

学生プロジェクトにおけるつまずき体験の類型化とその特徴に関する研究 —本学学生プロジェクトを事例として—

14E654 福崎 紗恵

1. はじめに

1-1. 研究の背景と目的

近年、大学生による地域での活動が注目されている。学生が地域へ出て住民と一緒に活動する事で、地域の活性化を図るとともに、学生の成長が期待されている。本学でも、様々な目的を持って活動している団体が多く存在する。筆者自身も活動に取り組む中で、メンバーとの意思疎通の難しさや自分たちが活動することの意味について引っ掛かりを感じていた。他の学生も自分と同じようなことを感じているのではという疑問を持ち、これを「つまずき」と定義した上で、それぞれのプロジェクトの学生や筆者の経験からつまずき体験を開き出し整理する。本研究では、本学のプロジェクトに所属する学生にヒアリング調査を実施し、現在感じているプロジェクトでのつまずき体験を抽出する。それらをいくつかの軸に類型化することを目的とし、つまずきに対する原因や解決策を考察することで、今後プロジェクト活動に取り組んでいく学生たちがつまずいた時に参考にできるものになればと考える。

2. 学生プロジェクトにおけるつまずき体験の抽出

本学のプロジェクトに参加する、1年生2名、2年生6名、3年生5名の計13名一人ずつにヒアリング調査を行った。さらに13個の質問を加えて調査し、学生から聞き出した37のつまずき体験を抽出した。(表1)

3. 学生プロジェクトにおけるつまずき体験の類型化

3-1. 「つまずき自体の内容」

抽出したつまずき体験を「活動自体」と「チーム運営」の二つに分けることができ、「活動自体」は「目的の喪失・共有不足」と「外部の人」とさらに分けることができた。「チーム運営」は「仕事配分」と「目指すもの」の二つに分けられた。(図1) 結果から、ほとんどのプロジェクトで大きな目的は決められているが、具体的な目標を改めて立てているプロジェクトが少なく、活動の評価もできていないことが大きな課題だと感じた。

3-2. 「つまずきの要因」

つまずきの程度を、解決にかかる時間の長さで解決のために必要な相手で軸に分けた。個人、チーム、外部の人の3つである(図2)。それぞれA~Dに分けて特徴を整理した。チーム全体で解決に向かう必要があるB・Cのつまずきが一番多かった。組織の体制や習慣化している活動をメンバー全員で見直すことで、より充実した活動に変えていくことができると考えた。しかし、活動に参加する学生が固定化している団体が多いため、全員が集まることは難しい。参加しない学生の存在が活動を停滞させる原因になることは望ましく

ない。参加する学生のモチベーションが低下し、固定化していることも課題として捉えるべきだと考えた。

3-3. 「学生の属性」

学年、役割、プロジェクトの形態、組織の仕組みごとに出てくるつまずきの特徴を明らかにした。学年ごとでつまずきの捉え方は異なっていたが、他学年との関係性を深めることが課題であると感じた。

4. つまずきを克服するために

4-1. 具体的な目標設定とその後の評価について

英・桐山・小西「学生プロジェクトを成功させるために」ⁱで「プロジェクト活動の意味、目的・目標そして活動計画を明確に立てること、そして計画・実行・評価・改善からなるPDCAの意味をしっかりと理解することなどを、活動を始める前に知ることが大切になる」とあり、述べられている「プロジェクト活動の構造」とは、①5W1Hを基本とした具体的な計画を立てる②それに対する結果が出る③結果や成果に対する評価を行うという3つのサイクルである。特に③が重要で、これを取り入れることが出来ればより質の高い活動に取り組むことが出来ると考えた。

4-2. 活動への参加意欲について

興味を持って参加したが、様々なきっかけでプロジェクトの優先順位が低くなり、参加しない学生が出てくる。この状況で他の学生が働きかけることは難しく、多くの団体がその学生をフォローできていない。岡田・尾久土・中串「学生プロジェクトにおけるコミュニケーション不全の特徴と要因」ⁱⁱでは、「メンバーが参加しなくなる理由は、インセンティブがないから、というのが最も単純で強力な理由であろう。」とある。学生に社会で求められる力が身につくとしても、カフェの営業に休日を費やすことで金銭的な見返りはなく、単位を取れるわけでもない。活動に参加し始めた時に「自分は必要とされている」と感じられれば、参加人数の減少は解消できるのではないだろうか。

4-3. チーム内の関係性を深めることについて

メンバーの仲は良いという声が多かったが、関係性を悪くしたくないという考えから、活動するうえで必要な話し合いを避けている学生が多かった。日本経営協会「組織・チームにおけるメンバーのあり方と行動についての調査報告書」ⁱⁱⁱ内でも、「組織やチーム内のコミュニケーションを増加させることはモチベーションやメンタルヘルスの問題を解決・予防する手法の一つとなり、組織やチームの状況を改善する。また、組織やチーム内のコミュニケーションをよくすることで、連携や助け合い、チームワークの向上につながる。」とある。プロジェクト以外の時間も交流する機会を作るなど、仲を深めるための工夫をすることが活動をより

楽しく、円滑に進めていくために必要だと考えた。活動自体へのモチベーションだけでなく、仲間や先輩がいるからもっと参加しよう、というつながりの感覚も一つのモチベーションとして十分成立すると考えた。

5. まとめ

5-1. 各章のまとめ

本研究は、2 章でプロジェクト活動に取り組む学生からつまずき体験を聞き出し、37 の体験を抽出した。3 章では、抽出したつまずき体験を「つまずき自体の内容」、「つまずきの要因」、「学生の属性」の三つの視点から類型化し、それぞれの特徴を明らかにした。そこから、「具体的な目標設定とその後の評価を行うこと」、「学生のモチベーションの低下による参加メンバーの固定化」、「他学年との仲を深めること」の三つがプロジェクトの課題として明らかとなった。4 章では、これらの課題の解決策について考察を行った。

5-2. 考察 つまずきを明らかにすることの効果

学生からは、ヒアリング調査をきっかけに取り組んできた活動内容や学びを振り返ることができたという声があった。残りのプロジェクト生活ではもっと一つ一つの活動を考えながら取り組みたいと話してくれた。自分が今何につまづいているかを明らかにすることで、その後の自分の行動やプロジェクトに対する姿勢を変えていける効果があると考えた。3 つの課題に対する提案が自分のプロジェクトでできているかを確認し、少しでもつまずきの壁が薄くなればと考える。これからの学生プロジェクトがよりよく発展することを願う。

表1 つまずき体験のリスト^{iv}

①	当初のプロジェクトの目標と今のプロジェクトの活動状況が違っている気がして、何のために今私はこの団体に入って活動しているのだろうかと思う。
②	メンバーの仲はいいけどやる気はない。人に仕事を振るのも自分が率先してするの嫌だから皆で取り組むことになる（進みが遅い）
③	プロジェクトのコンセプトや方向性がリーダーによって変わっている（話し合いもなく）
④	やりたい事ではなく、やらなければいけない事が多いと感じている。しかし、やらなければいけない事がずっとできていない
⑤	イベントがいつもある程度成功するため、特に反省をしないまま次々と予定が入り、内容が深まらないまま同じ活動を繰り返している状態。
⑥	リーダーと副リーダーの連携がうまくできていない事から、イベントなどの情報が他のメンバーに伝わっていないことがよくある。
⑦	大体の問題は最終的には個人に関する（原因がある）ことであるため、外部の人が働きかけでもどうしようもない部分がある。幹部のシステムも幹部にしかできない仕事があるから抱えてしまいがち。根本的な解決はできないため、モヤモヤが残る。
⑧	自分たちの学年でしかできない事に取り組みたいという気持ちはあるけれど、普段の活動にプラスで新しいことをするのもシステムを変えるのもしんどい
⑨	上級生の意識が高く、ついつい後輩の活動の場を奪ってしまいがち。何もしなくてもイベントが成功しているので自分たちはちゃんとしてできていると勘違いしている。
⑩	ミーティングで何かを決めるとき、周りに意見を求めてもあまり返事が返ってこないため、不安なまま少数の意見を採用して進めてしまう。
⑪	ミーティングで時間を稼ぐために話すことがないか無理やり考えてしまう。
⑫	決まった人しかミーティングにも、イベントにも、営業にも入らない。
⑬	地域の人との関係性の面でうまく引き継ぎが出来ていないことから、学生と地域との関係が年々薄くなっている。（地域との関係性が薄くなる→地域の人のために頑張ろうという気持ちも薄くなる→メンバー全体のやる気が低下→自分も引っ張られる→自分たちが何のために地域で活動しているのが分からなくなる。）
⑭	もしかしたらこの地域は上手くいって、自分たちが地域に必要とされていないかも知れない中で、カフェをするための拠点を探す必要はあるのか。
⑮	メンバーによってモチベーションの差を感じることがあり、やるべきことを手伝ってほしいけれど言い出せないため、自分の負担が大きくなることもある。
⑯	プロジェクトを掛け持ちしている人にどこまで頼ればいいのか分からないため仕事が頼みにくい。片方のプロジェクトに力が入っているなど感じる人もいる。
⑰	社会人の人に都合のいい人と思われていそう。実際メールの返信がなかったり、伝えられていた情報と違っていたりで自分たちは学生だからいいでしょと思われている。
⑱	ミーティングで意見を聞きたい時、反応がないため次週のミーティングに引き伸ばし、そのままなかったことになることがある。
⑲	プロジェクトとして成長させるためにどこまで決まりを作ればいいのか。後輩のサポートとしても自分たちがどこまで関わればいいのか分からない。
⑳	自分とメンバーの間でプロジェクトに求める厳しさの認識が違っていた。（自分ももっとしっかりさせたかったけど、メンバーはある程度の緩さを求めている）
㉑	他人とのかかわり方の指導をどうすればいいのか分からない。先輩としてどんな姿を後輩に見せればいいのか。（地域の人、特に先生との関係）（そもそも指導するべきことなのか？大学生なら自分で積極的に関わろうとして身につけてほしい）
㉒	下の学年への仕事の任せ方が難しい。信用しすぎてもダメ。ある程度見ておかないとミス連発の可能性があるので。
㉓	やりたいことはあるのに、やらないといけなことが多くてできない。地域の人にはイベントの手伝いをしてほしいという要望。自分たちもいろんなことしたいと思う。でも、カフェの運営があることでイベントに参加できないことがある。←どこまでカフェにこだわる

	意味ないと思う。でも辞められない。
㉔	副リーダーとしてのメンバーとの関わり方、リーダーの支え方が分からない。
㉕	先生や外部の人など、サポートしてくれている人への不満が高まっている。
㉖	先生リーダー副リーダーの3人で話し合う機会が多いことにメンバーからの不満がある。
㉗	関わる社会人の方も忙しいため、イベントの打ち合わせの時間がなかなか取れず、質問があっても聞いてくれないことがある。また、事前に約束していた内容と違っていることがあり、学生側の負担が大きくなっている。
㉘	学生側に利益がほとんどないため、自分たちの活動資金を作ることが難しい。
㉙	先輩がいないため、組織の作り方やイベントの進め方が分からない。
㉚	入ったプロジェクトが自分のやりたい事と違うと気づいた。そのため、自分のモチベーションが低いことにも気づいていて、悪いとは思っているけれどついていけない。
㉛	当初の目標が漠然としていて曖昧で、このまま活動を続けていて意味があるのか不安。
㉜	自分たちの活動は効果が見られにくいものだけれど、大学からお金をもらって活動している以上、何か還元しなければ（成果を出さなければ）と強く思う。
㉝	活動を後輩に引き継いでもらうべきか、自分たちの学年で終わらせるか、目標が曖昧であるために決まらず、もやもやとしている。
㉞	リーダーとの価値観の違いから話し合いをしたくても、よく衝突してしまい大事な話が進まない。
㉟	学チャレで今取り組んでいることが、意味のある活動だと思えない。
㊱	幹部の負担が大きくて、他のメンバーにあまり仕事がない。幹部にしかできない仕事というわけでもない。
㊲	地域の人が自分たちに望むことと自分たちがやりたいことがずれている気がする。

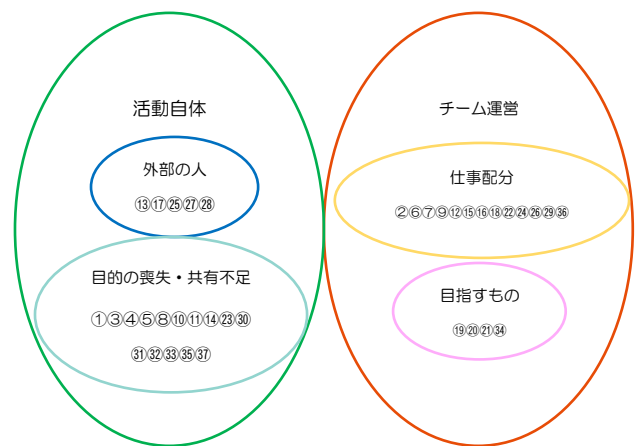


図1 つまずきの類型化^v

		つまずきの程度		
		軽	重	
個人	外部の人	B 5, 9, 16 6, 24, 26	2, 22 34, 7, 36	外部の人
		10, 11, 18 3, 4, 8 12, 15 1, 31, 32	25, 28, 29 13, 17, 27 14, 24, 29	
個人	チーム	19, 20, 21 A	33, 35	チーム

図2 つまずきの重さ^{vi}

- 英崇夫・桐山聡・小西正暉（2012）「学生プロジェクトを成功させるために」
- 岡田愛マリー・尾久士正己・中串孝志（2012）「学生プロジェクトにおけるコミュニケーション不全の特徴と要因」
- 一般社団法人 日本経営協会(2013)「組織・チームにおけるメンバーのあり方と行動についての調査報告書」
- 筆者作成
- 筆者作成
- 筆者作成

（西成典久ゼミ）