

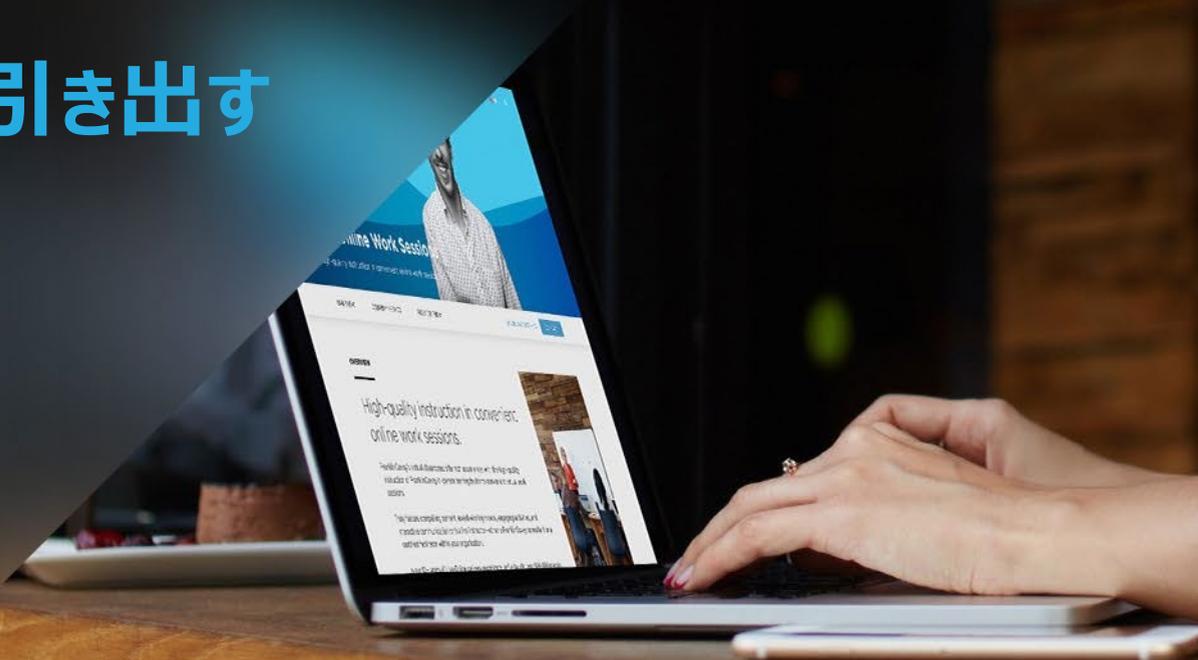
オンライン学習を効果的に 実施するための12のポイント

参加者の意欲を高め

アカウントビリティを引き出す

By Matthew Murdoch

Co-author of *The Webinar Manifesto*
and *The Learning Explosion*



適切に実施することで オンライン学習はきわめて 効果的なものになります

かつてはバーチャルなオンライン学習は、対面研修よりも柔軟で手頃な価格で学ぶための手段としての位置づけでした。しかし、今やオンライン学習は全世界で不可欠のものになりました。

オンライン教育に懐疑的だった人々も、それを受け入れることを今は余儀なくされています。同時に、経験豊富なプレゼンターやファシリテーターの多くは、通常の対面型の教育の場では通用していたことがオンライン教育では通用しないことを学び始めています。





このガイドでは、過去10年間に30,000件以上の オンライン学習セッションを提供してきた経験から 学んできたベスト・プラクティスをご紹介します。

オンライン学習セッションが正しく行われれば、対面セッションと同様に効果的であることが、調査とお客様からのフィードバックにより分かっています。

行動変容を促す学習の鍵はアカウントビリティ（実行責任・説明責任）にあります。参加者がファシリテーター、参加者仲間、そして自分自身に対してアカウントビリティを果たそうとすると、参加者はより集中し、学習体験に対してより本気で学ぶ姿勢を示します。

継続的な学習を促すためには、セッションをスタートした最初の瞬間から参加者にアカウントビリティの意識を持ってもらう工夫が必要です。



**学習体験の質を向上させ、
行動変容を促すために
アカウントビリティの
意識を生む工夫が必要**

3つのアプローチで アカウントビリティ を生み出す



参加者の行動を変えたいのであれば、彼らにパソコンの前にただ座るだけ以上のことをさせなければなりません

参加者が対面で存在する通常の学習環境では、参加者は非言語的な方法で自らの参加姿勢に関する信号を発しています

参加者の積極的な参加姿勢を示す信号には次のようなものがあります。

- 手を上げる
- うなづく
- ファシリテーターの冗談に笑う

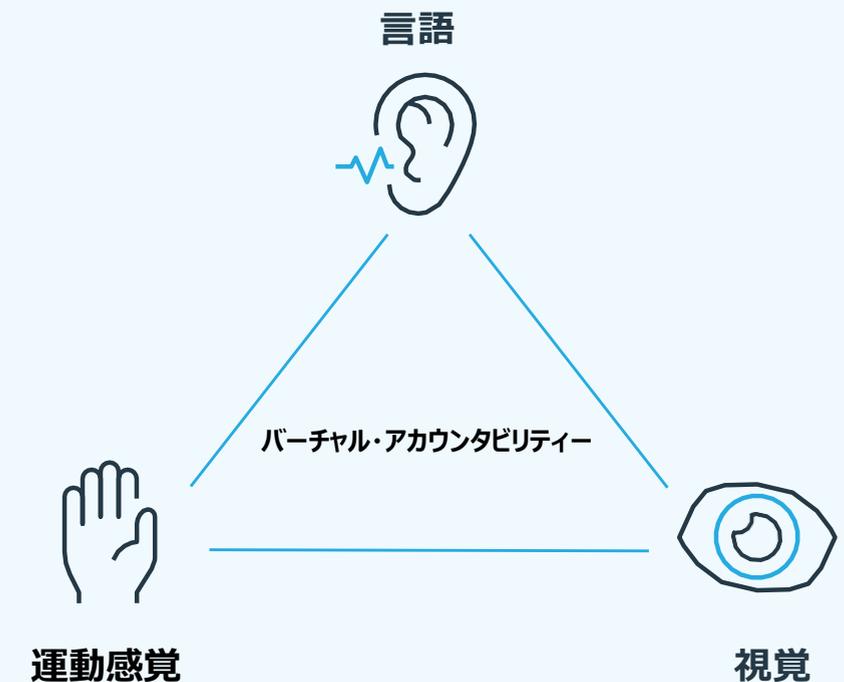
参加者の消極的な参加姿勢を示す信号には次のようなものがあります。

- 頭が右に左に動いている
- 眠気と戦っている
- 携帯電話を使っている

言い換えれば、対面の学習環境では、参加者のボディランゲージが他の人にも見えるため、参加者は非言語的にもアカウントビリティを果たしていることとなります。しかしオンライン環境ではお互いの非言語的信号が届きにくいので不適切な振る舞いをとってしまうことを容易にしまいます。つまり、ファシリテーターであるあなたは、意識的にアカウントビリティの感覚を生み出す努力をする必要があるということです。

参加者に有意義な学習体験をしてもらい、実際に行動変容につながるような体験をしてもらいたいのであれば、参加者にはコンピュータの前でただ座るだけ以上のことをさせなければなりません。バーチャル学習環境での体験に積極的に参加してもらわなければなりません。このような関与のプロセスを私たちは「バーチャル・アカウントビリティ」と呼んでいます。これには言語、視覚、運動感覚の3つのアプローチがあります。

バーチャル・アカウントビリティ・モデル



言語によるアカウントビリティ 参加者の声に 耳を傾ける



適切な条件付けをすることで、参加者は、あなたが与えた言葉や合図に反応する責任を感じるようになります。

オンライン学習セッションの参加者は、演劇に参加しているような気分になることがあります。しかし参加者の中には、早い段階で自分が観客側にいることを決めこんでしまい、セッション中ずっと黙ったままの人もあります。

インパクトのある学習体験を生み出すためには、参加者を舞台に招待し、発言する機会を与える必要があります。参加者の状況を適切に把握し、舞台に引き込めれば、参加者はさまざまな言葉や合図や指示に反応する責任を感じるようになります。

次の活動は、「今度はあなたが参加する番ですよ」という合図になります。

1. 舞台を準備する

セッションの最初に、参加者に口頭での貢献が求められていること、積極的な発言がセッションをより効果的にすることを伝えます。次のようなことを伝えてください。

セッション中は、名前を呼んだり、声を出して質問に答えていただいたり、いろいろな形でお声がけすることがあります。ご意見やご質問がありましたら、お気軽に声をおかけください。

2. 実際の質問をする

場当たりの質問や答えが簡単に予想できるような質問は、参加者の意欲を削ぐこととなります。対面式のトレーニングと同じように、良い議論をしたいのであれば、会話を刺激し、複数の参加者を引き込むようなオープンエンドの質問をしましょう。そして、質問を投げかけたら、しばらくの間、参加者に議論してもらいましょう。

3. 人の名前を呼びかける

人の名前を呼ぶことほど、人を巻き込み、参加姿勢を刺激する有効な手段はありません。これはカクテルパーティー効果であり、人は他のことに注意が集中していても、自分の名前は必ず耳に入るものです。また、オンライン学習環境では、名前を呼ばれても恥ずかしい思いをすることが少なく、通常の学習環境では普段発言しない内向的なタイプの人も含めて、ほとんどの人が貢献したいと思っていることがわかりました。

4. 10数える

初めて質問をするときは、参加者からの反応を一言も声に出さずに心の中でゆっくりと10まで数えて待ちましょう（場合によってはもう少し）。最初は居心地が悪く、参加者がその間にいなくなると心配に思うかもしれません。しかし、参加者に考える時間を与えることで、あなたが伝えようとしているコンセプトと参加者が自分の経験を結びつけることができます。そして、これを実行することで、あなたが参加者の言語によるアカウントビリティに、真剣に取り組んでいることを参加者に気づかせることができます。

5. 参加者の声に耳を傾ける

セッションの最後に簡単なQ&Aを行うのではなく、言葉による対話の機会を頻繁に設けましょう。少なくとも2～3分ごとに何らかの形で口頭での対話を行うことをお勧めします。それが難しいと感じるなら、サポート・メンバーを配置し、チャットのやりとりなどを観察してもらい、リアルタイムに質問やコメントに答えることができるようにしましょう。



通常の学習環境ではあまり発言しない内向的な人も含めて、オンライン学習環境において、ほとんどの人が貢献したいと思っています。

視覚によるアカウントビリティー 参加者の目を開く



参加者は、文字で埋め尽くされたスライドを予想しています。その代わりに、鮮やかなグラフィック画像を使ってみましょう。

あなたはあるアクション映画の主人公です。
これからあなたは、爆発物処理の専門家からの遠隔で無線による指示に基づき、
爆弾を無効化しなければなりません。

主人公が自分が見ている状態を説明すると、専門家はいくつかの正確な質問をした後、どのワイヤーを切るべきかを主人公に指示します。これは視覚によるアカウントビリティの例です。主人公が見ているものや経験していることを正確に報告しなければ、大惨事になります。

オンライン学習の状況では、この映画のシーンのように命に関わるわけではありませんが、視覚的な説明責任によって参加者の関心を維持し、学習内容を記憶するための強力なツールとなります。

ここでは、参加者が視覚的に興味を持ち、アカウントビリティを果たすための4つの方法をご紹介します。

1. 地図を示す

慣れない場所で迷子になるのと同じくらい、参加者は研修中に簡単に迷子になります。これから起こること、今いる場所、過去に行ったことのある場所の視覚的な地図を提供してください。最高の地図にはルートが明確に定義されていると同様に、参照点も明確に定義されています。可能であれば、箇条書きではなく、視覚的なインパクトのあるロードマップを用意しましょう。

2. 絵を描く

人間の想像力は驚くべきものです。だからこそ、私たちは映画より本を楽しむことが多いのです。私たちが頭で思い描く絵の方が、より明晰で、私たちの人生経験にもより近い場合が多いのです。

優れたストーリーテリングは、内面的な絵を描く鍵となります。また、バーチャルな学習環境での体験に変化をもたらす上で良い方法にもなります。チャートやグラフ、YouTubeのクリップも有効ですが、共感できるストーリーを語ることで参加者の頭の中にビジョン、絵として描かせてみましょう。

3. 刺激しよう

参加者は、文字と箇条書きで埋め尽くされたスライドを予想しています。代わりに、文字ではなくグラフィックを通してコンセプトを伝える鮮やかな画像を見せましょう。ほとんどの人は視覚から多くを学習するので、それは彼らの注意をとらえるだけでなく、彼らの記憶にそのコンセプトを刻み込むのに役立ちます。

4. 避けるべきもの

もしあなたが参加者にあなたのセッションに参加してもらい、思い出に残る経験をしてもらいたいのであれば、以下のすべてを避けなければなりません：ぶしつけな招待メール、しつこい宣伝、センスのないグラフィックデザイン、気の利かないツイートや投稿、ひどいプレゼンテーション、配布資料など洗練されていないマーケティング・ツール、つまらないオンライン学習体験等々。必要に応じて、マーケティング、広告、グラフィック・デザインのスキルを習得している専門家の助けを借ります。



箇条書きの文字よりも
ストーリーの方が
人の脳に記憶として
強く焼きつけられます

運動感覚によるアカウントビリティー 参加者の骨を動かす



例えば、アンケート、投票、チャット、インタラクティブなホワイトボードなど、自分はツールを使い過ぎているのではなどと決して思わないでください。

運動中の物体は動き続けます。静止している物体は静止し続けます。ニュートンの第一法則は、オンライン学習の参加者にもあてはまります。注意を怠ると、あなたが彼らの体を動かさない限り、彼らは持っていたエネルギーを全て失ってしまいます。

運動感覚学は動きの研究です。人は体を動かす必要があります。研究では体を動かすことが新しいことを学ぶのに役立つことが分かっています。彼らの肉体を動かせば、彼らのマインドも動きだします。

ここでは、運動感覚のレベルから学習者をセッションに引き込むためにできる3つのアプローチをご紹介します。

1. 体を動かす

新しい概念を学ぶための最良の方法は、机から立ち上がってそれを実行することである場合があります。オンライン学習セッションにおいて、オフラインで取り組める課題（学習者が1, 2分くらいですぐにできること）を提供することは有効な手段です。数分の短い間でも、現実の世界に飛び込んでみましょう。そのさい参加者が発見したことを報告する必要があることを強調してください。そして、参加者が離脱するリスクを考慮して、オフラインでの活動を必要以上に長引かせないようにしましょう。

2. 体の動きを促進する

アンケート、投票、チャット、インタラクティブなホワイトボードを使用して、人々に自分のアイデアを画面に表現するように促します。これらのツールを使いすぎているなどは決して思わないでください。むしろ、プレゼンターはこれらのツールを十分に使っていないことがわかっています。人は自分の意見を共有するのが好きで、そのための方法を提供すれば人々の関心を高めることにつながります。

3. 体の動きを引き出す

参加者に、別のソースからコンテンツをダウンロードしたり、アクセスしたりしてもらいます。このアイデアは、トレーニングの資料を別の環境(リアルまたはバーチャル)に引っ張り出してもらうことです。受講者に簡単なリサーチをもらったり、定義を調べてもらったり、質問の答えを見つけてもらったりして、グループに報告してもらうこともできます。



**ニュートンの第一法則
（慣性の法則）は、オン
ライン学習参加者にもあ
てはまります。
あなたが彼らの体を動か
さないままだと参加者は
そのエネルギーを全て失っ
てしまいます。**

【チェックリスト】 オンライン学習を 効果的に実施する ための12のヒント

オンライン学習において効果的な行動変容と学習を促進するためには、参加者にアカウントビリティ（実行責任・説明責任）を果たしてもらうよう工夫する必要があります。

効果的なオンライン学習をデザインしようとするさいに、このチェックリストを準備のためのリソースとしてご活用ください。

→ 言語によるアカウントビリティの促進

- 1. 参加者の発言への期待を明確にし、積極的に発言するようお願いする。
- 2. 参加者の普段の仕事や生活に紐づくオープンエンドの質問を用意している。
- 3. 参加者を名前を呼びかける。
- 4. 最初の質問をしてから答えをもらうまで10、心の中で数える。
- 5. セッションの設計書の中に、意見発表や意見交換の場面を盛り込む。

→ 視覚によるアカウントビリティの促進

- 6. セッションの現在地と方向性を示すために視覚的なロードマップを用意する。
- 7. 参加者の想像力をかきたてるためにストーリーを使う。
- 8. 参加者の視覚を刺激するためにさまざまな材料を用いる。
- 9. 資料や配布物は視覚的かつ魅力的にデザインされている。

→ 運動感覚によるアカウントビリティの促進

- 10. 必要に応じて短時間のオフライン活動を参加者に割り当てる。
- 11. アンケート、投票、チャット、バーチャルホワイトボードなどのツールを頻繁に使用して参加者の行動をうながす。
- 12. 伝えているコンテンツに関連する情報を外部の情報源から見つけるように学習者に求めることもできる。

ヴァーチャル・ アカウントビリティを 引き出し持続的な 変化を促す

言語、視覚、運動感覚を通してアカウントビリティを促進することは、対面での2時間のセッションよりも大変な作業に思えるかもしれませんが。しかし参加者の積極的な参加とフィードバックを得られることでその苦労も報われるでしょう。

あなたが参加者の注意を引きつけておかなければ、参加者は身の周りにある多くの誘惑にすぐにのってしまい集中力を失うことを忘れないでください。

最も重要なことは、オンライン学習体験中に参加者の関心が高ければ高いほど、参加者はあなたから学んだことを思い出し、実践する可能性が高くなるということです。最初の瞬間からアカウントビリティを促すことで、参加者は学習中のコンセプトに時間を割くべきだと感じるようになり、そのような取り組みが持続的な変化と成長につながります。

このガイドは、参加者を魅了し、テクノロジーの限界を押し上げ、オンライン形式のセッションを変容させることをサポートする目的で書かれた、『ウェビナー・マニフェスト』と『ラーニング・エクスポージョン』に見られるコンセプトに基づいています。両書の共著者であるマット・マードックは、フランクリン・コヴィーのライブ・オンライン・ソリューションの設計と実装を担当したチームを率い、業界をリードする学習ソリューションを世界中に提供しています。現在、フランクリンコヴィー社エンタープライズ部門マーケティング担当副社長でもあります。

フランクリン・コヴィーは10年かけてオンライン学習のアプローチを完成させ、世界中の60万人以上の人々にオンライン・トレーニング・セッションを提供してきました。

このガイドが皆さんのお役に立ち、参加者の皆さんの学びと行動変容に結びつくことを願っています。

日本語版監修 フランクリン・コヴィー・ジャパン
Jan.2021

本資料についてのお問合せや弊社サービスに関するご相談は下記までご連絡ください



フランクリン・コヴィー・ジャパン株式会社

リーダーシップ能力やコミュニケーション能力、生産性、パフォーマンス向上のためのトレーニング、組織および個人のアセスメントサービスの実施、クライアント・ファシリテーター（認定制）、公開コースなどのプログラム・サービスを提供

お問合せ先

TEL : 03-3237-7711

Email : jimukyoku@franklincovey.co.jp

URL : <https://www.franklincovey.co.jp/>



WEBサイトアクセス用
QRコード

