

令和元年度 年度末アンケート集計を終えて

島根県教育センター

1 はじめに

現在、島根県教育センターは、「県教職員研修計画」に基づき、年間約 120 本の研修講座を実施している。

研修担当者は所掌する研修を実施するまでに多くの時間をかけ準備を行い当日を迎える。終了後は、受講者の課題解決に資する研修であったか振り返るとともに、今後の改善に向けどうすればよいかの指針を得るためにアンケートを実施する。

費用対効果の検証のためにもこの研修の事業評価・効果測定が求められている。

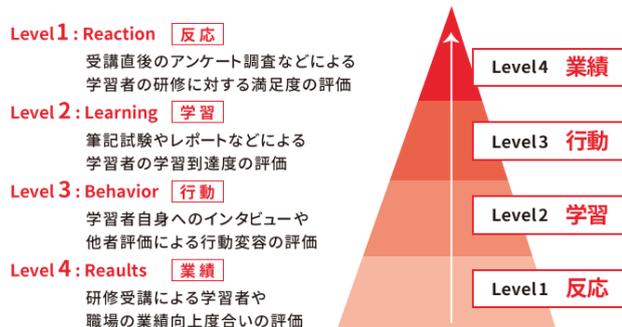
研修の効果測定の領域で著名なカークパトリックは、そのおもな目的として次の 5 点を挙げる。

1. そのプログラムを継続するのやめるのかを判断するため
2. 目的に合っているかを判断するため
3. どのように改善できるのかを知るため
4. プログラムの予算を正当化するため
5. このプログラムが必要であることを証明するため

(「教職員研修の手引き 2018」p. 11 2018. 3 独立行政法人教職員支援機構 刊)

彼は研修効果を 4 つのレベルで測定することができるとして、次の 4 段階評価を提唱した。

カーク・パトリックの4段階評価法



出典:マイナビ転職中途採用サポネット TOP>経営・マネジメント> 社員研修の効果検証をする前に知っておきたい基礎知識
<https://careerlab.tenshoku.mynavi.jp/management/column->

Level 1 は、研修に対する受講者の好意の程度を意味し、具体的には、研修当日のアンケートを通して

みとることになる。しかし、受講者が好意的な反応を示したとしても、そのみをもって研修の目的が達成されたとは判断しがたい。そこで Level 2 において、受講者が研修で扱った知識や技能をどの程度獲得したかを、テストやレポートなどにより評価することが考えられる。しかしこれについては現在、例えば大学における教員免許状更新講習における認定等のために用いられるものの、当センターでは必ずしもすべての研修に位置付けてはいない。

そこで当センターでは近年、研修終了後概ね数か月から半年が経過した頃に、受講者に対する「年度末アンケート」を実施している。このアンケートは、上記の Level 3～4 (行動変容度、成果達成度) を把握することを目的としている。つまり、受講者が所属校で研修した内容をどのように活用しているか、また、その結果学校にどのような波及効果をもたらしたかを掌握するものである。

以下、昨年度まで実施してきたこのアンケートの概要を述べ、次にそこから浮き彫りとなった課題等について記す。

2 年度末アンケートの概要

(1) 平成 31 年度までの取組

当センターでは平成 26 年度より毎年度、職務研修及びテーマ研修の中から 10 本前後の研修を対象として、受講者が研修の成果を教育実践で活用したか(「活用」)、また、校内で同僚等に伝えたか(「伝達」)の 2 項目について尋ねる「年度末アンケート」を実施している。そして、そこで得られた結果を、当センターの事業評価の資料の一つとしている。年度によっては 1, 200 名を超える受講者からの回答が寄せられる場合があることから、県内の教職員総数から考えればある程度有意性がある一方で、10 本の研修を抽出した理由が明確でないことや、予定調和的な回答が見られがちなことから、その内容について再考が求められてきた。

(2) 改善のための助言指導

そのような折に、島根大学教育学部の香川奈緒美准教授から「教職員研修の効果測定について検討する機会をもちたい」との打診を受け、それを縁に、年度末アンケートの見直しについて助言を受けることとなった。

同准教授は、教員養成機関の教育の質の保障、教員研修の効果検証に関する研究と教育を行っており、特に教員育成指標が想定する教師像及び準備状況に養成機関である大学が行う教育がどの程度応答することができているかという課題意識をもっている。当方としても、育成指標が標榜する教師像に教員研修制度が有効に機能しているのか検証するまたない機会であると考えた。双方の思いは、教師の職能開発（資質能力の向上）に関する意識、現状調査を行い、教育センターをはじめとする教育委員会、大学等の教員養成機関、学校、地域が協働して教員の養成・採用・研修を一体化して改革していくためのエビデンスをこの連携から見出すという点で一致していることを確認し合った。結局、令和元年度中に4回（6月、8月、11月、2月）にわたる助言を受けた。概要は以下のとおりである。

本来研修のあるべき姿は、学び手である研修者自身がもつ“学びの意欲”を後押しすることであり、このことは、教育センターのミッションである「学び続ける教職員の育成とOJTの支援」そのものである。

このことから考えると、用意した研修が学び手の成長に真に寄与したかどうかを見取るためには、アンケートは予定調和な回答に陥りやすい選択式ではなく、研修者の学びの熱意や願いが比較的現れやすい自由記述式を主体とするものに転換すべきである。

今後、教員研修の教育効果に関するデータを蓄積し、来年度以降の研修カリキュラムに継続的に反映させる協働的な研究を行いたい。

(3) 助言を基にした改善内容

香川准教授の助言を受け、それまで選択式の回答が主体であったものから、記述式を主体とすることにした。

その際、研修の主催者として受講者に期待する姿を「教育センターは、研修受講後一層質の高い教育活動を展開してもらえるよう受講者の変容を期待している」としたうえで、「そこで、自身の教育活動において受講後『意識して変えたこと』はどんなことがあるか」と、それぞれ各々で省察したうえで回答できるよう設問の言い回しを工夫した。

3 今年度の結果

アンケートからは、受講者の活用及び普及の程度について別紙の結果を得た。

以下、これらに若干の分析を試みる。

(1) 数値データから

① 活用について

全回答者 552 名中研修内容を個人及び主任としての職務等に活用したと回答した者は 535 名と、全体の 96.9%に達し、例年同様高い結果となった。

② 普及について

全回答者 552 名中、研修内容を校内で普及したと回答した者は 418 名と、全体の 75.7%であった。活用に比較すると数値は低く、全体の 4 分の 3 程度にとどまった。

全体の約 4 分の 1 が普及していないことが明らかになったが、その者に対しては自由記述欄に普及しにくいと感じた理由を記載するよう求めた。

(2) 自由記述から

① 活用について

ア 研修を義務感でとらえず、学び続ける教職員の姿が見られるか

例「改めて〇〇の必要性を感じた」「研修を受講して、
〇〇ということが腑に落ちた」

[小・中学校道徳教育研修]

- ・「何をするのかよく分からなかったが・・・と知って、それならいろいろな場面に関わることができる」「・・・がよく分かっていなかったの
で、・・・がつかめてよかった」「・・・に困っていたが、・・・を意識できるようになった」と、
研修を通して目を見開くことができたという
記述が見られた。
- ・「改めて・・・」(10例)、「再認識」「もう一度認
識」「再度考える」(4例)など、主任・担当
者、あるいは教師として弃えていた内容では
あるが、改めてその必要性を実感した、また
は研修内容を切実に受け止めた、という主旨
の回答が多数見られた。

[特別支援学級担任3年目研修]

- ・「実態」という記述が30件あり、多くの受講
生が関連する内容をあげていた。今回の研修
が特別な支援を必要とする児童生徒に対し個
別具体の場面で活用されていることがうかが
えた。

[小・中学校日本語指導が必要な児童生徒教育 研修]

- ・「理解」という記述が8件あり、知識としての
理解もあったが、多文化を理解することの必
要性を感じている者が比較的多いことがうか
がえた。

[複式学級新任担当者研修]

- ・「計画」という記述が6件あり、複式学級を持
つ学校については、年間計画等に気づきを持
つ者が多いことがうかがえた。

[小・中学校事務職員新任事務リーダー研修]

- ・「支援」という記述が3件、「役割」という記
述が2件あり、学校事務職員としての個別業
務に加え、他者への関りについて気づきや理
解を深めた者が多いことがうかがえた。

[ミドルリーダー育成研修]

- ・研修を通じ「ミドルリーダー」としての自覚
が高まった受講者が多く、学校全体を意識し
管理職と他教員のつなぎ役を果たすなど、自
分の立ち位置を意識した動きができるようにな
った、との意見が多かった。

[学校図書館担当者(司書教諭)研修]

- ・以下の回答が寄せられた。
 - *学部の読書集會に企画から参加したり、ブ
ックトークや読み聞かせを実施して生徒
が興味を持って本に触れる機会を増やす
ことを意識して取り組んだりするようにな
った。
 - *県内の児童生徒の読書離れに危機感を感じ
出張報告をした。図書館活用の大切さを感じ、
「動物クイズ」作りを学校司書と共に行
った。
 - *司書教諭として積極的にコミュニケーション
をとり、現状の把握、課題の理解を図っ
ていきたいとより意識するようになった。
 - *管理職の立場として研修後司書教諭と連携
を密にとったり、図書館へ足を運ぶ回数を
増やしたりした。

[小・中学校教務主任研修]

- ・「見通しを持って計画的に準備を進めていく
ことをより一層意識した」「学んだことを活用
することによって、改善点も見つかり、来年
度の教育課程に大いに役立った」「学校をマネ
ジメントする意識が変わった」等の回答が見
られた。

イ 研修成果を実践に活かす中で、なお課題意 識等の探究心が見られるか

例「さらに〇〇する必要があると感じている」

[小・中学校道徳教育研修]

- ・13名から、「・・・が不十分なので・・・をする必
要がある」と、研修後も課題意識をもち、解

決に向け努力したい、という姿勢の記述があった。

中には、「道德教育に関して校内での共通理解を図り、同じ方向性で指導に当たると効果的だと思うので、今後はそういった校内研修の時間もとっていきたい。」「来年度は担当を分け、それぞれが役割にしっかりと取り組むことができる環境作りを提案しようと考えている」等、理念の共有や効果的な組織体制について触れる記載もあり、マネジメントの意識をもち実践に当たったことがうかがえた。

[特別支援学級担任3年目研修]

- ・「日々の教育活動についてうまくいかずどうしたらよいか悩むことが多かったが、・・・できるようになった。」との感想を持っている受講者があったが、研修を受けるにあたっての課題を記載した者は1名であった。

[小・中学校日本語指導が必要な児童生徒教育研修]

- ・「今年度該当生徒はいないが、対象生徒が出た場合には学校の中心となって行いたい」との意見があり、先を見据えた課題に対する学びの姿勢が見られた。

[ミドルリーダー育成研修]

- ・まだまだ力が足りず、今後も研鑽を積み重ねなければいけない、といった意見があった。

[学校図書館担当者（司書教諭）研修]

- ・以下の回答が寄せられた。
 - *来年度に向けて校内体制をどうしていくのか よいか、整理して提案していこうと思っている。
 - *担当として自分から動き出しを作る使命感を感じた。

[小・中学校教務主任研修]

- ・「教務主任として学校全体の運営に積極的に関わる姿勢をもつことができた。特に、特別支援教育への理解を自ら進める必要性を感じ

た。」「私自身、常に目標をより強く意識して教育活動に取り組んでいる。」等の回答が寄せられた。

② 普及について

ア 普及したことで、学校組織がどう変わったか、変わろうとしているか触れているか

例「〇〇を組織的に言い、〇〇という結果につながった」

[小・中学校道德教育研修]

- ・「当該研修の手法を市教研の研修会でも用いて進めた。普及後、その内容について同僚と語り合う時間が自然と発生したことが嬉しかった。」「教員が道德の授業を見合い授業研究をすることにより、授業の質を向上できることがわかった。」という記載があり、献身的に普及している者がいることがわかった。しかしながら、この設問に合致する記載は他にはなかった。

[特別支援学級担任3年目研修]

- ・「通常学級では忙しいことや個々の特性も違うため支援の在り方をこれから一緒に考えていこうと思う。特別支援についての研修も不十分で、これからやっていこうと思う」といった校内における特別支援教育についての、理解の不十分さを抱える記述が比較的多くあった。
- ・担当する教員が少ないことに加え、校内での理解が進みにくい現状があり、全体への共有の場を持つことの必要性を感じながらも、機会が少ないことがうかがえる。

[小・中学校日本語指導が必要な児童生徒教育研修]

- ・日本語指導を要する児童生徒が在籍していない学校についても、「普及した」と答えたものが5名おり、現状不要であっても将来的に必

要となってくるいことへの課題を持つ者が一定程度あることがうかがえる。

[ミドルリーダー育成研修]

- ・多くの受講者が校内研修や職員会議での報告の場を設けて積極的に発信し、自らも率先垂範し取り組んだ様子が伺えた。また2月に実践発表が課されていたため（報告等の場を設定するのに）学校の理解を得やすかったという意見もあった。
- ・若手に対する指導・支援を行ったり分掌等他の教職員を巻き込む形をとるようになったりした、という意見があり、今後学校組織が変わっていくことが期待できる。

イ 普及できなかった場合、客観的に要因を分析しているか

[小・中学校道徳教育研修]

- ・全240回答中、普及していないと回答した33例について内容ごとに分類し次の結果を得た。
- ・「普及のための時間がとれない」と回答したものが12例あり、現在の多忙な学校現場の実情を反映する結果となった。
- ・「自分自身が研修内容をすべて理解できていない」、「シートを普及したいと思ったが、使い方はこれでよいのか自信がない」、「自分の授業経験があまりに乏しく、自分を含め職員の理解がどこまで進んでいるかを把握し切れていない」など、受講者自身の自信のなさに起因するものが5例見られた。
- ・「道徳の全体計画、年間計画が確立している中であって、年度中途の研修で学んでも校内では普及させにくい」と回答したものが3例あった。
- ・他に、「出前講座で同じような研修をしたので重複感があったから」（2例）、「研修からまだ間がない、代理受講したので普及するに至っていない」（3例）などが見られた。

[特別支援学級担任3年目研修]

- ・選択項目で普及していないと答えた受講者が4割あり、理由としては「時間がない」「校内において一般的な内容でない」等が上がっていた。中には「上手く説明することができない」といった、理解が深まっていない中で、全体への共有化を図ることへの自信のなさうかがわせる記述もあった。

[小・中学校日本語指導が必要な児童生徒教育研修]

- ・個人の学びのみにとどめた者が2名あり、学校全体としての課題としてとらえていないケースも見受けられた。

[複式学級新任担当者研修]

- ・「普及していない」と答えた者は7名あったが、内3名は他の教職員については、すでに周知の内容であることを挙げていた。新任担当者研修ということもあり、経験している者への普及についてためらいを感じている様子うかがえた。

[小・中学校事務職員新任事務リーダー研修]

- ・「普及していない」と答えた者が2名ありいずれも学校事務職員の専門的分野であるため必要性を感じていない旨の記述であった。また、「普及した」と回答した者についても、校内ではなく事務グループでの普及にとどめているものが多く、学校事務職員の職務が独自のものあり、校内での普及は必要性を感じていない様子うかがえた。

[学校図書館担当者（司書教諭）研修]

- ・「職員会議の時間がない」、「報告にとどまってしまう」、「自身に発信力がない、正確に伝える自信がない」「生徒の実態から難しい」等の反応があった。

[小・中学校教務主任研修]

- ・「地域からの願いや学校の伝統との折り合いがつかない。」「自身の職務に係る内容の研修

だったから普及していない。」「復命書と資料の回覧は行ったが、その普及については内容が膨大であり、どう伝えるか準備する時間がなかった。」との回答があった。

4 まとめ

(1) 成果

- ① 学び続ける教職員の育成とOJT支援をミッションとする教育センターとして、研修当日のアンケートのみに依拠するのではなく、研修の成果を踏まえて各学校で取り組んだ様々な実践を基に、その事業を評価することができた。
- ② アンケートの対象とした研修はすべて必修的研修（職務研修、テーマ研修）であったことから、各校にける本県教育課題の解決を、研修の形で託した受講者が責任をもって研修効果を伝播させた様子を見とることができた。
- ③ アンケートに寄せられた受講者の課題意識を研修担当者と共有することで、次年度以降の研修の改善に資することにつながった。このことは香川准教授が強調された「主体的な学び手の育成」を実現するための魅力的な研修の用意と合致する。

(2) 課題

- ① 活用や普及の程度は研修ごとに異なることが改めて明らかになったことから、これらをひとくくりにして論ずることの難しさが浮き彫りとなった。

例えば、学校図書館研修の活用は、「〇〇をした」という記述が多く、研修で学んだ具体的な事項を比較的容易に実践できる内容であったことがうかがえた。一方で小・中学校教務主任研修の受講者は、意識が変わった、という記述は多いが、具体的な活用例の記述は少なかった。教務主任については具体的な実践がすぐには難しいものがあったのではないかと思料される。

この点から、自由記述ではあるが、アンケートに回答する際に、記載してほしいポイントを示したほうがいいのではないかと考えたが、アンケート実施者の誘導に陥ってはならないとのジレンマがある。書き手の意図を客観的に分析できたか、実施者の意図が無意識のうちに反映されていないかなどの不安が付きまとった。

これらのことから、調査の精度を高めるための自由記述の分析のあり方についても研究を進めていく必要を感じた。

- ② 「普及」については、当方が想定していたほどには自由記述から拾い上げることができなかった。

普及するための時間の無さ（学校の多忙さ）を筆答に、受講内容を咀嚼しきれず所属に帰ったため十分に人に伝達するに至らなかったという声、出前講座で見聞きしたため、改めて時間を設ける必要を感じなかった、という声など、幅広い理由を把握することができた。今後、研修主体者のセンター側で改善ができること、学校の構造的な問題として受講者に理解を求めることなどを改めて整理する必要を実感している。

- ③ この年度末アンケートは、数年来、必修的研修（職務研修、テーマ研修）をその対象としてきたが、香川准教授の示唆にある“自らつかんで取る研修の質を高めること”を目的とするのであれば、今後は能力開発研修からも対象とする研修をピックアップして分析することや、両者の差異について分析・考察することも視野に入れるべきではないかと考える。