

## 第188回 IDT本輪読シリーズ 第5部 第18章 経済産業界におけるインストラクショナルデザイン

定義 > 理論 > 評価 > HPI > **場面** > 世界 > 職業 > 最新 > 課題

- 企業環境がIDerの役割だけでなく、デザインプロセスそのものを形作ってきた。
  - IDを実践する様々なアプローチと設計過程を促進させる要因となっている(p308)
- IDは単に教材を作成することよりも更に多くのことを含んでいる(p308-309)。
- 企業におけるインストラクショナルデザイナーの役割(p309-310)
  - 単独デザイナー    ■ チームメンバー又はリーダー    ■ 私の経験(1)企業内教育    (2)研修会社
  - 外部デザイナー・コンサルタント は通常「研修」課題のために迎え入れられる
- 経済産業界におけるIDの制約 実務と理想とのパフォーマンスギャップ
  - 相互作用(p313-314)    ■ デザイナーの課題(p314-315)    プロジェクトマネジメント(p315)
- 企業の教育設計・開発における傾向と課題
  - 異文化間の研修(p316-317)    ■ よりよく、より速く、より安くのための4つの手法(p318-320)

# 経済産業界におけるIDの役割(p309)

- 「知識の豊富な労働力を生み出す」から「従業員の業務遂行能力」や「組織的課題解決力」の向上に重点が置かれるようになっている。
- ヒューマンパフォーマンスの課題の分析やその課題の根本原因の明確化、その解決策まで実行。  
参考)ヒューマンパフォーマンス(HPI)の発達と深化(第14章)  
(ランチオン第184回)
- ISDモデル、職能モデリングを活用

## 単独デザイナー(p309-310)

- 研修部門の物理的な規模、予算縮小を背景に、IDerは大企業においても、プロジェクトマネージャーやメディアプロデューサーも兼務することが多い。
- SMEはIDerに必要な素材を提供し、あとは必要なときだけ関わる。(インストラクタを兼ねることも)
- 通常は設計～開発、評価、実施までがIDerの職責である。研修予算が少ない場合は、IDerがインストラクタまで求められることも。

# チームメンバー又はリーダー(p310-311)

- 大規模、異文化間にまたがる場合、チームとしてのアプローチが必要。IDerも1人から数人。
- 作業チームの一般的なタイプはバーチャルチーム、組織横断チーム、受託者主導チームの3つ。
- 物理的に会えないこともあり、電子的コミュニケーションを使うことになる。
- 大企業での設計作業は外部委託が多く、企業内のIDerはほぼプロジェクトマネージャ。外部のデザインチームをその企業の組織文化に従って指導

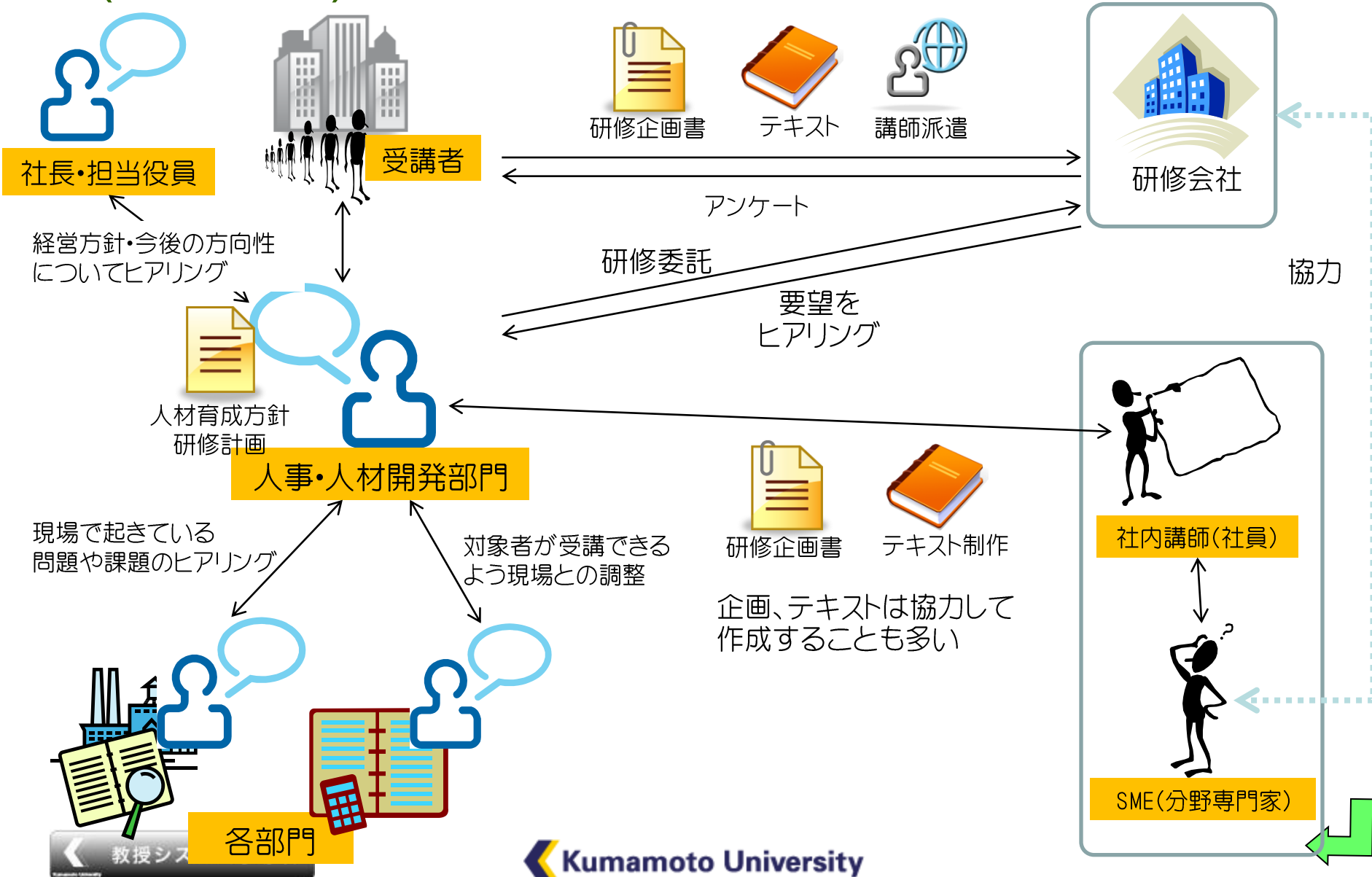


## 外部デザイナー・コンサルタント(p311)

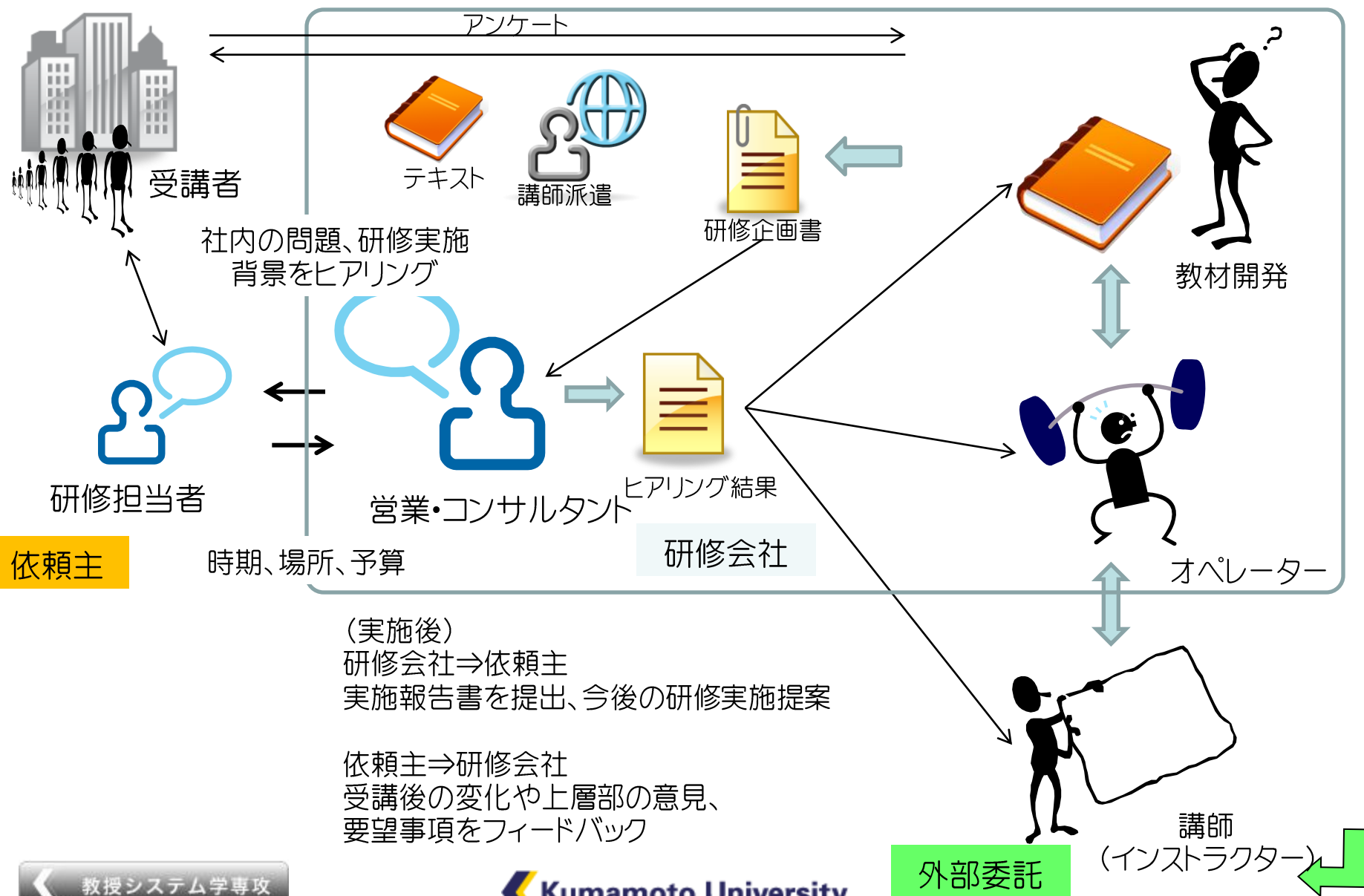
- 外部IDer・コンサルタントは成果物制作、プロジェクトをリードするために雇用される。チームは顧客企業のSME、プロジェクトマネジャーを除き、外部から構成されることも。
- 顧客が「研修」で解決できる問題とみなすことに対し外部からの雇用を行う。IDerは「本当の問題とその原因を特定」するためのニーズアセスメントをしっかりと実施できる必要あり。顧客の当初要求と異なる場合も最善策受入のために説得も。



# (私の経験)企業内教育における研修実施までの流れ



# (私の経験)研修会社における研修実施までの流れ



# 経済産業界におけるIDの制約 相互作用 (p313-314)

## • 時間と資源

- ID業務を行うための十分な時間と、顧客からの支援、資金の欠如を含む。時間と資源の制約を減らすには良い提案書が出せること。

## • 意志決定のための責任の所在

- デザイナがデザインプロジェクトに関与する前に、既に多くのデザイン業務についての決定が下されてしまっていることが多い。

## • ツールとテクノロジー

- デザイナはIDモデルを使用するように訓練されているが、正確性と有効性についてそれほど検証されていないことから、そのことがかえって弊害となることがある。デザイン業務時に一般的なものと企業独特のIDモデルを併用し、内部・外部モデルの検証を行う(実践的な比較調査の重要性)。





# 経済産業界におけるIDの制約 デザイナ (p314 315)

- 必要性<sup>→</sup>についての認識
  - 顧客<sup>→</sup> 学習者特性のアセスメントやタスク分析、追跡調査などのデザイン業務を理解、承認しない
  - IDer デザイナも顧客が抱える制約を理解し受け入れること
- 哲学的な心情と理論的な視点
  - IDerがもつ哲学的な方向性がデザインに影響
- 専門知識

## 企業の教育設計・開発における傾向と課題 異文化間の研修(p316-317)

- 社会文化的要素

国外/国内ともに多様化。情報収集にはSME、学習者、翻訳者及び文化の専門家を活用(例:某外資系企業日本法人での研修)。

- 学習者の文化的要素

自らの経験を持ち込む学習者を分析し理解すること。IDerは早い段階で学習者とコンタクトをとる(例:応用問題)。

- 異文化にまたがる従業員のためのID

IDerは自分自身の文化がどの程度、IDの実践に影響しているかに注意。自文化でなく他文化のレンズを通して観察すること。



# 企業の教育設計・開発における傾向と課題(p318-320) よりよく、より速く、より安くのための4つの方法

- ラピッドプロトタイピング
- テクノロジーを利用した研修の実施
- 研究者としてのデザイナー
  - 経済産業界のIDerは、成長し続けているIDの知識基盤に独特の貢献をすることができる。IDerは問題解決をする人であり、内省は問題解決のプロセスでの重要な構成要素である。
- 高度な評価手法 ブリンカーホフの成功事例手法
  - 詳しくは、ヒューマンバリューWebサイトをご覧ください。  
[http://www.humanvalue.co.jp/hv2/conference/theme\\_hpi/su208.html](http://www.humanvalue.co.jp/hv2/conference/theme_hpi/su208.html)