

# 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

▪

# 3種の評価の比較

M M M T

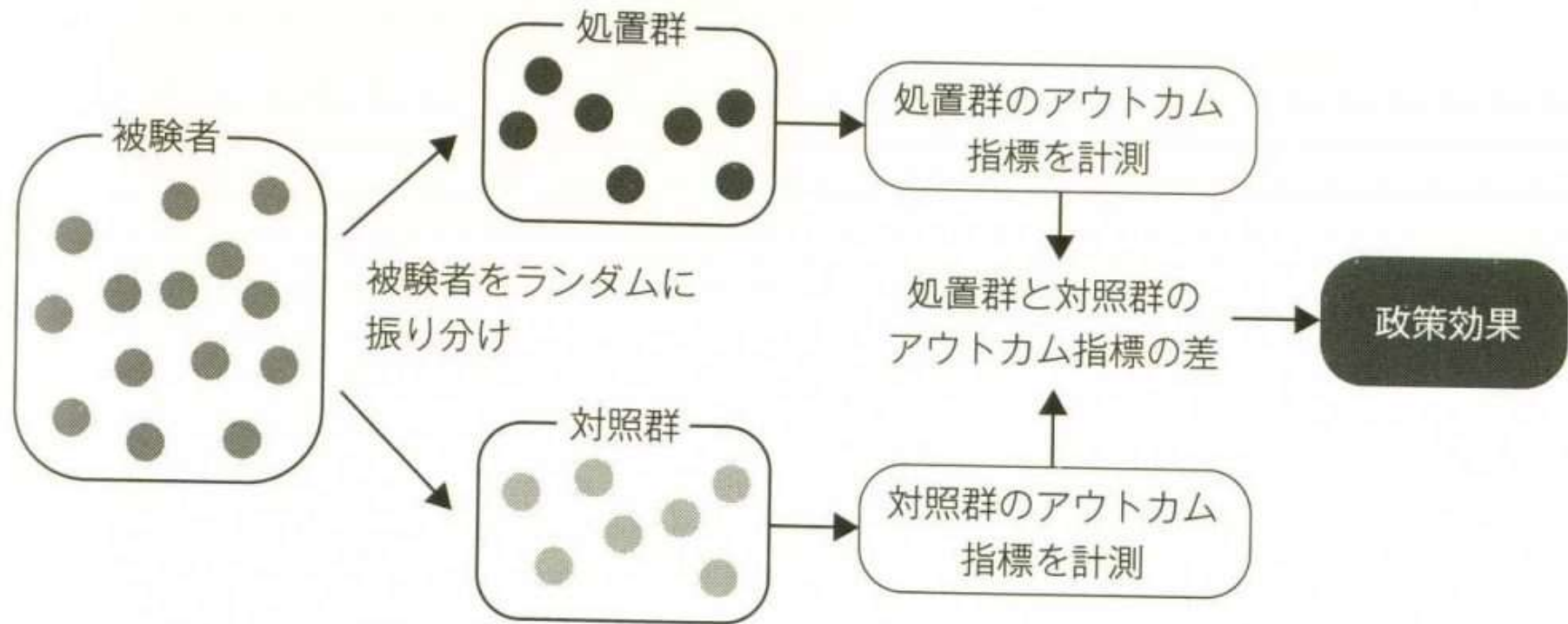
	プログラム評価	教育評価	研修評価	
			これまで	これから
Who 誰が	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受益者</li> <li>・行政官</li> <li>・エキスパート</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員</li> <li>・生徒</li> <li>・外部評価者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受講者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受講者</li> </ul>
Whom 誰を	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受益者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生徒</li> <li>・教員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・講師</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受講者</li> <li>・講師</li> </ul>
What 何を	<ul style="list-style-type: none"> <li>・理論 (Theory)</li> <li>・実施過程 (Process)</li> <li>・改善効果 (Impact)</li> <li>・効率性 (Cost performance)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生徒の現状 (学力)</li> <li>・教育施策 (授業、教材)</li> <li>・カリキュラム</li> <li>・学校</li> <li>・教科外教育、総合学習</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修</li> <li>・満足度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・転移</li> <li>・自己効力感</li> </ul>
Why 何の為に	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一連の流れを明らかにする</li> <li>・因果関係を説明する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実態把握、測定、目標到達性の把握、査定</li> <li>・診断的、形成的、総括的評価</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・形成的評価 (改善)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総括的評価 (継続・廃止)</li> <li>・転移促進</li> </ul>
How どうやって	<ul style="list-style-type: none"> <li>・RCT: ランダム実験モデル</li> <li>・準実験モデル</li> <li>・シンプル事前事後比較モデル等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・授業記録</li> <li>・生徒の成果物</li> <li>・キジュン (規準、基準)</li> <li>・ルーブリック (行動) 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アンケート (定量)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アンケート (定量)</li> <li>・インタビュー (定性)</li> </ul>
When いつ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実施前</li> <li>・実施中</li> <li>・実施後</li> <li>・長期的</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学期末</li> <li>・年度末</li> <li>・中期的?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修直後</li> <li>・短期的</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修直後</li> <li>・数か月後</li> <li>・中期的</li> </ul>
Where どこで	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実施場所</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教室</li> <li>・職員室</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修室</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修室 / オンライン</li> <li>・職場 / オンライン</li> </ul>

# 3種の評価の比較

M M M T

	プログラム評価	教育評価	研修評価	
			これまで	これから
Who 誰が	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受益者</li> <li>・行政官</li> <li>・エキスパート</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員</li> <li>・生徒</li> <li>・外部評価者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受講者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受講者</li> </ul>
Whom 誰を	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受益者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生徒</li> <li>・教員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・講師</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受講者</li> <li>・講師</li> </ul>
What 何を	<ul style="list-style-type: none"> <li>・理論 (Theory)</li> <li>・実施過程 (Process)</li> <li>・改善効果 (Impact)</li> <li>・効率性 (Cost performance)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生徒の現状 (学力)</li> <li>・教育施策 (授業、教材)</li> <li>・カリキュラム</li> <li>・学校</li> <li>・教科外教育、総合学習</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修</li> <li>・満足度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・転移</li> <li>・自己効力感</li> </ul>
Why 何の為に	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一連の流れを明らかにする</li> <li>・因果関係を説明する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実態把握、測定、目標到達性の把握、査定</li> <li>・診断的、形成的、総括的評価</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・形成的評価 (改善)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総括的評価 (継続・廃止)</li> <li>・転移促進</li> </ul>
How どうやって	<ul style="list-style-type: none"> <li>・RCT: ランダム実験モデル</li> <li>・準実験モデル</li> <li>・シンプル事前事後比較モデル等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・授業記録</li> <li>・生徒の成果物</li> <li>・キジュン (規準、基準)</li> <li>・ルーブリック (行動) 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アンケート (定量)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アンケート (定量)</li> <li>・インタビュー (定性)</li> </ul>
When いつ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実施前</li> <li>・実施中</li> <li>・実施後</li> <li>・長期的</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学期末</li> <li>・年度末</li> <li>・中期的?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修直後</li> <li>・短期的</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修直後</li> <li>・数か月後</li> <li>・中期的</li> </ul>
Where どこで	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実施場所</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教室</li> <li>・職員室</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修室</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修室 / オンライン</li> <li>・職場 / オンライン</li> </ul>

図-A6 ランダム化比較試験 (RCT) のイメージ



(出所) 筆者作成。

『政策評価のための因果関係のを見つけ方』デュフロ・グレナスター・クレマー(著)小林(監訳)(2019)より

# 3種の評価の比較

M M M T

	プログラム評価	教育評価	研修評価	
			これまで	これから
Who 誰が	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受益者</li> <li>・行政官</li> <li>・エキスパート</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員</li> <li>・生徒</li> <li>・外部評価者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受講者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受講者</li> </ul>
Whom 誰を	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受益者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生徒</li> <li>・教員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・講師</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受講者</li> <li>・講師</li> </ul>
What 何を	<ul style="list-style-type: none"> <li>・理論 (Theory)</li> <li>・実施過程 (Process)</li> <li>・改善効果 (Impact)</li> <li>・効率性 (Cost performance)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生徒の現状 (学力)</li> <li>・教育施策 (授業、教材)</li> <li>・カリキュラム</li> <li>・学校</li> <li>・教科外教育、総合学習</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修</li> <li>・満足度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・転移</li> <li>・自己効力感</li> </ul>
Why 何の為に	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一連の流れを明らかにする</li> <li>・因果関係を説明する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実態把握、測定、目標到達性の把握、査定</li> <li>・診断的、形成的、総括的評価</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・形成的評価 (改善)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総括的評価 (継続・廃止)</li> <li>・転移促進</li> </ul>
How どうやって	<ul style="list-style-type: none"> <li>・RCT: ランダム実験モデル</li> <li>・準実験モデル</li> <li>・シンプル事前事後比較モデル等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・授業記録</li> <li>・生徒の成果物</li> <li>・キジュン (規準、基準)</li> <li>・ルーブリック (行動) 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アンケート (定量)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アンケート (定量)</li> <li>・インタビュー (定性)</li> </ul>
When いつ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実施前</li> <li>・実施中</li> <li>・実施後</li> <li>・長期的</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学期末</li> <li>・年度末</li> <li>・中期的?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修直後</li> <li>・短期的</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修直後</li> <li>・数か月後</li> <li>・中期的</li> </ul>
Where どこで	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実施場所</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教室</li> <li>・職員室</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修室</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修室 / オンライン</li> <li>・職場 / オンライン</li> </ul>

# 参考:教育評価の対象と構造

M M M T

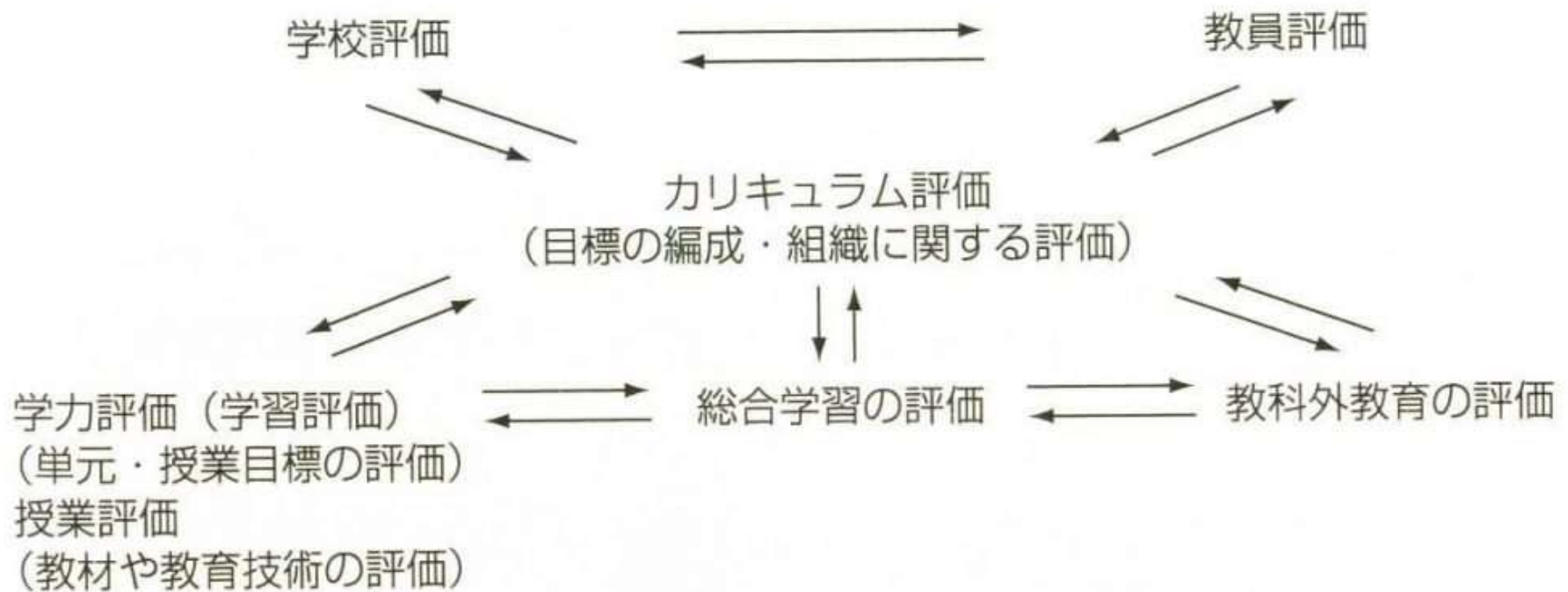


図 1.3.1 教育評価の対象と構造

出所：田中耕治『教育評価』岩波書店，2008年（一部改変）。

『よくわかる教育評価』第3版 田中（編）（2005）より





# 3種の評価の比較

M M M T

	プログラム評価	教育評価	研修評価	
			これまで	これから
Who 誰が	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受益者</li> <li>・行政官</li> <li>・エキスパート</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員</li> <li>・生徒</li> <li>・外部評価者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受講者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受講者</li> </ul>
Whom 誰を	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受益者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生徒</li> <li>・教員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・講師</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受講者</li> <li>・講師</li> </ul>
What 何を	<ul style="list-style-type: none"> <li>・理論 (Theory)</li> <li>・実施過程 (Process)</li> <li>・改善効果 (Impact)</li> <li>・効率性 (Cost performance)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生徒の現状 (学力)</li> <li>・教育施策 (授業、教材)</li> <li>・カリキュラム</li> <li>・学校</li> <li>・教科外教育、総合学習</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修</li> <li>・満足度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・転移</li> <li>・自己効力感</li> </ul>
Why 何の為に	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一連の流れを明らかにする</li> <li>・因果関係を説明する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実態把握、測定、目標到達性の把握、査定</li> <li>・診断的、形成的、総括的評価</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・形成的評価 (改善)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総括的評価 (継続・廃止)</li> <li>・転移促進</li> </ul>
How どうやって	<ul style="list-style-type: none"> <li>・RCT: ランダム実験モデル</li> <li>・準実験モデル</li> <li>・シンプル事前事後比較モデル等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・授業記録</li> <li>・生徒の成果物</li> <li>・キジュン (規準、基準)</li> <li>・ルーブリック (行動) 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アンケート (定量)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アンケート (定量)</li> <li>・インタビュー (定性)</li> </ul>
When いつ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実施前</li> <li>・実施中</li> <li>・実施後</li> <li>・長期的</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学期末</li> <li>・年度末</li> <li>・中期的?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修直後</li> <li>・短期的</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修直後</li> <li>・数か月後</li> <li>・中期的</li> </ul>
Where どこで	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実施場所</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教室</li> <li>・職員室</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修室</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修室 / オンライン</li> <li>・職場 / オンライン</li> </ul>

## 他評価と比較しての研修評価

- ・研修評価は、プログラム評価、教育評価に比べて、シンプルである。
- ・研修評価を納得してもらうべき相手 (Agreement) は、極論すれば、経営陣のみ。測定すべき項目も少ない (Certainty)。
- ・受講者の成長度、組織への貢献度の測定は、「人事評価」によって行われる。
- ・研修内で受講者を評価する取り組みは、管理職研修や選抜者研修における「アセスメント」ぐらい。
- ・研修評価で、評価される対象は、「講師・研修」が中心であり、評価者は、「受講者」である。

## 他評価と比較しての研修評価

- ・研修評価は、プログラム評価、教育評価に比べて、シンプルである。
- ・研修評価を納得してもらうべき相手 (Agreement) は、極論すれば、経営陣のみ。測定すべき項目も少ない (Certainty)。
- ・受講者の成長度、組織への貢献度の測定は、「人事評価」によって行われる。
- ・研修内で受講者を評価する取り組みは、管理職研修や選抜者研修における「アセスメント」ぐらい。
- ・研修評価で、評価される対象は、「講師・研修」が中心であり、評価者は、「受講者」である。
- ・人事評価で使われている「役割」「望ましい行動」といった観察可能な行動目標（上司による評価対象）を、研修後の「成果につながる行動」として、活用できないか？（研修転移と人事評価との連動）

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