

# 琉球大学学術リポジトリ

## 経験の円錐とアクティブ・ラーニング

メタデータ	言語: 出版者: 琉球大学法文学部 公開日: 2018-02-27 キーワード (Ja): 経験の円錐, アクティブ・ラーニング, ラーニング・ピラミッド キーワード (En): 作成者: 井川, 浩輔 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.24564/0002008883">https://doi.org/10.24564/0002008883</a>

# 経験の円錐とアクティブ・ラーニング\*

井川 浩 輔

1. 問題
2. 方法
3. 結果
4. 考察

キーワード：経験の円錐，アクティブ・ラーニング，ラーニング・ピラミッド

## 1. 問題

今日、我が国における社会や経済など様々な環境が変化し、それらの変化を予測することは難しい。このような状況において、環境変化に対応する力を有する人材の育成が大学に求められている（中央教育審議会，2012a）。教育現場での大学生の変化適応力を高める試みは多岐にわたるが、多様化する教育実践を理解する上で重要な考え方の1つは「アクティブ・ラーニング（active learning）」であろう。

アクティブ・ラーニングは、「教員による一方向的な講義形式の教育とは異なり、学修者の能動的な学修への参加を取り入れた教授・学習法の総称」（中央教育審議会，2012b，37頁）と定義されている。その目的は、認知的・社会的能力や知識や経験などを含めた汎用的能力を育成することであり、その方法には、教室外における問題解決学習や体験学習，調査学習だけでなく、教室内でのディスカッションやディベート，グループ・ワークも含まれる（中央教育審議会，2012b，37頁）。学生の能動性を軸とするアクティブ・ラーニングは、知識を短期的に記憶することではなく、長期にわたって活用できる能力や知識の獲得を目指す。

我が国で多様なアクティブ・ラーニングが広まる中、その妥当性を確認するものの1つとして「ラーニング・ピラミッド（learning pyramid）」という知見が紹介されている（中里・吉村・津曲，2015）。ラーニング・ピラミッドとは、学生が学習した時に知識が記憶に残る割合が、講義を聞いた場合は5%、本を読んだ場合は10%、他人に教えた場合は90%、と学生が自主的に活動する必要に迫られる授業形態ほど高くなるという授業の形態と知識の定着率をピラミッド状に図示したモデルである（大西，2015）。ラーニング・ピラミッドは学生の能動性が高まる授業形態が学習定着率を向上させるという関係性を、「講義」は「5%」と具体的に提示すること

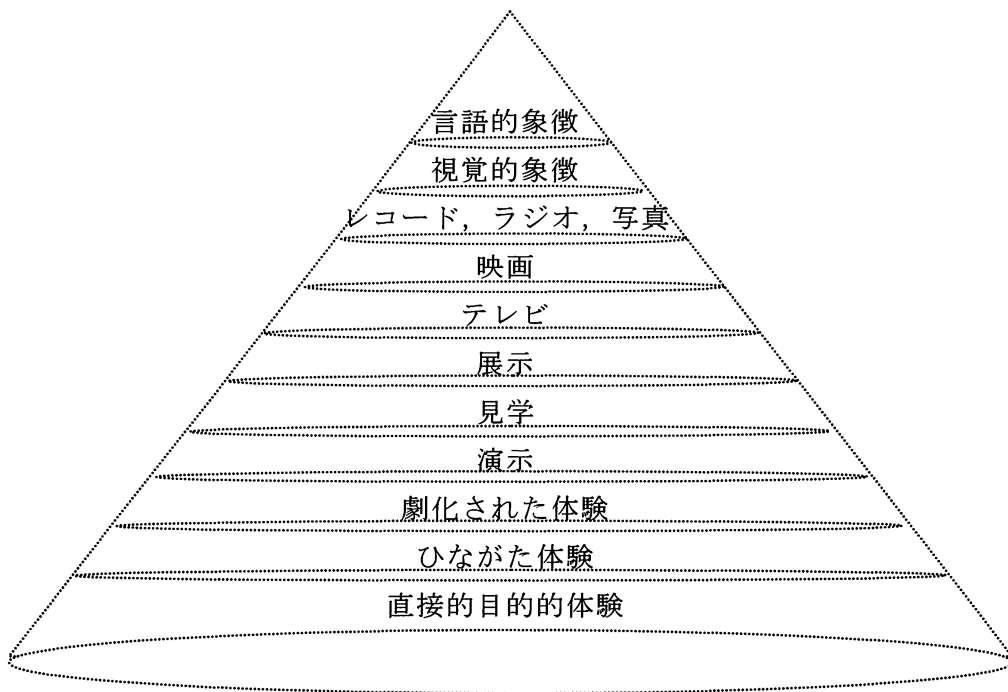
---

\*本教育プログラムは、琉球大学からのサポートを受けたものである。このような研修の機会を与えて下さった琉球大学観光産業科学部産業経営学科教授の大角玉樹先生、宿泊や移動などの手配を行って下さった琉球大学事務職員の皆様、現地調査に快く協力して下さいました株式会社星野リゾートの皆様に心から感謝を申し上げます。いうまでもなく、ありうべき誤謬は全て筆者の責任に帰属する。

で、アクティブ・ラーニングの実施を目的とした授業手法開発の方向性を確認する際の一助となっているといえよう。

このようなラーニング・ピラミッドの源流の1つと考えられているのは、「経験の円錐 (cone of experience)」である (大西, 2015)。図表 1 に示される経験の円錐は、学習に密接に関係する経験を具体から抽象という軸で捉える円錐型のモデルである (デール, 1957, 35 頁)。このモデルでは円錐の下から上に上がるにつれて経験の抽象度が高まるとされ、そこでは経験を 11 のタイプに整理している。

図表 1 経験の円錐



出所：デール (1957), 35 頁をもとに筆者作成。

第 1 に、円錐の一番下に位置づけられているのは、「直接的目的的体験 (direct purposeful experiences)」, すなわち、現実社会での感覚的な実際の経験であり、第 2 に、その上にあるのが、「ひながた体験 (contrived experiences)」, すなわち、複雑な現実を単純化したモデルを使用する経験であり、第 3 に、その上に位置づけられるのが、「劇化された体験 (dramatized experiences)」, すなわち、実際には参加できない現実社会を劇として演じる経験であり、第 4 に、その上は、「演示 (demonstrations)」, すなわち、実演 (例えば、実験) を見る経験であり、第 5 に、その上は、「見学 (field trips)」, すなわち、実際の現場を見学する経験であり、第 6 に、その上は、「展示 (exhibits)」, すなわち、並べられた制作物などを実際に観察する経験であり、第 7 に、その上は、「テレビ (television)」, すなわち、進行中の実際の出来事に関する聴覚・視覚情報を含むコンテンツ (例えば、ニュース) を視聴する経験、第 8 に、その上は、「映画 (motion pictures)」, すなわち、制作された聴覚・視覚情報を含むコンテンツを視聴する経験、第 9 に、その上は、「レコード, ラジオ, 写真 (recordings, radio, still pictures)」,

すなわち、聴覚情報あるいは視覚情報のどちらか1つを含むコンテンツ（例えば、ニュース）を聞くまたは見る経験、第10に、その上は、「視覚的象徴 (visual symbols)」, すなわち、黒板やホワイトボードなどに描かれた図表を見たりそれを用いた説明を聞いたりする経験、第11に、円錐の最上部に示されているのは、「言語的象徴 (verbal symbols)」, すなわち、書き言葉を読んだり話し言葉を聞いたりする経験、である (デール, 1957, 35-38 頁)。

デール (1957) による経験の円錐についての説明で興味深い点は、以下の3つである。まず、経験の円錐の下方にある直接的目的的体验とひながた体験、劇化された体験は、実際に参加して行う経験であるため、教育的な意義が大きいと指摘されていること、次に、経験の円錐の一番上にある言語的象徴は、言葉を用いた抽象的な経験であるため理解することが容易ではなく、様々な体験を積み重ねることで理解できるようになると言及されていること、最後に、見学は、観察によって収集した情報を記録して総括することで学習効果をさらに高めることができ、多くの教育的な意義があると述べられていること、である (デール, 1957, 34-38 頁)。このように、デール (1957) の経験の円錐はラーニング・ピラミッドの理論的な基礎を具体的に理解する上で有益である。

しかしながら、上記のラーニング・ピラミッドには次のような課題が残されている。1つは、図や説明、数値が異なるラーニング・ピラミッドがウェブ上に多数存在していること、もう1つは、その数値の根拠となる研究論文が確認されていないこと、の2点である (山本, 2011)。したがって、ラーニング・ピラミッドは教育実践に対してアイディアを提供しているモデルではあるものの、学術的研究として発展するためには科学的手続に則った研究の蓄積が不可欠と考えられる。

デール (1957) も自身の経験の円錐モデルについて次のように言及している。「図は決して完全無欠な、心理学的な分析によるものではない。こういうものを完全無欠にするためには、心理学的にうんと研究し、何章にもわたる詳しい研究と解説を必要とする。ところがここに解説しただけでも、先生方がこれを教育的に利用して大いに役立つところがあると思われる」(デール, 1957, 34 頁)。実際に、デール (1957) は経験の円錐モデルの各経験に対応する学習定着率など具体的な数値を表記していない。そこでは、経験を具体性と抽象性という視点から理論的に分類し、その論理に立脚して教育効果について推論を試みている。したがって、経験の円錐に関する実証的な研究が急務であるといえよう。

そこで、本研究では、デール (1957) の経験の円錐を理論的基礎とした複合的な教育プログラムを開発・実施して、各教育プログラムに対する大学生の反応について質的調査法を用いて明らかにすることを目的とする。アクティブ・ラーニングへの関心が高まる中、それに関連する論文においてラーニング・ピラミッドが引用される傾向にあるが、学術的研究として抱える課題が存在するため本稿におけるその使用は見送ることにしたい。もろろん、デール (1957) の経験の円錐モデルをすべて実証することは容易なことではないため、本論文はその実証に向けた足掛かりと位置づけることとする。

## 2. 方法

本研究の方法は、①青森秋期研修という複合的な教育プログラムの開発と実施、②各教育プログラムに対して大学生が作成したレポートの分析、③複合的な教育プログラム全体に対して大学生が作成したレポートの分析、という3つの要素から構成される。以下では、それぞれについて説明する。

まず、筆者が所属する琉球大学観光産業科学部産業経営学科において、デール(1957)の経験の円錐モデルを参考に、青森秋期研修という複合的な教育プログラムを開発・実施した。その概要は次の通りである。

青森秋期研修の主たる目的は、我が国のホスピタリティ産業における先進的な企業の1つである株式会社星野リゾート(以下、星野リゾートと表記する)の施設において、大学生が観察調査や面接調査を実施し、観光人材の育成に関する実践的な学習を行うことである。平成27年度前学期6・7時限に開講された人的資源管理論基礎・応用の講義で成功事例として何度も取り上げた星野リゾートについて、大学生がその現場で五感を最大限活用したフィールド・ワークに取り組むことで、実践的な学びがさらに深まることが期待される。このような研修は仕事と勉学を両立する社会人大学生や夜間主大学生をサポートする上で不可欠なものである。

本研修の対象者は、観光産業科学部産業経営学科に所属する社会人学生と2年次以上の夜間主学生であった。本研修に応募できる学生は、上記の人的資源管理論基礎・応用の講義を受講して、優秀な成績(A評価)を修めている受講生に限られた。また、本研修の各受講生は研修中や研修終了後にレポートを作成し提出する必要があった。人的資源管理論基礎・応用の成績(授業態度やディスカッションへの貢献なども含む)と参加動機を評価して選抜を行い、6名の研修参加者が決定した。研修参加学生は全員が2年次学生であり、男性が1名で女性が5名であった。引率教員は筆者1名である。

青森秋期研修の中心的な教育プログラムである現地調査は、平成27年11月8日(日)から平成27年11月11日(水)までの4日間、青森県の星野リゾート青森屋、星野リゾート界津軽、星野リゾート奥入瀬溪流ホテルという3つの施設で実施された。具体的には、各施設とその周辺地域において参加学生が観察調査や面接調査を行った。観察調査の対象は施設やそこで実施されているアクティビティ、スタッフの行動などである。面接調査の主たる対象者は支配人や副支配人、スタッフなどである。面接調査の中には面接時間が1時間以上に及ぶものもあった。また、施設内の観察調査を行いながら様々な現場において面接調査を実施することもあった。現地調査中は、参加学生に毎日1日の終わりにフィールド・ノーツを引率教員である筆者に電子メールで送信させた。ただし、この日々のフィールド・ノーツそのものは本研究の直接的な分析対象にはしていない。その理由は、フィールド・ノーツに記録されている情報は、参加学生の考えやその変容に関するデータよりも、星野リゾートの各施設に関する直接的な記述データ(例えば、スタッフが取っていた具体的行動)が圧倒的に多いためである。

また、現地調査の前後に、事前学習と事後学習を行った。事前学習に関する教育プログラムとして、第1に、人的資源管理論基礎・応用(平成27年度前学期6・7時限、沖縄産業支援センター)の講義の受講、第2に、星野リゾート代表星野佳路氏の講演会「日本の観光産業と星

野リゾートの組織論」(平成 27 年 10 月 15 日, 沖縄県美術館・博物館)への参加, 第 3 に, DVD『プロフェッショナル 仕事の流儀 リゾート再生請負人 星野佳路の仕事 “信じる力” が人を動かす』(NHK エンタープライズ, 2006 年)の視聴, 第 4 に, 書籍『星野リゾートの事件簿—なぜお客様はもう一度来てくれたのか?—』(中沢康彦著, 日経 PB 社, 2009 年)の輪読, 第 5 に, 論文「ハイクラスホテルが抱える課題の明確化」(大阪大学 3 年次学生ゼミ論文)の輪読, を実施した。それぞれの教育プログラムの具体的内容については次節でとりあげる。

次に, 講演会への参加や論文の輪読という異なるタイプの事前学習に関するレポート(以下, 事前学習レポートと表記する)を, 各教育プログラムの終了後にそれぞれ作成させた。それらの事前学習レポートを各教育プログラムに対する学生の反応を確認するための分析対象とした。事前学習レポートにおける課題には, 参加学生の幅広い反応データを収集するために, 「感想や学んだことを自由に書いてください」とオープンな質問を用いた。したがって, 本研究における事前学習レポートの分析は記述的・探索的なものと位置づけられる。

最後に, 事後学習として, 参加学生が青森秋期研修全体の振り返りを行うために, 現地調査終了後に自分自身の行動変容や教育プログラムの評価などに関するレポート(以下, 事後学習レポートと表記する)を提出させた。その事後学習レポートでは具体的な課題を設定し, その課題について一定の範囲内で記述することが可能な質問を作成した。本稿で分析の対象とする質問の内容と設計意図は以下の通りである。

質問 1 は, 「あなたにとって『実践的な学び』とはどのようなものですか? 具体的に説明してください。」である。これは以下の質問 2 にも関連する質問である。本稿では学習者が知覚する実践性という視点から各教育プログラムの効果について検討を試みているが, その論拠となる各参加学生が抱く実践性を確認することを試みた質問である。

質問 2 は, 「星野リゾートに関する講義, 講演会, DVD, 書籍, 論文, フィールド・ワークという学習方法を, あなたが最も実践的に学ぶことができたと感じた順番に 1 位から 6 位まで順位をつけて, そのように順位をつけた理由について具体的に説明してください。」である。この質問の狙いは, 教育プログラム間の相対的な位置づけを上記の実践性という視点から把握することである。経験の円錐モデルでは, 経験を抽象や具体という視点から階層化しているが, その階層に対する学習者の反応については言及されていない。また, ラーニング・ピラミッドの議論では, 能動性が高まる授業形態は学習定着率や記憶の定着を向上させるという関係性が示されていたものの, その科学的な実証は不十分なままであった。そこで本稿では参加学生がどのような学習方法を実践的学習として認知しているのかについて, 完全順位付けの回答方式の質問を用いて調べることにした。また, それぞれの順位の根拠を把握するため, 順位を付けた理由についても併せて質問することにした。

本稿ではラーニング・ピラミッドに関する議論において学習定着率や知識の記憶に注目していることを参考に, 実践性という切り口から質問を試みることにした。その理由は, 教育に関する議論において学習者がその内容について腹落ちしていること, すなわち, その学習内容が自分自身にとって実践で使えるものと感じていることが知識の理解や記憶と関係があると考えられているためである(市川, 2001)。本研究では参加学生の学習定着を定期的に測定することが困難であったため, 教育プログラム終了直後に記憶の長期的持

続という点において重要であると考えられる態度を、実践性という側面から捉えることにした。

質問 3 は、「青森秋期研修に参加する前と参加した後で、あなたの考え方や行動はどのように変わりましたか？具体的に説明してください。」である。ここでは、参加学生の複合的な教育プログラムである青森秋期研修全体における学習、すなわち、行動変容について、直接的に質問を試みた。青森秋期研修の多様な教育効果を参加学生の主観を介して把握することにする。

このように、本稿では、青森秋期研修に参加した学生 6 名の、教育プログラムに対するオープンな質問を用いた事前学習レポートと、複合的な教育プログラム全体に対する限定的な質問から構成された事後学習レポートを分析に用いることにした。研究倫理の観点から、それぞれのデータを引用する際は、「A さん」や「B さん」と表現することにする。なお、学年については参加学生全員が 2 年次学生であるため、また、性別については男性が 1 人で個人が特定されてしまうため、それぞれ表記しない。

### 3. 結果

本稿の分析結果は、以下の 3 点に整理できる。まず、青森秋期研修プログラムそのものを経験の円錐モデルを用いて分析した結果について、次に、講演会と論文という 2 種類の教育プログラムに対する参加学生の反応を分析した結果について、最後に、複合的な教育プログラムに対する学生の反応を分析した結果について、それぞれ説明を試みたい。

#### 青森秋期研修プログラム自体の分析結果

第 1 に、経験の円錐モデルと青森秋期研修の複合的教育プログラムの対応関係について示す(図表 2)。経験の円錐モデルを用いて、各教育プログラムの具体性と抽象性を明らかにして、それぞれの教育プログラムの位置づけを確認したい。この位置づけは参加学生の反応について検討する際の基準になる。なお、各教育プログラムにおいてグループ・ディスカッションを実施したが、それは 6 つの教育プログラム全てに含まれているため、ここでの分析の対象にはしていない。それぞれの教育プログラムの中心的な内容について検討する。

図表 2 経験の円錐と青森秋期研修の関係

抽象的経験 ↑ ↓ 具体的経験	経験の円錐	青森秋期研修
	言語的象徴	書籍, 講義, 論文
	視覚的象徴	書籍, 講義, 論文
	レコード, ラジオ, 写真	書籍
	映画	
	テレビ	DVD
	展示	
	見学	現地調査
	演示	講演会
	劇化された体験	
	ひながた体験	
	直接的目的体験	現地調査

出所：デール（1957），35 頁を参考に筆者作成。

図表 2 の下層に示されるように、経験の円錐モデルに青森秋期研修の各教育プログラムを当てはめた場合、最も具体的な経験であると考えられる教育プログラムは、「現地調査」である。そのように判断する理由は、現地調査における星野リゾートの支配人やスタッフへの面接調査や郷土芸能アクティビティの体験という活動内容が経験の円錐モデルに示される「直接的目的経験」と、各施設（星野リゾート青森屋，星野リゾート界津軽，星野リゾート奥入瀬溪流ホテル）における館内やスタッフの仕事の観察調査が、「見学」にそれぞれ対応すると解釈できるためである。

2 番目に具体的な経験であると考えられるプログラムは、「講演会」である。その理由は、講演会において星野リゾート代表星野佳路氏のリーダーシップやコミュニケーションを実際に見るといった活動内容が、「演示」に対応すると判断できるためである。

3 番目に具体的なプログラムは、「DVD」である。その理由は、DVD『プロフェッショナル 仕事の流儀 リゾート再生請負人 星野佳路の仕事 “信じる力” が人を動かす』という星野リゾートにおける実際の仕事に関する映像の視聴という活動内容が、「テレビ」に対応すると理解できるためである。DVD の内容が元々はテレビ番組として放送されていたものであり、編集を加えられてはいるものの基本的には星野リゾートにおける職場の様子が記録されているため、「映画」ではなくテレビに位置づけた。

4 番目に具体的なプログラムは、「書籍」である。その理由は、星野リゾートの実践に関する『星野リゾートの事件簿—なぜお客様はもう一度来てくれたのか?—』というタイトルの書籍の輪読という活動内容が、「レコード, ラジオ, 写真」に対応すると解釈できるためである。書籍には多くの写真が掲載されており、文章もその写真と密接に関係しており内容を具体的にイ



メージしやすかったため、「視覚的象徴」や「言語的象徴」ではなく写真に位置づけた。

5番目に具体的なプログラム、すなわち、図表2の上層に示される最も抽象度が高い経験と考えられる教育プログラムは、「講義」である。その理由は、人材育成に関連する『ホワイト企業—サービス業化する日本の人材育成戦略—』（高橋俊介著、PHP新書、2013年）というタイトルの教科書の内容に沿って担当講師である筆者が行った講義の受講という活動内容が、視覚的象徴や言語的象徴に対応していると判断できるためである。講義は星野リゾートに関する図表を用いた説明が中心であったため、また、講義において取り上げられた星野リゾートに関する写真が僅かであったため、写真ではなく視覚的象徴や言語的象徴に位置づけた。

同じく最も抽象的経験であると考えられるプログラムは、「論文」である。その理由は、大学生が星野リゾートにおいて実施した調査結果を整理した「ハイクラスホテルが抱える課題の明確化」という論文の輪読という活動内容が、視覚的象徴や言語的象徴に対応していると理解できるためである。論文は文章と図表から構成されており、写真は用いられていなかった。

以上、青森秋期研修の各教育プログラムの内容が具体性という基準によって整理された。現地調査、講演会、DVD、書籍、講義、論文という順番で具体性が低くなっていくと考えられる。このような位置づけを踏まえた上で、参加学生がそれぞれの教育プログラムに対してどのような反応を行ったかについて、参加学生が講演会と論文という具体性が異なると考えられる教育プログラムを受講した直後に作成したレポート内容について分析を試みた。ここで、講演会と論文を取り上げる理由は、「理論的サンプリング (theoretical sampling)」（Glaser & Strauss, 1967）、すなわち、講演会という具体性が高い教育プログラムと論文という抽象性が高いプログラムでは参加学生の反応が異なるという仮定に基づくサンプリング、を行うためである。

## 2 種類の教育プログラムに対する学生反応の分析結果

第2に、講演会と論文という2種類の教育プログラムに対する参加学生の反応を示す。ここでは講演会と論文の反応における特徴的な相違点と、それぞれの教育プログラムの反応における共通点について、参加学生が作成した事前学習レポートを引用しながら説明する。

まず、講演会に関する参加学生の事前学習レポートにおいて特徴的であった関係性は、「講演会における具体的体験が参加学生自身の具体的経験に働きかけて講演内容の理解や共感を深める」というものであった。例えば、参加学生のAさんの事前学習レポートには次のような記述がある。

「星野リゾート代表の星野佳路さんの話の中で、上下関係があまりないフラットな職場にしているということがとても印象に残っている。例えばディスカッション・タイムの際に若い社員も発言し、良いアイデアが出れば採用する。情報を共有し、より良いアイデアを生み出すことが目的である為、上下関係を作ることによって部下が上司に遠慮する環境はあまり良くないと考える。上下関係が厳しすぎる環境だと上司に怒られないように仕事をしてしまうケースがあると考えられる。私自身もアルバイト先で怒ってばかりの上司がおり、従業員のほとんどがミスをしてしまった際にお客様への謝罪の気持ちよりも上司に怒られ

ることへの不安が強いように感じた経験がある。上下関係が厳しすぎる環境にあると本来の目的まで見失うことがあるようにも感じた。」(参加学生 A さんの講演会に関する事前学習レポートより一部抜粋)

上記のように、A さんは講演会の中で星野リゾート代表の星野氏の現場における実践的な取組、すなわち、上下関係の少ないフラットな職場に関する詳しい話を聞くことで、印象に残るような具体的な体験をしていると解釈できる。さらに、その具体的な体験が A さん自身のアルバイトにおける上下関係についての経験に関する記憶を呼び起こしたことで、講演の内容を腹落ちさせることができ、フラットな職場について深く考えることに結びついているといえよう。また、B さんのレポートでは次のように述べられている。

「講演会の内容は、星野リゾートの各施設の概要と星野リゾート成長の理由、日本の観光業界の現状、人材マネジメントの基本方針についてでした。私が今回特に注目した点の 1 つ目は、人材マネジメントの基本方針でした。人的資源管理論の講義で学んだ沖縄県人材育成企業認証制度に酷似していると感じました。ビジョンと価値観の共有や共感、会社の情報の公開や共有、社員一人一人のモチベーションの維持、キャリア形成。上記のすべてが星野リゾートと沖縄県人材育成企業認証制度に一致しています。これらの項目は企業が成長していく上で絶対的な条件と言えます。私は、アルバイトをしています。バイト先では勤怠率を数値化して共有したり、季節に合わせたイベントを行うことでチームごとにモチベーションの維持に努めています。私のバイト先では毎朝、朝礼時にポリシーなどを唱和しています。また、1・2 週間に 1 回チームの社員と面談、悩みがあればその都度相談することができます。私のバイト先は比較的人材育成に力を入れていると感じています。しかし、現在は、働く人が減ってしまい人手不足のため、面談が 1・2 か月に 1 回まで減ってしまっています。システム自体はあっても、やはり人手不足のためできないことが出てきてしまうことがあると私は考えます。こういったことは星野リゾートの現場でも十分起きるのではないかと思います。」(参加学生 B さんの講演会に関する事前学習レポートより一部抜粋)

上に示されるように、B さんもまた星野氏から人材マネジメントに関する詳細な実践、すなわち、ビジョンと価値観の共有や共感、会社の情報公開と共有、社員一人一人のモチベーションの維持、キャリア形成について説明を受ける中で、感情が動くような具体的な体験をしたと判断できる。その具体的な体験が B さんのアルバイト先での朝礼や面談という組織的な経験に関する振り返りのきっかけとなり、講演内容を自分事として捉えることができ、星野リゾートの人材マネジメントを実現する条件について検討することに繋がっていると考えられる。

次に、論文に関する参加学生のレポートに特徴的な関係は、「論文の抽象的体験が参加学生に具体性の欠如を感じさせ具体的体験への欲求を芽生えさせる」というものであった。例えば、参加学生の C さんの事前学習レポートには次のような記述がある。

『多能工化』とはひとりの従業員に多様な業務を与え、アイドルタイムを削減し生産性を高めることである。この論文でわかったこともあるが、現場の様子があまり書かれていないように感じ、もっと現場の様子がわかる情報が欲しいと思った。よって、今回の研修で現場の様子をしっかりと観察し、星野リゾートを利用したことがない人にも理解してもらえくらいに伝えていきたいと考えている。」（参加学生 C さんの論文に関する事前学習レポートより一部抜粋）

上記のように、C さんは論文の輪読において多能工化の説明のような抽象的な体験をしていると解釈できる。さらに、その抽象的体験が C さんに星野リゾートの現場に関する具体的な情報の少なさを感じさせ、その結果として観察調査という具体的体験に対する欲求を高めることに結びついているといえよう。また、A さんの事前学習レポートでは次のように述べられている。

「世間的に星野リゾートが高い評価を受けている面に関しては、この論文の中でほとんど書かれていると思う。しかし、私がこれまでインターネットや本を通して調べてきたことが書かれており、独自の調査というのはいくつも見られた。成功しているビジネスモデルに青森屋を挙げているが、実際に足を運んで調査をしたようには見受けられず、驚きや新鮮さは感じられなかった。この論文も参考にしつつ、研修にいった際には現地でしか分からない情報や体験から青森屋の魅力を感じ取っていきたく考える。」（参加学生 A さんの論文に関する事前学習レポートより一部抜粋）

上に示されるように、A さんもまた星野リゾートが高い評価を受ける理由の解説という抽象的な体験をしていると判断できる。さらに、その抽象的体験が A さんに星野リゾートに関する情報が新しくないことや1次データならではの情報が不十分であると感じさせ、その結果として現場でしか理解できない情報や魅力を感じとりたいという欲求の向上に繋がっていると考えられる。

このように、理論的にサンプリングされた講演会と論文という異なる教育プログラムでは、参加学生の対照的な反応が確認された。これらの反応はデール（1957）の経験の円錐理論と適合的なものと考えられよう。

さらに、本稿ではそれぞれの教育プログラムに共通する興味深い記述も確認された。例えば、参加学生の B さんの事前学習レポートには次のような記述がある。

「講演会の内容は、星野リゾートの各施設の概要と星野リゾート成長の理由、日本の観光業界の現状、人材マネジメントの基本方針についてでした。私が今回特に注目した点の1つ目は、人材マネジメントの基本方針でした。人的資源管理論の講義で学んだ沖縄県人材育成企業認証制度に酷似していると感じました。ビジョンと価値観の共有や共感、会社の情報の公開や共有、社員一人一人のモチベーションの維持、キャリア形成。上記のすべてが星野リゾートと沖縄県人材育成企業認証制度に一致しています。これらの項目は企業が

成長していく上で絶対的な条件と言えます。」(参加学生 B さんの講演会に関する事前学習レポートより一部抜粋)

上記のように、B さんは星野氏の講演会における内容と人的資源管理論の講義内容に繋がりを見出していた。すなわち、先に講義で学習した沖縄県人材育成企業認証制度に関する知識を、後に講演会で示された星野リゾートの人材マネジメントの基本方針に関する知識において改めて確認していた。その結果、それらの知識の重要性について心から納得することができるようになったといえよう。また、D さんの事前学習レポートでは次のように述べられている。

「大阪大学の方々の論文を読んで思ったことは、ホテルを階級ごとに分け比較しながら説明していたのでわかりやすかったということだ。内容が『星野リゾートの事件簿』や星野さんの講演会、また DVD でみた内容とほぼ重なっていたので理解しやすかった。」(参加学生 D さんの論文に関する事前学習レポートより一部抜粋)

上に示されるように、D さんもまた論文と書籍、講演会、DVD それぞれの内容に重なりを見つけ出していた。すなわち、論文を読んだ時に、それまで書籍や講演会、DVD で学習した知識が思い出され、それぞれの知識が一致していることを確認していたといえよう。このような確認プロセスが D さんの論文に対する理解を促進したと考えられる。

興味深いことに、講演会と論文という理論的に異なる特徴を有する教育プログラムにおいて、参加学生に共通する反応が示された。これらの反応はそれぞれの教育プログラム単体の影響ではなく、各教育プログラムの複合的な影響が表出したものと考えられよう。これはデール(1957)の経験の円錐モデルにおいて十分に取り上げられていない現象の 1 つかもしれない。

### 複合的教育プログラムに対する学生反応の分析結果

第 3 に、青森秋期研修という複合的な教育プログラム全体に対する参加学生の反応を整理する(図表 3)。ここでは参加学生にとっての実践的な学びの定義(前節で示した質問 1)、それぞれの教育プログラムについて実践的であると感じた順番(前節で示した質問 2)、青森秋期研修という複合的な教育プログラム全体を通して参加者が行った学習(前節で示した質問 3)、について説明する。研修終了後の参加学生が、知識の長期的な記憶や活用に結びつきうる実践性をどのように捉え、その視点を中心に実施した各教育プログラムをどのように評価したかについて示す。また、参加学生の青森秋期研修全体における学習から、複合的な教育プログラムの評価を提示する。

まず、図表 3 の左側に示される記述は、参加学生自身が考える「実践的な学びの定義」である。6 人の参加学生の定義であるが、全体の傾向としては上述のアクティブ・ラーニングを意味したものであると解釈できる。そして、その内容は 2 つに分類できる。1 つは、現場における体験であり、もう 1 つは、知識の変換活動である。前者については、C さんと D さん、E さんの事後学習レポートにおける記述と対応している。B さんは事後学習レポートの中で「現場」

という言葉ではなく「社会」という文言を用いているが、Bさんの説明では社会は実践の場を意味しているため、現場に関連する定義と考えられる。後者は、AさんとFさんの事後学習レポートの内容と対応している。このような実践的な学びの定義を構成する2つの内容は、それぞれ相反するものではなく関連するものである。したがって、この定義を軸とする実践性という視点から行われた各教育プログラムの評価もブレが少ないものと推察される。

図表3 複合的な教育プログラムに対する参加学生の反応

参加学生	実践的な学びの定義	実践1位	実践2位	実践3位	実践4位	実践5位	実践6位	青森秋期研修における学習
Aさん	インプットした知識や経験の確認や活用	調査	講義	DVD	講演	書籍	論文	質問力が身についた
Bさん	社会での振る舞い方や考え方を学ぶこと	調査	講演	講義	DVD	書籍	論文	物事を関連づけて考えることができるようになった
Cさん	実際に現場で見て感じて情報収集すること	調査	講演	DVD	書籍	講義	論文	自分と向き合い行動に移せるようになった
Dさん	現場に触れて実際に経験して感じる	調査	講義	書籍	DVD	講演	論文	経営者の視点に立ち改善できるようになった
Eさん	実際に現場に立ち会い体験すること	講義	調査	講演	DVD	書籍	論文	自分から調べるようになった
Fさん	インプットとアウトプットを繰り返すこと	調査	書籍	DVD	講演	講義	論文	常にアンテナが張れるようになった

出所：筆者作成。

次に、図表 3 の中程に示されるデータは、参加学生による青森秋期研修を構成する各教育プログラム、すなわち、講義や講演、DVD、書籍、論文、調査に対する実践性という視点からの評価である。それぞれの参加学生が最も実践的に学ぶことができたと感じた教育プログラムを「実践 1 位」の欄に、2 番目に実践的であるとと感じたプログラムを「実践 2 位」の欄にと、実践的であるとと感じた順番に左から右へと「実践 6 位」まで記入している。以下では、各教育プログラムについて、実践 1 位は 6 点、実践 2 位は 5 点、実践 3 位は 4 点、実践 4 位は 3 点、実践 5 位は 2 点、実践 6 位は 1 点、と仮定してそれぞれの順位に重み付けを行った上で合計点を算出し、それぞれの教育プログラムに対する参加学生の評価を確認する。また、参加学生の回答理由についても必要に応じて紹介したい。

図表 3 に示されるように、最も合計点が高かった教育プログラムは、35 点の「調査」、すなわち、星野リゾート 3 施設で実施した現地調査（フィールド・ワーク）であった。実践 1 位と回答した参加学生が 5 名、実践 2 位と回答した参加学生が 1 名であった。参加学生 6 名の回答のほとんどが実践 1 位に集中している。事後学習レポートでは、回答した理由について次のように述べられていた。

「フィールド・ワークでは、事前学習を通して学んできたこと、その場で疑問に思ったことを直接確認できた点で一番実践的だと感じた。青森屋ではサービスはもちろんのこと、内装・食事にも青森らしさにこだわっていて、HP（筆者注：ホームページ）などからは伝わらない魅力を感じることができたからである。」（参加学生 A さんの事後学習レポートより一部抜粋）

「一番吸収して、心で感じたのがフィールド・ワークだったからです。『自分もその中でやってみたい』という、今まで学習しても思わなかった気持ちが出てきました。」（参加学生 D さんの事後学習レポートより一部抜粋）

上記のように、A さんは現地調査において、ホームページなどの写真や文字という情報からは理解することが難しいサービスの質について、現場で自らが直接的に確認することができた体験を最も実践的であったと評価している。また、B さんは現地調査を最も様々なものを吸収できた教育プログラムと評価しただけでなく、現場での深い体験（例えば、就労体験）を希望する気持ちが芽生えたことについても言及している。このような記述から、現地調査という最も実践的であると評価された教育プログラムには、参加学生の理解を深めるだけでなく、より深い体験を求めるような学習モチベーションを高める可能性があると解釈できよう。

2 番目に合計点が高かった教育プログラムは、24 点の「講義」、すなわち、星野リゾートなどの成功事例を紹介した人的資源管理論基礎・応用の授業であった。実践 1 位と回答した学生が 1 名、実践 2 位と回答した学生が 2 名、実践 3 位と回答した学生が 1 名、実践 5 位と回答した学生が 2 名であった。回答は実践 1 位から実践 5 位まで分散している。事後学習レポートにおける回答理由には、以下のような記述があった。

「講義を1位にしたのはインプットする情報がなければフィールド・ワークでの気づきやアウトプットすることができないと感じたからである。星野リゾートが展開している3ブランドの違いやそれぞれの宿泊施設のコンセプトについて、先にインプットしていたからそれぞれの工夫に気づくことができたし、スタッフの方に教えてもらった時にすごいと感動することができた。」(参加学生 Eさんの事後学習レポートより一部抜粋)

「星野リゾートがどのような方針で人材育成をしているかについて詳しく学ぶことのできたため、星野リゾートに興味を持つきっかけになった。」(参加学生 Cさんの事後学習レポートより一部抜粋)

上記した2つの記述は、講義を実践1位と評価した学生(前者)と実践5位と評価した学生(後者)のものである。それぞれに共通する点は、講義における知識の説明が複合的な教育プログラム全体におけるトリガーとして位置づけられていることある。しかしながら、Eさんは講義を現地調査での気づきを可能にした知識として高く評価していることに対して、Cさんは学習のきっかけに留まる予備知識として低く評価している点は、非常に興味深い。参加学生の各教育プログラム間関係の捉え方が、実践性の感じ方や感動に影響すると考えられる。

3番目に合計点が高い教育プログラムは、22点の「講演」、すなわち、星野リゾート代表星野佳路氏のリーダーシップなどを実際に見ることであった。実践2位と回答した学生が2名、実践3位と回答した学生が1名、実践4位と回答した学生が2名、実践5位と回答した学生が1名であった。回答は実践2位から実践5位まで分散している。回答理由は以下の通りである。

「実際に星野代表が喋ることによって、話し方、人柄や雰囲気を感じることができ、『星野リゾートの社長はこういう人なんだ』と思いました。そのことが、後の星野リゾートでのフィールド・ワークに対するモチベーションの源泉の1つにもなりました。」(参加学生 Fさんの事後学習レポートより一部抜粋)

「講演会では実践的に何かをやっていくというよりも情報を得ることの方が多かった。しかし、書籍、論文と比べると実際に星野さんの話を聞くことが出来、質疑応答の機会があった為、実践的な部分もあると感じた。」(参加学生 Aさんの事後学習レポートより一部抜粋)

両者の記述に示されるように、参加学生は講演会において、スピーチやディスカッションの内容だけでなく、ゲスト・スピーカーの話し方や人柄などに関する情報も収集できたようである。しかしながら、Fさんの記述に示されるように、それらの情報は参加学生の学習モチベーションに働きかける可能性を有するものの、教育プログラムの実践性に対する評価にまでは結びつきにくかったと解釈できる(実践4位)。また、Aさんが言及しているように、すべての参加学生が実際に何かの活動を行うことが重要であり、質疑応答を体験できた参加者は一部に限定されたものとして実践性が評価されたと考えられる(実践4位)。

4 番目の教育プログラムは、21 点の「DVD」、すなわち、星野リゾートにおける実際の仕事に関する映像の視聴であった。実践 3 位と回答した学生が 3 名、実践 4 位と回答した学生が 3 名であった。回答は実践 3 位と実践 4 位に集中している。回答理由は以下の通りである。

「星野リゾートの制度やコンセプトなどだけではなく、DVD で星野さんや従業員方々のリアルな仕事の様子を見ることが出来たので、文字だけでは得られない情報をインプットすることが出来た。さらに、DVD 鑑賞直後に感想を共有することでアウトプットすることが出来たので実践的だと感じた。しかし、このアウトプットの量が講義よりは少なかった為、3 位に順位づけた。」(参加学生 A さんの事後学習レポートより一部抜粋)

「映像の中で、実際の会議の様子や、会議における星野代表の発言が登場していました。特に『どうしますか?』という星野代表の発言は、組織のトップでありながらファシリテーターのような存在で、新しいリーダーのあり方をみたような気がします。私自身も実際に、大学の講義でグループワークなどを行う際に活用させてもらっている点では、『DVD』は実践的であったと思います。」(参加学生 F さんの事後学習レポートより一部抜粋)

A さんは DVD が提供する星野リゾートにおける仕事の様子など文字情報では得られない情報とともに、DVD 鑑賞後の参加学生間での感想共有も評価している (実践 3 位)。興味深い点は、感想共有におけるアウトプットの量も評価の対象とされていることである。感想を述べてもらう時間の配分やファシリテーターの活用の仕方が実践性に関連している可能性が窺えよう。また、B さんは文字情報では得られない情報 (星野氏のリーダーシップ行動) を具体的に特定して評価している (実践 3 位)。さらに、その情報 (星野氏の発言) を評価するだけで無く他の講義で実際に活用している点に、知っているレベルではなく、できるレベルでの実践性が表出していると考えられる。

5 番目の教育プログラムは、18 点の「書籍」、すなわち、星野リゾートの取り組みに関する写真が多く含まれた本の輪読であった。実践 2 位と回答した学生が 1 名、実践 3 位と回答した学生が 1 名、実践 4 位と回答した学生が 1 名、実践 5 位と回答した学生が 3 名であった。回答は実践 2 位から実践 5 位まで分散している。回答理由は以下の通りである。

「『星野リゾートの事件簿』は、星野リゾートの各施設で起こった出来事を紹介していることから、『こんなことをしてみたら、青森屋のスタッフはどんな対応をするのだろう』と、後のフィールド・ワークでのアクション・プランに役立てられたことが実践的であったと思います。」(参加学生 F さんの事後学習レポートより一部抜粋)

「多くの事例を学習することで、星野リゾートが行ってきた戦略や社員同士の関係性という情報を多く得ることが出来たが、実践的な部分はなかったと感じた。しかし、論文と比べると研究テーマを考える際や一番実践的だと感じたフィールド・ワークを行った時にも参考になった (書籍ではこう書かれているが実際にはどうなのか、顧客満足度という文字



を何度も目にするが今はどのように取り組んでいるのか等)ので、5位に順位づけた。」(参加学生 A さんの事後学習レポートより一部抜粋)

2 番目に実践性が高いと評価された講義と同様に、書籍の輪読においても他の教育プログラム、すなわち、現地調査との関連性についての記述が確認された。同じように現地調査との結びつきについて言及している参加学生であっても書籍に対する評価は異なっている。興味深いことに、これは講義に関する記述でも見られたパターンである。F さんは書籍が提供する情報を現地調査におけるアクション・プランの作成に活用できると高く評価し(実践 2 位)、それに対して、A さんは研究テーマの設定には参考になると低く評価している(実践 5 位)。収集した情報を具体的に活用できるかどうか、実践性の評価に影響する可能性がある。

6 番目の教育プログラムは、6 点の「論文」、すなわち、星野リゾートに関する文字情報を中心とした調査結果の輪読であった。実践 6 位と回答した学生が 6 名であった。回答は実践 6 位に集中している。回答理由は以下の通りである。

「他大学の論文をみせてもらい、このような形式で書くということは参考になったが、理論的なことしか書いていないという印象が強かった。そのため、もっと現場の具体的なことなどの裏付けが欲しかった。」(参加学生 C さんの事後学習レポートより一部抜粋)

「『ハイクラスホテルが抱える課題の明確化』から得られたことを、実践の場で活かすことがあまりできませんでした。しかし、フィールド・ワークにおいて、エビデンスの収集に努めるように意識したことは、この論文がきっかけであると思っています。」(参加学生 F さんの事後学習レポートより一部抜粋)

C さんと F さんの記述に共通するのは、論文を支える具体的なデータに関する言及である。C さんは論文において具体的なデータが提示されることを期待しており(実践 6 位)、F さんは論文においてリッチなデータが示されていないことからデータ収集の重要性を学習していた(実践 6 位)。C さんは論文の形式的な書き方については参考になったと述べているが、それは本質的な実践性には結びついていないと考えられる。

青森秋期研修を構成する各教育プログラムに対して 6 名の参加学生が最も実践的に学ぶことができたと感じた順番は、調査、講義、講演、DVD、書籍、論文というものであった。この順番は本節の最初に提示した経験の円錐と青森秋期研修の関係と必ずしも対応するものではなかった。すなわち、教育プログラムの具体性と参加学生が感じる実践性の関係は、教育プログラムの具体性が高まれば参加学生が認知する実践性が高まるという単純な関係性では無いということである。このような教育プログラムと実践性の複雑な関係は、上記のように、参加学生の事後学習レポートに様々な形で表れていた。

最後に、図表 3 の右側に示される記述は、参加学生の「青森秋期研修における学習」である。6 人の参加学生の学習は、行動力と広い視野に関連するものと整理できよう。行動力の具体的

な内容としては、Aさんの質問力やEさんの調べる力があげられる。また、広い視野は、Dさんの経営者の視点やFさんのアンテナというキーワードで表現されていると考えられる。Bさんの物事を関連づけて考える力も広い視野に結びつくものであるが、これはBさんの学習に関する記述に限らず、上述した青森秋期研修を構成する各教育プログラムに対する他の参加学生の記述データにおいても確認できるものであった。したがって、参加学生の多くが青森秋期研修という複合的な教育プログラムを体験したことで、もちろん程度の差はあるものの、行動力と広い視野を身につけたと考えられる。

#### 4. 考察

本稿では、デール(1957)の経験の円錐を理論的基礎とした複合的な教育プログラムを開発・実施して、各教育プログラムに対する大学生の反応について明らかにしてきた。このような本研究の意義の1つは、経験の円錐モデルの構成要素(例えば、直接目的的体験)に対する大学生の反応を、青森秋期研修という複合的な教育プログラムを介して間接的に示したことである。研究・教育資源の都合上、経験の円錐モデルの全ての構成要素を対象とすることはできなかったが、11の経験の内の7つについて大学生の反応を具体的に記述することができた。

また、デール(1957)の経験の円錐は経験を具体―抽象という軸によって理論的に整理し、そのロジックを手掛かりに教育効果について推察しているものであるため、そのモデルの実証が望まれていた。本稿では、大学生が認知する教育プログラムの実践性を手掛かりとして、経験の円錐モデルを構成する経験の評価を試みた。その結果として、経験の具体性と教育効果の代理的な変数である実践性の間には必ずしも一定の関係性がない可能性が示唆された。つまり、経験をただ単に具体化しただけでは教育効果の向上は期待できないと考えられる。このような分析結果はアクティブ・ラーニングを実施する上で一定の意義を有するものといえよう。

さらに、本研究ではデール(1957)の経験の円錐を構成する各経験の結びつきの重要性についても明らかにされた。すなわち、各経験の実践性はそれ単独で認知されるのではなく、それぞれの経験が関連し合って実践性を創出すると考えられる。また、関連のさせ方によって実践性の高低が変化する可能性があることにも注意が必要になろう。経験の組み合わせの重要性を指摘した点も本稿の貢献の1つである。

最後に、本研究の限界と残された課題について整理する。今回の分析では、6名の大学生を対象としたが、分析結果の一般化に向けて、サンプル・サイズを増やして検証する必要がある。また、大学生が学習したことが記憶に定着しているか否かについては、一定の時間を置いて確認することが必要になる。定期的にデータを収集する方法についても検討が求められる。

## 参考文献

- 市川伸一 (2001) 『学ぶ意欲の心理学』 PHP 研究所。
- 大西俊弘 (2015) 『『アクティブ・ラーニング』と日本の学校教育』 『龍谷教職ジャーナル』 第3号, 73-82頁。
- 加納輝尚・中村貴子 「ゼミ活動におけるアクティブ・ラーニングの取組みに関する一考察」 『富山短期大学紀要』 第50巻, 61-78頁。
- 高橋俊介 (2013) 『ホワイト企業—サービス業化する日本の人材育成戦略—』 PHP 研究所。
- 中央教育審議会 (2012a) 「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて—生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ— (答申)」 ([http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2012/10/04/1325048\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2012/10/04/1325048_1.pdf), 平成28年6月27日最終閲覧)。
- 中央教育審議会 (2012b) 「用語集」 ([http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2012/10/04/1325048\\_3.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2012/10/04/1325048_3.pdf), 平成28年6月27日最終閲覧)。
- デール, エドガー著, 西本三十二訳 (1957) 『デールの視聴覚教育』 日本放送教育協会。
- 中里陽子・吉村裕子・津曲隆 (2015) 「授業時間内の学生支援活動による学生の成長メカニズムに関する予備的研究」 『アドミニストレーション』 第21巻第2号, 91-110頁。
- 中沢康彦 (2009) 『星野リゾートの事件簿—なぜ、お客様はもう一度来てくれたのか?—』 日経PB社。
- 平山満義編著 (1997) 『質的研究法による授業研究—教育学・教育工学・心理学からのアプローチ—』 北大路書房。
- 溝上慎一 (2014) 『アクティブラーニングと教授学習パラダイムの転換』 東信堂。
- 山本富美子 (2011) 「明快で論理的な談話に見られる具体化・抽象化操作—Edgar DALE の『経験の円錐』の論理的認知プロセスをめぐって—」 『アカデミック・ジャパニーズ・ジャーナル』 3, 67-77頁。
- Glaser, B. G. & A. L. Strauss (1967) *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*, Chicago: Aldine Publishing Company. (後藤 隆・大出春江・水野節夫訳『データ対話型理論の発見—調査からいかに理論をうみだすか—』新曜社, 1996)