

研修の効果測定

—研修講座の工夫・改善に向けて—

研修指導主事 堀内 秀規 研究指導主事 秦 良房
Horiuchi Hidenori Hata Yoshifusa
研究指導主事 寺嶋 敏 研究指導主事 金子 博和
Terashima Bin Kaneko Hirokazu

要 旨

学校教育の充実に向け、教育の直接の担い手である教職員の資質能力の向上が重要である。より質の高い研修を提供するために、研修講座の妥当性を理解し、改善に活用するために研修の評価と効果測定の研究に取り組んだ。

キーワード： 効果測定、研修のマネジメントサイクル

1 はじめに

近年、学校・家庭・地域を含めた社会全体の変化と子どもや大人の意識や行動の変化を背景にして、学校教育が抱える課題は複雑化・多様化してきている。全国体力・運動能力、運動習慣等調査や全国学力・学習状況調査の結果から、本県の子どもたちは、体力と運動能力において全国平均と比べて低く、学校のきまり（規則）を守る子どもの割合も低い傾向がある。また、地域行事に参加する割合も低いという課題が見られる。

このような状況の中で、本県が目指す学校教育の指導の重点である「確かな学力の育成」「豊かな人間性の育成」「たくましい心身の育成」を実現するためには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。

教育基本法（第9条）や教育公務員特例法（第21条）に明記されているように、教育公務員は絶えず研究と修養に努めなければならない。教育公務員の研修のために、施設、研修を奨励するための方途、その他研修に関する計画を樹立し、その実施に努める奈良県立教育研究所（以下「当研究所」という）の役割は大きい。

県内の教職員に質の高い研修講座を提供することは、教職員の資質向上につながり、さらに教職員の資質向上は教育活動全般にわたって児童生徒に還元されるものである。

当研究所では、各研修講座直後に受講者アンケート（以下「直後アンケート」という）を行い、講座の満足度や今後の教育活動に対する活用可能性の調査を行ってきた。また、研修の約3か月後、受講者に対して行うアンケート（以下「3か月後アンケート」という）により校内での活用度を調査している。直後アンケートや3か月後アンケートを参考にしながら、研修講座の評価を総合的に判断し、スクラップ・アンド・ビルドを行ってきた。

本研究では、研修講座の妥当性を理解し、改善に活用するために、研修の効果測定に関する研究に取り組んだ。

2 研究目的

研修の効果測定を考察し、研修講座の妥当性の理解や改善に活用する。

3 研究方法

(1) 研修評価と効果測定の考察

(2) 直後アンケートと3か月後アンケートの分析と考察

4 研究内容

(1) 研修のマネジメントサイクル

教職員に質の高い研修講座を提供し、教職員の資質向上を図るために、PDCAマネジメントサイクルを有効・適正に機能させた研修体系の構築を目指す必要がある(図1)。当研究所では「教員研修の在り方」(2007)の研究を通して、研修体系や評価の方法等の改善・工夫に取り組んできた。本研究においては、さらに質の高い研修講座を提供するために研修評価と効果測定の研究に取り組んだ。

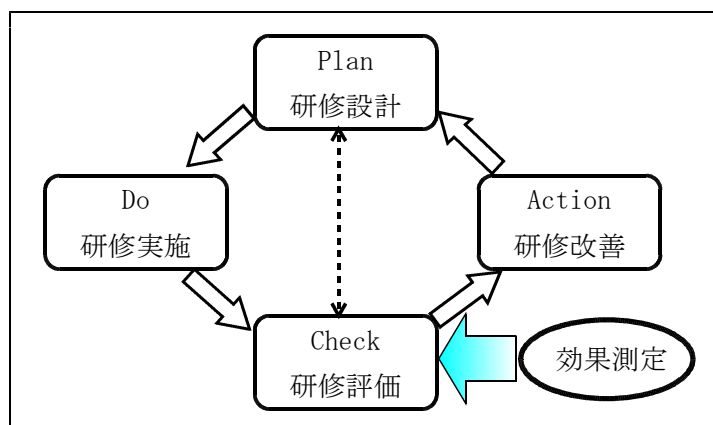


図1 研修のマネジメントサイクル

(2) 研修評価と効果測定の考察

ア カークパトリックの4段階評価

今回の研究に当たって、研修評価と効果測定に関しての先行的研究であるドナルド・カークパトリックが提唱した理論を参考にした(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、研修評価と効果測定を4つのレベルに分類している(表1)。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評価と効果測定の枠組みについて著している(表2)。

表1と表2から、研修評価とは、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と進め方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)、そして受講者が児童生徒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。

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

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り組みにより、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】	

イ アンケートの工夫

平松(2006)によると、測定は「客観的、数値的、定量的な尺度を求めること」、評価は「ある価値体系(教育目標)に照らして、受講者の状況や研修の実施状況を判断すること」とし、「研修効果の測定とは、客観的な数字事実によって研修効果を表すこと」と定義している。

研修効果を測定するには、客観的な数値が必要であることが分かる。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、講師の話し方、講義の内容、資料、時間配分について5段階評価を行ってきた。これは受講者のレベル1を評価するものである。

また、受講者のレベル2を測定するために、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、知識・理解、スキル、興味・関心について、受講者自身がキーワードを記入する方法をとっていた(図2)。このため、受講者は研修講座担当者(以下「担当者」という)が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に関するキーワードと一致しないキーワードを記述する場合もある。

平松(2006)は受講者の理解度を読むために、キーワード及びそのキーワードを選んだ理

由を記述させるキーワード法の有効性を述べている。キーワードを記入することにより受講者の知識・理解の状況や深さを把握したり、理解を促進したりすることができるからである。

本来、担当者の意図するキーワードや期待する記述と受講者が記入するものが一致することが望ましい。そうでない場合は、その理由を考察し研修の改善に生かすことが必要である。

受講する前と比べて、向上したと思われる点があればお書きください。

<input type="text"/>	に関する知識・理解が深まった。
<input type="text"/>	に関するスキルが向上した。
<input type="text"/>	に関する興味・関心が強くなった。

図2 アンケート（旧）

この講座を受講する前と比べて、ご自身でどの程度向上されたと思われ
ますか。該当するところに○をつけてください。

<input type="text"/>	に関する知識・理解が
A 十分に深まった	B 概ね深まった
C あまり深まらなかった	D 深まらなかった
<input type="text"/>	に関するスキルが
A 十分身に付いた	B 概ね身に付いた
C あまり身に付かなかった	D 身に付かなかった

(管理職「危機管理」研修講座)

図3 アンケート（新）

そこで、当研究所では、キーワードの重要性に着目し、受講者がキーワードを記入するのではなく、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担当者があらかじめアンケートに記載した。受講者は研修講座の申し込み時に、「研修講座ガイドブック」を通して講座の目的と概要を把握しているが、研修講座の受講時にあらためてキーワードを目にすることで、深めるべき知識・理解や、身に付けるべきスキルを再確認し、受講

してもらうことがねらいである。また、それらを数値化できるようにアンケートの工夫をした（図3）。このことにより、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が受講者に示されるとともに、レベル2の効果測定を可能にした。

(3) 直後アンケートと3か月後アンケートの分析と考察

ア レベル2の効果測定

平成19年度と平成20年度の当研究所の研修体系は「教員一人一人の資質の向上」と「学校の指導力の向上」という目的別に整理したものであったが、平成21年度からは「教職員のライフステージに応じた研修」と「今日的な教育課題に応える研修」に大別した。

前者は教職員のライフステージをステージⅠからステージⅤの5つに分け、ステージごとに求められる教職員の資質・能力に応じて学習指導や生徒指導、学校経営等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、すべての教職員を対象に森林環境教育や健康教育、家庭教育等の今日的な教育課題の解決に向けた研修講座を編成している。

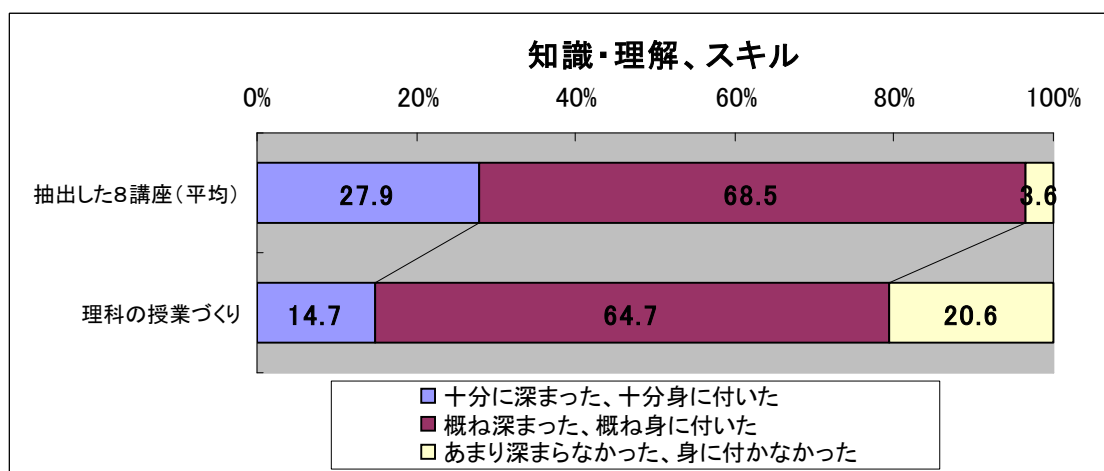
レベル2の効果測定を行うために、各ライフステージごとに8つの研修講座を抽出した（表3）。直後アンケートでは知識・理解については98.0%が「十分に深まった。」「概ね深

まった。」と回答している。

また、スキルについては94.1%が「十分身に付いた。」「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。しかし、研修講座を個別に検証したところ、「学習意欲を高める理科の授業づくり研修講座」の数値は、知識・理解76.5%、スキル82.3%と比較的低かった（表3、グラフ1）。

表3 抽出した研修講座の知識・理解、スキル (単位：%)

ステージ	研修講座名(対象校種)	知識・理解	スキル
Ⅱ	学習意欲を高める理科の授業づくり研修講座(中・高)	76.5	82.3
Ⅱ	広げよう!読書活動研修講座(小)	100.0	89.9
Ⅲ	子どもの体力向上指導者養成研修講座(小・特)	100.0	100.0
Ⅲ	小学校「英語活動」指導者養成研修講座(小・特)	98.5	97.0
Ⅳ	学校教育相談事例研修講座(幼・小・中・高・特)	100.0	90.0
Ⅴ	管理職「危機管理」研修講座(小・中・高・特)	95.4	100.0
今日的課題	授業におけるICT活用研修講座(小・中・高・特)	100.0	87.6
今日的課題	「明るく、元気に!」健康教育研修講座(小・中・高・特)	100.0	91.5
	平均	98.0	94.1



グラフ1 レベル2の効果測定

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、レベル2で抽出した8つの研修講座の受講者528名に3か月後アンケートを実施し、462名から回収した(回収率87.5%、図4)。

3か月後アンケートの結果、研修内容を「すでに活用している。」と回答した受講者は52.0%、「活用のしかたを考えているところである。」と回答した受講者は46.3%となり、受講者の98.3%が研修講座の内容を学校内で活用したり、活用を予定しており、行動の変容がうかがえる。研修講座(初任者研修講座、10年経験者研修講座を除く)の約8割を夏期休業中に開催し、3か月後アンケートの実施は11月中旬であった。学校内で活用する期間が約3か月という短期間でもあり、今後、さらなる活用が期待できる。

また、「すでに活用している。」という活用度の数値が平均より下回る「学習意欲を高める理科の授業づくり研修講座」と「学校教育相談事例研修講座」を検証したところ、受講者によるアンケートの記述から次のような点を把握することができた。

研修講座の活用に関するアンケート

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 研修された内容の活用状況について（どれにか一つ○をつけてください）
 - ① すでに活用している。 → 2の質問にお答えください。
 - ② 活用のしかたを考えているところである。 → 3の質問にお答えください。
 - ③ 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などで実践した。
 - 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で教職員に伝えて内容を共有した。
 - ④ 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。

--

- 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など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で教職員に伝えて内容を共有しようと考えている。
 - ④ その他（ ）

※活用を考慮される場面や計画について簡単にお書きください。

--

- 4 その理由はなぜですか。（○複数可）
 - ① 研修内容が活用（実践）でき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（ ）

*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。）

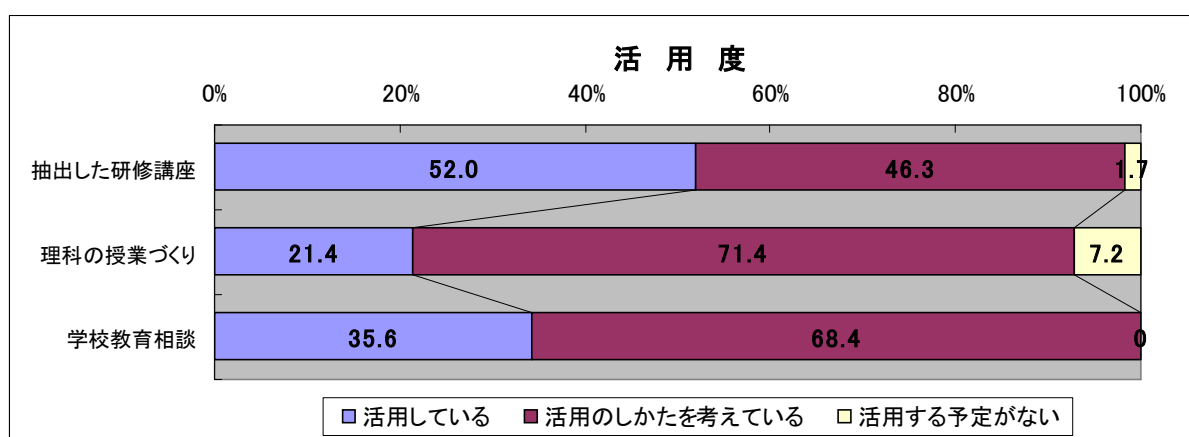
図4 3か月後アンケート

「学習意欲を高める理科の授業づくり研修講座」では、新学習指導要領の内容に触れ、その知識・理解は概ね深まり、スキルについては科学的な思考や表現力を高める授業に関するスキルは概ね身に付いたと考えられるが、講義内容が理想論の部分もあり、受講者は講義内容と学校の実態との差を感じたようである。

また、「学校教育相談事例研修講座」は、2日間（6月と11月に開催）実施の研修講座で、第2日目の実施から3か月後アンケートまで約2週間という短期間でもあり、活用する時間

がなかったと考えられるが、3か月後アンケートから、「問題を抱えた生徒の理解や、その対応時に活用している。」「児童生徒を色々な角度から見守っていくことの大切さがよく分かった。今後、日々の指導や援助に生かしていきたい。」等、活用の実態や活用したい場面等の記述が多くあり、活用性や活用可能性が非常に高いことが分かった（グラフ2）。

このように、直後アンケートに工夫を加え、レベル2、レベル3を数値化し効果測定をすることで、研修講座において深めた知識・理解や身に付けたスキル及び活用度をこれまで以上に客観的に把握することができるようになった。その結果、研修講座の妥当性を理解したり、改善に役立てるためのデータを収集することができ、研修のマネジメントサイクルにおけるCheck（研修評価）とAction（研修改善）を有効・適正に機能させることができるようになった。



グラフ2 レベル3の効果測定

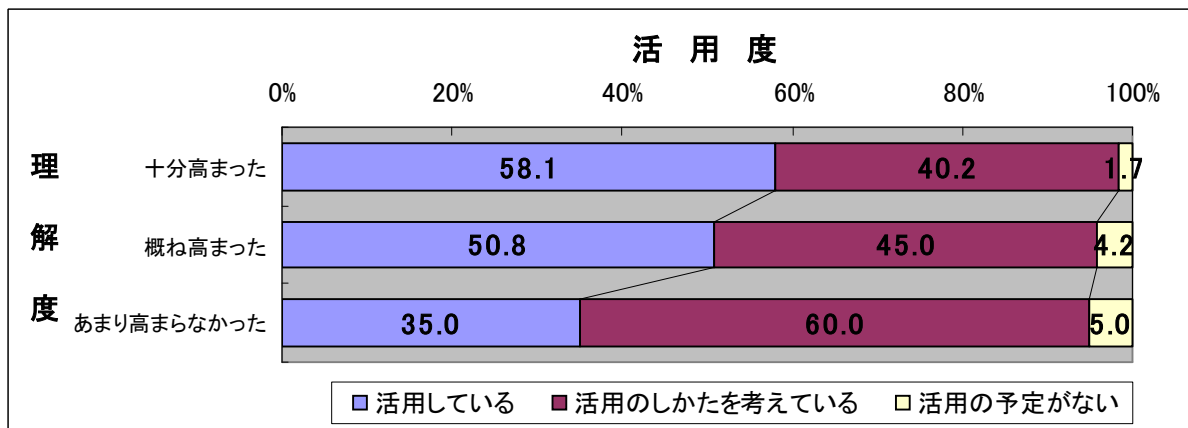
ウ 知識・理解、スキルと活用度の関係

直後アンケートに工夫を加え、知識・理解、スキル（以下「理解度」という）を数値化したリ、3か月後アンケートから活用度を数値化したことにより、研修講座の評価・効果測定をこれまで以上に客観性をもたせることができるようになった。

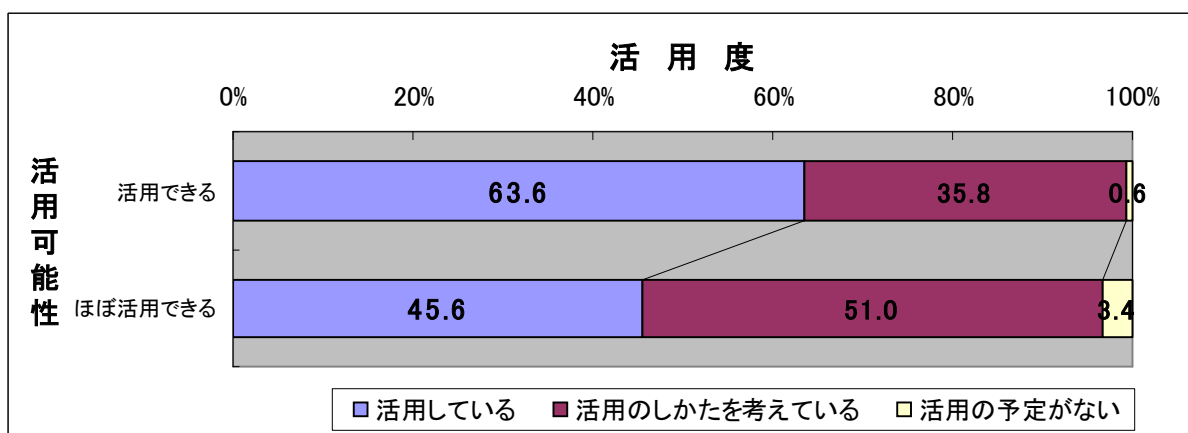
そこで、直後アンケートにより数値化した理解度と、3か月後アンケートにおける活用度をクロス集計をした（グラフ3）。このことから、理解度の高い受講者は行動変容があり、学校内で研修内容を活用していることがうかがえる。

また、直後アンケートによる活用可能性と3か月後アンケートによる活用度をクロス集計すると、活用可能性が高いと回答した受講者が、実際に「活用している」、あるいは「活用のしかたを考えている」と回答している（グラフ4）。

受講者が研修成果を学校内で教職員と共有することは、児童生徒への還元につながる。また、このことは学年や学校という組織に影響を与え、教育活動全般にわたって児童生徒のよりよい変容にもつながるものである。



グラフ3 理解度と活用度の関係



グラフ4 活用可能性と活用度の関係

エ レベル4の効果測定

レベル4の効果測定は、受講者が研修を通して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、つまり組織への影響度を測定することである。

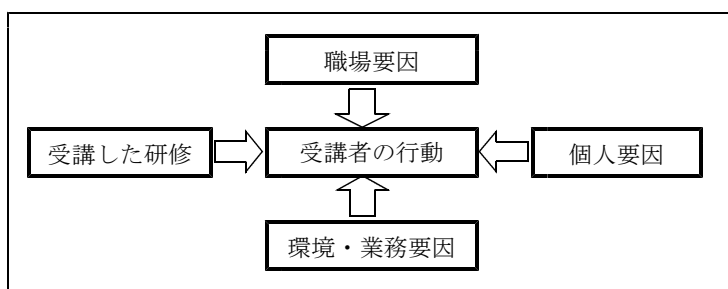


図5 受講者の行動に影響を与える要因

しかし、研修で得た知識・理解やスキルを学校内で活用し、児童生徒に与えた影響や成果、また、学校の教育活動全体への影響や成果がどのようなものであったかを測定することは非常に難しいと思われる。なぜならば、教職員の行動には、蓄積された経験、

複合的な能力や行動、環境等の多様な要因が大いに影響するからである。浅野（2007）は受講者の行動に影響を与える要因をまとめている（図5）。

レベル4の効果測定を客観的に数値化することは難しいものの、受講者が研修内容を活用すること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は、今回の研究において3か月後アンケートの記述（抜粋）から、検証することができる。

(7) 小学校「英語活動」指導者養成研修講座

小学校において外国語活動が平成23年度から導入されることになっているが、多くの小学校では、年間指導計画の立て方や授業の進め方、自らの英語力等について不安を抱えている教員が多い。県内全公立小学校から各1名の「英語活動」担当教員が参加した研修講座で、活用度の非常に高い講座であった。

研修内容を授業等で活用した結果、「チャンツを効果的に取り入れたり、英語ノートを活用したりすることで子どもたちが意欲的に活動する場面が数多く見られた。」「英単語カードを作成し、歌に合わせて発音練習を繰り返すので、子どもたちは少しずつ発音できるようになってきている。」等の記述から、児童が英語を意欲的に使用したり、発音が上達したりと、児童や学級への効果がうかがえる。

(4) 管理職「危機管理」研修講座

管理職を対象とした研修講座である。理論だけでなく実践例も多く紹介された。管理職としての心構えとともに、危機管理マニュアル作りや危機管理体制の整備等、知識・理解を深めたりした。研修内容は、新型インフルエンザへの対応や保護者対応等、管理職が研修内容を校内研修で活用されていた。

「校内研修で、研修内容を紹介した。どの場面においても危機が迫っているという意識が教職員に見られるようになってきた。」「児童の安全確保のためPTAと連携して掲示板の設置等、登下校の安全を喚起した。安全点検・安全パトロール等、日ごろから児童の安全に注意を払い、安全指導を実践してもらっている。今後も継続したい。」等の記述から、教職員の危機管理意識の向上、PTAと連携した安全活動の実施等、学校全体の変容がうかがえる。

(4) 広げよう！読書活動研修講座

絵本の読み聞かせの指導、学校図書館と公立図書館の連携、読書活動のさらなる充実に向けた指導の在り方についての研修講座である。理解度、活用度が共に高い講座である。

研修内容を授業等で活用した結果、「朝の会や国語の授業で本を紹介する時間を設定した。本に興味をもち、図書室に行く機会が増えた。」「学習内容に即した本を当該学年の教員に紹介した。教員が薦めた本は人気が高く読書量の増加につながっている。」等の記述から、児童が本に触れる機会が増加していることが検証できる。さらに、心の豊かさの育成や情動面での発達が期待できる。

このように、記述を通して児童生徒や学校への成果を検証できることが可能であるが、数値化してレベル4の効果測定を行うには、今後、研究を深める必要がある。

5 研究結果と課題

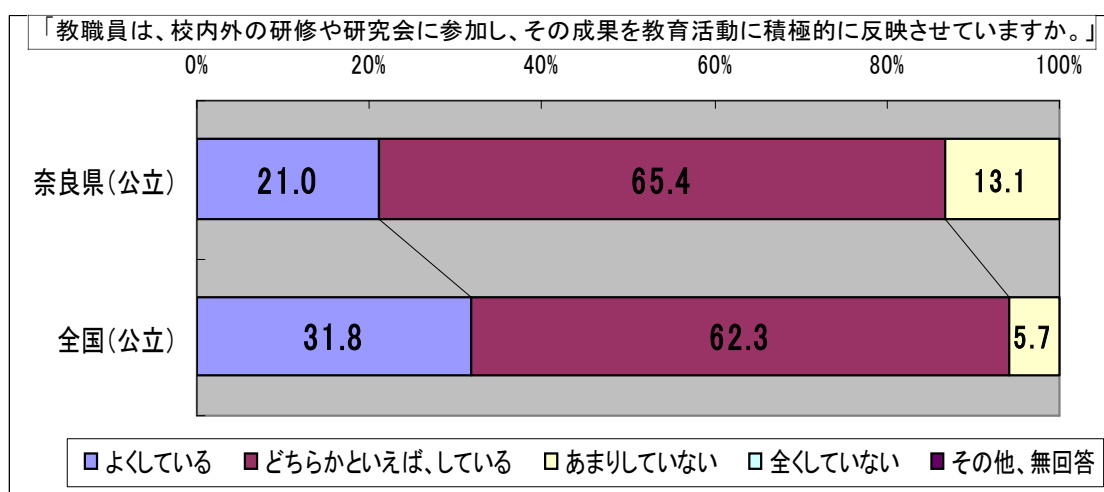
直後アンケートに工夫を加えることにより、数値化が可能になり客観的に研修講座の評価と効果測定を行うことができるようになった。また、研修講座の妥当性を理解し、改善に役立てることができた。活用度も高く、記述において児童の変容が見られた「広げよう！読書活動研修講座」は、さらに講座内容を充実させ、言語活動を深めるために、「深めよう！読書活動研修講座」に改編した。

効果測定の研究を通して、研修評価（Check）に基づき研修改善（Action）を図り、次年度の研修設計（Plan）をすることができるようになり、研修のマネジメントサイクルを有効・適

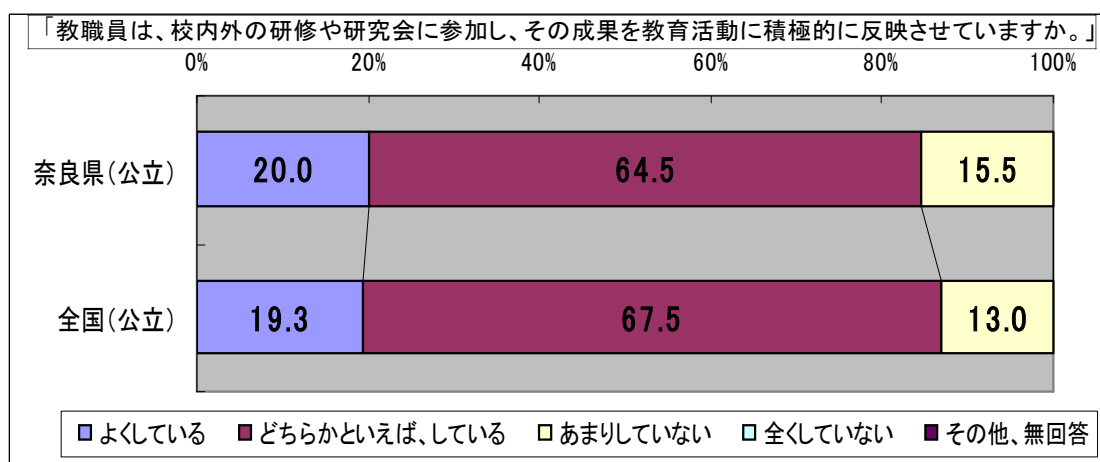
正に機能させることができるようになった。

今回の研究に当たって、3か月後アンケートは各ライフステージごとに8つの研修講座を抽出した。今後はより多くの受講者から、活用状況や児童生徒の変容等を調査しながら研究を深めていきたい。

平成21年度全国学力・学習状況調査（学校質問紙）における「教職員は、校内外の研修や研究会に参加し、その成果を教育活動に積極的に反映させていますか。」という質問の回答をグラフで表した（グラフ5、グラフ6）。この質問は、受講した研修や研究会で得られた成果の活用度や行動変容、つまりレベル3に関する質問ととらえることができる。「よくしている」「どちらかといえばしている」と回答した学校のデータを見ると、奈良県の小中学校においては、全国平均より低いことが分かる。この結果を踏まえ、教職員が研修によってもたらされた成果が一層活用され、また、積極的、効果的に児童生徒に還元されるよう、今後とも研究していかねばならない。



グラフ5 平成21年度全国学力・学習状況調査における本県と全国との比較（小学校）



グラフ6 平成21年度全国学力・学習状況調査における本県と全国との比較（中学校）

6 おわりに

研修講座の妥当性の理解や、改善に活用するために、効果測定の研究に取り組んだ。効果測

定を通して、研修のマネジメントサイクルを有効・適正に機能させながらより質の高い研修講座を提供していくことが当研究所の使命であると考えている。

平成18年7月の中央教育審議会答申「今後の教員養成・免許制度の在り方について」において、「各教育委員会における研修が多様化する中で、国においては、研修の成果の把握や評価方法についてモデルを作成するなど、全国的な水準を確保するための方策について検討することが必要である。」との提言があり、多様な研修の実施とともに研修の目的、内容、成果等を十分に検証し改善することを求めている。

文部科学省は、「教員研修評価・改善システム開発事業」における報告書を平成20年3月にまとめた。これは、研修の評価が多く教育委員会で受講者の満足度や理解度調査にとどまっている現状を改善するため、研修目標を明確化した上で、研修の効果測定に不可欠な受講教員の行動変容を評価する追跡調査モデルの研究開発である。この報告書では行動変容調査手法やWebを活用したアンケート調査手法等も紹介されている。この報告書等も参考にしながら、当研究所の提供する研修講座が教職員の資質向上につながり、さらに児童生徒に還元され、組織体としての学校が活性化することができるように、研修内容や方法の改善・工夫に努めたい。

参考・引用文献

- (1) 奈良県立教育研究所「教員研修の在り方」
<http://www.nara-c.ed.jp/gakushi/kiyou/h19/data/a/01.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 pp.35-36、pp.96-97
- (4) 浅野良一(2007)『教育の企画・実行と効果測定』 p.95
- (5) 平成21年度全国学力・学習状況調査回答結果集計
http://www.nier.go.jp/09chousakekka/09todoufukken_data/29_nara.htm

