

地域づくり実習におけるゲーミフィケーションの実践と評価

The Practice and Evaluation of “Gamification” on “Regional Development Practice”

谷口 新一

TANIGUCHI Shinichi

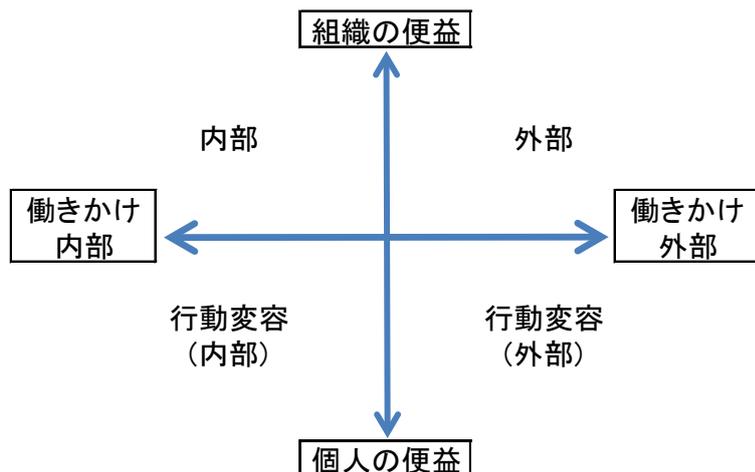
ゲーミフィケーション(Gamification)は、ゲーム化 (Gamefy) から派生した言葉である。近年注目されはじめた研究および実践領域であり、株式会社シンクスマイル (<http://5smile.com/>) など、ゲーミフィケーションを応用した人材活性化や参加型企業運営への具体的なサービスを提供している企業もある。楽天株式会社のビジネスモデルのひとつでもある“ポイント経済圏”は、ゲーミフィケーションという概念が生まれる前から実践されてきている顧客への行動変容モデルであると考えてもよいであろうし、楽天銀行株式会社が行っている預金残高などによる“会員ステージ”の設定は、振込手数料無料などの直接的な顧客メリットに加え、そのステージに留まろうとするゲーミフィケーションのいわゆる“バッジ機能”を利用した一般化された普遍的な顧客管理手法であるともいえるのではないだろうか。ゲーミフィケーションを全く新しい概念ととらえる必要もなく、これまでビジネスや人事管理で行われ変化しつつあった状況を整理する概念としてとらえていけばよいと考える。

さて、本学の地域づくり実習は、初年次を対象とした平成20年度より配置された科目であり、近年ではグループ学習を通じてコミュニケーション力などの社会人基礎力を獲得することが期待されている。実習では、学生がいかに主体的にグループワークに参加する環境づくりを行うかが課題になっており、3年前より、ゲーミフィケーションの要素を取り入れたオリジナルの実践を行っている。地域づくり実習内で行っているゲーミフィケーションの実践を記録に残し、その考え方や評価、意味を考えてみたい。

キーワード：ゲーミフィケーション、Gamification、グループワーク、主体的参加

地域づくり実習への応用と考え方

「ゲーミフィケーション集中講義」では、様々なゲーミフィケーションの関係として次のような図が示されている。



「ゲーミフィケーション集中講義」p43を基に筆者加工加筆

地域づくり実習においては、組織の便益（図の上部）を想定するのは難しい。1年次の前期ということもあり、組織に寄与するというモチベーションを形成することは難しいし、自分が属する数名のグループへの寄与でさえもその環境づくりや自己認識の形成が難しい。また、右下の外部への行動変容は、ビジネスの世界では顧客獲得に相当する部分であり、大学時代の活動においては、受益者の獲得と考えてもいいだろうと考える。自分をとりまく社会に何かしらの“ハッピー”を提案・働きかけを行い、そのハッピーに喜び、実際に受益する人がいるという想定。この活動は、地域づくり実習の大きな柱になっているが、ゲーミフィケーションによるしくみづくりではなく、ワークシートを工夫している。地域実習内でのゲーミフィケーションは、左下のグループ内部に働きかけ、そのグループを構成する各学生個人の行動変容を期待することに特化したゲーミフィケーションを想定して考えた。毎回の授業での各グループ内での学生個々人の寄与を“学生同士で評価”“見える化”することで、ゲーミフィケーションの重要な要素である“フィードバック”を毎回の授業で積み重ね、個々の学生の行動変容を促す環境づくりをいかに教員が行うかを考えた。学生の主体性向上を目的とした場合、毎回の授業のプロセスの一部は教員など権威的な者が関わるのではなく、グループの自律性がグループの構成員である学生の主体性を高めるという遠回りな道を選択した結果でもあり、主体性を高めるには、教員が評価しないという環境づくりがもしかしたら唯一の道であるという逆説的な仮説実験でもある。

今回の実習内でのゲーミフィケーションは、「「仕事のゲーム化」でやる気モードに変える」に述べられている「ゲーミフィケーションの4条件」のうち、②現状の見える化と③即時フィードバックに取り組んだ事例であろう。①課題の明確化については、グループ内での活動の明確化は行っているが、どうすればゲームに勝つかというような明確化は行っていない。授業の目的の大きな柱がグループへの寄与貢献度と学生個々人の主体性を高めるということである。寄与貢献度や主体性には、単純化された評価軸は存在しない。であるならば、安易に教員がその評価軸を明確化すべきでもないしできない。学生は、構成員から“ありがとう”という評価を受けるということを目指していることになるであろうが、これは人間の総合力を問われるものであり、多面的な価値の存在を把握することであり、ゲーミフィケーションの枠を超えたより本質的なところを目指している授業設計の結果である。④達成報酬の魅力については、授業であり、金銭や物品の

提供は当然のことながら好ましくない。また、教員の評価を上げるという達成報酬についても、本質的な達成目標ではなく、むしろ本人の本質的な成長を妨げるものでもあるかもしれないので、教員の評価とゲーミフィケーションの評価については、なるべく関係のない独立的な環境づくりをするようにしたいと考えた。シールによる“見える化”で、グループ内学生同士の“見える化”という本来の目的以外の副作用的なこととして、教員にも同時に“見える化”されるので、学生が教員の評価獲得と目指して行動することは予想されるが、教員への直接的なアピールでは得られない学生同士の評価というプロセスを経ることでその弊害は大きく顕在化されていないと考える。

ゲーミフィケーションの実践と結果

(1) ゲーミフィケーションの実践背景

ゲーミフィケーションは、参加を促すしくみとして注目されているが、授業の目的がいわゆる“社会人基礎力”の向上であり、学生による主体的な参加はその手段である。目的を達成するための手段は多様であるべきであると考え、ある一つのことに拘泥することは学生にとっての別の成長機会を奪う機会費用を発生させることも十分教員側は認識すべきで、また、授業時間の制約も考えた授業全体のバランスの中で試行実践した。方法は極簡単かつ簡易であるし、そもそもこの実践がゲーミフィケーションの範疇に該当するかどうかは他の識者の判断も待ちたいとも考えるが、ゲーミフィケーションの範疇を超えて、やるか・やらないかという判断においては、この実践は有効なものであると考える。私がここで述べたこの“有効”という判断は、直接的に学生が感じる有効さや定量的なデータとして把握できるという有効さも認識しつつも、教員としての経験などに基づく総合的な判断認識でもあることをお断りしておく。定量化すべく、結果についても、示唆を得るべく分析しているが、このようなしくみを授業中に設けないと学生が主体的に参加できなくなっているという現状をも反映した方法となっている。特に1年次の前期というステージでの活用に注目してほしい。

(2) 具体的な実践方法

地域づくり実習のゲーミフィケーションは、学生の名札を活用して行った。名札の表には、氏名など。名札の裏を本実習におけるゲーミフィケーションのツールとして活用。名札の裏には、「感謝を伝える」と題して、上段に5回、下段に5回の枠を設けた。これは、課題1と課題2でそれぞれ5回ずつの活用を想定したものであったが、実際には、課題1で6回、課題2で4回として活用した。

『“感謝を伝える”とした理由』

グループワークの成果において重要なことは、積極的に発言したとか、書記をしたとか、表面的なことではなく、総合的にどれだけチームに貢献したのか、もしくは具体的な行動はしていないけど、陰でチームを支える雰囲気づくりをしている学生もいるかもしれない。“感謝”ということ

で、総合的かつ本質的な授業づくりおよび評価をしていくというメッセージとしての意味も含めている。

『ゲーミフィケーションの流れ』

a) グループワークなどの授業の最後、各学生に1枚、シールを配布する。

※シールの色はわかりやすさと楽しさの演出のため、毎回変更する。

b) 教員は、学生に対し、グループ内の自分以外のメンバーで、感謝の気持ちを伝えたい相手を心の中で決めるように指示する。

c) 教員の合図で一斉にその相手にシールを渡す。

※一斉に渡すのは、他のメンバーからの影響を受けずに自分の意志を伝える環境づくりのため。

d) シールを受け取った学生は自分の名札の裏の該当する欄にシールを貼る。

e) 教員は毎回グループ毎に名札を回収する。

※名札の状況を定期的に確認することでグループ活動におけるメンバー学生の状況を把握することができる。

【実践写真】

1回目は緑、2回目は赤、3回目は白、4回目は青、5回目は黄

※課題1の6回目も黄

(シールを貼る場所については、一部学生のミスも見られる)



名札をゲーミフィケーションのツールとして活用

(3) 平均獲得数との乖離倍率の分布 (課題1)

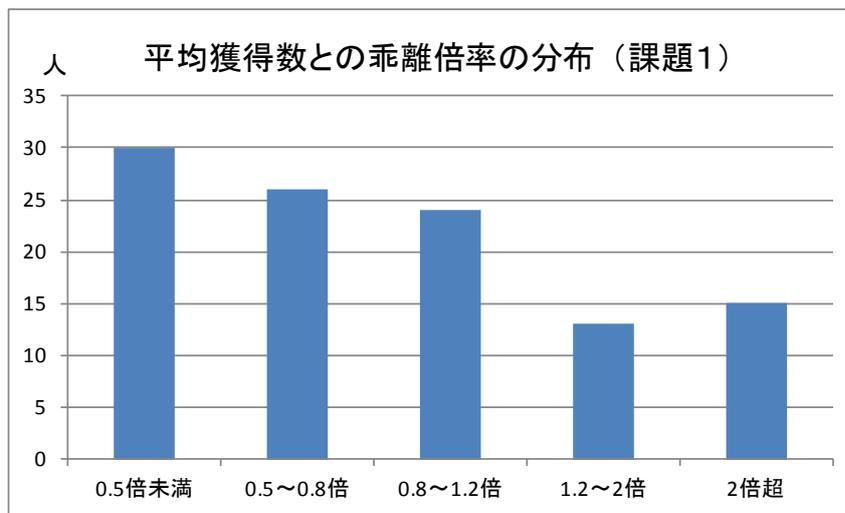
今回のゲーミフィケーションでは、授業への出席者1名につき、1枚のシールが渡され、そのシールが結果として誰かに渡されるので、学生の平均獲得数は1枚となるはずである。学生側の故意またはミスによる紛失を除き。

次のグラフは課題1における平均獲得数との乖離倍率の分布である。

乖離倍率となっているが、獲得期待値が1であるので、毎回獲得したシールの数の平均と考えるとも概ね差し支えない。0.5倍未満の学生が30名程度存在しているが、欠席した回はゼロとカウントして欠席補正を行っていないので、実感としてはもう少し少ないと考えた方が良い。2倍超えが15名程度存在し、0.5倍未満の学生が存在することも併せて考えると、シール獲得、つまり感謝を伝えられる人の“固定化”(参加や貢献の固定化)の存在も見てとれる。

シール獲得の基準は、「感謝を伝える」としているが、シールを与える実際の基準は学生側の個々に委ねざるをえず、様々な判断が行動に影響しているものと考えられる。

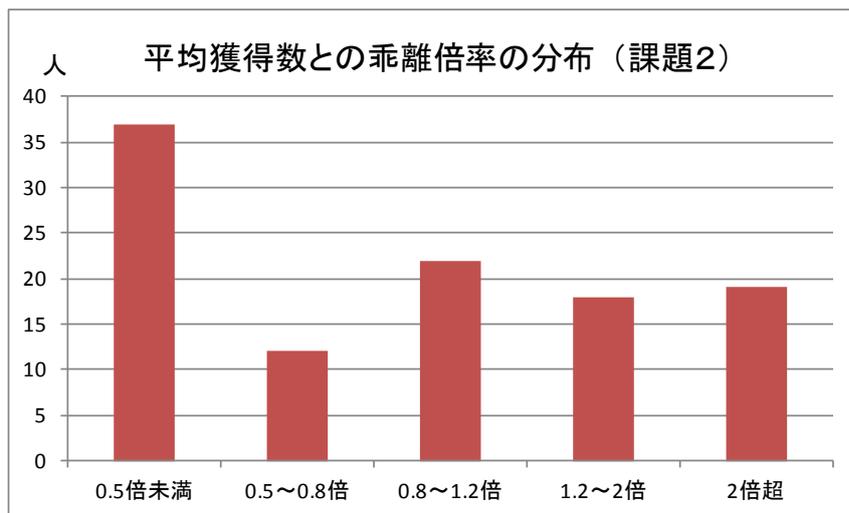
あるグループでは、グループ内の軋轢を避けるという意味であろうか、渡す相手を暗黙裡に決めたり固定化したりしていたグループがあった。また、あるグループでは、教員の指示や期待とは違い、時間差を置いてシールを配布することで結果として自分の意志とは違うグループ内のバランス的なものが反映されたグループも見受けられた。



(4) 平均獲得数との乖離倍率の分布 (課題2)

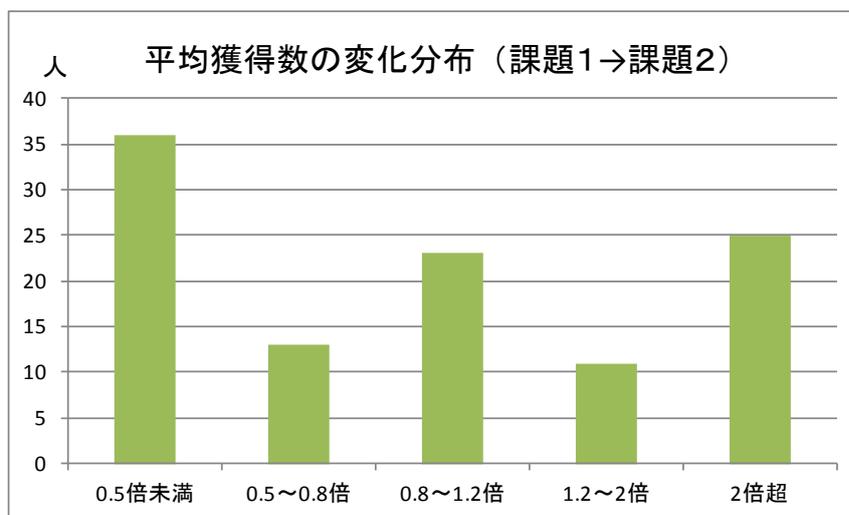
次のグラフは課題2における平均獲得数との乖離倍率の分布である。

0.5倍未満の学生が35名程度と、課題2において、欠席者が課題1よりも多くなっていることが影響していることも考えられるが、グループへの参加や貢献の“固定化”の内、参加しない学生は毎回参加しないという負の固定化が進んだとも考えられる。これは実習以外のどの授業でも見られる現象でもあるが、特にグループワークを行う実習の授業において、参加度の固定化への対策は常に考えるべき事項である。



(5) 平均獲得数の変化分布

次のグラフは、前項で述べたことを各学生ひとりひとりの変化に着目して検証したものである。課題1では評価されていた学生が課題2では評価されなかったり（例：0.5倍未満の学生など）、逆に課題1では評価されなかった学生が課題2では評価されたり（例：2倍超の学生など）、固定化は見受けられるものの、その固定化は、課題が変わる、つまりグループが変われば、大きく変動することが見られる。課題が変わったことが主因ではなく、グループが変わったことが主因であると考えられ、グループメンバー構成が学生本人の資質以上に影響していることが見てとれる。初年次の前期段階において、グループメンバー構成要因を各学生が克服できなかったという結果でもあると推察されるが、初年次前期だから与えるべきではないという経験ではなく、いつかは通る道であるから、キャリア教育としても、早めに困難な経験を積み、糧とすべきであるとも考える。グループ構成については、留学生の参加度などを高めるために微修正や常なる改善は必要であるが、課題を複数設定することは、少なくともほぼ全員の学生に授業のQOLを高め、かつ多様な学びのチャンスとなっていると考える。

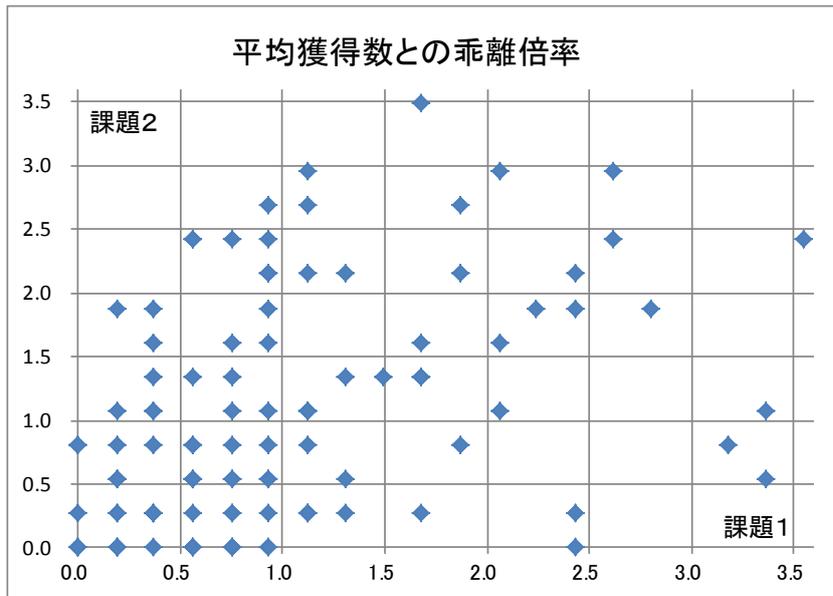


(6) 平均獲得数との乖離倍率

次のグラフは、課題1の乖離倍率を横軸に、課題2の乖離倍率を縦軸にしてプロットしたものである。

(各プロットの大きさ[学生数]はグラフに反映していない)

課題1では多くのシールを獲得した学生が、課題2では平均よりも少ないケース、逆に、課題1ではあまりシールを獲得していなかった学生が、課題2では平均よりも多くのシールを獲得しているケースも多く見られる。



まとめ

ゲーミフィケーションの効果として、学生の行動変容における系統的な結果が出ているわけではない。成果には、グループ構成員の相互の相性などの要因が大きく影響していることも実感している。しかし、グループへの参加意識や自律的自発的な成長を担保するベースとして、“見える化”と“フィードバック”というゲーミフィケーションの両機能は、短時間でその日の授業をふりかえるためのシンプルな役割を果たしているものと考えている。

【引用文献・参考文献および参考ホームページ】

- ・ケビン・ワーバック ダン・ハンター著「ゲーミフィケーション集中講義」CCCメディアハウス (2013年12月)
- ・長尾一洋 清永健一著「「仕事のゲーム化」でやる気モードに変える」実務教育出版 (2013年07月)
- ・株式会社シンクスマイル <http://5smile.com/> <http://5smile.com/service/cimos>
- ・楽天株式会社 <http://www.rakuten.co.jp/>
- ・楽天銀行株式会社 <http://www.rakuten-bank.co.jp/>