

目次

| | |
|----------------------------------|----|
| はじめに..... | 2 |
| 1. 教える側のノウハウを知る..... | 3 |
| 2. 原理原則と基礎基本..... | 4 |
| 3. 成長とは..... | 5 |
| 4. 成長のフロー..... | 6 |
| 5. 学ぶということ..... | 8 |
| 6. 大人が学ぶとき..... | 10 |
| 7. 目的と目標..... | 12 |
| 8. 自分を知る..... | 13 |
| 9. カッツ・モデル..... | 14 |
| 10. 自らを動機づける..... | 16 |
| 11. マズローの欲求の5段階（アブラハム・マズロー）..... | 17 |
| 12. 5つの基本欲求（ウィリアム・グラッサー）..... | 18 |

大人の学び

はじめに

中学校の教員を10年、企業の教育担当を20年以上、大学の非常勤講師を15年以上。気がつくと、長い間、教育というものに関してきました。

長く関わっていると意識しなくても自然とノウハウのようなものがたまっています。

その中には、教育する側にいる人は、当然、知っていることでも、それを受ける側、学習者は案外、知らないということも多いのではないのでしょうか。社会が発展し、複雑化、多様化する中、学び続けることがこれまで以上に大切になってきています。

勝ち組み、負け組などという言葉で振り分けられ二極化が進む中、その狭間であえぐ人、何となくあきらめようとしている人にとって学ぶためのヒントやコツが、教育のノウハウの中に多くあるのではないかと感じています。

『学ぶこと』特に大人にとっての学びのヒントを残せればと思い、自分が考えていること、ためてきたものを徒然に書いてみたいと思います。

特に、新しく社会人になりこれから社会人として学んでいく人、研修をたくさん受けたけど、なんとなく実務に活用できない人、社会人として学ぶことにちょっと出遅れてしまったと思っている人への処方箋とまではいかななくてもサブリクらのものにでもなればと思っています。

「最近の若者は、自分から何か学ぼうとしないらしい、教えてくれるのを待っているのだという。少子化で、一人っ子が増え、過保護の親が多い。学校でも、ゆとり教育とかで子供に努力させるよりも、まるで腫れ物にでも触るように接するらしい。受験というのは、かつては人生の大きな関門だった。受験生は、自分なりの工夫と努力で挑戦したものだ。今では、塾がすべての受験対策をやってくれる。生徒は、塾の先生の言われるままに勉強をしていれば、ある程度の大学まで行けるシステムになっている。

生徒は偏差値で管理されている。学校でも塾でも偏差値によって受験する高

校や大学を決める。

管理されることに慣れ、教えられることを当たり前と思って育った子供たちが、社会に出る。

学校と社会は全く違う。だが、彼らは社会に出ても学校と同じものを求める。教えられた仕事はそれなりにこなすが、それ以上のことは決してやろうとはしない。」(天網／今野敏 より)

最近の若者の一般的な評価がまとまっていると思います。確かにそうだなと感じることも多くあります。もちろん、そうでない人たちもたくさんいます。

「今の若者は」という言葉は、いつの時代でも使われるます。古代エジプト人が言っていたという説もあるようですが、本当のところは定かではありません。ただ、人は自分が大きくなると、過去の自分を振り返らず、今の自分の評価軸で他人を評価するようです。私の昔の悪友達も、自分達の子供に偉そうな事を言っていますが、お互いに「お前が言うか」って、言い合っています。

「今の若者は」という言葉はどちらかという、物足りない、こうしてほしいというネガティブな傾向が反映されています。しかし、それはもしかしたら、そう育てた大人の責任かもしれません。点につばしているのかもしれませんが。

ただ、今の時代は先の評価のように、マイナス面で評価される人と、そうでなく自分の力で勝ち抜こうとしている人との二極化は過去の時代よりも大きいのかもしれません。

そこから、勝ち組・負け組という言葉が生まれているように思えます。しかし、これは若者に限らず、今の時代、どの世代にも当てはまるのではないのでしょうか。

最終的に自分を守り、育てるのは自分です。人生という波に翻弄されるのか、上手に乗りこなすのか、学び続けることが一つの大事な手段でしょう。そのためには、教える側のノウハウを知る、ということも有効なことなのです。

1. 教える側のノウハウを知る

改めて、教える側と学ぶ側の関係について、整理しておきます。

教育と学習はある意味、対立的な概念ともいえます。つまり、学習者である自

分から見ると、教育を提供するサイドは反対側という見方ができます。

別な言葉で、教育と学習ということを考えてみます。

教える、教わるという言葉におきかえてみると、上位の相手(上からの目線)と下位の自分という関係性が際立ちます。

相手を起点にすると、教える・学ばせるという言葉のセットになり、教わる側より高い視点になり、何となく上から目線になりがちです。

それに対し、学ぶ自分を起点にすると教わる・学ぶというセットになります。自分起点で考えることが大事です。そして、自分つまり学習者の視点でものを考えるとき、相手、教育を与える側の視点を知ることがポイントだと思います。敵を知るといって大げさになりますが、相手を知らなければ、受け身の姿勢になってしまいます。学び育つのはあくまでの自分です。

『彼を知り、己を知れば百戦殆うからず』孫子の兵法でよく知られている言葉です。教育に関わる原理原則つまり敵の戦略を知り、その上で自分を知り、学ぶということが効果的かつ効率的な学び方につながるはずですが、

ということで、ここでは、学習者視点で知っておくべき教育関連のノウハウを綴っていくことにします。

学ぶ前に知っておくといいこと、と思って読んでもらえればと思います。

2. 原理原則と基礎基本

原理原則という言葉があります。その対局にある言葉が我流、自分流です。原理原則ということについて考えてみます。

教育に関わる話によく引用される言葉に『守・被・離』という言葉があります。伝統的な文化・芸能の修業のフレームワークと言ってもよいものでしょう。

まず基本的な「型」を身につけてそれを完璧にできるようにする(守)。その上で自分にあったよりよいと思える応用的な自分の型を作る(被)。そして自分の型を作り、習熟することにより型を意識せず自在にふるまえるようになる(離)、というものです。

人によりいろいろな学び方があります。なかには原理原則を当たり前のことだとしてしっかりと身につけず、我流に固まってしまう人もいます。そのような

人は、何か壁にぶつかった時に伸びが止まってしまう場合が多いのではないのでしょうか。

伝説の外資系トップと呼ばれる新将命（あたらしまさみ）氏によると、原理原則を知らない（知っていても断片的）人が80%、知っていても実行していない（当たり前とおろそかにする）が15%、知っていても実行している人が3%、残りの2%が、知っていても実行し続けている人だそうです。氏の経験的な数字ですが納得できます。これは、どのような分野にも当てはまるのではないのでしょうか。

原理原則、基礎基本、この言葉を大事にしたいと思います。

3. 成長とは

採用面接や新入社員面談を行うと、よく聞くのが「成長したい」「成長できる環境に身を置きたい」という言葉です。若者のはやりのように口に出される言葉のように感じます。もちろん、成長志向は素晴らしいことです。

この成長という言葉について少し考えてみたいと思います。

成長、成長したいという言葉は、以前から、今のように頻繁に使われていたのでしょうか。自分が怠け者だったのか、ノンビリしすぎていたのか、若い頃、成長したいなどと考えたことはなかった気がする。まわりの人間も同じようだったように思います。

昔は、なんとなく自分はこれでは負けたくない、これができるようになりたい、などと考えながら、自然な競争の中に育っていたように思います。なので、わざわざ成長したいなどと口に出すことをもなかったのではないのでしょうか。

しかし、今の時代は、自然な競争が少なく、学校では、本当かどうか、いつも思ってしまうですが、徒競走で順位付けをしない、皆、同時にゴールするなど、ということが聞こえてきます。そのため、実生活では、いつの間にか、格差が広がってしまうのかもしれない。そのため、負け組になりたくないという気持ちから、成長という言葉になっているのではないのでしょうか。

採用面接の話に戻ると、気になっていたのは、成長という言葉の中身をどのように考えているのか、意味を考えて口にしていないのかということでした。

改めて成長という言葉を考えてみます。

成長するという言葉には、生き物としての成長(生長)、つまり体や脳を含む器官の発達と、人間社会における人間的成長があると思います。もちろん、先程から述べている成長は、後者の意味です。

では、人間的成長とはなんなのでしょう。

その中身には、能力的な成長(スキル面)と精神的な成長(マインド面)があります。スキルとマインドのバランスは大切が、若い人たちが使う成長の意味、あるいは関心時の多くは主にスキル面でしょう。別の場所(10.)で「カツツ・モデル」について話をしますが、若いうちにスキルを高めたいというのは、理にかなったことです。

しかし、スキルと言っても幅が広い。自分が何をしたいのか、そのためにはどのような能力が必要で、今の自分がどのような状況にいるのかをきっちりと考えることができなければ、本当の成長にはつながらないでしょう。つまり、問題意識がなければ、かけ声だけの成長になってしまうということです。

ありたい姿、今の自分、その差をうめるためにどうしていきたいのか、それが成長したいという思いの中身となるのです。つまり、成長とは自分自身に対する問題解決にほかなりません。

本気で成長したいと思うなら、まず問題解決のスキルを高めることが必要です。

解決方法は自分がどう学ぶかを考えることです。人から育てられるだけでは問題は決して解決しません。教育されるのではなく、学ぶということです。

社会人になるということは、教育ステージ(育成される)から、成長ステージ(学ぶ)へ移るということです。

4. 成長のフロー

自分を成長させるということは、自分自身に対する問題解決だという話をしました。その基本構造を整理してみたいと思います。

○成長のフロー = 気→知→技→熟

成長する、つまり自分の能力を高めるということを単純化してみると、上のフローのようになります。

「気」とは、気付くということ。自分をこうしたい、こうなりたいという気持ちがあれば、何も始まりません。

気づきを得るためには、物事に対して、関心を持つ、興味を持つ、やる気を出す、本気になるということが必要でしょう。

次に「知」、気づきを得て、気持ちだけが充実しても、それだけでは何もなりません。

やる気になったら、一般的にはそのことに対する情報を得ようとするでしょう。詳しく知る、知識を体系的に理解する、知見を得るということです。できれば知恵と呼べるレベルまで高めたいところです。それには、経験も必要です。

しかし、知っているだけでは、能力開発という視点では不十分です。次が「技」、できるということです。

技能・技術を身につけるようにしなくてはなりません。「頭で理解する」ということと、「できる」ということが違うということは、言われれば誰でも当たり前だと思うでしょう。しかし、学んだ技能・技術が、自分の行動パターンとなっているでしょうか。分かっているもなかなかできないのではないのでしょうか。こんなことを言っている、自分も、そうだと自信を持っては言えません。

「できる」ようになるためには、やり方を学び、試してみる、上手くなりたければ練習するということは誰でも分かっているはずですが、実際にできているでしょうか。

能力という観点では、できるだけではまだ十分ではなく、次に来るのが「熟」というレベルです。成熟、熟練、習熟です。これはできるようになり、さらにやり続けることにより、達成されるものです。

一流と言われる人達は、こだわりと継続性が非常に優れている人だと思っています。その結果、高いスキルを持っているのです。

どこまで「熟す」かは自分で決めることになります。

このフローを別の形で整理し直してみます。

気づくために、まず自分を知ることが必要です。そのためには同期の源泉、自分の欲求を知らなくてはなりません。そして、自分の現状や理想を客観的に考えられるかが、求められます。

知ることの中で最も大切なのは、原理原則を正しく知ることです。原理原則については2で話をしました。

技、スキルを身につけ、さらに熟練するには行動を起こすしかありません。行動を起こすということは、目的・目標を持ち、始めて、そして計画的に続けるということです。

そのためには自分をコントロールすることも必要になってきます。

自分をコントロールする方法はたくさんあります。それを、まとめるのは簡単ですが、一つ一つを実行することは案外難しいことです。自分の苦手な部分に気づき、そのためのテクニックを学ぶことから始めたらいいでしょう。それができない時は、自分の本気度を客観的に考えてみましょう。

成長は自責です。他人に頼っても、その人は最終的な結果には責任を取ることができません。自分を成長させるということは、自分自身の問題解決をし続けることなのです。

5. 学ぶということ

『馬を水場に連れていくことはできるが、飲みたくない水を無理に飲ませることは不可能だ』

馬を水場に連れていく、これが教育です。教育とは機会を与えるだけのことにすぎません。自分で問題解決ができない、小さな子供であれば無理矢理飲ませることも出来るかも知れませんが、大人なら無理矢理飲ませたつもりでも、見えない所で水を吐出してしてしまうでしょう。

学ぶということは主体的な行為です。学ぼうという意思がなければ何も始まりません。

人の行動は、まず、こうしたいという気持ち、欲求があり、その結果、こうなるという目標、誘因があって起こるといわれます。

そして行動を起こした時、人は「動機付け」られた、といます。

教育する側からすると、相手の欲求つまり動機を探り、目標を持たせ動機付けをして人を育てるということになります。

しかし、学ぶステージに立つ人にとっては、他者に動機付けを求めるのではな

く、自分で自分に動機付けすること、セルフモチベーションが大事です。自分が水を飲みたいときに、いつも誰かが、水場に連れていってくれることはないのです。

学びの機会と学び方について考えてみます。

7 2 1の法則というものがあります。人の成長、つまり学びの機会としての要素は、経験(難易度の高い経験)が7割、上司や身近な人(師)からの感化が2割、座学いわゆるお勉強が1割ということです。

1割しかないのなら座学などムダだ、実戦あるのみ、と勘違いする人もいます。特に昔のビジネスパーソンは、そのような傾向がありました。最近、研修や自己啓発などのOff-JTの必要性を認識する人は多くなっていると感じます。が、そうでない人や、そのゆとりのない人(会社)も、まだまだ少なくはありません。

土台となる座学があり、迷った時に支えとなる人がいてはじめて経験が7割の重みを持つということです。

土台となる(座学で得た)知識やスキル、そして師がいないと、難易度の高い経験に押しつぶされ、「経験だけしか」学べないということになりかねません。「経験だけしか」、についてはこのあとにふれたいと思います。

学び方、学ぶ姿勢について次のように考えたことはあるでしょうか。

〇〇「を」学ぶ。例えば、座学でコミュニケーションスキルを学ぶ、経験したことを学ぶ、という捉え方がある。

それに対して、〇〇「から」学ぶ。座学から学ぶ、師から学ぶ、経験から学ぶ、という捉え方もできます。

後者は、ただそれぞれの機会では何かを学び身に付けるだけでなく、そこからこれまでの知識やスキルと混ぜ合わせ自分なりの新たな学び、新しい知識体系・知恵と呼べるものを得るということです。

例えば、経験を学ぶだけの人は、同じような事象に対しては速やかに問題解決ができますが、少し状況が変わると急に対処できなくなります。ある人はこれを「パブロフの犬的」な学びと言っていました。

それに対して、経験から学ぶことができると複雑な事象に対しても柔軟に対処することができるようになります。経験に縛られず、そこから考えることが出来るのです。

ただ、知識や体験を増やすのではなく、考えながら、自分なりの知識体系を築

くことが真の学びといえるのではないのでしょうか。

6. 大人が学ぶとき

学ぶということの延長で、大人の学びの本質的な所を整理してみたいと思います。

マルカム・ノールズという学者によると、大人にとっての学びは、次のように整理出来るということです。この考えは、アンドラゴジーと呼ばれています。

- ① 自己決定的
- ② 経験の上に学ぶ
- ③ 社会的課題、役割が前提になる
- ④ 問題解決、課題解決
- ⑤ 動機付けは自尊心、自己実現

自分の経験、考えからそれぞれの項目を考察してみます。

① 自己決定的

自分がその気にならなければ、学ぼうとしない、ということです。

いくら学習の場を与えられても、それを押し付けと感じたり、自からがその機会を活かそうと思わない限りは、学びは始まらないのです。5で話をした、水場の馬です。

また、いくら学習を提供した側が、「気づき」を与えようとしても大人の学習者は、相手が「気づき」を与えようとしていることには気づくが、本当の意味での自らの「気づき」は与えられないということだそうです。

「気づき」は自分で自分に与えるしかないということです。自責ということですね。

② 経験の上に学ぶ

大人にとっての学びは、基本的には、新しいことを知識として取り込むのではなく、それまでの自分の経験や知識に重ね合わせ、有機的に結び付けていくということです。

もちろん下敷きとなる経験や知識が乏しければ、新たなこととして勉強し吸収していく必要はあります。自分が知っているか、知らないことかという判断は、自らの経験を客観的に振り返れるかによってくるものだと思います。

③ 社会的課題、役割が前提(背景)になる

社会的にという部分が人によってかなり変わってくると思いますが、自分に対して理由づけが必要ということでしょうか。

大人になると、個人としてはもうたっぷり学んだ(学ばされた)、出来れば勉強はごめんだという潜在意識が働くので、大義名分が必要になってくるのです。

ただ、今の大きな変化の時代では、そのような意識がなくても必要に応じて学ぶ気持ちになるのかもしれませんが、自分を越えた課題であるほど、動機になるということもあるでしょう。

④ 問題解決、課題解決

社会的であろうと、自分自身の個々の課題であろうと、その問題がこれまでの知識や経験だけでは解決できない、ということに気づけば、その問題を解決するために積極的に学ぼうとするでしょう。問題意識が高ければ、気づきも得やすいものです。

⑥ 動機付けは自尊心、自己実現

これは、「マズローの5段階欲求説」そのものです。学びたいということは、高い次元の欲求だということです。

逆に、下位の欲求が満たされていないと、学ぼうという気持ちが生じにくいということになるのかもしれない。(マズローについては別の場所で説明します)

これらのことを理解していないと、いつまでたっても、学べない人間のままということになってしまうかもしれません。

学ぶことは自責です。「学ぶ機会がない」「きちんと教えてくれない」「そんなことはわかっていると」言っているうちは、決して学べないということです。

7. 目的と目標

仕事、さらに広く考えると生活するということは、問題解決の積み重ねです。前の項でも話したように、大人が学ぶときの重要な動機は問題意識、そしてそれをどう解決したいかということです。

問題解決については改めてまとめてみたいと思いますが、少しだけ基本を確認しておきたいと思います。

まず問題とは、あるべき姿と今の姿(現状)のギャップです。それを埋めることが問題解決ということになります。この問題が自分自身のことであればその問題解決は自己啓発ということになります。

あるべき姿とは、組織なら理念や大方針、個人であれば夢や理想などです。目的といっても構いません。

この目的がない、あるいははっきりしないと、現状とのギャップを把握することができません。問題が分からない、ということになります。解決すべき問題がはっきりしないのでは、問題解決にはなりません。

では、目的があれば問題解決ができるかということ、そう簡単でもありません。夢や理想など、目的というものは、漠然としていることが多いものです。そこで問題を解決するための方策を現実的なものにして、結果を出すためには、目的をより具体的に分解して考える必要があります。その目的を分解し、具体的にしたもののが目標です。

例えてみると、「ある所に行きたい」という目的があったとします。それを実現するためには、「いつ」「どれくらいかけて」「どんな方法で」「だれと」などを具体的に考えないと、行きたいという気持ちだけで終わってしまいます。このような経験は誰にでもあると思います。その気持ちを、具体的な目標に設定することで、行きたい所に行く確率は格段に高まるはずですが。

目的を定量的、定性的に分解したものを目標と定義することができます。この目的と目標をしっかりと区別し、具体的に考えることが問題解決技法です。「学び」つまり自分自身の問題解決を行っていく上で、問題解決の技法を利用することも大事です。「頑張りたい」「成長したい」という気持ちだけでは何もおきません。具体的に「何をどう頑張る」「どのようなスキルを身につけ、いつまでにどうなりたい」と考え、計画を立て、実行することによって、効果的、効率的

に自分自身を高めることができるのです。

8. 自分を知る

学ぶということは、自分自身の問題解決だという話をしました。そして、問題解決の基本は現状とあるべき姿のギャップを埋めることです。

今の自分の状況、どうあるべきか・どうなりたいかを客観的かつ具体的に捉えることが出来なければ、正しい問題解決はできません。わかっているようでわからないのが自分です。

人間というのは一度思い込んでしまうと、その思考の枠組みからなかなか離れられないものです。そのためにも常に謙虚な気持ちで、様々な刺激を受けとめ、自分を振り返る姿勢が大切になります。

ある問題を解決しようとした時に、絶対的な正解があるとは限りません。「自分が正しい」「あの人が正しい」ではなく、「こんな考えもある」「あんな考えもある」と柔軟に考える必要があります。今、この状況では、どう考えたらいいか、こんな考え、あんな考えを組み合わせたらどうか、常に考え続けることにより自分を客観的に捉える力が身につくのだと思います。人のことをあれこれ分析し批評する人がいますが、そのような人に限って自分が見えていないということが往々にしてあるように感じます。

自分を客観的に見るということについて、「メタ認知」という言葉があります。

認知活動(知覚、情動、記憶、思考など)を客観的に捉え、評価した上で自己制御するということです。簡単にまとめると「正しい自己評価ができる」ということです。

ソクラテスは、無知の知、つまり「私は自分が何も知らないことを知っている」と言っています。私が好きな定義は「自己の知的機能をモニターする能力」というものです。自分なりに理解すればよいと思いますが、常に自分を振り返る、モニターすることにより、メタ認知という力が、身につくのだと思っています。

「セルフトーク」または「マインドトーク」という言葉があります。自分を客観的に捉えるための、一つのコツとして知っておくとよいと思います。

「セルフトーク」とは、人間は頭の中で常に言葉をつぶやいているということ

です。人は何かのタイミングで考える、無意識に心の中でつぶやく、意識的に心の中でつぶやく、ということをして1日に4万~5万回繰り返しているということです。

それをそのままにしておくと、脳の奥に埋もれていってしまいます。しかし、「あっ、今こんなことを考えた自分がある」「今、こんなことを心の中でつぶやいた」「なぜだろう」などと、少し引いて、客観的にセルフトークを振り返るということを意図的に行なうことによって、メタ認知力が高まるのではないのでしょうか。時には、頭の中だけでなく、文字としてアウトプットして言語化する習慣も大切だと思います。

NLP という心理学の体系の中に、ディソシエート、アソシエートという概念があります。通常、私達の視界は自分の目を通して見たもの（ディソシエート）ですが、その自分をさらに後ろから見たイメージ（アソシエート）で自分を見るということです。このように意識的に行なうことも、メタ認知力を高める訓練になります。

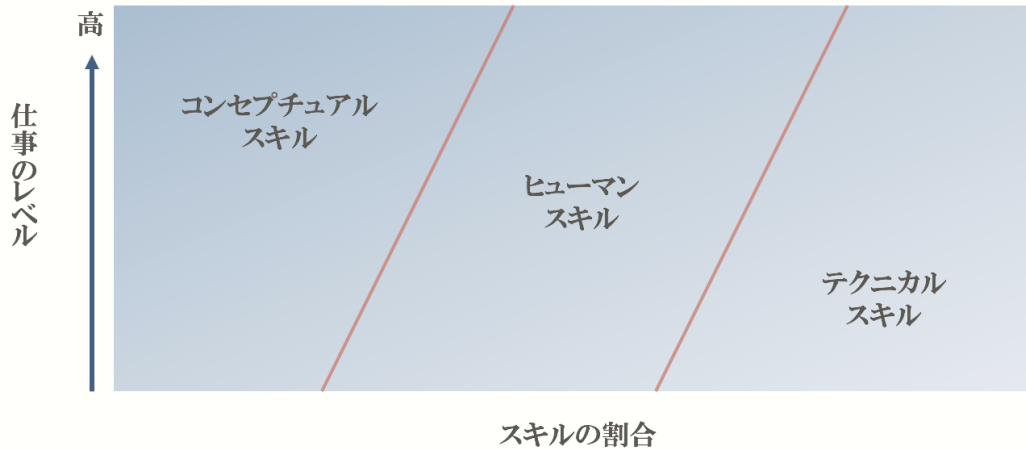
このような習慣を持つと、自分を客観的に見る力が高まります。より正確な現状理解することができ、具体的な目標設定につながり、その結果、有効な問題解決つまり自己啓発ができるはずです。

9. カッツ・モデル

ここからは、自己啓発に役立つ理論や原理原則について紹介していきます。

「3. 成長とは」で言葉がでましたが、「カッツ・モデル」について、説明をしたいと思います。下の図を見てください。

カツツ・モデル



縦軸は仕事のレベルです。上に行くほど、高いレベルの問題解決や判断が求められる仕事ということです。カツツ・モデルは、縦軸をマネジメントレベル（初級・中級・上級マネジメント）に応じたスキルを説明する時によく使われますが、マネジメントに関わらず、全ての社会人の仕事レベルで適用できます。

横軸は、求められるスキルの割合です。まず、それぞれのスキルについて説明します。

テクニカルスキルとは、仕事に関わる知識・技能のことです。それぞれの役割に応じた、専門的な知識・技能はもちろん、ビジネスパーソンとして、当然、知っていなければならないビジネス知識などです。そして、社会人、会社の所属員として必要なルールなども、ここに含めて考えてください。

ヒューマンスキルは、対人対応力とも言われますが、主にコミュニケーション関連のスキルが、ここに入ります。

コンセプチュアルスキルは、概念化能力などとも言われますが、思考力・問題解決力・判断力など、主に意思決定に関わるスキルが、ここに入ります。

カツツ・モデルの考え方としては、仕事の初期の段階（例えば新しく社会人になったばかり）では、仕事に対するテクニカルスキルが、最も多く求められ、仕事のレベルが、高くなるにつれ、複雑な問題解決や判断力が求められるということです。

スキル習得という観点から見れば、若い頃は、まず、仕事に関わる知識や技能をしっかりと身につけ、経験を積み、複雑な問題にも対応できるようにする、と

ということです。

ヒューマンスキルに関しては、どの段階でも同じ割合になっています。これは、社会人としては、人との関わりは必ず必要となる、ということです。しかし、仕事のレベルに応じて、ヒューマンスキルの質は変わってきます。コミュニケーションスキルはどのレベルでも大事ですが、上級レベルになるにつれ、単なるコミュニケーションではなく、折衝力や指導力など、他者との複雑な関わりに対応していくスキルが必要となってきます。

役割、立場や経験が変われば、求められるスキルの割合や質が変わってくるということです。逆の見方をすると、これを意識しないで、漠然とスキルを習得したり経験を積んだりしているだけでは、仕事のレベルが高まっていかない、ということになります。

10. 自らを動機づける

学ぶことが大事といっても、いつも進んで自ら学び続ける人、大事なのはわかっているけど、忙しさなどを理由に本気で学ぶことができない人、学び続けることが大切だと気づかない人、様々なタイプの人があります。

今の時代は、学び続ける人と、そうでない人が二極化していく傾向があるように思えます。その差は、何なのでしょう。一口でいってしまえば、動機の差です。

人が何かを続けられるのは、動機づけられているからです。動機には、内燃動機と強制動機（外燃動機）があります。

強制動機とは、他者から動機を与えられる、ということです。やるべきことに対して、褒められたり、叱られたり、報奨を与えられたり、罰を与えられたりすることにより、それをやりたい、やらなくてはいけないと思うことです。

それに対して、内燃動機は、あることに対して、自らの内的欲求や、やる気によって行動を起こすことです。

強制動機による行動は、他者からの要求が低くなったり、マンネリ化すると、行動が弱くなります。続きにくいということです。

よく、「自分は動機づけされていない」「動機づけしてくれる人がいない」など

と、動機づけを他者に求める人がいます。しかし、外から与えられた強制動機による行動は、長続きしないのです。

動機づけされていない、モチベーションがない、と言っている人は、自分はやる気がない、と言っているのと同じです。

それに対し、内燃動機による行動は、自ら動機づけができていますので、長く続きます。これをセルフモチベートといいます。

動機とは、何でしょうか。動機となるものは人により様々ですが、例えば次のようなものがあります。

- 仕事の楽しさ
- 仕事への思い入れ
- 責任感
- 仲間との親和
- 仲間からの承認・評価
- 競争
- 大義・志
- 達成感・成長感、効力感
- その他

これらは、人間の持つ欲求との大きく関わってくるものです。次の項で、人間の欲求ということについて、考えていきます。

11. マズローの欲求の5段階（アブラハム・マズロー）

人間の欲求ということに関して、最も有名な理論が、マズローの欲求5段階説です。

欲求の5段階(アブラハム・マズロー)



人間が持っている欲求は、段階的に高度になっていくという学説。低次元の欲求が満たされると次の欲求段階に進むとされる。

それぞれの欲求の説明は以下の通りです。

- 自己実現欲求：自己の潜在能力や創造性の発揮に対する欲求
- 承認欲求：他者から尊敬や賞賛をされたいとする欲求
- 社会的欲求：集団や家族への帰属を求める欲求
- 安全の欲求：危険や脅威から保護されたいとする欲求
- 生理的欲求：動物的生存の保証に関する欲求

一般的には、低次元の欲求が満たされると、次の次元の欲求が湧いてくるというように説明されます。しかし、絶対的なものではありません。現実には当てはまらない場合も多くあると思います。それはマズロー自身も認めているようです。一つの指針、原則として理解しておくといよいでしょう。

次に説明する、「5つの基本欲求」と合わせて考えるようにすると、自分の動機の源泉についての理解が深まるのではないのでしょうか。

12. 5つの基本欲求 (ウィリアム・グラッサー)

マズローの欲求の5段階説に対し、ウィリアム・グラッサーという人が提唱する「5つの基本欲求」という理論があります。5つの欲求の内容は以下の通りです。

| | |
|---------|--------------------|
| 愛と承認の欲求 | 愛、仲間、強調など |
| 力・価値の欲求 | 自己価値、重要感、達成感、貢献など |
| 自由の欲求 | 独立、自主、自制、選択など |
| 楽しみの欲求 | 笑い、学び、好奇心など |
| 生存の欲求 | 空気、水、食物、防寒、生殖、安全など |

生きて行くために必要な「欲しくなる機能」である基本的欲求があり、その欲求が満たされた時、モチベーションが高まる、というものです。

グラッサーは、これらの欲求は、誰にでも存在するが、人によって欲求の強弱が違っていると、言っています。マズローの用に、段階的に欲求が変わるというのではなく、人により求める割合が変わる、ということです。

人の心理は、絶対的なものではありません。しかし、どちらの説もそれぞれ、なるほどと感じるものがあります。両方の説をそれぞれ理解しながら、自分や他者の動機というものを考えていくといいのではないのでしょうか。