

二週間でできること：500円プロジェクトを通して

蘭 紅艶

福岡女学院大学紀要

国際キャリア学部編抜刷 Vol. 6, 2020

二週間でできること：500円プロジェクトを通して

蘭 紅艶

I. 背景

本学科では毎年後期に「Communication Strategy」という選択科目の授業がある。この授業は学生にとって一年次の必修科目「Introduction to Communication」で身につけた知識やスキルを活用して、コミュニケーション活動を通して実践し、対立が生じた場合どう対応していくかについて練習する場である。具体的に、対立についての理解、コミュニケーション、多様性、信頼関係、考え方・見方、感情知能、協力性などに焦点をあて、グループワークやペアワークなどの活動を通して受講者に体験させた。

このクラスでは500円プロジェクトも受講者に挑戦させている。500円プロジェクトはスタンフォード大学のティナ・シリグ教授による集中講義で、参加者たちに5ドルチャレンジにインスパイアされたものである。ティナ・シリグ教授の著書「20歳のときに知っておきたかったこと」(What I Wish I Knew When I Was 20)で“自分の殻を破ろう”、“みんなの悩みをチャンスに変えよう”、“早く何度も失敗せよ”、“幸運は自分で呼び込むもの”、そして“新しい目で世界を見つめてみよう”などの目標で学生たちに活動を主動的に行ってもらった。起業精神を感じさせ、持たせるために“5ドルの挑戦”の試みを通して、参加者が短期間で驚く結果を報告した。これをきっかけにして、この授業で500円プロジェクトを任意選択の評価項目として取り入れた。

II. 方法

授業の評価一環としては2000字のレポートを書くか、もしくはプロジェクトに参加するかについては受講者の任意選択であった。プロジェクトに関して何をするか事前に一切触れない事にした。

今まで4年間続いて、ほぼ毎年半分近くの受講者はプロジェクトに参加していたが、今年は2クラスでそれぞれ18名、48名のうち17名と37名がプロジェクトに参加した。授業参加者の82%を示して、今まで授業の中で最大数であった。理由としてはプロジェクト参加者が一番高い成績で評価されると明言したからであったかもしれないが、例年と比べて今年の受講者数が一番多かったからかもしれない。

具体的に15週の授業の半分過ぎたころプロジェクトに参加したい学生に事前にグループを作って、チーム名やチームリーダーを決めてもらうように伝えた。そして11週目の授業でグループを確認し、プロジェクトの内容が書かれた紙と500円が入っている封筒をグループの全員に再確認してもらって、署名をした後回収した。参加者にプロジェクトの目標は最大限に価値を増やすこと、そして実行する際に自分の安全を最優先にすること、法律やそれぞれの規定やルールを守ることと、モラルを守ることを強調したうえ、2週間後パワーポイントで全員発表することを確認した。学生たちは基本的に自分でメンバーを組んだのである意味で気持ちよくチームワークができるメンバーである。具体的に何をすればよいのか、どうしたらよいのかなどについてグループの話し合いを通して決めないといけないという小集団の問題解決になるので、今まで1年と2年次のコミュニケーションの授業で学んだことが活用される。またこの授業でそれぞれの目標をもって、練習してきた活動を念に入れば対立が起きてもよりうまく対応できるはずだ。2週間の時間がプレッシャーやストレスを引き起こす可能性が十分ありうるが、逆に動機づけに変換すれば時間管理や効率性が高まるとも言える。言い換えれば、ただの2週間で時間の感覚、意見の違い、葛藤や失敗などが含まれるすべてのことを経験することで学ぶ、成長していくことが期待できる。

学生主体的に動いてもらうことに大きな意味を持っているため、教員から一切手助けをしない事になっている。タスクについてどういう風に目標を決め、いくつの案を提起するか、どう実行できるかなど問題解決過程に決して干渉しない事。ただし、間に学科のイベントが開催される予定があるため、その場を活用してよいと伝えた。

Ⅲ. 結果

結果についてプロジェクトの発表と感想文、またアンケートを実施してまとめた内容である。プロジェクトを発表した一週間以内に参加者全員に感想文を書かせて、またアンケートに対して答えさせた。

1. プロジェクト

500円をどう使ったのか、プロジェクトを実施してから2週間後にパワーポイントで発表してもらった。発表内容については最初のグループ構成からチームワークの経緯、最後の結論と感想までを各グループ20分ずつだった。2クラスで合わせて54名がプロジェクトに参加したので全受講者の82%に達した。グループで考えれば合計12個であった。詳しくは以下のように。

クラス1 (17名)

チーム名	人数	プロジェクトの内容	収益
Almonds	9	学科イベントの会場でドリンク販売	610円
PBL	3	チョコマシュマロを作り、学科イベントの会場で販売	ゼロ
Brightly	5 (留学生1名)	タピオカドリンクを作り、学科イベントの会場で販売	赤字

クラス2 (37名)

チーム名	人数	プロジェクトの内容	収益
Autumn	3	それぞれ違う世代の対象者に100円を渡し、その価値に相応した考えたものや行動を調査した。	
Unknown	4	500円を使わずに、1時間半で何でも屋さんをした。	3,850円
Dinosaurs	5 (留学生2名)	500円を使わずに、それぞれの自国料理を持ち込み、楽しい時間を過ごした。	
Strawberries	5	500円を使わずに、観光客に写真を撮ってあげた。	
See the World	3 (留学生1名)	500円を使わずに、学内で海外援助するための寄付金として募金活動をした。	募金金額 3,477円

MARS	5	500円を使わずに、500円に対する見方や使い方を調査した。	
N. JAM	4 (留学生 1 名)	ウールを使ってネパールの伝統的なコースターを一緒に作った。	
SKM	5	500円を使わずに、献血とみんなの笑顔を引き出せるビデオ作り	
チームさわちゃん	3	500円を使わずに、駅前のゴミ拾い活動をした。	

上記の2つの表からわかるように、500円を使ってものを作って販売するグループがいれば、違う考え方でやってみようとしたグループもいて、価値に対して考え方の多様性があふれていた。4つのグループが金銭な目的で販売などを通して価値を導き出そうとしたことに対して、残りの8つのグループは最初から金銭的な目標を設定したことがなく、それぞれ違う目標を設けたことが分かった。具体的に、MARSと名付けたグループは500円をどう見られたのか、500円でどんなことが出来るのかを人々の考え方について調査した。また Autumn のグループはそれぞれの人々に100円を渡して、その価値に相応したものことについて調べた。Strawberriesも元金を使わず、観光客に写真を撮ってあげて、人に役に立つ喜びを味わった。N. JAMのグループは一人ネパールの留学生がいることからネパールの文化を共有しようとして、みんなと一緒にネパール伝統的なコースターを作ってみた。ほかチーム Dinosaursは留学生2名の国の料理や日本料理を各自に持ち込んで、みんなと一緒に食を通して楽しい時間を過ごした。SKMのグループは献血を通して社会に貢献すること、またビデオを作ってみんなを笑わせたことをした。チームさわちゃんは駅前に行ってゴミ拾いをした。チーム Unknownは500円を使わず、一時間半の間で何でも屋さんを試していた結果、3,850円の収益が出来た。

わずか2週間の短い期間だったが、参加者から普段考えられない結果になり、とてもよい刺激と経験になったと多くの声があった。ではどのように目標について話し合っ、案を決めて、そしてどうやって実施したのかについて発表だけでは不十分なので、フォローとしてレポートとアンケートを実施した。

2. アンケート

2.1 実施方法

アンケートを発表の直後全員に配り、無記名で答えてもらい、一週間以内に提出するようにした。結果としてクラス1のプロジェクト参加者17名全員が有効回答者で、クラス2の37名の参加者のうち有効回答者が33名であり、併せて50名だった。

2.2 アンケートの内容

アンケートの項目は主にプロジェクトに参加する動機／理由、チームの決め方、時間に対する考え方、意思決定のプロセス、対立、価値についての見方、大変だったことや参加した後の感想などについて調べた。ここで主に参加する動機・理由、時間の感覚、大変さ、良かった点、価値についての考えと感想に焦点をあてまとめていく。

2.3 アンケートの結果

全体的に参加者54名がいたが、回収できた有効回答者数は50名だった。

参加する動機・理由

まず参加する動機・理由について未回答者の2名を除き、48名の回答から以下の特徴が表れた。外的動機付け要因といえる成績については授業の最初で説明したように、プロジェクトに参加することで基本的にAAの評価を付けるということがあったので、7人が良い評価をもらいたかったのでプロジェクトに参加したと回答した。また、2人が2000字のレポートを書くのが苦手で、もしくはプロジェクトの方が簡単だと思った理由もあった。そのほか、プロジェクトの説明時間に間違えて席に座ったことでプロジェクトをすることになった人が4人、友達に誘われて参加したのが4人だった。

上記の良い成績をもらいたかったとした外的な動機で参加した少数例に対して、多くの参加者は内的な動機を示した。プロジェクトをした経験がないから、面白そうだからやってみようという回答者がいたが、大半はプロジェクトを通して自分のさまざまな成長が出来ると考えて参加したと答えた。例えば、多くは自分で考えて行動する力、人と協力して何かを成し遂げる力、物事を挑戦する能力を高

めるだけでなく、チームワークになるいい経験、人との関わる機会、人と協力することで自分が変わる、他人から学ぶ、自己成長できる、自分のコミュニケーション能力向上、問題解決力、発表のいい機会などの回答が数多くあった。このように自分が何かをすることを通して変化する、成長する、普段の授業で得られない経験ができるという見えない目標があったからこそ、プロジェクトの実施している間、やる気になって大変さや対立に直面して、チームメンバーと一緒に乗り越えようとする事が出来たと言える。

実施期間

2週間の実施期間について主に短い、ちょうどいいという2つの回答で意見が分かれた。大半の34人はそれぞれの程度で短く感じたことに対して、12名の参加者はちょうどいい、または十分だと答えた。他4名のうち1人が最初長いと思ったが、実際とても短かったと答えて、残りの3人が短いと感じたが、やってみたら適切であった、意外にちょうど良かった、短くてもできるとの回答になった。このような回答から2週間に対して短く感じた参加者が多かったことが分かった。時間に余裕を感じてなかったことでプレッシャーやストレスに感じたからこそ、最大限に効率よく努力して、目標が達成できた時の喜びが大きいとはいえる。

対立や大変さ

次にプロジェクトを実施するプロセスの中で経験した対立や大変さについてまとめる。一番の大変さは時間がなかったこと。半数以上の参加者がチームメンバー全員が集まって打ち合わせする時間がなかったと報告した。大学生として学業やアルバイトなどでそれぞれ時間割が異なっていて、また時間の使い方に対しても優先順位が違い、人数が多くなればなるほどみんなが集まるのが難しくなる。2週間という短期間で1つのチームとして計画、実施するなどに成功するにはチームメンバーの協力する姿勢、意欲、行動を起こす決意、集中力などが無い限り、十分効率の良い意思決定や役割分担にするのが極めて難しいと予測できる。次に大変だと報告されたのが意見・考え方や行動の違いである。これらの違いは対立の原因となり、対応の仕方によってチームワークや目標の達成に影響を与える。主な大変さは意見・考え方や行動の違い、意思決定・役割分担に分かれた。

参加者が意見・考え方や行動の違いによって様々な大変さを経験したと報告し

た。意見を出さない人がいれば、意見が違う人もいた。これによって答えを出すのに時間がかかった、意見の違いで対立を感じた、思うように意見がまとまらなかったといった問題が生じた。また、考え方については優先順位に対する考え方の違い、メンバーの意識の違い、気持ちのずれ違い、期限に対する焦り度の違い、コミュニケーションの取り方の違いなどが報告された。ある参加者がチームメンバーに対して、今まで知らなかった部分を知ることでストレスを感じたと述べた。行動の差で対立を感じる人もいた。行動を起こす人と起こさない人、または何事早めに準備する人とぎりぎりまで動き出す人などの違いで、対立を感じたり、チーム全体に影響を与えてしまったという回答があった。

意思決定・役割分担について多くの問題が述べられた。例えば、人数が多いグループでは意見がまとまらなくて、意思決定ができなかったり、時間がかかったりした。また役割分担に偏りが出てしまって、うまくできなかったこと。他に、チームを率先する人がいなくて、うまくまとまらなかった。他にリーダーとして人よりも行動しなければならなかった分、タイムマネジメントが大変だった。

留学生との意思疎通も大変だったとの回答があった。回答者によると、留学生にうまくプロジェクトの内容や自分の考えを意思疎通ができなくて、外国人にわかりやすく伝える難しさを感じた。日本語と英語で細かく説明しようとしても通じなかった。また、留学生が難しい日本語がわからないことを日本人の学生に伝えなかったため、日本人の学生がなぜ伝えてくれないかと対立を覚えた。逆に留学生からも日本人と一緒にするのが大変、自分の意見をきちんと聞こうとしないと言った。

他にもいくつかの大変さがあり、主に物を販売するグループの意見だった。例えば売り込むことの難しさ、利益が出なかったこと等。

良かった点

プロジェクトに参加してよかった点が数多くあったが、チームワークを通して主に以下のカテゴリが出た：人との関わり、意見や考え方の多様性、自己主張、達成感、コミュニケーション能力、自己理解。

人との関わり

このプロジェクトを通して多くの人々とかかわることが出来たという回答が多

かった。チームメンバーの間に絆・友情が深まり、あまり話したことがない人も話すことができた。他に教員、先輩、後輩、知人、または知らない人とのコミュニケーションを通して、コミュニケーションの難しさと楽しさを体験することができた。一人の参加者が述べたように、

あまり話さない人達の中で意見を言うことはいつも以上に難しかったけれど、言おうとする勇気が付きました。より多くの人と話せる機会もあったので、とてもよかったと思った。本当に多くの方々とかかわり、その方々の“気持ち”に心が温まりました。本当に感謝しています。

他にわずかの2週間で仲が深まった回答も多かった。例えば、“今回同じチームだったメンバーとは同じクラスだけど、今まであまりかかわりがなかったので、この2週間でお互いのことをよく知ることが出来て仲良くなりました。”“コミュニケーションをとることでそれぞれの人柄、話し方、たくさんのプライベートなことまで知ることができました。”知らない人とコミュニケーションをとる難しさと人との出会いについても、このような声があった。“初対面の人と仲良くなればこんなに楽しいんだ”、“普段関わりのない方々にも協力して頂き出会いは素敵だなと思いました。”“人々様々な考え、経験を持つ方に話を聞けるすごく良い機会となりました。”

人とコミュニケーションをとることが難しかったが、互いに理解が深まって、ともに学べることや新しい出会いによって考えや経験を多く知る楽しさを強調された。

意見や考え方の多様性

多様性について多くの回答があった。例えば、チームワークを通して他人の異なる意見や考え方を知ることが出来ることなど。もちろん人数の多さと大変なこともたくさんあったと言及されたが、その反面、以下のような良さが見られた。人数が多いことで色々な意見を聞くことができた、アイデアを出し合って楽しく活動できた、自分一人では思い浮かばないアイデアや意見がたくさんあったので自分の考えの幅が広がった、さまざまな視点から物事を見るという力が強くなった、「価値」について深く考えることが出来た、一人ではできない事や思いつかない新たな発想も知れるなどがあった。価値について人によって様々の見方や考え方があった。例えば、“価値は人とかかわっていく事で生まれるのだと自

分の中で確認することができた。”ある参加者がこのように述べた：

最初は私たちの価値とはお金、利益を出すことだと考えていましたが、短い時間の中で話し合い、試行錯誤し、より良いプロジェクトにするために全員で悩んだ時間や販売の時のたくさんの人とのコミュニケーションが本当の価値であると気づくことができました。

自己主張

チームで問題解決する際に計画や目標達成に強く関係しているため、意見やアイデアを出し合うことが極めて重要である。自己主張が弱いと思った参加者はこのプロジェクトを通して自己主張の大切さを改めて理解でき、勇気をもって自己主張ができるようになったと報告した。ある参加者がこのように話した：

最初友達と話しあうかわらないかと心配していましたが、友達が人の話を聞いてから自分の意見を言ったから、みんなで頑張って勝ったことが良かったです。

達成感

チームメンバーと一緒に努力することで目標達成できた時の喜びや達成感を味わったことが次のやる気につながる。今回のプロジェクトで様々な対立や大変さを体験したが、最後にチームが一体になって、協力して成功した時の達成感を感じた参加者が多かった。2週間という期間で、“活動が大変だったけど、一緒に頑張ってくれたことはうれしくもあり、良かった”、“今までそこまで話したことのない人と一緒に協力してやり遂げることが出来た。すぐには動き出せず1週間経ってからの急な団結力はすごかった”、“自分の意見と相手の意見を融合させて、互いに納得のいくアイデアが生み出せたときはやりがいがあって、うれしかった”。チームメンバーが協力し合ったからこそやり遂げることができた。

コミュニケーション能力

コミュニケーション能力も上がったとの回答があった。例えば、効率性についてある参加者が“忙しい時間の中で合間を見つけて効率よく作業をする力を身に付けることができました”と述べた。他に、パワーポイントの作り方、言葉のわかりやすさや明確さについても勉強になって、プレゼン能力が身についた。また、

このプロジェクトを通して、“物事に対して答えが出るまで悩み考えることで、物事に対して追求するという力も身に付けることができた”、“小さな衝突や対立が起きた際にどうするべきなのか実際に経験したことで、今後に生かせる経験もできたのでよかった”などの感想があった。他に自ら考えて行動を起こす主動性についてあげられた。

皆人任せではなく、自分がどのような役割を果たせばよいのか自発的に考え、自ら行動していてみんながリーダーのようになっていたことです。

自己理解

このプログラムをきっかけに自分に対する理解が深まったとの答えもあった。例えば自分一人でできないときは、他人に自分から頼っていく必要があるとわかった、自分を知ることが出来た、自分の自信につながったなど。また、留学生と日本人学生は自文化の料理や伝統的な物を一緒に作って共有することによって、自文化の理解が深まって、相手の文化を深く知ることが出来た。

「価値」について

このプロジェクトの目標は最大限に「価値」を導き出すことであったため、一目で金銭的な価値だと感じる人が多かったはずだった。実際に何かを販売すると考えているグループがいくつかあった。チームワークを通して「価値」について考えることも一つの目標であった。

「価値」は参加者によって様々な意見が表れた。未回答の4名を除いて、答えが一番多かったのが価値は金だけではないという意見だった。勿論金に価値があるが、価値は金だけではなく、それ以外の物事や金で買えない物事も、もしくは目で見えない事も価値があると多くの回答があった。

「価値」について沢山の回答の中で、価値がほとんど目で見えない答えが多かった。目で見えない価値とは、例えば、チームワークの中で一緒に過ごした時間、他人とのコミュニケーション、協力し合って問題解決を通して目標達成までの経験、対立から成長した部分、他人から学ぶこと、絆、人の温かさ、思い出、グループみんなで同じ作業を行い、出た案について話し合ったこと自体、思いやる気持ち、体験や経験も人にとっては成長につながる価値、以前よりもコミュニケーション能力が高まったこと、自分にもほかの人にも何かしら良い影響を与えることが

客観的に価値がある、恥ずかしい感じを捨てて勇敢な感じで行動すること、人に笑顔にすることの価値、などなどが挙げられた。また、500円について考えることに価値がある、自分自身や他の誰かになにかメリットがあればそれが価値、素晴らしい話も価値になるなどの解釈も示された。

「価値」とは何かについての回答が多かったが、「価値」に対する見方もあった。例えば、人それぞれ価値について考えが異なって、価値があるかないか、大きい小さいかは人によって違う、金で買うことができない価値ほど高いもの、価値は必ずお金で得られるものではないし、必ずしも形としてものとして存在するものでもない。また、人によって感じ方が違うので共有することは難しい、正解も不正解もないので他人との共通理解がすごく困難である。

このように価値についてチームワークを通して価値に対する理解や見方を知ることによって“視野が広がった”。

気づいた点

プロジェクトを実施している間に気づいた点は主に物を販売することの難しさ、チームワークの重要性、コミュニケーションの大切さであった。

チームワークでは協力的性、意見交換、相互理解、協調性、チーム精神、対立処理などの大切さが述べられた。また役割分担に関して、自分ができることをするのは大切、チームメンバーで仲よくすることも重要だった。他に時間の余裕のなさは心の余裕のなさにつながるということが報告された。“心の余裕がないと周りに気を遣うこともできなくなり、それが対立につながるとおもう。何事も余裕を持つことは大切だと感じた”。コミュニケーションがどれだけ大切であるかと気づいた人もいた。

他にチャレンジ精神の重要性はこのように述べられた、“何事も挑戦してみないと始まらないと思った”。チームワークの中で様々な違いによって対立が避けられないのが当然で、このプロジェクトを通して実感した人もいた。“複数人でやるものなので意見がぶつかることが当たり前で、そこからどう結論を出すかを話し合うことがいかに大事か、ということに気づいた。”“いいことばかりではなく、相手のいやな部分を見つけてしまったりするけど、そういう時に自分がどうするべきか、「対立」について身をもって感じる事が出来た。”

今後の意向

最後の質問は今後このような機会があったらまたチャレンジしますかという項目だった。この質問に対して1人が「しない、大変だから」、他に1名の未回答者を除き、残り48人は「する」と答えた。具体的に、プロジェクトの説明時間に間違えた席に座ったことでプロジェクトをすることになった4人のうち1人が「しない」、他3人が「する」結果に成った。友達に誘われて参加したのが4人とも参加すると答えた。

今後参加する理由はチームワークの楽しさ、良い経験になること、自己成長とつながったとの三つの特徴が表れた。

チームワークの楽しさ

チームで一緒に協力することで楽しかったという答えがあった。この楽しさによって学生時代のいい思い出が増えた。“短い期間だったのでとても大変だったが、同時にとても楽しかったから。”“今日プレゼンを見てやってみて楽しいと感じたから。また企画は自由だったのでとても面白かったからまた挑戦したい。”また、人とのかかわりが多く、とても楽しかったからという声もあった。

良い経験

多くの参加者からとても良い経験になったとの報告があった。“実際にやってみて、プロジェクトという機会がなければ絶対に自分からは動かないため、いい経験となった。”“グループワークは大変な分達成感や得られるものが大きく、良い経験になるから。”そして、この経験を基づき、次の機会があればもっと効率よく楽しくプロジェクトを進めたいという意欲も示された。

自己成長

プロジェクトをチャレンジすることで様々な成長が期待できるとの回答が数多くあった。二人の参加者は“挑戦するタイプである”、または“チャレンジするのが好きだと、人と協力することによって自己成長ができる”とコメントした。この自己成長というのは例えば、新しい価値観を見つけること、視野や考え方が広がること、異なる文化との交流ができること、達成感を感じるなどいろいろあった。実際行動を起こすことによって、“してみないとわからない、得られ

ないことがあるということが分かった”、“思ったよりも、学んだことが多く、達成感を感じる”、“あたらしい発見ができる”、“メンバーとの対立を含めた悪い部分があったからこそ頑張れたし、作り終えることができた、失敗から学ぶことが沢山ありました”、“チームの団結力が上がったたり他の人とコミュニケーションをとったりできる”、“やってみたら難しいし、重たいけど楽しく遣り甲斐と成長を感じて学びの多いものだったとわかるから”、“大変だけと達成感があるので頑張りたいと思う原動力になる”、“何かをすることでまた新しい発見をすることが出来る”。プロジェクトを通して、参加者が自分の成長やレベルアップを実感でき、自信が付き、今後さらにやろうとする意欲が強くなったとわかった。

IV. 考察

結果から動機の種類によってチームワークのプロセスや結果に影響を与えるのがわかった。またチャレンジすることで外的動機付け要因(Extrinsic Motivators)が内的動機付け要因(Intrinsic Motivators)に変わる、もしくは内的な動機によってよい結果や経験が出たとき、さらに次のより強い動機につながることも分かった。

最初の外的動機付け要因として参加者に AA の評価をつけることであった。よい評価が欲しくて参加になった人が数人いた。また間違えてプロジェクトをやるチームの席に座った人が参加になった人も 4 人がいた。4 人のうち 1 人が「しない」、他 3 人が「する」結果に成った。友達に誘われて参加したのが 4 人とも参加すると答えた。これらの参加者はプロジェクトの参加理由や動機についてそれほど強くなく、強制や友人からの誘いなど外的動機付け要因によって参加することになったが、結果的に自己の成長を感じて、いい経験になったと実感したことから、またチャレンジしていくとの判断になった。つまり、最初は外的動機付け要因で参加になったが、次第に内的動機付け要因に変化した。

ダニエル・ピンクが TED の「やる気に関する驚きの科学」で外的動機付け要因と内的動機付け要因についてこう述べた：“Experiments proved that extrinsic motivators such as incentives don't really have a great impact on people's performances even though, as the experiments revealed, they were granted a high reward if they could reach the higher goal.” 言い換えれば、今までの研究か

らわかるように、賞与みたいな外的動機付け要因はある程度人々のパフォーマンスによい影響を与えるが、それほど大きくない。“The secret to high performance isn't rewards and punishments, but that unseen intrinsic drive-- the drive to do things for their own sake. The drive to do things because they matter.” 高いパフォーマンスの秘密は報酬や罰則ではなく、見えない内的な力である—自分の為

に物事をやる意欲—物事自身が重要だからやる意欲である。その意欲の一つは自主性である。自主性というのは人が何をやるか、いつどのようにやるかなどを自分で決め、自分ですべての状況を把握することと定義され、自主性によって自分のオーナーシップを感じ、責任感を持つ、チームワークを高め、一体感が育つなどの結果が期待できる。

心理学者のDeci (1995) の著書 “Why we do what we do: Understanding self-motivation” の中で自主性についてこう述べた：

To be autonomous means to act in accord with one's self—it means feeling free and volitional in one's actions. When autonomous, people are fully willing to do what they are doing, and they embrace from their true sense of self, so they are being authentic (p. 2).

“Providing choice, in the broad sense of that term, is a central feature in supporting a person's autonomy” (p. 34)。つまり、自主性は常に自分の意志で行動することを意味して、個人のアイデンティティと強い関係をもっているので、広い意味では選択肢を与えることが自主性を支持する中心的な特徴である。そして、有意義な選択肢を与えることは意欲を作り出すことに重要である。

内的動機付け要因の説明については、Deci は子供が学ぶ行動と例え、私たちの行動は楽しい気持ち、達成感や満足感を基づいてあると主張した。その理由は人間の本质と関連しているからである。

*If people are not machines waiting to be programmed, or savages waiting to be tamed, what then are they? They are **organisms** who, by their nature, explore, develop, and take on challenges, not because they are programmed to, not because they are forced to, but because it is in their nature to (p. 80).*

人間は機械ではなく、人間の本质は探求する、発展する、チャレンジする有機体である。そして、内的動機はより豊かな経験、概念に対する深い理解、さらなる創造性に強く関連していると示された (Deci, 1995, p. 51)。また、Deci は人間

が自主性を感じる必要があるだけでなく、他人とかかわっていると感じる必要もあると主張した。“People not only need to be effective and free; they also need to feel connected with others. This need is called the need for relatedness—the need to love and be loved, to care and be cared for” (p. 88)。この他人との関連性を言い換えれば、人を愛する、自分が愛されている、または人に対して関心をもつ、人に関心をもたされていること。これは心理学者のマズローの対人要求階層理論で説明すれば人に認められてほしい、愛されたいという自尊心の要求に当たる。この要求が満たされることによって自信がつく。

プロジェクト実施する当日の授業で内容について、また2週間の期間で計画、実施、プレゼンの準備などについて説明した。事前に説明しないのはある意味で学生に知らないことに対する好奇心を強めて、またプロジェクトに対する不安をあまり考える時間を与えずに、思い切って、いままでの Comfort Zone から踏み出す勇気を促すためであった。時間の制限によってプレッシャーをやる気に転換させ、集中力と効率性を導く考えがあった。限られた時間の中でメンバー全員が協力し合って、満足のできる結果ができたときの喜びや達成感は大きい。

“People may most need a good nudge for choices that have delayed effects; those that are difficult, infrequent, and offer poor feedback; and those for which the relation between choice and experience is ambiguous” (Deci, 1995, p. 84)。Deci がナッジ (nudge) の重要性についてこんな時が特に必要であることを強調した：人から見ればどんなことが得られるか予測できない部分が多く、難しそう、普段の生活でなかなか経験しない、参考になるフィードバックがあまりなく、良い経験になるかどうか曖昧であった時こそ、ナッジが必要になってくる。ナッジについて Thaler and Sunstein (2009) によってこのように説明された。“A nudge is any aspect of the choice architecture that alters people’s behavior in a predictable way without forbidding any options or significantly changing their economic incentives” (p. 6)。ナッジというのが肘で軽く押すという意味があるが、行動経済学分野では「科学的分析に基づいて、人間に『正しい行動』をとらせようとする戦略」として知られている。特に子供たちにとってはナッジしてくれる人の存在が大切であると Deci が強調した。Deci によると、すべての人間関係に上下関係があり、教師と学生も同じ状況である。教師が上の立場であり、社会的なエイジェントとはいえるので、学生に対して意欲付けや責任感を育成する責

任がある。子供は自分にとって信頼できる人からのサポートを得ることが出来たら、周りの影響よりよくできると述べられた (Deci, 1995, p. 179)。

他に Thaler and Sunstein (2009) の著書ナッジで Mere-measurement effect についてこのように紹介した。

Mere-measurement effect refers to the finding that when people are asked what they intend to do, they become more likely to act in accordance with their answers. if people are asked whether they intend to eat certain foods, to diet, or to exercise, their answers to the questions will affect their behavior. The mere-measurement effect is a nudge (p. 76).

社会学者によると、人々は何をしたいかを聞かれた分、自分の回答に近い行動をとる傾向があるとの法則がある。この法則は Mere-Measurement Effect と呼び、一種のナッジ (nudge) である。

自主性やナッジについて Deci (1995) や Thaler and Sunstein (2009) が主張しているのがアンケートの最後の質問の回答に反映された。最後の質問は「今後このような機会があればまた参加しますか」に対して、1人は参加しない、もう1人はわからないという回答を除き、他全員が参加すると答えた。まさに上記に述べられていた結果に成った。

結論

このプロジェクトを通して教師として学生にチャレンジする機会や環境を作ることの重要性が分かった。教員が学生が優柔不断の時少しナッジすることで、学生が変わる、いい経験ができることが分かった。プロジェクトについて安全性や法律・ルールを守ることは最も基本的な部分であるが、何人でチームを組むか、どうやって何をやるかなどについては最大限な自由を与えていたことによって、目標を達成できた時の喜びや達成感が強く、また次のやる気に導くことになる。

参考文献

ダニエル・ピンク (2015) - Motivation - 「やる気に関する驚きの科学」 TED
<https://www.youtube.com/watch?v=pXus7mzq0tQ>

- Pink, D. (2011). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. Riverhead Books.
- Deci, E. L., & Flaste, R. (1995). *Why we do what we do: Understanding self-motivation*. Penguin Books.
- Thaler, R. & Sustein, C. (2009). *Nudge: Improving decisions about health, wealth and happiness*. Penguin Books.