

チーム学習での満足度と学習成果の3チーム間の比較研究

A Comparative Study on Satisfaction and Outcomes between Three Teams Composed for Team Learning

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

要約 佛教大学の教職科目「教育方法学」の授業は、チーム学習と個人学習とを統合した学習による知識創造をねらいとしている。しかし、チームによって学習の達成度や満足度や参加状態はさまざまであり、個人学習に影響力を与えるために不平等感を覚える学生も少なくない。本報告では特徴的な3つのチームを例にとって学習状況を比較し、チーム学習の満足度と学習成果の質を向上させるための手がかりについて報告する。

キーワード チーム学習 知識の獲得 学習参加 学習目標 向上心

1. 問題の所在

学習指導要領(1998)に記載されている「総合的な学習の時間」では、「新しい学力観」に基づいて学習の多様性が認められている。全ての学習者がその能力に応じて等しく積極的に学習に参加するためには、多様な評価方法と学習者の多様性を活かせる学習形態の設定が必要であり、その手段としてチームによる学習が有効であることを示している(西之園 2003)。しかし、チームごとの学習成果に偏りがみられ、一部の学生は不満を抱いている。

2. 研究目的

本研究では、より効果的なチーム学習のためのチーム編成の方略を明らかにするために、特徴的なチームを選び、チーム学習の満足度と学習成果を比較分析することを目的とする。

3. 研究対象

(1)教育方法学の授業

佛教大学で水曜日4限目に教職科目として開講している「教育方法学」は非常勤講師(滋賀大学 宮田仁)が担当しており、西之園が開発した教材を使用している。2005年度の前期は中学・高校の教職を目指す10学科の学生115名が受講していた。学生は5、6人ずつのチームに分かれてチーム学習を行う。2回のチーム発表では4チームずつで交流ができるようにグループとして結成されている。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。

(2)比較するために選定した3つのチーム

T2 チームの一部のメンバーはチーム学習に満足できなかったと表明している。その他2チームは学習の目標も満足度も高いが、効率を重視したチームと時間をかけて合意することを重視したチームとで特徴が異なったために選定した(表1)。

表1 選定した3つのチームの特徴

チーム	チームの特徴
T1	出席率や教育実践力到達度自己評価の平均が一番高い。お互いに常に感謝しあっている。講義時間外に集まったことは一度もなく、講義中に必要なことは話し合い、あとは分担して効率よく学習を進めた。
T2	欠席や遅刻が多く、目標や達成感は低い。途中でメンバーの内の一人がドロップアウトした。チームで決定した規範が遵守されていないことに不満を持っている。意見の食い違いが中途半端に決着して後味が悪くなっている。
T3	レポートの目標レベルが全員トップレベル。講義時間外にも週に1度2時間集合して自主的に学習をしていた。チームで決めた規範の遵守率に満足している。

4. 研究の方法

選定されたチームのレポートなどの提出物、出席管理シート、学習支援システム

l-support(株式会社ネットマンの C-Learning)の掲示板に書き込まれた内容、学生のメールを多角的に解釈して分析した。

5. 結果と考察

(1) チームとしての成功と失敗

チーム学習への満足と不満足

以下は T2 チームの 5 人の内 3 人のレポートから抜粋した感想である。他のメンバーに感謝の意を表明しても不満の言葉は表さなかった T1 チームや T3 チームと比べて、目立って気になる感想であった。このような不満足な感想を持つチームを「チーム学習で失敗したチーム」として捉え、満足度の高いチームと比べることによって失敗の原因を追究した。

- ・私達のチームがうまく機能しない事があったのが残念だった。
- ・教員になりたい気持ちに温度差があった
- ・こんな短い間でそこまで信頼関係は生まれたいしない (T2 メンバーの感想より抜粋)

3 チーム間で比較した学習参加と達成度

学習参加率は、出席率から見れば T1 が一番高いが講義時間外に自主的に集合して学習を進めた回数は T3 が多い。T1 と T3 は目標値や実践スキルの上達度(いずれも自己評価)も高いので、意欲的に学習していることがわかる。一方 T2 は出席点と目標値と実践スキルの上達度の 3 つが低いので、学習への意欲や達成感が低かったことがわかる(表 2)。

表 2 3 チームの学習参加と目標値と達成度

	レポート目標 点数平均 (40 点中)	実践スキル 上達度平均 (20 点中)	出席点平均 (20 点中)	講義時間外 に集合した 回数
T1	29.2	18.2	19.8	0
T2	26.0	16.2	17.2	2
T3	31.2	17.2	17.6	毎週 1 回

(2) 学習成果の比較

知識の広がりや深まり

チームの学習成果の実態を、知識の広がりや深まりの 2 点から探った。3 チームに所属する一人ひとりのレポートで使用されている教育専門用語や時事的な単語の使用合計数から知識の広がりを確認し、レポートの主要な 3 章間の内容の関連性から知識の深まりを確認してまとめ

表 3 使用された単語数と各章の関係

	用語数	レポートの各章の関係
T1	191	各章のつながりは比較的薄く、特に 3 章は 1 章 2 章とのつながりがほとんどない。
T2	205	3 章の内容は 1 章 2 章と全く関連がない。
T3	144	5 人中 3 人は全章の内容に一貫性がある。

ると表 3 のようになった(表 3)。使用単語数が多い T1 と T2 は知識に広がりが見られるが、それらの関係付けが薄く、内容に深みが伴わなかったことがわかる。一方、使用単語数が一番少なかった T3 は知識の広がりや深まりは小さかったが、獲得した知識を使って体系化し、学習が深められたことがわかる。

6. 結論

3 チーム間のチーム学習の違いを チームの満足度の面と 学習成果の面から比較した結果、次の 2 点が明らかになった。

学習目標の高さがチーム内の規範の遵守を実現し、学習参加率の高さや目標の達成に影響していることがわかった。

効率を重視するよりも時間をかけて話し合いをすることで、習得した知識を組織化させて学習を深めることができるようになる、ということがわかった。

以上のことから、チーム間で満足度と学習成果の質の格差を縮小するためには、向上心の高さを予め調査して各チームにバランスよく分散することと、T3 の学習例を示して時間をかけて話し合いすることを意識できるような働きかけの必要性が考えられる。

7. 今後の課題

今後の授業で上記の結論をもとに編成したチームにおいて、目立った格差が生じるかを確認したい。

主な参考・引用文献

- 西之園晴夫(2003) 知識創造科目開発における教育技術の研究 方法 教員養成における問題解決能力を育成する授業開発の事例, 日本教育工学会論文誌, vol.27, No.1, pp.37-47
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