

# チーム学習での質保証に関する意識の支援の事例研究

A Case Study on Mentoring of Student's Posture on Quality Assurance in Team Working.

望月 紫帆

MOCHIZUKI Shiho

NPO 法人学習開発研究所

NPO-Institute for Learning Development

西之園 晴夫

NISHINOSONO Haruo

佛教大学

Bukkyo University

宮田 仁

MIYATA Hitoshi

滋賀大学

Shiga University

<あらまし> 佛教大学の教職科目「教育方法学」の授業は、協調自律学習による知識創造をねらいとしている。チームによる明確な主張が合意されるためには、組織の成果の質を保証しようとする意識への転換と、それを助ける指標を整える必要がある。本報告では具体的なチームの学習状況から、チーム作りを支援する手がかりを整理する。

キーワード チーム学習 質保証意識への転換 学習支援

## 1. 問題の所在

佛教大学の教職科目「教育方法学」では、チーム単位の協調自律学習を導入しているが、本年度前期の実施では、昨年度と比較して学生の書くレポートの枚数が目立って減少した。学生の様子からは、学習内容を与えられた資料に沿って理解し、自律的に学ぼうとする姿勢が見られなかった。これらのことから、チーム学習によってレポートを書くための主張が明確にできなかったということ、また、チーム作りの段階において組織として課題追求し、成果の質を保証する意識を高めるための支援が十分ではなかったのではないかと考える。

## 2. 研究目的

本研究では、観察記録と学生の報告を分析することによって、枚数の多いレポートを書くに当たって明確な主張が合意生産されるためのチーム作りにおける支援の方法を探ることを目的とする。

## 3. 研究対象

### 教育方法学の授業

佛教大学で教職科目として週に2回に分割して開講している「教育方法学」は、授業Aを西之園が、授業Bを宮田が担当しており、協同開発した教材を使用している。2006年度の前期は中学・高校の教職を目指す10学科の学生が受講していた。学生は5人から7人ずつのチームに分かれてチーム学習を行う。チーム分けの際は、アンケートで希望の役割と学科と性別とコミュニケーションスタイル(鈴木 2002)を調査し、バランスがよくなるように配慮した。学生は、チーム学習で得た知見を利用して最終レポートを個人でまとめる。

## 4. 研究の方法

学生の提出物や出席状態などの点数化された学習成果と、学習支援システム C-Learning (株式会社ネットマン)の掲示板に書き込まれた内容や学生のメールやチームを観察した記録などの質的なデータとを比較しながら学習者の変容を追及した。

## 5. 結果と考察

### T3 チームの例

授業 A(担当:西之園)において、観察位置に最も近いT3eから観察記録の許可を得て、T3eを中心としたT3チームの学習の変容を記録した。

表1 T3チームの構成

学生	性別	役割	レポート枚数	特徴
T3a	男	記録		途中からドロップアウト
T3b	男	技術		途中からドロップアウト
T3c	女	その他	11	T3gと仲がよい。
T3d	女	その他	8	教育実習で3回欠席。具体的な役割の担当を避ける。
T3e	男	計画管理など	10	学生のベンチャー会社を経営。初期は仕切っていたが、T3g登場以降はメンバーと距離を置くようになる。多くの役割を請け負った。
T3f	男	司会	未提出	T3eと女性陣を取り持つような位置にいる。
T3g	女	その他	10	4週目から参加。メンバー全員が全く動かないので、途中参加にも関わらず資料を音読して指揮を執る。

### (1) 役割分担の不徹底と信頼感の欠如

このチームには、行動内容が不明瞭な「その他」を担う学生が3人いるにも関わらず、T3eはT3aとT3bのドロップアウト以降、記録整理、計画管

理、技術、学習内容の報告の仕事を引き受けることになった上、仕事内容が不十分であることをT3gに指摘される場面もあった。他のメンバーから分担し合おうという動きはなく、T3eも他の人を信頼して任せようとしなない。この悪循環によって信頼関係が薄れ、T3eは消極的になっていく。

#### (2) 一人ひとりの役割の指標としての評価項目

チームへの貢献を促すものとして「チーム学習実践力」という自己評価項目があるが、現時点では役割の行動指標として成り立っていない。そのため、T3チームのように曖昧な役割の学生が多数所属することを可能にしてしまっている。

#### (3) 課題を理解するための音読

前半は資料を読まずに進めようとしている。読まないことによって課題への理解が遅れ、話し合う時間が潰れていく。T3gが初めて参加したとき、T3gの音読によってやっとチームが動いたこともあり、音読が有効であることは認められる。

#### (4) 自己中心主義と組織で質を追求する意識

後半は個々で資料を読み、時折個人の質問を投げ合うが、わからない人がいないかどうかを確認し、相互の不備を補う姿は見られなかった。これは、T3fがレポートを提出できなかったことの原因の一つとして考えられる。また、チーム学習で得られた内容を各々のレポートでまとめているにも関わらず、相互確認によって成果の質を保証し合う行為は見られなかった。

### メンバーの分析を活かしたチームの支援

#### (5) 信頼感を構築するための多様性の理解の支援

T3チーム以外でも自己中心主義による信頼感の欠如がチーム成果の質の追求を阻害している。問題の根源は、多様なメンバーで構成されているチーム全体の捉え方を転換することで発見できる(シャーマー, 2006)。しかし、全てのチームが発するSOS信号を捕らえることは困難である。

#### (6) チーム支援のためのパイプライン

各チームに1人ずつTAに対して学習状態を報告する担当者を設け、講義終了後に学習支援システムの専用掲示板に報告するよう要請している。これにより、各チームの学習状態を知ることができ、トラブルや課題の捉え違い対応することができる。現在は報告が任意であるため、報告の状態については、詳細なものから全く報告しないものまでチームによって差がある。

#### (7) チームの報告を活かす

明確な問題意識や目標の共有によってチームを活性化することが可能であるが、関係の悪化を嫌い公開することを拒むため、この貴重な情報は報告者の胸の内に収まっている。チームの成果の質を追求するためには信憑性の高い分析結果である報告内容を可能な限りチームに還元し、メンバーが真摯に耳を傾ける必要があるという認識を促し、報告係という役割を新たに位置づける必要がある。

### 6. 結論

チームでビジョンを明確にする議論が十分に行われるためには、行動の指標となる役割の見直しによって、自己中心主義から組織で成果の質を追求する意識への転換を支援する必要がある。

#### (1) 既存の役割の問題点

一人ひとりの役割の行動の指標となるように、自分の役割における貢献度を明確に説明できるようなチーム学習実践力自己評価項目を整備する。

#### (2) 新規の役割の新設

課題の理解不足によって時間を無駄にしないために、配布資料の「音読・確認係」を設置する。

任意的に設置されていた「学習報告係」を正式な役割として位置づける

理由1: 全てのチームに対してチームの報告を材料として具体的な形で意識の転換を支援するため。

理由2: チームに関わりながら冷静に分析された「学習報告」を自チームだけでなく他チームへの活性化に活かすために、報告係を正式な役割として位置づけ、分析内容の還元の責任を与える。

### 7. 今後の課題

資料の理解については音読係を設置することで注意を働きかけることが可能であると予測しているが、教材における課題の示し方にも不備がありうる。また、学習者は学習評価のあり方によって学び方を工夫するようになる。したがって、理解しやすい資料のあり方を追求することと、チームが自律的に自ら専門性を高めて保証するための指針となりえる学習評価の方法を再検討したい。

### 主な参考・引用文献

ピーター・センゲ, C・オットー・シャーマーほか著, 高遠裕子訳(2006) 出現する未来. 講談社, pp.61-67

鈴木義幸(2002) コーチングから生まれた熱いビジネスチームをつくる4つのタイプ. ディスカヴァー・トゥエンティワン, pp.18-33