

入試方式	科目	学部	学科
リーダーシップ方式	個人ワーク①	ビジネス学部	ビジネス学科

「ジャーナル」

●落ち込んだときには「前向きな言い直し」を行う

人が何かを学び成長していくというとき、そのもっともよい「教師」は「失敗」です。教員の立場にいる私がこう言わねばならないのは悔しい面もあるのですが、教員ができることには限界があります。学生たちを本当に成長させるのは、自分の失敗を通して、そこから何かを学ぼうとするときです。

失敗から得ることは多いのです。フィードバックであれこれ改善点を指摘されると、いくら前向きに言ってくれても「ダメ出し」されているような気分になるかもしれません。しかしこの「ダメ出し」こそが学びの機会なのです。フィードバックでの「ここを直すともっといい」といったさまざまな指摘には、あなたが学ぶためのたくさんのヒントがつまっています。だから、フィードバックでの指摘を恐れる必要はないし、あれこれ指摘される自分を責めることもないのです。それらをどう使って自分を改善していくかを考えればいだけなのです。(中略)

●改善した方がいいことは、「改善計画」に落とし込む

ほめられた部分は、これからももっともっと活かし、伸ばしていく部分になるでしょう。建設的なフィードバックやネガティブなフィードバックで示された改善点は、あなたがもっと成長していくために取り組む部分です。そして、どうやって取り組んでいくか検討してみます。(中略)

最終的には、「次回はこう行動する」など、具体的な改善計画に落とし込みます。前述しましたが、私の授業ではこれを学生それぞれに発表してもらっています。宣言するといってもいいかもしれません。

宣言することで、それは「実行しなければ」という良いプレッシャーになります。また、メンバーに認知してもらうことで、まわりからの同僚支援も得られやすくなり、スムーズに行動を促すことができるというメリットもあります。ぜひみなさんも、練習においては改善計画はバディなどに聞いてもらうことを習慣にしてみてください。(中略)

●フィードバックの練習は、俯瞰力を高める

メンバーに対するフィードバックは、全体を観察していなければできません。全体の議論の流れの中で、それぞれのメンバーがどう発言し、どう行動し、それが全体の議論やグループの活動の流れをどう変えていくのかが見えるからこそ、相手に適切なフィードバックを送ることができるのです。

そして、この「俯瞰力」には二つの視点が必要になります。一つが、今起こっていることを広く俯瞰できる視点(水平の視点)と、もう一つがその先の未来を俯瞰できる視点(垂直の視点)です。

たとえば、あるグループに、自分に改善を促すようなフィードバックを受けると怒りだしてしまうAさんがいたとします。このとき、ほかのメンバーが、「Aさんの言い出した提案にはかなり大きな欠点があるけれどAさんに反対すると面倒なことになるから…」と、Aさんの提案をそのまま進めてしまうのは、ある意味、俯瞰ができていないからです(水平の視点)。

ただ、そのまま行ってしまえば、このグループは何ら成果を出せない可能性が大きいです。そこに

気づけるのが、もう一つ、未来を俯瞰できる視点です。その視点によって、「今ここで、Aさんの提案のままで行ってしまえば、今後、また同じことになるだろう。そのときは、今よりさらにまずい方向に行くかもしれない」と気づけます。

そうなれば、「今、この時点で、Aさんに対して、きちんとフィードバックをしよう」という行動をとることができるわけです。

もちろん、最初のうちは、こうした俯瞰力をともなった理想的なフィードバックをすることは難しいでしょう。慣れないうちは、「部分」を観察するのがせいぜいかもしれません。ただ、繰り返すうちに、それぞれの「部分」をだんだんつなぎ合わせていくことができるようになっていきます（その練習には、先ほども紹介した「フィードバックシート」が大いに役立ちます）。

その結果、どうなっていくかという、全体を俯瞰する視点が持てるようになっていくのです。グループワークでの議論に積極的に参加しながら、同時にいま、自分たちはどのような状態なのかを俯瞰できる。

さらにそこから、今の流れが成果に対してズレていないかという未来に向けた俯瞰もできるようになる。そして、もし成果から外れそうになっていたら、フィードバックを通じて「そうじゃないかも」と軌道修正していける。

こうしたことができるようになれば、目標に対しても早く到達でき、良い結果も出しやすくなります。

●発するときには、「S・B・I」の三つを盛り込む

具体的なフィードバックのやり方を見ていきましょう。フィードバックをお互いの成長につなげるためには、「発し方」と「受け入れ方」それぞれである程度のスキルが必要です。そこで、まず「発し方」から見ていくことにしましょう。

相手に対してフィードバックをするときに意識してほしいのは、「S・B・I」の三つがすべてそろっていることです。「S」は「Situation（状況）」、「B」は「Behavior（行動）」、「I」は「Impact（影響）」の頭文字をとったものです。

つまり、適切なフィードバックとは、たとえば「あなた（フィードバックの相手）が、あのときに（状況）、こういう質問をしたことで（行動）、議論がこういう方向に変わった（影響）」というふうに三つの要素が盛り込まれていることが肝心だ、ということです。

たとえば、「状況（S）」がなければ、「このときの」と特定化できないので、その人の性格分類になってしまう可能性があります。そうするとフィードバックの目的からそれてしまいます。

また、リーダーシップとは行動や発言として表現されるものですから、どの「行動（B）」かを伝えることは必須です。さらに、リーダーシップとは、「他者に影響を与えること」ですから、「影響（I）」について言及しなければ、その人のリーダーシップについてフィードバックしたことにはなりません。

つまり、「S」も、「B」も「I」もそろっていなければ、適切なフィードバックには成り得ないのです。

*「フィードバック」とは

フィードバックとは、ある人が行った発言や行動に対して、「ここがよかった」「あそこは、こうするともっとよかったのでは」など、まわりがどう感じたのか、どう見たのかなどを伝えていくことです。それによってリーダーシップ三要素それぞれが他者から見ても発揮できている状況にもっていきます。

グループワーク目的シート

発表と質問・フィードバック、ディスカッションでめざすこと（目的）は全員がグループ内で、

- (1) 発表を時間内に終えること。
- (2) 発表者の発表内容を理解すること。
- (3) (2)について発表者を含む全員の理解がいつそう深まるように、質問・フィードバックをすること。
- (4) ディスカッションを通じて、それぞれがリーダーシップに関する理解を深めること。
- (5) (4)について、グループメンバーが互いに協力し合うこと。

以上

【3時限】グループワーク

— 班	受験番号	氏 名

2022年度 共立女子大学 総合型選抜 試験問題

No. 1

入試方式	科目	学部	学科	分野・コース
リーダーシップ方式	個人ワーク②	ビジネス学部	ビジネス学科	—
受験番号	氏名			採点

設問1 3時限のグループワークにおいて他のメンバーが行った質問やフィードバックでよいと思ったものを以下のSBIフィードバックの観点で書いてください。(3つまで) 但し、対象者(任意)欄は点数換算しません。

	対象者(任意) 例) Cさん	どのような場面で S : Situation	どのような行動が B : Behavior	グループの学びにどのような よいインパクトを与えたか I : Impact
1				
2				
3				

