

<研究ノート>サクセスケースメソッド (Success Case Method)によるプログラム評 価：「予期せぬ効果の顕在化」に優れた評 価方法

安田, 節之 / 斎藤, 嘉孝

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

生涯学習とキャリアデザイン / 生涯学習とキャリアデザイン

(巻 / Volume)

14

(号 / Number)

2

(開始ページ / Start Page)

147

(終了ページ / End Page)

155

(発行年 / Year)

2017-03

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00013920>

サクセスケースメソッド (Success Case Method) によるプログラム評価

～ 「予期せぬ効果の顕在化」 に優れた評価方法～

法政大学キャリアデザイン学部教授 斎藤 嘉孝
法政大学キャリアデザイン学部准教授 安田 節之

1 序

現代の日本社会では、様々な分野・領域における諸事業を客観的に評価することへの注目が高まっている。事業の継続や改変、あるいは廃止などに関する意思決定を客観的な評価指標に基づいて行うことは、運営側にとって深刻かつ必要度の高い事項である。

アカデミックな社会科学領域において、近年一般的になりつつあるのが定量的な方法論による評価である。特に、実験的手法に基づいた評価研究への期待は大きく、社会科学はもとより、教育・保健・医療・福祉領域においてそのような試みがなされ始めている。しかし、定量的手法を用いたものだけが評価における唯一の枠組みである、という考え方には、一定の議論が存在する（例：質的評価）。本研究では、少数ながらも、別のアプローチによって示されてきた方法論を取りあげ、その有効性を確かめたい。

具体的には、サクセスケースメソッド (Success Case Method : SCM) という質的・定性的な手法を用いる。日本の社会科学的研究においてこの手法が用いられるのは非常に稀だが¹⁾、この SCM を用いてプログラム評価を行うのが、本稿の具体的な目的である。それによって、従来の量的な方法と比べた場合の SCM の利点を考察したい。

これまでも SCM は、従来の方法論や枠組みでは収集しにくいデータや有用な考察・結論が導けないといった点を指摘し、これらを補う強みを有する手法として提唱されてきた。例えば、従来の量的方法に比べて SCM は、プログラム直後の効果をみるだけでなく継続的な効果に注目すること、たとえ少数者であってもその存在が組織全体に与えるインパクトについて可視化することなどの有効性・妥当性が指摘されてきた (Brinkerhoff 2002, Medina, et al. 2015)。本稿もそれらを認識しつつ、さらなる SCM の有効性について論じたい。

なお本稿において、分析対象の事例として、法政大学キャリアデザイン学部で実施されている海外留学プログラム (SA プログラム : Study Abroad Program) の参加者を取りあげる。当プログラムの効果に関して、半構造化面接をもとにした質的データについて SCM を用いて分析する。

2 既存研究

プログラム評価に関する既存研究として主流なのが、プレ・ポスト (事前・事後) の変化に注目し、統制群・比較群の違いを踏まえ、プログラムの介入効果を検証するという量的な実験的スタイルの研究である。実際、プログラム評価の実証研

究といえば、ランダム化比較実験 (randomized controlled trial) を活用したものが主流であり、理想形であるとされている。実験群と統制群が設置される以外にも、統制群なしの単一事例に基づく研究 (single case study) なども存在するが、いずれの場合においても、プログラムへの参加前後の参加者の個人内変化を、量的な指標を用いて統計的に分析することによってプログラム (介入) の効果をみるものである。実験的手法に基づく評価形式に関しては、安田 (2011) または安田・渡辺 (2008) に詳しい。

もちろんこの実験的スタイルの研究それ自体は有意義であり、プログラム評価における確固たる方法論であることに疑いの余地はない。現に様々な分野で用いられ、出版物にもなっている (Crane 1998, Fagan & Stevenson 2002, Hawkins et al. 2002, Rienks et al. 2011)。国内では筆者らも研究を行っており (斎藤 2008, 梅村・斎藤 2015, 安田・渡辺 2008)、その有用性を確認している。

しかし、それがプログラム評価における唯一絶対の方法論でもないだろう。この点を筆者は論じたことがある (斎藤 2016)。実験的スタイルの研究は、主としてアングロサクソン社会において発展してきた方法論であり、その背景には、科学性を最重要視することを前提に、個別事業が具体化された法制度や、成果主義の社会的土壌というアングロサクソン社会の特徴により、生じたものと考えられる。しかし一方で、それはいつの社会の全ての事業において最善の方法論でありえることを保証するものではない。

そうはいつても、この実験的スタイルの手法を凌駕する確固たる方法はいまだ確立していない。しかしそんななか、一石を投じているのが SCM である。これは米国の Brinkerhoff の提唱した方法であり、従来の量的方法の弱みを補うものとされる (Brinkerhoff 2002)。以下その特徴を整理する²⁾。

- プログラムに参加した後、時間が経過する中でどのような効果があったかに注目する。そのため、従来の方法のようにプログラム直後

ではなく、あえてある程度の期間をおいてから、事後調査を行う。

- ポジティブな効果に関するエピソードを、面接で収集する。それも数量的な視点からではなく、質的な、インパクトの強さを重視する。
- 参加者全体の平均をまとめて分析するのではなく、個々の事例に注目する。その際、比較対照としての非成功事例にも調査する。成功事例 (success case) と非成功事例 (non-success case) を明らかに区分して分析する。
- 参加者個々人の変化や向上だけでなく、組織や周囲へのインパクトに注目する。参加者が経験したことが、いかに組織や周囲に影響を及ぼしたかのエピソードを聞き出す。その点から、プログラムの組織運営におけるメリットを検証する。
- 次に活かす反省や教訓として、プログラムの現場実践者・企画者にとっての工夫や改善点を示唆するだけでなく、組織意思決定者やステークホルダーにとって当該プログラムがいかなる存在意義を持ちうるか、検証する。
- 組織全体の ROI (Return on investment) を意識し、たとえプログラム参加者の平均得点やスキルが向上しても、それが組織全体の売り上げ向上やコストの低減につながったか否かを最終目標と位置づけるため、プレ・ポストの得点比較だけに評価を終始しない。

以上の整理からも明らかのように、SCM は主として営利組織 (profit organization) のプログラムを評価するために用いられてきた方法論である。そのためプログラムの実践現場を直接知らない組織上層部やステークホルダーの視点も、相当意識されている。

とはいえ、非営利組織 (non-profit organization) のプログラム評価に SCM を応用させようとする研究は、これまでに存在した。それらの研究の中には (Coryn, Schroter, Hanssen, 2009)、ホームレス中年女性の更生プログラムを評価するにあたって、成功の指標というものが、投資や報酬といった経営的側面 (ROI) だけではないことを踏

まえて分析したものがあつた。つまり、成功を定義するにあたり、公的援助の軽減だけでなく、継続的な就業や住居の安定なども指標とした。この例のように、SCMは組織内の利益でない側面も考慮しながら用いることが可能である。

以上を踏まえて次節以降では、SCMを大学生対象の海外留学プログラムの評価分析に適用する。当事例をSCMを用いて評価分析することによって、既存の文献で指摘されていなかった有効性に言及したい。

3 プログラム

本稿で分析対象とするのは、法政大学キャリアデザイン学部における短期留学プログラムである(以後、SAプログラムと称する)。2013年度を初年度とし、当学部の学部学生男女が計10名、毎年同時期に3ヶ月ほど、海外に滞在している。留学先は2大学である(オーストラリア・アデレード大学、ニュージーランド・オークランド大学、それぞれ5名ずつ)³⁾。滞在先では、大学併設の語学学校に所属する形をとり、期間中は授業に出席し、それが法政大学での単位に後に加算される。クラスは水準別に複数設置されており、到着後のプレイズメントテストによって各自が割り振られる。現地大学が多数のホストファミリーと契約しており、それぞれの学生が別々に割り振られ、基本的に3ヶ月間そこで生活をする。

プログラムに参加するのは希望者であり、概して留学や海外経験などに興味を持つ者である。例年、秋学期に募集が行われ、希望者は書類および面接により選抜される。次の春学期は準備期間と

して、特定授業(英語)の履修を行うのが通常である。その次の秋学期が現地での滞在期間である。帰国後(例年1月)に、現地での見聞に関する報告会が実施される。また事後レポートを各自が学部提出し、単位修得に至る。

表1が、当プログラムに関するインパクト・モデルである⁴⁾。SCMにおいては、こうしたインパクト・モデルを作成するのが一般的である⁵⁾。

4 方法

当プログラムへの参加者のうち、本研究では4人に対して半構造化面接を行った。それぞれ30～60分程度、筆者ら2名が個人面接を行った。質問項目は主に、渡航前の準備や経験・現地滞在中の日常・帰国後に自覚した効果・プログラム参加経験への見解などだった。対象者の内訳は、4年生3人(帰国後2年経過)、3年生1人(帰国後1年経過)であり、全て女性だった⁶⁾。

SCMでは「サクセス事例(success case)」と「非サクセス事例(non-success case)」に分類する。今回の分析でもそれに倣って基本的にサクセス事例と非サクセス事例という枠組みを使いたいが、「非サクセス」という枠組みが適切かどうかに関しては、十分な配慮が必要である。なぜなら、プログラム参加によってマイナスな効果がその後の生活に生じたわけではないことは考える(例えば、英語力の低下や生活態度の悪化があつたわけではない)。むしろ当人が、例えば「もっとできたかもしれない」と語るなど、より高みを求めることができたことへの後悔や、十分に満足できる成果が得られなかったことへの不完全感などが

表1 当プログラムに関するインパクト・モデル

Capabilities	Critical actions	Key results	Goals
<ul style="list-style-type: none"> ・ 言語能力 ・ 学習意欲 ・ 過去の国際経験 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 渡航前の準備学習 ・ 留学先の授業経験 ・ 留学先の友人やホストファミリーとの交流 	<ul style="list-style-type: none"> ・ TOEIC 得点向上 ・ 国際的就職先 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 英語能力の向上(コミュニケーション力、実践的英語力) ・ 国際的言動の向上(マナー・ルール・習慣、国際人感覚、国際的活躍への意欲)

ら、「アベレージ事例 (average case)」という枠組みが相応しいこともあると考える⁷⁾。

よって本研究では「サクセス」および「アベレージ」という呼称を用いる。この分析枠組みで分類した結果、サクセス事例が3人、アベレージ事例が1人とする（以下、A氏・B氏・C氏がサクセス事例、D氏がアベレージ事例⁸⁾）。

5 結果

表1のインパクト・モデルに記されたゴール (Goals) に即して分析すると、「期待された効果」は、当プログラムへの参加で実際に得られた。1つは英語能力の向上であり、もう1つは国際的言動の向上である。どちらに関しても、対象者への面談の中で語られた。

例えば「英語能力の向上」に関しては、帰国後のTOEICの点数がよかったこと (A氏、B氏)、帰国後も英語の勉強を続けるようになったこと (A氏、B氏)、アルバイト先で英語の簡単な対応ができるようになったこと (D氏) などが語られた。

またもう1つの「国際的言動の向上」に関しては、就職先を選ぶ際に留学経験を活かせるところを選んだこと (A氏、D氏)、就職面接の際に留学した経験を話せたこと (A氏、B氏、D氏) などが語られた。A氏は、ホストファミリーを変更した苦労のエピソードを、B氏は、一度クラスが下がったがその後の努力で盛り返したというエピソードを面接官に語ったという。

こうした事前から「期待された効果」だけでなく、今回の調査からは、事前にねらいとして想定されていなかった効果も語られた。いわば「予期せぬ効果」といえる。以下いくつか具体的に記述したい。この「予期せぬ効果」は「期待された効果」より多数の項目が挙げられ、かつ話者からも活き活きと発言された。よって「予期せぬ効果」のほうが個人の経験としては本質的であり、自身に与えた影響は大きかった可能性がある。

第1に、パーソナリティにおける要素である。

自分自身のそれまでの考え方や対人関係を振り返り、プログラム参加後に変化が生じたと言われた。具体的には、対人積極性、自己効力感、自己肯定感などに該当するものである。

例えば「以前は人見知りだったので人に気をつかいすぎて、いいたいことをいえないことが多かったが、帰国後はいえるようになった」「自信がついた」「ものおじしなくなった。ブラジル人女性をみていて、パワフルですごいと思い、自分も見習った」(A氏)、「ゼミで発言できるようになった」(B氏)、「物事に強弱が付けられるようになった。何かを嫌いと思うのが悪いわけではないと思うようになった」(C氏)、「アルバイト先で、外国人のお客さんに、フレンドリーに話しかけられるようになった」(D氏) などが語られた。

第2に、将来の生き方に関する視野の広がりである。国際的な就職先を視野に入れることは「期待された効果」の一部だったといえるが、それだけでなく、将来の私生活の充実なども含め、以前になかった視野を持つことができるようになったことが語られた。複数の話者から、留学したことをいかせる就職先を選んだという発言があった (A氏、B氏、D氏)。さらに、生き方に関して「新卒採用へのこだわりが薄れた。それが唯一の就職ではないと思うようになった」「仕事と家庭のバランスがとれたホストファミリーと過ごし、家庭のことを大事にできる就職先を選びたいと思った」(C氏) という語りもあった。

第3に、時間管理能力である。A氏は滞在期間を「限られた時間」と捉えていた。漫然と毎日を経過するのではなく、その中で常に最大限の努力をしたいと考えていた。こうした限られた時間感覚が、帰国後も日常を過ごす上で継続している。時間が「もったいない」という表現が、A氏との面談の中で繰り返し出てきた。一定の時間や期間の中で何ができるか、継続的に考える癖がついたという (A氏)。

第4に、ネットワーク (人脈) の構築・維持である。例えば、滞在先で知り合った海外の友人と、今でも連絡をとり続ける事例がみられた (B氏、

C氏)。「留学中に知り合った外国の友人と、その後もつながっている」(B氏)、「今も当時の友人とフェイスブックでつながっていて、楽しく英語で連絡を取り合っている」(C氏)という。両氏とも、帰国してから相手を訪問したり、日本に来る際には顔を合わせたりというつながりを維持している。また「帰国後、他学部の国際的な授業や留学生の多い授業を履修した。そこで知り合った海外のクラスメートと合宿に行った。法政に来る留学生と積極的に関わるようになった」(A氏)という語りもあった。

こうした国際的人脈の維持だけでなく、国内の人脈の築き方にも変化が生じた例がみられた。具体的には、怠惰な友人を避け、無理に他人に合わせて群れることをしなくなったこと(A氏)、明確な目的を持って社会人サークルに自主的に参加したこと(B氏)などが挙げられた。

第5に、学業への影響である。これは英語という科目限定のものでなく、例えばGPAの向上や、授業への積極的な出席を含め、多様な面で留学経験での活かし方がみられた。例えば語りから「遅刻・欠席をしなくなった。GPAが上がった」「あえて困難なクラスを履修するようになった」(A氏)という発言が得られた。また、卒業論文を書く際に海外滞在経験をいかすことができたこと(B氏、D氏)、留学経験がなければ出場を決意しなかったようなプレゼンテーションの大会に出たこと(B氏)などが語られた。

第6に、家事の遂行である。語りの中に「家族から家事をするようになったねといわれた」というものがあった(C氏)。自宅生であるC氏は、留学前は家事を行うことはほぼなかったが、以前やらなかった作業を日常的に行うようになった。その家事項目は限定的で、さほど時間を要する作業ではないものの、自宅から離れて自分のことをする生活習慣が身についたことによる、ポジティブな効果だと語られた。

以上のような「予期せぬ効果」はプレ・ポストの変化を測る実験的スタイルの評価研究では顕在化しにくいものである。

なお、SCMにおける重要な要素として、参加者個人への影響だけでなく、その経験がいかに周囲や組織に影響を与えたかに関するエピソードが挙げられる点もある。今回も例えば、自分が留学したことによって、友人が刺激を受け、後に実際にその友人が留学したエピソードがあった(C氏)。また(帰国後のA氏の学業への取組みを目の当たりにして)「(友人から)自分も勉強しなきゃといわれた」というエピソード(A氏)もあった。これらはプログラム参加者のみならず、その周囲にまで影響していることがわかる、いわば「参加者以外への組織内の人たちへの効果」といえる。

6 考察

以上、サクセス事例とアベレージ事例による語りの内容を分析した。「期待された効果」として、英語能力と国際的言動の向上という効果が、当調査を通して確認されたのはまずねらいに沿った収穫である。インパクト・モデル(Brinkerhoff 2002)に照らし合わせた上での、プログラムの狙いにゴールに応じた成果として理解してよい。

さらにそれに留まらず、「予期せぬ効果」として様々なその後の影響が確認された。それらは多岐にわたっていた。単に「派生効果」と呼んで副次的な扱いにできるものではなく、むしろ今後は当プログラムの「期待される効果」に組み込んでよい内容のものもあると考えられる。英語能力といういわばテクニカルなスキル、あるいは国際的言動という特定の対象や場に限定される面だけでなく、より本質的な側面への効果ともいえる。

具体的には、前節でみたような「パーソナリティ」「生き方に関する視野」「時間管理能力」「ネットワーク構築・維持の仕方」といった側面は、より根本的な行動や思考の原理的基盤となりえるものである。「派生」というよりもっと大きな意義を持つのではないか。

こうした重要な効果に気づくことができたのも、SCMの利点である。実験的スタイルの研究では、あらかじめ作成された指標をもとに、事前

事後の変化が分析される (Crane 1998, Fagan & Stevenson 2002, Hawkins et al. 2002, Rienks et al. 2011)。そこに、「予期せぬ効果」を多数見出す余地は、さほど見出しにくい。

ところで、同じプログラムに参加した経験をしたにもかかわらず、その効果は異なったことについても考察したい。何が当人たちにとってプログラム経験をポジティブにいかす促進要因 (facilitating factors) になりえたのか、逆にあまり促進されなかったのか。後者は「阻害」というほどではないかもしれないが、先行研究の例 (例: Kennedy, Chyung, Winiecki, Brinkerhoff 2013) に沿うと阻害要因 (obstructing factors) という表現を用いることになる。

まず促進要因について、サクセス事例の3名を分析したい。まずA氏は「もったいない」という表現が繰り返し発話された。滞在期間を通じて、授業中やネイティブスピーカー、留学生たちと話す際はもちろんのこと、それら以外の空き時間の使い方かなり顕著だった。ひとりであるときであっても、自主的に読み書き、スピーチなどの勉強をしていた。また、自分で情報を調べて、周辺の大学に見学に行ったりもした。いずれにしてもA氏は限られた期間内で最大限に成果を得ようと、常に積極的だった。時間を無駄に過ごすことを常に避けていた滞在期間であった。

その背景には、A氏は渡航前から英語を話せることになることの必要性を強く感じていたことがある。ある人物への感謝の気持ちから、その人物と英語で直接話をするのができなかった現状を克服したいという動機があった。また、「聞く耳はあった」と本人も語るように、事前にリスニングの能力は一定程度備わっていた。

次にB氏だが、最初のプレイスメントテストの結果、標準より1つ下のクラスに振り分けられた。そのため、日本人のほとんどいないクラスになった。それが幸いして、最初に日本人と接しなくて済んだという経緯があった。

またB氏は、ホストファミリーという面でも恵まれた環境だった。B氏のホストファミリーに

は幼少の子どもが2人いて、B氏は子ども好きだったため、よく子どもたちと話をしたり遊んだりすることができた。

またB氏は、授業以外の空き時間に、自主的にワークショップ (学校主催) やサークル (現地人のもの) に参加していた。与えられたものに参加するだけでなく、自主的に自ら機会を求める積極性も持ち合わせていた。

次にC氏だが、最初に一番上のクラスに振り分けられた。日本人は少ないクラスだった。そのため、日本人と必要以上に話をしない環境が与えられた。それだけでなく、自主的に日本人の友人と約束をし、たとえ日本人同士であっても英語で話すことに決めていた。つまり早期から自分で環境を整えていた。

またC氏は、ホストファミリーに恵まれていたと語り、よくパーベキューのパーティーに連れて行ってもらった。この経験がC氏にとって非常に貴重な機会になったという。毎回、初めて会う外国人たちと、2~3時間ぐらい英語で話さねばならないのは、正直つらい経験だった。しかし帰国後、「あの経験に比べれば、どのような状況であっても、人と話すのが楽と思えるようになった」と語った。

次にD氏については、本稿では事例全員からみると「アベレージ事例」として位置づけた。その理由は前述の通りであるが、D氏の語りの中から、例えば「事前の準備をもっとできた」「クラスの振り分けで日本人が多いクラスになってしまった。もっと上のクラスに行けば、日本人との付き合いを減らせたかもしれない」などの反省点が得られた。これは事前準備が十分でなかったことを自覚しており、「行けばなんとかなる」「甘かった」と考えていたことが、発話に反映されていたといえる。結果として滞在中に日本人との付き合いが比較的多くなってしまったことを反省していた。非サクセス事例とはいえなまでも、もっと効果が得られるプログラム経験になりえたと自覚されている点で、「アベレージ事例」という位置づけだった。

以上を総じて整理するに、いくつかの促進要因と阻害要因が見出せる。ただし促進要因と阻害要因は、今回の場合、別個に存在するのではなく、いわば表裏一体のものとして扱われるのが適切だと考えられる。

まず、促進要因として挙げられるのは、事前の経験や準備の程度である。この多寡が渡航してからすぐのコミュニケーションや取り組み姿勢に連動したのではないかと考えられる。最初のクラスのプレイメントとも関係していた。例えば A 氏の、渡航前にこれだけ準備したのだから、滞在中は最大限に活かしたい、自分を伸ばすよう日々を過ごしたい、という動機にも関係しうる。

また重要な促進／阻害要因といえるのは、積極性や自主性である。これをどの程度有していたのかによって、滞在中の付き合い人脈や空き時間の使い方などが、かなり左右された。空き時間を漠然と日本人と過ごすか、それとも自主的な研鑽のために過ごすか、あるいは他者と関わって異言語や異文化の対人コミュニケーションに身をさらすか、ここに大きな差異が生じたと思われる。

また、ホストファミリーという要素も大きく左右していた。本人が選択できない以上は運任せであり、当たりはずれはありえたが、しかしそんな中でも、例えば A 氏は状況を変化させた。その経験が A 氏の、その後の効果に関与していたとも考えられる。一方で、D 氏はホストファミリーの対応に満足していなかったが（例：ホストファミリーと別行動を余儀なくされることが多かった、子どもが小さいために落ち着いて会話ができなかった）、日常的に毎日の生活で不満を抱えていながらも、状況を変えることはしなかった。甘んじて不十分ともいえる現状を受け入れ、最後まで滞在期間を過ごした（当人の談）。これもまた、積極性・自主性として理解できることなのかもしれない。

7 示唆および限界

本稿知見からの示唆として、第 1 に、事前のイ

ンパクト・モデルでは読めない「予期せぬ効果」に関する語りが多く得られたことがある。量的なプレ・ポスト変化の比較研究よりも、SCM は「予期せぬ効果」を顕在化させるのにすぐれているといえる。SCM を論じた既存文献では、十分にこの点に言及されていなかった (Brinkerhoff 2009, Coryn, Schroter, Hanssen 2009, Kennedy, Chyung, Winiecki, Brinkerhoff 2013, Medina et al. 2015)。

そこで本稿で強調したいのは SCM のポテンシャルである。いわば期待されていた効果以外の効果を、可能な限り顕在化できるという長所がある。「瓢箪から駒」とでも表現しうるような、予期しなかった効果を見つけ出すのに非常に適しているといえる。

この点は、非営利組織を対象とすることで、より顕著になるのかもしれない。営利組織のプログラムのように最終ゴールが ROI のような明確なものでない場合、つまり目的が（決して悪い意味でなく）広義あるいは曖昧である場合には、とりわけ「予期せぬ効果」を見出す必要がある。当プログラムは非営利事業の 1 つであり（これによって利益を出すどころか、学部としては出費をとまなう事業である）、ROI や厳格な唯一のゴールに基づいて実施されてきたわけではない。

第 2 の示唆として、サクセス事例・非サクセス事例だけでない分類をどうするか、今後の課題だろう。何らかの能力やスキルが降下したり、生活が悪化したのでない限り、「アベレージ事例」という枠が適切なこともあるだろう。実際、既存文献の中には、2 群だけでない分類をして分析を行った研究もある。Coryn, Schroter, Hanssen (2009) は、やはり「アベレージ (average)」という群も含めて、3 群に分類した上で論を展開した。

また、同じサクセス事例であっても、その水準には差異があることにも一考の余地がある。場合によっては「エクセレント事例」とでも呼べる事例も存在するのではないだろうか。実際、今回の調査における A 氏はそれに類するものであった。こうしたサクセス・非サクセスという 2 項的枠組

みを、現場の実情に合わせて柔軟に広義に概念化していくのも、今後の課題だろう。

また第3に ― 本稿の限界として ―、今回は組織でなく個人に絞った分析を行った。大学内の経営状況などからのインパクト・モデルを作成し、それをもとに面接・分析を行ったわけではない。そもそもSCMの長所の1つに、組織上層部への示唆が可能になることがある (Brinkerhoff 2002)。この要素もまた、別の機会に詳細に検討する必要があるだろう。本稿の十二分に扱えなかった点である。

8 結び

本稿はSCMを用いて、法政大学で実施されてきた短期留学プログラムを評価分析した。その結果、SCMは期待される効果を検証するのももちろん、「予期せぬ効果の顕在化」を促すことにも長けた手法であることが確認された。とりわけ非営利組織に用いられるとき、この長所はより発揮されるものと考えられる。今後もプログラム評価の1つのあり方として、実験的スタイルの方法論だけでなく、SCMの特徴を見極めながら、用いていくとよいだろう。本稿はその有効性の一部を示したといえよう。

注

- 1) 通常の検索で、当手法を用いた研究は確認されない。実務家がウェブ上で紹介する例はみられるが、日本における出版物という形態を取るものは確認されない。
- 2) その前にそれ以前の枠組みに少し言及する必要がある。それはKirkpatrickの提唱した4要素のモデルである (Kirkpatrick 1996)。Brinkerhoffはそれへの批判も行った (Kennedy, Chyung, Winiecki, Brinkerhoff 2013)。企業組織における人材育成をはじめ、様々な研修プログラムの実証的な効果測定枠組みの代表例がD. カークパトリック

(Kirkpatrick) による4レベルアプローチ (反応・学習・行動・結果) である。このアプローチでは、①参加者が研修をどのように感じたか (例: 満足度) が測定され (反応: Reaction)、そのうえで、②研修においてどのような学びがあったか (例: 知識やスキルの習得) が確認される (学習: Learning)。さらに、③研修での学びが参加者の後の行動 (例: リーダーシップやチームワークの向上) にどのような影響を与えたか (行動: Behavior)、そして最後に、④それが組織や集団においてどのような結果・効果をもたらしたか (例: 組織ゴールの達成や利益向上) が測定される (結果: Results)。

- 3) 両大学とも、各国からの語学留学生を多数受け入れており、ノウハウは充実している。
- 4) 主催である当学部で作成されたものはなく、あくまで筆者らの作成による。SAに関する配布パンフレットを参照した。
- 5) インパクト・モデルに関しては、Brinkerhoff (2002) を参照のこと。
- 6) そもそも女性の参加比率が高いプログラムである。
- 7) 後述するが、本研究もアベレージ事例を1例位置づけた。しかし当人は「いい思い出だった」と語るように、全体的にネガティブな経験ではなかった。
- 8) この場を借りて、面接調査に快く協力してくれた4名に深謝申し上げたい。

引用文献

- Brinkerhoff, R.O., 2002, *The Success Case Method*, San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers
- Brinkerhoff, R.O., 2009, "The Success Case Method: A strategic evaluation approach to increasing the value and effect of training," *Advances in Developing Human Resources* 7(1): 86-101
- Coryn, C.L.S., D.C. Schroter, C.E. Hanssen, 2009, "Adding a time-series design element

- to the Success Case Method to improve methodological rigor," *American Journal of Evaluation* 31(1): 80-92
- Crane, J. 1998, *Social Programs that Work*, New York: Russell Sage Foundation
- Fagan, J., & H. C. Stevenson, 2002 "An experimental study of empowerment-based intervention for African American Head Start fathers," *Family Relations* 51(3): 191-198
- Hawkins, A. J., K. R. Lovejoy, E. K. Holmes, V. L. Blanchard, E. Fawcett, 2008, "Increasing fathers' involvements in child care with a couple-focused intervention during the transition to parenthood," *Family Relations* 57(1): 49-59
- Kennedy, P.E., S.Y. Chyung, D.J. Winiecki, R.O. Brinkerhoff, 2013, "Training professionals' usage and understanding of Kirkpatrick's Level 3 and Level 4 evaluations," *International Journal of Training and Development* 18(1): 1-21
- Kirkpatrick, D., 1996, "Revisiting Kirkpatrick's four-level model," *Training and Development* 50(1): 54-59
- Medina, L., E. Acosta-Perez, C. Velez, G. Martinez, M. Rivera, L. Sardinias, A. Pattatucci, 2015, "Training and capacity building evaluation: Maximizing resources and results with Success Case Method," *Evaluation and Program Planning* 52: 126-132
- Rienks, S. L., M. E. Wadworth, H. J. Markman, L. Einhorn, E. M. Etter, 2011, "Father involvement in urban low-income fathers: Baseline associations and changes resulting from preventive intervention," *Family Relations* 60: 191-204
- 斎藤嘉孝, 2008 「児童養護施設の入居児童へのセミナーに関するプログラム評価—NPO 法人ブリッジ・フォー・スマイルにおけるロールモデルとしての社会人ボランティア」『西武文理大学研究紀要』12: 33-43
- 斎藤嘉孝, 2016 「行政プログラムの評価研究における方法論的考察 — ペアレンティング・プログラムに関する“東”としての調査分析」『法学研究』89(2): 371-387
- 梅村慶嗣・斎藤嘉孝, 2015 「キャリア教育においてクラスサイズが協同学習の効果に及ぼす影響の検討」『生涯学習とキャリアデザイン』13(1): 93-101
- 安田節之・渡辺直登, 2008 『プログラム評価研究の方法』新曜社
- 安田節之, 2011 『プログラム評価 — 対人・コミュニティ援助の質を高めるために』新曜社