

グループワークに対する大学生の意識

上岡 祐大（岡山理科大学経営学部）

河上 知哉（岡山理科大学経営学部）

近藤 薫（岡山理科大学経営学部）

菅 佑真（岡山理科大学経営学部）

武鐘 悠吾（岡山理科大学経営学部）

藤原 耀（岡山理科大学経営学部）

横山 ひとみ*（岡山理科大学経営学部）

要約:

本研究の目的は、大学生がグループワークに抱く得意・苦手意識とその理由を明らかにすることである。大学生 302 名を対象に自由記述形式の回答を求め、テキストマイニングによる分析を行った。その結果、グループワークに苦手意識を持つ理由として、自分自身の要因については自己評価の低さやポジティブ経験の少なさが示され、環境要因としては不安が喚起される状況や初対面や大人数の状況などが明らかになった。

キーワード:

グループワーク, コミュニケーション, テキストマイニング

1. 問題と目的

一般社団法人日本経済団体連合会（2018）が実施した新卒採用に関するアンケート調査結果によると、企業は入社対象者を選考するにあたり、コミュニケーション能力を最も重視し、次いで主体性、チャレンジ精神、協調性、誠実性を重視している。大学生は、就職後、社会で働くことになれば、それら求められる能力を発揮して、多様な人々と協同して業務を遂行することが求められる。

学生を社会に送り出す大学では、大学教育として人間関係トレーニング（星野, 2003; 津

* 責任著者 : yokoyama@mgt.ous.ac.jp

村・山口,1992) やソーシャルスキル・トレーニング (栗原・中野,2007), チームワーク能力向上トレーニング (大幡,2016; 渡部,2023), リーダーシップ教育 (高橋・舘野,2018) などといった実践が積極的になされている。また, 大学教育では, 2012 年の中央教育審議会答申『新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて』において, アクティブラーニングという表現が用いられて以降, 大学教育にアクティブラーニングの導入が推進され, 2021 年には 97%もの大学でアクティブラーニングを取り入れた授業が行われている (文部科学省,2023)。このような大学教育は「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の 3 つの能力から構成される「社会人基礎力」(経済産業省,2006) の提言とも関連しており, 重要性が高まっていると言える。

このように大学教育に新たな試みが加わることによって, 教員による一方向的な講義方式とは異なるグループワーク等の授業が増加している (ベネッセ教育総合研究所,2022)。では学生がこのような形態の授業に対して, どのような認識を持っているのであろうか。

2008 年および 2021 年の両調査時点において, 約 80%の学生が, 教員が知識・技術を教える講義形式の授業が多い方がよいと回答しており (ベネッセ教育総合研究所,2022), 学生は受け身の授業を好んでいることがわかる。近田・杉野 (2015) によると, 学生の学習への受け身姿勢は, アクティブラーニング型の授業は負担感が大きいこと, およびそのような形式の授業を好んでいないことにあるという。また, アクティブラーニング型の授業への参加に対して, 約 38%の学生は否定的であり, その理由として不特定多数の他者とのコミュニケーションを敬遠したい感情などを挙げている。

本研究では, アクティブラーニングの手法の一つであり, また大学教育の人間関係トレーニングやソーシャルスキル・トレーニング, 就職選考でも取り入れられているグループワークに焦点を当てる。

ところで, 石田・鈴木 (2006) はグループワークという呼称は単に形態としてのグループによる活動を示したものではないと指摘した上で, 「問題解決にあたっては, グループそのもの, あるいはグループ成員が活用資源になると同時に, 成員間の積極的な関わり合い (相互作用) を通して, 協力し合うことによる目標達成が目指されるのである」と述べている。したがって, 相互作用を行う場やその場にいる成員のグループワークに対する認識や行動がグループ活動に影響を与えられられる。

グループワークに関しては, 永峯 (2018) は看護学生を対象にグループワークに対して抱く感情を検討し, グループワークに対する感情は否定的感情よりも肯定的感情が高い傾向

にあるという結果を示している。また、グループワークの好き嫌いでは約 35%がグループワークを好んでいないことを報告している。吉田・梅原（2023）は、他者との関わりに苦手意識を持つ学生や協同経験が乏しい学生を対象にグループワークやコミュニケーションになぜ不安を感じるかを検討し、人見知りで自分から話しかけられないなどの自分に起因する理由、話してくれない・応答しない人がいた場合などの他人に起因する理由、なかなか話が進まないなどの議論等の進行が理由、よくわからないが苦手という理由等があることを明らかにしている。グループワークは実践において多く取り入れられているにも関わらず明らかになっていない点が多い。グループワークを組み込んだトレーニングや教育効果について考えるためには、まずは学生がグループワークに対してどのような認識を持っているのかを明らかにする必要がある。

そこで、本研究では、他者との関わりに苦手意識を持つ学生などといった対象者を制限せず、大学生がグループワークに得意・苦手意識を持っているのか、およびその理由について明らかにすることを目的とする。

2. 方法

2.1. 調査協力者

調査対象者は、中国地方の大学生 302 名（男性 238 名、女性 62 名、不明 2 名）であった。

2.2. 調査方法

QR コードを示して、Google フォームへの回答を求めた。実施時間は約 7, 8 分であった。

2.3. 調査内容

グループワークに対する意識について、「苦手」から「得意」の 4 件法で回答を求めた。加えて、そのように回答した理由について、自分自身の要因および周りの人や環境の要因の 2 つの観点から、それぞれ自由記述形式で回答を求めた。また、グループワークを円滑に行うために意識していることについても自由記述形式で回答を求めた。その他に、理想的なコミュニケーションやコミュニケーション能力が高い人の特徴について自由記述形式で回答を求め、向上させたいコミュニケーション能力については複数回答形式で回答を求めた。なお、本論文では大学生のグループワークに対する意識について検討を行うため、グループワークに対する意識とその理由、グループワークを円滑に行うために意識していることについて報告する。

3. 結果と考察

3.1. グループワークに対する意識

グループワークに対する得意・苦手意識は、「苦手」が 34 名 (11.3%)、「やや苦手」が 104 名 (34.4%)、「やや得意」が 111 名 (36.8%)、「得意」が 53 名 (17.5%) であった。

グループワークに対して得意意識を持っている者が苦手意識を持っている者よりも多かったが、大きな差は見られなかった。この結果は、永峯 (2018) とは異なっており、調査対象者やグループワークの内容、これまでの経験等、様々な要因が考えられる。

3.1.1. データ分析方法

自由記述の分析には KH Coder 3.Beta.07d (樋口, 2020) を使用した。データ整理として、誤字脱字の修正、「にがて」「苦手」といった平仮名やカタカナ、漢字の統一、「不得手」「苦手」といった同義語の統一を行った。複合語の検出は茶釜を用い、「グループ」と「ワーク」が 2 つの語として分割抽出された場合に、「グループワーク」1 語として抽出した方が解釈しやすくなる語については強制抽出するように設定し、分析対象となる語を抽出した。外部変数としてグループワークに対する意識を設定した共起ネットワーク図を作成し、分析対象となる語とグループワークに対する得意・苦手意識間の関連について分析を行った。

3.1.2. 自分自身の要因

総抽出語数は 3,265 語であり、使用された語数は 1,428 語であった。異なり語数は 438 語であり、そのうち 334 語が分析に使用された。集計単位を H5、最小出現数を 4、最小文書数を 1、共起のエッジ数を上位 60 とし、グループワークに対する 4 つの得意・苦手意識を外部変数とする各語との共起関係を図 1 に示した。なお、集計単位の H5 はセル単位での検索を意味する。

グループワークに対する意識の 4 つすべてに共通していた関連の強い語は、「話す」「人」「意見」であった。次に、グループワークに対する意識の 3 つに共通していた関連の強い語は、グループワークに対する意識が苦手、やや苦手、やや得意の場合には「苦手」「自分」「初対面」「話」、苦手、やや苦手、得意の場合には「コミュニケーション」、やや苦手、やや得意、得意の場合には「得意」であった。また、グループワークに対する意識の 2 つに共通していた関連の強い語は、グループワークに対する意識がやや苦手とやや得意の場合には「少し」、やや苦手と得意の場合には「好き」「楽しい」「グループワーク」、やや苦手と得意の場合には「緊張」「グループ」であった。

グループワークに対する意識の 1 つと関連が強かった語は、苦手と関連の強い語は「言

う」「会話」「コミュ障」「周り」「伝える」「出来る」「感じる」「苦手意識」「自信」「考え」、やや苦手と関連が強い語は「人見知り」「難しい」「発言」「タイミング」、やや得意と関連の強い語は「聞く」「思う」、得意と関連の強い語は「特に」「考える」であった。

グループワークに対してやや苦手意識がある場合は、「人見知り」で初対面だと緊張する、初対面で話すのは「難しい」、大人数だと自分の「発言」すべき「タイミング」を逃すといった記述が見られたことから、初対面や大勢の人がいる状況に限定したポジティブな経験が少ないためにグループワークに苦手意識を持っているように推察される。グループワークに苦手意識がある場合は、自分の意見が「言い」にくい、意見に「自信」が持てない等の記述から、ネガティブ経験や低自己評価が苦手意識に繋がっていると考えられる。

一方、グループワークに対してやや得意や得意意識がある者は、グループワークに対してポジティブな感情を持っていることが明らかになった。グループワークに対してやや得意意識がある場合には、人の意見を「聞く」ことが好きだからという記述に加えて、色々な意見や新しい考え方といった記述も見られることから、単に受動的に他者の話を聞くことが好きというわけではなく、聞くことで得られるものがあることによって自分の世界を広げることができるため、グループワークにやや得意意識を持っていると推察される。グループワークに対して得意意識がある場合は、「特に」困ったことがないといった記述に見られるように、ポジティブな体験の積み重ねによりグループワークでの作業やコミュニケーションに抵抗がない可能性が考えられる。

以上のことから、グループワークに苦手意識がある者には吉田・梅原（2003）が指摘するように、成功体験を積んだり、失敗経験に終わった場合でもその理由を分析的に考えて次に活かすような対策が考えられる。また、過去のネガティブ経験に囚われている場合には、出来ていないことではなく出来ていることを認識させるといった認知の変容を促すことも自信を回復させるために有効な方法となる可能性がある。

「気」になる、反応が「気」になる、初対面の人に「話しかける」のが「難しい」などの記述が見られたため、初対面の人と行うグループワークでは他者からの評価や反応を気にして不安が喚起される状況であると考えられる。やや苦手意識がある場合は、人が多いと「緊張」するや初対面の人と組むことが多いため「緊張」する、返答が「少ない」、話すことが「苦手」な人、沈黙が「苦手」といった記述から、初対面場面や大人数、会話が苦手な人がいるためにグループワークに対してやや苦手意識を持っていると考えられる。

一方、グループワークに対するやや得意意識がある場合は、人が聴いてくれる「環境」、楽しい「環境」、話しやすい「環境」、同じグループになった人との相性によって「話せなく」なるためなどの記述が見られ、これまでのグループワークの経験からその状況をポジティブに評価をしている一方で、グループ内のメンバーとの相性を考慮すると得意とまでは言えないようである。グループワークに対する得意意識がある場合は、「コミュニケーション」を取ってくれる人が周りに多かったや「色々」な人がいて「楽しい」といった記述から、やや得意な人と同様にグループワークを行う環境をポジティブに評価しつつ、集団メンバーの多様性を歓迎していると推察される。

周りの人や環境の要因に関しては、学生自身での対処が難しいことから、教員側からネガティブな環境要因を低くするようなアプローチが必要であろう。例えば、Edmondson (2019) が提案しているように、真剣に話をきくことといった誰にでも出来ることを授業時に示すことによって、心理的安全性をつくることも一つの手であると考えられる。

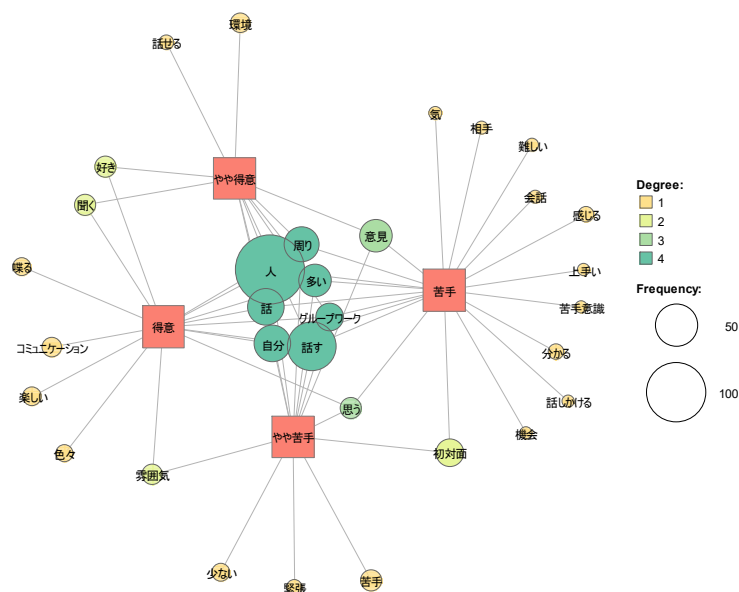


図2 グループワークに対する意識別にみた周りの人や環境の要因の共起ネットワーク図

3.2. グループワークを円滑に行うために意識していること

分析の方法は3.1.1と同様であった。まず、分析対象となる語・語間の共起ネットワーク図を作成した(図3)。次に、外部変数としてグループワークに対する意識を設定した共起ネットワーク図を作成し(図4)、分析対象となる語とグループワークに対する意識間の関連について分析を行った。

総抽出語数は2,633語であり、使用された語数は1,322語であった。異なり語数は446語であり、そのうち346語が分析に使用された。集計単位をH5、最小出現数を4、最小文書数を1、共起のエッジ数を上位60とした。

3.2.1. データ全体の語と語の共起関係

図3の右上の凡例に示す通り、共起ネットワークが7つのサブグラフに分割された。

図3を見ると、サブグラフ01は「考える」「見る」「目」、サブグラフ02は「周り」「合わせる」で構成された。サブグラフ03は「話す」「意見」「聞く」「人」などの共起を中心とした最も大きいサブグラフであった。このことから、これがグループワークを円滑に行うために意識する中心的な内容であることがわかる。サブグラフ04は「積極的」「相槌」「打つ」「参加」「会話」、サブグラフ05は「グループワーク」「内容」「理解」などの6語、サブグラフ07は「グループ」「リーダー」「作る」で構成された。

サブグラフ03を代表する「話す」「意見」「聞く」「人」などの語は、メッセージの送受信に関わる基本的なコミュニケーションに関連する語であると考えられ、このサブグラフが最も大きいことからメッセージの送受信に関わる基本的なコミュニケーションがグループワークを円滑にするために最も意識されていると推察される。その他、グループワークを円滑に行うために意識されていることは、サブグラフ01は、顔を「見る」、「目」を「見る」、周りを「見る」や「考えて」話す、相手の気持ちを「考えて」などの記述があることから、自身や相手、グループの状況を確認していると推察される。また、サブグラフ02は同調であると考えられる。サブグラフ04は、「積極的」に「会話」に「参加」する、「相槌」を「打つ」といった記述から、グループワークへの積極的な関与を示していると思われる。サブグラフ05は「グループワーク」の「内容」を「理解」するという記述から、グループワークの内容への理解を示すことを表していると思われる。サブグラフ06は「全員」に話を「回す」という記述が見られることから、グループワークへの参加度の調整が示されていると考えられる。サブグラフ07は「グループ」の話をまとめていく、「リーダー」になるといった記述が見られることから、集団内の役割が表現されていると考えられる。

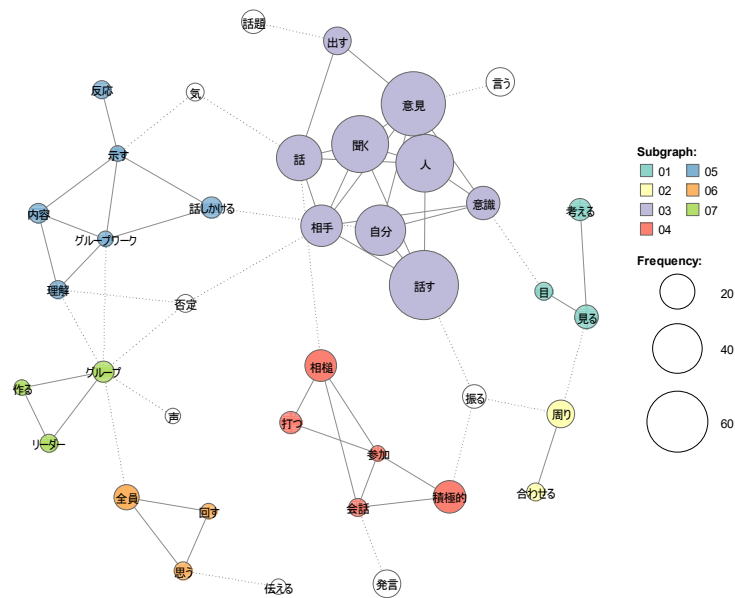


図3 グループワークを円滑に行うために意識していることの共起ネットワーク図

3.2.2. 語と外部変数の共起関係

グループワークに対する4つの意識を外部変数とする各語との共起関係を図4に示した。

グループワークに対する意識の4つに共通していた関連の強い語は「話す」「意見」「聞く」「人」「自分」「話」であった。次に、グループワークに対する意識の3つに共通していた関連の強い語は、グループワークに対する意識が苦手、やや苦手、やや得意では「相手」、苦手、やや苦手、得意では「相槌」、苦手、やや得意、得意では「意識」であった。

さらに、グループワークに対する意識の2つに共通していた関連の強い語は、グループワークに対する意識が苦手、やや苦手では「考える」「発言」、苦手、得意では「言う」、やや得意、得意では「積極的」「質問」「出す」であった。

グループワークに対する意識の1つと関連が強かった語は、グループワークに対する意識が苦手では「話しかける」「グループ」「思」「笑顔」「合わせる」「グループワーク」「伝える」、やや苦手では「周り」「喋る」、得意では「全員」「話題」「見る」「振る」「会話」「目」であり、やや得意のみに関連が強かった語は見られなかった。

グループワークに対して苦手意識がある場合は、自分から話しかけるといった他者に対する積極的な働きかけを意識することもあるが、周りの流れに「合わせる」や他人の顔色を窺いながら「グループワーク」、簡潔に「伝える」、「笑顔」という記述に見られるように、消極的ではあるが最低限の働きかけをするように意識していると考えられる。苦手意識が

やや低くなると、なるべく「喋る」や「周り」の意見を聞いて話をするという記述に見られるように、発信することを意識していると推察される。

一方、グループワークに対してやや得意意識がある場合は、「積極的」に意見を言うや「積極的」に参加する、意見を「出す」や話題を「出す」、「質問」をしたり相槌を打つという記述に見られるように、積極的に発信したりグループワークに関わることに加えて、他者に質問をすることで他者理解をしようという意識を持っていることが伺える。グループワークに対して得意意識がある場合は、相手の「目」を「見る」や「話題」を「振る」、「会話」を続ける、「全員」が均等に話すなどの記述に見られるように、自分のことだけではなく他者への配慮を意識していると考えられる。

以上のように、グループワークに対する意識がポジティブになるにつれて、場を乱さない消極的なグループワークへの関わり、発信することによる積極的なグループワークへの関わり、他者理解、そして他者をグループワークに巻き込むといった行動の違いが伺える。

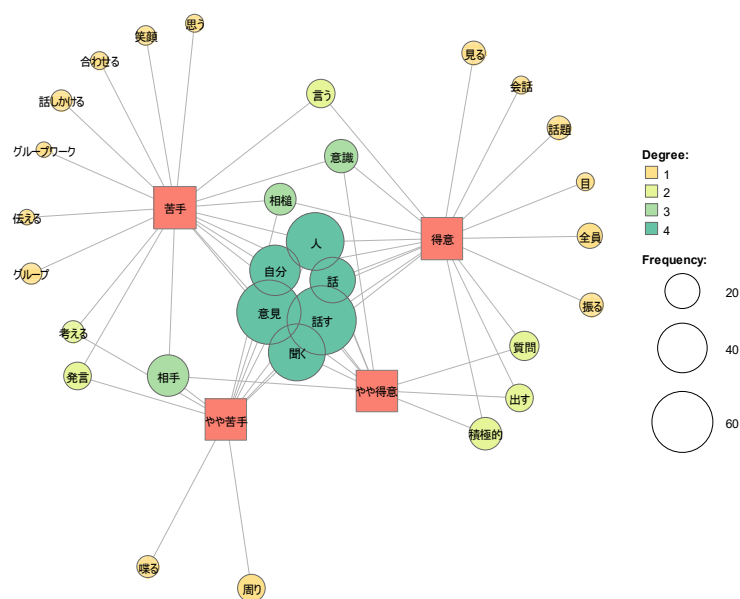


図4 グループワークに対する意識別にみたグループワークを円滑に行うために意識していることの共起ネットワーク図

3.3. グループワークの得意・苦手な理由とグループワークを円滑に行うために意識していること

本研究ではグループワークに対する得意・苦手の理由を自分自身の要因と周りの人や環境の要因の観点から明らかにし、またグループワークを円滑に行うために意識しているこ

とについても検討した。ここではこれらの関係性について論じる。グループワークを円滑に行うために、グループワークが得意・苦手である理由のうちの、自分自身の要因を内省した行動をとるように意識しているように思われる。グループワークが苦手な場合は、グループワークを円滑に行うために、消極的ではあるが最低限の働きかけを行うように意識し、ネガティブな体験を避けることで自分自身への評価をさらに低めることはしないようにしていると推察される。グループワークがやや苦手な場合は、初対面や大勢の人といったある状況に限定した成功体験が少ないため、発信することを意識することで、そのような状況を打破しようとして試みていると考えられる。グループワークがやや得意な場合は、他者の話を聴くことから得られるものがあるために、他者を理解しようと質問をすることを意識していると考えられる。グループワークが得意な場合は、グループワークでの作業やコミュニケーションに抵抗がないため、自分ではなく他者へ目を向けたりサポートしたりと心に余裕があると推察される。

4. まとめ

本研究では、大学生のグループワークに対する得意・苦手意識とその理由について検討を行った。グループワークに対する得意・苦手意識別にその理由を分類したところ、自分自身の要因について、苦手意識が高い順に、ネガティブ経験と自分自身への評価の低さ、初対面や大勢の人がいるといったある特定状況におけるポジティブ経験の少なさ、他者の話から新たな視点を得ようとする意欲、ポジティブな体験の積み重ね、に集約可能であった。環境要因については、苦手意識が高い順に、不安が喚起される状況、初対面場面や多くの人がいる状況と消極的な関わりしかしない人がいる状況、グループワーク場がポジティブな環境である、にまとめられた。トレーニングや教育を行うために考慮すべき点を明らかにできたので、今後はどのような工夫や対策を考え、そしてそれが効果的であるかの検証が必要であろう。

参考文献

ベネッセ教育総合研究所 (2022). 「第4回大学生の学習・生活実態調査 データ集」

<https://berd.benesse.jp/up_images/research/4_daigaku_chousa_all.pdf> (2024年1月7日参照)

近田政博・杉野竜美 (2015). 「アクティブラーニング型授業に対する大学生の認識—神戸大学での調査結果から—」『大學教育研究』23, 1-19.

- 中央教育審議会 (2012). 「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)」 文部科学省
<https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2012/10/04/1325048_1.pdf> (2024年1月7日参照)
- Edmondson, A. C. (2019). *The fearless organization: Creating psychological safety in workplace for learning, innovation, and growth*. John Wiley & Sons (野津智子訳・村瀬俊朗解説『恐れのない組織: 「心理的安全性」が学習・イノベーション・成長をもたらす』英治出版, 2021年)
- 樋口耕一 (2020). 『社会調査のための計量テキスト分析 [第2版] —内容分析の継承と発展を目指して—』ナカニシヤ出版.
- 星野欣生 (2003). 『人間関係づくりトレーニング』金子書房.
- 一般社団法人日本経済団体連合会 (2018). 「2018年度新卒採用に関するアンケート調査」
<<https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/110.pdf>> (2024年1月7日参照)
- 石田裕久・鈴木稔子 (2006). 「協同学習の考え方と「協同」を学ぶ授業実践」『人間関係研究』5, 15-30.
- 経済産業省 (2006). 「社会人基礎力」 <<https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>> (2024年1月7日参照)
- 栗原克匡・中野星 (2007). 「大学生における社会的スキル・トレーニングの成果と評価」『北星学園大学社会福祉学部北星論集』44, 15-26.
- 文部科学省 (2023). 「大学における教育内容等の改革状況について (令和3年度)」
<https://www.mext.go.jp/content/20230908-mxt_daigakuc01-000031526_1.pdf> (2024年1月7日参照)
- 永峯卓哉 (2018). 「A 看護大学生のグループワークに対する心理的準備状況の実態」『日本看護研究学会雑誌』41(3), 3_474.
- 太幡直也 (2016). 「大学生のチームワーク能力を向上させるトレーニングの有効性—チームワーク能力の構成要素に着目して—」『教育心理学研究』64(1), 118-130.
- 高橋俊之・館野泰一 (編著) (2018). 『リーダーシップ教育のフロンティア【実践編】: 高校生・大学生・社会人を成長させる「全員発揮のリーダーシップ」』北大路書房.
- 津村俊充・山口真人 (編) (1992). 『人間関係トレーニング—私を育てる教育への人間的アプローチ—』ナカニシヤ出版.

渡部麻美 (2023). 「チームワーク能力向上プログラムに基づくトレーニングにおける応用的スキルのセッションの効果と回スキル向上の時期に関する検討—女子大学生を対象として—」『教育心理学研究』 71, 223-236.

吉田佐治子・梅原聡 (2023). 「大学生の協働学習における態度及びスキルの変化—グループワークに対する不安と協同への志向性についての一考察—」『摂南大学教育学研究』 19, 9-21.