

多様な学生や教員のやる気をいかに引き出すのか

～初年次教育における2つの集団（学生および教員）に対する組織開発的アプローチの試み～

【企画・司会者】 川崎弘也（株式会社ラーニングバリュー）

【話題提供者】 本田直也（大手前大学）

京極智重（神戸常盤大学）

深川 幹（神戸常盤大学）

初年次教育における2つの多様性

1. 学生の多様性

◆ユニバーサル段階の学生

▶学力の多様化

- 偏差値60台～30台

▶学習習慣の多様化

- 数時間／日～数分間／週

▶学びの動機が多様化

- 将来○○になりたい～行けと言われたから来た
etc.

初年次教育における2つの多様性

2. 教員の多様性

		科目のクラス数	
		単	複
教員の専門性	単	一般的 大学教育	一人にお任せ or 専門家集団にお任せ
	複	オムニバス	初年次教育

- 
- 専門性が多様
 - 教えるモチベーションが多様
(ご自身の専門ではない)
 - 個室文化
 - クラスの雰囲気バラバラ
 - クラスによる進捗が揃わない

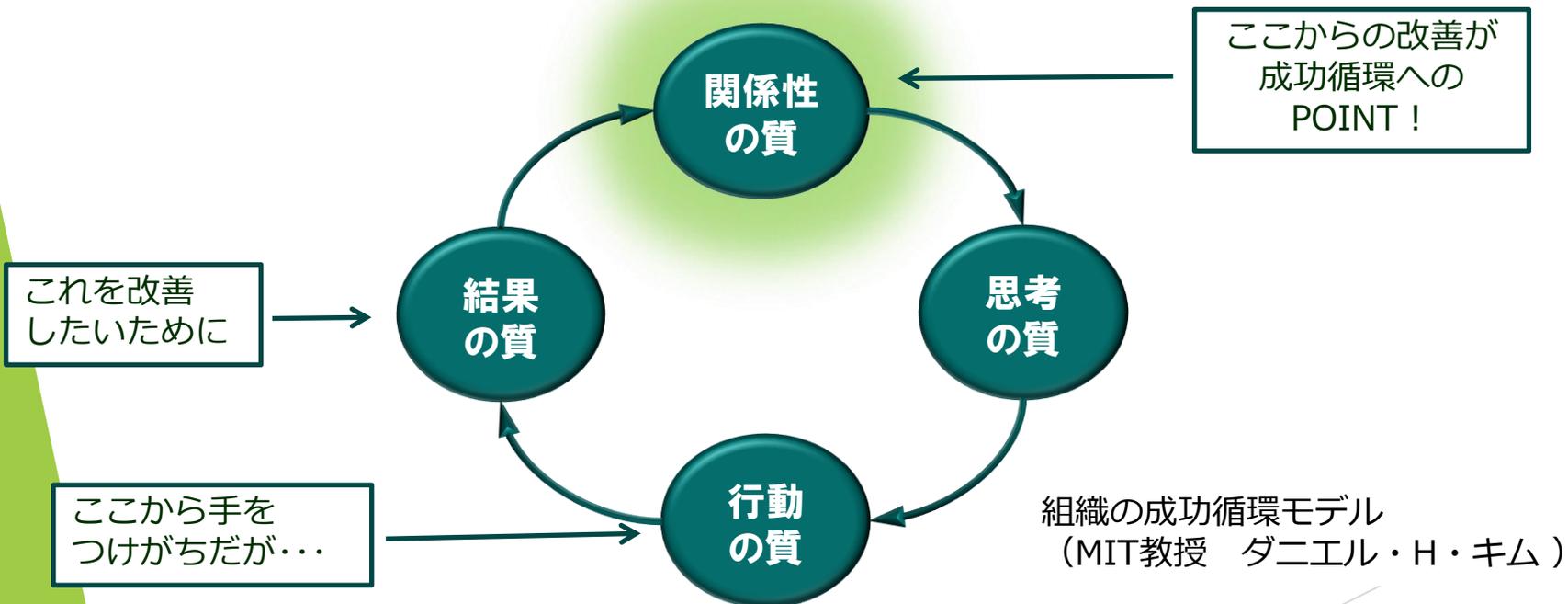
多様な集団に対するアプローチ



組織開発

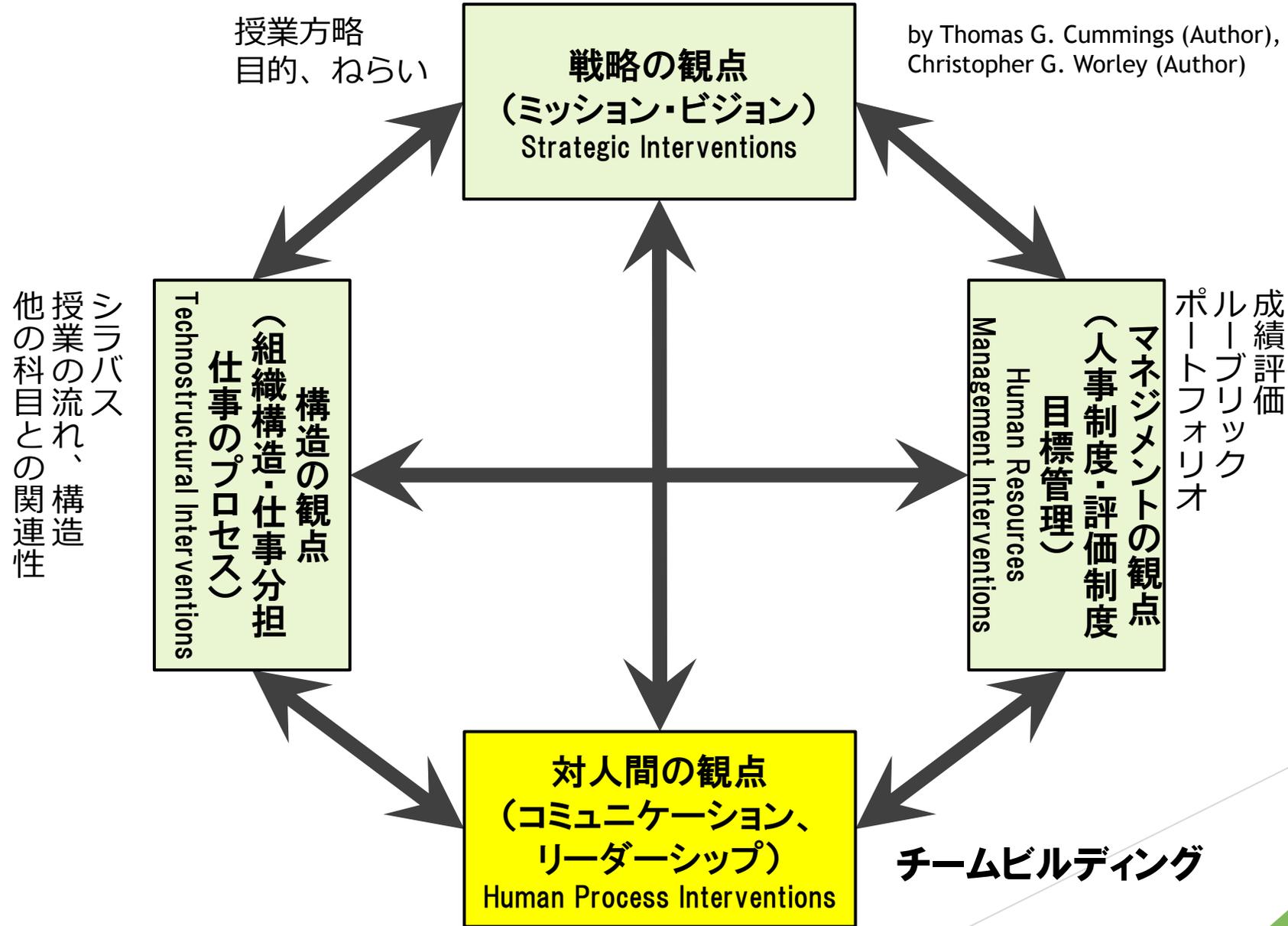
▶ 組織開発とは…

- ▶ **人と人の関係性**に焦点を当て、その質の変化を促すことで、集団全体の活性化を図り、個々の成長をもたらす方法論
- ▶ 人や組織、集団に**内在するエネルギーや主体性**を活用するアプローチ
(「教えるー教えられる」モデルではない)
- ▶ 多様性を活用する価値観



多様性を活かす組織開発 働きかけのポイント

by Thomas G. Cummings (Author),
Christopher G. Worley (Author)

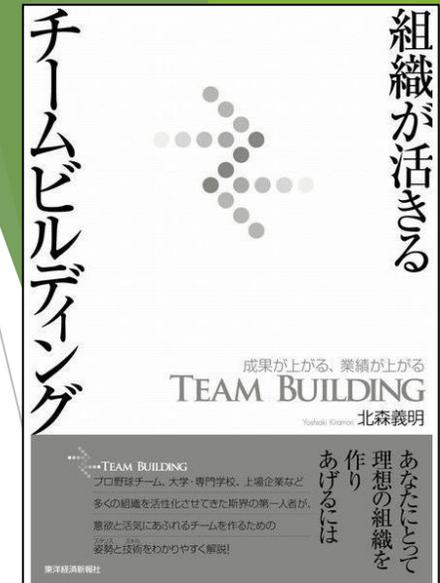


「チームビルディング」という考え方

自然発生的にできていくチームワークを待つのではなく、
コミュニケーションやリーダーシップなどについて学びながら、
自分をより深く理解し、チームメンバーとも相互理解を深め、
目標を統合し、目標達成のために力を合わせていく

—— そんなプロセスを体験的に促進する教育・訓練の手法

(北森義明「組織が活きるチームビルディング」(2009)より)



チームビルディングの3要素

◆ 自己理解

◆ 相互理解

◆ 目標統合

主に学ぶテーマ

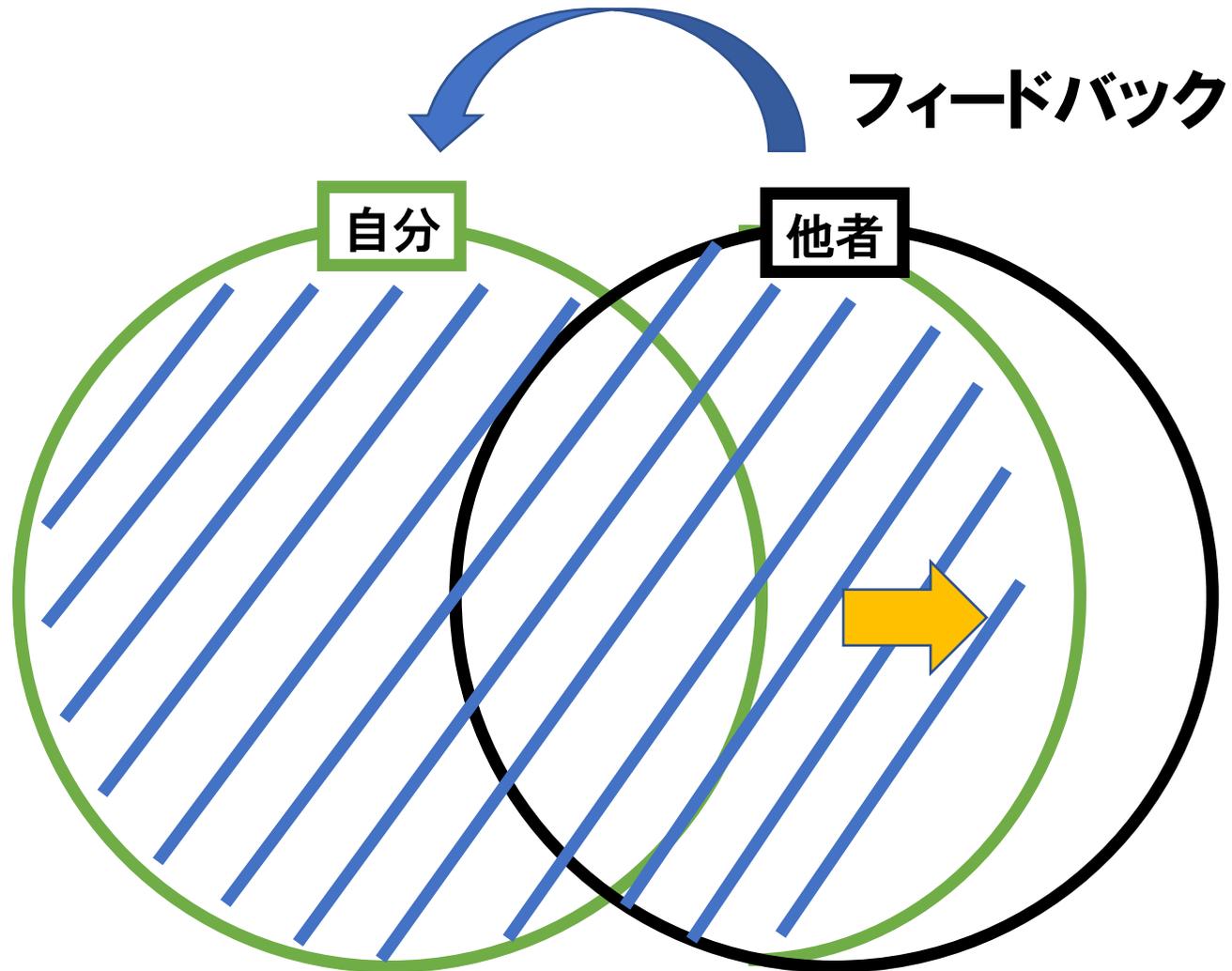
コミュニケーション

- ストローク
- 傾聴
- コンセンサス
- etc.

リーダーシップ

- 対人影響力
- PerformanceとMaintenance
- etc.

一般論やべき論ではなく、各人のコミュニケーションの特徴やリーダーシップ(=対人影響力)についての気づきが体験的に得られるようにプログラミングを行う



**他者認知を取り込む(=他者から見える自分に出会う)
ことで、自分を広げる!**

チームビルディングが働きかけるもの

モチベーション（＝動機付け）

自己決定理論（Deci & Ryan）における**動機づけ**のための基本的心理的欲求

- ▶ **自律性**（autonomy）
 - ▶ 自分で決めている
 - ▶ 思い通りにやっている
- ▶ **有能感**（competence）
 - ▶ 自分ができる
 - ▶ がんばればうまくいく
- ▶ **関係性**（relatedness）
 - ▶ 自分が理解されている
 - ▶ 関心を持たれている

※特に意欲が低い段階では、強く影響がある

**ここに同時に、集団的に
アプローチを試みる**

本ラウンドテーブルの趣旨・進め方

- ▶ 10年以上に渡って学生ファシリテーター養成を行ってこられた大手前大学様に、多様な学生のチームビルディングを中心に話題提供を頂く
- ▶ 全学必修の初年次教育科目「まなぶる▶ときわびと」を、専門の異なる5学科30名の教員で8年間に渡って進めてこられた神戸常盤大学様に、多様な教員のチームビルディングを中心に話題提供いただく
- ▶ それらを元に、初年次教育における学生や教員の動機づけに関して、チームビルディングの有効性や課題について考えたい
 - どこの大学でも活用できるものであるのか
 - 初年次教育にはどのように接続しているのか
- ▶ またフロアの大学ではどのような取り組みがなされているのかも共有したい

本日はご参加ありがとうございました。

当ラウンドテーブルに関するご意見やご質問など
ございましたら以下までお願いいたします。

kawasaki@l-value.jp