

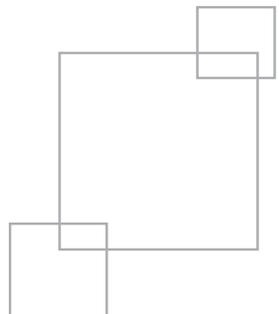
# 研修の企画・設計の方法 — インストラクショナルデザイン(2) —



## 堤 宇一

NPO法人学習分析学会 副理事長

つつみ・ういち●NPO法人学習分析学会 (<http://jasla.jp/>) 副理事長。熊本大学大学院社会文化科学研究科教授システム学博士課程前期修了。専門テーマは「教育効果測定」「インストラクショナルデザイン」。現在、(株)日立総合経営研修所に勤務しながら産業人教育の品質向上を目指し、講演、執筆、コンサルタントとして活動中。著書に「教育効果測定の実践」(編著)、「越境する対話と学び」(共著)など。



第3回では、インストラクショナルデザイン (Instructional Design: 以下、IDと表現する) の前半戦として、IDの定義と研修の作り込みプロセスであるADDIEモデルと各工程での実施事項の概要を説明した。今回は後半戦として、研修設計の中で最も重要な「学習目標」についてご紹介しよう。

### 「意図的な学習」を実現するための鍵

前回、教育活動の効果・効率・魅力を高めるための研究分野で、意図的な学習を実現しようとするのがIDであると紹介した。米国の教育工学研究者R・メーガー (Robert F. Mager) は次の3つの質問 (1974) を提唱し、教育設計における重要点を指摘した。

- ・ Where am I going? (どこへ行くのか?)
- ・ How do I know when I get there? (たどりついたかどうかをどうやって知るのか?)
- ・ How do I get there? (どうやってそこへ行くのか?)

これらの質問に的確に答えられる教育設計を試み、教育の質保証を実現する。学習者各々が興味レベルや問題意識にまかせ、好き勝手に学ぶ状態から、教育提供側の明確な教育意図をゴールとして、学習者全員がそこに到達する状態へと導く。そのような学習観を持つIDにとって、最も重要な鍵が「学習目標」といえる。学習目標の存在によって、学ぶべき内容、学習のさせ方、学習時間が定まり、意図的な学習を実現する環境を整えることができるのである。明確な学習目標の設定が研修の成否を決することになる。

### 明確な学習目標がもたらす3つの効用とその作り方

明確な学習目標がもたらす効用から

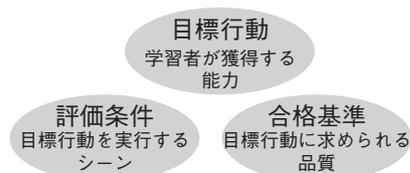
検討していこう。学習目標の明確性は「何を教えるべきで、何を教えずにいいのか」というガイドラインを提供する。このガイドラインは、研修設計や実施時に欲張りすぎて、あれもこれもという詰め込みを防止させる。研修における無理・無駄を減少させるという効用が最初に挙げられる。学習目標は研修終了時点での学習者の知識レベルやスキルの習熟具合を表示したものであり、到達地点を示している。2つ目の効用は、学習者のゴール達成度を判定し、教育効果の有無を見極めるといふ機能が挙げられる。そして3つ目は、提供される教育の必要・不要を判断する情報を学習者自身に提供することが挙げられる。

読者の皆さんの中にも、耳当たりのよい言葉や表現が並ぶ案内を参考に出席した研修が、自分の期待内容やイメージと大きく異なっていたという苦い経験をお持ちの方々が多数いらっしゃるのではないだろうか。明確な学習目標は、何ができるようにするのか、どんな内容が行われるのかという見通しを提供する。本場に必要研修かどうかを判断できるという効用は、学習者にとって最大のメリットといえるだろう。

さて、そんなメリットをもたらず学習目標の作成方法へと話題を変えよう。明確な学習目標であるための必須の要素がある。それは「目標行動」「評価条件」「合格基準」3つである。

目標行動とは、研修によって開発される能力を学習者の行動で描写したものである。多くの研修パンフレットには「…を理解する」という表現が使われている。「理解する」という表現は、理解する内容やレベルが不明確で、提供側が意図する理解と学習者が思う理解との間に差異を生じさせる。そのような齟齬を排除するために、学習者の

### ■学習目標を明確化するための3要素



行動で書き直すのである。例えば「…説明できる」と記述することで、この研修が学習者に求める能力が、説明内容の適切性であることを伝えられる。

次の評価条件とは、開発される能力をどのようなシーンで活用するのか、どんな道具を用いて遂行するのかを示すことである。先の「説明できる」という行動目標を「資料を見ないで」実行すると「資料を見ながら」行うのとでは、期待される難易度が異なってくる。この条件が示されることで、学習内容を詳細に検討する動因を醸成させる。

最後の合格基準は、目標行動として求められる能力の出来栄を示す。説明内容の適切性の判断ポイントを検討してみよう。「重要用語を正確に用いている」「決められた順序に従って説明している」「制限時間を厳守している」「参加者の質問に適切に回答できている」など様々な合格基準を設定することができる。以上のように作成方法は、「目標行動をどんなシーンで用い、それがどの程度の要求水準であるのか」を文章化することである。

さて、本連載は今回で終了する訳だが、読者の皆さんの中で、もっと詳しくIDを知りたいという方は、筆者らが運営する学習分析学会 (<http://jasla.jp/>) にコンタクトしていただきたい。あるいは、筆者自身にお問い合せいただいてもOKである。この度の連載が皆さんの人材育成業務に少しでも役立つことを切に願っている。