

経験学習入門

愛媛大学 教育・学習支援機構

教職総合センター 講師 高橋平徳

takahashi.yoshinori.yc@ehime-u.ac.jp



- ◆ 自己紹介
- ◆ グループメンバーで自己紹介
- ◆ 本時のねらい
- ◆ 到達目標
- ◆ 内容と方法

自己紹介とオリエンテーション



到達目標

1. 経験学習の概念を説明できる
2. 経験学習の過程を説明できる
3. 成長を促しやすい経験を説明できる
4. 経験学習に必要な力を説明できる
5. 経験学習を支援する視点を説明できる



内容与方法

1. 自己紹介とオリエンテーション
2. GW1: 成長のきっかけとなった出来事と教訓・感情
3. レクチャー1
 - ◆ どのような経験が学びにつながるのか, GW2
 - ◆ 人はどのように経験から学んでいるのか, GW3
 - ◆ 経験学習はどのような考え方から生まれたのか
4. レクチャー2
 - ◆ 経験から学ぶためにはどのような力が必要なのか, GW4
 - ◆ 経験から学ぶことをどのように支えていくことができるのか
5. まとめ



事前課題として、受講者ご自身のこれをふりかえり、成長のきっかけとなった出来事と、そこから得られた教訓や感情について思い出しておいてください

GW1: 成長のきっかけとなった出来事 と教訓・感情



- ◆ どのような経験が学びにつながるのか
- ◆ 人はどのように経験から学んでいるのか
- ◆ 経験学習はどのような考え方から生まれたのか

レクチャー1



どのような経験が学びにつながるのか1

この学びの比に同意できますか？

7 : 2 : 1

仕事上の
直接経験

他者からの
アドバイスや観察

研修や
書籍から

※**企業のマネージャー**としてリーダーシップを発揮している人
を調査した場合

Lombardo and Eichinger (2010)



どのような経験が学びにつながるのか2

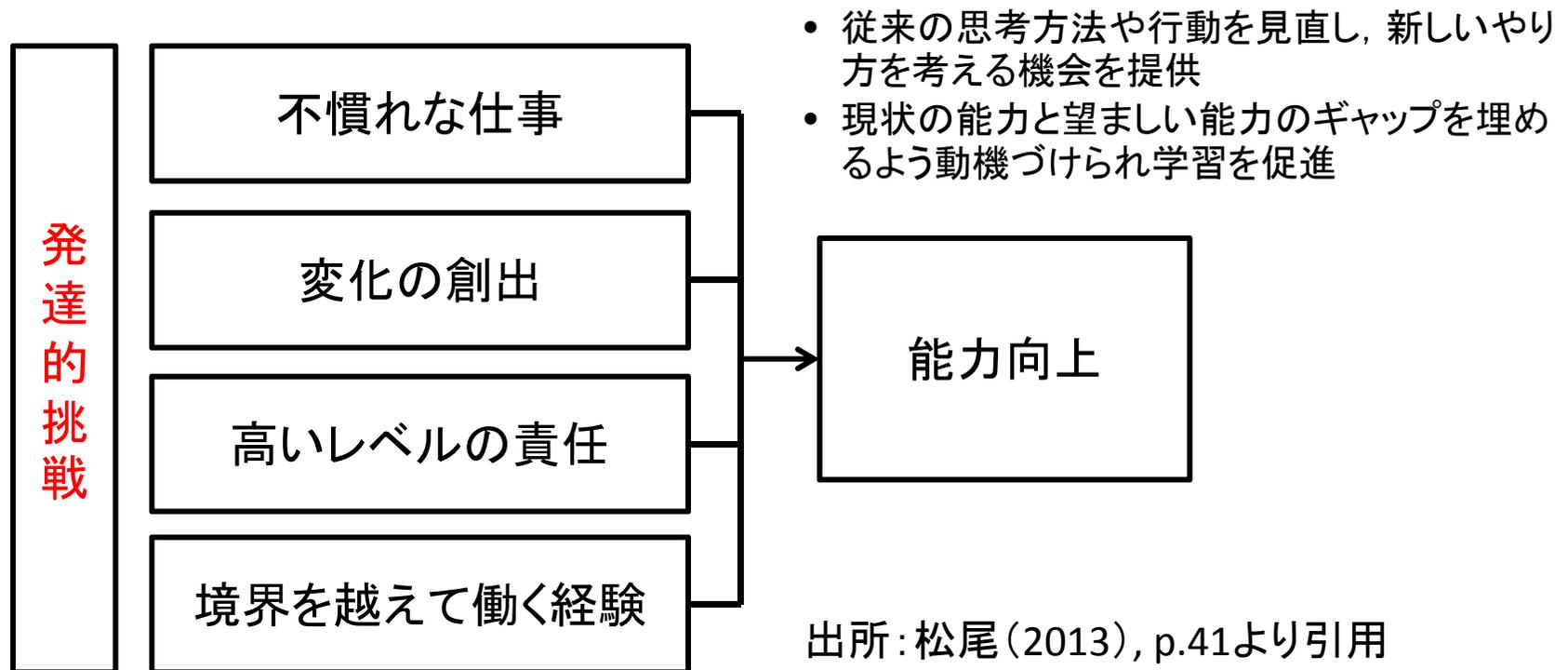
成長を促す経験(一皮むけた経験)				教訓
課題	初期の仕事経験	初期における非管理的業務	➔	自信 独立心 知識 他者との関係性 タフネス
	最初の管理職経験	初めて他者を管理する		
	ゼロからのスタート	何もないところから何かを築き上げる		
	事業の立て直し	破綻している事業を立て直し, 安定させる		
	プロジェクト/タスクフォース	プロジェクトを単独あるいはチームで実施する		
	スタッフへの異動	現場のラインからスタッフ職への異動		
	管理範囲の拡大	管理する人数, 予算, 職域が増える		
苦難	仕事上の失敗	失敗したアイデアや取引	➔	謙虚さ ものの見方
	キャリア上の挫折	降格, 昇進を逃す		
	できない部下の問題	業務に問題を抱える部下を担当する		
	キャリアの変更	新しいキャリアへの挑戦		
	個人的なトラウマ	離婚, 病気, 死などの個人的危機やトラウマ		
他者	上司からの学び	上司をロールモデルおよび反面教師として学ぶ	➔	価値観 社内政治

出所: 松尾(2013), p.18より引用. McCall(1998), McCall et al.(1988)をもとに作成したもの



どのような経験が学びにつながるのか3

• 学びを促進する経験：**発達の挑戦**



上記の次元の他に, McCauley et al.(1994)は「障害」の次元を, DeRue and Wellman(2009)は「多様性の管理」の次元を提示している

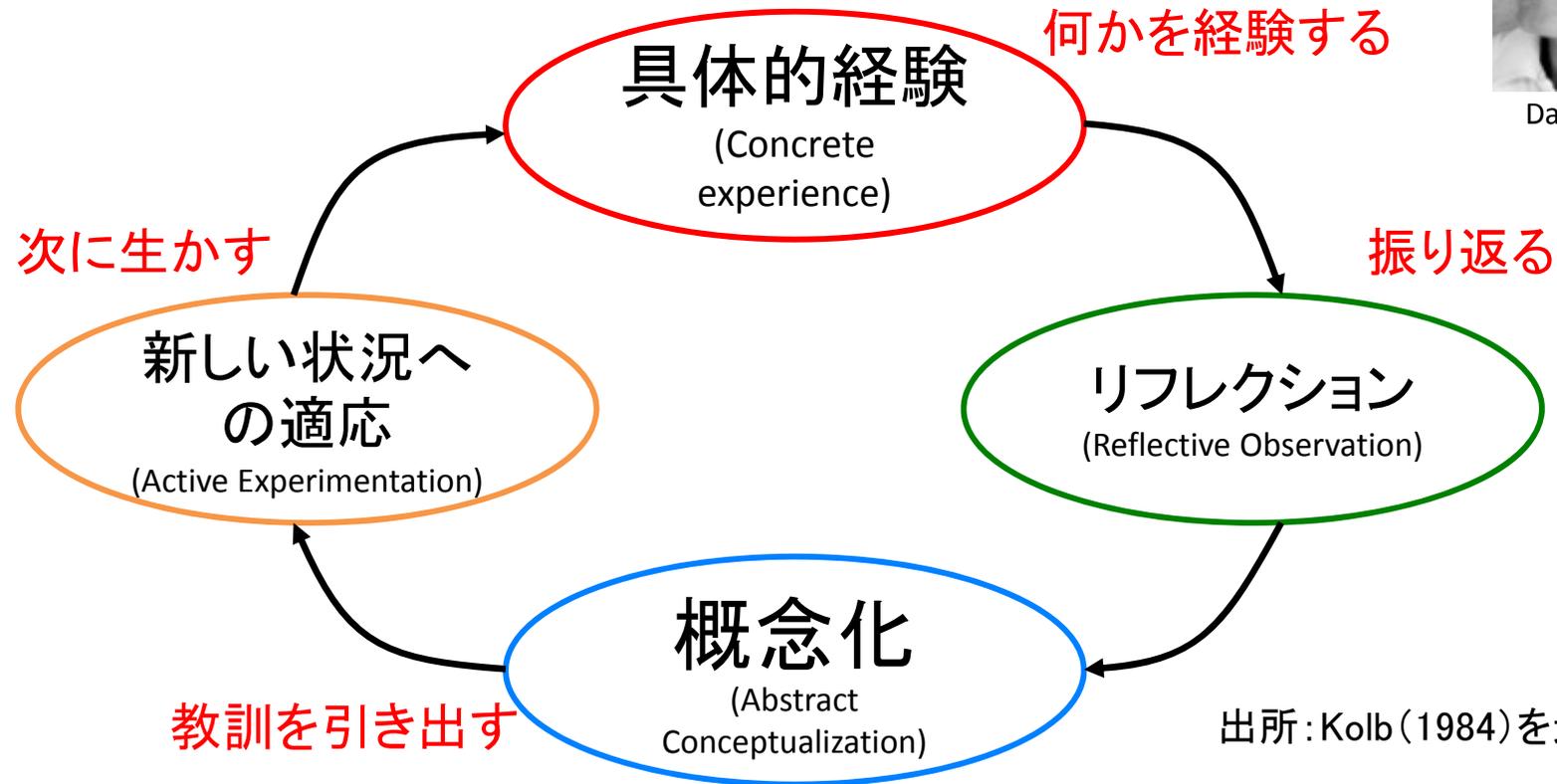


人はどのように経験から学んでいるのか1

- コルブの経験学習サイクルモデル

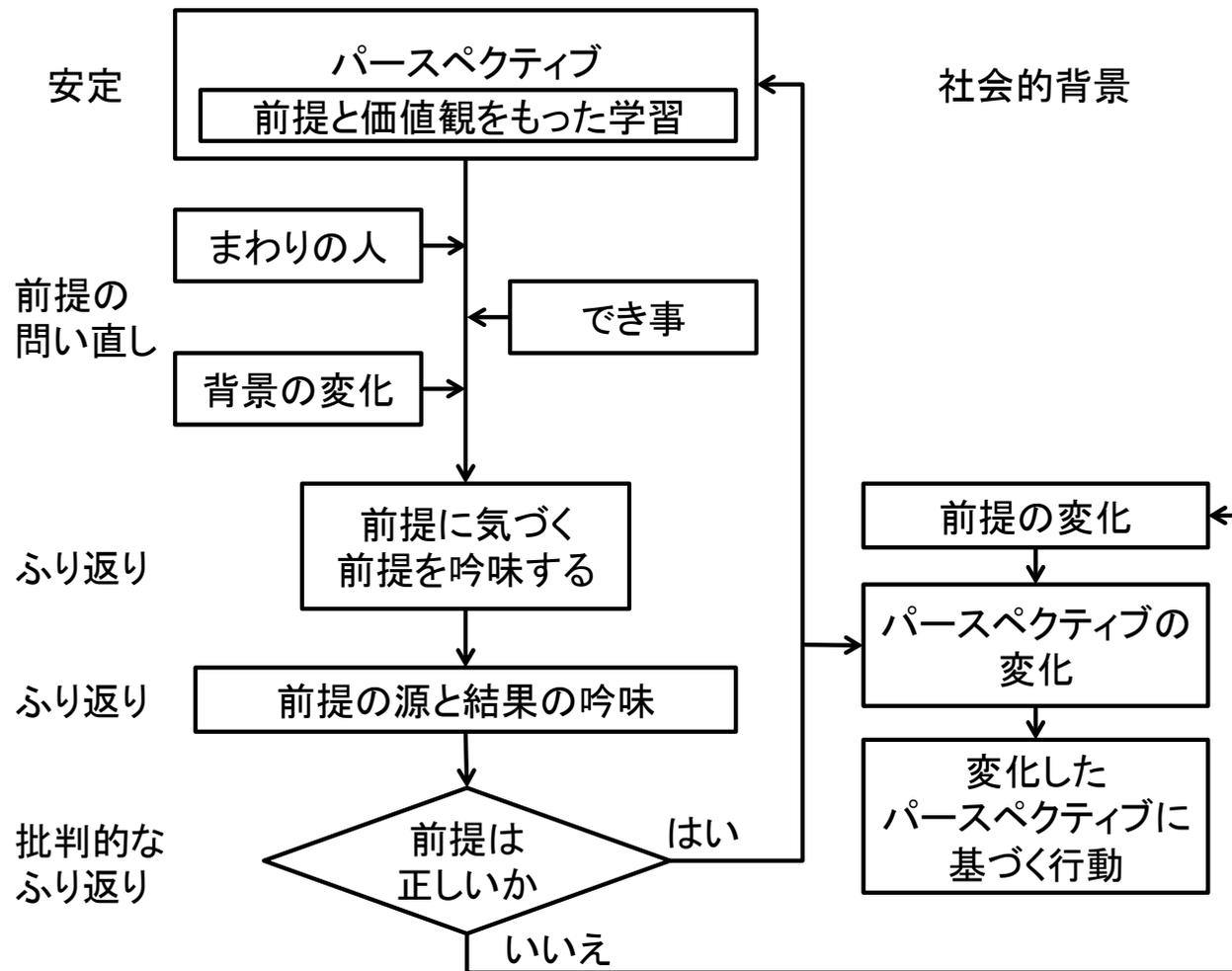


David A. Kolb



人はどのように経験から学んでいるのか2

- クラントンによるメジローの意識変容の学習プロセス

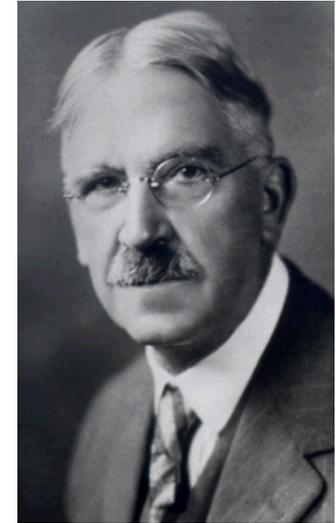


Jack Mezirow

出所: Cranton (1992) の訳書 (1999) p.206を引用



経験学習はどのような考え方から 生まれたのか1



John Dewey

デューイ

- 「**真実の教育はすべて、経験を通して生じる**」
(『経験と教育』, 1938)
- 教えこむ「旧教育」への批判から、**自らが主体的に経験し学ぶ教育**を志向
- 経験の**連続性と相互作用**のなかで**再構成していくこと**に**真実の教育**があると指摘
- 絶えざる**経験の再構成**を教育とし、行動し、反省的に思考する**ということの重要性を強調**
→ ショーン, コルブ



経験学習はどのような考え方から 生まれたのか2



Donald Alan Schön

シヨーン(1983)

- 「リフレクション (reflection)」の提示
— 訳: 「内省」「振り返り」「反省」「省察」
- 専門家はクライアントが抱える, 刻一刻と変わっていく複雑で複合的な問題に対し, 状況の分析と対応のための行為と省察を同時に継続的に実施
- 「行為の中の省察 (reflection in action)」
 - 明確な答えのない複雑な問題に対応する思考プロセス
 - 「実践のなかの知の生成 (knowing in practice)」



- ◆ 経験から学ぶためにはどのような力が必要なのか
- ◆ 経験から学ぶことをどのように支えていくことができるのか

レクチャー2



経験から学ぶためにはどのような力が 必要なのか1

マッコレーイ (McCaulley et al., 1998)

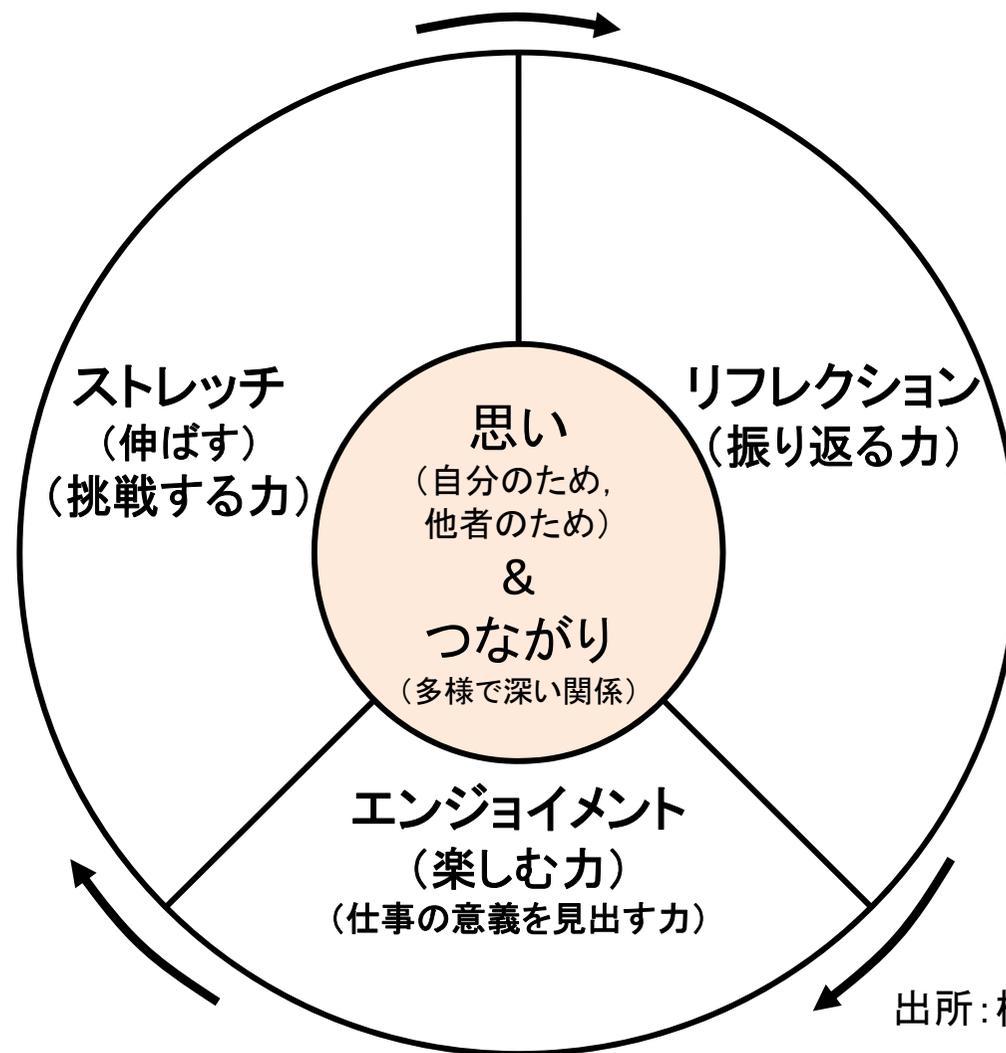
- 成功しているマネジャーは経験から学ぶ力を持っている
 - フィードバックを求める
 - フィードバックを活用する
 - 異文化に対して前向きに対応する
 - 学習の機会を求める
 - 批判に対しオープンである
 - 柔軟である



Cindy McCauley



経験から学ぶためにはどのような力が 必要なのか2



- 適切な「**思い**(自己と他者への関心)」と、「**つながり**(他者との関係)」を大切にし、
- 「**挑戦し, 振り返り, 楽しみながら**」仕事をするとき、経験から多くのことを学ぶことができる



経験から学ぶことをどのように支えていくことができるのか1

- 自分の経験学習をうまくいかせることと、学生の経験学習をうまくいかせることは**違う**

	ペダゴジー:子どもの学び	アンドラゴジー:大人の学び
学習者の概念	教師に依存した学習者	自律的な学習者
学習者の経験の役割	学習資源として活用されるよりは、むしろその上に積み上げられるもの	豊かな学習のための資源
学習へのレディネス	カリキュラムによって画一的	生活上の課題や問題から生まれる
学習への方向づけ	教科中心	問題解決中心
学習への動機づけ	賞罰	好奇心

出所: ノールズ(2002), p.613より作成

- 学生はペダゴジーからアンドラゴジーへの過渡期



経験から学ぶことをどのように支えていくことができるのか2

- ちょうどいいレベルの経験を用意する
 - 学生にとって発達の挑戦になるような
- リフレクションしやすくするために
 - 目標リフレクション
 - ワークシートの工夫
 - グループワークの活用
- 適切なフィードバック, 声かけ
 - ポジティブで, 適宜(即時的, 総括的)
 - これからの学習課題を見つけられるような
 - 楽しみ(エンジョイメント)がもてるように

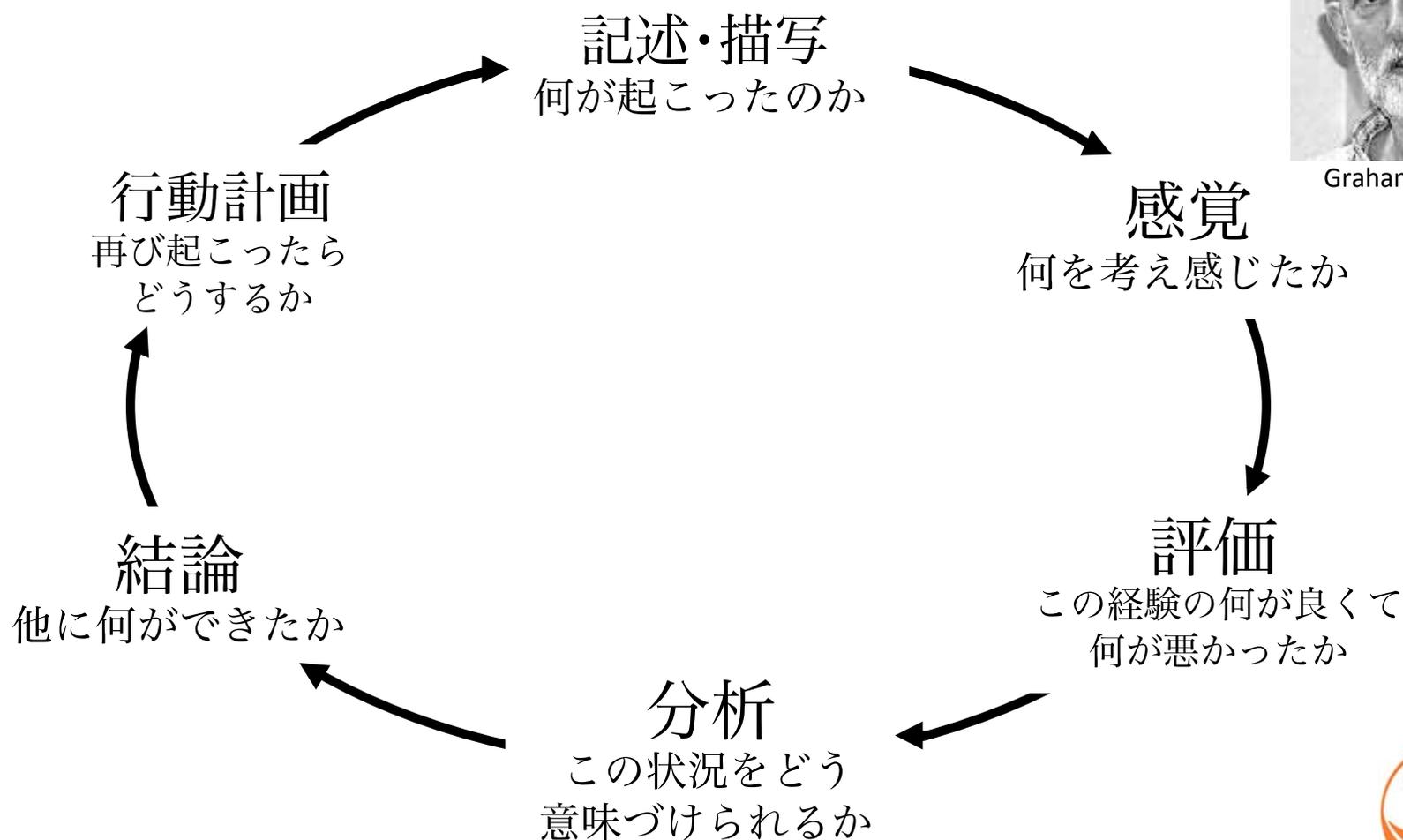


経験から学ぶことをどのように支えていくことができるのか3

ギブス(1988)のリフレクティブ・サイクル



Graham Gibbs



経験から学ぶことをどのように支えていくことができるのか4

リフレクションを習慣化するための学生への提案

- 感じたことをボイスメモに録音してみる
- 自分で記録や日誌を書いてみる
- 人に話してみる 中原・金井(2009)
 - 「語るべき他者」や「応答してくれる他者」
 - 自己のあり方や行動について説明するとき、人は意識してまとめる
 - 省察を他者と共有
 - 自分の考えを他者に了解可能な形で提示できれば、他者はそれに対してコメントや問いかけができる



まとめ

- どのような経験が学びにつながるのか
- 人はどのように経験から学んでいるのか
- 経験学習はどのような考え方から生まれたのか
- 経験から学ぶためにはどのような力が必要なのか
- 経験から学ぶことをどのように支えていくことができるのか

長時間おつかれさまでした！



参考文献

- Cranton, P. A. (1992) *Working with Adult Learners*. Wall & Emerson (入江直子・豊田千代子・三輪建二訳, おとなの学びを拓く: 自己決定と意識変容をめざして, 鳳書房, 1999).
- DeRue, D. S. and Wellman, N. (2009) "Developing Leaders via Experience: The Role of Developmental Challenge, Learning Orientation, and Feedback Availability." *Journal of Applied Psychology*, 94(4): 859-875.
- Dewey, J. (1938) *Experience and Education*. Kappa Delta Pi, 1938(市村尚久訳, 経験と教育, 講談社, 2004).
- Gibbs, G. (1988) *Learning by Doing: A guide to teaching and learning methods*. Further Education Unit. Oxford Polytechnic.
- Kolb, D.A. (1984) *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*, Prentice-Hall.
- Lombardo, M.M. and Eichinger, R.W. (2010) *The Career Architect: Development Planner*, 5th ed. Lominger International.
- McCauley, C. D., Moxley, R. S., and Velsor, E. V. (1998) *The Center for Creative Leadership: Handbook of Leadership Development*. Jossey-Bass (金井壽宏監訳, 島村伸明・リクルートマネジメントソリューションズ組織行動研究所訳, リーダーシップ開発ハンドブック, 白桃書房, 2011).
- Schön, D.A. (1983) *The Reflective Practitioner: How Professionals Think In Action*. Basic Books. (柳沢昌一・三輪建二訳, 省察的実践とは何か: プロフェッショナルの行為と思考, 鳳書房, 2007).
- 中原淳, 金井壽宏 (2009) *リフレクティブ・マネージャー*. 光文社.
- 松尾睦 (2011) *職場が生きる人が育つ「経験学習」入門*. ダイヤモンド社.
- 松尾睦 (2013) *成長する管理職*, 東洋経済新報社.
- マルカム・ノールズ著, 堀薫夫・三輪建二監訳 (2002) *成人教育の現代的実践—ペダゴジーからアンドラゴジーへ*, 鳳書房.

