

研修の効果測定Ⅱ

—研修講座の活用と成果の広がりに向けて—

研究指導主事 西 田 敏 夫 Nishida Toshio

研究指導主事 金 子 博 和 Kaneko Hirokazu

研究指導主事 佐 野 勝 典 Sano Masanori

要 旨

奈良県の今日的な教育事情から多くの課題が見えてくる。その解決に向け、教育に直接携わる教職員のさらなる資質向上が必要となる。そして、同時に研修講座の有用性が問われている。そのために、より質の高い研修講座を提供し研修成果の活用や広がりを目指す取組として、昨年度に引き続き研修講座を考察しその在り方を探る研修講座の評価と研修の効果測定の研究に取り組んだ。

キーワード： 研修講座の評価、研修の効果測定

1 はじめに

学校教育が抱える課題が複雑化・多様化する中で、本県が目指す学校教育の指導の重点である「確かな学力」「豊かな人間性」「たくましい心身」の育成を実現するため、教育の担い手である教職員の資質能力の向上を図ることは極めて重要である。昨年度、教職員の資質向上を目指し、研修講座の有用性を検証し研修講座の改善に取り組むために、研修講座の評価と研修の効果測定の研究に取り組んだ。その結果、研修講座を受けることで多くの学校現場においてその成果が顕在化しており教職員の資質も上がっていることが確認できた。しかし、さらに研修講座の評価や研修の効果測定を検証を経年で行い、研修の成果がどのように活用されたのか、教職員の意識改革や行動変容が生じたか、また学校や子どもの変容などの実態を明らかにし、研修の効果をさらに明確にする必要がある。そして、それは研修講座の見直しに止まらず、研修成果の持続と受講者の自助努力の啓発に向けて一石を投じるものでもある。

奈良県立教育研究所（以下「当研究所」という）では、本年度もアンケートを実施し研修講座の見直しを行った。研修講座受講直後にアンケート（以下「直後アンケート」という）を行い、研修講座の満足度や研修成果の活用の可能性の調査を行い、研修講座受講の約3か月後に行うアンケート（以下「3か月後アンケート」という）により校内での活用状況の調査を行った。加えて本年度は、研修講座受講1年後の追跡調査（以下「追跡調査」という）を行い、経年で研修による成果の活用状況や広がり、定着の様子を調査し研修の効果測定に取り組んだ。

2 研究目的

研修講座の評価と研修の効果測定を考察し、その有用性の確認と改善に活用する。

3 研究方法

アンケートの分析と研修講座の考察

4 研究内容

当研究所では従前の研究を通して、研修講座体系や評価方法等の改善・工夫に取り組んできた。それらは、より質の高い研修講座の提供とニーズに合った研修講座体系の構築に向けた取組である。本研究においても、PDCAマネジメントサイクルを有効かつ適正に機能させるため、研修講座の評価と研修の効果測定を考察し研修講座の検証を行う。

(1) 研修講座の評価と研修の効果測定についての考察

ア 研修講座の評価と研修の効果測定の方法

研修講座の評価と研修の効果測定に関して、ドナルド・カークパトリックが提唱した理論を昨年度に引き続き参考にした（日本教育工学振興会『教員研修評価・改善システム開発事業 研究課題B 国内外の研修の評価・効果測定方法等に関する調査研究 報告書』所収）。この理論は、研修講座の評価と効果測定を4つのレベルに分類している（表1）。

表1 カークパトリックの4段階評価

レベル	内 容
1 Reaction (反応)	Were the participants pleased with the program? 研修受講直後のアンケート調査などによる受講者の研修に対する満足度の評価
2 Learning (学習)	What did the participants learn in the program? 筆記試験やレポートなどによる受講者の学習の学習到達度の評価
3 Behavior (行動)	Did the participants change their behavior based on what was learned? 受講者自身へのインタビューや他者評価による行動変容の評価
4 Result (成果)	Did the change in behavior positively affect the organization? 研修受講による受講者や職場の業績向上度合いの評価

また、浅野（日本教育工学振興会『教員研修評価・改善システム開発事業 研究課題B 国内外の研修の評価・効果測定方法等に関する調査研究 報告書』所収）は教員研修における研修講座の評価と研修の効果測定の枠組みについて著している（表2）。

表2 教員研修における研修評価・効果測定の枠組み

レベル	各レベルの内容	測定目標	効果・評価	難 度
1 受講者の 研修満足度	研修を構成する各種要素が適切な状態であり、受講者自身として満足できたかの度合い	満足基準	研修自体の評価 【研修のアウトプット】	易 ↑ ↓ 難
2 受講者の 学習到達度	受講者が、研修が提供した知識や技能を理解・習得した度合い	学習目標	受講者への効果の測定 【研修のアウトカム①】	
3 受講者の 行動変容度・ 実践活用度	受講者が、研修で提供された望ましい行動に変容した度合いや、学校内で活用された度合い	行動目標 実践目標		
4 組織・顧 客の成果向 上度	受講者の研修で学んだ行動や取組により、児童生徒に与えた成果や、学校全体への成果の度合い	成果目標	組織・顧客への効果の測定 【研修のアウトカム②】	

表1と表2から、研修講座の評価とは、受講者がその研修をどの程度受け入れ、効果的・効率的に成果を生み出す内容であったかという受講者の満足度（以下「レベル1」という）を表すものである。また、研修の効果測定とは、知識・理解の深まりやスキルの習得という受講者の理解度（以下「レベル2」という）と、受講者が学校内でどれほど望ましい行動に変容

し、研修内容を活用したかという行動変容度（以下「レベル3」という）、そして受講者が子どもに与えた成果や学校全体など組織への影響度（以下「レベル4」という）を測定することである。このレベル1～4の検証で研修講座の評価と研修の効果測定を行った。

イ アンケートの工夫・改善

研修内容には、自己課題解決や実践的指導力を身に付けるものなどその目的は様々である。また、研修の成果は数値で表しにくいものがある。しかし、研修効果を評価・測定するには、客観的な数値が必要なため、以下のようにアンケートを変更した。

(7) 直後アンケートの変更（昨年度変更）

当研究所では平成21年度7月までの直後アンケートにおいて、研修講座を受講する前と比べて向上したと思われる内容を受講者自身がキーワードとして記入する方法をとっていた。このため、講座担当者がねらう研修講座を通して深めてほしい知識・理解や身に付けてほしいスキルなどが受講者と一致しない場合もあった。そこで、受講者に深めてほしい知識・理解、身に付けてほしいスキルに関するキーワードを講座担当者があらかじめアンケートに記載する形に変更した。これは、深めるべき知識・理解や、身に付けるべきスキルや目的を明確にすることがねらいであり、レベル1の評価とレベル2の効果測定を可能にした。

(4) 3か月後アンケートの変更（本年度）

本年度の3か月後アンケートの中で、学校長対象のアンケートに工夫を加えた。従来は「受講者の資質向上」と研修講座内容の「校内活用」の2項目で研修成果を読みとるものであった。しかし、それでは現場での広がりが見えにくく研修効果による行動変容が測定できない。そこで、本年度より研修成果の校内での「共有や広がり」について回答を求めた(図1)。

これにより、研修成果の活用状況を数値化すると同時に研修の効果が個人の資質向上にとどまらず、職場内研修で共有され、他の教職員に広げるきっかけにもなればと考えた。

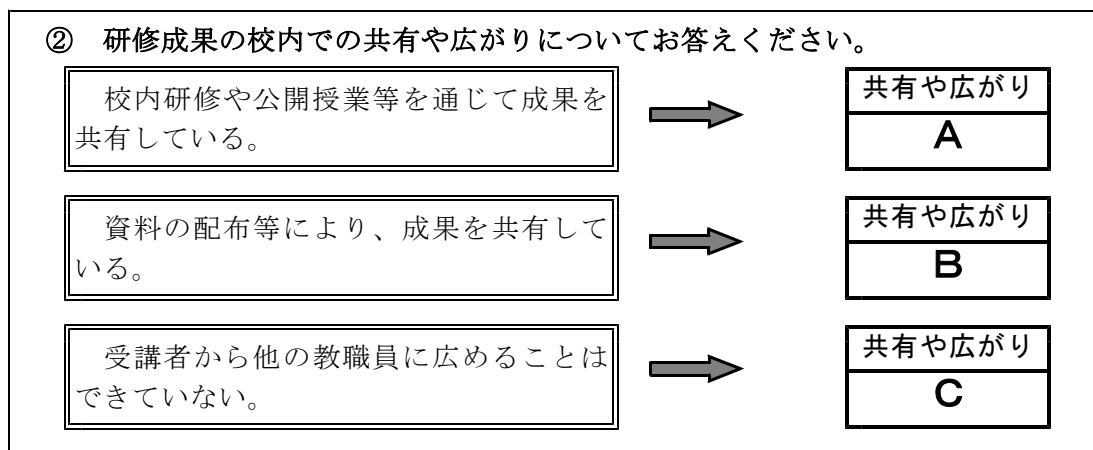


図1 学校長対象の3か月後アンケート(抜粋)

(7) アンケートの追加

昨年度、抽出した3か月後アンケート対象者に、1年後の研修内容の活用状況等について追跡調査(図2)を行った。これにより、昨年度11月以降及び今年度の研修成果の活用状況を確認する事ができると考えた。さらに、アンケート結果は活用等の数字データに加え記述による学校や教職員、子どもの変容が読み取れ、効果測定のレベル4「児童生徒に与えた成果や、学校全体への成果の度合い」を推しはかることができる。

研修講座の活用に関するアンケート（追跡調査）

学校名		受講者氏名	
-----	--	-------	--

研修講座名	
-------	--

*以下の項目について、あてはまる番号に○印でお答えください。

1 昨年度研修された内容の、本年度活用状況について（どれか一つに○をつけてください）

- ① 昨年度活用し、本年度も活用している。 →2の質問にお答えください。
- ② 昨年度活用し、本年度も活用のしかたを考えている。 →2、3の質問にお答えください。
- ③ 昨年度活用したが、本年度は活用する予定がない。 →2、4の質問にお答えください。
- ④ 昨年度活用しなかったが、本年度は活用している。 →2、4の質問にお答えください。
- ⑤ 昨年度活用しなかったが、本年度は活用のしかたを考えている。 →3、4の質問にお答えください。
- ⑥ 昨年度活用せず、本年度も活用する予定がない。 →4の質問にお答えください。

2 どのように活用されましたか。（○複数可）

- ① 研修内容を児童生徒への指導や援助等で実践した。
- ② 研修内容を学年会議や教科会議等のグループに伝えて内容を共有した。
- ③ 研修内容を職員会議や校内研修等で教職員に伝えて内容を共有した。
- ④ 研修資料等を増し刷りし配布した。
- ⑤ その他（ ）

※活用された場面や、授業等で活用された場合の児童生徒の反応等について簡単にお書きください。

（ 昨年度 ・ 本年度 ○印をおつけください）

3 どのように活用しようとお考えですか。（○複数可）

- ① 研修内容を児童生徒への指導や援助等で実践しようと考えている。
- ② 研修内容を学年会議や教科会議等のグループに伝えて内容を共有しようと考えている。
- ③ 研修内容を職員会議や校内研修等で教職員に伝えて内容を共有しようと考えている。
- ④ 研修資料等を増し刷りし配布しようと考えている。
- ⑤ その他（ ）

※活用を考えておられる場面や計画について簡単にお書きください。

（ 昨年度 ・ 本年度 ○印をおつけください）

4 その理由はなぜですか。（○複数可）

- ① 研修内容が現在の教育活動の中で活用（実践）する内容ではなかった。
- ② 研修内容を活用（実践）する機会がない。
- ③ その他活用する予定がない理由がありましたら簡単にお書きください。

（ 昨年度 ・ 本年度 ○印をおつけください）

*ご協力ありがとうございました。（校長先生にご提出ください。）

図2 研修講座活用に関するアンケート（追跡調査）

(2) アンケートの分析と考察

ア レベル1の評価とレベル2の効果測定

当研究所の研修講座体系は、平成21年度から「教職員のライフステージに応じた研修講座」と「今日的な教育課題に応える研修講座」に大別した。前者はステージⅠ～Ⅴの五つに分け、教職員に求められる資質・能力に応じて学習・教科指導や生徒指導、学校経営等にかかわる素養をそれぞれ高めるための研修講座を編成している。後者は教職員のライフステージにとらわれることなく、全ての教職員を対象に今日的な教育課題等の解決に向けた研修講座を編成しており、受講者が必要としている研修講座の提供をしてきた。さらに、研修講座受講後において、直後アンケート（初任者研修講座等一部研修講座はアンケート形式が違うので集計から除く）を実施し、レベル1・2の検証を行ってきた。

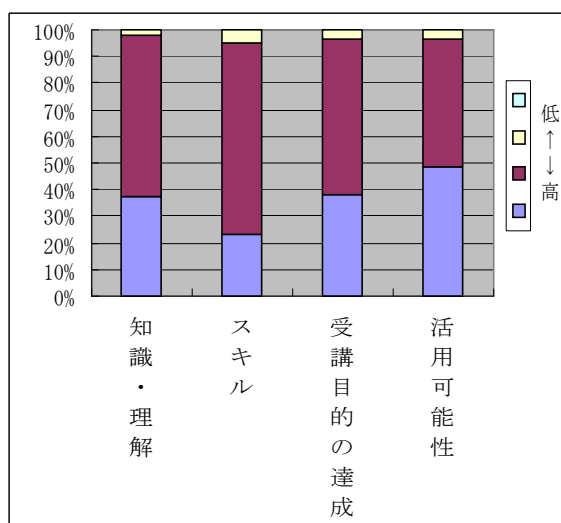


図3 平成22年度直後アンケート結果

直後アンケートの結果からは、受講者の研修講座に対する満足度の評価や学習到達度の結果は高いものと推察できる（図3）。

(イ) 直後アンケートの検証（抽出講座）

直後アンケートのうち、各ライフステージから13の研修講座を抽出（表3、昨年度抽出講座、各ステージからできるだけ参加校種の多い講座を選択）し個別に検証した。「取り入れよう！ワークショップの手法」研修講座では、「スキルが身に付いた。」が71.4%(25名)、「受講目的が達成できた。」が68.5%(24名)、「授業におけるICT活用」研修講座の数値は、「スキルが身に付いた。」72.5%(29名)と比較的低かった。また、受講者による記述には「取り入れよう！ワークショップの手法」研修講座では、「理論よりも、すぐ実践できる事例や教材、題材の提案が欲しかった。」、「具体例が欲しかった。」、「講義もあり、半日では短い。」等が寄せられ、講座担当者からも「すぐに実践できる具体的な事例や、演習を取り入れるなどの工夫が必要である。」、「研修講座を初級、中級などに分けて実施すれば、より受講目的が達成されると思われる。」という意見が出された。「授業におけるICT活用」研修講座では、「今日の研修の成果をヒントに、学校でICT教育を広めたいと考えます。」という記述もあるが、「校種別や難易度別に開催してほしい。」とする記述もあった。さらに、講座担当者からは「実際に有効な機器やコンテンツをどのように活用していくのか、試す時間が少なかった。」とあり、日々の取組に向けて実用性のある研修内容を求めていることが読み取れる。さらに、記述からは共通して受講者のスキルの違いによる研修成果の受け止め方が違

(7) 直後アンケートの検証（全体）

本年度の直後アンケートでは、知識・理解については97.7%(4,456名)が「十分に深まった。」^{おおむ}「概ね深まった。」と回答している。また、スキルについては95.1%(4,278名)が「十分身に付いた。」^{おおむ}「概ね身に付いた。」と回答している。このことから、知識・理解の深まりやスキルの習得に関しては、研修効果があったと思われる。また、受講目的の達成では96.4%(4,377名)が「十分達成できた。」^{おおむ}「概ね達成できた。」とし、活用の可能性では96.5%(4,371名)が「活用できる。」^{おおむ}「ほぼ活用できる。」と回答している。

直後アンケートの結果からは、受講者の研修講座

っていることが読み取れる。加えて、「研修講座で紹介された機材が学校にない。」等の意見もあり、研修講座の内容と目的を明確に伝える必要がある。

表3 抽出した研修講座の知識・理解、スキルの評価
(知識・理解：十分・概ね深まった、スキル：十分・概ね身に付いた、受講目的：十分・概ね達成できた)

ステージ	研 修 講 座 名 (対象校種)	知識・理解	スキル	受講目的
II	楽しく学ぶための「書写指導」研修講座 (小・中)	100.0%	100.0%	100.0%
II	造形遊び研修講座 A (小・特)	100.0%	100.0%	100.0%
II	学校教育相談基礎講座 (幼・小・中・高・特)	100.0%	90.9%	96.8%
III	「うきうきわくわく」小学校外国語活動研修講座 (小・特)	97.7%	94.7%	98.5%
III	英語スピーキング力アップ研修講座 (中・高・特)	95.5%	95.5%	95.5%
III	「取り入れよう！ワークショップの手法」研修講座 (小・中・高・特)	85.7%	71.4%	68.6%
III	深めよう！読書活動研修講座 (小・中・高・特)	100.0%	95.0%	94.9%
IV	教務担当者研修講座 (小・中)	89.2%	91.9%	92.1%
IV	学校教育相談事例研修講座 (幼・小・中・高・特)	100.0%	94.1%	94.1%
V	管理職「危機管理」研修講座 (小・中・高・特)	93.7%	92.1%	95.2%
今日的課題	授業におけるICT活用研修講座 (小・中・高・特)	90.0%	72.5%	85.0%
今日的課題	子どもの体力向上指導者養成研修講座 (小・特)	97.6%	97.6%	100.0%
今日的課題	「明るく元気に！」健康教育研修講座 (小・中・高・特)	94.1%	94.1%	92.0%

イ レベル3の効果測定

レベル3の効果測定を行うために、学校長により研修講座受講者(初任者研修講座等一部を除く)の研修成果の共有や広がりについて、さらに、抽出した13の研修講座の受講者を対象に活用の様子について3か月後アンケートを実施した。

(7) 学校長によるアンケートの結果 (表4)

表4 学校長による研修成果のアンケート結果(平成22年11月実施) (単位%)

研修成果の共有や広がり	校内研修や公開授業等を通じて成果を共有している	資料の配布等により、成果を共有している	広めることはできていない
	23.0	55.1	21.9
受講者の資質向上	役立ったと思う	概ね役立ったと思う	あまり役立ったとは思わない
	53.0	46.3	0.6

学校長によるアンケート結果においては、研修の成果が受講者の資質向上に何らかの形で役立ったと思う回答が99.3% (3,744件) となり、研修が受講者の資質向上には役立ったとしている。しかし、研修成果の共有や広がり78.1% (2,953件) にとどまっており、研修の成果が個人から学校全体のものとなるような取組が必要である。

(イ) 抽出講座受講者によるアンケートの検証

抽出講座ではアンケート対象講座の受講者581名の内552名(回収率95.0%)からアンケートの回答を得た(表5)。そのアンケート結果をもとに、受講者の活用状況を検証した。3か月後アンケートの結果(図4)、研修内容を「すでに活用している。」と回答した受講者は、

52.1%(272名)、「活用のしかたを考えている。」と回答した受講者は40.0%(209名)となり、抽出研修講座受講者の92.1%(481名)が研修講座の内容を活用したり、活用を予定しており、研修効果による活動の様子がうかがえる。これは、研修効果が個人や組織で必ずしも同一で

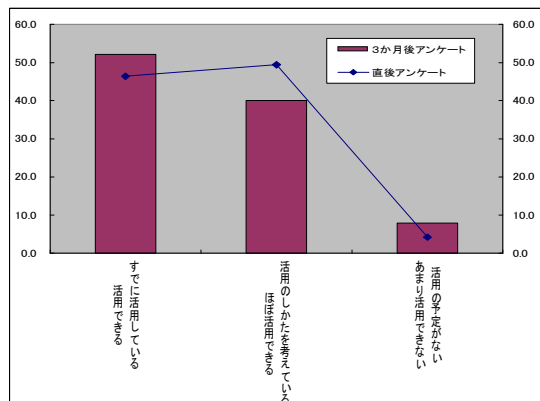


図4 活用度の比較

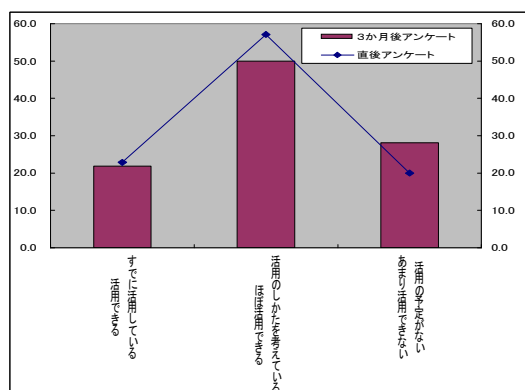


図5 「取り入れようワークショップの手法」研修講座活用度の比較

はないとしながらも、研修で得た成果を現場で活用していると考えられる。また、記述によると、「授業の中で活用している」、「授業の導入で活用している」、「児童生徒の個別対応に役立てている。」あるいは「委員会活動時に活用している。」などがある。また、「大変楽しんでくれた」、「活発に活動する様子が見られた。」など、子どもの様子の変化の記述もあり、授業や児童生徒の対応としてフィードバックしている様子がうかがえる。

管理職「危機管理」研修講座においては、職員会議や研修の場で伝達し、学校全体で理解を図った記述も寄せられた。「取り入れよう！ワークショップの手法」研修講座では、3か月後アンケートの記述で「ワークショップを活用した校内研修を行った。」等、内容を活用した記述はあるが、直後アンケート結果の数値がそのまま3か月後アンケート結果の数値とリンクしており、講座受講直後の感想がその後の行動変容につながっていることが読み取れた(図5)。また、その他に「すぐ実践できる事例や教材、題材の提案が欲しかった。」とした即効的な研修内容を欲する記述があった。3か月後アンケートからは、研修講座の有用性を理解したり改善に役立てるためのデータを収集することができ、研修講座のマネジメントサイクルにおけるCheck(研修評価)を有効・適正に機能させることができた。

表5 抽出した研修講座の3か月後アンケート結果(平成22年11月実施) 単位(%)

ステージ	講座名	すでに活用している	活用のしかたを考えている	活用する予定がない
II	楽しく学ぶための「書写指導」研修講座	61.7	27.7	10.6
II	造形遊び研修講座 A	38.1	61.9	0.0
II	学校教育相談基礎講座	58.3	41.7	0.0
III	「うきうきわくわく」小学校外国語活動研修講座	57.4	38.9	3.7
III	英語スピーキング力アップ研修講座	50.0	50.0	0.0
III	「取り入れよう！ワークショップの手法」研修講座	21.9	50.0	28.1
III	深めよう！読書活動研修講座	46.4	44.6	8.9
IV	教務担当者研修講座	44.4	41.7	13.9
IV	学校教育相談事例研修講座	37.5	56.3	6.3
V	管理職「危機管理」研修講座	75.8	22.7	1.5
今日的課題	授業におけるICT活用研修講座	43.2	43.2	13.5
今日的課題	子どもの体力向上指導者養成研修講座	70.2	25.5	4.3
今日的課題	「明るく、元気に！」健康教育研修講座	34.6	53.8	11.5
	平均	52.1	40.0	7.9

ウ レベル4の効果測定

(7) 追跡調査の分析と考察

本年度は、昨年度から継続した研究で、昨年度実施した3か月後アンケート対象者に1年後の追跡調査を行った。それは、昨年度の活用状況や1年後の活用状況の中で、受講者が研修で習得したスキルや成果が子どもや学校全体のものとなっているのかを検証したもので、研修の効果測定レベル4の段階である。年度が変わり人事や校内分掌等の異動のある中で、アンケート対象者547名の内497名(90.8%)から回答を得た(表6)。

① 昨年度活用し、本年度も活用している		④ 昨年度活用しなかったが、本年度は活用している		⑤ 昨年度活用しなかったが、本年度は活用のしかたを考えている		⑥ 昨年度活用せず、本年度も活用する予定がない	
② 昨年度活用し、本年度も活用のしかたを考えている		③ 昨年度活用したが、本年度は活用する予定がない					
ステージ	講座名	①	②	③	④	⑤	⑥
Ⅱ	学習意欲を高める理科の授業づくり研修講座	46.2	15.4	0.0	7.7	23.1	7.7
Ⅱ	広げよう! 読書活動研修講座	46.6	19.0	13.8	3.4	15.5	1.7
Ⅲ	子どもの体力向上指導者養成研修講座(多様な動きをつくる運動)	42.1	28.9	7.9	7.9	7.9	5.3
Ⅲ	小学校「英語活動」指導者養成研修講座	47.1	11.4	17.6	6.2	11.4	6.2
Ⅳ	教務担当者研修講座	56.1	14.6	12.2	0.0	7.3	9.8
Ⅳ	学校教育相談事例研修講座	57.1	28.6	4.8	0.0	9.5	0.0
Ⅴ	管理職「危機管理」研修講座	81.8	11.4	2.3	2.3	0.0	2.3
今日的課題	授業におけるICT活用研修講座	40.7	11.1	7.4	3.7	22.2	14.8
今日的課題	「明るく、元気に!」健康教育研修講座	60.0	8.9	6.7	0.0	15.6	8.9
	平均	51.7	14.5	12.1	4.2	11.5	6.0

回答結果は、昨年度及び本年度にかけて「活用をした。」あるいは「活用のしかたを考えている。」とした受講者が66.2% (回答①、②: 329名)、昨年度活用しなかったが本年度は「活用している。」あるいは「活用のしかたを考えている。」とした受講者が15.7% (回答④、⑤: 78名) に上った。また、昨年度活用したが本年度「活用する予定がない。」と回答した受講者12.1% (回答③: 60名) も、その多くは「担当学年が変わった。」「担当教科ではなくなった。」「分掌が変わった。」等活用の機会がないとする理由であった。両年度「活用していない。」また「活用の予定がない。」とする回答が6.0% (回答⑥: 30名) で、「取り入れる自信がない。」「時間確保が難しい。」「行事が忙しく時間の余裕がない。」「活用の機会がない。」等の記述もある。

また、両年度で「活用している。」とした回答が多かった研修講座を個別に検証すると、管理職「危機管理」研修講座において「活用している。」あるいは「活用のしかたを考えている。」としたのは、昨年度が97.3% (37名) であったが、追跡調査では95.5% (回答①、②、④、⑤: 42名) が「職員会議で伝達している。」「保護者対応で活用している。」等の記述があり、活用の度合いが高い。教務担当者研修講座において「活用している。」あるいは「活用のしかたを考えている。」としたのは、昨年度97.5% (39名) であったが、追跡調査では78.0% (回答①、②、④、⑤: 32名) で、「指導要録や通知表などの対応に生かしている。」「各種校内研修会に生かした。」という実務上での活用の記述や「教務の仕事に自信をもって取り組めるようになった。」という受講者のスキルアップの記述もある。

さらに、「明るく元気に! 健康教育」研修講座では、昨年度97.6% (41名) が、今回84.5% (回答①、②、④、⑤: 31名) で「日常の保健室対応で活用した。」「学年会で伝えた。」「個別の児童生徒対応で活用している。」等の記述があった。さらに、組織への広がりや記述で追うと教員間では「児童・保護者対応を若い同僚にも伝えている。」「教務の実務を行う上で活用した。」、また子どもへの広がりとして「子どもたちの興味を引くものとなった。」「主

体的に楽しんで学習できた。」「集中して聞いていた。」「本に親しみを感じ自分から読んでい
る。」「運動をととても喜び、楽しそうにしている。」「ボールを遠くまで飛ばせるようになった。」「休
み時間に子どもたち同士で引き続き取り組んでいる姿も見られた。」「友だちと積極的に交流してい
た。」「楽しんで参加する児童が多く見られた。」と意欲的に活動している姿が寄せられた。

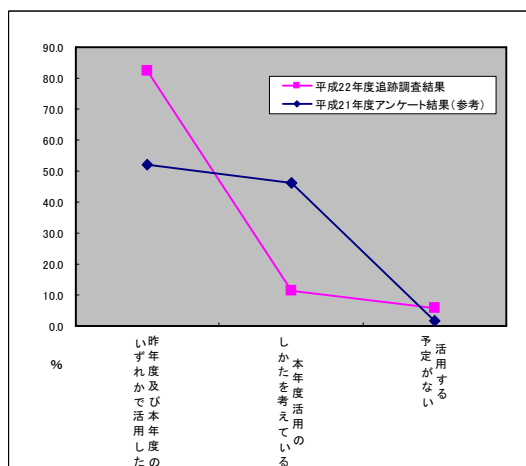


図6 追跡調査調査結果（活用度）

結果、追跡調査からは受講者が研修で得た知識・理解やスキルを学校現場で何らかの形で活用している実態が見られ、成果の広がりも見られる。さらに、学校や子どもの変容をうかがい知ることができ、研修講座の有用性を読み取ることができる（図6）。

5 研究結果と課題

ア 研究結果

本年度の研究結果として、受講者の多くから研修の成果があったとする回答を得た。また、新たな取組として実施した追跡調査からも、経年で研修の成果を活用している様子がうかがえた。中には、研修で得た成果に工夫を加え新たなものとして活用している記述もあった。さらに、子どもの生き生きとした活動の様子も記述により得ることが出来た。それらは、教職員が取り組んだ日々の取組の結果ではあるが、その成果の一端を担っているとすれば、教育現場で子どもに還元されたものとして研修のあるべき姿の一つと言える。

○ レベル1・2の結果及び成果

研修講座受講直後のアンケートからは、知識・理解、スキルのどちらも「十分深まった・身に付いた」「概ね深まった・身に付いた」とした回答が大半で、満足度や学習到達度は高いものと推察でき、その成果は大いにあったと思われる。

○ レベル3の結果及び成果

3か月後アンケートからは、受講者が研修で得たものを「すでに活用している」「活用のしかたを考えている」とした回答が87.2%で、何らかの形で研修で得た知識やスキルを活用する取組がなされようとしており、研修講座が有効なものと判断できる。

○ レベル4の結果と成果

追跡調査からは、研修成果の経年での活用の様子が見られ、記述からは子どもの変容や広がりを読み取ることができ、研修講座が有効であると考えられる。

イ 課題

研修の効果測定から一定の課題が見えてきた。まず、アンケート結果で浮き彫りになった課題、特に記述にある具体的な要望を検証し、研修講座に反映させるための取組をより積極的に行わなければならない。次に、より踏み込んだ形で研修の効果測定のために、研修の効果測定の精度を高めなければならない。同時に、複数年にわたるデータを蓄積し継続的な検証の中から確かな答えを導き出す必要がある。そして、それらがさらに質の高い研修講

座の構築や内容の精選に向けた取組となり、教職員として子どもに対峙する責務と生涯にわたり研鑽^{さん}を続けるための糧となるように以下の課題に取り組む必要がある。

○ アンケート結果に対する課題

アンケートにより知り得ることができた課題の検証を行い、各研修講座の見直しや課題解決に向けた取組を行い、より有用な研修講座の構築・運営に努める必要がある。

○ レベル1・2の課題

より確かな検証を行うために、アンケートの見直しを継続する必要がある。また、レベル2の「受講者の学習到達度」を検証するための具体的な方法を作成する必要がある。

○ レベル3・4の課題

受講者の行動変容や組織、子どもに与えた成果の度合いを直接的に調査・検証することは非常に困難である。そのため、成果を評価する際に障壁となる要因の排除や受講者の行動変容・成果の度合いを具体的に検証する手立ての確立が必要である。

○ その他の課題

研修の効果測定の研究に取り組む中で見えてきたものとして、研修が全教職員のものとなっているのか、研修機会の利用はどの程度なのか等、研修履歴の作成や研修講座参加への啓発を積極的に行う必要がある。

参考・引用文献

(1) 奈良県立教育研究所「研修の効果測定」

http://www.nara-c.ed.jp/gakushi/kiyou/h21/data/kiyo1_keiei.pdf

(2) 日本教育工学振興会(平成19年)『教員研修評価・改善システム開発事業 研究課題B 国内外の研修の評価・効果測定方法等に関する調査研究 報告書』p.13、p.16

(3) 平松陽一(2006)『教育研修の効果測定と評価のしかた』日興企画

(4) 浅野良一(2007)『教育の企画・実行と効果測定』