

# 大学生チームにおける チームワーク能力の可視化に関する研究

渡 部 吉 昭\*

**[要旨]** 本研究は、テキストマイニングの手法を用いて大学生のチームワーク能力を可視化し、より効果的なチームワークの実現を目指すものである。ゼミにおける約1年間のチーム活動について自由記述形式で大学生が記入した文章を解析した結果、上手くいったチームの記述においては、上手くいかなかったチームに比べて、チームワーク能力の5つの構成要素のうち、バックアップに関する記述が特徴的に出現していること、そして、上手くいったチームは「出来る」という語を、自分たちのチーム活動を肯定的に捉える文脈で多用していることが判明した。これらの分析結果は、大学生チームが互いをバックアップするようなチームワークを築き上げ、自己肯定感や自己有用感を高めつつチーム活動を行うことがチームとして結果を残すことに繋がったことを示唆している。

## 1. 本研究の背景と意義

現代社会においては、高齢化、グローバル化、情報化などがますます進展する中、地球規模で生じている様々な課題を他者と協働して解決していく能力、すなわち、チームワーク能力が求められるようになってきている（泉 et al. 2018）。現代社会に生きる大学生が、大学卒業後に社会を担う人材として、所属する組織内でチームワークを発揮する能力を大学時代に身につけることが、より重要となっているのである（太幡 2016）。

このような時代の要請を受け、大学教育は大きな変革期を迎えている。2012年の中央教育審議会答申「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養成する大学へ－」（いわゆる質的転換答申）においては、伝統的な講義形式の授業ではなく、「学修者の能動的な学修への参加を取り入れた教授・学習法の総称」がアクティブ・ラーニングと定義され、「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」が重要視されている（中央教育審議会 2012）。

また、2006年に経済産業省は、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」を「社会人基礎力」として定義・提唱している（経済産業省 2006）。ビジネスを巡る環境が大きく変化する中、企業等で働く人材には、基礎学力や専門知識に加え、新しい価値創出に向けた課題の発見、解決に向けた実行力、異分野・異文化と融合するチームワークなどの基礎的な能力が、世界経済のグローバル化などもあり、以前にも増してより一層求められるようになってきていることが、このような提唱の背景となっているのである。

---

\* 准教授／企業戦略

大学生を採用する側の産業界は、これからの企業・社会が求める人材像を描く中で、以下のような学生時代の経験を採用面接において確認したいとしている（経済同友会2015, p.26より抜粋）。

- ゼミ等で課題解決に向けたディベート、アーギュメントを体験したか
- 議論で何に苦勞したか、工夫したことはあるか、異なる意見の取りまとめに努めたか
- 相手を納得させ理解を得るような、組織におけるコミュニケーションを行ったか
- 必要な情報、知識、人材などをイメージして、チーム作りを行う経験をしたか
- 組織のチームの一員として役割を果たし、取りまとめを行い、チームのなかで他者と相互に補完し、相乗効果を発揮するような経験をしたか

同様の趣旨で、大阪商工会議所（2004、p.5より抜粋）は、企業が求める若手人材像における対人的要素として以下のような点を列挙している。

- 摩擦や競争を避けず、自分の考え・意見を伝えている
- 人に関心があり、世代や価値観を超えてコミュニケーションしている
- 組織の一員としての役割を果たしている

企業が求めるこれらの能力は、チームワーク能力と密接に関わっている。企業社会に卒業生を送り出す大学側も、チームワーク能力を育成すべく、PBL（Project Based Learning：課題解決型学習法と訳される）などの様々な教育手法を新たに導入している（辻 2012; 野中 2017）。しかしながら、上手くいったチームと上手くいかなかったチームのチームワークにおける相違点やその原因は、感覚的にしか分からず、その後に経験を活かせていないことが多い（中部 et al. 2018）。このような背景から、大学生のチームワーク能力を客観的に可視化し、問題点を明確にすることにより、より効果的なチームワークの実現を目指す研究は、学術的意義があると判断した。

## 2. 先行研究のレビューと分析の論点

チームとは、「価値ある共通した目標・目的・任務のためにダイナミックで相互依存的、適応的な相互作用を交わす二人以上の人々からなる識別可能な集合体」と定義されており（Salas et al. 1992）、三沢 et al.（2009）は、チームの特徴として、「メンバー間の相互依存の存在」「従事する課題の相互依存性」「目的・目標の共有の重視」の3点を挙げている。このようなチーム内の個人は、其々の役割を割り振られ、他のメンバーと相互依存や相互作用をしつつ、一定の期限の中で、共通目標の達成を目指すのである（相川 et al. 2012）。また、先行研究においては、「グループ」と「チーム」は、明確に区別されている。チームは、「成果に対する説明責任を共有する個人が互いに依存し合う人々の集合体」であり、「個人に割り当てられたタスクを完遂できればいい集合体」は、「チーム」ではなく、単なる「グループ」として認知されるのである（中部 et al. 2018）。

チームワークは、チーム内での個人が取り組む活動のうちの、メンバー間での情報交換や相互交換などの対人的な活動と定義される（相川 et al. 2012; 三沢 et al. 2009; Morgan et al. 1993）。

また、チームワークを発揮するためには、個々のメンバーが、チームの目標達成のために他のメンバーに促進的な影響を与えることが必要とされている (山口 2008)。

一方、チームワークを発揮する個人の能力は、チームワーク能力とされる (太幡 2016)。先行研究においては、いくつかのチームワーク能力の構成要素が提唱されている。Dickinson & McIntyre (1997) は、7つの構成要素 (「チーム志向性」「チーム・リーダーシップ」「モニタリング」「フィードバック」「支援行動」「相互調整」「コミュニケーション」) を提唱し、Salas et al. (2005) は、5つの構成要素 (「チーム・リーダーシップ」「チーム志向性」「相互パフォーマンスモニタリング」「バックアップ行動」「調整」) を提唱している。相川 et al. (2012) は、これらの知見を踏まえ、チームワーク能力の構成要素として、「リーダーシップ」「チーム志向」「コミュニケーション」「モニタリング」「バックアップ」の5つを提唱している (表1)。表1における各構成要素の内容に関しては、先行研究 (相川 et al. 2012; 泉 et al. 2018; 太幡 2016) を参考にしつつ、本研究の目的に適うように、それぞれの文末を「～できる」という表現にしている。

表1：チームワーク能力の5つの構成要素

構成要素	内容
リーダーシップ	チーム全体がなじめるような雰囲気を作ることができる チーム全体の目標をチームの中心となって立てることができる チームメンバーのアイデアを取り入れることができる チームメンバー各々に適した役割を振り分けることができる
チーム志向	チームメンバーの価値判断を考慮に入れて行動することができる チームメンバーに必ずしも支持されなくても、自分の意見や立場を表現することができる チームメンバーと意見の不一致が生じないように行動することができる
コミュニケーション	自分の気持ちを、表情やしぐさによってうまく表現することができる 話をしているとき、相手の感情を敏感に感じ取ることができる 人の話が間違いだと思ったときには、自分の考えを述べるすることができる
モニタリング	計画通りに進んでいるかどうか常に気を配ることができる チームメンバーとの話し合いで、メンバーの意見と自分の意見を比較しながら聞くことができる チームメンバーとの話し合いで、自分の意見を考え直すことができる
バックアップ	チームメンバーが落ち込んでいるときは、励ますことができる チームメンバーが悩んでいたら、どうしたら良いか助言することができる 仕事が終わらないチームメンバーがいたら、手伝うことができる

出所：相川 et al. (2012)、泉 et al. (2018)、太幡 (2016) を基に筆者作成

本研究においては、相川 et al. (2012) が提唱する5つの構成要素に基づき、大学生チームのチームワーク能力を可視化する実証分析を行う。具体的には、大学生がゼミ活動で行った、約1年間に渡るチームでの作業について、「あなたのチームやあなた自身が直面した問題・課題、その問題を解決するための工夫・努力、そのような工夫・努力を通してあなたが得たもの・成長した点、について述べて下さい」という質問に対して自由記述形式で記入された文章について、KH Coderというソフトウェアを使ったテキストマイニングの手法を用いることによって、

チームワーク能力を可視化する分析を行う。KH Coderによるテキストマイニング分析においては、自由記述を逐語的に入力したデータファイルに対して、文単位や段落単位を分析対象とし、頻出語の抽出、記述の中に現れる単語の相互距離の可視化、相互距離に基づいたクラスター分析などを行うことができる(樋口 2004)。KH Coderを活用した応用研究は、約2,400件に達している(樋口 2019)。

テキストマイニング分析の際の論点は、以下の5つである。

- **上位頻出語**：どのような単語が自由記述における上位頻出語となるのか
- **クラスター分析**：上位頻出語から、どのようなクラスターが抽出され、それぞれのクラスターが示唆するものは何か
- **相互距離**：上位頻出語同士の相互距離は、どのように図示されるのか
- **チームによる差異**：上手くいったチームと上手くいかなかったチームの自由記述において、相川 et al. (2012) が提唱する、チームワーク能力の5つの構成要素について、どのような差異が観察されるのか
- **リーダーとメンバーの差異**：各チームにおけるリーダー(各チームが自主的に選出)とチームメンバーの自由記述において、チームワーク能力の5つの構成要素について、どのような差異が観察されるのか

### 3. 研究方法

#### 3-1. 研究対象者としてのゼミ活動参加者

本研究の対象者としてのゼミ活動参加者は、大学3年次における必修科目のゼミナールにおいて、本研究の研究者である教員のゼミを選択し、プレゼンテーション大会に参加した大学生16名である。内訳は、2015年入学組が5名、2016年入学組が11名である。これらのゼミ生は、ゼミ入室前に、ゼミのシラバス等を説明するゼミ説明会、研究室における個別相談、公開ゼミ授業などを経た上で、当該教員のゼミを第一志望として選択しており、ゼミ活動(具体的には、全国の大学生が参加するマーケティングや事業戦略に関するプレゼンテーション大会への参加)に対する一定の理解・動機づけは存在していたものと考えられる。

#### 3-2. プレゼンテーション大会の概要

ゼミ生がチーム活動として参加したプレゼンテーション大会(具体的には、全国プレゼンテーションコンテストとMarketing Competition Japan)の概要を以下に記述する(表2)。

表2：プレゼンテーション大会の概要（内容は2018年度のもの）

項目	全国プレゼンテーションコンテスト	Marketing Competition Japan (MCJ)
参加エントリー数	750名	11チーム
主催者	神田外語グループ、読売新聞社	神戸市外国語大学の学生と教職員
協賛企業	株式会社共立メンテナンス、イオン株式会社、株式会社フジタ、株式会社みずほ銀行（その他、後援・協力組織や企業が多数）	フィデリティ投信株式会社、株式会社東京証券取引所（日本取引所グループ）、神戸市外国語大学消費生活協同組合
テーマ	以下の3つの中から各チームが1つを選択する。 地球を守れ！環境教育の新しいプログラムを提案 外国人観光客に日本の夜の魅力をアピール！ アジアの特産物を欧米に売り込め！	将来のための資産形成～TDF（ターゲット・デート・ファンド）の普及策～
1チーム当たりの人数	2～3人/チーム（チームエントリーの場合）	3～4人/チーム
プレゼンテーションの時間	10分（プレゼン後の質疑応答5分）（2次予選・本選）	15分（プレゼン後の質疑応答5分）（決勝）
発表演語	英語（質疑応答を含む）	

出所：神田外語グループ（2018）、MCJ（2018）を基に筆者作成

### 3-3. ゼミのシラバスとゼミ活動概要

当該ゼミのシラバスを以下に記述する。

#### 【ゼミの目的】

企業が直面する課題には、売上高の増大（新商品の発売、海外市場への進出等）や利益率の改善（コストの削減、価格の引き上げ等）など、様々なものがあります。経営戦略は、このような企業経営上の課題を解決するために立案されます。このゼミでは、経営戦略の立案をゼミ活動において疑似体験するべく、「課題解決」に焦点をあて、どのような思考プロセスや分析作業が有効かを議論し、担当教員の長年のグローバル企業における実務経験（経営コンサルティング会社等）も活用しながら、「社会人基礎力」を養成することを本授業の目的とします。これらの目的を達成すべく、チーム単位の学習の場として、マーケティング的・事業戦略的思考が重要となる外部の英語もしくは日本語でのプレゼンテーション大会に参加します。

#### 【ゼミの到達目標】

本授業における到達目標は、本授業を履修する学生が、以下の点を達成できることです。

- 事業戦略における基本的知見である、顧客セグメンテーション、ターゲット顧客層の設定とポジショニングなどの概念を具体的に説明することができる
- 外部のマーケティング大会で提示される課題や問題点を解決するために、自分なりの戦略を提示することができる



- チームとして戦略案を構築するなかで、各自の考えの違いを摺り合わせ、一つの結論に持っていくチームワークを身につけることができる

このようなシラバスに基づき、ゼミ活動は概ね以下のスケジュールにて行われている (表3)。

表3：ゼミ活動のスケジュール

月	活動概要
12月	ゼミ説明会、研究室における個別相談、公開ゼミ授業等を参考に各学生が希望ゼミリストを提出。担当教員による面接などを経て、ゼミ入室者が決定。
1月～2月	担当教員とゼミ入室予定者との個別面談を実施。ゼミ活動に関する要望などを聴取し、今後の活動日程を共有。ゼミ生のチーム分けの人選を実施。
3月	大学が保有する学外研修施設にて、1泊2日の春合宿を実施し、ゼミ生間の融和を図ると共に、大会に参加する際の活動テーマについて各チームが議論。
4月	大学の授業開始。各チームは、それぞれのテーマに基づいて、チーム単位での分析作業を行う。年末のプレゼンテーション大会終了までの間、各チームは担当教員と正規の授業時間以外でも連絡を取り、教員は適宜助言する。
5月	チーム単位での分析作業が継続される。必要に応じて、外部の企業、団体などへのインタビューやアンケート調査が実施される。
6月	各チームによる中間発表を実施。
7月	チーム単位での分析作業が継続される。夏休み期間も、チームによっては、ほぼ毎日大学に来て、チーム活動を行う。
8月	上記研修施設にて、2泊3日の夏合宿を実施し、各チームはここまでのチーム作業の成果を詳細に発表する。
9月～10月	チーム単位での分析作業が継続される。プレゼンテーション大会が近づくにつれて、チームによっては、連日連夜ゼミ活動を行う。
11月～12月	各チームがプレゼンテーション大会における発表を終える。終了後、各ゼミ生は「成長報告書」を担当教員に提出。

Thomas (2004) は、「効果的なチームワーク」の要素として、「集団力学 (team dynamics)」「具体的な活動内容指示 (clear direction to accomplish team tasks)」「チームの活動体制・日程に関する合意形成 (each team to negotiate and agree upon a working compact that specifies how team members should work cooperatively with each other and their mentor)」「メンターとチームとの関係構築 (mentor-student-team relationship)」を含む4点を挙げている。これらの要素に沿う形で、当該ゼミにおけるチーム活動を概説する。

まず、「集団力学」については、英語による大会に参加するチームと日本語による大会に参加するチームへの振り分けは、ゼミ生からの要望を参考にしつつ、最終的には教員が判断した。各チームのチームリーダーは、教員による指名ではなくチームメンバー全体の判断で選ばれた。

「具体的な活動内容指示」については、春合宿などにおいて、到達目標として過去の大会における入賞チームのプレゼンテーション資料や発表ビデオを学生チームと共有し、チームとしての成果物をイメージしてもらいつつ、担当教員が必要に応じて、外部の企業、団体などへのコンタクトの必要性を適宜助言した。

「チームの活動体制・日程に関する合意形成」については、各ゼミ生がアルバイト、インターンシップなどの就職活動、学生自治会などの学内活動、運転免許の取得等を抱える中、互いの

履修科目なども理解した上で、各チームで活動予定を自主的に決定していた。

最後の「メンターとチームとの関係構築」については、当該ゼミの4年生、すなわち、前年度に同様の活動経験がある上級生2名を各チームに振り分け、各チームへの助言をお願いした。4年生による助言は、チーム分析の内容に加えて、チーム活動のスケジュール調整、ゼミ担当教員とのコンタクトの取り方、プレゼンテーション資料の作成方法、プレゼンテーションの際の所作など、多岐に渡る助言であった。Willcocks and Morris (1996, p.12) は、メンターの役割を「その知識と経験を、強要することなく、学ぶ者と共有する」と定義しているが、経験者たる4年生メンターの役割は、まさにこの定義に沿うものであった。

### 3-4. 分析資料

本研究に用いた分析資料は、「あなたのチームやあなた自身が直面した問題・課題、(その問題を) 解決するための工夫・努力、(そのような工夫・努力を通して) あなたが得たもの・成長した点、について述べて下さい」という質問に対して、プレゼンテーション大会での発表終了後に「成長報告書」というタイトルで提出された、学生1人あたりA4用紙2～3枚程度の自由記述である。この「成長報告書」は、チーム活動参加者が活動全体を振り返り、様々な経験や身につけた能力を確認することによって、自己有能感、自己有用感、自尊感情を刺激し、今後の人生においてより成長しようとする意欲を高めることを目的とするものである(鈴木2012)。この成長報告書は16名のゼミ生から提出され、16名全員にデータの秘匿性、研究目的以外の使用なしについて説明し、データ使用についての同意を得た。16名の内訳は、2015年入学組が5名、2016年入学組が11名となっている。2015年入学組の参加人数が少ないのは、彼らの3年次においては成長報告書の提出が任意であったためである(2015年入学組の当該ゼミへの入室は全部で14名であった)。

### 3-5. 分析方法

学生から提出された自由記述の分析には、KH Coder ver.3を用いたテキストマイニングの手法を活用した。KH Coder ver.3は、自由記述という文章データを解析し、対象文書にどのような言葉が何回出現していたのかを調べ、クラスター分析、共起ネットワークなどの多変量解析を行う機能を備えている(樋口2004)。KH Coder ver.3には、助詞・助動詞を省く、活用を持つ語は基本形に直して抽出する(例:「多くて」「多かった」->「多い」)、平仮名だけの語は省く(例:「する」「なる」等は省かれる)といった特徴がある(米田・太田2017)。本研究の文章データにおいては、同一の事柄について多様な表記(例:「大会」「プレゼン大会」「プレゼンテーション大会」等)が見られ、別項目としてカウントされることが分析過程で判明した。本来、自由記述の書き換えなど、文章データに手を加えることは望ましくはないものの、より実態に即した傾向を把握するために、同一内容のものについては表記の統一を行った。

KH Coder ver.3の機能の1つである、共起ネットワークは、共起する語と語を線で結んで

ネットワークを描くことにより、解釈を容易にするものである（米田・太田 2017）。KH Coder ver.3において、「強い共起関係ほど太い線で描画する」機能を活用することによって、Jaccard係数で測定した共起の程度に応じて共起関係を表す線の太さに変化する。Jaccard係数は、2つの集合に含まれている要素のうち共通要素が占める割合を表しており、係数は0から1の間の値を取るが、関連性が強いほど1に近づく（田辺 2015；Leydesdorff 2008）。あくまでも目安であるが、Jaccard係数の0.1は「関連がある」、0.2は「強い関連がある」、0.3は「とても強い関連がある」とされている（樋口 2004）。本研究の共起ネットワーク分析においては、0.2以上の共起関係と出現回数が20回以上の語を分析対象としている。共起ネットワーク図では、語句の頻出度が円の直径で示されており、線で結ばれている語は関係があること、また、前述のように、太い線ほど強い共起関係があることを示している。

## 4. 結果と考察

### 4-1. 上位頻出語

前述した分析の論点に基づき、まず、頻出語上位150語を抽出した。表4は、そのうち出現回数が20回以上の語を表したものである。KH Coder ver.3においては、重要語であっても1語として抽出されない場合がある。このような複合語（例：パワーポイント、チームメンバー）の場合は、同ソフトにおける「強制抽出」機能を使って、1語として認識されるように調整を行った。

表4：頻出語と出現回数

頻出語	出現回数	頻出語	出現回数	頻出語	出現回数
自分	152	情報	36	多い	24
チームメンバー	108	パワーポイント	34	内容	24
活動	99	聞く	34	問題	24
考える	83	出る	32	練習	24
思う	81	学ぶ	31	決める	23
プレゼンテーション	64	進める	31	確認	22
ゼミ	57	話	31	見る	22
作業	57	感じる	30	行動	21
時間	56	段取り	30	発表	21
先生	52	大切	29	理解	21
人	48	得る	29	行く	20
行う	47	相手	28	作成	20
意見	46	企業	27	知る	20
出来る	46	話す	27	提案	20
大会	46	テーマ	26	文京	20
チーム	43	言う	26		
取材	38	伝える	26		

### 4-2. クラスター分析と共起ネットワーク分析（相互距離）

次に、KH Coder ver.3を活用し、前述のJaccard係数から計算されるJaccard距離という指標に基づいて、語の出現パターンによる類似関係を用いた語のグループ分けを目的とする、階層的



クラスター分析を行った (図1)。この場合の、Jaccard距離の定義は、 $Jaccard\ 距離 = 1 - Jaccard\ 係数$ であり、Jaccard係数が2つの単語の類似性を示す (係数の値が大きいほど類似度が高い) のに対して、Jaccard距離は2つの単語の非類似性を示す (距離の値が大きいほど非類似度が高い) (Kosub 2019; 樋口 2014)。このクラスター分析においては、クラスター分けが煩雑になりすぎないように、自由記述中に20回以上出現した語を対象として行った。また、本研究におけるクラスター分析は、データ間の類似度によってグルーピングを行う分析であり、統計分析における因子分析とは異なり、クラスター間の影響力の強さの序列を示すものではない (大石 2018)。

また、クラスター分析との相似性を検証するために、抽出語を対象とする共起ネットワーク分析を同時に行った。前述のように、出現回数が20回以上の語を分析対象とし、Jaccard係数が0.2以上となる共起関係を図示した (図2)。KH Coder ver.3による共起ネットワーク分析においては、出現位置が近接している「要素のまとめり (サブグラフと呼ばれる)」が複数生成される (樋口 2014)。検出されたサブグラフは、自動的にカテゴリーごとに色分けされるが、各カテゴリーには名称がない。それゆえ、要素の連結であるカテゴリーの解釈を表す名称 (ラベル) を付ければ、まとめりの内容がわかりやすくなる (増田 2017)。本研究においては、相川 et al. (2012) が提唱する、チームワーク能力の5つの構成要素に概ね沿う形で図2におけるラベリングを行った。

クラスター分析と共起ネットワーク分析を比較すると、全く同じではないが、比較的共通語が多い形でのグルーピングが得られたことがわかる。図1に示したように、クラスター1には「時間」「思う」「出る」「チームメンバー」「自分」「考える」「ゼミ」「活動」という8つの語が分類された。8つの語のうち、「時間」「チームメンバー」「自分」「考える」という4つの語が、共起ネットワークにおける、①チーム志向のカテゴリーと共通している。ここでは、チームと自分との関係性をチーム志向的な観点から振り返っていることが窺える。

クラスター2には「パワーポイント」「プレゼンテーション」「大会」「行う」「先生」「チーム」「テーマ」「内容」「決める」という9つの語が分類された。9つの語のうち、「パワーポイント」「プレゼンテーション」「大会」「テーマ」「内容」という5つの語が、共起ネットワークにおける、②リーダーシップ (内的) のカテゴリーと共通している。ここでは、チームにおけるリーダーシップを対内活動的な側面から振り返っていることが窺える。

クラスター3には「行動」「大切」「発表」「見る」「得る」「人」「学ぶ」「知る」「企業」「感じる」「言う」「伝える」という12の語が分類された。12の語のうち、「行動」「大切」「言う」「伝える」という4つの語が、共起ネットワークにおける、④コミュニケーションのカテゴリーと共通しており、共通語ではなくても、「感じる」「知る」などの語は、表1におけるコミュニケーション能力の内容に沿う形となっている。ここでは、プレゼンテーション大会に出場するにあたり、チーム内コミュニケーションを重要視していたことが窺える。

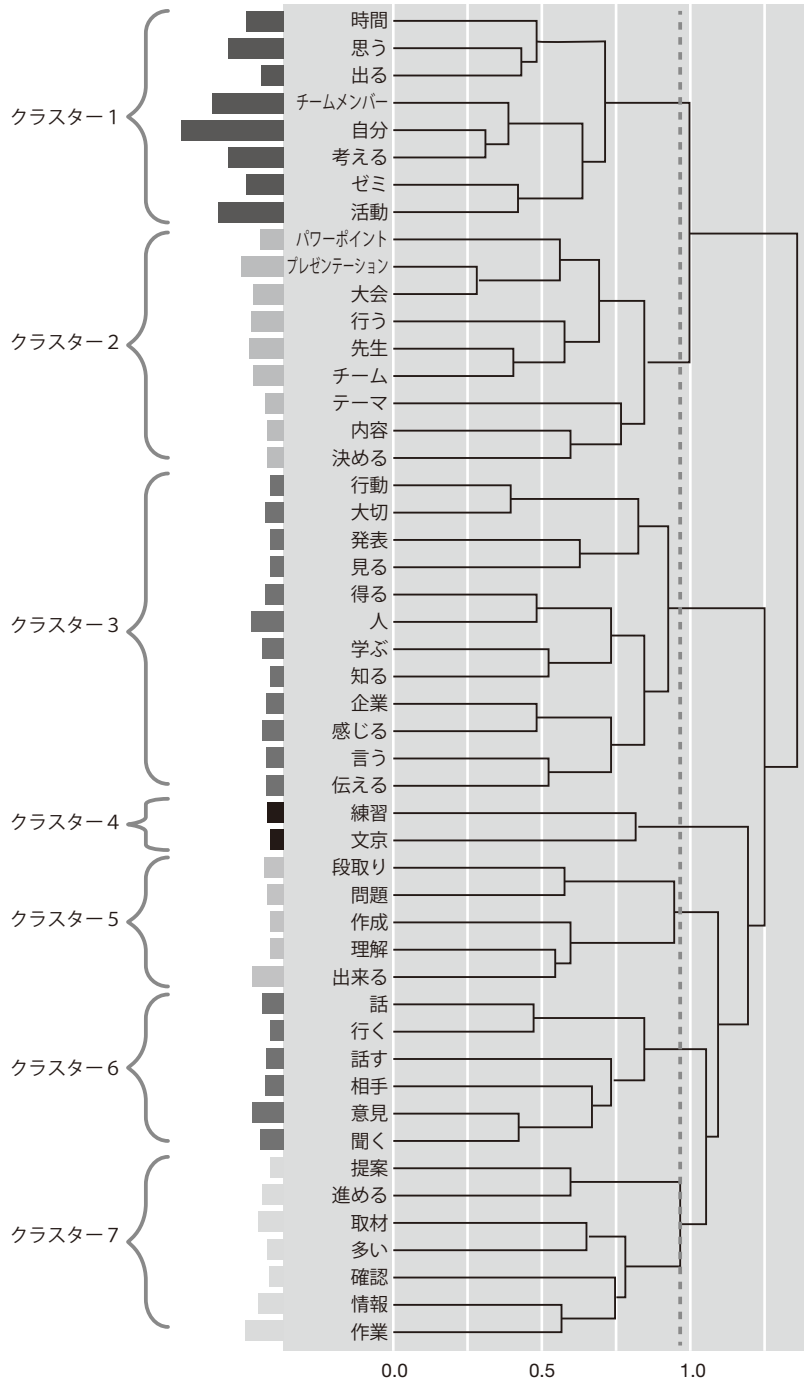


図1：クラスター分析（棒グラフは出現回数を表し、下部スケールは Jaccard 距離を表す）

クラスター4には「練習」「文京」という2つの語が分類された。これは、ゼミ生の中に学園祭実行委員会の幹部が複数存在しており、大会に向けての練習と学園祭（文京祭）準備を並行

して行うことが物理的に困難であったことが背景にあると考えられる。

クラスター5には「段取り」「問題」「作成」「理解」「出来る」という5つの語が分類された。5つの語のうち、「作成」「理解」「出来る」という3つの語が、共起ネットワークにおける、②リーダーシップ（内的）の categorie と共通している。ここでは、チームにおけるリーダーシップを対内活動的な側面から振り返る中で、担当教員から指摘されることが特に多かった「段取り」に問題があったことを改めて想起していることが窺える。

クラスター6には「話」「行く」「話す」「相手」「意見」「聞く」という6つの語が分類された。6つの語のうち、「話」「行く」「意見」「聞く」という4つの語が、共起ネットワークにおける、③リーダーシップ（外的）の categorie と共通している。ここでは、チームにおけるリーダーシップを対外活動的な側面から振り返る中で、大学外の企業や組織から聞いた意見がプレゼンテーション大会への準備に重要であったことが窺える。

クラスター7には、「提案」「進める」「取材」「多い」「確認」「情報」「作業」という7つの語が分類された。7つの語のうち、「提案」「進める」という2つの語が、共起ネットワークにおける、⑤モニタリングの categorie と共通しており、共通語ではなくても、「確認」「情報」などの語は、表1におけるモニタリング能力の内容に沿う形となっている。ここでは、プレゼンテーション大会における発表内容を外部識者への取材などを通して確認・モニタリングしていた様子が窺える。

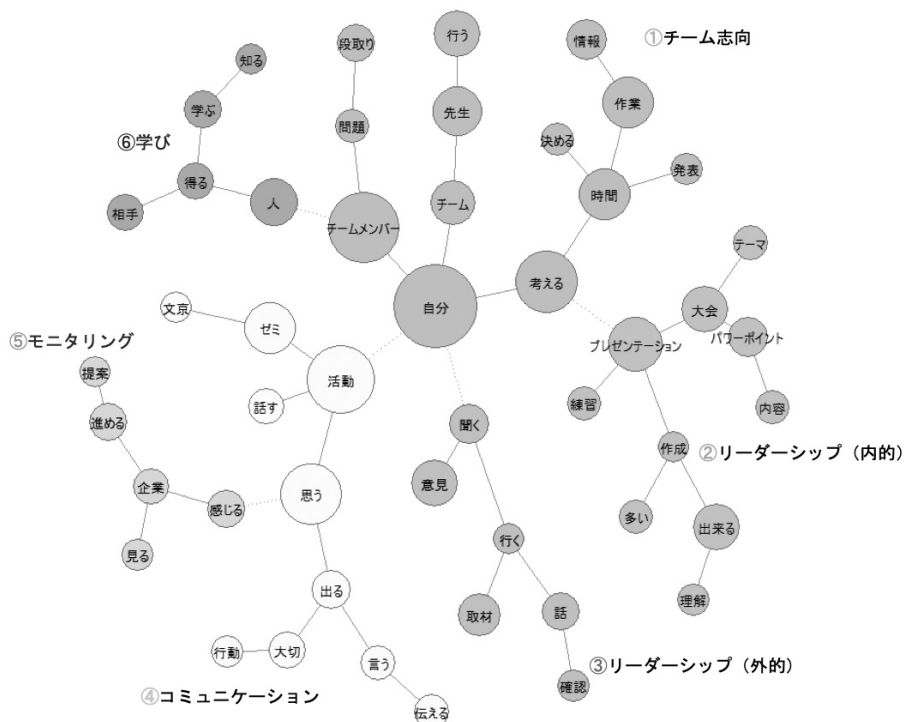


図2：頻出語の共起ネットワーク

本研究は、学生の「学び」を目的とするゼミ活動を研究対象としている。そこで、共起ネットワークにおける、⑥学びのカテゴリーについて、「学ぶ」という語が実際にどのような文脈で記述されているのかを、個別の記述内容を検討することでより明らかにすることを試みる。具体的には、「学ぶ」という語の自由記述における使われ方をKH Coder ver.3によるKWICコンコーダンスによって分析した。KWICとは、Key Words in Contextの略称で、あるキーワードがどのような文脈で用いられているか、という意味であり（大石 2018）、分析結果を表5にまとめた。表5にまとめる際には、最も該当すると判断されるチームワーク能力の構成要素を左端に附記した。なお、表5における表記においては、同じ記述の中で「学ぶ」という語が複数回登場する場合は、その記述は1度のみ記述するといった形で、表を整理して掲載している。

表5におけるKWICコンコーダンスにおいては、「学ぶ」という語は、チームワーク能力の5つの構成要素全てについて記述されている。これは、大学生がチームを組んでプレゼンテーション大会に参加するというゼミ活動が、チームワーク能力をバランスよく網羅的に育成することに繋がっていることを示唆している。また、実社会に出てからの社会人としての自分を意識した上での記述も数多く見られ、担当するゼミ活動が、ゼミの目的でもある社会人基礎力の向上に貢献していることが観察された。

表5：「学ぶ」をキーワードとしたKWICコンコーダンス（下線は筆者）

該当する構成要素	自由記述の内容
チーム志向	<u>自分とは別の視点</u> から物事を考える 学ん だ
コミュニケーション	<u>見る人の立場に立つ</u> ことも 学ん だ。今回学んだことは <u>社会に出てからも使える</u>
バックアップ	に努力し続ければ <u>自ずと周りの人や先生も助けてくれるし、</u> 学ん だ
コミュニケーション	発表で <u>初めて聞く人</u> に伝わりやすく説明することがいかに難しいかを 学ん だ。 <u>結論から話す</u> などただ単に話すのではなく、 <u>工夫して話す</u> ことが大切だ
モニタリング	<u>細かく計画を立て、優先順位を決める</u> の大切さを 学ん だ。予定通りに進むことは極稀だったので <u>進み具合も把握</u>
モニタリング	<u>チームメンバー全員が把握する必要がある</u> ことも 学ん だ。そうしないと失敗する
コミュニケーション	を聞き出すためには、自分達が <u>具体例を交えて話を</u> する必要があると 学ん だ。
コミュニケーション	<u>メールの文面を社会人の方々から評価された</u> ことから、ゼミ活動で 学ん だことが <u>社会でどれほど大切か</u> 、再確認することが出来た
モニタリング	<u>「段取り」の重要性</u> を活動期間に 学ぶ ことが出来て本当に良かったと感じている
モニタリング	<u>社会人になっても段取りは重要</u> であることを 学ん だ。人のやさしさ、チームの絆
チーム志向	<u>どんなに些細なことでも共有</u> しなくてはならないのだと 学ん だ
バックアップ	ならない。取材に向けてのメール作成を何度も繰り返すことでビジネスメールの書き方を 学ぶ ことができた。 <u>チームメンバーを陰でサポートし続ける</u> ことで忍耐力が向上した
リーダーシップ	持っていけば、 <u>企業・団体は丁寧にさまざまなことを教えてください、</u> ということを 学ん だ。これは、就職活動や就職後にも <u>役立つ</u> と強く感じた
チーム志向	全員の目で確認することの大切さも 学ん だ。 <u>同じチームメンバーの個性や性格</u> 、気持ちの切り替えの早さや物事の捉え方などから
リーダーシップ	<u>相手の考えを受け入れる</u> ための聞く耳を持つということの大切さを 学ん だ
チーム志向	<u>グループワークならではの達成感や全員で成長していく過程</u> に面白さも 学ん だ
リーダーシップ	<u>企業や人々に話を伺い、彼らをクッションとして間に挟む</u> ことの重要性も 学ん だ

### 4-3. チームによる差異とチームリーダー vs. メンバーによる差異

次に、自由記述における差異を、上手くいったチーム（大会において上位入賞したチーム）と上手くいかなかったチーム（入賞を逃したチーム）という観点と、チームリーダーとチームメンバーという視点から検証するべく、KH Coder ver.3による、抽出語に基づく対応分析を行った（図3）。対応分析は、質的データを分析する多変量解析法として、クロス集計結果を用いて、行の要素と列の要素の相関関係が最大になるように数値化して、行の要素と列の要素を多次元空間に表すものであり、対応分析の結果は、中心である原点 (0, 0) 付近にプロットされている語は、これといった特徴がなく、平均的に出現している語であるのに対し、原点から離れている語ほど、その方向において特徴的な出現をしていることを示している（二宮 et al. 2016; 樋口 2014）。図3のプロット図においては、X軸が、入賞したチームと非入賞チームの対比であり（成分1）、Y軸が、リーダーとチームメンバーの対比（成分2）となっている。また、成分1と成分2は、総変動に対してそれぞれ約70%、約30%寄与し、それぞれ6.5%、2.9%水準で有意となっている。

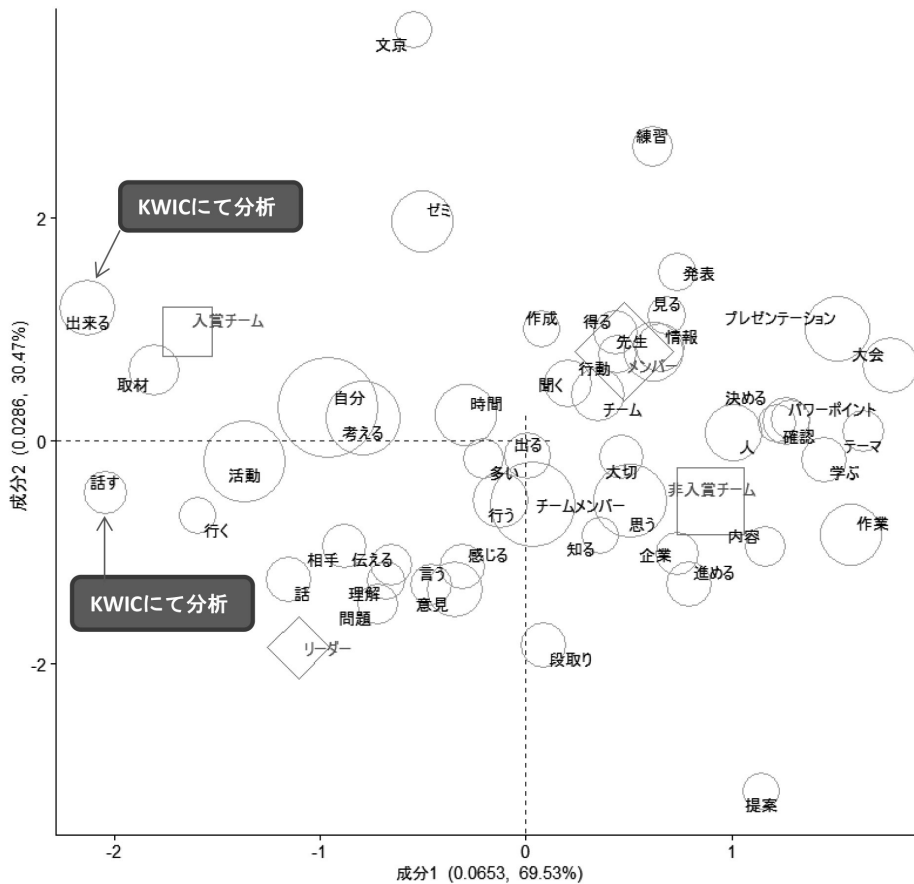


図3：抽出語に基づく対応分析



図3のプロット図を見ると、「出来る」「取材」といった語が、入賞チームに特徴的に使用されていること、「話す」という語がチームリーダーによって特徴的に使用されていることが分かる。そこで、入賞チームに特徴的な「出来る」という語の自由記述における使われ方をKH Coder ver.3による、入賞チームのみを対象とするKWICコンコーダンスによって分析してみると、チームメンバー同志が支えあう自分たちのチーム活動を肯定的に捉える語が集中して使われており（例：「誰かの不得意分野は自分が担当」「一人ではできないこともチームメンバーで協力」「思いやりを持ってコミュニケーション」「社会人基礎力を自然に発揮」等）、自己有能感や自己有用感を高めつつ、ゼミ活動に取り組んだことが、プレゼンテーション大会での入賞という成果につながったことが窺える（表6）。

表6：「出来る」をキーワードとしたKWICコンコーダンス（下線は筆者）

自由記述の内容		自由記述の内容	
ところは他のチームメンバーを頼ったり、 <u>誰かの不得意な分野は自分が担当</u> したりと役割分担も	出来る	コミュニケーション力が非常に高くなつたことが、その後の就活や学内イベントを通して実感	出来 た
次の質問に移る等の対処が	出来る	ゼミ活動で学んだことが <u>社会でどれほど大切か</u> 、再確認することが	出来 た
<u>たくさん練習し完璧に準備</u> したので本番緊張することなくリラックスして発表	出来 た	<u>「段取り」の重要さ</u> を活動期間に学ぶことが	出来 て本当に良かったと感じている
詳しい人に直接話を聞けるので、 <u>問題をより理解</u>	出来る	ことができる期間となり、自分達の活動期間で <u>どう成長できたのかを理解</u> することが	出来 た。また自分達とは違った問題に直面した後輩達をどうサポートするべきかなど、
<u>社会人とコンタクトを取る</u> 上での適切な方法やマナーをほとんど理解	出来 ていなかった	<u>ストーリーの構成を見極める</u> ことが	出来る ようになった
なかった。また段取りを考えずに行動していたため、 <u>目先のことにしか取り組む</u> ことが	出来 ず、 <u>プロジェクトの進行</u> に支障が出てしまっていた	<u>第3者の立場から経験</u> することでさらに高めることが	出来 たと実感している
<u>空気感作り</u> に努めたことで、3人それぞれがモチベーションを維持したまま活動することが	出来 た	活動に対する <u>やる気も高める</u> ことが	出来 た
農家に出会うことが	出来 、 <u>プロジェクトが少しずつ前進</u> していくことになった	<u>フィードバックをもらいながら</u> 、作成することが	出来 た
トクカも向上している事を実感し、殆ど全ての取材で成果を出すことが	出来 た	<u>小学生と向き合う</u> ことが	出来 た
コミュニケーション力を養うことが	出来 た	<u>自分の意見を主張</u> することが	出来 ず、チームメンバーの影に隠れてしまっていた
<u>社会人基礎力を自然に発揮</u> する事が	出来る ようになった	タイムは <u>自分が考えると前に出る</u> ことが	出来 た
		<u>自分で様々なことを考える</u> ことが	出来 た
		<u>一人では絶対に</u>	出来 なかった
		<u>今までにない達成感</u> を味わうことが	出来 た

また、チームリーダーに特徴的な「話す」という語の自由記述における使われ方をKH Coder ver.3による、チームリーダーのみを対象とするKWICコンコーダンスによって分析してみると、「意見を聞き出し」「空気づくり」「空気を作る」「内容を聞き取る」「それぞれの性格を考えて」など、リーダーとしての成熟を示す語が多数出現している

表7：「話す」をキーワードとしたKWICコンコーダンス（下線は筆者）

自由記述の内容	
思い切り行う必要がある。	話す ことで、 <u>それぞれの意見を聞き出し</u> 、みんなで内容を理解しながら進める
<u>実際に取材に何った際は</u>	話す <u>順序を考えたり「聞く力」に重きをおく</u> ことで、相手が自分達に対して壁を作らない
問題を解決しようとは思わず、 <u>相手が</u>	話し <u>やすい空気感</u> ができるよう <u>空気作りを心がけ</u>
取材において社会人の方々と <u>直接</u>	話す <u>機会が多かった事により、社会人の方々のコミュニケーション力</u> が非常に高くなった
更に周りを見る力、伝える力、	話し <u>やすい空気を作る力</u> など
<u>相手の</u>	話し <u>ている内容を聞き取る力</u> と自分の考えを正確に伝える力が不足している
自分が意見、提案をするときはまず <u>結論から先に</u>	話し <u>、そのあとに具体的な内容を話す</u> ように意識した
チームの話し合いでも結論を先に	話す ことで <u>自分の意見に納得してもら</u> えることが増えた
どれだけ時間がかかっても <u>全員が自分の気持ち</u>	話す <u>ようにした</u>
<u>さまざまな意見を頂き、</u>	話し たら切り替えてゼミに行く
<u>それぞれの性格を考えて、</u>	話す のが苦手な子にはYes/Noで答えられる質問を行い
限界になった時に	話し <u>てみると、自分がつらいと思っ</u> ている事を、 <u>笑い話にした</u> 上でフォローしてくれ

（表7）。このようなリーダー学生の成長は、担当教員の実感とも合致するところである。

ここまでは、抽出語を対象とする対応分析を行ってきたが、上位頻出語に分析対象を絞ってもプロット図が複雑になり解釈が困難になるため、文章データ内の似通った語彙をグループに分けて命名するコーディング作業（田辺 2015）を行った。

コーディングは、研究者が注目する概念を明示的に取り出す処理であり、コーディング・ルール（どの概念にどの頻出語をリンクさせるのかを示すもの）は、後に続く研究の土台としての見地から、研究論文上で公開されることが原則となる（田村・田村 2016）。本研究においては、入賞チームと非入賞チーム、そして、チームリーダーとチームメンバーが、相川 et al. (2012) が提唱する、チームワーク能力の5つの構成要素についてどのように記述しているのかを改めて検証するべく、10回以上出現する語を対象とする、各構成要素に関するコーディング・ルールを定めた（表8）。

表8：チームワーク能力構成要素に関するコーディング・ルール（10回以上出現する語を対象）

構成要素	内容	コーディング・ルール
リーダーシップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・チーム全体がなじめるような雰囲気を作ることができる</li> <li>・チーム全体の目標をチームの中心となって立てることができる</li> <li>・チームメンバーのアイデアを取り入れることができる</li> <li>・チームメンバー各々に適した役割を振り分けることができる</li> </ul>	進める or 決める or 提案 or 行う or 行く or 作る or 実行
チーム志向	<ul style="list-style-type: none"> <li>・チームメンバーの価値判断を考慮に入れて行動することができる</li> <li>・チームメンバーに必ずしも支持されなくても、自分の意見や立場を表現することができる</li> <li>・チームメンバーと意見の不一致が生じないように行動することができる</li> </ul>	チームメンバー or チーム or グループ or 意見 or 話し合う or 話し合い or 一緒 or 全員
コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の気持ちを、表情やしぐさによってうまく表現することができる</li> <li>・話をしているとき、相手の感情を敏感に感じ取ることができる</li> <li>・人の話が間違いだと思ったときには、自分の考えを述べることができる</li> </ul>	相手 or 伝える or 感じる or 聞く or 言う or 話す or 分かる
モニタリング	<ul style="list-style-type: none"> <li>・計画通りに進んでいるかどうか常に気を配ることができる</li> <li>・チームメンバーとの話し合いで、メンバーの意見と自分の意見を比較しながら聞くことができる</li> <li>・チームメンバーとの話し合いで、自分の意見を考え直すことができる</li> </ul>	段取り or 確認 or 学ぶ or 共有 or 計画 or スケジュール or 状況 or 気づく or 見る
バックアップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・チームメンバーが落ち込んでいるときは、励ますことができる</li> <li>・チームメンバーが悩んでいたら、どうしたら良いか助言することができる</li> <li>・仕事が終わらないチームメンバーがいたら、手伝うことができる</li> </ul>	協力 or アドバイス or 相談 or 解決 or 集まる

このようなコーディング・ルールに基づき、新たな対応分析を行った（図4）。図4においては、チームワーク能力の5つの構成要素のうち、バックアップに関する記述が、原点からかなり離れた位置に極めて特徴的に出現している。そこで、バックアップ要素を構成する語の中でも頻出度の高い「協力」という語の自由記述における使われ方をKH Coder ver.3による、入

賞チームのみを対象とするKWICコンコーダンスによって分析してみると、「1人では出来ないこともチームメンバーで協力」「自分ひとりでは出て来ないような斬新な意見」「チームメンバーが支えてくれる」「チームメンバーと協力し合い乗り越えた」などのチームメンバー同志が支え合うような形でゼミ活動を進めたことを示す語が出現している(表9)。このことは、大学生チームが互いをバックアップするようなチームワークを築き上げたことが、チームとして結果を残すことに繋がったことを示唆している。

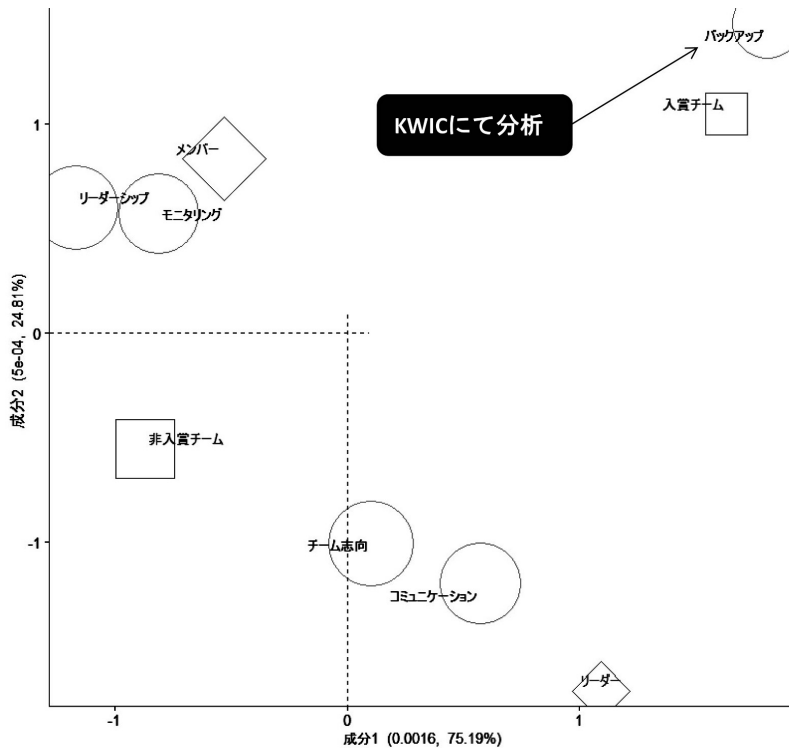


図4：コーディング・ルールに基づく対応分析

表9：「協力」をキーワードとしたKWICコンコーダンス(下線は筆者)

自由記述の内容		
が担当したりと <u>役割分担</u> も出来るようになった。 <u>1人では出来ないこともチームメンバーで</u>	協力	することで <u>成し遂げ</u> られた
があって <u>自分ひとりでは出て来ないような斬新な意見</u> が出た。大変な事を	協力	し乗り越える事で強い絆が芽生えた。辛いときも孤独ではなく <u>チームメンバーが支えてくれる</u>
<u>チームメンバーと</u>	協力	しながら、授業準備を行った
チームメンバーの2人には迷惑をかけてしまって申し訳ない気持ちと、迷惑をかけていたにもかかわらず	協力	<u>的だったこと</u> にととても感謝している
している。1次予選のためのビデオ撮影、2次予選に向けた練習ではチームメンバーと	協力	<u>し合い乗り越えた</u>

また、チームリーダーに関しては、チームワーク能力の5つの構成要素のうち、チーム志向とコミュニケーションについての記述が特徴的に出現している。これは、チームリーダーが、「チームメンバー」の「意見」を尊重しつつ、「全員」で「話し合う」ことによってチーム全体のチーム志向の度合いを高め、「相手」の「言う」ことをしっかりと「聞き」、「感じる」というコミュニケーションを通じてチームをまとめていた様子が窺える。

## 5. まとめ

本研究においては、ゼミにおける約1年間のチーム活動について自由記述形式で大学生が記入した文章を解析した結果、上手くいったチーム（入賞チーム）の記述においては、上手くいかなかったチーム（非入賞チーム）に比べて、チームワーク能力の5つの構成要素のうち、バックアップに関する記述が特徴的に出現していること、そして、上手くいったチームは「出来る」という語を、自分たちのチーム活動を肯定的に捉える文脈で多用していることが判明した。これらの分析結果は、大学生チームメンバーが互いをバックアップするようなチームワークを築き上げ、自己肯定感や自己有用感を高めつつチーム活動を行うことがチームとして結果を残すことに繋がったことを示唆している。

また、チームリーダーの自由記述においては、「意見を聞き出し」「空気づくり」「空気を作る」「内容を聞き取る」「それぞれの性格を考えて」といった語が特徴的に出現していること、また、チームワーク能力の5つの構成要素のうち、チーム志向やコミュニケーションについての語が多用されていることが判明した。これらは、チームメンバーの自由記述における傾向とはかなり異なっており、各リーダーが、チームリーダーに選出された後、チーム志向やコミュニケーションの重要性をより深く認識して行動していたことを示唆している。

最後に、今後の研究課題について述べる。本研究は、大学生チームにおけるチームワーク能力をテキストマイニングの手法を活用して可視化するものであり、特定の時点におけるチームワーク能力に焦点をあてた研究であると言える。これに対して今後の研究課題としては、「チームワーク能力の向上」に焦点をあてた研究が考えられる。具体的には、ゼミにおけるチーム活動の実施前と実施後に分けてチームワーク能力を測定する研究が想定され、「チームワーク能力の向上」と「チームとしての結果（入賞する、など）」の関係性について分析することが研究論点として考えられる。そのためには、ゼミ生に対して、ゼミ入室直後と大会終了後に、表1で示したチームワーク能力の5つの構成要素に関する質問項目について、リッカートスケール（Likert 1932）に準じた形で回答してもらうことなどが必要となってくるが、ゼミ生の学修効果を担当教員としての的確に把握するためにも、「チームワーク能力の向上」に着目する研究を実施したいと考えている。

ただ、このような研究においてはバイアスの排除が研究上の課題となってくる。本研究でも分析対象とした「成長報告書」は、プレゼンテーション大会における結果発表後に記入・作成されたものである。従って、上手くいったチーム（入賞チーム）は、（ゼミ生が自己肯定感を

高めることそのものは、ゼミ活動の学修効果として望ましいことではあるが) チーム結成後のチーム活動全般やチームワーク能力の向上に関して、よりポジティブに捉えている可能性がある。「成長報告書」を大会発表の直前に作成することは(すなわち、プレゼンテーション準備に日夜取り組む学生に追加の負担を課すことは)日程的に困難ではあるが、このようなバイアスの排除に努めていきたいと考えている。

## 参考文献

- 相川充・高本真寛・杉森伸吉・古屋真(2012)「個人のチームワーク能力を測定する尺度の開発と妥当性の検討」社会心理学研究 27(3), 139-150.
- 泉敏郎・藤川和俊・砂川憲彦・眞瀬垣(2018)「キャンプ実習における大学生のチームワーク能力の変容- 質問紙調査を中心に-」帝京平成大学紀要 (29), 95-102.
- MCJ (2018)「Marketing Competition Japan 2018」<https://mcjapan.org/>
- 大石千歳(2018)「幼児・児童に対する保護者および教師・保育者からの体罰に関する意識調査: 幼稚園教諭・小学校教諭を目指す女子学生を対象として」東京女子体育大学紀要 (53), 1-15.
- 大阪商工会議所(2004)「若手社員の仕事に必要な能力と能力形成に役立つ学生時代の学び・経験について」[https://www.osaka.cci.or.jp/Chousa\\_Kenkyuu\\_Iken/Sonota/0409\\_wakate.pdf](https://www.osaka.cci.or.jp/Chousa_Kenkyuu_Iken/Sonota/0409_wakate.pdf)
- 神田外語グループ(2018)「ABOUT CONTEST」<https://www.kandagaigo.ac.jp/contest/outline/>
- 経済産業省(2006)「社会人基礎力」<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>
- 経済同友会(2015)「これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待」[https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2015/pdf/150402a\\_02.pdf](https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2015/pdf/150402a_02.pdf)
- 鈴木敏江(2012)『プロジェクト学習の基本と手法』教育出版
- 太幡直也(2016)「大学生のチームワーク能力を向上させるトレーニングの有効性:—チームワーク能力の構成要素に着目して—」教育心理学研究 64(1), 118-130.
- 田辺希久子(2015)「大学における翻訳学習者の翻訳イメージ」通訳翻訳研究 (15), 173-185.
- 田村貴紀・田村大有(2016)「路上の身体・ネットの情動: 3.11 後の新しい社会運動: 反原発、反差別、そしてSEALDs」青灯社
- 中央教育審議会(2012)「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて(答申)」[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1325047.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1325047.htm)
- 中部主貴・小橋佳枝・木谷庸二(2018)「大学生のグループワークにおいて発生するコンフリクトを考慮したマネジメント方法に関する研究」日本デザイン学会研究発表大会概要集 65(0), 86-87.
- 辻多聞(2012)「PBLによる大学生の成長とそれに伴う大学教育の在り方」大学教育 (9), 16-25.
- 二宮隆次・小野浩幸・高橋幸司・野田博行(2016)「新聞記事を基にしたテキストマイニング手法による産学官連携活動分析」科学・技術研究 5(1), 93-104.
- 野中陽一朗(2017)「大学生の協同作業認識に基づく学習タイプの検討」日本教育工学会論文誌 41 (Suppl.), 217-220.
- 樋口耕一(2004)『社会調査のための計量テキスト分析』ナカニシヤ出版
- 樋口耕一(2019)「計量テキスト分析の考え方とKH Coder」日本商業学会関東部会2019年3月例会発表



資料

- 増田正 (2017) 「計量テキスト分析によるわが国地方議会の審議内容を可視化する方法について」 地域政策研究 19(3), 161-175.
- 三沢良・佐相邦英・山口裕幸 (2009) 「看護師チームのチームワーク測定尺度の作成」 社会心理学研究 24(3), 219-232.
- 山口裕幸 (2008) 『チームワークの心理学: よりよい集団づくりをめざして』 サイエンス社
- 米田佐紀子・太田美帆 (2017) 「学生は小学生に対する英語指導から何を学んだのか—地域連携事業における大学生のアクティブ・ラーニングの効果の検証—」 玉川大学文学部紀要 (58), 51-103.
- Dickinson, Terry L. & McIntyre, Robert M. (1997) . A conceptual framework for teamwork measurement. In Michael T. Brannick, Eduardo Salas, Carolyn W. Prince (eds.) *Team performance assessment and measurement*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 19-43.
- Kosub, S. (2019) . A note on the triangle inequality for the jaccard distance. *Pattern Recognition Letters*, 120, 36-38.
- Leydesdorff, Loet. (2008) . On the normalization and visualization of author co - citation data: Salton's Cosine versus the Jaccard index. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 59(1) , 77-85.
- Likert, R. (1932) . A technique for the measurement of attitudes, *Archives of Psychology*, 140.
- Morgan Jr, B. B., Salas, E., & Glickman, A. S. (1993) . An analysis of team evolution and maturation. *The Journal of General Psychology*, 120(3) , 277-291.
- Salas, E., Dickinson, T. L., Converse, S. A., & Tannenbaum, S. I. (1992) . Toward an understanding of team performance and training. in R. W. Swezey & E. Salas (Eds.) , *Teams: Their training and performance*. Westport, CT: Ablex Publishing, 3-29.
- Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2005) . Is there a “big five” in teamwork?. *Small Group Research*, 36(5) , 555-599.
- Thomas, Malcom (2004) 「Developing Group Work and the Acquisition of Key Skills」 九州共立大学・九州女子大学・九州女子短期大学・生涯学習研究センター紀要 (9) , 1-12.
- Willcocks, G., & Morris, S (1996) *Developing people through mentoring*, The Open College, Manchester.

(2019.9.25 受稿, 2019.11.19 受理)