

# 生涯学び続けるゼミナールの実現に向けて

## －交渉学コミュニティの可能性－

合同会社 IT 教育研究所 田上 正範

### キーワード

能動的学習 Active Learning、交渉学 Negotiation Theory、コミュニティ Community

### 概要

本稿は、大学卒業後も学び続ける人材育成を目論み、主体的な学修を促す授業として、交渉学教育に着目し、現状の大学の取り組み状況を鑑みて、現実的な提言を行うものである。特に、社会人と学生が主体的に参加し、生涯にわたり学び合えるような、中長期的な“学びのコミュニティ”の実現を狙う。

## 1. 背景

2012年8月、文部科学省中央教育審議会から「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて（答申）」<sup>1)</sup>が出され、「生涯にわたって学び続ける力、主体的に考える力を持った人材は、学生からみて受動的な教育の場では育成することができない」として、「主体的な学修を促す学士課程教育の質的転換」の必要性が言及された。

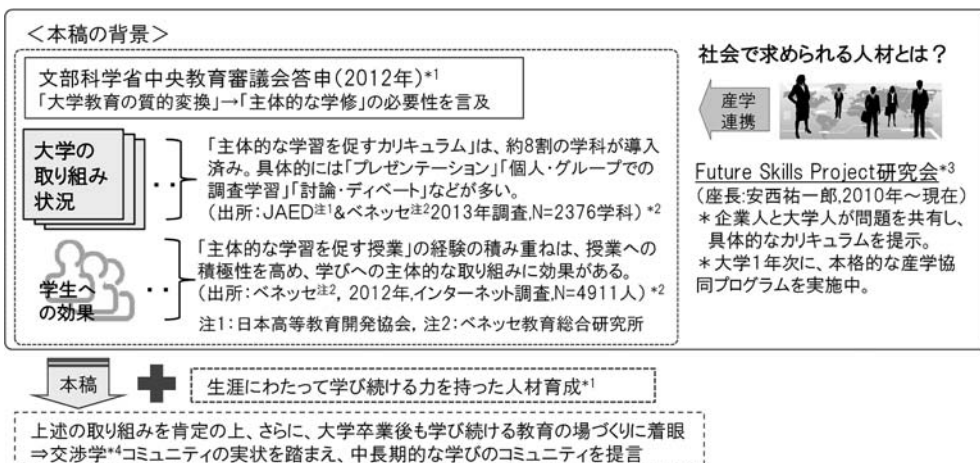


図1 本稿の背景

一方、大学の取り組み状況として、2013年2-3月に実施された、日本高等教育開発協会とベネ

ッセ教育総合研究所の共同調査<sup>2)</sup> (全国・国公立大学学科長 全5,196学科配布、2,376学科の回答：回収率45.7%)によると、学生の主体的な学習を促すカリキュラムの導入は、約8割の学科が導入済みであり、具体的な教育方法として、「プレゼンテーション」「個人・グループでの調査学習」「討論・ディベート」「海外学習」「インターンシップ」等の割合の高いことが報告されている。

次に、学生側の状況として、ベネッセ教育総合研究所による「第2回大学生の学習・生活実態調査」<sup>2)</sup> (2012年11月実施、全国の大学1~4年生4,911人の回答、インターネット調査会社の有する大学生モニター約7万人から男女比、学部系統別の人数比率に近いサンプル構成を目指して回収したもの)の結果を引用する。表1は、「主体的な学習を促す授業」の代表として、「グループワーク」「ディスカッション」「プレゼンテーション」を挙げ、これらの経験率と授業の取り組み方との関連を見たものである。代表の3項目を含む授業を「全て経験」「どれか経験」「未経験」の順に、全体的に高い割合を示し、授業に対する取り組みが積極的になっていることがわかる。つまり、「主体的な学習を促す授業」の経験の積み重ねは、学生にとって、授業への積極性を高め、主体的な学びを促す効果があることを示している。

表1 「主体的な学習を促す授業」の経験状況別に見た授業に対する取り組み方  
(引用：VIEW 21 大学版 2013 Vol.1 Autumn, P 20)

	グループワーク、ディスカッション、 プレゼンテーションの機会を含む授業の経験		
	全て経験	どれか経験	未経験
授業でわからなかったことは先生に質問する	43.4%	> 32.8%	26.0%
クラス全員の前で、積極的に質問や発言をする	34.1%	> 21.2%	13.4%
グループワークやディスカッションで自分の意見を言う	67.3%	> 47.9%	> 32.6%
グループワークやディスカッションでは、積極的に貢献する	60.1%	> 43.2%	> 28.3%
グループワークやディスカッションでは、進んでまとも役をする	38.8%	> 27.6%	18.1%
グループワークやディスカッションでは、異なる意見や立場に配慮する	69.7%	> 55.3%	> 36.5%
授業に興味をもったことについて自主的に勉強する	70.0%	> 57.8%	48.4%
授業とは関係なく、興味をもったことについて自主的に勉強する	67.2%	> 55.4%	47.3%
グループワーク以外で、友だちと一緒に勉強する	53.4%	44.2%	> 29.3%
資格や免許の取得をめざして勉強する	68.4%	59.9%	> 49.0%
計画を立てて勉強する	51.7%	42.0%	> 29.4%
自分の意思で継続的に勉強する	67.2%	> 56.9%	> 46.5%
できるかぎり良い成績をとうとうとする	79.2%	74.9%	> 64.6%
卒業論文や卒業研究に積極的に取り組む	57.3%	48.7%	> 36.9%

注1) 授業への取り組みについては、「とでも」+「まあ」あてはまる%

注2) 「グループワークなどの協同作業をする授業」「ディスカッションなどの機会を取り入れた授業」「プレゼンテーションの機会を取り入れた授業」の項目全てについて、経験が「よく」または「ある程度」あったとの回答者を「全て経験」と分類。全てではないが、いずれかの項目に経験のあった回答者を「どれか経験」と分類。全ての項目に経験のない回答者を「未経験」と分類。以降の図においても同様である

注3) 「全て経験」と「どれか経験」、「どれか経験」と「未経験」を比べ、いずれか10ポイント以上の比率差があれば>で示し掲載。記号の向きは数値の大小を示す

では、次に育成によって目指す目標についてはどうであろうか。大学を卒業すると、社会人として産業に関わる場合が多く、産学連携の要素を欠かすことはできない。取り組み例として、Future Skills Project 研究会<sup>3)</sup> (座長：安西祐一郎、2010年～現在)がある。この研究では、企業人と大学

人が問題を共有する場をつくり、大学1年次を対象に本格的な産学協同プログラムを推進・実施している。「主体性を引き出す」「実際の社会を知る」「必要なスキルを知る」を目標に掲げ、評価の高い取り組みである。但し、企業側の参加は、社会貢献の要素が色濃く、企業によっては参加する優先度を上げにくい場合も考えられる。また、組織として参加を表明するため、個人で自由に参加することは難しい。

以上より、現在の大学の多くは、「主体的な学習を促す授業」に取り組んでおり、その授業の積み重ねが、学習者に主体的な学びを促しているといえる。また、目指す姿として、社会人と学生との連携は不可欠といえ、評価の高い取り組みも行われている状況といえる。

本稿は、社会人も学生も主体的に参加し、学び合う“交渉学コミュニティ”に着目し、大学卒業後も学び続ける人材育成のしくみについて論じるものである。大学における「主体的な学習を促す授業」をきっかけに、生涯にわたり学び合えるような、中長期的な“学びのコミュニティ”の実現を提言するものである。

## 2. 教育実践

### 2.1 交渉学とは

「交渉学」<sup>4)</sup>とは、米国ハーバード大学の交渉学研究所の研究に基づく、交渉の成功確率を上げるための方法論であり、日本人の特性に応じた「交渉学」の教育のあり方について研究（2003年～、東京大学先端科学技術研究センター）されてきたものである。その学習方法には、「グループワーク」「ディスカッション」を含み、さらに「ロールプレイ」を行う、実践的な対話を重視した学習プログラムである。大学における講義内容の例（田上、2012）<sup>5)</sup>を、表2に示す。「交渉学」の学習

表2 講義内容の例

講義内容	時間	学習形態
説明・進め方	20分	講義形式
ワークシート作成（各自）	10分	個人学習
作戦会議（同じ役割同士）	15分	グループワーク
演習（1対1で対戦）	15分	ロールプレイ
感想戦（対戦相手）	10分	ディスカッション
全体フィードバック	20分	講義形式
（計90分）		

〈進め方〉まず、売主と買主といった対立する役割をもつペアを決め、それぞれに固有の情報シート（題材）を配布する。次に、各自がワークシートを作成する。続いて、同じ役割（売主または買主）同士のグループに分かれ、意見交換を行う（作戦会議）。そして、ロールプレイを行う。いずれも、時間を決め、内容が途中であっても終了し、次に進む。ロールプレイ後、互いの情報を交換し、意見を述べ合う（感想戦）。最後に、講師が学習のポイントを解説する。フィードバックでは、役割によって考え方や受け取り方の違いがあることや、同じ役割でも全く違う考えがあることなどを指摘し、自分自身に矛盾した主張がなかったかどうかを感じさせる場面を創る。

プログラムは、前述した「主体的な学習を促す授業」の代表的な学習方法を取り入れており、本授業の受講経験の積み重ねが、学習者に主体的な学びを促すものといえる。

## 2.2 交渉学の学習環境

交渉学は、欧米では多くのロースクールやビジネススクールで教えられているが、「日本では、法学部とビジネススクールの両方で教えられている慶應義塾大学など少数を除き、ほとんどの大学の学部や大学院では教えられていない」<sup>4)</sup>。しかし、その少数の学習環境は一部で連携し、社会人と学生とが学び合うコミュニティを実現している。その実状を紹介する。

まず、社会人大学院のプログラムとして、金沢工業大学の知的創造システム専攻を挙げる。ここは、主に、社会人向けに知財の専門家を育成するための専門コースであるが、その中に交渉学も取り入れられている。特徴的なことは、講座の修了生がTA(=Teaching Assistant)として、交渉学の講座に参画していることである。TAは、ボランティアとして参加し、グループワークやディスカッションのファシリテーションなどを担っている。また、TAを複数年経験し、非常勤講師として任用されたケースもある。また、TAを希望する修了生は多数いるため、金沢工業大学の講座に留まらず、他大学や企業の研修などにTAとして参加するケースも少なくない。

次に、大手IT系企業における企業内コミュニティを紹介する。ここでは、年に複数回、交渉学を学習する場が任意に催されている。特定の部署に留まらず、参加を希望する者は、自由に参加することができる。定時後、定時前などの時間を利用したりしながら、様々な試行を繰り返し、学習プログラムを進化させていることが特徴的である。

その他を含め、交渉学の学習コミュニティの全体像を図2に示す。東京大学をはじめ、複数の大学や企業にて、交渉学を学習する環境がある。

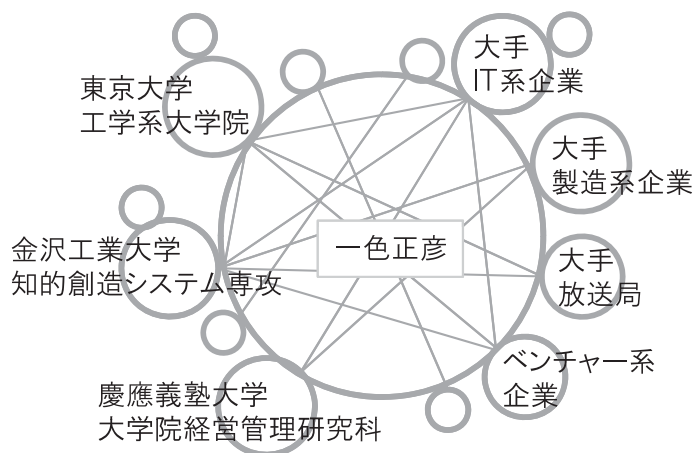


図2 交渉学の実践コミュニティ

いずれも共通することは

- ✓学習環境を3年以上継続し、修了生がTAとして活躍している
- ✓TAは他の学習環境に参加し、他はTAを受け入れている
- ✓各学習プログラムの監修者は同一者（一色正彦）である

### 2.3 実践コミュニティの理論背景

「あるテーマに関する関心や問題、熱意などを共有し、その分野の知識や技能を、持続的な相互交流を通じて深めていく人々の集団のこと」<sup>6)</sup>として、「コミュニティ・オブ・プラクティス（実践コミュニティ）」というコンセプトがある。プラクティスとは、「頭で考えた『仕事のやり方』（理論）ではなく、やってみて学んだ『体験知』（実践）を共有すること」である。また、図3に示す通り、コミュニティには、積極的に参加する「コア・グループ」、中核の「アクティブ・グループ」、そして大部分を占める「周辺グループ」の3つのグループがあり、中心にはメンバーを結びつける「コーディネーター」、コミュニティの外にはアウトサイダーがいる。言い換えると、活動を計画し、実行するコア・メンバーに対し、対極には反対者が存在する。両者の間には、コア・メンバーに賛同する協力者があり、浮遊層・無関心層がいるような構成である。

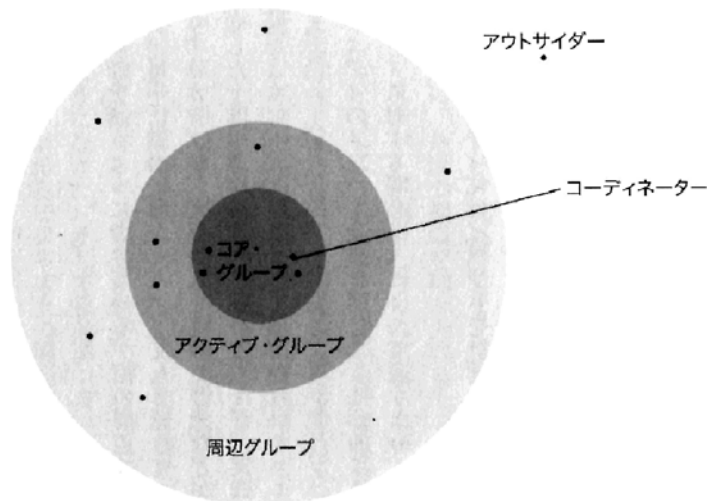


図3 コミュニティの構成 (引用)<sup>5)</sup>

さらに、実践コミュニティの発展系として、図4に示すグローバル・コミュニティがある。コミュニティの規模が大きくなると、地理的な制約や所属組織の違いなどが生じ、対面での会合や相互交流が難しくなる。その場合、コミュニティは分散し、複数のコミュニティが存在することになる。但し、個々のコミュニティは、図3に示す構成をもち、全体ではフラクタルな構造をもつ。各ローカル・グループの中心には、ローカル・コーディネーターが存在し、グローバル・コミュニテ

イの中心には、グローバル・コーディネーターが存在する。グローバルおよびローカル・コーディネーターの役割は、「ローカル・グループの間につながりを作って、グローバルなコミュニティとして結びつけること」<sup>5)</sup>である。

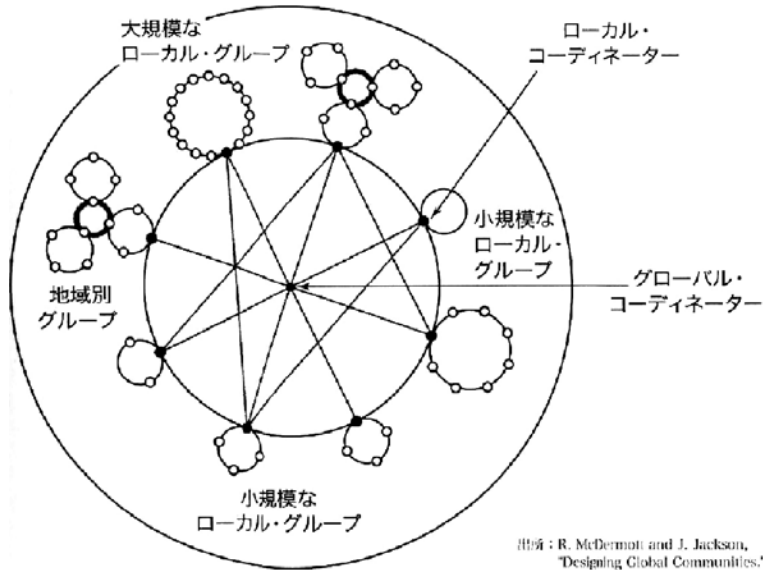


図4 グローバル・コミュニティのフラクタル構造 (引用<sup>5)</sup>)

ここで、前述の図2に示す交渉学のコミュニティと比べると、非常に似た構造をもつことが一見される。では次に、実践コミュニティを育成するためには、どのようなことをすればよいのだろうか。ウェンガーら<sup>5)</sup>は、実践コミュニティを育成するための七原則を掲げている。七つの原則と交渉学のコミュニティに照らし合わせた状況を、以下にまとめる。

〈実践コミュニティ育成の七原則 (引用 <sup>5)</sup> )〉	〈交渉学に照らし合わせた状況〉
1. 進化を前提とした設計を行う	→ 拡張性のある学習プログラムを実現している
2. 内部と外部それぞれの視点を取り入れる	→ 他コミュニティから TA を受け入れている
3. さまざまなレベルの参加を奨励する	→ 修了生を TA として参加させている
4. 公と私それぞれのコミュニティ空間を作る	→ 他コミュニティへの参加機会を提供している
5. 価値に焦点を当てる	→ 交渉学を学びたい人が集まっている
6. 親近感と刺激とを組み合わせる	→ 私的な情報交換会を別途催している
7. コミュニティのリズムを生み出す	→ 毎年、定期的開催している

以上より、交渉学のコミュニティは、「コミュニティ・オブ・プラクティス (実践コミュニティ)」と類似しており、持続的な相互交流を通じて深めていく人々の集団として考えることができ

る。実際に、東京大学をはじめとする交渉学のコミュニティは、10年以上にわたり、新たな学習者と修了生、および他のコミュニティとの交流を継続・発展させている。10年とはいえ、生涯にわたって学び続ける力をもった人材を育成する環境の1つではないかと考えられる。

### 3. 考察

本稿は、大学卒業後も学び続ける人材育成を目論み、交渉学コミュニティの実状を取り上げ、その可能性について論じてきた。最後に、現状の大学の取り組み状況を鑑みた提案をまとめる。

前述のとおり、交渉学に限らず、現在の大学の多くは、「主体的な学習を促す授業」に取り組んでいるといえる。また、社会人と学生とが連携する取り組みも行われている。但し、社会人と学生が自由に参加し、生涯にわたるような中長期的な環境としては十分とはいえない。そこで、実践コミュニティを育成する七原則を、大学に照らし合わせた提案として、以下にまとめる。

〈実践コミュニティ育成の七原則（引用 <sup>5)</sup> 〉	〈大学に照らし合わせた提案〉
1. 進化を前提とした設計を行う	→学内、学外に拡張可能な設計を行う
2. 内部と外部それぞれの視点を取り入れる	→学外の TA、ゲストを受け入れる
3. さまざまなレベルの参加を奨励する	→全学部、全学年を参加対象とする
4. 公と私それぞれのコミュニティ空間を作る	→参加出入りの自由な学外コミュニティを作る
5. 価値に焦点を当てる	→学び合うことの価値理解を目的とする
6. 親近感と刺激とを組み合わせる	→卒業生や他大学の学生参加を認める
7. コミュニティのリズムを生み出す	→授業打合せやイベントを定期的に開催する

5の「学び合うことの価値理解を目的とする」ことは容易なことではない。学びに対する意欲・姿勢・態度の源泉ともいえるからである。そこで、通年もしくは複年次科目となる少人数制のゼミナールを提案する。学習者の個々の特性に合わせ、様々な学習時間をかけて育成するのである。「主体的な学習を促す授業」の科目群を設け、複数年をかけて、複数の科目受講を積み重ねるのである。

さらに、授業を担当する教員は、他大学の講義や企業の研修を担い、互いの行き来をつなげる役割を担うことが望ましい。しかし、専任教員にとって、他大学の科目を兼任することは容易ではない。そこで、卒業生（＝「主体的な学習を促す授業」の修了者）を中心とする、学びのコミュニティを推奨したい。卒業生とは、大学生の間に「主体的な学習を促す授業」を複数受講し、TAとして授業に参加した経験を有する者である。コミュニティは、参加の出入りを自由とする。また、卒業生と現役の学生との交流を定着化するため、少なからず3年以上を継続して行わなければならない。さらに、参加出入りを自由にするため、コミュニティには、大学は関与せず、教員または卒業



生が私的に推進する運用が肝要である。「コミュニティ・オブ・プラクティス」の前作として「正統的周辺参加」<sup>7)</sup>という考え方がある。学習とは、個人が知能や技能を習得することではなく、社会に参加することと捉える考え方である。大学卒業後も学び続ける人材育成に照準を当て、その素地となる授業経験を積み重ねる場の提供と、生涯学び続けるコミュニティを見守る機関として、大学が存在してほしい。

#### 引用文献

- 1) 文部科学省 [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1325047.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1325047.htm)
- 2) VIEW 21 大学版 2013 Vol.1 Autumn, pp 6-11, pp 18-22
- 3) VIEW 21 大学版 2012 特別号, pp 2-3
- 4) 一色正彦, 田上正範, 佐藤裕一「理系のための交渉学入門」東京大学出版会(2013)
- 5) 田上正範「学び続ける姿勢を育む教育実践-コミュニケーション演習を通じて-」追手門学院大学教育研究所紀要, 第31号(2013), pp 49-54
- 6) エティエンヌ・ウエンガー, リチャード・マクダーモット, ウィリアム・M・スナイダー「コミュニティ・オブ・プラクティス-ナレッジ社会の新たな知識形態の実践(Harvard Business School Press)」翔泳社(2002), p 33, pp 91-110, pp 175-208
- 7) ジーン・レイヴ, エティエンヌ・ウエンガー, 佐伯胖訳「状況に埋め込まれた学習-正統的周辺参加」産業図書(1993)