

Title	Veil-off Party:トラブルだらけのキックオフパーティによる役割分担支援
Author(s)	山口, 雄太郎; 西本, 一志
Citation	情報処理学会研究報告, 2024-CN-122(1): 1-8
Issue Date	2024-03-04
Type	Journal Article
Text version	publisher
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10119/18860">http://hdl.handle.net/10119/18860</a>
Rights	<p>社団法人 情報処理学会, 山口雄太郎, 西本一志, 情報処理学会研究報告, Vol.2024-CN-122, No.1, pp.1-8, 2024. ここに掲載した著作物の利用に関する注意: 本著作物の著作権は(社)情報処理学会に帰属します。本著作物は著作権者である情報処理学会の許可のもとに掲載するものです。ご利用に当たっては「著作権法」ならびに「情報処理学会倫理綱領」に従うことをお願いいたします。 Notice for the use of this material: The copyright of this material is retained by the Information Processing Society of Japan (IP SJ). This material is published on this web site with the agreement of the author (s) and the IP SJ. Please be complied with Copyright Law of Japan and the Code of Ethics of the IP SJ if any users wish to reproduce, make derivative work, distribute or make available to the public any part or whole thereof. All Rights Reserved, Copyright (C) Information Processing Society of Japan.</p>
Description	

# Veil-off Party : トラブルだらけのキックオフパーティによる 役割分担支援

山口雄太郎<sup>†1</sup> 西本一志<sup>†1</sup>

**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. その 1 要因として, 役割を指定しなかったり適切に割り振れていなかったりすることによって協力しない人が発生し, それらの存在が学習効果を低下させていることが指摘されている. 本研究では, グループワークにおける役割の割り振りを判断するための材料を取得することを支援する手法の実現を目指す. 具体的には, 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人の行動特性をあぶり出し, 役割決定のための判断材料とする手法を提案する. 本稿では, 提案手法が役割決定にどのような影響を及ぼすのか, 満足度の高いグループワーク実施に繋がるのかについて, 実験によって調査した結果を報告する.

**キーワード** : グループワーク, 役割分担, キックオフパーティ, トラブル

## Veil-off Party: Supporting Role-assignment for A Group Work by A Kick-off Party Filled with Troubles

YUTARO YAMAGUCHI<sup>†1</sup> KAZUSHI NISHIMOTO<sup>†1</sup>

**Abstract**: In 2012, the Central Council for Education proposed the introduction of active learning, and group work has been widely implemented in university education. However, there have been some cases where learning effects have not been improved. One of the reasons for this is that the lack of designation or appropriate assignment of roles causes people not to cooperate: these people reduces the effectiveness of learning. This study aims to develop a method to support the acquisition of materials for judging the assignment of roles in group work. Specifically, we propose a method to reveal individual behavioral characteristics by causing troubles at a kick-off party that is often held as a social gathering before group work, and used them as materials for determining the roles of participants. In this paper, we report the results of experiments to investigate the influence of the proposed method on role decision making and whether it leads to highly satisfactory group work.

**Keywords**: Group work, Role assignment, Kick-off party, Troubles

### 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]. 学術研究や技術を発展させる人材の育成が求められており, 1 人 1 人が主体的な思考力や構想力を育み, 想定外の困難に対処する判断力の元になるような教養・知識・経験を積むことが必要である. しかしながら, 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, 能動的かつ協調的な学習を導入することの必要性が指摘されており, 多くの大学で取り入れられている[2][3]. 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おり, アクティブラーニングを取り入れたクラスは取り入れていないクラスと比べて知識の獲得・運用や論述などで有利になると報告されている[4][5]. 特にその一形態であるグループワークは, 非常に有効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[6]. 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. 具体的には, グループワーク中の発言量が少ない, メンバー間で発言量に差がある, 役割分担ができていない・適切でない, などの要因が挙げられている. [7] [8]

それらの要因の中で, 本研究では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, 役割を決めた場合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[9].

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[10], 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

<sup>†1</sup> 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

がっていることが示されている[11]。リーダーシップ能力を持ってグループワークの目標を定め、これを達成するために自分が行動を起こすと、他のメンバーへ働きかけたりするメンバーが多くなり、結果的にグループワーク全体の満足度が高くなると考えられている[9][12]。

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話量の差を抑えるために有効である[13][14]。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。多くのアイデアや意見から、より目的に沿ったものを話し合って絞ること（収束）や、発言量の少ないメンバーから自然と意見を引き出すこと（発散）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[9]。

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。従来の研究では、グループワークの環境を整えたり[15]、事前情報から役割を定めたりするものはあるが、その場で判断材料を得られるようにする試みは、管見の限り見当たらない。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。

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主な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、通常の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を提案し、その有効性を検証する。

## 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の役割の重要性や役割分担、グループ分けに関する研究はこれまでに多く行われている。

### 2.1 コミュニケーションタイプなどから分ける方法

鷲尾[13]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については、「ファシリテータについての理解が十分でなかった」などの意見が見られた。ファシリテータを未経験者実践させることは容易でないことを示している。また、実験後アンケートで質問したグループ活動に必要な役割として、リーダーとファシリテータ、書記が多く挙げられていた。特に、アイデアを出すフェーズでは、ファシリテータの必要性を感じたのではないかと考えられていた。

### 2.2 FFS 理論を用いた手法

井上[16]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。FFS理論では、凝縮性、受容性、弁別性、拡散性、保全性の5つの因子とストレス値からパーソナリティタイプを分類する。パーソナリティタイプは、組織の先頭に立って先導していくリーダータイプのLM型、小集団を先導しながらリスクに挑戦・行動できるが、常に新しいことに興味があるためマネジメントの助力を必要とするTG型、合理的であり地道な改善ができる補佐や世話役などに向いているML型、柔軟性や革新さは無いが堅守・徹底を得意とするAN型の4種である[17]。これらのパーソナリティタイプを組み合わせ、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に、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提案する。

## 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。一般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

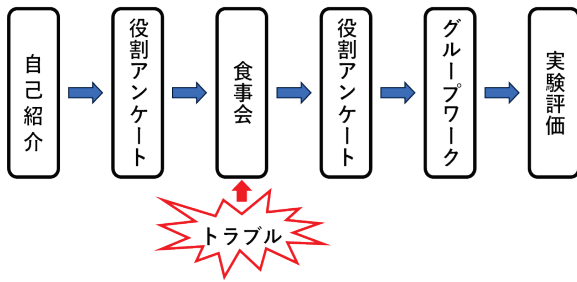


図 1：実験手順

Figure 1. Procedure of the experiment

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。

本研究におけるアイスブレイキングイベントとしては、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、食事時の行動には、個人の性質を反映した無意識的な振る舞いが出ることがしばしばある。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。

本研究では、アイスブレイキングイベントでの役割決定支援方法として、意図的にトラブルを埋め込む食事会 **Veil-off Party** を提案する。特にグループワークを行う上でリーダーとファシリテータの役割は重要なものであるため、その2つの役割を見出すことを主目的とする。食事会の最中に予期せぬトラブル（例えばお箸の数が足りない、など）が発生した場合、それに対処する行動は人それぞれである。気づかない者、傍観する者、トラブル解決にむけて動く者など、その行動は顕著にその個人の性格や性質を反映すると考えられ、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。例えば、トラブル発生時に対処行動をとることなく傍観している者がリーダーシップ能力を有するとは考えにくい。逆に、周りに的確な指示を出しながら率先して動いている者に対しては、纏める能力や協調性の高さを感じることができると考えられる。このように、トラブルを起こすことで個人の性格的特性を取得する手がかりが得られることにつながると考えている。また、こういったトラブルは通常の食事のできごとよりも注意を惹きつけやすく、顛末は記憶に残りやすいだろう。

## 4. 実験

### 4.1 実験概要

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）。トラブルを発生させる3組の実験群では、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人には、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を知らせていない。起こすトラブルは以下の4つである。

- お皿とお箸を人数分用意しない
- 飲み物を1種類しか用意しない
- 飲み物をこぼす
- 携帯から大量の通知音を鳴らす

実験の手順を図1に示す。各グループの実験参加者（実験協力者を含む）は、集合したらまず自己紹介を行い、その後すぐに誰をリーダー／ファシリテータ／書記の役割に割り当てたらよいと思うかに関する役割アンケートを実施する。その後アイスブレイキングイベントとしての食事会を30分を行い、終了後に再度役割アンケートを実施する。その後グループワークを45分間を行い、最後にグループワークの内容について評価するアンケートを実施した。グループワークのテーマは、「 $\pi$ 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。これは実験参加者ら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、 $\pi$ 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。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。

### 4.2 実験結果

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（5：とても良い～1：とても悪い）で問うた結果である。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）という回答し、やはりおおむね良好な結果を得た。インタビューで得られ

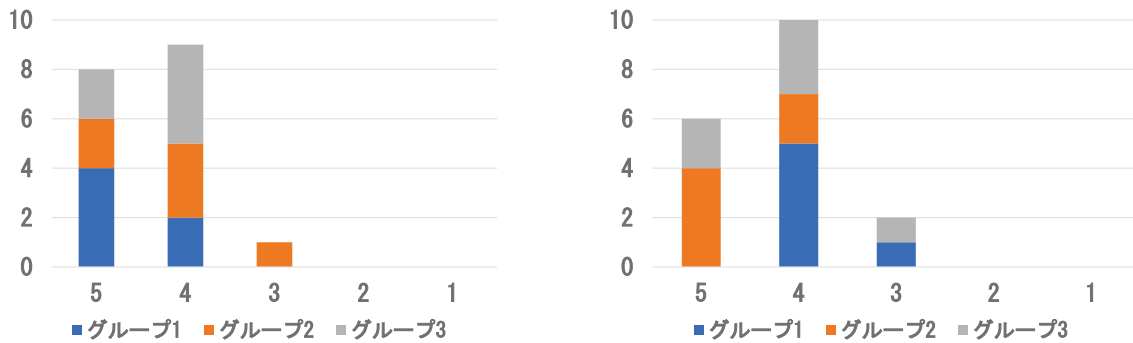


図 2：グループワークの内容は良かったか (左：実験群 右：比較群)

Figure 2. Results of question about whether the group work was well done. (Left: Experimental group, Right: Control group)

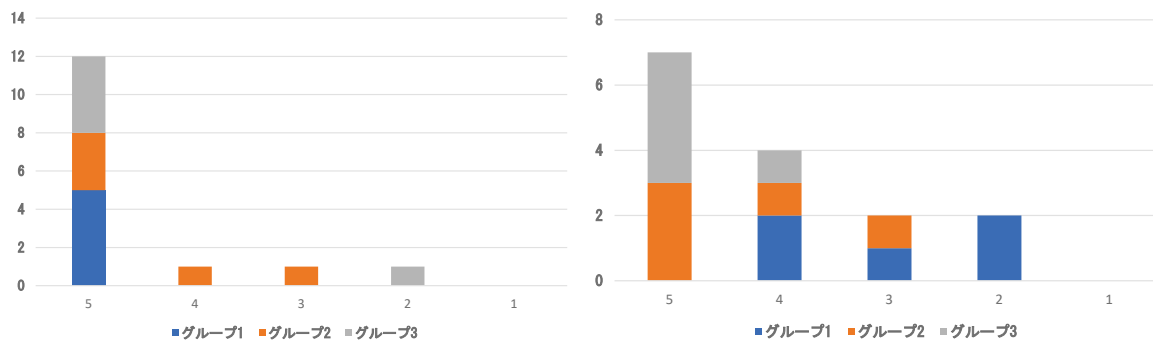


図 3：リーダーは役割をこなしていたかどうか (左：実験群 右：比較群)

Figure 3. Results of question about whether the leader has well done his/her part.

(Left: Experimental group, Right: Control group)

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。両群の結果をマンホイットニーのU検定で比較した結果、有意差は見られず、効果量は 0.13 で小程度であった。ゆえに、グループワークの質に関して、両群の間に差は認められなかった。

図 3 は、「リーダーは役割をこなしていたか」について 5 段階のリッカートスケール (5: とても良い~1: とても悪い) で問うた結果である。この項目は他者評価のため、各群 15 個ずつのデータとなっている。実験群では、とても良かった (評価 5) が 12 人、良かった (評価 4)、どちらともいえない (評価 3)、あまり良くない (評価 2) が各 1 人ずつであった。比較群では、とても良かった (評価 5) が 7 人、良かった (評価 4) が 4 人、どちらともいえない (評価 3) が 2 人、あまり良くない (評価 2) が 2 人であった。比較群に比べて、実験群の方が評価 5 と回答した被験者は多く、マンホイットニーの U 検定の結果、 $p = 0.09$  で両群間に有意差は見られなかったものの有意傾向が認められ、効果量は  $r = 0.31$  で中程度であった。得られた意見としても「最初に方向性などを決めて話しやすくしていた」や「何をすべきかをはっきりさせていた」といった回答が得られ、実験群の方がリーダーが役割をこなしてい

たと評価されているようである。

図 4 は、「ファシリテータは役割をこなしていたかどうか」について 5 段階のリッカートスケール (5: とても良い~1: とても悪い) で問うた結果である。この項目も他者評価のため、各群 15 個ずつのデータとなっている。実験群では、とても良かった (評価 5) が 7 人、良かった (評価 4) が 4 人、どちらともいえない (評価 3) が 2 人、あまり良くない (評価 2) が 2 人であった。比較群では、とても良かった (評価 5) は 7 人、良かった (評価 4) が 7 人、どちらともいえない (評価 3) が 1 人であった。実験群では、「話をまとめることが上手だった」や「あまりしゃべらなかつたため、役割を全うしていない」などの回答が得られた。マンホイットニーの U 検定の結果、有意差は見られず、効果量は  $r = 0.10$  で小程度であった。ゆえに、ファシリテータに対する評価に関して、両群の間に差は認められなかった。

実験群の実験協力者らが食事会中のトラブルについてどう思ったかについて、5 段階のリッカートスケール (5: とても良い~1: とても悪い) で問うた結果を図 5 に示す。どちらとも言えない (評価 3) が 8 人で最も多かったが、とても良かったが 2 人、良かったが 6 人で肯定的な回答が 8 人であったのに対し、あまり良くない (評価 2) が 2 人で否定的な意見は 2 人だけであった。そこで、図 5

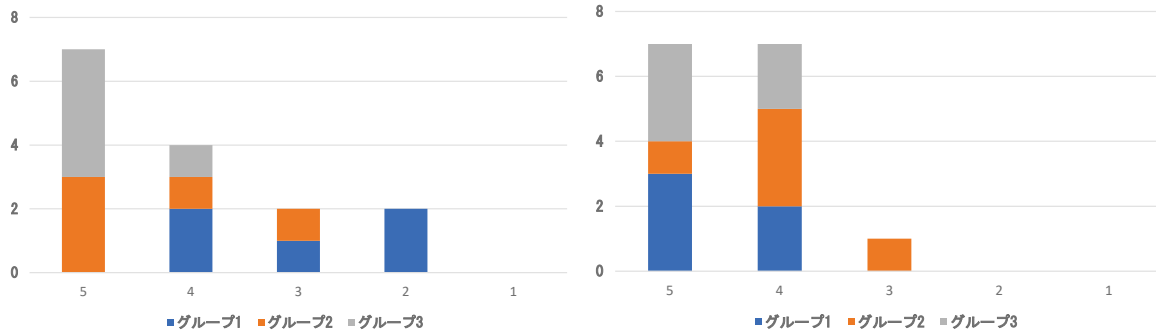


図4：ファシリテータは役割をこなしていたかどうか（左：実験群 右：比較群）  
Figure 4. Results of question about whether the facilitator has well done his/her part.  
(Left: Experimental group, Right: Control group)

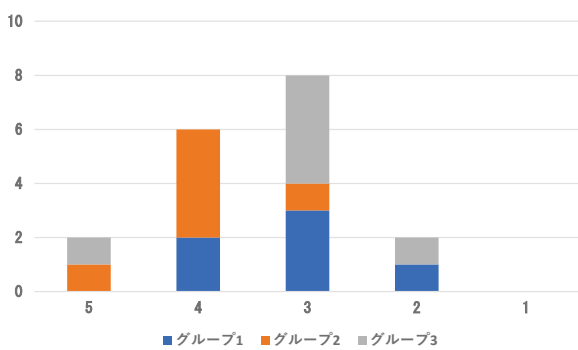


図5：食事中のトラブルについてどう思ったか  
Figure 5. Impression about the troubles in the kick-off party

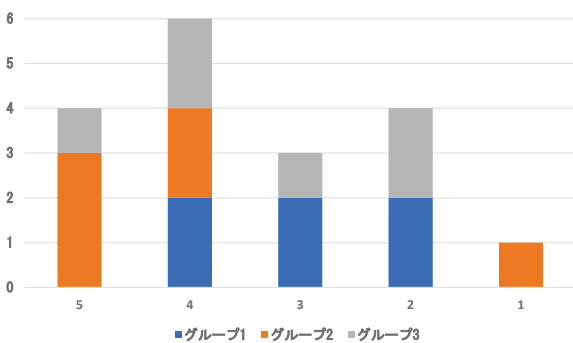


図6：トラブルが起きたことは役割分担に役立ったか  
Figure 6. Did the troubles help determine role assignment?

の結果を良いと評価した肯定群（8人）、どちらとも言えないと評価した中立群（8人）、良くないと評価した否定群（2人）の3つの群に分け、これを各群に6人ずつとなるチャンスレベルと適合度の検定によって比較した結果、有意差は見られなかったが効果量は $\omega = 0.33$ で中程度であり、否定群が少ない傾向が認められた。得られた意見として、「グループによっては雰囲気が悪くなる」や「特に何も思わなかった」などが見られたが、実際に雰囲気が悪くなったわけではなく、1つの可能性として指摘されていただけである。他には、「その人の考え方がみれるようで良

表1：食事前と後の役割指名の変化

Table 1. Change of role-assignment decision before and after the kick-off party

		グループ1	グループ2	グループ3	計
実験群	リーダー	2	1	1	4
	ファシリ	5	3	2	10
	書記	2	3	3	8
比較群	リーダー	4	2	2	8
	ファシリ	4	5	6	15
	書記	4	3	3	10

かった」や「メンバーで解決に向かうことが良かった」などの意見が見られた。これらの結果より、食事中にトラブルを起こすことで悪影響を及ぼす可能性が低いことが分かった。

図6に「トラブルが起きたことは役割分担に役立ったか」についての実験群によるアンケート結果を示す。18人中、過半数の10人が評価4（そう思う）あるいは5（とてもそう思う）と高く評価していた。一方、その半数の5人が評価2（あまり思わなかった）あるいは1（そう思わなかった）と低く評価していた。この結果についても高評価群・中立群・低評価群の3群と各群6人ずつのチャンスレベルとを適合度の検定で比較した結果、有意差は認められなかったが効果量は $\omega = 0.35$ で中程度となり、肯定群が多い傾向が認められた。得られた意見として、「自ら動きだす人がいることで、メインの人が決まると感じた」や、「トラブルから役割が必然的に決まっていたのかもしれない。ただ、（食事中）最中はそういうことを意識していなかった」などが見られた。一方、低評価群の意見としては、「トラブルに気づかなかった」や「役割を意識していなかった」などが見られた。

表1に、実験群・比較群のそれぞれにおいて、食事前に行なった役割アンケートで各役割にふさわしいとして指名された人のうち、何人が食事後のアンケートで変更されたかを示す。例えば、実験群のグループ1のリーダーの



表 2 : 比較群の食事会中の行動に関する第 3 者評価の結果

Table 2. Results of the third person evaluation about the behaviors in the party of the control groups

	グループ1		グループ2		グループ3	
	A	B	A	B	A	B
キックオフパーティ全体を通じて、どの人が最も話を他者に振っていたか	被験者1 (ファシリ)	被験者1 (ファシリ)	被験者3 (ファシリ)	被験者5 (書記)	被験者6 (リーダー)	被験者6 (リーダー)
キックオフパーティ全体を通じて、どの人が最も会話の中心にいたか	被験者1 (ファシリ)	被験者1 (ファシリ)	被験者3 (ファシリ)	被験者3 (ファシリ)	被験者6 (リーダー)	被験者6 (リーダー)
キックオフパーティ全体を通じて、どの人が周りを見ていたか	被験者2 (リーダー)	被験者2 (リーダー)	被験者4 (リーダー)	被験者3 (ファシリ)	被験者7	被験者6 (リーダー)

表 3 : 実験群の食事会中の行動に関する第 3 者評価の結果

Table 3. Results of the third person evaluation about the behaviors in the party of the experimental groups

	グループ1		グループ2		グループ3	
	A	B	A	B	A	B
トラブルが発生した際に、どの人が最も理性的に行動していたか	被験者1	被験者1	被験者3	被験者3	被験者8	被験者10 (ファシリ)
トラブルが発生した際に、どの人が最も場をまませようとしていたか	被験者2 (リーダー)	被験者2 (リーダー)	被験者4 (リーダー)	被験者4 (リーダー)	被験者9 (リーダー)	被験者9 (リーダー)
トラブルが発生した際に、どの人が最もトラブルに対処しようとして他者に指示していたか	被験者2 (リーダー)	被験者2 (リーダー)	被験者4 (リーダー)	被験者6 (書記)	被験者9 (リーダー)	被験者9 (リーダー)
トラブルが発生した際に、どの人が最もトラブルに対処しようとして自ら動いていたか	被験者1	被験者1	被験者3	被験者3	被験者10 (ファシリ)	被験者10 (ファシリ)
キックオフパーティ全体を通じて、どの人が最も話を他者に振っていたか	被験者2 (リーダー)	被験者2 (リーダー)	被験者4 (リーダー)	被験者3	被験者9 (リーダー)	被験者9 (リーダー)
キックオフパーティ全体を通じて、どの人が最も会話の中心にいたか	被験者2 (リーダー)	被験者2 (リーダー)	被験者4 (リーダー)	被験者4 (リーダー)	被験者9 (リーダー)	被験者9 (リーダー)
キックオフパーティ全体を通じて、どの人が周りを見ていたか	被験者1	被験者1	被験者5 (ファシリ)	被験者7	被験者9 (リーダー)	被験者11 (書記)

項目は 2 となっている。これは、食事会前と後でリーダーの指名を変更した被験者が 2 人いるということである。表に示すとおり、両群ともに多くの指名変更が見られた。役割指名の理由として、食事会前は「リーダーに向いてそう」や「話をまとめてくれそう」「なんとなく」などの曖昧な意見が多く見られたが、食事会後は「会話の中心にいたから」や「周りをみていた」などの具体的な意見が見られた。このことから、トラブルの有無にかかわらず、食事会を行うことで役割指名のための有用な判断材料を取得できると考えられる。

客観的な評価のために、実験には参加しなかった 2 人の学生 A、B に、各グループの食事会の様子を録画した映像

を視聴してもらい、各グループにおいて誰がどの役割に指名されたかを知らないままに、食事会参加者について評価してもらった。比較群に関する評価項目と評価結果を表 2 に、実験群に関する評価項目と評価結果を表 3 に、それぞれ示す。表中、評価項目ごとに最も当てはまる人物として選出された被験者を示しており、その被験者が実際に何かの役割を担当していた場合、その役割をカッコ内に示している。また、各評価項目において、A と B が同一の被験者を選出した個所には色付けしている。

表 2 に見られるように、比較群ではファシリテータとリーダーが同程度に選出されている。一方、表 3 に見られるように、実験群ではほとんどの項目でリーダーを担当し

た被験者が選出されており、ファシリテータが選出されるケースが非常に少ないことがわかる。表1の結果でも示したように、食事は役割指名のための判断材料を取得するために有効であるが、表3の結果からは、その中で生じるトラブルは特にリーダーの選出のための判断材料として有効である可能性が考えられる。

#### 4.3 考察

前節で示したアンケート結果と、グループワークの様子を撮影した映像記録から、食事中にトラブルを発生させることでリーダーとファシリテータの役割を適した人物を見出すために有効な判断材料を得ることができるという本研究の仮説について検証する。

##### 4.3.1 リーダーについて

図3の結果に示したように、リーダーが役割をこなしていたかという評価では実験群の方が比較群よりも高く評価される有意傾向が認められ、中程度の効果量が得られた。ゆえに、提案手法によってより適切なリーダーが選出される可能性が示唆された。また、表3に示した第3者評価の結果からも、トラブルを含む食事中ではリーダーの選出に有効な情報が取得できる可能性が示された。

食事中の記録映像から、実験群の3グループに共通して、リーダーに選出された被験者はどのトラブルでも慌てずに対処しており、落ち着かせるような言動が見られた。また、トラブル発生後は冗談を言って笑いを誘うなど、場を和ませていた。第3者評価でも3グループ共通で、和ませる言動をしていたことが指摘された。これらの言動は他の被験者の印象に残ったものと思われる。ただし、被験者ら自身による役割を決めるアンケートでは、そのような要因は記述されていない。そこで、グループ1のある被験者の「トラブルが起きることで役割がはっきりしたか」についての記述回答に注目する。この被験者は「トラブルから役割が必然的に決まっていたのかもしれない。ただ、(食事中)最中はそういうことを意識していなかった」と記している。このことより、役割決定の理由として出てこないのは、トラブルへの対処行動は、食事中の言動に比べて時間的に短いことや、トラブルのことで精一杯になっているため意識的に記憶されないことが考えられる。トラブルが発生した際の対処行動は無意識のうちに役割決定への材料になっていることが示唆されている。

一方、比較群については、リーダーが選出された理由として「会話の中心にいた」や「会話をリードしていた」ことなどが挙げられていた。しかし、実験後アンケートで「話すことである程度までは役割が分かる」や「リーダーとファシリテータの区別が分からなかった」などの意見があった。これらの意見から、通常の食事中の情報だけではリーダーとファシリテータの役割を決める上での判断材料が足りないことが考えられる。

また、両群の役割決めアンケートや第3者評価の

「キックオフパーティ全体を通じて、誰が会話の中心にいたか」の結果から、リーダーに選出される人物のキックオフパーティにおける振る舞いの特徴として、会話の中心にいたことが考えられる。

これらのことより、本提案手法を用いることで、トラブルへの対処行動(特に場を和ませる行動)がリーダー選出の判断材料となり、これにより適切なリーダーを選出できる可能性があると考えられる。

##### 4.3.2 ファシリテータについて

図4に示したように、「ファシリテータが役割をこなしていたか」という質問項目では、比較群の方がやや肯定的な評価となった。ただし、両群間に有意差は見られず効果量も小程度となり、実質的な差は無い結果となった。

アンケート結果を見ると、実験群のグループ1,2は「トラブルが役割分担の支援になったか」という質問項目に「役割決定の役に立った」と回答した被験者の多くがファシリテータになった人を指名していた。しかし、「ファシリテータは役割をこなしていたか」の項目では、3(どちらともいえない)や2(あまり良くなかった)が見られた。ファシリテータに、評価3,2をつけた理由として、「リーダーに任せっきりだった」や「リーダーがファシリテータの役割まで行っていたため」などが挙げられている。それに対してグループ3では、実験後アンケートの「ファシリテータは役割をこなしていたか」の項目において、評価がグループ1,2に比べて良い。グループワークでは、最も意見の収束・発散が出来ており、メンバーからも「上手に意見を聞き出していた」や「話を上手くまとめていた」といった回答を得られていた。グループ3において、ファシリテータを選んだ理由として「場を回していた」や「話をまとめていた」などが挙げられていた。また、実際にファシリテータに選ばれた被験者を役割アンケートで指名した人は、「トラブルを起こすことで役割分担の支援になったか」という項目で、「あまり決定に役立っていない」と回答していた。ファシリテータが選ばれる特徴として「話を振っている」、「場を回している」が挙げられ、リーダーとは違ったコミュニケーションでの役割が注目されたこと考える。

一方、比較群で「ファシリテータは役割をこなしていたか」について評価5,4をつけた被験者らは、その理由として「議論の全体を視野に入れて冷静にまとめていたから」や「アイデアを出すための話の流れを作ることが上手かった」などを挙げていた。また、ファシリテータが選ばれた理由として、「会話を広げていくことが上手いと感じた」や「なんとなく落ち着いていたから」などが挙げられた。食事中のコミュニケーションや振る舞いから選出されたと考えられる。

表2,3の第3者評価の共通項目からも考察する。実験群の第3者評価では、ファシリテータの該当は1つであっ



た。それに対して、比較群の該当は8つである。また、比較群のグループ1の2項目とグループ2の1項目で第3者評価は一致しており、ファシリテータに選ばれた人が会話の中心にいる、他者に話を振っているという評価を受けていた。

これらのことより、適切なファシリテータの役割分担ができていた時は、トラブルへの対処行動よりも、キックオフイベントでのコミュニケーションを重点的に見ている可能性が考えられる。また、ファシリテータについて仮説が支持されなかった要因として、トラブルを起こすことでトラブルへの目立った対処行動を取った者が記憶に残り選ばれるが、それが適切だとは限らないことが考えられる。

## 5. おわりに

本研究では、効果的なグループワークの実施を目標とし、役割決定に注目した。適切な役割を与えられたグループワークは、グループワークの満足度、効果が高くなり、特にリーダー、ファシリテータ、書記が重要であることが先行研究から分かっているため、それらを簡易かつ適切に役割分担をすることを目指した。そのために、役割分担の判断材料を簡易的に抽出する手法として、グループワーク前のアイスブレイキングイベントに意図的にトラブルを発生させる **Veil-off Party** を提案した。提案手法によってキックオフパーティ中にトラブルを起こす実験群と、トラブルを起こさない比較群とで比較実験を行い、本提案手法の有効性を調査した。その結果、リーダーの選出については提案手法が有効である可能性が示唆された。一方、ファシリテータの選出についてはパーティ中のトラブルはあまり有効ではなく、むしろパーティ中のコミュニケーションに対する貢献が重要な選出材料になる可能性が示唆された。

今後の展望として、今回の実験ではグループワークに参加する被験者の1人に対し実験協力者としてトラブルの発生を依頼した。しかし、実際のグループワークを実施する場で、アイスブレイキングイベントで1人が何度もトラブルを発生させることは不自然である。そのため、たとえば配膳ロボットを用いてトラブルを発生させるような手段を今後検討したい。また、今回は書記の選出について有効な手段や情報は見いだされなかった。今後はさらに、今回の実験で採用したトラブル以外にどのようなトラブルが判断材料として有効になるかを検討し、効果的なアイスブレイキングイベントの設計についても検討したい。

**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/thousein/1325047.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/thousein/1325047.htm)（2023年12月15日閲覧）
- [2] 白井，鷺尾，下村：グループ学習の現状とファシリテータの役割，名古屋女子大学紀要，Vol.58，pp.109-118
- [3] 望月，西之園，宮西：チーム学習での満足度と学習成果の3チーム間の比較研究，大会講演論文集，日本教育工学会全国大会第21回，pp.405-406，2005
- [4] 杉山，辻：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，No.127，pp.61-74，2014
- [5] Prince, M : Does active learning work? A review of the research, *Journal of Engineering Education*, Vol.93, No.3, pp.223-221, 2004
- [6] 安斎，青木：ワークショップ実践者のファシリテーションにおける困難さの認識，日本教育工学会論文誌，Vol.42，No.3，pp.231-242，2018
- [7] 三田地：学生の行動を見据えて、「機能するグループワーク」を企画・実施するために～行動分析学とファシリテーションの視点から～，法政大学教育研究，Vol9，pp.27-39，2018
- [8] 鷺尾，白井，下村：グループ学習におけるファシリテータ役割配置の効果，高田短期大紀要，Vol31，pp119-130，2013
- [9] 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
- [10] 白井，鷺尾，下村：グループ学習の現状とファシリテータの役割，名古屋女子大学紀要，Vol.58，pp.109-118，2012
- [11] 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
- [12] 齋谷：大学教育におけるグループワーク参加学生の役割構造と自己評価—まちづくり系オンライングループワーク受講生を対象に—，日本建築学会技術報告集，Vol.28，No.69，pp.1054-1059，2022
- [13] 鷺尾：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
- [14] 大塚，高梨：意思決定プロセスにおけるベテランファシリテータの合意形成の分析，人工知能学会研究会資料 言語・音声理解と対話処理研究会74回，pp25-30，2015
- [15] 吉田：アクティブラーニング型Webシステムの開発とFDにおける活用と評価，日本教育工学会論文誌，Vol.42，No.1，pp.89-104，2018
- [16] 井上，植生：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.
- [17] 藤本，葛，林：主体的な学びを支援するためのチーム学習に関する研究—FFS理論を活用した学習者特性の基礎調査を通して—，日本教育学会年会論文集，Vol.27，pp.190-193，2011