

人材開発論の講義におけるアクティブ・ラーニングの 実践に関する一考察

— 受講生の「経験」と「省察」の効果を中心にして —

加藤 雄 士 (経営戦略研究科)

要 旨

本稿では、会計大学院における人材開発論の講義におけるアクティブ・ラーニングの実践、特に「経験」と「省察」の効果について、受講生のレポートを中心に考察し、論述している。

まず、本講義の科目概要、受講生の受講動機、講義の進め方、「省察」の方法などについて説明した後で、講義で実施した3つの演習(「経験」と2つの講義法(省察)の工夫を取り上げ、それらの効果を受講生が書いたレポートから考察している。また、受講生の受講動機にこの講義がどの程度こたえることができたのかを授業評価アンケートと受講生のレポート(省察)から考察している。省察により受講生自身がこの講義での経験をより意識化する様子が認識され、省察には、受講生の意味形成を促進する機能があるという示唆が得られた。

1. はじめに

本研究ノートでは、会計大学院における人材開発論の講義におけるアクティブ・ラーニングの実践について考察する。特に「経験」と「省察」の効果について考察する。

まず、本講義の科目概要、受講生の受講動機、講義の進め方、省察の方法などを説明する。続いて、アクティブ・ラーニングの重要な2要素である「経験」とその「省察」の効果について、受講生のレポートを引用して紹介する。最後に、この講義がその到達目標や受講生のニーズ(受講動機)にこたえられたのか、省察の効果はどうだったのかといった点について、授業評価アンケートと受講生のレポートの文章から考察する。

2. アクティブ・ラーニングと「省察」の意義

アクティブ・ラーニング(active learning)について、日本中央教育審議会の答申¹の用語集では、次のように定義と説明がなされている。

「教員による一方的な講義形式の教育とは異なり、学修者の能動的な学修への参加を取り入れた教授・学習法の総称。学修者が能動的に学修することによって、認知的、論理的、社会的能力、教養、知識、経験を含めた汎用的能力の育成を図る。発見学習、問題解決学習、体験学習、調査学習等が含まれるが、教室内でのグループ・ディスカッション、ディベート、グループ・ワーク等も有効なアクティブ・ラーニングの方法である。」

今回の人材開発論の講義での取り組みは、この定義にもある「学修者の能動的な学修への参加

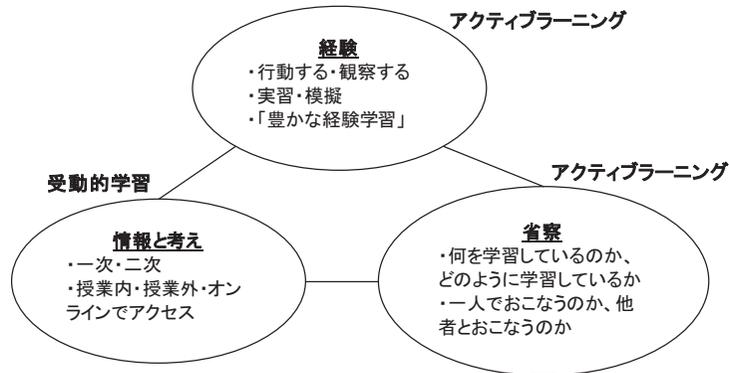


図1 フィンクのアクティブ・ラーニングのホリスティックな見方²

を取り入れた教授・学習法」で行われ、発見学習、問題解決学習、体験学習などを含んだものであった。

また、フィンク (Fink, 2003) は、「アクティブ・ラーニングのホリスティックな見方」として、「経験 (experiences)」、「省察 (reflecting)」、「情報と考え」の3つの活動の関連を整理し、それぞれが具体的に指すものや課題を図1のようにまとめている。

また、「省察」の意義について、フィンクは次のように説明している (下線部は筆者 (加藤) が引いている)。

「人間は、意味形成存在 (meaning-making beings) です。私たちは、経験と私たちが出会う情報や諸々の考えに基づいて、意味を形成します。しかしながら、これは、潜在的問題が現れるところです。」「この最初の意味は、無意識あるいは潜在意識レベルに埋め込まれたままでしょう。」「その意味は制限され、歪められ、あるいは破壊すらされるでしょう。人間として、私たちは自らの考えや経験の意味を変容する能力を有します。しかし、それは、私たちが最初の意味を意識レベルまで引き上げたり、私たちが、これらの考えあるいは経験にもたせたいと思う新しい意味が何かを省察するときだけです。そうした場合だけ、私たちは、単に、意味受容存在というよりも意味形成存在となります。教授における1つの目標は、学生を、もっと、意味形成に熟達するよう援助することであり、また、それは、学生たちが、彼らの獲得した経験や新しい考えについて省察するために時間を費やす必要のあることを意味します。」³

今回の「人材開発論」の講義では、アクティブ・ラーニングの「経験」と「省察」に重点をおいて進めたが、本稿でもこの2つを中心に考察していく。

3. 人材開発論の講義におけるアクティブ・ラーニングの実践と「省察」の方法

3.1 本講義の科目概要 (シラバス掲載の授業目的、到達目標、講義方法)

この会計大学院における「人材開発論」は、2015年10月から2016年1月にかけて (4Q制の秋期後半)、全7回の講義 (3時間の講義を7回) で行った。受講生は合計6人⁴ (23歳~29歳の社会人経験のない純学生5人と42才の社会人学生1人) であった。

シラバスに記載された本科目の「授業目的」は以下のとおりである。

「本講義は、人材開発について具体的に学んでいくことを目的とする。本質的な人材開発に焦点を当てて実践的、具体的に人材開発を学んでいくことを目的とする。ニューコードNLP⁵の技法を中心にして実施し、特に今回は、自己イメージを上げて人材開発する方法、コミュニケーションの質を高めて人材開発する方法、相手の変化を支援する方法を中心に学んでいく。」

シラバスに記載された「到達目標」は以下のとおりである。

「様々な場面での人材開発について、具体的な手法を体験を通じて体得していく。実際に現場で使えるように体得する。」

シラバスに記載された「講義方法」については以下のとおりである。

「講義式に加えて、ワークショップ形式で進行する。受講学生は常に積極的な参加が求められる。例えば、講義の中の積極的な参加、講義と講義の間のLUNAを活用したシェア（意見交換）など常に参加姿勢が問われる。」

テキストは2冊⁶を使い、主に自宅で読むように働きかけた⁷。

3.2 受講学生の受講動機

本学の会計大学院の学生は、直近3年間のデータでは、20歳台が63%、30歳台が17%、40歳台が15%、50歳台以上が5%（純学生が約57.5%、社会人学生が約42.5%）という構成である。純学生は公認会計士試験や税理士試験の受験学習、あるいは論文執筆や就職活動しながら大学院の講義を受けており、相応のストレスを抱えているものと考えられる。また、社会人学生も社会での課題（仕事での課題に加え、人間関係などの課題も含む）を解決したいという希望を持って通学しているものと考えられる。したがって、学生たちには、会計などの知識や技術を習得したいというニーズ以外に、学生生活、社会生活での様々な課題を解決したいというニーズがあるものと考えられる。そのことは受講生たちがレポートに書いた受講動機をみてもうかがえる（以下の文章中、氏名はイニシャル表示とし、下線は筆者が引いた）。

「自習室で試験勉強をしている時、モチベーションが上がらず勉強のやる気が出ないことがよくありました。」(A)

「本講義を受講する前までは自分自身へのネガティブイメージが強く自分自身に自信が持てないことが多くありました。自分の中に負のイメージが蓄積してどんどん悪い循環に陥りそうになりました。」(A)

「コミュニケーション能力の向上、自己のセルフコントロールの方法、モチベーションを維持する方法を身につけられると考え受講しようと思いました。」(A)

「現在、就職活動についても勉強についてもいきづまりを感じ、しんどくなる時が多い。」(D)

「論文執筆や資格試験の勉強をおこなっていて最近いきづまっていた。」(E)

「この講義を受けた目的は、人とのコミュニケーションを円滑に、なおかつ良好に行えるようになることであった。」(E)

「特に管理職世代の方とのコミュニケーションに課題があった。」(B)

「自分への一貫性を失い、自分が何をしたいのかが分からなくなっていた。」(B)

「組織内において日常的に行われる会議や、プレゼンテーションの場面などで苦痛を感じるようになっていた。」(B)

以上4人の受講動機を取り上げたが、これらをまとめると、(1) 勉強や仕事でのモチベーション・アップ、(2) 論文執筆、受験、就職活動などにおける精神的なストレス軽減、(3) コミュニケーションやプレゼンテーションの能力アップの3つの課題に集約できる。これらは、多くの学生に共通の課題と考えられ、その課題解決効果が見込まれる本科目の考察は意義があるものとする。

3.3 本講義の講義方法と「省察」の方法

本講義は、主に、経験(演習)、省察を中心に進行した。知識講義については最大限自宅学習をしてもらうように受講生を刺激した。省察は(1)講義の中では受講生の感想・気づきなどを聞くこと(「シェア」と呼んでいた)で行った。また、(2)毎回の講義後、講師からの質問に対して受講生にLUNA⁸上で回答させた。さらに、(3)講義がすべて終わった後、「レポート」も作成させた。以下では、今回の講義の進め方(方法)がよく伝わる文章を受講生の「レポート」から抜粋する。

「今まで受けてきた講義は、教員が前に立って喋り、生徒はノートをとったり、教科書にラインマーカーを引いたり、メモするだけのものが多かったです。人材開発論では、このような普通の講義とは異なる方法で講義が行われ、他の講義で使用することの多い電卓はもちろん、机やペン等をほとんど使用せず、体を動かし、感じながら講義を受け、自分の身体を使って学んでいくスタイルの講義でした。座って電卓をたたいたり、机に向かってペンを動かすことだけが勉強ではなく、学習には様々な方法が存在し、どのような局面でも学ぶことはできるということに気づかされました。」(C)

「この講義では机を後ろに下げ、前方に椅子で円をつくり、教員を含めた全員の顔が見える位置で学びました。普段とは異なった環境を作り出し、そのような状況でも十分学ぶことができる、ということに少しとまどいを感じました。私の学習に対する概念が変わり、新たな発見でもありました。」(C)

「生徒間の交流が大きい講義である。一般的な講義でも生徒間の交流は生まれるが、それは互いに交流しようと思って行動した末に起こる結果である。それに対して、人材開発論では、生徒間の交流を行わなければならない講義である。本を読み、紙に書き、問題を解き、知識とするといった流れなら1人でも問題はない。だが、人材開発論では誰かがガイド役となり、クライアントを誘導するといった形をとることが多い(自分で自分を誘導し、イメージすることもある)。まずここで交流が生まれる。次に、その結果を皆とシェアリングし、理解を深める。ここでも交流が生まれている。さらに講義後の課題の回答が受講生全員に公開される。他の人の回答が読めるのはもちろん、それに対してコメントもできる。また、生徒間だけの掲示板もあったほど『交流』というものを大切にしている講義だということが感じとれた。」(F)

「良くも悪くもこの講義は特殊なものである。他人との距離、曖昧な言葉で表現された問、明確な答えがない状況、普段意識しない右脳と左脳の切り替えなど、一般的な講義とは違う。こういった特色に、興味、好奇心を感じとれた。」(F)

「一人で学ぶよりも複数人で行うことが重要なのではないかと私は考えている。個人で練習をおこなうよりも受講生の人たち、先生と一緒にいる方が他の人のやり方を観察することができ、演習における自分自身に足りないポイントを発見することができる。受講生を観察していると、回想の仕方にもそれぞれ違いがある。各人が話をするときの癖を見ることは接客業のアルバイトでもなかなかできないものであり、大変面白い経験をすることができた。」(E)

これらの文章からは、講義がアクティブ・ラーニングの手法により行われ、講義の中で省察が重視されていた様子も確認できる。

3.4 講義の場での省察(シェア)

講義では、「省察」のため受講生のシェアを重視した。受講生のレポートから抜粋する。

「授業を受けている時、先生が度々、『今の自分が感じていることは?』という問いかけを全員にしていた。普段自分が今どのような感情かということについて考えることはなかったが、講義後は、様々な場面で自分のことに気付くことができるようになった。」(D)

「他の受講生のシェアを聞き、自分と他の受講生との感じ方の違いを知ることができた。」(D)

「講義の中で自分自身を振り返ることが度々ありました。様々な演習により今まで見ることもなかった自分の姿を見つめ、そこから何が見え、何に気づき、何を感じているかについて考える機会が多く設けられていました。」(D)

「講義の中で、私の考えと他人の考えは違う、私の体験と他人の体験は違うなど、私が今まで普通だと思っていたことが、他人から見てみると異常だと思われることさえあり、驚きました。人はそれぞれ考え方や価値観は異なるので、当たり前といえば当たり前なのかもしれませんが、実際にかけ離れていることを知ると、衝撃的でした。」(C)

このように、講義中に省察を促すシェアを多用したが、それにより、演習での気づきや自分(他人との違い)に関する発見を意識化できたことがうかがえる。

3.5 LUNA での省察 (シェア)

講義の効果を高めるために、講義と講義の間(の1週間)に、講義の気づきを LUNA の掲示板で書かせるとともに、講義で学んだことを日常生活でも実践するように促し、その内容も LUNA 上でシェアするように促した。

「この講義では、シェアを LUNA の掲示板への投稿でも行なっていて、徐々に受講生は感じたことをそのまま書き、できるだけ早く投稿するようになっていった。」(D)

「LUNA の掲示板に書かれた他の受講生の体験や、進捗状況を見ることにより自分が気づかなかったり、参考にできる部分が多くあり、ここでも新たな学びの機会が生み出されていました。演習の取り組み方法、工夫する点、改善すべき点など私と異なった体験をしている他の方々のシェアは、参考になるとともに、非常に刺激になりました。教員からだけでなく、まわりの受講生からも吸収できる部分が多くあったことは大きな発見でした。」(C)

講義での気づきや自宅での実践に関する LUNA における省察は、他の受講生から学ぶ機会を提供する、受講生の自宅での実践をさらに促す、など一定の効果があったことがわかる。

3.6 「レポート」による省察

全ての講義が終了した10日後に締切を設定して受講生にレポートを書かせた。

「過去の自分を現在の自分から客観視できているのも本講義を受講した成果だと、今こうしてレポートを書いている際にも実感しています。本講義により自分が思い込んでいたことは自分自身で作上げた認知であって、それが全てではないことに気がつかされました。自分自身の妄想により自分自身を制限してしまい、より苦しめていたことがわかりました。ストレスに関しても人間はある程度ストレスがあるからこそ生きていけるのだと感じました。そのストレスをプラスの面で捉えるのかマイナスの面で捉えるのかという違いに過ぎないだけでした。ストレスに感じ

た事実は無色透明であり、色付けをしているのは自分自身であったことがわかったからです。」(A)

レポートの記述により講義の効果をより意識化できたようである。

4. アクティブ・ラーニングの「経験」と「省察」に関する考察

4.1 考察の対象とする演習と講義法(省察)の工夫

本講義では様々な演習、講義法を取り入れた。今回は、3つの演習（主観体験と客観体験の演習、呼吸法を活用した演習、五感を活性化させる演習）と2つの講義法（省察）の工夫（フレームの活用、フューチャー・ペーシングを使った省察の質問）に絞って、学生のレポート（における省察）からそれらの効果を考察したい。

4.2 主観体験と客観体験の演習

本講義では主観体験と客観体験を意識的に切り替える演習を実施した。

「今までの自分は主観的なイメージをすることが多く、悪い深みに入るとその深みからなかなか抜け出せずにその場にとどまることが多く、次の一步を踏み出す機会を逸していたように思います。主観的になり一つのことに没頭してしまい、一つのことに固執執着しがちになってしまっていました。本講義で学んだ客観視は第2ポジション、第3ポジションから自分を見つめるというツールであり、今までの主観的な自分を冷静に分析することができました。過去の経験上、他人を観察することは比較的得意としてきましたが、自分自身を客観視することは今まで経験したことがなく、自己を客観的に分析することを無意識に避けていたのかもしれない。」(A)

「主観体験・客観体験のイメージをする演習において自分自身を客観視することは、自己分析において今後最も役立つものであると確信しています。テストや答練の成績が返却されてきても何がだめであったのか、何がよかったなど自己を分析することがほとんどなくそのままやりっ放しになることが多くありました。自己分析することは自分にとって苦であり、嫌なことから逃げるための口実を作ろうとしていたのだと思います。」(A)

「主観体験・客観体験のイメージを行い、同じ出来事でも感情的になれたり、逆に、冷静にその体験を捉えることができた。また、この演習を行なったとき、主観体験をした人、客観体験をした人様々で、それが熱くなりやすい人と冷めて見える人との違いに関係していることに驚いた。」(D)

「受講生のほとんどが自分を主観的に見ることが容易にできる中で、私は客観的に見ることしかできませんでした。主観的に見るということ意識しても第三者の目線で見ている自分がいましたし、逆に他の人たちは客観的に見ることが難しいと言っており、もしかして自分はかなり変わっているのかなと思ったことがありました。この講義は自分のことを理解するということに関

してとても価値があると思います。自分が自分自身を理解していそうで一番理解していないようでした。自分のことが分かっていないのに相手のことが分かることができるはずがないと思い知りました。」(C)

この演習が、モチベーションを高める、あるいは、ストレスを軽減する方法として有効であり、省察によりさらに自己理解が進んだことも確認できる。

4.3 呼吸法を活用した演習

本講義では呼吸法を活用した演習を実施した。

「呼吸ひとつで気持ちに変化をあたえることができることに衝撃を覚えた。」(E)

「嫌な気分になったり、緊張したりといった状況では、より深い深呼吸や手をぶらぶらさせるブレイク・ステートを行えば、落ち着きを取り戻すことができた。このように短時間で出来る演習で自分の感情をコントロールすることができる。」(D)

「資格試験の前日に行われた授業で教わった内容を実践し、効果が出たこともありました。前回わずかの点差で不合格となった私は、12月での合格は絶対条件であり、非常にプレッシャーがありました。講義では試験対策として、心をクリアにする呼吸法を教えてくださいました。今まで私は緊張しているときには深呼吸を行い気持ちを落ち着かせる、ということを行っていましたが、講義ではさらに深い深呼吸を行うことでかなり心が落ち着いた状態になりました。試験の10分前、私はこの呼吸を繰り返したことにより非常に落ち着いた状態で本番に臨むことが出来ました。」(C)

呼吸法を活用した演習は、短時間で自分の心身を整え、ストレスを軽減させる方法として有効であり、省察によりそのことがより意識化されたことが確認できる。

4.4 五感を活性化させる演習（「内的五感・外的五感の演習」など）

本講義では五感を活性化させる演習を何度も実施した。

「内的五感・外的五感の演習により普段気にもしなかった感覚が充実するようになりました。五感の充実により以前は視野が狭まり多くの情報を取りこぼしてしまっていたことに気づきました。普段の日常生活においても些細な情報を取り入れることができるようになり感覚が充実していているのを実感しています。自分自身にこんなにも感覚があったことを知りました。」(A)

「内的五感・外的五感の演習を行えば、過去に起こった出来事の感情に浸ることができる。さらに、これを繰り返すことで、視覚や聴覚、触覚が研ぎ澄まされ、見えているもの、聞こえているもの、感じているものが増えていくのを感じた。」(D)

こうした演習は、ストレスを軽減させる方法、モチベーションを高める方法として有効であり、省察によりその可能性が意識化されたとの示唆が得られる。

4.5 フレームの活用（「変化」のプリフレームとリフレーム）

この科目では講義目的の1つに「変化を支援する」とあるように、自己あるいは他者の「変化」を実現（支援）することをアウトカムとしている。そこで、「変化」という概念を「フレーム」として活用して講義を展開した。まず、初回の講義の冒頭で、「変化」と聞いて何を想起するかを受講生に書き出させた後でシェアさせた。

『「変化」というワードから何を思い浮かべるかという演習で、他の人の解答を聞いて、自分の頭の固さに気づく。』（A）

『「変化」というワードから想像できる言葉を短時間でできる限り書いた。自分ではポジティブな思考をしていると思っていたが、ネガティブなワードを多く書き出していることに気づき、衝撃を受けた。同様に他の受講生が書いたもののシェアを聞いた時、ほとんどポジティブなワードの人もいれば、私と同様にネガティブなワードが多い人、両方とも多く書いている人など『変化』というたった2文字の言葉から想像する言葉は人それぞれであり、面白いと感じた。自分と全く同じ価値観をもった人はおらず、人は十人十色であると思った。その後、『変化することへの恐怖』と『変化をしないことこそ本当の恐怖』ということについて考え、変化することは怖かったが自分を変えるために人材開発論を受講しようと決心がついた。』（D）

「本講義の本質は自分自身の変化であることを実感しています。第1回目の講義の際に『変化』というワードからイメージされる言葉を列挙するという演習がありました。すべての講義を受講した後でこの変化というワードについて思い返してみると、様々な変化があったことを振り返ることができます。

当初、『変化』というワードに対してはあまりポジティブなイメージが湧かないものでした。大変/面倒くさい/わかりにくい/といったマイナスのイメージが多かったです。しかし今回の講義を経た上で改めて思い返してみると、『変化』というワードを一つの定まったフレームでしか捉えることができていなかったように思います。本講義は各回の講義での演習を通じて『変化』というワードに対するイメージをディフレーム又はリフレームしていき、『変化』という無色透明の事実をポジティブなイメージに変えることができたのではないかと感じます。今では『変化』というワードには、チャンス/楽しい/好機といったポジティブ面を多く感じられるようになりました。』（A）

Aの感想からは、「変化」という概念のイメージが全ての講義終了時にはリフレームされたことが確認できる。講義で変化の「フレーム」を活用し、さらに全ての講義終了後に省察させたことで、自分が変化したことを意識化できたことが確認できる。

4.6 フューチャー・ペーシングを使った省察の質問

省察させるにあたって、学んだことを将来、どのように使うかイメージさせる「フューチャー・ペーシング」⁹の質問を活用した。

「私の今後の人生のなかで、人材開発論の講義がこれから役立っていくことを身をもって体験することになるだろうと感じている。資格試験の勉強（試験当日の自分の体調を整えることも含めて）もそうであるが、仕事を始めてからクライアントとの付き合いなど多くの場면을想像することで私自身のモチベーションを上げるきっかけになっている。

自分自身を見つめることも人材開発を行うにあたって重要な取り組みであり、人に寄り添うことができれば相手へのプラスにはつながらないことを講義内や教科書を読むなかで感じることができた。」(E)

フューチャー・ペーシングの質問による省察で、受講生自身が、将来の活用場面をイメージし、モチベーションが高まる効果を期待できる。

5. アクティブ・ラーニングによる講義の効果に関する考察

アクティブ・ラーニングによる講義の効果に関して、最初に本講義の授業評価（5点満点）の結果を考察する。続いて、前述の3点の受講生ニーズに対する効果をレポート上の省察から考察する。

5.1 本講義の効果の考察—授業評価アンケート—

今回紹介している受講生のレポートは成績評価の対象となっており、その記述にバイアスが

番号	設問分	当専攻 平均点	当科目 平均点
1	授業内容は、シラバスで示された主題や目的に十分沿っていましたか。	4.78	4.75
2	教員は十分に準備をして授業に臨んでいましたか。	4.85	5.00
3	教員は、担当科目の授業を行うのに十分な専門知識を持っていましたか。	4.93	4.75
4	授業で指定された教科書や配布された資料は、学習の助けとなりましたか。	4.73	5.00
5	教員は学生が発言したり議論をすることに十分な配慮を払いましたか。	4.61	5.00
6	教員は、個々の学生の内容理解の水準を考慮していましたか。	4.53	4.75
7	この授業で与えられる課題の量は適正なものでしたか。	4.63	4.75
8	授業の内容と時間配分は適正なものでしたか。	4.59	5.00
9	教員は学生の質問に丁寧に答えていましたか。	4.73	5.00
10	この授業を受けるに当たって十分な予習や復習を行いましたか。	4.31	4.75
11	この授業を受けるに当たって自分から文献を探すなどの努力をしましたか。	4.18	5.00
12	この授業を受けることで分析能力や批判力がついたと思いますか。	4.45	5.00
13	この授業は全般的に満足のいくものでしたか。	4.69	5.00
14	この授業は今後の学習にとって有意義なものですか。	4.73	5.00
15	この授業は仕事に役立ちそうですか。	4.68	5.00

図2 授業評価アンケート集計結果

入っている可能性がある。そこで、成績評価に関係しない匿名式の授業評価アンケート¹⁰を掲載する。まず、設問文、会計大学院の平均点、本講義の平均点を掲載する。

「教員が学生の発言や議論に十分な配慮をしたか」、「学生の質問に丁寧に答えていたか」という点で満点の5点となっている。アンケート回答者が少ないため評価は高くなる傾向はあるものの、アクティブ・ラーニングの観点からは参考になる。また、「自分から文献を探すなどの努力をしたか」、「分析能力や批判力がついたと思うか」、「今後の学習や仕事に役立ちそうか」という点でも満点の5点となっている。

さらに、「自由記述」については次のコメントがあった。

- ・ モチベーションの管理をすることができるので、将来とても役に立つ内容でした。
- ・ 週ごとの課題が自分を見つめなおす機会や復習する良い機会となった。授業、日々のトレーニングで自分、相手を高める術を手にいれることができた。
- ・ 今後のセルフコントロールに非常に役立つツールを教えてくださいました。
- ・ 演習の実施が多く実践的であったため今後直ぐに役立てられる。

自由記述に書かれた内容は、レポートに書かれた内容と大差がなく、今回紹介しているレポートの記述は成績を意識したバイアスは強く入っていないものと推察できる。

5.2 本講義の効果の考察—総論—

以下では、本講義の全般的な効果について、再びレポートから考察していく。

「このような短時間で行えることをするだけで、少し自分が変わったことに驚き、パワフルだと思った。自分を変化させたいと感じている人は人材開発論を受講すべきである。」(D)

「この講義に価値はある。会計大学院で学べる会計や監査などといったジャンルとは講義形式や得られるものが違うが、公認会計士を目指したり、大学院の経験を経て社会へ羽ばたいていこうとする者たちに、決して不必要なことや役に立ちにくいことを教えているのではないからである。では、どういった価値があるのか。まず、汎用性の高い人材開発を学べるという点が挙げられる。今回の講義内(だけ)でも、就職活動、会計士の勉強、日々のふとした時間、リセットしたいとき等、様々なシチュエーションで使えることが挙げられる。一般的な他の講義で学ぶことは使える状況は限られてくるが、この人材開発論で学ぶことは使える状況が多い。そういった多くの状況で使うことにより、自分をコントロールできる、もしくはしやすくなる方法を学べるのである。それだけでも価値はあると考えられる。」(F)

今回の講義で学んだことや実施した演習は、多方面で活用できることを受講生自身が実感しているようである。以下では、先に紹介した受講生の受講動機の3点に対する効果に関してレポートから考察していく。

5.3 本講義の効果の考察—モチベーション・アップに関して—

「普段自習室で試験勉強をしている時、モチベーションが上がらず勉強のやる気が出ないといったことがよくありました。しかし、モチベーションや、やる気といったことは認知を少し転換することでいくらかでも変えることができることを知りました。つまりは自分とのコミュニケーションのやり方次第であるということです。」(A)

「モチベーションはセルフコントロールにより上げることができることを知りました。本講義の中で、負のスパイラルに入ってしまったなかなか抜け出せない状況に陥っている自分を冷静に客観視することができるようになりました。セルフ・イメージ・アップの演習を用いればストレスは低減することができ、また新行動形成演習により少しの変化を入れるだけで現実の自分に取り入れることができるようになりました。少しの変化によりストレスの軽減に繋がり、それがモチベーションの改善につながることを知りました。」(A)

「8フレームアウトカムの演習では、遠い未来で行うと、イメージもほんやりしてあまり上手くいった気がしなかったが、勉強をする前など、今日どのように過ごすかなど近い未来をイメージし行なった時はやる気が湧いた。このように、自分の中でやるぞという気持ちになれたり、自分の自分に対するイメージを上げていくことができた。これらは自分に良い影響を大きく与えた。」(D)

「コミュニケーションの能力だけでなく、卓越性サークルの演習や主観体験・客観体験の演習、歩く瞑想など自分自身を高めることができる演習の経験も大変良いものだった。勉強を始める前に卓越性サークルをイメージすることによって集中力が違うことにも気づけた。歩く瞑想を行うことによって、今自分自身が生きている、足が地についていることを幸せにも感じることができた。普段意識しなかったところに自分自身を高めることのできる要素がこれほどまでにあったことに今でも驚きを隠せない。」(E)

モチベーション・アップに、本講義は一定の効果があったことが確認できる。

5.4 本講義の効果の考察—精神的なストレス軽減に関して—

「今現在、就職活動についても勉強についてもいきづまりを感じ、しんどくなる時が多いので、そのようなときには講義で行ったような簡単な運動をして、気分を変えてみる。」(D)

「論文執筆や資格試験の勉強をおこなっていて最近行き詰まっていたのですが、考え方で気持ちの変化を体験することができたので現在このことを活用しながら論文執筆や資格試験勉強をがんばっています。」(E)

「今思い返すと、私自身、何をするに対しても自信がなく、何かに焦っていたことをこの授業を通して感じる事が出来た。深呼吸の演習や自己イメージアップの演習、自己同一化解除など

様々な演習をおこなっていくうちに、気持ちの落ち着きや、自分自身への信用などが全く足りなかったのだと思い知ることになった。これらの演習を通して、気持ちを落ち着かせる術や、自分を好きになれることを学ぶことができた。自分が自分自身を信用していなかったことも、演習、復習の中で学ぶことができたのはとても大きな収穫であった。」(E)

本講義での取り組みは、受講生の精神的なストレス軽減などに対しても一定の効果があったとの示唆が得られる。

5.5 本講義の効果の考察—コミュニケーション能力のアップなどに関して—

「人材開発の授業を受講するようになってから、人とコミュニケーションをとる前に、自分自身のスタンスを見つめなおさなければいけないことを学んだ。演習を通して受講生の方々とコミュニケーションをとる機会が増え、初めは何かぎこちない感覚をもっていた私であったが、なかなかうまくコミュニケーションがとれなかったのは勝手に思い込んでいた感覚だったのではないかと思っている。おそらく自分自身がどこかで相手に対して壁を作っていたのだと気づくことになった。」(E)

「今回の講義を受講した目的のもう一つは人とのコミュニケーションに自信がないということでした。普段から自分自身にネガティブなイメージを持つことや、他人が自分の持つイメージを常に気にすることが多くあまり人とのコミュニケーションに関心がもてませんでした。今までの自分のコミュニケーションは相手の観察がおろそかになり自分のことで頭がいっぱいになっていたように思います。頭の中が『話す、話す、話す』で一杯になってしまうことで相手を観察する余裕がなかったために自分の話すことがなくなってしまうと話題に困ってしまうという状況が多くありました。人のことを観察ができていなければ相手に合わせることはできない、相手に合わせるができなければ信頼関係を築くこともできず、相手を導くこともできない。根底にある観察が不十分であればコミュニケーションは上手くいくはずがない。今回の講義は自分自身を変えることの重要性を深く考えさせられる良い機会になりました。本講義によりコミュニケーションの課題、人との付き合い方も自分自身の変化により変わるものであると気づきました。」(A)

「振り返ると、どうやら父親世代の管理職とのコミュニケーションに課題を抱えているということが共通して見えてくる。これは、大きな発見であった。

私は、講義が進んでいくなかで、徐々に自分の課題の根本が父親との関係性にあるのではないかと気づき始めていた。講義中に先生から受けた、自己イメージアップを図る演習や、相手に対する先入観を変える演習のデモにより、その根本の解決に向けて一歩踏み出すことが出来たのである。十数年越しの課題が動き出したことで、今後、父親と同世代の管理職とのコミュニケーションについても変化が現れると感じている。」(B)

「組織内において日常的に行われる会議や、プレゼンテーションの場面などで苦痛を感じるようになっていた。私は、これまで特に話すことが苦手といったようなことはなく、どちらかとい

うと率先して意見を述べる方であったため、余計に困惑することとなったのである。今、思い返してみると、この講義で学んだ『今ここにいない』の典型で、自分の頭の中だけでぐるぐると答えが出ない問いを回していたのだなと気づいた。」(B)

本講義での取り組みは、コミュニケーションやプレゼンテーションの改善に対しても一定の効果があつたとの示唆が得られる。以上、受講生の3点の動機に関しても、省察により受講生自身がその効果をより意識化できたようである。

6. おわりに (考察)

本研究ノートでは、会計大学院における人材開発論の講義におけるアクティブ・ラーニングの実践、特に経験と省察の効果に関して、受講生のレポートを紹介しながら考察してきた。

最初に、本講義の科目概要、受講生の受講動機、講義の進め方、省察の方法などを説明した。そして、講義で実施した演習(経験)と講義法(省察)の工夫の効果を受講生のレポートの文章から考察した。さらに、この科目の到達目標や受講生の受講動機にこの講義がこたえることができたのか、省察でそれらをより意識化できたのかといった点について、授業評価アンケートと受講生のレポートの文章から考察した。

省察は、(1)講義の中でのシェア、(2)講義と講義の間のLUNAを活用したシェア、(3)全ての講義が終了した後に課したレポートで行った。(1)については、他人のシェアを聞くことで自分が他人と違うということがよく分かったなどの意見が出た。(2)については、講義での気づきをより意識化できた様子がかがわれるとともに、講義と講義の合間、自宅での演習を実施する中で他の人のやり方や工夫を知って、刺激を受けたなどという意見も出た。(3)については、レポートを書く中で、自分を改めて客観視して観察することができたという意見が出た。このように「省察」に関して一定の効果がみられた。

省察を促す際の工夫についても2つ紹介した。1つ目が、「変化」の「フレーム」を受講生に意識させたことである。講義の冒頭で「変化」(という概念)について考えさせるとともに、そのフレームを意識して受講生が講義を受け続けていたことがレポートから確認できた。最終的には自分自身が変化したことを省察により意識化でき、「変化」という概念に対するイメージが変わったという意見が出た。2つ目が、省察させる質問に「フューチャー・ペーシング」を活用したことである。「今回学んだり、気づいたことを将来どのように活用していると思いますか?」といった質問をすることで、受講生は学んだことを実際の場面で使うイメージがもてたようである。

なお、今回の受講生の受講動機については3点に絞ることができると指摘した。すなわち、(1)勉学や仕事でのモチベーション・アップ、(2)論文執筆、受験、就職活動などにおける精神的なストレス軽減、(3)コミュニケーション能力等のアップの3つの課題であった。これらの3点についても、受講生のレポートからは今回の講義における経験と省察により一定の効果が出たものと捉えることができる。講義中のシェア、LUNAやレポートでの省察を通して、受講生自身もその効果がより意識化できたものと考えられる。

今回の考察で、省察により、身体的、無意識的な学びが、明示的、意識的な学びに転換される

という効果が観察できた。他方で、省察を促し意識化させることで、逆に無意識的な学びの促進が阻害されている可能性も考えられる。また、省察のタイミング、方法などについての考察も必要だと考える。こうした点について、さらに研究を進めていく必要がある。

注

- 1 『新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて—生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ—（答申）』（2012年8月28日）
- 2 L. Dee Fink (2003) 『Creating Significant Learning Experiences』（邦訳121、124頁）の図を筆者が一部加筆した。
- 3 L. Dee Fink (2003) 『Creating Significant Learning Experiences』邦訳123頁。
- 4 初回の講義に7人が参加し、2回目に1人加わり、1人減った。さらに4回目の講義で1人減り、最終的に残った学生は6人であった。
- 5 ニューコードNLPとは、ジョン・グリーンダー博士が従来のNLP（クラシック・コードNLP）のコードエラーを修正しようと開発した手法である。
- 6 使用したテキストは以下の2冊である。1）松島直也（2013）『NLPのことがよくわかり使える本』明日香出版社、2）加藤雄士（2010）『経営に活かす 人材開発実務』関西学院出版会
- 7 講義でテキストの読み方についてコメントし、また、テキストの内容を小テストやLUNAの質問で問うなどして自宅でテキストを読み進めるような刺激をした。
- 8 “LUNA”とは、Learning Unlimited Network for Academiaの略、学生の主体的学習を補助するためのLMS（Learning Management System）のことをいう。
- 9 フューチャー・ペーシングとは、あるべき未来をイメージさせることをいう。NLPの用語である。
- 10 授業評価アンケートは最終講義で実施したが、その回の講義は2人欠席していたのでアンケートは4人のみが回答した。教員は翌年度になるまでアンケート結果は知らされないことになっている。

参考文献

- Fink, L. D. (2003) 『Creating Significant Learning Experiences』 San Francisco, CA: Jossey-Bass
(邦訳: L. デイヤー・フィンク著、土持ゲラリー法一監訳 (2011) 『学習経験をつくる大学授業法』玉川大学出版部)