

大学生の行事を通したリーダー養成の試み (2)

～ MBTI® * 1 グループ体験を通した A 短期大学のリーダー組織の成長～

A Trial of Leader Training through the School Events by Junior College Students (2)

～ Growth of Junior College A Leader Organization through MBTI Group Work ～

大野 雄子

Yuko OHNO

キーワード：大学生のリーダー養成 チームビルディング MBTI 自己分析 性格の強み

I はじめに

1. リーダーズ研修会について

A 短期大学は、教育者・保育者を養成する短期大学である。学生を中心とした様々な行事、クラス活動、委員会活動を通し、それらの企画や運営を行うことで、教育・保育現場に必要な経験を深める機会としている。行事の効果や身についた力については、「大学生の行事を通したリーダー養成の試み (1)」(大野、村瀬、久保木、鈴木 2020) に述べた。

ところが、短期大学では在学する2年という限られた期間で充実した行事を実現していくことが求められている。活動の運営を引き継いでいくには、リーダーを中心とした組織を作り上げることが重要である。そこで、年に2回リーダーズ研修会を実施している。

リーダーズ研修会は、学生が自ら考え実践できるリーダーになるための基礎力を育てることを目的としている。そしてリーダーに基礎力を育て伸ばすことにより、リーダー以外の学生もその力の影響を受けて、共に向上し合える環境を作り出せると考えている。

2019年9月に実施したリーダーズ研修会の中で、筆者は「自分の強みや相手のよいところを生かしたリーダーのあり方について」というテー

マで、MBTI を使ったのグループフィードバックを実施した。それにより学生が自分自身の認知のスタイルを知り、自己理解をすることで、他者理解が促進され、自分らしいリーダーシップの在り方を知ることをめざした。

¹ MBTI is registered trademarks of CPP, Inc.

2. 「MBTI グループ体験」を選択した理由

リーダーズ研修会で用いたMBTIは、C.G.Jungの『タイプ論 (Psychologische Typen)』(1921)をもとに、K.C.BriggsとI.B.Myersが開発した性格検査である。MBTIの理論(園田2000)からは、①外向 Extraversion(以後 E)－内向 Introversion(以後 I)の心的態度の指標と、②感覚 Sensing(以後 S)－直観 iNtuition(以後 N)、③感情 Feeling(以後 F)－思考 Thinking(以後 T)の心的機能の指標、④外界に対し知覚的態度 Perceiving(以後 P)－外界に対し判断的態度 Judging(以後 J)の心的態度の指標と、4つの二律背反の指標から性格タイプの結果が16タイプに表される。そして一つのタイプ性格の中にはダイナミックスが存在するというのも大きな特徴であり、タイプ性格を構成する心的機能は、主機能・補助機能・第三機能・劣等機能と序列が存在し、多面的に性格について分析することができる。

MBTIは、米国APAのレベルBに位置づけ

られた検査であり、基本的に対面式でのフィードバックを必要とする。検査結果をきっかけとし、それをもとに個人または、グループを対象とし、トレーニングを受けたユーザーがフィードバックをすることにより、自身のベストフィットタイプを意識化していくプロセスを重要視している。

今回のリーダーズ研修でMBTIを選択した理由は、リーダーを特性論的に捉えた手法を用いるよりも学生それぞれのリーダーのあり方や強みを生かすことができるよう、タイプ論がベースであること、将来的に教育者・保育者として、子ども一人一人の個性を理解し向き合っていく学生であるために、自分の認知のスタイルを個性として意識化し、他者も同じように自分とは異なる認知のスタイルがあることを理解することが、共感の仕方や教え方により影響をもたらすということからである。

Ⅱ 目的

本研究は、学生リーダーが自己理解を深めることで他者理解の促進を図るとともに、リーダーとしての自分の強みや困難な時の無自覚な対処方法に気づくこと、当該リーダーが構成する本グループの特徴によって無意識的に陥りやすい方向性を分析する。

Ⅲ 方法

対象者:リーダー学生(学生会執行役員、クラス長、委員会委員長、クラブ部長、チューター)32名

調査日時:2019年11月9日 9:30～12:30

調査手順

1. MBTIを実施する。
2. MBTIの結果(報告されたタイプ)をもとに、3時間のグループフィードバックを行い、その中でリーダー学生が自身のベストフィットタイプを見つけられるようにする。
3. MBTIグループ体験を行う前・後にアンケート

を実施する。

質問の(1)は、MBTIグループ体験の前・後のリーダー学生の気持ちの変化について調べるため、12の項目について、事前・事後に「1. あてはまらない」～「5. あてはまる」の5件法で回答する。質問(2)～(6)は、グループ体験の前・後に記述式で回答をし、その記述内容や、数値の変化について分析する。

アンケートの内容は以下のとおりである。

(1) 自分の気持ちに合っているものを「1. あてはまらない」～「5. あてはまる」の5段階から選びなさい。(事前/事後)

- ①自分の生まれ持った強み(持ち味)がわかる。
- ②仲間の「その人らしさ」が理解できる。
- ③自分が「ふつう」と思ったり、やり易かったりすることが人により異なることがある。
- ④仲間の行動の意味を理解しようとする。
- ⑤話し合いによって結論を導き出すことができる。
- ⑥チームの中で自分が貢献できることがわかる。
- ⑦自己主張、自己抑制ができる。(感情のコントロール)。
- ⑧いろいろなリーダーがいてもよい。
- ⑨組織の中で自分を生かすことができる。
- ⑩自分のリーダーシップの振り返りや反省を生かし改善できる。

- ⑪仲間と力を合わせ課題解決できる。
- ⑫他のメンバーへの自分自身の影響を意識できる。

(2) リーダーをするうえでの強みについての自由記述(事後)

(3) リーダーとして困難だと感じる場面についての自由記述(事前/事後)

(4) 困難時の対処の仕方についての自由記述(事前)

(5) 今後の困難時に対処できると考えられることについての自由記述(事後)

(6) チームで活動する際に大切とすることの自由記述(事後)

4. 本グループ内のタイプによる特徴について分析をする。

IV 結果

1. グループ体験の前・後のリーダー学生の気持ちの変化

調査回答は、項目毎に事前と事後それぞれポイントの平均と標準偏差を求めた。(表1)

MBTI グループ体験の前・後で、①「自分の生まれ持った強み(持ち味)がわかる」は、1.28ポイントの上昇、②「仲間の「その人らしさ」が理解できる」は、0.69ポイントの上昇、③「自分が「ふつう」と思ったり、やり易かったりすることが人により異なることがある」は、0.5ポイントの上昇、④「仲間の行動の意味を理解しようとする」は、0.72ポイントの上昇、⑤「話し合いによって結論を導き出すことができる」は、0.66

ポイントの上昇、⑥「チームの中で自分が貢献できることがわかる」は、0.69ポイントの上昇、⑦「自己主張、自己抑制ができる。(感情のコントロール)」は、0.53ポイントの上昇、⑧「いろいろなリーダーがいてもよい」は、0.69ポイントの上昇、⑨「組織の中で自分を生かすことができる」は、0.53ポイントの上昇、⑩「自分のリーダーシップの振り返りや反省を生かし改善できる」は、0.94ポイントの上昇、⑪「仲間と力を合わせ課題解決できる」は、0.94ポイントの上昇、⑫「他のメンバーへの自分自身の影響を意識できる」は、0.87ポイントの上昇であり、全ての項目に於いて上昇するという結果が見られた。MBTIを用いたグループ体験は、本グループにおいて気持ちの面で一定の自己理解が促進されたといえる。

表1 MBTI グループ体験前後の気持ちの変化 N=32

質問項目	事前		事後		後-前 平均の差
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	
① 自分の生まれ持った強み(持ち味)がわかる	2.94	0.90	4.22	0.70	1.28
② 仲間の「その人らしさ」が理解できる	3.44	0.61	4.13	0.70	0.69
③ 自分が「ふつう」と思ったり、やり易かったりすることが人により異なることがある	3.72	1.04	4.22	0.93	0.50
④ 仲間の行動の意味を理解しようとする	3.56	0.82	4.28	0.66	0.72
⑤ 話し合いによって結論を導き出すことができる。	3.31	0.81	3.97	0.77	0.66
⑥ チームの中で自分が貢献できることがわかる	3.34	0.96	4.03	0.81	0.69
⑦ 自己主張、自己抑制ができる。(感情のコントロール)	3.38	0.89	3.91	0.80	0.53
⑧ いろいろなリーダーがいてもよい	4.38	0.86	4.72	0.51	0.34
⑨ 組織の中で自分を生かすことができる	3.56	0.79	4.09	0.84	0.53
⑩ 自分のリーダーシップの振り返りや反省を生かし改善できる	3.19	0.77	4.13	0.70	0.94
⑪ 仲間と力を合わせ課題解決できる。	3.81	0.85	4.31	0.63	0.94
⑫ 他のメンバーへの自分自身の影響を意識できる	3.13	0.74	4.00	0.61	0.87

2.MBTIの結果からみられる本グループの傾向

(1) 本グループのタイプテーブル

リーダー研修会でMBTIのグループフィードバックをおこなった32名のベストフィットタイプを16のタイプに分類した。そしてこの集団内でのタイプ別の割合とSSRを求めた(表2)。

SSR(Self Selection Ratio)は、対象とする集団内の一つひとつのタイプの出現率を標準のタイプテーブルの同じタイプの出現率で除した数値をいい、特定のタイプの出現率を見ることがで

きる。その公式に則ると、ENFJのSSRは通常の出現率(無作為に集団を測定した場合に出現するだろう人数)より4.91倍の出現率と顕著に多く、次いでESFPは3.4倍、INFPは2.61倍、ENFPは2.11倍、ISFJは1.04倍であり、F指向を示す学生が明らかに多いタイプテーブルが形成されている。また、各指向別の数値が示すように、F指向が94%、T指向が6%と大多数がF指向という特徴をもった集団であることがわかった。

表2 2019年度リーダーズ研修会参加者のタイプテーブル N=32

ISTJ N = 0	ISFJ N = 3 9% SSR=1.04 ■■■■	INFJ N = 0	INTJ N = 0
ISTP N = 1 3% SSR=0.72 ■	ISFP N = 0	INFP N = 5 16% SSR=2.61 ■■■■■	INTP N = 0
ESTP N = 0	ESFP N = 8 25% SSR=3.4 ■■■■■■■■■■	ENFP N = 7 22% SSR=2.11 ■■■■■■■■	ENTP N = 0
ESTJ N = 1 3% SSR=0.35 ■	ESFJ N = 4 13% SSR=1.00 ■■■■■	ENFJ N = 3 9% SSR=4.91 ■■■■	ENTJ N = 0

指向	人数	%
E	23	72
I	9	28
S	17	53
N	15	47
T	2	6
F	30	94
J	11	34
P	21	66
IJ	3	9
IP	6	19
EP	15	47
EJ	8	25
ST	2	6
SF	15	47
NF	15	47
NT	0	0
IS	4	13
IN	5	16
ES	13	41
EN	10	31
TJ	1	3
TP	1	3
FP	20	63
FJ	10	31
NF	15	47
NT	0	0
SP	9	28
SJ	8	25
Sdom	11	34
Ndom	7	22
Tdom	2	6
Fdom	12	38

(2) 象限による分類

タイプテーブルの分類には、エネルギーの指標であるEかI、知覚機能の指向であるSかNの組み合わせにより、IS、IN、ES、ENの象限による分類ができる(サンドラK.ハーシュ&ジーンM.クメロウ2010)。これは、リーダーシップ、学習スタイル、仕事の進め方を理解する際に用いられ、リーダーシップのスタイルとしてISは、「今、その場で求められていることに注意を向ける」こと、INは、「何をしたらよいかについての考えや、アイデアを挙げる」こと、ESは、「実際に行動に移す」こと、ENは、「熱意を表現する」とされている。

本集団を構成する割合は、ISは13%、INは16%、ESは41%、ENは31%であることから、(表3)のようになる。

(3) 基本心的機能の組み合わせによる分類

基本心的機能の組み合わせによる分類は、ST、SF、NF、NTによる分類であり、STは6%、SFは47%、NFは47%、NTは無しという結果であった。

この分類は、コミュニケーションスタイル、課題解決、キャリア選択、組織・文化を理解するために用いられる(サンドラ&ジーン2010)。同書による「組織への貢献」、「ストレスを感じる事」、「ストレスを感じる事」、「チームに求める事」と本集団の割合をまとめた(表4)。

(4) 気質によるタイプの分類

気質によるタイプとは、SJ、SP、NF、NTに分類され、主に活動のパターンを示すのに用いられる(サンドラK.ハーシュ&ジーンM.クメロウ2010)。本集団での割合は、SJは25%、SPは28%、NFは47%、NTは無しであった。気質により分類された、それぞれの特徴と割合を以下のとおり示した(表5)。

3. アンケートの自由記述について

アンケートの自由記述は、「判断機能と外界

への接し方の態度との組み合わせ：リーダーシップのスタイル」(園田2000)により分類と分析を行った。判断機能(TかF)と外界への接し方(JかP)の組み合わせは、リーダーシップやフォロワーシップの仕方の現れに関係するため(イザベル2011)、FJ、FP、TJ、TPに分けた。FJは「熱心な姿勢をとるリーダー」、FPは「友好的に対応するリーダー」、TJは「論理的に決断するリーダー」、TPは「柔軟に考えるリーダー」とされている。

それぞれの質問に対する自由記述の結果は、以下のとおりである。

(1) リーダーをするうえでの自分の強みについて

グループ体験後の「リーダーをするうえでの自分の強みについて」の自由記述の結果である(表6)。記述された自分の強みを分析すると、本グループの31%であるFJは、「思いやりや、協力、調和、雰囲気作りを大切にすること」という記述が多く、次いで「決断力や計画性、時間や順序だてて」ということを強みとしていた。63%を占めるFPは、「仲間の気持ちを大切に、思いやりと共感をもって関わるということ」が多く、「調和と協調性を大切にすること、柔軟さや臨機応変さ、伝え方・説得力、熱意や責任感」などが挙げられた。TJ、TPは1件ずつの少数意見であるが性格の特徴がよく示されている。TJは「論理的思考で判断する傾向があるので、物事を客観的に考えることができること」、TPは「その場での必要な事態の修復、実際に手本を示しながら導く。他者を緩やかに管理したり、指導する。解決すべき課題から外れない…」という強みが挙げられた。

(2) リーダーが困難だと感じる場面について

グループ体験前後に行ったのアンケートから「リーダーとして困難だと感じる場面について」の自由記述である(表7)。

グループ体験前と後と比較して、困難とすることが更に整理され、詳しく述べられている場合はあるが、今回は困難とする状況を知ることが目的なので、比較はせず状況を理解す

るための分析をする。

FJのリーダーは、困難を感じる場面として、意見がバラバラになるということをよく挙げている。衝突を避けるあまり、他者の意見を聞き過ぎてしまい、意見をまとめられないことは、判断することや計画性を大切にしている。FJのリーダーにとっては、大変な状況であると推察する。

さらに言うと、T指向の人ならば抵抗感のない議論する。T指向にとっては、議論は健全なことで、ということ意見がバラバラになるととらえやすいのではないかと予測される。

FPのリーダーは、自分の中でおおよそをつまみ、臨機応変に変化できる範囲で決めている。F指向は気持の納得を大切にしながらも自分の

表3 象限から見た特徴と本グループ内の割合

象限	リーダーシップのスタイル	割合
IS	今、その場で求められていることに注意を向ける	13%
IN	何をしたらよいかについての考えやアイデアを挙げる	16%
ES	実際に行動に移す	41%
EN	熱意を表現する	31%

表4 基本的機能の組み合わせによる特徴と本グループ内の割合

	組織への貢献	ストレスを感じること	ストレスを軽減する方法	チームに求めること	割合
ST	方針と手順を提示	仕事が正確に行われていない時	段取りをきちんとつける	結果を出すこと	6%
SF	内部顧客・外部顧客へのサービスの提示	人々の間で意見が対立している時	人々のニーズに応える	援助を提供しあう	47%
NF	努力してもよい理想の提示	大切にすべきことが無視されたり否定されたりした時	ものごとの価値を明確にする	励まし合い	47%
NT	理論的な枠組みの提示	原理原則が間違っていたり、そこに欠陥が認められたりする時	原理原則が正しいことを確認する	システムの構築	0%

表5 気質から見た特徴と本グループ内の割合

気質	リーダーシップのスタイル	割合
SJ	伝統を重んじ、安定を維持し、ものごとを統合する	25%
SP	現場の課題解決を行う、交渉したり、緊急事態への対処をする	28%
NF	人と人との媒介をし、人を説得したり、励ます	47%
NT	ビジョンを持ち、システムの設計や構築をする	0

中に答えを持っているという状況は、明らかにFJの周りの意見を聞きながら答えを見いだしていくものとは異なっている。情報収集や状況を見ることに終始し、決断を先延ばしにすることから、計画が適切に遂行されず、チームが締め切りのない状況に陥り、困難さを感じてしまうことが考えられる。

TJのリーダーは、計画を立てて活動しようとしても個人的に用事があって参加できない人や連絡もなく休む人、参加意欲がない人に対して対応がすることができず、計画を遂行できない時や、原因と結果で考えることが困難さを生じさせると言える。

TPのリーダーは、自身の記述のように「周りの意見をしっかりと取り入れ、調和や協調を自分自身がするのが苦手。相手との対話をする時も交渉、議論などをする場面になってしまう。意

見を押し付け、周りに行わせる感情的にならずに客観的に、なおかつ冷めた目線でのみしか、見れずに自分を当事者として考えられない。自分のことよりも周りのみんなの進行度とかを気にする」と自分自身を客観的に捉えたうえでF指向と対極となる意見を記述している。

(3) 困難と感じる時の対処の仕方について

リーダーをする中で困難と感じる時の今までの対処の仕方と、今後の困難と感じる時に考えられる対処方法についての自由記述である(表8)。前者はグループ体験前に、後者はグループ体験後に記述を依頼した。

FJのリーダーは人に相談し、自分以外の人の意見を取り入れていくという意見が多く、自分の強みを生かしていくという対処方法がとられている。

FPのリーダーは、周囲の人に相談し、いわ

表6 リーダーをするうえでの自分の強みについての記述のまとめ (グループ体験後) N=32

FJ	<ul style="list-style-type: none"> ・適度に相手を心配したり、声をかける力があると結果を見て思いました。周囲の状況にも適度に反応し、協力する姿勢を取れるところだと思います ・私は圧を与えない話し方をできるからこそ、誰もがその場で話せる雰囲気を作ることができるのではないかと思います。また意見を出すためには自分の中で考えを持たなくてはならないので、自分の考えを確かめる時間もあった方が良かったと思います ・個人的な思い入れを持ってかかわる ニーズに即応できる ・相手に喜んでもらうために、一人ひとりの要望に関心を払うことで人を思いやる心がある ・実直であるという姿は物事に一生懸命に取り組むことややり遂げることの手本を示す ・課題を正確に時間内に完了することを好み普段から日常の業務を効率的にこなすということ ・決断力。クラスのこともしっかり責任を持つことができる ・小さい変化に気がつくことができ、フォローすることができる ・人を思いやることができる ・全体だけでなく、個々も気かけられる ・個々の強みや得意なところを把握し、それぞれに合った仕事を任せる ・みんなで分担して行い効率よく進められる ・人を思いやる。人の気持ちを考えながら動ける。計画的に行動できる。 ・人の気持ちを考えられること ・調和のために行動できること ・気持ちを大切にする ・調和 ・基本を大切にし、達成すべき目標からずれずに向かっていくことができる ・事実を適切に認識し、解決するために必要なことを順序立てることができる ・自分の気持ちや考えを順序立てて伝える
----	--

FP	<p>・人の気持ちを大切に、調和、協調を生かして結論を導くことができる、平和なリーダーだと思った。また状況に応じて柔軟に対応することもできる。外向であることから、人との関わりから学ぶことがある。自分を表現しつつも周囲に注意を払って全員と関わるができる。人のやる気を出させることができる</p>
	<p>・人当たりが良く感受性が鋭く説得力がある ・熱意があり物事の制約にとらわれず多趣味 ・他者に支持的で他者からも支持を求める</p>
	<p>・いろいろな話を聞いてみて、私の強みは気が利くと言うよりは相手の可能性を見つけることができることだと思います。相手の良いところを見つけ、そこをその人一人ひとりに生かしてもらおうことが今までの行事の中で出来てきていたと思います。これからも他者を受け入れていきたいと思っています</p>
	<p>・責任感 ・しっかりと伝える</p>
	<p>・変化があればそれなりの対応ができる ・一人で決めず、みんなの話を聞いた上で決定できる ・話を聞ける ・人を好き嫌いで判断しない ・公平 ・人の気持ちを分かろうとする ・可能性を信じる ・期待する ・共感する ・意図を探す</p>
	<p>・臨機応変さがある ・周りの人とたくさん関われる ・相手の気持ちを考えながら判断できる</p>
	<p>・委員会には様々なタイプの人があるので、バランスを考えて活動を行うことが大切だと改めて思いました</p>
	<p>・人と関わるのが好き ・協力することが得意</p>
	<p>・行動力と他者への思いやりだと思います。やると決めたら自分の意思は貫き通す自信があります。また他者の気持ちを汲み取り自分の行動につなげていくことができると思っています</p>
	<p>・自分の強みは外向的に関わることだと思います。誰とでも話せることから仲間意識が強く助け合いを好むと思います</p>
	<p>・他者に熱心に働きかけたり協力することを惜しまない ・自分の所属している組織を他者に良い印象を与えられる ・相手をありのまま受け止める</p>
	<p>・状況に合わせて柔軟に対応ができる ・他者とうまく関われる</p>
	<p>・熱意がある ・協力することを惜しまない ・世話好き ・大きな声で話す ・最後までやり切る</p>
	<p>・周りをよく見ている ・相手の立場に立って考えることができる ・臨機応変</p>
	<p>・私は他人の気持ちに寄り添って物事を考えられます。何かを伝える際受け取る側の気持ちをまず考え、どのように伝えたら良いか、どのように伝えたら伝わりやすいかなど、細部まで気にかけて行動することができます</p>
	<p>・状況に応じて柔軟に計画の変更をすることができる ・相手の話を聞き共感する気持ちを持つ ・制約にとらわれない</p>
	<p>・いろいろな話を聞いてみて、リーダーとして自分の意思をしっかり持つことが大事だと思いました。私が皆えの意見に流されたり、揺さぶられたりしているから気持ちよく話が進まないし、決まらないのだと思いました。リーダーの自覚を持ち、自分の考えをはっきり伝え、みんなと向き合っていこうと思いました</p>
	<p>・一人ひとりの人柄をしっかり理解する</p>
	<p>・周りの人、周りのリーダーと協力する ・人の気持ちを尊重する、様々な人がいることを理解する</p>
	<p>・INFPの特徴として相手の気持ちを敏感に察する、平和主義者と言われています。これは確かにそうだなと納得します。これを生かして困っている人や悩みがある人に誰よりも早く気づき、そういう人を助けてあげることができると思います。リーダーは誰かを引っ張っていくことが大切ですが、みんながみんなついてこれるわけではありません。そういう時自分の強みを生かせるのではないかと思います</p>
TJ	<p>・論理的思考で判断する傾向があるので、物事を客観的に考えることができること</p>
TP	<p>・その場での必要な事態の修復、実際に手本を示しながら導く ・他者を緩やかに管理したり、指導する。解決すべき課題から外れないなどといった点は実際に行えていると思えた</p>

ば情報収集をして自分以外の人の意見を取り入れてから決断をしていくという強みを生かすことに加え、先延ばしにしていることを計画的に実施できるようにしたり、苦手としていたことへの

表7 リーダーが困難だと感じられる場面の記述のまとめ

	グループ体験前	グループ体験後
FJ	<ul style="list-style-type: none"> ・判断するとき、他の人の判断を聞いて自分の考えを迷い悩むことが多く一貫性がない。 ・自分の考えに自信が持てず自己否認しがち、周りからの批判に過敏になっている 	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の考えを仲間に伝え、自分の意見を大切にしながら相手の意見を踏まえ、よりよい判断ができるように協力するという意識を持つ・批判は一つの意見であり、よりよい方へいけるといように考え受け止めていきたい
	<ul style="list-style-type: none"> ・周りがあまりノリ気ではない内容を進めなくてはならない時です。ノリ気では無いものをどうしたら全員で考え、全員で目標を見られるのかわからず悩むことが多いです。そしてそんな時にどう前で話せば良いのかを考えるのも難しいです 	<ul style="list-style-type: none"> ・ノリ気ではないことで、周りの人の意見が見えないまま物事を進めていくことに難しさを感じています。私自身でもあまりノリ気でない内容だとさらに進めていくことに困難と感じます
	<ul style="list-style-type: none"> ・一人一人の向いている方向がバラバラになってしまった時 	<ul style="list-style-type: none"> ・皆の意見を聞き過ぎてしまうところ・皆の意見を優先して仕事を疎かにしてしまう
	<ul style="list-style-type: none"> ・一人で何でもやっけてしまいがちであるために潰れやすい ・相手のことを考えすぎて強く言うべきところを言えない ・みんなの意見がバラバラの時 ・物事に対してのベクトルの向きがバラバラの時 	<ul style="list-style-type: none"> ・衝突をあえて避けてしまったり、問題を見て見ぬふりをしてしまうことがあるため思ったことをきちんと伝えられなかったり、丸く収めようとしてしまう。相手や組織にとって良いと思ったことを押し付けてしまうことがあるため、相手の価値観とズレが生じトラブルになる。
	<ul style="list-style-type: none"> ・クラスメートは30数名いますがみんな違った性格や考え方感じ方で生活しています みんなを1団体として動かし、まとめていく時に、多数の意見や考え、感じ方に合わせてしまうと数人は嫌な思いをする人が出てきてしまいます。それはしょうがないことだと思いますが、そこに深く心配をしてしまう自分が嫌になります。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自分が先陣を切ってみんなをまとめなければならぬのにやっていることに対して途中で別の話が入ってきてしまうと今やっていたことをやめてしまってその話に手をつけてしまうところがあるところですねみんなに周知して、1つのことを始めているのにこんなことをしてしまったらみんなが混乱してしまいます
	<ul style="list-style-type: none"> ・計画通りいかない時、予想外のことが起きたとき ・グループの協調性やまとまりがない時 	<ul style="list-style-type: none"> ・グループの中の人間関係が良くない時 ・自分(個人的)に嫌なことがあったとき、気分が上からない時、気をつけていてもみんなに影響を与えてしまうはないか
	<ul style="list-style-type: none"> 自分のやるべきこと等が活動とかぶり、忙しくなった時にてんぱる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・いろいろな可能性を見落とししたり、代案を考えない ・思ってもいないことが起きると対応しきれなくなる ・自分にとって大切な人や物の問題点を認めたり、それに対処すること
	<ul style="list-style-type: none"> ・意見をまとめる時、意思を曲げない人たちで意見が食い違っている時・話し合いに意欲のない人がいる時 	<ul style="list-style-type: none"> ・考えの視点の違いを理解して話をする
	<ul style="list-style-type: none"> ・全員の意見を聞いた上で、みんなが納得いくようにまとめること、リーダーとしての責任が重い 	<ul style="list-style-type: none"> ・共感してしまい自分の意見をうまく言えない
	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の考えと周りの意見が違うときに困惑してしまう ・ひとりで考え込んでしまい余裕がなくなってしまう 	<ul style="list-style-type: none"> ・一旦決めたことに固執し、融通が利かず、状況の変化を受け入れられない・余裕をなくし、やるべきことにとらわれてしまう・型にはまってしまう、新しい観点到欠ける

FP	<ul style="list-style-type: none"> 一人ひとりの考えや方向性があまりに違う時、困難というより、面倒くさいなと思ってしまう 話の通じない人と話している時、なぜこの人には通じないのかと悩む 自分の中の考えがなかなかまとまらない 全員の意見を聞いてその意見をまとめる時 指示を出してその通りに運んでくれない時 協力してもらえない時 話を聞いてもらえない時 自分勝手に動いてしまう人が多くいる時 みんながついてこない 決めたことにいちゃもんをつける人がいる時 みんなの意見がまとまらない時 集まる時間、集まれる時間のみんなの日程を把握し把握した上で病棟になるように日程を組むこと。みんなが集まれる時間を見つけるのが難しかった 自分の考えている理想と他者の考えているものが違ったとき 自分の思いがうまく伝わらない時 なんでもかんでも良いと言ってしまふところ 気が弱く押しに負けてしまふところ 個を見る力 全てを把握することです、全員の心を知るのも難しいと思います。人間関係など変化があるものは、わかってあげられない時や、声をかけてあげられないと思います。意見が食い違うので困ります 異なる意見が出た時 いざこざが起きた時 みんなが話を聞いてくれない 思いが伝わらない 意見がまとまらない 話がまとまらない 伝えるのが難しい 準備などをするのにトップに立って指示をする 予定を急に変更された時 話を聞いてもらえない時 一人で何かをしようとして爆発してしまう まとまりのない時 集中力が続かず自分のやりたいことをしてしまう人たちをまとめるのは難しいです 何か問題が起きてしまったときに、今後どうしたら良いのかと思ひ、あたふたしてしまい目の前のことに目を向けられていない時 	<ul style="list-style-type: none"> 計画性がなくやらなくてはいけないことを後回しにしてしまう 反発しやすいことがある 注意が散漫になるため長い間の話し合いはできない 意見が上手にまとまらない時 行事などにみんなの気持ちがバラバラの時 前と同じ みんなが好き放題意見を言ったり話したりしている時 把握することは大切だけどみんなの意見を聞いて尊重しては決まらないと思った。なるべく集まれる人が多い日などで見切りを早い段階でつけられるとスムーズだと思った 相手や組織にとって良いと思ったことを押し付けてしまうことがあるため、相手の価値観とズレが生じトラブルになってしまう 自分自身、柔軟なところはとても良いところと思いますが、その柔軟さゆえに人の感情に押されて曲げてしまうことが多くあるため、リーダーとしては一番弱い点であると思います。また全体を見ると個が見えなくなることが多いため両者とも見られるようになりたいです リーダーとして困難というよりも自分と反対のタイプの人とどのように関わっていくのか考えるのが難しいと思います。 自分と離れているタイプを理解するのが大切であるからこそ、やりがいを感じられると思います ゆったりとした場面 静かすぎる場面 活気のない場面 人の意見に左右されやすい タイプが違う人と話し合いをする時 責任を持って指示をする時 気持ちだけで動かさずしてしまつて計画的に動けない時 話を聞いてもらえない時 一人でやろうとしてしまふ(頼れない) 全員が賛成と言うわけではないと言う時 1人でも嫌な思いをすることがないように実行することが難しいです 「リーダーとはこう」と一つに決められたものではなく、様々なタイプ、性格のリーダーがいるのだと言うことを知りました。自分に合ったリーダーとしてのやり方で良いのだと思いました
----	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> ・話し合いの場で、参加してくれない人がいたりする時 ・行事が終わる毎に、自分をもっとまとめることができるはずだろうと、クラスの結果を自分の責任にしまう時 ・何かの準備などで、その準備に参加してくれる人と、してくれない人とはっきり分かれてしまった時 	<ul style="list-style-type: none"> ・全員が同じ方向を見て行事に参加してもらうときは、まずは私がしっかりすることが必要だと思いました
	<ul style="list-style-type: none"> ・うまくまとめることができない時やなかなか指示が通らず次の行動ができない時 ・集まりに人数が集まらず、その日にしたいことが全くできない時 	<ul style="list-style-type: none"> ・性格を理解しなければいけない
	<ul style="list-style-type: none"> ・人をまとめること ・やりたくない人に対しどう伝えるべきか 	<ul style="list-style-type: none"> ・自分より人の気持ちを優先すること ・意見をまとめること ・必要なものを選んで、いらぬものを捨てること
	<ul style="list-style-type: none"> ・私は人に叱られるとなぜわかってくれないのかと心を閉ざしてしまいます。また、リーダーなのに叱られると改善するとしてもそれまですぐへこみ立ち直りが遅いです。リーダーとしてこれはまずいし、自分は引っ張っていく立場だからあまり強く否定されてたらやってられないやと少し相手が悪いんだと思い込んでいました。そんな自分は嫌いでした 	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の内面にある価値観が脅かされた時、途端に周囲に合わせることをやめるというのは当てはまっていると思いますがそれはリーダーとして直さなければならないことだと思います。自分が間違っていて叱られてもすみませんとは口では言っても心の中では永久に許せなかったり、わかってももらえないやと思ってしまうので、自分のために叱っているということを自分に言い聞かすようにしたいと思います
TJ	<ul style="list-style-type: none"> ・計画を立てて活動しようとしても個人的に用事があって参加できない人や連絡もなく休む人、参加意欲がない人に対して対応がすることができず、計画が遅れてしまった時 	<ul style="list-style-type: none"> ・何が原因で遅れてしまったのか振り返り、次の機会に反省して改善点を生かしていくといいと思った
TP	<ul style="list-style-type: none"> ・周りの意見をしっかりと取り入れ、調和や協調を自分自身がするのが苦手。相手との対話をする時も交渉、議論などをする場面になってしまう。意見を押し付け、周りに行わせる感情的にならずに客観的に、なおかつ冷めた目線でのみしか、見れずに自分を当事者として考えられない。自分のことよりも周りのみんなの進行度とかを気にする 	<ul style="list-style-type: none"> ・ISTPの考えられる弱みすべてに当てはまっているため、これらの場面を改善すべきだと思う

成長を視野に入れている。批判をされても、それはその人の意見として受け止められる性格の違いの理解などもみられた。

TJのリーダーは、事前の意見では、他者の意見を聞き、一緒に解決を図っていたが、事後では、人の意見を聞き、自分自身で解決を図るという対処方法が考えられていた。これは、同じ内Fを使うという点で、FPの対処に繋がっている。

TPのリーダーは、誰かの助言を待ったり、意見を言ったところでの確でないなら意味がないと自己完結してしまいがちであったが、PDCAサイクルを利用するなど、計画的に取り組むことで自身の劣等機能の克服の方向へと対処の方法が向いていくことが明らかになった。

(5) リーダーが感じる「チームで活動する際に大切なこと」

フィードバック後のアンケートにおいて、「チームで活動する際に大切とすること」についての自由記述をした結果は以下のとおりである(表9)。グループ体験を終えて、性格の違いを理解しながら他者の存在を受け止めたり、強みや長所を生かしたりと、性格について触れている回答が見られている。

V 考察

1. F指向偏重の組織でのリーダーシップ

(1) F指向偏重の組織とリーダーシップの指向性

タイプテーブルを見ると本グループは、94%をF指向が占めるF偏重の集団である。本来、保育者を志望する学生は、97%がF指向であることは明らかにされている(大野・吉村 2006)が、母集団を反映するようにF指向が多く、とりわけNFPの学生がリーダーという役割に興味を抱きやすいということがわかった。

知覚機能、判断機能、外界に対する心的態度を組み合わせ、本集団を分析すると、NFPは38%、SFPは25%、SFJは22%、NFJは9%であった(表10)。NFPは判断機能が内向感情(内F)である。内Fの人の成長支援をモ

チベーションとするあり方は、リーダーという役割に合致しており興味を持ちやすいと言える。

同じF指向であってもFJとFPでは、外Fと内Fの違いがあり、FJの周りの意見を聞き、チームの中に答えを見いだすという考え方と、FPの周りの意見を大切にしながらも自分の中に柔軟な答えを持っているという点で大きな違いが、自分の強みについての記述含め、困難な時には特に強く表れている。このことから今後リーダーズ研修会の際には、FJとFPの説明に重きを置くことや、外Fと内Fに分かれワークを取り入れるなどの工夫をすることが、F指向の偏重集団の中で更なる違いの認め合いや、お互いの行動の理解が進むであろうと感じ、新たな課題となった。

表10 知覚機能、判断機能、外界に対する心的態度の組み合わせ

	人数	グループでの割合
NFP	12	38%
NFJ	3	9%
NTP	0	0
NTJ	0	0
SFP	8	25%
SFJ	7	22%
STP	1	3%
STJ	1	3%

(2) 論理的判断に価値を置かないことからおきること

本グループは、T指向が少ない集団である。特に気質によるタイプ分類や、基本心的態度の組み合わせによる分類から、NTは0%であり、理論的な枠組みを提示することや、ビジョンを持ち、システムの設計や構築をするという点に十分な価値が置かれていない。長期的な目標を達成するための戦略を練ることや、幅広い知識を得ていくことをせずに、共感できることや他者との繋がりを重視することから、明確でないビジョンやシステムの中で無益な苦労や、意見を戦わせることを避けることによるマンネリが生じやすいことが考えられる。

また、T指向にとって健全であり、当たり前とする議論することについて、F指向では、批判

表8 リーダーが困難と感じる時の対処方法 自由記述まとめ

	グループ体験前	グループ体験後
FJ	・第三者や友人に相談をして実践してみる ・他の団体と比べず、自分のクラスと個性を大切に、良さがクラスのためになるように動かしていく	・自分の考えを大切にしながら相談をする ・周りの批判は期待があることを考え、ポジティブな思考で実践をする ・他のクラスの良いところを取り入れてみる ・全員で目標を決めていく
	・友達に相談したり、1回考えるのをやめて、切り替えてからまた問題点に向き合いました	・今後も対処法はあまり変わらないと思います
	・一人で解決できないと思った時は副委員長と話し合う	・人には限界があることを理解する
	・信頼している友達に相談をし、客観的に見てもらうことで正しい判断は何か一緒に考えてもらっていた。自分が我慢すれば収まる問題やトラブルは自分が気持ちを鎮め、我慢していた	・一人一人の違いについてもう少し関心を払うようにし、衝突してしまった時に冷静に考え乗り越える力をつけるとよい。感情に振り回されず、物事を客観的に捉えるよう努める。また論理的かつ対極的な結果を考慮する
	・友達や2年生の先輩に相談し、自分でどうしたら良いのか考え、対処してきました	・友達や2年生の先輩に相談し、自分で何通りか改善策を考え、自分やクラスにとってよりよい方法を考え、対処ができると思う
	・現状把握し優先すべきこと、そうではないことを判断する ・頼りになる人を見つけ頼る	・一人ひとりのことを把握し、それぞれに合ったグループ(人間関係)仕事を任せ、良い雰囲気でも効率的に行う。(大変な仕事は一人で抱え込まず、みんなで分担して行う)
	・友達に相談する ・メモをする	・友達に相談する ・いろいろな幅広い可能性を考えておく
	・どうにかできるような事は自分で対応し、自分でどうしようもできない事は諦めていた	・他の人にも協力して対応する
	・整理して考える	・周りの意見も聞く
	・他の人の意見を聞き、取り入れていくようにする ・自分だけで決めず改善点など意見を上げてもらう	・他の人の意見を柔軟に受け入れ、新しい視点を見いだすようにする。型にはまらず未知なることに踏み出す勇気を持つようにしていきたいと思う。周りの状況や反応を取り入れながら自分の考えや気持ちをタイミングよく伝えられるようにする
FP	・解決できないものは中途半端にしたり、しなければならぬ事は後回しで最後にやっている	・目標達成するために計画を立て、日々の時間を管理する ・興味がそそられても今本当にやることなのか選別していく ・最も重要な事は何かについての優先順位を決め、その通りに課題を遂行する
	・どうしようと考えて自分で悩んで誰にも言えずにいた	・他の人にも自分の意見を伝えて、少しずつ協力してくれる人数を増やしていく
	・まずは自分で考えて、さらに深く自分の中で考えて…と言うように自分で抱え込んでいたと思います。友人などに相談することもありましたが、数人や信頼している人だけに相談をしまい全体の意見を取り込むのが最終手段のようになってしまっていました	・人に頼ることがとても大切だと感じました。自分だけの考えでは、思考の幅が狭すぎてしまって、また他人の意見を聞くことで自分の思考にはなかったものが見つかり、さらにはその考えとまた別の人の考えを掛け合わせればさらによりアイデアが生まれると思いました
	・友達に話す ・一度整理する	・周りに相談をする

	<ul style="list-style-type: none"> ・不平不満を聞かない ・友達に聞いてもらってストレス解消 	<ul style="list-style-type: none"> ・本人に違っていることを違うと言えずにイライラしていたため、適切な言い方で注意したり、自分がこう思うことを発信する。その人に自分の性格タイプをわかってもらいたい。相手のタイプもわかるようになる
	<ul style="list-style-type: none"> ・友達や先生、親に相談する 	<ul style="list-style-type: none"> ・友達親に相談する ・先輩に相談する ・SNSで同じ悩みを持つ仲間と考える ・専門機関に相談する
	<ul style="list-style-type: none"> ・副委員長や委員会に入っていない友達に意見を聞いた 	<ul style="list-style-type: none"> ・以前と同じように1人で悩まずに周りに助けを求める ・様々な意見を聞く
	<ul style="list-style-type: none"> ・困った時は助けを求めるように意識してきました。助けて欲しいと言える事も大切だと思います(弱みを見せる) 	<ul style="list-style-type: none"> ・自分一人で全てを抱えようとするのではなく、仕事を分散させて協力し合いながら仕事に取り組みたい
	<ul style="list-style-type: none"> ・人間関係がうまくいかず、すごく悩んでいる子や、その周りの子から相談を受けたら、親身になって対応し、少しずつでも解決できるようにしてきました。一人ひとりに合った声かけや見守りができたと思います 	<ul style="list-style-type: none"> ・普段の様子と少し違うな、何かおかしいなと感じたら、さりげなく様子を聞きます。そうすることで話してくれるかもしれないし、少しでも気持ちが楽になると良いと思います
	<ul style="list-style-type: none"> ・困ったらすぐに誰かに相談したり、頼ったりして問題を対処してきました 	<ul style="list-style-type: none"> ・まずは今自分ができる事は何か目に向け行動する。必要に応じて手伝いを頼むとすることができます
	<ul style="list-style-type: none"> ・自分は今どうすべきかどうしたらみんなが楽になるか 	<ul style="list-style-type: none"> ・明確に指示を出す
	<ul style="list-style-type: none"> ・周りの人に相談する ・他の人に任せる 	<ul style="list-style-type: none"> ・方法を見直し試してみる ・自分なりの伝え方を考える ・周りの人に相談する
	<ul style="list-style-type: none"> ・仲の良い友達一人に話していました。また自己解決をしていました。仲の良い友達に話すと言うのは、人を選ぶし、もしその人が自分のことをわかってくれなかったり、わかってくれたとしても言い方が腹立つなどとしたら、もうこれ以上話さなくていいかなと心を閉ざしてしまっていました。だからこそ困った時は一人や二人の少数で解決していることが多かった 	<ul style="list-style-type: none"> ・仲の良い友達一人に話して解決すると言うのは変える事は不可能ですが、ちょっとした事は周りの多くの友達にも頼ってみようかなと思います。そこで否定、批判されたとしても、その人は自分の考えを言っているだけで自分の性格とかは否定、批判しているわけではないと言うことを思いいろいろな人の意見を聞いて成長していきたいと思います
	<ul style="list-style-type: none"> ・人間関係がうまくいかず、すごく悩んでいる子や、その周りの子から相談を受けたら、親身になって対応し、少しずつでも解決できるようにしてきました。一人ひとりに合った声かけや見守りができたと思います 	<ul style="list-style-type: none"> ・普段の様子と少し違うな、何かおかしいなと感じたら、さりげなく様子を聞きます。そうすることで話してくれるかもしれないし、少しでも気持ちが楽になると良いと思います
TJ	<ul style="list-style-type: none"> ・信頼できる大人や友達に相談し対応を一緒に考えた 	<ul style="list-style-type: none"> ・他の人の意見を聞いて自分自身で解決できると思った
TP	<ul style="list-style-type: none"> ・自分ひとりで抱え込み、誰かの助言があるまで行動できない。意見を言っても的確でないなら意味がないと自己完結してしまい、状況に流されながら対処した時も多い。面倒なこと興味のないことは自分から積極的に行わず、微妙な関わり方のみでなるべく関わらないようにする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・考えられる弱みや成長のためのヒントの自分の中だけで解決、問題点の確認をせずに周囲の力を借り、他の人を思いやって行動ができるよう話し合い、計画を立てる必要があると思う。この中にはPDCAサイクルをうまく盛り込む必要があると思う

表9 チームで活動する際に大切とすること (グループ体験後) N=32

FJ	・自分の良さ(タイプ)をチームのために発揮する。今回わかった自分の考え方や他の人の考え方、自分にない考え方についても無視をしないという力が大切であると考えます
	・チーム全体でそれぞれ意見を持つことができ、更にその意見を周りに話せる環境や雰囲気であることが大切だと思います。「誰か」ではなく「みんな」で頑張り、それぞれ適材適所で頑張ることが個人の自信にもつながると思います
	・お互いの意見を尊重していくこと ・目標設定を共有してみんなで1つのことをする
	・チームという事は、様々な性格、考え方の人がいるということである。そのため、上手に活動していくためには、一人一人違うということを理解することが大切であると考えます。リーダーとして考えや気持ちを押し付けるのではなく、あくまで提案と言う形で、全員で話し合い、よい結果へと導くことが大切だと考える
	・様々なタイプの人がいることをリーダーが理解し、チームで計画、実行、検証、改善、実行(PDCAサイクル)をすることが大切である。無理な計画を立てないことや、リーダーには言葉の掛け方や決断力もとても大切
	・チームの皆がやるべきこと計画を理解すること(リーダーが計画を立ててもチームの人が知らないという意味がない) ・チームみんなでやり遂げる、協力する、と言うことをみんなで意識する ・リーダーが常に自覚を持ち、全体が良い雰囲気であるように心がける ・リーダーをみんなで支える意識を持つ。特にそばで支える存在(副リーダー等)がいること
	・それぞれの役割の仕事の自覚。リーダーはまとめつつ、周りを見ながら集団の雰囲気作りをする。いろいろな可能性を考えて計画を立てる
	・いろいろな性格の人がいることを理解した上で自分の強みを生かしてリーダーシップを取ったり、足りない部分は他の人と補いあい、協力して活動することが大切だと思った
	・周りの意見をしっかりと聞いていく ・まとめる ・自分の意見も伝える ・人の気持ちを考える
	・明確な目標を立て、それに向かって活動を行うことが大切であると思う。しかし型にはまってしまうのではなく、チーム内で様々な意見を出し合いながら柔軟に対応していくことも大切だと思う。チームを客観視することも忘れず、全体についても見れるリーダーが必要だと思う
FP	・今回の結果で様々なタイプのリーダーがいて、それぞれに長所短所があり、自分をうまく出すこと、他者の長所と自分の長所を合わせて、短所は補っていくことが大切だと感じました。また自分の性格を分析したことで、今後もっと良くしていける、なおせるところに気づいたり、リーダーとして発揮すべき力がわかった
	・全員が明確な目標を共有すること・自分がすべきことをしっかりと認識すること・全員が積極的に活動に取り組むこと
	・まず、私がリーダーとしてやらなければいけない事は、決め事をする時や何かの話し合いの際に、順を決めて話を進めていくことからです。さらに時々で答えを見つけていくことで、チーム内でのコミュニケーションが上がると思います
	・話を聞く ・どうしたら良いか考える ・まとめる ・協力する
	・たくさんのタイプの人が集まっていることを自覚する。自分のやり方がその人に合っていないことがあることを理解する。違いを認め合えるような集団が作れるように意識して接する
	・互いを尊重し合う、誰が今何をすべきかを明確にする
	・決断力(委員長が感情ばかりを優先しては、物事が進んでいかないと考えるから)
	・今回の結果で様々なタイプのリーダーがいて、それぞれに長所短所があり、自分をうまく出すこと、他者の長所と自分の長所を合わせて、短所は補っていくことが大切だと感じました。また自分の性格を分析したことで、今後もっと良くしていける、なおせるところに気づいたり、リーダーとして発揮すべき力がわかった
	・全員が明確な目標を共有すること ・自分がすべきことを認識すること ・全員が積極的に活動に取り組むこと
	・周りの意見を取り入れながら物事を進めていくこと

	<p>・大切な事は、調和だと思います。誰かだけが頑張るのではなく、みんなで頑張ることができるよう、日々のアプローチも大切であると思います。やる気がない人をいかにやる気にさせられるか、信頼関係がより重要だと思います</p> <p>・チームで活動するときには、お互いが違う考え方であり、意見を持つ人であるということです。自分はどのようなところで活躍できるのか、または力を発揮できるのか知っておくことも必要だと考えます。そこからチームでの考えを広げたり、学びを深めていくことができると思います。自分の意見が皆に分かって、みんなが同じリズムであると思わないようにしていきたいと考えます</p> <p>・自分と異なったタイプの人たちのことも理解し受け止める ・今後できることや自分の弱い部分を見直しリーダーとして何ができるのか考えること</p> <p>・チームワーク ・協力をして何かを達成する→気持ちの共有 ・一人ひとりの意識 ・恥ずかしがらず発言をする</p> <p>・一人でやろうとせずに周りの意見も取り入れ手伝ってもらう ・人の意見にとらわれず、客観的に物事に取り掛かる ・話し合いをしっかりとする ・協調性 ・周りの意見を聞くこと</p> <p>・「自分一人で頑張ろう」「私が全て完璧にやらなきゃ」と思うのではなく、チームで協力して、支え合いながら活動していくことが大切だと思います。仲間がいる、自分一人じゃないと思うことで、仕事もよりよく進んでいくと思います</p> <p>・自分がすべきことをしっかりと認識することが大切だと思います。チームで活動するので役割分担が行われ、この役割分担をしっかりと意識できるようにすることが必要だと思います</p> <p>・協調性だと思います</p> <p>・相手の性格はどんな感じか、一人一人の人柄を読み取って、理解して活動していくことが大事だと思いました</p> <p>・協力することだと思います。一人ひとりの協力があれば一致団結して結果につながります。そのためリーダーは一人一人に役割を与えると良いと思います。役割により自分のすることが明確になり協力することができると思います</p> <p>・チームで活動する際、いろいろな人がいることを理解して、その人に合った関わり方をすることが大切だと思いました。今日の心理検査でもいろいろなタイプの子が居り、私もそのいろいろなタイプの一人なので、考え方には多少偏りがあると思います。だからその個性やタイプを生かすとともに、一人一人はどのタイプなのかを見つけ接していくことがチームとして、チーム以外でも大切だと思いました</p>
TJ	<p>・他の人の意見を聞き、お互いの意見を共有出来るように人間関係を築いていくことが大切だと思った。また沢山の意見が出る中で一つの意見にまとめる決断も必要だと感じた。他の人の意見を聞き、お互いの意見を共有できるように人間関係を築いていく事が大切だと思った。また、沢山の意見が出る中で一つの意見にまとめる決断も必要だと感じた</p>
TP	<p>・回答なし</p>

や衝突ととらえてしまうために、あえて議論を避けている。これは数少ないT指向にとっては、原理原則にズレが生じたままになることを余儀なくされたり、議論する姿勢を批判されたりするなどの排除に繋がりやすいことが考えられる。

以上のことから、アサーショントレーニングやディベート、批判的思考のトレーニングの機会も検討していく必要性が感じられた。

2. 「自分の強み」と「困難場面」から考えられること

「自分の強み」「困難だと感じられる場面」について自由記述で回答を求め、FJ、FP、TJ、TPに分類した。そもそもT指向がそれぞれ1名ずつしかいないため断言することはできないが、F指向の強みである「思いやりや、調和、協調性」は、T指向にとっては困難場面に挙げられており、T指向の強みである「論理的思考、客観性」については、F指向が使用するであろう言語で「ベクトルがバラバラ、批判、衝突、価値観のズレ」などの表現で、F指向の困難場面に挙げられていることがわかった。それぞれが自分自身で直面したくない心的機能いわゆる劣等機能が、グループ体験を通じグループの中に対極の存在である仲間が強みいわゆる主機能として使われているということは、大きな意味を成すもので、参加者にとっては衝撃的な経験であるかも知れない。

その影響からなのか「困難を感じる時の対処法」、「チームで活動する際に大切とすること」についての自由記述からは、「友人や周囲に聞く」ことや「チームに様々な考え、性格の人が存在する」ということ、「チームの中での相補性」、「個性やタイプを生かす」など、あきらかに自分が従来固執していたであろう領域から抜け出し、客観的に自分や周囲を捉えられることが可能となっていた。

3. MBTIの結果を踏まえた学生支援

「困難を感じる時の対処法」とは、言い換えられるならば、課題解決の場面である。学生は、これから社会に出て教育者・保育者の組織の一

員として様々な課題解決をしていく事であろう。その際に、自分に強みがあるように相手にも強みがあり、それを客観的に理解してリーダーシップまたは、フォローシップを図ることは、課題解決につながるのと同時に、自分も組織も育てていくことにつながるのである。その意味で、今回リーダーズ研修会にMBTIグループ体験をとり入れたことは、意義深いことであったと思われる。

引用・参考文献

- イザベル・ブリックス・マイヤーズ 2011 MBTIタイプ入門 JPP 株式会社
 大野・吉村 2006 幼児教育志望者の性格タイプ傾向についての考察(Ⅰ) 千葉敬愛短期大学紀要,(28),163-174
 大野・村瀬・久保木・鈴木 大学生の行事を通したリーダー養成の試み(Ⅰ)～行事の企画・運営で身に付ける力～千葉敬愛短期大学紀要,(42),7-15
 サンドラ K. ハーシュ&ジーン M. クメロウ 2010 MBTIタイプ入門 職場編 JPP 株式会社
 園田由紀 2000 MBTI手引 金子書房

本稿は、2019年度学長裁量経費の助成を受け研究をさせていただいた。また、MBTIの適切な使用及び、本稿での適切な記述のため、PDF総合研究所の査読委員会のご協力をいただいたことに心より感謝の意を表するものである。