

第 10 講 研修の目標とその評価方法

【学習到達目標】

- ・ ロバート・メーガー（Robert F. Mager）の 3 つの質問について説明できる.
- ・ 研修目標の明確化について具体例を挙げて説明できる.

1. ロバート・メーガー（Robert F. Mager）の 3 つの質問

研修の設計の考え方において、1960 年代に米国の教育工学研究者のロバート・メーガー（Robert F. Mager）は、次の 3 つの質問をすることで、研修の目標と評価方法を定めることの重要性について考える。

1. Where am I going?（どこへ行くのか？）
2. How do I know when I get there?
（たどりついたかどうかをどうやって知るのか？）
3. How do I get there?（どうやってそこへ行くのか？）

1 つ目の質問は、「どこへ行くのか?」、つまり「研修や指導の目標・ゴールを正しく示す」ことである。

2 つ目の質問は、「たどりついたかどうかをどうやって知るのか?」、つまり「目標・ゴール達成をどうやって評価するのか（適切な評価方法）を示し、実行する」ことである。

そして、3 つ目の質問は、「どうやってそこに行くのか?」、つまり「目標・ゴールを達成するための適切な研修や指導の方法を考え、設計する」ことである。

この「3 つの質問」はシンプルで、当たり前の問いであるが、研修における「戦略思考」を、端的に示したのともいえる。

研修を戦略的にとらえる現代において、大変重要な考え方である。

研修プログラムにおいて「成果が出ていない」、「効果がない」「職場での行動変容が起きていない」と感じているとすれば、「3 つの質問」の中に問題があるのかもしれない。

2. 研修の目標の明確化

研修の要項などに研修の目標が書かれている。ここでは、これらの研修の目的についてロバート・メーガー（Robert F. Mager）の3つの質問とともに考える。研修の目標は、ロバート・メーガーの3つの質問の第1番目の「どこに行くのか？」ということである。しかし、その内容によっては「何を目指しているのか？」がよくわからない例もある。例えば、「〇〇について学びます。」とか「〇〇について理解を深めます。」のようなものを見ると「その結果何ができるようになるの？」とか「理解を深めるということは、どの程度を目指しているの？」と学習目標が具体的でないため、何処まで学習をしたらいいのか目標・ゴールがわからないという研修が多くある。

研修目標を明確に定義するための手段としては、具体的な目標やゴールを示していくことである。例えば、目標を明確にするために、目標を学習者の「行動で」目標を表すことである。「…を理解する。」「…を知る。」「…に気づく」というような目標は、学んでほしいことを表しているが、上手く学んだかをどのように確かめたらよいか明確でない。評価方法が学習者にもわかるように行動化することである。めざすゴールが何かを具体的に明確化する。何を学ぶかではなく、学んだ結果何ができるようになるのかに着目し、行動目標を示すことが重要である。

「〇〇について理解を深めます。」より「〇〇について具体例を挙げて説明できる。」と目標を具体的に行動目標で表すと、ゴールが明確になり、成果を評価することもできる。

「目標・ゴールに達成したか・否か」を検証することができなければ、成果につながったかどうかを判断、判定することができない。

つまり、学習者の視点で考えると、研修プログラムを受講し、真面目に学習していても、それを達成しているかのフィードバックがなければ、学習による目標達成に対して動機付けされることはなく、行動変容は起きない。

ロバート・メーガーの2つ目に質問である「たどりついたかどうかをどうやって知るのか？」の「評価方法を適切に示し、実行する」ことは、成果をコミットする重要な要素・要件でもある。つまり、目標行動が評価される条件を明らかにすることである。

この条件には、学習者が行動目標を行うときに何を使ってよいか、あるいはどのような制限があるかを示すことである。できれば、評価条件として「何でも見て良いという評価条件」が良い。

そして何よりも、学習者にとっては、明確な目標・ゴールの設定がされ、その到達度がフィードバックされることで、迷うことなく、成長を実感しながら取り組むことができる。これらを組織全体が共有した時、その効果は絶大である。組織全体が、成長を実感できる「学習する組織」を生み出す。

3つ目の質問である「どうやってそこへ行くのか？」は、目的地までの道筋（すなわち学習方略）を明確にすることを促している。アウトレットモールへの道順は、おそらく一つではない。学習者が目標に至る道筋も一つではない。少しでも少ない時間で目標を達成できるように、様々な工夫が必要になる。すなわち、3つ目の質問は、目標・ゴールを達成するための適切な研修や指導の方法を考え、設計することである。

まずは、How do I know when I get there?（たどりついたかどうかをどうやって知るのか？）を明確にするところから始め、それにより目標・ゴールも明確になる。

3. 新たな知識観

学習科学の研究領域では、「知識は社会的に構成されるもの」という考え方を基盤として「世の中の学びをよりよいものへと変容させる」ことに研究の焦点をあて、現場の先生と共に研究している。学習科学が確かな学力や資質・能力を育成する授業で強調するのは「知識創造モデル」である。そこでは子供たち自身からさらなる追求が生まれるよう学習活動をデザインし、他者との協調活動を通して知識創造させていく「前向きアプローチ」の授業設計となる。資質・能力を発揮させながら存分に知識創造活動を行わせるため、ツールや文脈を活用して支援していく。これは現在主流の「後戻りアプローチ」によって、学習目標を教師が固定的に規定し、その枠内で基礎基本や思考の仕方や話し合い方といった「型」をまず学ばせ、その後応用問題を流暢に解けるようにさせる、一律のステップを踏ませて知識や学び方を空の容器物に入れていく「知識習得モデル」とは異なる。

表 10-1 は、教育課程の軸と教育方法の軸で分類した 4 つの知識観（A～D）を示している。知識創造モデル・前向きアプローチで重視しているのは、子供たちは資質・能力をあらかじめ持っているが発揮する文脈でないと発揮しないため、発揮できる課題、教材、授業展開を考え、資質・能力を生かし高めながら深い内容理解を目指す「D」である。

しかし現在の多くの学校現場では、最初に基礎基本と言って教科内容は知識を詰め込み、伝え合いと言ってプレゼン発表などのスキル訓練を行う「A+C」の組み合わせで教師中心の授業を実践していたり、学習者中心の授業方法が重要だ



【講義】教材リサーチⅠ：第3講 21世紀に求められる学力と学習環境で詳しく記述

と認識していても、最初に「C」の資質・能力育成では、聞き方話し方、思考方法といった型のスキル訓練を行ってから「B」の問題解決型授業を行う。そこでの問題解決活動は子供の態度に依存してしまうため、「有能に学ぶ子供とつまんなさそうに付き合う子供」にわかれてしまう。

表 10-1 教育課程と教育方法の軸で整理した知識観

| | 教師中心授業 | 学習者中心授業 |
|-----------|-----------|------------------|
| 教科の内容を中心に | A：知識の詰め込み | B：深い内容理解 |
| 資質・能力を中心に | C：スキルの訓練 | D：スキルを引き出し深い内容理解 |

これらを踏まえると、21 世紀に求められる学力を育むためには、学校改革が、従来の教育課程の一部に「D」型の授業を取り入れる「付加型モデル」ではなく、「A」「B」「C」型の授業を出来る限り減らして「D」型の授業主体で教育課程が設計された「変容型モデル」が望ましい（最近では、カリキュラム・マネジメントと呼ばれている）。そうしなければ、子供たちの学び方の学びが、教師に言われたことについてののみ学ぶ「知識習得モデル」から脱却せず、「知識創造モデル」の育成につながらないだろう。

4. 新たな評価

「知識習得モデル」から「知識創造モデル」に脱却するためには、学習成果の評価の考え方も変えていく必要がある。「D」型授業である「前向きアプローチ」では、変容的評価を提案している。授業に埋め込んだ形で授業中何度かワークシート等に考えを記述させるなどして一人一人の知識創造の変容を追うことで、次の授業計画のヒントを得ることが可能になる。そこではスキルと知識を一体的に扱って知識創造場面そのものを捉え、取り組みたい課題に対して、資質・能力が引き出されながら存分に活動し、深い理解を達成できたか、また新たな疑問や追求が生まれたかをみていく。

それらの学習記録のデータを得ることによって、一人一人の状況を把握した支援を検討したり、授業改善のヒントとしたりすることができ、未来の学びにつなげる評価となる。これに対し、ペーパーテスト等の多くの総括的評価では、知識と資質・能力を切り離して、穴埋めテスト等で表面的な知識を測定したり（暗記の結果か知識創造の結果か判断がつきにくい）、批判的思考力・コミュニケーション力を直接的にテストやアンケートで評価したりしようとすると、点数による順位付けや選別に繋がり、点数を向上させるための下位スキルの訓練という「後戻りアプローチ」の授業を助長してしまう可能性がある。

課題

1. ロバート・メーガー（Robert F. Mager）の3つの質問について説明しなさい。
2. 研修目標の明確化について具体例を挙げて説明しなさい。
3. 「知識習得モデル」と「知識創造モデル」の違いと特徴を説明しなさい。
4. 変容的評価について説明をしなさい。