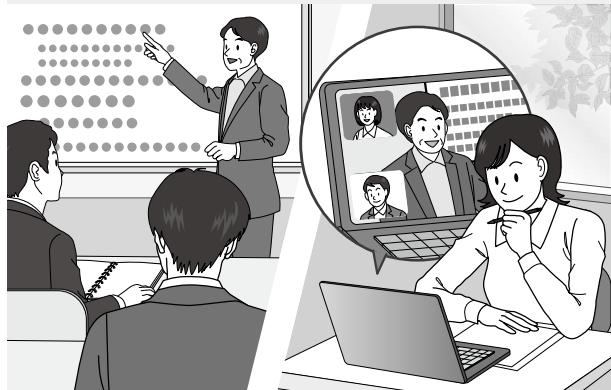


連載

進学塾に学ぶ ハイブリッド な教え方



第 12 回（最終回）

【テストフォーミュレーション】 テストづくりの 専門家の養成

市進ホールディングス
コンサルティング事業研究所 所長

細谷幸裕

ほそや ゆきひろ

1996 年、株式会社市進入社。現場を経て、2005 年より同社教育本部教務統括室にて講師養成に携わる。2008 年からは全国の教育委員会・私学での教員研修の講師を務めるようになり、現在は企業・官公庁を中心に、「社内講師養成」、「OJT トレーナーのコーチング」、「説明力強化」などの研修・コンサルティングを行っている。



前回は、テストづくりの手法を用いたワークショップについてお伝えしました。最終回の今回は、テストを企業内教育に応用できる専門家、テストフォーミュレーショントレーナーの養成について解説します。

テストづくりに必要なスキルとは

テストづくりが能力開発や人材開発に与える効果については、これまでにお伝えしてきました。私のなかでは、このテストづくりを人材開発に携わる人たちが自在に運用し、組織のなかからテストの概念を変えていく指導者（テストフォーミュレーショントレーナー：TFT）を養成したいと考えています。

能力開発や人材開発を目的にテストづくりを推進していくうえで、そのトレーナーに求められるスキルには、大きくは、「テストをつくる」「テストに答える」「テストを評価する」の 3 つの領域があります。この 3 つのスキルを高めるためには、この後に述べるそれぞれの領域でのトレーニングが不可欠となり、これらを習得することで、社内 e-learning の効果測定の見直しや研修後の理解度確認を目的としたワークショップへの運用など、人材開発への活用が期待できます。

以下で 3 つのスキルについてみていきます。

① テストをつくる

まず、テストをつくる領域において最も重要なのは、学習効果に直結するテストをつくることです。あたり前のことですが、内製化された企業内のテストをみてみると、その多くが、設問の使い分けや選択肢の構造などにあまり配慮されていないと感じます。

たとえば、e-learning によくある、業務スキルを確認する正誤問題を自前で作成するとき。正誤のポイント箇所が他の「用語・情報」と入れ替えなのか、他の「行動表現」と入れ替えなのかで、到達させたいゴールは必然的に変わってきます。どちらがよいということではなく、そのテストを受けてもらうことで、作成者側が何を測定したいのか（知識を理解させたいのか・行動定着を図りたいのかなど）をあらかじめ明確にしておく必要があるのです。この点を明確にしておかないと、テスト全体がちぐはぐな構成になってしまいま

す。つまり、テストを作問する際は、業務知識や行動促進にゴールを設定し、そこに直結する問い合わせ方を検討すべきということです。

さらに、テストフォーミュレーションの観点であれば、テストの作成者にとって、その設問づくりのなかで「受講者が思わず答えたくなる問い合わせ」を盛り込めるかも重要な視点になります。テストは一般的には知識や理解度を他者が確認するツールですが、私は、自分の学びを自分で確認でき、さらには学習者自身で学びを深めていく能力開発ツールだと考えています。この部分を刺激するための重要な基盤が問い合わせって、創造性や遊び心こそが学習者の知的好奇心をくすぐるものなのだと思っています。

②テストに答える

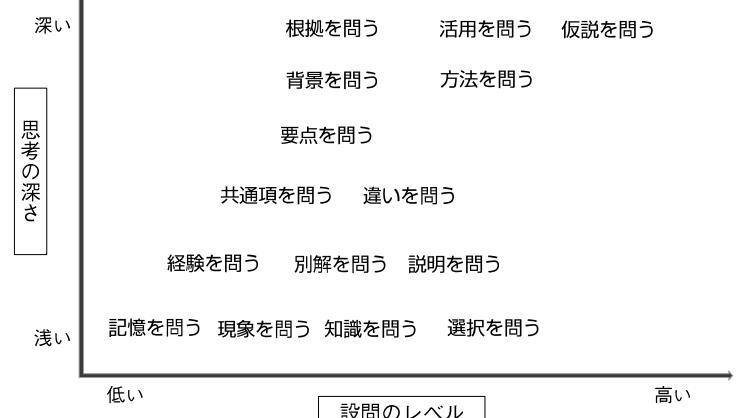
2つめに、テストづくりの専門家にはテストをつくるだけでなく、テストに正しく答える能力が求められます。ここでいう答える能力とは、知能指数や知識量といった能力（解答力）ではなく、問い合わせによって要求された内容を、適切な手法で返答する力（回答力）を意味します。

前々回の連載で、テストフォーミュレーションが機能するときとは、「作り手と解き手の可視化されないコミュニケーションが成立するとき」とお伝えしました。これはまさに、聞き手の問い合わせに対して、答える側が相手の意図を汲み、的確かつ簡潔に回答することを意味します。そのためにも、問い合わせの真意は何か、素材や情報を活用できているか、問われている条件を満たしているか、他の回答の可能性はないか、そして何より、自身の先入観を排除して回答しているかという点が、テストに答えるうえでの「作法」ともいえます。その前提がクリアできて初めて、回答における創造性や遊び心が活きてくると感じています。

③テストを評価する

3つめが、他者が作成した設問やテストデザインを評価できるスキルです。このテストの評価とは、個々の設問の切り口や大問のなかの小問構成、また、問題のレベルにおいては思考の深さや理解度確認、採点基準の設定に至るまで、多岐にわたります。

図表 思考の深さと設問レベルの関係



テストフォーミュレーションでは、設問のクオリティとレベルをコントロールできるスキルが重要になるのですが、クオリティにおいては、テキスト上で学びが実務や職場で立体的に活かされる設計になっているかが基本です。また、レベルにおいては、「根拠を問う」「背景を問う」「共通項を問う」「方法を問う」など、測定したい目標に応じて思考に働きかける問い合わせたくさんあります。トレーナーには、これらの問い合わせの特性を体系的に理解し、自在にコントロールできるスキルが求められます（図表）。

テストづくりのメソッドが、今後、企業の人材開発担当者の人たちに広まり、「テストづくりで学びが変わる」となったら、私にとってこのうえない喜びです。

おわりに

2021年4月号から、塾での教え方と企業内の人材開発の共通点や新たな試みなどをお伝えしてきました。連載中は多くの人から好意的な反応や、「人前で教えるのが楽しくなった」「映像を使った学習手法のヒントが見つかった」「テストの概念が変わった」という感想もいただきました。本当に感謝でいっぱいです。

この連載を皆さまがお読みになるころは受験も一段落し、春がすぐそこまで来ている時期かと思います。私たちは、受験はゴールではなくスタートととらえて います。これから入社してくる新人たちに対しても「ハイブリッドな教え方」を通じた良きスタートが切れる よう願っています。