

## 支え促す体験学習

愛媛大学 教育・学生支援機構  
教職総合センター 准教授 高橋平徳  
takahashi.yoshinori.yc@ehime-u.ac.jp



## はじめに「支え促す体験学習」

- 教員, 指導者は, 学生やスタッフが, より体験から学べるよう, **支え, 促す**立場である
  - 事前のもの...機会提供, 計画, 準備, 調整する
  - 活動中のもの...説明, ファシリテート, 助言, 発問・応答等を行う

### →体験学習は学習者中心という大前提

※一生懸命計画・準備・実施するが, 学ぶのは学生, スタッフ(教え込むのではない)



## プログラム概要

- 私たちは日々何かを体験し, それをもとに考え, 自分自身を作っています。皆様も1人の人間として体験を重ね, 今のあなたをつくられているでしょう。また, 教職員として, 学生やスタッフにも豊かな体験を与え成長してほしいと考えておられるでしょう。
- 体験学習とは具体的にどのようなもので, どのように実践していけばよいのでしょうか。その重要性を実感していながらも, いざ実践となると, とまどわれるのではないのでしょうか。
- 本プログラムは, 「支え促す体験学習」として, より効果的に体験学習を行えるよう, 体験学習の基本的な考え方や, 支援の視点, 発問や応答といった具体的な言葉がけの方法をおさえることができる機会となるよう構成しています。
- 本プログラムは, これから体験学習を企画される方はもちろん, 現在運営されている方の実践の振り返りにも貢献できると 생각합니다。興味のある方ぜひ参加をご検討ください。



## このプログラムのねらい

より効果的に体験学習が行えるよう,  
学生やスタッフの体験からの学習が支えられるよう,

- 体験学習の基本的な考え方や,
- 具体的な支援の視点や方法をおさえることができる機会になれば



## 到達目標

1. 体験学習の概念を説明できる
2. 体験学習の過程を説明できる
3. 成長を促しやすい体験を説明できる
4. 体験学習を支援し促す視点を説明できる
5. 体験学習を支援し促す方法を説明できる



5

## 内容と方法

1. 自己紹介とオリエンテーション
2. 体験学習について
  1. 体験って大事です
  2. 体験学習とは
  3. 成長を促しやすい体験
  4. 体験学習のしくみ:省察がポイント
3. 体験学習を支援促すために
  1. 見守る・支援するという視点
  2. しっかり計画し, 準備する
  3. 体験学習の計画を立ててみましょう
  4. 考えを深める発問と応答
4. まとめ



6

## まず・・・

### 竹箸の作り方

1. 竹を縦に割る。箸を持つ方に節がくるようにすると折れにくくなる。木づちを使い節がある方を上にすれば割れやすい。
2. 箸2本分を想定し1の要領で割る。削るため多少太めに割ると良い。
3. ナイフで箸の形に荒削りする。膝の上でナイフをもつ手を固定し竹を動かすと削りやすい。
4. サンドペーパーで表面をなめらかにする。
5. 完成。

出所: 国立青少年教育推進機構HP <http://www.niye.go.jp/navi/handcraft/bamboo/>



7

## 少し足して・・・

1. 竹を縦に割る。箸を持つ方に節がくるようにすると折れにくくなる。木づちを使い節がある方を上にすれば割れやすい。
2. 箸2本分を想定し1の要領で割る。削るため多少太めに割ると良い。
3. ナイフで箸の形に荒削りする。膝の上でナイフをもつ手を固定し竹を動かすと削りやすい。
4. サンドペーパーで表面をなめらかにする。
5. 完成。 出所: 国立青少年教育推進機構HP <http://www.niye.go.jp/navi/handcraft/bamboo/>



8

## ちょっとまとめると・・・

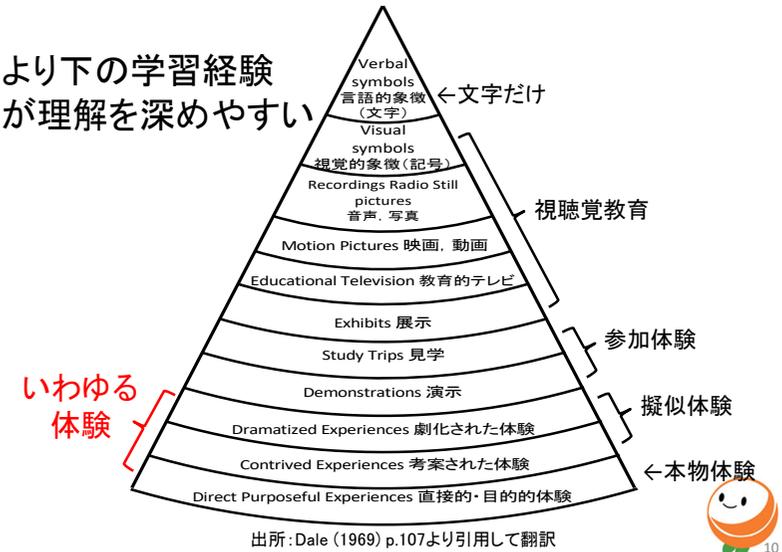
- 竹箸の作り方を文字で・・・よくわからん
  - 写真があれば少し理解が深まる
  - 動画や手本を見せてくれるとなるほどねと思う
  - (説明し合うと理解は増す(AL))
- 一般的に学校ではここまで
- 大きな壁———
- 実際に作ってみるとよくわかる(書いてある文字, 写真の意味がわかる)
- さらに壁———
- 教えてみるとより一層わかる(深い理解が必要)



9

## デールの学習経験の円錐

- より下の学習経験が理解を深めやすい



10

## 昔の人も言っている



荀子 B.C.313-238

「学は行うに至りて止む」

- 聞かざることは聞くことに如かず。聞くことは見ることに若かず。
- 見ることは知ることに若かず。知ることは行うことに若かず。学は行うに至りて止む。これを行えば明なり。
- 現代語訳: まだ聞かないことは聞いたことには及ばない。聞いたことは見たことには及ばない。見たことは理解したことには及ばない。知識として知っていることも実際に行うことに及ばない。学ぶということは実際に行うまでに至ってはじめて終わる。実際に行うことで物事ははっきり明らかになる。

出所: 荀子著, 金谷治訳『荀子』, 岩波書店, 1961.



11

やってみるとよくわかる, できるようになる

やってみる: 体験してみる

- 知識: 頭に入る, 理解がより深くなる
- 技能: できるようになる, 助けがいらなくなる
- 態度: 心からそう思う, 行動・人柄が変わる

↑ 体験というものは知識, 技能, 態度の3領域全体に高めるもの



12

## でも、やってみる機会が不足している (言葉で全部説明しがち)

- つまり、表面的な理解にとどまりがち
- 体験の不足→体験活動の必要性
- 体験活動の充実  
「生命の有限性や自然の大切さ、挑戦や他者との協働の重要性を**実感する**ための体験活動の充実(小中総則)、自然の中での集団宿泊体験活動や職場体験の重視(小中:特別支援活動等)」

文部科学省「幼稚園教育要領、小・中学校学習指導要領等の改訂のポイント」, 2017年3月



## 実は普段から体験から学んでる

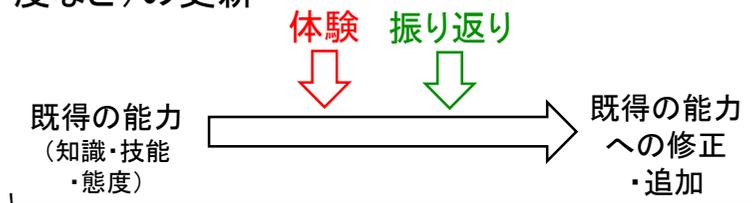
- 私たちは、日々何かを体験し、それをもとに考え、自分自身を作っている
  - 体験を通して実感していることは自信をもって話せる
  - 何度も体験して身につけたものは苦勞なく上手に行える
  - ある体験によって自分を見つめ直すことで、自分が全く変わることもある
  - 「あの時のこのことがなかったなら、今の自分はない」と思えることもあるのでは

→こうしたものを学習の機会として意図的に活用する(教材としての体験の組織化)



## 体験学習とは

- **体験**と**振り返り**を通した、能力(知識、技能、態度など)の更新



学習、成長

- **体験**: 学習者にとって直接的で印象深く大きな影響を与える非日常な機会(実習やシミュレーション, 体験活動)
- **振り返り(リフレクション, 省察)**がなければ、体験しても通りすぎ、学習につながらない



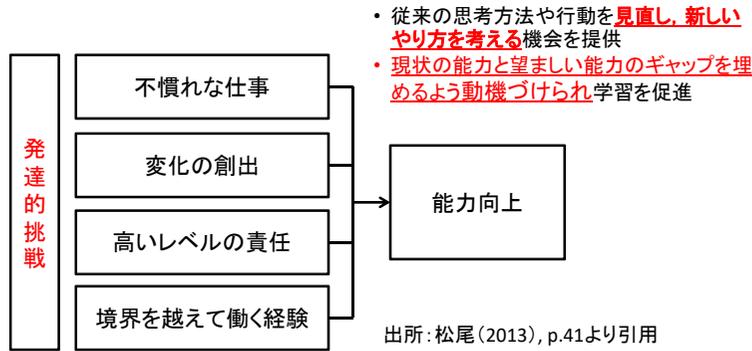
## 成長を促す経験(一皮むけた経験)

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
	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
苦難	管理範囲の拡大	管理する人数、予算、職域が増える
	仕事上の失敗	失敗したアイデアや取引
	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
他者	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

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



# 学びを促進する経験: 発達の挑戦

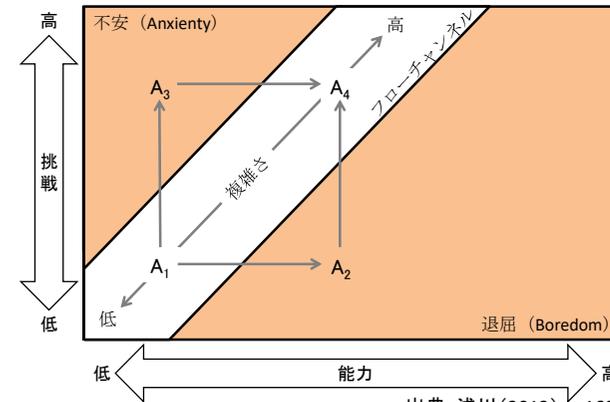


- 従来の思考方法や行動を**見直し**, **新しいやり方を考える**機会を提供
- 現状の能力と望ましい能力のギャップを埋めるよう**動機づけられ**学習を促進

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



# フロー(flow)体験



- 能力と課題の難易度のバランスがとれた挑戦的な課題に, 時間が経つのも忘れて没頭できる最適体験が継続された状態
- **難しすぎず, 簡単すぎない少し挑戦的な体験**を提供する必要性



# コルブの経験学習サイクルモデル



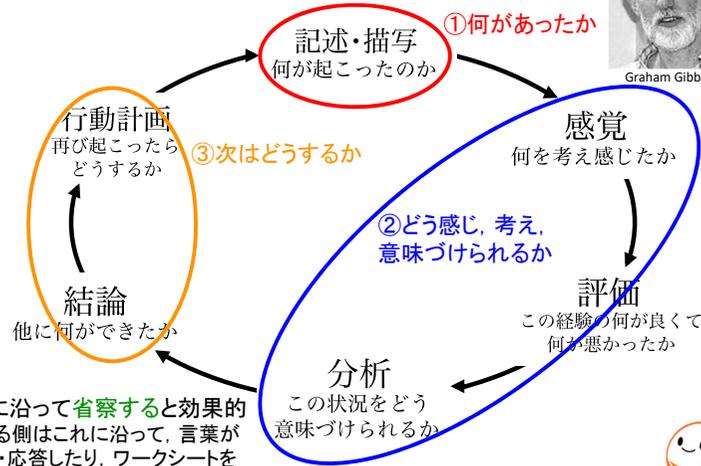
# 体験学習を深めるには

- 体験学習を深めるには...**振り返り(リフレクション, 省察)**が不可欠
- 振り返りがなければ, 体験しても通りすぎ, 学習につながらない
- 振り返ることがなければ, **教訓を引き出したり, 新しい状況に適用したり**できない



# 振り返りのサイクル

ギブス(1988)のリフレクティブ・サイクル



※これに沿って省察すると効果的  
(支援する側はこれに沿って、言葉がけ、発問・応答したり、ワークシートを作成すると効果的)



# (本人が)振り返りを深めるには

- 振り返りは、①何があったか、②どう感じ、考え、意味づけられるか、③次はどうするか、と進んでいくが、
- 体験は直接的で印象深いため、  
- なかなか言葉になりにくい  
- 文字にもなかなか起こしにくい
- 本人が振り返りを深めるには、意識してじっくり考えたり、人と話してみたりするとよい



## 振り返りは、意識してじっくり考えたり、人と話してみるとより深まる

- 毎日少しでもその日の体験を省察してまとめてみよう  
- 記録, 日記, ボイスメモ
- 人と話してみるとより省察は深まる  
- 人に伝えるために、自分の体験と考えをまとめることでまず深まる  
- 自分にはない視点を得られてより深まる(専門が違うとなお)  
- 承認されてまたがんばれる
- グループワーク, リフレクションの時間をつくり活用しよう  
- 自分でまとめてみて、チームで語ろう、みんなで共有しよう  
- あなたの体験からの学びが、人の気づきを生むことも多いです  
- (やりっぱなしだとせっかくの体験がもったいない)



## 体験学習をめぐる大前提

1. 体験は学習者のもの:個人によって意味が異なる  
- (学習することも、実はそれぞれの人によって幅がある...これまでで学んできたこと、思っていることで学べるものが違う:「経験の連続性」)  
- 教員、指導者が、学生、スタッフに学ぶべきものはこれ以外にはないと押しつけてはいけない...それぞれに感じること、大切に思うことには幅がある
2. 体験を通して、その学生、スタッフがわかる(できる)ようにならないと意味がない  
- 手取り足取り全部やってあげない(その学生、スタッフの学ぶ機会を奪っている)

→教員、指導者本意ではいけない! (支え促すのが前提)



## 見守る, 支援するという視点が大切

はじめに何をやるかの説明や, 最後のまとめは必要だが, 活動中は, 見守る, 支援するという視点が大切になる

### • コリンズらの認知的徒弟制

1. モデリング(modeling)	学習者が観察できるように熟達者が作業を行う(手本を見せる)
2. コーチング(coaching)	学習者が作業している間, 熟達者がその様子を観察して助言を与える
3. スキャフォールドイング(scaffolding) 足場がけ	学習者が作業をやり遂げることができるよう熟達者が支援する(自分で初めから最後までやらせてみる)
4. フェーディング(fading)	次第に支援を減らしていく。(自分でできるように)

出所: Collins et. al. (1989). をもとに作表

### • その学生, スタッフがわかる(できる)ようにならないと意味がない



25

## しっかり計画する...学習者のためのものを

1. 何のためにその活動をするのか: **目的**
  2. 活動を通して何ができるようになるか: **目標**  
- 学生たちにできることか, 難しすぎないか
  3. できたかどうかどう判断するか: **評価方法**  
- 学生たちの反応, 感想, 成果物
  4. どのような活動をするか: **内容**  
- 具体的スケジュール(導入, 展開, まとめ), 事前・事後学習(レポート, 発表)
  5. 何が活用できるか: **教育資源の確認**  
- 道具, 教材, 施設, 人, お金
  6. どんなりスクがあるか: **リスクの確認と対応案**  
- 危険なこと, 気をつけないといけないこと, どう対応するか
- ↑しっかり計画してから準備(教材作成, 連絡・相談, 調整)



26

## (学習者の)振り返りを深めるには

### • 振り返りは, ①何があったか, ②どう感じ, 考え, 意味づけられるか, ③次はどうするか, と進んでいくが,

- 体験は直接的で印象深いため,
  - なかなか言葉になりにくい
  - 文字にもなかなか起こしにくい(ワークシートの工夫で対応はできるが)

### • 学習者の振り返りを深めるには, 発問と応答がとくに重要になってくる

→一方通行のコミュニケーションでなく, やりとりをしながら省察を深める(発問と応答で関係性を作っていくながら, より深い学びを生んでいけるのではないかと)



27

## 発問とは

- 教員, 指導者の言葉
  - 説明, 指示, 発問
- 発問
  - 指導者が学習者に対して行う教育的な意図をもった問いのなげかけ。問いをなげかけることで, 興味を喚起したり, 発想を広げたり, 思考を深めさせたりすることができる

### ※問われると, 人は考える

- 体験学習においては, 学習者の気づきを促したり考えを整理したりするために「発問」を意図的に活用することが重要



28

## 問いっぱなしじゃ不十分

なげかけ(「発問」)は大事, でもうけこたえ(「応答」)も大事

- 学生の発言を受け止め反応する
  - (発言がない場合は)発言を待つ
  - 発言を受け止め反応した発問する
- ↑こういったことで学習者のさらに思考を深めさせたりすることを目指す



## 応答とは

- 応答
  - 学習者からの発言や意見, 考えを受け止め, それに対して指導者が反応を返すという, うけこたえ。考えを受け止めることで学習者の肯定感を高め, 反応を返すことで学習者自身が現状を確認し, さらに思考を深めさせたりすることを目指す

※反応があれば, 人は嬉しい

- 相手の反応がないのはつらい。体験学習においては, 学習者の肯定感を高めたり, 気づきを促したり考えを整理したりするために「応答」を意図的に活用することが重要



## 体験学習での発問と応答の活用

- 体験学習(演習, 実習)では到達目標に基づき計画するとともに,
- 学生たちの気づき(引っかかり)をチャンスとして,
- 発問と応答によって省察を支え促し,
- 学びを高めることを目指す



## 発問の種類(一例)

前提としては, 広く開かれた質問で(はい, いいえで答える閉じた質問ではなくて)

- ウォームアップ
- 情報整理
- 視野拡大
- 相談スタイル
- 焦点化
- ゆさぶり



- 初発問, 主発問, 選択発問



## 応答の種類(一例)

前提となる態度は、「承認」:学習者自身や発言, 学習者の努力を認めること

受け止め反応する

- 感謝, 賞賛

発言を待つ

- 非言語的促進, 沈黙, 前向きな脱線, 自己開示

受け止め再発問

- 理由確認, ヒント, 切り返し, 言い換え, 投げ返し, 明確化, 合意的確認



## まとめ(到達目標の確認)

- 体験学習の概念を説明できる
- 体験学習の過程を説明できる
- 成長を促しやすい体験を説明できる
- 体験学習を支援し促す視点を説明できる
- 体験学習を支援し促す方法を説明できる



## 参考文献

- Collins, A., Brown, J.S., & Newman, S.E. (1989) Cognitive apprenticeship: Teaching the crafts of reading, writing, and mathematics. In L. B. Resnick (Ed.) Knowing, learning, and instruction: Essays in honor of Robert Glaser (pp. 453-494). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dale, E. (1969) *Audio-visual Methods in Teaching* (3rd ed.) (1946), Dryden Press, Holt, Rinehart Winston, Inc.
- Gibbs, G. (1988) *Learning by Doing: A guide to teaching and learning methods*. Further Education Unit. Oxford Polytechnic.
- 浅川希洋志 (2012)「楽しさと最適発達の現象学: フロー体験」鹿毛雅治編『モチベーションをまなぶ12の理論』金剛出版, 161-193.
- 川村菜美子・星美和子(2021)看護の治療的コミュニケーションと心のケア: 実践力を高めるワークブック. 大学教育出版.
- 国立青少年教育推進機構HP  
<http://www.niye.go.jp/navi/handcraft/bamboo/>
- 鯖戸善弘(2016)コミュニケーションと人間関係づくりのためのグループ体験学習ワーク. 金子書房.
- 高橋平徳・内藤知佐子他(2019)体験学習の展開(看護教育実践シリーズ5). 医学書院.

