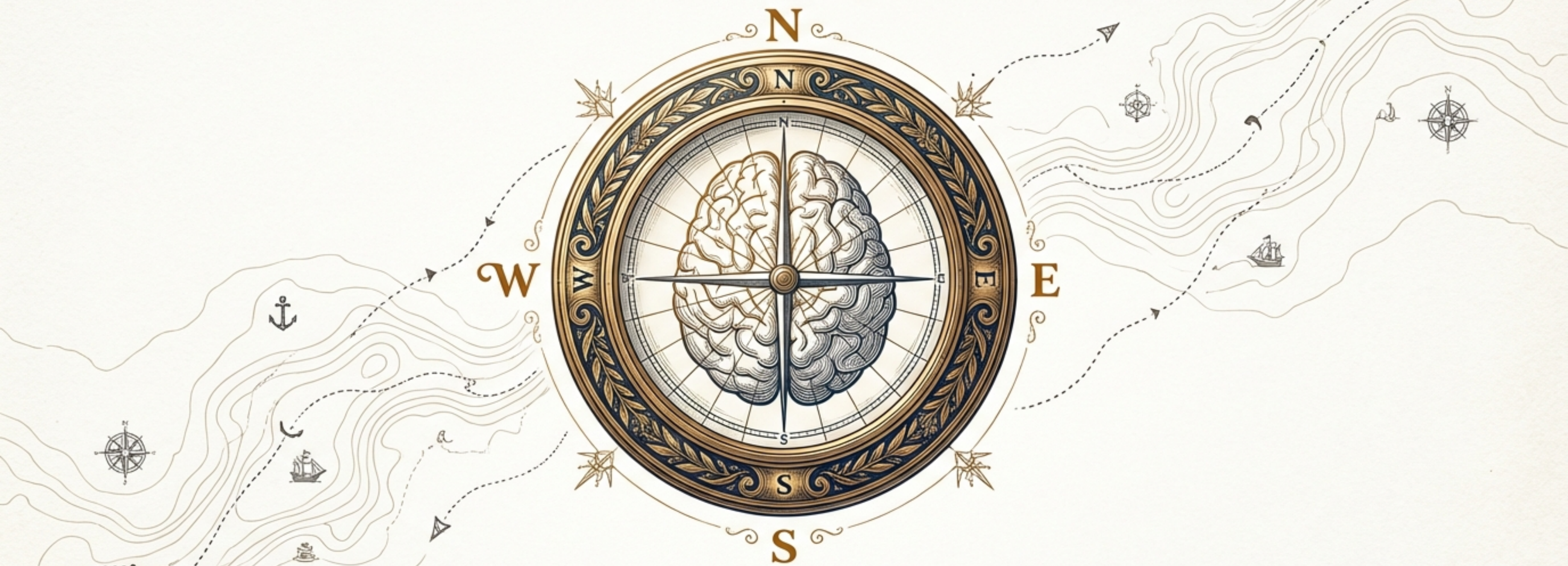


「学習」という旅の羅針盤



メーカーの3つの質問で、成果の出る授業を設計する

なぜ、私たちの授業や研修は「成果」に繋がらないことがあるのか？

多くの教育担当者が抱える共通の課題。授業や研修の後、現場でこんな声が聞かれますか？



「効果がない」

期待したスキルが身についていない。



「職場での行動変容が起きていない」

学んだはずの内容が、実際の業務に活かされていない。

これらの課題の根本には、**授業設計のある共通した「落とし穴」**が存在します。



根本原因は「曖昧な目的地」。これでは学習者は迷子になる。

学習目標が、具体性に欠ける言葉で設定されていることがよくあります。

「〇〇について学ぶ」

「〇〇について理解を深める」

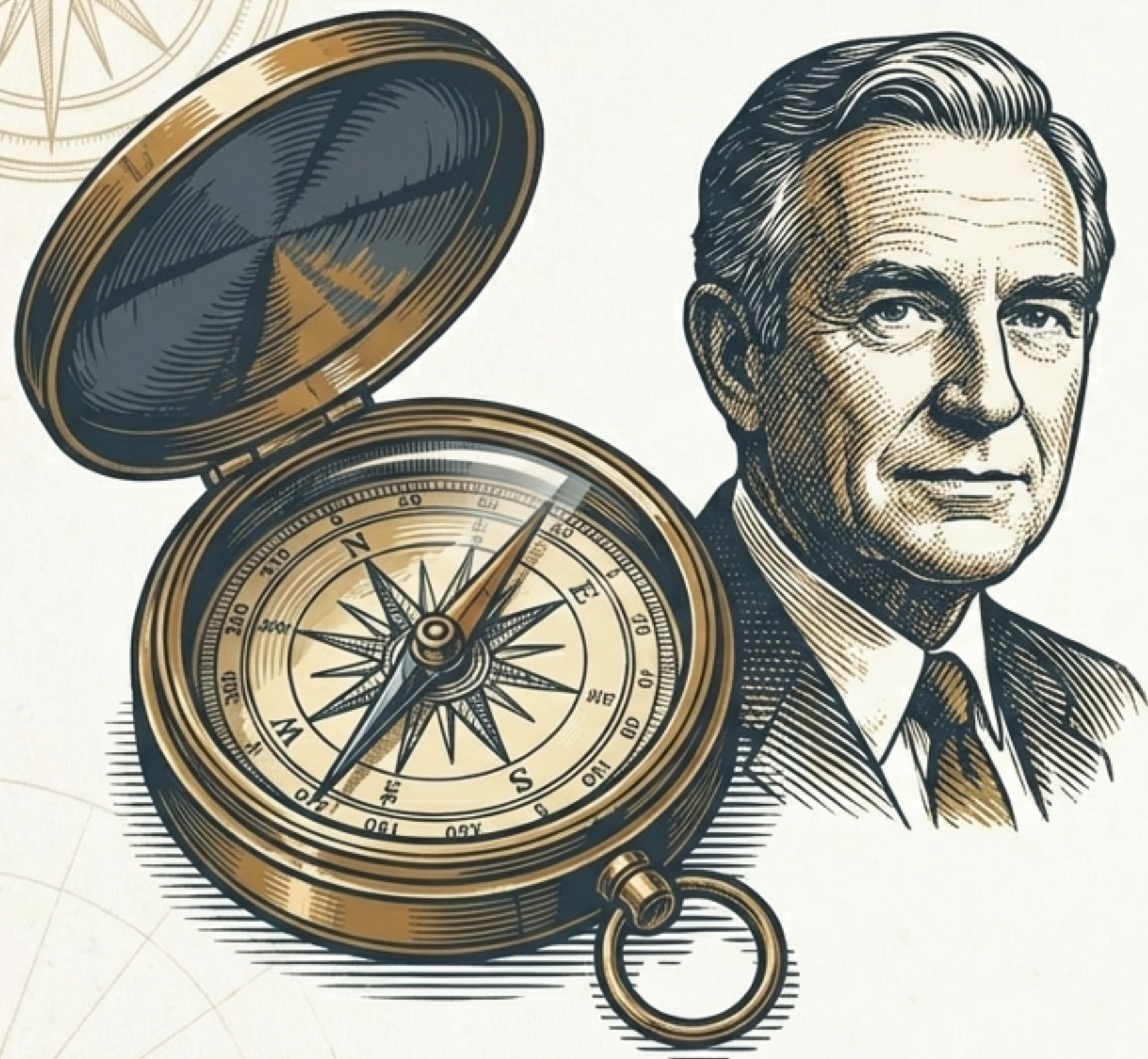
これらの目標は、重要な問いに答えていません。



その結果、何ができるようになるのか？



理解を深めるとは、どの程度を目指しているのか？



授業設計の「戦略思考」を、 誰もが使えるツールに。

1960年代、米国の教育工学研究者
ロバート・メーガー（Robert F. Mager）は、
効果的な授業設計の本質を突く、シンプルかつ
強力なフレームワークを提唱しました。
それは、すべての指導者が持つべき「羅針盤」です。

この「3つの質問」は、授業における
「戦略思考」を端的に示したものとと言えます。

成果を生む授業への、3つの問い



1. 目的地 (Destination)

Where am I going?
(どこへ行くのか?)

＊授業や指導の目標・ゴールを
正しく示す＊



2. 現在地 (Position)

How do I know when I get there?
(たどりついたかどうかをどう
うやって知るのか?)

＊目標・ゴール達成をどうやって
評価するのかを示す＊



3. 道のり (Path)

How do I get there?
(どうやってそこへ行くのか?)

＊目標を達成するための適切な
指導方法を設計する＊

質問1：目的地 | 「理解する」から「行動する」へ、目標の解像度を上げる。



学習目標を明確化する鍵は、学習者の「行動で」目標を表すことです。

「...を理解する」「...を知る」「...に気づく」といった目標は、教えた内容を示してはいますが、学習者がそれを達成したかどうか不明確です。
評価可能な「行動目標」に変換することが、明確な目的地設定に繋がります。

何を学ぶかではなく、学んだ結果何ができるようになるのかに着目する。



学習目標の「Before / After」

BEFORE (曖昧な目標)

目標: 「〇〇について理解を深める。」

課題: ゴールが不明確で、成果を客観的に評価できない。「わかったつもり」で終わってしまう。



AFTER (明確な行動目標)

目標: 「〇〇について具体例を挙げて説明できる。」



効果: ゴールが明確になり、成果を評価できる。学習者も指導者も、達成すべきレベルが共有される。



質問 2：現在地 | 評価方法の明確化が、成果へのコミットメントになる。



「たどりついたかどうかをどうやって知るのか？」
という問いは、単なるテストの話ではありません。
これは、設定した目標を達成したかどうかを客観的に
検証する仕組みを設計することです。

「目標・ゴールに達成したか・否か」を検証できな
ければ、成果につながったかどうかを判断できませ
ん。評価方法を事前に明確にすることは、成果を出
すことへの「約束」です。

評価条件（何を使ってよいか、どのような制限があ
るか）を明らかにすることも重要です。

明確なゴールとフィードバックが、成長を実感させる。

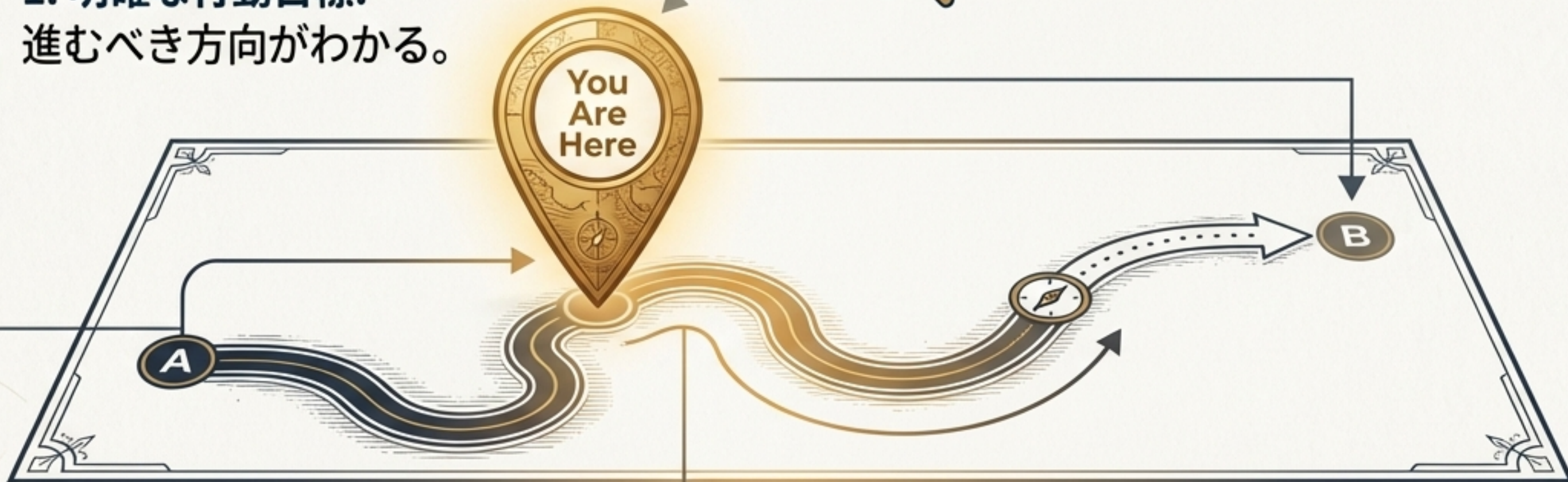
学習者の視点で考えてみましょう。真面目に学習していても、自分が目標を達成しているのかフィードバックがなければ、学習への動機付けは維持されません。行動変容は起きにくくなります。



1. 明確な行動目標:
進むべき方向がわかる。



2. 適切な評価とフィードバック:
自分の現在地がわかる。



3. 成長実感:
迷うことなく、学習に集中できる。

質問3：道のり | 目的地と評価方法が決まれば、最適なルートが見つかる。

3つ目の質問「どうやってそこへ行くのか？」は、目標を達成するための適切な授業内容、教材、活動を設計することです。

The Strategic Sequence



まず、目的地（行動目標）を定める。

次に、到着の証明（評価方法）を決める。

そして初めて、そこへ至る最適の道のり（指導方法）を設計する。

多くの人が最初に「どう教えるか」を考えがちです。しかし、メーガーのフレームワークでは、この問いは**最後**にきます。

目的地への道筋は一つではありません。学習者がより短い時間で目標を達成できるよう、様々な工夫を凝らすのが指導者の役割です。

個人の成長から、組織の力へ。「学習する組織」を育む。

この3つの質問に基づいた明確な目標設定とフィードバックの文化が組織全体で共有された時、その効果は絶大です。



共通言語：

教育・研修の目的と成果が全社で可視化される。



成長の可視化：

個々の従業員が自身の成長を実感し、モチベーションが向上する。



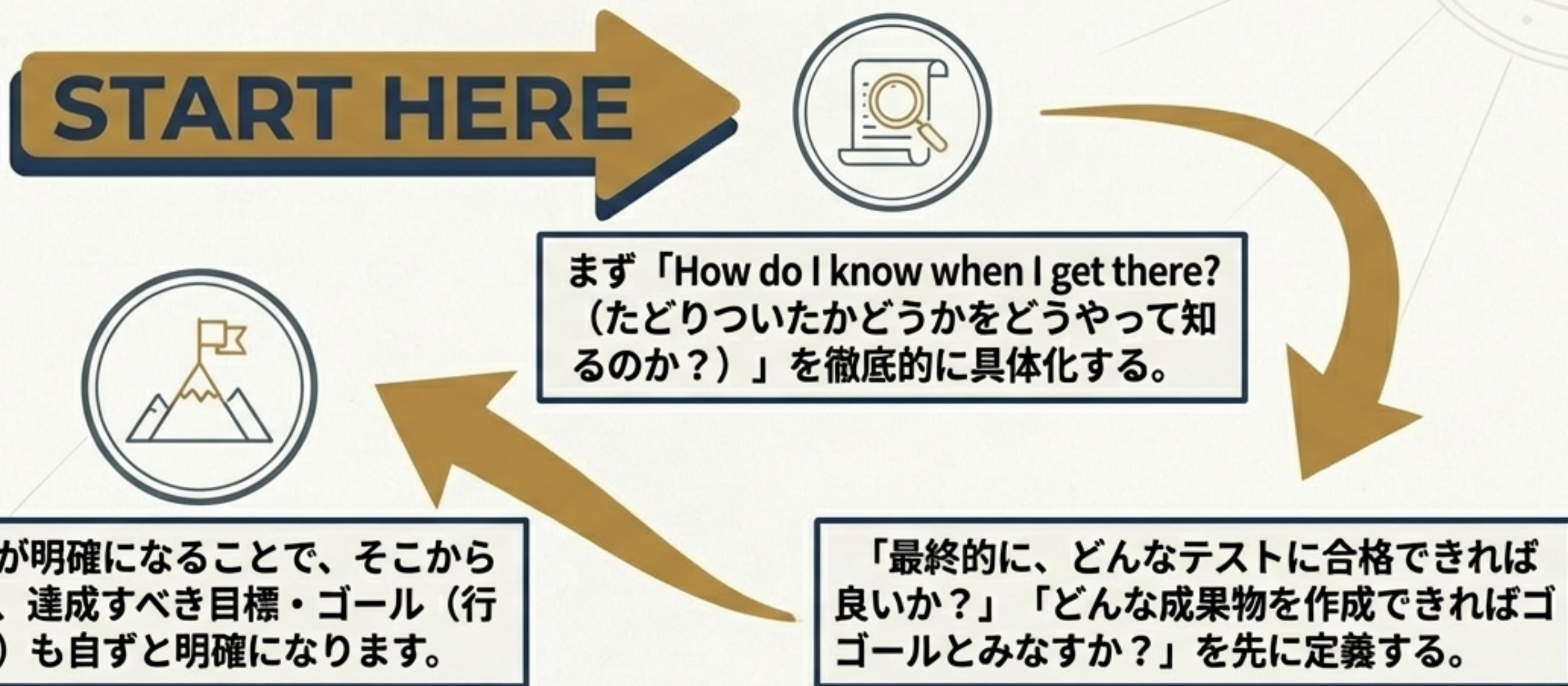
継続的な改善：

成果が測定可能になることで、研修プログラムの改善サイクルが生まれる。

組織全体が、成長を実感できる「学習する組織」を生み出す。

上級テクニック：あえて「評価方法」から考えてみる。

授業設計に行き詰まったら、順番を逆にしてみましょう。



これは、ゴールをよりシャープにするための強力な思考実験です。

あなたの授業設計の羅針盤



メーカーの 3つの質問

1. ****目的地**:**
どこへ行くのか？
2. ****現在地**:**
到着をどう知るか？
3. ****道のり**:**
どうやって行くか？

核となるシフト



FROM:
曖昧な目標
(例: 「～を理解する」)



TO: 
具体的な行動目標
(例: 「～を具体例を挙げて説明できる」)

明確なゴールが、学習の旅を成功に導く。

さあ、あなたの次の授業で、3つの質問をしてみよう。

学びを定着させる一番の方法は、実践することです。次の授業や研修を計画する際に、以下の2つの課題に取り組んでみてください。



課題1：メーガーの3つの質問を、あなた自身の言葉で同僚に説明できますか？



課題2：あなたが担当する授業の目標を一つ選び、「…ができるようになる」という形の「行動目標」に書き換えられますか？



ご清聴ありがとうございました

Q&A