

Veil-off Party : グループワークの適切な役割分担のための キックオフパーティの提案

山口雄太郎^{†1} 西本一志^{†1}

概要 : 2012年, 中央教育審議会にてアクティブラーニングの導入が提言されたことにより, 大学教育の場でグループワークが多く実施されている. しかしながら, その中で, 学習効果が向上しない事例が発生している. 要因としては役割を指定しない, 適切に割り振れていないことにより協力しない人が発生しそれらの存在が学習効果を抑制していることが挙げられている. 本研究では, 簡易的にグループワークにおける役割を見出し, 指定することで学習効果の向上を目指す. 具体的な手法として, グループワーク実施前にしばしば行われる親睦会としてのキックオフパーティでトラブルを発生させることにより, 個々の行動特性をあぶり出し, 役割決定のための材料とする. 食事中の行動は無意識に出るものが多く, 他者の目にとまりやすい. 本稿では, 食事会でトラブルを発生させ, 対処した行動が役割決定にどのような影響を及ぼすのか, また満足度の高いグループワーク実施に繋がるのか調査した.

1. はじめに

2012年, 中央教育審議会に於いて大学教育の質的転換が提言された[1]. 受動的な学習だけでは主体的に考える力を養うことは難しく, 能動的な学習を導入することの必要性が指摘されている. アクティブラーニングは, 個々の認知的・倫理的・社会的能力を双方向の学習や実技によって向上させる能動的学習手段として推奨されている. 特にその一形態であるグループワークは, 非常に有効的な方法として多くの講義などで導入・実施されてきている.

しかしながら, グループワークを実施しても期待通りの効果を得られないことも多い. 効果を得られない理由としてはいくつかの要因が考えられるが, 本研究ではグループワークにおける役割の割り当てに着目した.

グループワークにおける適切な役割分担は重要である. 役割を何も割り当てずにグループワークを実施すると, グループワークに協力しないメンバーが発生する場合があるなど, 役割を決めたグループと比較して発言量や責任感, 貢献度が低くなる. その結果, 一部のメンバーの負担が大きくなったりグループワークがスムーズに進まなかったりするなどの問題が生じ, 最終的にグループワークの質, ひいては学習の質が低下することが分かっている[2].

役割分担を行った場合でも, 役割の割り当て方が重要になる. 特に, リーダーとファシリテータの役割は重要であり[3], 適切な人材を割り当てる必要がある.

目標を達成するためのリーダーシップの高さは, グループワークそのものへの興味ややりがい, 責任感を高め, 結果としてグループワークそのものへの総合満足度を高めることにつながっていることが示されている[4]. グループワークの目標を定め, 達成するために自分が行動したり, 他のメンバーへ働きかけたりするメンバーが多いほど満足度

が高くなると考えられている[2].

また, 的確なファシリテーションは, 話の脱線や各メンバーの発言量の差を抑えるために有効である[5]. 特に意見の発散・収束をスムーズに行う技術は問題解決などの場面で有効と考えられている. 自然と意見を引き出すことで, メンバー自身がグループへの貢献度が高まることを実感し, モチベーションが上がることで積極性が増す良い循環が生み出される[2].

しかしながら, 特に互いをあまりよく知らないようなメンバーでグループワークを行う際, 誰をリーダーやファシリテータにすべきかを判断することは非常に難しい. 適切な判断を行うためには何かの判断材料が必要であるが, 従来のグループワークには, そのような判断材料を事前に入手するための手段が無い. それゆえ互いの見た目や話し方などの表面的な情報のみに基づいて判断せざるを得ず, しばしば不適切な役割分担となり, グループワークがうまくいかなかったという結果に陥る.

そこで本研究では, グループワークにおける適切な役割を判断するための材料を入手するための場として, グループワークの開始に先立って行われるアイスブレイキング活動を取り上げる. アイスブレイキングは, メンバーの不安感や緊張感を解きほぐし, メンバー間のコミュニケーションを円滑にすることを目的として行われるイベントである. 具体的なイベントとしては, 簡単なゲームをメンバーで協力して行うような企画や, 飲食を伴う懇親の場としてのキックオフパーティなどが行われる. 本稿では, 通常キックオフパーティにちょっとしたトラブルを意図的に埋め込み, それに対する各メンバーの対処のしかたを役割分担のための判断材料として取得できる新規なアイスブレイキングイベントである **Veil-off Party** を提案する. 初期的なユーザスタディによって, **Veil-off Party** による適切な役割分担の可能性についても報告する.

^{†1} 北陸先端科学技術大学院大学 先端科学技術研究科
Graduate School of Advanced Science and Technology, Japan Advanced
Institute of Science and Technology

2. 関連研究

グループで実施されるグループワークやディスカッションにおける役割分担支援に着目した研究は、これまでに多く行われている。

鷺尾[5]は、グループ形成を行う際に、コミュニケーションタイプや、過去に経験した役割、担当したい役割などをweb アンケートで取得し、メンバーの個人属性が多様になるグループを編成することを試みた。それぞれに適した役割を与えることによって個々が責任感を持って取り組み、グループの結束力が高まることが明らかとなった。多様性のあるグループを編成することで、個人では気づきえなかったことや視野の広がりなどに効果も出るとされており、グループワークの利点を活かすことができたと考えられている。しかし、ファシリテータの役割となった実験参加者は、「ファシリテータについての理解が十分でなかった」などの意見が出てきていた。ファシリテータ未経験者に実践させることは容易でないことを示している。

井上[6]らは、組織最適編成法理論の1つであるFFS理論により実験参加者を4つのタイプに分類し、人の個性や潜在的能力傾向に着目したグループ形成方法を提案した。大きく分けて2種類の編成を行った結果、内容のバランスがとれていたのは多様性がある、すなわち異なるタイプのメンバーで編成されたグループであった。このグループは創造性と、効率性の両方で優れていた。これは、個々の発言や行動が異なっており、お互いを補い合ったり、刺激し合ったりしたからであると考えられている。リーダータイプはリーダーの行動をとるなど、多様性をもつグループは自然と自らの適性がある役割を担当するようになっていた。

これらの研究から、役割を定める、あるいは多様性のあるグループ形成を行うことによって効果的なグループワークを実施できることが示唆されている。本研究では、効果的かつ効率的なグループ形成を行えるようにするための、グループワークにおける適性を見出し役割を決定する簡易な手段を考案する。

3. 提案手法：Veil-off Party

本研究では、グループワークに先立つアイスブレイキングイベントを対象とした役割決定支援手法を提案する。具体的なアイスブレイキングイベントとしては、簡単なゲームをメンバーで協力して行うような企画や、飲食を伴う懇親の場としてのキックオフパーティなどが行われる。その主たる（そしておそらく唯一の）目的は、参加メンバーの不安感や緊張感を解きほぐし、メンバー間のコミュニケーションを円滑にすることである。本研究では、このアイスブレイキングイベントの中に、適切な役割分担を実現するための判断材料を取得できるようにする仕掛けを埋め込む。

本研究におけるキックオフイベントとしては、グループワーク開始前の懇親の場としての食事会を採用する。会食

などの食事会は、互いのことを知るためのコミュニケーションの場としてしばしば活用される。さらに、食事中の行動には、個人の性質を反映した無意識な振る舞いが出るものがしばしばある。たとえば、大皿に盛られた料理の最後の1つをどう扱うかには、個々の性格が現れる。ゆえに、食事の場では各メンバーの性格的特性を知るための有力な手がかりが得られる可能性がある。しかし、通常の会食の中では、明瞭な手がかりが提示される頻度は低い。明瞭な手がかりをより確実に取得できるようにするための仕掛けを施す必要がある。

そこで本研究では、意図的にいくつかのトラブルを埋め込んだ新規なキックオフパーティとしての食事会 **Veil-off Party** を提案する。食事会の最中に予期せぬトラブル（例えば誰かが飲み物をこぼす、など）が発生した場合、それに対処する行動は人によって多様である。率先してトラブルに対処する者、傍観する者、意外な対処法をとる者など、その行動は個人の性格や考え方を反映したものになると考えられ、そこから得られる情報は役割分担の判断に有用なものになることが期待される。しかも、通常の食事行動とは異なるトラブルは注意を惹きつけやすく、その顛末は記憶にも残りやすいと思われる。

4. 予備実験

4.1 実験概要

本実験を行うに先立ち、食事会中に発生させるトラブルの影響を調査し、改善を行うための知見を得る予備実験を実施した。図1に実験の手順を示す。実験参加者は互いに面識が無い大学院生5名（男性：5名）である。加えて **Veil-off Party** では、トラブルを意図的に引き起こす役割を持つ人物の参加が必要であるので、本稿第1筆者がその役割を担うために参加した。実験参加者らは、当初は互いの名前すら知らない状態なのでまず、自己紹介を行い、その直後に「誰がどの役割を担当するのが良いと思うか」を問う役割アンケートを実施した。その後、30分間の食事会を行いこの間にトラブルを起こした。発生させたトラブルは、以下の通りである：

- 皿と箸を人数より少なく用意する、
- 飲み物を1種類のみ用意する、
- 携帯から大量の通知音を鳴らす。

食事会の終了後に、再度役割アンケートを実施した。その後、実験参加者のみでグループワークを60分間行い、終了後に15分間のアンケート調査を実施した。

グループワーク開始直前に、グループワークのテーマである「大学生向けの新規アプリケーションの考案」を提示した。このテーマを選定した理由は、特段の前提知識が必要なく、知識の有無の偏りでグループワークへの取り組みに差が出ないようにするためである。

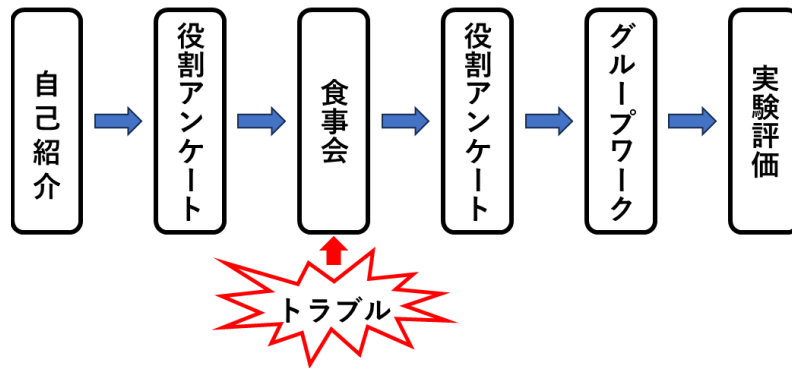


図1 提案手法 Veil-off Party の概要

4.2 結果

予備実験のアンケート結果の一部を図2、図3に示す。

図2は、「グループワークの内容は良かったか」について5段階のリッカートスケールで問うた結果であり、とても良かった（評価5）が2人、良かった（評価4）が3人であった。得られた意見は、「全員の意見がしっかり伝わるグループワークだった」という回答や、「各々が合わせるだけでなく自分の意見を言えていた」などという回答が得られた。食事会中にトラブルが発生しても雰囲気が悪くなることはなく、グループワークの内容には影響がないことが示唆された。

図3は「トラブル発生時の行動で役割決定したか」につ

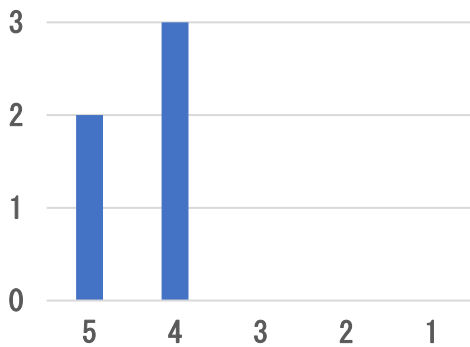


図2 グループワークの内容は良かったか

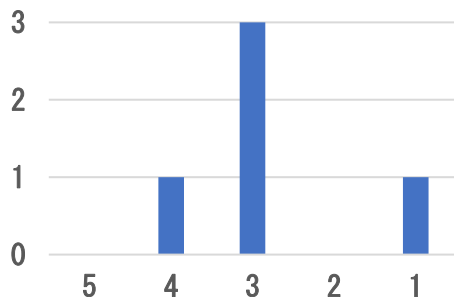


図3 トラブル発生時の行動で役割決定したか

いて、5段階のリッカートスケールで問うた結果であり、役にたった（評価4）が1人、どちらともいえない（評価3）が3人、全く役に立たなかった（評価1）が1人でありあまり明確に有用とは言えない結果となった。得られた意見には、「お皿が不足している時に優しいところや動くところが見えた」という回答があり、トラブルが役割決定の判断材料となる可能性が示唆された。一方「（トラブルに基づく役割決定を）特にしていない」という回答や、「トラブルだと思わなかった」という回答も得られた。はっきりとわかるトラブルを用いなかったことが原因と考えられる。

5. 本実験

5.1 実験概要

予備実験で得られた結果を基に、本実験では分かりやすいトラブルとして「飲み物をこぼす」を追加することにした。実験参加者は、大学院生36名であり、6人のグループを6組編成した。このうち、3組ではトラブルを発生させないこととした（比較群）。3組の実験群では、本稿第1筆者がトラブルを起こすのではなく、各グループの中の実験参加者の1人に、実験協力者として食事会中にトラブルを発生させる役割を担ってもらった。ただし、残りの5人は実験協力者が実験者からの指示によってトラブルを起こす役割を担っていることは知らせていない。実験中、本稿第1筆者は、実験会場に設置したカメラを使って別室から様子を観察した。実験時間は、食事会30分、グループワーク45分、アンケート回答とインタビュー15分の、計1時間30分で行った。グループワークの時間を減らした理由は、予備実験で予定よりも15分ほど早く終わったためである。

グループワークのテーマは、「 π 型人材育成における副テーマ研究以外の手段の考案」とした。これは実験参加者が所属する北陸先端科学技術大学院大学の教育システムに関するテーマであり、実験参加者らにとって身近で切実な問題である。ただし、 π 型人材育成などについては詳しく知らない実験参加者もいると予想したため、グループワーク前にテーマの内容と課題点を説明した。

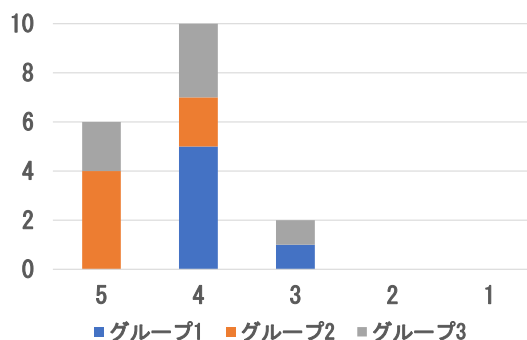
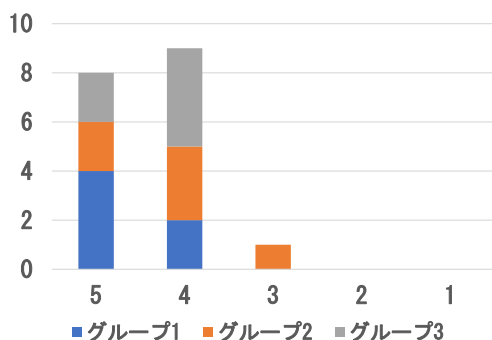


図4 グループワークの内容は良かったか (左: 実験群 右: 比較群)

5.2 結果

本実験のアンケート結果の一部を図4, 図5に示す。

図4は、「グループワークの内容は良かったか」について5段階のリッカートスケールで問うた結果であり、左が実験群、右が比較群である。実験群では、18人中8人がとても良かった(評価5)、9人が良かった(評価4)、1人がどちらともいえない(評価3)と回答し、おおむね良好な結果を得た。インタビューで得られた意見としては、「全員が意見を言えて、議論の中で最後は満場一致の答えが出たから」といった回答や、「曖昧な言葉を自分たちで考えて定義して議論することができたから」といった回答を得た。評価3の実験参加者は、「発言の質にムラがあり、合意形成が上手くできなかった」と回答した、これは発散的な議論に偏ったからだと考えられる。比較群では、18人中6人がとても良かった(評価5)、10人が良かった(評価4)、2人がどちらともいえない(評価3)という回答を得られた。インタビューで得られた意見としては、「雑談ベースだったがスムーズに進行した」といった回答や「開始時に共通意識を持つようにしたことで話を展開することができた」といった回答が得られた。

図5は、実験群の被験者18名に対し、「トラブル発生時の行動で役割決定したか」について5段階のリッカートスケールで問うた結果である。18人中4人がとても役に立った(評価5)、6人が役に立った(評価4)と回答し、過半数が有用と判断する結果となった。一方、評価2あるいは1とする回答も5人あり、個人によってばらつきが出る結

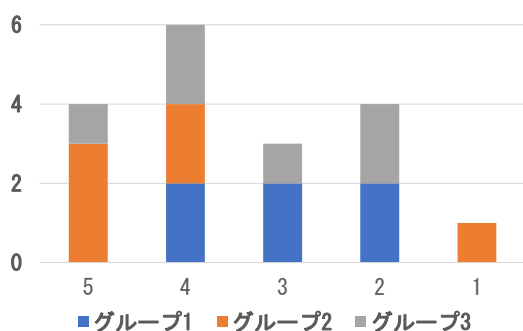


図5 トラブル発生時の行動で役割決定したか

果となった。インタビューで得られた意見としては、「自分から動き出す人がいることで全体のメインの人が決まる」というような判断に影響があったとする回答があったが、一方で「(判断は)全く変わらなかった」という回答もあった。このように提案手法は常に有用であるとは言えないものの、その対処する行動から役割分担のための判断材料を提供できる可能性が示唆された。

6. おわりに

本研究では、適切な役割分担を実現するために意図的にトラブルを埋め込んだキックオフパーティ Veil-off Party を提案した。実験の結果、トラブルを意図的に発生させることでグループワークの内容や満足度に影響することはないが、トラブルに対処する行動から役割分担のための判断材料を提供できる可能性が示唆された。

現在は、得られた実験結果からさらなる分析を進めており、その結果についてはシンポジウム場で報告する予定である。

謝辞 実験にご協力いただいた実験参加者の皆さんに厚くお礼申し上げます。

参考文献

- [1] 中央教育審議会：新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～(答申), https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1325047.htm (2023年12月15日閲覧)
- [2] 関谷：大学の英語教育専門科目におけるチーム基盤型学習(TBL)の導入とその改善—グループワークにおける役割付与の効果—, 全国英語教育学会紀要, Vol.30, pp.319-334, 2019
- [3] 白井, 鷲尾, 下村：グループ学習の現状とファシリテーターの役割, 名古屋女子大学紀要, Vol.58, pp.109-118, 2012
- [4] 加藤, 笠森, 上江洲, 林, 佐藤：グループワークの満足度にモチベーション及びリーダーシップが及ぼす影響, KIT progress, Vol.26, pp.81-90, 2018
- [5] 鷲尾：グループ学習の効果をあげるためのグループ作り, 高田短期大学紀要, No.30, pp.55-66, 2012
- [6] 井上, 埴生：学習者の思考特性に着目したグループ形成支援の方法—協調作業を有効にするグループ形成支援システムのための基盤研究—, 情報処理学会研究報告グループウェアとネットワークサービス(GN), Vol.2004, No.94, pp.19-24, 2004.