

研修計画の立て方

千葉大学大学院看護学研究科
地域看護システム管理学
准教授 杉田由加里

1

研修計画における重要なポイント

- 人材育成における基本となる考えのもと計画、実施、評価する
- 地域（あるいは団体）の健康課題、研修ニーズを把握する
- コンピテンシー、目的・目標、研修内容、講師の選択と連動させる
- 研修もPDCA、必ず評価し改善していく視点をもつ

2

人材育成において基本となる考え

- 実践家は経験から学んでいる
実践家は、テキストやマニュアルの知識を、座学や反復練習によって学習することより、
実際の経験から多くを学んでいる
▶ 経験や周囲の人との相互作用の中で能力を獲得する

3

経験から学ぶとは？



4

研修計画のプロセス

コンピテンシーに基づいた人材育成

- ・ハイパフォーマー（高業績者）が高い成果を生み出すための特徴的な行動特性
- ・高業績を達成するために必要な、行動として確認することのできる能力

→態度、考え方、行動、価値観を含む「～できる能力」

→職種、役職等によって異なる

- コンピテンシーを獲得するための構造をもつ必要がある
 - 獲得したいコンピテンシーが
目的、目標と結びついている必要がある
- そのためには、前もって、その人（職種、職位）に必要なコンピテンシーを考えておかなければならない

⇒ 目指すべき姿の明確化

研修目的

(G | O : GENERAL INSTRUCTIVE OBJECTIVES)

- 研修修了時に期待される成果を示したものを一般目標、または「研修目的」(G | O)と呼ぶ
- 現実に即し、理解可能で、かつ達成可能なものである必要がある
- 研修者が主語で書かれ、「理解する」、「修得する」、「身につける」といった動詞を用いて記載する

GIOの例

(生活習慣病対策健診・保健指導に関する企画・運営技術研修)

- 「特定健診・特定保健指導」(高齢者医療法第20・24条)を効果的・効率的に運営するために必要な「健診・保健指導」事業の企画、運営及び評価、に関して、必要不可欠な研修を実施することができる
- 特定健康診査等実施計画の立案の支援ができる

実態の把握から課題の明確化

1. 地域（あるいは団体）の健康課題
2. 研修ニーズ
 - 自治体（所属機関）
 - 職種
 - 従事年数
 - 経験年数
 - 復命方法（研修内容の共有） など

9

到達目標

（SBO：SPECIFIC BEHAVIORAL OBJECTIVES）

- 研修修了後に「研修の目的」（GIO）を達成したことを示すために、研修者は何ができるようになるのか、あるいはどのようなことをできるようになればよいかについて、具体的、各論的に観察可能な行動として示したものを「到達目標」（SBO）と呼ぶ
- 研修者を主語として、概念的な動詞ではなく、観察可能な行動を具体的に表すような、「説明できる」、「列挙できる」、「示すことができる」といった動詞を用いて記載する

SBOの例

(生活習慣病対策健診・保健指導に関する企画・運営技術研修)

1. 生活習慣病予防対策の基本的な考え方を理解し、説明できる
2. 特定健診・特定保健指導事業の企画・立案方法について説明できる
3. 特定健診・特定保健指導事業の評価・データ分析計画について説明できる
4. 特定健康診査等実施計画の立案の支援ができる
5. 特定健診・特定保健指導事業の研修企画・評価ができる

コンピテンシー → GIO → SBO
→ 研修内容 → 研修方法 → 講師

- 対象者に必要とされるコンピテンシーを明確にし、それに基づいて、GIOを明確にする
- 実態の把握から課題を明確にする
- GIOおよび課題からSBOを考える
- SBOに連動した研修内容を具体的に吟味する
- 研修内容と対象者に見合った研修方法を考える
- これらを実現してくれる最適な講師を選ぶ
- これらが一本の糸でつながっていないなければならない

研修プログラムの基本的な構成

- オープニング
- 研修のねらい、到達点、進め方、
グラドルールについて合意形成する
- プログラム本体
- レクチャー（講義）
- ワークショップ（協働作業）
- 振り返り（内省と対話）
- クロージング
- 到達点の達成度合いの確認、締め方によって
印象が異なる

13

研修を評価する

- 計画書には評価計画も入れ込む
- 研修の実施内容（事前準備、研修当日、
研修終了後）がどうであったのか
- 研修参加者と従事者の両者からの評価

14

研修参加者からの評価

ドナルド・カークパトリックのレベル4フレームワーク

レベル	定義名称	概要	データ収集方法
1	リアクション	プログラム参加者の反応	リアクションアンケート インタビュー 等
2	ラーニング	プログラム参加者の知識 やスキル習得状態	理解度確認テスト インタビュー 行動観察 パフォーマンステスト シミュレーション 等
3	ビヘイビア	プログラム参加者の学習 内容の活用状況(行動変 容)	フォローアップアンケート アクションプランの立案 インタビュー 行動観察 フォーカス・グループの追跡 等
4	リザルト	プログラム参加者の行動 変容によって得られた組織 貢献度(成果)	フォローアップアンケート フォーカスグループの追跡 介入群と対照群の比較 等

研修プログラムの評価（プロセス評価）

～健診・保健指導の研修ガイドラインより～

（1）評価の視点

- 受講者の職種・経験等を踏まえ、ニーズに添っていたか
- 目的に合った研修内容だったか（講師選定、教材等）
- 受講者が研修に積極的に参加する工夫をしたか など

（2）評価の時期

研修実施中から実施後に行う

（3）評価方法の例

①受講者による評価

研修終了後にアンケートを実施（研修内容への満足度、理解度、実践への活用度、講師や教材の質及び運営等）

②主催者による評価

講師からの意見、受講生の反応、全体的な運営等

研修受講者の能力習得評価

～健診・保健指導の研修ガイドラインより～

(1) 評価の視点

- 受講生の実践能力が向上したか
- 研修で学んだ内容を実践に役立てているか
- 受講生の所属先にとって研修に参加させたことが有益であったか
- 研修内容を職場で他の人へ伝達しているか

(2) 評価の時期

研修実施前、実施直後および一定期間を経た後

(3) 評価方法の例

- 受講生の知識・技術の向上について、同じ評価票を用いて評価
- 受講生が実施した保健指導対象者の行動変容状況及び検査データについて評価
- 受講生及び所属先に対して、研修実施後にアンケートを実施。研修が実践に与えた影響や効果、研修内容の職場内の普及度及び所属先の反応等

17

研修もPDCA

目的・目標の達成度を評価し、
次年度に向けての方向性をつかむ

18