

修士論文（又は特定課題研究）要旨 （日本語）

題 目

I L T (Instructor-Led Training) 手法による職業人教育訓練における教育効果測定レベル1 評価のための測定ツールの開発研究

要 旨

日本国内においても企業内教育訓練に対する教育効果の関心は高まる一方である。多くの組織で教育効果測定が実行されるようになってきている。教育効果測定実施に際し援用される一般的な理論的枠組はD, カークパトリック (1959) が提唱した「レベル4 フレームワーク」(以下、カークパトリックモデル) である。このカークパトリックモデルでは、教育効果のレベルを4分類に整理する。各レベルの名称は「レベル1：リアクション」「レベル2：ラーニング」「レベル3：ビヘイビア」「レベル4：リゾルト」である。特にレベル1のリアクション測定については、筆者自身の実感として、ほぼ100%の組織で実施されている。研修終了後に満足感を受講者に確認する方法は、カークパトリックモデルを示すまでもなく、昔から国内においても多く実施されているし、受講感想を確認することは、顧客満足の観点から考えてもいたって普通のことであり、とりたてて珍しい活動ではない。

しかし、ここに大きな落とし穴が潜んでいる。アンケートを用いて感想を収集する「リアクション測定」は、とりたてて珍しい行為ではない。そのため、とても安易に用いられる。深く考えずに質問を作成し、何も考えずに分析らしき事がなされ、根拠なく勝手な解釈が行われる。換言すると調査計画を十分に練る事もなく、思いつきで実施されており、本来、合目的で客観性が担保されなければならない調査活動の教育効果測定が、恣意的に実行され研修改善どころか改悪を招いている可能性を少なからず含んでいる。本研究の目的は、リアクション測定の本来の目的と機能を果たすために意義のあるリアクション測定の設計方法を企業の人材育成業務という実務の中で研究し、それを手順化することである。

本研究の進め方は、筆者が所属する企業内研修所のリアクションアンケート開発プロジェクトとの共同で、研修コンテンツの形成的評価に用いるための測定ツール「リアクションアンケート」を開発する。その開発工程やデータ分析ならびに形成的評価の一連の手続きを整理し、リアクションアンケートの開発実施フロー、開発手順としてまとめていく。また、本開発プロジェクトを通じて得られた知見を各実施工程における留意点として明示していく。

学生番号：091g8813 氏 名：堤 宇一

修士論文（又は特定課題研究）要旨 （英語）

題 目

Development research into measurement tool in occupational training by Instructor-Led Training for level 1 of measurement evaluation.

要 旨

The concern of training effectiveness for business person has been rising in Japan. The measurement of training evaluation has come to be executed in a lot of organizations in Japan. At the measurement of training evaluation execution, using general, theoretical frame is "Level 4 framework" that D Kirkpatrick(1959) advocated. The training effectiveness is classified at four levels in his framework. The name at each level is "level 1: Reaction", "level 2: Learning", "level 3: Behavior" and "level 4: Result".

I who am the author have actually feeling of being executed in the organization of almost 100% about "Level1 for Reaction measurement". The activity of measurement for learners' satisfaction after training ends is usually executed for a long time in Japan. Moreover, it is natural even if it thinks from the viewpoint of customer satisfaction, and an usual activity to confirm the impression of learners.

However, there is a hidden big pitfall in this situation. It describes repeatedly that "Reaction measurement" which learner's impressions are collected by using the questionnaire is an usual act. Therefore, I think it is used very easily. The questions are made without deeply thinking and the collected data is analyzed and interpreted subjectively by insufficiently knowledge and skills for research. There are quite a lot of risks of "Reaction measurement" by a just idea and not enough a plan to do. I think that being executed as "Reaction measurement" in the state covered with problems is a current Japanese situation.

The purpose of the study is to compose the method of designing the measurement tool by executing "Reaction measurement", and to make the development process a procedure. The study is executed jointly with the project of the development of the reaction questionnaire of the training institute in the enterprise to which the author belongs. Our project team will develop the measurement tool to use it for the formative evaluation of the training contents.

The work contents executed by the development process, the data analysis, and the formative evaluation is arranged. And those work contents are brought together as development execution flow and a development procedure of the reaction questionnaire. Moreover, the finding obtained through this development project is arranged as a note in each execution process.