

研修の事業評価システムの構築に関する研究（中間報告）

－研修の有効性を評価する－

参事兼教務部長 藤井 雅英

企画調査課長 岡田 学

企画調査課 指導主事 道前 弘志

義務教育研修課 指導主事 渡 信雄

高校教育研修課 主任指導主事 松本 修身

情報教育研修課 主任指導主事 難波 宏司

平成18年7月に出された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」¹⁾によれば、社会の急激な変化に伴い教育を取り巻く課題が多様化するなか、学校教育に対して質の高い教育を求める声が高まっている。とりわけ、教員の資質能力の向上に対する国民や保護者の関心の高まりを受けて、「不断に最新の専門的知識や指導技術等を身に付けていくこと」の重要性が強調されている。中央教育審議会の指摘する知識や技術などの習得を十分なものにするため、現職教員に対する研修はこれまで以上に教員の能力、適性に応じた多様な研修が準備されなければならない。当所では、教職員が各自の研修ニーズに応じて選択できる研修（一般研修講座）を平成19年度60講座開設する予定であるが、教職員の資質能力の向上を保障する上でこれらの研修は今後さらに重要になると考えられる。

中央教育審議会答申はさらに、各教育委員会において「現在実施されている現職研修の体系化の考え方や、個々の研修の目的、内容、評価等の検証を行い、必要な改善・充実を図ること」が必要であると指摘している²⁾。それを受けて各都道府県や市町教育委員会の教育センター等において、研修効果を具体的に示そうとする取組が広がっており、その機関は全体の7割に達している³⁾。

本研究は、以上のような状況を踏まえ、研修の有効性を評価する具体的な効果測定の方法をさぐり、効果測定が有効に機能する研修の事業評価システムの構築を目指すものである。研究は3年計画とし、全体計画は以下のとおりである。

- ① 第1次（平成18年度） 所内に研修事業評価研究委員会及びワーキンググループ（以下WGとする）を設置し、以下の内容について実施
 - ・当所の研修講座の課題分析及び研修の事業評価の意義と目的についての検討
 - ・研修の効果測定を取り入れた研修の事業評価PDCAモデルの作成
 - ・システムの一部試行に向けた効果測定手法の検討
- ② 第2次（平成19年度） 研修の事業評価システムの試行と改善
- ③ 第3次（平成20年度） 研修の事業評価システムの構築

1 当所における研修の事業評価に関する現状と課題

(1) 一般研修講座受講者数の減少

図1は、当所の一般研修講座受講者数（訪問研修を除く）の延べ人数の推移をグラフにしたものである。「初任」及び「10年」とは、初任者研修及び10年経験者研修の対象となっている教職員のうち、一般研修講座を「校外研修」として受講した者の延べ人数である。それに対して「一般」とは、上記のいずれにも該当しない受講者を指す。つまり、「一般」の数は、全受講者のうち、受講の意志決定から研修講座の選択までの全てを希望によって受講した者の数を示す。

グラフを見ると、年度ごとの総数の変動に関係なく、「一般」の数が減少していることがわかる。原因としては、いくつかの要素が考えられる。まず、初任者研修の対象者数の増加である。当所では5月末に一括で受講希望者を募集（一括募集）しており、特に「初任」「10年」の受講者を優先しているわけではない。特

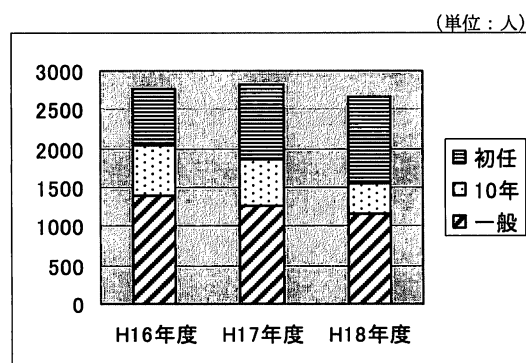


図1 一般研修講座受講者数の推移

定の講座に受講希望者が集中し定員を大幅に超えた場合でも、一括募集における受講希望者は原則として全て受け入れている。また、定員を超えていない研修講座もあり、受講者の予定や学校行事の調整ができれば十分に受講できる余地はある。それでも、「一般」が減少傾向にあるのは、10年経験者研修や初任者研修として学校を離れる教職員が増え、他の教職員が研修に参加することが難しくなったことが一因と考えられる。

次に、「一般」の減少傾向は、研修の実施内容に原因があるのではないかと考えたが、研修後に実施している「受講者アンケート」（平成18年度）によれば、一般研修60講座の総合評価について、90%以上の受講者から「非常によい」または「よい」の評価を得ており、特に問題はないといえる。

こうした状況から考えられることは、教職員の多忙感の高まりや、職務研修のため学校を離れる教職員が増えるなかで、職場を離れて研修に行くという意欲が起こりにくいということではないか。一般研修講座の受講者の減少に歯止めをかけるためには、今まで以上に一般研修講座の目的やその効果を教職員とその管理職に、アピールする必要がある。ただ、それは単に受講者の増加を目的とするのではなく、研修の事業評価によって研修効果を明らかにし、研修内容を改善・充実することによって、結果として受講者の支持を得るものでなければならない。

(2) 満足度調査の限界

当所では研修講座直後に実施する受講者アンケートを研修講座の評価に用いている。このアンケートは、研修内容や講座運営に関する質問項目に施設や食事などの研修生活に関する項目を加え、受講者の意見を細かく聴取できるように構成している（図2）。特に研修講座の内容に関しては、以下の4項目について5段階で回答を求めている。

＜研修講座の内容に関する質問項目＞

- (1) 「今回、新しい情報・知識・技能の習得ができましたか。」
- (2) 「今回の研修は教育活動・教育実践に役立つと思いますか。」
- (3) 「今回の講座運営はどうでしたか。」
- (4) 「今回の講座の総合評価はどうでしたか。」

また、当所では実施した研修講座の評価をまとめ、次年度の講座編成に生かすことを目的として評価シートを作成している。このシートには、受講者アンケートによって得た自由記述を含む全データをまとめ、研修担当者だけでなく担当者的上司の所見を入れることによって、多面的な評価を行ってきた。

平成18年度の受講者アンケートによれば、90.7%の受講者から総合評価4点以上（5段階）の評価、総合評価の総平均4.3を得ているが、研修目的がどの程度達成されたかを測定するにはこのアンケートには限界がある。例えば、上記に示した研修講座の内容に関する質問(1)は、情報・知識・技能の習得の度合いを受講者自身が「どう感じたか」を聞いたものであって、あくまでも意識調査の域を出るものではない。研修講座の目的が達成されたかどうかを確かめるためには、受講者の知識や技能が実際にどのくらい向上したかを具体的に示さなければならない。また、(2)についても同様のことが言える。この質問から得られる回答は、研修内容が教育実践に役立つと思うかどうかであり、勤務校で実践されたか、それによってど

受講者アンケート（一般研修講座）

講座番号	（あらかじめ記入）	講座名	（講座名をあらかじめ記入）講座			
受講番号		勤務校				
氏名		年齢	20代・30代・40代・50代			

1 あなたが、この講座を受講するきっかけとなったのは何ですか。該当記号を1つ○で囲んでください。
a 募集のしおり b 案内らし（一般研修講座のご案内） c 研修所Webページ
d 同僚等の紹介 e 管理職の紹介 f その他（ ）

2 今回の研修講座内容の評価についてお聞きします。下記の各項目について該当記号を○で囲んでください。また、御意見等がありましたらお書きください。
（5：非常によい、4：よい、3：普通、2：あまりよくない、1：よくない）

項目	評価・意見					御意見等 （よかった点やよくなった点等を簡単に）
	5	4	3	2	1	
研修項目をあらかじめ記入						

3 (1)～(4)の評価について該当記号を○で囲んでください。また、(5)、(6)にお答えください。
（5：非常によい、4：よい、3：普通、2：あまりよくない、1：よくない）

(1) 今回、新しい情報・知識・技能の習得ができましたか。	5	4	3	2	1
(2) 今回の研修は教育活動・教育実践に役立つと思いますか。	5	4	3	2	1
(3) 今回の講座運営はどうでしたか。	5	4	3	2	1
(4) 今回の講座の総合評価はどうでしたか。	5	4	3	2	1
(5) 今回の研修全体について、御意見等がありましたらお書きください。					
(6) その他、当研修所にどのような講座及び研修内容があればいいと思いますか。具体的にお書きください。					

4 施設や食事についてお聞きします。下記の各項目について該当記号を○で囲んでください。また、御意見等がありましたらお書きください。
（5：非常によい、4：よい、3：普通、2：あまりよくない、1：よくない）

項目	評価・意見					御意見等
	5	4	3	2	1	
(1) 研修施設等 ：空調・黒板等はどうでしたか。						
(2) 宿泊施設等 ：宿泊室・風呂等はどうでしたか。						
(3) 食事 ：メニュー・味・量等には満足しましたか。						

（なお、本アンケートは、来年度の研修講座の企画及び当教育研修所の運営改善のために行うもので、その他の目的には使用しません）
御協力ありがとうございました

図2 受講者アンケート

んな成果が得られたかについては研修後一定期間を経て再度調査することが必要である。

こう考えてくると、これまで以上に県民への説明責任を十分に果たすためには、様々な測定手法を用いて多面的にデータを収集し、教職員の資質能力の向上に対する効果を示す必要がある。

2 研修の事業評価の意義

教職員に有効な研修を提供するには、二つの研修ニーズに応える必要がある。一つは「教職員が求めるもの」であり、もう一つが「教職員に求められるもの」である。前者に対しては、教職員が向上させたいと考える技術や資質について十分に定める研修を企画しなければならない。後者は県民が望む教師像につながるものであり、現在の教職員に対する県民の期待を十分に取り入れて研修を企画する必要がある。研修の企画・運営に関わる者は、絶えずこの両面から研修を評価する必要がある。研修の事業評価の意義は、こうした二つの要素が十分に満たされているかどうかを検証し、受講者や県民に対してわかりやすく示すことであり、そうした検証をとおして研修の内容を充実させることである。また、この検証は教職員が受講によってどういう点でどの程度向上・成長したのかをできるだけ客観的に示すものでなければならない。

(1) 全国の動向

全国の研究センター等においても研修の事業評価は最も関心の高い課題の一つになっている。全国教育研究所連盟が実施した「平成18年度教育課題調査」によれば、研修の事業評価の最終目標とも言える「研修効果と費用」を分析している機関は、都道府県・指定都市機関で8機関、市区町村機関で9機関となっており、それほど多いとは言えない。しかし、「研修を受講した教員がどのような成果を得たかを評価する工夫」として受講者の所属長調査や追跡調査を行っている機関は、平成18年度には41機関（66機関中）に上り、平成17年度調査時の29機関（61機関中）を大きく上回っている。

(2) 研修事業評価委員会の設置

本研究の目的を達するために、当所では平成18年7月、所内に研修事業評価研究委員会（以下「事業評価委員会」とする）を設置した。これは、教職員としての資質能力と実践的指導力の向上を支援する研修事業の充実のため、研修の事業評価システムの構築に関する研究を行うことを目的とするものであり、当所の教務部長を委員長とし、兵庫教育大学大学院廣岡徹教授を加えて10名で構成する組織である。また、委員のうち、各課の研修担当者をもって構成するワーキンググループ（以下WGとする）を調査・研究組織として設置し、事業評価委員会の開催に係る準備及び資料作成を行った。

3 効果測定を取り入れた研修の事業評価PDCAモデルについて

研修の事業評価について、これまでの取組をPDCAモデルとして整理した。従来のシステム⁴⁾においては、研修ニーズの分析、研修講座の目的の設定、具体的な研修内容の企画・運営・実施、評価という流れで研修事業を評価してきた（図3の上部に示したS1→S2→S5→S6→S7）。

WGでは、事業評価をさらに充実させるため、評価システムの中に到達目標の作成や効果測定の実行をどのように取り入れるかについて検討を重ねた。その結果作成した事業評価PDCAモデルが図3である。ここでは、本年度の研修講座の到達目標の作成（S3）及び効果測定項目の設定及び測定手法の選定（S4）を新たに加え、研修講座の企画、実施、評価を7つのステップとして示した。

(1) 研修講座ニーズの分析（S1）と研修講座の目的の設定（S2）

前述したように、当所では研修講座に対するニーズを「教職員に求められるもの」と「教職員が求めるもの」という二つの視点から収集している。「教職員に求められるもの」は、国や県の施策や今日的な教育課題、外部評価機関として位置づけられる当所の「運営協議会」や、県内各地区の県教育事務所の研修担当者からの意見聴取等によって情報を収集している。後者の「教職員が求めるもの」は、受講者アンケートによる意見の聴取以外に、各地区各校種（小・中・高等学校）教科研究部会長への電話による聞き取り調査などによる情報収集も行っている。

こうした研修ニーズを所内講座編成会議で教科や課題別に分類し、担当者の専門性を生かして研修の目的を設定する（S2）。

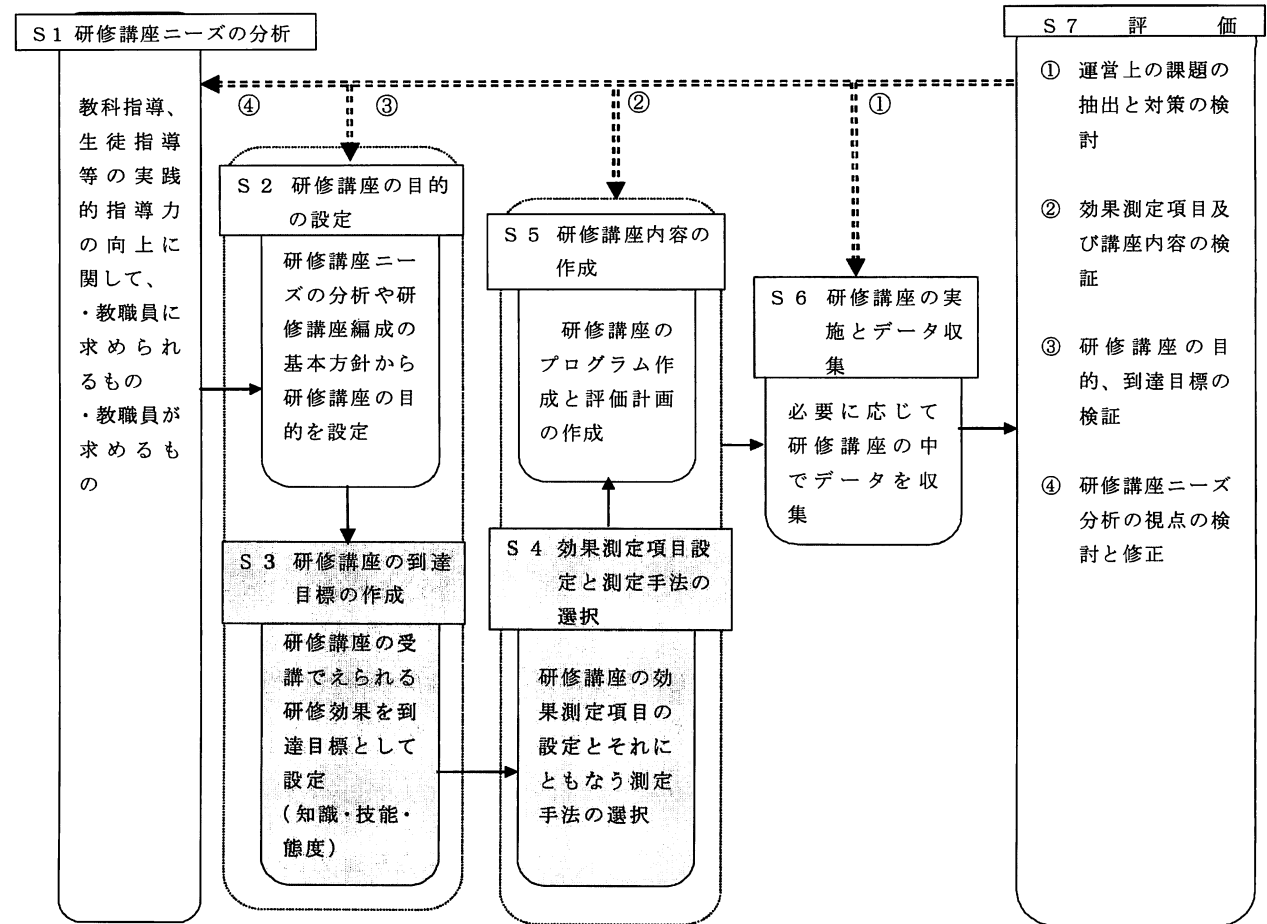


図3 研修講座の事業評価PDCAモデル

(2) 研修講座の到達目標の作成（S3）

S3はS2で設定した目的をさらに具体化し到達目標として研修講座ごとに作成するものである。

到達目標とは、受講者が研修を受けることによって最終的に得ることのできる知識・理解・技術等を指すものであり、受講者には当所が発行する「受講者募集のしおり」を通じて事前に知らせるものとする。その内容が具体的であれば、受講者は明確な目的意識をもって研修講座を選択できる。また、到達目標を明確にすることで、研修担当者は自ずと有効な測定手法を選択することができる。

以下、「受講者募集のしおり」の改善点を具体的に提示する。

<「受講者募集のしおり」の一部改訂>

「受講者募集のしおり」は、当所における現職教育研修講座の日程や内容から申し込み方法に至るまで、受講者が必要とする詳細な情報を掲載し、県内全ての公立学校に配付している冊子である。これまでこの冊子には研修講座設定の背景や目的をまとめて「目的」の欄に記載していた。これを、「概要」と「ねらい」に分け（表1）、「概要」の欄には、前半で研修ニーズの分析を踏まえた研修講座設定の背景を記載し、後半部分で研修を実施する目的を示した。これは図3のS1「研修ニーズ」及びS2「研修講座の目的」を反映したものである。また、「ねらい」の欄には図3のS3にあたる「研修講座の到達目標」を記載した。「ねらい」の欄の新設により、受講者は自分の研修ニーズに合わせた研修講座の選択がしやすくなり、目的意識を明確に持った受講者が集まることで、研修効果の向上が期待できる。また、到達目標を設定することで研修講座を実施する際に、どの場面で何を効果測定の対象とするか、受講者のどの部分の向上をもって研修講座の効果測定するのかを具体的に決定することができる。

表 1 「受講者募集のしおり」の改訂例ー小学校基礎から学べる音楽科教育研修講座ー

平成 18 年度	平成 19 年度（案）
<目的> 音楽科教育において歌唱指導は必要かつ中心的な役割を持っています。「うたうこと」は誰でもできることですが、実際の指導ではさまざまな困難が生じます。この講座では、「歌唱指導の基礎」や音楽会や集会などの場で必要とされる「合唱」「指揮法」について実践的に学びます。	<概要> 音楽科教育において歌唱指導は必須かつ中心的な役割を持っています。「うたうこと」は誰にでもできることですが、実際の指導ではさまざまな工夫が必要です。 この講座では、歌唱指導の基礎や音楽会や集会で必要とされる「合唱」「指揮法」の基本的な知識や技術について、模擬指導をとおして研修します。
	<ねらい> (1) 発声のための準備運動や身体表現をともなった歌唱指導の基礎が習得できます。 (2) 正しい呼吸法から豊かな表現活動を引き出す指揮法まで、合唱指導の基礎が習得できます。

(3) 効果測定項目設定と測定手法の選択（S 4）

さて、研修の有効性を明らかにするためには、S 3 で設定された到達目標の達成度を測定することが必要となる。この段階で行う効果測定の結果によって研修効果が認められれば、その研修講座は有効であったといえることができる。ここでは、各研修講座の目的や到達目標あるいは内容・形態などに適した、効果測定項目と測定手法を選定することが重要である。

従来、研修評価と効果測定に関する研究の理論的基盤としては、カークパトリック（Kirkpatrick、D.L）の4段階による評価が最も多く用いられてきた。近年、この4段階モデルに費用対効果の要素を取り入れ、5段階で評価するものが主流になっている。ここでは、フィリップス（Jack J. Philips）の提唱するフレームワーク⁵⁾が、教員研修の効果測定に最も適していると考えた。

フィリップスは、これまで効果測定を阻害してきた要素として、研修効果に影響を与える変数の多さや、費用対効果を数値化することの困難さなど10項目を提示したうえで、「もしプログラムの効果を測定することができないならば、そのプログラムは実行すべきではない」⁶⁾として、それらを全て否定している。

フィリップスの考え方は、内容を一部アレンジすることによって教職員研修の効果測定に対しても、かなりの成果が望まれると考えられる⁷⁾。当所においても、研修の効果が出るまでに時間がかかることや、事業と効果との因果関係が単純でないなどの要因をどのように取り除いていくかが重要な課題となっていた⁸⁾。彼の理論はそうした課題を克服する有効な根拠ともなり得るものである。

以下、フィリップスのフレームワークを基に策定した効果測定項目表（表 2）に沿って、それぞれの測定手法について、その特徴と限界点をふまえながら具体的に述べる。

表 2 効果測定項目表

測定項目	要 旨	効果測定手法の例	備 考
1 受講者の満足度	受講者の反応を測定する。＜リアクション＞	・研修講座終了時の満足度アンケート	現行の受講者アンケート
2 習得状況	スキル・知識・態度の変容を測定する ＜ラーニング＞	・理解度アンケート ・実技テスト ・模擬授業 等	主に実技系講座、スキルアップの講座を中心に実施
3 教育活動への適用	学校における行動の変化と具体的場面での応用を測定する ＜ジョブ・アプリケーション＞	・行動変容に関するアンケート（受講者、管理職） ・受講者の教育実践への活用状況に関する調査	主に教科の研修講座や研究講座で実施
4 教育活動での成果	研修の教育活動上の影響を測定する ＜ビジネス・リザルト＞	・訪問聞き取り調査（特定の受講者及び管理職） ・電話聞き取り調査（上記以外の受講者・管理職）	
5 ROI	研修の成果とコストの金銭的価値を測定する		

① 測定項目 1 「受講者の満足度」

受講者のニーズの傾向を把握するために有効な項目であり、当所では受講者の感想・意見の聴取するために受講者アンケートを全講座で実施している。

＜限界点＞必ずしも受講者が新しいスキルや知識を学習したことを証明することはできない⁹⁾。

② 測定項目2「習得状況」

受講者の知識や技能の向上の測定に有効な項目である。理解度アンケートは知識の修得状況の測定に有効であり、模擬授業や実技テストは技術の向上の測定に有効である。理解度は、研修講座の受講前と受講後にいくつかの同じ質問内容のアンケートを実施し、その差異を比較することで求められる。その際、項目の内容を研修講座の到達目標と合致させることが大切である。図4は、本年度当所で実施した音楽の講座の内容をもとに作成した理解度アンケートの試案である。ここに挙げた項目は模擬授業や実習を行う研修講座で応用することも可能であり、評価結果に基づいて、受講者に対するフォローアップを行うこともできる。

＜限界点＞受講者が受講後に勤務校などにおいて本当に実践するかどうかを保証するものではない。

③ 測定項目3「教育活動への適用」

受講者が実際に研修の内容をどのくらい勤務校などで実践したかを評価する。WGでは、測定の対象講座として教科に関する研修講座や研究講座を挙げ、受講後3ヶ月～6ヶ月の期間において調査を実施することを提案した。研究講座とは受講者による課題設定と、その解決に向けて、研修と実践の繰り返しの中で研究を深めるものである。このとき作成する研究冊子は研修内容の実践化状況を把握する上でも有効である。

＜限界点＞受講者の実践がどのように教育現場で周囲に影響を及ぼしたかどうかまでは証明できない。

④ 項目4「教育活動での成果」

受講者の実践が教育現場で周囲に与えた影響を評価する。研修の内容をもとにして、校内での自主的な研修会が発足したり、新たに職員研修が企画されるといった学校の教育活動における改善点を調べることによって研修の効果を測ろうとするものである。受講者の勤務校の管理職や同僚に対する聞き取り調査が有効と考えられる。

＜限界＞研修の費用対効果までは測れない。

⑤ 項目5「ROI」

項目5に取り上げたROIとは、「Return On Investment」の略称で日本では投資利益率や費用対効果と訳され、企業の最終評価に用いられることが多い。ROIは、事業に関わる者のコスト意識を向上させ、無駄のない活動を推進する効果があるといわれている。本研究が5段階のフレームワークを評価項目設定の拠り所としたのも効果測定の精度を高める効果を期待したためである。しかし、企業が最終目標を利潤に凝集できるのに対し、教職員研修の目的は多岐に渡るものであり、利潤はそれ自体が数値であるのに比べ、教職員研修の効果は数値に表すのはかなり困難である。

この点についてフィリップスは、「すべての測定項目が金銭的価値に換算できる、またはすべきであるとは

理解度アンケート試案

受講前

理解度アンケート

研修名

4：よく知っている 3：少し知っている 2：あまり知らない 1：知らない

該当する数字を○で囲んでください

項目	内 容	
準備運動	1 児童をリラックスさせる全身運動の方法を知っていますか	4 3 2 1
	2 共鳴を促進する顔面の準備運動の方法を知っていますか	4 3 2 1
身体表現	3 歌詞の内容を正確に伝える方法を知っていますか	4 3 2 1
発声の基礎	4 自然呼吸から発声呼吸への移行をスムーズに行うための指導法を具体的に知っていますか	4 3 2 1
合唱の手順	5 母音と子音の発声の仕方の違いを知っていますか	4 3 2 1
	6 交互唱や輪唱の練習方法を知っていますか	4 3 2 1
指 揮	7 アタックとエンディングの指示は的確にできますか	4 3 2 1
	8 テンポの指示がタイミングよくできますか	4 3 2 1

理解度アンケート試案

受講後

理解度アンケート

研修名

4：よくわかった 3：少しわかった 2：あまりわからなかった 1：わからなかった

該当する数字を○で囲んでください

項目	内 容	
準備運動	1 児童をリラックスさせる全身運動の方法がわかりましたか	4 3 2 1
	2 共鳴を促進する顔面の準備運動の方法がわかりましたか	4 3 2 1
身体表現	3 歌詞の内容を正確に伝える方法がわかりましたか	4 3 2 1
発声の基礎	4 自然呼吸から発声呼吸への移行をスムーズに行うための指導法が具体的にわかりましたか	4 3 2 1
合唱の手順	5 母音と子音の発声の仕方の違いがわかりましたか	4 3 2 1
	6 交互唱や輪唱の練習方法がわかりましたか	4 3 2 1
指 揮	7 アタックとエンディングの的確な指示の仕方がわかりましたか	4 3 2 1
	8 テンポの指示がタイミングよく行う方法がわかりましたか	4 3 2 1

図4 理解度アンケート試案

限らない」¹⁰⁾としている。また彼は、金銭的な価値への変換が困難な測定項目（ソフトデータ）の研修内容としてスキルトレーニングやリーダーシップ、コミュニケーショントレーニングなどのプログラムを挙げているが¹¹⁾、これらはまさに教職員研修の中心となるものである。そのため、表2の5「ROI」測定については、来年度からの試行結果を踏まえ、その可能性を検討する必要があると考えてここでは空欄とした。

また、フィリップスは「評価は、全ての項目で実施されることが望ましい」とするが、当所において全ての一般研修講座に全項目による効果測定を実施するためには多大な労力を要する。この点について研修評価と効果測定についての専門家である日本能率協会マネジメントセンター長谷川隆氏は、基本的にはフィリップスの考えに沿いながらも、すべての研修で全項目を実施する必要はないと指摘している。同氏は、研修が何の目的で、何をどのように変えようと思ってやっているのかが非常に重要であり、それによってどの項目を実施するかが決定されなければならないと述べている¹²⁾。

当所では、長谷川氏の考えを取り入れ、研修の内容や到達度目標に合った効果測定項目を選択することで、最小のコストで最大の効果を求めることができると考えた。そこで、来年度は項目1に関しては全講座に対して従来どおり満足度アンケートを実施するが、項目2から項目4については研修の目的に応じて、10講座程度を精選することにした。そして、試行結果を検証した上で、対象講座や測定項目、測定手法を再検討することにした。

(4) 研修講座内容の作成（S5）及び研修講座の実施とデータ収集（S6）

それぞれの一般研修講座の特色に合わせた効果測定項目と測定手法を選択した後、実際に研修講座の内容を作成することになる。これが図3のS5である。ここでは具体的な講師の選定や時間、場所の設定を行うとともに、その研修講座について目的と内容が合致しているか、到達目標が具体的に盛り込まれているかについて検討し、研修講座の素案を作成する。また、測定手法の詳細や測定の実施時期、実施対象、実施上の留意点並びに測定結果の生かし方について評価計画を立てる。それをもとに研修講座を実施するのが図3のS6である。ここでは研修の実施・運営とともに評価データの収集を行う。

(5) 評価

こうして、図3のS1からS6に渡り研修講座を企画運営した後、効果測定の結果を分析し、図3のS7の①～④に分類する。具体的には、①運営上の課題を抽出し、その対策を具体的に考えてS6にフィードバックさせる。②効果測定項目及び研修講座内容の検証を行い、S4及びS5にフィードバックさせ、用いた測定手法が本当にその研修講座に適したものであったかを検証する。もし、設定に問題が見出された場合は測定項目の見直しまで視野に入れる必要がある。③受講者の理解度や勤務校での教育実践の活用状況を見て、S2・S3の研修講座の目的や到達目標の見直しを行う。④研修ニーズについて、実際の受講者の感想・意見や実習中の様子などからその分析が正しかったか、先述した二つの視点のいずれかに偏りがなかったかどうかなどの検証を行う。

5 研究のまとめ一次年度の試行に向けてー

(1) 研修の事業評価システムの具体的運用例（試案）

ここまで、研修の事業評価PDCAモデルの流れを説明してきた。ここでは、平成19年度の研修の事業評価PDCAモデルの試行に向けて、そのイメージをさらに具体的なものとするため、平成18年度より兵庫教育大学との連携によって実施している「小学校基礎から学べる音楽科教育研修講座」（日程は2日間、会場は兵庫教育大学の音楽室、講師は同大学の教官2名）を例に運用内容の例を示すことにする（表3）。なお、表の中に記載している講師所見例や効果測定結果の数値など内容の欄の記述はあくまでも来年度試行に向けてのシミュレーションである。

ア S1（ニーズの把握）

まず、S1は教員に求められる専門性と各地区の教科研究会長に対する聞き取り調査などから得た「小学校における音楽会や集会などの充実を図りたい」とするニーズ等を基に設定した。そのため受講対象者は、指

揮や合唱指導の経験の少ない小学校教員となっている。

イ S2・3（目的の設定と到達目標の表記）

表3 研修の事業評価PDCAモデルの具体的運用例

S1のニーズを基に作成したのがS2の目的である。原則として目的の作成は研修担当者が行うが、この研修講座では、事前に講師と協議して設定した。そのことによって受講者にとって、よりわかりやすい目的とすることができる。このケースでは「音楽会や集会で必要とされる」という表現を用いることで受講者が講座内容をイメージしやすくした。

S3は、「合唱」「指揮法」の基本的な知識や技術の習得という目的をさらに具体化し、(1)(2)にあるように「発声のための準備運動」及び「正しい呼吸法」を到達目標とした。

なお、平成18年度「受講者募集のしおり」に示した「目的」の欄には全60講座中18講座（約3割）において文末表現が「研修します」となっており比較的抽象的な文末表現となっていた。また、「めざします」や「図ります」等の表現も用いられているが、ほとんどの表現が受講者を主語とするものではなかった。平成19年度からは抽象的な表現を避け、受講者主体の研修講座をアピールするため「ねらい」の文末に可能表現を用いることにした（図5）。可能表現を用いることによって、受講者に対してどんな知識や技能を身に付けることができるかをス

項目	内容
S1 研修講座のニーズの分析	1 身体表現を通して児童の基礎的な表現能力を育てる指導ができる 2 音楽会や全校集会等で歌唱指導ができる * 受講対象者の決定：指揮や合唱指導の経験の少ない小学校教員
S2 研修講座の目的の設定	・歌唱指導の基礎や音楽会や集会で必要とされる「合唱」「指揮法」の基本的な知識や技術の習得 * 効果測定項目2については、「受講者募集のしおり」には、研修講座の目的と測定手法を、「研修講座の概要」の中に示すものとする。
S3 研修講座の到達目標の設定	(1) 身体表現を伴った歌唱指導の基礎が身に付く ① 声を出す準備運動の具体的方法が身に付く ② リズムに合わせた楽しい身体表現の指導法が身に付く (2) 歌う楽しさを引き出す合唱指導の基礎が身に付く ① 発声のための正しい姿勢や呼吸法の基礎が身に付く ② 斉唱から合唱指導に至る手順が身に付く ③ 合唱の指揮の基本が身に付く
S4 効果測定項目の設定と、測定手法の選択	(1) 効果測定項目の設定 ・ 項目2まで測定 (2) 効果測定項目設定の理由 当研修講座の目的が、基本的な知識や技術の習得であり、研修講座の前後での理解度と技術レベルの差を比較することが、最も有効な効果測定であるため。 (3) 測定手法の選択 ※測定手法の具体的な実施方法及び実施時期については「効果測定項目の測定内容例 講座例1」を参照のこと
S5 研修講座内容の作成	① 音響効果の整った兵庫教育大学の実習室を使用する ② 実習を主とした研修講座内容とする。 ア 模擬授業の実施 イ 1泊2日の講座とする
S6 研修講座の実施とデータ収集	○ 模擬授業中に講師による行動観察によって、習得状況に関する情報を集める
S7 評価	○ 講師の所見例 ・ 専科ではない教員を募集対象にしていたが、技術レベルは予想以上に高かった。 ・ 指揮に関する模擬授業によって、受講者の技術はかなり向上した。 ○ 講座担当者の評価例 教科指導の基本を、模擬授業を中心とした演習形式で行い実践的な講座内容となった。受講者の技術レベルを上げればさらに効果的である。 ○ 上司による評価例 B ○ 効果測定結果例 項目1：受講者の満足度平均 1日目（A講師） 4.3 2日目（B講師） 4.6 項目2：模擬授業での測定結果 ① 3.8 ② 4.0 …… 理解度アンケート結果 講座前平均値 3.8 講座後平均値 4.5

トレートに伝えることができ、理解度アンケートの質問項目を研修目的につなげることができる考えた。

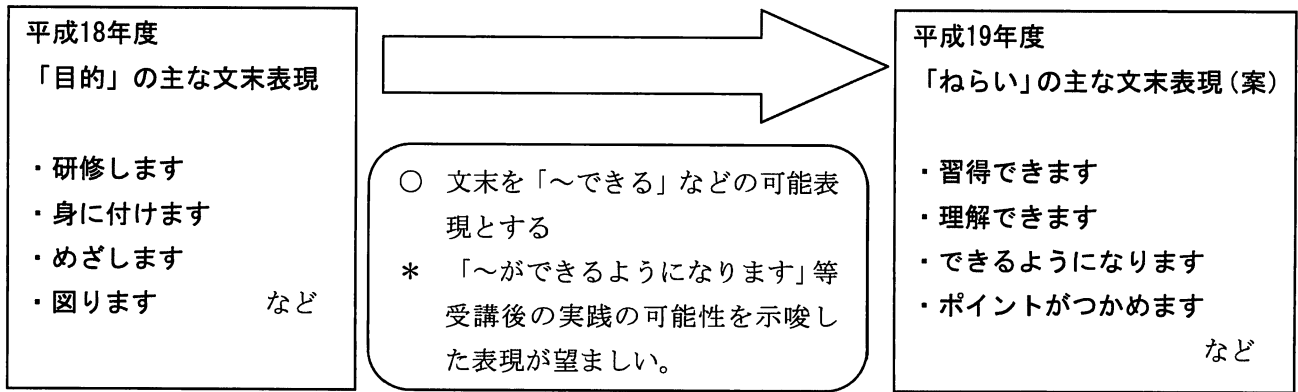


図5 ねらいの文末表現について

ウ S4（効果測定項目の設定と測定手法の選択）・S5（研修講座内容の作成）

次に、S4において実際にどの測定項目に沿って効果測定を行うかの設定を行う。この研修講座の場合、その目的が基礎的な指導のスキル向上を目指すものであるところから、「項目2」が適切であると判断した。

また、測定手法として理解度アンケートと模擬授業を選択した。それを研修講座の中でどのように用いるのかについて評価計画を立てる（S5）。

理解度アンケートは、S3の到達目標を質問項目に具体的に反映させることで、測定効果の測定がより有効になる。図4のように準備運動に関しては「児童をリラックスさせる全身運動の方法を知っていますか」とし、正しい呼吸法に関しては「母音と子音の発生の仕方の違いを知っていますか」など、受講者ができるだけ講座内容をイメージしやすい質問となるように工夫した。

模擬授業による評価では、理解度アンケートと同じ質問項目を使い、講師による4段階程度のチェックの実施を想定している。すなわち、一日の研修講座の中で模擬授業を複数回実施し、受講者の状況を質問項目の内容に合わせてチェックする。それらの結果を比較することで各受講者のスキル向上の程度を明確にしようとするものである。また、この結果を受講者自身が回答する理解度アンケートの結果と照合することで、研修が受講者にどのような効果をもたらしているかをさらに明確にすることができ、受講者に対してどのようなフォローアップを行えばよいかを決める判断材料ともなりうる。

このように理解度アンケートは、準備や実施にかかる労力が比較的少なく、短期間の研修においても実施できるため、将来的には評価の数値化や、費用対効果の測定など研修の事業評価の最終目標の達成に大きく寄与する可能性を持っている。ただし、次の点について注意が必要である。

受講者には満足度アンケートも併用するため、理解度アンケートが受講者の負担とならないような配慮が必要となる。受講者が負担感を持ってしまえば、理解度アンケートに対する受講者の集中度が下がり、回答の信憑性が低下する可能性がある。対策としては、質問項目を精選することや理解度アンケートが受講者の自己評価としても有効であることを事前に十分に説明する必要がある。

(2) 研究の成果と課題について

ア 研究の成果について

本年度は、PDCAモデルに添ってS1～S5までを実施し、S6以降はシミュレーションにとどまっている。研修評価の測定手法やシステムの有効性を立証するデータの収集は来年度であるが、講座編成や研修担当者の意識に関して以下のような成果があった。

- ① 研修効果とその測定を考えることによって、受講者のニーズや資質能力などを具体的に意識した研修講座を企画することにつながった。
- ② 受講者募集のしおりの「ねらい」の欄について何度も推敲作業を重ねることで、研修講座の企画・運営に対する研修担当者の意識が向上した。例えば、研修講座の到達目標を明確にすることによって、それぞれの研修目的に合う内容や講師選択など、研修担当者が研修評価を意識した講座編成を行うことで講座内容の明確化・具体化が図られた。
- ③ 研修講座の目的に応じた効果測定の手法を選択する作業を通して、今まで以上に研修担当者が研修の目的やねらいを強く意識することができ、研修の評価計画の充実が図れた。また、効果測定がしやすい研修講座としにくい研修講座があることが明らかになり、それぞれの研修講座の内容に合わせた評価手法の工夫について検討する機会がもてた。

イ 研究の課題について

来年度のシステム試行に向けての課題としては次のことがあげられる。

- ① 効果測定結果を受講者にどう伝えるか
効果測定の結果は、何らかの方法で受講者に伝える必要がある。その際、測定結果が受講者の評価であると誤解されない工夫が必要である。平成19年度の試行で当所の研修効果をいかに具体的に示せるかが重要となる。
- ② 効果測定の対象講座の選択基準、方法を今後どうするか。
効果測定の対象講座が多いほど、より多くのデータが収集でき、より確かな研修の事業評価につながる。評価する立場で言えば全ての研修講座で実施するのが理想であると言える。しかし、それに要する

労力は研修担当者にとってかなりの負担となるため現実的ではない。今後は、研修講座をその内容や目的に合わせて類型化し、類型毎に効果測定の手法を選択するなどの工夫が必要である。

本年度は、4回の研究事業評価研究員会、13回のワーキンググループ会議を開いて研修事業評価について研究・検討を行ってきた。また、所員の理解と意識の共通化を図ることを目的に、所内研修会を2回実施した。また、平成19年度は、表4に示した13講座において、研修の事業評価PDCAモデルを試行的に実施する予定である。

表4 研修の事業評価PDCAモデル試行対象研修講座

項目	研修講座名	項目	研修講座名
2	・中堅教職員のためのパソコン研修講座Ⅰ（授業編） ・中堅教職員のためのパソコン研修講座Ⅱ（校務編） ・基礎から学べる音楽科教育研修講座 ・英語科教育研修講座 ・わかりやすい授業のための動画教材活用講座 ・ネットワーク管理者研修講座	2または3	・学校カウンセリング実践講座（小・中学校） ・学校カウンセリング実践講座（高等学校） ・学校活性化のためのホームページ運用講座 ・授業改善リーダー研究講座
		3または4	・ミドルリーダーのための学校評価研究講座 ・情報モラル指導者講座 ・教育経営講座

本研究では、平成19年度の試行によって得られた測定結果を用いてシステムの流れや、具体的な測定手法の内容、あるいは手法の改善を行うこととしている。また、平成20年度には研修の費用対効果まで視野に入れた研修の事業評価の在り方を検討する予定である。

注)

- 1) 中央教育審議会「今後の教員養成・免許制度の在り方について」, 2006
- 2) 同上
- 3) 全国教育研究所連盟、「平成18年度教育課題調査結果」, 2006
- 4) 野村元幸、浅場正宏「研修等事業評価に関する研究」『兵庫県立教育研修所研究紀要第114集』, 兵庫県立教育研修所, 2004, p. 7
- 5) ジャックJ. フィリップス（渡辺直登、外島裕監訳）『教育研修効果測定ハンドブック』, 2004, 日本能率協会マネジメントセンター, p. 33
- 6) 前掲書「教育研修効果測定ハンドブック」, 2004, p. 32
- 7) 最も重要なアレンジは、フィリップスが「効果測定レベル」としているところを本研究では「効果測定項目」としていることである。これは、「レベル」という言葉のイメージが研修講座のランク付けにつながることを避けるためである。
- 8) 前掲「研究紀要第114集」, 2004, p. 11
- 9) フィリップスは受講者の満足度の測定の限界について、「この評価から得られた望ましいリアクションによって、参加者が新しいスキルや知識を学習してきたことを保証するものではない」と指摘している。前掲書「教育研修効果測定ハンドブック」, 2004, p. 38
- 10) 前掲書「教育研修効果測定ハンドブック」, 2004, p. 180
- 11) 同上
- 12) 長谷川隆「マッセOSAKA羅針盤」、第11回マッセOSAKA講演録、2006

<参考文献>

- ・「研修講師となるための知識・技術」, 独立行政法人教員研修センター, 2005