



「効果的な 研修の企画・実施・評価の方法」

国立保健医療科学院 公衆衛生看護部
中板育美



研修を企画するときの心得

- ニーズは多角的に・深くつかむ
- 対象者層を具体的にイメージする。
 - ◆研修計画の先に 『患者・住民・従業員』 がいる。
- 対象者が研修終了後にどうなっていて欲しいかをイメージする
- あれもこれも欲張りたいは×
- ベストな講師
- 研修の評価は次回の研修企画へ
- 対象者を高いモチベーションで集める
- 研修計画書に愛着をもてるように



◇一般目標 (GIO: General Instructive Objectives)

取り上げた研修が達成したい状態

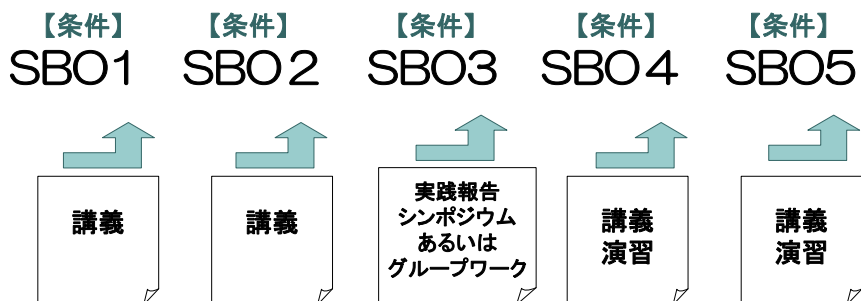
◇到達目標 (SBO=Specific Behavioral Objectives)

目的を実現するために起こしたい
起きたらいい具体的な変化をもたらす
ための行動



一般目標と到達目標の関係

GIO (一般目標)

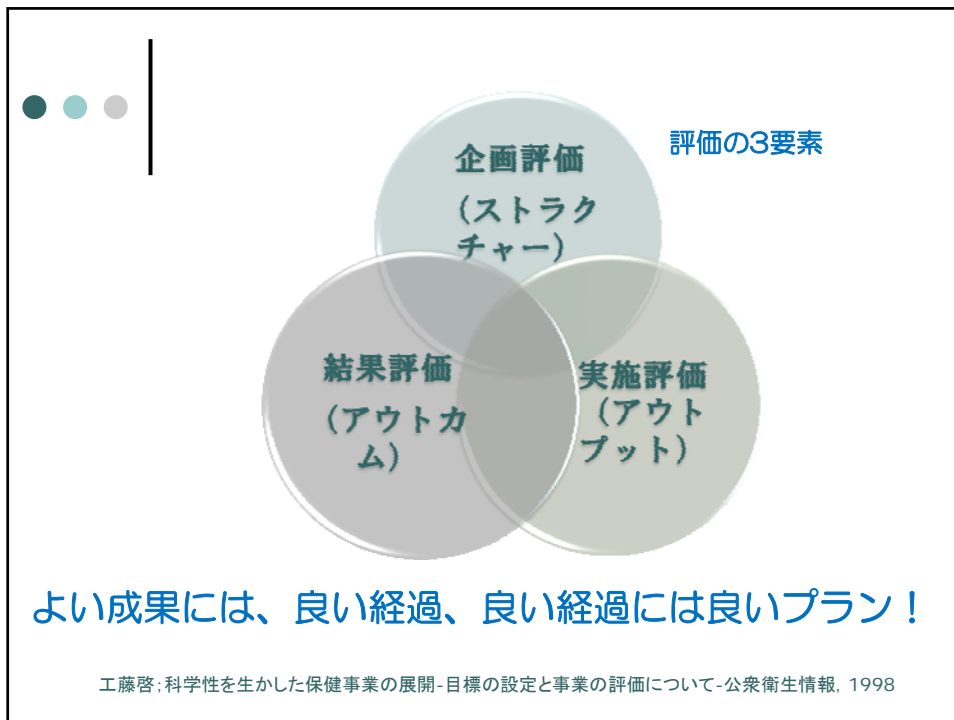




- ◇一般目標（GIO）は、
 - 周知で研修対象者に明確に示されること。
 - ・現実的で理解可能、達成可能なもの。
 - ・研修者が主語。
(～の推進、～の強化、～の向上は×)
- ◇到達目標（SBO）
 - 行動として示したもの。「できる」

評価

- 評価は、研修の**効果を立証**するため！
- 評価は、研修の**見直しや改善**のため！
- 経過（**プロセス**）の評価が重要←効果がない
→研修プログラム（活動）の見直しのチャンス！
- **アウトカム**（結果評価）評価が重要→アカウンタ
ビリティ



● ● ● |

企画評価 (PLAN)

- 目標設定ができていますか？
ニーズ
研修対象者に「どうなって欲しい」か？
研修対象者が求めていること・悩んでいることは何か？
- プログラム企画は妥当だったか？
目標を成就させるための効率的効果的企画
対象者の選定、PR方法、プログラムの構成、講師の選定、
機材や人材の確保、投入された資源 など



実施評価(DO)

■ 実行段階での諸活動

研修の参加者数 参加者の属性

■ 内容・プログラム

教材 機材の適切性 など

参加者の満足度

研修環境に対する反応

資料や使用機材に対する反応



結果評価

□ SBOの達成度 (SBOが達成できれば, GIOは達成される)

・ 事前事後評価が常套

- ・ 研修前にSBOをつけてもらう。
- ・ 研修終了後に再度SBOについて答えてもらう。

- ① 知識・技術がまったくない。
- ② 概念や考え方を知っている。
- ③ 概念や考え方を知っているが現場で実践は難しい
- ④ 支援があれば、現場で実践することができる。
- ⑤ 自分で現場で実践でき、他の人にも説明できる。
- ⑥ 関連知識や技術を総合的に扱い、他の人にSVができる。

(科学院の場合)



研修効果の評価と測定

研修の効果は、

- ① 研修前の能力レベルと研修後の能力レベル
- ② 研修を受けた者の能力レベルと受けない者の能力レベル
- ③ 研修の目標としていた能力レベルと実際に達成した能力レベル

の比較によって判定される。

出展：桐村晋次著

人材育成の進め方<第3版> (日経文庫)