

アンケートによる研修効果の測定

Measurement of training effectiveness by questionnaire

中村義文 平山真大 渡邊芳弘 岩淵祐子

NAKAMURA Yoshifumi, HIRAYAMA Masahiro, WATANABE Yoshihiro, IWABUCHI Yuko

1. はじめに

近年、自主的キャリア形成が求められる時代になっており、どこでも通用する職業能力の向上支援が盛んになっている。すなわち人材育成の動向として研修生が自律的であるかどうかに沿って効果測定や研修評価を行いながら、より受講者の役に立ちかつ業務への貢献度の高い研修を模索しなければならなくなっている。

ここでは、農業工学研究所における 21 コースの研修を通じて行ってきたアンケートによる効果測定について述べる。

2. 研修対象者レベルと目標

(1)一般的な研修対象者レベルと教育研修の効果測定・評価モデル

一般的に研修対象者は、基礎教育、基本教育、応用教育に分類される。農工研では、基礎技術研修、中堅技術研修、専門技術研修に当てはまる。

研修対象レベル、目標レベル、研修目的、効果測定レベルは表-1 のとおりに位置づけられる。

表-1 一般的な教育研修の効果測定・評価モデル ()は農工研

研修対象者レベル	目標レベル	研修目的	効果測定レベル
基礎研修(基礎技術： 2年程度従事)	「知らない」から 「知っている」へ	知識習得	研修生はそのプログラムを気に入ったか (レベル1)
基本研修(中堅技術： 5～10年程度従事)	「知っている」か ら「使える」へ	技術・技能 習得	そのプログラムにおいて何を学習したか (レベル2)
応用研修(専門技術)	「使える」から「使 いこなす」へ	態度・行動 変容期待	上記に加え、学習したことに基づき彼ら の行動を変化させたか(レベル3)

以上のように研修にあたっては、研修生はもとより、研修生派遣機関、研修実施機関は、研修者対象者レベルと目標とする効果、目標レベルを明確にしておく必要がある。

また、効果測定の位置づけはあくまで研修生の立場を基本とし、研修生の満足度、研修生の能力向上と成長、研修生の自己実現を効果測定の活用目的とする。

(2)研修生の自己申告による目標

図-1 で示すとおり、高校卒業後 2 年程度従事の基礎技術研修第 1 回では 97%が「基礎知識の習得」を、大学卒業後 1 年程度従事の基礎技術研修第 2 回では 80%が「基礎知識の習得」で、17%が「技術・技能習得・新たな知識」を目標としている。

一方、5～10 年程度従事の中堅技術研修では 1,2 回を併せて 34%が「基礎的知識の習得」

49%が「技術・技能習得・新たな知識」、14%が「態度・行動変容期待」となっている。

このことから、基礎技術は「基礎的知識の習得」を主として講義内容やプログラムを構成することにより、研修生の満足度も高まることになるとと思われる。

また、中堅技術はより技術力の向上と広範な知識を得て、業務の推進に貢献したいという意欲がうかがわれ、その期待に応える講義のレベルが必要であると考えられる。

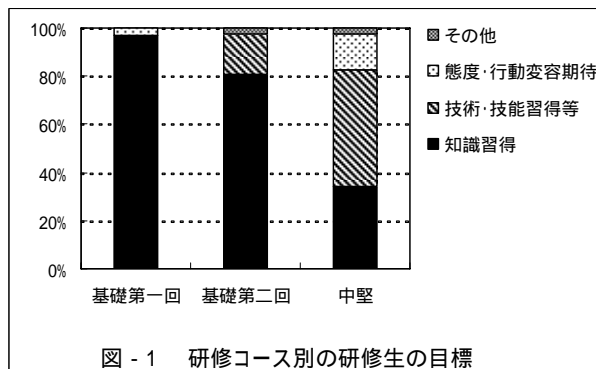


図 - 1 研修コース別の研修生の目標

3. アンケート結果による効果測定

(1)研修コース別の開講時と閉講時の“技術レベル(自己評価)の増”と“確認テスト(客観的評価)による点数の増”を比較すると、図-2に示すように基礎技術第1回の場合、“技術レベル(自己評価)の増”が1から4まではテストの点数も同じ傾向で増となっているが、“技術レベル(自己評価)の増”5,6の者が、増4の者に比べ点数の増は少ない。このような増5,6の者は点数増の程度に関わりなく、“期待どおり知らない知識を知った”と考えられ、このような場合“もっと高いレベルのことや周辺のことを勉強したいと思う”との行動が予測できる。このような関係は他のコースにも多く見られる。

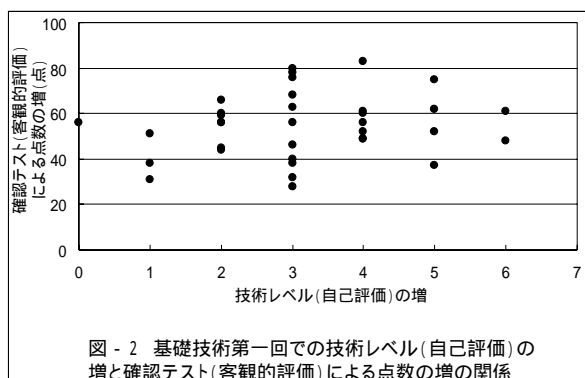


図 - 2 基礎技術第一回での技術レベル(自己評価)の増と確認テスト(客観的評価)による点数の増の関係

(2)講義科目ごとの理解度を見た場合、図-3の中堅技術第2回の技術情報収集の理解度が他の科目に比較して低い。これは外部講師が温室内の気流について3次元映像を見せて説明したものであるが、研修生の特性や事業環境について理解不足であり、研修生が想定していた内容やレベルと異なっていたためである。このような場合、研修内容の抜本的見直しが必要である。

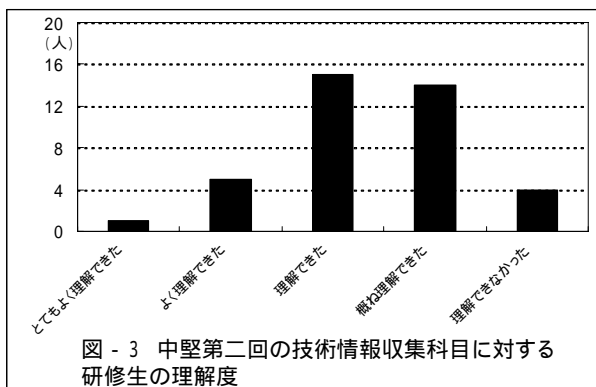


図 - 3 中堅第二回の技術情報収集科目に対する研修生の理解度

また、理解度が高くても、よく理解しての満足か、講師が満足度を高めるためのテクニックを使ったのかなどの分析が必要な場合がある。

さらに、理解度にバラツキが出たときには、内容が広がりすぎていたり、細切れの内容を盛り込みすぎていなかったかについて検討する必要がある。

4. まとめ

研修の目的をより効果的に・効率的に達成するように、事務局、講師はアンケートを形式的に実施することなく、研修を受ける受講者の視点から、アンケートのあり方、効果測定のあり方、評価のあり方を検討し、アンケートの様式・運営・活用にさらなる関心を持つことが望まれる。