

SD義務化から5年ある。本稿では、筆者が実施した調査結果等を踏まえ、この問いについて(SD)が義務化されてから5年以上が経過した。SDの目的は「当該大学の教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図る」ところにある。

文部科学省の調査「大学における教育内容等の改革状況について(令和元年度)」によれば、「大学問題に関する基礎的な知識・理解等を深める」SDは約8割の大学で行われている。この他にも「業務領域の知見の獲得」「教学支援」「コミュニケーション能力の向上」など、各大学は当該目的を果たすためのさまざまな機会を設けている。

それでは、SDがその目的を果たすために、誰が何をすべきなのか。この問いは、SDを年間30件程度担当する筆者自身にとっても重要なものではないかと考えてみる。

SDの目的に照らせば、教育研究活動等における「行動」や「業績」に影響を与えたかどうか

愛媛大学 竹中喜一

が、本来であればSDの評価指標となる。しかし、「行動」や「業績」の指標でSDが評価される機会は、比較的少ない。どちらかというとSDの評価は、受講者の「反応」や「学習」の度合い、すなわち満足度や理解度をアンケートで尋ねることにより行われるのが主流であろう。

そこで筆者がSD専門

つ行動特性や意識、受講者の職場の状況などについて尋ねた。

以下では、係員級から部長級まで約300名の事務職員から得られた本調査の回答結果をもとに、SDを行動変容や業務改善に結実する可能性を向上させるために、個人または職場ができることをそれぞれ提案する。



SDを行動変容や業務改善につなげるために

受講者個人ができること

「〇〇を知って△△を実施できるようなにする」というようなSDに

「新しい能力を習得できたい」と考える傾向にあることが示唆された。

「何を学ん

同僚は消極的」といったものがあることが示唆された。行動変容や業務改善は、SDの受講者個人だけで行えるとは限らず、職場の支援がないと難しい状況が垣間見えた結果といえる。

「今後改善しようと思っ

「何を学ん

「何を学ん

SDを行動変容や業務改善につなげるために

「何を学ん

「何を学ん

「何を学ん

「何を学ん

「何を学ん

| | |
|------------|--|
| 表 | カークパトリックの研修評価の4段階モデルKirkpatrick and Kirkpatrick(2016, p10)を筆者訳 |
| レベル1 反応 | 参加者が研修を好意的に捉え、一生懸命取り組み、業務と関連のあるものだと感じることができると感じる |
| レベル2 学習 | 参加者が思ったような知識、技能、態度、自信やコミットメントを、研修への参加を通じて得られた度合い |
| レベル3 行動 | 参加者が職場に戻ったときに、研修で学習した内容を応用できた度合い |
| レベル4 業績 | 研修や、支援と責任のパッケージの結果として、狙ったとりの業績が生じた度合い |

参考文献: Kirkpatrick, J.D. and Kirkpatrick, W.K. (2016) Levels of Training Evaluation. ATD Press.