

# 労働者のタイプを判別するスキルの独学での修得を目指した eラーニング教材の実践と評価

高橋 悟\*・石原 宏\*・野口 寿一\*\*・平岡 斉士\*\*\*

## Implementation and Evaluation of an E-Learning Module for Self-Directed Acquisition of Skills in Identifying Worker Types

Satoru Takahashi · Hiroshi Ishihara · Toshikazu Noguchi · Naoshi Hiraoka

### 要 旨

本研究では、島根大学式働き方タイプ尺度 (ScWAT) における5つのタイプについて、管理職が部下の言動から判別できるようになることを学修到達目標とするeラーニング教材を開発し、実践し、これを評価した。開発された教材を管理職の人に実際に実施して評価したところ、学習プロセスと結果から、使用した問題の内容と学習以外の設計の両方に問題があることが明らかになった。これらの問題について様々な修正を行い、教材が適切に修正されていることが確認された。これらの実践と評価から、問題の内容や提示の方法等にかかわる、非専門家が特定の類型論的な心理尺度を活用できるようになるためのeラーニング教材の設計原則を複数見出した。

【キーワード：働き方タイプ尺度 (ScWAT)、教材設計、自己学習、心理尺度の活用、職場研修】

### 1. はじめに

心理学、とりわけ臨床心理学の領域では、心理尺度によって個人の心理特性やその特性をもとにした類型を明らかにする手法が用いられる。これらの心理尺度により明らかになった心理特性と類型は、専門家がその個人への介入を行う上で重要な情報となる。

しかし、一般の企業の労働者などの非専門家が自身の所属する会社などの組織において、この情報を有効に活用することは困難である。

その理由としてまず、専門家が介入する場合は、専門家が心理尺度などを用いて個人の心理特性と類型を判断することを対象となる個人が同意している点がある。個人の心理特性と類型は慎重に取り扱うべき個人情報であり、例えば、職場の上司と部下という人間関係を考えたとき、部下が心理尺度を用いた評価を受けたとしても、上司はその得点等を知ることはできない。一方で、心理特性や類型は、うまく活用することで人間関係を円滑にし、対象となる人物の心理的な負荷を軽減できる可能性がある。そこで上司が、部下の日ご

ろの言動から心理特性と類型を推定できれば、部下の心理尺度の結果そのものにアクセスできなくても、その心理尺度で得られた知見を活用することが可能になる。すなわち、部下の心理特性と類型に応じた適切な関わり方ができるようになる。

日ごろの言動から心理特性と類型を推定できるようになるためには、その心理特性と類型を示す心理尺度を用いた練習が不可欠である。通常、このような練習は、多様な人に対して心理尺度の考え方を基に個人の特性と類型を推定することになる。しかし、非専門家が対象となる人物の心理特性と類型を判別するスキルを身につけるためのトレーニングを行うことは困難である。どんな心理尺度によって測定される特性と類型であれ、それは実際に生きている人のものであるため、それらの人に対して行われる練習は、倫理的に許容されないからである。

上記のような制約を考えると、心理尺度を実際の場面で活用するスキルを修得するためには、現実の人との関わりではなく、それを模した環境を提供できる教材が有効となる。従来、管理職によるこのような部下の特徴の理解は、実際に部下に関わり、指示をしたりする中で、いわばOJT的

\*島根大学学術研究院人間科学系 \*\*京都大学大学院教育学研究科 \*\*\*放送大学教養学部

に行われてきたといえるだろう。部下の特性を理解するプロセスの重要性を示した研究として、永田は優秀な上司17名にインタビューして、上司が部下の仕事とそのリフレクションを支援するときには、「成長支援の準備」「仕事の割り当て」「内省の支援」の3つのプロセスがあり、「成長支援の準備」では、部下に挑戦的な仕事を与える準備として、管理者は部下を注意深く観察し、キャリアビジョンや特性、強みを理解するというプロセスがあることを示した<sup>(1)</sup>。しかしながら、部下を観察して特性・強みを理解するといっても、構成員の特性と類型は異なるし、上司が特性と類型の判断をするための知識を持たない状態であっては、このようなかかわりの中での理解の獲得方法は、上司の社会的スキルによっては効率が悪く、また部下の余計な心理的負担が生じてしまうことも考えられる。

そのため、ICTを活用して、模擬的に設定された部下とのかかわりの中で、心理尺度に基づいて、当該の部下の心理尺度の結果として得られるいくつかの類型（タイプ）を判別するスキルを修得するeラーニング教材を開発することが、上記の問題の改善につながると考えられた。

上記のような問題意識から、本研究では「対象の心理特性と類型を推定するスキルを独学で身につけるための教材を設計するにはどうしたらよいのか」をリサーチクエストとし、人間関係における人の言動を手掛かりに、心理尺度に基づくタイプを判別するスキルを獲得するためのeラーニング教材を設計・開発し、その評価を行う。

## 2. 本研究の目的

本研究の目的は、特定の心理尺度を基にした労働者の働き方タイプを判別できるようになることを学習到達目標とするeラーニング教材を設計・開発することである。そのために、実際に企業等の管理職の人を対象に教材を実践し、有効な教材として機能し得るか否かを検証し、必要な修正を行う。また、この教材における目標への到達と、社会的スキルが関連しているか否かを検証する。

本研究で用いる心理尺度はNoguchi<sup>(2)</sup>が開発した島根大学式働き方タイプ尺度（ScWAT）である。ScWATは、50項目の質問への回答から、回答者の働き方タイプが判定される、労働者のセルフケアを目的とした心理尺度である<sup>(3)</sup>。ScWATが示す働き方の5つのタイプは、その特徴から「活躍願望タイプ」、「関係志向タイプ」、「ミッション遂行タイプ」、「評価不安タイプ」、「傍観者タイプ」と命名されている。同じ業務や行われた業務に対する評価を与えたときであっても、受け取った側の働き方タイプの違いによって、そ

の受け取り方が異なるとされる。従って上司が部下の働き方タイプを踏まえて部下へ関わることで、適切な業務遂行につながることを期待されている。

## 3. 教材の設計

筆者らは、上記のリサーチクエストに基づき、SME（内容領域専門家）である第一著者、第二著者、第三著者とIDer（インストラクショナルデザイナー）である第四著者が協力して、一つのeラーニング教材を設計し、Learning Management SystemであるMoodleに実装した。

本教材は、ガニエの学習成果の5分類<sup>(4)</sup>における知的技能を学習目標としている。知的技能とは知識を事例に応用するスキルである。本教材では言語情報（知識）は学習目標とせず、タイプの判別時に参照が可能な情報として扱っている。本教材では、学習者は参照可能情報（本研究ではScWATにおける5つのタイプの特徴）を活用しながら、教材内に登場する人物が5つのタイプのいずれに該当するかを判別するスキル（知的技能）のトレーニングを行う。トレーニングは一定のセットを用意しているが、トレーニングのセットに含まれるすべての学習内容を終えていなくても、学習者自身が学習目標に到達したと感じた時点で、学習目標の達成を確認するテストを受験できるようにしている。さらに、学習開始時点でも学習目標の到達度を確認するテストを実施し、教材による学習が不要な学習者が無駄に学習することを回避できるようにしている。

### 3.1. イントロダクション

まず学習者には、参照可能情報として本教材で学ぶスキルの前提となる知識と、本教材での学び方について記されたPDFである「イントロダクション」が提示された。イントロダクションでは、まず、本教材で学ぶスキルの前提となる知識として、島根大学式働き方タイプ尺度（ScWAT）、働き方のタイプが5つに分かれることが示され、5つのタイプの特徴が説明された。次に、本教材の全体像（図1）と本教材での学習方法が説明された。その要点は以下の通りである。

- ①イントロダクションを読んだ後に、本教材で学ぶ必要がない人を除外するための問題の「スキル確認問題」（学習者が5つのタイプの判別ができるか否かを確認する）があること
- ②スキル確認問題に合格したらその段階で合格となり教材は終了となること
- ③スキル確認問題で完全に正解しなかった場合

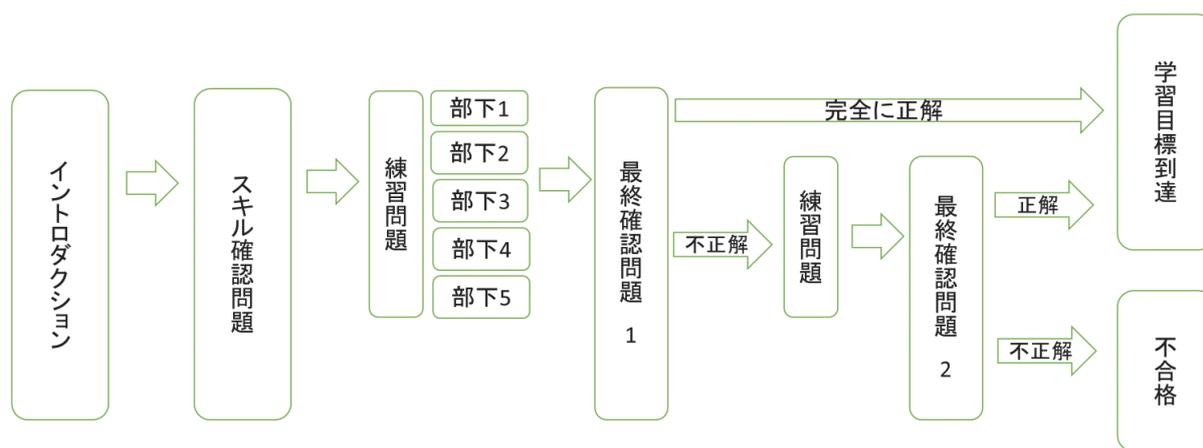


図1 教材の全体像

は、5セットの「練習問題」に取り組んでもらうが、どの問題からでも取り組み、何回でも練習ができること

- ④ 5セットのうち少なくとも1セットの練習問題が終わった段階で、学習者の任意で「最終確認問題（1）」に挑戦でき、これに合格すれば終了となること
- ⑤ ただし「最終確認問題（1）」に合格しなかった場合はさらに練習問題に取り組んでもらううえで、どのタイミングでも学習者の任意で「最終確認問題（2）」に挑戦でき、これに合格すれば終了となること
- ⑥ 最終確認問題は2セットしか用意されていないので、練習問題に取り組んで、「これで最終確認問題が確実にできる」という自信をつけてから最終確認問題に挑戦して欲しいこと

最後に、次の「スキル確認問題」には、参照可能情報を参照できる状態、すなわち、イントロダクションで示された5つのタイプの説明を読める状態に取り組んでもらうように指示して終了した。

### 3.2. スキル確認問題

スキル確認問題は、学習者が学習前に取り組むテストである。本教材で学ぶ必要がない学習者を除外するために、学習目標の達成を確認する内容となっており、後に述べる最終確認問題と同レベルであるが異なる内容となっている。スキル確認問題では、「あなたには、5名の部下との1週間を過ごしていただきます。それぞれの部下と関わる中で、部下がどのタイプなのかを見極めてください」としたうえで、5人の部下に対応する5つのシナリオを提示した。それぞれのシナリオにおいては、ScWATが示す5つのタイプのうちのいずれかのタイプの部下が登場した。シナリオの流れは、上司が部下におよそ3つの仕事を依

頼する→部下が仕事を実行して上司に報告する→上司が部下の仕事の結果にフィードバックを行う→部下がフィードバックに対して反応するというものであった。仕事の依頼・フィードバックについては、部下のタイプごとに特徴的な反応が示された。その後、この部下の働き方のタイプはどれか、5択での回答を求めた。これを5人分繰り返した。

スキル確認問題で合格点に達した学習者は、本教材での学習は不要と判断され、終了となった。

### 3.3. 練習問題

スキル確認問題で合格できなかった場合に、学習者には練習問題が示された。この練習問題が、本教材の学習部分となる。学習者は、必要に応じて「ScWATの働き方の5タイプの特徴（参照可能情報）」を参照しながら、練習問題に挑むことになる。練習問題は大きく5つに分かれており、それぞれ「練習問題（〇〇）」という形で、部下の苗字が示されたものであった。それぞれの練習問題においては、当該の苗字の部下が登場し、その部下に3つの業務を命じるシナリオが示された。各業務命令に対する部下のリアクションを示し、その際に「その部下が内心想っていること」はどんなことかを問う、3択の問題を示した。正しい選択肢では、その部下のタイプに基づいた反応が示され、誤った選択肢ではその部下のタイプと異なるタイプに基づいた反応を示した。この問題への回答には即時、正誤のフィードバックを行い、当該の部下がなぜ内心そのようなことを思っていると考えられるのかの解説を示した。業務命令、部下のリアクション、3択問題、フィードバックを3回繰り返した後、その部下のタイプは5つのタイプのいずれと判断できるかの回答を求め、これについても正誤のフィードバックを行った。

### 3.4. 最終確認問題

最終確認問題は2セット（(1)と(2)）用意され、それぞれスキル確認問題と同レベルかつ内容が異なる問題であった。学習者は学習の最後に最終確認問題(1)または(2)に挑み、全問正解すれば合格となった。最終確認問題(1)に不合格の場合は、再度練習問題で練習し最終確認問題(2)に挑めるが、最終確認問題(2)に不合格の場合は、学習目標不到達という結果となった。

## 4. 作成した教材の実践と評価

企業等の管理職の立場にある人を対象に、本教材を実践し、評価を実施した。なおこの実践と評価の結果については、途中の段階で発表を行っている<sup>(5)</sup>が、本研究ではさらに研究協力者を増やして得られた結果を示し、これを基に考察する。

### 4.1. 実践の対象者

企業等の管理職の立場にある人に協力を依頼した。第一著者および第二著者が所属する島根大学こととそだちの相談センターにおいて、メンタルヘルスサービスを提供している複数の企業等に依頼をして、管理職の人に対して依頼文書を配布してもらった。

また別途、インターネットのマーケティングリサーチ事業を行う会社に依頼をしてリストを得た。調査協力を承諾した管理職の人に対して第一著者が個別に依頼を行った。

前者については、協力を希望する場合は依頼文書に記したメールアドレスに「調査協力希望」としてメールの送信を依頼し、そのメールに返信する形で、教材のURLとID、初期パスワードを送信した。後者に対しては、リストに記されたメールアドレスに、第一著者が教材のURLとID、初期パスワードを送信した。

このようにして教材にアクセスしてもらった。前者については19名のうち17名が、後者については44名のうち23名が教材での学習を終了し、合計40名（平均年齢48.5歳、SD7.68）の協力を得た。

### 4.2. 実践期間

2022年9月～2023年11月

### 4.3. 実践内容

(1) 学習前：本教材における学習到達目標に到達するかどうか学習者の社会的スキルと関連しているか否かを確認するために、KiSS-18<sup>(6)</sup>への回答を求めた。この尺度はそれぞれ、①初歩的なスキル、②高度のスキル、③感情処理のスキル、④攻撃に代わるスキル、⑤ストレスを処理するスキル、⑥計画のスキルに関する計18項目に「い

つもそうだ」から「いつもそうでない」までの5件法で回答を求めるものである。また、「現在部下とのかかわりで困っていること」への回答を自由記述で求めた。

(2) 教材：教材を実装したeラーニングを非同期で学習してもらった。

(3) 学習後：「教材で学んだ感想」「教材から部下との関わりについて得られたと思うこと」を自由記述で求めた。

## 5. 教材の評価

### 5.1. 評価の概要

40名の協力者のうち、スキル確認問題で合格した人が11名、練習問題で練習後に最終確認問題で合格した人が12名、練習問題で練習をしたが2つある最終確認問題でいずれも不合格だった人が17人であった。すなわち11名がイントロダクションに記載されているScWATの5つのタイプの特徴を読んだだけで学習目標を達成し、12名が練習を経て学習目標を達成し、17名が練習を経ても学習目標を達成できなかったことになる。なお、これら3群のKiSS-18の平均値（表1）の間に有意な差は見られなかった（ $F(2, 37) = 0.423, p = 0.658, n.s.$ ）。従って、この教材において学習到達目標に到達するか否かと、学習者の意識されている次元での社会的スキルとの関連は見いだされなかった。

以下、学習目標に到達しなかった17名の学習プロセスと自由記述について検討することとした。

表1 各群のKiSS-18得点

	N	Mean	SD
スキル確認問題で合格	11	62.545	7.568
練習後に合格	12	61.167	5.340
練習後も合格せず	17	63.765	8.642

### 5.2. 学習目標不到達者の分析

17名の学習プロセスと自由記述の内容を検討したところ、(1)使用した問題の内容と(2)学習以外の設計の両方に問題があることが明らかになった。

まず、(1)使用した問題の内容については、練習問題や最終確認問題における誤答の傾向を調べたところ、「評価不安タイプ」と「関係志向タイプ」の弁別ができていない学習者が多く、これらの2つのタイプの推定は教材で学習しても修得できない可能性があることが分かった。次に(2)学習以外の設計の問題については、練習問題を1セット（5タイプのうちの1タイプに相

当) 終えただけで最終確認問題に挑戦して不合格になっている調査協力者がいることが分かった。練習問題を1セット終えたら最終確認問題に挑めるのは不要な学習をさせないための措置であったが、十分な学習をしていないにも関わらず最終確認問題に挑戦するという、設計意図に反した学習者の行動が起こり得ることが分かった。そのため、ScWATの5つのタイプとその違いを理解しないまま回答がなされてしまう可能性もあるように思われた。それ以外にも、学習後の感想において、「人の性格や個性がこんなにざっくりとしたものである筈もなく、この教材での学びが実際に役に立つとは思えない」、「このような基本業務を部下に指示できる決まり事を最初に決めるべきだ」などの「こんな場面はありえないから教材で学ぶ意味がない(だから、真剣に取り組まなかった)」というような、学習を放棄した理由の記述も見受けられた。これらの感想は、教材において不合格という結果をフィードバックされたことへの不満を教材の質の悪さに帰属しようとした部分もあるように思われたが、教材での学習を促すためには、これらの感想を踏まえた改善も必須であると思われた。

### 5.3. 教材の改善

#### 5.3.1 使用した問題の内容の修正

まず(1)については、関係志向タイプと評価不安タイプの違いが明瞭になるようにスキル確認問題、練習問題、および最終確認問題を修正した。石原ら<sup>(3)</sup>が示しているように、「関係志向タイプ」は、「職場の人間関係の中で、高すぎない程度の

他者からの配慮を求めながら、ほどほどの活躍願望を持つタイプ」である一方、「評価不安タイプ」は、「周囲の期待を裏切って嫌われはしないかという強い不安と自己抑制をベースに、その自信のなさや裏腹に、他責的に配慮を求める気持ちを持っているタイプ」である。このように、2つのタイプは明らかに異なるタイプであるが、これを教材において具体的な人物として描く際に、「周囲の人に意識が向いている」ことや、時折「自分にばかり仕事が行って回ってくることに否定的な発言が見られる」という点において、差異を示すことができていると考えられた。そこで、評価不安タイプにおいて、「批判に対して過度に動揺してしまう、ポジティブな評価をフィードバックされても、次の仕事の自信につながらない」などの不安定性を示すこと、さらに関係志向タイプにおいて、「職場の状況を見ると、この仕事は自分がやるべきである」という周囲に対する気配りを行う態度を示すよう修正を行った。

#### 5.3.2 問題以外の設計の修正

次に(2)については、さまざまなシステム上の修正を行った。まずイントロダクションでの各タイプの説明について、従来は「○○タイプとは…するタイプです」「…する傾向があります」といった客観的な視点からの説明であったのを、図2のように、例えば関係志向タイプの人物紹介を「菊張大二郎(きくばりだいじろう: 気配りが大事)」といった、端的にそのタイプの特徴を示すような名前にして示すようにしたうえで、「自分は…なとき、…と感じます」といったように、

## 関係志向タイプ

こんにちは。関係志向タイプの菊張大二郎(きくばりだいじろう)です。

僕は、仕事の中でけっこう、自分が人からどう捉えられているかを気にしているかなって思います。

別にビクビクしているわけじゃないんですけど、仕事で求められていること、期待されていることが何なのか、どうすれば問題を解決できるかっていうのが大事だと思ってるんですね。

もちろん自分がどうしたいかや、何ができたかも大事ですけど、**仕事はみんなでするものですから、そのバランスが大事かな**と思っています。

だからですかね。ときどき、**僕がそうやって気配りしながら仕事をしていることを、人にももうちょっと分かってもらいたいな**、って思うってしまうこともあります。



図2 イントロダクションにおけるタイプ紹介の例

当該のタイプの人物に語らせる形で示すことで理解を促すよう変更した。また、この紹介において、タイプの弁別のために重要な部分を太字にし、アンダーラインを引いた。

次に、「実際の職場ではこのような場面はありえない」というような指摘に対応するために、イントロダクションで教材の学び方を示した後に、「これから出てくる問題の中には、みなさんの実際の職場では、あまりないような業務や状況が出てくるかも知れません。そのような場合でも、できるだけこの教材で設定された職場での『上司』になったつもりになって、登場する部下のタイプを推測しながら、教材を進めてください」と教示するようにした。

それから、スキル確認問題、各練習問題の4問目、最終確認問題において、5択でタイプを当てさせる際の選択肢について、単に「関係志向タイプ」と提示するのではなく、「関係志向タイプ(周囲の人とのバランスを重視しながら仕事に取り組むタイプ)」といった形で、イントロダクションに含まれている各タイプの特徴の抜粋を、選択肢に含めるようにした。これは本教材の目的は「関係志向タイプ」という名称を覚えることではなく、「周囲の人とのバランスを重視しながら仕事に取り組むタイプ」という特徴を理解したうえで、対象となる人物がそのタイプであるか否かを判断できるようになることだからである。

さらに、そもそもイントロダクションで示した各タイプの情報を理解したことを確認するために、イントロダクションからスキル確認問題に入る前に、「5つのタイプ理解度チェックテスト」として、これらのタイプの名称とタイプの特徴を端的に説明する文言をマッチングさせる小テストを課した。これに加えて、十分に学習をしないまま最終確認問題に挑むことを防ぐために、「教材の学び方理解度チェックテスト」として「この教材では、少なくとも1セットの練習問題を最後まで取り組み、その段階で最終確認問題に挑戦できるが、なるべく5セット、すなわちすべてのタイプの問題に取り組むことが望ましい」（正解は○）など、この教材における学び方に関する5つの○×式問題を課した。これらの本教材での学び方のチェックテストに正解することで、はじめてスキル確認問題に挑戦できるようにした。

また、スキル確認問題と、最終確認問題(1)で不合格となった場合には、練習問題に入る直前に、「タイプ紹介(再)」として、「練習問題に入る前に、5つのタイプの人の自己紹介を再確認しましょう。必要に応じて、スキル確認問題(最終確認問題)中で、自分がどのタイプの人を間違ったのかも、確認してください。そのうえで、練習問題に取り組んでみましょう」と伝えるとともに

に、最終確認問題に挑戦する直前には、「最終確認問題前のチェック」として「あなたは練習問題を通して、ScWATの5つのタイプの特徴を理解し、部下の言動からそのタイプを見分けられる自信ができましたか?」という○×問題と出して、「はい(○)」を選択した場合に、最終確認問題に挑戦できるようにした。これらの修正の一覧を、表2にまとめた。

表2 修正内容一覧

明らかになった問題	修正内容
特定のタイプの弁別困難	両者の違いが明瞭になるよう問題の内容を修正する
練習が不十分なまま最終確認問題に挑戦して不合格になっている調査協力者がいる	<ul style="list-style-type: none"> <li>イントロダクション後に「教材の学び方理解度チェックテスト」を課す</li> <li>「最終確認問題前のチェック」を課す</li> </ul>
ScWATの5つのタイプとその違いを理解しないまま回答がなされてしまう可能性がある	<ul style="list-style-type: none"> <li>イントロダクションでのタイプ紹介の修正</li> <li>スキル確認問題に入る前に「5つのタイプ理解度チェックテスト」を課す</li> <li>問題の選択肢に各タイプの簡単な説明を付記する</li> <li>練習問題に再び取り組む前に5つのタイプを再確認させる</li> </ul>
教材の設定に対して否定的な記述をする調査協力者がいる	イントロダクションの最後に、「この教材で設定された職場での『上司』になったつもり」になるよう教示する

## 6. 改善した教材による再実践

以上に示した修正を施した教材の修正版(以下「修正版」と表記)を用いて、再度実践を行った。

### 6.1. 再実践の対象者

修正前の教材の実践と同様に、企業等の管理職の立場にある人に協力を依頼した。なお、これらの企業等は4.1の募集対象となった企業等と一部重なっており、一部異なっていたが、すでに修正前の教材での実践に参加した協力者は募集対象から除外した。

協力を希望する場合は依頼文書に記したメールアドレスに「調査協力希望」としてメールの送信を依頼し、そのメールに返信する形で、教材のURLとID、初期パスワードを第一著者が送信し、教材にアクセスしてもらった。調査協力希望者は10名であり、10名全員が学習に参加したが、学習を最後まで行ったのは5名(平均年齢45.2歳、

SD12.12)であった。

## 6.2. 再実践期間

2024年6月から2024年7月

## 6.3. 再実践内容

- (1) 学習前：「現在部下とのかかわりで困っていること」を自由記述で求めた。
- (2) 教材：5に示した修正版教材で学習させた。
- (3) 学習後：「教材で学んだ感想」「教材から部下との関わりについて得られたと思うこと」を自由記述で求めた。

## 7. 修正版の評価

5名の協力者のうち、スキル確認問題で合格した人が1名、練習問題で練習後に最終確認問題で合格した人が4名であった。スキル確認問題においては、「関係志向タイプ」と「評価不安タイプ」について、それぞれを取り違えて逆に回答した協力者が多かったが、練習問題を経て最終確認問題を受験した際には正解していた。また、協力者の中には、練習問題を繰り返し、全問正解になるまで行った人もいた。

なお、「タイプ理解度チェックテスト」は全員がほぼ正解であり、また「教材の学び方チェックテスト」には、しばしば間違いがあった。

## 8. 考察

修正版教材による実践において、協力者は、教材の学び方と5つのタイプを理解し、練習問題を繰り返し行うなどして、学習目標に到達していた。このことから、教材の修正意図に即した修正の効果があったと言える。本教材は、非専門家が特定の心理尺度を活用できるようになるための独学用の教材として設計されている。したがって、心理尺度がScWATと同様の類型論的なパーソナリティ尺度であれば、本教材と同様の設計で効果的な独学教材を設計できる可能性が示された。また、従来、心理尺度をもとにトレーニングする方法は現実的には困難であったが、eラーニングによる自動採点や自動フィードバックを活用することでその問題の解決ができる可能性も示された。

本研究から明らかになった、eラーニングによる心理尺度の理解支援教材の設計指針は、以下の通りである。

- ・心理尺度や類型の知識の暗記を優先せず、それらの説明を見ながらであれば、どの用語がどのような意味を持っているか理解させる手立てを

する

- ・独学教材であるため、教材での学び方への理解が不十分でないように、教材での学び方への理解が十分であることを確認してから、学習を始めさせる
- ・学習目標の達成を確認するためのテストは、学習目標を達成したと学習者自身が判断をしてから、それを確認するために行うテストであるが、学習者の中には「学習者の達成を確認するテストで合格すること」自体を目的ととらえて、学習が不十分な状態でもチャレンジしてしまう人がいるため、目的は「学習目標を達成すること」であることを伝える工夫をする
- ・類型などに関する説明は、学習者が実際の場面で遭遇するような形での提示を行う
- ・類型の決定的な違いを明確にして学習者に提示し、その違いを活用することで正解できる問題を使用する

ただし、修正前の教材で学習した協力者と、修正版の教材で学習した協力者では、所属している組織等が一部異なっていたことから、両群に何らかの質的な差があった可能性も否定できない。また、修正版の調査協力者の人数は5名と少なかったため、さらにデータを積み重ねる必要がある。

また、今回の調査においては、教材の終了時に、LMS上で「なお、5つのタイプに分けて捉えることの目的は、部下のタイプに応じて適切な対応を取ることができるようになることです。この捉え方が部下への安易なラベリングにならないように気をつけてください」と協力者に伝えていた。このような教材により、非専門家が類型論的なパーソナリティ尺度を基盤とした個々人のタイプを判別できるスキルを修得できるようになった場合には、個人に対するいわゆるラベリングが生じないようにする必要があるだろう。

さらにいえば、このような教材の大きな目的は、非専門家がタイプを判別できるようになったうえで、それらのタイプを前提にしつつ、組織に属する各個人を適切に捉え、能力を発揮して働いてもらえるようになることである。この点から、今後はタイプの理解を踏まえた対応のスキルを修得する教材の開発が求められよう。

## 9. 今後の課題

修正版教材において、10名のうち5名は途中で離脱している。この5名のうちのほとんどが、スキル確認問題の前後で学習を中断していた。今回、LMSのシステムへの最終アクセスから1か月経過をめぐり一度、まだ学習を終えていない協力者に催促のメールを送ることとしていたが、学

習を再開する協力者はいなかった。このような結果になった要因として、教材の最初に実施される「スキル確認問題」の影響があったかもしれない。このような問題の実施は教材で学ぶ必要がない人を除外するための考え方としては正しいと考えられるが、学習開始以前に「不合格」を示されたことで教材を通してスキルを修得する意欲を減退させられてしまった協力者がいた可能性がある。その一方で、途中離脱しなかった5名中1名は、スキル確認問題で全問正解していたため、 unnecessary 学習の時間と労力を節約・排除できた面はある。今後は、「スキル確認問題で合格できると思えない場合は、スキル確認問題の受験をスキップできる」などの、学習者のモチベーションを下げないための、教材の工夫も必要であろう。また今後、途中離脱者の属性や傾向についての検討も課題となるであろう。

ただし本教材は、飽くまで自分が独力であるスキルを修得したいという意欲を持っている前提で設計されてもいる。この教材が企業等で実装される場合には、必ず目標に到達しなければならない、といった義務として提示されることもあり得るが、いずれにせよ、上記の工夫は学習者がどの程度スキル修得に対するモチベーションを持っているのかを前提に考える必要があり、またそれは実際に学習を課す企業等によって異なってくると考えられる。

付記：本研究は、教育システム情報学会 2021 年度第 3 回研究会において報告した内容に加筆修正を加えたものである。また本研究は JSPS 科研費 22K03125 の助成を受けたものである。なお本研究は、島根大学人間科学部研究倫理審査委員会の審査および承認を受けて行われた（承認番号 2022-6）。

## 文献

- (1) 永田正樹：リフレクションを中心とした経験学習支援—マネジャーによる部下育成行動の質的分析— (No. 1). 日本労務学会誌 22(1) pp. 4-19 (2021)
- (2) Gagné, R. M., Wager, W. W., Golas, K. C., and Keller, J. M. (2005) *Principles of Instructional Design. 5th edition*, Wadsworth (ガニエ, R. M., ウェイジャー, W. W., ゴラス, K. C., ケラー, J. M. (著) 鈴木克明, 岩崎信 (監訳) インストラクショナルデザインの原理. 北大路書房, 京都 (2007)
- (3) 石原宏・高橋悟・野口寿一：島大式労働態度尺度 (ScWAT) とワーク・エンゲイジメントの関連—島根大学生協同組合における調査から— 島根大学こころとそだちの相談センター紀要 7 pp.5-16 (2024)
- (4) Noguchi, T.: Relationship between modern

personality characteristics and stress responses using the scale of working attitude types (ScWAT). *Psychologia*, 60(4). pp. 188-204 (2017)

- (5) 高橋悟, 石原宏, 野口寿一, 平岡齊士：労働者のタイプに応じた対応スキルの修得を目指したeラーニングの開発 教育システム情報学会 2021 年度第 3 回研究会報告 pp. 25-32 (2021)
- (6) 菊池章夫：思いやりを科学する 川島書店 (1988)