

CSCLと対面環境における教授と学習

Rep.松河秀哉

はじめに

この章では、協同的なオンライングループの人々がワークするやり方に関していくつかの違いを指し示し、時間と集団の力学の効果に関係するいくつかの問題に特に焦点を当てる。

オンライングループ

構成

ここで言うグループとは5～7人ぐらいの生徒と、教師から成る小さなものだ。メンバーは全員、ランカスター大学のマネージメントスクールが提供する、マネージメントラーニングの中の、コンピュータメディアエイティッド MA の参加者だ。プログラムは、定時制で、2年間にわたって、5つの出席責任のあるワークショップを中心にデザインされており、合間に、3～7ヶ月間続く実質的な「オンライン」グループの期間がある。Caucus コンピューター会議システムを使用した。

目的

プログラムについてもっとも注目したいことは、CSCL メディアを経由した学習の社会的側面である。

オンラインでの協同的なグループワーク

社会的側面が重要

自然な対面グループで明らかに自発的に生じる社会的規範まさにそのものを、必死に創造する必要がある。社会的規範はこういったグループの対面コミュニケーションを規制する強力かつ効果的な装置なのだ。

コンセンサス

これらのグループ活動全体に及ぶコンセンサスはほとんどない。解決されるべき明確な問題も存在しない。しかし必要とされるコンセンサスもある。

- ・グループがオンラインではどんな風にワークするのか
- ・評価のための基準をどう発展させていくか。
- ・グループワークのペース。

グループでのワークは、社会的相互作用の重要性によって特徴付けられ、これによって前に進んでいく。グループは競争的な雰囲気ではない。こういったグループにおける協同のかたちのためには、高度な関わりの秩序、高度な分かちの喜び、個人の発達は相互に関心のある問題に他者と取り組むことで高められるという信条が必要だ。

オンラインのグループワークでの経験

コンピュータ会議を使わない「伝統的な」定時制 MA との比較

特におもしろくて重要だと思ったものに少し焦点を当ててみる。それは、「時間」の問題と、グループのダイナミクスにおけるジェンダーの違いだ。

「時間」は我々が仕事をする上で重要な問題である。対面で会うことで経験するようになった時間の性質はどんなものなのか、よりオープンなそして、論証可能ならばコンピュータ会議のような「時間のない」環境でワークするのは何を意味するのかといったことについて、オンラインのワークは疑問を提示している。

時間

従来 いつ会うかという感覚が強かった。

時間は重要でありリミッターでもある。

ミーティングはコントロールできる。

ミーティングの間の期間はグループのメンバーの間の関係は失われる。

即時的な感覚というのが対面のミーティングで最も重要な側面。

オンライングループ ミーティングは継続的なもの。

制限時間の間隔が大きい。

時間をコントロールすることはあまりできない。

関係の欠如という感覚はほとんどない。

参加者は現在進行している理解と内省に基づいて会話を作り直すことができる。話について深く考えることができることが、オンラインミーティングの最も重要な側面。

私にとってはただオンラインにいるというだけではないのです。読んだり書いたり - でも私はこうした日常的な生活への介入を受けています。オンラインにいきます。何か情報を得ます。その場で読んで、それからプリントアウトします。座ってそれを読みます。それについて考えます。もうちょっと考えます。それについて何を言おうとしているのか考えます。無視してもいいかなと考えます。「ああ、何かいいことを言わなくちゃ。だってせっかくいいこと書いてくれたんだから。」と考えます。それが私の生活全体になります。「あれになんて言おうかな」とか「なんて言ったらいいかわからない」と考えながらドライブします。それには何もいえないと感じます。ええ、まさに生活全体に食い込んでくるというようなものです（参加者）。

このようにオンラインのワークで時間が延びることはグループにとって大変ポジティブな結果を生みだしている。全体としては、個人相互間のプロセスがグループの大きな関心事で、根気強く取り組まれている。今度はこのことがグループの「課題」に取り組むことが楽しく挑戦に満ちたものに思える雰囲気を作り出し、会話や結果はたいがい大変質の高いものになる。

CSCLの考え得る欠点

コミュニケーションのモード

CSCL を通したコミュニケーションでは非言語のモードは奪われる。

CSCL の使用者は非言語の顔の表情をまねるためにオンラインで時々顔文字と呼ばれ

る簡単なサインを使う。

情報過多

グループワークから離れている期間があると、大量の情報がたまっていてメンバーに提示されてしまう。「ふるい」にかける。

ふるい・・・情報に対する注意のパターンを優先順位に基づいて構成することで大量の入力によるストレスを効果的に低減する。(つまり優先順位の低い情報を無視する)。環境の中の比率の高い社会的相互作用を入念に組織化された方法で処理する・・・ふるいにかけない人は情報のレートが高い状況では覚醒しすぎて、疲れたり、心身のバランスが崩れたりする傾向がある。

情報過多の原因

- 1 人が多すぎる結果情報が多くなりすぎる。
- 2 新しいメッセージが古いものとの関係を見るのに適したように並んでいるとは限らない インターフェースで何とかなる

情報過多に打ち勝ち相互作用をやりくりするためのプロセスの工夫

プロセス：

- ・長さの制限 - グループのメンバーが情報は一画面分に収まるように同意する。一画面以上の長い入力には支持されない(実際ちゃんとした理由がないと無視されることが多い)
- ・先行オーガナイザー - 使用者は返信の一行目で情報の長さの種類を他の使用者に警告する。
- ・会議のまとめ役は会議の紹介のあいさつの一部としてすべての項目のリストを提示する。さらなる情報は使用者に会議の中で何か新しいことを伝えるためにあいさつの中に付け加えられる。
- ・個人的項目 - それぞれのユーザーは自分独自の使い方のための項目を持っていて他の使用者もそういうものだと考える。
- ・特別なタイプのコミュニケーションが要求される項目は特定のメンバーに制限される。
例えば、共同的学习における評価を扱う項目は、評価されるもの、仲間の評価者、教師の三項関係だけを持つ。
- ・会議ごとに目的がある。

ツール：

- ・他のグループのメンバーは誰なのか訪ねるためのもの
- ・どの入力か他のグループのメンバーによるものかを尋ねてそれを読むためのもの
- ・キーワードやフレーズを調べ、その単語やフレーズが出てくる項目だけ読むためのもの
- ・時系列やその他のシステムによってコミュニケーションを後ろ向きに動くためのもの
- ・他の題材から孤立して提示された個人的な反応を選ぶためのもの
- ・すべての項目の列挙 - 簡潔な概観としてもしくは誰がいつその項目をアップしたかを見るためのもの
- ・いくつかの項目を「読み取り専用」にするためのもの。(その項目には新しい題材は書

き込めない)

- ・内容やプロセスを反映させるためにそれぞれの項目にふさわしいタイトルを付けるためのもの。
- ・項目を凍結する。つまりさらなる投稿を受け付けなくするためのもの。
- ・項目を「消す」ためのもの - 消したあとでは項目の中の活動に気づかない

書かれた会話

いくらかの人にとっては少なくとも自分の考えを文字の形で公的に示さなければならぬことが完全に参加することに対する妨げとなっているのではないだろうか。

乗り気でない教師や生徒

より学習のプロセスをコントロールできる状況を好む教師もいる。

生徒の中にも同様に、学習に外的な構造と方向付けを求めるものもいる。

知識の創造を民主化することをねらいとしたプロセスの中で生徒と教師が等しいものとしてふるまう協同的な方法と考えに基づいた活動を高く評価するものもいれば、教師や生徒の仕事に関して役割や期待がよく定義されている、個別化を重要とする状況を好むものもいるかもしれない。

これらの「システム」は必ずしもお互いに排他ではなく、一度片方のシステムに関わることが、別の機会に他方のシステムに関わることを必ずしも拒むものでもない。一方のシステムが他方のシステムよりも大きな価値を持っているかどうかは議論を要する問題だ。