

教職協働で学生を育成する ー学生をホンキにさせるコツー

京都外国語大学 岸岡洋介
y_kishioka@kufs.ac.jp

「教職協働で、 学生を育成できていますか？」

グループワーク①自己紹介

グループのメンバーに自己紹介

① 氏名・所属

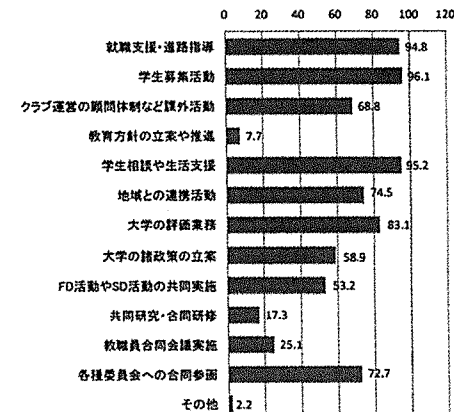
② 本セミナーへの参加理由

③ ご自身の職場における教職協働の現状・課題等について

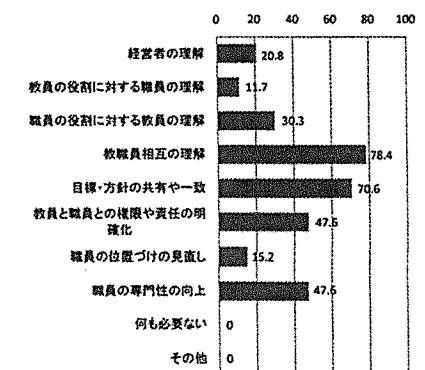
学生支援における教職協働の現状と動向

◆教職協働による学生支援は増加、しかし実質化に課題あり

■教職協働の取組が行われている分野



■教職協働を進めるための必要事項



学生支援における教職協働の現状と動向

◆事務職員の業務の変化

・職員の教育実践への参画

講義やセミナーの講師、学習相談、就職相談等

(事例: 追手門学院大学アサーティブ入試、初年次教育
京都外国語大学リーダーズ・スクール(GLS))

→第三の職種として専門職員スタッフの育成

アカデミックアドバイザー、インストラクショナルデザイナー、
キャリアカウンセラーなど

(事例: 千葉大学 学修支援専門職員「SULA」)

学生支援における教職協働の現状と動向

◆教員と職員の連携強化と教職協働による 組織的な取組の更なる推進の要請

『大学設置基準等の一部を改正する省令の公布について』

前文より抜粋(平成29年3月31日公布)

「……大学が行う業務が複雑化・多様化する中、大学運営の一層の改善に向けては、事務職員・事務組織等がこれまで以上に積極的な役割を担い、大学総体としての機能を強化し、総合力を発揮する必要があること、また、大学教員を取り巻く職務環境の変化も踏まえ、教員・事務職員等の垣根を越えた取組が一層必要となっており、各大学が、教員と事務職員等とが連携協力して業務に取り組む重要性を認識し、教職協働の取組を進めていく必要があることから、大学の事務組織に係る規定の改正及び教職協働に係る規定の新設等を行うとともに……」

本セミナーの目的

教職協働の在り方は、大学の規模や組織体制や文化によって様々であり、確実な成功法はありません。各大学の組織にあった方法や体制を構築することが必要です。

本セミナーでは、事例や講師の経験の紹介、参加者同士の情報共有を通して、ご自身の実践に活かすヒントを持って帰ることを目的としています。

自己紹介

岸岡 洋介(きしおか ようすけ)

※学生からは「洋さん」と呼ばれています

1977年4月4日生まれ(40歳)

京都外国語大学 外国語学部 講師

2013年9月～2016年3月 大学関連共同教育推進事業(補助金採用)

2017年4月～ 京都外国語大学 本採用

コミュニティー・エンゲージメントセンター 副センター長

[illegible]

【代表的なプログラム】

KEYWORDS: child abuse; child sexual abuse; child sexual exploitation; child sexual abuse material

→延べ300名強

1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034, 2035, 2036, 2037, 2038, 2039, 2040, 2041, 2042, 2043, 2044, 2045, 2046, 2047, 2048, 2049, 2050, 2051, 2052, 2053, 2054, 2055, 2056, 2057, 2058, 2059, 2060, 2061, 2062, 2063, 2064, 2065, 2066, 2067, 2068, 2069, 2070, 2071, 2072, 2073, 2074, 2075, 2076, 2077, 2078, 2079, 2080, 2081, 2082, 2083, 2084, 2085, 2086, 2087, 2088, 2089, 2090, 2091, 2092, 2093, 2094, 2095, 2096, 2097, 2098, 2099, 2100, 2101, 2102, 2103, 2104, 2105, 2106, 2107, 2108, 2109, 2110, 2111, 2112, 2113, 2114, 2115, 2116, 2117, 2118, 2119, 2120, 2121, 2122, 2123, 2124, 2125, 2126, 2127, 2128, 2129, 2130, 2131, 2132, 2133, 2134, 2135, 2136, 2137, 2138, 2139, 2140, 2141, 2142, 2143, 2144, 2145, 2146, 2147, 2148, 2149, 2150, 2151, 2152, 2153, 2154, 2155, 2156, 2157, 2158, 2159, 2160, 2161, 2162, 2163, 2164, 2165, 2166, 2167, 2168, 2169, 2170, 2171, 2172, 2173, 2174, 2175, 2176, 2177, 2178, 2179, 2180, 2181, 2182, 2183, 2184, 2185, 2186, 2187, 2188, 2189, 2190, 2191, 2192, 2193, 2194, 2195, 2196, 2197, 2198, 2199, 2200, 2201, 2202, 2203, 2204, 2205, 2206, 2207, 2208, 2209, 2210, 2211, 2212, 2213, 2214, 2215, 2216, 2217, 2218, 2219, 2220, 2221, 2222, 2223, 2224, 2225, 2226, 2227, 2228, 2229, 2230, 2231, 2232, 2233, 2234, 2235, 2236, 2237, 2238, 2239, 2240, 2241, 2242, 2243, 2244, 2245, 2246, 2247, 2248, 2249, 2250, 2251, 2252, 2253, 2254, 2255, 2256, 2257, 2258, 2259, 2260, 2261, 2262, 2263, 2264, 2265, 2266, 2267, 2268, 2269, 2270, 2271, 2272, 2273, 2274, 2275, 2276, 2277, 2278, 2279, 2280, 2281, 2282, 2283, 2284, 2285, 2286, 2287, 2288, 2289, 2290, 2291, 2292, 2293, 2294, 2295, 2296, 2297, 2298, 2299, 2300, 2301, 2302, 2303, 2304, 2305, 2306, 2307, 2308, 2309, 2310, 2311, 2312, 2313, 2314, 2315, 2316, 2317, 2318, 2319, 2320, 2321, 2322, 2323, 2324, 2325, 2326, 2327, 2328, 2329, 2330, 2331, 2332, 2333, 2334, 2335, 2336, 2337, 2338, 2339, 2340, 2341, 2342, 2343, 2344, 2345, 2346, 2347, 2348, 2349, 2350, 2351, 2352, 2353, 2354, 2355, 2356, 2357, 2358, 2359, 2360, 2361, 2362, 2363, 2364, 2365, 2366, 2367, 2368, 2369, 2370, 2371, 2372, 2373, 2374, 2375, 2376, 2377, 2378, 2379, 2380, 2381, 2382, 2383, 2384, 2385, 2386, 2387, 2388, 2389, 2390, 2391, 2392, 2393, 2394, 2395, 2396, 2397, 2398, 2399, 2400, 2401, 2402, 2403, 2404, 2405, 2406, 2407, 2408, 2409, 2410, 2411, 2412, 2413, 2414, 2415, 2416, 2417, 2418, 2419, 2420, 2421, 2422, 2423, 2424, 2425, 2426, 2427, 2428, 2429, 2430, 2431, 2432, 2433, 2434, 2435, 2436, 2437, 2438, 2439, 2440, 2441, 2442, 2443, 2444, 2445, 2446, 2447, 2448, 2449, 2450, 2451, 2452, 2453, 2454, 2455, 2456, 2457, 2458, 2459, 2460, 2461, 2462, 2463, 2464, 2465, 2466, 2467, 2468, 2469, 2470, 2471, 2472, 2473, 2474, 2475, 2476, 2477, 2478, 2479, 2480, 2481, 2482, 2483, 2484, 2485, 2486, 2487, 2488, 2489, 2490, 2491, 2492, 2493, 2494, 2495, 2496, 2497, 2498, 2499, 2500, 2501, 2502, 2503, 2504, 2505, 2506, 2507, 2508, 2509, 2510, 2511, 2512, 2513, 2514, 2515, 2516, 2517, 2518, 2519, 2520, 2521, 2522, 2523, 2524, 2525, 2526, 2527, 2528, 2529, 2530, 2531, 2532, 2533, 2534, 2535, 2536, 2537, 2538, 2539, 2540, 2541, 2542, 2543, 2544, 2545, 2546, 2547, 2548, 2549, 2550, 2551, 2552, 2553, 2554, 2555, 2556, 2557, 2558, 2559, 2560, 2561, 2562, 2563, 2564, 2565, 2566, 2567, 2568, 2569, 2570, 2571, 2572, 2573, 2574, 2575, 2576, 2577, 2578, 2579, 2580, 2581, 2582, 2583, 2584, 2585, 2586, 2587, 2588, 2589, 2590, 2591, 2592, 2593, 2594, 2595, 2596, 2597, 2598, 2599, 2600, 2601, 2602, 2603, 2604, 2605, 2606, 2607, 2608, 2609, 2610, 2611, 2612, 2613, 2614, 2615, 2616, 2617, 2618, 2619, 2620, 2621, 2622, 2623, 2624, 2625, 2626, 2627, 2628, 2629, 2630, 2631, 2632, 2633, 2634, 2635, 2636, 2637, 2638, 2639, 2640, 2641, 2642, 2643, 2644, 2645, 2646, 2647, 2648, 2649, 2650, 2651, 2652, 2653, 2654, 2655, 2656, 2657, 2658, 2659, 2660, 2661, 2662, 2663, 2664, 2665, 2666, 2667, 2668, 2669, 2670, 2671, 2672, 2673, 2674, 2675, 2676, 2677, 2678, 26

- TABLE 1. *Continued*

1. *Journal of the American Medical Association*, 2000; 283: 2689-2696.

- [illegible]

1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034, 2035, 2036, 2037, 2038, 2039, 2040, 2041, 2042, 2043, 2044, 2045, 2046, 2047, 2048, 2049, 2050, 2051, 2052, 2053, 2054, 2055, 2056, 2057, 2058, 2059, 2060, 2061, 2062, 2063, 2064, 2065, 2066, 2067, 2068, 2069, 2070, 2071, 2072, 2073, 2074, 2075, 2076, 2077, 2078, 2079, 2080, 2081, 2082, 2083, 2084, 2085, 2086, 2087, 2088, 2089, 2090, 2091, 2092, 2093, 2094, 2095, 2096, 2097, 2098, 2099, 2100, 2101, 2102, 2103, 2104, 2105, 2106, 2107, 2108, 2109, 2110, 2111, 2112, 2113, 2114, 2115, 2116, 2117, 2118, 2119, 2120, 2121, 2122, 2123, 2124, 2125, 2126, 2127, 2128, 2129, 2130, 2131, 2132, 2133, 2134, 2135, 2136, 2137, 2138, 2139, 2140, 2141, 2142, 2143, 2144, 2145, 2146, 2147, 2148, 2149, 2150, 2151, 2152, 2153, 2154, 2155, 2156, 2157, 2158, 2159, 2160, 2161, 2162, 2163, 2164, 2165, 2166, 2167, 2168, 2169, 2170, 2171, 2172, 2173, 2174, 2175, 2176, 2177, 2178, 2179, 2180, 2181, 2182, 2183, 2184, 2185, 2186, 2187, 2188, 2189, 2190, 2191, 2192, 2193, 2194, 2195, 2196, 2197, 2198, 2199, 2200, 2201, 2202, 2203, 2204, 2205, 2206, 2207, 2208, 2209, 2210, 2211, 2212, 2213, 2214, 2215, 2216, 2217, 2218, 2219, 2220, 2221, 2222, 2223, 2224, 2225, 2226, 2227, 2228, 2229, 2230, 2231, 2232, 2233, 2234, 2235, 2236, 2237, 2238, 2239, 2240, 2241, 2242, 2243, 2244, 2245, 2246, 2247, 2248, 2249, 2250, 2251, 2252, 2253, 2254, 2255, 2256, 2257, 2258, 2259, 2260, 2261, 2262, 2263, 2264, 2265, 2266, 2267, 2268, 2269, 2270, 2271, 2272, 2273, 2274, 2275, 2276, 2277, 2278, 2279, 2280, 2281, 2282, 2283, 2284, 2285, 2286, 2287, 2288, 2289, 2290, 2291, 2292, 2293, 2294, 2295, 2296, 2297, 2298, 2299, 2300, 2301, 2302, 2303, 2304, 2305, 2306, 2307, 2308, 2309, 2310, 2311, 2312, 2313, 2314, 2315, 2316, 2317, 2318, 2319, 2320, 2321, 2322, 2323, 2324, 2325, 2326, 2327, 2328, 2329, 2330, 2331, 2332, 2333, 2334, 2335, 2336, 2337, 2338, 2339, 2340, 2341, 2342, 2343, 2344, 2345, 2346, 2347, 2348, 2349, 2350, 2351, 2352, 2353, 2354, 2355, 2356, 2357, 2358, 2359, 2360, 2361, 2362, 2363, 2364, 2365, 2366, 2367, 2368, 2369, 2370, 2371, 2372, 2373, 2374, 2375, 2376, 2377, 2378, 2379, 2380, 2381, 2382, 2383, 2384, 2385, 2386, 2387, 2388, 2389, 2390, 2391, 2392, 2393, 2394, 2395, 2396, 2397, 2398, 2399, 2400, 2401, 2402, 2403, 2404, 2405, 2406, 2407, 2408, 2409, 2410, 2411, 2412, 2413, 2414, 2415, 2416, 2417, 2418, 2419, 2420, 2421, 2422, 2423, 2424, 2425, 2426, 2427, 2428, 2429, 2430, 2431, 2432, 2433, 2434, 2435, 2436, 2437, 2438, 2439, 2440, 2441, 2442, 2443, 2444, 2445, 2446, 2447, 2448, 2449, 2450, 2451, 2452, 2453, 2454, 2455, 2456, 2457, 2458, 2459, 2460, 2461, 2462, 2463, 2464, 2465, 2466, 2467, 2468, 2469, 2470, 2471, 2472, 2473, 2474, 2475, 2476, 2477, 2478, 2479, 2480, 2481, 2482, 2483, 2484, 2485, 2486, 2487, 2488, 2489, 2490, 2491, 2492, 2493, 2494, 2495, 2496, 2497, 2498, 2499, 2500, 2501, 2502, 2503, 2504, 2505, 2506, 2507, 2508, 2509, 2510, 2511, 2512, 2513, 2514, 2515, 2516, 2517, 2518, 2519, 2520, 2521, 2522, 2523, 2524, 2525, 2526, 2527, 2528, 2529, 2530, 2531, 2532, 2533, 2534, 2535, 2536, 2537, 2538, 2539, 2540, 2541, 2542, 2543, 2544, 2545, 2546, 2547, 2548, 2549, 2550, 2551, 2552, 2553, 2554, 2555, 2556, 2557, 2558, 2559, 2560, 2561, 2562, 2563, 2564, 2565, 2566, 2567, 2568, 2569, 2570, 2571, 2572, 2573, 2574, 2575, 2576, 2577, 2578, 2579, 2580, 2581, 2582, 2583, 2584, 2585, 2586, 2587, 2588, 2589, 2590, 2591, 2592, 2593, 2594, 2595, 2596, 2597, 2598, 2599, 2600, 2601, 2602, 2603, 2604, 2605, 2606, 2607, 2608, 2609, 2610, 2611, 2612, 2613, 2614, 2615, 2616, 2617, 2618, 2619, 2620, 2621, 2622, 2623, 2624, 2625, 2626, 2627, 2628, 2629, 2630, 2631, 2632, 2633, 2634, 2635, 2636, 2637, 2638, 2639, 2640, 2641, 2642, 2643, 2644, 2645, 2646, 2647, 2648, 2649, 2650, 2651, 2652, 2653, 2654, 2655, 2656, 2657, 2658, 2659, 2660, 2661, 2662, 2663, 2664, 2665, 2666, 2667, 2668, 2669, 2670, 2671, 2672, 2673, 2674, 2675, 2676, 2677, 2678, 26

-

京都外国語大学 京都外国

教職協働のメリット & デメリット

メリット① 学生への教育的効果

「教育実践や教職員等への学生の関わりが、認知面や情緒面における学習成果をもたらすことを示唆」 (Astin 1984)

「大学運営や制度に対する理解は、支援組織教職員との人間関係の深まりを通じて深化し、学生スタッフの変容は教職員らとの関係によって促される」 (橋場 2015)

教職協働で学生を育成することは、組織(社会)を学ぶ貴重な機会
教職員は身近な職業人ロールモデルとなる

メリット② 学生を組織的に育成する文化の醸成

教職協働のメリット & デメリット

デメリット① 時間と労力がかかる

- ・学生の育成 ・教員と職員の相互理解
- ・情報共有や調整

※円滑に機能し始めると軽減される場合がある

デメリット② 学生へのマイナス効果

教職員の教育理念(教育方針)がずれると、教職員への不信感や学生のモチベーション低下といったマイナスの影響が出る場合がある

グループワーク②

<テーマ>

教職協働で学生を育成するために必要な
「態度・スキル」にはどんなものがありますか？
※正解はありません。ご自身の体験等から自由にお書きください。

個人ワーク 5分 ポストイットに記入
グループワーク 15分 共有 & まとめる

教職協働で学生を育成するために必要な「態度」

- ①教職員の教育方針(育てたい学生像)の共有一致
- ②教員も職員も教育者である自覚を持つ
(学生にとっては職員も大事なメンターである)
- ③教員と職員が同じ立場で議論する
(チームワークが向上し、学生にも良い影響を与える)
- ④教員と職員それぞれの強みを尊重する
[リーダーシップとフォロワーシップのバランス]
(たとえば、学生には「内容」については教員、「事務的」なことについては職員に相談するように促すことにより、組織の流れ等を把握する機会となる。教員は全てやりがちな場合がある。前もって根回しが必要な場合あり。)

教職協働で学生を育成するために必要な「態度」

⑤こまめに情報共有する

(学生の状況やフィードバック内容は常に共有し、一貫した指導・育成を行う。とくに職員は学生へのフィードバックを遠慮しないようにする。ただし、守秘義務は徹底する)

※教育指導面:教員は職員の指導が適切であることを積極的に学生に分らせる必要がある

⑥個人の教育理念・手法を共有する

(学生の個性に合わせた対応ができる)

⑦教員と職員のそれぞれの仕事のスタイルに配慮する

(時間外業務や所属部署への配慮)

教職協働で学生を育成するために「スキル」

コミュニケーション、傾聴力、質問力、観察力、ファシリテーションスキル、フィードバック、プレゼンテーション、メンタリング、リーダーシップ、フォローアップ、調整力、交渉力、ホウレンソウ……

○コーチングスキル

○モチベーションの維持

コーチングスキル

<学生の研修にそのまま活用>

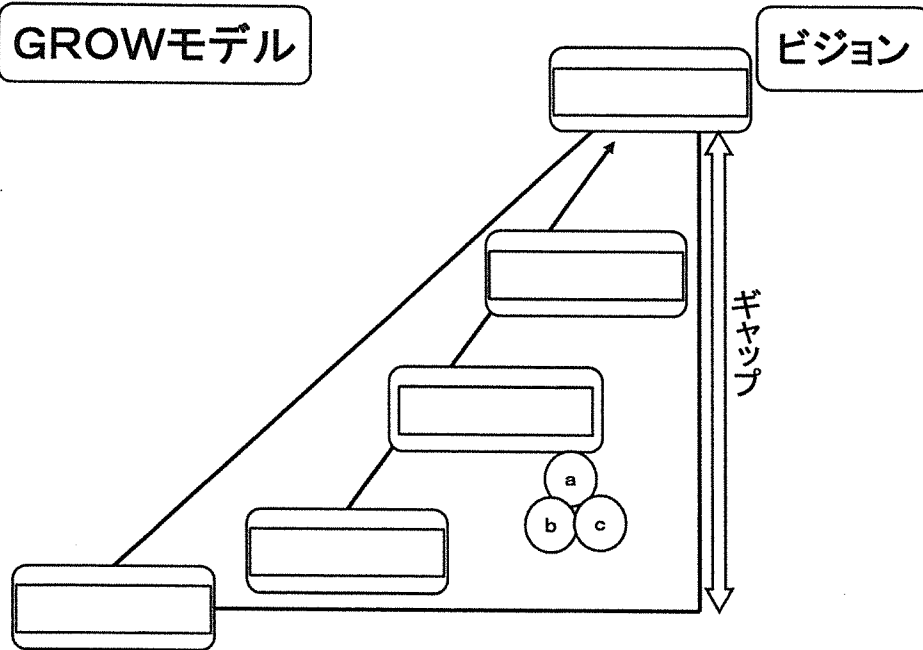
◆GROWモデル (John Whitmore)

コーチング実践の際の一つの典型的な進め方
(ガイドライン)

G:	(目標の明確化)
R:	(現状の把握)
R:	(資源の発見)
O:	(選択肢の創造)
W:	(意志の確認、計画の策定)



GROWモデル



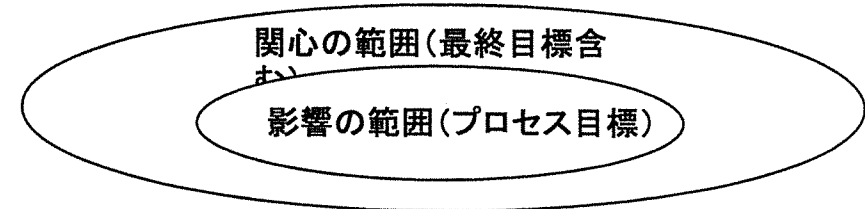
GROWモデル

(1) Goals (目標の明確化)

「目標のない人生は、未来も何もない砂漠のようなものである」
ジョセフ・オコナー(2012)

目標には2種類ある

1つは「最終目標」 ……いわゆるビジョン、目的
2つは「プロセス目標」 ……到達目標



GROWモデル

(1) Goals (目標の明確化)

【目標の立て方】

SMARTゴールは非常に有効！

【目標設定で意識しておくべき3つのステップ】

- ①ベビーステップ
- ②ストレッチ
- ③ジャイアントリープ

効果的な目標設定(スキル編)

SMART ゴール

- S: (明確で、具体的か?)
M: (測定可能か、数値化できるか?)
A: (達成可能か?)
R: (現実的か?)
T: (期限が定められているか?)

GROWモデル

(1) Goals (目標の明確化)

【目標設定で意識しておくべき3つのステップ】

①ベビーステップ

組織の新参者(新1年生、新人さん)など、まだ自分の能力に自信が持てない状況では、いきなり高すぎる目標や課題はプレッシャーでしかない。

徐々にハードルを高くしていく考え方

GROWモデル

(1) Goals (目標の明確化)

【目標設定で意識しておくべき3つのステップ】

②ストレッチ

ある程度、実力がついてきた段階では、あまり努力しなくてもクリアできるような簡単すぎる目標を与えていると、成長が鈍化する。現状の力では難しいけど、背伸びをすれば何とか届くというようなギリギリの水準までやや高めに目標を設定する。

達成感を演出しながら、次第にハードルをあげる考え方

GROWモデル

(1) Goals (目標の明確化)

【目標設定で意識しておくべき3つのステップ】

③ジャイアントリープ

未完の大器タイプの学生に対しては、①②のような考え方ではなかなか育成につながらない場合がある。そのようなときには、常識の枠を超えた高い目標を与える。

限界に挑戦してもらうという考え方

(1) Goals (目標の明確化)に使える質問例

- 「いま一番達成したいことはどんなことですか？」
- 「どういう成果を手に入れたいですか？」
- 「何か、こういうふうにしたいと思っていることはありませんか？」
- 「どういう状況になったら、目標が達成されたと感じられるでしょうね？」
- 「目標を達成することで手に入れられるものは何ですか？」
- 「あなたが今何でもできるとしたら、やりたいことを20以上挙げてください」
- 「あなたが今挙げた目標を3倍にしてみたらどうですか？」
- 「あなたがそれを手に入れると、心地いいもの、満足すると思うことはどんなことですか？」
- 「どんな時に、一番達成感を感じますか？」
- 「この組織に入って、一番嬉しかったのはどんな時でしたか？」
- 「あなたが大切にしている信条みたいなものは何ですか？」
- 「3年後にこんな自分になっていたら嬉しいというイメージは？」
「それはなぜですか？」
- 「では、そういう目標でよろしいですね？」



GROWモデル

(2) Reality (現状の把握)

我々は、常に自分がいるところから出発しなければならない。そのため、希望的観測や批判、意見、願望、恐怖などにとらわれることなく、自分がいる場所を知る必要がある。

ジョセフ・オコナー(2012)

GROWモデル

(2) Reality (現状の把握)

(現状把握の事例)

Aさん

「ダイエットのために、水曜の午後はジムに行くことに決めていました。でもいざその時になるとジムには行かずに家でテレビを観ていました。なんか疲れていたんです。」

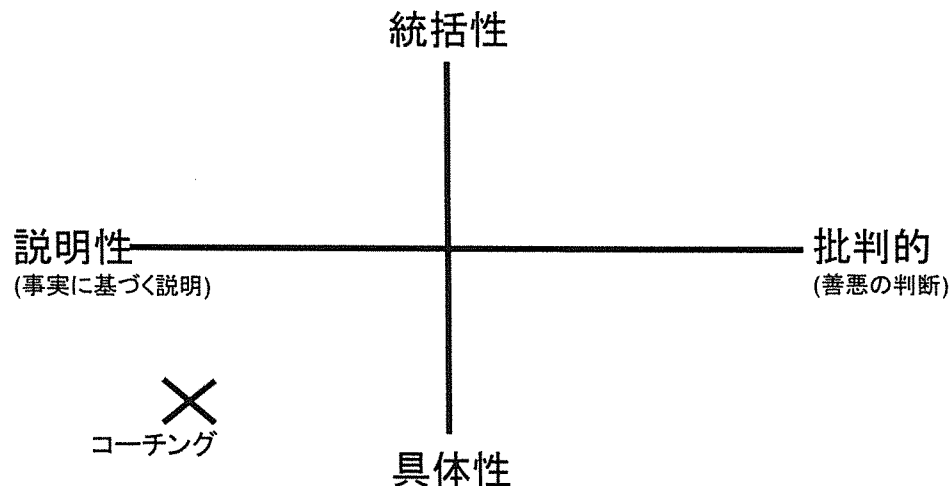
Bさん

「水曜は本当はジムに行きたかったのですが、私は怠け者なので行きませんでした。ゴロゴロしてテレビを観ていました。私に必要なことは自制力なんですよねえ。」

どちらがより客観的な現状把握でしょうか??

GROWモデル

(2) Reality (現状の把握)



GROWモデル

(2) Reality (現状の把握)

現状の把握のステップ。学生に自分の置かれている立場や状況について、どんな認識を持っているのか、質問をして引き出す。

※教職員からの視点だけで状況をとらえようとする
と、学生がつまずくかもしれないポイントを見逃してしまう可能性がある！！

(2) Reality (現状の把握)に使える質問例

【現状の認識】

- 「今どういう状況ですか？」
- 「何か気になっていることはありますか？」
- 「今上手く行っていることは何ですか？」
- 「上手く行っていないことは何ですか？」
- 「その情報はどこから得たのですか？」
- 「その判断の根拠になっているのは、どういうデータですか？」
- 「ほかに影響している要素はありませんか？」
- 「以前からそういう状況だったのですか？」
- 「これから事態はどういうふうに変化していくでしょうね？」

【ギャップ、課題の認識】

- 「成果を上げるために問題になっていることは何ですか？」
- 「そうになっている理由にはどんなことがありますか？」
- 「そのことを困難にしているのは何ですか？」
- 「いま、一番緊急の問題は何ですか？」
- 「どこが一番難しいのでしょうか？」
- 「長期的にみて、最も重要な課題は何でしょうね？」
- 「短期的にみて、最も重要な課題は何でしょうね？」
- 「誰かの思惑が関与しているとしたら、誰の思惑でしょうね？」
- 「その状況で、一番得をしているのは誰ですか？」

GROWモデル

(3) Resource (資源の発見)

資源 = 目標達成に使えるもの

いわゆる、「人」「もの」「金」「情報」「時間」

※資源には「外側の資源」と「内側の資源」がある

- 外側の資源・・・資金、道具、人脈、専門家の存在など
- 内側の資源・・・自分自身の意欲、知識、経験、能力など

(3) Resource (資源の発見)に使える質問例

- 「そのために、誰かの力を借りることはできますか？」
- 「その件について、誰かからアドバイスを受けることはできませんか？」
- 「知り合いから応援を頼むとすれば、誰がいいですか？」
- 「どこか適当な場所はありませんか？」
- 「どんな道具を使うと、作業がはかどりますか？」
- 「用意しておくものはありますか？」
- 「備品のチェックリストを作ってはどうですか？」
- 「5万円捻出するために、何か節約できることはないですか？」
- 「その情報はどうやったら入手できますか？」
- 「その件について一番詳しいのは誰でしょうね？」
- 「ハイテクを使う方法はありませんか？」
- 「ローテクを使う方法はありませんか？」
- 「一番都合のいいのはいつですか？」
- 「これから1週間の内に2時間確保できる枠はありませんか？」
- 「この時期なら大丈夫という時はないですか？」
- 「通勤時間や移動時間を活用する方法はありませんか？」

GROWモデル

(4) Options (選択肢の創造)

「選択肢は無限にある」という立場に立って、新しい方法を戦略的に考えていくこと

※ほかの方法をいっさい検討せずに、「いつものやり方」を繰り返しているだけでは、うまくいかない場合があることを知る必要がある！

・「いつものやり方」に飛びつくこと・・・短絡的発想

・目標達成のために、数多くの選択肢を考え、検討し、その中からベストの方法を選ぶこと・・・戦略的発想

GROWモデル

(4) Options (選択肢の創造)

最も良いやり方・・・ブレインストーミング

ブレスト4大ルール

ルール1： 質より量 を求めよ！

ルール2： アイデア発想は 自由奔放 に！

ルール3： 発言の良し悪しの 批判NG ！

ルール4： 人のアイデアへの改善便乗 大歓迎！

GROWモデル

(4) Options (選択肢の創造)

【質問の方法】

- 「これまでに実行した中で最高の方法は？」(過去ベスト)
- 「今まで試したことのない新しい方法はある？」(未トライ)
- 「これまでのやり方をひとひねりするとどうなる？」(アレンジ)
- 「他の所ではどんなやり方してる？」(他事例)
- 「もし君がお客さんだったらどうしてほしい？」(視点変更)
- 「他にない？」(ワンモア)
- 「もし先輩だったらどんなやり方する？」(イフ)

(4) Options (選択肢の創造)に使える質問例

- 「優先順位が一番高いのは何ですか？」
- 「一番やり易いところから始めるとしたら、どこですか？」
- 「いつもはどういう方法でやっていますか？」
- 「これまでに一番上手くいった方法はどういう方法ですか？」
- 「ほかに新しいやり方はないでしょうか？」
- 「ライバルが使っている方法はありませんか？」
- 「そのためのどんな方法があるのか、50通りリストアップしてみましょう」
- 「どの方法が一番しっくりきましたか？」
- 「一番、安上がりな方法はどれですか？」
- 「所用時間を短くする方法はありませんか？」
- 「一番効果の大きいのはどの方法ですか？」
- 「選択肢について、メリットとデメリットの表を作ってみませんか？」
- 「何かひとひねりしてみようと思う部分はありませんか？」
- 「逆の発想をしてみることはできませんか？」
- 「これとこれを組み合わせるという方法はありませんか？」
- 「例えば～してみるという方法はありませんか？」
- 「～と聞いて、パツと思いついた方法はありませんか？」

GROWモデル

(5) Will (意志の確認、計画の策定)

Will＝目標達成の意思、やる気

※「やる気はあります」「頑張ります」といくら言っても、「いつやるのか？」「いつまでにやるのか？」が明確でないと、行動が先送りされてしまう場合が多々あることを認識する！

【カギとなる質問】

- 「その行動で目標を達成することができる？」
- 「どのような障害が起きると考えられる？」
- 「どのようなサポートが必要？どうやってそれを手に入れる？」

(5) Will (意志の確認、計画の策定)に使える質問例

- 「まず、どこから手をつけましょうか？」
- 「どういう手順で進めていきますか？」
- 「もう少し詳しく聞かせてください」
- 「次には何をしますか？」
- 「～についていつまでにやりましょうか？」
- 「～いつから始めますか？」
- 「そのためには、ひとつの作業について何日かかりますか？」
- 「一週間以内にできるのは、何と何ですか？」
- 「途中で進捗状況をチェックするのは、いつにしましょうか？」
- 「この目標を達成するために、私に何かできることはありませんか？」
- 「絶対にやるって、決めましたか？」
- 「やる気が沸きあがってきた感じがしますねえ、どうですか？」
- 「自分で自分のやる気を高めるためにできることはありませんか？」
- 「成功したら、自分にどんなご褒美をあげましょうか？」
- 「これをやりとげたら、どんな気持ちになりますか？」
- 「期待していますよ」

モチベーションの維持

◆目標設定理論(Goal setting Theory)

1968年にアメリカの心理学者ロックが提唱。

目標という要因に着目して、モチベーションに及ぼす効果を探ることを目指した理論のことを言う。目標設定理論では、モチベーションの違いは目標設定の違いによってもたらされることが考えられている。

設定された目標に対して本人がこれを受け入れた場合は、曖昧な目標よりは**明確な目標**のほうが、また難易度の低い目標よりは**難易度の高い目標**のほうが結果としての業績は高い、ということが確認されている。

1) 困難な目標の効果

目標の困難度と個人のパフォーマンス水準は、比例する。(パーキンソンの法則:無意識)

2) 明確な目標の効果

明確で具体性を持った目標は、曖昧な目標よりも高いモチベーション効果を持つ。

3) フィードバックの効果

目標設定にフィードバックが組み合わされた場合には、モチベーション効果はより高くなる。

学生のやる気を高める

仕事のパフォーマンスは、気の持ちようで大きく変わる！

動機付け要因

(達成 、 承認 、 責任 、 権限委譲)

ハースバーク(1959)

内発的動機付け

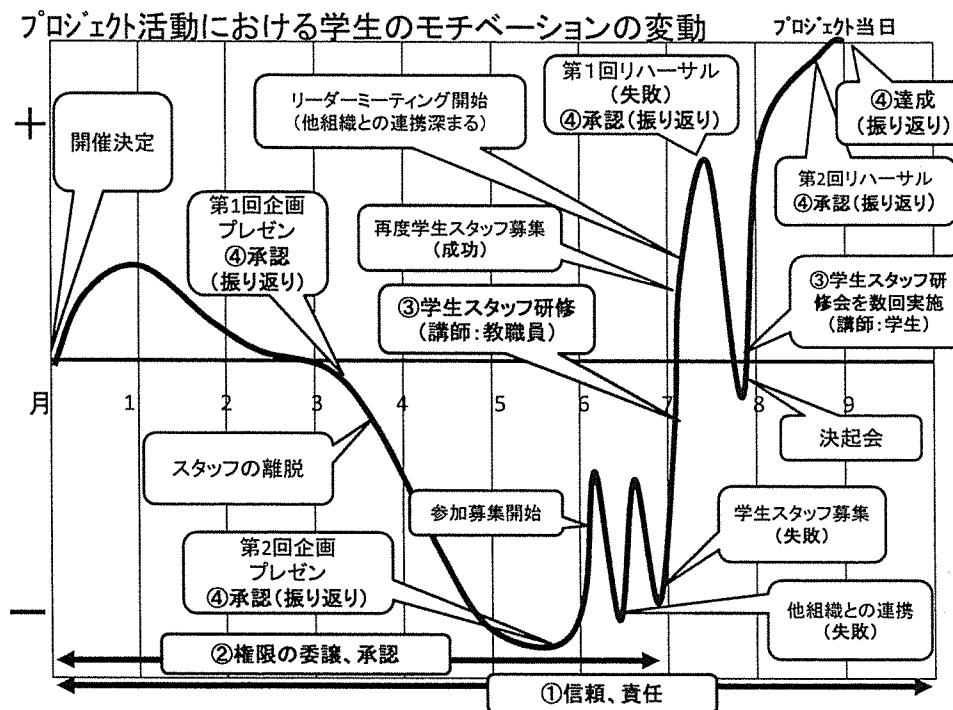
①有能性 ②自律性 ③関係性

デシ他(1999)

ほめる、叱るの効果的な活用

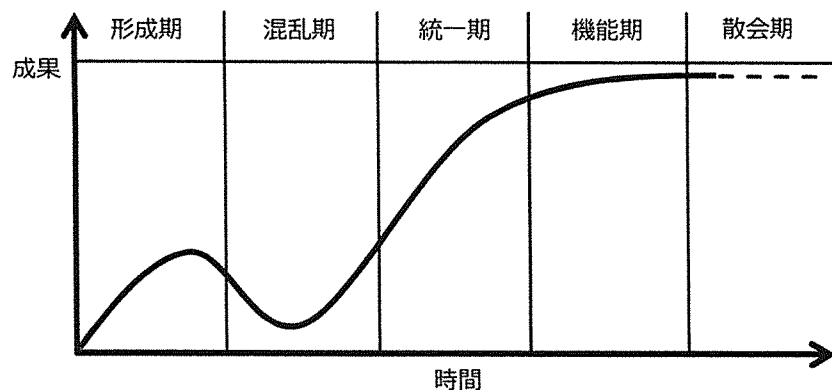


学生をホンキにさせるコツ



集団発達モデル

タックマンモデル(1965)



学生をホンキにさせるコツ

学生たちのモチベーションの浮き沈みは激しい。

恒常的にやる気のある学生はほとんど存在しないという現実を受け止める。

タイミングよく学生のモチベーションをくすぐりホンキにさせるために必要なこととは？

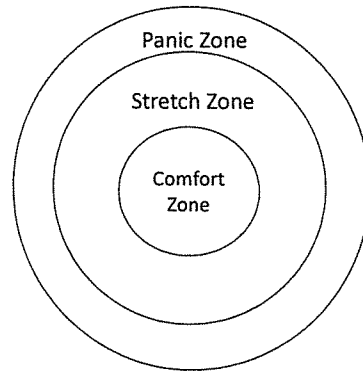
①＜信頼・責任＞

- ・常に信頼関係の構築と責任感の醸成を行う。
- ・「脅し」ではなく「期待」を伝える

学生をホンキにさせるコツ

② <権限の委譲・承認>

- ・最初の時点では最低限の情報提供と報告時期の指定以外は学生に任せる
- ・学生をよく聞き、観察し、学生の現状の能力より、少しレベルの高いミッションを与え、学生自身が自分の成長を楽しめるようにする。コンフォートゾーンからストレッチゾーンへ導く。
- ・ホンキの失敗を受け止める
- ・失敗することは必要だが、パニックゾーンに突入しないように気をつける



「学びとリスクの概念図」

1. Comfort Zone
(快適空間:コンフォートゾーン)
2. Stretch Zone
(背伸び空間:ストレッチゾーン)
3. Panic Zone
(混乱空間:パニックゾーン)

Brown 2008

学生をホンキにさせるコツ

③ <理論のインプット>

- ・理論と実践のバランス(OJTとoff-JT研修による育成)
 - ・実践(成功と失敗経験)を通して理論を学ぶ
- たとえば、プロジェクトマネジメント、シミュレーション、イメージトレーニング、チームビルディング、リーダーシップ、リフレクション、ファシリテーション・・・etc

※学生の状況によって研修内容を決定することによって、学習効果がさらに高まる

学生をホンキにさせるコツ

④ <承認・達成>

- ・振り返りとフィードバックを徹底する
- ・個人の振り返りも重要だが、自分の強みや弱みを客観的に捉えるため、第3者(教職員やピア学生)による振り返りを必ず実施する。教職員それぞれの視点や同じ学生からのフィードバックは心に響く。
- ・報告会等の節目ごとに実施する
- ・個別のフィードバックは、学生の状況をよく観察し、タイミングよく行う。タイミングを間違えるとモチベーションの低下につながる。

学生をホンキにさせるコツ+α

◆持続的なピア・ラーニング環境を構築する

- ・学生同士が本音で言い合える関係性づくり、学生同士のホンキの付き合いが学生を成長させる
- ・継続的に機能し始めると時間や労力の削減につながる
- ・学生を平等に扱う(がんばっている学生に正当な評価をする、「いいとこどり学生」&「まじめ学生」への対応)
- ・早いうちからリーダー格の学生や興味のありそうな学生のリクルートを行う
- ・次世代の育成を視野に入れさせる

◆一緒に考える姿勢

- ・教員はすぐに答え求め教えがち、職員はルールや慣例にとられがち。どうしたらできるかを一緒に学生と考える。うまく行っても行かなくても、正解を導き出すプロセスが学生にとって学びの場となり、次へとつながる。(※コーチングの実践)
- ・学生に教員と職員の議論や調整プロセスを見せる
(ときには学生がミーティング等の議論の場に参加したり、それぞれと個別に調整する機会を持たせ、やらされ感ではなく当事者意識を持たせる)
- ・教員も職員もホンキになれば、学生も自然とホンキになる



まとめ

- ・ 教員・職員の二元論的考え方からの脱却
- ・ 教員・職員それぞれの強みを活かした学生の育成
- ・ 自大学の状況に合わせた教職協働の手法の選択
- ・ 教職学を目指した学生支援体制
- ・ 学生の学び(失敗も含めた)を先読みした能力開発手法の構築と共有

振り返り

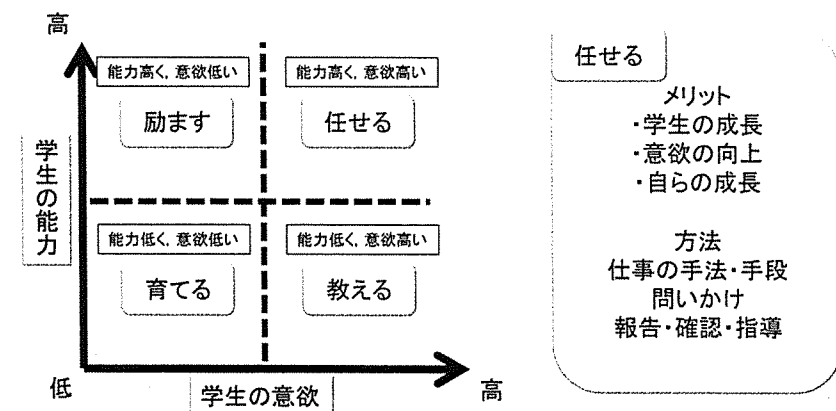
① 今日学んだこと、気づいたことについて

振り返り

② 自大学で実践できそうなことについて

おまけ

学生に対するフォロワーとしての行動



学生に対するフォロワーシップ

- 学生の好きなことを知る
- 学生の限界を知る
- 学生のせいにしない
- 逃げ道を確保しておく
- 視点と環境を変える柔軟性
- 短期だけをみない
- 「任せる」責任

杉山浩一(2009)「リーダーシップの基本と実践がよ〜くわかる本」の自分に対するリーダーシップを参考

参考引用文献

- ・Alexander W.Astin,1984,"Student Involvement:A Developmental Theory for Higher Education",Journal of College Student Personnel,25:297-308
- ・Mike Brown,2008,"Comfort Zone: Model or metaphor?", Australian Journal of Outdoor Education, 12(1), 3-12
- ・橋場ほか(2014)「学修支援活動に携わる学生スタッフの変容プロセスに関する探索的研究」『名古屋高等教育研究』14:279-298
- ・ベネッセ(2016)「広がる成長支援の担い手～職員の力を生かす」Between1月号
- ・池田光(2008)『きほんからわかる「モチベーション理論」』イースト・プレス
- ・エドワード・L.デシ他(1999)『人を伸ばすカー内発と自律のすすめ』新曜社
- ・本間正人他(2006)『コーチング入門』日本経済新聞社
- ・ジョセフ・オコナー他(2012)『コーチングのすべて』英治出版株式会社
- ・嶋田有孝(2008)『リーダーシップが身につく本』PHP研究所
- ・杉山浩一(2009)『図解入門ビジネス最新リーダーシップの基本と実践がよ〜くわかる本』秀和システム
- ・本間道子(2011)『集団行動の心理学』株式会社サイエンス社
- ・<http://www.shinga-farm.com/parenting/scold-basic-rules/> 2017年8月20日アクセス
- ・<http://www.mag2.com/p/news/20542/3> 2017年8月20日アクセス

