

# MMMT: Monday Morning Manabi Time!



LEARN WELL

株式会社 ラーンウェル

MMMT: Monday Morning Manabi Time!

1. オープニング(導入)
2. ボディ(本論)
  - ・研修転移
  - ・研修評価
  - ・OJT 等
3. クロージング(結び)

- 評価とは？
- 転移との関係性
- これまでの研修評価
- これからの研修評価

▪

## 「4レベル評価モデル」

M M M T

レベル	名称	内容
1	Reaction 反応	学習イベントに対して、受講者がどの程度、肯定的に反応したか
2	Learning 学習	学習イベントに参加することで、受講者がどの程度、目標とされた知識、スキル、態度を獲得したか
3	Behavior 行動	学習イベント中に学んだことを、受講者がどの程度、仕事に戻った時に活用したか
4	Results 成果	学習イベントとその後の定着によって、どの程度の結果が生み出されたのか

Kirkpatrick & Kirkpatrick(2006)とKirkpatrick & Kirkpatrick(2009)を基に、筆者が和訳。



- 1952年から50年間に行われた民間企業での「マネジメント研修」に関する69の研究をメタ分析したパウウェルとヤルキンは、カークパトリックの「4レベル評価モデル」に基づき、マネジメント研修の効果を、「レベル2学習」「レベル3行動」「レベル4成果」の観点から検証しました。
- その結果、マネジメント研修の効果は、「行動」「成果」よりも「学習」に対して大きかったのです。つまり、マネジャーは研修を通して、学習はしているが、学習した内容を現場では実践していないという結果だったのです。
- このメタ分析を通じて、彼らは、カークパトリックの4レベルを踏まえた研修のほうが、そうでない研修よりも若干効果が高まるとし、「4レベル評価モデル」の意義を評価しています。(Powell & Yalcin, 2010)

- 「レベル1反応」に関する研究として、よく引用されるのが、アリガーらのメタ分析です。彼らは、「レベル1反応」を「感情的Affective」と「実用的Utility」の2つに分けて、34の文献をメタ分析しました。
- その結果「感情的反応」より「実用的反応」のほうが、より、レベル2の「学習」に関係していました。「この研修は楽しかったか」という感情的反応よりも「この研修は仕事に役立つ内容であったか」という実用的反応のほうが、受講者の学習に影響するという結果だったので。(Alliger et al., 1997)
- これはのちに触れる「有用度」の評価にもつながってきます。

**TABLE 1**  
*Training Criteria Taxonomies*

Kirkpatrick's taxonomy		Augmented framework*	
Reactions	反応	Reactions Affective reactions Utility judgments	感情的反応 有用性の判断
Learning	学習	Learning Immediate knowledge Knowledge retention Behavior/skill demonstration	
Behavior	行動	Transfer	
Results	成果	Results	

Alliger et al. (1997)



- しかし、約10年後に行われたシッツマンらのメタ分析では、この「感情的反応」と「実用的反応」に違いが見られませんでした。
- このシッツマンらのメタ分析では、もう一つ興味深い知見が得られています。それは、研修後の自己効力感を高めるのは、受講者の研修直後の反応であり、この反応を予測するのが、講師のインストラクションスタイルであったという点です。
- 講師が受講生との心理的距離を縮めるようなインストラクションスタイルであった時に、受講生の反応は良くなり、その結果「研修内容を現場で実践できそう」と考える自己効力感が高まるというのです。(Sitzmann et al., 2008)
- この自己効力感は、研修後の行動を予測する変数とされているもので、非常に重要な感覚です。(例えば、Baldwin, Ford, & Blume 2009や、Pineda-Herrero, Quesada-Pallares, & Ciraso-Cali 2014)
- とても重要なので、また改めて「自己効力感」については説明します。



## 「4レベル評価モデル」

M M M T

レベル	名称	内容
1	Reaction 反応	学習イベントに対して、受講者がどの程度、肯定的に反応したか
2	Learning 学習	学習イベントに参加することで、受講者がどの程度、目標とされた知識、スキル、態度を獲得したか
3	Behavior 行動	学習イベント中に学んだことを、受講者がどの程度、仕事に戻った時に活用したか
4	Results 成果	学習イベントとその後の定着によって、どの程度の結果が生み出されたのか

Kirkpatrick & Kirkpatrick(2006)とKirkpatrick & Kirkpatrick(2009)を基に、筆者が和訳。



MMMT: Monday Morning Manabi Time!

1. オープニング(導入)
2. ボディ(本論)
  - ・研修転移
  - ・研修評価
  - ・OJT 等
3. クロージング(結び)

# MMMT: Monday Morning Manabi Time!



LEARN WELL

株式会社 ラーンウェル