

【13-3】

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

正会員 ○ 藪谷 祐介*

グループワーク オンライン 大学教育
まちづくり 役割 学生

1. 研究の背景と目的

2020 年、新型コロナウイルス感染症の世界的流行により、日本の大学教育は大きな影響を受けた。学生は大学に登校することができず、自宅でオンライン授業を受ける事態となった。筆者が富山大学で担当する授業「まちづくり」では、オンライン形式でグループワークを実施した。グループワークでは、メンバーの役割分担を効果的に行うことで、グループと個人の成果を最大化することが重要であるが、オンライン授業では対面授業に比べ、効果的な役割分担をするには高度な技術が必要である。そこで本研究では、実施した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を明らかにするとともに、役割ごとの自己評価の違い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。

2. 研究方法

2-1. 授業「まちづくり」の概要

本研究では、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 年度受講者を対象とする。この授業は、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ものである。授業の概要を表 1 に示す。クォーター制のため 1 日に 2 回実施した。受講者 115 名が 12 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プレゼンテーションを行った。授業は

すべて Web 会議システム Zoom を用いて実施した。

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。役割項目は既往研究¹⁾を、グループワーク評価、個人評価は参考文献²⁾を参考に設定した。有効回答数は 106（有効回答率 92.2%）であった。

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
	課題に直面した際全員が満足のできる進め方ができた
個人評価 (5段階評価)	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は高かった
	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	

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)	

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調査の得票数を標準化（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。貢献度も最も高い。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、貢献度も最も低い。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少数である。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）。その結果、「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と比較的高い値を示した。グループ別に見ると、グループk、lが全体的に高い値を示し、グループdが特に低い値を示した（図5）。

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4）。その結果、すべての項目が3.6~3.9と少し高い値を示した。グループ別に見ると、グループa、k、lが全体的に高い値を示し、グループdが低い値を示した（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、

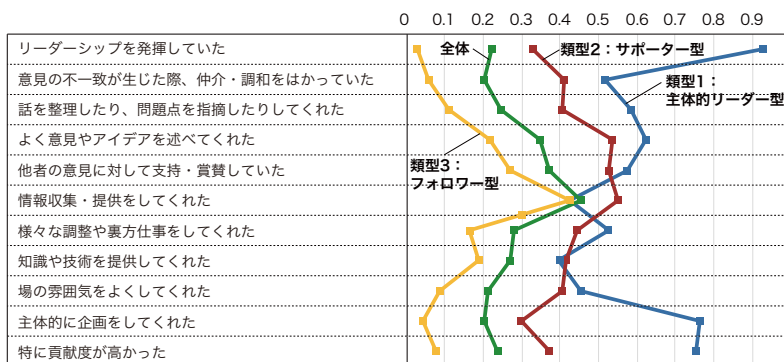


図1 役割類型別各役割項目の平均値

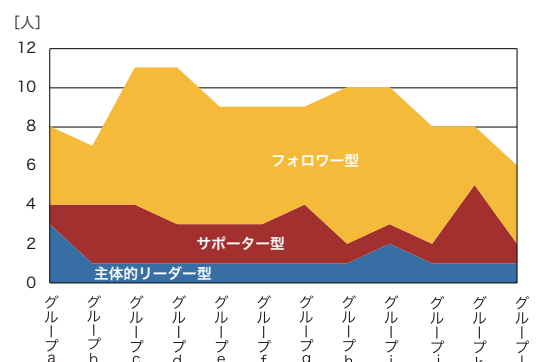


図2 グループ別各役割類型人数

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の検討と Bartlett 球面性検定を行った。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の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

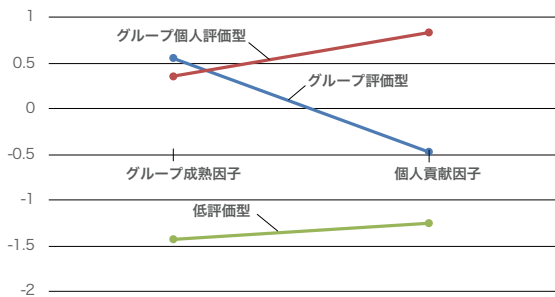


図 7 役割類型別因子得点平均

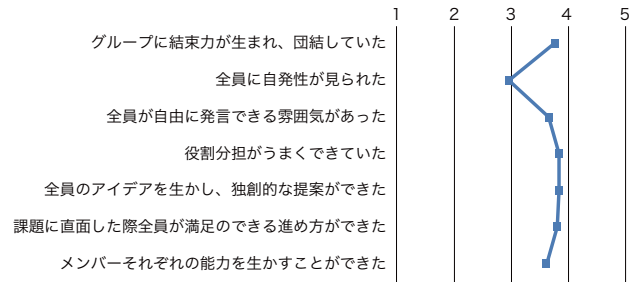


図 3 グループ評価項目の全体平均

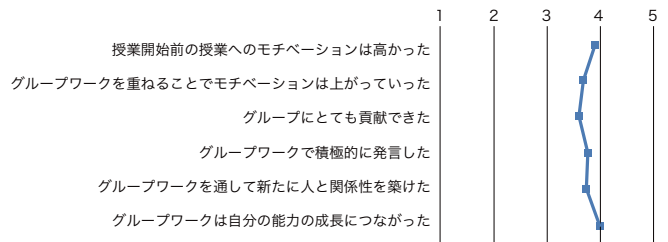


図 4 個人評価項目の全体平均

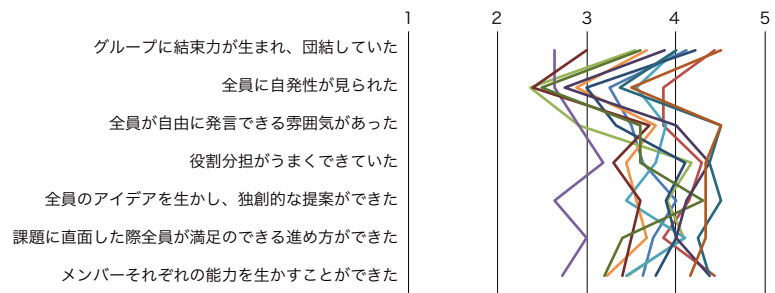


図 5 グループ別各グループ評価項目の平均値

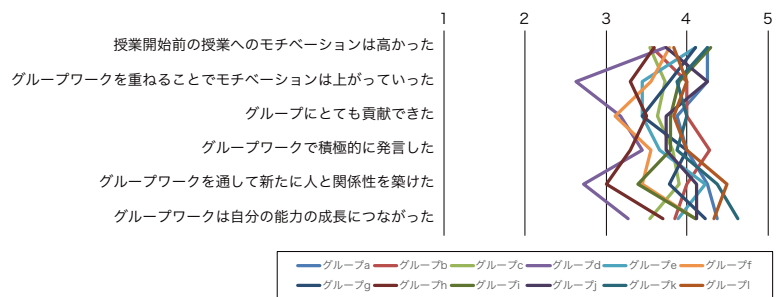


図 6 グループ別各個人評価項目の平均値

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
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は上がっていった	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

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。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表(表4)を作成し、カイ二乗検定と残差分析により、有意確率を求めた。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8にまとめた。

主体的リーダー型は、グループ個人評価型が有意に多く、グループ評価型が有意に少ない。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有意に多く、グループ評価型が有意に少ない。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、グループ評価型が有意に多く、グループ個人評価型が有意に少ない。また、低評価型が多い傾向にある。評価項目を見ると、他の類型と比べると「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や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、貢献度の高い役割を担うメンバーは自己評価が高いが、一方でグループ評価が低くなる傾向が見られ、特にグループメンバー全員の自発性が足りないと考えていることが明らかとなった。

参考文献

- (1) 藪谷祐介, 椎野亜紀夫, 斉藤雅也, 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, Vol.53, No.3, pp.357-364, 2018.10
- (2) H・G・ディモック, 訳 大利一雄 他: リーダーシップ開発シリーズ2 グループを観察する方法, 1980

表4 役割類型と自己評価類型のクロス集計表

	主体的リーダー型			サポーター型			フォロワー型			計	
	n	%	p値	n	%	p値	n	%	p値	n	%
グループ個人評価型	13	12.3%	▲**	19	17.9%	▲**	21	19.8%	▽**	43	40.6%
グループ評価型	0	0.0%	▽*	2	1.9%	▽*	27	25.5%	▲**	38	35.8%
低評価型	2	1.9%		3	2.8%		19	17.9%	▲+	25	23.6%
計	15	14.2%		24	22.6%		67	63.2%		106	100.0%

** p<0.01 * p<0.05 + p<0.10

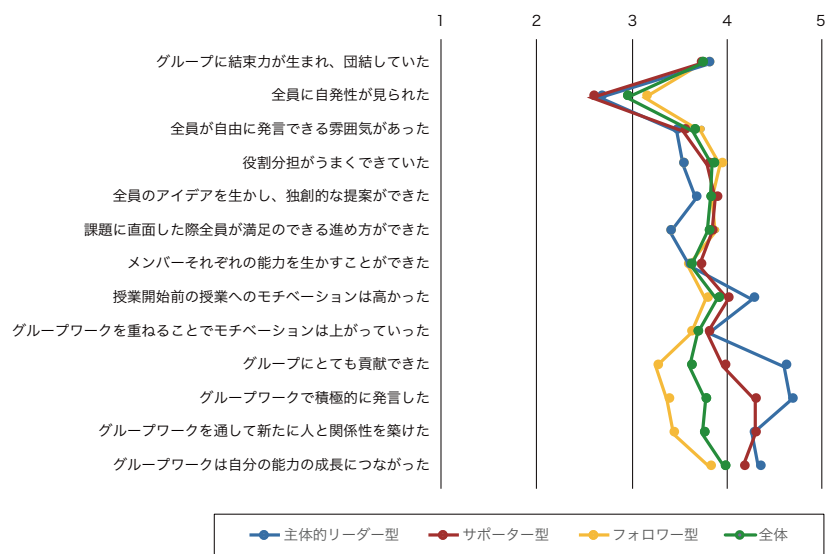


図8 役割類型別グループ・自己評価項目の平均値

*富山大学学術研究部芸術文化学系・博士(デザイン学)