

# 演劇ワークショップが大学学部学生の コミュニケーションと協同に対する態度に与える影響 —パイロットスタディー—

岩中 貴裕

山口学芸大学

## Abstract

The purpose of this study is to clarify how participation in drama workshops would help undergraduates develop positive attitudes toward communication and collaboration. Eleven undergraduates were employed as the participants. They took a course taught by the author, in which they were engaged in drama workshops four times. The workshops required them to collaborate with other members in the same group and produce a play based on a given topic. In the first and the 15th lessons, they answered the same questionnaires, which were designed to measure their attitudes towards communication and collaboration. They were also asked to write a report to explain what they had learned from the drama workshops and what difficulty they had had during the workshops. Although the questionnaire data suggests that the drama workshops did not change the participants' attitudes towards communication and collaboration significantly, their reports would suggest that the workshops could help them develop skills for negotiation and lead them to understand the importance of communication at a deeper level. Based on the results, the author discusses what beneficial effects drama workshops would bring about.

## 1. はじめに

経済産業省は、2006年から「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として「社会人基礎力」を提唱<sup>1)</sup>している。この「社会人基礎力」は「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」という3つの能力で構成されている。「社会人基礎力」は所属する学部や専攻に関係なく、すべての学士課程学生が卒業までに身に付けることが求められている。

「社会人基礎力」をどのようにして育むかは、大学教育に携わるすべての教職員が考えるべき事項である。社会人基礎力を育むための授業をカリキュラム内で提供している大学<sup>2)</sup>も既に数多くある。本研究は、社会人基礎力を構成する3つの能力の1つである「チームで働く力」に焦点を当てる。

この能力を育むための手段として、本研究は演劇ワークショップに着目する。自分たちでシナリオを考え演じるというプロセスを成功させるためには「チームで働く力」が欠かせない。演劇を創ると

いうプロセスは他者との協力の上に成立していると考えて良いだろう。「チームで働く力」を構成する要素の1つとして、積極的にコミュニケーションを図り他者と協同しようとする態度が挙げられる。本研究によって、演劇ワークショップが大学学部学生のコミュニケーションと協同に対する態度にどのような影響を与えるのかを明らかにすることを試みる。

## 2. 先行研究

学生の「チームで働く力」を育むための活動として、まず挙げられるのは協同学習であろう。協同学習は競争学習、個別学習 (以下、それぞれ協同、競争、個別とする) と比較すると様々な面で優れていると筆者は考えている。これを裏付ける研究を紹介する。

Johnson & Johnson (1989) は協同、競争、個別という3つの学習形態によってもたれされる成果を比較することを試みた研究である。協同学習は「肯定的な相互交流 (promotive interaction)」を含んだ学習形態のことである。競争学習は「他者に負けないように強く意識している学習環境」の中で見られる。個別学習では基本的に学習者間の相互作用はない。つまり「学生は自分自身の成績を高めることのみ集中しており、他者は関係ないものとして無視」する (Johnson et al., 1991, p. 31)。

Johnson & Johnson (1989) は様々な研究を網羅的に調査し、それぞれの学習形態と成績、自尊感情、そして対人関係との関係を明らかにしている。その結果を表1, 2, 3に示す。

表1 学習形態と成績の関係

	協同が優れる	差が見られず	協同が劣る
協同と競争	316	212	45
協同と個別	513	432	64

表2 学習形態と自尊感情の関係

	協同が優れる	差が見られず	協同が劣る
協同と競争	80	61	1
協同と個別	44	37	3

表3 学習形態と対人関係の関係

	協同が優れる	差が見られず	協同が劣る
協同と競争	251	151	7
協同と個別	184	133	18

成績、自尊感情、対人関係のいずれにおいても、協同が競争や個別と比較して優れていると考えて良いだろう。協同学習が機能すれば、成績の向上だけでなく、人間的な成長ももたらされると考えられる。

本研究は、演劇ワークショップに焦点を当てる。劇を創るというプロセスは、ストーリーの検討、登場人物の決定、リハーサルを通しての修正等、様々な形で互いの意見を調整することが求められる。劇を演じるという成果に向けて、全員で協力することが不可欠である。

演劇ワークショップが効果的に機能すれば、協同作業に対する肯定的な態度の育成とコミュニケーションに対する不安の軽減がもたらされるのではないだろうか。

### 3. 調査

#### 3.1 研究上の問い

上記の議論に基づいて研究上の問いを形成した。本研究は以下の2つの研究上の問いに答え、協同学習の1つとして演劇ワークショップの可能性について考察を加えることをその目的とする。

- (1) 演劇ワークショップに従事することによって、協同作業に対する肯定的な態度の育成がもたらされるのか。
- (2) 演劇ワークショップに従事することによって、コミュニケーションに対する不安の軽減がもたらされるのか。

#### 3.2 調査参加者

筆者が担当する授業を受講する11名の学部学生を調査参加者とした。調査参加者は全員、教職課程を履修している。調査参加者は、調査を行った授業を受講するまでに小グループでプロジェクトに従事する活動を他の授業で経験していた。

#### 3.3 データ・データ収集

調査参加者のコミュニケーションと協同作業に対する態度を明らかにするために2つのアンケートを採用した。調査参加者は第1回目の授業(以下、第一時点)と第15回目の授業(以下、第二時点)でアンケートに回答した。データ収集のプロセスを図1に示す。

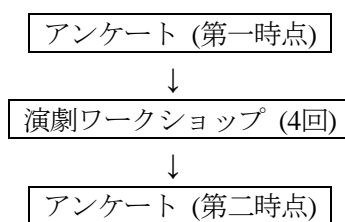


図1 データ収集プロセス

実施した2つのアンケートについて説明する。1つ目はコミュニケーション不安尺度である(補遺1参照)。この尺度によって「小グループ」、「集会」、「会話」、「スピーチ」という4つの場面で人が感じる不安を数値化することが可能となる(McCroskey, 1978)。これによって、調査参加者がコミュニケーションに従事する際に感じる不安を客観的に捉えることを試みる。

2つ目は協同作業認識尺度である(補遺2参照)。この尺度によって調査参加者の「協同効用」, 「個人志向」, 「互恵懸念」を数値化することを試みる(長濱他, 2009)。

また, 調査参加者が演劇ワークショップから何を学びどのような点で苦勞したのかを把握するために, 調査終了時にレポートを課した(詳細は4.2参照)。定量データ(アンケート)と定性データ(レポート)の両方を収集することによって, 調査参加者の変化を複眼的に捉えることを試みる。

### 3.4 演劇ワークショップ

調査参加者は演劇ワークショップに4回従事した。指示に従って, グループのメンバーと協力して劇を創り, 授業内で披露した。グループのメンバーは毎回, 変更した。グループ内異質, グループ間等質に配慮した上で, 筆者がグループ分けを行った。調査参加者が従事した4つの演劇ワークショップの概要<sup>3)</sup>を表4に示す。

表4 演劇ワークショップの概要

番号	背景	指示
(1)	皆さんは山口市役所の地域活性化対策本部で働く職員です。市長から2020年東京オリンピックの合宿地として, どこかの国の競技チームを必ず誘致してくるよう厳命を受けました。	自分たちが推薦したい競技と誘致したい国を議論するディスカッションドラマを創ってください。ディスカッションドラマには必ず議長役を1人登場させてください。
(2)	ロシアが「モスクワ-ウラジオストク」間の9,297kmに高速鉄道を導入することを計画しています。皆さんの使命は自国の高速鉄道をロシアに売り込むことです。候補はフランス, 中国, 日本の三カ国に絞り込まれました。今日はこれからプーチン大統領の前でプレゼンです。	自分の国の高速鉄道を売り込むためのプレゼンテーションドラマを創ってください。プーチン大統領を必ず参加させてください。
(3)	皆さんはカップメン製造会社の新商品企画・開発部門に所属する社員です。が, 会社は思い切り傾いています。このままでは倒産が避けられない状況です。皆さんが開発する次の商品が会社の将来を左右します。自由な発想であつと驚くようなカップメンを開発してください。今日はこれから社長の前でプレゼンです。	自分のグループが開発したカップメンの良さをアピールするためのプレゼンテーションドラマを創ってください。社長役を必ず登場させてください。その他の登場人物は各グループで自由に決めてください。必要があれば社員以外の人物を登場させても結構です。
(4)	以下に挙げるようなアニメ中の感動的なセリフをベースにして劇を作成してください。 (1) 目標だけどゴールじゃない。道はずっと続いている。(ヒカル碁) (2) 青春ぜんぶ懸けたって強くなれない? 懸けてから言いなさい。(ちはやふる)	今回のテーマは想像力です。与えられるテーマはアニメからの感動的なセリフです。そこから想像力を膨らませてストーリーを考えて10分程度の劇を創ってください。

## 4. 結果と考察

### 4.1 アンケート分析

#### 4.1.1 結果

前述のように調査参加者は第一時点と第二時点でコミュニケーション不安尺度，協同作業認識尺度という2種類のアンケートに回答した。2つの時点でアンケートを実施することによって，変化を捉えることを試みた。コミュニケーション不安尺度の回答結果を表5に示す。

表5 コミュニケーション不安尺度

	小グループ	集会	会話	スピーチ
第一時点	2.47	2.80	2.59	3.22
第二時点	2.64	2.70	2.50	3.14

第二時点での数値が低くなることを想定していたが，そのような結果になっていない。「集会」，「会話」，「スピーチ」の3項目ではやや数値が下がっているが「小グループ」については逆に上昇している。第一時点と第二時点間で統計的有意差は確認できなかった。

次に協同作業認識尺度の回答結果を表6に示す。

表6 協同作業認識尺度

	協同効用	個人志向	互恵懸念
第一時点	3.88	2.83	2.20
第二時点	3.90	2.93	2.29

「互恵懸念」と「個人志向」については第二時点で数値が低くなり，「協同効用」については第二時点で数値が有意に上昇することを想定していたがそうになっていない。いずれの項目においても，第一時点と第二時点間で統計的有意差は確認できなかった。

#### 4.1.2 考察

4.1.1で提示したように，アンケート結果からは調査参加者の内面的変化を示唆する結果は得られなかった。しかし，これは演劇ワークショップが機能していなかったということではない。劇を創るというプロセスの中で積極的な意見交換が行われ，すべての調査参加者が劇を披露するという目的に向かって協力して作業に従事していた。なぜそれがアンケート結果に反映されなかったのかについて考えてみたい。

田中 (2010) は Vallerand and Ratelle (2002) の主張に基づき，英語への動機づけを3つのレベルで捉えることを提唱している。一般性の高いレベルから，「英語学習への動機づけ」，「英語授業への動機づけ」，「授業活動への動機づけ」である。動機づけをこのように段階的に捉えることによって，教育的介入によって比較的，短期間で変容させることが可能なレベルの動機づけから短期間の介入では変容させることが難しい安定したレベルの動機づけまで扱うことが可能になる。

図2に示すように、動機づけは一般性が高くなるに従い、高めるためにより多くの時間と教育的介入を要すると考えられる。

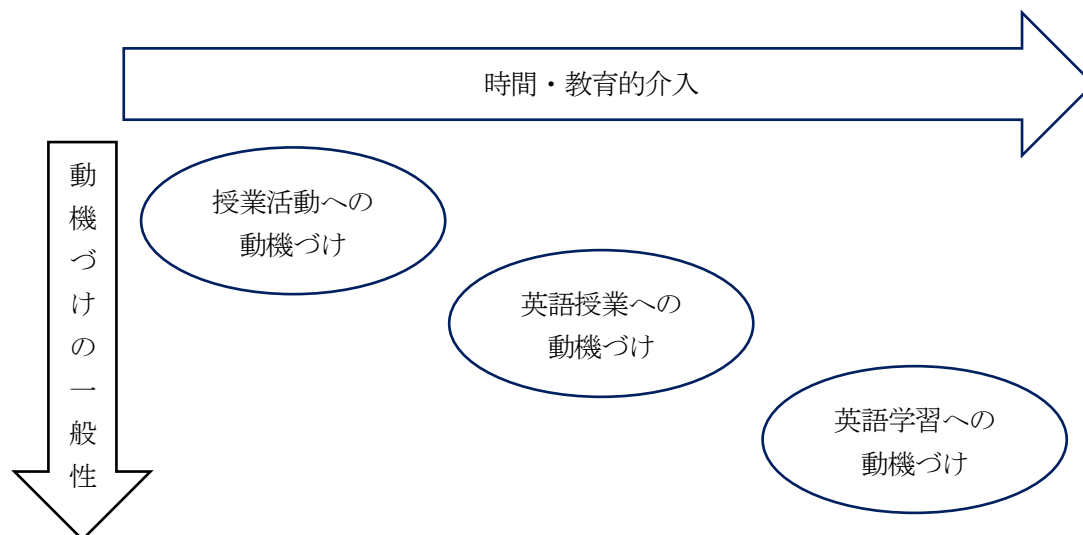


図2 動機づけの階層性

「授業活動への動機づけ」は半期の授業で高めることが比較的容易であるのに対して、「英語学習への動機づけ」は高めるために、長い時間と教育的介入が求められることが多い (Iwanaka, 2013)。例えば、授業の中で英語を意味交渉のために使用するコミュニケーション活動に従事しその活動に価値を見出しても、それがすぐに「英語学習への動機づけ」の向上をもたらすわけではない。「英語学習への動機づけ」は学習者のそれまでの英語学習経験によって形成されている。これを変化させるためには長い時間と多くの教育的介入が求められることは当然のことである。

演劇ワークショップは授業活動として捉えることができる。仲間と協力して劇を創るという活動が学生に受け入れられ、その価値が内在化されれば「演劇ワークショップへの動機づけ」は向上すると考えてよいだろう。演劇ワークショップと比較するとコミュニケーションに対して感じる不安や協同作業に対する態度は、それぞれの学生のこれまでの経験によって形成されており、比較的、安定した資質であると考えられる。これらはひとつの授業の中で短期的に育むものではなく、教育活動全体を通して長い時間をかけて育てていくことが求められる資質であると考えてよいだろう。

#### 4.2 レポート分析

調査参加者は、以下の2つのレポート課題に従事した。それぞれ800字程度でレポートを提出するように指示した。

課題1) 演劇を創るというプロセスを通してあなたが学んだこと、そのプロセスの中であなたが苦労したことを分かりやすく説明してください。

課題2) コミュニケーション能力が高い人とはどのような人のことを言うのでしょうか。演劇ワークショップでの経験を考慮した上で、あなたの考えを述べてください。

収集した定性データ (レポート) を KH Coder<sup>4)</sup> を用いて分析した。KH Coder はテキスト型 (文章型) データを統計的に分析するためのソフトであり、無料で一般に公開されている。

#### 4.2.1 課題1

##### 4.2.1.1 結果と考察

まず、どのような語が高頻度で用いられているかを分析によって明らかにした。課題1の高頻出語を表7に示す。

表7 課題1高頻出語

ランク	抽出語	出現回数	ランク	抽出語	出現回数
(1)	意見	95	(6)	思う	27
(2)	劇	52	(7)	人	26
(3)	創る	45	(8)	出す	25
(4)	グループ	35	(9)	感じる	24
(5)	自分	32	(10)	演劇	23

次に語と語の共起関係を明らかにすることを試みた。分析の結果、高頻出語である「意見」、「劇」、「創る」は共起関係が高いことが明らかになった。本研究ではこれらの語がどのように用いられているかを分析することによって、演劇ワークショップから調査参加者が何を学んだのか、またどのような点に苦労したのかを明らかにする。

多くの調査参加者が学びとして触れていたのは、他者と意見調整を図ることの重要性に対する理解であった。話し合いの目的は、自分の意見を相手を受け入れるように説得することではなく、互いの意見を尊重し歩み寄りながら合意形成を図ることであるという気づきが生じたと考えられる。具体的な例をいくつか挙げる (下線は筆者による)。

- (1) 私が、劇を創るというプロセスを通して学んだことは、多種多様な意見を受け入れることで、新たな発想やアイデアが浮かぶことである。
- (2) グループで1つの作品を創り上げることは、自分の意見を押し通すだけでなく、他の意見に耳を傾け、互いの意見を尊重し合うことが大切であると学ぶことができた。
- (3) 誰か特定の一人の意見で推し進めていくのではなく、メンバーそれぞれの意見を聞き、取り入れていくことでより良いものが完成すると学んだ。
- (4) その中で、その意見に対し、批判をすると、新たな発想、アイデアは出てこなくなってしまう。視点を換え、多種多様で、多面的・多角的に意見を取り入れ、肯定的に話し合いを進めると、グループ内の、劇を創ることへの意欲が高まり、個人、あるいはグループ単位での発想力、アイデアを出す力は向上するのである。

調査参加者が最も苦勞していたのは合意形成であった。学びを感じた部分と苦勞を感じた部分が同じであるという興味深い結果になった。教育に携わる者にとって示唆に富む結果である。そのプロセスにおいて苦勞があるからこそ、学びや達成感が感じられると考えてよいだろう。以下、具体例を挙げる(下線は筆者による)。

- (5) 1人の意見に偏らずみんなの考えをまとめるのがとても難しかったです。
- (6) 自分が全てだと思わないことが、話し合いにおいては重要である。合意形成の回り方について学んだ。話し合いにおいて最も苦勞した点はこの点である。
- (7) 劇を創るプロセスの中で私が苦勞したことは、多様な意見があるからこそ、どのような劇にするのかが、なかなか決まらなかったことである。
- (8) 指定されたお題に沿ってグループ全員で構成やセリフを考え、劇を創るのだが、話し合いの段階では、うまく意見がまとまらないことも多々あった。また、話し合いがまとまったとしても、実際に演劇をしてみると思い描いたようにいかないこともあった。

## 4.2.2 課題2

### 4.2.2.1 結果と考察

まず、どのような語が高頻度で用いられているかを分析によって明らかにした。課題2の高頻出語を表8に示す。

表8 課題2高頻出語

ランク	抽出語	出現回数	ランク	抽出語	出現回数
(1)	人	141	(6)	考える	42
(2)	コミュニケーション	70	(7)	思う	37
(3)	能力	53	(8)	話	33
(4)	相手	48	(9)	意見	30
(5)	高い	43	(10)	自分	25

次に、課題1と同じように語と語の共起関係を明らかにすることを試みた。KH Coder によって分析した結果、高頻出語である「人」、「コミュニケーション」、「能力」は共起関係が高いことが明らかになった。本研究ではこれらの語がどのように用いられているかを分析することによって、調査参加者がコミュニケーション能力の高い人についてどのように考えているのかを明らかにすることを試みた。

多くの調査参加者が相手の話を聞く能力、他者との関係を構築する能力、そして多者間での意見調整能力を、コミュニケーション能力を構成する重要な下位能力と捉えていた。以下、具体例を挙げる(下線は筆者による)。

- (1) 私の考える、コミュニケーション能力の高い人は、様々な意見、多種多様な意見に対し、肯定的に受け入れ、なおかつ自分自身の意見を言うことが出来、周りに良い影響を与える人であると考える。



- (2) ...全体の調和を図るために、他者の言葉に傾聴し、お互いに尊重し共感することができる人が、コミュニケーション能力が高い人であり、コミュニケーションの始まりとして、笑顔で挨拶することから始めることが重要であると私は考える。
- (3) 初対面の人にも臆せず話しかけ、たくさん話題を展開できる人こそコミュニケーション能力が高い人だと考えていましたが、大学に入っているんな人と出会ってただ自分の話を延々と話せる人ではなく、相手の話を聞いて話題を引き出せる人こそコミュニケーション能力が高い人なのだと実感しました。
- (4) そして相手に興味・関心を持つことができる人もコミュニケーション能力が高い人だと私は思います。

仲間と協力して劇を創り上演するというプロセスを通して、他のメンバーの意見に真摯に耳を傾け、受け入れようとする態度が養われたようである。対話を通してより良い成果物を作り上げようとする態度が育まれたと筆者は考えている。平田 (2012) はこれを「対話的な精神」と呼び、以下のように定義している。

(対話的な精神とは) 異なる価値観をもった人と出会うことで、自分の意見が変わっていくことを潔しとする態度のことである。あるいは、できることなら、異なる価値観を持った人と出会って議論を重ねることで、自分の考えが変わっていくことに喜びさえ見出す態度だと言ってもいい (平田, 2012, p. 103)。

この「対話的な精神」は社会人基礎力の3つ目の要素である「チームで働く力」を構成する重要な要素であると筆者は考えている。自分の考えに固執するメンバーで構成された集団からは、新しい価値は何も生まれない。他者の提案を批判し自分の主張がいかに優れているかを主張することに終始するという行為から、話し合いによる化学反応が生まれることはない。「対話的な精神」を持つ者同士が話し合うことによって化学反応が生じ、ひとりひとりの力では達成することのできない成果物を得ることができるのである。今後、さらなる実証的な調査が必要であるが、演劇ワークショップは「対話的な精神」の涵養に貢献する可能性が高いと筆者は考えている。

## 5. まとめ

本研究は、演劇ワークショップに従事することによってどのような学びがもたらされるのかを検証することを試みた。定量データからは調査参加者の成長を示唆する結果は得られなかったが、定性データの分析結果は調査参加者の内面に気づきと変化が生じたことを示唆している。大学生のコミュニケーション能力の成長を促す授業活動として、演劇ワークショップは大きな可能性を秘めていると考えて良いだろう。

高等教育機関において育むべきコミュニケーション能力は、「話が面白い」、「一緒にいて飽きない」、「話題が豊富」のような表面的な資質ではない。「明るい性格」という言葉で片付けられるような概念でもない。

大学で育むべきコミュニケーション能力は、「高いレベルの思考 (Higher Order Thinking) に基づいた自身の意見と相手の意見を調整して合意形成を図る能力」であると筆者は考えている。思考は低いレベルから順に、記憶 (remembering), 理解 (understanding), 応用 (applying), 分析 (analyzing), 評価 (evaluating), 創造 (creating)となっている。最初の3つは低いレベルの思考 (Lower Order Thinking), そして、後半の3つは高いレベルの思考 (Higher Order Thinking)と呼ばれている (Anderson et al., 2001)。

オリジナルの劇を創って演じるという活動は、これまでにないものを創造していくことが求められる。また、他者の意見を綿密に分析し評価するという活動も含まれる。演劇ワークショップは学生が高いレベルの思考に従事し、それを互いに伝え合う機会になると筆者は考えている。しかし本研究は、調査参加者がどのような話し合いに従事したのかについては分析の対象としていない。これについては、稿を改めて扱いたい。

最後に、今後、求められる研究について触れておきたい。本研究は少人数の調査参加者を対象にして行ったパイロットスタディであり、この結果を一般化することはできない。今回の調査では、4回実施したすべての演劇ワークショップが問題なくスムーズにいった。これは、調査参加者の考え方や価値観がどちらかといえば均質的 (homogenous) であり、また、調査を開始する時点で仲間と協力して課題に取り組む素地を既に彼等が備えていたからだと考えられる。一般的にはグループを作って指示を出すだけでは、グループでの作業は機能しないことが多い (廣森, 2015)。様々な価値観や考え方を持つ集団を調査参加者とした場合に、同じように演劇ワークショップが機能するかについてはさらなる調査が求められる。この点については今後の課題としたい。

## 注

- 1) 詳細は <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/> を参照。
- 2) 詳細は [http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/25fy\\_chosa/Kiso\\_30sen\\_jireisyu.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/25fy_chosa/Kiso_30sen_jireisyu.pdf) を参照。
- 3) 演劇ワークショップの内容は平田 (2016), 及び平田, 蓮行 (2016) を参考にして決定した。
- 4) 詳細については樋口 (2014) を参照。

## 引用文献

- Anderson, L., Krathwohl, D., Airasian, P., Cruikshank, K., Mayer, R., Pintrich, P., Raths, J., & Witrock, M. (2001) *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. London, UK: Longman.
- Iwanaka, T. (2013). Improving listening skills and motivation to learn English through dictogloss. *Journal of Research in High Education Kagawa University*, 10, 37-49
- Johnson, D., & Johnson, R. (1989). *Cooperation and competition: Theory and research*. Edina, MN: Interaction Book Company.
- Johnson, D., Johnson, R., & Smith, K. (1991). *Cooperative learning: Increasing college faculty instructional productivity*. ASHE-ERIC Higher Education Reports, No. 4. Washington, DC: George Washington University.

- McCroskey, J. (1978). Validity of the PRCA as an index of oral apprehension. *Communication Monographs*, 45, 192-303.
- Vallerand, R., & Ratelle, C. (2002). Intrinsic and extrinsic motivation: A hierarchical model. In E. Deci, & R. Ryan (Eds.), *Handbook of Self-Determination research* (pp. 37-63). Rochester: University of Rochester Press.
- 田中博晃. (2010). 「英語の授業で内発的動機づけを高める研究」 *JACET Journal*, 50, 63-80.
- 長瀨文与, 安永悟, 原田一彦, 甲原定房 (2009). 「協同作業尺度の開発」『教育心理学研究』第 57 号, pp. 117-128.
- 樋口耕一. (2014). 『社会調査のための計量テキスト分析』東京：ナカニシヤ出版.
- 平田オリザ. (2012). 『わかりあえないことから - コミュニケーション能力とは何か』東京：講談社現代新書.
- 平田オリザ. (2016). 『下り坂をそろそろと下る』東京：講談社現代新書.
- 平田オリザ, 蓮行. (2016). 『コミュニケーション力を引き出す』東京：PHP 新書.
- 廣森友人. (2015). 『英語学習のメカニズム - 第二言語習得研究に基づく効果的な勉強法-』東京：大修館書店.

## 補遺

### 補遺 1：コミュニケーション不安尺度

(指示) 以下の項目は、いろいろな場面でのコミュニケーションについて、あなたがどのように感じているかをお聞きします。あなたの気持ちを聞かせてください。項目ごとに当てはまる気持ちを次の番号 (1~5) のなかから 1 つ選んでください。

- |          |            |           |
|----------|------------|-----------|
| 1：全くそう思う | 2：そう思う     | 3：どちらでもない |
| 4：そう思わない | 5：全くそう思わない |           |

- (1) 小グループの討論に参加するのが嫌いである。
- (2) 小グループの討論に参加している間、たいてい落ち着いている。
- (3) 小グループの討論に参加している間、緊張したり神経質になったりする。
- (4) 小グループの討論に参加するのが好きである。
- (5) 初対面の人と小グループで討論すると、緊張したり神経質になったりする。
- (6) 小グループの討論に参加している間、冷静でリラックスしている。
- (7) 集會に参加しなければならないとき、たいてい神経質になる。
- (8) 集會に参加している間、たいてい冷静でリラックスしている。
- (9) 集會で発言を求められるとき、とても冷静でリラックスしている。
- (10) 集會で意見を発表するのが怖い。
- (11) 集會で話しをするとき、たいてい落ち着かなくなる。
- (12) 集會で質問に答えるとき、とてもリラックスしている。

- (13) 初対面の人との会話に参加している間、とても神経質になる。
- (14) 会話で意見を述べることをまったく恐れていない。
- (15) 会話ではたいていとても緊張したり神経質になったりする。
- (16) 会話ではたいていとても冷静でリラックスしている。
- (17) 初対面の人と会話している間、とてもリラックスしている。
- (18) 会話で意見を述べるのが怖い。
- (19) スピーチをすることをまったく恐れていない。
- (20) スピーチをしている間、体の各部が緊張したり堅くなったりする。
- (21) スピーチをしている間、リラックスしている。
- (22) スピーチをしているとき、思考が混乱してしまう。
- (23) スピーチを目前に控えて自信をもっていられる。
- (24) スピーチをしている間、非常に神経質になり、実際に知っていることも忘れてしまう。

#### 補遺 2：協同作業認識尺度

(指示) 以下の項目は協同作業に対する、あるいはグループで一緒に仕事をするに伴う意見や感想です。これらの考えに対してあなた自身はどう思いますか。該当する思いの程度の番号 (1～5) を 1 つ選んでください。

- 5：とてもそう思う            4：多少そう思う            3：どちらとも言えない  
2：あまりそう思わない       1：全くそう思わない

- (1) みんなで一緒に作業すると、自分の思うようにできない。
- (2) グループのために自分の力 (才能や技能) を使うのは楽しい。
- (3) 一人でやるよりも協同したほうが良い成果を得られる。
- (4) 協同は仕事の出来ない人たちのためにある。
- (5) グループでやるとかならず手抜きをする人がいる。
- (6) 周りに気遣いしながらやるより独りでやる方が、やり甲斐がある。
- (7) 協同はチームメートへの信頼が基本だ。
- (8) 弱い者は群れて助け合うが、強い者にはその必要はない。
- (9) みんなで色々な意見を出し合うことは有益である。
- (10) 能力が高くない人たちでも団結すれば良い成果を出せる。
- (11) みんなで話し合っていると時間がかかる。
- (12) グループ活動ならば他の人の意見を聞くことができるので自分の知識も増える。
- (13) 人に指図されて仕事はしたくない。
- (14) 失敗した時に連帯責任を問われるくらいなら、一人でやる方が良い。
- (15) 個性は多様な人間関係の中で磨かれていく。