

指導行政のポイント

教員研修の“評価・改善”

菱村 幸彦

評価ばやりである。学校評価、授業評価、教員評価（人事考課）、行政施策評価など様々な評価が行われているが、もう一つ、教員研修の評価が課題となっている。

研修の効果測定手法等の開発

教員研修の評価については、中教審答申「今後の教員養成・免許制度の在り方について」（平成18年）において「今後の研修は、個々の教員の能力、適性等に応じた多様な研修を行い、その成果を適切に反映していくという性格を強めていくことが必要であり、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、国において研修成果の把握や評価方法等についてモデルを作成することを提言している。

答申を受けて、文部科学省は、平成18年から「教員研修評価・改善システム開発事業」を公募方式で実施している。その概要は次のとおりである。

- (1) 教員研修は、企画立案から実施、成果の活用等が従前の慣例や研修担当者の経験等に基づいていることが少なくなく、個々の研修や体系全体の有効性、妥当性等を客観的に検証・評価して、改善につなげる合理的手法が確立されていない。
- (2) そこで、教員の資質能力の向上の観点から、マネジメントサイクル(Plan, Do, Check, Action)を有効・適正に機能させた効果的な教員研修体系を構築するための研究開発を行う。
- (3) 研究開発の内容は、教員研修の評価・効果測定等の実態に関する調査研究（平成18年度）、教員研修の実践的な評価・効果測定手法および評価・改善システムモデルの研究開発（平成19年度）、研修の評価・改善システムの効率的な運用のための支援ツールの研究開発（平成20年度）をする。

この研究開発の成果により、今後、都道府県教育

委員会が実施する教員研修はより充実したものとなることが期待される。

カークパトリックの効果測定手法

ところで、研修の効果測定方法については、カークパトリック（ウィスコンシン大学名誉教授）が提唱した手法が有名である。この手法は、わが国でも民間では広く採用されている。カークパトリックの研修効果測定は、次の4つのレベルで行われる。

[レベル1] 反応 (reactions) 受講者の満足度を測定するもので、受講者がどれくらい研修に満足したかを測る。

[レベル2] 学習 (Learning) 受講者の学習到達度を測定するもので、受講者がどんな知識や技能を学んだかを測る。

[レベル3] 行動 (behavior) 受講者の行動変容度を測定するもので、どれだけ職場での行動が変容したかを調べる。

[レベル4] 結果 (results) 受講による組織への影響度を測定するもので、組織にどんな業績向上をもたらしたかを調べる。

教員研修で一般的に行われているのは、レベル1の測定である。多くの教員研修では終了後に、アンケートで満足度の調査をしている。

レベル2の測定には、なんらかの試験が必要である。これも知識伝達型の研修なら比較的容易だが、リーダーシップ研修のように知識活用型の研修ではペーパーテストでは測定が難しい。

レベル3やレベル4の測定は、受講者本人だけでなく、上司、同僚、その他の関係者から多角的な評価情報を集める必要がある。これは人手も時間もかかるので、簡単には実施できない。教員研修の効果測定について、どのレベルまで、どのように行うかは今後の課題である。

(ひしむら・ゆきひこ = (財)学習ソフトウェア情報研究所 理事長)

●予約受付中！●2月20日緊急出版！高階玲治【編】B5判約230頁・定価2,520円 教育開発研究所

『ポイント解説中教審「学習指導要領の改善」答申』

研修誌・図書の小社への直接のお申込みは、無料FAX 0120-462-488 をご利用ください(24時間受付・即日発送)