

面談シートB

園名：

職員名：



※面談は、3：7の割合で相手に話してもらるのがポイントです。基本は聞き役に徹しましょう！※最初に面談時間は30分間の旨を伝えましょう！

面談のSTEP	★ポイント★	問いかけの例（参考）	MEMO （自分なりの問いかけ方を考えて記入する）
導入	雑談で、リラックスした状態をつくる	雑談：「休日はゆっくり休めた？」「最近ハマっているものある？」 「ここ一週間で嬉しかったこと教えて？」	
	雑談から入り 目的を伝える	目的を伝える（必ず伝える） 「時間をとってくれてありがとう。面談なんだけど、最近の現状を聞かせてもらってお互い共通の認識を持ちたいのと、〇〇さんに取り組んでほしいことを伝えたいと思っています。時間は30分程をお願いします」	
STEP 1	聞き役 ・3か月間（前回の面談）で出来た事を確認。 職員が出来ていると思ったことは、少なくとも意識してきたことでもあるので、十分な結果でないと思ってもしっかりと共感し、否定せずに聴く	・「この最近（3か月程）で自分なりに成長できたなど感じていることを教えて」 ・「意識して取り組んでいることを教えて」 ・「少しでもできるようになったことを教えて」 ・「そうなんだね、確かに、〇〇をやってくれるようになってね」	
STEP 2	伝える役 具体的な事例を基に伝えることで、「よく見ていてくれている」と職員が感じ、信頼関係が促進される ①いつ・どんなときに ②どんな行動が ③どんな影響を ④他への影響/成果 ※職員の行動が、周囲に与えた影響やどのような成果につながったのか、などについて伝えることで、「やって良かった！」「もっとがんばろう」と職員が実感した状態になっていることが重要	今〇〇さんの成長や取り組んでいることを聴かせてもらったんだけど、私から見て〇〇さんの良い所を2つ伝えるね ・「毎朝のおはようという挨拶は全体雰囲気をよくしてくれていると感じるよ！いつも率先してくれているね」 ・「1週間前の〇〇君への接し方がよかったと思っているよ。何か意識していることあるの？」 ・「どうしてあの行動をやろうと思ったの？」 ・「この前〇〇君のお母さんからAさんの子供の接し方について褒めていたよ」 ・「〇〇先生も助かっていると感謝していたよ」 ・「先輩にも良い刺激になっていると思うよ」 ・「あの行動は〇〇さんらしさがでていて、続けてほしいなと思っているよ」	面談シートAの褒める行動を伝える いつ どんな行動（振る舞い）
STEP 3	改めて、ここ最近やってきたこと、努力していることに感謝すると共に、引き続き継続してほしいという期待を明確に伝えることで、職員が「さらに頑張ろう」という、前向きな気持ちにすることが必要 ※うまくできていることが重要ではなく、まず取り組んでくれていることに感謝を伝える	・「本当に助かっているよ、いつもありがとう」 ・「〇〇先生からも子どもの接し方を自分なりに工夫して成長していると言っていたよ。」 ・「更に園の中核として活躍してほしい」 ・「焦らず一歩一歩取り組んでほしい」 ・「引き続き、チャレンジを続けてほしい」	
STEP 4	聞き役 ・職員が気持ちに耳を傾ける（心で聴く） ・悩んでいることが出てきたら、なるべく指導はせずに話終わるまで聞き役に徹する ※この場で解決する必要はありません ※相手が話終わったら感謝を伝えましょう ※深入りはしない ※解決した方がよい内容の場合は、別途時間を取って、解決する場を設けることを約束しましょう	では、現在の〇〇さんの気持ちや悩みを聴きたいのと、私からの取り組んでほしいことを伝えますね。 ・ではまず「最近の仕事への気持ちを教えてくれるかな？」 ・「気になっていることや悩みがあったら共有してくれるかな？」 ・または「もっとこうしたら良さそうということがあればぜひ園のためにも聞かせて」 ・「うんうん、そうなんだね」「話してくれてありがとう」 「また悩みがあったら聞かせてください」 「話してくれてありがとう」	
STEP 5	伝える役 ・組織、園、ご自身としての期待を明確にしたうえで、3か月間集中して取り組む「伸ばしてほしい行動」を伝える ・できるようになった姿をイメージさせる ※その職員に合わせた行動を伝える ※明確にはっきりと伝えてあげることが重要 ※カード等を書いてもらい、目のつくところに置いておきたいように常に見てもらおうと良い	〇〇さんの今後の成長のために、これから特にチャレンジしてほしい行動を伝えますね（自信を持ってハッキリと！） ・「次のステージに進むために〇〇ができてほしい」 ・「〇〇さんには、△△にチャレンジしてもらいたいと思っています」 ・「3か月後にはここまでできるといいなと思うんだけど、それができるようになったらどう思う？」	面談シートBの伸ばしてほしい行動を伝える いつ、どんなとき 何を いつまでに
STEP 6	伸ばしてほしい行動が、現状十分に出来ていない理由（行動の壁）について、職員の考えや思いを確認し、真の行動の壁を特定する ※こちらから断定するのではなく、相手に考えてもらうことが重要（辛抱強く待つ） ※ダメ出しではなく、改善していくことが重要 ※以下は参考程度で構いません。職員が以下のようなことに気づくと、チャレンジしてみようという気持ちが強くなります。 ・保護者に信頼される、喜んでもらえる ・自分のスキルアップにつながる ・できることが増えて、周りも助かる ・「最初はみんなできないし、上手くやれない（私も〇年目のときはできなかったで悩んでたの。焦らなくていい）」 ・迷惑どころか、園のためになる ・思っているほど大した時間は掛からない ・〇〇のやり方でやればよい ・〇〇先輩に教わればよい	今まで出来ていなかった理由が具体的にわかると行動改善しやすくなるので、一緒に考えていきたいなと思います。 ・「〇〇に取り組むにあたって障害になっているものは、（「行動の壁シート」を一緒にみながら）この中だとどれがありそうかな？」 ※意見出ない場合「私から見ると、これかなと感じるところもあるよだけど、どう思う？」 ※理由が明確になったら、 「まずは一度チャレンジしてみてください」 「少しずつ構わないので、この1週間取り組んでみてください」 「〇か月後にはできるように目指してください」 ※以下は参考程度で構いません。シートを見せながら、これができるようになるってどんなことがあるか問いかけを与える ・「保護者はどのように感じるかな？」 ・「他の職員にはどんな影響があると思う？」 ・「自分の成長にはつながりそうかな？」 ・「先輩たちが1年目のときできてたと思う？」 ・「周りの先生たちは何を感ずるかな？」 ・「集中したらどの程度時間がかかりそう？」 ・「他のやり方や工夫はしてみたかな？」 ・「うまくできていると思う人は誰？」 ・「うまくできている人に聞いてみたことは？」	
STEP 7	管理職として、中長期で期待すること、"伸ばしてほしい行動"について、3か月後にどのような状態になってほしいか、具体的な期待値を伝え、やる気を促す ※最後は感謝で締めくくる	・「最後にもう一度確認で、取り組む行動を伝えて」 ・「〇〇さんにはここ3か月間で△△ができるようになることを期待しています」 ・「私もサポートするし、リーダーにも何かあったら気軽に相談してね」 ・「気になることが出てきたら気軽に相談してくれたら嬉しい」 「一緒にがんばっていきこう」 「いつものがんばりに感謝しています」 「今日は時間をとってくれてありがとうございました」	

「褒める」パート（前半）

「伸ばしてほしい行動を伝える」パート（後半）