

指導主事向け研修転移を促す研修デザインガイド

— 研修成果可視化システム利用の際に活用できます —

研修評価のための7つの視点（受講者アンケート）

動機	あなたの受講した動機と研修の内容は合っていますか
仕事との関連度	この研修は、自分の仕事に関連していると思う
目標と内容の整合性	この研修の「目標」と「内容」は合っている
研修方法	この研修の方法は、研修の内容を理解するために効果的だった
満足度	この研修に満足している
達成度	この研修の目標は達成できましたか
自己効力感	この研修で学んだ内容を、実際に校内での役割や業務に生かせそうですか

研修評価を考える上で、重要なことは受講者の「学習効果」です。研修での学びが現場に生かされ、最終的に子どもの学びにつながっているかどうかということが、研修の成果として問われることになります。それぞれの項目は互いに関連していますので、「学習効果」の結果の原因について、それぞれの項目をもとに探っていく必要があります。

横浜市教育委員会事務局教職員人事部教職員育成課、横浜国立大学教職大学院（2023） 研修改善のための研修評価ガイド より



受講者の7つの視点と関連が見られた指導主事の研修デザインに関する行動

上記受講者アンケートの視点と、指導主事の研修デザインに関する行動の関係を明らかにするために分析を行いました。以下は指導主事の研修デザインに関連が見られた項目で、受講者の学習効果等を考える上で重要なデザインに関する行動であるといえます。これらの項目は研修成果可視化システムに搭載されており、教職員や研修実施者の可視化データのもとになっています。

研修の企画

- ・内容理解：①最新の国や市の状況・動向、学校現場の実践や課題の把握
- ・事前調査：①過去の研修担当者にヒアリング ②過去の受講者の振り返りシート
- ・目標立案：①研修の目標の明確化 ②研修を通して学んだことを学校で生かしている姿を具体的にイメージする

組み立てる

- ・構成のデザイン：①受講者にとっての学習効果を重視 ②事前課題の必要性の検討
③講義と活動のバランスの十分な検討 ④ひとつひとつの活動に十分な時間の確保
⑤オープニング・メインアクティビティ・クロージングの時間の検討
⑥研修内容に関する今日的な国や市の状況、動向についてとりあげる
- ・受講者との関わり(実施)：①実際の受講者の様子を見て関わり方を決める
②実際の受講者の様子を見て時間を調整
- ・オープニング：①受講者が研修の必要性を認識できるように工夫
- ・メインアクティビティ：①受講者へ音声や映像がクリアに届くようにする ②グループワークの確保
③対話の確保 ④適切な難易度設定 ⑤校種や地域などをふまえたグループ分け
⑥話しやすい環境（グループ内で声が届く、他のグループと声が干渉しない等）の設定
⑦対話や活動を支えるスタッフの確保（質問への回答やファシリテート等を行う）
- ・クロージング：①研修の目標を再確認し、意味づけ・価値づけをする ②振り返りの時間の設定
③受講者同士で振り返りを共有 ④現場でどのように活かすのか見通しを考える時間の設定
⑤前向きに終わられるようにエンパワーメント

届ける

- ・研修の広報・周知：①多くの受講者に研修の目標・内容を伝えるような工夫の実施

本資料は文部科学省の教育政策推進事業委託費による委託事業として、横浜国立大学が実施した令和5年度教員研修の高度化に資するモデル開発事業によるものです。

横浜国立大学教育学研究科 連携：横浜市教育委員会事務局教職員人事部教職員育成課

「研修転移」を促す研修成果可視化システム
研修での学びと現場をつなぐ

YNU 横浜国立大学

