

インターンシップにおけるセーフガード: 互いに話し合っておくべき事柄

トレーナーとトレーニーが共に働くことは大きな喜びですが、罪人同士と一緒に働くと、必ず衝突が起こります。このような対立は、訓練中の者であるトレーニーが適切な方法で対立に対処する方法を学ぶために、役に立つことが多く、実際にインターンシップの非常に有益な部分です。

しかし、経験の浅いトレーニー(多くの場合トレーナーよりも若い)と経験豊富なトレーナー(多くの場合トレーニーよりも年上)との間にはさまざまな力の不均衡があるため、局面と行動によっては力の行使が「パワーハラスメント」と認識される可能性があることを、トレーナーは意識しておく必要があります。トレーニーとトレーナーの双方を守るために、対立があった場合にどのように対処するか、インターンシップの開始前によく話し合っておいてください。また、労働基準監督署の勧告に沿って、何か懸念がある場合には、教会内の誰かを相談窓口として指定することを提案します。そして、トレーニーが誰に、どのような目的で相談できるかをインターンシップの開始前にあらかじめ明確にしてください。

このような話をしなくてはいけない世の中に生きることには悲しみがありますが、このようなポリシーがあることで、トレーナーが誤った申し立てから守られ、また、弱い立場である方のトレーニーも、問題が起きる前に(あるいは起きた時に)安心して声をあげることができるようになります。

(厚生労働省が推進する雇用主のパワーハラスメント防止措置義務によると、雇用主は、相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること、相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること、パワーハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応することが求められます。)

必須ではありませんが、不要な衝突を避ける一助として「さあ、才能(じぶん)に目覚めよう 最新版 ストレngthス・ファインダー2.0」(ジム・クリフトン著、古屋博子訳、日経BP日本経済新聞出版、2023)のテストを受け、互いの強みと弱みを把握しておくことをお勧めします。

インターンシップが始まる前に、以下の点について話し合っておきましょう。一度にすべての点について話し合う必要はありませんが、インターンシップ開始前にすべての点についてお互いの期待を明確に共有しておく必要があります。話し合っただけの内容は、必要に応じて参照したり変更できるように書き記しておいてください。

- あなたのトレーニーは誰ですか？
Who is your trainee?
- どこでトレーニーとミーティングをしますか。
Where will you meet with your trainee?
- いつトレーニーとミーティングをしますか(1対1ミーティングの時間はスタッフの管理や監督の働きに加えて行われるものです。つまり、スタッフミーティングやミニストリー運営についての話し合いの機会が別でもたれることがあっても、それは1対1ミーティングの時間の代わりとはなりません)。
When will you meet with your trainee (One-on-one meetings are in addition to staff management and supervision. That is, while there may be separate opportunities for staff meetings and discussion of ministry operations, they do not take the place of one-on-one meetings)?
- どの頻度でトレーニーとミーティングをしますか。
How often will you meet with your trainee?
- 一回のミーティングの長さはどれくらいですか。
How long will each meeting be?
- ミーティングではどのようなことをしますか。
What will meetings involve?
- ミーティングを有意義な時間とするために、ミーティング前にしておくべきこと、ミーティング中にすべきこと、ミーティング後にすべきことはなんですか。
What are the particular things that you should do before, during and after the meeting to make the most of the meeting?
- 安息日を設けることは、主が主権者である事を信じる事です。あなたの定期的な休みの日、そして長期休暇はいつですか。
Your day off is a statement that you really believe that the LORD is sovereign. What days are your days off, and when are your holidays?
- あなたのトレーニーの定期的な休みの日、長期休暇はいつですか。
What days are your trainee's days off, and when are his/her holidays?
- 時にはお互いの休みの日、あるいは普段の終業時間以降に業務をしたり、連絡する必要が出てくる事もあるでしょう。そのような時のお互いへの期待はどのようなものですか。また、代替休暇はいつですか。
Sometimes you may need to work or contact each other on your days off or after your normal working hours. What are your expectations of each other at such times, and when is your alternative leave?
- あなたの生活の中でトレーニーが立ち入ることの許されていない領域はどの領域ですか。
What areas of your life are off limits for your trainee to enter into?
- あなたは、ミニストリーをするにあたって、あなたのトレーニーが理解できないこと、もしかしたらトレーニーが反対したいようなことさえ、する時があるかもしれません。トレーニーがそのことについて質問しやすいようにするにはどうする必要がありますか。またその質問を批判として受け取らずに、トレーニーがあなたの行動原理を理解できるよう手助けする

にはどうしたらいいでしょうか(理解することと、同意あるいは肯定することは必ずしも同一ではないことを覚えておくといいでしょう)。

You may do things in ministry that your trainee will not understand or perhaps even disagree with. What do you need to do so that it is easy for him/her to ask you about it? What do you need to do so that you don't take questions as criticism and show your reasoning so that they may understand (It is helpful to keep in mind that showing understanding is not necessarily the same as agreeing/approving)?

- あなたはトレーニーにフィードバックをします。トレーニーがフィードバックを受けやすいように、また、トレーナーとしてあなたがトレーニーに良いフィードバックを与えるにはあなたは何をどうする必要ありますか。

You will be giving feedback to your trainee. What do you need to do so that it is easy for him/her to receive feedback, and what do you need to do as a trainer to give your trainee good feedback?

- トレーニーもあなたも罪人です。トレーニーに対して罪を犯してしまった時、あるいは罪を犯された時、具体的にどうしますか。

Both you and your trainee are sinners. When you sin against your trainee or when your trainee sins against you, what concrete steps will you take?

- もしもあなたがトレーニーと仲違いしてしまった時、あるいはあなたとトレーニーとの関係について不安がある時、仲介役をしてくれる人は誰ですか(この人はお互いの知人であり、なおかつ同じ教会/団体の人ではないのが望ましいです。また、その人にあなた方の関係を適切に調停する権限を与えなければなりません。つまり、トレーニーもあなたもその人の指示に進んで従わなければなりません)。

If you have a fallout with your trainee, or if you have concerns about your relationship, who will be the mediator between you and your trainee. (This person ideally is a mutual acquaintance but not from your church. You must give this person the authority to mediate your relationship appropriately i.e. both you and your trainer must be willing to submit to their directive)?

- トレーニーの祝福となるためにあなたのトレーニーについて知っておくべきこと、トレーニーのために出来ることはなんですか。

What should you know about your trainer and what can you do for your trainer to be a blessing to him/her?