



[資料] 2020年度三者協働（学生・教員・職員）によるFD・SD研修の実施・実践報告

その他のタイトル	[Material] 2020 A Progress Report: KU's Professional Development Serial Training Seminars involving Major Stakeholders on Campus through an AGILE and Design Thinking Approach
著者	土井 健嗣, 山本 敏幸, 藤田 なでし子
雑誌名	関西大学高等教育研究
巻	12
ページ	183-188
発行年	2021-03-24
URL	http://doi.org/10.32286/00023009

2020年度 三者協働（学生・教員・職員）によるFD・SD研修の実施・実践報告 2020 A Progress Report: KU's Professional Development Serial Training Seminars involving Major Stakeholders on Campus through an AGILE and Design Thinking Approach

土井健嗣（関西大学学事局授業支援グループ）

山本敏幸（関西大学教育推進部）

藤田なでし子（関西大学総務局人材開発課）

Kenji Doi (Kansai University, Academic Affairs Bureau, Class Support Division)

Toshiyuki Yamamoto (Kansai University, Division for Promotion of Educational
Development)

Nadeshiko Fujita (Kansai University, General Affairs Bureau, Human Resources
Division)

キーワード SD、FD、研修プログラムの開発、フューチャースキル／**Staff Development, Faculty Development, Developing Program, Future Skills**

1. はじめに

本稿は2020年度に行った本学内の学生・教員・職員を対象としたFD・SD研修の実施・実践報告である。この研修は、大学設置基準改正に伴うSDの義務化に伴い、2017年度から実施している学内研修であり、今回で4年目を迎える。企画・運営は教育開発支援センター「FD・SD連携プロジェクト」が担い、研修参加者は三者協働による混合チームを編成して実施された。

特に、今年度春学期は、新型コロナウイルス感染症の影響による特別体制下において、インターネットを活用した遠隔授業が本学においても実施された。従来の対面による授業形態から大きく転換し、ICTの活用による教育面のパラダイムシフトが引き起こされると同時に、今後の大学の在り方が広く問われることとなった。

そのような先が見通せない状況下において、教育開発支援センターでは、本来業務である学生・教員に対する授業支援やFD等の推進は当然ながら、本研修を実施することで、学生、教員、そして職員が連携してこれから取り組むべき課題を発見し、社会の変革に対応するだけでなく、時代に即した教育を展開できる能力を育成することを目的とした。

次節では、研修の内容及びオンラインツールを活用した研修デザインについて述べ、研修後の職員育成計画についても触れる。

2. FD・SD研修の特色

今年度の本研修の特色は、次の3点であった。第1点目は、中長期的な視点から大学の教育・学習環境を検討する機会としたことが挙げられる。コロナ禍において、大学における授業環境・方法が大きく変わる中、これからの大学の進むべき方向性について、三者の立場から意見を交換することが重要であることは当然ながら、短期的な改善・改革案を検討するのではなく、より長期的なビジョンで「将来のあるべき関大像」を念頭に置きながら意見交換をする機会にしたいという狙いがあった。

そこでテーマは「三者（学生・教員・職員）協働で考える関大の未来～大学教育のこれからを考える～」とし、各グループから報告いただく最終課題としては、「10年後の関西大学をよりよくするために一私たちにできる教育施策・学習環境改革案一」とした（図1、参照）。



図1 広報用チラシ

これには「Kandai Vions150」で掲げる「未来を問い、そして挑戦する」姿勢を具現化する研修になればというメッセージも込めている。

第2点目は、職員による参画を人材開発課が所管する事務職員の研修計画のうちの「階層別研修」の一環に位置付けるとともに、FD・SD研修で得た知識を実際の学生対応の場面で活かしてもらうことを企画したことが挙げられる。

従来、本研修は職員の同研修計画のうちの「総合研修」として位置付けられており、部署・職務年数を問わず募集を行ってきたが、年々参加者数は減少傾向にあった。また、参加を希望しても部署の繁忙期等の理由で断念する職員もいた。そこで今年度は人材開発課と協議の上、入職1年目の職員を対象とした「階層別研修」に位置付けた。1年目を対象とした理由としては、配属部署によっては学生・教員と普段接することの少ない職員もいる中、教育現場で働くことの意義、職員として求められる基本的な能力(大学基礎知識、企画力等)を養う機会とするためである。

また、研修を一過性にしないためにも、後述する「新入生歓迎の集い」(教育後援会主催)への参加や、「コンシェルジュカウンター業務」を経験することで、本研修を通じて得た知見を基に、学生へのより具体的なアドバイスや的確な学内サポートの紹介につなげることを目的としている。

第3点目は、研修自体を対面形式ではなく遠隔

形式による開催とし、関大LMSやZoomだけでなくPadletやGoogleスライド等のオンラインツールを積極的に用いたことが挙げられる。遠隔形式は当初想定していなかったが、コロナ禍を好機と捉え、様々なツールを用いたグループワークを展開した。

事前課題や各回資料・動画の共有ツールとして関大LMS(学習支援システム)を活用し、実施にあたっては本学が包括契約する「Zoom」を活用した。また、Padletを活用し(図2)、研修時間以外にも「いつでも、どこでも」メンバー間で情報交換できる空間を用意することで研修者の参画意識を向上させるとともに、Googleスライドを用いてメンバー全員が共通認識を持ちながら発表スライドを作成することで、ワーク時間の短縮にもつながるよう工夫した。

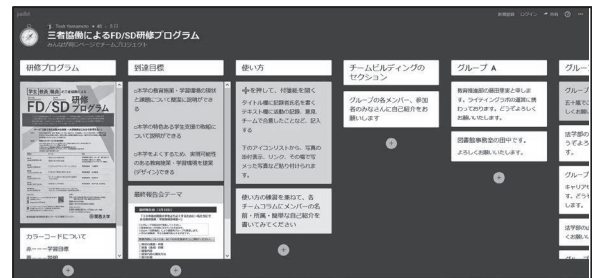


図2 オンラインツール Padlet を活用した情報共有キャンパス

3. FD・SD研修の実施

本研修は全5回で構成され、5回終了後には計8グループによる最終報告会の機会を設けた。各回の講師は教育推進部の教員が担当した。それぞれの専門領域に基づく大学教育の現状や課題、今後の展望等について講演した。研修の参加者は、教育・学習環境づくりに関心を持つ本学の学生・教員・職員であった。あらかじめ三者協働になるようグルーピングし、最終報告会に向けたグループワークをする時間を各回の講演後に設けた(図3)。

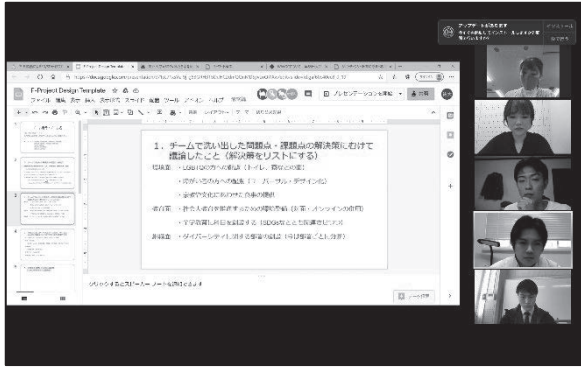


図3 Zoomによるグループワークの様子

また、グループワークは全ての回に参加することを前提としたが、希望する回のみスポット的に聴講（グループワークには参加しない）できるようにも配慮した。10月26日から12月21日まで隔週月曜10：40～12：10の時間帯で実施した。今年度は、計44名の参加があり、前年度の30名から大きく増加したことからも大学教育のこれからの在り方に対する関心の高さが窺えた。なお、それぞれの割合は、学生が29.5%（13名）、教員が31.8%（14名）、職員が38.6%（17名）であり、三者にバランスよく参加がいた。

3.1. 研修の到達目標

到達目標については、竹中ほか（2018）を参考にするとともに、「FD・SD連携プロジェクト」において慎重に議論した結果、以下の3点に集約した（表1）。なお、第1回研修時に本研修の目的と到達目標について参加者にレクチャを行った。

表1 FD・SD研修の到達目標

<input type="checkbox"/> 本学の教育施策・学習環境の現状と課題について簡潔に説明ができる <input type="checkbox"/> 本学の特色ある学生支援の取組について説明ができる <input type="checkbox"/> 本学をよくするため、実現可能性のある教育施策・学習環境を提案（デザイン）できる

3.2. 参加者の募集

本研修の内容の周知について、職員については、

階層別研修の一環に位置付けられたことから、人材開発課経由で各部署に対して周知することになった。なお、既述のとおり1年目を対象にした研修であるが、2年目以上の職員でも希望すれば参加できることとした。

教学組織への周知については、教学に関する意思決定を行うCTL委員会やその上部の教育推進委員会の場合に行われるとともに、各教員へは個別に案内チラシを配付した。また、特に入職1～3年目の教員に対しては、本学の教育改革を知っていただく絶好の機会であるため、個別に周知メールを配信した。

最後に、学生に対する周知は、インフォメーションシステムや学内掲示を通じて全学的に周知したほか、教育開発支援室および授業支援グループが管轄する授業支援SA（授業運営のサポートを行う）やLA・TAといった学生スタッフに対して参加依頼を行った。

こうした積極的な周知により、既述のとおり計44名という過去最多の参加者数にいった。

3.3. 各回のプログラム内容

第1回は、「関西大学の教育改革」をテーマに関口理久子（教育開発支援センター長）が講演を担当した。マクロ（全学）・ミドル（学部）・ミクロ（授業）レベルの内部質保証システム構築に関する話やコロナ禍において教育開発支援センターが実施した教育改革の取組等について解説することで、本学の教育活動の全体像を理解していただくことを目的とした。さらに、学生対応部局（学生相談・支援センター事務グループ、学生生活支援グループ、キャリアセンター事務グループ）の中堅職員から、日常業務の学生対応で気を付けていることや部署が抱える課題・今後の展望について講演いただくことで、本学全体の学生対応の現状について広く学ぶ機会とした。

第2回は、「これからのアクティブラーニングとは」をテーマに三浦真琴（教育推進部教授）が講演を担当した。教育パラダイムから学習パラダイムへのシフトに関する考察や学生を主体的な学

習者に育てるためにできること等について提言いただいた。また今回より、事前に設定した計8グループに分かれ、積極的な意見交換をするためのアイスブレイクを行ったのち、最終報告会に向けたワークを開始した。

第3回は、「大学のICT環境の現状と未来」をテーマに山本敏幸（教育推進部教授）が講演を担当した。（図4）



図4 山本敏幸教授による講演

ICTの進化により教育の形態が刻々と変化している現状とニューノーマル時代を生き抜くために必要なフューチャースキルについて提言いただいた。また、今回より本格的なワークを開始した。具体的には、Padlet上にグループごとのGoogleスライドを設置した上、本学の教育面における問題点・課題点の書き出し（洗い出し）に取り組んだ。

第4回は、「アンケート調査から見える本学の課題や学生の特徴」をテーマに矢田尚也（教育推進部特別任用助教）が講演を担当した。教学IRプロジェクトの取組概要や卒業時調査結果から見えた満足度とコンピテンシーの関係等について解説いただいた上、客観的なデータに基づく提案の重要性について提言いただいた。また、ワークでは前回議論した本学の問題点・課題点の中から最も重要だと考えるテーマについて、ピッチ形式で情報共有を行った。

第5回は、「授業設計と学習環境」をテーマに岩崎千晶（教育推進部准教授）および多田泰紘（教育推進部特別任用助教）が講演を担当した。これまでの研修内容の振り返りを行うとともに、授業設計の要素（学習目標、教育内容・方法、評

価方法）について解説いただくとともに、これからの学習環境を考えるうえでのアプローチの仕方（問題解決型・問題創出型）について講演いただいた。その後、最終報告会に向けたワークを行った。

3.4. グループワークの進め方

グループ内だけでなくグループ間で情報をタイムリーに共有できるように、Padletキャンパスを使用してワークを進めた。初めて本ツールを使用する参加者もいるため、段階的な導入を行った。具体的には、第2回時に「チームビルディング」としてPadlet内で自己紹介を記入したり今後の役割分担を相談してもらい、第3回以降は運営側が用意したグループワークのフレームワーク（Googleスライドで作成）をPadlet内に用意し、議論の経過をチーム内外が把握できるスキームを構築した。

Googleスライドには、デザインシンキングの開発モデル用のツールである「Opportunity Canvas（図5）」を研修用にアレンジしたスライドも用意した。このスライドに沿って議論を進めることで、問題の発見から根拠資料の作成、課題等の洗い出し等をスムーズに行ってもらうとともに、発表用スライドとしてそのまま活用できるよう工夫した。

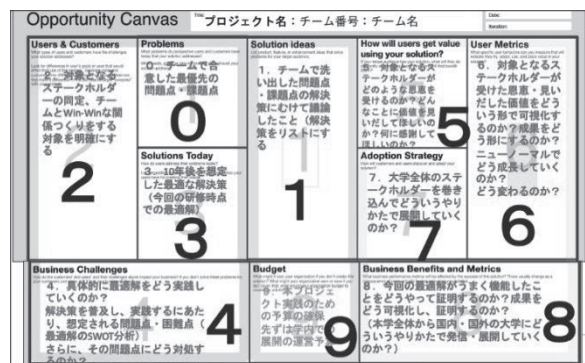


図5 「Opportunity Canvas」を活用したフレームワーク

なお、実際のグループワークはリモートで行い、Zoomの「ブレイクアウトルーム」を活用した。各回の講演者（教育推進部教員）がファシリテ

ト役を務め、適宜ワークの進捗具合を確認し、必要に応じてアドバイスを行った。Padlet を活用することで、講師側にとっても前回までの経過を把握したうえでファシリテートをすることができる等、スムーズな運営を可能にした。

3.5. 最終報告会の実施

全8グループからの最終報告会を2021年1月18日に実施した(図6)。



図6 広報用チラシ

Zoom によるオンライン開催とし、本学副学長や教育開発支援センター長に参加いただいたほか、本学学生・教職員も広く視聴可能とし、リアルタイムで配信した。視聴者には「評価の観点(表2)」を提示した上、Zoom の「投票」機能を活用し、最優秀グループを選定した。

表2 最終報告会における評価の観点

①課題の発見	学内外における現状を分析した上で、課題を抽出できているか
②情報の収集	説得力の高い「課題の解決策」を提案する際に必要となる根拠をデータやこれまでの経験から探し出しているか
③課題の解決	具体的な課題の解決案を述べているか

なお、研修参加者には修了証明としてサーティフィケートの授与を行っただけでなく、事後アンケートを実施し、到達目標の達成度を確認することでプログラムの効果測定をおこなった。

事後のアンケート結果からは、研修全体の満足度(満足+やや満足)が9割以上となり、到達目標の達成度も7割以上の参加者が達成した(そう思う+やや思う)と回答していることから、本研修には一定の成果があったことが確認できた。ただし、最終課題のテーマと各回の講演内容の関連が曖昧であるといった指摘もあり、次年度に向けて内容を改善していきたい。

4. まとめと今後の展望

本研修を通じて得た知識・能力を一過性にしないためにも、学生対応の現場でその知見を活用する機会を新たに設けることとした。具体的には、研修に参加した職員・学生(任意)について、「新入生歓迎の集い」への参画および「コンシェルジュカウンター」業務に参加いただくこととした。

「新入生歓迎の集い」について、一人暮らしを始める新入生を対象に、教育後援会が4月初旬に実施するイベントであり(図7)、そこに「学修コンシェルジュ」として参画いただく予定であり、大学生活を始めるにあたっての心構え・注意点を新入生に伝え、今後への期待感・安心感をもってもらうことを目的とする。



図7 2019年度「新入生歓迎の集い」の様子

「コンシェルジュカウンター」について、学生相談カウンターを大学の正門付近に一定期間(4月初旬~中旬)設置する予定であり、学修活動や

正課外活動等、入学直後の悩みに「個別に」応じることで大学生活をスムーズに始めてもらうことを目的とする。

こうした業務を経験することで、特に入職1年目の職員にとっては、職員として求められる能力（大学基礎知識、傾聴力、表現力等）を養う機会とするだけでなく、部署の垣根を越えて「協働する」ことの重要性を学んでいただく機会としたい。さらに次年度の本研修においては、彼らがファシリテート役として本研修に携わり、後輩と接することで、指導力や責任感を養う機会にしたいと考える。

以上、本稿では、関西大学において開発および実践されたFD・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。2021年1月現在、まだ全てのプログラムが修了していないため、今後も遺漏ない運営と研修の効果測定が課題となる。

効果測定については、具体的に参加者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ため、アンケート調査だけでなく、個別のインタビュー調査の実施による質的な効果測定も必要になってくるであろう。

そうした改善を今後も継続して行うことで、変化の激しい社会をリードし、未来社会に貢献できる人材を育む研修になるよう努めていきたい。

参考文献

- 山本敏幸・亀井直人・田上正範・西脇菜穂子(2020)「SDGsをテーマとした教員・職員・学生による三者協働によるSD研修プログラムの実施・実践報告」『関西大学高等教育研究』, 11, 137-142.
- 竹中喜一・岩崎千晶・中井次郎・吉田達哉・土橋良一(2018)「学生・教員・職員によるSD研修プログラムの開発と実践」『関西大学高等教育研究』, 9, 149-155.

謝辞

研修の講師を務めていただいた教育推進部の先生方、また、職員の階層別研修として位置付ける

よう調整いただいた人材開発課の皆様に深く感謝の意を表したい。