

日本イーラーニングコンソシアム特別セミナー
「プロフェッショナルが考えるこれからの人材育成」
2007年10月11日（木）@泉ガーデンコンファレンスセンター

自分のために学ぶ人を育てるプロになる： 学習環境設計と自己主導学習



熊本大学大学院社会文化科学研究科
教授システム学専攻 教授
鈴木 克明

<http://www.gsis.kumamoto-u.ac.jp/>



国立大学法人 熊本大学

Kumamoto University

「プロフェッショナルが考えるこれからの人材育成」

誰を誰がどう育てる？ 本日のメッセージ




Kumamoto University
大学院社会文化科学研究科
教授システム学専攻

- 誰を** ・ テストのために学ぶ。言われたから仕方なく学ぶ。それでは実になる学びにはならない。テストのためでもなく組織のためでもなく、自分のために学ぶ。自分を磨いて組織に貢献できる人になる。そういう人を人材と呼ぶ。
- 誰が** ・ 人材を育てるためには、人材育成のプロフェッショナルが必要。自己満足のベテランインストラクタは、プロとは呼ばれない。自分のためではなく人を育てるために学ぶ環境を整え、学ぶ気にさせ、確かな学びをプロデュースする。そういう人を人材育成のプロと呼ぶ。
- どう育てる** ・ インストラクショナルデザインの最新動向から、学習環境設計と自己主導学習という2つのキーワードをたどって、これからの人材育成について考えてみたい。

eラーニング専門家をeラーニングで養成！ 熊本大学大学院 教授システム学専攻(修士+博士課程)

2




Kumamoto University
大学院社会文化科学研究科
教授システム学専攻

誰が？

人材を育てるためには、人材育成のプロフェッショナルが必要。自己満足のベテランインストラクターは、プロとは呼ばれない。自分のためだけでなく人を育てるために学ぶ。環境を整え、学ぶ気にさせ、確かな学びをプロデュースする。そういう人を人材育成のプロと呼ぶ。

eラーニング専門家をeラーニングで養成！ 熊本大学大学院 教授システム学専攻(修士+博士課程) 3



Kumamoto University
大学院社会文化科学研究科
教授システム学専攻

プロフェッショナル 専門職とベテランの違い

```

            graph TD
                subgraph Veteran
                    V1[経験知] --- V2(ベテラン)
                    V3[自己流・カリスマ性  
・個人的魅力] --- V2
                    V4(顧客満足度) --- V2
                    V5(リピート受注) --- V2
                    V6[共有すると優位性を失う] --- V2
                end
                subgraph ProfessionalSpecialist
                    P1[経験知+理論知] --- P2(プロフェッショナル  
専門職)
                    P3[情報収集力・納得感  
・専門性への信頼感] --- P2
                    P4(顧客満足度  
+説明責任) --- P2
                    P5(リピート受注  
+自己成長) --- P2
                    P6[共有して底上げに貢献] --- P2
                end
            
```

eラーニング専門家をeラーニングで養成！ 熊本大学大学院 教授システム学専攻(修士+博士課程) 4

.3年更新制がプロであり続けることを支える



eLPプロフェッショナル 認定制度始まる！



Kumamoto University
大学院社会文化科学研究科
教授システム学専攻



熊本大学大学院で
学ぶことでeLP資格
が取れる



専門職育成に貢献

科目の一部を認定
コースとして提供する

eラーニング専門家をeラーニングで養成！ 熊本大学大学院 教授システム学専攻(修士+博士課程) 5

インストラクショナル
デザイナーの真実

IDは倫理規定に基づく専門職

認定パフォーマンステクノロジスト
(CPT: Certified Performance Technologist)

メッセージ3

インストラクショナル
デザイナーの真実



- ISPIが2000に制定
- ASTDが2002に参加
- 倫理規定に基づいてプロジェクトを遂行した実績を審査・認定
(上司と取引先からの意見書)
- **3年ごとの更新義務**

2007年10月20日

日本インストラクショナルデザイン協会

http://www.asia.edu/education/code_of_ethics.htm

CPT倫理規定5原則

- 付加価値原則:顧客と地球環境に価値をもたらすこと
 - Add Value Principle
- 実証実践原則:裏づけのある効果的手法を用いること
 - Validated Practice Principle
- 協働原則:顧客の良きパートナーになること
 - Collaboration Principle
- 継続向上原則:プロとして腕を磨き続けること
 - Continuous Improvement Principle
- 誠実原則:正直でうそがないこと
 - Integrity Principle
- 機密保持原則:利益相反をまねかないこと
 - Uphold Confidentiality Principle

日本バーチャルデザイン協会
2004年度通年総会

インストラクショナルデザインの真実



実証実践原則

Validated Practice Principle


- 裏づけのある効果的手法を用いること
- プロジェクトの目的に対して適切な実証済みの実践手法が存在しない場合は、顧客への説明責任を果たしながら、既存の理論・研究成果・実践知見に即した手法を用いること
- ガイドライン(一部)
 - 顧客にとって有益だと思われる新しい技術を適用するために必要な研究を行う
 - データに基づいた判断をする
 - 実践のインパクトを客観的に評価する

日本バーチャルデザイン協会
2004年度通年総会

インストラクショナルデザインの真実



インストラクショナルデザインの真実



継続向上原則

Continuous Improvement Principle

- プロとして腕を磨き続けること
- ガイドライン
 - 自分のスキルと知識を定期的に評価する
 - 顧客にとって有益と思われる新手法・概念・ツール・方略・技術などを調査する
 - サービス向上のために自分に何ができるかを顧客に尋ねる
 - パフォーマンス向上技術の応用を促進する

人材育成プロフェッショナルの常識？


IDの歴史的変遷

(鈴木、2006、p.92)

1950	1960	1970	1980	1990	2000	2010
<p>プログラム学習 行動目標 学習者検証の原理</p>	<p>システムのアプローチ</p>	<p>4段階評価 モデル誕生</p>	<p>9教授事象 誕生</p>	<p>鈴木の留学時代</p>	<p>パフォーマンステクノロジー (学習から応用へ) 教育以外の選択肢 KMS(知識管理システム) EPSS(業務遂行支援システム) 遠隔教育 eラーニング ラピッド・プロトタイピング</p>	<p>グリーンブック 第1巻発刊</p>
						<p>第2巻 発刊</p>
						<p>第3巻 発刊？</p>
<p>行動主義心理学</p>			<p>認知主義心理学</p>			<p>構成主義心理学</p>

e-Learning Conference 2006 Summer

鈴木克明(2006)「システムのアプローチと学習心理学に基づくID(第6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




Kumamoto University
大学院社会文化科学研究科
教授システム学専攻

誰を？

テストのために学ぶ。言われたから仕方なく学ぶ。
それでは実になる学びにはならない。テストのためでもなく、組織のためでもなく、自分のために学ぶ。**自分を磨いて組織に貢献できる人になる。**
そういう人を人材と呼ぶ。

eラーニング専門家をeラーニングで養成！ 熊本大学大学院 教授システム学専攻(修士+博士課程) 11



Kumamoto University
大学院社会文化科学研究科
教授システム学専攻

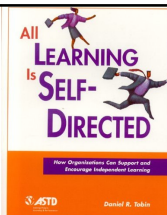
人材育成のプロが 学びのプロを育てる

- ・ **自分を磨いて組織に貢献できる人になる。** そういう人を人材と呼ぶ。
- ・ つまりは自分で学び続けられる人を育てるのが人材育成のゴール
- ・ → **自己主導学習 (Self-Directed Learning)**
- ・ → 学習者としての自律・自立
- ・ 人は学び続けないと組織に貢献し続けられないという変化の激しい時代背景がある(新・人材像)

eラーニング専門家をeラーニングで養成！ 熊本大学大学院 教授システム学専攻(修士+博士課程) 12

All Learning is Self-directed

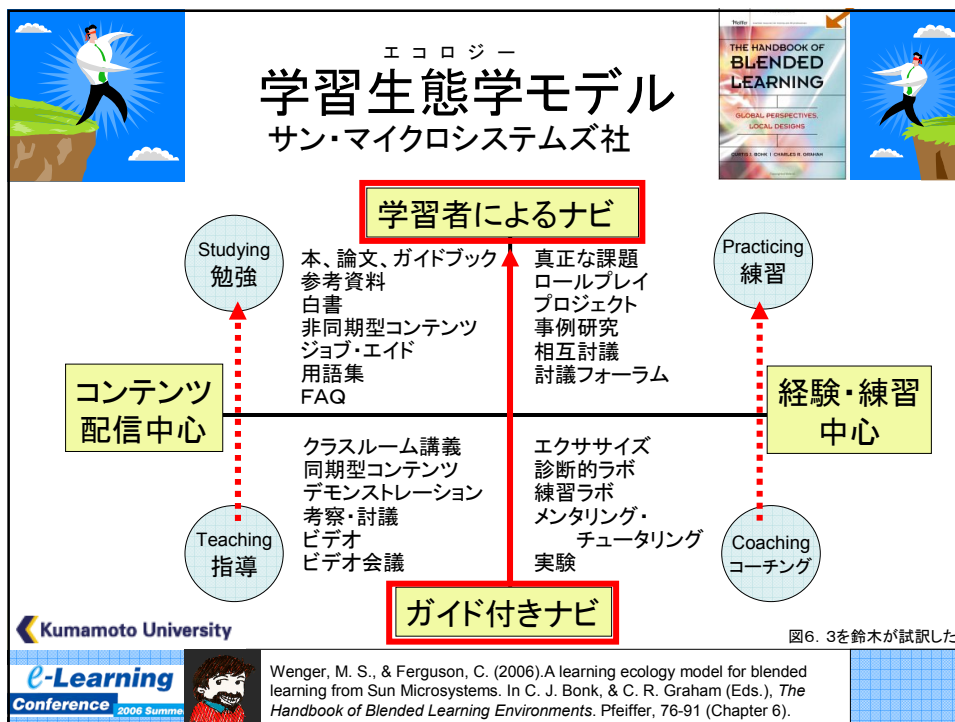
『すべての学習は自己主導である』

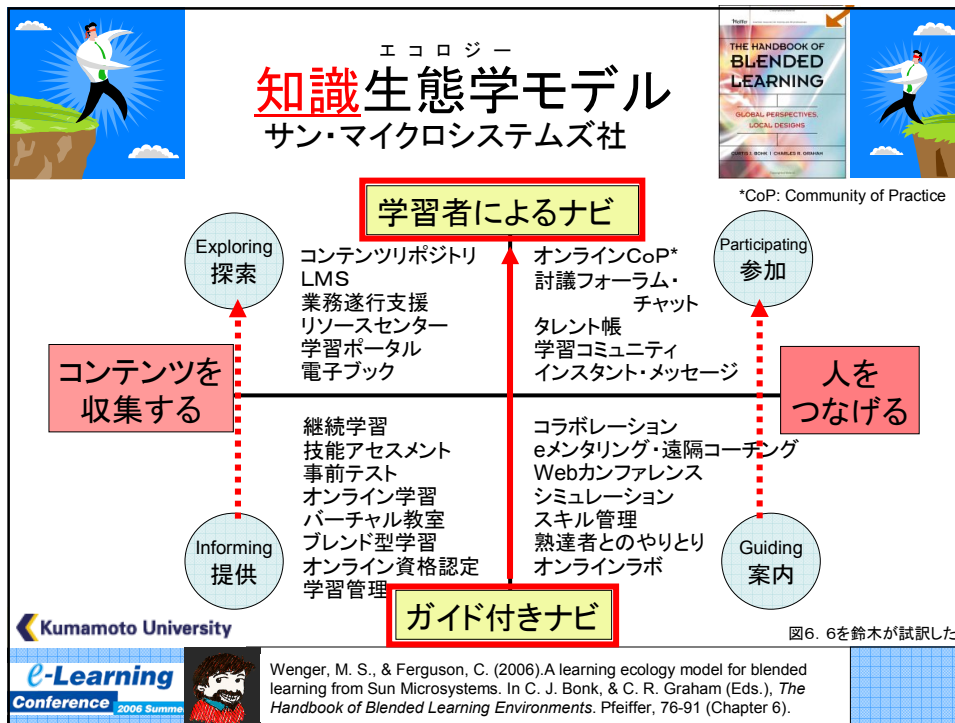


- 「教室で集合研修を受けているときでも、本を読んでいるときでも、あるいはコンピュータ支援の学習においても、いかなるときにも学習者として、私にとって何が重要かを見極め、学習すべき事柄を選択している。受講者としては、何が教えられるかについては管理できないが、何を学ぶかについては常に自己管理している。」 (Tobin, 2000 p.vii)

D.R.Tobin (2000). *All learning is self-directed: How Organizations Can Support & Encourage Independent Learning*. ASTD.

eラーニング専門家をeラーニングで養成！ 熊本大学大学院 教授システム学専攻(修士+博士課程)
13





ペタゴジーとアンドラゴジーの違い

(eラーニングファンダメンタルテキスト第11章より再掲)

要素	ペタゴジー (伝統的教育学)	アンドラゴジー (成人学習学)
学習者	伝統的自己概念	自己主導的自己概念
学習者の経験	学習資源にはならない:これから築かれていくもの	他者の学習資源として有用であると同時に自分の学習にも役立つ
学習のレディネス	年齢やカリキュラムにより統一されている	社会的役割、生活課題や直面する問題に応じて展開されていく
学習への方向性	教科中心型	課題または問題中心型
学習意欲	報酬や罰などの外的誘因	興味・感心などの内的要因

出典: 西岡正子(2001)『生涯学習の創造—アンドラゴジーの視点から』ナカニシヤ出版

今の(これまでの)受講者vs将来の(すでに新人教育の)受講者
デジタル移民 vs **デジタルネイティブ**
 (プレンスキー、2006)



- ・ 今の子どもたちには、私たちの世代を教えるために設計された古い教育システムは機能しない。(p.37)
 - **デジタル移民**: 歳を取ってからデジタルテクノロジーの世界に渡ってきた私たち
 - **デジタルネイティブ**: コンピュータやテレビゲーム、インターネットなどのデジタル言語を操るネイティブスピーカー
- ・ 少なくとも**思考パターンが変化している**ことは間違いない

プレンスキー著、藤本徹訳(2006)「テレビゲーム教育論」東京電機大学出版局

eラーニング専門家をeラーニングで養成！ 熊本大学大学院 教授システム学専攻(修士+博士課程)

17

デジタル移民がもつ過去の習慣のクセ
 (プレンスキー、2006、p.36-37)



- ・ eメールを**プリントアウト**して読む(プリントアウトしてくれる部下がいる人は、さらに強い)
- ・ インターネットを第一の情報源としてではなく、**第二の情報源**として扱う
- ・ ソフトウェアにチュートリアルが組み込まれていることを想定せず、まず**マニュアル**を読もうとする
- ・ 文書データを校正する時は、コンピュータの画面上でそのままやらずに、いったん**プリントアウト**する
- ・ オフラインでしか現実生活は起こらないものだと考えている！
- ・ そのほか:「eメールを受け取ったか？」と**わざわざ電話**する

プレンスキー著、藤本徹訳(2006)「テレビゲーム教育論」東京電機大学出版局

eラーニング専門家をeラーニングで養成！ 熊本大学大学院 教授システム学専攻(修士+博士課程)

18

デジタル移民vsデジタルネイティブ

(プレンスキー、2006、p.37-38)



- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・「ダイヤルを回す」 ・ どうやって情報を集めようか考える間に・・・ ・ 一度に一つのことをする ・ 文字情報主体、グラフィックスは副次的 ・ 順序良く並んでいる情報を好む | <ul style="list-style-type: none"> ・ 何のこと？ ・ その間に、さっさと情報を手に入れる ・ 一度にいくつものことを同時にする ・ グラフィックスが文字より先 ・ 必要に応じてランダムに情報を集めるのを好む |
|--|--|

デジタルネイティブは、人とつながっていることを好む。ネットワーク化されていることでその力を最も発揮できる。すぐに満足できることや、頻繁に結果が出ることを好む。そして、(中略)彼らは堅苦しい環境よりも「ゲーム的な」環境を好む。(p.38)

プレンスキー著、藤本徹訳(2006)「テレビゲーム教育論」東京電機大学出版局 19

複雑ゲームが子どもを魅了する理由

(プレンスキー、2006、p.74)



- ・ **レベルアップ**: プレイしていて上達している感じがすること
- ・ **本気でやればクリアできる**: 難しすぎず簡単すぎない、ちょうど良い難易度
- ・ **適応性**: プレーヤーのスキルや力量に合わせて、ゲームが継続的に難易度レベルをプレーヤーに合わせる
- ・ **意味あるゴール**: プレーヤーが本当に達成したいと思うような意味があるゴールが提供されている。「数式を解きなさい」ではなく、ヒーローになる、力を合わせる友だちが必要だ、人類の歴史が君の手に委ねられている、自分の世界を創造・改良・コントロールする、遺伝子を次の世代に残す、プレーヤー自身がゴールを決めてそれを目指す、など
- ・ **頻繁な意思決定**: 0.5～1秒ごとにその後に影響を与えるような意思決定
- ・ **フィードバック**: 意思決定の適切さは常に明確で即座に行われる
- ・ **他者の存在**: 困難を乗り越えること、他のプレーヤーとの交流や協力、創造したり、自分が創造したものを人と共有したりできること

プレンスキー著、藤本徹訳(2006)「テレビゲーム教育論」東京電機大学出版局 20

複雑ゲームから子どもが学ぶこと： 5段階の学習 (プレンスキー、2006、p.88-97)



段階	これは学ぶ	これも学ぶかもしれない
う	キャラクターやアイテム、コントロールの使い方、現実的なテーマでの問題解決方法	コントロール: ゲームの中で起こっていることを自分がコントロールできるということ学ぶ。これはテレビや映画では学べない。
を	ゲームのルール: 何をすべきで何はすべきでないか	ゲームの現実性: ルールの公平さ・正確さ、物理的・生物的・人間行動的な妥当性。ルールが破れるかどうかの判断
ぜ	ゲーム戦略: TPOに応じて効果が変わること、他者をいかに扱うか	ゲームの教訓: 原因と結果、長期的な勝利と短期的な利益、混沌と規律、副次効果、複雑システムの振舞い方、直感に反した判断の結果、障壁の大きさをやる気に変える、継続性の価値
こ	文脈: ゲームの文化的・環境的な学習 (価値観、社会差の存在、リーダーシップの意味)	サブカルチャーの伝達: 最も知的で創造的な人々の存在。ゲームに登場するヒーローたちを通じて人生を理解する。
ずれか	価値観や倫理的判断、感情的なメッセージが判断に与える影響、安全な環境での逸脱行為 (現実には試せない)	最も議論を呼ぶ学習レベル: 「ゲームだからこういう (現実にはありえない) 行為も面白いんだ」と考えるか、「現実でも同じことをやってみよう」と考えるか (例: 暴力的なゲームの反社会的影響)

プレンスキー著、藤本徹訳 (2006) 「テレビゲーム教育論」東京電機大学出版局 21



どう育てる？

インストラクショナルデザインの最新動向から、**学習環境設計**と**自己主導学習**という**2つのキーワード**をたどって、これからの人材育成について考えてみたい。

eラーニング専門家をeラーニングで養成！ 熊本大学大学院 教授システム学専攻(修士+博士課程) 22

**これからは職場での
インフォーマルな学習だ！**

True Blended Learning

The diagram, titled "Learning and Performance Architecture", is divided into two main sections: "Training (Instructional Solutions)" on the left and "Workplace Learning and Support (Knowledge and Support Solutions)" on the right. The left section is labeled "Formal Learning Settings" and "Traditional Blended Learning ('Blended Training')", with a large "2-5%" indicating investment. The right section is labeled "Informal Workplace Settings" and "E-Learning", with a large "95-98%" indicating investment. The E-Learning section includes "Information Repositories", "Communities & Networks", "Experts and Expertise", and "Knowledge Management".

Beyond E-Learning
 Approaches and Technologies to Enhance Organizational Knowledge, Learning, and Performance

トレーニングにかかる投資は2-5%であり、残り(ほとんど)はワークスペース学習とその支援に向けられている。

Rosenberg, M. J. (2006). *Beyond E-Learning: Approaches And Technologies to Enhance Organizational Knowledge, Learning, And Performance*. Pfeiffer.

eラーニング

オンライン・トレーニング

ナレッジ・マネジメント

ラーニング・アーキテクチャ

インフラ

学習に対するポジティブな文化
経営トップの支援と
チェンジ・マネジメント

健全なビジネスモデル

トレーニング担当部署の変革

e-Learning
 STRATEGIES FOR DELIVERING KNOWLEDGE IN THE DIGITAL AGE
 2001

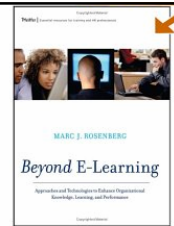
eラーニングはeトレーニングではない。eラーニングはオンライントレーニングとナレッジマネジメントを両輪として成立する。

図表6-1: eラーニングのための戦略的基盤
 ローゼンバーク「eラーニング戦略」(2002)

[E-Learning: Strategies for Delivering Knowledge in the Digital Age](#)

eラーニングの再定義

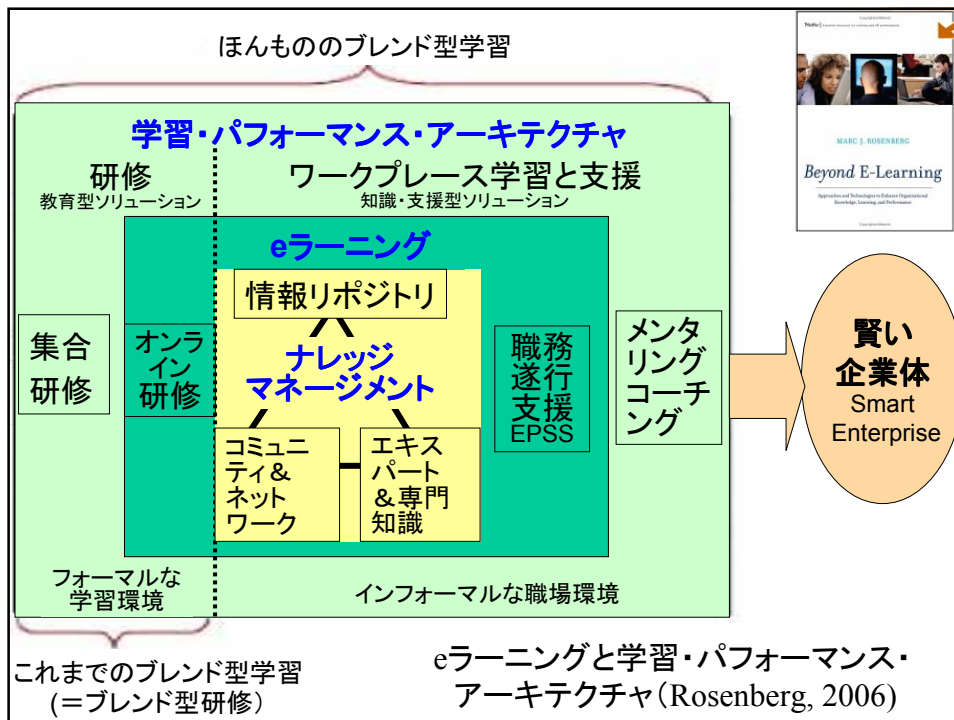
(Rosenberg, 2006)



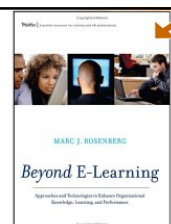
- E-learning is the use of Internet technologies to create and deliver a rich learning environment that includes a broad array of instruction and information resources and solutions, the goal of which is to enhance individual and organizational performance. (p. 72)

- eラーニング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、広範囲のインストラクションと情報のリソースとソリューションが含まれる。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。(鈴木による、まあ穏当と思える試訳)

Rosenberg, M. J. (2006). *Beyond E-Learning: Approaches And Technologies to Enhance Organizational Knowledge, Learning, And Performance*. Pfeiffer.



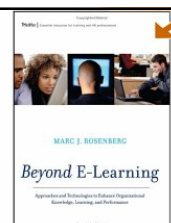
Beyond E-Learningの3部構成



- **第一部: eトレーニングを超えて**
 - eラーニングはeトレーニングと同じではない。eラーニングはとても重要なので、それを教育ソリューションに限定することはできない。
- **第二部: 教室を超えて**
 - トレーニングは効果的だ。だが、もしトレーニングが学習の唯一の手段であったなら、来る日も来る日もみんな教室で過ごすことになるだろう。
- **第三部: 学習を超えて**
 - 偉大な学習が支援的でない組織文化に出会ったときには、必ず組織文化が勝利する。

Rosenberg, M. J. (2006). *Beyond E-Learning: Approaches And Technologies to Enhance Organizational Knowledge, Learning, And Performance*. Pfeiffer.

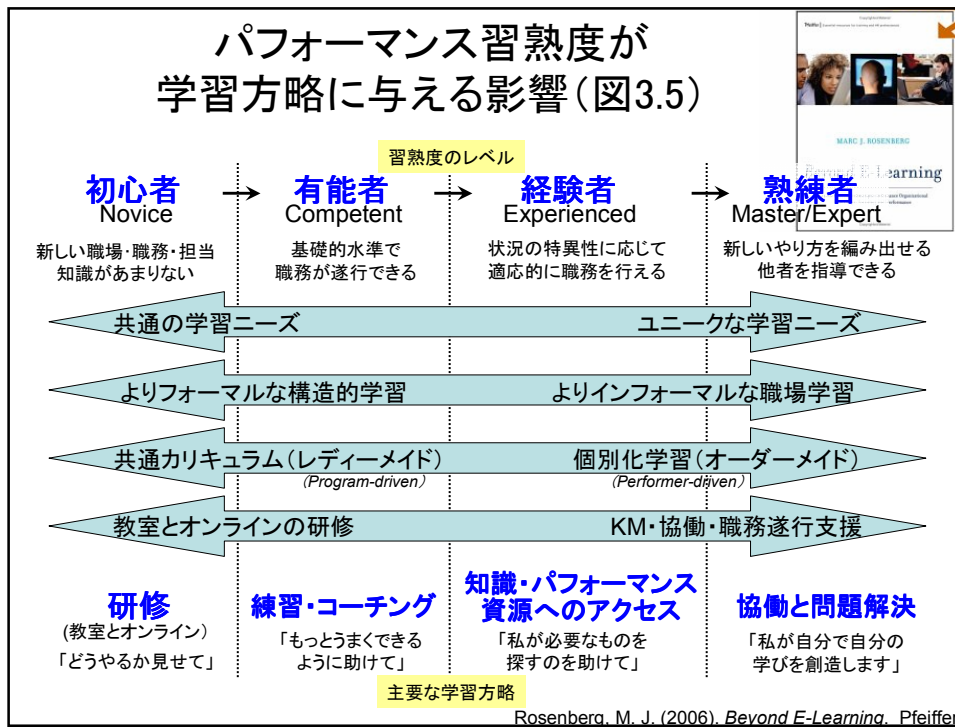
インストラクションとインフォメーションの違い なんてどうでもよい(引用) (Rosenberg, 2006)



- IDの純粹主義者は「**インフォメーションはインストラクションではない**」というが、だからどうだって言うのさ。もし情報が自分の職務に役立つのならそれをくれ。コースを最初から最後まで受けろとは言わないでくれ。ネットに良い情報源があるならばその購読権を、そばに専門家がいるならばその連絡先をくれ。とにかく仕事がうまくできるようになる方法をくれ。**それがインストラクションと呼ばれなくても、私には何の問題もない!** (ジェイ・クロス) (p. 72)

—鈴木による超意訳

Rosenberg, M. J. (2006). *Beyond E-Learning: Approaches And Technologies to Enhance Organizational Knowledge, Learning, And Performance*. Pfeiffer.



フォーマルとインフォーマル学習 移行か両輪か？ いや、**統合だ!**



Kumamoto University
大学院社会文化科学研究科
教授システム学専攻

<ul style="list-style-type: none"> • Intentional • クラスルーム学習 • コンテンツ • ID • LMS+CMS • 職務分析 • コンピテンシー 	<ul style="list-style-type: none"> • Informal • ワークスペース学習 • コンテキスト • KM+EPSS • ポータル+検索 • タレントマネジメント
--	---

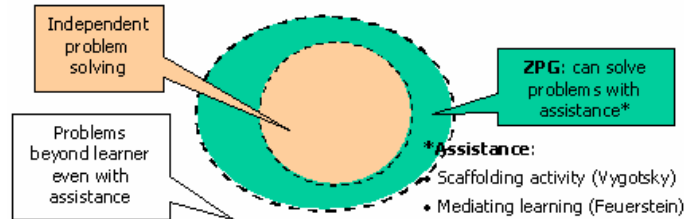
教室学習の擬似ワークスペース化
⇒失敗体験を仕込んで基礎を叩き込む

eラーニング専門家をeラーニングで養成！ 熊本大学大学院 教授システム学専攻(修士+博士課程) 30

ヴィゴツキーの発達最近接領域 (ZPD: Zone of proximal development)



- 学習者が一人でできることと、自分より有能な他者の手を借りればできることとの間の領域のことを指しており、有能な他者がうまく学習者の「足場をつくってやる＝支援(scaffolding)」することで、その領域は縮まるものと考えられる。



<http://www.educ.utas.edu.au/users/ilwebb/research/scaffolding.htm>

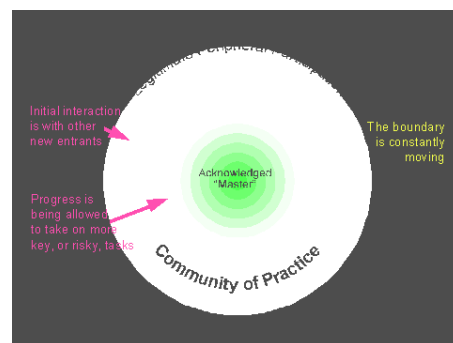
eラーニング専門家をeラーニングで養成！ 熊本大学大学院 教授システム学専攻(修士+博士課程)

31

正統的周辺参加 (LPP: Legitimate Peripheral Participation)



- 学習とは「社会的な実践共同体への参加の度合いを増すこと」
- 初学者: 中心的な役割を果たすだけの知識や能力がない→周辺の参加
- 最終製品に貢献する(正統的参加)端役(仕立て屋のボタン付け)が与えられ、重大な失敗を最少にするような順序で活動が準備されている



<http://www.learningandteaching.info/learning/situated.htm>

eラーニング専門家をeラーニングで養成！ 熊本大学大学院 教授システム学専攻(修士+博士課程)

32

認知的徒弟制(ブラウン)

Cognitive Apprenticeship

認知的な学習を徒弟制度化するヒント



Kumamoto University
大学院社会文化科学研究科
教授システム学専攻

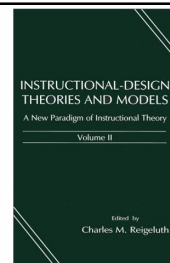
- ①モデリング Modeling
- ②コーチング Coaching
- ③足場づくりと足場外し
Scaffolding and Fading
- ④外化 Articulation
- ⑤省察 Reflection
- ⑥探索 Exploration

- ・ 学習目標について、今何を学んでおけば先になにができるようになるか、因果的な関係を学習者自身が分かるようにする
- ・ 学習すべきことから学習者が既に知っていることに結びつけ、次に何をすればよいか学習者の目からも見えやすくする
- ・ できるかできないかをテストするのではなく、できたらなぜそれでできるのか、それができると次になにができるはずかを考える習慣をつくる
- ・ 一人ではできないことには手助けを与え、まずできるようにしてから、その後それを一人でもできるように導く

eラーニング専門家をeラーニングで養成！ 熊本大学大学院 教授システム学専攻(修士+博士課程)

33

CLE (Constructivist Learning Environments) モデル

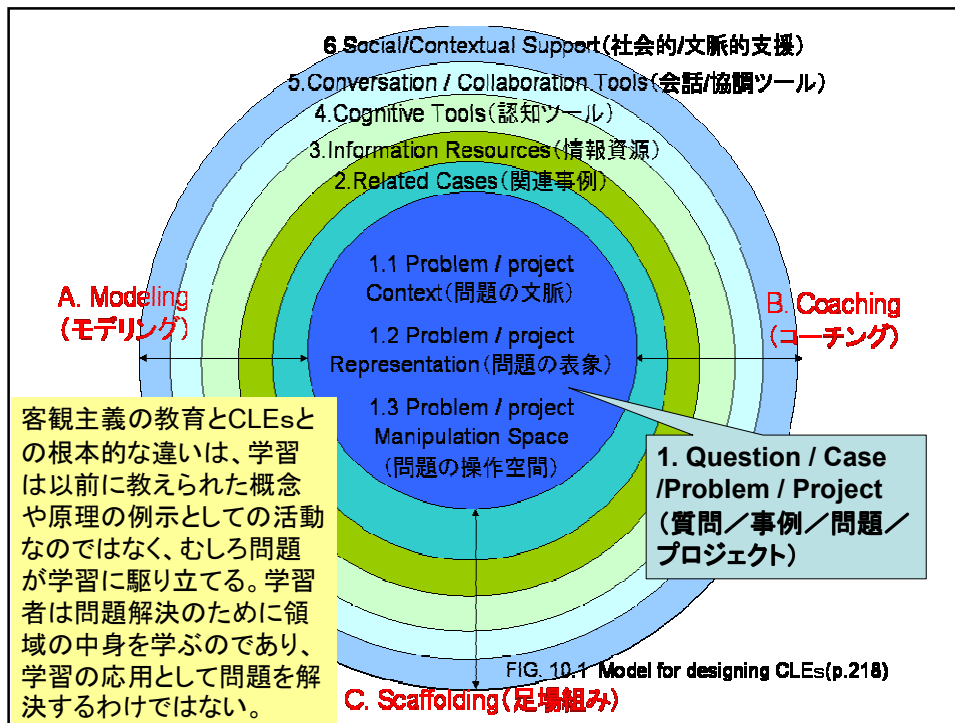



- ・ 提唱者: David H. Jonassen
- ・ CLE(構成主義的学習環境)を問題・質問・プロジェクトを中心に、関連する事例、情報資源、認知ツール、会話・協調ツール、社会的・文脈的支援システムが取り囲む同心円状の環境として概念化し、3種類(モデリング・コーチング・足場)の学習支援を提案。

Jonassen, D. (1999). Chapter10: Designing Constructivist Learning Environments. In Charles M. Reigeluth (Ed.), INSTRUCTIONAL-DESIGN THEORIES AND MODELS (Vol. II): A New Paradigm of Instructional Theory. LEA.


鈴木克明 (2005)「[解説]教育・学習のモデルとICT利用の展望: 教授設計理論の視座から」『教育システム情報学会誌』22巻1号、42-53

参考サイト(輪読の輪): <http://www2.gsis.kumamoto-u.ac.jp/~core/GB2/10/>





M. D. メリルのID第一原理 (5つ星の条件)

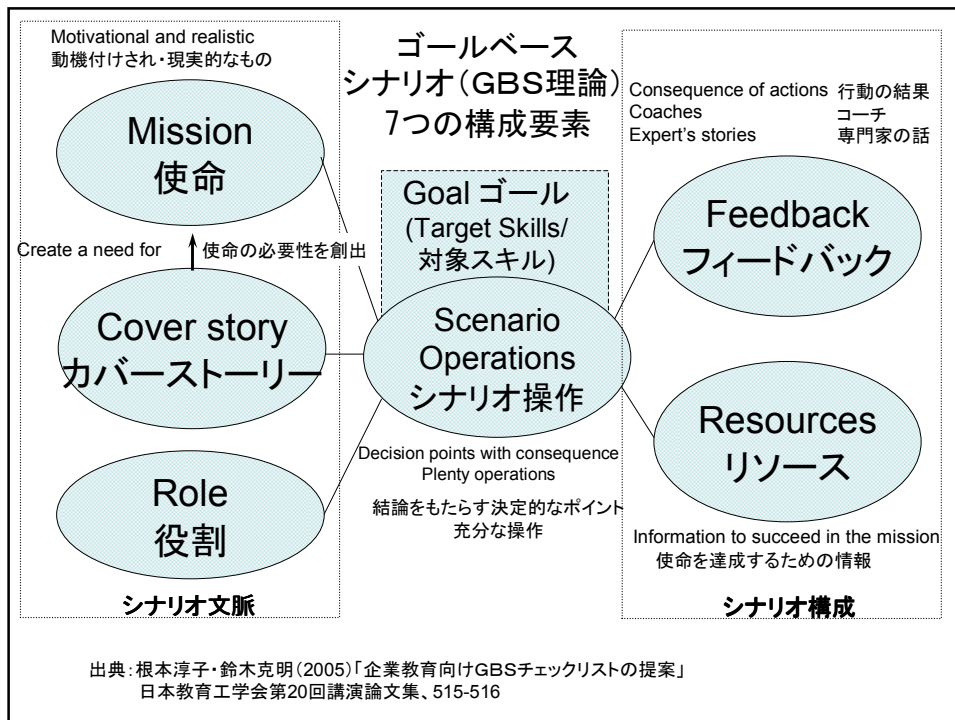


Kumamoto University
大学院社会文化科学研究科
教授システム学専攻

最近提案されているID理論の共通点はこの5つだ！

1) 課題	現実に起こりそうな課題に挑戦させる
2) 活性化	すでに知っている知識を動員させる
3) 例示	例示がある(Tell meでなくShow me)
4) 応用	応用するチャンスがある(Let me)
5) 統合	現場で活用し、振り返るチャンスがある

eラーニング専門家をeラーニングで養成！ 熊本大学大学院 教授システム学専攻(修士+博士課程)
36



平成19年度文部科学省
大学院教育改革支援プログラムに本専攻が採択決定！

IT時代の教育イノベーター育成
(グローバル人材育成を主導できるeラーニング専門家の養成)

Kumamoto University
大学院社会文化科学研究科
教授システム学専攻

- ・ 目的:優れた組織的・体系的な教育取組に対して重点的な支援を行い、大学院教育の実質化を推進
- ・ 初年度の今回は、355件の応募から126件が採択
- ・ 平成19年度から21年度にかけて以下に取り組む:
 - 1) **国際産学共同開発によるストーリー型カリキュラムの導入**
 - 2) **国際連携によるeポートフォリオ活用教育改善システムの開発**
 - 3) **グローバル化の先端を行く外国大学との戦略的連携による国際遠隔共同授業の開発等**
 - 4) **高等教育・企業内教育連携による「学びと仕事の融合学習」の開発**

eラーニング専門家をeラーニングで養成！ 熊本大学大学院 教授システム学専攻(修士+博士課程) 38

平成19年度文部科学省大学院教育改革支援プログラム
IT時代の教育イノベーター育成

国際産学共同開発による「ストーリー型カリキュラム」

Kumamoto University
大学院社会文化科学研究科
教授システム学専攻

- 先進性を更に進めるカリキュラム改革
- 複数科目共通の実践的応用場面のシナリオを作成
 - 並行履修する複数科目をシナリオに関連付け ⇒ 統合的な教育課程を導入
 - ストーリー例: ある企業で集合型研修の一部をeラーニングに置換する場面
 - カーネギーメロン大学で効果は実証済
 - 我が国最初の試み
- 国際産学協同開発

[10頁の1]

実践的
応用場面の
シナリオ

科目A ストーリー型 (高い実践力) 科目B

国際産学協同開発

科目A 従来型 (並行履修) 科目B

[3頁]

eラーニング専門家をeラーニングで養成！ 熊本大学大学院 教授システム学専攻(修士+博士課程) 39

平成19年度文部科学省大学院教育改革支援プログラム
IT時代の教育イノベーター育成

高等教育・企業内教育連携による「学びと仕事の融合学習」

Kumamoto University
大学院社会文化科学研究科
教授システム学専攻

- 本専攻: 日本では希少な企業内教育関連の教育研究を行う大学院
- 勤務先企業等と本専攻の学習を有機的に連携
 - 指導モデルを開発・導入
 - 評価データを添えた知見を整理
 - 新たな教育モデルとして公開

※ 在学生の過半数が企業内教育関係者

勤務先・顧客・企業等 教育研修担当者としての実務やOJT

有機的に連携した指導モデルを開発・導入

本専攻 実践演習や特別研究

[10頁の1]

eラーニング専門家をeラーニングで養成！ 熊本大学大学院 教授システム学専攻(修士+博士課程) 40