

人材育成企業に勤める若手講師の OJT による学び

Learning Through On-the-Job Training for Young Instructor in Human Development Company

拔山雄一* 久保田真一郎* 戸田真志* 喜多敏博*
Yuichi Nukiyama* Shin-Ichiro Kubota* Masashi Toda* Toshihiro Kita*

*熊本大学大学院 教授システム学専攻

*Graduate School of Instructional Systems, Kumamoto University

<あらまし> 本研究では OJT をとおして若手講師がどのような学びを経験しているかを把握するために、1名の若手講師にインタビューを行った。SCAT を用いた分析によって、11の構成概念が抽出された。この構成概念からストーリー・ラインと理論を記述したところ、同僚からの支援の重要性や、知識を積み重ねることで専門分野の概念地図が構成され、それが講師としての自信につながることを示唆された。

<キーワード> 講師育成, OJT, 質的分析

1. はじめに

多くの企業と同様、第一筆者が所属するIT系人材育成企業(以下、A社)では総合職として新卒一括採用を行い、一部の新入社員(以下、若手講師)を講師部門に配属している。そのため、若手講師は、担当する研修分野の専門知識や教員免許などを有しているとは限らない。そこで、A社では、トレーナー/トレーニー制度の下、OJTによる若手講師のスキル向上を行っている。若手講師は、登壇予定研修の技術調査や実機検証、自己リハーサルを繰り返し、研修内容すべてのトレーナーリハーサルを通過後、幹部リハーサルを経て登壇可否を判断される。トレーナーは、リハーサルだけではなく、講師としての基本スキル向上のサポートや登壇研修に関連する知識の伝授、IT業界の業務知識の伝授など、様々な支援を行っている。コロナ禍以降、出社頻度の低下など、OJT環境が大きく変化し、より効率的・効果的な講師育成が求められるようになった。しかし、OJTの実施状況は業種によって異なるため、研修講師育成の実態を把握しなければ効果的な支援を行えないと考えた。そこで、本研究ではOJTをとおして若手講師がどのような学びを経験しているかを分析する。

2. 実験方法

A社の若手社員1名(以下、協力者)に講師スキル向上の取り組みについて半構造化インタビューを行った。協力者は非教職系文系

学部卒業後、A社に入社した2年目の社員でありネットワーク系研修を担当している。新卒採用からあまり時間が経っておらず、且つある程度客観的に内省できる業務経験を積んでいるため、適切なインタビューであると判断した。

データの分析には、Steps for Coding and Theorization(以下、SCAT)を用いた。SCAT(大谷 2008, 2011)は、比較的小規模なデータ分析に適用できる、分析過程が明示的に残り、妥当性の確認や反証可能性が開かれているなどの特徴がある質的分析手法である。SCATによる分析は、データをセグメント化した上で、<1>データ中の着目する語句、<2>それを言いかえるためのデータ外の語句、<3>それを説明するための語句、<4>そこから浮き上がる構成概念の4ステップでコードを付与していく。そして、<4>を再文脈化してストーリー・ラインを構成し、そこから理論を記述する。なお、SCATから導かれる理論は、一般的で普遍的なものではなく、分析したデータから言えることである。本研究テーマは人材育成企業の若手講師のOJTを通じた学びという限られたコンテキストがテーマであり、インタビュー数も少ない。そのため、本制約は問題ないと考えた。

3. 分析結果

インタビューデータのうち、OJTでの学びの特徴が表れていると考えられる16セグメントを抽出して分析を行ったところ、11の

構成概念が抽出され、それをもとにストーリー・ラインを記述した（表1；大谷（2008, 2011）に則り、ストーリー・ラインには11の構成概念がすべて含まれている）。結果として得られた、理論記述を以下に示す。なお、下線部は構成概念である。

（1）若手講師は、しばしば「誤概念の見落とし」や「複数情報の結合ミス」をする。（2）「他者からのフィードバックによる気づき」は「誤った自己効力感の揺らぎ」をもたらす。

（3）講師としてのスキルアップには、「先輩からの能動的な援助」や「受講対象者に近い同期との説明トレーニング」などの支援が必要である。（4）「情報の真偽を見分けるリテラシー」の獲得や「専門性向上による該当分野の概念地図獲得」には「他者からのフィードバックによる気づき」が重要である。（5）「情報の真偽を見分けるリテラシー」の獲得や「専門性向上による該当分野の概念地図獲得」によって、「講師としての自己効力感向上と自立の実現」を成し遂げる。

（1）からは若手講師1人だけでは講師スキルの向上に蹟くことが読み取れる。（2）と（3）からは先輩や同期などの同僚からのフィードバックや支援によって、自己効力感の揺らぎを感じつつも、それを乗り越えることで講師としてのスキルアップを体感してい

ることがわかる。そして、（5）から知識を積み重ねることで専門分野の概念地図が構成され、それが講師としての自信につながることを示された。

4. まとめ

本研究では、人材育成会社に勤める若手講師1名のインタビューをSCATで分析することで、同僚からの支援の重要性や、知識を積み重ねることで専門分野の概念地図が構成され、それが講師としての自信につながることを示唆された。今後の研究では、本知見をもとに若手講師のスキルアップを効果的・効率的に支援できる方法を開発する予定である。

参考文献

- 大谷尚（2008）4ステップコーディングによる質的データ分析手法 SCAT の提案 - 着手しやすく小規模データにも適用可能な理論化の手続き - . 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要（教育学）, 54（2）:27-44
- 大谷尚（2011）SCAT: Steps for Coding and Theorization - 明示的手続きで着手しやすく小規模データに適用可能な質的データ分析手法 - . 感性工学, 10（3）:155-160

表1 SCATによる若手講師インタビュー分析の一部

番号	発話者	テキスト	<1>	<2>	<3>	<4>
2	若手講師	そうですね。実際にそうですね。他者リハーサルの時とかで全然違うよっていうふうにはなったりはしてたので、ちょっと最初の方は結構苦労しました。基本的にはWebで調べるっていうのと先輩に聞くっていうのが中心です。	他者リハーサル/全然違うよ/最初の方は結構苦労/ Webで調べる/先輩に聞く	他者からの誤り訂正/ キャリア初期の苦戦/ Web調査/先輩社員からの支援	オンボーディング支援/トレーナー/ トレーニー/ 制度/ 調べ学習/ OJT	他者からのフィードバックによる気づき/ 自己調査によるスキル習得

ストーリー・ライン	人材育成企業に所属する若手講師は、「自己調査によるスキル習得」によって講習会実施スキルの向上を図るが、「 <u>誤概念の見落とし</u> 」や「 <u>複数情報の結合ミス</u> 」によって、講師としての「 <u>誤った自己効力感の揺らぎ</u> 」を経験する。この状態を解決して講師としてスキルアップするためには、「 <u>先輩からの能動的な援助</u> 」や「 <u>受講対象者に近い同期との説明トレーニング</u> 」などの支援が必要である。これらの「 <u>他者からのフィードバックによる気づき</u> 」によって、自分一人では気付けない問題に気づき、「 <u>情報の真偽を見分けるリテラシー</u> 」の獲得や「 <u>専門性向上による該当分野の概念地図獲得</u> 」が達成される。これによって、「 <u>講師としての自己効力感向上と自立の実現</u> 」が成し遂げられる。
-----------	---