

ID理論を活用した教えない学習による 製薬企業インストラクターの質向上に関する研究

Study on quality improvement of pharmaceutical companies instructor

by the learning not to teach using ID theory

大西 孝明, 北村 士朗, 都竹 茂樹, 鈴木 克明

Takaaki OHNISHI, Shiro KITAMURA, Shigeki TSUZUKU, Katsuaki SUZUKI

熊本大学大学院 教授システム学専攻

Graduate School of Instructional System, University of Kumamoto

〈あらまし〉製薬業界におけるMR（医薬情報担当者：Medical Representative）教育は、企業存続に欠かせない重要な投資である。しかし、MR教育を担当するインストラクターは、社内の配置転換により教育担当になった者が多く、教育理論を活用することなく自己の経験をもとにMR教育を展開している現状がある。そこでID理論を活用した教えない学習により製薬企業インストラクターの質向上の研究を計画した。

〈キーワード〉 人材開発、教育方法、自己評価、自己学習力、企業内教育

1. はじめに

製薬業界におけるMRの能力向上のための教育は企業存続に欠かせない重要な投資である。また、近年の急速なIT進歩に伴い、MR教育の在り方も大きく変わらざるをえなくなっている。

しかし、MR教育を担当するインストラクターは、社内の配置転換によりMRより教育担当になった者が多く、製品に関する知識は持っていますが、教育の専門家ではないため、教育理論について知らない者がほとんどであり、実際の研修立案・実施にあたっては、各々のインストラクターが自分の過去の経験をもとに対応している現状がある。

現在、自社においてはインストラクターのコンピテンシー評価が行われているが、その結果を踏まえたインストラクターのコンピテンシー向上の具体的な対策は行われていない。

上記現状に加え、各インストラクターは全国8か所に居住しており、従来型の集合教育が難しい為、ID理論の自己学習をベースとした教えない学習による製薬企業インストラクターの質向上に関する研究を計画した。

2. 研究概要

2.1. 研究目的

教育効果を高める方法論や理論は、各種心理学からのアプローチより報告されており、これらの教育理論を研修の中に取り入れることにより、効

率的・効率的かつ魅力的な研修が可能となる。しかし、製薬メーカーのMR教育を担当するインストラクターは、十分な教育理論を学習することなく自己の経験に基づいた研修を行っている。そこで今回は、鈴木（2015）の導入課題の枠組みに従い、「TOTEモデル」、「ARCSモデル」、「メリルの第一原理」、「カークパトリック評価4段階モデル」の4つの教育理論を独学してもらい、かつ自分が行う研修に活用することでインストラクターのコンピテンシーが向上するかを検討する。

2.2. 理論的背景

「TOTEモデル」は、ゴールを目指して進む時に、常にゴールに達成したかを確認しながら作業を進めることを図式化したジョージ・ミラーにより提唱されたモデルである。

「ARCSモデル」は、ジョン・M・ケラーにより提唱された動機づけに関する心理学的理論である。Attention（注意：面白そうだ）、Relevance（関連性：やりがいがありそうだ）、Confidence（自信：やればできそうだ）、Satisfaction（満足感：やってよかった）の4因子に分類して対応することを提案したインストラクショナルデザインモデルで4要因の頭文字をとってARCSモデルと命名されている。ケラーは、学習意欲を高めるための作戦として、適材適所かつ最低限にARCSモデルを用いることを提案している。

「メリルの第一原理」は、メリルが2002年に発表した構成主義心理学から提唱されたモデル

で、以下の効果的な学習環境を実現するための要件を5つにまとめたものである。

1. 問題：現実起こりそうな問題に挑戦する
2. 活性化：すでに知っている知識を動員する
3. 例示：例示がある
4. 応用：応用するチャンスがある
5. 統合：現場で活用し、振り返るチャンスがある

「カークパトリック評価4段階モデル」は、研修成果を以下4段階に分けて評価をとらえることを提案したモデルである。

レベル1：反応、レベル2：学習、レベル3：行動、レベル4：結果

企業においては、研修は投資であり、結果の出ない研修はコストとなるため、研修担当者はレベル3すなわち受講者の研修後の行動変容を促進させる仕組みを研修の中に組み込むことが重要となる。

3. 研究方法

本研究は、教えない学習スタイルを導入することによる製薬企業インストラクターの質向上のための研究である。

3.1.対象者

2015年度にMR及び他部門から新たにMR教育を担当するインストラクターに配置転換された3名に協力を依頼する。またコンピテンシー評価より高評価を獲得しているインストラクターにはアドバイザーとして協力を依頼する。

3.2.質向上を目指すコンピテンシー項目

今回の研究においては、教えない教育により以下4項目のコンピテンシーの質の向上を目指す。

研修設計にあたり、研修ゴールを達成したかどうか判断できる工夫を行っている。
研修実施にあたり、受講者の研修参加意欲を高める工夫を行っている。
研修実施にあたり、受講者がすぐMR活動で研修内容を活用するよう工夫ができる。
提供した研修の実行及び成果を確かめる工夫を行っている。

3.3.研究スタート時点のコンピテンシー測定

まず初めに、各インストラクターがコンピテンシーの自己評価を実施する。

3.4.各コンピテンシー向上の為に活用する教育理論

研修設計にあたり、研修ゴールを達成したかどうか判断できる工夫を行っている。

→TOTEモデル

研修実施にあたり、受講者の研修参加意欲を高める工夫を行っている。

→ARCSモデル

研修実施にあたり、受講者がすぐにMR活動で研修内容を活用するよう工夫ができる。

→メリルの第一原理

提供した研修の実行及び成果を確かめる工夫を行っている。

→カークパトリック評価4段階モデル

3.5.教えない学習の展開方法

現在、自社においては月末にインストラクターが集合し、翌月に展開する研修コンテンツ開発を行っている。

- ・各月末に翌月に質向上を目指すコンピテンシーを1つ決定する。
- ・対象インストラクターは、該当する教育理論を自己学習の上、翌月の研修に学習した教育理論を取り入れた研修を実施する。
- ・実施した研修結果は、翌月末の会議時に共有化する。
- ・ハイパフォーマンスのインストラクターは、上記会議時参加し、アドバイザーを行う。
- ・翌日も教育理論の定着の為、再度同じコンピテンシーに対する研修工夫を行う。
- ・2か月終了後に該当するコンピテンシー評価を実施し、成果確認を行う。

4. おわりに

本研究では、「TOTEモデル」、「ARCSモデル」、「メリルの第一原理」、「カークパトリック評価4段階モデル」の4つの教育理論を活用し、インストラクターのコンピテンシー向上を計画した。今後は、教えない学習によりインストラクターの質の向上が達成できるかどうかを確認し、修正しながら規模を拡大して試行を重ね、育成モデルを構築していく。

参考文献

鈴木克明(2015),研修設計マニュアル 人材育成のためのインストラクショナルデザイン,北大路書房,京都