

## 教育スタッフ PLAZA

連載

研修の理解を深める

# テスト フォ-ミュレーシヨン



第⑥回  
(最終回)

### テストデザインの流儀 ～動画教材に活かす テストづくり～

市進コンサルティング

代表取締役社長

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。2023年3月から現職。

前回は、大問でテストを構成するメリット、図表を使った効果的な作問方法について述べきました。今回は、社内教育で使われている内製化された研修動画（e ラーニング教材など）に対して、どのようなテストづくりが効果的かについてみていきます。

#### よくある「もったいない」確認テスト

学習管理システム（LMS）の充実に伴い、最近では、動画学習の確認テストは内製化の傾向にあります。私自身、多くの企業の内製化テストをみてきましたが、効果的な作問もある一方で、「もったいない」と感じるものも多くあります。

そもそも、確認テストは、学習の理解度を測るためにあるもので、平均点を下げるためにひっかけの選択肢をつくりたり、重箱の隅をつくような作問は好ましくありません。だからといって、動画を視聴せずに簡単に答えられてしまうテストや、テキストを読んだだけで合格点がとれてしまう設計も、動画学習の効果を最大限に引き出しているとはいえません。

よくみかける例は、業務で使うスキルの習得度合いを確認しようとして、スキルの名称を答えさせたり、リーダーシップの変容を求めているのに、リーダーシップの名称を答えさせたりする問題です。これらは、「知識」と「スキル」と「態度」の習得を間違った方法で確認している「もったいない」例になります。動画学習で習得できるスキルや態度に限界はあるものの、確認テストの作成者が知識・スキル・態度の学ばせ方を知ったうえで問題作成に臨むことが大切です。

#### 知識・スキル・態度別の確認テスト

##### ●知識を確認するテストの場合

知識を確認する場合のテスト作成では、基本問題と応用問題の両方の出題構成で理解度を確認することが重要です。基本問題は、講義内容が理解されていれば満点がとれる構成を原則とするでしょう。動画学習の場合、テキストだけの学習と違って、動画内の講師の発言（可視化されていない情報）から問題を作成することで、飛ばし視聴を抑制することができます。

一方で、応用問題は、習得した知識の活用を中心に

据え、職場や業務での運用シーンを想定し、手順や留意すべき点などを問うのがよいでしょう。応用問題の考え方として、課題解決の考え方を盛り込むのも方法です。例えば、業務上の具体的な課題を提示し、その課題を解決するために必要な知識を問い合わせ、その知識や考え方を使って解決を図る作問構成は、良質なテストの部類に入ります。この作問構成は、動画全体を通して理解していないと答えられないため、動画の特徴を活かしたテストづくりといえます。

#### ●スキルを確認するテストの場合

スキルの習得度合いをすべてWebテストで確認することは難しいのですが、例えば、機器の操作や身体を使うスキルなどは、その行動の順番や手順を確認すると、その後の実践習得に役立ちます。ただし、技能の習得とその確認には、「本人に実際にやってもらう」ことが最も重要となるため、知識を測定する認知テストとは分けて考える必要があります。

もし、スキルの習得を動画学習で行うのであれば、自動車教習所の訓練と同様に、学科と実技で分けるとよいでしょう。学科では、スキルを運用するためのルール学習（交通標識の意味・運転操作の手順など）を「○×テスト」などで行い、実技では、段階的に技能が習得できるようなもの（仮免試験・卒業試験など）を用意しておくと、適切な効果測定になります。

#### ●態度を確認するテストの場合

主体的行動や自律性のような態度や意識を動画学習によって測定するのは、スキル測定同様に難しいとされています。態度的領域には実際に頭ではわかっていても行動に移されない場合や、人の数だけ回答（考え方・価値観）があるため、これらの効果を認知的アプローチで測定するのは難しいからです。

一方で、ケーススタディなどをもとに記述式によって行動計画を求め、そこから行動の源泉となる回答者の考え方や価値観を抽出していくことで、ある程度の態度の分類は可能になります。その場合は、事前に50個程度の価値観を表すワード（信頼・協調・正確など）を用意しておき、「あなただったらどう対応するか」といった行動を問う聞き方をし、そこから読み取れる価値観ワードを抽出していくことで、客観的評

図表 問われて、解いてみたいと思った設問例

- 1) 「あなただったらどうするか」といった立場を特定した設問
- 2) 「5年後の課題」といった未来を予測させる設問
- 3) 「もし~だとして」といった前提に縛られない設問
- 4) 自分の変化ではなく、周囲の変化を問う設問
- 5) 「何があれば」といった必要な要素を問う設問
- 6) ネガティブ要素をポジティブ要素に変える設問
- 7) 異質なものとの組み合わせから起きる化学反応を問う設問

※テストフォーミュレーション研究会メンバーの知見より。

価がしやすくなります。

ただし、この場合も正解・不正解ではなく、行動特性をみていく程度に活用するとよいでしょう。この場合の動画教材は、講師が講義や解説を行う構成よりは、事例を視覚的（差し込みによる状況動画など）に提示し、それについて記述回答を求める設計にすると、学習効果の高い動画教材と確認テストになります。

いずれにしても、動画学習のテストでは、測定したいものを「知識」「スキル」「態度」の3つの観点から分類し、それぞれの特性に応じたアプローチで測定するのがよいでしょう。

#### 解きたくなるテストを目指す

これまで6回にわたり、テストフォーミュレーションというテーマで魅力的かつ実践的なテストづくりについて述べてきました。テストが学習者の理解度を測定する機能をもつ一方で、学習者自身の学びを深めるツールにもなる点も強調してきましたが、どちらの機能であっても、「解いてみたい」という気持ちにさせる魅力的なテストには、問い合わせの質が関係してきます。

過去に実施したテストフォーミュレーション研究会では、「解いてみたい」と思わせる要素を含んだ設問には共通項があることもわかつてきました（図表）。さらに「テストをつくる」という観点に立てば、思考も自然と探究的になってきて、動画学習への向き合い方も変わってくる傾向もみられました。

テストが探究的に学ぶ意欲を生み出し続ける原動力となり、皆さんの組織のなかで学び合いの文化を醸成するきっかけとなれば、テストフォーミュレーションの提唱者として、このうえない喜びです。