

## contents

[コラム]

ラーニングファシリテータの育成  
…加藤正彦

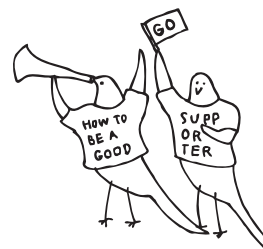
[解説]

ソフトウェア開発 PBL の定量的評価  
—クラウドコンピューティングの活用—  
…井垣 宏・福安直樹・佐伯幸郎・松本真佑

[解説]

これからの大学教育のための大規模  
オンラインコース基盤 TIES の構築  
…堀真寿美

## ■ 応 一般 Column



## ラーニングファシリテータの育成

IT 教育ベンダのコンソーシアムを運営し、企業内人材育成に携わっている立場から、現在、力を注いでいる活動について紹介する。

一般的に企業内の人材育成が思うように進まない場合の要因は、おおよそ次の3つに絞られる。1つ目は経営者の人材育成に対する理解と熱意の不足、2つ目は企業内の育成担当者の能力と責任感の不足、3つ目は講師、インストラクタ、部下を持つリーダー、マネージャなどの育成に直接かかわる立場の人の育成に関する知識、スキルの不足である。

経営者は事業推進の源泉は人材であることは理解していても、適切な施策を講じることができていないのが現実である。人材の育成は経営の最重要課題であるという認識と施策の実行を促すような意識改革は容易ではないので、ここでは2つ目の育成担当者はどうあるべきかを考えてみる。本来この職務に求められるのは、事業戦略から人材戦略を作成し、要員の育成計画、採用計画等をつくり、研修計画、実施、研修の効果測定、投資対効果等の把握を含めて、トータルな人材育成計画の推進者として、プロフェッショナルとして業務を遂行することである。しかしながら、日本の企業はプロフェッションを持った職務としての位置づけも責務も与えていないことが多い。

一方、3つ目の教える立場の人たちも、ほとんど自分の経験知で構成された教え方で相手の理解に関係なく、押しつけ型の講義になりがちである。本来、学問的に裏打ちされた知識や技術を駆使して行われるべきであり、ここでもプロフェッションを持った講師による、継続した学びを体得できる研修が行われるべきである。

IT 人材育成事業者協議会 (ITTVC<sup>☆1</sup>) では、情報処理推進機構 (IPA) の ITSS<sup>☆2</sup> に規定されたエデュケーション職の定義に基づいて、3つ目にカテゴライズされる人材をラーニングファシリテータと呼び、IT 人材が主体的に学ぶことを支援する指導的人材として位置づけた。その育成のために、やはり IPA から提案されている当職種に必要な知識体系 (BOK) に基づき研修を開発し、研修の実施と受講者に対する認定制度を設けた。すでに 40 人の認定者が生まれている。また、この研修が IT 企業などの現場に蓄積されたノウハウ、経験知をテキストに展開し、研修カリキュラムを現場で作成し、部下、後継者に伝えていく手段として、現場の学習の指導者育成にも役立つものと考え、展開を図っている。

人材育成を推進するためにはまず、ラーニングファシリテータを育成することから始めなければならないと考え、この活動を進めている。

☆1 IT Training Vendor Consortium (<http://www.itmvc.jp/>)

IT 人材の育成を担うエデュケーション職に焦点をあて、相互研鑽と情報交換、スキルアップや新しい教育手法の研究を行い、IT 教育を利用する企業が抱えている課題の解決に寄与することを目的として、2001 年 3 月に設立。

☆2 IT Skill Standard (<http://www.ipa.go.jp/jinzai/its/download.html>)

個人の IT 関連能力を職種や専門分野ごとに明確化・体系化し、IT 人材に求められるスキルやキャリアを示した指標。

加藤正彦 (IT 人材育成事業者協議会)

ロゴデザイン ● 中田 恵 ページデザイン・イラスト ● 久野 未結