

[参考事項]

新技術名：次世代農業経営者の人材育成プログラムと教育手法（平成 26 年～27 年）

研究機関名 農業試験場 企画経営室 経営班  
担 当 者 上田賢悦

[要約]

農業経営者育成プログラムの開発にあたり、インストラクショナル・デザイン（ID）に基づき、次世代農業経営者ビジネス塾の開発・実証・評価を行った。ID 理論により実証した農業経営者人材育成プログラムへの評価は高く、農業人材育成においても ID 理論は効果的な手法である。

[普及対象範囲]

担い手育成に係る市町村および県行政機関、普及指導員、農業関係団体

[ねらい]

人材育成に係る研修の多くが、研修担当者の勘や思い込み、話題提供者（講師，テーマ内容の専門家等）の限られた経験で実施されがちである。そこで、農業経営者人材育成プログラムに対して、インストラクショナル・デザイン（Instructional Design：教育設計，以下、ID）の適用を検討する。具体的には、経営継承期の農業者を主な対象とした「次世代農業経営者ビジネス塾」の設計・開発・実施・評価を行い、農業経営者人材育成プログラムの構築における理論構築を図る。

[技術の内容・特徴]

1. ID の代表的なプロセスモデルである ADDIE モデル（図 1）を採用する。これは、①研修ニーズを「分析」、②学習目標および採用する学習材等を「設計」、③学習環境を「開発」、④研修を「実施」、⑤研修全体の枠組みや教育効果を「評価」、⑥そして「改善」へつなげていく。
2. 以下のプロセスで ADDIE モデルをビジネス塾に適用し（図 2）、高い評価が得られた。
  - ① 分析：経営継承期の農業後継者へのヒアリングおよびアンケート調査、ビジネス塾受講開始時の受講者アンケート調査から、「対人関係能力」と「戦略構築能力」の養成において学習ニーズがある事を把握し、それら能力の養成をゴールに設定した。
  - ② 設計：経営者が装備すべき基本的知識である経営リテラシー（経営における基礎的な知識やその活用能力）、戦略構築能力、対人関係能力の習得を重視したカリキュラム構成とし、それら各要素を結合させるために、事業計画の立案・評価・改善をカリキュラムの中心に位置づける（図 3）。
  - ③ 開発：Web コンテンツ（<http://www.agri-school.com/>）を活用した反転授業、外部講師による講義、グループ討議（図 4）で学習環境を構成する。10 ヶ月間で 10 の知識領域に関する講義を全 15 回実施。
  - ④ 実施：実践の場（状況）での経験を起点とする経験学習プロセスを重視し、そのプロセスのうち「内省的観察」と「抽象的概念化」にビジネス塾を位置付ける（図 5）。
  - ⑤ 評価：カークパトリックの 4 段階評価モデルを参考に、レベル 1 から 4 までの学習者評価を実施する（表 1・2，レベル 4 の実施は今後の検討課題）。さらには研修の計画内容そのものや、教材、講師等のプロセス評価も実施する。
  - ⑥ 改善：次のプロセスに向けた改善を図る。一連のプロセスの循環を重視する。

[成果の活用上の留意点]

経営継承期の農業者を対象とした人材育成プログラムである。

[具体的なデータ等]

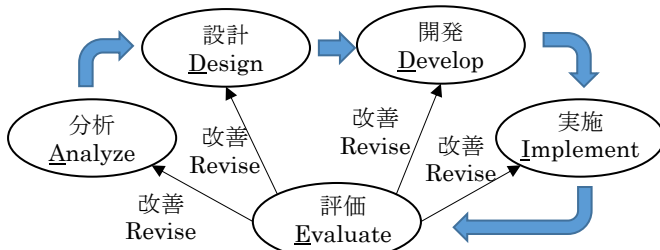


図1 ADDIE モデル

資料: 鈴木・岩崎 (2007) より。

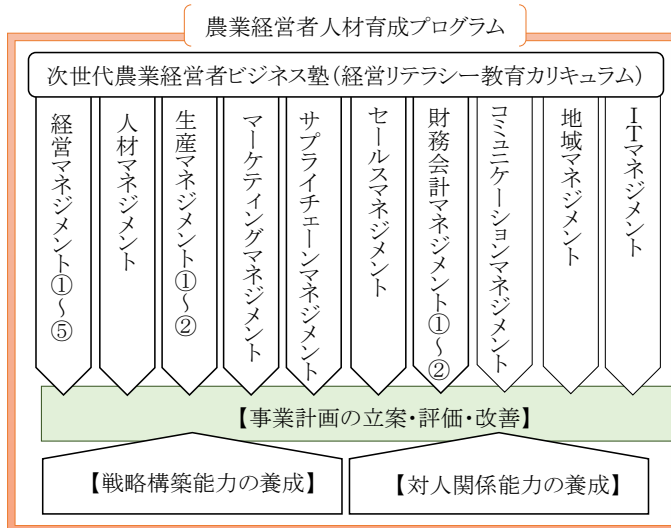


図3 人材育成プログラム・カリキュラム(2015 年度版)



図4 グループ討議の様子

表1 人材育成プログラムの学習者評価モデル

| 評価レベル        | 評価項目                        | 実施方法・内容                                           |
|--------------|-----------------------------|---------------------------------------------------|
| レベル1<br>(反応) | 研修直後に受講者の反応を調べる。            | 講義終了直後のアンケート調査による。満足度の把握。                         |
| レベル2<br>(学習) | 研修の学習目標に到達したかどうかを評価する。      | 講義終了数か月後のアンケート調査による。経験学習サイクル「内省」および「概念化」の実施状況の把握。 |
| レベル3<br>(行動) | 研修後に業務において変化が起こったかどうかを評価する。 | 講義終了数か月後のアンケート調査による。経験学習サイクル「試行」の実施状況の把握。         |
| レベル4<br>(結果) | 研修後に業績へのインパクトがあったのかを評価する。   | 講義終了数か月後の普及組織等のヒアリング調査による。コストの削減、仕事の質の向上、等。       |

資料: カークパトリックの4段階評価モデル(鈴木 2006)を参考に作成。

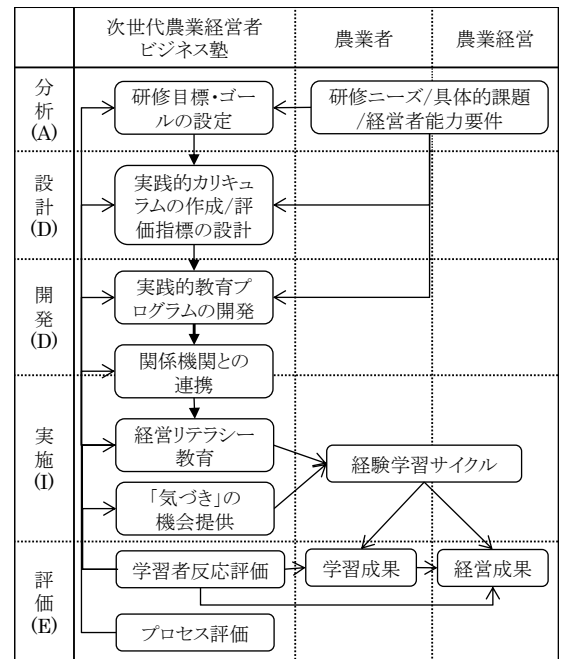


図2 人材育成プログラムの全体構成

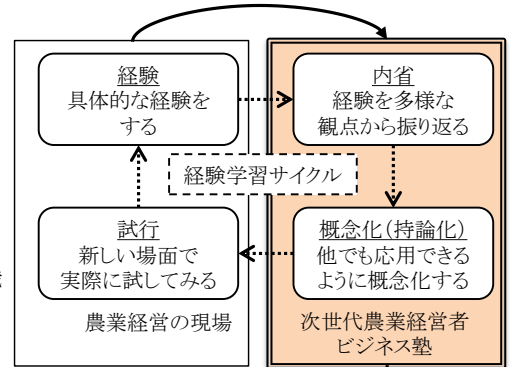


図5 人材育成プログラムの教育設計

資料: Kolb(1984)を参考に作成。

注: 点線矢印は経験学習サイクルの循環を示す。実線矢印は、ビジネス塾と農業経営との循環を示す。

表2 講義内容への学習者評価(レベル1)

|                 | 理解度  | 講義レベル | 役立ち度 | 総合評価 |
|-----------------|------|-------|------|------|
| 経営マネジメント①       | 3.76 | 3.68  | 3.60 | 3.56 |
| 経営マネジメント②       | 3.43 | 3.29  | 3.36 | 3.50 |
| 財務会計マネジメント①     | 3.35 | 3.17  | 3.43 | 3.26 |
| 経営マネジメント③       | 3.40 | 3.67  | 3.67 | 3.60 |
| 財務会計マネジメント②     | 3.78 | 3.74  | 3.78 | 3.78 |
| 生産マネジメント②       | 3.88 | 3.81  | 3.88 | 3.94 |
| コミュニケーションマネジメント | 3.93 | 3.87  | 3.87 | 3.93 |
| 人材マネジメント        | 3.61 | 3.67  | 3.53 | 3.56 |
| サプライチェーンマネジメント  | 3.76 | 3.68  | 3.60 | 3.56 |
| マーケティングマネジメント   | 3.77 | 3.77  | 3.68 | 3.73 |
| セールスマネジメント      | 3.89 | 3.78  | 3.89 | 3.89 |
| 経営マネジメント④       | 3.67 | 3.67  | 3.72 | 3.72 |
| 地域マネジメント        |      |       |      |      |

資料: 講義評価アンケートより作成(フィールドワークの生産マネジメント①を除く)。

注: 理解度(理解できた+4～理解できなかった+1), 講義レベル(適切であった+4～適切でなかった+1), 役立ち度(知識・技術が得られた+4～得られなかった+1), 総合評価(満足している+4～満足していない+1)の4件法での平均スコア値。

[発表論文等]「農業経営者人材育成プログラムの開発と課題」平成27年度日本農業普及学会春季大会個別報告、2016.3