

eラーニングにおけるストーリー型教材の構成要素分析

An analysis of component in story-based courses of e-Learning

柴田 喜幸^{*1*2}, 鈴木 克明^{*1}

Yoshiyuki SHIBATA^{*1*2}, Katsuaki SUZUKI^{*1}

*1 熊本大学大学院

*1 Graduate School of Instructional Systems, Kumamoto University

*2 産業医科大学

*2 University of Occupational and Environmental Health

<あらまし> eラーニングに寄せられる期待の1つに教材の魅力があるとされている。その1つの手法として、「ストーリー型教材」という形態があるが、その定義は定かでなくまた類型も複数存在する。本発表では、「ストーリー型」と呼ばれている既存のeラーニングコースの構成要素を抽出し、類型化する。これを通じ教材開発者が効果・効率・魅力的にストーリー型教材を開発する一助とする。

<キーワード> 教材開発, 学習コンテンツ, インストラクショナルデザイン, 遠隔教育・学習

1. 背景

2000年を「eラーニング元年」と称されてから10年が経つ。その間、IT技術を含む教育技術は長足の進歩を見たが、同時にユーザーのニーズも進歩したと考えられる。当初、「webでいつでもどこでも学べる」ということ自体が大きなニーズの充足たり得た。しかし、次第にそれは当然の要件となり、ユーザーの「効果・効率・魅力」への要求は日増しに高まってきた。中でも「今後のビジネス展開において最も重要と思われる事項」の第1位に「コンテンツの魅力の向上」という調査結果も指摘するように⁽¹⁾、とりわけ教材の魅力への問題意識は高い。

また、現状のeラーニングの成功要因の多くは次の2種に限定されるという報告がある⁽²⁾。

- ①学習者が学習意欲・能力にあふれている
- ②学習・修了が「単位取得」「昇進」「評価」などにより強化されている

つまり所与の学習意欲か、外発的な動機付けで学習が支えられており、教材そのものによる動機付けは寡聞という指摘である。これらの点からも学習意欲に資する教材の魅力づくりが望まれる。

2. 目的

根本らによれば、学習意欲の向上策として、ストーリーを用いた教材への期待が示されている⁽³⁾。そこで今発表では、実在するこのスタイルの教材の構成要素を分析することを通じ、魅力的

な教材設計・開発に資することを目的とする。

3. 方法

3-1 用語の定義

本報告における用語の定義を次の通りとする。

- ①ストーリー：次の条件を具備するもの
 - 1)登場人物、情景等の設定がある
 - 2)時間とともに筋書きが進む
- ②コンテンツ：コースプログラムのうち、主に独立して視聴等ができる教材本編部分
- ③コース：コースプログラム全般。コンテンツに加え、採点や受講システムなど周辺サービスをも含む
- ④ストーリー型教材：コンテンツ内にストーリーを内包する教育教材（教育意図を持つ）

3-2 手順

- ①step1：公開または報告されているeラーニングコースのうち、コースの一部または全部に「ストーリー」を用いているものを挙げる。
- ②step2：それらのコースのテーマ、対象者を明らかにし、構成要素を下記の通り抽出する。
 - 1)コンテンツ内・外に大別する
 - 2)ストーリー用いた部分とそれ以外に大別
 - 3)ストーリーは登場人物と筋書きを記す（解説及びそれに準ずる表現は併記）
- ③Step3：step2を通じて判明した対象コース相互の共通点・相違点を整理する。

4. 結果と考察

この3stepを整理したものが表1である。

表1 ストーリー型教材の構成要素分析

No.	テーマ	対象者	構成要素			
			コンテンツ内			コンテンツ外
			ストーリー内		ストーリー外	
			登場人物	筋書き		
1	マネジメント基本 ⁽⁴⁾	企業等の管理職	新米上司と部下	ちぐはぐなマネジメントを描写	■ケースの合間にアニメ講師が講義	択一問題レポートの自動添削
2	管理職向けメンタルヘルス基本 ⁽⁴⁾	企業等の管理職	企業の上司・部下とバーのマスター(兼講師)	部門内での鬱病のを巡りマスターの指南と上司の対応	本編内事例に則り登場人物兼講師が解説	択一問題レポートの自動添削
3	プロジェクトマネジメント ⁽⁵⁾	ビジネスパーソン全般	プロジェクトリーダーとメンバー、リーダーの上司・先輩	○展示会出展 pit. を巡るリーダーの試行錯誤。問いへの回答により異なるフィードバック		
4	人事のためのメンタルヘルス施策 ⁽⁶⁾	人事・労務担当者	人事課長、講師、営業部門の上司・部下	○休職者の事例を通じ人事課長が講師から対応を学ぶ	□レポート問題を授受	○実在の講師が受講者自身の事例や問題に解答
5	大学院の教授システム学専攻 ⁽⁷⁾	e-Learningの専門家を目指す社会人大学院生	事業本部長(mailの形式による業務指示や雑談)	e-Learning事業部立ち上げにまつわる業務の推進	□課題の提出・採点、協調学習	□専攻教員による課題取り組みのための授業・タスクの授受

主人公および筋書きは想定受講者の現在または将来想定される職場を投影したものであった。

学習目標に導くために必要な知識・情報の付与は、ストーリーに内包して登場人物が行うもの(No.3,,), コンテンツ内ではあるが登場人物がストーリーの外枠あるいは内外をまたいで行うもの(No.2,4), ストーリーを引用するが登場人物ではない講師役が行うもの(No.1,5)と類別された。

また、すべてをコンテンツ内で行うもの(No.3)の他に、コンテンツとは別に実在の講師がweb上で指導にあたるもの(No.4,5), コンテンツ外で自動添削サービスを行うものなどの態様が見受けられた。

今後は各々の態様による方略のあり方, 組み合わせの要諦などを掘り下げていきたい。

参考資料:

- (1) 経済産業省商務情報政策局情報処理振興課編: e-Learning白書2007/2008年版, 東京

電機大学出版局(2007)

- (2) 第5回医療系eラーニング全国交流会プログラム小委員会: 検討録(2010)
- (3) 根本淳子, 鈴木克明: ゴールベースシナリオ(GBS)理論の適応度チェックリストの開発. 日本教育工学会誌28(3), 309-318(2005)
- (4) JMAMラーニングライブラリホームページ
http://jmam.co.jp/productservice/elearning_lib/course/course.html
 JMAM, 東京(2010.7.19確認)
- (5) 松本肇ら: ゴールベースシナリオを用いたeラーニング教材開発, 教育システム情報学会第31回全国大会予稿集p27-28(2006)
- (6) 産業医科大学eラーニングホームページ
<http://www.uoeh-u.ac.jp/JP/company/30thomme/el.html> 産業医科大学, 福岡(2010.7.19確認)
- (7) 小山田誠, 柴田喜幸: eラーニング専門家養成大学院へのストーリー型カリキュラム導入, e-Learning Conference2008 A-2(2008)