押し上げ教育の研究

Research of the spontaneous learning

田村新吾
Shingo TAMURA

あらまし

従来の教科書主体の受動的学習では、自発性が育ちにくい問題があり、2012 年文部科学省中央教育審議会の答申で、能動的学習いわるアクティブ・ラーニングの必要性がうたわれ出した。同類の教育には小原國芳の「全人教育」や、1987 年に Chickering らによる「7 つの原則」の提唱などが知られている。最近では「白熱教室」とうたった教師と学生の問答型の授業風景がメディアでも取り上げられている。ここでは従来の教育の典型を、用意された目標達成を正解とする「引き上げ教育」と位置づけ、一方、自発力を育む教育を「押し上げ教育」と位置付けて、後者の事例研究を行った。

キーワード：押し上げ教育、実行第一、脳壁破壊、無縫環境、人的結合
Key Words ：Education by encouragement, Do first, Free thinking, Free space, Humanity combination
株式会社ワンダーワークス

１．はじめに

本論では多くの事例から、比較的具体的方法が伝えられている松下村塾、カオスパイロット（デンマーク）、創造経営企業のソニーの事例を調べ、その共通点を考察した。

２．吉田松陰（松下村塾）による押し上げ教育

松下村塾の最盛期は 1 年足らずであったが、門下生の内 12 人余りが明治になって元老、指導者として時代を牽引した。彼は創塾の目的は「人間とは何かを学ぶことである」と伝えられている。身分を問わない募集に応じた若者の中には「書が読めないので､読めるようになりたいため」というのが、少なからずいた。彼らに対し、松陰は「書物などは、心がけさえしておれば実務を覚える中で自然と読めるようになるものだ」と諭し、さらに「学者になるなかれ。実行第一」と「実行第一」が口癖であったという。また、現代の若者にも通じる、問いかけても自分の意見が言えない入門者が多かったという。このような環境の中で、松陰が実行した授業の特徴を列記する。

① 老若男女、身分の上下を問わない。
② 時間割はなく、それぞれの目的と本人の納得のペースに合わせる。
③ 基本は全員参加型である。
④ 入門、離脱は自由で、登校の義務はなく、門下生の集まり具合で稽古を始める。
⑤ 座り方は自由で、討論しやすいように思い思いの姿勢で座った。
⑥ テストはないが、簡易的な通信簿を備忘録程度の扱いで渡し、本人の自覚を促した。

教育方針は「長所を伸ばし自覚を促す」であった。意見の出ない門下生に対して、ほめ上手で、辛抱強く、考えをまとめ発言できるまで誘導したという。高杉晋作は癖が強く、頑固であったという。ある時、匙を投げた門下生の桂小五郎が松陰に手紙で説諭を頼んだことがあるが、その返事として松

陰は「その一徹が晋作の魅力であり、矯正すれば彼の良さが損なわれる」としたためた。

松陰が行った主な稽古方法を 5 つ紹介する。

① 会読：いわば読書会で、素読、朗読、輪読を行う。

② 討論：門下生が輪番で得手を講義し、皆で討論する。

③ 対読：一対一で読む個人授業。お互い心を割って話が出来る。

④ 対策：課題に対し、自分の意見をレポートする。

松陰の添削で真っ赤になっている晋作の答案が残されている。この答案は 3 往復しており、当初「読む気もしない」という酷評を下したが、最後には「これぞまさしく我が国の文なり」と称えている。

⑤ 私業：任意に書を読み、読後感を発表する。

松陰は「書を読んで感ずるところがあれば必ず抄録せよ、読書に使う時間の半分は抄録に使え」と指導した。いわゆる、他人の書いた書物よりも自分言葉のノートこそ身になるということで、書写しではない。

以上、松陰の指導法は、用意された目標に向けて引き上げるのではなく、目標の方角に押し上げる指導法であった。卒業や修了制度はなかったが、離脱する者には、本人の得手に気づかせ、進路を示唆する送辞を贈ることもしばしばであった。有名な例として、後に日本大学、國學院大学を創立した山田顕義に贈った扇面詩が残されている。山田は、実に 13 歳で入門し、14 歳で扇面詩を贈られている。高杉晋作、久作玄瑞も 17 歳から 19 歳に松下村塾に在籍しており、年齢的には現代の中高生にあたり、現代でも押し上げ教育によっては、将来に夢を持つ立志教育も可能と考えられる。

3. カオスパイロットによる押し上げ教育

デンマークの「カオスパイロット」（以降は「カオス」と略す）の創立の目的は、混沌の社会でも指針を示せる「Enterprising Leadership」を養うことにある。スクールの構成は、世界中から集められた文化の異なる学生 35、6 名から構成された 3 学年制である。日本人として初めての留学した大本綾氏の報告をもとにその特徴を示したい。

主な受講内容は次の通りである。

① 修学の基本は「Learning by doing」である。積極的な「失敗」をむしろ良しとする。

なぜならば、失敗が新しい解決を生むからである。

「ソーシャル・イノベーションは、絶望の状況に陥っても希望を捨てずに、どん底から這い上がり、再挑戦することで達成出来ることである。這い上がる梯子に当たるのが理論と先人の知識である」と大本氏は体験を語っている。

② 年次の学修は以下の通り。

一年目は、プライベート・セクター、パブリック・セクター、NGO など実社会のクライアントと最低 5 つのプロジェクトと取り組むことを要請される。この体験から、リーダーシップ、発想のスキル、プロジェクト・デザインのツールやメソッドを修得する。（基礎編）

二年目は、対クライアントのプロセス･コンサルタントとしての知識と、パフォーマンスを学ぶ。具体的には「アウトポスト」と呼ばれ、世界のクリエイティブな都市に、仲間と出向き、3 ヶ月滞在して、クライアントの課題解決プロジェクトのナビゲートを体験する。（応用編）

三年目は取り組みたい分野のプロジェクトと場所を自ら選び、スクールの規定に沿ったプロジェクトに取り組む。自ら起業したり、他国の企業へ直接交渉し、企業課題解決に赴くこともある。（実践編）

③　卒業試験は、口頭試問とレポートである

以上、当スクールの学修の特徴をまとめると、自分自身に向き合い、自らの納得解を導くことにある。討論では、異なる意見の中で、自己の強み、弱みを知り、摩擦を避けずに自らを磨く。講師のアドバイスが特徴的である。「リンゴからバナナにするのがスクールの方針ではない。リンゴをより良いリンゴに磨けるかが大切である」である。

図1に、全体系を示す「ダブル・ダイヤモンド・イノベーション・モデル」を示す。

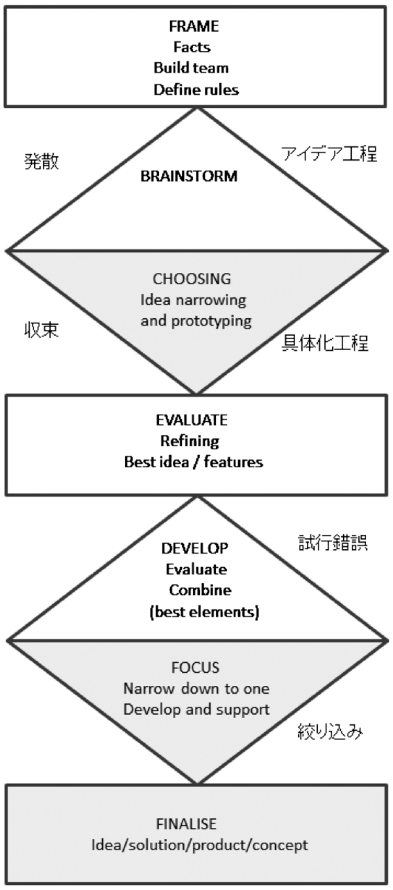

図1　ダブル・ダイヤモンド・イノベーション・モデルを示す。
（大本綾/ダイヤモンドオンラインより引用）

4．井深大における押し上げ教育

創造的企業教育の例として、創業後25年に渡って多くの世界初製品を輩出したソニーの井深の方法を紹介する。

4.1.　創造的人間力を高めるOJT

学校の成績よりも個性ともの作りへの興味を大事にした採用が原則である。井深とパートナーの盛田昭夫の著書「学歴無用論」にみられるように学校名よりも何に興味があるかが尊重され、面接では希望職種を尋ね、添うように配属された。例えば、工業高校の電気科卒で機械技術者になった者、教養学部出身の開発技術者、経済学部出身のソフト開発者などである。その上で、資質に合わせたOJT教育がなされるが、特徴的な4つの育成法を紹介する。

①　段階的成長法（自律性）

力にあった課題を与え、段階的に重みを増す指導法で、一般的方法である。

②　隗より始めよ法（自発性）

提案、意見のある者に蓋をせず、むしろ実行を促す方法で、本人にとっては失敗しても成功しても学びになる。提案の段階で上長の問題指摘で行動を封じるのは引き上げ型の指導に多く、本人の創造性を封じる。

③　配転築城法（自立性）

経験は積んだものの成長が鈍化した時点で、詳細な条件は示さず概要だけで配転を命じる。そこで自分流に業務を構築させることで、上長の狙い以上の成果を挙げることがある。目的、条件の詳細を与えた配転は引き上げ型の経営者が陥りやすい。

④　長所伸長法（独自性）

協調性の悪い社員、偏屈な社員には、全体を見るのではなく長所に注視し、伸ばすことによって過大な成果が出ることがある。

4.2.　発想の機会を増やす OJT

①　脳壁破壊

発想を妨げるモノは常識、制度、立場、世間体など、多くは善し悪しの比較から生まれた障壁が人間にはある。アイデアを出す場合には、まずは全ての制約をなしとして、発散型で自由な発想を出し、その中から収束させる。このように、自由に考える習慣が脳壁破壊である。これに慣れると比較的容易に気宇壮大なアイデアが生まれる。井深は「白い紙と鉛筆」があれば、他の道具はいらないといった。さらに考えるより試作しろで、常に作りながら考える習慣を社内に作り上げた。この習慣は、別の面では承認を得ないアンダーグラウンドの試作を助長することになったが、その中から多くの発明が生まれた。

②　無縫環境整備

脳壁破壊と対をなすのが、生まれたアイデアをすぐ実行出来る職場環境である。閃きはパルシブであり、閃いた直後から減衰が始まる。そこで、閃いた瞬間に試作、実験が出来る環境作りである。昼夜を問わず出入り可能、組織を越えて有識者が連携する時空無用の行動空間が作り上げられていた。その結果、発明の品種を増やしたばかりでなく、他社に先行するスピード感を育んだ。

4.3.　発明を完遂させる人的結合力

自由発想が日常化すると、発想される製品目標は気宇壮大になることがある。これが世界初モノであるし、ソニーらしいのはその中でも「新生活創造型」製品の発明である。昼の出来事を夜楽しめるタイムシフトのテープコーダーやビデオコーダー、ステレオを外に持ち出したウォークマンなどである。しかし、高い夢を求めるとその先には暗雲立ちこめた問題の谷が待ちかまえている。これを克服するのが「人的結合」である。組織を問わず出入り自由の作業場には、興味を持つ他組織の社員との討論がよく見かけられた。「相互にお節介」の行動である。ここで思わぬヒントや、情報、救援者とつながる機会となる。さらに困難な問題になると内外を問わず有識者と連携する。そのためには双方を知る紹介者（メンター）の存在が重要である。

５．結果

押し上げ教育の 3 者から共通する行動をまとめる。

①　優劣の評価をするのではなく、各人の資質（長所）を磨く行動である。
　松陰の「矯正はしない」姿勢、カオスのリンゴの話、井深の隗より始めよに見られる。

②　自由闊達に考える行動姿勢。
　松陰の討論稽古、カオスの自由討論、井深の天衣無縫環境に見られる。

③　実践先行、理論後行。
　松陰の「実行第一」主義、カオスの「Learning by doing」、井深の「試作主義」である。

④　達成目標に向けた引き上げ教育ではなく、達成方角に向けた押し上げ教育である。
　松陰の全稽古、カオスの自覚教育、井深の発明促進に見られる。

⑤　あえて困難を受け入れ、逃げず、克服する行動力養成。
　松陰の晋作に見られる激しい論戦と誘導、カオスの困難な状況への参画、井深の人的結合に見られる。その結果、晋作は奇兵隊を決起し、ソニーは発明を輩出した。

6．考察

押し上げ教育の背後には自信付けがある。「百回の稽古より、一回の舞台」という諺があるが、あえて困難な課題を与え、ダメージを与えない程度に実践を体験させて自信に至る教育である。そのためには当人の人格を尊重し、その人生を見守るつもりで背中を押す教育行動がみられる。

7．結論

中議審のアクティブ・ラーニングの目的の一つである「自発性」の具現化は、課題と目標を自ら見出す「押し上げ教育」が有効であり、他人との比較の優劣評価ではなく、実践行動による体得型が有効である。今後の課題は、実際に企業教育、学校教育における自発力を育てる押し上げ型のワークショップを試みたい。

【参考文献】

［1］桐村晋次「吉田松陰の人の育て方」、あさ出版、2014

［2］大本綾「幸福大国デンマークのデザイン思考」、ダイヤモンドオンライン、2013

［3］田村新吾「創造企業における人的結合論」、第 38 回日本創造学会研究大会論文集

［4］島谷泰彦「人間井深大」、講談社文庫、1993

［5］樋口健夫「金の卵を生むアイデアマラソン」、成美堂出版、2007

（2017 年 1 月 10 日受付）

（2017 年 1 月 19 日採録）