

# 大学間連携 SD 研修における職員による講師実践とその成果検証

## ～SPOD-SD 新任職員研修の事例から～

丸山智子・吉田一恵（愛媛大学）

はじめに

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）では、毎年5月に新任職員に対して3日間にわたり、大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修を実施している。本研修は、新任職員として必要となるスキル習得、大学間でのネットワークの構築を目的としている。プログラムは、「高等教育職員入門」「メンタルヘルス・セルフケア」「コミュニケーション入門」「ビジネスマナー入門」「危機管理入門」「キャリア形成入門」で構成され、講師は大学教職員が務める。特に、職員が講師となって、次世代の職員を育成していくというサイクルの構築は、SDの取り組みを継続させるというSPODの柱となる考え方の1つである。講師を担った職員は、SPODプログラムの講師養成研修や次世代リーダー養成プログラムを修了している。

本発表では、職員が講師として研修へ登壇するまでの育成プロセスと、それによって得られた成果、そしてこの仕組みを継続させるために解決すべき今後の課題を示す。

### 1. 新任職員研修科目の概要

新任職員研修6つの科目の目的と時間数は以下の通りである。

#	科目名	目的	時間
1	高等教育職員入門	職員として自覚を持って業務を遂行する第一歩として、大学等を取り巻く状況を理解し、最低限必要な知識を身につける。	2時間
2	ビジネスマナー入門 (マナー編、文書編)	業務を円滑に遂行するために、職員として最低限必要なビジネスマナーの基礎知識の習得と立ち居振る舞い等の基本動作を身につける。	4時間
3	コミュニケーション入門	コミュニケーション能力の向上を図るために、コミュニケーションスキルに関する基礎的な知識・技能・態度を身につける。	3時間
4	メンタルヘルス・セルフケア	業務を行っていく上で最低限必要なメンタルヘルスの知識を習得する。	1時間
5	キャリア形成入門	充実した職業生活(キャリア)を設計するために、自身のビジョン・適性等を明らかにし、自発的な能力開発・向上の意識を涵養する。	3時間
6	危機管理入門	職員が業務を行っていく上で最低限必要な危機管理について学ぶ。	2時間

### 2. 職員講師の選定方法と依頼

本研修は、四国4県のSPODコア校が持ち回りで会場を提供し、運営を行っている。今回は、高知大学での実施であったので、高知県内大学等の職員4名が講師を担った。加えて、愛媛大学の職員1名と併せて5名が講師として登壇した。講師はSPOD事務局が、次世代リーダー養成ゼミナールや講師養成講座修了生の中から選抜し、研修の内容と本人の素養がなるべくマッチするように考慮し、講師依頼を行った。なお、「高等教育職員入門」「危機管理入門」は管理職級(SDC\*)の職員が務めている。

\*Staff Development Coordinator

### 3. 研修コンテンツの開発と指導者からのアドバイス

講師を担う者が自ら研修コンテンツを開発し、指導者からアドバイスを受け、内容を改善していくサイクルを何回か回す。指導のプロセスは以下のとおりである。

①研修3ヶ月前より、これまでの講師が実施した研修資料、企業と共同開発し内製化した研修資料を参考に、また自分でリサーチした内容を基に、まず自らの力で研修のコンテンツをつくりあげる。この期間は、指導者からメールや電話でアドバイスを受け、改善を図る。

②研修1ヶ半月前に、第1回目の対面でのレクチャーを受ける。目的、目標、全体のストーリー性など内容に関する事へのアドバイスと、ファシリテーションやプレゼンテーションの表現力について訓練を受ける。

③研修2週間前頃に2回目の対面レクチャーを受ける。最終的な内容とワーク実施のイメージを確認する。最後の対面なので、疑問点、不安点を洗い出して解決しておく。残り2週間で練習ができるレベルまで到達しておく。

#### 4. 講師実践のアンケート結果から

研修1ヶ月後に、講師を担った5人の職員に対し、職員が講師をすることの意義や講師実践の成果についてアンケートを行った。その結果をいくつか抜粋して以下に示す。

##### ○先輩職員が講師を担うことの意義

全員が、意義があると答えている。その理由は、先輩職員としてその経験値に基づいたアドバイスやコメントができ、受講生にとっては職場での適用イメージが付きやすいということ、また、ロールモデルとして将来像を描きやすいといった点を挙げている。更に、将来講師を担いたいと思う職員も出てくる可能性を示している。

##### ○講師実践の成果について

- ・新しい知識獲得やスキル向上があり、更なる能力開発が促進している。(全員)
- ・自分の担った研修は業務にも有効で、実践後の仕事の取り組み方が改善された。(4人)
- ・研修を設計する自信がついた。(4人)
- ・SPOD事務局の運営について、十分に理解を深めることができた。(全員)

#### 5. 受講者アンケートの結果から(研修1ヶ月後に記述式回答で実施)

○講師について：教育スキルが非常に高いと感じている。講師の貴重な経験、体験を踏まえた内容の研修を受ける事によって、将来の仕事への姿勢にプラスに影響している。

○研修内容：研修に対する満足度は非常に高く、1ヶ月後に研修内容が定着している。これは、研修が知識とアクティブラーニング、振り返りで構成され、深い学びを得て、職場での適用につながっているといえる。

○得たこと：大学職員も教育者であるという自覚が得られ、仕事へのモチベーションの向上につながっている。また、研修中講師の投げかける問いによって、自らを省みる場面が多々訪れることで、自己理解・自己探索が促進している。このことによって、研修終了後の継続的な自己啓発へつながっている。

#### 6. 職員講師実践に関する今後の課題

講師全員が、引き続き職員が講師を担う研修を継続すべきだとしている。今後について、5名中2名は機会があれば講師として登壇したいとしているが、残り3名は必要性や有効性、そして自らの成長を確認しているものの、多忙な業務による時間の制約など、理想と現実の間でジレンマを抱えているようだ。講師登壇に意欲的な職員に対して、各人の多様な環境や状況に配慮し、過剰な負担やストレスを感じさせないよう工夫する必要がある。例えば平準化された研修コンテンツを基にして、それを自分なりに色付けしていく開発プロセスに変更するなど、継続的な取り組みのために改善すべき点を見出していきたい。