

ビジョンの響有 ~つながりから価値を生み出す~

(2011年度 沖縄国際大学 職員研修におけるワークショップの展開を通して)

1. はじめに

背景・目的

1) 人づくり、人的ネットワークの再構築
→文脈が共有されない、当事者意識が希薄かもしれない・・・。

2) 沖国大が沖縄で今後も在り続ける意味を探る
→これからの前向きな”未来予想図”を描けるのだろうか・・・。

目標

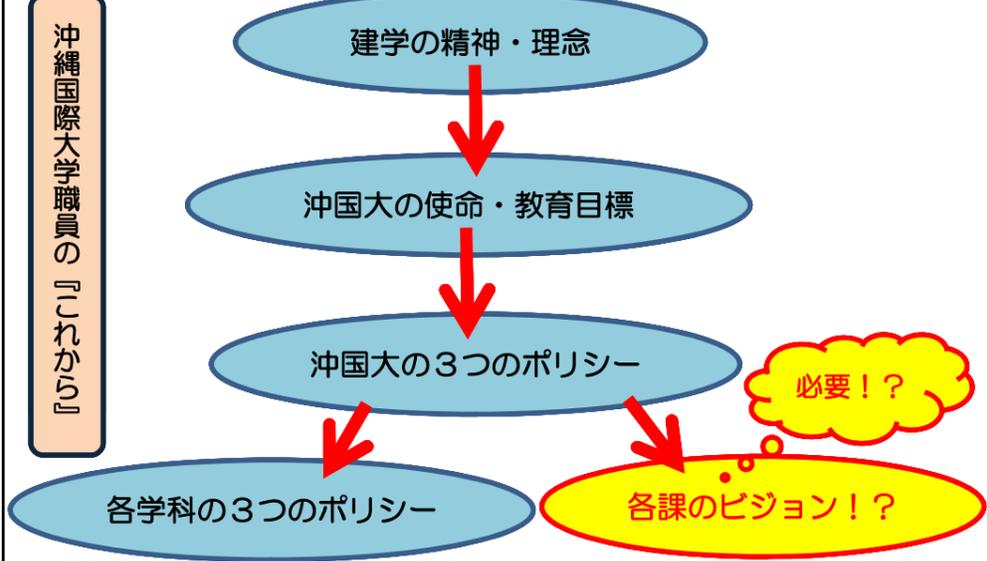
1) 個人のビジョンを、他者に説明できる。
2) 個人のビジョンを大学のビジョンとつなげて、他者に説明できる。

【これまで】聞いて帰るだけの研修 (X)

→

【2011年度】聴く、考える、対話する 何かに”気づく”研修へ (O)

まとめ



職員組織も「建学の精神→理念→教育目標→3つのポリシー」に基づき、何らかのビジョンや価値を示す必要があるのではないか？

2. 事前準備

ワークショップは、段取りが全て！

【メンバー】
教学課と総務課による横断的プロジェクトとしての展開

【プログラム企画】

- 1) ゴールを設定
- 2) 参加者の役割を考える
- 3) テーマの背景や意義を決める
- 4) WSの進め方と時間配分を決める

【プロトタイプ試行】
WS予行演習、振り返り、当日の役割分担

4. 5つの問いについて

1. 「群盲象を評す」の寓話から。
→『共有』することの必要性を再認識する。
2. 「ビジョンとは？」
→そもそも意味を問われたとき何と答えるのか？
3. 「これまで」と「これから」のイメージモデルは？
→沖縄国際大学職員の「これまで」を振り返り、「これから」を模索する。
4. ”あなたの成長＝大学の成長” にするためには？
→「エンゲージメント」を意識できるかどうか。
→「適合感」、「貢献感」、「仲間意識」の大切さを認識。
5. 各課のビジョンを考える。
→3年後、5年後、7年後、10年後を考えさせる。
→「もやもや」を抱えて日常へ戻らせることが”ねらい”

3. ワークショップの展開

WS展開のキーワード

【効果的な前フリ】講演会(学長)・プロジェクト・アドベンチャー → **カリキュラムとしての研修体制**

ダイアログの手法 → **脱・予定調和**

メタファーの活用 → **5つの問い(*)**

『考える→書く→聴く・言う』の手順

ストーリーテリングによる共有の試み

各課のビジョン → 『もやもや』を残す

5. 考察(効果と今後の課題)

効果は？

カリキュラム性を持ったSD研修により、個々の内面に「つながり」の重要性を再認識させることができた。

職員間に共通して持つべきTPOを共有することができた。

SD研修で、ダイアログやワークショップの有効性を職員間に浸透させるきっかけをつくることができた。

研修後、「もやもや感」を残すことで、問題意識を日常業務へ繋げるきっかけをつくることができた。

今後の課題

- ビジョンをどう浸透させていくのか。(絵に描いた餅にしない)
- ビジョンを意識させる「場」の設定(継続性を持つ)
- 個人と大学のビジョンを近づける(当事者意識の涵養)
- 職員への自校教育展開の必要性(沖国大の存在意義を知る)
- 安心と挑戦の調和(思考停止させない環境の醸成)