

組織における問題解決を主題とする授業実践における 受講者レポート分析

Analysis of Learners' Reports in an Educational Practice on the Subject of Problem Solving

仲林 清^{1,2}

Kiyoshi Nakabayashi

¹千葉工業大学

Chiba Institute of Technology

²熊本大学

Kumamoto University

e-Mail: knaka@net.it-chiba.ac.jp

あらまし 大学学部3年生を対象として、組織における問題解決、それに向けた組織メンバーの動機付けや継続的な学習の重要性を理解することを狙いとした授業を実践した。実際の組織マネジメントの模様を扱ったドキュメンタリービデオと、学習者相互の意見共有を目的としたオンラインレポートを活用した授業設計を行った。授業は、学習者のアルバイトやサークルにおける問題解決経験を既有知識として活用することを狙いとした設計になっている。レポートを、アルバイトやサークルなどにおける経験と授業の内容の結び付きの観点から分析した。これにより、学習主題に関する内省が促進されたこと、学習者の理解内容が本人の経験に大きく依存していること、が示唆された。

キーワード 問題解決、動機付け、組織における学習、既有知識の活用、自他の意見の比較、経験学習

1. はじめに

近年、問題解決力、リーダーシップ、自ら学ぶ力などのジェネリックスキルが大学生に求められている。我々はこれらのジェネリックスキルを座学によって深化させることをねらいとした授業実践を行っている^①。この実践では、学習者が過去にアルバイト経験などを通じて暗黙的に有していると思われる知識を、ドキュメンタリービデオの視聴やオンラインレポートの他者の意見と対比させる。これによって、コルブの経験学習モデル^②の、省察・概念化の段階の促進を目的とする。本稿では、学習者のレポートを、経験に関する記述と理解状況の関係の観点から分析した結果を示す^③。

2. 学習主題

本実践の学習主題では、単なる問題解決手法の解説でなく、問題解決におけるメンバーの関わり方、リーダーシップや動機付けの役割、それらを通じた人間の経験や学習、などを扱う。本稿では特にリーダーシップの役割が分析の対象となるので、これについて説明する。他の詳細については先行研究^④を参照されたい。

組織における問題解決がうまく機能するためには、メンバーが自由に情報を発信し、問題解決に関与するという価値観をリーダーが醸成してメンバーの動機付

けを行うことが重要である。また、議論を繰り返しても、方向性が定まらなければ、組織は自壊してしまう。従って、組織の方向性を定めることも、リーダーの重要な役割である。メンバーの動機付けに関するものを学習主題1、組織の方向付けを学習主題2とする。

3. 授業設計

上記の学習主題の深い理解を促すため、リゾート施設の経営再建を扱ったドキュメンタリービデオを視聴させ、これについてのレポートを課す。これによって、主題に関する真正な状況・文脈を提示し、他者の考えを知る機会を設ける。また、学習主題に関わる経験を引き出すため、レポート課題では自身の経験と結びつけた記述を求める。ビデオ視聴とレポート提出は2回繰り返し、ビデオの視聴前に他者レポートを紹介して、多様な視点からの学習主題への理解を促す^⑤。

4. レポート分析

今回、2014年に実施した授業実践を分析の対象とした。学習者は理工系の大学の3年生である。2回のレポートを提出し、さらにアンケートに回答した者は67名である。1回目のレポートでは、ビデオの主人公が組織における問題解決のためにどのような行動をとっているかについて、自分のアルバイトなどの経験とで

きただけ結びつけて 300 字程度のレポートを記述させた。このレポートで、実際に経験に言及したものは 39 名、そのうちビデオの内容と類似の肯定的な経験（例：「上司が部下の提案を聞くことでモチベーションを高めている」）は 28 名、否定的な経験（例：「リーダーが指示だけ出したためメンバーがついてこない」）は 11 名であった。今回は、否定的な経験に言及した 3 名の学習者のレポートを分析した。

表 1 に 3 名の学習者の 1 回目のレポートを示す。学習者 A はメンバーの立場、B と C はリーダーの立場である。A と B の記述が学習主題 1 の範囲に留まっているのに対し、C は学習主題 2 のコンセプト提示に明確に言及している。

2 回目のレポートでは、学習者 A は自身の経験をもとにロジカルシンキングなどに言及したが、内容は議論の失敗例として、「上級生が下級生を頭ごなしに否定する」といった学習主題 1 と関連した事例を記述している。他の学習主題については「自分はできている」という記述が目立った。

学習者 B は、レポートの前半では、「話し合うことで問題をみんなに深く認識させる」、「星野さんの会社ではリーダーシップを社員一人一人が持っている」、後半では、星野氏の失敗からの経験的な学びや、「任せるが責任は取ることが不可欠」といった記述を行っている。これは、1 回目のレポートの自身の否定的な経験との対比と考えることができる。

学習者 C は、自身が行っている「メンバーを活かすこと」と、自身ができていないという「コンセプト提示」の 2 つの観点で 2 回目のレポートを展開している。前半で、この 2 つが不可欠であるとしたうえで星野氏の行動を記述し、「共感を得ることで方針の決定に意味を持たせ、(略) コンセプトに沿って積極的に活動できるようにする」といった記述を行っている。星野氏の学習・成長、仮説思考についても、この二つの観点と関連付けてレポートを記述している。

5. 考察と課題

前節の分析から、学習者の経験が学習内容に大きく影響していることが読み取れる。特に、2 回目のレポートの内容から、リーダーとしての失敗経験を持つ学習者は、自身の行動とビデオの内容を対比して、自身

の失敗原因や欠けていたものを振り返り、次の行動につながると思われる教訓を引き出ししている。このように、本授業実践が学習者の経験の省察・概念化を促進していることが示唆された。今後、よりサンプル数を増やした分析を行い、学習者の経験と実践の効果の関係を検証していく。

参考文献

- (1) 仲林 清：“組織における問題解決を主題とする ビデオとオンラインレポートを活用した授業実践”，教育システム情報学会誌，Vol.32, No.2, pp.171-185(2015)
- (2) Kolb, D. A.: *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*, Prentice Hall(1983)
- (3) 仲林清：“組織における問題解決を主題とするビデオとオンラインレポートを活用した授業の受講者レポート分析”，教育システム情報学会研究報告，30(1), 73-76 (2015)

表 1 1 回目レポート例（下線筆者）

学習者 A：メンバー，現在，動機付け
今回ビデオを見て気づいた事は、結局企業を動かす大部分を作っているのは社長ではなく社員だと言う事だ。実際、今回のビデオでは主人公が経営で上手くいってない時は、社員の言う事をないがしろにしていたためだと感じた。これは自分のバイト先でもそうだが、バイトの言う事に耳を傾けない店長はコミュニケーションもとらず、結果的に店の売上を落としている場合が多かった。(略)
学習者 B：リーダー，過去，動機付け
(略) 主人公が問題解決のためにとっていた行動は、すべての決定権をリーダーや社長ではなく、社員やメンバーに与えるというものでした。自分たちで決めることによりその決定に対して自然と向き合い、責任感や充実感が生まれていました。私は中学生の時、所属していた部活の部長をしていましたが、このような手法で部員の練習メニューを決めたことはありませんでした。ビデオで見たようにもっと部員を積極的に活用していればもっと強いチームになっていたかもしれません。なにより、「残った社員が財産」という意識と似たようなものが当時の私にはなかったと思います。
学習者 C：リーダー，現在，動機付けとコンセプト
主体を社長ではなく社員にする。これを徹底していると感じました。(略) 社長は解決法を提示するわけではなく、指針を提示し社員の共感を誘うだけで、解決法は社員自発的に考えていました。自分は現在リーダーとして活動しています。星野社長と同じように、トップダウン式ではなく、メンバーを生かすことを目標としていますが、なかなか上手くいきません。それは、自分達は何を目指しているのか、つまり「コンセプト」を作りあげられていないことが原因ではないかと思いました。