

＜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 ー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ー

【企画者・司会者】 川崎弘也 (株式会社ラーニングバリュー)

【話 題 提 供 者】 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」の問題がある。

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、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らず、大学に通うことさえ億劫になり、ついにはリタイア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

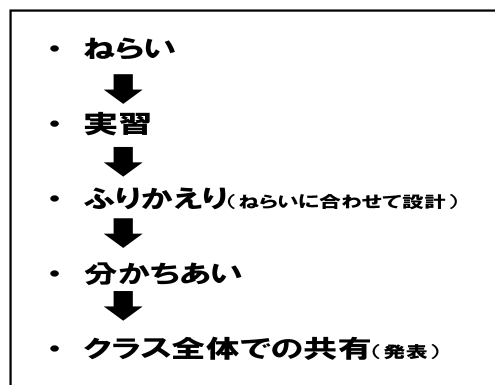


図3 プログラムの構造



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＝コンテンツ(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ー

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 目	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 目	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 人数	58 名	31 名
学生ファシリテーター グループ数	10 グループ	5 グループ

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學生とした。

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)『組織が生きるチームビルディング』東洋経済新報社, p. 5.