

戦略的インストラクショナルデザイン： メーカーの3つの質問から知識創造モデルへ

研修の目標設定と評価における「戦略思考」の再定義



なぜ、研修は「やりっぱなし」に終わるのか？

Noto Sans JP

多くの組織が抱える課題

- 「成果が出ていない」
- 「効果がない」
- 「職場での行動変容が起きていない」

Noto Sans JP

根本的な原因

- 研修における「戦略思考」の欠如。
- 学習者が「どこへ向かっているのか」を知らされていない。

Key Insight: 問題はカリキュラムの内容ではなく、「3つの質問」への回答が欠けていることにある。

1960年代に確立された「基本」：ロバート・メーガーの3つの質問



これらはシンプルだが、研修設計の「戦略思考」を端的に示している。
現代においても、このフレームワークは揺るぎない重要性を持つ。

Q1 どこへ行くのか？：目標は「行動」で定義する

曖昧な目標 (Bad)	行動目標 (Good)
× ○○について理解する	◎ ○○について具体例を挙げて説明できる
× ○○について知る	◎ ○○を操作できる
× ○○に気づく	◎ ○○を列挙できる
課題：「理解を深める」とはどの程度か？学習者はどこまでやればいいか分からない。	解決策：「学んだ結果、何ができるようになるのか」に着目する。

目標が具体的でなければ、成果を検証することもできない。

Q2 たどりついたかどうかをどうやって知るのか？：評価はフィードバックである



評価の目的：

単なるテストではなく、「目標行動が評価される条件」を明らかにすること。

（例：何を使ってよいか、どのような制限があるか）

モチベーションのメカニズム：

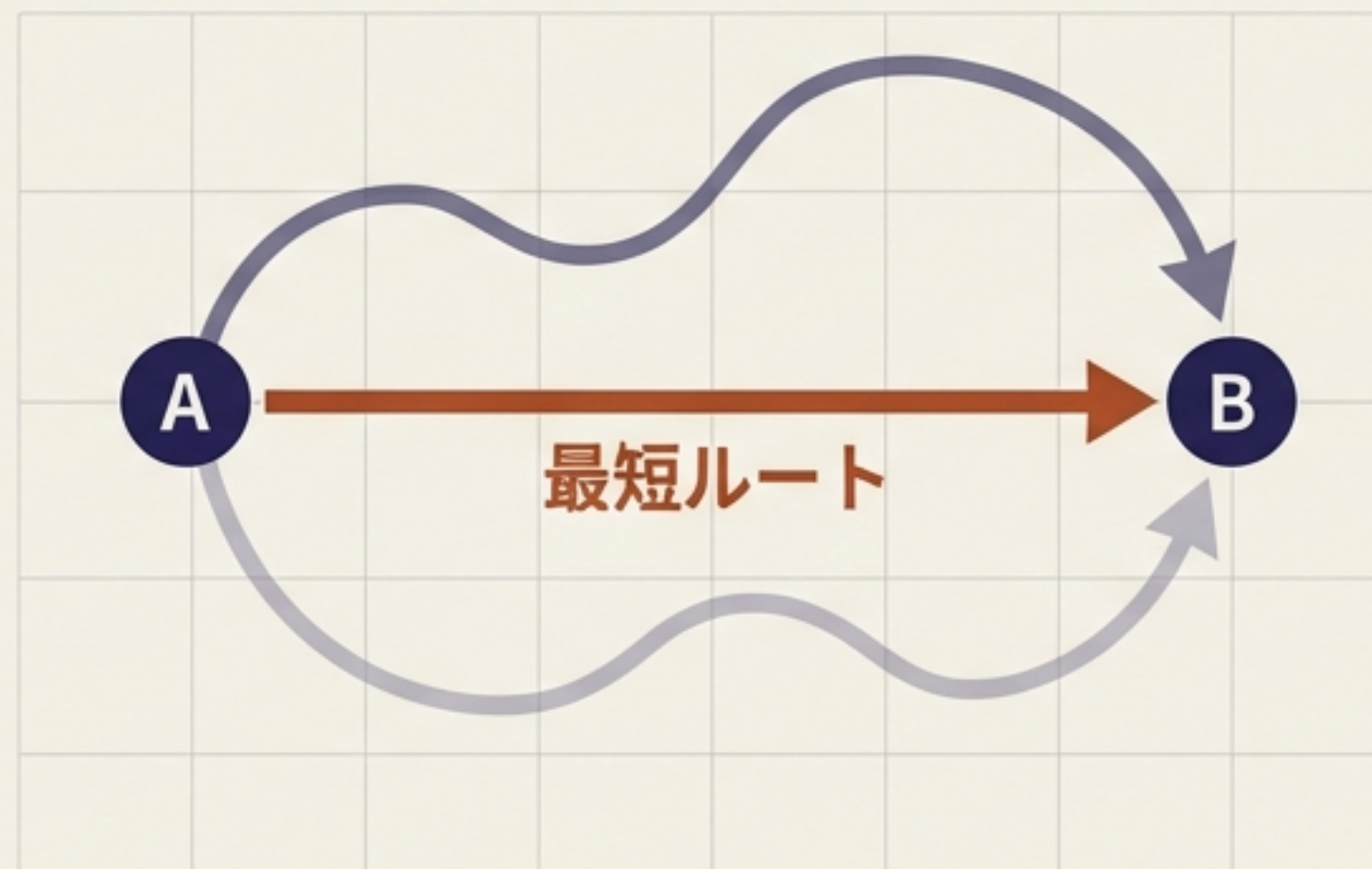
到達度のフィードバックがなければ、学習者は動機付けされない。

フィードバックがあることで、迷うことなく成長を実感できる。

Q3 どうやってそこへ行くのか？：最短ルート設計

設計の順序（Order of Design）：

1. まず「評価方法（Q2）」を明確にする。
2. それにより「ゴール（Q1）」が具体的に
なる。
3. 最後に、少ない時間で達成できる「方法
（Q3）」を工夫する。



学習方略（Instructional Strategy）の決定。目的地へのルートは一つではないが、効率が重要である。

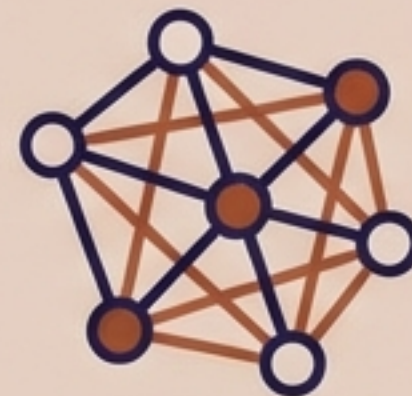
21世紀の学習科学：「知識習得」から「知識創造」へ

知識習得モデル (Knowledge Acquisition Model)



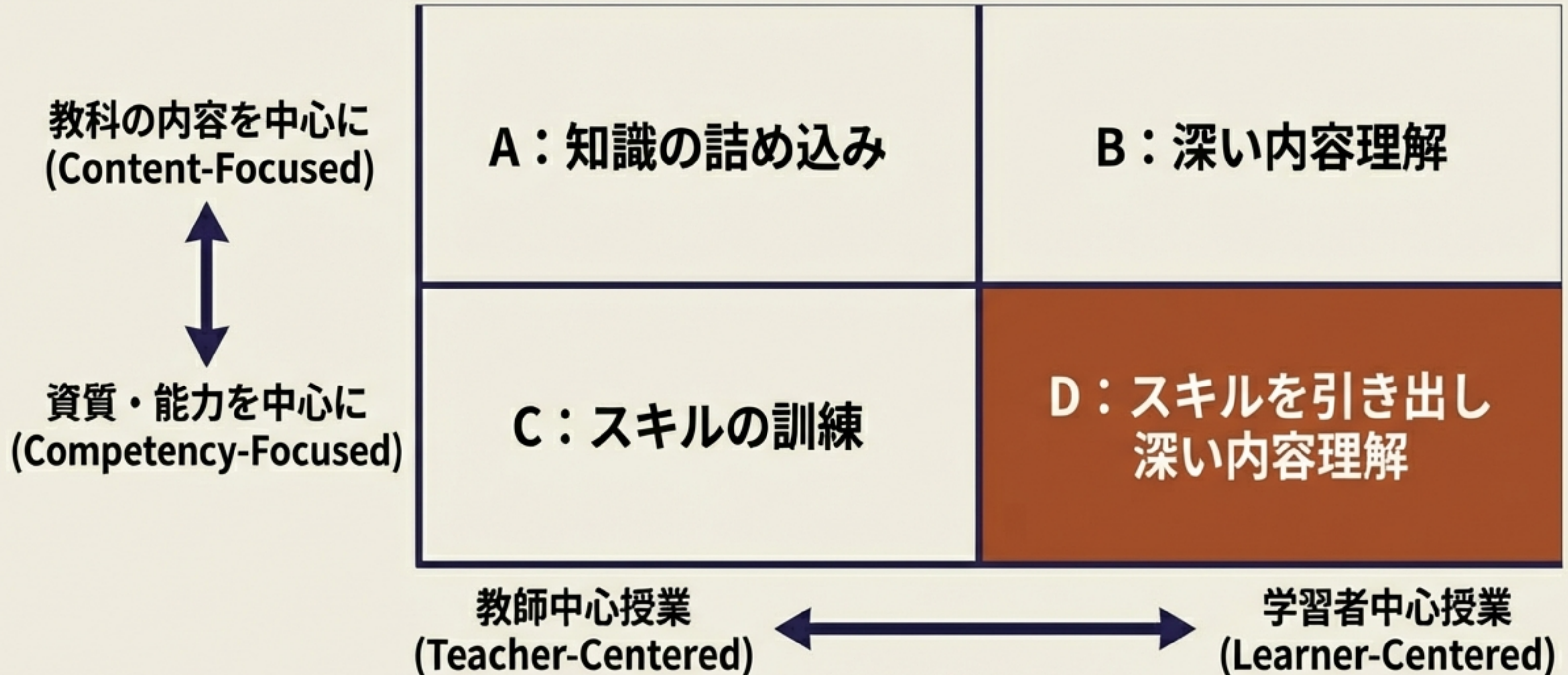
- 学習者を「空の容れ物」と見なし、知識や型を詰め込む。
- 「後戻りアプローチ」：基礎・型を学んでから応用へ。
- 「知識は社会的に構成される」という視点が欠如。

知識創造モデル (Knowledge Creation Model)



- 学習科学に基づく現代のアプローチ。
- 「前向きアプローチ」：資質・能力を発揮させながら追求する。
- 資質・能力を発揮させながら追求する。
- 他者との協調活動を通して知識を創造する。

4つの知識観：教育課程と教育方法のマトリクス



Based on Table 10-1: Perspectives on Knowledge.

陥りやすい罠：「付加型モデル」の限界



現状の多くの現場：

AとCを単に組み合わせているだけ。「プレゼン」や「話し合い」の型だけを訓練しても、深い学びにはならない。

結果：

- ・「有能に学ぶ子供」と「つまんなさそうに付き合う子供」に分断される。
- ・教師・指導者に言われたことのみを学ぶ姿勢から脱却できない。

目指すべき「変容型モデル」：領域Dの実践



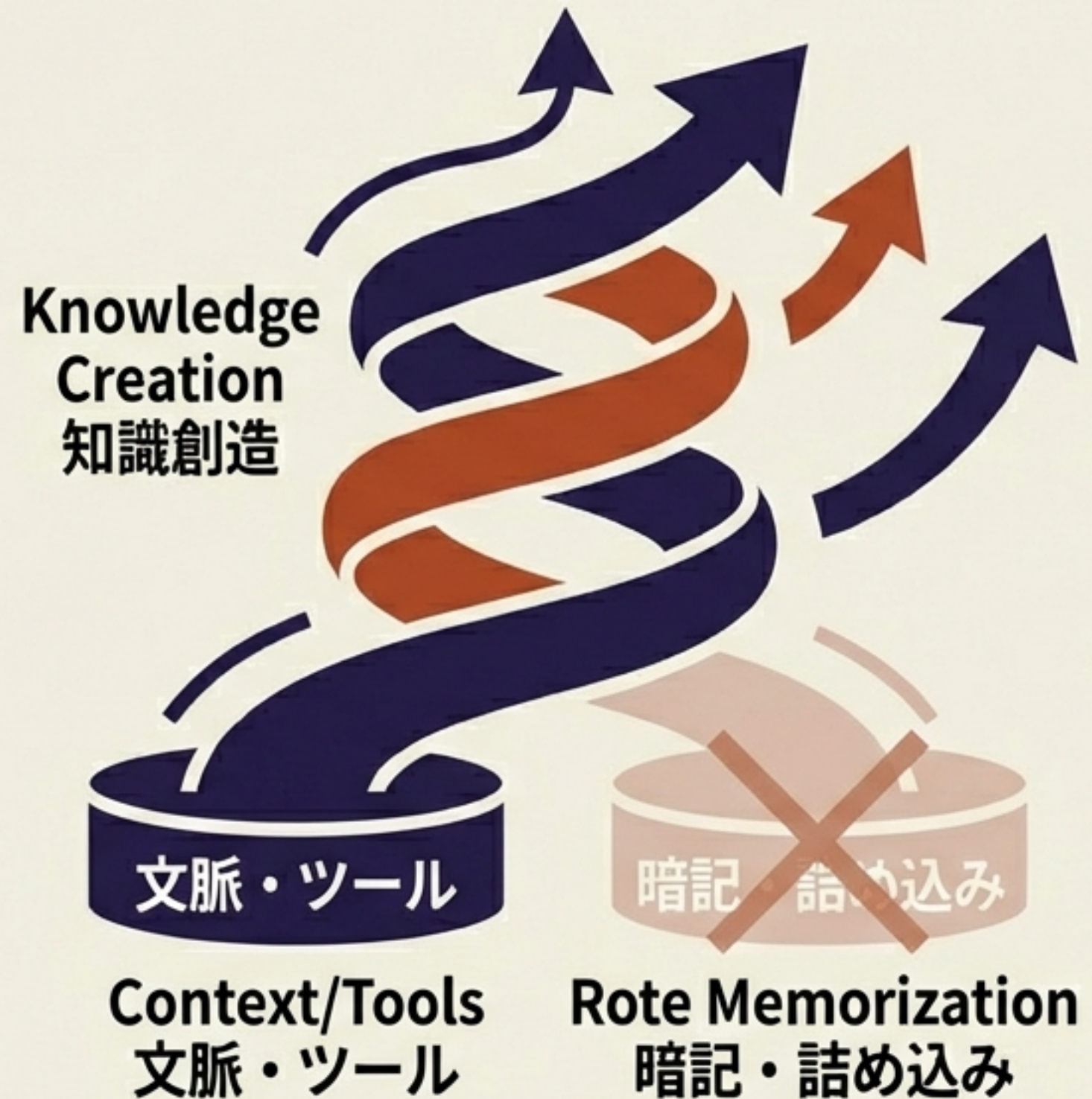
知識創造モデルの実践

- ・ A・B・Cを減らし、「D」を主体にする。
- ・ ツールや文脈を活用し、最初から資質・能力を発揮できる課題を与える。

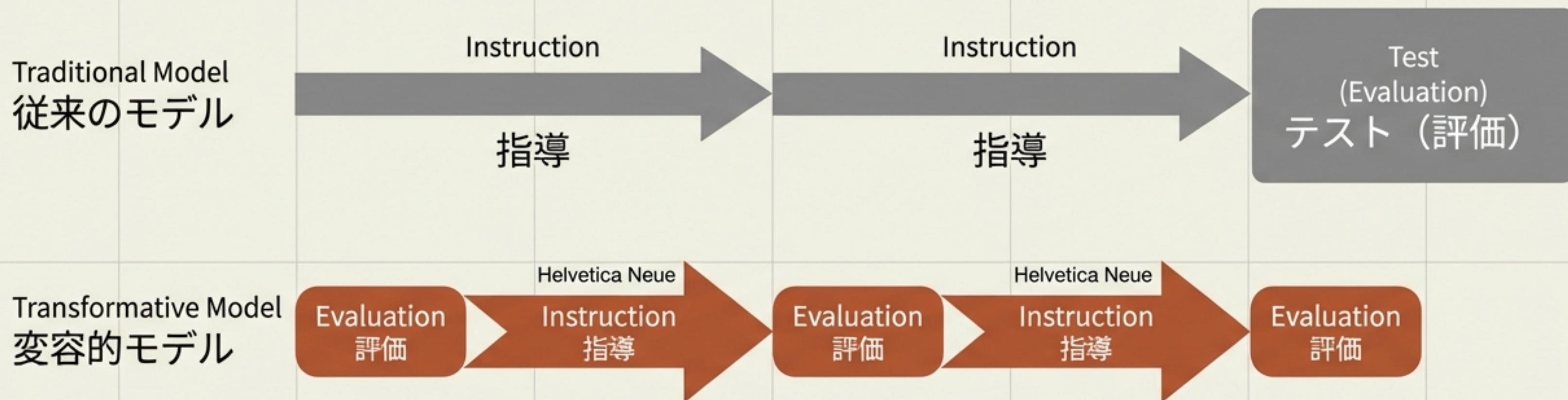


前向きアプローチ (Forward-Looking Approach)

- ・ 学習者は資質・能力を既に持っているが、発揮できる文脈が必要。
- ・ 「型」を教え込むのではなく、課題解決の中でスキルを引き出す。



新たな評価：「変容的評価」の導入



📄 手法：授業（研修）に埋め込んだ形で評価を行う。ワークシート等の記述の記述から、一人一人の知識創造の「変容」を追う。

🎯 目的：次の指導計画のヒントを得る。未来の学びにつなげる。

従来のペーパーテストが抱えるリスク

従来のテスト (Traditional Tests)

- 知識とスキルを切り離して測定（穴埋めテスト等）。
- 暗記の結果なのか、創造の結果なのか判断できない。
- 点数による順位付け・選別につながる。
- 結果：点数稼ぎのための「下位スキルの訓練」を助長する。

変容的評価 (Transformative Evaluation)

- スkillと知識を一体的に扱う。
- 個々の状況を把握し、支援を検討できる。
- 「改善」と「未来」に焦点を当てる。

組織全体が成長する「学習する組織」へ



- 🎯 学習者は成長を実感しながら取り組める。
- 📄 組織全体が共有した時、その効果は絶大である。
- 🎯 目標が明確で、かつ知識創造が許される環境こそが、組織を成長させる。

まとめ：効果的な研修設計のためのチェックリスト

- ✓ 1. Goal: 目標は「行動」で具体的に示されているか？
(具体例・説明できる等)
- ✓ 2. Evaluation: 到達度を知るための明確なフィードバックがあるか？
- ✓ 3. Method: 知識を詰め込むのではなく、「知識創造（D領域）」を促しているか？
- ✓ 4. Assessment: 評価はテストだけでなく、プロセスの変容を見ているか？

ディスカッション・課題

- 1. ロバート・メーガーの3つの質問について説明しなさい。
- 2. 研修目標の明確化について、具体例を挙げて説明しなさい。
- 3. 「知識習得モデル」と「知識創造モデル」の違いと特徴を説明しなさい。
- 4. 変容的評価について説明をしなさい。