<ラウンドテーブル報告 2>

いかに新入生の学びのモチベーションを喚起し、大学適応を図るか ―チームビルディングプログラムを活用した 学生ファシリテーター養成の試み―

【話題提供者】

【企画者・司会者】 川崎弘也(株式会社ラーニングバリュー) 本田直也(大手前大学) 常浦光希(環太平洋大学)

1. はじめに

初年次教育の重要なテーマの一つに学びの モチベーション、すなわち「動機づけ」の問

そもそも大学進学に際しては、何を学びた いのか、将来どうなりたいのかがハッキリし ていることが、教育者側から考えると望まし いことは言うまでもない。しかし、大学進学 マーケットを俯瞰して捉えると、18歳人口 はますます減少していく。各大学は入学者確 保のために、入学動機がハッキリしていない 学生も、今後ますます取らざるを得なくなる であろう。このことからも、学びの動機づけ の問題にどのように対処するのかが、教育す る側にとってますます重要な課題になってく ると考えられる。

学生の側から考えても, 目的もなしに大学 にただ通うだけと言うのは、時間もお金も浪 費していることになる。勉学に対する意欲も わかず、大学に通うことさえ億劫になり、つ いにはリタイヤという選択をすることも容易 に想像できる。それは、それまでの学費や費 やした時間が全て無駄になってしまうことに なる。とてももったいないことである。

そして途中退学の問題は、大学経営者に とっては大切な収入源を失うことを意味す る。すなわち、教育する側の立場から考えて も、教育を受ける側から考えても、また大学

経営の観点から考えても、学びの動機づけの 問題は、とても重要で、入学直後から向き合 う必要のあるテーマだと考えられる。まさに 初年次教育の重要なテーマの一つと言える。

本ラウンドテーブルでは、学びの動機づけ のためによく見られる2種類のアプローチ. すなわち「学びのテーマ」での動機づけや「将 来の進路やキャリア」による動機付けを例示 し、また文科省のアンケートよりその動機付 けの方法が一般的になっていることを示し た。その上で、動機づけ理論である自己決定 理論の基本的心理的欲求理論を紹介しなが ら,この理論の3要素「自律性,有能感,関 係性 | に対して、同時にかつ集団的にアプ ローチする方法として、組織開発的な方法を 紹介した。組織開発とは、人と人の関係性に 焦点を当て、その質の変化を促すことで集団 全体の活性化を図り、個々の成長をもたらす 考え方で、より集団的なアプローチと言え る。

具体的な方法としては、上級生を集めて ファシリテーション研修を施し、その上級生 を活用して新入生の動機づけをチームビル ディングと言う手法で実現する方法である。

2. ラウンドテーブルの進行方法

ラウンドテーブルでは、30数名の参加者 にご参加いただき、上記の趣旨説明の後、そ の場で4名1グループに分かれていただいた。その後、簡単なチームビルディングプログラムを体験いただき、活発な議論の場となるように運営した。その上で、上記の組織開発的な方法を上級生のファシリテーションで実現した2大学の取り組みを話題提供として紹介し、フロアの参加者と様々な観点で議論する場とした。

3. チームビルディングプログラム

今回話題提供いただいた両大学では、組織開発的なアプローチ方法として図1のようなプログラムを作成し、新入生に対して実践した。これを我々はチームビルディングプログラムと呼んでいる。

チームビルディングと言う言葉の響きからは、仲間づくりや友達づくりのプログラムを連想されることが多いが、北森(2008)はチームビルディングを次のように定義している。

『自然発生的にできていくチームワークを 待つのではなく、コミュニケーションやリー ダーシップなどについて学びながら、自分を より深く理解し、チームメンバーとも相互理 解を深め、目標を統合し、目標達成のために 力を合わせていく——そのようなことを促進

プログラム 9:30 ①オリエンテーション ②グループ作り ③コミュニケーション実習1 ・実習のふりかえり 昼食 ④コミュニケーション実習2 ・実習のふりかえり ⑤課題解決実習 ・実習のふりかえり ⑥フィードバック ⑦まとめ 17:30

図1 チームビルディングプログラム

するための教育・訓練のプログラム』。すな わち「自己理解」「相互理解」「目標統合」を促 進するためのプログラムである。

図1のプログラムの大まかな流れは図2のとおりである。このプログラムでは、初めて出会った仲間と自分たちでグループを作り、様々な実習を通して相互理解を深め、自分たちで関係性を進展させていく。それがプログラム最後の相互フィードバックのできる関係性へと進んで行くことになる。そしてその相互フィードバックで、さらに自己理解を深めていくことになる。

4. チームビルディングを進展させるもの

ではいかにすればチームビルディングは進展していくのであろうか。筆者は、チームビルディングの進展に重要な役割を果たすのが、プログラムの構造と、その構造を理解したファシリテーターの関わり方だと考えている。

チームビルディングの個々の実習の構造は 図3のようになっている。

とりわけ重要なプロセスが、各実習後の「ふりかえり」と「分かちあい」である。これは各 実習のねらいに合わせて設計したふりかえり シートを活用して、グループメンバーがまず 個人でふりかえりを行い、そのふりかえり シートを分かちあうことで、グループに起 こっていたことを検討するという段階を踏む。

- ①:プログラムの意図やねらいを共有する
- ②:グループ作りのための材料を提供し、学生自身でグループ作りを行う
- ③④:グループメンバーとコミュニケーション を図りながらチーム作りを進めて行く
- ⑤:グループで協力して課題を解決し,互いの 持ち味に触れる
- ⑥:お互いの持ち味を書きあって渡すことによ
- り, 他者から見える自分に出会う機会を作る
- ⑦:1日の学びや気づきをまとめ、共有する

図2 プログラムの流れ

- ・ ねらい

 ・ 実習

 ・ ふりかえり(ねらいに合わせて設計)

 ・ 分かちあい
 - ・ **クラス全体での共有**(_{発表)}

図3 プログラムの構造

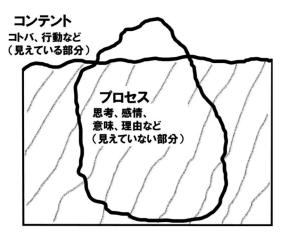


図4 グループ活動の氷山モデル

図4はグループ活動における氷山モデルである。通常のグループ活動のふりかえりでは、主に氷山の水面上のことがら=コンテント(話題やできごとなど)をふりかえることが多いと思うが、チームビルディングプログラムのふりかえりでは、水面下のことがら=プロセス(各メンバーの気持ち、言葉にしていなかったが感じていたことなど)を明らかにしていくことを促す。それがまたチームビルディングを進めていくことにつながっていくのである。

チームビルディングを体験した学生に図3の構造を示し、どの段階が一番チームビルディングが進展したと思うかを問うと、ほとんどのものが「分かちあい」だと答える。一方、チームビルディングのファシリテーションを体験したファシリテーターに何が一

番難しかったかを問うと、これも多くのものが「分かちあい」だと答える。すなわち、チームビルディングの成否を分けるものは「分かちあい」であると考えられ、だからファシリテーター養成の際に最も重要なものも「分かちあい」についての理解を深めてもらうことだと考えている。

5. ファシリテーター養成プログラム

今回話題提供をしていただいた大手前大学と環太平洋大学では、2023年3月に2日間連続の研修を2回、延べ4日間のファシリテーター養成プログラムを実施し、そのプログラムを受講した先輩学生がファシリテーターとなって、4月に入学してきた新入生のチームビルディングを行った。その際のファシリテーター養成プログラムを図5に示す。

ファシリテーター養成プログラムもチーム ビルディングの構造になっており、学生ファ シリテーターらは、新入生よりさらに深いチー ムビルディングの体験をすることになるよう に設計している。チームビルディングの意味 や価値を身をもって知ってもらうためである。

今回話題提供をしていただいた両大学の取り組みの規模やファシリテーターの人数などを図6に示す。

本番のプログラムを誰と誰がチームとなって担当するかは、このファシリテーター養成プログラムの中で作り上げたグループ内で、自分たちで考えてもらっている。そのための材料として、養成プログラム④(図5参照)の中で交流分析も取り入れている。

なお、大手前大学でこの取り組みを始めたころ(2012年)は、本番のチームを教員サイドで決めていた。初めて人前に立つ様子を見ていると、明らかに得手不得手が見えるからである。しかし、現在の方法(学生らにクラスを任せ、誰が担当するかも任せること。教員サイドはそれを考えるための材料提供を行うこと)を行うようになってからの方が、新

| ファシリテーター養成プログラムの概要 | | | | | |
|--------------------|--|-------------|---|--|--|
| 1回目の研修 | | 2回目の研修 | | | |
| 1 日 | ①全体のオリエンテーション ②新入生プログラムの体験 自分たちが扱うプログラムを体験 し、チームビルディングの価値を 身をもって理解する | 3 日 目 | ④自己の探求 交流分析 コンセンサス実習⑤グループを超えたロールプレイ 本番を想定したチームで、 他グループに対してロールプレイ | | |
| 2 日 | ③グループ内ロールプレイ 1日目にできたグループで、プログラ ムのロールプレイとフィードバックを 繰り返す | 4 日 目 | ⑥本番への準備 ケースワーク アクションプラン | | |

図5 学生ファシリテーター養成プログラム

| | 大手前大学 | 環太平洋大学 |
|------------|---------|--------|
| 対象学部数 | 5 学部 | 3 学部 |
| 新入生数 | 881 名 | 675 名 |
| 新入生クラス数 | 40 クラス | 20 クラス |
| 学生ファシリテーター | 58 名 | 31 名 |
| 人数 | | |
| 学生ファシリテーター | 10 グループ | 5 グループ |
| グループ数 | | |

図6 話題提供大学の概要

入生の満足度が明らかに高くなることが観察 された。ここにも自己決定理論における「自律 性」のパワーを感じることを申し添えておく。

6. ラウンドテーブルにて

大手前大学からの話題提供においては、新 入生向けチームビルディングプログラムの 14年間の変遷について、データも交えて変 化と発展について述べた。上級生ファシリ テーターの活用を10年以上続けてきて、新 入生向けの研修においては十分な成果を挙げてきているが、上級生たち自身の成長やその後の活躍が今後の課題であるという点に焦点があたり、ラウンドテーブルでの議論のテーマとなった。

このような取り組みを継続的に、発展的に 今後も実施していく上で、新入生に対する直 接的な効果を測り続けて成果を示していくこ とはもちろん必要なことである。しかし、新 入生に対する丸1日の変化を捉えるよりも、 上級生ファシリテーターたちの6日間以上の 研修と鍛錬の変化の方がより大きいため、上 級生側の変化から本取り組みを評価してみよ うというアプローチである。

上級生ファシリテーターたちが研修を経て、新入生向けプログラムを実施するプロジェクトは課題解決型の学習体験であり、様々な能力が向上していることは明白であるが、その測り方が難しいという意見交換が行われた。コミュニケーション力、チームワーク、行動力、計画力、リーダーシップなどの汎用スキルが伸びていると思われるが、それらを客観評価で測ることができず、どうしても本人自身による自己評価、主観評価でしか示せない点が課題である。

環太平洋大学からの話題提供では、今年度 初めて実施した新入生向けチームビルディン グプログラムについて報告をした。本学で は、1、2年次に少人数制のクラスや下級生 が受講する基礎学力講座を学生 SA が担う体 制を整えている。体制が整っている一方で学 習意欲や基礎学力の低下は大きな課題であ り、主体的な学びを促す取り組みとして、新 入生対象のチームビルディング研修を実施し た。本研修を担当する講師を在学生とした。

これは初年次学生を対象とした基礎学力講座 を学生SAが担っており、学生が学生を教育、 指導する体制を様々な面で展開していくこと がねらいである。そこで、学生 SA 希望者を 対象にファシリテーター研修を集中講座とし て4日間開講した。その後, 新入生の入学後, 少人数クラスごとにチームビルディング研修 を実施した。参加した新入生の評価は、9割 が満足する結果であった。実施前後に測定し た社会基礎力の比較結果では、すべての社会 人基礎力が向上し、特に「働きかけ力」「想像 力」「発信力」に変化がみられた。その後、 7月に実施した社会人基礎力の測定結果で は、同程度の結果であった。10年以上継続 している大手町大学においても、研修成果の 継続性を課題としている。その中で、当人が 意識する社会人基礎力においては、半期の期 間、維持する結果となった。チームビルディ ング研修との因果関係は分からないが、入学 後の大学適応を図る取り組みとして,一つの 選択肢として考えられるだろう。

【参考文献】

北森義昭 (2008) 『組織が活きるチームビルディング』 東洋経済新報社, p. 5.