

次世代型教育の在り方

大阪経済大学大学院経営情報研究科
教授 家本 修
May 23, 2010

目次

- ◎ ダブル・ループ学習
- ◎ アクション・ラーニングから
- ◎ リフレクション・ラーニングへ
- ◎ リーダーシップ開発
- ◎ イノベーション学習
- ◎ 戦略思考学習
- ◎ 動機付けから自律へ
- ◎ 全体教育の終焉へ

ダブル・ループ学習

枠組みの刷新

シングル・ループ学習との相違

- ・ 一定の前提やパラダイムの枠のなか
- ・ 行動の水準を高める

ダブル・ループ学習

- ・ パラダイム改革の方法そのものの学習
- ・ パラダイム転換教育

unlearningとrelearning

行動主義による学習

行動モデル

ロールプレイ

シミュレーション

スキル訓練

個人的な経験学習

学習者の洞察や経験

支援者の問いかけ

プロジェクト 自己評価
行動計画 ビジュアル化

アクション・ラーニングから

経験からの学習

他者の経験の共有

仲間の批判と助言

助言の実行

学習行動の振り返り

Marquardt, 1996

リフレクション・ラーニングへ

学習経験の内省

専門家依存からの脱皮

仮説への疑問

他者の問題解決行動からのFB

未知の問題への挑戦

非階層的視野からの学習

ARLの全体組織からの考察

内省

熟考

反省

リフレクション

リーダーシップ開発

評価のハッピー・シート

IBMでは、管理職中心から全体研修へ

リーダーシップ開発

- ・リーダーシップ
- ・エンパワーメント
- ・チームワーク
- ・スペシャリスト開発

グローバル人材開発

イノベーション学習

GEの「ワークアウト」

- ・タウンミーティングに源流

信頼関係の構築

従業員への権限委譲

ムダな仕事の排除

バウンダリーレス

- ・スピード
- ・簡潔
- ・自己確信の追求

戦略思考学習

事実と判断の区別

変化を見せる

視点視点の変化

問題認識からの思考

自由発想の訓練

行き詰まったらブレスト

常識を破る

仮説思考

動機付けから自律へ

外発的動機付けの問題

- ・地獄の苦難
- ・労働刑か

内発的動機付け

- ・作れるなら不必要
- ・後追い動機付け

自ら学んで達成感

- ・自律は、自分で生み出す
- ・自己認識から

全体教育の終焉へ

産業革命から何時脱皮できるのか？

一律教育への不可思議？

能力をなぜ潰す？

コンピテンシー教育のウソ？

動機付け教育はウソか？

学習はなぜ楽しいのか？

見まねで満足は原始人？