レクチャーの**評価**と改善

“完璧に見えるものにも改善の余地がある” *プレゼンテーション ZEN デザイン Garr Reynolds*

なぜ自分のレクチャーを評価するのか?

どんなレクチャーにも必ず改善できる点がある。自分の目標は何だっただろうか? 効果をあげたのだろうか? それを評価することで次への改善点を見つけることができる

Kirkpatrick モデルを用いた**評価**の組み立て

目指すべき Level 4 の成果をまず定め、そこから 3 → 2 → 1 と考えていく

Level 4 成果

Leading Indicator 成果の先行指標

参加者に最終的に挙げてもらいたい成果はなんだろうか?レクチャー後に参加者がその方向に向かっているかどうかが分かる測定可能な指標(**Leading Indictor**)を考えておこう

例 感染症のレクチャー →「グラム染色を用いて抗菌薬を決定した」という報告が 1 ヶ月以内にあれば成功!
バイタルのレクチャー → 「救外で呼吸数から敗血症に気付いた」という報告が 1 ヶ月以内にあれば成功!

レクチャー後 1 ヶ月ほど経ったところで望んだ指標や成果を達成できている参加者がいたか聞いて回ろう。レクチャーをうまく現場に活かせた人には**成功要因**を、現場に活かせなかった人には**失敗要因**をインタビューする。それがレクチャーを改善していくための最も強力な手がかりとなる *Robert O. Brinkerhoff, The Success Case Method*

Level 3 行動

Critical Behavior 観察可能な行動指標

レクチャーがうまくいったら参加者にどのような行動の変化が見られるだろうか? それをキャッチできる測定可能な行動指標(**Critical Behavior**)を考えておこう

例 感染症のレクチャー →「救外でグラム染色が行われて結果がカルテに記載してある」
バイタルのレクチャー → 「救外で呼吸数を数えてカルテに記載してある」

レクチャー後、1-2 週間したところで望んだ行動をしてくれているか現場で観察する、あるいは聞いて回ってみよう。レクチャーの内容は行動に反映されているだろうか? あるいはまったく行動に繋がっていないだろうか? その**成功要因**や**失敗要因**を考える事が、レクチャー改善の手がかりとなる。

Level 2 学習

学んだことを確認できる方法を考えよう

例 アンケートに「どんなことを学びましたか?」「本日の重要ポイント 3 つは何ですか?」という項目を入れる
簡単な確認クイズをして提出してもらう

聴衆が学んだことは意図したものだっただろうか? 意図したことを伝えるために次はどんな工夫ができるだろうか?

Level 1 反応

聴衆の反応が**良かった**部分、反応が**悪かった**部分を 1 つずつメモに残そう

満足度アンケートはあまり役に立たない *Journal of Applied Psychology 2008;93:280*

むしろレクチャー中に聴衆の反応が良かった部分・悪かった部分を 1 つずつメモしておこう。次回の改善のための重要な資料となる。余裕がない場合は上級医に聴衆の観察を依頼しても良い。

JAMES D. and WENDY KAYSER KIRKPATRICK KIRKPATRICK'S FOR LEVELS of TRAINIG EVAlUATION