

第2回 アドバンスステージ研修

令和5年11月1日(水)

講演 「ファシリテーターとしての役割：
多様で心地よいチームづくりを目指して」

講師 帝塚山大学 教授 松浦 真理氏

奈良市育成指標の【実践】にあたる

☆同僚性・・・職員同士や職員と上司をつなぐパイプ役となり、同僚の抱える課題を捉え、同僚性を高めること

☆人材育成・・・職員の強みに目を向け、必要な時に適切な助言を行ない、多様で心地よいチーム作りに努めたり行ったりする

以上の2項目をねらいとした学びを深める



事前アンケートで多くの副園長・主任が悩みとして挙げた内容として

- ・時間の確保、効率的な業務の遂行
- ・雇用形態や経験年数の多様化からくる「すり合わせ」の難しさ
- ・コミュニケーションが難しい職員（特に若手）への対応
- ・職員の能力発揮、働きやすい環境づくり

以上4点についての意見が多くあった。

1、グループ討議ではこの内容について、自園での工夫や上手くいったこと、また上手くいかなかったことも含めて意見交流を行う（6グループで話し合い、発表する）

- 時間の確保が難しいが行事や会議を計画的に進めたり、業務分担をしたりするなど効率化を図る。
- 年齢差や経験年数の差があると認識の違いが生じやすいが、確認し合うことを大切に、具体的なアドバイスができるよう心掛けている。
- それぞれの職員に能力を発揮してもらうため、よい所を見たり、強みを知ったりする。また本人や周りにいい所を伝える。
- 保育の話（子どもを中心に）の中からコミュニケーションを取っていく。
- 職員間での連携を大切にしている。伝わっていない人がいないよう、連絡や情報の共有が出来るようにする。

2、松浦先生より3つの事例の紹介

- ・事例1 1カ月でやめてしまった新任者の例
- ・事例2 新任の正規職員とベテランの非常勤職員との関係
- ・事例3 何気ない園長の提案と若手職員の齟齬



自分ならどのように対応するか、またどのように声を掛けるか、意見交流を行う（6グループで話し合い、発表する）

3、松浦先生からの講演

テーマ：職員間の同僚性を高めるために、ファシリテーターは何ができるか？

テーマの背景にあるもの

- ① 園内職員の多様性
- ② 業務過多
- ③ 「若手」特有の諸問題がある

これらの背景がある職場からよりよい関係を作るにはどうすればいいか、探っていく

○事例1より

若手は丁寧に育てる

「伝わる」ように「伝える」

園の保育理念や公立の保育観を主軸としながら、寄り添うようにじわじわと。
若手のモノの見方からも学ぶ姿勢をもつ

○事例2より

多様な価値観の職員が違いを認めながら補えることが大切

『子どもの何を育てたいのか』をお互いが知れば納得できるのでは・・・
「できることを、できる人が、できる時に」の気持ちで働く

○事例3より

上司の『善意や理想』と現場の『現実』とのギャップは、双方にとって WIN-WIN になるように具体的な調節をする

○会議の場では

- ・始まりと終わりの時間を明確にする
- ・会議内容を予め知らせ考える余裕をつくる
- ・参加できない人の意見も予め集約しておく
- ・意見のグルーピングを行う
- ・若手の積極的な意見交換を促す
- ・どんな意見も尊重し学びつつ、責任はとる姿勢を示す



☆同僚性が高まると保育の質が高まる☆

園の職員は OneTeam

一人一人が子ども達の安全地帯である園をより良い方向に進めていく大切な存在

ファシリテーターとは・・・

できるだけ中立の立場で調整役をする人

※時には一人で頑張らず、自分とは得意・不得意ができるだけ違う人と相談したり協力したりすることも大切

作成者 幼児教育アドバイザー 西野 かおり