

対話型ゲーム「人狼」を活用したグループディスカッションの練習方法の提案

吉川 裕貴[†] 中村 亮太[‡] 上林 憲行[†]
東京工科大学[†] 湘北短期大学[‡]

1. はじめに

現在、就職活動の選考において特定のテーマについて討論し、その結果や過程を評価するグループディスカッションを経験する学生が増えている。しかし、面接や筆記試験の選考に比べると対策物が少なく、評価者が必要なため学生主体で対策を行うのが難しいという問題が挙げられる。そこで、本研究ではコミュニケーション能力育成として新人研修や選考でも使用される対話型ゲーム「人狼」を活用し、学生が主体的に、楽しみながら実施できるグループディスカッションの練習方法を提案する[1][2]。

2. GD 人狼の提案

2.1. GD 評価方法の定義

グループディスカッションの評価者指導員研修を実施している企業によると、選考過程の序盤に実施されるグループディスカッションで評価される点は、「伝える力」、「聞く力」、「印象」である。伝える力は、グループディスカッション内で積極的に発言し、意見や提案ができることが評価される。聞く力は、周りに意見を聞いたり、まとめたりするなどの発言内容に加え、うなずきやあいづちなどの話を聞く姿勢が評価される。印象は、清潔感や姿勢、言葉づかいなどの印象形成に関わる部分が評価される。

2.2. GD 人狼の概要

人狼のゲームルールでは、発言することを強制していないために発言量に個人差が生じる可能性が高い。また、発言量を意図的に減らすことでゲームを有利に進めることもあるため、通常のルールのみでグループディスカッションの練習を行うことは適切ではない。そこで本研究では、人狼のルールにゲーム内での発言を促進させ、グループディスカッションで評価される項目の内、伝える力と聞く力の向上を目的とする新たなルールを加えた。GD 人狼ではグループディスカッションに必要とされる能力の向上を支援するお仕事メニュー（表 1）を達成することにより得点が入り、ゲームで勝利することが可能となる。また、GD 人狼ではお仕事メニューの達成を判断し、得点を与える評価者を 2 人必要とする。これは第 3 者による評価で公平性を保てると考えたためである。

お仕事メニューは伝える力レベル 1 や聞く力レベル 1 のように、まず、発言することや同意することというグループディスカッションを行うにあたっての基本からはじまり、レベル 2 で会話に参加し、他のメンバーに意見

表 1 お仕事メニュー

伝える力	レベル 1	このターン発言する (+1)
	レベル 2	このターン会話に参加する (+2)
	レベル 3	このターン意見や提案を述べる (+3)
聞く力	レベル 1	このターン周りの意見に同意する (+1)
	レベル 2	このターン周りに意見を求める (+2)
	レベル 3	このターン周りの意見をまとめる (+3)

を聞くことで、次の発言に発展させ、最終的に、レベル 3 で今までの会話を踏まえて意見や提案をし、周りの意見をまとめられるよう設定している。そして、グループディスカッションの練習方法として GD 人狼を行うことで、グループディスカッションにおいても、お仕事メニューと同様のことができるようになることを考えた。

3. GD 人狼の効果検証

3.1. 検証方法

就職活動を控えた大学 3 年生 15 名(男 12 名, 女 3 名)を対象に、GD 人狼を実施する前後でグループディスカッションの評価が向上するかを検証した。そして、GD 人狼に対する意見を聞くためにアンケートを実施した。以下に具体的な検証項目を述べる。

- A) 伝える力、聞く力の評価
- B) 発言回数、意見・提案回数、周りに意見を求めた回数、同意を示す発言回数

検証 A はグループディスカッションの評価者指導員研修を受講した 4 年生が 2.1 節を基に作成した評価シートを用いて評価をした。

検証 B はグループディスカッション及び GD 人狼の様子を動画撮影し、動画から発言内容の文字起しを行い、それを基に発言回数のカウントや発言の分類(検証項目 B)を行った。

3.2. 検証結果

図 1 はグループディスカッション 1 回目と GD 人狼実施後のグループディスカッション 2 回目の評価結果の推移を示したグラフである。伝える力は GD 人狼実施前後で 0.8 ポイント増加した。GD 人狼実施前後の平均点の差が統計的に有意か確かめるために、有意水準 5% で両側検定の t 検定を行ったところ、 $t(12)=-2.469$, $p<.05$ であり、GD 人狼実施前後の伝える力の平均点の差は有意であることがわかった。一方、聞く力については GD 人狼実施前後で 0.4 ポイント増加しているが、統計的な有意差は見られなかった。

“Proposal of practice way of group discussion using the Werewolf game”

Yuki YOSHIKAWA[†], Noriyuki KAMIBAYASHI[†], Ryota NAKAMURA[‡]

[†]Tokyo University of Technology, [‡]Shohoku College

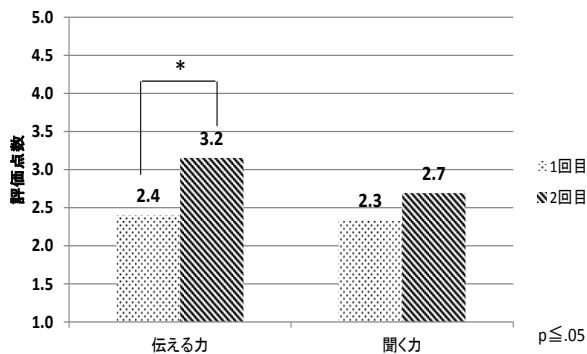


図1 グループディスカッションの評価結果

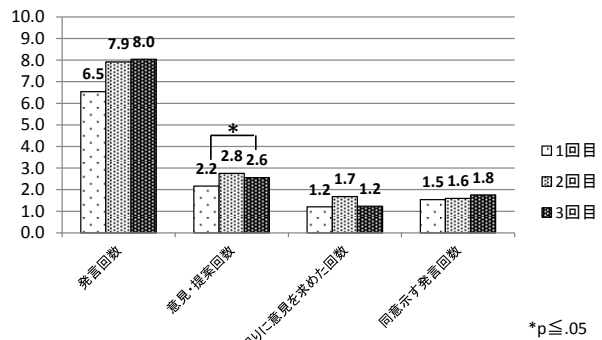


図4 GD人狼の動画分析結果

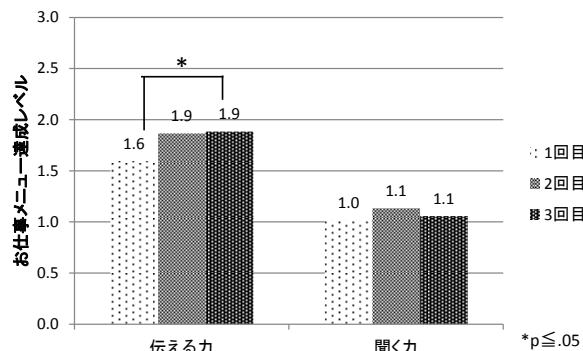


図2 GD人狼の評価結果

図2はGD人狼の1ゲーム目から3ゲーム目までの評価結果の推移のグラフである。グループディスカッションで増加した伝える力はGD人狼でも1ゲーム目と3ゲーム目で0.3ポイント増加しており、平均値に有意差があることがわかった ($t(14)=-2.562, p<.05$)。一方、聞く力については1ゲーム目と3ゲーム目で0.1ポイント増加しているが、統計的な有意差は見られなかった。以上の実験結果からGD人狼を行うことで、グループディスカッションで評価される項目のうち、伝える力の評価が向上する可能性が示唆された。

図3はグループディスカッション1回目と2回目の動画分析結果(検証項目B)である。発言回数はGD人狼実施前後で3.0回増加しており、平均値に有意差があることがわかった ($t(12)=-2.389, p<.05$)。意見・提案回数はGD人狼実施前後で2.9回増加しており、平均値に有意差があることがわかった ($t(12)=-2.342, p<.05$)。一方、周りに意見を求めた回数、同意を示す発言回数はともに減少する結果となった。

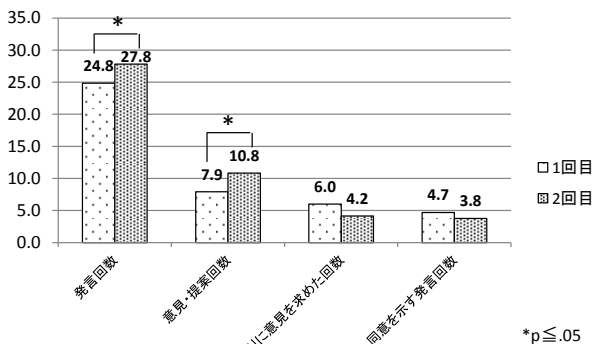


図3 グループディスカッションの動画分析結果

表2 アンケート結果

	Q.楽しかったか					
	とても楽しかった	楽しかった	少し楽しかった	少しつまらなかった	つまらなかった	とてもつまらなかった
グループディスカッション	8%	50%	34%	8%	0%	0%
GD人狼	33%	50%	17%	0%	0%	0%

	Q.どのくらいの頻度で実施したいか					
	週4~5回	週2~3回	週1回	月2~3回	月1回	やりたくない
グループディスカッション	0%	8%	50%	17%	25%	0%
GD人狼	0%	25%	50%	0%	25%	0%

図4はGD人狼の1ゲーム目から3ゲーム目までの動画分析結果(検証項目B)である。グループディスカッションで増加した発言回数はGD人狼でも1ゲーム目と3ゲーム目で1.5回増加しており、平均値に有意差は見られなかったが、有意傾向があることがわかった ($t(14)=2.068, p<.10$)。GDで増加した意見・提案回数はGD人狼でも1ゲーム目と3ゲーム目で0.4回増加しており、平均値に有意差があることがわかった ($t(14)=-2.283, p<.05$)。一方、周りに意見を求めた回数、同意を示す発言回数はともに変化は見られなかった。以上の実験結果からグループディスカッションにおける発言回数は増加し、意見・提案回数が増加する可能性が示唆された。

表2はグループディスカッション2回目の後、実施したアンケート結果である。アンケートの結果、GD人狼を「とても楽しかった」と回答した割合がグループディスカッションの8%を大きく上回る結果となった。また、GD人狼では「少しつまらなかった」という回答はなかったが、グループディスカッションでは8%という結果となった。GD人狼とグループディスカッションともに週4~5回実施したい回答はなかったが、週2~3回という回答についてはグループディスカッションの8%を上回り、GD人狼が25%という結果となった。以上の結果から、GD人狼が楽しく、手軽に実施できる可能性が示唆された。

4. おわりに

本研究では、学生が主体的に楽しみながら実施できるグループディスカッションの対策としてGD人狼を提案し、その効果を検証した。その結果、GD人狼を実施することでグループディスカッションにおける発言回数や意見・提案回数が増加し、伝える力の評価の向上に影響する効果がある可能性が示唆された。また、GD人狼を楽しく、手軽に実施できるというアンケート結果も得られた。

参考文献

- 1) 大木俊英, 他: 「フレッシュマンセミナーにおける『人狼』導入の効果: テキストマイニングを用いた探索的研究」, 2013
- 2) 八代健太, 他: 「テーブルトークゲーム『人狼』と社会人基礎力向上との関係性についての実証研究」, 2013