

レオ・アドバンスメント・セッション

# 会員の動機付け



講師ガイド

セッションの所要時間：90分



## 講師ガイドの使用

講師ガイドの目的は講師を支援することであり、研修カリキュラムの各セッションの概要を示すとともに、進行上の留意事項と実施上の要件がもれなく添えられています。講師ガイドには、台本、対話型の実習の段階的な説明、各セッションの推奨される時間配分、各セッションで使用するプリントの見本など、役立つヒントやガイドラインが含まれています。

講師ガイド（IG）の目的は、研修内容を意図するメッセージによって、意図する方法に従って伝えるために必要なすべての指示を、講師に与えることです。IGの基本的なセクションの説明と、内容の例を以下に示します。

### セッションの背景

セッションの簡単な概要がまとめられています。

### セッションの目標

セッションの目標を伝えます。

### セッションの準備

セッションに必要な機材、資料、推奨される室内配置を伝えます。

### セッションの時間配分

セッションの流れと時間配分案が示されます。

### セッションの内容（導入、単元、まとめ）

「講師ガイド」のこの部分には、講師が従うべき手順が段階を追って書かれています。その目的は、確実にすべての目標が達成され、すべての内容が効果的に検討され、実習が適切に行われてまとめられ、時間配分が守られるようにすることです。

下記は「指示」の例です。指示は、講師が踏むべき手順を動詞によって指定する文章で、通常は言うことや質問することが示され、参加者からの予想される回答が添えられます。よく使われるのは、「言う」「示す」「質問する」「次に移る」などの動詞です。「指示」の文章を一言一句繰り返す必要はありません。むしろ、メッセージを十分に伝えられるようにすることが肝要であり、自分の言葉に置き換えた方がよいでしょう。

### 言う

この学問的な課題に対して、一部の皆さんは疑問を感じているようです。そこには当面の必要性どころか、長期的な実用性すら認められないからでしょう。

### 質問する

私たち自身が大人として、学習内容を選ぶことはできないものでしょうか？

下記は「講師の留意事項」の一例です。講師の留意事項の目的は、セッションの特定の部分の伝え方や進め方について、背景情報を提供したり、提案したりすることです。また、参加者に参加者マニュアルを見るよう求めることや、特定の内容を確実に取り上げることを、講師に知らせる部分でもあります。

参加者に数分を与えて、特徴のリストから成人に関連しているものを選んでもらう。各自で行っても、ペアで行ってもかまわない。彼らは選ぶ前に、リストのすべてに目を通すべきである。

3~4分が経過したら、答えを確認する。

## セッションの背景

自分自身、そして仲間のチームメンバーを動機付ける能力は、あらゆるレオにとって重要なスキルです。このセッションでは、「外発的（外的）動機」と「内発的（内的）動機」という2種類の動機、そのそれぞれを適用できる状況、チームメンバーを内発的に動機付ける方法について検討します。

## セッションの目標

このセッションが終了した時点で、参加者は以下のことができるようになります。

- 外発的動機と内発的動機の違いを認識する
- 内発的動機の3つの要素を理解する
- チームメンバーを内発的に動機付ける方法を推進する

## セッションの準備

### 教材

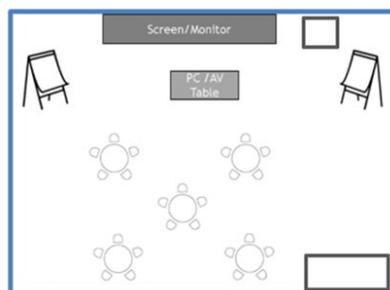
- 講師ガイド
- 参加者マニュアル
- パワーポイント・スライド

### 機材

- コンピューター
- プロジェクターとスクリーン

### 室内配置案

セッションは対話と討論を中心としているため、以下のような座席配置が推奨されます。



### 行動指示アイコン



参加者マニュアル  
を参照する

## セッションの時間配分

内容	指導の概要	教材
導入 (5分)	<p>実習： 自分に当てはまるのは？</p> <p>プレゼンテーション/討論： セッションの概要</p>	<p>パワーポイント・スライド 参加者マニュアル</p>
単元1： 動機の種類 (30分)	<p>プレゼンテーション/討論： 動機の種類</p>	<p>パワーポイント・スライド 参加者マニュアル</p>
単元2： 内発的動機を高める (50分)	<p>プレゼンテーション/討論： 内発的動機の要素</p> <p>実習：目的を決める</p>	<p>パワーポイント・スライド 参加者マニュアル</p>
まとめ (5分)	<p>プレゼンテーション： セッションのまとめ</p> <p>実習：学んだことの要点</p>	<p>パワーポイント・スライド 参加者マニュアル</p>
<b>総所要時間：90分</b>		

## 導入

合計：5分

### 実習/プレゼンテーション/討論：セッションの概要 (5分)

表示する

| スライド1：「セッションのタイトル」を表示する



言う

目標の達成に向けて自分自身とチームメンバーを動機付ける能力は、クラブを確実に成功させるための重要な要素です。

このセッションでは、動機と行動の研究において広く認められている理論の基礎を学び、皆さんのチームの成果を最大限に高めるための基本的な戦略を検討していきます。

言う



まず、実習を行うことから始めましょう。これから、2つ1組の質問を5つ、読み上げていきます。これらの質問は、皆さん自身、そして仲間のレオがどのように動機付けられるかを見極めるために役立つでしょう。1組の質問ごとに、自分に当てはまる方を選んで、立ち上がることで答えてください。「参加者マニュアル」の1ページにも、同じ質問が書かれています。

**質問を1組ずつ読み上げていく。参加者は、読み上げられる1組の質問の両方を聞いてから、どちらかを選んで起立し、1組ずつ質問の読み上げが終わる度に着席すべきである。**

**実習は3分で終わらせる。**

言う

では、始めましょう。よく聴いてください。

- **A.** あなたがスポーツに参加するのは楽しいからですか？それとも、  
**B.** 賞を勝ち取ったり、健康を高めるためですか？
  
- **A.** あなたがソーシャルメディアを利用するのは、リラックスしたり、暇つぶしをしたりなど、気晴らしのためでしょうか？それとも、  
**B.** 自分の投稿に対する人の反応を見たり、メッセージを交換したりしている時間の方が多いでしょうか？
  
- **A.** あなたが新しい言語を学ぶのは、新しいことを体験したいからでしょうか？それとも、  
**B.** 勉学や仕事の上で必要だからでしょうか？
  
- **A.** あなたが運動するのは、身体をいじめるのが楽しいからですか？それとも、  
**B.** 競争に勝ったり、技能を高めたいからでしょうか？
  
- **A.** あなたが職場や学校でより多くの責任を引き受けようとするのは、挑戦や達成感を楽しむためですか？それとも、  
**B.** 称賛を受けたり、昇進したり、名声を得るためですか？

よく分かりました！主に「参加者マニュアル」のA欄に書かれている行動を選んだ皆さんは、内発的に動機付けられる傾向にあります。主にB欄に書かれている行動を選んだ皆さんは、外発的に動機付けられる人たちでしょう。

## 言う

外発的と内発的、いずれの動機付け要因にも効果があり、動機付けの戦略において、同時に使われることもよくあります。このセッションでは、これら2種類の動機の違いを確認した上で、内発的な行動を長期的な成功につなげていく方法について、重点的に考えていきます。

取りかかる前に、私たちがこのセッションで達成すべき3つの目標を確認しましょう。

## 表示する

### ｜ スライド2：「セッションの目標」を表示する



## 言う

このセッションが終了した時点で、皆さんは以下のことができるようになります。

- 外発的動機と内発的動機の違いを認識する
- 内発的動機の3つの要素を理解する
- チームメンバーを内発的に動機付ける方法を推進する

## 次に移る

これらの目標を達成するため、まず、主な2種類の動機である内発的動機と外発的動機について、もっと詳しく検討していきましょう。

## 単元 1：動機の種類

合計：30分

### プレゼンテーション/討論：外発的動機 VS. 内発的動機

#### 言う

動機とは、何かをしようとする意欲や理由を意味しています。動機がなければひらめきも生まれませんし、何か成し遂げられることもないでしょう。お分かりのように、皆さん自身を含めて、人間に行動を起こさせようとするなら、カギになるのは動機です。

#### 表示する

##### スライド3：「ダニエル・ピンク」を表示する



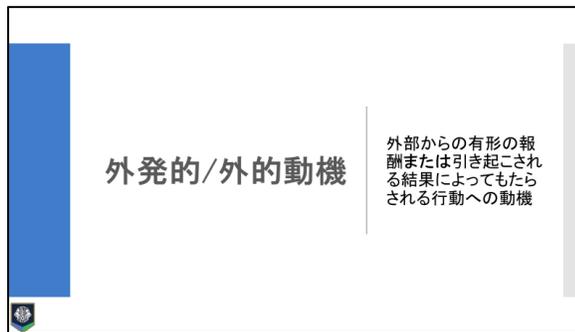
#### 言う

ダニエル・ピンクは行動、経営、ビジネスの分野で有名な米国の文筆家で、「モチベーション3.0 持続する『やる気!』をいかに引き出すか」というベストセラーを書きました。

彼はこの著書の中で、人々を動機付けるには主に2つの方法があると述べ、2種類の動機によって成果を引き出すために必要な条件と要素を説明しています。2種類の動機に優劣はなく、人々は2つの要因によって行動を起こす、というだけです。それぞれの動機がどのように働くかを理解すれば、さまざまな状況に最も適した種類を見極めるために役立つでしょう。

## 表示する

｜ スライド4：「外発的/外的動機」を表示する



｜ 「参加者マニュアル2 ページ」を開いてもらい、設けられている欄にメモを取るよう促す。

## 言う

ダニエル・ピンクが説明している1種類目の動機は、「外発的動機」、つまり外的動機です。これは、人々がどのように動機付けられるかについて、私たちの通常の理解に沿うものです。先ほど読み上げた質問のうち、これはB欄に該当します。主にB欄から答えを選んだ皆さんは、外発的に、つまり外的な作用によって動機付けられることの多い人たちです。

外的動機とは、報酬や結果を得るために行動を起こそうとすることです。外的要因によって動機付けられる人々は、主にその行為自体にやりがいを感じるからではなく、結果として得られるもののために動く傾向にあります。行為そのものへの関心は低く、もたらされる報酬や結果に対する関心が高いのでしょう。

## 質問する

特にレオのリーダーとしての道のりに関連して、どなたか、**外的動機**の例を挙げてくださいますか？

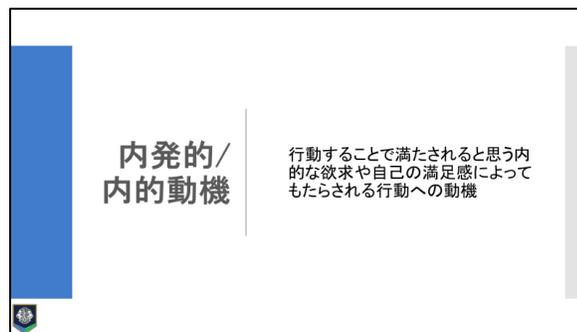
2～3人に、レオに関連した具体例を挙げてもらう。

外的動機付け要因の一般的な例としては、成績、金銭、表彰、権威/責任の増大、世間の評価などが挙げられる。また、自分の地位、権限、およびまたは名声を失うことや、任務や試験に失敗することへの恐れなども、含めることができる。

誰も手を挙げなかった場合のために、レオに関する具体的なシナリオの例をいくつか用意しておく。

## 表示する

スライド5：「内発的/内的動機」を表示する



## 言う

ダニエル・ピンクが説明している2種類目の動機は、「内発的動機」、つまり内的動機です。

内的動機とは、得られる楽しみや満足感のために行動を起こそうとすることです。報酬や結果といった外からの力ではなく、行為そのものに動機を見出すのです。内的動機によって行動を起こす時、皆さんはそれが面白く、自分が楽しめるから、またはそれに喜びを感じるから、何かをしようとするのです。主にA欄から答えを選んだ皆さんは、内発的に、つまり内的要因によって動機付けられることの多い人たちです。

## 言う

それでは、特にレオに関連した内的動機について、隣の人と話し合い、具体例を1つか2つ挙げてください。

隣の参加者とレオに関連した内的動機について話し合い、例を1つか2つ挙げるよう、参加者に伝える。3～5分で意見を交換してもらおう。

報酬や結果を期待することなく、レオとして地域社会に奉仕したいと願うことなどは、内的動機の一例である。

## 質問する

レオに関連した内的動機的具体例を、どなたか発表していただけますませんか？

2～3人に答えてもらおう。

必要に応じてコメントする。

## 表示する

スライド6：「外的動機 vs. 内的動機」を表示する



## 言う

一般に、私たちは人を動機付けることによって、増やしてほしい行動を促し、減らしてほしい行動を控えさせることができます。

ダニエル・ピンクは、その意味ではどちらの種類の動機も極めて有効であり、一方が他方より優れているということはないけれども、その効果はそれを適用しようとする状況の種類によって変わってくる、と指摘しています。

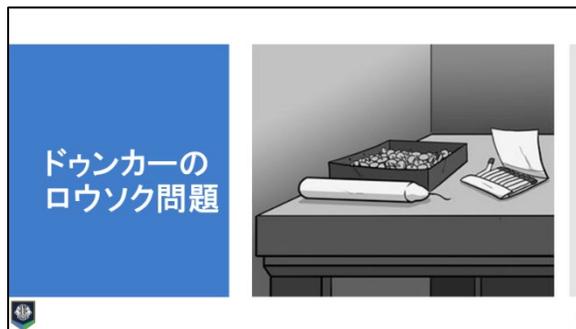
- 内的動機を高めることは、行為（態度、作業/事業、目標）がより複雑で、達成には批判的思考と問題解決のスキルが必要とされる場合に、一層の効果を発揮します。
  - 例：奉仕事業をPRするための包括的な計画を立てることなど、複雑な作業。
- 外的動機付け要因を用いることは通常、行為（態度、作業/事業、目標）が明確で、達成への道筋が決まっている場合に、一層の効果を発揮します。
  - 例：期限内に報告書を提出するなど、単純な作業

## 言う

理解を深めるため、心理学者のカール・ドゥンカーが行った実験について考えてみましょう。状況の複雑さによって、外的動機付けの結果が変わってくるのが分かります。

## 表示する

スライド7：「ドゥンカーのロウソク問題」を表示する



## 言う

2つのグループに、「火を点けた時にテーブルにロウがたれないようにロウソクを壁に取り付ける」という同じ作業が課されました。彼らは、このスライドにある材料をすべて与えられました。（ロウソク、マッチ、画鋸）。

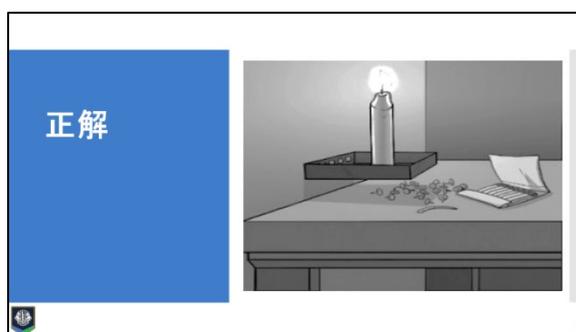
一方のグループは、問題を解くための時間を無制限に与えられました（内的動機付け要因）。他方のグループは、一定の時間内に問題を解いたら賞金を出す、と告げられました（外的動機付け要因）。正解を見つけるには、材料の斬新な使い方が必要です。

この問題をどう解けばよいか、数分で考えてください。

参加者に2分を与えて、この問題について考えてもらおう。周囲の仲間と話し合ってもらってもよい。

## 表示する

スライド8：「正解」を表示する



## 言う

これは明らかに、独創的な発想を必要とする作業です。

参加者は、この問題を解くために画鋸の箱を使える、という結論に到達しなければなりません。作業を始める時には画鋸が箱に入っているため、箱が問題の解決に役立つとは、すぐには思い付かないのです。

## 質問する

皆さんは、どちらのグループが先に成功すると思いますか？時間を無制限に与えられたグループでしょうか？それとも、賞金をもらえるグループでしょうか？

2～3人に答えてもらおう。

## 言う

結果は衝撃的なものでした - 外的報酬を提示されたグループは、無制限に時間を与えられたグループに比べて、一貫して作業を終わらせるのが遅かったのです。このことは、外的報酬が複雑な作業の遂行を妨げることを示唆しているとも考えられます。

## 表示する

スライド9：「ダウンカーのロウソク問題：パート2」を表示する



## 言う

別のグループに対して、実験が行われました。作業は同じですが、スライドにあるように、彼らには材料が異なった形で与えられました。

今度は、作業を終えるために使える材料に箱が含まれていることがはっきりとしています。

この実験グループも、やはり2つに分けられました。作業を終わらせるために、一方には無制限の時間（内的動機付け要因）が与えられ、他方には金銭的報酬（外的動機付け要因）が与えられたのです。

## 質問する

今度は、どちらのグループが先に成功したと思いますか？時間を無制限に与えられたグループでしょうか？それとも、金銭的報酬を提示されたグループでしょうか？

2~3人に答えてもらおう。

## 言う

この実験では、金銭的報酬を提示されたグループが、時間を無制限に与えられたグループに比べて、はるかに速く作業を終わらせることができました。

## 質問する

この違いはなぜなのでしょう？2つ目の実験では、外的動機付け要因（金銭）の方が効果を発揮した理由は何なのでしょう？

1～2人に答えてもらう。

2つ目の実験では、行為（態度、作業/事業、目標）が明確で、達成への道筋がはるかにはっきりしている。

## 言う

外的動機付け要因も内的動機付け要因も有効であり、多くの場合、動機付けの戦略に併用し、短期的にも、長期的にも成功を促すことができます。

2種類の動機をさまざまな状況にどのように適用できるか、両者の使い方の違いを把握しておくことは、レオのリーダーとして重要です。ある状況に誤った種類の動機を用いると、結果にマイナスの影響を及ぼすこともあるのです。

## 次に移る

このセッションの残りの部分では、内的動機を高める方法について、重点的に検討していきます。ドゥンカーの実験で分かったように、内的動機は複雑な問題に取り組む場合により効果的です。レオクラブでの仕事の多くは本来複雑であるため、皆さんと仲間の成果を高めるには、内的動機を高めることがカギとなります。

## 単元 2：内的動機を高める

合計：50分

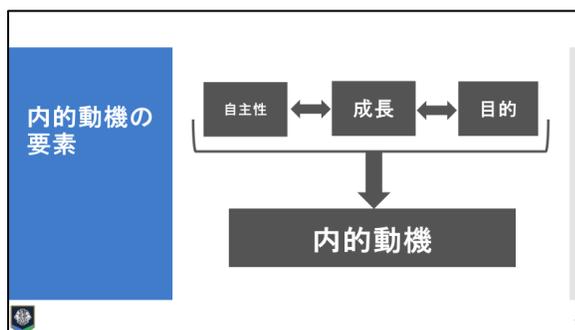
### プレゼンテーション/討論：内的動機を高める（35分）

#### 言う

先ほど申し上げたように、内的動機とは、得られる楽しみや満足感のために行動を起こそうとすることです。報酬や結果といった外からの力ではなく、行為そのものに動機を見出します。

#### 表示する

スライド10：「内的動機の要素」を表示する



#### 言う

さて、レオのリーダーは、どうすれば内的動機付けを促すことができるでしょうか？ダニエル・ピンクはその著書の中で、内的動機の要素は3つあり、それは自主性、成長、目的である、と述べています。彼の考えでは、これらが成果、意欲、個人的な満足感を高めるカギなのです。

皆さんはリーダーとして、またはクラブの意欲的なリーダーとして、これら内的動機の3つの要素の形成を促す環境を作ることができます。



「参加者マニュアル」3ページと4ページを開いてもらおう。

## 言う



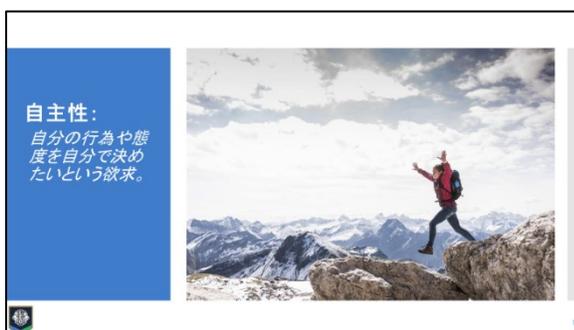
これから、要素の一つひとつを確認していきながら、チームメンバーの間でその要素が高まるようにするための戦略について、話し合ってください。皆さんの戦略を、「参加者マニュアル」の4ページに記入してください。

参加者が小グループに分かれて座っていないなら、これから行う討論のために、5～6人の小グループを作る必要がある。

または、参加者数が多く、小グループに分かれて座っていない場合には、隣の人と話し合ってもらってもよい。

## 表示する

スライド11：「自主性」を表示する



## 言う

自主性とは、自分の行為や行動を自分で決める、ということです。自主的な環境では、決断、行動、態度のすべてに関して、誰かに指示されるのではなく、自分自身が主導権を握ります。

自主性が促される環境を作っても、目標、チーム体制、説明責任が犠牲になることはありません。むしろ、人々に自分の行動を方向付ける機会を与えることは、設定される目標と期限に対する当事者意識を生み、協力を促し、満足感と成果を高めることにつながります。

## 言う

メンバーに自主性を促しながら、チームの体制、目標、一貫性を維持することには、いくらか困難も伴うでしょう。これを実現する最も効果的な方法は、仕事を任せることです。

チームのメンバーに仕事を任せれば、相手に方向を示しながら、その作業、事業、責任を果たす方法を自分で決定する機会を与えることができます。

## 質問する

チームメンバーの自主性をどうやって養おうと思いますか？



自主性を高めるために役立てられる戦略について、これから5分間で話し合ってください。「参加者マニュアル」の4ページにある「自主性」の欄に戦略を記入し、全体に発表する準備を整えましょう。

5分が経過したら終了を告げる。

各グループに戦略を1つ以上、まだ挙がっていない戦略の中から発表してもらおう。参加者が小グループに分かれていない場合には、2~3人の希望者に例を発表してもらおう。

以下を含めて、さまざまな答えが予想される。

- 目標を設定するプロセスにチームメンバーを参加させて協力を求めることで、立てた目標への当事者意識と自主性を持ってもらおう。
- チームメンバーに独創を促し、課題や機会に対応するための斬新なアイデアや方法を見つけるよう奨励する。



「参加者マニュアル」4ページにメモをとるよう促す。

## 言う

作業、事業、責任を果たす方法についてチームのメンバーに自主性を持たせれば、彼らの取り組みは高まり、内的動機の2つ目の要素、すなわち**成長**にも寄与することになります。

## 表示する

### ｜ スライド12：「成長」を表示する



## 言う

**成長**とは、自分のスキルや成果を高め続けたいという欲求を意味します。

成長の実例は、皆さんがレオのリーダーとして、または意欲的なリーダーとして経てきた道のりです。指導力を高めていく過程では、金銭的な利益や外部からの報酬を受け取ることはありません。しかし、自分のスキルを高めたいという欲求が、個人的な成長、充実感、成功をもたらしてきたはずで

チーム内で成長を促すことは、メンバーが自らの目標を高め達成しようとする中で、やりがいと支援の存在を感じるようにする重要な方法です。

## 質問する

チームメンバーの**成長**を促すために実行できる戦略としては、どのようなものがあるでしょうか？



成長を高めるために役立てられる戦略について、これから5分間で話し合ってください。「参加者マニュアル」の4ページにある「成長」の欄に戦略を記入し、全体に発表する準備を整えましょう。

5分が経過したら終了を告げる。

各グループに戦略を1つ以上、まだ挙がっていない戦略の中から発表してもらおう。参加者が小グループに分かれていない場合には、2~3人の希望者に戦略を発表してもらおう。

以下を含めて、さまざまな答えが予想される。

- チームメンバーのメンターを務める、または彼らが頼れるメンターを見つけられるよう支援する
- 指導力育成プログラム/オンライン研修コースに参加することでスキルを磨くよう、チームメンバーに奨励する
- 事業や設定された目標への進歩や達成を認め、称える
- 自分が必要な時にいつでも助言や励ましを与えられるようにしておく



「参加者マニュアル」4ページにメモをとるよう促す。

表示する

スライド13：「目的」を表示する

目的:  
自分を越えた大義に貢献し、参加したいという欲求。

13

## 言う

内的動機の最後の要素は**目的**であり、それは自主性と成長の枠組みとなります。

目的とは、自分を越えた大義に貢献し、参加したいという欲求を意味します。自分の行動に自主性を持っている人は、成長を目指して努力し、その結果として、高い成果を達成するものです。より大きな対象、つまり**目的**のためにそうする人々は、最大限に生産し、満足し、成功することになります。

## 質問する

皆さんにとって、レオであることの目的は何ですか？

2~3人に答えてもらおう。

さまざまな回答が予想されるが、他者への奉仕に取り組むことや、地域社会を改善することなどに関連したコメントが出るだろう。

## 言う

自分の目的を決めることは個人的な作業であり、内省と慎重な考慮を必要とします。自分の目的を定め、チームメンバーがそれぞれに目的を定められるよう支援するにはまず、目標、事業、課題、機会を検討する際に、「**どうやって**」ではなく「**なぜ**」と聞いてみてください。

例えば、クラブが深刻な会員維持の問題に取り組む必要があるなら、その手段（どうやって）を尋ねる前に、会員維持率を高める戦略を立てることが重要である理由（なぜ）を集中的に考えてみるべきです。

## 言う

各自の**目的**を定めるようチームメンバーに促すために実行できる戦略としては、他にどのようなものがあるでしょうか？



目的の決定を支援するために役立てられる戦略について、これから5分間で隣の人と話し合ってください。「参加者マニュアル」の4ページにある「目的」の欄に戦略を記入し、全体に発表する準備を整えましょう。

5分が経過したら終了を告げる。

各グループに戦略を1つ以上、まだ挙がっていない戦略の中から発表してもらおう。参加者が小グループに分かれていない場合には、2～3人の希望者に戦略を発表してもらおう。

以下を含めて、さまざまな答えが予想される。

- グループ活動を行い、チームメンバーがクラブの一員としての目的を個々に定める機会を与えた上で、それをチーム全体に発表してもらうことで説明責任を持たせ、互いの意欲を喚起する（これは、Facebook ページソーシャルメディア/Eメールを通してなど、インターネットでも行える）。
- チームメンバーにレオの体験を紹介し、またはレオのビデオを見せて、それが各自の目的とどのように結び付き、個々の努力を促すかについて話し合ってもらおう。
- チームメンバーが個々に定めた目的を記録し、彼らにそれを思い出させて努力への励ましや支援を与える。



「参加者マニュアル」4ページにメモをとるよう促す。

## 言う

チームメンバーに各自の目的を定めるよう促し、彼らがこの目的に集中できるよう手助けすることは、彼らが確実に成功に貢献できるようにするために、皆さんが利用できる重要な支援行動です。リーダーとして、または意欲的なリーダーとして同様に重要なのは、皆さん自身の内的動機を、クラブや地区のリーダーとして最大限に効果を発揮することへと向かわせることです。

## 実習：自分の目的を決める（15分）

### 表示する

｜ スライド14：「個人的な目的文」を表示する



皆さん自身の内的動機がさらに高まるよう、個人的な目的文を書くことをお勧めします。個人的な目的文では、皆さんがどのような人であり、この世界にどのような足跡を残したいかを定義します。それは、目標に集中し、意欲を持ち続けるために役立つでしょう。また、他者が個人的な目的文を書く手助けをすれば、相手に意欲を持ち続け、成功を重ねていくよう促すことができます。

### 言う

自分を定義する目的文を書くにはまず、自分にとって最も重要なことは何かを書き出します。自分がどのような人であり、どのような人になりたいかを考えることから始めましょう。次に、自分にとって最も重要な目標を明確に言葉にします。最後に、皆さん自身が残したいレガシーを決めます。

目的文を書き、常に自分の念頭に置くようにすれば、レオとしての目標を達成することへの内的動機が高まるはずです。



｜ 「参加者マニュアル」5ページを開いてもらう。

## 言う



これから行う実習では、まず、皆さんが定めた目標について考え、自分にとって最も重要だと思う1つを選んでください。「参加者マニュアル」の5ページに、自分にとって重要なこと、自分の最も重要な目標、残したいレガシーを書き込んでください。

実習のこの部分は約5分で終わっていただきます。

**実習を開始する。**

**5分が経過したら終了を告げる。**

## 言う



次に、自分を定義する個人的な文に取り組んでいただきます。「参加者マニュアル」の5ページに書き留めた情報を使って、6ページに個人的な文を記入してください。「参加者マニュアル」の6ページの最後には、例としてお役立ていただけるよう、個人的な文の例が4つ書かれています。

実習のこの部分は5分で終わってください。

**実習を開始する。**

**5分が経過したら終了を告げる。**

**自分の目的に集中する上でこの実習がどのように役立つと思ったか、各自の目標を達成しようという意欲にどのように影響したか、参加者に発表を求めることにより、実習をまとめる。**

## 言う

個人的な目的文を書いて発表することで、その目標を達成することへの固い決意が生まれたのではないのでしょうか。皆さんが達成したい目標のそれぞれについて、同じ作業を行うとよいでしょう。皆さんの目的をチームメンバーに伝え、彼らにも同じように各自の目的を伝えるよう求めれば、チーム内で内的動機を高めるために役立ちます。結果的に、皆さんが成功する可能性も高まることになるはずです。

**「私たちは、このセッションの目標を達成することができたでしょうか？」と質問し、まとめに移行する。**

## まとめ

合計：5分

### プレゼンテーション：セッションのまとめ（5分）

表示する

| スライド15：「セッションの目標」を表示する



質問する

私たちは目標を達成できたでしょうか？

言う



このセッションの締めくくりとして、「参加者マニュアル」の7ページに、このセッションで学んだことの要点を書き留めてください。「このセッションで得られた知識によって、これから何のやり方を変えていくか？」と自問してみてください。

参加者に3分を与えて、学んだことの要点を書き留めてもらおう。

3分が経過したら終了を告げる。

時間が許せば、3～4人の参加者に、学んだことの要点を1つ以上、まだ挙がっていない要点の中から発表してもらおう。