

チーム構築を支援する e ラーニング教材開発についての研究計画 — 協調学習を活用したベトナムでの企業研修の事例 —

Research Planning of e-Learning Contents Development to Facilitate Team Building in Workplace - Case Studies in Collaborative Learning in Vietnamese Workplaces -

小山田 陽^{*1}, 北村 士朗^{*1}
Akira OYAMADA^{*1}, Shiro KITAMURA^{*1}
鈴木 克明^{*1}, 喜多 敏博^{*1}
Katsuaki SUZUKI^{*1}, Toshihiro KITA^{*1}

^{*1}熊本大学大学院 教授システム学専攻
^{*1}Graduate School of Instructional Systems, University of Kumamoto
Email: oyamada@st.gsis.kumamoto-u.ac.jp

あらまし: 今日、企業では異文化の中で事業価値を創造する人材の育成ならびに組織の開発が求められている。そのためには従来の個人を育成する発想ではなく、チームを構築する発想での企業研修が必要となっている。本発表では、協調学習理論に基づき学習プロセスを設計し、開発した e ラーニング教材を企業研修に用い、学習者が単なる内容理解に止まらず、行動につなげる意識が醸成出来たかを、形成的評価として検証する計画を立案した。

キーワード: 協調学習, e ラーニング, チーム構築

1. はじめに

本研究の背景として、国内での少子高齢化による経済縮小を理由に、海外へ進出する企業も増えている現状がある。しかし、その多くが現地人材の組織的な育成に課題を抱えている。今回は、その解決策の一事例として ASEAN 諸国の中で経済成長が著しく日本からの積極的な企業進出が続いているベトナムでの、協調学習を活用した e ラーニングによる企業研修の事例を研究対象として取り上げた。

2. 研究目的

状況認知理論や正当的参加理論等の協調学習理論に基づき学習プロセスを設計し、開発した e ラーニング教材を実務教育に適用し、その有効性を帰納的に検証することが本研究の目的となる。本発表ではその一部として研究計画を報告する。なお、ここでの有効性とは、学習者の学習内容の理解に止まらず、理解した内容を行動につなげるチーム意識の醸成への貢献と定義する。即ち、研究仮説「個別学習および協調学習の一連の学習プロセスを持つ e ラーニング教材により、組織内のチーム構築を促進することが出来る」の検証を行うことが目的となる。

3. 研究意義

顧客ニーズが多様化、複雑化した中で、企業は如何にして新たな価値創造をしていくのか。「人材育成」がその解と言われて久しいが、効果的かつ効率的な人材育成の方法はまだ見えていない。個人主義の台頭や価値観の多様化により、かつて日本企業の強みであった組織能力（チームワーク）が機能しなくな

っている。実務的に、どの様に人を育成すれば、個人能力を高め、そして組織能力を高めることが出来るのか。その実践解の一助となるべく本 e ラーニング教材を開発する。

一方、学術的には、先行研究として 1990 年代、社会的構成主義による学習観の中で Wenger, E. 等による正統的周辺参加理論等の協調学習理論⁽¹⁾⁽²⁾が着目され始めた。1990 年代後半より、国内外で協調学習理論を対面教育に適用した多くの研究が行われている。続いて 2000 年代に入り、協調学習理論を e ラーニングに適用した研究が特に海外で盛んに実施されている。更には、2000 年代後半からは国内でも高等教育機関、医療機関、企業、その他専門機関等、実務上での e ラーニングの協調学習が研究され始めている。本研究もその一環としての e ラーニング教材開発という位置付けとする。

4. 研究方法

本研究は、協調学習理論に基づいた e ラーニング教材の開発研究となる。教材開発のプラットフォームとしてオープンリソースの LMS (Learning Management System : 学習管理システム) である Moodle を使用し、現地語 (ベトナム語) に翻訳した企業研修教材を開発する。学習コンテンツとしては、中小規模製造業の製造スタッフおよびそのチームリーダーを対象とすることを想定した。学習プロセスとしては、Pentland⁽³⁾に従い、チーム間コミュニケーションを高める目的で、e ラーニング上の個別学習、協調学習 (学習者間での相互レビュー)、そして協調学習 (学習支援者から学習者への支援) へと学習活動を使い分けながら構成する。(図 1 参照)

4.1 検証方法

同教材に対し、受講前後（事前評価と事後評価）での学習者の内容理解度の差異、および行動意欲の変化を定量的かつ定性的に計測することで開発した同教材での有効性を形成的評価として検証し、考察を加える。教材の開発方法としてはプロトタイプングとし、出来れば複数回の形成的評価を繰り返し、教材品質を高める。1回の形成的評価の評価者に7~10名、合計20~30名とする。また、現実的には評価者は同一の組織に限らず、異なる組織からの協力を得るが、各回の形成的評価への協力者（評価者）の配分については作為を加えずに行い、個々の評価者の率直な意見や感想、フィードバック等を収集する。行動動機の変化を測る心理アセスメントでは、認知行動の内、社会的関係性の項目に着目し、組織行動につながる意欲の変化を分析する。

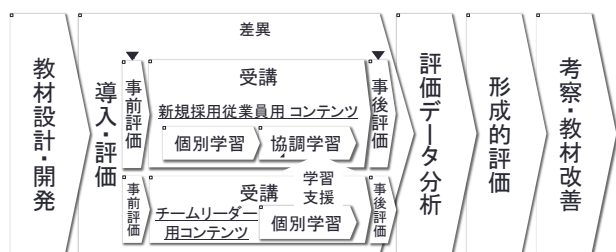


図1 研究方法

4.2 コンテンツ概要

具体的に、当eラーニング教材が使われる場面としては、各ユーザ企業において一括採用した従業員が一斉に受講する場面もあるが、非定期に採用した従業員が個別に受講する場面もあり得る。従って、本研究の要素である協調学習部分を、定期的な新規採用の従業員間だけで実施出来ない場合もある。よって、その受講者の学習を支援するファシリテーター役となるリーダーを育成する必要が生じる。以上のような想定より、当教材では、受講対象者として(1)新規採用された従業員と(2)その学習支援役のリーダーとなる従業員の2タイプの学習コンテンツを用意する。両区分の対象者に共通の職務に対する意識を持たせることで職場でのチーム構築を高める。各区分での学習コンテンツ概要は表1参照。

5. 今後の研究課題

今回、学習コンテンツは両区分共、日本語教材を現地語（ベトナム語）に翻訳して使用する設計にした。今後の研究課題としては、例示内容等については言語的な翻訳だけではなく、商習慣の違い等、社会文化的な翻訳を加える必要があると考えられる。その際、どのような観点での社会文化的な翻訳が効果的か、検証の必要がある。

更には、今回、チームリーダーによる学習支援を実施するが、実務上での持続的なチーム構築のため

にeラーニング上でどのような学習支援がより効果的か検証を重ねたい。

表1 学習コンテンツの概要（案）

教材	新規採用従業員用教材コンテンツ	チームリーダー用教材コンテンツ
学習者	新規採用従業員	チームリーダー (初級管理者)
前提条件	1. Web が利用出来る	1. Web が利用出来る 2. 当業務経験を持つ 3. 新規採用従業員用を受講済み
入口条件	1. 初めて同社の当業務に携わる 2. 初めて当eラーニングを受講する	1. 同社のチームリーダー業務に携わる 2. 初めて当eラーニングを受講する
学習目標	1. 会社で働く意味を考える (2) 2. 同社の方針を理解する (1) 3. 同社の業務を理解する (4) 4. 同社の評価ルールを理解する (2)	1. 左記受講者の疑問に答える (2) 2. 左記受講者と目標を共有する (1) 3. 左記受講者を励ます (1) 4. 左記受講者の間違いを矯正する (2)
数値は		
チャンク数		
出口条件	上記を満たすこと	上記の方法を理解すること
教材構成	導入+内容9チャンク (後半に協調学習) + まとめ* = 全11チャンク	導入+内容6チャンク + まとめ* = 全8チャンク
	*:まとめにはQ&A 掲示板を用意	*:まとめにはFAQ 問合わせ先を用意
履修時間	標準で8時間程度	標準で6時間程度

参考文献

- (1) Lave, J., Wenger, E. 佐伯胖(訳) “状況に埋め込まれた学習—正統的周辺参加” 産業図書 (1993)
- (2) Wenger, E. et al, 櫻井祐子(訳) “コミュニティ・オブ・プラクティス — ナレッジ社会の新たな知識形態の実践” 翔泳社 (2002)
- (3) Pentland, A.S. 有賀裕子(訳) “チームづくりの科学” DIAMOND ハーバード・ビジネス・レビュー Vol.37, No.9, pp.32-47 (2012)