

ADDIE モデル

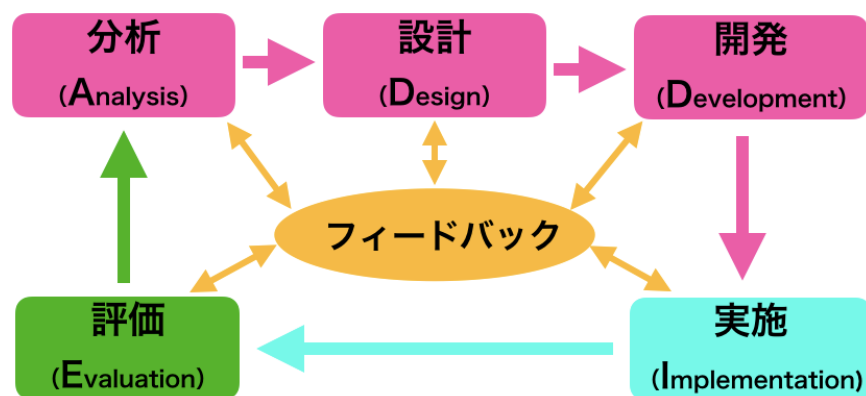
Analysis(分析), Design (設計), Development (開発), Implementation(実施), Evaluation(評価)

研修をやみくもに準備して、実施して終わりでは、その効果は把握できず期待もできません。
では、どうすればよいのか。次の手順を一度みてください。

1. 情報収集をして問題点の分析を行う。(Analysis 分析)
2. 問題改善のための計画を練り設計する。(Design 設計)
3. 具体的な実施準備を整え開発する。(Development 開発)
4. 実施する。(Implementation 実施)
5. キチンと評価をする。(Evaluation 評価)

上記の手順で、それぞれの段階で繰り返し改善を行い、進めていけば良いと知っていれば、効率よく効果的な研修を誰もが実施でき、その結果よりその研修はより魅力的になっていくとするなら、是非その手順を知っておきたいと思いませんか？

では、その手順、ADDIE モデルについて、以下のとおりご案内します。



研修手順

1. Analysis 分析

情報を集め目的や要件を確認し明確にします。誰が対象なのか？現状では何ができず研修が必要なのか？研修を行うことで何が出来るようになればいいのか？そのようなことを最初に明確にしてください。

(1) Analysis 分析でやるべきこと

- ①事実を集める
- ②問題は何かを正確に書き出す
- ③できることは何かを書き出す
- ④何をするのかを決める

2. Design 設計

計画を立てます。いつ？だれが？なにを？どのように？するのかを考えます。また、入口（現状や前提）と出口（研修のゴール、目標）を明確にしてください。以下の項目に注目して取り組んでください。

(1) メーガの3つの質問

- ①どこへ行くのか？（目標）
- ②辿り着いたとどうやってしるのか？（評価）
- ③どうやって行くのか？（教える方法・内容）

3. Development 開発

具体的に実施の準備をします。どんな手順で何を使って教えるのかを考えるなど、具体的な準備をここでを行います。以下の9つの項目に沿った形で、手順どおりに研修を進められるように考えてみてください。

(1) ガニェの9教授事象

- ①学習者の注意を喚起する（注意喚起し注目を集める）
- ②学習者に目標を知らせる（目標となるゴールを共有する）
- ③前提条件を思い出させる（新たに学ぶことに関連する既知の事項を思い出させる）
- ④新しい事項を提示する（ここで初めて新たに学ぶ内容を具体的に教える）
- ⑤学習の指針を与える（既知の関連事項と初めて学ぶ内容を関連付けさせる）
- ⑥練習の機会をつくる（やってみる、話してみるなど練習の機会をつくる）
- ⑦フィードバックを与える（練習で確認した学習状況をつかみ、弱点を克服する）
- ⑧学習の成果を評価する（練習とは別に本番テストとし成果を確かめ、学習結果を味わう）
- ⑨保持と転移を高める（忘れた頃に思い出させる仕掛けなどで長持ちさせ、応用がきくようにする）

4. Implementation 実施

研修を実施します。実施中に、いまいち注目を集められないとか、動機付けが少なく感じたときの対処法として、以下の4つの側面から動機付け方法を考え取り組むことを意識してください。

(1) ケラーのARCS動機付けモデル

- ①注意(Attention) 面白そう!
- ②関連性(Relevance) やりがいがある!
- ③自信(Confidence) やればできそう!
- ④満足(Satisfaction) やってよかった!

5. Evaluation 評価

改善につなげているための評価です。客観的な評価が可能なゴール設定とその達成の確認ができるように調整してください。また、以下の4段階から評価をできるように取り組んでください。

(1) カークパトリックの4段階評価

- ①反応(Reaction) アンケート・満足度調査
- ②学習(Learning) 目標に対する理解度テスト
- ③行動(Behavior) 行動変化・変容の確認
- ④成果(Results) 組織への貢献度分析

是非、上記1から5までの手順にそって研修を分析、設計、開発、実施、評価し、その各段階で都度改善を繰り返してみてください。あなたが実施される研修が、効率よく計画され実施でき、結果として効果的で魅力的になりますことを心より祈願しています。

以上

2022年2月4日

大学コンソーシアム大阪 研修部会推進委員会 副委員長
大阪学院大学 大学事務長代理 宮原秀明