

## 提言2 ↓ 産業保健スタッフのための教え方

# 教育設計学の知見を踏まえたメンタルヘルス研修の「企画」「実施」の技術

産業医科大学 産業医実務研修センター 副センター長 教育教授 柴田 喜幸

私の専門は「教育設計学」(インストラクショナルデザイン、以下「ID」といふ)という領域で、「教え方の技術」を追求しています。そこでは、「スライドの作り方や「立ち居振る舞い」などよりも、その前段階である対象者やゴールの分析・指導方略・評価方法の吟味など上流工程をことさらに大切にしています。

本稿ではそのIDを手掛かりに、地方公共団体の労働安全衛生スタッフのメンタルヘルス教育に焦点を当てて進めていきます。労働安全衛生スタッフ自らが研修講師を行う場合のみならず、研修企画を立てて他者に講師を依頼する場合も想定します。教育という「仕事」を行うにもかかわらず、教え方の技術を学んだことのない方にとっても、この領域に関心を持っていたたく一助となれば幸いです。

## 教える技術「ID」

「ID」の学会的な定義は、「教育・研修の効果・効率・魅力を高めるための手法を集大成したモデルや研究分野、またはそれらを応用して学習支援環境を実現するプロセスのこと」(鈴木、2005)とされています。いわば、「うまい教え方の追求」です。少し補足すると、IDの目的は、教育を効果・効率・魅力的にすることです(表1)。これらを実現するために、IDの知見の一端をご紹介します。

## うまい教育の進め方 プロセスモデル「ADDIE」

まず、教育の「進め方」のご紹介です。進め方といっても、「最初に講師の自己紹介をして……」という研修そのものの進め方ではなく、開催計画や準備も含めた「すべて」

です。

IDでは、「うまい教育のプロセス」を5つのステップに整理しています。これが「ADDIEモデル」です(表2)。ADDIEとは、この分析→設計→開発→実践→評価の5つのステップの英語の頭文字をつなげたものです。

研修の企画を立案するとき、企画

担当者はこのモデルを手掛かりに、研修案を設計し、講師とすり合わせをしていくことを強くお勧めします。「上からの指示で(もしくは例年)このテーマでと決まっているので、中身は先生がプロですからお任せします」などは論外です。本稿では、表2のうち「分析」「設計」「評価」に力点を置きます。

表1 IDの目的

標語	補足
効果的	あらかじめ決めたゴールにたどり着くように教える
効率的	ゴール到達のために少しでも投入(時間・コスト・労力等)を少なく教える
魅力的	もっと知りたい、使ってみたい、と思うように教える

表2 ADDIEモデル

プロセス	内容
A: 分析 Analysis	(1)なぜ?: ①研修を行う理由、 ②研修でなければならない理由 (2)どんな人に?: ①何ができる、 ②どんな日常、③意欲は (3)ゴールは?: ①どんな条件で、 ②どれくらい、③何をできる
D: 設計 Design	(1)「どんな要素を教えるか」 (2)「どんな順番で教えるか」 (3)「どう教えるか」
D: 開発 Development	設計に従って、「教材」「ツール」「テスト」「備品」等を実作する
I: 実践 Implementation	設計に従って、与件のもと、教育を実施する
E: 評価 Evaluation	ゴールに照らし、評価・再分析・再設計をする



### Profile

#### しばた・よしゆき

1962年、神奈川県生まれ。熊本大学大学院教授システム学専攻博士後期課程にて、鈴木克明教授に師事し、インストラクショナルデザインを学ぶ。社会人教育事業に携わった後、産業医科大学教育教授(現職)。併行して東京医科歯科大学大学院、熊本大学大学院、三重大学大学院、広島大学等の非常勤講師を歴任。主な編著書に『産業保健スタッフのための教え方26+5の鉄則』(中央労働災害防止協会)、『産業看護職のためのキャリアアップに活かせる30のスキル』(メディカ出版)、『産業保健担当者のための経営学入門』(共著、労働調査会)などがある。

## ADDIEステップ1 「分析」Analysis

ADDIEの最初のステップ「分析」で行っていただきたいことは、以下の3点です。

(1)実施理由…なぜ？ (1)研修を行う理由、(2)研修でなければならぬ理由)

(2)対象者分析…どんな人？ (1)何ができる、(2)どんな日常、(3)意欲は)

(3)ゴール分析…ゴールは？ (1)どんな条件で、(2)どれくらい、(3)何をできる)

順にご紹介していきましょう。

### (1)実施理由

#### 「なぜその教育を行う？」

#### ①研修を行う理由を明らかにする

もし上席者に「なぜ、この忙しい中、わざわざ組織がメンタルヘルス教育やらねばならないのか。困ったことがあれば専門機関に行けと言えよ」と言われたらどうしますか。必要性は医療的にはいくらでも説明が付きまます。

ここで必要なのは、その教育が事業成果にどう結びつくかも併せて説明することです。安全配慮義務違反などは言うに及ばず、職員の健康維持

持増進への取り組みは採用や定着にも大きく影響します。事業成果とは利益など財務指標や生産性のみならず、人材確保も重要な事業成果の一つです。

こうしたことも踏まえ、「組織的視点での研修実施理由」も言語化しておきましょう。

#### ②あえて「研修」でなければならぬ理由を明らかにする

では、メンタルヘルス教育自体は合意を得たとしましょう。しかし、上席者から「わざわざ仕事を中断して集めて研修会などせずとも、資料配布で十分ではないか」という話が出たとします。

もちろん、資料配布も立派な教育方法です。ただ、その方法ではあなたが所期の研修の目的・目標(詳しくは後述)の達成が期待できず、集めて行うことが必要だと思ふなら、その理由を説明する必要があります。これは厄介ですが、それを明確にすることに、次のプロセスの「目標ゴール」の設定がより適切になり、なおかつ、参加者や関係者への説得力が増すでしょう。

### (2)対象者分析

#### 「どんな人に教える？」

実施理由も目的がはっきりしたら、

次は対象者像ははっきりさせましょう。観点はさまざまですが、私は表3の事項に力点を置きます。

表3 対象者分析の視点例

視点	着目点の例
①能力・学習歴	そのテーマの既存能力を把握する
②日常の様子	業務内容・環境、勤務形態、生活様式
③テーマへの興味・関心	受講意欲、関心のあることは何か

①何ができるか  
テーマに関連する受講者の既存能力は、教育のスタートとゴールを決めるために不可欠です。すでに身につけていることを再度教育するのは多くの場合無駄ですし、前提知識に不足があれば、それを補完する必要があります。

②どんな日常か  
受講者の日常生活の様子や環境を把握します。たとえば、そもそもどんな背景からメンタルヘルス不調になるのかは、重要な事前確認事項です。それが、住民対応なのか、職員間の問題なのか、あるいは業務量なのか…。業務の繁閑や琴線、組織のありようを把握しておくことは、受講者が自身に置き換えやすい例示を用意することにも役立ちます。

③テーマへの学習意欲はどうか  
私は、メンタルヘルス教育に意欲満々で参加する受講者をあまり見ることがありません。つまり、この問題に関心を向けてもらうことも重要な課題の一つなのです。

とはいえ、どの程度の興味・関心なのか、公私を含めて当該問題にどう関わっているのか、関わったこと

住民対応を例に挙げましょう。公共機関では、民間企業との大きな違いとして、相手を「切れない」という苦しさがあると思います。たとえば、レストランで横暴な客に対して、民間企業であれば「金は要らないから出てっくれ。以後は出入り禁止」という選択肢がありますが、公共機関ではそうもいきません。この苦しさへのストレスはいかばかりかと思えます。

あるいは、そうした実務上の困難対応はもとより、自分の窮地を同僚が「見て見ぬふりをして助けてくれない」という職員間の関係性の問題が不調の真因かもしれません。それらを熟知しているのは、産業界や保健師よりも、職員の方々でしょう。この実務のリアリティを企画担当者は講師と十分に共有し、中身を作り上げていくことが不可欠と考えます。

③テーマへの学習意欲はどうか  
私は、メンタルヘルス教育に意欲満々で参加する受講者をあまり見ることがありません。つまり、この問題に関心を向けてもらうことも重要な課題の一つなのです。

とはいえ、どの程度の興味・関心なのか、公私を含めて当該問題にどう関わっているのか、関わったこと

があるのかなど、受講者の琴線や意識を事前に把握しておくことは、プログラム作成に大変役立ちます。

### (3) ゴール分析

#### 「何をどこまで教える？」

#### ① ゴール⇨学習目標とは

本稿の冒頭で、IDの目的は「効果・効率・魅力的な教育」と述べました。そして、その「効果」とは、所期の学習目標⇨ゴールにたどり着くこと、と説明しました。そのため特に、「たどり着いた」とはどういうことか、何を身につけさせたいかをはっきりさせる必要があります。

一口に「メンタルヘルス教育」といっても、何を教えたいかは千差万別です。ゴールは、たとえば4つのケアを言えることか、部下や後輩・同僚の話を受容的に聴けるようになることか、あるいはケアをおろそかにしたために訴訟された裁判例を知ることか……。それを、「目的」に照らして次のように吟味していきます。

#### ② ゴールの3要素

IDでは、ゴールを、「どんな条件で(評価条件)」「どれくらい(合格基準)」「何をできる(目標行動)」という3要素で記述することを勧めます(表4)。こうすると達成したか否かがわかりやすいですし、どのよ

うなことを教えればよいかも明確になるからです。

「4つのケアを挙げられる」を例に少し細かく見ていきましょう。

この「4つのケアを挙げられる」という文は、「目標行動」にあたります。欲を言えば、「挙げる」の具体が、「言える」ことなのか、あるいは「書ける」まで求めるのかまで明確にして記述したいところです。

それでは、挙げられた／挙げられなかったは、どこで線を引けばよいのでしょうか。

たとえば、ネットで「4つのケア」を検索して読み上げれば、「言えた」という評価をしてよいのでしょうか？ これが「評価条件」です。どんな条件下で目標行動ができればよいのかを規定したものです。語学試験で言えば、辞書持ち込み可か否かなどがこれにあたります。

一方で、1つでも挙げられればそれでよいのでしょうか。それとも4つすべてを求めるのでしょうか。これが「合格基準」です。たとえば、4つのうち3つ以上挙げられれば合格、といったイメージです。

なお、合格基準は、合格／不合格という二者択一だけでなく、「どの程度できたからどんな評価にする

か」も併せて決めておくとより好ましいでしょう。このように学習到達状況を段階的に評価するための基準をルーブリックといいます。たとえば「4つ挙げられたらA」「3つならB」「2つならC」「1つ以下ならD」などとし、B以上が合格とするようなパターンです。

さて、ここまでADDIEのステップ1「分析」を見てきました。各項に共通して言えるのは「はっきりさせる」でした。

(1) 実施理由・目的を「自明の理」にせず、しかも事業成果も含めて「はっきりさせる」

(2) 受講対象者がどんな人物なのか「はっきりさせる」

(3) ゴール⇨どうなったら合格かを「はっきりさせる」

そして、受講前の(2)受講対象者を、受講終了時には(1)目的「かなった(3)ゴール」に導く。これが教育の責任であり、その導き方がADDIEのステップ2「設計」になります。

### ADDIEステップ5 「評価」Evaluation

次は、ステップ5の「評価」に焦点を当てます。ゴールの設定とともに

評価方法を決めておくと、プログラム内容の検討(⇨設計)をしていく段階で「これらをすべて学習すれば、評価で合格し得るか？」という確認ができるためです。

教育の評価というと定番のように用いられるのが、表5のカークパトリックの4段階モデルです。これは教育の評価を反応・学習・行動・結果の4段階で考えるものです。

研修当日に測定できるのは、レベル2の学習までです。その先は未来⇨研修後の評価となります。つまり、企画担当者には、受講者が講師の手を離れた後での評価方法をどう「事前に」デザインしておくかが問われます。こう考えると、レベル2の学習の評価が大変重要であることがわかります。そして、その学習を評価するには、前項で触れたゴールの3要素の裏返しをすればよいことになります。表6は、表4で挙げた事例に対する評価方法の例です。

### ADDIEステップ2 「設計」Design

「分析」で明らかにした(受講前の)受講者を、いかにゴールに導くか作戦を立て、「評価」で決めたテストに合格させること。これがステップ2

の「設計」です。設計の大きな柱は、  
 (1)「どんな要素を教えるか」  
 (2)「どんな順番で教えるか」  
 (3)「どう教えるか」  
 の3点です。以下、そのポイントを見ていきましょう。

**①「どんな要素を教えるか」**

入口に立つ受講者を出口、つまりはゴールに導くために「何」を教えればよいかを考えます。ここで大事なのは、教えずぎないことです。「何を語りたいか」ではなく、受講者がゴールにたどり着くために必要なことだけを抽出します。お勧めしたいのが、次の2ステップです。

①まず、扱いたい事項を洗いざらい書き並べてみる

②次に、その中から「必須でないもの」を削除していく

これを行うことにより、無駄が削がれていきます。

**②「どんな順番で教えるか」**

教えることが決まったら、次は教える順番です。ここで重要なのは、主従関係(前後関係)の有無です。

たとえば日本の山脈を教える場合、北からでも南からでも差し支えはなさそうです。一方で、四則演算を教えるにあたっては、掛け算より前に足し算を教えないと致命的でしょう。こ

表4 ゴールの3要素と例示

要素	例示	備考
①どんな条件で(評価条件)	●何も見ないで ●他の受講者と相談しながら	必要以上に制限をかけない
②どれくらい(合格基準)	3つ以上	でき具合により段階評価をしてもよい
③何をできる(目標行動)	4つのケアを挙げられる	「挙げられる」は、「言える」または「書ける」に具体化

表5 教育評価4段階モデル

レベル	内容	主な測定方法
1. 反応	どんな感想を持ったか	受講者アンケート
2. 学習	身についたか	筆記テスト、実技テスト、口頭試問
3. 行動	学んだことを実践で活用するか	フォローアップ調査、本人・上司アンケート
4. 結果	学んだことが成果に寄与したか	休職者数、ストレスチェック

出所：Donald Kirkpatrick, 1959を基に作成

表6 ゴールと評価の例

ゴール		評価方法の例
要素	例示	
①どんな条件で(評価条件)	何も見ないで	資料などを片付けさせ、「4つのケア」の記入欄を入れた用紙を配付し、記入させる(ペーパーテスト)
②どれくらい(合格基準)	3つ以上	
③何をできる(目標行動)	4つのケアを書ける	

表7 研修の手法の例

講師が話をする
資料を読ませる
ビデオ教材を見せる
講師が実演する
グループ討議をする
受講者が実習・体験をする
他の人に教えさせる

出所：Learning Pyramid(米、National Training Laboratoriesなどの研究)

自身が教える単元間にどんな前後関係があるか、必ず確認してください。

**③「どう教えるか」**

講師が板書やスライドを見せながら講義し、受講者はメモを取りながらそれを聞く、というのは伝統的な研修スタイルです。しかし研修には、表7のようにさまざまな手法があります

また近年では、アクティブラーニングと呼ばれる、受講者の能動的な(アクティブな)営みを中心に研修を組み立てることが推奨されています。質問に答えてもらう、個人作業をさ

せる、グループワークをするなど多岐にわたります。各手法の詳細はネットなどに詳しく出ていますので参考にしてください。

ADDIEの2番目のステップ「設計」では、「受講者のゴール到達に必要なことだけを」「前後関係に留意し」「講師の話にばかりによらずに」プログラムを組み立てていくことをご紹介しました。

**まとめにかえて**

いかがでしたでしょうか。「これは以前からやっていた」とい

うこともたくさんあったかと思えます。あるいは、「知ってはいたけれど、なんとなく手をつけてこなかった」ということもあるかもしれません。また、外部の講師に依頼する際は、こうした企画のプロセスにきちんと向き合ってくれる方かどうかを見極めることも、重要な視点と考えます。

IDは、あくまでも教え方の一つの考え方であり、唯一無二ではありません。そんな前提の中で、1つでも2つでも、皆さんの教育にお役に立てば幸いです。