

共通講義棟A(3階)31講義室 / 2702C / 13:00-15:00



理念から設計！ －初任者研修の作り方－

愛媛大学 葛西崇文・小川達也

講師紹介



小川 達也(おがわ たつや)

愛媛大学
教育学生支援部
教育企画課
教育企画チーム
サブリーダー

テキーラマエストロです。
プレSDもやってます。



葛西 崇文(かさい たかふみ)

愛媛大学
教育・学生支援機構
学習支援コモンズ
特任助教

「できる」と「できない」の間
を考えています。AIコスプレが得意です。

趣旨の確認

- 数多く行われているSD研修の中でも、初任者研修に焦点化する
- ビジネスマナーなどを学ぶ初任者研修が多いが、そのような研修では、各大学の理念が十分理解されない可能性がある
- そこで、この研修では、一般的な初任者研修を理念に基づく研修に再設計する
- セッションを通して、自大学で育てたい職員像を明確化し、どう育てるかを考える

到達目標

- 1 自大学が求める職員像から、特徴的な行動・態度・知識を言語化できる
- 2 一般的な初任者研修の構成と、理念をふまえた初任者研修の違いを説明できる
- 3 逆向き設計等、研修設計の基本的な手法について説明できる

アイスブレイク

グループで自己紹介をしてください

- ・ ご所属・お名前
- ・ 最近の新入職員への印象
- ・ 「こんな職員に育ってほしい」と思うこと(1つ)

問い

「自大学の理念を体現できる職員」を
どうやって育成しますか？

- ・ そのような職員を、SD研修やOJTなどを通して育成できていますか？
- ・ この問いに答える前に、まずは一般的な初任者研修について確認しておきましょう

SECTION

01

一般的な初任者研修

初任者研修の構造とテーマ

● ビジネスマナー

● コンプライアンス

● コミュニケーション

● 情報セキュリティ

● 学生対応

● 各種基本業務の理解

→ どの大学でもこうした必須事項を研修するため、初任者研修の内容は近似することが多い。

初任者研修の重要性

- ・ 入職後に初めて受講する研修である
- ・ 理念を踏まえて行動できる人材育成の起点となる
- ・ 各部署や職場の影響を受ける前に教育できる

→ 初任者研修の場を、理念との紐づけに活用する意味は大きい。

→ さらに、初任者研修に自大学らしさをなぜ組み込むべきか考えましょう。

例：授業についていけない学生への支援

A大学

伴走型

学生と一緒に考える

B大学

自立促進型

ガイドブックや履修の手引き等を示す

C大学

規律重視型

新入生ガイダンスで説明済みです

→ 同じ「支援」でも差異がある。A大学は建学の精神に“個への配慮”を掲げているだろう。

→ 日常の何気ない場面や言動にこそ、自大学の理念は具現化されている。

理念から生じる差異

- ・ 同じ「学生支援」でも、理念・大学憲章・組織文化等によって、望ましい対応には違いが生じる
- ・ 一般的な初任者研修は、こうした理念から生じる違いまで含めた研修になっていないことが多い
- ・ 初任者が現場でどう理念を踏まえて行動すべきか理解できない



→ このセッションで、事前課題から研修の目標を組み立て、初任者研修をすぐに計画できる！

SECTION

02

研修設計の基本

メーガーの3つの質問

目標

Where am I
going?

どこに行くのか

評価

How do I know I
got there?

そこに行ったとどう知なのか

内容

How do I get
there?

どうやってそこに行くのか

研修の目標・評価・内容(方法)を決める。ただし、目標が最優先。

目標→評価→内容 の順で考える「逆向き設計」

目標



評価



内容

研修目標の区別 — 学習目標の3領域

知識（あたま）

目標例

「建学の精神・教育理念の要点を、自分の言葉で説明できる」

動詞は「説明できる」「挙げられる」

態度（こころ）

目標例

「学生を主体的な学び手として尊重する姿勢を大切にしようとする」

観察しづらいため、行動・発言に現れた形で評価する工夫が必要

技能（からだ）

目標例

「理念を踏まえた窓口対応をロールプレイとして実践できる」

「できる」で問い、実演で評価しやすい

→ メーガの3つの質問・逆向き設計・学習目標の3領域を踏まえば、理念を評価可能な目標へ変換できる。

事前課題から到達目標へ

- 1 事前課題で選んだもの
⇒理念を体現する職員の重視したい知識・態度・技能
- 2 到達目標に変換する
⇒育てたい職員が研修後にどうなっていてほしいか
- 3 必ず受講者を主語にする
⇒何について＋何ができる で文章化

到達目標を具体的にする

- ・ まず基本形をつくる(例:自大学の理念の要点を説明できる)
- ・ 必要に応じて条件を加える(どのような場面で)
- ・ 必要に応じて水準を加える(どの程度まで)

→ 具体例:相談事例を読み、本学の理念を踏まえた対応を選択肢から選ぶことができる。

→ 条件を無理に加えず、本研修終了時までに文章化・具体化する。

到達目標に合う評価を選ぶ

- ・ 目標の動詞に注目し、到達目標に合った評価方法を選ぶ
- ・ 「説明できる」なら説明を、「実践できる」なら実践を確認する

評価の選び方

研修中：ペア説明・ケース討議・練習 / 研修後：個人課題・新しいケース・実演

到達目標	評価方法
説明できる	記述・口頭説明
選択・判断できる	ケース問題
実践できる	ロールプレイ

SECTION

03

グループ・個人ワーク

ワーク①: 事前課題を共有する

- 事前課題をグループ内で共有し、互いにフィードバックしましょう
- 1人2分で発表し、1分程度でグループメンバーからコメントをもらってください

ワーク②: 事前課題を目標へ変換

- ・ ワーク①で共有した事前課題を、研修目標へ変換していきます
- ・ 研修化したい行動or態度or知識をまず1つ選び、到達目標として文章化します

記入例

研修化したいもの 理念を体現するかのような困っている学生に声をかけること(行動)

何について
+何ができる

困っている学生に対して、自ら声をかけ、状況を確認し、必要に応じて適切な支援につなぐことができる。

到達目標

ワーク③: 目標から評価を設定

- ワーク②で設定した到達目標に対応する評価方法と項目を設定します
- 目標化した行動or態度or知識に合致する評価(ロールプレイ、記述、口頭説明等)を必ず選びましょう

記入例

評価方法 受講者同士でロールプレイを実施し、講師または観察者がチェックリストで評価する。

評価項目	評価の観点
声かけ	学生が話しやすいように、自ら適切なタイミングで声をかけている。
状況確認	学生の話を遮らず、必要な情報を確認している。
判断	学生の状況に応じて、自分で対応できることと専門部署へつなぐべきことを判断している。
支援	適切な支援先を選び、学生に分かりやすく説明している。

ワーク④:共有してフィードバック

- 目標・評価についてグループ内で共有し、フィードバックをもらいましょう
- 1人1分で発表し、3分でフィードバックをもらってください

ワーク⑤:研修内容を検討する

- ・ 目標と評価に即した研修内容を考えてみましょう。
- ・ 時間枠を設定し、何をレクチャーするか、何をワークとするか、何をロールプレイするか、ケースについて考えるか等検討します

全体共有

参加者数名から、作成・修正した研修の到達目標と評価について全体に向けて、発表してもらいます！

Q & A

質疑応答

まとめ

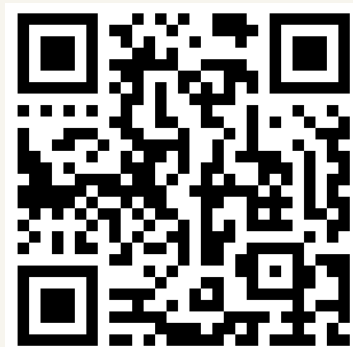
- ・ 理念を踏まえた初任者研修を各大学で実施することで、初任者研修が理念の継承者を育成する場にもなることを願います
- ・ 今日の手法は、目標(「1人で」「マニュアルを見ずに」等)を変えれば、初任者研修以外の研修にも応用できます

→ 理念 → 職員像 → 行動 → 研修目標。この変換が、各大学らしい人材育成の出発点になる。

■ References

参考文献、資料

- ・『研修開発入門』 中原淳 ダイアモンド社
- ・『シリーズ大学の教授法 授業設計』 中島英博 玉川大学出版部
- ・『シリーズ大学SD講座4 大学職員の能力開発 』竹中喜一・中井俊樹 玉川大学出版部
- ・ Youtube https://www.youtube.com/@aidai_fdsd
 - ・ SD研修を企画・運営する1～5シリーズ
 - ・ 研修評価の方法
- ・ X https://x.com/aidai_fdsd





ご清聴ありがとうございました

葛西崇文: kasai.takafumi.gh@ehime-u.ac.jp

小川達也: ogawa.tatsuya.kx@ehime-u.ac.jp