

記入者名

IDⅡ【タスク10】仕様書

項目名	内容	解説
コースのコード・バージョン	2015-4	社内の整理番号等
ドキュメントのバージョン	2015-4-15	その計画書のバージョンなど
<コースについて>		
コース名*	保険基礎講座(内定者編)(仮)	コースの名称。決まっていなかった場合には仮のものを。
学習形態*	書籍等紙資料+eラーニング+集合研修(テスト不合格者および希望者)	教育/学習の形態(集合研修、eラーニング、通信教育など)
プロダクツ	*書籍・紙資料(社内配布) *eラーニング(テストと解説)/タブレット利用可 *集合研修企画および教材	制作・納品するものを列挙。
業務上の課題・問題*	*内定者が入社前に保険の基礎知識の学習を行わないことにより、配属部署での業務導入が円滑に行われていない。 *内定者に課した課題の進捗状況が把握できていないために、学習の促進が行われていない。	コース実施・開発委託の理由となる業務上の課題・問題。
コース概要*	*何のために→内定者が入社前に必要な知識を習得でき、入社後の業務が円滑に行えるために *どのような手段で→教材の提供・eラーニングによる確認テストと不合格者に対する集合研修を行うことで *何を→入社前に必要な知識習得を行い、入社後の業務の導入を円滑にする	そのコースが「だいたいどのようなものか」を、担当者以外の人にも分かるように書く。その際、Why:何のための(目的)、How:何をどのように学ぶことによって(手段・内容)What:何を達成するコースかを示すと良い。
そのコースの位置づけ	*内定者が入社式までに必須で受講するコース	カリキュラムや体系上の位置づけ、そのコースの受講前提とするコース、そのコースを受講前提とするコース、受講者が既に受講しているコースなどを記載しておきます。
「入口」受講資格・要件と受講の前提条件*	*内定者(全員受講義務)	受講を要する人・要しない人の条件。前提とする知識・スキル、あるいは既習のコースを記述します。「必須のもの」だけを記述し「望ましい」ものは基本的には記述しない。
「出口」学習目標*	*確認テストにおいて100点を取得できること。(これは新人導入研修の前提条件とする)	修了時点での状態。目標行動、評価の方法・条件、合格基準
教育評価要件レベル	*レベル2(学習):知識情報の習得をテストで評価する	「出口」に達したかどうかをどう評価するか記載。カークパトリックの評価モデルを参照。
学習支援	*Moodle上に内定者同士で質問、解説できるような掲示板を設置する。(※内定式時に公表する10人1組のGPで相互支援できるようにし親密性を高める) *内定者同士で解決できない問題場合に利用できるチューター用の質問掲示板を設置する。	学習を支援・サポートするしくみ(メンター、チューター、ヘルプデスク、掲示板など)
<学習者について>		
学習者の職務・業務との関係*	*内定者の新入社員として必要な保険基礎知識の習得にかかわるもの。	学習者の職務・業務の中のどの部分に関わるものか。
学習対象者定義*	*内定者全員	参加条件、申込み形態(必修/選択、任意/指名など)。
学習対象者プロフィール	*内定者:20代前半 男女 150名 *全国の多様な大学・大学院出身者 *基本的に保険に関する知識はない	学習者の年齢層、性別、職種、学習意欲、学習経験、過去の学習成績、業務上の能力、好むであろう学習スタイル、主

	*eラーニング経験者は8割程度 スマホ世代 *課題図書 の提供では自己学習を行わない傾向	催者や所属組織に対する態度等。
学習対象者調査計画	*内定者に対するアンケート調査 *内定式時に交流会を企画し、ファシリテータとして同席する担当社員から情報収集を行う	学習対象者に関する情報収集の予定、手段。
学習の動機付け要素	A: スマートフォン等で楽しくできる学習コンテンツ R: 新入社員研修時にグループプレゼンテーションが予定され、その結果により配属が考慮されることを伝えておく C: ステップアップのプロセスを感じられるよう達成課題を詳細に示す S: 入社式の際に、修了証と図書カードが贈呈される(自己学習時間には給与が発生しないことに配慮)	ARCSを参照。インセンティブ(昇格要件になっている、資格取得につながる等)も。
<コンテンツの工夫>		
全体像を示す工夫	*メニュー画面を設置予定	メニュー画面があり、コンテンツの全体像がわかるか
メニューへのアクセスの工夫	*できるように設置予定	メニュー画面には学習開始直後にアクセスできるか
項目間の関係を示す工夫	*メニュー画面に示される全体像の中で、項目間の関係やステップが分かるように示す予定	易しいものから難しいものへと順序だてられているなど項目間の関係がわかるか
適切な選択をさせるための工夫	*全ての項目を学習させるため、選択は設定しない	選択可能事項が適切に設定されていて、選択についての助言が与えられるか
進捗状況を示す工夫	*個人および、10人1組のGP内での他者の進捗を確認できるように設定(GP内の相互支援)	メニュー画面に学習完了に対する進捗具合が学習者にわかる工夫があるか
適切な長さにする工夫	*各チャックを10分~15分以内に学習できるように設定する	短い部分に分割されており、飽きないような工夫があるか
情報のタイトル・見出しの工夫	*何ができるようにするのか、達成課題として示すよう工夫する	何についての情報提示かが明らかか(タイトルや見出し)
情報の関連づけの工夫	*学習済みのチャックとの関連を示すよう工夫する	すでに知っていることと関係づけながら新しい情報を提示・解説しているか
図表化・構造化の工夫	*全体の構造がとらえられるよう図表にて可視化する	文字情報は、図表を用いて構造化され相互関係の理解を助けているか
動画などの工夫	*本コンテンツは、テストおよび解説が中心のため、動画は、利用ガイダンスにとどめる。	文字情報以外のイラスト、写真、動画、ナレーション等は学習効果を高めているか
習得状況確認の工夫	*チャックごとに確認テストおよび解説を設置し、習得状況を自分で確認できるよう設置する。	習得状況を自分で確認しながら学習を進められるか(例:メニュー項目ごとの練習)
練習機会提供の工夫	*確認テストは、何度でも受験できるようにし、毎回違う問題の組み合わせで飽きないように設置する。	誤りを気にしないで試せる状況(リスクフリー)で練習をする機会が十分にあるか
仕上げ練習の工夫	*事後テストと同じレベルの内容を練習できるようにする。	事後テストと同じレベル(難易度/回答方法)で仕上げの練習をする機会があるか
苦手克服の工夫	*確認テストや仕上げテスト等から、間違った問題について、自己の苦手領域として提示する。 *把握された苦手領域の問題を中心に練習できる機能を盛り込む。	苦手なところ/覚えられない項目を集中して練習する工夫があるか
<納入形態など>		
使用メディア	*PC およびモバイル端末	どのようなメディアを使えるか。あるいは使うのが効果的か。
学習環境	*インターネット上 ASP	学習環境について、与件があればその環境を、与件が無ければ学習上必要な環境を。

利用機材・インフラ	*個人 PC および外部モバイルで学習できるよう設置。	サーバやクライアント、ネットワークの仕様、OS、ソフトウェアやプラグインなど。
所要時間・期間	*期間は、内定式(10月1日)～入社式(4月1日)の6か月以内	学習に要する(あるいは利用できる)時間・期間
プロダクツへの要求	*特になし	発注者からの要望(講師の指名、テキストのサイズなど)
ヒト・モノの注意点	*質問掲示板で学習支援するチューターを、10人1GPの15GPに対し3名程度選定	ヒト(講師、メンター、アドバイザーなど)やモノ(機材)の注意点。
納入形態	*eラーニングは開講(オープンソースの Moodle)	どのような形で納入するのか?
<ビジネス上の項目>		
開発主体*	*人事部/プロジェクトマネジャー	開発する会社・組織・部門
発注者	*人事部:担当 M 氏	発注した組織やその担当者
開発責任者(部署)*	*人事部責任者:人事部長	責任者(最終判断をする人)や組織。
開発担当部署/担当会社*	*人事部:プロジェクトマネジャー1名、派遣社員1名 *情報システム部門:コンテンツ作成チーム	開発を担当する部署、外注会社名、協力してくれる部署などの名前と担当者名
著作権	*自社向けの開発のため、原則著作権は X 社	著作権に関する留意点(発注者との関係など)
受注形態・受注範囲*	*自社向け開発	自社向け開発、受託開発などの形態、再外注の有無など。
受注範囲	*コースの開発および運用	受注業務の範囲を記述。教材作成のみ、研修の実施(事務局業務、会場セッティング等の有無)等。
納期	*内定式 10月1日の1か月前までに納品	納期(研修であれば実施日)概要の提示、印刷原稿の提出などがあれば、それも記載しておきましょう。
予算・コスト*	*書籍購入費用 60万円は書籍教材として使用する。 *研修期間短縮対応予算 300万円をコース開発予算とする	受注した業務(開発・実施)に要するコスト・費やすことができる予算を記述します。
プロダクツ・ライフ	*保険制度の改定が影響しない間使用可能	どのくらいの期間や回数使うコースか
他の選択肢について	*自己学習:自己学習を行わない者が発生する。また、進捗状況が把握できない。 *集合研修:時間とコストがかかりすぎる。	上記の「出口」を達成するための他の選択肢(他の形態、他のコースなど)の検討およびそれを採用しない理由。
利用可能リソース	*書籍:「損害保険の知識」「業界研究シリーズ生保・損保」「保険の基本」 *資料:各部署が使用した新入社員向け紙資料 *人:アシスタント派遣社員1名、情報システム部門、研修講師	コース開発に利用できる既存コース、書籍、資料、人(専門家、経験者)など、思いつくものを書き出しましょう。
開発形態*	*Moodle を設置し、コンテンツ開発を行う *内定式、新入社員研修は既存のものを改正	新規開発、既存コースのバージョンアップ、既存コースからの再構成など。
開発の意味・果実	*新入社員:自分が会社にどのように貢献できるかが明確になり、仕事のモチベーションが上がる *配属部門:新入社員の業務導入が円滑になり、業務負荷が減る *会社全体:保険制度、商品の進化に新入社員を含めた会社全体として取り組むことができる *顧客:保険制度、商品の進化によるよりよいサービスを受けることができる	自組織にとって、そのコースを開発(実施)する意味・果実(経済的なもの、それ以外のもの)は?→開発稟議の際の理由付け、チームメンバーのモチベーションなどのために。
付属資料	*プロジェクト計画(WBS、スケジュール、体制) *画面遷移図	仕様書、評価計画書、プロジェクト資料など、開発計画書の他のドキュメントの一覧。