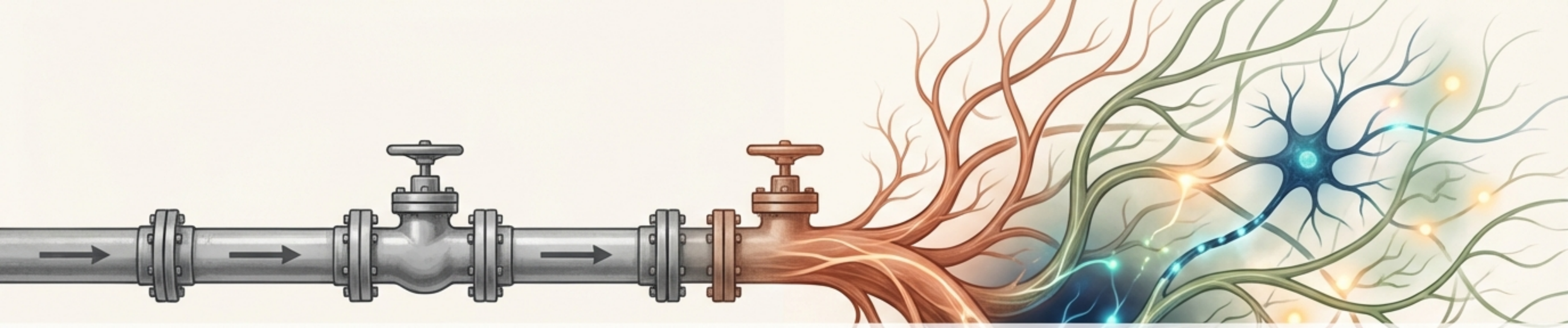
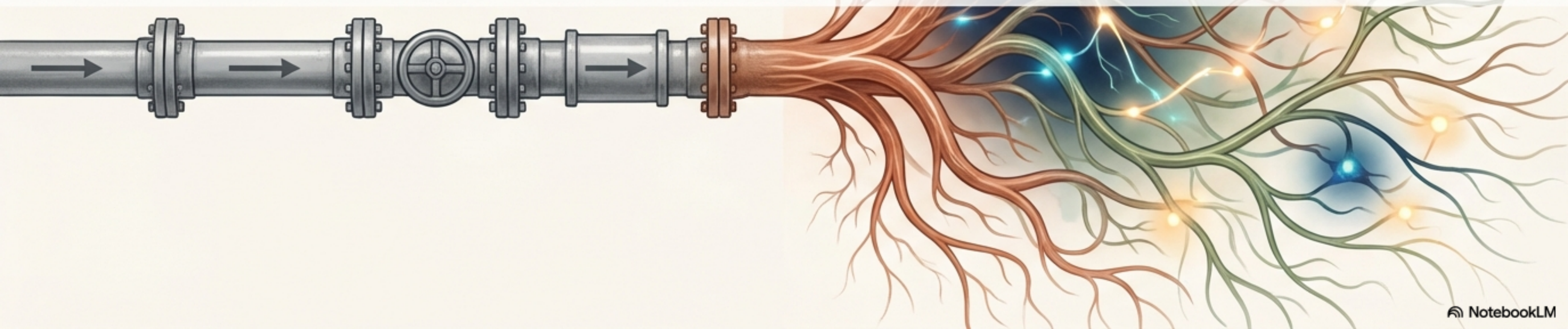


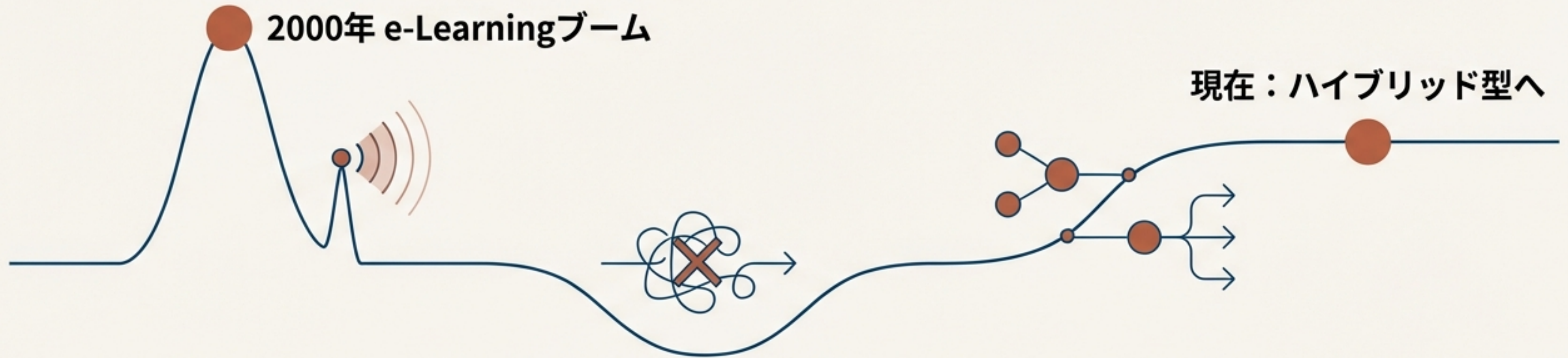


「教える」から「学びを支援する」への変革

自律的学習者を育てる新時代のオンライン授業設計



e-Learningの約束と現実： なぜ「垂れ流し型」は失敗したのか？



2000年代初頭のe-Learningブームとその後の停滞を振り返る。初期のモデルは、単に情報を一方的に配信する「垂れ流し型」が主流だった。しかし、そのアプローチは期待された成果を上げられず、ブームは長くは続かなかった。

現在では、e-Learningと対面・オンライン授業を組み合わせたハイブリッド型が一般的になっている。

e-Learningの再定義：「学習」は研修室の中だけで起こるのではない

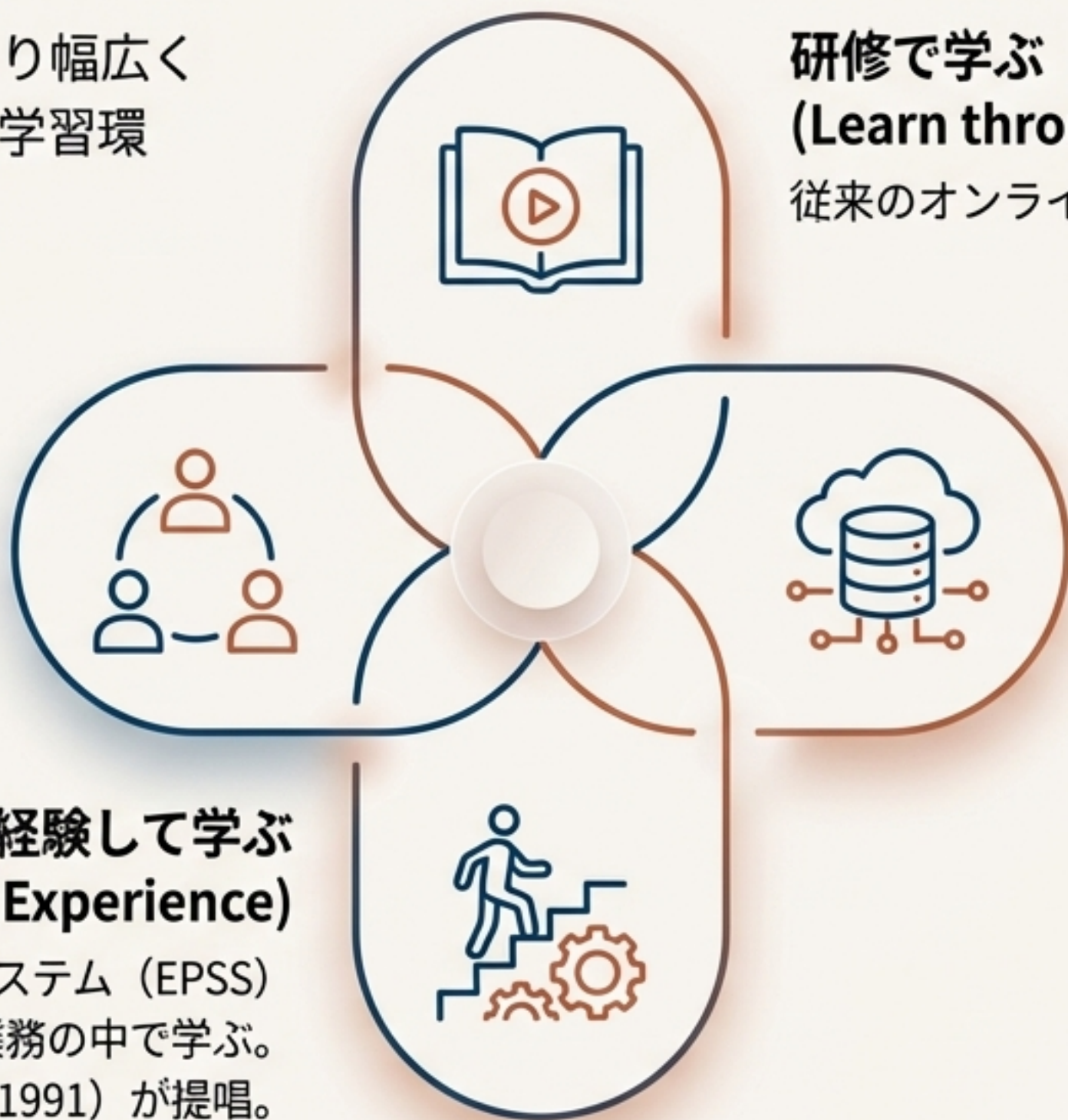
香取（2001）は、e-Learningをより幅広く捉えることを提唱した。効果的な学習環境は、4つの要素を統合する。

**仲間から学ぶ
(Learn from Peers)**
コミュニティやインフォーマルな学習を通じて学ぶ。

**経験して学ぶ
(Learn from Experience)**
電子的業務遂行支援システム（EPSS）などを通じて、業務の中で学ぶ。
ゲリー（1991）が提唱。

**研修で学ぶ
(Learn through Training)**
従来のオンラインコース。

**情報で学ぶ
(Learn from Information)**
ナレッジマネジメントシステム（KMS）の活用。
ローゼンバーグ（2002）が提唱。



目的の転換：e-Learningの真のゴールは 「パフォーマンスの向上」である

「e-Learningとは豊かな学習環境を創造し届けるためのインターネット技術の利用であり、その目的は、個人と組織の**パフォーマンスを高めることにある**」

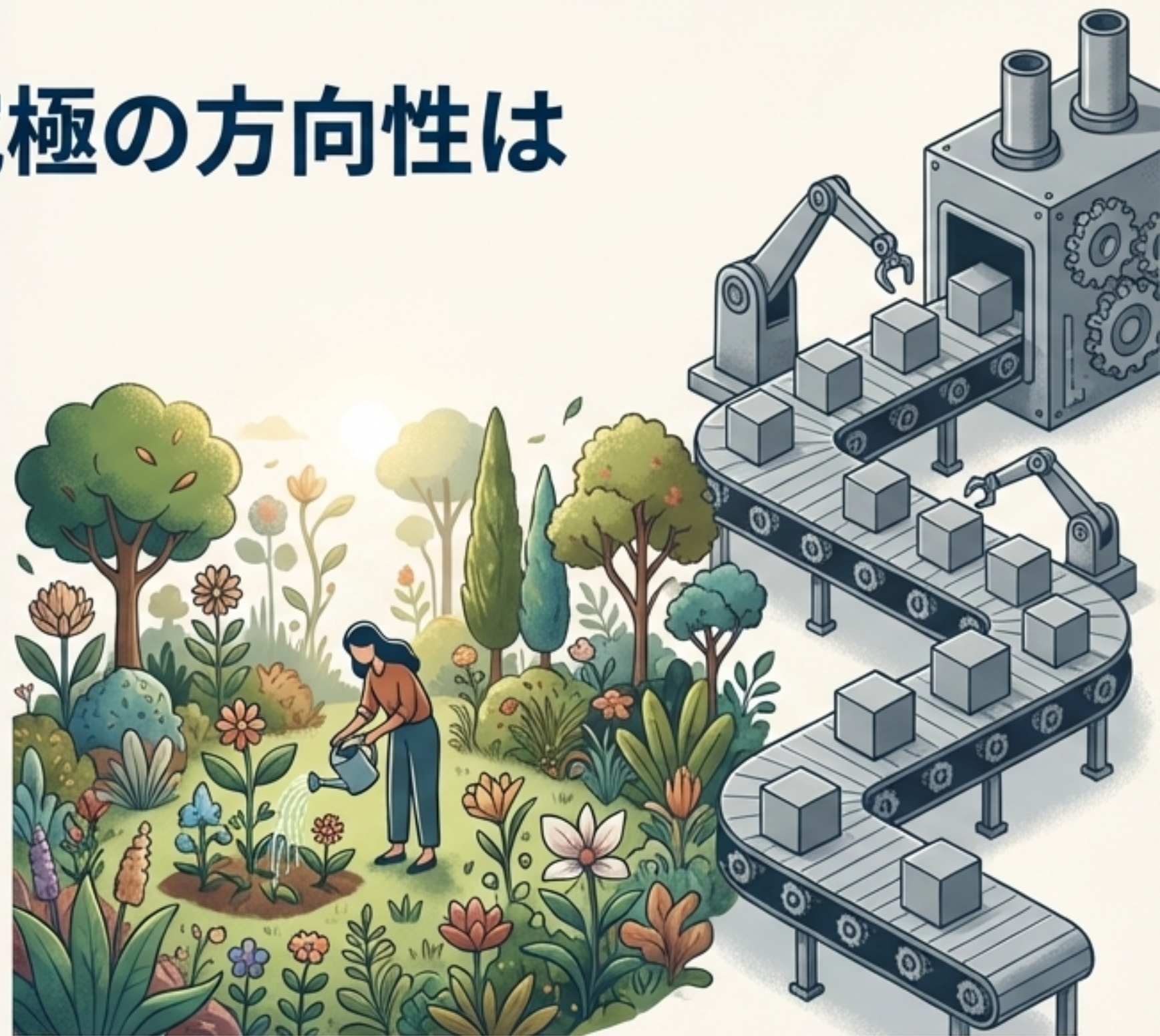
— Rosenberg (2006)

この定義は、コンテンツを消費させることから、学習者の行動を変え、成果を出すことへと、私たちの焦点を根本的に変える。

新しいパラダイム：「教えない」授業が自律的学習者を育てる

e-Learningが目指すべき究極の方向性は 「教えない」授業である。

- 目的： 教師が教えなくても、学習者が自ら学ぶ力を育むこと。
- 前提： このアプローチの成功は、「自律的な学習者」の存在を前提とする。
- 結論： 私たちの役割は、コンテンツの提供者から、自律的な学習が生まれる環境の設計者へと変わる。



「教えない」授業を実現するための5つの設計思想

鈴木（2015）が提唱する、教えない研修への5つの提案。

1



1. アンドラゴジーの採用

子供扱いせず、大人の学びを支援する。

2



2. 自己啓発とOJTが基礎

研修はあくまで補助的な役割と位置付ける。

3



3. 個別課題への時間確保

集合研修の中でも、個々の課題に取り組む時間を設ける。

4



4. 熟達度に応じた調整

学習者の熟達度が上がるにつれて、「教えない」割合を増やす。

5



5. 成長への「きっかけ」を創る

研修を、学習者がさらに成長する学びへと向かう「きっかけ」として設計する。

設計の核となる理論：成人学習学「アンドラゴジー」を理解する

授業の目的は「教えること」ではない。
学習者が「自ら学ぶ」ことを手助けし、
学習者に「**行動変容**」が起こることである。

この「行動変容」を促すためには、成人学習の原則を踏まえる必要がある。

M. ノールズ (Knowles, 1980) が体系化したアンドラゴジーは、そのための強力な羅針盤となる。



私たちの学習者は誰か？

成人学習者の3つの本質的特徴

M. ノールズが定義した、設計の前提となる学習者像。



自己決定学習 (Self-Directed Learning)

- ・何を学ぶかを自分で決める。
- ・フォーマルな学校教育の枠組みから離れ、自らの意志で学習を開始する。



経験豊富 (Rich Life Experience)

- ・人生経験そのものが学習のための貴重な資源となる。
- ・新しい理論を自らの体験と照らし合わせ、深く理解することができる。

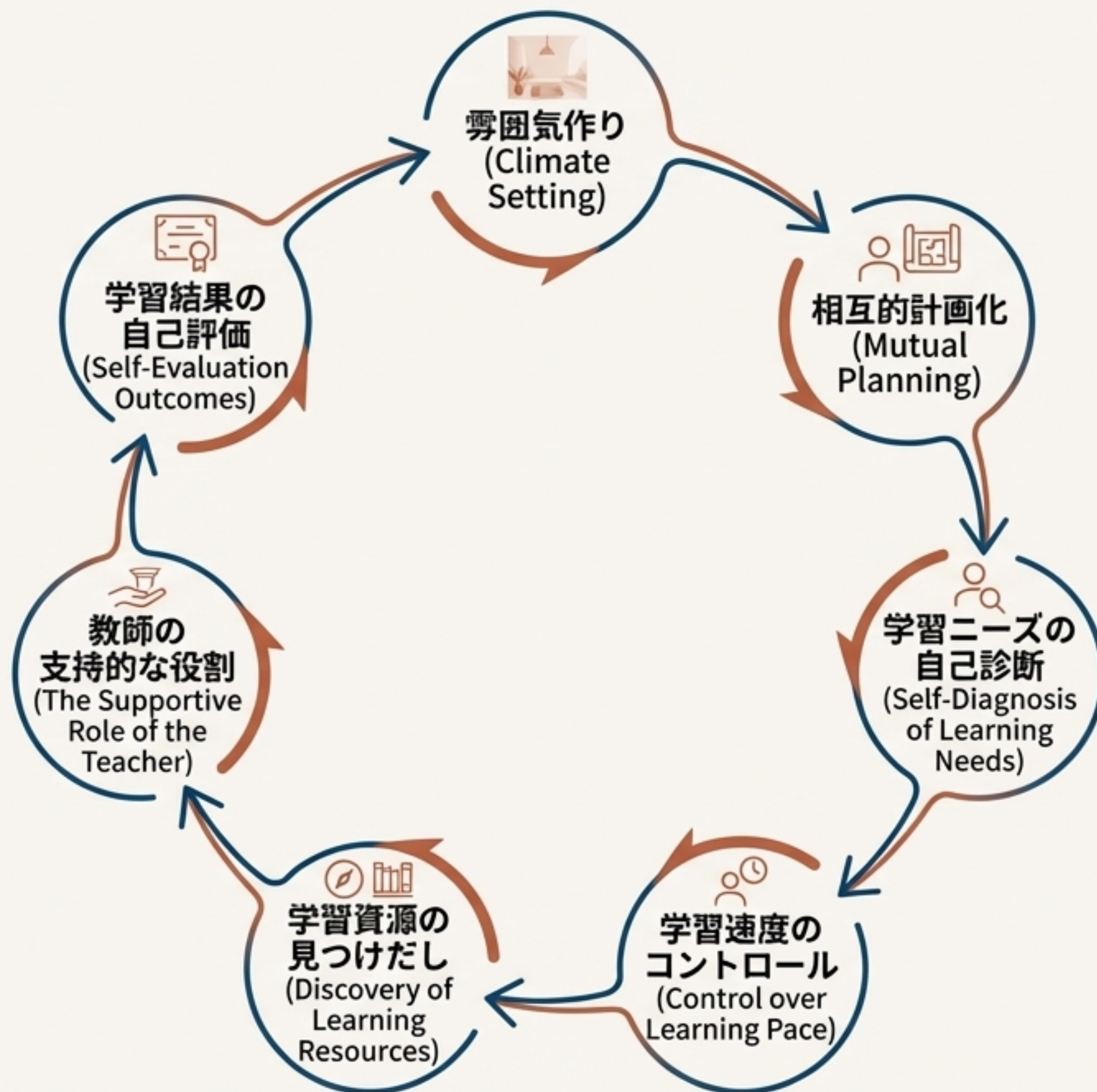


実用重視 (Practicality-Oriented)

- ・学習内容が自分の人生や仕事に役立つかを判断基準とする。
- ・目の前の問題を解決できるかどうかで、学ぶか否かを決定する。

自律的学習を促す環境設計： 成人学習のための7つの原理

M. ノールズが提唱する、効果的な学習環境を構築するための原理。



指導者の役割再定義：優れた成人教育ファシリテーターの6つの条件

M. ノールズが示す、学習者の自律性を引き出す指導者の資質。

- ✓ 専門知識と**実践経験**の両方を持つ。
- ✓ 学習内容と**他者への教育**に対する情熱がある。
- ✓ 学習者への**理解と寛容**、親しみやすさを持つ。
- ✓ 教授法において**創造的**であり、変化するニーズに対応するため新しい方法を試す。
- ✓ 地位や学歴は、上記の**特性と適合**して初めて意味を持つ。
- ✓ 成人が子供とは異なる学習者であるという考えに**強い関心**を持つ。

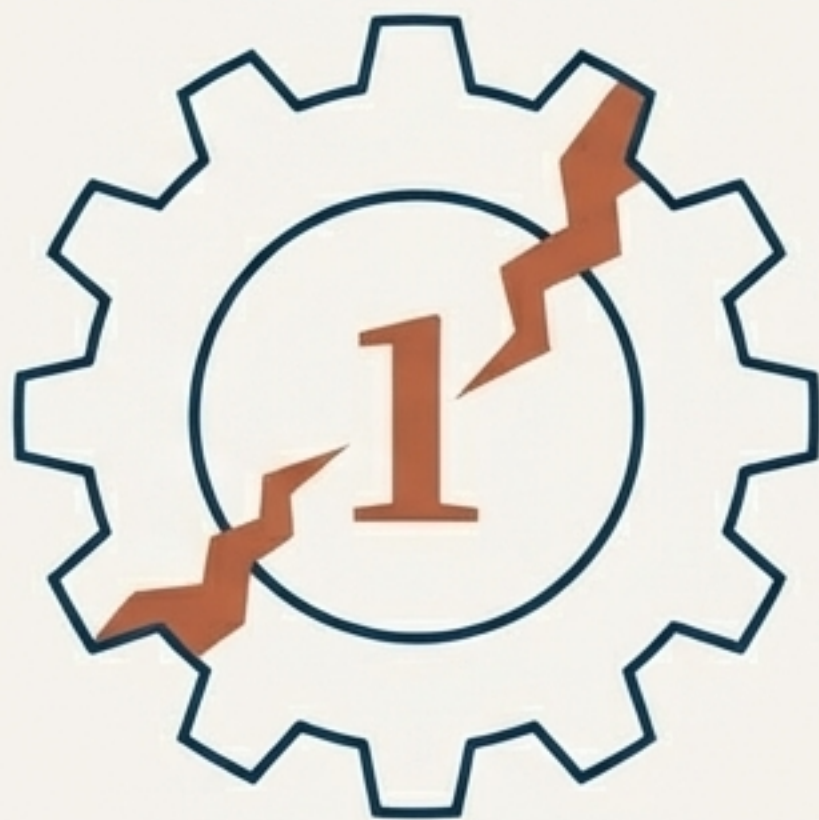
最大の課題：本当に重要な「変革」をどう測定するか？



最近の授業では後者（意識変革など）を促し成果を出すことが求められるが、効果測定が極めて難しい。このジレンマが教育の現場を悩ませている。

なぜ授業の効果測定は失敗するのか？3つの根本的要因

効果が上がらない授業には、測定の設計段階で共通した欠陥が見られる。



目的が不明確 (Unclear Purpose)

授業の目的やねらいが明確に定義されていない。



指標が未設定 (Undefined Metrics)

効果測定として「何を」測るのが決まっていない。



プロセスが未定義 (Undefined Process)

「誰が」「いつ」測定するのが決まっていない。

測定の哲学を転換する：評価は「ツール」であり、目的ではない

評価することが目的ではなく、
評価するに値する結果を出すことが目的。

- 学校（組織）と教員の視点から授業を見直す機会と捉える。
- 教育を通じて学校（組織）を成長させるツールと考える。
- 学習者を望ましい方向に導くためのマネジメント手法と位置付ける。

成果を可視化する4ステップ・プロセス



1: 測定可能な学習到達目標の設定

授業の目的を明確にし、具体的な行動レベルで目標を立てる。これが全ての出発点となる。



2: カリキュラム・教材の検討

設定した目標を達成するために最適化された内容を設計する。



3: 授業の実施

計画に基づき、学習環境を提供する。



4: 現場での活用と目標達成度の測定

授業後に学んだスキルが社会や職場でどう活用されたかを測定する。当初の学習到達目標が達成されたかを評価する。

教育の未来：自律的学習のエコシステムを設計する

私たちの役割は、コンテンツを一方向的に流すパイプラインの管理者から、一人ひとりの学習者が自ら成長できる豊かな土壌を育むエコシステムの設計者へと進化する。 真の成果とは、知識の量ではなく、学習者が自らの力で未来を切り拓く「行動変容」そのものである。

