



## 3つのエピソード(はしがきにかえて)



学習目標：筆者のバックグラウンドとIDについての立場を知る。

この人の講義を受けてみたいと思うようになる(かな?)



### 3つのエピソードの概要

エピソード1：「この部屋の中にインストラクショナルデザイナーは何人いますか？」@ASTDTechKnowledge2003(新参者セッションで挙げた圧倒的多数の手)

結論：筆者はeラーニング以前(から)の伝統的インストラクショナルデザイナーである。

エピソード2：「インストラクションは古いパラダイムに属する。これからはラーニングだ。」@KSET2003(ライゲルースの講演に対するハラシムの反論)

結論：インストラクションは教え込み(だけ)ではない。学習環境デザインも含む目標達成への内的・外的条件整備である。

エピソード3：「バランススコアカードとIDがわが社の人材開発の両輪だ。」@SIGEDU事例研究会2003(リコーテクノシステムズ社の発表)

結論：IDを知ることでeラーニング教材開発以外のソリューションも見えてくるようになる。トレーニング以外の解決策を提案できるトレーニング部門になるためにもIDが使える。

エピソード 1 : 「この部屋の中にインストラクショナルデザイナーは何人いますか？」 @ASTDTechKnowledge2003 (新参者セッションで挙げた圧倒的多数の手)

筆者はインストラクショナルデザイン( I D [ Instructional Design ])を 1983 年から 1987 年の 4 年間、米国フロリダ州立大学大学院博士課程で学んだ。取得した学位は学術博士(教授システム論)[ Ph.D. in Instructional Systems ]である。そこには、I D の創設者と衆目が認めていたロバート・M・ガニエ教授(2002年に他界)やレスリー・ブリッグス教授(1985年に在職中に他界)、あるいは、もっとも基礎的な I D プロセスモデルのテキスト執筆者として誰もが知っているウォールタ・ディック教授(2003年に引退)が教鞭をとっていた。

筆者が帰国した 1987 年といえば、まだインターネットの黎明期、eラーニングという言葉さえなかった時代である。その頃の最新技術と言え、レーザーディスク(LD)をパソコンで制御した双方向の映像ベースの分岐型教材であり、5インチのフロッピーディスクを使ったパソコンであった。つまり、筆者は、eラーニング以前に米国流の I D の手法と研究法を学んだ、インストラクショナルデザイナーである。

eラーニング基礎論としての I D を集中講義してくれ、とのお話を頂戴したとき、筆者は eラーニングの基礎を承知していないまったくの素人であった。これは約 1 年前の話である(今では猛勉強の結果、普通の「素人」は脱皮したと自負しているが、eラーニングの専門家であるとはまだ胸を張って言えない段階にある)。そこでとにかく最新情報を得るために赴いたのが、世界最大のトレーニング研究集団 A S T D [ American Society for Training and Development ] が開催した TechKnowledge 2003 であった。テーマは、eラーニングの真実 [ Truth in E-learning ]、筆者の留学先だったフロリダ州にあるディズニーワールドで著名な町オーランドで開催された。

TechKnowledge2003 では、eラーニングに関するさまざまな最新動向についての研究セッションが 3 日間にわたり合計 90 以上設けられていた。初日のプログラムに、「新参者のためのセッション [ Boot Camp ]」があった。新参者を自負していた筆者としてこれは聞き逃すわけにはいかない、ましてや、「一気に加速して最大限を得て帰るためのセッション」とのうたい文句であればなおさらだ、と時差ぼけに悩まされながら出席した。出席者は約 100 名程度だったか。

進行役の質問は「この中にインストラクショナルデザイナーは何人いますか？」。半数以上の手が挙げた(筆者ももちろん手を挙げた)。「かなりいますね。ではその中で、eラーニングのことは知らないという人は？」 かなりの手が挙げたままだった(筆者も、当然手を挙

げたまま)。「あなたたちは、伝統的な [ traditional ] インストラクショナルデザイナーですね」「確かにそうだ」と思った。

新参者セッションに集まった残りの人たちは、いわゆるシステム系の人たちで、eラーニングに関する技術的なバックグラウンドはもっているが、IDのことはまったく知らない集団。「この両者がお互いに使っている言葉を理解できるようにするのがこの新参者セッションの主な役割です」との説明に、妙に納得した記憶が鮮明に残っている。なるほど、筆者は、伝統的インストラクショナルデザイナーである。しかし、その状態(古い、と言う意味の伝統的)に留まるか、それともここで少し勉強して「eラーニング以前からの伝統的な(長いキャリアを持っている、という意味の伝統的)インストラクショナルデザイナー」に脱皮できるか、そう考えればいいのだな、と思った。

ひるがえって、日本では、eラーニング以前のインストラクショナルデザイナーの層は極めて薄い。近年IDという言葉が盛んに用いられるようにはなったが、それらのほとんどはeラーニング以降のことである。デザインという言葉の感覚が先行して、「見栄えの良い画面をレイアウトできます」とか、「使いやすいナビゲーションにはユーザビリティ研究を踏まえる必要があります」とかが主に語られているようである。これらがIDだと捉えられている場合も少なくない。「おいおい、インストラクショナルの部分はどこへ行ったの?」と突っ込みたくなるケースである。

でもそれは仕方ない。アメリカの場合と違って、IDを体系的に学べる機会もなければ、インストラクショナルデザイナーとしての専門職が確立されてきたわけでもない。私がeラーニングについて最近学び始めたように、皆さんのほとんどは最近IDについて学び始めたのだから。日本のeラーニングを発展させるためにはIDの基礎的な素養を持ってもらうことが急務だ、という「eラーニングの基礎としてのIDを求める声」をアメリカで逆の事情を見ることで了解したのである。なるほど、こう考えれば、筆者にも何か役に立つことがあるのかもしれない、と思った。大学院レベルで、筆者がかつて勉強したようなIDの基礎を体系的に(しかもeラーニングの文脈で)学べる第一歩を提案しよう、と。

## エピソード 2 : 「インストラクションは古いパラダイムに属する。これからはラーニングだ。」 @KSET2003 (ライゲルースの講演に対するハラシム教授の反論)

2003 年 6 月にソウルで開催された韓国教育工学会の国際会議に出席した。韓国は、日本に比べて ID 研究者層も厚く、また、英語を操れる人の層も厚い。しかも、ここ 20 年間の ID 研究でもっとも大きな影響を与えてきた研究者の一人であるインディアナ大学のチャーリー・M・ライゲルース [C. M. Reigeluth] 教授が基調講演に来るとなれば、とにかく行ってみるしかない、と思った。

筆者が米国留学時代に、ライゲルース教授が編集した通称「みどり本」(Reigeluth, 1983) は、当時の代表的な ID モデルと理論 8 つを紹介し、相互に比較検討の土俵に載せた秀作で、フロリダ州立大学でも、早速大学院の講義テキストに採用された。続いて刊行された通称「黄色本」(Reigeluth, 1987) では、「みどり本」の 8 つの ID モデルを用いて一つの学習内容(レンズと顕微鏡の仕組み)についての教材提案を並べることで、モデルの具体的な理解を助けるという、これまた秀作であった。1999 年にライゲルース教授が編集した通称「第 2 世代のみどり本」(Reigeluth, 1999) では、扱われている ID モデルの数も、理論的基盤も、かなり広げられ、ID の行く末を模索する意欲作だといわれている。筆者にとっては、噂話はいろいろ聞くけれどまだ直接お会いしたことがない謎の人物であり、待ちに待ったチャンスであった。

ちなみに、韓国教育工学会(KSET)は会員 1500 人(日本教育工学会は会員 2000 人)程度であるが、米国で博士号を取得して帰国した研究者の数は 70 人を超えるという。私の知っている限り、日本のそれは一桁の、それも低い方である。いかに韓国の ID 研究者の層が厚いかが分かる。今回のライゲルース教授の基調講演もインディアナで博士号を取得して帰国した韓国の研究者(数十人単位で存在する最も多数派)の招きによって実現したものである。筆者も韓国教育工学会の会長 Yang 教授を含めて、フロリダ州立大学卒業の同窓生(韓国では 2 番目に多いらしい)に何人もお会いすることができた。

さて、ライゲルース教授の基調講演では、最近の ID を取り巻く時代の変化によって、要求されている ID の役割が変化していることを次の表で説明していた。いわゆる、工業社会の古いパラダイムから情報社会の新しいパラダイムに変化する中で、より学習者主体の、フレキシブルで多様な学習環境が求められている。だから、ID もその要求にこたえていかなければならない、との主張である。

図表端 - 1 : 工業社会と情報社会の組織間の主な違い (ライゲルースによる)

工業社会の組織	情報社会の組織
標準化	カスタム化
官僚組織	チームを基礎とした組織
中央集権的制御	責任に裏打ちされた自律
敵対関係	協同関係
独裁的な意思決定	共有された意思決定
服従 (コンプライアンス)	イニシアチブ
画一性	多様性
一方向コミュニケーション	ネットワークづくり
区画化	全体論
部品指向の	プロセス指向の
計画的な陳腐化	トータルな品質
CEOまたは上司が「王様」	顧客が「王様」

注:Reigeluth, 1999 p.17 を出典として講演に用いられたものを鈴木が訳出した。

これに対して、翌日にもう一つの基調講演を控えていたサイモン・フレーザー大学のハラシム教授 [Linda Harasim] が反論に立った。ハラシム教授は、構成主義心理学を基盤とした協同学習を取り入れたシステム開発の実績で、eラーニングの世界では有名な研究者らしい (筆者は不知だった)。彼女の主張は、「パラダイム変化はそのとおりだ。しかし私は、IDは古いパラダイムに属していると思う。これからは教え込み (インストラクション) ではなく、学習デザインが重要だ」というものだった。なるほど構成主義者が言いそうなことだ。

ライゲルース教授のコメントは、要約するとこうであった。「インストラクションは教え込みではない。学習者が、求められていることを学ぶために最適な条件を整えるためのデザインを意味する。パラダイムが変わっても、その意味でのIDの重要性は変わらない。ただし、IDがもっと柔軟に、変化に適応できるように進化しなければなるまい。我々はその道を模索している。」そうだよな、やっぱり、と思った。

eラーニングは、eトレーニングでも、eインストラクションでもない。学習は自分でするもので、それをサポートする環境を提供するのだと考える姿勢が名称に示唆されている。つまり、eラーニングで強調されている「ラーニング」は、今までの教え込みを脱皮して、主体的に学ぶ態度を育てることを前提としている。これはよく聞く主張である。しかし、何でもかんでも「学習者任せ」で良いわけではない。教え込まないのであれば、放任するしかない。自己責任が原則だ。いつでもどこでも学習できるのがeラーニングの良い点だ

から、学習の時間も自分で工面してやりなさい。これもよく聞く話である。でも、それで  
すめば何の苦労もない。

IDは、どういう方法で教えるのが学習者にとって、あるいは学習すべき内容にとって、  
さらには与えられた学習環境の中で、もっとも効果的で、効率的で、魅力的かをデザイン  
(設計)する手法である。インストラクションという語感から、教える側の都合にしたが  
って教え込むことが連想されるのは仕方がないことかもしれない。しかし、IDは教え込  
み(だけ)ではない。なぜならば、教え込むことがもっとも効果的でない場合も存在するし、  
教え込みがもっとも魅力的ではない事態もあり得るからである。

いや、さらに言ってしまうと、「教え込み」すら十分に行われていない事態を改善するた  
めにも、IDが効果を発揮する。「知識偏重」を問題視する一方で、まったく知識にさえもな  
らないような「情報の詰め込み」「データの丸暗記」が横行しているとすれば、それをせめ  
て知識偏重と言えるだけの中身に改善する。「教え込んでいる」ことを問題視する一方で、  
実は「教え込んでいる」ことにも成功していない。単に「教え込んでいるつもり」の自己  
満足指導者に対して、「あなたは実は教え込むことにも成功していないのですよ」と冷淡に  
も指摘する(あなたの教え込みがあまりうまくいっていないからこそ救われている受講者も多い、と  
いう場合も、もちろんあり得る。教え込もうとする内容の必要性の分析ができていないとしたら)。これも  
IDの使命のひとつであると筆者は思っている。

教え込むべきときには、いかに教え込むのが良いかを提案する(じつはこれが提案できないと、  
自分で主体的に学ぶ方法も教えられない)。教え込むべきでないときには、教え込まないで学ばせ  
る方法を提案する(いわゆるコーチングとかメンタリングもこれに含まれる)。目標が知識やスキル  
の増大ならばそれに適したやり方を提案するし、「主体的に学ぶ態度」を身につけてもらう  
という目標もあるのならば、それが同時に達成できるような方法を模索する。ラーニング  
オーガニゼーション(学習する組織)としてのカルチャーを社内に作れ、というオーダーであ  
れば、それにふさわしい仕組みを提案する。IDによって実現しようとしているのは、教  
え込む方法も学習環境デザインも含む、目標達成への内的・外的条件整備である。そんな  
ことを、この二人のやり取りを聞いていて、改めて思った。

#### 【参考文献】

- Reigeluth, C.M. (Ed.)(1983) *Instructional-design Theories and Models: An Overview of their  
Current Status*. Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale,N.J.
- Reigeluth, C.M. (Ed.)(1987) *Instructional Theories in Action : Lessons Illustrating Selected Theories  
and Models*. Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale,N.J.
- Reigeluth, C.M. (Ed.)(1999) *Instructional-design Theories and Models: A New Paradigm of  
Instructional Theory* (Vol. II). Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale,N.J.

エピソード3 : 「バランススコアカードとIDがわが社の人材開発の両輪だ。」  
@SIGEDU 事例研究会 2003 (リコーテクノシステムズ社の発表)

筆者はここ数年来、ソフトウェア技術者協会 (SEA) の教育分科会 (SIGEDU) のメンバーとIDの話をする時間をとても楽しみにしている。四谷三丁目のSEA会議室で開かれる月例会は定例教授会と重なって参加できないことが多いが、毎年4月の見学会 (今年は日本マクドナルド社のハンバーガー大学)、秋の泊り込みの教育ワークショップ、6月の事例研究会など、万難を排して駆けつけるようにしている。

日本でIDが語れる数少ない仲間であるし、さまざまな職場で、さまざまな人たちを相手に、IDを実践している人たちの苦労話を互いに聞きあうのが楽しい。ソフトウェア技術者協会の下部組織でありながら、ソフトウェア技術者育成に携わっていない人もなぜか混ざっているのも面白い。また、「伝統的なインストラクショナルデザイナー」の集まりだからかどうかわからないが、eラーニングについては必ずしも積極的な人ばかりでないのも、また、興味深い。「私はeラーニングには興味ない」と言い放つ兵もいる。

筆者は帰国後、仙台市にある私立大学の教養学部に着任し、教育工学を教える立場にあったが、ゼミ生の多くは一般企業の教育職以外に就いていった。より専門的な職業人の養成に携わりたいとの希望から、現在のソフトウェア情報学部に着任し、「システム開発もできるしIDの基礎も知っている人材」の育成にあたっている。前職では教員養成にも携わっていたこともあり、学校教育にIDをいかに広めるかを視野においていた。ところが、現職では技術者教育・企業内教育がメインになるため、教育分科会に加えてもらって勉強を始めたわけである。そこで目にしたのは、いかに学校式教育の弊害を乗り越えるか、という努力であった。

当時の私のイメージでは、学校は別にしても、企業内教育ではIDの考え方が浸透し、目標分析にもとづく合理的な研修が実施されていると信じ込んでいた。ところが、日本の学校教育がよほど効果的なのか、あるいはそれしか知らないのか、企業内教育でもいわゆるインストラクターによる一斉授業の形で研修が行われることが多いという。それどころか、研修の目的すら明確になっていない、いわんや研修の効果とかROIとかはまったく語られない。

「ちょっと前までは、日本の企業教育では、一般的に、研修は福利厚生の一部、骨休め・気分転換の機会と捉えられていた」という。研修・教育部門は明日のわが社を担う人材養成のための投資、ではなく、コストとみなされ、景気が悪いとカットされる。研修を受け

る側も、自己投資という意識もなく、丸暗記・受身に慣らされた「やらされている」という態度。仕事の現場から解放されて数日がゆったりと過ごせるのが唯一のメリット。これにはかなり驚いた。学校教育では、結局のところ、勉強は役には立たないもの、できればサボるべきものということだけを教えていたのではないかと。

そういった逆風にさらされながら、いかに受講者を「注文が多いだけの受身のお客様」から「与えられたチャンスを生そうとする主体的な学び手」に育てるか、設備の充実度ではなくて研修の効果に目を向けさせるか、受講者のニーズにマッチした研修の個別化をいかに図るか、研修を企業ビジョン実現の投資だと上層部をどう説得するか、などの難問にチャレンジしている。学校教育の呪縛を解き放ち、先生にいていねいな説明を求めて正解を暗記することだけが学ぶ方法ではないことを教えようとしている。そんな努力の中で、いかにIDの発想が大切で、役に立つものなのかを身をもって体験している。筆者にとって、そんな集団が魅力的でないわけではない。

ID的に研修をトータルに考えてデザインする発想で企業内教育を点検するのであれば、eラーニングも、また、そうでない研修も、最適な組合せや効果的な位置づけが生まれてくることが期待される。一方で、学校教育の一斉指導のスタイルに何の疑いもなく、eラーニングをデザインすれば、講義をそのままWeb化したようなものが出来上がっても不思議はない。そこでは、従来の方法論との違いはとくに見えず、これをつくるのにいくら使ったのだ、というコスト計算しか語られないことも想像に難くない。大学のeラーニング導入も盛んだが、「講義をそのまま録画してWeb化する」以外の発想がそこにあるのだろうか。eラーニング以前の問題が、そのまま継承されることにならなければ良いのだが。

2003年のSIGEDU事例発表会は、リコーテクノシステムズ社の研修施設を借りて行われたが、筆者は残念なことに国際会議での発表と重なってしまい出席することができなかった。一つの事例に与えられる時間は90分だが、報告は30分以内に限定(しかも割り込みあり)、残りの60分は討議に充てるという徹底ぶりを売り物にしている。IDを知ることによってeラーニング教材開発以外のソリューションも見えてくるようになる。トレーニング以外の解決策を提案できるトレーニング部門になるためにもIDが使える。バランススコアカードとIDがわが社の人材開発の両輪だ。参加者は少数であったが、そんな議論が熱く語られたに違いない。筆者の企業内教育に関する情報は、ほぼそのすべてがこの研究会から得られたものである。折に触れて、事例を紹介しながら論を進めていくことにする。

長い「はしがき」に付き合っていたいただいたことに感謝します。本論をどうぞお楽しみくださいませ。

(おわり)