

指導法概論

指導法概論

1章 学習と指導

講師の仕事は、受講者が講習を受けるための環境を整え、知識や技術を身につけやすいようにすることである。この時、必ず指導基準が守られていなくてはならない。

■ 目標：講師は次のことができるべきである。

次の用語を説明できる。

- ①学習・条件付け・高原現象・指導・行動目標・刺激・反応・強化・動機付け
- ②学習過程において形成される3つの行動を説明できる。
- ③学習過程における講師の主な役割を説明できる。
- ④4つの指導過程を列挙できる。
- ⑤行動目標を設定するのに必要な3つの基準を説明できる。
- ⑥行動目標を達成させるのに必要な2つの指導原則を説明できる。
- ⑦受講者の4つの学習活動と講師の4つの指導活動との比較ができる。
- ⑧学習過程における4つの原則を列挙できる。

(1-1) 学習の本質

受講者はある問題にぶつかると、それに対応しようとする。もし、その対応の仕方が常識に応じたものであれば、受講者はその問題に正しく対応できたと言える。受講者は、学習することによって様々な状況に正しく対応できるようにならなければならない。受講者がどうして自分がその行動を教わるのかを理解し、それが正しい行動であるということを納得しなければならない。彼らは、知識や技術を修得し、問題に対して正しく反射的に対応するレベルまで至らなくてはならない。その対応は、反動（無条件反射）ではなく、行動（条件反射）であるべきである。

「学習とは、経験に基づく行動の変化である。」学習過程において、次の3つの行動が形成される。

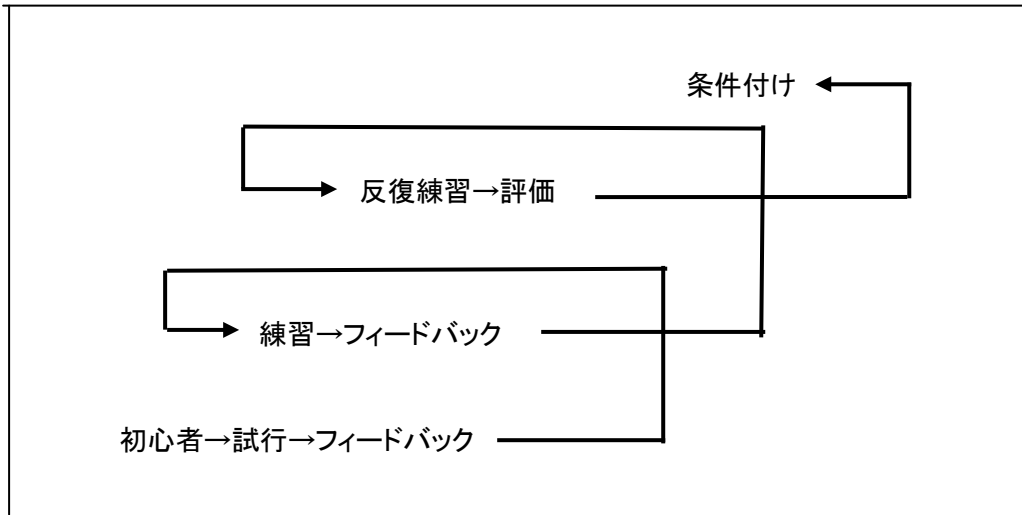
- ①物理的行動 — 受講者は何をするのか
- ②知的行動 — 受講者は何を知っているのか
- ③感情的行動 — 受講者は何を感ずるのか

ある問題に対して、受講者が正しく対応できるための知識・技術・姿勢を身につけた時、「学習が履行された」ということができる。感情的行動の形成、すなわち姿勢の形成は、学習過程において非常に重要なことである。何故なら学習に対する姿勢は思考過程に影響を与え、思考は、物理的行動・知的行動を共にコントロールするからである。

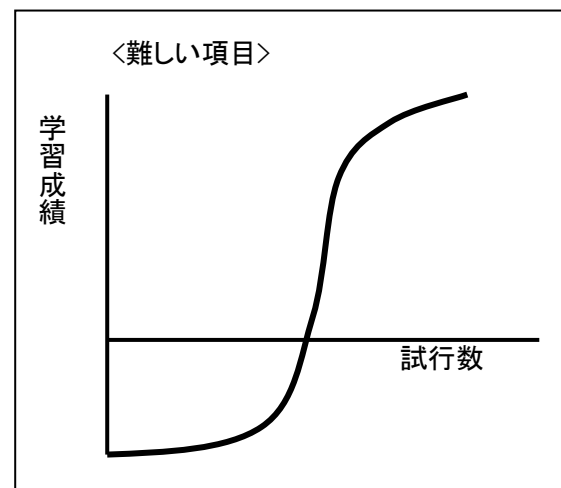
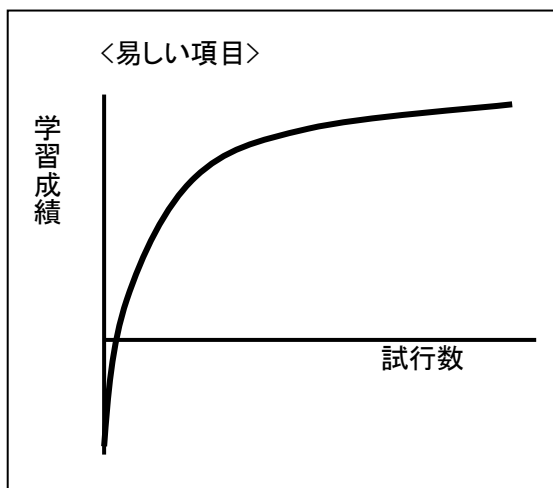
知識や技術と共に、感情をつくりあげるとは、条件付けと呼ばれる指導原則の一部である。そしてこの条件付けとは、学習過程の一部である。条件付けは、知識の習得や技術の発展と同時並行的になされるもので、受講者が習った知識や習得した技術に対してどのように反応を起こすかということに影響を与える。条件付けの一つとして、ある刺激への反応が自動的に出てくるような技術の過剰学習があげられる。その例は、人が自動車を運転している時に止まれサインを見ると、ひとりでに足がブレーキペダルにのると言う場合である。ある技術の必要性和価値をよく理解し、練習によってそれを意識しなくてもできるようになることを、「条件付け」という。

講師が最も心掛けなければならないことは、受講者が効果的に条件付けを起こすようにすることである。ともすれば、受講者の学習内容は、事実の暗記や、状況判断を伴わないただの技術のまねごとになりがちである。これは、好ましい学習方法ではない。

学習はただ一度で達成されたり、あるいは終わりがあつたりするものではなく、長い間の積み重ねによる進歩の過程であり、正しい行為と知識が自動的に出てくるまで、繰り返されるものである。やる気とその学習項目に対する心構えが自然に形成されると、学習効率は飛躍的に良くなる。学習は次の図に見られるような過程によって体得される。条件付けには、数多くの正しい反復学習が必要である。



学習を続けていても、一時期進歩がみられないスランプ状態（高原現象）がある。このことはごく一般的にみられることであり、受講者がそのためになんか説明するべきである。次の図は、易しい項目と難しい項目の学習曲線を表す。



(1-2) 指導の本質

学習とは、経験を通して行動が変化することであり、指導とは経験を誘導することによって、行動の変化を導くことである。ここで、必ずしも学習に指導は必要ないということに注意すべきである。人間は試行錯誤によって学習することもある。しかし試行錯誤による学習は、学習の効率を考えるとあまり望ましい学習方法ではない。学習過程における講師の最も重要な任務は、学習効率を高めることである。つまり、いかにして受講者の学習が最小の労力と時間で達成されるかということである。指導過程とは、管理された環境において、受講者に経験を積ませるものである。

指導とは、次の過程から構成される。

- ①指導前の能力把握（受講者は何を知っていて、何ができるかを見極めること）
- ②様々な概念の提示。
- ③その概念の応用と練習。
- ④概念を応用する能力の評価。

前述の4点を踏まえて、講師は、論理的かつ明確に概念を受講者に伝えることができなければならない。また受講者には繰り返し練習させることが不可欠となる。そして、講師は、指導基準

に沿って受講者の能力を評価することが求められる。

講師には、学習過程において様々な役割が求められる。一部には、講師の役割とは単に知識を与え、技術をデモンストレーションし、受講者の行動を評価することであると思われるが、講師として一番重要な役割は受講者に対し、その行動や思考の動機づけを行うことや、そのガイド役、つまり学習過程の案内人となることである。

受講者にとって、見聞きすることと、理解して行動することには明らかな違いがある。多くの講師が、受講者は講義を聞けば、その内容を理解し、デモンストレーションを見れば、その技術を習得すると思っているが、そのようなことはめったにない。「理解されないこと」が学習の障壁となる。「講師が教えたからといって、受講者は必ずしもそれを覚えたとは言えない」のである。

効率的な指導過程とは「行動目標」と呼ばれる、具体的な学習目標を設定することである。その学習目標とは、特に次の点を説明していなければならない。

- ①受講者は何が出来るようになるのか。
- ②得られる知識、技術が、こういった環境の下で使われるのか。
- ③どのくらいのレベルでその知識、技術ができなければならないのか。

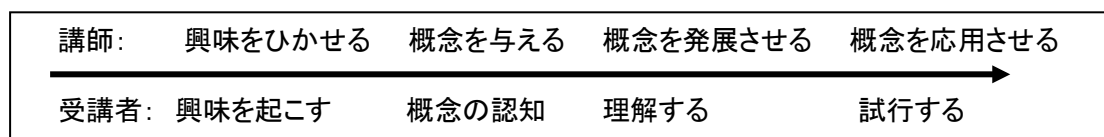
行動目標を分かりやすい文章にして表すことは難しいものである。そこでこのコースを指導する講師は各トピック、スキルごとに行動目標を設定すべきである。行動目標を達成するためには、受講者各々の学習過程において、簡単なものから、より複雑なものへと、順序だてて教える必要がある。例えば、受講者に提示した行動目標を達成させるために、講師はまずデモンストレーションし、受講者にそれをやらせてみて、質問に答え、受講者の間違いを正し、さらに、受講者が正確に一人でできるようになるまで練習させる。同じ順序でより複雑な技術についても指導が行われる。そして最後に受講者の技術が行動目標に照らし合わされて評価される。

(1-3) 指導と学習の統合

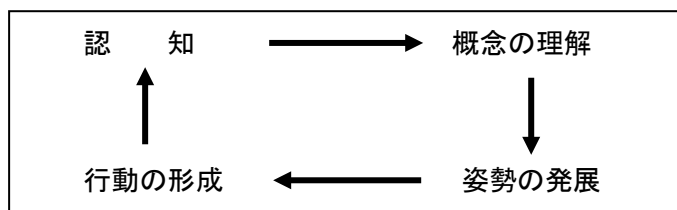
講師の活動と、受講者の活動とは密接な関係にある。この関係を理解することで、より進んだ指導が行えるようになる。講師の活動には、受講者に注目させること、興味を起こさせること、概念を提示し発展させ応用させること、そしてそれらを監督することが含まれる。

他方、受講者の活動には、講師に注目すること、興味を起こすこと、概念を認識し、自分のものとして吸収すること、そしてさらに試行や練習を通して概念を発展させることが含まれる。

前述の指導/学習の同時並行的な活動は、次のようになる。



様々な要素から成る指導/学習の過程を、次の図に示す。



人は経験によって、新たに何かを認知する。その新たな認知が、その人の物事に対する姿勢を進歩させるだけでなく、以前に形成された概念をより確実なものとして認識させたり、また、認識を改めさせたりする。

これが学習による進歩の結果として、受講者の行動を支えたり、変化させたりする。学習の過程全体は4つの原則から成り、これらは次から次へと循環する。これら4つの原則は、各々独立して存在するが、その共通の重要性はお互いに関連し合いながらさらに強調されることである。

第一の原則「刺激」

これは受講者の感覚に訴えることによって、受講者から何らかの反応を引き出すことができる。例としては、口頭での質問、補助教材、小テスト、そしてコースに対する講師の熱意があげられる。

第二の原則「反応」

これは受講者の刺激に対する観察可能なあらゆる行動である。

第三の原則「強化」

講師は、受講者を刺激し、受講者はそれに反応する。講師は、その反応を認識し、受講者にその反応が適切であるかどうか伝えなければならない。受講者の反応に対する講師の講評は、口頭で行われても良いし、それ以外の手段で行われても良い。(例えば、うなずきや、テストによる成績評価などである。)そしてそれは、すぐにその場で行わなければならない。受講者の反応に対する講師の講評は、たとえ受講者の反応が正しくないものであったとしても、肯定的なものでなければならない。何故なら、誠実で肯定的なフォローによって、受講者の可能性を高めるからである。正しい行動に対しては、受講者をほめること。これに対して否定的なフォローは、受講者を落胆させ、刺激に対する不適切な反応を生じさせる。

第四の原則「動機づけ」

動機づけとは行動目標を成し遂げるための活動的な欲望のことである。この動機づけによって受講者は学習意欲を起こしたり、記憶しようと思ったりする。また、動機づけとは効果的な学習を進めるための要素であり、次のような事柄を含む。

- ①学習すべき知識と技術の価値と必要性を受講者に理解させる。
- ②現実的な学習目標の設定と達成を容易にする。
- ③正しい心構えと行動を支える。
- ④望ましい行動の良い模範となる。

これらの原則は次のように要約することができる。

受講者の行動の変化は、効果的な刺激があり、その刺激への反応に対して肯定的な強化があり、学習に対する高度な動機づけがある時に最も学習効率が高いのである。したがって、講師の役割とは、学習過程を通して受講者を導き、受講者に刺激を与え、受講者の反応を肯定的に強化し、学習のためのより良い動機づけをすることによって、受講者に効率的な行動の変化を起こさせることである。

2章 学習に影響を及ぼす諸要因

受講者の学習能力は、多くの要因によって影響を受ける。それらには、講師の採用する指導方法や、受講者が学習するその過程ばかりでなく、個人的要因、教育的要因や物理的要因なども含めることができる。

■ 追加目標：講師は、さらに以下のことができるべきである。

- ①学習に影響を与える個人的要因を最低でも5つ挙げられる。
- ②準備・強度・最初・練習・効果・新近の6つの教育的要因を説明できる。
- ③コースの組立て要素を5つ以上挙げられる。
- ④一般的な4つの指導方法をそれぞれ簡単に定義、比較できる。
- ⑤学習の最適な方法を述べ、それを手短かに説明できる。

(2-1) 個人的要因

個人的要因とは受講者それぞれの異なる環境や背景によって生ずる個人差のことである。例えば、年齢、成熟度、身体的特質、教育、学校教育を終了してからの年数、過去の経歴、素質、感情的な差異など、これらの事柄すべてが学習の能力に影響を及ぼすのである。従って講師は、これらの要因に目を向け、これを十分考慮に入れなければならない。

(2-2) 教育的要因

学習の過程に影響を及ぼす教育的要因は「学習の諸法則」に集約できる。この法則には、準備、強度、最初、練習、効果、新近などがある。

①準備の法則

精神的かつ身体的に学習に対する準備ができている時に、その受講者の学習状態は最大のものとなる。精神的準備は学習の能力、欲求に関係し、身体的準備は集中力に関係する。

②強度の法則

最も強調された鮮明な学習の経験が、最も良く記憶される。より多くの感覚に訴える講習は、学習の進歩を早める。

③最初の法則

知識や技術は、最初に正確に学習されなければならない。人は新しい分野で最初に知った事柄を、一番良くそして長い間覚えているものである。

④練習の法則

学習した事柄の発展は、応用と練習によって発達する。反復練習は学習に役立つ。

⑤効果の法則

受講者が自分自身で学習していることの価値を見出した時、この法則が成り立つ。つまり、学習した項目の利用方法や利用価値を発見した時、受講者は学習意欲を持つ。

⑥新近の法則

最も新しく学習した事柄が、最も良く覚えていられるということである。講習の要点についての的確なまとめと適度な練習機会によって、知識や技術の記憶力が向上する。

(2-3) 物理的要因

その他、学習に影響を与える要因は、コースの組立てである。どの位よく受講者が学びとるかということは、トレーニングにかかる時間、授業の回数、講習の流れぐあい、トレーニングのための設備、助手と器材、練習方法などに影響を受ける。講師は過去の講習の経験をもとにコースの組立てを行う傾向があるが、良い講師は、絶えず受講者のニーズに合わせたコースの組立てを行うために、そのコースに修正を施すものである。

(2-4) 指導方法

指導方法には一般的に、講義、提示と説明、討論、発見学習の4つがある。

第一の指導方法は口頭のみによる説明または講義である。クラスの大きさと学習効率の間には相関関係があるものの、受講者全員が口頭での説明を聞くことが出来るかぎり、クラスの大きさはそれほど重要ではない。講師が、クラスにおいて自分の言いたいことを伝えられるかが講義の良否を左右する。講義は、受講者の記憶にあまり強く残らない。そこで声の大きさ、精彩のある言葉使い、例示、ユーモアなどが、受講者に興味を持たせ、注意を引かせるために必要となる。

第二の指導方法は補助教材を用いた提示と説明である。補助教材は、人数やクラスの大きさに合わせなければならない。感覚に訴えることが多くなるので、補助教材を使用しない講義に比べて受講者の記憶には強く残り、受講者の関心を引きつけるのに役立つ。

第三の指導方法は討論である。正しく管理されて行われる討論は、参加者全員の経験をもとに、相方向コミュニケーションによって概念を発展させる。しかし討論は時間がかかり、管理が困難なので、少人数グループにおいてのみ有効である。知識を伝達するよりも、むしろ受講者の意識を高めるのに役立つ。

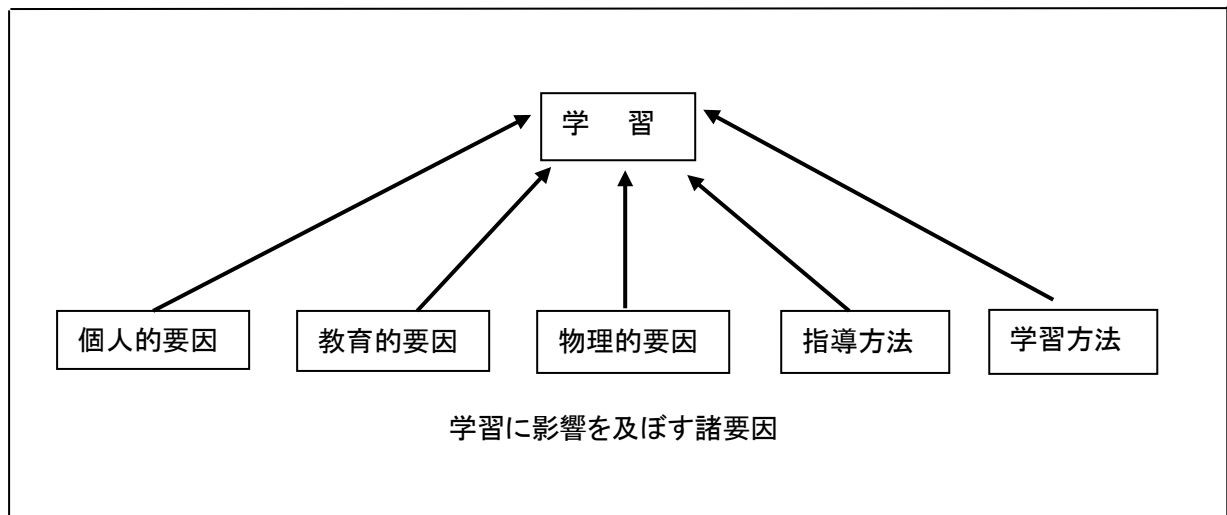
第四の指導方法は発見学習である。前述の3つの指導法は主に情報を伝達することに焦点が当てられていたが、発見学習は個々の受講者が考え試行するという点を主眼としている。この指導法は、時間がかかるが、概念を理解し記憶するのに最も良い方法である。

このコースの講習では、講義、提示と説明を使用する。これらの方法は、このコース講習のクラスサイズにふさわしく、時間を有効に使い、かつ知識をきちんと理解するのに役立つ。しかしながら、講師は他の方法も同様に使用することを忘れてはならない。人間は長い時間、ただ1つの方法で教えられると、うんざりするものである。従って、適当に指導法を変えることが効果的な学習方法につながる。

(2-5) 学習方法

講習においては、いくつかの異なる学習方法が見受けられる。受講者がただ単に講師のすることをまねてみることもあるし、条件づけられるまで練習することもある。また、以前学習した事柄と、新しく学習した事柄とを関係づけてみること（連想）や、鋭い理解を示したり、物事の先を見抜いたりすること（洞察）もある。

ただし最も望ましいのは、受講者が過去に学習した事柄を、新しい学習状況に結びつけていくことである。このことは、受講者が既に学んだことと新しい状況とを結びつけ、両者の接点を理解し、既に学んでいることを、新しい状況に応用することである。この「学習の転移」が、全ての指導においての最終目標となる。



講師には、コースの指導において多くの責務がある。次の7項目によって「条件付け」や「学習の移転」ができるまで、受講者に指導することが講師に要求される。

- ①4つの講習段階の活用
- ②受講者を刺激し、その反応を強化すること。
- ③学習過程を通して、動機づけし、受講者を誘導していくこと。
- ④学習に影響を与える個人的、物理的要因を考慮すること。
- ⑤効果的なコースの組立て。
- ⑥効果的な指導法の採用。
- ⑦効果的な学習方法の推進。

前記の項目が全て完了していなければ、講師としての責務が果たされたとは認められない。