

多様な能力の学生によるチーム学習と個人学習とを統合した学習の研究

A Study on Integration of Team and Personal Learning Composed of Diversified Talented Students

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」では、チーム学習と個人学習とを統合した授業形態による知識創造の授業を目指している。2 学期にわたって学生のコミュニケーションスタイルを調査したところ、サポータータイプとプロモータータイプに偏りがみられた。本報告では、極端に衝突を避ける雰囲気の中で苦しみながら参加する学習者が自らの性質を活かしてチームに参加できるようになるための第一段階を報告する。

キーワード チーム学習 個人学習 知識創造型学習 コミュニケーションスタイル

1、問題の所在

学校教育では「新しい学力観」に基づく授業の多様性が認められているが、教員養成段階においても対応することが望まれている。多様な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、多様性を活かせる学習形態と多様な評価方法を実現することが必要であり、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、その評価方法やチーム学習を効果的に運用する学習指導方法はまだ明確でない。

2、研究目的

本研究では、多様な能力の学習者の学習過程を評価するために学習状況を多面的に記録し、チーム学習と個人学習とを統合した授業で各人の能力の伸長に有効な学習指導法を開発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。2004年度の前期は 10 学科の 176 名が受講し、後期は 8 学科の 72 名が受講している。学生は 6 人か 7 人ずつのチームに分かれてチーム学習を行う。チームは中規模程度の学習集団(学団と略称)に分かれ、同じ学団同士で交流ができるように結成されている。チーム分けは、アンケート調査にて希望の役割を募り、学科と性別とコミュニケーションスタイル(鈴木 2002)のバランスがよくなるように配慮している。

4、研究の方法

選定されたチームの活動を音声と映像で記録してテキスト化した。また、レポートなどの提出物を学習記録として Microsoft Access で管理した。更に、I-support(株式会社ネットマン)を使用したアンケート調査や学生のメールを多元的に解釈して分析した。

5、本報告の位置づけ

これまでに「質的分析法によるチーム学習と個人学習とを統合した学習の研究」の から まで報告した継続研究である。

(1)報告 (日本教育工学会, 2003, 7, 滋賀大学)

他学科の学生同士のチーム編成の可能性を示した。

(2)報告 (日本教育工学会, 2003, 10, 岩手県立大学)

個人学習とチーム学習の学習成果の関連について説明した。また、チーム学習の学習形態が「集合型」から「分散型」に変化し、それぞれの持ち味を活かした「リード的機能」が発揮されることを示した。

(3)報告 (日本教育実践学会, 2003, 11, 岡山大学)

チーム学習の葛藤をとりあげ、コミュニケーションの不具合の一要因を探り出し、初期段階のアイスブレーキングの重要性を説明した。

(4)報告 (日本教育工学会, 2004, 9, 東京工業大学)

新しい役割「計画管理」の実態と課題を報告した。

6、コミュニケーションスタイル

鈴木(2002)は、人間のコミュニケーションは何に価値を置くかによって差異があり、4つのタイプに整理することが可能だと述べており(図 1)、タイプを把握することができる簡易テストを公開している。

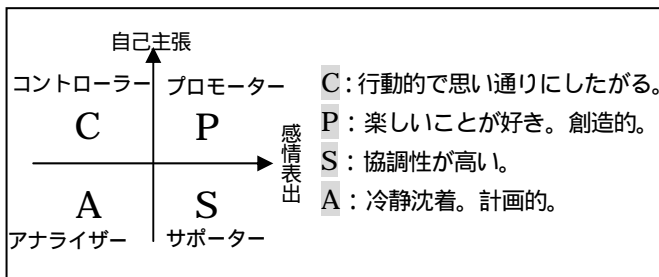


図1 4つのコミュニケーションスタイル

7. 結果と考察

(1) 学生のコミュニケーションスタイル

2004年の前期と後期の講義中に、株式会社コーチ・エィの許可を得て学生のコミュニケーションスタイルの調査を行ったところ、人的トラブルを避けたがるSタイプやPタイプが多い傾向にあった(表1)。両タイプは印象が良い反面、問題の議論を避け意見をぶつけない可能性がある。雰囲気にも馴染めない者はチームに溶け込み難いし、逆に協調性をあまりに重視するために気の許し難い初対面同士の環境では能力が発揮できない場合もある。これは、報告の極度の人見知りのために途中から欠席しつづけたリーダーの例にあてはまる。ここでアイスブレイキングの重要性を指摘したが、その根拠となる実践例をつぎに紹介する。

表1 学生のコミュニケーションスタイル

	前期	後期
Cタイプ	13.8	13.5
Pタイプ	27.1	27.0
Sタイプ	34.0	33.7
Aタイプ	25.6	25.6

上記の数値は% 前期 n=188 後期 n=74

(2) 対照的な学生が所属するチーム - A4チーム -

a4aは目立つ学生で、チームの中では盛り上げ役である。a4cはチームに馴染もうとする様子があまり見られないが、落ち着いて細かいことに目を向けるというAタイプの性質を活かしながら参加している。このa4cと報告の葛藤の例に共通する性質は自分を人見知りであると意識している点である。

・a4aとa4cの相互理解の第一歩

第2週目にアイスブレイキングゲームとして導入した「他者の長所紹介」は、1週目に提出した「私のプロフィール」を基に相手の長所を他のメンバーに伝えるというものである。a4cの記述量はa4aと対照的で、「マジメです」と一言しか書いていない。それを見ながらa4aは次のように発言した。

((中略)) でもマジメってことはね、すごいいいことと思うんや。
((中略)) オレとはまたタイプがちゃうのかもしれへんけど、まー、それがまた味があっていいんちゃうかと。いい関係が築けそうやね。

((中略)) 人見知りをするから溶け込めないとか書いてるけど、なんだかんだいうて溶け込んでみると、なんやな、結構ごそっとオモロイこと言うて笑いとる派やな。 2004.10.06

ここでa4aがa4cの性質を認め、チームに馴染めるように配慮した発言が確認できる。この時点ではa4cはそっけない態度であるが、役割を決める時にa4aへの受容と見られる発言があった。

a4c: (a4eをさして)計画管理で、オレ、a4aを抑える係。(中略)

a4e: 書いてた。(a4aのプロフィールに「オレを抑える係があって面白いと思う」と)

a4a: ちゃんと読んでてくれたんや。それでいこうか。おれの隣に座っついてや。 2004.10.06

a4cはa4aのプロフィールの主張を受け入れている。a4aはa4cの受容に対して応答をしている。

表2 A4チームのプロフィール

	所属学科	回生	性別	役割	CS
a4a	社会福祉	2	男性	司会	Pタイプ
a4b	佛教	2	男性	技術	Aタイプ
a4c	史学	3	男性	a4aを抑える係	Aタイプ
a4d	日本語文学	3	女性	記録整理	Sタイプ
a4e	社会	3	女性	計画管理	Sタイプ
a4f	生涯学習	3	男性	未決定	Pタイプ

CSはコミュニケーションスタイルの略。

8. 結論

A4チームの学習では、チームを盛り上げる立場にあるa4aが積極的にa4cの性質を理解し、相互の異なる性質を活かしあおうとする姿勢を示したために両者の歩み寄りがみられた。報告の時とは違ってアイスブレイキングゲームを導入したことによって、相互に理解する土台が築かれた。以上のことから、チームメンバーの学習参加の姿勢に差異がみられる場合には、積極的に参加できる者は、消極的な者が協調性を重視しすぎる雰囲気にも潰される可能性があることを認識し、意見を引き出す雰囲気をつくる配慮が重要である。

9. 今後の課題

A4チームで対照的なa4aとa4cが関わる過程での知識創造の場面を見ていきたい。そこで多様なモチベーションを持つ者と知識創造することに対する姿勢がどのように変化していくかを追求する。

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
- 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・トウェンティワン
- 望月紫帆, 西之園晴夫(2003) 質的分析法によるチーム学習と個人学習とを統合した学習の研究, 日本教育実践学会研究大会論文集6, 99-102