

令和3年度 文化庁委託 日振協 「留学生対象の日本語教師初任者研修」 育成研修 専門分野講義 「研修デザイン」

担当講師：鈴木克明（熊本大学 教授システム学研究センター 教授）

■ 育成研修の対象者

メンターとして初任者研修受講者をファシリテートする人

■ 「研修デザイン」の学習目標

1. 授業設計の点検ワークシート（記入式）を用いて、初任研修受講者の担当授業（以下、「担当授業」と略す）の現状分析にメーガーの3つの質問が応用できるようになる
2. ARCSモデルを用いて、担当授業の魅力について現状を分析し、受講者自身がやる気をコントロールする要素を入れた授業の改善を協議できるようになる
3. IDの第一原理を用いて、担当授業の組み立てについて現状を分析し、より効果的で効率的な授業にするための改善点を協議できるようになる
4. メンターとして初任者研修受講者をファシリテートするときに、ここで学んだ枠組みを使ってみようと思う

■ ID (Instructional Design) とは何か：定義を知りたい方のために

インストラクショナルデザイン (ID) [Instructional Design]とは、教育活動の効果と効率と魅力を高めるための手法を集大成したモデルや研究分野、またはそれらを応用して学習支援環境を実現するプロセスのことを指す。日本では2000年頃からのe-Learning普及とともに注目を集めるようになった用語であり、カタカナで、またはIDと略されて表記されることが多い。欧米では古くから教育工学の中心的概念として広く用いられてきた。[出典：鈴木克明(2005)「[総説] e-Learning 実践のためのインストラクショナル・デザイン」『日本教育工学会誌』29巻3号197-205]

・インストラクショナルデザイン (ID) [Instructional Design]とは、研修の効果と効率と魅力を高めるための体系的なアプローチに関する方法論であり、研修が受講者と所属組織のニーズを満たすことを目指したものである。研修が何のために行われるものかを確認し、何が達成されれば「効果的な研修」といえるかを明確にする。受講者の特徴や与えられた研修環境やリソースの中で最も効果的で魅力的な研修方法を選択し、実行・評価する。研修の効果を職場に戻ってからの行動変容も含めて捉え、研修方法の改善に資する。この一連のIDプロセスを効率よく実施するためのノウハウがID技法として集大成されている。[出典：鈴木克明(編著)(2004)『詳説インストラクショナルデザイン：eラーニングファンダメンタル』NPO法人日本イーラーニングコンソシアム p.0-10]

※簡単に言えば、出入口のギャップを効果・効率・魅力的に埋めて、教えないで学ぶ仕組みを作ることです

■ 代表的な ID モデルは、1970-80年代に構築され、現在でも進化し続けている。

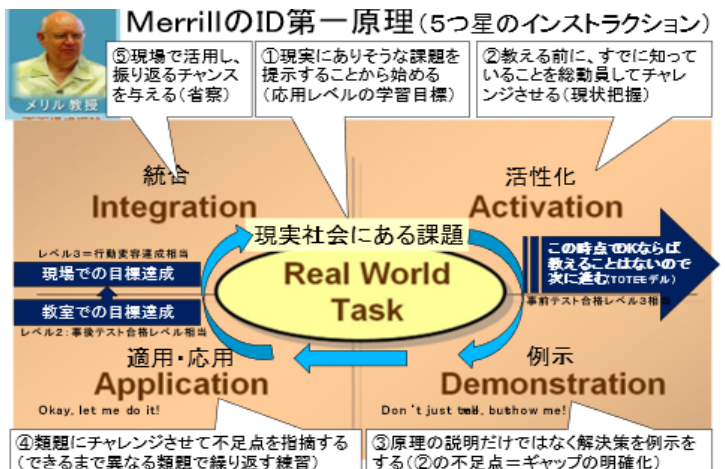
ARCS 動機づけモデル (John M. Keller)：魅力

心理学研究などに基づいて、学習意欲停滞原因を4つの要因に分類し原因に応じた動機づけのための作戦を必要な分だけ織り込んでいくためのモデル。注意：Attention)、関連性：Relevance)、自信：Confidence)、満足感：Satisfaction)の頭文字で ARCS モデルと命名された。



IDの第一原理 (M. David Merrill)：効果/効率

構成主義心理学に基づいて提案された ID モデルや理論に共通している5つの原理をまとめたモデル。基礎からの積み上げではなく、現実社会にある課題から開始する疑似的経験学習を実現する



① 出口：目標設定と評価方法の妥当性

①-1 メーガー [Robert F. Mager] の三つの質問（学習目標と評価方法を決めてからどう教えるかを検討）

- Where am I going? (どこへ行くのか?)
- How do I know when I get there? (たどりついたかどうかをどうやって知るのか?)
- How do I get there? (どうやってそこへ行くのか?)

※学習目標と評価方法は表裏一体。まずテストを作ることで学習目標を明確にすることができる。

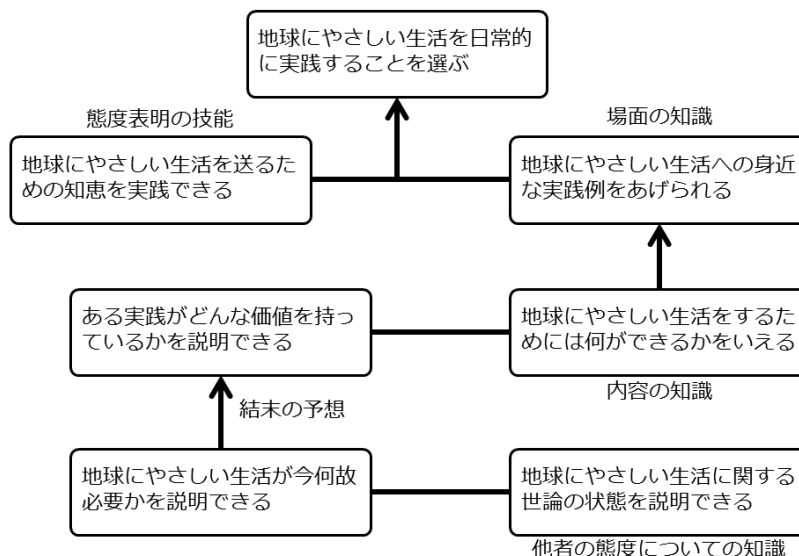
① -2 ガニエの5つの学習成果（言語情報だけにとどまらずに、それ以上の目標を目指そう!）

学習成果	言語情報	知的技能	認知的方略	運動技能	態度
成果の性質	指定されたものを覚える 宣言的知識 再生的学習	規則を未知の事例に適用する力 手続き的知識	自分の学習過程を効果的にする力 学習技能	筋肉を使って体を動かす/コントロールする力	ある物事や状況を選ぼう/避けようとする気持ち
学習成果の分類を示す行為動詞	記述する	区別する 確認する 分類する 例証する 生成する	採用する	実行する	選択する
成果の評価	あらかじめ提示された情報の再認または再生 全項目を対象とするか項目の無作為抽出を行う	未知の例に適用させる：規則自体の再生ではない 課題の全タイプから出題し適用できる範囲を確認する	学習の結果より過程に適用される 学習過程の観察や自己描写レポートなどを用いる	実演させる：やり方の知識と実現する力は違う リストを活用し正確さ、速さ、スムーズさをチェック	行動の観察または行動意図の表明場を設定する。一般論でなく個人的な選択行動を扱う

出典：鈴木克明（1995）「放送利用からの授業デザイナー入門」日本放送教育協会、p.62（表 III-2 の一部）

■態度目標の分析例「地球に優しい生活」：態度形成をサポートする要素の関係図を描く

態度学習は直接支援できない。からめ手から攻めるために関連知識・スキルを目標として態度の習得を側面支援する。



出典:鈴木克明(2003) 教材設計マニュアル 北大路書房 p.67

授業設計の点検ワークシート（記述式）

氏名 _____

記載日： _____ 年 _____ 月 _____ 日

科目名		
出入口	2	誰に何を教えようとしているか（受講者数含む） およその受講者数：（ ）人×（ ）クラス/学期 同科目の担当者： <input type="checkbox"/> いる
	3	それは何故か（前提・後続科目の有無を含む） 前提科目： <input type="checkbox"/> ない・ <input type="checkbox"/> ある（科目名： _____） 後続科目： <input type="checkbox"/> ない・ <input type="checkbox"/> ある（科目名： _____）
授業方法	4	どうやって教えているか（授業ルーチン含む） ※授業ルーチン=毎回の授業でやること、決まりごと
	5	それは何故か（講義形式をやめる可能性含む） 講義形式をやめる可能性： <input type="checkbox"/> やってない・ <input type="checkbox"/> ある・ <input type="checkbox"/> あるかも・ <input type="checkbox"/> まずない・ <input type="checkbox"/> 続けたい
評価方法	6	単位取得の要件は何か（最終試験をやめる可能性含む） 最終試験をやめる可能性： <input type="checkbox"/> やってない・ <input type="checkbox"/> ある・ <input type="checkbox"/> あるかも・ <input type="checkbox"/> まずない・ <input type="checkbox"/> 続けたい
		それは科目の目標と合致しているか（その理由含む） <input type="checkbox"/> 完全に一致している・ <input type="checkbox"/> だいたい一致・ <input type="checkbox"/> 部分的にのみ一致・ <input type="checkbox"/> 一致していない・ <input type="checkbox"/> 不明
続けたい点は何か		
変えたい点は何か		



ケラー教授

＜主張：学習意欲の低さは学生や受講者の責任ではない。
授業・研修を魅力的にしましょう！＞

表 2-1 学習意欲を高める作戦（研修編）～ARCSモデルに基づくヒント集～

■注意(Attention)＜面白そうだなあ＞■

目をパッチリ開ける：A-1:知覚的喚起 (Perceptual Arousal)

- ・ 研修案内を手にしたときに、楽しそうな、参加してみたいと思えるようなものにする
- ・ オープニングにひと工夫し、注意を引く（短い導入活動、ネーミングの工夫など）
- ・ 研修の学習内容と無関係なアイスブレイクなどで注意をそらすことは避ける

好奇心を大切に作る：A-2:探求心の喚起 (Inquiry Arousal)

- ・ 研修の学習内容そのものに興味をもてるように成功例を冒頭で一つ示す
- ・ なぜだろう、どうしてそうなるのという素朴な疑問を投げかける
- ・ 今までに習ったことや思っていたこととの矛盾、先入観を鋭く指摘する
- ・ 謎をかけて、それを解き明かすように研修を進めていく
- ・ エピソードなどを混ぜて、研修の学習内容が奥深いことを知らせる

マンネリを避ける：A-3:変化性 (Variability)

- ・ 研修の全体構造がわかるスケジュール表やメニュー、配布資料の目次を提示する
- ・ 一つのセクションを短めに押さえ、「説明を聞くだけ」の時間を極力短くする
- ・ 説明を長く続けずに、確認クイズや練習問題、要点のまとめなどで変化を持たせる
- ・ 飽きる前にコーヒブレイクをいれて、気分転換をはかる（ここでちょっと一息…）
- ・ ダラダラやらずに学習時間を区切って始める（活動の目安になる所要時間を設定・提示して必要に応じて調整する）

■関連性(Relevance)＜やいかにあいたいそうだなあ＞■

自分の味付けにする：R-1:親しみやすさ (Familiarity)

- ・ 受講者が関心のある、あるいは得意な分野にあてはめて、わかりやすい例を提示する
- ・ 受講者にとって身近な事例や典型的な事例などを含めることで、具体性を高める
- ・ 説明を自分なりの言葉で（つまりどういうことか）まとめて振り返る時間をつくる
- ・ 今までに勉強したことやすでにできることと今回の研修内容がどうつながるかを説明する
- ・ 新しく習うことに対して、それは〇〇のようなものという比喻や「たとえ話」を使う

目標を目指す：R-2:目的指向性 (Goal Orientation)

- ・ 与えられた課題を受け身にこなすのではなく、自分のものとして積極的に取り組めるように自分の目標を設定させる
- ・ 研修のゴールを達成することのメリット（有用性や意義）を強調する
- ・ 研修で学んだ成果がいつどこで生かせるのか、この研修はどこへ向かっての第一歩なのかを説明する
- ・ チャレンジ精神をくすぐるような課題設定を工夫する（さあ、全部できましたか？）

プロセスを楽しむ：R-3:動機との一致 (Motive Matching)

- ・ 自分の得意な、やりやすい方法でやれるように活動方法の選択幅を広く設ける
- ・ アドバイスやヒントは、必要だと感じる人だけが得られるように配慮する
- ・ 自分のペースで活動を楽しみながら研修を進められるようにし、その点を強調する
- ・ 研修すること自体を楽しめる工夫を盛り込む（例えば、ゲーム的な要素を入れる）

■自信(Confidence)〈やればできそうだなあ〉■ゴールインテープをはる : C-1:学習要求 (Learning Requirement)

- ・ 本題に入る前にあらかじめゴールを明示し、どこに向かって努力するのかを意識させる
- ・ 何ができたならゴールインとするかをはっきり具体的に示す (テストの予告: 条件や基準など)
- ・ 受講者が現在できることとできないことが何を明らかにし、ゴールとのギャップを確認させる
- ・ 目標を「高すぎないけど低すぎない」「頑張ればできそうだな」ものに設定する
- ・ 中間の目標をたくさんつくって、「どこまでできたか」を頻りにチェックして見通しを持たせる
- ・ ある程度自信がついてきたら、少し背伸びをした、やさしすぎない目標にチャレンジさせる

一歩ずつ確かめて進む : C-2:成功の機会 (Success Opportunities)

- ・ 他人との比較ではなく、過去の自分との比較で進歩を確かめられるようにする
- ・ 「失敗は成功の母」失敗しても大丈夫な、恥をかかない練習の機会をつくる
- ・ 「千里の道も一歩から」易しいものから難しいものへ、着実に小さい成功を積み重ねさせる
- ・ 短いセクション (チャンク) ごとに確認問題を設け、でき具合を自分で確かめながら進めるようにする
- ・ できた項目とできなかった項目を区別するチェックリストを用い、徐々にできなかった項目を減らす
- ・ 最後にまとめの練習の機会を設け、総仕上げにする

自分で制御する : C-3:コントロールの個人化 (Personal Control)

- ・ 「幸運のためでなく自分が努力したから成功した」といえるような研修にする
- ・ 不正解には、受講者を責めたり、「やっても無駄だ」と思われるようなコメントは避ける
- ・ 失敗した場合には、やり方のどこが悪かったかを自分で判断できるようなチェックリストを用意する
- ・ 練習は、いつ終わりにするのかを自分で決めさせ、納得がいくまで繰り返せるようにする
- ・ 身に付け方のアドバイスを与える一方で、それを参考にしても自分独自のやり方でもよいことも告げる
- ・ 自分の得意なことや苦手だったが克服したことを思い出させて、やり方を工夫させる

■満足感(Satisfaction)〈やってよかったなあ〉■無駄に終わらせない : S-1:自然な結果 (Natural Consequences)

- ・ 努力の結果がどうだったかを、目標に基づいてすぐにチェックできるようにする
- ・ 一度身に付けたことを使う/生かすチャンスを与える
- ・ 応用問題などに挑戦させ、努力の成果を確かめ、それを味わう機会をつくる
- ・ 本当に身に付いたかどうかを確かめるため、誰かに教えてみてはどうかと提案する

ほめて認めてもらう : S-2:肯定的な結果 (Positive Consequences)

- ・ 困難を克服して目標に到達した受講者にプレゼントを与える (おめでとう! の一言)
- ・ 研修でマスターした知識やスキルの利用価値や重要性をもう一度強調する
- ・ できて当たり前と思わず、できた自分に誇りをもち、素直に喜べるようなコメントをつける
- ・ 認定証を交付する

自分を大切に使う : S-3:公平さ (Equity)

- ・ 目標、練習問題、テストの整合性を高め、終始一貫性を保つ
- ・ 練習とテストとで、条件や基準を揃える
- ・ テストに引っ掛け問題を出さない (練習していないレベルの問題や目標以外の問題)
- ・ えこひいき感がないように、採点者の主観で可否を左右しない

出典: 鈴木克明 (2002) 『教材設計マニュアル』北大路書房を一部改変して作成。著作権表示付きで配付自由(c)2015 鈴木克明
鈴木克明 (2015) 『研修設計マニュアル』北大路書房より抜粋

<主張：学生や受講者をいつまでも甘やかしてはいけない。やる気を自分でコントロールさせよう！>

表2-2：自分の学習意欲を高める作戦～ARCSモデルに基づくヒント集～

旧タイトル表V-1：学習意欲を高める作戦（学習者編）～ARCSモデルに基づくヒント集～

■注意(Attention)<面白そうだなあ>■

●目をパッチリ開ける：A-1:知覚的喚起 (Perceptual Arousal)

- ・勉強の環境をそれらしく整え、勉強に対する「構え」ができるように工夫する
- ・眠気防止の策をあみだす（ガム、メンソレータム、音楽、冷房、コーヒー、体操）
- ・眠いときは眠い。十分に睡眠をとって学習にのぞむ

●好奇心を大切にす：A-2:探求心の喚起 (Inquiry Arousal)

- ・なぜだろう、どうしてそうなるのという素朴な疑問や驚きを大切にし、追求する
- ・今までに自分が習ったこと、思っていたことと矛盾がないかどうかを考えてみる
- ・自分のアイデアを積極的に試して確かめてみる
- ・自分で応用問題をつくって、それを解いてみる
- ・不思議に思ったことをとことん、芋づる式に、調べてみる
- ・自分とはちがったとらえかたをしている仲間の意見を聞いてみる

●マンネリを避ける：A-3:変化性 (Variability)

- ・ときおり勉強のやり方や環境を変えて気分転換をはかる
- ・飽きる前に別のことをやって、少し時間をおいてからまた取り組むようにする
- ・自分で勉強のやり方を工夫すること自体を楽しむ
- ・ダラダラやらずに時間を区切って始める

■関連性(Relevance)<やりがいがありそうだなあ>■

●自分の味付けにする：R-1:親しみやすさ (Familiarity)

- ・自分に興味がある得意な分野にあてはめて、わかりやすい例を考えてみる
- ・説明を自分なりの言葉で（つまりどういうことか）言いかえてみる
- ・今までに勉強したことや知っていることとどうつながるかをチェックする
- ・新しく習うことに対して、それは〇〇のようなものという比喻や「たとえ話」を考えてみる

●目標を目指す：R-2:目的指向性 (Goal Orientation)

- ・与えられた課題を受け身にこなすのではなく、自分のものとして積極的に取り組む
- ・自分が努力することでどんなメリットがあるかを考え、自分自身を説得する
- ・自分にとってやりがいのあるゴールを設定し、それを目指す
- ・課題自体のやりがいが見つからない場合、それをやりとげることの効用を考える
例えば、評判があがる、報酬がもらえる、肩の荷がおろる、感謝される、苦痛から解放される

●プロセスを楽しむ：R-3:動機との一致 (Motive Matching)

- ・自分の得意な、やりやすい方法でやるようにする
- ・自分のペースで勉強を楽しみながら進める
- ・勉強すること自体を楽しめる方便を考える。例えば、友達（彼女／彼氏）と一緒に勉強する、好きな先生に質問する、秘密にしておいてあとで（親を）驚かせる、友達と競争する、ゲーム感覚で取り組む、後輩に教えるなど

■自信(Confidence)〈やれほできそうだなあ〉■

●ゴールインテープをはる : C-1:学習要求 (Learning Requirement)

- ・努力する前にあらかじめゴールを決め、どこに向かって努力するのかを意識する
- ・何ができたならゴールインとするかをはっきり具体的に決める
- ・現在の自分ができることとできないことを区別し、ゴールとのギャップを確かめる
- ・当面の目標を「高すぎないけど低すぎない」「頑張ればできそうなの」ものに決める
- ・自分の現在の力にあった目標がうまく立てられるようになるのを目指す

●一歩ずつ確かめて進む : C-2:成功の機会 (Success Opportunities)

- ・他人との比較ではなく、過去の自分との比較で進歩を認めるようにする
- ・失敗は成功の母：失敗しても大丈夫な、恥をかかない練習の機会をつくる
- ・千里の道も一歩から：可能性を見極めながら、着実に、小さい成功を重ねていく
- ・最初はやさしいゴールを決めて、徐々に自信をつけていくようにする
- ・中間目標をたくさんつくり、どこまでできたかを頻りにチェックして見通しを持つ
- ・ある程度自信がついたら、少し背伸びをした、易しすぎない目標にチャレンジする

●自分でコントロールする : C-3:コントロールの個人化 (Personal Control)

- ・やり方を自分で決めて、「幸運のためでなく自分が努力したから成功した」といえるようにする
- ・失敗しても、自分自身を責めたり「能力がない」「どうせだめだ」などと考えない
- ・失敗したら、自分のやり方のどこが悪かったかを考え、転んでもただでは起きない
- ・うまくいった仲間のやり方を参考にして、自分のやり方を点検する
- ・自分の得意なことや苦手だったが克服したことを思い起こして、やり方を工夫する
- ・何をやってもだめという無力感を避けるため、苦手なことより得意なことを考える
- ・自分の人生の主人公は自分：自分の道を自分で切り開くたくましさを持つ

■満足感(Satisfaction)〈やってよかったなあ〉■

●無駄に終わらせない : S-1:自然な結果 (Natural Consequences)

- ・努力の結果を自分の立てた目標に基づいてすぐにチェックするようにする
- ・一度身に付けたことは、それを使う／生かすチャンスを自分でつくる
- ・応用問題などに挑戦し、努力の成果を確かめ、それを味わう
- ・本当に身に付いたかどうかを確かめるため、だれかに教えてみる

●ほめて認めてもらう : S-2:肯定的な結果 (Positive Consequences)

- ・困難を克服してできるようになった自分に何かプレゼントを考える
- ・喜びをわかちあえる人に励ましてもらったり、ほめてもらう機会をつくる
- ・共に戦う仲間を持ち、苦しさを半分、喜びを2倍にする

●自分を大切にする : S-3:公平さ (Equity)

- ・自分自身に嘘をつかないように、終始一貫性を保つ
- ・一度決めたゴールはやってみる前にあれこれいじらない
- ・できて当たり前と思わず、できた自分に誇りをもち、素直に喜ぶことにする
- ・ゴールインを喜べない場合、自分の立てた目標が低すぎなかったかチェックする

出典：鈴木克明 (2015) 『研修設計マニュアル』北大路書房より抜粋

鈴木克明 (1995) 『放送利用からの授業デザイナー入門』日本放送教育協会 著作権表示付きで配付自由(c)1995 鈴木克明
ご活用ください。

◆コラム「続けられないことが大切」テクノロジーを教育研修の拡充ではなく変形に使う

【主張】

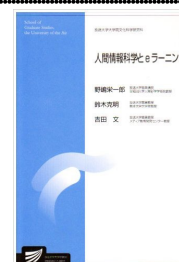
「続けられない」をキーワードに教育の現状を点検してはどうでしょうか。点検の視点は、言われ続けている「学習者中心設計」。IDの視点から既存の教育を再点検するための5つのポイントを確認し、学習者中心、ID研究成果の応用、完全習得学習のパラダイムを実現するために何が出来るか考えてみたいものです。授業改善の方向性としては、学習者一人ひとりが自分のペースで学べる学習環境づくりにあるのではないかと、思います。



ライゲルス教授

学習者中心の設計で組織全体の体系的変化を

～ライゲルス教授からのメッセージ～



情報社会がより深く発展していくにつれ、学習システムを個々の学習者のニーズに合わせる事が、より一層重要になります。人はそれぞれ異なった速さで学び、学習に対するニーズも異なっている、ということは全ての教師が合意しています。それなのに、殆どの教育で固定された内容を固定された時間内で教えています。私たちのシステムは学習支援のためにデザインされているというよりは、選別するためにデザインされているといえます。誰もが学習に同じ時間かけるよう強制するならば、習得できる人もいればできない人もいます。時間を一定にすると、出来にばらつきが出るのは当然のことです。全員に学習してもらいたいのなら、どの学習者も完全習得レベルに到達するまで必要な時間をかけられるようにしなければなりません。工業社会の教授・学習法とは根本的に異なったパラダイムが求められています。情報社会の個人・社会・企業が必要とする条件を満たすためにID理論が取るべき道は、学習者中心の教授法です。学習者を中心とした教授法に焦点を当ててください。学習者ニーズにカスタマイズする教授法を探してください。

これまでの教育にテクノロジーを統合する手法が多く論議を呼んでいますが、テクノロジーの統合ではなく、テクノロジーによる教育の変形を検討すべきです。テクノロジーを使って教室で起きていること自体を変えるのです。変形させることで、それぞれの学習者が必要としていることに合わせ、それぞれの学習者が自分の最大の速度で進んでいけるようにします。そうすれば、全ての学習者が秘めている可能性を最大限に活かせるように支援できます。私たちは学校や研修機関のシステム全体を変える必要があります。学年、授業時間、学期などの固定した時間を中心として運営される今のやり方に代えて、学習時間を学習者に合わせられるように教育システムの構造全体を変えなければなりません。公立学校であろうが、高等教育であろうが、企業の研修であろうが、構造全体を変形させて、学習者中心のアプローチを見つけていかなければなりません。

出典：鈴木克明「eラーニングにおける学習者中心設計とIDの今後（第8章）」野嶋 栄一郎・鈴木克明・吉田文（編著）『人間情報科学とeラーニング』放送大学教育振興会 p.121（2006）

注記：ライゲルスの主張は、1963年に発表されたジョン・B・キャロルの「学校学習の時間モデル」に強く影響を受けている。「学校学習の時間モデル」についての詳細は、下記を参照ください。

鈴木克明（1995）第1章 個人差への対応を整理する枠組み『放送利用からの授業デザイナー入門～若い先生へのメッセージ～』財団法人 日本放送教育協会

<http://www.gsis.kumamoto-u.ac.jp/ksuzuki/resume/books/1995rtv/rtv01.html>

◆コラム◆「教えない」ことが大切

【主張】

「教えない」をキーワードに研修改善の方向性を探りましょう。情報提示の前にタスクを与えて失敗から学ばせる手法が様々なID理論の中で提唱され、もはや今日の教育・研修の主流になりつつあります。非同期型中心で学習環境を構築し、同期型集合研修をどのぐらい少なく入れていくか。学習中の援助をいかに少なくデザインできるか。学習者同士のチームワーク・ビルディングと学習成果の発表・評価はどうするのか。情報提示だけの講義をやめて、「教えない」教育実現のノウハウを共有し、学習者が学ぶ環境を整え、励まし、認める役割に変身しましょう。



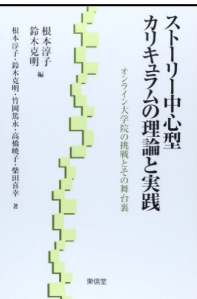
シャंक教授

オンライン大学が答えだ ～シャंक教授からのメッセージ～



わたしの予想では、将来何が起こるかという、オンライン大学が主流になっていく。本当に学びたいと思っている学生達はそちらを選ぶ。学位のためではなく——彼らも当然学位を得るが——1年、2年あるいは5年間、本気で何かを実践的に練習し続け、得意だと言えるところまで上達するために時間を費やしたい人々だ。我々は過去数年間、カーネギー・メロン大西校コンピュータ科学オンライン修士課程でこれを実行に移している。学生達は他の大学院の3倍の量の勉強をこなさなければならない。「こんなに勉強したことはない、メチャクチャだ。」と言う。しかしそれが終わると、雇用主は彼らを次々に雇った。彼らが仕事の仕方を身につけたからだ。彼らは年間を通じて本当に勉強し、課題をこなした。学校へ行くフリをしていたんじゃない。私が思うに、この新しいモデルは長期的には勝利を収めるだろう。なぜならグローバル経済の世界では、仕事の出来る人材だけが雇ってもらえる。ハーバードの学位でも仕事ができなきゃ何の意味もない。

企業研修も、学校のコピーに陥りやすい。「さて、学校がダメだからコーポレート大学を作らなきゃならないはずなのに、実際に作ってみると、学校とそっくりじゃないか。」学校と同じ間違いを次々におかしている。彼らは考え直す必要があるが、それは難しいことだ。学校がある限り、人々は教育といえば学校と似せて作るべきだと考えてしまう。1500年代にヨーロッパの修道者が人々に本を読んでいた。「レクチャー」の語源はラテン語で「読む」を意味する。修道士達が人々に読んで聞かせたのは正しい。彼ら以外は字を読めなかったんだから。しかし、今でも教授達が壇上に立って「レクチャー」をしている——その風習は1500年代には意味のあることだったが、それをいまだにやっているという事実はほとんど狂気の沙汰だ。ハーバードやイエールへ行っている人々は素晴らしい教育を受けている。彼らは問題ない。残りの大多数の教育に我々は最も力を入れるべきだ。その答えが「オンライン」だ。方法はそれしかない。世界中の全ての学校を改革するのは不可能だ。しかし別の選択肢を作ることはできる。「あなたの小さな町には、大学はないけれどオンライン大学はある。しかもそれはあなたの近くにあるどの大学より優れた学校なんだ。」これを実現することは可能だ。



出典：鈴木克明「eラーニングにおける学習者中心設計とIDの今後（第8章）」野嶋 栄一郎・鈴木克明・吉田文（編著）『人間情報科学とeラーニング』放送大学教育振興会 p.129-130（2006）

注記：熊本大学大学院教授システム学専攻では、シャंकが提唱するストーリー中心型カリキュラム（SCC）を採用してオンライン大学院のカリキュラムを2008年4月に大改編して新しい可能性を模索しました。詳細は、根本淳子・鈴木克明（2014）（編著）、ストーリー中心型カリキュラム（SCC）の理論と実践：オンライン大学院の挑戦とその舞台裏、東信堂を参照ください。

IDの第一原理：5つ星のインストラクションと呼べる条件 (M. David Merrill)

1. 現実に起こりそうな問題に挑戦する(Problem)
2. すでに知っている知識を動員する(Activation)
3. 例示がある(Tell me でなくShow me)
4. 応用するチャンスがある(Let me)
5. 現場で活用し、振り返るチャンスがある(Integration)



最近提案されている ID 理論の共通点は

この5つだ！

●メリルのID第一原理に基づく教授方略例（アップデート版）

1) 問題 (Problem) : 現実に起こりそうな問題に挑戦する

- 現実世界で起こりそうな問題解決に学習者を引き込め
- 研修コース・モジュールを修了するとどのような問題が解決できるようになるのか、どのような業務ができるようになるのかを示せ
- 単に操作手順や方法論のレベルよりも深いレベル(応用・分析・評価・創造)に学習者を誘え
- 解決すべき問題を徐々に難しくして何度もチャレンジさせ、問題同士で何が違うのかを明らかに示せ

2) 活性化 (Activation) : すでに知っている知識を動員する

- 教える前に、どこまでできるか挑戦させて、どこができない箇所を確認せよ(診断テスト)
- 学習者の過去の関連する経験を思い出させ、関連づけ、記述させ、応用させるように仕向けよ
- できないことが多い場合には、難易度を下げて新しく学ぶ知識の基礎になる経験を与えよ(前提テスト)
- 学習者がすでに知っている知識やスキルで解決できたら難易度の高い問題に進ませよ(事前テスト)

3) 例示 (Demonstration) : 例示がある (Tell me でなく Show me)

- 新しく学ぶことを単に情報として「伝える」(Tell me)のではなく具体例を用いて「例示」(Show me)せよ
- 2) 活性化で挑戦させた問題のできなかつた箇所を解説せよ(フィードバック)
- 学習目標に合致した例示方法を採用せよ:(a)概念学習には例になるものと例ではないものを対比させて、(b)手順の学習にはステップを踏んで「やってみせる」ことを、(c)プロセスの学習には可視化を、そして (e) 行動の学習にはモデルを示せ
- 適切なガイダンス(指針)を学習者に与えよ:例えば、(1) 関係する情報に学習者を導く、(2) 複数の事例・提示方法を用いる、あるいは (3) 複数の例示を比較して類似点と相違点を明らかにする
- メディアに教授設計上の意味を持たせて適切に活用せよ

4) 応用 (Application) : 応用するチャンスがある (Let me)

- 3) 例示で学んだ知識やスキルを使うような問題を、類題を用いて学習者自身に練習させよ(Let me)
- 応用(練習)と事後テストをあらかじめ記述された(あるいは暗示された)学習目標と合致させよ (a) 「～についての情報」の練習には、情報の再生(記述式)か再認(選択式)、(b) 「～の部分」の練習には、その部分を指し示す・名前を言わせる・説明させること、(c) 「～の一種」の練習には、その種類の新しい事例を選ばせること、(d) 「～のやり方」の練習には、手順を実演させること、そして(e) 「何が起きたか」の練習には、与えられた条件で何が起きるかを予測させるか、予測できなかつた結果の原因は何だったかを発見させること
- 学習者の問題解決を導くために、誤りを発見して修正したり、徐々に援助の手を減らしていくこと(フェードアウト)を含めて、適切なフィードバックとコーチングを実施せよ
- 学習者に異なる問題を連続的に解くことを要求し、合格した時点で修了とせよ

5) 統合 (Integration) : 現場で活用し、振り返るチャンスがある

- 学習者が新しい知識やスキルを日常生活の中に統合(転移)することを奨励せよ
- 学習者が新しい知識やスキルをみんなの前でデモンストレーションする機会を与えよ
- 学習者が新しい知識やスキルについて振り返り、話し合い、肩を持つように仕向けよ
- 学習者が新しい知識やスキルの使い方について自分なりのアイデアを考え、探索し、創出するように仕向けよ

出典:鈴木・根本(2011)の表2を一部改変した(2019.9.15.)。

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[解説]」教育システム情報学会誌、28(2)、168-176