

特集「教育とマルチメディア」の発刊によせて

馬場正存

21世紀を目前にひかえ、社会環境はグローバル化、情報化、金融革命といった言葉に象徴されるように、大きな変革期を迎えようとしている。このような状況に対応するためには、従来の路線を継承するだけのビジネスでは立ち行かず、事業構造そのものの変革を迫られている企業も少なくない。事業構造の変革には、社員の意識変革が重要であり、そのための人材育成に対する新たな発想も必要となっている。

構造変革を実現するに当たり、情報通信に関するインフラストラクチャの活用が極めて重要であることは論ずるまでもない。情報武装化の度合いが今後の企業活動の成否を左右することになる。情報産業界においても、従来のビジネスの進め方やスキルでは通用しない環境となってきた。具体的には、ハードウェアを中核としたビジネスからソフトウェアならびにサービスを主体としたビジネスへの変革が必要であり、しかも中核となる技術は、オープン化によってめまぐるしく変化している。一方、市場における情報システムに対する期待は、企業戦略具現化のための基盤として位置づけており、我々ベンダにもその実現化に向けての総合的な解決策が求められている。言い換えれば、従来のホストベンダといわれる業種は Slow Cycle の競合環境であったが、最早 First Cycle の競合環境に入ったといえる。

弊社においてもこのような変化に対応すべく従来の社員教育のコンセプトの見直しならびに再構築をせざるを得ない状況となっている。すなわち、総合的な解決策（トータルソリューション）を提供するためには、上流工程におけるコンサルタティブなアプローチから始まり、情報システム構築における全工程に関わる総合的な技術力が求められることになる。このような要請に対応するためには、単に固有技術の知識・技術だけではなく、総合的なスキルを有する人材が求められる。

このような人材を育成するためには、従来の固有技術偏重の研修制度ならびに研修体系を大きく改革しなければならない。トータルソリューションを提供するためには、技術者に必要とされる知識・技術は限りなく広範になってきており、与える教育から必要とする知識・技術は自ら修得することができる自立型の人材を育成できる方式に変革しなければならない。

情報処理技術ならびに情報通信基盤の整備は、従来のインストラクタ主導の教育形態からいわゆる TBT（Technology Based Training）と呼ばれる学習環境を提供することが可能となっている。TBT を主体としたオンデマンドな学習環境の提供は、今後の研修形態に対し大きな変革をもたらすものと予想される。企業内教育部門の役割もおのずから見直さざるを得ない状況にあり、企業内教育における BPR 推進のトリガとなるものと予想される。

このような背景のもと、今回の「教育とマルチメディア」特集号は、自立する人材を育成す

るための手法やその実現を中心に論文を構成した。中小路氏等は生涯学習を「学習者自らが日常の業務を行う上で問題に直面し、それを認識し、それについての知識や情報を収集した上で、自らの知識として作り上げていくプロセス」と定義し、各専門領域分野毎に異なった支援環境が求められるが、ここではデザイナーの学習支援環境をとりあげて論じている。この定義は企業に属する社員個々が身につけなければならない素養そのものであり、情報系企業の教育部門として、その支援の必要性を認識し、真摯に対応していかなければならないと感ずる次第である。

本特集号で中心に取り上げている遠隔教育システム“VirtualCampus”は、生涯学習支援に対する一実現形態である。しくみの特徴に加え、そのプラットフォームに載る教材の論理的な構造にも踏み込んでみた。また、今後の教育アプローチとして有望視される「スパイラルアプローチ」の実践報告や、WEBアプリケーション技術者育成のための教育類型試案について紹介する。神谷氏等は、C++プログラム開発の複雑度を判定する領域指向ツールを構築し、プログラマが開発過程で複雑になっている部分を発見することで、設計の見直しやテスト箇所を特定する機会を与えている。このツールにより、簡潔なプログラム作成のノウハウを獲得することが可能となると同時にコンピュータ言語教育におけるカリキュラム編成のヒントを与えてくれている。

最近、ナレッジマネジメントが注目されている。その本質は、いかにして組織に埋もれている暗黙知（知恵）を表出化させ、形式知に変換して共有することによって、企業活動の変革に結び付けることであろう。形式知は教授、あるいは学習によって移転することが可能である。一方、暗黙知は知識をベースとして本人の創意により開発、蓄積されるものである。高井氏・恵美氏の論文では、ネットワーク環境を活用した知恵の獲得の可能性について、ケーススタディをベースとした実験結果について論じている。

遠隔教育システムが知識を与えるツールから、知識から知恵の創造へ一歩進めるには、ケーススタディ形式のような多方向の議論の場を提供することが必要である。この時、教授側の意志や感情が直接的に伝わり、生徒同士の考え方や感情が理解できる臨場感をいかにシステムの中で実現していくかが今後の研究テーマとなっていこう。

企業にとって最も重要な経営資源である人材の育成には、企業ビジョンや経営戦略を具現化できる人材モデルを設定し、モデルに現された能力を造り込む研修体系のコンセプトを確立しなければならない。研修体系のコンセプトは、「個の自立」を目指した学習環境（個人知）、協調学習による「学習する組織」（組織知）、知識創造型企業を目指すリーダーの育成（企業知）の三つの視点から組み立てなければならないと考えている。

本特集号は、このようなコンセプトを規範とした総合的な研修体系確立に不可欠な要素について紹介した。まだ緒についた所ではあるが、総合的な能力開発制度の構築には人、組織、ネットワーク等の環境を含めた人材育成アーキテクチャの確立と、伝統、習慣、風土の継承と改革が重要であると認識しており、その実現のため企業内教育部門としての強力なリーダーシップを発揮していくつもりである。

（総合教育部長）