

## 修士論文

# 取捨選択可能な動画教材を利用した課題設定と相互評価による e ラーニングの改善 ー ワークショップデザインの視座において ー

Improvement of E-learning Courses by Learners' Selectable Video Materials and Peer Assessments  
- From the Perspective of Workshop Design -

熊本大学大学院 社会文化科学教育部 教授システム学専攻 博士前期課程  
学生番号 170g8803  
内山 巖

主指導：久保田 真一郎 准教授  
副指導：鈴木 克明 教授、 喜多 敏博 教授

2021 年 1 月

## 目次

|                            |           |
|----------------------------|-----------|
| 要旨（日本語） .....              | 3         |
| 要旨（英語） .....               | 4         |
| <b>第1章 はじめに</b> .....      | <b>5</b>  |
| 1.1. 背景 .....              | 5         |
| 1.2. 研究対象の講座の課題 .....      | 5         |
| <b>第2章 先行研究</b> .....      | <b>6</b>  |
| 2.1. 学習者間の相互作用 .....       | 6         |
| 2.2. 学習者間の相互評価 .....       | 7         |
| 2.3. 動画教材による学習支援 .....     | 7         |
| 2.4. フィードバック機能 .....       | 7         |
| <b>第3章 研究の目的</b> .....     | <b>7</b>  |
| <b>第4章 講座</b> .....        | <b>8</b>  |
| 4.1. WSD の概要 .....         | 8         |
| 4.2. 研究対象の授業 .....         | 10        |
| 4.3. WSD の現状分析 .....       | 11        |
| 4.3.1. デザイン選択科目の出口管理 ..... | 11        |
| 4.3.2. 学習者の特徴 .....        | 12        |
| 4.3.3. 相互評価の経験 .....       | 12        |
| <b>第5章 研究の方法</b> .....     | <b>12</b> |
| 5.1. 授業改善 .....            | 12        |
| 5.2. 動画教材の分割と文章化 .....     | 13        |
| 5.3. 相互評価ツールの開発 .....      | 14        |
| 5.3.1. チェックリスト .....       | 14        |
| 5.3.2. 記述式コメント .....       | 15        |
| 5.3.3. 相互評価ツールの形成的評価 ..... | 15        |
| 5.4. プロトタイプの開発 .....       | 15        |
| 5.5. 形成的評価 .....           | 16        |
| <b>第6章 結果</b> .....        | <b>17</b> |
| 6.1. 学びの効果について .....       | 17        |
| 6.2. 学びの効率について .....       | 19        |
| 6.3. 学びの魅力について .....       | 21        |
| <b>第7章 考察</b> .....        | <b>22</b> |
| <b>第8章 今後の課題</b> .....     | <b>22</b> |
| 謝辞 .....                   | 24        |
| 参考文献 .....                 | 25        |
| 添付資料 .....                 | 27        |

## 要旨（日本語）

人生 100 年時代の到来を見据えた、高等教育機関による社会人向け講座への期待が高まる中、e ラーニングにおいて効果的な学びの場を提供できず、学びの質保証が疎かになっているケースも多い。e ラーニングにおける相互作用の効果は様々な報告があるが、学習者がレポート課題の相互評価を有意義に感じる工夫を取り入れた実践例は見られない。また、e ラーニングの動画教材をすべて視聴させるための提案はあるが、動画を分割して視聴を取捨選択可能にした取り組みは見られない。本研究では、大学の社会人向け講座における非同期型オンライン授業の選択科目を取り上げ、課題レポートの提出前に学習者間での相互評価を課すと同時に既存の動画教材を分割し、それぞれに解説文を用意した上で学習者に視聴の取捨選択を任せることで、想定される学習時間を変えない改善をして、課題レポートの質と学習意欲の向上について、その効果を形成的に評価する。形成的評価にあたっては、過去に本講座を受講している 7 名の修了生と 1 名の講座メンタに参加してもらい、LMS に設置した改善版授業のプロトタイプを使って、学習過程とレポート課題の成果について、直近の従来版授業の記録と比較した。また、参加者に対して今回の授業改善についてのアンケート調査と追加の聞き取り調査を実施し、学習のしやすさや学習意欲について、従来版授業と比較した。その結果、改善版の授業は従来版よりも学習効果が期待できることと、学習意欲が高まることが示唆された。また、動画教材の分割や解説文の用意による学習効率是一部示唆されたものの、動画コンテンツの取捨選択による大幅な効率化は認められなかった。最後に、この形成的評価の結果から講座へ実装する際に検討すべき課題について考察を加える。

## 要旨（英語）

Expectations for courses of adult learners in higher education are growing towards 100-year life. However, there are many cases that effective learning opportunities cannot be provided in e-learning courses. There are various reports on the effects of interactions in e-learning, but there are no practical examples that incorporate strategy that leads to the motivation for peer assessments of report tasks. In addition, although there are proposals for viewing all e-learning video materials, there are no efforts to divide the video so that viewing can be selected. In this study, I picked up an asynchronous online class for adult learners at the university, added the task of peer assessments and divided the video materials with commentaries for letting the learners select the viewing. This improvement does not change the expected learning time. I will make a formative evaluation of the quality of task reports and the improvement of learning motivation. In the formative evaluation, seven graduates who have taken this course in the past and one course mentor participated. A prototype of an improved lesson was set up in the LMS. I compared this improved lesson with the most recent conventional lesson about the learning process and the quality of the task reports. In addition, I conducted a questionnaire survey and additional interviews about the improvement of this class for the participants, and compared the ease of learning and motivation for learning with the conventional class. As a result, it was suggested that the improved version of the class can be expected to have a learning effect more than the conventional version, and that the motivation for learning is increased. In addition, although some of the learning efficiency was suggested by dividing the video materials and preparing commentary texts, no significant improvement was observed even if the video materials could be selected. Finally, based on the results of this formative evaluation, I have listed the issues to be considered when implementing them in the course.

## 1. はじめに

### 1.1. 背景

社会人を対象とした学びなおしのニーズは高まっていて、高等教育機関への期待も大きい。文部科学省では、人生 100 年時代の到来を見据えた、高等教育機関の学び直し(リカレント教育)環境の整備を提唱している(文部科学省 2020)。また、学校教育法の改正により、大学等における「履修証明制度」が創設され(2019 年に総時間数の要件が改正)、社会人等の多様なニーズに応じた様々な分野の学習機会が積極的に提供されることが期待されている(文部科学省 2019)。そして、社会人の学習における他者との相互作用や e ラーニングの活用が注目されている。成人の学習は社会的であり、その社会的相互作用が学習を規定しているといった整理(松本 2006)や、複雑性や予測困難性を増している現代における構成主義の学習観と整合したワークショップ型学習への可能性が論じられている(斎藤 2014)。また、地理的、時間的制約を受けない e ラーニングは、多忙な社会人にとって非常に適した学習ツールであり、生涯学習には打ってつけだという指摘もある(青木 2012)。さらに、現状の新型コロナウイルス流行の影響で、オンライン教育のニーズは格段に高まっている(文部科学省高等教育局 2020)。このように、高等教育機関における社会人向けの学びなおしや他者との相互作用の活用、そして教育のオンライン化への期待がある。

各現場で e ラーニングやインストラクショナルデザインの専門家が不在で、効果的な学びの場を提供できていないケースも多い。大学基準協会の大学通信教育基準によると、「学生間での意見交換の機会を与える」「学生の授業理解度を確保する適切な方法をもっている」ということが、メディアを利用した授業の教育方法として提案されている(大学基準協会 2006)。しかしながら、実際の e ラーニングにおいてインタラクティブ性が十分に確保されているとはいえず、問題は多い(伊豆原・向後 2009)。他にも、「学生の満足度をアンケートで質問し、その平均値が一定レベルを超えていれば、e ラーニングが成功であり、教育・学習の質保証がなされるとみなしてしまうのは不十分」といった指摘(松田・合田・玉木 2007)や、社会人向けの教育で「最低限の総学習時間を規定し、その時間内で何をやっているか、あるいはその結果として何ができるようになったかは問われずに修了認定が行われている」という履修主義に陥っているケースも報告されている(鈴木 2016)。このように、e ラーニングのインタラクティブ性や学習到達度に関して問題のあるケースがある。

### 1.2. 研究対象の講座の課題

筆者のかかわる、大学の社会人向け講座でも、非同期型オンライン授業においてはレポートを課しているものの、そのインタラクティブ性と学習の到達度についてはあまり考慮されていなかった。この講座は、ワークショップデザイナーを目指す社会人向け履修証明プログラムであり、対面授業と非同期型オンライン授業とのブレンディッドラーニングを採用している。本研究では、この講座の動画教材を使った非同期型オンライン授業の中から 1 つを取り上げて、授業改善に取り組むものである。

広石(2005)は「ワークショップ型の学びは、参加者によって生起する相互作用(互いの違いが創造力を生むこと)を大切な要素と考えている」と述べており、ワークショップをデザインする者にとって相互作用の効果を体験することが重要であると考えられる。研究対象の講座では、対面授業ではグループワークを中心にした授業を実施しているものの、非同期型オンライン授業では相互作用にあたる経験はできていない。

今回取り上げる非同期型オンライン授業の学習目標は、「多岐に渡るワークショップ実践 e ラーニング映像の視聴を通して、①ワークショップの分野ごとの特徴を理解する、②今後自分が実践していくときに何がどう使えるのかを学ぶ」という 2 点である。しかし、この選択科目共通の学習目標では、受講者が提出したレポートの可否を測定することはできない。

そこで、この学習目標 2 点に関する合格基準をそれぞれ次のように設定した。

- ① 教材で言及している活用事例の記述があるか
- ② 自身が実践している(もしくは実践しようと考えている)ワークショップの説明があるか  
そのワークショップの問題点や改善すべき点が述べられてるか  
上記に対する改善案が、教材を引用して具体的に記述されているか

この合格基準を使い、2019 年度第 3 期講座の筆者が担当する授業で提出された 46 のレポートを確認したところ、以前の学習目標は満たしているといえるが、今回新たに設定した上記の合格基準 2 点の要件を完全に満たしているとはいえず、現状の授業設計では不十分であると判断した。また、社会人向け履修証明プログラムは、学習時間が規定されており、既存の学習コンテンツを改善する場合には、従来版の授業から学習時間を変えない工夫が必要である。

以上のことから、本研究では今回対象とする非同期型オンライン授業で、学習者間の相互作用を取り入れた学習活動の追加によるレポートの質向上と既存の動画教材を分割し学習者が理解度に合わせて学習内容を取捨選択できるように効率化を図り、リカレント教育における非同期型オンライン授業を効果的に実施する方法について考察する。

## 2. 先行研究

### 2.1. 学習者間の相互作用

e ラーニングにおける学習者間の相互作用の有効性は、これまでの研究で明らかにされている。先行研究では、「他者のアドバイスや手助けを受け入れたり、他者に説明したりすることが個人の学習を促進する」(加藤・望月 2016)、「人は一度『わかった』つもりになるとそれ以上深めようとしないが、他者との相互作用によって『わかった』からこそ見えてくる次の『問い』や『疑問』になる『わからない』部分が見えてきて、次の課題解決活動が生まれる」(益川・尾澤 2016)、といった学習者同士の学び合いの効果を指摘している。さらに、「授業内容に関する学びを深める機会として、思考の外化と他者との情報交換という協同学習が重要である」(鈴木・美馬 2018)という指摘もある。このように、e ラーニングは、単なるコンテンツからだけの学びでは不十分で、他者との相互作用を取り入れた授業設計が求められる。しかしながら、前述のように対象講座の非同期型オンライン授業では他者との相互作用は取り入れられていない。

## 2.2. 学習者間の相互評価

相互作用の取り組みの1つである学習者間の相互評価を学習活動に取り入れることで、学習者の成果物の質向上が期待できる。相互評価は、大人が現実世界で直面する問題解決場面をシミュレートした課題であるべきとする真正な学習という考え方を背景に注目されている(藤原・大西・加藤 2008)。その学習効果としては、学習者の内省を引き出し、知識の内化や深化を導くことや、学習動機の向上すること(植野 2005)、他者と教え合うことや他者の成果物から学ぶこと、そして誤りを発見すること(生田目 2004)、受け手を意識して成果物を作成すること(藤原・大西・加藤 2008)などが報告されている。また、e ラーニングで学習内容の理解を深める協調的議論を支援するためのテクノロジーのデザイン指針として、議論のスクリプト提供が指摘されている(山口・望月 2016)。このような学習者間の相互評価により、学習者は相互作用の効果を体験することができる。本研究が対象とする講座の学習者は、多様な現場で活動する社会人であり、学習者各人が実践している、もしくは実践しようと考えているワークショップの品質向上を目的に受講している。そして、今回取り上げる授業は、選択科目であることから多くの学習者にとっては、現場の実践を想定した真正な学習となることが期待できる。

## 2.3. 動画教材による学習支援

e ラーニングにおいて動画を活用した事例は多いが、メリットもデメリットもある。本多(2000)は、現場を知らない学習者にとって、動画と音声による解説がテキストによる学習よりも知識獲得に効果的であると報告している。反面、「一般に単調になりやすい」(富永・向後 2014)ともいわれている。研究対象の非同期型オンライン授業では、指定動画のすべてを視聴することを前提として講座が作られているが、LMSを確認すると一部分しか視聴せずにレポートを提出している受講者も散見される。

## 2.4. フィードバック機能

教員から学習者へのフィードバックが、学びの質向上につながる事が報告されている。北澤ら(2009)は、大学のブレンド型授業において、教員からのフィードバックの有無が間接的に成績に影響を与えたことが示唆されている。また、天野ら(2019)は、大学の社会人向け公開講座で、学習者個別の成果物に対するフィードバックを追加する改善を行ったところ、修了率と講座の印象評価が向上したとし、個別フィードバックに対する効果と効率の観点から、デザイン原則を提案している。しかしながら、研究対象の非同期型オンライン授業では、学習者のレポート提出後に講座メンタは定型文を使った受領メッセージを送るだけであり、個別のフィードバックはない。

## 3. 研究の目的

大学による社会人向け講座の授業改善、特に多忙な社会人に適した e ラーニングを効果的かつ効率的に実施することは、社会的ニーズの高いリカレント教育を充実させることにつながる。そして、構成主義の学習観と整合したワークショップを学ぶ講座において、どのように非同期型オンライン授業の学びの質を保証していくのかも

重要な課題である。

研究対象とする非同期型オンライン授業は選択科目のため、その領域を専門とするもしくは関心を持つ人が受講しているといえる。しかし多様な背景を持つ学習者にとって、学習目標に到達するために動画教材の内容すべてが必要であるとは限らない。また、動画教材をそれと同等の学習成果が期待できる解説文によって代替できれば学習の効率化も期待できる。

相互作用はワークショップ型の学びにおける大切な要素であり、学習効果も期待できるため、相互作用を体験することは、ワークショップデザイナーを目指す学習者にとっては必須と考えられる。実際、対面授業はグループワーク中心であり、グループでワークショップを実施する実践科目では、遠隔でのグループワークも体験している。しかし、レポート課題のような個人の学習過程に相互作用を取り入れる体験はできていない。そして前述のように、個人の成果物に対する相互作用としては、相互評価活動が有益である。

しかし、単に相互評価を課しても学習者の負担感が増えるだけでは意味がないため、学習者に相互評価が有意義であると感じてもらふ工夫も必要になる。

社会人向け e ラーニングのレポート課題について相互評価を取り入れた実践では、大学院でルブリックを活用して評価の信頼性と妥当性を検討した事例(鈴木・石川・向後 2017)や JMOOC で e ラーニング指向性と相互評価指向性を分析した事例(渡邊・向後 2017)などがある。一方で、社会人学習者が相互評価に取り組みやすくする工夫を取り入れた上で、その学習成果を検証したものは見当たらない。

動画教材の学習支援については、設定した閲覧時間を超えないと LMS が学習済と認めない仕組みを導入した大学の通信教育部での事例(劉 2014)など、学習者を監視する取り組みは多いが、学習コンテンツを学習者自身に自由に取捨選択させる事例は見当たらない。また、教材の文章化については、字幕や文字起こしによる学習支援の事例はあるが、動画教材とは別のコンテンツとして同等の学習成果が期待できる解説文を用意した報告は見当たらない。

そこで本研究では、青山学院大学社会情報学部のワークショップデザイナー育成プログラム(以下 WSD)の中から非同期型オンライン授業の選択科目を取り上げ、そのレポート課題を学習者に相互評価してもらうことと、分割した動画教材と解説文を用意し、学習者にどのコンテンツを利用するかは自由に取捨選択してもらうことで、成果物の質と学習意欲の向上がみられるかを検証する。

## 4. 講座

### 4.1. WSD の概要

WSD は、ワークショップの理論と実践を学ぶ約 3 か月間の社会人向け履修証明講座で、2008 年に文部科学省の「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」として選定された。学習コンテンツは、理論を主に



e ラーニングで、実践を対面授業で扱うブレンディッドラーニングを採用している。以下に、2019 年度第 3 期、通期第 33 期の流れを表 1 に、各科目の概要を表 2 にそれぞれ示す。表 1 から、白色の部分は対面授業で灰色の部分は非同期型の個人学習というブレンディッドラーニングの構造であることを示す。表 2 は、各科目で学習者が取り組む内容が示してある。また、「e ラーニング」と記載されているのは、すべて動画教材を使った非同期型オンライン授業のことを指している。

表 1 2019 年度第 3 期（通期第 33 期）の流れ

|        |                | Aクラス                        | Bクラス     | Cクラス     |
|--------|----------------|-----------------------------|----------|----------|
| 対面     | オリエンテーション      | 12月13日(金) 19:00～20:30(任意参加) |          |          |
| eラーニング | 基礎理論科目 1、2、3、4 | 12月13日(金)～ 1月 9日(木)         |          |          |
|        | 基礎理論科目 5、6     | 12月13日(金)～ 1月19日(日)         |          |          |
| 対面     | 基礎理論科目1        | 1月 5日(日) 全クラス合同             |          |          |
| 対面     | 基礎理論科目2        | 1月12日(日) 全クラス合同             |          |          |
| 対面     | 基礎理論科目:体験      | 1月18日(土)                    | 1月19日(日) | 1月25日(土) |
| eラーニング | デザイン必修科目 1、2   | 1月10日(金)～ 1月25日(土)          |          |          |
|        | デザイン必修科目 3、4、5 | 1月10日(金)～ 2月16日(日)          |          |          |
| 対面     | WS実践科目I:演習1    | 1月26日(日) 全クラス合同             |          |          |
| 対面     | WS実践科目I:演習2    | 2月 2日(日) 全クラス合同             |          |          |
| 対面     | WS実践科目I:実習     | 2月 9日(日) 全クラス合同             |          |          |
| 対面     | WS実践科目I:演習3    | 2月15日(土) 全クラス合同             |          |          |
| eラーニング | デザイン選択科目       | 2月14日(金)～3月13日(金)           |          |          |
| 対面     | WS実践科目II:観察    | 2月16日(日)                    | 2月22日(土) | 2月23日(日) |
| 対面     | WS実践科目II:演習1   | 2月23日(日)                    | 2月23日(日) | 2月29日(土) |
| 対面     | WS実践科目II:演習2   | 3月 1日(日)                    | 3月 1日(日) | 3月 8日(日) |
| 対面     | WS実践科目II:実習    | 3月 7日(土)                    | 3月 8日(日) | 3月15日(日) |
| 課題     | 総合課題(レポート)     | 3月 6日(金)～3月20日(金)           |          |          |
| 対面     | WS実践科目II:演習3   | 3月21日(土) 全クラス合同             |          |          |
| 対面     | WS実践科目II:演習4   | 3月22日(日) 全クラス合同             |          |          |

<http://wsd.si.aoyama.ac.jp/inc/pdf/33.pdf>

表 2 各科目の概要

|                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>■基礎理論科目（e ラーニング+対面）</b>                                                                                       |
| e ラーニングと対面授業のブレンド型で、ワークショップの背景理論などを学ぶ科目。e ラーニングは動画教材を視聴し、レポートを提出。                                                |
| <b>■デザイン必修科目（e ラーニング）</b>                                                                                        |
| 「プログラムデザイン」・「ファシリテーション」・「リフレクション」・「ワークショップのコーディネート」・「知的財産権」を学ぶ科目。動画教材を視聴し、レポートを提出。                               |
| <b>■ワークショップ実践科目Ⅰ（対面）</b>                                                                                         |
| プログラムデザインを重点的に学ぶ科目。講座修了生向けにワークショップを設計・実施・省察するグループワーク。演習 3 で相互評価の演習を実施。                                           |
| <b>■デザイン選択科目（e ラーニング）</b>                                                                                        |
| 多岐に渡るワークショップ実践事例から、「①ワークショップの分野ごとの特徴を理解し、②今後自分が実践していくときに何がどう使えるのかを学ぶ」という科目。16 ある動画教材のうち 5 つを視聴し、レポートを提出。         |
| <b>■ワークショップ実践Ⅱ（対面）</b>                                                                                           |
| ファシリテーションを重点的に学ぶ科目。小学生向けにワークショップを設計・実施・省察するグループワーク。演習 3 で相互評価の演習を実施。演習 4 は講座全体の振り返りを実施。                          |
| <b>■総合課題</b>                                                                                                     |
| ワークショップ実践科目Ⅱの最中に課題が公開され、講座を総括するレポートを提出。                                                                          |
| <b>■その他（e ラーニング）</b>                                                                                             |
| 上記の表 1 に記載されていないが、「自由科目」としてレポート課題のない動画教材がある。<br>内容は、「ワークショップデザイナーの学び方」・「ファシリテーショングラフィック」・「アイスブレイク」・「ポストイットの使い方」。 |

WSD の対外的な評価としては、2014 年に HR アワード、2015 年にグッドデザイン賞をそれぞれ受賞し、文部科学省の職業実践力育成プログラムの認定も受け、講座の質に関して一定の評価を受けていると考えられる。また、受講者の講座修了率も満足度も非常に高い。しかしながら、非同期型オンライン授業では動画教材視聴後にレポートを課しているものの、個々の学習成果を十分に確認できていない。

#### 4.2. 研究対象の授業

本研究では、WSD の「デザイン選択科目」と呼ばれる非同期型オンライン授業の中から、筆者が講師として関わっているものを取り上げる。その概要を表 3 に示す。

表 3 本研究で取り上げる授業の概要

|        |                                                                                          |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 科目名    | 企業研修におけるワークショップの活用方法                                                                     |
| 説明     | ワークショップ的手法を用いた企業研修を行っている内山氏の事例から企業内研修におけるワークショップの活用方法について学びます                            |
| 教材の内容  | 動画（約 65 分）<br>企業研修の事例についてのインタビュー（図 1）・実際のワークショップの様子とそこに埋め込まれたプログラムデザインとファシリテーションの解説（図 2） |
| レポート課題 | 教材を視聴してワークショップデザイナーとして参考になった部分とその理由を 400 字以上 800 字以内で記入し、LMS に提出                         |



図 1 インタビュー動画



図 2 ワークショップ実践動画

学習者は、①LMS にアクセス、②動画教材を視聴、③レポートを作成、LMS に提出、④講座メンタからの受領メッセージを受信、という流れで学習を進める。

### 4.3. WSD の現状分析

#### 4.3.1 デザイン選択科目の出口管理

提出レポートの評価は講座メンタが行っているものの、その合否判定については指定された文字数と提出期限の 2 つ以外に明文化された基準はない。レポートの内容が明らかに課題と関係ないと評価された場合を除き、今までに内容が未熟であるという理由で再提出が要求されたレポートはない。学習者は、レポート提出後に講座メンタから受領メッセージを受け取るが、その内容は定型文を使った表明的なものにとどまっている。例えば、次のようなものだ。

青学 WSD メンタの●●です。

デザイン選択科目「企業研修におけるワークショップの活用方法」のレポートを確かに受け取りました。内山さんの場作りの工夫の一つ一つは、とても細やかで、その丁寧さには、私たち WSD 事務局もいつも刺激を受けています。また、「参加者目線」を大切にするという内山さんの姿勢から学べることもたくさんありますよね。ぜひ、ご自身の実践にも活かしてみてください。

再提出が要求されない場合は、この受領メッセージで当該授業が修了する。現状では、レポートの内容に関する合格基準を明確にして評価できていない。そのため、合格基準を明確にし、学習者の作成したレポートが合格基準を満たすよう設計する必要があると考えた。

#### 4.3.2. 学習者の特徴

WSD の学習者は、多様な現場で活動する社会人であり、各人が実践している、もしくは実践しようと考えているワークショップの品質向上を目的に受講しており、非常に学習意欲が高い。例えば、講座受講中に対面授業での学びや非同期型オンライン授業のレポート課題をインターネット上で公開していたり、同期受講のコミュニティで各課題に対する意見交換が積極的に行われていたりする。また、講座修了後一定期間視聴可能な動画教材を使って、自主的にワークショップを開催するケースもある。講座修了時のアンケートには、課題レポートの共有や、動画教材の視聴期間の延長を要望するものもある。

#### 4.3.3. 相互評価の経験

学習者は、本研究の対象であるデザイン選択科目に取り組む直前に、対面授業である「ワークショップ実践科目Ⅰ演習 3」で相互評価の演習に取り組んでいる。この演習は、「自分の意識していなかった特質への気づきの獲得、また自分がすでに意識していた特質への理解の深まりを実感できる」もの(中尾根・田島・矢代・長島・湯浅・苅宿 2016)である。この演習の学習者満足度は非常に高く、相互評価の有用性を既に感じている状態であるといえる。

### 5. 研究方法

#### 5.1. 授業改善

多様な社会人が学ぶ e ラーニングの質を向上させるために、現状の進め方を改善する。その際、組織内の取り決めのため、既存の動画教材を活用すること、レポート提出を課すこと、そして履修証明プログラムとして規定されている学習時間は変更しないこととする。変更点としては、①学習目標と合格基準を明らかにすること、②

動画教材を分割し、各ユニットの視聴と同等の成果が期待できる解説文を用意し、どのコンテンツを利用するかは取捨選択可能とすること、③学習者間でレポートを相互評価すること、④相互評価を基に改訂したレポートを提出すること、⑤講座メンタからフィードバックがあること、これら 5 点である。学習時間については、レポートの相互評価による追加と、動画教材を取捨選択可能にしたことによる削減で相殺され、これまでの学習時間の枠内での改善になる。しかし、すべての学習者が相互評価を行うことに向いているとは限らない(渡邊・向後 2017)ことから、学習者が相互評価を有意義に感じ、かつ取り組むことが明確になるための工夫として、相互評価ツールを開発する。

講座事務局からのレビューから、新たに学習者が使用するレポートフォーマットを用意した(資料 1)。これは、学習者が相互評価をしやすくするためと、講座事務局が管理しやすくするための工夫である。

従来版と改善版の学習の進め方を比較した表 4 で、それぞれの学習の流れの違いと、上記組織内の取り決めの条件を押さえた改善であることを示す。

表 4 学習の進め方（従来版と改善版）

| 従来版                   | 改善版                                                                 |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------|
| LMS にアクセスし、レポート課題を確認  | LMS にアクセスし、学習目標・合格基準・相互評価ツール・レポートフォーマットを確認                          |
| 動画教材の視聴（65 分）         | 分割された各動画のタイトルと説明文を確認し、動画を視聴するか、解説文を読むか、その両方を利用するか、両方とも利用しないか、を自分で選択 |
| レポートを作成し、LMS に提出      | レポートを作成し、チェックリストを基に自己評価<br>レポートを LMS で共有                            |
|                       | 2 名以上のレポートを相互評価ツールにより評価<br>自分のレポートへの他者評価を確認<br>相互評価後に改訂したレポートの提出    |
| LMS 上でメンタから受領メッセージを受信 | LMS 上でメンタから合否判定フィードバック                                              |

## 5.2. 動画教材の分割と文章化

「ワークショップ実践動画(35 分)」と「インタビュー動画(30 分)」を各 5 個、計 10 個に分割し、各ユニットにタイトルと説明文を用意した。学習者は、このタイトルと説明文を読んで、解説資料に進むか、動画視聴に進むか、あるいはこのユニットを利用しないか決めることになる。

動画の分割にあたっては、内容の区切りを重視したため、各ユニットの時間の長さは、最短で 3.5 分、最長で 11 分とばらつきが大きくなった。解説資料の作成にあたっては、単なる動画の文字起こしや要約にしないこと、動画視聴に誘導する文章にしないことを心がけた。それは、動画教材の視聴と同等の学習成果が期待できる

内容になることを狙いに行っているからである。

ワークショップデザインの専門家である講座事務局のレビューを踏まえて作成した学習コンテンツの各ユニットのタイトルと説明文を資料 2 に、解説資料を資料 3 に示す。

### 5.3. 相互評価ツールの開発

合格基準と議論の手続きを明確にした相互評価ツールを開発した。相互評価ツールを使用する目的は、学習者がレポート課題の相互評価にあたって、取り組むべきことが明確で負担感がなく、有意義だと感じられるようにするためである。

学習者間でレポートを共有し、評価し合うことで、e ラーニングの学習意欲とレポートの質を向上させることが期待できる。講座受講者は、事前の対面授業で相互評価を経験していて、その有用性を感じている。相互評価ツールは、5.3.1 節で説明するチェックリストと 5.3.2 節で説明する記述式コメント欄で構成される。

#### 5.3.1. チェックリスト

チェックリスト(表 5)は、合格基準を満たすレポートかどうかを確認する目的で使用する。学習者は、自分の作成したレポートをこのチェックリストを基に自己評価した上で LMS 上に共有し、他者のレポートも同様に評価する。これは、「指定された内容が書かれているか」を確認するものであり、評価者の当たり外れの認識にはつながりにくい。また、これが合格基準を満たすかどうかの一次評価になるため、第三者視点で確認してもらいたいという有用感につながると考えられる。また講座メンタによる合否判定の際も、このチェックリストを使用する。

表 5 チェックリスト

| 学習目標 1： 企業研修でのワークショップ活用事例を説明できる。                                   | チェック    |
|--------------------------------------------------------------------|---------|
| 教材で言及しているワークショップの活用事例の記述が(1 つ以上)あるか                                | OK ・ NG |
| 学習目標 2： 自身が実践している(もしくは実践しようと考えている)ワークショップの改善アイデアを教材のケースを踏まえて説明できる。 | チェック    |
| 自身が実践している(もしくは実践しようと考えている)ワークショップの説明があるか                           | OK ・ NG |
| そのワークショップの問題点や改善すべき点が述べられてるか                                       | OK ・ NG |
| そのワークショップに取り入れられそうな改善案が、教材を引用して具体的に記述されているか                        | OK ・ NG |

### 5.3.2. 記述式コメント

記述式コメント(表 6)は、他者のレポートの「良さ」に着目し、自分のレポートや現場実践に取り入れたい内容について記述する。また、ワークショップの具体的な改善案について、理解しにくい点や、その効果について気になる点があれば、それらに対する「問い」を記述する。「良さ」に着目するのは、対面授業での相互評価と同じ手法である。また、他者の良いアイデアを取り入れることを推奨することで、第三者視点の獲得を促進させ、相互評価の有用感につながると考えられる。コメント記入に際しては、「お互いのレポートを改善するため」「状況を分らない他者として気になる点を質問する」ことを説明する。

表 6 記述式コメント

|                                                            |
|------------------------------------------------------------|
| 自分のレポートや現場実践に取り入れたい内容を記述してください。                            |
|                                                            |
| ワークショップの改善案について、理解しにくかった点やその効果について気になった点を「問い」の形式で記述してください。 |
|                                                            |

### 5.3.3. 相互評価ツールの形成的評価

この相互評価ツールの使用が、研究対象の授業に適当なのかを形成的に評価した。過去に本授業に取り組んだことのある修了生、過去に講座メンタを担当した事務局スタッフ、ワークショップデザインに関する専門家から役割ごとの使い勝手についてフィードバックをもらい上記の内容に確定した。自分のレポートに対しては LMS のアンケート機能を使い、他者のレポートに対しては相互評価ツールをダウンロードして記入したものを掲示板に投稿することになった。

## 5.4. プロトタイプの開発

青山学院大学では、LMS として富士通のコースパワーを採用している。プロトタイプは過去の講座で利用したオンラインコース上に設置した。図 3 はプロトタイプの表紙で、学習者はここにある 1 から 7 の順番で学習を進めていく。図 4 は 10 分割された動画の一覧表であり、学習者は自分自身で視聴の取捨選択を決めることになる。詳しくは、学習コンテンツの構造とプロトタイプとして、資料 4 に示す。

|                                                                                   |                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
|  | 掲示板 1. 学習の進め方（最初にご覧ください） |
|  | 資料 2. レポートフォーマット・相互評価ツール |
|  | 掲示板 3. 学習コンテンツ一覧         |
|  | My Mediasite 4. 動画一覧     |
|  | アンケート 5. レポート作成確認        |
|  | 掲示板 6. レポートの相互評価         |
|  | レポート 7. レポート最終版の提出       |

図 3 表紙

|       |                                                                                                           |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| No.1  |  A1 ワークショップの導入          |
| No.2  |  A2 参加者の自己紹介            |
| No.3  |  A3 メインアクティビティに入る前の場作り  |
| No.4  |  A4 メインアクティビティ（個人ワーク）   |
| No.5  |  A5 メインアクティビティ（グループワーク） |
| No.6  |  B1 自己紹介・企業研修のこれまでとこれから |
| No.7  |  B2 演劇的手法を取り入れた研修事例     |
| No.8  |  B3 ワークショップ型研修の分類       |
| No.9  |  B4 ワークショップ型研修の設計       |
| No.10 |  B5 企業研修の傾向と研修の効果       |

図 4 動画一覧

## 5.5. 形成的評価

開発したプロトタイプの形成的評価を実施した。講座のスタッフを経験している修了生から 7 名を学習者役として、講座事務局のスタッフである特別研究員をメンタ役として、計 8 名の協力者を LMS に登録した。この 8 名の選定は講座上の問題もあり、講座事務局が行った。表 7 は、学習者役 7 名の情報である。

表 7 学習者 7 名の情報

|                      | A さん                      | B さん                    | C さん                              | D さん                               | E さん                              | F さん                              | G さん                               |
|----------------------|---------------------------|-------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| WSD<br>受講期間          | 5 期<br>2010 年<br>9-11 月   | 18 期<br>2015 年<br>1-3 月 | 24 期<br>2017 年<br>1-3 月           | 26 期<br>2017 年<br>9-11 月           | 28 期<br>2018 年<br>5-7 月           | 30 期<br>2019 年<br>1-3 月           | 32 期<br>2019 年<br>9-11 月           |
| 本研究以<br>前の動画<br>視聴時期 | 19 年 7 月<br>スタッフとして<br>視聴 | 時期不明<br>スタッフとして<br>視聴   | 17 年 3 月<br>視聴記録な<br>し・レポート<br>提出 | 17 年 11 月<br>受講中に視<br>聴+レポー<br>ト提出 | 18 年 7 月<br>受講中に視<br>聴+レポー<br>ト提出 | 19 年 3 月<br>受講中に視<br>聴+レポー<br>ト提出 | 19 年 11 月<br>受講中に視<br>聴+レポー<br>ト提出 |

学習期間は、本コースを公開した 2021 年 1 月 15 日(金)から、メンタから合否フィードバックをした 2 月 3 日(水)までである。この期間の学習者 7 名の学習ログを資料 5 に示す。



## 6. 結果

今回の改善版授業と従来版授業とを、学びの効果、効率、魅力の点から比較した。

### 6.1. 学びの効果について

提出された課題レポートを比較して学習者が効果的に学んでいるかを考察する。表 8 は、従来版(33 期)の 46 名と今回の改善版の学習者 7 名、そしてその 7 名のうち講座受講時(24 期-32 期)の 5 名の各レポートを比較したものである。改善版で新たに設定した学習目標と合格基準を使って従来版(33 期)のレポートを確認したところ、提出された 46 名のレポートは、学習目標は満たしているといえるが、今回新たに設定した合格基準の要件を完全に満たすものはなかった(表 8 の①)。それに対し、改善版で提出された 7 名のレポートでは、すべてこの要件を満たしていた(表 8 の③)。また、この 7 名中 5 名が実際の講座受講時に本 e ラーニングを選択しているが、その当時のレポートでも、この要件を完全に満たすものはなかった(表 8 の②)。

表 8 従来版と改善版のレポート比較

| 従来版                                                                                                                          |                                                                                                                                       | 改善版                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| ①33 期レポート 46 名分                                                                                                              | ②本研究の学習者役の<br>講座受講時レポート 5 名分                                                                                                          | ③本研究の学習者役の<br>レポート 7 名分                                      |
| 33 期では、46 名全員が一度の提出で従来版の基準に合格している。このうち 1 名は LMS に視聴記録がなく、レポートも動画コンテンツの内容が反映されていない。<br><br>改善版として、新たに設定した合格基準の要件を完全に満たすものはない。 | 各受講時(24 期-32 期)に、5 名全員が一度の提出で従来版の基準に合格している。このうち 1 名は LMS に視聴記録がなく、レポートも動画コンテンツの内容が反映されていない。<br><br>改善版として、新たに設定した合格基準の要件を完全に満たすものはない。 | 7 名全員が、相互評価ツールを使った一次評価でも、メンタによる最終評価でも、一度の提出で改善版の基準に合格と判定された。 |

次に、アンケート結果から学習者が効果的に学んでいるかを考察する。改善版の学習者 7 名による、学びの効果に関するアンケート(従来版と比較して、学びが「深まらない」・「どちらかというと深まらない」・「どちらかともいえない」・「どちらかというと深まる」・「深まる」の 5 段階評価)では、全員が「学びが深まる」という回答(「どちらかというと深まる」も含め)であった(図 5)。学びが深まる要因として、「相互評価活動」を 7 名全員が挙げていて、非常に効果的であったといえる(図 6)。アンケートの自由記述でも、7 名全員が「相互評価活動」に関して、気づきや学びの深まり、といった点について言及していた。

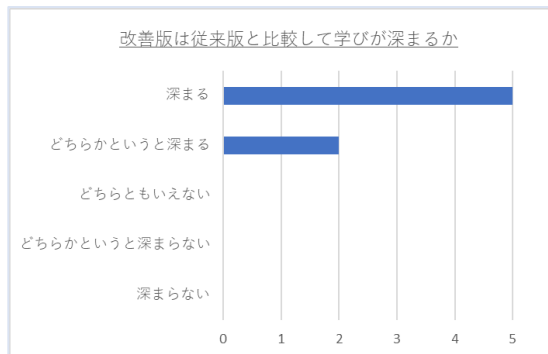


図 5 学びの効果に関するアンケート

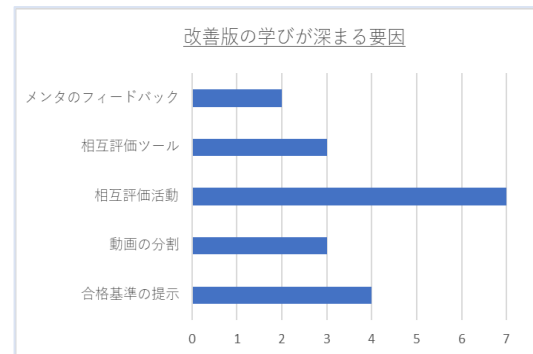


図 6 学びが深まる要因に関するアンケート

相互評価活動が有意義かどうかというアンケート(「有意義だとは思わない」・「どちらかという有意義だとは思わない」・「どちらともいえない」・「どちらかという有意義だと思う」・「有意義だと思う」の 5 段階評価)で、他者のレポートを読むことについては、全員が「有意義」という回答(「どちらかという有意義」も含め)であり(図 7)、他者のレポートを評価することについては、7 名中 6 名が「有意義」という回答(「どちらかという有意義」も含め)であり(図 8)、そして自分のレポートを他者から評価されることについては、7 名中 6 名が「有意義」という回答(「どちらかという有意義」も含め)であった(図 9)。アンケートの自由記述には、他者のレポートを読むことでの学びに加えて、評価することが課されていることで深い理解につながる、他者からの問いかけという評価が気づきにつながる、といった意見があった。

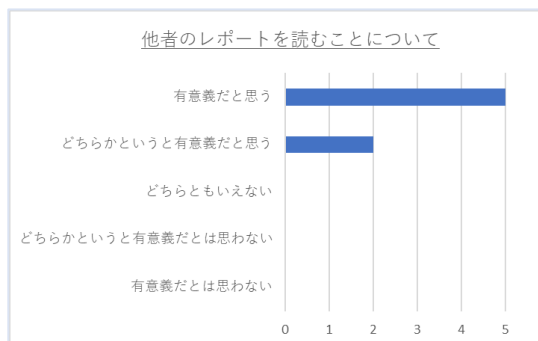


図 7 レポート参照に関するアンケート

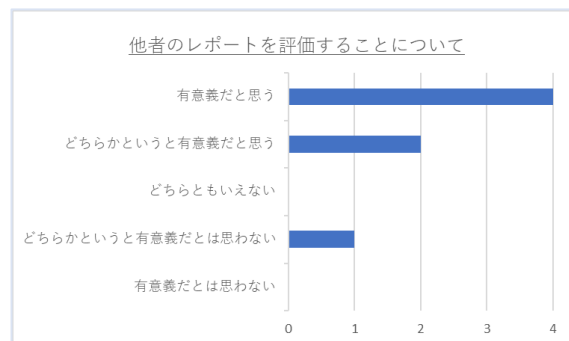


図 8 レポート評価に関するアンケート

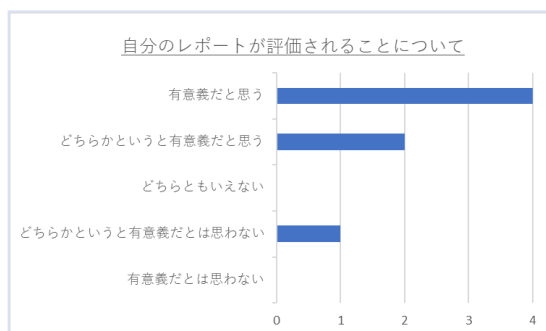


図 9 レポート被評価に関するアンケート

さらに、直近の 34 期でレポートの受け取りをしていたメンタ役のアンケートからも、改善版のレポートの質が向上したこと、そして相互評価が有効に作用したことが示された。アンケートの自由記述には、講座事務局で過去に試験的に取り入れていた学習者間の相互コメントは、コメントの視点や方向が定まらず、感想交換になっていたが、今回はその点がかなり改善されたという指摘があった。

これらの点から、今回の改善版授業における相互評価活動に、合格基準を基にしたチェックリストとコメントの枠組みを提供した記述欄を用意したことによって、学習者間の相互作用による学びが機能することが示唆された。

## 6.2. 学びの効率について

動画コンテンツの平均視聴時間、平均視聴回数、平均参照率を取り上げて、学習者が効率的に学んでいるかを考察する。平均視聴時間は、学習者 1 人当たりの動画コンテンツ(約 65 分間)視聴時間である。平均視聴回数は、学習者 1 人当たりの動画コンテンツ再生回数である(一時停止後の再生はこれに含まれない)。平均参照率は、学習者 1 人当たりの動画コンテンツ参照割合である。表 9 は、従来版(33 期)と改善版(本研究)との平均視聴時間・平均視聴回数・平均参照率を比較したものである。ここでは、講座 33 期で本授業を選択し、レポート課題を提出した 46 名のうち、視聴記録がない 1 名と、講座修了後にも動画を視聴している 5 名の計 6 名を除いた 40 名(表 9 の①)、改善版授業の学習者 7 名(表 9 の②)、その 7 名のうち、分割された全動画を視聴した 6 名(表 9 の③)、そして、その 6 名のうち本授業の動画コンテンツを初めて視聴する 1 名(表 9 の④)を取り上げている。

表 9 従来版と改善版の動画コンテンツ視聴比較

|        | 従来版<br>(33 期)   | 改善版<br>(本研究) |                 |                |
|--------|-----------------|--------------|-----------------|----------------|
|        | ①講座中の視聴<br>40 名 | ②全学習者<br>7 名 | ③全ユニット視聴<br>6 名 | ④本動画初視聴<br>1 名 |
| 平均視聴時間 | 82 分            | 66 分         | 72 分            | 66 分           |
| 平均視聴回数 | 2.7 回           | 1.1 回        | 1.1 回           | 1 回            |
| 平均参照率  | 95.2%           | 88.2%        | 97.9%           | 96.4%          |

従来版授業での 40 名と(表 9 の①)改善版授業で分割された全動画を選択視聴した 6 名(表 9 の③)とを比較した。この動画コンテンツの長さは約 65 分であるのに対して、従来版の平均視聴時間は 82 分から改善版では 72 分に、平均視聴回数は、2.7 回から 1.1 回にそれぞれ減少している。これは、アンケートの回答から、動画視聴と同等の学習効果を見込んだ解説文を用意したことによって、動画視聴中にメモを取る必要なくなったことや、レポートを書く際に動画を改めて見直すといった行為が不要になったこととで、視聴時間が減少したと判断できる。これに対して、平均参照率は従来版の 95.2%から改善版は 97.9%に増加している。これ

は、動画を10分割したことによって、最後まで視聴しやすくなった可能性が考えられる。アンケートへの回答に、「学習の区切りが事前にわかり、その単位でまとめながら視聴することができた」とあるように、集中力が維持できたようだ。

視聴しない動画ユニットがあったのは7名中1名のみであった。アンケートによれば、その方は事前に今回の動画を視聴(19年7月)しているので、取舍選択が容易であったようだ。それ以外の6名はすべてのユニットを視聴していることから、初めて視聴する学習者にとっては、取舍選択の材料としては十分とはいえないと考えられる。ただし、講座33期の視聴ログでは、本授業を選択した46名中6名が80%未満の参照率であったことから、すべての動画コンテンツ視聴の必要性を感じない学習者も一定数いて、そのような人にとっては大幅に学習が効率化される可能性も考えられる。

次に、アンケート結果から学習者が効率的に学んでいるかを考察する。改善版の学習者役7名による、改善版が従来版よりも効率的になるかを聞いたアンケート(「非効率」・「どちらかという非効率」・「どちらともいえない」・「どちらかという効率的」・「効率的」の5段階評価)では、7名中6名が「効率的」という回答(「どちらかという効率的」も含め)であり、「非効率」という回答(「どちらかという非効率」も含め)はなかった(図10)。その要因としては、動画の分割を5名が、解説文の用意を4名がそれぞれ挙げている(図11)。学習者としては、効率的になったという認識ではあるが、「相互評価活動」が従来版から追加されており、そこに時間がかかっているように感じている学習者もいることから、従来版と比較して学習時間が短縮されたとまでは言い切れない。またレポート作成時間については、「合格基準の事前提示によって、その観点から動画を視聴することにつながったり、レポートの構成を考える時間が削減されたりした」という回答があり、効率化が示唆されている。

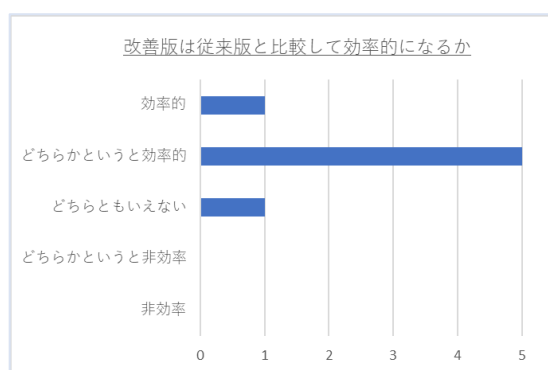


図10 学びの効率に関するアンケート

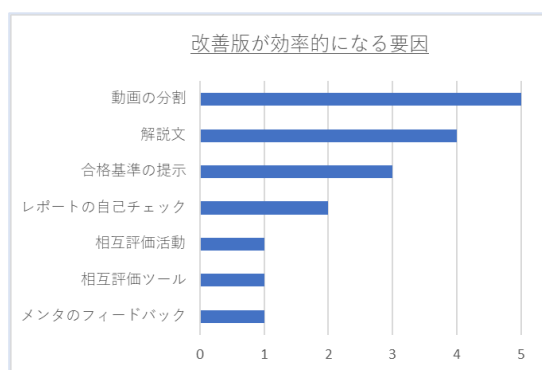


図11 学びの効率化要因に関するアンケート

本研究の7名の動画視聴ログを資料6に、講座33期で今回対象としたeラーニングを選択しレポートを提出している46名の動画視聴ログを資料7にそれぞれ示す。

### 6.3. 学びの魅力について

相互評価活動の指定人数と、実際の評価数と参照数を比較して、学習者が意欲的に学んでいるかを考察する。改善版授業で、「少なくとも 2 名」とした相互評価の指定人数と比較して、参照したレポート数と実際に評価したレポート数を表 10 に示す。

表 10 従来版と改善版の相互評価活動の比較

|      | ①他者のレポート参照数 | ②自分宛以外の相互評価<br>参照数 | ③評価レポート数 |
|------|-------------|--------------------|----------|
| A さん | 6           | 2                  | 4        |
| B さん | 6           | 2                  | 2        |
| C さん | 3           | 0                  | 2        |
| D さん | 5           | 0                  | 2        |
| E さん | 4           | 2                  | 2        |
| F さん | 3           | 2                  | 2        |
| G さん | 6           | 5                  | 2        |

今回の 7 名の学習者は、自分が掲示板に投稿したタイミングにかかわらず、3 名以上の仮提出レポートを参照し(表 10 の①)、自分宛以外の相互評価を参照した人も 5 名いた(表 10 の②)。自分宛以外の相互評価を参照しなかった 1 名 (D さん) は、それが可能なか思いもつかなかったとアンケートで回答しているため、課題の説明のしかたによっては、参照数が増える可能性も考えられる。その反面、評価レポート数は、指定人数を超えるレポート数を評価した方は 1 名のみで(表 10 の③)、その方も課題を誤って解釈していたようで、指定人数を超える評価活動にはつながりにくいことが示唆された。

次に、アンケート結果から学習者が意欲的に学んでいるかを考察する。改善版の学習者役 7 名による、改善版が従来版よりも課題に取り組みたくなるかを聞いたアンケート(「従来版の方がよい」・「どちらかというと従来版の方がよい」・「どちらともいえない」・「どちらかというと改善版の方がよい」・「改善版の方がよい」の 5 段階評価)では、7 名中 5 名が「改善版の方がよい」という回答(「どちらかというと改善版の方がよい」も含め)であり、「従来版の方がよい」という回答(「どちらかというと従来版の方がよい」も含め)はなかった(図 12)。自由記述の中には、学びの魅力についての否定的意見もあった。それは、合格基準や相互評価活動が学習の阻害要因になる可能性に言及した 1 名と学習のボリュームが多くなり負荷が増えたと感じた 1 名によるものである。しかし、この 2 名も含めて 7 名中 6 名が自由記述の中に肯定的意見を記載していた。特に、相互評価活動を肯定的要因として挙げる学習者が 6 名いて、学習意欲に大きな影響を与えていると考えられる(図 13)。「2 名以上」と指定した相互評価の数については、全員が「多くも少なくない」(ちょうどよい)という回答であった。

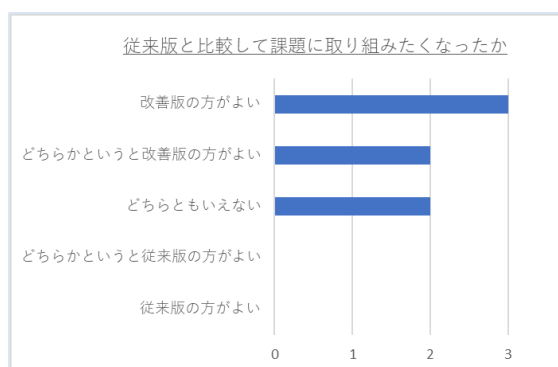


図 12 学びの魅力に関するアンケート

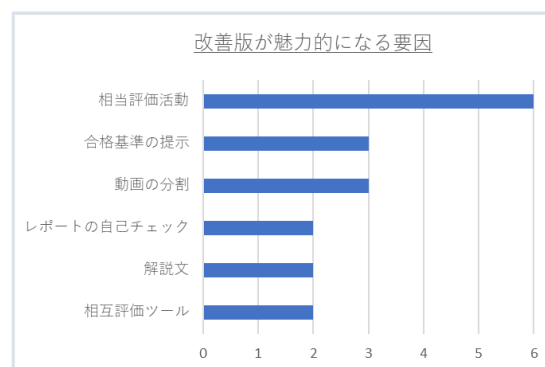


図 13 学びの魅力要因に関するアンケート

## 7. 考察

本研究では、大学による社会人向け講座の非同期型オンライン授業において習得主義に基づく改善を目指した。その結果、「動画コンテンツの視聴とレポート課題」がセットになった非同期型オンライン授業では、動画コンテンツを短く分割し、その内容と同等の学習成果が期待できる解説文を用意し、学習者同士で相互評価活動を実施することによって、学習効果と学習意欲が高まることが示唆された。また、合格基準の事前提示および動画コンテンツと解説文が同時に用意されていることによって、学習が効率化されることが示唆されたが、学習者にとって不慣れな課題が追加されることによって、学習時間の総量は増加する可能性も示唆された。そして、動画と解説文の学習コンテンツを学習者が取捨選択可能な状態にしても、動画コンテンツを視聴しない選択をすることによる大幅な効率化は認められなかった。

## 8. 今後の課題

本研究の限界は、第一に、今回の学習者役 7 名が講座修了生であり、通常の受講者との条件が大きく異なる点にある。講座 33 期と本研究での学習者との条件の違いを次の表 11 に示す。

表 11 従来版と改善版の学習者の条件の違い

|                                                | 33 期（従来版）                                                                     | 本研究（改善版）                                                                             |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 今回の動画コンテンツについて                                 | 全員が未視聴。                                                                       | 未視聴者と既視聴者が混在している。また、7 名中 5 名が講座受講時にレポート課題に取り組んでいる。                                   |
| 学習期間                                           | 選択科目として、約 1 か月の学習期間で 5 つの動画コンテンツを学習するように設定されている（実際は、期限後の提出も認めている）。            | コース公開後、レポート仮提出・相互評価・レポート本提出の締め切り目安(それぞれ 5,6 日間)を提示している。                              |
| 本授業以外の講座課題                                     | 同時期に他の e ラーニング授業(デザイン選択科目)や対面授業がある。                                           | 本授業のみ。                                                                               |
| 従来版の「動画コンテンツの全編視聴+レポート課題+メンタの受領メッセージ受信」を経験した時期 | 本授業の直前まで、デザイン必修科目で、この学習形式に取り組んでいる。                                            | WSD を受講した時期に差がある。                                                                    |
| 学習者間の関係                                        | 講座同期生の関係。既に 2 か月程度、一緒に講座を受講していて、並行している対面授業の中や SNS など励まし合いながら e ラーニングに取り組んでいる。 | 講座修了生・スタッフ経験者の関係。ただし、講座の修了期やスタッフとしてかかわった時期に差がある。本授業に協力するにあたって、学習者同士のコミュニケーションの機会はない。 |
| メンタによるサポート                                     | レポートの提出期限の間際にリマインド(メールや対面授業での声かけ)がある。                                         | 掲示板への投稿やアンケート回答へのミスに関して、メッセージがある。                                                    |

このように、学習者の前提にかなり差があるため、本研究での授業改善が実際の講座で機能するのかは、十分な検証ができていない。

第二に、本研究での授業改善で相互評価活動を追加することによって学びの効果と魅力を向上させることが

示唆されたが、学習時間の増加も示唆されたことである。WSD は社会人向け履修証明プログラムであり、学習時間が規定されているため、従来版の基準に倣う必要がある。そこで、他者のレポートを評価することまではせずに、相互参照活動のみとすることでも同等の学びの効果が見込めるのであれば、さらに学びの効率化が期待できるとともに、講座事務局にとっても受け入れやすい現実的な改善案となろう。このように、相互評価活動と相互参照活動の学びの効果についての差は、今後の課題である。

第三に、動画コンテンツの解説文についてである。動画や音声を使うことにより、紙媒体では表現できない動きや臨場感を表現できる(富永・向後 2014)といわれているように、今回取り上げた授業にある実際のワークショップの様子といった情報は文章化が難しい。動画コンテンツの視聴と同等の学習効果が期待できる解説文を用意するにあたり、どのような工夫が必要なのかは改めて検討する必要がある。

最後に、インストラクショナルデザインの理論の適用についてである。本研究は当初、授業改善にあたって ID の第一原理の活用を考えていた。ID の第一原理は、構成主義を背景に提案されている(鈴木・根本 2011)ため、ワークショップの学習観に適合する。さらに、今回取り上げた授業は選択科目で、学習者の活動分野における実践を想定した真正な学習であり、ID 第一原理の枠組みを使って授業改善することは理にかなっている。しかし、この改善では従来版授業よりも大幅に学習時間が増加してしまうために、本研究では見送ることになった。今後、改めて授業改善に取り組むにあたり、この ID の第一原理を活用することを課題としたい。

## 謝辞

本研究を進めるにあたり、ご指導を賜りました久保田真一郎先生、鈴木克明先生、喜多敏博先生に深く感謝申し上げます。また、授業改善の形成的評価にご協力いただいた皆様に、深く感謝申し上げます。ありがとうございました。



## 参考文献

- 青木久美子（2012）eラーニングとは．青木久美子編著，eラーニングの理論と実践．放送大学教育振興会，東京，pp.9-25
- 天野慧，都竹茂樹，鈴木克明，平岡齊士（2019）社会人向け教育プログラムにおける修了に対する動機づけを向上させるための個別フィードバックのデザイン．日本教育工学会論文誌，42(4)：331-343
- 伊豆原久美子，向後千春（2009）eラーニング授業におけるレビューシートの利用が授業評価に及ぼす効果．日本教育工学会論文誌，33：53-56
- 植野真臣（2005）先端的 eラーニングの理論と実践．教育心理学年報，44：126-137
- 加藤浩，望月俊男（2016）協調学習とCSCL．加藤浩，望月俊男編著，日本教育工学会監修，協調学習とCSCL．ミネルヴァ書房，京都，pp.2-15
- 加藤浩，波多野和彦，高比良美詠子，坂元昂，森本均（2004）教育ナレッジの蓄積・流通・再利用に関する教員の意識調査．日本教育工学会論文誌，28(suppl)：41-44
- 北澤武，永井正洋，上野淳（2010）大学情報教育のブレンディッドラーニング環境における eラーニングシステムを用いたフィードバックの効果．日本教育工学会論文誌，34(1)：55-66
- 斎藤明（2014）「大人の学び」と構成主義的学習：職場で求められるコンピテンシーとワークショップ型学習の可能性-．立教 DBA ジャーナル 4:3-14
- 鈴木克明（2016）職業人教育と教育工学-ダブルディグリーの勧め．中山実，鈴木克明編著，日本教育工学会監修，職業人教育と教育工学．ミネルヴァ書房，京都，pp.1-19
- 鈴木克明，根本淳子（2011）教育設計についての三つの第一原理の誕生をめぐって．教育システム情報学会誌，28(2)：168-176
- 鈴木克明，美馬のゆり（2018）学習設計マニュアル．北大路書房，京都
- 鈴木伸子，石川奈央子，向後千春（2017）大学院のオンライン授業におけるレポート相互評価の実践—ルーブリック活用が評価の信頼性・妥当性におよぼす効果の検討—．コンピュータ&エデュケーション 43：43-48
- 大学基準協会（2006）大学通信教育基準．  
[https://www.juaa.or.jp/common/docs/publication/about/01/kijun\\_tsuushin.pdf](https://www.juaa.or.jp/common/docs/publication/about/01/kijun_tsuushin.pdf)  
（参照日 2020.7.9）
- 富永敦子，向後千春（2014） eラーニングに関する実践的研究の進展と課題．教育心理学年報，53：156-165
- 中尾根美沙子，田島美帆，矢代友梨子，長島奈緒美，湯浅目敏，苅宿俊文（2016）協働的活動の振り返りにおける俯瞰的視点の向上を支援するワークの開発．日本教育工学会 第 32 回全国大会
- 生田目康子（2004）ピア・レビューをともなうグループ学習の評価—斉型プログラミング授業への適用．情報処理学会，45(9)：2226-2235
- 広石英記（2006）ワークショップの学び論：社会構成主義からみた参加型学習の持つ意義，教育方法学研究，31：1-11
- 藤原康宏，大西仁，加藤浩（2008）継続的な学習者評価を導入した情報教育の実践．情報処理学会論文誌，49(10)：3428-3438

- 益川弘如, 尾澤重知 (2016) 協調学習の技法. 加藤浩, 望月俊男編著, 日本教育工学会監修, 協調学習とCSCL. ミネルヴァ書房, 京都, pp.16-45
- 松田岳士, 合田美子, 玉木欽也 (2007) e ラーニングにおける多様なデータを活用した質保証と評価のフレームワーク. メディア教育研究 3(2), 1-11
- 松本大 (2006) 状況的学習と成人教育. 東北大学大学院教育学研究科年報 55(1):219-231
- 文部科学省 (2019) 大学等の履修証明制度について.  
[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/shoumei/index.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/shoumei/index.htm) (参照日 2020.7.9)
- 文部科学省 (2020) リカレント教育の取組について.  
<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/wg/koyou/20200409/200409koyou03.pdf>  
(参照日 2020.7.9)
- 文部科学省高等教育局 (2020) 大学教育のデジタルイノベーション・イニシアティブ -with コロナ/After コロナ時代の大学教育の創造-.  
[https://www.mext.go.jp/content/20200622-mxt\\_senmon01-000008059\\_4.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20200622-mxt_senmon01-000008059_4.pdf)  
(参照日 2020.7.9)
- 山口悦司, 望月俊男 (2016) 議論の支援. 加藤浩, 望月俊男編著, 日本教育工学会監修, 協調学習とCSCL. ミネルヴァ書房, 京都, pp.112-138
- 劉継生 (2014) e ラーニングの質保証におけるインストラクショナルデザイン. 創価大学通信教育部論集 17:31-50
- 渡邊文枝, 向後千春 (2017) JMOOC の講座における e ラーニングと相互評価に関連する学習者特性が学習継続意欲と講座評価に及ぼす影響. 日本教育工学会論文誌, 41(1) : 41-51

添付資料

資料 1 レポートフォーマット

デザイン選択科目「企業研修におけるワークショップの活用方法」

|      |  |    |  |
|------|--|----|--|
| 学生番号 |  | 氏名 |  |
|------|--|----|--|

レポートの文字数制限はありませんが、本用紙 1 枚以内にまとめてください。

作成日：      年    月    日

## 資料 2 学習コンテンツのタイトルと説明文

|    | タイトル                | 説明                                                                                                               |
|----|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A1 | ワークショップの導入          | 今回のワークショップの目的と進め方について説明します。ワークショップ型研修の入り方の例として参考にしてください。                                                         |
| A2 | 参加者の自己紹介            | 自己紹介を聞く側の負荷を上げることで、話す側の負荷を下げ、スムーズに進行させる例を紹介します。お互いを知らない人が集まるワークショップの場合の参考にしてください。                                |
| A3 | メインアクティビティに入る前の場作り  | 「対話」の定義を説明することで、参加者にグループワークの進め方をイメージしてもらい、同時に双方向のコミュニケーションの場作りをしている例を紹介します。ワークショップのメインアクティビティに入る前の進め方の参考にしてください。 |
| A4 | メインアクティビティ（個人ワーク）   | 今回のメインアクティビティである「仕事地図」の個人ワーク部分です。ファシリテーターによる時間の提示・見本の見せ方・進捗の個人差への対応など、個人ワークを進める際の参考にしてください。                      |
| A5 | メインアクティビティ（グループワーク） | 個人ワークで作った「仕事地図」をグループで共有する部分です。A4のワークシートを使用する理由や、グループサイズを半分にした進行による効果、投影スライドの使い方など、グループワークを進める際の参考にしてください。        |

|    | タイトル                   | 説明                                                                            |
|----|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| B1 | 自己紹介<br>企業研修のこれまでとこれから | 内山氏が企業研修にどのように関わってきたかという内容です。企業研修におけるワークショップデザイナーの役割を考える際の参考にしてください。          |
| B2 | 演劇的手法を取り入れた研修事例        | 演劇的手法を取り入れた研修を紹介しています。演劇だけでなく、ご自身の専門をワークショップに活用する際の参考にしてください。                 |
| B3 | ワークショップ型研修の分類          | 内山氏が実施しているワークショップ型研修を4つに分類しています。ご自身が実施している(もしくは実施しようとしている)研修を分類する際の参考にしてください。 |
| B4 | ワークショップ型研修の設計          | 研修を設計する際に、内山氏が考えていることについて述べています。ご自身がワークショップを設計する際の参考にしてください。                  |
| B5 | 企業研修の傾向と研修の効果          | 企業の教育担当者、研修効果の考え方、そして研修の内製化について述べています。企業研修に携わる際の参考にしてください。                    |

# 【A1】ワークショップの導入

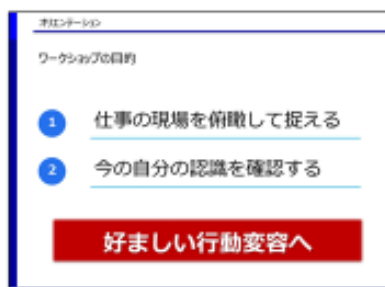


図1 ワークショップの目的



図2 スケジュール

ワークショップの導入時には、まずそのワークショップの目的を提示するとよいでしょう。例えば、今回の「仕事の振り返りワークショップ」では、①仕事の現場を俯瞰して捉える、②今の自分の認識を確認する、という2つの目的を提示しています(図1)。

ただし、実際の企業研修では、このワークショップだけで完結するわけではありません。それは、企業研修では、研修で学んだことを現場で使うことが求められるからです。今回の学習コンテンツでは扱いませんが、研修プログラムを設計する際には、このワークショップでの気づきが、現場での「好ましい行動変容」につながるよう考えていきます。

目的の後は、スケジュールを提示するとよいでしょう。ワークショップがどんな流れで進むのか、受講者が大まかにイメージできた方がよいケースが多いと思います。例えば、今回の「仕事の振り返りワークショップ」では、「①導入→②仕事地図→③対話→④まとめ」の流れで進めていきます(図2)。

①導入では、受講者間で自己紹介をしてもらいます。しかし、「自己紹介をやりましょう」とは言わずに進める必要のある現場も多いです。「自己紹介」と聞くだけで参加意欲が低下する方が一定数います。「アイスブレイク」という言葉も同様です。場をアイスにしているのは、ファシリテーターが原因がもしもありません。このような言葉を使わずに、例えば「ウォーミングアップ」といった表現にするのもよいかもしれません。

そして、②仕事地図を「作って」、③対話を「語って」、④まとめで「ふりかえる」という流れで進めていきます(図2)。「作って・語って・振り返る」というのは、どこかで聞いたことのあるフレーズではないでしょうか。興味のある方は、「TKFモデル」というものを調べてみてください。

このように、ワークショップの導入で、今回の目的とスケジュールを受講者に理解してもらうと、その後の進行がスムーズになることが多いと思います。

## 【A2】参加者の自己紹介

よく知らない方が集まったワークショップでは、まずお互いを知ることから始めることが多いと思います。しかし、自己紹介が不得意な方にとっては、ワークショップの入り口で、つまづいてしまうことになりかねません。そこで、ここではそんな方にも参加しやすい簡単なワークを紹介します。自己紹介がアイスブレイクになり、かつこれから始めるワークショップのイメージにつながることを狙いにしています。

### ■ 1分後にテストすると予告し、グループメンバーの名前を覚える

例えば、8人組のグループであれば、自分以外の5名分を覚えなくてはなりません。時間が1分しかなく、テストがあることで、詳しい情報交換はできません。話す時間よりも、メンバーの名前と特徴などをメモする人が多くなります。これによって内向的な方にとっても参加への抵抗感が少なくなります。

### ■ 本日を起点として一番早く誕生日を迎える人を見つける

「何かやらされるかもしれない」と思いながら、お互いの誕生日を聞き合うことになり、自然にコミュニケーションが生まれます。

### ■ 該当の人から「私は〇の仕事をしている●です」と簡単に自己紹介する

細かい仕事内容はいいません。どんな領域の仕事に携わっているのか何となく分かれば十分です。筆者であれば、多様な仕事に携わっていますが、例えば「研修の講師をしている内山です」程度でOKです。

### ■ 時計回りで、次の人が「〇の仕事をしている●さんの隣の、△の仕事をしている▲です」とつなげていく

1人ずつ加わっていき、最後に該当の人(一番早く誕生日を迎える人)の右隣の人が全員の仕事と名前を紹介することになります。冒頭の1分間でメモを取った人いるでしょうが、それは見ないで取り組んでもらいます。テストとは言いましたが、分からなくなったり、間違えたりしたら、メンバーからヒントをもらって進めてもらえばOKです。これが自然と教え合う場の体験にもなっているのです。

この簡単なワークで、無理やりですがメンバーの名前を覚えてもらいました。しかし、これは短期記憶なので、自分にとって不要だと思ったらすぐに忘れてしまいます(自分の名前を忘れられたら、「不要」と思われてしまったのかもしれない)。一般的に企業研修では何かを記憶したり、できるようになったりすることが求められることも多いですが、ワークショップ型の研修では、「記憶することよりも、メンバーとコミュニケーション/取りながら、「納得感」を大事にしたいことを分かってもらえるとよいでしょう。

研修によっては、最初は「名前」だけで回して、グループ替えをした後に「名前+何か」で回すなど、学習テーマや受講者の特徴に応じて、その場にフィットするやり方を試してみてください。

### 資料 3 解説資料 A3

#### 【A3】メインアクティビティに入る前の場作り

| 図3 対話の定義 |     |    |
|----------|-----|----|
|          | 真面目 | 戯れ |
| 自由       | 対話  | 雑談 |
| 緊迫       | 討論  | ?  |

図3 対話の定義

「真面目と戯れ」と「自由と緊迫」という二軸を使ってマトリクスを作ります(図3)。このマトリクスの「真面目・自由」に当てはまるものを「対話」と定義します。扱うテーマに真面目に向き合って、自由にリラックスして主観を語ってもらうのです。

「対話」が真面目から戯れに変化すると「雑談」になります。また、「対話」が自由から緊迫に変化すると「討論」が起こるかもしれません。もし戯れや緊迫が生じてきたら、受講者自身で「対話」の場に戻してもらうようお願いし、講師は介入しないことを伝えます。

では、「戯れ・緊迫」の枠には何が当てはまるでしょうか。私が実施するワークショップでは、これをクイズにしてグループで考えてもらいます。その際、グループの中で発言するのが苦手な人もいることを考慮して、「隣の人とちょっと話してください」という声をかけたり、どんな発言でも転をかわないように「正解があるわけではないので、自由に考えてください」と声をかけたりするようにしています。そして、何かアイデアが浮かんでいて紹介したがりている様子のペアを選んで、話してもらいます。

ちなみに、この「戯れ・緊迫」の枠について、私が過去に担当した研修では、「上司との飲み会」、「社員旅行」、「女子更衣室」などの意見がありました。「正解はない」と伝えても、何か何妨礙いとワークショップ参加者の中には物足りなさを感じる方も出てくるので、講師も例を用意しておくとい良いでしょう。

このように、ワークショップの進め方をイメージしてもらう話をしながら、講師⇄受講者、受講者⇄受講者の双方向のコミュニケーションが起こりやすい雰囲気を作っていき、次のメインアクティビティにつなげていきます。

## 【A4】メインアクティビティ(個人ワーク)

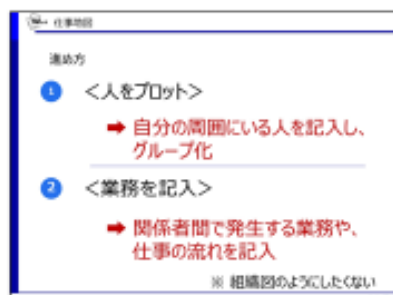


図4 仕事地図の進め方(その1)

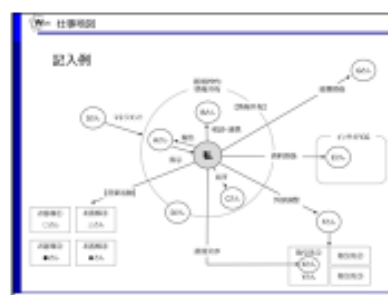


図5 仕事地図の記入例

仕事を振り返るワークショップのメインアクティビティとして、「仕事地図」を作ってもらいます。これは、自分の仕事が必要な要素でできているかについて、自分の認識を可視化するものです。事前に設計図を考えて完成品を作るのではなく、頭に浮かんだものをどんどん書き込んで落書きしていくようなイメージです。

## ■ ワークシート配布

中心に「私」があるだけのシンプルなワークシートです。「仕事を図解化してみよう」という記載がありますが、特に絵心がなくても問題ありません。丸や四角と矢印さえあれば図として十分です。このように声をかけることで、参加者の心理的な負担を下げるとよいでしょう。

## ■ 「人」と「業務」の主に事実を記入

投影スライドを使って、個人ワークで取り組む内容を提示するとよいでしょう(図4)。まず、「人をプロット」していきます。自分の周囲にいる人を思いついた順番に記入してください。差し支えなければ、具体的な名前を書いてください。個人名を書くことに抵抗がある方は「Aさん」「Bさん」などの書き方で構いません。そして、自分も含めてワークシートに書かれている人を自由にグループ化してみてください。職場のようなグループやプロジェクトとしてのグループ、あるいは年齢が近いといったグループもあるかもしれません。自由に思いついたものを書き込んでもらいます。

次に、「業務を記入」していきます。関係者間で発生する業務や仕事の流れをメモ書きしてみましょう。自分が直接関わる仕事からはじめて、その前工程・後工程…、という具合に思いついたものを書き込んでもらいます。可視化に正解も優劣もありません。自由に書いてもらいたいので、組織図のようにしないことを伝えておきます。

## ■ 必要な場合には、記入例を1回だけ投影

多くの場合、これだけの説明で進めるのですが、参加者の中になかなか書き始められない方もいる場合には、記入例を1回だけ見せます(図5)。一瞬しか見せないことで不満が出ることはなく、むしろ笑いが起きるのが普通です。そして、「10-15分くらい使って書いてみましょう」と声をかけて、時間のイメージだけを伝えます。実際に使う時間は個人ワークの進み具合を見て判断します。



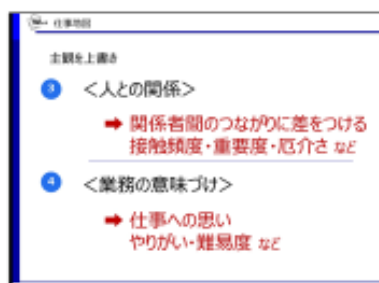


図8 仕事地図の進め方(その2)

#### ■ 個人ワークの様子を見ながら、追加のタスクを指示

受講者の特徴にもよりますが、10分弱くらいでペンが止まる方が出てくることが多いです。手持ち無沙汰な人の態度は、集中している人に悪影響を及ぼします。ファシリテーターは、個人ワークを早く終わらせてしまう人を見逃さないことが大事です。ここでは、追加のタスクを与えることにします。まず自分の半径数メートル程度の人の仕事だけでなく、もっと視度を上げて考えてもらいます。

それでも数分でペンが止まる方が出てきた場合には、作成している仕事地図に主観を加えるように指示します(図8)。「人との関係」については、それぞれの人のつながりに差をつけます。例えば、太いリボンがある、重要視している、神経を使っている、などによって自由に線の種類を変えたり、色を変えたりしてもらいます。そして、「業務の意味づけ」をします。メモ書きした各業務についてのやりがいや、貢献度、ストレス、といったことを上書きしてもらいます。

ファシリテーターの動きは、受講者に伝わります。そろそろ作業を終えてほしいと思っているのか、このまま続けてほしいと思っているのか、といったことを受講者は自然と察知するので、その場に適したサインを出すことが大事です。例えば、ファシリテーターが座っているところから、急に立ち上がり参加者の様子を見ていたら、作業を終えてほしいというサインになり、ゆっくり立ち上がりながら参加者のいる場と違う方向へ動けば、このまま続けてほしいというサインになる場合が多いでしょう。

【A5】メインアクティビティ(グループワーク)

個人ワーク後に「仕事地図」をグループで共有するのですが、例えば6名グループで進めると、時間がかわってしまうことや、ワークシートを全員が見ながら進めにくい、というグループワークの阻害要因が生じます。そこで、グループを半分に分けて進める例を紹介します。6名を半分の3名に分けてA4サイズのワークシートを見せ合いっこしてもらおうと参加者間の距離が自然と近くなります。そして3名が近づくと、自然ともう片方の3名と離れて、対話の邪魔にならない環境が生まれます。これがA3サイズだと人があまり近づきません。またA3サイズだと書きにくく感じる人も多いため、A4サイズを使うことが多いです。また、グループ数が倍になることで、話題も倍になってざわざわした雰囲気になりますが、このノイズが対話を促進させます。例えば、6名の2グループで対話を進める場合、一方が沈黙していると、もう一方の話が耳に入ってきてしまい、どちらのグループにとっても進めづらくなりますが、3名の4グループを作ることができると、この問題は解決します。

対話の時間は、「1人5分くらいで計15分が目安」と伝えます。参加者の感覚として、「1人あたり8分」と聞くと、そんなに話せないと思うでしょう。「1人あたり13分」と聞くと、書いたものを説明するだけになってしまうと思います。そして「3人で15分を目安」と言いながら、実際はもっと長く時間を使うことが多いです。しかし、3人の中の1人が多くの時間を使ってしまい、他のメンバーの時間が足りなくなってしまうケースもあるでしょう。そういった場合は、他のグループの進行を観察し、概ね終了していることが確認できたら、休憩を入れて、遅れているグループには続けてもらうように指示します。しかし、そのような指示だけで自ら対話を続けることは稀なので、ファシリテーターがそこに介入するのがよいでしょう。

ここでは、自分から見た他者や仕事についての主観を確認してもらいましたが、この後に他者からは自分のことをどう見ているのかを考えてもらうワークをやることもあります。これをやることによって、自分の仕事をさらに客観的に考えるきっかけになります。

今回6人組のグループを例に出していますが、6という数は2でも3でも割れるので、グループサイズの調整にとっても便利です。また、テーマを変えつつ対話を連続させるようなワークの場合、「違う3人組を作ってください」という声をかけるだけで、自然と席替えが起こり、新鮮な感覚で対話を進められます。6名グループを半分にする分け方は10通りあるので、研修中に何度も使える手法です。

投影スライドの使い方について、普段どのように意識されていますか。今回のワークショップでは、個人ワークの時間は、やってもらったことを書いたスライドを出しっぱなしにして、スライドを見ながら考えてもらうのがよいと思っています。そして、グループワークの時間には、目標を各自のワークシートに集約したいので、スライドの投影はしていません。このように、「どのような環境を作るとどのようなことが起こりやすいか」を考えて場作りをすることが重要です。

### 資料 3 解説資料 B1

#### 【B1】自己紹介・企業研修のこれまでとこれから

企業からの依頼を受けて、ワークショップ型の研修を設計し、自分で登壇したり、他の講師に登壇してもらったりしています。97年から研修講師をはじめ、現在では年間100日程度登壇しています。

自称「研修の何でも屋」として、いろいろなテーマを扱っています。依頼をすべて受けていたら、自然とそうなっていました。講師になりたての頃から、ある程度の評価を得られていたのですが、自分自身の中では研修テーマに関する「研究者」でも「実践家」でもない人間が講師をすることへの葛藤がありました。研究者は、例えば部下の指導方法を研究している人や、顧客の購買心理を研究している人、何かの有資格者ということもあるでしょう。実践家は、例えば部下が育つ職場を作っているマネージャーや、トップセールスマンのような人、テーマについての熟達者といってもよいでしょう。そのどちらにもなれない自分は講師をする資格がないのではないかと感じていたのです。しかし、集合研修という環境を作る学びの専門家にはなれるように思ったことが、大きな転機だったと思います。もちろん、研修ごとに異なるテーマについては、しっかり勉強するものの、そのテーマを参加者同士で効果的に学び合える場を作ることが大事であり、それができることが私の価値なのではないかと気づいたのです。これは、ワークショップデザイナーとしての専門性につながる話だと思います。

講師をはじめた90年代後半も、私が担当していた研修の大半はグループワークが中心でした。ただし、それらがワークショップだったかといえど、そうではないと思います。かつてのグループワークは、「解」を定着させるためのものであり、講師はそこうまく誘導することが求められていました。もちろん現在でもこのようなタイプの研修はあります。しかし、「解」はひとつではない、人それぞれ違っていてよいとする研修が許容されてもきています。まさに、ワークショップデザイナーが求められているのではないのでしょうか。

### 資料 3 解説資料 B2

#### 【B2】演劇的手法を取り入れた研修事例

2007年くらいから、演劇的手法を取り入れた研修が一部でブームになりました。そこで、ある研修会社から、演劇と研修の2足の草鞋を履いている私に相談があったのが、演劇を研修に取り入れる出発点でした。

例えば、俳優が取り組むエクササイズをビジネスパーソンのコミュニケーションスキル開発に活用するものや、ビジネスの現場で実際に起こっていることを台本のように使ってディスカッションしたり演じたりしてもらう内容を実施しています。後者のものは、演出家の目線で、自分も登場人物の1人であるシーンを俯瞰して捉え、経歴を振り返ったり、今後の方略を考えたりするような内容です。

非常にユニークな事例として、ある大手企業の次世代リーダー向けに実施している演劇研修を紹介します。受講者は1年間の研修期間、業務から離れてリーダーとして必要なことを学びます。その1年間のキックオフとしてこの演劇研修があります。演劇経験などない受講者が、社長含め社員数百名を集めて、実際に1時間程度の演劇に上演するのは、私が担当するのは演劇ワークショップで、演劇に慣れてもらうこと、稽古の方法を簡単に伝えるだけです。そしてワークショップの後には、自分たちだけで作品を創り上げてもらいます。演劇ワークショップから上演日までは数週間ありますが、その期間も他の研修が入っているという厳しい環境です。これは、演技力を向上させることが目的ではなく、上演日までにチームで力を合わせて作品を創り上げるプロセスから学んでほしいという教育担当者の強い思いから始まりました。もう何年も続いているプログラムで、非常に高い評価を得ています。過去の演劇に取り組んでいない年代と比較すると、その後の行動変容に大きな違いが出ているという報告があり、大変興味深いです。

### 【B3】ワークショップ型研修の分類

過度の一般化は禁物ですが、私がかかわる研修では、ワークショップの使い方を4つに分類できるのではないかと考えています。

#### ① 知識・技術の定着

伝統的な研修ともいえるかもしれませんが、参加者間の相互作用で学習内容を定着させるようなものです。また、学習内容を理解できても、実際に研修の中でやってみることが必要だという場合もこれに当てはまるでしょう。

#### ② 業務経験を振り返る

研修という場を利用して、他の参加者とコミュニケーションを取りながら、また上長などからフィードバックしてもらいながら経験を振り返るというものです。日々個人では振り返っているかもしれませんが、現場から離れた環境で多様なメンバを媒介とした学びは効果的だと思います。

#### ③ 殻を破る

何かに夢中に取り組んでいるうちに、自然と普段の自分の殻を破って新たな気づきを得てもらうようなものです。自分の当たり前や可能性を感じることにつながるでしょう。参加者が普段と異なる経験にうまく取り組めるようにデザインすることが必要です。

#### ④ 関係性を作る

参加者間の関係の質を向上させることで、学習したことを現場で使いやすくするというものです。単に関係を作るだけであればバーベキューでもよくなってしまいますので、研修で学んでもらいたい内容とうまく接続させた形で関係性にアプローチできるとよいでしょう。

ここでは、ワークショップの使い方を4つに分類しましたが、基本は参加者同士がかかわることによって、その研修の目的を達成しやすくなる場合にワークショップの要素が使えるということです。せっかく集まった参加者がコミュニケーションをしないのであれば、同じ時間に同じ場所に集まらなくてもよいかもしれません。

#### 【B4】ワークショップ型研修の設計

ワークショップのツールとして、例えばビジネスゲームやコミュニケーションゲームのようなもの、個人や職場診断の類はたくさんあります。ただし、これらを単にそのまま実施するだけで学びが研修後に活用されるとは限らないでしょう。ゲームをやって楽しかった、診断結果が返却された、というだけでは意味がありません。大事なものは、その体験から各自の納得感が得られることです。

研修の担当者から、非常に漠然としたテーマで相談を受けることもあります。そのような場合には、担当者と一緒にコミュニケーションをとり、イメージをすり合わせる必要があります。雲を掴むような曖昧なニーズであっても、各々の思いを明らかにするためのコミュニケーションの場作りが必要でしょう。実施するワークショップの方向性が明らかになってきたら、参加者の持つ知識やスキルそして特性などを丁寧に整理しつつ、どんな体験をどんな順番で用意すると、学びにつながるかを検討してカスタマイズしていくことになります。

実は、私は非常に人見知りで、コミュニケーション力が低いことを自覚しています。そんな私でもスムーズに参加できて、自然とワークショップに没入するためにはどんなことが必要なのかを考えるようにしています。例えば、初対面の人と面と向かってコミュニケーションするのは負荷が高いですが、2人で1枚の資料を共有しながら話を進めると、その資料が視線の置き場になり、コミュニケーションの負荷が下がります。また、2人の距離も自然と近くなります。これが各自同じ資料を選んでいると視線は自分の資料にしかいかず、他者とのコミュニケーションがなかなか起きないことも考えられます。どんな環境を作ると学びにつながるコミュニケーションが起きるかを予想してワークショップを設計することが大事です。

【B5】企業研修の傾向と研修の効果

かつては、外部の専門家にお任せという研修案件が多く、さらに教育担当者もジョブローテーションですぐにいなくなってしまうので、年に例年通りのプログラムを求められることもありました。しかし近年、人材開発に関する知識も熱意もある教育担当者が大変増えています。とても勉強している方が多く、企業を超えた教育担当者のネットワークでも活発だと聞きます。そのような教育担当者とはワークショップ型研修の設計で協働することができるようになってきました。

研修というのは、企業が費用を使って社員に学んでもらうものなので、その効果を重要視する必要があります。単に研修を受けたことによる受講者の満足感だけでは意味がありません。研修後に学びを活用するところまで見据えたトータルなデザインが必要になります。

そして、ワークショップ型の研修といっても、単に盛り上がっていただいだけではありません。研修の場が盛り上がっていると、一見充実した学びが起きているように見えるかもしれませんが、(はたしてそうでしょうか、受講者の発言量が少なくても学びが起きていることもあれば、活発な話し合いをしても学びになっていないこともあるでしょう。ワークショップデザイナーとして、何が学びにつながっているのかをキャッチして、場をファシリテーションできるようにしたいと思っています。

また、ワークショップでは「気づき」を促すことが大きなテーマになることが多いと思います。しかし、気づいた風を装い、良いことを発言したと満足しているような受講者を観察することはありませんか。私は、これを「気づきごっこ」と呼んでいます。「気づきごっこ」ではない、「気づき」の支援をしたいと思ってファシリテーションに取り組むようにしています。

研修の内製化、つまり社外の講師に頼らずに、実務を分かっている社内の人間が講師を担当するという流れが、2000年代前半から一部の企業でありました。この内製化が、リーマンショックを契機にして多くの企業で既定路線となり、一般的な知識獲得型の研修を外部に求める企業は非常に少なくなりました。そこで、私の専門であるワークショップの強みを発揮する重要性を再認識しました。参加者同士がコミュニケーションを取りながら学び合う場を作るためには、ワークショップのプログラムデザインおよびファシリテーションのスキルが必要となり、その価値は十分評価されているのではないかと考えています。今後、どのように世の中が変わっていくか分かりませんが、現状ではワークショップの知見を企業研修に活用していくことは、まだまだ需要があると考えています。

## 資料 4 コンテンツの構造とプロトタイプ (1/5)

### デザイン選択科目 > 「企業研修におけるワークショップの活用方法」

#### > イントロダクション - 何ができるようになるか確認 (テキスト・ワードファイル×2)

##### ■ 説明

ワークショップの手法を用いた企業研修を行っている内山氏の事例から企業内研修におけるワークショップの活用方法について学びます。

説明文は現状のまま (ガイドブックにある内容)

この教材の学習目標は次の 2 つです。

学習目標①：企業研修でのワークショップ活用事例を説明できる

学習目標②：自身が実践している(もしくは実践しようと考えている)ワークショップの改善アイデアを教材のケースを踏まえて説明できる

##### ■ 課題

ワークショップの活用事例 (解説文や動画) を参考に、自身が実践している(もしくは実践しようと考えている)ワークショップの改善アイデアについてレポートを作成してください。

レポートが次の 4 点をパスしていれば合格とします。

- ・ 教材で言及しているワークショップの活用事例の記述が(1 つ以上)ある
- ・ 自身が実践している(もしくは実践しようと考えている)ワークショップの説明がある
- ・ そのワークショップの問題点や改善すべき点が述べられている
- ・ そのワークショップに取り入れられそうな改善案が、教材を引用して具体的に記述されている

##### ■ 学習の流れ

- a. ワークショップの活用事例 (解説文や動画) を参照して、レポートを作成し、掲示板に仮提出する。仮提出の前に 4 つの合格基準について自己チェックする
- b. 掲示板に仮提出された 2 名以上のレポートを読み、相互評価ツールを用いて評価する
- c. 相互評価の結果をもとに、改訂したレポートを本提出する

相互評価ツール、レポートフォーマットは DL できるようにする

独立したページであることがわかるように改ページ



資料 4 コンテンツの構造とプロトタイプ (2/5)

| <p><b>デザイン選択科目 &gt; 「企業研修におけるワークショップの活用方法」</b></p> <p>&gt; a. レポートの作成と自己チェック (テキスト・解説×10・動画×10・ワードファイル×1・アンケート機能)</p> <p>ワークショップの活用事例（解説文や動画）を参照して、レポートを作成してください。ワークショップの活用事例は、「A ワークショップ実践」と「B インタビュー」の2つで構成され、「A ワークショップ実践」は5個のユニット、「B インタビュー」は5個のユニットの計10個のユニットがあります。それぞれのユニットには、解説文と動画を用意していますので、好みに合わせて参照してください。</p> <p><b>A ワークショップ実践</b></p> <p>実際に企業研修で実施されている「仕事の振り返りワークショップ」の解説です。これは、若手向けには「経験学習」の「思い・つながり」に、リーダー向けには「リーダーシップ」の「課題軸・人間軸」に、それぞれつなげて研修の中に取り入れているものです。ワークショップの進め方の解説を通して、みなさんの実践への活用を考えてみてください。</p> |                         |                                                                                                                  |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | タイトル                    | 説明                                                                                                               | リンク先                                 |
| A1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ワークショップの導入              | 今回のワークショップの目的と進め方について説明します。ワークショップ型研修の入り方の例として参考にしてください。                                                         | 解説リンク<br>動画リンク<br>(4分)               |
| A2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 参加者の自己紹介                | 自己紹介を聞く側の負荷を上げることで、話す側の負荷を下げ、スムーズに進行させる例を紹介します。お互いを知らない人が集まるワークショップの場合の参考にしてください。                                | 解説リンク<br>動画リンク(5.5分)                 |
| A3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | メインアクティビティに入る前の場作り      | 「対話」の定義を説明することで、参加者にグループワークの進め方をイメージしてもらい、同時に双方向のコミュニケーションの場作りをしている例を紹介します。ワークショップのメインアクティビティに入る前の進め方の参考にしてください。 | 解説リンク<br>動画リンク(4.5分)                 |
| A4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | メインアクティビティ<br>(個人ワーク)   | 今回のメインアクティビティである「仕事地図」の個人ワーク部分です。ファシリテーターによる時間の提示・見本の見せ方・進捗の個人差への対応など、個人ワークを進める際の参考にしてください。                      | 解説リンク<br>ワークシートリンク<br>動画リンク<br>(11分) |
| A5                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | メインアクティビティ<br>(グループワーク) | 個人ワークで作った「仕事地図」をグループで共有する部分です。A4のワークシートを使用する理由や、グループサイズを半分にした進行による効果、投影スライドの使い方など、グループワークを進める際の参考にしてください。        | 解説リンク<br>動画リンク(10.5分)                |
| <p>「解説リンク」をクリックすると解説文が表示される</p> <p>「動画リンク」をクリックすると動画が表示される</p> <p>「ワークシートリンク」をクリックするとワークシート(ワードファイル)が表示される</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                         |                                                                                                                  |                                      |

## 資料 4 コンテンツの構造とプロトタイプ (3/5)

| B インタビュー                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                        |                                                                                 |                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 企業研修を数多く実施している内山氏に WSD 事務局長の中尾根がインタビューした内容です。ワークショップの活用方法やワークショップデザイナーの専門性などについて、自身の活動領域と接続させて考えてください。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                        |                                                                                 |                           |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | タイトル                   | 説明                                                                              | リンク先                      |
| B1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 自己紹介<br>企業研修のこれまでとこれから | 内山氏が企業研修にどのように関わってきたかという内容です。企業研修におけるワークショップデザイナーの役割を考える際の参考にしてください。            | 解説リンク<br>動画リンク<br>(5.5 分) |
| B2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 演劇的手法を取り入れた研修事例        | 演劇的手法を取り入れた研修を紹介しています。演劇だけでなく、ご自身の専門をワークショップに活用する際の参考にして下さい。                    | 解説リンク<br>動画リンク<br>(7.5 分) |
| B3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ワークショップ型研修の分類          | 内山氏が実施しているワークショップ型研修を 4 つに分類しています。ご自身が実施している(もしくは実施しようとしている)研修を分類する際の参考にしてください。 | 解説リンク<br>動画リンク<br>(3.5 分) |
| B4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ワークショップ型研修の設計          | 研修を設計する際に、内山氏が考えていることについて述べています。ご自身がワークショップを設計する際の参考にしてください。                    | 解説リンク<br>動画リンク<br>(5 分)   |
| B5                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 企業研修の傾向と研修の効果          | 企業の教育担当者、研修効果の考え方、そして研修の内製化について述べています。企業研修に携わる際の参考にして下さい。                       | 解説リンク<br>動画リンク<br>(8 分)   |
| <p>「解説リンク」をクリックすると解説文(pdf ファイル)が表示される</p> <p>「動画リンク」をクリックすると動画が表示される</p> <p>次の 4 つの合格基準についてチェックし、満たしていない場合はレポートを修正した上で、仮提出してください。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>教材で言及しているワークショップの活用事例の記述が(1 つ以上)ある</li> <li>自身が実践している(もしくは実践しようと考えている)ワークショップの説明がある</li> <li>そのワークショップの問題点や改善すべき点が述べられている</li> <li>そのワークショップに取り入れられそうな改善案が、教材を引用して具体的に記述されている</li> </ul> <p>仮提出には次の「レポート作成確認」に回答する必要があります。回答後、次のステップ「レポートの相互評価」にある掲示板に仮提出してください。</p> <p>(アンケート機能)</p> <p>Q.4 つの合格基準を満たすレポートを作成した # 仮提出をするには「はい」を選ぶ必要があります (はい, いいえ)</p> <p><a href="#">独立したページであることがわかるように改ページ</a></p> |                        |                                                                                 |                           |

#### 資料 4 コンテンツの構造とプロトタイプ (4/5)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>デザイン選択科目 &gt; 「企業研修におけるワークショップの活用方法」</b></p> <p><b>&gt; b. レポートの相互評価</b> (テキスト・掲示板)</p> <p>各受講者がひとつずつトピックを立て、作成したレポートをファイル添付の形で投稿してください。その後、他の受講者のレポートを読んで、相互評価します。他の受講者の投稿に返信する形で、相互評価ツールに記入したものを添付してください。少なくとも 2 名分のレポートを評価してください。</p> <p><a href="#">独立したページであることがわかるように改ページ</a></p> |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

#### 資料 4 コンテンツの構造とプロトタイプ (5/5)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>デザイン選択科目 &gt; 「企業研修におけるワークショップの活用方法」</b></p> <p><b>&gt; c. レポート最終版の提出</b> (課題提出・フィードバック機能)</p> <p>相互評価を踏まえて改訂したレポートを提出してください。このレポート最終版には、掲示板での学びから影響を受けた内容についても記載してください。4 つの合格基準に達していないと判断された場合は、再提出が求められます。</p> <p><a href="#">フィードバック機能</a></p> <p><a href="#">4 つ合格基準にしたがってメンタが合否判定する (不合格の場合は、4 つのうち何が未達なのかを示し、再提出要求)</a></p> <p><a href="#">提出されたレポートの中で、①興味深い内容を引用して「○」表示、②理解しにくかった内容を引用して「△」表示する。(メンタの負荷を考慮して、文章を書くことはしない)</a></p> |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

資料 5 改善版学習者 7 名の学習ログ

| 協力者 | 日時                   | 機能    | 操作   | 学習活動      |
|-----|----------------------|-------|------|-----------|
| Aさん | 2021/01/15 (金) 07:36 | 講義内容  | 参照   | 学習開始      |
|     | 2021/01/19 (火) 21:51 | アンケート | 提出   | レポート自己評価  |
|     | 2021/01/19 (火) 22:03 | 掲示板   | 新規発言 | レポート仮提出   |
|     | 2021/01/22 (金) 14:44 | 掲示板   | 発言参照 | 他者レポート参照  |
|     | 2021/01/23 (土) 22:58 | 掲示板   | 返信   | 相互評価 1 人目 |
|     | 2021/01/23 (土) 23:10 | 掲示板   | 返信   | 相互評価 2 人目 |
|     | 2021/01/26 (火) 21:20 | 掲示板   | 返信   | 相互評価 3 人目 |
|     | 2021/01/29 (金) 23:45 | 掲示板   | 返信   | 相互評価 4 人目 |
|     | 2021/01/30 (土) 01:48 | レポート  | 提出   | レポート本提出   |

|     |                      |       |      |           |
|-----|----------------------|-------|------|-----------|
| Bさん | 2021/01/18 (月) 15:53 | 講義内容  | 参照   | 学習開始      |
|     | 2021/01/18 (月) 16:11 | 掲示板   | 発言参照 | 他者レポート参照  |
|     | 2021/01/20 (水) 21:52 | アンケート | 提出   | レポート自己評価  |
|     | 2021/01/20 (水) 21:58 | 掲示板   | 新規発言 | 添付忘れ      |
|     | 2021/01/21 (木) 15:40 | 掲示板   | 返信   | レポート仮提出   |
|     | 2021/01/24 (日) 12:24 | 掲示板   | 返信   | 相互評価 1 人目 |
|     | 2021/01/24 (日) 12:26 | 掲示板   | 返信   | 相互評価 2 人目 |
|     | 2021/01/24 (日) 19:25 | 掲示板   | 返信   | 相互評価への挨拶  |
|     | 2021/01/31 (日) 13:45 | レポート  | 提出   | レポート本提出   |

|     |                      |       |      |           |
|-----|----------------------|-------|------|-----------|
| Cさん | 2021/01/18 (月) 21:56 | 講義内容  | 参照   | 学習開始      |
|     | 2021/01/20 (水) 01:06 | 掲示板   | 新規発言 | 共有場所間違い   |
|     | 2021/01/21 (木) 22:15 | 掲示板   | 新規発言 | レポート仮提出   |
|     | 2021/01/21 (木) 22:16 | アンケート | 提出   | レポート自己評価  |
|     | 2021/01/25 (月) 00:22 | 掲示板   | 返信   | 相互評価 1 人目 |
|     | 2021/01/25 (月) 00:23 | 掲示板   | 返信   | 相互評価 2 人目 |
|     | 2021/01/31 (日) 17:19 | レポート  | 提出   | レポート本提出   |

|     |                      |       |      |           |
|-----|----------------------|-------|------|-----------|
| Dさん | 2021/01/19 (火) 09:06 | 講義内容  | 参照   | 学習開始      |
|     | 2021/01/21 (木) 09:13 | アンケート | 提出   | レポート自己評価  |
|     | 2021/01/21 (木) 09:21 | 掲示板   | 新規発言 | レポート仮提出   |
|     | 2021/01/21 (木) 09:21 | 掲示板   | 発言参照 | 他者レポート参照  |
|     | 2021/01/25 (月) 08:44 | 掲示板   | 返信   | 相互評価 1 人目 |
|     | 2021/01/25 (月) 08:47 | 掲示板   | 返信   | 相互評価 2 人目 |
|     | 2021/02/01 (月) 08:45 | レポート  | 提出   | レポート本提出   |

|     |                      |       |      |           |
|-----|----------------------|-------|------|-----------|
| Eさん | 2021/01/18 (月) 18:34 | 講義内容  | 参照   | 学習開始      |
|     | 2021/01/18 (月) 18:40 | 掲示板   | 発言参照 | 他者レポート参照  |
|     | 2021/01/20 (水) 23:20 | アンケート | 提出   | レポート自己評価  |
|     | 2021/01/20 (水) 23:22 | 掲示板   | 新規発言 | レポート仮提出   |
|     | 2021/01/24 (日) 18:30 | 掲示板   | 返信   | 相互評価 1 人目 |
|     | 2021/01/24 (日) 19:14 | 掲示板   | 返信   | 相互評価 2 人目 |
|     | 2021/01/31 (日) 00:21 | レポート  | 提出   | レポート本提出   |

|     |                      |       |      |           |
|-----|----------------------|-------|------|-----------|
| Fさん | 2021/01/18 (月) 19:33 | 講義内容  | 参照   | 学習開始      |
|     | 2021/01/18 (月) 22:20 | 掲示板   | 発言参照 | 他者レポート参照  |
|     | 2021/01/20 (水) 23:51 | アンケート | 提出   | レポート自己評価  |
|     | 2021/01/20 (水) 23:57 | 掲示板   | 新規発言 | レポート仮提出   |
|     | 2021/01/27 (水) 21:54 | 掲示板   | 返信   | 相互評価 1 人目 |
|     | 2021/01/27 (水) 21:55 | 掲示板   | 返信   | 相互評価 2 人目 |
|     | 2021/02/01 (月) 15:56 | レポート  | 提出   | レポート本提出   |

|     |                      |       |      |           |
|-----|----------------------|-------|------|-----------|
| Gさん | 2021/01/16 (土) 11:58 | 講義内容  | 参照   | 学習開始      |
|     | 2021/01/17 (日) 17:55 | アンケート | 提出   | レポート自己評価  |
|     | 2021/01/17 (日) 18:01 | 掲示板   | 新規発言 | レポート仮提出   |
|     | 2021/01/22 (金) 14:15 | 掲示板   | 発言参照 | 他者レポート参照  |
|     | 2021/01/26 (火) 00:26 | 掲示板   | 返信   | 相互評価 1 人目 |
|     | 2021/01/26 (火) 00:28 | 掲示板   | 返信   | 相互評価 2 人目 |
|     | 2021/01/30 (土) 23:11 | レポート  | 提出   | レポート本提出   |

資料 6 改善版学習者 7 名の動画視聴ログ

縦軸のアルファベットは協力者の識別情報で、今回 7 名（A さん～G さん）に協力いただいた。

|   | ユニット A1 |     |   | ユニット A2 |     |   | ユニット A3 |     |   | ユニット A4 |      |   | ユニット A5 |      |   |
|---|---------|-----|---|---------|-----|---|---------|-----|---|---------|------|---|---------|------|---|
|   | %       | 秒   | 回 | %       | 秒   | 回 | %       | 秒   | 回 | %       | 秒    | 回 | %       | 秒    | 回 |
| A | 0       | 0   | 0 | 94      | 347 | 1 | 10      | 27  | 1 | 94      | 727  | 2 | 100     | 791  | 3 |
| B | 100     | 253 | 2 | 94      | 326 | 1 | 91      | 233 | 1 | 97      | 1010 | 1 | 94      | 805  | 1 |
| C | 92      | 236 | 1 | 100     | 352 | 1 | 100     | 280 | 1 | 97      | 664  | 1 | 100     | 638  | 1 |
| D | 100     | 544 | 1 | 100     | 413 | 1 | 100     | 454 | 1 | 100     | 1454 | 1 | 100     | 646  | 1 |
| E | 94      | 240 | 2 | 98      | 342 | 1 | 96      | 247 | 1 | 100     | 689  | 1 | 93      | 591  | 1 |
| F | 100     | 255 | 1 | 96      | 336 | 1 | 97      | 249 | 1 | 98      | 674  | 1 | 100     | 637  | 1 |
| G | 100     | 257 | 2 | 100     | 351 | 1 | 100     | 258 | 1 | 100     | 686  | 1 | 100     | 1031 | 2 |

|   | ユニット B1 |     |   | ユニット B2 |     |   | ユニット B3 |     |   | ユニット B4 |     |   | ユニット B5 |     |   |
|---|---------|-----|---|---------|-----|---|---------|-----|---|---------|-----|---|---------|-----|---|
|   | %       | 秒   | 回 | %       | 秒   | 回 | %       | 秒   | 回 | %       | 秒   | 回 | %       | 秒   | 回 |
| A | 0       | 0   | 0 | 0       | 0   | 0 | 0       | 0   | 0 | 0       | 0   | 0 | 0       | 0   | 0 |
| B | 93      | 317 | 1 | 100     | 451 | 1 | 100     | 224 | 2 | 100     | 291 | 1 | 94      | 470 | 1 |
| C | 93      | 320 | 1 | 95      | 427 | 1 | 92      | 205 | 1 | 100     | 293 | 1 | 95      | 515 | 1 |
| D | 97      | 339 | 2 | 100     | 457 | 1 | 100     | 227 | 1 | 100     | 296 | 1 | 98      | 494 | 1 |
| E | 99      | 341 | 1 | 95      | 518 | 1 | 95      | 211 | 1 | 98      | 286 | 1 | 100     | 500 | 1 |
| F | 100     | 344 | 1 | 97      | 437 | 1 | 100     | 224 | 1 | 100     | 293 | 1 | 98      | 486 | 1 |
| G | 100     | 346 | 2 | 100     | 452 | 1 | 100     | 287 | 1 | 100     | 295 | 1 | 100     | 508 | 1 |

資料 7 従来版学習者(講座 33 期)46 名の動画視聴ログ

縦軸のアルファベットは学習者(Leaner)の識別情報(L1-L46)。本研究で使用しなかったものは、L35(視聴時間なし)と L33・L34・L37・L41・L46(講座修了後に視聴あり)の計 6 名で、濃い灰色で示した。

|     | %   | 秒    | 回 |     | %   | 秒    | 回 |     | %   | 秒     | 回  |
|-----|-----|------|---|-----|-----|------|---|-----|-----|-------|----|
| L1  | 100 | 4823 | 5 | L11 | 100 | 4114 | 2 | L21 | 95  | 8574  | 6  |
| L2  | 100 | 4087 | 2 | L12 | 100 | 4525 | 1 | L22 | 100 | 6281  | 3  |
| L3  | 100 | 3986 | 2 | L13 | 100 | 4780 | 1 | L23 | 100 | 4021  | 1  |
| L4  | 100 | 4731 | 2 | L14 | 99  | 4344 | 1 | L24 | 100 | 10843 | 5  |
| L5  | 75  | 3668 | 1 | L15 | 100 | 4121 | 1 | L25 | 100 | 4472  | 4  |
| L6  | 100 | 4677 | 5 | L16 | 100 | 3967 | 1 | L26 | 84  | 5167  | 11 |
| L7  | 100 | 4144 | 1 | L17 | 97  | 3939 | 2 | L27 | 70  | 3467  | 2  |
| L8  | 100 | 3999 | 2 | L18 | 100 | 4739 | 1 | L28 | 100 | 4120  | 1  |
| L9  | 100 | 4840 | 1 | L19 | 63  | 6431 | 7 | L29 | 94  | 3887  | 3  |
| L10 | 97  | 3904 | 3 | L20 | 91  | 4426 | 3 | L30 | 100 | 8900  | 3  |

|     | %   | 秒    | 回 |     | %   | 秒     | 回  |
|-----|-----|------|---|-----|-----|-------|----|
| L31 | 100 | 4094 | 1 | L41 | 100 | 17296 | 5  |
| L32 | 100 | 5550 | 4 | L42 | 89  | 3825  | 3  |
| L33 | 100 | 8094 | 2 | L43 | 79  | 3357  | 1  |
| L34 | 100 | 8891 | 3 | L44 | 100 | 4125  | 1  |
| L35 | 0   | 0    | 0 | L45 | 100 | 4776  | 1  |
| L36 | 99  | 5960 | 2 | L46 | 100 | 4237  | 19 |
| L37 | 100 | 4377 | 3 |     |     |       |    |
| L38 | 75  | 3602 | 2 |     |     |       |    |
| L39 | 100 | 8520 | 3 |     |     |       |    |
| L40 | 100 | 6003 | 6 |     |     |       |    |