◆　タイトル　◆

リーダーシップ＆チームビルディング
　＋ミーティングファシリテーション研修

◆　内容の概要　◆

２人から 10 人程度の様々なグループサイズで議論や合意形成を行ったり、視座を変えるような様々なワークを通して、どのようにチームが作られていくのか、リーダーシップやファシリテーションはなぜ重要なのか、俯瞰することの重要性について実体験を通して学んだ。

◆　総合診療医にいかに役立つか　◆

総合診療医はチームの一員として、あるいは医師-患者・家族関係の中で構成メンバーの能力と協力を引き出しながら、挑戦を要する仕事を進めていくことも多い。場面場面で必要なリーダーシップの形は様々であるが、患者・家族そしてスタッフ自身が自発的に問題を解決できるように支援する方法が近年求められている。本研修を受けることで、自発性を損なうことなくグループ内の議論を上手くまとめることができ、より建設的・創造的な話し合いに時間を利用することができる。

◆　内容の詳細　◆

１、全体スケジュール

7 月 26 日(土)　9:00～18:30　／　27 日(日)9:00～16:30

場所：筑波大学　医学医療系　4A411 教室

時　間	内　容
7/26　9:00-18:30	ファシリテーター型リーダーシップとは？
	合意形成のスキル
	システムを俯瞰的に捉える
	自分の価値観を知る
	信頼を築く
7/27　9:00-16:30	ファシリテーションの基本技法
	ビジョンを描く
	学び・気づきの統合ワーク

２、内容

１日目）リーダーシップとはコミュニティが取り組むべき目的に良い影響を及ぼす活動である。課題が技術的な課題と適応を要する課題の２つに分類でき、その適応を要する課題

にはファシリテーター型リーダーシップが適している。そのリーダーに必要とされることは、人々に課題に取り組むようにさせること、各利害関係者を集めて問題の全体像を把握し、意見や価値観の対立を明らかにして合意形成を図ること、信頼関係を構築することである。合意形成に必要なスキルとして傾聴がある。合意を導く話し合いのポイントはゴールを納得がいくまで共有すること、自分の意見を一度置いておいて「なぜそう思ったのか」など相手の発言の背景に焦点を当てて傾聴すること、「何を話したか」だけではなく、一人ひとりの発言が大切に扱われることである。創造的成果を産み出す話し合いの流れは、①共有のステップ　②拡散のステップ　③収束のステップ　④明確化のステップから構成されている。また、チームの、時間と成果との関係はタックマンモデルで示されており、形成期→混乱期→統一期→機能期と変化していく。システムを俯瞰的に捉えるには、利害関係者の視点に立つことが必要である。自分の価値観は、自分の体験を振り返ることから気づくことができる。

２日目）ファシリテーションの基本技法として、話し合いの「ゴール」を明確にすること、基本事項を５Ｗ１Ｈで整理すること、参加者の情報を整理すること、アジェンダをつくること、物理的な空間をデザインすることが挙げられる。物理的な空間をデザインすることには、場所の選択、空間デザイン、ツールの準備が含まれている。最後に学び・気づきの統合ワークを行った。

◆　参加者の声　◆

チームの力と言葉の力を実感しました。
他の人の多様性、すばらしさ、そして自分の内面と向きあった２日間だったと思います。

まず、私の扱う問題の多くが、適応を要する問題であることに気づかされました。そして、そういった厄介な問題に対するアプローチとして、ファシリテーター型リーダーシップが適していることを理解し、今後の診療の場でも生かしていきたいと思いました。話し合いが有意義なものになるかは、ある程度コントロールが可能とのことを教えていただき、これまで上手くいかなかった話し合いの原因は、話し合いまでの準備や場の統制にあることが大変よく分かりました。今回の研修に参加できて良かったです！

◆　講師からのコメント　◆

部下の不平不満、モチベーションが低い、関係性が悪い・・・リーダーの悩みはつきません。

研修でそれらの悩みをすべて解消することはできないかもしれません。しかし、チームづくりには原理原則があります。学ぶことで、物事を進めるための労力が減ったり、部下の力を引出しやすくなります。

今回はそういったチームづくりのコツを、様々なワークを通じて理論と実践バランス良く学んでいきます。仲間からのフィードバックを通じて、自分の強みや課題にも多くの気づきを得ることができるでしょう。