

保育園職員の関係性を構築するためのグループワーク

小林 真

Groupwork for Relationship Constructuion among Nursery School Staffs

Makoto KOBAYASHI

要 旨

本研究では、職員間の連携がとりにくい私立保育園からの援助要請を受けて、職員の関係性を構築するためのアクションリサーチを行った。具体的には、構成的グループエンカウンターを参考にしたグループワークを行い、最後に簡単な保育カンファレンスを行うプログラムを企画・実施した。参加者のアンケートから、職員同士の関係性が構築されたこと、保育カンファレンスの有効性が示された。

キーワード： 保育所民営化、関係性、保育カンファレンス、グループワーク、アクションリサーチ

問題と目的

1. 公立保育所の民営化をめぐる諸問題

地方自治体の財政再建の一環として、公立保育所の民営化が進められてきた。神谷(2006)は、いわゆる小泉構造改革は夫だけが働く「片働き」の企業社会と、地域社会の両方を解体したと述べている。このような改革の中で、保育所利用のニーズが高まると共に、地方自治体の財政再建のために保育所の民営化が行われるようになった。植野(2006)は、規制緩和という行政の流れの中で、民間に保育を委託することでコストダウンを図ろうとする自治体が多くなったと述べている。

しかし、公立保育所民営化に関する研究は主に経済面からのものが多く、保育の内容・質に関する議論はあまり見当たらない。数少ない研究の1つとして奈良岡・中山(2010)は、民営化された保育所の保護者に調査を実施し、民営化されるに当たってどのような点を不安に思ったかを検討している。奈良岡・中山(2010)によれば、保護者が最も不安に思っていたのは先生(保育士)が入れ替わることであった。次いで、現在の保育の内容が変わること、子どもが園・先生になじめないのではないかという不安が多く記載されていた。そして、行政からの説明が十分にあったと感じる保護者は「そう思う」「ややそう思う」を合わせても41%に過ぎず、民営化に関する利用者との議論が十分でないことが示された。

福島・宮原・宮原(1997)は、長崎県国見町の保

育所民営化に際して行われた行政側と住民(利用者)との協議の内容を紹介しながら、民営化の問題点を挙げている。住民は保母(当時の呼称)の質の低下について懸念していた。しかし福島ら(1997)は、国見町の場合には町立の保育所で雇用していた保母をそのまま任用するため、質の低下は起こらないと述べている。

しかし多くの自治体で行われる民営化では、新しい社会福祉法人に運営を委託し、職員も新規に任用されている。そこで、新たに保育サービスの運営を受託した法人に対しては、これまでと同等またはそれ以上の保育サービスを提供できるか、組織運営のあり方が問われることになる。

2. 組織運営と人間関係の構築

保育所の民営化に際しては、保育所の設備と利用者(乳幼児とその保護者)はそのままだに、保育サービスの提供者だけが変わるという現象が生じる。そこで、新しく運営を受託した法人は、理事長・所長以下全職員がチームとして保育事業に参画する体制を整備していかなければならない。新たに採用された多くの職員が混在する組織を円滑に運営するためには、メンバー同士の人間関係の構築が欠かせない。

三隅(1984)は、リーダーシップをP機能とM機能という側面から分析している。P機能とは集団の目標を達成しようとする指向性を表し、M機能とは集団成員の関係を調整し、集団の凝集性を高めようとする指向性を表す。そしてそれぞれの機能を十

分に有している場合に大文字の P および M 表記し、機能が不十分な場合を小文字の p および m で表記する。

渡辺(2000)は、この P-M 理論をもとに保育園長のリーダーシップを検討した。その結果、保護者は園長に PM 型のリーダー像を求めていた。これはどのような職場であっても最も望ましいリーダーは P 機能と M 機能の双方を兼ね備えた存在であることから、当然の結果であろう。しかし園長自身は、自らを PM 型と認識しているものと pM 型と認識しているものに分かれていた。保育所は子ども同士の関係構築、保育士と子どもの関係構築、職員間の関係構築に加えて、保護者との関係構築が重視される職場であるため、必然的に M 機能が低いと認識する所長(園長)が多くなっているためだと考えられる。

特に、公立保育所が民営化された場合には、多くの職員が同時に入れ替わるため、M 機能を十分に発揮できなければ組織が成立しないであろう。そこで、メンバー間の関係性を構築するための職員研修が必要になってくる。しかし、様々な職員が混在する保育現場において、メンバー間の関係性を構築する研修のあり方については、十分に検討されていない。仮に園長が pM 型もしくは PM 型のリーダーであったとしても、新しい組織の人間関係を構築するためには十分な時間が必要である。

野本(2014)は、日本保育学会第67回大会で行われたシンポジウム「保育者が育ち合う支援体制づくりー同僚性のと専門性を高めるためにー」の概要を報告している。このシンポジウムでは、これまでの研修のあり方についての問題点が指摘され、「知識は提供されても保育実践に結びつかない」、「個人の問題意識で終わり同僚に広がらない」という現状が述べられた。参加者同士が話し合いを中心として研修を行うことの大切さが提言されている。話し合いを通じてお互いの専門性を高めていく園内研修を実現する為には、まず様々な職員が率直に話し合えるような関係性の構築が必要であろう。

集団のメンバー間の関係性を構築する技法として、日本では構成的グループエンカウンター(以下SGEと略記)が多く用いられている。SGEは、エクササイズの内容や時間などの枠を予め定めておき、他者とふれあう体験を通じて自己を発見していくグループカウンセリングの技法である(鈴木,2001;片野,

2001)。そこで保育園の職員を対象に、関係性を構築するための園内研修を企画する際には、SGEの考え方が参考になると思われる。特に、ウォーミングアップ・他者を理解する活動・自己開示を行う活動・共同で問題解決を行う活動などを順番に実施し、関係性の構築を行い、その上で話し合いを通じた専門性研修を企画・実施することができれば、職員どうしがチームとして組織を運営していくことが可能になると思われる。

3. 本研究の目的

本研究では、ある私立保育園から職員間の交流を深める研修を実施したいという支援要請があったため、保育園のニーズに基づいてアクションリサーチを行った。具体的には、職員研修の際にSGEを参考にしながら職員間の交流を促進し、簡単な保育カンファレンスを実施するためのグループワークを企画・実施した。そして、研修後に、職員間の交流が深まったかどうかを調査した。

本研究では、保育園における職員間の関係性を構築し、話し合いによる問題解決を図るためのグループワークの有効性を検証することを目的とする。

方 法

参加者 私立保育園(以下A園と表記)の全職員41名。内訳は、理事長・園長・園長代理各1名、保育士(正職員および新規正採用予定者)16名、保育士(嘱託およびパート職員)13名、栄養士・調理員・看護師・用務員・事務員各1名であった。そのうち、33名の職員から効果測定のアナウンスの回答が寄せられた(回収率80.5%)。この33名を分析の対象とした。

対象保育園の概要 A園は、以前はB市立A保育所であった。B市の民営化の方針の下で、新たに設立されたC社会福祉法人がA保育所の運営を引き継ぎ、A園に改組された。

民営化当時には、園長と正規保育士2名がB市から出向した職員であった。この3名は、公立A保育所時代から継続してA園に勤務していた。B市からの出向は民営化に伴う業務を引き継ぐため、3年間の期限つきという条件であった。

それ以外の正規保育士は、B市内の他の私立保育園から転職してきた者と、民営化に伴ってA園に新規採用された者(X年4月1日付で採用予定の者を含む)からなる。嘱託・パートの保育士は、B市

立 A 保育所時代から A 園に勤務している者がほとんどであった。栄養士・調理員・看護師・用務員・事務員は民営化に伴い、新たに採用された職員である。

保育園側のニーズ A 園を運営する B 社会福祉法人の理事長から、著者に対して研修会の講師の依頼があった。A 園では公立保育所時代の正規職員の大部分が異動し、転職者や新規採用者などが多く在席しているため、職員間の連携がとりにくくなっているとのことであった。すなわち、理事長はリーダーとして M 機能を発揮したいと考えていたと思われる。

特に X 年 3 月末に B 市からの出向者の任期が終了し、現園長は定年により退職すること、B 市から出向中の 2 名の正規保育士も異動することが確定していた。その後は現・園長代理の職員が園長に就任する予定である。そこで、X 年 4 月から採用予定の職員も含めた職員全体による研修会を行い、新年度からの保育園の運営が円滑に行われるように準備をしたいという依頼であった。

そこで筆者から、SGE を踏まえたゲーム形式の交流活動やケースカンファレンスを行う旨を提案し、理事長・園長との協議により了承された。筆者は C 社会福祉法人の理事(当時)を務めており、A 園の運営管理や事業(保育)に対する責任を負っていた。したがって理事の職務として、保育園の運営が円滑に行われるようにするための研修会を企画・実行する責任を負ったものである。

実施期間 X 年 2 月に研修会を実施した。A 園は、毎年 2 月に連休を利用した 1 泊 2 日の職員研修会を実施している。この研修会の初日の午後にグループワークを行った。職員の中には宿泊せずに日帰りするものもいたが、グループワークには研修会の参加者全員が出席した。

実施内容 事前に予定していた研修内容は Table 1 の通りである。研修会当日に参加者に提示したプレゼンテーションの内容を末尾の資料 1 に掲載する。しかし時間の都合で、実際には 3 (自己開示) のうちネガティブな自己開示は行わなかった。また、4 (若い頃の失敗談) については、理事長・園長からは失敗談を語ってもらったが、園長代理の体験談は実施しなかった。以下に、それぞれの活動の内容を詳述する。

1. はじめに

この時間は研修全体の導入として、研修の趣旨とグループワークの概要についての説明を行った。職員間の公的な (formal) な関係だけでなく、個人的に感じる (informal) 成員相互の親近感が、円滑な連携には必要であることを説明し、職員間の人間関係を構築するためのゲームをいくつか行うことを伝えた。その上で、実際に保育を行う上で感じている疑問や悩みを相談し合う時間 (カンファレンス) を持つことの意義を説明した。

2. グループワークへの導入

この時間帯は、グループワーク形式の研修になじ

Table 1 当初予定していた研修プログラム

活動のタイトル ～サブタイトル～	研修の内容
1. はじめに ～少しだけ趣旨説明～	講義: 職員間の連携の意義 否定的な内容を伝えること コミュニケーションしやすい雰囲気 (Informal Communication) ケースカンファレンスの意義
2. グループワークへの導入 ～ウォーミングアップ活動～	導入: グループワークとは ウォーミングアップ活動について 演習: ウォーミングアップ活動 1 (チームで元気よく声を出す活動) ウォーミングアップ活動 2 (テーマを限定した自己紹介)
3. 自分と向き合う／自分を見せる ～自己開示を促すワーク～	導入: 自己開示とは 演習: 自己開示 1 (自分のポジティブな面を紹介) 自己開示 2 (自分のネガティブな面を紹介)
4. “失敗は成功の素” コーナー	講話: 理事長・園長・園長代理による「若い頃の失敗談」の紹介
5. ケース・カンファレンスの練習	演習: グループに分かれて“気になる子ども”の事例検討会
6. グループワークの評価	アンケートの実施 グループワークの感想／評価について

※ 当日は研修の進行の関係で、3 のうちネガティブな自己開示と 4 の園長代理による失敗談は実施しなかった

んでもらうため、声を出し合う活動と簡単な自己紹介の活動を設定した。

- (1) 元気よく声を出しましょう グループワークとは何かを簡単に説明した後、ウォーミングアップとしてみんなの前ではっきりと声を出すゲームを実施した。まず参加者にトランプのカードを引いてもらい、偶然によってメンバーを8つのグループに分けた。そして、4文字からなる単語を1人が1音ずつ分担して同時に叫び、相手チームにその単語を当ててもらおうゲームを行った。
- (2) 自己紹介をしましょう 話をするテーマが書かれたカード(裏返して積んである)を順番に引き、そのテーマについて各自の思い出を語り合う活動を行った。研修の実施時期が2月であったため、「お正月の思い出」に関するテーマ(お年玉、初詣など)を設定した。

3. 自分と向き合う／自分を見せる

この時間帯は、円滑なコミュニケーションを図るために、(1) 浅いレベルの自己開示、(2) 深いレベルの自己開示を実施した。まず、自己開示という概念についての説明を行い、自己開示をした際にグループのメンバーが自分自身を受容してくれるという安心感が大切である旨の説明を行った。

- (1) 浅い自己開示① トランプを引いてグループを再編し、自分の好きなこと・楽しかった思い出など、比較的話しやすい内容の自己紹介を行った。
- (2) 浅い自己開示② さらに自己開示を促すために、小林(1990)が考案したSCT-Bを参考に自己紹介文の作成を求めた。SCT-Bは、佐野・横田(1960)が考案した文章完成法テスト(SCT)と同様に自分に関する文章を作成した後で、「が.....」という文章の記入を求め、自分の中の2面性を表現する方法である。逆接の文章を作成させることによって、SCT-Bでは表面的な自己紹介文ではなく、本人の多面的な特徴を表現することが可能である。

今回は巻末資料2に示したように、「私は.....です。」という自己紹介文を3問設定した。3つの文章を完成させた後、2行目の□の中にひらがなの「が」を書いて、2行目の文章を完成させるように求めた。すなわち「私は.....です。が.....です。」という文章を作成することになる。

- (3) 深い自己開示 自分の失敗談(恥ずかしかったこと、悔しかったこと等)をグループ内で語り合

う課題を設定した。表面的な自分だけでなく、自分の苦手なことや欠点なども開示し合うことで、相互の理解を深めることをねらった。しかし当日は、時間の関係でこの活動は実施しなかった。

4. “失敗は成功の素” コーナー

深い自己開示は小グループの中での開示であるが、リーダーにはこうした自分のマイナスの側面を積極的に開示するモデルになって欲しいと考えた。そこでこの時間帯には、理事長・園長・園長代理の3役から、若い時代に犯した失敗談について語ってもらうことを企画した。研修を企画する段階で趣旨を説明し、3役には失敗談の話題を準備しておくように依頼した。ただし時間の関係で、当日は園長代理の失敗談は割愛した。この時間帯には、理事長からは飲酒にまつわる失敗談が、園長からは個別配慮児への対応の失敗談が語られた。

5. ケースカンファレンス

この時間帯には、年齢層の高い職員と若手の職員が同じグループになるようにメンバーを構成し、若手職員が保育の上で不安に思うこと・悩んでいることなどを相談することとした。理事長・園長が失敗談を語るモデルを演じた後の活動であり、若手職員は比較的自分の悩みを開示することに抵抗が少なくなるであろうと考え、研修の最後に保育カンファレンスを設定した。

効果測定 グループワークの終了後に、グループワークの感想や効果を問う質問紙を実施した。5つの設問については、5段階からなる選択肢で回答を求めた。いずれも選択肢「ア」が最も満足度が高く、「オ」が最も不満であるように設定されている。その他に、良かった活動と悪かった活動についての自由記述欄を設けた。末尾の資料3に、本研究で使用したアンケート用紙を掲載する。

倫理的配慮 効果測定アンケートを実施するに当たり、回答は任意であること、無記名及び職種を記入しないことにより個人が特定されないことを説明した。そして、研修会場の出口に回収箱を用意し、著者が退室した後で調査用紙の提出を求めた。

なお本研究は、富山大学五福キャンパスにおける倫理審査の制度が確立される以前に行った研究であるため、現行の倫理委員会の審査は受けていないが、前述のように倫理的問題には十分に配慮している。

結 果

効果測定で行ったアンケート 5 項目の結果を、Figure 1 に示す。

Figure 1 からわかるように、設問 2 を除く 4 つの項目で選択肢「ア」が 50% を上回っていた。設問 1・4・5 では、全員が「ア」または「イ」の選択肢のいずれかを選んでおり、全体として有意義な研修で会ったと考えられる。特に設問 4 では「ア」を選択した回答者が 27 名 (81.8%) に上っており、満足度は高かったと考えられる。

これに対して設問 2 では、「ウ. どちらとも言えない」を選択したものが 2 名、「エ. 話せなかった」「オ. 全く話せなかった」を選択したものが 1 名ずつおり、自己開示が十分にできなかったと感じる参加者がいたことがわかる。しかし設問 1 の回答に見られるように、全員が多くの職員と親しくなれたと回答しており、設問 4 では全員が楽しかったと回答していることから、設問 2 で「ウ」「エ」「オ」を選んだ回答者も、研修そのものが苦痛だったわけではないと判断できる。

自由記述については、32 人の参加者が何らかの記述を行っていた。このうち「楽しくなかった／ためにならなかつた活動」については、1 名から「ゲームに時間がかかりすぎた気がします」という回答が寄せられただけで、それ以外には楽しくなかつた／ためにならなかつたという記述はなかつた。以下で

は「楽しかった／ためになつたと感じた活動」の欄に記載されていた回答を抜粋する。

- いろいろな人とグループになれ、様々なテーマで話せたのが楽しかった。なかなか話す機会のない人と話せたのでよかった。
- 深まっていく為の段階を踏んでいるので、全ての活動がためになつたと感じています。“自分が幸せだと思うとき”を紹介し合うコーナーでは、コミュニケーションを取ることになれてきていて、自分が話す内容のことよりも、他の方の話をより聞きたいと感じました。限られた時間だったので、その後を職場でつなげていきたいと思ひます。
- 簡単なゲームなどをする事によって、少しずつ無理なくリラックスしてコミュニケーションが取れていくということが実感できました。
- グループ作りを行い、カードでの話題作り、身近なテーマを用いて会話があつた。日頃、話ができなかつた中での関係だつたのでよかった。
- 全ての活動が、グループという形の中での個人を大切にしていたので、よかったですよ。
- 自己開示して話された先生の思いに今まで気づかず、“へー、そうだつたのか!!”と初めて気づかされ、良かった。意外な一面を知ることができた。
- 長時間だと思ひていたのに、あつという間に過ぎました。
- 最後のワークで、職種が違ふ人がどんな思いで子

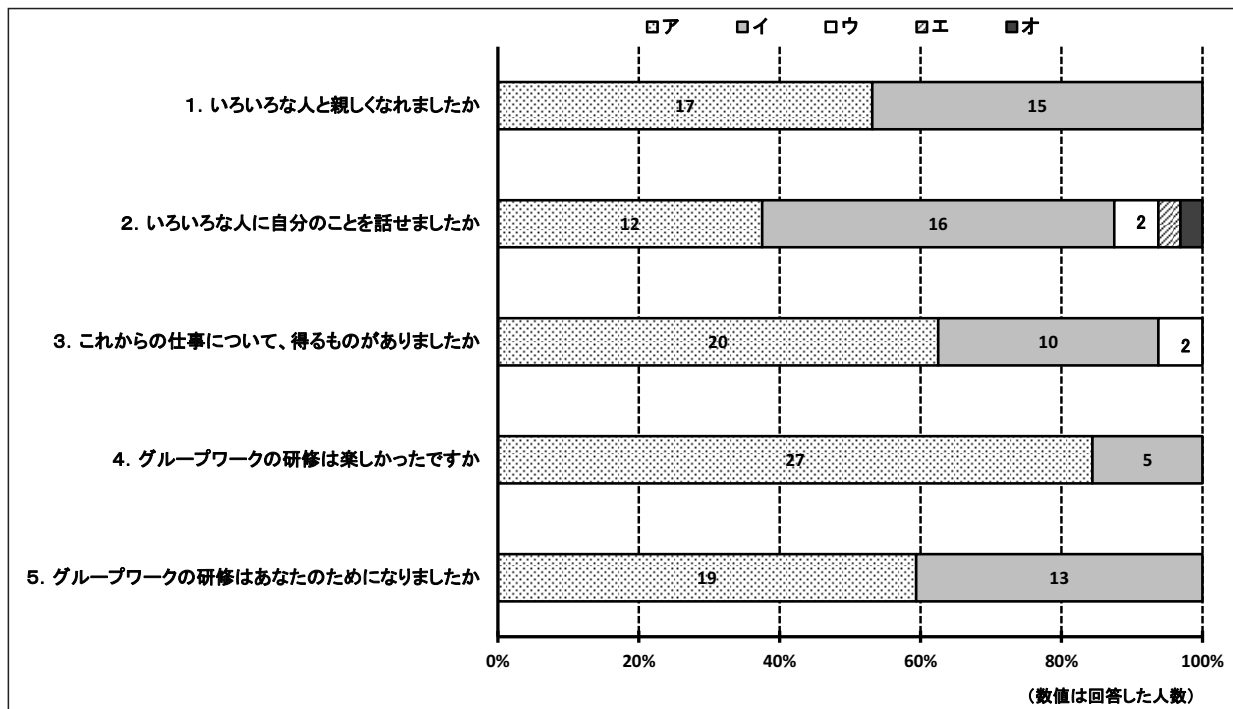


Figure 1 園内研修の感想

供に接しておられたか、自分の生かせるスキルを持っていてもどのように提供すればよいのかということで、戸惑っている（悩んでいる）ことがわかった。

- 日常の保育の中で気になる子供について、部屋の先生たちとは違う先生方の話を聞いたことは良かった。
- 最後のカンファレンスでは日頃感じていること、悩んでいることを親身になって聞いてもらえて嬉しかった。

これらの回答から、ふだんなかなか話す機会のない職員と親しくなれたという様子を読み取れる。また、保育カンファレンスで悩みを相談した若手職員からは、自分の気持ちを受容してもらえて嬉しかったという回答が寄せられた。ここに記載しなかった自由記述の回答も、概ね同様の内容であった。

考 察

本研究の成果 本研究では、公立保育所から民営化された為に新しい職員が多く、職員間の連携がとりにくいという保育園のニーズに応えるために、職員間の関係性を構築する為の研修を行い、その成果を検討した。

アンケートの回収率は80.5%であったため、大部分の職員から感想が寄せられたと考えられる。5つの設問と自由記述の内容から、当初のねらいである「職員間の関係性を構築する」という目的は達成できたものと考えられる。特に全員がとても楽しかった・楽しかったと回答しており、自由記述の内容からも楽しかった、時間が短く感じられた等の記述が寄せられたことから、研修の満足度は高かったと考えられる。

設問2「いろいろな人に自分のことを話せましたか」に対しては、どちらとも言えない・あまり話せなかった・話せなかったという回答があった。職員には様々なパーソナリティの者がおり、その中には自己開示が苦手な者もいると考えられる。したがって、半日の研修では十分に自分を他者に伝えることができなかつたとしても無理はない。正しこれらの参加者も、設問4では楽しかった・ある程度楽しかったと回答しており、設問5でもグループワーク研修はためになった・ある程度ためになったと回答している。したがって、自己開示が十分にできなかったことが研修の有効性を低めるものではないと

考えられる。

設問3「これからの仕事について、得るものがありましたか」に対しては、2人がどちらともいえないと回答していた。匿名性を保証するためにアンケートに職種の記載を求めなかったため、どのような職員がどちらともいえないと答えたのかはわからない。今回の研修には、保育士のほかに栄養士・調理員・看護師・用務員・事務職員が1名ずつ参加していたので、直接子どもに接することの少ない職員にとっては、保育現場の問題解決のグループワークがあまり有意義に感じられなかったのかも知れない。今後の研修を企画する際には、保育士以外の職員がどのようなニーズを持っているかを事前に把握しておく必要があると思われる。

アンケート項目全体と自由記述の内容を総合すると、職員間の関係性の構築については十分な成果を挙げることができたと考えられる。また自由記述の内容から、最後のケースカンファレンスが若手職員にとって有効であったことも読み取れる。十分に時間をかけて関係性を構築していくことが、率直な話し合いによるカンファレンスの実現につながることを示された。今後は保育園内においても、職員間の話し合いによるカンファレンスが活性化していくと期待される。

今後の課題 本研究は、職員の入れ替わりが激しい保育園における職員の関係性構築を主な目的とした研究である。今後、職員間の関係性が向上し、本格的な事例カンファレンスを開催できるようになった際には、研修のあり方にさらなる改善を加える必要がある。

例えば原(2014)は、インシデント・プロセス法を用いて新任保育士の専門的発達を検証している。この技法は、子どもや保育場面に関する短いエピソードを話題提供者が説明し、参加者が質問しながら子ども理解を深めたり、解決策を探っていく方法である。したがって、率直な話し合いができる環境が保証されなければ実践できない方法である。

本研究では、職員同士が率直に話し合うための土台作りと、簡単なカンファレンスの実施までを行った。この成果を受けて、保育士としての職業的成長を促したり、保育サービスの向上につなげるような専門性の高い研修を企画・実施し、その効果を検討する必要がある。

引用文献

福島巖・宮原英種・宮原和子 1997 公立保育所の民営化にともなう諸問題 日本保育学会第50回大会発表論文集, 1029-1093.
 原孝成 2014 インシデント・プロセス法による保育カンファレンスが新任保育士の専門的発達に及ぼす効果 鎌倉女子大学紀要, 21, 43-54.
 神谷和孝 2006 少子化対策と保育の公的責任—公立保育所民営化の動向を中心として— 東海女子大学紀要, 26, 135-154
 片野智治 2001 構成的グループ・エンカウンター 国分康孝(監修) 現代カウンセリング事典, 19.
 小林哲郎 1990 文章完成法の新しい応用(SCT-B)の試み 心理学研究, 61, 347-350.
 三隅二不二 1984 リーダーシップ行動の科学(改訂版) 有斐閣
 奈良岡緑・中山徹 2010 地域における公立保育所の民営化について—実施自治体例, 及び受託法人・保護者の意識による民営化政策の検討— 平成22年度日本建築学会近畿支部研究発表会論文集 137-140.

野本茂夫 2014 日本保育学会保育臨床相談研修企画委委員会企画シンポジウム「保育者が育ち合う支援体制づくり—同僚性と専門性を高めるために—」保育学研究, 52(3), 125-126.
 佐野勝男・楨田仁 1960 精研式 文章完成法テスト解説—成人用— 金子書房
 鈴木乙史 2001 グループカウンセリング 国分康孝(監修) 現代カウンセリング事典, 18.
 渡辺桜 2000 保育者としての園長のリーダーシップに関する研究(1)—PM理論による分析から— 日本保育学会第53回大会発表論文集 628-629.

(注) 保育所と保育園の表記について
 正式な名称は保育所であり、本文中で一般名称として使用する場合には保育所と表記した。また、引用文献で保育園と表記してあるものはそのまま使用した。
 本研究の対象となったA園は保育園と称しているので、A園に関する事項については保育園という名称を用いた。

(2017年5月22日受付)
 (2017年7月13日受理)

資料1 研修で用いたプレゼンテーションの内容

A保育園 園内研修会 20xx.2.xx

「グループワーク」のじかけ
 ～職員同士の連携を図るために～

講師(リーダー) Dr. Koba

今日の研修の進め方

1. はじめに～少しだけ趣旨説明～
2. グループワークへの導入
～ウォーミングアップ活動～
3. 自分と向き合う/自分を見せる
～自己開示を促すワーク～
4. "失敗は成功の素" コーナー
5. ケース・カンファレンスの練習

1. はじめに～少しだけ趣旨説明～
 皆さんに考えて欲しいこと
 ・職員間の「連携」の意義
 ・スムーズな連携を取るために必要なこと
 ・保育者として「カンファレンス」をどうとらえるか?
 → こうした問題に前向きに取り組むことが、よい保育の創造につながる

職員間の「連携」の意義
 保育所(園)の仕事は…
 ・保育士、栄養士、調理員、看護師、事務職員など多様な職種の連合体
 ・情緒的な安定の下に「保育に欠ける」子どもを保育する
 ・「保育に欠ける」状態の家族がある
 → 家族を支えることも、よい保育を行うために必要

連携のために必要なこと
 お互いに遠慮しないこと
 ・気づいたことを伝え合う
 ・否定的な内容でも、必要ならば言う
 → 仕事に対する否定的なコメントは、人格を否定することとは違う
 ※ 感情的になったら、プロとしての仕事はできない
 仕事への主体的な参加(という自覚)

コミュニケーションしやすい雰囲気
 公的(フォーマル)な関係だけでは…
 ・伝達の内容が機械的になり、細かいニュアンスが伝わらない
 ・相手の職権/職域を侵すような気がして遠慮してしまう
 → インフォーマルな親近感も必要
 今日のねらい: 互いに親近感を持つ
 → その上でカンファレンスの体験

2. グループワークへの導入
 声を出したり、楽しい気分になる活動(ウォーミングアップ活動)
 その後で、簡単な自己紹介ゲーム
 → 深い自分を見せるのは、グループ内での信頼関係が形成されてから
 (演) グループを分ける
 → ウォーミングアップ活動2題

グループを分けます
 トランプを1枚ずつ引いてください

	1～5	6～10
スペード	A	B
ハート	C	D
ダイヤ	E	F
クラブ	G	H

(ジョーカーを引いた人はAグループへ)

活動1: 元気よく声を出しましょう
 ・2チームどうしの対抗戦です(A vs. B, C vs. D, E vs. F, G vs. H)
 ・5人の中から出場者4人を決める
 ・4文字からなる言葉をチームで1つ選ぶ(相手チームには内緒です)
 ex. 「○○○○」や「しらかば」など
 ・4人が1文字ずつを担当し、一斉に叫ぶ(並び順はバラバラで可)

活動2: 自己紹介をしましょう
 ・各自1枚のカードを引いてください
 ・カードに書かれたテーマについて、各自の思い出を話して下さい
 ・お互いに質問し合っても構いません
 → その後はしばらくフリートークです
 紹介のテーマは「お正月の思い出」です

3. 自分と向き合う/自分を見せる
 自己開示とは…
 → 相手に自分の深い内面を提示する
 → 相手が受け止めてくれるという安心感が必要
 ・親身になって聞いてくれること
 ・否定されない安心感があること
 開示の内容は徐々にレベルアップ(浅い自分から深い自分へ)

内面を開示するグループワーク
 ①浅い自己開示(自分のポジティブな側面を紹介する)
 ・自分の好きなこと、楽しかったこと
 再び、トランプでグループ分け
 (演) 好きなことの自己紹介リレー
 お互いの「よい面」を知り合う
 「私は○○している時が一番楽しい時間です。××さんは?」

自分のいろいろな側面を開示する
 (演) SCT(文章完成テスト)のアレンジ版
 ☆ワークシートを見てください☆
 私は_____です。という3つの文の空欄を埋めてください
 □のなかに“が”を入れて、その後の空欄(_____)を埋めてください
 3つの中から1つを選び、グループ内で発表し合ってください

②深い自己開示
 ネガティブな体験の紹介
 ・自分の失敗談/恥ずかしかったこと
 ・くやしかったこと
 ・悲しかったこと
 これはなかなか難しいので…
 4. 失敗は成功の素コーナー
 理事長・園長・園長代理の3人に、若い頃の失敗談を語ってもらいます

5. ケース・カンファレンスの練習
 ケース・カンファレンス(事例検討会)
 指定したグループに分かれてください
 テーマ: 気になる子どもの様子、保育中に困ったこと
 ・職員間で情報を共有する
 ・対応策をみんなで考える
 → 困っている職員をみんなが支える
 → 1人で抱え込まないことが大切

(演) ケースカンファレンスをする
 各班で、いちばん若い(と思っている)人に事例を提供してもらいます
 ・気になる子どもの様子
 ・保育をしながら困ったと感じたこと等を、遠慮せず話してください
 各班で、どうしたらよいか、いろいろなアイデアを出し合ってください
 ※ 今日では結論が出なくても構いません

資料2 研修3で用いた自己開示用のワークシート

A園園内研修会

いろいろな側面を開示する(ワークシート)

ワークシート 次の文章の「私は.....です。」の空欄を埋めて下さい。

私は.....です。

私は.....です。

私は.....です。

資料3 効果測定に用いたアンケート

園内研修 グループワークについての感想

1. いろいろな人と親しくなれましたか

- ア 親しくなれた イ ある程度親しくなれた ウ どちらとも言えない
エ あまり親しくなれなかった オ 親しくなれなかった

2. いろいろな人に自分のことを話せましたか

- ア 話せた イ ある程度話せた ウ どちらとも言えない
エ あまり話せなかった オ 話せなかった

3. これからの仕事について、得るものがありましたか

- ア あった イ ある程度あった ウ どちらとも言えない
エ あまりなかった オ なかった

4. グループワークの研修は楽しかったですか

- ア 楽しかった イ ある程度楽しかった ウ どちらとも言えない
エ あまり楽しくなかった オ 楽しくなかった

5. グループワークの研修はあなたのためになりましたか

- ア ためになった イ ある程度ためになった ウ どちらとも言えない
エ あまりためにならなかった オ ためにならなかった

楽しかった／ためになったと感じた活動があればお書き下さい

()

楽しくなかった／ためにならなかったと感じた活動があればお書き下さい

()