

2011年7月23日(土)開催 | 基盤教育研究分科会

## 教育効果測定基礎セミナー



始まりは、いつもお馴染みのセレモニー(ちょっと短め?)。  
通常は、これで出番の終わる堤さんでしたが…。  
今回は教育効果測定研究の第一人者、堤宇一講師として登壇し、「教育効果測定基本セミナー」の幕が上がりました。

(レポート報告:HRDM会員 尾関真)

### 最初は「本セミナーの学習目標」から



#### 1. 教育効果測定の基本的な考え方「教育効果測定の実施目的」「教育効果のレベル」

「教育効果測定の実施に必要な知識」「教育効果測定の実施手順」の4点を理解し、教育効果測定を4レベルに分類できるようになる。

2. 研修設計での鍵となる「学習目標」と「学習成果」について学習し、学習目標の明確化の方法と重要性が説明できるようになる。

3. 演習を通じ、効果測定実施のための概要計画を立案できるようになる。

## いつもの“わ談会”とちょっと異なる緊張感

実は HRDM のセミナーは初参加で、いつもとはちょっと違う会場の緊張感と意気込みを感じ、もっと真剣に予習しておくべきだったと反省するも、時すでに遅く……。

そして、自己紹介(今回はビジネス畑の方々が少なく、教育関係、医療関係の方が多いとのことでした)から、最初のワークとして「教育効果の事象を挙げて、教育効果とは何かを定義する」を考えました。

いきなり定義といわれ、“むむむ”となりましたが、概念なので、自分の立場でものを見れば良いとのこと。



「教育効果とは、皆が幸せになること」と解いたチームに拍手が起こりました。

そして効果測定の実施目的をワークによって整理した後、カークパトリックモデルの説明に入りました。

高名な講師を呼んでも、2時間程度の OJT 研修では、期待できる効果はレベル1、受講者の満足度程度。高名な方だから明日から OJT は大丈夫、と期待したところで、教育は万能ではありません。

きちんと保証できるレベルをお互いに認識して、感覚から“理屈”の世界へ引き込むことが大切だという言葉が非常に印象的でした。

## 分かったつもりを許さない“理解度確認テスト”

午後は、データ活用事例についての質問からでした。自分自身、わかった気になっても実はわかっていないことがわかり、あらためて質問の大事さを実感です。

ついで、効果測定の基本精神は受講者個人の能力を評価するアセスメントではなく、Trainingの有効性を測ることで、これを間違えてはいけないとのお話。うまくいかない時は、ついつい受講生のレベルが低いからと考えますが、期待するレベルまでいかないのは、企画や講師のせい、ということは今後は肝に銘じます。

そして、効果測定の方法について、また「HRD サイクルモデル」にてIDによる研修と教育効果測定が車の両輪として機能すること、HRD サイクルストーリーのステップに従って、まずは問題の明確化と現状分析から始まること、スキル・意欲価値観・知識を刺激して、行動に作用することなどについて学び、ここまでの学習を整理しました。そして理解度確認テスト。なんとか合格点をとりましたが、もし散々な結果だったら、...企画や講師のせい？...ほっと一安心です(笑)

## “学習目標”の明確化が、研修の良し悪しを決める

次は、研修のプログラム設計とともに測定的设计も始まっていることから、もっとも大事な「学習目標の明確化」についてでした。セミナーのスタートが学習目標の確認であったことを振り返りながら、あいまいな目標は測定することができません。

お題「カレーライスが作れるようになる」というあやふやなものを、「目標行動」「評価基準」「合格基準」の3要素をしっかりと盛り込み、立派な学習目標に修正しました。

実際、こうしたあいまいなお題はあふれていて、期待を裏切られる(または裏切る)原因になっています。よくよく注意しなければ。

引き続いて、ガニエによる学習成果(領域)の分類は、それぞれの性質と成果の評価がもっともで、理屈ってこういうことなのです、と言っているようでした。



## 2つの事例演習で“総合力(知的技能)”を強化する

さて、演習などを交えながらの基本スキルについてはここまで。

いよいよ「教育効果測定概要設計書」を作る事例演習が始まりました。1つめは肩慣らし(といっても頭をひねりましたが)、2つめは本格的な事例です。

教育研修で身に付けて欲しい知識や技術と学習目標をリンクさせて明確化し、学習成果は何かを検討し、測定レベルを決め、概要設計フォームに書き込んでいきます。チームで取り組みました。いろいろな意見が出て、熱く語っているとあっという間に時間が進んでしまい、残念ながら測定の実施要項までは踏み込めませんでした。発表はチームの個性が出てとても興味深く、質疑応答の後、予定時刻を少しオーバーしてセミナーは終了しました。長丁場でしたが、あっという間の1日だったという実感です。効果測定としては「教育効果は高い」と言えるのではないのでしょうか。



ユーモアあふれる講義だけではなく、豊富な事例をもとに考えさせ、導いてくれた堤さんはもちろんのこと、この場を共有できた参加者のみなさん、ありがとうございました！

**開催日** 2011年7月16日（土）14:00～17:00

**学習テーマ** 本セミナーは、小会の定番講座です。

「教育効果測定の基本」を1日で学習します。

効果測定の基礎理論を理解し、効果測定調査の概要設計が一人でできるようになる事を目指しています。

**学習目標**

1) 教育効果測定の基本的考え方「教育効果測定の実施目的」「教育効果のレベル」「教育効果測定の実施に必要な技術」「教育効果測定の実施手順」の4点を理解し、教育効果を4つのレベルに分類できるようになる。

2) 研修設計で鍵となる「学習目標」と「学習成果」について学習し、学習目標の明確化の方法と重要性を説明できるようになる。

3) 演習を通じ、効果測定実施のための概要計画を立案できるようになる。

**講師** NPO法人人材育成マネジメント研究会 副理事長 堤宇一氏

- 会場** 明治大学 駿河台校舎 紫紺館 S3会議室  
千代田区神田小川町3-22-14
- 定員** 20名 ※最小催行人数5名。開催1週間前に、お申込数が最小催行人数に満たない場合は、開催を中止させていただきますので、予めご了承ください。
- 参加費** 会員：¥10,000-(税込) 非会員：¥30,000-(税込)
- 参加対象者** 本セミナーは、以下に挙げる方々を主たる対象として企画されています。
- ・人材育成に携わり3年以上の経験を有し、自分で研修企画を行っている方。
  - ・人材育成に携わり3年以上の経験を有し、研修プログラムを社内導入するための決定権を有する方。
  - ・教育ベンダー会社に所属し、研修開発に携わっていらっしゃる方。
- 開催概要** 本セミナーは、教育研修の効果とは何か。測定方法や基礎理論を理解するための講座です。
- 研修では、教育効果測定の基本的な理屈と実施手順を講義によって最初に押さえます。その後、学習目標の明確化の目的とその方法を小演習を通じて理解を図ります。
- 最後の総合演習では、チーム単位で事例研究に取り組み、学習した内容の活用方法や現場応用のポイントをつかんでいただきます。
- インストラクショナルデザイン理論を用いて講義と演習を組み合わせ、教育効果測定の実施方法を具体的にイメージできるように設計されています。
- I. 教育効果測定の理屈を知る
- 1) 教育効果とは
  - 2) 教育効果測定の実施目的
  - 3) 教育効果の分類
  - 4) 教育効果測定の基本的精神と必要な技術
  - 5) 教育効果測定の実施手順
- <理解度テスト:教育効果のレベルを正しく分類できるか>
- II. 学習目標を明確化する
- 1) 学習目標の明確化
  - 2) 学習成果の分類
- III. 教育効果測定の概要設計書を作る(演習)
- 1) 事例演習-A

## 2)事例演習-B

### IV. 質疑応答

#### ■写真等記録情報の使用許諾のお願い

小会では、広報活動及び会員サービスの向上に活用するため、ビデオ撮影、音声収録、写真撮影、受講アンケートを実施しています。これら映像、音声、画像、コメント(以下、記録情報)は、小会の関わるWebコンテンツ及び紙媒体の配布資料等に活用させていただく可能性があります。

小会活動へのご参加は、記録情報の活用にご承諾いただけたものとさせていただきます。

#### 支払方法と 領収書発行

#### ■支払方法:

当日会場受付時に現金支払

#### ■領収書発行:

領収書をご要望の方は、お申し込みの備考欄に「領収書要」と、ご記入ください。会社名(学校名)欄にご記入いただいた宛名で用意いたします。なおそれ以外の宛名をご希望の方は、お申し込み備考欄に、宛名を明記ください。

#### キャンセル について

申込後のキャンセルは、早めにご連絡ください。開催の5日前より以下のキャンセル料金が発生いたします。なお、キャンセル料に関しては、後日請求となります。

- ・開催5日前～3日前のキャンセル料は、参加料の50%
- ・開催2日前～当日のキャンセル料は、参加料の100%
- ・連絡なしの不参加は、参加料の100%