

論文指導とコミュニケーション・スキル

川 岸 克 己

Communication Skills and Guidance for the Graduate Thesis

Katsumi KAWAGISHI

安田女子大学文学部日本文学科

要 旨

論文指導、ことに卒業論文指導の意義は、専門的な課題の探究とその表現にとどまらず、これを遂行完成させる過程における研究主体をメタ的に観察して、研究主体自身の課題の探求と練磨に焦点を当てるべきだとその前提に立ち、どのような具体的な方法が妥当であるかを論じる。

PBLの視点から、卒論指導には、3つの視点(ソリューション・スキル、コミュニケーション・スキル、マネジメント・スキル)が必要であるが、そのうちコミュニケーション・スキルをこそ最優先課題として、指導を構造化させるべきであると、コミュニケーション・スキルを「受信」と「発信」とに区別し、相互補完的に機能させることによって卒論指導を最適化すべきであると主張した。

キーワード：PBL、卒業論文、ソリューション、コミュニケーション、マネジメント

2021)にて論じたところである。

「卒業論文の意義と指導」では、卒業論文の目的がどのように認識され、説明されているか、さらには、卒業論文がどのように指導されているものなのか、等の現状を踏まえ、今後これをどのように指導するべきかについて問題を提起した。結果、卒業論文は、経済産業省の社会人基礎力や経団連の調査から見えてくる社会人として必要とされる汎用能力を目標に据え、PBLを活用した課題解決のための思考力と実行力の育成の教材として指導すべき、と結論した。また、「PBLに基づいた論文指導」では、上記の論文での主張を踏まえ、PBLによって学生たちに習得させるべき能力を、「3つの技法」、すなわち、①問題発見解決技法(ソリューション・スキル)、②対人技法(コミュニケーション・スキル)、③自己管理技法(セルフマネジメント・スキル)と定式化した。

今回の卒論指導に関する論文は、上記の考え方に従った指導によって見えてくる課題を整理し、取り組むべき課題に対する解決策の提案を行う。

1. 緒 言

本論は、PBL(Project-Based Learning / Problem-Based Learning)の方法を活用した卒業論文(以下、卒論)指導について、実際の指導から見えてくる課題とそこから導き出される解決案について論じる。

卒論指導になぜPBLの方法の活用を主張するかについては、拙論「卒業論文の意義と指導」(『安田女子大学紀要』49, 2021)と「PBLに基づいた論文指導」(『安田女子大学大学院紀要』第26集、

2. 実践報告

安田女子大学日本文学科の学生たちは、3・4年次に「卒業研究」、いわゆる「ゼミ」において、自らの興味関心に従った研究題目を設定し、卒業論文執筆のプロジェクトに取り組む。例えば、私のゼミでは、4年次から卒論執筆を本格的に開始させている。それに伴い、6月から10月の5ヶ月間、毎月末に「月例報告」として、卒論執筆の途中経過を報告させている。途中経過といっても、取り組み状況の報告ではなく、途中まで書いた論

文を月末に提出させる。具体的には、初回の6月は研究の背景と問題提起、7月は予備調査と仮説提示、8月と9月は検証（調査、論証）、10月は結論と新たな課題、といった内容で予定を組んでいる。

この月例報告には、2種類ある。ひとつは「月例報告 α 」と名付け、上記のスケジュールにしたがって執筆しつつある論文の草稿を提出させるものである。もうひとつは「月例報告 β 」と名付け、卒論草稿である月例報告 α に向けての準備と執筆するに当たってどのような活動をしたのか、いわば研究活動をメタ的に記述させ提出させるものである。

月例報告 β には、さらに3つの視点からの記述を求めている。すでに前述の拙論のなかで論じたように、①問題発見解決活動（ソリューション・スキル）、②対人活動（コミュニケーション・スキル）、③自己管理（マネジメント・スキル）、それぞれについて項目を立てて、これらについて、計画、実行、成果等をまとめさせている。月例報告 β は、最低限この3つの視点から自らの研究活動を客観的に観察し、課題を見だし、改善案を工夫し、次回に繋げていくことを企図したものである。ただし、それ以上の細かい内容や書式についてはあえて規定しない。PBLとしての企画の意図をよく理解し、趣旨の効果を最大化させることができるようにとの理由からである。

毎月の活動を3つの視点から自らを客観的に観察記述する月例報告 β に書かれる内容は、じつにさまざまである。月例報告 α からでは見えてこない学生たちの研究活動への取り組みの様子が手に取るように分かる。以前は提出された論文の草稿だけで指導していたが、この月例報告 β によって研究対象について指導すべきか、あるいは学生の知識や論理的思考力について助言すべきか、さらには、意欲や時間管理について指導すべきかがよく分かる。

PBLは、実際に自分でプロジェクト（Project）に取り組み、あるいはプロブレム（Problem）に対処するなかで、自分は、ソリューション・スキル、コミュニケーション・スキル、マネジメント・スキルの何処に問題があるのかを自ら発見し、自らの力で改善し、達成する自分を実感するのが目的である。となると、まずその前提には、上手く

いかない、あるいは失敗する経験が必要であろう。月例報告 β には、そうした学生たちの貴重な体験が表現されている。学生たちは、これをもとに自らの問題に取り組むが、指導する側は、どこに問題の傾向があるのか、より大局から見据えることが求められる。

①問題発見解決活動（ソリューション・スキル） 「研究日記の記録」

順調に研究が遂行され、内容的にも一定の評価ができる学生のなかには、研究日記のように日々の研究内容を簡潔に記しているものがある。取り組むべき内容は何か、実際何に取り組んだのか、誰に何を聞いたのか、結果どうだったのか、などである。しかも、単に日々の記録を報告するのではなく、その記述が翌日の具体的な研究活動のきっかけになっているのは評価できる。

「図解化・視覚化による整理と創造」

重要な概念を図解化したり、マインドマップで表現したりと、多様な可視化の工夫をしたものもある。文字だけのものよりも、より印象的であるし、全体的な研究の構想や、細部の情報整理に学生自身大いに役立っているのがわかる。月例報告 β は、MSWordでの執筆提出であり、この場合は、自分のノートやメモ、マインドマップなどを写真にとって画像として挿入している。

「資料収集」

とりあえず資料をたくさん集めてみたというのもあった。精力的に資料を集めていくのはよいが、資料が多くなれば多くなるほど、その整理と活用が次の課題になってくる。学生の中には資料をあつめたのはいいが、これをどう自分が提示した仮説の証明に活用できるのか、收拾が付かなくなってしまっているものもあった。その結果、月例報告 α （論文の草稿）に、闇雲にさまざまな断片的な資料を引用するものもあった。

研究というのは、この問題発見解決活動が主たる活動内容となるだろう。しかし、実際に月例報告 β でこの内容を報告させると、この①「ソリューション・スキル（問題発見解決活動）」が書けていないものが想像以上に多い。本来研究のもっとも主要な活動である①問題発見解決活動まで実際はたどり着いていないものが少なくないというわけだ。となると、研究内容そのものの不十分

さを指摘しても、学生としては対応できないというのが正直なところだろう。

②対人活動（コミュニケーション・スキル）

「身近な友人に相談」

自主的に専門の教員のもとに質問に行き意見をもらったり、しかも複数の教員に同じ質問をして異なる回答を得て、それをより深い研究のきっかけにしたり、と創意工夫が見られる報告がある。研究に意欲的に取り組む姿勢が見てとれる。研究活動の本来的な取り組みといえよう。

しかしながら、この項目に記載されているもので、もっとも多いのは、論文を友人に読んでもらって意見を求めた、といったものであった。PBLの趣旨にも合致するところであり、このこと自体は評価できることではある。しかし、その結果は、本人がそれで何かを得るところまで有用な反応を友人から得られることは稀であったようだ。それぞれの学生の集団の特性に依存するところが大きいだろうが、まあいいんじゃないといった程度の反応しか返って来ず、本人としては期待したほどの成果は得られないといった様子であった。率直なところ、学生それぞれは個別のテーマで研究を進めているので、友人の研究テーマに必ずしも詳しいわけではなく、にもかかわらず、意見を言うのははばかれるといった心理も働いていたようだ。

PBLにおいては、学生どうしの活発な意見交換はぜひとも取り入れたいし、いわばそれがPBLの成立条件でもあり、到達目標でもある。しかし、実際にこうして学生たちの動向を観察していると、ここが決定的に手薄であるし、限界がある。

「教員への相談」

卒論を完成させるために、求められるコミュニケーションとして、指導教員に相談することが欠かせない。頻繁に相談する学生もいるが、多くはあまり相談に来ない。まったく来ない学生もいる。自力で研究を進めているのなら結構なことだが、実際はそうでもなく、あとあと聞いてみると、何をどう質問したらよいか分からず、途方に暮れ、時間だけが過ぎていった、と言う学生も少なくない。卒論を執筆するにあたっては指導教員の指導を密に受けるのが筋だろう。しかし、実際それは行われていない。だからといって、教員が

あまりに過保護に細かく指示を出してしまうのもまた良くない。

なお、どうにもならなくなってから、意を決して、指導教員のところに相談に来て、研究内容の整理分析や今後の研究の方向性などのアドバイスを受けると、たいてい「もっと早く相談に来れば良かった」と反省をもらす。分かっているのだろうが、できない、あるいはやらない、というのが現状である。

③自己管理（マネジメント・スキル）

「研究する時間」

卒論の指導にあたっては、学生も教員も多大な時間と手間が求められる。その成果物として途中経過ながら提出された月例報告 α の（草稿）には、読んでいて爽快なものもあれば、なぜこんな構成、論理展開、表現で良いと思ってしまうのか、理解に苦しむものもある。月例報告 β を読んでよく分かるのは、研究にあてる時間が圧倒的に少ないということであった。月例報告は1ヶ月間を有効に使って書くように指導しているものの、月末の数日間しか研究に当てていないものもあった。ほかにも、卒論に費やす時間が確保できない理由として、アルバイトとスマートフォンの2つが頻繁に月例報告 β に記されている。

「研究作業と手順」

研究そのものではなく、どのような研究の作業をどのような手順で行うかといったことも考えなければならぬ。研究に時間を当てられていない理由として、何から手をつけたら良いか分からなかった、というものもある。具体的にどのようなことをすれば良いか、明確であれば行動しやすい、つまり研究に時間を費やすことができる。

たいてい、この作業と手順が明確ではない場合は、自分の取り組んでいる研究課題が難しすぎるとか、関連する資料がない、と問題をすり替えようとする傾向にある。

「研究に対する意欲」

自ら選択して決定した研究テーマであるなら、ぜひとも意欲的に取り組んでもらいたいところではあるが、なかなか実際にはそうはならないのが実情である。いわゆるモチベーションの維持はそれだけでも考察に値するテーマであるが、具体的な記述をみると、睡眠不足から来る体調不良をあ

げているものを散見する。

月例報告βは、PBLの趣旨に基づき、自由に書かせたほうがよいと考え、とくにフォーマットは決めず書かせているが、実際には趣旨がうまく理解できず、無関係な記述も多い。順調に進捗しているならともかく、そうではないたいの場合、後悔と反省の文言が並ぶ。しかし、この月例報告βは、それを求めているのではなく、自らに対する観察と問題点の発見、さらにそれを克服する行動案の策定、を求めている。研究を遂行する自分に対する主観的な記述ではなく、客観的な視点と記述が求められる。反省させてはいけない。

プロジェクトあるいはプロブレムに取り組み、上手くいかない経験から、取り組むべき真の課題に気づき、それを克服する方法を見だし、自分で達成する経験を現出させるのが月例報告βの役割である。

3. PBLからみた3つの型

これら月例報告βの記述から、学生たちのそれぞれの取り組みが見て取れるが、PBLに基づく卒論指導の視点から、3つのタイプに分類できることが分かる。すなわち、先の3つのスキルのどこに問題があり、どこを重点的に指導する必要があるタイプか、によって、3つに分けることができる。

- ①ソリューション・スキル型 (S型)
- ②コミュニケーション・スキル型 (C型)
- ③マネジメント・スキル型 (M型)

①のソリューション・スキル型(S型)は、マネジメント・スキルを、すでに基本的習慣として体得しており、とくに問題はない。コミュニケーション・スキルも、積極的に行う意思と実行力を有している。あとは、まさに卒論として取り組んでいるテーマの解決に向けて、仮説を立てたり、検証したり、論理的な理論を構築したりといった指導を必要としているタイプである。

②のコミュニケーション・スキル型(C型)は、積極的に研究に取り組んではいるものの、研究の方向性が見当違いな場合があり、結果努力が空回りしてしまい、第三者からの修正が必要とされる

タイプである。

③のマネジメント・スキル型(M型)は、そもそも研究に取り組んでいないことに対する指導が必要なタイプである。どうしていいかわからない、取り組む時間が確保できない、そもそもやる気が起きない、などである。定められた提出物も滞りがちなタイプである。

大きく3つの型に分けてみたが、実際には、それらの中間的な型もある。いわば、ソリューション・スキルとコミュニケーション・スキルの双方に指導が必要なSC型や、コミュニケーション・スキルとマネジメント・スキルに指導が必要なCM型である。学生のタイプは、もちろん十人十色ではあるが、PBLとして、自分のタイプを知ること、あるいは、学生のタイプを判別して的確な指導をすることは、指導においてもより大きな効果が期待できるし、学生本人にとっても、プロジェクトに苦しんでいる状況を脱し、自分自身に対する理解が得られるのは歓迎すべきことだろう。そういった意図をもって、卒論指導にあたって、学生を大きく3つに分けてみたわけである。

ここに3つの型を提示してみたが、指導には順序が必要である。卒業論文指導にあたっては、そのテーマに関心が向けられるのは当然だが、なかなか研究が進捗しない場合は、それ以外のところに原因がある。最終的に卒論を完成させるためのソリューション・スキルを求めるならば、その前提となるコミュニケーション・スキルやマネジメント・スキルが前提とされていると考えるべきであろう。

例年、卒業論文を12月に提出した翌月の1月に、卒業論文発表会が開催される。そこでは自分の卒業論文のプレゼンテーションを全員が行う。その際、発表を終えた4年生に対し、来年卒業論文に取り組むことになる3年生にアドバイスしてくださいと指示すると、多少の違いはあるが、ほぼ全員が同じことを後輩たちにアドバイスする。彼女たちのアドバイスは2つある。ひとつは、「早めに取りかかれ」ということ、もうひとつは、「ともかく先生のところに相談に行け」、であった。あまりに当然のことではあるが、卒業論文を終えて抱く率直な感慨なのだろう。卒業論文を完成させるためには、まず、早く取りかかること、先生に相談すること、つまり、マネジメントとコ

コミュニケーションを優先させよということであろう。

ここから分かることは、繰り返しになるが、ソリューション・スキルに関するのではなく、コミュニケーション・スキルやマネジメント・スキルに関することを重要だと感じている事実である。従来、卒業論文の指導は、ソリューション・スキルが主眼であった。しかし、PBLに基づく卒論指導は、コミュニケーション・スキルやマネジメント・スキルにこそ焦点を当て、プロジェクトを稼働させる環境を整えつつ、ソリューション・スキルへと向かうべきことを教えてくれる。

4. P B L 再考

PBLに基づいた卒論指導の意義を改めて問い直すならば、ソリューション・スキルにだけ偏った指導で良いのかといった問題意識が根底にある。その前段階のスキルの習得にもっと目を向け、最終的にはこの3つのスキル（ソリューション・スキル、コミュニケーション・スキル、マネジメント・スキル）を総合的に身につけることを可能にするところにPBLに基づいた卒論指導の意義があるといえる。

改めて一般的なPBLの要素をまとめ直すならば、以下の4つを挙げることができる。

- ①現場感覚を取り入れる
- ②チームで取り組む
- ③プロセスから学ぶ
- ④自主性を重視する

PBLに基づく卒論指導に照らし合わせてみるならば、個別に設定した課題に対して、資料を収集したり、調査をしたり、その成果物である論文を執筆するのは、①の現場感覚であり、これは実現できているといえる。また、試行錯誤のなかから妥当な仮説や検証を模索する作業は、③のプロセスから学ぶことであり、これも実践できているといえる。さらに、これらを教員の指示にのみ従うのではなく、自らを管理しつつ、自らアイデアを出していくのは④の自主性、あるいは自律性であり、これらを自分の研究として、自らの力で遂行することを求めることもできていると言ってよ

い。

となると、さきに紹介した月例報告βのなかに、明らかに欠けているのは、②のチームで取り組む視点と実践である。個別のテーマで学生個人が取り組む卒業論文と「チーム」の概念は、相容れない正反対の概念であろう。卒業論文は、いわば、その者が4年間学んできたことをもとに、そこから醸成された興味関心にしたがって、研究のテーマを設定し、個人で取り組むものである。自然科学系では、グループで遂行し、論文も共著の形で書かれるものが多いかもしれないが、卒論は、その者の個人の成績評価、卒業判定に関わってくることなので、個人の取り組みでなければならない。

PBLはもともと、教育現場で生まれたが、その後、PBLはビジネスのフィールドで積極的に活用されるようになった。とくに新人研修の場で、これから社会人として仕事に従事する者の基本的な心得とスキルを身につけさせるために、このPBLが活用されている。ビジネスのフィールドにおいてこのPBLを用いて身につけさせるべきスキルとは何か。それはPBLがどのような形で取り入れられているかを考えれば分かる。結論だけ言ってしまうと、同僚、上司、あるいは部下とともにプロジェクトあるいはプロブレムに取り組むスキル、これを育成させることに目的がある。スタンドプレーが求められているのではなく、あくまでチームで事を成し遂げる力が期待されている。新入社員に求められる能力の第一位が長らく「コミュニケーション能力」であることもそれを裏付けている。

もし、卒業論文の執筆活動を社会人として活躍するための汎用的な能力をつけるために活用しようとするなら、このコミュニケーション能力に基づいた「チーム」で協働するスキルを養成しなければならないことは明白であろう。

すでに述べたように、卒業論文は個人的な取り組みである。しかし、この卒業論文に、汎用的な能力を習得させるべくPBLに基づいた学修を企図するならば、チームで協働する能力、すなわちコミュニケーション・スキルを育成しなければならない。これら相反する状況を融合させなければならない。卒論指導に、どのようにして「チーム」の概念を取り入れるか。ここにこそ卒業論文に伴う

さまざまな困難を克服する鍵がある。

これを月例報告βに求めたいところであるが、学生は卒論を書くにあたって、いかに資料を集め、論を構築し、規定の枚数を書くかに意識を集中させる。卒論にはコミュニケーション・スキルが必要だとは思ってもよらないだろう。となれば、指導する者がこれを意識的に促さなければならない。この力は、卒論執筆の取り組みを経験することによって、より一般的な力へと発展させていくことが期待される。

大学院の学生であれば、コミュニケーション・スキルやマネジメント・スキルよりも、ソリューション・スキルに力点が置かれることになるだろう。将来研究者となるならば、学界との緊密な関係構築や自己管理は必須である。しかし、大学の学生、つまり初めて論文を書き、この経験を携えて社会へ出て行く学生たちに対しての卒論指導においては、まず何よりもコミュニケーション・スキルに力点を置くべきである。

マネジメント・スキルも重要ではあるが、コミュニケーション・スキルによって、研究に対する意欲や、取り組むべき具体的な課題が見えてくる。となれば、もっとも優先課題となるのは、コミュニケーション・スキルなのである。

簡単にまとめると、PBLに基づく卒論指導とは、ソリューション・スキルに力点を置くことではなく、コミュニケーション・スキルとマネジメント・スキルに力点を置くことである。さらに、コミュニケーション・スキルがマネジメント・スキルよりも優先されるべき対象であるということである。

専門的な課題を解決するための知識と論理は、いわば専門的なスキルである。しかし、専門的な課題を解決するために、どう行動したら良いか、他者とコミュニケーションをとり、自らをコントロールする力は、いわば汎用的なスキルである。汎用的であればこそ、卒業論文だけにとどまらず、社会に出てからの力となり得る。そこに卒論をPBLで指導する意義がある。

社会で活躍する学生たちには、いわば、研究する対象を学ばせるのではなく、研究する主体、すなわち、自分自身をこそ学ばせるべきなのである。

5. C 型 指 導

PBLに基づく卒論指導における重要な3つのスキルは、相互に独立して存在しているのではないことはすでに述べた。これらのスキルの習得には順序がある。ソリューション・スキルの前にコミュニケーション・スキルとマネジメント・スキルである。いきなり卒論の中心課題であるテーマに切り込んでいっても、なかなか順調には進まず、頓挫することが危惧される。コミュニケーションとマネジメントが欠落している状態の者に卒論のテーマそのものに取り組みさせるのは危うい。コミュニケーションとマネジメントの2つのスキルをまず意識して体得することが必要であることを、PBLのプロセスのなかで学生たちには学ばせなければならない。

コミュニケーションとマネジメントといったが、マネジメントは、実はコミュニケーションによって生み出されることも認識させなければならない。コミュニケーション・スキルとマネジメント・スキルは並立ではなく、両者には順序がある。コミュニケーションによってマネジメントが生み出されるのである。

よって、ソリューション・スキル (S)、コミュニケーション・スキル (C)、マネジメント・スキル (M) の3つの関係は、「 $S \rightarrow C \rightarrow M$ 」でもなく、「 $S \leftarrow C \leftarrow M$ 」でもない。いわば、「 $S \leftarrow C \rightarrow M$ 」である。コミュニケーションがマネジメントを生み、ソリューションを生む。

したがって、卒論指導においては、もっとも重要なコミュニケーション・スキルについて、これを具体化する方法を学生それぞれに最適な形で指導していかなければならない。効果的な方法は、けっしてひとつではなく、率直なところ学生の数だけあるだろう。しかし、その典型的な例としてのコミュニケーション・スキルを構造化し、学生にも意識させ、教員自らも構造化されたコミュニケーション・スキルをまずは指導していくことが求められる。

6. 2つのC型指導

コミュニケーションが卒論において最重要スキルであるとして、具体的にどのような実践が考え

られるか。月例報告βでみたように、身近な知人に聞くことになりやすいだろう。とくに卒論であれば、友人に相談するといったところをもっとも想定しやすく、実行しやすいところではある。しかし、先の月例報告βの考察からも分かるとおり、友人とのコミュニケーションによって成果が得られるとはいえないのが現状である。

コミュニケーションについて考えるとき、「誰に」コミュニケーションを持ちかけるべきかと考えるのは一般的ではあるが、もうひとつ違った視点からコミュニケーションを捉えることもできる。すなわち、「誰に」ではなく、「どのように」である。

友人や先生に、自分の卒論について相談する場合、内容を読んでもらって、意見を聞く場合や、卒論内容について話したり、文字にしたり、自分の卒論の草稿を見せて、意見を聞く場合などが考えられるだろう。これらに共通するのは、意見を聞くところに重点が置かれている点である。情報を収集することを目的とする、いわば「受信」である。誰かから意見を聞く、すなわち情報の提供を期待する姿勢である。もちろんこれはコミュニケーションの重要な要素である。

しかし、卒業論文に関して、コミュニケーションをとるとはどういうことを考えると、論文を執筆することを手助けしてくれる他者の存在を求めてしまうと、自ら発見した課題を自ら解決していく卒業論文の根本、PBLに基づいた卒論指導の根本に反することになってしまう。

卒論をめぐるコミュニケーションには、もうひとつある。先ほどの「受信」に対して、「発信」である。友人や先生に相談の形でコミュニケーションをとって、卒論の情報を提供し、それに対する反応を求める、のではなく、自らの考えを口頭や文章で表現するために、コミュニケーションをとる。当然、発信者である学生本人は、話すべき内容を考えたり書いたりする。よりわかりやすくするために、情報を整理して伝えようとする。また、なぜこの卒論に取り組んでいるのか、どこに興味関心があるのか、といった自らは無意識のうちに納得している事柄ですら、自らの言葉で表現しようとする必要がある。そのプロセスの中で、自分でも気づかなかったこと、自分でも不明のままになっていたものを見だし、形にしていくこ

とができる。そのプロセスこそがコミュニケーションの重要なもう一つの作用である。

自分でもよく分かっていない課題などを、他人に話すことによって、課題の在処や検証方法、論証方法が見えてきた、あるいは、自分ではよく分かっているつもりでも、他人に説明してみたら、今までの理解が甘かった、あるいは新たな発見ができた、といった経験をしたことのある人は多いであろう。その場合、聞き手からの情報の提供の有無は無関係なのである。

もちろん、自分が気づくために、他者に投げかけ、自分ひとりで完結するというのは、聞き手に対して失礼である。「発信」のコミュニケーション・スキルとは、自分自身の「発信」によって、自分以外の考え方や視点を他者から受信し、「同時に」発信することによって、自分自身の中の考え方や視点を受信する方法のことであるといえよう。

発信すること（C）は、自らの卒論研究のソリューション（S）とマネジメント（M）にも作用を及ぼす。人に話すことによって、自分の研究の論点が明確になった、何が分かっていないのかが分かった、など、さまざまなことが、整理され言葉となって、しっかりと把握される。コミュニケーションを積極的にとり、発信を試みることによって、ソリューションの実現が可能となり、ソリューション・スキルの習得にも効果生まれる。また、コミュニケーションによって、やるべきことが明確になったり、自分の研究テーマの面白さを再発見したり、さらには研究の意欲を再び手に入れることができるだろう。それを習慣化することによってマネジメント・スキルの習得が実現する。

7. コミュニケーション・スキルの指導方法案

自分が担当している現在のゼミというなら、さきに紹介した月例報告βにコミュニケーション活動を文字化させることが有効であると考えている。その前提として、卒業論文における探究と執筆を遂行するにあたって、3つのスキルが求められることを周知させた上で、コミュニケーションを優先させることを指導する。まずは、指導者と密なコミュニケーションを取ることを認識させる。指導者とのコミュニケーションが途切れれ

ば、卒論活動が停滞する危険が大きくなる。指導者とのコミュニケーションの記録を取らせるのは必須である。どのような記述を求めるかはそれぞれであろうが、日時、内容、気づきなどは最低限必要だろう。

そのうえで、コミュニケーションを「受信」と「発信」の2つの視点から捉えさせる。誰から受信したか、誰に発信したか、ではなく、コミュニケーションから、何を受信し得たかではなく、何を発信し感じ得たかに目を向け、文字化する。受信と発信は、ひとつのコミュニケーションのなかで生じるから、イベントとして、誰かに対してコミュニケーションを取ったら、それを「受信」と「発信」とに分け文字化させる。その上で、「発信」による「受信」に意識をむけさせる。

＜コミュニケーション・カード＞

日時：

対象者：

受信

- ①何を質問したか？
- ②どんな回答が返ってきたか？
- ③回答に対して、どう考えるか？

発信

- ①何を表現したか？
- ②どう表現したか？
- ③自分の表現に対して、何を感じたか？

これはあくまで一例である。コミュニケーション・カードとしているが、パソコンに入力するのが現実的だろう。ただし、カード式の利便性は取り入れるべきで、ひとつのコミュニケーションは全体が見渡せる1ページに収めるべきであろう。記入に手間がかかると、そもそもやらない恐れも生じる。シンプルな構成を心がけたいところではある。その後、学生の反応を見ながら修正を加えていくべきであろう。また、長々と記述することを求めると、そもそも取りかかる意欲を削いでしまう恐れもある。文は、箇条書きで、1行程度に収まるようにするのが妥協点であろう。

日時や対象者はとくに問題ないとして、「受信」と「発信」をいかに意味のあるものにするか。

受信①「何を質問したか？」は、質問した事柄を短い単語あるいは1文で表現する。たいしたこ

とではないように思えるが、実際に質問しに来る学生の中には、何を質問したのか分からない者もいることがあるので、コミュニケーションを有効なものにするためにも必要である。

受信②「どんな回答が返ってきたか？」は、具体的にコミュニケーションを取った相手からどのような反応があったかを記述する。すぐさま研究に反映できるような回答があるかもしれない。しかし、逆に、学生が友人に相談して期待したような反応が返ってこなかったような事実もまた記述する。

受信③「回答に対して、どう考えるか？」は、受信②を受けて、その回答内容を評価する。あるいは、そこから次にどう展開するかを考える。新たな質問でもいいし、自分が取り組むべき事柄でも良い。あるいは薄い反応であれば、同じ失敗を繰り返さないためにどうしたら良いかを考えて記述する。

発信は、受信と同じイベントの中で行われる。

発信①「何を表現したか？」は、受信①に近いものがあるが、こちらは、未知の情報を求めてではなく、自分のなかの既知の情報でもいい。たとえば、自分が考えたことのまとめ、でもいいし、今自分が困っていること、でもいい。回答を求めているわけではない、というところがポイントである。

発信②「どう表現したか？」は、発信①の「何を」をどんな言葉や表現で具現化したかをまとめる。これは、論文にダイレクトに反映していくので、その後の執筆にも有効である。

発信③「自分の表現に対して、何を感じたか？」は、自分の発信①と②を俯瞰的に見て、それに対して感じる部分を言葉にする。考えた部分は②であり、③は感じた部分である。②はソリューションへの展開が期待でき、③はマネジメントへのフィードバックが期待できる。

これらは学生自身が記述し、ここから、自分がやるべきこと（タスクと時間確保）、自分の研究の面白さの再認識、さらには、具合的な調査や考察などへの発展させていくよう仕向けていきたいが、果たしてこのコミュニケーション・カードそのものを書けない、という困難な状況も出来る可能性がある。ともに途方に暮れるしかない状況

だが、書けないなりに、ここに書こうとすることから始めるべきだ。このシンプルなコミュニケーション・カードを最初は埋めることすらできないかもしれないが、埋められた部分を糸口に、埋められないところを取り組むべき目標と定め、一步一步進めていく、そういうコミュニケーションを取っていくことが求められる。

参考文献

- 川岸克己「卒業論文の意義と指導」(『安田女子大学紀要』49、2021.02)
 川岸克己「PBLに基づいた論文指導」(『安田女子大学大学院紀要』第26集、2021.03)

[2021. 9. 16 受理]

8. 結 言

以上、PBLの視点から、卒論指導には、3つの視点(ソリューション・スキル、コミュニケーション・スキル、マネジメント・スキル)が必要であるが、そのうちコミュニケーション・スキルをこそ最優先課題として、指導を構造化させるべきであるとし、コミュニケーション・スキルを「受信」と「発信」とに区別し、発信に軸足をおきつつ、相互補完的に機能させることによって卒論指導を最適化すべきであると主張した。

ただ、実際に指導していて感じるのは、ゼミのその年ごとに、学生ごとに、テーマごとに、千差万別であり、それらの学生と対面する指導は、まさに一期一会であるとの思いである。卒論指導を構造化させつつも、つねにそれを変化させなければならない必要性も同時に感じていなければならない。

もちろん、ここで論じた主張は、卒業論文の従来の意義を蔑ろにするものではない。ソリューション・スキル(S)の充実への工夫があつてこそ、PBLがバランス良く構築される。いうまでもなく、コミュニケーション(C)とマネジメント(M)だけでは、卒業論文は完成しない。コミュニケーションとマネジメントにソリューションが揃つてこそ、昨今の大学を取り巻く状況を踏まえた、理想的な卒業論文指導になりうると主張したい。

それを踏まえたうえで、研究者になるにしても、社会に出てそれぞれの分野や立場で活躍するにしても、ここで学んだポータブル・スキル(汎用的な能力)としてのコミュニケーション・スキルを体得させることが現在の大学教育における卒業論文指導を通しての学生指導育成に求められている課題であると改めて思う。

コントリビューター：染岡 慎一 教授
 (造形デザイン学科)

