

多人数講義での協調自律学習における不適應への支援の事例研究

A Case Study on Supporting of Students Inadaptable to Collaborative Autonomous Learning in Large-Size Classes

望月 紫帆
Shiho MOCHIZUKI
NPO法人学習開発研究所

宮田 仁
Hitoshi MIYATA
滋賀大学教育学部

要約

佛教大学の教職科目「教育方法学」では、多人数のクラスにおける協調自律学習を導入し、チーム単位で知識創造型の学習を行っている。初対面の人間と協力しようとする際に起こる多様な自我と自我との葛藤に柔軟に対応できないときには、チームに不適應を起こす者がみられる。本稿では、著者が指導補助として携わったクラスのいくつかのチームの不適應の事例からその支援について考察した。

キーワード 協調自律学習、協働技術、不適應、自我、衝突

1. 問題提起

就業状態と協働技術

入社して3年以内に離職する就業者の増加が問題視されている。平成10年3月卒業生の中学卒で70.8%、高校卒で46.8%、大学卒で32.0%が3年以内に離職している(厚生労働省職業安定局「新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移」, 2002)。また、読売新聞が行ったアンケート調査(2005年4月25日)では、就業するときには人間関係をあまり重視しないが、転職の際に人間関係の問題を理由としている場合が多いことが報じられている。さらに、「Business Labor Trend」(独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2005)では、就業にたどり着けない者の場合においても、「職場に係わる人間関係の悩み」を理由の一つとしていることが指摘されており、厚生労働省ではそのような若者の増加に対応するべく各界の有識者を集めて「若者の人間力を高めるための国民会議」を立ち上げた。

つまり、就業する前において、意識的に特定の人間以外との関わりを避けたり、自分の考え方と異なる者への理解に努めようとしなないなど、他人と協力することでの本当の難しさを就業するまでに体験していなかった、あるいは回避してきたが、就業後にその事態が不可避になった可能性が高い。さらに正式な就業に踏み切

れないフリーターやニートの一部にも就業前から既に敏感に警戒して複雑な人間関係を回避している可能性が考えられる。これらのことは、変動する就業状態において、他人と協働できる技術の育成がますます重要であることを示唆している。

人材育成における協働技術の位置づけ

変動する社会で問題が複雑化している状況において、他人との協働技術の欠如が就業状態を不安定にすることは放置できない問題である。解決の難しい課題に直面したとき、その解決を助けるものとして職場チームの人間関係が重要であるが、そのチームの人間関係に問題が生じていると、業務上の問題を解決することはおろか、組織全体の効率を低下させてしまうだけでなく、当人の勤労意欲を削ぐものとなる。このことから、今後の人材育成においては、個人が資格を取得することを推奨するだけでなく、協働技術を養成することを前提としたキャリアアップを重視しなければならない。協働技術は問題解決力の高い組織をつくること、そして組織への不適應による離職率および職務遂行拒否の歯止めを視野に入れて、養成方法について議論される必要がある。

個性と自我

センゲ(2003)は、チームとはベクトルを描くものであると説明している。チームのベクトルは、衝突などを通じてお互いに向き合わなければ描くことができない。なぜなら、チームには多様な人間が属しているので、個人差を何らかの形で明確にしなければならないからである。自我と自我は時として受容し難い場合もあるが、そこでベクトルが描けなければ自分か相手がそこから退くしかない。したがって、多様な自我に対応できるようになるためには、さまざまな自我との衝突を超えていく中で柔軟性のあるものへと変容させる必要がある。自我とはもともと備わっているものではなく、社会の中で後天的に発達するものである(ミード、1990)。

自我を持った個人の行動は、全て自分が全面的に意味付与するものではなく、他者や社会から意味付与を課された役割行動として現れる(岡田、1987)。すなわち、個々の行為に伴う意味は、社会的相互作用から解釈され、修正される(ブルーマー、1991)。役割行動は各々が個別に果たすものとしての個性を示しているが、必ずしもそれぞれのセンスである自我とは一致しない。個性と自我を全く同様のものとして捉えていると、社会に期待された役割行動を果たすことを、個性を潰すものとして否定する感覚が起り得る。しかし、人は多くの役割を遂行しながら、それを単なる役割演技として距離をとることもできる(岡田、1987)。

以上のことから、社会的に活かし得る個性(役割)と個人が持つ価値観としての自我は區別されている状態であることを前提として、自分以外の多様な自我に対応できるような柔軟な自我が、社会的役割である個性を活かす中で育成されていく関係にあることを目指し、自我が健全に発展するために開かれた環境と、社会的役割行動である個性が活かされる明確な枠組みとの両面がそれぞれ検討される必要があると考える。

アイデンティティ変容の研究

亀井(2006)は、職業参加する新人としての自己の位置づけの分類を行った結果、「未熟だが向上を目指す自己(向上)」、「有能な自己(有能)

といった「職業参加に肯定的に向かう自己の位置づけ領域」に属するカテゴリと、「責任の増加した自己(責任)」、「未熟で無力な自己(無力)」、「仕事から疎外された自己(疎外)」を挙げており、学習者を取り巻く人的な環境の変化や時間的経過から、(責任)や(無力)や(疎外)の位置づけが肯定的な位置に変容していくことを明らかにしている。とりわけ医療機関や教育現場のように、他人との関係の中で自己(アイデンティティ)が構成される場では、初期に強い葛藤が体験された後、その人的関係が参加の動機付けの基盤となる可能性を示唆している。

協働技術の育成における問題

協働技術のトレーニングについては、コーチングなどのように個々に対応する方法も考えられるが、この手法はコストが高く、トレーニングを受けることが可能な人数が限定される。

筆者らは大学でのトレーニングを試みており、多人数で協働技術を得る方法として、チーム制を導入している。チームはグループとは異なって、他の個性を活かしながら自らの役割を果たすシステムティックな集団である。チームに学習のテーマといくつかの目標を示すと、テーマに沿って自律的に知識を獲得し、それらを組織化していく中で、指導者の労力を増加させることなく学習者それぞれが学び方を習得していくことが可能である。

2. 研究の目的

本稿では、現在の大学教育が当面している多人数講義がもつ問題を解決するために、協働技術を習得する方法論を追究している。その一貫として、協調自律学習を体験する過程で、参加者が当面する不適応を乗り越える技術を習得するための支援方法を検討することを目的とし、不適応が生じているさまざまなパターンを整理し、解決策を探る。

3. 研究の対象

佛光大学教職科目「教育方法学」

佛光大学の教職科目「教育方法学」は、受講者が多数のため週に2回に分けて開講し、西之園晴夫(佛光大学)と宮田仁(滋賀大学)が担当

している。教材は協同開発して使用している。2006年度の前期は教職を目指す10学科の学生が受講していた。学生は5人から7人ずつのチームに分かれてチーム学習を行う。チーム分けのために、アンケートで希望の役割と学科と性別とコミュニケーションスタイル(鈴木, 2002)を調査し、それぞれがバランスよく配分されるように配慮した。チーム学習で得た知見を利用して最終レポート(A4用紙10枚以上)を個人でまとめるという学習過程になっている。

講義中は、基本的に指導者による講義時間を10分程度に抑え、各チームで資料を読みながら学習を主体的に進めていくようにしている。学生に与えられる課題は、自分の経験や諸データを駆使しながら、理想の学校と具体的な学習指導と学習評価とを構想することである。

受講生について

受講生のほとんどは、これまでにチーム学習を体験したことがない。グループ学習は多くの学生が体験しているが、その中には負担の偏りや効率の悪さなどを理由にマイナスイメージを抱く学生も少なくない。学びの中に他との協働がイメージできない学生は、以下のような感想を示すこともある。

表1 ある学生のレポートの感想の抜粋

実際、教育実習や、教育に限らず社会に出てみると効率・態度重視の考えが一般的であり、**仲間はやるべきことをやらない人間を放置する。これが当たり前であり常識なのだ。**(中略)学校生活では**波風をあまり立てまいと行動するのが当たり前ではないか。**

協働という概念を、この感想文のように捉えることは珍しいことではない。しかしながら、少子化がすすむ中で、この学生が指摘するような人材を切捨てるという手法では、人材育成におけるコストを増大させるだけであり、効果的な組織の構築に対応できない。また、不祥事による信頼の喪失に悩む多くの組織において、コーポレートガバナンスの実現について議論されているように、「波風をたてない」やり方は不正の温床化を促進させるものとして排除する方向が目指されている。

このような現状から、どのようにして学生を

協調自律学習へ誘うかが課題となる。

4. 研究の方法

講義中に、特定のチームに許可を得てメモをとり、ビデオカメラやボイスレコーダーで記録をとったデータを整理して解釈した。また、レポートなどの提出物や学習支援システムであるC-Learning(株式会社ネットマン)における掲示板へ書き込まれた内容なども判断材料とした。

5. 不適応のパターン

不適応は、他の立場があまり視野に入らないために自我をうまくコントロールできないことによる多様性への対応力の不足といえる。各々の自我がうまくコントロールできないと、例えば以下のような性質や意識がマイナス方向に作用し、他との調和を妨害する可能性がある。

自我のコントロールを必要とする性質や意識例

〔人見知り、異性への苦手意識
劣等感、不信、打算的意識、依存〕

これらは誰にでも起こり得ることであり、どの状態で妨害的な性質や意識が現れるかはその人の背景によって多様である。当然ながら、自分を中心に据えながらものごとを捉えることでそれらへの相互理解が欠けると、葛藤が生じて根気負けした者が不適応者としてチームを去ることになる可能性が高い。

本稿で取り上げる事例では、以上のような意識や性質がマイナスに作用する環境として2パターンが見出された。

- ・相互に無関心で共感者がいない場合
- ・無計画に役割や活動が配分された場合

以下に不適応を起こしている事例と、その対策について説明する。

事例1：相互に無関心で共感者がいない場合

(T1チームの事例) 2003年前期

T1チームに適応できなかったのは、チームリーダーとして位置づけられやすい司会者であった。最初に司会係として名乗りをあげたT1aが、途中から人見知りによるストレスから出席

しなくなり、T1cが不満を抱えながらその代理を務めるようになった。

表2 T1チームの構成

	所属学科	回生	性別	役割
T1a	生涯学習	2	女性	司会(リーダー)
T1b	史学	3	女性	技術
T1c	仏教	3	男性	情報(リーダー代理)
T1d	健康福祉	3	男性	お助け
T1e	生涯学習	2	女性	お助け
T1f	社会福祉	3	男性	記録

T1aだけでなく、受講する多くの学生は人見知りをするとう表明しており、授業のオリエンテーションでは多くの学生が不安を覚えている。もし、人見知りであることだけが不適応の原因だとしたら、他の多くのチームで不適応者が現れてもよいはずである。リーダーが欠席し続けることになった原因は、もっと他のところにあるのではないかと考え、T1a以外のメンバーも含めてレポートの感想やメールの内容を詳しくみていくことにした。

T1a (最終レポート・感想より一部抜粋)

…中略…まず、全然知らない人たちとグループを組まされ、いきなりディスカッションさせられ、発表をさせられ…。正直言って、私には苦痛だった。…というのも、私は極度な人見知りであり、全く知らない人と話したりした後は、それこそ『グツッリ』と疲れきってしまうのだ。…中略…いきなり一人にされて、知らない人に囲まれ、精神的についていけなくてしばしば休んでしまうこともあった。

…中略…私は人と話すのが苦手で、いつも同じ友達とばかり行動している。「金魚の糞」と言われたこともあるぐらいだ。だが、よく考えてみたら、そういう自分の弱い部分を見つめなおすきっかけにもなったし、最後の方には逃げたりしないで、ちゃんとこの事実と向き合う強さも生まれはじめていた。

T1c (メール)

役割分担においてはうまく機能してません。リーダーが休みが多いし、結構僕と眼鏡の人で提出類

はやってます。…中略…模造紙の時は集まったりしてたんです。誰がどの役割ってのはわかるんですがチームの人の名前がわからないんで…。

T1c (最終レポート・感想より一部抜粋)

…中略…ちゃんとやらない人ばかりだったらどうしようなど不安があって、それが見事的中し、チーム学習については、あまり成果がなかった。そのためか、最終レポートは一人で考えることが多かった。…中略…

T1e (T1eの最終レポート・感想より一部抜粋)

…中略…自分の意見しか出なかったので、他のメンバーがどう感じて何を考えているのを見ても何も返ってこなかったりしたときは本当に、どうすべきかわからず戸惑うばかりでした。

ここに挙げたメールやレポートの感想は、チームや自分のことについて苦労した事実を語られたもののみを取り上げている。

T1cのメールや感想で述べられていることと、T1eの感想で述べられていることで共通しているのは、「チームの他のメンバーのことがよくわからない」という点である。T1cのメールでも明らかであるが、メンバーはお互いの名前すらよく覚えていない。T1eも、メンバーをよく知らないのはメンバーが語らないからだとしている。

両者とも、T1aについても欠席が続いたという事実しか知らず、「やらない人」「発言しない人」として捉え、欠席の理由を追求する内容は見られない。なぜ欠席を続けたのかという事実、すなわちT1aの弱点は、彼女のレポートにだけ明らかにされている。

さらに注目したいのは、T1cはT1eを「ちゃんとやらない人」に含めているが、T1eは「自分の意見しか出ない」としているのである。つまり、T1eは自分を「ちゃんとやっている」と表明しているのであるが、そのことはT1cには認められていないのである。

以上のことから、このチームの事例では、相互に無関心な状態なために、個々が抱える不満や悩みに共感できなかったということが推測できる。T1aの「極度な人見知り」についても、メ

ンバーがその心理状態に配慮し、お互いが参加しやすいように工夫しあいながら進めていくという方法が可能である。また逆に、T1aが他のメンバーの悩みや苦悩を知っていたとしたら、チーム学習を苦手とするのは自分だけではないという事実によって、自分の自我を客観視できたかもしれない。

対策1：T2チームの事例 2004年度後期
2003年度前期のT1チームの事例を受けて改善策を取り入れた。

表3 T2チームの構成

	所属学科	回生	性別	役割
T2a	社会福祉	2	男性	司会
T2b	佛教	2	男性	技術
T2c	史学	3	男性	T1aを抑える係
T2d	日本語文学	3	女性	記録整理
T2e	社会	3	女性	計画管理

対応策：

- ・名前覚えゲームを取り入れた
- ・対極の性質をもった学生を組み合わせた

効果：

- ・お互いをよく知ることができた
- ・特徴に沿って役割が決められた
- ・生産的な衝突と共感が見られた

・名前を覚える工夫

名前を覚えることは、とてもシンプルだが重要である。既に述べたように、全体的にお互いのことに無関心でチームに適応できなかったメンバーがいたチーム（例えばT1チーム）は、各人が全員の名前を記憶していなかった。そのことから、この年度では名前覚えゲームを実施した。

名前覚えゲームは、最初の人の名前を言えば、2番目の人は1番目の人の名前を言ってから自分の名前を言う。最後まで言えたら座席を変えて同様に名前を言っていく、といったような繰り返して全員の名前を覚えていくゲームである。

このゲームは前の人が出たことを復唱しなければならぬので、名前が刷り込まれる。ゲ

ームの後から、チーム学習が終わるまで、お互いを愛称で呼び通し、距離を縮めていた。

・特徴を踏まえた役割配分

表4 T2チームの役割配分

T2a	あ、ごめんな、おおきに。ありがと。司会 ちょっとやらしてもらおうか。ほな。
T2d	じゃ、これ書いて(出欠管理カードを出す)
T2a	そやな。それ大事やな。さすが書記。もう、 決まったるやん。はい、技術。パソコン使 える。やなー。(T2bを見る)え？使えるや んなー。
T2b	はい。
T2a	(T2bをみる) ほな技術でいこうがー。記 録整理。
T2b	T2aさん
T2a	彼女はもう、特技どしているからな。特技 としているからな、そら、もう間違いない。
T2c	(T2eをさして) 計画管理で、オレ、T2aを 抑える係。
T2e	OK。

役割を配分する際は、見た目やその場の行動、また自己紹介の情報からメンバーの特技や特徴をつかんで、それらを踏まえるようにしている。例えば、T2aのプロフィールには、自分が暴走するかもしれないことを予め宣言されていたことから、冷静であるT2cがヒートアップしたT2aを抑える役割に就こうと立候補している。

・対極的な組み合わせによる生産的な衝突

表5 T2チームの衝突

T2c	T1aな一、やっぱ、T1aの意見は一、あた っているところもあると思うねん。それが みんな、納得できるとは限らへんわけよ。 「オレこう思うけど」「オレこう思うねん」や ん。絶対。「オレはこう思う」から動かへん やん。(中略)
T2a	また悪い癖がでてしまった。ごめん・・・ (中略)
T2c	(中略)…この辺、うまいことやって行こ！ いや、もう一回改めて。うまいことやって いこ！皆、力合わせてよ。(笑)

鈴木(2002)は、人間のコミュニケーションは価値の置き方によって4つのタイプに整理できると述べている(図1)。鈴木は4つのスタイルを調べる簡易テストを公開しており、株式会社コーチ・エィの許可を得て講義中に使用し、その結果をチーム配分の参考データとした。

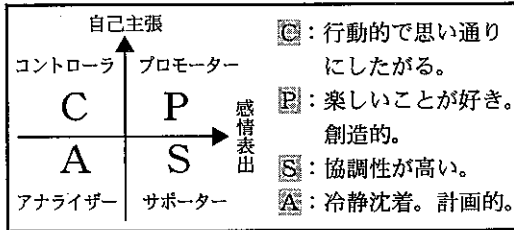


図1 4つのコミュニケーションスタイル

表6 T2チームのコミュニケーションタイプ

T2a	T2b	T2c	T2d	T2e
Pタイプ	Aタイプ	Aタイプ	Sタイプ	Sタイプ

T2aとT2cのコミュニケーションスタイルは全く対極にある(表6)。また、1週目に記入した「私のプロフィール」のT2aの記述量は多く、T2cはほとんど記述していない。T2aはチーム学習への意欲も自信も高く、2週目の初対面でもテンションが高かったのに対し、T2cは自身を人見知りで真面目だと表明し、控えめであった。このように両名は対極的な特徴を持ち合わせていたため、両名の衝突は目に見えており、T2aかT2cがチームに不適応を起こす可能性は充分にあった。意欲の面から考えれば、T2cのほうがよりその可能性は高かった。

学習が進むと、予想通り学習の進め方や内容の視点で衝突することが度々見られた。しかし、この衝突をT2bやT2dやT2eが緩和しており、議論における役割分担もはっきり決まっていたので、生産的な議論が展開されていた。また、この議論を通して、自分たちの考え方だけでなく、参加態度をも改善させていった。

・安心して衝突するための共感

表7 共感によって実現した衝突(T2)

T2d: 3人(正しくは4人)で話し合ってたんやんか、さっき。
T2b: それで、集団行動化に対する同じ価値観、

の、矯正を防ごうって(中略)同一価値観になることを防ぐためには?っていうことやん。

T2a: そういうことや。

T2c: 防ぐためには?やから、それ以外のことは省いていこうっていう、話し合いなわけ。

T2a: ... どういうことを省かしたんですか?

T2c: (笑)まだ省いてへん。T1aの意見欲しいやん。それらも。

衝突を起こすと、議論に多くの時間を要する。それなのになぜT2cとT2aが衝突できたかという、T2cがT2bやT2dやT2eと相互に考え方を確認しており、自分が抱いていた疑問や考えを共有することで自信をつけたからであった。

弁が立ち、やや感情的なT2aのようなタイプに対しては、一対一で向き合うと説得することが困難であるため、衝突することを避けようとする可能性があるが、2人以上であればサポート役の存在によって勇気付けられ、「おれら」の考えを主張することができる。すなわち、T2bやT2dやT2eの共感があつたためにT2cは安心してT2aと衝突できたのである。

事例2: 無計画に役割や活動が配分された場合 (T3チームの事例) 2006年前期

表8 T3チームの構成

	所属学科	回生	性別	役割
T3a	社会福祉	2	男	記録
T3b	人文	3	男	技術
T3c	公共政策	2	女	その他
T3d	仏教	4	女	その他
T3e	現代社会	3	男	計画管理など
T3f	人文	3	男	司会
T3g	英米	3	女	その他

T3チームのT3eは事例1のT1aのように欠席を続けたわけではないが、学習が進む中で明らかにチームと距離をとるようになっていった。

彼は、もともとチーム学習を得意としていた。それなのに、なぜメンバーと距離をとらなければならなかったのか。講義中の観察メモを整理し、そこからどのような部分で機能しなくなったのかを探ることにした。

表9 T3チームの13週間の状態

2週目
チーム初対面。T3eが仕切りながら、アイスブレーキングゲームをしたり、役割を決めたりする。 T3eが提案した役割の決め方はジャンケン。
3週目
隣のチームと組んでショートディベートをするが、課題の流れを説明した資料に誰も目を通さない。ディベートのグループは女性と男性で分かれる。課題の内容がしっかり理解できないため、隣のチームの掛け声のもと進めていった。ディベートのための打ち合わせはT3eが中心となって進める。
4週目
講義が始まって20分ほどしてからT3gが登場。T3gが課題リード用資料に目を通し、5分後声を出して暗唱し、メンバーが動き出す。T3gはT3eの隣に座っていた。学習状態の報告役を選出するときに、ジャンケンでT3eが請け負うことと決まる。
5週目
15分指導者が説明した後、資料を読むこともなく活動する。ブレンストーミングをする。各々が黙々と付箋紙に記入する。T3gはT3eの隣に座っていた。模造紙を囲んで全員の距離が縮まる。講義が始まって40分後によく盛り上がってくる。T3eとT3fとで1つの意見をめぐって軽く衝突する。
6週目 (1回目の発表)
発表内容はそれぞれの構想を1つずつ出し合って合体させたい。他のチームにリードしてもらいながら、進めた。説明役と質疑への応答役はT3fしかできないが、T3fが30分遅刻したため、一瞬メンバーはかなり焦る。T3eはT3gにどうするのか詰め寄られるが答えられない。T3aとT3gはT3fの名前を覚えていないらしい。呼び方が「あの司会の人」「あの彼」であった。
7週目
発表後の反省と修正。T3c以外は10分以上遅刻してきたので、その間T3cが一人ぼっちで他のメンバーを待つ。20分遅刻したT3eは他のメンバーとはやや離れた位置に座り、ほとんど沈黙したままひたすらメモをとる。T3gがT3eにきちんと学習の報告をまとめて掲示板に挙げるように求める。T3fはT3eがきちんとメモを取っていることをねぎらってフォローする。

8週目
ショートレポートを回し読みする。T3fはT3eと女性陣との間に座り、T3eはほとんどT3fとしか話さない。T3fと話していない間は下を向いてメモをとっている。T3fは女性陣とよく話している。TAがT3eに下口ツブアウドしたT3aやT3bの役割を誰かが担うように薦めるが、誰も担当しようとはしない。結局、T3eが全部背負うことになる。
9週目
課題図書の詳細を確認する。この日、観察者(TA)は出張のため記録とれず。
10週目
2回目のショートレポートを回し読みした後、チーム発表のための話し合いを進める。始めはT3eはやはり離れて座っていたが、徐々に体を乗り出しながらメモをとるようになり、1時間後T3fの隣に移動し、女性陣との距離を縮める。距離は縮まったが、顔は常に下を向いており、ひたすらメモを取っている。
11週目
女性陣と男性陣で分かれて発表の準備を進める。この日は女性陣しか出席しなかった。男性陣は授業に出席せず、どこかで打ち合わせをしていたのかもしれない。T3eは男性二人が欠席するということを示し板に書き込んでいた。また、T3eが掲示板で各々の役割を見直してみようかと提案するが、反応があったかどうかは定かではない。女性陣同士では着席位置も密着度が高く、課題を進める中でよく確認し合っていた。次回の準備のために講義時間外に女性陣だけで集合していた。
12週目 (2回目の発表)
女性陣が発表担当だったが、その中にT3fが参加提出のしている。レポート提出の担当であったという理由から、T3eだけが聴衆者側の席に座っている。発表に対してあまり質問も無いまま10分程度で終える。他のチームの発表にも質問しない。
13週目(最終回)
最終回。この日は、現時点で出来上がっている最終レポートを不備のないように確認し合うための最後のチーム作業が課せられていたが、レポートを持参してきたのはT3eのみであった。今日のT3eは資料がきちんと読んでいるので、いつもより発言が多い。T3fはレポートを提出する際にうまくいかないようで、そのことをT3eに相談する。

1週間後（レポート提出日）

最終レポートの提出。T3fが何故か未提出。提出方法に困っていたのではないだろうか。T3eは提出締め切り時間を間違えて遅れて提出した。T3gは提出時にトラブルにあったが、トラブルにあった際の注意事項をよく理解できていなかったため、遅れて提出した。

・T3eの着席位置と参加態度

T3eは学生同士でベンチャー会社を経営していることから、チームで協力して活動することには自信があり、1週目はチームメンバーを引っ張っていた。ところが、T3eは7週目からメンバーと離れた位置に座ってひたすらメモを取り、ほとんど発言しなくなった。異変のきっかけは、6週目の発表の際に司会者（T3f）が遅刻したため、発表ができない状態になり、T3eが女性陣から「どうするんですか」と詰め寄られてしまって硬直したシーンにあると考えられる。「どうするんですか」という他人事のような質問から、解決策の考案をT3eに全面的に依存していることがわかる。また、7週目の初めに、「その他」の役割である女性陣が、既にこのとき2つの役割を兼任していたT3eに対して、役割に課せられた仕事をしっかりやるように指摘している。このようなやりとりから、T3eと女性陣との信頼関係が崩れていったのではないかと考えられる。

・役割配分の偏り

このチームの役割は、ジャンケンで決められていった(2週目、4週目)。指導者がチームを配分する際は、1週目に提出されたアンケートによって特徴を調べ、それぞれが希望する役割が偏ることがないようにバランスよく配分されているのであるが、それらのデータを無視して決めている。しかも、女性は3人とも「その他」という曖昧な役割を担当することを望み、核となる役割の責任の重さから逃れた。途中でドロップアウトした2人の役割を「その他」の女性3人が担おうとすることはなく、すべてT3eが担うことになってしまった(8週目)。T3eは、負担の偏りに気づいていながらも女性陣に任せようとはしなかった。

スポーツもチームで成り立っているが、スポーツの世界では責任をポジションという形で担い、それを果たさなければチームに所属している理由を説明できないので除名されるのである。ところが、T3ではチームに課せられた責任の大部分を、一部のメンバーが担いながら進めていた。しかも、そのことについて誰も言及しなかった。メンバー各人がなぜチームに自分がいるのかを説明できないに等しい状態であり、また、他の人のことも同様に説明できない状態では、言及したところで、個人的な我慢や、相手の人格の軽視と捉えられる可能性が高い。

かくして、T3チームではT3eの態度が消極化しただけでなく、全体的に最終レポートの提出でつまづく結果となった。

対策2：T4チームの事例 2006年度前期

T3チームのように問題がなんとなく分かっているながらも、T2チームのような衝突ができないチームが多数あることを踏まえ、問題を視覚化する方法で対応しやすくし、チームを活性化させることに成功した。

表10 T4チームの構成

	所属学科	回生	性別	役割
T4a	日本語文学	4	女性	司会
T4b	社会福祉	3	女性	司会
T4c	現代社会	2	男性	技術
T4d	現代社会	2	男性	計画管理
T4e	現代社会	2	男性	記録整理
T4f	現代社会	2	女性	計画管理

対応策：

- ・付箋紙を使って状態や考えを視覚化した
- ・チームメンバーの実践力をリスト化して相互評価できるようにした

効果：

- ・一面的なメンバーの捉え方に気づいた
- ・メンバーの状態をよく知ることによって支援する部分を明らかにし、チームに活力を与えた
- ・一人だけで負担を背負わず分担を徹底した

・問題の確認と視覚化

T4bはT4aが教育実習に行っている間に、司会係を務めた。7週目に、彼女は観察者に機能

しないチームの現状に対する不満を打ち明けた。とりわけT4cとT4dが非協力的であると訴えたが、T4cが学習支援システムを全く使っていないなかったり、チームが真面目に活動する時ほどT4cのテンションが下がっているが、それ以外の時間は元気であることから、「非協力的」なのではなく「できない、あるいはついていけない」ことが考えられるのではないかと助言した。次週、T4bは彼らに対して、つまずいている可能性の考えられる点をピックアップし、それぞれについての理解状況を付箋紙に挙げていくなどして問題を可視化した。その結果、彼らのモチベーションを挙げることに成功している。彼女も、事例1や事例2のT1aやT3eと同様に、授業に取り組む前は「グループ」活動を得意としていたが、「チーム」で取り組むことで自分の弱点を明確にさせることができた。

・一人で背負わない

T4bがチームを活性化させることができたのは、一人で全てを背負わないという道を選んだからであった。無理をして全部背負うと、「なぜ自分だけが」という不平等感が蔓延し、チームの雰囲気悪化する。T4bは、T4fの協力を得てT4cやT4dにできることを探し、前より明るく語りかけるように工夫するようになった。また着席位置にも配慮し、T4bがT4cを、T4fがT4dの傍に座ってサポートするようになった。

表11 T4dのレポートの感想の抜粋1

始めは、とりあえずできる人でやっておこうと思
ったのですが、それが2人とかになるとかなりの
負担で、グループで発表になると、説明もできず
立っているだけという人をだしてしまったり、連
絡がつかないまま発表の日になって「人としてや
ってもらいにも礼儀がなっていないだろう」と言っ
たように感情的な言葉を出してしまい、グルー
プ内の雰囲気を悪くしてしまうことになっていま
した。

これに対し、T3eは他のメンバーに協力を求め、負担を分割しようとはしなかった。他人と責任を分かち合うということは、相手を信頼で

きなれば不可能である。つまり、T3eは他のメンバーを最後まで信頼することができなかったが、T4bはT4cやT4dを「やらない人」ではなく「支援が必要な人」と見なすことによって、彼らを再び信頼しようと努力したことが窺える。

・自分の行動を見直す指針

表12 T4bのレポートの感想の抜粋2

チーム学習の実践力という項目で、「人間関係の
トラブルを軽視せず解決する方法を提案すること
ができたか」「他人任せにせず、自ら環境を変え
ることができたか」「自分の本音を適切[切]な言
葉を選んでメンバーに伝えることができたか」
「自分をコントロールして冷静に振舞えたか」と
いった質問のおかげでした。(中略)
「環境を自分で変えたら良い方向に進んでいくん
だな」とか「自分の事情を押しとおす前に、フイ
ロ-を考えられる人になれたらもっと周りも気持
ちよく話をきいてくれるんだな」といった、自分
の目指す行動指針みたいなものがそこにあったの
で常に、今の自分と向き合っで行動を考えること
ができました。

T4bがT4cやT4dについてやる気がないと捉えて苛立っていた中で、視点を変えて雰囲気をよくすることに成功したのは、彼女自身の考え方や行動を見直すものがあったからである。

このとき、講義中に示していたのは以下の項目である。

表13 チーム学習実践力の評価項目(2006前期)

「ありがとう」と「ごめんなさい」と挨拶は自分から言うことができる
積極的に仲間(欠席者を含む)をサポートし、感謝されるようになる
チームの成果が未来の子どもたちのものになると常に意識している
他人任せにせず自分から環境を変化させることができる
人間関係のトラブルを軽視せず解決する方法を提案することができる
自分の本音を適切な言葉を選んでメンバーに伝えることができる
効率よく的を射た情報を収集することができる

自分の事情を押し通す前に、フォローの方法を考えて実行することができる
何の苦痛もなくメンバーとコミュニケーションをとることができる
メンバーの発言を促すことができる
得意な()を活かしてチームに貢献できる
問題点を見出してメンバー全員に伝えることができる
自分をコントロールして冷静に振舞える

以上の13項目から、自分が習得したいと思うものを5つ選択して4段階で3回自己評価する(4が最高値)。最終回は、別のメンバーから評価を受け、自己評価の妥当性を見直し、修正した合計値を成績の一部にしている(最高20点)。

このような評価項目は、チームで活動する際の行動指標となるように設定されたが、常時確認して項目を意識する学生は少ない。しかし、チームの機能不全に向き合うとき、他人の欠点ばかりに偏った視点を持っている自分に気づく様子が見られた。

6. 結論

協働開発には、多様性への理解が不可欠である。柔軟性のある自我は多様性へ対応するための判断技術である。個性は社会的に期待された機能を果たす役割を担う際に活かされる固有の職能的技術である。自我は同じく自我を持つ人間との関わりによってしか発展させることができない。また、そのときに自分と相手の置かれた立場や特徴、すなわち個性が明確でなければ建設的に関わりあうことができない。

判断技術としての自我と職能的技術としての個性とを混同すると、個々が職能的技術を果たさなければならない役割について相互に批判し合うことを人格否定と同等であると捉えてしまう。このことが、質の高い学習成果を生み出すために他の学生と真剣に関わろうとする意欲を妨害している。

本稿では、生産的な衝突を回避することによって、あるいは機能不全の元凶を可視化しなかったことによって、協調自律的な組織における不適応が生じることを、いくつかの事例を通して明らかにした。

不適応に関する2つの事例に共通すること

T1チームの事例とT3チームの事例には、共通する点がいくつか見られる。

- 1) 全員分の名前が覚えられていなかった。
- 2) 「その他」や「お助け役」など、貢献内容が不明確な役割の者が複数いた。
- 3) 一部のものに負担が偏っていた。
- 4) 自分についても他のメンバーについても理解不足であったために、チームにとって非常に有益となっていたであろう個々の意見が明確にされなかった。
- 5) T1aもT3eも最初の段階は「グループ」学習に自信があったが、それは同好の志に近い者同士に限定されたコミュニティにおける経験と自信であった。今回の「チーム」での取り組みを通して多様性に対応できない自分を知り、自信を喪失し、チームから距離をとった。
- 6) 以上の結果として、個々の不適応の問題に収まらず、メンバーがバラバラになり、全体の学習成果を阻害している。

以上の共通点のうち、2)と3)については、島津(2003)の研究結果でも職場の不適応の原因として指摘している。島津は、責任感の強い者への処理能力を超える付加や、役割の不明瞭さにおいて十分に能力が発揮されなかったり、能力不足を感じたりする場面で不適応が起こりやすいということを明らかにしている。

また、この授業の設計に以上のような機能不全が起こり得る隙があったことも事実である。以上の事例から整理された課題を踏まえて、その解決を図るための試みをいくつか行い、その説明を以下にまとめる。これらは多人数講義で指導者に頼らず学習者自身が解決できることを前提として追求した方法である。

多人数講義における自律性への支援策

多人数講義の協調自律学習で不適応を起こさないための対応策としては、学習者に内的に生じている自我の葛藤を明示化するようなしくみを、教材面とチームの構成面から整理することが求められる。多様な自我がチーム内で明確になると、チーム内の多様性に対応できる方法を考えることができる。

教材

メンバーの特徴の共有 (名前覚えゲーム)
 問題の明示化 (付箋紙)
 視点の転換の支援 (評価項目)

チームの構成方法

衝突と緩和を招く多様な者との組み合わせ
 (コミュニケーションスタイル、意欲、目標)

教材面では、ゲームを介してメンバーの特徴を十分に捉えること、付箋紙などを用いて多様なメンバーが抱く問題を可視化すること、評価項目を整備して常に自らのチームに対する一面的な捉え方を確認し、視点の転換を助けることが、不適應を防ぐために有効である。

チームの構成面では、学生一人ひとりのコミュニケーションスタイルや意欲や目標などが異なる者同士で組み合わせることによって、チーム内に生産的な衝突を起こし、それを緩和して調整するようなチームの構成が有効である。

7. 今後の課題

チームを活性化させるためには、チームを動かすシステム上の欠陥を明らかにする必要がある。今回の事例では不適應という形で何らかの欠陥があること、あるいはその危険性があることが明らかであり、解決策を考えようと意識することが可能であったが、ゆるゆると潜伏したまま最後を迎える場合は、結局多様性へ対応する柔軟性を習得するきっかけを失うことになるのである。緩やかな危険性を認知するためにはどのような方法が考えられるかを引き続き考えていくことが今後の課題である。

参考・引用文献

[1]厚生労働省職業安定局(2002)「新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移」
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/07>

/h0731-3b.html(2006年11月アクセス)
 [2]読売新聞(2005/4/25)トップとの意識のずれ 離職率押し上げる若手社員400人調査結果
http://job.yomiuri.co.jp/news/jo_ne_05042502.cfm(2006年11月アクセス)
 [3]独立行政法人労働政策研究・研修機構, 「Business Labor Trend」, 就業選択に悩む若者へのメッセージ, 2005年11月号, pp.19-21
 [4]ミード, ジョージ・ハーバート(1990)(小川英司・近藤敏夫訳) 個人と社会的自我, いなほ書房
 [5]島津明人(2003) 職場不適應と心理的ストレス, 風間書房
 [6]岡田敬司(1987) 自我の教育学のために, 風間書房
 [7]ブルーマー, ハーバート(1991)(後藤将之訳) シンボリック相互作用論, 勁草書房
 [8]亀井美弥子(2006), 職場参加におけるアイデンティティ変容と学びの組織化の関係: 新人の視点から見た学びの手がかりをめぐって, 発達心理学研究, 2006, 第17巻, 第1号, 14-17
 [9]鈴木義幸(2002) コーチングから生まれた熱いビジネスチームをつくる4つのタイプ, ディスカヴァー・トゥエンティワン
 [10]セング, ピーター(2003)(柴田昌治・スコラコンサルタント監訳 牧野元三訳) 学習する組織「5つの能力」, 日本経済新聞社