

以 ADDIE 模式探討訓練需求獲得之方法

TTQS 教育訓練講師 林子傑

一、前言：

TTQS教育訓練講師的授課目的，是讓學員能於課堂中瞭解TTQS的指標內涵，並能知悉TTQS實務操作時的方法與注意事項，訓練成效之良窳與訓練需求獲得之準確性息息相關，如果訓練需求有所偏頗，則講師教授的方向將會與訓練單位及學員的認知產生落差，不僅訓練績效有不佳的表現，還會影響學員的學習意願，所以正確獲得訓練需求是教育訓練講師在課程設計前重要的工作，沒有此概念的講師，授課效果將會大打折扣。ADDIE 模式，將課程設計區分為分析（analysis）、設計（design）、發展（development）、實施（implementation）、評鑑（evaluation）等五個階段，使課程設計得以結構化與系統化，本文章以其結構為參考並加上個人擔任教育訓練講師之工作經驗，撰文探討獲取訓練需求的方式，以供其他教育訓練講師參考。

二、ADDIE 之定義及其意涵

美國訓練發展協會（American Society for Training and Development, ASTD）支持之 ADDIE 模式，將課程設計區分為分析（analysis）、設計（design）、發展（development）、實施（implementation）、評鑑（evaluation）等五個階段，使課程設計得以結構化與系統化。其中，分析為針對學習者需求與學習環境等進行評估；設計為依教學目標設計教學內容，確認教材架構；發展為發展教材與衡量工具，進行系統性製作；實施為使用設計之教材進行教學活動；以及評鑑為針對形成性評鑑（學習成效）與總結性評鑑（教材效度、學習態度）等，請學習者或專家予以評鑑，該評鑑意見歸結後則可作為後續補強修正之依據，此內容為 ADDIE 之基本架構（邱靖蓉，2012），其架構如圖 2-1 所示。

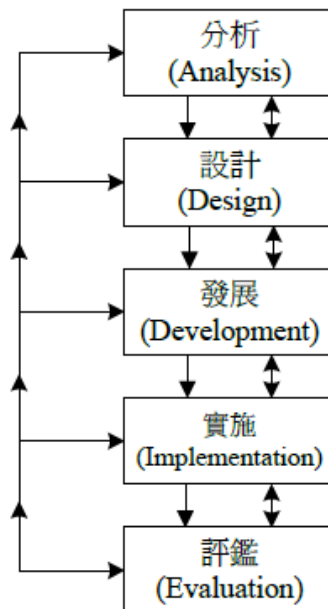


圖2-1 ADDIE（Analysis- Design- Development- Implementation- Evaluation）模式

資料來源：Hodell, C.,2005

人力資源訓練方案的發展，分階段的系統方法稱為教學系統設計（Instructional Systems Design, ISD）模式。其優點，採用分階段的方法是結構化，最終產品是更有可能滿足真正需要的客戶和其他利益相關者群體。此方法也有助於保證發展活動開始之前，有必要預估活動成果。例如，發展材料的參與者尚未開始之前，已完成程式設計。這樣，可使重做減低到最小，並節省成本和減少挫折產生。

教學系統設計（ISD）為保證學會的過程中，有效地被開發使用各種各樣的教學工具或模式，以達到預期的目標。ADDIE 模式，是其中一個 ISD 模式，是提供一種系統的方法幫助教學設計師和訓練開發商建立和創造有效的教學產品和訓練計畫的一種過程。ADDIE 模式的目的是提供支援迅速教學設計，幫助切開教學設計需求分析的心臟，並且改進與相關專家、經理和其他請求訓練解答者溝通工具的快速、有趣的工具和方法。透過 ADDIE 模式可學會以下數種結果：

- (一)獲取能被應用於所有訓練設計任務的真實世界的工具
- (二)發現辨認教學設計起因問題的根本策略和明確表達更好的解答
- (三)得到在做有效的用途的忠告建議，加強行銷訓練計畫

ADDIE，這 5 個英文字母分別代表 Analysis、Design、Development、Implementation 以及 Evaluation。ADDIE 是一種教學系統設計的模式，所以目標是要建立一個完整的教學系統，其中包含了教學所需要的各種組成，例如教材、教學活動、學習介面、學習評量等。ADDIE 的 5 個階段是從分析開始，經過設計、發展、實施與評鑑，最後完成的教學系統需要滿足原先設定的教學目標。簡言之，即下列 5 種階段：

- (一)分析階段：必須先建立對於教學系統的瞭解，包括教學目標、學習者的特性、學習環境的資源、時程等以供需評估。
- (二)設計階段：分析階段將教學系統的需求詳列出來，設計階段要試著發展出足夠的細節來，讓具體的成品能夠在發展階段開發出來，所謂的成品包括教材內容、教學活動、評量方式等，設計階段亦必須選擇採用適切的媒體。
- (三)發展階段：依據設計階段的藍圖實際地將教學系統的成員組合起來。
- (四)實施階段：完成教學系統，實際進行教學。
- (五)評鑑階段：評估教學系統的品質與成效。

ADDIE 所定義的流程並非一成不變，我們可以針對實際的情況做必要的調整，例如各階段可以重複進行，讓學習系統能不斷地改良。訓練的品質與教學設計關係密切，而系統化程式的實踐才能讓教學設計順利地導入教學系統中，所以不只傳統的教學系統必須使用 ADDIE，當今的訓練同樣要運用 ADDIE 的模式。

ADDIE 模式中每個階段描繪的是一套活動和以一有形交付的形式輸出的項目。上階段交付的成果成為下一個階段的輸入。每個階段都在回顧，也達到不同階段的累積效果，上階段是否成功即決定是否進行下一個階段的前提。易言之，整個 ADDIE 模式各個階段是彼此環環相扣的（郭振昌，2010）。

三、教育訓練講師運用 ADDIE 之模式取得訓練需求之方法

依據 ADDIE 模式，講師於課程設計前需獲得正確的訓練需求資訊，以利課程設計。取得課程需求的管道分為辦理教育訓練單位、授課單位及學員三大方面，各有不同的方式來獲取訓練需求，內容如下：

(一)由辦訓練單位獲得訓練需求

辦理訓練課程的單位是講師直接接觸的溝通單位，如企業機構為公司人力資源部門，若訓練機構則為該訓練機構之主管及辦訓人員，可由此瞭解辦訓單位對於此訓練課程之期望，即可知悉課程之目的與目標，通常以面談法的方式取得該項訊息。另外，若該單位過去曾舉辦相同課程，可調閱前次課程之課程滿意度資料與建議事項，可作為課程設計之參考。

(二)授課單位獲得訓練需求

企業經由訓練機構作企業包班時，若講師能與企業單位直接面談最理想，如果經由辦訓單位再與講師溝通協調時，常會有間接溝通而產生言不及義的狀況發生，為減少溝通落差，建議講師能直接面談為最佳選擇。

(三)學員獲得訓練需求

瞭解參訓學員之需求，用於課程規劃設計，會直接反應到授課之滿意度調查結果，是十分重要的一項資訊，常用的方式為訓練需求問卷、職能需求落差調查問卷、直接面談法等等方式來進行。

獲得訓練需求時會產生一項困擾，那就是辦訓單位（或授課單位）對訓練需求的認知與學員的認知不同，如有此情形產生，需請辦訓人員再次確認雙方的訓練需求，如果還是存在差異時，講師在第一堂課程時須做出解釋，以釐清雙方認知之差異。另外，為了確認訓練需求之正確性，講師於第一堂課程時，能直接對學員作口頭調查，即能再次確認訓練需求是否正確，若有落差時，講師需於課堂中立即應變與調整，方能符合學員所需，以提升訓練之成效。

四、結語：

從 TTQS 的架構來看，計畫（Plan）致力於訓練需求的探詢，可知訓練成效的關鍵就是訓練需求的資訊是否正確，以 ADDIE 的模式來看也是一樣的概念，作為一位教育訓練講師在課程設計前更需要與各單位作好訓練需求的溝通與瞭解，畢竟課程設計只要方向錯誤，就好像一艘船在海中航向錯誤的方向，縱使再怎麼努力也無法到達目的地的，所以課前作好訓練需求的探詢是為教育訓練講師重要的一項職能，不可不重。

五、參考資料：

1. 中文部份

邱靖蓉(2012)。導入TTQS、PDCA循環與ISO 10015等訓練品質管理概念於公民核心素養課程系統設計之應用。通識教育學刊，No.10 December 2012，P83-120。

郭振昌 (2010)。人力資源訓練發展的規劃與評估—ADDIE模式應用初探。就業安全半年刊，勞動部勞動力發展署，99年第一期。

http://www2.evta.gov.tw/safe/docs/safe95/userplane/half_year_display.asp?menu_id=3&sub

menu_id=498&ap_id=1086

2.英文部份

Hodell, C.. “Basics of Instructional Systems Development: Instructional SystemsDevelopment.” *Infoline ASTD Press* 9706. 2005. Web. 29 Nov. 2012

〈 <http://www.astd.org/~media/Files/Education/DesigningLearningISDInfolineExcerpt.ashx> 〉