


Works
Report

2019

「創造する」
大人の学びモデル
vol.2


～アウトプットからはじまる、学びのサイクル～



リクルートワークス研究所では、2018年、テクノロジーによる学びの変化^(*)をレポートしました。そこから見てきたのは、テクノロジーのサポートを受けながら、誰もがもっと自由に自分らしく学び、自分をストレッチしていけるそんな未来像でした。

私たちは学習の個別化が進む未来にどのように向かうのか、この1年間、個人や企業、大学関係者の方たちと、「これからの学び」についての対話を進めてきました。

この冊子では、一連の対話の中から明らかになった新たな学びの姿を紹介しています。



ここでは、いま話題の「大人の学びなおし」の話はしません。社会人大学院に通うことも、自己啓発型のセミナー参加も勧めません。なぜなら、「誰かから一方的に教わる時代は終わろうとしている」からです。

技術革新のスピードが速くなる中、最適解はどんどん変化します。新たな問いの前では、多様な人たちが対話をしながら、新たな解を見出すことでしか解決できないことがあります。

大人の学びは日常の中にあります。

「本を読んで勉強するより、仕事からのほうが何倍も学べる」
そう思っている人にこそ、伝えたい学び方があります。



※2018年研究報告
「人生100年時代の学び方」はwebでお読みいただけます
<http://www.works-i.com/research/learning/>



学びの変化①

もっと個人にあわせた 学び方になる。

「自分らしい学び方
を教えてください」

あなたは
どう答えますか？

自分の体験をたまに整理し、
行動を振り返って
改善点を考える
(大学3年生)

セミナーや講演会のあと
SNSで参加者同士
議論を深める
(経営者)

自分の考えやアイデアを
プログラム化して
実際に動かして試す
(コンピュータ科学者)

ぼーっとしてみる
(大学3年生)

他の人に教えてあげる。
それで自分の理解も深まる
(大学2年生)

レシピの開発は、
ワークショップで
仲間と実験しながら
(料理研究者)

多国籍、他分野、
幅広い年齢層の
人たちと話す
(大学4年生)

現場を観察し、
日常的に日記に書き留め、
まとまった時間をとって振り返り、
次のことを考える
(教育者)

テスト勉強は友人と、
インプットとアウトプットの
立場を入れ替えて
話しながら
(大学2年生)

「なぜ」と
突っ込みながら学ぶ
(大学4年生)

自分の得意分野
について、社内講座を
受け持つ
(エンジニア)

事業アイデアは計画書にまとめ、
ビジネスコンテストのような場で
発表する
(起業家)

ほんのすこし前まで「学び方」といえば、学校へ行くことや本を読むこと、詳しい人に聞くことを思い浮かべる人が多かったのではないのでしょうか。

しかし、インターネットや人工知能(AI)が生活に入りこみ、膨大な知識を自分の頭の中に収めなくてもいい時代になる中、学びの概念は大きく変わりつつあります。たとえば大学生のコメントをみると、これまでは「学び」と呼ばなかった「他の人に教えてあげる」「たまに行動を振り返る」など、“知識を使ってみること”や“人との関わり”が、「学び」として挙げられています。

こうした新たな学びスタイルは、社会人へのインタビューでも確認されています^(*)。例えば、「何をしたいか」を口に出し周囲の人から学ぶ企業人、仲間との実験を楽しみながらレシピをつくる料理研究者、セミナーや講演会の後、参加者同士SNSで議論を深める時間が刺激的だと答えた経営者など。従来の学びとは異なる、自分なりの学び方を持っていることがわかったのです。

いま学びは、その定義やとらえ方がより多義的になり、やり方や内容、場所や時間からも解放されはじめています。ビッグデータやAIは個別化された学びを実現しはじめています。私たちにとって「学ぶこと」は、多くの選択肢の中から、自分にとってよりよい学び方をオーダーメイドで創りだすことへと変わりはじめています。

※「人生100年時代 学びの進化モデル」<http://www.works-l.com/research/learning/sinka/>

学びの変化②

自分らしく学びはじめた大人たち。

こんなデータもあります。

Q 「あなたは自己啓発^(※1)を行いましたか」

能力開発基本調査 厚生労働省 2018

「はい」
正社員 42.9%

「はい」
正社員以外 20.2%

Q 「あなたは昨年1年間に、自分の意思で、仕事にかかわる知識や技術の向上のための取り組み^(※2)をしましたか」

全国就業実態パネル調査 リクルートワークス研究所 2018

自己学習を実施している
雇用者 33.0%

Q 「あなたは学び行動（新たに知識を身につける行為）をしていますか」

働く喜び調査

リクルートキャリア・リクルートワークス研究所 2018

新たに知識を身につける行為をした人 70.7%

※1 労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動

※2 本を読む、詳しい人に話を聞く、自分で勉強する、講座を受講するなど

【調査概要】●能力開発基本調査(2018) 日本標準産業分類に基づく15大産業に属する常用労働者を30人以上雇用する民営企業、常用労働者を30人以上雇用する民営事業所及び当該民営事業所に雇用される常用労働者である。個人調査は約2万5000名 ●全国就業実態パネル調査(2018) 総務省統計局「労働力調査」のデータをもとに、性別、年齢階層別、就業形態別、地域ブロック別、学歴別の割付を行った。割付は母集団を反映するように設計。有効回収数5万677名 ●働く喜び調査(2018) 総務省統計局「労働力調査」のデータをもとに全国の15-64歳の就業者を母集団とし、性×年代(10歳刻み)×就業形態(3区分)×居住エリア(4エリア)で母集団構成を反映するように設計。調査協力者5624名

どの調査もほぼ同じ時期に同じような対象に対して実施されていますが、質問が少し違うだけで「学んでいる」と回答する人の数は大きく変わります。

旧来のインプット型の仕事に関連する学び(「本を読む」「詳しい人に話を聞く」「自分で勉強する」「講義を受講する」など)をしている人の割合は多くても40%程度にとどまっていますが、日常のなかで何らかの学びをしている人は70%を超えています。

この背景には、インターネットなどのテクノロジーの影響もあってインプット型の学びが以前よりも気軽にできるようになったこと、さらに、前述のように従来の学び方にとられない学びをしている人もすでにいるということが背景にあります。変化の激しい今の時代に何も学ばずに生きていくことは難しく、毎日、何かしらを学んでいるのではないのでしょうか。

では学び上手な大人たちは日常のなかでどのように学んでいるのでしょうか。

「学びの達人」へのインタビュー^(※)では、職種や働き方を問わず、第一線で活躍し続けている人の学び方には、次の3つの共通点があることがわかってきました。

1 発信することから学んでいること



2 関心のあるテーマについて話せる仲間がいること

3 多様な他者からのフィードバックを大切にしていること

以降で詳しくみていきましょう。

※「人生100年時代 学びの進化モデル」
<http://www.works-i.com/research/learning/sinka/>

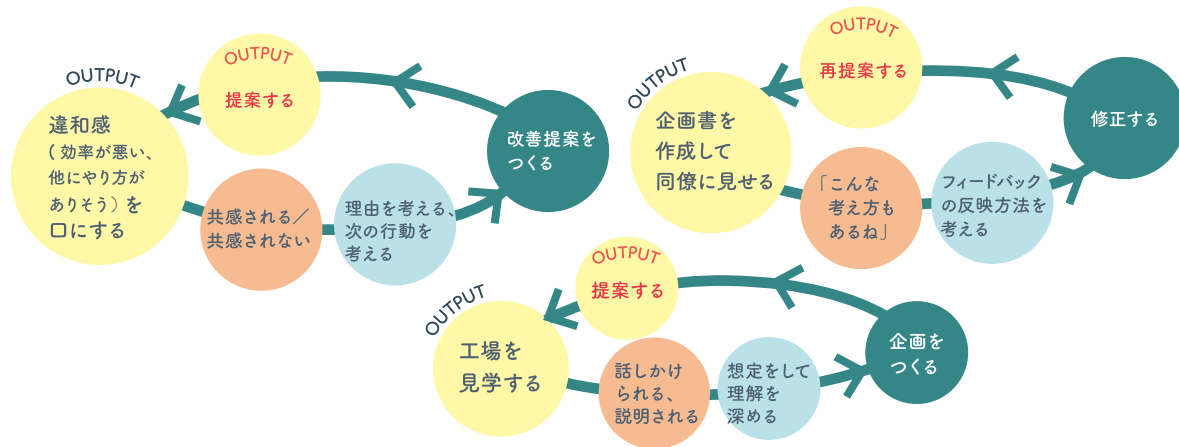
これからの学びは、 アウトプットのプロセスに 埋め込まれる。

「発信することから学ぶ」とはどういうことでしょうか。

これまでの学びは、決められた日程で、研修や勉強会といった場に、「正解」を持った講師がいて、その正解をインプットすることでした。

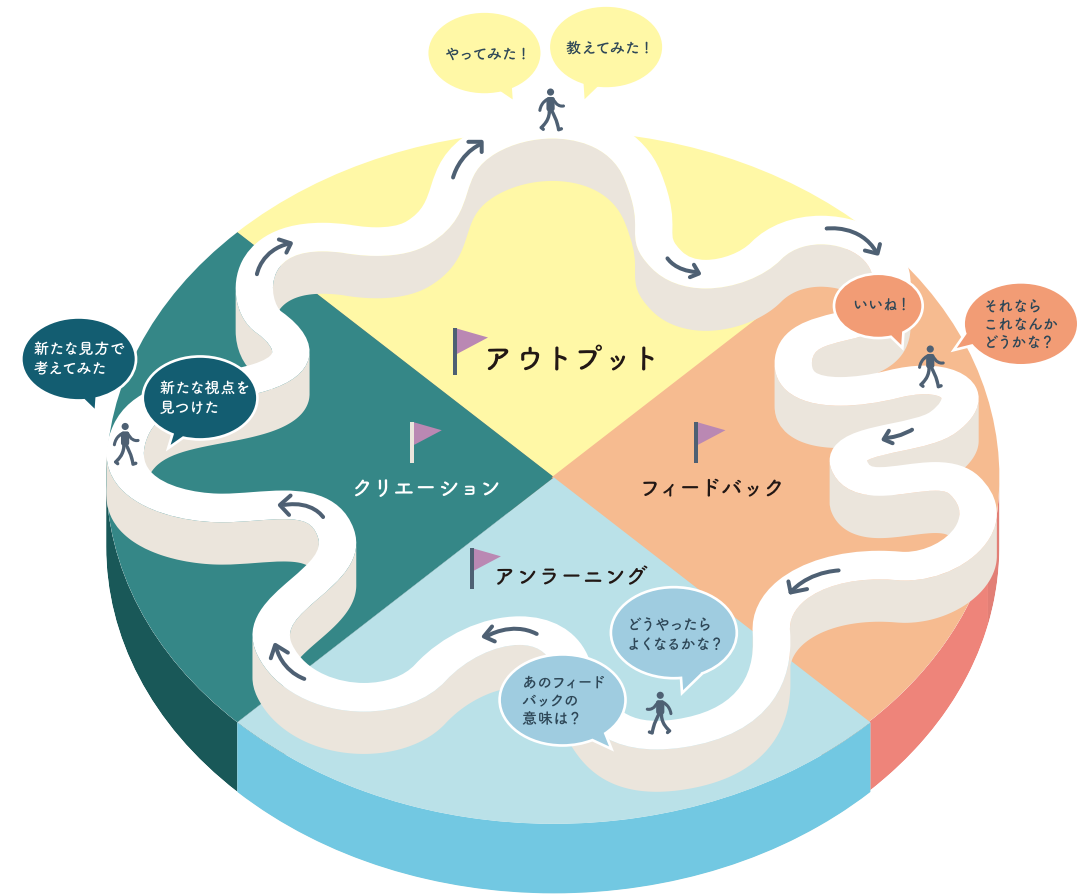
けれど、「正解」だと思っていたものが急に変化したり、人によって違っていたりする時代の学びは、**自分の疑問や気づき、考えを発信しながら他者と一緒に考え、新たな考えを創造することになります。**

つまり、発信(=アウトプット)からはじまる、4つの活動を回し続けていくことが、これからの学び方になります。



自分の考えを他の人に伝えることで、さらによりよいアイデアを得ることもこれからの時代の学びです。既にたくさんの経験がある大人の学びは、人や社会に発信して反応をもらうことで、新たな学びを得ることができます。

「アウトプット型学びサイクル」



- アウトプット** 疑問や気づき、考えや仕事の成果を発信する
- フィードバック** 発信したものに対する社会や人からの反応を受けとめる
- アンラーニング** 反応と自分の考えとを融合させ、考えの枠組みを再編集する
- クリエーション** 再編集された考えの枠組みをもとに創造する

はじまりは1%のアウトプット。

アウトプットといっても「完璧な状態で仕事の成果を出す」ということではありません。人によっては「この部分がよくわからない」と口に出すことが、アウトプットの入り口になるのかもしれません。

自分は「それ」をどのようにとらえたのか、どう考えているのか、いまどんなことに興味があるのか……

テクノロジーの発達でアウトプットの手段も多様化し、観察力と好奇心から出た自分の疑問や気づき、思い、考えを発信しさえすれば、誰かの目にとまり、フィードバックが得られる時代になりました。

プレゼンする



「わからない」と言う



後輩に教える



チャットで意見交換



30%の出来で出す



試みに作ってみる



レビューを書く



相談してみる



SNSに投稿



アウトプットしさえすれば、フィードバックをきっかけにアウトプットのサイクルを回し始めることができます。

異なる人とともにやる。

「正解を持った誰か」から教わらない学びでは、

専門のちがう人 年齢のちがう人 職場のちがう人 国籍のちがう人 考え方のちがう人

と空間を共有し、五感を使って、話し、一緒に考えることを楽しみます。



筑波大学では、デザイン分野と心理行動分野と神経科学分野という、専門分野の異なる学生たちが共著で研究論文を発表しています。

タイトルは「自撮り写真の目にどれだけ盛れば魅力が下がるのか」「ゆるキャラの“ゆるさ”を構成する要素の分析」など。

くじ引きでグループを作り、最初の授業では「今興味があること」を話し合いながら研究テーマを決めます。

「専門分野の異なる、一人ひとりの五感でとらえる感覚を共有するプロセス」を大切にしながら異分野を楽しみ、共同研究の成果をうみだしています。

ある企業では、「大人の部活」と称して、個人が出したテーマに共感した専門分野の異なる人たちが集まるプロジェクトが運営されています。

私たちは意識しないと、

専門の近い人 年齢の近い人 職場の近い人 国籍の同じ人 考え方の近い人

との接点だけになってしまいます。

「おもしろい」と思えるテーマは実は身近なところにあります。

自分と異なる人との共同空間を手の届く範囲で探してみるからこそ、新しい発想と創造の原点です。

参考文献

『サイロ・エフェクト：高度専門化社会の罠』（ジリアン・テット）2016
同質的な集団を作ることの危険性について述べている。サイロ（たこつぼ）にとらわれないために、「部門の境界を柔軟で流動的にする」「協調重視の報酬制度を取り入れる」「情報を抱え込まない」「分類法を定期的に見直す」「(心理バイアスのない) ハイテクを活用する」ことを教訓として示した。

フィードバックを味方につける。

フィードバックの目的は、改善のポイントはどこなのか、他人の目を借りて知ることです。「駄目だし」のことではありません。

フィードバックには

直接的に誰かに教えてもらうこと

と、

間接的に気づかせてもらうこと

があります。



誰かに自分の意見を伝えた時の反応



テストの点数



自分の行動に対する他者の反応



「いいね」の数



「どうすればもっとよくなるか」を一緒に考えて話し合うこと



「どこを間違えたか」がわかる解答用紙



声をかけるもやる気にならないメンバー



盛り上がらない企画会議




詳しい話を聞きたいと連絡をくれる顧客

アウトプット型の学びサイクルを回す時にもっとも怖いのはフィードバックを得られないことです。

会議で若手がなかなか発言しないというのは、普段のマネジメントに対する「無言の」フィードバックかもしれません。期待した反応が返ってこないのは、「この言い方では伝わらない」というフィードバックかもしれません。アウトプット型の学びではこうした反応すらフィードバックとして取り込むことで、新たな創造につなげます。直接的なフィードバックがない時は、間接的なフィードバックを探して行動に取り入れてみましょう。

人から学べる人になる。

人から学べない人には、こんな特徴があります。


自分が他人からどう評価されるかを気にする

他者を低く見ることで自分の優秀さを証明する

失敗の原因を自分以外に求めようとする

「正解」を探すことに必死になる

完璧主義

一方で人から学べる人は、こんな特徴があります。

自分を向上させることに関心を向ける

他者からの評価や失敗することを恐れない

失敗から学ぼうとする

「正解」はないと知っている

最善主義

2017年から2018年にかけておこなった、学習テクノロジーの専門家へのインタビュー^(※)では、「学んでいる人の周囲には必ず『人』がいる」という話が出てきました。ここでいう「人」とは、同じ目的を持って学ぶ仲間や個人のアウトプットに対して適切なフィードバックをくれる存在です。学び続けられる自分であるためには、フィードバックが得られる場に身を置くこと、フィードバックから自分の考えを柔軟に変えられることが必要です。

※「人生100年時代×テクノロジー 学びはどう変わる？」
<http://www.works-i.com/research/learning/tech/>



参考文献 『マインドセット「やればできる」の研究』（キャロル・ドゥエック）2016

学びを妨げるバイアス

リクルートマネジメントソリューションズが、30歳から65歳までの会社員を対象に実施した調査では、30歳未満の若者から積極的に学ぼうとしている大人は、約2割しかいませんでした。若者は教える対象であって、学ぶ対象ではないと考えているということです。こうしたバイアスが学びを妨げてしまう可能性があります。

リクルートマネジメントソリューションズ：「若者から学ぶ大人」の実態調査～大人は若者から何を学べるか。若者に抱く“違和感”こそ学びのヒント～2018

おとなの学びのために 職場や大学に できること。

日常に埋め込まれた「おとなの学び」
をよりよくするために、
職場や大学は何ができるのでしょうか。

職場にできること

当初、私たちは個人の学びについて、企業が何らかの介入をおこなう場合よりも、自分で決めて学び行動をしている人のほうが学んでいるのだろうと考えていました。

しかし、調査結果からは、自分の意思に加えて、会社や上司からの指示がある人のほうが「学んでいる」と回答する人が多いことがわかってきました。

| | 会社&自分 | 会社だけ | 自分だけ |
|--------------------|-------|------|------|
| 何を学ぶべきかわかっている | 68.5 | 67.9 | 49.5 |
| 学びの目標やゴールが設定されている | 33.6 | 24.2 | 21.8 |
| 学んだ内容を他の人と共有する場がある | 53.5 | 41.8 | 40.8 |
| 学んだことを役立てる場がある | 77.1 | 74.4 | 56.9 |

※数字は、「とてもあてはまる」「あてはまる」と回答した人の割合(%)を示している
出所：全国就業実態パネル調査 リクルートワークス研究所 2018

企業ではこれまでも従業員の学習を促進する環境について様々な切り口から議論が進められてきていますが、テクノロジーの進化とともに学びが個別化する時代においては、新たな学び方を検討する必要があるようです。

リクルートワークス研究所では、個別化された学びを促進/阻害する企業組織の特徴について、今後、より詳細な研究を予定しています。

大学にできること

大学や大学院での社会人の学び方にも変化がありそうです。

社会人大学院生が増えてきていますが、今後の大学では、どうすれば社会人学生たちが持つ経験値を活かした学び環境をつくることができるでしょうか。

社会人の日常にある「問い」を活かす学びを充実させるために

大学生とは違って、社会人学生は、学びの対象である問いやテーマに対するリアリティがあります。大学内での「異業種・異分野」の人々との邂逅は新たな問いや創造を生み出す機会になります。

知的好奇心の企業への注入

大学でおこなわれている一連の研究活動では、既成概念にとらわれず、常識を疑い、素直な知的好奇心を重視します。企業と大学お互いの異質性を活かし、互いに前提とする考え方を壊したところで学びを活性化することができる可能性があります。

研究活動の場を「学びの場」として設計

知的好奇心をベースにした研究活動の場を共通のプラットフォームとし、知の相互交流を目的とした「学びの場」として設計することができるかもしれません。

リクルートワークス研究所では、
職場にできること、大学にできること、
大人の学びの場についての議論を
これからも進めていきます。

これまでの学び

| |
|-------------|
| テキストを使う |
| 一人でやる |
| いつか使う |
| 学びの起点はインプット |



これからの学び

| |
|--------------|
| コミュニケーションを使う |
| 他者とやる |
| いま使う |
| 学びの起点はアウトプット |

Recruit Works Institute

「創造する」大人の学びモデル vol.2

～アウトプットからはじまる、学びのサイクル～

2019年3月発行

学びプロジェクト

プロジェクトリーダー 辰日哲子(リクルートワークス研究所 主任研究員)

メンバー 豊田義博(リクルートワークス研究所 主幹研究員) アシスタント 阪口祐子(リクルートワークス研究所)

編集 鹿庭由紀子 デザイン・イラスト 中村みかこ

Special thanks : 私たちのアウトプットに対してフィードバックをくださった方たち

神奈川県「人生100歳時代の設計図」を考えるフォーラム(2018) / 先生の学校「2030年学びは『創造』になる～学習テクノロジーが変える未来の学び～」(2018) / 土木学会「人生100年時代の『学び』の姿。」「創造する」大人の学びモデル」(2018) / 21世紀学び研究所「人生100年時代の大人の学び」(2018) / 日経スタイル「できる大人はこう学ぶ」(2018) ① たった17字で分かるあなたが「働く意味」②ネット時代の学び、覚えるより「発信」で深める ③必要なときにIT駆使 幸福感高める新しい学びとは④「自分を知る」が学びの基礎 フィードバック求めよう⑤学び上手の決め手は「後輩力」失敗や変化を恐れるな / 日本赤十字看護大学「経験値を活かす大人の学び」(2018) / News Picks「ワーク・アズ・ライフ時代到来で、エリート像が激変する」(2018.4.2) / News Picks「【完全図解】テクノロジーで変わる『ニューエリート』の条件」(2018.4.2) / カレッジマネジメント「自主的な学び行動をする社会人の特徴とは何か」vol.210: p10-13. (2018) / 岩倉史門さん / 田園調布学園大学院 佐伯眸先生 / 青山学院大学 鈴木宏昭先生 / 株式会社学び 寺裏誠司さん / 株式会社リクルートキャリア 前原佳世子さん / 筑波大学医学医療系 増田知之先生 / 白梅学園大学 無藤隆先生 / 矢野真和先生 / Dream Project School 山本秀樹さん。(元ミネルバ大学)

参考資料

佐伯眸、「わかり方」の探究 / 鈴木宏昭他、コトバを超えた知を生み出す: 身体性認知科学から見たコミュニケーションと熟達 / キャロル・ドゥエック、マインドセット「やればできる!」の研究 / ジリアン・テット、サイロ・エフェクト 高度専門化社会の罫

発行

リクルートワークス研究所

I04-8001 東京都中央区銀座 8-4-17 GINZA8 ビル

株式会社リクルート

TEL 03-6835-9200 URL www.works-i.com

掲載内容の無断転載を禁じます。©Recruit Co., Ltd. All rights reserved.