

101. 「チームマネジメント研修（1-3）」の工夫① 「大人の学び」を学ぶ 研修の目的『「利用者の視点でチームケアを行う」ことができるリーダーを育成』

2020年5月24日

エッセイでは、「変化に弱く、変化することを嫌う」という介護職の大前提をもつ介護リーダーに、国が求める「介護リーダー」へと仕上げていくためのノウハウを提供すると書いてきています。

さて、エッセイ 97～100 において、弊社の研修プログラム「TM 研修（1-3）」を紹介し、教育理論と共にプログラムの構成との関連性について書いてきています。

今回のエッセイから、下記研修プログラム「TM 研修（1-3）」の工夫の細部内容について紹介します。皆様の法人施設の人材育成プログラムに少しでもお役にたてれば幸いです。

弊社プログラム「TM 研修（1-3）」の工夫です。

1. 「大人の学び」に関する知見を取り込んでいること。（エッセイ 98 の補足を参照）
2. 対人援助職として自己理解・自己覚知・他者理解を自然なかたちで深めるようにしていること。
3. OJT の学びを深めるためにプロセスレコードを活用し省察させていること。
4. PM 理論、SL 理論、サーバントリーダーシップ等のリーダーシップの学びを深めていること。
5. 個人・チーム目標の達成を自然なかたちで取り入れ、個人の成長とチームの成長を体験させていること。
6. 問題解決と課題解決を題材として、グループ学習の機会を設け、傾聴・受容・承認・フィードバック・リフレクション等、相互の学び合いを深めることができるようにしていること。
7. 研修の取組を振り返り、成果と課題を整理するレポート作成とプレゼンする機会を設けていること。
8. 中間、最終評価の仕組みを取り込んでいること。

今回は、『1. 「大人の学び」に関する知見を取り込んでいること。』について深めます。

この「大人の学び」は、アメリカの成人教育の理論家マルコム・ノウルズにより、成人教育における主要な概念「成人学習論」として大人の学び方の知見を見つけることができます。

エッセイ 98 で「大人の学び」を補足で書きました。その補足内容を基に深めていきます。

1. オトナはどのようなときに学ぶか？

『まず、子どもと異なりオトナの学習者は実利的である。現実の生活の課題を解決する学習を必要だと感じたとき、オトナは重い腰をあげる。これに対して学ぶべき内容に関連性が見出せないとき、彼らは学ぼうとしない。関連性を見出すのは、彼らが会社で働く社会人である場合、仕事で生じた問題を解決したいと願うときであったり、自分に与えられた役割を全うしようと思うときであったりすることが多い。このようなときにはじめてオトナは学習のレディネス（学習の準備状態）を獲得する。このようにオトナの学習には確固たる動機が必要なのである。学ぶ目的、そして動機がはっきりわからないと、社会人はコストを払ってまで学ぼうとしないことに注意すべきである。そして、その動機は、多くの場合、自尊心や自己実現などの高次な欲求にからみあっていることが多い。』

引用元 企業内人材育成 中原淳編著

要旨：大人の学びは、目的と動機を明確にする必要がある。

2. オトナはどのようにして学ぶか？

『しかし、オトナはいったん腰をあげると、子どもとは異なった形で学習に取り組み始める。第一に大人は多くの場合、子どもより自律的なのである。多くの子どもの学習が、「何を、いつ、どのように学ぶか」を教師に決められ、その学習が教師に依存的であるのに対して、彼らは自分で学ぶための道具や手法を探求しようとする。つまり、オトナの学習は自発的で、かつ自己決定的な性格をもっている。そして、それを支援するものは、そうした成人の欲求にそのような形で、カリキュラムを組み立てたり、支援を行ったりする必要がある。

第二にオトナの学習は、「経験」が中心になることも重要である。子どもは、あまり経験を有していないが、オトナは長い時間を生きているので、豊富な経験を有している。そして、この経験にオトナは非常に価値を置く。

このことは、2つの可能性を有している。よい可能性としては、彼らの経験は、非常に大きな学習資源になりうるということである。例えば、自分の経験と新たに学んだ理論をうまく結合させ、よりよい理解に達するといったことができる。

しかし、可能性は常に悪い方向にも開かれている。経験にあまり価値をおきすぎることがゆえに、「オレは、介護現場一筋20年間やってきたんだ、今さら、こんな理論につきあってられか」といったような不遜な態度にとったり、学習のレディネスを確保できないことがままあるから注意が必要である。

「経験」は両刃の剣であることを認識することが重要である。効果的な学習を誘発するためには、学習者の経験と学習内容がシナジー効果を生み出すよう、配慮しなければならない。』 引用元 企業内人材育成 中原淳編著

- 要旨：①大人は、自律した学習者である。大人が学ぶと決めたら、どこでどう学ぶかを自分で探し、考え、行動することを意味しています。すなわち、大人が学ぶための仕組みと環境を整える必要がある。
- ②大人の学びは、過去の経験が学習資源になる。学習者の経験と学習内容がシナジー効果を生み出す仕組みを整える必要がある。

3. オトナの学習をどのように支援すべきか？

『最後にこうした特徴をもつ「オトナの学習」をいかに支援すべきか。

ひと言で言えば、支援者は、彼らの学習は問題解決的であり、目的志向的であることに注意すべきである。

(Learners are Goal-oriented)ということになる。つまり、彼らのカリキュラムを構築する際には、問題解決や課題解決を中心に置いた編成にするほうがよいとされている。

子どもの場合、一般に彼らのカリキュラムは、「教科」や「単元」といった単位にそって進行することが多い。子どもは、気の遠くなるような長い時間をかけて、「人生のずっと後になって役に立つかもしれない「知識」を、順序立てて、学ぶことを求められている。これに対してオトナの学習は即時性を求められることが多い。こうした点を配慮しつつ、カリキュラムを構築し、支援を行うことが重要である。」 引用元 企業内人材育成 中原淳編著

要旨：大人の学習の支援は、目的を明確にし、問題解決や課題解決を中心に置いた編成にする。

「大人の学び」の知見を整理します。

1. 目的と動機を明確にする。
2. 自律した学習者として仕組みと環境に取り入れる。
3. 経験を活かした仕組みを作る。
4. 問題解決や課題解決を中心にしたプログラムとする。

是非、研修プログラムのお役に立ててください。