

GBS を用いた e ラーニングマネジメント講座シナリオ作成

Content Development of “e-learning Management course” using Goal-Based Scenario

根本 淳子 鈴木 克明
Junko Nemoto Katsuaki Suzuki
岩手県立大学
Iwate Prefectural University

<要約> 本研究では、「e ラーニングマネジメント」を開発する。そこで、Goal-Based Scenario と呼ばれる ID 理論を適用した。半構造的面接でインタビューを実施し、シナリオ作成に必要な情報を最大限引き出せるようにした。

<キーワード> Goal-Based Scenario、シナリオ作成、インストラクショナルデザイン

1. はじめに

本研究では、筆者らが開発・実施した「e ラーニングファンダメンタル（鈴木他，2003）」の上級講座として「e ラーニングマネジメント（以下、e L 管理論）」を開発する。e L 管理論は、発注者側（ユーザー）でシステムの運用と管理ができる人材を育成することを目的とする。本報告では、e L 管理論講座開発において、教授設計理論を用いたシナリオ開発の内容と方法について述べる。

2. e L 管理論開発方法（シナリオ作成）

e L 管理論の学習目標は、「受講者が発注者として業務に携わった時、どう対応すべきか判断できること」である。現場で応用できるスキルを習得するにはできるだけ具体的な事例が必要だと考えた。そこで、Goal-Based Scenario（以下、GBS）と呼ばれる ID 理論（Nemoto & Suzuki, 2004）を適用した。

GBS はシミュレーション型教材を作成する時に用いられる。当講座では、学習者が e ラーニング導入に関わるチームメンバーの一人として、導入－設計－開発－評価のプロセスを疑似体験しながら自然とスキルを身につけることを狙う。また、所々に、学習者が与えられた役割を演じながら、業務内で起こりうる問題を、用意された情報源を用いて判断する場面を設けた。これは GBS に基づくシナリオが、学習目標・使命・カバーストーリー・役割・シナリオ操作・情報源そしてフィードバックの 7 つの

構成要素で構成されることを意識している。

GBS では、魅力あるストーリーを重視する。そこで、実際に e ラーニングを導入している企業の担当者にインタビューを実施し、現実性のあるストーリーを作成した。インタビュー実施前に、学習者に求められるスキルと知識を選定し、GBS 各構成要素で必要とされる項目を洗い出した。この情報を使った半構造的面接でインタビューを実施することで、シナリオ作成に必要な情報を最大限引き出せるようにした。特に、学習者がある与えられた状況の中でどのように考え、判断するかが鍵となるため、シナリオ操作と情報源の項目に重点を置いた。

3. GBS を使ったシナリオ設計

今回作成したシナリオの一例を表 1 に示す。提示した 2 種類のシナリオは、同一の事例で異なる役割を学習者に与えている。複数の役割から同一事例を反復学習させることで、学習者に習得させたい知識を自然と身につけさせる。これを、スパイラル式 GBS と呼ぶことにした。

参考文献

- Nemoto, J., & Suzuki, K. (2004). GBS checklist for training application. A paper presented at the International Symposium and Conference on Educational Media in Schools, Kansai University, Osaka, August 3-4, 2004 (Proceedings, 75 - 82).
- 鈴木克明・三石 大・波多野和彦・小松秀圀「インストラクショナルデザインに重点をおいた集中講義『eラーニング基礎論』の内容と方法」教育システム情報学会研究会（企業内教育研究部会）, 青山学院大学

表1：GBSに基づいたシナリオ -A社のeラーニング導入プロジェクト-

学習目標	学習者がリーダーの指示に従い、研修に関連業務とその内容を理解して適切に業務遂行できること。また、教育体系(eラーニング・集合研修)について理解し、研修を作り上げる過程においてどのような作業が必要なのか説明できるようになること。	学習者が各プロセスにおいて、必要な情報を選択し、利用して研修を企画し、運用できる知識とスキルを身につけることができること。また、リーダーとして全体の作業を把握し適切な指示ができるようになること。
使命	新任管理者研修講座の改訂のプロジェクトをプロジェクトの一員として、リーダーの指示に基づき担当する。	新任管理者研修講座の改訂実施を企画提案から運用までプロジェクトリーダーとして成功させる。
カバーストーリー	A社は、電力サービスを担う大手だ。人材育成のテーマとして「学習する組織作り」を掲げているが、実際の教育は事業所単位に行うことが多い。約15年前の新社員教育用CAI導入を機に、WBTを経て、eラーニングを導入した。学習者や教育企画者にとって、システム活用に抵抗はそれほどない。個人単位で必要な時に学習することのメリットを社員が理解し、企業文化に溶け込んでいるからだ。一方で、WBTやeラーニング導入に伴い、CAIやテキストで使っていた教材を単にWeb上に掲載するような開発ではいけないと実感している。これらの経験から、より効率的に活用できるようeラーニングの効果・開発手法も分析しながら教材開発に取り組むようになった。徐々にプロセスも確立し、安定的な運用が可能となった。総合研修所では、新任管理者研修の一部にeラーニングを取り込むことを提案することにした。新任管理者研修は当研修所で企画・実施をしている全社向け科目である。管理者はこの講座の受講が必須である。一方、課長対象に実施した能力アセスメントサービスの結果、全体的に状況対応力が低いという評価を受けた。新任管理者研修改訂には、状況対応力向上を目指した内容を入れたいと考えている。	
役割	総合研修所社員研修担当石川啓太。入社3年目で今年当研修所に配属された。それまでは人事部に所属しており、研修業務には詳しくない。	総合研修所社員研修主任を勤める香川高志。新任管理者研修の改訂案を提案し、プロジェクトをまとめる。現場での経験を買われ、eラーニング導入元年に当部署に配属。
シナリオ操作	<ol style="list-style-type: none"> 1) 担当者と業務分担当表を使って、講座開発にはどのようなメンバーが必要なのか確認する 2) リーダーによって用意されている仕様書とその内容について書いてあるものを選んでマッチングさせる(穴埋め問題) 3) 全体の業務の中で、三年目の石川啓太自身が担当できそうだと思う部分を考え、選択する。業務分担当表の中の自分の役割は何か? 4) 今回のLMSでの管理画面の一例を示す。これらの画面の中に含まれている機能についてそれぞれ説明する 5) 受講者に解説メールを送信するために、解説メールの雛形を作成する。用意した3つのメールの中でどれを標準の雛形として設定するか?適切なものを選択し、理由と一緒に説明する 6) 報告書の作成を行う(報告書のテンプレートと収集済みのアンケート結果を用いる) 	<ol style="list-style-type: none"> 1) 新任管理者研修講座内でeラーニングを使って実施することの妥当性やメリットなどを分析する 2) 1)での分析を活用し仕様書として作成する 3) 企画書のレビューをする 4) 講座改訂提案をするにあたり研修専門家でない相手(人事労務部長)に対してわかりやすく今回の研修内容について説明できるストーリーを考える 5) チームメンバーの業務内容を考慮して、石川啓太に担当させる作業を検討する 6) eラーニング提供会社が商品を導入しようとしたときの確認事項を列挙する 7) 掲示板の管理、解答メールへの対応はどのように運用すれば効率的か検討し、アイデアをまとめる 8) 受講者からの解答メールに対して、確認すべきポイントを設定し、担当者間でのズレがないようにする。どういった点に注意して管理するか?ポイントを挙げる 9) アンケートの項目とその項目を用いる理由を石川啓太に説明する 10) 今回の講座で、LMSの機能を使って活用したほうが良いと思われる情報は何か、選び出す。(どのような管理がしたいか、また使用しているLMSの機能については情報として提供する) 11) 受講者への対応を効率よく行うためのアイデアをまとめ説明する
情報源	改訂前研修の仕様書/研修企画書フォーマット/研修企画書フォーマットに入れるデータ/作成済み研修企画書/提案書フォーマット/提案書/メンバーと業務担当一覧/当研修開発スケジュール一覧/コンテンツ確認事項一覧/外部教材採用判断基準リスト/レビュー表/研修実施スケジュール表/X社製LMSの管理機能項目/受講者管理に必要な情報一覧作成シート/LMSで管理したい情報/アンケート・報告書フォーマット/教育手法分析法一覧/研修企画書作成のポイント集/IDプロセスモデル/外部業者(BP)詳細情報リスト/外部教材採用判断基準リスト/eラーニング提供会社コンテンツシナリオ情報/運用の成功・失敗事例/システム構成図/アンケートを作成する目的/評価におけるアンケートの位置づけ	
フィードバック	<ol style="list-style-type: none"> 1) 互いの主張を明らかにした後に、グループ討議などで意見を交換する 2) メンター・ファシリテーターなどが教育場面やBBSなどを用いてアドバイスを与える 3) シナリオ操作が上手く展開しない場面で、擬似事例と解決方法を参照させる 	

