

令和 6 年 4 月 15 日現在

機関番号：34419

研究種目：若手研究

研究期間：2020～2023

課題番号：20K14085

研究課題名（和文）日本の大学におけるスタッフ・ディベロップメントの研修転移への介入に関する研究

研究課題名（英文）Strategies for Effective Training Transfer in University Staff Development in Japan

研究代表者

竹中 喜一（TAKENAKA, Yoshikazu）

近畿大学・IR・教育支援センター・准教授

研究者番号：80834100

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,300,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、日本の大学教職員を対象とした研修（SD：Staff Development）が行動変容や業務改善といった研修転移につながる可能性を高めるための方法論について明らかにすることを目的とした。

本研究の主な成果としては、日本の大学職員を対象としたSDにおいて、行動変容や業務改善といった研修転移に影響を与える要因には、本人のモチベーション、自己効力感、研修内容の活用経験有無、上司や職務内容といったものがある可能性を見出せた点である。そして、複数のSDの実践研究を通して、職場の課題解決に向けたアクションプラン策定と助言を含めることは、研修転移の促進に一定の効果があることが示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

日本の大学教職員を対象とした研修において、研修転移を促進する要因や課題を明らかにした点で、高等教育研究ならびに教育工学研究の分野における学術的意義を有していると考えられる。また、本研究から得られた知見は、参加者の多様なニーズや教育環境に対応したSDプログラムを設計する上で、示唆を与えるものという点において社会的意義を見出すことができる。

研究成果の概要（英文）：This study investigates the characteristics of Staff Development (SD) programs and participant traits that enhance training transfer among faculty and staff in Japanese universities. It identifies that both intrinsic factors - such as individual motivation, self-efficacy, and the practical application of training content - and extrinsic factors, including supervisors' attitudes towards training and participants' own job responsibilities, significantly influence training effectiveness. Additionally, the study establishes that SD programs incorporating tailored action plans and advisory support specifically aimed at addressing workplace challenges substantially increase the likelihood of training transfer. These findings offer some insights into designing SD programs that are responsive to diverse participant needs and educational environments.

研究分野：教育工学、高等教育学

キーワード：研修転移 スタッフ・ディベロップメント ファカルティ・ディベロップメント 大学職員 大学教員

1. 研究開始当初の背景

2017年度から大学設置基準改正に伴い、大学の教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、教職員に対する研修(Staff Development: SD)が義務化された。SDの目的を果たすには、学んだことが業務における行動変容や業務改善につながることを期待される。SDの義務化に伴い、行動変容や業務改善、つまり研修転移の促進に寄与する研究の社会的ニーズは高まっている。

先行研究では研修転移に影響を与える要因には、参加者要因、研修内容要因、参加者の職場環境要因がある。また、研修中だけでなく研修前後における研修担当者や参加者およびその職場の関与も影響を与える。しかし、これら先行研究の多くは企業を対象としたものであり、大学を対象とした研究は蓄積が不足している状況であった。

2. 研究の目的

本研究の目的は、SDにおける研修転移を促進するための効果的な介入方法を明らかにすることであった。そのために、表1にある3つの研究課題を設定した。

表1 本研究の3つの研究課題

研究課題	: SDにおける研修転移を促進する介入モデル(以下、介入モデル)の構築
研究課題	: 介入モデルに基づくSDの開発と実施による研修転移の効果検証
研究課題	: SDの研修転移を促進する教材の開発と評価

3. 研究の方法

本研究はSDの事例調査や質問紙調査等をもとに仮説モデルとしての介入モデルを構築するところから始めた。

事例調査では、文部科学省から教育関係共同利用拠点に認定された大学が主催となって実施しているSDを対象に、行動変容や業務改善を促すSDの設計上の工夫について分析した。質問紙調査は、四国地区の大学職員を対象に、これまで受講した研修で研修転移に寄与したものや、行動変容や業務改善の具体的な内容等の問いを設定して実施した。

その後、分析により構築した仮説モデルをもとに、仮説モデルで示した要素を含めたSDを研究代表者が設計し実践した。SDの実践により、実際にSD受講者の行動変容や業務改善につながっていれば、介入モデルに基づくSDが研修転移に効果があったといえる。効果検証を行うために、研修実施後に加え、行動変容や業務改善の効果が発揮され始めると想定される時期に事後アンケートを実施した。アンケートの実施時期は、概ね研修から3~6か月経過した後であった。なお、本研究の実施期間中には3つのSD実践を対象として事後アンケートを実施した。

4. 研究成果

まず、事例調査や質問紙調査等をもとに仮説モデルを構築した。仮説モデルとして、SDに含めるべき要素を抽出した。竹中(2021)による事例調査の結果から、SDの最中には受講者の参加機会や、SDの講師や他の受講者との対話機会を設けることや、個人で解決の難しい課題に取り組む機会を採り入れることなどが要素として抽出された。また、SDの前後にも受講者やその職場にSDの内容に関する働きかけを行っていることが明らかになった。働きかけとはたとえば、受講者のニーズやレディネスを把握するための受講理由書やSDで取り組みたいことを記述する課題の提示等が挙げられる。さらに、SDの受講後にも受講者とSDの主催者側が継続的に関わりをもつ活動もSDに含める要素になりうるものであった。

竹中・藤本・上月(2022)による質問紙調査からは、実際にどのような行動変容や業務改善が生じうるのかを明らかにすることができた。SDの結果として生じた行動変容には、業務への積極的・効率的な行動、他者や他組織の巻き込み等があり、業務改善については、業務効率化や新規事業の実施といった効果があった。また、行動変容や業務改善には本人のモチベーション、自己効力感、研修内容の活用経験有無、上司や職務内容といったものも影響している可能性が示唆された。

以上の結果を踏まえて、IR担当者研修など3つのSDを設計し実践した(竹中・上月・藤本, 2023; 竹中・中井, 2022; 竹中・中井, 2021)。いずれのSDでも、業務上の課題とその解決に向けたアクションプランを立案し、アクションプランに対する講師や他の受講者からの助言を得る内容を含めた。それぞれのSDを実践してから約3~6か月後に事後アンケートを実施した。その結果、表2に示すようなSDで取り扱った内容に関する提案や情報発信に関する行動変容、そしてSDの内容を踏まえた業務改善がいずれのSDの受講者にも見られた。

行動変容や業務改善に至った背景としてはまず、受講者の業務と直結した内容をSDで取り扱っていたことが挙げられる。加えて、SDの中で作成したアクションプランを実行に移す形で

動変容が生じていたケースもあった。SD と業務の内容が近接していると、研修転移が生じやすいと考えられる。

ただし、SD と業務の内容が近接しているだけで研修転移が生じるとは限らない。どの SD でも行動変容や業務改善に至らない受講者も見られた。その理由は大きく、受講者本人によるものと受講者の職場によるものの 2 種類に大別された。前者の理由にはたとえば、業務が SD の内容と直結していない、職場で権限がない等の理由で改善できる見込みを持たない、等があった。後者の理由には、職場の他者とのコミュニケーション不足等があった。

以上のことから、SD に講義内容や職場の課題解決に向けたアクションプラン策定を含めることが、行動変容や業務改善といった研修転移に一定の効果を挙げられることを明らかにした。同時に、受講者本人および受講者の職場に研修転移の課題があることも見出した。したがって本研究では、単発の SD における研修転移の介入モデルとして、SD に含めるべき要素を示し、先述した 3 つの SD の実践を通して、介入モデルに基づく SD の効果が一定程度あることを検証できたものの、課題が残る形となった。今後、介入モデルを精緻化させていくためには、受講者のフォローアップの SD や受講者の職場における同様の SD の実施等が考えられる。これらは今後の研究課題として引き続き追究していくべきものである。

表 2 行動変容や業務改善の主な成果と課題

	行動変容や業績向上の主な成果	行動変容や業績向上の課題
IR 担当者研修	<ul style="list-style-type: none"> ・提案や情報発信での行動変容 ・分析への活用での行動変容 ・計画の立案での行動変容 ・組織的な IR の推進に関する業績向上 	<ul style="list-style-type: none"> ・受講者の状況（雇用契約期間、担当者の能力不足認識） ・受講者の職場の状況（職場の意識、人員不足、改善の前段階）
SD 担当者研修	<ul style="list-style-type: none"> ・業務に対する意識や姿勢の変容 ・業務における行動変容 ・研修の実施における行動変容 ・学内での研修内容の改善 ・学内の制度の改善 ・業務全般の改善 	<ul style="list-style-type: none"> ・受講者の状況（職務内容） ・受講者の職場の状況（職場の意識、改善機会の一時的な減少、改善の前段階）
FD 担当者研修	<ul style="list-style-type: none"> ・提案や情報発信 ・研修への自身の関与向上 ・業務における他者の巻き込み ・研修の運営方法における行動変容 ・研修の計画改善 ・研修の内容改善 	<ul style="list-style-type: none"> ・受講者の状況（担当業務と研修内容の関連が希薄） ・受講者の職場の状況（他者の認識不足・相違、職場内のコミュニケーション不足）

出所：竹中・上月・藤本(2023)；竹中・中井(2022)；竹中・中井(2021)

参考文献：

竹中喜一・上月翔太・藤本正己(2023)「「ファカルティ・ディベロッパー (FDer) 養成講座」の実践とその評価」、『大学教育実践ジャーナル』第 22 号、愛媛大学教育・学生支援機構、pp.71-76

竹中喜一・中井俊樹(2022)「大学の IR 担当者養成研修の成果と課題 研修転移に着目して」、『高等教育開発』第 1 号、日本高等教育開発協会、pp.37-45

竹中喜一・藤本正己・上月翔太(2022)「スタッフ・ディベロップメントにおける研修転移の現状と課題 四国地区教職員能力開発ネットワーク (SPOD) 加盟校職員を対象とした調査をもとに」、大学教育学会第 44 回大会発表要旨集録、pp.194-195

竹中喜一・中井俊樹(2021)「大学の SD 担当者養成研修における研修転移の効果と課題」、日本教育工学会研究報告集 2021(2)、日本教育工学会、pp.53-58

竹中喜一(2021)「行動変容や業績向上を促す SD (Staff Development) 設計の方法論 - 仮説モデルの提案 - 」、『大学事務組織研究』第 7 号、大学行政管理学会大学事務組織研究会 pp.89-105

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計4件（うち査読付論文 3件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 2件）

1. 著者名 竹中喜一, 上月翔太, 藤本正己	4. 巻 22
2. 論文標題 「ファカルティ・ディベロッパー (FDer) 養成講座」の実践とその評価	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 大学教育実践ジャーナル	6. 最初と最後の頁 71-76
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -
1. 著者名 竹中喜一, 中井俊樹	4. 巻 1
2. 論文標題 大学のIR 担当者養成研修の成果と課題 研修転移に着目して	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 高等教育開発	6. 最初と最後の頁 37-45
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -
1. 著者名 竹中喜一, 仲道雅輝, 村田晋也, 中井俊樹, 小林直人	4. 巻 19
2. 論文標題 遠隔実施による新任教員研修の成果と課題 愛媛大学授業デザインワークショップにおける実践をもとに	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 大学教育実践ジャーナル	6. 最初と最後の頁 165-172
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -
1. 著者名 竹中喜一	4. 巻 7
2. 論文標題 行動変容や業績向上を促す SD (Staff Development) 設計の方法論 - 仮説モデルの提案 -	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 大学事務組織研究	6. 最初と最後の頁 89-105
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計5件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 竹中喜一, 藤本正己, 上月翔太
2. 発表標題 スタッフ・ディベロップメントにおける研修転移の現状と課題 四国地区教職員能力開発ネットワーク（SPOD）加盟校職員を対象とした調査をもとに
3. 学会等名 日本教育工学会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 竹中喜一, 藤本正己, 上月翔太
2. 発表標題 FD担当者養成研修の実践とその評価 研修転移の枠組みを活用して
3. 学会等名 大学教育学会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 竹中喜一、中井俊樹
2. 発表標題 大学のSD担当者養成研修における研修転移の効果と課題
3. 学会等名 日本教育工学会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 竹中喜一、仲道雅輝、村田晋也、中井俊樹、小林直人
2. 発表標題 愛媛大学における新任教員研修のオンライン実施に向けた再設計
3. 学会等名 日本教育工学会2020年秋季全国大会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 竹中喜一
2. 発表標題 卒業研究ループリック作成に向けた研修の設計と実践
3. 学会等名 四国地区大学教職員能力開発ネットワークSPODフォーラム2023
4. 発表年 2023年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関