

第260話 企業の人材育成担当者はどのように インストラクショナルデザインを研修改善に役立てたのか

- A団体と連携して、企業の人材育成担当者向けに2日間の「研修設計入門セミナー」を実施
 - [趣旨・概要](#) / [1日目](#)と[2日目](#)のプログラム
- [研究の目的と方法](#):
セミナーの効果検証のためにアンケートと研修改善ワークシートの分析を実施
- [結果](#)
 - [事後アンケートの分析結果\(セミナー内容の習得度\)](#) / [研修改善ワークシートの記述内容の分類結果](#)
- [考察とまとめ](#)
 - [研修の効果: セミナーの構成がお手本となって、研修改善に役立てられたのではない](#) / [今後の課題: ARCSモデルが研修改善に活かされにくかったっぽい](#)
- [学会発表時のコメント](#)
- [本研究の限界と今後の課題](#)

セミナーの趣旨・概要

- **講座名**
「研修設計入門 ～自ら学ぶ人材を育成するために～」
- **開催日時**
1日目:2015年2月17日(火)、2日目:2015年2月23日(月)
- **いずれも 13:00～17:00**
- **講師**
鈴木克明(大学院社会文化科学研究科 教授システム学専攻 教授)
- **ファシリテーター**
都竹茂樹、平岡斉士、中嶋康二、天野慧、藤島真美(大学院社会文化科学研究科 教授システム学専攻)、村嶋亮一(株式会社ヴィネット)

参考文献:鈴木克明・都竹茂樹・平岡斉士・中嶋康二・天野慧・藤島真美・村嶋亮一(2015)熊本におけるビジネス人材の育成「研修設計入門」セミナー実施報告. 熊本大学 COC 事業地域志向研究報告書

©2016 天野 慧

セミナーの趣旨・概要

- **対象者**

企業の人材育成担当部門責任者及び担当者38名

(業種は金融・サービス・製造業など多様、役職も若手から社長までさまざま)

- **講座の目的**

業務直結型で組織に貢献できる研修を設計するための基礎的な知識とスキルを修得することを目的とする。教育・研修を効果的・効率的・魅力的にするための方法論であるインストラクショナルデザイン(以下、ID)の手法を用いて、研修で何を教えるか、**どう教えるかだけでなく、なぜそれを教えるか・学ぶ必要があるかを明確にする**。そのことにより、研修を「ただのお勉強」で終わらせることなく、**研修の参加者がその成果を実務に役立て組織に貢献する研修の設計ができるようになる**。

参考文献: 鈴木克明・都竹茂樹・平岡斉士・中嶋康二・天野慧・藤島真美・村嶋亮一(2015)熊本におけるビジネス人材の育成「研修設計入門」セミナー実施報告. 熊本大学 COC 事業地域志向研究報告書

©2016 天野 慧

1日目のプログラム概要： 3つの道具で研修を改善しよう！

- 事前課題：これまでに参加者が従事した研修について、教育の効果と、効率、魅力の3つの観点から点検する宿題。
- 1日目のプログラム：事前課題で検討した内容について、30分程度のサイクルで講師による解説と参加者同士の共有を実施。まず**参加者自身が現実的な課題に挑戦し、それに対するフィードバックを実施**することで、業務へ直結する研修の見直しにつながるよう、全体のプログラムを構成。

参考文献：鈴木克明・都竹茂樹・平岡斉士・中嶋康二・天野慧・藤島真美・村嶋亮一(2015)熊本におけるビジネス人材の育成「研修設計入門」セミナー実施報告. 熊本大学 COC 事業地域志向研究報告書

1日目のプログラム構成： 3つの道具で研修を改善しよう！

開始	終了	内容
13:00	13:40	イントロダクション
13:40	14:00	グループワーク(事前課題の共有とペアリング)
14:00	14:20	講義(ARCSモデル)
14:20	14:40	ペアワーク(自社の研修の現状チェック)
14:40	14:55	講義(TOTEモデル・評価の4段階モデル)
14:55	15:05	ペアワーク(自社の研修の現状チェック)
15:05	15:20	講義(IDの第一原理)
15:20	15:30	ペアワーク(自社の研修の現状チェック)
15:30	15:45	休憩
15:45	16:00	個人ワーク(セミナーでの気づきのリストアップ)
16:00	16:20	グループワーク(グループでの気づきの共有)
16:20	16:35	ギャラリーウォーク(グループ間での共有)
16:35	17:00	2日目の準備課題(ホームワーク)の説明

参考文献: 鈴木克明・都竹茂樹・平岡齊士・中嶋康二・天野慧・藤島真美・村嶋亮一(2015)熊本におけるビジネス人材の育成「研修設計入門」セミナー実施報告. 熊本大学 COC 事業地域志向研究報告書

©2016 天野 慧

2日目のプログラム概要：

経営に貢献する研修プランとアクションプランの作成

- 2日目の準備課題：**自社事例の改善アイデアの検討**と研修以外の人材育成の可能性の検討、企業文化の分析の3つの宿題
- 2日目のプログラム：1日目同様、まず参加者自身が現実的な課題に挑戦し、ペアワークと解説を盛り込むことで、業務に直結する研修プランが作成できるように全体のプログラムを構成。

2日目のプログラム構成：
経営に貢献する研修プランとアクションプランの作成

開始	終了	内容
13:00	13:05	イントロダクション
13:05	13:35	ペアワーク(宿題1の共有)
13:35	13:55	個人&ペアワーク(研修の改善率の自己評価と共有)
13:55	14:05	ペアワーク(改善率の計算とペアでシェア)
14:05	14:25	休憩
14:25	14:45	個人ワーク(練習問題)
14:45	15:05	ペアワーク(共有)
15:05	15:10	講義(練習問題の解説)
15:10	15:25	ペアワーク(宿題2の共有)
15:25	15:30	個人ワーク(PLE30指標)
15:30	15:40	休憩
15:40	15:45	全体共有(PLE30指標)
15:45	16:00	グループワーク(組織文化の分析)
16:00	16:15	全体共有(組織文化の分析)
16:15	16:30	講義(ASTD・人事コンピテンシー)
16:30	16:40	個人ワーク(アクションプランの作成)
16:40	16:50	グループワーク(アクションプランの共有)
16:50	17:00	全体総括

参考文献:鈴木克明・都竹茂樹・平岡齊士・中嶋康二・天野慧・藤島真美・村嶋亮一(2015)熊本におけるビジネス人材の育成「研修設計入門」セミナー実施報告. 熊本大学 COC 事業地域志向研究報告書

©2016 天野 慧

研究の目的と方法

- 研究の目的

事後アンケートおよび研修改善ワークシート(1日目と2日目の間の宿題の内容を比較し, 参加者がセミナーをどのように**研修改善に役立てたのか明らかにし, セミナーの効果検証を行うこと**

- 研究の方法

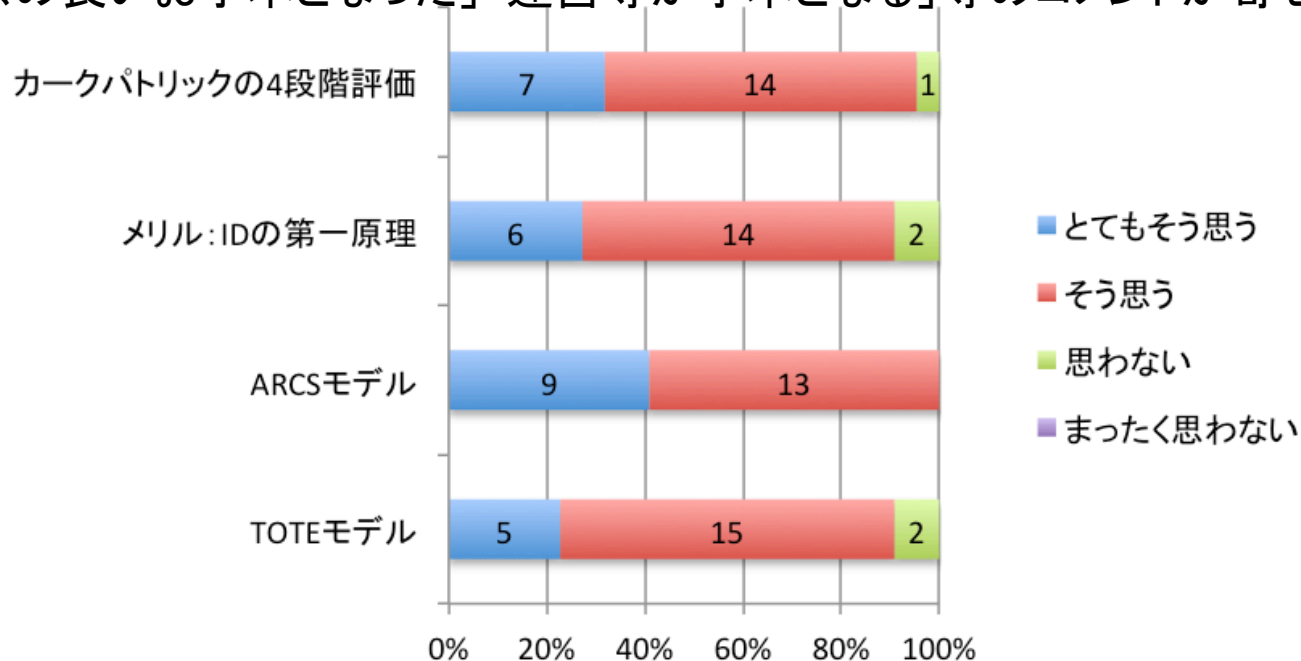
事後アンケートおよびワークシートを提出した参加者は研修参加者38人中22名であった。(1)事後アンケートについて, 各IDモデルの習得度の自己評価の分析, 参加者が研修について良かったと回答した点の抽出,(2) IDモデルがどの程度, ワークシートに反映されているかについて, 第一筆者が記述内容の分類を実施

※研修ワークシート=これまでの研修の「何を加え, 削り, 移動し, 変えるか」の観点から改善の方向性を検討し(鈴木2015), 改善案をワークシートへ記入

参考文献:天野 慧・都竹 茂樹・鈴木 克明・平岡 斉士(2015.9)企業の人材育成担当者はどうにインストラクショナルデザインを研修改善に役立てたのか, 日本教育工学会 第31回全国大会(電気通信大学)発表論文集, 911-912

結果：事後アンケートの 分析結果（セミナー内容の習得度）

- 4つのIDモデルの習得度：いずれも高く、ARCSモデルについてはすべての参加者が身についたと回答
- 事後アンケートの自由記述でセミナーの良かった点をたずねた結果：「2日間の研修の設計から実施，評価に至るまで，すべてがIDに基づいており，自身が研修を実施する際の良いお手本となった」「運営等が手本となる」等のコメントが寄せられた



参考文献：天野 慧・都竹 茂樹・鈴木 克明・平岡 齊士（2015.9）企業の人材育成担当者はどのようにインストラクショナルデザインを研修改善に役立てたのか
日本教育工学会 第31回全国大会（電気通信大学）発表論文集，911-912

©2016 天野 慧

結果：研修改善ワークシートの 記述内容の分類結果

- 各モデルで最も多かった改善アイデアの項目をハイライト表示(赤囲み)
- ARCSモデルについては「加える」(1人)「動かす」(1人)のみであり、他のIDモデルに比べて、記述が少なかった。

表1 研修改善ワークシートの分析結果

視点	加える	削る	動かす	変える	続けること	合計
IDの第一原理	2	1	9	2	1	15
TOTEモデル	7	10	3	2	2	24
評価の4段階モデル	9	0	0	2	2	13
ARCSモデル	1	0	1	0	0	2

※単位は人、加える・削る・移動させる・変えるの項目で複数回答あり

参考文献：天野 慧・都竹 茂樹・鈴木 克明・平岡 斉士(2015.9)企業の人材育成担当者はどのようにインストラクショナルデザインを研修改善に役立てたのか
日本教育工学会 第31回全国大会(電気通信大学)発表論文集, 911-912

考察とまとめ：研修の効果

- **分析の結果：**
事前課題の導入および、事例検討と討議を研修のはじめに据える改善案が多くみられた
- **考察：**
これらの改善案にはセミナーのプログラム構成が反映されている。アンケートでの「自身が研修を実施する際の良いお手本となった」というコメントにみられるように、IDに基づいた本セミナーの体験を通じ、参加者がIDモデルを「使える」と感じて、研修の改善に活かしたのではないかと

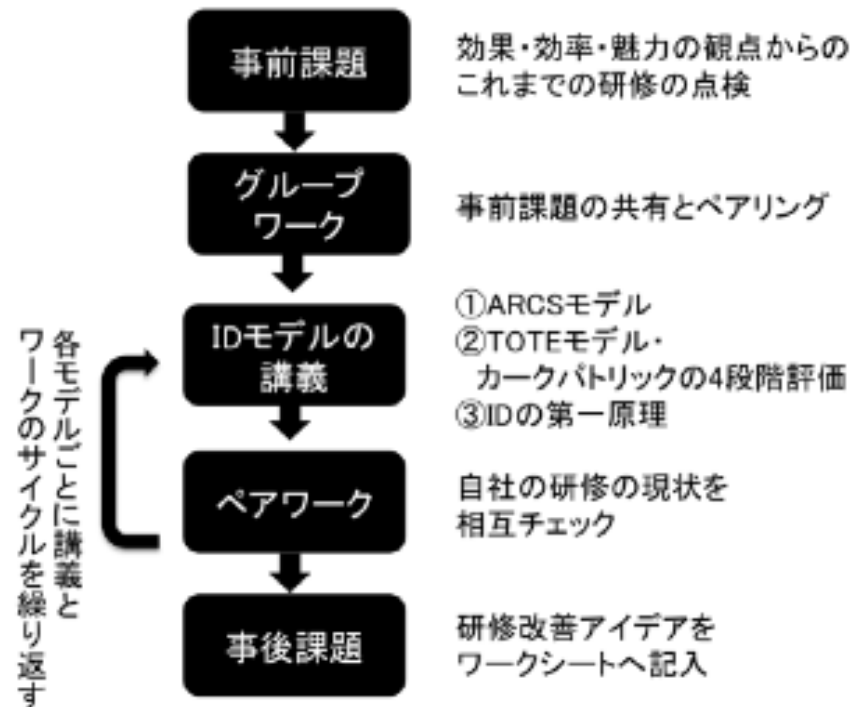


図1 セミナー1日目の流れ

参考文献:天野 慧・都竹 茂樹・鈴木 克明・平岡 斉士(2015.9)企業の人材育成担当者はどのようにインストラクショナルデザインを研修改善に役立てたのか、日本教育工学会 第31回全国大会(電気通信大学)発表論文集, 911-912

考察とまとめ：今後の課題

- 分析の結果：
習得度の高さに比べ、ARCSモデルが研修改善に活かされにくかった。
- 考察：
ワークシートでは改善案を書くよう求めていたが、それがどういう効果を狙ったものか書くことまで明示的に求めていなかった。だから、改善の背景にはARCSモデルを参照していたかもしれないが、それがワークシートには現れなかったのだと思われる。
→どのIDの道具に基づいて、改善案を検討したか明示するよう、**ワークシートを改善**

参考文献：天野 慧・都竹 茂樹・鈴木 克明・平岡 斉士(2015.9)企業の人材育成担当者はどのようにインストラクショナルデザインを研修改善に役立てたのか
・日本教育工学会 第31回全国大会(電気通信大学)発表論文集, 911-912

学会発表時のコメント

- 受講者の属性(業種・役職・入社年次など)ごとに、改善案の内容に違いはあったか？
→次年度のアンケートへ盛り込む
- ARCSモデルが改善に活かされなかったのは、表出化しにくかったのではなく、ARCSモデルの応用が難しかったからではないか？
→確かに、よく聞くなあ。
- この改善案は実際の職場での実践(行動)につながったのか？
→事後調査実施中

本研究の限界と今後の課題

- 本研究の限界
本研究の分析は、第一筆者による主観的分析のみ
- 今後の課題
信頼性の担保
 - 1) 評価者間妥当性
複数のID専門家にIDモデルに基づく研修改善アイデアの分類を依頼(独立作業)
 - 2) 計量テキスト分析
ワークシートの各項目の記述内容を計量的に分析