

# 受講者による講習評価の実施

## －厚生労働大臣が指定する講習（通称48時間講習） 「職業訓練原理」における－

福岡県立福岡高等技術専門学校訓練第二課 奥居 一八  
福岡県職業能力開発協会技能検定第2課 川畑 真也

### 1. はじめに

講習は、講師の一方通行のものだけでは成立しない。講義が受講者と講師との共同作業であるとするならば、講師は常に受講する側がどのように受け止めているかを知る必要があると考える。講義の目的がどこまで達成されたか、採用した指導方法がどの程度適切で効果的であったか、受講者はどこまで目標に到達したかなどについて、何らかの形で客観的な「講習評価」を行い改善点について明確にする必要がある<sup>[1]</sup>。

今回報告するのは、厚生労働大臣が指定する講習（通称48時間講習）「職業訓練原理」における受講者による評価である。講習は、主体的当事者である受講者の状況や意向を考慮したうえでなければならない。受講者が持ち込む問題や批判から、講師自身の考え方の不備な点を知り、講習を改善するための手掛かりとして使うことを考えた。これは、講習改善の手掛かりとして、受講者から直接的な講習評価を得ようとするものである。

講習活動のあり方についての評価は、誰か外部の観察者を設けて評価してもらうという方法を用いてもいいが、最も簡便かつ効果的なのは、そこに参加している受講者に評価してもらうことである。

### 2. 受講者による講習評価の目的

受講者による講習評価の目的は、受講者によって指摘された各種の事項を参考にして、講師が講習の改善に役立てることにある。これは「講師を評価」するのではなく、「講習を評価」するものであり、あくまでも講師が「講習を改善するための資料とするもの」と位置付ける。

### 3. 評価の実施方法

講習評価アンケートを作成し、受講者によりアンケートを記入してもらう。アンケートを回収・集計し、講習の問題点を明確にする。それを基に講習の改善を行う（図1）。実施は、講習終了後に行い、その結果を見て、その後の講習展開の改善資料として活かしていく。

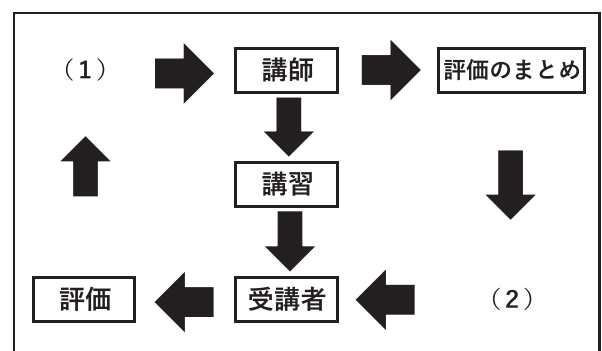


図1 受講者による講習評価の流れ

- (1) 講師の講習の弱さと強みを認識し自己研修の方向を確認できる。
- (2) 受講者の全般的な理解・関心・満足度の把握から講習計画の修正が出来る。

### 3.1 評価対象講習

厚生労働大臣が指定する講習（通称48時間講習）「職業訓練原理」

### 3.2 実施日

- 平成27年9月1日（火）
- 平成28年8月30日（火）
- 平成29年8月29日（火）

### 3.3 アンケート回答数

表1 平成27～29年度 アンケート回答数

	アンケート提出数/受講者数	回答率 (%)
平成27年	56人/59人	94.9
平成28年	35人/36人	97.2
平成29年	35人/36人	97.2

## 4. 講習評価のアンケートの作成

基本的には、段階評価法と自由記述法で作成した。講習のあり方についていくつかの評価項目を設定し、段階評価を求める方法である段階評価法を行う。この方法は実施しやすいが、表面的なものに流れてしまいがちである。自由記述法は、講習について受講者が意見を記述していただく方法である。これは内容的には豊富な資料を得ることが可能であるが、記述されるかどうかの問題である。今回はこの2種類を組み合わせ合わせたアンケートを作成した。段階評価法は、5段階や3段階の場合の中間値の捉え方が難しいことを鑑み4段階評価とした。

出来上がった評価アンケートは、大きく三区分で構成されている。一区分目は、受講者の属性を記入する欄である。二区分目は、講習について5つの評価項目について評価する欄である。三区分目は、意見の自由記述欄である（図2右欄参照）。

職業訓練原理受講アンケート

I 該当するものに○を付けてください

1 年代	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上
2 48時間講習受講目的	業務命令 指導員になる為 教養のため その他（					

II 講習について該当するものに○を付けてください  
1 全然そうでない 2 そうでない 3 その通り 4 全くその通り

1、講習の内容量は適切である	1	2	3	4
2、講習の進み具合は適切である	1	2	3	4
3、講習は良く分かった	1	2	3	4
4、最終日の確認テストに向けて自信がたった	1	2	3	4
5、講師の熱意が感じられた	1	2	3	4

III 講習のあり方や、要望、御意見をご記入ください

以上ありがとうございました

図2 評価アンケート

## 5. アンケートの集計結果と分析

### 5.1 集計結果

アンケート調査の結果は以下の通りであった。

#### 5.1.1 属性について

##### ①受講者の年代について

表2 平成27～29年度 受講者年代 (%)

	20代	30代	40代	50代	60代
H27	5.4	33.9	37.5	12.5	10.7
H28	8.8	38.2	35.3	17.6	0
H29	11.4	48.6	31.4	5.7	2.9

##### ②受講目的について

表3 平成27～29年度 受講目的 (%)

	業務	指導員になる為	教養のため	その他
H27	8.9	41.1	41.1	12.5
H28	14.7	61.8	20.6	2.9
H29	17.1	45.7	37.1	2.9

### 5.1.2 講習評価（段階評価法）

#### ①内容は適切である

表4 平成27～29年度 評価項目1

	H27		H28		H29		
	56人中	(%)	35人中	(%)	35人中	(%)	
1 全然そうでない	1	1.8	1	2.9	0	0.0	5.7
2 そうでない	5	8.9	1	2.9	2	5.7	
3 その通り	32	57.1	20	57.1	24	68.6	94.3
4 全くその通り	19	33.9	13	37.1	9	25.7	

#### ②進み具合は適切である

表5 平成27～29年度 評価項目2

	H27		H28		H29		
	56人中	(%)	35人中	(%)	35人中	(%)	
1 全然そうでない	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5.7
2 そうでない	9	16.1	4	11.4	2	5.7	
3 その通り	31	55.4	20	57.1	23	65.7	94.3
4 全くその通り	18	32.1	11	31.4	10	28.6	

#### ③良く分かった

表6 平成27～29年度 評価項目3

	H27		H28		H29		
	56人中	(%)	35人中	(%)	35人中	(%)	
1 全然そうでない	2	3.6	0	0.0	0	0.0	2.9
2 そうでない	12	21.4	2	5.7	1	2.9	
3 その通り	30	53.6	19	54.3	21	60.0	97.1
4 全くその通り	14	25.0	15	42.9	13	37.1	

#### ④テストに向けて自信がついた

表7 平成27～29年度 評価項目4

	H27		H28		H29		
	56人中	(%)	35人中	(%)	35人中	(%)	
1 全然そうでない	3	5.4	1	2.9	1	2.9	20.0
2 そうでない	11	19.6	10	28.6	6	17.1	
3 その通り	31	55.4	11	31.4	22	62.9	80.0
4 全くその通り	12	21.4	13	37.1	6	17.1	

#### ⑤講師の熱意が感じられた

表8 平成27～29年度 評価項目5

	H27		H28		H29		
	56人中	(%)	35人中	(%)	35人中	(%)	
1 全然そうでない	1	1.8	1	2.9	0	0.0	0.0
2 そうでない	4	7.1	1	2.9	0	0.0	
3 その通り	33	58.9	20	57.1	21	60.0	100.0
4 全くその通り	19	33.9	13	37.1	14	40.0	

### 5.1.3 自由記載（自由記述法）

表9 平成27～29年度 自由記述記入率（%）

	H27		H28		H29	
	56人中	%	35人中	%	35人中	%
記述者数	27	48.2	17.0	48.6	17.0	48.6

#### ①平成27年度

##### （肯定意見）

- ・話スピードも良く、説明や質問に丁寧に答えて頂けたと思います。ありがとうございました。
  - ・まったく知識が無い中受講しましたが、端的で良く分かりました。
  - ・丁寧な話し方、休憩中も質問に答えて頂きありがとうございました。
  - ・大変分かりやすかったです。重要な所をしっかりと説明していただき、ありがとうございました。
  - ・ポイントを適切に教えて頂き、厳しさもなくリラックスして講習を受講できたと思います。
  - ・ありがとうございました。
  - ・ポイントを押さえて教えて頂いたので分かりやすかったです。慣れない用語にとまどいはありますが最終日までにおさらいをして臨みたいと思います。質問にも親切にこたえて下さりありがとうございました。
  - ・適切な指導で分かり易かったと思います。
  - ・要点をまとめたプリントはとてもありがたいです。
  - ・重要箇所にマーカーを入れさせていただきありがとうございました。勉強しやすかったです。
  - ・お疲れさまでした。時間が短く感じました。良く分かりました。ありがとうございました。
  - ・ありがとうございました。
- ##### （要望等意見）
- ・テストに合格するのも大事だけどせっかくなので話をするときもっと具体的に役に立つ事なども一緒に話して欲しかった。指導員になった後の上手な活用法など。
  - ・会場のスライドがスムーズに写るかどうかも確認をされていれば良いと思いました。

- ・歴史的な背景についてもっと説明が聞きたかった（なぜこのような法改正ができた等）。試験対策のテストとしてはやはり×があってもよかつたかなと思います。（誤りがあった方が理解しやすいです）
- ・講習会の回数及び会場を多くしてほしい。
- ・試験対策のみではなく、労働者としての資質の指導もあれば。
- ・進み具合が早かつたと思いました。ありがとうございました。
- ・講習のプレリユードとしては「歴史」はやりにくかつたとは思いますが、体系を組んでもう少し学びたかつた感があります。テストに対しての自信付けの講座としては100%でした。ありがとうございました。
- ・試験が完全暗記なのかノート類を持ち込めるか次第でも覚え方が変わると思っていますのでそういった情報が欲しいです。練習問題（小テスト）はあえて全部×の方が役に立つと思えます。授業自体は目的も明確で分かりやすかつたです。ありがとうございました。
- ・DVD鑑賞をする時の不具合は事前準備をしておいて欲しい。一方的に聞くのではなくプリントやテキストを利用しての講習は良かつた。
- ・DVDの音声がか聞きませんでした。内容は分かりやすかつたです。ありがとうございました。
- ・何頁の何行が分かりにくかつた。※場合によっては下から何行目がいい。PCでDVD再生ならUSB接続だと音声が出せるのでそちらでやってください。
- ・DVD、パワーポイントが前の受講者で見えにくかつた。
- ・ぐだぐだ、モニタは字が見えない。字を書くアンダーラインなど覚える為に良いと思つた。もっと流れが良ければ良かつた。
- ・PCの設定で時間をロスしたのが惜しかつた。少しテンポが速く感じた。

#### （その他の意見）

- ・DVD視聴時にトラブルがありましたが、自分が指導を行う立場となつた場合の事前準備につ

いて考えさせられました。自分は機械系保全が専門なので、事前準備不足イコール即安全につながる為、職場でのOJTでも注意していきたいと思つた。

#### ②平成28年度

##### （肯定意見）

- ・勉強になりました。法律の生い立ちが理解できました。
- ・すごく分かりやすかつたです。
- ・ご指導ありがとうございました。
- ・分かりやすく指導して頂き、知識を得ることが出来た。職業訓練校の成り立ちや国の関りがよく分かつた。面白かつたです。
- ・重要な部分を抜粋して分かりやすく説明していただき、ありがとうございました。
- ・48時間講習の1番最初の授業ということでどんな感じなんだろう？と思つていました。眠たくなることなくとても楽しく授業を受けさせて頂きました。ありがとうございました。
- ・プリントにページ数とラインが分かるように書いてあるのは分かりやすくて良かつたです。
- ・講習内容が多い中、個々を分かりやすく教えて頂きとても勉強になりました。
- ・要点をまとめて説明していただいたので分かりやすかつたです。ありがとうございました。

##### （要望等意見）

- ・現在における重要性の高い項目に対しての説明時間がもう少し欲しい。
- ・講習内容ではありませんが、講習室のイスが座りにくいので非常に疲れました。
- ・映像も併用が良い
- ・難しい。
- ・確認テストで不安になつた。
- ・時間と情報量が合っていないかつた。スケジュールの関係である程度は理解する。
- ・時間が少し押ししてしまった所が残念でした。それ以外はありません。眠くならずにとっても良い講義でした。
- ・プロジェクター周辺の照度を落としていただく



とスクリーンが見やすくなる。白く反射して見づらかった。

### ③平成29年度

#### (肯定意見)

- ・授業の入り方とかすごく良くて緊張がほぐれました。痛風で痛い中ありがとうございました。
- ・講習ありがとうございます。覚えることが多く大変ではありますが、最終日のテストに向けて頑張ります。
- ・痛風で大変な中、講習していただき、ありがとうございました。
- ・重要ポイントを中心に進めてもらえたので分かりやすかったです。
- ・限られた時間で効率よく講義をしていただきまして誠にありがとうございました。
- ・分かりやすい言葉に置き換えて講義頂き理解しやすかったです。
- ・もう少しじっくり内容を学習したかったです。試験対策に絞られた内容は良かったです。
- ・チェックポイントだけを明確に説明していただけてよかった。
- ・大事なポイントが分かり易く良かったと思います。
- ・終盤は足早になりましたが、基本的に分かりやすかったと思います。ありがとうございました。
- ・端的に効率よくテキストの重要部分を教えて頂きありがとうございました。プリントと併せてしっかり覚えて最終日の確認テストを受験したいと思います。痛風、ヨーグルトを食べて早く痛みが落ち着きますように！！お大事にされて下さい。
- ・ポイントになる説明がわかりやすかった。(社会情勢を踏まえての)
- ・講習ありがとうございました。
- ・ありがとうございました。
- ・特に無く、分かりやすかった。

#### (要望等意見)

- ・休憩はもう少し少なくとも良いと思う。

#### (その他意見)

- ・小テスト丸暗記で◎ありがとうございました。

## 5.2 集計結果の分析

### 5.2.1 属性について

#### ①受講者の年代について

平成27年度から29年度までの受講者70%以上は30代から40代である(表2)。

#### ②受講目的について

業務目的では、2割を切っているが、指導員になる為の受講目的者が4割を超えて毎年多い(表3)。

### 5.2.2 講習評価(段階評価法)について

#### ①内容は適切である

肯定評価は毎年90%を超えているため問題は無いと考えられる(表4)。

#### ②進み具合は適切である

肯定評価では80%を超えているが、自由記述に速いとの意見があったためH28年度より速度を落とすことで肯定評価の%も上昇していると考えられる(表5)。

#### ③良く分かった

H27年度が70%台だったためDVD視聴を中止した時間を重要事項に向けることで次年度より90%以上を確保することが出来たと考えられる(表6)。

#### ④テストに向けて自信がついた

評価が一番低い項目である。講習最後に小テストを実施しているが、何も見ないでいきなり解かせると、思うように解けないため、H29年度では、プリントやテキストの重要事項を見ながら解答することで理解を上げることができている。また、講習最後でなく単元ごと細目に小テストを実施することで講習と問題・解答とを繋げる工夫を行っていきたいと考えられる(表7)。

#### ⑤講師の熱意が感じられた

毎年90%を超えて肯定評価を頂いている。平成29年度は100%を頂く高評価であった(表8)。

### 5.2.3 自由記載について

#### ①平成27年度

DVDの設定が悪く音声や映像が出ない等の不具合を生じた点の指摘が多々あった。そのため、次年度からDVDでの視聴を中止している。また講習スピードにも指摘があったため次年度からは、DVD視聴を無くした時間を大事な事項の繰り返し説明に当てた。基本的には試験対策を重視していたが、歴史的背景の説明を盛り込むようにした。

#### ②平成28年度

基本的には試験対策として端的に説明を行い、重要事項を繰り返し説明することを行った。平成27年度に要望があった歴史的背景も若干ではあるが説明に盛り込むことで要望意見には記述が見られなかった。

#### ③平成29年度

多数の記述が肯定意見であった。要望等意見はほとんどなく講習が支持され、2年間の講習で改善が見られたことが考えられる。

## 6. まとめ

講師として、担当する講習が快適に進み、受講者の反応や理解度において十分な感触を得たと感じたときほど、充実感と満足感に浸ることはない。また逆に、講習が一方通行で一向に受講者の反応や理解が示されないときほど、後味が悪く、虚脱感と自分の無能さに悩まされる。しかし、この講習に対する講師の満足や不満足さえも、講師の一方的な感覚であって、講習の良し悪しの評価は、講習の主体的当事者である受講者に聞いてみなければ分からないはずである。

今回「受講者による講習評価」を試みて痛感したことは、受講者が表明した意見は有益かつ責任あるもので、講師の考え次第で講習の良し悪しが決まるということである。

講習担当の「職業訓練原理」には、職業訓練指導員の役割と求められる資質という項目がある。その中で「指導員は、知識や技術を効果的に指導する

能力を持たなければならない」とある。また、訓練生（受講者）から信頼され好まれる10の条件に①熱意を持って指導してくれること、⑦説明が上手で、“ああ分かった”、“できるようになった”という実感を持つように教えてくれること。⑧勉強を面白く感じさせてくれること。等々があり受講者からは、講師は、上記の条件において何らかの満足感を与えてくれるものと思われがちである。

受講年代や受講目的、受講条件（1級技能士合格者など）にばらつきがある受講者を対象に講習する（図3、図4）となると、従来のような講習では受講満足を与えることが出来ない。そのとき、受講者の声を聞くことが重要な要素になるのではないかと考えた。講習の目的がどこまで達成されたか、講習の方法は的を射ていたか、講習の当事者である「受講者の声」を聞くことが最も有効であり、受講者には「良い講習を受ける権利」があり、講師には「受講者の声を聞く義務」がある、と考えている。

「受講者による講習評価」は、メーカーが自社商品に関する顧客満足度調査を行い、今後の改良・改善に役立てようとするのとまったく同じである。コンビニなら毎日の売れ筋で、店頭の商品揃えが変わり、消費者の嗜好がすぐ分析され、それが商品開発につながる。「受講者による講習評価」が「講師の意識」を変える。結果としてそのことが「講習を変える」ことになり、講習の改善・改革につながる。



図3 筆者講習状況1



図4 筆者講習状況2

### 謝辞

受講者の方々には、お忙しい中アンケートを記入して頂き、大変ありがとうございました。厚く御礼申し上げます。

### <参考文献>

- [1] 奥居一八：「生徒による授業評価－建築施工授業の実践をふまえて－」，福岡県立大川工業高等学校 研究紀要，こがく8号，平成12年3月30日