

文部科学省戦略的大学連携支援事業
「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」
による大学の教育力向上
(平成22年度)

平成23年3月

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

はじめに

平成20年度文部科学省戦略的大学連携支援事業として、愛媛大学が代表校となり申請した「『四国地区大学教職員能力開発ネットワーク』による大学の教育力向上」の取組が採択された。

この取組は、四国地区のFDおよびSDの事業の効率化、高度化、実質化を行うことにより、学生の豊かな学びと成長を支援する、実践的力量をもった高等教育のプロフェッショナルを輩出し、教育の質の保証を図ることを目的としている。

事業採択された平成20年度から、補助金事業連携校以外にも広く参加を呼びかけ、四国地区にある33の全ての高等教育機関が加盟するネットワークへと成長した。

本報告書は、このネットワークの活動を記載した年次報告書である。本年度は、補助金事業としては、最終年度（採択3年目）であるため、平成22年度のほか、3年間の活動内容や成果を報告することで、自らの活動を振り返り、客観的に分析することで、今後の活動に活かしていきたいと考えている。そのため、関係者、ならびに評価委員各位の忌憚のないご意見をいただければ幸いである。

また、この場を借りて、関係者の本ネットワークへの貢献に対して、感謝申し上げたい。

「『四国地区大学教職員能力開発ネットワーク』による大学の教育力向上」

実施担当責任者

佐藤 浩章（愛媛大学教育企画室副室長・准教授）

平成22年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」 活動報告書 目次

3年間（平成20年度～平成22年度）の活動報告

1	代表校挨拶	3
2	S P O D事業の概要	6
3	3年間の全体総括	10
4	各加盟校のF D／S Dの取組	22
5	3年間の取組成果	90
6	関係資料	98

平成22年度の活動報告

1	平成22年度の全体総括	114
2	平成22年度活動実績	
(1)	FD/SD共通プログラム	
①	SPODフォーラム2010の開催	120
②	SPODシンポジウム2010の開催	158
(2)	FDプログラム	196
①	FDerの養成に係る開発	200
②	新任教員及び大学院生、ポスドク向け標準的（プレ）FDプログラムの開発、実施	222
③	各種FDプログラムの体系化・標準化に向けた開発、実施	288
④	教育業績記録（ティーチング・ポートフォリオ）の開発	300
⑤	実地調査報告	316
(3)	SDプログラム	326
①	SDプログラムの開発、実施	330
②	職員業績記録（スタッフ・ポートフォリオ）の開発	400
③	実地調査報告	418
(4)	組織運営等	
①	「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会、FD/SD分科会	476
②	ネットワークコア運営協議会	482
③	各県内加盟校会議	496
④	平成22年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」会議等開催日程	504
3	平成21年度事業評価委員会からの事業評価について	508
4	平成23年度以降の計画	516

3 年間 (平成 2 0 年度～平成 2 2 年度) の活動報告

1. 代表校挨拶

代表校挨拶

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」（SPOD）は、平成20年度文部科学省戦略的大学連携支援事業の採択を受け、平成20年10月に設立されました。

SPODは四国地区にある全ての高等教育機関33校が加盟する地域ネットワークであり、その目的は、四国地区の高等教育機関におけるFD／SD事業の効率化、高度化を図り、学生の豊かな学びと成長を支援する、実践的力量をもった高等教育のプロフェッショナルを輩出し、教育の質向上に資することです。

SPODの特徴は、FDとSDを同時に実施している点や、ネットワークコア校（徳島大学、香川大学、愛媛大学、高知大学）が中心となり、事業の企画立案やネットワークの運営について教職協働で行っているところにあり、全国的に注目される事業となっています。

この3年間で、「研修プログラムガイド」を通じて加盟校の教職員が誰でも参加できるFD／SDプログラムの運用、4日間の「SPODフォーラム」における実践的なFD／SDプログラムの提供、さらに、FDの実践的指導者であるFDeR（ファカルティ・ディベロッパー）の養成や教職員が自ら作成したSDプログラムの実施など、多くの成果をあげることができました。

今、各大学等には機能別分化が求められておりますが、それに応えて独自の特色・個性を形成するためには、教職員の能力開発がますます重要となっています。しかし、FD／SDを一校だけで実施するのは人的資源や財政的な面で多くの困難を伴います。SPODはそれを克服するための有効な地域ネットワークとなっています。人材育成はその性質上、すぐに成果が見えるものではありませんが、SPODの取組を引き続き進めていくことで、教育の質向上に関わる多くの果実が生まれてくるものと信じています。

終わりに、加盟校の関係者各位のこれまでのご尽力に対して感謝するとともに、事業評価委員会委員や連携機関の皆様の温かいご支援にお礼を申し上げます。今後とも本ネットワーク事業の発展にお力添え賜りますよう、お願い申し上げます。

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」代表校

愛媛大学長 柳 澤 康 信

2．S P O D事業の概要

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」

URL <http://www.spod.ehime-u.ac.jp/>

(ネットワーク略称 **SPOD** = **S**hikoku **P**rofessional and **O**rganizational **D**evelopment Network in Higher Education)

学生の豊かな学びと成長を支援する、実践的力量をもった
高等教育のプロフェッショナルの輩出

愛媛…12校

大学 ⑤

- ・愛媛大学(国)
- ・愛媛県立医療技術大学(公)
- ・聖カタリナ大学(私)
- ・松山大学(私)
- ・松山東雲女子大学(私)

短期大学 ⑤

- ・今治明德短期大学(私)
- ・愛媛女子短期大学(私)
- ・聖カタリナ大学短期大学部(私)
- ・松山東雲短期大学(私)
- ・松山短期大学(私)

高等専門学校 ②

- ・新居浜工業高等専門学校(国)
- ・弓削商船高等専門学校(国)

香川…7校

大学 ④

- ・香川大学(国)
- ・香川県立保健医療大学(公)
- ・四国学院大学(私)
- ・高松大学(私)

短期大学 ②

- ・香川短期大学(私)
- ・高松短期大学(私)

高等専門学校 ①

- ・香川高等専門学校(国)

徳島…8校

大学 ④

- ・徳島大学(国)
- ・鳴門教育大学(国)
- ・四国大学(私)
- ・徳島文理大学(私)

短期大学 ③

- ・四国大学短期大学部(私)
- ・徳島工業短期大学(私)
- ・徳島文理大学短期大学部(私)

高等専門学校 ①

- ・阿南工業高等専門学校(国)

高知…6校

大学 ③

- ・高知大学(国)
- ・高知女子大学(公)
- ・高知工科大学(公)

短期大学 ②

- ・高知短期大学(公)
- ・高知学園短期大学(私)

高等専門学校 ①

- ・高知工業高等専門学校(国)

ネットワーク加盟校の構成

四国地区の全高等教育機関が加盟
ネットワーク参加校総数 33校
(大学16、短期大学12、高等専門学校5)

取組内容

FD(ファカルティ・ディベロップメント)における協働

■ F-1: FDerの養成

- (a) FDer(ファカルティ・ディベロッパー)養成のための体系的プログラム開発、資格要件の検討
学内教育改革の旗振り役となれる実践的力量を修得
- (b) FDer養成のための研究員及びインターンシップの受入
学内でFDを担当する現職教員のほか、FDerを目指す大学院生、ポスドク等を対象

■ F-2: 新任教員、大学院生、ポスドク向け標準的(プレ)FDプログラムの開発、実施(TAプログラム(階層別、専門分野別)を含む) 教員としてのキャリアパスの早期において基礎的な内容を学習

■ F-3: 各種FDプログラムの体系化・標準化に向けた開発、実施 現職教員向けFDプログラムの体系化(個別アドバイスも含む) ※F-1～3については、本取組の連携・協働機関である国立教育政策研究所 高等教育研究部と協力の上、全国レベルでのプログラム開発を推進。

■ F-4: 教育業績記録(ティーチング・ポートフォリオ)の開発 教員の教育業績の可視化。米国での導入事例を参考に検討

SD(スタッフ・ディベロップメント)における協働

■ S-1: SDプログラム(階層別、専門分野別)の開発、実施

- (a) 経営者、管理者養成プログラムの開発、実施
意思決定、企画立案、予算策定、危機管理、部下統率 等
- (b) 専門職養成プログラムの開発、実施
例えば経営情報分析、広報や渉外、学生支援、入学者選抜 等
- (c) 次世代リーダー養成プログラムの開設、実施
選抜された若手職員の企画立案能力養成、ネットワーク化

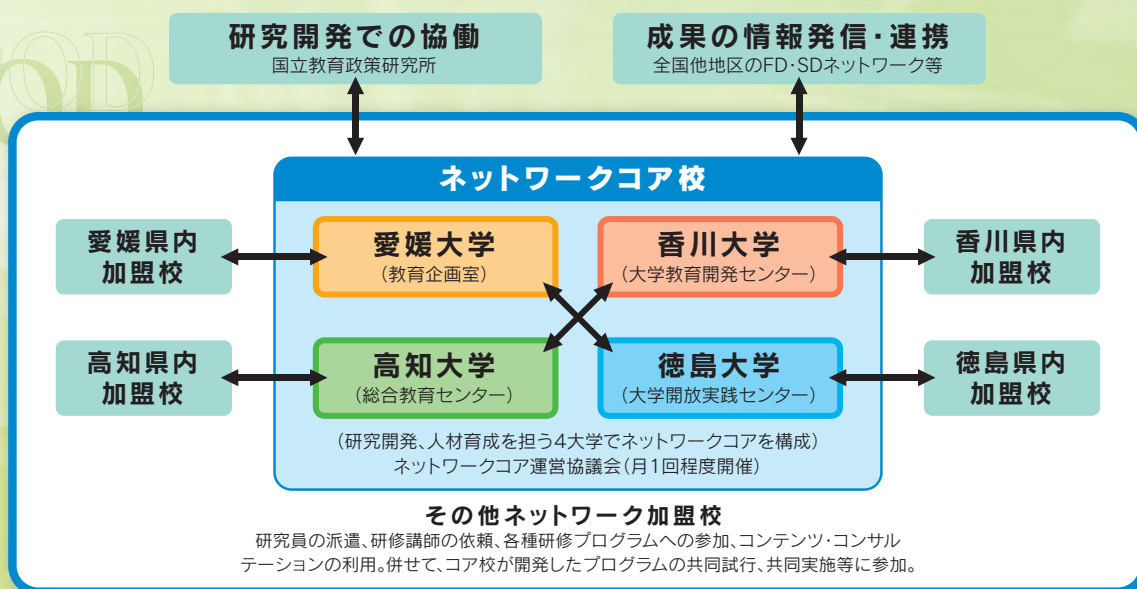
■ S-2: 職員業績記録(スタッフ・ポートフォリオ)の開発 職員の職歴や業績の可視化。段階的キャリアアップ等への利用

■ S-3: 職員キャリアアップサポートの実施(キャリア形成に係る アドバイス等のほか、人事交流の紹介・斡旋など) ※S-1、2で行う取組をより実質化していくための方策 国公立大学間での職員人事交流 等

問い合わせ先／四国地区大学教職員能力開発ネットワーク事務局(愛媛大学教育学生支援部教育企画課)

TEL:089-927-9154 E-mail:spod@stu.ehime-u.ac.jp

ネットワーク運営体制



① ネットワークコア、加盟校間での連携



② 加盟校相互での連携

研修講師派遣、職員人事交流、先進事例実地調査、遠隔会議システム等を活用した情報交換等
(体制が整い次第、可能な大学等から実施)

実績・成果

■ 集中日程によるFD/SD研修を行うSPODフォーラムの実施

フォーラム2009(27プログラム参加者延べ約980名)、2010(34プログラム参加者延べ約1,000名)を開催。参加者からの94%から有意義又は満足との高い評価を得ている。

■ 多種多様な研修プログラムの実施

加盟校が参加可能なFD/SDプログラムを網羅的に掲載した統一ガイドブック「研修プログラムガイド」を作成・配付することにより、2年間で延べ約2,000名の教職員が参加した。

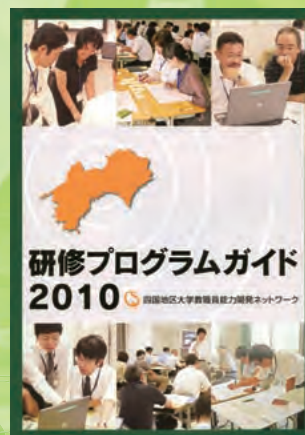
■ FDプログラムの標準化

ネットワークコア校において、ほぼ共通の目標、内容、日程での新任教員研修を実施している。どのコア校の研修に参加しても同様の効果を得ることができる。

■ 教職員によるSDプログラムの開発・実施

教職員が、大学、短期大学、高等専門学校のニーズを取り入れたSDマップを教職協働で完成させ、マップに基づき開発した研修プログラムを実施している。SD研修プログラムを担当できる職員(講師養成)を育成するための研修も実施し、SPODで講師を務めている。

- ・参加者の94%が参加したプログラムについて「満足」と回答
- ・小規模校が単独で開催することが難しい研修を実施
- ・FD/SDに関する最新の話題、課題、考え方などの情報の共有が可能



3. 3年間の全体総括

3. 3年間の事業全体総括

はじめに

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」（ネットワーク略称：SPOD）は、平成20年度に四国内のFD／SD事業の効率化、高度化、実質化を行うことにより、学生の豊かな学びと成長を支援する実践的力量をもった高等教育のプロフェッショナルを輩出し、教育の質の保証を図ることを目的に設立された。平成20年度に、FD／SD共同実施に向けた各種準備として、FD／SDにおける先進的な取組を実施している他地区のエリアネットワークや大学への訪問調査、各加盟校のニーズ調査を実施、ネットワークコア運営協議会において事業実施に向けた検討を行った。それに基づき、平成21年度には「各種FD／SDプログラムの試行」、平成22年度には「FDerの組織的養成と標準的FD／SDプログラムの本格実施」に取り組んだ。これまでの取組を平成21年度及び平成22年度の総括（各年度活動報告書から抜粋）を振り返りながら、3年間の事業全体の総括を行う。

1. FD/SD共通プログラム

1-1. SPODフォーラムの実施

○平成21年度総括

SPODの目玉企画として、平成21年9月に「SPODフォーラム2009」を開催した。あらゆる立場の教職員にとってすぐにスキルアップにつながる実践的なプログラムを集中的に提供することを目的として、「授業公開と授業アンケートの効果的な活用方法」や「大学職員のための企画力養成講座」など全27講座を4日間で開講した。SPOD加盟校の教職員を中心に約400名の参加を得た。また、全体アンケートでは、参加者の約94%から「有意義又は満足」という高い評価を得た（回収率約22%）。なお、SPODフォーラムの企画の1つとして、テーマ別昼食会を開催し、「小規模校のFD活動をどう進めていくか？」等のテーマを設けて、小規模校のニーズにも対応した。

○平成22年度総括

あらゆる立場の教職員にとってすぐにスキルアップにつながる実践的なプログラムを集中的に提供することを目的として、平成22年8月に「SPODフォーラム2010」を開催した。「授業公開と授業アンケートの効果的な活用方法」や「大学職員のための企画力養成講座」など全34講座を4日間で開講した。SPOD加盟校の教職員を中心に約470名（延べ1,000名）の参加を得た。また、全体アンケートでは、参加者の約97%から「満足」という高い評価を得た。今回は、「小規模校でFDをどう進めたら良いか？」など小規模校を対象としたプログラムや「学生から学ぶ学生相談のコツ」などの学生支援プログラムを充実させた。さらに、前年度、全体アンケートの回収率が低かった（約22%）ことを改善するため、全体アンケートをフォーラム終了後にウェブで実施し、回収率を上げることができた（約44%）。なお、テーマ別昼食会については、別会場への移動時間がかかるため、情報交換の時間が短く、参加者からの不満の声もあるので、次年度以降はその実施方法等を変更する。

1-2. SPODシンポジウムの実施

○平成22年度総括 ※平成22年度より実施

「大学改革を進めるために、アカデミック・リーダーに求められる役割」をテーマに、大学、短期大学及び高等専門学校の学長、校長、理事等アカデミックリーダークラスの方々や今後リーダーを目指す教職員を参加対象とした「SPODシンポジウム2010」を平成22年11月25日に開催した。シンポジウムでは、英国キングスカレッジ学習研究所所長ポール・ブラックモア先生より、「大学におけるアカデミック・リーダーの役割と課題」と題する講演や、SPOD加盟校の事例として、高知工科大学佐久間健人学長、徳島大学香川征学長から、本テーマに関するそれぞれの大学における取組の紹介などを行った。このシンポジウムには、SPOD加盟校はもとより、全国から教職員約100名の参加があり、その約87%から「満足」という高い結果を得ることができた。なお、本シンポジウムでは、アンケートの回答時間をシンポジウム内に組み込み、トップリーダーに対するプログラム開発に関するニーズ調査を実施した。本アンケート結果をもとに今後マクロ・レベルのFDのあり方を検討する。

SPODとして初めて海外講師を招いたが、対応・準備等に時間がかかったことなど反省点も多数あったが、日本のFDにはない知見を得ることができ、大変示唆に富むものになった。

2. FDプログラム

2-1. FDe r 養成に係る開発

○平成21年度総括

平成21年度の実施計画は、「前年度設定した人材像を目指した、受講期間と科目の設定、体系的プログラムを開発」であった。国立教育政策研究所との共同研究を通じて検討していた枠組み等の内容を基に、四国地区の各加盟校に開放することを前提としたプログラムを開発した。プログラムの内容は、受講期間については2日程度、科目についてはFD概論、FDニーズ把握法、実施方法、プログラム評価とした。また、地理的な要因を考慮し、東四国（徳島・香川対象-6月）と西四国（愛媛・高知対象-10月）に分けて計2回試行し、38名の参加を得た。参加者の100%から「有意義または満足」という結果を得たが、講師から「地区で分けると、ニーズや到達目標が異なる全学のFD担当者と学部のFD担当者が同じ研修に参加することになり、どちらかに対応ができなくなる」との意見があり、ネットワークコア運営協議会で検討した結果、次年度から地域別ではなく、参加対象者別で実施することにした。そのため、実施形態やプログラムの内容についての見直しが必要となった。

○平成22年度総括

平成22年度の実施計画は、「ネットワークコアで策定した、養成プログラムを実施し、修了者にFDe r 資格の付与を開始」し、「大学院生やポスドクを対象としたインターンシップを実施」であった。昨年度検討した結果を反映させ、各学部等のFD担当者（FDファシリテーター）向けの対象と全学FD担当者（FDe r）向けの研修を明確に分けた。さらに、全学FD担当者向けの研修（FDe r 養成研修）では、ネットワークコア校のFD担当者に参加者を絞って、SPOD全体のFD企画の検討等を行い、今年度中にSPOD加盟校の全教員を対象としたニーズアンケートを実施することとなり、その項目等を作成した。FDファシリテーターを対象とした研修（FDファシリテーター養成研修）には、32名参加し、参加者の98%から「満足」という回答を得ることができた。

また、計画に記載していたF D e r 資格の付与については、日本高等教育開発協会において、F D e r の専門性リストの開発を行っており、その内容を反映させようと考えていたが、いまだその内容は検討中であり、現段階ではまだ導入できていない。なお、大学院生やポスドクを対象としたインターンシップについては、教職員キャリアアップサポートの一環として、1名の院生を受け入れている。今後もその数を拡大していきたい。

2－2．新任教員及び大学院生、ポスドク向け標準的（プレ）FDプログラムの開発、実施

○平成21年度総括

平成21年度の実施計画は、「ネットワーク内の各大学の新任教員を対象に、前年度開発した標準的（プレ）FDプログラムを試行」であった。徳島大学・愛媛大学・高知大学のどの大学で新任教員研修を受講しても、到達目標が共有できるように改善等を行ったプレFDプログラムを7月～9月に各県内加盟校に開放し、計4回の試行で87名の参加を得た。また、事後のアンケートでは、参加者の約92%から研修について「有意義または満足」との回答を得た。なお、3大学のプレFDプログラムの標準化をさらに進めるため、ネットワークコア運営協議会で検討した結果、国立教育政策研究所が作成した新任教員研修の基準枠組に係るパイロット事業へ参加することになった。

新任教員だけでなく、大学院生を対象としたプレFDとして「教える仕事に就きたい大学院生のためのワークショップ」をSPOD加盟校の大学院生を対象に試行した。本ワークショップは、大学教員になる大学院生が少ないという四国地区の地域性を考慮し、対象者を「将来、初等・中等教育や高等教育機関等で教える仕事に就きたい大学院生」としたが、10名しか参加を得ることができなかった。

○平成22年度総括

平成22年度の実施計画は、「各大学の新任教員を対象に、標準化されたプレFDプログラムを本格実施」することであった。本年度から香川大学が新任教員を対象とした授業実践力の向上を目指した研修を実施することとなった。その際、愛媛大学は研修講師を派遣、実施方法・内容については、香川大学のスタッフが事前に愛媛大学等の研修に参加して学んだものをそのまま使用することで、技術移転が行われた。また、高知大学も研修期間を1日から1日半に変更した。このことにより、ネットワークコア校（徳島大学・香川大学・愛媛大学・高知大学）において、ほぼ共通の目標、内容、日程での新任教員研修を実施することが可能となった。各ネットワークコア校で実施した新任教員研修には、計68名が参加し、参加者約95%から「有意義または満足」という回答を得た。実施後、コア校のFD担当者がそれぞれの実施状況の報告及び共通化に向けての検討を行った。今後は、報告会だけでなく、実際に各コア校で実施している新任教員研修をそれぞれ見学するなどし、共通化に向けての取組を進めていくこととなった。

また、昨年度に引き続き、大学院生を対象としたプレFDとして「教える仕事に就きたい大学院生のためのワークショップ」をSPOD加盟校の大学院生を対象に実施し、参加者の100%から「満足」という回答を得た。今後も実施状況やアンケート結果をもとに更なる内容・方法の改善を検討する。

2－3．各種FDプログラムの体系化・標準化に向けた開発、実施

○平成21年度総括

平成21年度の実施計画は、「前年度に整理、一本化したFDプログラムの共同試行。実施後、

問題点を整理し、次年度の実施にむけて反映」であった。ネットワーク内で開催され、かつ加盟校が参加可能なFD/SDプログラム（全53講座）を網羅的に掲載した統一ガイドブックである「研修プログラムガイド2009」を作成し、5月中に加盟校の全教職員（約8,000部）に配布した。これにより加盟校の教職員は希望するプログラムに参加できるようになり、平成22年2月20日までに実施した42プログラムで約800名以上の参加を得た（ただし、プログラムによる参加者数のバラツキがあり、参加者が1名というプログラムもあった）。また、実施したプログラムについては、参加者の約97%から「有意義または満足」という回答を得た。さらに、小規模校からは「FDセンターや専任教員の配置が困難な小規模校も、負担なく、質の高い豊富な研修プログラムを享受可能になった」とのコメントもあった。なお、ネットワーク内で遠隔講義システムの積極的な利用を促進するため、合計13講座（SPODフォーラムのプログラムも含む）を配信した。実施後の問題点を整理しやすくするため、共通のアンケートフォーマットを作成し、アンケートの回収、集計後に各担当者にフィードバックを行った。しかし、ネットワークコア協議会等において、実施後に問題点を整理し、次年度の実施にむけての反映を行うことはできなかった。

○平成22年度総括

平成22年度の実施計画は、「前年度一本化を果たしたプログラムの本格実施」であった。ネットワーク内で開催され、かつ加盟校が参加可能なFD/SDプログラム（全66講座）を掲載した統一ガイドブックである「研修プログラムガイド2010」を作成し、5月中に加盟校の全教職員（約8,000部）に配布した。これにより加盟校の教職員は希望するプログラムに参加しやすくなった。この結果、平成23年2月末までに実施した60プログラムに約1,000名以上の参加があった。また、参加者の約90%から「満足」という回答を得ている（ただし、プログラムによる参加者数のバラツキがあり、参加者なしというプログラムもあった）。なお、ネットワーク内で遠隔講義システムの積極的な利用を促進するため、合計9講座（SPODフォーラムのプログラムも含む）を配信したが、昨年度の13講座に比べて開講数が減少した。

さらに、各加盟校のニーズを調査する中で、初年次教育の実施に関するニーズが多数あったため、新たに「初年次教育の内容及び教授に関する研修会」を開催した。なお、本研修会は遠隔配信したほか、希望する加盟校に研修会のDVD及び初年次教育の教材を提供した。

2-4. 教育業績記録（ティーチング・ポートフォリオ）の開発

○平成21年度総括

平成21年度の実施計画は、「ティーチング・ポートフォリオの共通仕様を検討・開発（開発後、各大学で適宜利用）」であった。大学評価・学位授与機構と連携し、ティーチング・ポートフォリオの共通仕様を検討・開発した。7月には、愛媛大学において開発のためのワークショップを開催した。また、平成22年2月末には、主にネットワークコア校の大学教育センターの専任教員を対象に開発ワークショップを開催した。2つのワークショップは、ティーチング・ポートフォリオを多くの教員に作成してもらうために、メンター養成を行うことを目的としている。しかし、各加盟校でティーチング・ポートフォリオの利用を促進するためには、その評価方法等の仕組みづくりをSPODで検討する必要がある。

○平成22年度総括

平成22年度の実施計画は、「ティーチング・ポートフォリオの共通仕様の見直し」であった。大学評価・学位授与機構が使用している仕様を利用して、7月、12月に阿南工業高等専門学校を

会場にティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ（高専対象）を開催し、SPODに加盟する全ての高等専門学校から21名が参加した。また、SPODフォーラム2010では、ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ（高専対象）を中心に進めていた阿南工業高等専門学校（現阿南大学）の松本准教授を講師とし「事例から学ぶティーチング・ポートフォリオ学内導入のコツ」という講座を設け、SPODにおけるティーチング・ポートフォリオに関する取組みを促進することができた。

3. SDプログラム

3-1. SDプログラムの開発、実施

○平成21年度総括

平成21年度の実施計画は、「経営管理者養成プログラムの開発（大学行政管理学会等で行われている議論も踏まえつつ、養成プログラムを開発）」、「専門職養成プログラムの開発（先行的に、学生支援担当、キャリア支援担当の養成プログラムを開発）」及び「次世代リーダー養成プログラムを開発、実施」であった。SDプログラムの開発・実施を円滑に進めるため、各コア校を中心として合宿セミナーを開催し、延べ261名の教職員が参加した。また、SDマップ、プログラムについては、大学行政管理学会、大学教育学会等各種関係機関と連携し、それら学会での知見を踏まえながら、開発した。具体的には「高等教育トップライダーセミナー」、学務系職員養成プログラムとして「学生支援担当養成」、「入試・広報担当養成」、「教務担当養成」、「就職支援担当養成」の各プログラム、「大学人、社会人としての基礎力養成プログラム」、「次世代リーダー養成プログラム」で合わせて約150の研修科目を開発した。なお、「次世代リーダー養成プログラム」は、今年度の3月に実施予定である。

○平成22年度総括

平成22年度の実施計画は、「（a）経営者・管理者養成コースプログラムを実施（b）専門職養成プログラムの開発（学生支援担当、キャリア支援担当の養成プログラムを実施すると共に、他分野のプログラムの開発についても開発を開始）（c）次世代リーダー養成プログラムを開発、実施」であった。

「経営者・管理者養成プログラム」は、前年度開発／検討した結果に基づき、セミナー形式でSPODフォーラム2010におけるセミナー及びSPODシンポジウム2010の計2回実施した。SPODシンポジウムで実施した大学管理者向けリーダーシップ開発に関するニーズを参考に今後のセミナーの内容を検討していく。

学務系職員養成プログラムとしては、SPODフォーラム2010にて「学生～大学における危機管理～」、「キャリア支援基礎」などのプログラムを実施したが、当初予定していた「学務系職員養成プログラムⅠ」、「学務系職員養成プログラムⅡ」については、本プログラムを実施するための講師が養成できなかったこと、及び大学職員特有の職種であるために、民間への委託もできなかったことから、実施できなかった。次年度は、SPOD内講師養成を進め、実施していく予定である。

また、高等教育機関の一員として必要な能力を養成するため、「大学人、社会人としての基礎力養成プログラム」を計4回（レベルⅠ、レベルⅡ（2回）、レベルⅢ）実施し、157名の参加があり、参加者の約94%から「満足」という回答を得た。

なお、SPOD-SDでは、開発したプログラムを教えることができる職員の育成が重要である

との観点から、講師養成研修を実施した。本研修では、講師として必要な心構え、知識、技法を習得することを目的に実施し、研修に参加した職員がSPODフォーラム2010で講師となった。SPOD-SD研修（SPODフォーラムでの開講プログラムを除く）では、研修終了後、研修報告書を提出してもらうこととしており、アンケートのほかそれも今後の改善に活かしている。

「次世代リーダー養成プログラム」（2泊3日を2年間で計8回）が4大学から計8名の受講者で始まった。受講者は、高等教育に関する第一人者の講義を聞いたり、多数の課題をこなしたりすることで、次世代のリーダーとして、大学等の経営を担うために必要な技能（実践力）、知識（理論）、態度を身につけることを目指した。本プログラムは2年間かけて実施するため、最終成果は来年度になるが、1年間終わった時点で、受講者の意識や態度に変化が見られた。第4回目には、受講者から良かった点、改善点などを出してもらい、これを第1期生や次年度新たに加わる第2期生のプログラム内容や実施方法等に活かしていくことにしている。

3-2. 職員業績記録（スタッフ・ポートフォリオ）の開発

○平成21年度総括

平成21年度の実施計画は、「職員の職歴や業績を可視化し、適切に評価していくためのポートフォリオを開発。（次年度の人事交流予定者を対象として、試行的に作成を求める。）」であった。大学評価・学位授与機構と連携しながら、教職協働で職員の職歴や業績を可視化し、適切に評価していくためのスタッフ・ポートフォリオを開発した。次年度の人事交流予定者を対象として試行的に作成を求めるという計画であったが、それに代わり次世代リーダー養成プログラムの受講者にはスタッフ・ポートフォリオの作成を条件とした。愛媛大学では平成22年1月から全管理職を対象にスタッフ・ポートフォリオを導入した。

○平成22年度総括

昨年度開発したスタッフ・ポートフォリオを広めるため、SPODフォーラム2010において、教員と職員が協働で「スタッフ・ポートフォリオの作成方法」を実施した。さらに、12月22日（水）～23（木）に全国の高等教育機関の職員を対象にSPOD-SDプログラム大学職員能力開発セミナーを開催し、スタッフ・ポートフォリオのプログラムを3プログラム（計5時間）実施した。プログラムでは、有益性、作成方法や活動例を理解してもらうほか、実際にミニ・スタッフ・ポートフォリオを作成してもらった。なお、セミナーでは、SPOD-SDプログラムの内容の説明や開発手法の体験をするプログラムも実施した。また、全管理職にスタッフ・ポートフォリオを導入した愛媛大学では、管理職以外への導入を検討するため、課長補佐・係長・主任クラスを対象に、その趣旨や作成方法を理解してもらうことを目的としたワークショップを実施した。

3-3. 職員キャリアアップサポートの実施

○平成21年度総括

平成21年度の実施計画は、「前年度の検討結果を踏まえ、受入、派遣が可能な大学から人事交流を開始。また、ネットワークコア内に職員キャリアアップサポート窓口を設置し、人事交流者の各種相談対応を開始」であった。国立・私立大学間のモデルケースとして愛媛大学（国立）と松山大学（私立）の間で平成21年11月～12月に短期的（2週間）な人事交流を実施した。今後、発表会（2月開催予定）等を通じて、国公私立間の人事交流の効果を検証していく。また、四国内の国立大学、高等専門学校において、職員の人事交流について新たなルールを策定中であり、本年

度中には、最終合意が得られる予定である。さらに、愛媛大学では、教職員キャリアアップサポート窓口として、教職員及び学生、院生を研修生として受け入れる体制（愛媛大学における「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業に係る研修生受入要項）を整え、自大学及びSPOD加盟校内の他大学の学生を研修生として受け入れている。

○平成22年度総括

平成22年度の実施計画は、「人事交流の実施促進、さらに円滑な受入体制等を継続的に検討」であった。昨年度に引き続き、愛媛大学において教職員及び学生、院生を研修生として受け入れる体制として教職員キャリアアップサポート窓口を設けて、学生1名、院生1名を研修生として受け入れている。人事交流の実施促進については、前年度の結果を踏まえ検討を重ねたが、国公立間の就業規則等の制度の違いやニーズの差があったため、本年度は進んでいない。

4. 運営体制

○平成21年度総括

ネットワークコア校のFD／SD担当者等が一同に会し、教職協働で事業の実施、運営上の諸課題を検討しているネットワークコア運営協議会を平成21年度は9回開催した。協議会終了後、各加盟校への情報提供として、議事概要や資料をホームページにアップしている。また、各県とも県内会議を開催し、担当者間の情報交換や意見交換等を行った。なお、各加盟校代表者で構成されているネットワーク総会や各加盟校のFD／SD担当者が集まる分科会を開催し、事業の進捗状況や成果及び要望について意見交換を行った。

情報提供のツールであるホームページには、利用しやすいように前述した会議資料の他に、各研修日程やその概要を掲載している。しかし、研修資料などの掲載については、進んでいない。

○平成22年度総括

ネットワークコア校のFD／SD担当者等が一同に会し、教職協働で事業の実施、運営上の諸課題を検討しているネットワークコア運営協議会を平成22年度は8回開催し、そのうち、2回は遠隔会議システムを利用した。協議会終了後、各加盟校への情報提供として、議事概要や資料をホームページにアップした。また、各加盟校代表者で構成されているネットワーク総会や各加盟校のFD／SD担当者が集まる分科会を開催し、事業の進捗状況や成果及び要望について意見交換を行った。なお、情報提供のツールであるホームページは、SPODフォーラムの過去の情報を掲載するページの追加などの改修を行い、より利用しやすいようにした。さらに、ネットワークコア校から加盟校へ研修講師を派遣した際に、個別の意見聴取を行い、その成果として前述した初年次教育に関するプログラムを実施できた。しかし、ニーズなどの意見交換等を主な目的として実施する県内会議については、徳島県以外を除き、開催することができていない（平成23年2月末現在）ため、定期的に同一県内において意見交換が行えるようネットワークコア運営協議会で検討していきたい。

5. 事業評価委員会からの指摘事項に対する改善状況

○平成21年度総括

平成20年度の活動報告書を基に事業評価委員会から何点か指摘があった。その改善状況を平成21年度の事業に反映させた。

「活動に対する総括の必要性」については、9月に開催されたネットワーク総会の中で、事業責

任者から活動報告とともに、ネットワーク設立から1年間の総括を行った。また、本報告書にも全体総括を掲載した（本文）。

「遠隔システム等の情報ツールの活用と情報提供の充実による交流の拡大」については、統一ガイドブックに遠隔講義システムで配信する各種プログラムを明示した。また、SPODのホームページ利用促進のため、ネットワークコア運営協議会及び各県内会議で、各加盟校ホームページからSPODホームページへのリンクを貼ってもらうことや担当者のメール署名や名刺へSPODホームページアドレスを記載することを依頼し、実施している。なお、SPODフォーラムの申込みをSPODホームページから行う仕組みにした。さらに、高等教育政策及びFD/SD情報の提供を行うため、SPODメールマガジンの配信を始めた。

「学校種別、規模別での加盟校ニーズ整理」については、アンケートだけではなく個別に大学等を訪問し、SPOD事業に対する意見や要望を伺っている。さらに、SDプログラムの開発にあたって、参加者（大規模校～小規模校まで様々）のニーズを反映している。加えて、SPODプログラムの標準的なアンケート項目をネットワークコア運営協議会で決定し、プログラム毎にアンケートを実施した。

「FDとSDの連携」については、SPODフォーラムで、FD/SDプログラムとも教員、職員の制限を設けず募集を行った。さらに、FD/SD合同の県内加盟校会議を行った。もう1点指摘があった「ティーチング・ポートフォリオ及びスタッフ・ポートフォリオ」については、前述している。

○平成22年度総括

平成21年度の活動報告書を基に事業評価委員会から指摘があった。その改善状況を平成22年度の事業に反映させた。

「実施体制の整備」については、今後、SD講師を育成することを目的に、平成22年5月に3日間の日程で講師養成研修を実施した。

「小規模校へのきめ細やかな支援の必要性」については、SPODフォーラム2010において、小規模校向けに「小規模校でFDをどう進めたらよいか？」を実施した。また、小規模校を含め加盟校に対して出張FD/SD研修を実施した（詳細は、3年間の成果報告に記載）

「活動に対する総括・検証の必要性」については、11月に開催した総会で3年間の事業総括をおこなったほか、本冊子において、平成22年度及び3年間の総括を掲載することとした。

「遠隔システム等情報ツールの活用と情報提供の充実による交流の拡大」については、遠隔会議システムを利用して、プログラムを各加盟校に配信したほか、前述したとおり会議も行った。

6. 3年間の成果

6-1. SPODにおけるFD・SDの定義の確立

SPODにおける各種活動や方向性を定める上で重要であるFD・SDの定義を確立し、それに基づき、活動した。

6-2. SPODフォーラムの実施

大学等の教職員の能力開発に役立つ多種多様なFD/SDプログラム及び組織を超えた意義ある相互交流・関係づくりを提供することを目的に、あらゆる立場の教職員がすぐにスキルアップにつながる実践的なプログラムを4日間で集中的に提供した。「SPODフォーラム」を平成21年

8月及び平成22年9月に開催した。「授業公開と授業アンケートの効果的な活用方法」や「大学職員のための企画力養成講座」などのプログラムを提供した（2009年：全27講座，2010年：全34講座）。このフォーラムには，2年間で加盟校の教職員を中心に全国から延べ約2,000名の参加があり，参加者から高い評価を得た。

6-3. プログラムの体系化を目指した統一ガイドブックの作成

SPOD内で開催され，かつ加盟校が参加可能なFD/SDプログラム（2009年：全53講座，2010年：全66講座）を網羅的に掲載した統一ガイドブックとして，「研修プログラムガイド2010」を作成し，加盟校の全教職員（約8,000部）に配布した。これにより，加盟校の教職員は希望するプログラムに参加しやすくなった。この結果，2年間で延べ約2,000名の参加を得て，参加者から高い評価を得た。

加盟校がネットワーク化の効用を最も実感できるのが，統一の研修プログラムガイドの作成である。概ね掲載プログラムの内容は高い満足度を得られていることから，今後も，詳細なニーズ把握を踏まえてプログラムの見直しを行っていく。

6-4. FDプログラムの標準化

ネットワークコア校（徳島大学・香川大学・愛媛大学・高知大学）では新任教員研修の標準化を目的に，研修相互参観，講師相互派遣，教材の共有化を通して技術移転を行い，ほぼ共通の目標，内容，日程での実施が可能となった。これにより，どのコア校で新任教員研修を受講しても同様の効果を得ることができるようになった。新任教員研修には，2年間で，計9回実施し，延べ155名の参加を得た。コア校のFD担当者は毎年，それぞれの実施状況の報告及び標準化に向けての検討を行うようになった。

最終年度において，念願の新任教員研修の標準化が達成されたことは諸外国で進む高等教育教授資格認証制度につながる第一歩である。諸外国の認証制度に近付けるために，内容の深化・充実をはかり，日本全国に影響を与えられるような仕組みに育て上げていきたい。

またプレFDについては，旧帝大クラス以外の大学におけるプレFDのモデルプログラムが開発できた。今後は参加者をさらに増やすための工夫を検討したい。その際，大学院生対象の授業に組み込むことも含めて検討したい。

6-5. 教育業績記録（ティーチング・ポートフォリオ）の開発

SPOD主催でメンターを養成することを目的に，ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップを実施した。ネットワークコア校のFD担当者を対象としたワークショップのほか，高等専門学校教員を対象としたワークショップも実施した。2年間で，計3回実施し，のべ35名の参加を得た。

6-6. FDe rの養成

FDe rの養成は，各大学においてFDを推進していく上で最も有効な手段である。今後も，学部FD担当者養成プログラムであるFDファシリテーター養成講座，全学FD担当者養成プログラムであるFDe r養成講座については，継続して実施していきたい。またこれまでの知見を活かし，関東や関西における出張講座も企画したい。

6-7. 職員によるSDマップの作成及びSDプログラムの実施

SPOD-SDプログラムの開発・実施を円滑に進めるため、合宿セミナーに各加盟校から24機関教職員延べ261名が参加し、大学、短期大学、高等専門学校のニーズを取り入れたSDマップを教職協働で完成させた。完成したSDマップは、「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム【レベルⅠ～Ⅲ】」、「学務系職員養成プログラム（学生支援）【レベルⅠ～Ⅲ】」「学務系職員養成プログラム（入試・広報）【レベルⅠ～Ⅲ】」、「学務系職員養成プログラム（教務）【レベルⅠ～Ⅲ】」、「学務系職員養成プログラム（就職支援）【レベルⅠ～Ⅲ】」「次世代リーダー養成プログラム」である。

平成22年度からは、SDマップに基づき開発したSDプログラムである「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅠ～Ⅲ）」を4回実施し、延べ人数157名の参加を得た。さらに、「次世代リーダー養成プログラム」を4大学から計8名の受講者で計4回実施した。また、SPOD-SDでは、開発した研修プログラムを教えることができる職員の育成が重要であるとの観点から、講師養成研修を実施し、17名の参加を得た（平成23年3月14日には、1回目の参加者を対象に2回目を実施する）。このことにより、補助金事業期間終了後も継続的にSPOD-SDプログラムを実施していくことが可能となる。実際、本研修に参加した職員がSPODフォーラム2010の講師となった。

6-8. 職員業績記録（スタッフ・ポートフォリオ）の開発

大学評価・学位授与機構と連携しながら、教職協働で職員の職歴や業績を可視化し、適切に評価していくためのスタッフ・ポートフォリオを開発した。次世代リーダー養成プログラムの受講者（香川大学、愛媛大学、高知大学、聖カタリナ大学）全員が作成したほか、愛媛大学では、管理職全員が作成した。

6-9. 職員キャリアアップサポートの実施

国立・私立大学間のモデルケースとして愛媛大学（国立）と松山大学（私立）の間で平成21年11月～12月に短期的（2週間）な人事交流を実施した。さらに、愛媛大学では、教職員キャリアアップサポート窓口として、教職員及び学生、院生を研修生として受け入れる体制（愛媛大学における「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業に係る研修生受入要項）を整え、平成21年度に学生2名、平成22年度に院生1名及び学生1名を研修生として受け入れている。

6-10. ネットワークコア校を中心とした各県でのネットワーク体制整備

ネットワークコア校のFD/SD/事務担当者が月1回程度集合し、教職協働で事業の実施、運営上の諸課題を協議しているネットワークコア運営協議会を開催した（平成20年度3回、平成21年度9回、平成22年度は8回）。このことが、ネットワークコア校間の教職員の関係を密にし、事業の推進力となった。また、ネットワークの実施する事業内容、イベント等の情報発信や研修講師一覧の提供などホームページの開設による情報提供を行った。さらに、ネットワークコア校等が実施する研修を自大学等にしながら受講することが可能となる遠隔会議システムを整備し、研修プログラムを配信したほか、前述したネットワークコア運営協議会を実施した。

6-11. SPOD事業評価委員会による事業評価への対応

外部有識者3名を含む委員会が、SPODが作成した活動報告書をもとに書面により事業評価を行い、その評価結果を次年度の事業の改善に活かした。例えば、平成21年度の事業評価で「小規模校へのきめ細やかな支援の必要性」についてのコメントがあったため、SPODフォーラム2010において、小規模校向けに「小規模校でFDをどう進めたらよいか？」を実施し、また、小規模校を含め加盟校に対して出張FD／SD研修を実施し、きめ細やかなニーズ把握を行った。

おわりに

上記見たように、SPOD事業は概ね計画通り進展し、多くの成果を生み出すことができた。これらは、全加盟校における担当者レベルでの真摯な取り組みの積み重ねと、そうした取組に対する各機関の学長等の様々な側面からの支援によるものである。一方、残された課題も多い。

FDについては、専門分野別（医療系、高専対象など）のFDプログラム開発に対する要望があるため、次年度以降、専門分野別ワーキンググループを立ち上げ、内容や方法を検討していく。また、研修プログラムについては、職員に比べると、教員の参加が少ないため、加盟校の全教員を対象としたニーズ把握調査の実施を検討中である。プログラムについては更なる標準化と体系化を推し進めていくと同時に、個別機関にあったきめ細やかな内容を提供していく。

SDについては、開発したプログラムをSPOD内で効率的に実施するために、現在行っているSPOD内講師養成研修への参加者を増やす必要がある。また、専門職養成プログラムの新規開発についても、加盟校のニーズを配慮しながら順次実施していく。なお、加盟校間の人事交流についても、参加を阻害している要因を引き続き検討していき、参加者数の増加をはかる。

運営体制については、ネットワークコア運営協議会は定期的の実施できているが、県内加盟校会議については、徳島県を除きあまり実施できていない。各加盟校のニーズを把握するためにも、定期的に、負担をかけずに実施していく方略を検討する。また、遠隔講義システムを活用するために工夫が必要である。SPODホームページもさらに活用しやすいように仕様や内容を適宜改修していく。

33の高等教育機関によるFD／SDにおける共同実施というモデルなき事業に取り組むことは、多くの困難を伴う。活字にならない苦勞をされている関係者の皆様に、3年間のご協力に対して改めて感謝申し上げる。

平成23年度以降もネットワークコア校を中心とした運営体制を堅持し、全加盟校が連携しながら、これまでの事業を継続していく。私たちの連携の取組の内実が問われるのは、補助金事業が終了したこれからであり、今改めてスタート地点に立っている。四国地域の高等教育の質向上のために、他地域のモデルネットワークとなるべく、加盟校の皆様には、引き続きご協力・ご支援をいただければ幸いである。

『四国地区大学教職員能力開発ネットワーク』による大学の教育力向上」

実施担当責任者

佐藤 浩章（愛媛大学教育企画室副室長・准教授）

4. 各加盟校のFD／SDの取組

目 次

徳島県（8）

徳島大学（国）	2 2
鳴門教育大学（国）	2 4
四国大学（私）	2 6
徳島文理大学（私）	2 8
四国大学短期大学部（私）	3 0
徳島工業短期大学（私）	3 2
徳島文理大学短期大学部（私）	3 4
阿南工業高等専門学校（国）	3 6

愛媛県（12）

愛媛大学（国）	5 2
愛媛県立医療技術大学（公）	5 4
聖カタリナ大学（私）	5 6
松山大学（私）	5 8
松山東雲女子大学（私）	6 0
今治明德短期大学（私）	6 2
愛媛女子短期大学（私）	6 4
聖カタリナ大学短期大学部（私）	6 6
松山東雲短期大学（私）	6 8
松山短期大学（私）	7 0
新居浜工業高等専門学校（国）	7 2
弓削商船高等専門学校（国）	7 4

香川県（7）

香川大学（国）	3 8
香川県立保健医療大学（公）	4 0
四国学院大学（私）	4 2
高松大学（私）	4 4
香川短期大学（私）	4 6
高松短期大学（私）	4 8
香川高等専門学校（国）	5 0

高知県（6）

高知大学（国）	7 6
高知女子大学（公）	7 8
高知工科大学（公）	8 0
高知短期大学（公）	8 2
高知学園短期大学（私）	8 4
高知工業高等専門学校（国）	8 6

徳島大学



- 【学 長】 香川 征
 【住 所】 〒770-8501
 徳島市新蔵町2丁目24番地
 【電 話】 088-656-7074 (SPOD事務担当)
 【U R L】 <http://www.tokushima-u.ac.jp>
 【学 部】 総合科学部、医学部、歯学部、薬学部、工学部
 【大学院】 総合科学教育部、医科学教育部、口腔科学教育部、薬科学教育部、栄養生命科学教育部、保健科学教育部、先端技術科学教育部
 【学生数】 約7800人

3年間のSPOD事業について

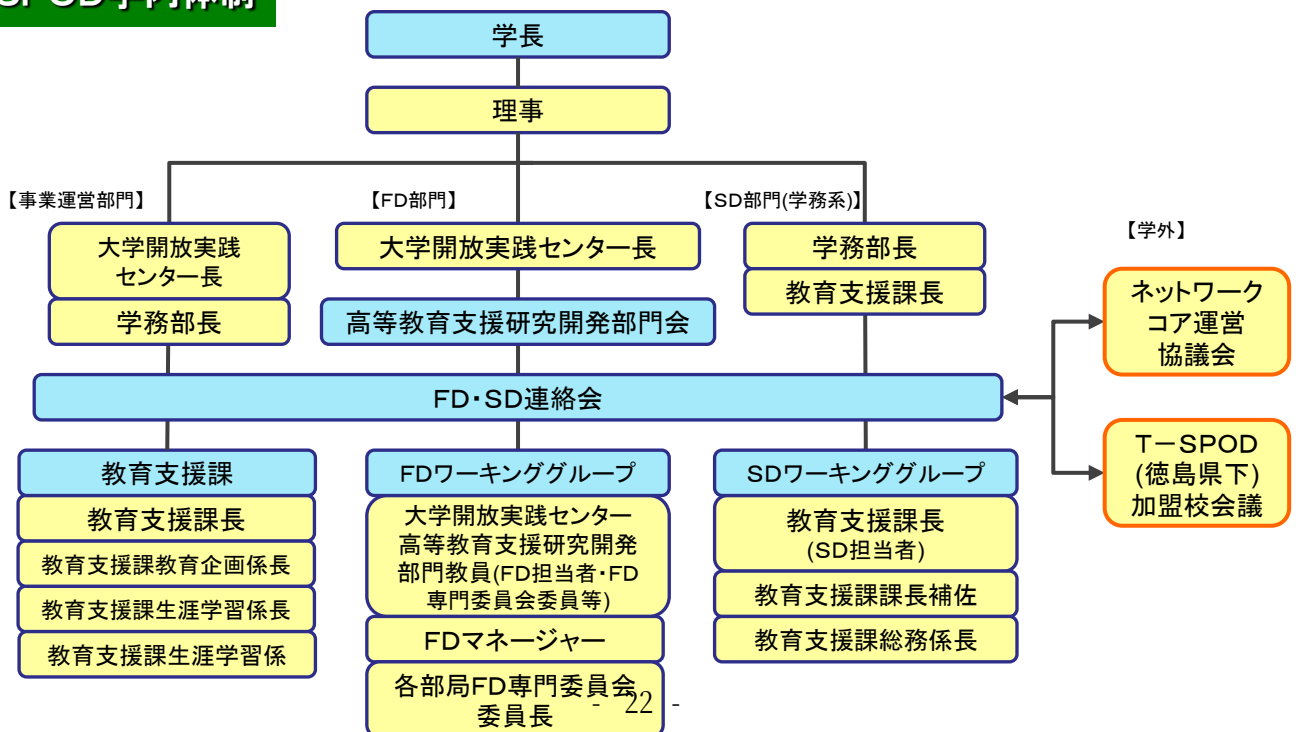
本学は四国地区でSPOD事業が開始されて以来、コア校として参加し、その事業の企画・実施・運営に携わって来ました。とりわけ、以前より本学で展開していたFDプログラムを積極的にSPOD事業に提供し、SPODフォーラムにおいては、幾つかのプログラムを担当しました。

このような活動を通して、従来は本学の教職員を対象として行ってきたFDプログラムに他大学からの参加者を得ることになり、大学教育に関して大学間で幅広い交流を持つことが出来るようになりました。それは本学教員にもよい刺激となり、教育面で大いにプラスに作用したと思われます。また、SPODのSDプログラムとして「学務系職員養成プログラム」を開発することにより、本学職員のみならず他大学の学務系職員的能力開発に資することが出来ました。

本学における今後のSPODの展望としては、SPODのうち徳島県下加盟校(以下T-SPODと呼ぶ)のSPOD担当者同士の人的つながりを構築し情報共有の円滑化を行い、T-SPODのFD・SDニーズの把握及びそのニーズに沿った研修プログラムの実施、T-SPOD間でのプログラムの共同開催、遠隔会議システムを利用した効率の良い研修を目指す等の計画があります。

以上のようにSPODは、本学の研究・実践・推進活動に新しい視点を加えることが出来る貴重な機会でもあるので、今後も積極的に活用していきたいと考えています。

SPOD学内体制



FDの取組事例

『徳島大学全学FD推進プログラム』について

徳島大学では、「全学FD推進プログラム」として、以下の5つのFDプログラムを実施しています。

- ① FDファシリテーター養成研修・東四国(6月)
- ② 教育力開発基礎プログラム(8月)
- ③ 授業コンサルティング・授業研究会(随時)
- ④ FD・SDセミナー(奇数月に年4回程度)
- ⑤ 大学教育カンファレンス in 徳島(年度末に1日)

①FDファシリテーター養成研修は、FDを企画・実施する立場にあるFDファシリテーターを養成するものであり、SPOD加盟校のうち徳島県・香川県のFD担当者及び徳島大学各部局のFD担当者を対象として、1泊2日の合宿形式で実施しています。この研修は、各機関のニーズに合わせた独自のFDプログラムを開発すること、そして参加者がファシリテーターとしての能力と資質を体得することを目的としています。

②教育力開発基礎プログラムは、徳島県下SPOD加盟校(T-SPOD)の新任教員を対象に、教育の質向上及び問題解決のための相互交流と、日常的な授業改善を行うことを目的として実施しています。研修参加者は授業設計法と教育技術を学び、ワークとして授業計画の作成及び模擬授業を行います。

③授業コンサルティング・授業研究会では、大学開放実践センター教員が中心となり、教育力開発基礎プログラムの参加者及び希望者を対象に、授業改善のためのコンサルティングを行います。具体的には、対象教員に授業参観の機会を提供してもらい、授業のVTR録画と学生アンケートデータから授業記録を作成し、授業研究会を開催します。授業研究会には対象教員の他、センター教員、対象教員所属部局のFD専門委員、同僚教員などから参加者を募り、授業の把握、改善、授業技術の共有を目的に実施しています。

④FD・SDセミナーでは、日常的なFD・SD活動として、年に4回程度、2時間のレクチャーやワークショップを実施しています。平成22年度には、「徳島大学でICTを活用した授業を始めるためには」、「聴衆応答システム(クリッカー)の実践入門」、徳島大学教育担当理事による「心底からの教育—青は藍より出でて藍より青し—」、「SPOD事業について」の4テーマで開催しました。

⑤大学教育カンファレンス in 徳島は、SPOD関係教職員、学生、一般市民を対象に、本学や四国の高等教育機関で行われている教育実践の取り組みを共有する場として、口頭発表、特別講演、ポスター発表、ワークショップ、ラウンドテーブル等の形式で実施しています。



教育力開発基礎プログラム
ワークショップ風景

SDの取組事例

『学務系職員養成プログラム』の開発について

SPOD-SDにおける取組内容には、以下の3つの柱があります。

- ①職員研修プログラム(SPOD-SD大学)の階層別、専門分野別の開発
- ②職員業績記録(スタッフ・ポートフォリオ)の開発
- ③職員キャリアアップサポート等の実施

徳島大学は、①「職員研修プログラム(SPOD-SD大学)」のうち、専門職養成プログラムとして「学務系職員養成プログラム」の開発を担当しました。

開発は、平成20年度に作成された「大学人、社会人としての基礎力養成プログラム」と概ね同様に進められ、平成21年5月～7月に、「学生支援」「入試・広報」「教務・就職支援」の3専門分野別マップ作成のためのプログラム開発セミナーを3回実施しました。

さらに、徳島大学において、平成21年8月17日(月)～19日(水)に2泊3日の日程で、21名の参加者により学務系職員養成プログラム開発作業を実施しました。方法としては、上記3回のプログラム開発セミナーで作成したマップを基に、「学生支援」「入試・広報」「教務」「就職支援」の4専門分野に分けて作業を行いました。

このような開発作業に基づき、『学務系職員養成プログラム』を完成させ、中国・四国地区学生指導研修会やSPODフォーラム2010、またネットワークSD分科会において報告しました。

この学務系職員養成プログラムは、現在、実用化に向けて検証を進めているところであり、今後は、プログラム利用上の問題点(講師の養成、研修の構成等について)を洗い出し、可能などから逐次実施していきたいと考えています。



プログラム開発セミナーの成果物

鳴門教育大学



【学 長】 田中 雄三
 【住 所】 〒772-8502
 徳島県鳴門市鳴門町高島字中島748
 【電 話】 088-687-6092 (SPOD事務担当)
 【U R L】 <http://www.naruto-u.ac.jp/campuslife/06/001.html>
 【学 部】 学校教育学部

【大学院】 学校教育研究科

【学生数】 約 1,100 人

3年間のSPOD事業について

本学では、SPOD事業については、設立当初より、参加してきた。

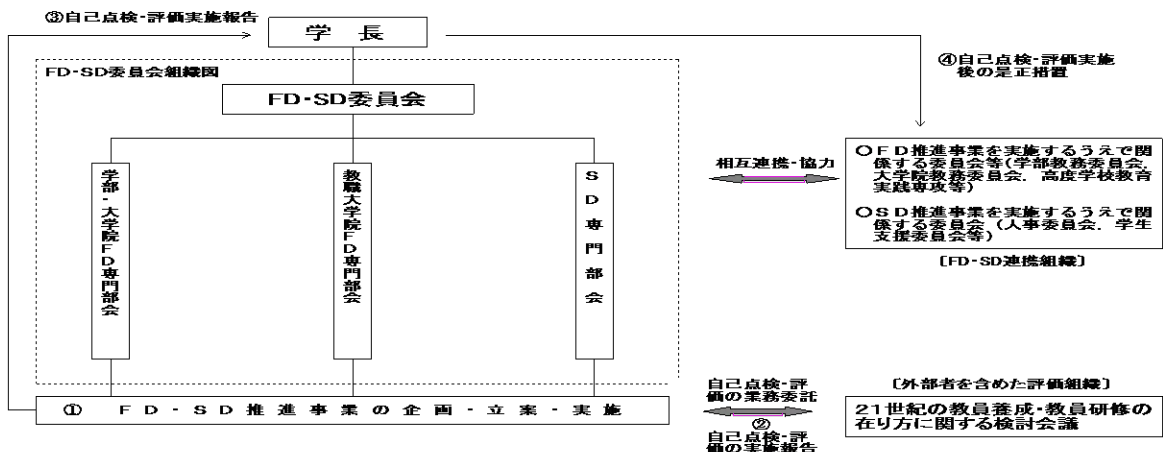
本事業では、SPODフォーラムを始めとする各種研修事業等に教職員を参加させ、本学におけるFD・SD活動の一つとして、活用している。

それにより、学内でのFD・SD活動での教職員のスキルアップが図られると同時に、独自にFD・SD事業を開催する場合の人的負担が軽減され、他大学の教職員との意見交換により、視野の広がり等が図られた。

今後は、本事業によるFD・SD活動については、財政的負担の軽減を図りながら、現在、各大学が社会から求められている具体的ニーズや課題に対応できる人材を養成するための一助となるSPOD活動が求められる。

SPOD学内体制

FD・SD全学推進体制



FDの取組事例

本学では、平成21年4月6日に「鳴門教育大学におけるFD及びSDに関する委員会」を設置し、その下に「FD専門部会」を置いた。

FD専門部会では、FD推進事業を企画・立案することを業務とし、これまでのFD活動をより充実すべく取り組んできた。

各年度の取組事例は以下のとおりである。

○平成21年度

- ・授業改善のためのFDワークショップを実施
教育委員会・附属学校関係者、本学教員、学生、大学院生で構成する6グループにより、テーマ「よい教師を育てる授業とは」のもと、ワークショップを実施
- ・ワークショップの前に特別公開授業を4授業で開催
- ・2週間の公開授業を行う期間を設けた
- ・学生による授業評価を実施
各教員前期・後期から1科目ずつ実施

○平成22年度

- ・特別公開授業を2週間かけて実施
- ・特別公開授業に係る授業研究会及びFDワークショップを実施
教職大学院を除く15コースで実施
- ・公開授業週間を実施
- ・学生による授業評価を実施
各教員全授業科目で実施

SDの取組事例

本学では、平成21年4月6日に「鳴門教育大学におけるFD及びSDに関する委員会」を設置し、その下に「SD専門部会」を置いた。

SD専門部会では、SD推進事業を企画・立案し実施することを業務とし、平成21年度からSDの推進に取り組んできた。

各年度の取組事例は以下のとおりである。

○平成21年度

- ・評価能力向上のため、管理職及びチームリーダーを対象に「評価者研修」を実施
- ・職員研修(SD)として、「リスクマネジメントによる“大学のストーリー”作りに向けて」を実施
- ・そのほか他機関が実施する研修等への派遣

○平成22年度

- ・国際化に対応するための新たな研修計画を策定
- ・職員の職能開発・意識改革を目的とした研修として、「接遇レベルアップ研修」及び「ビジネス文書研修」を実施
- ・評価能力向上のため、役員、管理職及びチームリーダーを対象に「評価者研修」を実施
- ・そのほか他機関が実施する研修等への派遣

四国大学

- 【学 長】 福岡 登
【住 所】 〒771-1192
徳島県徳島市応神町古川字戎子野123-1
【電 話】 088-665-9972 (SPOD事務担当)
【U R L】 <http://www.shikoku-u.ac.jp/>
【学 部】 文学部, 経営情報学部, 生活科学部
看護学部
【大学院】 文学研究科, 経営情報学研究科
人間生活科学研究科
【学生数】 約2010名

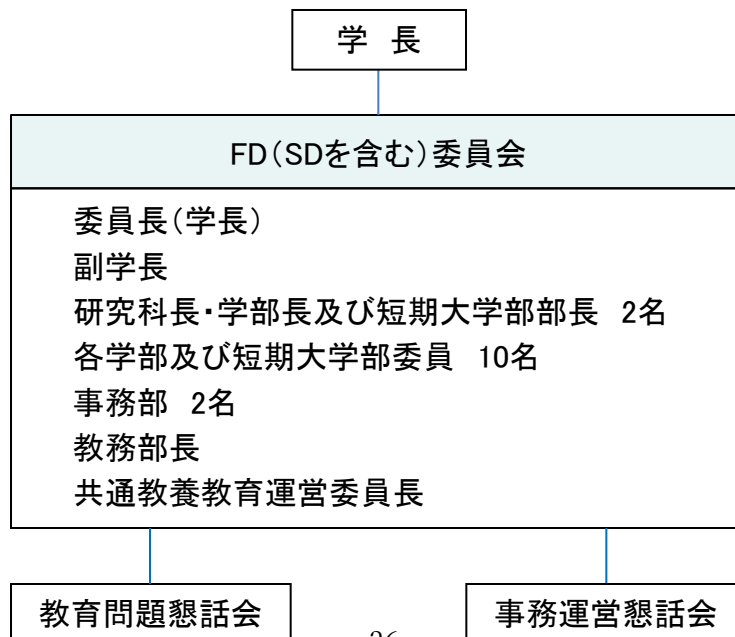
3年間のSPOD事業について

四国地区大学教職員能力開発ネットワークによって、FD・SD分野を網羅し、綿密に企画されたプログラムに参加し研修することができ感謝しています。

SPODコア大学のみならず、外部機関での研修に参加することにより、本学の多くの教職員が研修や交流を通して、従来の取り組みを客観的にみるできるようになってきました。本学では「教育問題懇話会」を長年にわたり、毎年開催し、教育・研究に関わる諸問題について研修を重ねてきました。また「事務運営懇話会」を平成11年度より開催しております。

現在「学校法人四国大学 大学改革ビジョン2011」の5ヶ年計画に取り組んでいます。今後、本学におけるFD・SD活動を実行していく上でSPODから更に多くのことを学び、展開していきたいと思っています。

SPOD学内体制



FDの取組事例

全学的なFD活動の取り組みについて

毎年、全教職員を対象としてFD研修会と講演会を開催しています。「教育問題懇話会」(FD委員会主体)では各学部が交代で担当し、テーマを決め、問題提起や実践報告を行っており、FD委員会と学修支援センターが編集し、「教育実践報告書」を発刊しています。

3年間の取り組みは以下の内容で開催いたしました。

平成20年度	講演会「発達障害のある学生支援」講座(パートⅡ) 第1回 教育問題懇話会「学修支援センターの設立について」 第2回 教育問題懇話会「FD・SDを楽しもう」
平成21年度	第1回 教育問題懇話会「私の授業実践—シラバスの活用について」 第2回 教育問題懇話会「授業実践と成績評価」
平成22年度	本年度は愛媛大学より講師をお招きし、「学生による授業評価について」講演をいただきます。長年取り組んできた授業評価及び学外への授業公開の更なる検討を行う予定です。

SDの取組事例

研修成果の共有化の試み

本学ではFD・SDを教育改善の両輪として取り組んできました。SPODや各種外部機関での研修に教職員を派遣することにより、SDを次の段階へ展開することができました。愛媛大学・高知大学・香川大学での研修会に参加した7名の事務職員が中心となり、学内で報告会や研修会を開催し、SDの考え方や方法の共有化を図りました。

今後は本学で取り組んできた「事務運営懇話会」を進めるうえで、SPODでの研修の更なる深化、共有化を目指しています。



事務運営懇話会の様子

平成21年度	事務運営懇話会「大学人・社会人としての基礎力を考える」
平成22年度	第1回 事務運営懇話会「大学人・社会人としての基礎力養成研修(1)」 第2回 事務運営懇話会「大学人・社会人としての基礎力養成研修(2)」

徳島文理大学



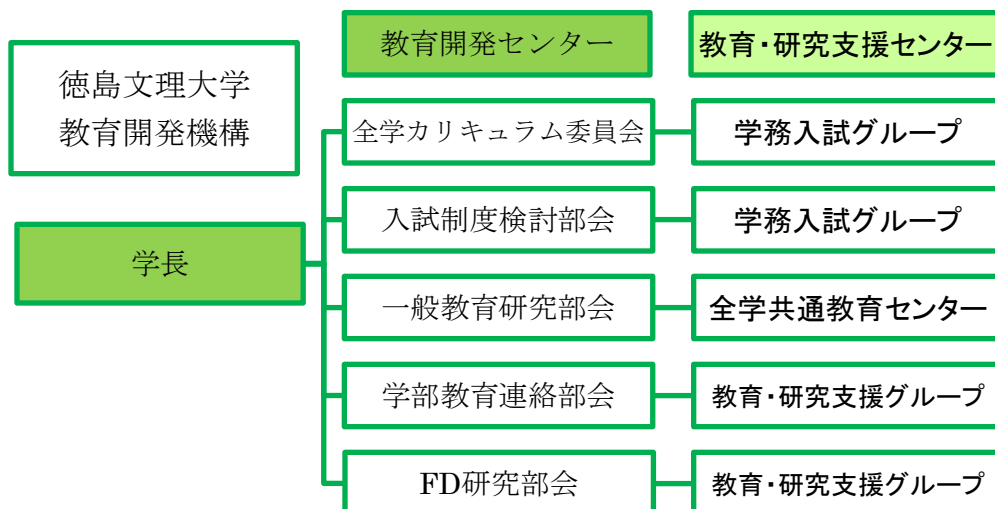
【学 長】 桐野 豊
【住 所】 徳島市山城町西浜傍示 180
【電 話】 088-602-8670 (SPOD事務担当)
【U R L】 <http://www.bunri-u.ac.jp>
【学 部】 人間生活学部 音楽学部 薬学部
 総合政策学部 保健福祉学部 文学部
 理工学部 香川薬学部 短期大学部
【大学院】 薬学研究科 人間生活研究科
 総合政策研究科 文学研究科
 工学研究科 香川薬学研究科
【学生数】 4589

3年間のSPOD事業について

本学は9学部26学科を擁する総合大学である。学部FD実施の義務化に対応して、平成18年度にFD研究会を設置した。研究会の目的は、FD活動の周知と必要性を教職員で共有することとして、活動は主として研修会、講演会を開催した。平成19年12月に、教育開発機構の中に全学的組織として「FD研究部会」が新たに発足した。発足後、ほぼ毎月1回の割合でFD研究部会を開催し、FD活動を推進している。

本学はSPODネットワーク参加校の立場で、FD・SDに関する大学外での情報を幅広く収集するため、SPODをはじめ全国のさまざまな地区で開催される研修会・講習会等に委員を派遣し、先端的な情報の収集や他大学との交流を図ってきた。とくにT-SPOD会議への出席は、本学のFD活動推進の上で大いに役だっている。

SPOD学内体制



FDの取組事例

「FD研究部会」は学部の教員から選出された委員と両キャンパスの教育・研究支援グループ長で構成され、部会長は学長より委嘱され、副学長がオブザーバーとして出席する。「FD研究部会」が基本方針・全体計画を策定し、毎月一回定期的に開催されている。「FD研究部会」は全学的なFD活動を積極的に推進し、前期・後期での全学部で全科目の授業アンケートの実施と学生へのフィードバックや全学部学科卒業生に対し満足度調査を実施し、教員同士の授業参観・授業研究などの実施に努めており、学生と教員はともに授業等に対し一団と熱意が出るなどの効果があった。学内での活動としてFD講演会やFD研修会を開催し、教員の指導力向上と充実の機会としたり、教育開発機構の他の部会とも連携した講演会・研修会を開催してFD活動の推進に取り組み、SD推進委員会との共同体制を構築している。学外の活動としては、T-SPOD会議に出席し、徳島県内の大学・高専等との連携と交流を進めており、さらにSPODフォーラム、総会、各種研修会にも参加している。毎年「教育・研究年報」および「教員活動状況調査」を作成し、教員の教育研究活動を活性化する取り組みを整えている。

SDの取組事例

SD推進委員会を中心に、「SD推進委員会設置要領」に則り、職員の各種研修や職能向上のため方策を講じて、積極的に活動を進めている。また、「ユニット長等懇談会」においてSD推進に係る討議を行うなど、SDに対する共通認識の情勢に努めている。さらに、「目標管理制度」を導入し業務遂行における目標の明確化と自己研鑽への動機付けを図っている。具体的には、日本私立大学協会等の学外の各種研修会、セミナーに参加、業務に関する最新の動向を把握し大学を取り巻く環境の変化に対応した事務能力の向上を図っている。SPOD主催の「大学人、社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅡ)」に参加し、若手職員をSD推進役とするSDファシリテーターの養成をめざしている。また、SPODの「平成22年度広報トップセミナー」にも参加、危機管理における広報のあり方を研修し、業務に生かしている。

四国大学短期大学部

- 【学 長】 福岡 登
【住 所】 〒771-1192
徳島県徳島市応神町古川字戎子野123-1
【電 話】 088-665-9972 (SPOD事務担当)
【U R L】 <http://www.shikoku-u.ac.jp/>
【学 科】 ビジネス・コミュニケーション科
人間健康科
幼児教育保育科
音楽科
【学生数】 約360名

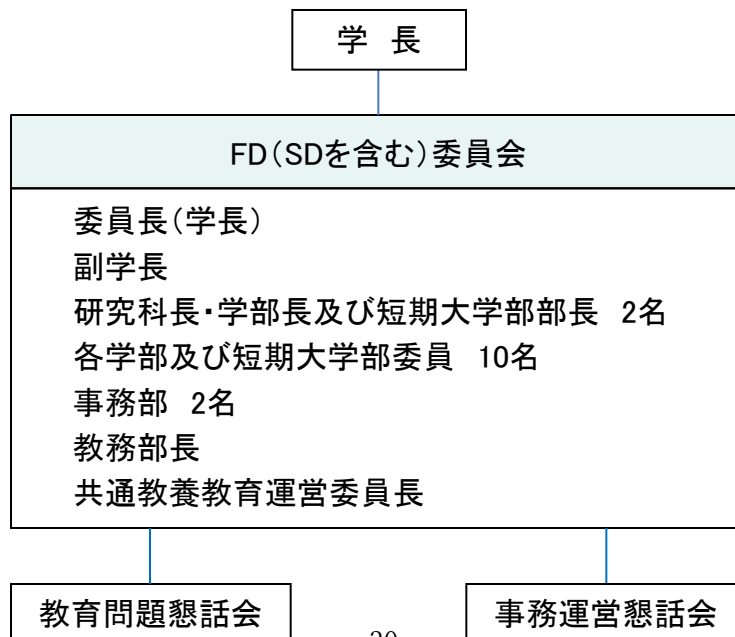
3年間のSPOD事業について

四国地区大学教職員能力開発ネットワークによって、FD・SD分野を網羅し、綿密に企画されたプログラムに参加し研修することができ感謝しています。

SPODコア大学のみならず、外部機関での研修に参加することにより、本学の多くの教職員が研修や交流を通して、従来の取り組みを客観的にみることができるようになってきました。本学では「教育問題懇話会」を長年にわたり、毎年開催し、教育・研究に関わる諸問題について研修を重ねてきました。また「事務運営懇話会」を平成11年度より開催しております。

現在「学校法人四国大学 大学改革ビジョン2011」の5ヶ年計画に取り組んでいます。今後、本学におけるFD・SD活動を実行していく上でSPODから更に多くのことを学び、展開していきたいと思っています。

SPOD学内体制



FDの取組事例

全学的なFD活動の取り組みについて

毎年、全教職員を対象としてFD研修会と講演会を開催しています。「教育問題懇話会」(FD委員会主体)では各学部が交代で担当し、テーマを決め、問題提起や実践報告を行っており、FD委員会と学修支援センターが編集し、「教育実践報告書」を発刊しています。

3年間の取り組みは以下の内容で開催いたしました。

平成20年度 講演会「発達障害のある学生支援」講座(パートⅡ)
第1回 教育問題懇話会「学修支援センターの設立について」
第2回 教育問題懇話会「FD・SDを楽しもう」

平成21年度 第1回 教育問題懇話会「私の授業実践－シラバスの活用について」
第2回 教育問題懇話会「授業実践と成績評価」

平成22年度 本年度は愛媛大学より講師をお招きし、「学生による授業評価について」講演をいただきます。長年取り組んできた授業評価及び学外への授業公開の更なる検討を行う予定です。

短期大学部では今年度当初より、学部長ほか5名の教員が教育・研究・組織全般にわたる検討を行っており、その中でカリキュラム等の改善を図っています。

SDの取組事例

研修成果の共有化の試み

本学ではFD・SDを教育改善の両輪として取り組んできました。SPODや各種外部機関での研修に教職員を派遣することにより、SDを次の段階へ展開することができました。愛媛大学・高知大学・香川大学での研修会に参加した7名の事務職員が中心となり、学内で報告会や研修会を開催し、SDの考え方や方法の共有化を図りました。

今後は本学で取り組んできた「事務運営懇話会」を進めるうえで、SPODでの研修の更なる深化、共有化を目指しています。



事務運営懇話会の様子

平成21年度 事務運営懇話会「大学人・社会人としての基礎力を考える」

平成22年度 第1回 事務運営懇話会「大学人・社会人としての基礎力養成研修(1)」
第2回 事務運営懇話会「大学人・社会人としての基礎力養成研修(2)」

徳島工業短期大学



【学 長】 山本 哲彦
【住 所】 徳島県板野郡板野町犬伏字蓮花谷100番地
【電 話】 088-672-2311（SPOD事務担当）
【U R L】 <http://www.tokuco.ac.jp>

【学 部】 自動車工業学科
【学生数】 約150名

3年間のSPOD事業について

本学は、四国で唯一の技術系の短期大学です。設置している学科は、自動車工業学科だけの小規模短期大学です。SPODに加入するまで、研究面については、全国に他に7校ある自動車系短期大学と共に、夏に研究発表会を開催し自動車整備教育の向上に努めてきました。

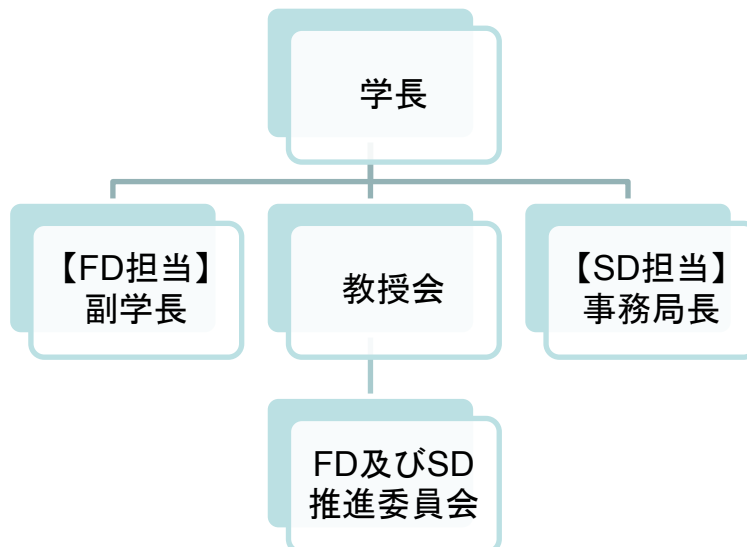
しかし、本学の専門上、自動車販売会社（ディーラー）や自動車製造会社（メーカー）出身のエンジニアが教員となっている者が多いので、実際に教壇に立つと教授法や学生相談などで悩む場合もありました。その一方で、大学としても全体の職員を対象にした講演などの研修は実施して来たものの、個々の教員が持つ課題に対して研修の場を提供する機会が乏しいという問題がありました。

その意味で、SPOD発足当初から加入しました。多方面の研修テーマを展開していただき多数の教員が自らが抱える問題を解決するきっかけを作っていただいたことに感謝しています。

これからも同一テーマであっても夏休みを中心に複数の日程を展開していただくことで教員の参加機会も高まるものと思います。



SPOD学内体制



FDの取組事例

本学では、全体研修として毎年2回、全教員を対象としたFD研修会を行っています。前期は、公開授業の感想を各教員が述べることにしています。授業を見学することで、各教員が工夫していることを評価したり、さらに改善が必要なことを指摘したりしています。後期は、学内に講師を招いています。今年度は、12月及び2月に産業カウンセラーを招いて学生支援に必要なキャリアアカウンセリングの理論とその実演をしました。

個人別研修では、SPODの夏季研修に昨年を上回る13名が参加しました。全職員数は27名であり約半数が参加したことになります。学内での全体研修及び学外での個人研修を通じて、教員、事務局員ともに業務の見直しや職能力の向上に大いに役立っています。



SDの取組事例

本学では、この3年間事務職員に関する学生アンケートを実施しています。内容は、掲示や放送等の情報伝達の体制を含めて事務職員の学生への対応全般についてのものです。その集計結果について意見交換の場を設けて業務改善のきっかけとしています。学生からの喜びや感謝の一言は大きな励みとなっています。

なお、事務職員もSPODの学生支援関連研修に参加することで、普段の学生との関わり方を見直し、業務改善の意識を高めることができました。





徳島文理大学短期大学部

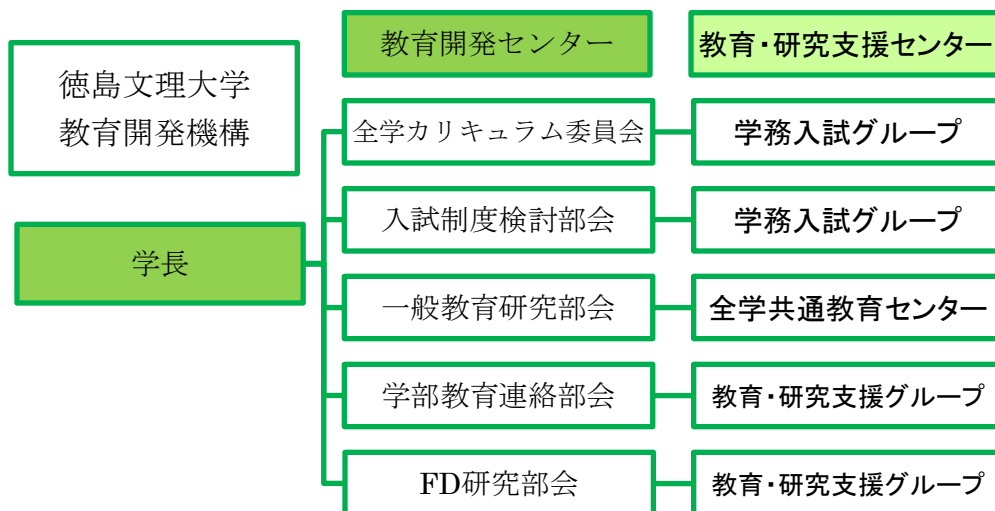
- 【学 長】 桐野 豊
- 【住 所】 徳島市山城町西浜傍示 180
- 【電 話】 088-602-8670(SPOD事務担当)
- 【U R L】 <http://www.bunri-u.ac.jp>
- 【学 科】 生活科学科 保育科
言語コミュニケーション学科 音楽科
商科
- 【学生数】 308

3年間のSPOD事業について

本学は9学部26学科を擁する総合大学である。学部FD実施の義務化に対応して、平成18年度にFD研究会を設置した。研究会の目的は、FD活動の周知と必要性を教職員で共有することとして、活動は主として研修会、講演会を開催した。平成19年12月に、教育開発機構の中に全学的組織として「FD研究部会」が新たに発足した。発足後、ほぼ毎月1回の割合でFD研究部会を開催し、FD活動を推進している。

本学はSPODネットワーク参加校の立場で、FD・SDに関する大学外での情報を幅広く収集するため、SPODをはじめ全国のさまざまな地区で開催される研修会・講習会等に委員を派遣し、先端的な情報の収集や他大学との交流を図ってきた。とくにT-SPOD会議への出席は、本学のFD活動推進の上で大いに役だっている。

SPOD学内体制



FDの取組事例

「FD研究部会」は学部の教員から選出された委員と両キャンパスの教育・研究支援グループ長で構成され、部会長は学長より委嘱され、副学長がオブザーバーとして出席する。「FD研究部会」が基本方針・全体計画を策定し、毎月一回定期的に開催されている。「FD研究部会」は全学的なFD活動を積極的に推進し、前期・後期での全学部で全科目の授業アンケートの実施と学生へのフィードバックや全学部学科卒業生に対し満足度調査を実施し、教員同士の授業参観・授業研究などの実施に努めており、学生と教員はともに授業等に対し一団と熱意が出るなどの効果があった。学内での活動としてFD講演会やFD研修会を開催し、教員の指導力向上と充実の機会としたり、教育開発機構の他の部会とも連携した講演会・研修会を開催してFD活動の推進に取り組み、SD推進委員会との共同体制を構築している。学外の活動としては、T-SPOD会議に出席し、徳島県内の大学・高専等との連携と交流を進めており、さらにSPODフォーラム、総会、各種研修会にも参加している。毎年「教育・研究年報」および「教員活動状況調査」を作成し、教員の教育研究活動を活性化する取り組みを整えている。

SDの取組事例

SD推進委員会を中心に、「SD推進委員会設置要領」に則り、職員の各種研修や職能向上のため方策を講じて、積極的に活動を進めている。また、「ユニット長等懇談会」においてSD推進に係る討議を行うなど、SDに対する共通認識の情勢に努めている。さらに、「目標管理制度」を導入し業務遂行における目標の明確化と自己研鑽への動機付けを図っている。具体的には、日本私立大学協会等の学外の各種研修会、セミナーに参加、業務に関する最新の動向を把握し大学を取り巻く環境の変化に対応した事務能力の向上を図っている。SPOD主催の「大学人、社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅡ)」に参加し、若手職員をSD推進役とするSDファシリテーターの養成をめざしている。また、SPODの「平成22年度広報トップセミナー」にも参加、危機管理における広報のあり方を研修し、業務に生かしている。

阿南工業高等専門学校



【校 長】 小松満男
【住 所】 〒774-0017
徳島県阿南市見能林町青木265
【電 話】 0884-23-7212(SPOD事務担当)
【U R L】 <http://www01.anan-nct.ac.jp/>
【本 科】 機械工学科、電気電子工学科、
制御情報工学科、建設システム工学科
【専攻科】 構造設計工学専攻、
電気・制御システム工学専攻
【学生数】 約850人

3年間のSPOD事業について

阿南工業高等専門学校では、全員参加の教員研修会を20年以上前から、マークカードによる授業評価を平成11年度から開始するなど、早い時期から組織的FDに取り組んできました。職員には、文部科学省、人事院、高専機構等関係機関並びに企業等が開催する研修会に積極的に参加させ、職務能力の向上を図っています。

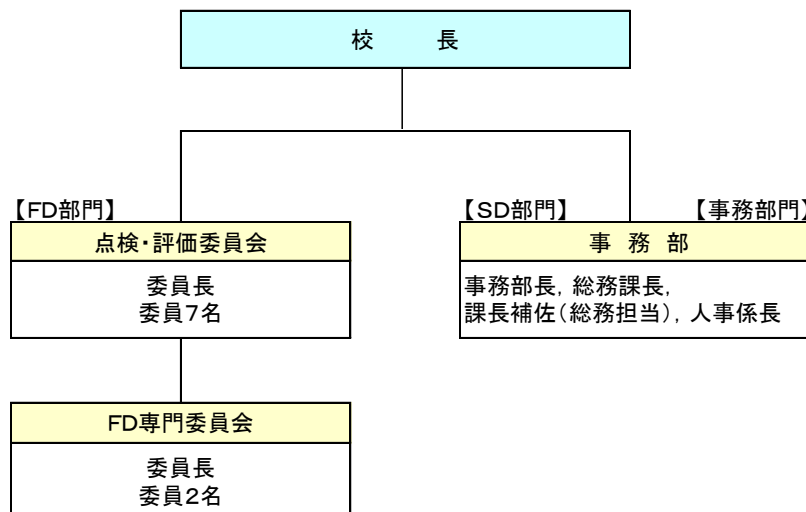
SPODには平成21年度から加盟し、本校の教育改善の取組の中で不足する部分を補完してもらっています。大学では教育センター等において多数の研修プログラムが開催され、多義にわたるスキルアップ支援がなされていますが、小規模な組織の高専では取り扱える内容には限りがあります。案内いただいた研修プログラムは、全教職員にお知らせして参加を促しています。また、SPOD加盟校は、各大学等で開催される研修プログラムを遠隔配信で受講できることになっており、受信機材を導入して業務の合間でも聴講できるようにしています。

講師派遣制度も活用させていただいています。教育改善手法のひとつである「ティーチング・ポートフォリオ」を導入することになり、校内でワークショップを開催するにあたり講師を派遣していただきました。取り組んだ教員の意識改革が進んでいます。

近年、FD・SDの重要性や役割が期待されています。特に、SDに関しては、統一した基準がなく、各校の判断に委ねられている割合が高いので、さらなる研究が必要だと考えています。

今後のSPODの発展を願うとともに、協力させていただきます。

SPOD学内体制



全教員参加で開催される教員研修会

本校では毎年度2回(夏季と冬季)、全教員を対象とした教員研修会を実施しています。研修会は、点検・評価委員会が中心となり、教育に関する全学的な課題の中から1つのテーマに絞り、学内あるいは学外から講師を招いての講演会とその講演会をもとにした検討会の2部構成となっています。学外講師には、SPOD加盟校の教員を招いたこともあります。

平成21年度のSPODフォーラムには、本学から教員2名が参加し、その年の冬季教員研修会は、SPODフォーラムに参加した教員が講師となり、「教育改善PDCAサイクルの周知」「教員のニーズ把握」等の5つのテーマでグループワークを取り入れた講義形式で開催しました。

ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ(TPWS)はSPODとの連携および独自に開催しています。本校でこのワークショップに参加した教員は外部機関からの参加者を含め28名、ワークショップ参加後にメンターとして参加した教員はのべ10名です。TPWSは、今後も継続して開催を計画しており、参加者の増加とともに、本校の教育力向上が期待されているところです。

このほかに、SPODの遠隔配信によるセミナーに参加した教員がのべ14名います。全学的なFD活動を進めるための教員研修会のみならず、SPODによるセミナー等に参加することにより、本校でのFD活動は大変有効に機能しています。



夏季教員研修会



ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ

SDの取組事例

職員が自主的に能力向上を目指す

職員は、教育研究の支援をするのが職務であり、教員と共にその充実・発展を図っていくことが求められています。組織として、職員の資質向上のための施策、研修を実施することは論を俟ちませんが、職員の自主的な能力改善を促すことも効果が大きいと考えています。

そこで、本校の第2期中期計画に「事務職員の能力の向上のため、本校に参加依頼のある研修を全て把握し、事前に職員に周知し積極的に参加させる。」と決めました。

SPODが実施する研修は、「研修プログラムガイド」で加盟校の教職員が参加しやすいよう予め内容及びスケジュールの案内があり、有効活用させていただいています。「大学人、社会人としての基礎力養成プログラム研修」に2名、「SPOD—SD合宿セミナー」に3名から自主的申し出があり参加させました。

参加した職員は、事務組織で中心的役割を果たしています。



職員が参加した
SPOD—SD合宿セミナー



香川大学

【学 長】 一井 眞比古

【住 所】 〒760-8521

香川県高松市幸町1番1号

【電 話】 087-832-1147 (SPOD事務担当)

【U R L】 <http://www.kagawa-u.ac.jp/>

【学 部】 教育学部、法学部、経済学部

医学部、工学部、農学部

【大学院】 教育学研究科、法学研究科、経済学研究科、

医学系研究科、工学研究科、農学研究科、

地域マネジメント研究科、

香川大学・愛媛大学連合法務研究科

【学生数】 約6,600人

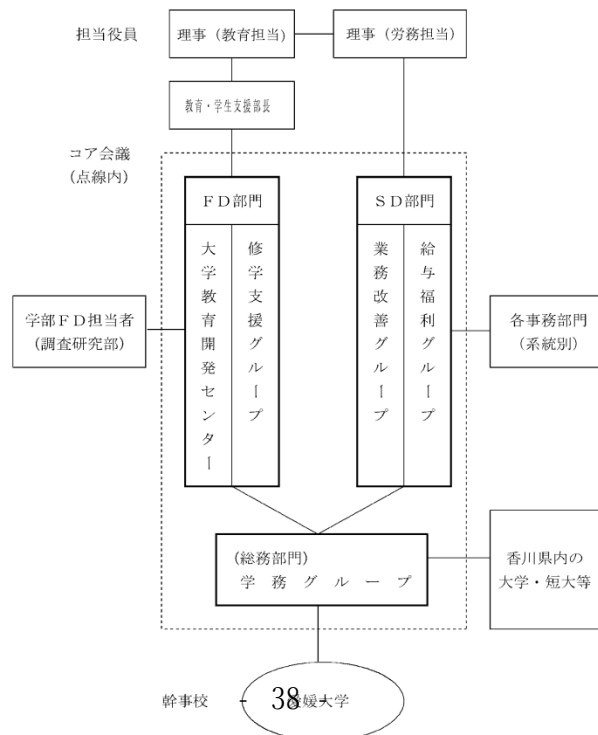
3年間のSPOD事業について

香川大学におけるSPOD事業の成果として、研修の手法やテーマについて、視野が広がったことが挙げられます。他大学等で開催されるFD/SDの様子を見て、各大学・高専とも研修参加者のモチベーションを高めるために様々な工夫をされており、大変参考になりました。また、これまで香川大学ではFD/SDのテーマとして取り扱っていなかったものを、他大学等では取り扱っており、各大学等の事情は様々であると考えさせられるとともに、今の時代において、教職員にはかなり多様な事柄について専門性を求められていることを改めて実感しました。香川大学においても、他大学等のFD/SDの手法やテーマを参考にして、教職員のニーズや学生・地域社会、時代の要請も踏まえながら、新たなFD/SDの開発と実践に取り組んでいきたいと思ひます。

香川大学が考えるSPODの課題として、事業実施に充てる業務量と時間が非常に膨大であることが挙げられます。前述のとおり、SPOD事業から得たもの、学んだものは多く、その恩恵は計りしれません。しかしながら、FD/SDの実施自体はゴールではなく、FD/SDを通じて身につけたものを、いかに業務運営にアウトプットするかが肝要であると考えます。職能研鑽とアウトプットの適切なバランスを設定する観点から、今後検討が行われることを望みます。

最後に、本学における質の高いアウトプットを目指して、今後もSPOD事業に参加していくとともに、高等教育全体の質の底上げに資するべく、可能な限り、本学の培ってきたノウハウを提供していきたいと思ひます。

SPOD学内体制



FDの取組事例

本学では、各学部が学部の教員を対象に実施するFDの他に、全教員を対象とした各種のFDプログラムを実施しています。これらのFDプログラムは大きく4つに分けられます。

1つ目はFDスキルアップ講座で、これは従来行われていた啓蒙・啓発的、情報提供的な講習会を見直し、教員の日々の授業実践に直接的に役立てることを目的とした、参加型・実習型の講座で、「学習評価の基本」「学習動機を高める授業」など特定のテーマを設定し、毎年8回程度実施しています。

2つ目は新任教員研修会で、国立大学法人を取り巻く諸情勢や本学の課題、大学教育等について新任教員の理解を深める目的で実施する研修会に加え、今年度は、授業を担当するために必要な基本的な知識・スキルを習得し、授業実践に役立てることを目的とした合宿型のワークショップを実施しました。

3つ目はPD (Professional Development) 研修会で、教員と職員間の協働関係をより一層強化することにより教職員の意識を高めることを目的として、平成20年度から毎年実施している研修会で、今年度は「教職協働の実現をめざして－新しい学生支援のマインドとスキルを考える－」をテーマにワークショップを実施しました。

4つ目は全学共通教育の次年度実施に向けた研修会で、次年度に全学共通科目の授業を担当する教員を主な対象として実施しています。研修会は2部構成となっており、第1部全体会では全学共通教育の全般的な課題の提示や情報提供などが行われ、第2部分科会では各テーマに分かれて議論や意見交換などが行われます。

これらの全学的なFDプログラムは、回を重ねる毎に充実してきており、今後も教員のニーズにあったFDプログラムを実施していく予定です。



新任教員研修会の様子。



PD (Professional Development) 研修会の様子。

SDの取組事例

法人化後、香川大学では職員の能力開発を推進するとともに、複線型人事制度に対応した人材育成を目的とし、それまでの人事院主催の研修だけでなく、外部機関の研修・セミナー、そして、SPODへの参加を行っています。

外部機関の研修・セミナーでは「リスクマネジメント」「労働法セミナー」「メンタルヘルス」「リーダーシップ」「コーチング」「ワークライフバランス」などを中心に参加しています。

SPODへはコア校としてプログラムの開発、また、SPOD主催の様々な研修への参加を行っています。特に若手を対象とした「大学人、社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベル1)」は採用2～3年目の職員が参加し、自分自身のこれまでの振り返る良い機会になり、参加者から大変好評でした。今後もSPODの研修に参加することによって、この「気づき」をさらなる次への「行動」に繋げて欲しいと考えています。

また、業務に追われ自発的に研修に参加できない職員にも「気づき」を感じてもらいたいと考え、職員を対象にアンケート調査を行い、その結果を基に、通信教育の受講科目の追加、eラーニングの導入を行いました。

これからも職員が自分自身の振り返りとなるような「気づき」の場のお手伝いが出来たらと思います。「気づき」、そして「行動」。そこから、周りの人達に相乗効果を与え、職員がお互い共鳴していくような職場になっていくよう取り組んでいきたいと考えています。



香川県立保健医療大学

【学 長】 湯浅 繁一

【住 所】 〒761-0123

香川県高松市牟礼町原281-1

【電 話】 087-870-1212(SPOD事務担当)

【U R L】 <http://www.pref.kagawa.lg.jp/daigaku/>

【学 部】 保健医療学部

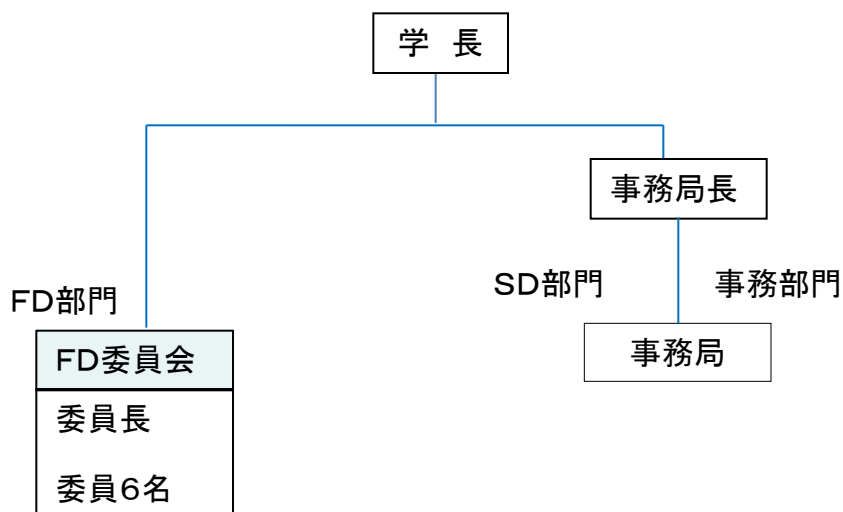
【大学院】 保健医療学研究科

【学生数】 約 380人

3年間のSPOD事業について

様々な教員や学生支援への取り組みを続けてこられた SPOD 事業に感謝いたします。本学では、平成 16 年度より FD 委員会が設置され、定期的に検討会を開催し、FD 活動を展開してきました。しかし、委員会の思いつきや、単発的に企画するという印象があり、到達目標もはっきりしませんでした。平成 20 年度に SPOD に加盟しましたところ、研修プログラムガイドをお送りいただき、その活動内容をお示しいただきました。これによって、平成 21 年度には、SPOD 主催の FD 研修に本学助教全員が参加し、また、22 年度には FD 講演会に講師が派遣され、専門家からの貴重なご助言をいただきました。本学の FD の企画、実施、運用について基本的な体制が整い、教員の取り組む姿勢にも改善がみられます。この体制や教員の姿勢を継続していくためには、SPOD の支援が不可欠と考えております。今後ともよろしくお願いいたします。

SPOD学内体制



FD講演会等の開催

毎年度1回、全教員を対象としたFD講演会を実施しています。研修会は、FD委員会が中心となり、教育に関する全学的な課題の中から1つのテーマに絞り、学外講師を招いての講演会を行っています。学外講師には、SPOD加盟校の教員を招いたこともあります。

22年度は、「効果的な授業改善の方法」という全体テーマで愛媛大学教育企画室 佐藤浩章先生を招いて、授業評価アンケート・研究授業をどう活用するかについて、講義とグループワークを通して検討しました。本FD講演会は、全学的なFD活動を進めるために、大変有効に機能しています。

また、毎年度2回、タイムリーなテーマを議題に、ティータイム教育サークルを開催しています。22年度は、「講義自動収録システムの運用について」と「学生による授業評価及び授業参観の見直し改善について」をテーマに開催しました。毎回多数の教員が参加し、教員間で自由に討論し、活発な意見交換が行われています。

次年度においても、教員からの要望の高いテーマを題材に開催する予定です。



愛媛大学佐藤先生の講演の様子



ティータイム教育サークルの様子

SDの取組事例

本学にはSD委員会がありません。希望があればSPODフォーラムなどSPODが実施している研修や各種外部機関が実施している研修に職員を派遣しています。

また、当大学は県立大学であり、事務局職員は県の人材育成センターで実施される研修に参加することにより積極的・自律的に能力を開発し、キャリアを形成できるよう努めています。

さらに、月一回の事務局会を実施し、意見交換することにより、事務局職員のスキルアップにつなげています。



四国学院大学

- 【学 長】 末吉 高明
- 【住 所】 香川県善通寺市文京町3-2-1
- 【電 話】 0877-62-2111(内線 507) (SPOD事務担当)
- 【U R L】 <http://www.sg-u.ac.jp>
- 【学 部】 文学部、社会学部、社会福祉学部
- 【大学院】 文学研究科、社会学研究科、
社会福祉学研究科
- 【学生数】 約1400名

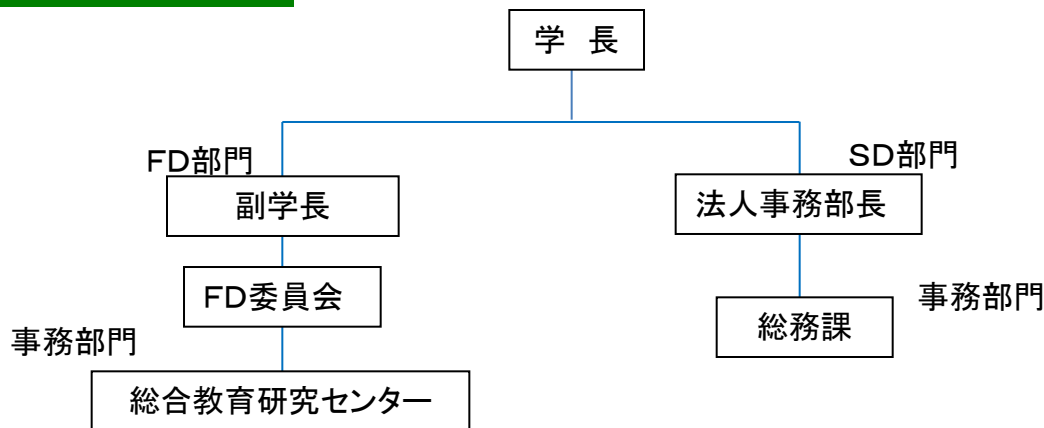
3年間のSPOD事業について

SPODの話をいただいてから、どのような形で活用できるのか思考錯誤を続けていたが、この3年間でいろいろな面で基盤がそろい始めたのではないかと感じている。4年目からは各加盟地域への講師派遣など実態に合わせた運用ができるようになることへの期待を大にしている。

四国地域は、日本各地のどの地域よりも学生数の確保が困難な地域であると認識しているが、四国地域でなければ出来ない教育を全面的に打ち出し、少しでも他の地域の学生からうらやましがられる特色を見せることができるようにSPODを活用できればと考えている。

今後の事業展開において、高等教育機関が密集していないという地理的ハンデをどのように克服してゆけるか、それぞれの教育機関が持っている特色とそれに見合った人材育成をどのような研修でカバーしていけるかが大きな課題となってくると思うが、この3年間の基盤の上にとしっかりと根を張ったよい事業となることを期待している。

SPOD学内体制



FDの取組事例

FD委員会を設置以来、毎年FD講演会を開催しています。当初は、「FDとは何か」というテーマから始まりましたが、最近の講演テーマは「共に創るFDの発送と評価（講師：大塚雄作氏）」、「大学におけるキャリア教育（講師：安久典宏氏）」、「対話型授業とは何か（講師：平田オリザ氏）」となっており、より実践的なテーマ設定が行えるようになってきました。

2年ほど前からは他の教員の授業を参観し、意見を交換し合う、ピア・レビューも定着し、毎月5～8の講義がその対象となっています。

また、並行して教職員対象のメンタルヘルスケア研修として、学生への指導の仕方や、学生の置かれている状況を理解し学生とどう向き合うのかを具体的なテーマを設定し開催しています。最近では次のようなテーマで開催し、教職員ばかりではなく、一般の方の参加も歓迎しています。

「うつ病と付き合う—うつ病の基礎知識と予防のポイント—」
 「薬物から学生を守る」
 「生きづらい時代の若者をどう援助するか」
 「大学生のメンタルヘルスと発達障害」

四国学院FD委員会

FD研修プログラム

「対話型授業とは何か」

講師：平田オリザ（本学客員教授・学長特別補佐）
 （著作家、演出家、大阪大学コミュニケーションデザイン・センター教授）

学生参加型、双方向型の授業の導入が叫ばれて久しい。しかし、実際の運用には様々な障壁がある。今回の講座では、実際にワークショップを体験してもらって、授業展開に役立つスキルを紹介していく。また、「コミュニケーションデザイン」という新しい視点を通して、単なる双方向型授業を超えた「対話型授業」の本質について解説する。

ふるってご参加ください。

【平田オリザ 略歴】
 劇作家・演出家。劇団青年団主宰、内閣府参事、大阪大学コミュニケーションデザイン・センター教授、四国学院大学客員教授、学院特別補佐、埼玉県富士見市市民文化会館クリティカル・カルチャー・マネージャー、三省堂小学校副校長・学芸委員長、（財）地域創造理事、（財）舞台芸術財団演劇人会議評議員、日本演劇学会理事、日本劇作家協会常務理事、東京芸術文化評議会評議員、B&S・To 演劇祭日本委員会委員。

演劇はもとより教育、言語、文芸などあらゆる分野の批評、執筆などを各誌に執筆。近年は、公衆やワークショップを通じて、フランスをはじめ韓国、オーストラリア、アメリカ、カナダ、アイルランド、マレーシア、タイ、インドネシア、中国など海外との交流も深まっている。また、2002年度から採用された国語教科書に掲載されている平田のワークショップ方法論により、年間で30万人以上の子供たちが、教室で演劇をやるようになっている。他にも障害者とのワークショップ、地元の劇場ほか、各自出版やNPOと連携した統合的な演劇教育プログラムの開発など、多岐にわたる演劇教育活動を展開している。

1995.2 「東京ノート」で、第39回田中絹枝戯曲賞を受賞。
 1998.2 「目の前」で第1回読売演劇大賞優秀演出家賞を受賞。
 2002.2 「上野動物園内を繋ぎ」(脚本・編成・演出)が第9回読売演劇大賞優秀作品賞を受賞。
 2002.4 埼玉県富士見市市民文化会館クリティカル・カルチャー・マネージャーに就任。
 2002.10 「芸術立国」(集英社新書)で、AITE(国際読書家協会)演劇評論家賞を受賞。
 2003.1 日韓国民交流記念事業「その別をこえて、五月」が第2回読売演劇大賞優秀演出家賞を受賞。
 2004.6 モンパルゼル国際文化賞を受賞。
 2007.1 ティンパルゼル・ロレータ国立演劇センターの依頼で書き下ろした「樹の影」(演出：ロラン・グッドマン)がフランス国内5都市で公演。
 2008.1 ベルギー王立フランシス劇場からの依頼を受け「森の奥」を書き下ろし。

開催日：2011年2月16日（水）
 開催時間：9：30～11：30
 開催場所：ノーススタジオ
 問い合わせ先：四国学院FD委員会（事務局：総合教育研究センター）
 E-mail: ssk@kaiyodai.ac.jp

SDの取組事例

SDの取り組みとしては、上記で紹介しているメンタルヘルスケア研修は、学生との関わりが深い職員にとっては大変になる研修です。

また、課長以上の職員はほぼ毎週各部署での課題、問題点をもちよって、実際に起きている事象を題材に、その対応策を勉強し、課員への指導に役立てています。実際の学内で起きている問題の共有化をおこないながら、それぞれの担当者の立場から意見を出し合っています。内容は学生指導から財務問題まで多岐にわたり、忌憚のない意見交換を行ない、さまざまな視点から物事を見るという場を設けています。

2010年度は課長職ワークショップを開催し、課長としてどのように課員、学生、教員に接するべきなのかを体を動かしながら理解を深めた。

2010年度 メンタルヘルスケア研修

大学生のメンタルヘルスと発達障害

学校生活に困難をかかえる人の中に、発達障害と思われる人が徐々に増えています。本人も周囲もそれと気が付かないまま不登校となったり、学校生活自体続けられなくなる場合もあります。こういった傾向は、小、中、高校、そして大学にも見られます。発達障害は、生まれながらに存在する、脳機能の障害です。それによって生じる行動や思考の仕方により、生活のしづらさとなる場合があります。しかし正しい理解と支援があれば、生きにくさは変えていくことができます。

本研修では、まず発達障害の持つ特性を理解し、よりよい学生生活を送るために何ができるのかを考えていくことを目的とします。大学関係者だけでなく、多くの方にご参加をお待ちしています。

講師：藤岡 宏 先生

つばき発達クリニック院長
 よこはま発達クリニック顧問
 川崎医療福祉大学非常勤講師
 特別支援教育士スーパーバイザー

日時：2010年11月26日（金）
 15：10～16：40
 場所：四国学院大学 711教室
 対象：学生、教職員、一般市民

*無料でご参加いただけます。
 *お車でお越しの方は、四国学院大学の駐車場（利用料1回300円）をご利用ください。

問合せ：四国学院大学 CHCセンター
 普通寺市文京町3-2-1
 TEL (0877) 62-2111 内線423

四国学院大学 KAIYODAI COLLEGE



高松大学

【学 長】 佃 昌道
【住 所】 〒761-0194
 香川県高松市春日町960番地
【電 話】 087-841-2164 (SPOD事務担当)
【U R L】 <http://www.takamatsu-u.ac.jp>
【学 部】 経営学部, 発達科学部
【大学院】 経営学研究科
【学生数】 約480人

3年間のSPOD事業について

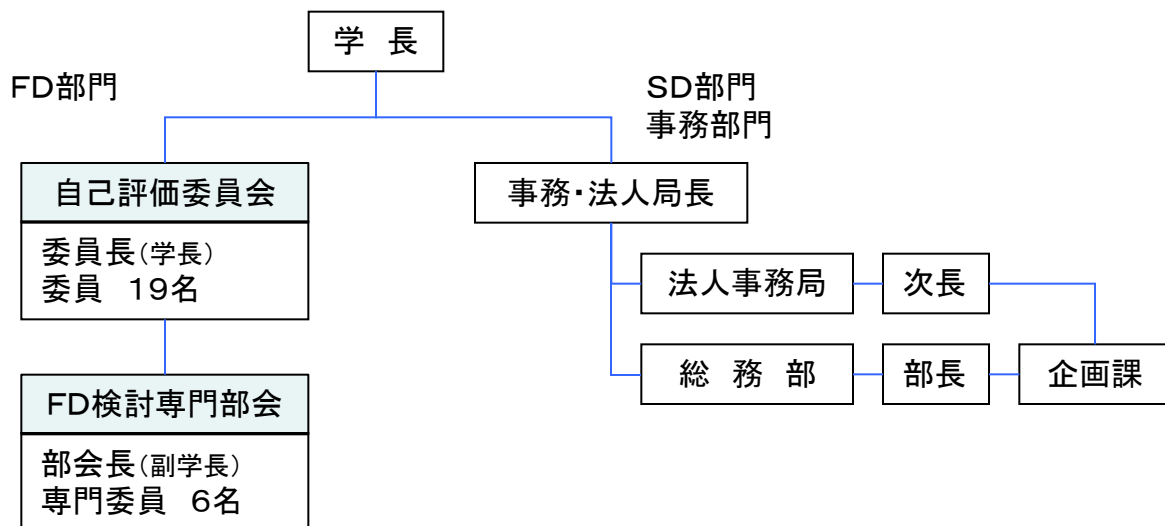
本学はSPOD研修(フォーラム、遠隔配信での研修含む)に平成21年度から参加してきました。SPOD研修の内容は、本学全教員が参加するFD研修会や事務職員のSD研修会と違って、単独の組織ではできないプログラムがあり、教職員の能力開発につながっています。また、平成22年度から遠隔配信システムを導入したこともあり、愛媛大学から遠隔配信される研修を本学で受講することができ、参加者数も増え、「授業に取り入れることができる内容だった」、「今後の業務に役立つ研修だった」等の意見がありました。

研修内容を他の教職員にフィードバックする方法として、教員は学科会議やFD検討専門部会で報告し、事務職員は事務局担当者会議で報告したり、報告書とアンケート等を回覧して研修内容の共有を図っています。

SPOD事業の検討事項として、小規模大学は四国内でも県外出張には時間や人のコストが発生しますので、遠隔配信を充実していただきたいと思います。遠隔配信は時間の制約が少なく、多数参加できます。また、FD研修に比べ、SD研修プログラムが少ないので、更なる充実を期待します。

最後になりましたが、本学もSPOD研修、フォーラムの参加、遠隔配信システムでの受講、SPODから講師派遣制度を使った研修を積極的に取り入れ、四国地区の教育力向上に向け協力していきたいと思っています。

SPOD学内体制



FDの取組事例

高松大学及び高松短期大学におけるFD(ファカルティ・ディベロップメント)活動に関する事項を検討するため、自己評価委員会にFD検討専門部会を置いています。FD検討専門部会では、FD研修会、教育指導のあり方、教授方法の工夫・研究等の教育活動水準の維持向上に関わる事項について検討します。

本学では平成20年度から23年度までのFD研修会の中期計画を立て、計画に基づいて毎年度2回開催しています。FD検討専門部会で実施要項を作成し、自己評価委員会に諮り、実施しています。

平成21年度までは「FD活動の今後の具体的方策の設定」「活動の成果と新たな課題」について、大学、短期大学教員の壁を除き意見を交わしました。平成22年度は、本学の教育の柱でもある「研究室制度」について各学科の現状と問題点、改善と今後の方向について検討しました。平成23年度はこの3か年の成果を基に、本学ならではのFD活動を構築する予定です。

学内で行うFD研修会は全教員が参加しており、今後もよりよい教育活動を展開していくために、活発な議論を重ね、FD活動に取り組んでいきます。



学科別発表の様子



グループディスカッションの様子

SDの取組事例

本学では、毎年度2回、大学の現状や、課題、改善策などを話し合うため、事務職員を対象としたSD研修会を実施しています。

これまで、外部講師による理想的な大学職員像についての講演や理事による学園の歴史の話を聴く等、職員の意識改革を行ってきました。平成22年度からは、SWOT分析を通して能力開発の向上も踏まえ、個々の企画力、実行力も育てることを目的に開催しました。平成22年度第1回は、前年度に大学の内部・外部の現状、環境分析をテーマにSWOT分析を行った結果を基に、事務局で実施できる具体的な対応策を考えました。第2回目は、第1回目に出た対応策をより具体的にするために、少人数のグループに分かれ強みを生かしたアクションプラン案を作成しました。グループ別で課題を設定したこともあり、具体的なアクションプラン案ができ、次年度に実践していきます。

また、SD研修会その他、SPODの研修やフォーラム、香川職業能力開発協会主催の研修等に職員を数名派遣しています。



愛知東邦大学 理事 福島先生の講演の様子



グループディスカッションのまとめ発表の様子

香川短期大学



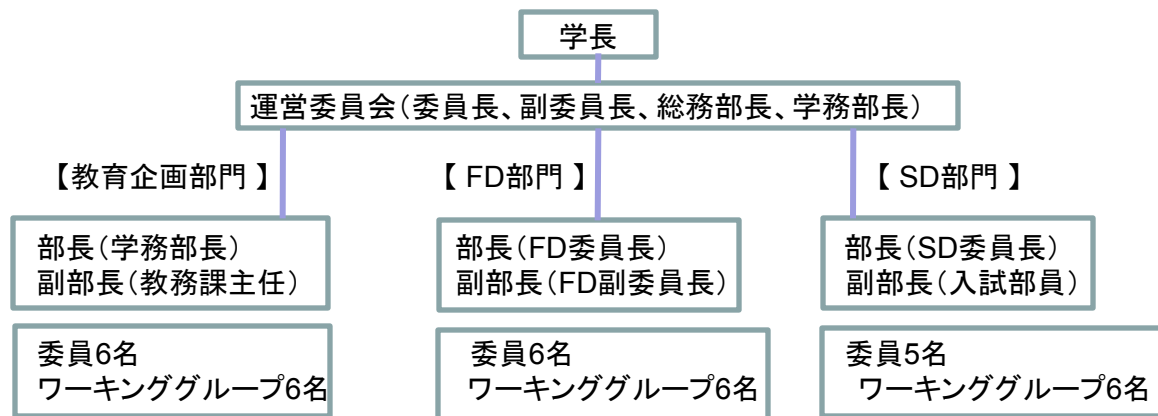
【学 長】 石川 浩
【住 所】 香川県綾歌郡宇多津町浜1番丁10
【電 話】 0877-49-5500(SPOD事務担当)
【U R L】 <http://www.kjc.ac.jp>
【学 科】 生活文化学科、子ども学科第Ⅰ部、
子ども学科第Ⅲ部、経営情報科
【専攻科】 福祉専攻
【学生数】 638名

3年間のSPOD事業について

SPODの事業には平成21年度から積極的に関わるようになりました。平成21年度以前は、本学独自のFD/SD研修を実施していましたが、FD/SDとは何か、どのような活動をしていく必要があるのか、など教職員間で意識の共有ができておらず、まずはFD/SDの必要性和内容について比治山大学高等教育研究所有本章先生の講演により全教職員が学習を開始しました。その後の学内研修は、国立教育政策研究所が作成したFDマップを参考に、ミクロレベルの研修を中心に、年3回以上を目標に学内のFD研修とSD研修を合同で開催しています。SPODからはこれまで2度講師の派遣を受けました。いずれも大変わかりやすく、教職員の職能改善に大きく役立ったとの感想がほとんどでした。学内研修以外では、SPODによるFder研修をFD委員長が受講したり、FD委員やSD委員によるSPODフォーラムの受講とその報告会を実施したりして、教職員の職能開発のためにSPOD事業を大いに活用しています。

SPODの研修は全国からの受講者があり、他大学の教職員の方々との交流を図りながら、他地域のFD/SD研修の情報を収集することができます。実際に受講した教職員からは、SPODの研修内容の充実度やレベルの高さに対する満足の声と同時に、SPODに関わるスタッフの方々のピア・レビュー精神やホスピタリティに対する感謝の声が聞かれます。今後期待したい取り組みとしては、FD/SD疲れにならない、日常的に実施が可能な研修の内容や方法についてのアイデアや、人的・財的に厳しい条件下にある小規模校のFD/SDの効果的な進め方、管理職やアカデミックリーダーに職能開発が必要なことの自覚を持ってもらい、実際に研修を受講してもらうためにどうすればよいか、などがあります。

SPOD学内体制



FDの取組事例

毎年度最低3回のFD研修会を実施、そのうち1～2回は外部講師をお願いしています。SPODからは平成21年度には、愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室室長的小林直人先生をお招きし、「わかりやすいシラバスの書き方」というテーマでFD/SD合同の研修会を実施しました。この後、学内教員同士によるFD研修を実施し、「よい授業」のイメージをある程度明確にして、平成22年度5月の愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室・副室長の佐藤浩章先生による、「授業評価の活かし方」をテーマにしたFD/SD研修につなげました。SPOフォーラムは現地での受講と遠隔授業による受講者があり、どちらも有意義な研修となりました。その他では、私立短期大学協会や大学評価機構などによる研修にも積極的に参加し、その内容については伝達講習会という形をとって、全教職員と情報を共有できるよう努めています。全学的な研修に関しては、毎回の研修ごとの感想を、アンケート調査を実施してまとめ、教授会で報告しています。年度末には、これまで受講してきた研修が授業や業務の改善にどのように活かされているかについて、アンケート調査を実施し、ほぼ全員がFD研修による効果を実感していることが確認できました。また、GPと助成を受けて、(株)ラーニングバリューによる「自己啓発セミナー」を学生と教員が受講し、クラス運営に役立てています。



愛媛大学 小林直人先生の講義の様子



フロアからの質問



愛媛大学 佐藤浩章先生の講義の様子



学内教職員はほぼ全員出席です

SDの取組事例

本学のSD研修は学内研修としてはFDと合同で実施することが多く、年間3回以上を目標に実施しています。FD研修の取組事例と重複する部分は再掲ませんが、SPODフォーラムで受講したSD研修や他機関で受講したSD研修での内容は、単独のSD研修として伝達講習を実施しています。昨年度からスタッフ・ポートフォリオの作成にとりかかっており、職員の職能開発にたいする意識の共有と向上に努めています。教務関係のSDとして、私立短期大学協会の主催する研修に複数の職員が毎年定期的に出席し、事務局局会議や教授会において詳細な報告をしています。

高松短期大学



【学 長】 佃 昌道
【住 所】 〒761-0194
香川県高松市春日町960番地
【電 話】 087-841-2164 (SPOD事務担当)
【U R L】 <http://www.takamatsu-u.ac.jp>
【学 科】 保育学科, 秘書科
【学生数】 約250人

3年間のSPOD事業について

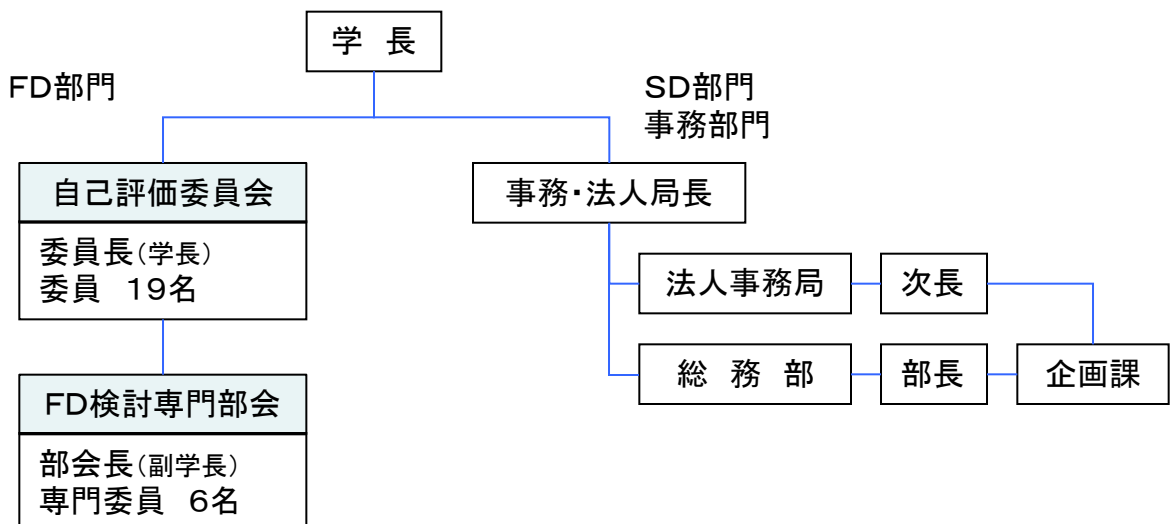
本学はSPOD研修(フォーラム、遠隔配信での研修含む)に平成21年度から参加してきました。SPOD研修の内容は、本学全教員が参加するFD研修会や事務職員のSD研修会と違って、単独の組織ではできないプログラムがあり、教職員の能力開発につながっています。また、平成22年度から遠隔配信システムを導入したこともあり、愛媛大学から遠隔配信される研修を本学で受講することができ、参加者数も増え、「授業に取り入れることができる内容だった」、「今後の業務に役立つ研修だった」等の意見がありました。

研修内容を他の教職員にフィードバックする方法として、教員は学科会議やFD検討専門部会で報告し、事務職員は事務局担当者会議で報告したり、報告書とアンケート等を回覧して研修内容の共有を図っています。

SPOD事業の検討事項として、小規模大学は四国内でも県外出張には時間や人のコストが発生しますので、遠隔配信を充実していただきたいと思います。遠隔配信は時間の制約が少なく、多数参加できます。また、FD研修に比べ、SD研修プログラムが少ないので、更なる充実を期待します。

最後になりましたが、本学もSPOD研修、フォーラムの参加、遠隔配信システムでの受講、SPODから講師派遣制度を使った研修を積極的に取り入れ、四国地区の教育力向上に向け協力していきたいと思っています。

SPOD学内体制



FDの取組事例

高松大学及び高松短期大学におけるFD(ファカルティ・ディベロップメント)活動に関する事項を検討するため、自己評価委員会にFD検討専門部会を置いています。FD検討専門部会では、FD研修会、教育指導のあり方、教授方法の工夫・研究等の教育活動水準の維持向上に関わる事項について検討します。

本学では平成20年度から23年度までのFD研修会の中期計画を立て、計画に基づいて毎年度2回開催しています。FD検討専門部会で実施要項を作成し、自己評価委員会に諮り、実施しています。

平成21年度までは「FD活動の今後の具体的方策の設定」「活動の成果と新たな課題」について、大学、短期大学教員の壁を除き意見を交わしました。平成22年度は、本学の教育の柱でもある「研究室制度」について各学科の現状と問題点、改善と今後の方向について検討しました。平成23年度はこの3か年の成果を基に、本学ならではのFD活動を構築する予定です。

学内で行うFD研修会は全教員が参加しており、今後もよりよい教育活動を展開していくために、活発な議論を重ね、FD活動に取り組んでいきます。



学科別発表の様子



グループディスカッションの様子

SDの取組事例

本学では、毎年度2回、大学の現状や、課題、改善策などを話し合うため、事務職員を対象としたSD研修会を実施しています。

これまで、外部講師による理想的な大学職員像についての講演や理事による学園の歴史の話を聴く等、職員の意識改革を行ってきました。平成22年度からは、SWOT分析を通して能力開発の向上も踏まえ、個々の企画力、実行力も育てることを目的に開催しました。平成22年度第1回は、前年度に大学の内部・外部の現状、環境分析をテーマにSWOT分析を行った結果を基に、事務局で実施できる具体的な対応策を考えました。第2回目は、第1回目に出た対応策をより具体的にするために、少人数のグループに分かれ強みを生かしたアクションプラン案を作成しました。グループ別で課題を設定したこともあり、具体的なアクションプラン案ができ、次年度に実践していきます。

また、SD研修会の他、SPODの研修やフォーラム、香川職業能力開発協会主催の研修等に職員を数名派遣しています。



愛知東邦大学 理事 福島先生の講演の様子



グループディスカッションのまとめ発表の様子

香川高等専門学校



【校 長】 嘉門 雅史
【住 所】 〒761-8058
 香川県高松市勅使町355
【電 話】 087-869-3864 (SPOD事務担当者)
【U R L】 <http://www.kagawa-nct.ac.jp/>
【本 科】 機械工学科, 電気情報工学科, 機械電子工学科, 建設環境工学科, 通信ネットワーク工学科, 電子システム工学科, 情報工学科
【専攻科】 創造工学専攻, 電子情報通信工学専攻
【学生数】 約1,650人

3年間のSPOD事業について

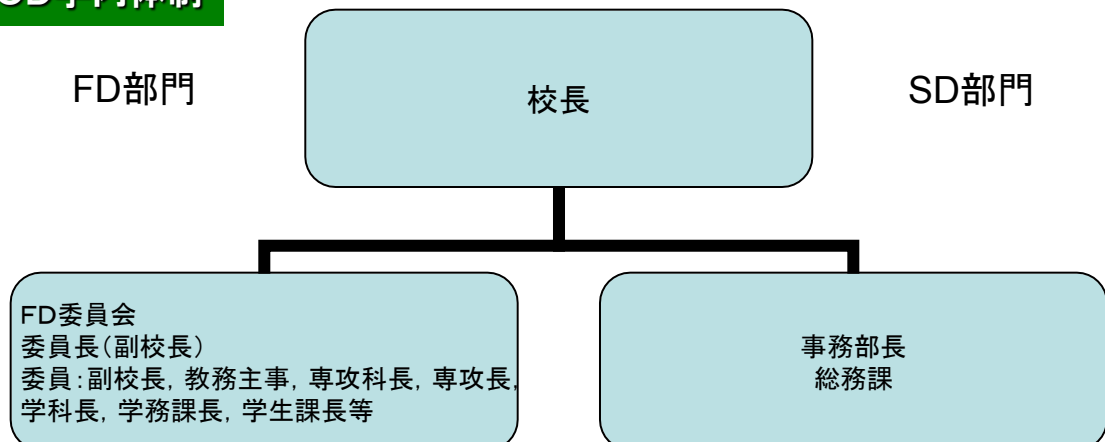
年 度	研修会名		本校からの参加者数
21年度	1	第2回SPOD-SD合宿セミナー(学生支援)	2名
	2	平成21年度 高知地区SD研修会(就職・キャリア支援)	1名
	3	SPOD-SDプログラム開発セミナー(経営者・管理者養成)	1名
22年度	4	SPOD-FDプログラム「学習評価の基本」	1名
	5	SPODフォーラム2010プログラム受講(事例から学ぶティーチング・ポートフォリオ学内導入のコツ)	1名
	6	人材育成ビジョン作成ワークショップ	1名
	7	ティーチングポートフォリオ開発ワークショップ	4名

SPOD事業は、各高専単独では開催することが困難な教職員のFD・SDを、ネットワークコア校を中心に加盟校が協力・連携して実施する点で、非常に画期的な事業であると考えています。

また、普段あまり交流が多くない高専・大学・短期大学の教職員が一堂に会して情報交換ができるシステムは、今後の高専の発展に役立つものと考えます。

しかし、現実には、SPOD事業のうちFD研修については、プログラムの開催日程が高専の各種行事と重なり参加できないということがあり、年間スケジュールを作成する際に高専の行事予定との調整をしていただければ参加しやすくなります。また、SD研修については、高専事務が大学事務とオーバーラップする部分があれば違った部分もありますので、研修を企画する際にご配慮いただければ幸いです。

SPOD学内体制



平成22年度香川高等専門学校FD・SD研修会

平成22年7月27日(火)に香川県丸亀市綾歌総合文化会館アイレックスにおいて、香川高専の全教職員が参加するFD・SD研修会を開催しました。

香川高専は平成21年10月に高松高専と詫間電波高専が高度化再編する形で設置されましたが、一つの学校としての認識を一層深め、香川高専が有している課題の整理と解決策、今後の発展への方策を議論する場として今回の研修会が企画されました。

研修会は全体会議と分科会で構成され、全体会議では校長から研修会の趣旨説明を行い、続いて「教育研究の諸課題」、「社会貢献と国際交流」、「組織の統合と事務の効率化」についてそれぞれ両キャンパスの副校長と事務部長から話題提供を行った後、全体討議を行いました。

続く分科会は、あらかじめ登録した「教育研究の諸課題」、「社会貢献と国際交流」、「組織の統合と事務の効率化」のいずれかの分科会に教職員、事務職員、技術職員が混在して参加する方式で実施しました。各分科会では、全体会議で話題提供を行った両副校長、事務部長を部会長とし、複数の担当者がパワーポイントを使用した現状報告、提案を行った後、活発な意見交換が行われました。

本校では、このFD・SD研修会を1年間の成果の検証とさらなる改革を検討する場として位置付け、今後毎年実施する予定です。



研修会の趣旨説明を行う嘉門校長



第2分科会で話題提供を行う高木副校長



第3分科会での班別討議の様子



全体討議の様子

愛媛大学



【学 長】 柳澤 康信
 【住 所】 〒790-8577
 愛媛県松山市文京町3
 【電 話】 089-927-9154 (SPOD事務担当)
 【U R L】 <http://www.ehime-u.ac.jp/>
 【学 部】 法文学部, 教育学部, 理学部, 医学部
 工学部, 農学部
 【大学院】 法文学研究科, 教育学研究科, 医学系研究科
 理工学研究科, 農学研究科, 連合農学研究科
 香川大学・愛媛大学連合法務研究科
 【学生数】 約1万人

3年間のSPOD事業について

愛媛大学では、この3年間SPODで共同開発した研修プログラムやポートフォリオを活用して教職員の能力開発を有効に進めることができました。

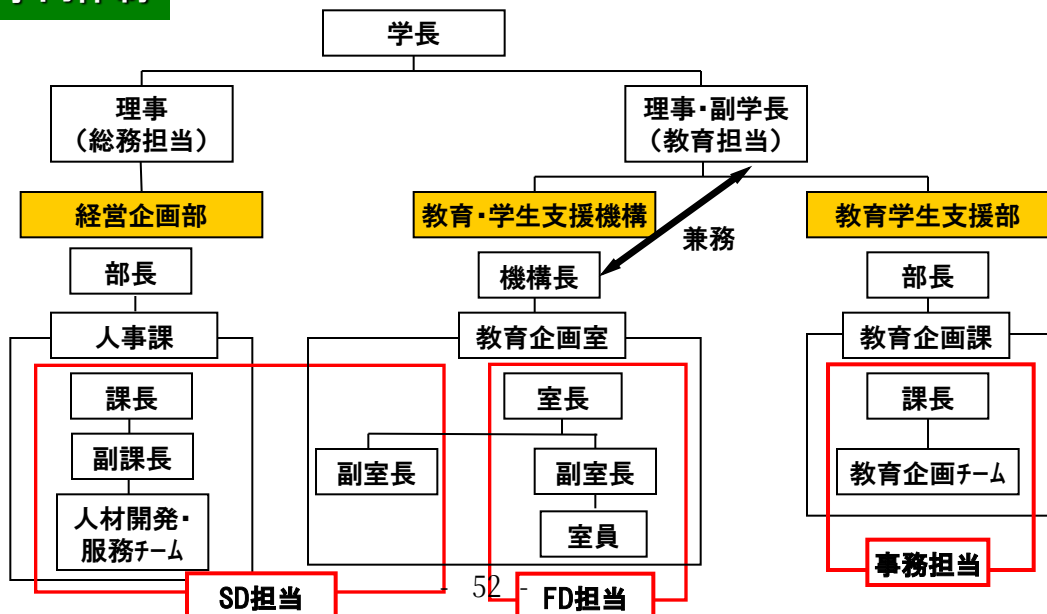
まず、研修プログラムガイドを全教職員に配付し、それに沿って研修プログラムを実施しました。SPODフォーラムでは、教職員が自分のニーズにあったFD／SDの研修プログラムを受講できたほか、FD／SDに対する意識をさらに高めることができました。特に、SDの取組はこの3年間で飛躍的に進展しました。具体的には、多くの職員が体系的なSDプログラムを受講できたことやスタッフ・ポートフォリオを課長以上の管理職員に導入したことがあげられます。

SPOD事業により愛媛大学の教職協働が進展したことも特筆されます。これまでも教育学生支援部が教育・学生支援機構と緊密に連携してきましたが、経営企画部人事課も加わり教職協働の輪が広がりました。このことが先進事例になって、今後いっそう学内の教職協働の質が向上することが期待されます。

さらに、四国地区の全高等教育機関が加盟している利点を活かした成果もありました。今まであまり交流のなかった公立／私立大学等の教職員とプログラム開発や研修等で意見交換する機会が増え、教職員個々人の意識向上につながりました。また、研修において講師役を務めることになった教職員は、自分のコミュニケーション能力やリーダーシップを磨く貴重な機会となりました。

今後とも、SPODのネットワークにおいて教職員が互いに切磋琢磨し、四国地区が教職員能力開発における先進地域になるよう他の加盟校とともに努めていきます。

SPOD学内体制



FDの取組事例

大学全体で一体感のある教育改革・教育改善を推進 (教育コーディネーター制度)

教育コーディネーター制度は平成18年度に発足した本学独自の制度です。教育コーディネーターとは、学部、学科などの教育責任者として、教育方針の立案、カリキュラム編成、教育内容や教授法の改善、教育効果の検証などの活動において中核的な役割を担う教員のことです。現在、大学全体で約60名が学長から任命されています。

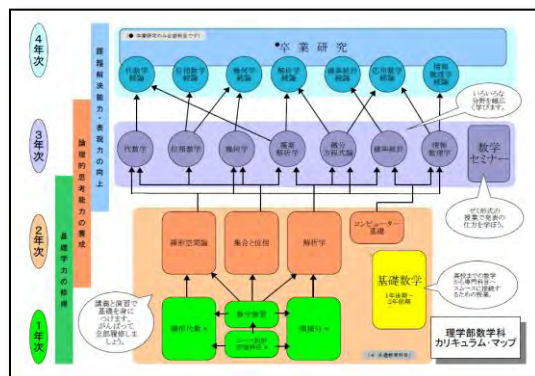
各学部の統括教育コーディネーターは、全学的な教育課題を審議する教育学生支援会議の構成員となるなど、大学全体が有機的につながりながら教育改革を推進する組織体制がとられています。

機構の教育企画室は、教育コーディネーター間の意思疎通を図り、改革の方向性について共通認識を持つために、年に4、5回教育コーディネーター研修会を実施しています。この研修会では、統一テーマのもとで、ワークショップを実施したり、情報交換を行ったりしています。この研修会で得た知識や技術は各学部・学科に持ち帰られ、教育改革・改善に活かされています。

本研修会を通じて、各学部・学科におけるディプロマ・ポリシー、アドミッションポリシー、カリキュラム・マップ、カリキュラム・アセスメント・チェックリストなどが策定されました。



ワークショップの様子



カリキュラム・マップ

SDの取組事例

全学的なスタッフ・ポートフォリオ導入に向けて

スタッフ・ポートフォリオは、職員の職歴や業績を可視化し、適切に評価していくために作成するものであり、SPODが教職協働で開発したものです。これを受け、愛媛大学では、平成22年度に課長以上の全管理職員に導入することを決定しました。導入・作成にあたっては、スタッフ・ポートフォリオを作成する趣旨やその作成方法などを理解してもらうため、ワークショップ等を実施しました。年度内に管理職全員から提出があり、提出後も記述内容の手直しを適宜行っています。

ポートフォリオ作成者のうち、平成22年度末に退職する5名の部長が発表者となり、今まで行ってきた業務や経験を後輩に伝える報告会も行いました。副課長・チームリーダーなど約50名が参加しましたが、きわめて好評でした。この報告会は、ポートフォリオ作成によって、発表者が今までの経験を振り返ることにより、実施できたものであり、ポートフォリオの新たな利用方法として注目されます。

今後、管理職以外の職員への導入も進めることとしており、副課長(課長補佐)、チームリーダー(係長)及びサブリーダー(主任)を対象にしたスタッフ・ポートフォリオ開発ワークショップも開催しました。

職員のスタッフ・ポートフォリオは、教員のアカデミック・ポートフォリオやティーチング・ポートフォリオと同様、業務改善の有力なツールになります。対象を全職員に広げるために、引き続きワークショップ等を開催していきます。



ワークショップの様子

愛媛県立医療技術大学



【学 長】 井出 利憲

【住 所】 愛媛県伊予郡砥部町高尾田543番地

【電 話】 089-958-2111 (SPOD事務担当)

【U R L】 <http://www.epu.ac.jp/>

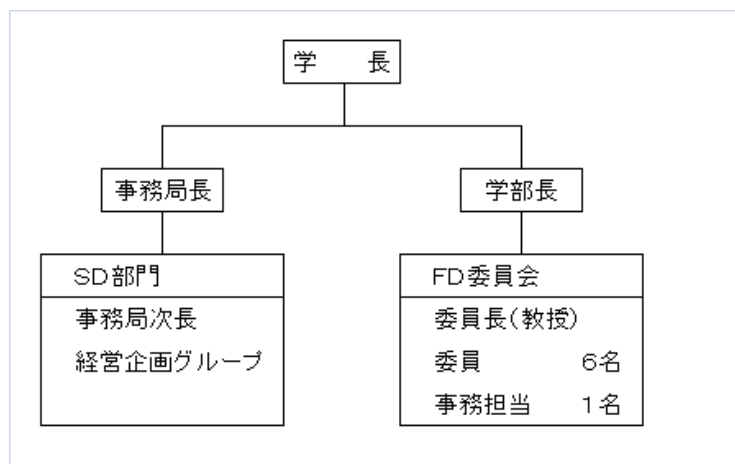
【学 部】 保健科学部

【学生数】 340名

3年間のSPOD事業について

平成21年に、SPOD活動の一環として参加した米国のPODカンファレンスに参加した成果（シラバスの意義・目的・書き方など）を伝達講習し、広い視野に立った研修会からスタートすることができた。そして、平成22年はSPOD企画のプログラムに多くの教職員が参加し、学外の研究者、事務職員との交流を持ちながら主体的に学習を進めることができた。

SPOD学内体制



FDの取組事例

〔大学教員としての活動を支援するFDの取組〕

1. 平成21年にSPOD活動の一環として参加した米国のPODカンファレンスに参加した成果報告会を実施し、シラバスの意義、目的、書き方などについて研修会を実施した。また、大学のカリキュラムの考え方や看護学に関する授業の特徴などについても、教育経験の浅い教員に対する研修会を開催した。さらに、外部研究資金を獲得するために、科学研究費を獲得するための研修会を開催した。
2. 平成22年7月に開催された第14回愛大授業デザインワークショップに新任教員1名を派遣し、学習を支援した。
3. 平成22年8月に開催されたSPODフォーラム2010(愛媛大学キャンパス)に教員5人、事務職員1人を派遣し、学習を支援した。
4. 平成22年8月に開催されたSPODフォーラム2010の遠隔授業を学内で実施し、教員14人が参加した。
5. 平成22年9月に愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室副室長の佐藤浩章先生他3人の先生を招致し、効果的な学習環境作りについてのワークショップを開催した。



8月26日 遠隔授業の様子



9月21日 佐藤先生の講演の様子

SDの取組事例

〔大学事務職員に対するSDの取組〕

- 1 愛媛県が主催する職員研修に事務職員を派遣した。

平成22年度	新任研修(昇格)	2名、	ステージアップ研修	3名
平成21年度	新任研修(昇格)	1名、	ステージアップ研修	7名
平成20年度			ステージアップ研修	7名
- 2 学内研修の実施

毎年1回、ハラスメント研修を実施し、教職員に対し周知徹底をした。



聖カタリナ大学

【学 長】ホビノ・サンミゲル
 【住 所】〒799-2496
 愛媛県松山市北条660
 【電 話】089-993-1082(SPOD事務担当)
 【U R L】<http://www.catherine.ac.jp/>
 【学 部】人間健康福祉学部
 【学生数】631名

3年間のSPOD事業について

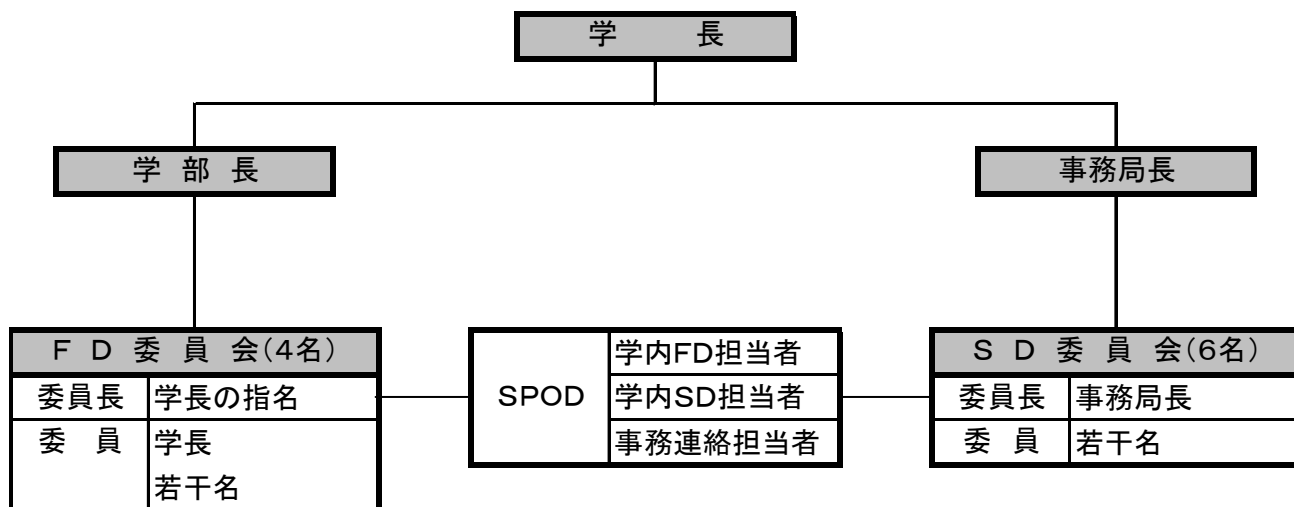
SPOD事業への参加は、設立当初より加盟したことで、本学のFD、SDの取組を大きく前進させる機会になりました。また、SPODへの参加による一番の成果は、教職員の能力開発を前進させる良い機会になったと考えています。しかし、本学としては、各種SPOD事業への参加においてはまだまだ低調な部分もあり、今後はさらに多くの教職員を研修等に派遣できるよう学内の環境を整えていきたいと考えています。

さて、SPODから、各種研修プログラムの提供や学内で開催する研修会への講師派遣等、多種多様な事業を提供していただけることで、本学のみでは実施が困難だった研修会等も開催することができました。また、SPODフォーラムの開催日程につきましても、ご配慮をいただいたおかげで、選択可能なプログラムも多くなり、教職員の派遣がしやすくなったことを実感しております。

また、SDに関しては、本学SD委員会の発足当初より懇切なご指導をいただき、職員が参加させていただいている研修プログラムと連動しながら、委員会活動も着実に成果を上げつつあります。これも大きな成果の一つといえます。

今後は、これまでにSPODが実施された事業を、さらに発展させていくことを期待するとともに、本学も積極的に参加、協力してまいりたいと思っております。

SPOD学内体制



FDの取組事例

毎年1～2回、全専任教員を対象としたFD学内研修会を実施しています。2008年度の研修会は、2009年度から学内全体の情報共有化による教職員の意識改革に取組、業務の効率化、教育サービスの向上、ペーパーレス化推進、データの安全管理等を目的としてグループウェアソフトを導入したことから、この利用方法についての説明会を開催しました。また2009年度は、時代に即応した大学全体の意識改革と地域に信頼される大学を目指すために、「デジタル時代の情報発信」の演題で学外講師による研修会を開催しました。

2010年度には、社会福祉の現場実習を充実させるため「社会福祉援助技術演習Ⅲの実際―実習学生提出事例を用いた演習の試み―」の公開授業を専任教員対象に、下田正教授の協力により実施しました。なお、2回目としては、愛媛大学の佐藤浩章先生による「話し方/プレゼンテーションの基本」のお話をいただきました。

最後になりますが、本学FD委員会は今後もSPODを活用させていただきながら、教員の能力開発を前進させてまいりたいと考えています。



学外講師による研修会の様子



公開授業(演習)の様子

SDの取組事例

○聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部SD委員会の発足

平成22年4月に標記の委員会活動の準備に取り掛かり、規程の制定後、10月から具体的な委員会活動を開始いたしました。その目的は、事務職員としての資質の向上を継続的かつ組織的に促進し、その結果教学組織を広範囲に支援することが可能なものとするためです。

事務局長を委員長とし、その推薦によって学長が任命する委員をもって構成されています。

10月には、愛媛大学経営企画部人事課長米澤氏をお招きし、「SDの意義と実践事例」についてのお話を伺いました。その後、毎月一回のペースで委員会を開催し、現在は学内研修会の実施についての検討と「組織力向上のための“SD”プログラムの構築」に向けての検討・準備を行っています。

○学内研修会の開催

本学では夏・冬・春の長期休業期間中に学内職員を対象とした研修会を開催しています。職員の個々の資質向上と、それぞれが参加した研修会の情報の共有化並びに意識の高揚等を目指しています。

その方法としては、外部団体が開催する研修会に参加した職員が、その内容を報告することになっています。それによって、参加者本人の研修内容の復習と、発表に伴うプレゼンテーションスキル・コミュニケーション能力の向上にも繋がっています。

また、研修会報告だけではなく、中途採用職員や他の職員の再教育のため、必要に応じた内容での研修会も開催しています。昨年12月には、「個人情報の保護について」「事務文書の取扱いについて」の研修を行い、日常業務に係る大切な内容を全員で学習しました。



SD委員会の様子



学内研修会の様子

松山大学



- 【学 長】 森本 三義
【住 所】 〒790-8578
愛媛県松山市文京町4番地2
【電 話】 089-926-7137(SPOD事務担当)
【U R L】 <http://www.matsuyama-u.ac.jp/>
【学 部】 経済学部, 経営学部, 人文学部, 法学部,
薬学部
【大学院】 経済学研究科, 経営学研究科,
言語コミュニケーション研究科, 社会学研究科
【学生数】 約6,000人

3年間のSPOD事業について

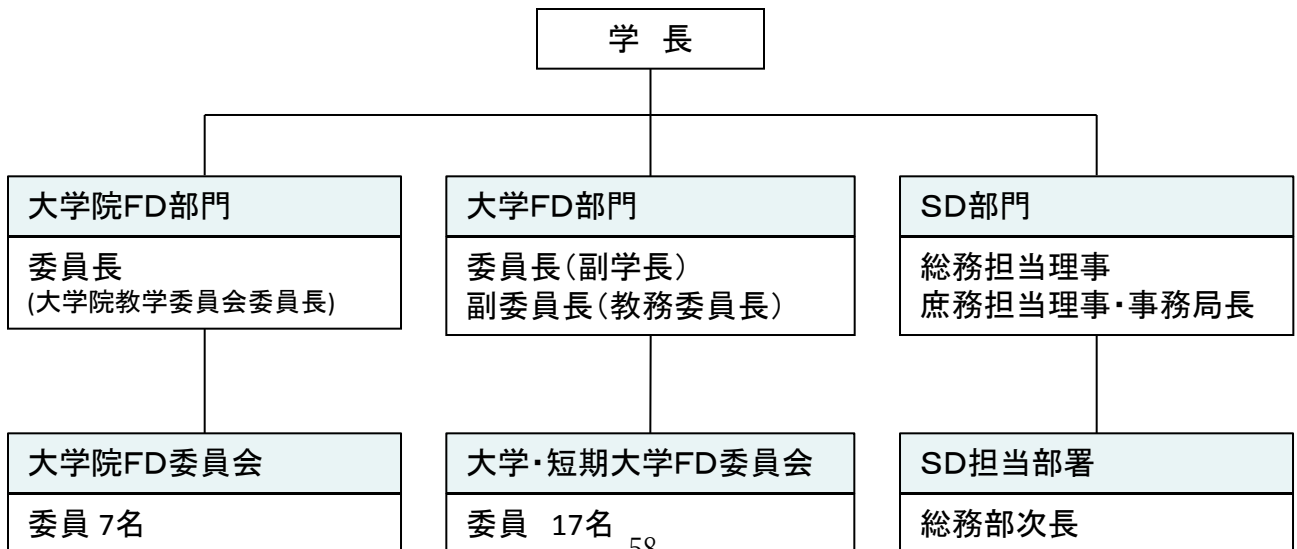
本学では従前よりFD活動に取り組んできたが、進学率の上昇によって入学生の資質が多様化し、また、大学を巡る状況が複雑になってくる中で、本学の経験のみに基づいたFD課題設定や、学内リソースのみに依拠したFD研究会の実施については限界があることが認識されていた。そのため、SPOD事業、四国地区の国立大学のネットワーク・コア校4校と公立大学・短期大学・高等専門学校29校が連携し、四国地区内でのFD/SD活動を活性、発展させようという事業に賛同し参加している。3年間参加しているなかで本事業にはいろいろと助けていただけて感謝している。

さて、本学におけるFD活動は法学部が先駆的に開始し、その後、全学的取り組みに発展した。2002(平成14)年には「全学FD委員会」が発足。また、2006(平成18)年度に「FD・教育業績等小委員会」、2008(平成20)年度には大学設置基準等の一部改正に伴い実施を義務付けられたFDを推進するための「松山大学・松山短期大学FD委員会」を設置し、各学部・各学科・教務委員会の各部会が行うFD活動への支援、FD推進のための施設・設備の改善、授業評価など全学的な取り組みの統括を行っている。

SPODが提供するFD/SD研修プログラムに教職員が参加することによって、教員に関しては教育内容・方法の改善や学生に対する教育力の向上、全学的にはカリキュラム、組織改善などの取り組みが図られている。また、SDについては職員の役割が高度化・複雑化するなか、高度な専門性が求められている今、人材育成プログラムへの参加、愛媛大学との職員交流研修プログラムの実施などにより、職員自らのモチベーションの維持向上、段階的なキャリアアップに繋がるものとなった。

最後になるが、今後もSPODが行ってきた3年間の活動がますます充実され、四国地区全体の教育力の向上が図られることを期待するとともに、本学としてもSPOD事業への協力を継続していきたい。

SPOD学内体制



FDの取組事例

本学のFD活動の取り組み

本学では、2008(平成20)年度から「松山大学・松山短期大学ファカルティ・ディベロップメント委員会規程」に基づき、ファカルティ・ディベロップメント(以下「FD」という)を推進するため、松山大学・松山短期大学FD委員会を設置した。

この委員会は、各教員が授業内容や方法を改善し向上させることを支援すること。また、各学部・各学科等の組織的な取り組みを支援することを目的としている。その委員会の構成は、副学長を委員長とし、各学部長、教務委員長、各学部・各学科から選出された教員及び教務委員会が設置する各部会から選出された教員の17名からなる。また、FD委員会内に「具体的な授業改善の経験交流」「学生による授業評価アンケートの有効利用」を検討する2つのワーキング・グループを立ち上げ活動を行っている。特に、学生による授業評価アンケートの有効利用については、現在、原則として教員個人にしかフィードバックされていないアンケート結果を、学内に限って学生、教職員を対象に公開するべく検討を行った。

FD委員会は年3回程度開催され、各学部でのFD活動、授業評価アンケート結果、SPOD活動への参加状況などが検討・報告されている。



研究会の様子



委員会の様子

SDの取組事例

事務職員全体のスキルアップを目指して

本学では、学生の夏季休暇期間を利用して、毎年、事務職員の「全体研修」、「階層別研修」並びに「部署別研修」を実施している。

「全体研修」は事務職員が一堂に会して行なわれる講演会形式の研修で、今年度は「私学経営を担う職員の育成について」をテーマに実施した。「階層別研修」では職階毎に分かれ、通常は①部長・次長・課長・課長補佐以上の管理職、②係長・主任、③課員の3つの職階に分かれて実施している。今年度の研修は、①私学を取り巻く諸問題について、②労働法の理解を深める、③学校法人会計について、をそれぞれのテーマとして実施した。「部署別研修」は、部署毎で各部署が抱えている問題点や課題について解決を図るための研修で、研修前後に研修計画書、報告書の提出を義務付けている。

前述の3つの研修以外に「北海道視察研修」を実施しており、これは本学の創設者である新田長次郎の関連施設を視察することで、創立の恩人を再認識し、視野を広げる事を目的とするものである。また人権問題について理解を深めるための「人権問題研修」や新任事務職員の就任前に行なう「新任事務職員研修」、そして、教職協働の研修として「ファシリテーター養成研修」等を実施している。

以上のような研修のほか、さらに専門性を高めることを目的として、必要に応じてSPODや学外各種機関の研修に事務職員を派遣し、スキルアップに努めている。



全体研修会の様子



階層別研修の様子



松山東雲女子大学

【学 長】 磯村 滋宏
 【住 所】 〒790-8531
 愛媛県松山市桑原3丁目2番1号
 【電 話】 089-931-6211(代)
 【U R L】 <http://www.shinonome.ac.jp>
 【学 部】 人文科学部
 【学生数】 約490人

3年間のSPOD事業について

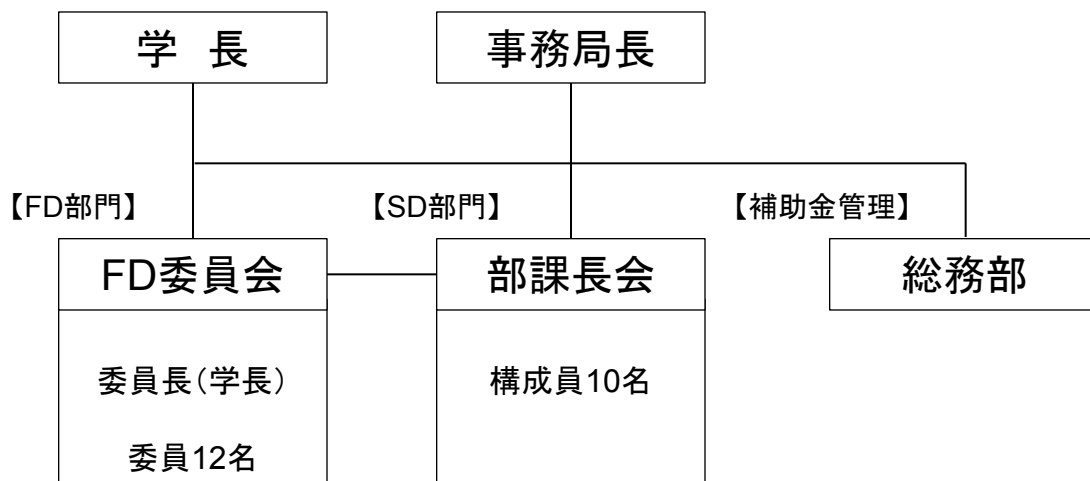
SPOD事業は、四国地区の高等教育機関が全て参加し、教育の質的向上を連携して行うものであり、設立当初より、その取り組みに期待していました。FD/SDの取り組みは小規模校単独で進めるには負担が大きく、四国の4つの国立大学がコアとなりプログラム開発を推し進めていただけることで、加盟校は、単独の組織ではなしえなかったプログラムやサービスを楽しむことができます。

さて、本学における一番の成果は、FD/SDの取り組みが推進されたことです。SPODが提供する多種多様な研修プログラムに全教職員が選択して必ずいくつかの研修に参加することで、単独では実施できなかった研修を補うことができました。加盟校に整備されたテレビ会議システムにより、出張することなく本学のキャンパス内で研修に参加できたことは大変便利でした。今後は、研修会の講師もSPODから派遣していただけるとの計画があり、大学独自の研修を充実させることが期待されます。今後も多くの教職員を研修に参加させたいと考えています。

学生による授業評価のアンケートを実施して10年以上になりますが、その分析にまでは至っていません。より良い教育を提供するためにも、授業評価のアンケートの企画・実施・分析のノウハウなどを、SPODで提供していただけることを願っています。

最後になりますが、SPODの取り組みが継続され、さらに発展させていくことを期待するとともに、それに協力していきたいと思っています。

SPOD学内体制



FD活動の日々

本学では、4月初めに初任者研修を実施しています。新任教員には、本学の建学の精神、教育理念・教育方針、各学科の教育目標などを理解して教育者としての自覚をもっていただきます。全教職員を対象とした研修としては、年に1、2回のFD研修会を計画・実施しています。2009年度は、前年に実施した他大学のFD活動についての実地調査、出張調査の結果を報告する形で学内で研修会を開催しました。2010年度は、創立記念行事の一環として、日本基督教団高梁教会の八木橋康広牧師に「創立者二宮邦次郎の知恵と勇気」と題して本学の建学の精神についてご講演をいただきました。また、特色GPIについての調査、報告も計画しました。

SPOD研修プログラムへは、各教職員が毎年1回以上参加することを課しています。2009年度の参加実績は約84%となっています。

授業評価アンケートについては学期ごとに実施しており、その結果を受けて各教員がコメントを作成して集計結果とともにWeb上で公開しています。アンケートの詳細な分析は行っており、今後の課題となっています。

2010年度は、他の教員による授業参観を取り入れましたが、参観者はそれほど多くないよう見受けられます。



SDの取組事例

SDの実践

本学では、2009年度よりSPODが実施するFD/SDプログラムまたは(SPOD)フォーラムへの参加と報告書の提出を義務付けています。2009年度は、のべ39人、2010年度は、のべ38人の職員が参加しました。SPOD提供プログラムに参加するだけではなく、通常業務へ活かすための取組みとして、毎年3月にSD研修会を企画します。2010年3月には以下の内容で研修を実施しました。

第1部は、SPOD実施プログラム参加者の研修会報告として、「若手職員のための企画立案セミナー」等に参加した2名の職員が成果報告を行いました。

第2部は、役職別のワーキンググループごとに以下の5つのテーマから1つを選択し、討論・発表を行いました。

2011年3月のSD研修会は、外部から講師を招き講演を聞いた後、グループ討論・発表を行う予定です。

1. 2009年度SPODプログラムに参加して
2. SPODに望むもの
3. 本学のSD活動に望むもの
4. 本学がSDに取り組むときの課題
5. その他SDに関連して



ワーキンググループ別の発表



ワーキンググループ別の討論

今治明德短期大学



【学 長】 野口 学
【住 所】 〒794-0073
今治市矢田甲688
【電 話】 0898-22-7279 (SPOD事務担当)
【U R L】 <http://www.meitan.ac.jp>
【学 部】 ライフデザイン学科、
幼児教育学科
【別科】調理専修
【学生数】 約300名

3年間のSPOD事業について

【本事業をどのように活用し、それをどう取り入れたか。】

H21年度

8月：学内でFD・SD合同研修会「地域に根差す短期大学のFD・SD活動のあり方」(宮崎学園短期大学塚本先生)

※SPODを介してテレビ会議システムで学外にも発信。

H22年度

7月：SPODコンサルテーション

(講師) 小林直人先生(愛媛大学教育企画室長) (出席者) 10名

(内容) 受講マナー(私語等)、授業評価方法、ピアレビュー、ロスト学生指導、等について、愛媛大学での取組例をもとに助言をいただく。

8月：「SPODフォーラム」に参加

9月：「授業デザインワークショップ」に参加

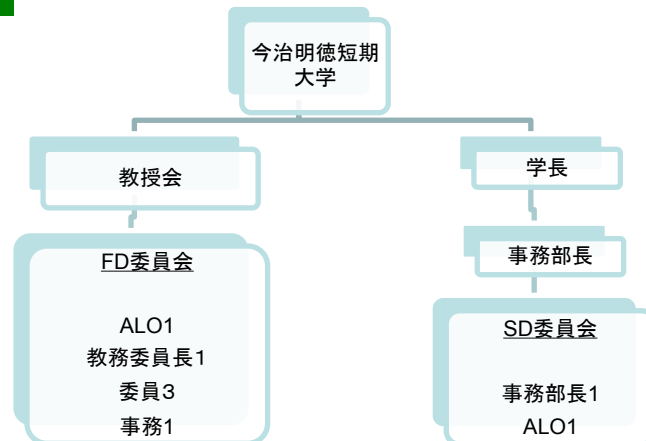
【本事業の良かった点、改善を要する点】

新任教員や授業評価に関わる教員等、様々な対象者を想定した研修プログラムが企画されている点は良い。一方、SPOD事業に参加するのに伴う事務作業が諸々あってその処理は容易でない。

【今後の要望】

事務作業の簡略化。

SPOD学内体制



FDの取組事例

平成22年度

7月：卒業後評価を実施

新卒者による在学時の授業に関する評価を郵送法で実施。

7月：SPODコンサルテーション（上記）

9月：「話し合い—もっと授業を良くするために」

学科・コースごとに授業改善のための意見を交換し、集約。

12月～1月：平成22年度授業評価

教科ごとではなく、学科・コース単位に次の事項に関して学生の評価を受ける。

- i 教師の授業の仕方、
- ii 自分の学習の仕方、
- iii 学科・コースのカリキュラム構成、
- iv 施設設備、
- v その他

SDの取組事例

FDとの合同での取組以外は特に事例はない。



愛媛女子短期大学

【学 長】 大橋 博
 【住 所】 〒798-0025
 愛媛県宇和島市伊吹町421
 【電 話】 0895-22-0274 (SPOD事務担当)
 【U R L】 <http://www.aitan.ac.jp>
 【学 部】 子ども学科, 健康スポーツ学科
 【学生数】 270人

3年間のSPOD事業について

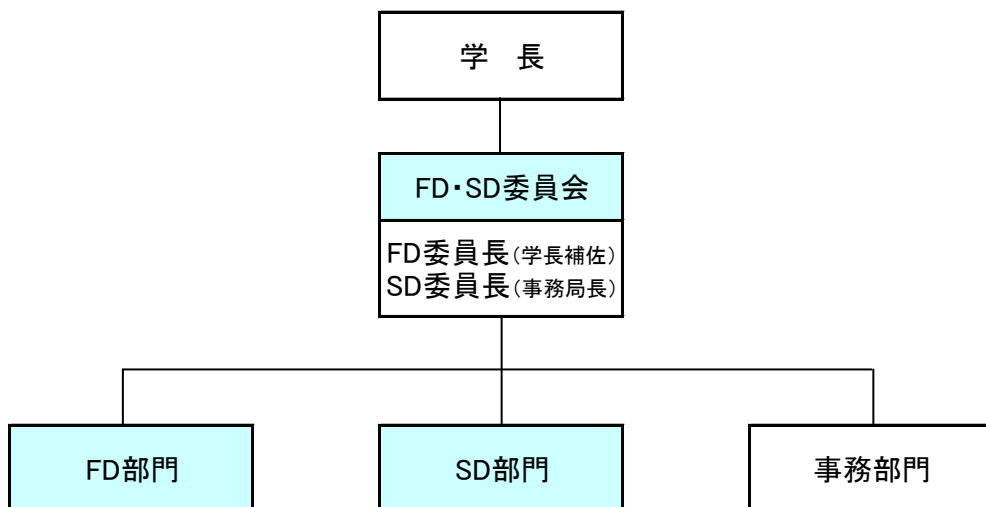
SPODが教育の高度化・活性化を図る事業として平成20年度に設立されてからの3年間、加盟校の教職員の能力開発に大きな成果をもたらしたと思います。

本学においては、本事業に参画することにより、全学的に教職員のFD・SD活動に対する意識が高まり、本事業が非常に画期的な事業であるということを認識いたしました。SPODの最大の魅力は、多彩な講師陣による実践的なプログラムが多種多様に開講されているところだと考えます。これらの研修に参加した教職員は、職場ですぐに活用できるノウハウを習得でき、個々のスキルアップに繋げることができました。今後は、これまで以上に多くの教職員を派遣できるよう学内での周知を図り、派遣方法等も検討していく予定です。

SPODには、講師派遣を推進していただき、学内研修の充実にもご協力いただきたいと思います。

今後もSPODが更なる躍進を遂げることを大いに期待し、本学としましても、本事業に継続して参画させていただければ幸いです。

SPOD学内体制



FDの取組事例

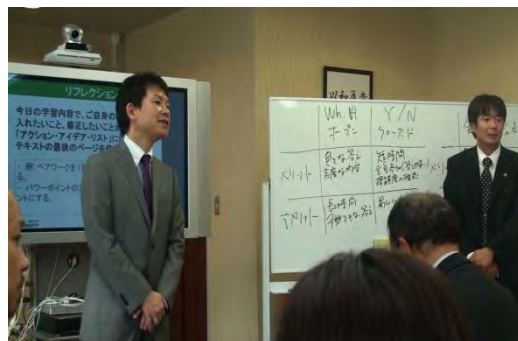
本学では、FD委員会の取り組みとして、「学校教育における最大のサービスは授業であり、授業改善への全学的取り組みが急務である」との認識のもと、「学生による授業アンケート」を基軸とする「授業改善」を目標とし重点を置いてきました。

「学生による授業評価アンケート」については、毎年度実施しており、その後のFD委員会でアンケートの集計結果のより効果的な活用を図るべく意見交換を行っています。

さらに、授業評価結果を基に、各学科長と教員とで面談を行い、教員個々の授業内容について検討する機会を持つてきました。今年度からは、中間アンケート(中間地点評価)のパイロット実施を試み、本格的な取り組みに向けて準備を進めています。

また、今年度独自の取り組みとしては、SPOD事務局のご協力のもと、愛媛大学教育企画室副室長の佐藤学浩章先生をお招きして、全教員を対象としたFD研修会を学内に開催することができました。研修内容は、「大人数講義法入門」というテーマで講演会を開催し、佐藤先生より大人数授業を効率的に行うコツやポイントをご教示いただきました。

本研修会の開催は、本学においてFD活動を推進する意義を更に高め、FD活動の全学的な位置づけを再認識する良い機会となりました。



学内FD研修会
愛媛大学佐藤先生講演の様子

SDの取組事例

本学では、SPODが実施しているSD研修への職員派遣を推進してきましたが、実際のところ、日常業務が多忙を極めていたり、限られた職員の派遣しかできなかったのが現状です。

今年度は、SPOD-SDプログラムの3本柱の一つである「スタッフポートフォリオ(職業業績記録)」のワークショップに1名の職員が参加しました。その後、この研修内容をフィードバックする機会として、SD委員会を中心に報告会を開催し、参加した職員が研修内容を発表する機会を設けることができました。報告会参加者からは、「スタッフポートフォリオ」の作成は自己の業績を振り返る良い機会であり、今後のキャリア形成、キャリアアップに非常に役に立つと好評でした。

また、今後のSD活動を進めていくうえで、有効的に活用できるのではないかという意見も多数あり、事務局内で導入するかの是非を検討することとなりました。



報告会の様子

聖カタリナ大学短期大学部



【学 長】ホビノ・サンミゲル

【住 所】〒799-2496

愛媛県松山市北条660

【電 話】089-993-1082(SPOD事務担当)

【U R L】<http://www.catherine.ac.jp/>

【学 部】保育学科

【学生数】216名

3年間のSPOD事業について

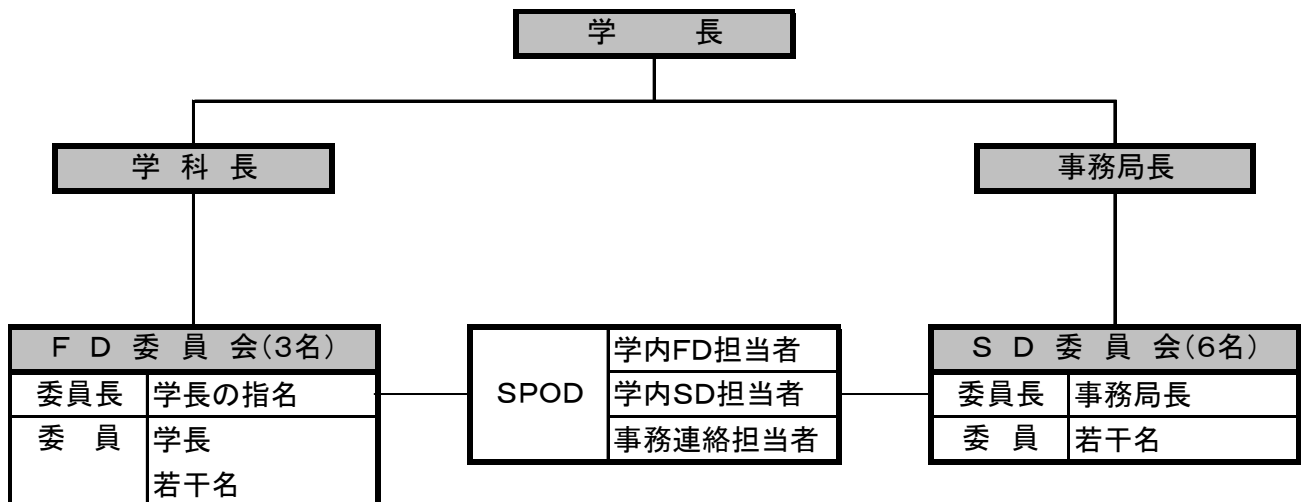
本学は平成21年10月からSPODに途中加盟させていただきました。そのため、SPOD事業への実質的な参加は約1年半になります。SPODの全事業については把握できていない部分もありますが、加盟したことによって本学のFD活動に新たな前進があったと感じています。

平成22年夏のSPODフォーラム2010には、何人かの教員と職員とが参加させていただきました。フォーラムでは多くの研修プログラムが実施され、FD、SDの取り組むべき課題がたくさんあることに改めて気づかされました。いくつかのプログラムに参加することにより、我々教職員の意識の向上はもとより、本学で活用すべき事例をいくつも体験できたことが大きな収穫です。

また、本学での研修会に講師を派遣していただくことも、SPOD事業として高く評価できる点です。本原稿作成時点では、研修会が終了していないためその成果を報告することができませんが、このような事業はぜひ継続していただきたいと考えています。

本学でのFD、SDの活動はまだ日が浅いものですが、SPODによって活動の視野が広がり、四国の多くの大学と情報を共有できることはたいへんありがたく思います。今後もSPODの活動をより充実したものにさせていただくことを期待するとともに、本学でもできる限りの協力をさせていただきたいと思います。

SPOD学内体制



FDの取組事例

本学のFD委員会は、併設の聖カタリナ大学のFD委員会とも連携しながら次のような活動を行っています。

まず、年に1回開催するFD研修会です。昨年は民間マスコミ関連会社の経営責任者をお招きし、「デジタル時代の情報発信」と題して研修を行いました。本年度はSPODからの講師派遣をお願いし、3月に「話し方／プレゼンテーションの基本」というテーマで開催する予定です。実りの多い研修となることを期待しています。

次に、前期と後期に各1回ずつ授業公開を行っています。これは、学内の教職員はもとより、学生の保護者に対しても公開するものです。参観者は所定の様式による「授業に対するコメントシート」に気づいたことがらを記入し、授業実施者はそれを授業運営の参考にしています。

また、「学生による授業評価アンケート」も、前期と後期にそれぞれ1回ずつ実施しています。アンケート集計結果により必要がある場合は、授業改善について話し合いを行うなど、授業改善への対策を講じるようにしています。



FD研修会の様子

SDの取組事例

○聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部SD委員会の発足

平成22年4月に標記の委員会活動の準備に取り掛かり、規程の制定後、10月から具体的な委員会活動を開始いたしました。その目的は、事務職員としての資質の向上を継続的かつ組織的に促進し、その結果教学組織を広範囲に支援することが可能なものとするためです。

事務局長を委員長とし、その推薦によって学長が任命する委員をもって構成されています。

10月には、愛媛大学経営企画部人事課長米澤氏をお招きし、「SDの意義と実践事例」についてのお話を伺いました。その後、毎月一回のペースで委員会を開催し、現在は学内研修会の実施についての検討と「組織力向上のための“SD”プログラムの構築」に向けての検討・準備を行っています。

○学内研修会の開催

本学では夏・冬・春の長期休業期間中に学内職員を対象とした研修会を開催しています。職員の個々の資質向上と、それぞれが参加した研修会の情報の共有化並びに意識の高揚等を目指しています。

その方法としては、外部団体が開催する研修会に参加した職員が、その内容を報告することになっています。それによって、参加者本人の研修内容の復習と、発表に伴うプレゼンテーションスキル・コミュニケーション能力の向上にも繋がっています。

また、研修会報告だけではなく、中途採用職員や他の職員の再教育のため、必要に応じた内容での研修会も開催しています。昨年12月には、「個人情報の保護について」「事務文書の取扱いについて」の研修を行い、日常業務に係る大切な内容を全員で学習しました。



SD委員会の様子



学内研修会の様子



松山東雲短期大学

【学 長】 磯村 滋宏
 【住 所】 〒790-8531
 愛媛県松山市桑原3丁目2番1号
 【電 話】 089-931-6211(代)
 【U R L】 <http://www.shinonome.ac.jp>
 【学 部】 保育科、秘書科、生活科学科食物栄養
 専攻、生活科学科生活デザイン専攻、
 生活科学科介護福祉専攻
 【学生数】 約618人

3年間のSPOD事業について

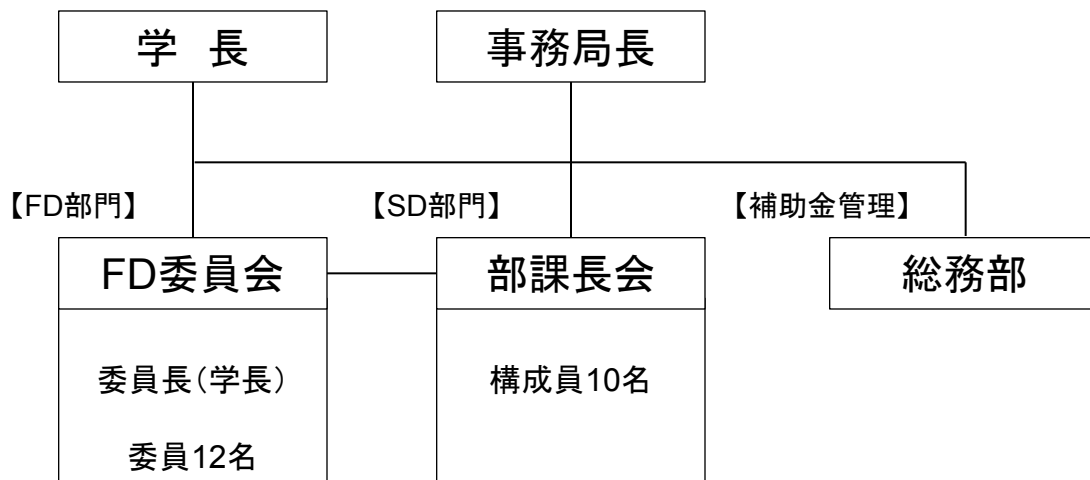
SPOD事業は、四国地区の高等教育機関が全て参加し、教育の質的向上を連携して行うものであり、設立当初より、その取り組みに期待していました。FD/SDの取り組みは小規模校単独で進めるには負担が大きく、四国の4つの国立大学がコアとなりプログラム開発を推し進めていたただけで、加盟校は、単独の組織ではなしえなかったプログラムやサービスを楽しむことができます。

さて、本学における一番の成果は、FD/SDの取り組みが推進されたことです。SPODが提供する多種多様な研修プログラムに全教職員が選択して必ずいくつかの研修に参加することで、単独では実施できなかった研修を補うことができました。加盟校に整備されたテレビ会議システムにより、出張することなく本学のキャンパス内で研修に参加できたことは大変便利でした。今後は、研修会の講師もSPODから派遣していただけるとの計画があり、大学独自の研修を充実させることが期待されます。今後も多くの教職員を研修に参加させたいと考えています。

学生による授業評価のアンケートを実施して10年以上になりますが、その分析にまでは至っていません。より良い教育を提供するためにも、授業評価のアンケートの企画・実施・分析のノウハウなどを、SPODで提供していただけることを願っています。

最後になりますが、SPODの取り組みが継続され、さらに発展させていくことを期待するとともに、それに協力していきたいと思っています。

SPOD学内体制



FD活動の日々

本学では、4月初めに初任者研修を実施しています。新任教員には、本学の建学の精神、教育理念・教育方針、各学科の教育目標などを理解して教育者としての自覚をもっていただきます。全教職員を対象とした研修としては、年に1、2回のFD研修会を計画・実施しています。2009年度は、前年に実施した他大学のFD活動についての実地調査、出張調査の結果を報告する形で学内で研修会を開催しました。2010年度は、創立記念行事の一環として、日本基督教団高梁教会の八木橋康広牧師に「創立者二宮邦次郎の知恵と勇気」と題して本学の建学の精神についてご講演をいただきました。また、特色GPIについての調査、報告も計画しました。

SPOD研修プログラムへは、各教職員が毎年1回以上参加することを課しています。2009年度の参加実績は約84%となっています。

授業評価アンケートについては学期ごとに実施しており、その結果を受けて各教員がコメントを作成して集計結果とともにWeb上で公開しています。アンケートの詳細な分析は行っておらず、今後の課題となっています。

2010年度は、他の教員による授業参観を取り入れましたが、参観者はそれほど多くないよう見受けられます。



SDの取組事例

SDの実践

本学では、2009年度よりSPODが実施するFD/SDプログラムまたは(SPOD)フォーラムへの参加と報告書の提出を義務付けています。2009年度は、のべ39人、2010年度は、のべ38人の職員が参加しました。SPOD提供プログラムに参加するだけではなく、通常業務へ活かすための取組みとして、毎年3月にSD研修会を企画します。2010年3月には以下の内容で研修を実施しました。

第1部は、SPOD実施プログラム参加者の研修会報告として、「若手職員のための企画立案セミナー」等に参加した2名の職員が成果報告を行いました。

第2部は、役職別のワーキンググループごとに以下の5つのテーマから1つを選択し、討論・発表を行いました。

2011年3月のSD研修会は、外部から講師を招き講演を聞いた後、グループ討論・発表を行う予定です。

1. 2009年度SPODプログラムに参加して
2. SPODに望むもの
3. 本学のSD活動に望むもの
4. 本学がSDに取り組むときの課題
5. その他SDに関連して



ワーキンググループ別の発表



ワーキンググループ別の討論

松山短期大学



【学 長】 清野 良榮
【住 所】 〒790-8578
愛媛県松山市文京町4番地2
【電 話】 089-926-7267 (SPOD事務担当)
【U R L】 <http://www.matsuyama-u.ac.jp/>
【学 部】 商科第2部
【学生数】 約250人

3年間のSPOD事業について

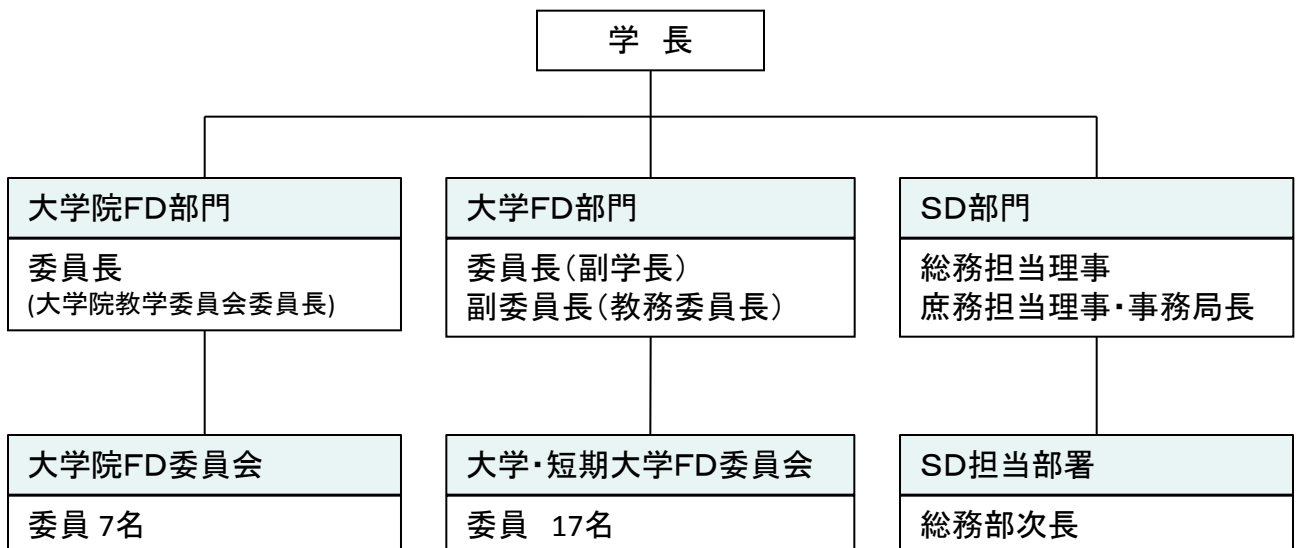
本学では従前よりFD活動に取り組んできたが、進学率の上昇によって入学生の資質が多様化し、また、大学を巡る状況が複雑になってくる中で、本学の経験のみに基づいたFD課題設定や、学内リソースのみに依拠したFD研究会の実施については限界があることが認識されていた。そのため、SPOD事業、四国地区の国立大学のネットワーク・コア校4校と公私立大学・短期大学・高等専門学校29校が連携し、四国地区内でのFD/SD活動を活性、発展させようという事業に賛同し参加している。3年間参加しているなかで本事業にはいろいろと助けていただけて感謝している。

さて、本法人におけるFD活動は法学部が先駆的に開始し、その後、全学的取り組みに発展した。2002(平成14)年には「全学FD委員会」が発足。また、2006(平成18)年度に「FD・教育業績等小委員会」、2008(平成20)年度には大学設置基準等の一部改正に伴い実施を義務付けられたFDを推進するための「松山大学・松山短期大学FD委員会」を設置し、各学部・各学科・教務委員会の各部会が行うFD活動への支援、FD推進のための施設・設備の改善、授業評価など全学的な取り組みの統括を行っている。

SPODが提供するFD/SD研修プログラムに教職員が参加することによって、教員に関しては教育内容・方法の改善や学生に対する教育力の向上、全学的にはカリキュラム、組織改善などの取り組みが図られている。また、SDについては職員の役割が高度化・複雑化するなか、高度な専門性が求められている今、人材育成プログラムへの参加、愛媛大学との職員交流研修プログラムの実施などにより、職員自らのモチベーションの維持向上、段階的なキャリアアップに繋がるものとなった。

最後になるが、今後もSPODが行ってきた3年間の活動がますます充実され、四国地区全体の教育力の向上が図られることを期待するとともに、本学としてもSPOD事業への協力を継続していきたい。

SPOD学内体制



FDの取組事例

本学のFD活動の取り組み

本学では、2008(平成20)年度から「松山大学・松山短期大学ファカルティ・ディベロップメント委員会規程」に基づき、ファカルティ・ディベロップメント(以下「FD」という)を推進するため、松山大学・松山短期大学FD委員会を設置した。

この委員会は、各教員が授業内容や方法を改善し向上させることを支援すること。また、各学部・各学科等の組織的な取り組みを支援することを目的としている。その委員会の構成は、副学長を委員長とし、各学部長、教務委員長、各学部・各学科から選出された教員及び教務委員会が設置する各部会から選出された教員の17名からなる。また、FD委員会内に「具体的な授業改善の経験交流」「学生による授業評価アンケートの有効利用」を検討する2つのワーキング・グループを立ち上げ活動を行っている。特に、学生による授業評価アンケートの有効利用については、現在、原則として教員個人にしかフィードバックされていないアンケート結果を、学内に限って学生、教職員を対象に公開するべく検討を行った。

FD委員会は年3回程度開催され、各学部でのFD活動、授業評価アンケート結果、SPOD活動への参加状況などが検討・報告されている。

主な取組として、平成20～22年度は前期・後期試験において授業評価アンケートを実施し、その集計結果を担当教員にフィードバックし授業改善に取り組んだ。また、平成22年度から5月下旬の1週間、「生涯スポーツ」を除くすべての授業を父母に公開し、その際のアンケート結果をFD推進部会で確認のうえ、担当教員への改善依頼を行った。これらのFD活動は夜間の短大である本学にとって貴重な機会であり、大変効果的であったといえる。



研修会の様子



委員会の様子

SDの取組事例

事務職員全体のスキルアップを目指して

本学では、学生の夏季休暇期間を利用して、毎年、事務職員の「全体研修」、「階層別研修」並びに「部署別研修」を実施している。

「全体研修」は事務職員が一堂に会して行なわれる講演会形式の研修で、今年度は「私学経営を担う職員の育成について」をテーマに実施した。「階層別研修」では職階毎に分かれ、通常は①部長・次長・課長・課長補佐以上の管理職、②係長・主任、③課員の3つの職階に分かれて実施している。今年度の研修は、①私学を取り巻く諸問題について、②労働法の理解を深める、③学校法人会計について、をそれぞれのテーマとして実施した。「部署別研修」は、部署毎で各部署が抱えている問題点や課題について解決を図るための研修で、研修前後に研修計画書、報告書の提出を義務付けている。

前述の3つの研修以外に「北海道視察研修」を実施しており、これは本学の創設者である新田長次郎の関連施設を視察することで、創立の恩人を再認識し、視野を広げる事を目的とするものである。また人権問題について理解を深めるための「人権問題研修」や新任事務職員の就任前に行なう「新任事務職員研修」、そして、教職協働の研修として「ファシリテーター養成研修」等を実施している。

以上のような研修のほか、さらに専門性を高めることを目的として、必要に応じてSPODや学外各種機関の研修に事務職員を派遣し、スキルアップに努めている。



全体研修会の様子



階層別研修の様子



新居浜工業高等専門学校

- 【校 長】 鈴木 幸一
 【住 所】 〒792-8580
 愛媛県新居浜市八雲町7番1号
 【電 話】 0897-37-7705(SPOD事務担当)
 【U R L】 <http://www.niihama-nct.ac.jp/>
 【本 科】 機械工学科, 電気情報工学科,
 電子制御工学科, 生物応用化学科,
 環境材料工学科
 【専攻科】 生産工学専攻, 生物応用化学専攻,
 電子工学専攻
 【学生数】 本科 約1,000人 専攻科 約50人

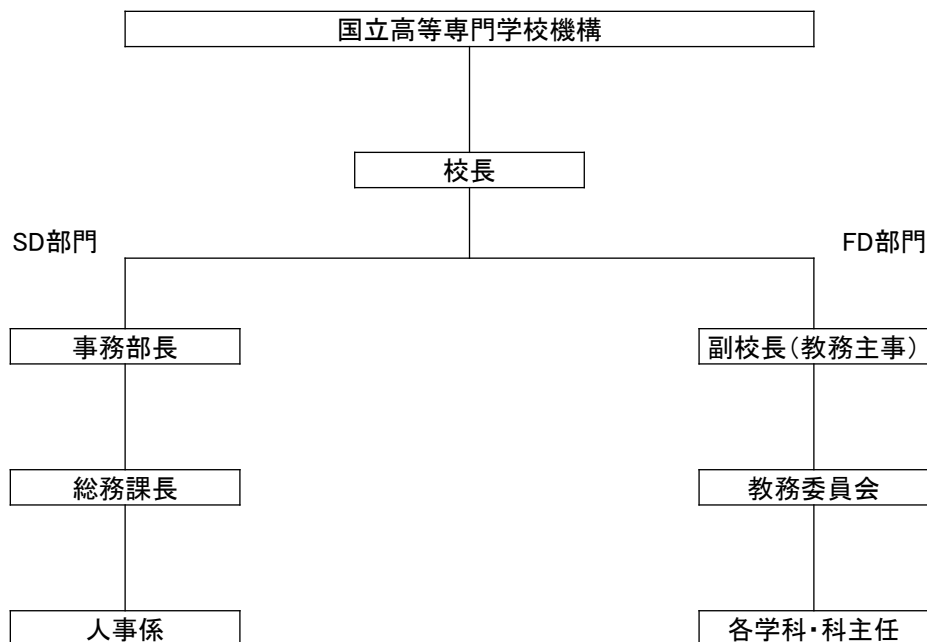
3年間のSPOD事業について

SPOD(四国地区大学教職員能力開発ネットワーク)は平成20年度から設立されました。

本校といたしましても四国地区の高等教育機関が連携してFD/SDを推進していこうという取組に賛同して参加しており、今後の活動に期待しておるところであります。

本校は高等専門学校ということもあり、必ずしも大学を中心とした各種プログラムが利用できるとは限りませんが、各プログラムには大学、高等専門学校を問わず、有意義なプログラムがあり、今後の本校教職員の能力開発に貢献できるものと期待しております。

SPOD学内体制



FDの取組事例

本校では、高専機構や日本学生支援機構が主催するFD研修会に教員ができるだけ参加しています。研修参加者は、その内容や成果を教員会で報告し、全教員が共有できるようにしています。今年度、本校教員が参加した学生相談に関する学外研修会では、発達障害のある学生に対する支援が常に話題になり、教員会における報告でも多数の取り組み事例が紹介されました。このような状況のなかで、組織的に障害学生を支援する体制をつくるために、23年度から本校に特別支援教育推進室を設置することが決定しました。

また、近年は、学生相談室が中心となってメンタルヘルス等に関する教職員の意識向上を目指した研修会を学内で開催しています。22年度は、性同一性障害など性的マイノリティーについて考える研修を行い、教職員の人権意識を高めることができました。さらに、他人との関係を円滑にするコミュニケーション技法についての研修も行い、学生や同僚への対応のあり方を見直すことができました。



メンタルヘルスに関する研修会の様子



セクハラに関する研修会の様子

SDの取組事例

本校は、高等専門学校であり、独立行政法人国立高等専門学校機構本部が実施するFD／SDの取組があることから、その取組を中心にFD／SDの事業を実施しています。

また、本校独自では、本校教員が講師となり、職務に必要とされるパソコンの基礎知識及び操作方法を習得させるパソコン研修等を行い、事務系職員としての能力、資質向上を図っています。なお、メンタルヘルス等のFD研修にも職員が参加しております。

この3年間のSPOD事業への参加教職員は数名となっており、せっかくの有意義なプログラムがありながら必ずしも参加できているとは言いがたいですが、今後のさらなるプログラムの高度化、高等専門学校を中心としたプログラムの開発に期待するものであります。



パソコン研修の様子

弓削商船高等専門学校

【校 長】落 合 敏 邦

【住 所】〒794-2593

愛媛県越智郡上島町弓削下弓削1000

【電 話】0897-77-4607 (SPOD事務担当)

【U R L】jinji@yuge.ac.jp

【本 科】商船学科, 電子機械工学科,
情報工学科

【専攻科】海上輸送システム工学専攻
生産システム工学専攻

【学生数】約660人



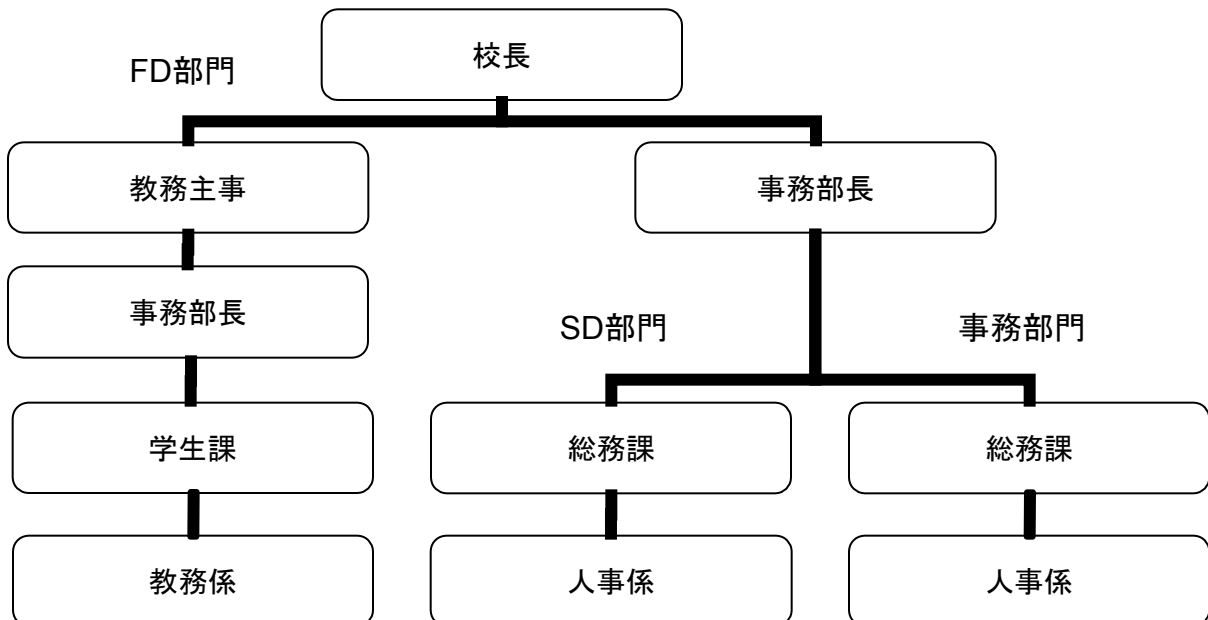
3年間のSPOD事業について

SPOD事業は四国地区全体の連携事業となっているため、研修プログラムに招かれる高度な知識を持たれた講師の方に接することが出来、参加する教職員は、触発され潜在的な思わぬ能力の開発が可能になっている。

本校でも本事業の中から、それぞれに適したプログラムを選び教職員を参加させることができた。個人のレベルが向上することにより、グループのレベルも徐々にアップされ、学校全体の能力向上が期待されている。

今後もより的確な研修内容でSPOD事業を推進・発展されることを期待している。出来る限り本校教職員もSPOD事業に参加させて、SPOD事業を発展させていきたい。

SPOD学内体制



FDの取組事例

本校では、平成22年度ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ(高専対象)に参加した。その後、受講した教員から、各学科等の教員に対し、報告会を開催した。

SDの取組事例

本校ではSPOD事業が実施している研修や国立高等専門学校機構本部・人事院等が実施している研修にそれぞれ職員を派遣しております。

研修内容はそれぞれの主催者により多少異なるが、本校としてはそれぞれの内容を知ることができ参加者にあった研修を受けさせることにより、参加者の知識・能力をよりスキルアップさせる効果があった。

本年度は「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修」(レベルⅠ)・(レベルⅢ)にそれぞれ1名が参加した。職員経験にあったプログラムが用意されているため、きめ細かい選択ができることはSD担当者には朗報であった。

高専は研修費用も職員数も限られているため、参加出来るプログラムには限りがあるが今後も出来るだけ参加していきたい。

高知大学

【学 長】 相良 祐輔

【住 所】 〒780-8520

高知県高知市曙町二丁目5番1号

【電 話】 088-844-8652(SPOD事務担当)

【U R L】 <http://www.kochi-u.ac.jp/JA/>

【学 部】 人文学部, 教育学部, 理学部, 医学部,
農学部

【大学院】 総合人間自然科学研究科

【学生数】 約5,500人

3年間のSPOD事業について

大学間の連携を促進するための試みとしてSPOD事業は大きな第一歩となりました。

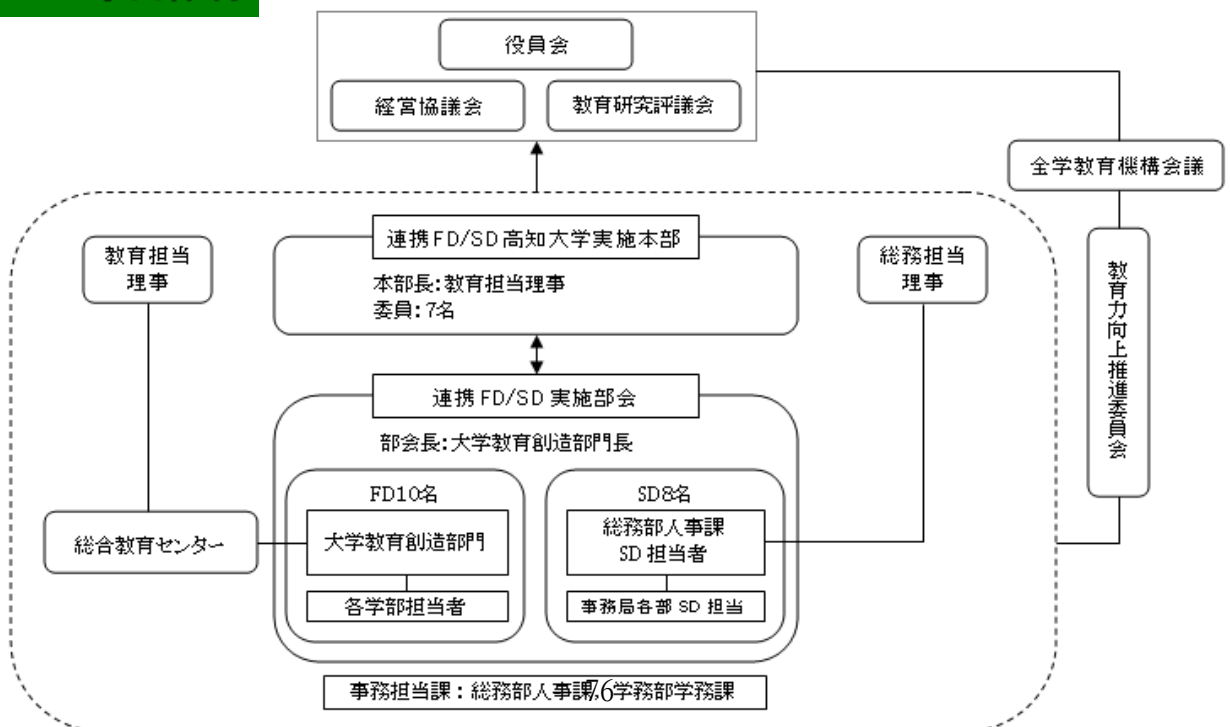
本学はコア校として高知県内の5つの大学・短大・高専のとりまとめを行い、教職員研修の面での連携を県下の全高等教育機関の間で行うことができました。さらに連携の輪は県内にとどまらず、四国地区の高等教育機関の教職員相互の理解と協働を推し進めることができました。

本学におけるSPOD事業の顕著な効果は、多くの若手中堅職員がSDプログラムに参加できたことによって、あらためて高知大学職員として今後の大学像や職員像について考える機会を得たことにあります。また、研修に参加することで、国公立の枠を超えた職員間の交流が深まり、意見交換や情報交換が活発に行われたことは、他の地域にはみられない、新たな連携の流れを作り出したものと思われます。

FDについては、総合教育センター大学教育創造部門を中心に実施してきた本学独自のFDプログラムにSPODのFDプログラムが加わることによって、各加盟校の強みを活かしながら、体系的なFDプログラムが受講できるようになったことは大きな前進であったと考えます。

事業開始から3年という節目を迎えて、SPOD事業は新たな局面を迎えることとなりますが、これからも四国地区の高等教育をさらに充実させるために、大きな役割を担っていくことになるでしょう。さらに、SPODの取組は、これからの高等教育の質向上にむけたモデルケースとして注目を集めるものと思われます。本学もその事業を牽引する役割を担うことで、教育機関としての社会的責任の一端を果たすことができるよう願っております。

SPOD学内体制



FDの取組事例

高知大学では平成20年度より「教育力向上3カ年計画」のもとに、教育力向上にむけたさまざまな取組を実施しています。

その中心的な取り組みとして、＜アクションプランによる授業改善＞を実施してきました。これは、授業中間期に＜授業改善アンケート＞を実施し、それに基づいて、教員は後半の授業において授業改善のためのアクションプランを受講生に提示し、その結果を授業終了時に、ふたたびアンケートによって検証しようとするものです。

共通教育実施機構では、3年間のうちにほぼ半数の授業で＜アクションプランによる授業改善＞が実施されるなど、教員の教育力向上を柱とした教育改革の実を挙げています。

また、上記の教育力向上への支援とともに、初年次科目に大学基礎論・学問基礎論・課題探求実践セミナーの3科目を必修科目として配置しました。いずれも、グループワークを基本として、大学における学びのありようを学生自身が深めていくことを目指しています。各科目においては、教員間のFDが促進され、「学生の学びへの意識をいかに醸成するか」という課題に向けて、年を追うごとに効果をあげています。

一方、本来のFDとは単に授業改善のみを指すのではないと考えられることから、広い意味でのFDのあり方・実施内容等についても、専門家による講演会等を開催する事で学内教職員の意識改革を促す取組を実施しました。



新任教員FDワークショップ



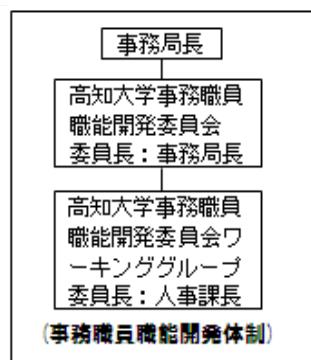
2010秋季FDセミナー
(俣野先生による遠隔配信の講座)

SDの取組事例

本学におけるSDへの取組みは、SPOD事業で発足したSPOD学内体制(高知大学連携FD/SD実施本部)のSD部会を中心とした活動を踏まえ、平成22年度に事務職員職能開発委員会の新組織を立ち上げ事務職員の職能開発に向けての体制を整えたところです。

現在委員会では本学事務職員の職能開発に関する基本方針・計画を検討しています。一方能力開発の実践面では、職場内研修として、学務系では平成19年度から初任者研修会、研修報告会、実務研修会等を実施し、プレゼン能力や各専門領域のスキルアップに向けて取組んでいます。

研修報告会については平成22年度から各部等で実施することにしました。今後は、委員会を中心とした職能開発体制のもと本学職員の養成に取組むこととしています。



(研修報告会の様子)



(実務研修会の様子)

高知女子大学



- 【学 長】 山根 洋右
【住 所】 〒781-8515
高知県高知市池2751-1
【電 話】 088-847-8700(SPOD事務担当)
【U R L】 <http://www.kochi-wu.ac.jp>
【学 部】 看護学部, 社会福祉学部, 健康栄養学部
文化学部, 生活科学部
【大学院】 看護学研究科, 人間生活学研究科
健康生活科学研究科
【学生数】 約1,100人

3年間のSPOD事業について

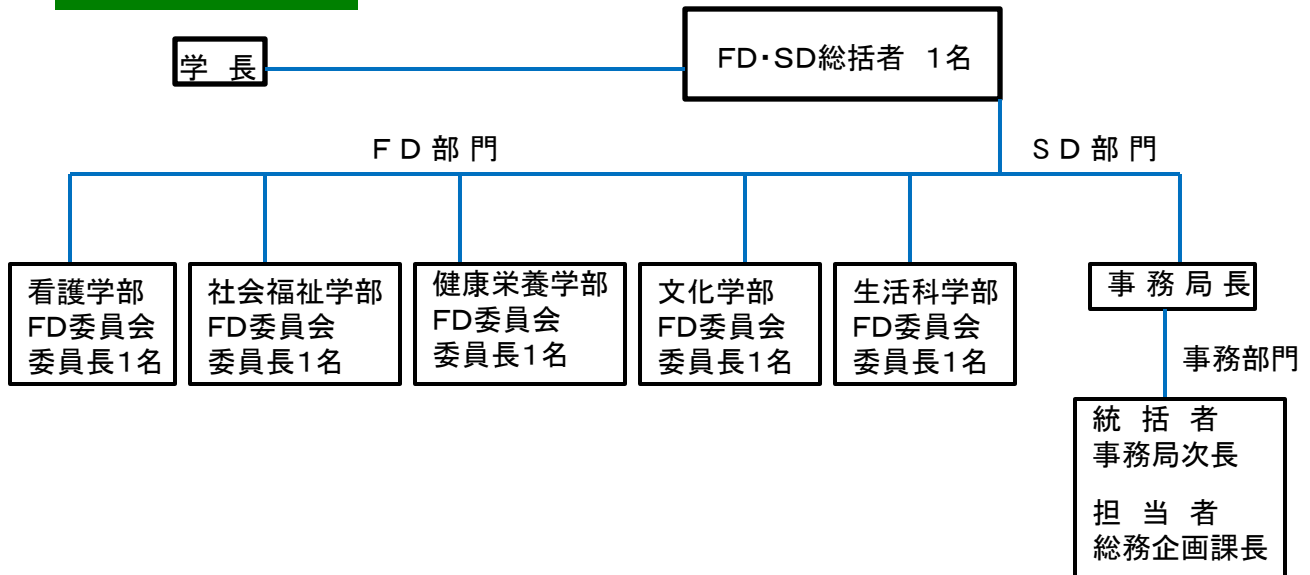
SPOD事業について、3年間に行われた研修に参加し、FDやSDという概念が、大学に浸透したことが、本学における一番の成果です。

さらに、研修で学んだ内容を考慮しながら、各学部のFD委員会で企画した研修に教員が積極的に参加したことも大きな成果です。

FD, SDを担当する職員が、もう少しFD・SDにかかわれる体制を構築する必要があると考えています。

今後については、SPOD事業が継続して行われ、教職員が積極的に研修に参加することに加え、学内へ、いかに広めていくかを念頭に置き、教員の能力開発、職員の能力開発を行っていききたいと思います。

SPOD学内体制



FDの取組事例

本学ではSPOD事業に参加することのほか、各学部のFD委員会が中心となり、独自に各学部に即したFD活動を実施しています。

平成20年度各学部FD活動(研修会等)の例

学 部	内 容
生活科学部	健康栄養学科企画 学内における植物(野菜)栽培 「管理栄養士養成のための新しいツールとして」 他6回
文化学部	第1回学部FD研修会 課題:卒業研究に関する諸観点の合意事項 他7回
看護学部	社会と繋がる看護学部の構築をめざしてーこれからの大学法人化に向けてー 他4回
社会福祉学部	学部FD研修交流会 「学長特枠研究の成果発表と社会福祉専門職養成教育機関としての役割とカリキュラム等について討議」 他3回

以上のように学部独自のFD活動は21, 22年度も行っていますが、23年度の法人化後これらと全学的なFD活動や、SPOD事業をどう組み合わせる効果的なFD活動に繋がっていくのが課題となっています。

SDの取組事例

本学では、SPODフォーラムなど、SPODが実施している研修に職員が参加しました。また、本学独自の取り組みとしては平成21, 22年度と2年間にわたり、SPODの経費を活用して、就職・キャリア支援SD研修会を下記のとおり実施しました。

年度	日 時	参加者
21年度	H21. 9. 16～17	21名
22年度	H22. 9. 9～10	18名

来年度から法人化され、職員の専門的知識等もますます必要とされますので、SPODを活用して、事務職員の能力向上をより図っていきたいと思います。

FDの取組事例

教員が果たすべき役割を具体的に明示

本学のFD活動の根幹は「教員評価システム」です。これは、大学の持続的発展を図るために、大学教員が果たすべき役割を具体的に明示したうえで、教員の大学への貢献を評価するものです。各項目についての評価はすべて数値化され、その評価結果は年俸に反映させるとともに、昇格審査の参考としています。評価する項目は次のとおりです。

- ① 教育貢献：授業担当、大学院生の指導、学生の学外発表の指導などを評価
- ② 研究成果：論文発表や各種の受賞、著作物、特許、外部資金導入などを評価
- ③ 社会貢献：学会活動、地域連携、大学広報などを評価
- ④ その他：当該年度に大学として重点的に実施する施策への貢献や学内委員などを評価

一方、本学では新入生の「生徒から学生へ転換」を手助けする初年次教育科目である『スタディスキルズ』を平成15年度から開講し、その授業は教育講師が担当しています。さらに教育講師は、2年次・3年次で展開するキャリア教育を担当し、就職活動の個別指導にも携わります。そのため、豊かな社会人キャリアを持つ方々を教育講師として採用していますが、大学における教育の経験はほとんどありません。そこで教育講師室では、SPODの各種フォーラムへの積極的な参加、授業の相互参観、毎年の「教育講師室紀要」の発行、授業内容を検討する合宿など独自のFD活動を活発に行っています。



SPOD受講風景



教育講師室夏期合宿の様子

SDの取組事例

外部研修を受けるための研修会（2009.6.1）

本学の事務局職員は、年に数回研修を受ける機会を与えられます。この研修が講師からの一方的な研修（座学）でしたら問題ないのですが、グループによるワーキング形式（双方向）で行われる場合、その研修を受ける前には様々な準備が必要となってきます。

例えば、コミュニケーション力、積極性、自発性、聞く力、協調性などの【能力】を身につけるための心構えが必要です。また、【能力】だけでなく研修の成果を大きなものにするための【知識】も必要となってきます。アイスブレイキング、ブレインストーミング、KJ法、5W2H、WBSなどのグループワークで頻繁に用いられる手法について、この知識があるかないかで研修成果に雲泥の差があります。

本学では、業務時間外に職員を対象とした勉強会を実施しており、毎回20人～30人程度の職員が自主的に参加しています。

この会にて「研修を受ける前の研修」をテーマに上記【能力】・【知識】の向上を目的として勉強会を実施しました。右の写真はその様子です。業務外での自主参加ということもあり、参加者は皆、研修に対して積極的で大変有意義なものになりました。

今後もこのような学内研修を職員のレベルに合わせて定期的に行っていくことが重要であり、自主的な継続こそが職員の力になり、SDの本来の姿のように思えます。

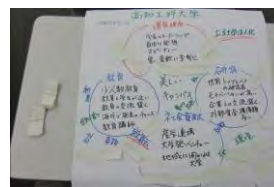
また、本学の事務職員研修体系の中にSPODの各種研修も位置づけており、そこで得られた情報は、学内研修会に活かしていきたいと考えています。



グループによるワークショップ



ワークショップ後のプレゼンテーション





高知短期大学

- 【学 長】 山根洋右
- 【住 所】 〒780－8516
高知市永国寺町5－15
- 【電 話】 088－873－2156 (SPOD事務担当)
- 【U R L】 <http://www.kochi-wu.ac.jp/kjc/>
- 【学 部】 社会科学科
- 【学生数】 約270人

3年間のSPOD事業について

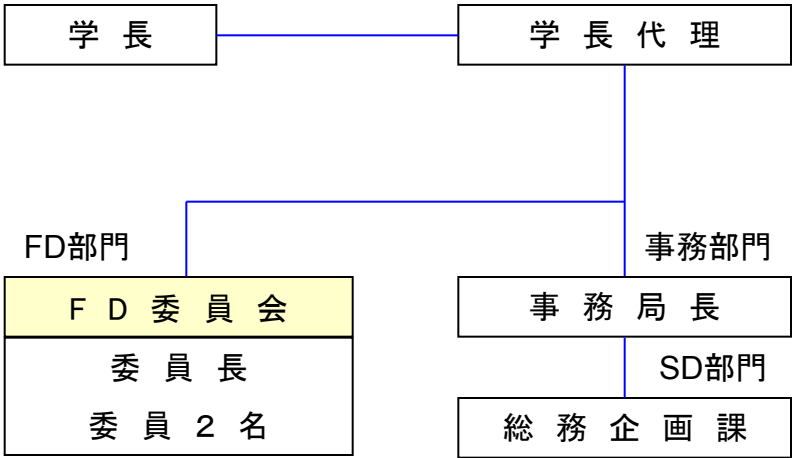
教員や事務職員の人員が限られている小規模の大学では、SPODの取り組みは非常に活用されるべきものとして位置付けられます。本学も決して大きくはない短期大学ですが、SPODの支援を受けつつ、在校生や卒業生はもちろん、地域の方々から高く評価される教育を提供しています。

SPODを通じて多くの成果が得られましたが、特筆すべきものとしては、教員の授業改善に対する意識が格段に高まった点が挙げられます。各種の研修に参加するなかで、先進的な取り組みに刺激を受け、質が高く効果的な授業を追求する姿勢が教員に生まれました。また、研修では他の大学の教員と交流できることもあり、ざっくばらんに情報交換をすることができました。日程や距離の問題で必ずしも十分な参加はできませんでしたが、これからもSPODの活動を積極的に活用していきたいと考えています。

今後は短期間の研修が充実されることを望みます。じっくり腰を据えて取り組む長期間の研修も重要ですが、授業改善に役立つ技術などを1時間程度で手軽に学ぶことができる研修があれば、少しでも空いた時間に参加することができ、さらに活用しやすくなります。

SPODの一層の発展を期待します。

SPOD学内体制



中 軸 と な る 3 つ の 取 り 組 み

高知短期大学は3つの取り組みを中軸に据えてFD活動を実施しています。

第1は、FD会議です。年2回開催され、専任教員全員が参加します。各自が実践している授業改善のための工夫を交流したり、個人では気がつかない課題を発見するための会議です。各教員が担当する講義系科目と演習系科目について、出席学生の状況や内容と進め方、評価と改善点を報告し合って議論しています。今年度も7月と12月に開催され、参考にすべき講義方法などを交流することができました。また、出席学生の状況を報告し合うなかで、ほぼ全員の学生の様子を把握する機会としても活用されています。

第2は、授業評価アンケートの実施です。前期の講義系科目が対象となっています。専任教員のほか非常勤講師が担当する科目も含まれます。出席学生の意欲や満足度、教員への評価などについて16項目の設問に答えてもらっています。集計結果は各教員に配布して、授業改善に活用するように要請します。今年度は7月に実施されました。全学的に対応すべき意見や指摘などはありませんでしたが、講義に対して学生から様々な声が寄せられ、授業改善に大いに役立つ資料となっています。

第3は、教員同士の講義見学です。専任教員同士がお互いの講義を実際に見学して、積極面を指摘し合っています。具体的には、専任教員が担当する講義をFD委員が見学する一方で、FD委員が担当する講義を他の専任教員が見学できるよう開放する形式で実施しています。見学後にコメントを提出してもらい、それをまとめた文書を全教員に配布し、講義方法の改善に活用するように要請します。今年度は5月から6月にかけて実施され、全体で13科目の講義で見学が行われました。その結果、延べ人数で31名からコメントが寄せられ、学生との意思疎通の仕方、講義の組み立てなどのほか、話し方や板書など多岐にわたる佳良点が指摘されました。

上記3つの取り組みを基本としながら、他にもいくつかのFD活動に力を入れています。ごく一例を挙げれば、非常勤講師との懇談会があります。非常勤講師が担当する講義は一般に、授業評価アンケートの対象となる程度ですが、もっとFD活動の一環として組み込まれるべきです。そこで高知短期大学では、FD委員と非常勤講師との懇談会を開催して、講義方法の意義や課題を発見できるよう支援しています。今年度は7月に開催され、8名の非常勤講師の先生に参加してもらいました。講義の際に感じている問題点などを聞き取りし、対応できる範囲で対策などを検討しました。

以上のようなFD活動により、授業改善を繰り返すなかで、質の高い教育を学生に提供するよう日々精進を重ねています。

SDの取組事例

さ ら な る 高 み を 目 指 し て

高知短期大学は事務職員の研修などにも積極的に取り組んでいます。

SPODの研修会やフォーラムに参加するほか、テレビ会議システムを使った研修に事務職員を参加させました。

SPOD以外では、全国公立短期大学協会主催の職員研修会に事務職員を派遣して、資質向上に努めています。

学生を的確に支援する環境作りのため、今後ともSD活動を位置付けて実施していきます。

高知学園短期大学



【学 長】片岡 一忠

【住 所】〒780-0955

高知県高知市旭天神町292-26

【電 話】088-840-1121 (SPOD事務担当)

【U R L】 <http://www.kochi-gc.ac.jp/>

【学 科】生活科学学科、幼児保育学科、
医療衛生学科医療検査専攻、
医療衛生学科歯科衛生専攻、看護学科
専攻科応用生命科学専攻

【学生数】約800名

3年間のSPOD事業について

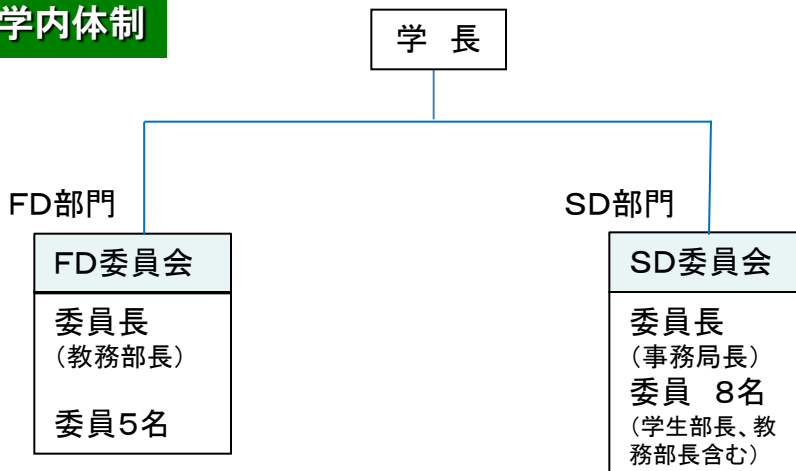
SPOD事業は四国地区全体が連携するという例を見ない事業ということもあり、その取組に期待しておりました。この事業が開始されてから、高知県の拠点である高知大学の開催する春季や夏季のFDセミナーにも参加することができております。先般開催されたネットワーク総会でも計画通り3年間の事業が進んだとの報告もあり、改めて本事業の良さや成果を実感しました。

さて、本学における一番の成果は、教員の授業改善の取り組みが活発に行われるようになったことです。その成果は研究会での発表や本学の紀要に掲載されている論文に顕著に現れています。また教員の能力開発も推進されました。SPODが提供する多種多様な研修プログラムに教員が参加することで、単独では実施できなかった研修を補うことができました。例えば、今年度開催された高知大学主催の新人教員研修会に参加いたしましたが、新人教員にはたいへん効果的な研修となりました。また、学内でのFD研修会の講師もSPODから派遣していただくことで、大学独自の研修を充実させることができたこと、さらに、職員対象のプログラムもあり、教員だけでなく職員の能力開発も行うことができたことも大きな成果です。今後も多くの職員を研修に派遣したいと考えています。

SPODには、初年度に導入された遠隔システムを今後はより活発に活用していただきたいと思います。小規模短期大学としては、数多くの教員が出張することは、費用面や時間面で厳しいものがあります。是非遠隔システムのプログラムを充実させていただきたいと思います。また、現在、学内の会議や委員会等でも授業参観のあり方について検討していますが、良い結論には達しておりませんので、授業参観のノウハウなどをSPODの研修等を通じて提供いただけることを願っています。

最後になりますが、SPODがこれまで行ってきたFD/SDの取組を継続され、さらに発展させていくことを期待するとともに、それに協力していきたいと思っております。

SPOD学内体制



全学的なFD活動の推進力となっているFD研修会

毎年度1-2回、全教員を対象としたFD研修会を実施しています。研修会は、FD委員会が中心となり、教育に関する全学的な課題の中から1つのテーマに絞り、学外講師を招いての講演会及びその講演会をもとにした検討会の2部構成となっています。学外講師には、SPOD加盟校の教員を招いて行っております。

今年度は、愛媛大学の佐藤浩章先生を講師にお迎えして、FD研修会「学習評価の基本」を行いました。到達目標を明確に示して講演され、また事例を豊富に示され、参加者にとってわかりやすい研修会でありました。また講義の途中に行われた3-4名のグループワークによる討論と各グループのまとめ発表は、それぞれの教員の評価の考え方あるいはそれぞれの評価の工夫が述べられ、大変に参考になりました。アンケート集計での結果でも、大変わかりやすいという項目で5(最高評価)の評価が73%を占め、また研修会全体の満足度も5の評価が73%でありました。またループリック評価に関心を示し、今後取り入れたいという感想が寄せられていました。今後も引き続き、このような研修会を実施していきます。本FD研修会は、全学的なFD活動を進めるために、大変有効に機能しています。



愛媛大学の佐藤浩章先生



参加者様子の写真(グループワーク風景)

SDの取組事例

研修成果の共有化を目指して

本学では、SPODフォーラムなどSPODが実施している研修や各種外部機関が実施している研修に職員を数名派遣しています。しかし、日常業務が多忙のため、研修に参加できるのは全職員からみればほんの一部の職員に過ぎません。そのため、参加した職員が中心となり、各課での報告会を開催し、その研修成果や本学に取り入れることができる内容などを発表する機会を設けています。

【学生数】 906人(平成22年4月)

- 86 -

FDの取組事例

本校におけるFD活動は、①学生による授業評価アンケート、②教員による相互参観、③新任教員FD研修、④学習理解度調査、⑤ティーチング・ポートフォリオ調査、⑥外部学校評価、⑦FD研修会などを行っています。

特に、本年度は、今後の本校への導入を考えた上で、全教員を対象としたFD研修会「ティーチングポートフォリオ(TP)、あなたならどのように使いますか?」を、平成22年12月1日に開催しました。TPとは何か、それは何に使えるのか、それはどのように書くか、それはどのような内容を書くか、など、実際に夏季SPOD主催のワークショップに参加した教員の体験談と具体的内容を分かりやすく説明してもらいました。また、高知高専の組織としてのTPについてどのように取り組むかについて、全教職員で討議を行いTPについての知識を深めることができました。

本校における「学生による授業アンケート」は、平成11年度から始まり、平成15年度以降、全学科全クラス全授業科目を対象にWebにより実施されてきており、すでに10年あまりを経過しています。そこで、授業アンケートやその結果の活用および授業改善に対する教員の意識調査を、全教員を対象に平成23年2月(現在)に実施しています。調査内容は、1. 学生による授業評価アンケート結果利用の現状について(アンケート結果は妥当か、授業改善に役立っているかなど)、2. 授業改善について(授業改善を意識しているか、教育的効果は上がっているか、具体的授業改善の方法は、など)です。この調査結果から、さらなる本校教員の授業改善を含めた教育力の向上を図ることができると考えています。



FD研修会(TP)発表風景



FD研修会(TP)の発表を聴衆する教職員

SDの取組事例

本校では、職員が40名と少人数で、日常業務が多忙なため、各種研修に参加できる職員は限られますが、事務職員の能力開発、事務能力の向上のため、高専機構本部、国立大学等が実施する研修会の他、SPODが実施している研修会にできるだけ参加できるように取組んでおります。

SPOD研修関係では、これまで、「SPOD-SD合宿セミナー」、「SPOD-SDプログラム開発セミナー」、「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修」、「スタッフポートフォリオによる大学職員人事マネジメント」、「人を育てるコーチング、メンタリング」、「大学職員のための企画力養成講座」などに参加し、専門的知識と経験を有する人材から助言、ノウハウを受けることにより、職員のスキルアップを図ることができました。

加えて、SD活動として、各種フォーラムやセミナーに職員が参加し、その後「SPOD-SD報告会」として、参加者自身が報告書を作成し、自身のプレゼンテーション能力のスキルアップにもつながりました。また、連携大学の職員が共通して直面する問題、課題などについて情報交換する場となり、連携の積み重ねの成果となり、これからのSD活動に有意義な報告会となりました。

今後、学内において、職員がキャリアを積み、組織としていかに発展させていくか、そのためにはどのように取組んでいくのかと言う課題はありますが、SPODの各種研修に積極的に参加し、職員ひとりひとりのキャリアアップに繋がっていけばいいと考えております。



SPOD報告会で発表する職員

5. 3年間の取組成果

5. 3年間の取組成果

(1) F D プログラム

① F D e r の養成に係る開発

国立教育政策研究所との共同研究を通じて検討した枠組等の内容を基に，四国地区の各加盟校に開放することを前提としたプログラムの開発を平成21年度に行った。

また，平成21年度は，研修を東四国（徳島・香川対象）と西四国（愛媛・高知対象）に分けて実施したが，平成22年度においては，前年度に実施したF D e r 養成講座のアンケートやヒアリング結果を踏まえ，地域別，対象者別に実施した。具体的には，全学F D 担当者（F D e r）向けを1回と各学部等のF D 担当者（F D ファシリテーター）向けを2回（東四国：徳島・香川対象－6月，西四国：愛媛・高知対象－10月）開催した。F D ファシリテーターを対象とした研修（F D ファシリテーター養成研修）には，32名参加し，参加者の98%から「満足」という回答を得ることができた。さらに，全学F D 担当者向けの研修（F D e r 養成研修）では，ネットワークコア校のF D 担当者に参加者を絞って，S P O D 全体のF D 企画の検討等を行い，今年度中にS P O D 加盟校の全教員を対象としたニーズアンケートを実施することとなり，その項目等を作成した。

② 新任教員及び大学院生，ポスドク向け標準的（プレ）F D プログラムの開発，実施

平成22年度から，ネットワークコア校（徳島大学・香川大学・愛媛大学・高知大学）において，ほぼ共通の目標，内容，日程での新任教員研修を実施することが可能となった（国立教育政策研究所が作成した「新任教員研修プログラムの基準枠組」にも対応している）。4コア校で実施した新任教員研修には，68名が参加し，参加者約95%から「満足」という回答を得た。実施後，コア校のF D 担当者がそれぞれの実施状況の報告及び共通化に向けての検討を行った。今後は，報告会だけでなく，実際に各コア校で実施している新任教員研修をそれぞれ見学するなどし，共通化を進めていくための取組を進めていくこととなった。

また，大学院生を対象としたプレF D として「教える仕事に就きたい大学院生のためのワークショップ」をS P O D 加盟校の大学院生を対象として，平成21年度及び22年度に実施し，平成21年度は参加者90%，平成22年度は参加者の100%から「満足」という回答を得た。実施状況やアンケート結果をもとに今後の実施について検討を行っている。



新任教員研修報告会の様子

③ 各種FDプログラムの体系化・標準化に向けた開発，実施

ネットワーク内で開催され，かつ加盟校が参加可能なFD/SDプログラム（2009：全53講座，2010：全66講座）を網羅的に掲載した統一ガイドブックとして，「研修プログラムガイド」を作成し，加盟校の全教職員（約8,000部）に配布した。これにより加盟校の教職員は希望するプログラムに参加しやすくなった。この結果，平成21年度は，1,000名以上の参加を得て，参加者の約97%から「満足」という回答を得ている。また，平成22年度は，平成23年2月末までに実施した約60プログラムに1,000名以上の参加を得て，参加者の約90%から「有意義または満足」という回答を得ている。



④ 教育業績記録（ティーチング・ポートフォリオ）の開発

大学評価・学位授与機構と連携して開発した共通仕様を利用して，平成22年2月末に主にネットワークコア校の大学教育センターの専任教員を対象にティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップを開催した（計14名参加）。さらに，高専を対象としたワークショップを阿南工業高等専門学校において，平成22年7月，12月に開催し，計21名が参加した。本ワークショップは，より多くの教員にスタッフポートフォリオを作成してもらうために必要なメンター養成を行うことを目的としている。

また，SPODフォーラム2009では，「ティーチングポートフォリオとは何か？」，SPODフォーラム2010では，「事例から学ぶティーチング・ポートフォリオ学内導入のコツ」と題したプログラムを実施し，ティーチング・ポートフォリオに関する取組みを促進することができた。



ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップの様子

(2) SDプログラム

①SDプログラムの開発、実施

SPOD-SDプログラムの開発・実施を円滑に進めるため、合宿セミナーを実施した。参加者は各加盟校から24機関教職員延べ261名におよび大学、短期大学、高等専門学校のニーズを取り入れたSDマップを教職協働で完成させることができた。さらに、SDマップに基づき開発したSDプログラムを平成21年度に開発し、開発手法や開発したプログラムを「SPODフォーラム2009」、東京で開催した「SPOD-SDプログラム大学職員能力開発セミナー」及び「第14回行政管理学会」等で発表したが、実践的なSDプログラムとして高い評価を得た。

開発したプログラムは、平成22年度から実施を始めた。



SDマップ作成の様子とその成果

(a) 経営者・管理者養成プログラムの開発、実施

「経営者・管理者養成プログラム」は、高等教育におけるトップリーダーとしての能力を高めることが重要であると、セミナー形式で実施するプログラムを開発した。平成22年度には、SPODフォーラム2010において、「大学の総合力を探究するー理念の確認、大学人の力量形成、アイデンティティの共有という課題ー」と題したセミナーを実施した。さらに、高等教育トップリーダーセミナーとして海外から講師を招へいし、「大学改革を進めるために、アカデミックリーダーに求められる役割」をテーマにSPODシンポジウムを実施した。このSPODシンポジウムでは、今後のセミナーの内容の参考とするために、大学管理者向けリーダーシップ開発に関するニーズ調査を行った。

(b) 専門職養成プログラムの開発、実施

学務系職員養成プログラムとして「学生支援担当養成」、「入試・広報担当養成」、「教務担当養成」、「就職支援担当養成」の各プログラムを開発した。また、高等教育機関の職員として必要な能力を養成するため、「大学人、社会人としての基礎力養成プログラム」を開発した。

開発したプログラムは、学務系職員養成としてSPODフォーラム2010にて「学生～大学における危機管理～」、「キャリア支援基礎」などを実施した。また、「大学人、社会人としての基礎力養成プログラム」を計4回（レベルⅠ，レベルⅡ（2回），レベルⅢ）実

施し、157名の参加があり、参加者の約94%から「満足」という回答を得た。

さらに、開発したプログラムを教えることができる職員の育成が重要であるとの観点から、講師養成研修を実施した。研修に参加した職員がSPODフォーラム2010で講師となった。

(c) 次世代リーダー養成プログラムの開発、
実施

将来、高等教育のリーダーとして必要な技能(実践力)、知識(理論)、態度を知識・能力を身につけることを目的とした、「次世代リーダー養成プログラム」を開発した(2泊3日の日程で2年間に8回実施)。平成22年度は4大学から8名の受講者を集め、4回実施した。



講師養成研修の様子

第4回目には、受講者から良かった点、改善点などを出してもらい、これを第1期生や次年度新たに加わる第2期生のプログラム内容や実施方法等に活かしていくことにしている。

②職員業績記録(スタッフ・ポートフォリオ)の開発

大学評価・学位授与機構と連携しながら、教職協働で職員の職歴や業績を可視化し、適切に評価していくためのスタッフ・ポートフォリオを平成21年度に開発した。

SPOD加盟校内にスタッフ・ポートフォリオの作成等に関して理解を得るために、SPODフォーラム2009では、「スタッフ・ポートフォリオによる大学職員人事マネジメント」、SPODフォーラム2010では、「スタッフ・ポートフォリオの作成方法」と題したプログラムを教員と職員が協働で実施した。また、全国に取組を広めるため、第14回大学行政管理学会及びSPOD-SDプログラム大学職員能力開発セミナーを東京で開催し、スタッフ・ポートフォリオのプログラム作成等のプログラム(3つのプログラムで計5時間)を実施した。

なお、前述した次世代リーダー養成プログラムの受講者は、全員がスタッフ・ポートフォリオを作成している。さらに、愛媛大学では、全管理職を対象にスタッフ・ポートフォリオを導入したほか、今後全職員に広げていくため、課長補佐・係長・主任クラスを対象に、その趣旨や作成方法を理解してもらうことを目的としたワークショップを実施した。

さらに、スタッフ・ポートフォリオについては、個別の問い合わせも多くあり、様式及び作成マニュアルなどは全国の10大学以上に配布している。

③職員キャリアアップサポートの実施

国立・私立大学間のモデルケースとして愛媛大学(国立)と松山大学(私立)の間で平成21年11月～12月に短期(2週間)の人事交流を実施した。人事交流の成果については、平成22年2月に報告会を開催し、各加盟校の教職員に周知した。また、愛媛大学では、教職員キャリアアップサポート窓口として、教職員及び学生、院生を研修生として受け入れる体制(愛媛大学における「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業に係る研修生受入要項)を整え、平成21年度に学生2名、平成22年度に院生1名及び学生1名を研修生として受け入れている。

(3) SPODフォーラム

SPODフォーラムとは

大学・高専の教職員が自らの能力開発のために役立つ多種多様で質の高いFD／SDプログラムならびに組織を超えた持続的な相互交流・関係づくりの場

SPODフォーラムの特徴

1. 多彩な講師陣

先進的な教育改革で知られる大学のトップリーダー、各大学のFDやSDの第一線で活躍する教職員やディベロッパー、職場の人材育成・能力開発分野で活躍するプロフェッショナルなど、多彩かつ魅力的な講師陣をそろえることにより、多様なニーズに対応できる研修プログラムを参加者に提供できた。さらに、2010年度は、SPOD－SDプログラムで実施した講師養成研修を受講した職員が講師を務めた。

2. 職場で使える実践的プログラム

講師と受講者の間でのインタラクティブなワークショップ形式のプログラムが数多く開講され、参加者は意見を出し合い、知を共同で作ることができると同時に、職場ですぐに使える実践的なノウハウを持ち帰ることができた。

3. SDプログラムも多数開講

SPODでは、FD同様にSD（職員の能力開発）に力を入れており、他では体験できないプログラムを数多く開講した。

(2009)

日 時：平成21年9月8日（火）～11日（金）
会 場：愛媛大学城北キャンパス
参 加 者：425名（延べ979名）
満 足 度：94%（アンケート結果）

(2010)

日 時：平成22年8月25日（水）～28日（土）
会 場：愛媛大学城北キャンパス
参 加 者：469名（延べ1,001名）
満 足 度：97%（アンケート結果）



あらゆる立場の教職員がその場でスキルアップにつながる実践的なFD／SDプログラムを集中的に提供することを目的として、「SPODフォーラム」を平成21年8月及び平成22年9月に開催した。このイベントは、SPODの目玉企画である。「授業公開と授業アンケートの効果的な活用方法」や「大学職員のための企画力養成講座」な

どのプログラムを提供した（２００９：全２７講座，２０１０：全３４講座）。このフォーラムには，２年間で加盟校の教職員を中心に全国から延べ約２，０００名の参加があり，参加者から高い評価を得ている。

ＳＰＯＤ加盟校の教職員で直接参加できない方のために，遠隔講義システムを利用して研修プログラムの配信を行った。ＳＰＯＤフォーラム２００９では，「わかりやすいシラバスの書き方」など，７講座４８名，ＳＰＯＤフォーラム２０１０では，「大人数講義法の基本」など，遠隔専用プログラムを含む３講座５３名の教職員の参加を得た。



システムを用いた研修の受講の例

なお，ＳＰＯＤフォーラムでは，外部から先進的な教育改革の取組を進められている大学のトップリーダーを招き，対談形式のシンポジウムを行った。ＳＰＯＤフォーラム２００９では，「全学的な教育改革をどう進めるか？」と題して，関西国際大学濱名篤学長と愛媛大学柳澤康信学長が教育の質保証やＦＤ・教育改革について対談を行った。ＳＰＯＤフォーラム２０１０では，「２１世紀に生きる大学・高専教職員の創造」と題して，寺崎昌男大学教育学会前会長と福島一政大学行政管理学会元会長が，求められている教職員に必要な資質やＦＤ／ＳＤを効果的に行うために大学が組織的に行うべき取組について対談を行った。参加者は熱心に耳を傾けるとともに，会場内では活発な質疑応答が行われた。

6．関係資料

- ① 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」規約
- ② SPODにおけるFDの定義について
- ③ SPODにおけるSDの定義について
- ④ SPOD－SDプログラム導入効果について
- ⑤ SPOD－SDプログラムが想定する職員のキャリア・パス・イメージ
～大学と職員が共に輝くために～
- ⑥ SPOD講師派遣実績一覧
- ⑦ 各種情報提供

6. 関係資料

① 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」規約

〔平成 20 年 10 月 18 日〕
制 定

(名称)

第1条 本会は、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（Shikoku Professional and Organizational Development Network in Higher Education。以下「SPOD」という。）と称する。

(目的)

第2条 SPODは、四国地区の大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）の連携・協働により、地区内のFD／SD事業の推進と大学等の教育力の向上を図ることを目的とする。

(事業)

第3条 SPODは、前条の目的を達成するため、次の各号に掲げる事業を行う。

- (1) FD／SDプログラム等の調査研究及び開発
- (2) FD／SDプログラム等の共同試行、共同実施
- (3) FDe r（ファカルティー・ディベロッパー）の養成
- (4) 参加大学等間における職員派遣等による交流
- (5) その他SPODの目的を達成するために必要な活動

(加盟校)

第4条 SPODは、別表第1に定める加盟校をもって構成する。

- 2 四国地区の大学等で、SPODの目的及び事業に賛同するものは、新たにSPOD加盟校となることができる。ただし、その大学等の所在する県のコア校の承認を得なければならない。

(コア校)

第5条 加盟校のうち、別表第2に定める大学をコア校とする。

- 2 コア校は、共同でネットワークコアを形成して、第3条各号の事業を企画立案、実施するほか、各県内の加盟校からの意見の集約及び調整等を行う。

(その他の加盟校)

第6条 加盟校のうち、前条のコア校以外の大学等は、ネットワークコアの依頼に応じて、第3条各号の事業に参加する。

(代表校)

第7条 コア校のうち、1校をSPODの代表校とする。

- 2 代表校は、コア校の互選により選出する。
- 3 代表校の任期は2年とし、再任を妨げない。

(総会)

第8条 SPODに、総会を置く。

- 2 総会は、加盟校をもって構成し、代表校が招集する。
- 3 総会の議長は、代表校がつとめる。
- 4 加盟校は、当該加盟校を代表して総会に出席する者1人（以下「代表者」という。）を、事前に登録しなければならない。ただし、加盟校に所属する他の者が、事前に登録した者を代理し、又は総会に陪席することを妨げない。

- 5 総会は、次の事項を審議する。
- (1) SPODの活動方針及び活動報告に関すること。
 - (2) SPODの規約に関すること（ただし、別表を除く）。
 - (3) その他全加盟校による審議が望ましい事項
- 6 総会は、加盟校の過半数が出席しなければ、開会することができない。ただし、加盟校は、審議事項があらかじめ決定している場合においては、事前の意見提出をもって出席に代えることができる。
- 7 総会の議事は、出席の加盟校の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(ネットワークコア運営協議会)

第9条 ネットワークコアに、ネットワークコア運営協議会（以下「協議会」という。）を置く。

- 2 協議会は、コア校をもって構成し、原則として月1回程度開催する。
- 3 協議会は、次の事項を協議する。
- (1) SPOD及びネットワークコアの活動に係る企画立案及び実施に関すること。
 - (2) ネットワークコアの行う研究開発、人材育成等に関すること。
 - (3) その他SPODに係る重要な事項
- 4 協議会における協議概要及び配付資料は、原則として加盟校に配付する。

(事業評価委員会)

第10条 協議会が作成した実績報告書を基に事業評価を行うため、協議会に、事業評価委員会（以下、「委員会」という。）を置く。

- 2 委員会は、その委員の過半数をSPODの加盟校以外に所属する者により構成する。
- 3 委員会は、第1項に定める事業評価を行った後、その結果を協議会に報告する。

(事務局)

第11条 SPODの事務局は、代表校に置き、加盟校の協力を得て運営にあたる。

(その他)

第12条 本規約に定めるもののほか、SPODの運営に関し必要な事項は、総会又は運営協議会が別に定める。

附 則

- 1 この規約は、平成20年10月18日から施行する。
- 2 この規約の施行後、最初に任命される第7条第1項の代表校の任期は、同条第3項の規定にかかわらず、平成23年3月31日までとする。
- 3 別表は、新たな加盟校があった場合等に適宜改訂を行うものとする。

別表第 1 加盟校

徳島大学
鳴門教育大学
香川大学
愛媛大学
高知大学
香川県立保健医療大学
愛媛県立医療技術大学
高知女子大学
高知工科大学
四国大学
徳島文理大学
四国学院大学
高松大学
聖カタリナ大学
松山大学
松山東雲女子大学
高知短期大学
四国大学短期大学部
徳島工業短期大学
徳島文理大学短期大学部
香川短期大学
高松短期大学
今治明德短期大学
愛媛女子短期大学
聖カタリナ大学短期大学部
松山東雲短期大学
松山短期大学
高知学園短期大学
阿南工業高等専門学校
香川高等専門学校
新居浜工業高等専門学校
弓削商船高等専門学校
高知工業高等専門学校

別表第 2 コア校

徳島大学
香川大学
愛媛大学
高知大学

②SPODにおけるFDの定義について

1. FDの定義を巡る状況

近年の大学教育改革に関する各種提言においては、教員の教育力向上の重要性が説かれ、また、平成20年度までに、大学、大学院、短期大学、高等専門学校の全てにおいて、FD (Faculty Development)の実施が法令により義務付けられた。しかしながら、肝心のFDという言葉の内容・範囲は、わが国においてまだ明確にされておらず、十分な合意形成が行われているとは言い難い状況にある。

文部科学省は、FDを「教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取組の総称」と定義してきた。さらにその意味するところは「極めて広範にわたるが、具体的な例としては、教員相互の授業参観の実施、授業方法についての研究会の開催、新任教員のための研修会の開催などを挙げることができる」としている。このような定義は実質上、FDを授業改善に狭く限定していることになる。

このような限定に対して、専門家からは批判の声があがっている。たとえば、寺崎昌男氏（立教大学）は、「カリキュラム改革を図ってゆくこと、成績評価を厳格公平に行うこと、新しい同僚を援助し育ててゆくこと、こうしたことすべてが実はFD活動であって、授業の一コマをこなしてゆくことだけではない」と述べ、「FDの義務化が『受動的研修の強制』に陥る」ことを危惧している（日本経済新聞、平成19年3月19日）。

現在、大学教育には、学習成果や教育研究上の目的を明確化した上で、その達成に向け、順次性のある体系的な教育課程を編成することが求められている。また、学生が「何ができるようになるか」という観点で教育を捉え直す場合、彼らの学習支援や、学習能力を含めた諸能力の形成・向上を行うことも必要となる。これらのことを踏まえて、中教審答申の用語解説においては、「FDの定義・内容は論者によって様々であり、単に授業内容・方法の改善のための研修に限らず、広く教育の改善、更には研究活動、社会貢献、管理運営に関わる教員団の職能開発全般を指すものとしてFDの語を用いる場合もある」と、これまでの定義を拡大する見解を示している。

アメリカをはじめとする海外の大学等においては、FDの概念を幅広く設定している。教員の教授能力の開発のほか、カリキュラムや組織、教員の職能まで含めて捉え、様々なプログラムを提供している。また、教育活動に対する業績評価を重視する傾向が高まる中で、義務というよりもむしろ、FDを職務遂行能力の獲得・向上のための手段として、教員に対する大学による支援、サービス、また、教員の権利として位置付けているところもある。

2. SPODにおけるFDの定義及び内容

SPODでは、今後様々な内容のFDプログラムを開発し、提供する予定であるが、SPODにおけるFDの定義及び内容を定めることで、SPODの行うFD事業と各加盟校が自ら行う必要のある事業の内容を明確にすることができ、また、SPODの行う個々のプログラムの性格と位置付けを明確化し、FD事業自体の体系性を確保することができる。このことは、教職員が、FDプログラムの趣旨・内容をより理解した上で、選択、受講することにつながり、「受動的研修の強制」に陥ることを防止できる。

個々の加盟校においても、SPODにおけるFDの定義に照らし、改めて自校のFD体制や実施内容を捉え直すことで、加盟校内におけるFDの取組を実質化し、推進していくことができる。

四国地区が全国のFD及び教育の先進地域となり、多くの学生を呼び込むことができるよう、効果的にFDを実施するため、SPODにおけるFDの定義付けを行い、一層の教育改革に努めることとする。

【SPODにおけるFDの定義と内容】

FDとは、教育・学習効果を最大限に高めることを目指した、

(1) 授業改善, (2) カリキュラム改善, (3) 組織整備・改革 への組織的な取組の総称

(1) 授業改善 (Instructional Development)

個々の授業をより良いものにするための取組。具体的には、授業評価アンケート、教員相互の授業参観、授業コンサルテーション、教授法に関する講演会、シンポジウム、ワークショップ、セミナーなどがこれにあたる。

＜SPODでの取組例＞

・新任教員研修会 ・各種スキルアップ系研修 ・各種公開セミナー

＜各大学での取組例＞

・教員相互の授業参観、授業講評会 ・学生による授業評価アンケート
・各種セミナー ・学生との意見交換会

(2) カリキュラム改善 (Curriculum Development)

学部、学科、課程、コース等において提供されるカリキュラムや教育プログラムをより良いものにするための取組。具体的には、カリキュラム・ポリシーの制定、授業科目の新設・改廃、授業科目間の関連性の検討、カリキュラムの現状診断・評価・開発、またこれらに関わるセミナーなどがこれにあたる。

＜SPODでの取組例＞

・FDer養成講座 (FDファシリテーター養成研修)
・カリキュラム改善に関するセミナー

＜各大学での取組例＞

・カリキュラム・ポリシー制定に関する学内FD研修会
・カリキュラム・ポリシーに対応した各授業科目の授業内容の検討
・カリキュラム・マップの作成 ・副専攻制導入の検討

(3) 組織の整備・改革 (Organizational Development)

教育・学生支援に関わる組織の構造や組織間の関係をより機能的なものにするための取組。具体的には、教育・学生支援に関わる委員会の設置・改廃、各委員会の役割の検討、組織の現状診断・評価・再編、組織間での連携協力、管理職等を対象とした各種研修会がこれにあたる。

< S P O Dでの取組例>

- ・ F D e r 養成講座 (F Dファシリテーター養成研修)

< 各大学での取組例>

- ・ S P O Dに関するF D実施体制の構築
- ・ F D委員会等組織の見直し
- ・ 学科・コースの再編及びそれに伴う教員の再配置
- ・ 教育重点型教員の配置

(1), (2)においては、組織レベルのみならず教員個人レベルにおける取組も重要である。そして、(1), (2), (3)いずれにおいても、常にP D C Aサイクルを意識して、持続的に改善を図る姿勢が肝要である。

③SPODにおけるSDの定義について

1. 中央教育審議会によるSDの定義

我が国の高等教育におけるスタッフ・ディベロップメント（SD）の必要性については、中央教育審議会答申「我が国の高等教育の将来像」（平成17年1月28日）（以下「将来像答申」という。）の「保証されるべき高等教育の質」の中で、「高等教育の質の保証を考える上では、教員個々人の教育・研究能力の向上や事務職員・技術職員等を含めた管理運営や教育・研究支援の充実を図ることも極めて重要である。評価とファカルティ・ディベロップメント（FD）やスタッフ・ディベロップメント（SD）等の自主的な取組との連携方策等も今後の重要な課題である。」と提言され、その用語解説で、SDとは「事務職員や技術職員など教職員全員を対象とした、管理運営や教育・研究支援までを含めた資質向上のための組織的な取組を指す」とされていた。

その後、中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」（平成20年12月24日）（以下「学士課程答申」という。）の第3章「2 大学職員の能力開発」において、「大学経営をめぐる課題が高度化・複雑化する中、職員の職能開発（スタッフ・ディベロップメント）はますます重要となってきた」と提言され、その用語解説では、SDについて、将来像答申中にあった「教職員全員」から「事務職員や技術職員など職員」に限定され、後段に「FDと区別し、職員の職能開発の活動に限定してSDの語を用いている」が加筆された。

（「学士課程教育の構築に向けて」（答申）の用語解説）

【スタッフ・ディベロップメント（SD）】

事務職員や技術職員など職員を対象とした、管理運営や教育・研究支援までを含めた資質向上のための組織的な取組を指す。「スタッフ」に教員を含み、FDを包含する意味としてSDを用いる場合（イギリスの例）もあるが、ここでは、FDと区別し、職員の職能開発の活動に限定してSDの語を用いている。

ここにおいて、教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取組であるファカルティ・ディベロップメント（FD）に対し、事務職員や技術職員などの職員（以下「職員」という）を対象とした管理運営や教育・研究支援までを含めた資質向上のための組織的な取組をスタッフ・ディベロップメント（SD）として明確に区分されることとなった。

2. SPODにおけるSDの定義の必要性

上記に述べた高等教育施策の答申を受け、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（Shikoku Professional and Organizational Development Network in Higher Education。以下「SPOD」という。）の申請時におけるSDの定義は、学士課程答申の用語解説を用いた。これは、SDの取組は従来から人事政策の一つとして、研修という形で各大学、短期大学、高等専門学校（以下「大学等」という。）において職員養成のため実施されていたことによる。

しかし、SPODにおけるSDプログラムの開発を進めるに当たり、SPOD加盟校から、SDへの取組意義及びそのプログラム開発の目的について、学士課程答申の定義は広義的であり、社会的に高等教育機関の質の保証が求められている中、具体的な職能開発の定義を明確にする必要があるとの意見があった。また、SPODにおけるSDの取組の意義の一つは、四国という地域の特性を活かし、四国内の規模の異なる大学等の職員が協働して共通的な職員養成プログラムを確立することである。

このようなことから、各大学等が共通認識を持って職員養成プログラムを開発するために、あらためて、SPODにおけるSDの具体的な定義付けを行うこととする。

3. SPODにおけるSDの定義

(1) SPOD-SDの定義

SPOD-SDとは、地域の「知の拠点」である四国内の大学等の職員が組織的に共同開発した職員養成プログラムにより、『大学、短期大学、高等専門学校のジェネラリストとしての広汎な素養に加え、スペシャリストとして特定の分野における能力開発を行うことにより、高等教育のプロフェッショナルを育成する』取組を指す。このSPOD-SDにおける職員養成プログラムをSPOD-SDプログラムという。

学士課程答申では、大学職員の職能開発について現状と課題を整理し、改善に向けた方策を示している。SPOD-SDにおいては、この現状と課題を踏まえ、大学等の職員として一般的に求められる大学人・社会人基礎力及び大学等における複数の業務領域での知見（総務、財務、人事、企画、教務、研究、社会連携、生涯学習など）を持ち、大学等における問題に関する知識・理解などを備えたジェネラリストの育成に加え、教育方法の改革の実践を支える人材、経営を支援する人材、国際交流を支援する人材及び地域連携を支援する人材など、特定の分野において、より高度な専門性を備えたスペシャリストの育成を目指している。

また、SPOD-SDでは、大学等の職員に必要な資質とは、ジェネラリスト的な要素とスペシャリスト的な要素を統合したハイブリッドな要素を備えることであり、これが、高等教育のプロフェッショナルの養成につながると考えている。このため、SPOD-SDの定義を「大学等のジェネラリストとしての広汎な素養に加え、スペシャリストとして特定の分野における能力開発を行うことにより、高等教育のプロフェッショナルを育成する」こととした。

(2) SPOD-SDプログラムの開発

高等教育機関の職員は、大学人として社会人基礎力を持ち、高等教育を取り巻く環境や職員の果たすべき役割を的確に把握し、企画立案等に積極的に参画できる資質が求められている。このためSPOD-SDプログラムでは、管理運営や教育・研究支援までを含めた資質向上のための組織的な取組を可視化し、職場外研修（OFF-JT）及び職場内研修（OJT）を「意図的・計画的・持続的」に実施することにより、職員の能力開発の実質化を図る。

なお、SPOD-SDプログラム等の開発・実施は、全加盟校による協働を目指している。各県のコア校が中心となり、1）職員がSDプログラム開発手法を学び、2）その上で、具体的なSDプログラムを開発し、3）開発されたSDプログラムを実施し、4）実施したSDプログラムの評価・改善を行う。

(3) SPOD-SDプログラムの構成

SPOD-SDプログラムは次の3つの柱で構成する。

1) SPOD-SD大学（OFF-JT）

SPODにおける職員養成プログラムは、その養成プログラム全体を大学における課程の履修と想定する。そのカリキュラムは共通教育、専門教育及び大学院における履修方式をとることとし、その課程認定については、認定必要単位を設定する。

具体的には、SPOD-SD大学としてSDプログラムの単位認定制度を下の図のように構想している。専門職養成課程として共通教育と専門教育の各プログラムを構築し、リーダー養成課程として次世代リーダー養成プログラム及び管理者・経営者養成プログラムを構築する。

さらに、SPOD-SDプログラムにより知識・能力を身につけた職員自らが、次のSPOD-SDプログラムの講師となり、次世代の職員を育成していくというPDCAサイクルを確立する。

SPOD-SD大学（SDプログラム）構想図

1. 専門職養成課程

大学等職員の専門性を育成するSDプログラムを学士、修士、博士課程として位置づける。そのため、各専門領域を学部や研究科として位置づける。

	専門教育 (専門職養成プログラム)	共通教育 (基礎力養成プログラム)
学士課程 レベル 1 専門〇〇単位 共通〇〇単位	医学部 (研究科) 情報処理工学部 (研究科) 国際交流学部 (研究科) 図書学部 (研究科) 施設学部 (研究科) 財務学部 (研究科) 総務学部 (研究科) 研究協力学部 (研究科) 学務学部 (研究科)	大学人・社会人としての基礎力を養成するための共通研修科目
修士課程 (専門) レベル 2 専門〇〇単位 共通〇〇単位		
博士課程 (専門) レベル 3 専門〇〇単位 共通〇〇単位		

2. リーダー養成課程

大学のミドルリーダー、トップリーダーに必要な知識・技術・姿勢を育成するSDプログラムを修士、博士課程として位置づける。なお、修士課程（リーダー）を受講する際は、修士課程（専門）以上のプログラムを受講中または修了していることを原則とする。

修士課程 (リーダー) 〇〇単位	次世代リーダー養成プログラム
博士課程 (リーダー) 〇〇単位	経営者・管理者養成プログラム

2) スタッフ・ポートフォリオ（職員業績記録）の作成（OJT）

職員個々人のキャリア形成に向けて、スタッフ・ポートフォリオ（職員業績記録）を作成する。これにより、大学等職員としての自己認識と方向性を明確にさせる。スタッフ・ポートフォリオの導入に当たっては、職員のキャリア・アップの参考となるものとする。

3) 職員キャリア・アップ・サポート制度（OJT）

キャリア・アップ・サポートとして、スタッフ・ポートフォリオに掲げる職員としてのビジョン及びゴールの目標設定や目標達成に向けて、上司が部下に対して相談、助言等を行うメンター制度を導入する。これにより、大学等の組織と職員個人の方向性を近づけることが可能となる。さらに、キャリア・アップを目指す職員が他大学への人事交流を希望する場合等のSPOD加盟校間における連絡・調整など、人事交流を円滑に推進するなどのサポートも実施する。

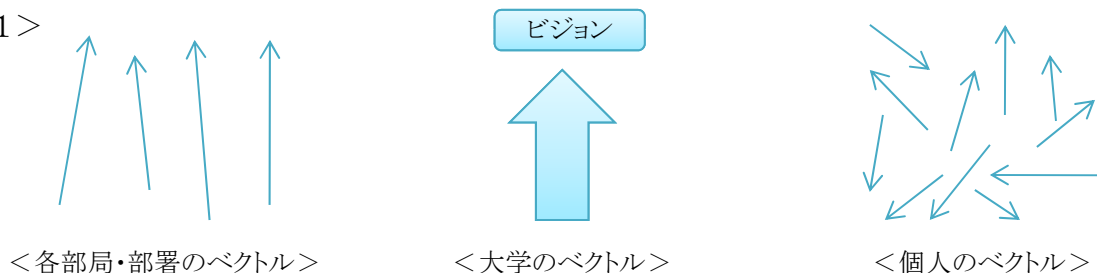
SPOD-SDプログラムは、国内の大学等における本格的な職員養成プログラムとなることを目指している。このため、四国内における大学等の協働だけでなく、国内の各関係機関や学会等とも連携し、教員と職員が協働して開発することが肝要である。

④ SPOD－SDプログラムの導入効果について

<現状>

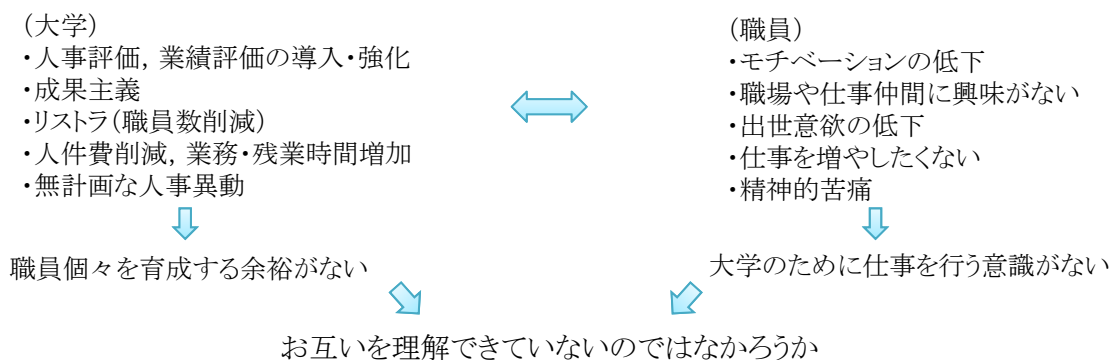
大学等・各部署・各部署が向かおうとしているビジョンやベクトルと職員個々の職員としてのビジョンやベクトルが一致していないのではないのでしょうか。

<図1>



大学等と職員個々のキャリア・パス・イメージなどの間に生じる「ギャップ」が大学等や経営者・管理者および職員に不満やストレスを発生させていると考えられます。

<ベクトルの不一致により生じる「ギャップ」の例>



<SPOD－SDプログラム>

SPOD－SDプログラムは大きな3つの柱で構成されています。

1. SPOD－SD大学(職員研修プログラム)
2. スタッフ・ポートフォリオ(職員業績記録)
3. 職員キャリア・アップ サポート

1. SPOD－SD大学(職員研修プログラム)
職員個々の能力(職員として必要な知識、技能、態度・姿勢)を開発します。

2. スタッフ・ポートフォリオ(職員業績記録)
職員個々のキャリア形成に向けて、職員業績記録を作成することにより、職員としての自己認識とベクトルを明確にします。

3. 職員キャリア・アップ サポート
スタッフ・ポートフォリオで掲げた職員としてのビジョンやゴール達成に向けてメンタリングを導入することにより、大学等と職員個人のベクトルを近づけます。また、SPOD加盟校間での職員交流のサポートも行います。

職員の能力向上や職員としてのビジョンを明確にし、サポートすることで大学等と職員が共に輝く

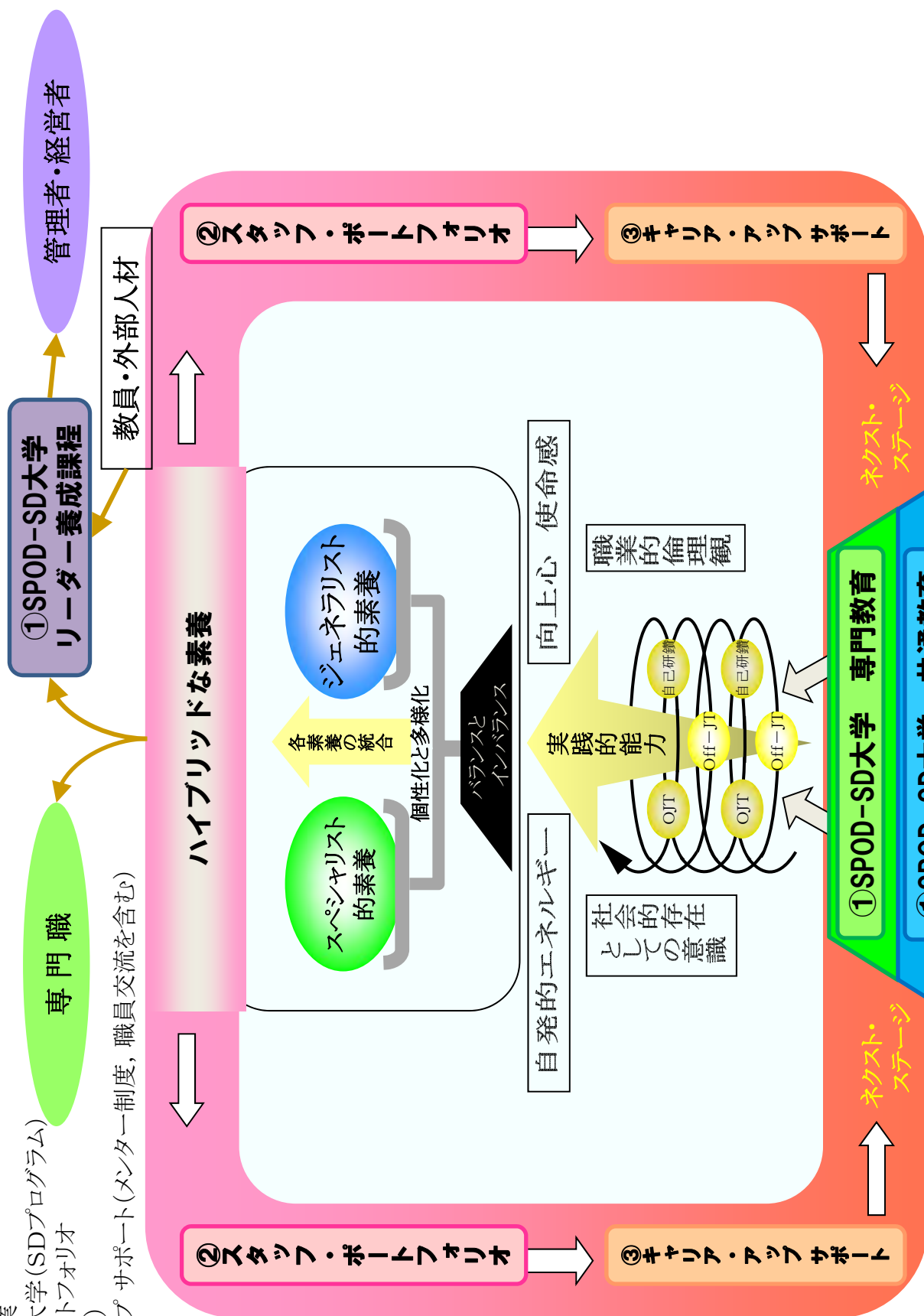
⑤SPOD－SDプログラムが想定する職員のキャリア・パス・イメージ～大学と職員が共に輝くために～

SPOD-SD事業

①SPOD-SD大学(SDプログラム)

②スタッフ・ポートフォリオ
(職員業績記録)

③キャリア・アップサポート(メンター制度, 職員交流を含む)



大学行政管理学会「大学職員」研究グループ
案、山本、各務(2007)資料をSPOD用に修正

⑥SPOD加盟校への講師派遣実績一覧

【平成21年度】

大学等名	研修名
徳島大学	FDファシリテーター（FDe r）養成研修（東四国：徳島大学，香川大学）
香川大学	（香川大学FDスキルアップ講座） 動機の低い聴衆に聞かせる方法
	授業の双方向性を高めるクリッカー入門
高知女子大学	シラバスの書き方&プレゼンのコツ
徳島文理大学	効果的な授業改善の技法～授業評価アンケート・研究授業をどう活用するか？～
	ポートフォリオを活用した主体的な学びの実践～教職キャリアの向上をめざして～
松山大学	松山大学SD研修会 大学を取り巻く現状と求められる職員像
	松山大学SD研修会 明日からできる業務改善
香川短期大学	第3回FDSD合同講習会「わかりやすいシラバスの書き方」
高知学園短期大学	FDの基礎－日本と世界のFD現状
	学生の自立を支援するシラバスの書き方
阿南工業高等専門学校	ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ（高専対象）

【平成22年度】

大学等名	研修名
香川大学	学習動機を高める授業
	学習評価の基本
	新任教員研修「よりよい授業のためのFDワークショップ」
香川県立保健医療大学	効果的な授業改善の技法～授業評価アンケート・研究授業をどう活用するか？～
愛媛県立医療技術大学	学習効果を高めるキャンパスづくり
四国大学	効果的な授業アンケートの活用方法
徳島文理大学	教職員のための大人数講義法入門
聖カタリナ大学	話し方／プレゼンテーションの基本
	SDの概念について
香川短期大学	授業評価の活かし方
	カリキュラムマップ作成のための基礎講座とワークショップ
愛媛女子短期大学	大人数講義法の基本
高知学園短期大学	学習評価の基本
阿南工業高等専門学校	ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ（高専対象）

※SPOD主催プログラム（SPODフォーラム除く）への講師派遣も含む。

⑦ 各種情報提供

1) ホームページについて

ネットワーク加盟校に対する情報提供を円滑に行うとともに、対外的な事業内容の周知及び成果の周知を行うことを目的としてホームページを開設（平成21年3月より運用開始）。

○ 主な機能

- ・ S P O D の概要情報の閲覧
- ・ S P O D で開催された研修テキスト，会議等資料のダウンロード
- ・ S P O D で開催されるイベント情報の入手

○ ホームページのアドレス

<http://www.spod.ehime-u.ac.jp/>

2) メーリングリストについて

ネットワーク活動を活発に進めていくにあたり，各担当者間の情報交換等を円滑に進めることを目的に，F D 担当者，S D 担当者，事務担当者，経理事務担当者それぞれのメーリングリストを作成（平成20年11月より利用開始）。

○ 利用状況

全ネットワーク加盟校への連絡・質問，フォーラム等の案内に活用中。

3) S P O D メールマガジンについて

ネットワーク加盟校に対する情報提供を円滑に行うとともに，加盟校間の連携及び本ネットワーク事業の活性化を図ることを目的に，メールマガジンを配信（平成21年7月より配信開始）。

○ 内容

- ・ S P O D で開催する各種イベントに係る情報等
- ・ 申込〆切日の接近した研修プログラムのお知らせ

- ・ 申込が定員上限に達した研修プログラムのお知らせ
- ・ 遠隔システムにより配信を予定している研修プログラムのお知らせ
- ・ 加盟校の教育改善に係る取組み
- ・ 加盟校からの情報提供による教育，学生支援関係の取組事例紹介
- ・ その他加盟校，高等教育に係る情報等
- ・ 新聞社の web ページ等ニュースサイトに掲載された加盟校及び高等教育関連

情報（ニュースクリップ形式で，タイトル見出し及びリンク先アドレスのみ）

その他 F D / S D に関する情報

○ 配信方法及び時期

現在開設されている S P O D メールリングリストを活用し，F D / S D 担当者及び事務連絡担当者を通じ，各加盟校の教職員に対して広く配信（月 2 回程度）。

（参考：イメージ）

=====

★ S P O D メールマガジン（第 2 3 号 2 0 1 0 / 8 / 2）★

こんにちは。四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）事務局です。S P O D 加盟校向けに F D / S D に役立つ各種情報をメールマガジンでお送りしています。事務連絡担当者に配信しておりますので，適宜学内への転送等をお願いします。

=====

■ S P O D フォーラム 2 0 1 0 第 2 次申込受付開始

平成 2 2 年 8 月 2 5 日（水）～ 2 8 日（土）S P O D フォーラムを開催します。このフォーラムは、大学・高専の教職員が自らの能力開発のために役立つ多種多様で質の高い F D / S D プログラムならびに組織を超えた持続的な相互交流・関係づくりの場を提供します。

本日、8 月 2 日（月）正午より第 2 次申込受付を開始します。教職員の皆さまへの学内周知お願いいたします。

第 2 次申込受付期間 8 月 2 日（月）正午～ 1 0 日（火）正午

お申込みはこちらから → <http://www.spod.ehime-u.ac.jp/>

※ 8 月 1 0 日（火）正午が申込最終日となります。以後対応できませんので、

ぜひお早めにお申込みください。

★既に定員に達したプログラム

8月25日（水）開催

「職場内での職員の能力開発手法①②」

8月26日（木）開催

「教員主導・学生主体の授業の進め方①②③」

「学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは」

「スタッフ・ポートフォリオの作成方法①②」

「大学職員のための企画力養成講座①②」

8月27日（金）開催

「メンタリングのコツ」

また、各大学等の申込状況一覧を参考にご送付いたします。

■SPODイベント情報

1) 8月24日（火）（香川大学開催）

「LMS（Moodle）入門 ～コンテンツ作成からLMS利用の第一歩～」

→申込〆切は8月17日（火）です。

希望者は忘れずにお申し込みください。

概要 http://www.spod.ehime-u.ac.jp/event_html/20100824_143.html

2) 8月25日（水）（愛媛大学開催）

「学習評価の基本」

→申込〆切は8月11日（水）です。

希望者は忘れずにお申し込みください。

概要 http://www.spod.ehime-u.ac.jp/event_html/20100825_167.html

3) 8月25日（水）（愛媛大学開催）

「わかりやすいシラバスの書き方」

→申込〆切は8月11日（水）です。

希望者は忘れずにお申し込みください。

概要 http://www.spod.ehime-u.ac.jp/event_html/20100825_168.html

平成 2 2 年度の活動報告

1. 平成 2 2 年度の全体総括

1. 平成22年度の全体総括

はじめに

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」（ネットワーク略称：SPOD）は、平成20年度に四国内のFD／SD事業の効率化、高度化、実質化を行うことにより、学生の豊かな学びと成長を支援する実践的力量をもった高等教育のプロフェッショナルを輩出し、教育の質の保証を図ることを目的に設立された。本事業は、平成20年度の「FD／SD共同実施に向けた各種準備」、平成21年度の「各種FD／SDプログラムの試行」を経て、3年目である平成22年度は「FDerの組織的養成と標準的FD／SDプログラムの本格実施」に取り組んだ。以下、計画の項目に沿って、それぞれの達成状況を概観していく。

1. FD/SD共通プログラム

1-1. SPODフォーラム2010の実施

あらゆる立場の教職員にとってすぐにスキルアップにつながる実践的なプログラムを集中的に提供することを目的として、平成22年8月に「SPODフォーラム2010」を開催した。「授業公開と授業アンケートの効果的な活用方法」や「大学職員のための企画力養成講座」など全34講座を4日間で開講した。SPOD加盟校の教職員を中心に約470名（延べ1,000名）の参加を得た。また、全体アンケートでは、参加者の約97%から「満足」という高い評価を得た。今回は、「小規模校でFDをどう進めたら良いか？」など小規模校を対象としたプログラムや「学生から学ぶ学生相談のコツ」などの学生支援プログラムを充実させた。さらに、前年度、全体アンケートの回収率が低かった（約22%）ことを改善するため、全体アンケートをフォーラム終了後にウェブで実施し、回収率を上げることができた（約44%）。なお、テーマ別昼食会については、別会場への移動時間がかかるため、情報交換の時間が短く、参加者からの不満の声もあるので、次年度以降はその実施方法等を変更する。

1-2. SPODシンポジウム2010の実施

「大学改革を進めるために、アカデミック・リーダーに求められる役割」をテーマに、大学、短期大学及び高等専門学校の学長、校長、理事等アカデミックリーダークラスの方々や今後リーダーを目指す教職員を参加対象とした「SPODシンポジウム2010」を平成22年11月25日に開催した。シンポジウムでは、英国キングスカレッジ学習研究所所長ポール・ブラックモア先生より、「大学におけるアカデミック・リーダーの役割と課題」と題する講演や、SPOD加盟校の事例として、高知工科大学佐久間健人学長、徳島大学香川征学長から、本テーマに関するそれぞれの大学における取組の紹介などを行った。このシンポジウムには、SPOD加盟校はもとより、全国から教職員約100名の参加があり、その約87%から「満足」という高い結果を得ることができた。なお、本シンポジウムでは、アンケートの回答時間をシンポジウム内に組み込み、トップリーダーに対するプログラム開発に関するニーズ調査を実施した。本アンケート結果をもとに今後マクロ・レベルのFDのあり方を検討する。

SPODとして初めて海外講師を招いたが、対応・準備等に時間がかかったことなど反省点も多数

あったが、日本のFDにはない知見を得ることができ、大変示唆に富むものになった。

2. FDプログラム

2-1. FDe r 養成に係る開発

平成22年度の実施計画は、「ネットワークコアで策定した、養成プログラムを実施し、修了者にFDe r 資格の付与を開始」し、「大学院生やポスドクを対象としたインターンシップを実施」であった。昨年度検討した結果を反映させ、各学部等のFD担当者（FDファシリテーター）向けの対象と全学FD担当者（FDe r）向けの研修を明確に分けた。さらに、全学FD担当者向けの研修（FDe r 養成研修）では、ネットワークコア校のFD担当者に参加者を絞って、SPOD全体のFD企画の検討等を行い、今年度中にSPOD加盟校の全教員を対象としたニーズアンケートを実施することとなり、その項目等を作成した。FDファシリテーターを対象とした研修（FDファシリテーター養成研修）には、32名参加し、参加者の98%から「満足」という回答を得ることができた。

また、計画に記載していたFDe r 資格の付与については、日本高等教育開発協会において、FDe r の専門性リストの開発を行っており、その内容を反映させようと考えていたが、いまだその内容は検討中であり、現段階ではまだ導入できていない。なお、大学院生やポスドクを対象としたインターンシップについては、教職員キャリアアップサポートの一環として、1名の院生を受け入れている。今後もその数を拡大していきたい。

2-2. 新任教員及び大学院生、ポスドク向け標準的（プレ）FDプログラムの開発、実施

平成22年度の実施計画は、「各大学の新任教員を対象に、標準化されたプレFDプログラムを本格実施」することであった。本年度から香川大学が新任教員を対象とした授業実践力の向上を目指した研修を実施することとなった。その際、愛媛大学は研修講師を派遣、実施方法・内容については、香川大学のスタッフが事前に愛媛大学等の研修に参加して学んだものをそのまま使用することで、技術移転が行われた。また、高知大学も研修期間を1日から1日半に変更した。このことにより、ネットワークコア校（徳島大学・香川大学・愛媛大学・高知大学）において、ほぼ共通の目標、内容、日程での新任教員研修を実施することが可能となった。各ネットワークコア校で実施した新任教員研修には、計68名が参加し、参加者約95%から「有意義または満足」という回答を得た。実施後、コア校のFD担当者がそれぞれの実施状況の報告及び共通化に向けての検討を行った。今後は、報告会だけでなく、実際に各コア校で実施している新任教員研修をそれぞれ見学するなどし、共通化に向けての取組を進めていくこととなった。

また、昨年度に引き続き、大学院生を対象としたプレFDとして「教える仕事に就きたい大学院生のためのワークショップ」をSPOD加盟校の大学院生を対象に実施し、参加者の100%から「満足」という回答を得た。今後も実施状況やアンケート結果をもとに更なる内容・方法の改善を検討する。

2-3. 各種FDプログラムの体系化・標準化に向けた開発、実施

平成22年度の実施計画は、「前年度一本化を果たしたプログラムの本格実施」であった。ネットワーク内で開催され、かつ加盟校が参加可能なFD/SDプログラム（全66講座）を掲載した統一ガイドブックである「研修プログラムガイド2010」を作成し、5月中に加盟校の全教職員

(約8,000部)に配布した。これにより加盟校の教職員は希望するプログラムに参加しやすくなった。この結果、平成23年2月末までに実施した60プログラムに約1,000名以上の参加があった。また、参加者の約90%から「満足」という回答を得ている(ただし、プログラムによる参加者数のバラツキがあり、参加者なしというプログラムもあった)。なお、ネットワーク内で遠隔講義システムの積極的な利用を促進するため、合計9講座(SPODフォーラムのプログラムも含む)を配信したが、昨年度の13講座に比べて開講数が減少した。

さらに、各加盟校のニーズを調査する中で、初年次教育の実施に関するニーズが多数あったため、新たに「初年次教育の内容及び教授に関する研修会」を開催した。なお、本研修会は遠隔配信したほか、希望する加盟校に研修会のDVD及び初年次教育の教材を提供した。

2-4. 教育業績記録(ティーチング・ポートフォリオ)の開発

平成22年度の実施計画は、「ティーチング・ポートフォリオの共通仕様の見直し」であった。大学評価・学位授与機構が使用している仕様を利用して、7月、12月に阿南工業高等専門学校を会場にティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ(高専対象)を開催し、SPODに加盟する全ての高等専門学校から21名が参加した。また、SPODフォーラム2010では、ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ(高専対象)を中心的に進めていた阿南工業高等専門学校の松本准教授を講師とし「事例から学ぶティーチング・ポートフォリオ学内導入のコツ」という講座を設け、SPODにおけるティーチング・ポートフォリオに関する取組みを促進することができた。

3. SDプログラム

3-1. SDプログラムの開発、実施

平成22年度の実施計画は、「(a)経営者・管理者養成コースプログラムを実施(b)専門職養成プログラムの開発(学生支援担当,キャリア支援担当の養成プログラムを実施すると共に、他分野のプログラムのプログラムについても開発を開始)(c)次世代リーダー養成プログラムを開発、実施」であった。

「経営者・管理者養成プログラム」は、前年度開発/検討した結果に基づき、セミナー形式でSPODフォーラム2010におけるセミナー及びSPODシンポジウム2010の計2回実施した。SPODシンポジウムで実施した大学管理者向けリーダーシップ開発に関するニーズを参考に今後のセミナーの内容を検討していく。

学務系職員養成プログラムとしては、SPODフォーラム2010にて「学生～大学における危機管理～」、「キャリア支援基礎」などのプログラムを実施したが、当初予定していた「学務系職員養成プログラムⅠ」、「学務系職員養成プログラムⅡ」については、本プログラムを実施するための講師が養成できなかったこと、及び大学職員特有の職種であるために、民間への委託もできなかったことから、実施できなかった。次年度は、SPOD内講師養成を進め、実施していく予定である。

また、高等教育機関の一員として必要な能力を養成するため、「大学人、社会人としての基礎力養成プログラム」を計4回(レベルⅠ,レベルⅡ(2回),レベルⅢ)実施し、157名の参加があり、参加者の約94%から「満足」という回答を得た。

なお、SPOD-SDでは、開発したプログラムを教えることができる職員の育成が重要である

との観点から、講師養成研修を実施した。本研修では、講師として必要な心構え、知識、技法を習得することを目的に実施し、研修に参加した職員がSPODフォーラム2010で講師となった。SPOD-SD研修（SPODフォーラムでの開講プログラムを除く）では、研修終了後、研修報告書を提出してもらうこととしており、アンケートのほかそれも今後の改善に活かしている。

「次世代リーダー養成プログラム」（2泊3日を2年間で計8回）が4大学から計8名の受講者で始まった。受講者は、高等教育に関する第一人者の講義を聞いたり、多数の課題をこなしたりすることで、次世代のリーダーとして、大学等の経営を担うために必要な技能（実践力）、知識（理論）、態度を身につけることを目指した。本プログラムは2年間かけて実施するため、最終成果は来年度になるが、1年間終わった時点で、受講者の意識や態度に変化が見られた。第4回目には、受講者から良かった点、改善点などを出してもらい、これを第1期生や次年度新たに加わる第2期生のプログラム内容や実施方法等に活かしていくことにしている。

3-2. 職員業績記録（スタッフ・ポートフォリオ）の開発

昨年度開発したスタッフ・ポートフォリオを広めるため、SPODフォーラム2010において、教員と職員が協働で「スタッフ・ポートフォリオの作成方法」を実施した。さらに、12月22日（水）～23（木）に全国の高等教育機関の職員を対象にSPOD-SDプログラム大学職員能力開発セミナーを開催し、スタッフ・ポートフォリオのプログラムを3プログラム（計5時間）実施した。プログラムでは、有益性、作成方法や活動例を理解してもらうほか、実際にミニ・スタッフ・ポートフォリオを作成してもらった。なお、セミナーでは、SPOD-SDプログラムの内容の説明や開発手法の体験をするプログラムも実施した。また、全管理職にスタッフ・ポートフォリオを導入した愛媛大学では、管理職以外への導入を検討するため、課長補佐・係長・主任クラスを対象に、その趣旨や作成方法を理解してもらうことを目的としたワークショップを実施した。

3-3. 職員キャリアアップサポートの実施

平成22年度の実施計画は、「人事交流の実施促進、さらに円滑な受入体制等を継続的に検討」であった。昨年度に引き続き、愛媛大学において教職員及び学生、院生を研修生として受け入れる体制として教職員キャリアアップサポート窓口を設けて、学生1名、院生1名を研修生として受け入れている。人事交流の実施促進については、前年度の結果を踏まえ検討を重ねたが、国公立間の就業規則等の制度の違いやニーズの差があったため、本年度は進んでいない。

4. 運営体制

ネットワークコア校のFD/SD担当者等が一同に会し、教職協働で事業の実施、運営上の諸課題を検討しているネットワークコア運営協議会を平成22年度は8回開催し、そのうち、2回は遠隔会議システムを利用した。協議会終了後、各加盟校への情報提供として、議事概要や資料をホームページにアップした。また、各加盟校代表者で構成されているネットワーク総会や各加盟校のFD/SD担当者が集まる分科会を開催し、事業の進捗状況や成果及び要望について意見交換を行った。なお、情報提供のツールであるホームページは、SPODフォーラムの過去の情報を掲載するページの追加などの改修を行い、より利用しやすいようにした。さらに、ネットワークコア校から加盟校へ研修講師を派遣した際に、個別の意見聴取を行い、その成果として前述した初年次教育に関するプログラムを実施できた。しかし、ニーズなどの意見交換等を主な目的として実施する県内

会議については、徳島県以外を除き、開催することができていない(平成23年2月末現在)ため、定期的に同一県内において意見交換が行えるようネットワークコア運営協議会で検討していきたい。

5. 事業評価委員会からの指摘事項に対する改善状況

平成21年度の活動報告書を基に事業評価委員会から指摘があった。その改善状況を平成22年度の事業に反映させた。

「実施体制の整備」については、今後、SD講師を育成することを目的に、平成22年5月に3日間の日程で講師養成研修を実施した。

「小規模校へのきめ細やかな支援の必要性」については、SPODフォーラム2010において、小規模校向けに「小規模校でFDをどう進めたらよいか？」を実施した。また、小規模校を含め加盟校に対して出張FD／SD研修を実施した(詳細は、3年間の成果報告に記載)

「活動に対する総括・検証の必要性」については、11月に開催した総会で3年間の事業総括をおこなったほか、本冊子において、平成22年度及び3年間の総括を掲載することとした。

「遠隔システム等情報ツールの活用と情報提供の充実による交流の拡大」については、遠隔会議システムを利用して、プログラムを各加盟校に配信したほか、前述したとおり会議も行った。

6. 平成23年度以降の実施に向けて

平成23年度以降もネットワークコア校である4国立大学(徳島、香川、愛媛、高知)を中心としたネットワーク体制を維持し、全加盟校が連携しながら事業を継続していくことが、SPOD総会で合意された。

おわりに

上記見たように、平成22年度も一部計画を除き、事業は概ね計画通り進展し、多くの成果を生み出すことができた。昨年度の事業評価委員からの指摘にも対応できた。そして、補助金終了後の体制づくりが順調に進み、加盟校内において合意が得られたことは、特筆すべき成果と考えている。これも各コア校、加盟校における担当者レベルでの真摯な取り組みの積み重ねと、そうした取組に対する各機関の学長等の様々な側面からの支援によるものである。

今後、SPODは、補助金終了後の運営体制へ、迅速かつ円滑な移行に尽力し、引き続き四国の高等教育機関の総力を挙げて、教育の質保証に取り組んでいく。ネットワーク外の皆様からは、引き続きご支援と建設的な批評をいただければ幸いである。

『四国地区大学教職員能力開発ネットワーク』による大学の教育力向上」

実施担当責任者

佐藤 浩章 (愛媛大学教育企画室副室長・准教授)

２．平成２２年度活動実績
（１）FD／SD共通プログラム
①SPODフォーラム２０１０の開催

2. 平成22年度活動実績

(1) FD／SD共通プログラム

①SPODフォーラム2010の開催

日 時：2010年8月25日（水）～28日（土）
場 所：愛媛大学城北キャンパス 愛大ミューズ など
主 催：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室
参加申込期間：SPOD加盟校の教職員・学生限定受付
2010年6月25日（金）正午～7月9日（金）正午
一般受付（SPOD加盟校の方も可）
2010年7月13日（火）正午～7月29日（木）正午
参 加 費：無料（懇親会，昼食会は除く）

実施内容及び成果

あらゆる立場の教職員にとって、すぐにスキルアップにつながる実践的なプログラムを集中的に提供することを目的として、平成22年8月に「SPODフォーラム2010」を開催した。「授業公開と授業アンケートの効果的な活用方法」や「大学職員のための企画力養成講座」など全34講座を4日間で開講した。シンポジウムでは、本フォーラムのテーマである「21世紀に生きる大学・高専教職員の創造」というタイトルで、前大学教育学会会長の寺崎昌男氏が教員の立場で、元大学行政管理学会会長の福島一政氏が職員の立場で今後の大学・高専教職員に必要な資質や取組について対談を行った。このフォーラムには、加盟校の教職員を中心に全国から約470名（延べ約1,000名）の参加があり、その約97%から「満足」という高い結果を得ることができた。



特徴

1. 多彩な講師陣 2. 職場で使える実践型プログラム 3. SDプログラムも多数開講

SPODフォーラム2010とは

大学・高専の教職員が、自らの能力開発のために役立つ多種多様で質の高いFD／SDプログラム、ならびに組織を超えた持続的な相互交流・関係づくりの場

プログラム別受講者数

(うち、遠隔講義受講者数)

プログラム名	受講者数
学習評価の基本	37 (18)
学生から学ぶ学生相談のコツ 1～2	46
職場内での職員能力開発手法 1～2	40
わかりやすいシラバスの書き方	27 (9)
大人数講義法の基本 (S P O D加盟校向け遠隔配信プログラム)	(35)
教員主導・学生主体の授業の進め方 1～3	30
学生支援～大学における危機管理～	32
キャリア支援基礎論	17
学生から学ぶ研究室教育のコツ	18
学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは	18
ディプロマポリシー、カリキュラムポリシー、アドミッションポリシーの開発と一貫性構築の進め方	29
学生同士が学びあう関係作りの支援～ピア・グローイング・コミュニティを形成するために～	46
スタッフ・ポートフォリオの作成方法 1～2	29
大学職員のための企画力養成講座 1～2	41
授業公開と授業アンケートの効果的な活用方法	28
小規模校でF Dをどう進めたら良いか？	14
大人数でアクティブラーニング	31
四国キャンパス元気プロジェクト 1～2	25
失敗しないグループワーク導入のためのチームビルディング	23
メンタリングのコツ	36
一人ひとりが広報パーソン	34
事例から学ぶティーチング・ポートフォリオ学内導入のコツ	21
どうする？授業コンサルテーション・授業研究会	12
正課外活動支援で「学生中心の大学」を	19
どうする？初任者研修	10
障がい学生支援入門	25
何が学生の学びを促進するのか？～授業コンサルテーションの事例から～	25
トップリーダーセミナー「大学の総合力を探究する」 ー理念の確認、大学人の力量形成、アイデンティティの共有という課題	36
シンポジウム「21世紀に生きる大学・高専教職員の創造」	136
授業の双方向性を高めるクリッカー入門編	11
諸外国のF Dネットワーク最新事情～英・米・豪・カナダの事例から～	11
教え方の極意 学生の眼が輝く「授業構成法&話し方」とは？ 1～2	33
大人数講義法の基本	16
ルーブリック評価入門～考える、つくる、活用する～	10
合計	1001 (62)

SPODフォーラム 2010



21世紀に生きる大学・高専教職員の創造

Shikoku Professional and Organizational Development Network in Higher Education



SPODフォーラムは…

大学・高専の教職員が自らの能力開発のために役立つ多種多様で質の高いFD/SDプログラムならびに組織を超えた持続的な相互交流・関係づくりの場を提供します。

日 時

2010年 8/25(水) ▶ 28(土)

場 所

愛媛大学城北キャンパス 愛大ミュージアムなど

主 催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD) / 愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室

参加申込期間

SPOD加盟校の教職員・学生限定受付 2010年 6月25日(金)正午～7月 9日(金)正午

※事前申込制(先着順)

一般受付 (SPOD加盟校の方も申込可) 2010年 7月13日(火)正午～7月29日(木)正午

参加費
無 料

(懇親会・昼食会
は除く)

詳細・申込はWEBをご覧ください ▶ <http://www.spod.ehime-u.ac.jp/>

特徴

1 多彩な講師陣

先進的な教育改革で知られる大学トップ、各大学のFDやSDの第一線で活躍する教職員やディベロッパー、職場の人材育成・能力開発分野で活躍するプロフェッショナルなど、多彩かつ魅力的な講師陣をそろえました。

特徴

2 職場で使える実践型プログラム

講師と受講者の間でのインタラクティブなワークショップ形式のプログラムが数多く開講されます。参加者には意見を出し合い知を共同で作り上げることが求められると同時に、職場ですぐに使える実践的なノウハウを持ち帰ることができます。

特徴

3 SDプログラムも多数開講

SPODでは、FD同様にSD(職員の能力開発)に力を入れており、他では体験できないプログラムを数多く開講しています。教育改善に関心のある多くの職員の方の参加をお待ちしております。SDプログラムは教員の方も参加いただけます。

主な交通機関

※駐車スペースはありませんので、公共の交通機関の利用をお願いいたします。

- JR松山駅から
- ・伊予鉄道市内電車…環状線①(古町方面行き)「赤十字病院前」下車
 - ・伊予鉄バス……………東西線「愛媛大学前」下車
- 松山市駅から
- ・伊予鉄道市内電車…環状線②(大街道方面行き)「赤十字病院前」下車

一参加者の声一

- 日々の活動にすぐに使えるものをたくさん勉強できました。
- 組織を超えているような教職員と交流を深めることができました。
- 他大学の実践的な事例を多く勉強できました。
- 話し上手な講師が揃っていました。



お問合せ先

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク事務局(愛媛大学教育企画課)

☎089-927-9154

✉ E-mail spod@stu.ehime-u.ac.jp

8月25日(水)、28日(土)にアクティブ・ラーニングスペース2で実施する4つのプログラムは、愛媛大学FDスキルアップ講座を開放して行うものです。

お手数ですが、開講日2週間前までに、愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室(info@iec.ehime-u.ac.jp)に直接お申し込みください。

8月26日(木)のネットワークFD分科会、SD分科会については、SPOD加盟校の教職員のみ参加対象となります。

赤枠のプログラムは、中国・四国地区学生指導研修会に対応したプログラムであるため、中国・四国地区の高等教育機関の教職員を優先的に受け入れ、定員に余裕がある場合に、一般受付を行います。

		1日目		8月25日(水) 受付開始 12:00～【愛大ミュージス1階】	
会場 時間		アクティブ・ラーニング スペース2		M24	
会場 時間		FD 学習評価の基本 佐藤志章, 城間祥子 (愛媛大学)		FD・SD 共通 学生から学ぶ 学生相談のコツ①② 泉谷道子, 岸岡洋介 山内一祥 (愛媛大学)	
2 13:00 ~ 15:00		定員 40名		定員 80名	
3 15:30 ~ 17:30		FD わかりやすい シラバスの書き方 城間祥子 (愛媛大学)		SD 職場内での職員の 能力開発手法①② 秦敬治 (愛媛大学)	
		定員 40名		定員 40名	
		18:00～情報交換会 (学生指導研修会対応プログラム参加者のみ参加可)			



4日目

8月28日(土)

受付開始 9:00～

【愛大ミューズ1階】

会場		アクティブ・ラーニング スペース2	M23	M24
時間				
1	10:00 ～ 12:00	FD 授業の双方向性を高める クリッカー入門編 久保研二(愛媛大学) 定員 20名	FD 諸外国のFDネットワーク 最新事情～英・米・豪・ カナダの事例から～ 川野卓二, 宮田政徳 (徳島大学) 定員 40名	FD・SD 共通 教え方の極意 学生の眼が輝く 「授業構成法 & 話し 方」とは?①② 田中省三 (愛媛大学) 定員 70名
	2	13:00 ～ 15:00	FD 大人数講義法の基本 小林直人(愛媛大学) 定員 40名	FD ルーブリック評価入門 ～考える、つくる、活用 する～ 保野秀典 (高知大学) 定員 40名

会場 時間		アクティブ・ラーニング スペース2	M23	M24	M31	M32	M33
1	10:00 ～ 12:00	FD 大人数講義法の基本 (SPOD加盟校向け 遠隔配信プログラム) 小林直人(愛媛大学)	FD・SD共通 教員主導・学生主体 の授業の進め方 ①②③ 中村文子 (ダイナミックヒューマン キャピタル(株)) 定員 30名	FD・SD共通 学生支援～大学に おける危機管理～ 米澤慎二, 上甲功治 (愛媛大学) 定員 50名	FD・SD共通 キャリア支援基礎論 岡靖子 (愛媛大学キャリアカ ウンセラー) 定員 30名	FD・SD共通 学生から学ぶ研究室 教育のコツ 佐藤浩章, 城間祥子 山内一祥, 谷中恭伸 (愛媛大学) 定員 30名	FD 学生の学ぶ意欲を 引き出す授業とは 岩中貴裕(香川大学) 定員 20名
	13:00 ～ 15:00	FD・SD共通 ディプロマポリシー、 カリキュラムポリシー、 アドミッションポリシ ーの開発と一貫性構 築の進め方 小林直人(愛媛大学) 定員 40名		FD・SD共通 学生同士が学びあう関 係作りの支援～ピア・グ ローイング・コミュニティ を形成するために～ 泉谷道子, 岸岡洋介 山内一祥(愛媛大学) 定員 80名	SD スタッフ・ポートフォリ オの作成方法①② 大竹奈津子, 久保研二 米澤慎二, 秋谷恵子 塩出和久(愛媛大学) 定員 30名	SD 大学職員のための企 画力養成講座①② 秦敬治(愛媛大学) 定員 40名	FD 授業公開と授業アン ケートの効果的な活 用方法 佐藤浩章 (愛媛大学) 定員 40名
3	15:30 ～ 17:30	FD 小規模校でFDを どう進めたら良いか？ 佐藤浩章, 城間祥子 (愛媛大学) 定員 40名					FD 大人数授業で アクティブラーニング 塩崎俊彦(高知大学) 定員 40名
	17:45 ～ 18:45				17:45～18:45 ネットワークSD分科会	17:45～18:45 ネットワークFD分科会	

学生指導研修会
対応プログラム
(連続受講必須)

3日目 8月27日(金) 受付開始 9:00～【愛大ミュージス1階】							
会場 時間	M24	アクティブ・ラーニング スペース2	M23	M31	M32	M33	校友会館2階サロソ
1	10:00 ~ 12:00 大学院生・学生 四国キャンパス元気プロジェクト① SPOD加盟校所属の学生	FD 失敗しないグループワーク導入のためのチームビルディング 立川明(高知大学) 定員 40名	SD メンタリングのコツ 久保研二、大竹奈津子(愛媛大学) 定員 40名	SD 一人ひとりが広報パーソン 吉田一恵(愛媛大学) 定員 40名	FD 事例から学ぶティーチング・ポートフォリオ学内導入のコツ 松本高志(阿南工業高等専門学校) 定員 40名	FD どうする?授業コンサルテーション・授業研究会 香川順子、田中さやか(徳島大学) 定員 30名	/
昼 12:10~12:50 食会(テーマ別会場) 会場:愛媛大学大会館 ※会費500円(弁当+お茶 事前申込み制) 会場受付で支払い							
2	FD・SD共通 正課外活動支援で「学生中心の大学」を 西本佳代(香川大学) 定員 30名	FD どうする?初任者研修 宮田政徳、吉田博(徳島大学) 定員 30名	/	FD・SD共通 障がい学生支援入門 太田琢磨、高橋信行、村上沙耶佳、原田美藤(愛媛大学) 定員 30名	/	FD 何が学生の学びを促進するのか?〜授業コンサルテーションの事例から〜 城間祥子、大竹奈津子、泉谷道子(愛媛大学) 定員 40名	FD・SD共通 トップリーダーセミナー 寺崎昌男(前大学教育学会会長) 定員 40名
3	大学院生・学生 四国キャンパス元気プロジェクト② SPOD加盟校所属の学生	FD・SD共通 南加記念ホール シンポジウム 「21世紀に生きる大学・高专教職員の創造」 寺崎昌男(前大学教育学会会長) 福島一政(元大学行政管理学会会長) 司会:秦敬治(愛媛大学教育企画室副室長)					
18:00~20:00 懇親会 会場:愛媛大学大会館 ※会費4,000円(事前申込み制) 会場受付で支払い							

SPODリーダーセミナー講演要旨(愛媛大学)

大学の総合力を探究する

－理念の確認・大学人の力量形成－アイデンティティーの共有－

1 理念について

何が大学の本質か

- 1 自由の源泉
＝ 研究という責務 無限定の時間・労務 侵入しやすい業績主義
- 2 教育(市民形成 職業への基礎教育)
＝ 学士課程教育の目標の捉え直し 「専門性に立つ教養人の育成」
- 3 専門家の養成
＝ 大学院の新任務 「教養ある専門人の育成」 国際競争の草刈り場
- 4 地域への貢献
＝ ヨーロッパ大学都市で発生 アメリカで転生 日本へ波及
学生たちも市民

2 力量形成

- 1 FD(教員の力量開発)
＝ 多様なものである 「発見」という優先事 方法は内容によって導かれる
＝ 「業務」と思われてきたものがFDになりうる 「義務」の主体は教員ではない しかし教員の弱点(例:授業科目を英語で言えば?)
- 2 SD(職員の力量開発)
＝ 中教審の歴史的な発見 方法・技法開発直前 プログラム・カリキュラムが必要 現存システムの検討が必要(部署移動・外部講習・大学院・出向等) 職位・年代別カリキュラムの考察
＝ 「大学リテラシー」という主張(組織理解・自校理解・政策理解)
- 3 学生・校友・父母など
＝ 共通重要事項は「大学改革情報の、大学からの発信」

3 アイデンティティーの共有

- 1 自校教育の試み
＝ 小さな思いつき、大きな関心 国立大学にとっては重要事
背景としての「不本意入学者」「不本意就業者」の存在
- 2 ミッションの確認
＝ アーカイブズの重要性)

むすび

続くであろう「質保障」の要求
生涯学習の一環としての大学学習

〈参考〉寺崎『大学みずからの総合力』(東信堂、2010)
『大学は歴史の思想で変わる』(同、2006)

言葉のジュエリー〔寺崎メモ〕

1 大学は、繁栄か衰退かの岐路に立っています。変化しない大学は衰退し、変化しても原点を失う大学は衰退するか、大学であることをやめます。そして、変化をとげながらも原点を失わない大学のみが、真に繁栄するのです。

館 昭 『原点に立ち返っての大学改革』
(2006 東信堂)

2 〔自分が行ったのは〕文部科学省の政策を無批判に導入することでもなく、また、徹底的に抵抗することでもなく、大学の内部から次々に提起される改革をマイペースで進めることである。国の大学政策で是認できることは強力に実施し、逆に、疑問に思えることは「適当に聞き流し」、なお、自らの発想で必要と思うことは「自在に」実行するのである。

〔「PDCAサイクル」・・・断固実施

「質の向上」・・・意味のあることだけを選択的に実行

「教養教育劣化」・・・専任 40 人の基盤教育センターづくりで対応

「学生支援」「留学生支援」「産学連携」「地域貢献」・・・全国モデルとなる 〕

今度は激流に流されるのではなく、激流を避け、川縁の多少緩く、逆流さえある流れを自在に泳いでいる。

矢田俊文
『北九州市立大学改革物語』
(2010、九州大学出版会)

3 大学は、その理念を歴史的に形成する。しかし、理念が大学を機能させたのではなく、社会的能に対する意識的反省が理念を形成してきたのが、むしろ歴史的事実である。

勝田守一
『教育と教育学』
(1970、岩波書店)

4 大学は知識を伝達する場所か？ その通り。大学は情報を伝達する。ただし想像力に満ちたやり方で (imaginatively) 伝達する。

A. ホワイトヘッド
『教育の目的』
(1958、メンター・ブック)

ある論者の例示する FD 活動の例

- ①大学の理念目標を紹介するワークショップ
- ②ベテラン教員による新任教員への指導
- ③教員の教育技法（学習理論、授業法、講義法、討論法、学業評価法、教育機器利用法、メディア・リテラシー習熟度）を改善するための支援プログラム
- ④カリキュラム改善プロジェクトへの助成
- ⑤教育制度の理解（学校教育法、大学設置基準、学則、学習規則、単位制度、学習指導制度）
- ⑥アセスメント（学生による授業評価、同僚教員による教授法評価、教員の諸活動の定期的評価）
- ⑦教育優秀教員の表彰
- ⑧教員の研究支援
- ⑨大学の管理運営と教授会権限の関係についての理解
- ⑩研究と教育の調和を図る学内組織の構築の研究
- ⑪大学教員の倫理規定と社会的責任の周知
- ⑫自己点検・評価活動とその利用

（財団法人大学セミナーハウス編『大学力を創る FD ハンドブック』
1999 東信堂、執筆・絹川正吉）

中教審「審議経過報告」（07 年 9 月）「用語解説」より

【ファカルティ・ディベロップメント（FD）】（p8, 10, 17 等）

教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取組の総称。具体的な例としては、教員相互の授業参観の実施、授業方法についての研究会の開催、新任教員のための研修会の開催などを挙げることができる。なお、大学設置基準等においては、こうした意味での FD の実施を各大学に求めているが、FD の定義・内容は論者によって様々であり、単に授業内容・方法の改善のための研修に限らず、広く教育の改善、更には研究活動、社会貢献、管理運営に関わる教員団の職能開発の活動全般を指すものとして FD の語を用いる場合もある。

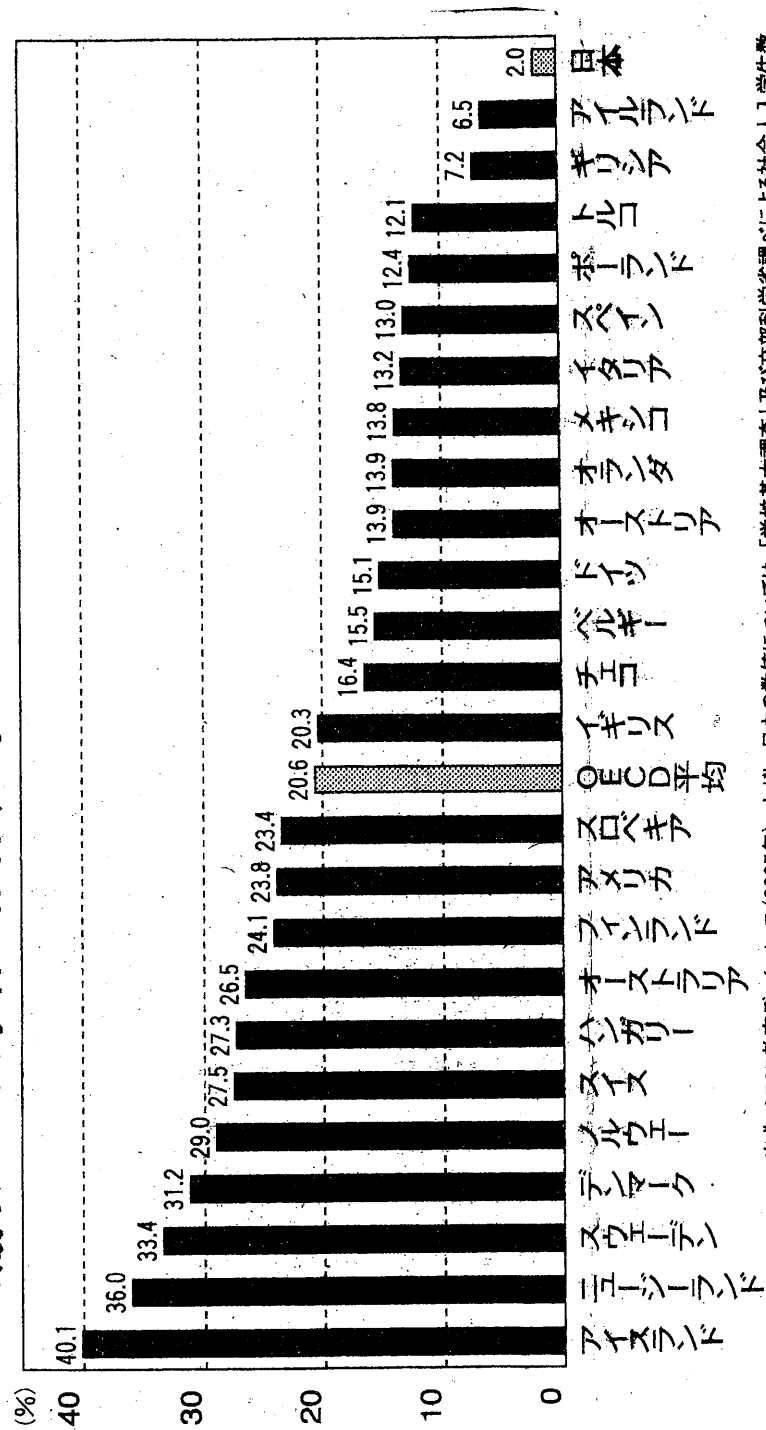
表3-1 ドイツにおいて大学教員に求められる教授能力

(ブラウンシュバイク工科大学教育科学部教授
同大学大学教授センター・現ニーダーザクセン州大学教授センター所長)

- ①講義を計画する力—各時間の講義や講義全体、専門領域のカリキュラム全体を、目標、内容、方法、教授者、学生、講義の条件を考慮して計画する能力。
- ②講義の方法上の能力—学生の必要や教材に応じて、教育の方法を柔軟に変化させる能力。例えば教材をわかりやすく紹介する能力やグループ討論を司会する能力。
- ③助言を与え得ることのできる能力—大学での学修や履修科目の選択、研究の方法を支援することのできる能力。
- ④厳密な意味における教授者としての能力—専門的な能力を身につけるためには、単に知識の集積だけでは不十分であり、職業上の必要性を考慮しなければならない。理論と実践の連関のために、具体例と結びついた問題解決型でしかも複数の専門分野を架橋するような講義が求められる。そのためには、学問の構造と学習の構造を結びつけ、教授学として構成する力や、学習の段階に合わせて目標を設定する力が必要である。
- ⑤メディアを使用する能力—さまざまな情報メディアを使いこなして教授する能力。ハードウェア、ソフトウェアを活用して学習プログラムを開発する能力、インターネットによってeラーニングを組織する能力も必要である。
- ⑥適正な試験をする能力—口述試験や筆記試験を適正に行い、評価する能力。
- ⑦評価能力—教授＝学習過程に現れる様々な要素を分析し評価する能力。評価の結果に基づいて、スタッフや教育課程、組織を改善する能力。
- ⑧状況を総合的に判断する能力—研究と教育や職業上の必要性、さらには大学と社会との関係にまで目を向け、その関係を分析し、考察する能力。

出典) 坂越正樹「ドイツの大学改革と大学教員の能力開発」『教育学術新聞』2005年8月24日号所報
(坂越正樹、小笠原道雄監訳『大学教育の改革と教育学』2005年)

25歳以上の入学者の割合(大学型高等教育機関)の国際比較



出典:OECD教育データベース(2005年)。ただし、日本の数値については、「学校基本調査」及び文部科学省調べによる社会人入学生数

21世紀に生きる 大学・高専教職員の創造 ー実務家の視点からー

福島 一 政
(元大学行政管理学会会長)
(愛知東邦大学 理事/日本福祉大学 学園事業顧問/愛媛大学 監事)

お話の内容

1. 大学のおかれている現状
2. 大学が現代社会で行うべきこと
3. 大学職員に求められる視点
4. 職員に求められる新たな役割
5. SDの目的
6. SDを進めるにあたっての前提
7. プロフェッショナルな大学職員像

私のつぶやき

教員は、自らの専門の学問や文化について
説き、最新の研究成果を語る。

学生は、それらを学びつつ、自由な時間を
活用した正課外の活動も含めて精神的な自立
めざし、経済的な自立への準備を行う。

さて職員は何をなすべきでしょう。

3

1. 大学のおかれている現状

1. 「大衆化」
大学・短大進学率56.8% (2010年度) 専門学校含むと79.7% (同)
2. 少子化
合計特殊出生率1.37 (2009年) 人口維持に必要なのは2.08
3. 格差拡大
入学定員割れが私立大学の38.1% (2010年度)
4. 経営人材不足
国公立大学とも経営の専門人材養成が急務
5. 公財政支出の不足
国内総生産 (GDP) 比0.5% OECD加盟国中最低

4

2. 大学が現代社会で行うべきこと

1. 大衆化された大学の新たな教育システム開発
低学力・意欲不足な学生でも高等教育を受けたにふさわしい力量を身につける
ことができるようにする。
2. 世界的なレベルでの高度な研究
グローバル化が拡大する中で、世界的レベルでの研究の発展ができるようにする。
3. 多様な社会連携による新たな価値の創出
大学同士、地域、高大、学・産・官・民、国際、などの連携で、それぞれの「強み」
を活かして新しい価値創造ができるようにする。
4. 本格的な生涯学習事業の開発
少子高齢化社会、格差拡大社会が急速に進展する中で、いつでもどこでも・学
びたい時に学べるプログラムを提供できるようにする。

5

3-1. 大学職員に求められる視点

「経験知」から「戦略的思考」へ

理論の「宝庫」とも言うべき「大学」に身を置くものとして、自らの経営や行
政管理、教学管理のことは自ら編み出すべき。(大学自治の重要な側面)

- ・経験知だけだと → 大きな変化への対応が極めて困難。
経験も大事な要素ではあるが、それだけでは、大きく変
わってきている社会や学生に対応できない。
→ 作業に満足から結果に満足へ (松井慶太)
- ・戦略的思考 → 自大学のミッションやビジョンを明確にし、現状分析や環
境分析を行ったうえで、目標を共有し合えるようにする。
経験や勘だけに頼らず、思い込みや思い入れ過ぎを排
す。
→ 選択と集中

6

3-2.職員に求められる視点

- ・「全学的視点」
学部の枠組みを越え、全学的視点で、
大学のための「純粹」な提起
- ・「可視化、オープン化」
何が教えられ、何が学べ、どう成長できるか
- ・「IR」
客観的な情報にもとづいて物が言えるように
- ・「黒船」
GPや各種助成金への取り組みを契機に

7

4. 職員に求められる新たな役割

- ・教育マネジメントの専門家
- ・教職協働のマネージャー
- ・ユニバーサル化段階の高等教育システム開発プランナー
- ・フィールドワーク・コーディネーター
- ・インストラクショナル・デザイナー
- ・研究コーディネーター・マネージャー
- ・学生支援ソーシャルワーカー
- ・インスティテューショナル・リサーチャー 等

8

5.SDの目的

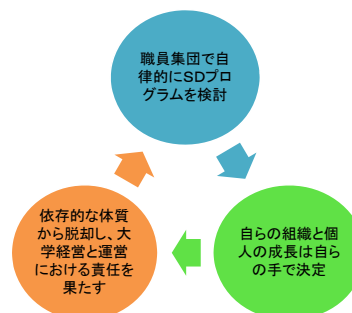
- ・ 大学が複雑多岐にわたる課題を自律的に解決し、社会的な存在として発展していくためには、大学経営や運営で、職員の能力向上が必須。
「大学改革実現へのマネジメント業務のできる職員の能力開発」
- ・ その目的実現のためには、職員の組織的・自律的能力開発とともに職員への権限委譲が不可欠。
⇒対等な教職協働の条件。事務職員から大学職員へ。

＊「代表なくして課税なし」ーアメリカ独立戦争時のスローガンの一つ
⇒「権限なくして協働なし」!

9

6.SDを進めるにあたっての前提

ー自律性と組織性ー



10

7.プロフェッショナルな大学職員像

- 1.コミュニケーション能力が高い
組織や職種の壁を低くした議論、インフォーマルな関係、リスペクトの関係を意識的につくり出せる。
- 2.戦略的プランニングの手法を持つ
ミッション・ビジョン実現のために、現状分析、環境分析、マーケティングなどの基礎的な技法がある。
- 3.政策を実現できるマネジメント能力がある
企画家を実際に実現する力がある。コスト感覚、プレゼン能力、組織できる力量、調整能力などがあること。
- 4.新たな価値創造ができる
視野が広く、相対化できる情報の質量があること。
- 5.複数の業務領域での知見がある
経営・管理・企画・教学・連携・生涯学習などの実際の経験と知見があること。
- 6.教職員・学生から信頼される人格と大学リテラシーを含む教養が豊かな
単なる頭の良さや「腕力」の強さではない、大学人らしい品格を持つ。
- 7.使命感と勇氣
問題があれば、強い反対があっても果敢に改革・改善に取り組む姿勢があること。

11

教学無き経営は罪惡。経営無き教学は幻想。

SPODフォーラム2010シンポジウム

シンポジウム「21世紀に生きる大学・高専教職員の創造」(概要)

日時：平成22年8月27日(金) 15時30分～17時30分

場所：愛媛大学南加記念ホール

(略歴紹介)

寺崎 昌男

立教学院本部調査役・同大学総長室調査役。東京大学・桜美林大学名誉教授。東京大学大学院教育学研究科修了。博士(教育学)。財団法人野間研究所所員、立教大学、東京大学、桜美林大学大学院の各教授を経て、現在に至る。2006年～2009年 大学教育学会会長。日本学術会議連携会員。

福島 一政

学校法人東邦学園理事、日本福祉大学学園事業顧問、愛媛大学監事。日本福祉大学常務理事・学長補佐・事務局長を経て、現在に至る。2005年～2007年 大学行政管理学会会長。

秦 敬治(司会)

愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室 副室長・准教授

西南学院大学商学部経営学科卒業。九州大学大学院人間環境学研究院発達・社会システム専攻修士課程修了。同専攻博士課程単位修得満期退学(教育学博士)。学校法人西南学院本部・大学経理課係長(主査)、愛媛大学経営情報分析室助教授を経て現職。

秦：最初に両先生が、大学教育学会、大学行政管理学会の会長経験者ということもありますので、少し両学会の動向をお聞かせいただきたいと思います。まず、大学教育学会では、最近FDやSDに関する取り組みが非常に多くなってきていますので、そのあたりのお話や、先ほど寺崎先生がトップリーダーセミナーで話をされていたFDとSDの一体化について少しお話しいただきたいと思います。

寺崎：ありがとうございます。もう大学教育学会の会長は辞めましたけれど、このような場で話題にさせていただけるのは非常にうれしいことです。大学教育学会にとって大変PRになります。そう思って喜んでご説明いたします。大学教育学会は、1979年にできた学会です。もともと一般教育学会と称しておりました。どうして1979年にそのような名前の学会ができたかという、1979年頃は、日本の一般教育が一番問題を抱えていた時期だからです。大学紛争が1960年代末にありました。それは収まったけれども、次にどのように大学を再建したらいいかよく分からない。他方、大学教育はやっぱ専門教育の場だという考え方が強い。しかし、正確にいうと、専門教育というのは、専門学の教育ではなく、学部がやる専門教育です。それに対して、非常に危機感を持った一般教育担当の先生方が中心になって作られたわけです。最初の会員数は確か300人くらいでし

た。国立大学の教養部担当の先生方が多かった。それから、私立大学の学長クラスの方々も集まってこられました。私は1983年くらいに正式会員になりました。もう50歳に近づくという歳だったのですが、その年齢から見ても、おじいさん達ばかりだなと思ったのを覚えています。それが今は変わりました。途中で大学教育学会という名前に変わりました。「一般教育」という言葉が法令から無くなったのが大きなきっかけです。しかし、一般教育というところにだけでなく、教養教育に重点を置いて大学教育を考えていく会にしよう、という趣旨もありました。大学教育学会に変わってもう10年経つわけですが、会員数はおそらく今年中に1,100人を超えるでしょう。秦先生におっしゃっていただいたように、FDという言葉は初めて日本に紹介したのはその学会です。1986年に紹介されました。しかし、当時はよく分からなかった。パソコンは普及してなかったから、フロッピーディスクのことですか？と言う人もいなかったですが、同時に、FDとは何かというのが分からなかった。でも、アメリカでやっている。ほほうと思って調べているうちに、イギリスではFDとは言わないらしい、全部SDとしか言わない。時にはSDUと言うらしい。Stuff Development in University の略です。そういうこともだんだん分かってきた時代でした。要するに、FDという語を初めて日本に導入したのが大学教育学会だったんです。それが今や、政策の中心部分に上がってきたわけです。FDはおろかSDも話題に上がってくるようになった。もう一つ「学士課程教育」という言葉があります。今や答申の題名になっています。その言葉を一番先に言い出したのも、一般教育学会時代の大学教育学会です。大学教育のことを、当時、学部教育と言っていました。学部教育と言ってしまうと、さっきいった学部専門教育だけが大学教育だと見られる。それはおかしい。学位を取得するための教育の課程なんだと言うためにも、やっぱり学士課程教育か学士教育か、どちらかでいくべきということを臨時教育審議会に言ったのですが、当時は全然言うこと聞いてもらえなかった。それが今や、答申の題名です。FDとの関係で申しますと、当時は、先導的導入にすぎなかったのですが、今、FDは中心課題の一つで、特別課題研究があり、先生方がいろいろ集まって、FD研究をやっています。それから、私どもは「SDの新しい地平」ということで、秦先生も入ってくださっていますが、教職員一緒に研究をしたり、アンケートをしたりしながら、先に進んでいます。おかげで、学会に入って来られる先生方の年代がものすごく若くなりました。おそらく、いろいろと工夫しないといけないと思いながら、他の大学や教職員がどうやっているかよく分からないから入って来られるという方も多いんでしょうね。それから、語学教育の専門の先生がいっぱいおられまして、非常に新しい風、新しい動きが出てきました。今年の6月には、愛媛大学を会場として大会をさせていただきました。おかげさまで、今のところFDという風が吹いていますので、学会の大会の会場に全然困りません。再来年まで決まっています。「うちでやって欲しい」と言われるほどです。こんな学会は、私は初めてです。追い風が吹いているんですけども、油断しないでやっていくべきだなという風に思っていると



ころです。

秦：次に、福島先生ですが、大学行政管理学会の会長の任期が終わられました後すぐに、SDプログラム検討委員会の委員長をされ、SDプログラムに関する答申を作られたり、全国の地区を周って、その説明に当たられておったりしたようですけども、そこに至った経緯や今、最終案ができたとおっしゃられましたけども、ポイントになるような所を少しお話しただきたいと思います。

福島：はい、学会の設立から今どのような状況であるかということのを少し解説しておきたいと思います。大学行政管理学会は1997年に設立をされまして、当時300人ちょっとくらいの会員だったんですが、今は約1,300人の会員がいます。この学会は特徴がありまして、役員には定年があるんですね。60歳を超えて、役員をやることができないということがあります。それは新陳代謝をきちんとするという事で、初代の役員の人達がそういうことを決め、60歳を超えると余計なことは言わない、ということになっているんですね。先ほど秦先生が言われたことについてご説明しますけれども、私が会長在任中、実は、初めて職員のSDのことについて取り上げられたあの中教審答申を出す前に、その分科会に呼ばれました。学会の会長やっているんだから、SDのことについて少ししゃべってほしいということだったんですね。そこで話したことのほとんどすべて載っています。もちろん責任重大ですから、私が勝手に自分の意見を言ったのではなくて、事前に当時の役員の人達にも、私の提案をお示しして、了解を得た上で、中教審の分科会でお話を



させていただきました。それがそのままほとんど答申に載るということで、これもまた我々大学職員にとっては、前代未聞のことといたしますか、ここまできたのかという印象を持っています。その時、その分科会での席上で、教職協働だとか、教員と職員は車の両輪であるというようなことを委員の先生方はおっしゃるので、そうであれば、なぜ大学職員が、この中教審の委員会に1人もいないんでしょう、本当に先生たちはそういう風に考え

ているんですか、車の両輪だとか、教職協働だとか言って職員を適当におだて上げて、もっと仕事をさせようということじゃないんですか、というような偉そうなことを言いました。大学行政管理学会だけではないかもしれないけれども、職員が自分たちの能力を引き上げようと思って、努力している団体がいくつかあるんだから、そういうところが、これからの大学職員のことについて、文部科学省や中教審に対していう意見を必ず聞いてください、という風にも申し上げ、中教審の答申にそうやってちゃんと入れていただけるということは、我々自身がやはり、そういう問題提起をしなきゃだめだろう、ということで、先ほどのSDプログラム検討委員会というのを、私が任期中に作るべきだと言いました。会長の任期を終えたらもう自分の役目は終わりかなと思ったんですけども、言った張本人が自分で責任とれということで、会長を辞めた後もSDプログラム検討委員会の活動を

行いました。ただこれも、本当は1年間で結論を出そうと思ったんですが、やり始めるととてもじゃないけれども、1年やそこらじゃできない。しかも、理屈だけではなくて、我々実務家ですから、実際にどういうことが行われているのか、それぞれの大学が色々やっていることの中で、発見が色々あるんじゃないかと。理想を掲げるだけだと、その理想と現実とのあまりのその対比の中で、もう何もできないようになってきてもいけないので、いろんな事例を挙げようということで、13大学ほど事例を作っています。今度の大学行政管理学会の学会誌に全文掲載されていますので、もしよろしければ、お求めいただければと思います。SDの特徴は何かということですが、細かいことを言い始めるといくらあっても時間が足りないんですけれども、最終的なことはですね、やっぱりそれぞれの大学によって、SDのやり方も色々違うんですね、状況が違いますから。やっぱり、自分たちで考えてもらうということが1番です。この愛媛大学の事例も、拝見しましたけれども、ここはもうすごく進んでいます。やっぱり自分たちで考えてやってきた成果だと思いますけれども、こういうものを是非学んで欲しい。中身もそうなんですけれども、なんでそういう風にやってきたかっていうことを大学は学んで欲しいなと思いますね。いきなり結論だけを、聞かしてほしいという所はよくあるんですけれども、それでは自分たちのものにならないだろう、という風に思います。我々としては、皆さんのガイドラインになるようなものはまとめておりますけれども、それでじゃあ、すぐにSDの活動ができるかということとそういうことではないという風に思います。私は愛媛大学のSDの取り組みについて、大いに学ばせていただきました。全くその辺の意見が一致しているという風に思います。

秦：ありがとうございます。話の中でも少し出てきましたが、大学教育学会で寺崎先生が入っておられるグループが教職協働に関するアンケートを職員や教員に対して行っておりますが、なぜ今そのアンケートをやっているのかについてお話をいただきたいと思います。

寺崎：「職員論をやっているとき、足りないな」と思う部分として、現実の職員の方々のお仕事の実態が整理されているのかという印象があります。つまり、職務分析、ジョブ・アナリシスがあるのだろうかというのが一つです。そこをはっきりしないから非常にプログラムが出にくいという印象があります。一方で教員の方はどうかと言うと、先ほど講演で申したように法令はもっぱら授業改善のところだけということになっています。この二つが共存していることは、今のままの発想でいくと非常に怖いことです。今私どもが思っているのは、少なくとも最低、教員の職能、職員の職能、それから将来のあり方、特に教職協働と言われている目標についての意識調査だけははっきりさせておきたい。そういう問題をどう理解しておられるか、これだけは理解したいと思ってやっております。色々のご協力いただいた方もいらっしゃいます。ありがとうございます。まもなくアンケート結果がまとまります。

秦：はい、ありがとうございます。同じように、大学行政管理学会では以前、全国の学長・理事長を対象にアンケートを行ったときに、教職協働を成功させるためには何が必要かっていうことをお聞きしましたが、そのとき1番実は高い値を示したのは、職員の専門性が必要だというような回答でした。福島先生、この辺りについてのコメントをいただきたいと思い

ます。

福島：実はその調査は秦先生も一緒にやっておられたんですが、確かに職員の能力開発は必要だということなんですけれども、もう1つ設問の中で私が気付いたのは、それでは自前でその職員の養成をする仕組みがありますかという設問には、ほとんどの大学が無かった。やはり自分たちでなんとかしようという所が欠けているんだということはよく分かりました。まだ、本気になっていないと言いますか、職員を育成しないといけないんだけれども、それをどうしたらいいのかはまだわかってないという段階です。これは5年くらい前でしたが、それからは大分前進しているとは思いますが、やっぱり自分たちのことは自分たちでやるんだよということが基本にないと、なかなかうまくいかないだろうと思います。あと、その調査の中で比較的印象に残っているのが、職員の人たちが大学院で学ぶということです。これは、寺崎先生もおられた桜美林大学を卒業された方も結構多いと思いますけど、今は桜美林大学に限らず、筑波大学、広島大学、名古屋大学あるいは名城大学というようなところでやられておりますけれども、ただ職員が通学するというのがなかなか難しいので、桜美林大学のように通信でのテストとか、あるいは、このS P O Dのように地域ごとに取り組みをやるというのは、効果的かなと思います。特に今は、地域ごとに取り組むというのは非常に多いから。九州ではQ - L i n k s というのがありますし、愛知中部でも何かの形でできないかということで今動きを始めておりますけれども。F D と S D を一緒にやるっていうのはなかなか難しいと思っています。でもこれは1つの理想型だと思いますので、是非したいと思います。理事長・学長もアンケートでは、そういうところまではまだ当時はイメージが出来ていなかったようで、要するに他のいろんな研修会に参加させるとか、あるいは大学院に行かせるということしかなかったの、その辺りがこの5年間での発展だと思います。

秦：今も、F D と S D が一緒に出来ないかというような話が福島先生からありましたけれども、寺崎先生もこの話についてのご持論をお話いただければと思います。

寺崎：多くの大学で、現に教員と職員の方たちが同じテーマに取り組んでやっておられるところがあります。つまり、実践を重ねていくと、どこかで一致するっていうことがあるのです。そういう事実が現にあります。例えば、授業の評価に教員・職員の方が参加されるという例があります。この場合、職員の人の授業評価というのは、非常にストレートで、学生の評価と違う観点があって厳しいようです。私が昔、桜美林大学の大学院で授業していた頃、大学院に授業を受けに来ている職員の人達の授業評価を受けさせられた記憶があります。これは厳しかったです。学士課程の普通の学生の評価と全然違いました。例えば、あるグループは、こんな風に書きました。「それぞれの先生をもし5回の講習会に呼ぶとしたら、総額で最高額が10万円として、いくら払うか」というものです。教員にしてみると、自分はいくらと考えられているかというのが非常によく分かります。2万円という方も中にはおられる。中には10万円という限度いっぱいという方も中にはおられる。そんな尺度は学生では思いつきません。でも、職員はそれをやっちゃうわけです。そのようにして、あの先生の話は生きているとか死んでいるとかという

風な評価をおそらくしていたのだと思います。このように職員の方が大学教育の評価者になるということもあり得ることなのです。FDの講演に行ってみたら、4割は職員の方だったというようなことがたびたびあります。それはおそらく両者の関心が一致しているからです。先ほど先生がふれられたように、私は大学リテラシーを掲げて4つくらいのことを言いましたが、そのリテラシーを作ったときに、すぐに大学教育学会の方々から鋭い質問が出ました。「先生はこれを職員のリテラシーとお考えのようですが、教員の方には、もっとこのリテラシーが必要じゃないですか」と。考えてみれば私の言っていること、つまり、大学の本質の理解、それから自分自身の勤務している大学への理解、最後に政策の理解、この3つは教員にも全く同じように必要なのです。そういうことを指摘されて、勉強になりました。だから結果において、「教」と「職」の職務への必須知識や関心はおそらく一致する部分が多い。しかし、初めから一致すべきだというわけではない。教職協働が最初のお題目ではないだろうと思います。将来にわたって実現していく理念の一つじゃないかと思っています。

秦：ありがとうございます。今、自分の大学・学校を知るというのが出ましたが、実は今日



お昼を一緒にとったときに雑談をしておりました。また、柳澤愛媛大学長とも一緒にお話をする機会があったのですが、その中で自校教育、自分の学校の教育を学生に導入したときの効果のような話をしました。それとFD・SDを少し絡めたいなと思いますけれども、実は自校教育を提唱された方はこの寺崎先生です。その話を聞いて自分の大学に実際に入れたというのが、福島先生です。まず寺崎先生から、自

校教育について少しお話いただいて、事例ということで、また福島先生からと思います。

寺崎：簡単にいうと、全く偶然に1997年の春に始めました。なんでよく覚えているかというと、本当に思いつきだったからです。やってみたらすごくよかったです。どうしてそう思ったかというと、1つは講義のネタに困ったということがありました。「大学論を読む」という教養科目を私は受け持ったんですけれども、やってみて、だんだん虚しくなってきたんです。55人の学生を前にして、今の大学はどうやってできたかというような話しをしていました。結構彼らは関心持ちましたけれども、しゃべっているうちに、「私は、立教大学の教員だ。この学生たちは立教大学の学生としてここに座っている。それが向き合って大学のことをしゃべっているのに、立教大学自身のことについて触れないのは何事だ」と思い始めました。それなら、立教大学のことをしゃべろうと思って、シラバスを無視して、「立教大学を考える」という題で2時間とにかく立教大学の歴史をしゃべったのです。すると、彼らはすごく喜びました。また、後半、文学部総合講義でもまた立教の話をしました。またここでも大変関心を持ってくれました。それがきっかけです。偶然の思いつき、本当の思いつきですが、その年に明治大学が始められていたということの後で聞きました。その後だんだん増えていって2007年の調査では、全国で137校の

大学が自校教育をしている。私の知る限り、もう東京大学を除くほとんどの大学、旧帝大がしていますし、それからおそらく今全国でも見渡すと、150校以上は自校教育をなさっていると思います。広がってきたことを、私はやっぱり素晴らしいことだと思っています。

福島：思いつきだったっていうのは今初めて伺いましたけれども、ただ私は何年か前に寺崎先生のお話の中で、自校教育というのがあってとてもいいなと思いました。しかも自分の大学の歴史を淡々と言うのではなくて、弱点、まずかったところ、マイナス面も含めてきちんとお話をするというのを伺って、要するに、自分の大学に誇りを持てるように、弱点もあったけれどもちゃんと克服してきたというようなことやこの大学はなんのために出来て、そのようなこともあったけれども、今どういうところに向かっているのかっていう辺りをやろうと思いました。日本福祉大学でそれを e-learning でやりました。それほど大きな抵抗は無かったと思いますけれども、私自身も登場していますが、正課の教養科目として e-learning をやるようになりました。実は、日本福祉大学は30年近く前に冬にスキーバスの事故で、22名の学生を無くしたという事件がありました。この事故があった日、無くなった学生たちの事故があった日が、1月28日ですが、この日に必ず大学内に作りました慰霊壇の前で、献花や慰霊の取り組みをしています。ある年、急に学生が3倍くらい参加するという話を聞きましたので、なんでこんなに増えたのかなと思い、学生部の方に、何か意識的に参加させるようにしたのかと聞いたら、そんなことはやってないと言うんです。どうしてだろうということで、何人かと話をしているうちに、その自校教育を担当している職員が、自校教育やったからでしょうと言うわけです。バス事故のことも自校教育の中にちゃんと入っているんです。後でその学生たちに聞いてみたら、自分たちの先輩がそういう辛い目に合っている中で、自分はこの大学に来て、ちゃんと学んでいかなければならないと改めて思ったので、先輩たちの霊を慰めるためにもう国家試験終わって家に帰るところでしたが、参加してみたかったということでした。それまで毎年100人前後しか参加をしていなかったのに、その年は300人くらい参加してくれました。全校の学生数が6,000人くらいの大学ですが、5%くらいの人に参加をしてくれました。これはすごく効果があったんだと、効果があったという言い方はおかしいですけども、やっぱりよかったなというように思いました。おそらく、そういうことだけではなくて、他のことにも影響があるんだろうと思います。私としては寺崎先生がおっしゃったことを、単に自分の大学をきちんと分かってもらうというだけではなくて、大学の成り立ちからどういう経過を追って今のこの大学があるのかと、言い過ぎると時間が無くなってしまいますけれども、例えば日本福祉大学っていうのは、100人未満の大学として出来たんですが、それがどういう経過で出来た、また、名古屋ですから伊勢湾台風があったときにどれだけ日本福祉大学の学生たちが、被災者の救援だとか復興支援に貢献したのか、そこが福祉の原点だったのだというようにところから全部分かってほしいのです。我々自身も見えていながら、なるほどいい大学だなというように普段は思っているかいけないかは別として、原点に立ち返って考えることが出来るという点では、教職員もそういうのを見てよかったと思います。今は愛知東邦大学という大学で理事をやっており、そこでも自校教育をやりたいんですけども、実はまだ4年制の大学が出来てから10年しか経ってないの

で、そこまでやるほどの分量もないので、学園誌みたいなものをやっていますが、それだけやってもなかなか難しいということで、AO入試のガイダンスで受験生に向かってやっております。10分ほどのものなんですけれども、紙芝居仕立てでやりまして、私が演じております。これがどういう効果があるかはまだ見えておりませんが、実感としてまだ無いんですけれども、寺崎先生の教えを活用させていただいていろんな形で役立てたいと思っております。

秦：広義のFDということで寺崎先生がお話されておりましたけれども、実は私も5年ほど前に九州の私立大学から愛媛大学に移って来て、私学から国立に来ると全然違う視点からものが見えるので、当初は教職員に対していろいろと意見していました。その時に愛媛大学の生い立ちを知っていますか？とよく言われました。最初は一方的に話していましたが、その話はどういうことですかというように聞いていくと、軽々しく言ってはいけないなというところがあることを非常に感じています。教員や職員として入ってくるときには初任者研修などでそういうものが必要じゃないかなと思いますが、寺崎先生いかがでしょうか。

寺崎：もちろんものすごく必要だと思います。職員の方の中にも、たまたま職員になった方もおられると思います。そういう方たちにうちの大学はどういう大学かということを、やはり初めに最低限は知ってもらうことはすごく大事だと思います。細かい知識も案外大事です。立教は例えば大学のスローガンとして、「自由の学府」というスローガンが校歌の中にも書いてあります。自由の学府というのは誰が言い出したか、いつ言い出して、どうして広がったか。そういうようなことを学生たちに1つでもはっきりさせて伝えていくと、大学のことが分かります。数年前ですが、ある大学院生が別の部局のところへ履修相談に来たのですが、その学生が、「今、私は立教で一生懸命勉強していますが、それは1年生のときに寺崎先生という方の授業を受けたことがきっかけです」と言ったそうです。とても嬉しいニュースでした。結局、自校教育をやると何が生まれるかというと、学生の満足感ではないのです。満足するほど飢えてはいないです。自分のいる大学のことをそれほど知ろうと思っていない。乾ききって、求めていたものが求め得られたというのではないんです。そうではなくて、自分はどこに居るかが分かったということです。つまり、私に言わせると、満足感でなくて安堵感なんです。私はこういうところにいるのだと、これを居場所の認識と共に分かる、そういうことだと思います。そうすると安心して、ここで勉強するという気持ちが生まれる。もう1つは福島先生がおっしゃった disclosure (ディスクロージャー) の話が重要です。立教の中のセクシュアルハラスメントの重大事件が1970年代に起きましたが、そのときのことを洩らさず学生に全部話します。それから、敗戦直後、立教の11人の経営者が1番最初にマッカーサーから追放指令を受けています。それは、戦時中に非常に深く軍部に協力したからです。キリスト教宗に立つ大学が戦時中こう



ということで国家及び軍部に協力した。これで一番先に立教が槍玉に挙げられて、その後、占領軍は文部省に命じて、同じことが起こってないかどうか全国のミッションスクールを特に調査せよという指令を出しました。いわば見せしめの対象になったのが立教です。その前提にあったのが、戦時中戦争に完璧に協力したというマイナスの歴史です。そういうのを全部調べ、いろんなことを全部しゃべっていくと、学生はすごく安心。もう一つは、大学紛争の頃に、立教は一度も機動隊を入れませんでした。そして、自主的に解決したという歴史を持っています。その頃に他の大学はどうであったかという話をすると、学生はそれはそれは非常に感激しました。初めてこの大学が好きになったと感想文に書いてくれる学生もいました。やはり、disclosure が大事ですね。それをやるのはやはり授業が一番いいです。学長先生が入学式のときや卒業式のときになさっている講演は、ご苦労なさるでしょうけど、ほとんど教育的効果はありません。学生は何にも覚えてないです。ただわくわくして座っているので何も覚えていません。しかし講義なら十分話し、ゆっくり分らせることができます。ちなみに、私は自校教育の中に学長の時間というのが1時間あるというのは大事だと思います。それなら全然違うことをお話になられると思います。それから、職員の方が、自校教育をやるとどんどん授業編成に参加できます。職員の方が入らないと半年間の授業のプランニングが実はできません。例えば、うちの卒業生は企業からどう見られているかを知っているのは教員ではなく、職員の方なんです。図書館はどういう蔵書を持っていて、どういう特徴があって、学生たちが相談に来ると、自分たちはこういうような協力ができるということを、きちんとしゃべれるのは職員の方です。結局自校教育を本格的にやっていくと、やはり将来教職協働になる。初めから教職協働と言わなくてもいい、「なってしまう」と私は思います。そういうメリットが自校教育にはあると思います。

秦：ありがとうございました。そろそろお時間となりましたので、フロアからの質問に移ります。

SPODフォーラムアンケート(全体用)集計結果

事前申込者数

SPOD加盟校から:267名

SPOD加盟校以外から:97名

当日参加者数:469名

アンケート回答者数:207名

回答率:44.2%

1. SPODフォーラムについて

SPODフォーラムをどこで知りましたか？(複数選択可)

	度数	割合
① SPODホームページ	45	15.1
② SPODメールマガジン	13	4.4
③ SPODフォーラムチラシ	64	21.5
④ SPOD研修プログラムガイド2010	34	11.4
⑤ SPOD関係者からの案内	102	34.2
⑥ その他	40	13.4
アンケート回答者数	206	100.0

その他の記述内容

- ・ 上司からの紹介(6)
- ・ 同僚からの紹介(1)
- ・ 学内からの案内(15)
- ・ 教育学術新聞(1)
- ・ 昨年度参加者(1)
- ・ 学内研修を通じて(1)

SPODフォーラムに参加した動機は何ですか？(複数選択可)

	度数	割合
① 自分自身の能力開発のため	140	36.4
② 組織の課題を解決するヒントを得るため	81	21.0
③ 組織を超えた人脈づくりのため	34	8.8
④ FDやSDに関する情報収集のため	74	19.2
⑤ 上司に参加をすすめられたため	53	13.8
⑥ その他	3	0.8
アンケート回答者数	206	100.0

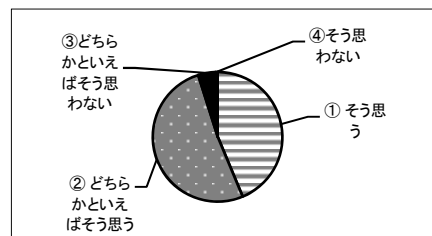
その他の記述内容

- ・ よりよい授業のヒントを得るため
- ・ 大学間連携としてSPOD参加の意義が大きいと考えるため
- ・ コンソーシアムの仕組みを実感するため

2. SPODフォーラムでの研修成果について

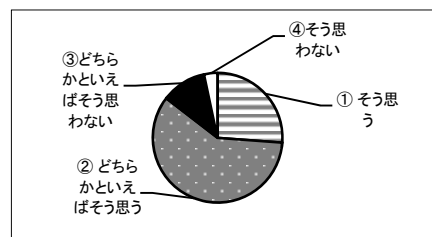
自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
① そう思う	90	43.7
② どちらかといえばそう思う	106	51.4
③ どちらかといえばそう思わない	9	4.4
④ そう思わない	1	0.5
計	206	100.0



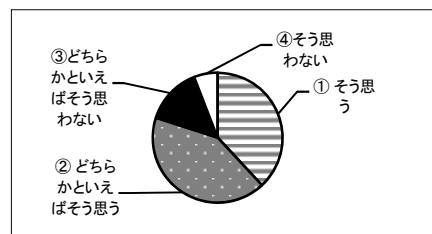
所属組織の問題解決に役立つ情報を入手することができた

	度数	割合
① そう思う	54	26.2
② どちらかといえばそう思う	122	59.2
③ どちらかといえばそう思わない	23	11.2
④ そう思わない	7	3.4
計	206	100.0



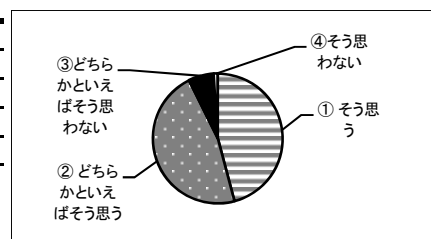
組織を超えた交流を持つことができた

	度数	割合
① そう思う	78	38.0
② どちらかといえばそう思う	86	42.0
③ どちらかといえばそう思わない	29	14.1
④ そう思わない	12	5.9
計	205	100.0



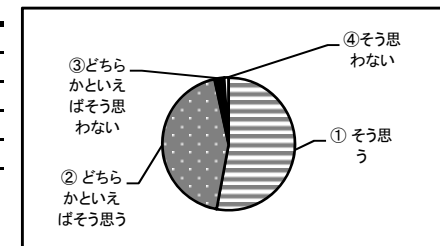
フォーラムで学んだことをすぐに職場で実践したい

	度数	割合
① そう思う	94	45.9
② どちらかといえばそう思う	96	46.8
③ どちらかといえばそう思わない	13	6.3
④ そう思わない	2	1.0
計	205	100.0



SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった

	度数	割合
① そう思う	109	52.9
② どちらかといえばそう思う	90	43.7
③ どちらかといえばそう思わない	5	2.4
④ そう思わない	2	1.0
計	206	100.0



3. 感想、ご意見、ご要望等（別紙参照）

4. 参加者ご自身について

所属先

	度数	割合
① 4年制大学	175	84.6
② 短期大学	22	10.6
③ 高等専門学校	7	3.4
④ その他	3	1.4
計	207	100.0

その他の記述内容

- ・ コンソーシアム(2)
- ・ 専門学校(1)

所属先の設置者

	度数	割合
① 国(国立大学法人)	92	44.7
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	93	45.1
③ 学校法人	19	9.2
④ その他	2	1.0
計	206	100.0

その他の記述内容

- ・ 公益財団法人(2)

所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	139	67.2
② 東北	1	0.5
③ 関東	15	7.2
④ 中部	15	7.2
⑤ 近畿	14	6.8
⑥ 中国	18	8.7
⑦ 九州・沖縄	5	2.4
計	207	100.0

職種

	度数	割合
① 教員	80	39.4
② 職員	121	59.6
③ 学生	1	0.5
④ その他	1	0.5
計	203	100.0

その他の記述内容
・ 教員・事務職員兼務(1)

あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか？

	度数	割合
① FDの実施担当者	48	23.2
② SDの実施担当者	21	10.1
③ FDとSD両方の実施担当者	11	5.3
④ FDやSDの実施担当者ではない	127	61.4
計	207	100.0

SPODフォーラム自由記述欄 良かった点とりまとめ

【内容について】

- 自己開発的なプログラムがあり、参考になりました。
- 学生支援に関する心構えや対応について、認識を深めることができ、また、様々な事案を想定した体制の整備及び事案が発生した場合の対応について、理解することができました。
- もともと興味のあった学生相談やキャリア支援、学生の学びの促進要因などの内容について学ぶことができたことと、他の大学等の教職員と話げできたこと。
- 学生対応のプログラムに参加したのですが、直に学生の相談を受けるロールプレイは他の研修会には無く、学生の生の意見が聞けて大変勉強になりました。（４）
- D P, C P, A Pの一貫性のある構築について、とても参考になりました。
- 異なる分野、教育手法のプログラムに参加することにより、自分の視点を変えることができた。学生指導のヒントが得られたと思う。
- シンポジウムのように、単に情報や知識を得るのではなく、ワークショップ形式で自ら考え意見する場だったので自大学の問題について整理できた。
- S Dはまだ各大学で研修プログラム等模索段階であるが、S P O Dでは体系的なプログラム、組織、人員、ノウハウが整っており、先進した知識や研修を得ることができた。また参加している各大学の参加者も意識も高く、モチベーションが上がった。皆さんと交流することができ全国の大学の参加者とのネットワークづくりが出来た。とても貴重な経験でした。
- 四国キャンパス元気プロジェクトでS P O D加盟校所属の学生さんも参加していること。
- 実践を考慮した内容であったので良かった。（１１）
- F Dの実施について行き詰まりを感じていたので、その打開へのヒントを得ることが出来た。
- S Dを進める上での方向性の確認ができた（２）
- 担当業務とは直接関わらないと思いながら参加したプログラムでも、同じ大学職員として大変参考になる内容でした。
- 教員だけでなく、職員や学生も参加したこと。（２）
- 所属組織の問題解決に向けて具体的な情報を得ることができた点。概論的な部分のみではなく、ワークショップなどにより理解を深めることができた点（３）
- 「メンタリングのコツ」での内容は、現在の職務である学生との履修相談等にそのまま使えるのではないかと感じた。
- 現場の教員のF Dの状況やレベルに即していて、そのニーズにあっていること。
- 学んだことを、秋学期の授業にすぐに生かせること。
- 研究室運営・・・考え指導している部署があつて取り上げている問題点がわかつた。
- 広報室運営・・・広報と危機管理の２点について外部と相対している部署の存在と活動がわかつた。
- 授業コンサルテーションの実態と利用価値がわかつた。
- 座学だけではなくワークショップタイプであるため、従来になく楽しみながら受講できました。（１３）
- 学習評価でのルーブリック評価はI C Tを活用した授業に有効であることを知つた。（２）

- 授業アンケート，授業参観は目的を明確にして，それが実現するよう実施することが重要であることが分かりました。
- 寺崎先生のリーダーセミナーにおいて，大学人として身につけておくべきものを指摘していただいたことが大変役にたった。
- 研修の目的（到達点）が明確であり，分かりやすい。
- プログラム「教員主導・学生主体の授業の進め方」に参加し，「参加者主体」手法の体験から「参加者主体」を実感することができました。後期の授業から実践したい内容ばかりで，とても有意義なプログラムでした。
- クリッカーという装置を使った大人数クラスでの活用法を，新たに学べた点。
- 教育改善の具体的な方法について，授業テクニックの部分から動機づけまで，いろいろな観点から説明をいただき，大変勉強になりました。また，グループワークやワークを通じて他大学の状況や，問題の解決の事例について知ることができ，すぐに実践できることが多かったと思います。
- 大学での講義に関して，チームビルディングによるグループワークを知り，改めて「高等教育機関における授業」という観点で捉え直すことができた。
- 一専門学校の職員が参加できるSDプログラムはあまりないので，良かったです。
- 「学生主体の授業」について，改めて考える時間が持てた。シラバスや教材を作成するときに，役立てたい。
- 職員の方が，講師役として，セミナーを実施している点。これからの職員像を実践されており感銘した。懇親会前に学生がプレゼンテーションを行った点 是非来年も実施して下さい。
- わかりやすい内容のプレゼンに実技講習で時間があつという間に過ぎてしまいました。もう少し実技の時間がほしかったです。
- 導入としては適切であったと思うが，もう少し専門的なことも聞きたかった。
- すぐに実践というわけにはいかないが，改善したり検討したりする材料にはなった。
- 愛媛大学をはじめ，各大学の実例について詳しく知ることができた。（3）
- FDに関する最新の情報を聞くことができたし，他大学の状況がわかった。（6）
- 悩んでいる点が共通していること，またそれに対する回答となるヒントが得られたこと。
- 日頃の自分自身の業務を客観的に振り返る機会となり，必要な知識やスキルを身につける動機付けになった。（3）
- 新たな知識・考え方を得ることができた。（4）
- 今後の学生指導に役立つ内容が多かったこと。（3）
- FDの基本姿勢について幾つかの知見を得ることができた。たとえば，学校をコミュニティと考えるとき，FDに取り組むにあたっては，学科と全学的な教育目的はもとより，学校の目的（教育に限定しない）まで視野に入れることが必要等
- 様々なFD／SDプログラムに関する情報収集ができた。（2）

【その他】

- 他機関の方と交流でき、学内では得られない生の情報を得られたこと。そして、人のネットワークが広がったこと。（３９）
- 能力開発というと外部業者・外部講師に委託することばかりでした。
- 時代の傾向を先取りまたはタイミングよく捉える形で研修をしてくださるので、これまでも大変役に立っていますが、今回は私どものようなスタッフのいない小規模な組織に配慮したプログラムも提供してくださり、有意義でした。
- 参加予定者の代理で、「教員主導・学生主体の授業の進め方」に参加したのですが、想像していたものとは全く違った面白い内容で、参加できてよかったと思いました。学生（参加者）の気持ちのつかみ方や記憶に残す方法などを実践主体で学び、講義が終わったときに、今日やったことの全てが繋がっていたんだなと感動しました。また講師の中村先生の、テンポのよさ、面白さ、行動力など、刺激を受けることも多く、人気のある方だと聞いて納得しました。こういう楽しくてためになる研修は初めてだった・・・充実した１日になりました。
- 昨年度と比べて、非SPOD校の参加者でも参加可能な日数が増えたことが良かった。

【感想】

- 去年よりももう少し理解度が上がったと思える点
- 日常業務を俯瞰して分析する事が出来た。
- 業務上のTIPSを獲得することができた。
- 参加者の反応を如実に聞くことができた。
- 豊富なプログラムがあり、楽しみながらいろいろな学びを得ることができました。自分の講義の見直しができ、自分が自然にアクティブラーニングを実践できていることも分かり、知識が加わったことで強みとなりました。（５）
- FDやSDなど、普段から何となく使用しているものの、各人によって定義が微妙に異なる語の本来の意味を、みんなが共有できる（共有する）ようになりつつあることが大きいと思う、
- 講師、参加者共に、積極的な人たちばかりで、刺激された。また、自分の現実的な職務に近いテーマのプログラムに参加したので、自分自身も積極的に参加できたと思う。（５）
- 非常に勉強になった。（２）
- 短期間で質の高いプログラムをいくつも受講できたこと。
- 愛媛大学での教職員のお話や学生と触れあうことで、学生支援の根底にある考え方を理解することができました。また、参加された他大学の学生支援に関わっておられる方々と交流でき、全体動向をある程度把握することができました。
- 運営関係者様には感謝申し上げます。
- 全国から様々な方が集まる研修の場が四国にあることがとてもありがたい。
- 以前参加した研修で一緒だった人と再会することが出来たので、親近感が強まった。

SPODフォーラム自由記述欄 改善点とりまとめ

【開催時期について】

- 8月末は学内の行事、クラブの引率等の出張が多いので、9月上旬の方が参加しやすい。会場は現状で問題ない。
- まだ、全国的にはSDに係る知識と認識については各大学の職員の隅々まで浸透していない。参加者を増やして継続的にSDプログラムが浸透するよう、職員の和を広げて行くことが肝要であると思う。開催日程は盆明けの時期が都合がとりやすいのではないのでしょうか。
- 今回のように、比較的に業務に融通がきく7月・8月開催が参加しやすいと思います。
- 夏休みなど時間的に余裕があるときの開催がありがたい。今回同様今後も8月末から9月始めの開催が一番よい。会場は、愛媛でしてもらうのが一番都合がいい。
- 日程が長いので、もう少しコンパクトにしてはどうか。
- 開催日時に関して、開催日が平日ですと、授業を休講し後日補講を行う必要がありますので、平日を避けるか学生が長期休暇中に開催していただけると、参加しやすいです。
- 開催時期はやはり夏期休業中を利用することはよいと思います。
- 8月上旬が希望です。

【会場について】

- 使用する施設の選定に関して、しっかりと準備をしていただいているものの、この夏は特に暑かったので、環境面でのフォローをより充実させてほしい。（3）
- 長時間に及ぶ研修の場合、椅子を座りやすいものにしてほしい。

【シンポジウムについて】

- シンポジウムの時間が、短いのではないのでしょうか。
- シンポジウムをもう少し身近なトピックスにする。

【プログラムの内容について】

- 会の性質上仕方がないのかも知れないが、高専も対象に含まれている割には大学中心の話題や構成であったため、高専職員にとっては意義が低いのではないかと感じた。
- グループワークの課題設定が段階を踏んでいない場合に飛躍し過ぎることがある。
- SDのプログラムがもう少しあってほしいです。（2）
- 複数の分野や課題があるテーマでは興味のバランスが悪いことがある。
- 標題と到達目標にギャップがある講座を感じたので、そのあたりを修正いただけると助かります。
- 文系の講義を対象としたものが多かったため、理系の講義を対象とした具体的なFD講習になっていればさらに良かった。
- FD・SD共通に関しては、SDとFDを分けた方がいいと思うものもあった。

【プログラムの進め方について】

- 大学同士の意見交換等がもっとできると良いと思いました。
- 教員として参加したが、研修内容と普段の業務内容とがいまいち一致しなかった。次から次へと課題が出され、ただこなしたという感じだった。
- ワークショップ形式が中心の講習では、研修に参加したという実感は強いが、終わってみれば結局得られたものが少ないような気がする。
- 時間内に予定していたプログラムを進められなかった点がマイナスに感じました。
- グループワークを増やす。

【プログラム個々の運営について】

- 各プログラムのメインの対象者を内容および職名等に応じて表示して欲しい。実務ですぐに役立てたい場合やこれからのキャリアを考慮して知識等を身につけたい場合によって受講プログラムを選びやすいようにして欲しい。
- 講義により、アイスブレイク、協議等の時に他のグループが近くで話が聞こえづらいことがあった。グループ間の距離等にも考慮してほしい。講師あるいは講習内容を厳選するべきではないかと感じられる講習があった。
- 活動内容がもう少し細かく書いてあるほうがイメージしやすい。
- あらかじめ参加者の疑問点や問題点を吸い上げてもらえると内容に関心が持ちやすい。
- 演習の中で、年数を重ねた上の立場（役職）の人同士ではそれぞれの主張が折り合わないことがあった。また、立場や年数が違いすぎても話について行きにくい。グループ編成に偏りが生じないようにして欲しい。

【プログラム全体の運営について】

- 研修的な部分は十分だったので、各大学の直面している課題等を出し合って解決のヒントが掴めるディスカッションの場があればさらに充実すると思います。
- 二日間継続して受講を義務づけられていましたが、この3種の内容を一人の人間が学内で関わっていることは少ないのではないのでしょうか。自分に身近な問題は大変役に立ちましたが、そうでないものについては、私が聞いてもあまり役に立たない気がしました。
- 学生支援セッションに関しては、一定程度の経験年数を関わり、そこでの苦勞を積まれた方が講師を務めていただくことが望まれます。参加者のレベルが多様なので、入門的なところから開講せざるを得ない事情は理解できますが、3プログラムセット受講を薦めるのであれば、レベル表示をして参加者のニーズに添うプログラム開発が必要と感じました。
- 今回は受講科目の制限が多かったので、その緩和をして頂ければ幸いです。（2）
- プログラムがワークか聴講か討議かどういったものになっているのかももう少し分かりやすいとありがたいところです。ただ参加者数によって対応いただいているところもあるかと思いますが、難しいところですね。（2）
- 多くのプログラムを用意していることは理解できるが、FD／SDプログラムが何本も同時進行しているため、聞きたいプログラムが聞けない。（3）

- 各プログラムの教室が、頂いた資料や、掲示で分かりにくかった。
 - 学生指導研修会を同時開催したために、この研修会のプログラムから一つのテーマだけ選択して参加するというようなことが、仕組み上できなかったのは残念に思う。この研修会のプログラムであっても、関心のあるテーマに（部分）参加ができる工夫をしてもらいたい。
 - ランチタイムの交流は、時間が短い。交流を盛り込むのであれば、もう少しゆったりと時間を取る方がよい。また会場へのアクセスだが、四国県内での開催であれば、交通事情を考えると自家用車の乗り入れができる体制をつくるべきである。地の利がない参加者には不便である。
- （４）
- 複数のセミナーが同時並行で進められるため、他会場で何が行われているのかを知ることができればなおよかった。
 - プログラムの内容的な重複が見られたので、極力避けていただきたい。
 - 継続した受講が必要となるものについては、同一日に実施していただけると出席させやすい。
- （３）
- 学会のようにいくつもの会場を平行して使用し、講演を実施することはあまりよくないと思う。聴きたくても聴けない講演が重なる場合もでてくるため。
 - 同時間帯のプログラム設定に配慮がほしかった（３日目の「広報」は同時間帯にいいのがなくてとりあえず申し込んだ人が多かった）
 - 夜間も参加できる短時間プログラムがあったらと思います。
 - 学生と協同で行うセミナーは来年も開催してほしい。
 - 講義形式の研修メニューは午前中に、午後はワーク中心行なった方が良いと思った。

【フォーラムの運営について】

- 実施会場を持ち回りにしてはどうか？
- 申し込み方法が煩雑（２日間連続受講など・・・）
- クロークの手配や食事場所の準備など、細かい点まで気を配っていただき、快適に研修に参加することができました。開催日程や会場等は適切だと思います。（９）
- 参加者への最終連絡が前々日であったので、もう少し早くても良いと思いました。前泊で愛媛入りしたため、mailを見落とすところでした。
- 会場については、松山大学とも連携してはどうか。
- 参加したくても業務の関係で参加できない場合もあるし、参加者からの報告だけではなく実際に職員に参加を促したいので、次年度も同じ内容の研修をしてもらいたい。
- 年１回ではなく、年２回にしてほしい。（この時期一回だと、都合つかなければ来年となってしまうため）
- 参加人数の集計において、大学・短大併設校は一括した人数になっているが、別々に示していただけると、学校種ごとの傾向が分かって参考になりやすい。
- 懇親会や昼食会が最終日だったので、業務のため帰らなければならなくて参加できず残念でした。

- 人気のあるプログラムに参加できず、それに関する情報が、後日HPなどで見られるようにしてほしい。（３）

【その他】

- 愛媛大学様におかれましては先進的な取り組みが進んでいるように感じられますが、ほかの大学においては教員がさほど乗り気ではないということが多々見受けられます。そういった教員ならびに職員にいかにかことの重大性を気づかせられるのかといったことが話せばよいのではないかと思います。
- 遠隔講義は、とてもありがたかったです。
- 事前学習があれば、より研修の効果もあげられるのではないかと思います。必ずしも研修テーマに関連する業務を行っているわけではありませんので、研修目標や当日の課題等に繋がる課題等をいただければ、現場の状況、組織対応の現状などを把握したうえで問題点や自身の課題をもって参加でき、より効果があげられるのではないかと考えます。ただし、事前学習は任意とする。
- 四国エリアの取組ではあるが、出張研修会などのイベントを他の地域で実施することで、異なる反応を得ることも可能になるのではと考える。
- 特にありません。今後も同じような形で続けていただきたいです。（７）
- 参加者の同意のもとで構わないので、各プログラムの参加者名簿を配布していただくとありがたい。同じ島に座った者同士での自己紹介はできるが、限度があり、人脈を広げるためには名簿情報があると助かる。日程や会場は適切だと思うので、来年度も変わらず実施していただけるとありがたい。
- 是非一度、東京で実施して頂けないでしょうか。開催日時には問題はないかと思います。
- ８月２６日（木）の秦講師が担当のプログラムの「大学職員のための企画力養成講座」に参加させていただきました。身近にある問題（課題）についてチーム内で検討し、改善策等を検討するものでしたが、各大学等の現状がわかり大変役立ちました。時間の関係で、一部のチームのプレゼンテーションしか聞けなかったのが残念です。可能であれば、次回は、すべてのチームのプレゼンテーションの発表を聞く時間を取ってもらいたいです。（改善策等ですばらしいアイデア等がたくさんありました。）
- 多くの内容をまとめられて大変なご苦勞があったと思います。

SPODフォーラム自由記述欄 開講希望とりまとめ

【FD／SD】

- F D e r , S Dコーディネーターを実践的に養成するプログラムを開講して欲しいです。
- 医療系, 工学系, 理学系等の専門分野における活動方法のプログラムも開講していただきたい。
(2)
- 大学の教職員の, 服装, 髪スタイルと色, 爪の色, 靴, 話し方, 接客, 対学生への対応, 電話の仕方, 等について, チェック項目による自己確認ができる内容を含めて, 大学職場内のマナーについて広い範囲でしていただきたいと思います。
- 短期大学をターゲットとしたFDやSDの組織づくり。
- F D・S Dの先進的事例の紹介等があれば良い。
- 教員に対しての危機感の享受方法な, 意識的なものもあればよいのではないかと思います。
- 教員も職員も等しく「大学職員」であり, 職名の違いは大学のミッション達成のために受け持つ役割の違いによるもの, という考えに立てば, こうしたことが実感できるようなワークショップやセミナーがあってもよいのではないかと。
- F D・S DのP C D Aをまわすためにも, 教職員の活動の評価手法に係るプログラムを実施されてもよいのではないのでしょうか。(3)
- 教員側がどこまで職員の領域, 例えば予算執行や人事等に意見を述べられるか(口をはさむべきか), あるいはその逆(事務職員が教員に対して意見を述べられるか, 述べるべきか)の問題, すなわち教職員の相互関係みたいな話題について
- I Rなどの専門家養成プログラムなど(2)
- 学生相談に関する研修を多く受講させてもらったのですが, 学生のメンタル面のサポートについてや教職員でもできる学生カウンセリングの方法などのプログラムがあれば受講してみたいです。
- 「発達障害の学生に対する理解と支援」に関する講座(2)
- 大学教育とは何か?といった, 根本的な話があると面白いと思います。共通教育と専門教育の割合とか, 大学全入時代における大学の役割とか, 聞いてみたいです。
- 学生から受けるストレスへの対応
- 法改正により来年度から「情報公開が義務化」されますが, こういった大学行政の動向などを職員にわかりやすく伝えるプログラムがあると良いのではないのでしょうか。
- 障害学生支援に関しては, 今後も続けて欲しい。入学に際して, 学内での適応(講義, クラブ, ゼミ等), 就職とさらに詳しく, 今後も検討していく必要性を感じる。

【SD】

- SDプログラム開発手法 人事交流について チームビルディング手法
- 「大学の職員力」をテーマとしたSDプログラム
- 職員がおこなう授業コンサル
- 窓口対応実践
- 指導困難な学生（生活面，精神面）へのケア，組織作りのヒント
- FDを担当する部署の職員向けのプログラム（小規模校では，FD担当の専任教員が配置されていることは少ないため）
- 職員向け 文章の書き方
- 人事政策について，例えば，人事異動の効果的な実施方法＝職員の活かし方など。スタッフ・ポートフォリオの活かし方などは今後の大きな課題かと思います。
- 職員としてかかわるFDとは何か
- 学務系，学生支援系など担当部署の専門的な素養を身につけられるようなプログラム。（2）
- 管理職のマナー，ハラスメントについて，またハラスメントの対応，危機管理，マスコミ活用，学生対象のアンケート調査のまとめ方
- 民間意識を意識したSD研修プログラム
- SDで職員の育成において，ジェネラリストとスペシャリストの有用性を国別比較なども交えて，ディベートできるようなプログラム

【FD】

- 勉強に集中できない学生のいる授業をどのように運営するべきか，に関する具体的なスキルを身につける研修
- 専門基礎教育における双方向型講義の実践
- グループワークの授業評価と問題点
- 実験・実習の評価と問題点
- 実験系の研究室運営の実際と問題点
- 自然科学系の授業の課題と問題点
- TBLについて
- 「授業アンケートの効果的な取り方，分析法」など。授業アンケートは全学的には有効ではあるが，個々の授業ではいい加減な回答が多く授業の実態を正しく反映していないような気がする。
- 就職では全人的な能力が問われます。学生が最も長い時間を過ごす授業の中でこの力を少しでもつけさせられればと考えています。FDと就職との境界領域に関連する研修を企画して頂けることを希望します。
- 学習成果の可視化に関する最新情報の提供や，推奨手法の実際のワークショップなど（ルーブリックは役にたっていますが）
- 実践を通して初年次教育をしていくいくつかの方法
- プログラム「教員主導・学生主体の授業の進め方」の継続

- 「成績評価のあり方」「G P Aの活用」「F D推進のための組織論」「成績不振者への対応」「発達障害等への組織的サポート」「教職協働を実現する職員の役割」「F Dを促進する他大学連携」「教員F Dハンドブックの作り方」「教員負担の軽減」
- 各教科の授業改善やF Dワークショップ
- ティーチング・ポートフォリオでもメンターの役割が重要だとのお話がありました。各学校でメンターを育てることが必要になると思いますが、スタッフ・ポートフォリオ作成のためのメンター養成講座などがあれば参加してみたいです。
- Ⅱ1 インストラクショナル・デザイン Ⅱ2 I C Tを活用した授業改善ツールの紹介・活用
- カリキュラムポリシーの構築方法（教員の意見の集約および統一の具体的な方法などを学びたいです）
- コーチング
- F Dが組織的活動であるが故に、実行主体である教員個人のメリットに深く関わる点が見落とされがちになる感があります。そのあたりの調和を見えやすく・分かり易くしていく工夫がF D担当者には必要なのかなと思います。この点、ティーチング・ポートフォリオの存在がひとつの鍵になるのかなと思うので、これを軸にした企画があればまた参加したいです。

【その他】

- 国立大学の入口のための広報とは
- 高校との連携活動の実際と問題点
- 企業との共同研究の実際と問題点
- 就職活動の実際と問題点
- 中村先生のワークショップ二日目の内容。通常二日間で行っている研修の1日目の内容を昨年、本年と実施していただいたようです。来年度は1日目の受講者向けに2日目の内容をやっていただけると嬉しいです。
- （株）ラーニングバリューの自己の探求プログラム、ファシリテーター養成プログラム
- 寺崎先生の唱えた「政策理解」を深めたい⇒そのために現在の政策動向の講座
- 自校教育の展開方法
- S P O Dの取り組みにおける具体的な業務活用の事例など
- 業務の都合で、「一人ひとりが広報パーソン」に参加できなかったが、次回、機会があれば参加したい。
- 研修事業の企画・遂行について（S P O Dがどのように進められているのか）を研修として開講していただきたいです。

【プログラム全体への希望】

- 色々なワークの手法を学びたいと思っています。
- 初年者向け，中級者向け，執行向けと明確に分ける企画が増えても良い。
- 今年で2回目ということですが，評価の高かった講座については毎年開講していただき，自分の後進の人間も参加出来るようにしていただければと思います。
- 今回，学生が関わる WS が充実しており，学生の考えや思いを知る機会を得ることができました。そのような学生が参加する講義を増やしていただきたいと思います。

【感想】

- いろいろと準備していただいているので，今のところ，特にありません。（3）
- 今回の内容はとてもよかったと思います。
- 職員同士が能動的に研修に取り組めるよう，ワーク型の研修を増やし，各々の参加者が汗かいて，身を感じて実習内容を体感できるようにすれば，効果はより高いと思う。（2）

【内容について】

- 昨年も参加させていただきましたが、今年度の方が“愛媛大学”がやっているという感じが強かったように思います。良いか悪いかは別にして、色々な大学の先進事例等を聞く機会があればと感じました。
- 総じて、いづれの活動もある意味有意義で新鮮なものと感じます。しかし体験してみないと全く良さがわからないのと、参加するモチベーションが高めにくい活動なので、教員を誘導する方法、内容を吟味しなければならないのでは？と思います。初めての部署、初めての責任者、新任など、少し偏重した立場の教職員しか現場に出てこないのでは？と思います。参加した自分自体が何故参加したのか？と聞かれると、正確に答え難いです。参加してみると更生のために参加させられているような錯覚に陥ります。
- 今後もSPODの研修プログラムを積極的に活用していきたい。できれば、今後、総務・人事・会計・管理などの部門の研修プログラムも開発してもらいたい。
- 授業改善（FD）に関しては、授業の部分的なハウツーもよいが、授業全体を見ることができると良い。一押しの授業のライブ配信などをしてもらえると参考になる。
- ワークショップの時間を少し短くし、交流や休み時間を増やし、学生との交流も増やす。最後にシンポジウムをもう少し最前線に立つ先生方に役立つものにする。
- 名札を手書きするのは面倒。

【運営について】

- 他県からも参加しやすいような工夫（他県での開催、ビデオ、テレビ会議システム、e-learning、等）をして頂きたい。（2）
- 主幹校である愛媛大学とコア校、あるいはその他の参画校との役割分担と負担分担について、もう少し明確にしてほしい。

【その他】

- SPODは先進的な取り組みを行って、参加者は開眼できるのではないのでしょうか。提携校を増やし、普遍的になれば、日本の大学も全体的に高揚していくと思います。
- 規模の大小はあるものの、国内にはSPODと同様の活動を行っている団体が多くあると思うが、それらが個々に活動するだけでなく、合同大会を開く等連携すれば活動の広がりが出るのではないかと考える。
- （既に実施されているかもしれませんが）FDについての講演講師の派遣、自大学のFDについて診断して助言をしてくれるコンサルタント業務があれば望ましい。
- 大学人としてお勧めの書籍の紹介
- 汎用性のあるプログラムについては、高等教育機関における教職員養成の「共通教育プログラム」として各機関とライセンス契約することも考えておられるのではなかろうか。
- 大学単位でおこなえばよい。

- ネットワークコア校だけが提供する側になるのではなく、参加各校が、たとえ小規模校であっても、それぞれの特色を活かしてできる範囲で何かしらを必ず提供するように方向付けることによって、相互に刺激が生まれ、SPODの活動がさらに活性化するのでないでしょうか。
- 来年は何处で開催するのでしょうか？是非早めに教えて頂ければと思います。
- 大学に所属する方の研修の場ですが、関係自治体、学校教育に関わる民間の方など（キャリア教育など）対象を広げることで、さらに多くの学びや広がりになるのではないかと思います。
- 組織体制、実施体制がすごく整っていると思った。GP事業と聞いているが、予算執行明細が知りたい（予算内ですべて実行できているのか）
- 私や私の学校の現状は今回のフォーラムのどのプログラムも必要としているように感じています。学生の利益を考えると直ちにパーフェクトなFD活動が求められているわけで、焦りも感じますが、時間をかけて進めていくしか方法はないとも思っています。

【今後への期待】

- 今後も全国的な情報発信、公開を続けていただきたい。
- フォーラムを含め、より一層充実させていただきたい。（２）
- 四国発（地方大学）で、これだけのことができているということが、他の地方大学からも何か事業を発信するきっかけとなるかもしれないので、今後とも是非続けて欲しい。
- 大変素晴らしい事業を展開され、成果もあがっていらっしゃると思います。今後とも我が国のFD、SDプログラム開発の先頭を走り続けていただけるとありがたく存じます。（３）
- 今年度で文部科学省からの予算がなくなるとお伺いしましたが、今後とも是非ともSPODフォーラムを続けていただきたいです。（４）
- ネットワークが年々有効に機能してきているように思います。SPOD加盟校が画一的になることなく、今後もお互いの長所を活かしつつ、学生の利益のために活動していける、と期待しています。
- 今回初めてSPODを知りました。中国四国地方の大学関係者の中には、まだSPODを知らない人がいるかもしれません。もっと多くの人に、SPODの事業を知ってもらえると良いと思います。（２）
- すみません。具体的な改善などはまだ思いつきませんが、また上司の許しが得られれば来年度も参加させていただければと考えておりますので、是非来年度も四国地区以外にもその門戸を解放していただければ幸甚に存じます。（２）

【感想】

- 初めて参加しましたが、国立大学・公立大学の方の参加が多いのに驚きました。逆に私立大学の方はなぜもっと参加しないのかと、不思議であり残念でもあります。
- 何にしても生かすも殺すも本人次第ということもあるが、参加者がより積極的に話し合いに加わるためにも、日常的な各組織での意識レベルを高めるような良い仕組みができたらと思う。

- より多くの人に機会を与えていただければと感じました。実務研修ではない科目も多くあると思うので、新人から管理職級まで、多様な職階の方が同じ科目を受けることは魅力的です。他組織の実情を聞く機会もあり、個々の意識向上につながる事業ではないかと考えます。
- 四国地区にこのようにすばらしいネットワークがあることを始めて知りました。四国の大学・高専でスポットのフォーラムを行っていただけるとありがたいです。
- 大変勉強になりましたが、正直レベルが高いとも感じました。
- 今回初めて参加させていただきましたが、組織内での問題解決の手法や広報の方法等、様々な内容が学べました。
- 素晴らしい取り組みであると思います。学生もより入っていければさらに良くなるのではないのでしょうか。消費者と生産者という立場でものごとが見ることができると思います。（２）
- プログラムの概要に「到達目標」が示されており、何が学べるかが明確であるため、プログラムの選択がしやすいと思います。
- 案内表示が分かり易かったです。教室の環境も快適で、スタッフの対応も良く、気持ちよく参加できました。ありがとうございました。（４）
- バリエティに富んだ講座が開設されていた点がよかった。また、他大学職員との交流も深めやすいプログラムになっていて大変良かった。（２）
- 有意義なフォーラムに参加させていただき、ありがとうございます。開催にあたって関係者のご尽力に御礼申し上げます。（４）
- 非常に有意義なフォーラムです。（６）
- 今後も興味あるプログラムについては積極的に参加したいと思います。（３）
- これだけの内容を、これだけの期間実施するのは相当の力量と時間をかけておられると思います。しかも、それが無料で実施されるというのは皆さんのボランティア精神がなければできないことだと思います。スタッフの皆さんの熱意と努力に心から敬意を表します。本当にお疲れ様でした。

２．平成２２年度活動実績
（１）FD／SD共通プログラム
②SPODシンポジウム２０１０の開催

②SPODシンポジウム2010の開催

日 時：2010年11月25日（木）14：30～17：30
場 所：愛媛大学城北キャンパス 南加記念ホール
主 催：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）
参加申込期限：2010年11月15日（月）17時
参 加 費：無料（情報交換会は除く）

実施内容及び成果

「大学改革を進めるために、アカデミック・リーダーに求められる役割」をテーマに、大学、短期大学及び高等専門学校の学長、校長、理事等アカデミックリーダークラスの方々や今後リーダーを目指す教職員を参加対象とした「SPODシンポジウム2010」を平成22年11月25日に開催した。シンポジウムでは、英国キングスカレッジ学習研究所所長ポール・ブラックモア先生より、「アカデミック・ディベロップメント」という概念を用いながら、アカデミック・リーダーに求められる役割について「大学におけるアカデミック・リーダーの役割と課題」と題する講演や、SPOD加盟校の事例として、高知工科大学佐久間健人学長、徳島大学香川征学長から、本テーマに関するそれぞれの大学における取組の紹介などを行った。このシンポジウムには、SPOD加盟校はもとより、全国から教職員約100名の参加があり、その約87%から「満足」という高い結果を得ることができた。また、事後アンケートに、トップリーダーシップに対するプログラム開発に関するニーズ調査を実施した。本アンケート結果をもとに、今後のマクロ・レベルのFDのあり方を検討する。

なお、シンポジウムは、トップリーダーセミナーの一環として実施ものである。



SPODシンポジウム2010

FDが義務化され、各大学では教育改善を目的とした様々な取組が行われています。しかし、その多くは授業改善の取組（ミクロレベルのFD）であり、カリキュラムや教育プログラムの改善のための取組（ミドルレベルのFD）や教育・学生支援に関わる組織の構造及び組織間の関係をより機能的なものにするための取組（マクロレベルのFD）については、これからの課題となっています。

本シンポジウムでは、FDの先進国である英国から講師をお招きして、大学教育の教育能力開発だけでなく、研究能力開発も対象として使用されている「アカデミック・ディベロップメント」という概念を用いながら、アカデミックリーダーに求められる役割を探っていきます。



ポール・ブラックモア教授

Professor Paul Blackmore
(英国キングスカレッジ学習研究所所長)

教育環境におけるリーダーシップの役割を専門に研究しており、その分野において多数の著書がある。

■□■ プログラム ■□■

14:30 - 14:35 開会挨拶 柳澤 康信 学長（愛媛大学）

14:35 - 15:00 趣旨説明、講師紹介、解説

「英国におけるアカデミック・ディベロップメント」

佐藤 浩章 准教授（愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室 副室長）

15:00 - 16:00 基調講演 ※逐次通訳付き

「大学におけるアカデミック・リーダーの役割と課題」

ポール・ブラックモア 教授（英国キングスカレッジ学習研究所所長）

16:00 - 16:10 補足解説

佐藤 浩章 准教授（愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室 副室長）

16:10 - 16:50 SPOD加盟校による事例紹介

佐久間 健人 学長（高知工科大学）

香川 征 学長（徳島大学）

16:50 - 17:25 総合討論

（指定発言）

深見 公雄 教育担当理事（高知大学）

ホビノ・サンミゲル 学長（聖カタリナ大学）

山本 哲彦 学長（徳島工業短期大学）

17:25 - 17:30 閉会挨拶 一井 眞比古 学長（香川大学）

SPODシンポジウム2010

「大学におけるアカデミック・リーダーの役割と課題」(概要)

皆様こんにちは。本日はお招きいただきましてどうもありがとうございます。今日この会場に来られたことを大変嬉しく思っております。

(キングズカレッジロンドンの紹介は省略)

本日のテーマとなっているリーダーシップについては、イギリスでも最近取り上げるようになりました。まず、今回の私の講演では、イギリスの状況についてお話しします。ここにお集まりいただいている100名の方々は、日本に関するエキスパートだと思われます。私は日本についての状況を詳しく把握はしておりませんが、私がお話する英国の話の中にも日本に関して有意義なものがあるということを願っています。また、私の話す内容は、大学の中でも特にリサーチに基づいたものが多くなります。リサーチに基づいていますが、すべての大学に当てはまるものだと思います。それぞれの大学で状況は違っていますが、それでも私の話が有益になることを期待しています。なお、今日お集まりいただいている方々がすべて教員の方々ではなく、事務職員の方々もお集まりいただいていると伺っています。大学の質を高めるためには、大学全体として取り組んでいかなければならないと思っていますので、今日の話が全員の方々に関係し、有益となることを期待しています。今日は時間の制限もありますので、すばやく説明したいと思います。皆さんもすでにご存じのことも多くあると思いますので、そういった事柄を皆さんの心の表層に取り上げ、話題の中心としたいと思っています。

先ほど愛媛大学の佐藤先生から、このリーダーシップの研修をなぜ行うのか、なぜ重要なのかというようなご説明がありました。それについて、また簡単に述べたいと思います。それから、リーダーシップとはどういうものであるか、そしてアカデミックリーダーシップは他のリーダーシップとどう違うのか、そして組織としての大学というのはどういうものか、そして、大学教授のモチベーションには何があるか、そういったことをお話ししたいと思います。

大学は、現状複雑な状況にあります。皆様よくご存知の状況だと思いますので、ここで時間をあまりとりたくありません。それは、世界中の大学で状況は同じだと思いますが、状況はますます複雑になってきているというのが現状です。そこで、なかなかヘルプも求めにくいというような状況にあります。ここに上がっておりますことは、皆さんもよくご存知だと思いますので、2つだけ説明したいと思います。5枚目の資料にある「第三の流れの活動」というのは、研究・教育活動に加えて大学に求められている、社会への貢献活動のことです。それから「モード2の知識」というのは専門分野に依拠した伝統的な知識生産ではなくて、専門分野を越えた知識生産の必要性を意味しています。

次に、Barnettの1994年の論文の中に述べられていることですが、もともと大学の中の主要な価値であった「それは真実なのか」という問いかけが、現状では「それは役に立つのか」となっているということで、大学がだんだん変わってきているという状況を説明した

ものです。

そして、最近、大学教授の仕事は、以前に比べて大学と大学外との垣根がより低くなっていると言えらると思います。例えば、キャリアの途中で大学にやってくるという大学外から教員が多く来るようになっていっています。さらに、学問が学際的になっており、専門分野を超えた仕事が増えてきているということで、複雑になっている状況を見てとることができます。こういった分野でなかなか生産的に仕事をするのは難しい状況にあります。次に、専門的なサポート職員の拡大というのが現在見られます。それは、学術的なスタッフの数というのはそのまま同じですが、管理部門のスタッフの人数が最近増えている。これは状況として、仕事内容がより複雑になってきておりますので、それなりの対処をするために管理部門のスタッフの数が増えていると言えらる。その他、教員のパートタイム化というのが挙げられます。それから、大学はどういうものであるか、あるいは大学は何のためにあるかといったような共通理解がだんだんと少なくなっているということです。例えば、皆さんが私と同様に他の大学を訪れて、すべてのレベルの人とお話をする機会があれば、現場の第一線で仕事をしている人達に大学全体の役割は何かということに関して聞いた場合に、知っている者はほとんどいないというような状況です。

このような状況で、リーダーシップが重要になってくるわけだ。リーダーシップを中心にしないといけないということになってきます。そして、大学とはどういうものであるべきか、そして何をするものであるかというのを正しく導くリーダーシップを常に持っていなければならないということになります。リーダーシップという言葉自体は皆さんもよくご存知だと思ひます。一般的に会話の中でリーダーシップというのをを使うことはよくあり、よく知っている言葉だと思ひますけれども、人によって、違う意味で使ひます。

リーダーシップの意味ですが、さまざまありますのでいくつかの例を示していきます。まずは、非常に伝統的な昔からの見方としてのリーダーシップの例として、偉人としてのリーダーシップです。イギリスでの非常に有名なチャーチル・ウィストンは、生まれつき人をリードするために生まれたようなリーダーシップを持った人間であり、偉人を代表するリーダーシップの1つのイメージです。カリスマ性があり、政治的なバランスがいいということも必要です。次のリーダーシップのイメージですが、レーニンがその事例です。彼は革命家として赤の広場で自分の考えを述べ、言葉の力によって人々を説き伏せるというようなことをしています。そして、もう一つのリーダーシップのイメージは、長期にわたって計画を立てることができるということです。長期プランというのは、立てられてそれにしたがってやっていくということで、例えばアメリカの会社などではそれが上手で、石油危機が起こるまでは長期計画に基づいて進んでいて、1960年代～70年代の前半までは、そういったような長期計画に基づいて進んでいくということが盛んに行われていました。しかし現在では、将来に対してなかなか不安定になっていますので、次の5年間でどういった未来であるかというのも予想しにくくなっています。しっかり固定したプランが立てにくい時代になってい



ます。こうした時代におけるリーダーシップのイメージはオーケストラの指揮者です。リーダーシップとは1つのアートとも言えます。リーダーシップというのは人々を一緒に集め、率いて、1つのパフォーマンスをやっていくものです。

今日は、基本的なリーダーシップではなく、アカデミックリーダーシップについてお話ししたいと思っています。**Ramsden** というシドニー大学の数年前まで学長をしていた人の論文にあるアカデミックリーダーシップの原則を説明していきます。まず、明確な目的を設定することが挙げられます。次に、大学にはよくあることですが、伝統と変革の葛藤に上手く対応できるということです。それから、人間関係を大切にすることです。同僚が大切です。あなたがリーダーかどうか決定するのは同僚であって、リーダーというからリーダーシップがあると見なされるというわけではありません。

リーダーシップの課題について、**Sir Michael Bichard** という方が書かれたところから1つだけ取り上げてお話をしたいと思います。彼は美術大学の出身ですので、特に創造性ということについて取り上げています。創造的な風土を作るのは難しい、これは最も難しいと言ってもいいかもしれません。ほとんどの大学において、創造性をどう作るかということに苦慮していると思います。この不確実な世界、そしてより複雑性を増すこの世界の中で、私たちは創造性を高めていこうとしています。しかし、多くの人々がより多くのルールを構成して創り出していく中で、どういう風にしてその困難さを克服していけば良いのでしょうか。

21枚目に図がありますけれども、これは非常に伝統的な大学の生活ということを示しています。1番左ですが、まず若いスタッフとして教育や研究を始めます。そして、この伝統的な見方に従うと、時間が経つにつれて管理職の方に近づくということです。そして、ほとんど授業を行ったり、研究を行ったりする時間は無くなって、大学の学長クラスになるとその大学を率いていくといったような、管理部門での時間がほとんどになってくるといったことが、今まで行われていた伝統的な見方です。しかし、研究を取り上げるとしても、その研究自体にリーダーシップが必要となるわけです。グループ研究を行う場合に、知的なリーダーシップが無くてその研究をどのように率いていくことができるのでしょうか。教育についても全く同じことが言えます。教育についても学生を率いていくにはリーダーシップが必要なわけです。他者の行動を率いることが重要になってくるわけです。リーダーシップなくして、どのようにして学生たちを自立した人間に導いていくことができるのでしょうか。ここでまさに、リーダーシップが必要とされるわけです。まさに、私がここで申し上げたいのはリーダーシップ、アカデミックリーダーシップは非常に有益であり、常に必要であることだということです。皆さん、どこにいてもリーダーシップがいるということを考えておいていただきたいと思います。

では、リーダーシップはどのように見えるか、どういったものであるかというのを見ていきたいと思います。私はここで、多くの人達が言っているリーダーシップというものを取り上げてお話しします。まず、リーダーシップというものはクリエイティブなものでなければなりません。多くの人々を率いていかなければならないので、他の人について行くというわけにはいきません。特に、多くの人々を率いていくというのは大きなプレッシャーの元で行われるもので、イギリスでもその例外ではありません。大学というのはそういった場であり、また、色々な手順というのも踏まなければなりません。そして、自立的にそれらを行っていく必要があるわけです。いろいろな人々を率いて学内をまとめて率いていくというこ

とで、状況が複雑になってきています。

それでは、リーダーシップというのはどこにあっても同じ見え方をするのでしょうか、あるいは普遍的なものなのか、ということについて考えていきたいと思います。私が数年前に働いていた大学であったことですが、歴史学部のリーダーシップの会合の中、あるいは工学系の大学のリーダーシップの集まりの中ではそれぞれ独特なリーダーシップの集まりがありました。ここで、面白い研究がありました。Gibbs et al の2009年の研究で、非常に多くの大学で上手くいっている学部について、どういったようなリーダーシップが体現されているかということについて、世界中の大学を調べていました。その研究の結果、リーダーシ



ップというのは非常に多様である、と、違っているということが分かりました。例えば、ある所では非常に強いリーダーシップがあり、独占的にリーダーが率いていくというような状況が見られましたし、別の所では非常に平等な関係があって、明らかなリーダーシップがあるとは思えない状況があるというように違って見えました。色々な見え方があるってその変革に対するアプローチの仕方も違っていけば、長期期間にわたり、

あるいはその期間のかけ方、対応する時間的な違い等、色々と違いがあったということです。

次に、大学教授の特殊性についての話ですが、イギリスのスティーブ・フラーの話として、大学教授というのは経済的な価値を破壊してきたという風に言っております。研究に関する出版を行いますし、より自由に研究をするため、資金提供を受けたりもします。また、知識を無料で手に入れることができます。他に、アカデミックなフィールドでもリーダーシップというものは、自分の専門分野を有していて、それが基本になっているということが上げられます。それから、人々が自律的であるということも求められるでしょう。また、創造性も必要とされますし、それから正しい方向に正しいやり方で批評をする、批判的であるということも必要なのではないでしょうか。また、行動においても倫理的で正しい行動をするということが要求されるでしょう。こういった複雑な世の中においても、これらのことがアカデミックなリーダーシップとしての特徴として挙げられます。

私は非常に面白い本を見つけました。「Clever(クレバー)」という本ですけれども、Goffee and Jones という人が書いた本で、研究開発に携わる人はどういう人がいるのかということについて研究した本です。例えば、企業等で研究開発に携わる人達はどういう人が雇われているかという、頭のいい人が雇われています。しかし、頭がいいからということで雇っているのですが、彼らが必ずしも仕事を熱心にするかといったらそうではありません。「優秀な人々を理解する」とリストにあります。皆さんもこれについてはよくお分かりだと思いますので、全部説明しませんが、ただちょっと見ておきたいのは、時間をかけて人々を説得する必要がありますが、なかなか説得するのは難しいということでもあります。なぜ、こうするのかというようなことを会合でも人々を説得するというのは難しい状況があります。複雑性を増す現代ではますます、人々を説得するというのは難しくなっている状況にあると言えます。

それでは、次の話題に移りたいと思います。大学とは何であるか、この複雑な時代におい

て、大学とはどんなものであるかということを問題として提起したいと思います。これはこういった環境の中で、人々を1つの方向に集団として向けていくのは、なかなか複雑で難しいことであります。

次に、イギリスのブリストル大学の **Cuthbert** が述べている「組織化されたアナキーな大学」という話です。3つの要素が挙げられております。まず、「問題のある目標」ということがあります。大学は何の為に存在するかというような目的設定が難しく、みんなが1つの方向に向かうのが難しいということです。次に、「曖昧なテクノロジー」ということですが、これは明確ではないかもしれません。この意味するところは、結果を批評するのが難しいということです。何を教えたらどうなるかというのを予想するのが難しいといったような、システムティックに物事が進んでいかないということを示しています。3つ目の「流動的な参加」が意味するところは、皆さんもご承知だと思いますが、アカデミックな世界では自分の所属している大学や学部という組織は、そこにたまたまいるだけであり、自分が実際に所属するのは自分の専門領域の同僚との世界、つまり学会であるという意味で、流動的なのです。

47枚目のスライドは **Dopson & McNay** のアイデアで、4つの文化が示されています。これは非常に面白くて役に立つ考え方だと思います。この表ですが、元々スタート地点としては平等なところから大学は始まり、その平等でコンセンサスをみんなにとって、そして変革も非常にゆっくりとしたペースで行うというのが今までの大学でありました。そこから2つの方向へ、1つは起業家的な文化を持っている方向に進んでいく。それからもう1つは、企業的な方向に持っていくという文化が発展していくということです。起業家的文化と企業的文化という間にももちろん緊張はありますが、大学が平等な文化から起業家的な文化、あるいは企業の文化にそれぞれ発展していこうという努力をした場合、流れでありますけれども、得てして期せずして、その右上の方にあります官僚的な文化に陥ってしまいがちです。そうなりかねない、そういう危険性があるわけです。それは、下の2つの目的を達するためにさまざまなルール・規則を設定するが故に、かえって官僚的になってしまうということです。こういった状況、こういうトリッキーな状況がある中で、どのようにして解決策を見つけていけばいいのでしょうか。これについては覚えておいていただきたい、思い出していただきたいことがあります。なぜ、大学教授として生きているか、なぜそこで喜びを見出して仕事をしているかということを思い出していただきたい。それを忘れてしまうと非常に自己中心的になりがちです。

アカデミックな人達のモチベーション、つまり、どうして大学教授になっているかという動機付けの部分として、オーストラリアの学者で **McInnis** という非常に広範な研究を行っていることで知られている人の書いたリストからいくつか挙げてみたいと思います。まず、大学の職に携わっている人達の動機付けとしては、収入ではなくてその仕事自体、それに動機を見出しているということです。もちろん大学教員はお金が要らないなら給料の支払いを止めてしましましょうとなったら、もちろん多くの人が残るとは思いませんが。アカデミックな人々を金銭ではモチベートできないという1つの例として、イギリスで8億ポンドを投入して学術的な成果を挙げようということで組んだプロジェクトがあります。これは教員の業績評価を徹底して行い、給与格差をつけるというものでした。その例では、お金の効果というか価値はなかなか受け入れられず、このプロジェクトはアカデミックな業績をより伸ばすという点で、これだけのお金を持っても上手くいきませんでした。

大学教授のモチベーションを高める要因として、結論の出ない問題の解決に関わるということがあります。それ以外では、人間関係がモチベーションを高めているということです。その他として、自律性・自主性があるということがモチベーションの1つです。しかしながら、現在の大学においては、その自律性というものがだんだんと減少してきているというのが実情です。しかし、元々自律性があるというのは、非常に嬉しいことなので、その嬉しい状況を保ったようにしていくというのがモチベーションを高めると思います。しかしその自律性を保つということは、同時に責任を伴います。その責任を全うするということが必要なわけです。しかし、自律性がだんだんと減少してくるということは、その大学にいる人々のモチベーションにダメージを与えるということに繋がっています。

それで、世界中でアカデミックな変革というのが、だいたいにおいて上手くいっていないという状況にあるわけです。ここでお話ししたいのは、それでは、その大学教員としての人生、アカデミックライフでは何が価値を持つのか、それらを理解することによって変革を上手に行うことができるのかということです。最近非常に面白い研究を見つけました。それは、上級学術職に当たる人に調査を行った研究であります。学際的な研究を行っているという人になぜ、他の同僚があまり学際的な研究を行っていないにも関わらず、あなたはそういった研究を行っているのですか？ということを知りました。多くの人が学際的なことをしないのは危険であるからだということです。この研究結果の翻訳は資料の中にありますので各自ご覧ください。先ほどの学際的な話に戻りますけれども、聞いた答えというのは、自分は他の人とは違うことをしたいというようなことでした。

そしてその次に、非常に有益なツールになるようなお話をしたいと思います。それは威信経済という考え方であり、威信経済というのは、1つの価値のシステムです。この威信経済というのは、人類学で元々用いられた言葉でありますけれども、**English** という人の研究により、

English は、最近、文学賞が多く出ているということに着目し、なぜ文学賞が多いのかということ疑問にして研究を行いました。文学賞の価値は何で、誰によってそれが評価され、どのように評価されているかを研究されました。その答えは、資料にありますので、皆さんご覧いただければ分かると思いますが、そのほとんどは直接的にお金には関与していません。もちろん長期的に見るとこれらが小さなお金を運んでくるということと言えます。しかし、直接的な金銭を求めているわけではない、アカデミックの人達はお金のためにやっているというわけではなく、その代わり、名声とか学術的な立場、こういったものがモチベーションになるというのが威信経済です。

アカデミックなモチベーションを説明するときに、理解していただく一助になるのではないかと考えて図をお示しします。モチベーションという言葉は皆さんご存知だと思いますが、モチベーションは、だいたい大きく2つに分けることができます。内発的動機と外発的動機です。内発的動機というのは自己、自分自身の内部から出てきて自分のためになるというこ



とであり、外発的動機というのは誰かに言われてやるとか、あるいは、金銭的なものなり、何かを求めてやるというのが外発的動機になります。元々アカデミック的な世界に入ってきた人々というのは、内発的動機があって、面白いということがあって、勉強が楽しいとか好きだとかそういうことが元々の動機として入ってくる人々です。アカデミックな世界にいるということで、名声が得られたり、威信が得られたりするということで満足感も得られるということが1つのモチベーションになっている。これが先ほどお話ししました威信経済の要因です。そして、左側の貨幣経済という、金銭的なものが提供されるということで満たされるというものがあります。フランスのブルドゥーという学者がおり、数年前に大学教授について研究して発表しましたが、そこで、資本というものをこの考え方の中に導入しました。資本というのはまず、文化あるいは社会資本としての要因が考えられます。それから、文化・社会資本の他に、経済資本というのも当然必要になっており、大学教授として働くということは、この3つ全部が必要になってきます。勿論、自分がやっているアカデミックなことに対する興味、面白いと感じるということが必要であり、大学教授として、生きているということに対する名声なども、要因として挙げられます。さらに、お金も必要となりますので、その3つの要素が必要になってくるわけです。そして、アカデミックキャピタリズムという言葉がありますけれども、アカデミックな人達も色々いるわけで、ある人達は右側の威信経済の方から貨幣経済の方にわりと難なく移動することができるということがありますが、自分の学問領域に非常に固執していて、なかなか威信経済から抜け出すことができない、誇りだけに留まってしまうような人も中にはいるわけです。そして、大学教授の中には、個人においてもあるいは、その学部間においてもそれぞれ緊張が走るわけで、それらに上手く対処していくということが必要です。そのためには、アカデミックな声、あるいはアカデミックなツールが必要になります。こういったものが受け入れられて、こういったものが必要であるかということを考えていかなければならないのです。

私は、物事をより複雑にするために話をしているわけではないですが、社会学をやっていたらどうも状況がより複雑になってしまうというように言われることもあります。まとめとして、資料に書いてあるようなこと、これが大学の中でのリーダーシップというものであります。まず、リーダーシップというのはアカデミックな生活の中で非常に中心的な位置を占めるものであるということです。しかし、それを積極的に推し進めるということは、すべきではありません。新たにそのアカデミックな世界に入ってきた人達を率いて行くには、リーダーシップが重要であるということを教える、リーダーシップがどんなものかというのを考えてもらう、そういう機会を与えるということです。さまざまな状況とか文脈とか、学部、学科、学校によってそのリーダーシップのあり方は違ってくる、違っていいことを受け入れなければなりません。新しいスタッフにしても他の人々にしても、新しいリーダーシップの考え方を受け入れてやっていくことが重要です。何か統一された考え方が要求される世の中かもしれませんが、そうは言ってもリーダーシップというものは、それぞれの文脈、状況によって違ったように見える、違ったままであるということを十分に受け入れて理解する必要があります。アカデミックなモチベーションを考えるということは、理解する一助となると思いますが、今日のところは時間が非常に限られておりましたので、十分にお話することはできなかったかもしれませんが、アカデミックの中でのリーダーシップが全体的にどういうものであるか、ということをお考えいただければと思います。偉人が示していたリーダーシ

ップがどうだったのかといったような画一的なリーダーシップを考えるのではなくて、リーダーシップというものを考えるときには、さまざまなスタイルがあるということ、そして、皆さんがそれぞれ、大学の主な役割というのはどういうものであり、それを発展させるにはどうしたらいいかということを考えていくということが重要です。大学がより創造的でそして楽しい場所となるように、リーダーシップを全体として捉えていくというようにしていただけたらと思います。

本日はどうもご清聴ありがとうございました。

Academic Leadership

Paul Blackmore
King's Learning Institute
King's College London, UK

1

アカデミック・リーダーシップ

ポール・ブラックモア
キングス学習研究所
英国キングス・カレッジ・ロンドン

訳__佐藤浩章__協力__泉谷道子

2

Academic Leadership

- Why does leadership matter now?
- What is leadership?
- Is academic leadership different?
- The university as an organisation
- Academic motivation

3

アカデミック・リーダーシップ目次

- なぜ今リーダーシップが重要なのか?
- リーダーシップとは何か?
- アカデミック・リーダーシップは他のリーダーシップと違うのか?
- 組織としての大学
- 大学教授のモチベーション

4

Dissolving boundaries

- Mass education system
- Education as a commodity in a market
- Globalisation
- Third stream activity
- Mode 2 knowledge
- Differing missions

5

消滅しつつある境界

- 教育システムの大衆化
- 市場における商品としての教育
- グローバリゼーション
- 第三の流れの活動

(研究、教育活動に加えて大学に求められている、社会への貢献活動のこと: 訳者注)

- モード2の知識

(ギボンズらは、専門分野に依拠した伝統的な知識生産を「モード1」と呼び、専門分野を越えた知識生産を「モード2」と呼ぶ: 訳者注)

- 異なるミッション

6

Changes in purposes of learning

From "is it true?" to "what use is it?"

"...doing rather than knowing, and performance rather than understanding ... there is a mistrust of all things that cannot easily be quantified or measured"

Barnett (1994)

7

学びのための改革

「それは真実なのか」から「それは役立つのか」へ？

「...『知る』ことよりも『なす』こと、『理解』よりも『パフォーマンス』...容易に数値化や測定ができない全ての事柄への不信がある」

Barnett (1994)

8

Academic work

- More permeable external boundaries
- Interdisciplinary and inter-professional working
- Third stream activity
- Growth in professional support staff
- Casualisation
- Diminished "shared understanding"

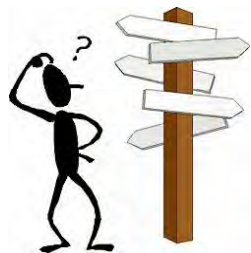
9

大学教授の仕事

- 学外との垣根がより低くなっている
- 学際的、専門分野を越えた仕事
- 第三の流れの仕事
- 専門的なサポート職員の拡大
- パートタイム化
- 「共有された理解」の縮小

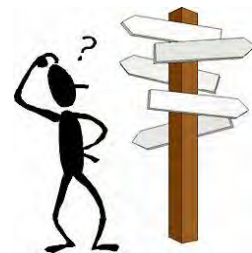
10

So what is leadership?



11

リーダーシップとは何か？



12

Leaders

- inspire and empower
- challenge the way things are done
- see the wider perspective
- involve people
- dare to be different
- are transformative

Bennis and Nanus (1985)

13

リーダー

- 人々を鼓舞し、力を与える
- 従来のやり方を見直す
- 幅広い見方ができる
- 人々を巻き込む
- 違うことを大胆に行う勇氣
- 変革する力がある

Bennis and Nanus (1985)

14

The Basics of Leadership

- guiding vision
- passion
- integrity
- curiosity
- daring

Bennis, W. (1998) *On Becoming a Leader*

15

リーダーシップの基本

- ビジョンを導く
- 情熱
- 誠実さ
- 好奇心
- 勇氣

Bennis, W. (1998) *On Becoming a Leader*

16

Principles of Academic Leadership

- establish clear goals
- manage tension between tradition and change
- focus on outcomes
- relationships are important – it is colleagues who determine whether you are the leader
- be transformative

(Ramsden, 1998)

17

アカデミック・リーダーシップの原則

- 明確な目標を設定する
- 伝統と改革の葛藤に対応する
- 成果を重視する
- 人間関係を大切にする (あなたがリーダーかどうかを決めるのは同僚である)
- 変革する力がある

(Ramsden, 1998)

18

Challenges for Leadership

- creating a climate of creativity
- focusing on outcomes, results and delivery rather than process and procedure
- joining things up - addressing issues rather than bureaucratic boundaries
- 'outside in attitudes' - bringing inspiration and information from outside
- creating a new style of leadership based on trust and fairness: coaching, adding value, challenging
- creating coalitions and partnerships

Sir Michael Bichard, Rector of University of the Arts SRHE Forum, April 2002

19

リーダーシップの課題

- 創造的な風土を創る
- 過程や手続きよりも、成果、結果、発信を重視する
- ものごとをつなげる(官僚的な縄張りにこだわるのではなく、問題への対応を優先する)
- 「アウト・サイド・イン志向」(外から刺激や情報を持ち込む)
- 信頼と公平に基づく新しいリーダーシップのスタイルの創造(コーチング、価値の付与、挑戦)
- 提携やパートナーシップを創る

Sir Michael Bichard, Rector of University of the Arts SRHE Forum, April 2002

20

TEACHING AND RESEARCH

ADMIN., MANAGEMENT, LEADERSHIP

Lecturer Senior Lecturer H.O.D. Dean VC

21

教育と研究

管理、経営、リーダーシップ

講師 上級講師 学科長 学部長 学長

22

Does everyone lead?

"a practical and everyday *process* of supporting, managing, developing and inspiring academic colleagues"

"... can and should be exercised by everyone, from the vice-chancellor to the casual car parking attendant"

Ramsden (1998)

23

誰でもリーダーになれるのか?

「大学の学長から、駐車場の管理人に至る全てのリーダーが、同僚を実際に支援したり、まとめたり、育てたりする日常的な過程を実践できるし、そうあるべきだ。」

Ramsden (1998)

24

Does leadership always look the same?



Distributed and embedded in context
"much of the work of leading is contingent
... it involves dealing with the specifics of
a time, a place and a set of people"

(Knight & Trowler, 2001)

25

リーダーシップのあり方はどんな場面でも同じなのか？



それぞれ異なるし、文脈に埋め込まれている
「人や組織を率いる仕事の多くは偶発的である。
...時間、場所、人々の組み合わせといった
特質に対応することもその1つである。」

(Knight & Trowler, 2001)

26

Universal leadership?



Leaders tend to possess and exemplify the qualities expected or required in their working groups ... The head of an engineering department ought to exemplify the qualities of an engineer, otherwise he will not gain and hold respect. Thus a leader should mirror the group's characteristics".

Adair, J. (1998)

27

普遍的なリーダーシップ？



「リーダーは、仕事上の集団において期待され、必要とされる資質を保有し、モデルとして体现する傾向がある。... 工学部長は、エンジニアに求められる資質を体现すべきだろう。そうでなければ、尊敬されることも、それを維持することもないだろう。このように、リーダーというものは、集団の特性を映し出す鏡であるべきなのだ。」

Adair, J. (1998)

28

Context matters



"Effective leadership of teaching takes markedly different forms .. (from) a comprehensive planned innovation to ... almost no overt leadership efforts".

Academic discipline has "a profound effect"

- Change likely to be emergent not planned in Humanities and Social Sciences
- Entrepreneurial culture more common in professional subjects

(Gibbs et al, 2009)

29

文脈の重要性



「教育に関わる効果的なリーダーシップは、顕著に異なる形態をとる...総合的に計画されたイノベーションから、ほとんど明確なリーダーシップの取組が見いだせないものまである」

大学の専門分野は「強い影響力」を持つ

- 人文系や社会科学系における改革は、計画されたものではなく、不意に起こる
- 専門職を養成する科目においては、起業家的文化が一般的である

(Gibbs et al, 2009)

30



Anything special about academic leadership?

31



アカデミック・リーダー
シップの特殊性とは？

32



Anything special about academia?

- Free availability of knowledge?
- Disciplinary basis?
- Autonomy?
- Creativity?
- Critique?
- Ethics?

33



大学教授の特殊性とは？

- 知識を自由に入手できること？
- 専門の学問分野を基礎としていること？
- 自律性？
- 創造性？
- 批評？
- 倫理？

34



Understanding clever people

- Their cleverness is central to their identity
- Their skills are not easily replicated
- They know their worth
- They ask difficult questions
- They are organizationally savvy
- They are not impressed by corporate hierarchy (and they don't want to be led)
- They expect instant access
- They want to be connected to other clever people
- They won't thank you

(Goffee and Jones, 2009)

35



優秀な人々を理解する

- 優秀さがアイデンティティの核心である
- 当人の持つ技術は簡単に複製されない
- その価値をわかっている
- 難しい質問をする
- 組織に精通している
- 集団のハイアラーキー(階層制)によって影響を与えることはできない(誰かに率いられることを嫌う)
- 即時アクセスを望む
- 他の優秀な人々と繋がりがたがる
- 人に感謝することはない

(Goffee and Jones, 2009)

36



What sort of organisation is a university?

37



大学とはどのような組織なのか？

38



What sort of organisation is a university?

“in order to succeed in its various joint endeavours ... all the university's staff should be encouraged to develop a shared sense of purpose and direction”.

(Thackwray, Chambers and Huxley, 2005).

.. but is a university really that sort of organisation? Is it an organisation at all?

39



大学とはどのような場所なのか？

「こうした様々な共同の取組を成功させるには... 全ての教職員が目的と方向性を共有するように仕向けられる必要がある。」

(Thackwray, Chambers and Huxley, 2005)

.. しかし大学は本当にそのような組織なのか？そもそも大学は組織なのか？

40



Academic change

“You think ... that you have only to state a reasonable case, and people must listen to reason and act upon it at once. ...has it occurred to you that nothing is ever done until everyone is convinced ... and has been convinced for so long that it is now time to do something else? ...conviction has never been produced by an appeal to reason ... you must address your arguments to prejudice and the political motive”

Cornford: Microcosmographia Academica

41



大学における変革

「(リーダーである)あなたは、合理的な主張を述べさえすればよく、人々はその理由を聞き、すぐに行動しなければならないと思っているかもしれない... (しかし) 皆が十分に納得してから、何かものごとが始まったということなどあっただろうか。...説得が合理的な訴えから納得が生み出されたことなど絶対になかった... 偏見や政治的な動きに対処しながら議論をしなければならない。」

Cornford: Microcosmographia Academica

42

Universities as organised anarchies

- Problematic goals
- Unclear technology
- Fluid participation

(Cuthbert)

43

組織化されたアナーキーとしての大学

- 問題のある目標
- 曖昧なテクノロジー
- 流動的な参加

(Cuthbert)

44

Organisational Culture

... a shared set of meanings, beliefs, understandings and ideas; in short, a taken-for-granted way of life, in which there is a reasonably clear difference between those on the inside and those on the outside of the community.

Barnett, R. (1990) *The Idea of Higher Education*. SRHE/Open University Press

45

組織文化

「共有された、意味、信念、理解、考えの集合体。つまり、当たり前だと考えられている生き方。コミュニティの中と外とは、そこに明確な違いが存在する。」

Barnett, R. (1990) *The Idea of Higher Education*. SRHE/Open University Press

46

Organisational cultures

COLLEGIAL
e.g. Oxbridge
cult of the individual
management by consensus
person culture

ENTREPRENEURIAL
awareness of the market
management by marketing
task culture

BUREAUCRATIC
rules and regulations
management by committees
role culture

CORPORATE
directoriate with power
management by meetings
power culture

Dopson & McNay, 1996

47

組織文化

同僚的
(COLLEGIAL)

例) オックス・ブリッジ
個人への崇拝
同意に基づく経営
人の文化

起業家的
(ENTREPRENEURIAL)
市場の意識
マーケティングによる経営
タスクの文化

官僚的
(BUREAUCRATIC)

規則と規制
委員会による経営
役割の文化

法人的
(CORPORATE)
権力のある理事会
会議による経営
力の文化

Dopson & McNay, 1996

48

What motivates you?

49

あなたのモチベーションは何か？

50

Surveying academic role

- Motivated by work not salary
- Work hours increasing, esp administration
- Satisfaction and security falling
- Late career most negative
- Mid-career most stressed
- Part-time and casual staff increasing
- New and established staff teach similarly
- New staff more research orientated

McInnis (1998)

51

大学教授の役割に関する研究

- 収入ではなく、仕事によって動機付けされる
- 労働時間は増加、特に管理職
- 満足度と雇用安定性は低下
- 後期のキャリアにある人たちが最も否定的
- 中期のキャリアにある人たちが最もストレスが多い
- 非常勤教員が増加
- 新任教員もベテラン教員も同程度に教えている
- 新任教員のほうが研究志向が強い

McInnis (1998)

52

Job satisfaction

- Less satisfied than UK workforce as a whole
 - Salary
 - Qualitative aspects of job
 - Promotion and job security
- Research major source of satisfaction but increasing pressure
- Most prefer a job involving teaching, but
 - Student assessment
 - Admin (inc QA) are negatives
- Fixed term contracts reduce satisfaction level

UUK

53

仕事の満足度

- 英国の全労働人口と比較して、低い満足度
 - 給与
 - 仕事の質
 - 昇進と雇用安定性
- 満足度の源泉は研究にあるが、プレッシャーは増加している
- 教育業務も含めて、ほとんどの大学教授は仕事を好んでいる。しかし、
 - 学生の評価
 - 管理業務 (質保証を含む) については、否定的
- 任期付き雇用契約は満足度を低下させている。

UUK

54

Faculty motivation

- Open-ended problem solving
- Being helpful
- Making a difference (such as seeing students develop)
- Satisfaction from interacting with students
- Sense of competence (increasing skill and knowledge)
- Opportunities for learning and to use skills and knowledge
- Autonomy / independence

(Feldman and Paulsen, 1999)

55

大学教授のモチベーション

- 結論の出ない問題解決に関わること
- 何かのためになれるということ
- 違いを生み出すこと (例: 学生の成長を見ること)
- 学生とのやりとりを通じた満足
- 能力感(知識や技術の向上)
- 学習する機会、知識や技術を使う機会
- 自律性 / 自主性

(Feldman and Paulsen, 1999)

56

Performance review

Universally – makes no difference

Instead:

- standing of role among colleagues
- intrinsic interest or otherwise
- career benefit
- doing a good job / supporting students

(Blackmore et al, 2008)

57

業績評価

総じていうと、何も変化をもたらさない。

それよりも(大学教授が関心を持つのは):

- 同僚の中で目立つ役割
- 内発的な興味関心
- キャリア上の利益
- 良い仕事をする／学生を支援する

(Blackmore et al, 2008)

58

Negative effects

“Absolutely none with me, that's not what drives me. In fact I think it's a very negative thing in my experience in leading within the team. There are the experiences when you say to someone: “Oh do you think you could do that?”, whereas in the past they'd say “yes, no problem” because they know that you would do something else to help them out, and now they will say: “Well it's not on my appraisal, it's not one of my targets, so I'm not going to do that, so there”.

Interviewee, CML Project

59

否定的な効果

「絶対に私には関係ないことだし、全く私を動かすものにはならない。実際、チームの中で人を率いるという私の経験において本当に良くないものだとと言える。誰かに『これをやってくれないか?』と頼んだ経験があるでしょう。昔だったら『はい、できます』と答えてくれた。自分が助けてもらえるということがわかっていただけからだ。今は『それは私の業績評価には関係ないので、私の目標には入っていません。だからそれはやりません』と言われるだろう。」

Interviewee, CML Project

60

What is valued in academic life?

61

大学教授の人生において、
価値あるものとは何か？

62

The path to academic security

"when you're associate professor or senior you can take a risk because you have tenure and you can go off in all sorts of interesting directions. Before that point you have to follow the schedule, have you ticked the boxes in the right journals? You've got your monograph, you've got your PhD, you've got your American Political Science Review, or whatever, you've got your big papers, you get your tenure and you're through. And then you can start to take risks and be adventurous"

Interviewee, an interdisciplinarity project

63

雇用安定への道

「もし准教授もしくは上級教授であれば、危険を冒すこともできる。というのもテニユアを持っているのだから、あらゆる種類の興味のある方向へと、道を外れることもできる。日々のスケジュールに追われるようなそんな立場になる前には、適切な学会誌に投稿していなければならない。研究論文も書かねばならない、博士号もとらねばならない、アメリカ政治科学学会誌にも掲載されなければならないし、長い論文も書かねばならない、テニユアもとらねばならない、苦勞もしなければならない。そうやってやっと、危険を冒すことができるのである」

Interviewee, an interdisciplinarity project

64

Prestige economy

On literary prizes:

"How is such prestige produced, and where does it reside? In people? In things? In relationships between people and things? What rules govern its circulation?" (English, 2007)

NB: prestige can be "cashed in" for money.

65

威信経済

文学賞に関して:

「どうやって威信というものは生み出され、どこに備わっているものなのか？ 人々の中か？ モノの中か？ 人々とモノの間か？ その流通にはどのような規則があるのか？」 (English, 2007)

注: 威信はお金に「換算」できる。

66

Features of the prestige economy

- Ideas
- Publications
- Citations
- Exhibitions
- Keynotes
- Leading disciplinary / professional groups
- Expert status on reviews and other panels
- Examining PhDs

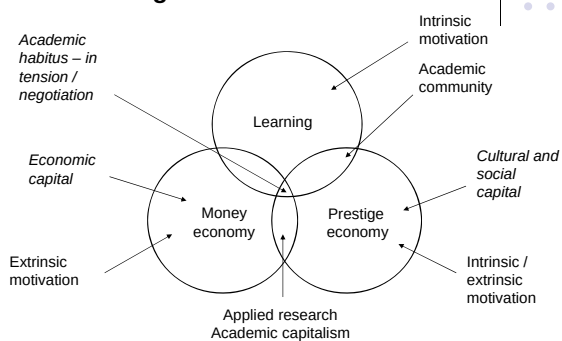
67

威信経済の特徴

- アイデア
- 出版
- 引用
- 学会発表
- 基調講演
- 学問集団／専門家集団のリーダー
- 講評やパネルディスカッションの際の専門家(識者)という立場
- 博士号の審査

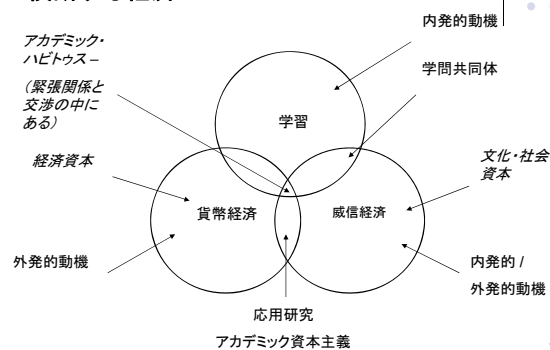
68

Intersecting economies



69

横断する経済



70

To sum up

- Leadership is central to academic life
- It is (or should be) widely distributed
- It looks different in different places
- Discipline and organisational culture matter
- Understanding academic motivation is vital
- We can learn to lead

71

まとめ

- リーダーシップは大学教授生活にとって重要
- それは広く普及しているし、されるべき
- 異なる場所では、異なっているように見える
- 専門分野や組織文化によって異なる
- 大学教授のモチベーションに対する理解は必須
- 人や組織を率いることは学習できる

72



- Adair, J. (1984). *The skills of leadership*. Aldershot: Gower.
- Barnett, R. (1990) *The idea of Higher Education*. SRHE/Open University Press
- Blackmore, P., Dales, R., Law, S. & Yates, P. (2008) *Investigating the capabilities of course and module leaders in departments*, York: Higher Education Academy.
- Gibbs, G., Knapper, C. and Piccinin, S. (2009) *Departmental leadership of teaching in research-intensive environments*. London: Leadership Foundation for Higher Education.
- Goffee, R. and Jones, G. (2009) *Clever*. Boston Mass: Harvard Business Press.
- Knight, P. & Trowler, P. (2001). *Departmental leadership in higher education: New directions for communities of practice*. Buckingham: Open University Press.
- Ramsden, P. (1998). *Learning to lead in higher education*. London: Routledge Falmer.

73



Paul Blackmore
Professor of Higher Education
King's Learning Institute
King's College, London, UK
paul.blackmore@kcl.ac.uk
+44 (0)20 7848 3329

74

英国におけるアカデミック・リーダーシップ開発

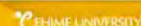
高等教育リーダーシップ財団の活動を中心に

愛媛大学教育・学生支援機構
教育企画室
佐藤 浩章



目次

1. シンポジウムテーマの趣旨
2. 講演者の紹介
3. アカデミック・リーダーシップ開発とは？
4. 高等教育リーダーシップ財団の活動
5. アカデミック・リーダーシップ論の課題
6. 日本のアカデミック・リーダーシップ論の課題



1. シンポジウムテーマの趣旨

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」は、四国地区の33の国公立大学・短期大学・高等専門学校によって構成されています。

本ネットワークでは、質の高い教育を提供するため、4県に位置する「ネットワークコア校」を中心に、加盟校が協力・連携して、教職員の能力開発(FD・SD)につとめます。

資源を共有することで、加盟校は、単独の組織ではなしえなかったプログラムやサービスを楽しむことができます。

ネットワークの活動を通じて、学生の豊かな学びと成長を支援する、実践的力量をもった「**高等教育のプロフェッショナル**」を四国から輩出することを目指しています。

(http://www.spod.ehime-u.ac.jp/about_spod1.html)



1. シンポジウムテーマの趣旨

【SPODにおけるFDの定義と内容】

FDとは、教育・学習効果を最大限に高めることを目指した、

- (1) 授業改善
- (2) カリキュラム改善
- (3) 組織整備・改革 への組織的な取組の総称

(3) 組織の整備・改革 (Organizational Development)

教育・学生支援に関わる組織の構造や組織間の関係をより機能的なものにするための取組。具体的には、教育・学生支援に関わる委員会の設置・改廃、各委員会の役割の検討、組織の現状診断・評価・再編、組織間での連携協力、管理職等を対象とした各種研修会がこれにあたる。



1. シンポジウムテーマの趣旨

【SPODにおけるSDの定義と内容】

大学、短期大学、高等専門学校のジェネラリストとしての広汎な素養に加え、スペシャリストとして特定の分野における能力開発を行うことにより、高等教育のプロフェッショナルを育成する取組

リーダー養成課程

大学のミドルリーダー、トップリーダーに必要な知識・技術・姿勢を育成するSDプログラムを修士、博士課程として位置づける。なお、修士課程(リーダー)を受講する際は、修士課程(専門)以上のプログラムを受講中または修了していることを原則とする。

修士課程(リーダー) ○○単位	次世代リーダー養成プログラム
博士課程(リーダー) ○○単位	管理者・経営者養成プログラム(トップリーダーセミナー)



2. 講演者の紹介

ポール・ブラックモア教授／Professor Paul Blackmore
(キングス・カレッジ・ロンドン、キングス学習研究所 所長)

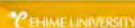
- ・ コンベントリー大学高等教育研究センター教授、ウォーリック大学アカデミック・プラクティスセンターセンター長を経て、2007年より現職
- ・ 英国高等教育学会内アカデミック・プラクティス・ネットワーク共同議長、全国アカデミック・プラクティス代表者会議共同議長
- ・ 研究分野: プロフェッショナルの専門知識の概念化と探求(その社会的側面、とりわけ学術機関におけるリーダーシップの役割)。最近では、専門分野を越えたリーダーシップに関する研究を通して、英国の高等教育機関の開発ならびに学部長や学科長の専門的な学びにアプローチしている。
- ・ 著書: 編著『高等教育における戦略的スタッフ・ディベロップメントに向けて』(2003)など多数。



3. アカデミック・リーダーシップ開発とは？

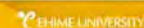
「トップ」という言葉と「訓練」という言葉を関連づけることは、議論を巻き起こす行為である。なぜなら、一般的には、組織の頂上にまで登りつめた者にはもはや訓練や能力開発など必要ないと考えられているからである。(中略)絶え間なく変化する環境において、また訓練と教育を生業とする組織において、こうした仮説は、危険なほど、独りよがりである。

(Middlehurst,1995,p.98)

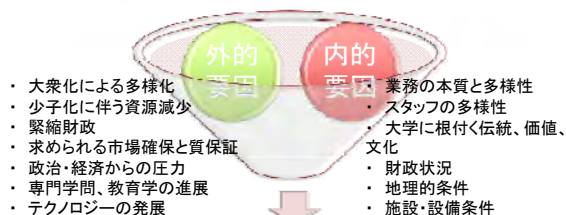


3. アカデミック・リーダーシップ開発とは？

- アカデミック・リーダーシップ (Academic Leadership)
利潤追求と異なる価値を持つ、学術機関である大学の学長等のリーダーが持つべきリーダーシップ(≠ビジネス・リーダーシップ)
- リーダーシップ開発 (Leadership Development)
リーダーが学習を通して、自らのリーダーシップを高めていく取組、その過程。英国では1980年代後半頃から調査研究が開始され、現在は大学内や全国組織において様々なプログラムやサービスが開発、実施されている。



3. アカデミック・リーダーシップ開発とは？



大学を取り巻く環境変化、戦略的経営の扱う範囲と複雑さの度合いの拡大

様々な学習がアカデミック・リーダーに求められる

(Middlehurst,1995,p.100-101)



4. 高等教育リーダーシップ財団の活動

➤ 組織概要

- 高等教育リーダーシップ財団 (Leadership Foundation for Higher Education) は、英国の大学に、リーダーシップ、ガバナンス、マネジメントに関する支援とアドバイスサービスを提供している団体。
- 2004年に、Universities UK (UKK) と Standing Conference of Principals (現、GuildHE) という英国の二大高等教育機関代表者団体によって、設置された。
- プログラム参加料と会費によって運営されているが、2007年から5年間の政府の戦略的資金を受け取っている。

(LFHE,p.2)



4. 高等教育リーダーシップ財団の活動

➤ 高等教育リーダーの能力開発ニーズ

- 後継者育成(全てのレベルにおける後継者の選抜と育成)
- 市場での位置づけ(ブランド戦略、高校生の認知度、地元／地域／世界)
- 変革への対処法
- 国際化とそのグローバルな背景
- 経営幹部チームとプロジェクトチームの組織化と育成
- 協同、パートナーシップ、連合におけるリーダーシップ
- ミドル層のマネジメント能力開発
- ガバナンス(統治のあり方)と統治者の能力開発
- 教育・研究でのリーダーシップ
- 多様性

(LFHE,p.4)



4. 高等教育リーダーシップ財団の活動

➤ 高等教育リーダー・経営者の学び方

- 行動と振り返り
- 観察と分析
- ネットワークへの関与
- 特定の「スキル」のギャップを埋める
- 「箱の外で(大学を越えて、国際的に)」考える
- 困難と支援を両方与えられること
- 挑戦しがいのある課題とプロジェクトを引き受けること
- 振り返る「場」を見つけること

(LFHE,p.4)



4. 高等教育リーダーシップ財団の活動

(1) リーダーへの個別支援プログラム(抜粋)

プログラム名	対象者	内容	開講期間
トップ・マネジメント・プログラム (TMP)	全学レベルの管理職のうち、成功した運営経験のある者	戦略的リーダーシップと変革、戦略的財政運営、人的資源と知識転移...	6ヶ月に渡る19日間
幹部戦略的リーダーシップ (SSL)	全学レベルの管理職になりたい、経験のある学部長、所長	モチベーションを活用した参加促進法、戦略・変革の伝達方法...	2、3ヶ月に渡る7日間
部局長 (HoD)	学術職・アドミニストレーター職・専門職分野における部局長、もしくは部局長になりたい者	学術・研究・支援チームを率いる上での課題、構成員の個性とその可能性の育成方法、リーダーシップと資源管理に関する知識と技術...	2ヶ月に渡る6日間

(LFHE, 2009)



4. 高等教育リーダーシップ財団の活動

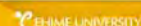
(1) リーダーへの個別支援プログラム(抜粋、続き)

プログラム名	対象者	内容	開講期間
高等教育入門 (IHE)	初めて高等教育界に参入した管理職。	英国ならびに世界の高等教育事情。歴史、中心業務等。	3日間連続
研究チームリーダーシップ (RTL)	研究チームを率いる上級講師、講師、助手	研究チームの構築・率いる方法、個人の動機づけと支援の方法	2日間連続

重要なプログラムについては、「箱の外」で考える機会を作っている。

- ・ SINO/UKリーダーシップ開発ネットワーク(中国との共同ワークショップ)
- ・ India/UKリーダーシップ開発ネットワーク(インドとの共同ワークショップ)
- ・ スタディ・ツアー: 米国、カナダとの競争の共同関係の構築と相互学習
- ・ 戦略的Xチェンジ: メディア、政府、民間との組織的交流
- ・ トップ・リーダー・フォーラム: 他セクターのトップリーダーと学長との対話

(LFHE, p.5-6, LFHE, 2009)



4. 高等教育リーダーシップ財団の活動

(2) リーダーシップチームの強化

- ・ 出前セミナー、コンサルテーション、コーチング

(3) リーダーシップ・ネットワークの育成

- ・ 専門グループ(階層別、職能別、分野別...)
- ・ 地域グループ

(4) 研究調査活動、実践の普及と刷新

(5) メンバーシップ・サービス

- ・ プログラムへの参加、各種サービスの利用
- ・ 電話でのヘルプライン、アドバイスサービス、コンサルティング
- ・ 機関誌の発行

(LFHE, p.7-9)



5. アカデミック・リーダーシップ論の課題

- ・ リーダーシップとマネジメントの機能と役割とは何か
- ・ 誰が関与するのか(リーダー、マネージャーとは誰のことか)
- ・ どのような知識とスキルを持ち、どのニーズを伸ばすべきか、どのような知識とスキルが求められているのか
- ・ こうした能力開発ニーズはどのように測定されるべきか
- ・ いつ能力開発の機会を提供されるべきか(例: 就任時、生涯に渡る能力開発、必要に応じて)
- ・ どのように能力開発の機会を提供されるべきか(例: アクション・ラーニング、説明会、コースやセミナー、メンタリング、シャドウイング、プロジェクト、職場配置、フォーマルな振り返りの機会)
- ・ 誰が能力開発の機会を提供すべきか(内部/外部、分散的/集権的、専門的/一般的)
- ・ どのようにリーダーシップとマネジメントが、組織構造、戦略、文化と関連しているのか

(Gordon, 2003, p.113)



6. 日本のアカデミック・リーダーシップ開発の課題

- ・ ミクロ・レベル(教授法)のみならず、ミドル・レベル(カリキュラム)、マクロ・レベル(組織)まで包括した、全てのレベルの教職員を対象にしたアカデミック・ディベロップメントの必要性(FD概念の再定義)

- ・ 日本のアカデミック・リーダーが抱えている課題分析の必要性(ニーズ把握)

- ・ 関係諸組織(国立大学協会、私立大学協会、私立大学連盟、公立大学協会等)におけるリーダーシップ開発の現状と課題は? また、組織を越えた国家規模の連携の可能性は?(リーダーシップ開発の主体)

- ・ 大学以外のリーダー(民間、行政)や諸外国のアカデミック・リーダーとの相互学習の場を組織的に拡大する可能性は?(リーダーシップ開発手法)



Amazon.comより

参考文献

- Gordon, George (2003) Leadership and management development: an overview. Blackwell, Richard and Blackmore, Paul (ed.), *Towards Strategic Staff Development in Higher Education*. Berkshire:SRHE/ Open University Press.
- Leadership Foundation in Higher Education (発行年不明), *A guide to the work of the leadership foundation*.
- Leadership Foundation in Higher Education (2009), *Professional Development: A guide for the career journey*.
- Middlehurst, Robin (1995) Top: Training: Development for Institutional Managers. Brew Angela (ed.), *Directions in Staff Development*. Buckingham:SRHE/ Open University Press.



高知工科大学の沿革

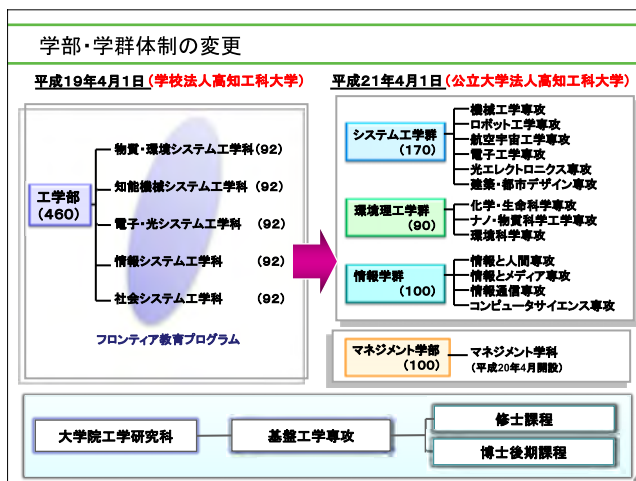
平成 8年	(1996)	12月20日	学校法人高知工科大学設立
平成 9年	(1997)	4月 1日	開学
平成11年	(1999)	4月 1日	大学院工学研究科開設
		10月 1日	総合研究所設立
平成12年	(2000)	4月 1日	連携研究センター開設
平成18年	(2006)	8月 1日	社会マネジメント研究所開設
平成20年	(2008)	4月 1日	マネジメント学部開設 ナノデバイス研究所開設
平成21年	(2009)	4月 1日	公立大学法人高知工科大学設立 工学部再編 システム工学系、環境工学系、情報工学系開設 地域連携機構開設

大学の基本方針と設立理念

基本方針： 大学のあるべき姿を追求し、世界一流の大学を目指す

設立理念： 来るべき社会で活躍できる人材の育成
未来に貢献しうる研究成果の創出
地域社会との連携と貢献

- 独自の教育制度(全科目選択制、4クォーター制、スタディスキルズなど)
- 優れた教育実績(21世紀大学経営協会の調査結果 2008)
- 一流の研究成果(外部資金:平成21年度 8.3億円)
- 産学連携と地域貢献(平成21年4月 地域連携機構設置)
- 教員評価システム(教員の教育、研究、社会貢献などを評価)



公立大学法人化

● 民から官へ
高知工科大学の公立大学法人化(2009)

* 2010 静岡文化芸術大学、名城大学

● 国公立大学での高倍率の学部等

前期日程				中・後期日程			
大学学部	倍率	志願者	合格者	大学学部	倍率	志願者	合格者
1 北九州市立大地域創成学部	848	242	127	1 岐阜大 医<医>	2,749	78.5	71.8
2 岐阜大 医<医>	652	204	21.9	2 岩手県立大ソフトウェア情報	742	742	630
3 東京芸術大(美術)<注>	3,710	155	16.9	3 茨城大 工<工>	301	642	168
4 福井県立大 経済経営	292	101	9.3	4 山梨県立大 看護	275	550	176
5 高知工科大 マネジメント	477	95	新設	5 南信大 水大 看護	319	532	25.3
6 群馬大 工<工>	26	93	80	6 高知工科大 情報学群	350	350	新設
7 広島大 医<医>	662	86	40	7 高知工科大 システム工学群	519	346	新設
8 福井県立大 生物資源	153	85	50	8 東京大 全学科(理部以外)	3,137	314	317
9 福井県立大 海洋生物資源	167	84	5.1	9 岡山県立大 情報工	1,825	299	337
9 高知工科大 システム工学群	716	84	新設	10 高知工科大 マネジメント	291	291	新設

出典: 産経新聞 産経時代 2010.4 出典: 産経新聞 産経時代 2010.4 出典: 産経新聞 産経時代 2010.9/18

今後の取り組み

○ 高知工科大学の取り組み

- ・マネジメント学部の教育体制の充実、大学院設置
- ・工学系3学群の教育体制の充実
- ・公立大学の独自性を認識したうえでの対応

○ 広い視野からの対応

- ・大学をとりまく外的環境の変化

1. 若年人口の減少

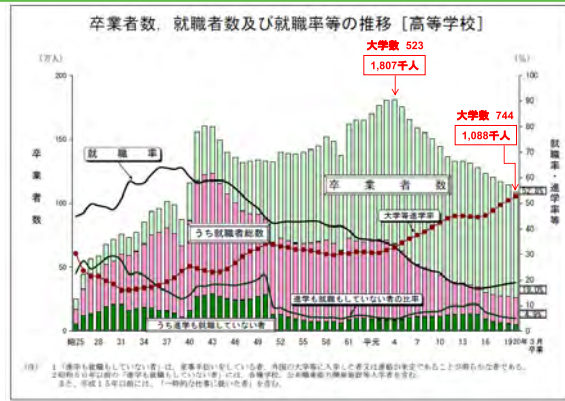
2. 首都圏一極集中

3. 若者の理科離れ

個別の大学の努力では対応できない社会的問題

・中国、四国地区の高等教育のあり方

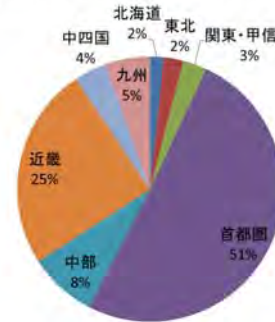
①若年人口の減少



7

②首都圏一極集中

地域別志願状況(2009年度) 志願者総数 3,488,189人



8

③若者の理科離れ

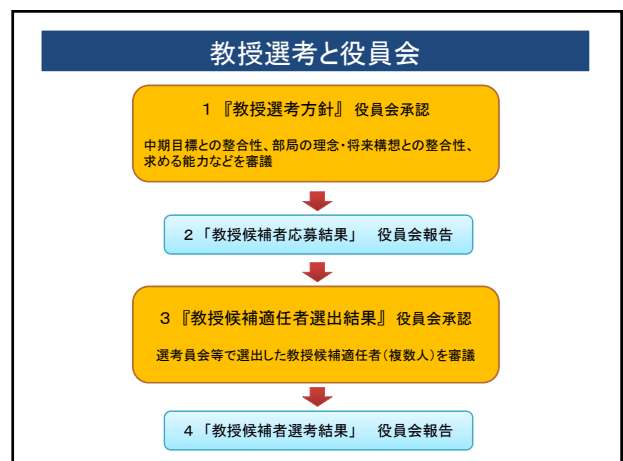
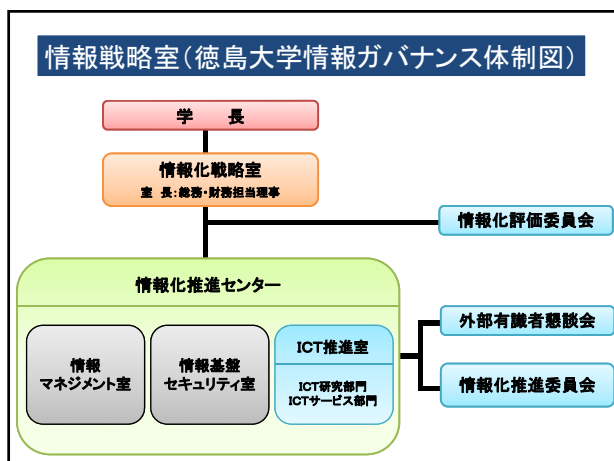
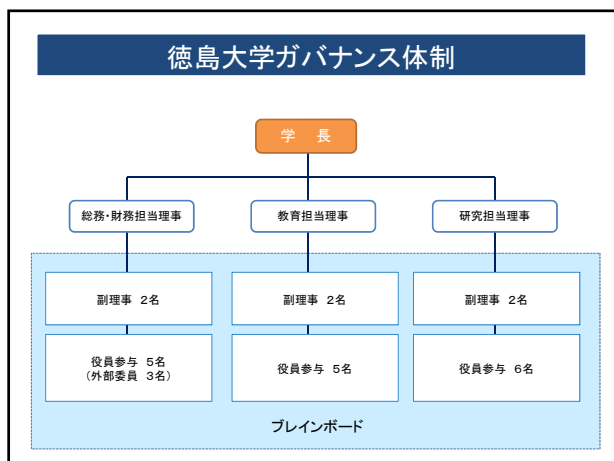
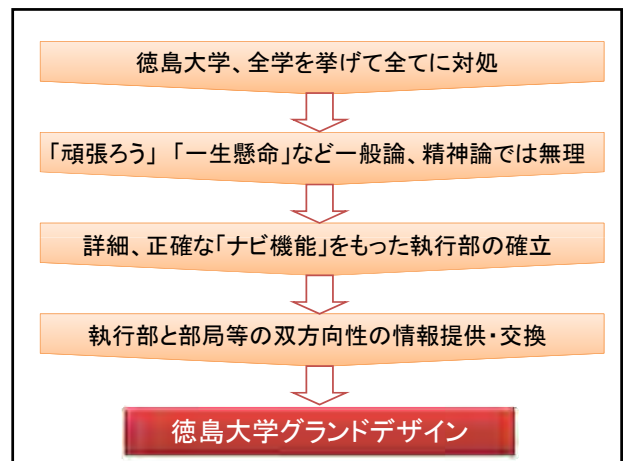
- 工学部受験者数の減少
1995年 612千人 → 2008年 333千人
- 工学部学生の質保証
多くの大学で工学部は最も入学しやすい学部になっている
- 私立大学工学部の学生募集停止
九州共立大学工学部、東海大学開発工学部、桐蔭横浜大学工学部など
- 科学技術基本法(1995)、科学技術基本計画(1996)の有効性の検証
- 将来の「科学技術立国」を保証できる状況ではない

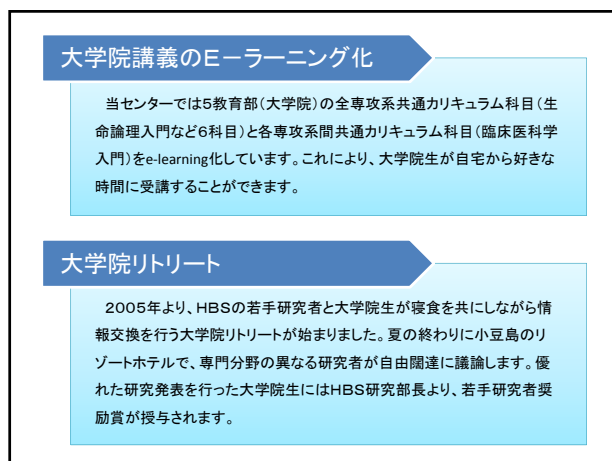
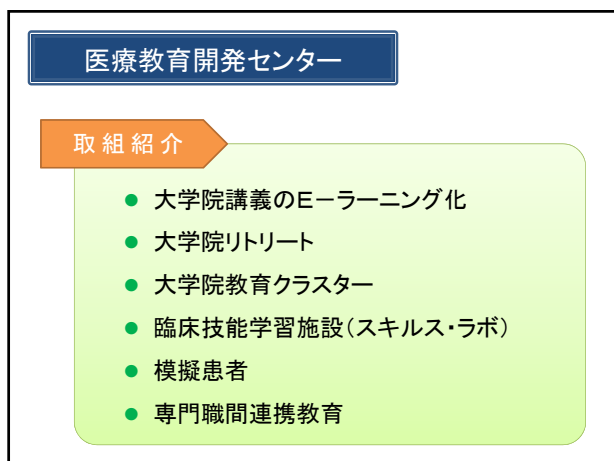
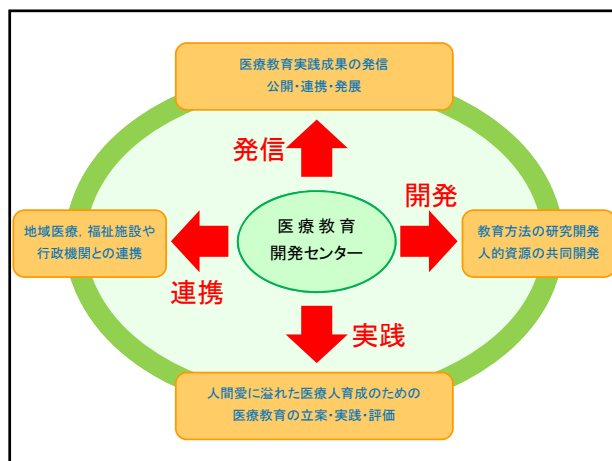
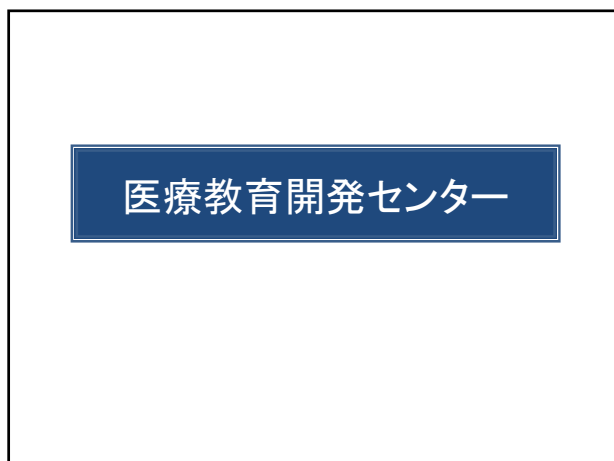
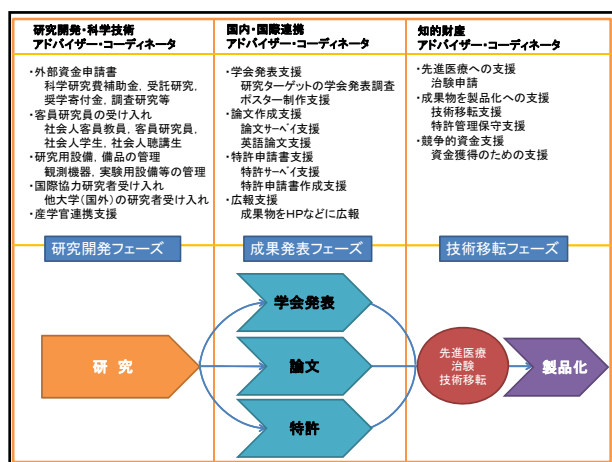
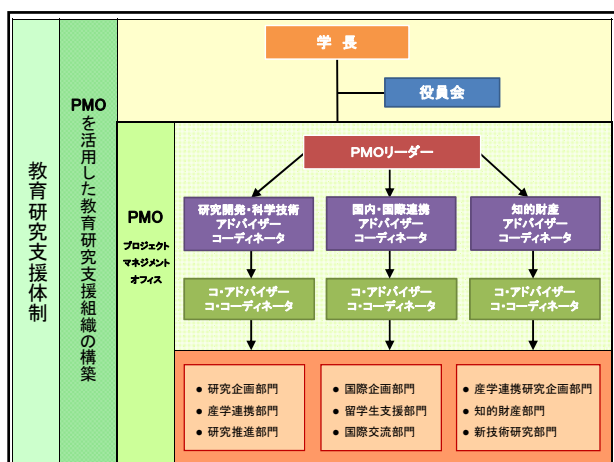
9

終わりに

- 高知工科大学は、四国にある高等教育機関のひとつとして、今後も大学の発展のための取り組みを行います。
- この観点から四国内での大学間連携は積極的に対応します。

10





大学院教育クラスター

組織・専門分野の異なる複数の教員からなる教育クラスターの形成とそれに基づく大学院教育を支援しています。

臨床技能学習施設(スキルス・ラボ)

当センターのスキルス・ラボには、シミュレーション教育のために、隣接する会議室を含め380m²のスペースに総額6,000万円以上の教育機材(Simulator)が配置されています。2008年度からは専任インストラクターも配置しました。学内医療系各学部生だけでなく、徳島大学病院や関連医療機関の研修医・医師、看護師をはじめすべての医療職の技能向上のために利用され、地域全体の医療人育成に貢献しています。

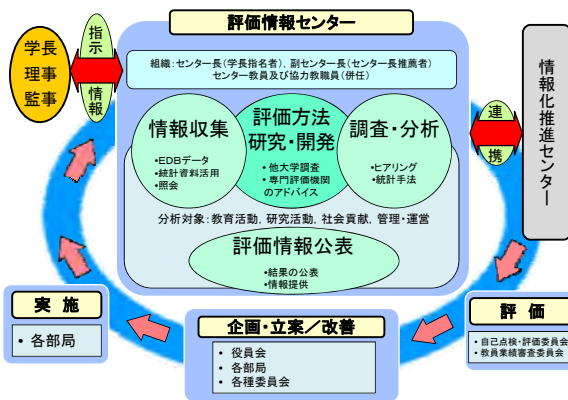
模擬患者

ボランティアを募り、一定の訓練の後に、医学科、歯学部、薬学部、保健学科の授業やOSCE(客観的臨床能力試験)に派遣しています。

専門職間連携教育

2007年から医・歯・薬学部1年生対象にチーム医療をテーマとした合同教育を開始しています。また、職種間連携の合同臨床実習やシミュレーショントレーニングプログラムの開発にも取り組んでいます。

評価情報分析センター 業務内容



改革に立ち塞がるチェンジモンスター(1)



得意技

自分のタコツボに閉じこもり他とのつながりを持とうとしない
自分の担当への「よそ者」の関与を否定する

叫び声

「それはうちの部署の仕事とは関係ない！」
「ご忠告はありがたいが、それは本来うちのやるべき仕事なので、後はお任せください！」



顧客等の外部ではなく、社内評価のみを重視し、社内行動の焦点を合わせ、社内外のズレに目を閉ざす

「常務、社内の反応は上々です。このままうまくいくはずですよ！」



かつての経営者が手掛けた事業や開拓した取引先は、どんなに業績が悪くても議論できない、やめられない

「先代会長が手塩にかけた事業を君はどうしようというのか！」

(出典:ボストンコンサルティンググループ 本社報告)

改革に立ち塞がるチェンジモンスター(2)



得意技

3匹セットになって見ざる・聞かざる・言わざるを通し、嵐が通り過ぎるのを、首をすくめてやり過ごす

叫び声

「どうせ今回もまた掛け声だけで、動くだけ振に決まってる」



様々な言い訳を使い、あの手この手で変革を回避しようとする

「前例はないし、組合がウンと言うはずはない。それに忙しくて人手が足りないよ」



全てのリスクを潰して100点満点の報告書がないと動き出せず、結局何もしない、あるいは遅い

「まだデータ不足だ。動く前にもう少しじっくり検討しなくては」



課題の指摘やできない理由の説明は巧みだが、解決策の提言は出せない

「それは何度も検討したが無理なんです。その理由は5つあって・・・」

(出典:ボストンコンサルティンググループ 本社報告)



平成20年4月9日
読売新聞

SPODシンポジウム2010アンケート集計結果

実施日:平成22年11月25日(木)
実施会場:愛媛大学南加記念ホール

事前申込者数:94名
アンケート回答者数:70名
(*集計表の割合の計は端数処理の関係で100%にならない場合があります。)

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	62	88.6
② 短期大学	3	4.3
③ 高等専門学校	5	7.1
④ その他()	0	0.0
計	70	100.0

(2) 所属先の設置者

	度数	割合
① 国(国立大学法人)	44	62.9
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	9	12.9
③ 学校法人	16	22.9
④ その他()	1	1.4
計	70	100.0

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	60	85.7
② 北海道	0	0.0
③ 東北	0	0.0
④ 関東	3	4.3
⑤ 中部	2	2.9
⑥ 近畿	1	1.4
⑦ 中国	4	5.7
⑧ 九州・沖縄	0	0.0
計	70	100.0

(4) 職種

	度数	割合
① 教員	29	42.0
② 職員	40	58.0
③ 学生	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	69	100.0

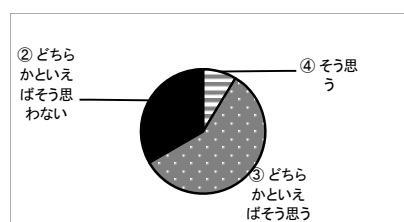
(5) 役職 ※教員の方は①～④, 職員の方は⑤～⑧の中からお選びください。

	度数	割合
① 学長・校長クラス	4	5.7
② 理事・副学長クラス(学長補佐, 副校長, 監)	8	11.4
③ 学部長クラス(センター長も含む)	5	7.1
④ 教員(①～③以外の教員)	14	20.0
⑤ 事務局長・部長クラス	8	11.4
⑥ 課長クラス	9	12.9
⑦ 副課長クラス	4	5.7
⑧ 職員(⑤～⑦以外の職員)	18	25.7
⑨ その他()	0	0.0
計	70	100.0

2. SPODシンポジウムの研修成果について

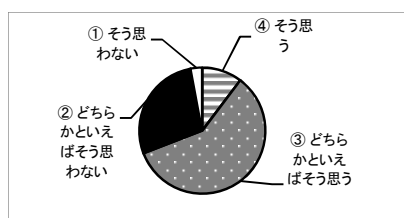
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	6	8.7
③ どちらかといえばそう思う	40	58.0
② どちらかといえばそう思わない	23	33.3
① そう思わない	0	0.0
計	69	100.0



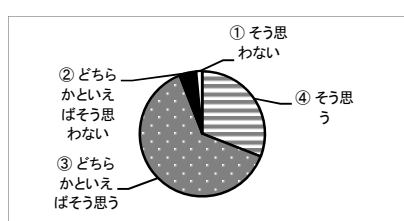
(2) 所属組織の問題解決に役立つ情報を入手することができた

	度数	割合
④ そう思う	7	10.3
③ どちらかといえばそう思う	40	58.8
② どちらかといえばそう思わない	19	27.9
① そう思わない	2	2.9
計	68	100.0



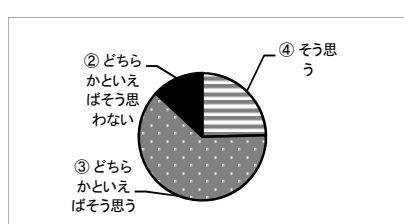
(3) 新たな情報を得て、自らの視野を広げることができた

	度数	割合
④ そう思う	21	30.9
③ どちらかといえばそう思う	43	63.2
② どちらかといえばそう思わない	3	4.4
① そう思わない	1	1.5
計	68	100.0



(4) SPODシンポジウムは全体的に満足できる内容であった

	度数	割合
④ そう思う	17	24.6
③ どちらかといえばそう思う	43	62.3
② どちらかといえばそう思わない	9	13.0
① そう思わない	0	0.0
計	69	100.0



3. SPODシンポジウムに参加して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

別紙参照

4. SPODシンポジウムをよりよいものとするために改善点があれば、具体的にお書きください。

別紙参照

5. 今後、大学管理職向けにリーダーシップ開発を目的とした研修を企画する場合、下記のトピックのうち、参加したい、あるいは参加させたいと思う内容をお選びください。
(*複数回答である。全回答者70名を度数の計としている。)

(1) 教員の能力開発

	度数	割合
① 業績評価の方法	16	22.9
② 管理職としてのコーチング	27	38.6
③ 新任教員の支援方法	8	11.4
④ 中堅教員の支援方法	8	11.4
⑤ ベテラン教員の支援方法	3	4.3
⑥ 授業力・学生指導力向上のための支援方法	18	25.7
⑦ 教育効果の測定方法	13	18.6
⑧ 研究能力向上のための支援方法	9	12.9
計	70	

(2) リーダーシップ能力の開発

	度数	割合
① 円滑な職場内人間関係の構築方法	24	34.3
② 部下との効果的なコミュニケーション方法	25	35.7
③ 外部資金の確保方法	9	12.9
④ 時間管理技法	15	21.4
⑤ 会議の効果的な進め方	17	24.3
⑥ ワーク・ライフバランス	14	20.0
⑦ 対応の難しい人の対処方法	19	27.1
⑧ モチベーションを向上させる技法	35	50.0
計	70	

(3) 組織改革

	度数	割合
① 改革の手順	24	34.3
② 高等教育に関する基本的な法律、規則	9	12.9
③ 高等教育政策の動向	12	17.1
④ 次世代への業務の円滑な引き継ぎ方法	15	21.4
⑤ 予算の基本	7	10.0
⑥ 戦略的思考	26	37.1
⑦ リーダーシップ論	12	17.1
⑧ 部局内での協働関係の構築方法	14	20.0
⑨ 部局を超えた協働関係の構築方法	19	27.1
⑩ 研究費の公正な使用	2	2.9
⑪ ハラスメントの防止	5	7.1
⑫ 多様な人材をどう確保するか	15	21.4
計	70	

(4) その他
別紙参照

6. 5のトピックはどのような研修形式で提供されるのが良いかお選びください。
(*複数回答である。全回答者70名を度数の計としている。)

	度数	割合
① 講義	25	35.7
② シンポジウム・パネルディスカッション	42	60.0
③ フォーマルな情報交換会	7	10.0
④ インフォーマルな情報交換会	17	24.3
⑤ eラーニング	7	10.0
計	70	

SPODシンポジウム2010アンケート_自由記述欄

NO	3. SPODシンポジウムに参加して良かったと思われれる点を、具体的にお書きください。	4. SPODシンポジウムをよりよいものとするために改善点があれば、具体的にお書きください。	5. 大学管理職向けにリーダーシップ開発_(4)その他
1	リーダーシップの問題点は大変幅広く取り扱いが難しいが、その困難さの中で話し合うことが重要と思います。	パワポの文字は少なくしてほしい。	人格障害と思われる教員の取り扱い_(1)教員の能力開発の中にこのトピックを希望
2	事例報告。イギリスの事例。リーダーシップはやはり単純な簡単な事ではないことが、明確になった。	事例があまりに総論的な例であつたので、もう少し検討していただきたい。	
3	ブラックモア先生の話しが聞けたこと。	ヘッドセットによる同時通訳が時間のロスがなくて良いと感じた。	
4	大所高所からの議論があつて良かったと思います。	多くの教職員が参加できるシステムをどう構築するか、考える必要があります。参加人数が毎回少ないのがコア校としての悩みです。	
5	理論、考え方、実際の例について幅広く理解することができた。大学長の先生方のリーダーシップに感動した。佐藤副室長の解説が大変参考になった。	中国・四国地区に是非広げていただきたい。通訳の間違いがいくつかあって、意味が違ってしまつたのが気になります。	
6	視野が拡充が期待できる。	各クラス毎のパネルディスカッション等をテーマに応じて数クラス開催していただき、知識を得るように願いたい。	
7	イギリスの状況や他大学の状況を知ることができた。		
8	徹底してリーダーシップについて討論したこと。		
9	大学にリーダーシップが必要と考えていたが、既成概念に囚われていたで自分の目を醒ませてもらった。リーダーシップとは何かということを通してはあるが判った気がする。ブラックモア先生の話しをもう少し正確に理解したかった。残念だ。	もう少し、詳しいリーダーシップの内容について詰めることができるかとよかった。少し、消化不良気味である。佐藤さんの補足がもう少し欲しかった。	ブラックモア先生のご講演をきんとした冊子にしてほしい。内容があまりにも素晴らしかったので。素晴らしいシンポジウムをありがとうございました。今後のSPODのご活躍をお祈り申し上げます。
10	改革への熱気を感じることができた。リーダーシップという視座の重要性に気づかせられたことが一番良かったことである。		
11	他大学の状況等をそれぞれの大学のトップリーダーから直接聞くことができたこと。		
12	イギリスの状況を知ることができた。高知工科大や徳島大学の状況を知ることができた。		
13	アカデミックの中でのモチベーションについて。		
14		幹部の理解。	
15	高知工科大学長のお話が大変興味深いものだった。	自由な質疑応答にもっと時間をとるべきでは？	
16	他大学の取り組み、大学リーダーの役割、イギリスの大学の状況がわかった。		
17	取り組み、事例が参考になりました。		

SPODシンポジウム2010アンケート_自由記述欄

NO	3. SPODシンポジウムに参加して良かったと思われれる点を、具体的に書きください。	4. SPODシンポジウムをよりよいものとするために改善点があれば、具体的に書きください。	5. 大学管理職向けにリーダーシップ開発_ (4) その他
18		今回の内容を(佐藤先生を中心に)どこかで深めた(展開した)シンポジウム等の企画をお願いしたい。	
19	同時通訳は聞き取りやすく良かった。	前半ずっとキーという機械音がなり続いていたので不快だった。後半は消えていたので開始時に気をつけると尚よい。質疑応答タイムが少ない。事例は面白くない。	
20	ゆっくりと考える時間が持て、ありがとうございました。		「囚人のジレンマ」状況の運営方法
21	SPOD加盟校トップの意見を聞くことができた。	話しの内容が薄く感じた。リーダーの役割の不透明さのみが印象づけられた。SPODの役割、活動などあらためてメッセージ性を持った内容の話しを聞くことができればよかったのではないか。	
22	立場は同じでも違う問題や観点があることが新鮮でした。		
23	事例紹介は他大学の状況が参考になった。総合討論は、ユニークな話しが聞けて参考になった。		
24	いろいろな方の意見を聞くことができた。		
25	他大学の取り組みの良い点を学ぶことができた。	もう少し具体的な成功事例を学ぶことができたらよかったと思う。	
26	ブラックモア先生の講演を含め、また大学間の情報も得て有益だった。	大学の個性化が進む中で、個々の大学のニーズに即して更に進めて頂ければと思います。	
27	大学での状況、現状を知ることができた。学長の苦労されていること、入学後の学生のケア等、共通の問題点を把握することができた。	事務系職員が多数参加できるようよろしくお願いします。	
28	高知工科大学の話しは最も有意義。	愛大の身内だけの一人満足である部分が見られる(シンポジウムではなくSPOD自体が。シンポジウムは若干良かった)。	
29	イギリスの事例を具体的にうかがうことができた。	海外の事例のみならず、他のコンソーシアムからも課題と改善策を提示してもらおう機会になるとよい。	リーダーシップに欠ける一族の中でのリーダーの地位継承は厄介で難問です。
30	それぞれの大学の置かれている状況が違う中で共通点もあることが確認できた(UKでも)。		
31	リーダーシップについて考える機会になった。		
32	SPODを構成する大学の具体的な様子もわかり、四国の力を感しました。		
33	国際的		
34	四国2大学の事例をうかがえたこと。		

2．平成22年度活動実績

（2）FDプログラム

(2) FDプログラム

① FDe rの養成に係る開発

(実施計画)

ネットワークコアで策定した、養成プログラムを実施し、修了者にFDe r資格の付与を開始。また、大学院生やポスドクを対象としたインターンシップを実施。

(実施内容及び成果)

昨年度検討した結果を反映させ、地域別、対象者別に実施した。具体的には、全学FD担当者(FDe r)向けを1回と各学部等のFD担当者(FDファシリテーター)向けを2回(東四国:徳島・香川対象ー6月, 西四国:愛媛・高知対象ー10月)開催した。FDファシリテーターを対象とした研修(FDファシリテーター養成研修)には、32名参加し、参加者の98%から「満足」という回答を得ることができた。また、全学FD担当者向けの研修(FDe r養成研修)では、ネットワークコア校のFD担当者に参加者を絞って、SPOD全体のFDで実施していく企画等の検討を行った。なお、今年度FDe r養成研修で実施した内容については、SPOD全体のFD企画の検討等を行い、今年度中にSPOD加盟校の全教員を対象としたニーズアンケートを実施することとなり、その項目等を作成した。

なお、大学院やポスドクを対象としたインターンシップについては、教職員キャリアアップサポートの一環として、1名の院生を受け入れている。

(資料) 200P～219P

- ・平成22年度FDファシリテーター養成研修(SPOD東四国:徳島県, 香川県)
実施要項, アンケート結果
- ・平成22年度FDファシリテーター養成研修(SPOD西四国:愛媛県, 高知県)
実施要項, アンケート結果
- ・平成22年度ファカルティ・ディベロッパー養成研修実施要項

② 新任教員及び大学院生、ポスドク向け標準的(プレ)FDプログラムの開発、実施

(実施計画)

各大学の新任教員を対象に、標準化されたプレFDプログラムを本格実施。

(実施内容及び成果)

本年度から香川大学が新任教員を対象とした授業実践力の向上に目指した研修を実施することとなった。また、高知大学も研修期間を1日から1日半に変更した。このこと

により、ネットワークコア校（徳島大学・香川大学・愛媛大学・高知大学）において、ほぼ共通の目標、内容、日程での新任教員研修を実施することが可能となった。4コア校で実施した新任教員研修には、68名が参加し、参加者約95%から「満足」という回答を得た。実施後、コア校のFD担当者がそれぞれの実施状況の報告及び共通化に向けての検討を行った。今後は、報告会だけでなく、実際に各コア校で実施している新任教員研修をそれぞれ見学するなどし、共通化を進めていくための取組を進めていくこととなった。

また、昨年度に引き続き、大学院生を対象としたプレFDとして「教える仕事に就きたい大学院生のためのワークショップ」をSPOD加盟校の大学院生を対象に実施し、参加者の100%から「満足」という回答を得た。今後も実施状況やアンケート結果をもとに更なる内容・方法の改善を検討する。

（資料）222P～285P

- ・新任教員研修プログラムの基準枠組対応表
- ・「教育力開発基礎プログラム」（T-SPOD）実施要項，アンケート結果
- ・平成22年度第1回香川大学「よりよい授業のためのFDワークショップ」実施要項，アンケート結果
- ・平成22年度第14回授業デザインワークショップ実施要項，アンケート結果
- ・平成22年度第15回授業デザインワークショップ実施要項，アンケート結果
- ・新任教員FDワークショップ2010案内チラシ，アンケート結果
- ・教える仕事に就きたい大学院生のためのワークショップ実施要項，アンケート結果

③ 各種FDプログラムの体系化・標準化に向けた開発，実施

（実施計画）

前年度一本化を果たしたプログラムの本格実施。

（実施内容及び成果）

ネットワーク内で開催され、かつ加盟校が参加可能なFD/SDプログラム（全66講座）を網羅的に掲載した統一ガイドブックとして、「研修プログラムガイド2010」を作成し、加盟校の全教職員（約8,000部）に配布した。これにより加盟校の教職員は希望するプログラムに参加しやすくなった。この結果、平成23年2月末までに実施した約60プログラムに1,000名以上の参加があった。また、参加者の約90%から「満足」という回答を得ている。

さらに、各加盟校のニーズを調査する中で、初年次教育に関する取組のニーズが多数あったため、新たに「初年次教育の内容及び教授に関する研修会」を開催した。なお、本研修会は遠隔配信したほか、希望する加盟校に研修会のDVD及び初年次教育の教材を提供した。

(資料) 288P～297P

- ・SPOD研修プログラム一覧
- ・遠隔システム配信校一覧
- ・「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」(SPOD)における初年次教育に関するFDプログラムの実施について、アンケート結果

④ 教育業績記録(ティーチング・ポートフォリオ)の開発

(実施計画)

ティーチング・ポートフォリオの共通仕様の見直し等。

(実施内容及び成果)

大学評価・学位授与機構と連携して開発した共通仕様を利用して、7月、12月に阿南工業高等専門学校を会場にティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ(高専対象)を開催し、SPODに加盟する全ての高等専門学校から21名が参加した。また、SPODフォーラム2010では、ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ(高専対象)を中心的に進めていた阿南工業高等専門学校の松本准教授を講師とし「事例から学ぶティーチング・ポートフォリオ学内導入のコツ」という講座を設け、SPODにおけるティーチング・ポートフォリオに関する取組みを促進することができた。

(資料) 300P～314P

- ・ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ(高専対象)実施要項(7月実施)、アンケート結果
- ・ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ(高専対象)実施要項(12月実施)、アンケート結果

⑤ 実地調査報告

(資料) 316P～323P

- ・ICED(高等教育開発を行っている各国の団体で構成されているネットワーク組織)代表者会議及びカンファレンス参加

日 時：平成22年6月26日～30日

場 所：スペイン バルセロナ

2. 平成22年度活動実績

(2) FDプログラム

①「FDerの養成に係る開発」資料

① F D e r の養成に係る開発

平成22年度FDファシリテーター養成研修（SPOD東四国：徳島県、香川県）実施要項

1. 趣旨

平成22年度徳島大学FD推進プログラムの一環として実施される、部局FDを担う人材を養成するためのFDファシリテーター養成研修を、SPOD東四国（徳島県、香川県）の加盟校に開放します。

2. 目的

このプログラムの主たる目的は、当該所属校のFDを担う参加者（FDファシリテーター）が、当該所属校のFD理念を理解し、FDを企画・実施するために自身のスキルを向上させることです。加えて、SPOD連携を強めるために、FDファシリテーター間の仲間づくりをすることも重要な目的としています。

3. 目標

以上の趣旨、目的に基づき下記のように目標を設定します。

- ・FD活動の理念と活動計画を理解し、FDプログラムを開発する。
- ・FDファシリテーターとして活動できる能力と資質を体得する。
- ・FDファシリテーター間の仲間づくり、FDネットワークづくりをする。

4. 実施日 平成22年6月19日（土）～20日（日） （1泊2日）

5. 実施場所 独立行政法人国立青少年教育振興機構国立淡路青少年交流の家
（兵庫県南あわじ市阿万塩屋町 TEL 0799-55-2695）

6. 日程 別紙「日程表」のとおり

7. 交通機関 往復借上バス

8. 出発日時 平成22年6月19日（土）8時40分（8時30分集合）
及び場所 徳島大学工学部電気電子工学科棟横

9. 対象者・対象校

SPOD東四国（徳島県・香川県）の加盟大学・短大・高専希望者

10. 主催 徳島大学 大学教育委員会・FD専門委員会
四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

2010 年度 F D ファシリテーター養成研修日程

第 1 日 (2010 年 6 月 19 日・土曜日)

8:30 徳島大学集合

8:40 徳島大学出発

9:30 国立淡路青少年交流の家到着

時 刻	内 容	講師・担当者	場 所
9:30-10:00	・ 記念写真撮影, 部屋の確認, 会場設営	研修事務局	特別第 1 研修室
10:00-10:30	(1) オリエンテーション ・ FD への期待 ・ 研修のねらいと意義 ・ 進め方とスタッフ紹介	副学長 (教育担当) 和田 眞 FD 専門員会委員長 日置善郎 (進行) 川野卓二	特別第 1 研修室
10:30-11:00	(2) アイスブレイク	田中さやか	特別第 1 研修室
11:00-12:00	(3) 講義①: 一般的な F D 理解 (定義と種類) (4) 講義②: 徳島大学全学 F D プログラムの紹介	宮田政徳 香川順子	特別第 1 研修室
12:00-13:00	昼食 (12:20~12:50) 休憩		食 堂
13:00-14:30	(5) 講義③: 徳島大学歯学部 F D の紹介 (6) 講義④: 香川大学 F D の紹介 (7) 講義⑤: 阿南高専 F D の紹介	伊賀弘起 葛城浩一 松本高志	特別第 1 研修室
14:30-14:40	休憩		
14:40-17:20	(8) ワーク①: F D の課題の把握 (9) ワーク②: F D プログラムの企画・立案 (適宜コーヒープレークをとる)	川野卓二 伊賀弘起, 葛城浩一, 松本高志 他スタッフ全員	特別第 1 研修室
17:20-18:30	夕食 (17:30~18:00) 休憩		食 堂
18:30-19:30	自由時間		
19:30-20:30	(10) F D 交流会	吉田博	食 堂
20:30-22:30	風呂他 (入浴時間 21:30~22:00)		浴 室

22:30 就寝及び消灯

第2日（2010年6月20日・日曜日）

時 刻	内 容	講師・担当者	場 所
7:00-7:20	朝のつどい		つどいの広場
7:20-8:30	朝食（7:20～7:45） 掃除（点検・退室）		食堂・宿泊室
8:30-9:30	(11)ワーク③：FDプログラム評価シート作成	川野卓二	特別第1研修室
9:30-9:40	休憩		
9:40-11:40	(12)ワーク④：FDプログラム作成と情報共有	伊賀弘起，葛城浩一， 松本高志 他スタッフ全員	特別第1研修室
11:40-12:50	昼食(11:50～12:20) 休憩		食 堂
12:50-14:00	(13)ワーク⑤：FDプログラム発表・質疑応答	FD専門委員会副委員長 前澤 博	特別第1研修室
14:00-14:10	休憩		
14:10-14:40	(14)プログラムのまとめ ・ 講評 ・ 修了証書授与 ・ アンケート ・ おわりの言葉	副学長（教育担当） 和田 眞 FD専門委員会委員長 日置善郎 （進行）宮田政徳	特別第1研修室

14:50 バス発車 - 15:40 常三島キャンパス着

【参加者と活動内容】

- ・ 徳島大学の学部等からの参加者は学部 FD 委員 2名とする。
- ・ 徳島県下（T-SPOD），香川県下（SPOD）の各大学等から計 12 名程度の参加を募る。
- ・ 各部局・各校参加者 2 名でグループを組む。
- ・ 徳島大学からの参加者は「部局 FD 年度計画」，徳島県下（T-SPOD）と香川県下の大学等からの参加者は自校のニーズに基づいて，グループ毎に FD プログラムを作成・発表し，参加者全員で検討する。



平成22年度全学FD推進プログラムFDファシリテーター養成研修 アンケート結果報告

去る6月19日（土）～20日（日）の1泊2日間、国立淡路青少年交流の家において、部局FD担当者らを対象に、平成22年度全学FD推進プログラム FDファシリテーター養成研修を実施しました。つきましては、研修アンケートの結果をまとめましたので、ご報告申し上げます。

《アンケート概要》

研修終了後に研修プログラムや内容、研修成果に関する調査を行った。学内外参加者25名（注*）へ配布し、23名より回答があった（回収率92%）。

【注* アンケート配布対象者 25名】

*大学開放実践センター高等教育支援研究開発部門スタッフおよび職員（計9名）を除く徳島大学内教員：17名に配布

*SPOD東四国加盟校教員

：8名に配布（徳島文理大学薬学部 2名、阿南高専 3名、香川大学 3名）

【アンケート項目】

1. 現在必要とするFDに関連があるスキル・知識について
2. 研修参加への経緯について
3. 研修プログラムの設計について
4. 研修スタッフについて
5. 研修の内容について
6. 研修成果について
7. 研修全体について

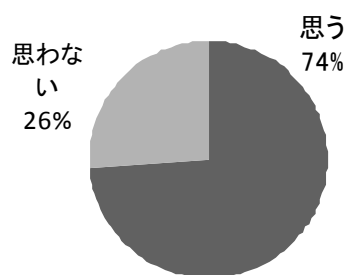
1. 現在必要とするFDに関連があるスキル・知識について

設問A：現在のあなたにとってレベルアップが必要なFDに関連があるスキル・知識は何ですか？

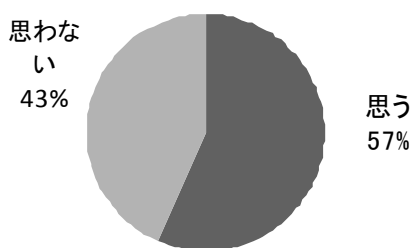
回答者 番号	内 容
1	同僚教員をいかにFDテーブルに着かせるか
3	ニーズの適切な把握からプログラム作成への展開
4	新任教員研修で取り扱う内容についての教授スキル
5	研修会等を企画するスキル。ニーズを正確に把握するスキル
6	FD関係の知識と広め方
7	企画力
8	①（学生の）意欲を引き出す ②関連性に関心を持たせる
11	十分な講義準備時間（このための雑用の減少）
12	グループワーク（TBL など）
13	わかりやすい講義の仕方、その方法など
16	メンタルな問題がある学生への対応
17	ファシリテーションスキル
18	インストラクションスキル
20	学生の心を掴むこと
21	学生に自主的に学習に取り組ませる授業の方法、学生のメンタルヘルスケア手法
22	ファシリテートのスキル（上限はないと感じる）
23	黒板の使い方、プリントの使い方（具体的な講義）カリスマ講師の講演

【まとめ】 設問Aより、参加者が向上したいと考える知識・スキルとして、FDのニーズ把握、プログラム作成、ファシリテーションスキルといったFD企画・実施に関する内容（1, 3, 5, 7, 17, 22）や、FDの知識収集に関する内容（6）があげられた。その他、授業方法、学生の対応など、教育や授業方法に関する内容（4, 8, 11, 12, 13, 16, 18, 20, 23）も多く見られた。これらから、参加者には、FD実施に際して必要なスキル・知識とともに、自身の教育技術、授業方法も高めたいという必要性を感じていることがわかる。

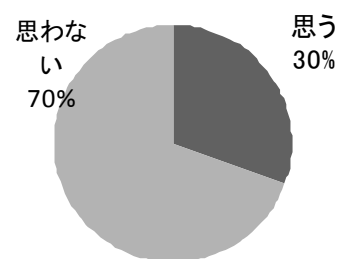
2. 研修参加への経緯について



2-1 研修の目的や内容についてある程度知った上で参加した



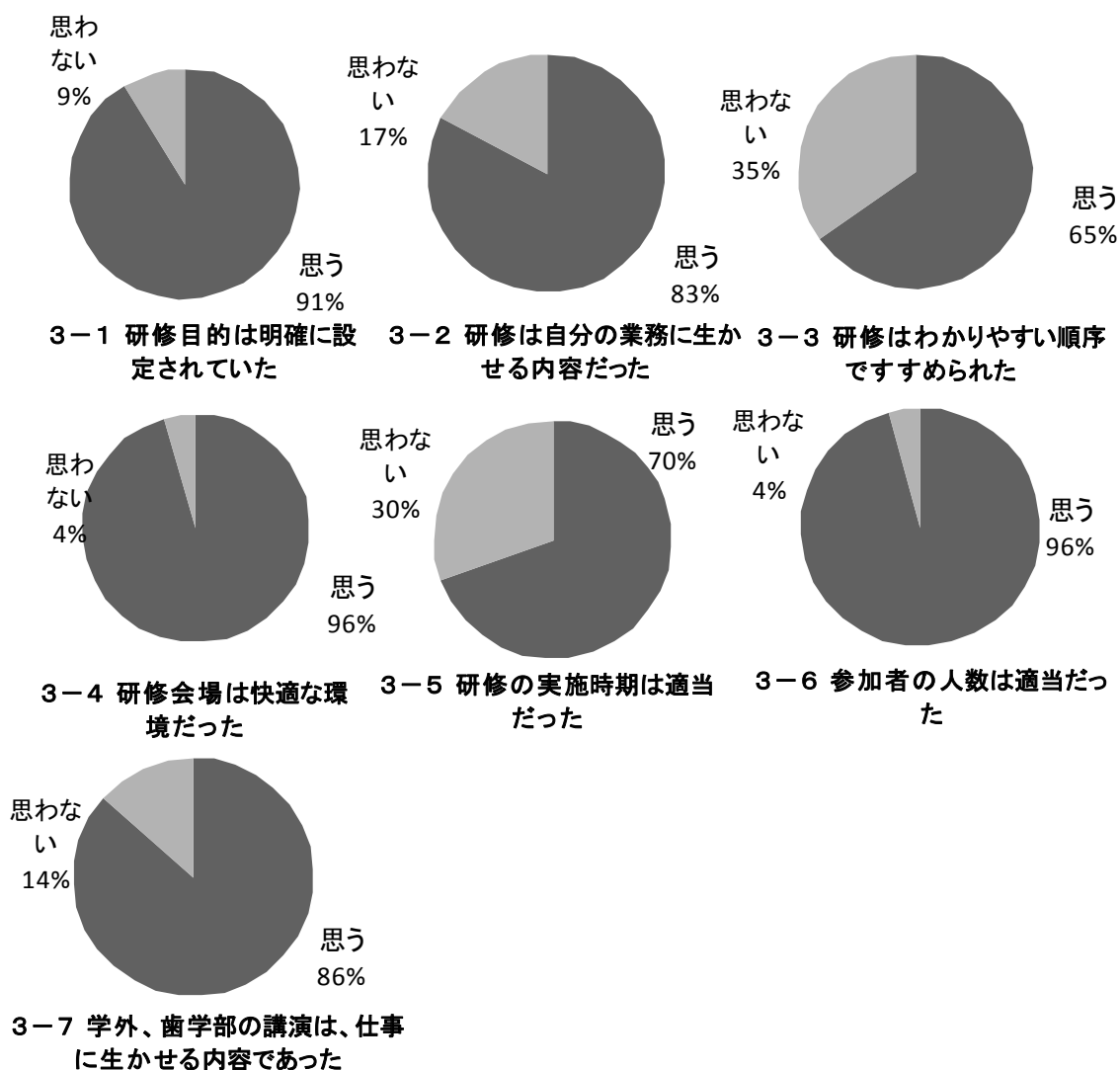
2-2 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した



2-3 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

【まとめ】 2-1 より、7 割程の参加者は研修の目的について認識している一方で、2-2 より、能力開発の必要性という点では、感じていない参加者も半数近くみられた。また2-3 より、研修内容を即座に活用する状況にない参加者が7割みられた。以上から、今回の研修では、参加者自身の能力向上心、研修内容の重要性が十分高い状態ではなかった可能性も考えられる。これらの要因は、研修での学習効果、研修成果への満足度へも影響すると考えられる。

3. 研修プログラムの設計について



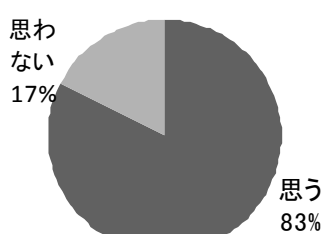
設問B：会場について改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

回答者番号	内 容
5	他の団体がいない場所の方がやりやすい。
6	Top-Down（プログラムの決め方）ではなく、Bottom-up（授業方法）のFD
7	落ち着いた環境でやりたい（予算的な面で問題？）
11	会場は問題ないが、グループに分かれてのテーブル配置には不満だった。教壇に背を向けた位置のため作業と説明を聞くことを同時進行にしにくかった。
15	グループ作業の机の向きをタテにした方がよい。グループ作業中のレクチャーが聞きづらいので
17	談話室の充実、夜間のエアコン

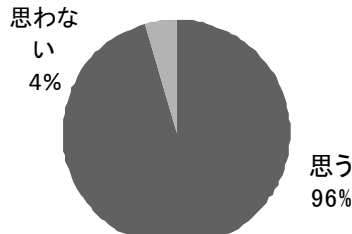
【まとめ】3-1、3-2より、研修目的、業務への活用については8～9割の肯定的回答が得られたことから、本研修目的が適切に設定されており、参加者の業務に生かせる内容であったと言える。一方で3-3より、研修の構成については6割程度の参加者には、ある程度わかりやすかったようだが、一部わかり辛いと感じていた参加者も見られた可能性がある。3-4、3-6より、研修会場、参加者数に関しては適当であったものの、3-5より、研修実施時期に関しては不満を感じる参加者も3割みられた。

設問Bより、会場について、改善すべき点として、落ち着いて研修に集中できる環境、リラックスし休息が十分取れる施設整備も求められていることがわかった(5, 7, 17)。また、講義、ワーク時のテーブル配置に関する意見(11, 15)もみられた。研修会場環境も、参加者の学び、ワークでの作業に影響するため、十分配慮する必要がある。

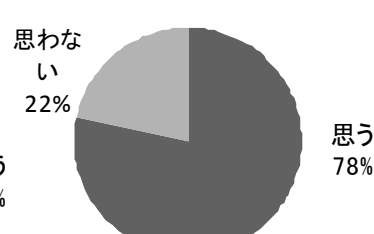
4. 研修スタッフについて



4-1 講師の言動は学習意欲を高めた



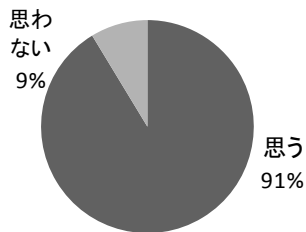
4-2 事務局は手際よく研修を運営していた



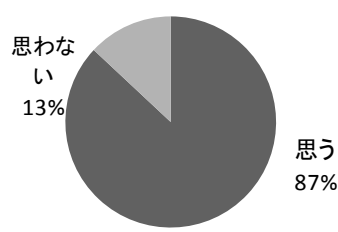
4-3 講師の用意した教材はわかりやすかった

【まとめ】研修スタッフについては、4-1より、ある程度参加者の学習意欲を高めたと言え、また4-2より、事務局の対応については、適切であったと言えるだろう。一方で、4-3より講師の用意した教材については、2割程の参加者からは否定的な回答があり、改善の必要があるだろう。例えば、既存のテキストだけでなく、講義やワークに対応したオリジナルテキスト、ワークブックなどを準備するなど、検討する必要があるだろう。

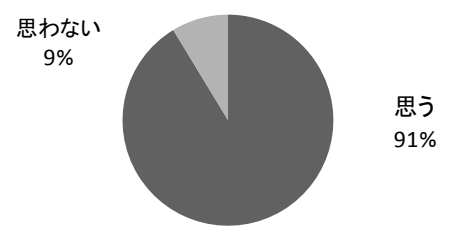
5. 研修の内容について



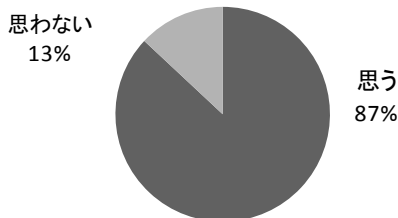
5-1 FDニーズ把握の意義を理解できましたか？



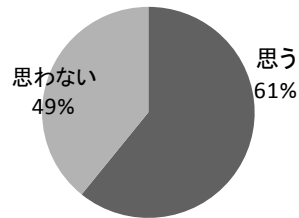
5-2 FDニーズ把握をするための適切な方法が選択できましたか？



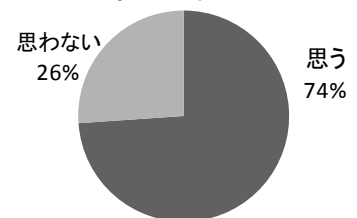
5-3 作成したプログラムは、把握したニーズを満たし、問題解決を促進する構成になっていましたか？



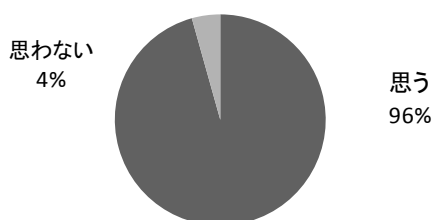
5-4 作成したプログラムは、日程・時間に無理なく、参加者の意欲を高める工夫をされていましたか？



5-5 FDプログラムの効果を検証するための方法を複数用意できましたか？



5-6 FDプログラムの成功を判断するためにいくつかの基準を具体的に設定できましたか？



5-7 FDプログラムに関して、他のグループと情報共有できましたか？

【まとめ】研修内容に関し、5-1、5-3より、参加者の多くが、FDニーズの把握の意義を理解し、FDニーズを満たす適切なプログラムを作成することができたと考えられる。しかしながら、5-5、5-6より、FDプログラムの評価基準設定や効果検証方法に関し、否定的回答もみられたことから、これらの内容については、十分理解し、取り組むことができなかった可能性もある。今後、FD理解、FDプログラム作成、FD評価のそれぞれについて、学びが深まるよう、講義やワークの内容を改善し、プログラムの構造化を行う必要があるだろう。

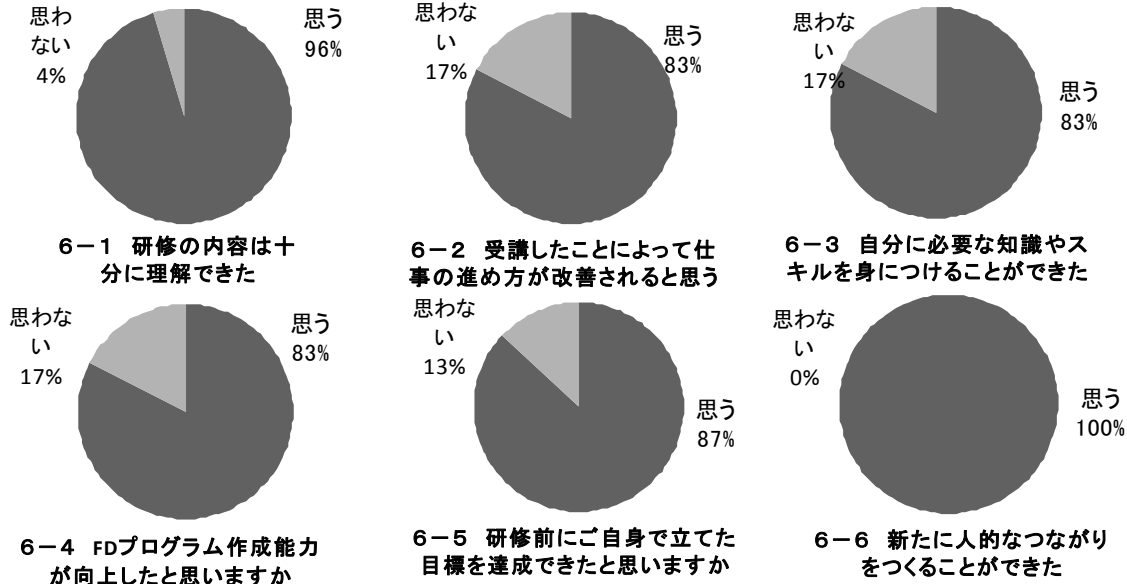
設問C：今回の研修内容について改善すべき点があればお書き下さい

回答者 番号	内 容
1	F Dの意義や本質などについて、もっと議論すべきかと思った。
4	ワークの中に講義が入り込んでいて、思考が途切れた。
5	少しだけでよいのでレクリエーションの時間があつた方がいいと思う。
6	ワークを少し減らし、ディスカッションを増やす。
7	全学F Dの企画について意見交換をする場を設ける。ワークを短く全体的な議論をする場を設けて日常的問題を共有化できるように改善してほしい。F Dニーズに基づいて企画をするのは無理があるように思う。
8	プログラム作成後の討論を多く！
9	もう少し、目的がわかりやすい設定であつた方がいい。
11	前半、一方通行の講義ばかり。初日の昼過ぎの講義は眠ってしまった。ワークの意図・説明が不明瞭、あるいは現実から乖離している感じだった。ワークをstep by stepできっちり段階を踏んで進めるべきだと思う。
15	レクチャーとワークがきちっと関連付けられていないように思います。あともう少しメリハリをつけてはどうでしょうか。
21	もう少し事前に校内のニーズについて把握するような機会を得る方がよい。(スタートアップシートの事前配布など)

【まとめ】設問Cより、ワークと講義の内容構成・関連性などに関して改善点が挙げられていた(4, 11, 15)。ワークと講義の内容をみなおし、緻密に構造化しなければならない。またワークがスムーズに進行できるように、スタッフが連携してファシリテートしていく必要がある。

ディスカッションや、意見交換を増やしてほしい、日常的問題を共有したいという意見もみられ(6, 7, 8)、参加者がお互いに情報共有や、問題意識の共有化を望んでいることがわかる。レクリエーションを望む意見もあり(5)、ディスカッション時間の増加、レクリエーション追加などについても次回以降の検討課題であろう。

6. 研修成果について



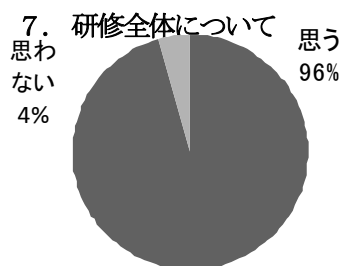
【まとめ】研修の成果については、上記6の全項目において肯定的回答が8割を超えていることから、参加者が、研修内容を理解し、必要な知識やスキルを獲得したと言えるだろう。6-2からは、受講したことにより、ある程度、仕事の進め方が改善すると感じていることがわかる。6-4からは、本プログラムの重要な目標であるF Dプログラム作成能力の向上に関しても8割程度が、肯定的な回答をしていることから、研修の成果は概ね良好であったと考えられる。

本研修での成果の最も注目すべき点の一つは、6-6より、新たな人的なつながりをつくることができたこと、全参加者が肯定的に捉えていることであろう。本研修の重要な目標の一つは、F Dファシリテーター同士の仲間作り、ネットワークづくりを目指していることから、この点に関しては、十分に充実した研修であったと捉えることができる。

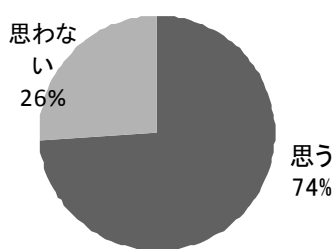
設問D：受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい

回答者 番号	内 容
1	問題点など共有でき、解決のヒントを与えてもらった。
3	FDへの理解が深まった。
4	必要なプログラムを作成することができた
5	FDに真剣に取り組んでいる人が数多くいるということを知ることができた。
6	すべては良かったですが、どこまで各部局が持ち帰れるか心配
7	参加者と情報交換できた点
8	いろいろな面でヒントを得ることができた。（FD以外でも）
9	人と話すことにより、意思の疎通ができたこと
11	FDの研修内容はあまりあまり役立たないことだったと思う。しかし、その過程で他大学、他学部との交流し、さまざまな問題を共有できたことは貴重であった。
13	他学部、他校の多くの方と知り合いになれたこと
15	他大学の担当者と交流できた点
16	他学部の問題点が分かった
17	教育のモチベーションの向上
20	アイスブレイクで心が開放されました。
21	自らFDプログラムの立案に携わる経験ができた。
22	定期的な受講が必要である。
23	多くの先生方と交流を深めることができた。

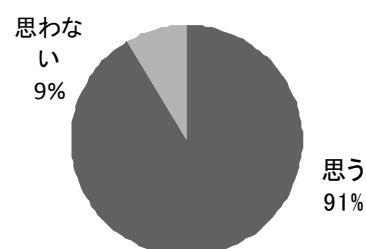
【まとめ】設問Dより、受講して良かった点として、他学部、他大学との情報や問題意識についての共有を行ったことで、問題解決に結びつくヒントを得たこと、交流を深めたことが良かったという回答が多くみられた（1, 5, 7, 8, 9, 11, 13, 15, 16, 23）。今回の研修において、FDファシリテーター同士が様々な悩みや問題について語り合うことで、気付きや励みを得る場となっていたと考えられる。また、FDが未経験であった参加者にとってもFDへの理解が深まった、教育の意欲が高まったという意見もあり（3, 17）、ある程度、有意義な研修となったようである。



7-1 研修は全体的に満足できるものだった



7-2 研修は期待を上回る内容だった



7-3 今後もこの研修を継続していきべきだと思う

設問E：その他、研修をよりよいものにするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

回答者 番号	内 容
3	もっと多くの人が参加できるように（大変だと思いますが）
4	プログラムの設計をもう少し
5	他の団体がいない場所です。レクリエーションの時間を取る
6	BBQ しながらの教育のディスカッションなら活発かもしれない
7	研修という名前を使うのをやめる（名前で参加意欲をなくす）
8	全体で討論時間を多めに！！
9	部局間コミュニケーションを取るならば、そのような時間を取るべきで、結果を出すには予習させるようにした方がよい。

回答者 番号	内 容
11	ワークの内容の見直し。（ありきたりな技法に走ってはいけないと思う）
13	それぞれの学部にもう1名づつくらい参加者を増員したほうが良いかもしれない。
16	自分にはファシリテーターではなく、一般のFDプログラムの方が適している
21	他の専門分野のグループと意図的にディスカッションする時間を設定しても良いと思う。

【まとめ】設問Eより，ワーク内容の見直し，ディスカッション時間の確保，レクレーションタイムへの要望が改善すべき点としてあげられた（4, 5, 6, 8, 11, 21）。また，7－2より，3割近くの参加者は，研修が期待を上回らなかったと感じていることがわかった。これらのご意見を，真摯に受け止め，講義やワークの構成，研修プログラムの構成を再度検討しながら，より多くの参加者の期待に添った，または期待を上回るプログラムへと改善する必要がある。

課題は残されたものの，7－1，7－3より，研修への満足度，今後の継続への期待への肯定的回答が，9割以上得られていることから，研修全体への評価は，ある程度，高いものであったと言えよう。

研修・アンケートへのご協力いただいた皆様には，改めて御礼申し上げます。

ありがとうございました。

（以上文責：大学開放実践センター 田中さやか）

平成22年度 FDファシリテーター養成研修(SPOD西四国：愛媛県，高知県) 実施要項

1. 主 催

愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室

URL <http://web.opar.ehime-u.ac.jp/>

「FD ファシリテーター養成研修(西四国)」は『四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD)』事業の一環である。

2. 実施日

平成22年10月9日(土)～10日(日) 2日間

3. 会 場

愛媛大学 愛大ミューズ1階 アクティブ・ラーニングスペース2

〒790-8577 松山市文京町3番

4. 参加対象者

①SPODの西四国(愛媛県と高知県)の大学・短大・高専の各部局のFD担当者

②今年6月に実施された「FD ファシリテーター養成研修(東四国)」に、都合により参加できなかった大学・短大・高専の各部局のFD担当者

5. 実行委員

弓削 俊洋(実行委員長，教育・学生支援機構長)

小林 直人(教育企画室長)

佐藤 浩章(教育企画室副室長)

城間 祥子(教育企画室助教)

松本 章雄(リーダー養成・能力開発室長)

山内 一祥(教育企画室特任助教)

大竹 奈津子(教育企画室特任助教)

6. 目的

FDを担当することになった教職員が、職場で効果的なFDプログラムを実施するために必要な知識と技術を身につける。

7. 目標

各学部でFDを企画・実施する立場にあるFDファシリテーターを養成するものである。FD担当者として次の三つの目標を達成することを目指している。

① FDに関する基礎的な知識を説明できる。

② 所属学部でFDプログラムを開発し、その実施担当者として行動することができるようになる。

③ コミュニケーション能力を向上させる。

8. 研修形態

- ① プログラムは、講師による講義と個人・グループワークで進めます。
- ② 個人・グループワークによって、各大学学部等のFD実施要項またはFDプログラムの体系化マップのいずれかを実際に作成していただきます。

9. その他

- ① 記録用にカメラ・ビデオで撮影することがございますので、ご了承ください。
- ② 研修が長時間に渡りますので、普段着でお越しください。
- ③ 参加者の皆様には、事前にアンケートを実施しておりますので、ご協力お願いいたします。
- ④ 当日はパソコンを使用しますので、ご持参ください。

10. 本件に関する問い合わせ先

愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室 大竹 奈津子

電話番号 (089)927-8922 内線番号 8929 manatu@iec.ehime-u.ac.jp

11. 日程表

2010年度FDファシリテーター養成研修日程

第1日（2010年10月9日・土曜日）

時 刻	内 容	場 所
13:00－13:30	(1)オープニング ・開会の挨拶 ・研修のねらいと意義 ・進め方とスタッフ紹介	アクティブ・ラーニングスペース2
13:30－15:45	(2) ミニレクチャーと個人・グループワークⅠ 「FD 概論」 「プログラムの立案」	アクティブ・ラーニングスペース2
15:45－16:00	休憩	
16:00－18:30	(3) ミニレクチャーと個人・グループワークⅡ 「プログラム作成と研修技法の選択・手順」	アクティブ・ラーニングスペース2
18:30－18:45	集合写真撮影	アクティブ・ラーニングスペース2
19:00－20:30	交流会	未定

第2日（2009年10月11日・日曜日）

時 刻	内 容	場 所
9:00－10:00	(4) ミニレクチャーと個人・グループワークⅢ 「研修の評価」	アクティブ・ラーニングスペース 2
10:00－11:50	(5) 個人・グループワークⅣ FD プログラムの仕上げ	アクティブ・ラーニングスペース 2
11:50－12:50	昼食 休憩	
12:50－14:40	(6) FD プログラムの発表・ブラッシュアップ	アクティブ・ラーニングスペース 2
14:40－15:00	(7)クロージング ・振り返り ・アンケート記入 ・閉会の挨拶	アクティブ・ラーニングスペース 2



SPOD研修アンケート集計結果

研修名：平成22年度FDファシリテーター養成研修（西四国）

実施日：平成22年10月9日（土）～10日（日）

実施会場：愛媛大学 愛大ミューズ1階 アクティブラーニングスペース2

アンケート回答者数：12名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 4年制大学	9	75.0
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	0	0.0
④ その他（ ）	3	25.0
計	12	100.0

(2) 所属先の設置者

	度数	割合
① 国（国立大学法人）	8	67.0
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	3	25.0
③ 学校法人	1	8.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	12	100.0

(3) 職種

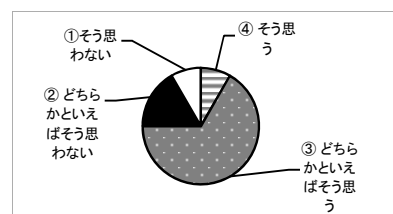
	度数	割合
① 教員	11	92.0
② 職員	1	8.0
③ 学生	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	12	100.0

(4)現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか。（具体的に）
別紙記載

2. 研修参加への経緯について

研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

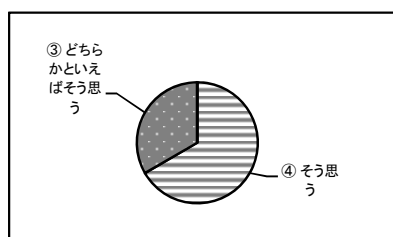
	度数	割合
④ そう思う	1	8.0
③ どちらかといえばそう思う	8	61.0
② どちらかといえばそう思わない	2	23.0
① そう思わない	1	8.0
計	12	100.0



3. 研修プログラムの設計について

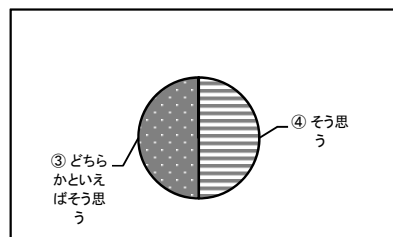
研修の目的は明確に設定されていた

	度数	割合
④ そう思う	8	67.0
③ どちらかといえばそう思う	4	33.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



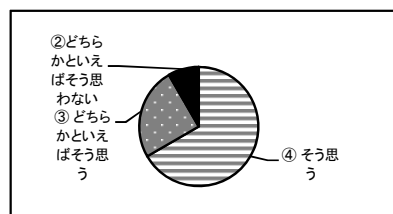
研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	6	50.0
③ どちらかといえばそう思う	6	50.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



研修はわかりやすい順序ですすすめられた

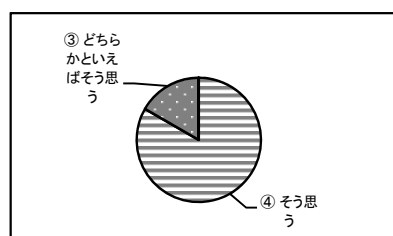
	度数	割合
④ そう思う	8	67.0
③ どちらかといえばそう思う	3	25.0
② どちらかといえばそう思わない	1	1.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



4. 研修スタッフについて

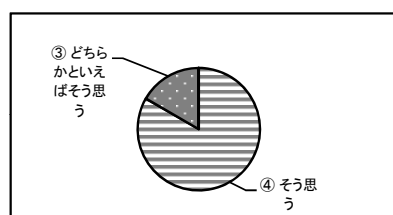
講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	10	83.0
③ どちらかといえばそう思う	2	17.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



事務局は手際よく研修を運営していた

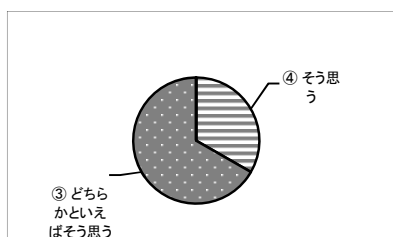
	度数	割合
④ そう思う	10	83.0
③ どちらかといえばそう思う	2	17.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



5. 研修成果について

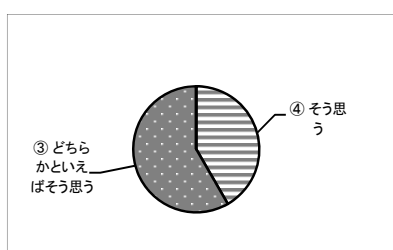
自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	4	33.0
③ どちらかといえばそう思う	8	67.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

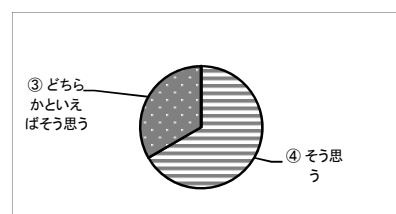
	度数	割合
④ そう思う	5	42.0
③ どちらかといえばそう思う	7	58.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



6. 研修全体について

研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	8	67.0
③ どちらかといえばそう思う	4	33.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



受講して良かったと思われる点を，具体的にお書き下さい。

別紙記載

研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば，具体的にお書き下さい。

別紙記載

【自由記述欄】

1. 参加者ご自身について

(4) 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか。(具体的に)

- ・成績評価方法
- ・授業の効果をあげる方法
- ・講義デザイン, FD についての基礎知識, 実施する際のノウハウ
- ・学生のディスカッションをファシリテートするスキル
- ・ファシリテーション能力, 発問(教員の議論を活発にさせる)
- ・カリキュラム教員全体を見渡した上での, 必要かつすみやかな FD とは何かを企画する能力
- ・FD 委員としてのスキル, 知識
- ・話し方
- ・新しい教授方法の知見など(TBL など)
- ・他大学の取組事例(特に先進的なもの)
- ・効果的な学習方法(講義)の講習

5. 研修成果について

受講して良かったと思われる点を, 具体的にお書き下さい。

- ・様々な案・プランが同時に開示されることによって, 各大学・学部と自分の学部とを比較することができた。その結果, 自分たちが進んでいる部分, 自分たちにはなかった部分(気づかなかった部分)を確認, 発見することができた。
- ・グループワークにより様々な FD 方法を知ることができると共に, 異なる視点での考え方によるアプローチも知ることができた。
- ・学生にとってより効果的な講義やカリキュラムを提供することの重要性を改めて認識することができた。他大学では, かなり FD への取組が進んでおり, 成果がえられていることを知り, また機会があれば参加したい。
- ・自分自身が感じている授業における問題点が明らかになったこと。(最初の KJ 法で) 今後, 学部で FD を企画する上で, 具体的なイメージを持つことができたこと。
- ・ニーズ把握の重要性が理解できた。
- ・次年度の FD プログラムができあがり, ブラッシュアップをしてもらえた。
- ・深海魚は釣り上げなくて良いことがわかった。
- ・FD を縦横するばかりの役回りであったが, 今回の受講で FD を企画立案し, 実施に移す方略や他大学の先生方のノウハウを知ることができ, 大変よかった。
- ・他大学の FD 担当の教職員の方と人脈ができてよかった。
- ・FD マップを作ることで, 全体を見通しての改善点が見えてきた。
- ・コンサルティング, 教員表彰等, 具体的な方法を学べたので実際に取り入れていきたい。
- ・評価の大切さについて, 再認識できた。
- ・普段の授業改善, カリキュラム改善が必要であることを再認識できた。
- ・学部内の FD 委員会活動の改善すべき点や方向性が見えてきた。教員の授業評価, 教育に対する取組評価(BestTeacher 賞)や教室環境の改善を提案したいと思った(アクティブ・ラーニングスペース)。FD についての知識が体系化できた, 講師の先生方から適切な助言がいただけた。多謝。いずれにしろ, 今回まとめた FD マップ(改善案)を理学部で検討していきたいと思う。
- ・愛媛大学の先進事例(コーディネーターの配置, カウンセリング制度)と個別の学部, 学科の取組事例に触れることができた点。

- ・実際に複数のFDプログラムの計画が立ち、実施に向けてスタートができると考えます。
- ・学生の視点にたって講義を見直すという意識が強められたように思いますので、参加してよかったと思います。

6. 研修全体について

研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- ・今回の研修では、文系学部が一つで、あとは全て（教育学部を除く）理系学部だった。できれば学部のバランスということがはかられた方がよかったと思います。
- ・研修の流れの表だけでなく、もっと内容を具体的にイメージできる図があると良かった。
- ・グループワークで行う内容をもっと具体的に説明した後で課題を実行して欲しい。
- ・ワークする時間が少し足りなかった。
- ・大学／学部が異なる参加者の方々のプロダクトは大変参考になったとともに、内容を把握するのに多少困難を感じた。たとえば、事前に各大学／学部の現状について、まとめて、事前に情報としてinputしてもらえると嬉しい。
- ・研修評価に関するスライドのハンドアウトが頂けられたらありがたかったです。（もちろん外部に出して良い内容だけで結構ですが）。
- ・ワーク時間をもう少し欲しかった。
- ・事前にグループワークできる同大学の教職がいる事が判っていたらと思う。
- ・学生の二極化や積極性の低下、国語力低下、学生の大人力の育成等についての、いい解決法や具体的事例について学んでいける研修を持って頂ければと思います。
- ・スケジュールが少しタイトであった。もう少し時間がほしかった。事前に資料、課題等が提示されていればもう少しゆとりをもって臨めたと思う。
- ・課題1、2のワークは内容があまりに異なるので、2については、ワークを進めにくかった。表の作成は（レベル1～4）どのように書けばよいかわからなかった。課題毎に例（過去の）を示していただければ作業を進めやすかった。
- ・今回は同大学でのグループを選択したのですが、別の機会があればぜひ他大学とのグループに入ってみたいと思います。改善点ではなく要望として書かせて頂きました。
- ・最後に行われた、各自のFD活動の問題についての討論をもう少し時間がとれたら良かったと思います。
- ・その一方で、いわゆる「深海魚」の人たちの気持ちもわかるような気もいたします。講義は過去数百年（もしかしたらそれ以上）から現在に至る学問の歴史を教員が自分なりに解釈し、その意義を学生に伝える場だとすると、そこでは教員の生き方そのものがタメされているとも考えられ、その視点に立てば、FDがあまり本質的でないことを扱っているのではないかという見方も納得できるからです。ここで述べたこととFDとのつながりやFDにはどこまでのことが出来るのかといったことを、明示化するといったことがあると、さらに良いものになるのではないかと思います。

平成22年度 ファカルティー・ディベロッパー養成研修実施要項

1. 主 催

愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室

URL <http://web.opar.ehime-u.ac.jp/>

「ファカルティー・ディベロッパー養成研修」は『四国地区大学教職員能力開発ネットワーク (SPOD)』事業の一環である。

2. 実施日

平成22年11月13日(土) 10時～17時30分 研修1日目

18時～20時 交流会

14日(日) 10時～12時 研修2日目

3. 会 場

愛媛大学 本部4F 第4会議室

〒790-8577 松山市文京町3番

4. 参加対象者

大学教育センター等でFDを主要な業務として担当する教職員

(学部等に所属している教職員でも経験によって参加可能です。愛媛大学教育企画室にお問い合わせください。)

5. 実行委員

弓削 俊洋(実行委員長, 教育・学生支援機構長)

小林 直人(教育企画室長)

佐藤 浩章(教育企画室副室長)

城間 祥子(教育企画室助教)

松本 章雄(リーダー養成・能力開発室長)

山内 一祥(教育企画室特任助教)

大竹 奈津子(教育企画室特任助教)

6. 目的

全学でFDを担当することになった教職員が、自大学で効果的な教育改革に取り組むために必要な知識と技術を身につける。

7. 目標

- ①組織のFDを推進・牽引するリーダーとして必要な知識・技術・態度を身につける。
- ②研修講師や会議ファシリテーターとしての卓越した技術・態度を身につける。
- ③自らの活動を振り返り、抱えている課題を客観的に分析し、他者からの助言を踏まえて、解決策を見出すことができる。

8. その他

① 記録用にカメラ・ビデオで撮影することがございますので、ご了承ください。

② 研修が長時間に渡りますので、普段着でお越しください。

9. 日程表

第1日目 (2010年11月13日・土曜日)			
時刻	内容	講師・司会	場所
10:00-10:10	(1) オリエンテーション ・研修の目的・目標の確認 ・スタッフ紹介とお願い	佐藤 浩章	本部4F 第4会議室
10:10-11:00	(2) 講義Ⅰ「諸外国から見た日本の高等教育開発」	佐藤 浩章	本部4F 第4会議室
11:00-12:00	(3) 研修Ⅰ「リフレクション」 ・分析シートを活用して、これまでのFD活動の振り返りを行う（FDerポートフォリオ作成）。	佐藤 浩章	本部4F 第4会議室
12:00-13:00	集合写真撮影・昼食		未定
13:00-15:10	(4) 研修Ⅱ「SPOD-FDプログラム体系化」 ・SPODで実施している全FDプログラムをFDマップにあてはめ、マザーマップの作成を行う。マザーマップからSPODプログラムの強み弱みを洗い出し、必要であれば新たにプログラム開発を行う。	佐藤 浩章	本部4F 第4会議室
15:10-15:20	休 憩		
15:20-17:30	(5) 研修Ⅲ「アンケート作成」 ・SPOD加盟校の個々の教員を対象として、SPOD事業の検証を行うためのアンケート（ニーズアンケートを含む）作成を行う。	城間 祥子	本部4F 第4会議室
18:00-20:00	交流会		未定
第2日目 (2010年11月14日・日曜日)			
10:00-12:00	(6) 研修Ⅲ「発表」 「マザーマップとアンケート作成」の結果報告と発表	佐藤 浩章	本部4F 第4会議室

*内容については参加者の方のニーズにより変更することがございますので、ご了承ください。

10. 本件に関する問い合わせ先

愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室 大竹 奈津子

電話番号 (089)927-8922 内線番号 8929 manatu@iec.ehime-u.ac.jp

２．平成２２年度活動実績

（２）FDプログラム

②「新任教員及び大学院生，ポスドク向け 標準的（プレ）FDプログラムの開発，実施」 資料

②新任教員及び大学院生、ポスドク向け標準的（ブレ）FDプログラムの開発、実施

新任教員研修プログラムの基準枠組対応表

学習領域	国立教育政策研究所が作成した新任教員研修プログラムの基準枠組	実施区分	徳島大学 研修名：教育力開発基礎プログラム 日程：1泊2日	香川大学 研修名：よりよい授業のためのFDワークショップ 日程：1泊2日	愛媛大学 研修名：授業デザインワークショップ 日程：1泊2日	高知大学 研修名：新任教員FDワークショップ 日程：1泊2日
1. 大学コミュニケーションについての理解	1-1 大学に関する基礎知識を得る。	各大学	新任教員オリエンテーション	新任教員オリエンテーション	新任教員オリエンテーション	新任教員オリエンテーション
	1-2 同僚とのコミュニケーションをとる。	共通	「教育力開発基礎プログラム」研修全体を通して	「よりよい授業のためのFDワークショップ」研修全体を通して	「授業デザインワークショップ」研修全体を通して	「新任教員FDワークショップ」研修全体を通して
2. 授業のデザイン（目標設定、実施計画、成績評価	2-1 授業デザインのための基礎知識を得る。	共通	WS「良い授業・悪い授業」 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」	グループワークⅠ「学生の考える良い授業と悪い授業」 講義Ⅰ「シラバスの書き方」	グループワークⅠ「何が学生の学びを促進するか？」 講義Ⅰ「シラバスの書き方」	グループワークⅠ「良い授業とは？」 ミニレクチャーⅠ「目標設定と授業計画、シラバスの書き方」
	2-2 授業デザインのためのスキルを修得する。	共通	WS「良い授業・悪い授業」 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」	グループワークⅡ「全学共通科目の開発Ⅰ」	グループワークⅡ「何が学生の学びを促進するか？」 グループワークⅡ「共通教育科目の開発Ⅰ」	グループワークⅡ「良い授業とは？」 グループワークⅡ「共通教育科目の開発①」
3. 教育の実践	3-1 教育実践に関する基礎知識を習得する。	共通	講義・ワーク「よりよい授業実施のために」 模擬授業	講義Ⅱ「様々な授業方法」	講義Ⅱ「様々な授業方法」	ミニレクチャーⅡ「様々な授業形態、それぞれのメリットとデメリット」
	3-2 学習者中心の授業および学習支援を表現し、学生の学習を促進する。	共通	講義・ワーク「よりよい授業実施のために」 講義「求められる学力・職員像について」 WS「World Cafe-あだかが育てたい学生像」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」 グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」 グループワークⅤ「全学共通科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「ミニ授業」	グループワークⅢ「共通教育科目の開発Ⅱ」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発Ⅲ」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「ミニ授業」	グループワークⅢ「共通教育科目の開発②」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発③」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発④」 グループ発表Ⅰ「グループ中間報告」 グループ発表Ⅱ
4. 成績の評価、フィードバック	4-1 教育の評価やフィードバックについての基礎知識を得る。	共通	講義・ワーク「よりよい授業実施のために」	講義Ⅲ「よりよい成績評価の仕方」	講義Ⅲ「よりよい成績評価の仕方」	講義Ⅲ「様々な成績評価、その目的と方法」
	4-2 適切な成績評価およびフィードバックを行う。	共通	グループワーク「模擬授業の計画と準備」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅱ」 グループワークⅤ「全学共通科目の開発Ⅲ」 グループワークⅥ「全学共通科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「ミニ授業」	グループワークⅣ「共通教育科目の開発Ⅱ」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅲ」 グループワークⅥ「共通教育科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「ミニ授業」	グループワークⅣ「共通教育科目の開発②」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発③」 グループワークⅥ「共通教育科目の開発④」 グループ発表Ⅰ「グループ中間報告」 グループ発表Ⅱ
5. 教育活動の自己改善・キャリア開発、教育開発	5-1 授業改善・キャリア開発や教育開発に関する基礎知識を習得する。	共通	グループワーク「模擬授業の計画と準備」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅱ」 グループワークⅤ「全学共通科目の開発Ⅲ」 グループワークⅥ「全学共通科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「ミニ授業」	グループワークⅣ「共通教育科目の開発Ⅱ」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅲ」 グループワークⅥ「共通教育科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「ミニ授業」	グループワークⅣ「共通教育科目の開発②」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発③」 グループワークⅥ「共通教育科目の開発④」 グループ発表Ⅰ「グループ中間報告」 グループ発表Ⅱ
	5-2 自己改善・キャリア開発や教育開発のためのスキルを修得する。	共通	グループワーク「模擬授業の計画と準備」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅱ」 グループワークⅤ「全学共通科目の開発Ⅲ」 グループワークⅥ「全学共通科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「ミニ授業」	グループワークⅣ「共通教育科目の開発Ⅱ」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅲ」 グループワークⅥ「共通教育科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「ミニ授業」	グループワークⅣ「共通教育科目の開発②」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発③」 グループワークⅥ「共通教育科目の開発④」 グループ発表Ⅰ「グループ中間報告」 グループ発表Ⅱ

「教育力開発基礎プログラム」(T-SPOD)実施要項

1 趣 旨

平成22年度徳島大学全学FD実施計画に基づいて実施する教育力開発基礎プログラムを、SPOD徳島県下の加盟校(T-SPOD)に開放し、本事業の取り組みである、教育の質向上及び問題解決のための相互交流と日常的な教育改善のための研修「教育力開発基礎プログラム」を実施します。

2 目 的

このプログラムでは大きく分けて、授業設計と教育技術について学んでいきます。主な活動内容は、シラバスと授業計画の作成、模擬授業です。体験を通して、授業の目的、到達目標の設定、授業実施の留意点、評価方法等について理解し、具体的な授業計画を立て、模擬授業を実施します。これらの活動を通して自身の授業について考え、振り返ることで、実践的な教育力の向上を目指すことを目的としています。

3 目 標

以上の趣旨・目的に基づき、下記のように目標を設定します。

1. FD活動の理念、活動計画を理解する
2. 授業を計画し、実施し、評価する方法を体得する
3. 授業研究の仕方を理解し、実践できるようにする
4. FD参加者同士の仲間づくりができる

4 実施日 平成22年8月20日(金)・21日(土)

5 実施場所 6号館201(徳島大学大学開放実践センター2階)

6 プログラム 別紙のとおり

7 対象者 徳島大学

- ・学外より、講師または准教授採用後2年以内の教員(H20.4.1～H22.4.1採用)
 - ・学内で、助教から講師または准教授昇任後2年以内の教員(H20.4.1～H22.4.1昇任)
 - ・学部から推薦を受けた者(助教及び教授等)
(ただし、所属が学部以外のセンター等、病院の場合、及びプロジェクト採用などの場合は除く。)
- ※他大学等での研修修了者については、研修内容等がわかる資料を提出の上、個別に対応する。

SPOD*徳島県の大学・短大・高専及びその他SPOD加盟校の教員

*SPOD＝四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

8 参加費 無料

9 主 催 徳島大学 大学教育委員会・FD専門委員会
四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD)

教育力開発基礎プログラム

第1日（2010年8月20日・金曜日）

集合場所：徳島大学大学開放実践センター2階（6号館201） 9:20までにお集りください

時 刻	内 容	講師・担当者	備 考
9:00-9:30	・受付（6号館201）		7:00AM 徳島市に大雨警報かつ暴風警報が出ていたら中止
9:30-10:00	（1）オリエンテーション ・大学教育、FD、SDへの期待 ・研修のねらいと意義 ・進め方とスタッフ紹介	川野卓二（進行） 副学長（教育担当） 和田眞 FD専門委員会委員長 日置善郎	教室：6-201
10:00-10:30	（2）アイスブレイク 参加者自己紹介・交流	田中さやか	教室：6-201
10:30-11:50	（3）講義・WS ①講義 「求められる学士力と教員像について」 ②WS 「World Cafeーあなたが育てたい学生像」	宮田政徳 吉田博 田中さやか	教室：6-201
11:50-12:50	休憩 各自で昼食		生協食堂・売店営業
12:50-14:00	（4）WS「よい授業・悪い授業」 KJ法を用いて、よい授業の特長をまとめる	吉田博	教室：6-201
14:00-15:35	（5）講義・ワーク「よりよい授業実施のために」 ・授業設計と評価 ・参加型授業 ・シラバス、授業計画書の検討・修正	司会：宮田政徳 川野卓二	教室：6-201
15:35-15:50	休憩		
15:50-17:30	（6）グループワーク「模擬授業の計画と準備」 ・模擬授業実施代表者選出 ①各班で全員の授業発表 ②発表後、よかった点、改善点について相互評価 ③模擬授業実施者の選出と役割分担決定	ワーク支援： スタッフ全員	教室：6-201 第1講義室（1階） 第2講義室（1階） 会議室（1階） コンピューター教室（1階） ファカルティ（2階） ゼミ室（2階） ネットワーク教室（2階） インテリジェントホール（3階）

第2日（2010年8月21日・土曜日）

時 刻	内 容	講師・担当者	備考
9:30-10:00	・集合、模擬授業準備 (教材印刷が必要な場合は9:00集合)	スタッフ	教室：6-201
10:00-12:00	(7) 模擬授業実施（前半）（グループ代表が発表） A班 (10:00-10:30) B班 (10:30-11:00) C班 (11:00-11:30) D班 (11:30-12:00)	司会：宮田政徳 スタッフ全員がアドバイザーとして参加	教室：6-201 〈模擬授業実施手順〉 ・授業紹介（2分） ・模擬授業（15分） ・コメント（3分） ・質疑応答（5分） ・交代（5分）
12:00-13:00	休憩 昼食（各自で）		
13:00-15:00	模擬授業実施（後半）（グループ代表が発表） E班 (13:00-13:30) F班 (13:30-14:00) G班 (14:00-14:30) H班 (14:30-15:00)		
15:00-15:10	休憩		
15:10-16:10	(8) プログラムのまとめ ・模擬授業のまとめ ・授業コンサルティングについて ・修了証書授与 ・アンケート ・おわりの言葉	宮田政徳(進行) 川野卓二 副学長（教育担当） 和田眞 FD 専門委員会委員長 日置善郎	教室：6-201



平成22年度 「教育力開発基礎プログラム」 研修後アンケート（回答数：30名）

問番号	回答項目	大学	短期大学	高等専門学校	その他	未解答	合計
1- (1)	所属先	27	1	1	0	1	30

2. 研修参加への経緯について		そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	未解答	合計 回答数
2-1	研修目的や内容についてある程度知った上で参加した	6	15	5	4	0	30
2-2	自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した	5	10	10	5	0	30
2-3	研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した	0	5	14	11	0	30

3. 研修プログラムの設計について		そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	未解答	合計 回答数
3-1	研修の目的は明確に設定されていた	9	18	3	0	0	30
3-2	研修は自分の業務に生かせる内容だった	9	16	4	1	0	30
3-3	研修はわかりやすい順序ですすめられた	8	18	4	0	0	30
3-4	研修会場は快適な環境だった	9	18	3	0	0	30
3-5	研修の実施時期は適当だった	4	12	8	6	0	30
3-6	参加者の人数は適当だった	13	14	2	1	0	30
3-7	研修会場には十分な設備が整っていた	11	15	4	0	0	30

4. スタッフについて		そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	未解答	合計 回答数
4-1	講師の言動は学習意欲を高めた	9	17	3	0	1	30
4-2	事務局は手際よく研修を運営していた	11	15	3	0	1	30
4-3	講師の用意した教材はわかりやすかった	11	15	3	0	1	30
4-4	講師は研修に必要な知識を十分に持っていた	10	18	1	0	1	30

5. 研修の内容について		そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	未解答	合計 回答数
5-1	会場の雰囲気になじむことができた	11	16	3	0	0	30
5-2	自己紹介を行い、参加者同士で交流することができた	12	18	0	0	0	30
5-3	教員としてのこれまでの経験を振り返ることができた	7	15	6	2	0	30
5-4	教員としての信条を言葉で表現することができた	2	13	14	1	0	30

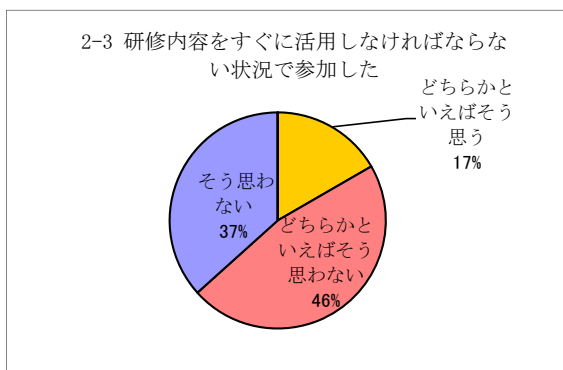
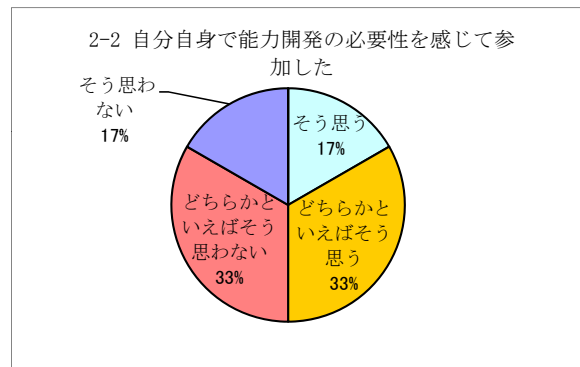
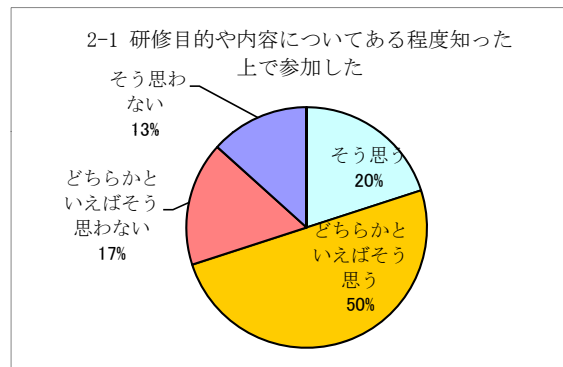
5-5	参加者の教育に対する考えや、これまでの経験を知ることができた	14	15	0	1	0	30
5-6	大学教員として育てたい学生像について、考えることができた	5	20	4	1	0	30
5-7	6で考えた学生を育てるために、必要な取り組みについて考え、他者と共有することができた	3	20	6	1	0	30
5-8	自身の教育活動を振り返り、これからの活動について、具体的な自身の行動を宣言することができた	3	16	10	1	0	30
5-9	自身の教育活動を振り返り、良い授業・悪い授業の特徴をKJ法を用いて、グループでまとめることができた	3	16	8	3	0	30
5-10	学生の授業観を参考にし、授業を実施する上での留意点を理解することができた	6	20	4	0	0	30
5-11	授業設計とその評価法について理解し、「意義ある学習」の視点で授業方略の改訂を行うことができた	4	20	5	1	0	30
5-12	参加型授業が持つ特徴を理解し、授業設計に組み込むことができた	1	23	5	1	0	30
5-13	作成したシラバス、授業計画書を改善する際のポイントを理解することができた	6	20	3	1	0	30
5-14	授業実施の際の留意点を押さえ、模擬授業を実施することができた（グループ別の模擬授業）	4	15	10	1	0	30
5-15	参加者同士で相互に適切なコメントをすることができた	8	20	2	0	0	30
5-16	模擬授業実施者に対して適切なコメントをすることができた	7	15	8	0	0	30
5-17	模擬授業を参観し、自身の授業に取り入れた知識やスキルを、1つ以上持ち帰ることができた	14	14	2	0	0	30
5-18	授業実施の際の留意点を押さえ、模擬授業を実施することができた（全体での模擬授業）	4	16	9	1	0	30

6. 研修成果について		そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	未解答	合計回答数
6-1	研修内容は十分に理解できた	11	15	3	1	0	30
6-2	自分に必要な知識やスキルを身につけることができた	5	17	7	1	0	30
6-3	新たな人的なつながりをつくることができた	9	20	1	0	0	30

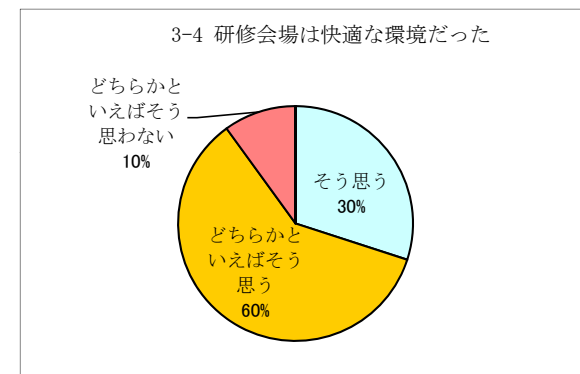
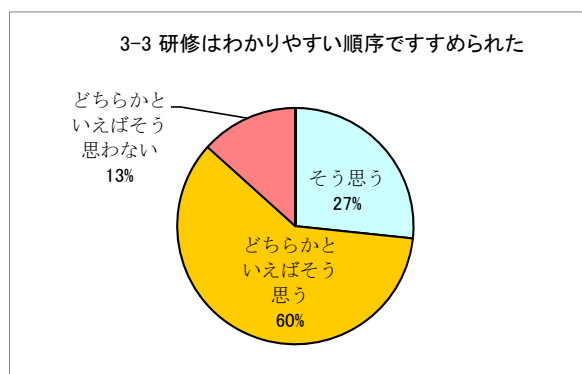
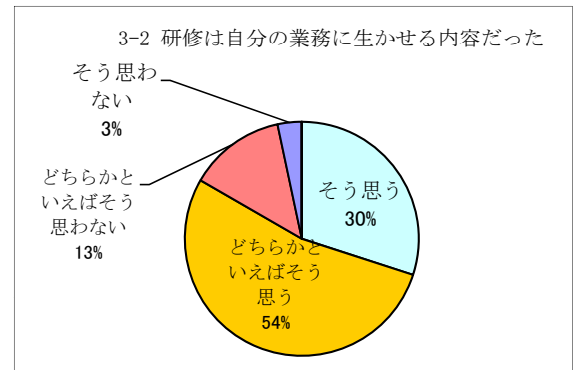
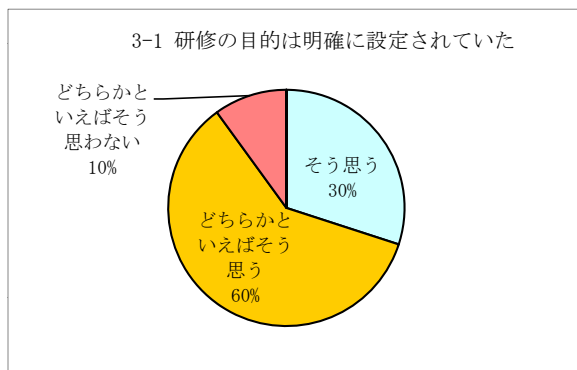
7. 研修全体について		そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	未解答	合計回答数
7-1	研修は全体的に満足できるものだった	7	16	7	0	0	30
7-2	研修は期待を上回る内容だった	4	18	7	1	0	30
7-3	今後も、この研修を継続していくべきだと思う	4	19	5	2	0	30
7-4	参加者の交流の場として懇親会を行うべきだと思う	7	15	6	2	0	30

平成22年度「教育力開発基礎プログラム」研修後アンケート集計結果

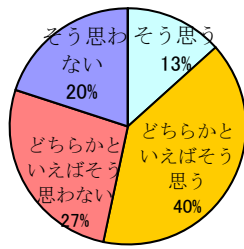
2. 研修参加への経緯について



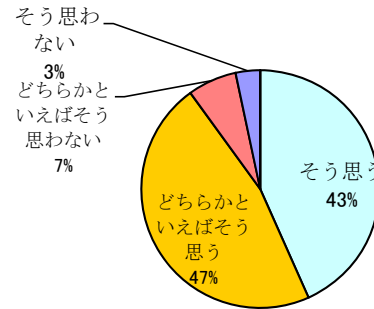
3. 研修プログラムの設計について



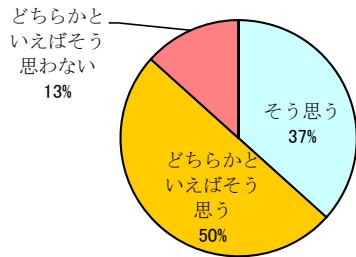
3-5 研修の実施時期は適当だった



3-6 参加者の人数は適当だった

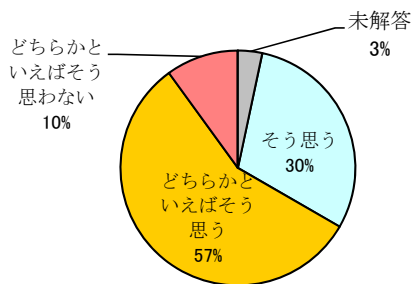


3-7 研修会場には十分な設備が整っていた

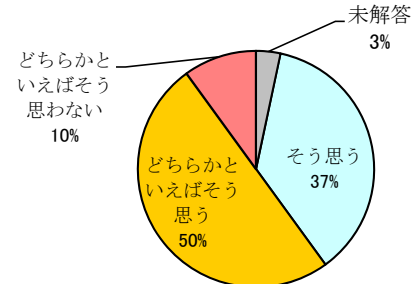


4. 研修スタッフについて

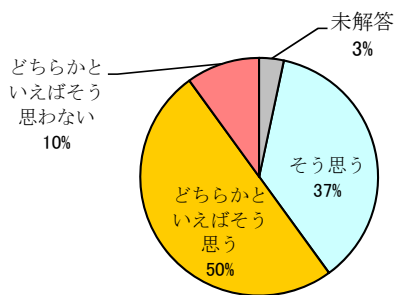
4-1 講師の言動は学習意欲を高めた



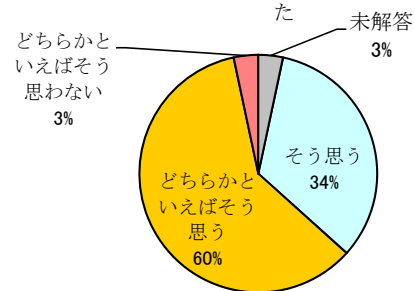
4-2 事務局は手際よく研修を運営していた



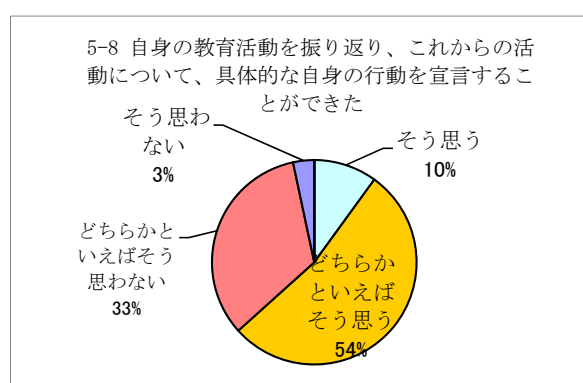
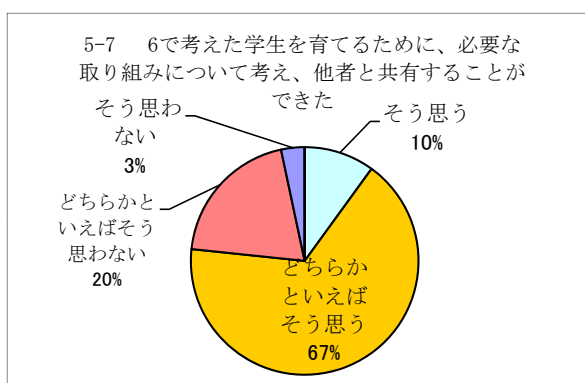
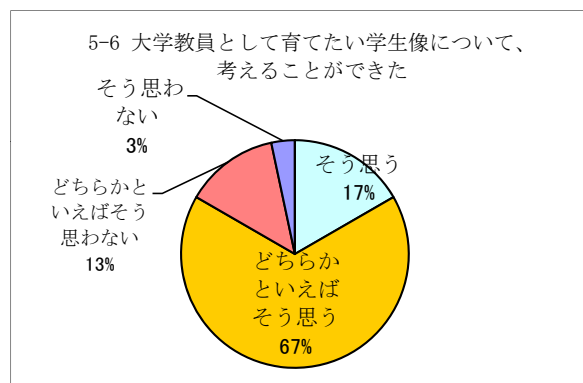
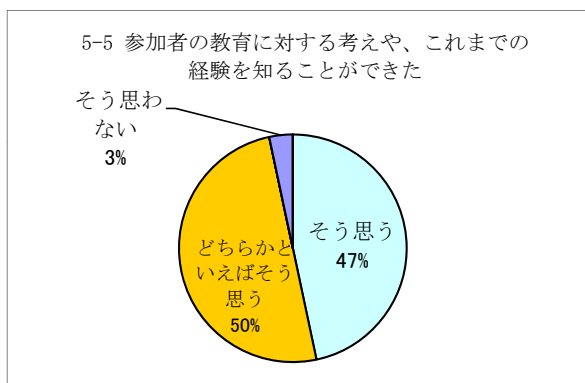
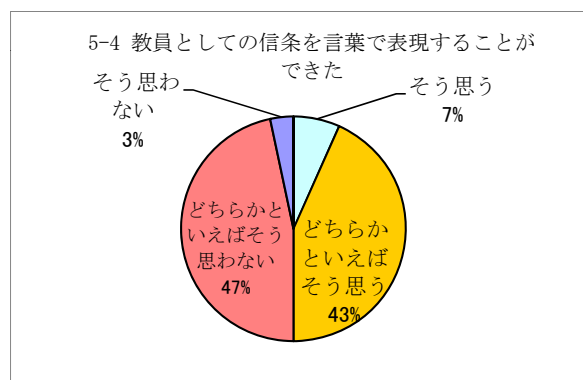
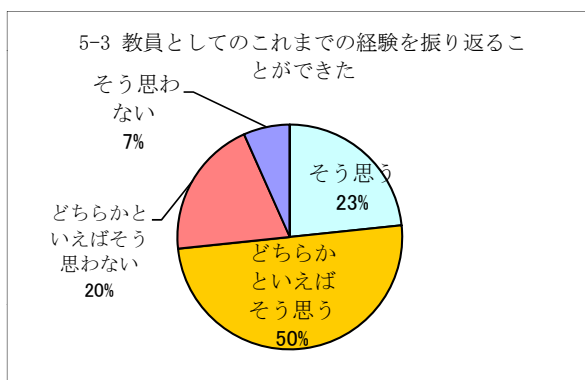
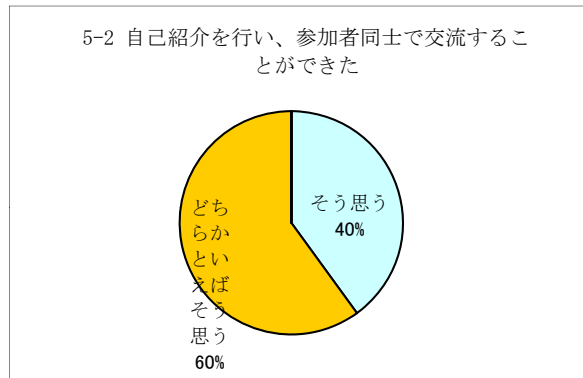
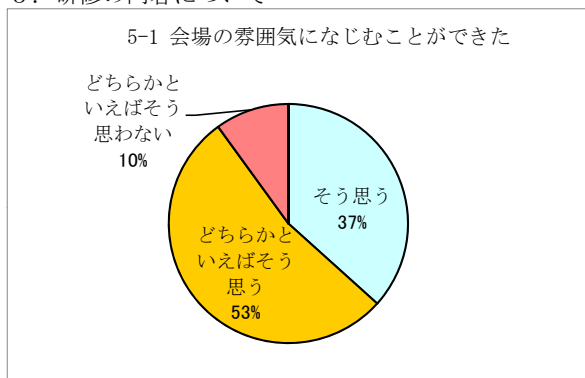
4-3 講師の用意した教材はわかりやすかった



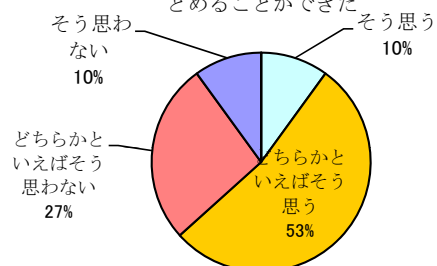
4-4 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた



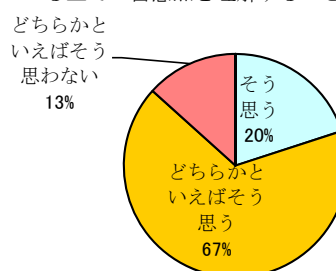
5. 研修の内容について



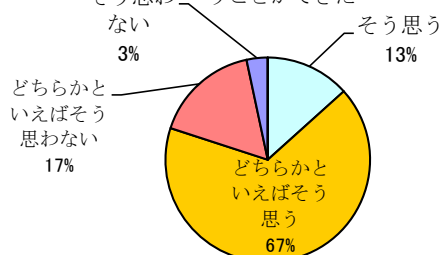
5-9 自身の教育活動を振り返り、良い授業・悪い授業の特徴をKJ法を用いて、グループでまとめることができた



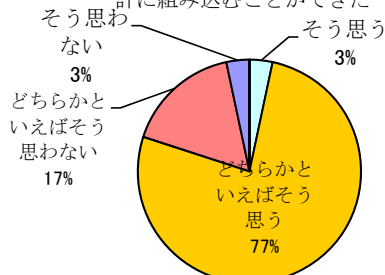
5-10 学生の授業観を参考にし、授業を実施する上での留意点を理解することができた



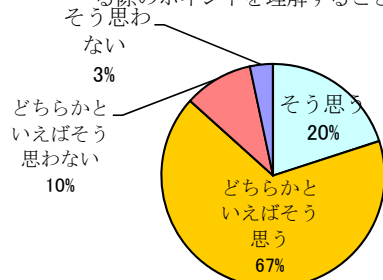
5-11 授業設計とその評価法について理解し、「意義ある学習」の視点で授業方略の改訂を行うことができた



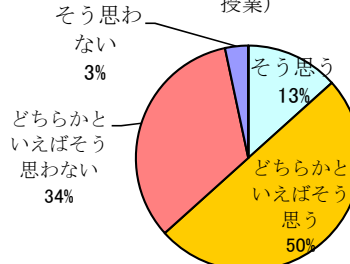
5-12 参加型授業が持つ特徴を理解し、授業設計に組み込むことができた



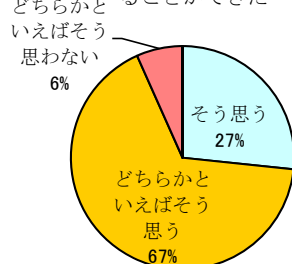
5-13 作成したシラバス、授業計画書を改善する際のポイントを理解することができた



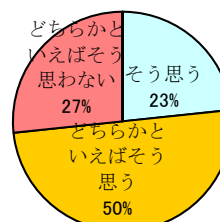
5-14 授業実施の際の留意点を押さえ、模擬授業を実施することができた (グループ別の模擬授業)

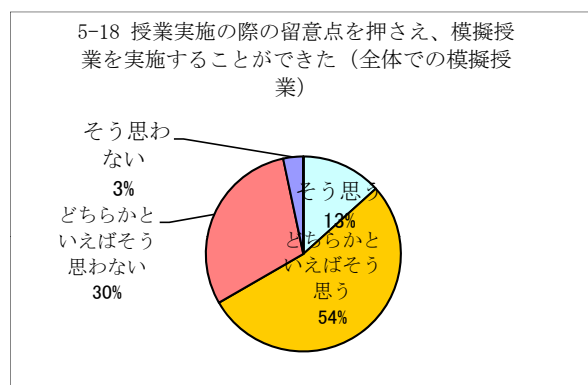
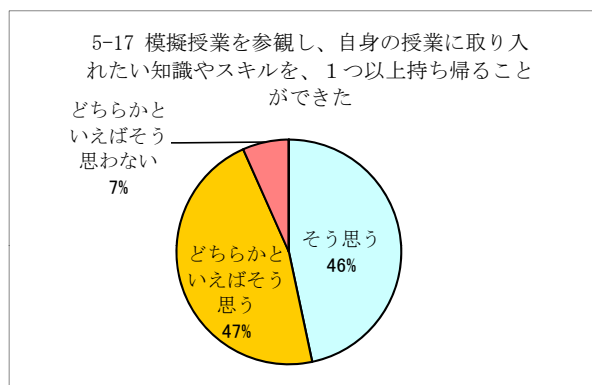


5-15 参加者同士で相互に適切なコメントをすることができた

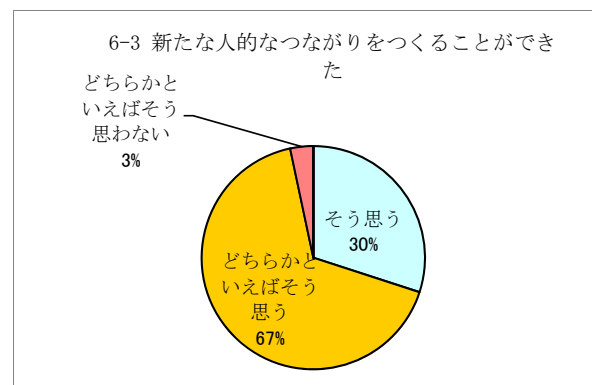
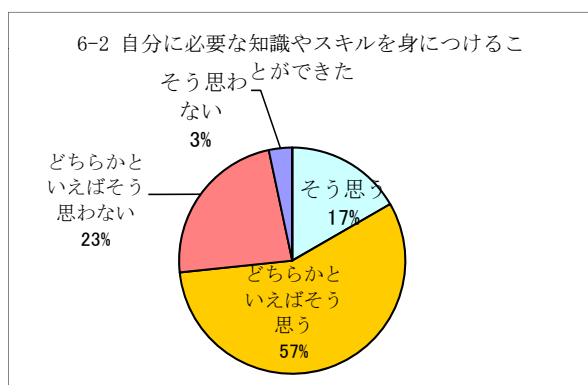
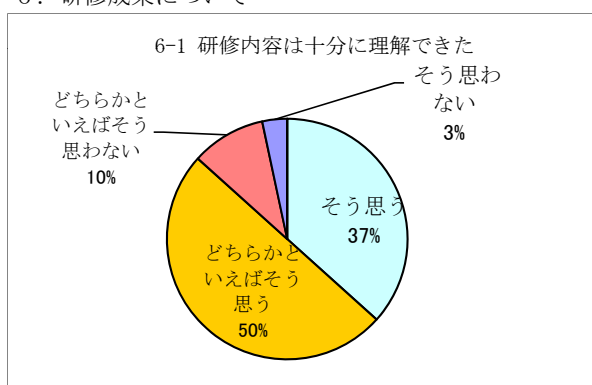


5-16 模擬授業実施者に対して適切なコメントをすることができた



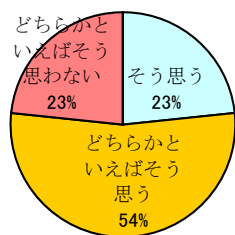


6. 研修成果について

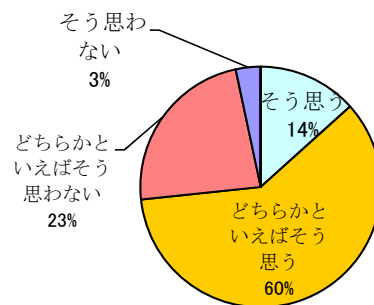


7. 研修全体について

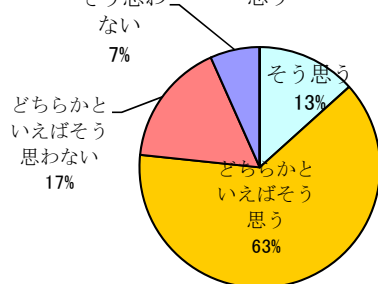
7-1 研修は全体的に満足できるものだった



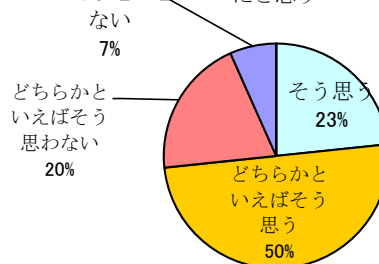
7-2 研修は期待を上回る内容だった



7-3 今後も、この研修を継続していくべきだと思う



7-4 参加者の交流の場として懇親会を行うべきだと思う



平成22年度 「教育力開発基礎プログラム」 研修後アンケート自由記述

1. 参加者ご自身について

現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか。	
1	
2	学生とのコミュニケーション
3	・パワーポイントを使いこなせる能力 ・学生との対話力
4	プレゼン能力
5	充実したシラバスの作成
6	全15回の講義を組み立てるスキル，各回の流れのつながり
7	
8	知識や現在の自動車業界の情報
9	
10	専門知識の更なる高度化
11	専門分野の幅広い知識
12	学生との距離
13	日本語
14	・学生の興味をひく内容をうまく提供する。 ・メリハリのきいた話し方
15	学生とのコミュニケーションスキル
16	PPTの作成と使用
17	他人に自分の考えを伝えるプレゼンテーションスキル
18	・プレゼン能力 ・応用知識
19	授業にメリハリをつけること
20	
21	
22	・担当する授業を行うための知識 ・パワーポイント使用のスキル
23	講義方法
24	I C Tの活用
25	板書
26	話し方
27	
28	授業方法
29	
30	明確でわかり易い講義

6. 研修成果について

受講して良かったと思われる点を，具体的にお書き下さい。	
1	
2	自分の問題を再確認できた
3	他の先生方と交流の機会を持つことができた点
4	他学部との先生との交流
5	F Dというより，各々な講座の種々の学問に触れることができておもしろかった
6	シラバスの書き方，評価基準の設定の仕方などを学べたこと
7	他人の授業を見ることができた
8	他大学の先生の授業を見る事が出来た事
9	-
10	教育について議論できたこと

11	2日目の実際の講義を拝見できたのは、貴重なことだったと感じる。今後、参考になると
12	人とのつながりを作ることができた。
13	たくさんの先生と会って良かった
14	自分の授業の改善点がよくわかった
15	講義の問題点を把握できた
16	他の先生方の熱意を感じることができた
17	他の大学の先生の全く初めての分野に出会え、非常に参考になり、楽しかった
18	人材交流と何とか論の多様性の取得
19	
20	
21	
22	他の先生方の講義に細かい留意点が多くあり参考になりました。
23	
24	人的なつながり
25	他の先生方の講義を聞く機会があった
26	
27	他の学部の先生方の講義が新鮮であり、また今後の参考になった
28	
29	
30	自分の講義に活用できるポイントが多数あった

7. 研修全体について

研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。	
1	
2	アンケートはなくして下さい。あるいは、10問程度でお願いします
3	新任の先生以外の先生でも、技を改善すべき先生はいると思うので、その先生方も研修に参加させるべき
4	新任の先生のために行うのであれば、4月～5月に行うのが良いのでは
5	FD講師・スタッフも模擬授業をして手本を見せてほしい
6	KJ法のWSの時、明らかに時間不足だった
7	忙しかった
8	1日で修了出来る様、もう少しタイトにしてほしかった
9	
10	時間的余裕を持たせるべきだと思います。最も重要視すべき点が何なのか明確にして、適切に時間配分を行ってほしいと思います。
11	・アンケートが多すぎる ・もっと短縮できたと思う。 ・昇格した時点が適格な時期だとは思わない。（まだ授業の形が出来ていない） 希望する時期は個人それぞれ異なると思う。 強制ではなく希望者を募るべきです。
12	土、日はやめてほしい。家族との時間が・・・。
13	時間の配分
14	それぞれのプログラム内容のつながりをもう少し明確にしてはどうでしょうか
15	思いつきません
16	短くすべき
17	
18	
19	模擬授業中心で、1日で行ってもよいと思う
20	1日の時間が長すぎる
21	アンケートが多すぎるように感じました

22	初任者とは云え，大学研究機関で経験を積まれた方とそうでない方にさらに分けて開催していただけると有難い。そもそものレベルに違いがある。
23	事前にすべきことの説明が不十分だったように思います（初日に全員模擬授業を行うことなど） 初日にグループを変えすぎだと思う。朝集合したグループで全て活動するなどした方が良いかも
24	
25	
26	
27	教育歴別の研修をすべきである。 例えば ・教育歴 1年目，5年目，10年目・・・ ↑各キャリアに応じて研修内容があると思います。 ・企業からいらっしゃった教授は，教育歴0年です・・・
28	少し時間が長いように感じました。2日間は少ししんどいです。
29	長時間なので，集中力が切れることがある。休憩を入れるなど時間的に余裕をとってほしい。
30	勉強になりました。ありがとうございました
※自由記述の番号は回答者が運動しています。	

平成22年度 第1回 香川大学「よりよい授業のためのFDワークショップ」実施要項

1. 主 催

香川大学「よりよい授業のためのFDワークショップ」は、『四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD)』事業の一環である。

2. 期 日

平成22年9月16日(木)～17日(金) 四国電力株式会社総合研修所
※集合・出発時刻 1日目 8:50 香川大学幸町北キャンパス正門前集合
9:00 出発(マイクロバスで移動)
※解散時刻 2日目 13:30 香川大学幸町北キャンパス正門前解散

3. 場 所

四国電力株式会社総合研修所
〒761-0113 高松市屋島西町1850-1 電話 087-841-1561

4. 参加対象者

- 1) 一昨年度から今年度にかけて大学等に採用された、授業担当または担当予定の教員(授業担当経験5年以上を除く)
- 2) 参加を希望する教員

5. 実行委員

細川滋(実行委員長、教育・学生支援機構長)	武重雅文(大学教育開発センター長)
櫻井佳樹(大学教育開発センター調査研究部長)	葛城浩一(大学教育開発センター准教授)
岩中貴裕(大学教育開発センター准教授)	佐藤慶太(大学教育開発センター講師)
吉田秀典(工学部教授・調査研究部委員)	西本佳代(教育・学生支援機構特命助教)

6. ワークショップの目的

授業を担当するにあたって必要となる基礎的な知識と技術を学びます。具体的には、授業の構想・設計・実施・評価に関わる一連の過程をグループ作業として体験し、参加者相互の話し合いを経てそれに関する能力を身につけます。

7. ワークショップの目標

- 1) 適切な目的・目標設定ができるようになる。
- 2) わかりやすいシラバスを書けるようになる。
- 3) 様々な授業方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できるようになる。
- 4) 様々な成績評価方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できるようになる。
- 5) 学生参加型のグループ作業を、自らの授業で導入することができるようになる。

8. 研修形態

- 1) 講師による講義と個人・グループワークで進めます。
- 2) 異なる大学・学部の教員が、対等な意見交換をすることで、学習効果を高めます。
- 3) 研修自体がグループ学習形式です。(学生参加型授業を体験できます。)

9. その他

- 1) 研修が長時間に渡りますので、普段着でお越しください。
- 2) 宿泊しますので、洗面道具・タオル・寝間着(パジャマ)・常備薬等をご準備ください。

- い。
- 3) 現地までは、原則として、香川大学から出発するマイクロバスでの移動をお願いします。
- 4) 当日、カメラとビデオカメラでの撮影を行うことがありますのでご了承ください。

10. お申し込み・問い合わせ

<香川大学問い合わせ先>

E-mail : gakusenm4@jim.ao.kagawa-u.ac.jp TEL : (087)832-1153 (担当 野口)

11. プログラム日程

第Ⅰ部 1日目プログラム

9:20 現地到着

(敬称略)

時刻	内容	講師・司会	場所
9:30-9:45	(1) オリエンテーション ・研修の目的・目標の確認 ・スタッフ紹介とお願い	細川 滋 櫻井 佳樹	301 研修室
9:45-10:15	(2) アイスブレイキング ・自己紹介 ・グループワーク	西本 佳代	301 研修室
10:15-10:35	(3) グループワークⅠ 「学生の考える良い授業と悪い授業」	西本 佳代	301 研修室
10:35-11:15	(4) 講義Ⅰ「シラバスの書き方」 ・目標設定の立て方 ・授業計画の立て方	葛城 浩一	301 研修室
11:15-12:00	(5) グループワークⅡ「全学共通科目の開発Ⅰ」 ・目標設定 ・授業計画 ・シラバス作成	スタッフ全員	301 研修室
12:00-13:00	集合写真撮影・昼食・休憩		食堂

13:00-14:00	(6) 講義Ⅱ「様々な授業方法」 ・講義形式のメリット・デメリット ・双方向型授業のコツ ・体験型授業 ・参加型授業	岩中 貴裕	301 研修室
14:00-14:10	休 憩		
14:10-14:40	(7) 講義Ⅲ「よりよい成績評価の仕方」 ・成績評価の目的 ・評価の方法と評価対象	佐藤 浩章	301 研修室
14:40-15:40	(8) グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」 ・授業計画と評価計画	スタッフ全員	301 研修室
15:40-16:00	休 憩		
16:00-18:00	(9) グループ発表Ⅰ「中間発表」 ポスターセッション形式 ・授業計画のプレゼン① 3分×4 ・全員から付箋紙でコメント 20分 ・考える時間 30分 ・授業計画のプレゼン② 3分×4 ・質疑応答 10分 ×4	佐藤 慶太	301 研修室
18:00-19:00	(10) グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」 ・授業計画案作成	スタッフ全員	301 研修室
19:00-21:00	懇親会		談話室
21:00-	自由時間・入浴		

第Ⅱ部 2日目プログラム日程

時刻	内容	講師・司会	場所
7:30-7:55	朝食		食堂
7:55-8:00	朝の挨拶	細川 滋	301 研修室
8:00-10:00	(11) グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅳ」 ・役割決定 ・授業の練習	スタッフ全員	301 研修室
10:00-12:00	(12) グループ発表Ⅱ「ミニ授業（導入の10分）」 ・授業紹介 3分 ・ミニ授業 10分 ・他グループからのコメント 3分 ・討議・検討 12分	スタッフ全員	301 研修室
12:00-12:30	(13) 閉会式 ・グループ作業の振り返り（学んだことは何か？どう実践に活かすか？） ・修了証書授与 ・閉会の言葉	佐藤 浩章 武重 雅文	301 研修室
12:30-13:00	昼食		食堂

13:10 現地出発

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：第1回「よりよい授業のためのFDワークショップ」

実施日：平成22年9月16日（木）～17日（金）

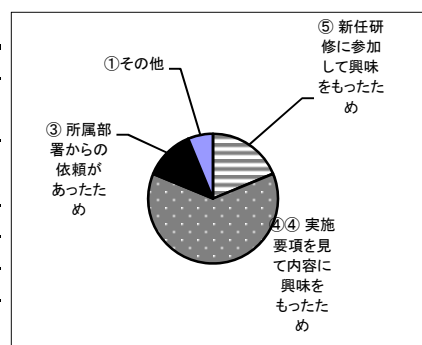
実施会場：四国電力研修所

アンケート回答者数：16名

1. 研修参加への経緯について

ワークショップへの参加動機は何ですか

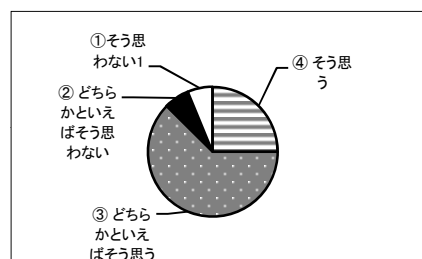
	度数	割合
⑤ 新任研修に参加して興味をもったため	3	19.0
④ 実施要項を見て内容に興味をもったため	10	63.0
③ 所属部署からの依頼があったため	2	12.0
② 他部署の人と交流したいため	0	0.0
① その他	1	6.0
計	16	100.0



①その他 大学教育開発センター支援教員としての参加

ワークショップの目的や内容についてある程度知った上で参加した

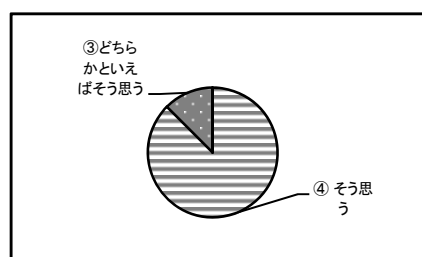
	度数	割合
④ そう思う	4	25.0
③ どちらかといえばそう思う	10	63.0
② どちらかといえばそう思わない	1	6.0
① そう思わない	1	6.0
計	16	100.0



3. 研修プログラムの設計について

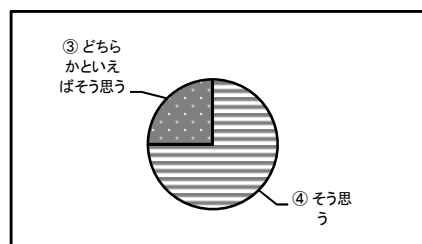
ワークショップの目的は、目的は明確に設定されていた

	度数	割合
④ そう思う	14	88.0
③ どちらかといえばそう思う	2	12.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



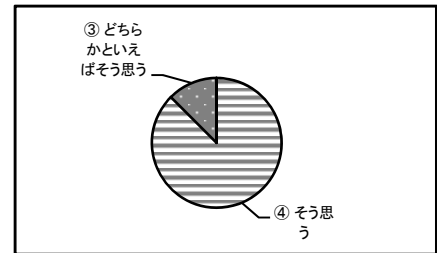
ワークショップは、自分の業務に生かせる内容であった

	度数	割合
④ そう思う	12	75.0
③ どちらかといえばそう思う	4	25.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



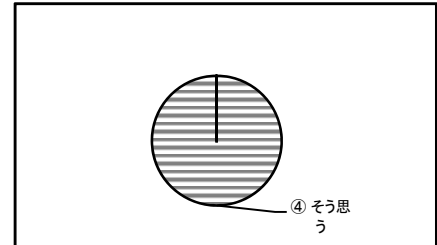
ワークショップは、わかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	14	88.0
③ どちらかといえばそう思う	2	12.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



ワークショップ会場は快適な環境であった

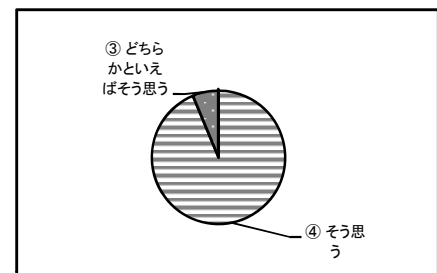
	度数	割合
④ そう思う	16	100.0
③ どちらかといえばそう思う	0	0.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



4. 研修スタッフについて

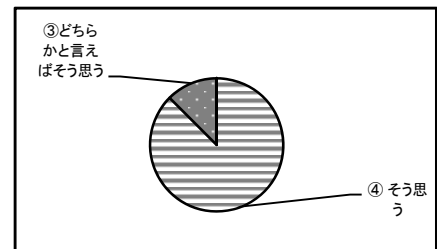
講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	15	94.0
③ どちらかといえばそう思う	1	6.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



事務局は手際よくワークショップを運営していた

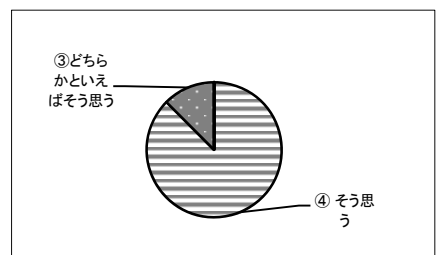
	度数	割合
④ そう思う	14	88.0
③ どちらかといえばそう思う	2	12.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



6. 研修全体について

ワークショップは全体的に満足できるものだった

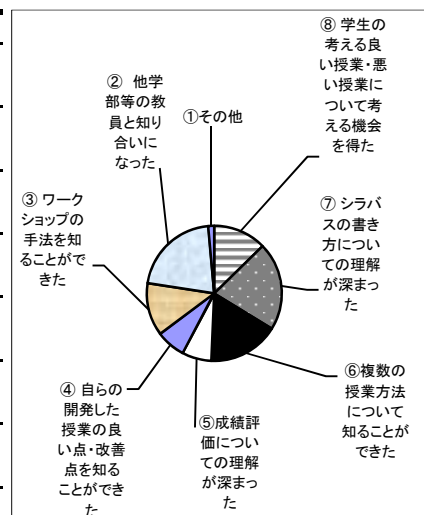
	度数	割合
④ そう思う	14	88.0
③ どちらかといえばそう思う	2	12.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



今回ワークショップで良かった点は以下のうちどれですか

※複数選択可

	度数	割合
⑧ 学生の考える良い授業・悪い授業について考える機会を得た	9	56.0
⑦ シラバスの書き方についての理解が深まった	15	94.0
⑥ 複数の授業方法について知ることができた	12	75.0
⑤ 成績評価についての理解が深まった	5	31.0
④ 自らの開発した授業の良い点・改善点を知ることができた	5	31.0
③ ワークショップの手法を知ることができた	9	56.0
② 他学部等の教員と知り合いになった	15	94.0
① その他	1	6.0
計	71	

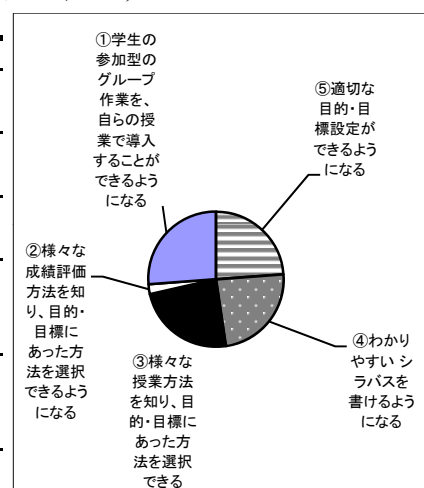


①その他 大学の教員として、前向きに「シラバスづくり」や「授業づくり」を頑張ろうという気持ちが持てた。

今回ワークショップで設定した目標のうち、達成されたのはどれですか

※複数選択可

	度数	割合
⑤ 適切な目的・目標設定ができるようになる	10	62.0
④ わかりやすいシラバスを書けるようになる	10	62.0
③ 様々な授業方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できる	10	62.0
② 様々な成績評価方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できるようになる	1	6.0
① 学生参加型のグループ作業を、自らの授業で導入することができるようになる	11	69.0
計	42	



ワークショップであなたが学んだ点、それに影響されて教育実践の場でやってみたい点等をお書きください。（別紙記載）

本ワークショップの改善点、ご意見ご感想がありましたらご自由にお書きください。（別紙記載）

【自由記述欄】

ワークショップであなたが学んだ点、それに影響されて教育実践の場でやってみたい点等をお書きください。

・自分にとって、全てが新鮮な学びでした。まず、シラバスは「とりあえず出しておこう」という気持ちで提出したことを反省しました。学生さんとの契約であり、概要ではその授業の存在意義が書かれていなければならない、目的・目標は分けて具体的に書かれていなければいけない。評価も見通しが持てるように割合を提示するなど、なるほどと思いました。シラバスの見直しをしてから、後期の授業に臨みたいと思います。今回のワークショップは、自分も思考をしながら、学べたところが良かったです。しかも、グループのメンバーと意見を出し合ってよりよいものへと練り上げていく過程が楽しかったです。学生さんたちにもこのように学ぶことの楽しさや、コミュニケーションを取り合って学ぶ喜び等味わわせたいなあとと思いました。そのためには、アイスブレイキングや授業の進め方のコツや、よりよい評価等、全てが関わってくるので、できるところから実践していきたいです。

・実際にグループワークを行ったことにより、1つの仕事を皆で作りに上げていくプロセスを体験できました。グループワークは、知識獲得だけでなく、学生の主体性、他者との意見の相互調整能力なども育てることができると感じました。何より、とても心に残る授業になります。また、シラバスの書き方、コミュニケーションカードやクリッカーなど、学生とのコミュニケーションの具体的な方法は、すぐにでも実践したいと思います。

・参加前はただ漠然と「シラバスの書き方を教えてもらえ」としか思っていなかったのですが、実際に参加してみて、シラバスの書き方はもちろん、授業を作りあげることの大変さがよくわかりました。すでに何年間か授業を担当しているのですが、「授業の方法」について知らないことが多く、良い勉強になりました。グループワークについては、当初前向きな気持ちになれなかったのですが、たまたま同じグループになった、学部も専門領域も異なる4人のメンバーが、一致団結して協同作業を進めていくという経験は、これまでにない新鮮なものでした。それにしてもグループ分けの妙とでも言いましょうか、各班にそれぞれとても個性的なメンバーがいて、大いに楽しませてもらいました。さて、今回のワークショップで学んだことを、今後どのように実践していくかですが、現時点でははっきりとした形はつかめていません。ただ、付箋紙として配布された学生アンケートの回答にありました、「教員が楽しんで行っている授業は、学生側のやる気が出る」というコメントを拠り所として、学生と自分自身が楽しめる授業を行っていきたいと思う次第です。

・グループワークの効果を実際に体感できたのは良かった。特に学生参加型の授業のやり方として、まず一人で考える時間を設け、次に少人数ずつで話しあわせ、最後に発表させる方法は、大人数の講義でも導入しやすそうなので、機会があったらやってみたい。また、授業に取り組む姿勢についても勉強になった。学生が教員・講義に求めることは人によって様々ようだが、総じて教員側が教えたいと思う気持ちを前に出すことが大切だと思った。

・楽しく、効果的（理解が確実に深められ）、かつ学生が主体的に取り組める授業の進め方について、おぼろげながら学ぶことができたと思います。特にペア学習やグループワーク等を中心とした学生参加型の授業は、自ら考え・他人とも情報共有し、最終的に発表することで、主体性の強化、コミュニケーション能力の醸成にも役立つと思い、是非、授業に取り入れて行きたいと思います。模擬授業の中では、興味を

持ったクリッカーを使った授業を試みましたが、次年度の前期の幸町授業（数学演習）では、是非、使って理解度の把握だけでなく、授業への興味にも繋げて行きたいと思っています。

- ・通常の数学・物理・化学の授業に導入するのは少々難しいが、演習には積極的に導入する予定。

授業の最初に問題意識を与えるには非常に有効と考えます。

- ・双方向型の授業は学生の興味を喚起する上で重要だと思う。工学部の学生は全員ノートPCを持っているので、WEB ベースでのアンケート（クリッカーと同様の機能）など、試してみたいと思う。

- ・理解を促すためには、ともに考える、グループワークが有用だということを学びました。

早速、後期の講義で試してみます。

- ・グループワークについてのノウハウが沢山あったので、新入生オリエンテーションや学生実験などで活用してみたい。グループワークで発表を行う機会が多いと思うが、発表で全体を終わらせずに、総括を入れる点について大変参考になった。シラバスについては余り重要視してこなかったが、きっちり作り込むことで毎回の授業計画が立てやすくなるなど、メリットを見いだすことができた。様々な授業評価方法が照会されたので、自分の授業でも取り入れてゆきたい。

- ・来年度のシラバス作成には、今回学んだ内容を取り入れて、目的・目標が明確なものにしたいと考えています。また、授業の合間にアイスブレイクを取り入れて、学生の集中力を保つ工夫を行いたいと考えています。また、クリッカーやコミュニケーションカードについて、担当授業の規模を考えて、導入を検討したいと思います。

- ・以前から、学生参加型の授業には大変興味があったので、特に簡単に出来そうなコミュニケーションカードなどは特に取り入れたいと思う。クリッカーは、おもしろそうだが、個人で購入するには高いという話だったので、大学の学務などで導入していただければ使ってみたいと思います。シラバスについては、これまで実際に書き方などは学んだことがなかったので、是非ともこのワークショップで学んだことを取り入れていきたいと思います。

- ・授業の内容よりも授業の進め方の方に学生の不満が多いことが実感できた。アイスブレイキングやグループワークを大きなクラスでも取り入れようと思った。自分は学生の視点から授業を見ることがまだまだできていないことを知り、このことは肝に銘じていこうと考えている。今回は参加して非常に有意義な時間を過ごさせていただいた。ありがとうございました。

- ・ワークショップでは学生視点の授業、シラバスと授業の整合性、それに向けた教材作り、授業計画を身もって体験することができたことが何よりの収穫でした。技術論ではなく、方法論を学びたいと思っていましたので本当に貴重な経験ができたことがよかったです。先生方と協力して創り上げることの意義を学びました。教育実践ではグループワーク作業の振り返りをやってみたいと思います。成果を考えることにより、改めて認知し、学習意欲を高められるように行っていきたいと思います。

- ・今後の授業において、シラバスの作成の仕方を再度考え、様々な活用することと、学生にとっての「驚き」となるワンポイント等を入れることで、学生のやる気を引き出すといった授業改善を考えることのできた研修となりました。また、毎回の授業で全体の授業の中の位置づけと、その日の授業の流れを最初に説明することで、学生が安心して授業を受けられることや、笑いを入れるなどして学生を楽しい気分で授業に参加させる方法もあることを知ることができました。

- ・グループワークは、演習でのみ可能だと考えていましたが、普通の授業でも用いることができる、そう

いう可能性を感じました。実際の授業で用いて試してみたいと思っています。また、評価方法も様々なやり方があることを知り、勉強になりました。

本ワークショップの改善点等、ご意見ご感想がありましたらご自由にお書きください。

- ・熱い講師陣、個性豊かな参加メンバーからよい影響を受け、前向きに進んでいくパワーになりました。よい研修会を企画してくださり、本当にありがとうございました。参加できてよかったです。
- ・予想以上にハードでした。懇親会でお酒を前にしながら、残業をしなければならなかったのが少しジレンマでした・・・（笑）スタッフの皆様が時間と労力をかけて準備してくださったのがよくわかりました。授業を進める上での具体的な工夫をいっぱい学ぶことができましたし、全体的にととても満足しています。ありがとうございました。
- ・お世話いただいたスタッフの方々に、深く感謝申し上げます。思いついた企画ですが、参加者のひとりひとりに、自分の専門領域（あるいは担当している科目）のミニ授業をしてもらおうというのはいかがでしょうか。研修時間には収まらないと思われるので、懇親会の余興として……など。ただし今回そのような企画があったら、自分としては参加したくなかったとは思いますが。
- ・内容は素晴らしかったので、若手教員の参加数をもっと増えると、更に有意義になると思う。
- ・このような研修が継続して開催され、多くの先生方が参加されることを切に希望しています。シラバスの書き方から、学生参加型の授業展開、適切な成績評価等、実践的な研修によって、より良い授業が香川大学で行なわれ、その結果、学士力の向上に繋がることを期待しています。
- ・本研修に関しては、学科から3～4名／年といったある程度の割り当てを課し、中長期的（4～5年で全教員）取り組まれたら如何でしょうか？「先生が、変わらなければ、学生も変わらない」、今回の研修で私が強く感じたことです。最後に、研修をサポートしてくださったスタッフの方々に御礼を申し上げます。ありがとうございました。
- ・佐藤先生が総括しておられたように、数物系の基礎科目では、グループ学習を導入するのは少々難しいと思われるが、演習・実習であれば、色々なやり方があろうと思います。愛媛大学などの他大学も含めて、実践例の紹介があると非常に面白かろうと思いました。
- ・参加者の取り組みや発表の仕方など教員の個性が出ていておもしろかったが、まじめな先生のいる班は遅くまで作業していて少し気の毒だった。後ろの時間はリミットを設けた方がよいかも。
- ・充実した研修を準備・開催いただき、ありがとうございました。講師陣・スタッフの方のよりよいワークショップにしようという意欲が伝わってきました。その意欲により、参加者の意欲が高まると実感しました。
- ・シラバスの書き方を習得できた。チームワークの重要性を再認識。カード・クリッカーを使うことで授業の印象が全く違ったものになる。
- ・確信犯？とのことだが、参加者のグループワークやミニ授業は時間的にタイトだったため、参加者としてはかなりのストレスだった。特にミニ授業の準備時間はかなり限られているので、1日目に学んだ講義技術を使うことを念頭に置く点を理解できずに、まともに授業を行おうとすると時間が足りなくなってしまうと思った。ミニ授業の主旨はあらかじめきちんと説明されていなかったと思うので、その点を改善しておいてほしい。教科書に沿った通常の講義をどう理解しやすく改善するのか、教科書をいかに講義に落とし込むのか、効率の良い授業準備の仕方、これらについての内容が盛り込まれることを期待して参加し

たが、残念ながらそれらはなかった（もちろん各個人が取り組むべき課題ではあるが）。

・事務局と講師の方の準備が行き届いており、内容も充実しており、とても有意義なワークショップでした。他大学、他学部の先生との交流も行えて良かったです。日程も、1泊2日で、午前中終了でちょうど良かったです。いろいろとお世話になりました。どうもありがとうございました。

・初日は、スタッフの方が第一回目ということもあり、非常に気合いが入っているのを感じて、参加する側としては2日目に全く専門外の内容の講義をすることに少々ハードルが高いと感じてストレスを感じました。しかし、2日目に実際に始まってみると私自身は講義をすることはありませんでしたが、私自身もチャンスがあったらやってみたかったと思えるほど盛り上がり、講義というものは学生に事実を淡々と教えるだけでなく、まず、学生に講義の場に入ってもらうためのムード作りが大事だということが分かりました。いろいろな先生のいろいろな講義テクニックを実際に見る機会がもてて非常に勉強になりました。是非とも実際の講義でも活用したいと思います。スタッフの皆様の非常に細やかな心遣いのお陰で、ほとんど困ることもなく、非常に有意義な2日間であったと思います。心からお礼申し上げます。

・各テーマごとに参加者からの具体的な質問の時間を入れた方がよいのではないかと？一方的な説明の時間が長すぎる気がしないでもない。また、実際に授業をしている先生方もいらっしゃるようなので、それらの先生のアイデアなども聞いてみたかった。

・2日間でしたが、もっとやってみたいという気持ちのほうが強かったです。研究分野の異なる先生方と交流ができたことが本当によかったです。充実した2日間でした。ありがとうございました。

・メモを書く欄は、四角い枠ではなくノートのように横線のほうが書きやすいのではないのでしょうか。

・今回は、香川大学の学生さんを念頭においた内容だったようにも思います。全く勉強する気のない学生に対して、それでも勉強に向かう、あるいは、何かに目覚めるという方法があれば、ぜひ知りたいと思いました。しかし、全体として非常に面白く参加させていただきました。ありがとうございました。



平成22年度 第14回 愛媛大学授業デザインワークショップ実施要項

1. 主 催

愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室

「愛媛大学授業デザインワークショップ」は『四国地区大学教職員能力開発ネットワーク (SPOD)』事業の一環である。

2. 期 日

第14回 平成22年7月10日(土)～11日(日) 久万高原ふるさと旅行村

※集合・出発時刻 1日目 8:00 愛媛大学城北キャンパス正門前集合
8:10 出発(マイクロバスで移動)

※解散時刻 2日目 15:20 愛媛大学城北キャンパス正門前解散

3. 場 所

久万高原ふるさと旅行村

〒791-1212 愛媛県上浮穴郡久万高原町下畑野川乙488番地 電話 0892-41-0711

URL:<http://www.kumakogen.jp/modules/furusatomura/>

4. 参加対象者(一度参加した者は除く)

1) 一昨年度から今年度にかけて大学等に採用された、授業担当または担当予定の教員(授業担当経験5年以上を除く)

2) 参加を希望する教員

5. 実行委員

弓削 俊洋(実行委員長, 教育・学生支援機構長)

小林 直人(教育企画室長)

佐藤 浩章(教育企画室副室長)

城間 祥子(教育企画室助教)

長野 智(教育企画課チームリーダー)

久保 研二(教育企画室特任助教)

大竹奈津子(教育企画室特任助教)

6. ワークショップの目的

授業を担当するにあたって必要となる基礎的な知識と技術を学びます。具体的には、授業の構想・設計・実施・評価に関わる一連の過程をグループ作業として体験し、参加者相互の話し合いを経てそれに関する能力を身につけます。

7. ワークショップの目標

1) 適切な目的・目標設定ができるようになる。

2) わかりやすいシラバスを書けるようになる。

3) 様々な授業方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できるようになる。

4) 様々な成績評価方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できるようになる。

5) 学生参加型のグループ作業を、自らの授業で導入することができるようになる。

8. 研修形態

1) 体験型研修です。複数のセッションに分かれて、ミニ講義とグループ作業を繰り返します。

2) 異なる学部/学科の教員が、普段着で肩書きなしの対等な意見交換をすることで、学習効果を高めます。

3) 研修自体がグループ学習形式であり、学生参加型授業を体験します。

9. その他

- 1) 『愛媛大学 FD ハンドブック』第一巻をテキストとして使用します。お手元がない方は、当日会場でお渡しします。
- 2) 研修が長時間に渡りますので、普段着でお越しください。
- 3) 現地までは、原則として、愛媛大学から出発するマイクロバスでの移動をお願いします。
- 4) 当日、カメラとビデオカメラでの撮影を行うことがありますのでご了承ください。

10. お申し込み・問い合わせ

各大学担当窓口にお申し込み下さい。

＜愛媛大学問い合わせ先＞

E-mail : info@iec.ehime-u.ac.jp TEL : (089)927-8922 (担当 大竹)

11. プログラム日程

第Ⅰ部 1日目（朝・昼・夕）プログラム

9:30 現地到着

(敬称略)

時刻	内容	講師・司会(予定)	場所
9:30-9:45	(1) オリエンテーション ・研修の目的・目標の確認 ・スタッフ紹介とお願い	佐藤 浩章	ふるさと館 第1会議室
9:45-10:15	(2) アイスブレイキング ・自己紹介 ・グループワーク	大竹 奈津子	ふるさと館 第1会議室
10:15-10:35	(3) グループワークⅠ 「何が学生の学びを促進するのか？」	久保 研二	ふるさと館 第1会議室
10:35-11:15	(4) 講義Ⅰ「シラバスの書き方」 ・目標設定の立て方 ・授業計画の立て方	佐藤 浩章	ふるさと館 第1会議室
11:15-12:00	(5) グループワークⅡ「共通教育科目の開発Ⅰ」 ・目標設定 ・授業計画 ・シラバス作成	スタッフ全員	ふるさと館 第1会議室
12:00-13:00	集合写真撮影・昼食・休憩		村の茶の間 食堂

13:00－14:00	(6) 講義Ⅱ「様々な授業方法」 ・講義形式のメリット・デメリット ・双方向型授業のコツ ・体験型授業 ・参加型授業	小林 直人	ふるさと館 第1会議室
14:00－14:10	休 憩		
14:10－14:40	(7) 講義Ⅲ「よりよい成績評価の仕方」 ・成績評価の目的 ・評価の方法と評価対象	城間 祥子	ふるさと館 第1会議室
14:40－15:45	(8) グループワークⅢ「共通教育科目の開発Ⅱ」 ・授業計画と評価計画	スタッフ全員	ふるさと館 第1会議室
15:45－16:00	休 憩		
16:00－16:45	(9) グループ発表Ⅰ「中間発表」 ・発表 3分×3 ・コメント 12分×3	スタッフ全員	ふるさと館 第1会議室
16:45－18:00	(10) グループワークⅣ「共通教育科目の開発Ⅲ」 ・授業計画案作成	スタッフ全員	ふるさと館 第1会議室

第Ⅱ部 1日目（夜）プログラム日程

時刻	内容	講師・司会	場所
18:30－19:30	夕食		村の茶の間 食堂
19:30－21:00	(11) グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅳ」 ・授業計画案作成	スタッフ全員	ふるさと館 第1会議室
21:00－21:30	交流会	久保・大竹	ふるさと館 食堂
21:30－	自由時間・お風呂		

第Ⅲ部 2日目（朝・昼）プログラム日程

時刻	内容	講師・司会	場所
7:30-8:30	朝食		村の茶の間 食堂
8:30-10:30	(12) グループワークⅥ「共通教育科目の開発Ⅴ」 ・役割決定 ・授業の練習	スタッフ全員	ふるさと館 第1会議室
10:30-12:00	(13) グループ発表Ⅱ「ミニ授業（導入の10分）」 ・授業紹介 3分 ・ミニ授業 10分 ・他グループからのコメント 3分 ・討議・検討 12分	スタッフ全員	ふるさと館 第1会議室
11:30-12:30	(14) 閉会式 ・グループ作業の振り返り（学んだことは何か？どう実践に活かすか？） ・修了証書授与 ・閉会の言葉	弓削 俊洋 佐藤 浩章	ふるさと館 第1会議室
12:30-13:30	昼 食		村の茶の間 食堂

13:45 現地出発

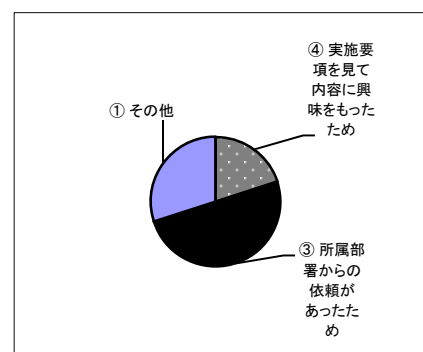
SPOD研修アンケート集計結果

研修名：平成22年度第14回授業デザインワークショップ
 実施日：平成22年7月10日（土）～11日（日）
 実施会場：久万高原ふるさと旅行村
 アンケート回答者数：10名

1. 研修参加への経緯について

ワークショップへの参加動機は何ですか

	度数	割合
⑤ 新任研修に参加して興味をもったため	0	0.0
④ 実施要項を見て内容に興味をもったため	2	20.0
③ 所属部署からの依頼があったため	5	50.0
② 他部署の人と交流したいため	0	0.0
① その他	3	30.0
計	10	100.0

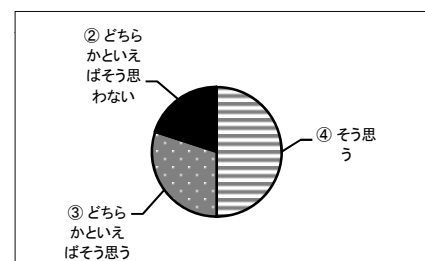


その他の記述内容

- ・参加しなければいけないものだと思っていました。
- ・人並みの授業をできるようにと考えて参加しました。
- ・もう一つの理由として、他部署の人と交流したいためがあります。
- ・研修の運営方法を学ぶため。

ワークショップの目的や内容についてある程度知った上で参加した

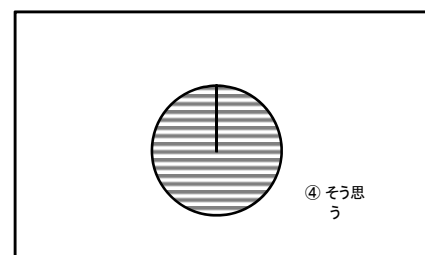
	度数	割合
④ そう思う	5	50.0
③ どちらかといえばそう思う	3	30.0
② どちらかといえばそう思わない	2	20.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



3. 研修プログラムの設計について

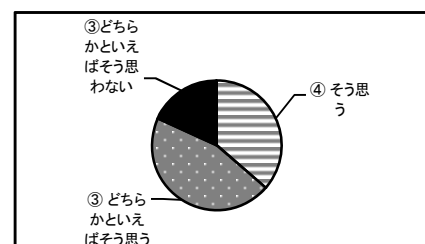
ワークショップの目的は、目的は明確に設定されていた

	度数	割合
④ そう思う	10	100.0
③ どちらかといえばそう思う	0	0.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



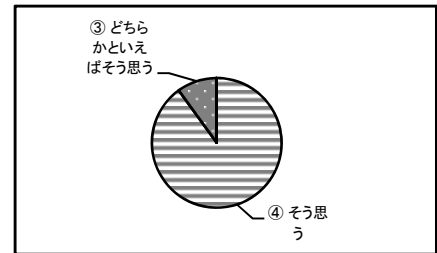
ワークショップは、自分の業務に生かせる内容であった

	度数	割合
④ そう思う	8	36.0
③ どちらかといえばそう思う	10	46.0
② どちらかといえばそう思わない	4	18.0
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



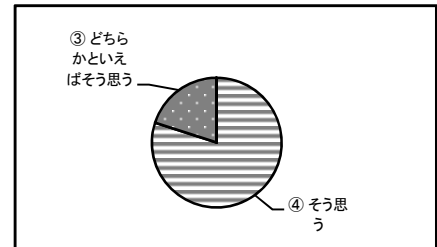
ワークショップは、わかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	9	90.0
③ どちらかといえばそう思う	1	10.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



ワークショップ会場は快適な環境であった

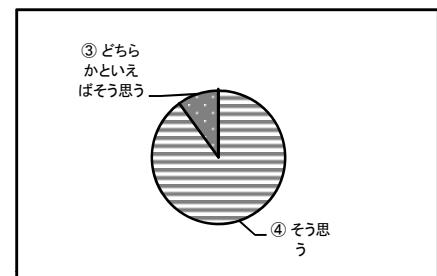
	度数	割合
④ そう思う	8	80.0
③ どちらかといえばそう思う	2	20.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



4. 研修スタッフについて

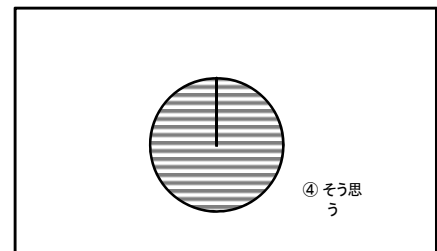
講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	9	90.0
③ どちらかといえばそう思う	1	10.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



事務局は手際よくワークショップを運営していた

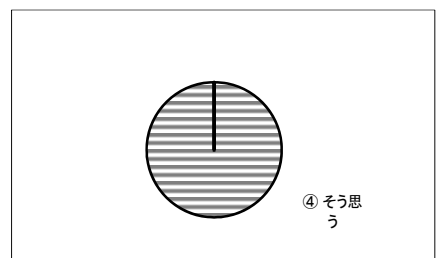
	度数	割合
④ そう思う	10	100.0
③ どちらかといえばそう思う	0	0.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



6. 研修全体について

ワークショップは全体的に満足できるものだった

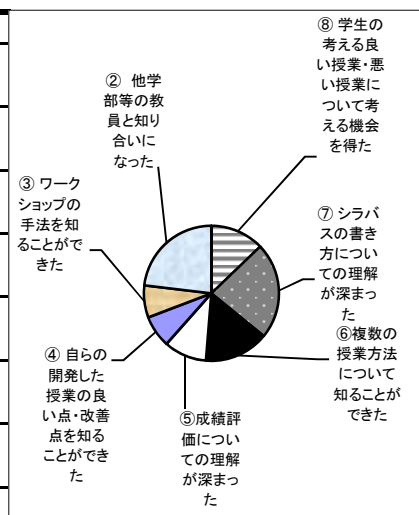
	度数	割合
④ そう思う	10	100.0
③ どちらかといえばそう思う	0	0.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



今回ワークショップで良かった点は以下のうちどれですか

※複数選択可

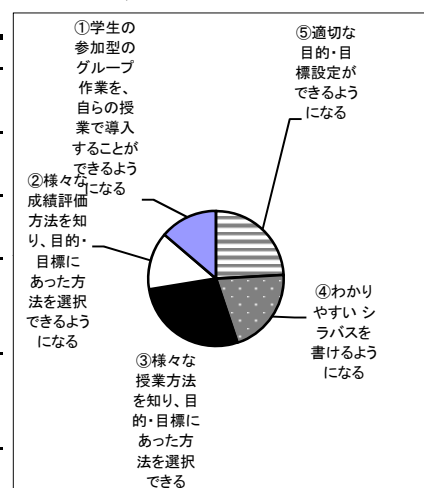
	度数	割合
⑧ 学生の考える良い授業・悪い授業について考える機会を得た	5	50.0
⑦ シラバスの書き方についての理解が深まった	9	90.0
⑥ 複数の授業方法について知ることができた	6	60.0
⑤ 成績評価についての理解が深まった	4	40.0
④ 自らの開発した授業の良い点・改善点を知ることができた	3	30.0
③ ワークショップの手法を知ることができた	3	30.0
② 他学部等の教員と知り合いになった	9	90.0
① その他	0	0.0
計	39	



今回ワークショップで設定した目標のうち、達成されたのはどれですか

※複数選択可

	度数	割合
⑤ 適切な目的・目標設定ができるようになる	7	70.0
④ わかりやすいシラバスを書けるようになる	6	60.0
③ 様々な授業方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できる	8	80.0
② 様々な成績評価方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できるようになる	4	40.0
① 学生参加型のグループ作業を、自らの授業で導入することができるようになる	4	40.0
計	29	



10. 今回のワークショップであなたが学んだ点、それに影響されて教育実践の場でやってみたい点などをお書き下さい（200字～400字程度）。

・様々な授業方法を知り得たことです。特に受講生の人数が50人を超える授業では、パワーポイントやテキストにそって一方向的な授業展開をしていましたが、本ワークショップで、グループワークを効果的に取り入れることを学べたので、これからの授業で取り入れ、学生にとってより充実した授業が展開できると思いました。また、講師の方の言動も参考になりました。改善を要する場においても否定的・批判的なことを述べるのではなく、常に意見を肯定した上で指摘されていたので、普段の授業でも学生に対しての言動を肯定的なものへと意識することで、学生の学習意欲が高まると思いました。

・アイスブレイキングに始まり、グループワークの様々な方法や、アンケートをとれる機器の使い方など学び、実際に自分の授業に取り入れられるイメージを得た。他の先生の教育への取り組みや考え方、模擬講義のされ方がとても参考になった。

・ルービック評価を、成果発表を導入した授業の中で、学生同士の評価の方法として用いてみたい。また、1つの授業を複数人で構成することは非常に有意義なことだと感じました。なかなか難しいことですが機会があれば、1つの講義を複数人で考えることを実践してみたい（オムニバス授業を構成する意味ではなく）。

・まずはシラバスの意義について非常によく学ぶことができました。これによって良いシラバスが書けると思います。また学生が教員を評価するポイントや、授業に何を望んでいるかも知ることができ、今後、授業を行う上で大変参考になりました。授業法についても、学生参加型のグループ作業を深く知ることができ、是非自分でもやってみたいです。教育について、これほど深く、長く、他の方々と一緒に考えたことは一度もなかったもので、ワークショップで学んだことによって、大学人として一歩前進した気すら覚えます。今回の研修で得た知識や経験は、授業のみならず専門分野における学会発表やセミナーにも十分活用できると思います。様々な他の教員の方々と交流を深めることで、自分を客観視でき、「自らが分かってもらおうという態度」を再認識しました。

・これまでに行ってきた授業は、指定テキストのあるアルバイトだったり、既にプログラムの決められていた実習がほとんどでした。そのため、今年度第一セメスターに担当した専門教育科目の講義は、自分にとってもかなりハードでしたが、学生にとってもしんどい授業であったようです。今回のワークショップでは、授業方法や評価方法などについて、講義だけでなく、グループワークの中で他のメンバーに教わったこともたくさんあり、まだどれをどう使うか考えがまとまっていません。来年度は共通教育科目も担当するよう言われていますので、いろいろチャレンジしたいと思います。

・学習の目標と目的の違いが明確になり、シラバスを作成するワークショップを通じて、学生に何をどのように伝えれば良いのかが理解できた。学生に知識だけを伝えるのではなく、90分をアイスブレイキングやバズセッションなどを用いて、学習環境をよくして、学習意欲を高めることも大切であると感じた。これからは、知識の伝達だけの授業ではなく、学生とともに考える授業を行っていきたい。

・授業の目的・目標を明確にすることの重要性を再確認できた。日頃意識はしつつも、まだまだ不十分であると考えさせられる機会であった。特に、大人数の授業を実施することはあまりない

ので、それについて考える良い機会であった。90分の流れについて、いわゆる講義形式のみに終始するのではなく、映像を用いたり、参加型の学習形態を取り入れるなど、学生の集中が持続できるように適宜ブレイクを入れる工夫をしていきたい。また、学生が教育実習へ行くための事前指導のネタとして活用できる内容が多々あり、活かしていきたいと思った。

・本学での実施を考えた場合、すべての点において勉強になりました。ありがとうございます。教員の卵として考えますと、以下の点が特に印象に残りました。ありがとうございました。

①もんじゅカード・・・これまで通常のKJ法しか知りませんでした。班を形成して間もない時などは、こちらの方がいいような気がします。②授業で話すときは二人で話すように・・・模擬授業後の佐藤先生のアドバイスにありましたが、授業を行う際は、演説口調にならず、二人で話をするときのようにするのが良いと。実践してみたいと思います。③ポートフォリオ・・・同じ班の中に、授業でポートフォリオを使われている先生がいらっしゃいましたので、それも模擬授業の際に活用しました。これまで実際に使われている先生を知らなかったもので、非常に勉強になりました。

・①シラバスの目的と到達目標の違いについて学び、これまで到達目標で「理解する」を頻繁に使ってきたが、その言葉の曖昧さに気がついた。②その認識により、シラバスで具体的かつ実現可能な到達目標を掲げることが公平な評価を行うことと深く結びついていることがわかった。

③大人数の講義形態での授業計画を立てる上で、学生が興味を持って授業に臨むことのできる方法を多く学ぶことが出来た。④大人数であっても一人一人が授業に参加している意識を持つ大切さを実感できた。共通教育の授業で、グループワーク、学生参加型授業を取り入れていきたい。⑤グループワークの中で、様々な経験を持つ先生方と一緒に、アイデアを出し合い、その意見を聴き、話し合うことが大きな刺激になった。⑥自分の課題であった「話し方」や「伝え方」を経験の中から学ぶことができた。今後、さらに経験を積む必要があると感じた。

・①授業計画を立てるプロセスがよく分かった。②シラバスの書き方だけでなく、1つ1つの項目についての意味や意義がよく分かった。③授業の目的や目標の立て方と意味、それに対応する授業内容の組み方がよく分かった。④（よいシラバスなら）授業の意義をシラバスから読み取ることができるようになった。⑤ループリック評価は評価する側にとってもされる側にとっても明確で効果的な評価方法だと思った。⑥教員から提出されたシラバスの目的・目標等について、事務的なチェックができると思う。⑦シラバスの重要性を意識して、教員と接することができると思う。（例えば、オムニバス形式の授業については、統一的な認識を持って授業が行われるようシラバスを全員に確認してもらおう等）⑧カリキュラム改革の際、今回の内容は事務的にも非常に役に立つと思う。

15. 本ワークショップの改善点等、ご意見ご感想がありましたらご自由にお書き下さい。

・授業デザインを学べるだけでなく、学部間の交流ができる良い機会となりました。スタッフの方々にも親切にして頂き、充実した交流会もあり、中身の濃い研修になったと感じています。

・グループワークすることで、様々な視点、技術を持ち寄って良いものが作れることを実感した。お世話になりました。ありがとうございます。

・研修会の開催ご苦労様でした。大変有意義な研修だったと思います。また、懇親会では様々なこととお話下さり、今後の人生に活かしていこうと考えております。また、今後ともよろしくお

願いいいたします。

- ・非常に良いワークショップで、できれば多くの教員の方に受けてもらいたいです。私はたまたま担当部署から「参加してください」とあったので、参加したのが実情です。ワークショップ担当の方々がもっと積極的に参加を促す行動を何かなさったほうがいいかもしれません。

- ・十分な内容だったと思います。

- ・余り時間に追われることなく研修でき、他学部の先生方ともゆっくりお話ができたことがとても良かったと感じました。これからもプロダクトを提出することが至上命令であるかの余裕のない研修にならないようお願いしたいと思います。多くの内容を盛り込んでも消化できませんので、今回程度の内容をゆっくり行い、それに関して、他学部の先生方とディスカッションできる環境が私は好きです。

- ・他学部の先生方と交流できる良い機会であった。私はワークショップの内容自身に興味があったのでそうでもないが、周りの先生方は、参加前に結構面倒に感じている印象がある。新任は義務だからといった形で。なので、ワークショップ案内をする際に、このような参加者の事後アンケートから、肯定的な意見を紹介してはどうか。私が目にしていなくても既にあったら、すみません。久々に本当に充実したワークショップでした。ありがとうございました。

- ・大変お世話になりました。非常に実り多い学びの中、本学へ帰ることができました。次は、自分たちが実施するかと思うと、不安な点が多々ありますが、頑張りたいと思います。今後ともご指導のほど、よろしくお願いいたします。

- ・多くの学びの場であると同時に、素晴らしい出会いもあり、刺激もあり、気持ち良く充実した時間を過ごすことができたのは、ワークショップの先生方、スタッフの皆様のお陰だと感じています。始めは、専門領域以外の授業内容を計画できるのか、実際の授業を行えるのか不安でしたが、今回、授業発表者を経験できて本当に良かったです。練習時のグループ内での意見交換、発表後の様々な意見や助言、それに対する自分の振り返り・・・その繰り返しでのフィードバックがどれほど大きな意識につながるのか、ということを経験できただけでも、大きな成果であったと思います。ワークショップを円滑に進めるための環境を整えて下さったスタッフの皆様、多くの「気づき」を経験させて下さった先生方に心より御礼申し上げます。ありがとうございました。

- ・今回、受講生として参加させていただき、事務的にも参考になることが多々あり、有意義な2日間でした。学務事務担当者にもぜひ受講して欲しい研修内容でした。研修環境、講師をはじめスタッフの対応についても、大変勉強になりました。本学での研修会実施について、まだまだ不安ですが、今回の経験を生かして充実した研修会を開催できるように頑張りたいと思います。ありがとうございました。

平成22年度 第15回 愛媛大学授業デザインワークショップ実施要項

1. 主 催

愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室

「愛媛大学授業デザインワークショップ」は『四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD)』事業の一環である。

2. 期 日

第15回 平成22年9月1日(水)～2日(木) 国立大洲青少年交流の家

※集合・出発時刻 1日目 8:00 愛媛大学城北キャンパス正門前集合
 8:10 出発（マイクロバスで移動）

※解散時刻 2 日目 15:20 愛媛大学城北キャンパス正門前解散

3. 場所

国立大洲青少年交流の家

〒795-0001 愛媛県大洲北只 1086 電話 0893-24-5175

URL:<http://ozu.nive.go.jp/index.html>

4. 参加対象者（一度参加した者は除く）

1) 一昨年度から今年度にかけて大学等に採用された、授業担当または担当予定の教員（授業担当経験5年以上を除く）

2) 参加を希望する教員

5. 実行委員

弓削 俊洋（実行委員長、教育・学生支援機構長） 小林 直人（教育企画室長）

佐藤 浩章（教育企画室副室長）

城間 祥子（教育企画室助教）

松本 章雄（リーダー養成・能力開発室長）

大竹奈津子(教育企画室特任助教)

岸岡洋介 (教育企画室特任助教)

石川 尚 (教育企画課教育企画チーム)

6. ワークショップの目的

授業を担当するにあたって必要となる基礎的な知識と技術を学びます。具体的には、授業の構想・設計・実施・評価に関わる一連の過程をグループ作業として体験し、参加者相互の話し合いを経てそれに関する能力を身につけます。

7. ワークショップの目標

1) 適切な目的・目標設定ができるようになる。

2) わかりやすいシラバスを書けるようになる。

3) 様々な授業方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できるようになる。

4) 様々な成績評価方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できるようになる。

5) 学生参加型のグループ作業を，自らの授業で導入することができるようになる。

8. 研修形態

1) 体験型研修です。複数のセッションに分かれて、ミニ講義とグループ作業を繰り返します。

2) 異なる学部¹⁾の教員が、普段着で肩書きなしの対等な意見交換をすることで、学習効果を高めます。

3) 研修自体がグループ学習形式であり、学生参加型授業を体験します。

9. その他

- 1) 『愛媛大学 FD ハンドブック』第一巻をテキストとして使用します。お手元がない方は、当日会場でお渡しします。
- 2) 研修が長時間に渡りますので、普段着でお越しください。
- 3) 現地までは、原則として、愛媛大学から出発するマイクロバスでの移動をお願いします。
- 4) 当日、カメラとビデオカメラでの撮影を行うことがありますのでご了承ください。
- 5) 修了証書は、全日程に参加された方の方に授与されますので、あらかじめご了承ください。

10. お申し込み・問い合わせ

各大学担当窓口にお申し込み下さい。

<愛媛大学問い合わせ先>

E-mail : info@iec.ehime-u.ac.jp TEL : (089)927-8922 (担当 大竹)

11. プログラム日程

第Ⅰ部 1日目(朝・昼・夕)プログラム

9:30 現地到着

(敬称略)

時刻	内容	講師・司会(予定)	場所
9:30-9:40	(1) オリエンテーション ・研修の目的・目標の確認 ・スタッフ紹介とお願い	佐藤 浩章	視聴覚室
9:40-10:05	(2) アイスブレイキング ・自己紹介 ・グループワーク	大竹 奈津子	視聴覚室
10:05-10:35	(3) グループワークⅠ 「何が学生の学びを促進するのか？」	大竹 奈津子	視聴覚室
10:35-11:15	(4) 講義Ⅰ「シラバスの書き方」 ・目標設定の立て方 ・授業計画の立て方	佐藤 浩章	視聴覚室
11:15-12:00	(5) グループワークⅡ「共通教育科目の開発Ⅰ」 ・目標設定 ・授業計画 ・シラバス作成	スタッフ全員	視聴覚室
12:00-13:00	集合写真撮影・昼食・休憩		森のレストラン 本館1F

13:00－14:00	(6) 講義Ⅱ「様々な授業方法」 ・講義形式のメリット・デメリット ・双方向型授業のコツ ・体験型授業 ・参加型授業	小林 直人	視聴覚室
14:00－14:10	休 憩		
14:10－14:40	(7) 講義Ⅲ「よりよい成績評価の仕方」 ・成績評価の目的 ・評価の方法と評価対象	城間 祥子	視聴覚室
14:40－15:45	(8) グループワークⅢ「共通教育科目の開発Ⅱ」 ・授業計画と評価計画	スタッフ全員	視聴覚室
15:45－16:00	休 憩		
16:00－17:00	(9) グループ発表Ⅰ「中間発表」 ・発表 3分×4 ・コメント 12分×4	スタッフ全員	視聴覚室
17:00－18:30	(10) グループワークⅣ「共通教育科目の開発Ⅲ」 ・授業計画案作成	スタッフ全員	視聴覚室

第Ⅱ部 1日目（夜）プログラム日程

時刻	内容	講師・司会	場所
18:30－19:30	夕食		森のレストラン 本館1F
19:30－21:00	(11) グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅳ」 ・授業計画案作成	スタッフ全員	視聴覚室
21:00－21:30	交流会	城間・大竹	リフレッシュ ルーム
21:30－	自由時間・お風呂		

第Ⅲ部 2日目（朝・昼）プログラム日程

時刻	内容	講師・司会	場所
7:30－8:30	朝食		森のレストラン 本館1F
8:30－10:30	(12) グループワークⅥ「共通教育科目の開発Ⅴ」 ・役割決定 ・授業の練習	スタッフ全員	視聴覚室 22, 23, 24 ルーム
10:30－12:00	(13) グループ発表Ⅱ「ミニ授業（導入の10分）」 ・授業紹介 3分 ・ミニ授業 10分 ・他グループからのコメント 3分 ・討議・検討 12分	スタッフ全員	視聴覚室 22, 23, 24 ルーム
12:00－12:30	(14) 閉会式 ・グループ作業の振り返り（学んだことは何か？どう実践に活かすか？） ・修了証書授与 ・閉会の言葉	柳澤 康信 佐藤 浩章	視聴覚室
12:30－13:30	昼食		森のレストラン 本館1F

13:45 現地出発

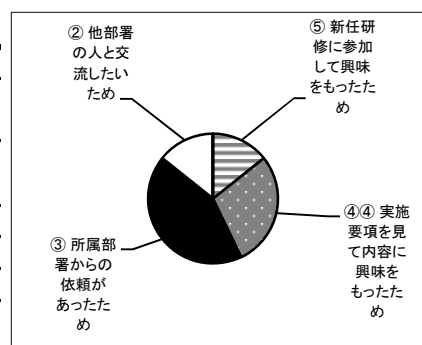
SPOD研修アンケート集計結果

研修名：平成22年度第15回授業デザインワークショップ
 実施日：平成22年9月1日（水）～2日（木）
 実施会場：国立大洲青少年交流の家
 アンケート回答者数：14名

1. 研修参加への経緯について

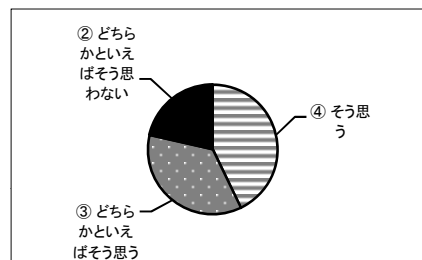
ワークショップへの参加動機は何ですか

	度数	割合
⑤ 新任研修に参加して興味をもったため	2	14.0
④ 実施要項を見て内容に興味をもったため	4	29.0
③ 所属部署からの依頼があったため	6	43.0
② 他部署の人と交流したいため	2	14.0
① その他	0	0.0
計	14	100.0



ワークショップの目的や内容についてある程度知った上で参加した

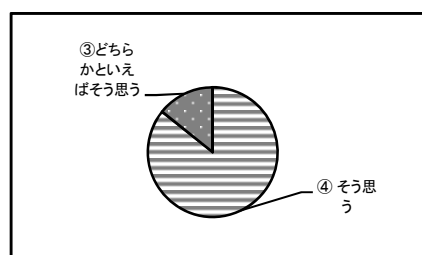
	度数	割合
④ そう思う	6	43.0
③ どちらかといえばそう思う	5	36.0
② どちらかといえばそう思わない	3	21.0
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



3. 研修プログラムの設計について

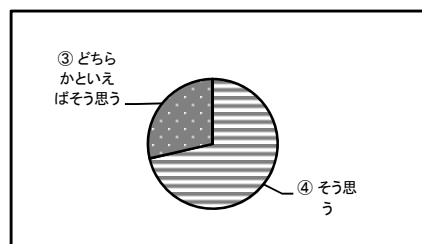
ワークショップの目的は、目的は明確に設定されていた

	度数	割合
④ そう思う	12	86.0
③ どちらかといえばそう思う	2	14.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



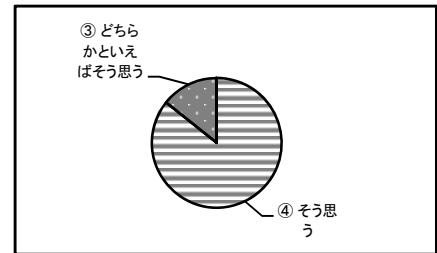
ワークショップは、自分の業務に生かせる内容であった

	度数	割合
④ そう思う	10	71.0
③ どちらかといえばそう思う	4	29.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



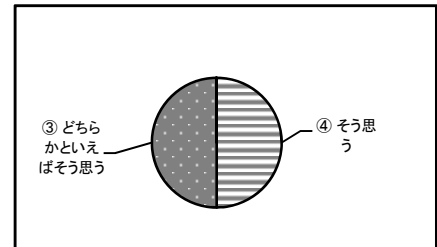
ワークショップは、わかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	12	86.0
③ どちらかといえばそう思う	2	14.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



ワークショップ会場は快適な環境であった

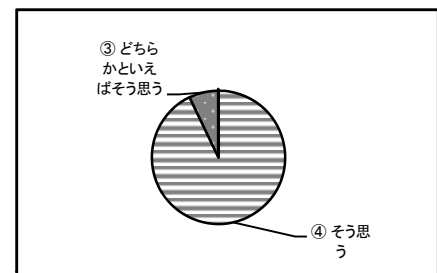
	度数	割合
④ そう思う	7	50.0
③ どちらかといえばそう思う	7	50.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



4. 研修スタッフについて

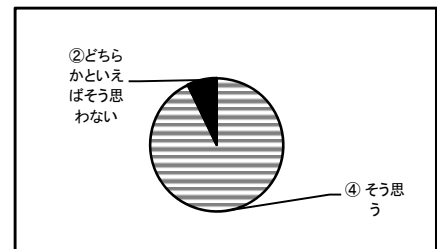
講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	13	93.0
③ どちらかといえばそう思う	1	7.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



事務局は手際よくワークショップを運営していた

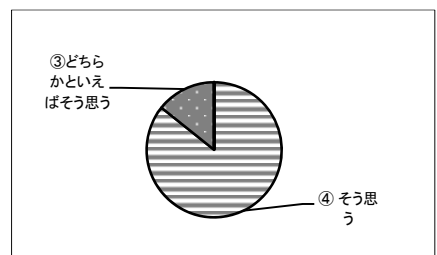
	度数	割合
④ そう思う	13	93.0
③ どちらかといえばそう思う	0	0.0
② どちらかといえばそう思わない	1	7.0
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



6. 研修全体について

ワークショップは全体的に満足できるものだった

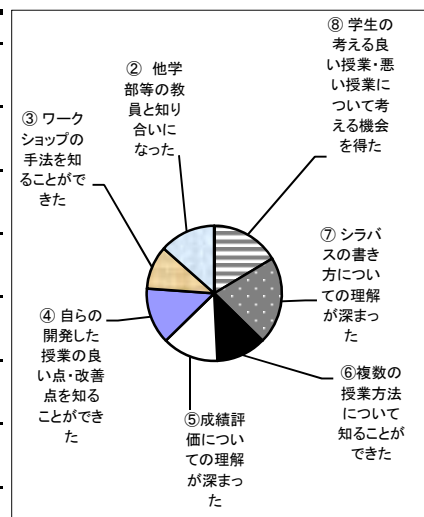
	度数	割合
④ そう思う	12	86.0
③ どちらかといえばそう思う	2	14.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



今回ワークショップで良かった点は以下のうちどれですか

※複数選択可

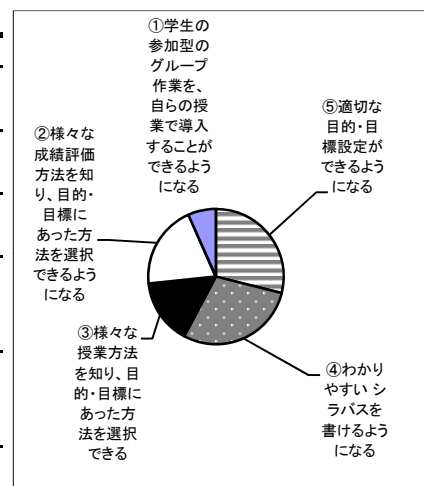
	度数	割合
⑧ 学生の考える良い授業・悪い授業について考える機会を得た	11	79.0
⑦ シラバスの書き方についての理解が深まった	14	100.0
⑥ 複数の授業方法について知ることができた	8	57.0
⑤ 成績評価についての理解が深まった	9	64.0
④ 自らの開発した授業の良い点・改善点を知ることができた	9	64.0
③ ワークショップの手法を知ることができた	7	50.0
② 他学部等の教員と知り合いになった	9	64.0
① その他	0	0.0
計	67	



今回ワークショップで設定した目標のうち、達成されたのはどれですか

※複数選択可

	度数	割合
⑤ 適切な目的・目標設定ができるようになる	13	93.0
④ わかりやすいシラバスを書けるようになる	13	93.0
③ 様々な授業方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できる	7	50.0
② 様々な成績評価方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できるようになる	9	64.0
① 学生参加型のグループ作業を、自らの授業で導入することができるようになる	3	21.0
計	45	



10. 今回のワークショップであなたが学んだ点、それに影響されて教育実践の場でやってみたい点などをお書き下さい（200字～400字程度）。

・学んだ点・講義の構成方法・講義資料の作り方・双方向コミュニケーションの取り入れ方・講義の流れ、雰囲気の作り方実践でやってみたい点・本ワークショップで学んだ手法に則って、講義計画を作成しようと思います。・講義の途中で、学生に対する質問や、質疑応答を受け付ける時間を設けようと思います。

・これまで講義を担当した経験が全く無かったので、今回のワークショップでの講義や実習全てが勉強になった。特に、模擬授業に関しては他の教員に自らの講義内容を見てもらい、良い点、悪い点などを指摘してもらえたのは非常に有意義であったと思う。実際に講義を担当することになったときには、今回学んだことをシラバス作成から講義や評価に至るまで生かせられると考えている。

・この度はワークショップに参加させて頂きありがとうございました。このワークショップに参加し、シラバスの書き方・授業の方法など全く知らなかった多くの事を学ぶ事が出来ました。また、他大学や他分野の教員の方々と接する事により、別の視点での物事の捉え方や教員の特性などを知る事が出来ました。まだ私はシラバス作成や授業プランの作成を行った事はありませんが、今回のワークショップで得た、例えばシラバスでの動詞の使い方や、学生の視点でのプラン作りなどを参考にして今後に生かしていきたいと思います。今回のワークショップでは紹介のみだった他の授業方法について機会があればまた調べて導入を検討したいと思います。貴重な勉強の場を与えて下さりありがとうございました。

・同グループの人のアイデアだったが、授業の最初に、いきなり授業そのものをはじめるのではなく、軽い「つかみ」を入れることを実践してみたい。教壇の後ろ以外に立つということを実践してみたい（自分の講義は演習なのでおそらく意識しなくてもできそうだが）。模擬授業で注意された点（顔をもっと上げるなど）に注意したい。

・到達目標と目的、スケジュールと評価とのそれぞれ全ての関連について、学びを深められました。シラバス作成の際に参考にします。学生参加型の授業の良さはもともと知っておりまし、取り入れられるときは取り入れておりましたが、200人規模の授業ではまだ正直使いにくいです。

・綿密に企画・設計したシラバスを作成することにより、授業の目的と到達目標を明確にすることができるとともに、学生にも授業の意図を事前に周知できるということを理解できた。同様に1コマの授業においても、目的と到達目標を明確にできることから、今後、授業を行う際には、講義の初めに「今日の授業」の目的と目標を1～2分で簡単に分かり易く述べてから、授業を始めたいと思った。学生から見て分かり易い（理解し易い）シラバスの作成法や、受講生・受講ルール・教材・評価等にかかわる事前情報の重要性が理解できた。曖昧な言葉や不明確な言葉は用いないように注意していきたい。

・今回の研修で、授業は、学生に送る貴重な商品であることを新たに認識した。今までは、主体的に学ぶ意欲の欠ける学生に対して、その意欲を出すように学生を変えようとしてきた。しかし、自分の授業を作り上げる過程のなかで準備に相当の時間をかけることや表現力の訓練など、自分のいろいろな要素を充実させなければよい授業はできないのだと実感した。私の強化すべき力は表現力だと思うので、実践では、学んでほしい内容と私の伝え方の両方を

よいバランスで実行したい。また、グループワークをもっと取り入れたいと考えているので、学生の主体性に任せてしまうのではなく、スムーズに話が進むような関係づくりに意図的に介入していきたい。

- ・学んだ点は、シラバスの目標に数字を入れて目標を学生にわかりやすくする、使用するのにふさわしい動詞があるなど具体的なシラバスの書き方を学ぶことができました。また、模擬授業では学生への目線や話す時の間合いなど改善すべき点を学びました。他の方も意外に同じようなところで迷ったり悩んでいるということを学び、教育の実践の場では自信をもって取り組んでいこうと思います。次年度のシラバスには今回学んだことを反映させ、授業中は改善すべき点を毎回授業開始前に思い出して、少しでも改善できるように取り組んでいきたいと思います。

- ・シラバスを書く場合、教科書や自身が教えたいことなどに沿って作成するという事が当たり前だと思っていましたが、この授業に参加して学校の教育の理念や目標を踏まえて作成しなければならないと学びました。受講に関わるルールなど細かく明記するといった手法も勉強になりました。学生自身が授業を受けて、何を学んで、何を身につけ考えることができるかをシラバスに入れることが大切だとわかりました。また、佐藤先生がシラバスは「契約書」とおっしゃっていましたが、そのような考えが無かったので、すごく考えさせられました。後期の初回授業では、シラバスに書けなかった内容（授業を通して何を学ぶか、目的や目標）などを学生に詳しく説明したいと考えていますし、そしてそのシラバスに沿って、実際に授業案を作成し自分の授業構成の整理も行っていきたいと考えています。他のグループの先生方の授業に参加して、学生を引き込む方法や授業の流れを体感し後期からの授業に生かしたいと考えています。

- ・正直なところ、私は今までシラバスに対してそれほどの重要性を感じていなかった。しかし、今回のワークショップに参加してシラバスの重要性と意義について認識を新にした。また、評価方法や各種授業方式を学ぶことができたことと私の授業について他者の意見が聞けたことは大きな収穫であった。特に私の場合は授業中における学生とのコミュニケーションスキルに欠けることを再認識したので今後改善していきたい。

- ・シラバス記入に関する「動詞」の使用法など具体的な書き方の指針を学ぶことができてよかった。来年度のシラバス作成に早速役立てたい。様々な授業方法について知ることができ、そのままの実践は難しいものでもアイデアを拝借することはできると思った。また、自分が考えてやってきたことが間違いではなかったと自信も持てた。授業内で教員が伝えるべきこと、学生自らが講義外で勉強してほしいこと、こうした区別をうまく使い分けてより深みのある授業にしていきたい。

- ・学んだ点 シラバスの作成にあたっては、まず授業の目的と到達目標を明確にすることが重要である。また、シラバスをゼロから作成するときの項目と手順を知ることができた。教育実践の場でやってみたい点 授業計画書の作成（従来は、詳細な計画書を作成したことはなかった）。アクティブラーニング（ペアワークなど）を授業に取り入れる。学生が教え合う授業を目指したい。

- ・目標と評価を明確にする点を簡潔に学ぶことができました。2次シラバスは米国での大学院在籍時にセメスター中はお世話になりっぱなしだったので身近なものでした。しかし、それを作成する上での語句の選択や各項目の関連付けなどはこれまで漠然としたものだったの

で今回の研修で理解することができて感謝しております。模擬授業で指摘された「場合によっては散漫な授業雰囲気になる可能性がある」という点について見直し、今後改善できればと思います。学生と関わる上でどのような授業雰囲気が最適であるのか再考する良いきっかけとなりました。

15. 本ワークショップの改善点等、ご意見ご感想がありましたらご自由にお書き下さい。

- ・事前に聞いていたものの、予想よりもハードなスケジュールでした。その分充実感もある気がします。総合的には、大変勉強になり有意義なワークショップでした。講師やスタッフの皆様方、色々と御世話になりありがとうございました。
- ・エアコンが効いており快適に過ごす事が出来、良かったと思います。時間がタイトで休憩がなかったのが辛かったです（食事中や休憩時間もグループメンバーと打ち合わせをしなければならない雰囲気でした）。
- ・グループでの作業時間が明らかに不足していたので、全体の時間を増やせないのであれば、講義の時間をもっと少なくしてもよいと思う。ただ、模擬授業での評価の際に作業時間が十分でないことを考慮されていたフシもあるので、作業時間と評価方法の整合性がとれているのであればそのままでよいのかもしれない。
- ・とても有意義だったのですが、課題が多く、時間がタイトでした。大人数（200人規模）の授業だと、学生参加型の形態を取りにくいので、その点も学びたかったです。
- ・今回、授業デザインワークショップに参加させて頂きましてありがとうございました。研修を通じて、「授業の意味」や「教員の役割」を改めて考えることができました。また、「学生の視点」や「分かり易い授業」ということを再認識しました。短時間の研修でしたが、内容の濃い研修で、とても充実した二日間でした。この有意義なワークショップにもっと多くの先生方に参加してほしいと思いました。それから、受講生の習得効果を向上させるために、とても分かり易く講義していただいたばかりでなく、理解し易くするための道具やグループワークを進め易くするためのパソコン機器類等を（色々な要求にも対応できるように）周到に準備していただいたことや、受講生を緊張させない雰囲気づくりを心がけて下さったスタッフの皆さんにとっても感謝しています。特に、スタッフの方々の「親切な対応」や「心遣い・配慮」には、頭の下がる思いでした。本当にありがとうございました。感謝！感謝！です。
- ・非常に満足しております。1. 5日で授業まで実施できるとはスタッフの方々の運営素晴らしいと研修生の力に感動でした。ありがとうございました。
- ・業務命令のような形で参加しましたが、一度も聞いたことがないことやシラバスの書き方や授業の展開について学ぶことができました。分かりやすく説明していただけるスタッフによるワークショップであるためもっと時間を多くしていただき、多くのことを学ぶことができればと思いました。欲を言えば、教員2年目に参加させて頂けたらもっと多くのことを吸収できたかなと思いました。（私は教員1年目で全てのことにいっぱいいっぱいのため）スタッフの皆様にはご丁寧なご指導に感謝しております。有難うございました。
- ・私たちがより良く研修を行えるような様々な配慮、大変感謝しております。2日目の朝の掃除など私も手伝う事が出来たのに申し訳なく思っております。スタッフの方々が御苦労あったの研修でした。この研修を実際に現場で生かせるよう努力したいと思っております。本

当にありがとうございました。

・有意義なワークショップであったが、内容に対して時間がタイトであった。丸2日の研修会であればもう少し時間的余裕が生まれるのではないかと考える。また、模擬授業を行ってフロアからの意見を聞いた後、もう一度模擬授業を行えると指導者・受講者共に成長を実感できるのではないかと考える。

・参加前は行ってもたいして得ることはないだろうと正直考えておりましたが、綿密なプログラム、スタッフの方々の手際のよさ、時間配分など脱帽でした。この研修の流れを見ることが、一番の勉強になったようにも思います。また、機会があればいろいろ参加したいと思います。ありがとうございました。

・2日間ありがとうございました。スタッフの方々の気配りの細やかさに感動しております。「看護学をどのように学生に伝えるかその方法のヒントを得る」が今回の私のテーマでした。現場の実践知や理論などネタは豊富にあっても、それを伝えるすべを持ってないので、色々な授業の仕方を知る事や、他の教員の方々の工夫など知りたいと考えておりました。90分の授業の組み立て方や、何をもって目標に到達したかという評価の視点を明確に持つことなど多くの学びがありました。なかでもテストも学生への学習支援としてきちんとフィードバックする必要がある事など、改めて教員という者のあり方というか立ち位置を考える事ができたと思います。今後は単なる伝達者でなく、学生の学びを支援してゆく者として研鑽を積んでいきたいと思います。一つだけ・・・、授業改善お助けリストはあるのですが、小林先生が色々挙げてくださった授業方法についての詳しい資料や参考文献など、後で自己学習できるようなものがあればもっといいかなと。教育学を修められた先生方には常識の知識だろうと思われるのですが、他の領域のものはこういう知識がなく、とても参考になると思います。「大学教員のための授業方法とデザイン」は早速購入したいと考えております。

・初日夜の飲み会についてコミュニケーションの場というのは理解できるが、初日夜の飲み会は適切な範囲で行えるよう設定やスタッフの関わり方も含めしっかりコントロールしてほしいと思いました。生意気言って申し訳ありませんが、そこがコミュニケーションの場ということ踏まえても本研修の充実した目標とそれに向けての良い準備の必要性を考慮すると一番気になりました。飲み会は途中から研修内容等の意見交換もなく、あまり意味のない、騒ぐだけの内容になっていたと思います。

模擬授業について10分間の模擬授業の中で初回授業の導入を行うグループもありましたが、実際のスケジュール内の各テーマ本題の導入を行う形式にした方がより中身を考える指導実践になると思います。シラバスの説明で10分終了となるとあまり準備する意味が無いと思います。授業案に書いた本題に如何に結び付けられるかが大事な部分だと思います。前述の意見に加えてですが、模擬授業はシラバス説明のみでシラバスさえできればそれ以後の準備もあまり必要無いという感じで飲み会に時間を割こうという雰囲気も少し感じられました。初日でシラバス等は完成させ、翌日は模擬授業のシュミレーションをどんどん行う段取りの方がより良い指導実践になったのかも知れません。スタッフの方々について今回参加させて頂き、教育者としての技法やルールを分かり易く教えていただきました。インテリジェンスが感じられ人間的にも素晴らしいスタッフの皆様に教示して頂けたことは言うまでも無く大きな収穫でした。本当に有難うございました。今後とも宜しくお願い致します。

新任教員 FD ワークショップ 2010

授業デザインからシラバスへ！！

2010 年
9/1(水)
2(木)

高知大学
朝倉キャンパス
共通教育棟
3号館

講師 塩崎 俊彦 (高知大学総合教育センター)
立川 明 (高知大学総合教育センター)
俣野 秀典 (高知大学総合教育センター)
スタッフ 大槻 聖子 (学務課総務グループ)

※このワークショップは、SPOD（四国地区大学教職員能力開発ネットワーク）加盟校の教員を対象としています。

2010 Theme

学生の学びを支援する授業の準備

こんにちの大学では、「教師が教える」教育から「学生が学ぶ」教育へのパラダイム転換が起きています。学生の「学び」への意欲をいかに引き出していくか、という視点からの大学の授業に対する考え方が大きく変わろうとしているのです。このワークショップは、新たに大学の教員となられた方々に、「学生の学びを支援する授業」について理解を深めていただき、今後の授業に役立てていただくことを目標としています。

できる！

①

わかりやすい
シラバスを
書けるようになる！

できる！

②

学生の学習意欲を
高められる！

できる！

③

適切な授業計画
がわかる！

できる！

④

学生参加型の
授業をデザイン
できる！

✓ Timetable

1 日目 9:00 スタート

- ・オリエンテーション
- ・アイスブレイキング
- ・グループワークⅠ「良い授業とは？」
- ・ミニレクチャーⅠ「目標設定と授業計画、シラバスの書き方」
- ・グループワークⅡ「共通教育科目の開発①(目標設定と授業計画)」

12:00 - 13:10 昼食

- ・ミニレクチャーⅡ「様々な授業形態、それぞれのメリットとデメリット」
- ・ミニレクチャーⅢ「様々な成績評価、その目的と方法」
- ・グループワークⅢ「共通教育科目の開発②(成績評価の方法とスケジュール)」
- ・グループ発表Ⅰ「グループワーク中間報告」
- ・グループワークⅣ「共通教育科目の開発③(授業計画と評価の方法)」

18:20 - 19:30 夕食

19:30 - 21:00 交流会

2 日目 9:00 スタート

- ・グループワークⅤ「共通教育科目の開発④(最終発表準備)」
- ・グループ発表Ⅱ「新科目の紹介とミニ授業」

✓ Voice

「グループワークにより、各々が抱えている問題点も共有できて良かった。
シラバス作成の上で非常にためになりました。
他大学の先生との関わりは刺激的でした」

「シラバスの書き方に理解が深まった。
「評価」も期末レポート(試験)の一発勝負だったので、今後は工夫しようと思います」

「仮想的に体験できたことと、その際同グループの意見や考え方に触れることができた」

「シラバスについてある種の考え方があることを知ることができた」

✓ For reference



『大学教員のための授業方法とデザイン』
(佐藤浩章編 / 玉川大学出版部)



『FDハンドブック Tips集 1~5』
(高知大学総合教育センター)

※学務課で無料配布しております。



『授業改善アンケート / ピア・レビュー / 授業参観の進め方』
(高知大学総合教育センター)

※学務課で無料配布しております。



- 会場 : 高知大学朝倉キャンパス共通教育棟 3 号館 1 階 310 STUDIO
- 対象者 : 大学での授業担当経験 5 年未満の教員
および新たに大学での授業を担当した教員対象
- 交流会 : 19:30 ~ 高知大学朝倉キャンパス 大学生協 IKUS 2 階
※当日、お茶代 500 円及び、交流会費 1,500 円をご請求させていただきます。ご了承ください。

お申し込み・お問い合わせ先

高知大学学務課総務グループ
担当 中山・大槻
〒780 - 8520
高知県高知市曙町 2 丁目 5-1
TEL 088-844-8140
E-mail y-spod@kochi-u.ac.jp

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：新任教員FDワークショップ2010
 実施日：平成22年9月1日（水）～2日（木）
 実施会場：高知大学 朝倉キャンパス共通教育棟3号館1階310
 アンケート回答者数：10名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 4年制大学	8	80.0
② 短期大学	1	10.0
③ 高等専門学校	1	10.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	10	100.0

(2) 所属先の設置者

	度数	割合
① 国（国立大学法人）	8	80.0
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	1	10.0
③ 学校法人	1	10.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	10	100.0

(3) 職種

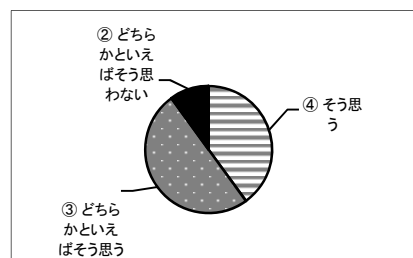
	度数	割合
① 教員	10	100.0
② 職員	0	0.0
③ 学生	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	10	100.0

(4) 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか。（具体的に）
 別紙記載

2. 研修参加への経緯について

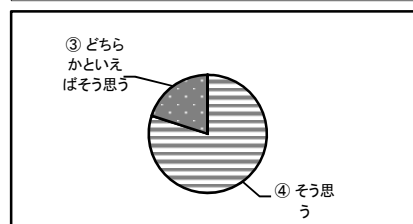
研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	40.0
③ どちらかといえばそう思う	5	50.0
② どちらかといえばそう思わない	1	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



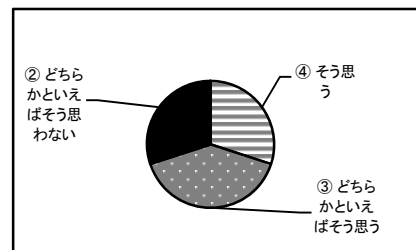
自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	8	80.0
③ どちらかといえばそう思う	2	20.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

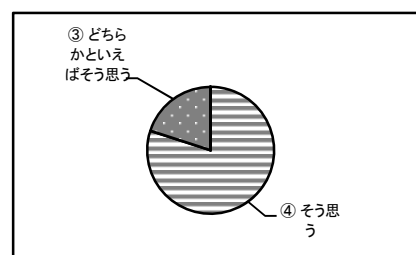
	度数	割合
④ そう思う	3	30.0
③ どちらかといえばそう思う	4	40.0
② どちらかといえばそう思わない	3	30.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



3. 研修プログラムの設計について

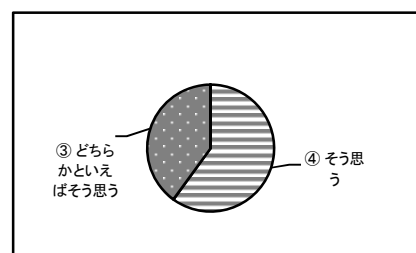
研修の目的は明確に設定されていた

	度数	割合
④ そう思う	8	80.0
③ どちらかといえばそう思う	2	20.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



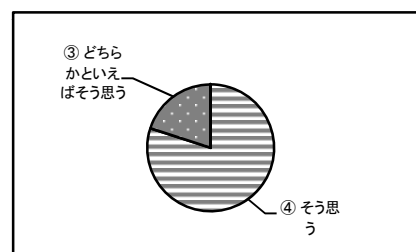
研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	6	60.0
③ どちらかといえばそう思う	4	40.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



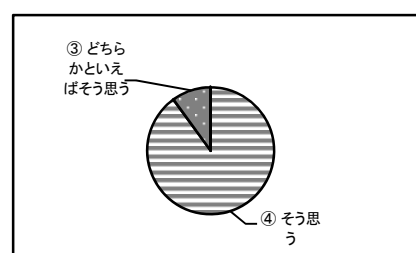
研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	8	80.0
③ どちらかといえばそう思う	2	20.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



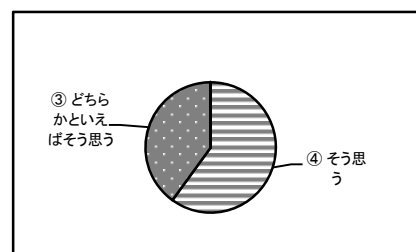
研修会場は快適な環境だった

	度数	割合
④ そう思う	9	90.0
③ どちらかといえばそう思う	1	10.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



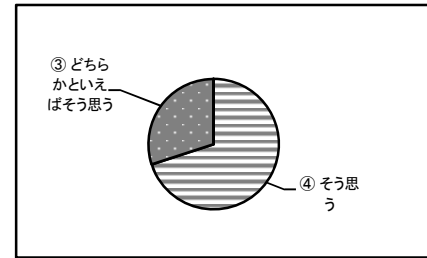
研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	6	60.0
③ どちらかといえばそう思う	4	40.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



参加者の人数は適当だった

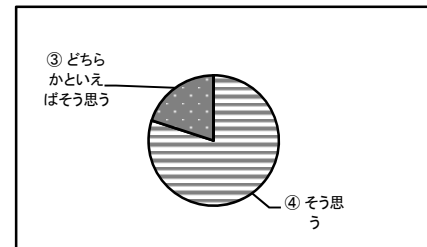
	度数	割合
④ そう思う	7	70.0
③ どちらかといえばそう思う	3	30.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



4. 研修スタッフについて

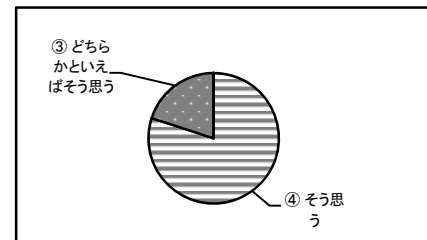
講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	8	80.0
③ どちらかといえばそう思う	2	20.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



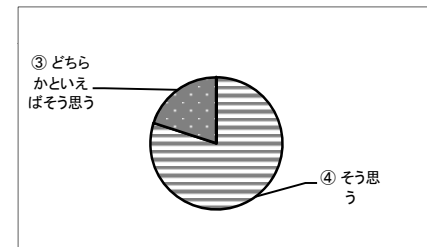
講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

	度数	割合
④ そう思う	8	80.0
③ どちらかといえばそう思う	2	20.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



講師の用意した教材はわかりやすかった

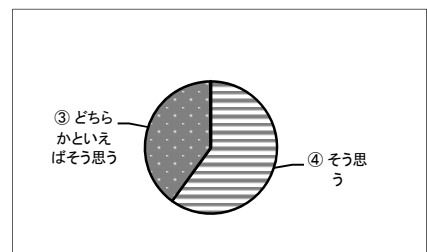
	度数	割合
④ そう思う	8	80.0
③ どちらかといえばそう思う	2	20.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



5. 研修成果について

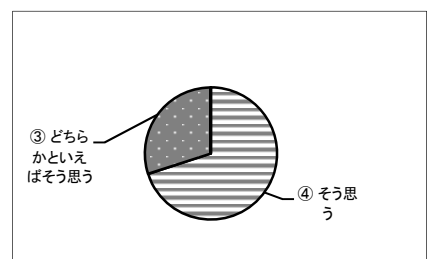
自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	6	60.0
③ どちらかといえばそう思う	4	40.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



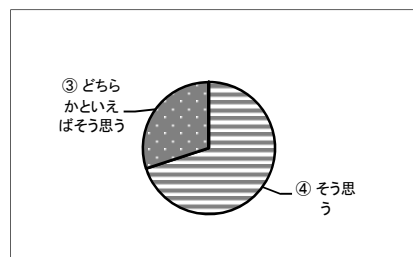
受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	7	70.0
③ どちらかといえばそう思う	3	30.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



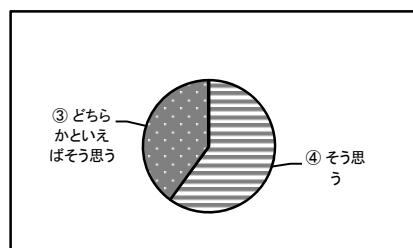
研修の内容は十分に理解できた

	度数	割合
④ そう思う	7	70.0
③ どちらかといえばそう思う	3	30.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



新たに人的なつながりをつくることができた

	度数	割合
④ そう思う	6	60.0
③ どちらかといえばそう思う	4	40.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



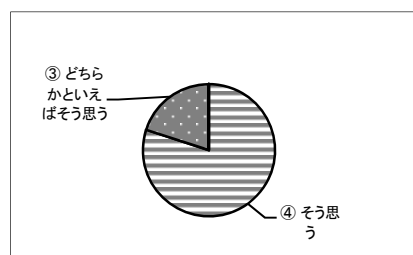
受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

別紙記載

6. 研修全体について

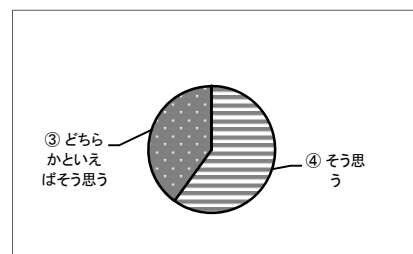
研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	8	80.0
③ どちらかといえばそう思う	2	20.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



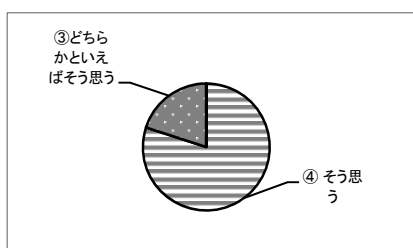
研修は期待を上回る内容だった

	度数	割合
④ そう思う	6	60.0
③ どちらかといえばそう思う	4	40.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



今後もこの研修を継続していくべきだと思う

	度数	割合
④ そう思う	8	80.0
③ どちらかといえばそう思う	2	20.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

別紙記載

【自由記述欄】

1. 参加者ご自身について

(4) 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか。(具体的に)

- ・ファシリテートする力
- ・プレゼンテーション力
- ・わかり易いスライド，動画の作り方
- ・楽しい授業
- ・授業に必要な能力全般
- ・パワーポイントでの授業
- ・15回の講義の構成能力，成績評価かつ妥当に行うための知識
- ・伝わりやすい話し方のスキル
- ・学生の意見を上手く引き出し，理解の深まりを促すフィードバックの提供
- ・グループワークを効果的に取り入れる方法

5. 研修成果について

受講して良かったと思われる点を，具体的にお書き下さい。

- ・シラバス等の書き方 サンプル
- ・初めてのグループワークを経験しましたが，メンバーと短時間で親密になることができたので良かったです。グループワークを自分の講義に生かそうと思いました。
- ・シラバスをつくる際に注意しなければならないことがよくわかった。
- ・特に評価のしかた，考え方がよくわかった。
- ・シラバスの書き方など，今後に生かせる内容を知ることができた。
- ・グループワークを取り入れることの効果と方法を学べた。



・PowerPoint は明るい背景に暗い色がよい等，グループワーク等に具体的なコメントを返して下さっており，今後に役に立つコメントを受講中多く頂きました。参加させて頂き良かったです。2日間お世話になりありがとうございました。

6. 研修全体について

研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば，具体的にお書き下さい。

- ・時間オーバーの工夫。長時間にわたるので。
- ・夜ごはんのボリュームが多かったのがつらかったです。
- ・普段の授業で感じている課題や，実際に行っている工夫を受講者間で交流する時間があればいいなと思いました。

教える仕事に就きたい大学院生のためのワークショップ実施要項

1. 主 催

愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室

(事務局：愛媛大学 教育学生支援部 リーダー養成・能力開発室)

2. 期 間

平成22年12月11日(土)～12日(日)

※集合・出発時刻

久万高原町ふるさと旅行村集合時刻：9:30

愛媛大学から出発する場合7:40城北キャンパス正門前集合 8:00時出発(マイクロバスで移動)

※解散時刻

13:30 久万高原町ふるさと旅行村解散(愛媛大学に戻る場合 15:00 城北キャンパス正門前解散)

3. 場 所

久万高原町ふるさと旅行村

〒791-1212 愛媛県上浮穴郡久万高原町下畑野川乙 488 番地, TEL:0892-41-0711 / FAX:0892-41-0840

4. 参加対象者

将来、初等・中等教育や高等教育機関等で教える仕事に就きたい大学院生

5. 定員

30名

6. 実行委員

愛媛大学 教育学生支援機構 教育企画室 教員

徳島大学 大学開放実践センター 教員

7. ワークショップの目的

授業など教える仕事をするにあたって必要となる基礎的な知識と技術を学びます。具体的には、教え方のデザインに関わる一連の過程をグループ作業として体験し、参加者相互の話し合いを経てインストラクション・スキル、コミュニケーション・スキルを身につけます。

8. ワークショップの目標

1. 教え方の基本について説明ができるようになる。
2. 大人の学習の動機づけについて説明ができるようになる。
3. 自分の考えや知識を適切に伝えることができるようになる。
4. メンタリングを実践できるようになる。

9. 研修形態

- 1) 体験型研修です。複数のセッションに分かれて、ミニ講義とグループ作業を繰り返します。
- 2) 異なる大学・研究科の大学院生が意見交換をすることで、学習効果を高めます。

10. その他

1. 研修が長時間に渡りますので、普段着でお越しください。
2. 当日、カメラとビデオカメラでの撮影を行うことがありますのでご了承ください。

11. 本件に関する問い合わせ先

教育企画室 外線番号 (089)927-8922 内線番号 8922
担当者 山内一祥

12. プログラム日程

第Ⅰ部 1日目（朝・昼・夕）プログラム

9:30 現地到着

(敬称略)

時刻	内容	講師・司会	場所
9:40-9:55	(1) オリエンテーション ・研修の目的・目標の確認 ・スタッフ紹介とお願い		視聴覚室
9:55-10:25	(2) アイスブレイキング ・自己紹介 ・グループワーク	大竹	視聴覚室
10:25-10:55	(3) グループワークⅠ 「良い教え方と悪い教え方」(学びを促す要因)	大竹	視聴覚室
10:55-11:35	(4) 講義Ⅰ「セミナーの作り方」 ・教え方の基本	城間	視聴覚室
11:35-12:15	(5) グループワークⅡ「授業開発Ⅰ」 ・目標設定 ・授業プランの作り方		視聴覚室
12:15-13:15	集合写真撮影・昼食・休憩		食堂
13:15-13:55	(6) 講義Ⅱ「成人学習論」 ・動機づけ	山内	視聴覚室
13:55-14:05	休 憩		
14:05-14:45	(7) 講義Ⅲ「メンタリングの基本」 ・メンタリングに必要な傾聴の力	大竹	視聴覚室
14:45-15:45	(8) グループワークⅢ「授業開発Ⅱ」 ・授業プラン作成		視聴覚室

	・授業プランの評価作成		
15:45－16:00	休 憩		
16:00－18:00	(10) グループワークⅣ「授業開発Ⅲ」 ・授業プラン作成		視聴覚室

＊第Ⅰ部終了時に作成している途中の授業プランの提出をしてもらいます。

第Ⅱ部 １日目（夜）プログラム日程

時刻	内容	講師・司会	場所
18:30－19:30	夕食・散策・お風呂		食堂など
19:30－21:00	(11) グループワークⅤ「授業開発Ⅳ」 ・授業プラン作成		視聴覚室
21:00－21:30	交流会		
21:30－	自由時間・入浴		

第Ⅲ部 ２日目（朝・昼）プログラム日程

時刻	内容	講師・司会	場所
7:30－8:30	朝食・散策		食堂
8:30－9:30	(12) 講義Ⅳ「効果的なプレゼンテーションの方法」 ・論理的に話すコツ ・魅せるプレゼンの方法	吉田	視聴覚室
9:30－10:30	(13) グループワークⅥ「授業開発Ⅴ」 ・役割決定 ・授業の練習		視聴覚室
10:30－11:30	(14) グループ発表Ⅱ「授業プランのプレゼン」 ・授業紹介 3分 ・他グループからのコメント 4分 ・討議・検討 12分		視聴覚室
11:30－12:30	(15) 閉会式 ・グループ作業の振り返り（学んだことは何か？ どう実践に活かすか？） ・閉会の言葉		視聴覚室
12:30－13:30	昼 食		食堂

13:45 現地出発

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：教える仕事に就きたい大学院生のためのワークショップ

実施日：平成22年12月11日（土）～12日（日）

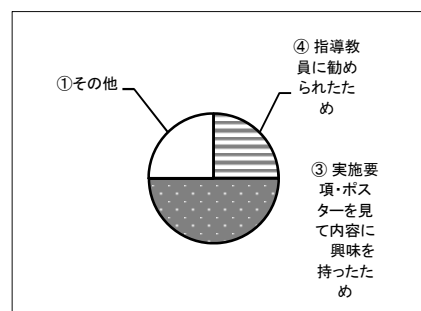
実施会場：久万高原町ふるさと旅行村

アンケート回答者数：8名

1. ワークショップ全体に関して

ワークショップへの参加動機は何ですか

	度数	割合
④ 指導教員に勧められたため	2	25.0
③ 実施要項・ポスターを見て内容に興味を持ったため	4	50.0
② 他大学の大学院生と交流がしたいため	0	0.0
① その他	2	25.0
計	8	100.0

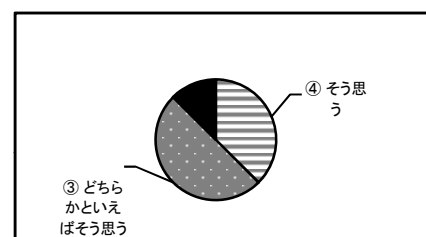


その他の記述

- ・友人に誘われて
- ・SHDのミーティングで
- ・4月から教える仕事に就くため、しかし教えることに自信がなかったため

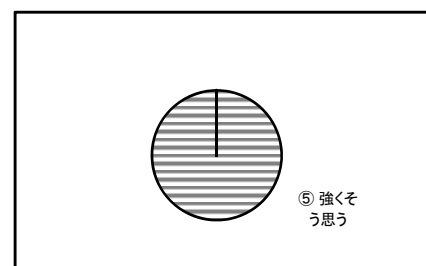
ワークショップの目的や内容について、ある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	37.0
③ どちらかといえばそう思う	4	50.0
② どちらかといえばそう思わない	1	13.0
① そう思わない	0	0.0
計	8	100.0



本ワークショップは全体として満足であった

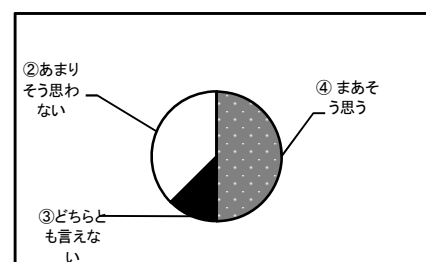
	度数	割合
⑤ 強くそう思う	8	100.0
④ まあそう思う	0	0.0
③ どちらとも言えない	0	0.0
② あまりそう思わない	0	0.0
① 全くそう思わない	0	0.0
計	8	100.0



2. 期間等に関する質問

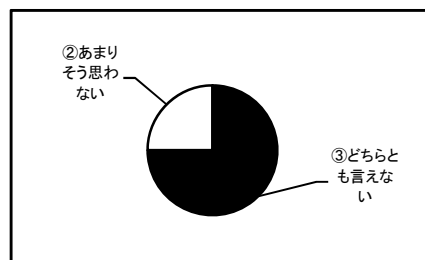
開催時期は適当であった

	度数	割合
⑤ 強くそう思う	0	0.0
④ まあそう思う	4	50.0
③ どちらとも言えない	1	12.0
② あまりそう思わない	3	38.0
① 全くそう思わない	0	0.0
計	8	100.0



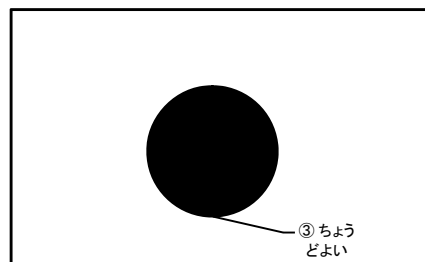
期間(1泊2日)は適当であった

	度数	割合
⑤ 強くそう思う	0	0.0
④ まあそう思う	0	0.0
③ どちらとも言えない	6	75.0
② あまりそう思わない	2	25.0
① 全くそう思わない	0	0.0
計	8	100.0



講義の総時間数は適切であった

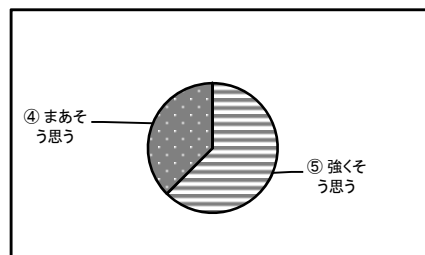
	度数	割合
⑤ 長すぎた	0	0.0
④ やや長かった	0	0.0
③ ちょうどよい	8	100.0
② やや短かった	0	0.0
① 短すぎた	0	0.0
計	8	100.0



3. ワークショップの内容に関する質問

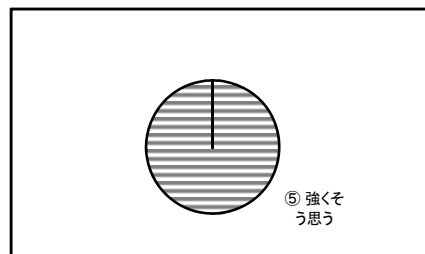
プログラムの目的・目標をよく理解できた

	度数	割合
⑤ 強くそう思う	5	62.0
④ まあそう思う	3	38.0
③ どちらとも言えない	0	0.0
② あまりそう思わない	0	0.0
① 全くそう思わない	0	0.0
計	8	100.0



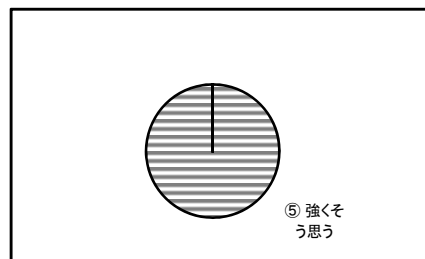
ワークショップの内容は自分に役立つものであった

	度数	割合
⑤ 強くそう思う	8	100.0
④ まあそう思う	0	0.0
③ どちらとも言えない	0	0.0
② あまりそう思わない	0	0.0
① 全くそう思わない	0	0.0
計	8	100.0



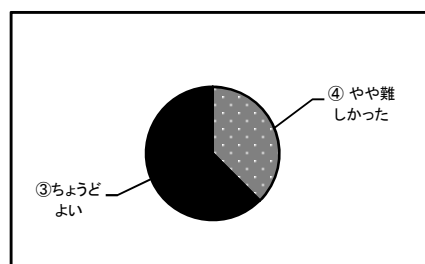
ワークショップは分かりやすい順序ですすめられていた

	度数	割合
⑤ 強くそう思う	8	100.0
④ まあそう思う	0	0.0
③ どちらとも言えない	0	0.0
② あまりそう思わない	0	0.0
① 全くそう思わない	0	0.0
計	8	100.0



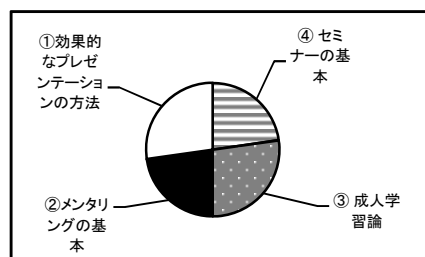
講義内容のレベルは適切であった

	度数	割合
⑤ 難しすぎた	0	0.0
④ やや難しかった	3	37.0
③ ちょうどよい	5	63.0
② やや簡単だった	0	0.0
① 簡単すぎた	0	0.0
計	8	100.0



講義の中で興味を持って取り組めたものはどれですか(複数選択可)

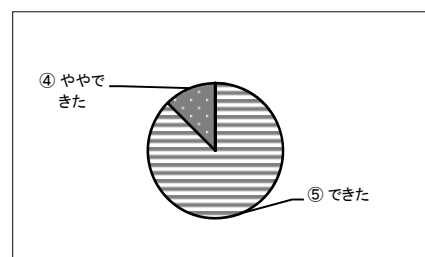
	度数	割合
④ セミナーの基本	5	62.0
③ 成人学習論	6	75.0
② メンタリングの基本	5	62.0
① 効果的なプレゼンテーションの方法	6	75.0
計	22	



4. 参加しての成果に関する質問

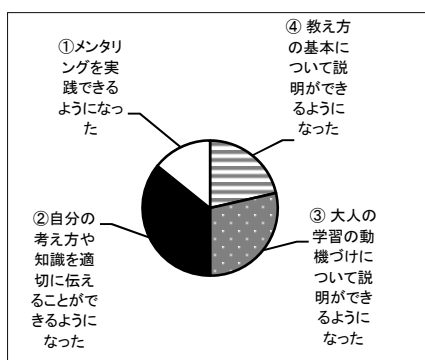
受講期間中、常にモチベーションを高く維持できた

	度数	割合
⑤ できた	7	87.0
④ ややできた	1	13.0
③ どちらとも言えない	0	0.0
② ややできなかった	0	0.0
① できなかった	0	0.0
計	8	100.0



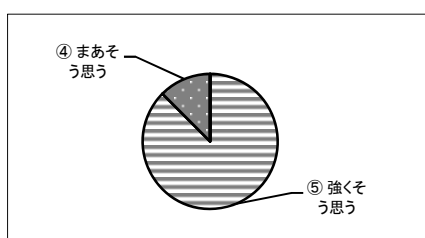
ワークショップで設定した目標のうち、達成されたのはどれですか(複数選択可)

	度数	割合
④ 教え方の基本について説明ができるようになった	3	38.0
③ 大人の学習の動機づけについて説明ができるようになった	4	50.0
② 自分の考え方や知識を適切に伝えることができるようになった	5	63.0
① メンタリングを実践できるようになった	2	25.0
計	14	



受講による経験や知識を今後の大学生活や社会生活に活かすことができると思う

	度数	割合
⑤ 強くそう思う	7	87.0
④ まあそう思う	1	13.0
③ どちらとも言えない	0	0.0
② あまりそう思わない	0	0.0
① 全くそう思わない	0	0.0
計	8	100.0



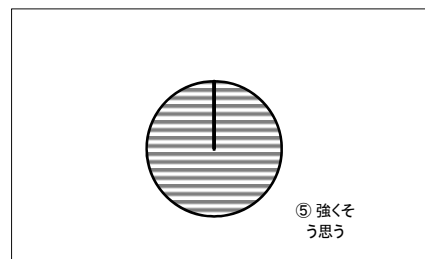
④, ③と答えた方に質問です。それは具体的にどのような場面で活用できそうですか。
別紙記載

③, ②, ①と答えた方に質問です。それはなぜですか。

5. スタッフについて

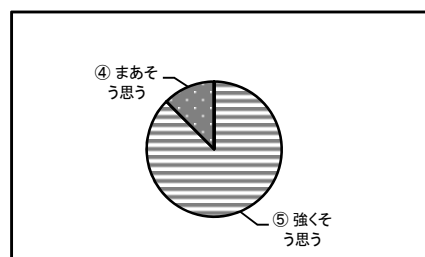
スタッフの指導・助言の方法は効果的であった

	度数	割合
⑤ 強くそう思う	8	100.0
④ まあそう思う	0	0.0
③ どちらとも言えない	0	0.0
② あまりそう思わない	0	0.0
① 全くそう思わない	0	0.0
計	8	100.0



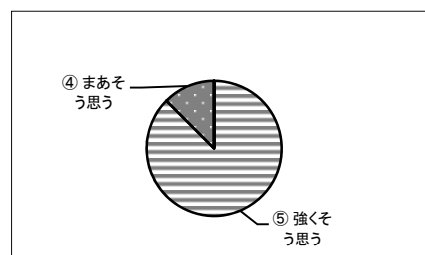
スタッフの専門知識や経験は有益であった

	度数	割合
⑤ 強くそう思う	7	87.0
④ まあそう思う	1	13.0
③ どちらとも言えない	0	0.0
② あまりそう思わない	0	0.0
① 全くそう思わない	0	0.0
計	8	100.0



スタッフと受講生とのコミュニケーションはとれていた

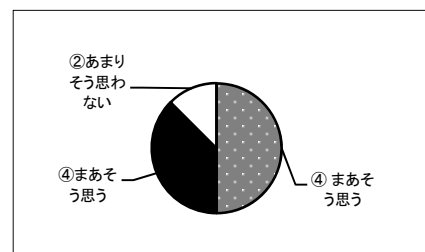
	度数	割合
⑤ 強くそう思う	7	87.0
④ まあそう思う	1	13.0
③ どちらとも言えない	0	0.0
② あまりそう思わない	0	0.0
① 全くそう思わない	0	0.0
計	8	100.0



6. その他

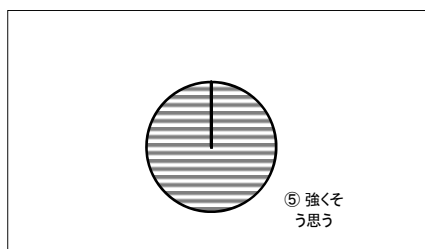
ワークショップ会場は快適な環境であった

	度数	割合
⑤ 強くそう思う	0	0.0
④ まあそう思う	4	50.0
③ どちらとも言えない	3	37.0
② あまりそう思わない	1	13.0
① 全くそう思わない	0	0.0
計	8	100.0



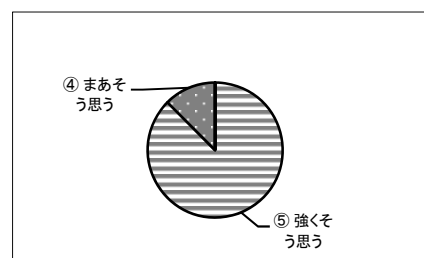
学生、大学院生時代にインストラクションに関する知識・技能を学ぶことは重要である

	度数	割合
⑤ 強くそう思う	8	100.0
④ まあそう思う	0	0.0
③ どちらとも言えない	0	0.0
② あまりそう思わない	0	0.0
① 全くそう思わない	0	0.0
計	8	100.0



本ワークショップの受講を後輩や友人に勧めたい

	度数	割合
⑤ 強くそう思う	7	87.0
④ まあそう思う	1	13.0
③ どちらとも言えない	0	0.0
② あまりそう思わない	0	0.0
① 全くそう思わない	0	0.0
計	8	100.0



本ワークショップのよかった点，あなたのやる気を向上させた点，次回以降も継続して行うべき点を具体的に記述してください。

別紙記載

本ワークショップをさらに良くするために必要なこと，あなたのやる気を下げた点，次回以降は十分に検討した方がよい点を具体的に記述して下さい。

別紙記載

【自由記述欄】

4. 参加しての成果に関する質問

⑤、④と答えた方に質問です。それは具体的にどのような場面で活用できそうですか。

- ・患者さんに対する説明，教育，指導
- ・講義実施時のプラン作成の仕方は，自らの講義を評価することで重要だと思った。
- ・就職後
- ・大学院での授業，TA，病院で患者さんに対して
- ・修士論文の発表や教員採用試験
- ・研究発表の時，授業の時など，私生活でも，フレームを持って人に伝えるべきことを正確に伝える必要があるとき。
- ・サークルの後輩がよく自分のところへ相談に来るのでメンタリングはすぐに実践できると思った。
- ・論文指導。自分の意見を否定されるのが嫌でいつも結論を先延ばしにし，「意味が分からない」といわれるので，もっと自分の意見を言おうと思った。そうすれば，否定されたとしても新たな考えが生み出されることをワークショップで実感しました。あと4月からの教える仕事に関する不安が少し解消され，どう指導すればいいか，考えるのが楽しみになりました。

本ワークショップのよかった点，あなたのやる気を向上させた点，次回以降も継続して行いたい点を具体的に記述してください。

- ・講義の進め方，内容が自分に入ってきたやすかった。
- ・人数も，自分にとっては，ちょうどよかった。もう少し多かったら，多かったです学びも大きかったと思います。
- ・何よりとても楽しかったです。
- ・授業プランを提出し，その後何度も改善点を指摘していただき，ありがとうございました。その視点で見ることによって，はじめて自分たちが満足できるプラン作りができたと思います。初心者である自分たちを導いてくれて感謝しています。
- ・皆の意見を聞けるため，人数がちょうどよいと思います。
- ・講義の時間の長さが程よく集中力を保てた。
- ・授業案が煮詰まった時，スタッフの方からアドバイスをもらえたのがとてもよかった。視野を広げることができた。星が見られたのがよかった。とてもうれしかった。
- ・同じ院生同士で，なおかつ分野や大学の異なる方との交流ができたので，貴重だと思うし，本当に楽しく取り組むことができた。ご飯もおいしかったです。
- ・スタッフの先生方も気さくに話してくださったので，とてもアットホームで楽しかったです。また来たいです。
- ・受講生数がちょうどよく，2日間でみんなとコミュニケーションできるサイズだった。
- ・内容が実践的だった。
- ・グループワークの時間は適切だった。（眠くなりやすい時間などに作業できたので，モチベーションが下がらなかった）
- ・スタッフさん，先生とコミュニケーションが気軽にとれたこと。ご飯がおいしかった。天体観測はぜひ続けるべき。
- ・教材もそろっていて，いろんなものを自由に使えた話し合いで煮詰まった特に，すぐにお茶やお菓子がブレイクできた点
- ・グループワークの時間が長かったので，このワークショップに対するやる気を維持できた。
- ・受講生が目的を持って参加していたということ

- ・講義が分かりやすかったこと。

本ワークショップをさらに良くするために必要なこと、あなたのやる気を下げた点、次回以降は十分に検討した方が良い点を具体的に記述して下さい。

・素晴らしい内容だと思うので、もっと多くの人に知ってもらって、もっと参加者を増やせる働きかけがあればいいと思います。

・寒いという点がありますが、その分濃密だったかもしれません。話題はてんこ盛りで、疲れは感じましたし、メンタリング、大人の学習動機づけは関連しているものの、グループワークに直結しているわけではなかったため、印象としてやや薄かったと思います。印象付けるワークがあればいいと感じました。

・冬に久万高原町はつらいです。その他は満点です。

・一年でこの時期だけではなく、前・後期に1回ずつあればいいなと思いました。内容は関連のあるもので、どちらか一方だけでも受講可でも構いません。寒かったです。

2. 平成22年度活動実績

(2) FDプログラム

③「各種FDプログラムの体系化・標準化 に向けた開発，実施」資料

③各種FDプログラムの体系化・標準化に向けた開発，実施

SPOD研修プログラム一覧

日程	プログラム名	主催大学	対象	受講 定員	受講者数 (遠隔講義システム 受講者含む)
4月					
4月26日（月）	クリッカーで教育・研究が変わる！	香川大学	FD/SD	50	14
4月～7月	学生の能動学習を引き出す仕組みTBL（チーム基盤学習）	高知大学	FD*	10	20
5月					
5月14日（金）	徳島大学でICTを活用した授業を始めるためには	徳島大学	FD/SD	40	20
5月15日（土）	授業評価の活かし方	香川短期大学	FD/SD	100	50
5月19日（水）～21日（金）	講師養成研修	愛媛大学	SD	30	17
5月31日（月）～6月2日（水）	大学人，社会人としての基礎力養成プログラムⅠ	愛媛大学	SD	30	50
6月					
6月9日（水）	学生支援にどう取り組むか	香川大学	FD/SD	50	16
6月19日（土）～20日（日）	FDファシリテーター養成研修（SPOD東四国：徳島，香川）	徳島大学	FDer	30	19
6月中	学務系職員養成プログラムⅠ	徳島大学	SD	30	—
7月					
7月2日（土）	聴衆応答システム（クリッカー）の実践入門	徳島大学	FD/SD	40	17
7月7日（木）	メンタルヘルス研修	愛媛大学	FD/SD	40	40
7月8日（金）	学習動機を高める授業	香川大学	FD/SD	50	15
7月9日（金）	学習評価の基本	香川大学	FD	50	21
7月10日（土）～11日（日）	授業デザインワークショップ	愛媛大学	FD	25	12
7月29日（木）～30日（金）	大学人，社会人としての基礎力養成プログラムⅡ－Ⅰ	愛媛大学	SD	30	57
7月22日（木）～24日（土）	次世代リーダー養成プログラム	高知大学	SD	30	8
8月					
8月10日（火）	学習評価の基本	高知学園	FD	—	23
8月11日（水）	効果的な授業アンケートの活用方法	香川県立保健医療	FD	—	33
8月20日（金）～21日（土）	教育力開発基礎プログラム	徳島大学	FD	30	17
8月24日（火）	LMS（Moodle）入門 ―コンテンツ作成からLMS利用の第一歩―	香川大学	FD/SD	30	7
8月25日（水）	わかりやすいシラバスの書き方	愛媛大学	FD	40	27
8月25日（水）	学習評価の基本	愛媛大学	FD	40	37
8月26日（木）	大人数講義法の基本（遠隔配信専用プログラム）	愛媛大学	FD	—	35
8月28日（土）	大人数講義法の基本	愛媛大学	FD	40	16
8月28日（土）	授業の双方向性を高めるクリッカー	愛媛大学	FD/SD	20	11
8月31日（火）	Webカメラで超簡単動画教材作成法 ＜FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	FD/SD	20	3
9月					
9月1日（水）	大学における自殺予防	香川大学	FD/SD	50	12
9月1日（水）～2日（木）	授業デザインワークショップ	愛媛大学	FD	50	13
9月1日（水）～2日（木）	学生の学びを支援する授業の準備（新任教員FDワークショップ）	高知大学	FD	40	10
9月3日（金）	パワーポイント基本技・便利技	愛媛大学	FD/SD	40	11
9月3日（金）	Eラーニング入門	愛媛大学	FD	40	12
9月7日（火）	ループリットを作ろう！～成績評価の厳密化と効率化のために～	愛媛大学	FD/SD	40	8
9月7日（火）	心理学から見た教室デザイナー―学びを促す学習空間づくり―	愛媛大学	FD/SD	30	12
9月9日（木）～10日（金）	就職・キャリア支援研修会	高知女子大学	FD/SD	10～15	18
9月10日（金）	グループ学習のコツ	愛媛大学	FD	40	8

日程	プログラム名	主催大学	対象	受講 定員	受講者数 (遠隔講義システム 受講者含む)
9月10日(金)	講義のための話し方入門	愛媛大学	FD	40	27
9月14日(火)	学習動機を高める授業	愛媛大学	FD/SD	50	5
9月15日(水)	Webページ作成超入門ーWordを使って簡単作成ー	高知大学	FD*/SD	30	0
9月15日(水)	Webページ作成入門ーPowerPointを使って簡単紙しばい型連動ページ作成ー	高知大学	FD*/SD	30	0
9月16日(木)	Webページ作成入門ー初めてのHTMLー	高知大学	FD*/SD	30	0
9月16日(木)～17日(金)	新任教員研修会「よりよい授業のためのFDワークショップ」	香川大学	FD	30	16
9月16日(木)～18日(土)	次世代リーダー養成プログラム	徳島大学	SD	30	8
9月17日(金)	成績評価とフィードバックー評価の原則からルーブリック評価までー	高知大学	FD	30	4
9月17日(金)	学生の学びを引き出すためのシラバスの書き方	高知大学	FD*	30	1
9月17日(金)	研究室運営方法のコツー先輩が後輩を指導するシステムづくりー	愛媛大学	FD/SD	30	3
9月28日(火)～10月1日(土)	大学人、社会人としての基礎力養成プログラムⅡー2	徳島大学	SD	30	30
10月					
10月9日(土)～10日(日)	FDファシリテーター養成研修(SPOD西四国:愛媛,高知)	愛媛大学	FDer	40	13
10月27日(水)	PowerPointとWebコンテンツの組み合わせ方(基本と動画等を含む応用編)	香川大学	FD/SD	20	13
11月					
11月2日(火)	プレゼンテーションの極意ー聞き手のハートをつかむ秘訣とは?ー	香川大学	FD/SD	50	15
11月13日(土)～14日(日)	ファカルティ・ディベロッパー養成講座	愛媛大学	FDer	30	7
11月16日(火)～19日(金)	大学人、社会人としての基礎力養成プログラムⅢ	愛媛大学	SD	30	20
11月19日(金)	心底からの教育ー青は藍より出でて藍より青しー	徳島大学	FD/SD	40	23
11月25日(木)～27日(土)	次世代リーダー養成プログラム	高知大学	SD	30	8
12月					
12月8日(水)	人権啓発研修	愛媛大学	FD/SD	40	24
12月11日(土)～12日(日)	教える仕事に就きたい大学院生ためのワークショップ	愛媛大学	ブレFD	30	8
12月15日(水)	初年次教育の内容及びその教授法に関する研修会	愛媛大学	F D	-	41
1月					
1月13日(木)	学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法	愛媛大学	FD	40	10
1月19日(水)	学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法	愛媛大学	FD	40	26
1月20日(木)～22日(土)	次世代リーダー養成プログラム	高知大学	SD	30	8
1月21日(金)	大学教育カンファレンス in 徳島	徳島大学	FD/SD	-	117
3月					
3月2日(水)	愛媛大学教育改革シンポジウム	愛媛大学	FD/SD	-	
3月11日(金)	SPOD事業についてーこれまでの振り返りと今後への展望ー	徳島大学	FD/SD	40	
3月14日(月)	初めて授業でプレゼンを行う人のためのPowerPoint超入門	高知大学	FD*/SD	30	
3月14日(月)	自習を助ける教材を創る・発信するためのPowerPoint & Moodle 入門	高知大学	FD	30	
3月15日(火)	初年次科目のためのグループワーク研修	高知大学	FD	30	
3月16日(火)	小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザインー考え方と進め方ー	高知大学	FD	30	
3月24日(木)～25日(金)	能動学習支援者必須!グループワーク研修ファシリテーション入門セミナー	高知大学	FD*	30	
平成22年度2月末までに実施したプログラムの受講者数					1116名

遠隔システム配信校一覧

日時	開催校	プログラム名	徳島大学	高知大学	香川大学	愛媛医療 技術大学	高知女子 大学	四国大学	高松大学	聖カタリナ 大学	松山東雲 女子大学	香川短期 大学	高知学園 短期大学	高知高専	阿南高専	拠点数(開 催校含む)
8月25日(水) 13:00～15:00	愛媛大学	学習評価の基本			○		○				○		当日 通信不可		○	5
8月25日(水) 15:30～17:30	愛媛大学	わかりやすいシラバスの書き方					○				○		○			4
8月26日(木) 10:00～12:00	愛媛大学	大人教講義法の基本(遠隔配信専用プログラム)		○			○	○			○	○	○		○	9
9月 7日(火) 13:00～15:00	愛媛大学	ルーブリックを作ろう！ー成績評価の厳密化と効率化のためにー			○						○	○	○		○	6
9月10日(金) 13:00～15:00	愛媛大学	講義のための話し方入門			○						○		○		○	5
9月17日(金) 13:00～15:00	愛媛大学	研究室運営方法のコツー先輩が後輩を指導するシステムづくりー											○		○	3
9月17日(金) 10:00～12:00	高知大学	成績評価とフィードバックー評価の原則からルーブリック評価までー													○	2
12月15日(水) 13:00～15:30	愛媛大学	初年次教育の内容とその教授法に関する研修会	○	○	○	○	○		○						○	8
1月19日(水) 13:00～14:30	愛媛大学	学生の授業時間外学習を促すシラバス作成方法			○				○			○			○	4
1月31日(月) 13:00～16:30	愛媛大学	SPODーSD報告会	○	○	○		○			○				○		7

SPODフォーラムプログラム

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」(SPOD)における 初年次教育に関するFDプログラムの実施について

【趣旨】

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」(以下「SPOD」という。)では、授業改善のファカルティ・ディベロップメント(FD)として、既に授業を担当している教員向けの、「各種FDプログラムの体系化・標準化に向けた開発、実施」に取り組んでいる。平成21年度および平成22年度には、SPODにおいて実施するFD/SDプログラムを網羅的に掲載した統一ガイドブックを作成し、加盟校の全教職員に配布した。これにより、単独の組織ではなしえない多様なFDプログラムを受講することが可能になり、各加盟校及び外部からも高い評価を得ている。その一方で、各加盟校からは、ニーズを反映したFDプログラムのさらなる開発・実施を求める意見が多数ある。特に、各加盟校との意見交換によるニーズ調査を実施する中で、初年次教育に関する取組の実施についてニーズが多数あった。このことに早急に対応するため、平成22年度のSPODのFDプログラムの一つとして、初年次教育に関する以下の取組を実施することとしたい。なお、実施時期については、平成23年度の初年次教育の実施に間に合うことを前提にしている。

【取組内容】

1. 初年次教育の内容及びその教授法に関する研修会(愛媛大学での事例をもとに)を実施する。
日 時：平成22年12月15日(水) 13:00~15:30
場 所：愛媛大学城北キャンパス愛大ミュージズ1階アクティブ・ラーニングスペース2
※希望する加盟校には、遠隔講義システム配信も行う。
2. メール等により、各加盟校に対して、愛媛大学が実際使用している初年次教育に関する教材の一部「提供する教材」を紹介し、その提供希望について調査する。
3. 2の調査に基づき、希望する加盟校へ教材を提供する。

【提供する教材】

1. 「ノートのとり方」に関する講師用資料及び学生への配布資料
2. 「情報整理法」に関する講師用資料及び学生への配布資料
3. 「文章の読み方」に関する講師用資料及び学生への配布資料
4. 「レポートの書き方」に関する講師用資料及び学生への配布資料
5. 「プレゼンテーション」に関する講師用資料及び学生への配布資料

※教材は、PDF形式で配布する。

※教材の利用にあたっては、下記の利用条件を遵守すること。

＜教材の利用条件＞

1. 初年次教育の内容及びその教授法に関する研修を受講していること。ただし、研修を受講できない場合には、研修を収録したDVDを視聴し、利用に関する留意事項等を確認していること。
2. 提供した教材は、当該加盟校の教職員及び学生以外に配付しないこと。
3. 提供した教材を利用して授業を実施した場合は、SPOD事務局に実施日、実施内容、使用教材、講師、受講者を報告すること。

SPOD研修アンケート結果

セミナー名： 初年次教育の内容及びその教授法に関する研修会

講師名： 佐藤浩章，城間祥子

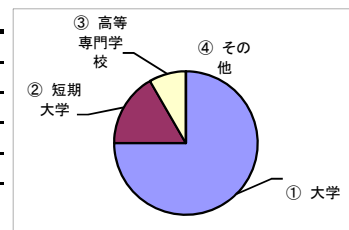
実施日： 平成22年12月15日（水） 13:00～15:30

実施会場： 愛媛大学 愛大ミューズ アクティブ・ラーニングスペース2

●回答者属性

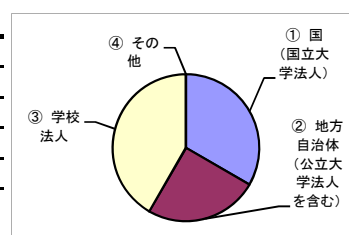
(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	9	75.0%
② 短期大学	2	16.7%
③ 高等専門学校	1	8.3%
④ その他	0	0.0%
計	12	100.0%



(2) 所属先の設置者

	度数	割合
① 国（国立大学法人）	4	33.3%
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	3	25.0%
③ 学校法人	5	41.7%
④ その他	0	0.0%
計	12	100.0%



(1) 初年次教育としてどのような科目が設定されていますか。

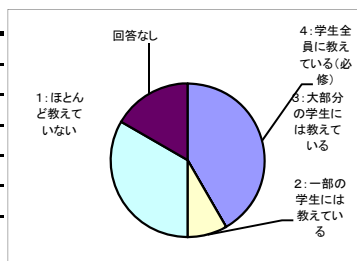
別紙参照

(2) (1) で挙げた科目では、どのような内容を教えていますか。

① 以下の項目をどの程度教えているか4段階で回答してください。

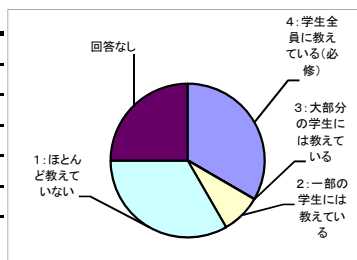
1) 大学生生活のガイダンス，オリエンテーション

	度数	割合
4：学生全員に教えている（必修）	5	41.7%
3：大部分の学生には教えている	0	0.0%
2：一部の学生には教えている	1	8.3%
1：ほとんど教えていない	4	33.3%
回答なし	2	16.7%
計	12	100.0%



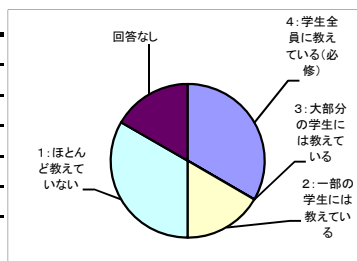
2) ノートのとり方

	度数	割合
4：学生全員に教えている（必修）	4	33.3%
3：大部分の学生には教えている	0	0.0%
2：一部の学生には教えている	1	8.3%
1：ほとんど教えていない	4	33.3%
回答なし	3	25.0%
計	12	100.0%



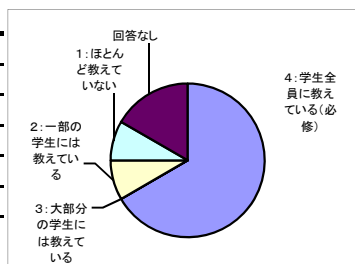
3) 図書館の利用方法

	度数	割合
4：学生全員に教えている（必修）	4	33.3%
3：大部分の学生には教えている	0	0.0%
2：一部の学生には教えている	2	16.7%
1：ほとんど教えていない	4	33.3%
回答なし	2	16.7%
計	12	100.0%



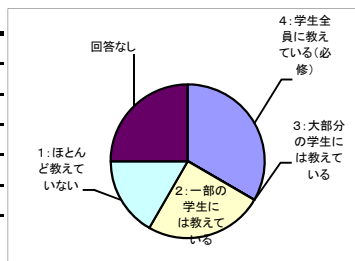
4) 情報リテラシー

	度数	割合
4：学生全員に教えている（必修）	8	66.7%
3：大部分の学生には教えている	0	0.0%
2：一部の学生には教えている	1	8.3%
1：ほとんど教えていない	1	8.3%
回答なし	2	16.7%
計	12	100.0%



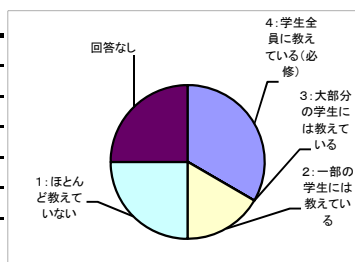
5) 情報整理法

	度数	割合
4：学生全員に教えている（必修）	4	33.3%
3：大部分の学生には教えている	0	0.0%
2：一部の学生には教えている	3	25.0%
1：ほとんど教えていない	2	16.7%
回答なし	3	25.0%
計	12	100.0%



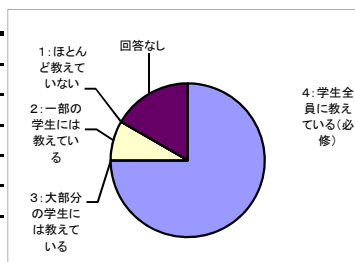
6) 文章の読み方

	度数	割合
4：学生全員に教えている（必修）	4	33.3%
3：大部分の学生には教えている	0	0.0%
2：一部の学生には教えている	2	16.7%
1：ほとんど教えていない	3	25.0%
回答なし	3	25.0%
計	12	100.0%



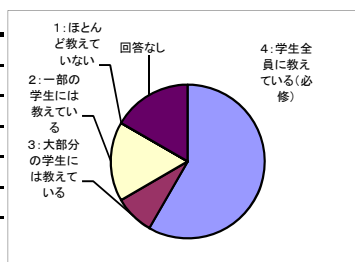
7) レポートの書き方

	度数	割合
4：学生全員に教えている（必修）	9	75.0%
3：大部分の学生には教えている	0	0.0%
2：一部の学生には教えている	1	8.3%
1：ほとんど教えていない	0	0.0%
回答なし	2	16.7%
計	12	100.0%



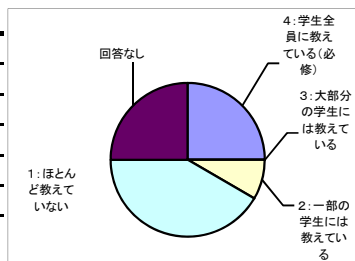
8) プレゼンテーションの方法

	度数	割合
4：学生全員に教えている（必修）	7	58.3%
3：大部分の学生には教えている	1	8.3%
2：一部の学生には教えている	2	16.7%
1：ほとんど教えていない	0	0.0%
回答なし	2	16.7%
計	12	100.0%



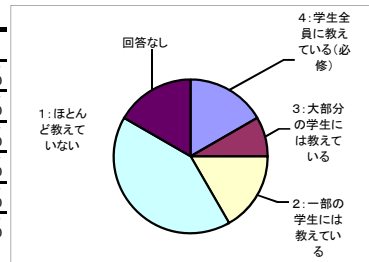
9) 時間管理法

	度数	割合
4：学生全員に教えている（必修）	3	25.0%
3：大部分の学生には教えている	0	0.0%
2：一部の学生には教えている	1	8.3%
1：ほとんど教えていない	5	41.7%
回答なし	3	25.0%
計	12	100.0%



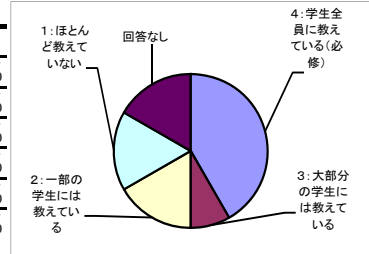
10) キャリア・デザイン

	度数	割合
4：学生全員に教えている（必修）	2	16.7%
3：大部分の学生には教えている	1	8.3%
2：一部の学生には教えている	2	16.7%
1：ほとんど教えていない	5	41.7%
回答なし	2	16.7%
計	12	100.0%



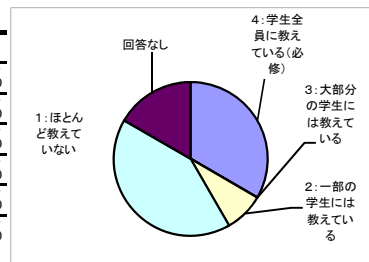
11) コミュニケーション・スキル

	度数	割合
4：学生全員に教えている（必修）	5	41.7%
3：大部分の学生には教えている	1	8.3%
2：一部の学生には教えている	2	16.7%
1：ほとんど教えていない	2	16.7%
回答なし	2	16.7%
計	12	100.0%



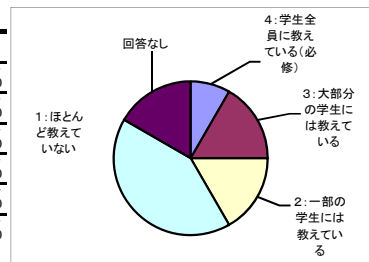
12) 危機管理（薬物乱用防止，消費者問題，DV，カルト等）

	度数	割合
4：学生全員に教えている（必修）	4	33.3%
3：大部分の学生には教えている	0	0.0%
2：一部の学生には教えている	1	8.3%
1：ほとんど教えていない	5	41.7%
回答なし	2	16.7%
計	12	100.0%



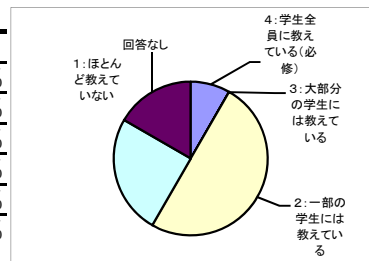
13) 自校教育（自校の歴史，理念など）

	度数	割合
4：学生全員に教えている（必修）	1	8.3%
3：大部分の学生には教えている	2	16.7%
2：一部の学生には教えている	2	16.7%
1：ほとんど教えていない	5	41.7%
回答なし	2	16.7%
計	12	100.0%



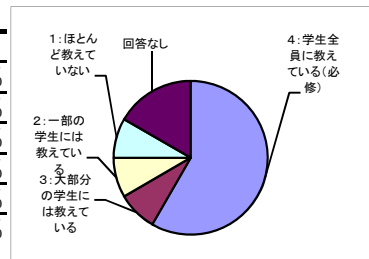
14) 補習教育（リメディアル教育）

	度数	割合
4：学生全員に教えている（必修）	1	8.3%
3：大部分の学生には教えている	0	0.0%
2：一部の学生には教えている	6	50.0%
1：ほとんど教えていない	3	25.0%
回答なし	2	16.7%
計	12	100.0%



15) 専門教育への導入

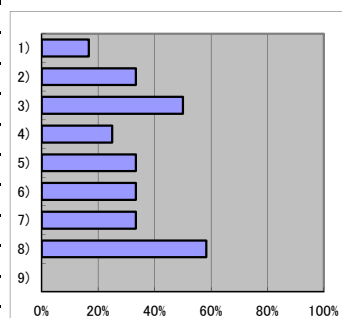
	度数	割合
4：学生全員に教えている（必修）	7	58.3%
3：大部分の学生には教えている	1	8.3%
2：一部の学生には教えている	1	8.3%
1：ほとんど教えていない	1	8.3%
回答なし	2	16.7%
計	12	100.0%



② ①以外で実施している教育内容があれば，実施状況とあわせてお書きください。
別紙参照

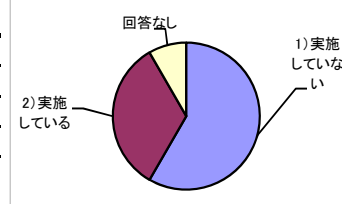
(3) 初年次教育を実施する上で困っていることは何ですか。（複数選択可）

	度数	割合
1) 初年次教育に関する情報が不足している	2	16.7%
2) 初年次教育の必要性について教員の認識が低い	4	33.3%
3) 初年次教育の到達目標が明確になっていない	6	50.0%
4) 初年次教育の教育方法についてのノウハウがない	3	25.0%
5) 初年次教育の教材が十分でない	4	33.3%
6) 初年次教育を担当できる教員が少ない	4	33.3%
7) 初年次教育の実施体制が確立していない	4	33.3%
8) 初年次教育の成果が明確に示せない	7	58.3%
9) その他	0	0.0%



(4) 初年次教育に関する教員向け研修を実施していますか。

	度数	割合
1) 実施していない	7	58.3%
2) 実施している	4	33.3%
回答なし	1	8.3%
計	12	100.0%



実施している場合の具体的な内容

科目責任者が標準的な教案等を作成し、担当教員による相互研修により実施している。(eg, ピア・レビュー, 打合せ会)

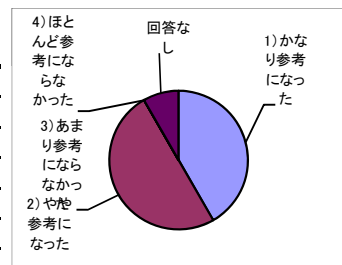
スキルアップ講座で実施

新任教育講師には、先輩教育講師がフォローしている。合宿研修や毎週行われる教育講師室会議（コアタイム）で議論したり、参考になるアドバイスを行っている。公開授業をすることもある。

実際に授業を担当した教員の実施方法の紹介や、授業を受けた学生の報告によるFD研修会の実施

(5) 今回の研修は、貴校の初年次教育を実施する上で参考になりましたか。

	度数	割合
1) かなり参考になった	5	41.7%
2) やや参考になった	6	50.0%
3) あまり参考にならなかった	0	0.0%
4) ほとんど参考にならなかった	0	0.0%
回答なし	1	8.3%
計	12	100.0%



(6) 初年次教育に関してSPODで実施してほしい取組みがあれば、具体的にお書きください。

プログラム評価, アウトカム評価等に取り組んでいる。 何かよいアドバイスがあればお願いしたい。
自校教育に関する講座
基礎学力が不足していると思われる学生に対する学力向上策。
初年次教育における授業の映像（DVD等）を視聴したい。 ノートテキングやレポート作成に関しての授業が、実際どのように展開され、学生がどのような活動をしているかの具体的な姿を拝見できればと思います。
個々の学生の学習理解度に合わせた、英数国の基礎科目等の補習教育（リメディアル教育）の実施方法とその使用教材について
本学における初年次教育のとの比較検証が出来たように思います。今後本学にも共通テキスト（オリジナル）の作成を課題にできました。ありがとうございました。 ベストプラクティスの大学間での共有の促進を継続的にお願いしたい。
大学全体のFD, 学部でのFDで初年次教育の重要性の講演
初年次教育担当教員用ワークショップ

(1) 初年次教育としてどのような科目が設定されていますか。

科目名	単位数	必修/選択 の別	教育方法 (クラスの人数を含む)	担当教員
初学者ゼミ	1	必修	大人数講義 (80名) と少人数ゼミ (27名程度) の併用	C
基礎ゼミ	1	必修	平均9名の少人数ゼミ	C + B (6名は固定, 4名は持ち回り)
教養ゼミナール	2	選択	少人数ゼミ (20名程度)	B
情報リテラシー	2	選択	少一中人数 (学部でばらつきあり)	C
基礎演習	2	必修	少人数ゼミ (10名程度)	B C
総合講座	2	選択	大人数講義 (70名程度)	C
キャリア開発	2	選択	講義 (50名程度)	C
口語表現法	2	選択	講義 (40名程度)	C
口語表現演習	2	選択	演習 (10名程度)	C
児童学研究法	1	必修	演習	C
総合演習I・II	各 1	必修	演習, 少人数ゼミ (7~10名)	A
総合講座	2	選択	講義	C
総合演習I・II	各 1	必修	大人数講義 (約80名)	C
保育学研究法	1	必修	大人数講義 (約80名)	C
スタディスキルズ1	2	選択	少人数 (1班 12~15名)	C 教育講師12名
健康栄養基礎	2	必修	大人数講義 (40名)	C
健康栄養応用	2	必修	大人数講義 (40名)	C
大学基礎論	2	必修	少人数ゼミ (20名程度) 及び大人数ゼミ (80名) の併用	B
課題探求実践セミナー (人文学部のみ選択)	2	必修	少人数グループワーク (15-30名程度)	B, E
学問基礎論	2	必修	少人数ゼミ (20名程度) 及び大人数ゼミ (200名) の併用	B
英会話	2	必修	少人数授業 (30名程度)	D
大学英語入門	2	必修	少人数授業 (30名程度)	C, D
情報処理	2	必修	少人数授業 (40名程度)	B, E
薬学概論	2	必修	大人数講義 (80名)	B
医学概論	2	必修	大人数講義 (80名)	C
基礎薬学実習	1	必修	体験型実習	B
ITスキルズ	1	必修	演習	D
基礎化学, 基礎物理, 基礎生	2	選択必修	大人数講義 (80名)	C
大学入門講座	1	必修	大人数講義 (80名)	C
高大接続科目	2	選択	大人数講義 (60名)	C
自然科学入門 (生物学)	2	選択	小人数ゼミ (40名)	C
自然科学入門 (物理学)	2	選択	小人数ゼミ (40名)	C
自然科学入門 (化学)	2	選択	小人数ゼミ (40名)	C

※注 担当教員については、以下から選択 (複数選択可)

- A) 学部 (または学科) の教員全員が毎年担当する
- B) 学部 (または学科) の教員全員が持ち回りで数年に一回担当する
- C) 特定の教員が毎年担当する
- D) 外部講師を依頼する
- E) その他

(2) ② ①以外で実施している教育内容があれば、実施状況とあわせてお書きください。

その他の教育内容
協同学習という学習スタイル クリティカル・シンキング
学外セミナー（1泊2日で新入生と教員が学外に出かけ研修するとともに、寝食をともにすることにより、親睦を深め、以後の大学生活を、より充実したものにする。）
13)に関連して、基礎学力の向上として、各種検定とそれに向けての勉強会 ・漢字検定（8月に団体会場として学内で実施）－2 ・日本語検定（6，11月に団体会場として学内で実施）－2 1)ノートのとおり方，4)，5)，8)は(1)の科目以外の授業で行われているものがある。 ・新入生歓迎セミナー（必修）2泊3日の宿泊研修（A） ・各種オリエンテーション（必修）教務課，学生課，図書館（E）
・秘書科オリエンテーション 学科の1・2年生全員（100名）で入学後の4月前半に3回～4回で実施 内容：「大学での学び方」「学生生活および授業の受け方」のレクチャー，キャンパスマナーの指導，学外セミナーの事前学習，履修指導などにより，大学生としての自覚を促し，学びへのモチベーションを高める。 ・学外セミナー 学科の1・2年生全員（100名）で4月半ばに1泊2日（金・土）で実施 内容：名所，旧跡や世界遺産の各地を訪ねてその歴史や文化に親しむ。また，一流ホテルでの接遇を学ぶとともに，テーブルマナーやテーブルセッティング，ホテルステイマナーなどの実習を行う。これら学外におけるさまざまな研修を通じて，知的好奇心を満たし，感性を養うとともに，秘書的センスを磨く。併せて学生と教員の交流を深め，研究室活動に資する。
オリエンテーション，図書館オリエンテーション，研究室活動
新入生オリエンテーション合宿を2009年から実施している。4月第2週の土・日に学群・学科で異なる場所で行っている。1泊2日であるが，スタディスキルズ1の班で構成し，班員との交流や学生生活の諸注意等，初年次教育の第1歩として位置付けている。
①のように回答しましたが，専門教育への導入 が主です。学部として統一した内容はなく，教員個々が自分のやり方で40名の学生を一度に教えています。体系的に教えられていないのが現状です。

2. 平成22年度活動実績

(2) FDプログラム

④「教育業績記録（ティーチング・ポートフォリオ）の開発」資料

④教育業績記録（ティーチング・ポートフォリオ）の開発

ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ（高専対象）実施要項

日 時：平成22年7月26日（月）～28日（水）

別添「スケジュール表」参照

場 所：阿南工業高等専門学校

【オリエンテーション・TP作成作業等】

会議室（管理棟3階）

【個人ミーティング】

セミナー室3（管理棟2階）ほか

主 催：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（愛媛大学）

共 催：阿南工業高等専門学校

目 的：ティーチング・ポートフォリオを実際に作成してもらう。また、ティーチング・ポートフォリオを多くの教員に作成してもらうために、メンター養成を行う。

参加者対象者：四国地区の高等専門学校教員

メンター：金田 忠裕（大阪府立工業高等専門学校 准教授）

笹田 修司（阿南工業高等専門学校建設システム工学科 教授）

松本 高志（阿南工業高等専門学校電気電子工学科 准教授）

奥本 良博（阿南工業高等専門学校機械工学科 准教授）

川畑 成之（阿南工業高等専門学校機械工学科 准教授）

秦 敬治（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室副室長 准教授）

スケジュール表

	1 日目 (7 月 26 日(月))	2 日目 (7 月 27 日(火))	3 日目 (7 月 28 日(水))
8:00AM			
9:00			
10:00		第 2 回個人ミーティング	第 3 回個人ミーティング
11:00			
12:00	オリエンテーション	意見交換＋昼食 「第 2 稿をまとめるにあたって」	意見交換＋昼食 「より良いメンターとなるために」
1:00PM	意見交換＋昼食		ＴＰ作成作業
2:00	第 1 回個人ミーティング		プレゼンテーション準備
3:00			ＴＰ披露 修了式
4:00	ＴＰ作成作業	ＴＰ作成作業	
5:00			
6:00			
7:00		情報交換・懇親会（任意）	
8:00			
9:00			
10:00	初稿提出締切 10:00		
11:00			
0:00AM		第 2 稿提出締切 12:00	第 3 稿提出締切 7 月 29 日（木）17:00
			最終稿提出締切 8 月 2 日（月）17:00

ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ（高専対象）事後アンケート集計結果

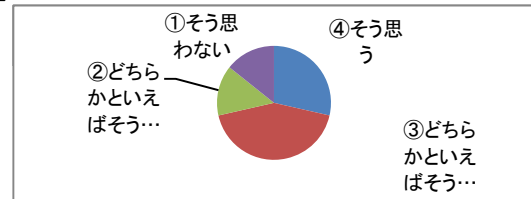
開催日：平成22年7月26日～28日

1. 参加者ご自身について（省略）

2. 研修参加の経緯について

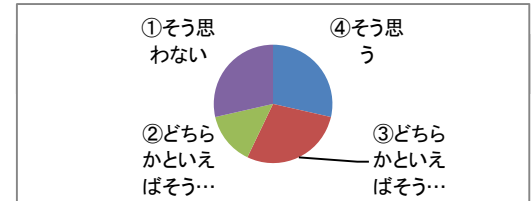
(1) ワークショップの目的や内容をある程度知った上で参加した

	度数	割合
④そう思う	2	28.6
③どちらかといえばそう思う	3	42.9
②どちらかといえばそう思わない	1	14.3
①そう思わない	1	14.3
計	7	



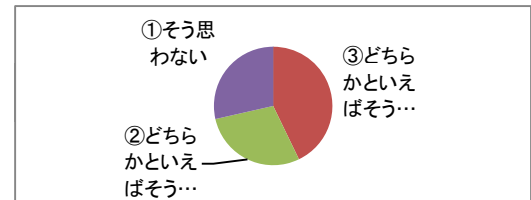
(2) ティーチング・ポートフォリオに興味があり参加した

	度数	割合
④そう思う	2	28.6
③どちらかといえばそう思う	2	28.6
②どちらかといえばそう思わない	1	14.3
①そう思わない	2	28.6
計	7	100.0



(3) 勧められ、時間があつたのでなんとなく参加した

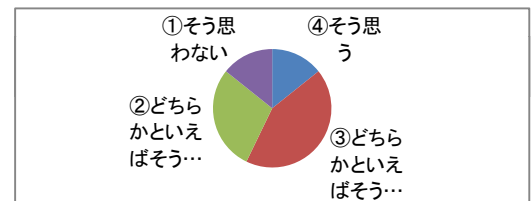
	度数	割合
④そう思う	0	0.0
③どちらかといえばそう思う	3	42.9
②どちらかといえばそう思わない	2	28.6
①そう思わない	2	28.6
計	7	100.0



3. スタートアップシートについて

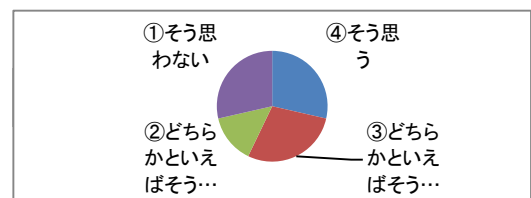
(1) 事前課題としては分量が多かった

	度数	割合
④そう思う	1	14.3
③どちらかといえばそう思う	3	42.9
②どちらかといえばそう思わない	2	28.6
①そう思わない	1	14.3
計	7	100.0



(2) 準備期間10日間で十分だった

	度数	割合
④そう思う	2	28.6
③どちらかといえばそう思う	2	28.6
②どちらかといえばそう思わない	1	14.3
①そう思わない	2	28.6
計	7	100.0



(3) 答えにくい設問がありましたか。あればその番号とその理由をお書きください。

(4) 追加した方がよいと思われる設問がございましたか。あればお書きください。

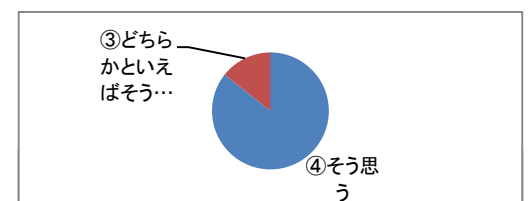
(5) その他、変更のアイデアがございましたらお書きください。

(別紙参照)

4. 研修プログラムの設計について

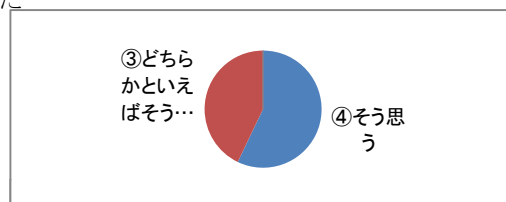
(1) ワークショップの目的は明確に設定されていた

	度数	割合
④そう思う	6	85.7
③どちらかといえばそう思う	1	14.3
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	7	100.0



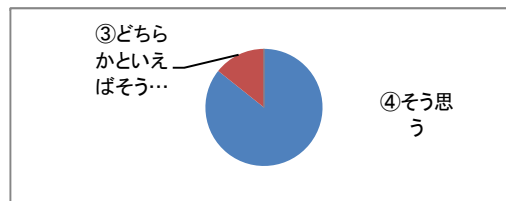
(2) ワークショップは自身のキャリアにとって有意義な内容だった

	度数	割合
④そう思う	4	57.1
③どちらかといえばそう思う	3	42.9
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	7	100.0



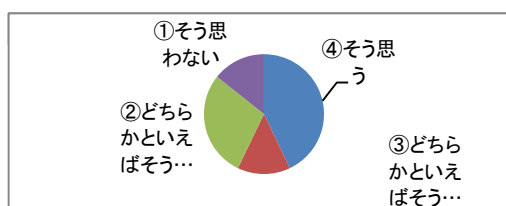
(3) ワークショップはわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④そう思う	6	85.7
③どちらかといえばそう思う	1	14.3
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	7	100.0



(4) ワークショップ会場は快適な環境だった

	度数	割合
④そう思う	3	42.9
③どちらかといえばそう思う	1	14.3
②どちらかといえばそう思わない	2	28.6
①そう思わない	1	14.3
計	7	100.0



(5) ワークショップの場所、開催時期、日程等についてのご感想をお聞かせ下さい。

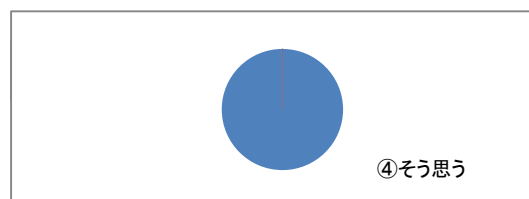
(6) ポートフォリオの内容／構造等について、今後日本の高等教育（あるいは高専教育）における有効な利用に向けた改善のアイデアがございましたらお聞かせください。

(別紙参照)

5. 研修スタッフについて

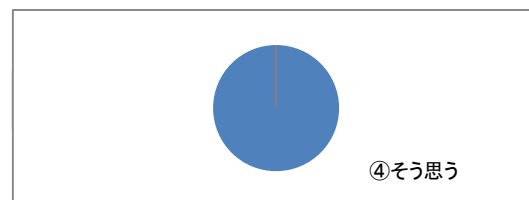
(1) メンターからの助言は役に立った

	度数	割合
④そう思う	7	100.0
③どちらかといえばそう思う	0	0.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	7	100.0



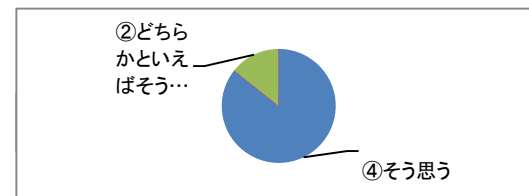
(2) メンターは学内メンター以外に学外メンターも必要である

	度数	割合
④そう思う	7	100.0
③どちらかといえばそう思う	0	0.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	7	100.0



(3) 事務局は手際よく研修を運営していた

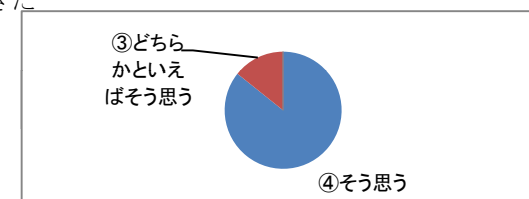
	度数	割合
④そう思う	6	85.7
③どちらかといえばそう思う	0	0.0
②どちらかといえばそう思わない	1	14.3
①そう思わない	0	0.0
計	7	100.0



6. 研修成果について

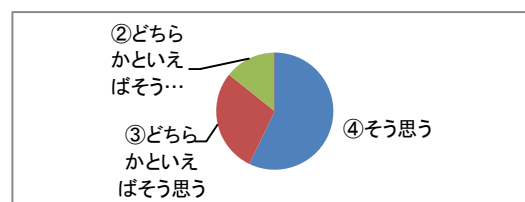
(1) ティーチング・ポートフォリオがどのようなものか理解できた

	度数	割合
④そう思う	6	85.7
③どちらかといえばそう思う	1	14.3
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	7	100.0



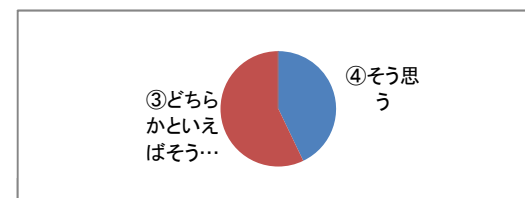
(2)ティーチング・ポートフォリオを作成できるようになった

	度数	割合
④そう思う	4	57.1
③どちらかといえばそう思う	2	28.6
②どちらかといえばそう思わない	1	14.3
①そう思わない	0	0.0
計	7	100.0



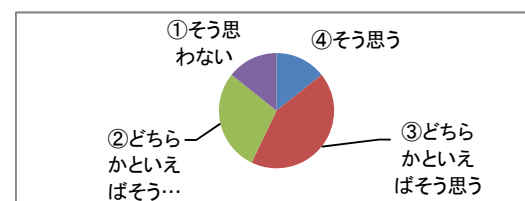
(3)ティーチング・ポートフォリオは自身の教育改善につながる

	度数	割合
④そう思う	3	42.9
③どちらかといえばそう思う	4	57.1
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	7	100.0



(4)今後、メンターの依頼があれば引き受けてもよい

	度数	割合
④そう思う	1	14.3
③どちらかといえばそう思う	3	42.9
②どちらかといえばそう思わない	2	28.6
①そう思わない	1	14.3
計	7	100.0



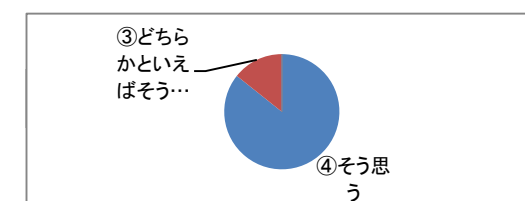
(5)ティーチング・ポートフォリオを作成してみたご感想をお聞かせ下さい。

(別紙参照)

7. 研修全体について

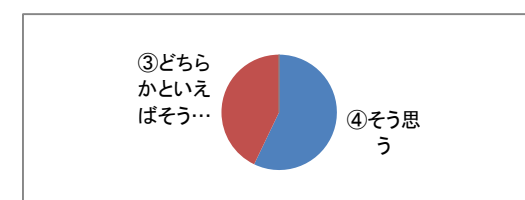
(1)研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④そう思う	6	85.7
③どちらかといえばそう思う	1	14.3
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	7	100.0



(2)ティーチング・ポートフォリオの作成を同僚にもすすめたい

	度数	割合
④そう思う	4	57.1
③どちらかといえばそう思う	3	42.9
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	7	100.0



(3)ワークショップに参加して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

(4)ワークショップをよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

(別紙参照)

【自由記述欄】

3. スタートアップシートについて

(3) 答えにくい設問がありましたか。あればその番号と理由をお書きください。

・自分の意思で自主的に参加したので2-3は答えにくかった。3-1書くときには分量が多いと感じたが、実際にTP作成作業を行うには必要な分量と思った。3-2実際に準備に使った日数は2日間程度であった。それより事後に必要な資料を集めるのに時間がかかった。＜＜ワークショップをやらないと必要な資料の取捨選択ができないので、事前より事後の時間的余裕があるほうがよいように思いました。

・2-3：興味もあったが、決心したのは、副校長から勧められたこともある。ただし、時間はない。

・2-1：実際にやらなければ、分からないことがたくさんあります。3-2；2-1にかかってくるが、自分の気持ちの整理が先に必要。

・2：勧められ、時間がなかったが、参加した。ので。

(4) 追加したほうがよいと思われる設問がございましたか。おれぽお書きください。

・定番的資料の前に、全学的な授業評価の実施や他教員による授業参観の有無など、学校のFDに関する設問があると、メンターさんの指導が楽になるような気がしました。

・2-3は、勧められたが、時間があつたわけではなく、回答しにくい設問になっていると思います。初めてのグループワークを経験しましたが、メンバーと短時間で親密になることができたので良かったです。グループワークを自分の講義に生かそうと思いました。

(5) その他、改変のアイデアがございましたらお書きください。

・3日間共に活動した方々が、どのようなTpを完成させたか読んでみたいと思います。

・設問1の意図がわからない(TPを知らない人にも参加させるための方法?TPを普及させるための方法?)ので、アイデアが出せない。

・いきなりメンティーとしての参加ではなく、オブザーバーとしてもう1段階ステップがあってもよいかと思います。前回の時にでも少し参観できていたら、ポートフォリオ作成への意欲があつたかと思います。

・どの程度の分量を書いておけば、研修の際に使えるのかの見当がつかなかった。結果的には、事前配布のテキストを参考にしつつ多めに書いたが、少ない方もいらっしやったのではないだろうか。大まかで良いから、参考となる目安の分量を指示いただくと良い。

・作成時間は、一番最初に書いてください。良く読まずに書き出して、一番最後で驚きました。

・「4-1 過去数年のうちに担当された担当科目について下記にご記入ください。」や「4-2 先の4-1にあげた科目以外の教育活動(学生との共同研究、論文指導、若手教員の指導など)があれば」で「科目」に関して考えるように誘導されてしまい、「教育理念」とのギャップが大きく戸惑うのではないか。ストレートに「授業や学生指導といった教育に際して心がけていること、心構え、理念等」は何ですかと問うほうが良いように思う。

・担当科目を書いていく箇所はもっとシンプルにしないと時間がかかりすぎる。

4. 研修プログラムの設計について

(5) ワークショップの場所、開催時期、日程等についてのご感想をお聞かせください。

- ・私にとっては、よい時期、日程でした。場所も気にならず、特に要望したいこともありませんでした。
- ・場所に関しては特に問題なかった。時期は冬休みやゴールデンウィークの方が良かったかもしれない。日程的にはもう少しほしかった。(準備不足?)
- ・初日は朝から、最終日は午前中で終わっていただけたら3泊4日で済みました。それなりに、キツイので、是非距離を考えて、今後、ご検討下さい。
- ・会議室は、蛍光灯や窓からの光の反射がコンピュータに映り込み、作業がやりづらかった。なぜか、私のマックのコンピュータで作成したファイルの印刷ができなかった。
- ・開催場所については、職場(阿南高専)であり、移動する必要がなかったのが良かったと感じました。開催時期は、学生がインターンシップに行き始める日と重なったので、少し心配がありましたが、特にインターンシップ就業での問題は無かったので、ホッとしています。

(6) ポートフォリオの内容／構造等について、今後の日本教育(あるいは高等教育)にける有効な利用に向けた改善のアイデアがございましたらお聞かせください。

- ・授業等の活動と、課外活動の区別を明確にした構造例があると書きやすいように思いました。TPが有効活用されることを望みます。簡単にTPが書けるようにWEBアンケート形式で目次立てするようなシステムがあると手間が省ける気がします。<<TPの質は落ちると思いますが。
- ・如何に評価に取り入れるかだと思う。例えば、これまで、特許を申請しても業績として記載するところもなかったが、現在は業績として扱われている。TPも同様だと思う。
- ・もう少し、一般的に知れ渡るように大々的に広告する。
- ・高専・技科大教員交流希望者(交流教員のみならず希望教員全員)にPTの提出を義務付けると、研究+教育の向上につながり、またPTの認知度、必要度のUPにつながる。
- ・後述のように、管理者向け「TP読解研修」によりTPの認知度と活用度をあげることで有効活用がはかれると思う。
- ・アメリカの大学などで開発されたものを無批判に受入れるのはすこし怖い。参加者の多くが疑問を持たずに、TPを受入れているのが気になった。もっとTPに含まれる内容を話し合い、精査するべきだ。また、内容もそれぞれの高専のニーズにあったものに改良しても良いと思う。TPを有効に利用するためには、作成したTPが実際に活用される機会を作らなければならないと思う。でなければ、単に業務の負担が増えるだけだ。重複したような報告書をいくつも作成するのは、つらい。現在実施している教育ポイントの自己申告を完全にTP化するなど、システムティックな取り入れ方をしないと定着しないし、反感を買う場合もあると思う。
- ・昇進するには、ポートフォリオの提出を義務付ける。
- ・教員の採用や昇進に必要な書類として使用できるものであるのもので、アメリカ、カナダと同様の普及していくことになると思います。

6. 研修成果について

(5) ティーチング・ポートフォリオを作成してみたご感想をお聞かせください。

- ・自分自身の行動を振り返るのに役に立った。現時点で、取捨選択して力を入れるべきところが明確にできたと思う。9月からの授業が楽しみになった。
- ・自分を振り返るうえで、非常に役立ち、明日への活力が湧くので、多くの教員がTPを作成すべきと思った。
- ・非常に難しい…。文章を書く能力が切に必要であると痛感した。
- ・久しぶりに自分の考えを整理する時間を持てたところは良いが、TPを評価する、あるいは、査定する(主に教務主事、校長か?)側の理解が追いついていないのが現状だと思う。その意味では、評価基準としてのスタンダードにはなっておらず作成時間に対して評価が期待できないという徒労感あるいはあきらめ感がある。
- ・本校のように、自分なりの学生との接し方を体当たりで身につけなければならない高専では、理想論とそこそこのエビデンスで構成されたTPが作成され現状との乖離が大きくなり、その結果、TPへの信頼性を損なうことになりかねないと感じる。
- ・学内メンターでは客観性の確保が困難と思うので、学外メンターが必須。
- ・理念は変わらなくても、学年やクラスの雰囲気や方法は大きく変わる。何を持ってエビデンスとするのが重要であることに改めて気が付いた。正反対の方法論で(私は「ネガティブワードのみで学生を発奮させることにより教育効果が上がった」というエビデンスも作れますよ。)
- ・たいへんだった。でも、教育作業を振り返る作業はいつかやりたいと思っていたので、よい機会になった。メンターの金田先生はとても良かった。メンターの資質のある人だと思った。相手を許

容できることや、攻撃的じゃないところがよかった。アドバイスも適切だった。そのように考えると、自分にはメンターは絶対にできないと思った。相手の書いたものを批判しそうだから…。

- ・これまでの教育活動を振り返り、焦点を絞って文章化するのは難しかった。エビデンスをきちんと残しておく必要性を感じた。
- ・2日半に渡る作業は疲れましたが、メンターもメンティー以上に大変でした。当初はTPとして、まとめ上げられるか不安がありましたが、メンターのご尽力で無事にまとめることができました。メンターも方が言われていたが、まとめ上げられて、頭の中がスッとした感じがしました。TPを作成して、非常に良かったと思っています。また、他の先生方の教育に対する工夫を聴かせていただき、とても参考になるとともに、刺激を受け、教育改善の必要性を再認識しました。

7. 研修成果について

(3) ワークショップに参加して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

- ・自分が頑張っている・頑張りたいと思っている部分を明確にできた。他校教員もそれぞれに目指しているものがあることが伺えたのがよかった。TP作成指導を受けて、思考整理技術の方法をひとつ身につけられたと思う。
- ・他校にも頑張っておられる教員がたくさんいることがわかったこと。
- ・今までの教育を見つめ直せた。教員顕彰の申請書を書いていたことより、少しだけ気分が楽であった。
- ・自分の教育に対する方法論の一部が言語化できる。
- ・やる気が有れば、同様の手法で、自分の教育に対する理念の多くを自覚できる。
- ・特に研修の受講後はTPの勘所が掴めるため、他教員の理念の理解が容易になる。
- ・改めて「何をエビデンスとするか」を真摯に正面から考えることが重要であることを認識できた。
- ・新任教員から5年目程度の教員が受講することで、手探りで「暗中模索」状態から効果を確認しつつ「試行錯誤」することができる状態に移行できるのではないかという感触を持った。
- ・教育理念を文章化できたのが一番良かったと思う。何となく心に抱いていたものが、きちんと表現できたように思う。
- ・自分が今までやってきたことの振り返りを考えることが出来た。自分の現在の教育目標をあらためて明確にすることが出来た。
- ・2日半で、自分自身の教育活動を振り返り、改善への足がかりを作れたので、非常に良かったと思います。
- ・ワークショップでは実際に作業をすることで、講習会形式では得られない具体的な成果物ができる点が良いと思います。

(4) ワークショップをよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- ・最終日に行ったグループランチミーティングを、初日などにも行っていたら、また違ったTPになったかもしれないです。それがよい方向か悪い方向かは判断つきませんが。
- ・私がもし、メンターとなる場合、2名組の方がやりやすいかと考えます。
- ・学位授与機構、四国地区高専間、技科大主催などの「FD研修」が多く、その「数多く有るFD研修会の一つ」という位置づけから抜け出し、教育評価基準のデファクト・スタンダードにするためには、現在の様にボトムアップで浸透させて行く方法では時間がかかりすぎて実効的ではないと感じた。今後は、管理職側へのTP読解研修が良いのではないかな。
- ・よりよいメンターについてのKJ法での話し合いや、自分の高専でのTPの啓蒙についての話し合いは、別メニューで組んだ方がよい。このワークショップはTP作成に集中すべきである。でないと、受講者の負担が大きいし、思考が分断される。書けなくなる。それから、プレゼンも要らない気がする。もっと、ポートフォリオを書く作業に没頭するべきだ。また、阿南高専からの参加という立場から言えば、教員会議などの欠席が難しい会議との並行開催はスケジュールを立てる時に、避けるべきである。思考がもとに戻るのに時間がかかった。
- ・ワークショップの場所に問題は特にありませんが、使用するイス、机を、パソコンを使っている作業のしやすいものにした方が良く感じた。

ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ（高専対象）実施要項

日 時：平成22年12月17日（金）～19日（日）

別添「スケジュール表」参照

場 所：阿南工業高等専門学校

【オリエンテーション・TP作成作業等】

会議室（管理棟3階）

【個人ミーティング】

セミナー室3（管理棟2階）ほか

主 催：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（愛媛大学）

共 催：阿南工業高等専門学校

目 的：ティーチング・ポートフォリオを実際に作成してもらう。また、ティーチング・ポートフォリオを多くの教員に作成してもらうために、メンター養成を行う。

参加者対象者：四国地区の高等専門学校教員

※四国地区以外からの参加者も予定しております。

メンター：加藤 由香里（東京農工大学大学教育センター准教授）

笹田 修司（阿南工業高等専門学校建設システム工学科 教授）

坪井 泰士（阿南工業高等専門学校一般教科 教授）

松本 高志（阿南工業高等専門学校電気電子工学科 准教授）

奥本 良博（阿南工業高等専門学校機械工学科 准教授）

香川 順子（徳島大学大学開放実践センター 准教授）

佐藤 浩章（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室副室長 准教授）



スケジュール表

	1 日目 (12 月 17 日(金))	2 日目 (12 月 18 日(土))	3 日目 (12 月 19 日(日))
8:00AM			
9:00			
10:00		第 2 回個人ミーティング	第 3 回個人ミーティング
11:00			
12:00	オリエンテーション	意見交換＋昼食 「第 2 稿をまとめるにあたって」	意見交換＋昼食 「より良いメンターとなるために」
1:00PM	意見交換＋昼食		ＴＰ作成作業
2:00	第 1 回個人ミーティング		プレゼンテーション準備
3:00			ＴＰ披露 修了式
4:00	ＴＰ作成作業	ＴＰ作成作業	
5:00			
6:00			
7:00		情報交換・懇親会（任意）	
8:00			
9:00			
10:00	初稿提出締切 10:00		
11:00			
0:00AM		第 2 稿提出締切 12:00	第 3 稿提出締切 12 月 19 日（日）12:00
			最終稿提出締切 12 月 24 日（金）17:00

ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ（高専対象）事後アンケート集計結果

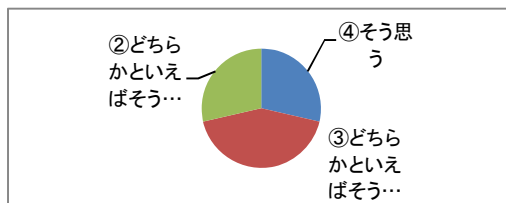
開催日：平成22年12月17日～19日

1. 参加者ご自身について

2. 研修参加の経緯について

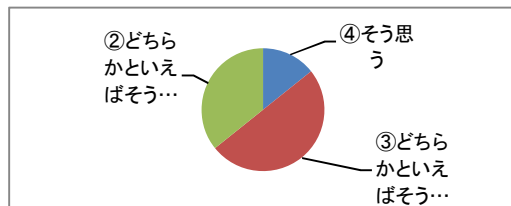
(1) ワークショップの目的や内容がある程度知った上で参加した

	度数	割合
④そう思う	4	28.6
③どちらかといえばそう思う	6	42.9
②どちらかといえばそう思わない	4	28.6
①そう思わない	0	0.0
計	14	



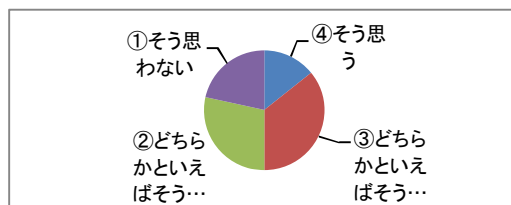
(2) ティーチング・ポートフォリオに興味があり参加した

	度数	割合
④そう思う	2	14.3
③どちらかといえばそう思う	7	50.0
②どちらかといえばそう思わない	5	35.7
①そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



(3) 勧められ、時間があつたのでなんとなく参加した

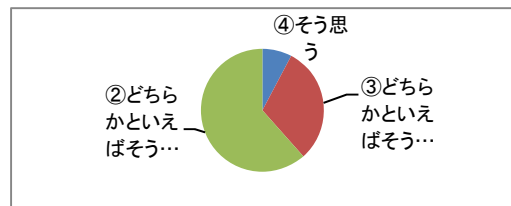
	度数	割合
④そう思う	2	14.3
③どちらかといえばそう思う	5	35.7
②どちらかといえばそう思わない	4	28.6
①そう思わない	3	21.4
計	14	100.0



3. スタートアップシートについて

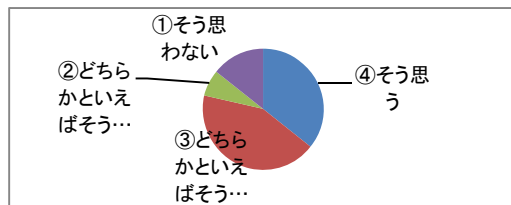
(1) 事前課題としては分量が多かった

	度数	割合
④そう思う	1	7.1
③どちらかといえばそう思う	4	28.6
②どちらかといえばそう思わない	8	57.1
①そう思わない	0	0.0
計	13	92.9



(2) 準備期間10日間で十分だった

	度数	割合
④そう思う	5	35.7
③どちらかといえばそう思う	6	42.9
②どちらかといえばそう思わない	1	7.1
①そう思わない	2	14.3
計	14	100.0



(3) 答えにくい設問がありましたか。あればその番号とその理由をお書きください。

(4) 追加した方がよいと思われる設問がございましたか。あればお書きください。

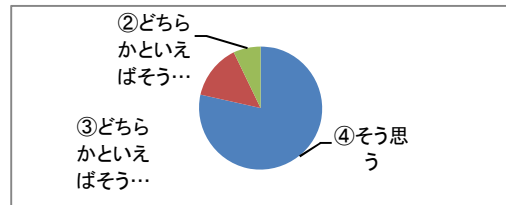
(5) その他、変更のアイデアがございましたらお書きください。

(別紙参照)

4. 研修プログラムの設計について

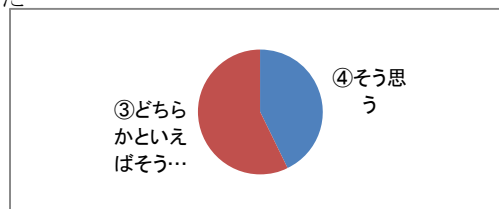
(1) ワークショップの目的は明確に設定されていた

	度数	割合
④そう思う	11	78.6
③どちらかといえばそう思う	2	14.3
②どちらかといえばそう思わない	1	7.1
①そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



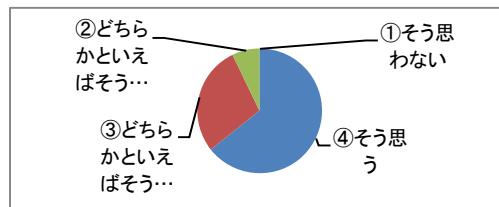
(2) ワークショップは自身のキャリアにとって有意義な内容だった

	度数	割合
④そう思う	6	42.9
③どちらかといえばそう思う	8	57.1
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



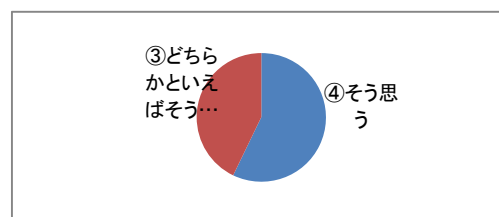
(3) ワークショップはわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④そう思う	9	64.3
③どちらかといえばそう思う	4	28.6
②どちらかといえばそう思わない	1	7.1
①そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



(4) ワークショップ会場は快適な環境だった

	度数	割合
④そう思う	8	57.1
③どちらかといえばそう思う	6	42.9
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



(5) ワークショップの場所、開催時期、日程等についてのご感想をお聞かせ下さい。

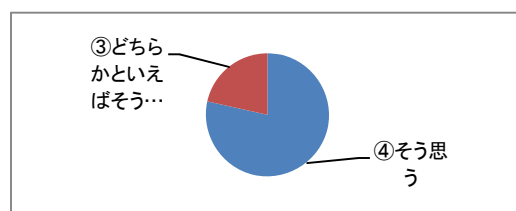
(6) ポートフォリオの内容／構造等について、今後日本の高等教育（あるいは高専教育）における有効な利用に向けた改善のアイデアがございましたらお聞かせください。

(別紙参照)

5. 研修スタッフについて

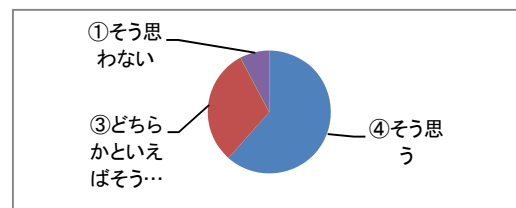
(1) メンターからの助言は役に立った

	度数	割合
④そう思う	11	78.6
③どちらかといえばそう思う	3	21.4
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



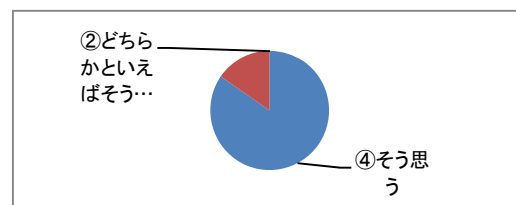
(2) メンターは学内メンター以外に学外メンターも必要である

	度数	割合
④そう思う	8	57.1
③どちらかといえばそう思う	4	28.6
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	1	7.1
計	13	92.9



(3) 事務局は手際よく研修を運営していた

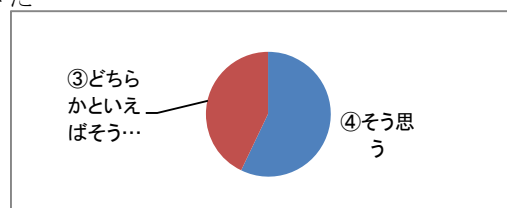
	度数	割合
④そう思う	11	78.6
③どちらかといえばそう思う	2	14.3
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	13	92.9



6. 研修成果について

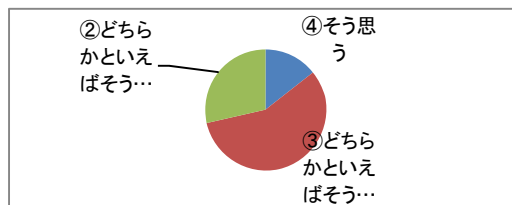
(1) ティーチング・ポートフォリオがどのようなものか理解できた

	度数	割合
④そう思う	8	57.1
③どちらかといえばそう思う	6	42.9
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



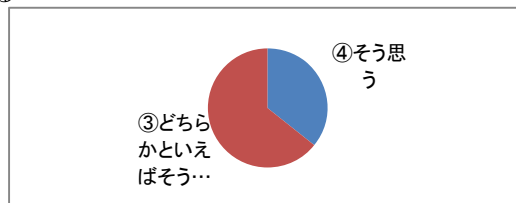
(2)ティーチング・ポートフォリオを作成できるようになった

	度数	割合
④そう思う	2	14.3
③どちらかといえばそう思う	8	57.1
②どちらかといえばそう思わない	4	28.6
①そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



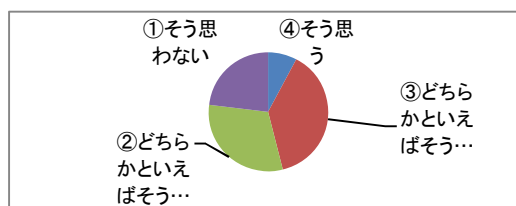
(3)ティーチング・ポートフォリオは自身の教育改善につながる

	度数	割合
④そう思う	5	35.7
③どちらかといえばそう思う	9	64.3
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



(4)今後、メンターの依頼があれば引き受けてもよい

	度数	割合
④そう思う	1	7.1
③どちらかといえばそう思う	5	35.7
②どちらかといえばそう思わない	4	28.6
①そう思わない	3	21.4
計	13	92.9



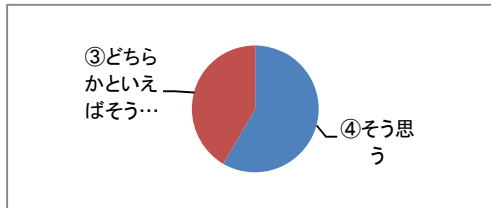
(5)ティーチング・ポートフォリオを作成してみたご感想をお聞かせ下さい。

(別紙参照)

7. 研修全体について

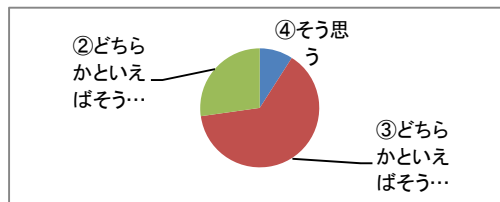
(1)研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④そう思う	7	50.0
③どちらかといえばそう思う	5	35.7
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	12	85.7



(2)ティーチング・ポートフォリオの作成を同僚にもすすめたい

	度数	割合
④そう思う	1	7.1
③どちらかといえばそう思う	7	50.0
②どちらかといえばそう思わない	3	21.4
①そう思わない	0	0.0
計	11	78.6



(3)ワークショップに参加して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

(4)ワークショップをよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

(別紙参照)

【自由記述欄】

3. スタートアップシートについて

(3) 答えにくい設問がありましたか。あればその番号と理由をお書きください。

- ・授業の工夫や改善，教材の開発。「最近の5年間で」「20時間以上の作業量となった」といった具体的な制限を明示したほうが良いように思われた。
- ・5-3，5-1と5-2に含まれることがある。
- ・特にありません。松本先生のコメントが特に良かったです。

(4) 追加したほうがよいと思われる設問がございましたか。おればお書きください。

- ・TPの利用予定。何の目的でTPを作ろうとしているのか（TP作成課題の目的）を提案できるような設問をした方がよい。「改善を目的として作成」「自身のことで考えまとめて良い」「自己アピール」といった事が面談で示されたけれど，設定された目的（作成目的）が良く理解できなかった。
- ・授業，教育以外の項目

(5) その他，改変のアイデアがございましたらお書きください。

- ・同じような質問が何ヶ所がありました。本当のことを知るためにはそのような質問構成が必要かもしれませんが，メンターによる聞き取りがあるので，まとめているほうがポートフォリオは作りやすいと思います。
- ・おおよそのタイムスケジュールイメージで記すと良いと思いました。（最初の1時間とか）
- ・項目ごとで必要なエビデンスのサンプル（エビデンスそのものではなく，名称の列挙）の詳細

4. 研修プログラムの設計について

(5) ワークショップの場所，開催時期，日程等についてのご感想をお聞かせください。

- ・3日目の午前中に終了させるようなスケジュールにしてほしい。
- ・もう少し余裕のある期間が良い。
- ・3日間（実質2日）の日程で，TPを作成するのは体力的にハードでした。
- ・長期休業中の方が参加しやすい。授業休講，振り替え等の手配をする手間がかかる。
- ・できれば8月上旬か，9月上旬及び3月下旬あたりの長期休業の時期に開催していただけたら助かります。
- ・今回の日程で良い。
- ・自分の学校での開催で，自宅からの通勤だったので今ひとつワークに集中できなかった。日程をとるのが難しいけれども勤務校とは別の場所で缶詰するほうが集中はできる。
- ・12月中は適切な時期だったと思います。参加しやすかった。

(6) ポートフォリオの内容／構造等について，今後の日本教育（あるいは高等教育）にける有効な利用に向けた改善のアイデアがございましたらお聞かせください。

- ・書いて見ると，自身の設定した理念を基準にした自己点検書，または自己評価書のようになってしまった。自己点検ツールとして，作業マニュアルが用意できれば，一人でもある程度作業できそうに思った。メンターの面談を含めて実施するTP作成とは別の意味で有効かもしれない。（相談の苦手な方も居るし，自身の考えを固めることにも役立てそうだ）
- ・利用目的別に構成を決めてしまった方がよいのではないのでしょうか。
- ・アイデアはちょっと思いつかないのですが，ベテランの先生方も取り組まれている様子に感銘を受けました。
- ・読みやすい形式にまとめないと，教員評価などに利用する場合に困難さを感じるのではないかと。
- ・まず，ポートフォリオの内容が十分周知された後に，様々なアイデアがでると思う。
- ・大変な作業だと思う。とくにエビデンス集めがエビデンスを簡略化できないだろうか？（JABEEのくせであれもこれもと考えてしまう）
- ・メンターとのディスカッションや，メンティーのTPの内容についてそれぞれの紹介する

時間があっても良いように思う。

6. 研修成果について

(5) ティーチング・ポートフォリオを作成してみたご感想をお聞かせください。

- ・全教員に広めていくのは大変だと感じた。
- ・自己省察として、特定の区切り毎。例えば数年に一度行うのが良いのでは。現場には多くの疑問等がある。それを解消するためには、なるだけ多くの教員に取り組んでもらいたいと考える。
- ・“教育の理念”が何を意味しているのか理解できなかった。「理念」＝「教育と学習に関する自分の考え方」の図式は、やはり認めるのが苦難である。TPの作成を通じて、自身の理念が浮かび上がってくるような作業となれば、それこそが自己省察の効果効用と言えるのではないかと思う。つまり、教育活動を挙げて、その理由を解き明かしていくことがTP作成作業となるようにプログラムした方が明解に思う。
- ・初めて作成するのは大変だと思いますが、一回作れば更新作業はそれほどでもないと思います。
- ・3日間でまとまりきらず、いかに自分の教育活動が拡散していたか、認識することが出来ました。また、課題を意識する事ができました。
- ・これまでの教育を振り返ることができて良かった。
- ・スケジュール的には厳しかったのですが、自らの教育経験（21年）の統括を行えたという意味から大変有意義であったと思います。これ程長い時間をかけて自らの教育について考えさせられた時は、今までありませんでした。
- ・これまで、行ってきた教育を振り返ることができた。
- ・楽しく行いました。
- ・ああでもない、こうでもないと考え出すと時間がいくらあっても足りない。これほど時間がかかるとは思わなかった。
- ・TP作成後にどう教員の教育の質が変化したのかも追跡調査し、検証した方が良いように思います。
- ・教育経験（授業）がない私でしたが、自分自身のこれまでの教育との関わり方について具体的に振り返ることができ、今後についても考えるよい機会となりました。担当いただいたメンターや他のメンターからも色々と助言をいただき感謝しています。

7. 研修成果について

(3) ワークショップに参加して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

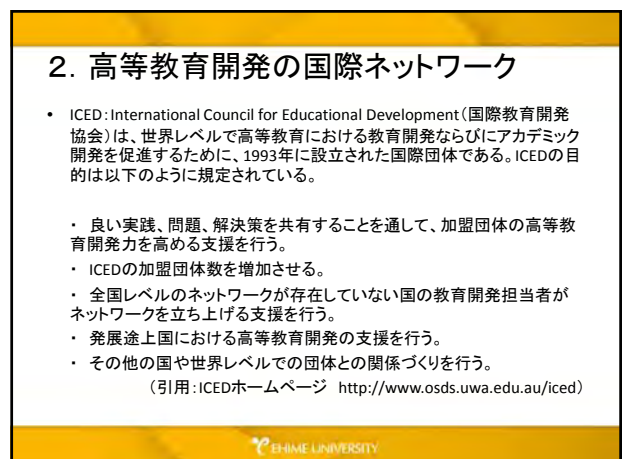
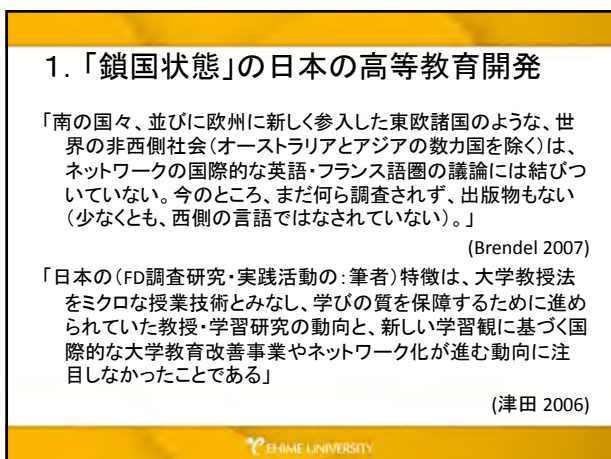
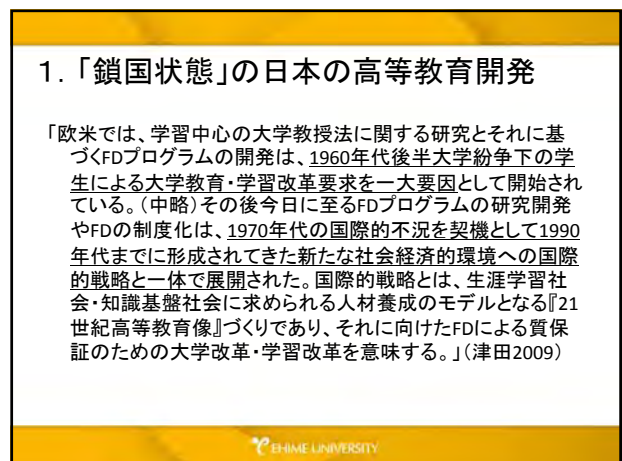
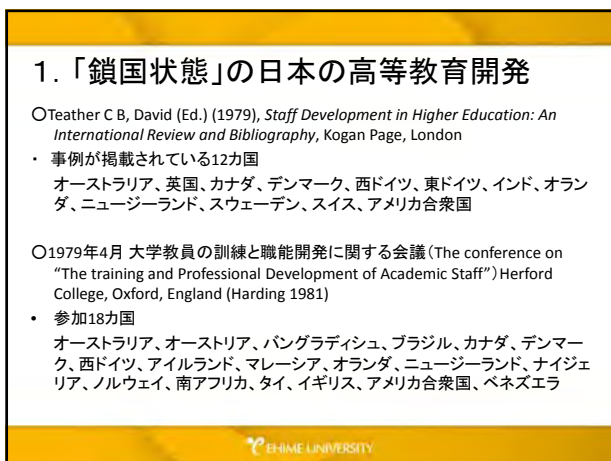
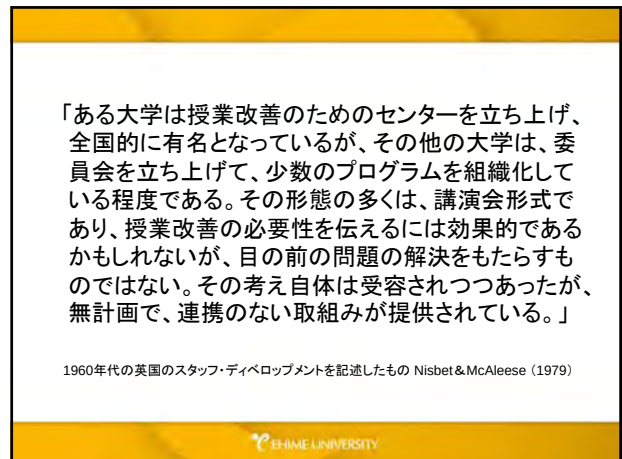
- ・自分がやりたい教育というものが整理できた。
- ・やはり自己省察。残り少なくなってきた教員生活を充実させたい。
- ・経験としては良かった。
- ・自分のこれまでの教育歴を見直すことができました。
- ・別の高専の方々と話をする事ができた。
- ・自らの教育経験の統括を行えた点。
- ・自分の理念、目標、手法がはっきりとわかった点。
- ・TPの作成の仕方や教育について改めて考えることができた。
- ・自分の教育の背景に自分（経験）が居たことに気付いた。
- ・他高専の先生方との会話
- ・阿南高専に着任して間もないこともあり、高専の先生方と一緒にワークすることができ、お話をする機会が得られた。と同時に他高専やメンターとしてご参加いただいた先生方とも情報交換ができてよかった。

(4) ワークショップをよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- ・最初にTPに関する詳しい説明がほしい。
- ・薦めても恐らく実行してくれないのではないか。そういう教員にいかに取り組ませるかが重要である。
- ・作業手順をより明確にした方がよい。
- ・本質的な事ではないが、第一稿、第二稿、第三稿をどのような形式で書けばよいのかのガイダンスが不足していた。（表紙、目次など）（フォント、1ページ行数、字数など）次ページのアンケート項目の回答にした方が良かったと思います（改善点など）
- ・現状のWSで大変良かったと思います。松本先生をはじめ、阿南の先生方、SPODの皆様方、大変お世話になりました。今後ともよろしくお願い致します。
- ・あまり大人数だとグループ意識が持ちにくいのではないか。

2. 平成22年度活動実績
(2) F D プログラム
⑤「実地調査報告」資料

⑤実地調査報告

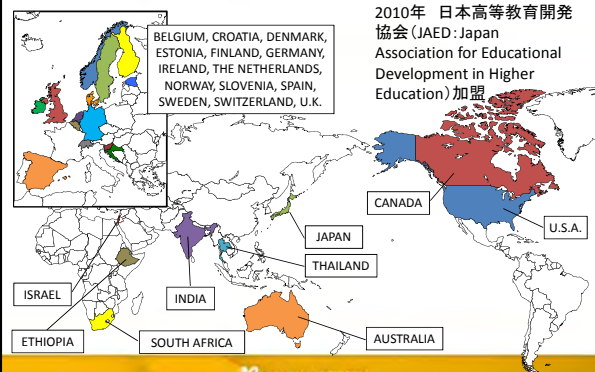


2. 高等教育開発の国際ネットワーク

- ICEDは、高等教育開発を行っている各国の団体で構成されているネットワーク組織である。現在、ヨーロッパ、北米を中心に、SEDA(The Staff and Educational Development Association: イギリス)、POD(The Professional and Organizational Development Network in Higher Education: アメリカ)などを始めとする、23カ国の団体が加盟している。
- ICEDの運営委員会はICED会長ならびに各国代表で構成されており、毎年会合が行われ、各国での高等教育開発の現状と課題について議論を行っている。一方、ICED学会は隔年で開催されており、世界各国から教育開発担当者が集まる。2010年度はスペイン・バルセロナで開催された。
(引用: ICEDホームページ<http://www.osds.uwa.edu.au/iced>)

EHIME UNIVERSITY

ICED加盟メンバー国(2010年現在)



EHIME UNIVERSITY

ICEDバルセロナ大会(2010.6.26-30)



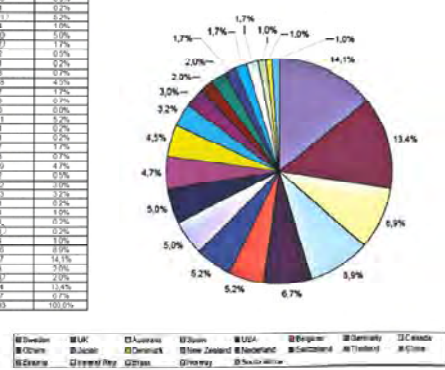
○代表者会議 6/26
19カ国の代表ら24名が集まって、ICEDの運営体制や各国の高等教育開発の現状について意見交換。

○学会 6/28-30
33カ国から410名が参加。日本からも19名の参加。最大参加国はスウェーデンの57名。264の発表(キーノートスピーカー3、プレカンファレンスワークショップ7、セミナー166、ワークショップ49、シンポジウム27、ポスターセッション22)

EHIME UNIVERSITY

COUNTRY	NUMBER PARTICIPANTS	PERCENTAGE
Australia	35	8.5%
Belgium	1	0.2%
Canada	21	5.1%
Denmark	4	1.0%
Estonia	30	7.3%
Finland	2	0.5%
Germany	1	0.2%
Ireland	3	0.7%
Israel	2	0.5%
Japan	19	4.6%
Netherlands	2	0.5%
Norway	13	3.2%
Poland	1	0.2%
Spain	1	0.2%
Sweden	57	13.9%
Switzerland	1	0.2%
Thailand	3	0.7%
U.K.	11	2.7%
U.S.A.	14	3.4%
U.S.A.	27	6.6%
U.S.A.	40	9.8%
U.S.A.	40	9.8%

ICED2010学会参加者数と所属国一覧



2. 高等教育開発の国際ネットワーク

【ICED代表者会議での議論】

- イギリスを筆頭に、北欧諸国、米国、オーストラリアの先進性が目を引く。高等教育教授法資格導入が少しずつ広まりつつあること、高等教育開発者の組織化という点で、他国をリードしている。
- アジア、東欧、南米、アフリカはかなり遅れている印象を受ける。日本の現状(全国組織が立ち上がったばかり、授業は教員による一方的講義が一般的など)に近いのは、エストニア、エチオピア、ブラジルなど。
- 米国やオーストラリアはあまり政府の介入はないが、他国では州政府も含めて、政策と結びつけている例も多い。とりわけ後発国は政府の介入・支援が強い。

EHIME UNIVERSITY

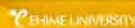


EHIME UNIVERSITY

2. 高等教育開発の国際ネットワーク

【ICED代表者会議での議論】

- ・ 2011年の代表者会議はブリュッセルで開催予定。
- ・ 2012年はバンコクで学会が開催される。2010年度はスペイン語圏をターゲットに、次回はアジア圏をターゲットにしたICEDの国際化戦略の一環。
- ・ タイ代表は、2012年のバンコク大会に向けて、アジア圏内で高等教育開発ネットワークを拡大したいとの意向。タイはPODの支援を得て、近年立ち上がった。政府の財政的支援によりメンバーが拡大。中国は昨年、PODの支援を得て、高等教育開発の全国組織が誕生。スリランカにも団体はある。他のアジア諸国はまだ全国組織はない様子。バンコク大会には、日本としても協力したいと伝えている。
- ・ 2013年の代表者会議の開催地に日本が立候補した。国内に高等教育開発の重要性を認知するための機会として活用する助言をうけた。



2. 高等教育開発の国際ネットワーク

【ICED学会でのトレンド】

- ・ Educational Development から、Academic Developmentへ
Staff Training(1960's), Staff Development (1970's),
Educational Development (1980's), Academic Development (1990's)
研究と教育の統合、スカラーシップ
- ・ 教育の質保証
- ・ ミクロ・ミドルレベルからマクロレベルの高等教育開発へ
全学的な教育改革をどのように推進するか、アカデミックリーダーシップ
- ・ 高等教育開発におけるグローバリゼーション
国際共同研究、国際的枠組みづくり、国際協力

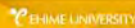


2. 高等教育開発の国際ネットワーク

【国際的な高等教育資格を包括する枠組みの検討】

- EU圏内における大学教育資格のメタ・フレームワーク(NETLE※)
 - ・ 教員とその他関連する役目(教員の役目は何か?)
 - ・ 教育の背景(どんな環境で教育は行われているか?)
 - ・ 教育の目標と目的(何を教育は成し遂げようとしているのか?)
 - ・ 能力(効果的に教育するために教員は何をすべきか?)
 - ・ 価値、原則(教育者として持つべき価値、原則、実践規範とは何か?)
 - ・ 知識(効果的に教えるために教員はどのような知識を持つべきか?)

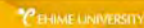
※(Network of European Tertiary Level Educators、EUが設置したソクラテス分野別ネットワークプロジェクトの1つで、EU圏内の高等教育開発、とりわけ教員能力開発に取り組んでいる。)



2. 高等教育開発の国際ネットワーク

【国際的な高等教育資格を包括する枠組みの検討】

- ICEDとしての取り組み(WGの誕生、2012年までに枠組み案の作成)
- ・ 目指すもの
国際レベルでの高等教育の学習の質保証
高等教育・能力開発を通じた高等教育におけるプロフェッショナル化
地域・国レベルの良い実践を共有し、大学教育資格のメタフレームワークに関するコンセンサスに繋げたい。
- ・ 大学の自律性を否定するものでも、規則や規定を作るものではないし、特定の国の制度を他国に押し付けるものではない。
- ・ 学生の学習を中心。プロジェクトやエッセイ、ポートフォリオの使用。理論と実践のバランス。



3. 高等教育資格の現状

○英国

1996年に政府白書でPost Graduate Certificate in Higher Education(高等教育教授資格)取得が推奨され、2003年から政府が申請を保証したため、全ての大学が新任教員研修をするべきこととなった。2010年段階では、80.5%の大学で仮採用期間中の新任教員に、資格取得もしくは一部受講が義務となっている。資格なしでは継続雇用がされない。内容についてはHEAが枠組みを作っている。SEDAがその原型を作った(Gosling氏の2010年2月24日のPODメーリングリスト投稿メール)。

SEDAは、新任教員向けの枠組みのみならず、高等教育開発者や高等教育開発管理者など教育関係職の枠組みを複数持っている。スリランカ、サウジアラビア、マレーシア、ガーナ、米国など、全国レベルでの資格がない国の大学に、資格の付与も行っている。



3. 高等教育資格の現状

○ドイツ

1993年にAHD(現DGHD)が大学教員養成のためのコアカリキュラムを開発した。全国的な資格制度はないが、複数の州において導入済。最も早く導入したのは、バーデン・ヴュルテンベルグ州(佐藤2010)。スイスも同様の状況(Duc氏からのメール 2010年8月9日)。

○米国

全国ならびに州レベルでの資格はない。より一般的なのはPrepare Future Facultyと呼ばれる大学院生向けのプログラム(Felton氏からのメール 2010年8月6日)。カナダも同様(Brendel2007)。

○オランダ

2008年に、国内の全研究大学が、相互に教育資格を認証しあうことを決定。研修参加者は3倍から4倍に増加している。(Keulen氏がGosling氏に宛てた手紙2010年1月25日)それを決めたのは高等教育開発者の全国団体。



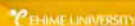
3. 高等教育資格の現状

○オーストラリア

Graduate Certificate in Higher Education がほとんどの大学で提供されているが、取得を義務化しているのは少数。一般的に義務化されているのは、高等教育教授法を学ぶ初任者研修であり、上記資格制度の4分の1程度の内容となっている(1~3日程度)。テニユア取得を目指す教員は必ず受ける。内容については、毎年担当者が集まり、すり合わせを行っている(Crisp氏からのメール 2010年8月7日)。ニュージーランドも同様(Grant氏からのメール 2010年8月8日)。

○デンマーク

3年間の時限雇用であるデンマークの助教は資格取得が義務。175-200時間が想定されている。プログラムの質の保証をするために、工学、理学のようにいくつかの科目別全国組織が誕生した(Kolmos, p.49)。



3. 高等教育資格の現状

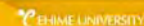
○ノルウェイ

1988年、全国大学協会は、全ての新任大学教員は、基本的な教育トレーニングを受けるべきだと決定した。目的は全ての大学教員に、「基本的な教育方法の能力」を提供することであった。ノルウェイでは100時間のFD参加が義務となっている。すなわち新人のみならず、昇進を控えたベテラン教員もFDに参加しなければならない。(Lycke and Handal, 2007, p.55)。

○その他の国

スウェーデン、スリランカも資格が義務化されている。詳細は不明。

参考: Gosling氏が日本の教育資格について触れた文章
"Japan is also making a similar requirement though this is not enforced yet."



3. 高等教育資格の現状

ドイツバーデン・ヴュルテンベルグ州のモジュール構成(1単位=45分)

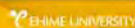
モジュールⅠ 60単位
(高等教育・学習の基礎)
教育入門Ⅰ+Ⅱ
グループコンサルテーション
公開授業
→自己省察レポート

モジュールⅢ 80単位
(個別の重点を定める)
個別学習

①ワークショップ ②持続的な教育・学習の理論に基づいた、授業の見直し、実験的授業の実施、省察
③カリキュラム開発が教育条件整備への組織的な関与 ④授業実践のためのマニュアル開発 ⑤公開授業→最終自己省察レポート

モジュールⅡ 60単位
(さらに深く掘り下げる)
4つのワークショップへの参加
①多様な条件下での教育・学習
②新しい教育・学習方法
③授業計画と準備 ④授業実施
⑤授業評価 ⑥学生相談・指導
⑦学生評価

合計200単位取得
認証資格付与
2~3年での取得推奨



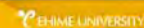
4. なぜ日本では高等教育開発が遅れたのか?

①日本経済の好調(津田2009)

- ・ 1980年代の日本の教育制度や雇用制度は世界的にも注目
- ・ 学生も企業も『大学の専門知識』に期待しない社会風土

②大学教職員の問題

- ・ 1960年代後半の学生運動を契機に、大学教育改革に着目した事例は数多くあり(喜多村1971)、授業収容人数やカリキュラム改革の提言がなされたこともあったが(高坂ら1969)多くの大学では、諸外国と異なり、学生運動が実際の教育改革に結び付く大きな流れとはならなかった(喜多村1980)
- ・ 日本の大学教員の研究活動重視志向(有本・江原1996)



4. なぜ日本では高等教育開発が遅れたのか?

③高等教育学研究者の問題

- ・ 1980年代に一部の研究者が諸外国の教職員能力開発に着目し(馬越1981、香取ら1987、同1988)、一般教育学会や大学セミナー・ハウスでの大学を越えた研究の場が作られたにも関わらず、実践の組織化(学内・地域・全国)につながらなかった(山内2007)。研究と実践の分離?組織化に失敗?
- ・ 大学教育学会においては、FDモデル研究(「行政主導的モデル」VS「自律的モデル」論争、「工学的経営学的方法」VS「羅生門的アプローチ論争」、「同僚性」VS「専門家性」)(大学教育学会2009)という世界的にも特異な高等教育開発研究が展開されてきたが、この間進められてきた大学教育センター等における実践との間には乖離があった。



5. 国際比較から見える日本のFDの特徴

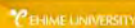
○英国のアカデミック・ディベロップメント

- ・ 1950年代からの歴史
- ・ ティップスを越えた、豊富な実践と研究蓄積、研究を基盤とした実践 (Research-Based Practice, Academic Practice)
- ・ リフレクションの重視
- ・ 教科毎のAD推進
- ・ 成果の結晶としてのPGCert
- ・ 政府による踏み込んだ政策(NTF、HEFCE、CFTL)
- ・ 学問分野として確立しつつあるAD
- ・ ADerはプロフェッショナルとしての地位
- ・ ADに関わる複数の諸団体(SRHE、SEDA、HEA、HEDGE...)
- ・ 学生の積極的参加
- ・ 大学教員の保守性は日本以上



5. 国際比較から見える日本のFDの特徴

- 日本のミクロレベルFD
 - ・授業アンケート以外のメニューの少なさ
 - ・「日本型授業参観」(不特定多数に向けての公開授業、全員参加)
 - ・一般教員主導、専門家不在(学部、学科の兼任FD委員による運営、同僚性の強調)
 - ・短時間の講演会が多く、長時間の体系的プログラムの欠如
 - ・ベストティーチャー賞などの個人褒章制度の少なさ
 - ・全員参加型(新人、TAに対象を絞らない)
 - ・科目横断的な内容が多く、科目特有の授業開発は少ない。
- 日本のミドルレベルFD
 - ・比較的潤沢な外部予算
 - ・文部科学省系の教育系競争的資金による、全学・学部毎の「特色ある」カリキュラム改革の促進。急速なカリキュラムの個性化の進展と非標準化。
 - ・外部評価制度による高い動機付け
- 日本のマクロレベルFD
 - ・ほとんど手付かず



POD(2008 in Rino)ポスターセッションでのアンケート結果

Level Phase	Micro Focus: Teaching For: Individual Faculty			Middle Focus: Curricula, Programs and Departments For: Deans and the Curriculum Chairs			Macro Focus: Organizations For: President, Directors, Chairs of the Boards		
	Goals	Means	Evaluation	Goals	Means	Evaluation	Goals	Means	Evaluation
Introduction	Red: 38, Green: 3	Yellow: 1,		Red: 24, Yellow: 1			Red: 12, Yellow: 1		
Basics (putting into practice)	Red: 33, Green: 2	Yellow: 1,		Red: 21, Yellow: 1			Red: 9		
Advances (good practice and self-directed development)	Red: 41, Green: 2	Yellow: 1,		Red: 20			Red: 11		
Peer support	Red: 29, Green: 1	Yellow: 1,		Red: 13			Red: 10		

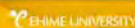


6. 求められる高等教育開発の推進策

高等教育開発分野で、数十年の遅れをとっている日本が、先進諸国に追いつくための方策案

○新規採用の大学教員に対する高等教育資格取得を採用の条件にする制度の導入

- 参考: 大学設置基準(教授の資格)
第十四条 教授となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、**大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者とする。**
一 博士の学位(外国において授与されたこれに相当する学位を含む。)を有し、研究上の業績を有する者
二 研究上の業績が前号の者に準ずると認められる者
三 学位規則(昭和二十八年文部省令第九号)第五条の二に規定する専門職学位(外国において授与されたこれに相当する学位を含む。)を有し、当該専門職学位の専攻分野に関する実務上の業績を有する者
四 大学において教授、准教授又は専任の講師の経歴(外国におけるこれらに相当する教員としての経歴を含む。)のある者
五 芸術、体育等については、特殊な技能に秀でていと認められる者
六 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有すると認められる者

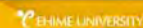


6. 求められる高等教育開発の推進策

○高等教育開発支援体制の構築

大学や大学教員の自律性や市場原理に任せるのではなく、方向性を明確にした支援体制構築を。

- ①専門横断型高等教育開発者の支援、高等教育センターの支援
POD, SEDAと同様の組織の必要性
- ②専門特化型高等教育開発者の支援
学問分野別に組織化の必要性(HEAがモデル)
- ③高等教育開発組織管理者の支援
高等教育センター長等の組織化の必要性(全国大学教育研究センター等協議会、全国高等教育研究所等協議会等の役割の再検討)
- ④学生支援団体の支援
学生の声を学内、地方、国レベルで集約し、それを受け取る組織の必要性



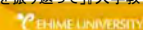
参考文献

- ・ 有本晃・江原武一編(1996)『大学教授職の国際比較』玉川大学出版部
- ・ Brendel, Sabine (2007) "Academic staff development", „educational development“ oder doch „teacher training“?, Hintergründe und internationale Trends in der Entwicklung von hochschuldidaktischen Maßnahmen, Arbeitsgemeinschaft für Hochschuldidaktik, Hochschuldidaktische Qualifizierung, 115.
- ・ Harding, Alan G., Kaewsonthi, Somkid., Roe, Ernest., Stevens, James R. (1981), *Professional Development in Higher Education; State of the art & the artists*, University of Bradford, Educational Development Services, Bradford, West Yorkshire
- ・ 香取草之助ほか(1987)「欧米におけるFaculty Developmentの調査研究—学生による授業評価を中心として」『一般教育学会誌』第9巻、第2号
- ・ 香取草之助ほか(1988)「欧米におけるFaculty Developmentの調査研究—英国の高等教育におけるStaff Developmentの最近の動向とわが国のFaculty Developmentの今後について」『一般教育学会誌』第10巻、第1号
- ・ 喜多村和之(1971)「大学改革の動向に関する予備調査—改革案の数量的分析」『レファレンス』第245号
- ・ 喜多村和之(1980)『誰のための大学か』日本経済新聞社
- ・ 高坂正顕・吉田富三編(1969)『大学教育改革のための提案20条』創文出版



参考文献

- ・ 佐藤浩章(2010)「ドイツにおける州レベルの高等教育教授法認証制度—バーデン・ビュルテンベルグ州における運営体制・プログラム・実施状況」『大学教育学会誌』第32巻、第1号
- ・ Kolmos, Anette (2007) "Staff Development Strategies and Knowledge Society", Arbeitsgemeinschaft für Hochschuldidaktik, Hochschuldidaktische Qualifizierung, 115.
- ・ Lycke, Kirsten Hofgaard and Handal, Gunnar (2007), "Faculty development programs in Norway: Status, design and evaluation", Arbeitsgemeinschaft für Hochschuldidaktik, Hochschuldidaktische Qualifizierung, 115.
- ・ Nisbet, John and McAleese, Ray (1979) Britain(universities)- growth, consolidation, and now a new phase?, Teather C B, David (Ed.), *Staff Development in Higher Education*, Kogan Page, London
- ・ 大学教育学会(2009)『大学教育学会課題研究報告書:FDのダイナミクス』大学教育学会課題研究「FDの新たなあり方—その組織化のために—」グループ(代表 田中寿美)
- ・ 津田純子(2006)「学習改革と教育支援コミュニティづくりとしてのFD—英独を中心として—」『大学教育学会誌』第28巻第1号
- ・ 津田純子(2009)「ドイツと日本のFD事情—後発国日本で見えにくい学習改革—」新潟大学大学教育開発研究センター『大学教育研究年報』第13号
- ・ 馬越徹(1981)「ヨーロッパの高等教育研究めぐり」『高等教育研究紀要』第2号
- ・ 山内正平(2007)「FDの20年を振り返って」『大学教育学会誌』第29巻、第1号



ICED (International Consortium for Educational Development)の第8回国際カンファレンスが平成22年6月28日から6月30日まで、スペインのバルセロナにおいて開催され、6月27日にはプレカンファレンス・ワークショップが行われた。今回は世界各国から442名が参加、そのうち日本からの参加者は18名であった。今大会のテーマは、“Enhancing Strategies for Global Quality Learning in Higher Education”であり、高等教育現場において全世界的な学習の質の戦略的向上方略を様々な実践をもとに協議し、共有化する目的で行われた。今回は、私自身にとって2度目のICED参加であり、プレワークショップや様々なセッションに参加したが、特に有益であると感じた3つについて報告する。

1. 学んだ点

大会の各発表の前に行われたプレワークショップ “Assessing excellence in university teaching” で、最近、日本でもだんだんと多くの高等教育機関で作成されるようになってきたティーチング・ポートフォリオを使って優れた大学教育を評価するスウェーデンでの取組みが紹介され、その進め方について情報を得ることができた。Kolbのラーニングスタイルのモデルに沿って、教員の教育行動の基準を定める側面を整理することが第一段階となっていた。そして、教員が自らの教育活動への気づきと観察される学生によって証拠づけられる学習への気づきを深めていく過程を評価することで優れた教育の評価が可能になるというものであった。日本でもティーチング・ポートフォリオ作成後もさまざまなFD活動の側面で利用することができると感じた。

2. 職場で活かせる点

“Teaching what you just learned: Navigating teaching predicaments in higher education”のセッションでは、最近の予算カットの影響による教員の定員削減が行われることで、これまで教えたことがない科目を新しく担当しなければならなくなった教員に対して、FD担当者としてどのように対応することができるか学ぶことができた。また、最近の研究によると、そのような教員が教える方が、その科目を専門としている経験豊かな教員が教えるよりもよいケースがあり、学生に対する共感的理解が高くなるため、そのような教員の意識を高く保つことができるように言葉掛けを行う際のヒントを得ることができた。

3. SPODで活かせる点

SPOD連携校の多くでクリッカーを使った授業が増えてきているように思うが、“Student response systems implementation and pedagogy development at a large research-intensive university in Canada: a case study”のセッションに出て、具体的にクリッカーを授業に利用する効果について検証するために、四国内の大学・短大・高专がネットワークを利用して、協力しながら出来るだけ多くの科目についてデータを集め、授業改革に有益な分析を進めることができるようになると思った。そのために、SPODがさまざまなSOTL活動をコーディネートすることが次のステップであると思われる。

1. 参加セッション

- The role of questions in undergraduate teaching for large lectures
- Enhancing Learning Through Reflective Teaching Portfolios
- Constructing Knowledge through Group Interaction in an Undergraduate General Education Course at Uniandes
- Didactical relational competence
- Improving student / staff interactions outside the classroom: the student perspective
- Troublesome knowledge in HE teacher training and educational developers' theories of difficulties
- Cases studies of Staff Development in Nordic Countries
- Enhancing strategies for pedagogical development
- The use of student feedback to promote reflection on teaching: A case study at Stellenbosch University
- Academic developers and curriculum development: purposes, perceptions and opportunities
- Assessing teaching staff's involvement in ongoing evaluation
- Reshaping academic development as an intellectual endeavour to achieve quality global learning outcomes for graduates
- Evidence-based excellence for quality of teaching and learning
- The long way from imparting information to changing students conceptions: An evaluation study about the change of teaching conceptions through educational development programs
- Circling through the curriculum: strategies for enhancing quality development.

2. 学習内容

学部共通教育科目における協同学習を中心に扱った「Constructing Knowledge through Group Interaction in an Undergraduate General Education Course at Uniandes」では、学生同士のインタラクションに注目し、協同学習の効果およびどのような状況が学生の理解を促進もしくは抑制するのかについての検討がなされた。途中で報告者のグループが実際に撮影したVTR（協同的な学びを導入する前とした後）が流され、授業風景からも学生の姿勢が傍観者あるいは無関心の状態から参加者・参画者へと変容していることがうかがえた。その後、導入前と比較しての学習成果の伸びが示され、協同学習の効果を裏付けるものとなっていた。セッションの後半では、たとえば傾聴などの対人能力の育成等を含めて、教育・学習に対する学生の捉え方が広く複雑になってきていることと、グループ内における役割を設定することでメンバー同士が関心を持ち始めることが報告された。ただし、どのような状況が学生の理解を進めまた妨げるのかについての明確な提示はなく、多くの局面を観察していくことが今後の課題であり、そのための手段として、ビデオに録画したものをもとに議論する方法が紹介された。

アカデミック・ディベロッパーと学部との協力によるカリキュラム開発を扱った「Academic developers and curriculum development: purposes, perceptions and opportunities」では、ディベロッパーと学部

側との衝突から普及までを俯瞰し、そこにおける要因や段階等の報告がなされた。前半部分では、学部側の変化を引き起こす要素が挙げられ、変化のための対応の例が示された後、アカデミック・ディベロッパーの役割・ポジションについての議論がなされた。後半には、カリキュラム開発の段階について、組織的な広がりと時間的推移についての報告があり、それを効果的に進行させるために配慮すべきことは、信用と相互尊重、オーナーシップ、コンテクストの認識、提供される専門知識の価値、共通の目的、感情的な価値と実地的な価値、学問の独自性は潜在的には移転可能であることが提示された。

3. SPOD への参考事項

今回の ICED2010 では、「歓迎されている」と思わせる仕掛けがいろいろとあったように感じた。開催地ならではの陽気さなどは、なかなか真似できないが、本開催日の前日に WELCOME COCKTAIL があつたり、28・29 日とも夜には宴会のようなものが開催されたりと、「お祭り」のような感覚があつた。SPOD フォーラムにおいても、“勉強になった”だけでなく“なんだか楽しかった”という企画が盛り込まれていても面白いかもしれない。

プログラムは英国の SEDA ほどは統一されておらず、またたいへん見づらく使いにくいものであつたが、報告者に向けたアナウンスでは、パワーポイントのフォントの大きさや図表を使いましょうといったようなプレゼンテーション等の形式について細かく説明がなされていた。また、90 分のセッションを 20 分足らずで終えてあとは質疑という参考にならない例もあつたが、時間ごとにセミナー・シンポジウム・ワークショップといった種類分けがあつたのは参加者にも分かりやすく良かった。

報告に関しては、研究計画のようなものを発表している参加者も結構おり、レベル的にもかなりの幅があつたように感じ、全体的にみて配布資料が無いセッションが多くあつた。また北欧の大学に在籍しているアジア系学生が相当数いたことが印象的であつた。

事後アンケートでは、Web サイトや連絡について、カンファレンスの雰囲気からランチやコーヒーブレイクの質まで、プログラムそのものというよりも、カンファレンスそのものや実施環境についてのものが多くみられた。

2. 平成22年度活動実績

(3) SDプログラム

(3) SDプログラム

①SDプログラムの開発、実施

(実施計画)

(a) 経営者・管理者養成コースプログラムを実施

(b) 専門職養成プログラムの開発

学生支援担当、キャリア支援担当の養成プログラムを実施すると共に、他分野のプログラムの開発についても開発を開始。

(c) 次世代リーダー養成プログラムを開発、実施

(実施内容及び成果)

前年度開発したSPOD-SDプログラムである「大学人、社会人としての基礎力養成プログラム」や「次世代リーダー養成プログラム」などの研修プログラムを実施した。

(a) 「経営者・管理者養成プログラム」は、前年度開発／検討した結果に基づき、セミナー形式で2回実施した。

まず、SPODフォーラム2010において前大学教育学会会長の寺崎昌男先生を招へいし、「大学の総合力を探究するー理念の確認、大学人の力量形成、アイデンティティーの共有という課題ー」と題したセミナーを実施した。次に、海外から講師を招へいし、SPODシンポジウムを実施した（内容は、SPODシンポジウム2010欄に記載）。

SPODシンポジウムで実施した、大学管理者向けリーダーシップ開発に関するニーズアンケートを参考に、今後のセミナーの内容を検討していく。

(b) 学務系職員養成プログラムとしてSPODフォーラム2010にて「学生～大学における危機管理～」、「キャリア支援基礎」などのプログラムを実施した。

また、高等教育機関の一員として必要な能力を養成するため、「大学人、社会人としての基礎力養成プログラム」を計4回（レベルⅠ，レベルⅡ（2回），レベルⅢ）実施し、157名の参加があり、参加者の約94%から「満足」という回答を得た。

なお、SPOD-SDでは、開発したプログラムを教えることができる職員の育成が重要であるとの観点から、講師養成研修を実施した。本研修では、講師として必要な心構え、知識、技法を習得することを目的に実施し、研修に参加した職員がSPODフォーラム2010で講師となった。

さらに、SDの取り組みについては、人事マネジメントシステムの構築が必要であるため、各加盟校における職員の育成方針やキャリアアップを効果的に機能させ、職員一人ひとりが優れた人材に育っていくための、基本的な人材育成ビジョン開発手法を理解してもらうことを目的とした「人材育成ビジョン作成ワークショップ」を実施した。

SPOD-SD研修（SPODフォーラムでの開講プログラムを除く）では、SDマップを利用し、受講生自らが研修開始前と終了後の到達点を把握できるようにし、研修終了後も自らの弱みを伸ばすOJTにもつなげている。また、研修終了後にアンケートを実施するとともに、研修報告書（P. 369参照）を提出してもらうこととしている。SPO

D－SDプログラムでは、常に受講者の意見などを確認し、今後の改善に活かしている。

(c) 「次世代リーダー養成プログラム」(日程－2泊3日、回数－2年間で計8回)が4大学から計8名の受講者で始まった。受講者は、高等教育に関する第一人者の講義を聞いたり、多数の課題をこなしたりすることで、次世代のリーダーとして、大学等の経営を担うために必要な技能(実践力)、知識(理論)、態度を身につけている。なお、本プログラムの特徴は、高等教育施設の理解、自校理解、企画力の養成であるが、SPODシンポジウム2010の参加もプログラムに組み込むなど、海外の先進事例も学んでいる。

本プログラムは2年間かけて実施するため、最終成果は来年度になるが、1年間終わった時点で、受講者の意識や態度にかなりの変化があった。第4回目には、受講者から良かった点、改善点などを出してもらい、これを第1期生や次年度新たに加わる第2期生のプログラム内容や実施方法等に活かしていくことにしている。

(資料) 330P～398P

- ・平成22年度大学人、社会人としての基礎力養成プログラム(I～Ⅲ)実施要項、アンケート結果、研修報告書の一例
- ・平成22年度講師養成研修実施要項、アンケート結果
- ・人材育成ビジョン作成ワークショップ実施要項、アンケート結果
- ・次世代リーダー養成研修実施要項、1年目の振り返り

②職員業績記録(スタッフ・ポートフォリオ)の開発

(実施計画)

当初記載なし

(実施内容及び成果)

昨年度開発したスタッフ・ポートフォリオを広めるため、SPODフォーラム2010において、教員と職員が協働で「スタッフ・ポートフォリオの作成方法」を実施した。さらに、「第14回大学行政管理学会」や12月22日(水)～23(木)に主に関東地区の高等教育機関の職員を対象にSPOD－SDプログラム大学職員能力開発セミナーを開催し、スタッフ・ポートフォリオのプログラムを実施した。開発セミナーでは、有益性、作成方法や活動例を理解してもらうほか、ミニ・スタッフ・ポートフォリオワークショップも行った。なお、セミナーでは、SPOD－SDプログラムの内容の説明や開発手法の体験をするプログラムも実施した。

また、全管理職にスタッフ・ポートフォリオを導入した愛媛大学では、管理職以外への導入を検討するため、課長補佐・係長・主任クラスを対象に、その趣旨や作成方法を理解してもらうことを目的としたワークショップを実施した。

さらに、スタッフ・ポートフォリオについては、個別の問い合わせも多くあり、様式及び作成マニュアルなどは全国の10大学以上に配布している。

(資料) 400P～416P

- ・SPOD-SDプログラム大学職員能力開発セミナー実施要項, アンケート結果

③職員キャリアアップサポートの実施

(実施計画)

人事交流の実施促進, さらに円滑な受入体制等を継続的に検討

(実施内容及び成果)

昨年度に引き続き, 愛媛大学において教職員及び学生, 院生を研修生として受け入れる体制として教職員キャリアアップサポート窓口を設けて, 学生1名, 院生1名を研修生として受け入れている。

④ 実地調査報告

(資料) 418P～473P

- ・SPOD-SD報告会実施要項
- ・HRD JAPAN 第30回能力開発総合大会参加
- ・第2回大学マネジメント改革総合大会参加

2. 平成22年度活動実績

(3) SDプログラム

①「SDプログラムの開発，実施」資料

① S Dプログラムの開発，実施

平成22年度大学人，社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ）実施要項

1. 目 的

高等教育機関の職員として一般的に求められている広汎な素養を習得することを目的とする。

2. 内容

大学人，社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ）のうち，5つの研修科目を実施する。（原則として全部受講とするが，部分受講も可。）

- ・ビジネスマナー入門編
- ・コミュニケーション入門
- ・プレゼンテーション入門
- ・職員キャリア形成入門
- ・リーダーシップ入門

3. 対象者

係員相当級の職員

4. 期 間

平成22年5月31日（月）～6月2日（水）

5. 場 所

愛媛大学本部2階 第2会議室

6. 日 程

別紙「研修日程表」のとおり

7. 担当講師

株式会社インソース 講師 原 由紀子氏
株式会社インソース 講師 塩谷 登志栄氏

8. 受講定員

30名

9. 受講証明書

研修を修了した者には受講証明書を交付する。

10. 主 催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD），愛媛大学

平成22年度大学人，社会人としての基礎力養成プログラム研修日程表

研修会場：愛媛大学本部第2会議室

	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	13:30	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00
第1日目 5月31日 (月)					受付	オリエンテーション	【ビジネスマナー入門編】 1 ビジネス文書とは ～基礎知識 2 ビジネス文書作成時のポイント 3 文書作成時のポイント ～構造編 【株式会社インソース 講師 原 由紀子】	【ビジネスマナー入門編】 1 ビジネスマナーの基本 2 電話対応のマナー 3 来客対応のマナー 【株式会社インソース 講師 原 由紀子】			
第2日目 6月1日 (火)		【コミュニケーション入門】 1 コミュニケーションの基本 2 「きく」スキル＝「傾聴力」「質問力」のポイント 3 言いたいことをわかりやすく伝えるスキル 4 仕事の質を高めるコミュニケーション力 【株式会社インソース 講師 原 由紀子】			休憩		【プレゼンテーション入門】 1 分かりやすいトークのポイントを考える 2 プレゼンテーションの基礎 3 分かりやすい話しの組み立て方 4 分かりやすい話し方 5 総合演習 【株式会社インソース 講師 原 由紀子】				
第3日目 6月2日 (水)		【職員キャリア形成入門】 1 キャリアとは ～「充実した人生」「働くことは生きること」「主体的に取り組む工夫と努力」の視点から，キャリアという言葉 を理解する 2 自己を理解する 3 これからの考える ～この2年，10年を主体的に生きる 【株式会社インソース 講師 塩谷 登志栄】	休憩		休憩		【リーダーシップ入門】 1 リーダーシップとは ～組織における自らの役割を考え，主体的に貢献すること 2 リーダーシップを発揮するための仕事力 3 リーダーシップを発揮するための人間力 【株式会社インソース 講師 塩谷 登志栄】		閉講式		

※研修スケジュールは，進行によって変更する場合があります。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：平成22年度大学人，社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ）

実施日：平成22年5月31日（月）～6月2日日（水）

実施会場：愛媛大学本部第2会議室

アンケート回答者数：47名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	回答数	割合
① 4年制大学	41	82.0
② 短期大学	7	14.0
③ 高等専門学校	2	4.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	50	100.0

※複数回答あり

※複数回答あり

(2) 所属先の設置者

	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	34	73.0
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	3	6.0
③ 学校法人	9	19.0
④ その他（独立行政法人）	1	2.0
計	47	100.0

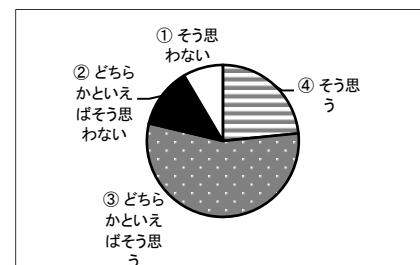
(3) 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキルは何ですか。（具体的に）

別紙記載

2. 研修参加への経緯について

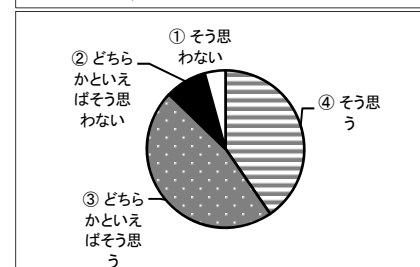
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	11	23.0
③ どちらかといえばそう思う	26	55.0
② どちらかといえばそう思わない	6	13.0
① そう思わない	4	9.0
計	47	100.0



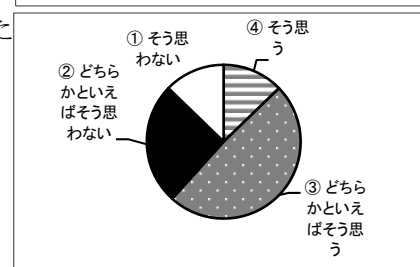
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	19	40.0
③ どちらかといえばそう思う	22	47.0
② どちらかといえばそう思わない	4	9.0
① そう思わない	2	4.0
計	47	100.0



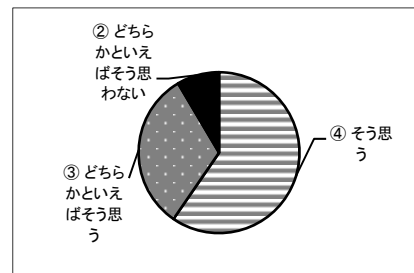
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	6	13.0
③ どちらかといえばそう思う	23	48.0
② どちらかといえばそう思わない	12	26.0
① そう思わない	6	13.0
計	47	100.0



(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

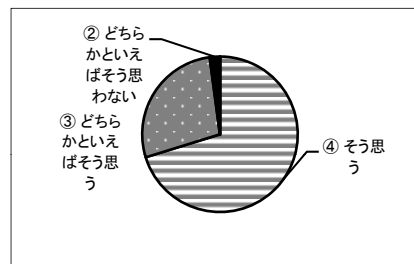
	回答数	割合
④ そう思う	28	59.0
③ どちらかといえばそう思う	15	32.0
② どちらかといえばそう思わない	4	9.0
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



3. 研修プログラムの設計について

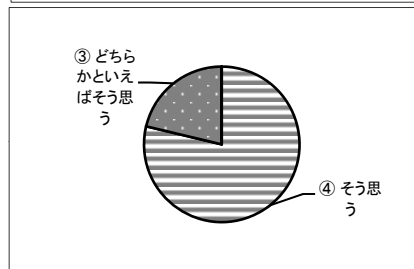
(1) 研修の目的は明確に設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	33	70.0
③ どちらかといえばそう思う	13	28.0
② どちらかといえばそう思わない	1	2.0
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



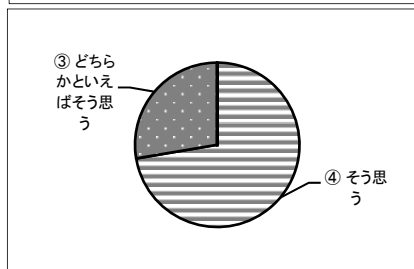
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	37	79.0
③ どちらかといえばそう思う	10	21.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



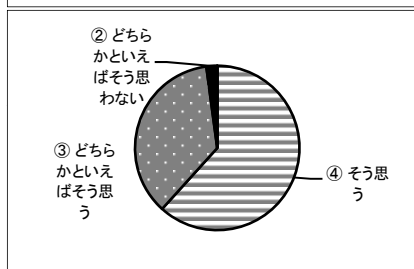
(3) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	34	72.0
③ どちらかといえばそう思う	13	28.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



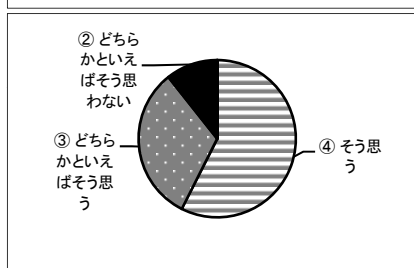
(4) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	29	62.0
③ どちらかといえばそう思う	17	36.0
② どちらかといえばそう思わない	1	2.0
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



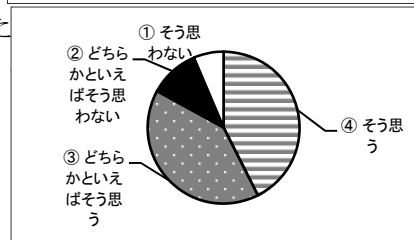
(5) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	27	57.0
③ どちらかといえばそう思う	15	32.0
② どちらかといえばそう思わない	5	11.0
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



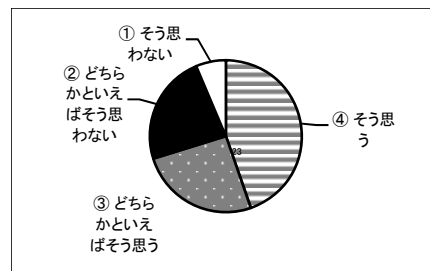
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	20	43.0
③ どちらかといえばそう思う	19	40.0
② どちらかといえばそう思わない	5	11.0
① そう思わない	3	6.0
計	47	100.0



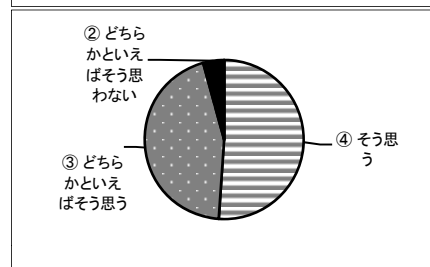
(7) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	21	45.0
③ どちらかといえばそう思う	12	26.0
② どちらかといえばそう思わない	11	23.0
① そう思わない	3	6.0
計	47	100.0



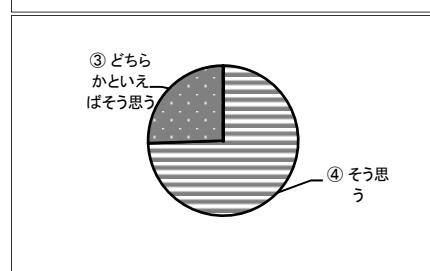
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

	回答数	割合
④ そう思う	24	51.0
③ どちらかといえばそう思う	21	45.0
② どちらかといえばそう思わない	2	4.0
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



(9) 参加者の人数は適当だった

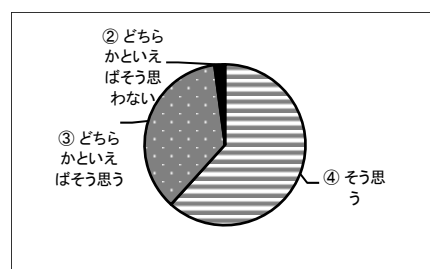
	回答数	割合
④ そう思う	35	74.0
③ どちらかといえばそう思う	12	26.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



4. 研修スタッフについて

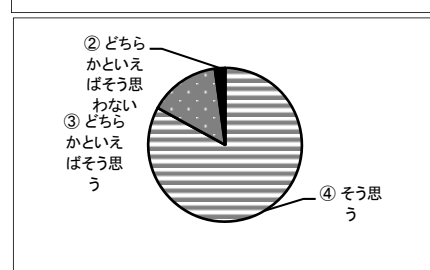
(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	29	62.0
③ どちらかといえばそう思う	17	36.0
② どちらかといえばそう思わない	1	2.0
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



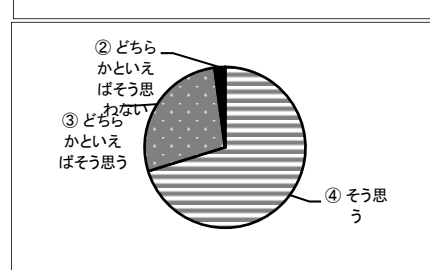
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	39	83.0
③ どちらかといえばそう思う	7	15.0
② どちらかといえばそう思わない	1	2.0
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



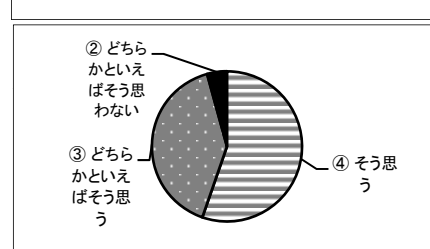
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

	回答数	割合
④ そう思う	33	70.0
③ どちらかといえばそう思う	13	28.0
② どちらかといえばそう思わない	1	2.0
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

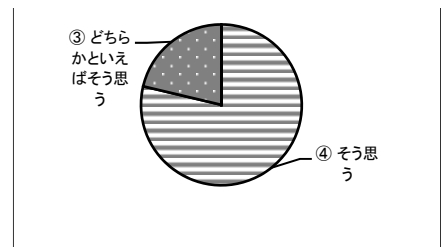
	回答数	割合
④ そう思う	26	56.0
③ どちらかといえばそう思う	19	40.0
② どちらかといえばそう思わない	2	4.0
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



(5) 事務局の対応は丁寧だった



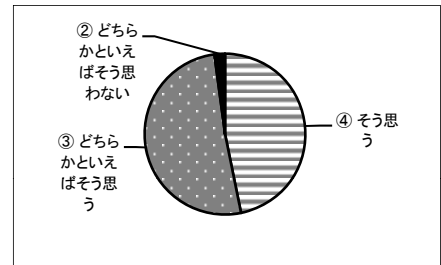
	回答数	割合
④ そう思う	37	79.0
③ どちらかといえばそう思う	10	21.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



5. 研修成果について

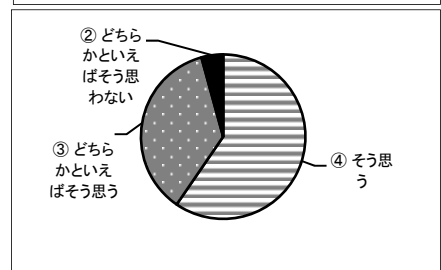
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	22	47.0
③ どちらかといえばそう思う	24	51.0
② どちらかといえばそう思わない	1	2.0
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



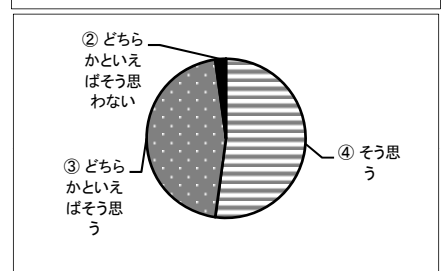
(2) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	28	60.0
③ どちらかといえばそう思う	17	36.0
② どちらかといえばそう思わない	2	4.0
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



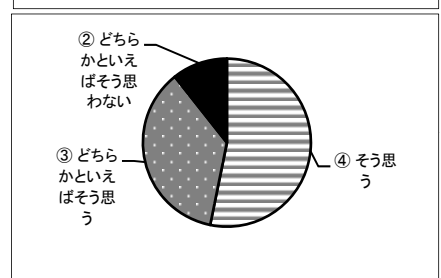
(3) 研修の内容は十分理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	24	52.0
③ どちらかといえばそう思う	21	46.0
② どちらかといえばそう思わない	1	2.0
① そう思わない	0	0.0
計	46	100.0



(4) 新たに人的なつながりをつくることができた

	回答数	割合
④ そう思う	25	53.0
③ どちらかといえばそう思う	17	36.0
② どちらかといえばそう思わない	5	11.0
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



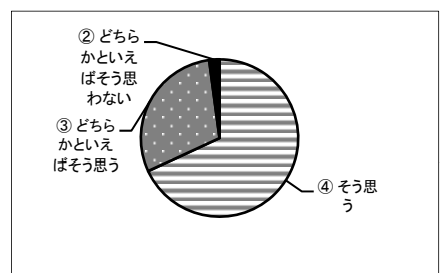
受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

別紙記載

6. 研修全体について

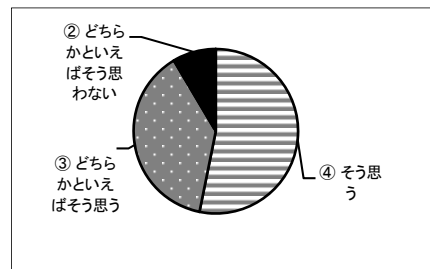
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

	回答数	割合
④ そう思う	32	68.0
③ どちらかといえばそう思う	14	30.0
② どちらかといえばそう思わない	1	2.0
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



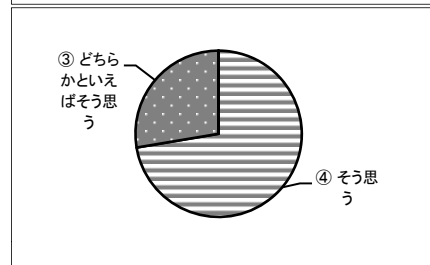
(2) 研修は期待を上回る内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	25	53.0
③ どちらかといえばそう思う	18	38.0
② どちらかといえばそう思わない	4	9.0
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



(3) 今後もこの研修を継続していくべきだと思う

	回答数	割合
④ そう思う	34	72.0
③ どちらかといえばそう思う	13	28.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



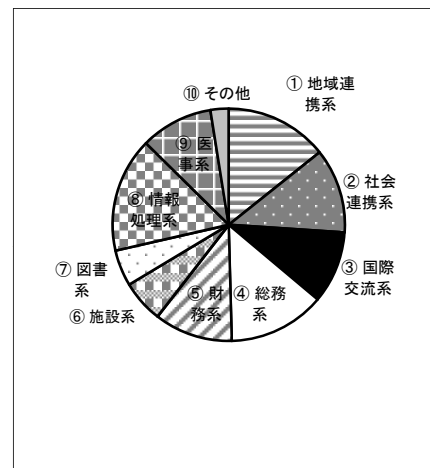
研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください。

別紙記載

7. SPODにおけるSDプログラム開発について

今後、SPODにおいて専門職養成プログラムを開発する予定ですが、どのような分野のSDプログラムが必要だと思いますか。（複数回答可）

	回答数	割合
① 地域連携系	17	14.0
② 社会連携系	14	12.0
③ 国際交流系	12	10.0
④ 総務系	16	13.0
⑤ 財務系	13	11.0
⑥ 施設系	7	6.0
⑦ 図書系	6	5.0
⑧ 情報処理系	19	16.0
⑨ 医事系	12	10.0
⑩ その他	3	3.0
計	119	100.0



その他の記述内容

- ・人材育成
- ・学生支援課
- ・学務系

【自由記述欄】

1 (3) 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか。(具体的に)

- ・コミュニケーション能力, 話す力, 聞く(聴く, 訊く)力(18)
(様々な年代の人と会話が出来るコミュニケーション能力, 円滑な上司・先輩・同僚とのコミュニケーション能力, 学生とのコミュニケーション能力)
- ・プレゼンテーション能力, 説明力(13)
- ・法律, 規則の知識(5)
(大学設置基準, 会計規則, 業務の根拠となる規則等)
- ・ビジネスマナー(4)
(電話対応, 窓口対応等)
- ・リーダーシップ(3)
(まだ後輩が出来た経験が無いため)
- ・パソコンのスキル(3)
(エクセルやワードで差し込み文章やマクロ等, 仕事を効率よく進めるためのパソコンのスキル)
- ・公文書の書き方(2)
- ・企画・立案能力(2)
- ・問題提起・発見力(2)
- ・英語力(2)
- ・自大学の知識(2)
(就職率など基本的な内容)
- ・情報収集・活用する能力
- ・好感が持てる広報活動
- ・効率的に業務を進める方法
- ・段取り力
- ・仕事のスピード
- ・簿記2級
- ・行動力・観察力・言語化する力・発言力
- ・行動・実行力
- ・対自己スキル(ストレス耐性, 感情コントロールなど)
- ・マイナス思考の直し方
- ・適切な学生対応, 特に心に問題を抱えている学生への対応方法
- ・学生の考え方, 主張
- ・学生に対する指導・支援の仕方(就職指導, マナー指導など)
- ・誉める力
- ・文章を作成する力
- ・キャリア形成
- ・入試制度・大学の強み等を高校生にも分かる言葉で伝える能力

- ・大学で働いていく上での他大学の知識
- ・財務
- ・情報処理

5. 受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- ・忙しい業務の中で忘れていたことや、疎かになっていたことを再度確認することが出来た。
- ・他大学との交流や情報交換も出来たので自大学を見つめ直す良い機会になった。
- ・他大学の現状を知ることも出来た。
- ・自分の気付かなかったこと、知らないことが理解出来て良かった。
- ・3日目の講師の方が良かった。声が大きかったのでこちらもパワーを受け取ることが出来、そのパワーを意欲に変える事が出来た。1, 2日目の講師の方は地域柄親しみやすかった。
- ・毎日席替えしたのが良かった。
- ・仕事に対する意識を変えることが出来た。
- ・他の大学の人や自分とは違う分野の仕事をしている人と交流できて刺激を受けることが出来た。
- ・志を新たに出来た。仕事に活かせる知識が増えた。
- ・ワークが多かったので話し合いが出来たところが良かった。
- ・今まで経験したことのない研修（ビジネス文書、職員キャリア形成、リーダーシップ）が受けられて新鮮だった。
- ・他大学の人がいたこと。
- ・グループワーク中心でしたことが深く印象に残った点
- ・新任者研修の最後のアンケートで、マナーを学びたいと書いていたが、それが実現して良かった。
- ・同業の人達と知り合えた。
- ・互いに話し合いながら足りない部分を確認できた。
- ・班を毎日変える事によって強調力を得られたと考える。
- ・プレゼンテーションの要点を知ることが出来て良かった。
- ・日頃考えていないことを考えることが出来た。
- ・自分自身について改めて振り返ることが出来た。
- ・他の方との会話で、新たな視点を得ることが出来た。
- ・普段何気なくしていた言動や、仕事中の自分の行いを改めて振り返ることが出来て、本当にとっても良かった。学んだことは明日から実践していきたい。
- ・今までプレゼンテーションをする機会がなかったので、実際にやってみて自分に能力が足りないことを痛感するとともに、改善点を指摘してもらえて良かった。
- ・文書のマナーを教えてもらったのが良かった。
- ・キャリア形成をきっちり考えるのではなく“なんとなく”で良いと言われていたので安心した。
- ・他大学との交流を持つことが出来て良かった。
- ・キャリア、リーダーシップ等、普段考えない事について学ぶことができた。
- ・全体を通して、グループごとの議論を行っていた点が実践的で良かった。
- ・人とのつながりが増えた。ビジネス文書が一番為になった。基礎の再確認が出来た。

- ・マナーからリーダーシップまで幅広かった点
- ・スキルアップしていく上で必要な考え方、取り組み方を学ぶことが出来た。
- ・具体的な状況設定に沿った対応マナー等のグループワークが良かった。研修でなければ出来ない内容になっていたのが良かった。
- ・四国中のいろいろな人とつながりを作る事が出来た。
- ・褒め方や人の話を聞く大切さを学べて良かった。知り合いが増えた。
- ・「気付き・発見」が多かった。例えば、自分の現状把握など。
- ・係員レベルと言う同職級の人達と知り合えた。
- ・研修翌日から早速活かせるようなことを楽しく教えて貰った。
- ・自分が普段きちんと出来ていなかった点や、今後の課題点について見直すことが出来た。
- ・他大学の方と交流を持つことが出来た。たくさんの人の様々な考え方を知る機会になったので良かった。
- ・コミュニケーション能力等、自分と同じ悩みを持っている人がいることで向上したいと言う気持ちに繋がった。
- ・まだまだ接遇の知識が足りないので学べて良かった。また早い時期から考えておく必要があると仰っていたリーダーシップを学べた。今のうちから先輩方を見て、周りの方々とどのように関わるか考えていきたい。
- ・他の大学等で働く方々と交流出来た。
- ・自分に足りないスキルについて考えられた。
- ・他大学の人と交流する良い機会になった。研修の内容についても、今すぐ実践出来る内容だったので、とても自分のためになった。
- ・ビジネスマナーや、文書作成、プレゼンテーションなど、実務を想像しながら受講することが出来て、明日から改善出来る点が分かって良かった。
- ・今後の職務に活かそう。
- ・研修が始まってすぐのグループでの自己紹介やちょっとした雑談タイムなどで緊張がほぐれて研修により集中することができた。また、他大学の方とお話する機会となり、短時間ではあったが情報を交換することができた。
- ・社会人としての基礎を基本から学ぶことができ、大変勉強になった。

6. 研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- ・野外で活動したり、体を動かして力を身につけるプログラムがあれば嬉しい。
- ・今回のような形式で次回以降もやって頂きたい。
- ・「対象者；係員担当」とあったので参加したが、私の同期はほとんど参加していなかった。実施要項を見ただけでは、初任者研修と同じような内容かと思ってしまう。
- ・冊子が1つに纏まっていると紛失しづらいかと思った。
- ・もう少しスケジュールに余裕があると良いと思った。
- ・初任者研修とかぶっている所は必要無いのでは（どちらか片方にする）と思った。
- ・プレゼンテーションは研修だけでなく業務の中でやっていく機会を増やしたらもっと成長するか

なと思った。

- ・ビジネス文書は学内の人に講師をして欲しい。
- ・前回の結果等をHP等次回の紹介の所で公開しておく。
- ・研修の準備をするには通知が遅かったので、もっと早く通知が欲しかった。
- ・月末、月初は統計業務等で忙しいので出来れば避けて頂きたい。
- ・項目を少なく、内容を濃くする時間を延ばす。
- ・今回初めてSPODの研修に参加させて頂いたのですが、とても勉強になった。このような機会があれば次回もまた参加したい。
- ・部分参加の人が多く、入れ替わりが激しかったので、せめて1日研修にして、午前・午後で入れ替わりがない方が良いのではと思った。
- ・もっと大学に特化した研修に出来ると思った。（企業よりのところがあった）
- ・3日は長いと思った。
- ・研修後に仕事が溜まっているので、次回からはその辺を解消出来たら良いと思う。（職場でのフォローを促すなど）
- ・座席位置によっては先生の方を見辛い。
- ・同じ職種（地域連携、国際交流）にいる人達と問題点やシステムを持ち寄る。
- ・資料の内容（例えば文章例）を、学校で使えるものにしてもらっていると、なお実用的だったと思った。

平成２２年度大学人，社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅡ-１）実施要項

１．目 的

高等教育機関の職員として一般的に求められている広汎な素養を習得することを目的とする。

２．内 容

大学人，社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅡ）のうち，３つの研修科目を実施する。（原則として全部受講とするが，部分受講も可。）

- ・コミュニケーション実践
- ・リーダーシップ論
- ・プレゼンテーション実践

３．対象者

係長，主任相当級の職員

４．期 間

平成２２年７月２９日（木）～７月３０日（金）

５．場 所

愛媛大学本部２階 第２会議室

６．日 程

別紙「研修日程表」のとおり

７．担当講師

株式会社インソース 講師 塩谷 登志栄氏

８．受講定員

各３０名

９．修了証書

全部受講：全ての研修科目を修了した者には修了証書を交付する
部分受講：最終の研修科目を修了した時点で修了証書を交付する

１０．主 催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（ＳＰＯＤ），愛媛大学

平成22年度大学人，社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅡ-1）日程表

研修会場：愛媛大学本部第2会議室

	8:40	10:00	10:30	11:00	12:00	12:30	13:00	13:30	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00
第1日目 7月29日 (木)		受付	オリエンテーション	【コミュニケーション実践】 1 周囲と協力しながら仕事を進める 2 仕事を頼み，頼まれやすくする環境を整える	休憩		休憩		【コミュニケーション実践】 1 クレームとは 2 クレーム対応のポイント 3 ケース別クレーム対応方法 4 ケーススタディ・ロールプレイング				
第2日目 7月30日 (金)		【リーダーシップ論】 1 リーダーシップとは？ ～リーダーに求められる役割 2 指導・教育のポイント 3 目標管理・業務改善のポイント			休憩		【プレゼンテーション実践】 1 分かりやすい説明のポイントを考える 2 言いたいことを理解する力 ～ ロジカルシンキングとは？ 3 わかりやすい話の組み立て方 ～ 構成の重要性 4 プレゼンテーションをよりよくするヒント 5 実技指導					閉講式	

※研修スケジュールは，進行によって変更する場合があります。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：平成22年度大学人，社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅡ-1）
 実施日：平成22年7月29日（木）～7月30日（金）
 実施会場：愛媛大学本部第2会議室
 アンケート回答者数：55名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	回答数	割合
① 4年制大学	49	87.5
② 短期大学	1	1.8
③ 高等専門学校	4	7.1
④ その他（6年制含む 等）	2	3.6
計	56	100.0

※複数回答あり

(2) 所属先の設置者

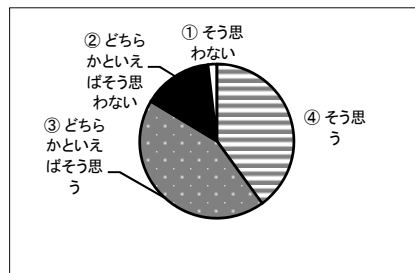
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	42	76.4
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	2	3.6
③ 学校法人	9	16.4
④ その他（独立行政法人）	2	3.6
計	55	100.0

(3) 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキルは何ですか。（具体的に） 別紙記載

2. 研修参加への経緯について

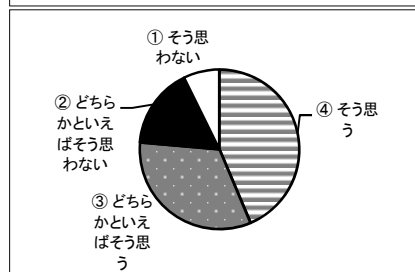
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	22	40.0
③ どちらかといえばそう思う	24	43.6
② どちらかといえばそう思わない	8	14.5
① そう思わない	1	1.8
計	55	100.0



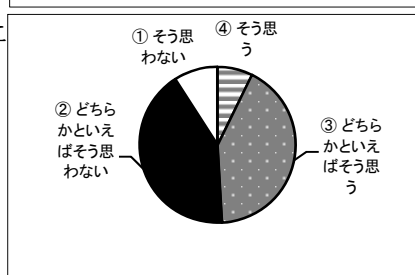
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	24	43.6
③ どちらかといえばそう思う	18	32.7
② どちらかといえばそう思わない	9	16.4
① そう思わない	4	7.3
計	55	100.0



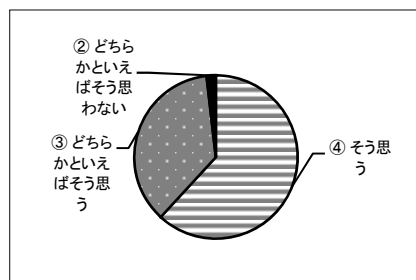
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	4	7.3
③ どちらかといえばそう思う	23	41.8
② どちらかといえばそう思わない	23	41.8
① そう思わない	5	9.1
計	55	100.0



(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

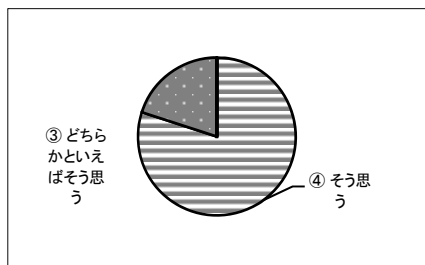
	回答数	割合
④ そう思う	34	61.8
③ どちらかといえばそう思う	20	36.4
② どちらかといえばそう思わない	1	1.8
① そう思わない	0	0.0
計	55	100.0



3. 研修プログラムの設計について

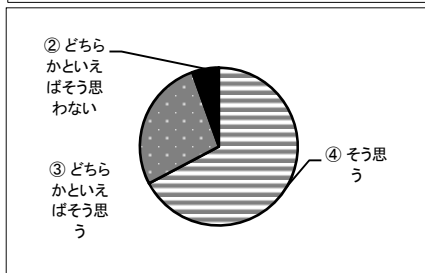
(1) 研修の目的は明確に設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	44	80.0
③ どちらかといえばそう思う	11	20.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	55	100.0



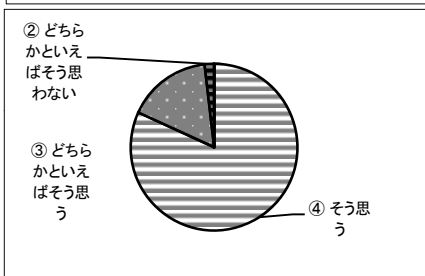
(2) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	37	67.3
③ どちらかといえばそう思う	15	27.3
② どちらかといえばそう思わない	3	5.5
① そう思わない	0	0.0
計	55	100.0



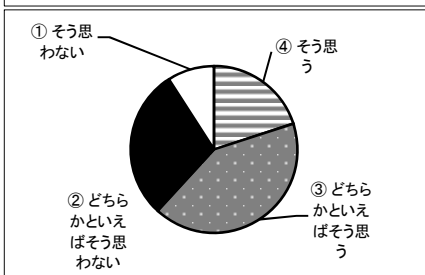
(3) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	45	81.8
③ どちらかといえばそう思う	9	16.4
② どちらかといえばそう思わない	1	1.8
① そう思わない	0	0.0
計	55	100.0



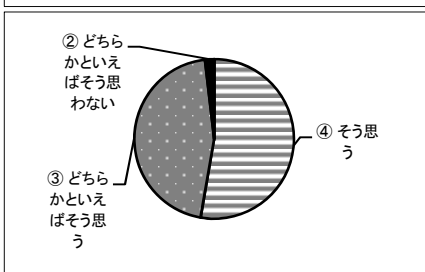
(4) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	11	20.0
③ どちらかといえばそう思う	23	41.8
② どちらかといえばそう思わない	16	29.1
① そう思わない	5	9.1
計	55	100.0



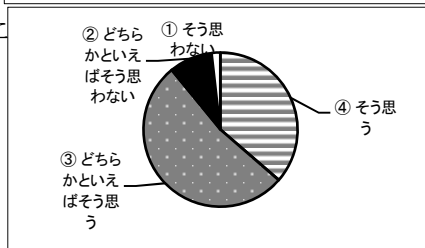
(5) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	29	52.7
③ どちらかといえばそう思う	25	45.5
② どちらかといえばそう思わない	1	1.8
① そう思わない	0	0.0
計	55	100.0



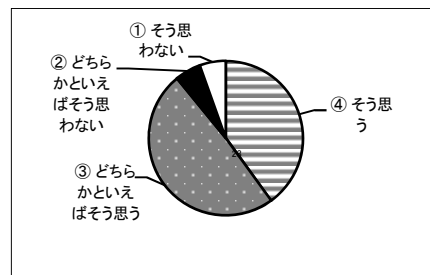
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	20	36.4
③ どちらかといえばそう思う	29	52.7
② どちらかといえばそう思わない	5	9.1
① そう思わない	1	1.8
計	55	100.0



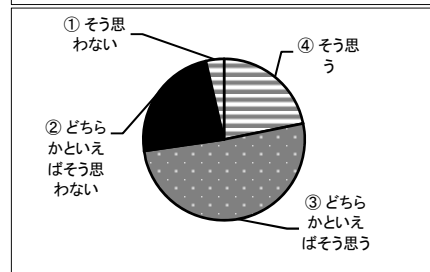
(7) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	22	40.0
③ どちらかといえばそう思う	27	49.1
② どちらかといえばそう思わない	3	5.5
① そう思わない	3	5.5
計	55	100.0



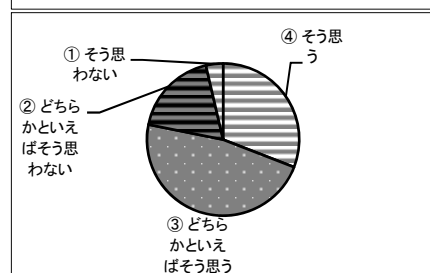
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

	回答数	割合
④ そう思う	12	21.8
③ どちらかといえばそう思う	28	50.9
② どちらかといえばそう思わない	13	23.6
① そう思わない	2	3.6
計	55	100.0



(9) 参加者の人数は適当だった

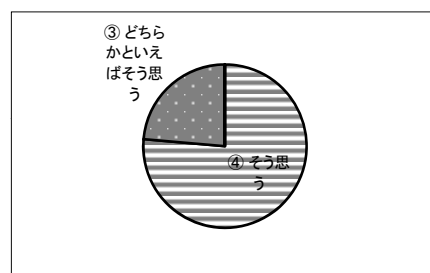
	回答数	割合
④ そう思う	17	30.9
③ どちらかといえばそう思う	26	47.3
② どちらかといえばそう思わない	10	18.2
① そう思わない	2	3.6
計	55	100.0



4. 研修スタッフについて

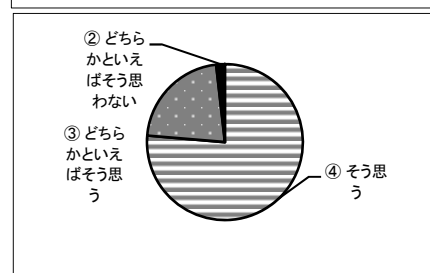
(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	42	76.4
③ どちらかといえばそう思う	13	23.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	55	100.0



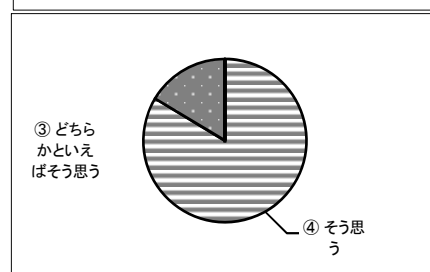
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	42	76.4
③ どちらかといえばそう思う	12	21.8
② どちらかといえばそう思わない	1	1.8
① そう思わない	0	0.0
計	55	100.0



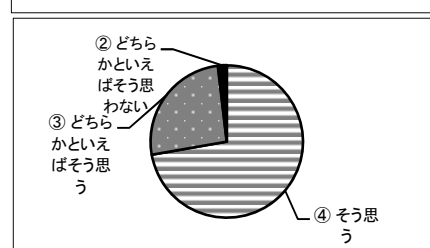
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

	回答数	割合
④ そう思う	46	83.6
③ どちらかといえばそう思う	9	16.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	55	100.0



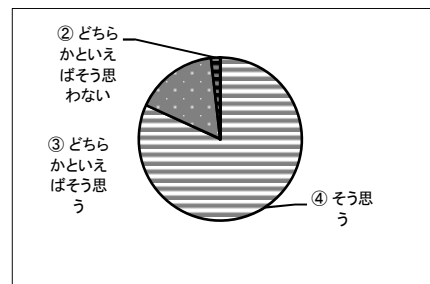
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	39	72.2
③ どちらかといえばそう思う	14	25.9
② どちらかといえばそう思わない	1	1.9
① そう思わない	0	0.0
計	54	100.0



(5) 事務局の対応は丁寧だった

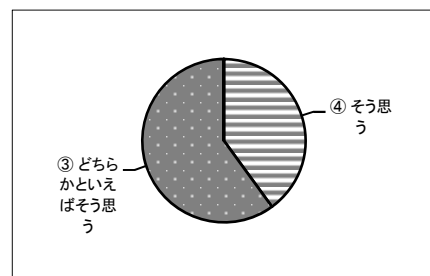
	回答数	割合
④ そう思う	45	81.8
③ どちらかといえばそう思う	9	16.4
② どちらかといえばそう思わない	1	1.8
① そう思わない	0	0.0
計	55	100.0



5. 研修成果について

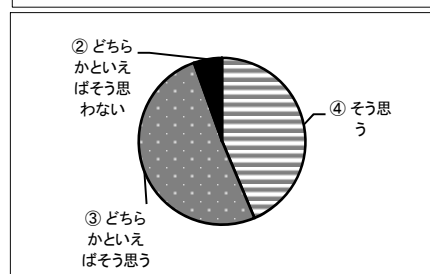
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	22	40.0
③ どちらかといえばそう思う	33	60.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	55	100.0



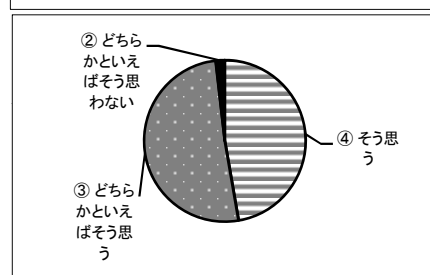
(2) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	24	43.6
③ どちらかといえばそう思う	28	50.9
② どちらかといえばそう思わない	3	5.5
① そう思わない	0	0.0
計	55	100.0



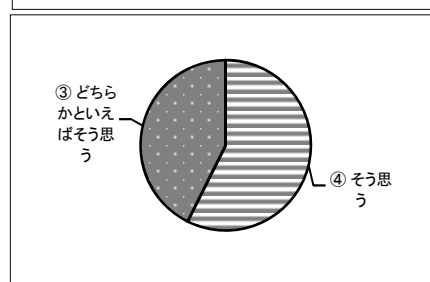
(3) 研修の内容は十分理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	26	47.3
③ どちらかといえばそう思う	28	50.9
② どちらかといえばそう思わない	1	1.8
① そう思わない	0	0.0
計	55	100.0



(4) 新たに人的なつながりをつくることができた

	回答数	割合
④ そう思う	31	57.4
③ どちらかといえばそう思う	23	42.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	54	100.0



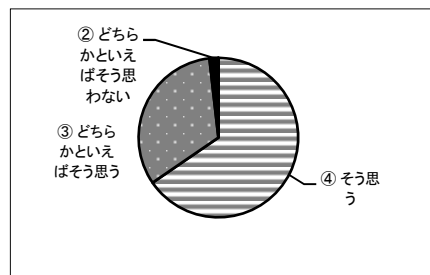
受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

別紙記載

6. 研修全体について

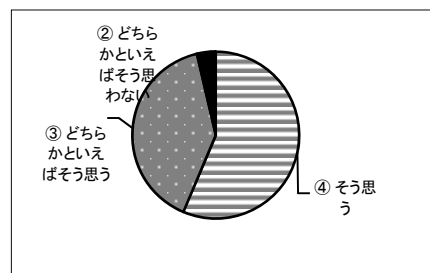
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

	回答数	割合
④ そう思う	36	65.5
③ どちらかといえばそう思う	18	32.7
② どちらかといえばそう思わない	1	1.8
① そう思わない	0	0.0
計	55	100.0



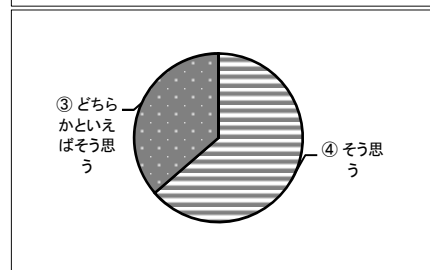
(2) 研修は期待を上回る内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	31	56.4
③ どちらかといえばそう思う	22	40.0
② どちらかといえばそう思わない	2	3.6
① そう思わない	0	0.0
計	55	100.0



(3) 今後もこの研修を継続していくべきだと思う

	回答数	割合
④ そう思う	35	63.6
③ どちらかといえばそう思う	20	36.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	55	100.0



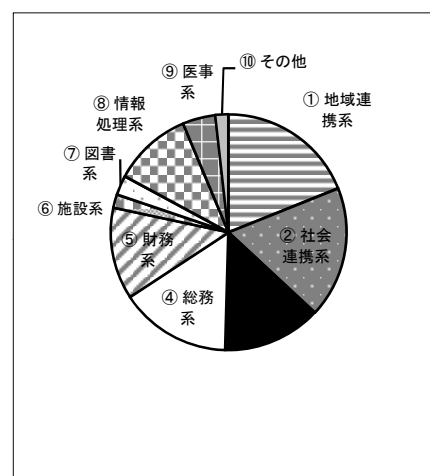
研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください。

別紙記載

7. SPODにおけるSDプログラム開発について

今後、SPODにおいて専門職養成プログラムを開発する予定ですが、どのような分野のSDプログラムが必要だと思いますか。（複数回答可）

	回答数	割合
① 地域連携系	21	18.9
② 社会連携系	20	18.0
③ 国際交流系	15	13.5
④ 総務系	17	15.3
⑤ 財務系	14	12.6
⑥ 施設系	2	1.8
⑦ 図書系	3	2.7
⑧ 情報処理系	12	10.8
⑨ 医事系	5	4.5
⑩ その他	2	1.8
計	111	100.0



その他の記述内容

・学生支援課

【自由記述欄】

1（３）現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか。（具体的に）

- ・ プレゼンテーション能力（１７）
- ・ リーダーシップ（１３）
- ・ コミュニケーション能力（５）
- ・ クレーム対応力（５）
- ・ 会計事務処理（３）
- ・ 専門的知識・経験（２）
- ・ 自部署・他部署での繁忙時の交渉能力（２）
- ・ 書類作成能力（２）
- ・ 図書業務全般（２）
- ・ 部下の管理・指導能力（２）
- ・ 身につけた専門的知識を外部へアピールする技術（１）
- ・ 他部署との連携・協働（１）
- ・ 財務・契約関係の知識（１）
- ・ 傾聴力（１）
- ・ 情報分析・整理（１）
- ・ 企画・立案（１）
- ・ 教員免許法・施行規則の理解（１）
- ・ あらゆることに対する対応力（１）
- ・ グループで仕事をする場合に、効率的なスケジューリングを行い実施すること（１）
- ・ 育成（１）
- ・ 調整役・環境作り（１）
- ・ 表現力（１）

5．受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

（コミュニケーション実践に関して）

- ・ クレーム対応が参考になった。
- ・ すぐに必要となるクレーム対応の知識が身に付いてよかった。
- ・ 「相手と自分は違うという認識」を意識できた。

（リーダーシップ論に関して）

- ・ リーダーに求められる役割・指導・教育の方法を具体的に知ることが出来た。
- ・ これから部下を持つにあたり活かせると思った。
- ・ 「叱る」「ほめる」の具体的な内容・考え方についての知識を得られた

（プレゼンテーション実践に関して）

- ・ プレゼンテーション時の自分の弱点を認識することができた。
- ・ プレゼンテーション時の自分の短所・改善点をチェックしてもらうことができた

(研修全体に関して)

- ・ 色々な方と接することができて良かった。(6)
- ・ 自分の欠点や改善点がわかり、振り返るよい機会となった。(5)
- ・ グループワークがバランスよく取り入れられていた。(4)
- ・ 知識やスキルの再確認ができた。(2)
- ・ 業務を円滑に進めるために必要なスキルを習得できた。
- ・ 新しい知識が習得できた。
- ・ 坐学では得られない体験型の研修で有意義だった。
- ・ 今までの研修では得られなかった知識を得ることが出来た。
- ・ できて当たり前と思っていたことが容易くないことということがわかった。
- ・ 今まで意識していなかった事柄を再認識できた。
- ・ 大先輩の方と接するよい機会となった。
- ・ レベル I とはまた違い勉強になった。
- ・ 忘れかけていた基本を思い出せた。
- ・ 討論形式により違った意見が聞けてよかった。
- ・ 日常業務に役立つ内容だった。
- ・ 大学人として必要な“自己の大学の強み”などを意識し、仕事をしていくべきと感じ、意識改革になった。
- ・ 他大学の職員との意識の違いを感じ、よい刺激となった。
- ・ 他大学の方と情報交換をすることができた。
- ・ 以前に受講した研修よりもなじみやすく、内容的にもわかりやすかった。

6. 研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- ・ エアコンの効きが悪かった。(6)
- ・ 参加する人数がやや多すぎた。(4)
- ・ 暑い時期の研修は疲れるのももう少し涼しい時期の方がよいと感じた。
- ・ もう少し広い会場で開催していただけたら受講しやすかった。
- ・ 休憩をもう少し長くしてほしかった。
- ・ クレーム対応のバリエーションをもう少し取り入れてほしかった。
- ・ クレーム事例は、受付できない理由等をきちんと設定すべきである。
- ・ クレーム事例があまりよくなかった。大学で起こりうる事例・対応とは少し違っていた気がした。
- ・ 1対1の実践の時に周りの声が大きく、相手の声が聞き取れないことがあった。
- ・ テーマが多く、もう少し絞り込んでもよかったように感じた。
- ・ あと半日くらい日程があれば、実習などにももう少し取り組めると思う。
- ・ 振り返り・フィードバックはある程度のスキルや人間関係の密度も関係があると思われるので、参加者の数、質は考え直した方がよいと思う。
- ・ 研修内容に応じて募集時に制限をかけてもらった方がよいかと思う。

- ・ 遠方からの参加は、前泊が必要となるため通常業務への負担があったのが辛かった。
- ・ このように多勢の方に評価していただく機会をまた作っていただけたらと思う。
- ・ 1 日目の開始時間を早めるなどして、終了を 5 時にしてもらいたい。
- ・ コンテンツの割に時間が短く、より掘り下げて確認したい点が不足していた。質問を取る時間もなかった。
- ・ プレゼンテーションの課題について下調べをしていなかったので時間が足りなかった。簡単に課題だけでも事前に知らせて欲しかった。
- ・ 研修内容を事前にもう少し詳しく知らせてほしい。
- ・ 講習内容（テキスト類）を大学向けにカスタマイズするともっと良くなると思う。
- ・ 現場での事務（受付）の人は親切だったが準備が間に合っていないように思った。参加決定から要領等の通知，事前のアンケート等書類提出の時間はもう少し取って欲しい。
- ・ この研修は今回受講した方よりもう一世代上の方が受けられた方が良いのではと思った。
- ・ コミュニケーション実践，リーダーシップ実践ともにもっと多くの事例を紹介してほしい。

平成22年度大学人，社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅡ-2）実施要項

1. 目 的

高等教育機関の職員として一般的に求められている広汎な素養を習得することを目的とする。

2. 内 容

大学人，社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅡ）のうち，2つの研修科目を実施する。（原則として全部受講とするが，部分受講も可。）

- ・異文化交流
- ・プロジェクト・イノベーション実践

3. 対象者

係長，主任相当級の職員

4. 期 間

平成22年9月28日（火）～10月1日（金）

5. 場 所

愛媛大学本部2階 第2会議室

6. 日 程

別紙「研修日程表」のとおり

7. 担当講師

学校法人産業能率大学 総合研究所 藤田 美紀氏
学校法人産業能率大学 総合研究所 飯塚 登氏

8. 受講定員

各30名

9. 修了証書

全部受講：全ての研修科目を修了した者には修了証書を交付する
部分受講：最終の研修科目を修了した時点で修了証書を交付する

10. 主 催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD），愛媛大学

平成22年度大学人、社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅡ-2) 日程表

研修会場：愛媛大学本部第2会議室

	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	13:30	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00
第1日目 9月28日 (火)					オリエンテーション	【異文化交流】 1. グローバリゼーション ・研修の目的 ・グローバリ化とは 2. 文化について ・文化の定義 ・文化の摩擦の種 ・異文化とは 【講師：産業能率大学 藤田美紀】			3. 文化の世界地図 ・文化の世界地図 ・演習		
第2日目 9月29日 (水)			【プロジェクト・イノベーション実践1】 1. オリエンテーション 2. “イノベーション”とは何か ・大学経営を取り巻く環境変化 ・大学人が守るべきこと、変えること 3. プロジェクトマネジメントの全体像 ・情報収集と分析 ・問題発見と課題形成 ・プロジェクトの企画立案 ・プロジェクトの管理 【講師：産業能率大学 飯塚 登】		休憩		【プロジェクト・イノベーション実践2】 3. 続き 4. プロジェクトの企画立案 ・問題発見の視点・視野・視座 ・大学が直面する問題・ニーズ ・自組織の目的・あるべき姿認識 ・課題(仮説)形成 ・仮説検証のための情報収集 【講師：産業能率大学 飯塚 登】				
第3日目 9月30日 (木)			【プロジェクト・イノベーション実践3】 4. プロジェクトの企画立案 ・情報分析の方法 ・企画とは何か ・企画立案のポイント ・補足)業務改善企画 ・補足)規定の制定・改定企画 【講師：産業能率大学 飯塚 登】	休	休憩		【プロジェクト・イノベーション実践4】 5. プロジェクトの計画化 ・目標・基本方針の明確化 ・作業分割 ・スケジュール化 ・リスク分析と発生時対策 6. 自企画の中間まとめ ・グループ内での企画検討 ・フォローアップ講義 【講師：産業能率大学 飯塚 登】				
第4日目 10月1日 (金)			【プロジェクト・イノベーション実践5】 7. プロジェクト管理 ・プロジェクトの進捗管理 ・事後の見直し ・コミュニケーションのポイント ・プロジェクトリーダーの心得 ・補足)業務マニュアルの作成 【講師：産業能率大学 飯塚 登】	休	休憩		【プロジェクト・イノベーション実践 8. 企画発表 ・個別発表 ・メンバー間の質疑 応答 ・講師フィードバック 9. 総括 【講師：産業能率大学 飯塚 登】	閉講式			

※研修スケジュールは、進行によって変更する場合があります。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：平成22年度大学人，社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅡ-2）
 実施日：平成22年9月28日（火）～10月1日（金）
 実施会場：愛媛大学本部第2会議室
 アンケート回答者数：28名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	回答数	割合
① 4年制大学	28	100.0
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	0	0.0
④ その他（6年制含む 等）	0	0.0
計	28	100.0

(2) 所属先の設置者

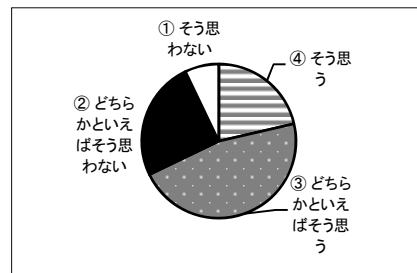
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	22	78.6
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	3	10.7
③ 学校法人	3	10.7
④ その他（独立行政法人）	0	0.0
計	28	100.0

(3) 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキルは何ですか。（具体的に） 別紙記載

2. 研修参加への経緯について

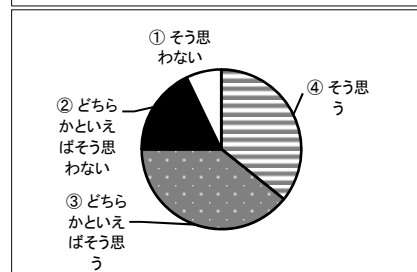
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	6	21.4
③ どちらかといえばそう思う	13	46.4
② どちらかといえばそう思わない	7	25.0
① そう思わない	2	7.1
計	28	100.0



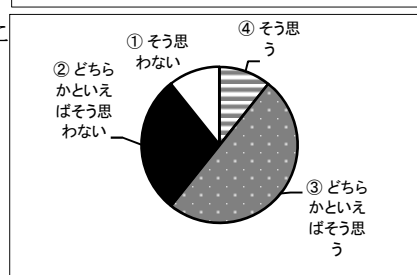
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	10	35.7
③ どちらかといえばそう思う	11	39.3
② どちらかといえばそう思わない	5	17.9
① そう思わない	2	7.1
計	28	100.0



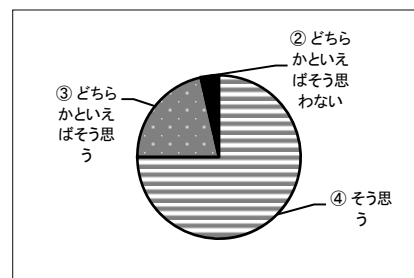
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	3	10.7
③ どちらかといえばそう思う	14	50.0
② どちらかといえばそう思わない	8	28.6
① そう思わない	3	10.7
計	28	100.0



(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

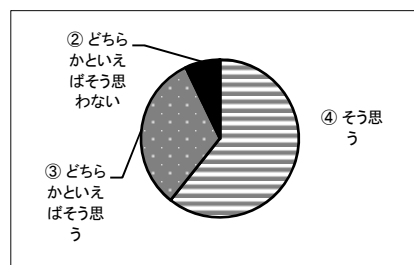
	回答数	割合
④ そう思う	21	75.0
③ どちらかといえばそう思う	6	21.4
② どちらかといえばそう思わない	1	3.6
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



3. 研修プログラムの設計について

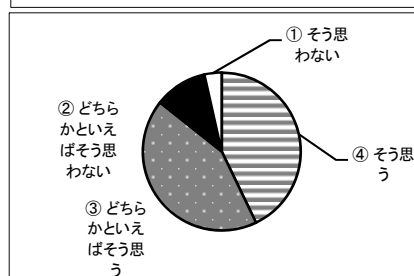
(1) 研修の目的は明確に設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	17	60.7
③ どちらかといえばそう思う	9	32.1
② どちらかといえばそう思わない	2	7.1
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



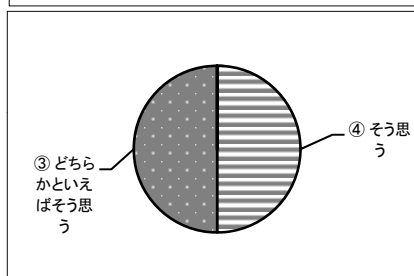
(2) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	12	42.9
③ どちらかといえばそう思う	12	42.9
② どちらかといえばそう思わない	3	10.7
① そう思わない	1	3.6
計	28	100.0



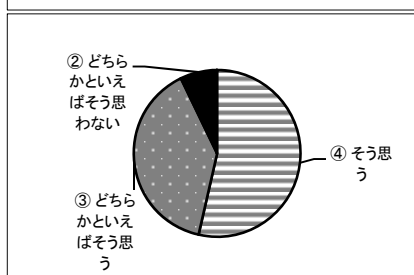
(3) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	14	50.0
③ どちらかといえばそう思う	14	50.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



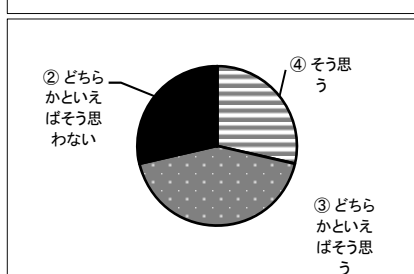
(4) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	15	53.6
③ どちらかといえばそう思う	11	39.3
② どちらかといえばそう思わない	2	7.1
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



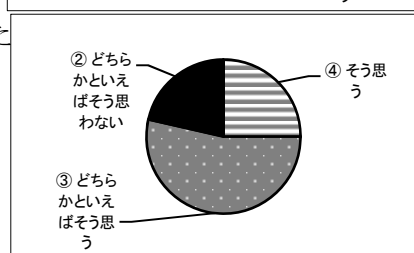
(5) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	8	28.6
③ どちらかといえばそう思う	12	42.9
② どちらかといえばそう思わない	8	28.6
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



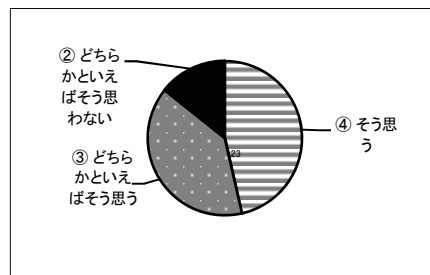
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	7	25.0
③ どちらかといえばそう思う	15	53.6
② どちらかといえばそう思わない	6	21.4
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



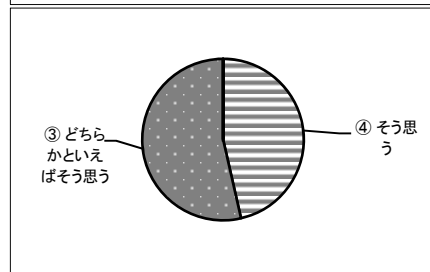
(7) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	13	46.4
③ どちらかといえばそう思う	11	39.3
② どちらかといえばそう思わない	4	14.3
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



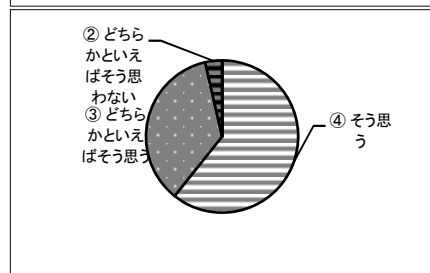
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

	回答数	割合
④ そう思う	13	46.4
③ どちらかといえばそう思う	15	53.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



(9) 参加者の人数は適当だった

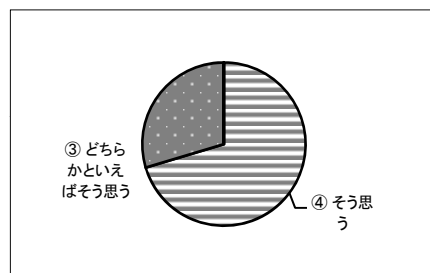
	回答数	割合
④ そう思う	17	60.7
③ どちらかといえばそう思う	10	35.7
② どちらかといえばそう思わない	1	3.6
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



4. 研修スタッフについて

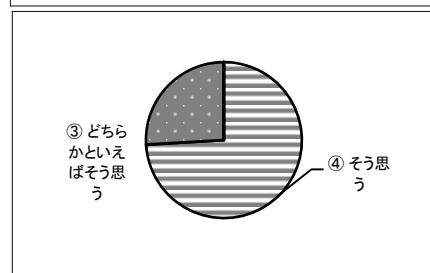
(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	19	70.4
③ どちらかといえばそう思う	8	29.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



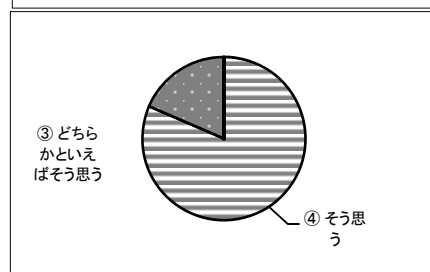
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	20	74.1
③ どちらかといえばそう思う	7	25.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



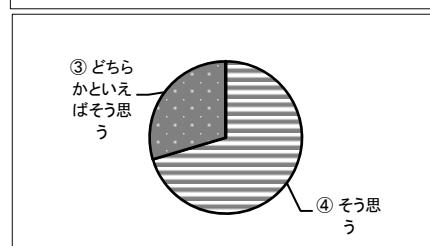
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

	回答数	割合
④ そう思う	22	81.5
③ どちらかといえばそう思う	5	18.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



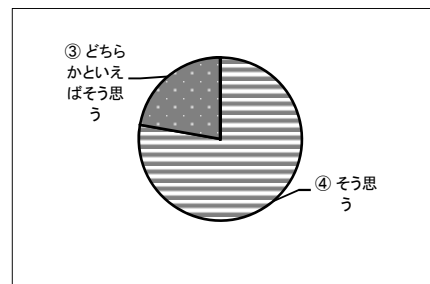
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	19	70.4
③ どちらかといえばそう思う	8	29.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



(5) 事務局の対応は丁寧だった

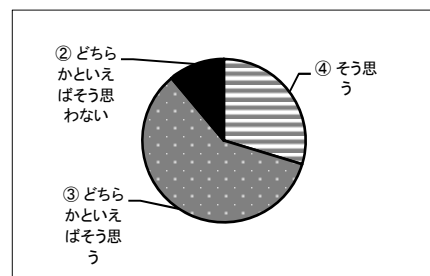
	回答数	割合
④ そう思う	21	77.8
③ どちらかといえばそう思う	6	22.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



5. 研修成果について

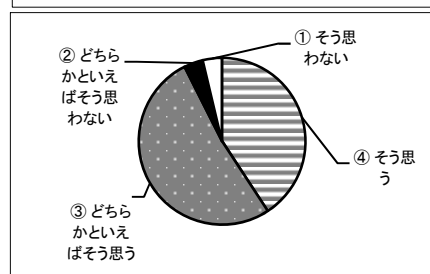
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	8	29.6
③ どちらかといえばそう思う	16	59.3
② どちらかといえばそう思わない	3	11.1
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



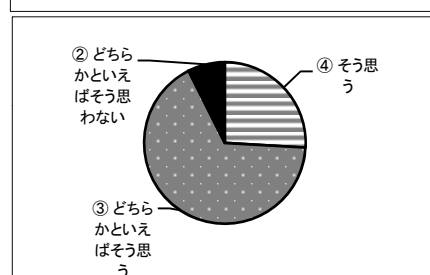
(2) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	11	40.7
③ どちらかといえばそう思う	14	51.9
② どちらかといえばそう思わない	1	3.7
① そう思わない	1	3.7
計	27	100.0



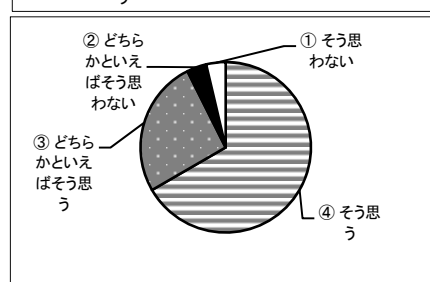
(3) 研修の内容は十分理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	7	25.9
③ どちらかといえばそう思う	18	66.7
② どちらかといえばそう思わない	2	7.4
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



(4) 新たに人的なつながりをつくることができた

	回答数	割合
④ そう思う	18	66.7
③ どちらかといえばそう思う	7	25.9
② どちらかといえばそう思わない	1	3.7
① そう思わない	1	3.7
計	27	100.0



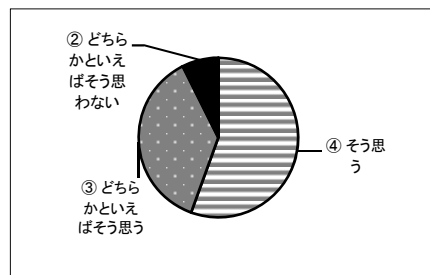
受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

別紙記載

6. 研修全体について

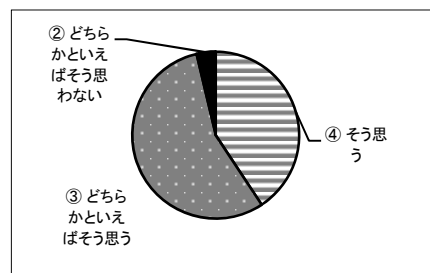
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

	回答数	割合
④ そう思う	15	55.6
③ どちらかといえばそう思う	10	37.0
② どちらかといえばそう思わない	2	7.4
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



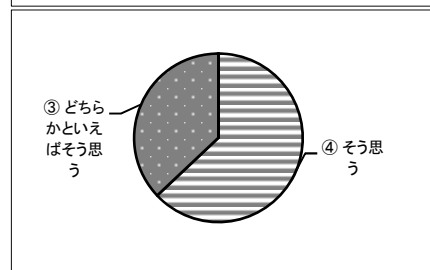
(2) 研修は期待を上回る内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	11	40.7
③ どちらかといえばそう思う	15	55.6
② どちらかといえばそう思わない	1	3.7
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



(3) 今後もこの研修を継続していくべきだと思う

	回答数	割合
④ そう思う	17	63.0
③ どちらかといえばそう思う	10	37.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



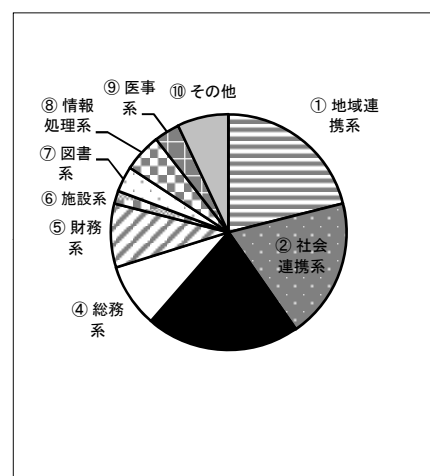
研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください。

別紙記載

7. SPODにおけるSDプログラム開発について

今後、SPODにおいて専門職養成プログラムを開発する予定ですが、どのような分野のSDプログラムが必要だと思いますか。（複数回答可）

	回答数	割合
① 地域連携系	12	21.1
② 社会連携系	11	19.3
③ 国際交流系	12	21.1
④ 総務系	5	8.8
⑤ 財務系	5	8.8
⑥ 施設系	1	1.8
⑦ 図書系	2	3.5
⑧ 情報処理系	3	5.3
⑨ 医事系	2	3.5
⑩ その他	4	7.0
計	57	100.0



その他の記述内容

- ・学務系（2）
- ・アウトソーシング
- ・就職支援

【自由記述欄】

1（３）現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか。（具体的に）

- ・プレゼンテーション能力（９）
- ・プロジェクトの企画・立案力（５）
- ・語学力（４）
- ・コミュニケーション能力・自己表現力（４）
- ・データ処理能力（２）
- ・発信力・リーダーシップ（２）
- ・文章構成力（わかりやすく、説得力のある文書の作成力）
- ・傾聴力・理解力・要約する力
- ・カウンセリング力
- ・交渉・調整能力
- ・柔軟な思考力
- ・社会常識
- ・就職支援
- ・不動産管理についての知識
- ・消防関係法令の理解
- ・中教審答申や第三者評価の知識
- ・社会的、国際的ニーズ又は国の施策などを把握し、自学の経営に反映させる知識

5．受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

（異文化交流に関して）

- ・文化の視点から構成された「文化地図」という世界地図の存在を知ることができた。
- ・今後海外の方と接する際に参考になる内容だった。
- ・相手の立場に立ってみることの重要性に気づけた。

（プロジェクト・イノベーション実践に関して）

- ・業務改善への導き方などがヒントとなった。（４）
- ・プロジェクト・イノベーションを実践的に学ぶことができたこと（３）
- ・プレゼンテーションの機会に恵まれた。（２）
- ・視点・視野・視座等参考になり、新たな気づきが得られた。（２）
- ・何となく進めて失敗する原因はしっかりとした設計ができていないことであり、今回手法の基礎が学べてよかった。
- ・情報の共有化、視点を変え視野を広げるきっかけになった。

（研修全体を通じて）

- ・ネットワークを作ることができた。（２）
- ・座学だけでなくワークがあったため、自分たちの気づきがあった。

- ・他大学の方の視点の違い、他業務の現場を実感することができた。
- ・他大学の状況を本音で聞くことができた。
- ・独学では難しい内容を丁寧に講義してもらえたこと
- ・自分に足りない能力に気づけた。
- ・自分が思っていたことを形にできた。
- ・自分の立ち位置を再確認できた。

6. 研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- ・レベル向上のためにより少人数制のほうがよいかと思った。（２）
- ・私立大学の参加者が少なく、情報交換に偏りが見受けられた。
- ・業務との兼ね合いがあるため、研修日程はもう少し短いほうがよい。
- ・グループワーク時にファシリテーターの導入をしてはどうか。
- ・受講後の受講者間のネットワークの確保
- ・机の向きで講義中やや姿勢が苦しいことがあった。

平成２２年度大学人，社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅢ）実施要項

１．目 的

高等教育機関の職員として一般的に求められている広汎な素養を習得することを目的とする。

２．内 容

大学人，社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅢ）のうち，２つの研修科目を実施する。

（研修プログラムガイド 2010・P56 には「原則として全部受講とするが、部分受講も可。」としていたが、プログラムの特質上、全部受講のみとする。）

- ・ 人材育成論・実践論（育成）
- ・ 人材育成論・実践論（実践）

３．対象者

課長、課長補佐相当級の職員

４．期 間

平成２２年１１月１６日（火）～１１月１９日（金）

５．場 所

愛媛大学本部２階 第２会議室

６．日 程

別紙「研修日程表」のとおり

７．担当講師

学校法人産業能率大学 総合研究所 村田 孝博氏

８．受講定員

３０名

９．受講証明書

研修を修了した者には受講証明書を交付する。

１０．主 催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD），愛媛大学

研修会場：愛媛大学本部第2会議室

※研修スケジュールは、進行によって変更する場合があります。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：平成22年度大学人，社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅢ）
 実施日：平成22年11月16日（火）～11月19日（金）
 実施会場：愛媛大学本部第2会議室
 アンケート回答者数：19名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	回答数	割合
① 4年制大学	18	94.7
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	1	5.3
④ その他（ ）	0	0.0
計	19	100.0

(2) 所属先の設置者

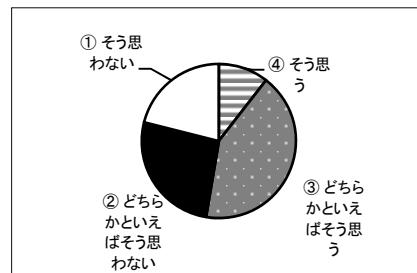
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	13	68.4
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	2	10.5
③ 学校法人	3	15.8
④ その他（独立行政法人）	1	5.3
計	19	100.0

(3) 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキルは何ですか。（具体的に） 別紙記載

2. 研修参加への経緯について

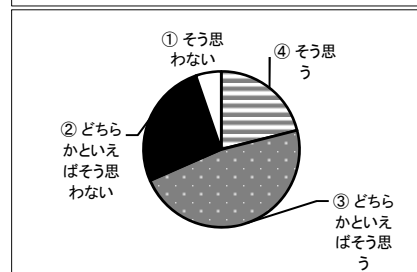
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	2	10.5
③ どちらかといえばそう思う	8	42.1
② どちらかといえばそう思わない	5	26.3
① そう思わない	4	21.1
計	19	100.0



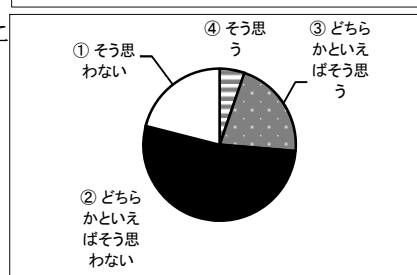
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	4	21.1
③ どちらかといえばそう思う	9	47.4
② どちらかといえばそう思わない	5	26.3
① そう思わない	1	5.3
計	19	100.0



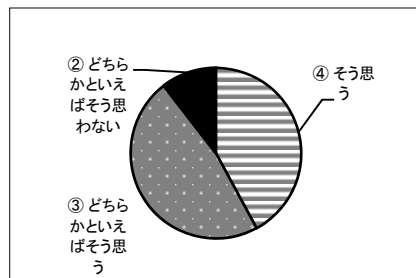
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	1	5.3
③ どちらかといえばそう思う	4	21.1
② どちらかといえばそう思わない	10	52.6
① そう思わない	4	21.1
計	19	100.0



(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

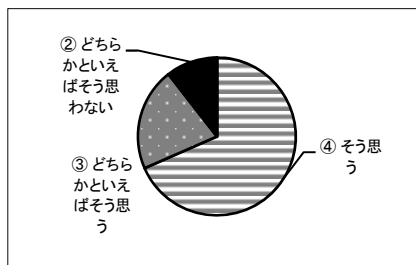
	回答数	割合
④ そう思う	8	42.1
③ どちらかといえばそう思う	9	47.4
② どちらかといえばそう思わない	2	10.5
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



3. 研修プログラムの設計について

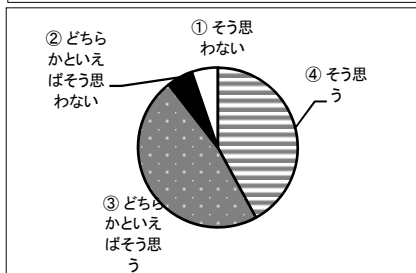
(1) 研修の目的は明確に設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	13	68.4
③ どちらかといえばそう思う	4	21.1
② どちらかといえばそう思わない	2	10.5
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



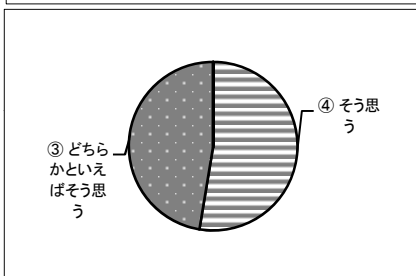
(2) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	8	42.1
③ どちらかといえばそう思う	9	47.4
② どちらかといえばそう思わない	1	5.3
① そう思わない	1	5.3
計	19	100.0



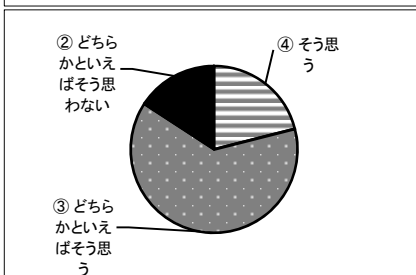
(3) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	10	52.6
③ どちらかといえばそう思う	9	47.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



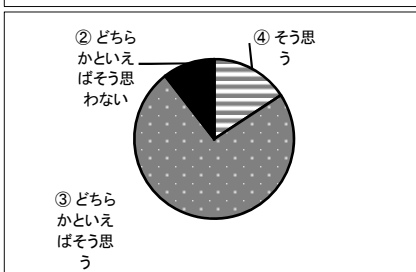
(4) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	4	21.1
③ どちらかといえばそう思う	12	63.2
② どちらかといえばそう思わない	3	15.8
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



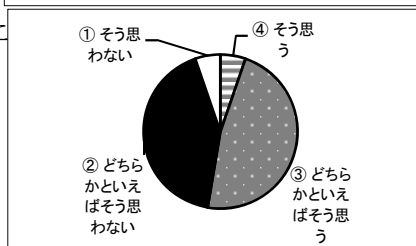
(5) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	3	15.8
③ どちらかといえばそう思う	14	73.7
② どちらかといえばそう思わない	2	10.5
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



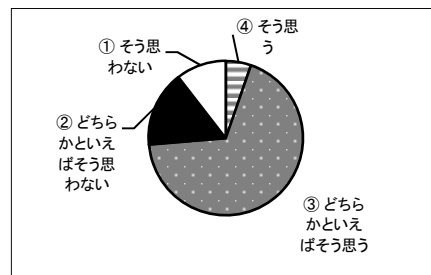
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	1	5.3
③ どちらかといえばそう思う	9	47.4
② どちらかといえばそう思わない	8	42.1
① そう思わない	1	5.3
計	19	100.0



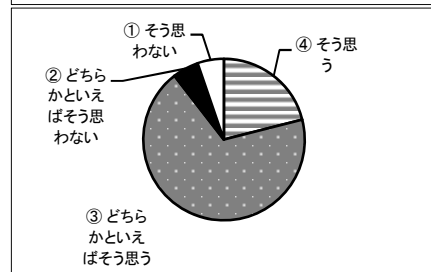
(7) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	1	5.3
③ どちらかといえばそう思う	13	68.4
② どちらかといえばそう思わない	3	15.8
① そう思わない	2	10.5
計	19	100.0



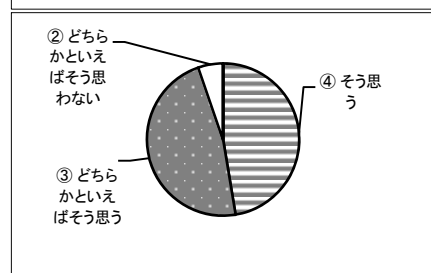
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

	回答数	割合
④ そう思う	4	21.1
③ どちらかといえばそう思う	13	68.4
② どちらかといえばそう思わない	1	5.3
① そう思わない	1	5.3
計	19	100.0



(9) 参加者の人数は適当だった

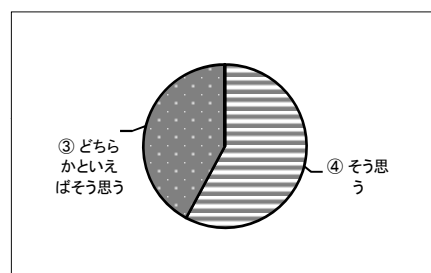
	回答数	割合
④ そう思う	9	47.4
③ どちらかといえばそう思う	9	47.4
② どちらかといえばそう思わない	1	5.3
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



4. 研修スタッフについて

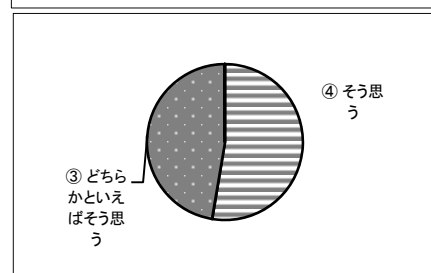
(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	11	57.9
③ どちらかといえばそう思う	8	42.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



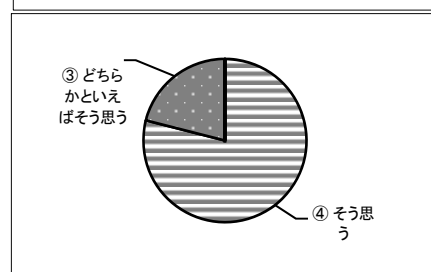
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	10	52.6
③ どちらかといえばそう思う	9	47.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



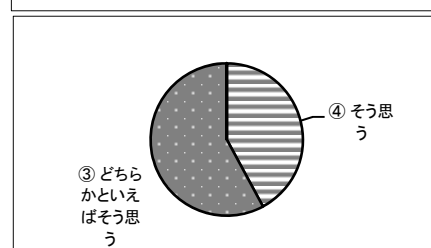
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

	回答数	割合
④ そう思う	15	78.9
③ どちらかといえばそう思う	4	21.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



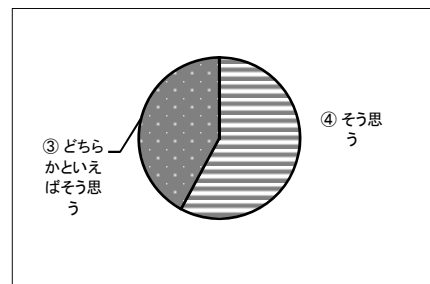
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	8	42.1
③ どちらかといえばそう思う	11	57.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



(5) 事務局の対応は丁寧だった

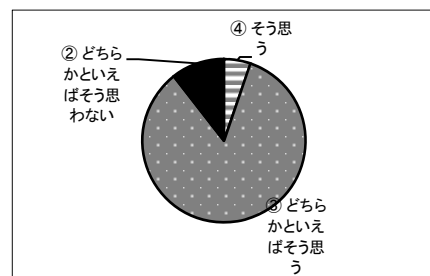
	回答数	割合
④ そう思う	11	57.9
③ どちらかといえばそう思う	8	42.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



5. 研修成果について

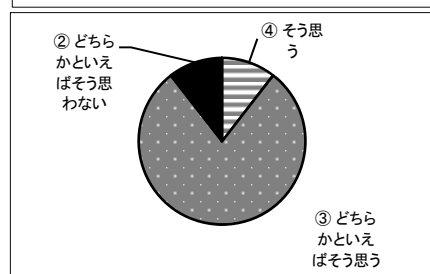
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	1	5.3
③ どちらかといえばそう思う	16	84.2
② どちらかといえばそう思わない	2	10.5
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



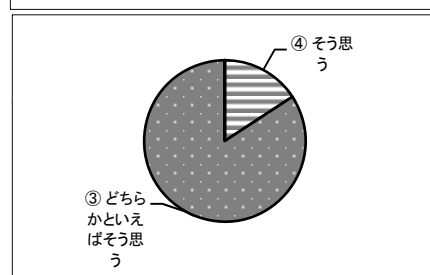
(2) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	2	10.5
③ どちらかといえばそう思う	15	78.9
② どちらかといえばそう思わない	2	10.5
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



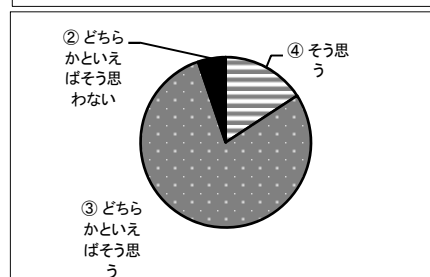
(3) 研修の内容は十分理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	3	15.8
③ どちらかといえばそう思う	16	84.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



(4) 新たに人的なつながりをつくることができた

	回答数	割合
④ そう思う	3	15.8
③ どちらかといえばそう思う	15	78.9
② どちらかといえばそう思わない	1	5.3
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



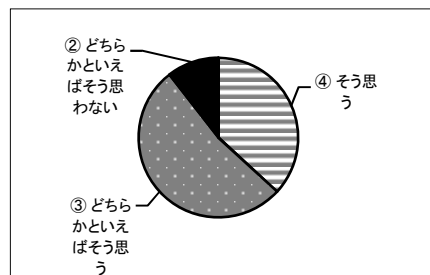
受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

別紙記載

6. 研修全体について

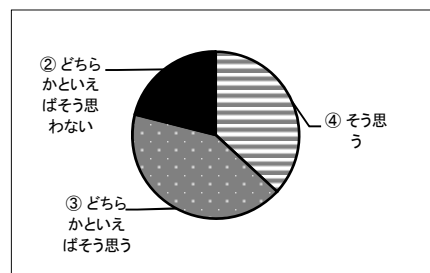
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

	回答数	割合
④ そう思う	7	36.8
③ どちらかといえばそう思う	10	52.6
② どちらかといえばそう思わない	2	10.5
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



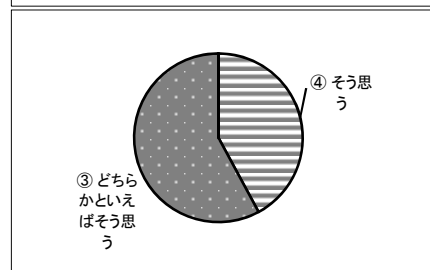
(2) 研修は期待を上回る内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	7	36.8
③ どちらかといえばそう思う	8	42.1
② どちらかといえばそう思わない	4	21.1
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



(3) 今後もこの研修を継続していくべきだと思う

	回答数	割合
④ そう思う	8	42.1
③ どちらかといえばそう思う	11	57.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



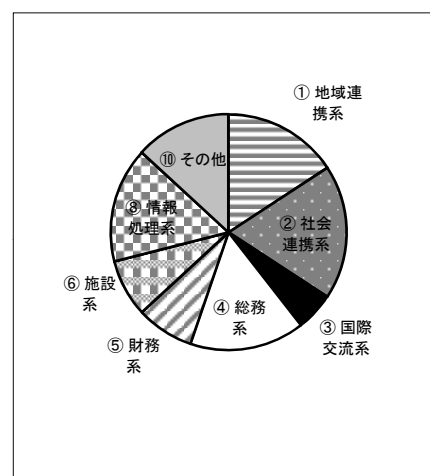
研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください。

別紙記載

7. SPODにおけるSDプログラム開発について

今後、SPODにおいて専門職養成プログラムを開発する予定ですが、どのような分野のSDプログラムが必要だと思いますか。（複数回答可）

	回答数	割合
① 地域連携系	6	15.8
② 社会連携系	7	18.4
③ 国際交流系	2	5.3
④ 総務系	6	15.8
⑤ 財務系	3	7.9
⑥ 施設系	3	7.9
⑦ 図書系	0	0.0
⑧ 情報処理系	6	15.8
⑨ 医事系	0	0.0
⑩ その他	5	13.2
計	38	100.0



その他の記述内容

- ・ 人事系
- ・ 管理職育成
- ・ 教務系
- ・ 教職協働系
- ・ 法令解釈

【自由記述欄】

1（３）現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか。（具体的に）

- ・ 部下の評価と育成（９）
- ・ コーチング力（５）
（傾聴、発問のスキル）
- ・ 部下指導力の向上（２）
- ・ 管理者としての素養（２）
（コミュニケーション能力）
- ・ ファシリテーション力（２）
- ・ 折衝能力
（相手に理解してもらえる資料作り、要望を受け入れてもらいやすい話し方）
- ・ 労務管理
- ・ 国際連携

5．受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- ・ 他大学の方との交流や情報交換ができた。（３）
（他大学の実情 等）
- ・ 管理職に求められる能力及び知識の習得ができた。（２）
- ・ 部下育成にあたっての知識・理論・方法が理解できた。（２）
- ・ 自分に不足している部分（苦手な分野）が改めてわかった。（２）
- ・ 人事評価の仕組みが理解できた。
- ・ 人事評価をする立場ではなかったので、職場での人事評価の不備がわかった。
- ・ 傾聴することの必要性を再認識した。
- ・ 管理職になる前に意欲が高まった。
- ・ 意識改革がはかれた。
- ・ 普段は聞くことができない内容について勉強できた。
- ・ グループワークが多かったので研修内容はメリハリがあり、受講しやすかった。
- ・ 講義とワークのバランスが丁度よいと思った。

6．研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- ・ 研修期間が４日間と長かったため、その間の仕事の調整が難しかった。何回かに分けた方がより吸収しやすかったのではないか。（２）
- ・ 研修期間を短縮できればよかった。
- ・ この研修は、管理職としての知識を広く身につけようという趣旨だと思うが、反面、中途半端で各項目を深く行う方が意識の向上や実務に直接活かせるのではないかと感じた。
- ・ 研修は継続するべきであるが、ニーズを絞って効果的に実施すべきである。

- ・ グループワークに入る前にもう少し受講者同士の情報を交換できる時間が欲しかった。
- ・ どのSPOD研修にも同じ大学が参加しているので、四国4県の大学から参加できるように考えてほしい。
- ・ 研修が自大学で開催された場合、日常業務との切り離しができず研修に集中できないため、学外で実施すべきである。

研修報告書の一例

大学人、社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ）を受講して

先日は、研修を受講させていただきありがとうございました。私は今回、「コミュニケーション入門」、「プレゼンテーション」、「キャリアアップ」、「リーダーシップ」に関する計4つの研修を受講いたしました。研修全体の感想としましては、学外の講師の方や他大学の職員の方と行う研修は普段の業務や大学内での研修とはまた違った緊張感で行われ、大変学ぶことが多いものとなりました。

一つ一つ研修を振り返ってみますと、「コミュニケーション入門」においては、「聞」・「聴」・「訊」の3点において、研修が行われ、理解し易い内容だったと思います。コミュニケーションをとるにあたり、「きく」ことがコミュニケーションを潤滑に進めていく上でいかに必要な事か学ぶことができました。また相手の話に相槌を打つという日頃あまり意識していない点に意識を向けるようになったこともこの研修で学んだことです。

「プレゼンテーション」については、学生時代から様々な場所で学ぶ機会がありましたので、特に目新しい点はありませんでしたが、目新しい点がないということは誰もが同じ点を重要であると述べているからだと思います。ですので、これからプレゼンテーションを行う上で、自分の中で意識する点がより明確になりました。ただ、プレゼンテーションは場数を踏むことが大切だと私は思いますので、時間の関係上厳しい点はあるかと存じますが、もう1つ多くプレゼンテーションのワークショップを行いたかったというのが個人的な意見です。

3日目の「キャリアアップ」及び「リーダーシップ」の研修においては「キャリア」「リーダーシップ」とは「何か」が明確になりました。今まで何気なく思い描いていたこれらが「キャリア」という言葉について考え、また「リーダー」に求められることを考えていく中で明確になってきました。明確になったことは、自分のキャリアアップを考えていく上で大変強い刺激になっています。

これまで研修の感想及び研修で得たことを述べさせていただきましたが、1点ご要望があります。

2日目に、私はグループ内のリーダーをさせていただきました。リーダーを務めるにあたり、リーダーの話し合いの進め方についてもっと具体的な指導・研修があってもよかったのではないかと思います。私は1日目に参加しておりませんので、その点について1日目に説明等あったかもしれませんが、気付いた点を少し述べさせていただきます。

研修ではワークショップなどグループ内で意見交換をする回数が多かったのですが、リーダーによっては毎回メンバーに順番に意見を述べてもらい、その後リーダーがまとめるという流れを辿っているグループもあったように見受けられます。話し合いの方法としては他にも様々な方法があると思いますし、「何時まで意見を述べ、何時から意見

をまとめる」といったように時間のマネジメントなど話し合いにおいて大切な点も多々あると思います。

私を含めリーダーになられた方の話し合いにおける司会・進行のスキルアップのため、この点について研修中にご教示していただきたかったです。

以上になりますが、今回の研修に参加したことで、今までの仕事に対する姿勢や今後の大学人としての自分の在り方について考える良いきっかけになりました。また機会がありましたら研修に参加したいと思います。この度はこのような機会を設けてくださり、ありがとうございました。

平成２２年度講師養成研修実施要項

１．目 的

ＳＰＯＤ加盟校の意欲のある職員に対して，研修講師として必要な心構え，知識，技法を習得させることにより，将来のＳＰＯＤ－ＳＤ講師として育成することを目的とする。

２．到達目標

- （１）組織内講師の役割を説明することができる
- （２）教育課題の探索から研修詳細の設計まで考え方と方法を習得する
- （３）企画した内容を伝達できるインストラクションスキルを習得する

３．対象者

将来ＳＰＯＤ－ＳＤ講師になる意欲のある職員

４．期 間

平成２２年５月１９日（水）～２１日（金）

５．場 所

愛媛大学本部２階 第２会議室

６．日 程

別紙「研修スケジュール表」のとおり

７．担当講師

学校法人産業能率大学総合研究所 研究員 山田弘道氏

８．受講定員

３０名

９．事前課題

別紙「研修企画・インストラクション演習の情報収集」のとおり
書籍『大学のマネジメント』については，受講者が決定され次第，配付する。

１０．受講証明書

研修を修了した者には受講証明書を交付する。

１１．主 催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（ＳＰＯＤ），愛媛大学

講師養成研修スケジュール

	第 1 日目	第 2 日目
9:00	1、教育担当者への期待 ・組織運営と教育の意義 ・教育担当者の5つの役割 ・学習における動機付け (講義・個人/グループ 演習)	5、研修技法の基本 ・講義法 ・グループ 討議法 ・ロールプレイング など (講義・個人/グループ 演習)
10	2、基礎情報の把握 ・教育ニーズを把握する際のポイント	
11	・受講者特性を把握する際のポイント (講義・個人/グループ 演習)	6、研修内容の詳細設計 ・研修構造シートの作成
12/13	3、学習心理学の基本 ・動機付けのメカニズム ・記憶と学習のメカニズム ・学習の6ステップ (講義・個人/グループ 演習)	6、続き ・レッスンプランの作成 (講義・個人/グループ 演習)
14		
15	4、研修項目の洗い出しと構造化 (講義・個人演習・発表)	7、研修資料作成のポイント ・配布資料の作成 ・スライド資料の作成 ・情報の図解化テクニック (講義・個人/グループ 演習)
16		
17:00		

※研修スケジュールは進行によって変更することがございます。

	第3日目	
9:00	8、インストラクションの基本 ・インストラクションの心構え	
	・小演習①「話し方と発声」	
10	・小演習②「目線とアイコンタクト」	
	・小演習③「板書」	
11	・小演習④「受講者との応答」 (講義・ロールプレイング・講師/受講者 FB)	
12/13	9、総合演習 ・設計した内容でのインストラクション (インストラクション実習) ※人数にもよりますが、1人あたり 8～10分の演習を予定しています。	
14		
15		
16		
17:00	10、まとめ ・講師としての啓発課題 ・啓発シートの作成 ・質疑応答	

※研修スケジュールは進行によって変更することがございます。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：平成22年度講師養成研修
 実施日：平成22年5月19日（水）～21日（金）
 実施会場：愛媛大学本部第2会議室
 アンケート回答者数：17名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	回答数	割合
① 4年制大学	17	100.0
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	17	100.0

(2) 所属先の設置者

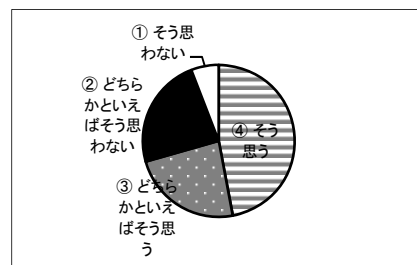
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	12	71.0
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	0	0.0
③ 学校法人	5	29.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	17	100.0

(3) 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキルは何ですか。（具体的に） 別紙記載

2. 研修参加への経緯について

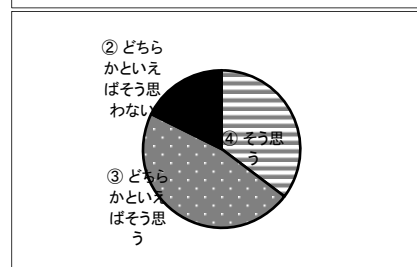
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	8	46.0
③ どちらかといえばそう思う	4	24.0
② どちらかといえばそう思わない	4	24.0
① そう思わない	1	6.0
計	17	100.0



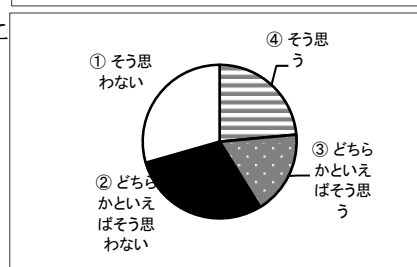
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	6	35.0
③ どちらかといえばそう思う	8	47.0
② どちらかといえばそう思わない	3	18.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



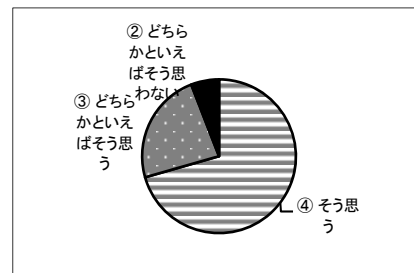
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	4	24.0
③ どちらかといえばそう思う	3	18.0
② どちらかといえばそう思わない	5	29.0
① そう思わない	5	29.0
計	17	100.0



(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

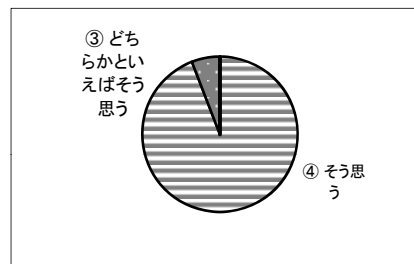
	回答数	割合
④ そう思う	12	70.0
③ どちらかといえばそう思う	4	24.0
② どちらかといえばそう思わない	1	6.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



3. 研修プログラムの設計について

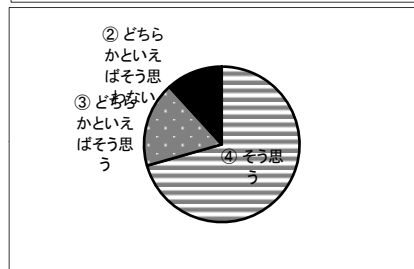
(1) 研修の目的は明確に設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	16	94.0
③ どちらかといえばそう思う	1	6.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



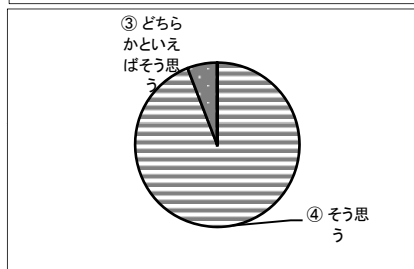
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	12	70.0
③ どちらかといえばそう思う	3	18.0
② どちらかといえばそう思わない	2	12.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



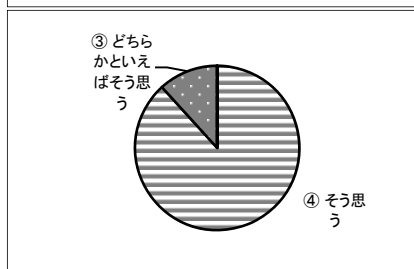
(3) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	16	94.0
③ どちらかといえばそう思う	1	6.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



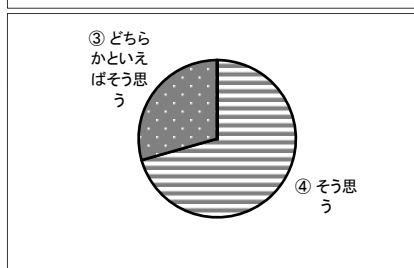
(4) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	15	88.0
③ どちらかといえばそう思う	2	12.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



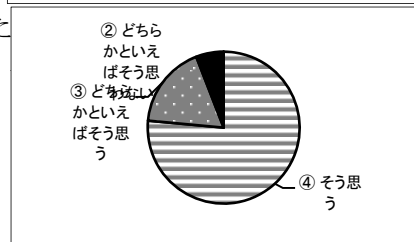
(5) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	12	71.0
③ どちらかといえばそう思う	5	29.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



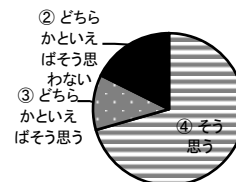
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	13	76.0
③ どちらかといえばそう思う	3	18.0
② どちらかといえばそう思わない	1	6.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



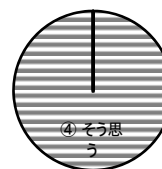
(7) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	12	70.0
③ どちらかといえばそう思う	2	12.0
② どちらかといえばそう思わない	3	18.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



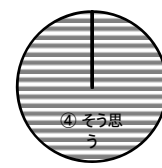
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

	回答数	割合
④ そう思う	17	100.0
③ どちらかといえばそう思う	0	0.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



(9) 参加者の人数は適当だった

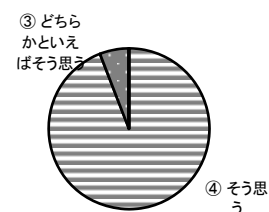
	回答数	割合
④ そう思う	17	100.0
③ どちらかといえばそう思う	0	0.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



4. 研修スタッフについて

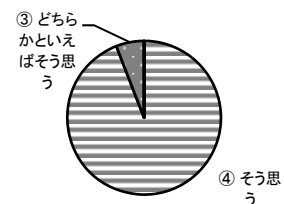
(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	16	94.0
③ どちらかといえばそう思う	1	6.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



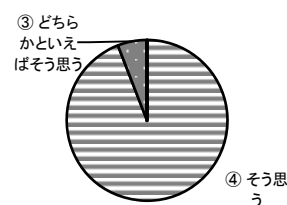
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	16	94.0
③ どちらかといえばそう思う	1	6.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



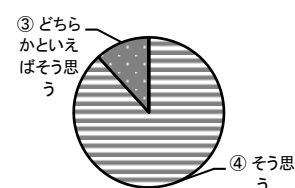
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

	回答数	割合
④ そう思う	16	94.0
③ どちらかといえばそう思う	1	6.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



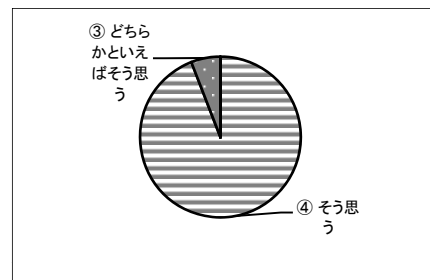
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	15	88.0
③ どちらかといえばそう思う	2	12.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



(5) 事務局の対応は丁寧だった

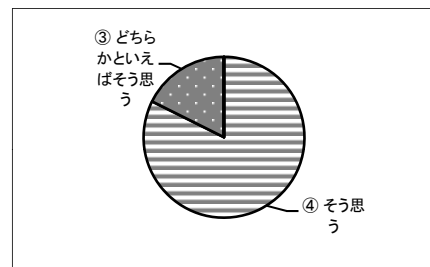
	回答数	割合
④ そう思う	16	94.0
③ どちらかといえばそう思う	1	6.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



5. 研修成果について

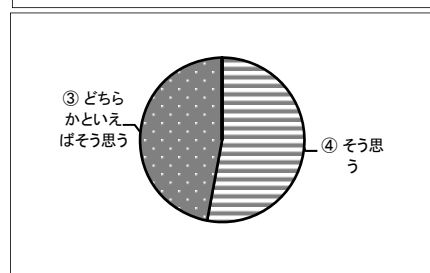
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	14	82.0
③ どちらかといえばそう思う	3	18.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



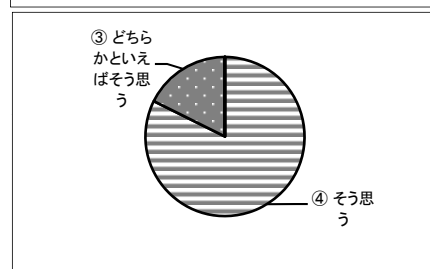
(2) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	9	53.0
③ どちらかといえばそう思う	8	47.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



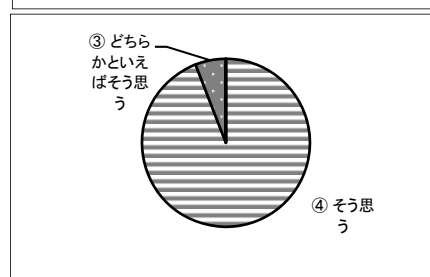
(3) 研修の内容は十分理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	14	82.0
③ どちらかといえばそう思う	3	18.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



(4) 新たに人的なつながりをつくることができた

	回答数	割合
④ そう思う	16	94.0
③ どちらかといえばそう思う	1	6.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



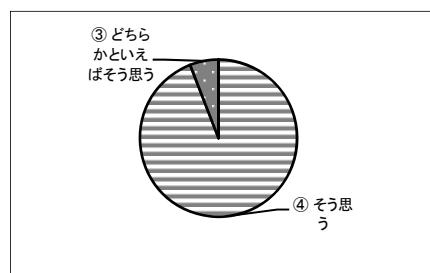
受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

別紙記載

6. 研修全体について

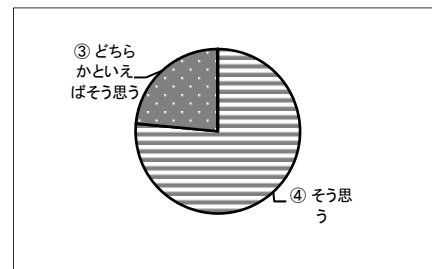
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

	回答数	割合
④ そう思う	16	94.0
③ どちらかといえばそう思う	1	6.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



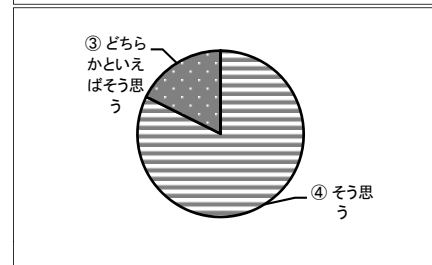
(2) 研修は期待を上回る内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	13	76.0
③ どちらかといえばそう思う	4	24.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



(3) 今後もこの研修を継続していくべきだと思う

	回答数	割合
④ そう思う	14	82.0
③ どちらかといえばそう思う	3	18.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



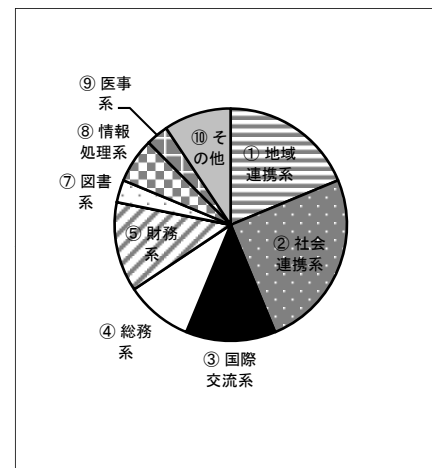
研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください。

別紙記載

7. SPODにおけるSDプログラム開発について

今後、SPODにおいて専門職養成プログラムを開発する予定ですが、どのような分野のSDプログラムが必要だと思いますか。（複数回答可）

	回答数	割合
① 地域連携系	6	19.0
② 社会連携系	8	25.0
③ 国際交流系	4	13.0
④ 総務系	3	9.0
⑤ 財務系	4	13.0
⑥ 施設系	0	0.0
⑦ 図書系	1	3.0
⑧ 情報処理系	2	6.0
⑨ 医事系	1	3.0
⑩ その他	3	9.0
計	32	100.0



その他の記述内容

病院経営

メンタルヘルス関係

バランスが大事だと思います。

【自由記述欄】

1（3）現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか。（具体的に）

- ・プレゼンテーション能力（2）
- ・コミュニケーション能力（2）
- ・企画・立案力（2）
- ・イントロダクション
- ・社会人基礎力的なこと
- ・業務
- ・後輩指導
- ・外部資金獲得
- ・奨学金
- ・パソコンスキル
- ・中間管理者としてのマネジメント研修
- ・業務内容上、病院経営分析関係の知識取得の機会があればよい。
- ・大学運営
- ・ルーティンワークに関するものから専門的なものまでいろいろな業務をする上で必要となる知識の裏付けとなるもの

5．受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- ・講師養成ということで、一見速効性のない研修という印象を持ったが、実際には社会人、中堅職員として非常に役立つ内容だったと思う。3日という十分な時間を取って実施されたのが良かった。懇親会の設定等も交流面ではとても有意義だったと個人的には思う。講師の山田先生が親切で素晴らしかった。
- ・よければまたお声がけください。ご指名いただいてもありがたいと思います。
- ・さらにスキルアップして、講師として活躍できるようになればと思う。
- ・講師の役割が理解できました。研修の意義が理解できました。時間がたっぷりあって良かったです。
- ・レベルの高い研修だったので、自分の未熟さを改めて実感できました。これからもっと意志を高めて業務に取り組んでいきたいと感じました。
- ・講師として、業務につく機会がないかもしれませんが、スキルアップにつながると思います。
- ・講師として人前に立つ際のポイントテクニックがわかった。他の研修にはないおもしろさがあった。
- ・研修講師という自分が身につけたいと思っていたスキルを学ぶことができた。本当にスキルを身につけるためには、知識の取得と実習をくり返す必要があることを実感できた。
- ・今まで自分なりに勉強して行っていた内容に裏付けができ、今後の改善につながっていくと思う。
- ・グループで協力してできたことが、内容がよくなった要因の1つだと思います。講師の先生も話しやすかった。

- ・大変でしたが，良い経験をさせていただきました。大変お世話になりました。
- ・今後自分が身につけるスキルがわかった。また身につけ方がわかった。
- ・全てにおいて大満足です。楽しく勉強できました。
- ・講師のスキルについて，少しでもふれることができた。今後に生かしていきたい。

6. 研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば，具体的にお書き下さい。

- ・発表内容がどうしても同じになってしまい，メリハリをつけるのが難しかった。
- ・テーマをわかりやすい事象からスタートした方がいいのでは？
- ・時間的にもう少し余裕があるスケジュールとする。
- ・3日間での内容は，非常に量的に大きく感じた。時間数（コマ数）は難しいですが，検討を。

人材育成ビジョン作成ワークショップ実施要項

1. 目 的

このワークショップは、S P O Dに加盟する各大学の人事・人材開発の担当職員に対して、各大学にふさわしい人事マネジメントシステムを効果的に機能させ、職員一人ひとりが優れた人材に育っていくための基本的な人材育成ビジョン開発の手法を理解してもらうことを目的とする。

2. 到達目標

- (1) S P O DにおけるS Dプログラム開発手法を説明できる。
- (2) 人材育成ビジョンの開発手法を説明できる。

3. 対象者

- ① 各ネットワーク加盟校S D担当者
- ② 意欲のある事務職員の方

4. 日 時 : 平成22年12月16日(木)・17日(金)

5. 場 所 : 独立行政法人国立青少年教育振興機構

「国立大洲青少年交流の家」

〒795-0001 愛媛県大洲市北只1086

電話 : 0893-24-5175

FAX : 0893-24-2909

6. 日程

別紙「日程表」のとおり

7. 受講定員

30名

8. 主催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク (S P O D) , 愛媛大学

人材育成ビジョンワークショップ日程表

会場：「国立大洲青少年交流の家」

時 間	(第1日) 12月16日(木)	(第2日) 12月17日(金)
6:30		
7:00		起 床
7:10		朝のつどい
7:30		清 掃
9:00		朝 食(食堂)・退所点検
10:00		「グループワーク」(大学・短大・高専の別) ・各大学・短大・高専での人材育成ビジョン 作成のためのマップ作成② 愛媛大学 准教授 秦 敬治 愛媛大学 人事課長 米澤 愼二 【ホール・本館2F】
12:00		
12:30	◇12:30 愛媛大学大学本部 発(バス)	昼 食(食堂)
13:00	◇14:00 大洲青少年交流の家 着	
13:30		「発表」
14:00		愛媛大学 准教授 秦 敬治
	【入 所】	【ホール・本館2F】
14:30	受付	「今後の人材育成ビジョン開発の進め方」 愛媛大学 准教授 秦 敬治
15:00	オリエンテーション【視聴覚室・本館2F】	【ホール・本館2F】
15:50	アイスブレイキング 「自己紹介、所属大学・短大・高専の紹介」 愛媛大学 人事課副課長 秋谷 恵子 愛媛大学 人事課 塩出 和久 【視聴覚室・本館2F】	【退 所】
16:20	「人材育成ビジョン開発の概要について」 愛媛大学 人事課長 米澤 愼二 【視聴覚室・本館2F】	◇15:30 大洲青少年交流の家 発(バス)
16:30	休 憩	◇17:00 愛媛大学大学本部 着
19:30	「グループワーク」 (大学・短大・高専の別) 愛媛大学 准教授 秦 敬治 愛媛大学 人事課長 米澤 愼二 (内容) ・各大学・短大・高専での人材育成ビジョン作成のためのマップ作成① 【ホール・本館2F】	
21:00	懇親会 【リフレッシュルーム・本館3F】	

(注) 都合により、時間を変更する場合があります。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：人材育成ビジョン作成ワークショップ

実施日：平成22年12月16日（木）～12月17日（金）

実施会場：独立行政法人国立青少年教育振興機構「国立大洲青少年交流の家」

アンケート回答者数：16名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	回答数	割合
① 4年制大学	10	62.5
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	2	12.5
④ その他（ ）	4	25.0
計	16	100.0

(2) 所属先の設置者

	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	11	68.8
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	1	6.3
③ 学校法人	2	12.5
④ その他（独立行政法人）	2	12.5
計	16	100.0

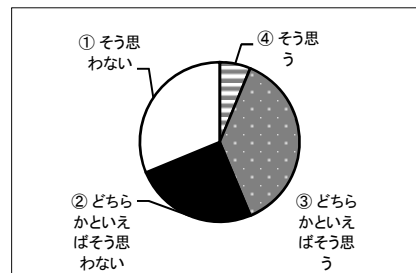
(3) 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキルは何ですか。（具体的に）

別紙記載

2. 研修参加への経緯について

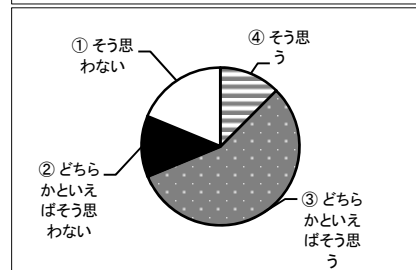
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	1	6.3
③ どちらかといえばそう思う	6	37.5
② どちらかといえばそう思わない	4	25.0
① そう思わない	5	31.3
計	16	100.0



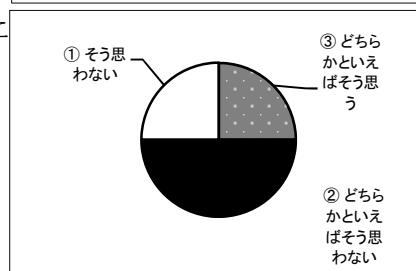
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	2	12.5
③ どちらかといえばそう思う	9	56.3
② どちらかといえばそう思わない	2	12.5
① そう思わない	3	18.8
計	16	100.0



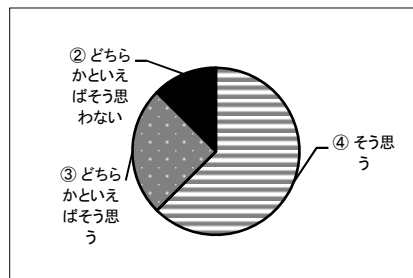
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	0	0.0
③ どちらかといえばそう思う	4	25.0
② どちらかといえばそう思わない	8	50.0
① そう思わない	4	25.0
計	16	100.0



(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

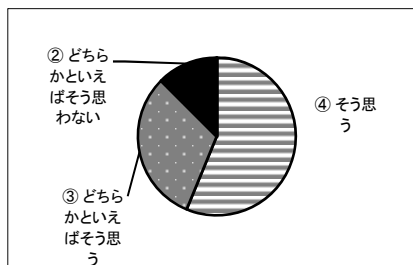
	回答数	割合
④ そう思う	10	62.5
③ どちらかといえばそう思う	4	25.0
② どちらかといえばそう思わない	2	12.5
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



3. 研修プログラムの設計について

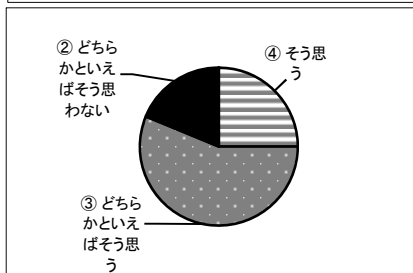
(1) 研修の目的は明確に設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	9	56.3
③ どちらかといえばそう思う	5	31.3
② どちらかといえばそう思わない	2	12.5
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



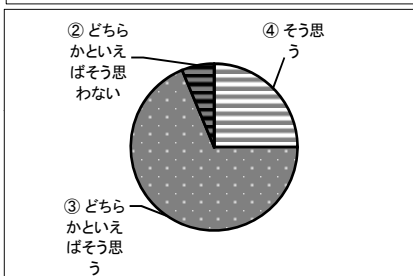
(2) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	4	25.0
③ どちらかといえばそう思う	9	56.3
② どちらかといえばそう思わない	3	18.8
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



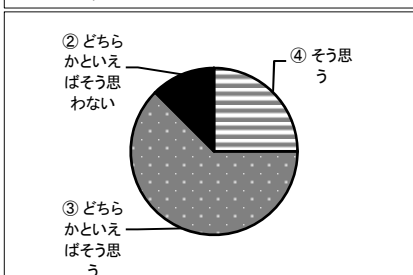
(3) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	4	25.0
③ どちらかといえばそう思う	11	68.8
② どちらかといえばそう思わない	1	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



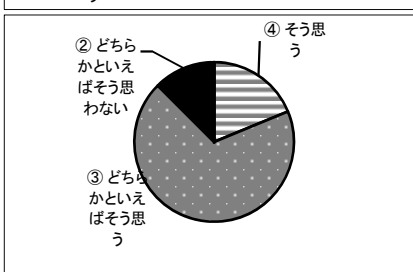
(4) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	4	25.0
③ どちらかといえばそう思う	10	62.5
② どちらかといえばそう思わない	2	12.5
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



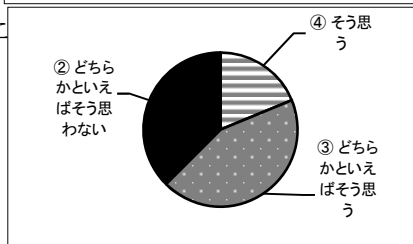
(5) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	3	18.8
③ どちらかといえばそう思う	11	68.8
② どちらかといえばそう思わない	2	12.5
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



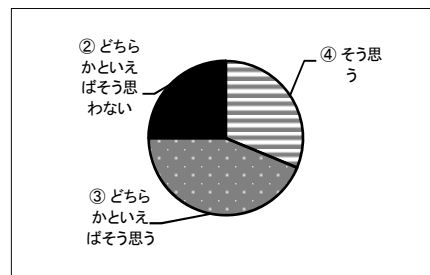
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	3	18.8
③ どちらかといえばそう思う	7	43.8
② どちらかといえばそう思わない	6	37.5
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



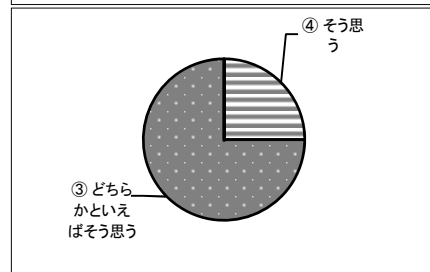
(7) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	5	31.3
③ どちらかといえばそう思う	7	43.8
② どちらかといえばそう思わない	4	25.0
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



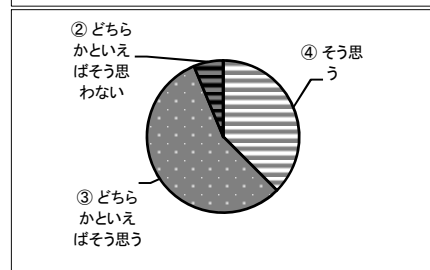
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

	回答数	割合
④ そう思う	4	25.0
③ どちらかといえばそう思う	12	75.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



(9) 参加者の人数は適当だった

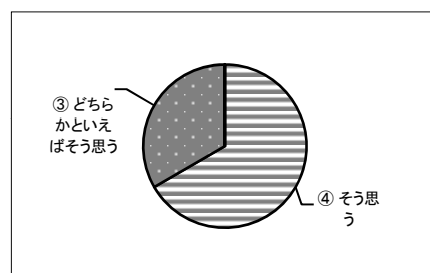
	回答数	割合
④ そう思う	6	37.5
③ どちらかといえばそう思う	9	56.3
② どちらかといえばそう思わない	1	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



4. 研修スタッフについて

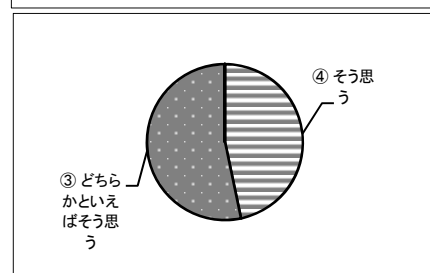
(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	10	66.7
③ どちらかといえばそう思う	5	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



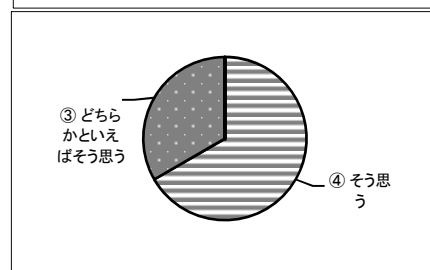
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	7	46.7
③ どちらかといえばそう思う	8	53.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



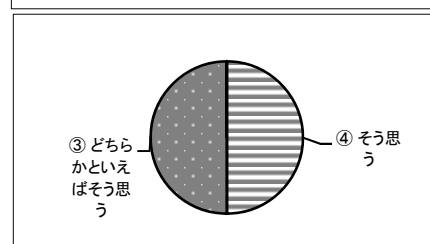
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

	回答数	割合
④ そう思う	10	66.7
③ どちらかといえばそう思う	5	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



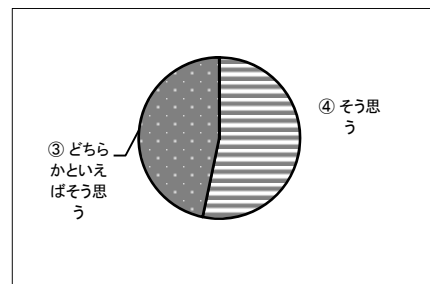
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	7	50.0
③ どちらかといえばそう思う	7	50.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



(5) 事務局の対応は丁寧だった

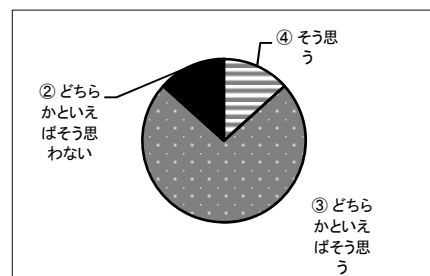
	回答数	割合
④ そう思う	8	53.3
③ どちらかといえばそう思う	7	46.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



5. 研修成果について

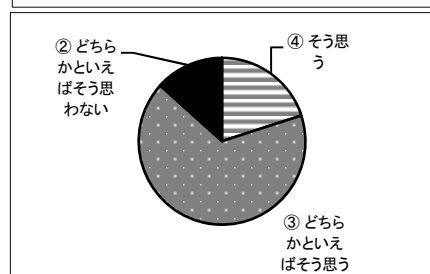
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	2	13.3
③ どちらかといえばそう思う	11	73.3
② どちらかといえばそう思わない	2	13.3
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



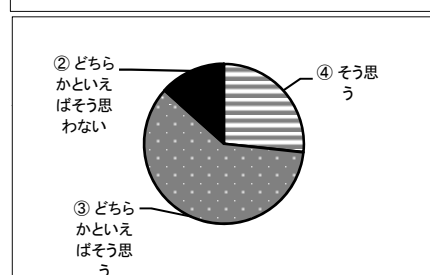
(2) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	3	20.0
③ どちらかといえばそう思う	10	66.7
② どちらかといえばそう思わない	2	13.3
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



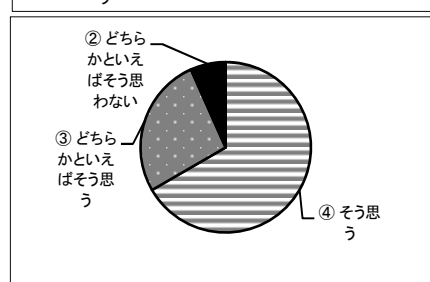
(3) 研修の内容は十分理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	4	26.7
③ どちらかといえばそう思う	9	60.0
② どちらかといえばそう思わない	2	13.3
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



(4) 新たに人的なつながりをつくることができた

	回答数	割合
④ そう思う	10	66.7
③ どちらかといえばそう思う	4	26.7
② どちらかといえばそう思わない	1	6.7
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



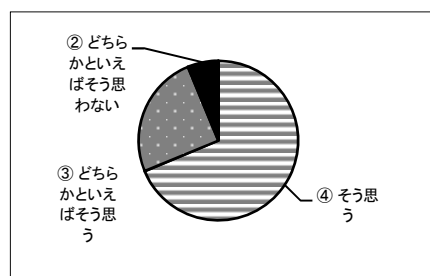
受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

別紙記載

6. 研修全体について

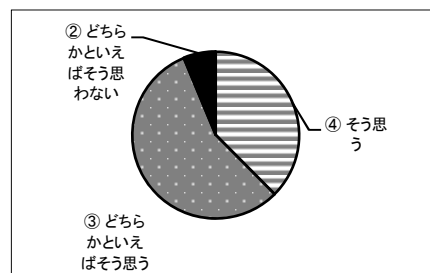
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

	回答数	割合
④ そう思う	11	68.8
③ どちらかといえばそう思う	4	25.0
② どちらかといえばそう思わない	1	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



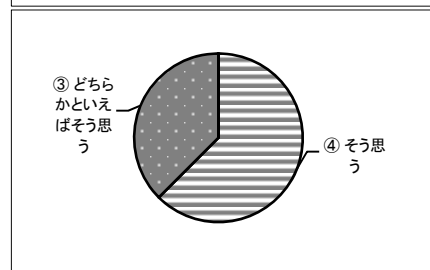
(2) 研修は期待を上回る内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	6	37.5
③ どちらかといえばそう思う	9	56.3
② どちらかといえばそう思わない	1	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



(3) 今後もこの研修を継続していくべきだと思う

	回答数	割合
④ そう思う	10	62.5
③ どちらかといえばそう思う	6	37.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



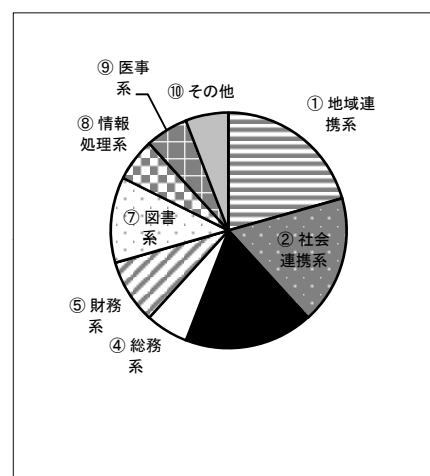
研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください。

別紙記載

7. SPODにおけるSDプログラム開発について

今後、SPODにおいて専門職養成プログラムを開発する予定ですが、どのような分野のSDプログラムが必要だと思いますか。（複数回答可）

	回答数	割合
① 地域連携系	7	20.6
② 社会連携系	6	17.6
③ 国際交流系	6	17.6
④ 総務系	2	5.9
⑤ 財務系	3	8.8
⑥ 施設系	0	0.0
⑦ 図書系	4	11.8
⑧ 情報処理系	2	5.9
⑨ 医事系	2	5.9
⑩ その他	2	5.9
計	34	100.0



その他の記述内容

- ・SDerの育成
- ・事業系

【自由記述欄】

1（３）現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか。（具体的に）

- ・ プレゼンテーション能力（３）
- ・ 業務関連の専門知識（２）
- ・ 人事系の業務スキル，知識（２）
- ・ 他分野のスキル
- ・ 語学力
- ・ 所属組織についてのより深い知識，理解
- ・ 危機管理の知識
- ・ 知的財産の知識
- ・ ＳＤ実施のノウハウ

5．受講して良かったと思われる点を，具体的にお書き下さい。

- ・ 新たに人的なネットワークを広げることができた。（２）
- ・ 人材育成ビジョンの存在を知ることができた。（２）
- ・ 人材育成という新分野を知ることができた。
- ・ 人材育成ビジョンの概要を理解できた。
- ・ ビジョンの重要性，愛媛大学の取り組みを知ることができた。
- ・ 愛媛大学の人事システムを知ることができた。
- ・ 愛媛大学人材育成ビジョンの「良い点」をまとめることの難しさを実感できた。
- ・ 自校や他校の設立の目的などについて話し合う機会が持てた。
- ・ これまでビジョンを考える機会がなかったので勉強になった。
- ・ 仕事意欲が高まった。

6．研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば，具体的にお書き下さい。

- ・ 研修前に配付資料を受講者に読ませておくと良かった。

次世代リーダー養成研修実施要項

1. 目 的

将来、事務職員がトップリーダー（役員）や高等教育界のリーダーとして、大学等の経営を担うために必要な技能（実践力）・知識（理論）・態度を段階的に養成する。

2. 達成目標

【知識（理論）】大学等の経営に必要となる

- ・高等教育に関する知識・理論（高等教育論，高等教育史，高等教育政策・行政，教育関係法，教育財政）を応用することができる。
- ・経営管理・戦略，財政管理・戦略，危機管理に関する知識・理論を応用することができる。
- ・リーダーシップに関する知識・理論を応用することができる。

【技能（実践力）】上記の知識を利用して，大学等の大局的な運営に必要となる

- ・情報収集・分析を行うことができる。
- ・企画策定・提案を行うことができる。
- ・判断を行うことができる。
- ・折衝・調整を行うことができる。
- ・後継者育成を行うことができる。

【態度】

- ・学生を中心とした教育活動に積極的に働きかけることができる。
- ・立場の違う構成員と協力して働くことができる。
- ・地域や高等教育界のニーズに応えることができる。
- ・リーダーとしてふさわしい言動をとることができる。

3. 開催日（期間）／開催場所

平成22年度

	開催日	開催場所
第1回	平成22年 7月22日（木）～24日（土）	高知大学
第2回	平成22年 9月16日（木）～18日（土）	高知大学
第3回	平成22年11月25日（木）～27日（土）	愛媛大学
第4回	平成23年 1月20日（木）～22日（土）	香川大学

※次世代リーダー養成研修のプログラムは，2年間で2泊3日×8回実施する。

4. 日 程

別紙のとおり

5. 対象者

以下の条件を満たす者。

- ・ 40 歳以下を原則とする。
- ・ 各機関の長が推薦する者。
- ・ SPOD 加盟校の職員。
- ・ スタッフ・ポートフォリオワークショップ(平成 22 年 3 月 18 日開催)を受講した者、または、スタッフ・ポートフォリオを作成し、受講申し込み時に提出できる者。
- ・ 専門職養成プログラム(専門教育・共通教育)のレベルⅡを修了した者、または、それと同等の能力があると認められた者。

※ 各機関においては受講者を選抜する段階で、面接等を実施してください。

また、スタッフ・ポートフォリオワークショップを受講していない者の受講希望者については、スタッフ・ポートフォリオ様式、記入要領等を送付しますので、ご連絡ください。

6. 募集人員

30 名程度(各機関より複数受講を希望する場合は優先順位を付す)

7. 講 師

別紙のとおり

8. 修了要件

- ・ 全日程の 9 割以上出席。
- ・ 全ての課題(レポート、プレゼンテーション、ディスカッション、実践等)をこなし、合格すること。
- ・ 最終口頭試問で合格すること。

※修了後は、SPOD の SD 講師に登録すること。

9. 主 催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク (S P O D)

高知大学(連携 FD/SD 高知大学実施本部)

1年目									
項目	第1回					第2回			
	1日目 7/22	2日目 7/23	3日目 7/24		1日目 9/16	2日目 9/17	3日目 9/18		
科目名	個人面談	リーダーシップ論&実践Ⅰ	リーダーシップ論&実践Ⅰ		トップリーダー能力分析演習① トップリーダー対談準備 トップ・リーダーとの対談Ⅰ	大学のガバナンスとマネジメント (仮題) トップリーダー対談の振り返り	S D 論 (仮題) 大学改革プレゼン 5 宿題の提示		
	大学職員論	自大学プレゼンテーションⅠ	高等教育政策論			大学改革プレゼン 6			
	アイスブレイク オリエンテーション								
	到達目標								
	知識								
	技能								
到達目標	情報収集・分析								
	企画策定・提案								
	判断								
	折衝・調整								
	後継者育成								
態度									
備考	・「自大学プレゼンテーションⅠ」は事前に5分間のプレゼン資料を作成しておく。 ・受講者役割分担を決定する。 ・歓迎パーティー		・リーダーシップに関する論文を宿題として課す。		・トップリーダーとの懇親会を催す。		・批評を踏まえた改善案を次回までの宿題として課す。		
講師	久大米澤 泰 保竹 高知 大学 福島 慶一 大政学 監事	山岸 内岡 久大 保竹 泰	山岸 内岡 山本 廣一 大 先生	山岸 内岡 山本 廣一 大 先生	秦 助教 渡辺 泰 高知 理 理事	船橋 美林 大 戸高 樹 大 先生	各順 務天 堂 大 先生 学		

2年目												
項目	第5回						第6回					
	1日目		2日目		3日目		1日目		2日目		3日目	
科目名	メンタリング実践Ⅰ (一年目受講生に対して)		修了プロジェクト テーマ決定・計画策定		自大学プレゼンテーションⅡ (一年目受講生の批評)		修了プロジェクトの 中間発表		企画の振り返りⅡ		フォローアッププログラム	
	危機管理論 & 実践		「一教職協働演習Ⅱ」 プログラム開発)		ピア・コーチング開発		トップ・リーダーとの対談Ⅱ		リーダーシップ論 & 実践Ⅱ		フォローアッププログラム	
到達目標	知識		技能		態度		時間					
	情報収集・分析		企画策定・提案		判断		折衝・調整		後継者育成			
備考	・受講者役割分担を決定する。 ・後輩歓迎パーティー		第6回の「フォローアッププログラム」の内容を決定する。		・中間発表は、発表10分、指導20分とする。 ・トップリーダーとの懇親会を催す。		・詳細は第5回目終了後に決定					
	大竹		素		大竹		素		大竹		素	
講師	学外講師		大竹		素		大竹		素		大竹	
	大竹		素		大竹		素		大竹		素	

2年目																		
項目	第7回					第8回												
	1日目		2日目		3日目		1日目		2日目		3日目							
科目名	S D 論		教職協働演習Ⅲ		メンタリング実践Ⅱ (一年目受講生に対して)		S D プログラム構築実践 (次世代リーダー 養成プログラム改善)		チームの成果発表＆ (一年目企画の批評Ⅱ)		修了プロジェクト演習		トップリーダー能力分析 演習批評 (一年目発表の批評)		修了プロジェクト発表・ 最終口頭試問		修了式	
	9:10:11:12:13:14:15:16:17		9:10:11:12:13:14:15:16:17		9:10:11:12:13:14:15:16:17		9:10:11:12:13:14:15:16:17		9:10:11:12:13:14:15:16:17		9:10:11:12:13:14:15:16:17		9:10:11:12:13:14:15:16:17					
	●●●●●		●●●●●		●●●●●		●●●●●		●●●●●		●●●●●		●●●●●		●●●●●			
	●●●●●		●●●●●		●●●●●		●●●●●		●●●●●		●●●●●		●●●●●		●●●●●			
	●●●●●		●●●●●		●●●●●		●●●●●		●●●●●		●●●●●		●●●●●		●●●●●			
到達目標	知識		情報収集・分析		企画策定・提案		判断		折衝・調整		後継者育成		態度					
備考																		
講師	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	
備考	米澤 泰		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹		大 竹	

次世代リーダー養成研修 1年目の振り返り

【良かった点】

◎知識について

- ・ 有名講師の講義を受けることができた（7）
- ・ 他大学を知ることができた（6）
(他大学の状況，他大学との情報交換，他大学との比較で自大学の現状が浮き彫りになった)
- ・ 自大学のことについて改めて学ぶことができた（4）
- ・ 大学改革等の流れが分かった（3）
- ・ 高等教育のフレームワークを知ることができた（2）
- ・ 1990年代～現在までの大学行政全体を明確にできた
- ・ 理論的な裏付け（知識）の修得
- ・ 過大な宿題
- ・ 法令に関心をもつようになった
- ・ 研修で得たことは業務に反映してきていると感じられること
- ・ 考え方のバリエーションが増加した
- ・ 実践的な内容と方法が学べた

◎意識について

- ・ ポートフォリオによる振り返り（3）
(強み・弱みを考える，今後の自分の方向性の明確化，自分の業務の振り返り)
- ・ 自分を見つめ直すことができた
- ・ 人前で話すことへの自信が持てるようになった（慣れた）（2）
- ・ 人に話をするとき，何が問題で自分の言いたいことは何かを常に意識して話すようになった
- ・ 大学の動き（自分の業務に関係ない）に興味を持つようになった
- ・ 精神的刺激をもらえる
- ・ 本を読む機会が増えた

◎スキルについて

- ・ パワーポイントの使い方，企画書の書き方等，未経験のことを経験できた（5）
- ・ プレゼンに慣れた（プレゼンの機会を持つことができた）（5）
- ・ プレゼンについての基本を学べた（2）
- ・ プレゼンで恥をかける
- ・ レポートを書く機会が多かったので，文章力が身についた

- ・ 日常ないスキルの修得
- ・ テクニックの取得と応用

◎仲間について

- ・ 人間関係の広がり（６）
（他大学のメンバーと意見交換ができる，他大学の方と交流できる，仲間ができた）
- ・ ノミネーション（２）
- ・ クリティカルな関係を築けた
- ・ 違う大学のメンバーと意見交換ができた
- ・

◎その他

- ・ １回目～４回目で課題の連続性という点は良かった（２）
- ・ 色んな会場で実施すること
- ・ ２泊３日のスケジュール
- ・

【改善点】

▲プログラム内容について

- ・ トップリーダーとの対談は時期的に２年目でよかったのではないかと（４）
- ・ トップリーダーとの対談は狙いが不明確だった
- ・ ポール・ブラックモア氏の講演の狙いとこの研修との関係が不明確（２）
- ・ 振り返りが少ない（２）
- ・ 一貫性がない時がある（２）
- ・ プログラム全体の構成が体系的になっているのか
- ・ 課題が途中で変更になったのでそのようなことがないようにしてほしい

▲現実的課題について

- ・ ＰＣを持ち歩くのが不便（ＰＣを用意してほしい）（３）
- ・ 米澤課長の任期（４）
- ・ 来年度以降の実施の実現可能性が低いと感じている

▲要望

- ・ 早くスタッフ・ポートフォリオを受講生間で共有できるようにしてほしい（４）
- ・ 研修日程は現状が適当か，他の案があれば提示してほしい（３）
（放送大学試験との日程重複があった，３日間はやや長い）

- ・ 土曜日の研修は避けたい（２）
- ・ 研修の具体的な日程をもっと早く知らせてほしい（ギリギリだったので準備が遅れることがあった）
- ・ ２年目の日程についてなるべく早く提示してほしい（３）
- ・ 学問と実務の区分があいまい
- ・ フィードバックは確実にしてほしい
- ・ アンケートをとってほしい
- ・ 秦先生の欠席も含めて、年の途中で講師の入れ替わりはどうかと思われる
- ・ 開催大学の職員の方にも講義を受講できるようにしてはどうか
- ・ S P O Dの意義を各大学へ周知してほしい（３）

▲懸念

- ・ 本務への成果反映ができていいのか疑問（２）
- ・ 成長した実感がない
- ・ 実際次世代のリーダーになって自大学に何が提供できると問われると答えられない

▲プロジェクトについて

- ・ 自大学への企画は、その材料となるものをこの研修で得られるものと思っていた
- ・ プロジェクトについてはS P O Dとしてのスケジュールを明確に示してほしい
- ・ プロジェクト実践にあたっては、早めに各大学の上層部に知らせてほしかった（プロジェクトの風土がない大学もあるので）
- ・ プロジェクト実施が大学内で理解を得られない可能性がある
- ・ 他部署を巻き込めない（現状打破はハードルが高すぎる）

▲負担

- ・ 課題が多く肉体的、精神的にきびしい（４）
（内容的、量的にも負担が大きい）
- ・ 日常業務への影響が大きい
- ・ 負担が大きい（その分成果は感じている）
- ・ ２泊３日のスケジュールは負担
- ・ 日常業務を削った以上の成果を得られたとは感じていない
- ・ 日常業務との乖離が大きすぎる（普段プレゼンする機会はない）

【次年度にむけて】

◇研修内容について

- ・ 新たな講師の開拓（２）
- ・ 文章作成講座の実施
- ・ 新たな発想力，着眼点を身につけられるようなプログラム
- ・ １回目にあった，様々なスキルアップのプログラムを増やしてほしい
- ・ 語学，パソコン，速読等のスキル修得もしたい
- ・ 心理的カウンセリング技法の修得（メンターになるなら）
- ・ 大学に関係する事項に関して，もっと多くの講師の方の考えを聞きたい
- ・ 人材育成の手法を学びたい
- ・ 自大学の問題点を他大学と共有する
- ・ 自大学の教員にも講師になってもらいたい
- ・ 定年退職者の話を聞いてはどうか

◇研修目的について

- ・ この研修の位置づけを明確にしてほしい
- ・ ２年目を終了した後はどのようなになるのか
- ・ ２年目における一期生の役割をはっきりさせる必要がある

◇運営方法について

- ・ １泊２日型の研修も考えてほしい
- ・ 土曜日の研修は避けてほしい
- ・ 出張公文が来ないと正式に出張申請が出せないなので，早めに送ってほしい

◇成果について

- ・ 成果の測定法，表し方の検討が必要である
- ・ 二期生に，これが身につくと言えるものをしていきたい
- ・ 次世代リーダーの参考文献，雑誌，ＨＰ等のまとめ集を作成してはどうか

2. 平成22年度活動実績

(3) SDプログラム

②「職員業績記録

(スタッフ・ポートフォリオ)の開発」資料

②職員業績記録（スタッフ・ポートフォリオ）の開発

SPOD－SDプログラム大学職員能力開発セミナー実施要項

1. 目 的

高等教育機関（大学，短期大学，高等専門学校）の担当職員に対して，スタッフ・ポートフォリオの有益性を説明し，SPOD－SDでの活用例及び愛媛大学での導入例を示すことにより，大学や大学職員マネジメントに与える影響や効果について理解する。

また，大学等におけるSDプログラム開発手法を経験してもらい，SPODの取り組み内容を理解する。

2. 到達目標

- （１）SPODにおけるSDプログラム開発手法を説明できる
- （２）スタッフ・ポートフォリオとは何かを説明できる
- （３）スタッフ・ポートフォリオの有益性を人事マネジメントの面から説明できる
- （４）スタッフ・ポートフォリオの有益性を職員個人の面から説明できる
- （５）スタッフ・ポートフォリオ作成の際に重要になるポイントを説明できる
- （６）人材育成ビジョンの開発手法を説明できる

3. 対象者

高等教育機関（大学，短期大学，高等専門学校）の人事・人材開発の担当職員および意欲のある職員

4. 期 間

平成22年12月22日（水）～23日（木）

5. 場 所

キャンパスイノベーションセンター東京 501

〒105-0023 東京都港区芝浦3-3-6

URL <http://www.cictokyo.jp/index.html>

6. 日 程

別紙「研修スケジュール表」のとおり

7. 担当講師

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 副 室 長 秦 敬治

愛媛大学経営企画部人事課 課 長 米澤 慎二

愛媛大学経営企画部人事課 副 課 長 秋谷 恵子

愛媛大学経営企画部人事課 人材開発・サービスチームリーダー 塩出 和久

8. 受講定員

40名（先着順）

※受講者決定の連絡は別途いたします。なお、定員を超過した場合には、お断りさせていただきますので、あらかじめご了承ください。

9. 参加費

無料（情報交換会は除く）

10. 主 催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）、
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室

11. お申し込み・問い合わせ先

愛媛大学経営企画部人事課人材開発・サービスチーム(担当：塩出，岩谷)

TEL：089－927－9047 メール：jinshoku@stu.ehime-u.ac.jp

12. その他

1日のみの受講も，2日間通じての受講も可。

SPOD-SDプログラム大学職員能力開発セミナー日程表

会場：「キャンパスイノベーションセンター東京」

時 間	(第1日) 12月22日(水)	(第2日) 12月23日(木)
9:30	受付 【501・5F】	受付 【501・5F】
10:00	オリエンテーション	オリエンテーション
10:30	「大学人，社会人基礎力養成プログラム」 (愛媛大学) 「学務系職員養成プログラム」 (徳島大学) 「次世代リーダー養成プログラム」 (高知大学) 「高等教育トップリーダーセミナー」 (香川大学) の開発手法について SPOD で開発した各プログラムについて， 主開発校担当者より説明します。 【501・5F】	「スタッフ・ポートフォリオによる大学職員 人事マネジメント」 スタッフ・ポートフォリオの有益性について説 明します。 愛媛大学 准教授 秦 敬治 愛媛大学 人事課長 米澤 慎二 【501・5F】
12:30	昼 食	昼 食
13:30	「大学人，社会人基礎力養成プログラム開発 ワークショップ」 「大学人，社会人としての基礎力養成プログ ラム」開発の手法を体験してもらいます。 愛媛大学 准教授 秦 敬治 愛媛大学 人事課長 米澤 慎二 他 【501・5F】	「ミニ・スタッフ・ポートフォリオ作成 ワークショップ」 愛媛大学 准教授 秦 敬治 愛媛大学 人事課長 米澤 慎二 ミニ・スタッフ・ポートフォリオを作成しても もらいます。 【501・5F】
15:30	「職員育成ビジョン作成ワークショップ」 職員育成ビジョンの必要性と作成の手法を 体験してもらいます。 愛媛大学 准教授 秦 敬治 愛媛大学 人事課長 米澤 慎二 【501・5F】	
16:30		
17:30		
18:00	「情報交換会」 【501・5F】	
19:30		

(注)・1日のみの受講も，2日間通じての受講も可能です。
・都合により，時間を変更する場合があります。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：SPOD－SDプログラム大学職員能力開発セミナー
 実施日：平成22年12月22日（水）～12月23日（木）
 実施会場：キャンパスイノベーションセンター東京
 アンケート回答者数：38名

【12月22日（水）分アンケート集計結果】

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	回答数	割合
① 4年制大学	31	81.6
② 短期大学	2	5.3
③ 高等専門学校	3	7.9
④ その他（法人事務局 他）	2	5.3
計	38	100.0

(2) 所属先の設置者

	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	13	34.2
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	2	5.3
③ 学校法人	23	60.5
④ その他（独立行政法人）	0	0.0
計	38	100.0

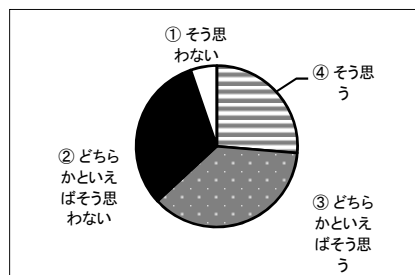
(3) 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキルは何ですか。（具体的に）

別紙記載

2. 研修参加への経緯について

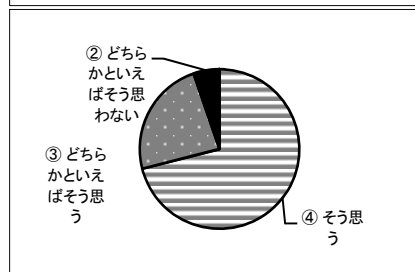
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	10	26.3
③ どちらかといえばそう思う	14	36.8
② どちらかといえばそう思わない	12	31.6
① そう思わない	2	5.3
計	38	100.0



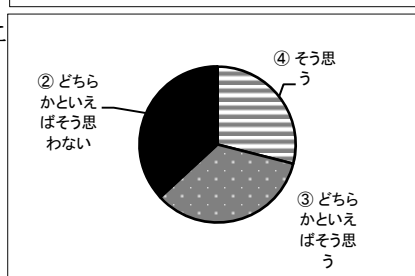
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	27	71.1
③ どちらかといえばそう思う	9	23.7
② どちらかといえばそう思わない	2	5.3
① そう思わない	0	0.0
計	38	100.0



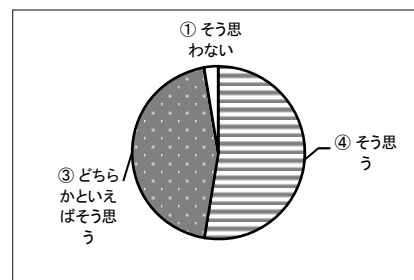
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	11	28.9
③ どちらかといえばそう思う	13	34.2
② どちらかといえばそう思わない	14	36.8
① そう思わない	0	0.0
計	38	100.0



(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

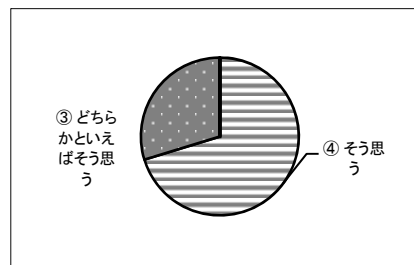
	回答数	割合
④ そう思う	20	52.6
③ どちらかといえばそう思う	17	44.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	2.6
計	38	100.0



3. 研修プログラムの設計について

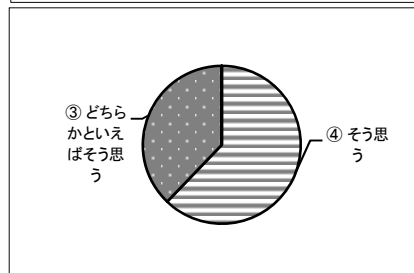
(1) 研修の目的は明確に設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	26	68.4
③ どちらかといえばそう思う	11	28.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	37	97.4



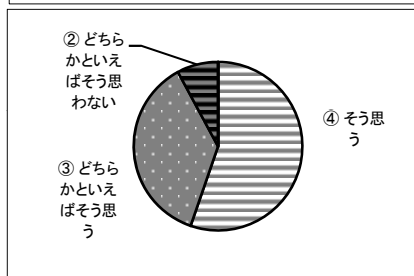
(2) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	23	60.5
③ どちらかといえばそう思う	14	36.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	37	97.4



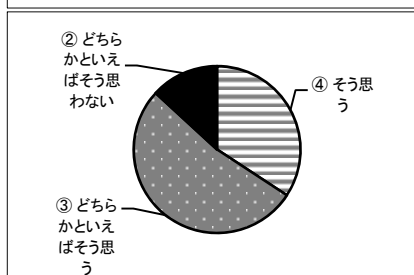
(3) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	21	55.3
③ どちらかといえばそう思う	14	36.8
② どちらかといえばそう思わない	3	7.9
① そう思わない	0	0.0
計	38	100.0



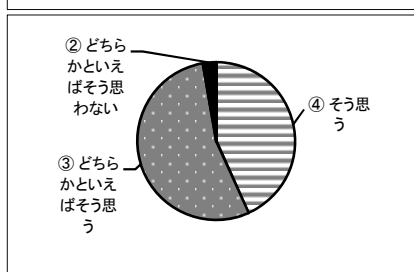
(4) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	13	34.2
③ どちらかといえばそう思う	20	52.6
② どちらかといえばそう思わない	5	13.2
① そう思わない	0	0.0
計	38	100.0



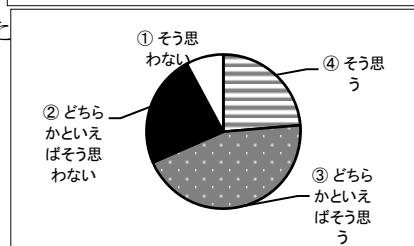
(5) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	16	42.1
③ どちらかといえばそう思う	20	52.6
② どちらかといえばそう思わない	1	2.6
① そう思わない	0	0.0
計	37	97.4



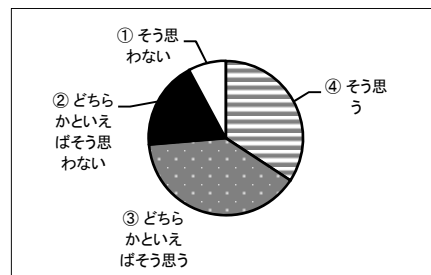
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	9	23.7
③ どちらかといえばそう思う	17	44.7
② どちらかといえばそう思わない	9	23.7
① そう思わない	3	7.9
計	38	100.0



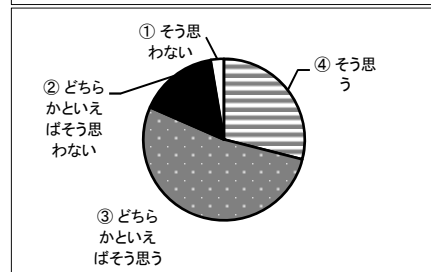
(7) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	13	34.2
③ どちらかといえばそう思う	15	39.5
② どちらかといえばそう思わない	7	18.4
① そう思わない	3	7.9
計	38	100.0



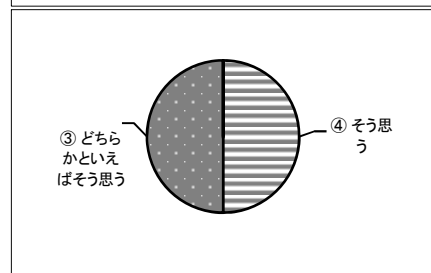
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

	回答数	割合
④ そう思う	11	28.9
③ どちらかといえばそう思う	20	52.6
② どちらかといえばそう思わない	6	15.8
① そう思わない	1	2.6
計	38	100.0



(9) 参加者の人数は適当だった

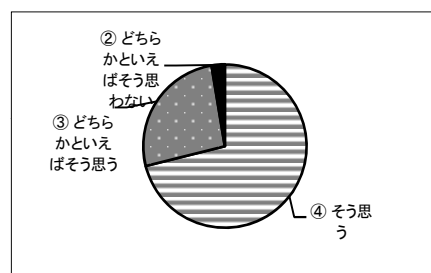
	回答数	割合
④ そう思う	19	50.0
③ どちらかといえばそう思う	19	50.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	38	100.0



4. 研修スタッフについて

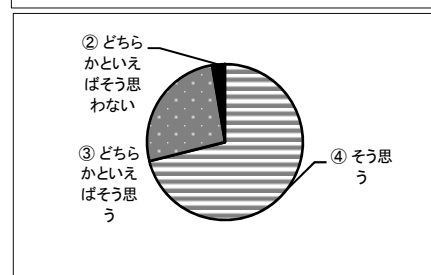
(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	27	71.1
③ どちらかといえばそう思う	10	26.3
② どちらかといえばそう思わない	1	2.6
① そう思わない	0	0.0
計	38	100.0



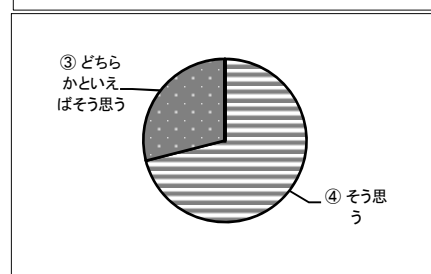
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	27	71.1
③ どちらかといえばそう思う	10	26.3
② どちらかといえばそう思わない	1	2.6
① そう思わない	0	0.0
計	38	100.0



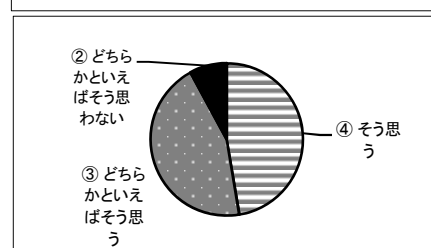
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

	回答数	割合
④ そう思う	27	71.1
③ どちらかといえばそう思う	11	28.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	38	100.0



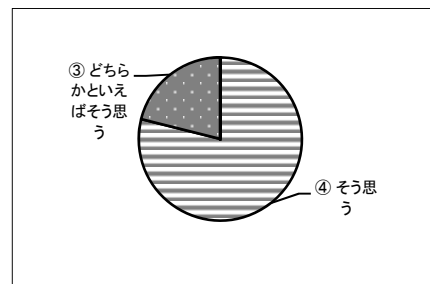
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	18	47.4
③ どちらかといえばそう思う	17	44.7
② どちらかといえばそう思わない	3	7.9
① そう思わない	0	0.0
計	38	100.0



(5) 事務局の対応は丁寧だった

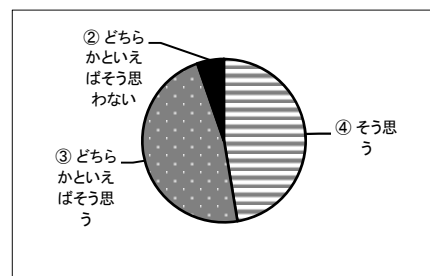
	回答数	割合
④ そう思う	30	78.9
③ どちらかといえばそう思う	8	21.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	38	100.0



5. 研修成果について

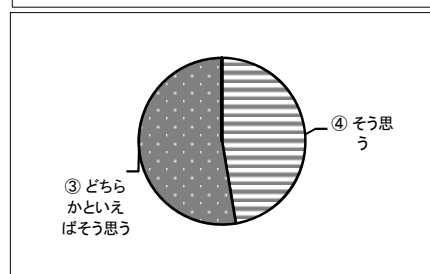
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	18	47.4
③ どちらかといえばそう思う	18	47.4
② どちらかといえばそう思わない	2	5.3
① そう思わない	0	0.0
計	38	100.0



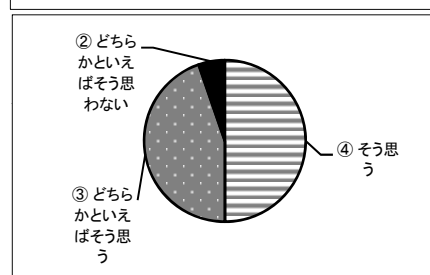
(2) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	18	47.4
③ どちらかといえばそう思う	20	52.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	38	100.0



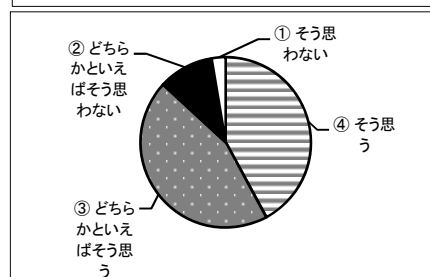
(3) 研修の内容は十分理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	19	50.0
③ どちらかといえばそう思う	17	44.7
② どちらかといえばそう思わない	2	5.3
① そう思わない	0	0.0
計	38	100.0



(4) 新たに人的なつながりをつくることができた

	回答数	割合
④ そう思う	16	42.1
③ どちらかといえばそう思う	17	44.7
② どちらかといえばそう思わない	4	10.5
① そう思わない	1	2.6
計	38	100.0



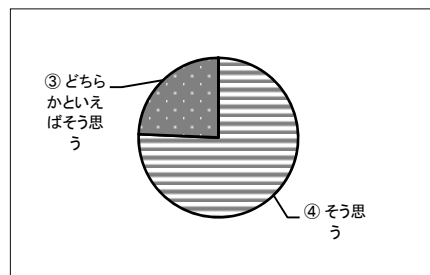
受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

別紙記載

6. 研修全体について

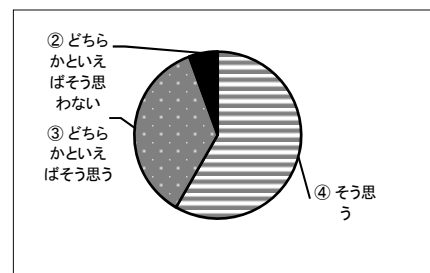
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

	回答数	割合
④ そう思う	28	75.7
③ どちらかといえばそう思う	9	24.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



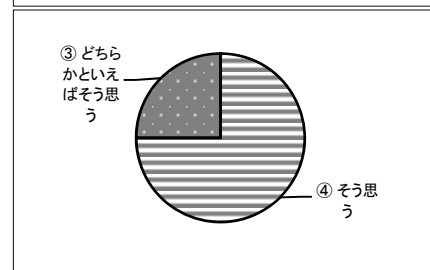
(2) 研修は期待を上回る内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	21	58.3
③ どちらかといえばそう思う	13	36.1
② どちらかといえばそう思わない	2	5.6
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



(3) 今後もこの研修を継続していくべきだと思う

	回答数	割合
④ そう思う	27	75.0
③ どちらかといえばそう思う	9	25.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください。

別紙記載

【自由記述欄】 <12月22日分>

1 (3) 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか。(具体的に)

- ・ 人材育成 (5)
(SD研修運営に必要なスキル, SD/FD)
- ・ プレゼンテーション力 (4)
- ・ 部下指導, 評価の知識 (4)
- ・ 高等教育全般の知識 (3)
(高等教育における現状と問題点を理解する能力)
- ・ コミュニケーション力 (3)
(研修効果を伝えることで上司を動かす力, 説明力)
- ・ 英語力 (3)
- ・ ITスキル (3)
- ・ 企画, 提案力 (3)
- ・ 法令関係の知識 (2)
- ・ ファシリテーションスキル (2)
- ・ 会計知識 (2)
- ・ 専門的知識 (2)
- ・ 交渉力 (2)
- ・ 問題把握力, 調整力
- ・ 戦略的思考力
- ・ タイムマネジメント力
- ・ IRの知識と方法の取得
- ・ 労務知識
- ・ 自大学の研究, 教育の知識
- ・ リーダーとなるためのスキル

5. 受講して良かったと思われる点を, 具体的にお書き下さい。

- ・ 自校のSD研修に活かせる新たな手法を学ぶことが出来た。(6)
(SPODで開発したSD研修の到達目標の一覧を, 自校の研修の参考にしたい)
- ・ 様々な大学の方と交流ができた。(4)
(他大学の方との交流を通じて, 自大学の良い点・改善点に気付くことができた)
- ・ SPODの取り組み(プログラム)を知ることが出来た。(3)
- ・ ワークを取り入れることで, 他大学等の実情もわかって良かった。(2)
- ・ 講師の熱意や参加者の前向きな姿に触発された。(2)
- ・ 自身のこれからを考えるよい機会となった。(2)
(自分が行っている業務に対する気づきが得られた)
- ・ 人材育成のあり方, 重要度を再認識できた。

- ・ スタッフの自己紹介に親しみを覚えた。
- ・ 国立大学法人の力強さを感じた。
- ・ 講義の後ワークを行ったことで、自分自身（自校）の問題点を認識できた。
- ・ グループワークで周りの方が経験のある方だったので大変勉強になった。
- ・ 採用されたばかりで外部研修は初めてであったが、研修内容に加えて他校の方との交流なども学ぶことが出来た。若手の勉強会を計画しているので、同期にも学んだことを伝えようと思う。
- ・ 改めて意欲が高まった。
- ・ 盛り沢山のプログラムで大変良かったが、その分内容が物足りなく感じたため正規の研修を受講してみたいと改めて思った。
- ・ 職員育成ビジョンの必要性を知ることができ、説明できるようになった。（２）
- ・ ビジョンこそ組織には必要であることが再認識できた。（２）
- ・ 愛媛大学の人材育成ビジョンを参考にして自校のビジョンを作成したい。
- ・ 職員育成ビジョンの作成を行おうとしていたところだったので、非常にタイムリーな研修であり、愛媛大学のビジョンは大変参考になると思う。
- ・ 職員育成ビジョンの策定手順を知ることが出来た。

6. 研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- ・ スタッフの名札がなく、名前を覚えるまでに時間を要した。（２）
- ・ 配付資料に番号がついているとわかりやすかった。（２）
（パワーポイントで示してもらえるとよかった）
- ・ 配付資料は、パワーポイントの場合、資料形式を統一する等、見やすさを考慮してほしい。（横 or 縦、１ページにスライド４枚 or ６枚などの統一）
- ・ ワークの時間をもっと取って欲しい。（２）
- ・ もう少し時間をかけて進めてほしい。
- ・ 会場は明るく開放感があったが、エレベーターの音声案内など周囲の音が気になった。
- ・ 祝日は保育園が開いていないため、参加できない。できれば平日に実施してほしい。
- ・ 宿泊研修が可能になればよいと思う。
- ・ 事前に参加者に対して資料を配付してほしい。
- ・ 午前中の事例説明は時間短縮が可能だと思う。
- ・ 発表者の発表スキルアップが必要だと思う。
- ・ 班分けは機械的に行うのではなく、バランスよく分けたほうがよいのではと思う。
- ・ 研修後、大学間で相互情報交換・取組進捗状況の確認ができればよいと思う。
- ・ 課長級以上を対象にこのような研修を企画して欲しい。（部下が参加して研修内容を持ち帰っても、動きにくい）
- ・ 東京でまた開催してほしい。
- ・ 今回の内容に満足している。継続は大変なことと思うが期待したいと思う。
- ・ 大変勉強になった。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：SPOD－SDプログラム大学職員能力開発セミナー
 実施日：平成22年12月22日（水）～12月23日（木）
 実施会場：キャンパスイノベーションセンター東京
 アンケート回答者数：30名

【12月23日（木）分アンケート集計結果】

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	回答数	割合
① 4年制大学	25	83.3
② 短期大学	1	3.3
③ 高等専門学校	1	3.3
④ その他（法人事務局 他）	3	10.0
計	30	100.0

(2) 所属先の設置者

	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	11	36.7
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	0	0.0
③ 学校法人	18	60.0
④ その他（独立行政法人）	1	3.3
計	30	100.0

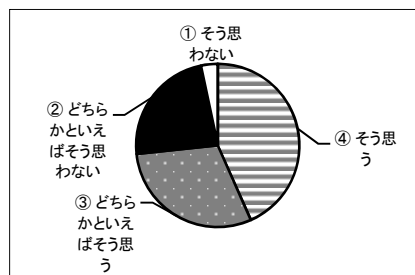
(3) 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキルは何ですか。（具体的に）

別紙記載

2. 研修参加への経緯について

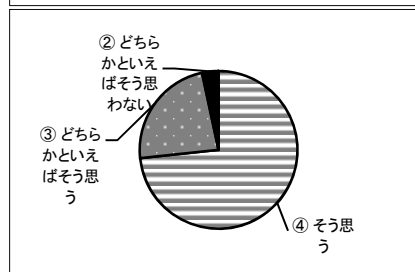
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	13	43.3
③ どちらかといえばそう思う	9	30.0
② どちらかといえばそう思わない	7	23.3
① そう思わない	1	3.3
計	30	100.0



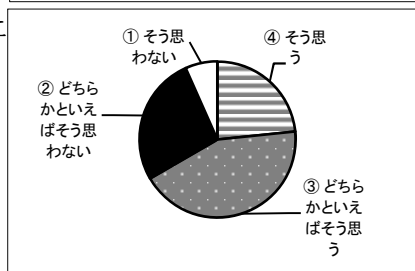
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	22	73.3
③ どちらかといえばそう思う	7	23.3
② どちらかといえばそう思わない	1	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



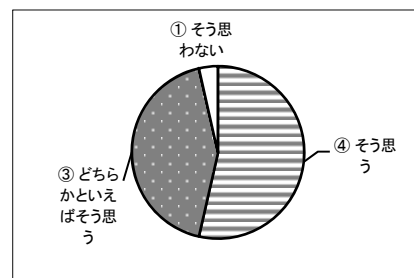
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	7	23.3
③ どちらかといえばそう思う	13	43.3
② どちらかといえばそう思わない	8	26.7
① そう思わない	2	6.7
計	30	100.0



(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

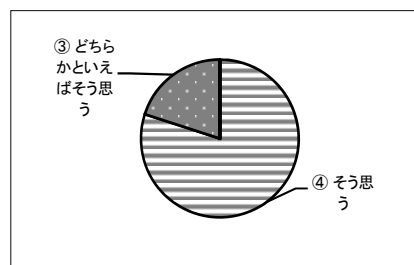
	回答数	割合
④ そう思う	15	53.6
③ どちらかといえばそう思う	12	42.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	3.6
計	28	100.0



3. 研修プログラムの設計について

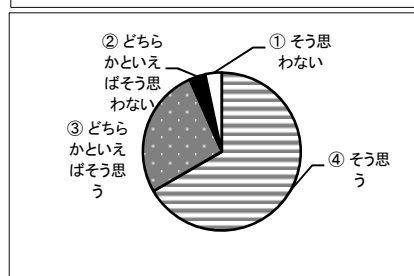
(1) 研修の目的は明確に設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	24	80.0
③ どちらかといえばそう思う	6	20.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



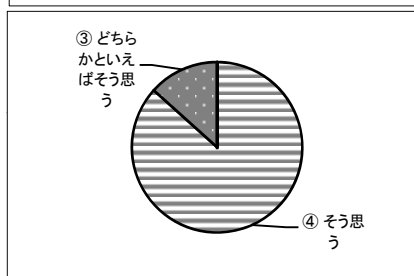
(2) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	20	66.7
③ どちらかといえばそう思う	8	26.7
② どちらかといえばそう思わない	1	3.3
① そう思わない	1	3.3
計	30	100.0



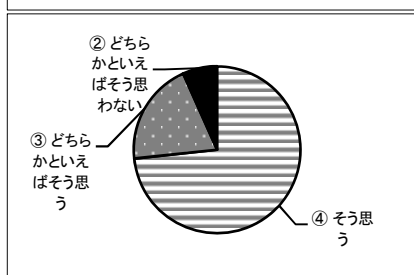
(3) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	26	86.7
③ どちらかといえばそう思う	4	13.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



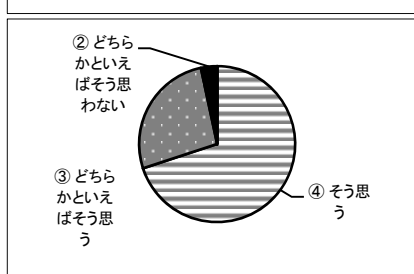
(4) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	22	73.3
③ どちらかといえばそう思う	6	20.0
② どちらかといえばそう思わない	2	6.7
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



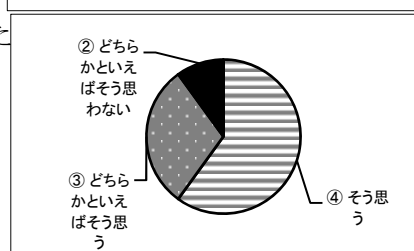
(5) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	21	70.0
③ どちらかといえばそう思う	8	26.7
② どちらかといえばそう思わない	1	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



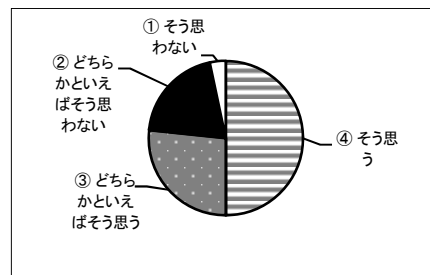
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	18	60.0
③ どちらかといえばそう思う	9	30.0
② どちらかといえばそう思わない	3	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



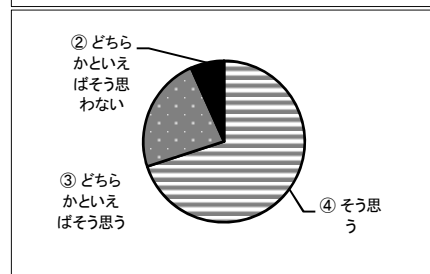
(7) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	15	50.0
③ どちらかといえばそう思う	8	26.7
② どちらかといえばそう思わない	6	20.0
① そう思わない	1	3.3
計	30	100.0



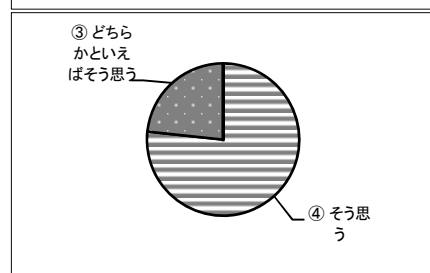
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

	回答数	割合
④ そう思う	21	70.0
③ どちらかといえばそう思う	7	23.3
② どちらかといえばそう思わない	2	6.7
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



(9) 参加者の人数は適当だった

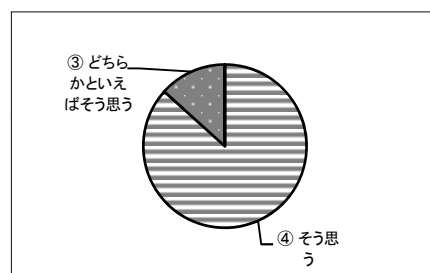
	回答数	割合
④ そう思う	23	76.7
③ どちらかといえばそう思う	7	23.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



4. 研修スタッフについて

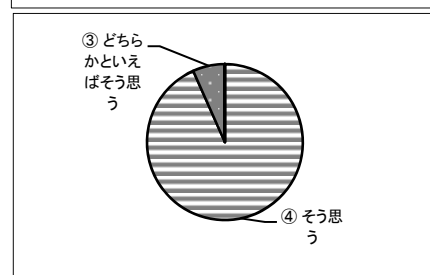
(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	26	86.7
③ どちらかといえばそう思う	4	13.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



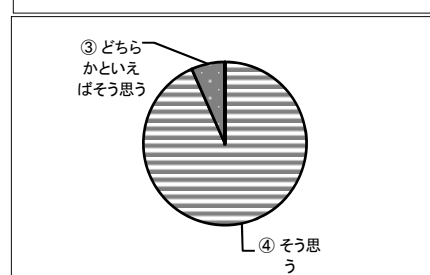
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	28	93.3
③ どちらかといえばそう思う	2	6.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



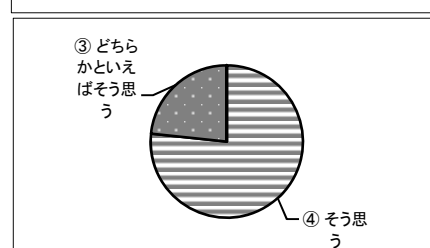
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

	回答数	割合
④ そう思う	28	93.3
③ どちらかといえばそう思う	2	6.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



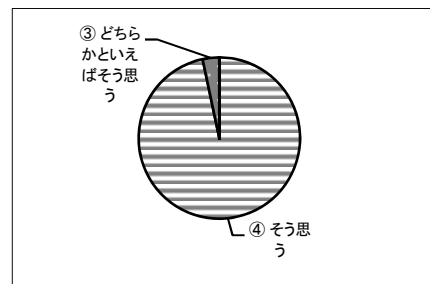
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	23	76.7
③ どちらかといえばそう思う	7	23.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



(5) 事務局の対応は丁寧だった

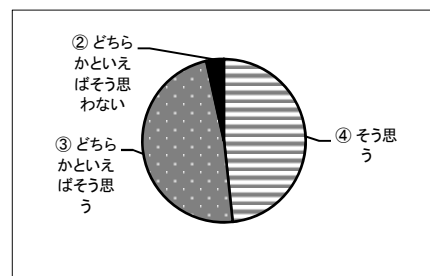
	回答数	割合
④ そう思う	29	96.7
③ どちらかといえばそう思う	1	3.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



5. 研修成果について

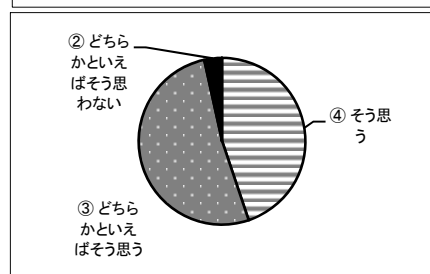
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	14	48.3
③ どちらかといえばそう思う	14	48.3
② どちらかといえばそう思わない	1	3.4
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



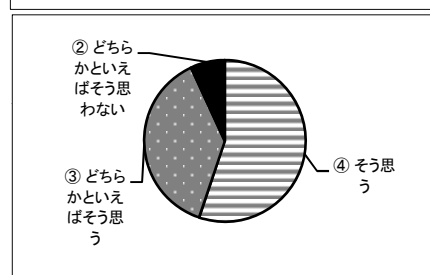
(2) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	13	44.8
③ どちらかといえばそう思う	15	51.7
② どちらかといえばそう思わない	1	3.4
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



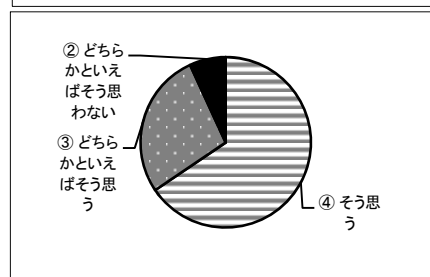
(3) 研修の内容は十分理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	16	55.2
③ どちらかといえばそう思う	11	37.9
② どちらかといえばそう思わない	2	6.9
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



(4) 新たに人的なつながりをつくることができた

	回答数	割合
④ そう思う	19	65.5
③ どちらかといえばそう思う	8	27.6
② どちらかといえばそう思わない	2	6.9
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



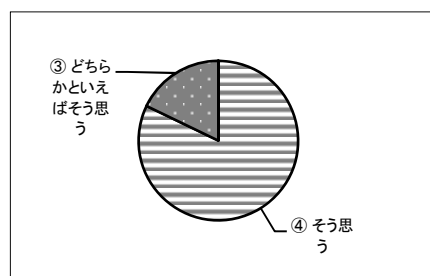
受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

別紙記載

6. 研修全体について

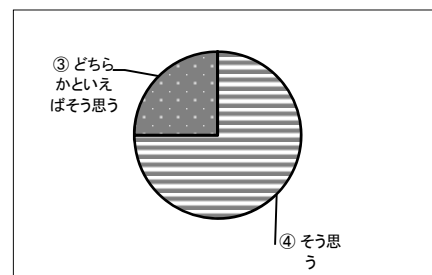
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

	回答数	割合
④ そう思う	23	82.1
③ どちらかといえばそう思う	5	17.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



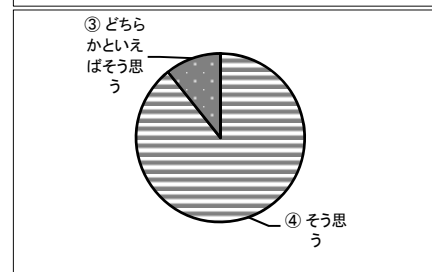
(2) 研修は期待を上回る内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	21	75.0
③ どちらかといえばそう思う	7	25.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



(3) 今後もこの研修を継続していくべきだと思う

	回答数	割合
④ そう思う	25	89.3
③ どちらかといえばそう思う	3	10.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください。

別紙記載

【自由記述欄】 <12月23日分>

1 (3) 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか。(具体的に)

- ・ SD/FDの知識 (3)
(SD研修に関するもの)
- ・ メンタリングのスキル (3)
- ・ プレゼンテーション力 (3)
- ・ 語学力 (3)
- ・ 高等教育機関全般の知識 (2)
(高等教育関係の現状と問題点を理解し、自学に活かす能力)
- ・ ITスキル (2)
- ・ カウンセリング力 (2)
- ・ マネジメント力 (2)
- ・ コミュニケーション力
- ・ 統計分析力
- ・ 実行力
- ・ 所属組織の各部局に関する知識
- ・ 教育業績の収集、活用
- ・ 学生支援系(キャリア形成)に係る知識
- ・ 教務系としてのカリキュラム作成力
- ・ 経済学, 教育学の知識
- ・ 経済事情, 社会政策の知識
- ・ ポートフォリオによって自分の職員目標像を明確にすること
- ・ 財務
- ・ 人事, 労務
- ・ 法(医事・高等教育)
- ・ 法律関連知識

5. 受講して良かったと思われる点を, 具体的にお書き下さい。

- ・ 他大学の方と交流でき, 情報交換ができた。(4)
(他大学の職員の方の考え方を知ることができた・人的ネットワークが構築できた)
- ・ ポートフォリオの作成手順を体験できてよかった。(3)
(具体的に作り方が理解できた)
- ・ ポートフォリオを自分で書こうとしたが書けない部分が多かったため, 今回のセミナーは本当に役立つものだった。
- ・ 作成者が自分自身に自信を持つためのものであると知り, ポートフォリオの目的を理解することができた。
- ・ スタッフが減っていく状況において, 個々の力をアップすることが課題となっている。

そういう点で、今回スタッフ・ポートフォリオという新たなものを知ったことは有意義だった。

- ・ 前向きに考えようと思わせてくれる環境であったり、メンター・メンティーであったので、受講して大変楽しかった。
- ・ メンタリングにおいて心がけるべき点を理解できた。
- ・ メンタリングによって自分でも気付かなかった事が引き出され、よい手法だと思った。
- ・ 今後の職員としてのあり方を再認識できた。（２）
（自分自身の今後を考えるためのよいきっかけとなった）
- ・ このセミナーを通じて多くの気づきがあったので、まずは個人で実施してから周りに広めていきたい。（２）
- ・ 自身を含め、これからの大学職員について考えるような研修内容で有意義であった。研修を受けて終わらせることなく、自身の大学に活かしていきたい。
- ・ ２日間、充実した時間だった。今後ともこの取組に期待している。
- ・ 自己啓発意欲が高まった。
- ・ スタッフの熱意が伝わった。
- ・ 内容が濃かったが具体的な例題が挙げられていてよくわかった。
- ・ アウトプットすることで自分の思いを漠然とではなく客観的に見ることができた。
- ・ 講義のみでなくワークを通して実際に体験することにより、理解が深まった。

6. 研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- ・ 東京で継続的に開催してほしい。（２）
- ・ 負担が大きいかも知れないが、全国的に展開して継続して開催してほしい。
- ・ 今後の自分のためになり、とても良かった。このような活動を日本全体に広げるべき。
- ・ 本当は２～３泊の研修内容なので、宿泊研修があればぜひ参加したい。
- ・ 個人的好みだが、BGMは気が散った。
- ・ 会場の丸テーブルは少し狭いように感じた。

2. 平成22年度活動実績
(3) SDプログラム
③「実地調査報告」資料

③実地調査報告

SPOD－SD報告会実施要項

1. 目 的

本年度に外部SD研修で得たSDの現状について，参加したネットワーク加盟校職員が報告を行い，加盟校の教職員に周知することを目的とする。

2. 日 時 平成23年1月31日（月）

3. スケジュール

- 13：00－挨拶（愛媛大学経営企画部 部長 板橋 俊夫）
- 13：05－HRD JAPAN2010（愛媛大学 秋谷恵子）
- 13：20－HRD JAPAN2010（愛媛大学 河野 太志）
- 13：35－HRD JAPAN2010（香川大学 岡本 晃）
- 13：50－HRD JAPAN2010（松山大学 大野 尚文）
- 14：05－HRD JAPAN2010（高知高専 井手 玲子）
- 14：20－HRD JAPAN2010（高知高専 八松 七重）
- 14：35－大学マネジメント改革総合大会（愛媛大学 山内 ちあき）
- 14：50－大学マネジメント改革総合大会（愛媛大学 岡田 裕子）
- 15：05－大学マネジメント改革総合大会（愛媛大学 久保 秀二）
- 15：20－第14回定期総会（大学行政管理学会主催）
（愛媛大学 塩出 和久）
- 15：35－大学間連携SD研修会（FDネットワークつばさ主催）
（愛媛大学 石川 尚）
- 15：50－第8回SDフォーラム（大学コンソーシアム京都主催）
（愛媛大学 長野 智）
- 16：05－質疑応答
- 16：20－終了

4. 対象者 各ネットワーク加盟校教職員

5. 会 場 国立大学法人愛媛大学城北キャンパス 愛大ミューズ1階 アクティブ・ラーニングスペース2 他 （希望する加盟校には、遠隔講義システム配信も行います）

6. 主 催 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

HRD JAPAN 第30回能力開発総合大会 参加報告

テーマ：人・組織づくりの基軸を問い直す～大切にすること、変えること

主 催：社団法人日本能率協会

後 援：経済産業省・文部科学省・厚生労働省・総務省

会 期：平成22年9月8日（水）～10日（金）

会 場：東京都千代田区 東京国際フォーラム

報告：愛媛大学人事課副課長 秋谷 恵子

発表は大手民間企業がほとんどであり、また、研修（人材育成）の対象者は現業部門であった。高等教育機関と営利企業では人事制度そのものが違うため、実務上は参考とならない部分が多かった。しかし、企業においても高等教育機関においても、組織の活性化のためには組織員の質の向上が必須であるということについては同じであり、それぞれの組織（企業）の特徴に応じた人材開発の手法を編み出し、実行し、またそれを進める中で問題点を見だし、解決していくということについては、具体的方法は別にして、学ぶことが多かった。

1. 評価について

「目標管理」による「評価」をおこなっているところが多かった。しかし、長期の視点と短期の視点をどのように組み合わせ、それを人材育成に結びつけるかについてはどこも苦慮しており、さまざまな方策をとっている。本学においては、評価制度が始まったばかりであり、今後の行方を注視し取り込んでいくべきであろう。

2. 人事制度改革について

不況等のマイナス点が人事改革のきっかけとなっているところがある。トップリーダーから末端の職員まで問題意識や解決に向けての意識を同じにすることができるからであろう。国立大学の法人化はまさに変革のチャンスであるが、生かせていないのが現状ではないか。

3. 人材育成について

人材育成は組織のためであるということ（福利厚生ではない）。マネージャ養成をどこの会社も重要と考えていることがわかった。新人養成には直接の指導者の意識によるところが大きい。満足度が高いことに満足してはいけいない・・・その後の活用が必要。育成担当者＝ミドルマネージャーの重要性（組織の目標を伝える）。現場重視。どこの会社も「組織の目標」と「個人の目標」のベクトルをあわすべく、苦慮している。外資系企業およびグローバル化を目指している企業は、評価制度および人事の考え方は欧米並みであるということである。公務員新入社員はどの組織においても育成の対象。OJTとOFF-JTを組み合わせ、効果的な研修とする手法は、「専門」研修に利用できるのではないか。

4. 人事部門の役割について

「人事部門」は、従来の役割（イメージ）から変化し「人材育成をするための」ファシリテーターの役割が重要となっている。発表者の所属も「人材育成部門」があった。

5. キャリアプランの重要性

長期的な観点にたって育成プランを策定している。新規採用時から示し、モチベーションをあげている。本人のプランと組織として求めるプランの双方がはっきりしていることが必要で

ある。法人化後の採用職員は自分なりに必ず持っているので、大学も提示しなければならないと思われる。SPOD-SDでも3つの柱のひとつである。人材育成プランのなかで示す必要があるのではないかな。

6. コミュニケーションの重要性

改めて言うことではないが、それぞれの立場の者が他者がどの程度理解しているかということを知らなければ制度は活かせない。評価面談，キャリア支援面談。

7. 「愚直」に行うこと

道のりは遠いが、ずっと続けていれば必ず道は開ける。

8. その他

ダイバーシティ。今後、職員の雇用形態がますます多様となる。従来はいわゆる正規職員についてのみ検討対象であった。しかし今後は、人事制度についての視点は、雇用形態別に行うといった職員に対してのものと、長期的な展望のもと、雇用形態や職制、職責ごとの職員構成等組織そのものについても考えていかなければならないのではないかと思った。

平成22年9月8日（水）

セッション2：人事評価制度の変遷とその思想

コーディネーター 日本総合研究所 調査部 ビジネス戦略研究センター

主任研究員 山田 久

90年代以降は非正規化・成果主義・人事機能分化により、人材不足、組織の低下、モチベーション低下という問題点をかかえていた。セッションでは、問題点をどのような方法で解決したか、またそれによりどのような成果を得、今後の新たな問題点等について発表及び発表及びパネルディスカッションを行った。具体的な内容は、中長期的な観点での評価及び処遇方法の検討、評価方法の多角化、個人と組織の連動（ベクトルの同一化）、多様な雇用形態におけるロイヤリティ醸成、直接・正規登用制度の取り入れ、等について述べられた。

株式会社ベネッセコーポレーション 流郷紀子

「ベネッセコーポレーションの人事制度の変遷」

1995・2003・2009年と3回の人事制度改革を行っている。1995年、2代目社長による将来像（理念）の決定の後、個人成果主義の導入・「自由と自己責任」を導入することにより、社員と組織のベクトルの乖離に陥ってしまった。2003年事業の多角化により、業績不振となり、制度を改正する。研修制度については、本人がしたい研修から組織が求める人材へのための研修へ。給与制度については、「職務給・職能給」から「役割・職責給」へ。評価方法については、目標に対する達成度＋行動評価（プロセス・チーム貢献度）へ。しかし、上司による優秀な部下を囲い込むなどの、いびつな人員構成・人材固定化がおこり、現場の育成力が低下した。2009年に事業方針を変更し、人事制度においては、実力・貢献主義への転換、職位と報酬（グレード）とがリンクしない新グレード制度を制定した。

麒麟ビール株式会社 藤谷 淳

「麒麟ビールの人事評価制度の変遷」

2001年のビールシェア1位からの転落により、新麒麟宣言を行う。経営戦略と人事とのつながりを明確にし、組織風土・社員意識の改革を行った。具体的には、金太郎飴的社員を”自立した個”に。長期雇用の考え方を重視する。若手抜擢だがこれまでの経験蓄積もとりにいれ、人材登用を実現する仕組みを導入。職務グレード制度という多面評価（成果重視＋人物重視）を導入し、下からの評価も加えた。中堅リーダーの役割を重視し、組織に必要な人材を育成する。高齢者・女性・M&A・国際化といった多様性を重視する。

平成22年9月9日（木）

セッション5：タレントマネジメントの実践～わが社の求める人材像と育成体型の再構築コーディネーター：株式会社人財ラボ 代表取締役社長 下山博志

タレントマネジメント（人材マネジメント）についてはほぼ成熟してきたようであるがどのように定義するかは、まだ定まっていない。どこに目標をおくかが重要である。

そのステップは、①自組織を知り、求める人材がどのようなものであるかを定める。②自組織に合ったやり方（アプローチ）を考える。③そのなかからいくつか戦術を絞り込み、④持続して実践していくことが重要である。そのためのファシリテーターとしての人事部門の役割を愚直に果たしていくべきではないか？

住友スリーエム株式会社 太田至彦

「Top Class Company で求められる人材の育成と組織作り」

自主性を重視する社風をあらわし、「15%カルチャー」という、就業時間の15%までを自分の興味のある分野の研究に費やすことができる制度がある。1999年以降従前の日本的風土の企業から、3年ごとの改革を経、2000年からはグローバル化を行い、top class companyへと企業文化を変革してきたが、不況により企業としての優先順位は「生き残り」となった。人「財」開発も新しい方向性は、社員と組織がそれぞれ自立的に人材育成を推進し、育成部門はその推進に必要なリソースを開発し提供する存在となる、というものとなった。従来の人材育成像に新たな視点を取り入れたプログラムを作成した。また、自発的に組織学習がおこなわれ、部門を越えた組織も生まれた。「個」の強化だけでなく、「組織」の強化のため、チームエンゲージメントプログラムを生み出した。人事部門により育成されたファシリテーターを中心にワークショップ形式で行うもので、チーム内の感情的なつながりをつくり、経営と仲間に対する信頼感を生み出すものである。

株式会社リコー 船木 弘樹

”元気のいい会社”を目指すリコーの人材マネジメント

～7つの人材輩出への取組み・・・その後～

2008年に「7つの人材」タイプ、それぞれの人材像を定義した。それぞれのタイプの道筋を示した研修プログラムと共通のプログラムやそれぞれへの昇格審査による教育体系が整備

されている。また、社員の活性化が組織の活性化を生みだし、企業価値を増大させる「やる気のサイクル」を円滑に機能させることを重要視している。人事マネジメント面においては、社員の「キャリア」や「育成」を重視する。個人のキャリアの報告制を踏まえた能力開発計画についての育成面談を年1回、役割・職務に求められる目標・成果についての目標面談が期初・末の2回。その他、面談を通じた育成スキルの強化のため、組織職向けには部下育成研修、世代別の特性に応じたキャリア意識を向上させるためにキャリアデザイン研修を行う。個々の社員の自立的キャリア開発を支援するためキャリアアドバイザーを外部に委託している（将来的には自社で行うとのこと）。能力開発の基本は、社員の成長したいという向上意欲、こうありたいというキャリア意識をもとに、自ら行動し、自ら学ぶことを支援することである。研修を「よい思い出」のみで終わらせないため、OJTとOFF-JTとを交互に繰り返すプログラムを組むなどの取り組みも行われている。また、全社員が属人的な経験知、暗黙知の伝承を重要視する企業風土があり、伝承活動促進DBが蓄積・利用され始めている。

平成22年9月9日（木）

セッション12：理念を軸にした組織づくり

コーディネーター：慶應義塾大学 総合政策学部 教授 花田光世

両社ともに企業理念がはっきりしており、企業活動もそれに忠実に沿っている。理念重視のためには、どのように各種制度にとりこんでいくかという問題がある。また、様々な職階・様々な雇用形態の職員に対し、どのような浸透度を求めるべきであるか。また、浸透させる方策はさまざまである。

本田技研工業株式会社 広瀬文郎

「Hondaの基本理念と個が成長する場の創出

創始者が残したもっとも価値あるHonda Philosophyである。それに基づく人事管理の基本は人間尊重（自立・平等・信頼）。目的は企業ニーズと従業員のニーズをスムーズに合致または調和させることである。OJT, OFF-JT, 自己啓発, OCTと、個人が成長する場を提供する。機会開発として、得意なコースを選択し、自らチャレンジするという資格制度。2-Wayコミュニケーションとして年3回の面談は所属長と個人の相互認識・相互信頼を築く。また、費用と時間を少し負担した「オープンカレッジ」制度がある。階層別研修制度のなかで基本理念の位置づけを示し、浸透をはかっている。

パタゴニア日本支社 辻井隆行

「パタゴニア ～ミッションステートメントと組織運営～」(特別講演)

社員数が約300人程度と少ない会社である。社員は当社の理念に賛同したものの中から選抜するため、個人のベクトルと組織のベクトルが同じ。社員は、正規職員130：非正規職員170と多いが、非正規職員のなかには自らその働き方を選択したものもいる。正規職員への登用は、正規職員が必要となったときに、まず非正規職員からの応募を受けつけるなど、理念を重視。採用された社員には新入社員トレーニングの際にヒストリーを伝え、理念に基づい

た育成ができるよう環境づくりを行っている。また、目標管理については、会社のビジョンを受け日本支社のビジョンを策定、その後部署のビジョンを策定する。ビジョンの策定後のプライオリティ（優先事項）の策定方法は、他社と違い、上意下達ではなく、多数決でもなく、話し合いで決定する。少数意見がどうして生まれたのか、時代・環境が変わるとその意見が多数になるかもしれないなど、話し合いの結果を皆が納得したのちに具体的な行動を決める方法であり、会社のビジョンと個人の行動とがしっかり一本の線でむすびつけられている。

平成22年9月9日（木）

セッション18：人・組織づくりの基軸を問い直す ～大切にすること、変えること

コーディネーター：慶應義塾大学 総合政策学部 教授 花田光世

グローバル化に伴い、人材は組織を強化することができる強い個が求められている。採用においても、会社の求めている人材を採用することになる。しかし、個人は、キャリアアップを志向する方法、その職場でのプロフェッショナルをめざすキャリアストレッチを志向する方法、双方のアプローチをどのようにバランスをとるかという問題があるのではないか。人材育成を考える際には、人材流動化の現在、どのようにどの程度人事インフラを用意できるかが重要である。

株式会社ユナイテッドアローズ 管理本部 人事部 人材開発課 課長 飯嶋 聡

『東矢スピリッツ』に基づいた店舗環境におけるOJT

～採用活動こそが個の成長と組織の活性化のカギ

採用ポリシーを明確にしている。まだ新しい会社（1989年設立）のため、新卒者採用は少ない。採用説明会で新卒者の現状を把握する。選考後不採用者に対しフィードバックをおこなうことにより、選考担当者のフィードバック力の向上ととらえる。人材開発の仕組みは、①ジョブローテーション：在職年数に応じた目的がある。ファッション業界のため、店舗に対する愛着がある場合もあるが、あえて職場を変える。②ES（従業員満足）制度：サンキューノートと称し、全員が閲覧できる制度。顧客からのコメントに応じ表彰制度。販売員のあこがれ、年1回のセールスマイスター認定制度③東矢大学：階層、職責別にプログラムを策定（必須、選択）

アジレントテクノロジー株式会社 取締役 島田 智

「リーダーシップの強化と個人の自発的成長による組織づくり」

外資系とは言っても体質的には日本企業から、80年代の外資・日本の折衷時代を経、2000年以降は開発・製造部門は国内にあるものの、完全にグローバル化し外資系企業へと変貌。基本は「従業員個人への尊重とチームワークの尊重」。80年代から職務給を導入したことにより、評価・福利厚生・就業制度・人材開発等の改革が行われる。職務給弊害の除去のため、公募制をとりいれ、社内の流動化をはかっている。さらには独立事業創設等社外流動化も。人材開発の基本は、従業員が主体、会社はサポート。特色はリーダーシップを強化するしくみ。目標・達成基準を開示し、上位組織から個人単位へベクトルをあわせる。リーダーシップモデ

ルを設定し、階層別育成トレーニングを行う。定期的にリーダーシップ強度の測定（従業員の声、顧客の声、経営指標等）。後継者承継プラン・後継者育成計画がある。結果的に、中長期的な目標達成と同時に急激な変化にも対応できる経営モデルを確立することができた。

9月10日（金）

セッション21：ミドルマネージャー育成

コディネーター：株式会社ジェイフィール 代表 高橋克徳

大学のビジョンと職員個人のビジョンの方向を同一にすることは難しい。組織の大きな目標を具体化し、進めていく方策は、具体化すればどのようなことであるのか、また個人レベルになれば、どの程度具体化するか程度を考慮する。目標にむかって進んでいくためにはどうすればよいかについては、ミドルマネージャーの力が重要である。2社ともにグローバル化を進めており、目標管理が定着していた。

アステラス総合教育研究所株式会社 代表取締役社長 阪本 秀造

「アステラス製薬における”育成型マネージャー”養成の取り組み

アステラス製薬の人材育成部門に特化した研究所。山之内製薬と藤沢薬品の合併ということもあり、目標管理も「アステラス」という一つの会社としてまとまる一助となったのではないかと。 ”ビジョン2015”を達成するための最重要課題としての「育成型マネージャー」の取り組みを行っている。マネージャーは部下に対し、結果だけでなくプロセスも含めたパフォーマンス評価をし、成長に焦点をあてたキャリアデザイン面談の実施などの責務を果たす。そのために必要な知識とスキルを身につけ、実践する過程で、マネジメントスタイルの変革、意識改革が行われている。また、360度診断で客観的に自分のマネジメントを振り返る機会やチーム業績が上司の評価になるなど、マネージャーの育成業務を支援する仕組みや制度を総合的に整え、育成風土を定着させつつある。

デル株式会社 執行役員 北アジア地域 人事本部長 近藤 実

「デルにおけるマネジメント強化の取り組み～コミュニケーションと実践を重視した仕組みづくり」

グローバル企業であるため、直属の上司が別の国で勤務をしている場合がある。マネージャーは、環境を整え、部下の目標達成を支援する役割である。部下に対し、組織のビジョン・戦略に呼応した目標の設定・達成について、コーチングの手法を使い導くことが必要である。また、キャリア開発についても開発計画の策定支援に積極的に関わり、成長過程における質の高いフィードバックが必要とされている。そのため、面談が重要視され、必ず定期的に面談（遠隔地の場合は電話等）を行う。1人30分としても職位の高い上司となると、相当数の数・時間をこなさなければならない

9月10日（金）

セッション25：マネジメントサイクルの確立・定着と管理職の意識改革

コディネーター：株式会社ジェイフィール 代表 高橋克徳

企業の営業成績を上げるという方法のマネジメントについての発表。実際、現場（現業部門）の改革には成功したものの、「総務部門」での改革はこれから。「現場」発の意識改革という視点。現場に改革の必要性をわかってもらうことの難しさをどのように乗り越えていったのか。現在技術部門の研修については職能の向上についてのみの視点から行っているが、実際は現場の効率といったマネジメントの観点からの要望はどうなのであるだろうか？また、将来、技術部門を経験した職員の視点を活かした取り組みも必要ではないか。

キャノンビジネスサポート 人材開発ソリューション推進部

ビジネスプロセスマネジメント推進課 片岡 裕

「キャノンマーケティングジャパンのマネジメント改革

～マネジメントプロセス”OPDCA”見える化の実践～

Sales Process Reengineeringについて。発表者は現在は人材開発業務であるが、出身は営業部門。現場を知っている。主体は会社であるがコンサルタントの手法を利用する。「O（目標）PDCA」の手法。「見える化」を重視する。「自ら」分析し、やるべきことを決定し、実行する。「ファクトペーパー」を利用し、有効活用。導入後、やるべきことを確実に成し遂げる習慣を身につけ、それを継続することにより目標達成につなげる。担当者（タスク）はSPRの間（数週間）は現場に張り付く。導入には現場の抵抗が大きかったが、タスクと課長とがSPRをすすめていく中で、意識改革と定着化がはかられた。

東京電力株式会社 東京支店 総務部 情報システムグループ 副長 川上 剛

「現場の主体性を引き出すマネジメント支援の取組

～業務プロセス改善活動の活性化と定着化～

業務改善・革新のための支援機能強化という、組織の業務分担の変化（情報システムグループからシステム「企画」グループへ）に対して下部組織（1支店）が行動を起こした。コンサルタント主体の方法。グループ員はファシリテーターとして関わる。現場との情報交換により、現場でのやり方の改革（変更）に対する抵抗を現場での実態にあった支援施策の立案へ向ける。現場とグループ員が一緒に実践するという活動が信頼感を生む。オフサイトミーティングは、職場からはなれた場所での取組で効果的。情報グループ自身もスキルアップがはかられた。

※ HRDとは (Human Resource Development)

人的資源を戦略的に育成・開発していこうとする考え方のもとに展開される人材育成に関する一連の活動。効果的にHRDを進めていくためには、組織ビジョンや経営目標の達成のために「求められる人材像」の具体的なイメージを明確化することが求められる。HRDの具体的活動には、教育研修、キャリア開発支援、OJT、コーチング、サクセッションプラン、組織開発などが含まれる。

HRD JAPANについて

この大会は今回が30回目、アジア最大の人事・組織・人材開発に関する大会として、人事・人材開発に関する専門知識・情報あるいは企業における先進的な取り組みを紹介するセッションの他、最新商品・情報を提供する「プレゼンテーションセミナー」・「展示コーナー」で構成されている。各企業等から人事・人材育成関係者を中心に参加されている。今後の国立大学において、職員人材育成の成否が大学経営に影響を与えることとなる点、また、人材育成への取り組みにおいても目標・計画・評価（PDCAサイクル）の手法が活用されている点など、経営企画とも密接に関連する内容であることから、今後の業務の参考として、参加させてもらうこととなった。

私のほか、本学からは人事課秋谷副課長が参加した。

受講目的（個人）

- ・職員が減少する中で重要となる新人・若手職員の育成方法
 - ・本学が掲げる「組織力」強化のための手法
- これらに係る民間企業における取組を学ぶ。

以下、受講した各セッションについての報告とまとめを記す。

2010年9月8日（水）

セッション番号[02] 14:45-17:05

人事評価制度の変遷とその思想

ファシリテーター：株式会社日本総合研究所 山田 久

ベネッセコーポレーションの人事制度の変遷

株式会社ベネッセコーポレーション

人財部人財開発課担当課長 流郷 紀子

- 企業理念 「よく生きる」 bene=良く, esse=生きる
- 女性管理職比率 36.3%（課長以上）
- 1995年 人事制度改訂
 - 「自由と自己責任」
 - ・成果主義の導入（管理職年俸制、等級制度改訂 等）
 - ・パフォーマンスとリワードの一致
 - ・個人の意思に基づく主体的な能力開発

○ 1999年 カンパニー制導入

↓

事業の多角化，業績低迷

○ 2003年 人事制度改訂

「人と組織を結び付け，事業の成長につなげていく人事施策への転換」

・役割・職責給への変更（職務給，職能給のハイブリッド型）

※ 役割・職責とは，「事業計画達成に向けての，短期的な貢献期待」

↓

個人成果主義の定着，短期の個人成果・結果への偏重

カンパニー制の弊害（人材固定化，全社的モニタリング機能低下）

○ 2009年 人事制度改訂

・成果主義 → 実力・貢献主義 への転換（継続性ある貢献を評価・反映）

・ベネッセパーソンとして目指してほしい姿（＝シニアグレード）の設定

・管理職の役割と責任（人事管理責任）を明確化し，管理職加算を新設

・チーム貢献評価を個人目標・役割を越えた組織，チームへの貢献度と定義

キンビールの人事評価制度の変遷とその考え方

キンビール株式会社人事総務部主幹 藤谷 淳

○ 2001年 実態ベースで競合社に逆転された年

「新キン宣言」

お客様本位，品質本位 の追求，業務の見直し

○ 新キン宣言に基づく人事改革

・「人間性の尊重」（会社と社員はイコールパートナー）

・KIRIN WAY の提示

（価値観）

お客さま本位，品質本位，先駆，誠実

（行動の基本姿勢）

3C（チャレンジ・コミットメント・コラボレーション）

・長期雇用の継続（従業員の能力とロイヤリティを育成する仕組み）

・成果主義＋人物主義＝キン版“実力主義”

成果だけでなく，プロセスも評価

個人だけでなく，チームとしての成果を評価

人物重視

・若手を抜擢できる「資格」と「職務グレード」の併用

過去の積み重ね（＝資格）も大切にしつつ，

現在の役割（＝職務グレード）に応じた処遇を実現

資格は関門を設け，厳格化 職務グレードは柔軟に上下動

・多面評価の導入

上位の役割を担う上では“人物重視”。下からの“診断”も参考に。

- 経営戦略に基づく人材育成
 - ・中堅リーダーの役割を重視
 - 中堅リーダーのコミュニケーション力向上をカギに
 - 2004 年リーダー強化プログラムをスタート

2010 年 9 月 9 日（木）

セッション番号[07] 9:30 - 11:50/9:45 - 12:05

主体性と行動力を引き出す新人育成

ファシリテーター：東京大学大学総合教育研究センター准教授 中原 淳

新入社員の目的意識と自主性を引き出す独自の導入研修と研修後のサポート

株式会社タカラトミー

管理本部 連結人事室採用教育課 担当課長 平野 真理子

管理本部 連結人事室採用教育課 北坂 翠

- 企業理念のキーワードは「夢」
- 人財に関する考え方
 - ・「Will（したいこと）」が最重要
 - Will（したいこと） Must（すべきこと） Can（できること）の重複部分を払げる
 - ・「自己の人生の経営者は自分自身」
 - ダグラス・マクレガー Y理論（労働者の自主性を尊重する経営手法）
 - ・究極に「利己的」であれ
 - 自分ごととして仕事をするのが他己に繋がる
- 新入社員導入研修
 - （目的）
 - 自律の促進
 - 「守」「破」「離」の「守」の伝授
 - タカラトミー人として必要なマインドの醸成
 - ・日直制度
 - 研修事務局の一部を担当。研修目的を共有。感想スピーチ
 - ・スピーチ担当
 - 朝礼においてテーマをもとに一日 3 分スピーチ
 - ・チーム別課題研修（商品企画研修）
 - ・表彰制度（社会人として見習いたい行動を毎週表彰）
- 新入社員導入研修後の取組
 - ・バリューチェーン研修
 - 定期的に研修として他部門業務の一部を体験する。
 - ・OJR研修（On the Job Revolution）
 - 入社 2 年目の社員に対し、約半年間、他部門先輩社員を「レボリューション・パートナー（RP）」として付け、相談ができる体制を整備。先輩社員は手挙げ式で公募。事前研修も実施。後輩社員のニーズもヒアリングした上で、パートナー選定。先輩社員、後輩社員双方の自己変革を目指す。

体と心で hhc 理念の実践を学ぶーエーザイの新入社員教育
エーザイ株式会社 理事 知創部長 高山 千弘

- 1988年 内藤晴夫社長 就任
患者様と生活者が主役
企業理念 HHC（ヒューマン・ヘルスケア）の提唱
定款にも記載
- 企業理念をベースとした具体的取組
患者様との共同化
ビジネス時間の1%を投入して、共に時間を過ごす、共体験をする。
喜怒哀楽の共有。
(ex. 認知症、小児ガン患者と共に過ごす)

企業理念を定着させるための取組として、患者に寄り添う時間を経験すること、
また、その重要性を繰り返し強調していた。新人育成に関する言及はなし。

2010年9月9日（木）

セッション番号[13] 14:00 - 16:20

組織で若手を育てる

ファシリテーター：東京大学大学総合教育研究センター准教授 中原 淳

良き古さと良き新しさを統合した新人・若手育成

倉敷紡績株式会社人材開発部チーフ・コンサルタント 川辺 実

入社1～2年 導入期として基礎教育を実施。

- 自社紹介パンフレットづくり（2泊3日）
導入研修（3週間）の集大成として実施
電話アポイント、客先訪問、報告書作成、コスト計算、商品企画、
納品、プレゼンテーション 等 パンフレット作成過程で実際に体験。
また、「コンセプト」立案の重要を肌で経験。
- 工場実習（自社工場で2ヶ月間）
メーカーの一員として仕事、納期、品質、安全管理の厳しさを学ぶ。
- ウィルグラム
自社で開発した自己診断ツール。これをもとに自己発見、自己改革。
- コーチングノート（入社後2年間）
OJT担当者が保管
履歴書、ウィルグラム診断、教育日程表、個人目標カード 等々
- 日誌（入社後1年間義務づけ）
書くことの重要性を学び、コミュニケーション手段として用いる。
担当者は、内容を確認しフィードバックメッセージを記入。
- レポート発表（2年間の集大成）
教育担当者と協議の上決定した課題に挑戦、レポートにまとめ、
所属部署の先輩・上司、関連部署等のメンバーの前で発表。

人材育成の基本を大切にしながら、新たな手法を付加しつつ機能を強化。

一体感ある組織の中で、若手は伸びる

～アサヒビール流かわいい後輩の構い方～

アサヒビール株式会社 人事部 副課長 西郷 直樹

○ 導入研修・フォローアップ研修

食生活を共にし、同期の絆を深める。

○ ブラザー／シスター（指導役先輩社員）制度 公募制

導入研修後、本配属までの新人を支援。

育成ノート（先輩側）、成長ノート（後輩側）を用いた計画的な人材育成。

先輩にとっても成長の機会。

組織全体への「育成マインド」と「一体感」を醸成。

○ キャリアアドバイザーによるフォロー

2～3年目の若手社員へのフォローアップ。

キャリア相談員（経験豊かなOB）が全国を回り上司及び本人から面談。

若手の意見に耳を傾け、仕事の意義を再確認。

○ 離職率 0.64%

○ 最近の取組 国際塾、グローバルチャレンジプログラム 等

英語力等の支援

2010年9月9日（木）

セッション番号[18] 16:50-19:10

個の成長と強い組織づくり

ファシリテーター：慶應義塾大学総合政策学部 教授 花田光世

『東矢スピリッツ』に基づいた店舗環境におけるOJT

～採用活動こそが個の成長と組織の活性化のカギ

株式会社ユニテッドアローズ管理本部人事部 人財開発課長 飯嶋 聡

○ 東矢理念 … 新しい「日本の生活文化の規範」となる価値観を創造する集団

○ 東矢スピリッツ … 創造的商人

○ 東矢ルール … 店はお客様のためにある

○ 新卒採用

「理念の共感」「おもてなしの心」「洋服が好き」「笑顔が素敵」のほか、

1 お客さまを退屈させない対話能力 2 字幕を見なくとも映画が見れる語学能力

3 商売に欠かせない数値分析能力

・ 会社説明会＝理想と現実を認識する機会として位置付け「相談窓口」を設置

・ 選考期間 ＝自分理念の確認

（面接官から成長のためのアドバイスをフィードバック）

○ 入社後のモチベーションコントロール

1 ジョブ・ローテーション（自己申告制）

個人のキャリアアップと組織活性化

グループを担う人材の発掘と戦略的育成の強化

2 E S（従業員満足）制度

Thank you note 制度 お客様からのお礼等を従業員に周知 月間MVPを表彰

セールスマスター制度 生涯販売員 社内外共に実力を認められた証

3 東矢大学 階層別・職責別プログラム

店舗モニター 第三者の目で店舗を確認、検証

新店研修 最近は少ないが…

リーダーシップの強化と個人の自発的成長による組織づくり

アジレント・テクノロジー株式会社 取締役人事総務部門長 島田 智

○ アジレントテクノロジー株式会社とは

日本ヒューレットパカードから分離独立した計測器メーカー

○ アジレントの人材育成

個人の育成 … 従業員自らが主体的に成長

リーダーシップ … 会社がより深く関与

※ リーダーシップ＝所属する組織の目的を達成するため、役割に応じた責任を主体的に果たしていくこと

○ 職務給制度採用による変化

1 職務提供↔給与

職務中心、業績重視、基本給重視

2 外部労働市場を反映

外部情報重視 社内論理の客観化

3 論理的でシンプル

公開主義…従業員への情報公開 可逆性…昇給／降給 敗者復活

4 職務給弊害の除去 社内公募制の導入

○ アジレントのリーダーシップモデル

1 戦略を立案し、他組織と連携する

顧客を知り、ニーズを把握する

マーケットや競合の方向性を理解する

自部門の強み・弱み・方向性を理解する

革新的な考えを尊重する

2 組織能力を高める

戦略達成に必要な能力／スキルを持ったチームを作る

他組織と協調関係を構築する

自組織の構成員全員が成長できる環境を作る

3 戦略を達成する

個人の目的・達成基準をセットし、その達成を図る

スピーディーに決定を下す

変化をリードする

- リーダーシップ監査
従業員が組織のリーダーシップの強度を評価。年2回イントラネットアンケート
- リーダーシップ強化の効果
統一された共通の目的意識の共有,
末端組織までのスピーディな徹底,
プロセスへの主体的関与,
変化への耐性
→ トランスフォームの迅速な実現と環境の激変に対応できる経営モデルの確立
徹底したトランスフォームにより、今回の金融危機を乗り切る。

2010年9月10日（金）セッション番号[20] 9:45 - 12:05

現場主導で取組む組織の活性化

コーディネータ：株式会社ヒューマンバリュー代表取締役 高間 邦男

『ストーブミーティング』

～現場主導による「ありたい姿」実現への取組み
小田急電鉄株式会社 運転車両部 課長 嶋津 重幹

かつて「乗務員は全員が決まった規則や指示に従うことが大切」とされた職場

- 固定化する人事・作業
定年退職までほとんど他部署への異動無し
- 規則・指示に縛られる運転作業（自分の判断は許されない）
何もないのが当たり前、ミスを犯せば処分される（減点主義）
- 単独作業
乗務中は単独作業。出出勤もバラバラで、コミュニケーション機会が少ない

2005年頃 国内で鉄道事故が相次ぐ（JR 福知山線事故等） → 管理体制の強化

… しかし、職場の雰囲気は暗くなり、乗務員のエラーも増加
「やらされ感と他責の発言」が蔓延

<改善に向けた取組>

- 2006年 本社幹部と現業長（電車区長・車掌区長）が職場の将来の肯定的な姿
「ありたい姿」を語り合う1泊2日の合宿研修
『お客さまに感動を与えられる職場を創る』というありたい姿を共有
- 2007年～ ストーブミーティング開始
かつて職場にあった、休憩時間にストーブを囲んで様々な出来事を語り合う
「ストーブ談義」を研修で再現。「ありたい姿」を語り、コミュニケーションの活性化を図る。
ミーティングし易くするための「小田急型ミーティングセット」も開発。
- 「業務方針」をやらされる業務方針から自分たちの業務方針へ
実施細目、実施事項… → ありたい姿、設定理由、1年後の姿、取組事項…
- 自主プロジェクト（自主性を重んじる車内アナウンス）
全員が同じ文面、タイミングの「車内放送」から、必要最低限以外を車掌の自主性に任せる「車内アナウンス」へ → 自分の存在価値の認識

→ 乗客からの「お褒め」のご意見も増加
→ 乗務員のエラーも減少

現場の力を信じて任せることで自信を持つと、驚くほどの「自主性」「責任感」を発揮。

※ 社内には「大きな事故も起きてないのにあえて変える必要はない」という意見の者もいる。取組への強制的な参加は求めない。

※ 上司（部長）の理解と周囲へ説明があつて、これらの取組が可能となった。

個人の働きがいと会社の成長につなげる 風土改革 “Will-Be 活動”

大日本住友製薬株式会社製品企画部 製品管理グループ

グループマネージャー 幸寺 正晃

大日本製薬+住友製薬 合併後の疲弊感解消、愛社精神の醸成が課題

そして改革を、2007～2009 中期経営計画 新風土創生施策（風土づくり運動）から開始。

Will-Be とは：「こうありたい」「こうなりたい」

「社員の働きがい」と「会社の成長」に共につながるもの

また、理想と現実のギャップを埋めるのが Will Be 活動

まずは、自分にとって意味のあることから始める。

当事者意識がなければ本気にはならない。

○ DSPアンビションの策定

DSPのMR（医薬情報担当者）の行動指針

「その薬の先に何が見えますか」

数字が見えたらただの営業。「命」が見えたらDSPのMR。

- ・薬の一步先を見る
- ・考える、考える、考える
- ・仕事に驚きと感動を

○ オフサイトミーティングの実施

各自が仕事を通して実現したい“ありたい姿”を仲間と気楽に語り合う場。

理想と現実のギャップを埋めるプロセスを通じて、社員間のコミュニケーションを高めると共に、個人の働きがいや愛社精神の醸成を図る。

○ 企業風土アセスメントの実施

毎年社外のアナライズシステムを利用して、匿名調査60個の質問に対して5段階評価で回答。

（測定の視点）自律性の尊重、チームワーク、組織の統合性と求心力

→ 08～10の3年間で「経営に対する信頼感」「組織ビジョンと個人ビジョンの結びつき」といった項目において顕著な改善が見られた。

○ 今後の展開

ペルソナプロジェクト（仮想顧客を基にした対応策の検討）を通じた

顧客との信頼関係の構築。DSPブランドの価値向上。

2010年9月10日（金）

セッション番号[25] 14:15 - 16:35

マネジメントサイクルの確立・定着と管理職の意識改革

コーディネータ：株式会社ジェイフィール 代表 高橋 克徳

キャノンマーケティングジャパンのマネジメント改革

～マネジメントプロセス”OPDCA”見える化の実践～

キャノンビジネスサポート株式会社人材開発ソリューション推進部

ビジネスプロセスマネジメント推進課 課長 片岡 裕

2002年～ キャノンは、次世代に向けてマネジメント変革プログラム

「SPR（セールス・プロセス・リエンジニアリング）」を始動。

- SPRとは、当たり前のことを確実にやり遂げる習慣を身に付けること
知っている・分かっている ≠ 行動
- キャノン式目標達成マネジメント（MBO）
OPDCA O…Objectives（目標設定）
自ら目標を設定し、それを達成するために、マネジメントサイクルを自発的にまわす。
OPDCAのフレームを使って、プロセスを見える化した。
- SPRプロジェクト 計18週
 - ・明確化フェーズ（4～5週） 自ら分析して
ファクトペーパーを使って、目標共有、課題発見、部下育成、日々のマネジメントのヌケ・モレ防止等を確実に行う。
（ファクトペーパー）
役職毎に 方針／目標、計画、実行、チェック、対策 を手書きで壁に書き出した表を作成し、現状を把握する。トレーナーはコーチングの手法をもって、必要な改善を促す。
 - ・構築フェーズ（5週） 自らやるべきことを決めて
目的、目標の明確化、マイルストーン及び施策、ルール決め
 - ・実践フェーズ（8週） 自ら実行する
決めたことをやる、検証と改善、マイルストーンの達成
- ・営業だけでなく、定量的な指標のない総務部門においても、ファクトペーパーを使った課題探しや、目標設定には一定の効果有り。
- ・トップが毎月メッセージを出し続けることで定着。
- ・コンサル任せではなく、自らの組織に応じたアレンジが有効

現場の主体性を引き出すマネジメント支援の取り組み

～業務プロセス改善活動の活性化と定着化～

東京電力株式会社

東京支店総務部情報システムグループ 副長 川上 剛

情報システム から システム企画へ

情報システムグループの業務変化、支店内での業務の簡素化・標準化ニーズを踏まえ、グループの強み（業務の可視化スキル、データ分析スキル、ヒアリングスキル等）を活

かして、業務プロセス改善活動を担当。

日本能率協会のアドバイスも受けつつ、支店内各グループの活動を支援。
実践活動での実績を積み上げ、更に他グループにも展開（3年間で延べ12グループと活動）

○ 業務改善プロセス

- Stage 1 Step1 改善目標の確認
- Step2 対象の全体像把握
- Step3 改善対象の重点化
- Stage 2 Step4 詳細分析と問題点の整理
- Step5 改善アイデアの抽出
- Step6 改善策の具体化
- Stage 3 Step7 実施計画の策定
- Step8 改善実施
- Step9 活動のまとめと振り返り

○ オフサイトミーティング（＝活動の場）

定められたスケジュールと手順で安心して活動。
職場から離れた場での実践活動により、現業にとらわれず集中できる。
複数のグループが集まることで、活気と楽しい雰囲気を醸成できる。

○ ポイント

- 巻き込み … 業務見直しへの意識の高いGM（グループマネージャー）の掘り起こし
- 支社長へのトップセールスは非常に有効
- 1つ1つの実績の積み重ねが支社長賛同の足がかり
- 対話 … まず相手に共鳴・共感、次に一緒に考える
- ファシリテーター（＝活動の触媒）の必要性

【受講のまとめ】

○ 企業の取組の背景

企業は、バブル崩壊 90 年代以降
業績向上、効率化を目指し、
年功序列、終身雇用制度から、成果主義、非正規雇用へと舵を切った。

↓

成果主義が、個人主義、人材育成機能の低下、
短期利益への偏重をもたらし、組織力の低下、疲弊感を生んだ。

↓

業績低下、非効率化からの脱却を目指した、
正規雇用への回帰、成果主義の見直し。

しかし、国の経済の低成長、働き手の価値観多様化 は進んでおり、
元の制度に戻すことも困難。

現在は、それを前提として試行錯誤（成果主義と長期雇用の両立 等）
＝成果主義の揺り戻し

新人・若手社員の人材育成においても

なぜか人が育つ日本企業

「村落共同体」「年功序列」「終身雇用」で

圧倒的な長時間労働，タイトで面倒見の良い職場の人間関係があった。

(非意図的かつ暗黙の仕組み)

↓

雇用慣行の崩壊により，仕事ができる人に集中。みんな多忙。

↓

育成のための「明示的アーキテクチャ」の構築が課題。

仕事上の信念は3年程度の経験で形成。一旦形成された信念は解凍困難。

短期的な影響は小，長期的な影響は大。

このため，新人・若手社員をどう育成するかは重要な課題。

○ 事例発表企業に共通する側面

- ・ 業績不振等の危機感
→ 知恵を絞る際の原動力か。
- ・ 企業理念(目指すべき姿)の構築，再構築と
社員への浸透，目標評価制度（MBO）への適用
→ 「こうありたい」ビジョンからの出発。
- ・ 社員の自主性，自律性の尊重
→ 上からの押し付け，では無理。
自分のこととして取り組まなければ実質的に変わらない。
- ・ 話し合う“場”の構築
→ 相互理解，信頼関係構築，知識の伝承。

= 個人と企業の win-win の関係構築を目指す。

(イコールパートナー)

○ 特に注目した取組

- ・ 小田急電鉄
減点主義の文化の中で行う前向きな取組，自主性の尊重
- ・ キリンビール，ベネッセコーポレーション
企業理念と目標評価のリンク，単なる成果主義でない柔軟な給与制度
- ・ 倉敷紡績
丁寧な新人研修
- ・ タカラトミー，アサヒビール
先輩による後輩支援
- ・ キヤノンMJ
当たり前のことを確実にやり遂げる習慣づくり（OPDCA の徹底）
コンサルタント会社のやり方を自社流にアレンジ

○ 個人の気づき

企業は，その存亡をかけ，危機感の中で組織改革や人材育成について試行錯誤している。前例が

あるわけでもなく、まさに手探りの状態でそれぞれのかたちを探っている。
(取組は貴重なノウハウであり、受講料が高額である意味も理解できる)。

国立大学においても、これまでずっと続いてきた定員削減や総人件費改革による職員の減少が、業務や人材育成に大きく影響している。突発的でない分、感覚的には麻痺しているが、病休職員の多さや特定の職員への仕事の集中といった状況を考えれば、今の職場環境は危機的状況にあるように思う。

「これまでどおりのやり方」が徐々に通用しなくなる中で、いかに組織改革や人材育成に取り組むか。幸いなことに、我々には企業の先行事例がある。企業と同じ失敗を経験することなく、ベターな方策を探ることができるのではないか。

企業は、組織の効率化や業務と処遇の適切な関係を模索する中で、社員の「働きがい」「人の繋がり」を大切にしなければ、組織の発展もないことに気が付いた。

大学も、この点について、改めて考える必要があるのではないか。それが、職員がいきいきと働くためのきっかけになるのではないだろうか。

このほか、「仕事上の信念は3年程度の経験で形成され、一旦形成された信念は解凍困難である。短期的な影響は小さいが、長期的な影響は大きい」との話をきき、やはり、新人・若手時の経験が重要であることを改めて認識した。「何を当たり前と思うかによって、仕事の仕方に大きく差が出る。」というのが私の持論であるが、これと似たような意味だろうと理解した。

最後に、私個人の業務との関連では、小田急電鉄の「やらされる業務方針から自分達の業務方針へ」の転換の話が大変参考になった。大学の評価制度で最も重要な課題は、評価の実質化であり、教職員の「当事者意識」の醸成である。難しい問題ではあるが、改めて考えてみたいと思う。

(以下、SPOD運営者に ご参考まで)

○ イベント運営面での気づき

事例発表の開始時、終了時にはそれぞれ拍手を送るよう促していた。
講演者にとって気持ちいいものではないか。

講義開始前、パワーポイントを使ってスクリーンに留意事項(ex. 携帯電話を切る 等)を繰り返し流していた。大学の宣伝も含め、色々なものを流してもよいと思う。

事例報告者のほか、ファシリテーターが、その事例の(学術的見地等からの)解説を加えていた。
より理解が深まり、他機関が取組を行う上で大変役に立つのではないか。

また、事前に質問用紙を配付し、途中で回収した後、講義中に回答する方法をとっていた。挙手式より質問がしやすいかもしれない。

平成22年9月8日（水）セッション2 人事評価制度の変遷とその思想

テーマ：ベネッセコーポレーションの人事制度の変遷

発表者：人財部人財開発課担当課長 流郷 紀子

ベネッセグループは、1955年に岡山で福武書店として創立し、通信教育の「進研ゼミ」等など、教育事業、出版事業を中心に発展していった。1995年に「ベネッセ」に社名変更し、シニア（介護）事業、出版、通販事業にも進出し、事業を拡大している。

ベネッセコーポレーションでは1995年に「自由と自己責任」のメッセージとともに年功制度から成果主義を導入したが、成果主義導入の弊害や社内外の環境変化をふまえ、再度、2003年、2009年に人事制度の改訂・見直しを行った。

今回は、この3回の人事制度改革はどのような理念・目的の下に検討されたか、その成果・課題について紹介があった。

【1995年人事制度改革】

目的・個人の主体的行動を引き出す。

- ・個人の意思に基づく主体的な能力開発を行う。
- ・個々人の多様な価値観を認める。

実施概要

- ・等級制度の改定（11段階 → 6段階にする。明確でない等級の廃止）
- ・管理職の年俸制（能力による仕事給、年功的要素を払拭）
- ・退職金に貢献度を反映（ポイント制）
- ・スパーフレックスタイム制導入（コアタイムなし）、カフェテリアプラン導入など

【2003年人事制度改革】

背景：前回の改革においても改善できなかった点、また組織構造の多様化など、環境の変化に対応する必要がでてきたため。

実施概要

- ・やりがいの高まる評価・報酬
 - カンパニー制（部門ごとの運用でフレキシブルな対応）
 - 年俸制の拡大（管理職以外にも拡大）など
 - 評価観点の整理（評価段階を5段階から19段階へ）
評価の考え方（3つの観点）
- ・結果評価（結果としての状態が明確な成果）、プロセス評価（結果にいたるまでの

意図的なアプローチ)、チーム貢献評価(メンバーの育成、突発業務のサポートなど組織の活性化

- ・自己成長を支援する仕組み
 - 意欲のある者に機会提供をする仕組み(社内公募・異動希望申告制度、研修体系強化、昇格等級の再整理など)

【2009年人事制度改革】

背景：行き過ぎたカンパニー制の弊害

- ・部門長は、単年度業績重視、個人も短期の個人成果、結果に偏重。
- ・人材の固定化
- ・人事の全社的なモニタリング機能ダウンなどを招いた。

現場の教育力の低下

- ・「短期の個人成果・結果重視」とパワー不足が原因。

実施概要

- ・個々の社員の活躍の仕方、方向性の多様化を促進し、個々にレベルの高い仕事を求める制度を構築 → グレード制(アドバンス、シニアに分割)
- ・評価観点の変更
 - チーム貢献評価を重視する。(個人目標以外での貢献、他メンバーへのナレッジ共有、組織の活性化につながる活動などを評価する)
 - マネジメント評価の新設(自部門におけるマネジメント上の課題解決を評価、但しシニア管理職のみ適用)

ベネッセは、人事評価制度を15年間に3度見直しを行っている。この制度は組織にとって人材を有効に使うことのできる重要な仕組みである。社員の活性化、モチベーションの向上のためには、この企業のように常にその効果、弊害を検証し見直していく必要があると感じた。

テーマ：麒麟ビールの人事評価制度の変遷とその考え方

発表者：人事総務部 藤谷 淳

麒麟はビール業界No.1の売り上げを誇っていたが、2001年「アサヒドライ」登場で競合社に逆転された。

⇒ この危機的状況に、当時の社長が「麒麟宣言」を発した。(原点回帰)

人事制度もこの「麒麟宣言」に基づき「ゼロ」ベースでの改革を実施した。

人事改革で目指すものとして「自立した“個”の強化」、「人間性の尊重」を掲げ、社員の自ら成長し続けようとする努力と個性を尊重し、完全燃焼できる場をつくることとした。改革の概要はつぎのとおりである。

【人材の評価と登用】

長期雇用

- ・従来型の「終身雇用」ではなく、能力とロイヤリティを育てる仕組みの「長期雇用」を継続する。
 - 若手を抜擢するが、一方で職位を離れざるを得ない者にも、これまでの積み重ね（資格）功績、に基づいて処遇し、一定程度のモチベーション維持に配慮する。

評価の概要

- ・成果だけでなく、プロセスも重視する。また「チーム」としての成果も評価する。
- ・人物重視の重要性 成果重視は、企業経営上不可欠であるが、上位の役割を担う上では「人物重視」
- ・多面評価を実施 下からの「診断」は、全体的に見れば妥当性が高い。3人以上で評価する。極端に評価したものは除く。（同僚評価は、利害関係があり、廃止した。）

評価制度運営の実際

- ・期初の目標設定は、役員、人事、現場上司で面談。（管理職にとってこの業務は、大きな割合を占める。）
- ・評価の納得性について
 - 期初に評価基準書を作成し、設定目標は具体的なものにしているため、評価が明確。
- ・絶対評価と明示しているが、実際は原資があるため相対的な評価となっている。
 - 1次評価では、絶対評価（目標の達成度合）を行う。2次評価（人事考課と表現する）では、原資の制約があるため、評価を下げ、処遇しない者もつくらなければいけない。（初期の目標設定が適切であれば、1次評価で全員が上位評価となることはない。）

【人材育成】

- ・全員一律で恩恵的な社員教育と決別
- ・中堅リーダーの研修重視
 - 社内調査でリーダーと部員の関係性の脆弱さが判明
原因は、人事評価の意見相違、リーダーのコミュニケーションスキルの欠如
 - リーダー強化プログラムの実施
 - ・リーダー、メンバーにギャップの認識させ、「傾聴」「対話スキル」の習得
 - ・目標設定場面を活用して、その本質を理解させる。
 - ・人事考課フィードバック場面を通じて状況に応じたフィードバックスキルの強化。

【多様性の重視】

- ・女性社員の意識・行動改革、再雇用制度整備、障害者雇用の拡大

やはり、キリンビールにおいても人事制度、特に人事評価制度については、逐次見直しを実施しており、経営戦略に応じた内容に改革を行っている。

平成22年9月9日（木）セッション13 組織で若手を育てる

テーマ：良き古さと良き新しさを統合した若手・新人育成

発表者：倉敷紡績(株) 人材開発部 川辺 実

クラボウは、岡山倉敷で創業122年の企業。繊維素材の開発製造を中心としながら、環境、エレクトロニクス、バイオメディカルなどの領域でも事業を展開している。創業者が、大原美術館を設立するなど、社会的貢献も大きい。また旧工場跡に倉敷アイビースクエアとしてホテルを運営しているのも有名。

【若手育成の内容】

導入期（入社1～2年）

- ・導入教育

初めての仕事として、自社紹介パンフレット作成に取り組ませることにより愛社精神、協力することの大切さなどを体験させる。（2泊3日、自社研修所にて実施）その他入社直後に3週間の座学研修を実施している。

- ・指導員制度

新入社員の所属長またはOJT担当者が指導員となる。新入社員は、指導員と毎日、日誌のやり取りを行うことを義務付けられている。指導員は日誌内容を確認し、フィードバックのメッセージを記入する。この制度実施から、採用3年以内の退職者数がわずかながら減少している。（25%→23%）

クラボウにおいても、世代間のコミュニケーションギャップがありその解消を図っている。

- ・ゆとり社会に育った新入社員と教育担当者、上司との価値観のギャップ対応
- ・自己理解と他者理解の「気づき」教育
- ・コミュニケーションギャップの「見える化」

更には、業務のグローバル化の中での国際異文化への対応ができるまでに教育を行う計画である。

テーマ：一体感ある組織の中で、若手は伸びる

---アサヒビール流　かわいい後輩の育て方---

発表者：アサヒビール(株)　人事部　西郷　直樹

アサヒビールグループ経営理念「最高の品質と心のこもった行動を通して、お客様の満足を追求し、世界の人々の健康で豊かな社会の実現に貢献します。」を理解させる。

【新入社員研修の概要】

導入期（導入研修、工場実習）--4月

- ・社会人としての基礎知識を習得
- ・集団生活を通して組織活動の意味を知る
- ・アサヒビール及びビール業界の知識の習得など

第1期OJT（仮配属させ、「ブラザー」同行によるOJT）--5月～6月

- ・集合研修での学んだ内容を現場でつなぎ合わせる実践の確認。
- ・実際の業務を行うことで、業務実施の基本を身に付けさせる。
- ・仕事の難しさ、達成感、やりがいを見つけさせる。

第2期OJT（本配属を見据えた実践期間）---7月～9月

- ・適性を見極め一人立ちに向けて支援する。
- ・振り返り研修をし、できたこと、できなかったことを棚卸することにより、10月からの本配属に向けて課題を確認させる。

【ブラザー、シスター制度】

- ・指導役の先輩職員を「ブラザー、シスター」として、任命する。「ブラザー、シスター」が中心となり事業場全体で連携・協力しあいながら、計画的に新人を育成する制度。
- ・この制度の目的は
 - ① 新人を計画的に育成することで、営業担当者に必要な人間力、業務基礎知識の平準化を図る。
 - ② ブラザーにとっても、自身の成長の機会へと繋げる。
 - ③ 新人教育を通じ、組織全体の「育成マインド」及び「一体感」の醸成を図る。

【キャリアアドバイザーによるフォロー】

- ・採用後2～3年目の職員を対象に、キャリア相談員（経験豊かなOB社員）が、配属先の上司及び本人に面談を行い側面から支援する。その際、問題があれば人事に報告し、改善を図る。
- ・この制度の目的は
 - ① 現在の仕事の再認識
 - ② 今後の仕事の方向性を明確化
 - ③ 仕事に対するモチベーションの向上を図る。

本日のテーマに関する補足説明

ブラザーは、公募により任命している。かつて自分が面倒をみてもらった者、面倒見のよい者が応募してきている。ブラザー、シスターに任命した者には、ティーチング研修を行っている。ブラザーとのマッチングが悪い時もあるが、パートナー（当該部署の指導者）がいて複数指導しているので、何とかなっている。

新人研修のプログラムの見直しについては、最近、メンタルヘルス的なものを取り入れた。また、研修中に自分自身を分析させる方向の内容も取り入れた。

キャリア相談員のフォローについては、その新入社員の上司と面談することが、効果的である。

今回のセッションを受講して

本学においては、採用直後の研修が充実しておらず、各配属先のOJTにまかせている状態であると感じた。先輩職員による育成制度（メンター制度）を取り入れてはいるが、指導する側も十分なノウハウを持ってなく、新人職員の研修体制が整っているとは言えない。若手の早期育成のためには、民間企業の研修内容を参考に、系統立てた新人研修の導入を検討する必要があると思われる。人材育成は、片手間ではできないと実感した。

平成22年9月9日（木）セッション19 中高年齢者層の活性化

テーマ：ミドルシニア層を活性化させる

---ネクストキャリア支援の取り組み

発表者：（株）JCB 久保寺晋也

（株）JTBは、昭和36年設立、従業員数3,000名、年間取扱高約8兆円、事業内容を旅行企画販売、クレジットカード業務等とする企業である。

2002年から3度の人事制度改革を行っている。直近の改革は2009年に、職能等級制度を多様化する、契約職員の契約更新上限を廃止するなど、社員が安心して能力を発揮できる環境を整備してきた。

2009年の職能等級制度改革は、次のとおり整備した。

BLポスト 管理職ポスト（M職群の中から登用する）

M職群 管理職予備軍マネジメント能力の早期発揮を期待される。

E職群 いわゆる専門職、特定分野の能力発揮を期待される。

D職群 いわゆる総合職 非定型的業務を担当。

A職群 契約社員 定型的業務を担当。

【60歳定年後の雇用制度について】

制度設計上のポイント

・段階的に雇用期間を延長する。（高年齢者雇用安定法に沿った見直し）

- ・意欲あるベテラン人材を継続して活用するために、幅広いオプション（制度）を用意する。
- ・関連会社機能を活用（子会社への出向）

定年後に選択できる制度（オプション）

- ・勤務延長制度
 - 現職留任のまま継続勤務（62 歳まで）
- ・再雇用制度（契約社員 65 歳まで）
 - （月給制の契約社員として関連会社へ出向）
- ・再雇用制度（時給制契約社員 65 歳まで）
 - （時給制の契約社員として関連会社へ出向）
- ・定年退職（58 歳より再就職活動を実施）
- ・早期退職・退職金優遇加算（退職又は再雇用 65 歳までのどちらか選択）

定年までの面談等

50 歳ライフプランセミナーⅠ

→節目にあたり、自分を取り巻く環境の変化について、気づかせ、自らの意識改革を促す。また、今後のライフデザインを描いていくための情報と知識を習得させる。

54 歳ライフプランセミナーⅡ

→今後のキャリアプランを具体的に立て、かつコミットメントする。また将来に向かって更なるステップアップを図る。

58 歳キャリア面談

→会社の期待と自身のキャリアビジョンをすり合わせ、60 歳定年後のキャリア設計を具体化するきっかけとする。

59 歳意思確認（本人、上司、人事担当者で面談）及び適用手続き

→最終的な意思確認をする。継続を希望する場合は、上司の推薦等を得るための手続きを行う。人事部は、可能な限り適切な職場を用意する。

意思確認（面談時）のポイントは、

- ・失礼のない対応をする。
- ・事前に本人のキャリア、実績等を調査し、本人の希望に添えないときは、できないとはっきり言う。
- ・面談結果を書面にして残しておく。など。

その他今回のテーマに関する補足説明

- ・ライフプランセミナーの参加者のうち、2 割ぐらいの者が、自己の能力アップのための研修を受講するなど、意識改革の効果がでてきている。

- ・定年延長（62歳まで）を選択する者は、現在の役職を退く。このため、収入が激減する。（例 年収 1,300 万円 → 350 万円）
- ・再雇用又は定年延長を選択した者は、管理的な業務内容はさせないが、その他の業務については、変わらない者もいる。この場合、業務内容、業務量が同じで、賃金が下がることになるが、法的には問題ないとのことである。

テーマ：再雇用制度による中高年齢層社員戦力化への取り組み

発表者：(株)高島屋 人事部人事政策担当次長 中川 荘一郎

(株)高島屋は、1919年設立、従業員数5,800名、年間売上高約8,777億円、国内20店舗を有する百貨店である。

【これまでの再雇用制度の変遷】

- ・平成13年に再雇用制度を導入、平成15年に運用の一部見直し、平成21年に再雇用制度を再構築した。

【再雇用制度導入の経緯】

- ・年金制度などの社会的環境の変化のなかでの、定年後の生活の安定を図る。
- ・企業の視点からは、定年退職者増加を見据えた、円滑な世代交代による営業力の維持向上を図る。

【再雇用制度の内容】

- ・50歳から、3つのコースに分かれる。
 - ①スーパーセールスコース プロセールスとしての雇用
 - ②専門嘱託コース、 技術技能コース、特定分野の専門人材としての雇用
 - ③職務の限定無しの社員 多様な働き方と個々のキャリアを捉えた雇用（全体の90%を占める）
- ・60歳からのコース選択
 - ①、②のコースの者は、会社から残留することを要請する。賃金は、月額40万円前後、ボーナス支給する。
 - ③の社員は、希望に応じて、キャリアコース、シェアードコースに分ける。

キャリア	マスターコース	営業分野での専門性を発揮し、優れたノウハウを伝承する役割を担う、フルタイム勤務	シエアド	アドバンスコース	週30時間の短時間勤務コース、給与は年収の8割程度、55歳から選択可能
	レギュラーコース	キャリアを生かし貢献するフルタイム勤務		Cレギュラーコース	週22時間の短時間勤務コース 再雇用職員のほとんどが選択する。

【再雇用基準・条件】

- ・ 本人が目標感をもてるような明確な基準を設定
- ・ 健康状態と定年前の評定結果を基本に再雇用基準を設定
- ・ 必要条件として、通常勤務者と同様の業務推進が可能なこと、定年前2回の人事考課評定が規定水準以上であることとしている。

【キャリアライフプランの支援】

30 歳 キャリアプランカウンセリング

- 自己の適性分析と中・長期的なキャリア形成（今後の職種を選択）進路支援制度の紹介

40 歳 キャリアプランカウンセリング，セミナー

- 自己の適性分析と中・長期的なキャリア形成（今後の職種を選択），再雇用制度の紹介

50 歳 ライフプランカウンセリング，セミナーⅠ

- 定年後を見据えたキャリア分析，ライフプラン調査，再雇用制度の紹介

55 歳 ライフプランカウンセリング，セミナーⅡ

- 再雇用に向けて、個々のスキルの棚卸し，評価・健康の確認，定年後を含めた個々のライフプランの考え方の確認

59 歳 意思確認面談

- 定年後のコースの確認

今回のテーマに関して、両企業ともに、社員のライフプランを支援するための充実した制度を整備していると感じた。節目の年齢でのセミナーを開催し、自らの今後のライフデザインを描いていくための情報と知識を習得させる。また、面談により、自己の適性の分析・スキルの棚卸しなど自分を見つめ直す機会を作っている。

なお、カウンセリング、面談等により、自らが、現在の業務に関し適性がないと感じれば、進路支援制度により他業種への移籍を支援するなど、より踏み込んだ制度があることには、驚いた。

中高年齢者層の活性化には、単に再雇用制度のメニューを用意するだけでなく、その前段としてのセミナー、カウンセリング等を充実させる必要があると感じた。

平成 22 年 9 月 9 日(木) セッション 19 中高年齢層の活性化

□コーディネーター：

株式会社博報堂 人材開発戦略室 室長代理 兼 キャリア開発部長 田沼泰輔

テーマ：ミドル・シニア層を活性化させるネクストキャリア支援の取り組み

□発表者：株式会社ジェーシービー 人事部 次長 久保寺晋也

株式会社ジェーシービーでは、中高年齢層を活性化させる取り組みとして「60 歳定年後の雇用制度」を実施している。この制度は人事制度にもリンクしており、制度設計上のポイントとして次の 3 つを掲げている。

- (1)「改正高年齢者雇用安定法」主旨に沿い、段階的に雇用期間を延長する制度設計とすること。
- (2)意欲・能力・経験のあるベテランの人材を継続して活用するために、多様な人材をカバーできる幅広い(複数の)オプションを用意すること。
- (3)関連会社(JCB サービス)機能を有効活用し、子会社事業の育成に資する制度設計とすること。

60 歳定年後のオプションは、多様な人材をカバーできるように次の 6 つが準備されている。最終の職能等級、職責等級によりオプションの選択肢が異なってくる。

- (1)勤務延長制度：BL ポストに就いていた者は現職留任のまま 62 歳まで継続勤務可、報酬も継続
- (2)再雇用制度(契約社員)：契約社員として JCB・関連会社・他社への出向
- (3)再雇用制度(時給制契約社員)：時給制契約社員として JCB・関連会社・他社への出向
- (4)定年退職：58 歳の面談時より再就職活動可
- (5)早期退職・退職金優遇加算・再雇用：関連子会社の社員となる
- (6)早期退職・退職金優遇加算・退職

来るべき 60 歳以降のライフプラン(オプション選択を含む)を考えてもらう事を、また徐々に当事者意識を高めてもらう事を目的として、50 歳を皮切りに社員全員を対象としたセミナーを順次開催している。まず 50 歳で「ライフプランセミナーⅠ」を開催し、社会や自分を取り巻く環境の変化について認識を深めながら、自らの意識改革の必要性について理解してもらう。54 歳で「ライフプランセミナーⅡ」を開催し、現実を受け止め今後のキャリアプランを具体的に立ててもらう。培ってきたものを後輩にどう残すかを考えてもらう。58 歳では「キャリア面談」として、会社の期待と個人の考えを擦り合わせていく面談の場を持ち、意識に乖離がある場合には、面談を複数回実施し擦り合わせをする。59 歳では「意思確認と適用手続」として、最終的な意思確認を行ない、意識に乖離がある場合には、面談を複数回実施し納得してもらう。

現状の課題と今後の姿勢として次の内容を挙げている。

- ・意欲や能力のある非管理職(ポストに就いていない職能層)の活性化を図る。
→“意欲、能力のある人により厚く”を徹底したい。現状では成果、能力を中心に評価しているが、“意欲”という概念を大切に、見本になる働き方をしてくれる人を高く評価したい。
- ・再雇用後から 65 歳までの活性化を図る。
→処遇の差があまり無く能力発揮に繋がり難い側面があるので、その仕組みを考えたい。

・組織全体の活性化を図る。

→「60 歳定年後の雇用制度」の認知度が低く、組織に一体感が無い面があるので、若手社員と中高年社員が一体感を持てる職場にしたい。

社員が安心して頑張れる職場にするためには、みんながいきいき働いている姿を見せる事が大事である。また「社員一人ひとりの事を考える(真摯に向き合う)」、「意欲・能力のある社員に報いる」、「人事制度は制度であり、常に良いものに変えていく」の3つが大切にする事であると考えている。

テーマ：再雇用制度による中高年齢層社員戦力化への取り組み

□発表者：株式会社高島屋 人事政策担当次長 中川 莊一郎

高島屋グループの経営理念は「いつも、人から。」であり、人事制度や施策においても「いつも、人から。」をベースに組み立てをしている。企業活動をしていく上では「人」があつて、そこに尽くす事で利益はついてくるという考え方をしている。再雇用制度の組み立ての際も「人」を大切にしていこうという考えが根底にある。

企業メッセージは「“変わらない” のに、あたらしい。」であり、百貨店としてはサービスを継続していくというのが変えてはならない部分であり、同様に人事に対しても、従業員を守りながら賃金を継続して払っていくという、変えてはならないものと、厳しい経営環境の中で、従業員のモチベーションも高めるためにも新しい人事制度に取り組んでいかなければならないという、変えるべきものがあるという姿勢で取り組みをしている。

すべての従業員に対するライフワークバランスの取り組みをしているが、その中で再雇用制度の変遷とコースについては次の通りである。

〔再雇用制度の変遷〕

年金・医療保険などの社会的環境の大きな変化に伴い、平成 13 年に再雇用制度を導入したが、当初は社員のみを対象としたものであった。導入に当たって、個人の視点では、年金支給開始年齢の引き上げに対する働く場の確保であり、企業の視点では、将来の定年退職者増加を見据えた、円滑な世代交代による営業力の維持向上を目標としたものであった。

50 歳から定年後 65 歳を見据えた中高年齢者支援制度を「ゴールドエイジプラン」と名付け、50 歳から 60 歳定年までの働き方を次の 5 つに分け、60 歳以降の定年後再雇用からの働き方とリンクさせたものを制度化した。平成 18 年には法改正に伴い、店頭での営業力を確保していくために有期雇用者(契約社員・パート職員)を含めた再雇用制度に改定し、平成 21 年に再構築をした。

〔再雇用コース〕

50～60 歳定年までの働き方		60 歳以降の定年後再雇用からの働き方	
(1) スーパーセールスコース	→	スーパーセールスコースで再雇用	
(2) 技術・技能キャリアコース	→	技術・技能キャリアコースで再雇用	
(3) 専門嘱託員コース	→	専門嘱託員コースで再雇用	
(4) グループ内再就職支援コース	→	対象グループ会社で再雇用	
(5) 社員時の職務の限定なし	→	H13 ワークシェアコース	
		H18-A キャリアコース	
		-B サポートコース	
		H21-A キャリアコース	
		-B シェアードコース	

(1)から(4)の割合が全従業員における10%程度、(5)が所謂普通の社員で90%程度。(5)の再雇用からの働き方は平成13年、平成18年、平成21年と変遷を辿り現在に至る。

その内容は、平成13年には一律に「ワークシェアコース」として再雇用としたために定年までの役職との兼ね合い等の問題があり、平成15年に運用の一部見直しを図った。平成18年の制度改正時には、再雇用時に一定の基準を設け「キャリアコース」と「サポートコース」を仕事内容で分類し、それぞれにフルタイムと短時間を設定。平成21年からは「キャリアコース(フルタイム)」と「シェアードコース(短時間)」を働き方で分類し、キャリアコース内にはマスターとレギュラーを設定、シェアードコース内にはアドバンスとレギュラーを設定したというもの。平成21年に再雇用制度の再構築をした。

定年、再雇用までを見据えて、個々のキャリア形成が確実に図られるよう、進級軸や年齢軸でセミナーやカウンセリング面談を実施し、キャリア形成やライフプラン支援を実施している。

[年齢軸でのアセスメント]

- 30歳：キャリアプランカウンセリング、
- 35歳：進路支援制度
- 40歳：キャリアプランセミナー、キャリアプランカウンセリング
- 40歳：進路支援制度
- 45歳：進路支援制度
- 50歳：ライフプランセミナーⅠ、キャリアプランカウンセリング
- 50～58歳：ライフプラン支援制度
- 55歳：ライフプランセミナーⅡ、ライフプランカウンセリング
- 59歳6ヶ月：定年後のコース確認面談

平成21年8月に再構築を行い1年ほど経過した段階であるが、年金問題等々については、今後も法改正や時代の変遷を見据えながら、再雇用か定年延長かという選択も踏まえながら検討する必要があると考えている。

平成22年9月10日(金) セッション27 メンタルヘルス対策

□コーディネーター：慶應義塾大学 総合政策学部 教授 花田光世

テーマ：マツダにおける労使共同によるメンタルヘルス活動

□発表者：マツダ株式会社 安全健康推進部 健康推進センター マネージャー 細本清子

マツダ株式会社では、安全健康基本理念として“安全と健康”と“「人」こそ宝！”を、健康管理方針として“メンタルヘルスや生活習慣改善の活動を体系化し、個人および職場の自律的な健康管理を促進する”を掲げている。メンタルヘルス活動は以前から実施されていたが、2003年に事業主の意思表示をしようという主旨でマツダハートフル宣言(メンタルヘルス指針)が次の内容で掲げられた。

[マツダハートフル宣言(メンタルヘルス指針)]

マツダにとって最も重要な資本は、従業員です。

従業員の安全と健康は何よりも優先させなければなりません。

しかし、企業間競争の激化や国際化、経済情勢の悪化などにより新たな精神的ストレスが増大し、従業員の精神健康度の低下が懸念される状況にあります。今最も急がれる課題は、従業員の精神的ストレスを適度なものとし、精神健康度を良好な状態に保つ事であり、この事はマツダブランドの確立に必要な不可欠なものです。

マツダは、人間尊重の理念の基に、従業員のこころの健康づくりを、労使一体となり、率先しています。

そして、その活動スローガンとして「あなたの元気はマツダのたから！」を掲げ、「元気の木(気)」を育てる7つの施策として‘ことばの花束運動の推進’‘快適な職場環境づくり’‘復職支援の充実’‘時間管理の徹底’‘セルフケアの向上’‘相談体制の整備’‘プライバシーの確保’を掲げている。

メンタル休業が2002年以降急激に増加、ストレスを強く感じる社員の割合が年々増加、産業医・保健師へのメンタル相談の増加等々に対応し、労使共同プロジェクトを発足。労使が本音で話し合い、マツダの将来を支えるメンタルヘルス施策を実行するというミッションで、労働組合、職場代表、保健師、健康センタースタッフ、産業医らをメンバーとし、月1回の定例会議を実施し、問題の洗い出し、要因分析、対策を検討した。その結果、メンタルヘルス活動が、社員には十分に伝わっていないという事が判明した。

これにより、2008年から新たなマツダハートフルプランを策定し、メンタル休業件数率の目標値の設定や、定量評価と職場自主活動を促進する「見える化・PDCAの回る仕組みづくり」や、産業医・保健師の内部研修にプラスし、外部講師研修を導入し「メンタル研修の体系構築」を実施している。

病気になった人への対応は当然のことながら、予防と早期発見に特に力を入れており、今後は、若手(5年以内の発生率が高い為)を中心としたセルフケアの充実や管理職研修の継続実施を課題としている。また、企業におけるメンタルヘルスの最終目標は『人材資源の活性化であり、一人ひとりがいきいきと働き、「成長感」を感じる職場を実現させ、「人と企業の成長」をサポートする』と考えている。

テーマ：社員相談室の役割とメンタルヘルスにおける復職支援について

□発表者：三井住友海上火災保険株式会社 人事部・社員相談室長 原 謙三

三井住友海上火災保険株式会社では、『社員相談室』を東京、大阪、名古屋に設置し、基本理念と役割を次のように定め運用している。

〔社員相談室の基本理念〕

- ・社員が明るく、元気に働ける職場環境作りを支援する
- ・社員・家族からの各種相談を受け付け、社員と家族のゆとりある生活の実現に貢献する
- ・相談者の守秘義務を遵守し、安心して相談できる場とする
- ・相談者の人間的成長を促すサポーターとしての役割(側面的支援)を担う

〔社員相談室の役割〕

- ・各種相談窓口
- ・社内におけるハラスメントへの個別対応
- ・人権啓発
- ・健康管理センターと連携したメンタルヘルス対応
- ・メンタルヘルス社員教育(研修及びeラーニング)

また、健康相談(メンタルヘルス、フィジカル)を役割としている『健康管理センター』を全国12ヶ所に設置している。

メンタルヘルス対策として次の3つを掲げている。

(1)セルフケア

社員自身がストレスに気付いて、対処するための知識・方法を身につけて実行するために、メンタルヘルスマニュアルを作成し、それに基づくeラーニングにより、知識の浸透・予防を図っている。また階層別研修でセルフ対策セミナーを実施している。

(2) ラインケア

職場環境は上司によって決まるとも言えるので、管理監督者が部下のストレス要因を把握し対応できるように、ライン長向けのマネジメント研修で現場のコミュニケーション強化を図るとともに、eラーニングでラインケア教育を実施している。

(3) 復職支援

復職支援プロセスの推進ときめ細かなフォローを行なった上で、休務期間の短縮を図る事を目指している。

メンタル不調者が出た場合は、社員相談室と健康管理センターのどちらに相談しても良い仕組みが作られており、相談があった場合は、社員相談室と健康管理センターが連携し、主治医、産業医と相談しながら対応している。

回復後の復職にあたっては、復職のための3つの条件として「復職への意欲がある」「規則正しい生活が出来ている」「課題が提出できる」を定めている。最終的な職場復職の決定は、事業者(人事部長)であるので、人事部門、社員相談室、健康管理センターは常に連携を取り、協力関係を構築しておく必要がある。

円滑な職場復帰のための復職支援として「復帰後は特別扱いをしない」「仮勤務・仮復職制度を活用する」「通院する事は良い事であると支援する」「職場の仲間とのイベントには声をかける」等々に配慮している。

今後の課題としては、相談室対応マニュアルの整備や、ツール・手法の共有化による復職支援プログラムの強化(進化)、社員相談室メンバーのレベルアップ等を検討しており、階層別研修の働きかけと実施により“メンタルヘルスに関する知識の社内情宣を行なう”，早期発見，早期対応により“メンタル休務者数を減らす”，面談間隔を短くし，きめ細やかなフォローの実施により“休務期間の短縮を図る”ことを今後の目標としている。

《 感 想 》

今回参加した2つのセッションにおいては、「企業、会社員」と「大学、大学職員」を別のものとして考える必要は何もないと感じた。あくまで“人”と“組織”の問題であり、ライフワークバランスや中高年齢層の活性化については、どちらの環境においても検討していかなければならない重要課題である。それはメンタルヘルス問題についても同様である。

中高年齢層の活性化の方法については、企業(大学)規模、従業員の雇用形態や職務内容、退職年齢や年金受給年齢等々に応じて様々な選択肢があるため、ミクロ、マクロの視点から検討し、その企業(大学)に適合したものを新たに創造する事が重要である。メンタルヘルスについては、予防、早期発見、早期対応、復職支援等々を総合的に検討し、フォローしていくルールや体制の整備が重要であると感じた。

いずれの問題にしても“人”の問題であり、一人ひとりと真摯な態度で向き合い取り組んでいく事が、組織にとって大切にすべき事であり、その上で、変えていかなければならない事は変えていく姿勢が、企業(大学)の発展に繋がると強く感じた。

1. 当該調査の目的

HRD JAPAN第30回記念大会（東京会場）に参加し、研究者の手がける組織運営のモデル的实践例を通して、今後のSD活動への参考にする。

2. 訪問スケジュール及び概要

プレゼンテーションセミナーP907

- 「多様な個性を活かし、現場のチーム力を高める」

株式会社ヒューマンロジック研究所

プレゼンテーションセミナーP105

- 「目標達成型問題解決～自ら課題を設定しやりぬく～」

プレセナ・ストラテジック・パートナーズ

に参加した。

「多様な個性を活かし、現場のチーム力を高める」では、生産力を上げるために必要なチーム編成について、FFS（Five Factors & Stress）理論の基本マトリックスを用いて、原因子の違う（多様な個性を集めた）チームで大きな成果をあげた実績に基づいてチーム編成の重要性を学んだ。

「目標達成型問題解決～自ら課題を設定しやりぬく～」では、問題解決のために、参加者に問題解決力チェックなどで「Where」「Why」「How」の3STEPの重要性を習得した。その上で、目標達成型問題解決のポイントを分かりやすく対話形式で、講義が進められ、問題解決のロジックを学んだ。

3. まとめと感想

今回の研修内容は、企業で実践している研修の集約された形で講義が行われたが、短時間ではあったが分かりやすく、企業のみならず、大学、高専においてもその論理は充分活かされる内容であった。

今後はSD活動の参考にしていきたい。

1. 当該調査の目的

HRD JAPAN（第30回能力開発総合大会）に参加し、企業の取り組みを参考に、今後のSD活動への参考にする。

2. 訪問スケジュール及び概要

○プレゼンテーションセミナーP904

「社員の巻き込み力を飛躍的にアップさせる3つのポイント（株式会社レアリゼ）」

概要・・・(株)レアリゼ代表取締役社長 真田茂人氏を講師とし、社員の巻き込み力について「仕事に対する主体性」「巻き込む意志」「巻き込みスキル」を3つのポイントとし、人間関係の構築や依頼・相談の重要性についてプレゼンテーションがおこなわれた。

○プレゼンテーションセミナーP106

「多様な個性を活かし、現場のチーム力を高める（株式会社ヒューマンロジック研究所）」

概要・・・(株)ヒューマンロジック研究所代表取締役 古野俊幸氏を講師とし、「多様性」「違い」のある人材を集めたチーム力についてプレゼンテーションがおこなわれた。

○セッションプログラム20

「現場主導で取組む組織の活性化」

・『ストーブミーティング』～現場主導による「ありたい姿」実現への取組み

（小田急電鉄株式会社）

・個人の働きがいと会社の成長につなげる 風土改革“Will-Be 活動”

（大日本住友製薬株式会社）

概要・・・「組織の活性化」をテーマに、コーディネーター(株)ヒューマンバリュー代表取締役 高間邦男氏の司会で、各社の事例をもとにプレゼンテーションが行われ、質疑・応答がおこなわれた。

最後に、コーディネーターが、発表事例に当てはめて「組織の活性化」には、ビジョンを描くこと・やらされ感払拭・利益ではなく誇り等を意識し、「現場への思い」が重要であることをまとめとした。

3. まとめと感想

企業の人・組織づくりに対する考え方の改革を目の当たりにして、自分自身が組織の人間として今後どうあるべきかを考え直すことができました。

また、組織を活性化させる上で重要な職場内でのコミュニケーションについても、現状を見直し、活性化に繋がるよう努力したいと思います。

以上のことをふまえ、今後のSD活動の参考にしていきたいです。

第2回大学マネジメント改革総合大会報告

報告：愛媛大学 教育企画課 山内 ちあき

○主 催：社団法人日本能率協会 後援：文部科学省

○会 期：平成22年11月18日（木）～19日

○会 場：中央大学 駿河台記念館（東京；御茶ノ水）

～ 1日目：11月18日（木） オープニングセッション ～

【文部科学省高等教育局 今井氏あいさつ】

まず、現在社会から大学へ問われているいくつかの問題が挙げられ、それぞれに文科省からの回答がなされた。そのうちの1つ、量的規模の問題については、大学規模の制約を撤廃し、各大学が適正な規模をみつけるよう支援していくこと、また、日本の大学の25歳以上の学生の占める割合の低さに注目し、社会人の学び直しや、留学生の受け入れを支援していくとの説明があった。

（文科省から大学へのお願い）

◎大学教育のグローバル化への取組

◎学生への就職支援

【特別講演】

「世界の潮流と商社経営」 丸紅株式会社 取締役社長 勝俣 宣夫

総合商社として丸紅は、戦後の激しい変化に直面するたびに新しいプラン（経営改革）を考え乗り越えてきた。「ピンチはチャンスである！」と考えて実行してきた改革は、今の大学の状況にも参考になるはずということで、計画を立てたら必ず守る社内体質作りなど、丸紅が実際に行った経営改革のいくつかが紹介された。また、現在の大学の課題として、大学の就職予備校化が挙げられた。

（企業の求める学生像）

- ・グローバル化へ適応できる学生
- ・専門性のある学生
- ・ハングリー精神を持ち、レベルアップすることの重要性を理解したバイタリティあふれる学生
- ・常識のある学生

【特別講演2】

「大学改革の方向性と職員への期待」 山形大学学長 結城 章夫

結城学長は、国立大学が法人化された平成16年当時は、文部科学省の職員であった。その立場で、各大学を見て、法人化により大学の経営陣が大きく変化したとは感じていたが、まだまだ官庁文化から抜け出せず、経営の自由化を活かし切れていない印象を受けたそうだ。その後、平成19年に山形大学学長に就任し、経営の基本方針として、①学生を大切にすること、②教養教育の充実を掲げ、意思決定のスピードアップと事務手続きの簡素化に重点を置いて改革を行っている。

【結城学長が大学職員に期待すること】

1. 大学経営のプロになること。
2. 教育・研究を共にできる職員になること。
3. 長期にわたり自らのキャリアアップを図っていくこと。

【パネルディスカッション】

東京大学の大学院教育学研究科 本田由紀教授からの問題提起により、大学教育の職業的意義についてのディスカッションが行われた。

●企業の求める学生像

(パナソニック株式会社 採用担当課長 橋野浩史氏)

Global Challenger（高い志を持ち、何らかの強みがあり、やりぬく力を持つ学生）であること。何をするにおいても、どういう意識を持ってやってきたかが大切。

●高校の求める大学のキャリア教育

(関西大学 入試広報グループ長 福田 聡氏)

高校時代、大学入学のために行った自分探しの結果を、大学在学中に1度払拭させ、リベラルでクリティカルなものの見方を身につけさせてほしい。高校や大学がそれぞれ、点で評価されているが、線の評価が大事だろう。単位をとるためだけの授業ではなく、それが何に関係するかを教えてほしい。

●事例報告

(芝浦工業大学 キャリアサポート課長 小口裕司氏)

芝浦工業大学からは、「就職に強い大学」から「仕事に強い大学」になるために行っているキャリア支援の取組みについて説明があった。

～ 2日目：11月19日（木） 基調セッションと事例研究 ～

【基調セッションA 教養教育改革と教職協働】

「早稲田大学における教養教育改革と教職協働」

早稲田大学 教授・オープン教育センター前所長 土方正夫

早稲田大学では、初年度教養教育の充実を目的に2000年12月オープン教育センターを設立した。オープン教育センター設置科目は、一般的なものから専門的、技能的なものまであり、2010年度で3997科目にのぼる。カリキュラムの特徴として、まず、入学したばかりの学生に、勉学の面白さを体得させるため、学際性は意識するが、体系化はさほど意識せず、学生の多様な問題意識と関心に応えるようにしている。また、実験的科目を積極的に導入したり、スクラップ & ビルドによる科目の新陳代謝（科目の改廃基準を設定・講演会から科目を起こす等）による柔軟性を保つため、毎年科目の見直しを行っている。年間約4000科目、対象学生は院生まで含め約35,000人。これだけの規模のオープン教育センターの運営スタッフは兼務を含め、23名。教職一丸にならない限りマネジメントは不可能ということで、オープン教育センターの教職協働の事例が説明された。

（早稲田大学オープン教育センターの教職協働のポイント）

◎今までにない事をやる

→ これまでやっていた事をすると、職員は雑用になってしまう。

◎共通の目的・目標を持つ

→ e-mail（毎日）、打ち合わせ会議等で情報の共有

◎会議体のルートでない所から、教員の懐へ入る

→ 密なコミュニケーション

◎職員も積極的に教育現場へ参加していく

→ 科目、運営方法の提案をする

◎お金は職員がとってくる

◎役割分担だけでは仕事は回らない

【A1 就業力育成と教職協同】

◎「山口大学におけるキャリア学習・就業力育成の取り組み」

山口大学 学生支援センター 教授 平尾元彦

山口大学の学生支援センターでは、学生の入学から卒業までをトータルに支援している。キャリアも大学で学ぶことの1つということで、正課内外のキャリア学習機会を多く提供し、学生自らが学ぶ「キャリア教育」の充実に力を入れている。そこでは職員に、メンターとして学生一人ひとりを見ていく基盤づくりを求めている。

◎「就業力育成に向けたコーオプ教育の展開」

京都産業大学理事・キャリア教育研究開発センター運営委員・

進路センターディレクター 中川正明

京都産業大学では、教室でのカリキュラムと専門分野に関連した職業体験とを統合させた教育戦略であるコーオプ教育を展開している。インターンシップを進級の原則とし、キャリア形成支援教育に力を注いでいる。そして多くの学生にキャリア形成支援の機会を与えるために、教員的及び職員の素養を兼ね備えたコーオプスタッフと呼ばれる新しいタイプの専門人材を育成している。

【A2 大学教育の国際化と教職協同】

◎「グローバル人材育成を目指すAPUの教育デザイン」

立命館アジア太平洋大学 事務局次長 木田成也

立命館アジア太平洋大学では、FD と SD の有機的連携を図る教職員エンリッチメント・プログラムを実施している。アドバイジング能力の育成等 FD の目標と、問題解決能力の育成といった SD の目標を、“学生を成長させる「教職員力」の育成”という共有の目標とし、教職員による合同研修を開催するなど、教職協働に取り組んでいる。

◎「留学生の派遣・受入れをはじめとする『関西外大』の国際人育成の取組み」

関西外国語大学 理事・事務局長 田村幸男

関西外大では、「英語好き」の学生を真の「国際人」にするため、“キャンパスはちきゅう”というビジョンを持ち、留学生の派遣・受入に力を注いでいる。長期交換留学では、留学先の授業料に加えて、食費と寮費も大学が負担し、学生が安心して勉学に励むことができる環境を提供している。また、Asian Studies Program（留学生別科）という組織を作り、Academic Year が日本と異なる外国人留学生の受入推進に取り組んでいる。学生も多様化し、留学も強く望まなくなる社会傾向の中、国際交流は関西外大の経営戦略の目玉であるため、人（国際交流を支える専任スタッフ）と資金を集中して投資している。講演では、日本の大学職員と海外の大学事務職員とを比較しながら、田村氏の考える職員の専門性について、見解が述べられた。

この大会は今年で2回目であり、少子化など環境の変化に対して各大学がその特徴や強みを活かした改革を進めていくことが不可欠となる中、国公立大学のみならず私立大学の中にもミドルマネジメントを対象に大学の取り組み、先進的事例の発表及び討議を目的として開催された。

【1日目：11月18日（木）】

●オープニングセッション

■文部科学省高等教育局 今井氏

- ・大学を取り巻く環境の厳しさ

世界大学ランキングにおいて今年は日本から200位中5大学（昨年12大学からの減小）がランクインした。

予算について、今年は特別枠を設けて国民からのパブリックコメントを募集し、判断材料とすることとなる。本日事業仕分けがあり、COEや博士リーディングプログラムなど競争的資金が対象であるが、日本の成長を支えるために大学教育の重要性を説明する予定である。

- ・大学に対する産業界からの指摘

量的規模の面から、大学数、学生数が多い、学生の水準に疑問視。質の面からは、卒業時の学力及び社会人としての基礎力の欠如、社会の動向に対応していないのではないかと。

またリーダー人材の育成について、大学はその役割を担っており、国際的にみると低いレベルなのではないかと。世界に誇れる大学はあるのか？

- ・課題への取り組み

世界に通用する大学を目指して、外部からの適正な評価のもと、大学別機能分化を推進し（各種補助金等）、大学経営基盤の強化を図っていく。

- ・早急に取り組むべき課題

①大学教育のグローバル化に向けた取り組み・・・産業界からの厳しい指摘にもあるように、日本の学生は内向き志向であり、今後は英語能力の向上、留学生の積極的受入を図ることが必要であり、待ったなしの状態に強い危機感を抱いている。

②学生の就職支援体制の充実・・・文部科学省は緊急対策を行い、大学の就業力向上プランを策定する。

最後に、大学が抱えている問題は多岐にわたっており、厳しい課題に対応するため、事務職員の能力の向上は不可欠である。この研修で得た知見を持ち帰り共有し、大学改革への強い危機意識を持って職務に取り組んで欲しい。

●〈特別講演〉「世界の潮流と商社経営」

■丸紅株式会社 取締役社長 勝俣 宣夫

1. 世界の潮流と日本経済

リーマンショックと金融危機により、新興国の成長性に注目が集まり、世界経済において新興国が先進国を上回っている。これは人口でみても新興国の優位性は明らかであり、先進

国は債務の返済に追われる中、新興国はインフラを整備し消費を拡大させている。

そのような危機的状況の中、環境に強い日本企業への期待が高まっている。民間の活力が日本経済の立ち直りのカギとなるであろう。

2. 商社経営の変遷

商社は海外との貿易を目的として設立され、資源に乏しい日本においては商社は重要な役割を担い、日本経済を先導してきた。国際化が進む前は単なる取り次ぎであったが、国際化が進むにつれて通信手段が発達し、商社を介在しないで直接取引をすることも可能になったため、変化に対応する適応力が必要となった。

1960年代は商社にとって厳しい時代であり、相次ぐ危機に商社の体力は奪われていった。そのような状況のもと、売上高より利益、健全な経営、資産圧縮、関係会社の削減、優良な資産の拡大を目指して改革を行うことによりスリム化を図った。(ビジネスモデルの変化)
「変化はピンチであると同時にチャンスでもある」

丸紅の経営改革について、取引先との取引もままならない状態であったが、経費削減、選択と集中(本当に必要とされている仕事はなにか?)、責任体制の明確化、リストラを実行し、社員に実情を徹底的に認識させた。(社員一丸となって会社の再建に取り組む)

「スピード感のある意志決定」「首尾一貫したメッセージの発信」「有言実行」
例えば、計画を作れば進捗状況を報告、目標達成度を確認する、前例主義はダメ。(例えばあるデータを作ってもだれも必要としていないのではないか?)

3. 大学への要望と期待

大学が偏差値教育のゴールとなり、就職予備校化している。大学の本分から言って望ましい姿ではなく、大学への望ましいリンクについては産学官一体となって考えるべきものである。大学自らが変化を起こすこと、魅力的な学びの場所となるよう、実行に移すことが求められる。

また客観的になること、内向き経営の打破、実社会に役に立たない教育はダメ、時代のニーズに添うことが必要である。

少子化の中、社会人や留学生への対応も必要であり、留学生の受入の拡大は日本の学生へも良い刺激になる。

企業が求める人材とは、個性豊かなグローバル化に適応できる人材、いわゆる「金太郎飴」ではない、強い「個」を目指すため、異文化適応能力を備え、また自分の考えを述べて相手を説得する「ディベート力」を持った学生であり、バイタリティを持ち競争の中で切磋琢磨し、レベルアップの喜びを感じられる学生である。

近年、商社業界では就職活動の後ろ倒しを図っているところである。

●〈特別講演2〉「大学改革の方向性と職員への期待」

■山形大学学長 結城 章夫

1. 日本の大学を取り巻く状況

18歳人口は今年120万人でじりじりと減小傾向にあり、大学全入時代は目前である。学生が大学を選ぶ時代となり、あと10年から20年後は国立大学でも定員割れをおこし学生を奪い合う時代となる。また財政面では運営費交付金は毎年1%削減されており、どの政

権でも樂觀できない状況であり、座ったままでいるだけではダメ。

このような状況下において必要なのは、無駄を省いてスピーディーに動くこと、筋肉質の組織体をつくることである。

また大学間の連携・協力が必要であり、将来的には国公立の壁をのり越えて県境をまたぐ再編統合もあり得るし、山形大学の名前がなくなる可能性も考えており、強い危機意識を持っている。

2. 国立大学の法人化

(1) 法人化の考え方

法人化前は文部科学省の内部組織であり、一元的な文部科学省の管理のもと、大学は経営を考える必要はなく、全大学は同じ方向に同じスピードで進んでいた。

そのような中、平成16年の法人化は革命的であった。経営の権限と責任は学長にあり、国の予算は弊害が多い単年度主義から6年間の自主的・自律的経営となり、評価委員会等により実績を事後評価を行うシステムとなり、法人化とは大学の改革を求める仕組みになった。

(2) 法人化後の全国の国立大学の動き

法人化後は学問の自由に加えて、経営の自由が与えられ、これには責任も伴うこととなり、船団の形態は崩れた。

結城学長が事務次官の時に全国の大学をまわり、大学（学長）の意識の変化を痛感したが、経営の自由のメリットが生かし切れていないと感じた。

3. 国立大学法人山形大学の経営方針

(1) 2つの基本方針（学生が主役、教育を充実）の設定

明確に基本方針を定める必要性がある

①「学生が主役」・・・当たり前であるが忘れがちである。

②「教育を充実」（ここに重点を置く）・・・研究・社会貢献ももちろん大事であるが、教育の中でも特に「教養教育」の再構築を図る。

(2) 結城プランの策定

具体的にアクションプランを策定し、毎年1月4日の年頭の挨拶に示している。例えば、2009年では58項目を掲げて達成状況を検証し、2010年では未達成項目も含めて63項目を掲げ、山形大学の改革を継続的に進め、教育を重視した「キラリと光る山形大学」を目指す。

4. 具体的な経営改革

(1) 意志決定のスピード化と事務手続きの簡素化

5人の理事・副学長との関係において、重なることなくもれることなく、権限を5つに分け、判断に迷うときは学長に相談し学長が決断する、つまり最終的な責任は学長がとることにより意志決定のスピード化をはかっています。

事務組織との関係を機能的にするため、具体的には学内の規程の見直し（細かいところでは決裁文書のはんこの数も減らすなど）、会議や委員会の整理を行い（73→15に集約）、「役員会」「経営協議会」「教育研究評議会」に機能を集約する。

法人化前は国の機関であったので間違いがあってはならなかったが、法人化後は大学（学

長)に責任がある、これにより失敗をおそれずにチャレンジでき、ダメだったら見直せばよいのである。簡素化できることはないか?との意識をもって仕事にメリハリをつけることが必要。

(2) 職員の選考採用の拡大とプロパー事務職員集団の育成

法人化前は事務職員は国家公務員であり、中核を担うのは文部科学省人事の幹部職員であったが、法人化後はブロックごとの法人採用試験となり、大学の戦略で採用することも可能になった。山形大学では卒業生を対象に法人職員採用選考を行っており、「山大を愛し、骨をうずめる覚悟」を持ったプロパー職員を採用しており、今年10数人の新規採用のうち、半分は選考採用であり、法人試験では採用できなかったであろう中国人留学生1人も採用した。職員を計画的に育成していき、山大を愛する事務職員集団を作り上げていく。

プロパー職員の幹部への登用として、部長を非常勤の監事にした。

5. 大学事務職員に対する期待

①大学職員には大学経営のプロになって欲しい。

事務職員が経営陣を支え、将来的にはプロパー職員も経営の一翼を担う理事・副学長になるべきであると思っている。また事務職員も教育・研究に主体的・積極的に関わって欲しい。

②長い目でキャリアアップを目指して欲しい。

大学の仕事は複雑で高度であり、20年～30年かけてやっとプロフェッショナルになれるものであり、いずれ事務職員が経営の一角に加わるのが有るべき姿であると考えている。

最後に、国立大学では例がないが、内部で長年経験を積んだ人が学長・理事・副学長になってもおかしくないと考えており、高い志をもって研鑽を積んで、知識・技能・ノウハウを身につけ、経営陣に加わることを目指して欲しい。

●パネルディスカッション

テーマ：受け入れた学生をどう育て、社会に送り出していくか

■コーディネーター

筑波大学筑波研究センター長・大学院ビジネス科学研究科 教授 吉武 博通

問題提起：「大学教育の職業的意義」

■東京大学 本田 由紀

現在正社員の比率は低下し、非正社員比率は増加している。正社員は「ジョブなきメンバーシップ」という言葉で表現されるように、職務範囲が不明確であり、それに伴い過重労働や長時間労働を強いられている。それに対して非正社員は「メンバーシップなきジョブ」と称され、対照的な働き方である。

就職活動における「早期化」「長期化」「煩雑化」が大学教育を阻害している。

現在の学生の就職難については社会全体（政府・産業界）で考えていかなければならない問題であり、是非社会全体で今の学生に力を貸して欲しい。

■パナソニック(株)採用担当課長 橋野 浩史

・パナソニックの求める人材像

「グローバルチャレンジャー」これは市場規模の拡大に伴い、語学力だけではない「高い志」「やりぬく力」を持った人材を指す。

採用活動を通して、今の学生は勉強しているという印象を持っており、ダブルスクールにより資格を取得しているが、なぜ資格をとるのか、またなぜ留学するのか？等の目的意識が薄いように思う。

・大学（学生）への期待

在学中の研究教育が仕事に活かされているか？論理的思考力が身についているか？

素直で聞き分けがよいが、1つの会社で長く勤めるというより近視眼的傾向があるように思う。（どういう仕事がしたいのか？というよりは、どうすれば内定がとれるのか？）

失敗や挫折経験が少ないのではないかと感じており、課外活動（留学やボランティアなど）を通しての失敗・挫折経験は必要であると思う。学生時代に打ち込んだものがある人には魅力（強み）を感じるし、自分で乗り越える経験で人間は成長すると考えている。

■関西大学入試広報グループ長 福田 聡

18歳人口の減少は高校にも大きな影響を及ぼしている。昔は大学に入る人はエリートであり、高校で勉強しなければ大学には入れなかったが、今は勉強しなくても大学に入れる時代である。そこで感じるのは大学に入学した学生はしっかりとした目標を抱いているわけではないのではないかと？高校と大学のキャリア教育は連続性必要なのではないかと？

大学は高校に求められるだけでなく、求めていくことも必要であると考えます。

■芝浦工科大学キャリアサポート課長 小口 裕司

芝浦工科大学ではキャリアサポートセンターを設けて、「技術者の育成」（実学志向）「仕事に強い大学」を目指してキャリア支援を行っている。

最近の学生の特徴としては、技術職のみならず、事務職営業職を目指す学生もでてきており、失敗挫折を経験すると立ち直れない、自分で考えることをしない（答えを求める）傾向があるように思う。

【2日目：11月19日（金）】

●セッションB「個性化とブランド戦略」

■コーディネーター 愛知東邦大学 理事 福島 一政

●基調セッションB 地域に根ざす個性豊かな大学づくり

「大化け教育を通じた大学の個性化と地域貢献」

■静岡産業大学 学長 大坪 檀 氏

静岡産業大学は、学生2300人（定員2000人）の私学で、2学部からなり、磐田市、藤枝市、静岡県民等からの寄附金によりつくられた大学である。

この大学は地域のものであり、お金を出してくれた人たちのために応えなければいけない

という「地域の発展」を理念として、(国のためではない、静岡県をよくするという) ミッションを明確に謳った「県民大学宣言」を定めた。

「大化け教育」とは、優秀な学生を集めるのではなく、大学に入学してからの４年間でいかに成長させるか、つまり「大化け」させることができるかということであり、それを教育の基本目標として掲げている。学生それぞれの固有の能力をいかに引き出すか、それには自ら学ぶ意欲を持つことが大切であり、それを実現させるため教え方を研究するティーチングメソッドの発表会を１０年間毎年行っている。また８０人以上のクラスはつくらない少数主義を採用している。

「人材の地産地消」とは、地域社会がすたれるのは「人材」がいないからであり、静岡の場合、多くの学生は高校卒業後に東京などの都会へ行ってしまう、２５％しか静岡に残らないのが現状である。

そこで「静岡のための大学づくり」を目指している。大学だけでは教育はできないため、産業界へも訴えていくことが必要であり、その結果として「冠講座」というものを設置した。これは静岡県に關係の深い産業界等からの寄附により運営されるものであり、例として、スポーツ産業を作るジュビロ磐田との「スポーツ経営学科」、静岡にコンテンツ産業を作る藤枝市との「情報デザイン学科」などがある。

また大学は生涯いつでも行きたいときに行けて、学びたいときに学べるものであるべきであり、５５歳からの挑戦をサポートする「ルネッサンス入学制度」がある。この制度により入学した学生は教室の一番前に座って熱心に聞き、教員へもいい刺激になっている。

大学職員６０名中、就職支援室に６名～７名配置し、県内の企業１０００社程をまわり「どういう人材が欲しいのか？」というニーズを調査、把握し、このニーズに応じて、授業内容も対応させることにより、地域との連携意識に繋がっている。(小さな大学だからできることかもしれないが)

職員、教員なども県内出身者あるいは在住の「地域愛がある」人材を重点的に採用している。

大きい大学は潰れないという意識からは改革は起こらないが、小さい大学の方が危機感があり、改革が自然におきるものである。また小さい大学は地域からの「こういう学生が欲しい」「こういう産業をつくって欲しい」などのニーズが届きやすい。小さい大学は規制も少なく自由度があることを活かし、偏差値教育からの脱却を目指している。(はたして偏差値で計られる能力がどのくらいあるのか?)

すべては県民のためであり、結果として「県民のための大学か？」は県民が評価するものである。

個性を失わないようにすると、日本の大学は良くなり、日本の大学が良くなれば、日本は良くなる。

●大学のビジョンとブランド戦略

「明治学院大学のブランディング戦略」

■明治学院大学 広報室室長 齊藤 一誠

大学は教育理念が大事であり、教育理念「人にしてもらいたいと思うことは何でも、あな

たがたも人にしなさい」これは創立者ヘボンの生涯を端的に表す言葉である。

明治学院大学は知名度はあるものの、150年の歴史があるにも関わらず、志願者数、興味度が低く、これがブランディングの始まりであった。(大規模な会場で複数大学により進路相談会を開催した際、1日に3人の受験生しか話を聞きに来なかったこともあった)

ブランディングとは「目に見えるかたち」であり、教育理念「DO FOR OTHERS」は150年の歴史を目で見ることばである。

広報予算にも限りがあるため、ボランティアファンド支援グッズを作成し、売り上げの一部(10%)をファンド化し、社会貢献に活用している。(営利だけではなく教育理念と結びつける)

ブランディング活動の効果として、知名度・興味度・志願度も右肩上がりとなった。ブランディング活動から3年経過後、インターネットによる調査を外部機関に依頼し行ったところ、ビジュアルアイデンティティの確立の面では成功したが、コーポレートアイデンティティという点では疑問の余地がある。

「ビジュアルアイデンティティ」・・・受験生の認知度は向上

「コーポレートアイデンティティ」・・・研究教育内容の認知度の向上に繋がっているか？

顔かたちだけではなく、大学の動きを社会に発信できるものに改革しなければならない。そこで、大学ブランディングの広報活動への展開として、大学のウェブサイトを一刷新し、また学内誌「白金通信」(ウェブに対してスローな情報)を年5回発行している。対外広報として「MG NEWS」を電車内広告により毎月大学の動きを発信している。

ブランディングとは大学の「差別化」ではなく「個性化」であり、これをサポートするのが広報室の役割である。(広報活動は目に見えるかたちで大学の姿を認知させていくもの)

社会から見て大学はどうかという視点が大事であり、新しい学科の創設も社会の変化に対応するものである。

「広報活動は経営のビタミン剤である」と考えている。

●「京都女子大学のブランド戦略」

■京都女子大学 総務部長 吉川 大栄

京都女子大学は、仏教精神(自我を消して「ひとのため」)を基調とする教育理念のもと、建学の精神を受験生にどうアピールしていくか？が課題の一つであり、大学改革を行っていない時期は志願者数も低下傾向にあった。

京都女子大学の特徴として、大規模な学生寮を設置しているため、女子大では珍しく全国から学生が集まり、真面目に頑張ることが恥ずかしくない風潮がある。(女子大だからかもしれない)

一方、保守的なイメージがあり、今後の課題として「見える」国際交流活動が必要と考えている。

取り組みとして、将来像を明確にし、構成員がそれを共有して課題を克服する、そのため「見やすい」「わかりやすい」グランドビジョンを策定し、みんなが共有し認知することが大切である。

学内推進体制として、学長のもとに「教育・研究企画会議」を設け、また原則全職教員が

出席する「公聴会」で、上記会議の議論内容について公表し、意見を吸い上げるシステムをつくることにより、全員が「当事者」であるという意識づけの効果があがっている。

入試広報活動として、地元に弱かった体質の克服のため各高校を回って観察しアプローチを行っている。

今後の課題としては、入試広報と大学広報の一本化を含めた広報体制の整備、今の高校生に合わせたコミュニケーションツールの見直し、今までの事業の評価を踏まえた次なるビジョンの展開が必要であると考えている。

●「地域に貢献する大学コンソーシアムやまがたの挑戦」

■山形大学大学連携推進室係長（大学コンソーシアムやまがた事務局長）樋口 浩朗

本コンソーシアムは、山形県内12の大学・短大・高専・放送大学等教育機関と山形県との連合組織であり愛称は「ゆうキャンパス」という。山形県内の高等教育の充実・発展を図るとともに大学の知的資源を活用して地域社会に貢献することを目的に平成16年に設立され、平成21年には事業評価委員会を立ち上げ、6年間の事業内容について自己点検を行った。

優先すべき事業、見なすべき事業、不要な事業に仕分け

相互利益と相互補完，組織のスリム化，各機関は平等

事業計画策定WGを立ち上げ，第2期目の事業計画（7つ）を策定

事業計画審議の際，下記のような意見が出た。

- ・コンソーシアムというからには山形全体（山形の魅力）をアピールする必要がある。
- ・山形の学ぶ場としての魅力を協同で訴えていくことが必要。

「ゆうキャンパスステーション」を山形駅前に設置して，各大学のキャンパスから独立した街中に独自の拠点をつくり，学生活動の場（サークルや学内活動の発表会，他校の学生との交流），情報発信の場（公開講座），教育研究の場（研究成果の公開）として広く活用している。

事務局長の感想として，マネジメントの難しさを実感している。今後は山形ならではの地域連携事業に挑戦していく。

●「産学連携教育プロジェクトによる人材育成」

■金沢工業大学 副学長・産学連携担当 山部 昌

金沢工業大学のビジョンとは「人間形成」「技術革新」「産学協同」であり，昭和40年に開学した当時，「産学協同」を掲げたのは画期的であった。教員の半数が企業経験者であることにより，産業界のニーズに応えられるバランス感覚を備えているのが特色であると思っている。

学生のチームによるグループ活動の機会を与え，学生と教職員が産業界と連携して企業内の課題解決に取り組み，その成果を提案する場を設けている。（解題例として「工場の省エネ効率を上げるには？」）

人間形成のためには教室だけの授業だけでは不十分であると考えており，自ら考え行動する技術者の育成が目標である。

大学内だけでの人材育成はもはや限界であり，教育研究の場を産業界，社会と共有し

- ・共同と共創による教育研究の実践で人材育成
 - ・共同と共創による研究成果の社会への還元 を行っていく。
- 「社会から信頼され必要とされる大学」でありたい。

〈感想〉

「地域，社会に必要とされる大学」がキーワードであると感じた。

各大学，一見弱点に見えることも発想の転換で前向きにとらえ強みに変えていく等，自分の大学の特色を最大限に生かすような取り組みを行っている。

わかりやすいビジョンと大学構成員みんなの共通認識の大切さを改めて感じた。

平成22年11月19日（木）セッションC
マネジメント力強化とSD（スタッフデベロップメント）

コーディネーター：名城大学 副学長・理事 池田輝政

基調セッションC

マネジメント力の強化と職員への期待「大学改革の方向性と職員の役割」

□発表者：慶応義塾大学 信濃町キャンパス事務長 上杉道世

・上杉氏は昭和49年に文部省に採用後、各部局を歴任し、平成15年8月には東京大学事務局長（平成16年4月法人化後は理事（人事労務・事務組織担当））等を経て、平成22年4月に現職に就任したとのことである。今回の講演内容は、主に東京大学在籍時に取り組んだ大学改革マネジメントと人材育成の手法についての事例。

・法人化後、各国立大学は自らの力で魅力のある教育研究を実現しなければ、存続が危ぶまれる状況になり、そのため大学マネジメントの向上が不可欠となった。これは大学によって温度差はあるけども、各大学の共通する課題となった。

・その大学がいい方向に向かっているかどうか判断するには、職員に、大学の理想・目標を聞いて見ればいい。職員が、そんなことは学長や理事に聞いてくれと返事するようなら、その大学は衰退する大学である。自分なりに答えようとする職員がいる大学は発展できる。

・最近、国立大学ではシンボルマークや大学グッズの制作販売等、ブランド戦略が流行している。これも重要だが、最も重要なのは、①教育と研究の質の向上、②大学マネジメントの確立である。

・マネジメントの定義

「仕事をより良く実行するため、人と仕事のかかわりを変えて行くこと。」

例； ルーチン業務をするだけ → マネジメントにならない

ルーチン業務を効率化する → マネジメントになる

・法人化して良かったことは、大学経営長期プラン（中期計画・年度計画）を策定するようになったこと。今まで計画がなかった事が信じられない。計画のない組織などは組織の体をなしていない。ただこれに過剰な手間をかけるべきでない。選択し集中すること。

・これからは、トップのリーダーシップが重要になる。しかし、学長や理事個人の力量に頼ってばかりでは不十分であり、これを支える仕組み作りが必要である。

実力本位によって選ばれたメンバーによりトップを支える集団を組織する。

① 理事会を機能させる

② 事務幹部は学長・理事の補佐役

③ 大学経営に熟達した教員を役職に

④ 優秀な職員による学長事務室（本部）を

・上記④については、しばしば議論になるところである。すなわち「本部ばかりに優秀な職員を集めれば、現場が機能しなくなる。」「エリートばかり集めても結局※2・6・2の法則になる。」という意見。トップを支えることばかり優先させ、現場をいってみれば軽視するかどうかは、意見が分かれるところ

だが、学長事務室（本部）が強くなることによって、現場・部局が強くなるという発想が大事。

- ・大学とは不思議なところであり、皆の意見がどこにも届かない。

学長の声 → 途中で消えてしまう。

現場の声 → 途中で消えてしまう。

学長がこう言っていた、などのうわさ話で、業務上の重要な判断がされてしまうなど、曖昧なことだらけ。大学の生の声を、見える化することが重要。

- ・役員会等の会議資料は完璧を目指さない。60点出来たら見せて打ち合わせに入る。

60点から100点を目指すのは、コストと時間がかかりすぎる。→ムダである。

・トップの方針を学内にどう浸透させるかは、方針を明示することはもちろんであるが、それだけでは不十分である。方針策定時に全学協調して議論をつくしているかどうかが鍵となる。本部と部局とのコミュニケーション回路を構築して、皆で策定したものと思わせる。そうすれば浸透は早い。

- ・外部から登用した人材は活用されているか。

外部から登用した人が必ず言う意見 → 大学は意思決定が遅い。

大学は従来のやり方を変えようとしない。

教職員に危機感がない。

従来からいる教職員の意見

→ 民間出身者は、すぐ自分がやっていたやり方を押し付けようとする。

大学の文化を理解していない。

両者は対立しがちだが、相手の言い分を理解して、事態を進展させる方向で議論を尽くし、協力していくことが重要。

・大学経営を支える人材育成のため、教員も職員も変わらなければならないが、教員を変えるのは時間がかかる。職員を変えるほうが早い。職員はともすれば教員のせいにしがちだが、変化にすぐ対応できる特性がある。職員を変えるトータルプランを作成し、人事の改善、組織の改善、業務の改善を一体的に推進すること。

- ・どのような職員像を描くのか。

○ 組織の活力の発揮と職員個人の職業生活の幸福の実現が両立できるようにする。

→※Win-Winの関係

○ 採用から退職までの間、能力を向上させつつ、手応えのある職業生活が送れるようにする。

→終身雇用が大事。しかしこの制度は組織全体が努力しないとたたない。

○ 各職員が自分の得意分野、専門分野を持ちながら大学の仕事全般への視野も持てるようにする。

○ 各職員が、指示されたことをやるだけでなく、自分の意見を持ち、創意工夫を発揮できるようにする。

↑どの大学・企業、どの時代でも通用する職員像↑

・名刺を持っていない。また、責任を気にしてか文書に担当係名だけ記載して、担当者名を明記しない職員がいるが、それではダメ。一人一人が名前と存在感のある職員になること。

- ・幹部職員の行動をどう変えるか。

東大では、事務長会議をやっても意見がほとんどでない。ある事務長を捕まえて事情を聞いてみると、我々は人前で話してきた経験がない。「事務は黙ってろ！」という教育を受けてきたとのこと。これからは、自分のポリシーがあり人前で意見が言える人を幹部職員に登用すべき。若手のときから訓練が必要である。

東大では、幹部職員に自らの行動の手引きである「幹部職員行動指針」を作成するよう指示した。これを自分で考え作成することができ、実行出来る人が幹部職員になるべきで、出来ない人は幹部になるべきでない。

- ・全員参加による自立的な業務改善

去年どおりやることは、恥ずかしいことと心得ること。そこにはなんの創意工夫もなく思考停止状態である。自分なりに少しでも改善や効率化することが重要であり、その一人一人の取り組みが、組織全体を活性化することになる。これができれば、優秀な企業・団体に匹敵するパワーをもつことが出来る。

- ・変化は、少人数から始まる、特定部分から始まる。そして、全体に波及する。

※用語注

○2・6・2の法則 人間が集団を形成すると「優秀な人が2割、普通の人6割、ダメな人が2割」の構成になりやすいという法則

○Win-Winの関係 「自分も勝ち、相手も勝つ」一取引などにおいて、関係する両者ともにメリットのある状態であること。

追記：今回講演していただいた上杉道世氏の著書に「大学職員は変わるー東大SD トータルプランの実践ー NPO 法人学校経営研究会」がある。会場入口で10冊ほど販売していたが、すぐに売り切れてしまった。私も購入してみたが、今回の講演内容のすべてはこの本の中にもあるようだ。是非ご一読をお勧めします。

平成22年11月19日（金）セッションC1「教育力強化に資する情報の高度利用」

コーディネーター：名城大学 副学長・理事 池田輝政

キーワード

※IR（インスティテューショナル・リサーチ）

「大学内の財務や教育研究活動に関する諸情報を、効果的に集約・管理・分析し、大学の意思決定や組織戦略に活用するための組織研究・実践活動」であり、近年日本では、大学をめぐる外部環境の変化（絶えず評価を受ける）に伴い、大学経営を支援する専門組織としてIR組織の設置が増えてきている。

また、アメリカやカナダのほとんど全ての大学に設置されている部署であるが、日本では、その活動内容や役割はまだあまり認知されていない状況である。

【参考文献】

- ・アメリカの Institutional Research IR とは何か？ 柳浦 猛
- ・国立大学法人におけるインスティテューション・リサーチ組織の特質と課題

小湊卓夫，中井俊樹 2007

【調査報告・事例発表】

テーマ：「米国に見る IR（Institutional Research）活動動向と名城大学における IR 推進」

□発表者：名城大学 副学長・理事 池田輝政

・アメリカの大学のIR活動について、平成22年5月23日から30日の間、下記の大学等について視察し実施調査を行った。

ノースウエスタン大学

レイクフォレスト大学

ノックス大学

アルバーノ大学

ミセノタ州立大学マンケート校

セントオラフ大学

ミセノタ大学

テネシー州IRアナリスト 柳浦 猛氏

・事前に視察団に提起した視察ポイント

1. IR設計デザインの観点：

- ① 誰に → 経営トップ層に（経営トップは情報の価値を理解していない。）
- ② 何のために → 強みをつくり、強みを磨き上げる
- ③ 何を → 現場からの分析情報をデータ化
- ④ どのように → 戦略プランと対応させる

2. 構築の方法論の観点

- ① 既存の経営情報に関するデータ流通の仕組みをつくる（今はぶつ切れ状態。）
- ② 経営トップのもとに教員と職員による協働チームをつくる

3. 大学経営層の認識の観点

経営層がIR（組織アナリスト）のconceptとgood practiceを共有している

・帰国後の視察団団長所感－IRマネジメントの心と力量のもつ人材とは

IR人材は、マネジメントの見方からすれば、データ資産マネジメント（組織のデータを資産と考えると、その質とアクセス度と利用価値を向上させるマネジメント力）ができる人材（Data Steward人材）と言い換えることができる。

・帰国後の名城大学におけるIR活動の推進

1. 常任理事会において教育情報公表に向けて3点を提案

- ① 教育の質向上に向けた経営判断材料となるデータ及びデータ分析の、内部IRメカニズム構築を遠景に置く
- ② 学内データの収集・整理と新データの生成を近景に置く
- ③ ウェブサイトのデータ表示デザインから始める

2. 理事懇談会で教育情報公表プロジェクトの提案

- ① 3人の常任理事（教育、経営本部、財務）連携体制で推進することを了承
- ② IRプロジェクト推進事務スタッフ（併任1名+α）の体制

3. 11月現在－数値データと文書データの情報源点検中

テーマ：「室蘭工業大学における教育評価情報の収集と教育力向上への取組み」

□発表者：室蘭工業大学 理事・副学長 伊藤秀範

・室蘭工業大学ではIR活動として、以下の3つを柱としている。

1. 大学経営評価指標

- ① 第三者評価とともに各種アンケート（新入生、学生、教職員、卒業生、企業）も項目に入れている。
- ② 調査結果については、Web で誰でも閲覧出来るようにしている。また、分析、公開、検証・改善のサイクルを回している。

2. 教員業績評価（ASTA）

ねらいとしては「教員の多面的業績評価」と「大学運営改善のためのデータ収集」である。

（評価項目：教育、研究、社会・国際貢献、部局・大学運営）

3. 学生による授業評価

アンケートによる評価（マークシート方式）を行っており、データ処理としては、科目毎に度数分布表示はレーダーチャート表示している。

→レーダーチャート表示は結果的に先生が特定されてしまう。

・収集したデータは教育環境の改善・整備、人材育成の強化、教育力の強化、中期目標・計画の実践に利用している。

テーマ：教育・学習にかかる情報マネジメントとIR～国際教養大学での取り組み～

□発表者：国際教養大学 学生課長 吉崎 誠

- ・教育情報を公表する目的としては
 - 社会への説明責任（学生、保護者、社会）を果たす。
 - 教育力の向上のため。
 - 大学教育の国際競争力の向上のため。
- ・学びの質や到達度を測るツールとして、下記の2項目を採用

GPA Grade Point Average

学生の成績を数値化して毎学期の成績の平均点を出し、できるだけ客観的かつ正確な評価を行おうとするもの。

TOEFL Test of English as a Foreign Language

国際教養大学では、TOEFL-I T Aスコアにより学生の英語能力の進捗および質の管理をしている。

- ・学習の節目で、GPA、TOEFLのどのデータに基づく進捗および質の管理

卒業要件 … 在学中に1年間提携校に留学し、かつ124単位以上累積GPA 2.00以上の成績を修めたもの。

留学要件 … TOEFL-I T P 550 以上、累積GPA 2.50 以上

- ・国際教養大学では、標準修業年限の4年で卒業できるのは約50%であり、通常4年半から5年ほどかかる。学生には、個人ごとに分析したデータを活用した学習改善プランを提示することや、アドバイザーと面談を行うなど、特別アドバイジングケアを実施して、学習環境をフォローしている。

・教育・学習にかかる情報マネジメントの現状として、さまざまなデータを収集・分析して、マネジメントにおいて活用している段階であり、これらを公表するシステムは、現在構築中である。

平成22年11月19日（金）セッションC2

計画・評価を活用したマネジメント改革と人材育成

コーディネーター：名城大学 副学長・理事 池田輝政

テーマ：「中期計画と大学マネジメント」

□発表者：首都大学東京 管理部 大学教育推進担当課長 岩野恵子

・公立大学法人における中期計画、年度計画とその仕組みについて説明が行われた後、首都大学東京の取組みとして、業務実績評価の学内へのフィードバックの仕組みについて、評価委員会、自己点検・評価委員会の役割について説明があった。

・第二期中期計画へ向けて、都知事から以下のような指示をうけた。

《基本的な目標》

○各大学・高専の構成員一人一人が、それぞれ教育機関に期待される「公立」としての役割を深く認識し、都民にとって価値あるものとなるよう、日々の教育研究に取り組む。

○「大都市における人間社会の理想像の追求」という使命の実現に向け、3つの教育機関（都立2大学、1高専）が連携・協力し、法人全体としての効果的な事業展開を図る。

《重点取組事項》

○大都市の活力源となる人材の確保・育成・輩出

○教育研究機関、自治体、企業等、多様な機関との連携

○グローバルな視点に立った教育研究の推進

・第二期中期計画実現に向けた課題

○計画・評価のPDCAサイクルの確率

○実態がよく見える業務実績報告書の作成

○教育・研究等のデータの整理と分析

○自己点検・評価委員会の役割の整理と法人組織との連携

テーマ：「早稲田大学における職員人材育成の取組み」

□発表者：早稲田大学 人事部 人材開発担当課長 三橋重美

・早稲田大学は創立125周年（2007年10月21日）を『第二の建学』と位置づけ、将来計画を作成 → Waseda Next125

・Waseda Next125 基本方針

① グローバル化推進～早稲田から WASEDA へ～

② 新教育研究体制構築と教育の向上

③ 学生リクルート

④ キャンパス等整備

⑤ 情報基盤整備

⑥ 経営基盤の確立

⑦ 早稲田大学が求める職員像

⑧ “Waseda Next125”を実現し、『世界の中で存在感のある大学へ』へ
この実現のために、自ら何をすべきか考え、それらを実行できる人材を育成

・人材育成の取組み（研修プログラム）

（1）教員と協働できる職員の育成

授業運営支援研修（新入職員対象）

数名のグループを組み、授業を選択して教員の授業運営を支援する。

→ ガイダンス、授業アンケート等

テーマスタディ運営支援研修（若手・中堅職員対象）

テーマスタディ（全学共通副専攻）において授業運営支援、履修支援を行うこと
を通じて、教職協働体験を積む。

（2）プロジェクト型職員の育成～企画立案・実行・評価～

早大職員のNext125

・研修プログラムの一環として、参加公募型プロジェクト等があり、プロジェクト参加中は業務と見なしている。

・一般職員を対象に公募し、自主的にやりたい人が参加。

※参照 URL:<http://www.waseda.jp/keiei/next125/about/staff/index.html>

プロフェッショナルズ・ワークショップ

・企業や自治体と大学が共通するひとつの目的をもって、学びの場を提供する。実践型産学連携教育

・企業や自治体が抱える課題に対し、「企業・自治体」「学生」「教職員」の三者が協働して問題解決に取組み、解決策を提案する。（三位一体型ワークショップ）

・職員に期待される役割・効果

①教育現場に深く関わることによって、学生の視点を学び、学生の満足度や達成感を高める。

②担当するワークショップの大学側の窓口として、産学連携の成果を最大限に引き出す。

③教員の授業運営について学ぶことにより、職員による主体的な教育支援を盛り込んだ新しい教育プログラムを開発する。

④クロスファンクショナルチームを形成し、関連箇所との積極的な連携を通じて、幅広い視野から大学教育を考え、職員が新たな価値を生み出すための創造的業務を企画・立案・実行する。

・連携・協力してもらえる企業・自治体探しは、営業部隊を編成し、開拓している。

・課題としては、業務として位置づけているため、勤務時間中に抜けることもあるため、参加していない職員にしわ寄せがいつている。業務の配分等は所属の課長にお願いして調整してもらっている。今のところ直接の苦情はまだない。

・成果としては、業務化したものも一部あるが、まだ発展途上である。

2. 平成22年度活動実績

(4) 組織運営等

- ① 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会，FD／SD分科会
- ② ネットワークコア運営協議会
- ③ 各県内加盟校会議
- ④ 平成22年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」会議等開催日程

(4) 組織運営等

① 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会，FD／SD分科会

平成22年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会

日 時：平成22年11月25日（木）13：00～14：15

場 所：愛媛大学城北キャンパス南加記念ホール

出席者：別紙参照

開 会

代表校挨拶 柳澤 康信 学長（愛媛大学）

【議題】

1. 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業の総括について

2. 平成23年度以降の「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」

3. その他

資料「大学等における教育改革に関する「事業仕分け第三弾」の結果について(声明)」

閉 会

ネットワーク総会 出席者名簿

機関名		役職名	氏名
徳島大学	代表者	学長	香川 征
	陪席者	理事（教育担当）	和田 眞
	陪席者	教育支援課長	出川 隆富
	陪席者	大学開放実践センター長	日置 善郎
	陪席者	大学開放実践センター 特任助教	吉田 博
鳴門教育大学	代表者	副学長	大石 雅章
	陪席者	社会連携課長	東 博信
香川大学	代表者	学長	一井 眞比古
	陪席者	理事（労務担当）	高木 健一郎
愛媛大学	代表者	学長	柳澤 康信
	陪席者	教育企画室副室長	佐藤 浩章
高知大学	代表者	理事（教育担当）	深見 公雄
	陪席者	総合教育センター講師	俣野 秀典
	陪席者	学務部学務課専門職員	中山 昭雄
香川県立保健医療大学	代表者	教授	新見 道夫
愛媛県立医療技術大学	代表者	理事長・学長	井出 利憲
	陪席者	教授	軸丸 清子
	陪席者	経営企画グループ主幹	藤澤 洋介
高知女子大学・高知短期大学	代表者	総務企画課長	茂松 英一郎
高知工科大学	代表者	教育本部長	坂本 明雄
	陪席者	統括本部長	浜田 正彦
四国大学・四国大学短期大学部	代表者	教務部長・短期大学部教授	吉田 尚行
高松大学・高松短期大学	代表者	学長	佃 昌道
聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部	代表者	学長	ホビノ・サンミゲル
松山大学・松山短期大学	代表者	教務部長	藤田 厚人
松山東雲女子大学・松山東雲短期大学	代表者	学長	磯村 滋宏
徳島工業短期大学	代表者	学長	山本 哲彦
香川短期大学	代表者	自己評価委員会委員長	日野 明世
	陪席者	総務部長	勝瑞 哲彦
今治明德短期大学	代表者	学長	野口 学
愛媛女子短期大学	代表者	学長補佐	川村 高弘
高知学園短期大学	代表者	学長	片岡 一忠
阿南工業高等専門学校	代表者	准教授	松本 高志
香川高等専門学校	代表者	校長	嘉門 雅史
	陪席者	副校長	原園 正博
	陪席者	副校長	高木 正夫
	陪席者	総務課課長補佐	加賀宇 隆
新居浜工業高等専門学校	代表者	事務部長	新宮 憲治
弓削商船高等専門学校	代表者	事務部長	森原 良治
高知工業高等専門学校	代表者	校長	船橋 英夫

大学等における教育改革に関する「事業仕分け第三弾」の結果について（声明）

過日行われた行政刷新会議の事業仕分け第三弾において、文部科学省の教育G P（Good Practice）に関わる3事業（大学教育質向上推進事業，大学生の就業力育成支援事業，地域・社会の求める人材を養成する大学等連携事業）は、『いずれの事業も本来、大学の業務であり，このような補助を行うことは認められない』ものとして廃止と結論づけられました。

近年，大学等（大学，短期大学および高等専門学校）を取り巻く状況は，学生の多様化，社会状況の変化，グローバル化等によるニーズの拡大により「本来業務」が膨張し続ける一方，運営費交付金，経常費補助金等の基盤的経費は毎年削減され，悪化の一途を辿っています。このような状況のなかで，平成15年度に始まった教育G Pは，競争的環境の醸成という理念の下で整備・拡充され，大学等の教育資源の重要な柱となっています。

これまで教育G Pは，国公私の枠にとらわれることなく，国のミッションに即した一定のテーマを設けて公募を行い，他のモデルとなるような優れた取組を見出してきました。そして個々の大学等は，これらの取組の情報を共有しながら，教育改革を進めてきました。特に，教育G Pのひとつである「戦略的大学連携支援事業」は，各大学等の限られた教育資源を，大学間ネットワークの構築によって集結させて有効に活用するという道を切り開きました。我々が四国地区全域で取り組んでいる「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（S P O D）」の事例は，まさにその好例といえます。

大学等の教育・研究活動は，基盤的経費と競争的経費の適正なバランスの下で遂行されるべきものであり，「本来業務」であるから競争的資金は不要という今回の事業仕分けの結論はとても容認できるものではありません。基盤的経費が逼迫している現状においては，教育G P等の事業はむしろ拡充されるべきであります。我々は，今回の事業仕分けの結論の見直しを強く求めます。

平成22年11月25日

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」加盟校

愛媛大学，徳島大学，鳴門教育大学，香川大学，高知大学，香川県立保健医療大学，愛媛県立医療技術大学，高知女子大学・高知短期大学，高知工科大学，四国大学・四国大学短期大学部，徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部，四国学院大学，高松大学・高松短期大学，聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部，松山大学・松山短期大学，松山東雲女子大学・松山東雲短期大学，徳島工業短期大学，香川短期大学，今治明德短期大学，愛媛女子短期大学，高知学園短期大学，阿南工業高等専門学校，香川高等専門学校，新居浜工業高等専門学校，弓削商船高等専門学校，高知工業高等専門学校

平成22年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」FD分科会 議事概要

日 時：平成22年8月26日（木）17：45～18：45

場 所：愛媛大学 城北キャンパス 愛大ミューズ3階M32教室

出席者：別紙出席者名簿参照（省略）

議題等：

1. ティーチング・ポートフォリオ開発について

阿南工業高等専門学校松本准教授より資料①に基づき、平成22年7月26日（月）～28日（水）に開催された「ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ（高専対象）」についての説明があった。

2. FDインターンの受け入れについて

愛媛大学佐藤准教授より資料②に基づき、SPODにおけるFDインターンの受け入れ体制についての説明があった。

3. FDプログラム標準化について

愛媛大学佐藤准教授より、新任教員研修、FDファシリテーター養成研修、ファカルティー・ディベロッパー養成研修等について資料③に基づき、本年度の実施状況及び標準化について説明があった。

4. 加盟校ニーズ把握について

①所属機関で抱えているFDの課題について②SPOD全体として共同で実施したい取り組みについて、グループ討論を行い課題の共有を行った。これまでのSPODの活用事例として、コア校主催の新任教員研修への加盟校からの参加やコア校から加盟校への講師派遣で活用しているという意見が出された。

グループ討論後、要望として次のような意見が出された。

- ・10月採用者への新任教員研修を対応していただきたいが、コア校主催の新任教員研修は9月までで終了してしまう。

→愛媛大学佐藤准教授より、講師派遣等で対応可能であること、授業コンサルテーション利用も有効であると回答があった。

- ・アンケートでのニーズ把握を行っているが、もっと気軽にWEBなどで書き込めるシステム（ツイッターのような）があれば良いと思う。

以 上

平成22年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」SD分科会 議事概要

日 時：平成22年8月26日（木） 17：45～18：45

場 所：愛媛大学 城北キャンパス 愛大ミューズ3階M31教室

出席者：別紙出席者名簿参照（省略）

議題等：

1. 平成22年度SPOD—SDプログラムの実施報告について

米澤課長から資料1に基づき、平成22年5月19日（水）～21日（金）に実施した「平成22年度講師養成研修」、平成22年5月31日（月）～6月2日（水）に実施した「平成22年度大学人、社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ）」、平成22年7月29日（木）～30日（金）に実施した「平成22年度大学人、社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅡ）」について、概ね順調に進んでおり、研修時のテキスト等をより大学向けにカスタマイズしていくとの報告があった。

2. 今後のSPOD—SDプログラムの進め方について

（1）SPOD—SDプログラム講師の養成について

愛媛大学人事課米澤課長から資料2に基づき、平成22年6月15日開催のネットワークコア運営協議会にて承認されているSPOD-SDプログラム講師認定基準について報告があった。

（2）SPOD—SDプログラムの受講および科目修了・単位認定について

愛媛大学人事課米澤課長から資料3に基づき、SPOD-SDプログラムの受講および科目修了・単位認定について、前回からの修正箇所について説明があり、次回開催のネットワークコア運営協議会に諮ることとした。

（3）スタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの養成について

米澤課長から資料4に基づき、スタッフ・ディベロップメント・コーディネーター（SDC）養成について、現況の報告と、SDC養成のための予算を概算要求している旨説明があり、次回開催のネットワークコア運営協議会に諮ることとした。

（2）（3）の案について、ワークにて参加者の意見交換を行った。

集まった意見、感想等

（2）について

- ・次世代リーダー養成研修の受講資格である「原則40歳以下」を削除して幅を持たせてほしい。
- ・次世代リーダー養成研修のスパンが長く、きびしい。留年というケースもあるのか。
- ・研修の日程が通常業務に支障があるので分割できないか。（遠方の場合旅費がさらにかかる）
- ・予算的に研修に参加できない。
- ・通信教育はできないか。（ワーク形式の場合難しいが）
- ・最終口頭試問について具体的にしてほしい。
- ・レベルⅡの受講資格について「受講希望者が自己点検し、十分資格を満たしていると判断し

た場合又は各大学より推薦があった者」と再考してはどうか。

(3) について

- ・各大学におけるSDC育成に関する全学的な理解が得られるかどうか。
- ・SDCについては四国各県で1名ずつ育成してはどうか。
- ・SDCの養成に1年間要するのか。
- ・受け入れるSDC候補者の選考を行うのか。
- ・高専組織では実情にそぐわない。(1高専で1コーディネーター)
- ・大学のSDC資格取得者を利用したい。

(4) その他意見等

以 上

②ネットワークコア運営協議会

平成22年度第1回SPODネットワークコア運営協議会概要

日 時：平成22年4月12日（月）15：00～16：30

場 所：愛媛大学城北キャンパス愛大ミューズ3階会議室

出席者：徳島大学 香川准教授，森川教育支援課事務補佐員，出川教育支援課長

香川大学 葛城准教授，佐藤講師，森田給与福利グループリーダー

高知大学 塩崎教授，大槻学務課能力開発アシスタント，近田人事課長，

中澤人事課SD担当事務員，中山学務課専門職員，西村学務課事務補佐員

愛媛大学 小林教授，秦准教授，佐藤准教授，城間助教，大竹特任助教，久保特任助教，

板橋経営企画部長，米澤人事課長，秋谷人事課副課長，

米田人事課人事政策チームリーダー，塩出人事課人材開発・サービスチームリーダー，

上田人事課事務補佐員

金澤教育学生支援部長，西尾教育企画課長，

長野教育企画課教育企画チームリーダー，石川教育学生支援部員，

大野教育企画課事務補佐員

議題等：

1. 教育関係共同利用拠点認定の認定について

愛媛大学小林教授から，資料1-1～2に基づき，愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室が教育関係共同利用拠点として認定（拠点名称：教職員能力開発拠点）されたことについて説明があった。

2. SPODと教職員能力開発拠点との関係について

愛媛大学小林教授から，資料2-1～2に基づき，SPODと教職員能力開発拠点との関係性について説明があった。「SPODが開発したFD／SDプログラムの取扱いについて（案）」は，タイトルを「SPODのFD／SDプログラムの取扱いについて」にするほか，一部修正のうえ本日付けで決定することとした。

3. 平成22年度SPOD事業実施計画について

愛媛大学佐藤准教授から資料3-1に基づき，平成22年度実施計画（FD）について，同じく愛媛大学秦准教授及び米澤人事課長から平成22年度実施計画（SD）について説明があった。また，愛媛大学西尾教育企画課長から資料3-2～3に基づき，本事業の平成22年度補助金交付内定額について説明があった後，資料3-4に基づき，大学の閉校に伴うネットワーク規約の別表の変更について説明があり，了承された。

4. SPODフォーラム2010について

愛媛大学小林教授から資料4-1～2に基づき，実施要項（今後のスケジュールも含む）及びネットワークコア協議会での議論を反映したSPODフォーラム2010日程（案）について説明があった。なお，日程（案）等の詳細については，開催校である愛媛大学において検討していくこと，各コア校が担当するコマのタイトル・講師等について5月7日（金）までに提出することとなった。（愛媛大学教育企画課から別途依頼）。最後に，愛媛大学米澤人事課長から，各コア校に対してフォーラム運営について協力依頼があった。

5. SPODシンポジウム2010について

愛媛大学佐藤准教授から資料5に基づき、SPODシンポジウム2010の実施要項（たたき台）について説明があり、了承された。なお、本シンポジウムは、トップリーダーセミナーとして実施するため、主開発校である香川大学と連携しながら、詳細を決定していくこととした。

6. 研修講師一覧について

愛媛大学小林教授から資料6に基づき、SPODホームページの研修講師一覧に愛媛大学の研修講師を掲載したことについて説明があった。また、各コア校に対して、現在掲載されている内容を確認したうえ、FD／SD担当者を研修講師一覧に掲載することを前向きに検討していただくよう依頼し、併せて、掲載する場合には、5月7日（金）までに愛媛大学教育企画課に原稿を提出することとなった。

7. ICEDカンファレンスへの参加について

愛媛大学佐藤准教授から資料7に基づき、ICED及びカンファレンスの概要について説明があった。また、徳島大学、高知大学に対して、ICEDカンファレンスの参加者が決定した際には、愛媛大学佐藤准教授及び愛媛大学教育企画課に連絡することとなった。

8. 研修プログラムガイド2010について

愛媛大学小林教授から資料8に基づき、平成22年度SPOD加盟校に開放するプログラムについて説明があった。また、愛媛大学米澤人事課長からSDプログラムについて説明があった。

その他、愛媛大学小林教授から、平成21年度の事業評価委員会の意見を踏まえて、各コア校に、小規模校への講師派遣等を積極的に行っていただくよう依頼があった。

以 上

平成22年度第2回SPODネットワークコア運営協議会概要

日 時：平成22年5月25日（火）16：45～17：15

場 所：各コア校（遠隔会議システム利用）

出席者：徳島大学 日置教授，宮田准教授，香川准教授，田中特任助教，吉田特任助教，
藤本教育支援課生涯学習係長，奈良大学開放実践センター教務補佐員，
森川教育支援課事務補佐員，
香川大学 佐藤講師，篠原給与・福利グループチーフ，高嶋学務グループリーダー，林学務グループ員
高知大学 塩崎教授，大槻学務課能力開発アシスタント，小島人事課長補佐，
中澤人事課SD担当事務員，中山学務課専門職員，西村学務課事務補佐員
愛媛大学 小林教授，秦准教授，佐藤准教授，城間助教，大竹特任助教，久保特任助教，
米澤人事課長，上田人事課事務補佐員
西尾教育企画課長，石川教育学生支援部員，大野教育企画課事務補佐員

議題等：

1. FD／SDプログラムの利用について

愛媛大学小林教授から，資料1－1～4に基づき，教職員能力開発拠点からSPODに対して利用をお願いするFD／SDプログラム及びその利用条件について説明があった。

2. FD／SDプログラムの提供について

愛媛大学佐藤准教授から，議題1の説明及び資料2に基づき，教職員能力開発拠点からSPODに対して利用依頼があった「FD／SDプログラムの提供について」説明があり，本日付で決定することとした。



3. SPODネットワーク総会及びSPODシンポジウム2010の同時開催について

愛媛大学佐藤准教授から資料3－1～2に基づき，11月25日（木）にSPODネットワーク総会及びSPODシンポジウム2010を同時開催することについて説明があり，了承された。

最後に，愛媛大学佐藤准教授から，今後も遠隔会議システムの利用によるネットワークコア協議会を開催していく旨の説明があった。

以 上

平成22年度第3回SPODネットワークコア運営協議会概要

日時：平成22年6月15日（火）15：05～16：55

場所：愛媛大学本部 第2会議室

出席者：徳島大学 宮田准教授，香川准教授，田中特任助教，吉田特任助教，
森川教育支援課事務補佐員，出川教育支援課長
香川大学 佐藤講師，野口修学支援グループチーフ，篠原給与福利グループチーフ
高知大学 塩崎教授，俣野講師，大槻学務課能力開発アシスタント，小島人事課長補佐，
中澤人事課SD担当事務員，中山学務課専門職員，西村学務課事務補佐員
愛媛大学 小林教授，秦准教授，佐藤准教授，城間助教，大竹特任助教，
久保特任助教，
米澤人事課長，塩出人事課人材開発・サービスチームリーダー，
上田人事課事務補佐員，
西尾教育企画課長，長野教育企画課教育企画チームリーダー，
石川教育学生支援部員，大野教育企画課事務補佐員

議題等：

1. SPOD事業評価について

はじめに，愛媛大学小林教授から，SPOD事業評価委員会委員の1人として以下のコメントをいただいた。

- ・SPODの活動は，四国地区の全ての高等教育機関が参加していること，多様なプログラムが実施されていること（特にSD部門に関して日本でも先駆的な活動をされていること）は高く評価される。
- ・SPODの取組の評価として，できたことを示すことも重要だが，できなかったことも示すことも重要である。そういった点も含めて今年度は3年間の総括をしていただきたい。

愛媛大学佐藤准教授から，資料1-1～3に基づき，評価委員からの主な意見について説明あった後，事業評価委員会委員からの指摘に対する対応策については，協議会終了後に行われるネットワークコア運営協議会FD/SD分科会において検討して欲しい旨依頼があった。

2. SPODフォーラム2010について

愛媛大学佐藤准教授から，資料2-1に基づき，フォーラムのチラシが完成したことについて説明があった。また，愛媛大学秦准教授から，フォーラムの目玉として，前大学教育学会会長の寺崎昌男先生，元大学行政管理学会会長の福島一政先生を招いて行うシンポジウムについて説明があった。

引き続き，愛媛大学佐藤准教授から，資料2-2に基づき，当初予定していたSPOD加盟校によるポスターセッションに代えて，教材等の展示スペースを設置することについて説明があり，了承された。

愛媛大学佐藤准教授から，資料2-3に基づき，プログラムの概要について説明があり，大学改革に熱心に取り組んでいる学生団体があれば，是非，呼びかけていただきたいとの依頼があった。なお，募集に関しては，SPOD事務局より全加盟校に周知するとの説明があった。

愛媛大学佐藤准教授から，資料2-4に基づき，新たな取組としてフォーラム期間中にFD/SDに関する相談窓口を設置することについて説明があり，了承された。

愛媛大学佐藤准教授から、資料２－５に基づき、各コア校の職員を運営スタッフとしてフォーラム期間中に派遣していただくことについて説明があり、各コア校に持ち帰って検討することになった。なお、各コア校から了解を得た後、事務局より正式な依頼をすることとなった。

３．ＳＰＯＤ－ＳＤプログラム講師の養成について

愛媛大学米澤人事課長から資料３に基づき、講師の養成方法、講師の認定基準等について説明があり、了承された。

４．ＳＰＯＤ－ＳＤプログラムの体系的な受講について

愛媛大学佐藤准教授から、当初、議題として審議する予定であったが、ＳＤ分科会において検討する旨説明があった。

５．ＳＰＯＤホームページの改修について

愛媛大学長野教育企画チームリーダーから資料５に基づき、ＳＰＯＤホームページにおける研修プログラムのＷＥＢ申込み機能の追加について説明があった。審議の結果、システム構築した際の問題点等を整理した上で、次回以降検討することとなった。

６．ＳＰＯＤネットワーク総会、ＳＰＯＤシンポジウム２０１０の同時開催について

愛媛大学佐藤准教授から資料６－１～３に基づき、前回のネットワークコア運営協議会において承認いただいていた、ＳＰＯＤネットワーク総会及びシンポジウム２０１０を１１月２５日（木）に同時開催することについて、現在、各加盟校に都合を照会しているとの説明があった。

７．ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ（高専対象）の開催について

愛媛大学秦准教授から資料７に基づき、高専を対象としたティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップを今年度２回（７月、１２月）行うことについて説明があった。

８．平成２３年度以降の「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業の運営について

愛媛大学小林教授から資料８に基づき、２３年度以降のＳＰＯＤ事業の運営について、ＳＰＯＤ運営等検討プロジェクトチームが作成した提案書の素案について説明があり、意見交換の結果、コア校と加盟校の役割に関する表現の統一など、一部修正することになった。

なお、愛媛大学佐藤准教授から、本提案書については、各コア校で持ち帰って検討いただき、７月１５日（木）までに大学としての意見をＳＰＯＤ事務局に御回答いただきたい旨、依頼があった。

さらに、愛媛大学西尾教育企画課長から、後日、修正した提案書、及び補足説明に利用できるような資料をＳＰＯＤ事務局からお送りするので、学内での説明の際にご活用いただきたい旨の依頼があった。

以 上

平成22年度第4回SPODネットワークコア運営協議会概要

日 時：平成22年8月18日（水）13：30～16：00

場 所：愛媛大学愛大ミューズ3階会議室

出席者：徳島大学 宮田准教授，吉田特任助教，出川教育支援課長

香川大学 葛城准教授，佐藤講師，森田給与福利グループリーダー，
高嶋学務グループサブリーダー

高知大学 近田人事課長，中澤人事課SD担当事務員，中山学務課専門職員，
西村学務課事務補佐員

愛媛大学 小林教授，城間助教，大竹特任助教，山内特任助教，板橋経営企画部長，
米澤人事課長，秋谷人事課副課長，塩出人事課人材開発・サービスチームリーダー，
岩谷人事課事務補佐員，西尾教育企画課長，石川教育学生支援部員，
大野教育企画課事務補佐員

議題等：

1. 平成23年度以降の「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業の運営について

平成22年度第3回ネットワークコア運営協議会（平成22年6月15日開催）で持ち帰りとなっていた「平成23年度以降の『四国地区大学教職員能力開発ネットワーク』



事業の運営について（案）」について、各コア校から検討結果及び意見の報告があった。報告後の検討の結果，ネットワークコア運営協議会で継続審議する事項を別添1のとおり，コア協議会の決定としたうえ，原案を加盟校に説明することが了承された。また，加盟校への説明については，徳島県内加盟校は，徳島大学が，それ以外の県内加盟校は，代表校である愛媛大学が行こととなった（その後の調整の結果，愛媛大学が行う説明に徳島大学が同行することとなった。また高知大学からの

申し出により，愛媛大学が行う説明に高知大学が同行することとなった）。なお，徳島大学宮田准教授から加盟校の説明にあたって，本事業の予算の推移（平成20年度～平成23年度（提案予算））が分かるような資料を作成して欲しいとの依頼があり，SPOD事務局（愛媛大学）が作成することとなった。

引き続き，小林教授及び西尾課長から資料1－4に基づき，今後のスケジュールについて説明があり，平成22年10月8日（木）を加盟校からの意見の締切日とすることが了承された。なお，徳島県内加盟校の意見は徳島大学が取りまとめ，それ以外の県内加盟校の意見は，愛媛大学が取りまとめることとなった（その後の調整の結果，愛媛大学が取りまとめることとなった）。

最後に，愛媛大学西尾課長から資料1－3に基づき，加盟校への説明資料について説明があった。

2. ネットワークコア運営協議会FD／SD分科会実施要項について

愛媛大学西尾課長から資料3－1，2に基づき，ネットワークコア運営協議会FD／

SD分科会実施要項について説明があった。「ネットワークコア運営協議会FD分科会」を「ネットワークコア運営協議会FD専門部会」に、「ネットワークコア運営協議会SD分科会」を「ネットワークコア運営協議会SD専門部会」に名称変更したうえ、了承された。また、各専門部会の委員については各部会とも2～3名程度することとし、各コア校で人選することとなった。

3. SPOD－SDプログラムの受講および科目終了・単位認定について

愛媛大学米澤課長から、SPOD－SDプログラムの受講および科目終了・単位認定について説明があり、文書中にある「ネットワークコア運営協議会SD分科会」を「ネットワークコア運営協議会SD専門部会」と全て変更したうえ、持ち帰って検討することになった。また、高等教育トップリーダーセミナーの名称については、今後、ネットワークコア運営協議会SD専門部会で検討することとなった。

4. SPODフォーラム2010について

愛媛大学小林教授から資料2－5に基づき、SPODフォーラム2010のアンケート項目についてSPODフォーラム2010実施担当校である愛媛大学に一任してほしいとの説明があり、了承された。また、資料2－7に基づき、各コア校に対して、SPODフォーラム2010への協力依頼があった。

以 上

平成22年度第5回SPODネットワークコア運営協議会概要

日 時：平成22年10月29日（木）10：00～12：10

場 所：愛媛大学愛大ミューズ3階会議室

出席者：徳島大学 宮田准教授，森川教育支援課事務補佐員

香川大学 佐藤講師，高嶋学務グループサブリーダー

高知大学 塩崎教授，近田人事課長，中澤人事課SD担当事務員，中山学務課専門職員

愛媛大学 小林教授，佐藤准教授，城間助教，大竹特任助教，板橋経営企画部長，

米澤人事課長，秋谷人事課副課長，塩出人事課人材開発・サービスチームリーダー，

岩谷人事課事務補佐員，西尾教育企画課長，長野教育企画課教育企画チームリーダー，

石川教育学生支援部員，山内教育学生支援部員，大野教育企画課事務補佐員

議題等：

1. 平成23年度以降の「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業の運営について

佐藤准教授から資料1-1に基づき，「平成23年度以降の『四国地区大学教職員能力開発ネットワーク』事業の運営について（案）」に対する加盟校からの意見，意見に対するネットワークコア運営協議会としての検討結果，及びその判断理由について説明があり，審議の結果，原案のとおり了承された。また，引き続きネットワークコア運営協議会で継続審議する事項について，継続審議事項に対する対応案，及び判断理由について説明があり，審議の結果，了承された。中国・四国地区学生指導研修会対応プログラムについては，中国・四国学生指導研究会における当該研修会の実施に係る検討結果を踏まえ，今後，必要に応じてネットワークコア運営協議会において対応を検討することとなった。

引き続き，佐藤准教授から資料1-2に基づき，SPOD加盟校から要望に対する対応（案）について説明があり，審議の結果，了承された。

西尾課長から資料1-3に基づき，提案書（案）における変更点について説明があり，加盟校からの意見を踏まえた修正のほか，語句修正については，事務局に一任することです了承された。引き続き，西尾課長から資料1-4に基づき，各加盟校から提案書の内容について内諾頂くため，提案書（案），説明資料とともに意見に対する対応，変更点等を併せて送付することの説明があり，加盟校から提出いただく回答様式について修正を加えた上で，全加盟校に送付し，提案書に対する内諾を11月17日（水）までにいただくことです了承された。

2. SPODネットワーク総会，SPODシンポジウム2010について

佐藤副室長から資料2-1～3に基づき，11月25日開催する，ネットワーク総会，シンポジウムについて，現在，各加盟校へ案内している旨の報告，及びシンポジウムの概要説明があり，各コア校に対して周知の依頼があった。

3. SPODフォーラム2010の総括について

愛媛大学西尾課長から資料3-1～2に基づき，SPODフォーラム全体で469名の参加があり，事後アンケートでも高い評価をいただいたとの説明があった。引き続き，資料3-3に基づき，SPODフォーラム参加者からの要望等に対する対応案について説明があった。ま

た，SPODフォーラム時に開催されたFD分科会については，佐藤准教授から資料3－4，SD分科会については米澤課長から資料3－5に基づき，それぞれ説明があった。

4．平成21年度事業評価委員会委員からの指摘事項に対する改善状況について

西尾課長から資料4－1～2に基づき，事業評価委員会委員からの指摘事項に対する現時点での改善状況について説明があった。

5．SPOD－SDプログラムの受講および科目修了・単位認定について

米澤課長から資料5に基づき，前回のコア会議において持ち帰りとなっていた，SPOD－SDプログラムの受講および科目修了・単位認定について，SPODフォーラム期間中に開催したSD分科会における検討を踏まえて作成した旨の説明があり，原案のとおり了承された。また，参考資料に基づき，「スタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの養成について（案）」について説明があった。

6．人材育成ビジョン作成ワークショップの実施について

米澤課長から資料6に基づき，各加盟校の人事・人材開発の担当職員に，各大学の人材育成ビジョンの開発手法を身につけていただくため，「人材育成ビジョン作成ワークショップ」を12月16日～17日の2日間開催することについて説明があった。

7．SPOD-SDプログラム大学職員能力開発セミナーの実施について

米澤課長から資料7に基づき，SPOD－SDの取組の成果を全国に広めるため，「SPOD-SDプログラム大学職員能力開発セミナー」を東京で12月22日～23日の2日間開催することについて説明があった。本セミナーでは，参加者にスタッフ・ポートフォリオ作成を経験いただくミニワークショップを行うほか，各コア校が主担当として開発したSDプログラムを説明いただくこととし，各コア校から発表者を派遣いただくようご協力の依頼を行い，各コア校からの了承を得た。

8．その他

愛媛大学米澤課長から，今年度に各種SD研修会に参加した加盟校の職員による成果報告会を，来年1月にテレビ会議システムを使って実施する予定である旨の説明があった。

また，西尾課長から平成23年度以降のSPOD事業の運営に関する今後のスケジュールについて，本日，議論した内容について修正した上で提案書として加盟校に送付することとし，文言等の修正については，事務局に一任して欲しいとの説明があり，了承された。

以 上

平成22年度第6回SPODネットワークコア運営協議会概要

日 時：平成22年12月20日（月）9：00～9：45

場 所：各コア校（遠隔会議システム利用）

出席者：徳島大学 日置教授，香川准教授，田中特任助教，吉田特任助教，
奈良大学開放実践センター教務補佐員，出川教育支援課長，
福川教育支援課教育企画係長，森川教育支援課事務補佐員
香川大学 葛城准教授，佐藤講師，森田給与・福利グループリーダー，高嶋学務グループサブリーダー
高知大学 塩崎教授，立川准教授，俣野講師，近田人事課長，西田人事課長補佐，
正木人事課専門職員，中澤人事課SD担当事務員，中山学務課専門職員，
大槻学務課教務補佐員
愛媛大学 小林教授，佐藤准教授，城間助教，米澤人事課長，西尾教育企画課長，
秋谷人事課副課長，塩出人事課人材開発・サービスチームリーダー，
長野教育企画課教育企画チームリーダー，石川教育学生支援部員，
山内教育学生支援部員，大野教育企画課事務補佐員

議題等：

1. 平成22年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会について

愛媛大学佐藤准教授から資料1-1～6に基づき，11月25日に開催されたネットワーク総会について報告があった。また，愛媛大学西尾課長からネットワーク総会で承認された共同声明について，ホームページ掲載，マスコミへの情報提供，文部科学省への説明などによって，対外的に周知しているとの報告があった。

2. 平成23年度以降の「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」

事業の運営について

愛媛大学西尾課長から資料2-1に基づき，今後のスケジュールの概略について説明があり，了承された。また，愛媛大学佐藤准教授から資料2-2に基づき，コア校での検討事項のうち，未検討事項の取り扱いについて説明があり，今後（平成23年度以降も含めて）も引き続き検討していくこととなった。続いて，愛媛大学佐藤准教授から資料2-3に基づき，平成23年度以降のSPOD共通事業であるSPOD内講師派遣の運用方法について以下のとおり説明があり，了承された。

- ・ SPOD内講師派遣で実施するプログラムは研修プログラムガイド2011に掲載する。
- ・ 1月上旬を目処に加盟校へ依頼し，2月上旬締切とする。
- ・ 提供するプログラムについては，コア校が共通的に提供できるプログラムから選択してもらう方法とする。

3. SPOD研修プログラムガイド2011について

愛媛大学佐藤准教授から資料3及び参考1～3に基づき，研修プログラムガイド2011の

作成について、内容、スケジュール、原稿提出方法などは、昨年度と同様に行う（４月末完成、全加盟校に送付）との説明があり、承認された。また、愛媛大学佐藤准教授から各コア校に対して県内加盟校分を取りまとめいただくことについて協力を依頼した。

４．ＳＰＯＤシンポジウム２０１０について

愛媛大学佐藤准教授から資料４－１～２に基づき、１１月２５日に開催されたＳＰＯＤシンポジウムについて報告があった。また、愛媛大学城間助教から資料４－３に基づき、ＳＰＯＤシンポジウム２０１０及び国立教育政策研究所主催のＦＤ国際セミナーで実施したアンケート結果に基づき行ったアカデミックリーダーのニーズ分析について説明があった。

５．その他

愛媛大学佐藤准教授から資料５に基づき、ＳＰＯＤ教員向け研修ニーズアンケート(案)について説明があった。本件は、持ち帰りとし、次回のコア協議会で検討することとなった。また、平成２２年度ＳＰＯＤ活動報告書(冊子)の作成にあたり、各コア校にデータ提供などの協力を依頼した。引き続き、愛媛大学米澤課長から、１２月２２日、２３日に東京で実施するＳＰＯＤ・ＳＤプログラム大学職員能力開発セミナーの申し込み状況等について報告があった。

以 上

平成22年度第7回SPODネットワークコア運営協議会議事概要

日 時：平成23年1月28日（金）13：00～15：00

場 所：愛媛大学 本部2階第2会議室

出席者：徳島大学 宮田准教授，吉田特任助教，出川教育支援課長，
森川教育支援課事務補佐員

香川大学 葛城准教授，佐藤講師，森田給与・福利グループリーダー，

高知大学 近田人事課長，中澤人事課 SD 担当事務員，中山学務課専門職員

愛媛大学 小林教授，佐藤准教授，秦准教授，大竹特任助教，米澤人事課長，

西尾教育企画課長，秋谷人事課副課長，

塩出人事課人材開発・サービスチームリーダー，岩谷人事課事務補佐員

石川教育学生支援部員，山内教育学生支援部員，

大野教育企画課事務補佐員

議 題等：

1. 平成23年度以降の「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業の運営について

（1）愛媛大学佐藤准教授及び西尾教育企画課長から，資料1－1～2に基づき，平成23年度の各加盟校負担金の確定額について，説明があった。

（2）愛媛大学佐藤准教授から資料1－3に基づき，SPODフォーラム2011の開催場所は愛媛大学，開催時期は平成23年8月23日（火）～26日（金）とすることについて説明があり，了承された。また，愛媛大学米澤人事課長からSD事業は，主担当，協力校をおいて実施していくことについて説明があり，了承された。なお，FD／SD事業内容の詳細については，ネットワークコア運営協議会終了後に開催する，FD／SD分科会で検討することとなった。

（3）愛媛大学西尾教育企画課長から資料1－4に基づき，平成23年度以降のSPOD事業の運営に関する会計処理手続きの方向性について説明があり，了承された。具体的な運用方法等については次回のネットワークコア運営協議会までに事前送付するとの説明があった。

（4）愛媛大学佐藤准教授より，資料1－5に基づき，ネットワークコア運営協議会において審議・決定した要項等の平成23年度以降の取扱いについて，以下の提案があり，了承された。なお，適用することとなった要項等については，ネットワーク規約の改正とともに，3月開催予定の総会に諮ることとした。

- ・①は，ネットワーク規約等の改正にあわせ，要項改正を行ったうえ，平成23年度以降も適用する。
- ・②は，補助金期間中の取扱いを定めたものであるため，補助金事業が終了している平成23年度以降は適応しない。なお，平成23年度に各加盟校1回は無料で講師派遣するSPOD共通事業に関する取扱いについては，別途定める。
- ・⑧は，平成22年度を対象としたものであるため，平成23年度以降適用せず，

別途、平成23年度についてはコア協議会で定める。

・上記以外（③～⑦及び⑨～⑫）については、平成23年度以降も適用する。

（5）愛媛大学佐藤准教授より、資料1－6～7に基づき、ネットワーク規約の改正に伴う、事業評価委員会要項（改正案）及び事業評価委員会委員のメンバー構成について説明があり、了承された。

（6）愛媛大学佐藤准教授より、資料1－8に基づき、平成23年度以降のSPOD共通事業であるSPOD内講師派遣の取扱いに関する今後のスケジュールについて説明があり、各コア校へ協力を依頼した。また、資料1－9に基づき、講師派遣事業の実施にあたり、SPODホームページの研修講師一覧を充実させていくための協力依頼もあわせてした。

2. 平成22年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会について

愛媛大学佐藤准教授から資料2に基づき、平成23年度事業計画等を審議・決定するため、SPODネットワーク総会を3月下旬に開催することについて説明があり、了承された。また、開催日時は、各加盟校との日程調整の上、決定する。

3. 平成22年度事業評価委員会の開催について

愛媛大学佐藤准教授から資料3－1～3に基づき、SPOD事業評価委員会の開催について説明があり、昨年度同様各コア校からFD、SD担当者の出席を依頼した。なお、開催日時は、委員及び参加予定のSPOD関係者との日程調整したうえ、決定する。

4. SPOD事業3年間の活動報告の作成について

愛媛大学佐藤准教授から資料4に基づき、平成22年度SPOD活動報告書の前半部分に3年間の活動報告を追加すること及び全加盟校に学長からのコメントや取組紹介等を掲載依頼することについて説明があり、了承された。また、SPODの成果を示すために、研修風景等を収録した映像資料（DVD）を作成することについても説明があり、了承された。

5. SPOD教員向け研修ニーズアンケートについて

12月20日に開催した第6回ネットワークコア運営協議会において各コア校持ち帰り検討事項となっていたSPOD教員向け研修ニーズアンケートについて、徳島大学吉田特任助教から資料5－2に基づき、徳島大学における検討結果の説明があった。様式の詳細については、ネットワークコア運営協議会終了後に開催する、FD分科会において検討し、修正版を各コア校に送付することとなった。



6. 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」(SPOD)における初年次教育に関するFDプログラムについて
愛媛大学佐藤准教授から資料6-1~2に基づき、平成22年12月15日(水)に愛媛大学で開催した「初年次教育に関するFDプログラム」について報告があった。
7. 人材育成ビジョン作成ワークショップについて
愛媛大学米澤課長から資料7-1~2に基づき、平成22年12月16日(木)~17日(金)に開催した「人材育成ビジョン作成ワークショップ」について報告があった。
8. SPOD-SDプログラム大学職員能力開発セミナーについて
愛媛大学米澤課長から資料8-1~2に基づき、平成22年12月22日(水)~23日(木)に東京で開催したSPOD-SDプログラム大学職員能力開発セミナーについて報告があった。
9. SPOD-SD報告会の実施について
愛媛大学米澤課長から資料9に基づき、SPOD-SD成果報告会(遠隔配信も行う)を愛媛大学にて1月31日(月)に開催することについて説明があった。

以 上

③各県内加盟校会議

平成２２年度 第１回Ｔ－ＳＰＯＤ会議 議事概要

日 時：平成２２年５月２７日（木）１３：３０～１５：００

場 所：徳島大学大学開放実践センター３階 授業研究インテリジェントラボ

出席者：鳴門教育大学 東教務部社会連携課長

徳島文理大学・短期大学部 中原教育・研究支援グループ長

阿南工業高等専門学校 松本准教授，吉本総務課課長補佐

徳島大学 日置教授，川野教授，宮田准教授，香川准教授，

田中特任助教，吉田特任助教，奈良教務補佐員，森川事務補佐員

報告：

１．平成２２年度第１回・２回ＳＰＯＤネットワークコア運営協議会の報告

① 共同利用拠点の認定について

徳島大学香川准教授から参考(第１回ＳＰＯＤネットワークコア運営協議会議事概要)及び資料１－１～２に基づき，愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室が，文部科学省から平成２１年度「教育共同利用拠点」に認定された旨，報告があった。

② ＳＰＯＤと教職員能力開発拠点の関係について

徳島大学香川准教授から資料２－１～５に基づき，ＳＰＯＤと教職員教育開発拠点の関係について報告があった。

③ 平成２２年度ＳＰＯＤ事業実施計画について

徳島大学香川准教授から資料３－１～３に基づき，平成２２年度ＳＰＯＤ事業実施計画について報告があった。

④ ＳＰＯＤ２０１０フォーラムについて

徳島大学宮田准教授から資料４－１～２に基づき，実施要項及び日程について報告があった。また，徳島大学森川事務補佐員から，ＦＤ・ＳＤ分科会が，フォーラム２日目の８月２６日(木)に開催される旨，補足説明があった。

⑤ ＳＰＯＤネットワークコア総会及びＳＰＯＤシンポジウム２０１０の同時開催について

徳島大学宮田准教授から資料５－１～２に基づき，ＳＰＯＤネットワーク総会及びＳＰＯＤシンポジウム２０１０について報告があった。また，ＳＰＯＤシンポジウム２０１０の参加対象者は，一般教職員等も参加可能である旨，説明があった。

⑥ 研修講師一覧について

徳島大学宮田准教授から資料６に基づき，ＳＰＯＤホームページの研修講師について報告があった。徳島大学からは，川野教授，宮田准教授，香川准教授の３名が，研修講師一覧に掲載される予定である旨，報告があった。

⑦ I C E Dカンファレンスへの参加について※ I C E D=国際教育開発コンソーシアム
徳島大学宮田准教授から資料 7 に基づき、I C E Dに徳島大学からは川野教授が参加
予定である旨、報告があった。

⑧ 研修プログラムガイド 2 0 1 0 について

徳島大学宮田准教授から S P O D 研修プログラムガイド 2 0 1 0 に基づき、説明があ
った。

また、徳島大学森川事務補佐員から、申込み間近の研修プログラムについては、S P
O D メールマガジンで周知がされている旨、補足説明があった。

2. 徳島大学 F D 推進プログラムについて

① F D ファシリテーター養成研修 (S P O D 東四国：徳島県、香川県) について

徳島大学宮田准教授から資料 8 に基づき、F D ファシリテーター養成研修について報
告があった。また、奈良教務補佐員から、S P O D 加盟校より、阿南工業高等専門学校
2 名、香川大学から 2 名の申込みがあり、研修のしおりを 6 月中旬頃に参加者宛送付す
る予定である旨、説明があった。なお、徳島大学森川事務補佐員から徳島文理大学等へ
再周知を行い、6 月 3 日まで申込み受付の延長をする旨、説明があった。

② 教育力開発基礎プログラムについて

徳島大学香川准教授から資料 9 - 1 ~ 3 に基づき、教育力開発基礎プログラムの報告
があった。なお、徳島大学森川事務補佐員から徳島県下加盟校へ実施要項等を送付し参
加者を募る旨、説明があった。

③ F D ・ S D セミナーについて

徳島大学川野教授から資料 1 0 に基づき、F D ・ S D セミナーについて遠隔システム
での配信も可能である旨、説明があった。

議題：

1. 2 3 年度以降の S P O D 事業について

徳島大学日置教授から資料 1 1 に基づき、2 3 年度以降の S P O D 事業について説明
があった。徳島県下加盟校間で今後も情報交換、意見交換を行うこととなった。

その他：

次回 T - S P O D 会議は、平成 2 2 年 6 月 1 5 日 (火) ~ 1 6 日 (水) 開催予定の第 3 回
S P O D ネットワークコア運営協議会直後に開催することとし、日程調整については徳
島大学森川事務補佐員が早急に進めていく事となった。

また、本会議終了後、徳島大学森川事務補佐員から本会議出席者へ、S P O D ネット
ワーク総会の日程については保留にしていきたい旨、メールにて依頼があった。

以 上

平成22年度 第2回T-SPOD会議 議事概要

日 時：平成22年7月7日（水）10：30～12：00

場 所：徳島大学大学開放実践センター3階 授業研究インテリジェントラボ

出席者：鳴門教育大学 東教務部社会連携課長

四国大学 横畠経営情報学部長

徳島文理大学・短期大学部 香川薬学部 嶋本教授

阿南工業高等専門学校 松本准教授，吉本総務課課長補佐

徳島大学 日置教授，宮田准教授，田中特任助教，吉田特任助教，
出川学務部教育支援課長，福川教育支援課教育企画係長，
奈良教務補佐員，森川教育支援課事務補佐員

1. 平成22年度第3回ネットワークコア運営協議会について

① SPOD事業評価について

徳島大学宮田准教授から資料1-1～3に基づき，平成21年度SPOD事業評価委員会委員と評価について，報告があった。

② SPODフォーラム2010について

徳島大学宮田准教授から資料2-1～4に基づき，展示スペースの設置及び「四国キャンパス元気プロジェクト」の実施要項と相談窓口の設置について，報告があった。

③ SPOD-SDプログラム講師の養成について

徳島大学宮田准教授から資料3に基づき，SPOD-SDプログラム講師の養成について報告があった。

④ SPODネットワーク総会，SPODシンポジウム2010の同時開催について

徳島大学宮田准教授から資料4-1～2に基づき，SPODネットワーク総会及びSPODシンポジウム2010の実施要項について，報告があった。なお，SPODシンポジウム2010は，一般の教職員も参加出来る旨，補足説明があった。

⑤ ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ(高専対象)の開催について

徳島大学宮田准教授から資料5に基づき，実施要項について，説明があった。また，阿南工業高等専門学校の松本准教授から，参加者について現在7名の申込がある旨，報告があった。

2. 徳島大学FD推進プログラムについて

① 教育力開発基礎プログラムについて

徳島大学宮田准教授から資料6-1～4に基づき，実施要項及びプログラムについて説明があった。なお，T-SPOD(SPOD徳島県下加盟校)から，阿南工業高等専門学校1名，徳島工業短期大学1名の申込があった旨，報告があった。

議題：

1. 23年度以降のSPOD事業の運営について（意見交換）

（以下，徳島県下の各校担当者から出た意見）

<メリット・継続すべきもの>

- ・各機関単独では実施の難しいプログラムの受講が可能である
- ・参加者が世代や分野を超えて交流できる。共に学び考えられる場が設けられており、新たな繋がりができる(SPODフォーラムの中村文子先生のプログラム等)
- ・SPODのSDプログラムへ参加した職員が、熱心にSPODの活動に取り組んでいる。職員の意識が変わりつつある
- ・遠隔配信プログラムの活用

<問題点・要改善点>

- ・SPODの活動があまり知られていない
- ・良いプログラムがたくさんあるが、それを受講してどのように業務に活かすか
- ・研修プログラムを受講したいが平日は授業や所用で詰まっており予定があり、土日もあるが入っていて参加が難しい場合が多々ある
- ・プログラム実施時間の工夫

以 上



平成22年度 第3回T-SPOD会議 議事概要

日 時：平成22年11月18日（木）16：30～18：00

場 所：徳島大学大学開放実践センター3階 授業研究インテリジェントラボ

出席者：鳴門教育大学 東教務部社会連携課長

徳島工業短期大学 近藤理事長

徳島文理大学・短期大学部 香川薬学部 嶋本教授

阿南工業高等専門学校 松本准教授

徳島大学 日置教授，川野教授，宮田准教授，田中特任助教，吉田特任助教，
出川学務部教育支援課長，福川教育支援課教育企画係長，
奈良教務補佐員，森川教育支援課事務補佐員

報告：

1. 平成22年度第5回ネットワークコア運営協議会について

① 平成23年度以降の「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業の運営について

徳島大学宮田准教授から資料1-1～4に基づき，平成23年度以降のSPOD事業の運営について，説明があった。

② SPODネットワーク総会，SPODシンポジウム2010について

徳島大学宮田准教授から資料2-1～3に基づき，平成22年度SPODネットワーク総会とSPODシンポジウムの実施要項について，説明があった。

③ SPODフォーラム2010の総括について

徳島大学宮田准教授から資料3-1～3に基づき，SPODフォーラム2010の参加者等について，報告があった。また，資料3-4に基づき，フォーラム2日目に開催されたFD分科会について，報告があった。なお，同日時に開催されたSD分科会については，徳島大学出川教育支援課長から資料3-5に基づき，報告があった。

④ 平成21年度事業評価委員会委員からの指摘事項に対する改善状況について

徳島大学宮田准教授から資料4-1～2に基づき，平成21年度SPOD事業評価委員会委員からの指摘事項に対する改善状況について，報告があった。

⑤ 人材育成ビジョン作成ワークショップの実施について

徳島大学出川教育支援課長から資料5に基づき，人材育成ビジョン作成ワークショップの実施要項について，説明があった。なお，現在，徳島県下の高等教育機関からの参加予定者はいない旨，報告があった。

⑥ SPOD-SDプログラム大学職員能力開発セミナーの実施について

徳島大学出川教育支援課長から資料6に基づき，SPOD-SDプログラム大学職員能力開発セミナーの実施要項及び日程について，説明があった。

2. 徳島大学FD推進プログラムについて

① 第3回FD・SDセミナー(平成22年11月19日開催)について

徳島大学川野教授から資料7に基づき、第3回FD・SDセミナーの予定内容について、説明があった。

② 平成22年度大学教育カンファレンス in 徳島(平成23年1月21日開催)について

徳島大学川野教授から資料8に基づき、平成22年度「大学教育カンファレンス in 徳島」のラウンドテーブルについて説明があり、T-SPOD参加校の各大学長、短期大学長、高等専門学校長または理事から、徳島県下の大学教育連携に期待するもの及び今後の方向性について発表をいただきたい旨、依頼があった。なお、正式な発表依頼文書を徳島大学SPOD担当者から後日メールにて送付する旨、補足説明があった。

以 上

平成22年度 第4回T-SPOD会議 議事概要

日 時：平成23年2月14日（月）13：30～15：00

場 所：徳島大学大学開放実践センター3階 授業研究インテリジェントラボ

出席者：鳴門教育大学 幾田准教授，東社会連携課長

徳島工業短期大学 近藤理事長

徳島文理大学・短期大学部教育・研究支援ユニット 新見副部長

阿南工業高等専門学校 松本准教授，清水特命講師

徳島大学 日置教授，川野教授，宮田准教授，香川准教授，田中特任助教，

吉田特任助教，出川教育支援課長，奈良教務補佐員，森川教育支援課事務補佐員

報告：

1. 平成22年度第7回ネットワークコア運営協議会について

① 平成23年度以降の「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業の運営について

徳島大学宮田准教授から資料1-1～9に基づき，平成23年度以降のSPOD事業の運営について報告があった。また，資料1-4および1-5について，平成22年度第7回ネットワークコア運営協議会にて，以下の通りとなった旨，補足説明があった。

- ・資料1-4 負担金の会計処理等について「案2.」に決定した。
- ・資料1-5 要項・様式一覧（小項目1～12）のうち，3，4，5，6，7，9，10は平成23年度以降も継続利用する。なお，1，2，8，11，12は，今後内容を検討しながら利用する事に決定した。

また，出席者から，今後事業を運営していく上で，何事においても，コア協議会等にて決定する前に随時情報を加盟校に開示し，各加盟校で検討する機会を与えて欲しいとの要望が出た。

② 平成22年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会について

徳島大学宮田准教授から資料2-1～2に基づき，平成22年度SPODネットワーク総会の実施要項及び日程について説明があった。なお，日程調整のため各加盟校代表者の予定を期日までに愛媛大学へ回答頂きたい旨，依頼があった。

③ 平成22年度事業評価委員会の開催について

徳島大学宮田准教授から資料3-1～3に基づき，平成22年度事業評価委員会の開催について報告があった。なお，資料3-3に記載された委員名簿は，平成23年度以降事業評価委員の変更が予定されている旨，補足説明があった。

④ SPOD事業3年間の活動報告の作成について

徳島大学宮田准教授から資料4-1～4に基づき，SPOD事業3年間の活動報告書作成について説明があった。なお，SPOD事務局からSPOD各加盟校へメールにて依頼された通り，報告書の作成にご協力いただきたい旨，依頼があった。

⑤ 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」（SPOD）における初年次教育に関するFDプログラムについて

徳島大学宮田准教授から資料5-1～2に基づき，初年次教育に関するFDプログラムの

趣旨及び取組内容等について説明があった。また、T－SPOD加盟校から、阿南工業高等専門学校及び徳島大学が遠隔会議システム利用で参加した「初年次教育の内容及び教授法に関する研修会(平成22年12月15日開催)」のアンケート結果について報告があり、なお、阿南工業高等専門学校松本准教授から、学内において、研修会を収録したDVDの視聴希望がある旨、報告があった。

⑥ 人材育成ビジョン作成ワークショップについて

徳島大学出川教育支援課長から資料6－1～2に基づき、人材育成ビジョン作成ワークショップのアンケート結果について報告があった。

⑦ SPOD－SDプログラム大学職員能力開発セミナーについて

徳島大学出川教育支援課長から資料7－1～2に基づき、SPOD－SDプログラム大学職員能力開発セミナーのアンケート結果について報告があった。

2. 徳島大学FD推進プログラムについて

① 平成22年度大学教育カンファレンス in 徳島（平成23年1月21日開催）について

徳島大学日置教授から資料8－1～2に基づき、大学教育カンファレンス in 徳島のアンケート結果について報告があった。また、今年度初の試みであったラウンドテーブル（T－SPOD加盟校代表者による発表及びフロアーを交えての意見交換の場）において、出席者から、テーマ設定について検討の必要性があるのではないか、との意見があった。

② 平成22年度第4回FD・SDセミナー（平成23年3月11日開催予定）について

徳島大学川野教授から資料9に基づき、第4回FD・SDセミナーについて説明があった。なお、徳島大学森川事務補佐員からT－SPOD各加盟校へチラシ（最終版）を送付し、参加希望を募る旨、補足説明があった。

以 上

④平成22年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」会議等開催日程

平成22年

4月12日 (月)	第1回SPODネットワークコア運営協議会 (会場：愛媛大学)
5月19日 (水) ～21日 (金)	平成22年度講師養成研修(会場：愛媛大学)
5月25日 (火)	第2回SPODネットワークコア運営協議会 (遠隔会議) (会場：各コア校)
5月27日 (木)	平成22年度 第1回T-SPOD会議(会場：徳島大学)
5月31日 (月) 6月2日 (水)	平成22年度大学人、社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅠ) (会場：愛媛大学)
6月15日 (火)	第3回SPODネットワークコア運営協議会 (会場：愛媛大学)
6月19日 (土) ～20日 (日)	平成22年度FDファシリテーター養成研修(東四国) (会場：国立淡路青少年交流の家)
6月28日 (月) ～30日 (水)	ICEDカンファレンス 参加(会場：スペイン バルセロナ)
7月7日 (水)	平成22年度 第2回T-SPOD会議(会場：徳島大学)
7月10日 (土) ～11日 (日)	平成22年度第14回愛媛大学授業デザインワークショップ (会場：久万高原ふるさと旅行村)
7月22日 (木) ～24日 (土)	次世代リーダー養成研修(第1回) (会場：高知大学)
7月26日 (月) ～28日 (水)	ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ(高専対象) (会場：阿南工業高等専門学校)
7月29日 (木) ～30日 (金)	平成22年度大学人、社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅡ-1) (会場：愛媛大学)
8月18日 (水)	第4回SPODネットワークコア運営協議会 (会場：愛媛大学)
8月20日 (金) ～21日 (土)	教育力開発基礎プログラム (会場：徳島大学)
8月25日 (水) ～28日 (土)	SPODフォーラム2010 (会場：愛媛大学)
9月1日 (水) ～2日 (木)	平成22年度15回愛媛大学授業デザインワークショップ (会場：国立大洲青少年交流の家)
9月1日 (水) ～2日 (木)	新任教員FDワークショップ2010 (会場：高知大学)
9月8日 (木) ～19日 (金)	HRD JAPAN 第30回能力開発総合大会 参加 (会場：東京国際フォーラム)
9月16日 (木) ～17日 (金)	平成22年度第1回「よりよい授業のためのFDワークショップ」 (会場：四国電力株式会社)
9月16日 (木) ～18日 (土)	次世代リーダー養成研修(第2回) (会場：高知大学)
9月28日 (火) 10月1日 (金)	平成22年度大学人、社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅡ-2) (会場：愛媛大学)
10月9日 (土) ～10日 (日)	平成22年度FDファシリテーター養成研修(西四国) (会場：愛媛大学)
10月27日 (水)	第5回SPODネットワークコア運営協議会 (会場：愛媛大学)
11月13日 (土) ～14日 (日)	平成22年度ファカルティ・ディベロッパー養成講座 (会場：愛媛大学)
11月16日 (火) ～19日 (金)	平成22年度大学人、社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅢ) (会場：愛媛大学)
11月18日 (木)	平成22年度 第3回T-SPOD会議(会場：徳島大学)
11月18日 (木) ～19日 (金)	大学マネジメント改革総合大会 (会場：中央大学 駿可台記念館)
11月25日 (木)	平成22年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会 (会場：愛媛大学)

11月25日 (木)	S P O Dシンポジウム2010 (会場：愛媛大学)
11月25日 (木) ～27日 (土)	次世代リーダー養成研修(第3回)(会場：愛媛大学)
12月11日 (土) ～12日 (日)	教える仕事に就きたい大学院生のためのワークショップ(会場：久万高原ふるさと旅行村)
12月15日 (水)	初年次教育の内容及びその教授法に関する研修会 (会場：愛媛大学)
12月16日 (木) ～17日 (金)	人材育成ビジョン作成ワークショップ (会場：国立大洲青少年交流の家)
12月17日 (金) ～19日 (日)	ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ(高専対象) (会場：阿南工業高等専門学校)
12月20日 (月)	第6回S P O Dネットワークコア運営協議会 (遠隔会議) (会場：各コア校)
12月22日 (木) ～23日 (金)	S P O D－SDプログラム大学職員能力開発セミナー (会場：キャンパスイノベーションセンター東京)
平成23年	
1月20日 (木) ～22日 (土)	次世代リーダー養成研修(第4回)(会場：香川大学)
1月28日 (金)	第7回S P O Dネットワークコア運営協議会 (会場：愛媛大学)
1月31日 (月)	S P O D－SD報告会 (会場：愛媛大学)
2月14日 (月)	平成22年度 第4回T－S P O D会議(会場：徳島大学)
3月10日 (木)	第8回S P O Dネットワークコア運営協議会 (会場：愛媛大学)
3月14日 (月)	平成22年度講師養成研修(会場：愛媛大学)
3月17日 (木)	事業評価委員会 (会場：愛媛大学)
3月29日 (火)	平成22年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会 (会場：愛媛大学)
3月中旬	平成22年度 第1回愛媛県内加盟校会議 (会場：愛媛大学) ※3月10日以降は製本日程の都合上、議事概要未掲載

3. 平成21年度事業評価委員会 からの事業評価について

3. 平成21年度事業評価委員会からの事業評価について

SPODでは、毎年度事業評価を行い、次年度の事業に活用することとしている。

このたび平成21年度分について、5名の「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業評価委員会委員から活動報告書及びヒアリングをもとに評価をいただいた。

各委員からは、これまでの実績を基礎として展開するFD事業、全国でも類を見ない多彩なプログラムを開発・実施しているSD事業について強みや期待が述べられている一方、小規模校へのきめ細やかな支援の必要性など、種々の課題が指摘されており、今後更なる事業改善を進める必要がある。

各委員からの主な意見は以下のとおり。

○本事業の強みや期待など

①FD

- ・担当講師をSPOD内で養成しようとする姿勢や若手教員育成の実績がある。
- ・FDer人材育成、FDプログラムの標準化、体系化等の目的が明確であるので、到達目標、計画、実施、見直しというPDCAサイクルがうまく回るようになっている。
- ・FDerの養成、ファシリテーター養成の自前主義が着実に確立されつつあり、さらに、養成対象がCTL所属教員以外にまで及んでいるところが、簡単には真似のできない仕組みであると高く評価できる。質の高いFDワークショッププログラムが開発・実施されている。
- ・コア校のFD担当者の信頼関係の醸成が進んでおり、互いにかなり密接に連絡を取り合い、活発な活動を展開している。大学間連携は担当者の信頼関係がベースとなるので、それがいい形で構築されている。
- ・大々的に展開されているワークショップに加盟校からたくさんの教職員が参加されている。また、参加者の満足度が高いことから、その充実度を推察することができる。
- ・教員と職員との密接な共同体制がとられている。

②SD

- ・他のコンソーシアムや大学、学会等ではこれまでできなかったSD研修のマッピングを、短期間で集中的に作成している。
- ・スタッフ・ポートフォリオ、メンター制度の導入（加盟校の一部の大学）や大学間人事交流（設置形態を越えた交流）を実現している。スタッフポートフォリオ、職員キャリアアップサポートは、開始されたこと自体を高く評価する。人事交流は、最初は組織文化の違い等を肌で感じ、徐々に交流する方の目標や視軸が明確になってくるものと期待する。
- ・人事異動などで四国の国立大学の事務職員が互いによく知っていること（先輩・後輩の仲）がSPODを推進していく上で大きな力になっている。
- ・開発セミナーにおけるSDプログラム開発の集中的な討議、研修項目の洗い出し作業等は、連携事業の利点が活かされる場であり、SD項目の検討のみならず、プログラム開発手法を同時に学ぶ機会となっている仕掛けが評価できる。開発セミナーにおけるマッピング等の開発手法・分析手法を職員の担当業務やキャリアステップを材料にして学ぶ場として、また人

的ネットワークを構築する場としても機能していると思われ、持ち帰ってOJTへ応用されることが期待できる。

- ・FDと同様、教職協働の体制と若手スタッフの育成が具現化できている。

③組織運営等

- ・愛媛大学の学長・教学担当理事等がFD活動の後ろ盾になって、ラインが活動を支えているところが、FD活動の推進の面、事業の継続性の面で強みとなっている。
- ・SPODネットワークコア校の各地域におけるリーダー的機能と実施活動の水準がともに高く、コア校同士の連携密度の濃さが事業を支えている。
- ・教職協働体制と事務局の献身的な働きが強みとなっている。

○実施体制の整備

- ・ある程度は仕方がないが、現時点でもまだ、研修プログラムの実施に当たって特定の個人のタレントに頼らざるを得ない状況であることは否めない。ただし、この点は個人のタレントをトレーニングでどこまで伸ばせるかには疑問があり、人材の開発よりむしろ人材の開拓に力点を置くべきかもしれない。
- ・SDプログラムの開発や実施に当たってはまだ特定の個人の力量に依存せざるを得ない状況である。
- ・事務の担当者は数年周期に代わるため、交替してもうまく回るシステム作りが必要である。
- ・コア校（国立）と加盟校（私立大、短大、高専）の二重構造が気になる。コア校を県単位に置く以外に、県を越えて、私立大学や短大、高専の横のつながりをつけるような組織編成も考える必要がある。

○小規模校へのきめ細やかな支援の必要性

- ・SPODフォーラムでの「テーマ別昼食会」の成果について小規模校からの検証が必要である。昼食会ではなく、プログラムの一コマに入れたほうが良い。
- ・小規模の私立大学や短大に対してかなりの働きかけをしているようであるが、研修会などに参加してこない大学等に対しては出てくるようにもっと働きかけをするようにしなければならない。
- ・地域内の中小大学、短期大学、高専に自律的なFDが浸透し、SPODネットワーク内でノウハウや情報を共有しあえる関係（仕掛けづくり）は未確立に見える。中小大学等が抱える悩みや本音を聴いたうえで、コア校はネットワーク全体を支え、参加する中小大学等はネットワークをうまく利用して地域全体の教育力向上を図るという、自然で互恵的な関係をどう構築していくかが課題のように思われる。
- ・また、中小大学等からの要望に応えられる人的資源の担保（講師派遣や講師養成）が、ネットワーク・コア校に可能かどうかにも留意しなければならない。

※22年度のSPODフォーラムでは、小規模校に対応したFDプログラムの実施を計画されているが、小規模校への還元と地域の教育力向上に向けての配慮が必要かと思う。

- ・フォーラムへの参加を促すためにも、最終年度には各県ごとに特に小規模大学等を対象とした出張FD/SD研修の実施が必要である。

○学校種別，規模別での加盟校のニーズ整理

・総合大学から単科大学，短期大学や高等専門学校といった機関規模の違いによるSPODへの取組み姿勢のギャップを，まだ埋められていない。フォーラムや県ごとの会合を通じた地道な努力が求められる。

・専門職養成コースの立ち上げについては，既に大学院課程で実施されているコースと比較し，コンセプトを明確に打ち出せるかが課題となる。同様の事業を検討した大学では，SD系専門職大学院を希望する職員の実際のニーズに関して，採算が成り立つかどうかマーケット調査を実施している。

○活動に対する総括・検証の必要性

・SPODの取組みには確固とした実績があり，全国からも注目されている。大学間連携に基づく教職員の能力開発プログラムによって「これができる」ことを示すのも重要だが，一方では「これはできなかった」「これをするにはこのような障害があった」等のネガティブな面についても，敢えて指摘して明らかにしてゆく責任があると思われる。

・20～22年度の総括が必要と考える。

○遠隔システム等情報ツールの活用と情報提供の充実による交流拡大

・活動の中心を県別ネットに置き，比較的小規模なネットできめ細かな意見交換を行い，四国全体の調整・意見交換のための「インターネット」として，遠隔会議システムを活用しながらコア校運営協議会を実施してはどうか。

平成21年度SPOD事業評価委員会からの指摘事項に対する改善状況について

平成23年2月現在

事項	反映案	実施状況（◎：実施済み，○：一部実施，×：未実施）
実施体制の整備	SPOD内で研修講師ができる職員を養成する。	◎ 今後，SPOD－SD講師として育成することを目的に，平成22年5月19日～21日の3日間，「平成22年度講師養成研修」を実施した（受講者数17名）。
小規模校へのきめ細やかな支援の必要性	SPODフォーラムにおいて，小規模校向けのプログラムを実施する。	◎ SPODフォーラム2010において，小規模校向けのプログラム「小規模校でFDをどう進めたらよいか？」を実施した（受講者数14名）。
	フォーラムへの参加を促すため，特に小規模大学等を対象とした出張FD/SD研修の実施を行う。	◎ 小規模校における様々なニーズを調査し，出張FD研修を実施した（香川短期大学，香川県立保健医療大学，愛媛県立医療技術大学，聖カタリナ大学，今治明德短期大学，高知学園短期大学）。また，徳島大学では，T－SPOD会議に欠席した加盟校に対して，加盟校に直接出向いて内容について説明を行うとともにニーズ把握を行うなど，県内の加盟校との関係の強化を図っている。
活動に対する総括・検証の必要性	20～22年度におけるSPOD事業の総括を行う。	◎ 平成22年11月25日開催予定の「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会において，事業責任者である愛媛大学佐藤准教授から，SPOD事業の総括を行った。
遠隔システム等情報ツールの活用と情報提供の充実による交流の拡大	四国全体の調整・意見交換のため，遠隔会議システム活用し，ネットワークコア運営協議会を実施する。	◎ 遠隔会議システムを活用して，ネットワークコア運営協議会を実施した（第2回：5月25日開催，第6回：12月20日開催）。また，加盟校に対して10の遠隔プログラムの書き方（9名），大人数講義法の基本（18名），わかりやすいシラバスの書き方（9名），大人数講義法の基本（35名），ルーブリックを作ろう！（16名），講義のための話し方入門（14名），研究室運営方法のコツ（3名），成績評価とフィードバック（1名），初年次教育の内容とその教授法に関する研修会（36名），学生の授業時間外学習を促すシラバス作成方法（16名），SPOD-SD報告会（31名）。

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」(SPOD) 事業評価委員会要項

平成21年3月6日
ネットワークコア運営協議会決定

(設置)

第1条 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク規約第10条の規定に基づき、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(以下「SPOD」という)に事業評価委員会(以下「評価委員会」という)を置く。

(目的)

第2条 評価委員会は、SPOD実施事業に対して評価を行い、もってSPOD実施事業の改善に資することを目的とする。

(組織及び運営)

第3条 評価委員会は、SPOD事業担当者及びSPOD加盟校以外の大学等関係者(大学等におけるFD/SD活動に造詣が深い者)をもって組織する。ただし、SPOD事業担当者は、全委員の半数以下でなければならない。

2 前項の委員は、ネットワークコア運営協議会(以下、「運営協議会」という。)の議を経て、代表校の学長が委嘱する。

3 委員の任期は、委嘱日から平成23年3月31日までとする。ただし、委員に欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

4 委員会に委員長を置き、代表校の委員をもって充てる。委員長に事故があるときは委員長が予め指名する委員が、その職務を代行する。

5 委員会に関する事務は、代表校において処理する。

(評価方法)

第4条 評価委員会は、運営協議会が作成した実績報告書を基に、評価を行うものとする。

(評価項目)

第5条 委員会は、次に掲げる事項について評価を行う。

- (1) SPODの組織運営体制に係る事項
- (2) SPODの行うFD事業に係る事項
- (3) SPODの行うSD事業に係る事項

(評価の公表)

第6条 SPODは、評価結果をホームページ等を通じて公表する。

附 則

この要項は、平成21年3月6日から施行する。

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業評価委員会委員名簿

(平成21年度)

井上 真琴	大学コンソーシアム京都 副事務局長
小田 隆治	山形大学高等教育研究企画センター 教授
小林 直人	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室長 医学系研究科教授
曾田 紘二	徳島大学大学開放実践センター長 教授
夏目 達也	名古屋大学高等教育研究センター 教授

(計5名 五十音順)

4. 平成23年度以降の計画

4. 平成23年度以降の計画

平成23年度以降のSPOD事業について、以下の基本方針を定める。

(1) 運営体制

- ①ネットワークコア校である4国立大学（徳島，香川，愛媛，高知）を中心としたネットワーク体制を維持していく。SPODには，ネットワーク総会，ネットワークコア運営協議会，事業評価委員会を置く。
- ②ネットワークコア校は，所属する県内の加盟校会議等を行い，ネットワークコア運営協議会の報告及びニーズ把握等を行う。
- ③ネットワークコア校以外の加盟校は，必要に応じて，ネットワークコア運営協議会にオブザーバーとして参加する。
- ④平成23年度以降は，SPODに会長（代表校から選出），副会長，事業実施責任者，監事を置く。

(2) 事業内容

平成20年度から平成22年度までに実施してきた事業を継続することとし，その内容は次のとおりとする。

- ①SPODのFD／SDプログラム開発は，愛媛大学を中心に，各コア校で分担する。また，各コア校において，開発したプログラムを実施し，検証・改善等を行う。
- ②SPODで開発したプログラムは，可能な限り自大学又はSPOD加盟校の講師が担当する。当該講師が担当できない研修については，SPODの経費で外部に委託する。
- ③SPOD加盟校内でティーチング・ポートフォリオ及びスタッフ・ポートフォリオを利用できるような仕組み作りを検討する。
- ④上記ポートフォリオを利用した四国内の人事交流を積極的に進める。
- ⑤SPODフォーラムについては，愛媛大学を実施主担当校とし，各コア校は必要に応じてサポートする。日程及び基本的な内容等は，ネットワークコア運営協議会で決定し，プログラム等の詳細は会場・講師の都合等を考慮し，実施主担当校である愛媛大学で決定する。
- ⑥ネットワークコア運営協議会等の会議は，重要な案件以外は遠隔講義システムを利用して行う。また，FD／SD研修についても積極的に遠隔講義システムを利用する。
- ⑦他の機関（大学評価・学位授与機構，大学行政管理学会等）との連携を強化するとともに，他地区のFD／SDネットワークとの連携も進める。
- ⑧成果を広く学外に公表するため，研修プログラムガイド及び実績報告書等の冊子の発行を行うとともに，ホームページの充実を図る。

上記の取組をとおして，4つのコア校で「高等教育専門職型大学院」の共同設置を目指す。

(3) 事業経費

SPOD加盟校（ネットワークコア校も含む）が負担する「SPODネットワーク年会費」と、各研修プログラムにおけるSPOD加盟校以外の参加者から徴収する「研修料」（実費相当額）の収入をもって事業経費に充てる。

なお、各ネットワークコア校において平成20年度から平成22年度までに実施してきた事業を維持、発展させるために必要な経費（各ネットワークコア校で実施しているFD／SDプログラムの共同開発・実施・検証等）については、各ネットワークコア校が自前で負担することを前提とする。

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」による大学の教育力向上
平成２２年度活動報告書

平成２３年３月 発行

発行 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク
(事務局：愛媛大学教育学生支援部教育企画課)
〒790-8577 愛媛県松山市文京町３番
T E L 089-927-9154
F A X 089-927-8100
E-mail spod@stu.ehime-u.ac.jp
ホームページ <http://www.spod.ehime-u.ac.jp/>
印刷 セキ株式会社