

高大連携において高校生にもたらすネガティブフィードバックの影響

～仁淀ブループロジェクトを通して～

1180410 尾上 夏菜

高知工科大学マネジメント学部

1. 概要

現在、全国のさまざまな学校で高大連携が取り組まれている。高知県中心部に位置するいの町にある高知県立伊野商業高等学校（以下、伊野商業高校）でも、高知工科大学との連携事業として「仁淀ブループロジェクト」が2016年より発足されている。筆者ら桂信太郎研究室の学生はそのプロジェクトに、いの町活性化プラン作成の指導役として参加している。指導する中で、大学生と高校の担当指導教諭のそれぞれの指導の仕方や関わり方が高校生の授業への満足度やモチベーションに影響を与えていると考えた。その中でもネガティブフィードバックがどのように影響を与えているかについてアンケート調査法を用いて検証し、インタビューの結果も交え考察した。

2. 背景

2-1 仁淀ブループロジェクト発足の背景

いの町には、四国三大河川である仁淀川が流れており、仁淀川は水質が良く、水は透き通った青色に見えるため「仁淀ブルー」と呼ばれている。質量ともに豊潤な仁淀川が流れていることも古くから製紙産業が盛んな理由であると言われており、現在も20～30ほどの製紙業社が事業を営んでいる。一方で、伝統的な産業を有し、交通アクセスやインフラ整備も地方としては恵まれている地域であるが故に、県都とのアクセスのよさから仕事も買い物も高知市に依存する町の体質から抜け出せないとの見方が強い。全国の地方がそうであるように、この地域でも人口減少の影響を受けながら徐々に活力が低下している。また将来もこの傾向は続く予想される。地元の商店街や学校など、危機感を持つ関係者も少なくない。こうした背景から、伊野商業高校を中心として、地方自治体、地元商店街、観光協会などが、大学と連携しながら地域の魅力発掘や情報発信を通じて地域課題解決能力の醸成と人材育成に取り組むことを目的として始まった。

2-2 仁淀ブループロジェクトの取り組み

このプロジェクトでは伊野商業高校 ICT コースの2、3年生がいの町の魅力を見つけ、自分たちがコース内で学んだスキルを使って発信することを目標としている。2年次ではいの町の現状と課題を知り、発信するコンテンツを定めること、3年次では2年次に得た情報やアイデアを自分たちで発信することに取り組んだ。取り組みの中で大学生は発信するコンテンツを考える段階で指導役として授業に介入しており、高校生のアイデアを引き出すこと、相手によりわかりやすく伝えるプレゼンの組み立て方、説得力を強化させるために用いるべきデータなどについてアドバイスをしている。



写真1 大学生による指導の様子（担当教諭撮影）

3. 研究目的

本研究では、仁淀ブループロジェクトでの高大連携事業において、大学生と教諭のそれぞれの指導と高校生のプロジェクトへのモチベーションの関係性を明らかにし、それらを高める指導の仕方やコミュニケーションの取り方を大学生・高校教諭それぞれの立場から考察することを目的とする。そしてそれを次年度以降の指導に活用させることでより有意義な高大連携事業となることを目指す。

4. 研究方法

5-1 研究の流れ

①継続的に指導役としてプロジェクトに関わりながら、青山

学院大学繁樹江里准教授の研究を中心に文献調査を進める。

②プロジェクトに参加している伊野商業高校 ICT コースの2, 3 年生を対象にアンケート調査とヒアリング調査を行う。

③高校生が、大学生と高校教諭のそれぞれの立場からの指導の仕方、指導の内容ごとにモチベーションの変化とどのような関係性があるのか分析、コミュニケーションの取り方や頻度が授業の満足度に影響を与えているのか考察する。

④このプロジェクトにおいて高校生の授業に対するモチベーションや満足度を上げることにつながると考えられる、大学生と高校教諭の高校生とのかかわり方を提示する。

5-2 アンケート調査

企業のネガティブフィードバックと職場のパフォーマンスについての調査研究をもとに、大学生と教諭からのネガティブフィードバックが高校生のモチベーションにどのような影響を与えているかについて分析した。

アンケートの項目は、先行研究に基づき精査を行い、その結果以下の点について、4段階の評価を採用した。アンケート項目の1点目は、授業に必要なスキル、(ICT コースのため、専門分野であるパソコンのスキル)、2点目は協力・協働するスキル、3点目は授業に対する態度、4点目はプレゼンの進行具合、5点目はアイデアやプレゼンに対するフィードバック、6点目は授業以外の個人的な話をする事とした。そして以上の6点について、頻度に対しては「全くしない、ほとんどしない、時々する、よくする」、モチベーションに対しては「全くやる気をなくす、少しやる気をなくす、まあまあやる気が出る、すごくやる気が出る」の4段階で、それぞれ大学生から行われた時、担当教諭から行われた時の場合に分けて回答するよう設定した。

本研究で、頻度に加えモチベーションの変動を問う評価を設定した理由は、このプロジェクトの目的である「地域課題解決能力の醸成と人材育成」について、担当教諭からある想いを聞いたためである。伊野商業高校は実業高校ということもあり卒業後に進学せず就職をする学生が一定数存在する。社会に出ると、自分で課題を見つけその課題を解決する方法を自分で考えなければならない状況もいずれくと予想され、例え興味のあることでなくても物事に自発的に取り組む姿勢をこのプロジェクトで身につけてほしいという想いが担当教諭にはあった。このプロジェクトに参加する生徒の中

での町出身の生徒は非常に少なく、町へ対する愛着心もそれほど大きくなかった。そのため、プロジェクトの初期は高校生のモチベーションの低さが授業態度にも表れており、プロジェクトの課題でもあった。しかし、担当教諭から大学生が指導役として関わるようになり授業態度へ変化がみられるようになったとの意見があり、大学生の立場からも高校生が自ら知ろうとしたり、積極的に質問をしたりする姿勢を感じるようになった。大学生と担当教諭それぞれからなされた場合に分けて設定したのはその効果を測る為である。そして、授業へ向かう態度からみるプロジェクトへのモチベーションの変化が、高校生が自発的に取り組む姿勢と関わりがあると感じたため、モチベーションの変動を問う評価を加えた。

実際のアンケート用紙では、上記で述べた1~4点のそれぞれについてはポジティブとネガティブが対になるように質問を設定した。そして、それぞれの回答である(全くしない、全くやる気をなくす)を0点、(ほとんどしない、少しやる気をなくす)を1点、(時々する、まあまあやる気が出る)を2点、(よくする、すごくやる気が出る)を3点と設定し、以下の計算式で数値を算出し、集計を行った。

各項目の合計点

満点の3点×回答者数

図3~6ではアンケートの結果を、大学生からのフィードバック、担当教諭からのフィードバックに分け、それぞれでの頻度とモチベーションを学年別で示す。図7・8では頻度とモチベーションに分け、大学生と担当教諭での差を学年別で示す。横軸には指摘の内容を(図7・8では項目の数値のみ)、縦軸には算出した数値を設定している。

5. 先行研究

まず、ネガティブフィードバックという言葉の意味であるが、ネガティブフィードバックは工学の分野、医学・生物の分野、経営・マーケティングの分野など幅広い分野で使用されており、それぞれの分野で言葉の意味の表現が異なる。本研究ではマーケティングの分野で理解されている表現を採用する。その意味は以下の2つである。

- 1、被評価者の意欲や能力が望ましくない方向へ増幅されるフィードバック
- 2、被評価者にとって望ましくない内容のフィードバック

本来の定義は前者であるが、一般的には後者の意味で理解されていることが多い。(マーケティング辞典より)

ネガティブフィードバックに関する社会科学系の研究は未だ少ない中で、青山学院大学准教授の繁柊江里氏は対人関係におけるネガティブフィードバックの関係促進効果と関係阻害効果に関する著書より述べている事柄を要約し、以下に示す。

ダメ出しが潜在的に持つ力としては大きく2つある。

①「成長促進効果」：自己査定や自己改善の動機づけにとつて自己の理解や向上をもたらすという意味であり、受け手に対して良い効果をもたらすと期待できる。

②「安定阻害効果」：自己高揚や自己確証の動機づけにとつて自己評価に脅威をもたらすという意味であり、受け手に悪い効果をもたらすと懸念される。

例えば職場のように課題を解決し目標を達成することが期待される集団においてダメ出しはその力を発揮するが、それを発揮させるために理解しておくべき事柄がある。一つ目は、ダメ出しは時に送り手と受け手の人間関係に影響を与えるということである。なぜ影響を与えるのか、それはダメ出しが「相手のフェイスを脅かしてしまうから」である。フェイスは、人が人付き合いの中で維持したいと思う、自分自身の社会的なイメージのこと (Goffman, 1967) を指す。そして、感情と強く結びついているため不快感や不安、怒りなどの否定的な感情を生み (Cupach&Carson, 2002)、フェイスが脅かされることで、たとえば、自分の中での「好かれている自分」「認められている自分」「思うように行動できる自分」というイメージが崩れる恐れがある。二つ目は、送り手と受け手のコンテキスト (やりとり全体を包む状況や文脈のこと、相手との親しさの程度や地位関係なども含む) を考慮する必要があるということである。安定阻害効果を抑制し、成長促進効果を促すのは、お互いがありのままにいられて居心地がいいような良好な関係 (フェイスを脅かさない関係) においてこそであり、受け手により良い効果をもたらすからと言って誰彼構わずダメ出しをすべきではない。

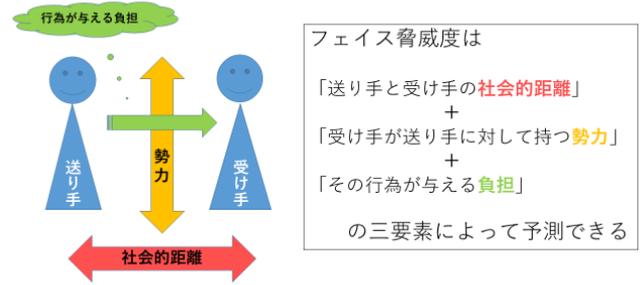


図1 フェイス脅威度の公式 (Brown&Levinson, 1987) 参考：繁柊江里著「ダメ出しコミュニケーションの社会心理」p54

この公式が表現するのは、あるダメ出しが受け手のフェイスに与える脅威は、あまり近しくない (距離が遠い) 人に言うほど、力関係が上の (勢力が強い) 人に言うほど、そのダメ出しによって相手が行動を大きく変えなくてはいけない (負担が大きい) ほど、強くなると予測されるということである。

また、フェイスにも2種類ある。

- ・接近型フェイス：「相手に好かれている自分、認められている自分」相手に対して接近する方向の欲求が満たされることで維持される。
- ・自律型フェイス：「思うように行動できる自分、相手から自由でいられる自分」相手からの自律を保証されていること、相手から離れる方向への欲求が満たされることで維持される。

繁柊氏は著書の中で、ネガティブフィードバックを「ダメ出し」という表現に言い換えており、本研究でもそのように表現する。

6. 仮説の設定

本研究では、先行研究を基に仮説を設定する。フェイス脅威度によって、ネガティブフィードバックの効果は大きく変化する。そこで、大学生と担当教諭が与えるであろう脅威度をそれぞれの項目で比較する。社会的距離は親しさと考え、高校教諭はこれまでの付き合いで関係性がある程度構築されているため変化が難しいが、大学生はこのプロジェクトで一人から関係を築いていくため変化しやすいと考える。つまり、個人差はあるが、会う (メンターとして授業へ介入する) 回

数が増えるに連れて、距離は縮まっていくと考えられる。勢力に関しては、担当教諭と大学生間では大学生の立場のほうが下にある。つまり高校生にとっては高校教諭と比べ、大学生が与える勢力のほうが小さいと考える。教諭が、「自分たちに教えてくれる大人」という存在であるとすれば、大学生は、「一緒に考えてくれるお兄さんやお姉さん」という、指導者ではある教諭とは全く異なる存在になりうると考える。また、負担においては、仁淀ブループロジェクト内での指導から検証するため、指摘内容は大学生と担当教諭でそれほど変わらないと考える。これらのことから、高校生に与えるフェイス脅威度は担当教諭より大学生の方が小さく、ダメ出しをされた場合にもモチベーションが下がりにくいと仮説を立てる。

仮説

送り手	社会的距離	勢力	行為が与える負担
大学生	変化しうる	担当教諭よりは小さい	変わらない
担当教諭	既に決まっている	大学生よりは大きい	変わらない

フェイス脅威度



図2 仮説の設定

7. 仮説の検証 (アンケート調査、インタビュー調査)

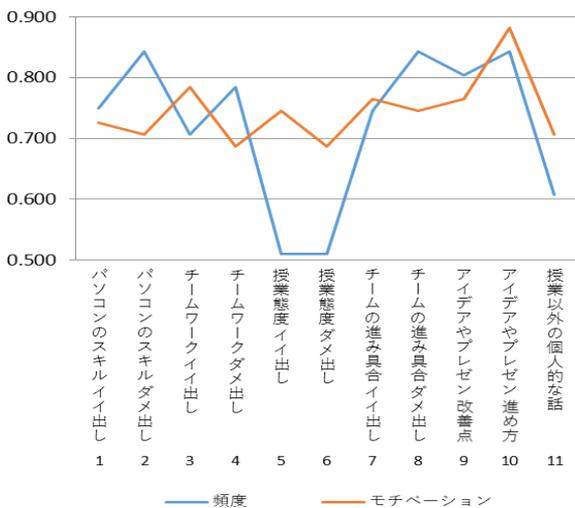


図3 大学生からのフィードバック (3年生)

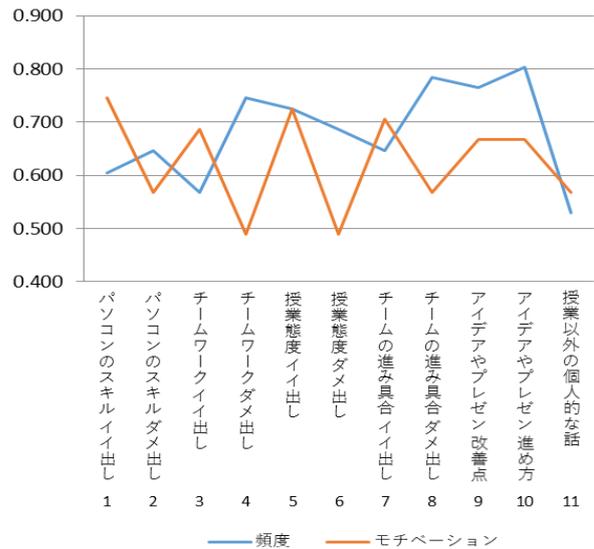


図4 担当教諭からのフィードバック (3年生) n = 17

まず3年生の項目別の、大学生からの指摘の頻度とモチベーションの回答 (図3) 先生からの指摘の頻度とモチベーションの回答 (図4) の比較と、それぞれのグラフから読み取れることについて述べていく。

<パソコンのスキルについて>

図4より担当教諭からの行為の中で、この項目についてイイ出しをされることが高校生にとって最もモチベーションが上がる。また、図3と図4を比較すると、この項目のイイ出しにおいては大学生より担当教諭からされた時の方がモチベーションが上がる。(大学生: 0.73、担当教諭: 0.75)

<チームワークについて>

図4より担当教諭からの行為の中で、この項目のダメ出しにおいて頻度とモチベーションの食い違いが最も大きく出ている。(モチベーションの下がりようが一番大きいにもかかわらず頻度が多い)

<授業態度について>

図3より大学生は、授業態度について何かフィードバックをすることが他の項目と比べて極端に少ないが、高校生にとって特別モチベーションが下がる行為というわけではない。また、図4より担当教諭からの行為の中で、このダメ出しがチームワークに関するダメ出しと並んで項目の中で最も高校生のモチベーションを下げる行為のひとつである。

<チームの進み具合について>

図3より大学生からの行為の中で、このダメ出しがパソコンのスキルのダメ出しと並んで最も頻度が多い行為であると感

じられている。しかし、イイ出しと比べた時のモチベーションの減少はそれほど大きくない。加えて、図4より担当教諭からの行為の中で、この項目のダメ出しにおいてチームワークについてのダメ出しに次いで頻度とモチベーションの食い違いが大きく出ている。

<アイデアやプレゼンについて>

図3より大学生からの行為の中で、この項目についてどう進めたら良いか助言されることが高校生にとって最もモチベーションが上がる。

<個人的な話について>

図3、図4より大学生からの行為の中では授業態度についてのフィードバックに次いで、担当教諭からの行為の中では最も頻度が少ないと感じられている。しかし他の項目と比較すると、両者において他の項目と比べるとそれほど高校生のモチベーションを上げる行為ではないと言える。

上記の、それぞれの項目における行為についての分析を踏まえつつ3年生のアンケート結果を整理していく。まず大学生、担当教諭の両者からの指摘においてどの項目でもダメ出しの方がイイ出しよりもモチベーションが上がるといえるものは現れなかった。しかし、大学生からの指摘によるモチベーションの変動と担当教諭からの指摘によるモチベーションの変動を比較してみると前者の方が後者に比べて変動量が小さい(項目別のダメ出しとイイ出しの差の平均値:大学生=0.048、担当教諭=0.19)

次に、同様に2年生のアンケート結果を示す。

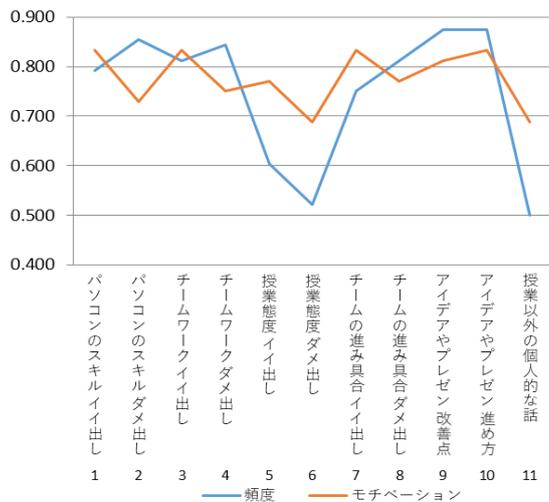


図5 大学生からのフィードバック (2年生)

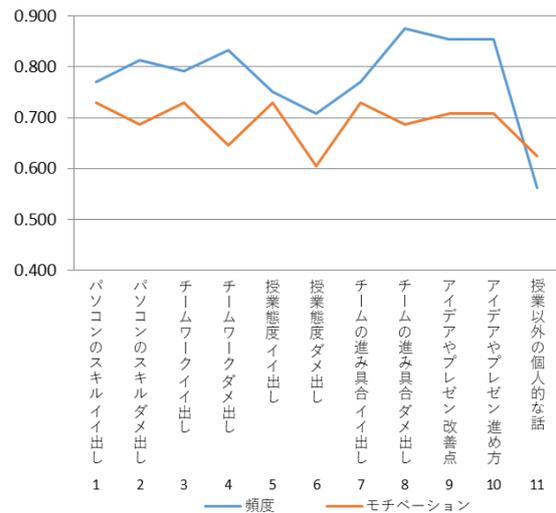


図6 担当教諭からのフィードバック (2年生) n = 16

<パソコンのスキルについて>

図5、図6より担当教諭からの行為より大学生からの行為の方がイイ出しからダメ出しへのモチベーションの減少が大きい。

<チームワークについて>

図5、図6より大学生、担当教諭の頻度の感じられ方は変わらず、イイ出し・ダメ出し間でのモチベーションの差もそれほど変わらない。

<授業態度について>

図5より大学生からの行為の頻度がイイ出し・ダメ出しともに個人的な話をする事の頻度に次いで顕著に少なく感じられている。また、図6より担当教諭においてもこの2項目の頻度が少なく感じられている。

<チームの進み具合について>

図5、図6よりイイ出し・ダメ出しともに担当教諭からの行為のほうが大学生よりも頻度が多く感じられており、イイ出し・ダメ出し間でのモチベーションの差も担当教諭の方が小さい。

<アイデアやプレゼンについて>

図5、図6より大学生と担当教諭で数値の大きさの違いはあるが、頻度の感じられ方、イイ出し・ダメ出し間のモチベーションの差もそれほど変わらない。

<授業に関する事以外の個人的な話>

図5、図6より大学生、担当教諭からの行為の中でともに最も頻度が少ないと感じられている。また、担当教諭よりも大学生の方が少ない。



図7 大学生と担当教諭での頻度の差（学年別）



図8 大学生と担当教諭でのモチベーションの差（学年別）

上記の、それぞれの項目における行為についての分析を踏まえつつ2年生のアンケート結果を整理していく。まず、2年生では図7、図8からも分かるように大学生と担当教諭で項目ごとの数値の大きさには違いがみられるが、頻度・モチベーション共にグラフは同じような傾向であることが分かる。また、大学生からの指摘の頻度と担当教諭からの指摘の頻度は、授業態度に関する項目以外でそれほど差がないと感じられていることが分かる。しかし、イイ出し・ダメ出し共にどの項目においても大学生からの指摘の方が担当教諭からの行為よりもモチベーションが下がらないということが言える。そして、大学生からの指摘によるモチベーションの変動と担当教諭からの指摘によるモチベーションの変動を比較してみると後者の方が前者に比べて変動量が小さい。（項目別のダメ出しとイイ出しの差の平均値：大学生=0.08、担当教諭=0.058）

次に、3年生と2年生それぞれ各2名に実施したインタビューの要約からプロジェクトへのより深い意見を確認する。

◆ 回答者A（3年生）

「自分たちはプレゼンの出来に自信を感じていても、何度も教諭や大学生に指摘を受けることがショックだった。しかし、関わってくれた大学生が具体的なアイデアを提案してくれ、教わったテクニックを活かして進めていくと、発表会などでその点が評価してもらえるのがとても嬉しかった。また、発表が近づくにつれ、徐々にチームの中でそれぞれの役

割を持つようになり、協力できるようになったと思う。しんどい思いをすることはあったが、それ以上に自分たちの作ったものを地域の方々に見てもらえたり、改善した点を大学生に褒めてもらえたりすることで得られる達成感の方が大きかった。

3年では、プランに息詰まることも増えたため、もっと実際に地域に出て自分たちが体験できる学習もあればよいと思った。」

◆ 回答者B（3年生）

「2年の時は相手に否定されることや伝わらないことを恐れ、大勢の人の前でもチームの中でも自分の意見を言うことを避けていた。しかし、2年次での発表会でのチームの失敗の経験から、自分も変わろうと思い目標を立てて取り組んできた。伝わらないことが怖いからこそ、見る人のことを考えたかったため、そういった面での大学生からのアドバイスや指摘はとても参考になった。しかし、会う頻度が減ってからは、改善した部分を見てもらうことができず、不安が残っていたためもっと頻繁に見てもらいたかった。

◆ 回答者C（2年生）

「プロジェクトの当初は、面倒なイメージがありモチベーションは低かった。しかし1年間を通して、高校が所在する町のことが知れて愛着がわいたり、この授業で得たパワーポイントの作り方の知識を他で活用できたりして、やって良かったと思えている。大学生に、自分たちのアイデアの1つをすぐ褒めてもらえたことが自信につながり、そこからアイデアの枠をどんどん広げることができたため、大学生が指導に来てくれるとチームの進度が上がるというイメージを持っている。しかし、世間話などをするような余裕はなく、もっと息抜きができるような時間があったらいいのに。」

◆ 回答者D（2年生）

「この授業を通じて、人前で話すことに対する緊張に慣れることができたり、チームの中で自分の意見を主張できるようになったり、いろいろと行動したことによって以前よりも積極性が身についた気がする。大学生の指導に関しては、初めはいてもいなくても変わらないだろうと思っていたが、自分たちのアイデアに対して詳しい知識を持っている人がメンターをしてくれたこともあり、頼りになった。」

8. 検証結果の考察

アンケート調査から、3年生では大学生・担当教諭の両者からの行為で特にチームワークと授業態度についてのダメ出しがモチベーションを下げていることが分かる。その要因について、チームワークに関してはヒアリングしたところ、チームの中でそれぞれ役割分担があるため、指導する立場からは一人が頑張っているように見えても一人ひとり役割がある。そのため、それを考慮せずダメ出しされた場合には不満に感じていると考察する。役割分担は、発表前など切羽詰まったときから自然と各々が自分の役割を見つけて取り組むようになったというチームもある。このことは、担当教諭が望む、「物事に自発的に取り組む姿」ではないかと考える。次に、全項目の中で大学生にアイデアやプレゼンの進め方について助言されることが最もモチベーションを上げるという結果についてである。その要因は、自分たち自身が実践して見せることによる信頼を得たからではないかと考察する。ヒアリングから、プロジェクトの中で大学生が自分たちの作ったプレゼンを全員に向けて発表する形で見せた授業が印象に残っているという意見があった。また、そこで大学生がしていたテクニックを実際に真似しようとしたとの声もあり、普段の様にアドバイスされたことを修正するだけでなく、自分たちが良いと思った技を盗むという行動も影響を与えたのではないかと考える。次に、多くの項目において大学生からの行為の方が担当教諭からの行為よりもモチベーションが上がると言える数値がでていますが、パソコンのスキルと授業態度についてのイイ出しにおいては担当教諭からの行為の方がモチベーションが上がると言える結果が出ている。その要因は、この授業の担当教諭が3年生にとってはホーム担任でもある為、自分のことをよく知っている教員に、自分のこれまでの授業からも培われてきている能力や授業へ向かう姿勢など、この授業以外においても関係のある事柄について評価してほしいという一面がみられたのではないかと考える。

次いで、2年生では大学生と担当教諭で項目よっての差がそれほど表れなかったことの原因を考察していく。その要因は、親密度を深めることができず、「大学生」という教諭とは異なる指導者としての存在価値を確立できなかったことにあると考える。メンターとして授業へ介入した回数の少なさに加え、高校生側の人数が増えたことにより大学生と個人個人とのやりとりが希薄になってしまった可能性がある。図

7、図8より、項目11の「授業以外の個人的な話をする」との頻度に注目してみると、2年生での大学生における数値が最も小さいことが分かる。

更に詳細に3年生と2年生の結果を比較し、同じ項目におけるイイ出しとダメ出しでのモチベーションの変動の値に注目してみると(表1)、2年生の大学生での結果における変動値と2年生の担当教諭での結果における変動値が似ていることが分かる。しかし、両学年の大学生での結果における変動値をみると、パソコンのスキルとチームの進み具合において顕著に差があることが分かる。つまり2年生にとって、パソコンのスキルについてとチームの進み具合について大学生にダメ出しをされることが脅威に感じているという点が3年生と異なると言える。チームの進み具合に関するダメ出しがモチベーションを下げる要因は、会う頻度の少なさが関係しているのではないかと考える。たまにしか授業へ参加しておらず、来ていない間のチームの状況などもよく分かっていない大学生に「前来た時から進んでいない」などと言われることは、不満に思う生徒がいる可能性がある。パソコンのスキルについてのダメ出しがモチベーションを下げる要因は、2年生は3年生と比較するとまだパワーポイント等の習熟度が低いからではないかと考える。ヒアリングより、このプロジェクトでパワーポイントを初めて作ったという生徒が多いことも分かり、指導する中での実感としても個人差はあるがまだまだである部分は多い。指摘を受けても、高校生にとっては初めて聞く情報も多いため、反発心や脅威につながっているのではないかと考える。

表1 イイ出し・ダメ出し間のモチベーションの変動
(学年、立場別)

	2年生 (担当教諭)	3年生 (大学生)	2年生 (大学生)
パソコンのスキル	0.04	0.02	0.1
チームワーク	0.08	0.09	0.08
授業態度	0.07	0.06	0.08
進み具合	0.04	0.02	0.06

9. 今回の調査から想定できる仮説の検証結果と次年度へ向けて

社会的距離と勢力が担当教諭よりも大学生の方が小さく、フェイス脅威度を小さく抑えられることにより、担当教諭からのネガティブフィードバックより大学生からのネガティブフィードバックの方が高校生にとってのプロジェクトへのモ

チベーションにより良い影響をもたらすという仮説であるが、とヒアリングの結果より3年生においてはそのような傾向がみられたのではないかと考える。しかし、3年生と担当教諭との距離感が近すぎて担当教諭のダメ出しが悪い効果になっている可能性も否定できない。また、サンプル数が少ないことや、ヒアリングを一部の生徒にしか実施できていないことなどから、言い切ることはできず、今後も検証する必要がある。

3年生のアンケート結果で、大学生と担当教諭からの行為による頻度とモチベーションの関係を比較してみたところ、ダメ出しにおいてはすべての項目において大学生の方が担当教諭より頻度は多く感じられていてもモチベーションは下がらないという結果がみられた。3年生は2年次では、7回の授業への介入、フィールドワークへの同行、食事会など大学生と会う機会が多く設けられていた。そのためその時々で授業のこと以外の会話もできる機会や時間の余裕があり、親密度を深めることができた。その結果、社会的な距離を縮めることができたと考える。また、親密さが勢力も小さく感じさせ、目上から目下という上下関係をなくしつつ、大学生が講義をしてみせたりすることで大学生への信頼や尊敬の気持ちは持ち続けてもらうことができたのではないかと考える。一方で、大学生よりも担当教諭のほうにイイ出ししてほしい、評価してほしいという感情がみられる項目があったのが興味深く、長い付き合いであるからこそダメ出しに対して敏感になってしまう一方で褒めてほしいという気持ちもあると見られた。これらのことと筆者の実感としても、3年生と担当教諭の親密度は高いが頻度の多いダメ出しは反発を生んでおり家族のような関係であるとも予測した。

そして、授業回数が少なく、大学生との親密度が低かったと思われる2年生では社会的距離を縮めることができず、チームの進捗やチームワークよくできているかについてダメ出しをされても「自分たちのことをそれほど知らないくせに」と思われていた可能性がある。また、担当教諭からの行為のアンケート結果と傾向がそれほど変わらなかったことから、高校生にとっては担当教諭との立場関係が目上から目下であるように、大学生との関係も目上から目下であると感じられている可能性がある。つまり、勢力も担当教諭より小さくすることができていないと考えられる。しかし、アンケート結果よりどの項目のダメ出し・イイ出しにおいても、担当教諭

よりも大学生の方がモチベーションが高くなると言える数値が出ている。加えてインタビュー調査より、大学生の指導に好意的な意見が多く、もっと大学生と仲を深められる時間や行事がほしいという意見もあった。これらのことから2年生の立場からも大学生からの指導や親睦を深めることに前向きである生徒が多いことが分かる。来年度の一年間での関係の構築次第では、フェイス脅威度を小さくすることができ、ダメ出しの効果を高めることも可能であると期待できる。

表2 3年生と2年生の環境の比較

	3年生	2年生
人数(高校生)	17名(男子16名女子1名)	27名(男子18名女子9名)
人数(大学生)	昨年度:4名 (内訳4年1名 3年3名) 今年度:4年4名	7名 (内訳4年4名 3年3名)
メンターとして参加した授業回数	昨年度:7回 今年度:2回	3回
発表会回数(工科大)	3回 (学期ごと2回+ いの庁舎1回)	3回 (学期ごと2回+ いの庁舎1回)
その他	フィールドワーク 食事会	特になし

今回の調査から、ダメ出しにおけるプラスの効果を発揮させるには教諭においても大学生においても一定の距離感が必要であることが分かった。教諭・生徒・大学生間の適切な関係性を構築した上で教諭も大学生もダメ出し・イイ出し共にフィードバックの頻度を上げていくことでより良い効果が期待できると予想される。その関係性を構築するための仕組みを今後は高校と大学間で協議していく必要があると考える。

大学生と高校生の関係性を構築するために、二年間メンターを経験してきた筆者から望むことは、なによりも今年度より顔を合わす回数を増やし、こまめにコミュニケーションをとれる環境を作ることである。現地まで足を運ぶため、大学生のスケジュールの調整の難しさはある。しかし指導をする立場としても高校生のことを十分に理解しているという自覚があった方がダメ出しもしやすいのである。回数は多くても一回一回の授業での不安要素が少ないと負担も減ると考える。そして何より、緊張や不安よりも楽しいという気持ちが勝ってくるのである。このことは筆者自身が昨年度と今年度の活動を振り返ってみて実感していることである。フェイス脅威度が小さい関係になるということは、大学生にとってダメ出しをしやすくし、高校生のみならず大学生にとってのモチベーションの増進にもつながると言える。今回は高校生を対象にのみアンケートを実施したが、大学生の声は拾い切れていない部分もあると予想できるので、他の大学生の意見も

アンケートやヒアリングを実施し取り入れることで、より良い方法を考えていきたい。

10. 謝辞

本研究に取り組むにあたり、伊野商業高校 ICT コースの学生、担当教諭には調査の協力のみならず、2年間大変お世話になりました。本研究は伊野商業高校の協力なしに書き上げることはできませんでした。この場を借りて厚くお礼申し上げます。ありがとうございました。

11. 参考文献

- 【1】 繁榊江里『ダメ出しコミュニケーションの社会心理 対人関係におけるネガティブ・フィードバックの効果』（誠信書房）2010
- 【2】 繁榊江里『ダメ出しの力』（中公新書）2014
- 【3】 関川はるか, 桂信太郎, 井形元彦「職場のパフォーマンスとネガティブ・フィードバック」2017
- 【4】 尾上夏菜, 吉田美遊, 桂信太郎, 井形元彦「高知県いの町における地域活性化のための高大連携『仁淀ブループロジェクト』」2016
- 【5】 高知県立伊野商業高等学校 「いの町活性化に向けて」HP
http://www.kochinet.ed.jp/inoshoh/kasseika/Niyodo_Blue%20project/H28_torikumi.pdf