

① 研修の効果を確認する

施設・事業所もしくは法人等の団体において、人材育成の一環として職場内研修を行う場合、その効果を測定し、結果を活用していくことが重要です。特に、本教育システムの主題である高齢者虐待の防止のような分野では、研修を行ったという事実だけではなく、研修に実際に効果があったかどうか、ということを確認していく必要があります。

研修の効果を測定する目的は、大きくわけて次の3点を確認することにあります。

- ①企画・運営状況：研修の企画・実施状況は適切なものであったか
- ②受講者の習得度：受講者は研修の内容を理解し、身につけることができたか
- ③仕事への活用度：研修によって実際に仕事により影響が出たか

これらの点を確認することで、実施した研修の効果がわかるとともに、次の人材育成の方法や内容を考えていくことができます。したがって、そのとき実施した研修の効果ということだけでなく、職場の人材育成全体のサイクルを適切に循環させるためにも評価は必要なのです。

② 効果を確認する視点：個人への効果と職場としての効果

養介護施設・事業所における利用者への支援という仕事では、個人のスキルアップが求められる一方で、組織全体やチームとしてのケアの力が問われます。「個人が変われば職場が変わり、職場が変われば個人も変わる」というように、個人の変化と組織・チームの変化は密接に関係しています。そのため、研修を実施したことによる効果をみていく視点として、①「研修を受講した個人における効果」と②「組織や職場、チームにおける効果」という2つの視点を持つことが必要です。

③ 本書（研修効果測定ツール）の位置づけ

研修効果を測定することの重要性とその視点については先に述べたとおりですが、実際に効果測定を行うことについては、難しいと考えている事業所も多いのではないのでしょうか。

そこで本書では、『研修効果測定ツール』として、『介護現場のための高齢者虐待防止教育システム』を活用した職場内研修を実施する場合の、研修効果を測定するための評価指標とその使用方法をまとめています。高齢者虐待防止に関係する職場内研修の効果を、職場内で確認し、次の人材育成のサイクルや個人の成長に活かしていくことを支援するために作成されたものです。

Ⅱ 研修効果測定ツールの使い方

① 効果測定の目的と視点

本書で示す『研修効果測定ツール』は、1ページで述べたように、**企画・運営状況**、**受講者の習得度**、**仕事への活用度** における研修効果を、**個人における効果と組織・チームにおける効果** という2つの視点から考えます。

② 効果測定の対象者

上記1で示したように、『研修効果測定ツール』には、測定の目的と視点が複数あるため、効果測定の対象も複数あります。

まず、研修の**企画・運営状況**については、主として**研修を企画・運営した人やその組織の管理的な立場にある人**（個人とは限りません）が測定の対象となります。さらに、**受講者の習得度と仕事への活用度**についても、主に**組織・チームにおける効果の確認として企画・運営者やリーダー**にたずねる必要があります。また、研修の**運営状況**については**研修受講者**からも反応を得る必要があります。

次に、**受講者の習得度と仕事への活用度**については、主に**研修を実際に受講した人**が測定対象となります。ここでは特に、個人における効果と、組織やチーム全体としての傾向を確認することが目的となります。

③ 効果測定のタイミング

研修効果の測定は、研修そのものに対して研修実施後に測定できるものと、研修実施前と研修実施後の状況を測定して比較する必要があるものがあります。本書で示す『研修効果測定ツール』では、**企画・運営状況と受講者の習熟度**は**研修実施後**に測定します。また、**仕事への活用度**については、仕事全体やケアに対する態度・実践の状況について、**研修実施前と実施後**の状況を測定して、比較できるようにします。

④ 効果測定ツールの種類と選び方

1) 企画・運営評価／研修直後評価／仕事・ケア評価

『研修効果測定ツール』は、「**企画・運営評価**」、「**研修直後評価**」、「**仕事・ケア評価**」、の大きく3つに分かれています。いずれもアンケート形式になっています。

「**企画・運営評価**」は、研修の**企画・運営の状況と、組織・チームとしての受講者の習得度と仕事への活用度**について測定するものです。これは主に研修を企画・運営した人や、介護現場のチームリーダーなどが研修実施後に回答します。可能であれば、**研修を終えてしばらく（1～2週間）受講者の仕事の様子をみてから回答するとよいでしょう。**なお、研修の実施報告としても使用できる形式となっています。

「**研修直後評価**」は、**受講者の習得度とその内容、及び研修の運営状況への評価**を、研修の受講

者自身に回答してもらうものです。習得度については、研修受講による学びや気づきに関してたずねています。研修当日など、できるだけ研修受講直後に回答してもらうことが望まれます。

「**仕事・ケア評価**」は、研修の**仕事への活用度**を測定するものです。仕事全体やケアに対する態度・実践の状況について、研修実施前と実施後に、受講者が回答します。研修実施前は受講直前の時期に、研修実施後は研修を受講してしばらく（1～2週間程度以上）してから回答してもらうと効果が確認しやすくなります。

「**研修直後評価**」と「**仕事・ケア評価**」は、個人が回答を振り返ったり比較したりすることはもちろん、集計して組織・チームとしての傾向を把握することができます。

2) 4種類の「仕事・ケア評価」

「**仕事・ケア評価**」は、4種類の内容が用意されています。高齢者虐待防止や身体拘束廃止に関する基本的な知識や態度については共通しています（**共通項目**）が、そのほかの部分は研修の目的や特に効果を測定したい内容によって選択できるようになっています。具体的には、「**A：高齢者虐待防止・身体拘束廃止**」として特に身体拘束への認識や不適切な身体拘束を行わないための知識や態度、「**B：ケアや仕事の実践度**」として日常のケアや仕事における基本的な内容の実践の程度、「**C：ケアの視点と実践**」として高齢者虐待の契機になる可能性がある、対応困難とされやすい具体的場面でのケアの視点やそれにもとづく実践の度合い、「**D：ストレスマネジメント**」としてストレスへの対処とコントロールについて、それぞれ中心的にたずねる内容になっています。これら4種類の「**仕事・ケア評価**」は、すべてを実施する必要はありません。A～Dのいずれかを研修の意図や特に効果を測定したい内容によって選択して、研修の実施前後に、受講者に自己評価を求めるとしてしてください。また、前後で同じ種類のものを用いるようにしてください。なお、「**D：ストレスマネジメント**」は、『介護現場のための高齢者虐待防止教育システム』のうち、『ストレスマネジメント支援テキスト』を使用するなど、ストレスマネジメントに関連する研修内容の場合に使用します。

5 全体の構造と使い方

以上のことを踏まえて、次ページに『研修効果測定ツール』全体の構造と使い方を図示しました。図をもとに、ツールの選択や使用方法の確認を行ってください。

また、5ページ以降では、それぞれの効果測定ツールに関する詳しい説明を行っています。参照すべきページを図に示していますので、確認するようにしてください。

なお、本書を電子化（PDF形式）したものを、当センターのウェブサイトからダウンロードできるようにしています。詳しくは本書41ページをご覧ください、必要に応じて印刷するなどしてください。

図：『研修効果測定ツール』の構造と使い方

