

企業における教育訓練環境に関する研究： 教える対象と教材の組み合わせの検討

日大生産工(学部) ○八重樫 奈那 菊川 裕之 日大生産工 村田 康一

1. 研究目的

熟練者の大量退職や若者の製造業離れなど、ものづくりにおける人に関する環境は厳しさを増している。また、新入社員の高い離職率や彼らに対する教育訓練についても課題がみられ、新入社員の受け入れ体制や彼らへの教育方法に関するイノベーションが求められている。このような課題に資するため本研究においては、新入社員の教育訓練環境下における教える対象と教材の組み合わせについて検討することを目的とする。

2. 教育システム設計の8の字展開

図1は教育システムマネジメントの8の字展開である。これは、菊川ら[1]が提案している5W1Hを用いた教育システム設計モデルにより開発された教育システムを継続的に管理していくためのサイクルであり、フェーズ1:教える姿勢づくり、フェーズ2:教える資料づくり、フェーズ3:教え方づくりから構成されている。

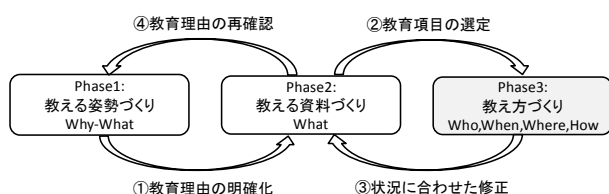


図1. 教育システムマネジメントの8の字展開

フェーズ1では、教わる理由(Why)と教わる項目(What)の関係を整理する。一般に、事業の成長に伴い、それを取り巻く環境との関係が成熟することにより、教える項目の取捨選択が求められると考えられる。しかしながら、知識や技能・技術のみを伝えることに力点が置かれ、なぜそれらを教えているのか、については暗黙的であり、振り返る機会も少ない。また、学ぶ側も機械的な学習になり、定着の効率が低くなる可能性がある。

る。このようなことを解消するために、伝えようとしている理由を互いが理解している必要がある。

フェーズ2は、教わる項目(What)を中心に教育教材を作成するフェーズである。作業標準書、マニュアル、ワンプointレッシンシートなど、さまざまな形態が考えられる。また、文字や映像といった資料の表現媒体、On the Job Training(OJT) /Off the Job Training(Off-JT)、通信教育、社内資格制度などの資料を提供する機会についても多くの試みがみられる。

フェーズ3は、前フェーズで開発された教育資料の利用に関して焦点をあてたものである。同じ資料や環境での教育であったとしても、教わる人の理解度や教える人のスキルのバラツキにより教育効果に差がでる。フェーズ2において、このバラツキを少なくする教材の設計や提供を開発することと関連するものであるが、与えられた環境下で、両者がそれぞれに意識すべきことについて検討することが必要であると考えられる。教育システムのマネジメントにおいては、その状況にあわせて改良する視点も検討する必要がある。例えば、時代の状況に応じて新たな教育項目を追加しなければならない場合は、フェーズ2について取り組む必要があるし、被教育者の学力の傾向が変化した場合は、フェーズ3から取り組むべきであろう。しかし、どこから検討したとしてもそれによる各フェーズへの影響がないかどうかについて確認すべきであり、マネジメントサイクルを継続的にまわすことが良い教育システムを維持するために必要なことだと考えられる。以下、本稿では、このサイクルのうち、フェーズ3について検討を深めることとする。

3. 教え方づくりに関する検討

ステップ1: 教え方づくりのフレームワーク設計

ここでは、教育の中心にいるべき被教育者(who)と、実際の教育の要になる教育資料(How)との関係について

A Study on Environment of Education and Training in Companies: A Combination between Learners and Teaching Materials

Nana YAEGASHI, Hiroyuki KIKUKAWA and Koichi MURATA

て検討する。前者については、著者が受講している大学における講義をイメージしながら、その数で分類することを考え、1)被教育者全員を対象とした場合、2)被教育者をいくつかのグループに分けた場合、3)被教育者別の場合について考える。また、後者については、a)同じテキストを利用する場合、b)異なるテキストを利用する場合について考える。

上述の考え方により被教育者と教育資料の組み合わせを考えたものが表 1 になる。なお、前述の b については、被教育者の分け方により b-1)グループ別の教材と b-2)個別教材の 2 種類にわけている。

表 1. 本稿の教え方づくりのフレームワーク

被教育者 教育対象	1)全体	2)グループ別	3)個別
a)同一	①	②	
b-1)グループ別	不可能	③	
b-2)個別	不可能		④

ステップ 2: 教え方のメリット・デメリットの整理

表 1 のうち、企業において実現可能な 4 種類(図 1)について、それぞれのメリット・デメリットについて、後述する。

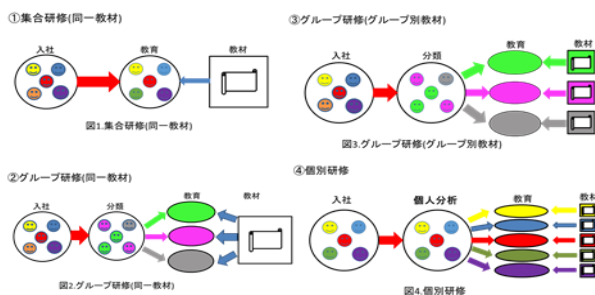


図 1. 4 種類の教育方法

① 集合研修・同一教材

- 進捗や習得する知識量に差が出ない。
 - ×それぞれに合った教育が受けられない。
 - ×周りのペースに合わせなければならない。
 - ×大人数になるので、発言しにくい雰囲気になる。
 - ×それぞれに合った教材ではないので、理解しにくい。
- (○・・・メリット、×・・・デメリット、以下同じ)

② グループ研修・同一教材

- 教育に入る前にグループごとの特徴を把握できる。
- 少人数になるので、話しやすい。

- 価値観が共有しやすいので、動機づけがしやすい。
- ×グループにより教える進捗が異なる。
- ×基準が不明瞭だと、モチベーションが下がる。
- ×グループ間での情報共有がされない可能性がある。

③ グループ研修・グループ別教材

- 教材がグループに合っているため、理解しやすい。
- ×教材開発に経費がかかる。
- ×進捗や習得する知識量に差が出る。

④ 個別研修・個別教材

- ひとりひとりの個性に合った教育ができる。
- 自分に合った教育が受けられる。
- 教育側との会話がためになるため、学習がはかどる。
- 個人の理解度に応じて教材を変化させやすい。
- 自分に合った教材が手に入る。
- ×個別に教えることにより進捗が異なる。
- ×手間がかかる。
- ×孤独になる(横とのつながりが薄くなる)。
- ×教材開発に経費がかかる。
- ×進捗や習得する知識量に差が出る。
- ×ほかの人との情報共有ができない。

ステップ 3: 考察

4 種類全てに共通して考えられるデメリットとして、教育側の手間がかかってしまうことが挙げられる。このデメリットを改善することがさらに良い教育方法につながると考える。

5. 結論

本稿では、被教育者と教材資料の組み合わせについて検討を行った。その結果、両視点について全体から個別に向かうにしたがってコストがかかることから、教育の質保証とそのためのコストにトレードオフの関係があることを確認することができた。

参考文献

- [1] 菊川裕之, 八重樫奈那, 斎藤一郎, 高橋雅, 本多嘉夫, 村田康一, “5W1H を用いた教育システムの設計モデルに関する研究: 教わる理由と教わる項目の分析を中心に”, 公益社団法人日本経営工学会 2016 年秋季大会, パシフィコ横浜, 横浜市, 2017 年 11 月 2-3 日(発表予定)。