

溝上 慎一の教育論(動画チャンネル) No331

第6回日本看護シミュレーション学会学術集会講演(2025年2月9日)

リフレクションの「カベ」を乗り越える学びの実践と支援

保田江美先生(国立保健医療科学院 主任研究官)

溝上 慎一 Shinichi Mizokami, Ph.D.

学校法人桐蔭学園 理事長
桐蔭横浜大学 教授

学校法人河合塾 教育研究開発本部 研究顧問
東京大学大学院教育学研究科 客員教授

<https://smizok.com/>
E-mail mizokami@toin.ac.jp

【プロフィール】1970年生まれ。大阪府立茨木高校卒業。神戸大学教育学部卒業、1996年京都大学助手、講師、准教授、2014年教授を経て2018年に桐蔭学園へ。桐蔭横浜大学学長(2020-2021年)。京都大学博士(教育学)。
*詳しくはスライド最後をご覧ください

※本動画チャンネルは溝上が個人的に作成・提供するものです。

※公益財団法人電通育英会の研究委託を受けて行われています。

※本動画では字幕を付けていませんので、必要な方は「設定」で「字幕オン」にしてご利用ください。

（ご紹介）

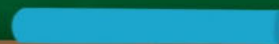
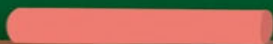


保田江美
やすだ えみ

国立保健医療科学院 医療・福祉サービス研究部
主任研究官

東京大学大学院学際情報学府博士課程単位取得退学。博士（学際情報学）。国際医療福祉大学成田看護学部看護学科准教授、国際医療福祉大学大学院保健医療学専攻看護学分野准教授を経て2022年5月より現職。

共著『中小企業の人材開発』（東京大学出版，2021），『活躍する組織人の探求』（東京大学出版会，2014），雑誌『看護管理』（医学書院）における「リーダーシップ」や「チームワーク」に関する特集記事の執筆など



カベを乗り越える支援の基本

その2：「聴く」

□「問う」たなら、必ず最後まで「聴く」！

- 当たり前だが、意外にできない

- とくに、真の学習者中心ではなく、
指導者が答えに導こうとすればするほど、できない

□まずは、

- 「一旦、すべてを引き受ける」（自分の判断は脇に置く）
＝最後まで話を聴く

- 黙っている＝考えている可能性が高い→（つらいけど）待つ！

それではご覧ください



リフレクティブな 学習者・指導者をはぐくむ ～経験学習でつながる学びの連鎖～

※本日の内容は2025年2月9日に開催された
第6回日本看護シミュレーション学会学術集会の講演内容をもとに作成しております

国立保健医療科学院

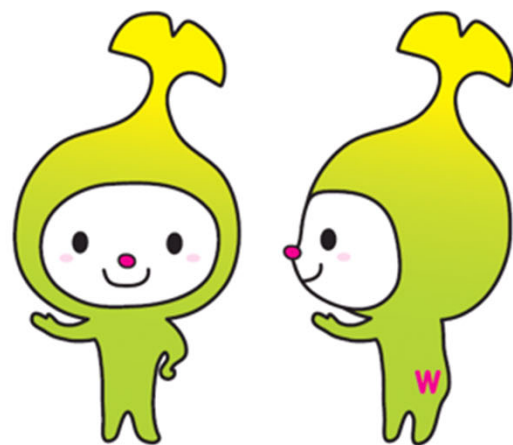
保田 江美

保田 江美（やすだ えみ）

国立保健医療科学院

医療・福祉サービス研究部 主任研究官

わこうっち



保健、医療、福祉に係る職員などの
教育訓練やそれらに関連する
調査及び研究を行う機関





臨床:約10年

慶應義塾大学病院 9年

某テレビ局内のクリニック 1年半



大学・大学院

準学士:看護学(慶應義塾看護短大)

学士:看護学(筑波大)

修士・博士:学際情報学(東京大学大学院)

研究…看護にとらわれずさまざまな領域でのオトナの学び
や人材育成、チームワークやリーダーシップについて



教育:約8年

国際医療福祉大学成田看護学部基礎看護学領域 5年

現職(社会人向け研修) 3年

- 中堅看護師からの支援が新人看護師に入職初期の臨床実践能力に及ぼす影響
(医療職の能力開発, 3(2), 83-98)
- 看護チームのチームワークが新人看護師の臨床実践能力に及ぼす影響に関する研究
(日本教育工学会, 40(4), 221-240)
- 看護管理者に関する研究

看護



大学

- 大学から企業へのトランジション（移行）に関する研究
『活躍する組織人の探究
—大学から企業へのトランジション. 東京大学出版会.』
『アクティブトランジション
—働くためのウォーミングアップ. 三省堂』

研究
活動

企業

- 中小企業の人材育成に関する研究
- 新入社員育成担当者（指導員）の支援に関する研究
- 管理職からの降格に関する研究
- 人事異動および転勤に関する研究



福祉

- 生活困窮者の健康管理支援、生活支援に関する研究





学びは楽しく！がモットーです

本日はよろしく願いいたします

お話の流れ

1. イントロダクション
2. 経験学習とは？経験学習を促すには？
3. よいリフレクション（振り返り）とは？
4. リフレクティブな学習者・指導者を育むために何をする？

1. イントロダクション

テキストを入力

同じ経験



学べる人



学べない人



学べる人



学べない人



この差を生むものは？？？？

もちろん生まれ持った特性の差もあるが…

実体験を学びにする力の差

もちろん生まれ持った特性の差もあるが…

実体験を学びにする力の差



経験学習理論で説明される

経験学習理論とは

□学習における「経験」の重要性を強調する

- 起源はジョン・デューイ（1938）
「真実の教育はすべて経験から生まれる」

□ポイントは、

- 教育には、経験的な要素が含まれるべきである
- すべてのプロセスに学習者が関与する必要がある＝学習者中心
- 学習につながる経験は意味を持って計画されるものである
- 経験とは、受動的なものではなく、
個人が積極的に環境に働きかけて起こるものである
＝学習が起こりやすい環境を教育者はつくらなければならない
- 経験は次の経験を導くものである



2. 経験学習とは？経験学習を促すには？

テキストを入力

経験学習理論とは

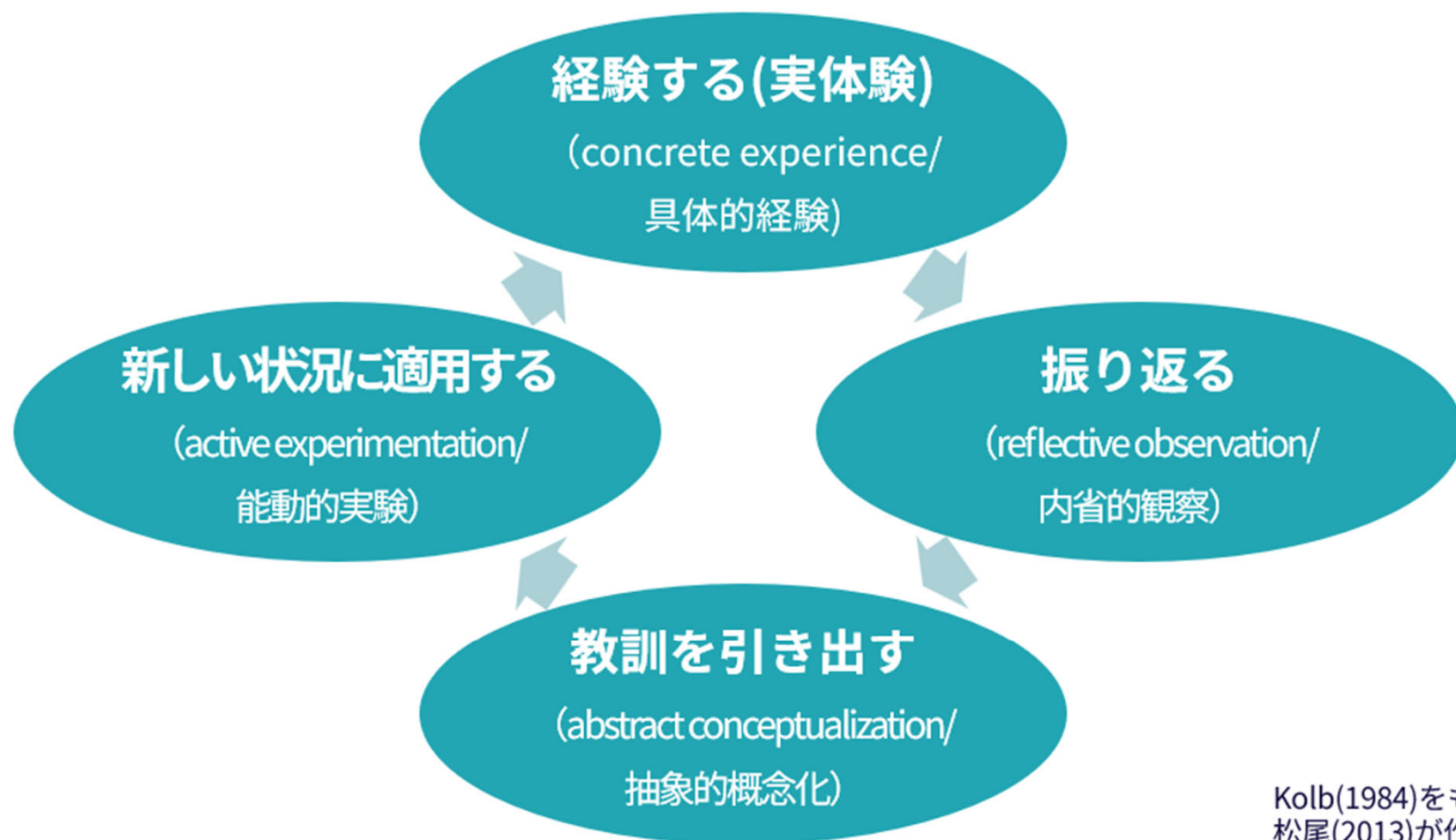
□学習における「経験」の重要性を強調する

- 起源はジョン・デューイ（1938）
「真実の教育はすべて経験から生まれる」

□ポイントは、

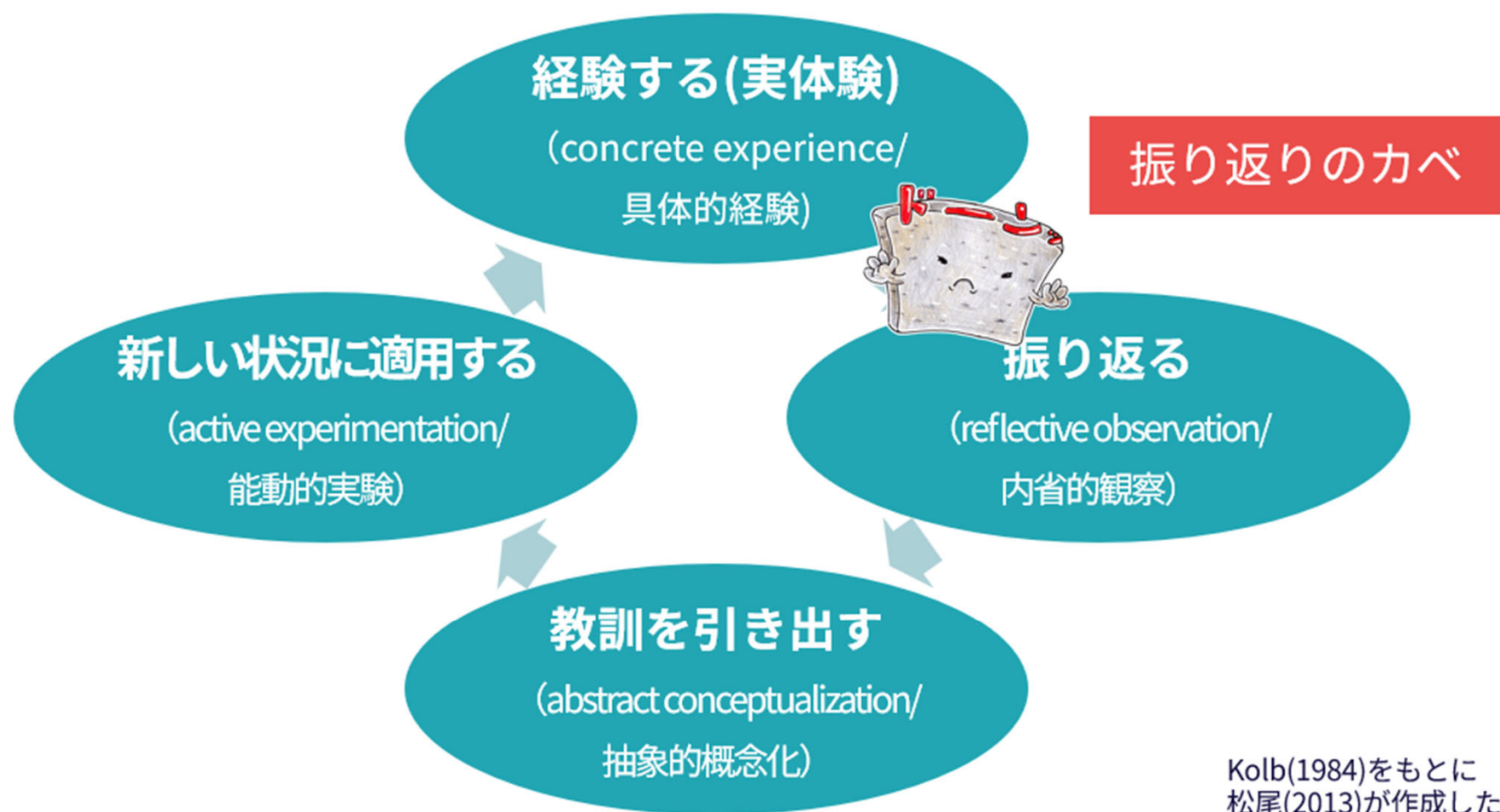
- 教育は、経験的な要素が含まれるべきである
- すべてのプロセスに学習者が関与する必要がある＝学習者中心
- 学習につながる経験は意味を持って計画されるものである
- 経験とは、受動的なものではなく、
個人が積極的に環境に働きかけて起こるものである
＝学習が起こりやすい環境を教育者はつくらなければならない
- 経験は次の経験を導くものである

コルブの経験学習モデル



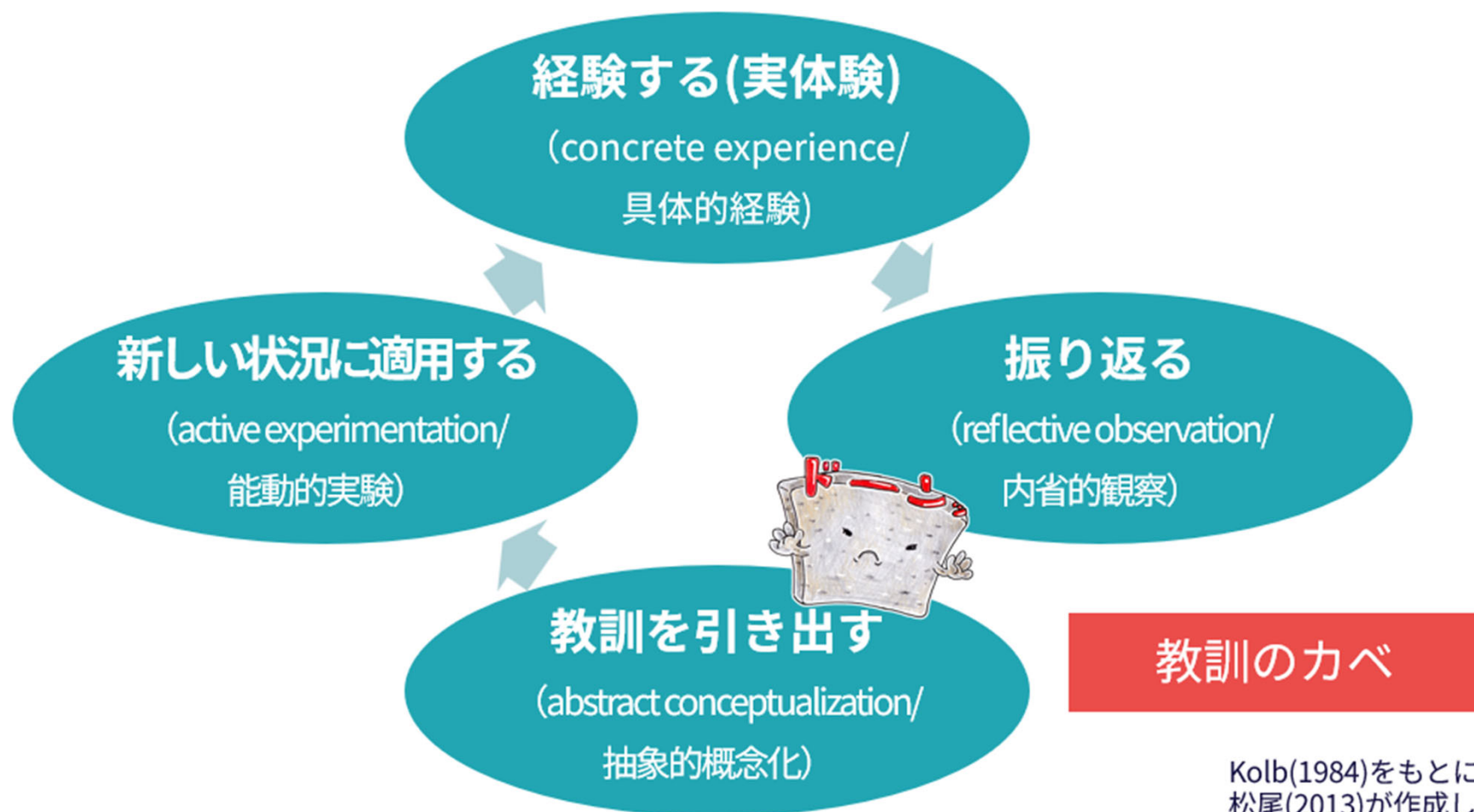
Kolb(1984)をもとに
松尾(2013)が作成したもの

経験学習のプロセスには、容易に**カベ**が立ちはだかる



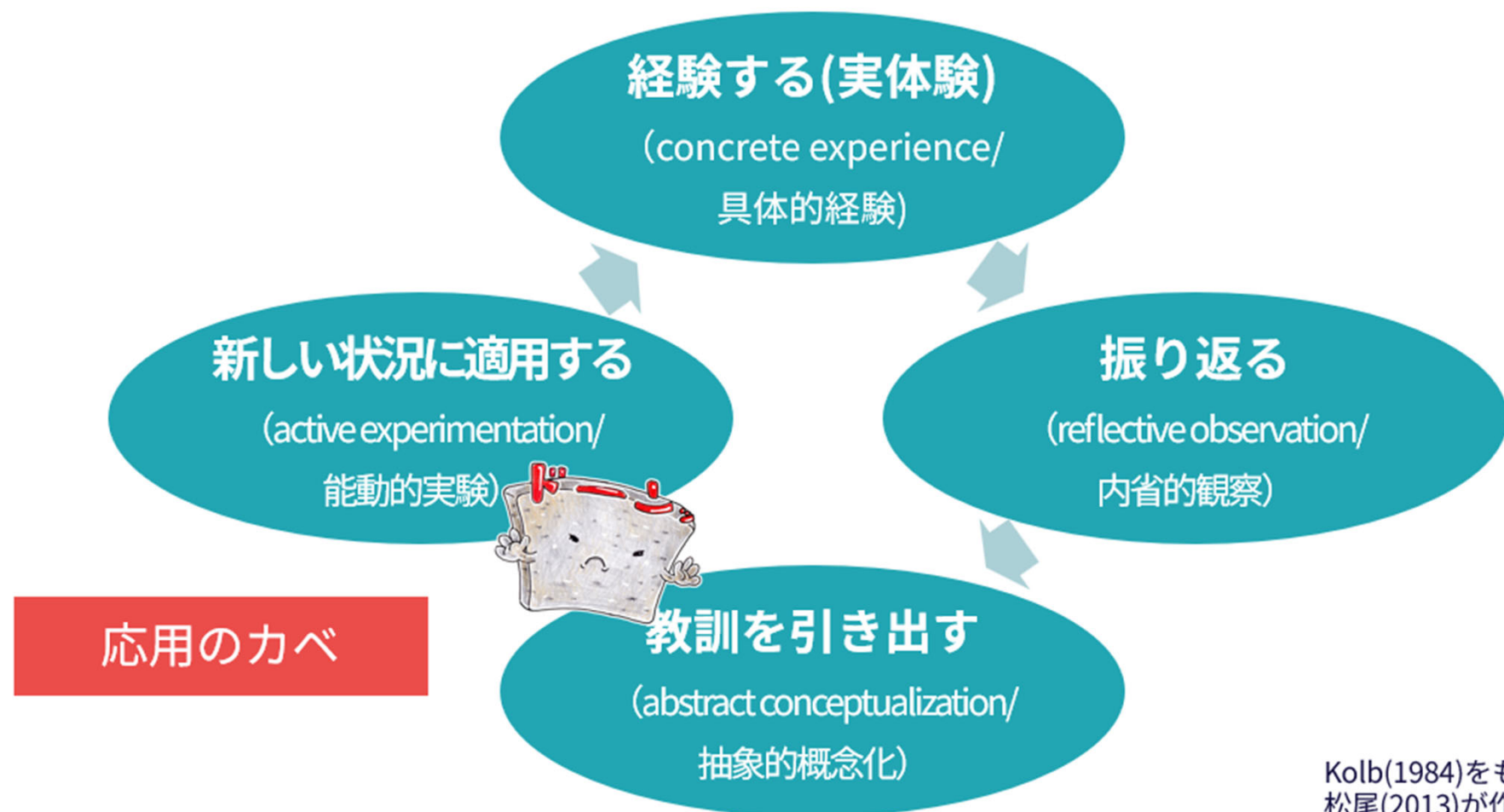
Kolb(1984)をもとに
松尾(2013)が作成したもの

経験学習のプロセスには、容易に**カベ**が立ちはだかる



Kolb(1984)をもとに
松尾(2013)が作成したもの

経験学習のプロセスには、容易に**カベ**が立ちはだかる



Kolb(1984)をもとに
松尾(2013)が作成したもの

たとえば…ある日のとある会社の出来事

上司：Aさん、この前、取引先に提出する書類の期限を忘れてしまったことあったよね。あれどうしたの？

A：自分のTodoリストに入れてたのですが…

上司：うーん、でも実際忘れちゃったわけでしょ。どうしたらよかったと思う？

A：・・・

上司：Todoリストを確認する時間決めたらどう？？？

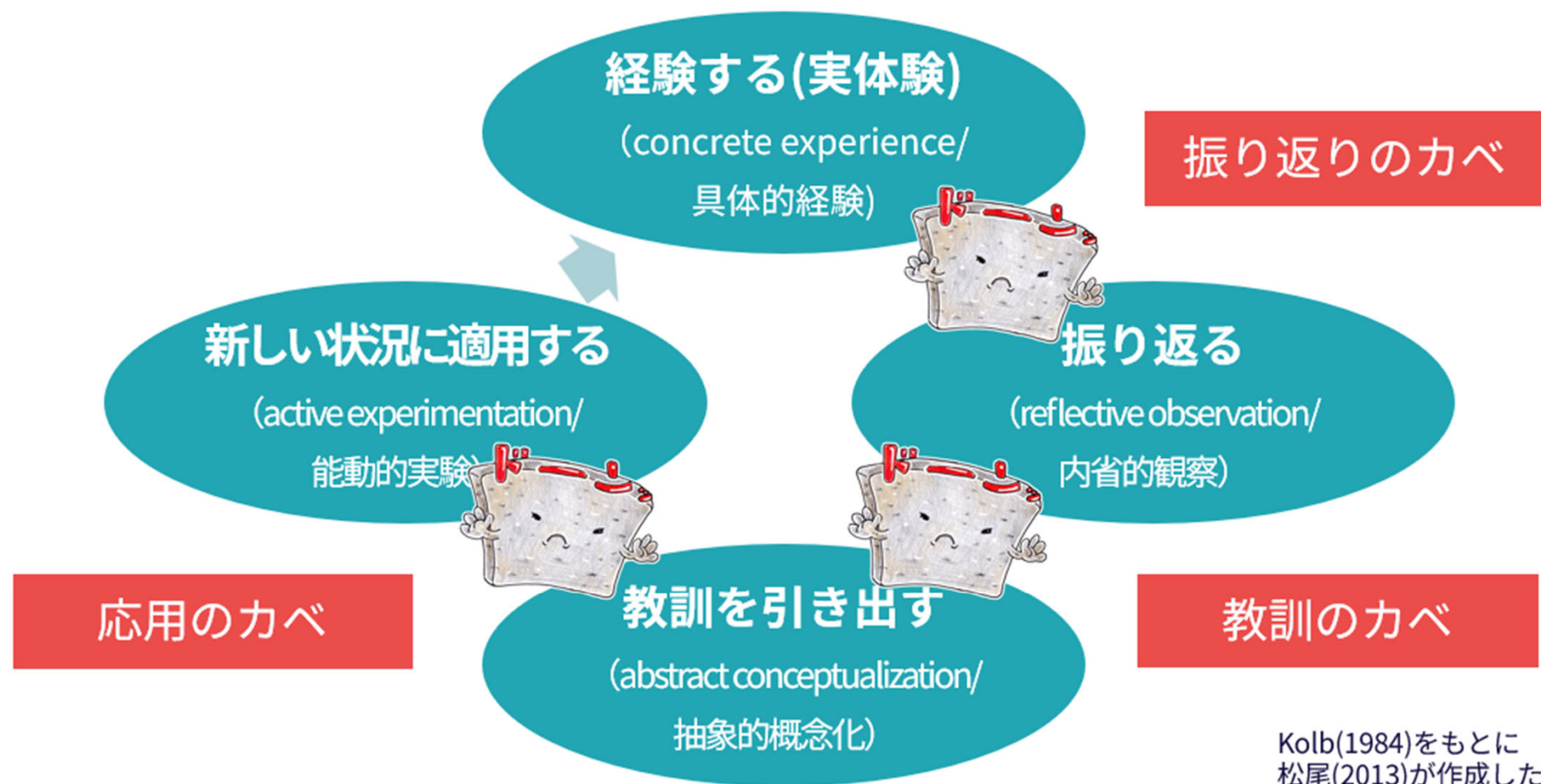
A：決めてるのですが、その日は急な請求とかもあって、見る時間なくて。

上司：やっぱりさ、決めた時間にちゃんとやれるといいよね。

これからは、忙しいときはタイマーをかけたらいいと思う。

A：・・・わかりました。

カベをうまく乗り越えられるよう支援が必要！

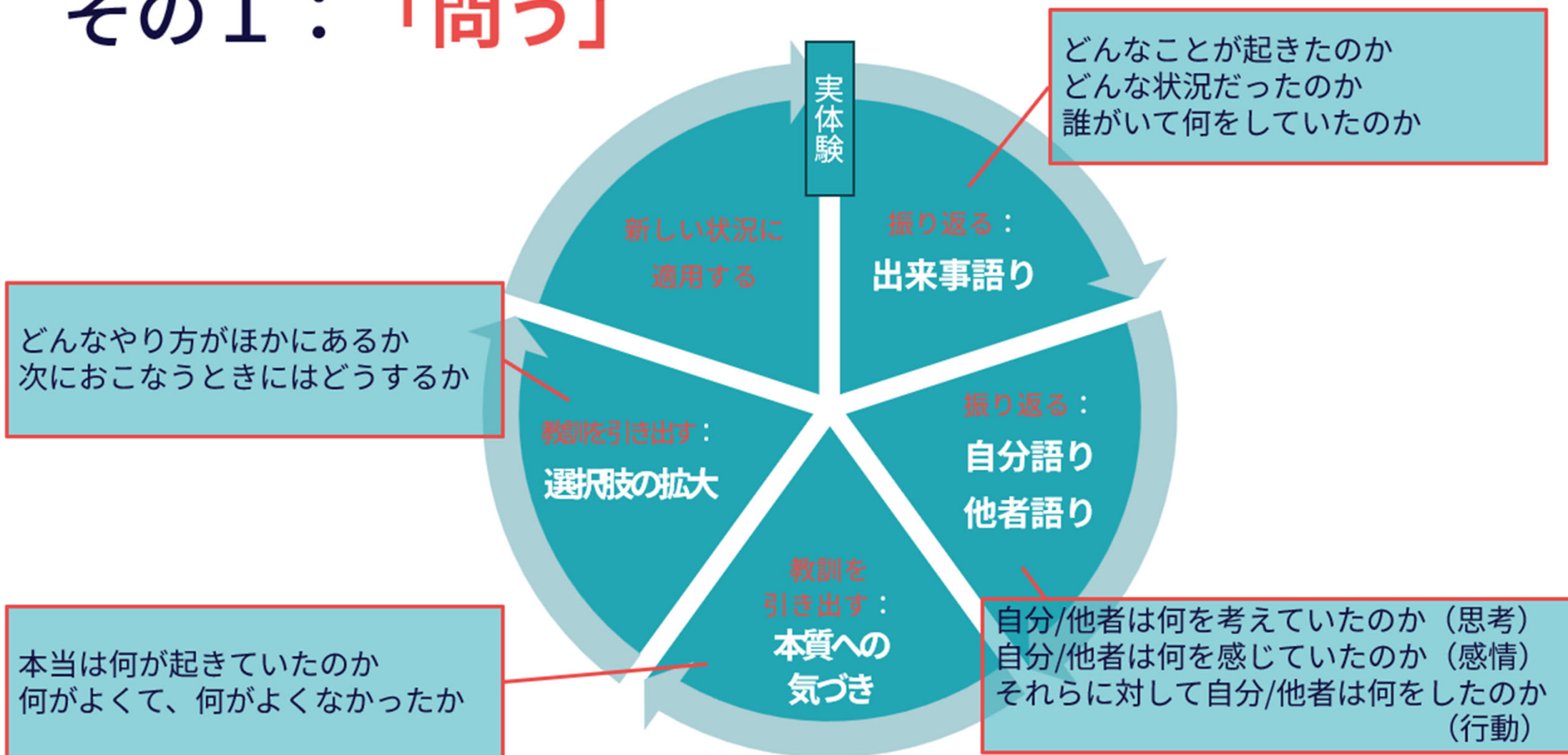


Kolb(1984)をもとに
松尾(2013)が作成したもの

カベを乗り越える支援の基本

その1：「問う」

Korthagen(2012)をもとに中原(2017)が作成したものとKolb(1984)を参考に作成



カベを乗り越える支援の基本

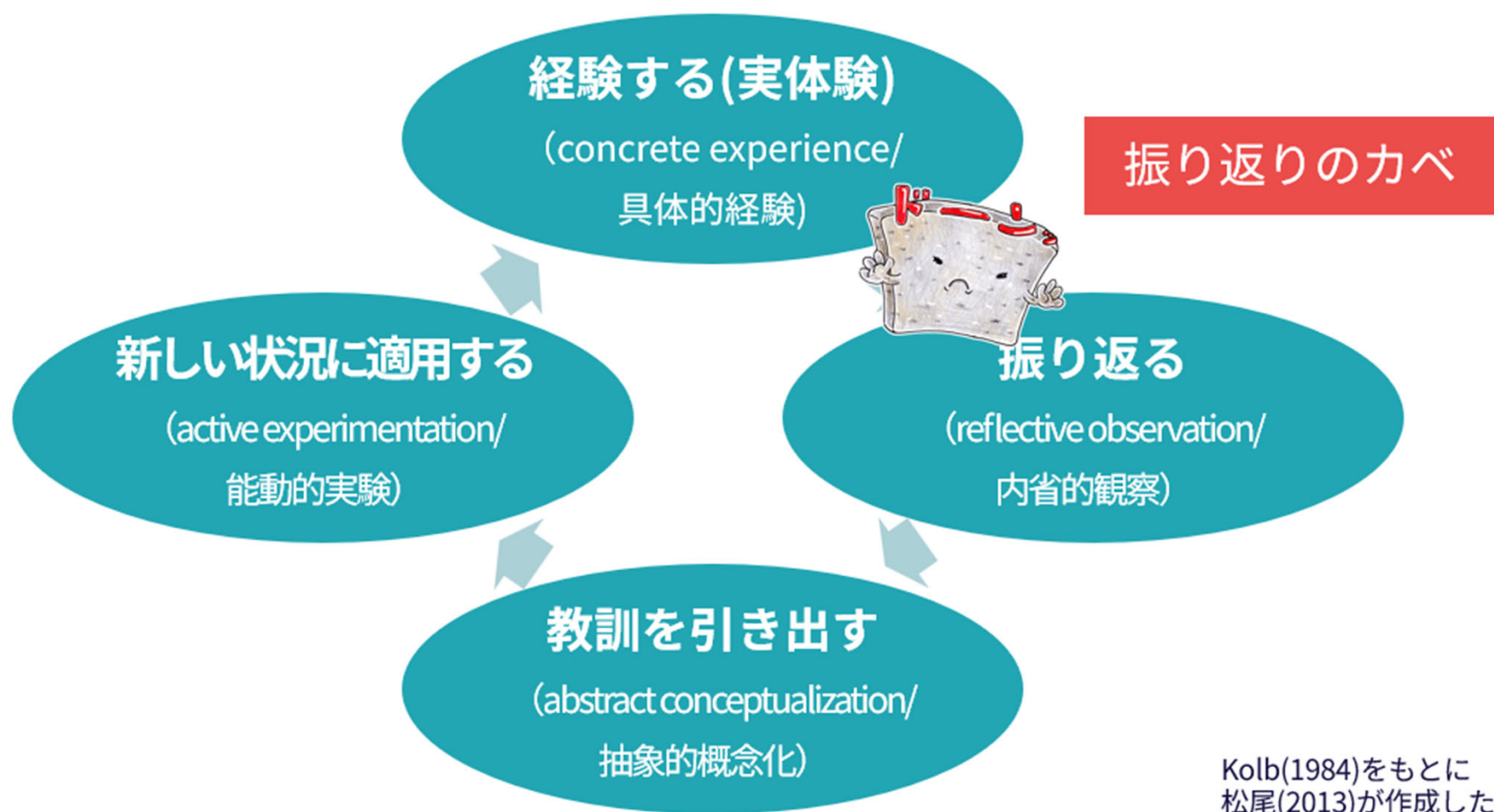
その2：「聴く」

- 「問う」たなら、必ず最後まで「聴く」！
 - 当たり前だが、意外にできない
 - とくに、真の学習者中心ではなく、指導者が答えに導こうとすればするほど、できない
- まずは、
 - 「一旦、すべてを引き受ける」（自分の判断は脇に置く）
＝最後まで話を聴く
 - 黙っている＝考えている可能性が高い→（つらいけど）待つ！

3. よいリフレクション（振り返り）とは？

テキストを入力

振り返りのカベがもっとも難解



Kolb(1984)をもとに
松尾(2013)が作成したもの

事例から「よいリフレクション」を 考えてみましょう！①

グループ活動終了後の振り返りがはじまると
グループ全員が、

「大変だったよね」ということで多いに盛り上がっている

皆さんなら、どのような問いを投げかけ聴きますか？

2分程度で考えてみてください！

事例から「よいリフレクション」を 考えてみましょう！②

グループ活動終了後の振り返り中のやりとり

教師：先ほどの活動ではどのようなことが起きました？

生徒・学生：最初にひとりでパソコンでテーマについて調べて、
つぎに、それぞれが調べたことを話して、
先生にわからないことを質問してまとめました

皆さんなら、どのような問いを投げかけ聴きますか？

2分程度で考えてみてください！

ありがちリフレクション（風）を察知し、 振り返りのカベを乗り越えましょう

□ 表面的な感想のみ：大変だった、緊張した、うまくいった、難しかった

➡表面的な感情のみであり、具体的な行動、背景にある思考や
より深い感情を問う

「大変だった/うまくいった/難しかったと感じたのはどの部分ですか？」

「具体的にどんな場面で緊張しましたか？」

→そこで何を感じ、考え、行動したか

□ 事実の羅列のみ：行動を時系列で述べるのみ

➡行動の意図やその際の思考や感情、そこからの判断を引き出す

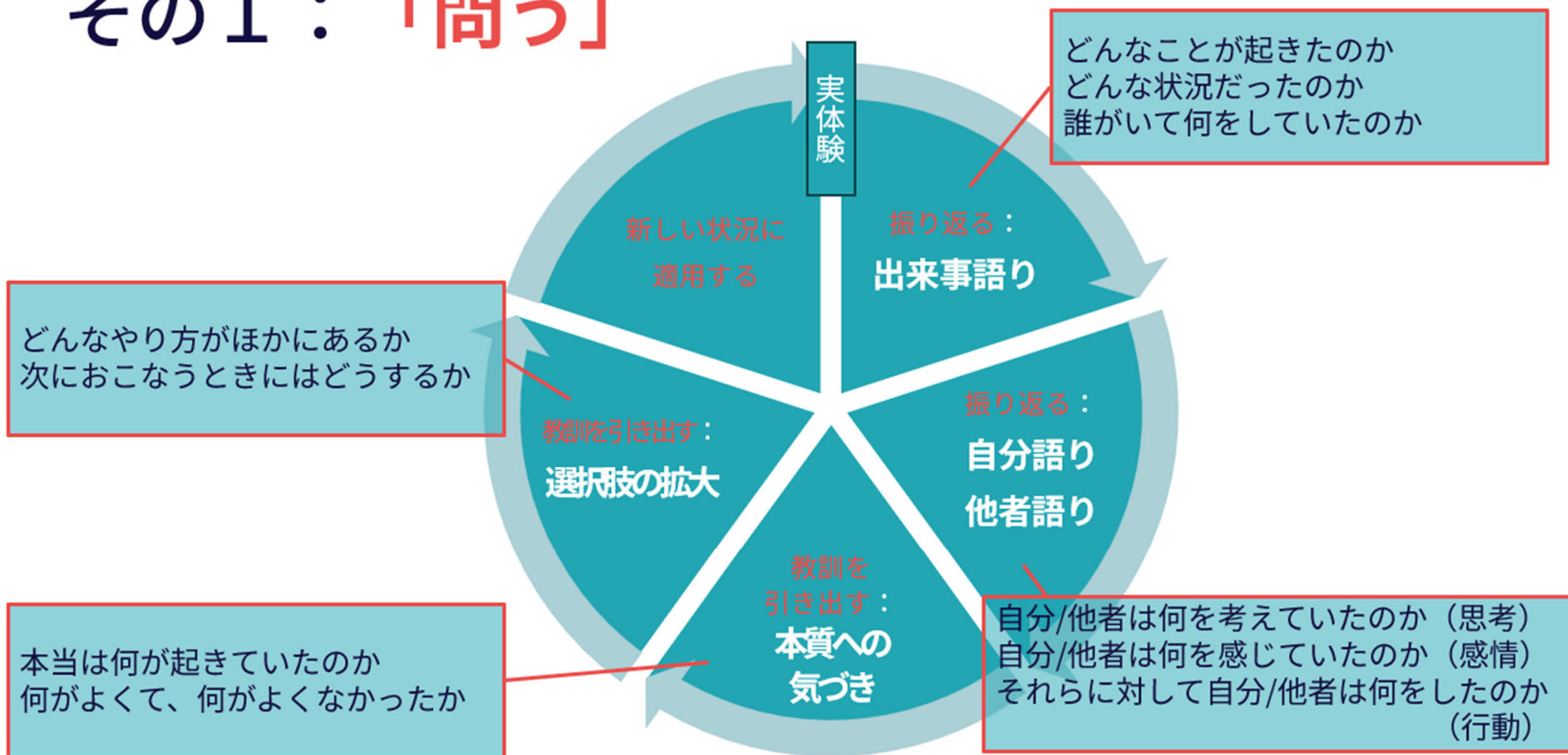
「●●をしたとき、何を意識しましたか？/何に注意しましたか？」

「先生に聞くとき、なぜ●●と尋ねたの？」

カベを乗り越える支援の基本

その1：「問う」

Korthagen(2012)をもとに中原(2017)が
作成したものとKolb(1984)を参考に作成



□他責思考：指示が曖昧でできなかった、時間が足りなかった

➡自分自身に鏡を向けるよう対応する

「指示が曖昧だと感じることはできたのは良かったですね。

指示を明確にするために行ったことはありますか？」

「時間が足りなかったのですね。

どこに時間がかかったと考えていますか？」

□抽象的な振り返りのみ：もっとテーマのことを深く考えなければいけない、もっとしっかりやらないといけない

➡その判断に至った具体的な行動、思考、感情を引き出す

「どのような場面（こと）から深く考えないといけない/

もっとしっかりしないといけないと感じましたか？」

□他責思考：指示が曖昧でできなかった、時間が足りなかった

➡自分自身に鏡を向けるよう対応する

「指示が曖昧だと感じることはできたのは良かったですね。

指示を明確にするために行ったことはありますか？」

「時間が足りなかったのですね。

どこに時間がかかったと考えていますか？」

□抽象的な振り返りのみ：もっとテーマのことを深く考えなければいけない、もっとしっかりやらないといけない

➡その判断に至った具体的な行動、思考、感情を引き出す

「どのような場面（こと）から深く考えないといけない/

もっとしっかりしないといけないと感じましたか？」

どの場合も、まずは最後まで聴き、受け止める！



4. リフレクティブな 学習者・指導者を育むために何をする？

テキストを入力

POINT①： 指導者（教員）自身が経験学習できる人であること

□自分ができないことを教えることは難しい

- とくに、熟達者であればあるほど、問題解決思考が沁みついている
→課題に対して「振り返る」ことを飛ばして、
「どうするか（教訓らしきもの）」にいきがち

□たとえば、

□他責思考：指示が曖昧でできなかった、時間が足りなかった

➡自分自身に鏡を向けるよう対応する

「指示が曖昧だと感じることはできたのは良かったですね。

指示を明確にするために行ったことはありますか？」

「時間が足りなかったのですね。

どこに時間がかかったと考えていますか？」

「指示が曖昧だったときに、あなたは何をすべきでしたか？」

「時間管理の面で、改善できることはありますか？」

POINT①： 指導者（教員）自身が経験学習できる人であること

□自分ができないことを教えることは難しい

- とくに、熟達者であればあるほど、問題解決思考が沁みついている
→課題に対して「振り返る」ことを飛ばして（言語化せずに）、
「どうするか（教訓（らしきもの））」にいきがち

□指導者自身が

自身の経験を学びにつなげることを意識し、実行する

- たとえば、授業のあとに、
チームでの対話を通して「経験学習」のプロセスをまわす

□指導者の経験学習が、学習者の経験学習に連鎖する！

POINT②： 真の学習者中心の支援をおこなう

- 聴くこと、受け止めること & 学習者の言語化を大切にする
- 「なんでわからないの？」 「なんでできないの？」
から「わからない／できないことは学習のチャンス！」
というマインドへ
 - 成長の第一の条件は未成熟である（Dewey, 1900）
- できないことばかりではなく「できる／できたこと」にも目を向け、
学習者の強みを発見する
 - 弱みをつくようなフィードバック（失敗を振り返ること）は、防衛的な反応を引き起こしたり、改善意欲を低下させやすい（Gottfredson & Joo, 2011）
 - うまくいったことから「強み」を引き出すことが、
経験学習を促す指導者に重要である（松尾, 2019）

POINT③： 授業の「あと」にも目を配る

- 1回の授業で終わらせず、連動を意識する
- 学んだことを試す機会を「なるはや」で設計する
 - つぎの授業や演習との連動
 - 学校での活動や実生活で実践する機会の意図的な創出



ご清聴ありがとうございました

リフレクティブな学習者・指導者が
育まれますように！