

## VI. 講義概要 2

インストラクショナル・デザイン

(ID : アイディー) の「ア」

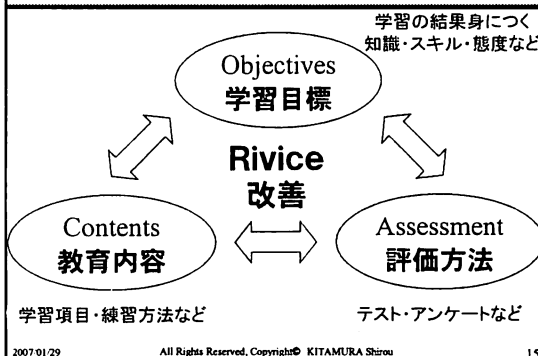
## インストラクショナルデザイン（ID：アイディー）の「ア」

### ● インストラクショナルデザインって何？

教育を効果的・効率的・魅力的なものにするためのシステム的な方法論

- 効果的: 目標を達成できる
- 効率的: 目標達成までの負荷が少ない
- 魅力的: また学びたくなるように

### IDとは3つの要素をマッチさせる技法



### IDの前提となる考え方

- 学習支援** インストラクションとは学習の成立を支援するための外的な環境整備である。  
 インストラクション＝教え込み(だけ)ではない。  
 特定の方法を前提としない
- 問題解決** IDは記述理論ではなくデザイン(処方)理論。  
 原理解明ではなく問題解決を志向
- ギャップ分析** IDの責任範囲は、到達したい目標と現状とのギャップを埋めることにある。  
 ギャップ＝できる人とできない人の差をリストすると分かる  
 (出口と入口の明確化)
- 2008/2/23 All Rights Reserved, Copyright© KITAMURA Shirou 19

### IDの前提となる考え方

- 学習成果の種類** 学習支援に適する環境は、学習成果の種類ごとに異なる。万能薬は存在しない
- 折衷主義** 学習支援に役立つ基礎理論や実践成果は適材適所に何でも使う。こだわりを捨てる。
- システムのアプローチ** 目標を見据えて、やりながら修正を重ねていく。初回必勝は目指さない
- 2008/2/23 All Rights Reserved, Copyright© KITAMURA Shirou 20

## 情報収集

- 与件を整理する
  - 自分では動かせない要件・条件は？
  - 受講者層、人数、場所、時間……
- カリキュラム(全体)との関係
  - 位置づけ: 前後の科目との関係
  - 義付け: その科目を設定する意図
- 学生と自分にとっての意味
  - なぜ学ぶ? なぜ教える? どんな良いことが?
- 内容や教え方・学ばせ方に関する情報
  - 前例? 教科書? 参考文献? ……

2007/01/29

All Rights Reserved, Copyright© KITAMURA Shirou

10

## 教育・研修にも6W1H

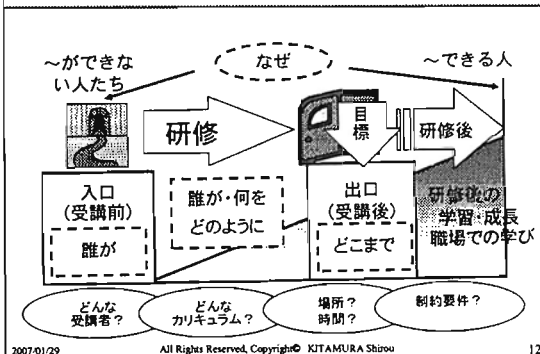
- Why: 何のために? ←目的
- Who: だれ(どこ)が? ←主催者・講師
- What: 何を? ←学習目標(出口)
- Whom: 誰に? ←対象者(入口)
- When: いつ? ←期間・時間
- Where: どこで? ←場所
- How: どのように? ←手段

6W1Hを明らかにしていくのがデザイン

All Rights Reserved, Copyright© KITAMURA Shirou

74

## 誰が・なぜ・何を・どのように・どこまで

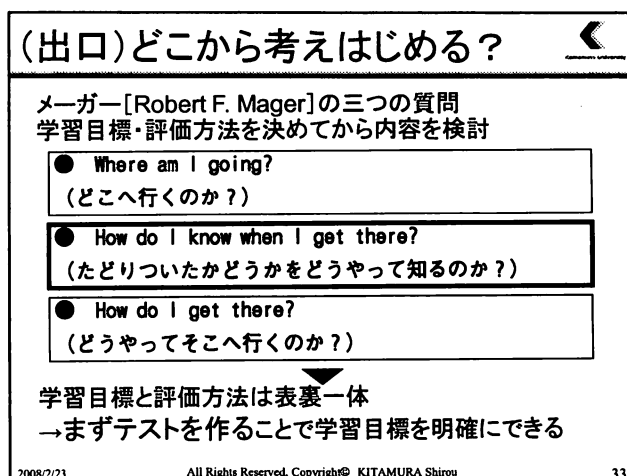
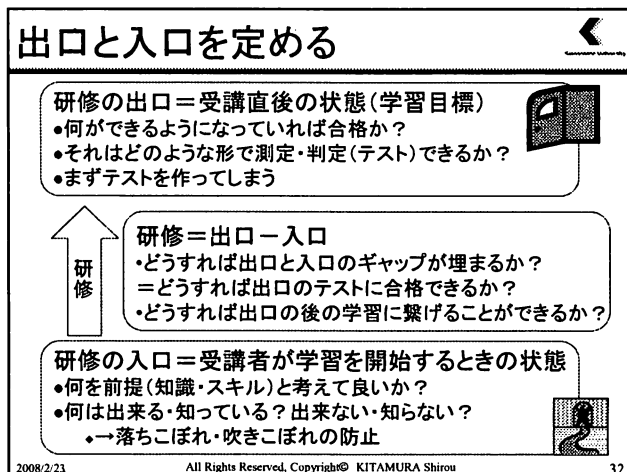
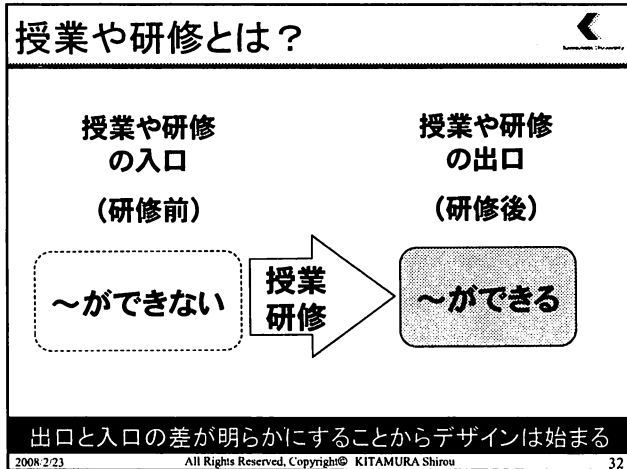


2007/01/29

All Rights Reserved, Copyright© KITAMURA Shirou

12

● 学習目標



### <学習目標を明確にするための三要素>

<b>目標行動: 行動で目標を表す</b>
学習者の「行動で」目標を表すこと。 「・・・を理解する」「・・・を知る」「・・・に気づく」というような目標は、学んでほしいことをそのまま記述している反面、うまく教えられたかどうかをどうやって確かめたらよいのかが明確でない。評価方法が分かるように行動化する(「説明できる」「操作できる」「選択できる」など)。
<b>評価条件: 評価の条件を示す</b>
目標行動が評価される条件を明らかに示すこと。 条件には「電卓を使って」や「辞書持ち込み可で」のように、学習者が目標行動を行うときに何を使ってよいのか、あるいはどのような制限があるのかを示す。丸暗記だけが研修の目標ではない。
<b>合格基準: 合格基準を示す</b>
合格基準を記述すること。「全問正解」とか、「与えられた5つの目標の中で4つ以上は」など。その他の基準として、「1分以内で泳ぐ」のような速さや「誤差5%以内で測定する」のような正確さを明らかにするものを目標に含める場合がある。

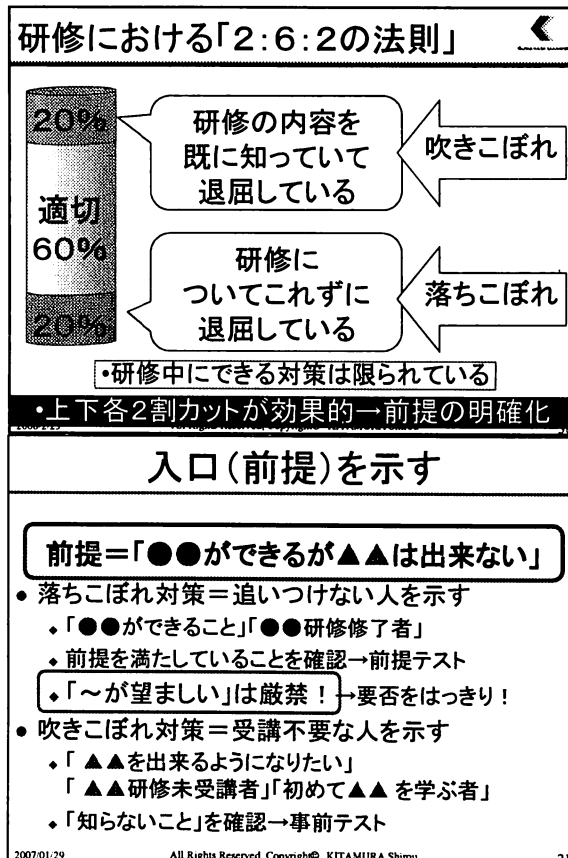
出典: 鈴木克明(編著)(2004)「詳説インストラクショナルデザイン: eラーニングファンダメンタル」

日本イーラーニングコンソシアム p.3-9

### <例>

×IDについて理解する、IDの講演を聴く

→○IDの考え方にのっとって、研修の出口と入口を明確に示すことができるようになる。



## ＜学習課題の種類、出入り口の明確化、課題分析の方法＞

学習課題	言語情報	知的技能	運動技能	態度
課題の性質	指定されたものを覚える (名前、公式)	ある約束事を未知の(新しい)例に応用する	筋肉を使って体の一部を動かす／コントロールする	個人的な選択の機会があったときに、あることがらを選ぼう／避けようとする気持ち
課題の例	県庁所在地、憲法の前文、九九、英単語	2桁の足し算、学習課題の分類、書き換え問題	自動車の運転、パソコンのタッチタイピング、目玉焼きを作る	環境にやさしい生活の、引き続き学習しようと思うこと
目標行動を表す言葉	述べる、言う、説明する、挙げる	応用する、適用する、分類する、区別する、解く	行う 実演する	選ぶ、自発的に○ ○する、拒否する、他の活動を選ぶ
評価の観点	再認か再生か？ 再認：○×方式 多肢選択 線で結ぶ 再生：自由回答 空欄記入	未知の例に適用させる(再生が基本) 再認→つまずきに 応じた選択肢 場合分け(難易度と 出題の幅)	実演が基本 (「知っている」と「できる」は違う) チェックリストの活用 正確さ、早さ、スムーズさ	行動観察か行動意図の表明か？ 観察：チェックリストの活用、場の設定 意図：行動のシミュレーション
評価問題の例	＜再認＞ 群馬県の県庁所在地は宇都宮市である (○×を記入) ＜再生＞ 群馬県の県庁所在地は( )市である	(説明・練習で使っていない例を使い) ・次の学習課題はどの種類に属するかを記入せよ ・次の計算をせよ $54+28=$ ・次の分を【】内の指示に従って書き直せ	・実際に車を運転して卒検コースを回る(チェックリストで減点10点未満で合格) ・実際に目玉焼きを作る(3個作って、2つ以上目が壊れなければ合格)	＜観察＞スーパーで「袋は要らない」と断るかどうかなどの行動を観察する ＜意図＞ ・この続きをやりますか？Yes/No ・自分の行動は次の人との程度似ていますか？(同じ、煮ている、やや違う、真逆のどれかに○)
構造化分析の方法	クラスター分析  関連のある項目や紛らわしいもの同士を集める；上下関係とは限らない。項目間や既に知っている事項との関連／相違点を明らかにし、覚え方のヒントを探す。 ＜かたまり型＞ ＜ネットワーク型＞	階層分析  学習目標から始めて上から下に「この目標を学習するために不可欠なより基礎的な目標は何か？」を探す。見つかった下位目標についても同様にその下位目標から探し、基礎技能からの積み上げの様子を示す。 ＜ピラミッド型＞	手順分析  学習目標の中に含まれている「要素技能」を「まず何をして次に何をするか？」を問うことで実行手順を追って探し、分けて練習できるステップに分解する。ステップごとに下位目標が必要な場合がある。 ＜ステップ型＞	階層／手順分析 クラスター分析  「この態度を表明する時には何ができないかならないか？」を問うことで態度表明に必要な知的／運動技能を見つけ、「選択の理由は何か？」を問うことで態度形成に必要な情報を見つける。 ＜複合型＞

出典：鈴木克明(2003) 教材設計マニュアル 北大路書房 P.53、p.71 を一部改変

● 評価方法

**評価の意味**

- 学習者にとって
  - ◆ 自らが学習成果を得られたかの確認
  - ◆ 自信と継続的な学習(弱点の補強)に繋げる
- 学ばせる側にとって
  - ◆ その教育が成功・失敗のいずれかを明らかに
    - 学習成果を提供できたか
    - 改善すべき点の確認

学習者にとっても学ばせる側にとってもテストは有益・重要  
2007.01/29 All Rights Reserved, Copyright© KITAMURA Shirou 40

**形成的評価と総括的評価**

- 形成的評価(Formative Evaluation)
  - ◆ FORM(かたちづくる)するため
  - ◆ 研修や教材が完成する前に品質を向上するため
    - 目標が達成できるようになっているか?
    - 改善すべき点は?
- 総括的評価(Summative Evaluation)
  - ◆ SUMMARY(まとめ)を行うための評価
  - ◆ 研修や教材を使い続けるか判断するため
    - 予定(期待)された成果が得られているか?
    - コストなどは?
    - 使い続ける場合→改善点は?

2007.01/29 All Rights Reserved, Copyright© KITAMURA Shirou 42

<テスト手段の例>

ペーパーテスト、ロールプレイング、実技、観察、アンケート、ミニッツ(例:学んだことを挙げなさい)

【カークパトリックの4段階評価】

レベルと評価対象	質問	手段
1. Reaction(反応) 受講者の評判・満足度	参加者はそのプログラムを 気に入っていたか?	観察、受講中や直後のアンケート等
2. Learning(学習) 教育目標に対する理解・修得度	参加者はそのプログラムにおい て何を学習したか?	学習直後の理解度テスト、実技演習等
3. Behavior(行動) 受講者の行動変化・変容	参加者は学習したことに基づき 彼らの行動を変化させたか?	一定期間後の上司・本人へのインタビ ュー等
4. Result(成果) 組織として得られた成果(利益)	参加者の行動変容は組織に 良い影響をもたらしたか?	一定期間後の各種指標に対する貢献 度分析等

ジャック・J.フィリップス(1999)、『教育研修効果測定ハンドブック』日本能率協会マネジメントセンターp.35 に加筆

● 教育内容

授業・研修の組み立て方

「何を」「どの順で」学ぶかを示す

- 構造化
  - ・ 目標までの道のりにどのような要素があってどのような関係か描き出すこと
  - ・ 例:「パワーポイントでプレゼン資料を作る」ために出来る必要がある操作、使う必要がある機能は?
- 系列化
  - ・ 構造化で描き出した要素をどの順序で学習すべきかを決めること
  - ・ 例:上記の機能や操作をどのような順で教えるか?(学ばせるか?)

2007 01 29

All Rights Reserved, Copyright© KITAMURA Shrou

38

ガニエの9教授事象

学びを支援するための外側からの働きかけ

- |                 |                |
|-----------------|----------------|
| 導入<br>新しい学習への準備 | 1. 学習者の注意を獲得   |
|                 | 2. 目標を知らせる     |
|                 | 3. 前提条件を思い出させる |

- |                   |               |
|-------------------|---------------|
| 情報提示<br>新しいことに触れる | 4. 新しい事項を提示する |
|                   | 5. 学習の指針を与える  |

- |                  |                |
|------------------|----------------|
| 学習活動<br>自分のものにする | 6. 練習の機会をつくる   |
|                  | 7. フィードバックを与える |

- |                   |               |
|-------------------|---------------|
| まとめ<br>成果を確かめ忘れない | 8. 学習の成果を評価する |
|                   | 9. 保持と転移を高める  |

All Rights Reserved, Copyright© KITAMURA Shrou

91



## ガニエの9教授事象

教授方略として最も有名なものがフロリダ州立大学のロバート・M・ガニエ教授(Robert Mills Gagne)の9教授事象である。

ガニエは授業や教材における指導過程を「学びを支援するための外側からの働きかけ(外的条件)」ととらえ、理論と実践の両面から働きかけを整理し、9つの事象に分類した。

授業の設計をするときこれらが満遍なく含まれているか、実際に授業を行っているときに自分が今どれを行っているかを意識すると良いだろう。

<b>導入</b>  新しい学習への準備を整える	1.Gain Attention:学習者の注意を喚起する 情報の受け入れ態勢を作る ----- 2.Inform Learners of the Objectives:学習者に目標を知らせる。 頭を活性化し、重要な情報に集中させる ----- 3.Stimulate Recall of Prior Learning:前提条件を思い出させる 今までに学んだ関連事項を思い出す
<b>情報提示</b>  新しいことに触れる	4.Present the Stimulus:新しい事項を提示する 何を学ぶかを具体的に知らせる ----- 5.Provide Learner Guidance:学習の指針を与える 意味のある形で頭にいれる
<b>学習活動</b>  自分のものにする	6.Elicit Performance:練習の機会をつくる 頭から取り出す練習をする ----- 7.Provide Feedback:フィードバックを与える 学習状況をつかみ、弱点を克服する
<b>まとめ</b>  でき具合を確かめ、忘れないようにする	8.Assess Performance:学習の成果を評価する 成果を確かめ、学習結果を味わう ----- 9.Enhance Retention and Transfer:保持と転移を高める 長持ちさせ、応用がきくようにする

## 学習プロセスを助ける作戦～ガニエの9教授事象に基づくヒント集～

## 導入:新しい学習への準備を整える

## 1. 学習者の注意を獲得する&gt;&gt;情報の受け入れ態勢をつくる

- パッチリと目が開くように、変わったもの、異常事態、突然の変化などで授業を始める
- 今日またあのつまらない時間がきたと思わないよう、毎時間新鮮さを追求する
- えーどうして?という知的好奇心を刺激するような問題、矛盾、既有知識を覆す事実を使う
- エピソードやこぼれ話、問題の核心に触れるところなど面白そうなところからいきなり始める

## 2. 研修の目標を知らせる&gt;&gt;頭を活性化し、重要な情報に集中させる

- ただ漠然と時を過ごすことがないように、「今日はこれを学ぶ」を最初に明らかにする
- 何を学んだらいいのかは意外と把握されていない。何を教え／学ぶかの契約をまずかわす
- 今日は何を教えるのか／学ぶのかが明確に伝わるように、わかりやすい言葉を選ぶ
- どんな点に注意して話をきけばよいか、チェックポイントは何かを確認する
- 今日学ぶことが今後どのように役に立つのかを確認し、目標に意味を見つける
- 目標にたどりついたときに、すぐにそれが実感でき喜べるようにあらかじめゴールを確認する

## 3. 前提条件を思い出させる&gt;&gt;今までに学んだ関連事項を思い出す

- 新しい学習がうまくいくために必要な基礎的事項を復習し、記憶をリフレッシュする
- 今日学ぶことがこれまでに学んできたこととの何と関係しているかを明らかにする
- 前に習ったことは忘れていたのが当たり前と思って、改めて確認する方法を考えておく
- 復習のための確認小テスト、簡単な説明、質問等を工夫する

## 情報提示:新しいことに触れる

## 4. 新しい事項を提示する&gt;&gt;何を学ぶかを具体的に知らせる

- 手本を示す／確認する意味で、今日学ぶことを整理して伝える／情報を得る
- 一般的なレベルの情報(公式や概念名など)だけでなく、具体的な例を豊富に使う
- 学ぶ側にとって意味のわかりやすい例を選ぶ／考案する、あるいは自分の言葉で置き換える
- まず代表的で、比較的簡単な例を示し、特殊な、例外的なものへ徐々に進む
- 図や表やイラストなど、全体像がわかりやすく、違いがとらえやすい表示方法を工夫する

## 5. 学習の指針を与える&gt;&gt;意味のある形で頭にいれる

- これまでの学習との関連を強調し、今まで知っていることとつなげて頭にしまい込む
- よく知っていることとの比較、たとえ話、比喩、ごろ合わせ等使えるものは何でも使う
- 思い出すためのヒントをできるだけ多く考え、ヒントの使い方も合わせて覚えるようにする

## 学習活動: 自分のものにする

### 6. 練習の機会をつくる>>頭から取り出す練習をする

- 自分の弱点を見つけるために、本番前の予行練習を失敗が許される状況で十分に行う
- 自分で実際にどれくらいできるのかを、手本を見ないでやってみて確かめる
- 最初は部分的に手本を隠したり、簡単な問題から取り組むなど、練習を段階的に難しくする
- 応用力が目標とされている場合は、今までと違う例でできるかどうかやってみる

### 7. フィードバックを与える>>学習状況をつかみ、弱点を克服する

- 失敗から学ぶために、どこがどんな理由で失敗だったか、どう直せばよいのかを追求する
- 失敗することで何の不利益もないよう安全性を保証し、失敗を責めるようなコメントを避ける
- 成功にはほめ言葉を、失敗には助言(どこをどうすれば目標に近づくか)をプレゼントする

## まとめ: でき具合を確かめ、忘れないようにする

### 8. 学習の成果を評価する>>成果を確かめ、学習結果を味わう

- 学習の成果を試す「本番」として、十分な練習をするチャンスを与えた後でテストを実施する
- 本当に目標が達成されたかを確実に知ることができるよう、十分な量と幅の問題を用意する
- 目標に忠実な評価を心掛け、首尾一貫した評価(教えてないことをテストしない)とする

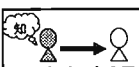
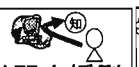
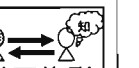
### 9. 保持と転移を高める>>長持ちさせ、応用がきくようにする

- 一度できたことも時間がたつと忘れるのが普通。忘れたところに再確認テストを計画しておく
- 再確認の際には、手本を見ないでいきなり練習問題に取り組み、まだできるかどうか確かめる
- 一度できたことを応用できる場面(転移)がないかを考え、次の学習につなげていく
- 達成された目標についての発展学習を用意し、目標よりさらに学習を深めていく<sup>1</sup>

<sup>1</sup>出典: 鈴木克明(1995)『放送利用からの授業デザイナー入門』日本放送教育協会

どう学ばせるか

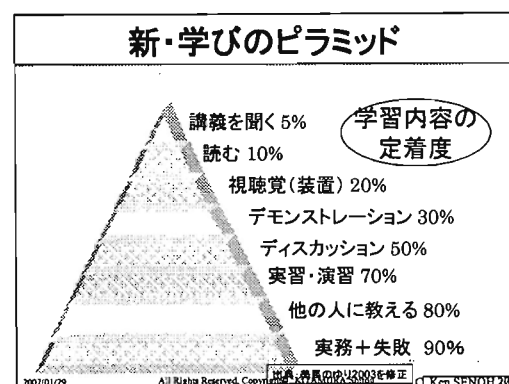
### 教育モデルが変わる

 <b>知識伝授型</b> 教える・教わる	 <b>学習支援型</b> 学ぶ・授ける	 <b>互学互修型</b> 学び合い・教え合う
--	---	--

- 先生-生徒という関係のゆらぎ
  - 先生が全てを掌握できない程の複雑さ
  - 昨日の経験が今日は役立たない程の変化の早さ
- 知の発生は現場で
  - 特に業務における知は現場で生まれる

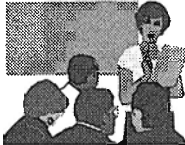
2007/01/29 All Rights Reserved, Copyright © KITAMURA Shiroo 23

授業法のいろいろ



### 授業法の代表例(タイプとメソッド)

- 講義
- セミナー
- ワークショップ
- ドリル
- ロールプレイメソッド
- ケースメソッド
- プロジェクトメソッド



2007/01/29 All Rights Reserved, Copyright © KITAMURA Shiroo 25

## ヤルキのカガク (ARCS 動機付けモデル)

## 「動機付け」の理論

- 欲求段階説 (自己実現理論) (マズロー)
- X理論・Y理論 (マクレガー)
- 動機付け・衛生理論 (ハーズバーグ)
- 内発的動機付け / 外発的動機付け (デシ他)
- 学習性無力感 (セリグマン)
- 統制の所在 (ロッター)
- オリジンとポーン (ド・シャーム)

で、実際にはどうします？

2007.6.19

All Rights Reserved. Copyright© KITAMURA Shiro

54

## ARCS動機付けモデル

Attention 注意＝面白そうだ

Relevance 関連性＝やりがいがありそうだ

Confidence 自信＝やればできそうだ

Satisfaction 満足感＝やってよかった

- この4つを順番に刺激  
→ 満足度が高まる & 次の学習意欲へ
- どれか一つを単体として刺激しても動機付けに

All Rights Reserved. Copyright© KITAMURA Shiro

105

## ケラーの ARCS 動機付けモデル

フロリダ州立大学のジョン・M・ケラー教授(John M. Keller) は動機付けに関する多種多様な研究、学説、実践例を分析・整理する中から、動機付けの枠組みを見だし、ARCS(アークス)動機づけモデルとして提唱した。



ARCS モデルは、学習意欲を

Attention(注意＝面白そうだ)

↓

Relevance(関連性＝やりがいがありそう)

↓

Confidence(自信＝やればできそう)

↓

Satisfaction(満足感＝やってよかった)

の4つの側面で取らえている。この4側面の頭文字をとって ARCS と名付けられた。

この4つを必要に応じ順番に刺激していくと、その授業への満足度が高まる上、次の学習意欲へとつながっていく。(もちろんどれか一つを単体として刺激しても動機付けにつながる)  
 岩手県立大の鈴木は以下のような「学習意欲を高める作戦」を示している。

### 学習意欲を高める作戦(学習者編)～ARCSモデルに基づくヒント集～

※:学習者の立場からの「どうすれば自分自身の学習の意欲を高めることができるか」

#### ■注意 (Attention) 〈面白そうだなあ〉■

目をパッチリ開ける：A-1:知覚的喚起 (Perceptual Arousal)

- ・勉強の環境をそれらしく整え、勉強に対する「構え」ができるように工夫する
- ・眠気防止の策をあみだす(ガム、メンソレータム、音楽、冷房、コーヒー、体操)
- ・眠いときは眠い。十分に睡眠をとって学習にのぞむ

好奇心を大切にする：A-2:探求心の喚起 (Inquiry Arousal)

- ・なぜだろう、どうしてそうなるのという素朴な疑問や驚きを大切に、追求する
- ・今までに自分が習ったこと、思っていたことと矛盾がないかどうかを考えてみる
- ・自分のアイデアを積極的に試して確かめてみる
- ・自分で応用問題をつくって、それを解いてみる
- ・不思議に思ったことをとことん、芋づる式に、調べてみる
- ・自分とはちがったとらえかたをしている仲間の意見を聞いてみる

マンネリを避ける：A-3:変化性 (Variability)

- ・ときおり勉強のやり方や環境を変えて気分転換をはかる
- ・飽きる前に別のことをやって、少し時間をおいてからまた取り組むようにする
- ・自分で勉強のやり方を工夫すること自体を楽しむ

・ダラダラやらずに時間を区切って始める

## ■関連性 (Relevance) 〈やりがいがありそうだなあ〉 ■

自分の味付けにする：R-1:親しみやすさ (Familiarity)

- ・自分に関心がある得意な分野にあてはめて、わかりやすい例を考えてみる
- ・説明を自分なりの言葉で(つまりどういうことか)言いかえてみる
- ・今までに勉強したことや知っていることとどうつながるかをチェックする
- ・新しく習うことに対して、それは〇〇のようなものという比喻やたとえ話を考えてみる

目標を目指す：R-2:目的指向性 (Goal Orientation)

- ・与えられた課題を受け身にこなすのではなく、自分のものとして積極的に取り組む
  - ・自分が努力することでどんなメリットがあるかを考え、自分自身を説得する
  - ・自分にとってやりがいのあるゴールを設定し、それを目指す
  - ・課題自体のやりがいが見つからない場合、それをやりとげることの効用を考える
- 例えば、評判があがる、報酬がもらえる、肩の荷がおおり、感謝される、苦痛から開放される

プロセスを楽しむ：R-3:動機との一致 (Motive Matching)

- ・自分の得意な、やりやすい方法でやるようにする
  - ・自分のペースで勉強を楽しみながら進める
  - ・勉強すること自体を楽しめる方便を考える
- 例えば、友達(彼女／彼氏)と一緒に勉強する、好きな先生に質問する、秘密にしておいてあとで(親を)驚かせる、友達と競争する、ゲーム感覚で取り組む、後輩に教えるなど

## ■自信 (Confidence) 〈やればできそうだなあ〉 ■

ゴールインテープをはる：C-1:学習要求 (Learning Requirement)

- ・努力する前にあらかじめゴールを決め、どこに向かって努力するのかを意識する
- ・何ができたならゴールインとするかをはっきり具体的に決める
- ・現在の自分ができることとできないことを区別し、ゴールとのギャップを確かめる
- ・当面の目標を「高すぎないけど低すぎない」「頑張ればできそうな」ものに決める
- ・自分の現在の力にあった目標がうまく立てられるようになるのを目指す

一歩ずつ確かめて進む：C-2:成功の機会 (Success Opportunities)

- ・他人との比較ではなく、過去の自分との比較で進歩を認めるようにする
- ・失敗は成功の母：失敗しても大丈夫な、恥をかかない練習の機会をつくる
- ・千里の道も一歩から：可能性を見極めながら、着実に、小さい成功を重ねていく
- ・最初はやさしいゴールを決めて、徐々に自信をつけていくようにする
- ・中間目標をたくさんつくり、どこまでできたかを頻繁にチェックして見通しを持つ
- ・ある程度自信がついたら、少し背伸びをした、易しすぎない目標にチャレンジする

自分で制御する：C-3:コントロールの個人化 (Personal Control)

- ・やり方を自分で決めて、「幸運のためでなく自分が努力したから成功した」と考える
- ・失敗しても、自分自身を責めたり「能力がない」「どうせだめだ」などと考えない
- ・失敗したら、自分のやり方のどこが悪かったかを考え、転んでもただでは起きない
- ・うまくいった仲間のやり方を参考にして、自分のやり方を点検する
- ・自分の得意なことや苦手だったが克服したことを思い起こして、やり方を工夫する
- ・何をやってもだめという無力感を避けるため、苦手なことより得意なことを考える
- ・自分の人生の主人公は自分：自分の道を自分で切り開くたくましさや勇気を持つ

## ■満足感 (Satisfaction) 〈やってよかったなあ〉■

### 無駄に終わらせない：S-1:自然な結果 (Natural Consequences)

- ・努力の結果を自分の立てた目標に基づいてすぐにチェックするようにする
- ・一度身に付けたことは、それを使う／生かすチャンスを自分でつくる
- ・応用問題などに挑戦し、努力の成果を確かめ、それを味わう
- ・本当に身に付いたかどうかを確かめるため、だれかに教えてみる

### ほめて認めてもらう：S-2:肯定的な結果 (Positive Consequences)

- ・困難を克服してできるようになった自分に何かプレゼントを考える
- ・喜びをわかちあえる人に励ましてもらったり、ほめてもらう機会をつくる
- ・共に戦う仲間を持ち、苦しさを半分に、喜びを2倍にする

### 自分を大切にする：S-3:公平さ (Equity)

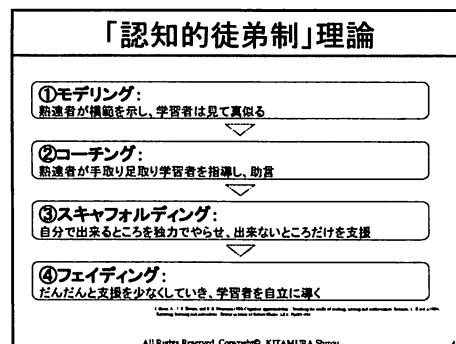
- ・自分自身に嘘をつかないように、終始一貫性を保つ
- ・一度決めたゴールはやってみる前にあれこれいじらない
- ・できて当たり前と思わず、できた自分に誇りをもち、素直に喜ぶことにする
- ・ゴールインを喜べない場合、自分の立てた目標が低すぎなかったかチェックする

2

<sup>2</sup>出典:鈴木克明(1995a)『放送利用からの授業デザイナー入門』日本放送教育協会  
 著作権表示付きで配付自由・1995 鈴木克明



## 「熟達化」のデザイン



## セッションに向けて

