第18回　3D教育研究会
開催レポート　ーダイジェストー

2014 年 3 月 1 日（土）、東京都千代田区神田にある明治大学紫紺館にて、第 18 回 3D 教育研究会が開催された。9 校の学校および学校関係者が多数参加。

第 1 部は東京未来大学 モチベーション行動科学部 学部長の角山 剛先生にご講演を頂きました。その後は、意見交換会としてアンケート集計報告や各学校の 3D 教育プログラムの活用状況の発表の場が持たれ、参加校の各先生方による発言や意見も飛び交い、充実した時間となりました。

平成 26 年 3 月吉日

株式会社 KA 教育
代表取締役　菊地　淳

第 1 部「講 演 会」

会長挨拶

3D 教育研究会 会長挨拶 片倉 敦先生（順天中学校・高等学校 副校長）

皆さんこんにちは。お越しいただきありがとうございます。本日は東京未来大学モチベーション行動科学部の教授・学部長の角山剛先生に講演いただきますが、私たちにとって非常に有効な内容になると思いますので宜しくお願いします。

ところで、道徳というものが“教科”になるということですが、その手法が“グルコミ形式”なるということです。要するにグループで相談をし、意見をまとめて発表し合うということです。内容の題材としては著名人の話が中心になっているらしいですが、手法そのものがグルコミっぽくなっているらしいのです。ですから、私たちが行ってきたことに時代が着いてきているというように思っています。大学でも最近では授業の手法が PBL（Problem Based Learning ／問題解決型授業）化されています。これまでに私たちが行ってきた手法が中学から道徳としてあがってきます。さらに大学でもそういった手法が主流になりつつあります。そういった意味でも私たちがどんどん先行し、前に出していかなければと思っております。

また、今日は自由ヶ丘学園からもグループコミュニケーションの取り組みについて発表があるので楽しみにしています。ある意味では 21 世紀型の教育ということで注目を浴びるのではないかと思います。この研究会ではそういった先進的な取り組みにおいて少しでも手助けになればと考えています。

【司　会】

樋口 元先生（京華中学校・高等学校 企画広報部長）

この後、東京未来大学の角山先生に講演いただきますが、実は昨年の夏に教員免許講習にて先生のお話を拝聴しました。その時に、これは皆さんのお役に立つに違いないと確信しました。『モチベーション』や『コミュニケーション』といった内容ですので、これは 3D 教育研究会のテーマにぴったりだと思いますので、じっくりお聞きいただければと思います。

講　演『モチベーション・対人コミュニケーション～元気な明日をめざして～』

角山 剛先生（東京未来大学　モチベーション行動科学部　学部長／モチベーション研究所　所長）

東京未来大学の角山と申します。私の専門は心理学なのですが、その中でも産業・組織心理学と社会心理学という領域を専門にしております。産業・組織心理学というのは社会心理学の一部ということで、特に働く人々のモチベーションということについて研究をしております。モチベーションというものを科学的に分析し、それを実践に生かす学部であります。

こういった会でお話をさせていただく際には『モチベーション』『リーダーシップ』『コミュニケーション』というのをセットで話すのですが、まずは『モチベーション』＝『意欲』ということをお話して、それを生かしていく上での『コミュニケーション』ということに繋げていきたいと思います。

Ⅰ. モチベーション（動機づけ）の基礎理解

1. モチベーションとは

個人の内部および外部にその源をもつ一連の活力

やる気、意欲、やりがい、モラール（士気・志気）、・・・→　“元気の素”

仕事モチベーション

仕事への意欲はどのようにして生まれるのか、
どのように方向づけられるのか、
なぜ・どうすれば熱心に働くのか、
その仕事行動はいつ停止するのか、
にかかわるもの

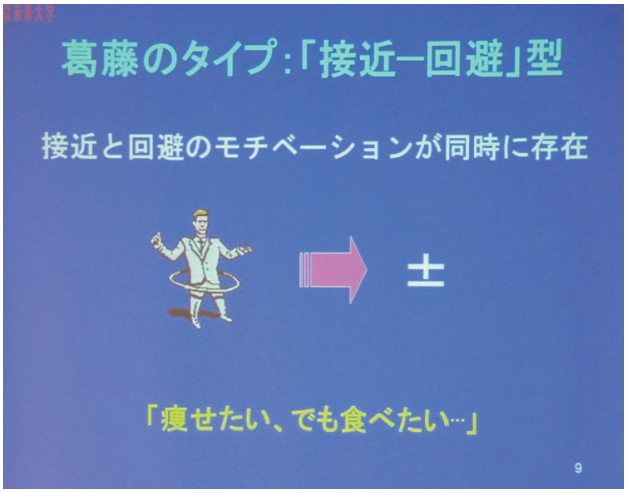
モチベーションの特徴

（1）目標に向けて行動を方向づける
（2）目標に到達するまで行動を維持し持続させる
（3）目標に向かう力を調節する

目標があってこそ。
目標のないところにモチベーションは
生じない。

↓

能　　力 × モチベーション ▶ 成　　果



2. 接近と回避のモチベーション

・対象に近づくほど充実感や心地よさを感じる　→　接近（達成）モチベーション
・対象に近づくほど不快感や緊張感が強まる　→　回避（逃避）モチベーション

回避型のモチベーションではなく、接近型のモチベーションが有効
・納得のいく目標の設定
・円滑なコミュニケーション
・努力に対する公正な評価
・長期にわたる展望がもてる
・信頼感が形成されている

3.　内発的モチベーション

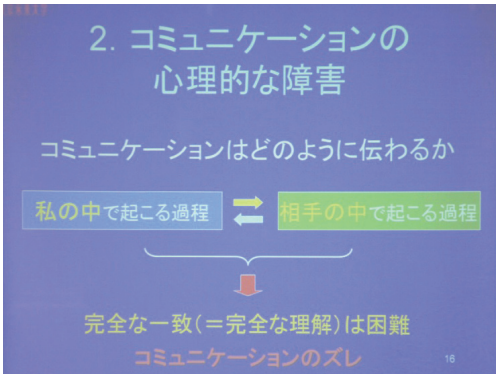
外部からの報酬は
・一度使い出すと簡単には引けない
・得られないことが罰にもなる
・獲得のために手段を選ばない

内発的モチベーション
　達成感や充足感といった内的な報酬によって生まれる行動へのモチベーション
　活動それ自体に完全に没頭している心理状態

内発的モチベーションによる行動
　人がそれに従事することにより、自己を有能で自己決定的であると感知することのできるような行動
・有能さ
　自己の環境を効果的に処理することのできる能力もしくは力量

・自己決定
　人は、自ら選択することによって自分自身の行為の根拠を十分に意味づけることができ、納得して活動に取り組むことができる。同時に自由意志の感覚を感じることができ、疎外の感覚が減少する。

Ⅱ. コミュニケーションの基礎理解



1. コミュニケーションの手段

①言語的コミュニケーション
　ことばによるコミュニケーション
　文意や語義が主体となる
　　↓
　意図的で意識される程度が高い

②非言語的コミュニケーション
　ことばによらないコミュニケーション
　姿勢、身体の動き、話し方、音声、視線、空間的行動、
　　↓
　意識される程度が低い
　感情の伝達など、言語的コミュニケーションの代替的機能

2. コミュニケーションの心理的な障害

　コミュニケーションはどのように伝わるか

　わたしの中で起こる過程 ⇄ 相手の中で起こる過程

　完全な一致（＝完全な理解）は難しい
　　↓
　コミュニケーションのズレ（誤解、不信、対立、・・・）

①ことばに対するイメージの相違
　「給料」→　経営者・・・“コスト”（少しでも抑えるべきもの）
　　従業員・・・“所　得”（少しでも多く獲得すべきもの）

②態度や信条との一致度
　一致している場合は受け入れやすい
　一致しない場合は感度が鈍くなる

③願望や推測の投影
　曖昧な情報は受け手に都合よく解釈される
　こうに違いない、こうあるといい　→　内容の主観的強調、切り捨て、話の尾鰭、・・・

④聞く側の簡潔化
　要約されて細部が抜け落ちる（平準化）
　自分に都合よく解釈する（同化）

Ⅲ . コミュニケーションの促進

1. 他者判断に及ぼす心理的要因

・ハロー効果（光背効果・後光効果）
「好きか嫌いか」といった全体的な印象で、相手の部分的な特徴をも色づけしてしまう。

・ステレオタイプ（紋切り型）
経験や文化に基づいて共通に抱く、単純化された先入観。
判断の誤りに気づいた場合には修正がきく。

・論理的錯誤（包装効果）
ある特徴をもっていると、それに関連する（と判断者が思っている）すべての特徴も備えているだろうと判断してしまう。「A ならば B である」という関連は、判断者の中では論理的につながっているものであるが、その論理性は主観的なものであって、必ずしも正しいものとはいえない。

・投影
自分自身の欲求や感情を無意識のうちに抑圧し、他人がそうした欲求や感情をもっているとみなしてしまう。

・対比効果
周囲にどんな人がいるかによって、相手の本来の特性を過大評価したり過小評価してしまう。比較する対象や比較する順番によって判断も異なってくる。

・寛大化傾向
相手と親しい間柄にある場合や、相手に対して好意をもっている場合には、相手の能力や長所を実際以上に高く評価することがある。

2. 他者への影響力

影響力を生む 5 つの原理
（1）一貫性の原理
人は、ある立場に強く関与（コミット）すると、その立場と一致した行動への要請を承諾しやすくなる。

関与（コミットメント）を強める条件
・公的な場面での意見表明
・重要な他者への意見表明
・後戻りできない（不可逆的な）意見表明
・繰り返しの意見表明
・自分自身の判断（自由意思）による意見表明

（2）返報性の原理
人は、承諾することが相手のとった行動へのお返し（返報性）を意味すると考えたときに、相手からの要請を承諾する傾向が強まる。
・相手に対して何らかの恩恵を与えると、相手の中に「お返し」意識が生まれる。

(3) 社会的妥当化の原理
人は、自分と類似した人がその行動を遂行しているときには、その行動への要請を承諾する傾向が強まる。
・社会的比較理論
　人には、自分と似ていると思われる他者の行動や態度を基準に、自らの行動や態度の正当性を評価する傾向がある。

(4) 権威の原理
人は、正当な権利を有すると思われる人から指示を与えられると、それに関する要請を承諾する傾向が強まる。
・自分が権威であると思わせることで、相手の承諾や服従を引き出す。

(5) 稀少性の原理
人は、滅多にない機会（限定された期間や数・量など）を提供されると、その機会を利用しようとする傾向が強まる。
・手に入れるのが難しいものをもつことで、自尊心や自己の優位性が高められる。

3. 他者からの信頼感

従業員の上司に対する信頼感は、組織へのコミットメントや仕事を継続しようとする意思に影響を与える。

信頼形成の要因

要　因	意　味
1. 誠実性	誠意があり信頼に足る
2. 能　力	技術的および対人的な知識とスキル
3. 一貫性	頼りがい、確実さ、状況処理における判断力
4. 忠誠心	相手を守り、その顔を立てる意欲
5. 開放性	事実の全容を教えてくれる

嫌われる上司	嫌われる先生
事なかれ主義で頼りない	やる気、チャレンジ精神が見られない
部下の尊厳を傷つける	生徒をバカにした態度をとる
保身と出世しか考えていない	生徒の言に耳を貸さず自分の考えだけを押しつける

信頼される上司	信頼される先生
仕事に精通し部下の力になる	生徒が困っているときには力になる
誠実・公正に部下に対応する	えこひいきせず生徒に公平に接する
オープンで率直である	生徒に対して心を開いている

4. コミュニケーション促進のために

①目的を明確にする
②相手に伝える内容を自分自身が理解している
③相手の地位、役割、おかれている立場を理解している
④話し合える雰囲気づくり（ラポール）
⑤相手にも十分に話させる
⑥相手の理解を確かめながら話を進める
⑦結論を焦らない
⑧込み入った話や重要な件は、直接面談の場で

5. 元気な明日をめざして

「3 つのよいこと」プログラム
セリグマン（Seligman，M. 元米国心理学会会長）による実践的プログラム

①就寝前に、その日にあった“よいこと”を 3 つ書き出す
②なぜそれが自分にとってよいことだったかの理由を簡単に書く
③一週間毎日実践する　→　慣れたら継続的に

▼

“ウツ”の症候を緩和し幸福感を高めることに顕著な効果が確認された

学校での実践の奨め
・朝の HR なら　→　昨日一日の中であった“よいこと”を 3 つ
・帰りの HR なら　→　今日学校であった“よいこと”を 3 つ

最後に先生方にお考えいただきたいことがあります。
普段先生方が苦手だと感じる生徒を一人、正直に頭の中に思い浮かべてみてください。
思い浮かべてみたら、どんなに小さなことでも良いのでその生徒の良いところを 3 つ探してみてください。
そうすることにより、その生徒の別の面が見えてくるかもしれません。それがコミュニケーションの次に繋がるかもしれません。こういうことから、更にコミュニケーションが広がれば良いと思います。

質 疑 応 答

【Q】
例えば苦手な人（保護者）から良い部分を 3 つ探したとしても、やはり会うのも話すのも嫌だなあと躊躇してしまいます。そういった場合はどのようにすれば良いのでしょうか？
玉川 弘文先生（王子総合高等学校）

【A】
自分にそういうことはもちろんあります。しかし、やはり一歩踏み出さなければなりません。その踏み出した時に変わるかもしれないと私は思いました。嫌だ嫌だと考えれば考えるほど踏み出せません。やらなければならないことだったら、そこを変えるという気持ちでぶつかってみてはどうかなと思います。
もう一つは、例えばその嫌な保護者と関係が永遠に続くわけではないので、今踏み出すことでもしかすると関係が変わっていくかもしれません。とにかく踏み出すことによって何かが変わればそこからまた新しいことが出来るかもしれません。私の経験では踏み出すことがポジティブな姿勢であって、比較的そこからうまくいきました。

【Q】
例えば血液型の話で A 型だから几帳面、O 型だからおおらかといったようなことを望まれているような社会風潮というものがある気もしますが、あえてこの『論理的錯誤』の中に身を置きたがっているような世の中だと感じます。先生はどのようにお考えでしょうか？
鴇田 克彦先生（駒場学園高等学校）

【A】
例えば『論理的錯誤』もあえてこのように判断することによって判断の短縮化や効率化が進む訳です。そういう意味で判断が楽であり枠に委ねることが出来るのです。しかし、やはりそういった風潮が仮にあるとすれば、それは非常に恐いことだと思います。

【Q】
授業の中であるテーマについて考えさせ発表するという事を行っているのですが、学年が上がるにつれて『皆の前では話したくありません』というような意見がでることがあります。そのような場合、どのように対処すれば良いのでしょうか？
関野 仁史先生（篠原保育医療情報専門学校）

【A】
まずはグループ内で意見をまとめさせて何かに書かせ、それをグループ内で発表させます。個人の場合どうしても上手い下手が出ますし、そういった生徒は萎縮してしまいます。発表もグループ全員を前に出させれば良いと思います。発表が苦手な子ども達でも、書くということで自分がそこに参加しているという意識を持ってもらいます。

【Q】

モチベーションに関してですが、例えば生徒を良くする為にこうしたほうが良いと指導することにより、回避型に繋がってしまい、結果不登校になったり躊躇してしまうということがあります。それに対し指導する側（教員）もどんどんマイナスのモチベーションになってしまう現状があるのですが、そのような教員に対してどのように対処していけば良いのでしょうか？

片倉 敦先生（順天中学校・高等学校）

【A】

企業においても上司と部下において同じようなことが起こっています。目標と捉えずにノルマと捉えてしまうと、何がなんでもやらなくてはならないようなやらされている感じになってしまいます。いかにその目標に対し自分が納得できるかということが必要になってきます。方法としては目標を与えるだけではなく目標設定に参加をさせるというのがひとつの方法論としてあります。目標というのは参加的な目標であっても、与えられた目標であっても本人が受け入れられさえすれば効果はあるのです。

各学校における「3D 教育プログラム」の活用状況～コミュニケーション能力～

進行：3D 教育研究会 副会長 髙野 淳一先生（東京学園高等学校 学年主任）

いつもアンケートにご回答いただきましてありがとうございます。

今回の角山先生の講演内容が『モチベーション』と『コミュニケーション』ということでしたので、『コミュニケーション』について普段先生方がどういうご指導をされているのか？どういうところが足りないのか？という部分が気になりましたのでこういった内容にしてみました。

私の経験からすると、普段生徒とのコミュニケーションがうまくいかないなと思うことが多々あります。例えば、ある生徒にきつく注意をするとその時点で話を聞いてくれなくなったり、部活動の指導において厳しく注意すると翌日から来なくなったりと、そのような私が普段から感じているうまくいかないようなことを他の先生はどうなのかと思いアンケートを行ってみました。

以下の項目に基づいて各学校におけるコミュニケーション能力の状況が説明されました。

＜アンケート項目のコミュニケーション能力＞

聞く力　：①共感を示しながら相手の話を聞く
　　：②相手の話す内容を正確に聞き取る
　　：③場の状況をふまえて相手の意図を汲む
話す力　：④相手に伝わりやすい表情・発声を意識して用いる
　　：⑤自分の伝えたいことを正確に表現する
　　：⑥相手に伝わりやすいように文脈を構成する
伝え合う力：⑦相手の話の要点をふまえて適切な質問をする
　　：⑧相手の質問に対して適切に答える
　　：⑨相手と自分の主張の違いを客観的に把握する
　　：⑩相手と交渉して合意を形成する

『エゴグラムと総合学習の取り組み』

自由ヶ丘学園高等学校　立石 真弓先生

本日は日頃私たちが取り組んでいる授業の内容を紹介させていただきます。

先生ご自身で作成されたレジュメを基に以下のような流れで発表が行われました。

○ 3D 教育プログラムの導入
○総合的な学習の時間
○各学年の目標（1 年生・2 年生・3 年生）
○本校の特徴～総合の教室～
○総合的な学習の時間　授業形態
○授業評価表
○マイチャレンジ
○日々トレ
○授業プリント
○担当者のオリジナル教材　その 1
○担当者のオリジナル教材　その 2
○授業の様子～公開授業より～
○総合学習発表会（クラス＋全校生徒）
○教員研修会（年 2 回）
○週 1 回の授業で実施できるメリット
○授業による効果
○エゴグラム　3 年間の成長
○現状の課題

質 疑 応 答

【Q】
話にありました『日々トレ』に関してはどのような目標設定をなされていますでしょうか？

【A】
基本は総合的な学習の時間で設定した『マイチャレンジ』の目標をそのまま立てています。

【Q】
『授業評価表』というのは生徒が各自持っているのでしょうか？

【A】
授業が始まる前に全員に配り、終わる際に回収しています。TT（チームティーチング）の授業ですので、一人の教員が発表している生徒の席まで行き、記入します。

【Q】
ディベートの授業はどのように行われているのでしょうか？

【A】
50 分の授業の中で完結できるように事前に肯定派・否定派・審判というように担当を決めておき、そのテーマの下準備をしておきます。

【司　会】
今日はどうもありがとうございました。

参加者全員での記念撮影

出来る・大丈夫・大成功

株式会社ＫＡ教育
〒173-0012
東京都板橋区大和町12-12
03 − 6784 − 7675