

実践学習モデル

-プロフェッショナルとリーダーの育成モデルの検証 1-

The Model for Learning of Practice

-The first result of the road to professional and leader-

早川 勝夫^{†, ††}
Katsuo HAYAKAWA[†]

根本 淳子[†]
Junko NEMOTO

北村 士朗[†]
Shirou KITAMURA

鈴木 克明[†]
Katsuaki SUZUKI

[†]熊本大学大学院社会文化科学研究科
教授システム学専攻

[†]Graduate School of Instructional System,
KUMAMOTO UNIVERSITY

^{††}日本ベーリンガーインゲルハイム株式会社
能力開発部

[†] [†]Capability Development Department,
Nippon Boehringer Ingelheim Co.,Ltd

＜あらまし＞未経験者同士が協調学習と学習モニタリングの中で、構造を理解、他者観察力の向上、メタ認知の向上というプロセスを踏むことが成長速度に影響し、熟達過程を加速し、リーダーシップの醸成が可能になる実践学習モデル：The Model for Learning of Practice を提案した⁽¹⁾⁽²⁾。本報告では、モデルの社会的価値とモデルの具体的説明、および、一企業での新入社員教育での実践結果につき紹介する。

＜キーワード＞ 学習モデル、メタ認知、学習モニタリング、学習環境、熟達化、社会人基礎力

1. 実践学習モデルの社会的価値

経済産業省が示した「社会人基礎力⁽³⁾」は、近年の若者に不足している社会人としてのコンピテンシーを明確に打ち出したものである。社会人基礎力の提案は、企業における若手社員の教育現場のあり方にも多くの影響を与えている。企業の人材育成部門は、社会人基礎力が不足する若手社員を、どのように必要なコンピテンシーを身に付けさせるかを検討し教育を行なわなければならない。しかし、各企業は「社会人基礎力」をいかに身に付けさせるか試行錯誤を繰り返しており、明確な教育方法の提案は行なわれていない。

実践学習モデルの目指すところは、企業における個々人の成長速度を速めようというものである。すなわち、入社してくる若い社員に、最初に社会人基礎力を身に付けさせ、かつ、領域特有の知識やコンピテンシーの獲得を早めようとするものである。学習者の視点から述べると、社会人として求められるコンピテンシーを早期に獲得し、その後の自己成長を図るための方法論を学び、継続した自己成長が出来るようになることである。言い換えると、個々が継続した学習者になる一つの方法を示しているのである。

実践学習モデルは、個々が成長する方法を身に付け、成長の速度を増すものであり、社会人基礎力の向上に寄与できると考えるものである。

2. 各フェーズの具体的説明

実践学習モデルのフローを図1に示す。

1. 協同学習の環境を用意し、学習者主体の学習環境を構築する。
2. 学習状況をモニタリングする仕組みを用意す

る。これにより、個々の学習者は、学習の進捗と各フェーズの進捗状況を確認することが出来る。

3. 第1フェーズ；学習者は、学習目標の設定を行ない、随時変更することができる。学習目標を基に、他者を観察し評価することで、他への観察力を向上し、自身の持つ学習目標の変更を行なうことが出来る。
4. 第2フェーズ；学習者は、自身が持つ観察力を基に自己観察し、自己評価を正しく行うことが出来るようになる。これにより、メタ認知が向上する。また、自己評価を行うことで気付いたことを基に、他者観察力を向上することもできる。

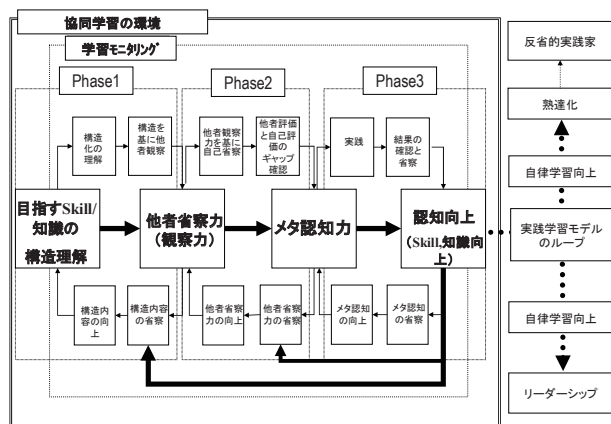


図1 実践学習モデル：The Model for Learning of Practice

5. 第3フェーズ;自己を正しく理解した上で実践が出来、実践結果を基に自己評価を省察できる。
6. 第3フェーズから各フェーズへの省察;学習者は自己が実践した結果を基に、各フェーズに対する省察ができるようになる。

3. 一企業での実践学習モデルの研究報告

3-1. 研究デザイン

3-1-1. 目的

本モデルで教育された者の成長速度の向上を検証する。

3-1-2. 研究方法

実験群:実践学習モデルにて6ヶ月間教育実施した。

統制群:実践学習モデルの協調学習のみの環境を提供して6ヶ月間教育実施した。

3-1-3. 研究の対象

実験群:日本ベーリンガーインゲルハイム社の2008年新入社の医療用医薬品の医薬情報担当者(以下MR:Medical representative)72名

統制群:同社2007年新入社のMR90名

3-1-4. 検証方法

新入社員教育を終了し営業現場へ配属後3ヶ月経過時点(両郡ともに12月)において、個々の被験者のMRとしての営業コンピテンシーおよび知識について、被験者の上司により評価した。調査方法:被験者配属先の上司へのアンケート調査による。

評価項目:積極性、素直、協調性、元気、一般常識、責任感、挨拶、言葉遣い、連絡・報告、服装、時間管理、専門知識、法規・制度の知識、プレゼンテーション、RP、顧客とのコミュニケーション、事務処理

3-2. 結果

表1に、被験者の上司による評価結果を示す。本解析は、2群間検定でWilcoxon2標本検定による。

素直さ、一般常識、責任感、挨拶、言葉遣い、連絡・報告において、 $p<0.01$ にて実験群が有意であった。また、協調性、服装、時間管理においても、 $p<0.05$ にて実験群が有意であった。

4. 結論、考察と今後の方向

実践学習モデルによる教育環境の提供は、新入社員の初期教育において、社会人として備えるべ

	群	N	平均値	標準偏差	最小値	中央値	最大値	Wilcoxon/2 標本検定 (p-value)
積極性	統制群	90	3.13	0.78	1	3	4	0.0701
	実験群	72	3.33	0.80	1	4	4	
素直さ	統制群	90	2.97	0.95	0	3	4	0.0011
	実験群	72	3.43	0.73	1	4	4	
協調性	統制群	90	3.00	0.94	1	3	4	0.0239
	実験群	72	3.33	0.75	1	3	4	
元気さ	統制群	90	3.10	0.82	1	3	4	0.5069
	実験群	72	3.15	0.90	0	3	4	
一般常識	統制群	90	2.42	0.95	1	2.5	4	0.0032
	実験群	72	2.83	1.09	0	3	4	
責任感	統制群	90	2.47	1.18	0	3	4	0.0044
	実験群	72	2.97	1.03	0	3	4	
挨拶	統制群	90	3.18	0.80	1	3	4	0.0082
	実験群	72	3.47	0.77	1	4	4	
言葉遣い	統制群	90	2.82	0.93	1	3	4	0.0054
	実験群	72	3.19	0.96	1	3	4	
連絡・報告	統制群	90	2.56	1.14	0	3	4	0.0003
	実験群	72	3.11	1.11	0	3	4	
服装	統制群	90	3.17	0.77	0	3	4	0.0141
	実験群	72	3.43	0.73	1	4	4	
時間管理	統制群	90	2.57	1.12	0	3	4	0.0436
	実験群	72	2.92	1.02	0	3	4	
専門知識	統制群	90	2.18	1.20	0	3	4	0.1606
	実験群	72	2.03	0.98	0	2	4	
法規・制度	統制群	90	1.92	1.30	0	2	4	0.8993
	実験群	72	1.94	1.27	0	2	4	
プレゼンテーション総合	統制群	90	2.68	1.10	0	3	4	0.4268
	実験群	72	2.82	1.01	0	3	4	
RPコミュニケーション	統制群	90	2.42	1.12	0	3	4	0.3133
	実験群	72	2.25	1.20	0	3	4	
顧客とのコミュニケーション	統制群	90	1.86	1.30	0	2	4	0.1043
	実験群	72	2.21	1.13	0	2	4	
事務処理	統制群	90	2.24	1.27	0	3	4	0.1061
	実験群	72	2.63	1.00	0	3	4	

表1 営業 コンピテンシーと知識の上司による評価結果
(群間検定: Wilcoxon2 標本検定による)

き態度やコンピテンシーに良い影響を与えた。特に、社会人が備えるべき態度の中で、最も基本となる挨拶や言葉遣いへの影響が大きかった。また、社会人基礎力に通じる協調性においても実践学習モデルでの教育が良い影響を与えている事が確認できた。新入社員教育において、実践学習モデルによる教育は、社会人基礎力の向上に寄与できる可能性があると考ええる。

しかし、本報告では実践学習モデルにより学習者の成長速度が速まっているとはいいがたい。今後、初期段階でのこの変化が継続して起るのかを分析し、実践学習モデルが若者の成長へ与える影響を明らかにしていきたい。

参考文献

- (1) 早川勝夫(2008) 実践学習モデル(概要). 教育システム情報学会第33回全国大会講演論文集: 280-281
- (2) 早川勝夫(2008) 実践学習モデル(研究デザイン). 日本教育工学会第24回全国大会講演論文集: 299-300
- (3) 経済産業省(2006) 社会人基礎力に関する研究. <http://www.meti.go.jp/press/20060208001/2006020801.html> (2009年7月19日閲覧)