

ミニシリーズ

プロジェクト評価を考える <その2>

前回(第 61 号参照)に引き続いて、評価手法について考えてみる。今回は、評価結果から学んで次のステップにつなげる、という点に着目してみたい。そのためのポイントは、「評価」という行為が「評価のための評価」にならないように留意すること、評価で得られた結果を活用して次のアクションを起こすということが重要である。

前回も少し触れたが、人材育成を目的とするプロジェクトではさまざまな研修活動が行われることがあるが、その際に重要なのは研修コースの内容・教材やその効果及び研修を指導する講師(トレーナー)の資質等である。ここでは、具体的な事例を紹介しながら、トレーナー評価や研修評価とその評価結果の活用法について考えてみる。

この事例ではトレーナーの資質を評価するために、20 数項目からなる 5 段階評価表を作成して、研修員及び研修オブザーバーに評価してもらい、結果をレーダーチャートに表した。結果の一部であるティーチング・スキルに関する評価例を図に示した。

トレーナー評価票の例

| Evaluation method for trainer performance in giving lecture | | | | | | |
|--|---|--------|------|------------|------|-----------|
| Put * mark in the square which express the skill degree of trainer for each element as follow: | | | | | | |
| No | Evaluation element | absent | weak | acceptable | good | excellent |
| 1 | Expressing himself well and give welcomes to trainees | | | | | |
| 2 | Introduction of lecture is stimulating and clear | | | | | |
| 3 | Showing the objectives of lecture | | | | | |
| 4 | Showing the relationship between the current and the previous lecture | | | | | |
| 5 | Preparing handouts of lecture and delivering to the participants | | | | | |
| 6 | Used the training aids | | | | | |
| 7 | Preparing the training aids by making ready to use | | | | | |
| 8 | Used many methods to tempt attention | | | | | |
| 9 | Giving a chance for trainees to participate | | | | | |
| 10 | Answered the trainees questions positively | | | | | |
| 11 | His ability to process the subject of lecture | | | | | |
| 12 | Expressing about his enthusiasm toward the subject | | | | | |
| 13 | Asking exciting questions to attract the attention of the participants | | | | | |
| 14 | His performance refers to his self-confidence | | | | | |
| 15 | His voice and pronunciation is clear | | | | | |
| 16 | His explanation is understandable and easy to follow | | | | | |
| 17 | He gave something new and/or useful to the participants | | | | | |
| 18 | Facilitating group discussion / workshop in good way | | | | | |
| 19 | Using body-language (moving communications) | | | | | |
| 20 | Create a good learning environment within the training program | | | | | |
| 21 | Emphasis on the important points | | | | | |
| 22 | Collect the important points together with a rational series | | | | | |
| 23 | Time allocation to each subject of the lecture | | | | | |
| 24 | Sharing trainees in the abstracting the lecture | | | | | |
| 25 | Using questions in order to know the level of understanding of the participants | | | | | |

チャートは同じ評価項目に対する 2 人のトレーナーの評価結果である。この結果から、2 人のチャートには明らかな差が見られ、チャートの大きさからトレーナーとしての資質の優劣比較ができる。さらに個々のトレーナーのチャートから、各評価項目についてそれぞれの優れた点や弱点を指

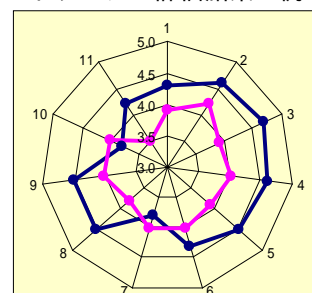
摘することができる。個々のトレーナーにとっても、なかなか自分では気づかない自分自身の長所・短所を他者評価によって知るよい機会になるようである。

このように、トレーナー評価結果から有益な情報が得られることがわかったが、逆にこのように他者との差や優劣が明らかになることによって、点数をつけたり比較することだけにこだわったり、評価そのものが目的になりがちであることもわかった。したがって、「評価のための評価」にならないように、評価で明らかになった弱点を補強したり改善するための「次の段階」が重要である。

「次の段階」として、実際にこのトレーナー評価結果を活用する方法としては、まず個々にコンフィデンシャルに結果を渡して自分の弱点に気づいてもらって次回から注意する、個々のトレーナーとしての弱点補強の個別指導を行う、トレーナー能力向上のための研修やワークショップを実施する、等の方法がある。

さてトレーナー評価と同様の考え方で、研修コース自体を評価することも可能であり、評価票によって点数化したり、レーダーチャート化したりすることによって、結果を「見える化」することができる。研修コース評価の場合も、評価結果に基づく弱点の指摘にとどまらずに、その弱点改善のための『処方箋』を作ること、そしてその『処方箋』にしたがって研修そのものを改善していく努力が、評価という行為と同じかそれ以上に重要である。

トレーナー評価結果の例



編集後記 東京都・神奈川県境に沿って境川が流れています。事務所の近くには「鶺鴒の森」という地名があるように、川沿いの遊歩道を歩いていると羽を干している鶺鴒や、時には獲物を狙うカワセミを見かけることがあります。神奈川県・静岡県境に金太郎伝説発祥の山、金時山があります。御殿場の自宅から山頂まで約 3 時間の行程なので、折に触れ山歩きを楽しんでいます。



今回、登山道脇では咲きはじめたホトギスの花を、尾根道では優雅に舞うアサギマダラを見つけました。こうした身近な自然を守るためにも、地球温暖化対策や生物多様性保全に少しでも貢献できるような仕事に今後とも取り組んでいきたいと思っています。(大沼)