

# 見本

## はじめに

現代社会におけるテクノロジーの発達は著しく、日常生活の利便性の向上に大きく貢献しています。私たちは、そうしたテクノロジーを驚きと喜びを持って迎えながらも、当然のように使い、慣れていくにつれ、従来存在していた技術の意味や目的を忘れてしまうことさえ珍しくありません。そのような物理的な便利さを享受する一方で、少しずつ内面的な「思考」というものを手放しつつあるとしたら、その影響は懸念すべき大きな課題となっていくでしょう。

どれほどテクノロジーが進化しても、人間は喜怒哀楽の感情を持ち、さまざまな現象に対して「考える」という姿勢を失ってはならないはずです。「考える」ことは、特別な状況でのみ必要なものではなく、毎日の生活の中にこそ求められます。特に学生の皆さんには「考える」ことが当たり前の日常を過ごしてほしいと編者は願っています。

本書は、そうした「考える」ことを最大の目的として作られています。取り上げられている現代社会のさまざまな現象について、自分で考えるだけでなく、グループワークによる意見交換のトレーニングと判断力の養成も含めています。

2009年の初版発行以来、本書は多くの大学等で活用されてきましたが、今回、時代の変化に合わせて取り上げるテーマの見直しを行い、現代社会のみならず、未来に向けて思考と議論が不可欠と思われるテーマを厳選した改訂版を刊行することとなりました。本書を使用した授業では、誰もが自分で考え、グループメンバーの意見を理解しようという前向きな姿勢を保ちながら、「考える」ことの意味を理解すると同時に、その過程で苦しさも体験することでしょう。しかし、そうしたことから、現代社会をさまざまな視点で考え、また自ら強く生き抜く力が養われるのです。

本書が学生の皆さんの未来の力の源泉となるよう、強く願っています。

2021年4月

編著者 飯塚順一

本書には全15章を通じて、2人の大学生が登場します。彼らの日常の何気ない会話が現代社会のさまざまな事象に関する思考に発展していきます。この2人のやりとりをストーリーとして、学生の皆さんは、自分ひとりで考えてまとめるワークと、グループでのディスカッションによって進めるワークに取り組むことになります。

「考える」という行為は、当然ながらひとりでも可能ですが、自分で考えたことを人に伝え、また他の人の意見を消化してグループでの見解を導き出すという過程は、学生の皆さんの思考力や判断力を大きく伸ばすことにつながります。

また、本書は、学生の皆さんがワークに取り組む時間を若干短めに設定して構成しており、それだけ集中力が求められることとなります。特にグループワークにおいては、のんびり構えている時間はありません。こうしたことも皆さんが将来、ビジネス現場などで求められる、“目の前にある課題をメンバーと共に効率よく進める”という能力を高めることとなります。

授業においては、グループワークでのディスカッションの経過や結果を簡潔に発表するよう、指示されることがあります。つまり、話し合った内容をそのままにしておくわけにはいかないのです。重要なことをしっかり盛り込みながら、どのようにわかりやすく伝えるか考えることになり、同時に話し方などのプレゼンテーション能力も磨かれていくでしょう。

このように、本書にはさまざまな場面で「考える」ことを通じて、あらゆる能力向上のための仕掛けが存在しています。「考える」こととそこから得られるものを、学生の皆さんは自然に身に付けることができる、それが本書の大きなねらいなのです。

### 本書の構成

本書は現代社会で起こるさまざまな問題について考えるためのワークブックです。各章は以下の構成になっています。それぞれの特徴とねらいをよく理解して取り組みましょう。

この章で考えること……各章のストーリーの要点と考えるポイントを示しています。

Key Words ……各章のストーリーに関係する用語です。

Story ……玲奈と翔太の身近で起こったさまざまな問題を取り上げています。

ワーク1 (ひとりで考えよう) ……ストーリーの中心となっている問題について自分の考えをまとめます。

ワーク2 (グループで考えよう) ……ワーク1でまとめたそれぞれの考えをグループで話し合います。自分とは違う意見があっても頭から否定せず、まず受け入れる姿勢で臨みましょう。

ワーク3 (グループで考えよう) ……さらに発展した問題についてグループで話し合います。ワーク2同様、さまざまな意見が出ますが、まずは違う意見も否定せずに受け止めましょう。

ワーク4 (ひとりで考えよう) ……各章で考えたことのとまとめる課題について、自分の考えをまとめましょう。

より深く理解するために……各章のストーリーをより深く理解するため、またさらに高次元の問題について考えるための手がかりを示しています。

# 見本

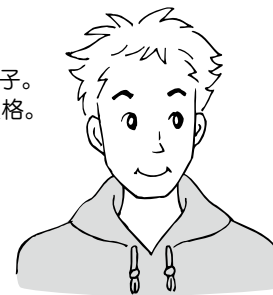
### 目次

はじめに	3
本書のねらい	4
本書の構成	4
目次	5
CASE 1. 男性と女性、仕事に対する考え方は？	6
CASE 2. お互いに理解し合うためには	12
CASE 3. “らしさ”って何だろう？	18
CASE 4. ベビーカーを脇に談笑する若い父親達	24
CASE 5. ICT ツールって誰でも簡単に使える？	30
CASE 6. SNS やメールを使う？ 使わない？	36
CASE 7. テレワークのコツ	42
CASE 8. どうして英語で話しかけてしまうのだろうか？	48
CASE 9. 自分ひとりが頑張ってみても……	54
CASE10. インターネット上の誹謗中傷と表現の自由	60
CASE11. AI を使って何をすればいいのだろうか？	66
CASE12. 自分だったらどうする？	72
CASE13. 企業社会の中で生きる	78
CASE14. 就職するって、そんなに大事なことで？	84
CASE15. これからの生き方	90

### 登場人物

#### 翔太

大学4年生。  
3人兄弟の末っ子。  
のんびりした性格。



#### 玲奈

大学4年生。  
3人姉妹の次女。  
しっかり者で活発。



大輔 (35歳)  
翔太の上の兄



幸治 (30歳)  
翔太の下の兄



弘 (30歳)  
翔太の従兄弟



佳織 (29歳)  
玲奈の姉



# CASE 3 “らしさ”って何だろう？

## この章で考えること

さまざまな場面で価値観が多様化している現代社会においては、見解の相違から誤解を招いたり、人に対する印象も変わってしまったりするでしょう。本章では、個人レベルから性別や職業に対する意識まで幅広い視点で考えてみましょう。

### Key Words

ジェンダー 価値観 多様性 個性 らしさの呪縛

### STORY

就職活動中の玲奈は、建設会社の説明会で自分に合った職種があることを知り、前向きに考え始めたが、父親の反対の理由が納得できない。そこから話は“らしさ”というもの発展して……。

- 玲奈 先週、建設会社の採用試験の説明会に参加してきたよ。
- 翔太 あれ、化粧品会社を志望してるって言ってなかった？
- 玲奈 うん、それは今も変わらないんだけど、建設会社も同じ学部の友達に誘われて参加したら、これも選択肢のひとつとしていいかもしれないと思って。現場監督のサポートをしたり、ビルが完成するまでの一連の業務にかかわって、幅広く仕事ができることにとても魅力を感じたの。
- 翔太 それはよかったね。その友達に感謝しなきゃ。
- 玲奈 そうなの。でも、問題は私のお父さんよ。
- 翔太 玲奈のお父さん？ もしかして反対してるの？
- 玲奈 もう大変。「もっと女性らしい仕事を選びなさい！」だって。“女性らしい仕事”なんて考えたこともなかった。これまで採用試験を受けてきた化粧品会社だって、メイクに興味があったからであって、女性だからという理由で考えたりしていないのにな。
- 翔太 そうだよな。男性も女性も、それぞれの“らしさ”っていう感覚で仕事を選ばなきゃいけないとしたら、自分の可能性を狭めちゃうね。
- 玲奈 年代によって“らしさ”の捉え方は違うみたいね。だけどよく考えてみたら、性別だけじゃなくて、私達もいろいろな場面でその言葉を使っているような気がする。
- 翔太 そういえば、さっきゼミの教授に論文指導を受けてきて「教授は先生らしくなくて、とても相談しやすいです」って話したんだ。教授も笑顔で聞いてくれていたけれど、この“先生らしさ”っていうのがまさにこれだ！
- 玲奈 本当にそう！他にも日常的に“あの人が嫌い”とか“大人っぽい”“日本的”っていうような感覚は、この“らしさ”の枠に無意識のうちに入れてしまっているのかもしれない。

# 見本

翔太 学部の講義で一つのトピックとして取り上げられていたLGBTQも、そういう“らしさ”のしがらみのようなものを超えて、その人らしさを大切にしようという考え方だよ。あれ、この“その人らしさ”っていうのは、あってもいいものだよなあ。うーん……、“らしさ”については、よく考える価値があるな。



### ワーク1 ●ひとりで考えよう●

玲奈と翔太が話している“らしさ”について、自分の考えをまとめよう。

考えるヒント いろいろな“らしさ”に関して、率直に受け止め、考えてみよう。

ワーク2 ●グループで考えよう●

グループでそれぞれの意見を発表しよう。

🗣️👂👤👥🗣️ 理由や根拠も合わせてメモしよう。

ワーク3 ●グループで考えよう●

“らしさ”という感覚で、無意識のうちに判断してしまうこと具体例を挙げ、その問題点と解決方法を考えよう。

🗣️👂👤👥🗣️ 学校生活、友人、家族、職業など、さまざまな面から話し合おう。

見本

#### ワーク4 ●ひとりで考えよう●

“自分らしく生きること”について、自分の考えをまとめよう。

**考えるヒント** 自分にとって、後悔しない生き方とはどのようなものか、考えよう。

#### より深く理解するために

##### ★ダイバーシティ (diversity)

「多様性」を意味する。企業などの組織においては、国籍、性別、年齢等を問わず、幅広い人材を活用することが求められている。人々のルーツが多種にわたるアメリカや陸続きであるヨーロッパ諸国などでは発達しやすいが、多種民族性が低い日本では発想の基盤が構築されにくい。情報テクノロジーの発達に伴いボーダーレス化が進む国際社会においては、あらゆる分野で必然的に向き合わなければならない課題となっている。

##### ★LGBTQ

L (レズビアン=女性同性愛者)、G (ゲイ=男性同性愛者)、B (バイセクシャル=両性愛者)、T (トランスジェンダー=身体と心の性が異なる)、Q (クエスチョニング=性的志向が明確でない) の5文字を取ったセクシャルマイノリティ (性的少数者) としての総称である。身体と心の性が一致しており、異性を恋愛対象とする多数者に対する語であり、社会的に理解を深めようという動きが進んでいる。例えばトランスジェンダーに関しては、日本においても、婚姻や大学入学等の面で多数者と同等に扱われるケースが出始めている。

見  
本

# CASE 7 テレワークのコツ

## この章で考えること

近年、自宅で仕事をするテレワーク（リモートワーク）を導入する企業が増え、通勤手当を廃止したりオフィスを縮小する企業が出てきています。これらの変化は、企業におけるビジネスコミュニケーションに大きな影響を与えています。テレワークでどのように社員同士がコミュニケーションをとるべきか、この章で考えてみましょう。

### Key Words

テレワーク リモートワーク 在宅勤務 コミュニケーション 副業

## STORY

翔太と玲奈はゼミの先輩から、一部の業務を在宅勤務によるテレワークで行うことになったと聞いた。テレワークには通勤時間がなく、ワーク・ライフ・バランスを取りやすくなるといったメリットがある一方、社員間のコミュニケーションや社員のメンタルヘルスに課題があるとも言われている。先輩はどのように対応したのだろうか。

翔太 久しぶり。就職活動の状況はどう？ この間、ゼミの山田先輩に話を聞いたよ。最近テレワークが導入されて、入社式で会社に行っていて、ずっとテレワークだったんだって。最近ようやく週3回会社に行くようになったらしいよ。

玲奈 え、そうなの？ 私もこの前、田中先輩に話を聞いたんだけど、テレワークでも結構自宅で仕事ができるってわかって、会社に行くことになったときに反対した人もいたみたい。

翔太 テレワークも意外に不便はなさそうだね。でも、新入社員の研修や新規営業とかだと限界があるみたい。一度でも対面したことがある人ならいいんだけど、初対面だと難しいらしいな。

玲奈 確かにそうかも。大学でも、会って初めて先生や先輩とも仲良くなれた気がするものね。

翔太 山田先輩はテレワークのとき特に身だしなみや背景に気をつけたらしいんだけど、後から上司に「発言しないのが一番いけない」って言われたらしい。テレワークだと、いない人と同じ扱いになっちゃうんだって。

玲奈 そうかもね。最近は就活の面接もオンラインでやることが多いじゃない？ 私は、相づちを大きくしたり、反応ボタンを押したりして存在をアピールしてるよ。

翔太 すごいね。あと、会社の規定次第だけど、テレワークだと副業もやりやすいかも。今は社員のスキル向上のために副業を認める企業が増えているからね。

玲奈 そうなの？ 副業かぁ、インターネットを使えば自宅でいろんな副業ができそうだね。動画編集とか記事執筆とか……。私も何かやってみようかな。

翔太 まずは会社の就業規則を調べてからね。テレワークだと残業が増えることもあるらしいし、本業とのバランスをとってやれば良いと思うよ。

# 見本



## ワーク1 ●ひとりで考えよう●

テレワークのメリットとデメリットは何か、自分の考えをまとめよう。

**考えるヒント** 翔太と玲奈のやりとりを参考にして、理由や根拠も考えよう。

# CASE 13 企業社会の中で生きる ——組織内コミュニケーション

## この章で考えること

友人や家族との会話、大学の先生とのやりとりやアルバイト先でのメンバーとの交流など、学生の皆さんは、さまざまな場面でコミュニケーションしていることでしょう。でも、これが社会人となると、また少し事情が変わります。職業人としての役割を担いつつ、組織の中でいかに生きるか、組織内での立場や関係性を踏まえたコミュニケーションについて考えてみましょう。

### Key Words

組織 役割 関係性 葛藤

## STORY

翔太の自慢の従兄弟である弘。彼は有名大学を出て大手メーカーの経理部に勤めている。その彼が突然「会社を辞めたい」と言い出した。今春、30歳の若さで課長に昇進してから、精神的に悩むことが多くなったという。「エリートな弘さんがどうして?」。尊敬している従兄弟のことだけに、翔太にとっても気にかかる……。

- 翔太 僕の従兄弟の弘さんを知ってるだろ?
- 玲奈 翔太との話題でよく出てくる弘さんでしょ。すごく優秀な人で、翔太が就職の相談するときは、いつも弘さんに最初に聞いてみるって言ってたじゃない。
- 翔太 それが相談どころじゃないんだ。この前電話で話したら、会社を辞めるかもしれないんだって。
- 玲奈 本当に!? どうして?
- 翔太 同期でもトップで課長に昇進したんだけど、10人いる部下のうち4人は年上なんだって。弘さん、気の優しいところがあるからさ。年上の部下の人には遠慮もあって、あまり強く言えないらしい。
- 玲奈 うーん。でも、そういうことって会社ではよくあるんじゃないのかなあ。
- 翔太 それだけじゃないんだ。昇進と同時に事業計画の予算を立てる仕事を任されたんだけど、これがまた、神経を使う仕事らしい。各部門の予算額を決めるわけだから、どこの部ももっと予算を増やせてすごい勢いで、調整が大変なんだって。
- 玲奈 でもさあ、それが仕事なら仕方ないじゃない。言っちゃあ悪いけど、何だか甘えてる感じ。
- 翔太 そう簡単に言うなよ。課長の立場で、言いたくないことも言わなきゃいけないんだぞ。
- 玲奈 うん、わからなくはないけど、それも給料のうちなんじゃない?
- 翔太 いろいろつらいことがあるんだよ。自分では予算を増やしてもいいかなって思っても、上司の考えもあるし。
- 玲奈 会社って、結局そういうことの連続なんだと思うけどなあ。
- 翔太 そんな簡単に割り切れる問題じゃないと思うよ。でも、弘さんが自分らしさが出せないからって、会社を辞めるなんて、納得できないな……。

# 見本



## ワーク1 ●ひとりで考えよう●

弘の悩みについて、自分の考えをまとめよう。

**考えるヒント** 自分だったらどうするか、想像力を膨らませて考え、理由や根拠もあわせて考えてみよう。

# CASE 14 就職するって、そんなに大事なこと？

## この章で考えること

働き方が多様化し、新卒で就職した会社に定年まで勤めるという人生設計は、必ずしも標準的とは言えなくなりました。業界内で転職を重ねてステップアップしていく人、スキルを生かして独立する人、中高年になって全く違う世界に転身する人。職業生活はさまざまです。そうであるならば「最初から就職しない」という選択肢もあるのかもしれませんが、しかし、皆さんがその選択をしようとする周囲の人の多くは反対するでしょう。ここでは改めて就職の意味を考えてみましょう。

### Key Words

就職 転職 独立 終身雇用 フリーランス フリーター モラトリアム

### STORY

3年次からそれなりに一生懸命やってきたつもりだが、翔太は就職活動に苦戦しており、まだどの企業からも内定をもらえていない。そんなとき、高校の2学年上の先輩から、自分の仕事を手伝ってくれないかと声をかけられた。その人とは部活が一緒で、よく面倒を見てもらった間柄である。給料もちゃんと出してくれるというので、卒業したらまず、その先輩の仕事を手伝ってみようかと考え始めた。ただ、両親に言えば猛反対するに決まっている。そこで、まずは兄の大輔に相談してみることにした。

大輔 翔太から相談なんて珍しいな。

翔太 忙しいところ悪いね。実はね、高校の先輩で Web 製作の仕事をしている人がいて、手伝ってくれないかって誘われたんだ。その人フリーランスでやってるんだけど、仕事が増えてきてひとりでは処理しきれなくなってるんだって。

大輔 就職はしないってことか？

翔太 いや、だから、その人のところで働くんだよ。給料もちゃんと出るし。

大輔 うーん。でもそれは就職とは言えないな。

翔太 会社に入るっていうのとは違うけど、Web 製作には僕自身興味があるし、いろいろと教えてもらってスキルもつけられるんじゃないかと思うんだ。

大輔 両親には話したのか？

翔太 2人とも頭コチコチで、フリーランスとフリーターの区別もつかないんだから、話しても無理だよ。だから兄さんに聞いてもらってるんじゃないか。

大輔 説教くさいことを言うようだけど、就職活動がうまくいっていないから言い出したようにしか思えないな。親しい人の手伝いなんて、一種のモラトリアムじゃないか。

翔太 それは一番言われなくなかったよ。僕なりに考えてのことなのに。

大輔 自分の経験から言うけど、大学で学んだだけではわかっていないことがたくさんある。それを教えてくれる場所が会社なんだ。将来どんな道を歩んでもいい。でも社会への第一歩は、ちゃんとした会社に入るのがいいと思う。これは「いい、悪い」ではなく「得か、損か」の話だ。

## 見本

翔太 何だか父さんと話しているような気がしてきたよ。兄さんの世代でも、そういう考え方に なっちゃうんだね。よくわかったよ。まあ、もう少し自分でも考えてみる。



### ワーク1 ●ひとりで考えよう●

翔太と大輔、それぞれの意見の根拠となっている考え方についてまとめてみよう。

🔍👉👈📌 翔太と大輔のこれまでの経験や現在の立場にも注目しよう。



目次

はじめに	3
目次	4
グループワークの進め方	5
授業方法のヒント	10
各ケース解説	
CASE 1. 男性と女性、仕事に対する考え方は？	14
CASE 2. お互いに理解し合うためには	15
CASE 3. “らしさ”って何だろう？	16
CASE 4. ベビーカーを脇に談笑する若い父親達	17
CASE 5. ICT ツールって誰でも簡単に使える？	18
CASE 6. SNS やメールを使う？ 使わない？	20
CASE 7. テレワークのコツ	21
CASE 8. どうして英語で話しかけてしまうのだろうか？	22
CASE 9. 自分ひとりが頑張ってみても……	23
CASE10. インターネット上の誹謗中傷と表現の自由	24
CASE11. AI を使って何をすればいいのだろうか？	25
CASE12. 自分だったらどうする？	26
CASE13. 企業社会の中で生きる	27
CASE14. 就職するって、そんなに大事なこと？	28
CASE15. これからの生き方	29

# グループワークの進め方

## 1. グループワークのねらいと効果

ここでは、グループワークに関する理論的な概念は省略しますが、グループワークの導入を検討している場合、あるいは既に実施しており、さらなる効果的な運営を目指している場合などに対して、実践的かつ確実性の高いグループワークについて解説します。

グループワークの大きなねらいは4点あります。第1に、授業そのものと学生間の双方に集中力を生み出すことができる点です。講義型授業のような一方通行のスタイルではなく、参加型授業により学生の間で頻繁にやりとりが発生し、緊張感のある授業を展開することができます。第2に、授業における学生同士の相互理解を深めることができる点です。大学や短大ではどうしても気の合う仲間のみでのグループができてしまいがちで、部活動やサークル、委員会活動以外では学生同士の幅広い交流は期待できません。グループワークでのグループ編成を工夫することにより、普段はほとんど話をしない学生同士でのコミュニケーションのきっかけとなり、それぞれの考え方に対して新たな発見の場となります。第3には、グループワークを体験することにより、学生個々の自信につながる点が挙げられます。自分達で話し合い、他のメンバーの思いがけない発想にとまどいながらも、提案や解決策をグループ全員の意向によって導き出すことになり、創造的な面でそれぞれの学生が自信を持つことができるようになります。第4には、学生の授業内容に関する記憶の持続性が高まる点です。ただ聞くだけではなく、自らが参加し、メンバーで苦労して新たなものを生み出す形式の授業なので、学習した内容については簡単に忘れることはありません。

このように、さまざまな効果を期待できるグループワークは、学生が卒業後に複雑な社会を生き抜いていく上で必要な能力を磨くために多くの場で取り入れたい手法であるといえるでしょう。

## 2. グループワークの実施

### (1) どのような内容の授業でもグループワークの導入は可能である

大学や短大においては、全ての授業でグループワークの導入が可能であるといっても過言ではありません。別の言い方をすれば、現代の高等教育の場ではグループワークの実施が必須であるということです。授業の実施方法に関して、講義形式がふさわしい授業、あるいは演習形式が適切である授業といった区別をしがちですが、これは一考の余地があります。一般的にグループワークでは、まず自分で考え、グループでの話し合いを通じて相互に高め合うという進展が期待できますが、こうした流れは本来はあらゆる授業に存在すべきもので、短絡的にグループワークがふさわしいかそうでないか

見本

を決めつけることは避けなければなりません。

例えば、大学や短大で講義形式15回で行っていた授業の場合、その中で2～3回、グループワークを取り入れるだけでもかなり学生の様子は変わってきます。どうしても受け身になりがちな学生の姿勢が前向きになり、学生間の新たな交流が授業全体に活気を与えることになります。机の移動ができなくても学生は器用に前後左右の者同士で上手にやりとりするものです。従来、講義形式で行っていた授業で初めて導入するような場合には、上記のように全体の中の2～3回で実施し、段階的に増やしていく方法で進めていき、教員も必要以上に難しく考えずに積極的に導入していきたいものです。

## (2) グループワークに適した学生人数

ひとつの授業で、原則として全ての回でグループワークを行う場合、スムーズに実施するための学生数としては、60名程度が上限と考えられます。1グループ6人で全10グループという配分と人数が教員1人で指導できる限界でしょう。しかし、(1)で述べたように、通常は講義形式で行っていて、特定の回のみグループワークを取り入れるような場合には、ここで挙げた上限の人数にはこだわらなくても構いません。また、実施の主な目的を学生の取り組み姿勢の向上や授業に活気をもたらしたいという点に置いている場合、教員1人であまり厳密に学生をコントロールする必要はありません。

## (3) グループの決定方法

まず、グループ人数は話し合いにおいて全員が参加しやすい5～6人が適切で、この人数であれば1～2人の欠席者があっても対応できます。グループ分けには、「くじ引き」「番号づけ」などの方法が行いやすいでしょう。「番号づけ」とは、グループを数字表示として、自由に着席している学生に対して端から順番にグループ数の番号を全学生それぞれに割り当て、その番号が所属グループとなる方法です。この方法の目的は、友人同士で着席している学生達を同じグループにしないことであり、筆者は頻繁にこの「番号づけ」の方法を取り入れています。

また、授業の全ての回でグループワークを導入する場合には、15回で2～3ターム(1～2回)のグループ替えが望ましく、グループワークのテーマが変わるタイミングでのグループ替えが最も進めやすいでしょう。同じ顔ぶれで長くグループを組んでいると、やはり緊張感が薄れてくるからです。また、新しいクラスでメンバーが相互に親しく接していないような場合には、グループワークの開始時に簡単な自己紹介をさせるとよいでしょう。

## (4) リーダーとアシスタントリーダー

グループごとにリーダーとアシスタントリーダーを選出することにより、グループワークのスタートをスムーズにできます。交流のない学生同士で話し合いを始める場合、リーダーを決めておかないとグループによってはメンバーが相互になかなかなじまず、スタートでつまづいてしまうこともあり得るからです。一方で、リーダーが選出されたことによりリーダー任せにする怠惰な学生が出る可能性があります。こうした場合の対処については(5)で触れます。

# 見本

なお、リーダーにはメンバーの意見を上手に引き出す役割が求められ、自分の意見を前面に出して一方的な進行をしたり、単なる司会役にならないように留意する必要があります。しかしながら、初めから望ましいリーダーを期待するのではなく、リーダーとなった学生がこの機会にそうした役割を果たすトレーニングをすることを重要視したいと思います。またリーダーの役割については、グループワークの間に度々アナウンスし、リーダーに対してその意識づけをしたほうがよいでしょう。このアナウンスは、グループメンバーにも「リーダーを助けなくては」という意識を生じさせる効果もあります。

アシスタントリーダーが何もせずという状況もよく発生します。そうしたことを避けるため、アシスタントリーダーは何をするかということグループで決めさせるとよいでしょう。単に補助するといってもさまざまな方法が考えられ、例えば、リーダーがメンバーの意見をまとめる際に内容構成のヒントを出す役であったり、あるいは前回までの話し合いで出されたアイデアなどを参考のために再度メンバーに伝えたりする役など、重要な立場にもなり得ます。

このように進めていくと、学生もグループワークにおいては楽なポジションなどないことがわかってくるでしょう。

また、リーダーとアシスタントリーダーの決定はグループに任せますが、ほとんどのグループでジャンケンとなります。グループ替えにより新たに決定する際には、教員から「誕生月が最も早い学生と遅い学生」「髪が最も長い学生と短い学生」などと指示して決定させるのも、新メンバーの間でのアイズブレイクとなるでしょう。

## (5) 教員の指導方法

グループワークの実施においては、教員はあくまでファシリテーターであり、学生にはできる限り教えずに考えさせる姿勢を崩さないことが重要です。また、教員が決してリーダー的な存在にならないことも大切で、講義形式の授業を行ってきた教員にとっては、この点に十分な注意を払う必要があります。

こうしてグループワークを実施していくと、教員はほぼ間違いなく「じれったさ」と「やきもき」の連続に悩まされることとなります。例えば、グループメンバーのそれぞれは能力を持った学生であるのに、グループワークのスタート時から相互に妙な壁を築いてしまい、なかなか進まない場合があります。現代の学生を見ていると、同じグループの仲間なのに全く口をきかなくても平然としていられるようです。また、街中では、コーヒーショップで同じテーブルを囲んでいるのに、それぞれが携帯電話を見つめていて全く会話を持たない若者達を見かけます。グループワークにおいてもこのような感覚はそのまま表面化してきます。

また、グループメンバーの取り組み姿勢が弱い状況下で、ひとりだけ真剣に取り組む真面目な学生がいるようなケースもあります。グループ内の雰囲気が低迷する中で、ひとり奮闘している姿に思わず手を差し伸べたくくなります。

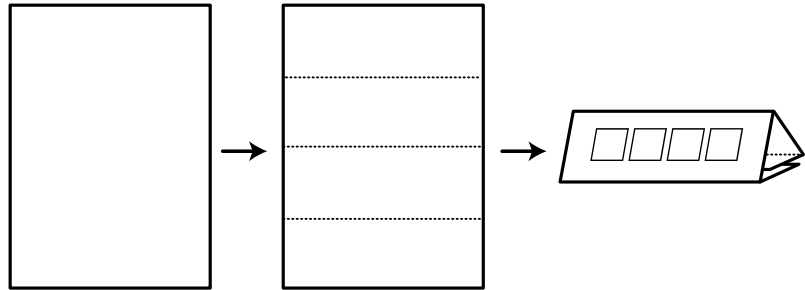
このような状況が見受けられても、グループワークの初段階では教員はグループに介入せずにしば

らくは見守らなければなりません。こうした段階はグループワークにおいては学生にとって大切な成長過程であり、学生自らが気づいて改善していくべきものだからです。教員が安易に介入すると、その時点で教員がグループリーダーになってしまいます。

グループワークの指導に慣れるまでは、こうした苦悩はつきものであり、指導が順調に進みつつあることの証明でもあるので、気にせずに取り組みたいところです。

また、教員がグループワークの話し合いを巡回していくと、どうしても他のメンバーに任せてしまい、十分に組み込んでいない学生を発見することがあります。このような場合には、授業の最後にくつかのグループに簡単な発表をさせることと、発表者は教員が指名することなどを伝えて、全員に当事者意識を持たせるようにするとよいでしょう。本書においては、学生の取り組み姿勢の良し悪しにかかわらず、グループワーク後に教員が各グループの中から学生を指名して発表させる方法が適しています。

なお、教員が教室内の全ての学生の名前を把握するために、全学生の机の上にネームプレートを置かせるとよいでしょう。これは教員が学生氏名を確認するためであると共に、学生にとっては、授業中、常に自分の名前が目の前にあり、教員からも見られているということで緊張感を保つ効果があります。ネームプレートといっても、特別なものを作る必要はなく、筆者はいつも初回授業で全学生にA4紙を配り、平行に四つ折にし、折り目を返して三角状に立たせて、氏名を書かせています。



## (6) プレゼンテーション

グループワークの成果を示すために、全グループのプレゼンテーションは不可欠です。プレゼンテーションには、グループ内での話し合いの進行と内容の双方を盛り込ませ、必ずメンバー全員参加で発表させます。ひとつのテーマごとに、その成果としてのプレゼンテーションを必ず実施することが重要です。

## (7) 学生による相互評価

学生の相互評価の例を挙げると、グループ単位として、全体でのプレゼンテーション後、グループで相談して投票し、第1位～3位を公表する方法があります。個人単位では、グループ内での取り組み状況をお互いに評価し合う例として、100点を持ち点として自分以外のメンバーに異なる点数を振り当てるといった方法があります。この方法は取り組み成果の個人評価づけのトレーニングとなります

が、現実的には難しい面もあります。学生は精神的に成熟していないのでメンバー間にどうしてもしこりが残る可能性があるからです。特に精神的に不安定と思われるような学生がいる場合には、避けたほうがよいでしょう。

## (8) 教員による講評

全てのグループのプレゼンテーションに対して、評価できる点と改善点の順に、それぞれ2～3点ほどを具体的かつ明確にコメントすることが大切です。学生のグループによるプレゼンテーションでよく見受けられるのは、長所と短所が相反しているようなケースです。例えば、内容を漏れなく伝えようとしてきちんと話しているものの聞き手にはかえって緊迫感を与えてしまうものであったり、メンバー全員の均等な参加にこだわるあまり、持ち時間を均等に分配して不自然な交替をしていたりという具合です。こうしたグループのある意味での努力がかえってマイナスになってしまった場合には、その努力部分を評価するコメントを忘れてはいけません。また、一生懸命に行ったプレゼンテーションでの改善点については、少しユーモアのあるコメントも盛り込んで、次にはゆとりのあるものを目指せるように指導したいものです。

グループワークの取り組み姿勢については、グループを特定せずにコメントしてもよいでしょう。

### 【コメント参考例】

このグループの評価できる点を2つ挙げたいと思います。まず第一に、非常にわかりやすい構成であったことです。本日の発表項目やテーマを決定した理由、本題からまとめまで、必要事項がきちんと順序立てて盛り込まれていました。第二には、メンバー全員の話し方がしっかりしていたことが挙げられます。手元の簡単なメモに頼り過ぎずに聞き手をよく見て、理解してもらおうという気持ちがよく伝わってきました。何度も練習したことが成果として表れていました。

さて次は、改善するとさらによくなる点について、こちらも2点あります。1点目は、話し方がしっかりしていた反面、少し表情が硬かったように感じられたことです。真面目な内容で真剣に取り組んでいることがよく理解できたので、もう少し明るい笑顔が含まれると、聞き手もよりリラックスして受け止められると思います。2点目は、熱心に伝えようとして、つい、プレゼンテーションにはふさわしくない言葉遣いがわずかながら出てしまったことです。「さきほど見ていただいた“やつ”」は「さきほど見ていただいた“グラフ”」、「学校で配布された“やつ”」ではなく「学校で配布された“資料”」ですね(笑)。気合が入り過ぎてしまったりするとよく起こりがちなので、次回には気をつけましょう。

全体的には、聞き手にアクションを起こさせる、とても印象のよいプレゼンテーションでした。次は、さらにハイレベルなプレゼンテーションが期待できると思います。

お疲れさまでした。

見本

### 3. 成績評価について

一例として次のような方法があります。平常得点はグループワークの取り組み姿勢とプレゼンテーションの状況を5段階評価で行います。期末得点はレポート課題によるものとします。レポートは、グループワークに関するフィードバックが必須となります。平常得点と期末得点のバランスは、6:4が実施しやすいでしょう。

評価方法は初回授業で学生に対して明確に伝えておくことが重要で、このことは単なる伝達ではなく、学生のモチベーションを高めるための手段でもあります。

[飯塚順一]

## 授業方法のヒント

### 1. このテキストのねらい

このテキストの特長は、“考える”という行為を、毎回の個人ワークとグループワークの双方によって必然のものにしていることです。学生が個人のワークで自ら考えたことをグループメンバーに伝え、ディスカッションを通じてグループでの見解を明確にしていく作業においては、言語表現のための思考力やメンバーの考えを理解し、消化するための判断力などが不可欠となり、そうした能力を高めるトレーニングを毎回実施できることは、授業以外の場でもいろいろな形での応用が期待できます。

また、このテキストを使用する授業においては、学生は無意識のうちに集中して取り組み、緩やかな生活を送りがちな学生にも気持ちに張りを持たせることができます。このことは、就職活動や卒業後の社会生活のための心構えの基礎にもなるでしょう。

このように多くの仕掛けを含めて、単に知識を習得するためではなく“考える”ことを通じて、学生が自らを成長させる力を身に付けることがこのテキストのねらいです。

### 2. テキストと該当授業科目

既に述べたとおり、このテキストは、現代社会に関するさまざまな問題を取り上げ考えさせるというものですので、お使いいただける授業科目もかなり幅広くなります。

特に、以下のような分野、科目でのご活用がより効果的と考えられます。

- ・社会学概論
- ・コミュニケーション論
- ・人間関係論
- ・現代社会論
- ・社会生活論

その他、学生生活と社会をつなげて考えさせるためのカリキュラムや、キャリア教育の一環としてもお使いいただけます。

### 3. 授業実施スケジュール例

ご参考までに、1回分の授業のタイムスケジュールを以下に記します。1コマ90分とし、学生数や学生の習熟度により、適宜、調整して実施することになります。

0:00	今回の授業説明、グループ編成など
↓	
0:10	学生にストーリーを読ませて、ワーク1（個人ワーク）
↓	
0:25	ワーク2（グループワーク）
↓	
0:40	ワーク3（グループワーク）
↓	
1:00	いくつかのグループから発表
↓	
1:10	ワーク4（個人ワーク）
↓	
1:20	教員による解説
↓	
1:30	終了

グループ人数が多めで、時間が不足する場合には、ワーク2とワーク3のグループワークはあわせて実施することもできます。ただし、上記のスケジュールでも35分間をグループに任せることになるので、安易に流したりしないよう集中力を維持させる必要があります。

また、ワーク1とワーク4の個人ワークも時間は短めに設定してあり、こちらも学生は集中して取り組まなければなりません。時間を無駄にしないトレーニングも同時に課していることとなります。

なお、このテキストは、半期科目15回分として編成していますが、履修学生人数やグループワークの進み具合により、全15回分が終了しないということも考えられます。そうした場合には、状況が予測された時点で、教員が特に学生に学ばせたいケースを選択して実施していくことをお勧めします。残ったケースは、期末レポート課題の一環として、個人で取り組むワークのみ書かせて提出させるのもひとつの方法です。

見本

このテキストを学生がひとりで読むだけでも、授業時に、有意義に“考える”トレーニングができていますので、本来の効果を補うことができます。

#### 4. テキストにおける学生の評価方法

このテキストを使用する場合の学生の成績評価方法は、「グループワークの進め方」で述べていますが、ワークブックでもあるテキストにどのくらいしっかりと書いているかということも評価に加えない点です。このテキストが、学生の記入ページを切り離して提出させる方式にしているのは、後に学生が自分の書いた内容を常にテキスト内容を見ながら確認できるようにするためです。切り離して提出させると、返却後、学生は別ファイルで保管することが多いので、テキスト内容との照らし合わせがしにくくなります。

さて、具体的な評価方法の一例として、筆者が実際に行っている方法は、15回の授業のうち、5回目前後、10回目前後に全学生のテキストを授業終了時に回収し、採点評価して、次回の授業開始時に学生に返却するというものです。最終回の授業終了時にも回収し、評価後、各学生に研究室まで受け取りに来るように指示しています。学生には初回の授業で、テキストを随時回収して採点することを伝えておきます。採点といっても、書かれている内容や量を概観でチェックし、E (Excellent)、A、B、Cの4段階で評価するだけです。それほど負担にはなりません。そして、E評価の学生のみ、チェックした最後のページに「E」マークを記し、このE評価のついた学生を公表しています。

なお、授業によっては学生100名単位のテキストを回収することになり、到底ひとりでは研究室まで運ぶことができなくなります。筆者は、そのような場合には、学生番号順で必要人数を指名し、回収時にテキストを研究室まで運ぶ「運び入れ担当」と、次回授業開始時に研究室に来てテキストを教室まで運ぶ「運び出し担当」を学生に依頼しています。こうしたことは、学生の記入ページがわかれていないことによる面倒な点ですが、全て学生のためと考え、また学生もその点を理解して、協力してくれています。

#### 5. 各ケース解説

このテキストでは、現代社会におけるコミュニケーションにかかわる15のトピックを、2人の学生を中心とした会話形式で始まるケースとして取り上げています。

現代社会では数え切れないさまざまな問題が存在し、このテキストで取り上げているトピックもあらゆる分野を網羅しているわけではなく、編者が意識的に偏りのあるトピックの選定をしたともいえます。その理由は、学生がこのテキストで学んで現代社会について考えるということを締めくくるのではなく、その後も考え続けるためのきっかけとなるよう完全消化ではない構成にしているということです。

以上のようなことから、授業においては最終的に学生に完全な答えを与える必要はなく、それより

も今後も続けて考えさせるために、道標を示すような終了のしかたが望ましいと考えられます。つまり、一般的な授業では、学生にわかりやすくまとめて終わることが望ましいとされますが、このテキストにおいては、授業終了後も学生に考え続けさせることが理想と考えています。そのため、学生には“完全に理解できた”“テキストの課題をやり終えた”という達成感をあえて持たせないようにします。これは筆者も実践していることなのですが、学生から「先生、この前のテーマがずっと気になっているんです」といった反応を期待したいと考えています。

次ページからの各ケースについての解説は、筆者が今回のテキスト執筆と並行して、短期大学の授業で試行的に実施した状況に基づいて解説しています。学生の反応など、筆者が予測していなかったものも出てきましたので、学生の動向を捉えるための参考にさせていただきたいと思います。

[飯塚順一]

見本

## CASE3 “らしさ”って何だろう？

☞テキスト p.18

### ■指導のポイント

- ★日常生活の中で、無意識のうちに“これは男性がやるべき”“それは女性に向いている”といった感覚で過ごしている可能性がある。個人の生活レベルから就業に至るまで、学生に幅広く目を向けさせて、新たな認識を持たせるきっかけ作りが大きな目的である。
- ★学生がLGBTQなどに関して意見を交わすことも想定される。ディスカッションが極端な方向に偏らないように注意したい。

### ■ストーリー解説

- ★化粧品会社への就職を希望していた玲奈が、友人に誘われて参加した建設会社の説明会で自分の新たな適性に気づくが、“女性らしくない”と父親に反対されるという設定である。
- ★一方の翔太も、自身で“らしさ”という言葉が無意識に使っていることに気づき、その使い方の難しさを問題点として投げかけている。

### ■ワーク解説

- ★ワーク1は少々捉えにくいかもしれないが、そのまま考えさせ、日常生活での認識の浅さを理解させる。
- ★本章で核となるのがワーク3である。“らしさ”の決めつけが、多様性への理解を遠ざけることにつながり、個性とその価値観を狭めている。このような流れを具体例から引き出せると、“らしさ”に対する認識を深めることができる。

見本

## CASE4 ベビーカーを脇に談笑する若い父親達

☞テキスト p.24

### ■指導のポイント

- ★「子育て支援」「少子化対策」といった行政による対策は女性である母親を中心に支援するものがほとんどであるが、このケースではそうしたものは異なる視点から「子育て」を捉えており、学生にも固定観念を与えないように自由に話し合わせる。
- ★男子学生、女子学生共に「専業主夫」という存在には、違和感を覚えるようである。それをストレートに伝えてくる学生もいれば、本音と建前を使い分ける学生もいる。今回のケースにおいては、全ての学生がグループ内で本音をぶつけ合うような場にしたい。そうした中で自分の意見を明確にし、さらに客観的に考えることができるようになる。

### ■ストーリー解説

- ★子育ての経験のない学生にとっては、かなり違和感を覚えるストーリーである。玲奈も翔太も戸惑いながらの会話で、お互いにしっかりと主張はできていない。
- ★玲奈の「女性も、男性は仕事を持ってほしいって考える人が多いんじゃないかな」、翔太の「“男の面子”ってやつかな」というあたりに、学生ながらも考えようとする姿勢が現れている。
- ★玲奈の最後のセリフは注目すべき意見で、考え方の広がりを感じさせる。学生達に対するヒントとして、さらに発展させた意見交換を促したい。

### ■ワーク解説

- ★やや難易度の高いワークとなっている。学生達が困難な話し合いを避けて、安易に流されないように留意したい。
- ★既述のとおり、「専業主夫」に対する違和感は大きいようである。男子学生と女子学生の双方から「“専業主夫”というのはちょっと頼りないイメージがある」という意見が出る可能性が高い。重要なことは、それがなぜなのかということであり、個人ワーク、グループワーク共に、意見を出し切るようにさせる。
- ★ワーク3の「男性・女性の役割の違い」については、日常生活において当たり前と思っていることが数多くあるわけで、学生にはまずそれらをできる限り見つけ出し、分析させたい。学生からは、「理屈ではなく、男性らしさ・女性らしさというものはあると思う」「周囲からどう見られるか心配」「専業主夫が多くいるような国だったらできるかもしれない」というような本音が出てくる可能性がある。【より深く理解するために】の「子育て支援と男女の意識」と「性役割と伝統志向・平等志向」にある重要な部分で、そうした本音についてどのように対応していくべきか、学生に十分に考えさせる。