

アクション・リサーチ

星野 欣生 (南山短期大学教授)

I 一つの例

人間関係科の専門科目に、各論「コミュニティ」という科目がある。毎年、10—20人ぐらいの学生が選択している。この科目では、自分たちの大学を、学習共同体 (Learning Community) ととらえ、その活性化をはかる実践活動をしなから、「コミュニティとは」、「コミュニティを変革するとは」何かを考えている。実践と調査研究がそのままセットとなって、学習がすすめられている。

アクション・リサーチをそのまま授業としたものである。

担当する教員によって、すすめ方に多少のちがいはあるが、大筋においては同じであるので、ここでは、まず、筆者の経験によってその実際 (流れ) を簡単に説明してみる。授業は、この科目を選択した学生自身のねらいや理由のわかちあいから始まるが、その後、アクション・リサーチについての小講義があって、早速活動が始まる。まず、自分たちがこの学習共同体 (南山短大) をどうみているか、そして、どうしたいのかについて、それぞれの考えを交換する。そして、そこでたてられた仮説を基に、調査研究が始まる。調査が終わると、学生、教職員 (時には、周辺地域の住民) から集まったデータを整理分析し、問題点を明らかにする作業にはいる。調査研究そのものが、既に、コミュニティへの介入になっていることは言うまでもない。ついで、変革目標を設定し、その目標を達成するための行動計画を、具体的に、計画立案する。この段階では、コミュニティの構成員をどのように巻き込んでいくのか (共に活動できるように) が、大きいテーマになる。そして、いよいよ実際の行動にはいっていく。例えば、自分たちが運営管理する情報交換の場を設けたり、ミニコミ誌を発行したりした。そこでは、実際に行動しながら、行動することによって、全体か

ら生の反応（フィードバック）をもらい、そのデータ分析を行ない、行動計画を修正したり、一から練り直したりした。つまり、コミュニティ活性化のための諸活動が、そのまま、調査研究につながり、次の活動に反映されていくことになる。約1年間、そのような活動を繰り返し重ねていくが、さまざまな制約もあり、思ったようには変革、活性化につながっていかない現実を体験することになる。しかし、部分的には、コミュニティに好ましい影響を与えることができた実感を持つことができています。どのような結果になろうとも、学生は、その過程で、コミュニティとは何か、活性化とそのため活動のすすめ方、変革を推進する者のあり方、アクション・リサーチとは、などを直接体験して学んでいっている。ここでは触れないが、人間関係科の専門科目には、ここで述べた各論「コミュニティ」をはじめ、卒業研究など、他にもアクション・リサーチを主軸にした授業がある。

II アクション・リサーチとは

(1) アクション・リサーチにおいては、アクション（実践・行動）とリサーチ（調査研究）が、「即」という字でつながっているとよいだろう。まず最初にリサーチがあって、そのデータに基づいて、アクションがある、従って、アクション・リサーチという言葉は前後が入れ変わるのだという意見もあるが、どちらが先であるかは、一概に言えないように思う。理屈からいえば、確かに、まず、データがあってということになるが、先に何らかの行動があって、そこで起こったことがデータになって展開していくことも考えられないわけではない。即ち、アクションすることがそのままリサーチにつながり、リサーチすることが次のアクションにつながっていく。

(2) アクション・リサーチは、クルト・レヴィン（Kurt・Lewin）によって、始めて概念化されたものである。レヴィンは、社会変革や個人の行動変革に深い関心を持っており、そのために、食習慣の変容を課題とした集団決定の実践的研究などさまざまな試みをしている。「すぐれた理論程実践的なものはない」「リサーチなしのアクションはないし、また、アクションなしのリサーチはない」とも言っている（1946）。三隅によれば、レヴィンは、「アクション・リサーチの方法論は、基本的に、一定の目標を指向し、その達成のための計画をたて、実践し、事実発見するというステップを螺旋状に循環する過程である」と述べている。（心理学研究法13「実践研究」P40）

そのように、現状を変革するために、データを収集し、分析し、その結果に基づいての目標設定、行動計画の立案と実践行動、その後の評価といった一連の過程をアクション・リサーチと言うが、それは、各段階での活動（介入）が、そのままリサーチにつながっていくという特徴をもっている。しかも、それは対象を構成するメンバーを巻き込んだ、たえざる反復運動である。

(3) アクション・リサーチは

① 変革を指向する。

調査研究をベースにしたものであるが、調査分析し、理論（仮説）を立てることが目的ではなく、設定した目標に向けて、集団、組織や社会を変革していこうとするものである。個人に関して言えば、個人の行動変容を目指したものである。設定される目標は、あくまで、その構成員の意思に基づくものであることが強調されねばならない。

② データをベースにする。

対象とするもの（集団・組織・社会）から集められたデータを基にして進められる。そのデータを分析し、対象を診断することが、大きい柱となる。収集・分析とも、個人の恣意によるものでなく、公正、客観的にとらえられるべきものであることは言うまでもない。

③ 行動することが中心となる。

通常の調査研究と異なるところは、必ず行動がともなうことである。調査し、結論（仮説）をたてた所がスタートである。例えば、ある組織において、集まったデータから問題点が指摘されると、組織の変革目標に対して、その問題点を除去するための行動計画が立てられ、実践されて始めてアクション・リサーチとなる。しかも、その行動は、つぎのデータ収集に、即、つながっている。つまり、行動することは、周囲に何らかの反応をひきだすこととなり、それがそのままデータの一部となり（調査研究となり）、つぎの行動計画のベースとなる。

ここでいう行動とは、対象への介入ということができる。介入とは、対象に対して、ある目的をもってかかわっていくことである。②で述べた診断とは深く関連しあってすすんでいく（診断即介入）。

④ 計画的、意識的なものである。

なんとなく実行されるものではない。アクション・リサーチのすべての段階において、行動は、変革目標に対して計画的、意識的に実施される。目標指向的と言ってもよい。

⑤ 評価に価値をおく。

行動の後、必ず、それまでの全過程について評価する場をもつ。それは、事の善し悪しではなく、事実を丹念に拾いあげ、ひとつの行動が与えた影響について、どのように、なぜそうなったかを明らかにしていく。その過程には、かかわったメンバー全員が参加するのがよい。そしてそのことは、つぎの計画への前提となる。最初から、評価のためのシステムが用意されていることが要請される。

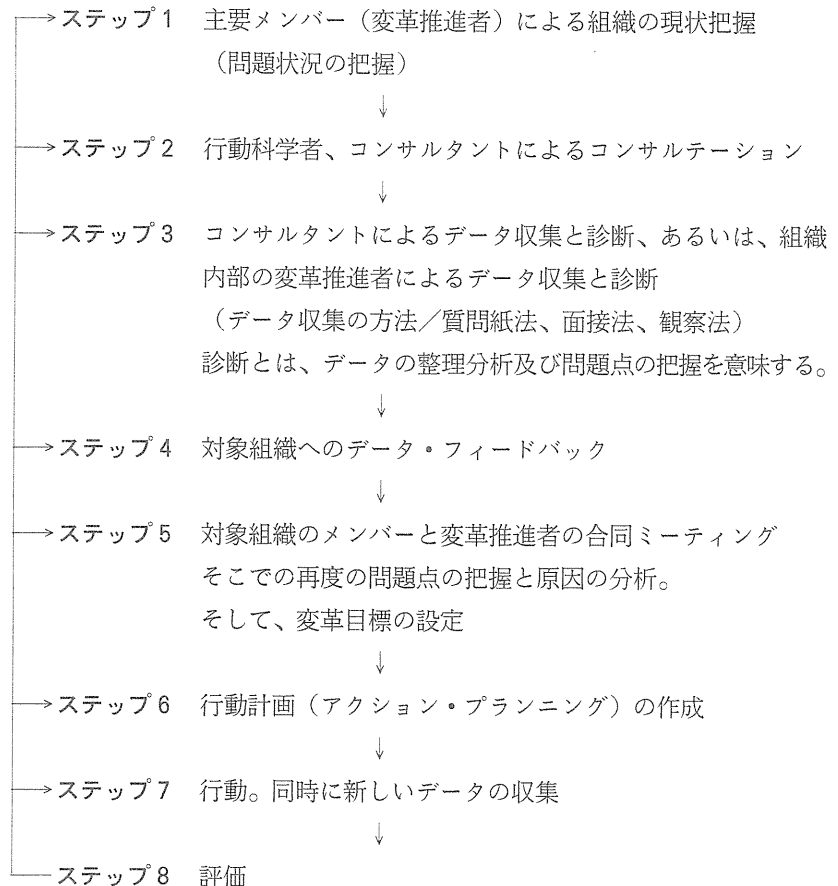
⑥ 人間指向である。

現状を変革するといった場合、人間が生かされる、集団・組織・社会ということが大前提となる。人間中心の考え方がその根底になければなら

らない。

Ⅲ アクション・リサーチのステップ

ここでは、組織変革（OD）を例にして、一般的なモデルを提供する。



以上は、1サイクルを記述したものであるが、左側の矢印のように、対象となる組織の変革の状況に応じて、さまざまなステップに戻ることで、たえず、循環していくことになる。

Ⅳ アクション・リサーチと体験学習

アクション・リサーチと時を同じくして、1946年、クルト・レヴィンを中心としたグループによって、ラボラトリー・メソッド（Laboratory Method）がアメリカ合衆国でスタートしている。その学習方法の中核は体験学習である。

ラボラトリー・メソッドの特徴を、以下にいくつか挙げてみる。

- (1) 変革（Change）を指向している。
- (2) データをベースとしている。
- (3) 試行（アクション）に価値をおいている。
- (4) 対象は、個人、集団、組織から社会全体に及んでいる。
- (5) （体験）—（データの収集、分析）—（仮説化）—（試行=新しい体験）の循環過程ですすむ。

この特徴は、体験学習にも、アクション・リサーチにも、そのままあてはまるものである。ここで、ラボラトリー・メソッドの実際場面への適用を2つに分けてみる。1つは教育の場への適用であり、いま1つは、社会への適用である。前者の場合を「体験学習」といい、後者の場合を「アクション・リサーチ」と言ってよいのではないだろうか。言いかえれば、体験学習は、どちらかと言えば個人指向であり、アクション・リサーチは集団・組織指向である。

V アクション・リサーチと現代社会

現代日本の社会は、大勢において保守志向である。現状変革にたいしては、さまざまな抵抗がある。しかし、組織や社会が発展していくということは、その内部に、いつも、目標に向かって自己革新をつづけるエネルギーを保持し、自己革新していくことである。しかも、片方で現代社会は多くの問題を抱えており、アクション・リサーチの対象となり得るものばかりである。学校をはじめとする教育の場において、企業組織において、医療の現場において、地域社会において、その他社会の多くの場面で、社会変革の核（Change Agent・変革推進体）となるスキルを持った者が、より多く育てられねばならないと思う。

参考文献

- ・続有恒／高瀬常男編 1975 心理学研究法13「実践研究」 東大出版会
- ・シェイン 松井資夫訳 1981 組織心理学 岩波書店
- ・バーク 吉田哲子訳 1987 組織開発教科書 プレジデント社