

研修評価の目的と手段

「何のために評価するのか」
という目的の明確化である。
(Kraiger 2001)

研修評価の目的と手段

1) 目的

2) 定義

3) 手段

評価の目的

プログラム評価	教育評価	研修評価
・形成的、総括的 (Scriven 1966) ・改良 (形成的)、説明責任 (総括的)、知識生成、裏の目的 (政治的駆け引き、広報活動) (ロッシ他2005) ・Improve (改善) Prove (確証) (安田・渡辺2008) ・形成的、総括的、発展的 (Patton 2011) ・審判 (総括的)、学習と向上 (形成的)、説明責任、モニタリング、知識生成、イノベーション (発展的) (Patton&Campbell-Patton 2022) ・総括的、形成的、意思決定支援 (今田2022)	・実態把握、測定、目標到達性の把握、査定 (梶田1983) ・価値づけを持った判断 (市川1995) ・事前診断的、形成的、総括的、原因把握の診断的 (大村編1996) ・診断的、形成的、総括的 (佐藤編2013) ・診断的、形成的、総括的 (西岡・石井・田中編2015)	・Improve向上 (Not to prove確証ではなく) (Basarab & Root 1992) ・意思決定、フィードバック、マーケティング (Kraiger 2001) ・正当化、意思決定、向上 (Kirkpatrick&Kirkpatrick 2006) ・形成的、総括的 (堤編2012) ・形成的、総括的 (Griffin 2014) ・価値の提示 (Phillips&Phillips 2022) ・形成的、総括的、リマインド (中原他2022)

研修評価の目的 「4つのR」

- 施策改善の為の「Reflection 省察」
- 転移促進の為の「Remind 想起」
- 新規獲得の為の「Referral 紹介」
- 合意形成の為の「Responsibility 説明」

研修評価の目的と手段

1) 目的

2) 定義

3) 手段

定義

評価(Evaluation)とは、
「ものごとの本質(Merit)、値打ち(Worth)、意義(Significance)を
明らかにすること」である(佐々木2020)。

評価＝事実特定＋価値判断

「良かった、悪かった」「値打ちがあった、無かった」「意義があった、無かった」

研修の良し悪し = 満足度



研修の良し悪し = 転移度

「研修転移 Transfer of Training 」とは、

研修で学んだことが、
仕事の現場で一般化（Generalization）され役立てられ
かつその効果が持続（Maintenance）されること。

（中原他2018）

転移した研修

(活用され、実践されている)

研修評価の目的と手段

1) 目的

2) 定義

3) 手段

研修評価の目的 「4つのR」

- 施策改善の為の「Reflection 省察」
(転移した) 良い研修なので、より良くしましょう！
- 転移促進の為の「Remind 想起」
(転移した) 良い研修なので、活用しましょう！
- 新規獲得の為の「Referral 紹介」
(転移した) 良い研修なので、受講しましょう！
- 合意形成の為の「Responsibility 説明」
(転移した) 良い研修なので、続けましょう！

研修直後アンケート

- ・関連度
- ・有用度
- ・自己効力感

研修数か月後アンケート

- ・転移度
(研修活用度/現場実践度)

「研修直後アンケート」の例

あてはまる番号(5～1)一つに○をつけてください。		全く そう思う	だいたい そう思う	どちら でもない	あまりそう 思わない	全くそう 思わない
1	この研修は、自分の仕事に関連していると思う	5	4	3	2	1
2	この研修は、自分の仕事に役立つと思う	5	4	3	2	1
3	この研修で学んだことを、自分の仕事で活用できると思う	5	4	3	2	1
フリーコメントでご記入ください。						
4	この研修で「学んだこと・得たこと」は何ですか？					
5	この研修で学んだことを、いつ、どんな場面で活用できそうですか？					
6	その他、研修へのご意見等ありましたら、お願いします。	中原他(2022)『研修開発入門 研修評価の教科書』ダイヤモンド社より				

「研修数か月後アンケート」の例（SCMアンケート）

1. あなたの研修後の状況として、あてはまるもの1つに○をつけて下さい。

- ①研修で学んだことを、仕事で活用し、良い結果がでた
- ②研修で学んだことを、仕事で活用したが、まだ結果は出ていない
- ③研修で学んだことを、仕事で活用しなかった

2. ①②③のそれぞれ当てはまる設問にお答えください。

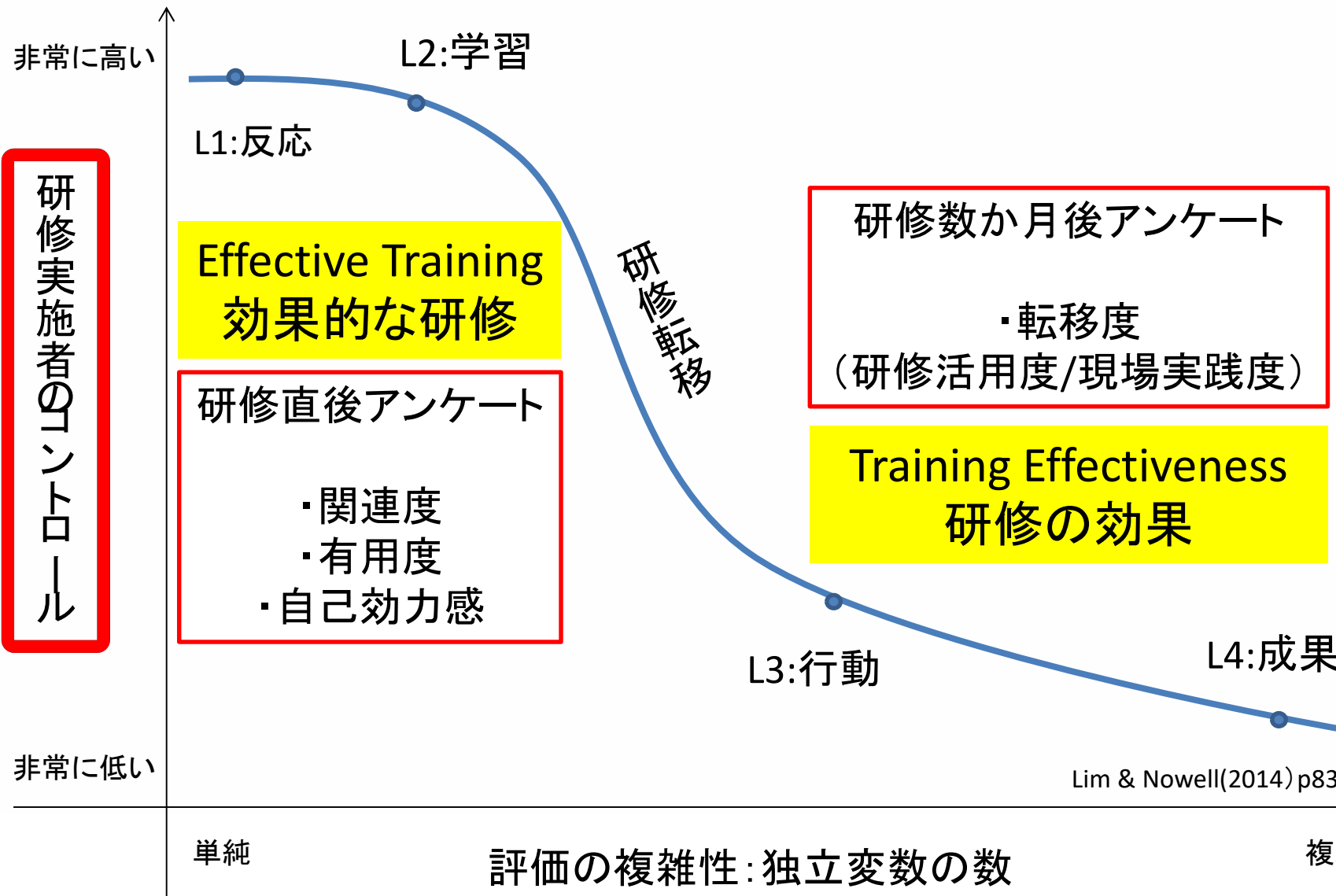
①と答えた人に、お聞きします。
「どんな良い結果」が出ましたか？

②と答えた人に、お聞きします。
「結果が出ていない」理由を教えてくださいませんか？
また、どんな支援があれば、結果が出そうでしょうか？

③と答えた人に、お聞きします。
「活用していない」理由を教えてくださいませんか？
また、どんな支援があれば、活用できそうでしょうか？

手段

研修評価研究所



Lim & Nowell(2014) p83の図を基に作成



研修評価の目的 「4つのR」

●施策改善の為の「Reflection 省察」

(転移した) 良い研修なので、より良くしましょう！

●転移促進の為の「Remind 想起」

(転移した) 良い研修なので、活用しましょう！

●新規獲得の為の「Referral 紹介」

(転移した) 良い研修なので、受講しましょう！

●合意形成の為の「Responsibility 説明」

(転移した) 良い研修なので、続けましょう！

「研修直後アンケート」を活用

あてはまる番号(5~1)一つに○をつけてください。		全く そう思う	だいたい そう思う	どちら でもない	あまりそう 思わない	全くそう 思わない
1	この研修は、自分の仕事に関連していると思う	5	4	3	2	1
2	この研修は、自分の仕事に役立つと思う	5	4	3	2	1
3	この研修で学んだことを、自分の仕事で活用できると思う	5	4	3	2	1
フリーコメントでご記入ください。						
4	この研修で「学んだこと・得たこと」は何ですか？					
5	この研修で学んだことを、いつ、どんな場面で活用できそうですか？					
6	その他、研修へのご意見等ありましたら、 お願いします。	中原他(2022)『研修開発入門 研修評価の教科書』ダイヤモンド社より				

「研修数か月後アンケート」を活用

1. あなたの研修後の状況として、あてはまるもの1つに○をつけて下さい。

- ①研修で学んだことを、仕事で活用し、良い結果がでた
- ②研修で学んだことを、仕事で活用したが、まだ結果は出ていない
- ③研修で学んだことを、仕事で活用しなかった

2. ①②③のそれぞれ当てはまる設問にお答えください。

①と答えた人に、お聞きします。
「どんな良い結果」が出ましたか？

②と答えた人に、お聞きします。

「結果が出ていない」理由を教えてくださいませんか？
また、どんな支援があれば、結果が出そうでしょうか？

③と答えた人に、お聞きします。

「活用していない」理由を教えてくださいませんか？
また、どんな支援があれば、活用できそうでしょうか？

研修評価の目的 「4つのR」

- 施策改善の為の「Reflection 省察」
(転移した) 良い研修なので、より良くしましょう！
- 転移促進の為の「Remind 想起」
(転移した) 良い研修なので、活用しましょう！
- 新規獲得の為の「Referral 紹介」
(転移した) 良い研修なので、受講しましょう！
- 合意形成の為の「Responsibility 説明」
(転移した) 良い研修なので、続けましょう！

「研修数か月後アンケート」を活用

1 あなたの研修後の状況として、あてはまるもの1つに○をつけて下さい。

- ①研修で学んだことを、仕事で活用し、良い結果がでた
- ②研修で学んだことを、仕事で活用したが、まだ結果は出ていない
- ③研修で学んだことを、仕事で活用しなかった

2. ①②③のそれぞれ当てはまる設問にお答えください。

①と答えた人に、お聞きします。
「どんな良い結果」が出ましたか？

②と答えた人に、お聞きします。
「結果が出ていない」理由を教えてくださいませんか？
また、どんな支援があれば、結果が出そうでしょうか？

③と答えた人に、お聞きします。
「活用していない」理由を教えてくださいませんか？
また、どんな支援があれば、活用できそうでしょうか？

研修評価の目的 「4つのR」

- 施策改善の為の「Reflection 省察」
(転移した) 良い研修なので、より良くしましょう！
- 転移促進の為の「Remind 想起」
(転移した) 良い研修なので、活用しましょう！
- 新規獲得の為の「Referral 紹介」
(転移した) 良い研修なので、受講しましょう！
- 合意形成の為の「Responsibility 説明」
(転移した) 良い研修なので、続けましょう！

「研修直後アンケート」を活用

あてはまる番号(5～1)一つに○をつけてください。		全く そう思う	だいたい そう思う	どちら でもない	あまりそう 思わない	全くそう 思わない
1	この研修は、自分の仕事に関連していると思う	5	4	3	2	1
2	この研修は、自分の仕事に役立つと思う	5	4	3	2	1
3	この研修で学んだことを、自分の仕事で活用できると思う	5	4	3	2	1
フリーコメントでご記入ください。						
4	この研修で「学んだこと・得たこと」は何ですか？					
5	この研修で学んだことを、いつ、どんな場面で活用できそうですか？					
6	その他、研修へのご意見等ありましたら、お願いします。	中原他(2022)『研修開発入門 研修評価の教科書』ダイヤモンド社より				

「研修数か月後アンケート」を活用

1. あなたの研修後の状況として、あてはまるもの1つに○をつけて下さい。

- ①研修で学んだことを、仕事で活用し、良い結果がでた
- ②研修で学んだことを、仕事で活用したが、まだ結果は出ていない
- ③研修で学んだことを、仕事で活用しなかった

2. ①②③のそれぞれ当てはまる設問にお答えください。

①と答えた人へ、お聞きします

「どんな良い結果」が出ましたか？

②と答えた人へ、お聞きします。

「結果が出ていない」理由を教えてくださいませんか？
また、どんな支援があれば、結果が出そうでしょうか？

③と答えた人へ、お聞きします。

「活用していない」理由を教えてくださいませんか？
また、どんな支援があれば、活用できそうでしょうか？

研修評価の目的「4つのR」

- 施策改善の為の「Reflection 省察」
(転移した) 良い研修なので、より良くしましょう！
- 転移促進の為の「Remind 想起」
(転移した) 良い研修なので、活用しましょう！
- 新規獲得の為の「Referral 紹介」
(転移した) 良い研修なので、受講しましょう！
- 合意形成の為の「Responsibility 説明」
(転移した) 良い研修なので、続けましょう！

「研修数か月後アンケート」を活用

1. あなたの研修後の状況として、あてはまるもの1つに○をつけて下さい。

- ①研修で学んだことを、仕事で活用し、良い結果がでた
- ②研修で学んだことを、仕事で活用したが、まだ結果は出ていない
- ③研修で学んだことを、仕事で活用しなかった

2. ①②③のそれぞれ当てはまる設問にお答えください。

①と答えた人へ、お聞きします

「どんな良い結果」ができましたか？

②と答えた人へ、お聞きします。

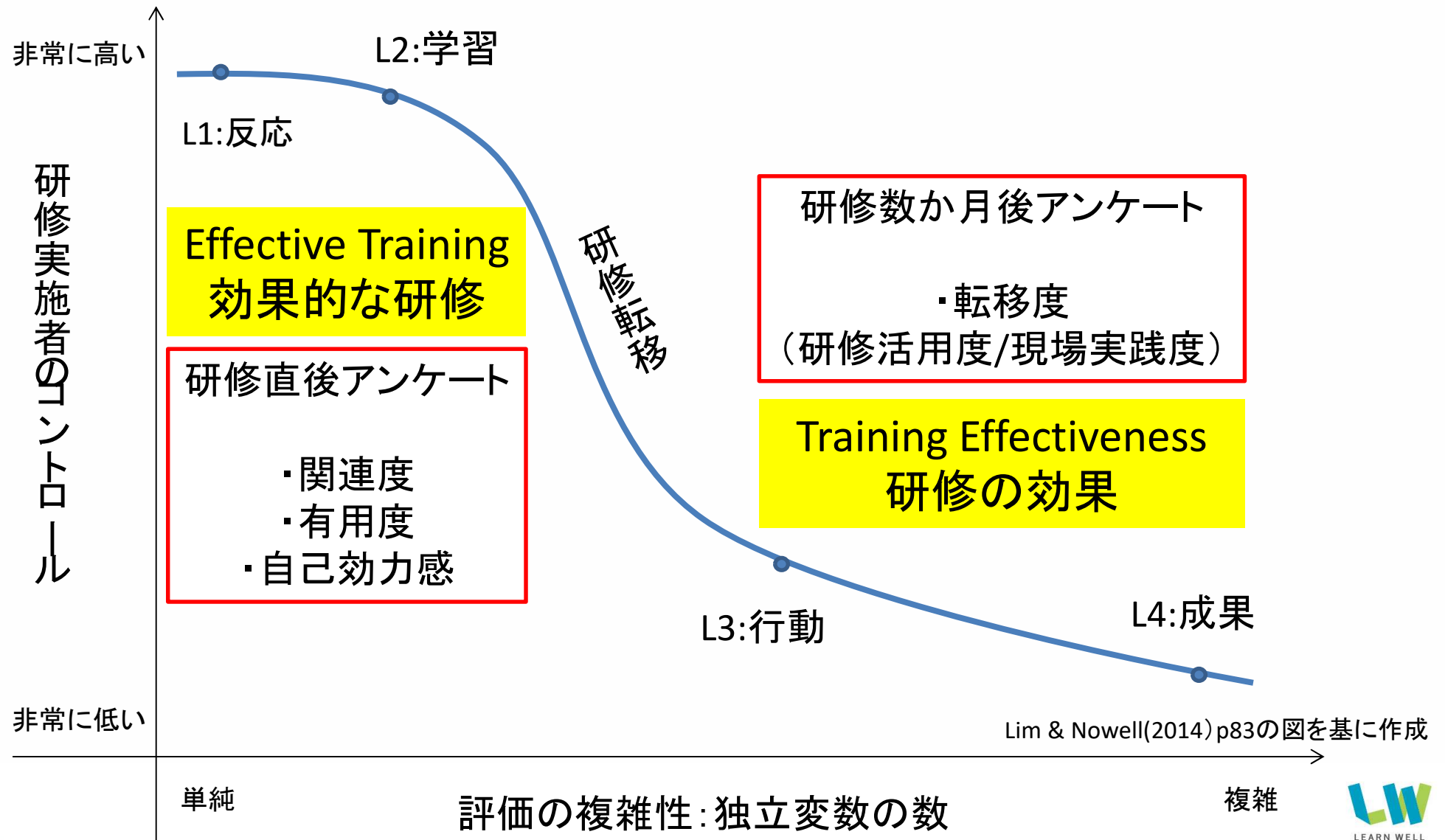
「結果が出ていない」理由を教えてくださいませんか？
また、どんな支援があれば、結果が出そうでしょうか？

③と答えた人へ、お聞きします。

「活用していない」理由を教えてくださいませんか？
また、どんな支援があれば、活用できそうでしょうか？

手段

研修評価研究所



研修の効果は、究極的には、
学んだ結果が、職場で使われたのか、
ということである。

(Cheng & Hampson 2008)

研修数か月後アンケート(SCM)
を取りましょう！

Training Evaluation will be Fun, Easy, and Impactful.

OJT 研修

研修評価を、
楽しく♪簡単！刺さるものに。



研修評価の目的と手段