

第180回 IDT本輪読シリーズ 第3部 第10章

インストラクショナルデザインにおける評価: 評価モデルの比較

定義 > 理論 > **評価** > HPI > 場面 > 世界 > 職業 > 最新 > 課題

評価モデル比較 > 費用対効果 > 設計チームの管理 > リソースの管理

- [IDの評価の歴史](#) (p152-153)
 - 50,60年代: 実験群・統制群、60,70年代～: 形成的評価・総括的評価
- [評価の定義](#) (p154)
 - スクリバンの定義: メリット・利益・価値を決定する基準・要求・比較・判断の4ステップ
- [プログラム評価モデル\(70,80年代\)](#) (p154-165)
 - [CIPP評価モデル](#) (p155), [5領域評価モデル](#) (p156), [4段階研修評価モデル](#) (p157), [成功事例法](#) (p161), [実用重視評価 \(U-FE\)](#) (p163)
- [結論](#) (p165)
 - IDの中で評価は長い歴史がある。評価はすべてのIDモデルの一部、HPI者必要スキル、価値判断の材料、パフォーマンス向上に繋がる。

IDの評価の歴史(p152-153)

- 50～60年代: 実験群・統制群
 - 学習者を 新しい方法の群、伝統的方法の群に分け実験し評価
 - 教育テレビ、コンピュータ支援授業(CAI)などで活用
 - 米国が大規模カリキュラム改革に着手
 - 何百万ドルもかけた新しい方法が成果あげれなかった
- 1967年: スクリバンにより形成的評価・総括的评价が提唱
 - 形成的評価 … 改善プロセスを支援する目的で行う評価
 - 総括的评价 … プロジェクトの評価などの評価
- IDモデルにおける評価の特性
 - 基準準拠 … テストの目的は学習目標がどの程度習得されたか
 - 目標準拠 … 学習者が何を学べるか、楽しめるかを評価する

評価の定義(p154)

- スクリバンの定義(1991)によると
 - 評価は価値により判断
 - メリット … 評価物・対象の 内在的価値
 - 利益 … 評価対象の 市場価値
 - 4ステップ
 - 基準 … メリットや利益の基準を選択
 - 要求 … パフォーマンス標準(要求レベル)の設定
 - 比較 … パフォーマンスデータ収集と要求との比較
 - 判断 … 価値により判断する



プログラム評価モデル(p154-)

- 5つの代表的モデル
 - スタッフルビームのCIPP評価モデル(p155)
 - ロッシの5領域評価モデル(p156)
 - カークパトリックの研修評価モデル(p157)
 - ブリンカーホフの成功事例法(p161)
 - パットンの実用重視評価(U-FE)(p163)

スタッフルビームのCIPP評価モデル (p155)

- 評価者は開発のすべてのプロセスに関わる
 - 文脈(context)
 - ニーズや目標を決定、ニーズアセスメント
 - 入力(input)
 - 開発、実行リソース(資金・人材等)、費用対成果
 - プロセス(proces) ≡ 形成的評価
 - 開発や実施方法、修正後の効果分析
 - 成果(product)
 - 期待した成果物か



ロッシの5領域評価モデル(p156)

- ニーズアセスメント
 - 物事の実際の状態と期待する状態のギャップ
- プログラム理論アセスメント
 - 機能するように概念化されているか？
- 実施アセスメント
 - 適切に実施されたか？
- インパクトアセスメント
 - 目標とした対象に必要なインパクトを与えたか実験計画により証明する
- 効率性アセスメント
 - 費用対効果は妥当か？



カークパトリックの研修評価モデル(p157)

- レベル1: 反応
 - 参加者の率直な反応、研修の修正に率直に関わる
 - 事後アンケートなど
- レベル2: 学習
 - 参加者が何を学んだか
 - 事前事後テスト、達成度テスト、パフォーマンステストなど
- レベル3: 行動(研修の転移)
 - 参加者が職務上の行動に反映したか(レベル4に強く繋がる)
 - 数ヶ月後の追跡調査
- レベル4: 結果
 - 組織業績に関わるすべての成果(評価は難しい)
 - コスト、品質・生産性向上、離職率や事故の減少、従業員の満足度、組織の利益

ブリンカーホフの成功事例法(p161)

- 成功事例法(SCM)5つのステップ
 - 成功事例の調査に注力し計画する
 - 目に見えるインパクトモデルを構築する
 - 最高の事例、最悪の事例を収集
 - 出来れば全員、記名する。成功事例のインタビューを行う。失敗事例は証拠収集する
 - 評価の成果をストーリーにまとめて伝える
 - プログラムの価値、役立っているところ、成功・障害の理由、成功している領域、費用対効果、派生はあるか



パットンの実用重視評価(U-FE)(p163)

- 評価はそれが活用されなければ意味がない
- 評価者、実施者、活用者・対象者(顧客)は積極的に関与
- 主なステップ
 - レディネスアセスメント
 - 主要な対象ユーザを特定し、彼らと共同関係を構築
 - 状況分析
 - 主要な意図的な利用を特定する
 - 評価を焦点化する(最重要課題を見いだす)
 - 評価を設計する
 - 評価データを収集・分析・解釈する
 - 継続的に評価の活用を支援する(結果を使えるように)
 - メタ評価を実施する(評価全体を評価)

結論(p165)

- IDの中で評価は長い歴史がある。
- 評価はすべてのIDモデルの一部、HPI者必要スキル、価値判断の材料、パフォーマンス向上に繋がる。
- それぞれのモデルは評価対象に的を絞り実施できるようにしている
- 学習者を評価するだけでなく、実際の業務での活用、研修自体の改善に評価を使うべきである。

