

Sunlight newspaper

Vol.2

IDによる教え方改革2018「夏物語」レポート

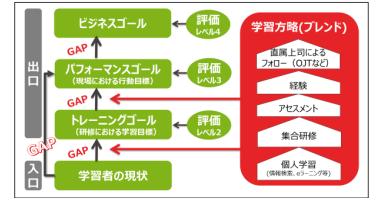
2018.8.30

サンライトヒューマンTDMCでは、インストラクショナルデザイン（ID）の考え方を軸に、“組織の成果につながり、且つ自ら学び、自ら行動する人材を育成するトレーニングの仕組みづくり”について、日々お客さまと共に考え挑戦し続けております。

弊社主催「ビジネスID講座」では、ビジネスシーンにフォーカスした社内ですぐに活用できるIDを学習する、学びの場も定期的にご提供させていただいております。

受講者の方が、講座で学ばれたことをどのように活用し、どんな現状から（入口）、どんな効果や成果を導く事ができたのか（出口）の事例を発表していただき参加者の方が「ケースから学ぶ」場として毎年開催しているのが、今回ご紹介の「IDによる教え方改革夏物語」イベントです。

発表された4社事例のダイジェスト版レポートをIDの第一人者である鈴木克明先生（熊本大学大学院 教授システム学教授）からのフィードバックを含めお届け致します。



IDとは、「教育をプロジェクトとして捉え、戦略的に考える」ための世界標準の手法。対象者をどこに導くか（出口）、現状の分析（入口）、そのGAPを把握した上で、最適な戦略を考えることで、効果的・効率的・魅力的な教育を構築するものです。

事例発表1

命を守るパイロット定期審査、IDを基盤に見直す

株式会社スターフライヤー

運航本部運航訓練審査部 訓練課長 内川 雅 様
路線教官 白石 冬樹 様

パイロットの定期審査において、テクニカルスキル（操縦操作に関するスキル）のみでなく、ノンテクニカルスキル（状況認識、問題解決、コミュニケーション、チームワークなどに関するスキル）も評価するプログラムが、国土交通省航空局からの通達により発表された。これは、現代の航空事故や重大インシデントが、ヒューマンエラーによるものが多く、対応が必要となったためだ。

IDポイント

コンピテンシーをベースとした訓練・審査プログラムの導入

通達の中で設定された、パイロットに求められるコンピテンシーは、スキル、知識、態度を併せて10項目ある（各コンピテンシーには、6～12個の行動指標が設定されている）。コンピテンシーに沿って、訓練生と教官・評価者が訓練・審査での行動を具体的に振り返ることができるようになった。※コンピテンシーとは、その分野で仕事ができる人の行動リスト。 ※図1

訓練の基本は経験学習モデル

シミュレーターで「経験」をして「振り返り」をする。その後、「概念化」（マイルール化）したことを現場に持ち帰り、運航便で「実践」。これまで後回しにしてきた「振り返り」は最重要セッションに組み込んだ。行動指標一覧表の中から、できたこと、やった方がよかったことを洗い出す。 ※図2

効果

従来の訓練・審査は、実施することが目的となり訓練・審査後の行動変容を重視していなかったのは、という反省がある。経験学習モデルを基本にした訓練・審査に変えていくことで、現場に戻ってどう実践するかを重視した、効果の高い訓練を目指していく。

図1

パイロットのコンピテンシー（一部抜粋）

コンピテンシー	定義	行動指標
Situation Awareness (状況認識)	運行中に利用可能な関連情報を正しく把握・理解し、運航に影響を及ぼす事態を予測することを目的としている	<ul style="list-style-type: none"> 航空機及びそのシステムの状況を正確に認識している。 航空機の位置（垂直・水平方向）及び予測される飛行経路を正確に認識している。

【Before】

教官 「あの場面ではこうしなきゃいかんだろ！」
訓練生 「（そんなことしてる人、他に誰もいないよ…）」

【After】

教官 「あの場で、あの行動は行動指標通りだったよね！」
訓練生 「あれは自分でもよかったなと。ありがとうございます！」
教官 「ただ、あの場面では、自分の懸念事項を相手に伝えた方がいいよね」
訓練生 「そうなんです。余計なことをいわない方がいいと思っていました！」

図2



専門家フィードバック

鈴木先生 振り返りには、自分なりの納得感が必要です。医療界ではブリーフィングする時にプラスデルタという手法を使います。「デルタ」は伸び代。まず、よいところから入って、「ここをやるともっとよくなる」というデルタも振り返る。「次にやるときはどうしますか？」という質問をしてあげるとよいでしょう。

森田 航空業界には、ラーニングフロムポジティブという言葉があるそうです。ポジティブから人が学ぶという意味だそうです。大人も子供と同様に「褒める」というのは大切なことですよ。