

## 「研修における学習」の可能性と課題

[課題] インストラクショナルデザインの考え方や研修を作る場合の留意点について整理した上で、研修による学習の可能性と課題について、自身が実践した研修の経験を振り返る。

### 1. インストラクショナルデザインの考え方

インストラクショナルデザインとは、教育を効果的、効率的に、設計・実施するための方法論（課題図書 pp155）である。インストラクショナルデザインでは、教材・研修づくりの具体的な順番のことを ID プロセスといい、最も有名なものに ADDIE（Analysis：分析、Design：設計、Development：開発、Implementation：実施、Evaluation：評価）がある（pp156）。

### 2. 研修を作る場合の留意点

研修を作る上では、研修が終わったときに学習者にどのようなようになって欲しいか、「学習目標を明確化」することが重要である。学習目標の明確化とは、ゴール地点となる学習目標を『目標行動』『評価条件』『合格基準』という三つの観点から、より鮮明に、より具体的に描写すること（pp163）である。また、鈴木（2002）は、教材を作る場合を例に挙げ、教材で確実に学べたかどうかを確かめるためには、「絶対評価（目標に到達すれば合格する）」に基づくテストが必要であるとしている。さらに、学習目標との整合性の高いテストを作るためには、学習目標の性質を分類することが効果的であり、その種類は、大きく「認知領域の課題（計算したり、暗記したり、説明できるようになったりすること）」、「運動領域の課題（ワープロでタッチタイピングができることなど）」、「情意領域の課題（モラルや学習への積極的な態度など）」の3つに分類される。

私は、研修を作る場合の留意点として特に重要なのは、この「学習目標の明確化」であり、現在行われている多くの研修では、研修を作る側が、学習者にどのようなようになって欲しいかを十分に分析できておらず、学習目標が不明確であるものが多いと感じている。

### 3. 実践した研修の可能性と課題

私は、大学の教職員を対象に、ワーク・ライフ・バランス（WLB）を実践してもらうための制度作るや啓発活動を担当している。その一環で、WLBの必要性を理解してもらい、自らの働き方を見直し、WLBの実践に向けた行動をしようと考えてもらうための研修が開発できないかと考え、修士課程1、2年に履修したインストラクショナルデザインⅠ、Ⅱで、このテーマに関連した教材及び研修作りに取り組み、修士論文で引き続き発展させた研修の開発に取り組んでいる。作成した教材及び研

修では、「実践に向けた行動をしようと考えてもらう」という「態度」を学習目標にしている。しかし、実際にこのような研修を開発するためには、WLB とは何か、なぜ WLB が必要なのか、また WLB を実践することでどんなメリットがあるのか、どうすれば WLB を実践できるのかといった事柄を知った上で、「自分でも実践できるかもしれない」さらには、「実践してみよう」と考えてもらえるようにすることが必要である。しかし、1 回限りの研修では、「実践してみよう」と思うところまでは到達できても、実際に行動に移すかどうかは、受講者次第であり、実践に結びつけるところまで到達させることは困難である。私は、これは研修の限界なのかもしれないと感じる一方で、インストラクショナルデザインを学ぶ立場から、何か実践できる方法があるのではないかと感じている。例えば近年では、多くの人がインターネットを使い、メールや SNS でコミュニケーションを図ることが一般的になりつつある。こうした環境を活用して、研修終了後も行動を継続できるような環境を提供することで、行動の実現を促すより効果的な研修を実現できる可能性があるのではないだろうか。

私は今後、このような研修を実現するために、インストラクショナルデザインの知見を活かし、研修の内容だけでなく、学習環境も考慮した研修の設計に取り組んでいきたいと考えている。

以上

#### [引用文献]

鈴木克明（2002） 『教材設計マニュアルー独学を支援するためにー』 北大路書房