

学生・教員・職員によるSD研修プログラムの開発と実践

Development and Practice of Staff Development Program with Faculty members, Administrators and Undergraduates in Higher Education

竹中喜一（関西大学授業支援グループ）

岩崎千晶（関西大学教育推進部）

中井次郎（関西大学授業支援グループ）

吉田達哉（関西大学人事課）

土橋良一（関西大学大学本部）

要旨

本稿では、関西大学において新たに開発及び実践されたSD（Staff Development）研修プログラムを事例として、SDの開発における課題とその克服方法について検討する。本プログラムは、教員と職員がプロジェクトチームを組み開発したものである。その内容は、教育・学習支援をテーマとした全5回にオリエンテーションと受講者による発表会をも含むものである。①職員だけでなく教員や学生も受講対象とし協同で学ぶ、②学習者のアクティブラーニングを促進する、③多様な学修環境で学ぶ、といった特色を持つものである。開発と実践にあたっては、プログラムを実施しやすくするための組織体制、テーマ設定、職員の関与、プログラムの評価、業務との連関といった面で課題があることを示した。

キーワード SD, FD, 研修プログラムの開発, 高等教育 / Staff Development, Faculty Development, Developing Training Program, Higher education

1. はじめに

大学設置基準が改正され、2017年4月以降事務職員（以下、職員）と教育職員（以下、教員）を対象とした、教育研究活動等に資する知識・技能の習得、能力・資質向上の機会（以下、Staff Development: SD）を設けることが各大学に義務化された。職員だけではなく、学部執行部に当たる教員も含まれる。一般的に、SDの機会は外部団体や外部講師の研修により準備されることも多く、研修の内製化については、各大学が試行錯誤している段階であると考えられる。

SDが義務化される以前にも、関西大学では教職員向けの教育プログラムを提供してきたが、単発での講演や研修が多かった。そこで、SDの義務化に伴い、体系的なSD研修プログラム（以下、

本プログラム）を開発することとした。本稿ではその開発デザイン及び内容について述べる。それらを踏まえて、実践における課題と乗り越えるための工夫について述べることを目的とする。

2. SD研修プログラムの設計、特色

本プログラムの開発は、FD（Faculty Development）・SD担当職員3名（うち1名は常任理事）、教育推進部教員1名、人事課職員1名の5名を中心として行われた。人事課職員が参画することで、人事課が主催する職員の研修制度との連携を取り入れるように試みた。

本プログラムの特色は、次の3点であった。1点目は、職員や教員だけではなく、学生も参加できるようにしたことであった。本プログラムでは

教育・学習をテーマに取り上げたが、その主役は学生である。授業設計や学習環境について話し合いをする際、教職員が学生の意見を直接聞くことでこれまで気が付かなかった視点を獲得する機会につながると考えた。また、学生にとっても、授業設計や学習環境に対する自らの意見を伝え、教職員の意見を聞くことで、大学に対する理解が深まることも期待できる。特に、TA (Teaching Assistant) やSA (Student Assistant) として教育・学習支援に従事する学生スタッフであれば、教職員との対話を通じて、大学のことを知る良い研修機会にもなり得る。

2 点目は、学習者のアクティブラーニングを推進する仕掛けを複数準備した点である。まず、学習者が体験しながら学んでいけるプログラムとしたことが挙げられる。たとえば、評価について学ぶプログラムでは評価方法に関する理論を学ぶことに加えて、実際にルーブリックを作成するなどして体験的に評価方法を習得できるようにした。

また、職員だけでなく教員や学生といった異なる立場の構成員による議論の場を設けることにより、多面的な教育・学習支援の認識やあり方に触れられると考えた。そのため、本プログラムでは、対面学習においてグループワークの機会を積極的に取り入れるようにした。

加えて、LMS (Learning Management System) の活用も試みた。本プログラムの事前学習として、LMS 上に提示された映像や教材を視聴し、提示された課題に解答する機会を設けた。このプロセスを経ることで、職員、教員、学生がある一定の理解のもとで対面授業において意見交換を行えるようにした。また、毎回のプログラム後に参加者はLMS上の会議室機能¹を活用し、各自200字以上の振り返りコメントを投稿した。対面授業での意見交換の内容を振り返り、意見交換をしたグループとは異なる他者からも新たな学びの視点を得られるようにした。

3 点目は、多様な学習環境に触れられるようにしたことであった。各回のプログラムを実施する

場所を変えることで、キャンパス内の様々な学習環境での学びを実際に体験できるようにした。例えば、第1回目は、通常の可動式椅子机がある教室、第2回目は、ラーニングコモンズ、そのほかの回もITセンターや梅田キャンパスなど学内で工夫が凝らされている施設を実際に使いながら学べるようにした。

3. SD 研修プログラムの実施

本プログラムは、職員だけでなく、教員や学生にとっても意義のある内容にする必要があった。すなわち、目標設定は重要であり、プロジェクトにおいて綿密に検討され、表1のように職員・教員・学生に共通の目的と、構成員ごとの目的を設定し、全ての受講者にとってそれぞれの文脈に合った効果をもたらすことを企図した。

表1 SD 研修プログラムの目的

共通目的： ・次世代を担う教員・職員・学生として、学生・社会のニーズを認識し、部署間を超えてこれから取り組むべき課題を発見する力をつける ・社会の変革に対応し、時代に即した教育を展開するため、教員・職員・学生それぞれの役割と連携の重要性を認識する力をつける
教職員の目的： ・本学における教育・学習支援に関わる取組を3つ以上説明できる ・授業やカリキュラム設計を実施するにあたり、学生の主体的な学びを促す条件を3つ以上説明できる ・学部間、部局間連携による相乗効果を図った実現可能性の高い教育・学習支援策を提案できる
学生の目的： ・大学を取り巻く環境を理解し、教員・職員の立場や役割を理解する ・本学における教育・学習支援の現状に照らし合わせ、大学に求めるものを主体的に意見できる ・関西大学をよくするため、部局間連携による相乗効果を図った(学生目線から)実現可能性の高い教育・学習支援策を提案できる

また、本プログラムは全5回で構成され、その前後にオリエンテーションと発表会兼修了式の機会を設けた。本プログラムの講師は、教育推進部教員であり、表2のような目標を掲げ各回の内容をデザインした。本プログラムの受講者は教育・学習環境づくりに関心を持つ本学の職員・教員・学生とした。受講者は、希望する回に受講できるようにし、受講者の関心やペースに合わせられる

ようプログラムに柔軟性を持たせた。5月19日から7月14日まで隔週金曜 15:30~17:00 の時間帯で実施した。毎回 20~25 名程度の参加があった。そのうち 21 名から最終レポートの提出がされた。事後アンケートの調査によると、教職員と学生の割合は、職員が 50%、教員が 16.7%、学生が 33.3%であった。

表2 SD 研修プログラムの目標

	目標
2017年4月28日 オリエンテーション (授業支援グループ竹中)	・どのような手順でSDプログラムを進めていくのか、その学習方法を説明できる。
2017年5月19日 第1回「教育の質保証と大学教育」 (教育推進部森朋子)	・大学や各学部が学生に4年間でどのように育ってほしいと考えているか、そのためにどのような授業科目や教育プログラムを用意しているかを説明できる ・(教職員) 教育の質保証の観点から、カリキュラムの効果的な運用を支援するために、学部あるいは個人がどのように工夫できるかを説明できる ・(学生) 学生が目的に合った履修をしやすくするためにカリキュラムが工夫されていることを説明できる ・(教職員) 各学部のカリキュラムが持つ特徴を活かすために、部署または個人で行える支援策を提案できる ・(学生) 科目間のつながりを理解し、それらを踏まえて履修相談に対応できる
2017年6月2日 第2回「教育から学習へ」 (教育推進部三浦真琴)	・授業を行う際の3要素(目標・内容・教育方法)の重要性について説明できる ・(事務職員) 事務職員として、アクティブラーニングの考え方を取り入れることで貢献できる業務上の工夫について説明できる ・(教育職員) 学修成果の向上を目的として、アクティブラーニングの考え方を取り入れた授業を設計できる ・(学生) これまでの授業や課外活動等の経験を振り返り、内容にアクティブラーニングの考え方を取り入れることで、学習効果が見込める工夫について説明できる
2017年6月16日 第3回「教育評価と大学教育」 (教育推進部千葉美保子)	・授業設計における目標、教育方法、評価のバランスについて説明できる ・教職員・学生の立場から教育におけるルーブリック活用の効果と課題について説明できる ・(事務職員) 所属部署や関西大学においてルーブリックを活用した教育改善例を提案できる ・(教育職員) 自分自身の授業や関西大学においてルーブリックを活用した教育改善例を提案できる ・(学生) 主体的に学習するためにルーブリックを活用した学習改善例を提案できる
2017年6月30日 第4回「ICTと大学教育」 (教育推進部山本敏幸)	・大学教育におけるICT活用事例を挙げ、活用のメリットと課題を説明できる ・ICT活用を促進するための環境や支援方法を説明できる ・本学の教育・学習におけるICT活用の支援方法や環境の改善提案を行える

2017年7月14日 第5回「学習支援・学習環境と大学教育」 (教育推進部岩崎晶)	・「なぜ、いま学習環境を見直す必要があるのか?」について説明できる ・(教職員) コモンズでの自律的な学習を促進するための要素について3つ以上説明できる ・(学生) 本学における教育・学習支援の現状に照らし合わせ、課題を見出しその解決策を提案できる ・本学をよくするため、部局間連携による相乗効果を図った実現可能性の高い学習環境や学習支援を1つ提案できる
2017年9月1日 発表会・修了式	・最終レポート課題について報告を行うことで、大学をよりよくするための具体的な方策について説明できる

第1回目は、事前学習で読んだ文献に関する意見交換の後、内部質保証システムや学習科学に関する講義が実施された。また参加者はグループに分かれ、具体的な行動目標を提示し、それに対するPDCA評価をどのように展開するのかについて考えるというグループワークに取り組んだ。

第2回目は、アクティブラーニングの具体的な手法を体験することが行われた。グループの分け方、グループで積極的な意見交換をするためのアイスブレイクを終えたのち、グループで課題解決をするワークを実施した。

第3回目は、評価に関する講義やルーブリック評価をする体験をした後、実際にグループに分かれてルーブリックを作成するワークを行った。

第4回目は、事前学習で読んだ文献に関して付箋紙を活用して意見交換を行った。話し合いの後に付箋紙をタブレットで読み込み、デジタル化して付箋の整理をしたり、話し合いの内容を体系立てるようにしたりして、実際に教育にICTを導入した場合の効果や課題についてグループで話し合った。

第5回目は、全4回までの内容を振り返りつつ、なぜ学習支援や学習環境の整備が必要なのかに関する講義を行った。その後、グループにわかれて「関西大学の学習施設の中から1つ取り上げ、その利点・改善点を提示する」「理想の教室をデザインする」「理想のラーニングコモンズをデザインする」等の課題について意見を交換し合った。

参加者はこれらの活動を終え、最終課題レポート「プログラムで取り上げた内容(いずれか1つ以上)を踏まえ、関西大学をよりよくするための、

実現可能性の高い教育・学習支援策を提案する」を作成し、最終発表会で報告を行った。

4. SD 研修プログラムの開発と実践における課題

4.1. プロジェクトの立ち上げ

本プログラム開発の発端となったのは、2016年10月にCTLで「FD/SD連携プロジェクト」(以下、プロジェクト)が立ち上がったことにある。当時のCTL長が、SD義務化を控え、学内の教育を担う部署としてSDを充実させるミッションがあると判断し、プロジェクト発足を発案した。発足の過程においては、2つの課題が存在していた。

1つは、業務分掌の論点であった。もともとCTLの規程²⁾には、CTLが行う11項目の業務が規定されている。その中には、職員の能力育成が含まれていなかったが、SDの対象には教員も含むという文脈で、CTLの業務とすることが認められた。

もう1つは、事務組織にも「人事課」という人材育成をミッションとする部署があったことである。教学組織であるCTLが職員の育成に口出しする、という懸念もあったが、メンバーに人事課員を含むことにより、連携という形で企画を進めることができた。

4.2. テーマ設定

本プログラムで取り上げた全5回のテーマは、いずれもFDとしても取り扱えるものであるが、あえてこのような内容に設定した理由があった。

その理由とは、CTLが得意とするコンテンツであったためである。講師を担当する教員の協力を得られやすく、内容の調整も柔軟に行いやすいといった利点もあった。また、CTLが主体となり実施する理由の説明にもなった。

また、別の理由として、実現可能性を高める意図があったことも挙げられる。プロジェクトでは、当初「国際」や「社会連携」、「財務」といった内容を含めることも候補に挙がっていた。しかし、外部講師を招聘する予算や、他部局との調整が難航することが想定された。そのため、比較的取り

扱いやすい内容を選定することとなった。

4.3. 設計への職員の関与

本プログラムの素案は、上述のプロジェクトのメンバーにより作成された。基本的には、FD・SD担当職員2名、人事課職員1名が素案を作成した。それらに対し、教育推進部教員は専門分野である教育工学の見地から、常任理事である職員は大学としてのニーズや方向性といった大局的な観点から助言を行うことにより、内容を修正した。

職員を対象とするプログラムである以上、職員のレディネスや現場のニーズを把握することは重要である。その意味で職員自身がプログラム開発のデザインに関与する意義は大きい。しかし、通常であれば職員がプログラム開発を単独で行うことは容易とはいえない。したがって、教職協働の体制でプログラム開発を行った。なお、開発の過程において、プロジェクトのメンバーは、他大学の事例やアクティブラーニングに関する書籍の購読などにより、本プログラムの開発に必要な基礎知識を習得するようにした。

4.4. 受講者の募集

本プログラムの内容の周知は、事務組織については理事長やプロジェクトメンバーである常任理事を含む局長および室長(=部長クラス)などを構成員とする「事務主管会議」を通じて行われた。

また、プロジェクトメンバーの人事課職員が、課内で職員研修の一環と位置づけるよう働きかけた結果、人事課経由で職員へ周知することになった。これは、単なる広報の意味を持つだけでなく、本プログラムへの参加が「業務」と認められる意味を持つという点で、意義は大きかった。

教学組織への周知については、教学に関する石決定を行うCTL委員会やその上部の教育推進委員会の場で行われるとともに、各教員へは個別に案内チラシを配付した。

そして、学生に対する周知は、プロジェクトメンバーが所属する授業支援グループ職員が、授業

運営のサポートを行う授業支援 SA に対して、研修の機会を通じて行った。学生に対する周知を授業支援 SA に限定した理由は、関西大学が学生数約3万人であり、広く周知すると受講者数の教職員とのバランスが崩れる恐れがあったことや、ある程度信頼関係を築けている学生を対象にするのが、開始初年度としては望ましいという判断があったためであった。

当初、体系的な担保という観点から、「原則全ての回に参加」を求めていたが、1ヶ月弱の申込期間の締切時点では、申込をした職員が4名と少ない結果になった。そこで、申込期間を延長し、任意の回に参加可能としたところ、最終的に職員の参加者は約20名となった。

4.5. 実践の効果測定

本プログラムの効果測定にあたっては、各回の受講に対する効果と、全5回の受講を通じた効果を測定する方法を検討することとした。

前者については、受講者の LMS 上に投稿したコメントを分析することとした。本プログラムでは、毎回の受講後に、200字以上で感想や気づいたことなどのコメントを LMS 上に投稿する事後課題を用意していた。投稿内容の分析を行うことによって、各回のプログラムの効果や課題を把握することが可能となると考えた。

後者については、研修の前後に受講者を対象としたアンケート調査を行うこととした。調査目的は、①受講動機や期待を把握し、期待に応えられていたかを確認すること、②研修前後での能力の変化を把握すること、③研修前後での協同作業に対する意識や大学の構成員としての学習に対する意識や期待の変化を把握すること、の3点であった。研修前の調査（以下、事前アンケート）は、第1回（5月19日）当日の研修開始前に行い、研修後の調査（以下、事後アンケート）は、第5回（7月14日）当日の研修終了後に行った。

事前および事後アンケートの内容は、①属性、②出席（予定）回数、③受講動機（事前アンケー

トのみ）、④関西大学が定めるコンピテンシー及びリテラシー³（23項目）、⑤協同作業認識尺度（18項目）⁴（長濱ら、2009）、⑥日本版組織市民行動尺度⁵（33項目）（田中、2005）、⑦プログラム受講への期待（事後アンケートは受講の効果）⁶（2項目）、⑧スタッフへの希望や意見、といった構成で、無記名で行われた。

また、最終発表会の内容を評価するために、図1に示すルーブリックを開発した。このルーブリックは、教育推進部教員が初年次教育科目におけるレポートの評価を行うためのルーブリックとして作成したものをアレンジしたものであった。

このルーブリックにおける評価の観点は、「課題の発見」「全体の構成」「情報の収集」「課題の解決」の4つであった。今回の最終課題では、学内の現状を踏まえた提案にすることが求められていた。そのため、ラーニングコモンズのような教育・学習支援施設の実態に関する情報を収集できているか、といった点や、そこから具体的な「課題の発見」ができていないか、といった点がポイントであった。提案した内容が、関西大学における教育・学習支援の課題を解決しようものかを評価可能なものとした。

【SD研修会】最終課題・ルーブリック

本課題は、本プログラムで取り上げた内容（いわゆるSD）を踏まえ、関西大学をよりよくするための、実証的・協働的・創造的・革新的な提案を求め、その実現を目指すこととした。このための提案とは、教育・学習支援施設を構想する点と、現状を踏まえて課題を抽出し、その課題を解決しようとする点とを指し、関連する学部・部署などを挙げ、どのように連携すれば実現可能性が高まるのかについてを記述することとした。

●以下は各欄面に0-5まで自分のレベルをチェックしてご記入ください。氏名：

評価の観点	0	1	2	3	4	5
A 課題の発見	学習に関する現状を分析した上で、課題を抽出することができていない	学習に関する現状を分析した上で、具体的な課題を抽出できている	学習に関する現状を分析した上で、具体的な課題を抽出できている	学習に関する現状を分析した上で、具体的な課題を抽出できている	学習に関する現状を分析した上で、具体的な課題を抽出できている	学習に関する現状を分析した上で、具体的な課題を抽出できている
B 全体の構成	序論・結論・課題の抽出・本質・全体性のまとめに当たって、各論の内容を明確に整理していない	序論・結論・課題の抽出・本質・全体性のまとめに当たって、各論の内容を明確に整理している	序論・結論・課題の抽出・本質・全体性のまとめに当たって、各論の内容を明確に整理している	序論・結論・課題の抽出・本質・全体性のまとめに当たって、各論の内容を明確に整理している	序論・結論・課題の抽出・本質・全体性のまとめに当たって、各論の内容を明確に整理している	序論・結論・課題の抽出・本質・全体性のまとめに当たって、各論の内容を明確に整理している
C 情報の収集	課題の解決に必要な資料を収集できていない	課題の解決に必要な資料を収集できている	課題の解決に必要な資料を収集できている	課題の解決に必要な資料を収集できている	課題の解決に必要な資料を収集できている	課題の解決に必要な資料を収集できている
D 課題の解決	課題の解決に必要な資料を使用していない	課題の解決に必要な資料を使用している	課題の解決に必要な資料を使用している	課題の解決に必要な資料を使用している	課題の解決に必要な資料を使用している	課題の解決に必要な資料を使用している

※「0」は期待できるデータと見なし、「5」は期待できないデータと見なし、中間は期待できるデータと見なし、期待できないデータと見なし。

チェックリスト【A】課題の発見

- 現状を分析し、課題を抽出している
- 現状を分析し、課題を抽出している
- 現状を分析し、課題を抽出している
- 現状を分析し、課題を抽出している
- 現状を分析し、課題を抽出している
- 現状を分析し、課題を抽出している
- 現状を分析し、課題を抽出している
- 現状を分析し、課題を抽出している

チェックリスト【B】全体の構成

- 序論・結論・課題の抽出・本質・全体性のまとめに当たって、各論の内容を明確に整理している
- 序論・結論・課題の抽出・本質・全体性のまとめに当たって、各論の内容を明確に整理している
- 序論・結論・課題の抽出・本質・全体性のまとめに当たって、各論の内容を明確に整理している
- 序論・結論・課題の抽出・本質・全体性のまとめに当たって、各論の内容を明確に整理している
- 序論・結論・課題の抽出・本質・全体性のまとめに当たって、各論の内容を明確に整理している
- 序論・結論・課題の抽出・本質・全体性のまとめに当たって、各論の内容を明確に整理している
- 序論・結論・課題の抽出・本質・全体性のまとめに当たって、各論の内容を明確に整理している
- 序論・結論・課題の抽出・本質・全体性のまとめに当たって、各論の内容を明確に整理している

メモ：

図1 最終発表会のルーブリック

4.6. 研修と業務との関連づけ

先行研究では、研修の内容を業務の成果と結びつけて論じたものは多くない。「実際は受講後に職場に戻っても得た知識やスキルをほとんど活かす

ことができないケースも多い」(福島, 2010)という指摘もあり、研修で得た能力を業務に活用するのは容易とはいえない。したがって、本プログラムでは、実際の業務への活用にも焦点を当てた。

具体的には、最終発表会の提案内容のうち、講師同士の評価が高く、かつ、プロジェクトのメンバーで実現可能性が高いと判断された「職員 Learning Café」の実践であった。これは、「社会人になるみなさんへ—人生観をベースにした社会への踏み出し方について—」、「自分を"Switch"するきっかけを見つける—大学生活を一步前に—」といったテーマで、学生を対象として実施するワークショップである。これまで、複数部署の職員が企画して学生を対象として行ったイベントは見られなかった。

企画にあたり、学生対応の経験知が豊富なキャリアセンターから内容に関する助言を得たり、国際部や学生センター等から学生向けの広報冊子を配付資料として共有してもらったりする等、様々な部署の協力を得た。また、グループワークやミニレクチャーのデザインも職員が行った。これらの過程を通じて、学生の教育・学習を促進する新たな取組が生まれた。また、企画に携わった職員にとっては、他部署の取組に関する知見を深めたり、プレゼンテーションや交渉のような汎用的な能力を育成したりする機会となったと考えられる。

5. SD 研修プログラムの開発と実践の工夫

これまでに述べたことから、SD 研修プログラムの実践にあたっての課題と乗り越えるための工夫について考察する。

まず、開発にあたっては、開発の主体と目的を明確にしておく必要がある。プログラムの実現に至るまでの意思決定あるいは関係部署の協力を円滑に進められるようにするためである。本稿の場合は、CTL が開発主体となっていたが、実行するためには、業務分掌に留意する必要があった。これは研修の対象あるいは開発主体が、教学組織だけではなく、事務組織を含むことが影響している

と考えられる。また、テーマ設定も開発主体と関連のあるものにより、実践の実現可能性を高めることができたと考えられる。

次に、本プログラムの開発と実践にあたっては、教員あるいは職員だけでは実現することは困難であった。したがって、職員が研修のデザインに関与していた。これは本プログラムの開発に関わる教員あるいは事務組織が、職員に一定の権限委譲を行っていたといえる。もちろん、担当する職員にとっては業務負担を増やすものであり、このような権限移譲を敬遠する職場もあるだろう。しかし、その負担に見合う効果は十分に見込めると考えられる。プログラムの開発過程そのものが SD の機会になるためである。

また、本プログラムでは、当初は受講者の確保が十分行えていなかった。これは全ての回に参加することを求めていることが影響していたと考えられる。したがって、全ての受講者の負担は極力小さくするデザインにすることが求められるといえる。ただし、ここで注意が必要なのは、希望する受講者には、エクストラの研修機会を準備することも併せて検討することである。本プログラムという「職員 Learning Café」の企画への関与のようなものである。このような機会を準備することによって、受講者の幅広い学習ニーズに対応することが可能になると考えられる。

そして、「職員 Learning Café」は、研修内容を業務に応用する仕掛けとして機能していた。このような機会は、さらなる SD の機会の創出になるだけでなく、業務改善のきっかけにもなっていた。従来の SD においても、受講者に政策を提案させるものは散見されるが、それらを実現する段階にまで発展させる仕組みを設けているものは少ない。しかし、このような政策の実現を受講者の自助努力に委ねるのは、実現を困難にしてしまう。本プログラムのように、提案を実現するところまでデザインすることには意義があると考えられる。

6. おわりに

本稿では、関西大学において新たに開発および実践されたSD研修プログラムの開発過程とデザインを中心に述べた。既にプログラムは全て終了しているため、今後はその効果測定が課題となる。

効果測定については、4.5で述べたものを分析し、具体的に受講生がどのような学びの成果や変化を感じているのかを明らかにしていく必要がある。また、受講生へのインタビュー調査の実施などによる質的な効果測定も今後の課題である。

今後は、「職員 Learning Café」のような他部署と協働する企画等を通じて、関連する部署を増やし、コミュニティを拡大するとともに、将来的には教育以外のテーマも検討し、教職員のつながりや提案を生かした教育改善の取り組みや今後のSD研修プログラムをさらに発展できるよう努めていきたい。

註

¹ 会議室機能とは、いわゆる電子掲示板としての機能である。受講者があるトピックについてテキストを投稿したり、それに対して他の受講者や講師が返信したりするなど、オンライン上で双方向のやり取りができる仕組みである。

² CTL 規程については、http://www.kansai-u.ac.jp/ctl/outline/pdf/ctl_regulation.pdf を参照。

³ 関西大学の学士課程教育の学位授与方針に定める「考動力」を構成する要素を示すものである。考動力とは、「自ら考え動く力」のことを指し、その構成要素として5つの能力（自律力・人間力・社会力・国際力・革新力）を含むとしている。

⁴ 「他者と協働して何らかの課題を達成しようとする協同作業場面」で「自分の利益のみならずグループ全体の利益を求めて活動する」ことに対する認識を調査する尺度である（長濱ら、2009）。「協同効用（共に作業することの有効性）」・「個人志向（一人での作業を好むかどうか）」・「互恵懸念（協同作業の恩恵を受けられる人は限られていると思うかどうか）」の3因子18項目から構成される。

⁵ 個人が自発的に、そして自由裁量的に行う本務以外の行動であり、組織の生産性に寄与する「組織市民行動」に対する認識を調査する尺度である

（田中、2005；堀田、2016）。「対人的援助（人の手助けをするかどうか）」「誠実さ（仕事に真面目に取り組むか）」「職務上の配慮（職務に対する責任や他者への配慮があるかどうか）」「組織支援行動（役割外の活動への取組姿勢）」「清潔さ（整理整頓や清掃を行う）」の5因子33項目から構成される。

⁶ 具体的には、受講してできるようになりたい（なった）こと、解決したい課題（事後アンケートは業務や生活に活かそうなことを）を尋ねた。

参考文献

- 竹中喜一・岩崎千晶・中井次郎・吉田達哉・土橋良一（2017）教員・学生とともに学ぶ大学職員研修プログラムの開発と実践. 第33回日本教育工学会全国大会論文集, 679-680
- 田中堅一郎(2005) 日本版組織市民行動尺度の妥当性と信頼性, および項目特性についての検証. 産業・組織心理学研究, 18(1) : 15-22
- 長濱文与, 安永悟, 関田一彦, 甲原定房(2009) 協同作業認識尺度の開発. 教育心理学研究, 57(1) : 24-37
- 堀田裕司(2016) 職場における組織市民行動と関連する要因の検討. 広島大学大学院教育学研究科紀要第三部, 65 : 87-91
- 福島一政(2010) 大学のユニバーサル化とSD—大学職員の視点から. 高等教育研究, 13 : 43-60

付記

本研究は、文部科学省科学研究補助金・基盤研究(C) (研究課題番号16K01143) の一部である。2・3節は岩崎が、その他は竹中が中心となり執筆した。

竹中喜一（関西大学授業支援グループ）
 岩崎千晶（関西大学教育推進部）
 中井次郎（関西大学授業支援グループ）
 吉田達哉（関西大学人事課）
 土橋良一（関西大学大学本部）