

新入社員研修週報から見る新入社員の経験学習と 指導員による目標拡張

Understanding How Learner Takes Experiential Learning and Mentor Expands the Learning Goal with the Weekly Reports of New Employee Training

田中孝治^{1*} 水島和憲² 仲林 清³ 池田 満¹
Koji Tanaka¹ Kazunori Mizushima² Kiyoshi Nakabayashi³ Mitsuru Ikeda¹

¹ 北陸先端科学技術大学院大学 ² 株式会社日立製作所

¹ School of Knowledge Science, JAIST ² Hitachi, Ltd.

³ 千葉工業大学情報科学部

³ Faculty of Information and Computer Science, Chiba Institute of Technology

Abstract: It is important for the companies that they create a workplace environment where employees grow up themselves through daily work. In present study, we regard the weekly reports for the new employee training as a learning environment in which then trainee and his mentor have and interactive dialogue. In this paper, we analyzed their comments that have been written over the four weeks on weekly reports by using qualitative data analysis method, “SCAT”. The result indicates that the trainee takes experiential learning thorough vary and repetitive experience and that his learning goal is expanded from mentor’s support.

1 はじめに

企業が社員自身の成長の仕方（経験からの学び方）の学びに焦点を置いた人材育成を創造していくうえで、学び方の学びの指導のノウハウを企業全体で共有していくことが重要である。しかし、人材育成担当者の多くは、熱心な指導員が創出した指導のノウハウや、その指導員のかつての指導員や指導を受けた新入社員（実習員）といった特定のグループによって蓄積された学び方の学びに対する指導のノウハウが企業内に埋もれたままの現状に苛まれている。

筆者らは、これまで経験的に行われていた学び方の学びの支援方法やその支援によって促進された学習過程を表出化することで、実習員と指導員の成長を促進する営業実習の質向上の仕組みの構築を目指している[1][2]。また、その手段として、実習員が学び方の学びを認識しやすくする仕組み、指導員が経験学習の枠組みを意識した指導ができる仕組み、その指導の知を形式知として他の指導員と共有するための仕組みの構築が必要であると考えている。

そこで筆者らは、新入社員研修で使用された週報をグッドプラクティス事例の一端とみなし、週報を分析することで、実習員の学びと、その指導にあたった指導員の支援方法の表出化を試みた。本研究では、実習員が自身の経験を内省し学習内容を汎化する経験学習に沿った経験を得ることと、その経験学習の転回経験を通して転回方法を探求することとする。週報の記述内容に対して質的データ分析を行ったところ、実習員が多様な経験および繰り返しの経験を通じた経験学習を実践していることが読み取れた。また、指導員が、実習期間中の短期的な目標を長期的な目標の段階的目標として設定することで、実習員の学び方の学びが深化していることが読み取れた。本稿では、経験の積み重ねによる知識構築の観点から新入社員研修を捉え、質的分析の結果を基に、研修報告を有効に活用した学び方の学びの支援方法について論じる。

2 調査対象の企業

本研究では、大手インフラ系企業のH社を調査対象とした。H社では新入社員研修の一環として、顧客との直接交渉を主としない設計開発部署に配属された新

*連絡先：北陸先端科学技術大学院大学知識科学系
〒923-1292 石川県能美市旭台1-1
E-mail: kjtanaka@jaist.ac.jp

入社員（実習員）が顧客との直接交渉を主とする営業部署を実習先とする営業実習を実施している [1][2]。営業実習では、営業部署に依存した業務遂行能力の育成を目的とするのではなく、社会人として活躍していくための能力の育成を目的としている。その中で、特に、顧客志向の意識付けが期待されている。実習終了後は、このような成長のための熟達達成目標を実習員自身が設定・更新し続けることが重要である。

また、実習員が指導員と対話しやすい環境を整えるために、指導員の担当を実習員一名にしており、営業実習で使用される経験学習型週報 [2] においても、実習員の記述欄だけではなく、その記述に指導員がコメントするための所見欄が設けられている。指導員には、対話環境を活かし、実習員の状況に応じた経験学習の支援が期待されている。指導員は、実習員が記述する経験学習サイクルに対応したフォーマットの週報 [2] を使用した経験がない。そこで週報の利用についてのガイドラインとして、経験学習理論についての概説（四つのステップ、経験学習とPDCAサイクルの相違点）、経験学習に沿った週報の構成、振り返りの観点を得るための目標設定の重要性について記述された資料を事前に配布した¹。

3 質的データ分析

営業実習期間中（4週間）に用いられた週報（実習員の記述が約 6600 文字、指導員の記述が約 1600 文字）を分析対象とした。週報は、実習員の記述に対して指導員がコメントする形式であった [2]。週報の主体記述者の実習員は、営業実習に参加したシステム系部署所属の新入社員の A 氏（新卒、25 歳）、指導員は、受入先である営業系部署所属の B 氏（勤続年数 7 年、29 歳、過去の指導経験 0 名）であった。週報における実習員の記述は、記入欄の四つのステップ（経験したこと、経験の振り返り、経験から学べたこと、この学びを次にどう活かすか）をまとめて一つのテキストとした。所見欄は各週につき一つであったため、指導員の記述は、週ごとに一つのテキストとした。実習員の記述が 15 テキスト、指導員の記述が 4 テキストの合計 19 テキストを対象に分析を行った。

分析には、大谷 [3] が開発した質的データ分析手法の SCAT (Steps for Coding and Theorization) を用いた。SCAT による分析の特徴としては、本研究で分析対象とするような単一事例などの比較的小規模な質的データ分析にも有効であること、分析過程が四つのステップ（<1>データ中の注目すべき語句、<2>それを言いかえるためのデータ外の語句、<3>それを説明するための語句、<4>そこから浮かび上がるテーマ・構成

概念）で明示的に残ること、意味の繋がりを持ったストーリーラインが記述されることの三点が挙げられる。

3.1 ストーリーライン

実習員の学び方の学びと指導員のその支援方法の週ごとの変化を抽出するために、週ごとにストーリーラインを作成した。このとき、SCAT の表の作成過程で、経験学習および自己調整学習に関する構成概念の他に、目標設定に関する構成概念が浮き上がった。中間生成物であるストーリーラインは、その妥当性を担保するために、SCAT の表の「<4>テーマ・概念構成」に記述された語句がそのまま文章中に利用される形式で構成されており、日本語の文章として読みやすさに欠ける部分が多少なり存在する場合がある。

実習一週目 実習員は、他部署業務（具体的経験の場）に対する慣れと緊張の中で、新たな経験に対する戸惑いと刺激を認識している（内省的観察）。業務遂行のモニタリングを通して、部署間比較（認知領域自己調整）から実習先部署業務プロセスの多様性とコミュニケーションの重要性を認識している（抽象的概念化）。そのうえで、実習先部署業務フェーズ把握のために、現行業務の実習先部署業務プロセスへの位置づけを検討している（能動的実験）。同時に、顧客志向熟達者のコミュニケーションスキルを学習するという学習目標の再認識（動機づけ領域自己調整）を行ったうえで、学習コミュニケーション意欲を見せている。顧客志向熟達者顧客コミュニケーションの観察などの顧客志向熟達者のモデリングを通じた顧客志向の経験学習を転回している。

また、実習員は、顧客との打ち合わせ（具体的経験）を通して、議事録作成の困難性を認識している（内省的観察）。そこから、顧客要望の流動性と突発性を認識している（抽象的概念化）。同時に、顧客要望に対する傾聴といった顧客志向熟達者の姿勢に対する顧客志向熟達者のモデリングの意識が見られる。そのうえで、議事録作成時の重要ポイント（顧客ニーズや課題の把握）を押さえた議事録作成を検討している（能動的実験）。これらを通して、議事録作成の経験学習を転回している。

指導員は、実習員に対して、実習員配属部署と異なる多様な経験を営業実習の価値として伝えている（動機づけ領域自己調整の支援）。また、実践の場の提供と知識の伝達の重要性を認識したうえで、指導の課題として知識伝達不足を感じている。さらに、指導員は、事前意識として打ち合わせの意味合いを考えさせることで、実習員の学習目標の設定を促している。その中で、実習員との会話から理解状態のモニタリングを行ったうえで理解状態にあわせた学習目標の設定を意識して

¹前報 [2] で論じた内容を説明資料として使用している。

いる。そして、実習員に対する評価として、積極的な援助要請行動、実習先部署への順応、指導に対する吸収の良さを挙げたうえで、営業実習の学びと今後の社会人生活の繋がりを意識させることによる熟達達成目標設定の促しを行うことで、短期的目標が長期的目標の一部であることの認識の促しを行っている（認知領域自己調整の支援）。

実習二週目 実習員は、経験の積み重ねから実習先部署業務への慣れを認識している（内省的観察）。そこから、初体験業務に対する不安の解消のための慣れ（習慣化）の必要性を認識している（抽象的概念化）。同時に、実習先部署上位者をモデリングすることで熟達者の条件を認識し（抽象的概念化）、冷静かつ確に対応する顧客志向熟達者を学習目標として設定している（能動的実験）。そのうえで、達成までの時間的意識を持ちながら顧客要望や顧客課題に対する冷静な分析と対応方法の発見について検討している（能動的実験）。これらを通して、顧客要望・課題把握の経験学習を転回している。

また、実習員は、競合他社業務観察（具体的経験）から新規経験の価値を認識（動機づけ領域自己調整）している（内省的観察）。同時に、対顧客積極性の欠如を認識している（内省的観察）。そこから、顧客との信頼関係構築のための顧客支援の重要性を認識している（抽象的概念化）。同時に、競合他社との相違点の認識を通じて、顧客の心を掴む工夫（顧客満足優先行動）の必要性を認識している（抽象的概念化）。そのうえで、顧客満足優先行動の意識継続を検討している（能動的実験）。これらを通して、顧客との信頼関係構築の経験学習を転回している。

また、実習員は、顧客訪問（具体的経験）から、対業務積極性の欠如を認識しつつも、会議主旨把握の成功を認識している（内省的観察）。そこから、対同一顧客会議の趣旨多様性を認識している（抽象的概念化）。そのうえで、営業活動フェーズ把握をした状態での会議参加を検討している（能動的実験）。同時に、前週の失敗経験における学習内容の活用をしたことにより、会議内容理解が可能となるといった経験学習成功体験による自己効力感の向上から営業活動フェーズ把握の継続実施を検討している（能動的実験）。そのうえで、学習内容を所属部署業務適応しようとする熟達達成目標の設定（概念化による学習転移）を行っている（能動的実験）。これらを通して、営業活動フェーズ把握の経験学習の転回を実行している。

また、実習員は、速さと正確さを意識した設定期限までの作業完了の経験における複数作業の並列進行の失敗（具体的経験）から、時間利用のモニタリングを行っている（内省的観察）。そこから、実習先部署業務における速さと正確さの重要性を認識している（抽象的概念化）。同時に、優先順位を考えた作業進行と

いった作業効率化の困難性を認識している（抽象的概念化）。そのうえで、作業効率化の有効性が見込まれる作業の優先順位付けや自己内締切の設定（行動領域自己調整）を検討している（能動的実験）。これらを通して、時間の効率利用の経験学習を転回している。

指導員は、実習員に対して、実習先部署業務の困難性を伝え、会議内容理解のための目的の事前把握に対する継続の意識付けを行っている。さらに、実習員の長所として能動的学習態度を、実習員の課題として集中力の確保と臨機応変な対応を伝えている。また、実習員に対して、戦力としての期待の中で業務委任することで緊張感の提供を行っている。前週との学習内容の比較を通して実習先部署業務の幅の伝達を行い課題に対する興味付けを行っている（動機づけ領域自己調整の支援）。

実習三週目 実習員は、単独作業の時間内完遂の経験（具体的経験）における、時間利用のモニタリングから時間的余裕に対する誤った思い込みから作業終了予測時間との齟齬が生じたことを認識している（内省的観察）。そして、実習先部署業務の時間的特徴としてのスケジュールの急変性を認識したうえで、作業の優先順位付けの即時決定の重要性を認識している（抽象的概念化）。同時に、実習先部署業務の困難性の認知から、多様な案件と業務内容の把握に対する実習先部署上位者のモデリングの意識がみられる。そのうえで、作業時間の有限性と切迫性についての意識の常時保持を検討し、余裕のある作業遂行を目指そうとしている（能動的実験）。これらを通して、時間利用の経験学習の転回を実行している。同時に、既経験業務とは異なる業務経験（具体的経験）から焦りや疲れを認識しながら、地道作業の集中完遂のための根気強さの必要性の再認識をしている（内省的観察）。そして、入念なエビデンス確認と会社の信頼性失墜の繋がりの理解から、自身の業務と企業価値の繋がりを認識している（抽象的概念化）。そのうえで、自身の業務に対する援助要請行動（行動領域自己調整）による業務の信頼性向上を検討している（能動的実験）。

また、実習員は、会議内容を理解した議事録作成という優先目標の達成（経験学習の成功体験）から自己効力感の向上を得ている。一方で、実習先部署上位者作成議事録との比較を通して会議内容の記述に対する具体性の欠如や展開の不明瞭性といった不足情報の認識から質向上の必要性を認識している（内省的観察）。そこから、会議内容把握のための経験の積み重ねの必要性や前提知識の重要性を認識している（抽象的概念化）。そのうえで、会議内容把握のポイントを抑えた議事録作成を検討している（能動的実験）。これらを通して、議事録作成の経験学習の転回を実行している。

また、顧客訪問（具体的経験）を通して、顧客の多様性を認識している（内省的観察）。そして、実習先部

署業務特性として、顧客多様性に合わせた戦略立ての必要性と困難性の認知をしている（抽象的概念化）。多様な顧客に対しても一貫した接客とコミュニケーションをとる実習先部署上位者のモデリングから顧客志向スタイルを認識したうえで、スタイル確立の重要性を認識している（抽象的概念化）。ライバル意識・危機意識・戦略立て意識を持つ実習先部署上位者のモデリングから自分なりのスタイルを検討しようとしている（能動的実験）。これらを通して、顧客志向スタイル確立の経験学習の転回を実行している。

また、実習員は、コンプライアンス教育による知識伝達（具体的経験）から学習内容についての驚きといった情動的自省を行っている（内省的観察）。そして、不正の原因が少しの油断と判断の誤りによるものであると認識している（抽象的概念化）。そのうえで、慎重行動を検討している（能動的実験）。同時に、コンプライアンス監査の立ち合い（具体的経験）から、想像と現実のズレを認識している（内省的観察）。そこから、説明責任を果たすための、大量なエビデンスの必要性と説得力のある説明の必要性を認識している（抽象的概念化）。そのうえで、学習内容を所属部署業務での客観的思考（顧客目線）に適応しようとする熟達達成目標の設定（概念化による学習転移）を行っている（能動的実験）。これらを通して、顧客志向の経験学習を転回している。

指導員は、実習員に対して、業務の客観視をすることによる文脈認知の重要性を伝えている（文脈領域自己調整の支援）。週報と週報に基づいた対話から実習員の学習内容の把握を試み、進捗具合のばらつきのある担当案件ごとの目標理解に努める実習員の姿勢の評価を行ったうえで、業務遂行のモニタリングに対する継続の意識付けを行っている。さらに、実習先部署業務と会社生活の繋がりと会社生活への応用を意識させた熟達達成目標の設定を促すことで学習の促進（認知領域自己調整の支援）を行っている。

実習四週目 実習員は、先週の反省の活用による業務効率化のための作業内容のプランニングの経験（具体的経験）から、課題の困難性を認識している（内省的観察）。そして、プランニング（時間利用のモニタリング）と業務効率化の繋がりを認識している（抽象的概念化）。同時に、業務に対する積極性の中で顧客や他社との対話が他者思考学習の場であると課題価値を認識（動機づけ領域自己調整）している（抽象的概念化）。さらに、顧客に対する悪印象の防止のための対話における敬語使用の重要性の再認識をしている（抽象的概念化）。そのうえで、敬語使用の慣れのための敬語の復習を検討している（能動的実験）。これらを通して、対顧客振る舞いの経験学習を転回している。

また、実習員は、単純作業（具体的経験）を通して、業務への慣れ不足を認識している（内省的観察）。そし

て、実習先部署上位者の集中力を知り、実習先部署上位者のモデリングを通して、単純作業における集中力の必要性を認識している（抽象的概念化）。同時に、単純作業の失敗と時間浪費の繋がりを認識している。そのうえで、時間浪費の削減のための集中力維持と確認作業徹底を検討している（能動的実験）。これらを通して、時間浪費削減の経験学習を転回している。

また、実習員は、実習前想像に近い実習先部署業務（具体的経験）から、新しい経験に対する新鮮さを感じながら、営業活動フェーズによって同一顧客でも異なる会議主旨であることを認識している（内省的観察）。そして、会議主旨に合わせた気持ちの切り替えと余裕が生み出す自由な発想の重要性を認識している（抽象的概念化）。そのうえで、所属部署業務での会議積み重ね経験の予測を行い、そのうえで、学習内容を所属部署業務適応しようとする熟達達成目標の設定（概念化による学習転移）を行っている（能動的実験）。これらを通して、業務多様性の経験学習を転回している。

また、実習員は、顧客訪問（具体的経験）を通して得た、議事録作成の成功（重要事項の把握）の認識から、会話の流れの把握の失敗をした前回議事録と今回議事録との比較を通して、成長（経験学習の成功）の自己認識をしている（内省的観察）。そして、論理展開が把握できる議事録を作成するための顧客質問の内容把握意識の重要性を認識している（抽象的概念化）。同時に、対顧客業務の緊張感の中で、会話の流れの把握と記録の両立といった二重認知処理の困難性を認識している（抽象的概念化）。議事録を読む他者を意識し他者思考を考慮した議事録を作成するという具体的な学習目標設定をした議事録の質向上を検討している（能動的実験）。これらを通して、議事録作成への慣れを意識した議事録作成の経験学習を転回している。

指導員は、実習員と週報による対話を通じた学習コミュニケーションをとっている。また、実習先業務の多様性の認識を促したうえで、時間利用のモニタリングの観点から実習先部署業務の抽象化し、時間の無駄遣いに繋がる行為に関する教示を行っている。同時に、計画性の観点からモデリングの意識付けおよび業務遂行のモニタリングの意識付けを行っている。また、指導員は、実習員に対して、成長の伝達を行っている。そして、業務への慣れと緊張感とのバランスの重要性と業務への慣れに伴う新しい経験の発現の存在を伝え、業務の幅の段階的拡張を意識した階層的目標設定を行っている（認知領域自己調整の支援）。さらに、期待を超える成長であったことを伝え、成長スピードの意識付けを行うことで、成長の自己モニタリングを促している。

表 1: 経験学習の対象と転回方向.

経験学習の対象	経験学習の転回	転回方向：概念化の深化	転回方向：経験の多様化
議事録作成	① ③④	大	小
時間の利用	②③④	大	小
顧客志向	①②③④	小	大
仕事の位置づけ	①②③	小	大

3.2 理論記述

プロセスとして理論記述を記述できるように各週別のストーリーラインを統括したうえで、実習員の学習プロセスと指導員の指導プロセスに分けて理論記述を行う。理論記述は、ストーリーラインから探索された分析対象を理解するための可能性の記述であり、命題や定義のような極端な表現で記述される [3] が、一般化可能な理論ではないことを念頭に置く必要がある。

指導員についての理論記述 指導員は、実習先部署業務の多様性が実習員にとっての営業実習の価値と認識し、伝達する（動機づけ領域自己調整の支援）。指導員は、前週との比較を促すことで業務の多様性を認識させる。指導員は、実習員に業務内容を客観視させる気づきを得させることで学習の文脈認知を促す（文脈領域自己調整の支援）。指導員は、実習員の学習態度を評価することで学習の継続を促す。指導員は、対面対話や週報での対話を通して実習員の理解状況をモニタリングする。指導員は、業務の幅の段階的拡張を意識し実習員の理解状況に合わせた段階的目標の設定を促す（認知領域自己調整の支援）。指導員は、営業実習の学びと今後の社会生活のつながりを意識させることで熟達達成目標の設定を促す。指導員は、成長スピードへの意識付けを通じた成長のモニタリングの意識を促す。

実習員についての理論記述 実習員は、営業実習において、営業実習を通じた顧客志向（多様な顧客に対する接客とコミュニケーション、顧客のニーズや課題の把握、顧客との信頼関係の構築、顧客目線）の経験学習を行う。実習員は、営業実習において、積極的なコミュニケーションを通じた実習先部署上位者（顧客志向の熟達者）の姿勢（対顧客コミュニケーション、顧客要望に対する傾聴、冷静かつ的確な対応、多様な案件の業務内容の把握、業務スタイル、集中力の持続）に対するモデリングを行う。実習員は、営業実習において、実習先部署業務における多様性（業務プロセスの多様性、同一顧客における会議主旨の多様性、多様な案件を隔々まで把握している顧客志向の熟達者、顧客の多様性）を認識する。実習員は、営業実習において、時間の利用（作業効率化の困難性、スケジュールの急変性、時間の有限性と切迫性、時間利用のプランニング、時間浪費の削減）についての経験学習を行う。実習員

は、実習先部署業務での学びを所属部署業務に適応しようとする熟達達成目標を設定する。実習員は、営業実習において、週報を使用することによって経験学習の転回を意識する。実習員は、営業実習において、同一学習対象（議事録作成、時間の利用）についての経験学習サイクルの継続的転回を行う。営業実習における経験学習の成功体験が実習員の自己効力感を向上させる。実習員は、営業実習において、業務全体の中の自身の作業の位置づけ（営業活動のフェーズ把握、自身の作業が会社に与える影響）の経験学習を行う。

4 結果と考察

4.1 実習員の経験学習サイクルの転回

週報の記述内容の分析から読み取れた四種類の経験学習を表1に示す。実習員は、主に、議事録作成、時間の利用、顧客志向、仕事の位置づけに関する経験学習を転回していた（表中の○内の数字は観察された週）。また、これらの経験学習が、指導員が提供する経験に依りて、同じ経験を繰り返すことによる概念化の深化を経て知識を構築する転回（概念化の深化）、および、異なる経験からの概念化を経て知識を構築する転回（経験の多様化）の二種類の方向に転回していることが読み取れた（図1）。これらの転回方向は経験学習の対象と対をなすものではなく、表1では、それぞれの経験学習の転回に置かれた比重の大小を示している。

実習員は、同様の経験を繰り返すによる経験学習の成功体験から自己効力感が向上し、そのことが、さらに経験学習を転回しようとする動機づけになり、概念化を深化させようとしていくことが考えられる。しかしながら、経験が習慣化されることで、新たに抽象的概念化を試みなくなる可能性も考えられる。そのため、習慣化された経験の中に存在する新たな経験を見出す意識を持つことが重要である。指導員は、最終週の週報へのコメントにおいて、この点について言及しており、実習員が自身で成長する仕方の意識付けを行っていることがわかる。一方で、異なる経験からの概念化を経て知識を構築するためには、学習の文脈から脱文脈化し、学習内容をより汎化する必要があるため、学習者によって容易でない可能性が考えられる。そのため、

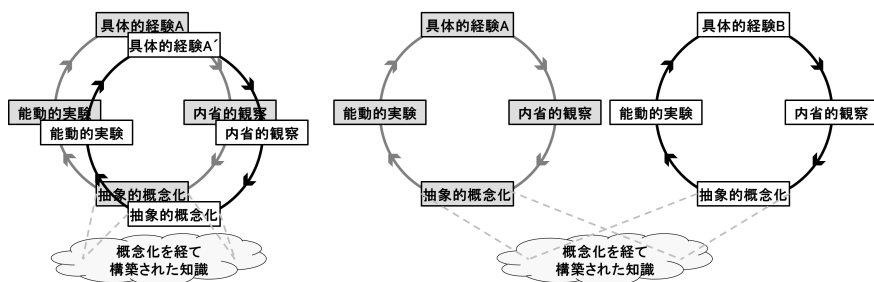


図 1: 経験学習を転回させる二つの方向 (概念化の深化 [左] と経験の多様化 [右]) .

ある経験が長期的な学習目標の一部としての短期的な学習目標のための学習機会であることを念頭に置き続けることが重要である。

4.2 指導員による学習調整の支援

週報の分析から、指導員は、経験学習の目標が短期的な目標に設定している段階にある実習員に対し、社会人・企業人としての目標と学習内容との結び付きを意識させることで、学習目標の拡張支援を行っていることが明らかになった。具体的には、(1) 指導員が実習先部署業務の多様性という営業実習の価値 (学習目標) を共有しようと働きかけることで (第 1 週)、実習員は業務の多様性を認識し学習目標を設定するようになったこと (第 2 週以降)、(2) 指導員は、実習の始めの段階で、営業実習中の短期的な目標が社会人生活の長期的な目標の一部であることの認識を促すことで (第 1 週)、実習員は所属部署を意識した熟達達成目標を設定するようになったこと (第 2 週以降)、(3) 実習員が熟達達成目標として学習目標 (実習先部署業務の多様性の学び) を設定するようになってくる (学習目標の共有が成立する) と (第 2 週以降)、指導員は実習員の学習態度を肯定的に評価し、学習の継続を促すようになったこと (第 2 週以降)、(4) 実習員が学習を継続すると (第 3 週)、指導員は実習員の理解状況 (達成度の認識) に合わせた階層的目標の設定を促し、再度、所属部署・会社生活への応用を意識した熟達達成目標の設定を促すことで、実習員に経験と熟達達成目標との結び付きを意識させるようになったこと (第 3 週)、(5) 実習員が営業実習が熟達達成目標を達成するための学習の場であると価値を認識すると (第 4 週)、指導員は実習員の営業実習における成長を肯定的に評価し (第 4 週)、実習員が設定した熟達達成目標に対して、実習終了後の新しい経験においての実習員自身による成長のモニタリングの意識を促すようになったこと (第 4 週) が明らかになった。

目標設定は、学習に対する自己動機づけを行う予見段階における認知領域に対する調整である [4]。指導員は、予見段階の支援として、目標設定支援の他に、興

味の喚起や課題の価値づけといった動機づけと感情の領域に対する調整 [4] の支援を行っており、予見段階の支援を通して実習員の学習への動機づけを行っていたことが明らかになった。週報の分析から、実習員が指導員の支援に応じて課題の価値を認識したうえで学習目標を設定し、学習を継続していたことが読み取れたことから、指導員が行った動機づけが有効に働いていたことがうかがえる。

謝辞

本研究の一部は、科研費 18H01050 の助成を受けた。

参考文献

- [1] 田中孝治, 水島和憲, 仲林清, 池田満: 営業実習の週報から見る新入社員の学び方の学びと指導員によるその支援-質的データ分析手法 SCAT を用いた一事例分析-, 日本教育工学会論文誌, vol. 41, pp. 1-12 (2017)
- [2] 田中孝治, 水島和憲, 仲林清, 池田満: 新入社員の学び方の学びを促進する週報の構成-質的データ分析手法 SCAT を用いた週報の分析, 電子情報通信学会論文誌 D, vol. J101-D41, No. 6, pp. 874-883 (2018)
- [3] 大谷尚: 4 ステップコーディングによる質的データ分析手法 SCAT の提案-着手しやすく小規模データにも適用可能な理論化の手続き-, 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要 (教育科学), vol. 54, No. 2, pp. 27-44 (2008)
- [4] Pintrich, P. R.: The role of goal orientation in self-regulated learning, in *Handbook of Self-regulation*, ed. Boekaerts, M., Pintrich, P. R. and Zeidner, M. pp. 451-502, Academic Press, San Diego (2000)