

『近代経営』1966年1月（発行元不明）

プログラム学習

八幡製鉄所では、工員でも実力しだいでは工場長になれるという青天井システムをとった。しかし、人間能力の開発と表裏一体にならなければお題目にとどまる。そこで積極的に人間能力の開発にのり出し、その第1歩として着手したのが、プログラム学習の採用による一般工員のレベル・アップである。今年是一般工員の基礎教育という段階だが、しだいに専門教育、管理技法などの教育にも及ぼして行く姿勢を示している。

きめ細かな合理的学習法

プログラム学習の基本は自学方式であるから、家庭で学習することもできる。これまでのような集合教育だと人数が限られてくるが、この方式だと一挙に1000人という数もこなせる。そのかわりたえずチェックしてカウンセリングをしてやらなくてはならない。

つまり学習管理が徹底して行なわれなくてはならない。これを成功させれば、構えが本格的なだけに、職場の雰囲気がかかりとかわるかもしれない。

これまで教育というと、とかくお座なりに流れ、その効果もはっきりととえられないままに行なわれる傾向があったが、このような方式になると、すべての工員に対して手をのばすことができ、しかも1人1人の学習を管理することができ、適材適所の人事を実施できる。注目すべき動きである。

電電社は、いちはやく「さん孔タイプライター」のプログラムをつくって、これまでの教育方式に革命の変更を加えた。これまでだと、教官がゆっくり説明して、それから1人1人が実習するのを見てやらなくてはならなかった。プログラム・テキストを使用すれば最初からさん孔機にかからせることがで

きる。3人1組にして、1人がテキストを読み、1人が実施し、1人がチェックする。

これまでのように教師の説明を、聞いている時はわかったような気がするが、さて実際に機械にかかると、またほとんどははじめからやり直しである。プログラム学習は、最初から作業方式で、学習する者は具体的に行動させられる。学習時間の点でも能率が上がるし、教育の授業にとられる時間も節約できる。それだけきめの細かい指導ができる。

電電社の東京駒場学園では、中央の電子計算機に報告するためには、すべての職員がこのさん孔機の取扱い方になれることが要請されるが、何万という職員の教育は、このプログラム方式以外では考えられないという。第一、講習する人々を1カ所に集めて教育する手間と費用がはぶけて、教育費のコスト・リダクションになる見込みだという。

このテスト的研究に力をえて、他のさまざまな分野にもこの方式を採用しようと意気こんでいる。何よりも学園の教官の志気があがり、意欲が高まっているというが、このへんには企業内の教育の発展の方向を暗示するものがあるように思われる。

このほか、国鉄の中央学園でも、かなり実験的研究が進んで、近く全面的実施にふみ切る動向を示している。自衛隊も海上、陸上の術科学校では全面的実施にふみ切っている。ただこれは、プログラミングに相当の手間と時間がかかるので、そう簡単に急激な変化となつてはあらわれないであろう。

プログラム・テキストの開発

現在大きな動きを示しているのは、主として学園というような組織的な体制をもったところであるのは、やはり意味がある。八幡製鉄所の場合は、過去

6年にわたる教育部の努力による教科書の編集という実績があり、それに生産性本部のプログラム教育研究所が全面的に協力して、新しいテキストの開発を行なっているのが、原動力となっている。

現在のところ、中心の課題はプログラム・テキストの開発が、どうなされるかということである。これにはかなりの投資をしなければ、とうてい本物のプログラム教育になりえない。テキストの開発がある程度進めば、確かにコスト低減になり、より能力の増進をはかることができるけれども、そこまでいくには、かなりの努力が必要のようである。

この方式が発展すると、これまでの教育方式が一変する。つまり教育のシステムが大きく変わるであろう。だれもが一定時間の教育を受けて終了するの

でなく、学習する者1人1人のペースによって、教育が進むことになるから、集合教育による分列行進のような形の教育ではなくなる。

学校でいえば無学年制であるが、企業においてもそうなるであろう。現に八幡製鉄所では、そういう方向に教育のシステムが、変化するであろうという見通しをもっている。

さらにプログラム・テキストは、一種の通信教材的な性格をもっているが、その管理をうまく行なうことによって、1人1人を把握し、その上に、より具体的なケース・スタディを行なわせ、それにより能力を把握して適材配置のシステムをつくりあげることになる。

(プログラム教育研究所 矢口 新)