

# 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 —

# ROLE STRUCTURE AND SELF-EVALUATION OF STUDENTS PARTICIPATING IN GROUP WORK IN UNIVERSITY EDUCATION

— A case study of students participating in online group work for community development

藪谷祐介 — \* 1

キーワード：  
アクティブラーニング, 建築教育, 地域課題, PBL, COVID-19

Keywords:  
Active learning, Architectural education, Regional challenge, Project based learning, COVID-19

Yusuke YABUTANI — \* 1

In this study, a questionnaire survey of students participating in group work was conducted in order to gain knowledge for effective planning and management of online group work in university education. As a result, the group work members were divided into three types in order of their contribution: proactive leader type, supporter type, and follower type. Many members of the proactive leader type and supporter type rated both the maturity of the group and the contribution of the individual highly, while the follower type had various ratings for the group and low ratings for the individual.

## 1. はじめに

### 1.1 研究の背景と目的

2012年、大学教育においてアクティブラーニングの推進が文部科学省により提言された。これは、学修者の能動的な学修への参加を取り入れた学習法であり、認知的、倫理的、社会的能力、教養、知識、経験を含めた汎用的能力の育成を図るものである<sup>1)</sup>。その有効な方法であるグループワークは、ダイナミックで、相互依存的で、適応的な相互作用を交わす2名以上の人々で構成される識別可能な集合によって、価値のある共通の目標・目的・職務のために行う協働作業である。また、各グループのメンバーは、所属する期間に一定の期限があり、課題遂行のための役割や職能を割り当てられる<sup>2)</sup>。

2020年のCOVID-19の世界的流行により、大学教育にオンライン授業が導入され、これまで対面形式で実施されていた授業内容をいかにオンラインで実施できるかが模索されている<sup>3) 4)</sup>。オンライングループワークでは、場を共有していないため、コミュニケーションに困難が生じる<sup>5)</sup>。メンバーの役割分担は効果的なグループワークを進める上で重要な要因であるが<sup>6)</sup>、コミュニケーションの困難を抱えるオンラインにおいて、どのように役割分担をするかは課題の一つである。また、その役割ごとにグループへの貢献度や参加度は異なると考えられるため、得られる個人成果やグループ成果に対する評価も異なると考えられる。そのため、どのように役割分担が行われ、それぞれの役割を担うメンバーはどのような成果をあげているかをオンラインの特性を踏まえて把握することは、オンライングループワークを計画・運営する上で意義がある。

本研究では、授業で実施したオンライングループワークにおいて、参加学生の役割分担がどのようにされているかという役割構造を明らかにするとともに、役割ごとの自己評価の違いとオンライングループワークの特性を明らかにすることで、オンライングループワークを効果的に計画・運営するための知見を得ることを目的とする。

## 1.2 研究の位置づけ

グループワークの役割に関する研究として、大熊は、リーダー的な役割を意識するよりも、グループ全体のバランスをとったり、プレーキをかけたりする役割意識が高い方が、協同効用が高いことを明らかにした<sup>6)</sup>。加藤らは、リーダーシップの高さは、グループワークのテーマそのものへの興味、責任感を高め、結果としてグループワークへの総合満足度を高めることを解明した<sup>7)</sup>。関谷は、グループワークにおける司会進行役等の役割を付与することによって、役割と責任の所在が明確となり、議論を促す環境構築につながることを明らかにした<sup>8)</sup>。しかしながら、グループワークにおけるすべてのメンバーを対象とした役割に関する研究は見られない。

一方、オンライングループワークに関する研究については、いくつかの実践報告<sup>3) 4) 5)</sup>に加え、グループワークを含めたアクティブラーニングをオンラインで実現するWebシステムの開発研究<sup>9)</sup>、テキストベースのチャットを用いたオンライングループワークのディスカッションの活性化の定量化を試みた研究<sup>10)</sup>は見られるが、音声を用いたオンライングループワークにおける役割や成果について明らかにした研究はあまり見られない。

本研究は、音声を用いて実施したオンライングループワークにおいて、すべてのメンバーを対象とした役割構造と自己評価の関連性を分析するものであり、その点において新規性と独自性を有する。

## 2. 研究の方法

### 2.1 授業「まちづくり」の概要

筆者が富山大学芸術文化学部で担当する授業「まちづくり」の2020年度受講者を研究対象とした。この授業では、富山大学高岡キャンパスが位置する高岡市をフィールドに、中心市街地に残る地域資源を再評価し、これらを活用することで地域課題を解決する、あるいはまちの価値を向上させる事業案を立案するグループワークを

\*1 富山大学学術研究部芸術文化学系 講師・博士 (デザイン学)  
(〒933-8588 富山県高岡市二上町180)

\*1 Lecturer, Faculty of Art and Design, Univ. of Toyama, Dr.Design

表1 授業「まちづくり」の概要

日時	回	内容	講義形式	課題
4月27日	第1回	まちづくり概論   まちづくりとは・系譜・技術・グループ分け	講義 (オンライン)	
4月27日	第2回	高岡のまちづくり   歴史・文化・観光・都市計画	講義 (オンデマンド配信)	レポート課題1   高岡のまちづくり
5月11日	第3回	事例研究1   外部講師によるレクチャー1	講義 (オンライン)	
5月11日	第4回	事例研究2   各自レポート課題の発表とディスカッション	グループワーク (オンライン)	レポート課題2   まちづくり事例研究
5月18日	第5回	事例研究3   外部講師によるレクチャー2	講義 (オンライン)	
5月18日	第6回	地域課題・仮説設定   各自レポート課題の発表とグループディスカッション	グループワーク (オンライン)	レポート課題3   高岡市の課題の明確化と仮説設定
5月25日	第7回	外部講師によるレクチャー3	講義 (オンライン)	
5月25日	第8回	調査計画   ミニレクチャー「調査の方法・進め方」・グループディスカッション	講義・グループワーク (オンライン)	
6月1日	第9回	調査結果まとめ   グループ内プレゼンテーション	グループワーク (オンライン)	レポート課題4   調査結果のまとめ
6月1日	第10回	まちづくり事業企画案1   グループディスカッション	グループワーク (オンライン)	
6月8日	第11回	中間発表   プレゼンテーション	プレゼンテーション (オンライン)	
6月8日	第12回	まちづくり事業企画案2   グループディスカッション	グループワーク (オンライン)	
6月15日	第13回	まちづくり事業企画案3   グループディスカッション	グループワーク (オンライン)	
6月15日	第14回	まちづくり事業企画案4   グループディスカッション	グループワーク (オンライン)	
6月22日	第15回	最終発表会   高岡市長への公開プレゼンテーション	プレゼンテーション (オンライン)	

実施した。授業全体の概要は表1の通りである。115名の受講者が10チーム(1チームあたり8~11名)に分かれてグループワークを行い、最終発表会では高岡市長に対しプレゼンテーションを実施した。グループワークの進行はすべて参加学生を担い、教員は各グループを回って、適宜アドバイスをを行った。2020年度はCOVID-19の影響により、zoomを用いてすべてオンラインで実施した。

2.2 調査方法

第15回授業終了後、受講者115名に対し、Googleフォームを用いてアンケート調査を実施した。調査項目は、表2の通りである。

グループにおける役割についての項目は既往研究<sup>11)</sup>のまちづくり市民活動団体の役割項目を参考に設定した。これらの項目をどのメンバーが担っているか、各メンバーが自分以外のすべての構成員を対象に相互に投票する形式とした。ただし、複数回答を可能とし、自分以外のメンバーに投票するルールとした。これは、各メンバーの役割を客観的に把握できる相互評価方式である<sup>11)</sup>。

グループ評価と個人評価の項目は参考文献<sup>12)</sup>を参考に設定し、「そう思う」「少しそう思う」「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「そう思わない」の5段階で回答を求めた。また、オンライングループワークの特性として、対面と比較し、オンライングループワークのやりやすかった点とやりづらかった点を自由記述式で回答を得た。有効回答数は106(有効回答率92.2%)であった。

3. グループワークにおけるメンバーの役割分担

3.1 メンバーの担う役割

各グループメンバーの役割項目の得票数を標準化(得票数/グループ人数)した数値を用いて、各役割の平均値を算出した(図1の「全体」)。その結果、「情報収集・提供をしてくれた」が最も高い値を示した。授業では、各グループのテーマに沿ったレポートをすべての受講生が作成する課題を出し、その内容をグループワークで共有するという方法を取り入れた。その結果、すべての学生がグループメンバーに対して情報提供する機会があり、そのことが結果に影響していると考えられる。また、「他者の意見に対して支持・賞賛していた」「よく意見やアイデアを述べてくれた」も比較的高い値を示し、グループワークにおいて、他者に対する意見や自身のアイデアを述べる多くのメンバーが担う役割であると考えられる。

3.2 役割によるメンバーの類型化

各グループメンバーの役割調査の得票数を標準化(得票数/グル

表2 アンケート調査項目

カテゴリー	アンケート項目
グループワークにおける役割 (自身以外他已評価) (複数選択可)	リーダーシップを発揮していた
	意見の不一致が生じた際、仲介・調和をはかっていた
	話を整理したり、問題点を指摘したりしてくれた
	よく意見やアイデアを述べてくれた
	他者の意見に対して支持・賞賛していた
	情報収集・提供をしてくれた
	様々な調整や裏方仕事をしてくれた
	知識や技術を提供してくれた
貢献度 (自身以外他已評価) (複数選択可)	場の雰囲気をよくしてくれた
	主体的に企画をしてくれた
グループ評価 (5段階評価)	特に貢献度が高かった
	グループに結束力が生まれ、団結していた
	全員に自発性が見られた
	全員が自由に発言できる雰囲気があった
	役割分担がうまくできていた
	全員のアイデアを生かし、独創的な提案ができた
個人評価 (5段階評価)	課題に直面した際全員が満足のできる進め方ができた
	メンバーそれぞれの能力を生かすことができた
	授業開始前の授業へのモチベーションが高かった
	グループワークを重ねることでモチベーションは上がっていった
	グループにとても貢献できた
グループワークの特性 (自由記述式)	グループワークで積極的に発言した
	グループワークを通して新たに人と関係性を築けた
	グループワークは自分の能力の成長につながった
	対面と比較し、オンライングループワークのやりやすかった点
	対面と比較し、オンライングループワークのやりづらかった点

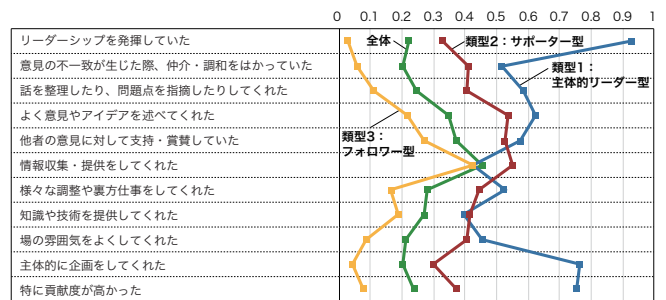


図1 役割類型別各役割項目の平均値

グループ人数)した数値を用いて、全メンバーに対してクラスター分析(ward法)を行い、3つに類型化した。類型ごとに得票数を標準化した数値を平均化したものを折線グラフ(図1)で表し、各類型の特徴を把握した。

類型1は15名(14.2%)であり、ほとんどの項目において最も高い値を示し、特に、「リーダーシップを発揮していた」「主体的に企画をしてくれた」が高い。貢献度は最も高い。すなわち、この類型は様々な役割を担い、特に主体的に企画を行うことでグループを主導し、リーダーシップを発揮するメンバーであると考えられる。そ

のため、主体的リーダー型と呼称する。

類型2は24名(22.6%)であり、類型1と比較すると全体的に高くないが、ほぼすべての項目が中程度の値である。「情報収集・提供をしてくれた」「知識や技術を提供してくれた」はすべての類型の中で最も高く、「よく意見やアイデアを述べてくれた」「他者の意見に対して支持・賞賛していた」も比較的高い。貢献度は2番目に高い。以上より、この類型は情報提供や自身の知識・技術を生かした方法でグループワークに貢献しているメンバーであり、リーダーが主体的に企画をするのに対し、その企画をサポートする役割を担っていると考えられる。そのため、サポーター型と呼称する。

類型3は67名(63.2%)で最も多い類型である。全体的に低い値を示しているが、その中で「情報収集・提供をしてくれた」は比較的高い値を示している。その理由は、先述したレポート課題のことが影響していると考えられる。また、貢献度は最も低い。すなわち、この類型はグループワークには参加しているものの主体性に乏しく、リーダーやサポーターのフォローをしてグループに貢献する類型であると考えられる。そのため、フォロワー型と呼称する。

### 3.3 グループごとの各役割類型人数

グループごとに各役割類型の人数<sup>注1)</sup>を図2に示した。主体的リーダー型は各グループに1~3名で、2つのグループを除くとすべて1名である。サポーター型は各グループに1~4名であり、グループごとに異なるが比較的小数である。フォロワー型は各グループに3~8名であり、最も多い。全グループにすべての役割類型がいて、基本的にはフォロワー型、サポーター型、主体的リーダー型の順に人数が多いが、異なるグループもある。

## 4. グループワークにおける自己評価

### 4.1 グループ評価

各グループメンバーのグループ評価項目の平均値を算出した(図3)。結果、「全員に自発性が見られた」が2.9と低い値を示したのに対し、それ以外は3.6~3.9と尺度の中央値3.0より高い値を示した。グループ別に見ると、グループk(全項目平均4.3)、1(全項目平均4.2)が全体的に高く、グループd(全項目平均2.8)が特に低い(図4)。

### 4.2 個人評価

各グループメンバーの個人評価項目の平均値を算出した(図5)。その結果、すべての項目が3.6~3.9と尺度の中央値3.0より高い値を示した。グループ別に見ると、グループa(全項目平均4.2)、k(全項目平均4.1)、1(全項目平均4.1)が全体的に高く、グループd(全項目平均3.2)が低い(図6)。これはグループ評価と類似の傾向があり、グループ評価が高いグループメンバーは自己評価も高いと考えられる。

### 4.3 評価因子の抽出

グループワークの自己評価の因子を抽出するために、グループ評価項目と個人評価項目に対するグループメンバーの回答結果を用いて因子分析を行った。まず、13項目の相関行列の妥当性を確認するために、Kaiser-Meyer-Olkin(以下、KMO)の標本妥当性の測度<sup>注2)</sup>の検討とBartlett球面性検定<sup>注3)</sup>を行った。その結果、KMOは0.883、球面性検定有意確率は $p < 0.0001$ となり、因子分析の適用は妥当であると判断した。因子負荷量の推定には最尤法、軸の回転にはプロマックス回転を適用した。スクリープロットを作成し、固有値1以上

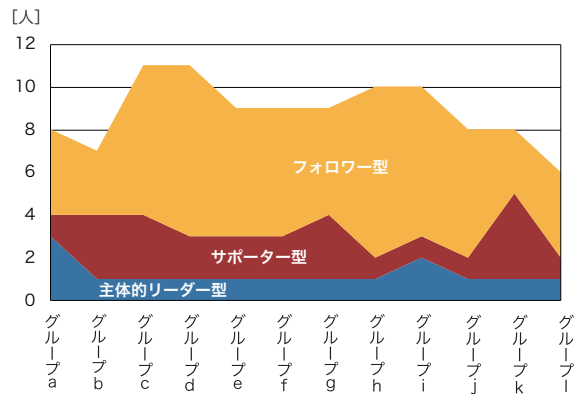


図2 グループ別各役割類型人数

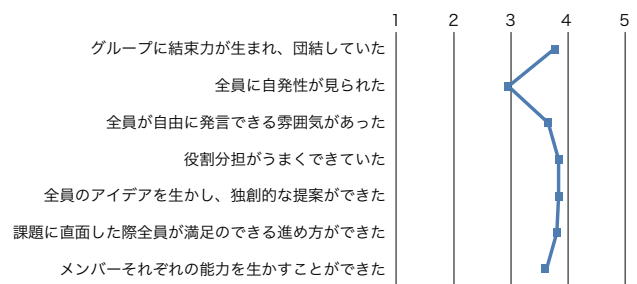


図3 グループ評価項目の全体平均

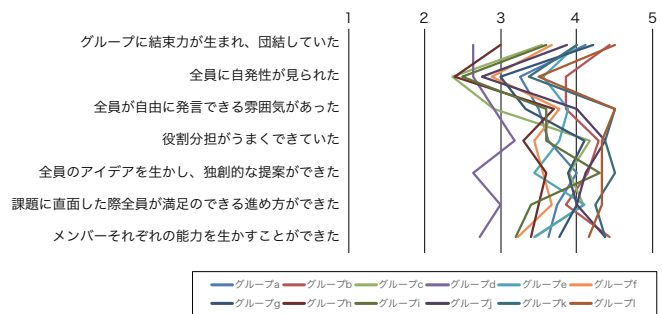


図4 グループ別各グループ評価項目の平均値

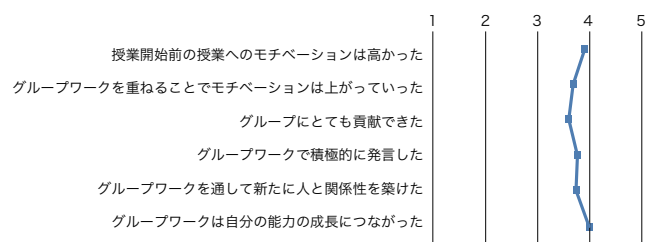


図5 個人評価項目の全体平均

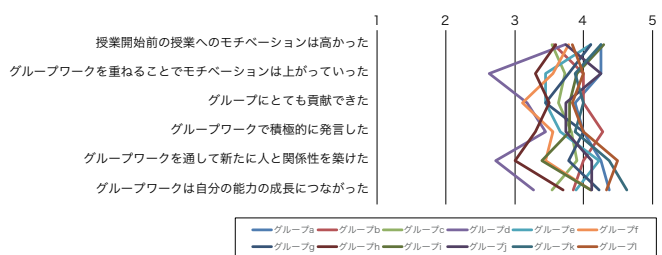


図6 グループ別各個人評価項目の平均値

となる2因子を抽出した。因子分析の推定結果を表3に示す。

第1因子は8項目から構成されている。「課題に直面した際全員が満足のできる進め方ができた」「グループに結束力が生まれ、団結していた」「役割分担がうまくできていた」「メンバーそれぞれの能力を生かすことができた」「全員のアイデアを生かし、独創的な提案ができた」の項目が特に高い因子負荷量を示したことから、グループの成熟度を示す因子であると考えられる。このことから、グループ成熟因子と解釈した。

第2因子は5項目から構成されている。「グループワークで積極的に発言した」「グループにとっても貢献できた」の2項目が特に高い因子負荷量を示したことから、グループワークへの個人貢献度を示す因子であると考えられる。このことから、個人貢献因子と解釈した。

#### 4.4 自己評価によるメンバーの類型化

因子分析から得られたすべてのグループメンバーの因子得点を標準化したものを用いてクラスター分析（Ward法、ユークリッド平方距離）を行い、すべてのグループメンバーを自己評価によって3つに類型化した。また、それぞれの類型がどのような特性を持っているかを明らかにするために、得られた類型別にメンバーの各因子得点の平均値を算出し、図7に示した。

類型1は43名（40.6%）から構成され、グループ成熟因子、個人貢献因子ともに正の値を示し、特に個人貢献因子が高い。すなわち、ある程度うまくグループワークを進めることができ、特に個人としての貢献度が高いと自己評価している類型である。この類型をグループ個人評価型とした。

類型2は38名（35.8%）から構成され、グループ成熟因子は最も高いが、個人貢献因子は負の値を示している。すなわち、うまくグループワークを進めることができたが、個人のグループへの貢献度は高くないと自己評価している類型である。この類型をグループ評価型とした。

類型3は25名（23.6%）から構成され、グループ成熟因子、個人貢献因子ともに低い。すなわち、グループワークをうまく進めることができず、個人のグループワークへの貢献度も低いと自己評価している類型である。この類型を低評価型とした。

#### 5. メンバーの担う役割と自己評価の関連

グループワークにおいて各グループメンバーの担う役割と自己評価との関連を明らかにするために、役割類型と自己評価類型のクロス集計を行った（図8）。さらに詳細に分析するために、役割類型ごとのグループ・自己評価項目の平均を算出し、図9にまとめた。

主体的リーダー型は、グループ個人評価型が多く、グループ評価型と低評価型が少ない。評価項目を見ると、「全員に自発性が見られた」が特に低く、一方「授業開始前の授業へのモチベーションは高かった」「グループにとっても貢献できた」「グループワークで積極的に発言した」「グループワークを通して新たに人と関係性を築けた」「グループワークは自分の能力の成長につながった」が高い値を示した。すなわち、リーダーシップを発揮し、自らが主体的に企画する役割を担ったこの類型は、個人のグループワークに対する貢献度が高く、それを通して新たな人との関係性構築や自身の成長につながったと評価している。一方、全員に自発性が見られなかったと評価しており、他の類型と比較すると、効果的な役割分担や進行がで

表3 因子分析の結果

項目	第1因子		第2因子	
	グループ成熟因子	個人貢献因子	グループ成熟因子	個人貢献因子
課題に直面した際全員が満足のできる進め方ができた	0.838	-0.088		
グループに結束力が生まれ、団結していた	0.799	-0.022		
役割分担がうまくできていた	0.762	-0.123		
メンバーそれぞれの能力を生かすことができた	0.759	0.003		
全員のアイデアを生かし、独創的な提案ができた	0.743	0.085		
グループワークを重ねることでモチベーションが上がっていた	0.702	0.195		
全員に自発性が見られた	0.667	-0.100		
全員が自由に発言できる雰囲気があった	0.588	0.021		
グループワークで積極的に発言した	-0.205	0.959		
グループにとっても貢献できた	-0.133	0.932		
グループワークを通して新たに人と関係性を築けた	0.386	0.576		
グループワークは自分の能力の成長につながった	0.385	0.410		
授業開始前の授業へのモチベーションは高かった	0.170	0.306		

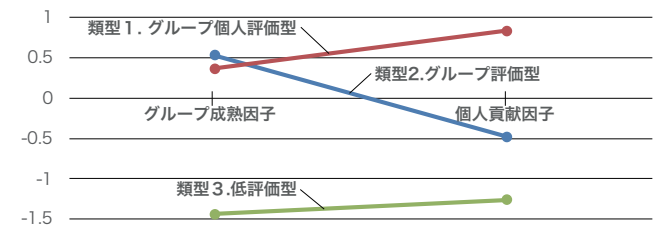


図7 役割類型別因子得点平均

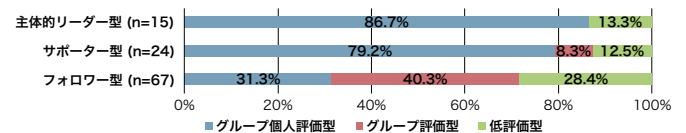


図8 役割類型と自己評価類型のクロス集計結果

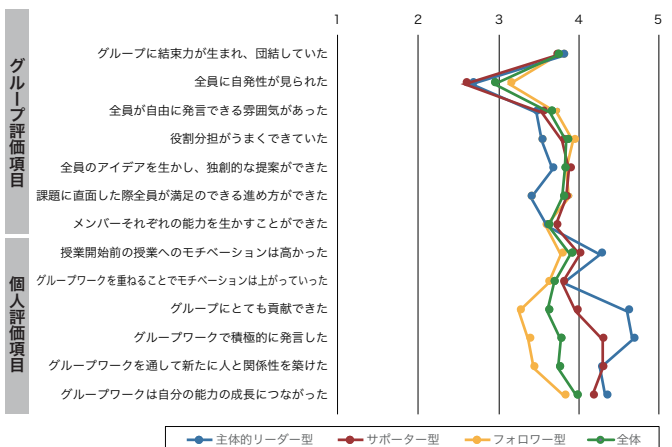


図9 役割類型別グループ・自己評価項目の平均値

きなかったと考えている。

サポーター型も主体的リーダー型と同様、グループ個人評価型が多く、グループ評価型と低評価型が少ない。評価項目を見ると、「全員に自発性が見られた」が特に低く、一方「グループワークで積極的に発言した」「グループワークを通して新たに人と関係性を築けた」「グループワークは自分の能力の成長につながった」が高い値を示した。すなわち、積極的に情報提供したり、自身の知識や技術を生かした方法でリーダーをサポートする役割を担ったこの類型は、自身で積極的に発言をしたと評価しており、それにより新たな人との関係性の構築や自身の成長につながったと考えている。一方、全員に自発性が見られなかったと考えている。

フォロワー型は、他の類型と比較すると、グループ評価型と低評価型が多く、グループ個人評価型が少ない。評価項目を見ると、他

の種類と比べると「全員に自発性が見られた」が高い値を示し、一方「グループワークで積極的に発言した」「グループワークを通して新たに人と関係性を築けた」「グループワークは自分の能力の成長につながった」が最も低い値を示した。すなわち、情報提供以外の目立った役割を担っていないこの類型は自身でもグループワークへの積極性を低く評価しており、その結果、他の類型と比較すると、新たな人との関係性構築ができておらず、自身の成長にもつながっていないと評価している。個人の貢献度は高くないと評価している一方、グループワークに対する評価は高く、自身の貢献度が低いほどグループワークの成熟度は高く評価している。

全体としては個人評価の項目は、主体的リーダー型、サポーター型、フォロワー型の順に値が高く、貢献度の高い役割を担うメンバーほど個人評価が高いことが分かる。一方で、個人評価ほどの差は見られないが、グループ評価の項目については貢献度の低い類型ほど高く評価している傾向がある。ただし、グループの結束力については類型間の差はほとんど見られなかった。

## 6. オンライングループワークの特性

### 6.1 オンライングループワークのやりやすかった点

対面と比較し、オンライングループワークのやりやすかった点について、自由記述の回答を意味内容別にカテゴリー化したものを図10にまとめた。同じ回答者が複数の意味内容について回答している場合は、分割してまとめた。その結果、「画面共有し話し合える」と「距離・時間的な参加のしやすさ」に関する回答がそれぞれ24名と最も多く、続いて「情報共有しやすい」が19名であった。「画面共有し話し合える」については、資料、レポートを画面共有しながら発表したり、発表スライドを共有しながら作成できたという意見が見られた。「距離・時間的な参加のしやすさ」については、キャンパスの異なる学生が受講していたことから、キャンパス間を移動せずに授業参加ができることや、授業時間外の話し合いのしやすさについての意見が見られた。

### 6.2 オンライングループワークのやりづらかった点

続いて、対面と比較し、オンライングループワークのやりづらかった点について、やりやすかった点と同様の方法で図11にまとめた。その結果、「話し合いがしづらい」が22名で最も多く、続いて「発言しづらい」が21名、「発言する人が偏る」が15名、「非言語コミュニケーションがしづらい」が12名であった。コミュニケーションのしづらさと発言の偏りに関する回答が多いことが特徴であった。「話し合いがしづらい」については、みんなが遠慮するので話し合いが進みにくい、一度話が止まったらその後話し合いを再開させるのが大変だったという意見が見られた。「発言しづらい」については、発言の音声がかぶり話しづらい、対面より発言するのに抵抗があったという意見が見られた。「発言する人が偏る」については、ミュートにする人がいる、対面よりも話す人と話さない人との差が出る、授業に関係のないことをやっている等の意見が見られた。「非言語コミュニケーションがしづらい」については、表情、アイコンタクト、相槌、雰囲気分からないという意見が見られた。

## 7. 総合考察

主体的リーダー型とサポーター型は、グループ個人評価型が多く、

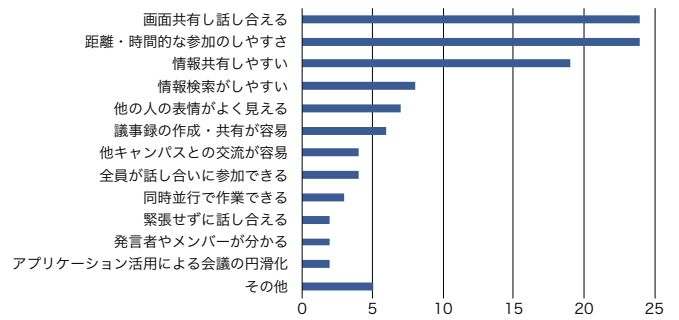


図10 オンライングループワークのやりやすかった点

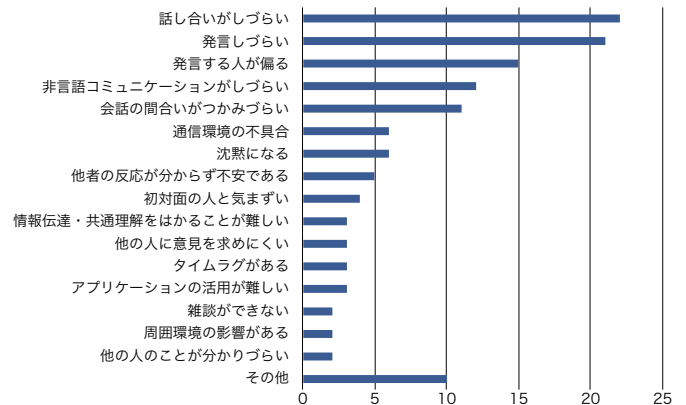


図11 オンライングループワークのやりづらかった点

グループ評価型と低評価型が少ない点が共通しており、自身の貢献度とグループの成熟度をともに評価している。この2つの類型は、他己評価においても貢献度が高く、自己評価と整合している。また、両類型とも比較的多くの役割を担っているため負担度は大きいと考えられるが、グループ内における各類型の人数が比較的少ないため、グループワークの負担の偏りがあると推察される。「全員に自発性が見られた」がともに低い値を示していることから、フォロワー型のなかには自発性が低いメンバーも存在し、そのことが負担の偏りにつながっていると考えられる。特に、主体的リーダー型は「役割分担がうまくできた」「課題に直面した際全員が満足のできる進め方ができた」が他の類型と比較して最も低いことから、役割分担や進め方に対して課題を感じていると考えられる。オンラインのやりづらいい点として、「話し合いがしづらい」「発言する人が偏る」ということが多く指摘されており、そのことも主体性の偏りを助長している可能性がある。オンラインにおいてもスムーズにコミュニケーションがとれる方法を検討する必要がある。

主体的リーダー型は「授業開始前の授業へのモチベーションが高かった」が最も高く、貢献度の低い類型になるにつれ、モチベーションも低くなっている。このことから、授業開始前のモチベーションがグループワークにおける役割に影響していると考えられる。また、主体的リーダー型の低評価型の2名は、グループdとfのリーダーであるが、グループdはグループ評価が顕著に低く、グループfも比較的低いことから、グループワークがうまくいかなかったことが、この2名の自己評価の低さにつながっていると推察される。

一方、フォロワー型は、他の類型と比較すると、グループ評価型と低評価型が多く、グループ個人評価型が少ないことから、グルー

ブに対する評価はグループごとに様々であるが、個人に対する評価が低い類型であると考えられる。グループ内における人数は 3~8 名と最も多い。まちづくり市民活動団体では、グループの規模に関わらず、リーダーやサポーターの人数は変化しないが、グループの規模が大きくなるとフォロワーが多くなると指摘されている<sup>13)</sup>。また、グループワークのメンバーの人数が 8 名以上になると人任せになるという報告もある<sup>14)</sup>。今回は 1 グループあたりのメンバー数が多かったことから、フォロワー型が多く存在した可能性がある。また、グループワークにおいては、議論を活性化させ安心感を与えるリーダーがいるとグループワークの機能が促進される一方で、協力しないメンバー（フリーライダー）が存在するとグループワークの機能が抑制されると指摘されている<sup>8)</sup>。フォロワー型は貢献度が低く、フリーライダーとなる可能性を有することから、1 グループあたりの人数を少なくすることが効果的なグループワークの実践につながると考えられる。

対面と比較し、オンライングループワークのやりやすかった点として、「情報共有がしやすい」が多く挙げられていた。オンラインのすべての役割類型において、「情報収集・提供をしてくれた」が比較的高い理由として、グループワークにおけるレポート課題の成果共有を挙げたが、それに加えてオンライングループワークという形式も理由の一つと考えられる。

## 8. まとめ

本研究では、オンライングループワークを効果的に計画・運営するための知見を得ることを目的に、グループワーク参加学生を対象としたアンケート調査を実施した。

その結果、グループワーク参加学生の役割は、貢献度の高い順に、主体的リーダー型、サポーター型、フォロワー型の 3 類型に分けられ、主体的リーダー型が最も人数が少なく、フォロワー型が最も多いことを明らかにした。主体的リーダー型とサポーター型は、グループの成熟度と個人の貢献度の両方を高く自己評価しているメンバーが多く、一方、フォロワー型は、グループに対する自己評価は様々であるが、個人に対する自己評価が低いことが明らかとなった。全体としては、貢献度の高い役割を担うメンバーほど個人評価が高い。フォロワー型が多くなった理由は、オンラインにおけるコミュニケーションの取りづらさと 1 グループあたりの人数の多さが関連していると考えられるが、フォロワー型のメンバーは、グループワークの機能が抑制してしまう可能性を有するため、より効果的なグループワークを計画するためには、オンラインにおいてもスムーズにコミュニケーションがとれる方法を検討することと、1 グループあたりの人数を減らすことが必要だと考えられる。また、すべての類型で情報収集・提供の役割が一定程度担われており、これは画面共有しながら話し合えるオンライングループワークの特徴と推察された。

本研究で得られた成果は、効果的なオンライングループワークを計画・運営する上で有用な知見となり得る。ただし、本研究では自己評価によってグループワークの成果を測定しているため、今回得られた知見は主観的評価との関係に限る。今後は成果物の客観的評価との関係を分析し授業目標の達成度との関係を明らかにすることで、より得られる知見の有用性は高まると考えられる。また、1 グループあたりの人数を減らしたときのグループワークの役割構造と

自己評価について検討することや、対面形式とオンライン形式のグループワークの特徴の違いを比較分析することも今後の課題である。なお本研究は発表梗概<sup>15)</sup>に大幅な加筆修正を加えたものである。

## 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）．用語集．文部科学省  
[https://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_/icsFiles/afildfile/2012/10/04/1325048\\_3.pdf](https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_/icsFiles/afildfile/2012/10/04/1325048_3.pdf)（最終閲覧：2021.10.3）
- 2) Salas, E., Dickinson, T.L., Converse, S.A. and Tannenbaum, S.I. : Toward an Understanding of Team Performance and Training. In: Swezey, R.W. and Salas, E., Eds., Teams: Their Training and Performance), Ablex, Norwood, pp.3-29,1992
- 3) 中島弘毅：オンライン授業における Teams チャンネル機能を活用したゲームおよびグループワーク導入の試み，教育総合研究 4(別冊)，pp. 219-235, 2020. 11
- 4) 幡生あすか，上田幹子：オンライン授業におけるグループワークの試み－薬学部 2 年生を対象とした「情報科学」の経験から特集教育総合研究 4(別冊)，大阪大学高等教育研究(9)，pp. 69-76, 2021
- 5) 小俣岳，加藤淳：オンライン・グループワークの実践，研究紀要 東京学芸大学附属高等学校 (58)，pp. 49-54, 2021. 3
- 6) 大熊美佳子：グループワークにおける保育学生の協同作業認識と役割意識について，秋草学園短期大学紀要，(34)，pp. 47-58. 2018. 3
- 7) 加藤樹里，笠森正人，上江洲弘明，林晃生，佐藤弘美：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，工学教育研究，KIT progress(26)，pp. 81-90, 2018. 3
- 8) 関谷弘毅：大学の英語教育学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 30(0)，pp. 319-334, 2019
- 9) 吉田壘：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 42(1)，pp. 89-104, 2018
- 10) 秋本結衣，宮田学：オンラインでのグループワークの活性化の定量化，人と教育 目白大学高等教育研究所所報(15)，pp. 123-129, 2021. 3
- 11) 齋谷祐介，椎野亜紀夫，齊藤雅也，柿山浩一郎，中原宏：まちづくり市民活動団体の役割構造の分析手法開発に向けた基礎研究，都市計画論文集，第 53 巻，第 3 号，pp.357-364, 2018
- 12) H.G.ディモック著，大利一雄他訳：グループを観察する方法，相川書房，p.55, 1980
- 13) Yusuke Yabutani, Hiroshi Nakahara, Akio Shino : Relationship between role and participation motivation of member in community action group, Journal of Architecture and Planning (Transactions of AIJ), Vol.84, No.761, pp.1613-1623, 2019.7 (in Japanese)
- 14) 齋谷祐介，中原宏，椎野亜紀夫：まちづくり市民活動団体の構成員の担う役割と参加動機の関連性，日本建築学会計画系論文集，第 84 巻，第 761 号，pp. 1613-1623, 2019. 7
- 15) 井上明：PBL 情報教育のための 7 つのプラクティス，甲南大学情報教育研究センター紀要，Vol.1.8，2009. 3
- 15) 齋谷祐介：オンライングループワークにおけるメンバーの担う役割と自己評価の関連，日本建築学会北陸支部研究報告集，(64)，pp.296-299, 2021.7

## 注

- 注1) 有効回答の人数のため、実際のグループ人数とは異なる。
- 注2) KMO の標本妥当性の測度は、観測相関係数の大きさと偏相関係数の大きさを比較する指標で、標本の適切性を判断する。一般的に 0.5 以下は不十分であり、数値が高いほど良い結果である。
- 注3) Bartlett 球面性検定では、変数間に相関があるかどうかを検定し、因子分析を行う適合性があるかを判断する。有意であれば変数間に相関があり、因子分析を行うには妥当であるといえる。

[2021 年 10 月 3 日原稿受理 2022 年 1 月 5 日採用決定]