

令和 6 年 6 月 30 日現在

機関番号：46101

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2019～2023

課題番号：19K02988

研究課題名(和文) USR意識の醸成を目指す教職協働初任者研修の開発と評価

研究課題名(英文) Development and evaluation of a workshop for new academic and administrative staff to foster perception of University Social Responsibility.

研究代表者

富岡 直美 (TOMIOKA, Naomi)

四国大学短期大学部・その他部局等・准教授

研究者番号：00644262

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、USR(大学の社会的責任)意識を醸成するための教職協働初任者研修を開発、研修での対話を促進するICTツールの開発、および参加者の研修を通じた自分の仕事に対する意識の変化と組織運営への影響を測定し研修を評価することを目的とした。本研究の成果は、USR意識を醸成するための教職協働初任者研修を開発したこと、ファシリテーション支援システムを開発し実装したこと、開発した研修が参加者の仕事の社会的価値の認識を高め、さらに仕事への動機づけやエンゲージメントにも影響することを示唆したことである。

研究成果の学術的意義や社会的意義

学術的意義は、大学での研修に仕事の価値認識を扱う研修の提案、対話を促進するファシリテーション支援ツールの開発、などの教育工学的意義、および社会的責任を学ぶと自分の仕事の社会的価値の認識が高まることや、その結果、動機づけやエンゲージメントを高めると示唆した教育心理学的意義があげられる。社会的意義は、本研修にが社会に価値を提供することのできる人材を育成し、より良い社会の実現に貢献できる可能性があること、授業でのアクティブラーニングや会議においてファシリテーションを行い、組織内で対話を生み出す力を高める可能性があることである。

研究成果の概要(英文)：This study aimed to develop a training program for new faculty members and new administrative staff to participate collaboratively in fostering USR (University Social Responsibility) perception, to develop an ICT tool to facilitate dialogue in the training, and to evaluate the training program by measuring changes in participants' perceptions of their own work and its impact on organizational management through the training. The results of this study are (1) the development of a training program for new university staff to foster USR perceptions, (2) the development and implementation of a facilitation support system tool, and (3) indications that the developed training program increased participants' perceptions of the social value of their work and also influenced their motivation and engagement in their work.

研究分野：教育工学

キーワード：USR(大学の社会的責任) FD(faculty development) SD(Staff development) ICT

様式 C-19、F-19-1、Z-19（共通）

1. 研究開始当初の背景

(1) USR 意識に関する学術的背景と問い

近年、経営に USR (university social responsibility: 大学の社会的責任) を導入する大学は増えているものの、日本の大学において教職員に USR 意識を醸成しようとするような取り組みはほとんどみられない。USR は、「大学が教育研究等を通じて建学の精神等を実現していくために、社会の要請や課題等に柔軟に答え、その結果を社会に説明・還元できる経営組織を構築し、教職員がその諸活動において適正な大学運営を行なうこと(私立大学社会的責任(USR)研究会, 2006, p.8)」である。これは、企業の CSR (corporate social responsibility: 企業の社会的責任) という考え方を大学に応用したものである。企業では、CSR 意識の醸成を目指した研修方法のうち多様な価値観を持つ人々と対話することの効果を示唆されたうえで、研修受講者に視野の広がりや社会貢献意識の向上、横の関係性の構築、リーダーシップの発揮、組織エンゲージメントの向上という効果がみられたことが報告されている(藤井, 2017)。潜道(2008)によると、CSR 意識を持って働く社員は、社会貢献を自覚することで自身の仕事に内在する新たな価値を見出し、仕事に楽しさや達成感を感じる。その結果、仕事への強いコミットメントを持ち、自律的プロフェッショナルとして活躍し、その労働はより効率的で、組織の利益にもつながるといふ。このことから、大学においても教職員の USR 意識を醸成することによってやりがい享受着自ら行動、成長する人材となり、その結果、高いスキルや意識を持つ自律的プロフェッショナルの集団として大学の社会的価値を向上させることに繋がると考えた。

(2) 対話に関する学術的背景と問い

ヴィゴツキー理論によると、体系的な概念を学んだり異なる意見を持つ他者と対話したりすることで、人は自分の考えや経験を概念化してその概念を自覚的・随意的に用いることができるようになる(柴田, 2006)。教育現場では、最新の学習指導要領にも「主体的・対話的で深い学びの実現」が目標として掲げられ、対話が重要視されている。企業研修においても対話や内省を促す研修が重要であるという主張がある(金井, 2010)。このような状況下で、近年は対話を通じた学びをもたらす授業の開発が数多く進められており、中原(2001)がコンピューターネットワークを活用して対話の場を作ることで教師の内省を促したように、ICT (information and communication technology) を活用して対話を生み出すことも試みられている。また、アメリカの大学教職員研修は、ICT の利用と有機的に組み合わせられており、専門組織があるなど、日本の研修よりも進んでいることが知られている(加藤, 2007)。これらのことから、教員と職員、各学部の教職員が立場を越えて対話することで参加者の内省を深め、さらに ICT を用いてその内省を促進する仕組みを導入することで研修の効果が高まると考えた。

2. 研究の目的

研究当初の背景から、次の3点を目的として研究を進めた。

- 目的1: 教職員の USR 意識が醸成される教職員共同の初任者研修の開発
- 目的2: ICT を用いたアクティブラーニングの導入による対話的相互作用の促進
- 目的3: 目的1・2の実践による個人の仕事に対する意識の変化と組織運営への影響の評価

3. 研究の方法

(1) 目的1 研修開発

採択前の2018年度に開発、実施した USR への意識を醸成する教職協働初任者研修(富岡ほか, 2021)について ADDIE モデル(鈴木 2006)に則して以下のように検討した。

Analysis(分析) 富岡ほか(2021)では、参加者の感想の記述や事後アンケートの分析結果から、研修参加者が大学での仕事に社会的な価値を見出したこと、参加者の視野を広げる機会となったことが示唆された。しかし、評価方法や時間配分など研修方法の課題も見いだされた。そこで、「教育・研修の ID (instructional design) チェックリスト(鈴木 2008)」を用いてチェックしたうえで、不十分と認められた項目について筆者と FD (faculty development) 研修担当の研究協力者2名で検討し再構築した。その結果、研修目的を「X 大学(所属大学の名前)の教職員として大学の持続的発展に

貢献できる人材になるために、大学の社会的責任に対する意識を高め、具体的な行動につなげる」、学習目標を「大学教育の本質を考慮して自身の仕事の価値を述べる事ができる」、X大学の持続的な発展のために自身が担う役割を述べる事ができる、学部や事務局の垣根を越えて、教職員が協働する意義を確認する、の3項目とした。また、学習目標ごとに到達度を振り返る記述式の事後課題を課して自己評価を促し、参加者自身も研修実施者も参加者の到達度を確認できるようにした。

Design（設計） チェックリストを基に検討し、さらに時間配分や対話のテーマを修正して表1の研修を開発した。

Development（開発） 教示内容やスライドを修正し、シミュレーションを繰り返し、改善を行った。

Implication（実践） 再構築した研修は、2020年度から2022年度に各1回、合計3回実施した（2020,2021年度はオンライン、2022年度は対面）。

Evaluation（評価） (3)目的3に記載。

(2)目的2 対話を促すICTツールの開発
対話を促進するためのICTツールの開発について、特に未熟練のファシリテーターを対象として、ファシリテーションを円滑に進められるよう支援するシステムを開発することにした。研修支援システムの機能要件を設定するにあたり、経験者への聞き取りを行い、代表者と分担者で話し合って分類した結果、ファシリテーションの際の注意点や心がけなどが共有できていない、参加者同士の議論の場の雰囲気作りが難しい、活動が複数のフェーズに分かれている場合に時間調整が難しい、議論が停滞するなどの困りごとに直面したときどう声かけしたら良いかわからない、他のグループのようすが把握できない、の5点が課題として挙げられた。

これらの5点の課題を解決する方法として、システムの機能要件を(1)ファシリテーションの心得などの情報を掲示、(2)活動中の困りごとに対応した声かけ例の提示、(3)フェーズごとの時間管理、(4)ファシリテーター間での情報共有の4つに設定した。これら4つの機能要件を満たし、タブレット等で利用できるシステムを開発した。開発した支援システムの利用イメージを図1に示す。システムの使用を開始すると、ファシリテーションの留意点、活動中の心得が表示され、テーマ選択、時間設定画面に遷移する。テーマ選択、時間設定が終わると、活動開始となる。活動中は、図2に示す活動画面となり、参加者のようすに応じた問いかけ例や声かけ例を参考にしながら、参加者の活動を支援する。

開発した支援システムの使用感と有効性を検証するために、実際の研修でシステムを使用してもらった。システムは、事前に操作方法を説明した上でタブレット端末上で起動して研修中に使用してもらい、研修終了後に評価アンケートに回答してもらった。アンケートの項目としては、システムの有用性・操作性、説明文のわかりやすさ、画面の見やすさ、困りごとリストの有用性、時間管理機能の有用性、および総合評価を設定した。

表1 FD・SD 初任者研修の流れ

時間	内容
セッション1	
13:30	オンラインに関する諸注意
13:35	趣旨説明, 注意事項
13:40	グループで自己紹介とアイスブレイク
セッション2	
13:45	テーマ1「ステークホルダーがX大学に求めることは何か?」と対話方法の説明
14:00	グループディスカッション 1. 役割(司会, 書記, 発表)を決める 2. これからすることとゴール(時間)の確認 3. 意見を付箋に書き出す 4. 出てきた意見を全員で分類する 5. 分類したまとまりごとに名前をつける 6. まとまり同士の関係を考える 7. 模造紙に図示する
14:45	発表(各グループ2分) 発表後に全体討議(全体3分)
15:00	休憩
セッション3	
15:10	テーマ2「求めに対して具体的に何が出来るか?」と対話方法の説明
15:20	グループディスカッション 1. 役割を決める(1回目と違う人が役につく) 2. これからすることとゴール(時間)の確認 3. テーマ1で出た求めに対して所属大学で具体的にできそうなことを考える 4. 模造紙にまとめる
16:00	発表(各グループ3分) 発表後に全体討議(全体5分)
16:20	振り返りとまとめ
セッション4	
16:30	グループ内で感想発表
16:35	課題, 修了証に関する連絡
16:40	閉会
課題	到達目標に沿って研修の成果をまとめる

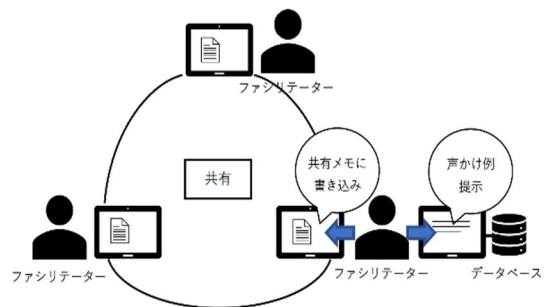


図1 支援システムの利用イメージ

(3) 目的3 研修の実施と意識変化の調査

研修参加者に対して、価値認識の変化を問う質問紙を研修の前後に回答してもらった。また、研修後に、研修方法の感想、事後課題の目標別振り返り、研修の総合振り返りについて自由記述で回答を求めた。価値認識の変化を統計分析で明らかにし、さらに、統計手法とKJ法による量的、質的データの分析を行い、価値認識の変化の実態を捉え、総合的に研修を評価した。

4. 研究成果

本研究の成果を、研修開発に関する成果、およびICTツール開発の成果に分けてまとめる。

(1) 研修開発に関する主な成果

研修は、IDチェックリストを用いて教育工学の知見に基づき改善し、その成果が見られた。

本研修参加者は総合的に仕事の価値認識が研修を通じて高まったことが確認できた。

事前の仕事の価値認識が高かった研修参加者は、研修を通じて意識的に他部署の人と広い視野で考えたことで、考えが深まったり整理されたりして研修前より価値認識が高まった。

事前に価値認識が低かった研修参加者は高かった人以上に研修後の価値認識が高まっており、より効果が大きいことが明らかになった。

研修を通じて仕事の価値認識が高まったことにより、明確なビジョンや方向性を見つけたり、新しいアイデアが生まれたりして、自分の行動を変化させることに動機づけられたという参加者の具体的な変化を捉えた。今後、自身の価値と一致すればエンゲージメントに影響(LI et al.2015, 島津, 2010)する可能性も示唆した。

(2) 対話を促すICTツールの開発の主な成果

ファシリテーターの活動支援を目的とした研修支援システムを開発した。

研修時にシステムを使用したファシリテーターのアンケートの回答を分析した結果、システムの操作性、明瞭性、機能の有用性に関して、おおむね好意的な回答が得られた。しかしながら、研修を進行しながらの利用困難さについては、改善する必要がある。

アンケートの自由記述で、困りごとリストの中から、必要な声かけ例をうまく見つけ出せないファシリテーターもいることがわかり、困りごとリスト改善の必要性が明らかとなった。

以上から、本研究は、USRへの意識を高める教職協働の研修が教職員の仕事への動機づけやエンゲージメントを高めうることを示唆した。本研修が大学の教育や研究の質を高め、所属大学や社会の持続的発展に寄与できればと願う。今後は、社会に出る前の大学生や児童生徒にも社会的責任意識を高めるキャリア教育が求められていることから、若年層への研修も検討していきたい。一方、ファシリテーター支援システムの機能はおおむねファシリテーターの役に立つことを示唆した。引き続き使いやすいシステムに改善していく必要がある。

<引用文献>

藤井綾美 (2017) CSRの視点をもった企業人材の育成 越境経験アプローチのCSR活動を事例とした個人の変化と組織移転 . 21世紀社会デザイン研究, 16: 125-136.

金井壽宏 (2010) 日本企業のコア人材のキャリア形成. 日本労働研究雑誌, 597: 62-65

加藤浩 (2007) 特集: F D (ファカルティ・ディベロップメント) 大学教員の教育方法の改善への取り組み . メディア教育研究, 4(1)

LI, M., WANG, Z., YOU, X. and GAO, J. (2015) Value congruence and teachers' work engagement: The mediating role of autonomous and controlled motivation. *Personality and Individual Differences*, 80: 113-



図2 活動画面の一例

- 中原淳, 西森年寿, 杉本圭優, 堀田龍也, 永岡慶三 (2000) 教師教育を目的とする CSCL 環境デザインに関する理論的考察. メディア教育研究, 5 : 61-74
- 潜道文子 (2008) CSR 経営における仕事の倫理的価値とフロー経験. 高崎経済大学論集, 50(3):97-110
- 柴田義松 (2006) ヴィゴツキー入門. 子どもの未来社
- 島津明人 (2010) 職業性ストレスとワーク・エンゲイジメント. ストレス科学研究, 25 : 1-6
- 私立大学社会的責任 (USR) 研究会 (2006) 私立大学の社会的責任に関する研究報告. 学校経営研究会, 東京
- 富岡直美, 田中智子, 大野宏之 (2021) USR への意識を高めるための FD・SD 教職協働初任者研修の実践とその評価. 日本教育工学会論文誌, 44(4) : 443-451

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 2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 富岡 直美, 田中 智子, 大野 宏之	4. 巻 44
2. 論文標題 USR への意識を高めるためのFD・SD：教職協働初任者研修の実践とその評価	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 日本教育工学会論文誌	6. 最初と最後の頁 443-451
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.15077/jjet.44066	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 富岡直美, 栢木紀哉	4. 巻 48
2. 論文標題 初任者を対象とした FD・SD 前後における仕事の価値認識の変化 大学の社会的責任への意識の醸成を目指して	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 日本教育工学会論文誌	6. 最初と最後の頁 207-216
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.15077/jjet.47065	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 -

〔学会発表〕 計5件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 1件）

1. 発表者名 Naomi Tomioka
2. 発表標題 Changes in value awareness through staff training: fostering university social responsibility
3. 学会等名 European Association International Education 32nd annual conference (国際学会)
4. 発表年 2022年～2023年

1. 発表者名 栢木紀哉, 富岡直美
2. 発表標題 未熟練ファシリテーターのための研修支援システムに関する研究
3. 学会等名 情報コミュニケーション学会第20回全国大会
4. 発表年 2022年～2023年

1. 発表者名 富岡 直美、栢木 紀哉
2. 発表標題 新任者を対象としたFD・SD 前後における価値意識の変化 USR への意識の醸成を目指してー
3. 学会等名 日本教育工学会2021年秋季全国大会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 富岡直美、田中智子、大野宏之
2. 発表標題 USR意識を高めるためのFD・SD研修：初任者を対象とした実践報告
3. 学会等名 日本教育工学会2019年秋季全国大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 富岡直美、栢木紀哉
2. 発表標題 大学生を対象とした社会的責任研修の開発と評価
3. 学会等名 日本教育工学会2024年春季全国大会
4. 発表年 2023年～2024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
研究 分担者	栢木 紀哉 (KAYAKI Noriya) (40300389)	龍谷大学・経営学部・准教授 (34428)	

6. 研究組織（つづき）

	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
研究分担者	大野 宏之 (OHNO Hiroyuki) (80787002)	京都橋大学・経営学部・教授 (36101)	

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