

ID理論を活用した教えない学習による製薬企業インストラクター
の質向上に関する研究

Study on competency improvement of pharmaceutical company instructors
by the learning ID theories without being taught

熊本大学大学院社会文化科学研究科 教授システム学専攻 博士前期課程

139g8803

大西孝明

指導（主担当）：鈴木克明 教授

指導（副担当）：都竹茂樹 教授、北村士朗 准教授

2016年2月

目次

要旨	4
第1章 はじめに	6
1.1 研究の背景	6
1.2 研究目的	6
1.3 論文構成	7
第2章 研究の理論的背景	8
2.1 成人学習学（アンドラゴジー）	8
2.2 コルブの経験学習モデル	9
2.3 メリルの ID 第一原理	10
2.4 ARCS モデル	12
2.5 カークパトリックの 4 段階評価モデル	13
2.6 インタビュー手法	14
2.7 研究にインタビューを実施した先行研究	15
2.7.1 高等教育機関における e ラーニング活用向け支援サービス構築ツール開発	15
2.7.2 専門家のスキル向上と OJT 支援を目指した教材デザインに関する研究	15
－内視鏡センターにおける内視鏡洗浄を題材として－	
第3章 研究方法	16
3.1 インストラクターの質向上のステップ	16
3.2 研究対象者	17
3.3 教えない学習実施手順	18
3.4 ID 理論活用事例共有学習実施手順	19
3.5 研究タイムライン	20
3.6 主要評価項目：コンピテンシー評価	21

3.7 副次評価項目：VAS 評価	22
3.8 副次評価項目：受講者アンケート	22
3.9 新任インストラクターへのインタビュー	23
3.10 コンテンツ評価と専門家レビュー	23
第4章 結果	24
4.1 主要評価項目：コンピテンシー評価	24
4.2 副次評価項目：VAS 評価	31
4.2.1 VAS 評価：メリルの ID 第一原理	31
4.2.2 VAS 評価：ARCS モデル	32
4.2.3 VAS 評価：カークパトリックの4段階評価モデル	33
4.3 副次評価項目：受講者アンケート結果	34
4.4 コンテンツ評価と専門家レビュー	36
第5章 考察	37
5.1 本研究の結果に関する考察	37
5.2 教えない学習運営アドバイス集	39
第6章 おわりに	40
6.1 教えない学習の今後の課題と展望	40
謝辞	41
参考文献	42
付録	43

修士論文（又は特定課題研究）要旨（日本語）

題目

ID 理論を活用した教えない学習による
製薬企業インストラクターの質向上に関する研究

要旨

製薬企業における MR（医薬情報担当者：Medical Representative）教育を担当するインストラクターは、社内の配置転換により MR 等より教育担当になった者が多く、製品に関する知識は持っているが、教育の専門家ではないため、教育理論について知らない者がほとんどであり、実際の研修立案・実施にあっても、各々のインストラクターが自分の過去の経験をもとに対応している現状がある。現在、M 社においてはインストラクターのコンピテンシー評価も行われているが、その結果を踏まえたインストラクターのコンピテンシー向上の具体的な対策は行われていない。上記現状に加え、各々のインストラクターは全国 8 か所に居住しており、従来型の集合教育が難しいこともあり、今回、熊本大学大学院社会文化科学研究科で習得した知識を活用し、ID（インストラクショナル・デザイン：Instructional Design）理論の自己学習をベースとした教えない学習による製薬企業インストラクターの質向上に関する研究を計画した。

本研究では、鈴木（2015）の導入課題の枠組みに従い、「メリルの ID 第一原理」、「ARCS モデル」、「カークパトリック評価 4 段階モデル」の 3 つの ID 理論の自己学習・応用及び月 1 回の集合会議での成果共有を通し、事前測定した 6 つのコンピテンシーが事後に向上するかを主要評価項目として評価を行った。その結果、6 つのすべての項目で自己評価点数の上昇が確認されたことより、新任インストラクターに対する教えない学習の有効性が示されたと考えられた。加えて、今後、教えない学習モデルの質向上及び精緻化していく目的で、本研究結果から得られた知見を教えない学習運営アドバイス集としてまとめた。

今後は、本研究結果で効果が認められた「教えない学習モデル」とその知見より得られた教えない学習運営アドバイス集を活かし、2016 年度以降ジョブポスティングで配置転換となる新任インストラクターに対し、教えない学習モデルを試行することにより、インストラクター育成モデルを確立していきたい。

修士論文（又は特定課題研究）要旨（英語）

題 目

Study on competency improvement of pharmaceutical company instructors
by the learning ID theories without being taught

要 旨

In pharmaceutical companies, most of the instructors in charge of Medical Representative (MR) education have experienced MR and assigned to an education section upon request from the company. So they do have knowledge on their products but most of them have less knowledge on education theory because they are not specialists in education. Actual planning and implementation of training is conducted based on each instructor's experiences. Today, M company evaluates competency of their instructors. Specific countermeasures for competency improvement of the instructors based on the results are, however, not taken. Moreover, each instructor lives in eight local cities across Japan, so it is hard to receive conventional group education. Therefore, putting my knowledge acquired in Graduate School of Social and Cultural Science to practical use, We planned a study on competency improvement of pharmaceutical company instructors by the learning Instructional Design (ID) theories without being taught.

In this study, according to the framework of task introduction of Suzuki (2015), We measured six competency scores as a major evaluation item through self-study, application and result sharing at a monthly meeting for 3 ID theories such as "Merrill's First Principles of Instruction", "ARCS Model", and "Kirkpatrick Four Levels Evaluation Model". This resulted in confirming the rise of competency scores of all of six items. We proved the validity of the learning ID theories without being taught. In addition, we made a learning manual based on this result, aiming at improvement in quality.

We will take advantage of this study's result and would like to establish development model of instructors by conducting learning not to teach using ID theory for newly appointed instructors who will be relocated from 2016.

第1章 はじめに

1.1 研究の背景

製薬企業を取り巻く環境変化は激しく、大型製品の特許切れ、新規大型製品の開発減少から世界的規模で転換点を迎えている。その中で、製薬業界におけるMR（医薬情報担当者：Medical Representative）の能力向上のための教育は企業存続に欠かせない重要な投資である。また、近年の急速なIT進歩に伴い、MR教育の在り方も大きく変わらざるをえなくなっている。しかし、MR教育を担当するインストラクターは、社内の配置転換によりMRより教育担当になった者が多く、製品に関する知識は持っていたとしても、教育の専門家ではないため、教育理論について知らない者がほとんどであり、実際の研修立案・実施にあたっては、各々のインストラクターが自分の過去の経験をもとに対応している現状がある。現在、M社においてはインストラクターのコンピテンシー評価が行われているが、その結果を踏まえたインストラクターのコンピテンシー向上の具体的な対策は行われていない。

上記現状に加え、各インストラクターは全国8か所に居住しており、従来型の集合教育が難しい為、今回、熊本大学大学院社会文化科学研究科で習得した知識を活用し、ID（インストラクショナル・デザイン：Instructional Design）理論の自己学習をベースとした教えない学習による製薬企業インストラクターの質向上に関する研究を計画した。

1.2 研究の目的

教育効果を高める方法論や理論は、各種心理学からのアプローチより報告されており、これらの教育理論を研修の中に取り入れることにより、効果的・効率的かつ魅力的な研修が可能となる。しかし、製薬メーカーのMR教育を担当するインストラクターは、十分な教育理論を学習することなく自己の経験に基づいた研修を行っている。そこで今回は、鈴木（2015）の導入課題の枠組みに従い、「メリルのID第一原理」、「ARCSモデル」、「カークパトリック評価4段階モデル」の3つの教育理論を独学してもらい、かつ自分が行う研修に活用することでインストラクターのコンピテンシーが向上するかを検討した。

1.3 論文構成

本論文の構成は6つの章からなる。本章以降の各章の概要を以下に記す。

第2章では、本研究の学習システムを組み立てるために活用した「成人学習学（アンドラゴジー）」と「コルブの経験学習モデル」、新任インストラクターに導入した3つのID理論、「メリルのID第一原理」、「ARCSモデル」「カークパトリックの4段階評価モデル」に関する理論的背景及び本研究で使用した「インタビュー手法」について述べる。第3章では、研究の方法について述べる。第4章では、第3章の学習を通し、主要評価項目のインストラクターのコンピテンシー点数がどのように変動したのか、またインストラクターへのインタビュー結果を報告する。加えて副次評価項目として設定したVAS評価及び受講者アンケート結果を報告する。第5章では、第4章の結果を踏まえ、本研究に関する考察及び教えない学習運営アドバイス集に関する考察を行う。第6章では、本論文のまとめを行うとともに、今後の教えない学習の今後の課題と展望を述べる。

第2章 研究の理論的背景

最初に本研究の学習システムを組み立てるために活用した「成人学習学（アンドラゴジー）」、「コルブの経験学習モデル」について、その後、新任インストラクターに導入した、「メリルの ID 第一原理」、「ARCS モデル」、「カークパトリック評価 4 段階モデル」の 3 つの教育理論について述べる。最後にインタビューを用いた先行研究の具体例を報告する。

2.1 成人学習学（アンドラゴジー）

成人学習学は、広義には成人教育の政策制度、実施過程全体を体系的に研究する学問であり「成人教育の研究と理論」を意味する。ノールズは、成人学習学を「成人の学習を援助する技術と科学」と定義している（クラント、1999）。本研究の対象者は、成人でありジョブポスティングで自らインストラクターへの配置転換を希望したモチベーションが高くかつ企業人経験豊富な新任インストラクターであることより、ペタゴジースタイルではなく、アンドラゴジースタイルの課題解決中心で即応性の求められる教えない学習方法を選択することとした。

表 2-1 アンドラゴジーとペタゴジーの差異

要素	ペタゴジー	アンドラゴジー
学習者	伝統的自己概念	自己主導的自己概念
学習者の経験	学習資源にならない これから築かれていくもの	他者の学習資源として有用であると 同時に自分の学習にも役立つ
学習のレディネス	年齢やカリキュラムにより統一されている	社会的役割、生活課題や直面する 問題に応じて展開されていく
学習への方向性	教材中心型	課題または問題中心型
学習意欲	報酬や罰などの外的誘因	興味・関心などの内的要因

西岡（2001）をもとに作成

2.2 コルブの経験学習モデル

Lombrando & Eichinger の研究では、成人における学びの 70%は自身の直接的経験から、20%は他者の観察からの間接的経験から、残りの 10%が書物や研修から得られることが明らかになっている（松尾,2010）。そこで本研究では、デービッド・コルブが提唱した「経験学習モデル」を活用し、3つの ID 理論を自分の行う研修の中に取り入れることで具体的な「経験」をしてもらい、その経験を新任インストラクター5名で共有化し振り返ることで「省察」を行い、次回の研修に応用できるように「概念化」させ、次月の新しい研修で実際に試してみる「実践」の4段階の学習サイクルを回すことで ID 学習理論の定着を図ることとした。

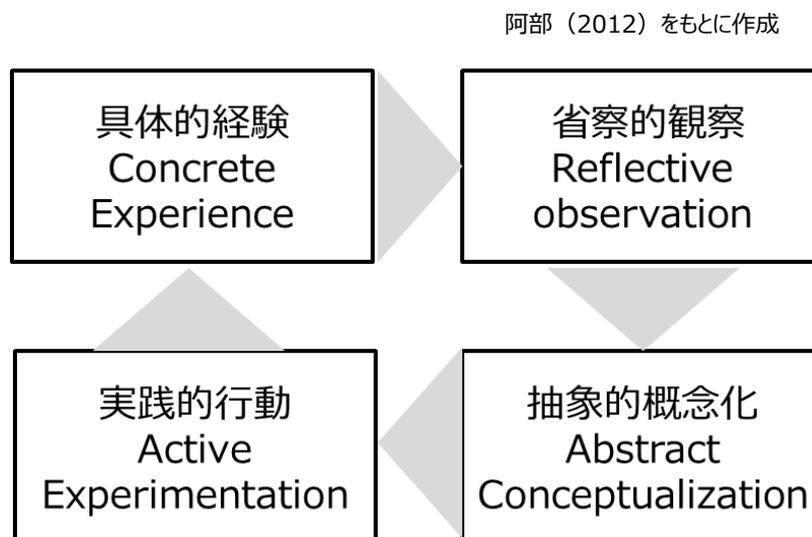
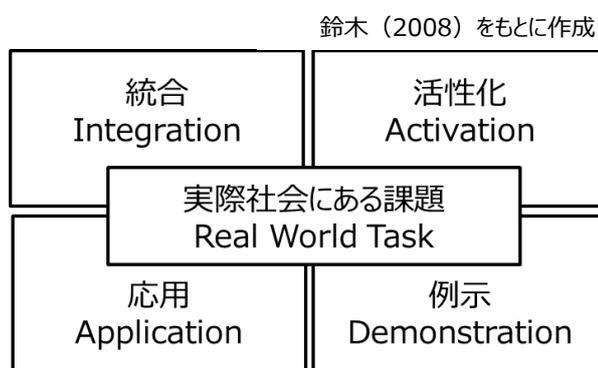


図 2-1 経験学習モデル

2.3 メリルの ID 第一原理

本研究における新任インストラクター質向上の第一ステップとして、効果的な学習デザインが出来るようになること、つまり学習デザインのフレームを固める目的で、M・デビット・メリルが提唱する「メリルの ID 第一原理」を用いることとした。「メリルの ID 第一原理」とは、構成主義心理学に影響を受けて提唱されてきた数多くの ID モデルや理論に共通する方略が 5 つあるとして、効果的な学習環境を実現するための要件を 5 つにまとめたものである（鈴木・根本,2011）。



鈴木（2015）をもとに作成

1) 課題	現実に起りそうな課題に挑戦する
2) 活性化	すでに知っている知識を動員する
3) 例示	例示がある（Tell meでなく、Show me）
4) 応用	応用するチャンスがある（Let me）
5) 統合	現場で活用し、振り返るチャンスがある

図 2-2 メリルの ID 第一原理

上記 5 つの原理を M 社の研修に当てはめてみると、「課題」は、新薬発売時であれば想定される現実に起りそうな課題に挑戦することとなるが、本ケースは本社から発信される全体研修に当てはまり、現在新任インストラクターが各エリアで担当する研修では、むしろ既存薬で現実に起こっている課題・問題に挑戦することとなる。そこで第二番目の原理「活性化」で、何故あるいは、どういう背景でその課題・問題が起こっているのかをすでに知っている知識を動員して検討することが、解決策を考えていく上で重要となる。第三の原理「例示」では、成功事例の紹介や新しく会社から提供される宣伝資材の活用ポイントの解説等を行うようになる。しかし、MR の担当施設、担当医師の背景が個々の MR 毎に異なる為、第四の原理「応用」により、どのポイントがどの施設のどの医師に活用でき

るのかの検討や実際にロールプレイ等でアウトプットできるようになることが必要となる。最後の原理「統合」は現場で活用し学びの成果を振り返るチャンスを与えることを意味する。つまり、学びと業務の統合であるが、「統合」は研修中には確認できない為、研修設計の中にフォローアップのシステムを組み込むことが肝要となる。

2.4 ARCS モデル

本研究における第二ステップとして、「メリルのID 第一原理」で効果的な学習デザインが出来るようになることに加え、研修そのものを魅力的にする目的で、米国フロリダ州立大学名誉教授であるジョン・M・ケラーにより提唱された「ARCS モデル」を用いることとした。ARCS モデルは、「Attention 注意 面白そうだ」、「Relevance 関連性 やりがいがありそうだ」、「Confidence 自身 やればできそうだ」、「Satisfaction 満足感 やってよかった」の4つの要因から学習意欲の問題を分類し、頭文字をとって命名された動機付けのモデルである（鈴木,2015）。



図 2-3 ARCS モデル

「Attention 注意 面白そうだ」では、オープニングにひと工夫することやと、確認クイズ等を活用し変化をつけること等で、学習者の注意をひきつけることが可能となる。「Relevance 関連性 やりがいがありそうだ」では、研修のゴールを達成することで得られるメリットを明確化すること等で学習者に研修のやりがいを感じさせることが可能となる。「Confidence 自身 やればできそうだ」では、研修スタート時に研修のゴールを明示し、何ができたらゴールインとするかをはっきり具体的に示すこと等で、どこに向かって努力するのかを学習者に意識させることができる。「Satisfaction 満足感 やってよかった」では、学習の成果を体感できるように成果確認の場を準備することやうまく出来たら賞賛する等の工夫を組み込むことで学習者の満足感を満たすことが可能となる。

2.5 カークパトリックの4段階評価モデル

本研究における第三ステップとして、「メリルのID第一原理」、「ARCSモデル」に加え、研修成果の確認方略として、2つの評価軸、研修時の評価と現場に戻ってからの活動評価を測定する目的で、ドナルド・カークパトリックにより提唱された「カークパトリックの評価4段階モデル」を用いることとした。レベル1では学習者の研修に対する満足度を測定するアンケート、レベル2ではテストやロールプレイ認証による学習者の理解度の確認、レベル3では現場に戻ってからの行動変容、レベル4ではその結果、業績に貢献したかの評価をみているが、日本の多くの企業においてはレベル2評価にとどまっている現状がある。そこで本研究においては、レベル1評価として研修終了時のアンケートに加え、現場に戻ってから実務に活用したかを確認するレベル3評価もスコープに加えることとした。

表 2-2 カークパトリックの4段階評価モデル

レベル	内容		評価手法
レベル1	Reaction (反応)	満足	受講者、トレーナーアンケート
レベル2	Learning (学習)	理解	テスト、ロールプレ、チェックシート
レベル3	Behavior (行動)	実務での活用	上司による作業観察、第三者によるスキル観察、インタビュー、満足度調査
レベル4	Results (業績)	業績への貢献	研修前後の実績データ比較・収入比較

鈴木（2002）をもとに作成

2.6 インタビュー手法

個別インタビューの手法には、「構造化インタビュー（structured interview）」、「非構造化インタビュー（unstructured interview）」、「半構造化インタビュー（semi-structured interview）」の3つの方法がある（2005,ティムメイ）。

「構造化インタビュー」とは、量的調査で用いられることが多いインタビュー手法で、フォーマルな性格が強い。調査者の立場は中立で、調査票を用いて行き、あらかじめ決めた質問項目・順序・方法に厳密にしたがいながら回答者から回答を得ていく。その際、調査者は、調査票かに基づき、調査対象者の回答だけを引き出すことにとどめ、自分で言葉を補ったり、自分の意見を述べたりしてはならない。また、量的調査に用いられることより、短時間で効率よく調査を進めていく必要がある為、調査者は訓練され、調査方法に習熟している必要もある。

「非構造化面接インタビュー」とは、インタビューの諸手続が標準化されていないインタビュー手法であり、インフォーマルな性格が強い。このインタビュー手法では、質問項目を事前につくらず、調査者が質問を臨機応変に変えながら、回答を得ていく為、質問事項を質的に深く掘り下げられるメリットがある。

「半構造化インタビュー」は、非構造化面接と構造化面接の中間タイプで、事前に大まかな質問事項を決めておき、回答者の答えによってさらに詳細にたずねて行く簡易な質的調査法である。長時間のインタビューが行えない場合などに効果的で、回答者は自分の言葉で答えることができるため、調査者はインタビューの行われる具体的な文脈の記録が重要となる。

本研究においては、1) 個別インタビュー対象者が5名と多いこと、2) 月1回のインストラクター会議時に合わせインタビューを行う必要あることより長時間のインタビュー時間の確保が難しいこと、3) 相手の回答によってさらに深堀質問を行いたいことから、半構造化インタビュー手法を選択することとした。

2.7 研究にインタビューを実施した先行研究

修論研究でインタビューを実施している研究を 2 報紹介する。

2.7.1 高等教育機関における e ラーニング活用向け支援サービス構築ツール開発

鐘ヶ江（2011 年）の研究では、高等教育機関における e ラーニング活用向け支援サービス構築ツール開発目的に e ラーニング提供ベンダーでの支援サービス提案業務改善において実際に効果があるかについての検証とツール自体の改善のフィードバックを得る目的で形成的評価を行った。形成的評価に先立ち、ツールの品質を確認する目的で、熟練サポートエンジニアによるエキスパート・レビューをインタビューによって実施している。インタビューでは、開発ツールの整合性・妥当性を評価するために熟練サポートエンジニアに依頼を行っている。インタビュー結果、整合性・妥当性については、ほぼ問題無いとの評価を得たが、実際に使う上で初級サポートエンジニアにとっては、具体性やわかりやすさについて改善が必要なことが判明したため、開発したツールの改善を実施した。

2.7.2 専門家のスキル向上と OJT 支援を目指した教材デザインに関する研究－内視鏡センターにおける内視鏡洗浄を題材として－

紙谷(2011)の研究は、「専門家」である医療従事者を対象にした「内視鏡の洗浄・消毒に関するモデル教材」を設計、開発、評価を実施することで、OJT をより効果的にする e ラーニング教材デザインのポイントを明らかにすることである。形成的評価として院内視鏡センターの看護師、看護助手あわせて 7 名にインタビューを行った。インタビュー方法は、1 対 1 評価とし、教材実施後、控え室へ移動し、インタビューを行った。インタビューでは、一人あたりのインタビュー時間を 15 分程度とし、事前に大まかな質問事項を決めておき、回答者の答えによってさらに詳細にたずねて行く簡易な質的調査法である半構造化インタビューを選択することとした。インタビューの結果、PC や Moodle 操作方法への質問、説明画像の見え方や操作性への意見、教材対象への疑問など、デザインの見直しに有用な情報が得られた。

第3章 研究方法

本章では、研究方法の概要を説明する目的で、新任インストラクターの質向上のステップ、研究対象者、教えない学習実施手順、ID 理論活用事例共有学習実施手順、研究タイムライン、主要評価項目、副次評価項目、新任インストラクターへのインタビュー、コンテンツ評価と専門家レビューの順で解説を加える。

3.1 新任インストラクターの質向上のステップ

スモールステップの法則にのっとり、STEP 1～STEP3 で3つのID理論の段階的に学習・習得する構成とした。図3-1に示す通り、STEP-1として1ヶ月目には、効果的な学習デザインが出来るようになることを目的に、「メリルのID第一原理」の自己学習及び自エリアでの研修コンテンツへの応用を行った。STEP-2として2ヶ月目には、魅力的な研修が出来るようになることを目的に「ARCSモデル」の自己学習及び自エリアでの研修コンテンツへの応用を行った。STEP-3として3ヶ月目には、レベル3実務での活用のフォローアップ出来るようになることを目的に「カークパトリック評価4段階モデル」の自己学習及び自エリアでの研修コンテンツへの応用を行った。

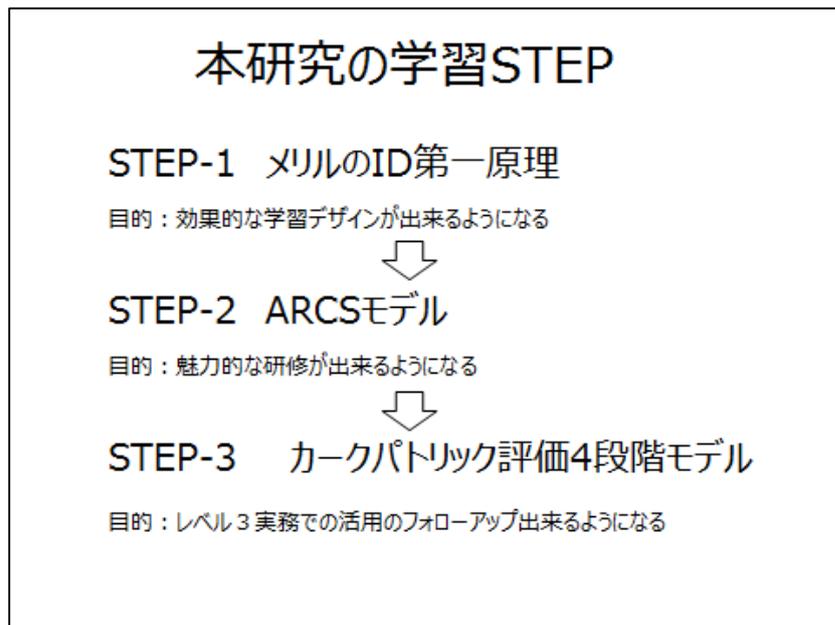


図 3-1 本研究の学習ステップ

3.2 研究対象者

2014 年～2015 年度にジョブポスティングで自らインストラクターへの配置転換の手上げを行い、移動してきた新任インストラクター5 名に協力を依頼した。表 3 -1 に示す通り、配置転換前の職種はインストラクターA・B・C が MR で、インストラクターD・E が MSL（メディカル・サイエンス・リエゾン：Medical Science Liaison）が 2 名であった。

表 3-1 新任インストラクターの配置前の職種一覧

新任インストラクター	配置転換前の職種
インストラクターA	MR
インストラクターB	MR
インストラクターC	MR
インストラクターD	MSL
インストラクターE	MSL

MR とは、製薬企業の営業部門に所属し、医療機関を訪問することにより、M 社の医療用医薬品を中心とした医薬情を医療関係者に提供し、医薬品の適正な使用と普及を図ること、そして使用された医薬品の有効性情報や安全性情報を医療の現場から収集して企業に報告すること、そして医療現場から得られた情報を正しい形で医療関係者にフィードバックすることなどを主な業務としている職種である。MSL とは、製品や医学専門性知識を科学的戦略の基に、オピニオンリーダー的な医師のサイエンスパートナーとして信頼関係を構築し、活動から得られた情報を社内ステークホルダーに共有することで、製品価値を最大化することなどを主な業務としている職種である。

3.3 教えない学習実施手順

本研究においては鈴木（2015）の導入課題の枠組みに従い、新任インストラクターに「メリルのID 第一原理」、「ARCS モデル」、「カークパトリック評価 4 段階モデル」の3つの教育理論を事前に自己学習（表 3-2 参照）してもらい、集合会議時に教育理論活用研修モデルの確認・ディスカッション後に、翌月行う自エリアで展開するパワーポイントで作成する研修コンテンツに活用・応用してもらった。その後、月末に行われる集合会議時に活用事例の共有化を行うことで、教えない学習を実施した。つまり、デービッド・コルプが提唱した「経験学習モデル」を活用し、具体的な ID 理論活用の研修を「経験」してもらい、その経験を新任インストラクター5 名で共有化し振り返ることで「省察」を行い、次回の研修に応用できるよう「概念化」させ、さらに翌月の研修でも繰り返す「実践」の学習サイクルを回すことで ID 学習理論の定着を図ることとした。

表 3-2 自己学習資料と学習タイミング

ID理論	研修設計マニュアル	事前自己学習タイミング
メリルのID第一原理	33-38P	8月度集合会議まで
ARCSモデル	23P-33P	9月度集合会議まで
カークパトリック評価4段階モデル	11-14	10月度集合会議まで

3.4 ID 理論活用事例共有学習実施手順

集合会議での共有化までの具体的手順（図 3-2 参照）は、各月に研修で活用した ID 理論は、①活用記録票（付録 3・4・5 参照）に記録をとり、②研修に使用した PPT は指定のフォルダに保管、③①で記録した活用記録票に基づき②で保管した PPT に該当スライドシール（付録 6 参照）を貼る。集合会議時には、③の PPT を用いて新任インストラクター毎に ID 理論活用事例の発表・共有化、質疑応答を行った。

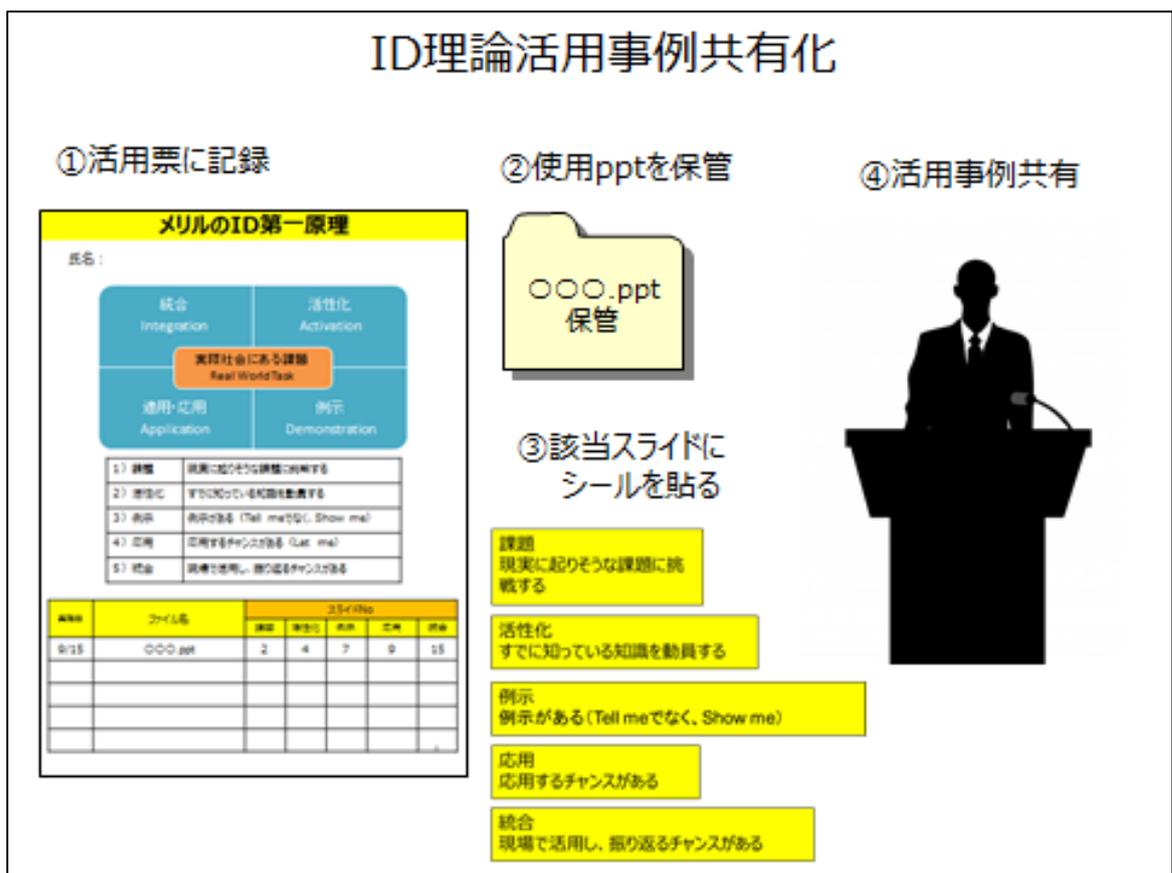


図 3-2 ID 理論活用事例共有化モデル

3.5 研究タイムライン

本研究は、図 3-3 に示すとおり、2015 年 8 月から 2016 年 1 月にかけて展開した。主要評価項目であるコンピテンシー自己評価として、事前評価を 2015 年 8 月度集合会議時に、事後評価を 2016 年 1 月集合会議時に行った。

「メリルの ID 第一原理」学習は、8 月に自己学習、9 月の自エリアでの研修へ活用、9 月末の集合会議時に共有化を行った。「ARCS モデル」学習は、9 月に自己学習、10 月の自エリアでの勉強会に「メリルの ID 第一原理」と併せて活用、10 月末の集合会議時に共有化を行った。「カークパトリック評価 4 段階モデル」学習は、10 月に自己学習、11 月の自エリアでの勉強会に「メリルの ID 第一原理」と「ARCS モデル」と併せて活用、11 月末の集合会議時に共有化を行った。12 月自エリアでの研修で再度、ID 理論定着を図る目的で、「メリルの ID 第一原理」と「ARCS モデル」、「カークパトリック評価 4 段階モデル」の 3 つの ID 理論を活用した研修を行ってもらった。

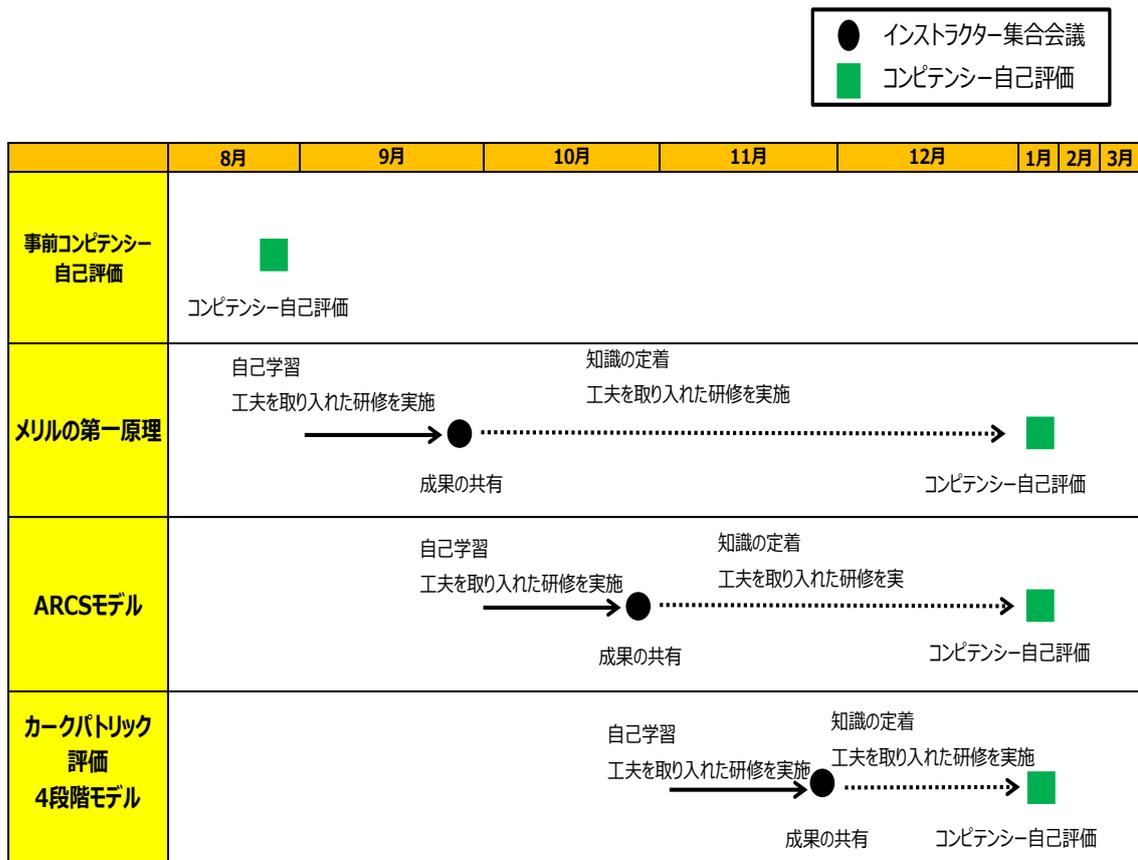


図 3-3 研究タイムライン

3.6 主要評価項目：コンピテンシー評価

新任インストラクターのコンピテンシー評価分析の結果、表 3-3 に示す 6 項目の評価が低く、コンピテンシー向上の為の対策が必要であった。本研究では新任インストラクターに対し、研究スタート時及び研究終了時に事前/事後コンピテンシー評価シート（付録 7 参照）を用い、新任インストラクターにコンピテンシーの自己評価をおこなってもらった。

表 3-3 コンピテンシー項目と ID 理論

	コンピテンシー	ID理論
1	営業現場の現状・ニーズを把握・分析し、研修のゴールを決定出来る	メリルのID 第一原理
2	研修ゴールを達成するために、必要な情報を明確にし、研修を設計出来る	
3	研修実施にあたり、受講者がすぐにMR活動で研修内容を活用するよう工夫ができる	
4	研修実施にあたり、受講者の研修参加意欲を高める工夫を行っている	ARCSEモデル
5	研修終了後に受講者アンケートを行い、それによって得た結果をプログラムの改善へ反映させることが出来る	カークパトリック 評価4段階 モデル
6	提供した研修の実行及び成果を確かめるために、営業所長と協同し各研修単位での情報収集を実施する事が出来る	

3.7 副次評価項目：VAS スコア

副次評価項目として、VAS(Visual Analogue Scale)評価項目の一つとした。VAS 評価は、一般的に医療において痛みやかゆみといった客観的に評価が難しい場合用いられる評価指標である。本研究では、「メリルの ID 第一原理」、「ARCS モデル」、「カークパトリック評価 4 段階モデル」の3つの教育理論の有用度を、VAS 評価シート（付録 8～10 参照）を用い新任インストラクターに初回学習時、1 か月時、最終評価時の 3 ポイントで 9 段階評価を行ってもらった。

3.8 副次評価項目：受講者アンケート

副次評価項目として、新任インストラクターが各エリアで行う毎月の ID 理論を取り入れた研修時に、受講者アンケート（付録 11 参照）をとることとした。アンケート項目は 1) 研修前今回の内容に関して自信がありましたか？ 2) 研修後、今回の内容に関して自信はありますか？ 3) 今回の研修内容は理解できましたか？ 4) 研修内容は、あなたが期待していた内容でしたか？ 5) トレーナーの説明、進行はわかりやすかったですか？ 6) 時間配分を含めた研修の構成は適切でしたか？ 7) 使用した教材は適切でしたか？（パワーポイント、配布資料等） 8) 研修内容は、日常の仕事に役立ちますか？ の以上の 8 項目とし、研修終了時に各 6 点満点（1 点：まったくそう思わない、6 点：強くそう思う）で受講者に評価を行ってもらった。

3.9 新任インストラクターへのインタビュー

半構造化インタビュー手法を採用し、1月集合会議後に新任インストラクターに対し、1:1 評価を1人15分で実施し、インタビュー内容はICレコーダーで記録することとした。インタビューに当たっては、本研究で新任インストラクターが記入した事前・事後コンピテンシー評価、VAS スコアを入力した資料を確認してもらいながら表3-4の質問項目に則り、インタビューを進め、必要に応じ追加質問を行うことを可とした。

表 3-4 インタビュー時の質問項目

質問の順番	質問事項
1	何故、コンピテンシー事前評価に比べ、事後評価でその点数をつけたのですか？
2	メリルのID第一原理は、あなたにとって有用でしたか？ 何故、そう思われたのですか？
3	ARCSモデルは、あなたにとって有用でしたか？ 何故、そう思われたのですか？
4	カークパトリック評価4段階モデル（レベル3）は、あなたにとって有用でしたか？ 何故、そう思われたのですか？

3.10 コンテンツ評価と専門家レビュー

新任インストラクターが各エリアで毎月実施した研修コンテンツを、集合会議時の共有化内容を踏まえ、ID理論活用評価として○：活用できている、△：工夫が必要、×：活用できていないの3段階評価を行った。また、コンテンツ評価の質保障の目的で、M社で10年以上のインストラクター歴を有しかつインストラクショナルデザインIを履修・修了しているM社熟練インストラクター1名に研修コンテンツ評価の協力を依頼した。専門家レビューのタイミングは、1月最終集合会議後に、新任インストラクター作成の9月～12月のコンテンツを評価してもらった。

最終的に別々に実施した両者の評価を一覧表にし、両者の評価が異なる項目に関しては、両者で再度研修コンテンツの見直しを行い、最終評価を決定した。

第4章 結果

4.1 主要評価項目：コンピテンシー評価

図 4-1 新任インストラクター5名の平均コンピテンシー事前/事後評価の推移に示す通り、本研究での教えない学習を通し、コンピテンシー6項目すべてが、事後評価で事前評価に比し、評価点数の向上が確認された。

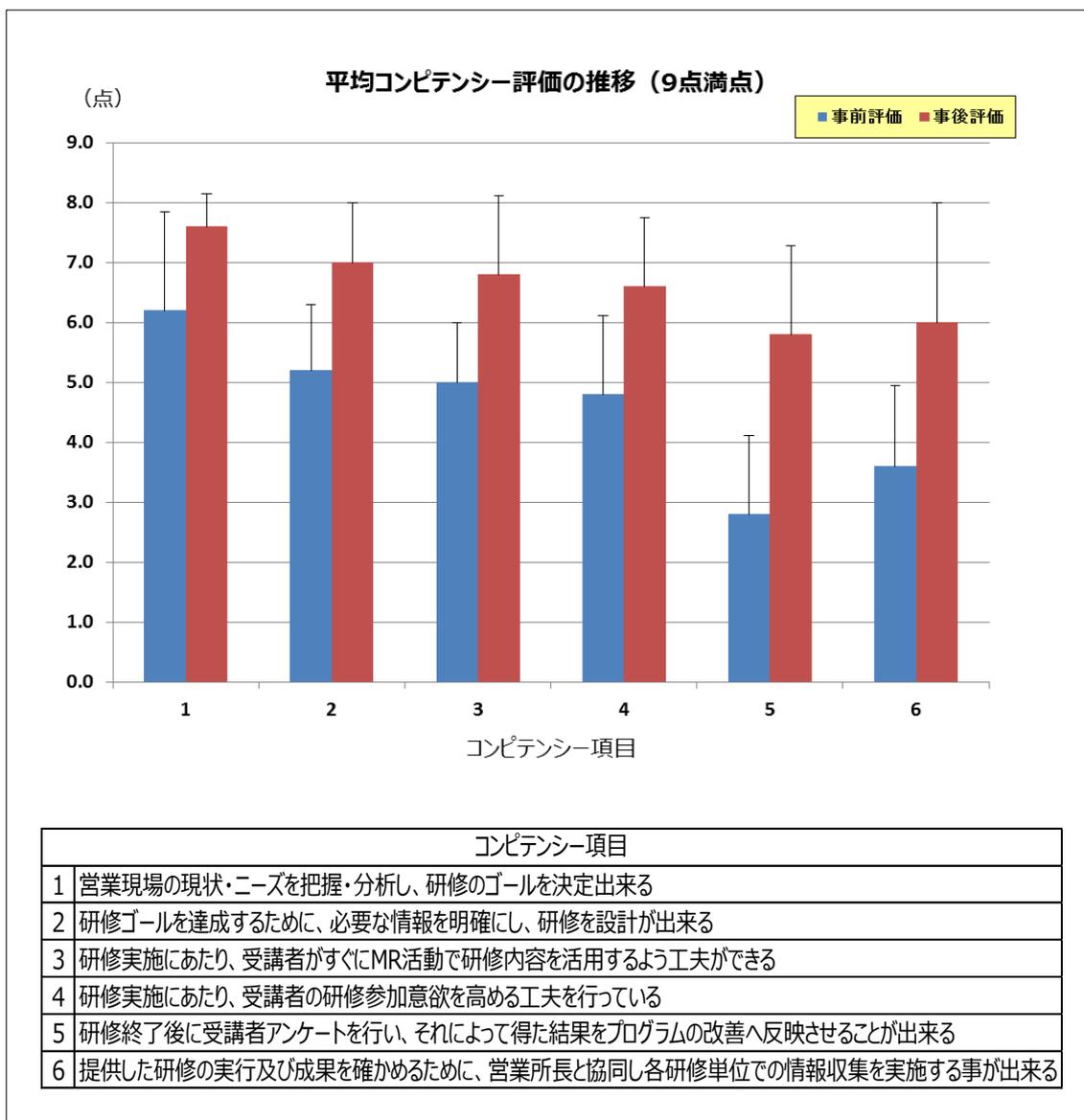


図 4-1 新任インストラクター5名の平均コンピテンシー事前/事後評価の推移

コンピテンシー項目別にみると、コンピテンシー1の「営業現場の現状・ニーズを把握・分析し、研修のゴールの決定できる」は、事前の平均コンピテンシー点数が6.2に対し、事後の平均コンピテンシー点数は7.6と1.4ポイントの上昇がみられた。コンピテンシー2の「研修ゴールを達成するために、必要な情報を明確にし、研修を設計が出来る」では、事前の平均コンピテンシー点数が5.2に対し、事後の平均コンピテンシー点数は7.0と1.8ポイントの上昇がみられた。コンピテンシー3の「研修実施にあたり、受講者がすぐにMR活動で研修内容を活用するよう工夫ができる」では、事前の平均コンピテンシー点数が4.8に対し、事後の平均コンピテンシー点数は6.6と1.8ポイントの上昇がみられ、メリルのID第一原理に紐づくコンピテンシー項目はすべての項目で評価点数の向上が確認された。次にARCSモデルに紐づくコンピテンシー項目であるコンピテンシー4の「研修実施にあたり、受講者の研修参加意欲を高める工夫を行っている」においても、平均では事前評価4.8から事後評価で6.6と1.6ポイントの上昇がみられた。最後にカークパトリック評価4段階モデル紐づくコンピテンシー5の「研修終了後に受講者アンケートを行い、それによって得た結果をプログラムの改善へ反映させることが出来る」では、事前の平均コンピテンシー点数が2.8から事後評価で5.8と3.0ポイントと大幅な上昇が認められ、同様にコンピテンシー6の「提供した研修の実行及び成果を確かめるために、営業所長と協同し各研修単位での情報収集を実施する事が出来る」でも、事前の平均コンピテンシー点数が3.6から事後評価で6.0と2.4ポイントと大幅な上昇が認められた。

以下、表4-1～表4-5に新任インストラクター毎のコンピテンシー評価点数の推移と、各コンピテンシーに対し、「何故、事前評価点数と比べ事後評価点数をつけたのか」を聞き取ったインタビュー結果を示す。

表 4-1 新任インストラクターA のコンピテンシー評価の推移とインタビュー結果

コンピテンシーNo 事前点数→事後点数	何故、事前評価に比べ、事後評価でその点数をつけたのですか？
1 4点→7点	以前は研修のコンテンツから作り始め、研修のゴールの設定を飛ばしているケースがあった。メリルの原理に則り、研修コンテンツを作るようになった為、研修ゴールから逆算したコンテンツ作成が可能となったので7点をつけた。
2 4点→6点	メリルの5つの原理に併せて研修コンテンツを作成するようになったので、楽に研修設計ができるようになり、かつ効果的な研修コンテンツが作れるようになった。研修の枠組み作りには、メリルの原理は有用で役立ったなという意味で点数をつけた。
3 4点→5点	工夫は行ったが、活用できているのかという実感として感じられない面もあるので5点と評価している。具体的にいうと、研修後の活動報告をメールでもらっているが、研修内容と合致しない報告もあり、研修結果という面で見ると少し物足りない。
4 4点→5点	ARCS から選んで色々自分なりにアレンジをしてマンネリ化しないようにワークを取り入れることは出来たように思うが、成功した時もあれば参加意欲の向上につながらないこともあった為、5点をつけた。
5 2点→4点	受講者も研修をしてもらっているのにひどい点数はつけないし、アンケートには受講者の本音もでてないとも思う。しかし、経時的に並べてみるとグラフの低いところは、研修の時間配分がうまくいかなかったケースであったりし、ある程度の傾向は読み取れるが、うまく次に活用できたかという出来ていないので4点をつけた。
6 3点→5点	研修結果を確かめるために同行も行ったし、メールをもらったり、情報カードへ投稿してもらったりは出来たと思う。その結果、営業所長やその上司から初めて評価してもらえた。そういう意味では営業所長と研修成果を共有化できた。

表 4-2 新任インストラクターB のコンピテンシー評価の推移とインタビュー結果

コンピテンシー 事前点数→事後点数	何故、事前評価に比べ、事後評価でその点数をつけたのですか？
1 5点→7点	研修は、営業現場の現状・ニーズを把握して研修ゴールを設定して、組まないと研修にならない。今まで自分は知識のインプットが研修であると考えていた。振り返ってみると自分が営業現場で研修を受ける立場の時は、なかなかうまく知識が頭に入ってこなかった。今回の学習内容を研修に活かすことで研修を組みやすくなったし、受講者側からしても研修内容が入りやすくなったと思う。営業現場のニーズを意識した研修を行えるようになったと思うので7点をつけた。
2 4点→6点	一方的な研修は身に入っていない。現場がどのようなニーズをもっているか？どんなことを知りたいのか？そしてどのようなことを活動に必要なにしているのか？を明らかにしたうえで行う研修は大切であると今回思いました。事前に営業所長と十分ディスカッションを行い、同意ととった上で行う研修が重要であるが、十分に出来ていないケースもあったため、今回は6点をつけた。
3 4点→8点	MR活動ですぐ活用できる内容であることはすごく大切で、MRが難しいことをせずシンプルに活動に活用できるよう研修内容を工夫している。ハイパフォーマーのMRだけでなく多くのMRが活動に活用できるよう要点を絞り込んだ研修コンテンツを自分で考えることが出来るようになったので8点をつけた。
4 3点→6点	点数は3点から6点と倍になっているが、自分にとっては改善が必要な点であると思っている。やはり、やらされている研修は身にはいってこないもので、学習者が自分で参加して意欲的研修はすごく効果的であることは今回の学習を通してよく理解できた。しかし、どうしたら学習者の参加意欲を高めることができるのかがまだよくわかっていないので改善が必要だと考え6点をつけた。
5 3点→6点	まだMRがアンケートを本音で書いてくれているケースが少ないと感じる。この原因は、コンピテンシー4の受講者の学習意欲を高めきれっていないことに起因していると思う。その為、十分アンケートがプログラムの改善につながっていないと感じることより6点をつけた。
6 3点→8点	研修をやればなしにするのは良くないという意識が今回の学習をとおして高まった。研修を実施する前に営業所長に同意を得て情報カードあるいはメールで研修後の活動結果を頂く同意をとるやり方を行った。そうすることで参加MRの聞く態度、研修後のゴールが明確になり、営業所長も感謝されたので8点をつけた。

表 4-3 新任インストラクターC のコンピテンシー評価の推移とインタビュー結果

コンピテンシーNo 事前点数→事後点数	何故、事前評価に比べ、事後評価でその点数をつけたのですか？
1 7点→8点	研修のゴール設定は、いつも意識して行っているので事前・事後共に高い評価となっている。理由は受講者が研修のゴールを理解できないと前向きに研修を受講しない為で、自分の場合はメリルの ID 第一原理の課題を解決することを意識して研修のゴールとして設定している。
2 6点→8点	メリルの原理はすぐく使え、原理にそのまま当てはめると形になるが、今回の学習でそこを意識して出来るようになった為、8点を付けた。しかし、課題と例示は、当たり前といえば当たり前だけど、意識しないと難しいと思う。
3 6点→7点	事後で7点をつけたが、ここは点数をつけるのは難しい項目である。実際 MR が研修内容を活用しているかという視点でこの項目を評価すると、自分の知識やスキルが向上しい研修コンテンツが作れるようになった為なのか、毎月研修を実施することで営業所長や MR との関係が良くなったことが影響している等いろいろな要素が絡み合っているため判断が難しいと感じる。
4 6点→7点	この部分はもともと得な方ではないが、意識して ARCS モデルを活用し、少し改善したかなと感じるので7点を付けた。
5 4点→5点	受講者アンケートは以前から行っていたが、次のプログラムに反映させられるかは難しい問題であるので事前も事後も低い点数となっている。
6 5点→7点	この項目は以前から意識はしていたが、受講者との人間関係ができてきたことも影響していると思うが、研修後に現場で活用してくれるようになった実感しているし、実際そういう事例も増えた為、7点を付けた。

表 4-4 新任インストラクターD のコンピテンシー評価の推移とインタビュー結果

コンピテンシー 事前点数→事後点数	何故、事前評価に比べ、事後評価でその点数をつけたのですか？
1 7点→8点	研修を実施するに当たり、常に現状の課題を考えており、課題ありきで研修を行っているので高い点数をつけている。
2 6点→8点	研修設計にはロジックが重要で、そこでメリルの原理は役にたち、その理論を意識して活用するようになったので8点をつけた。
3 6点→8点	すぐにMR活動に活用できるように、現在使用可能な資材をどう使うと効果的かということにこだわって研修コンテンツを作成しているので8点をつけた。
4 6点→7点	今回の学習後は、研修のスタート時にクイズを行うスタイルを導入することで受講者の参加意欲を高めることに成功しているので7点をつけた。
5 4点→8点	受講者アンケートは毎回行うようになったので8点を付けている。受講者のアンケート記載内容を確認してみるとしっかり評価されていないケースも散見されるので、プログラムの改善への反映に役立てる為には、受講者に本音で記載してもらうような工夫も今後は必要だと思う。
6 5点→7点	研修実施者としても成果を求められる為、研修後の活動結果のフォローアップは必要で、現在は意識して行っているので7点をつけた。

表 4-5 新任インストラクターE のコンピテンシー評価の推移とインタビュー結果

コンピテンシーNo 事前点数→事後点数	何故、事前評価に比べ、事後評価でその点数をつけたのですか？
1 8点→8点	研修実施にあたっては、事前に営業所長と相談を行っており、現場ニーズに合致した研修となっていると思っているので満点はつけきれないが、8点をつけた。
2 6点→7点	設計に関しては、自信がないところも少しある。他のインストラクターのコンテンツを見ていても、これで十分かといつも迷うところもあるので7点をつけている。研修テーマにより、メリルの原理を応用しやすいコンテンツもあるが、自分ではあえて難しい研修テーマに挑戦し、そこでの成長を目指している。
3 5点→6点	成熟製品の研修にフォーカスをあてている為、医師側の反応の低さの壁もありすぐにMR活動で活用できる研修内容の提供には苦勞しているため6点にとどまっている。
4 5点→8点	ARCSモデルは有用だろうと思う。8点は、ARCSモデルを理解し、必要に応じて使っているということにつけた。
5 1点→6点	アンケートは、基本的に実施していなかったため事前評価では1点をつけた。アンケートを行っても比較的良い点がつき、インストラクターの課題が抽出できなかったため、今後はアンケートのやり方に対し工夫が必要だと思っている。
6 2点→3点	実感できない。わからない、どう考えても有用につかえるやり方がわからないので低い点数にとどまっている。

4.2 副次評価項目：VAS 評価

各 ID 理論の「自己学習による学習スタート時」、「理論活用 1 か月時」、「最終評価時」の 3 ポイントでの新任インストラクターの有用度評価の推移とインタビュー結果を以下に報告する。

4.2.1 VAS 評価：メリルの ID 第一原理

図 4-2 に示す通り、メリルの ID 第一原理の有用度評価は、5 名すべての新任インストラクターで学習が進行していくに従い、評価点数の向上が認められた。

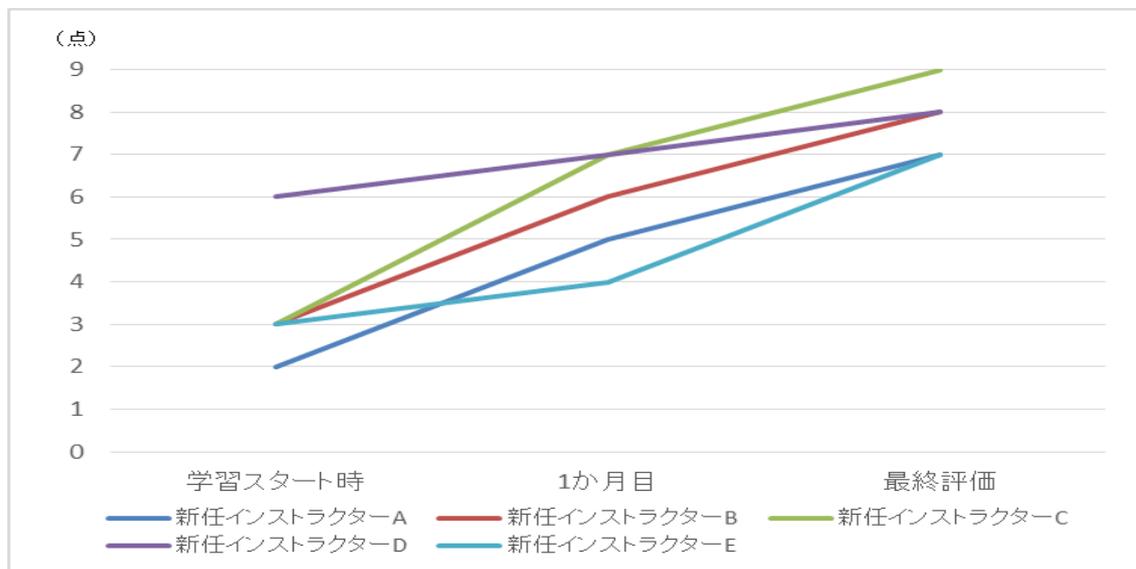


図 4-2 メリルの ID 第一原理 VAS 評価の推移

表 4-6 メリルの ID 第一原理に関するインタビュー結果

新任インストラクター	メリルの ID 第一原理は、あなたにとって有用でしたか？ 何故、そう思われたのですか？
A	5つの原理に則ってコンテンツを作成することで月々のコンテンツ作成が効率的に作成できるようになるので、メリルの第一原理は非常に有用だと思った。
B	使いやすいし、このフレームを意識して研修を組み実施することで研修の流れを作ることができる。研修コンテンツ作成もフレームがあるので楽になった。毎回同じフレームで研修を行うことにより受講者もわかりやすいと思うし、「統合」で結果に結びついているので、たぶん現場にあっていると思う。
C	メリルの原理は有用だと思います。理由は、受講者の受講姿勢や理解度、表情とか明らかに変わったということが、感覚的にわかるので有用度は本当に高いと評価している。
D	研修コンテンツ作成にあたり、必要な項目、例えばメリルの原理の「応用」パートが必要であるということを知らなければ、大事な項目が抜けてしまうため、メリルの原理で研修コンテンツの組み立てのフレームをすることは有用だと思う。次回の自分の課題は、「応用」のパートを取り入れることで現場での研修活用度の向上を図ることである。
E	メリルは使えそうだと実感できるので評価の点数も上昇している。

4.2.2 VAS 評価：ARCS モデル

図 4-3 に示す通り、ARCS モデルの有用度評価は、学習スタート時は高い評価であったが、新任インストラクターBを除き、4 名の新任インストラクターでは、学習の進行に伴う評価点数の大きな向上は認められなかった。

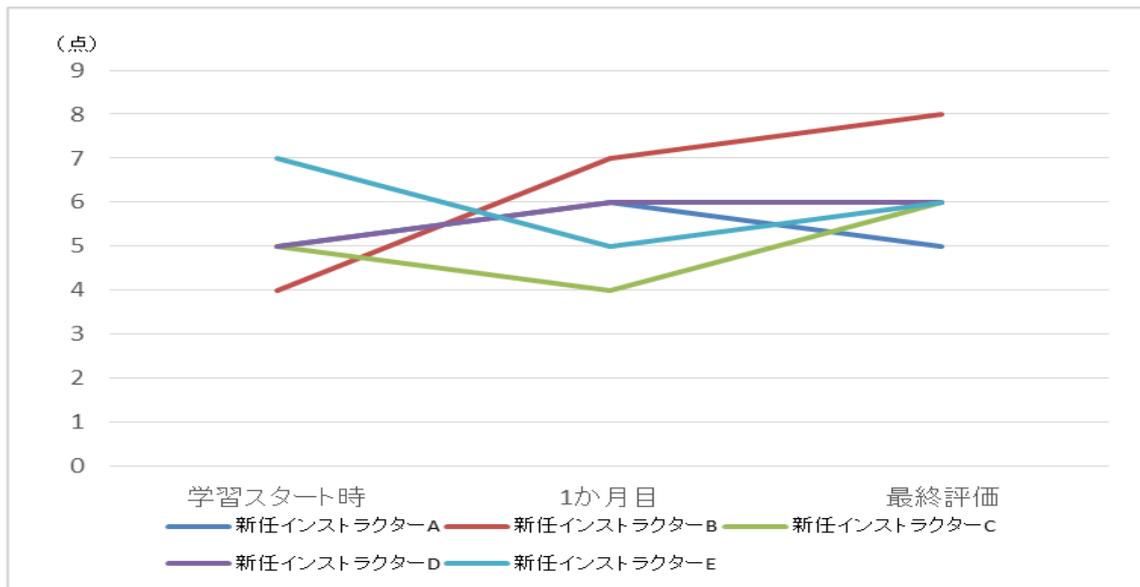


図 4-3 ARCS モデル VAS 評価の推移

表 4-7 メリルの ARCS モデルに関するインタビュー結果

新任インストラクター	メリルの ARCS モデルは、あなたにとって有用でしたか？ 何故、そう思われたのですか？
A	ARCS モデルは有用なのだが、ARCS 活用の為には自分のアイデアが必要で、最終的には 12 の項目を使いこなせるようになるのが理想だと思うが、自分の場合、使うモデルが限られマンネリ化もみられた為、少し活用しきれていないという印象が残った。
B	学習者に対する動機づけモデルとして有用であると考え。研修を組む上で ARCS モデルを意識して行くとやりやすいと思う、また、すべてのモデルを使う必要もないので、必要に応じ活用すればよいと思う。
C	ARCS は項目も多いし、使いこなすのは難しいと感じている。まだまだ自分は ARCS モデルの活用の引出が少ない。
D	ARCS は、有用ではあるが、必要な時に最小限活用し、頼りすぎてはいけないと思っている。
E	ARCS はわかりやすい。最初は全部の要素をいれないといけなかつたかと考えていたが、そうではなく必要なものをポイントで活用すればいいことがわかり、研修のメリハリに活用するにはいいなと感じている。

4.2.3 VAS 評価：カークパトリック評価 4 段階モデル

図 4-4 に示す通り、カークパトリック評価 4 段階モデルの有用度評価は、新任インストラクター B・D では学習スタート時に比し最終評価点時数の上昇が認められたが、他新任インストラクターでは学習スタート時に比し最終評価点時数の上昇が認められなかった。

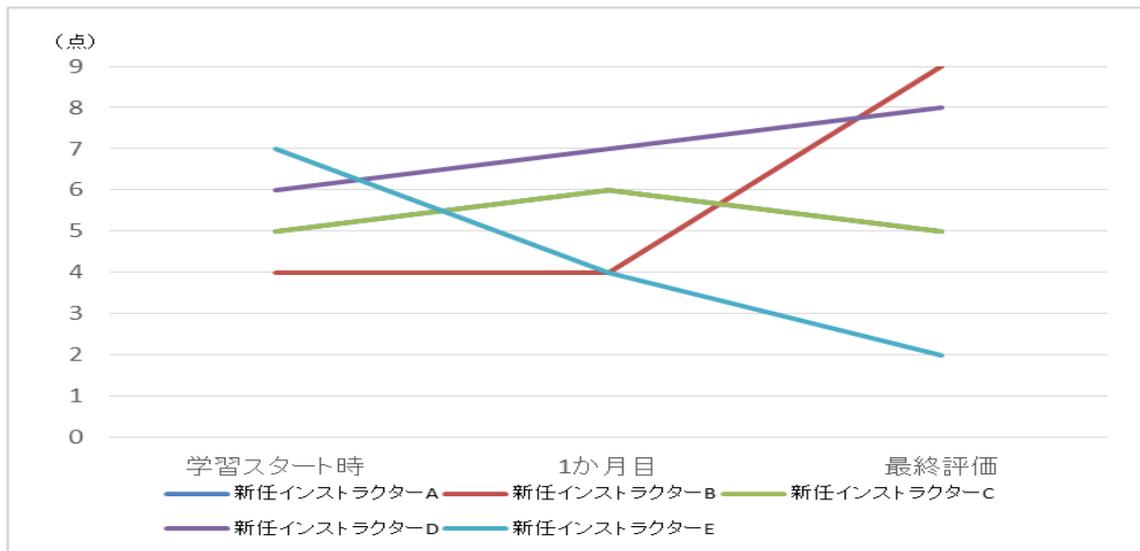


図 4-4 カークパトリック評価 4 段階モデル VAS 評価の推移

表 4-8 カークパトリック評価 4 段階モデルに関するインタビュー結果

新任インストラクター	メリルのカークパトリック評価 4 段階モデルは、あなたにとって有用でしたか？何故、そう思われたのですか？
A	重要でこのモデルを使うことは有用性が高いと思うが、自分の研修が十分行動変容につながったのかを追い切れているかという点はまだ出来ていないと思う。
B	勉強になったというのは研修ではなく、行動変容が重要で研修内容を活かした結果、業績が向上することや MR の活動が変わったこと、組織が変わったということが研修の意義だと考えている。そういった意味でそれを意識して研修を組み、研修後のフォローをするが一番大切なことであると考えている。 レベル 3 として、営業所長と最初に活動報告をもらうことの同意をもらうことで、研修が営業活動に役立つということを意識してもらえた。以前行っていた研修は本当に研修が役にたっているのか見えなかったが、レベル 3 を意識することで見えるようになったと思う。活動結果を情報カードで報告してもらうことで、自分達の研修結果を営業所長の上司の営業部長にアピールすることも可能となり、自分たちの評価を確立するうえでも重要である。
C	レベル 1 の受講者アンケートは行えるし、活用してみましようという投げかけもできるが、自分の中で迷いがある。というのは、受講者の MR の日々の報告業務が多い中で研修後の活動結果の報告を依頼することにためらうケースもある。
D	レベル 3 の評価は重要で有用であるが、評価の為の報告は受講者の負荷となる為、方法論は難しい。今回は、自エリアでは情報カードで成功事例を共有化させるという動きがあったので、情報カードで活動結果のフォローをおこなった。
E	まだ、レベル 3 の評価が腑に落ちていない。

4.3 副次評価項目：受講者アンケート結果

受講者アンケート結果より、新任インストラクターの研修に対し高い評価が確認された。何故ならば、図 4-5 のグラフに示す通り、アンケート項目 1「研修前今回の内容に関して自信がありましたか？」の点数に比し、アンケート項目 2「研修後、今回の内容に関して自信はありますか？」ではいずれの新任インストラクターも 9 月、10 月、11 月、12 月の実施した研修において同様の傾向でアンケート点数の上昇が認められている。

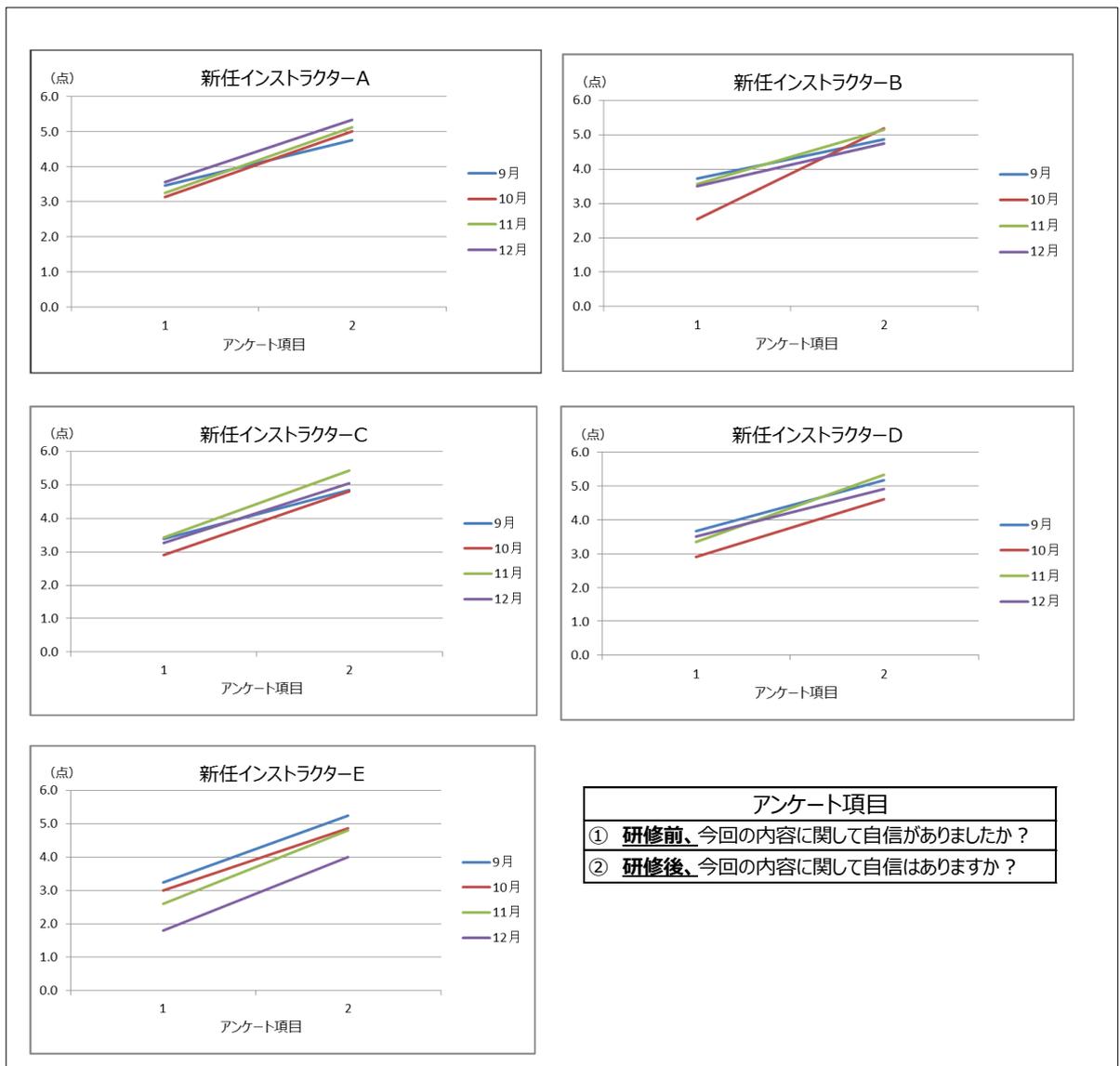


図 4-5 新任インストラクター毎のアンケート項目 1・2 の推移

また、図 4-6 に示す通り、アンケート項目 8 番「研修内容は、日常の仕事に役立ちますか？」は、すべての新任インストラクターの毎月の評価は 6 点満点中 5 点以上で評価されており、実戦的な研修内容であるとの評価が示されている。

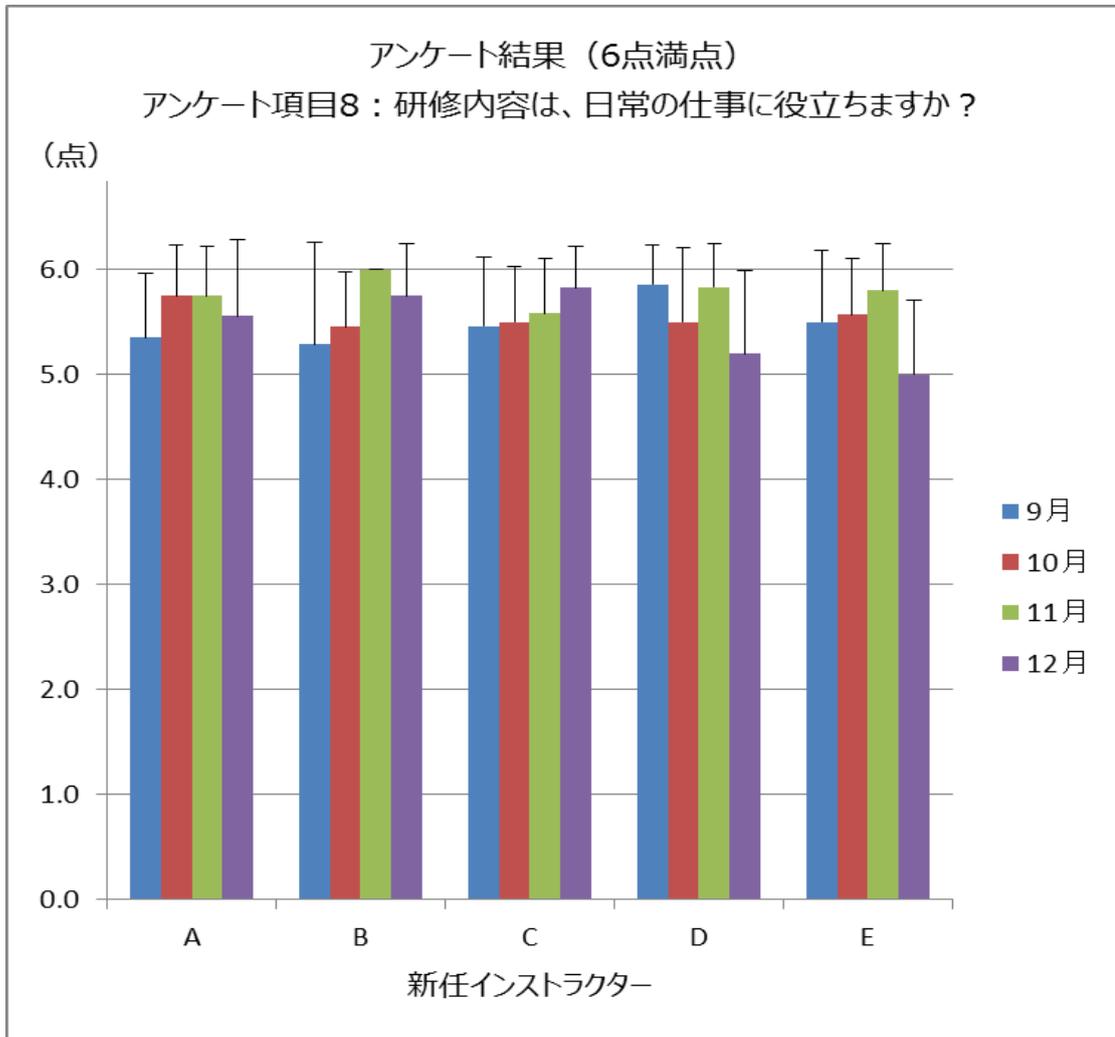


図 4-6 新任インストラクター毎のアンケート結果 (アンケート項目 8)

4.4 コンテンツ評価と専門家レビュー

大西及び専門家で別々に実施した両者のコンテンツ評価は、付録 12 の新任インストラクターコンテンツ評価一覧表にし、両者の評価が異なる項目（ピンク色のセル）に関しては、両者で再度研修コンテンツの見直しを行い、最終評価を決定した。その結果、「メルルの ID 第一原理」、「ARCSモデル」はID理論を活用した研修を繰り返すことで理論の活用と定着が確認された。しかし、詳細項目でみると「メルルの ID 第一原理」の統合と「カークパトリック評価 4 段階モデル」のレベル 3 評価の活用及び定着状況は、新任インストラクター間でバラつきが認められた。

その理由は、「メルルの ID 第一原理」の統合は研修内で完結できない項目であること、また「カークパトリック評価 4 段階モデル」のレベル 3 評価は、研修で学習した内容の営業現場での活用状況のフォローアップとなるため、受講 MR の上司である営業所長の了解をとる必要があることより活用が難しいことが考えられる。実際、付録 12 の新任インストラクターコンテンツ評価一覧表でみると、新任インストラクターA・Bは、「メルルの ID 第一原理」の統合及び「カークパトリック評価 4 段階モデル」のレベル 3 評価まで活用出来ているが、新任インストラクターCは、活用はしているが工夫が必要な段階、新任インストラクターDは、学習スタート時は活用できていなかったが、12 月コンテンツでは活用が出来ており、新任インストラクターEは、「メルルの ID 第一原理」の統合及び「カークパトリック評価 4 段階モデル」のレベル 3 評価が、今後の課題として残っている。

第5章 考察

5.1 本研究の結果に関する考察

主要評価項目であるコンピテンシー評価においては、事前コンピテンシー評価に比し、事後コンピテンシー評価で、6つのすべての項目で自己評価点数の上昇が確認されたことより、コルプの経験学習モデルを活用した新任インストラクターに対する教えない学習の有効性が示されたと考えられる。

コンピテンシー項目別にみるとコンピテンシー1の「営業現場の現状・ニーズを把握・分析し、研修のゴールの決定できる」は、事前の平均コンピテンシー点数が6.2とその他事前評価点数と比し、高い結果であった。事実、新任インストラクター5名中3名が事前評価で7点以上を付けており、この3名のインタビュー結果からは、本研究以前より研修実施に当たっては事前に営業所長と打ち合わせの上、現場の課題にフォーカスした研修テーマ及び研修ゴールをしっかりと設定していることが伺われた。しかし一方、事前評価で最も低い4点を付けた新任インストラクターは、「以前は研修コンテンツから作り始め、研修のゴール設定を飛ばしているケースもあった」との発言もあり、メリルのID第一原理の「課題（現実に関わりそうな課題に挑戦する）」を研修設計のスタート時に活用することの重要性が示唆された。

コンピテンシー2の「研修ゴールを達成するために、必要な情報を明確にし、研修を設計が出来る」では、インタビューで「5つの原理に則ってコンテンツを作成することで月々のコンテンツ作成が効率的に作成できるようになるので、メリルの第一原理は非常に有用だと思った。」の発言に代表されるように新任インストラクター全員が、メリルのID第一原理の有用性を高く評価している。

コンピテンシー3の「研修実施にあたり、受講者がすぐにMR活動で研修内容を活用するよう工夫ができる」では、事前評価点数は4点から6点とバラつきがみられており、事後評価では全員に評価点数の上昇が確認されたが、「工夫は行ったが、活用できているのかという実感として感じられない面もある」との発言もあり、今後更なる工夫・改善が期待される項目であった。また、コンピテンシー1～3に紐づくメリルのID第一原理に関するVAS評価においては、学習スタート時、1か月目、最終評価と5名すべての新任インストラクターで継続的に評価点数の上昇が認められ、インタビューでも「メリルの原理は有用だと思います。理由は、受講者の受講姿勢や理解度、表情とか明らかに

変わったということが、感覚的にわかるので有用度は本当に高いと評価している。」と高く評価されている。

コンピテンシー 4 の「研修実施にあたり、受講者の研修参加意欲を高める工夫を行っている」では、平均では事前評価 4.8 から事後評価で 6.6 上昇がみられているが、インタビュー結果では、「ARCS から選んで色々自分なりにアレンジをしてマンネリ化しないようにワークを取り入れることは出来たように思うが、成功した時もあれば参加意欲の向上につながらないこともあった」、「この部分はもともと得意なほうでない」、「自分にとっては改善が必要な点であると思っている」との発言も多く、ARCS モデル活用に関しては、今後の課題と考えられた。また、ARCS モデルに関する VAS 評価においては、学習スタート時から 4 点から 7 点と高い評価であったが、ARCS モデルを活用した最終評価でも点数の上昇が認められなかった。その理由は、最終評価時点で「ARCS モデルは必要なものをポイントで活用すればいいことがわかり、研修のメリハリに活用するにはいい」「ARCS は有用ではあるが、必要な時に最小限活用する」と新任インストラクターが ARCS モデルを位置付けていることが影響していると考えられる。

コンピテンシー 5 の「研修終了後に受講者アンケートを行い、それによって得た結果をプログラムの改善へ反映させることが出来る」では、平均では事前評価 2.8 から事後評価で 5.8 と大幅な上昇が認められている。これは、本研究以前は受講者アンケート実施に関しては、各インストラクターに任されており、ケースバイケースで実施されていたが、今回の研究にあたり統一の受講者アンケートフォームを作成し、アンケート実施を必須としたことが大きく影響していると考えられる。

コンピテンシー 6 の「提供した研修の実行及び成果を確かめるために、営業所長と協同し各研修単位での情報収集を実施する事が出来る」では、平均では事前評価 3.6 から事後評価で 6.0 と大幅な上昇が認められており、インタビューでは「研修結果を確かめるために同行も行ったし、メールをもらったり、情報カードへ投稿してもらったりは出来たと思う。その結果、営業所長やその上司から初めて評価してもらえた。そういう意味では営業所長と研修成果を共有化できた。」との成果も確認された。また、カークパトリック評価 4 段階モデルの VAS 評価では、最終評価点数が 2 点から 9 点と新任インストラクター間で大なバラつきがみられ、9 点をつけた新任インストラクターは、「レベル 3 として、営業所長と最初に活動報告をもらうことの同意をもらうことで、研修が営業活動に役立つという

ことを意識してもらえた。以前行っていた研修は本当に研修が役にたっているのか見えなかったが、レベル3を意識することで見えるようになったと思う。活動結果を情報カードで報告してもらうことで、自分達の研修結果を営業所長の上司の営業部長にアピールすることも可能となり、自分たちの評価を確立するうえでも重要である。」とレベル3までしっかりフォローアップを行っている新任インストラクターがいる反面、「レベル3の評価は重要で有用であるが、評価の為に報告は受講者の負担となる為、方法論は難しい。」「受講者のMRの日々の報告業務が多い中で研修後の活動結果の報告を依頼することにためらうケースもある」との意見もあり、今後は研修部門として統一した研修のフォローアップシステムの構築が必要と考えられた。

副次評価項目の受講者アンケート結果では、新任インストラクターの研修に対し高い評価が確認されたが、毎月の研修対象者が異なること、研修コンテンツが異なることより、今回のアンケート結果より、本研究の成果を確認することはできないと考えられる。

5.2 教えない学習運営アドバイス集

今後、教えない学習モデルの質向上及び精緻化していく目的で、本研究結果から得られた知見を教えない学習運営アドバイス集として表 5-1 にまとめた。

やった方がいいことのその 1 は、「スモールステップの法則に則り、1 つずつ ID 理論を積み上げていくこと」である。今回の研究では、第一ステップとして効果的な学習デザインが出来るようになるという目的で「メリルの ID 第一原理」の習得を目指したが、当初、メリルの ID 第一原理は理解できるが、自分のコンテンツにどう応用すればいいのかわかりがたが見られた。新任インストラクターは教育の専門家ではない為、この段階で「ARCS モデル」や「カークパトリックの評価 4 段階モデル」を取り入れることはさらに混乱を招くと考えられるため、スモールステップの法則に則り、1 つずつ ID 理論を積み上げていくことが重要と考えられた。

やった方がいいことのその 2 は、「ID 理論自己学習後は、集合会議で ID 理論を活用した研修コンテンツモデルを提示し、ID 理論活用のイメージを掴ませること」である。これは、その 1 でも述べた通り、理論は理解できても自分のコンテンツにどう応用していいのかわかりがたというイメージが掴みにくいという問題が発生する為、必要なステップと考えられた。

やった方がいいことのその 3 は、「自分の研修コンテンツへの ID 理論活用状況は、ID 理論活用記録票に記録を残させること」である。これは ID 理論活用記録票に基づき ID 理論の活用事例共有化資料の作成を行うため教えない学習には欠かせないステップである。

やった方がいいことのその 4 は、「ID 理論記録票と研修コンテンツの保管場所を指定し、全員が閲覧できるようにすること」である。これは ID 理論の活用事例共有化後に自分の研修に他新任インストラクターの活用事例を参考にする際に確認しやすくする目的である。

やった方がいいことのその 5 は、「集合会議を利用し、ID 理論の活用事例の共有化を行うこと」である。このステップはコルブの経験学習モデルの「省察」および「概念化」にあたり、教えない学習において最も重要なステップとなる。

やった方がいいことのその 6 は、「発表者には、コンテンツ内容ではなく、どのように ID 理論を活用しているのかという視点では発表させること」である。第 1 回の ID 理論の活用事例共有化会議時に発表者がコンテンツ内容を紹介しようとする傾向がみられた為、コンテンツ内容ではなく、どのように ID

理論を活用しているかを意識して発表させることで聴講者の「省察」「概念化」が加速すると考えられる。

やった方がいいことのその 7 は、「上記集合前にファシリテーターは、ID 理論活用表と研修コンテンツを分析し、ID 理論の活用状況に関する事前評価を行っておくこと」である。このステップをしっかり行っておくことで集合会議を効果的・効率的に運営するためである。

やった方がいいことのその 8 は、「参加者の了解のもと、ID 理論共有化会議の内容を IC レコーダーに記録すること」で、その 9 のステップを正確に実施することが可能となる。

やった方がいいことのその 9 は、「ID 理論共有化会議終了後は、IC レコーダーを利用し、事前評価の修正を行うこと」である。このステップで、新任インストラクターの ID 理論習得状況を正確に把握することで、各新任インストラクターの習得状況に応じた的確なアドバイスが可能となる。

やった方がいいことのその 10 は、「参加者には他発表者のどの部分が自分の次回の研修コンテンツ作成時に役立つかという視点で会議に参加させること」である。これは、コルブの経験学習モデルの「概念化」すなわち次回の研修に応用できるようにするための仕組みである。

やった方がいいことのその 11 は、「他発表者のいい点は次回の自分のコンテンツ作成時に取り入れさせること」である。これも次回の研修に応用させる「実践」を加速させるための仕組みである。

逆に避けた方がいいことのその 1 は、「ID 理論共有化会議時に ID 理論活用状況の事前評価なしに開催すること」である。これは事前評価なしに集合会議を開催すると、ファシリテーターとしての機能が発揮できず、参加者の満足度も低くなるためである。

避けた方がいいことのその 2 は、「ID 理論共有化会議時に IC レコーダー等で音声記録を残さないこと」である。これは IC レコーダー等で音声記録がないと会議後の ID 理論習得状況の事前評価の修正が正確に行えないことより新任インストラクター毎の習得状況の把握が困難になり、個々の状況に応じたアドバイスが行えなくなるためである。

表 5-1 教えない学習運営アドバイス集

<p>やった方が いいこと</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. スモールステップの法則に則り、1 つずつ ID 理論を積み上げていくこと 2. ID 理論自己学習後は、集合会議で ID 理論を活用した研修コンテンツモデルを提示し、ID 理論活用のイメージを掴ませること 3. 自分の研修コンテンツへの ID 理論活用状況は、ID 理論活用記録票に記録を残させること（付録 3～5） 4. ID 理論記録票と研修コンテンツの保管場所を指定し、全員が閲覧できるようにすること 5. 集合会議を利用し、ID 理論の活用事例の共有化を行うこと 6. 発表者には、コンテンツ内容ではなく、どのように ID 理論を活用しているのかという視点では発表させること 7. 上記集合前にファシリテーターは、ID 理論活用表と研修コンテンツを分析し、ID 理論の活用状況に関する事前評価を行っておくこと（付録 13～17） 8. 参加者の了解のもと、ID 理論共有化会議の内容を IC レコーダーに記録すること 9. ID 理論共有化会議終了後は、IC レコーダーを利用し、事前評価の修正を行うこと（付録 13～17） 10. 参加者には他発表者のどの部分が自分の次回の研修コンテンツ作成時に役立つかという視点で会議に参加させること 11. 他発表者のいい点は次回の自分のコンテンツ作成時に取り入れさせること
<p>避けた方が 良いこと</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ID 理論共有化会議時に ID 理論活用状況の事前評価なしに開催すること（付録 13～17） 2. ID 理論共有化会議時に IC レコーダー等で音声記録を残さないこと

第6章 おわりに

6.1 教えない学習の今後の課題と展望

本研究では、鈴木（2015）の導入課題の枠組みに従い、「メリルの ID 第一原理」、「ARCS モデル」、「カークパトリック評価 4 段階モデル」の 3 つの教育理論を教えない学習により独学してもらい、かつ自分が行う研修に活用することで新任インストラクターのコンピテンシーが向上することが確認された。しかし、個別の項目で見ると「メリルの ID 第一原理」の統合と「カークパトリック評価 4 段階モデル」のレベル 3 の行動変容の確認部分および「ARCS モデル」活用に課題が残っている。また、本研究では新任インストラクターが 5 名と少ないこともあり、ID 理論を導入しなかった対照群を置くことができなかった為、対照群との比較検討が出来ていないことも課題の一つと考えられた。

今後は、現段階で抽出した教えない学習運営アドバイス集に基づき、規模を拡大し、新任インストラクター質向上モデルを実証・精緻化していくことで残っている課題を解決していく予定である。

謝辞

本研究を進めるにあたり、多大な指導を賜りました教授システム学専攻の鈴木克明教授、都竹茂樹教授、北村士朗准教授に心より感謝いたします。また、本研究実施にあたりご協力いただいた新任インストラクター、専門家レビューの皆さま、また本研究を温かく見守り適切なアドバイスを頂きました上司に厚くお礼申し上げます。本当にありがとうございました。

参考文献

- 阿部久美子 (2012) , 人と組織の学びをデザインする 第 1 回「経験から学ぶ」という学び方,
企業と人材 2012 年 11 月号, 74-76
- 鐘ヶ江力(2011),「高等教育機関における e ラーニング活用向け支援サービス構築ツール開発」
熊本大学大学院社会文化科学研究科修士論文 (未公刊)
- 紙谷あゆ美(2011),「専門家のスキル向上と O J T 支援を目指した教材デザインに関する研究
ー内視鏡センターにおける内視鏡洗浄を題材としてー」 熊本大学大学院社会文化科学研究科
修士論文 (未公刊)
- クラント (1999) , おとなの学びを拓く : 自己決定と意識変容をめざして (入江直子・豊田千代
子・三輪健二訳) , 鳳書房
- 鈴木克明(2002), 教育設計マニュアル 独学を支援するために, 北大路書房
- 鈴木克明(2004), 継続支援法 : 第 11 章 e ラーニングと自己管理学習, eLF テキスト
- 鈴木克明(2008), インストラクショナルデザインの基礎とは何か : 科学的な教え方のお誘い, 消防
研修 (特集 : 教育・研修技法) , 第 84 号 : 52-68
- 鈴木克明・根本順子(2011), 教育設計についての三つの第一原理の誕生をめぐって[解説], 教
育システム情報学会誌, 28 (2) ,168-176
- 鈴木克明(2015), 研修マニュアル 人材育成のためのインストラクショナルデザイン, 北大路書房
- ティム メイ (2005) , 社会調査の考え方ー論点と方法 (中野 正大訳) , 世界思想社
- 中原淳 (2006) , 企業内人材育成入門, ダイヤモンド社
- 西岡正子 (2001) , 生涯学習の創造ーアンドラゴジーの視点からー, ナカニシヤ出版
- 松尾睦(2011), 職場が生きる人が育つ「経験学習」入門:48-62, ダイヤモンド社

付録

- 付録 1 メリルの I D 第一原理に基づく教授方略例
- 付録 2 学習意欲を高める作戦（研修編）～ A R C S モデルに基づくヒント集～
- 付録 3 メリルの ID 第一原理活用記録票
- 付録 4 メリルの ID 第一原理 + ARCS モデル活用記録表
- 付録 5 メリルの ID 第一原理 + ARCS モデル + カークパトリックレベル 3 記録票
- 付録 6 メリルの ID 第一原理 + ARCS モデル + カークパトリック貼り付けマーク
- 付録 7 事前/事後コンピテンシー評価シート
- 付録 8 VAS 評価 メリルの ID 第一原理
- 付録 9 VAS 評価 ARCS モデル
- 付録 10 VAS 評価 カークパトリック評価 4 段階モデル
- 付録 11 受講者用アンケート用紙
- 付録 12 新任インストラクターコンテンツ評価一覧表
- 付録 13 新任インストラクターA コンテンツ評価一覧表
- 付録 14 新任インストラクターB コンテンツ評価一覧表
- 付録 15 新任インストラクターC コンテンツ評価一覧表
- 付録 16 新任インストラクターD コンテンツ評価一覧表
- 付録 17 新任インストラクターE コンテンツ評価一覧表

1) 問題 (Problem) : 現実に起こりそうな問題に挑戦する

- 現実世界で起こりそうな問題解決に学習者を引き込め
 - 研修コース・モジュールを修了するとどのような問題が解決できるようになるの、どのような業務ができるようになるのかを示せ
 - 単に操作手順や方法論のレベルよりも深いレベルに学習者を誘え
 - 解決すべき問題を徐々に難しくして何度もチャレンジさせ、問題同士で何が違うのかを明らかに示せ
-

2) 活性化 (Activation) : すでに知っている知識を動員する

- 学習者の過去の関連する経験を思い起こさせよ
 - 新しく学ぶ知識の基礎になりそうな過去の経験から得た知識を思い出させ、関連づけ、記述させ、応用させるように仕向けよ
 - 新しく学ぶ知識の基礎になるような関連する経験を学習者に与えよ
 - 学習者がすでに知っている知識やスキルを使う機会を与えよ
-

3) 例示 (Demonstration) : 例示がある (Tell me でなく Show me)

- 新しく学ぶことを単に情報として「伝える」のではなく「例示」せよ
 - 学習目的に合致した例示方法を採用せよ: (a) 概念学習には例になるものと例ではないものを対比させて, (b) 手順の学習には「やってみせる」ことを, (c) プロセスの学習には可視化を, そして (e) 行動の学習にはモデルを示せ
 - 次のいくつかを含む適切なガイダンス (指針) を学習者に与えよ: (a) 関係する情報に学習者を導く, (b) 例示には複数の事例・提示方法を用いる, あるいは (c) 複数の例示を比較して相違点を明らかにする
 - メディアに教授上の意味を持たせて適切に活用せよ
-

4) 応用 (Application) : 応用するチャンスがある (Let me)

- 新しく学んだ知識やスキルを使うような問題解決を学習者にさせよ

- 応用（練習）と事後テストをあらかじめ記述された（あるいは暗示された）学習目標と合致させよ (a) 「～についての情報」の練習には、情報の再生（記述式）か再認（選択式）, (b) 「～の部分」の練習には、その部分を指し示す・名前を言わせる・説明させること, (c) 「～の一種」の練習には、その種類の新しい事例を選ばせること, (d) 「～のやり方」の練習には、手順を実演させること、そして(e) 「何が起きたか」の練習には、与えられた条件で何が起きるかを予測させるか、予測できなかった結末の原因は何だったかを発見させること
 - 学習者の問題解決を導くために、誤りを発見して修正したり、徐々に援助の手を少なくしていくことを含めて、適切なフィードバックとコーチングを実施せよ
 - 学習者に異なる問題を連続的に解くことを要求せよ
-

5) 統合 (Integration) : 現場で活用し、振り返るチャンスがある

- 学習者が新しい知識やスキルを日常生活の中に統合（転移）することを奨励せよ
 - 学習者が新しい知識やスキルをみんなの前でデモンストレーションする機会を与えよ
 - 学習者が新しい知識やスキルについて振り返り、話し合い、肩を持つように仕向けよ
 - 学習者が新しい知識やスキルの使い方について自分なりのアイデアを考え、探索し、創出するよ
うに仕向けよ
-

付録2 学習意欲を高める作戦（研修編）

～A R C Sモデルに基づくヒント集～（鈴木,2015）

■ 注意（Attention）〈面白そうだなあ〉■

- 目をパッチリ開ける：A-1:知覚的喚起（Perceptual Arousal）
 - ・ 研修案内を手にしたときに、楽しそうな、参加してみたいと思えるようなものにする
 - ・ オープニングにひと工夫し、注意を引く（短い導入活動、ネーミングの工夫など）
 - ・ 研修の学習内容と無関係なアイスブレイクなどで注意をそらすことは避ける
- 好奇心を大切に作る：A-2:探求心の喚起（Inquiry Arousal）
 - ・ 研修の学習内容そのものに興味を持てるよう成功事例を冒頭で一つ示す
 - ・ なぜだろう、どうしてそうなるのという素朴な疑問を投げかける
 - ・ 今までに習ったことや思っていたこととの矛盾、先入観を鋭く指摘する
 - ・ 謎をかけて、それを解き明かすように研修を進めていく
 - ・ エピソードなどを混ぜて、研修の学習内容が奥深いことを知らせる
- マンネリを避ける：A-3:変化性（Variability）
 - ・ 研修の全体構造がわかるスケジュール表、メニュー、配布資料の目次を提示する
 - ・ 一つのセクションを短めに押さえ、「説明を読むだけ」の時間を極力短くする
 - ・ 説明を長く続けずに、確認クイズや練習問題、要点のまとめで変化を持たせる
 - ・ 飽きる前にコーヒブレイクをいれて、気分転換をはかる（ここでちょっと一息…）
 - ・ ダラダラやらずに学習時間を区切って始める（活動の目安になる所要時間を設定・提示して必要に応じて調整する）

■ 関連性（Relevance）〈やりがいがありそうだなあ〉■

- 自分の味付けにする：R-1:親しみやすさ（Familiarity）
 - ・ 受講者が関心のある、あるいは得意な分野にあてはめて、わかりやすい例を提示する
 - ・ 受講者にとって身近な事例や典型的な事例などを含めることで、具体性を高める
 - ・ 説明を自分なりの言葉で（つまりどういうことか）まとめて振り返る時間をつくる
 - ・ 今までに勉強したことやすぐにできることと今回の研修がどうつながるかを説明する

- ・ 新しく習うことに対して、「それは〇〇のようなもの」という比喻や「たとえ話」を使う
- 目標を目指す：R-2:目的指向性（Goal Orientation）
 - ・ 与えられた課題を受け身にこなすのではなく、自分のものとして積極的に取り組めるように自分の目標を設定させる
 - ・ 自分のゴールを達成することのメリット（有用性や意義）を強調する
 - ・ 研修で学んだ成果がどこで生かせるのか、この研修はどこへ向かっての第一歩なのかを説明する
 - ・ チャレンジ精神をくすぐるような課題設定を工夫する（さあ、全部できましたか！）
- プロセスを楽しむ：R-3:動機との一致（Motive Matching）
 - ・ 自分の得意な、やりやすい方法でやれるように活動方法の選択幅を広く設ける
 - ・ アドバイスやヒントは、必要だと感じる人だけが得られるよう配慮する
 - ・ 自分のペースで活動を楽しみながら研修を進められるようにし、その点を強調する
 - ・ 研修すること自体を楽しめる工夫を盛り込む（例えば、ゲーム的な要素を入れる）

■ 自信（Confidence）〈やればできそうだなあ〉■

- ゴールインテープをはる：C-1:学習要求（Learning Requirement）
 - ・ 本題に入る前にあらかじめゴールを明示し、どこに向かって努力するのかを意識させる
 - ・ 何ができたらゴールインとするかをはっきり具体的に示す（テストの予告：条件や基準など）
 - ・ 受講者が現在できることとできないことを明らかにし、ゴールとのギャップを確かめる
 - ・ 目標を「高すぎないけど低すぎない」「頑張ればできそうな」ものにする
 - ・ 中間の目標をたくさんつけて、「どこまでできたか」を頻繁にチェックして見通しを持つ
 - ・ ある程度自信がついてきたら、少し背伸びをした、やさしすぎない目標にチャレンジさせる
- 一歩ずつ確かめて進む：C-2:成功の機会（Success Opportunities）
 - ・ 他人との比較ではなく、過去の自分との比較で進歩を確かめられるようにする
 - ・ 「失敗は成功の母」失敗しても大丈夫な、恥をかかない練習の機会をつくる
 - ・ 「千里の道も一歩から」やさしいものから難しいものへ、着実に小さい成功を積み重ねさせる
 - ・ 短いセクションごとに確認問題を設け、でき具合を自分で確かめながら進ませる
 - ・ できた項目とできなかった項目を区別するチェックリストを用い、徐々にできなかった項目を減らす

- ・最後にまとめの練習を設け、総仕上げにする
 - 自分で制御する：C-3:コントロールの個人化（Personal Control）
 - ・「幸運のためでなく自分が努力したから成功した」と言えるような研修にする
 - ・不正解には、受講者を責めたり、「やってもむだだ」と思わせるようなコメントは避ける
 - ・失敗した場合には、悪かった点を自分で判断できるようなチェックリストを用意する
 - ・練習は、いつ終わりにするのかを自分で決めさせ、納得がいくまで繰り返せるようにする
 - ・身につけ方のアドバイスを与える一方で、それを参考にしても自分独自のやり方でもよいことを告げる
 - ・自分の得意なことや苦手だったが克服したことを思い出させて、やり方を工夫させる
-

■ 満足感（Satisfaction）〈やってよかったなあ〉■

- むだに終わらせない：S-1:自然な結果（Natural Consequences）
 - ・努力の結果がどうだったかを、目標に基づいてすぐにチェックできるようにする
 - ・一度身に付けたことを使う／生かすチャンスを与える
 - ・応用問題などに挑戦させ、努力の成果を確かめ、それを味わう機会をつくる
 - ・本当に身に付いたかどうかを確かめるため、誰かに教えてみてはどうかと提案する
- ほめて認めてもらう：S-2:肯定的な結果（Positive Consequences）
 - ・困難を克服して目標に到達した受講者にプレゼントを与える（おめでとう！の一言）
 - ・研修でマスターした知識や技能の利用価値や重要性をもう一度強調する
 - ・できて当たり前と思わず、できた自分に誇りをもち、素直に喜べるようなコメントをつける
 - ・認定証を交付する
- 自分を大切にする：S-3:公平さ（Equity）
 - ・目標、練習問題、テストの整合性を高め、終始一貫性を保つ
 - ・練習とテストとで、条件や基準を揃える
 - ・テストに引っ掛け問題を出さない（練習していないレベルの問題や目標以外の問題）
 - ・えこひいき感がないように、採点者の主観で合否を左右しない

付録3 メリルのID 第一原理活用記録票

メリルのID第一原理活用記録票																																																					
氏名：																																																					
 <p style="text-align: center;"> 統合 Integration 活性化 Activation </p> <p style="text-align: center; background-color: #f4a460; border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 2px;"> 実際社会にある課題 Real World Task </p> <p style="text-align: center;"> 適用・応用 Application 例示 Demonstration </p>																																																					
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; padding: 5px;">1) 課題</td> <td style="padding: 5px;">現実に関わりそうな課題に挑戦する</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">2) 活性化</td> <td style="padding: 5px;">すでに知っている知識を動員する</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">3) 例示</td> <td style="padding: 5px;">例示がある (Tell meでなく、Show me)</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">4) 応用</td> <td style="padding: 5px;">応用するチャンスがある (Let me)</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">5) 統合</td> <td style="padding: 5px;">現場で活用し、振り返るチャンスがある</td> </tr> </table>							1) 課題	現実に関わりそうな課題に挑戦する	2) 活性化	すでに知っている知識を動員する	3) 例示	例示がある (Tell meでなく、Show me)	4) 応用	応用するチャンスがある (Let me)	5) 統合	現場で活用し、振り返るチャンスがある																																					
1) 課題	現実に関わりそうな課題に挑戦する																																																				
2) 活性化	すでに知っている知識を動員する																																																				
3) 例示	例示がある (Tell meでなく、Show me)																																																				
4) 応用	応用するチャンスがある (Let me)																																																				
5) 統合	現場で活用し、振り返るチャンスがある																																																				
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #ffff00;"> <th rowspan="2" style="width: 10%; padding: 5px;">高単目</th> <th rowspan="2" style="width: 20%; padding: 5px;">ファイル名</th> <th colspan="5" style="padding: 5px;">スライドNo</th> </tr> <tr style="background-color: #ffff00;"> <th style="padding: 5px;">課題</th> <th style="padding: 5px;">活性化</th> <th style="padding: 5px;">例示</th> <th style="padding: 5px;">応用</th> <th style="padding: 5px;">統合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">9/15</td> <td style="padding: 5px;">〇〇〇.ppt</td> <td style="padding: 5px;">2</td> <td style="padding: 5px;">4</td> <td style="padding: 5px;">7</td> <td style="padding: 5px;">9</td> <td style="padding: 5px;">15</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"> </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"> </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"> </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"> </td> </tr> </tbody> </table>							高単目	ファイル名	スライドNo					課題	活性化	例示	応用	統合	9/15	〇〇〇.ppt	2	4	7	9	15																												
高単目	ファイル名	スライドNo																																																			
		課題	活性化	例示	応用	統合																																															
9/15	〇〇〇.ppt	2	4	7	9	15																																															

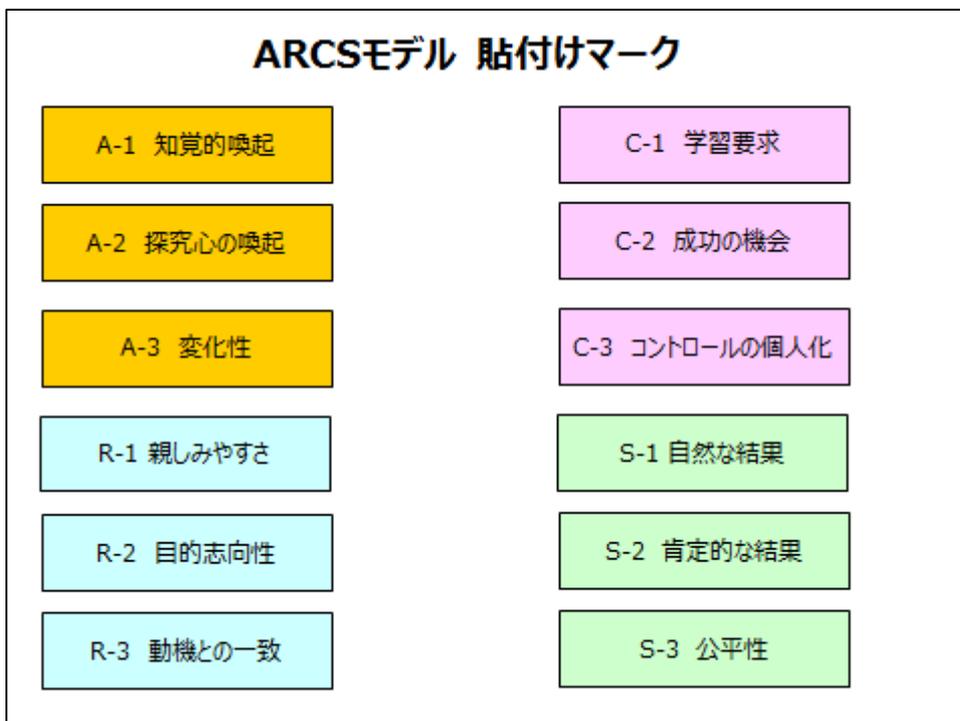
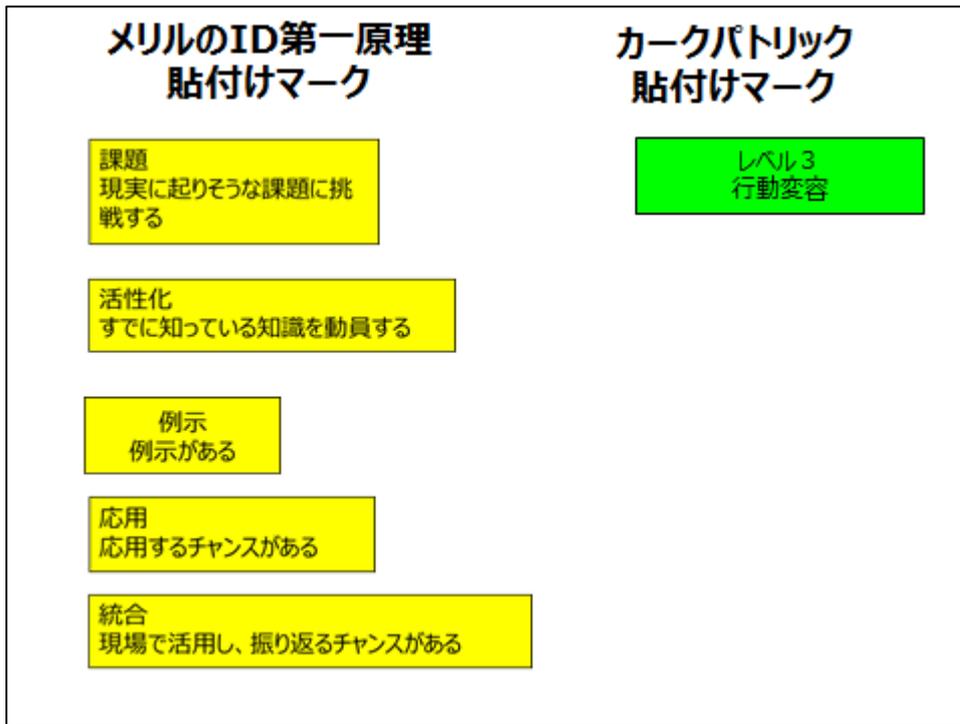
付録4 メリルのID 第一原理+ARCSモデル活用記録票

メリル第一原理+ARCSモデル活用記録票											
メリル第一原理		ARCSモデル									
1) 課題	現実にとりそうな課題に挑戦する	大区分	小区分	例							
2) 活性化	すでに知っている知識を動員する	Attention	A-1: 知覚的喚起	オープニングにひと工夫							
3) 例示	例示がある (Tell meでなく、Show me)	注意	A-2: 探究心の喚起	エピソード等を織り交せて							
4) 応用	応用するチャンスがある (Let me)	面白そうだ	A-3: 変化性	説明は短く、確認問題、要点のまとめで変化を持たせる							
5) 統合	現場で活用し、振り返るチャンスがある	関連性	R-1: 親しみやすさ	身近な例やイラストで具体性を高める							
		やわらかい	R-2: 目的指向性	教材で学んだ成果をどこで活かせるかを説明する							
			R-3: 動機的一致	勉強を楽しめる工夫 (ゲーム的要素) を盛り込み							
			Confidence	C-1: 学習要求	学習スタート時にゴールを具体的に示す						
			自信	C-2: 成功の機会	やさしいものから、むずかしいものへ						
			やればできそう	C-3: コントロールの個人化	納得いくまで繰り返せるようにする						
			Satisfaction	S-1: 自然な結果	目標に達成できたかをチェックできるようにする						
			満足感	S-2: 肯定的な結果	褒めて認める						
			やってよかった	S-3: 公平さ	目標、練習問題、テストの整合性を高め一貫性を保つ						
実施日	ファイル名	メリル第一原理					ARCSモデル				
		課題	活性化	例示	応用	統合	A	R	C	S	
記入例	○○○.ppt	2	5	6	8	12	A-1 12	R-2 8	C-1 2	S-1 18	

付録5 メリルのID 第一原理+ARCSモデル+カークパトリックレベル3 記録票

メリル第一原理+ARCSモデル+カークパトリックレベル3 活用記録票											
メリル第一原理		ARCSモデル									
1) 課題	現実にとりそうな課題に挑戦する	大区分	小区分	例							
2) 活性化	すでに知っている知識を動員する	Attention	A-1: 知覚的喚起	オープニングにひと工夫							
3) 例示	例示がある (Tell meでなく、Show me)	注意	A-2: 探究心の喚起	エピソード等を織り交せて							
4) 応用	応用するチャンスがある (Let me)	面白そうだ	A-3: 変化性	説明は短く、確認問題、要点のまとめで変化を持たせる							
5) 統合	現場で活用し、振り返るチャンスがある	関連性	R-1: 親しみやすさ	身近な例やイラストで具体性を高める							
		やわらかい	R-2: 目的指向性	教材で学んだ成果をどこで活かせるかを説明する							
			R-3: 動機的一致	勉強を楽しめる工夫 (ゲーム的要素) を盛り込み							
			Confidence	C-1: 学習要求	学習スタート時にゴールを具体的に示す						
			自信	C-2: 成功の機会	やさしいものから、むずかしいものへ						
			やればできそう	C-3: コントロールの個人化	納得いくまで繰り返せるようにする						
			Satisfaction	S-1: 自然な結果	目標に達成できたかをチェックできるようにする						
			満足感	S-2: 肯定的な結果	褒めて認める						
			やってよかった	S-3: 公平さ	目標、練習問題、テストの整合性を高め一貫性を保つ						
実施日	ファイル名	メリル第一原理					ARCSモデル				カークパトリックレベル3
		課題	活性化	例示	応用	統合	A	R	C	S	
記入例	○○○.ppt	2	5	6	8	12	A-1 12	R-2 8	C-1 2	S-1 18	22

付録6 メリルのID第一原理+ARCSモデル+カークパトリック貼り付けマーク



付録 7 事前/事後コンピテンシー評価シート

事前/事後 コンピテンシー評価シート		
氏名： _____	評価日： 月 日	
下記コンピテンシーを9点満点で自己評価をお願いします		
	コンピテンシー	評価
1	営業現場の現状・ニーズを把握・分析し、研修のゴールを決定出来る	
2	研修ゴールを達成するために、必要な情報を明確にし、研修を設計が出来る	
3	研修実施にあたり、受講者がすぐにMR活動で研修内容を活用するよう工夫ができる	
4	研修実施にあたり、受講者の研修参加意欲を高める工夫を行っている	
5	研修終了後に受講者アンケートを行い、それによって得た結果をプログラムの改善へ反映させることが出来る	
6	提供した研修の実行及び成果を確かめるために、直属長と協同し各研修単位での情報収集を実施する事が出来る	

付録8 VAS評価 メリルのID第一原理

VAS評価

メリルのID第一原理

氏名： _____ 評価日： 月 日

初回評価 1か月後評価 最終評価

全く有用でない 大変有用である

1 2 3 4 5 6 7 8 9

現時点であなたが感じる上記ID理論の有用度を1～9点で教えて下さい。

付録9 VAS評価 ARCSモデル

VAS評価

ARCSモデル

氏名： _____ 評価日： 月 日

初回評価 1か月後評価 最終評価

全く有用でない 大変有用である

1 2 3 4 5 6 7 8 9

現時点であなたが感じる上記ID理論の有用度を1～9点で教えて下さい。

付録 10 VAS 評価 カークパトリック評価 4 段階モデル

VAS 評価

カークパトリック評価 4 段階モデル

氏名： _____ 評価日： ____ 月 ____ 日

初回評価 1か月後評価 最終評価

全く有用でない 大変有用である

1 2 3 4 5 6 7 8 9

現時点であなたが感じる上記ID理論の有用度を 1 ～9点で教えて下さい。

付録 11 受講者用アンケート用紙

研修アンケート

____ 月 ____ 日

大変お疲れ様でした！研修についてのアンケートにご回答をお願い致します。該当する箇所・番号に○をつけてください。

以下の設問にご回答ください	全くそう思わない1 ←————→ 強くそう思ふ6					
① 研修前、今回の内容に関して自信がありましたか？	1	2	3	4	5	6
② 研修後、今回の内容に関して自信はありますか？	1	2	3	4	5	6
③ 今回の研修内容は理解できましたか？	1	2	3	4	5	6
④ 研修内容は、あなたが期待していた内容でしたか？	1	2	3	4	5	6
⑤ トレーナーの説明、進行はわかりやすかったですか？	1	2	3	4	5	6
⑥ 時間配分を含めた研修の構成は適切でしたか？	1	2	3	4	5	6
⑦ 使用した教材は適切でしたか？（パワーポイント、配布資料等）	1	2	3	4	5	6
⑧ 研修内容は、日常の仕事に役立ちますか？	1	2	3	4	5	6

※自由記入欄（今後の研修プログラム作成の貴重な資料とさせていただきます）

付録 12 新任インストラクターコンテンツ評価一覧表

○…活用できている △…工夫が必要 ×…活用していない

9月コンテンツ		新任インストラクター-A			新任インストラクター-B			新任インストラクター-C			新任インストラクター-D			新任インストラクター-E		
		大西 評価	専門家 評価	最終評価												
メルのID 第一原理	課題	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	活性化	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	例示	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	×
	応用	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	△	○
	統合	○	○	○	×	×	×	○	△	△	×	×	×	×	×	×

10月コンテンツ		新任インストラクター-A			新任インストラクター-B			新任インストラクター-C			新任インストラクター-D			新任インストラクター-E		
		大西 評価	専門家 評価	最終評価												
メルのID 第一原理	課題	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	活性化	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	例示	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	○	○	○	○
	応用	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	統合	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	×	×	×	×	×
ARCS モデル	A	×	×	×	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	R	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	○	×	×	△	×
	C	○	○	○	○	○	○	○	○	○	△	○	△	×	×	×
	S	○	○	○	○	○	○	△	△	△	×	×	×	△	△	△

11月コンテンツ		新任インストラクター-A			新任インストラクター-B			新任インストラクター-C			新任インストラクター-D			新任インストラクター-E		
		大西 評価	専門家 評価	最終評価												
メルのID 第一原理	課題	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	活性化	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	例示	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	△	×	×
	応用	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	×	×	○	○	○
	統合	○	○	○	○	△	○	○	○	○	○	○	○	×	○	×
ARCSEモデル	A	×	×	×	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	R	×	×	×	○	○	○	○	○	○	○	△	○	○	△	○
	C	○	○	○	○	○	○	△	△	△	○	○	○	○	○	○
	S	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	×	×	○	○	○
カークパトリック 4段階評価	レベル3	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	×	×

12月コンテンツ		新任インストラクター-A			新任インストラクター-B			新任インストラクター-C			新任インストラクター-D			新任インストラクター-E		
		大西 評価	専門家 評価	最終評価												
メルのID 第一原理	課題	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	×	×
	活性化	○	○	○	○	○	○	×	×	×	×	×	×	×	×	×
	例示	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	×	×
	応用	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	×	×	×	×	×
	統合	○	○	○	○	○	○	○	△	△	○	△	○	×	×	×
ARCSEモデル	A	×	×	×	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	R	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	×	×
	C	○	○	○	○	○	○	○	△	○	○	○	○	○	○	○
	S	×	×	×	○	○	○	×	×	×	○	○	○	×	×	×
カークパトリック 4段階評価	レベル3	○	○	○	○	○	○	○	△	△	○	△	○	×	×	×

付録 13 新任インストラクターA コンテンツ評価一覧表

9月度 メリルのID第一原理活用評価

○…活用できている △…工夫が必要 ×…活用していない

メリルのID第一原理	課題	○	現実起こっている課題に挑戦させている
	活性化	○	既知の知識を動員させる参加者にうまくいっていない理由を考えさせるワークショップを実施している
	例示	○	具体的なディテールチャートを提示している
	応用	○	学習内容を自分の言葉で話せるようになるようにロールプレイの実践を取り入れている
	統合	○	今回学習した内容を現場での実践提案を行い、報告期限、報告方法まで明確に示している

10月 メリルのID第一原理+ARCSモデル活用評価

○…活用できている △…工夫が必要 ×…活用していない

メリルのID第一原理	課題	○	現実起こっている課題に挑戦させている
	活性化	○	ゲーム形式を取り入れることで参加者に楽しみながら既知の知識を引き出すことに成功している
	例示	○	具体的な成功事例を提示している
	応用	○	ワークショップにより具体的な活用方法を考えさせ、ロールプレイで実践練習までさせている
	統合	○	今回学習した内容を現場での実践結果の報告方法、報告期限まで明確に示している
ARCSモデル	A	×	今回はAttention（注意）の活用なし
	R	○	R-3：ゲーム的要素を取り入れることで勉強を楽しめる工夫を行っている
	C	○	C-1：学習スタート時にゴールを明確に示している
	S	○	S-1：目標を達成できたかチェックできる仕組みを組み込んでいる

11月 メリルのID第一原理+ARCSモデル+カークバトリック4段階評価 活用評価

○…活用できている △…工夫が必要 ×…活用していない

メリルのID第一原理	課題	○	現実起こっている課題に挑戦させている
	活性化	○	ワークショップで前回の研修結果を共有化している
	例示	○	具体的な話法例を提示している
	応用	○	個人毎にどこ施設で具体的に使う導入時質問、使ってみたいフレーズおよびクローゼットまでワークシートに記入させ、その後となり同士で共有化させている
	統合	○	同行により、今回学習した内容を実践した時の医師の反応確認をさせてもらうよう依頼している
ARCSモデル	A	×	今回はAttention（注意）の活用なし
	R	×	今回はRelevance（関連性）の活用なし
	C	○	C-1：学習スタート時にゴールを計画を明示し、どこに向かって努力するのかを意識させている
	S	○	S-2：隣同士のワークシート共有化セッションで良い点をほめて認める仕組みを組み込んでいる
カークバトリック4段階評価	レベル3	○	同行により、今回学習した内容の活用・実践状況を確認をさせてもらうよう依頼している

12月 メリルのID第一原理+ARCSモデル+カークバトリック4段階評価 活用評価

○…活用できている △…工夫が必要 ×…活用していない

メリルのID第一原理	課題	○	現実起こっている課題に挑戦させている
	活性化	○	ワークショップで現在うまくいっている活動の共有化を図っている
	例示	○	具体的な成功事例を提示している
	応用	○	個人毎にどこ施設で今回学習したことを使ってみたいかを考えさせ隣の人に宣言することで実行度を高める工夫を組み込んでいる
	統合	○	最後に現場での今回学習した内容の具体的な活動を提案しており、報告方法まで提示している
ARCSモデル	A	×	今回はAttention（注意）の活用なし
	R	○	R-2：今回学んだ知識がどこで活用できるかを説明している
	C	○	C-1：学習スタート時にゴールを計画を明示し、どこに向かって努力するのかを意識させている
	S	×	今回はSatisfaction（満足感）の活用なし
カークバトリック4段階評価	レベル3	○	情報カードで研修後の活動報告をフォローアップしている

付録 14 新任インストラクターB コンテンツ評価一覧表

9月度 メリルのID第一原理活用評価

○…活用できている △…工夫が必要 ×…活用していない

メリルのID第一原理	課題	○	現実に起こっている課題に挑戦させている
	活性化	○	学習者が既に知っている知識を与える機会を与えている
	例示	○	成功事例シートを提示
	応用	○	具体的な患者像を考えさせている。またロールプレイも取り入れている
	統合	×	ロールプレイは統合ではない、統合とは現場で活用し、振り返るチャンスがあることなので研修中にはできない

10月 メリルのID第一原理+ARCSモデル活用評価

○…活用できている △…工夫が必要 ×…活用していない

メリルのID第一原理	課題	○	現実に起こっている課題に挑戦させている
	活性化	○	ゲーム形式を取り入れることで参加者に楽しみながら既に知っている知識を引き出すことに成功している
	例示	○	具体的な処方例を例示している
	応用	○	ワークショップにより、今回学習した内容をどう自分の仕事に活用するかを考えている
	統合	○	現場のどの施設でどういった内容を展開するかまでを記載させ、報告方法まで提示している
ARCSモデル	A	○	A-3:確認問題を実施を取り入れることで、要点をまとめている
	R	○	R-3:ゲーム的要素を取り入れることで勉強を楽しめる工夫を行っている
	C	○	C-1:学習スタート時にゴールを明確に示している
	S	○	S-1:目標を達成できたかチェックできる仕組みを組み込んでいる

11月 メリルのID第一原理+ARCSモデル+カークバトリック4段階評価 活用評価

○…活用できている △…工夫が必要 ×…活用していない

メリルのID第一原理	課題	○	現実に起こっている課題に挑戦させている
	活性化	○	学習者に自分が持っている転倒しやすい患者像をイメージさせている
	例示	○	具体的な患者像及び質問の仕方を例示している
	応用	○	成功事例の共有化でうまくいっているMRの実際の質問の仕方、その後の話法まで確認している
	統合	○	最後に現場での今回学習した内容の具体的活動を提案しており、報告方法まで提示している
ARCSモデル	A	○	A-1:オープニングスライドのタイトルを工夫することで参加者の注意を引くことに成功している
	R	○	R-2:今回学んだ知識がどこで活用できるかを説明している
	C	○	C-1:学習スタート時にゴールを具体的に示している
	S	○	S-1:成功事例の共有化を行うことにより、一度身につけたことを加速化させている
カークバトリック4段階評価	レベル3	○	現場での活動報告方法まで提案しており、具体的な活動成功報告も添付されている

12月 メリルのID第一原理+ARCSモデル+カークバトリック4段階評価 活用評価

○…活用できている △…工夫が必要 ×…活用していない

メリルのID第一原理	課題	○	現実に起こっている課題に挑戦させている
	活性化	○	学習者の知っている知識を動員させることで、この後に続く学習内容へ興味を引かせている
	例示	○	具体的な成功事例の共有化を行っている
	応用	○	ワークショップで学習者に具体的にどのように質問し、話を展開させているかを共有化させている
	統合	○	最後に現場での今回学習した内容の具体的活動を提案しており、報告方法まで提示している
ARCSモデル	A	○	A-1:オープニングスライドのタイトルを工夫することで参加者の注意を引くことに成功している
	R	○	R-2:今回学んだ知識がどこで活用できるかを説明している
	C	○	C-1:学習スタート時にゴールを具体的に示している
	S	○	S-1:成功事例の共有化を行うことにより、一度身につけたことを加速化させている
カークバトリック4段階評価	レベル3	○	現場での活動報告方法まで提案しており、具体的な活動成功報告も添付されている

付録 15 新任インストラクターC コンテンツ評価一覧表

9月度 メリルのID第一原理活用評価

○…活用できている △…工夫が必要 x…活用していない

メリルのID第一原理	課題	○	現実に起こっている課題に挑戦させている
	活性化	○	既に知っている知識を動員して先生の頭の中の状態を考えさせている
	例示	○	具体的な処方獲得成功例を提示している
	応用	○	成功事例から応用できる点を個人ワークで考えさせている
	統合	△	今回学習した内容の実践を提案しているが問いかけに終わっている

10月 メリルのID第一原理+ARCSモデル活用評価

○…活用できている △…工夫が必要 x…活用していない

メリルのID第一原理	課題	○	現実に起こっている課題に挑戦させている
	活性化	○	ゲーム形式を取り入れることで参加者に楽しみながら既に知っている知識を引き出すことに成功している
	例示	○	具体的な処方獲得成功例を提示している
	応用	○	隣の人と今回インプット内容の重要と思った点・使えそうな点を検討する時間を設定している
	統合	○	今回学習した内容を現場で実践するよう提案し、情報カードでの報告を依頼している
ARCSモデル	A	○	A-3：要点を纏める時間を設定することで、理解の促進を加速させている
	R	○	R-3：ゲーム的要素を取り入れることで勉強を楽しめる工夫を行っている
	C	○	C-1：学習スタート時にゴールを明確に示している
	S	△	S-1：研修後ではなく、研修中にロールプレイ等で身につけたことを使うチャンスを与える必要がある

11月 メリルのID第一原理+ARCSモデル+カークパトリック4段階評価 活用評価

○…活用できている △…工夫が必要 x…活用していない

メリルのID第一原理	課題	○	現実に起こっている課題に挑戦させている
	活性化	○	個人の経験をもとに、ニュースレターの活用ポイントを考えさせている
	例示	○	本社が考えるニュースレターの活用ポイントを例示し、学習者の考えた活用ポイントとのずれを確認している
	応用	○	学習内容を自分の言葉で話せるようになるようにロールプレイの実践を取り入れている
	統合	○	今回学習した内容を現場で実践するよう上長に提案しメールベースでの報告を依頼している
ARCSモデル	A	○	A-1：オープニングに一工夫し、他営業所の研修実施状況を開示することで注意を引いている
	R	○	R-2：今回学んだ知識がどこで活用できるかを説明している
	C	△	C-1：本日の研修ゴールが明確に示されていない
	S	○	S-1：ロールプレイを取り入れることで実際に活用できるか確認している
カークパトリック4段階評価	レベル3	○	今回学習した内容を現場で実践するよう上長に提案しメールベースでの報告を依頼している

12月 メリルのID第一原理+ARCSモデル+カークパトリック4段階評価 活用評価

○…活用できている △…工夫が必要 x…活用していない

メリルのID第一原理	課題	○	現実に起こっている課題に挑戦させている
	活性化	x	今回は活性化パートなし
	例示	○	具体的な成功事例の共有化を行っている
	応用	○	ワークショップで、今回の学習内容を踏まえた面談時のオープニングトークを考えさせている
	統合	△	今回学習した内容の実践報告を提案しているが問いかけに終わっている
ARCSモデル	A	○	A-1：オープニングに一工夫し、他営業所の研修実施状況を開示することで注意を引いている
	R	○	R-2：今回学んだ知識がどこで活用できるかを説明している
	C	○	C-2：Q&Aセッションを設けることで、疑問を解消しながら一歩ずつ進めている
	S	x	今回はSatisfaction（満足感）の活用なし
カークパトリック4段階評価	レベル3	△	今回学習した内容の実践報告を提案しているが問いかけに終わっている

付録 16 新任インストラクターD コンテンツ評価一覧表

9月度 メリルのID第一原理活用評価

○…活用できている △…工夫が必要 ×…活用していない

メリルのID第一原理	課題	○	現実起こっている課題に挑戦させている
	活性化	○	既知の知識を動員させ、既存の問題点を考えさせている
	例示	○	Drの反応別対応例をチャートでわかりやすく示している
	応用	○	学習内容を自分の言葉で話せるようになるようにロールプレイを取り入れている
	統合	×	現場で活用し、振り返るチャンスを与えていない

10月 メリルのID第一原理+ARCSモデル活用評価

○…活用できている △…工夫が必要 ×…活用していない

メリルのID第一原理	課題	○	現実起こっている課題に挑戦させている
	活性化	○	参考資料と実際自分の知っている情報を組み合わせ既存の治療薬の問題点を考えさせている
	例示	○	説明会スライドの具体的な活用方法を示している
	応用	○	学習内容を活用した対応トーク例を考えさせている
	統合	×	現場で活用し、振り返るチャンスを与えていない
ARCSモデル	A	○	A-3：参考文献から穴埋め問題を埋めさせることにより要点のまとめを行わせている
	R	×	R-2：活用の意図不明
	C	△	C-1：スライドの表題を「研修のゴール」に変更し、今回の研修で何が出来るようになるのかを明示すること
	S	×	S-2：活用の意図不明

11月 メリルのID第一原理+ARCSモデル+カークパトリック4段階評価 活用評価

○…活用できている △…工夫が必要 ×…活用していない

メリルのID第一原理	課題	○	現実起こっている課題に挑戦させている
	活性化	○	既知の知識を活用させ穴埋め問題にチャレンジさせている
	例示	○	具体的なトーク例の例示が示されている
	応用	×	時間がなかった為、アウトプット練習は無し
	統合	○	学習内容を現場で活用するよう提案し、実施結果を情報カードへ投稿するよう依頼している
ARCSモデル	A	○	A-1：オープニングに工夫し、アイスブレイクを行っている
	R	○	R-3：クイズ形式で勉強を楽しめる工夫を行っている
	C	○	C-1：学習スタート時にゴールを具体的に示している
	S	×	今回はSatisfaction（満足感）の活用なし
カークパトリック4段階評価	レベル3	○	実施結果を情報カードに投稿するよう受講者に依頼している

12月 メリルのID第一原理+ARCSモデル+カークパトリック4段階評価 活用評価

○…活用できている △…工夫が必要 ×…活用していない

メリルのID第一原理	課題	○	現実起こっている課題に挑戦させている
	活性化	×	活性化パートなし
	例示	○	具体的なトーク例の例示が示されている
	応用	×	応用パートなし
	統合	○	学習内のどの部分を使ってみようか問いかけを行い、実施結果を情報カードへ投稿するよう依頼している
ARCSモデル	A	○	A-3：練習問題で変化を満たしている
	R	○	R-2:研修で学んだ成果をどういかに説明している
	C	○	C-1：学習スタート時にゴールを具体的に示している
	S	○	S-3：テストは必要な問題を厳選し、ひっかけ問題を出していない
カークパトリック4段階評価	レベル3	○	実施結果を情報カードに投稿するよう受講者に依頼している

付録 17 新任インストラクターE コンテンツ評価一覧表

9月度 メリルのID第一原理活用評価

○…活用できている △…工夫が必要 ×…活用していない

メリルのID第一原理	課題	○	現実に起こりそうな課題にフォーカスしている
	活性化	○	既知っている知識を動員させ、2つの組み合わせで何が違っているのかを考えさせている
	例示	×	データ紹介にとどまり、例示とはなっていない
	応用	○	学習内容をどう活用するかグループワークを取り入れている
	統合	×	現場で活用し、振り返るチャンスを与えていない

10月 メリルのID第一原理+ARCSEモデル活用評価

○…活用できている △…工夫が必要 ×…活用していない

メリルのID第一原理	課題	○	現実に起こっている課題に挑戦させている
	活性化	○	ワークシートを活用し、既知っている知識を引き出すことに成功している
	例示	○	質問に対する対応例を例示している
	応用	○	対応例のロールプレイでのアウトプット練習を行っている
	統合	×	現場で活用し、振り返るチャンスを与えていない
ARCSEモデル	A	○	A-1: 各種自社関連ニュースをオープニングにもってくることで学習者の興味を引くことに成功している
	R	×	R-3: 活用の意図不明
	C	×	今回の研修コンテンツはConfidence (自信) の活用はなし
	S	△	S-1: 本当に身に着的かどうかを確かめるために隣の人に説明させてみることを取り入れてはどうか

11月 メリルのID第一原理+ARCSEモデル+カークバトリック4段階評価 活用評価

○…活用できている △…工夫が必要 ×…活用していない

メリルのID第一原理	課題	○	現実に起こっている課題に挑戦させている
	活性化	○	既知っている知識を動員させ受講者にスライド説明させることで活性化を行っている
	例示	×	質問だけにとどまっておき、回答例がしめされていない
	応用	○	学習成果を活かし、医師からの質問に対応できるかどうかチェックしている
	統合	×	現場で活用し、振り返るチャンスを与えていない
ARCSEモデル	A	○	A-1: オープニングに工夫し、今日の研修が自分の活動のどこに役立つのかを視覚的に示している
		○	A-3: 確認問題で要点をまとめ変化をもたせている
	R	○	R-1: イラストを工夫し、親しみやすさを出している
	C	○	C-1: 学習スタート時にゴールを具体的に示している
S	○	S-1: 学習内容を習得できたかどうかをクイズを活用しチェックするようにしている	
カークバトリック4段階評価	レベル3	×	具体的な行動変容の確認方法が提示されていない

12月 メリルのID第一原理+ARCSEモデル+カークバトリック4段階評価 活用評価

○…活用できている △…工夫が必要 ×…活用していない

メリルのID第一原理	課題	×	今回の研修は知識のインプット及び知識整理を目的とする研修の為、メリルのID第一原理を活用していない
	活性化	×	
	例示	×	
	応用	×	
	統合	×	
ARCSEモデル	A	○	A-1: 自社関連ニュースをオープニングにもってくることで学習者の興味を引くことに成功している
	R	×	今回はRelevance (関連性) の活用なし
	C	○	C-1: 学習スタート時にゴールを具体的に示している
	S	×	今回はSatisfaction (満足感) の活用なし
カークバトリック4段階評価	レベル3	×	具体的な行動変容の確認方法が提示されていない