

# 大学生の能動的学習から創られるチームワークの要因と課題点 —グループワークでの行動と思考を通して—

## Factors and Problems on Teamwork Created from Active Learning of College Students —Through Actions and Thoughts in Group Work—

碓 ともみ  
IKARI Tomomi

キーワード：能動的学習，チームワーク，対話，役割分担

Key Words：Active Learning, Teamwork, Communication, Role Sharing

### 1. はじめに

筆者は、「キャリアデザイン演習」「コミュニケーション演習」科目など複数の大学・短期大学で授業を担当している。それらの科目のなかで、能動的に学習するためにグループワークを実施しているが、全てのグループが円滑に作業を進め、成果を上げることができるわけではない。そこには、メンバー間の対話や補完性、役割分担、環境などが反映するのではないかと、また学生の行動特性だけではなく、その行動時の思考にも注目することが必要であるとも考えた。それを踏まえた上で、学習成果を向上させるための指導方法を再考すべきではないかと考え、筆者が授業を担当している複数の大学・短期大学生（以下、大学生とする）に対して、「チームワークに関するアンケート」を実施した。

本稿では、そのアンケート結果を基に、複数のメンバーによるグループワークからチームワーク力が生み出されるための要因と課題点を抽出し、学生が能動的に学習するためにグループワークを実施する教員等が、今後の授業内容や指導方法の改善・向上につなげる方法を検討したい。

### 2. 筆者が担当している授業でのグループワーク

#### 2-1 グループ作りと評価法

グループは、課題ごとに変え、同じメンバーが当たらないようにした。メンバーの一人ひとりに主体性と責任を持たせ、チームワークを創り出すことを体感してもらうことを意図し、始める前に必ず、「グループワークの評価はグループ単位で行い、メンバーの評価は全員同じであること」を伝えた。役割分担に関しては、メンバー間で自由に決めさせた。課題によって、「部長・課長・係長」「社長・副社長・専務・常務」など実社会でなじみのある呼称を使用し、その中で職位が高いものがリーダーとなった。役割に関しては話し合いで決め、ワーク中はお互いを「〇〇社長」「△△課長」と役割で呼称し、その役割の明確化を図った。職位に関しては事前に授業で学習済みである。場面設定が会社でない課題では、事前にリーダーを決めずに授業を行った際、リーダーの選出に時間を要したため、現在は、グループワーク実施前に、リーダーをメンバー間で立候補や推薦で決め、他の役割を、リーダーを中心に話し合いで自由に決めることとしている。

このように、役割分担はメンバー間で自由に決めさせているものの、学生からの質問や対話がうまくいかないグループに関しては、筆者がグループワークを促進することを目的にファシリテーションした。これは以前、学生から「グループワークに参加していない人がいる。自分はきちんとしていたので評価してほしい」と個人単位で評価をしてほしいとの要望があったが、それでは「成果に対する説明責任を共有する個人が、互いに依存し合うグループ」<sup>注1)</sup>というチームの定義から離れていることに気づき、グループ内のことはグループ内で解決を考えていくことも大切ではないかと筆者が考えたからである。

グループワークに参加していない人は参加していない自覚があり、自分の評価が低下することに関しては納得するのだが、自分の行動で、まじめに参加している他者の評価を低下させることについては、多少の呵責があることに筆者は気づいた。なぜならば、授業の出欠確認時に、私語をしている人を注意するのではなく、「聞こえなくて返事ができなかった人を欠席にします。聞こえなかった人の責任です」と伝えたところ、私語をする人がそれ以来、全くいなくなったためである。このことから、学生には、他人の評価に影響する行動を避ける傾向があることが分かり、それをグループワークの促進にも応用できないかと考えた。

## 2-2 グループワークのテーマの一例

### ① ジェスチャーだけのコミュニケーション

予めシナリオがあり、ジェスチャーだけの約10分の寸劇（衣装や小物など自由）

役割分担：リーダー以外はメンバー間で自由に決める。

### ② 旅行会社での奈良～東京2泊3日のツアー企画

必要条件として、何かに特化したテーマを決め、実際の交通機関やホテルを用いて、適切な費用を打ち出す。ツアー参加者にお土産をつける。

役割：部長、課長、係長、一般（複数）

役割分担：立候補

討論してパワーポイントを用いてその企業の取締役に発表すると仮定する。

### ③ 新規事業計画

既存会社が業績悪化したと仮定し、その会社の強みを生かして業態変換させV字回復を目指す。討論してパワーポイントを用いてその企業の取締役に発表すると仮定する。

授業科目：起業論

役割：部長、課長、係長、一般（複数）

役割分担：立候補

### ④ 5年後の携帯電話を考える

過去からの携帯電話の歴史を調べ、未来の姿を想像し商品化する。高齢者 or 子供 or 若者など特定の世代にフォーカスして考える。討論してパワーポイントを用いてその企業の取締役に発表すると仮定する。

役割：部長、課長、係長、一般（複数）

役割分担：立候補

### ⑤ ニート問題

原因・行動・社会にもたらす影響を調べてもらい、そこから対策案を打ち出す。討論後、発表する。

役割分担：リーダー以外はメンバー間で自由に決める。

### ⑥ 早期離職問題

企業側の問題、従業員側の原因を調べ、対策案を考える。討論後、発表する。

役割分担：リーダー以外はメンバー間で自由に決める。

### ⑦ 様々な仕事：アニメ「サザエさん」の登場人物の仕事について

1人を選び、その仕事の内容とその仕事に就くための手順、必要なスキル、資格、適した性格などを調べる。討論後、発表する。

役割分担：リーダー以外はメンバー間で自由に決める。

### ⑧ 起業し、新規採用選考をする

社長、副社長、専務、常務など取締役としての役割を振り分け、起業から始め、新規採用活動に対して自社の即戦力になる人材選びをする。討論後、発表する。

役割：社長、副社長、専務、常務、人事部長、人事課長

役割分担：立候補

## 2-3 グループワークの進め方

グループの人数：5～6名

1 コマのグループワーク：授業 90 分のうち、教員から目的や課題説明 10 分、討論 30～45 分、発表 1 グループ 5～10 分、教員からのフィードバック・まとめ 10 分

2 コマのグループワーク：1 コマ目は教員から目的や課題説明 10 分、グループワーク 80 分、2 コマ目は発表 1 グループ 10～15 分、教員からのフィードバック・まとめ 10 分

情報収集：各自のスマートフォン・パソコンを使用

授業中に課題が終わらなかったグループは、授業終了後の事後学習として継続し、発表準備をした。

## 3. 研究の目的

筆者はキャリアコンサルタントでもあり、「学校から社会への円滑な移行」がなされていないことが原因と思われる若年層の離職者の相談業務に携わることがある。相談内容で多くみられるのは、自分が実社会で必要とされる能力を発揮できないと悩み、組織や他者とうまく関係を築けないという、自己理解や他者理解ができていないことを原因とする悩みである。このことから、筆者は、大学生には、実社会への準備期間でもある大学在学中に、知識・技能を身につける学習と共に、主体的にものごとを考えていく力、チームワーク力、社会への適応力などを養うといったキャリア教育が必要であると考えた。

そこで、本稿ではその中のチームワーク力に焦点をあて、グループワークを行ったことがある学生にアンケートを取り、グループワークを成功させるためには何が重要であるかを探った。また、そのアンケート結果を基に、グループワークからチームワーク力が生み出されるための要因と課題点を抽出し、能動的学習を実施するにあたって、授業内容や方法の改善・向上につなげることを検討した。

## 4. 調査方法と質問項目

### 4-1 調査方法

2019年4月～9月に「チームワークに関する質問」（付表1）と題した質問紙を大学1～4年生（一部の質問に関して短期大学1年生）を対象に大学の正課授業にて調査を行った。内訳としてA大学（関東4年制女子大学、2～4年生44名）B大学（関西の4年制大学、2～4年生44名）C大学（関西2年制短期大学、1年生31名）計3校、合計119名の学生の回答を求めた。アンケート結果については授業改善と研究のみに使用し、その際、個人情報については開示されないことを質問紙に記載した上、口頭で説明し、併せて結果内容を公表することも伝え、同意を得て実施した。この調査には、グループワークの経験があることが前提となるため、質問紙を配る前に回答者全員がグループワークを経験していることを筆者が挙手にて学生に確認した。回収率119名（100%）で、そのうち有効回答率が113名（94.9%）であった。

### 4-2 質問項目の説明

#### (1) 「チーム、グループ、グループワーク」

本稿においては、前述したように、「チームワーク」の「チーム」を「成果に対する説明責任を共有する個人が、互いに依存し合うグループ」とし、「グループ」については「個人の割り当てられたタスクを完遂できればいい」ものだが、大学のグループワーク演習においては、活動内容的に「チーム」であるにも関わらず「グループ」や「グループワーク」という言葉が一般的に用いられるため、調査対象は、「チーム」であるが、その活動は「チームワーク」と呼称せず、「グループワーク」と呼称する中部氏の定義<sup>1)</sup>を用いた。

#### (2) 「対話」

多田氏は、『対話』を話し合いの一形態ということではなく、より広い概念でとらえ、自己との対話、1対1のみならず、複数以上の参加者による話し合いも『対話』<sup>2)</sup>として捉え、対話の目的を「相互理解の深化」「自己変革」「新たな知見や価値を創り出すこと」

「良好な人間関係づくり」「対話のプロセスを通して、協働・共創的な関係を構築すること」と定義している<sup>3)</sup>。本稿では、この定義を採用した。

(3) 質問1と2における選択肢について

「課題の方向性」は、与えられた課題に対してメンバー間で目標・目的を共有することを意図した。「情報収集」は、課題に対して必要な情報をメンバー間で見極め、時間内に調整していくことを意図した。「論理的思考力」は課題に対して自分の考えをまとめて他のメンバーに説明する力を意図した。それに加えて「リーダーシップ」と「役割分担」がチームワークに大きく影響すると筆者が推測したので選択肢に入れた。

## 5. 回答結果と考察

### 5-1 グループワークでの必要要件と困難要件

「グループワークで難しいことは何ですか」の質問について当てはまるものを3つ選んでもらったところ、多い順にメンバーとの対話(69.0%)、リーダーシップ(60.1%)、役割分担(50.4%)が挙げられた。また「グループで成果を上げるために何が必要か」の質問についても当てはまるものを3つ選んでもらったところ、多い順にメンバーとの対話(89.3%)、情報収集(60.1%)、役割分担(56.6%)が挙げられた(表1)。

このように、グループワークで「難しいこと」「成果を上げるために必要なこと」のいずれでも、「メンバーとの対話」が一番多く選ばれており、この結果から、「グループワーク」で成果を上げるためには、「対話」がうまくいくことが必要だと多くの学生が考えていることが分かる。また、「成果を上げるために必要なこと」として「情報収集」と「役割分担」が2番目3番目に多く選ばれていることから、学生が、課題に対して必要な情報をメンバー間で見極め、時間内に調整していくことや、メンバー間の一人ひとりが役割を果たすことが大切であると考えていることが分かる。

選択肢の「論理的思考力」については、筆者の説明が不十分であったため、この「論理的思考力」を求められているのが自分のことか、他のメンバーのことか、グループのことかが学生に分からず、筆者が意図した「課題に対して自分の考えをまとめて他のメンバーに説明する力」について「難しい」と感じているのか「必要である」と感じているのか正確な調査ができなかった。しかし、「人に自分の意見を伝える難しさを感じることはありますか」の問いに対して「ある」と答えた学生が113名中103名(91.1%)おり、その理由として、「説明不足・違う方向で伝わる不安」を27名、「語彙力・表現力不足」の問題を20名が挙げており、論理的に話を組み立て、その根拠を発信することに対して、多くの学生が難しさを感じていることが分かる。つまり、グループワークでは「対話」が大切であると考える一方、他者に意見を伝えることが難しいと感じている学生が全体の91.1%を占めていることが分かった(表2)。

筆者がグループワークをしている学生の様子を観察していると、異なった意見が出たときにそれに対して、意見を戦わせる場面が見られず、どちらかの意見に迎合してしまう様子がみられた。そのことから、学生が異なった意見に対して時間をかけて納得するまで議論することに慣れていないのではないかと考えた。そこで「グループワークでメンバーと意見が異なったらどうしますか」という質問をしたところ、学生の様子や筆者の予想に反して「はっきりと言う」と回答した割合が113名中72名(63.7%)と半数を上回った(表3)。その理由としては、「グループワークが成立しないから」18名、「自分の意見を伝えたい」15名、「他人の意見から生み出されるものがある」11名、「他者の意見を聞きたい」9名という回答が得られた。ここから筆者は、多くの学生が、グループワークを円滑に進めるためには自分の意見を言うことや、他者の意見を聞くことが大切であると理解していることが分かった。しかし、少数ではあるが「自分の意見が正しい」2名や「人の意見は信用ならない」1名のように自分の意見をはっきり言うとは回答している学生もおり、グループワークの趣旨を理解していない学生がいることが分かった。また、「同じ意見の人がいたら言う」と答えた33名(29.2%)の理由に「乱したくない」6名、「自信がない」5名、「説得できない」1名

表1 質問1：能動的学習（グループワーク）で難しいこと

質問2：成果を上げるために必要なこと 上段実数，下段%（複数回答）（n=113）

	課題の方向性	メンバーとの対話	情報収集	リーダーシップ	役割分担	論理的思考力
難しいこと	54 (47.7)	78 (69.0)	32 (28.3)	68 (60.1)	57 (50.4)	50 (44.2)
成果に必要なこと	28 (24.7)	101 (89.3)	68 (60.1)	44 (38.9)	64 (56.6)	34 (30.0)

表2 質問8：人に自分の意見を伝える難しさを感じたことがありますか

あると答えた方はどんな時ですか（n=113）

ある (103名) 91.1%	説明不足・違う方向で伝わる不安 (27)，語彙力・表現力不足 (20)，意見が違 うとき (17)，自分を受容していない人に伝えるとき (6)，価値観が違うとき (4)，否定される恐れ (4)，人が苦手 (3)，初対面 (3) 自信がない (2)，話 下手 (2)，相手の固定概念が強いつき (1) 人の目が気になる (1)，無回答 (13)
なし (10名) 8.8%	

表3 質問4：グループワークでメンバーと意見が異なったらどうしますか（n=113）

はっきり言う (72名) 63.7%	グループワークが成立しないから (18)，自分の意見を伝えたい (15)，他人 の意見から生み出されるものがある (11)，他者の意見を聞きたい (9)，納得 しないと賛成できない (4)，自分の意見が正しい (2)，人の意見は信用なら ない (1)，言わない理由が分からない (3)，自分の理解度を知ることができ る (2)，無回答 (7)
同じ意見の人が いたら言う (33名) 29.2%	乱したくない (6)，自信がない (5)，言いやすい (4)，否定されたら悲しい (3) 多数決は役立つ (2)，人の意見で納得してしまう (1)，説得できない (1)， 状況で判断する (1)，不愉快にさせてはいけない (1)，無回答 (9)
言わない (8名) 7.0%	他者を尊重したい (2)，面倒くさい (1)，けんかになったら面倒くさい (1)， 空気を読む (1)，主張したい気持ちにならない (1)，無回答 (3)

表4 質問3：グループワークでリーダーをしてもよいですか

(n=113)

構わない (32名) 28.3%	誰もやらないなら (16)，できればやりたくないが役割だったから (11)， 社会に出た時に役立つから (6) リーダーをする人がいなければ (5)，特 に何とも思わない (5)，メンバーの意見を引出し，役割をサポートした い (3)，成功に役立ちたい (2)，リーダーの方が論理的に考えやすい (2)， グループワークが好き (2)，人の任せるのが不安 (1)，信用されている (1)，自分を試したいなど (1)，無回答 (18)
言われたらする (41名) 36.2%	
合計 73 64.6%	
出来ればしたくない (37名) 32.7%	人をまとめるのが苦手 (10)，自信がない (9)，責任を負いたくない (6) 向いていない (3)，話すのが苦手 (2)，計画力がない (1)，疲れる (1)， やる気のない人を扱うのが難しい (1)，経験がない (1)，失敗したくない (1)，無回答 (5)
絶対したくない (3名) 2.6%	
合計 40 36.3%	

などが挙げられ、学生は、自分の意見が少数派であった場合、他者を説得するための根拠の提示やそれを主張するための語彙力や表現力が足りないと感じていることが分かった。そして、「否定されたら悲しい」や「言わない」と答えた8名（7.0%）の理由の「他者を尊重したい」2名、「面倒くさい」1名、「けんかになったら面倒くさい」1名「空気を読む」1名、「主張したい気持ちにならない」1名などから、そもそも議論とは対立する意見をねじ伏せて一つの意見に統一するものではなく、様々な意見を交わしながら統一した意見に練り上げていくことだと理解されていないのではないかと筆者は感じた。「否定されたら悲しい」と感じてしまう理由として、自分の意見と反対の意見を出されると、「自分」が否定されていると感じてしまい、他者からの評価に必要以上に不安を感じるためではないかと考える。次に、筆者は、リーダーを担うということは責任と権限を伴うものであるため、それをいやがって、リーダーをしたくないと否定的な意見を持っている学生が一定の割合でいることを予想して「グループワークでリーダーをしてもよいですか」と質問した。結果を、表4に

示した。「構わない」32名、「言われたらする」41名。合計すると113名中74名(64.6%)と半数以上がリーダーをしてもよいと答えた。ところがその理由として「成功に役立ちたい」2名、「メンバーの意見を引き出し、役割をサポートしたい」3名と肯定的・積極的な理由をあげた学生は少数で、「誰もやらないなら」16名、「できればやりたくないが役割だったから」11名、「リーダーをする人がいなければ」5名と「してもよい」と答えておきながら、多くの学生が消極的な理由をあげていた。また、リーダーという役割を担うことに「出来ればしたくない」37名、「絶対したくない」3名と、合計40名(35.3%)が「したくない」と答えた。その理由として、「人をまとめるのが苦手」「自信がない」「責任を負いたくない」と答えており、意見をまとめる(対話)の難しさ、責務の重さによるものであることが回答から読み取れる。

これらのことから、グループワークで成果を上げるためには、「対話」が必要だと多くの学生が理解していることが明らかになった。質問6では、「今まで満足した(成果をあげた)グループワークとはどんなものでしたか」とたずねた(表5)。成果を上げることができたグループワークとして「全員が意見を出し合う」「役割を果たした」「同じ目標に向かえた」と回答していることから、メンバー間の関係構築ができており、対話ができている場合には、チームワーク力が上がると考えられる。一方、成果が上がらなかったグループワークの理由として、「発言しない」「役割を果たさない」「ズルズルした話し合い」「一人に負担がかかった」「仲の良い人だけ話し合う」など、上位には主に自分以外のメンバーの行動に対する不満が記されており、成果が得られなかった原因についての記載がみられなかった。この回答からは、グループメンバーが役割を果たせないときや交流に困っているときに、自らが他のメンバーをフォローして助けるというより、リーダーの采配を待ち、成果を出すことを諦めてしまう傾向があることが分かる。このことからメンバー間の関係構築ができず対話ができない場合には、チームワーク力が下がると考えられる。また学生たちが自分の意見を説明する語彙力や表現力が不足していると「対話」に消極的になっていると考えられる。

## 5-2 学生が考えるチームワークの概念

筆者は、学生が実社会で求められる成果主義を理解し、職場に適応していくためには、「できないことは誰かが助けてくれるのは当然」と思っているのではないと考えている。仕事をする上で補完や相互依存関係を期待するのであれば、ある程度の知識や情報を得て、自分にも依存してもらえるような努力や成果を承認されていることが不可欠で、もし一緒に仕事する人たちと成果が上げられないとしても多大なる努力をもって、チーム内で足並みを揃える努力をすることが必要であると考えている。筆者は、チームで働くとはどういうことか、学生がチームワークをどのようなものだと考えているのかを調査するため、学生の様子を見て予想した「できる人ができない人を助けマイナスをカバーする」と、筆者が考える「メンバー全員ができて当然でできない人は努力してグループの統制を保つ」のうち、どちらか自分に近い考えを選んでもらい、また選んだ理由を自由記述してもらった。

結果は、「できる人ができない人を助けマイナスをカバーする」が113名中103名(91.1%)、「メンバー全員ができて当然で、できない人は努力してグループの統制を保つ」が10名(8.8%)となった(表6)。前者の理由として、「人には得手不得手があるから」「お互いに助けるのがチームワークだから」との意見があり、学生に「できないことは仕方がない」、「できる人が助けるべき」との思考が色濃くあることが分かった。これには、自分ができないことを正当化して他者にカバーしてもらいたいとの安易な思考がメンバー間にあるのではないかと、もしそうならば、自ら考え、他者と協力しながら答えを出すという「能動的な学び」の学習目的とは「ずれ」が生じ、グループワークで得られる効果は薄まり、チームワーク力は低下する。筆者は「できない人が努力して統制をとる」ことが実社会から求められるチームワーク(チームワークメンバーに互いに望んでいること)であると考えているが、「できない人は努力すべき」「できない理由はなく何かできるはずである」と筆者と同じ考えを持つ学生は少数であった。チームワークを創り出すためのメンバー各人の前向きな努力があってこそ、他のメンバーが快く助け、補完できると考える。

表5 質問6：今まで満足した（成果をあげた）グループワークとはどんなものでしたか  
その時何がそうさせたのでしょうか また不満足（成果なし）なグループワークとは

満足	全員が意見を出し合う (57), 役割を果たした (14), 同じ目標に向かえた (7), リーダーシップをとる人がいた (7) 主体的にできた (3), 課題に興味あり (1), 先生に意見をもらい役割分担ができた (1)
不満足	発言しない (23), 役割を果たさない (16), やる気なし (11), 消極的 (7), ズルズルな話し合い (5), 一人に負担がかかった (4), 仲の良い人だけ話し合う (2), 課題が難しい (2), リーダーがリーダーシップを取らない (2) 非協力的な人がある (2), 自信がない (1), 興味なし (1), メンバーの思考能力が低い (1)

表6 質問5：あなたが思うチームワークとは、どちらの考え方に近いですか (n=113)

できる人ができない人を助ける (103名) 91.1%	人には得手不得手があるから (27), お互いに助けるのがチームワークだから (22), できる人ができない人をカバーするのは大切 (20), 余裕のあるヒトが助けるべき (17), 全員出来るとは限らない (2), できないことはできない (1), できない人を置いてきぼりにしない (1), お互い様 (1), 無回答 (12)
できない人が努力して統制をとる (10名) 8.8%	できない人は努力すべき (2), できない理由はなく何かできるはずである (1), 過度の弱者救済は組織の弱体化を招く (1), プラスを重ねていくことが大切 (1), 誰か一人に負担を掛けてはいけない (1), 無回答 (4)

表7 質問7：仲間の中（横社会）で話せることが、社会（目上の人、上司）（縦社会）で話せなくなることにについて何が原因だと思いますか

気を遣う (13), 自分の考えが正確か分からない (12), 圧力を感じる (11), 上下関係 (11), コミュニケーション能力不足 (8), 緊張 (7), 怖い (6), 平等に話すと思われ (5), 心の壁 (3), 価値観と経験則の違い (2), 話題がない (2), 敬語の問題 (2), 常識を意識する (2), 交流がない (2), 失礼なことを言いたくない (1), 慣れていない (1), 思い込み (1), 関わらないから (1), 上司は嫌い (1), ジェネレーションギャップ (1), 無意識に秘密を持ってしまうなど (1), 無回答 (20)
--

実社会でのチームワークは、組織として上司や先輩など在籍している様々な立場の人と創り出していかなければ、成り立たない。しかし、若年者が上司や先輩に対して話しづらいつ感じ、その人たちとの対話に積極的になれないのは、思考の偏りや思い込みが入職前からあると考えられる。思考の偏りや思い込みがなぜ生まれるのかを明らかにするために「仲間の中（横社会）で話せることが、社会（目上の人、上司）（縦社会）で話せなくなることにについて何が原因だと思いますか」の質問をした（表7）。これに対して、「自分の考えが正確か分からない」12名「コミュニケーション能力の不足」8名「敬語の問題」2名など、間違いを恐れる気持ちや語彙・表現能力の不足のため相手に正しく伝わらないのではないかと不安や「価値観と経験則の違い」2名「交流がない」2名「話題がない」2名「ジェネレーションギャップ」1名など相互理解が難しいため「緊張」「怖い」との感情につながるのではないかと考える（表7）。今まで友人関係など自分で関係する人を選んで生活してきたが、社会の中では関係する人を選ばず、おかれた場所で適応していくことが必要である。上司や先輩など目上の人だけでなく、部下や後輩など目下の人に対して自分の中にある思考の偏りや思い込みを自覚することが必要である。今後授業の中で目上の人や目下の人とチームで働く楽しさ、豊かさがどのようなことかを伝え、「学校から社会への円滑な移行」の一助となる授業を展開したい。

## 6. まとめと今後の課題

今回実施したアンケート調査から、「グループワーク」で成果を上げるためには、自分の意見を言うことや、他者の意見を聞くという「対話」が重要だと多くの学生が理解していることが分かった。しかし、「意見が異なったらどうしますか」との問いに「否定されたら悲しい」と感じてしまうなど、自分の意見と反対の意見を出されると、「自分」が否定されていると感じてしまうことで、他者からの評価に必要以上に不安を感じていることが分かった。そもそも、学生には、互いに自己の意見を出して議論しあうという「対話」の意味が理解さ

れておらず、また自分の意見を説明する語彙力や表現力不足も「対話」に消極的になる原因としてあるのではないかと考えられる。

また、アンケート結果から学生が考えるチームワークは、自分の不得手なところはできなくても仕方ない、「できる人ができない人を助ける」つまり助けしてくれるという期待感があり、自分ができないことを正当化して他者にカバーしてもらいたいとの安易な思考が読み取れる。しかし、実際にグループワークを行っている様子を見ると、フォローしてくれるメンバーは期待しているほど得られず、自らも他者の役割分担まで親身に助ける行動をとったとの記述は見当たらなかった。チームワークに関する学生の思考と実際の行動には矛盾があることが明らかになった。

実社会でのチームワークは、上司や先輩など在籍している様々な立場の人と創り出していかなければ、組織として成り立たない。社会の中では関係する人を選ばず、おかれた場所で適応していくことが必要である。しかし、アンケート結果からは、既に関係構築ができていないメンバー間での「対話」はできるが、不満足であったグループワークの回答に「仲の良い人だけ話し合う」などがあることから、関係構築ができていないメンバー間での「対話」に対して、思考の偏りや思い込みから積極的になれないことが伺えた。

筆者は今後の授業を実施する際、一定のテーマについて、賛否二つのグループに分かれて討論するディベート学習を有効的に取り入れていきたいと考えている。その中では、まず学生に、互いに自己の意見を出して議論し合うという「対話」の意味を説明し、意見の否定と人格の否定とは区別されることを明確に伝え、他者からの評価を必要以上に気にしないよう伝え、学生の不安を取り除き、さらに、教員が適切なファシリテーションやフィードバックをすることで、学生自身の自分の意見を説明する語彙力や表現不足を解消できるように配慮することが必要である。

そのためには、能動的学習に取り組む教員が、適切なファシリテーションやフィードバックなどコーチング能力を研鑽することも不可欠であると付け加えておく。

本稿では、113名の大学生に限定された回答であるためデータとしては不十分であり、また様々な能動的学習を行っている教員側の声を採り挙げていないことから、今後さらなる検討が必要である。さらに新型コロナウイルス感染の脅威から個人の思考やテレワークなど社会の行動も変わりつつある今日にあっては、チームワークの在り方が変化する可能性がある。今後の課題として、その変化に合わせた指導内容や方策についてさらに検討することが必要である。

## 注釈

注1) 「チーム」の定義は、一般的に、D.R.Ilggen の “Teams Embedded in Organizations-Some Implications”<sup>4)</sup> で述べられた概念を J.R.Hollenbeg が “Beyond Team Types and Taxonomies: A Dimensional Scaling Conceptualization for Team Description”<sup>5)</sup> においてまとめた「成果に対する説明責任を共有する個人が、互いに依存し合うグループ」とされる。原文は、「Teams have been defined as small groups of interdependent individuals who share responsibility for outcomes, and team-based structures play an increasingly important role in organizations」である。

## 引用・参考資料

- 1) 中部主貴, 小橋佳枝, 木谷庸二: 「大学生のグループワークにおいて発生するコンフリクトを考慮したマネジメント方法に関する研究 異分野共創プロジェクトにおけるチームワーク評価シートの開発」, 『日本デザイン学会研究発表大会概要集』, 65, p.86 (2018)
- 2) 多田孝志: 「対話の活用とカリキュラム: 人間関係形成力と表現力の育成を目指して」, 『学校教育研究』, 23, p.99 (2008)
- 3) 2) と同稿, pp.99-100 (2008)
- 4) Ilgen, D.R.: Teams Embedded in Organizations-Some Implications, *American Psychologist*, 54 (2), p.129 (1999)



- 5) Hollenbeg, J.R. , Beersmaand, B. and Schouten, M. E. : Beyond Team Types and Taxonomies : A Dimensional Scaling Conceptualization for Team Description., *Academy of Management Review*, 37 (1), p.82 (2010)
- 6) 池田謙一, 唐沢穰, 工藤恵理子, 村本由紀子:『社会心理学補訂版 (New liberal arts selection)』, 有斐閣 (2019)
- 7) 石原章史:「チームワークの効果と課題」『日本労働研究雑誌』, 62 (7), pp.24-36 (2020)
- 8) Ishihara, Akifumi : Relational Contracting and Endogenous Formation of Teamwork, *RAND Journal of Economics*, 48 (2), pp.335-357 (2017)
- 9) 入江詩子:「アクティブラーニングと教員の対話力に関する一考察」, 『長崎ウエスレヤン大学現代社会学部紀要』, 13 (1), pp.25-34 (2015)
- 10) 木村充, 館野泰一, 松井綾子, 中原淳:「大学の経験学習型リーダーシップ教育における学生のリーダーシップ行動尺度の開発と信頼性および妥当性の検討」, 『日本教育工学会論文誌』, 43 (2), pp.105-115 (2019)
- 11) 小山理子, 溝上慎一:「講義への取り組み方」と「アクティブラーニングへの取り組み方」が学習成果に与える影響」, 『日本教育工学会論文誌』, 41 (4), pp.375-383 (2018)
- 12) 坂爪洋子:「チームワーク [解題]」, 『日本労働研究雑誌』, 編集委員会 p.2 (2020)
- 13) 佐藤弘美, 加藤樹里, 笠森正人, 上江洲弘明, 林晃生:「グループワークにおける満足度の影響因子の抽出:問題発見・解決プロセスにおけるチーム活動の満足度」, 『工学教育研究講演会講演論文集:第66回年次大会(平成30年度)』, 2018 (0), pp.306-307 (2018)
- 14) 杉山成, 辻義人:「アクティブラーニングの学習効果に関する検証:グループワーク中心クラスと講義中心クラスの比較による」, 『小樽商科大学人文研究』, 127, pp.61-74 (2014)
- 15) 玉木博章:「大学生のキャリア発達を促す授業実践の記録と整理:「職業意識形成論」でのプレゼン終了後の学生の心理から」, 『瀬木学園紀要』, 15, pp.59-67 (2019)
- 16) 2) と同稿 pp.99-111 (2008)
- 17) 田原直美, 三沢良, 山口裕幸:「チーム・コミュニケーションとチームワークとの関連に関する検討」, 『実験社会心理学研究』, 53 (1), pp.38-51 (2013)
- 18) 1) と同稿 pp.88-87 (2018)
- 19) 永峰大輝, 石川利江:「グループワークにおける認知共有とチームワーク能力の関連について」, 『日本健康心理学会大会発表論文集』, 32, p106 (2019)
- 20) 二上武生:「大学におけるリーダーシップ教育に関する一考察:文献調査と学生アンケート調査からみる現状と課題」, 『日本リーダーシップ学会論文集』 1, pp.39-44 (2018)
- 21) 町田光男:「物理学実験へのアクティブ・ラーニングの導入」, 『崇城大学紀要』, 43, pp.83-86 (2018)
- 22) 丸山智子, 井上雅裕:「知識, 疑似体験, 実行動, 振り返り, 評価を組み合わせた体系的なリーダーシップ教育」, 『日本リーダーシップ学会論文集』, 1, pp.1-8 (2018)
- 23) 三尾真琴:「アクティブ・ラーニングの課題と可能性:「主体性」「対話的」「深い学び」に向けた授業実践をとおして」, 『帝京科学大学教育・教職研究』, 3 (1), pp.25-30 (2018)
- 24) 溝上慎一:「(理論) 大学教育におけるアクティブラーニングとは」, [http://smizok.net/education/subpages/a00002\(daigaku\).html](http://smizok.net/education/subpages/a00002(daigaku).html) (2021.11.30)
- 25) 溝上慎一:『アクティブラーニングと教授学習パラダイムの転換』, 東信堂 (2014)
- 26) 村瀬俊朗:「提言:チームの多様性を生かす阿吽の呼吸」, 『日本労働研究雑誌』, 62 (7), p.1 (2020)
- 27) 山口裕幸:「チームの有効性とその規定要因:心理学のパースペクティブから」, 『日本労働研究雑誌』, 62 (7), pp.14-23 (2020)
- 28) 山口裕幸:『チームワークの心理学:よりよい集団作りを目指して』, サイエンス社(2008)
- 29) Robbins, Stephen P., 高木晴夫訳:『組織行動のマネジメント:入門から実践へ』, ダイヤモンド社 (2009)

