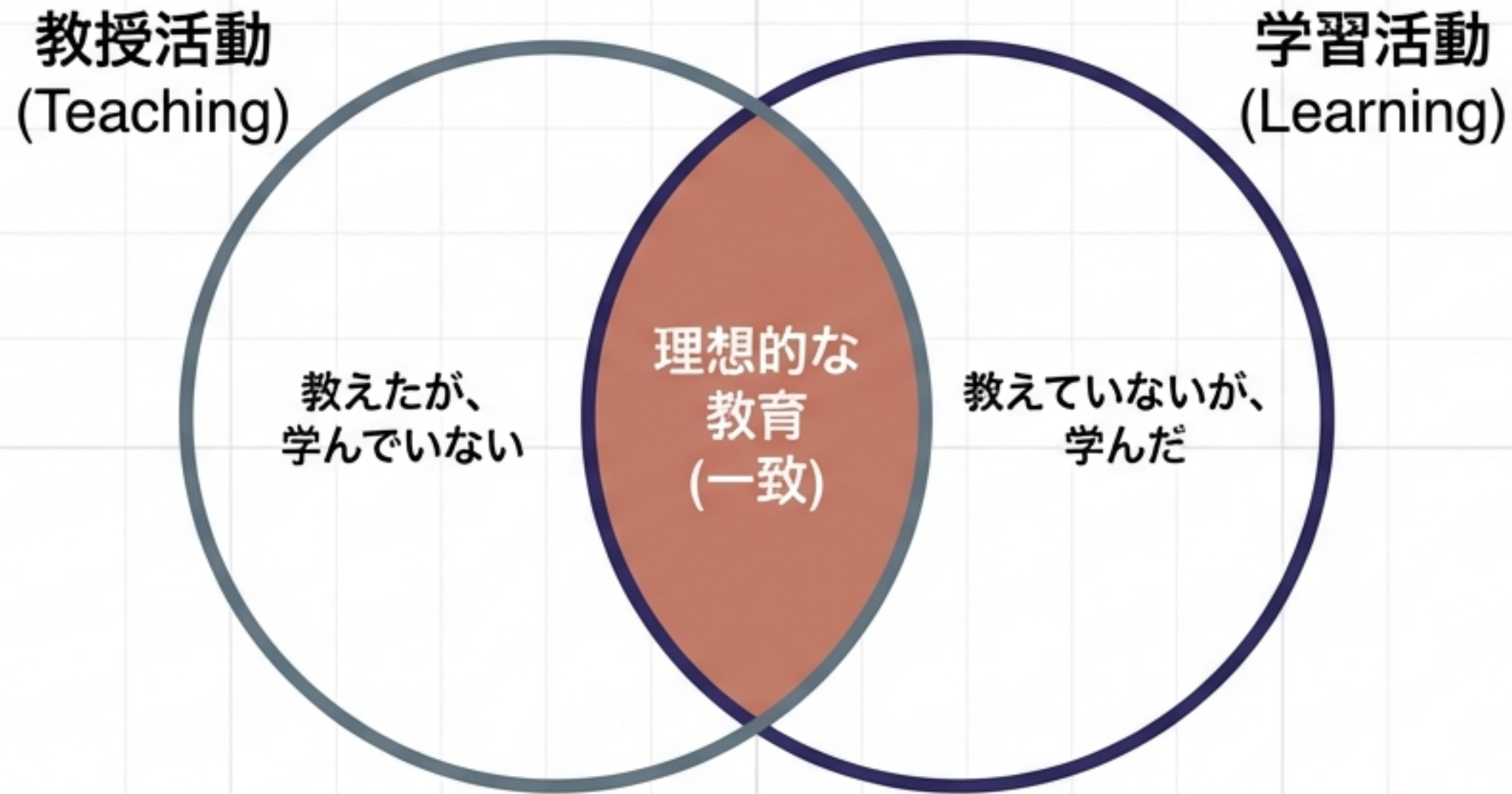


第15講：「教える」から「学ぶ」への変革

知識の伝達から、環境のデザインと支援へ



「教える」と「学ぶ」は、必ずしも一致しない



定義：

一定の教材を教師が教授し、学習者がその教授のもとで学習する活動。

現実：

教師がいなくても学習は成立する場合があります、逆に教師が教えても学習者が学ばない場合もある。

学習理論の系譜：行動主義から社会構成主義へ



行動主義
(Behaviorism)

1930s-60s | Skinner



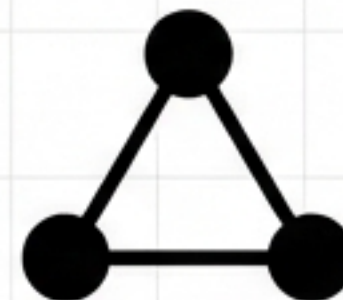
認知主義
(Cognitivism)

1960s~ | Piaget



構成主義
(Constructivism)

Individual | Piaget



社会構成主義
(Social Constructivism)

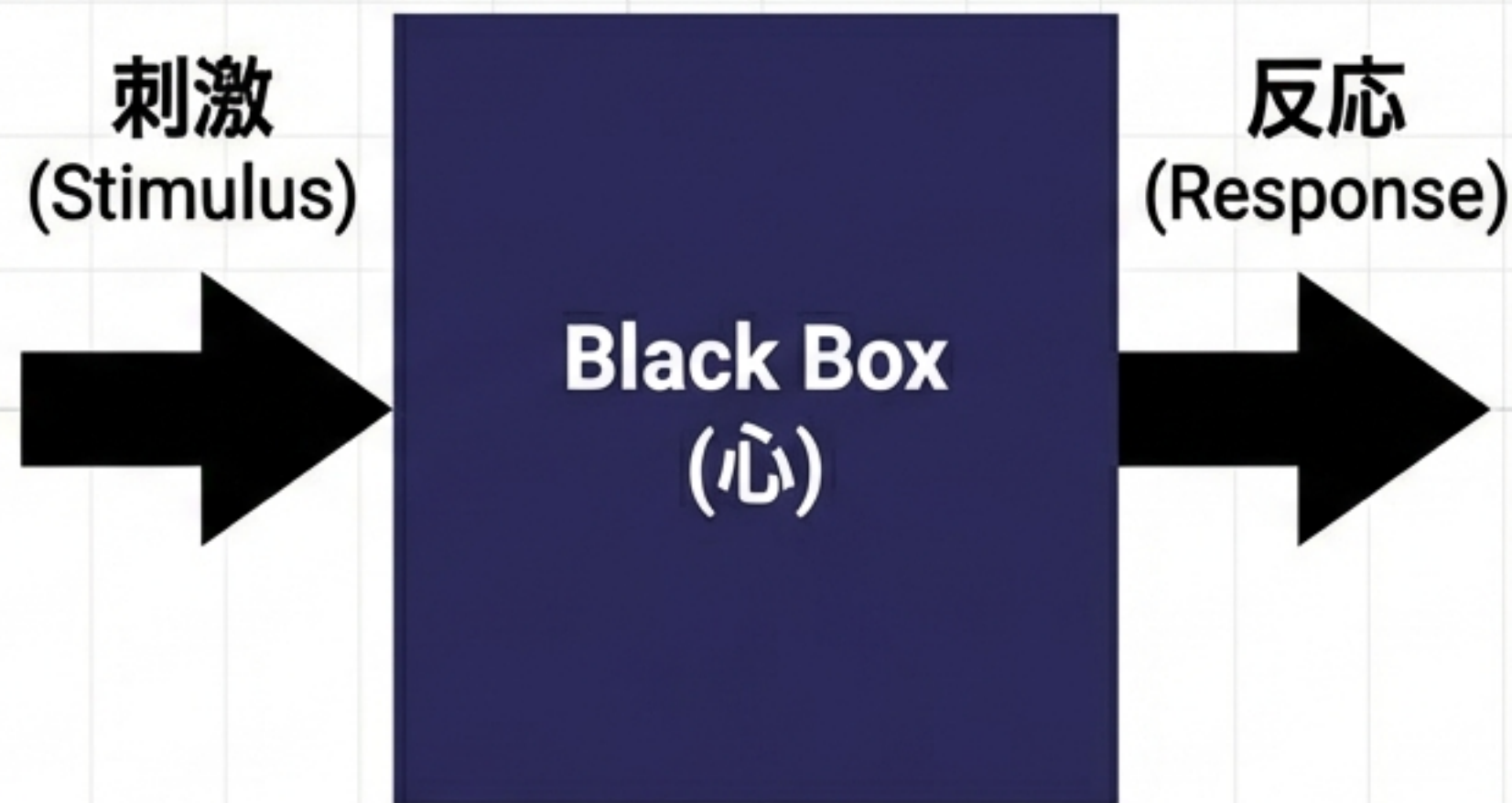
Social | Vygotsky

1960年代のカリキュラム改革運動を経て、学習理論は「行動の変容」から「知識の構築」へと進化した。

行動主義的学習論：心は「ブラックボックス」である

B.F. Skinner

- 定義：学習とは「行動が変わること」。心の内面は科学的分析の対象としない。
- オペラント条件づけ：報酬や罰などの刺激によって行動を強化する（スキナー箱）。
- プログラム学習：「スモールステップ」と「即時強化」による反復練習。
- 限界：人間は動物と異なり、価値観や知的好奇心を持つ。

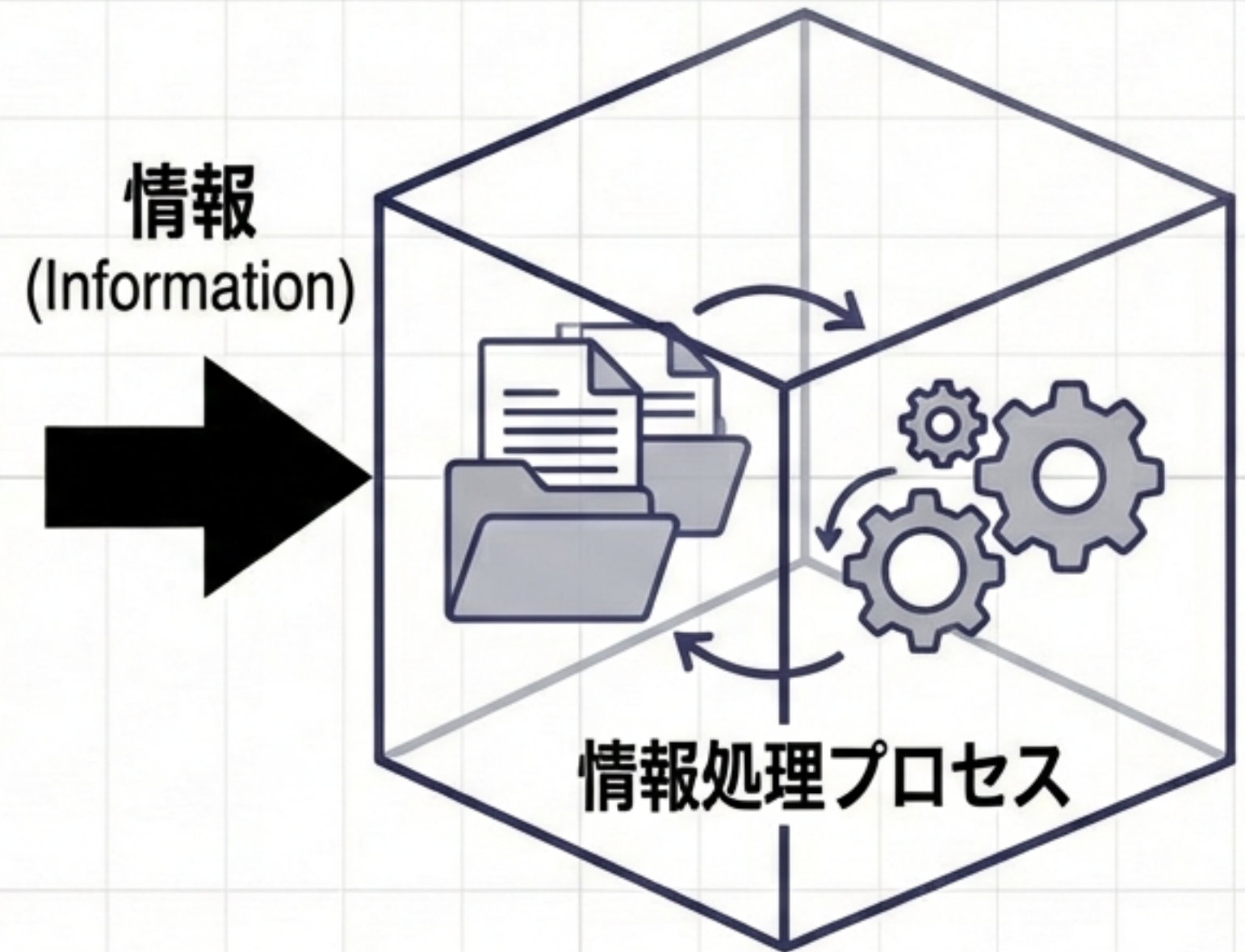


スキナーは娘の授業を見て「ネズミの訓練以下だ」と憤慨し、プログラム学習を開発した。

認知主義的学習論：ブラックボックスを開き、思考のプロセスを見る

J. Piaget

- シェマ (Schema) : 既にある知識の構造。新しい情報はこれを通して処理される。
- 同化 (Assimilation) : 外部の情報を既存のシェマに取り入れる。
- 調節 (Accommodation) : 新しい情報に合わせて、自分のシェマを修正する。



行動の変化だけでなく、内面的な構造（シェマ）の変化を学習と捉える。

構成主義的学習論：学習者は「器」ではなく「建設者」である



受動的 (Passive) - 旧来の学習観



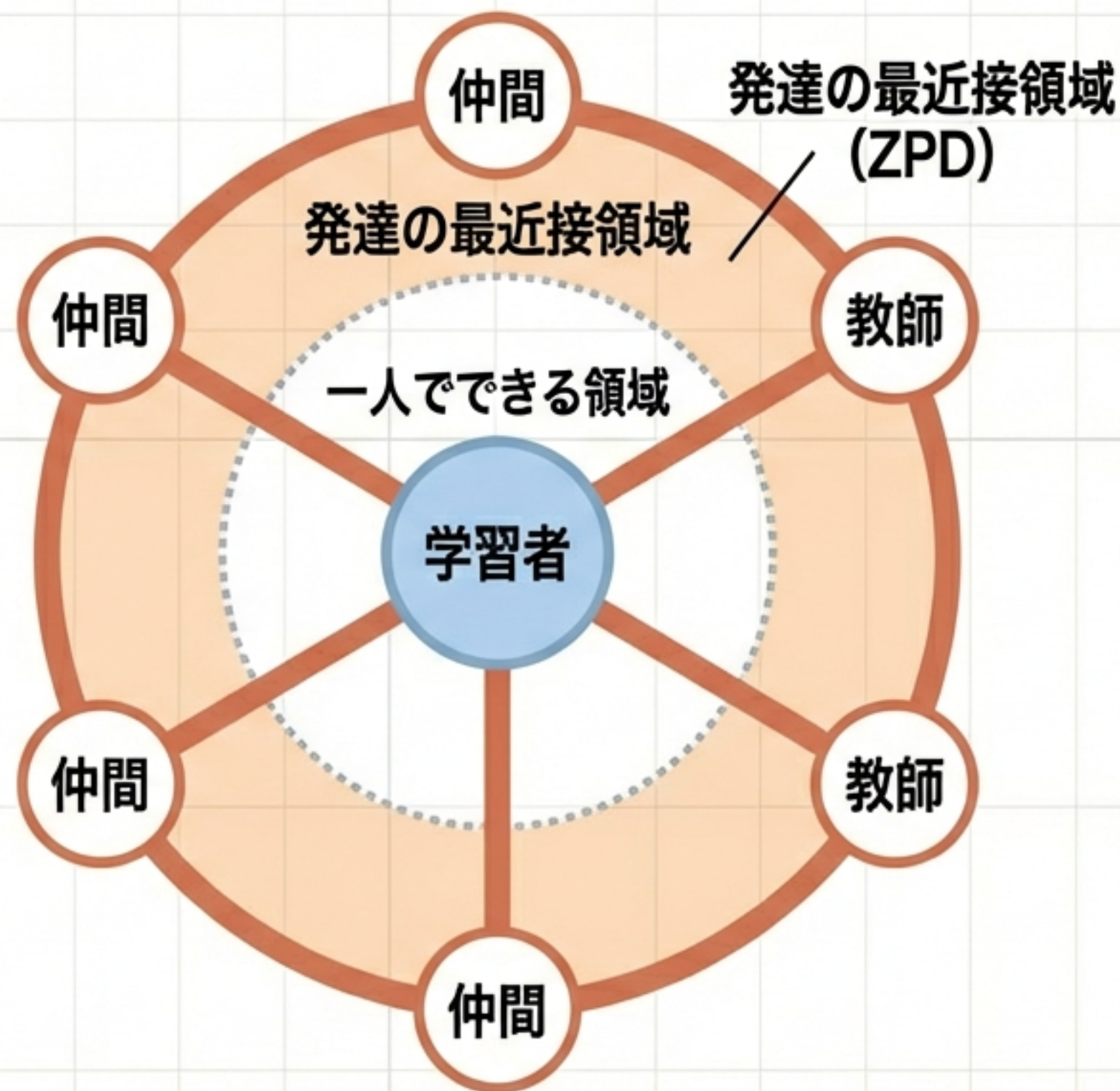
能動的 (Active) - 構成主義

学習の再定義：既存の知識構造（スキーマ）を通して外界と相互作用し、新しい意味や知識を自らつかみ取るプロセス。

社会構成主義：「協働」が個人の限界を突破する

L.S. Vygotsky

- 発達の最近接領域：一人ではできないが、他者の助けがあればできる領域。
- 知的能力の拡張：「協働の中では、学習者は自分一人でする作業のときよりも強力になり、有能になる」。
- 結論：我々は一人では有能である必要はない。他者の知恵を借り、補い合うことで学習が成立する。



従来の学習論 vs 社会構成主義

視点 (Aspect)	従来の学習観 (Traditional)	社会構成主義 (Social Constructivism)
 行動 (Action)	受動的 (Passive)	能動的 (Active)
 文脈 (Context)	個人完結 (Individual)	社会的・協働的 (Collaborative)
 比喻 (Metaphor)	知識の蓄積 (Filling the tank) 	知識の創造 (Creating value) 
 価値観 (Value)	カンニングは禁止	他人の知恵を借りて達成する

現実の仕事の90%以上は、他者と補い合うことで成立している。

学校教育の転換：GIGAスクールと「主体的・対話的で深い学び」



知識伝達型 (Lecture)



主体的・対話的 (Interactive)

- 新学習指導要領：「教える」から「学ぶ」への転換。
- 教師の役割：ファシリテーターへ。「問い」を投げかけ、生徒同士の対話を促す。
- 評価の視点：テストの点数だけでなく、「協働」や「自己調整」を重視。

社会人の学習：自己決定性とコーディネーターの役割

社会人に対し、一方的な「教授」は通用しない。役割は「支援」へと変わる。



1. 現状の診断

能力やスキルの診断を行い、本人が不足領域に気づくよう支援する。



2. 目標の補助

組織からの期待を伝え、キャリア目標の検討を補助する。



3. スタイルの変革

講師と受講者が共に考えるスタイルへ研修を変革する。

事例：GE社「ワークアウト」による問題解決型学習

- 企業：General Electric Company
- 手法：Boundary-less（境界のない）チーム編成による、実在する社内問題の解決会議。
- 学習効果：講義ではなく、現場の問題解決を通じた実践的な学習。
- 評価：元CEOジャック・ウェルチは「最も重要な自己啓発だった」と回顧。

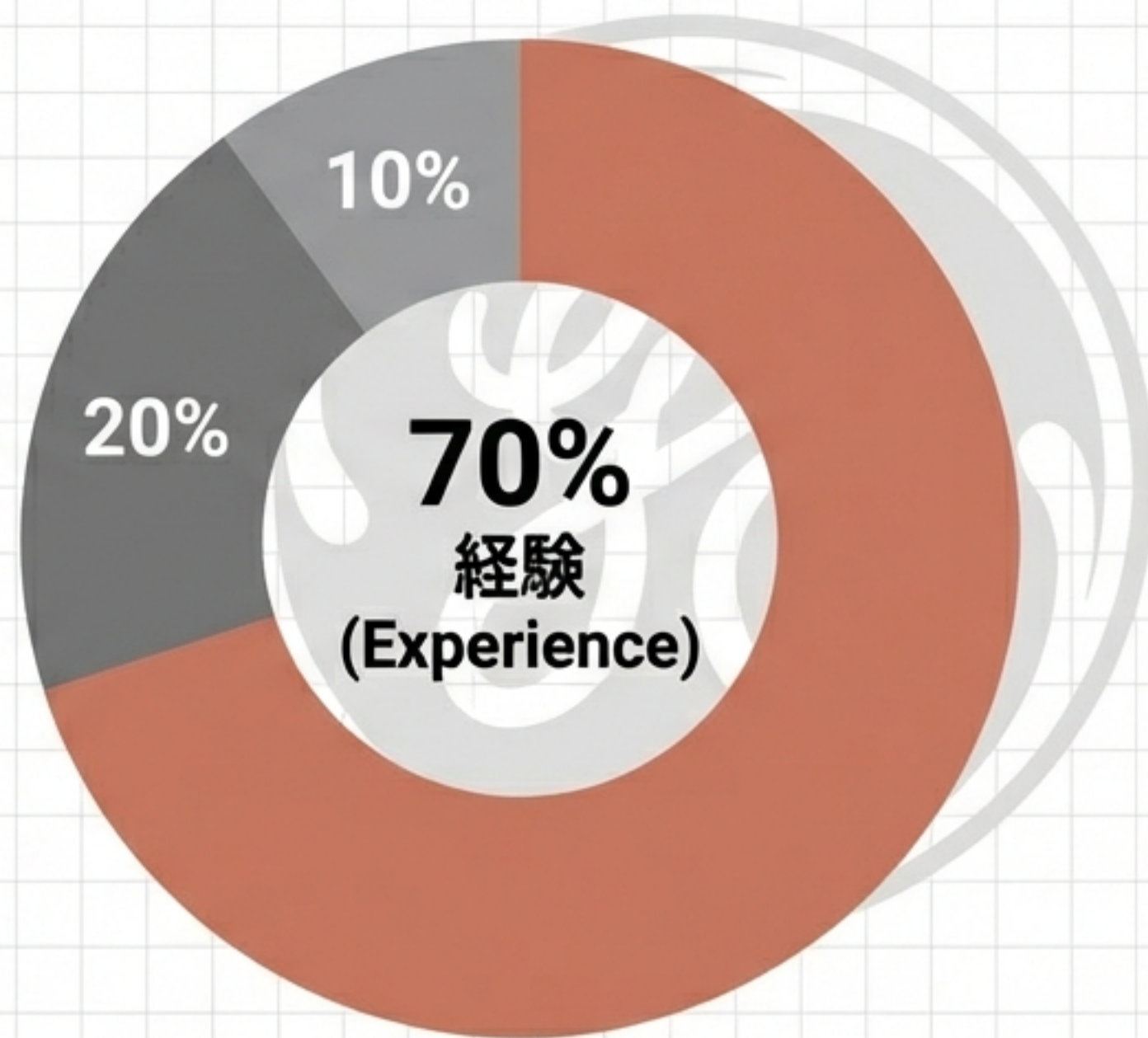
研修カリキュラムですべての知識を提供することは不可能。
現場の問題そのものを教材とする。

経験こそが最大の教師である

**「何かを学ぶためには
自分で体験する以上に
良い方法はない」**

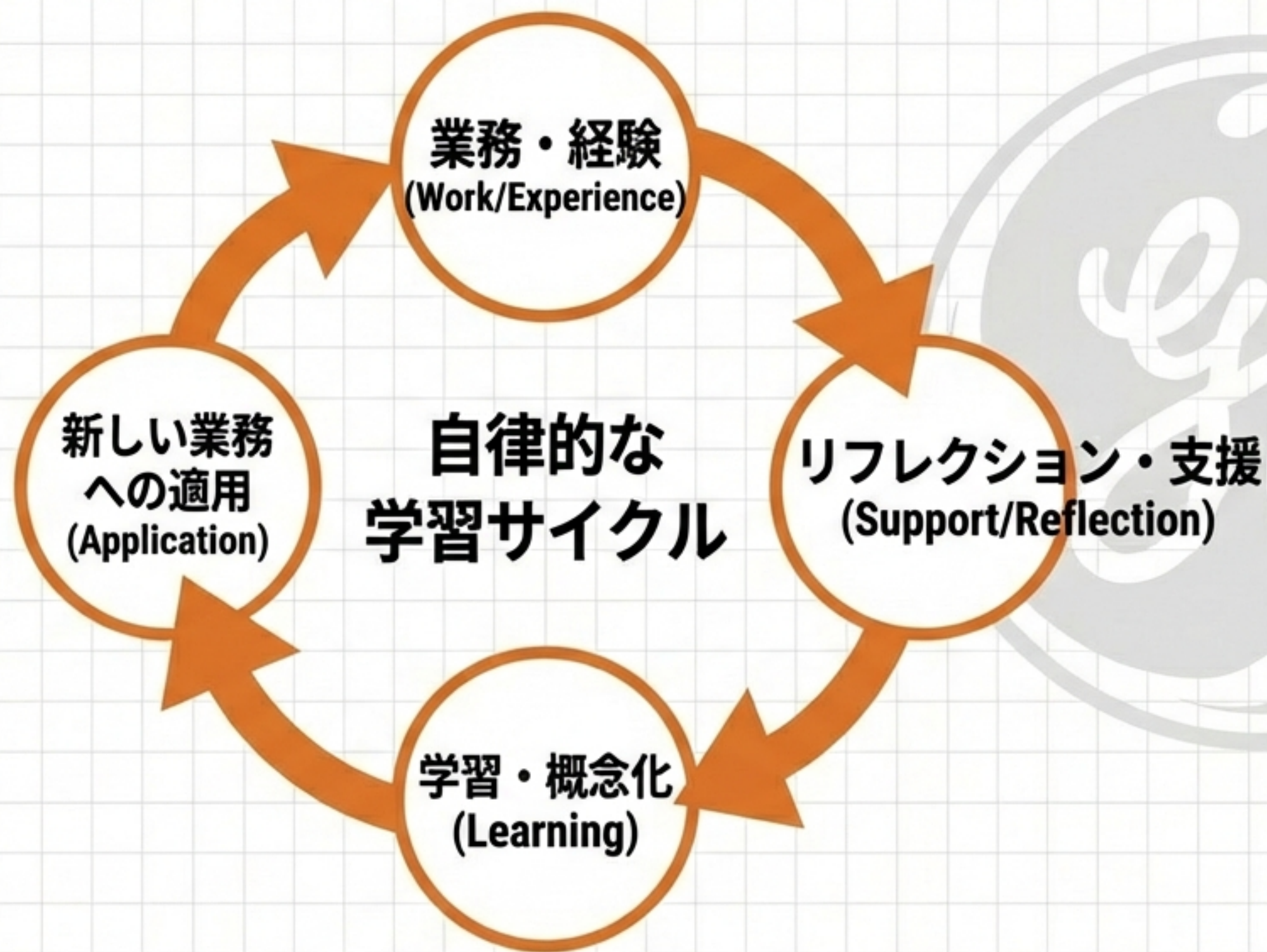
- アルベルト・アインシュタイン

薫陶 & 研修



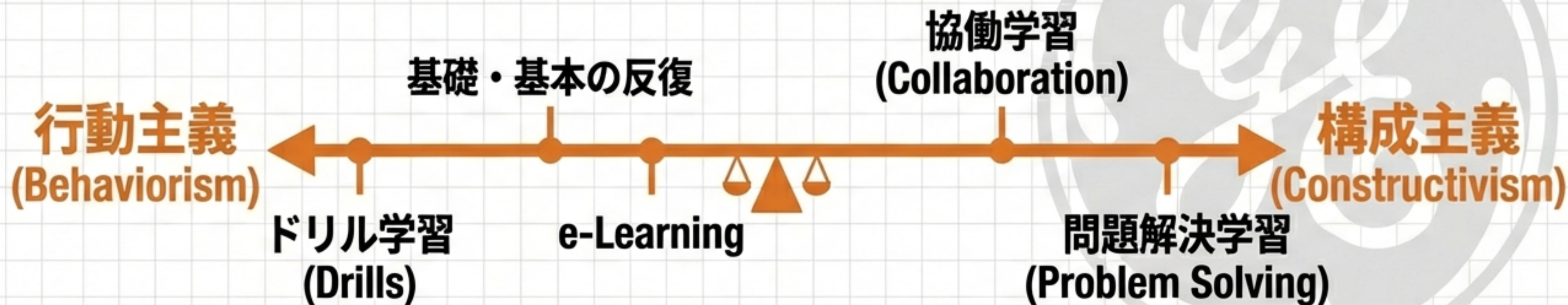
研修室で学ぶことより、日常業務から学ぶことの方がはるかに多い。
コーディネーターは経験を学習に変える「リフレクション」を支援する。

幼児教育コーディネーターに求められる究極の役割



特別なイベント（研修）だけでなく、日々の業務経験を学習機会に変える。

理論の均衡点：柔軟で動的な学習観を持つ



新しい理論がすべてではない。目的に応じて最適なアプローチを選択し、常に均衡点を探し続ける。

「教える」から「学ぶ」への変革は、続いていく



学習者は、一人では有能である必要はない。
他者とつながり、経験から学び、自ら知識を構築する。
私たち教育者・コーディネーターの役割は、
そのための「場」と「関係性」をデザインすることにある。