

ID 第一原理に基づく管理職向けリベラルアーツプログラムの開発

Development of a Liberal Arts Program for Administrators
Based on the First Principles of Instructional Design杉浦 真由美^{*1}, 佐々木 基弘^{*2}, 重田 勝介^{*3}
Mayumi SUGIURA^{*1}, Motohiro SASAKI^{*2}, Katsusuke SHIGETA^{*3}^{*1} 北海道大学大学院教育推進機構^{*1} Institute for the Advancement of Graduate Education, Hokkaido University^{*2} 株式会社ドコモ gacco^{*2} DOCOMO gacco, Inc^{*3} 北海道大学情報基盤センター^{*3} Information Initiative Center, Hokkaido University

Email: msugiura@open-ed.hokudai.ac.jp

あらまし：本稿では、管理職の思考パターンの変容を促すことを目指したリベラルアーツプログラムを、ID 第一原理に基づき開発し、学びに対する姿勢に変化がみられるのか、プログラムで得た知識やスキルが実践で活かされるのか検討した。その結果、複眼的な視点から問題を捉える思考パターンが身につくとともに、学んだ内容を実務で効果的に活用する姿勢が醸成されたことが示唆された。

キーワード：リベラルアーツ、ID 第一原理、ケーススタディ、ビジネス、管理職

1. はじめに

1.1 背景

VUCA と呼ばれる不確実な時代において、近年、リベラルアーツが注目されている。リベラルアーツは、多彩な分野の学問を横断的に学ぶことにより、複眼的な視点や創造力が身につく。リベラルアーツで培われる新たな思考パターンによって、固定観念にとらわれない柔軟な発想が生み出されるとともに、自ら学びに向かう姿勢を身につけることが期待されている。このように、リベラルアーツは企業を中心としてニーズが高まっている中、実践的かつ体系化されたプログラムの構築が課題となっている。

実践で役立つ学びを実現するモデルの一つとして ID 第一原理がある⁽¹⁾。この原理は効果的な学習環境を実現するための 5 つの要素（問題、活性化、例示、応用、統合）が示され、研修などの教育場面において設計の指針となる。

そこで本研究では、管理職の思考パターンの変容を促すことを目指したリベラルアーツプログラムを、ID 第一原理に基づき開発する。開発したプログラムによって、学びに対する姿勢に変化がみられるのか、プログラムで得た知識やスキルは実践で活かされるのか検討することを目的とする。

2. 方法

2.1 プログラムの概要

本プログラムでは、リベラルアーツを活用し、管理職として既存の固定観念にとらわれずにビジネスの難局を乗り切るための素養と養成することを目指した。プログラムは全 10 回で構成され、各回のテーマは「日本史上の人物から学ぶマネジメント失敗事例」「スペースシャトル事故はなぜ起きたのか？」な

ど、人文科学、社会科学、自然科学の分野を扱った。各回の構成は ID 第一原理の要素を適用し、非同期型・同期型を組み合わせた反転形式で設計した。受講者は、事前学習動画を視聴後、事例（ケース）を検討する課題に取り組んだ。ケースラーニングは 90 分でオンライン（Zoom）にて開催し、事前課題を持ち寄りグループで議論を深めたあと、全体でアイデアを共有した。事後の実践は任意とし、類似のケースへの適用と振り返りを促した（表 1）。

2.2 対象者と開講期間

本研究の対象は、X 社の管理職 154 名である。開講期間は、2023 年 4 月から 2024 年 3 月であった。

2.3 プログラムの修了要件

修了要件は、本プログラムの開講式および閉講式への参加、事前学習動画の視聴、ケースラーニングの出席（全 10 回のうち 5 回以上）、受講者が自由に視聴できる講義動画の視聴（20 講座以上）であった。

表 1 各回における活動内容と ID 第一原理の要素

	活動内容	要素
事前	・ 事前学習動画の視聴 ・ 事例への対応を個人で検討	問題
ケースラーニング	・ 事前課題をグループで共有 ・ グループで考えたことをまとめる	活性化
	・ グループのアイデアを全体共有 ・ ファシリテータによる助言	例示
	・ 受講者間のコメント活動 ・ 活用可能な場面の共有	応用
事後	・ 自身の職場の類似する課題に適用 ・ 実践したことを内省	統合

2.4 アンケート調査および分析方法

本プログラムの受講前後において学ぶ姿勢に変化がみられるのか探索的に把握するため、自己主導型学習スキル (Self-Directed Learning, 以下, SDL) ⁽²⁾16項目、学びの深さ⁽³⁾のうち、本プログラムに関連する6項目を調査した。また、プログラムで得た知識やスキルが実践で活かされるのか確認するために、業務での活用状況について尋ねた。SDLと学びの深さはt検定を行い、自由記述は質的データ分析法⁽⁴⁾に基づき定性的コーディングを行い、コードを生成した。

3. 結果

分析対象は、開講式 (pre) と閉講式 (post) のアンケートに回答した97名とした。

3.1 SDLと学びの深さ

SDLに変化がみられるのか検討した結果、下位尺度のうち、「いつもよく知られた学習方法を使うのではなく、新しい方法を試すほうがよい」の得点が1%水準で有意に上昇した ($t(96)=-3.563, p<.001$)。

学びの深さに変化がみられるのか検討した結果「私はある事項について様々な視点を探すことができ、客観性を維持できる」($t(96)=-9.685, p<.001$)、「私はさまざまな問題やトピックについて深く、徹底的に考える」($t(96)=-5.649, p<.001$)、「私は学んでいることを応用 (演示・計算・構成・解決) するのを好む」($t(96)=-14.535, p<.001$)、私は研修で学んだことをもとにして新しいアイデアを創造することを楽しんでいる」($t(96)=-16.026, p<.001$)の得点が1%水準で有意に上昇した。

3.2 身につけた知識・スキルと職場での活用

最終回で振り返りを提出した74名のうち、「身につけた知識を活用した」と回答したのは47名(63.5%)であった。職場での活用についてコードを生成し、分類した結果、事前学習は51のコード、ケースラーニングは48のコードが生成された。割合が多かったコードを図1、図2に示す。受講者は、事前学習で身につけた知識を、コミュニケーションの改善やアイデアの創出、業務遂行、問題解決などに活用していた。また、ケースラーニングで身につけた知識やスキルは、職場におけるコミュニケーションの改善やマインドセットの変容、意識改革、複眼的視点からの思考に活かされていた(図2)。

3.3 ケースラーニングの感想

受講者からは、「初めて会う同じ会社の仲間と短時間で瞬間的ながら色々と議論ができた」「傾聴の姿勢、相手の意見を否定しない基本動作も体得できた」「お互いの知恵を持ち寄って、良い方向に進めよう！と臆することなく議論を進められるようになった。1回目の私が10回目の私をみたら多分驚くと思います」などの記述がみられた。

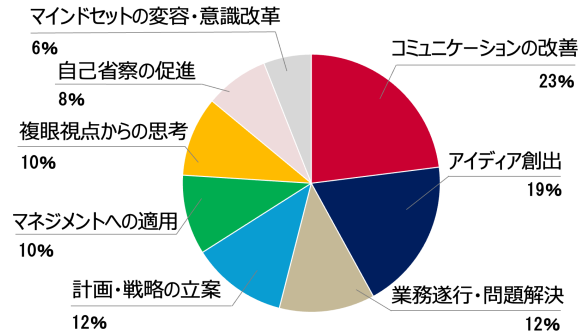


図1 事前学習で習得した知識の職場での活用：コードの割合

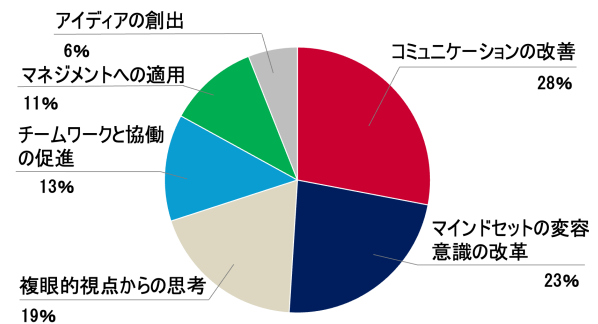


図2 ケースラーニングで習得した知識とスキルの職場での活用：コードの割合

4. 考察

開発したプログラムによって、学びに対する姿勢に変化がみられるのか検討した結果、受講者は従来の方法に固執せず、新しいアプローチを試みるようになったことが示された。リベラルアーツが、受講者の学びに対する柔軟性と創造性を高めたと考えられる。また、学びの深さにも影響を及ぼしていた。ケースラーニングによって複眼的な視点から問題を捉える思考パターンが身につく、新しいアイデアを創出するスキルが強化されたと考えられる。さらに、受講者は、ケースラーニングで身につけたスキルを職場の類似する課題へ適用していた。ID第一原理に基づく設計によって受講者の学習が転移し、学んだ内容を実務で効果的に活用する姿勢が醸成されたと示唆される。本プログラムは、管理職に求められる柔軟な思考パターンの変容を促し、現代のビジネス環境において不可欠なスキルを身につける有効な手段であると考えられる。

参考文献

- (1) Merrill, M. D.: "First principles of instructions", Educational Technology Research and Development, Vol. 50, No.3, pp. 43-59 (2002)
- (2) 松田岳士, 渡辺雄貴, 重田勝介: "科目選択支援に役立つデータの検討: モチベーション・SDLRS・学習活動", 日本教育工学会研究報告集, 15(1): 169-176 (2015)
- (3) 鈴木克明, 美馬のゆり: "学習設計マニュアル", 北大路書房, 東京 (2018)
- (4) 佐藤郁哉: "質的データ分析法", 新曜社, 東京 (2008)