

はじめに

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」（S P O D）は、平成 2 0 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 2 0 年 1 0 月に設立された。

S P O D は、四国地区にある全ての高等教育機関 3 3 校が加盟するネットワークであるが、平成 2 2 年度に 3 年間の補助金事業が終了し、平成 2 3 年度から全 S P O D 加盟校である 3 3 校からの分担金による自主運営体制によりこれまで事業を継続している。地方にある国公立大学、短期大学及び高等専門学校が連携しながら自立の方向性を目指す、実質的で先進的な取り組みが進められていることは注目すべきことであると考えます。

本取組の特徴は、F D と S D を同時に実施している点が挙げられるが、5 年目を迎える今年度は、新たな試みとして、S P O D フォーラム 2 0 1 2 の徳島大学での開催が実現したことにある。本フォーラムでは、2 7 の新規開講を含む、過去最多の 4 4 講座を提供し、S P O D 内外から 3 日間で約 5 0 0 名の教職員の参加を得ることができた。本フォーラムの成功は、徳島大学の全面協力によるものであり、今後も加盟校の協力を得ながら、他県での開催を進めていきたい。また、調査・研究プロジェクト事業が本格的にスタートし、プロジェクト内に組織変容や連携効果に関する検討を行うワーキンググループを設置した。来年度には本格的なニーズ調査等を行う予定であり、今後の S P O D の質保証・向上に期待している。

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

企画・実施統括者

佐藤 浩章（愛媛大学教育企画室副室長・准教授）

目 次

1	会長挨拶	3
2	S P O D事業の概要	6
3	平成24年度事業計画	10
4	平成24年度全体総括	14
5	平成24年度活動報告	
(1)	F D事業	20
(2)	S D事業	24
(3)	S P O Dフォーラム	28
(4)	S P O D共通事業	55
(5)	S P O D運営	64
6	平成24年度各加盟校の取組報告	66
7	平成23年度事業評価委員会からの事業評価について	98
8	平成25年度事業について	106

参考資料

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」規約	110
-------------------------------	-----

平成24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	114
--	-----

※アンケート集計結果等については、資料編（S P O Dホームページ掲載）を御覧ください。

1．会長挨拶

会長挨拶

平成20年度に始まった「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」(SPOD)事業は今年度で5年目を迎えました。加盟校の教職員が希望すれば誰でも参加できる各大学開催のFD/S Dプログラムや年1回開催される「SPODフォーラム」における実践的なFD/S Dプログラムを柱にして、講師を無料で派遣するSPOD内講師派遣やSPOD—S D講師養成プログラムによる自前のS D講師育成など、着実に成果をあげています。今年度も全プログラムに対し加盟校から延べ2,000人以上の教職員の参加を得ることができました。

SPODフォーラムは第1回目から第3回目まで連続して愛媛大学で開催されましたが、今年度の第4回目は多くの方々の要望を受けて徳島大学で開催することになりました。より広い地域からの参加者の掘り起こしともなり、新たな展開となったと感じています。今年度のフォーラムでは、過去最多の44プログラムが提供され、SPOD加盟校内外から約500名の教職員の参加がありました。また、新たなプログラムとして「教育系外部資金獲得のための申請書作成支援セミナー」やSPODホームページから手軽にセミナーの受講可能な「SPODチャンネル」が始まりました。このように、SPODでは着実に事業の充実が図られています。

平成24年6月に文部科学省から「大学改革実行プラン」が示されました。本プランの中には、教員の教育力向上への支援のほか、国公立大学の設置形態を超えた連携の本格展開が掲げられており、SPODはまさにその先駆けとなっています。今後SPOD加盟校間の連携をさらに強化することにより、FD・S Dに関する大学間連携のモデルとして、これまで以上に活動の質を高めていくことが求められています。

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温かい支援にも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力添えを賜りますよう、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会長

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)
- ・環太平洋大学短期大学部(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)
- ・高知県立大学(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

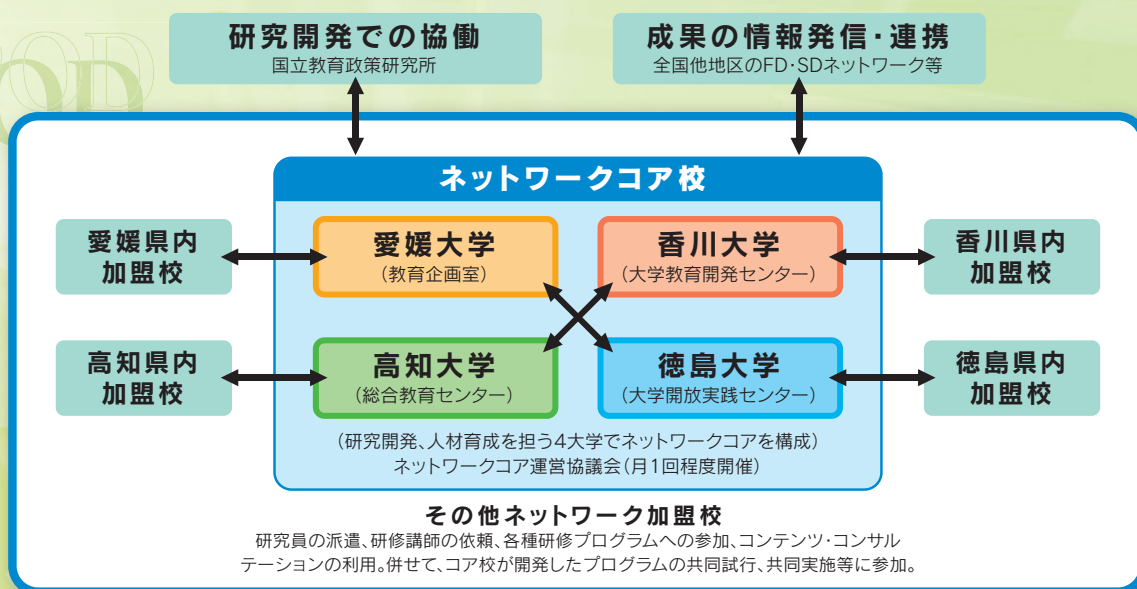
■ S-1: SDプログラム(階層別、専門分野別)の開発、実施

- (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

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)、2011(44プログラム参加者延べ約1,300名)を開催。参加者の96%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、平成23年度は延べ2,000名以上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．平成24年度事業計画

3. 平成24年度事業計画

1. FD事業 ※実施内容の詳細及び研修実施時期は、「研修プログラムガイド2012」参照

- ・新規採用教員研修（年5回） 開催場所：各コア校 ※愛媛大学は2回実施
- ・FDファシリテーター（FD担当者）養成研修（年1回）
開催場所：徳島大学
- ・ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ（年3回）
①全加盟校教員対象（年2回）
開催場所：東四国－徳島大学または香川大学 西四国－愛媛大学
②高専対象（年1回） 開催場所：阿南高専
- ・ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ（年1回）
開催場所：徳島大学 ※SPODフォーラム2012において開催
- ・教育系外部資金獲得のためのワークショップ 開催場所：愛媛大学
- ・組織開発に関する共同研究事業
- ・その他各種FDプログラムの実施 開催場所：各加盟校
研修プログラムガイド2012に掲載したプログラム
- ・FDプログラムの開発
各加盟校に対して行うニーズ調査結果をもとに検討

2. SD事業 ※実施内容の詳細及び研修実施時期は、「研修プログラムガイド2012」参照

- ・講師養成プログラム（年2回） 開催場所：愛媛大学1回，コア校1回
平成24年5月中旬・平成25年2月中旬
※主担当校：SPOD事務局 協力校：愛媛大学
- ・大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（年3回） 開催場所：愛媛大学
レベルⅠ 1回 10月中旬
レベルⅡ 1回 9月中旬
レベルⅢ 1回 6月上旬
※主担当：SPOD事務局 協力校：愛媛大学
- ・学務系職員養成プログラム（レベルⅡ 年1回） 開催場所：愛媛大学 9月
※主担当：SPOD事務局 協力校：愛媛大学
- ・次世代リーダー養成プログラム（年8回）
平成23年度受講者対象 4回、平成24年度受講者対象 4回
開催場所：徳島県，香川県，愛媛県，高知県
第1回 6月下旬
第2回 7月下旬
第3回 11月中旬
第4回 平成25年1月下旬
※主担当：SPOD事務局 協力校：高知大学

- ・高等教育トップリーダーセミナー（年１回） 開催場所：（徳島大学）
SPODフォーラム２０１２で実施
※主担当：SPOD事務局 協力校：香川大学
- ・スタッフ・ポートフォリオの開発
ワークショップをSPODフォーラム２０１２で実施
- ・その他各種SDプログラムの実施 開催場所：各加盟校
研修プログラムガイド２０１２に掲載したプログラム
- ・SDプログラムの開発
各加盟校に対して行うニーズ調査結果をもとに検討

3. SPODフォーラム

- ・平成２４年８月２２日（水）～２４日（金） 開催場所：徳島大学
※教職員能力開発拠点（愛媛大学教育企画室）と共催

4. SPOD共通事業

- ・SPOD内講師派遣（加盟校単位 各１回 計２６回）
ただし、短期大学及び短期大学部が併設されている４年制大学については、あわせて
１回とする。詳細は、研修プログラムガイド２０１２に掲載 開催場所：各加盟校
- ・遠隔専用セミナー「SPODチャンネル（仮称）」の配信

5. SPOD運営

- ①総会（年１回） 平成２５年３月頃
- ②ネットワークコア運営協議会（毎月）
- ③事業評価委員会（年１回） 平成２５年３月頃
- ④監査（年１回） 平成２５年３月頃
- ⑤その他
 - i. FD／SD分科会
 - ・FD分科会（年１回） 総会と同日開催（平成２５年３月頃）
 - ・SD分科会（年１回） 総会と同日開催（平成２５年３月頃）
 - ii. SPOD加盟校県内会議
 - ・徳島県内（随時）
 - ・香川県内（随時）
 - ・愛媛県内（随時）
 - ・高知県内（随時）

4．平成24年度全体総括

4. 平成24年度全体総括

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。5年目を迎えた平成24年度は、SPODフォーラムを徳島大学で初めて開催するなど、従来の事業を継続しながらも新たな取組みを加え、その可能性を広げた。以下、事業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事業

1-1. 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

ネットワークコア校（以下コア校）では、四国地区の高等教育機関に採用された教員が、どのコア校が主催する新任教員研修を受講しても同様の効果を得られるよう、プログラムを標準化している。各コア校で実施した新任教員研修には、加盟校から計72名の教員が参加し、アンケート回答者全員から「満足」という回答を得た。プログラムを標準化して3年が経ち、受講者の能力証明について検討する時期にきていることから、調査・研究プロジェクト事業に「高等教育教授能力証明プログラム検討ワーキンググループ」を設置し、SPOD内における高等教育教授能力証明証発行の可能性について検討を始めた。

また、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」を実施したほか、高知大学で新たに「ファシリテーション力養成道場」を開催した。SPOD加盟校の学部生、大学院生を対象に計40名が参加し、アンケート回答者の97%から「満足」という回答を得た。

1-2. FDe rの養成

FD担当者向けの研修「FDファシリテーター養成研修」を徳島大学主催で開催した。本研修には計17名が参加し、自校でFDプログラムを開催するために必要な手順や評価等を学んだ。参加者からは、「プログラムの作成手順および評価を前提とすることの重要性を理解できた」「FD研修を実践していくためのモチベーションアップにつながった」等の意見が寄せられ、アンケート回答者全員から「満足」という回答を得るなど高い評価を得た。

1-3. 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、「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」を9月と12月に愛媛大学にて開催し、加盟校から計13名の教員の参加があった。12月開催分については、初めて「アカデミック・ポートフォリオ開発ワークショップ」も同時に開催し、2名の参加があった。3月にも徳島大学にて「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」を開催する。

SPODフォーラム2012では、大学評価・学位授与機構の栗田准教授を講師に招いて「ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ」を実施した。本ワークショップは、ティーチング・ポートフォリオ作成者を対象に、作成後から現在までの業績の更新及びメンターとしてのスキル向上を目的に開催し

ており、加盟校から5名が参加した。

1-4. 各種FDプログラムの体系化・標準化に向けた開発、実施

昨年度実施したSPOD研修ニーズアンケートの結果をもとに、新規プログラムとして、「授業に活かせる理解と記憶の教育学」をSPODフォーラムにて開催した。本プログラムには、45名の参加があり、アンケート回答者全員から「満足」という回答を得た。また、3月には「教育系外部資金獲得のためのワークショップ」を愛媛大学で開催する。本ワークショップは、教育系外部資金の申請書を作成予定の教職員を対象とし、講義形式だけでなく参加者の希望にあわせたワークを行うことで、申請書作成時のテクニックやポイントを学びながら申請書を完成させることを目的としたプログラムとなっている。

2. SDプログラム

2-1. SDプログラムの開発、実施

開発済みのSDプログラム講師を担当できる職員を育成するため、「講師養成研修」を2回実施した。第1回目は「ビジネスマナー入門編」の講師を養成することに特化した研修を実施、第2回目は、研修講師として総合的に必要な心構え、知識、技法を習得することを目的とした研修を実施した。

今年度開講した「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅠ）」では、SPOD加盟校内の教職員9名が、すべてのプログラムの講師を務めたが、内6名が講師養成研修の受講者であり、研修で得た知識・能力を活かして、次世代を育成するという成果に繋がっている。

また、今年度も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（レベルⅠ～Ⅲ）」を実施した。レベルⅡでは、新たに、情報科学応用編のプログラムとして「Access」の活用方法に関する研修を実施した。本研修は加盟各校のニーズが高く、参加希望者が定員を上回ったため2回に分けて実施した。レベルⅠ及びレベルⅢのプログラムでは、7つのプログラム中、6つのプログラムを各テーマに関わる業務を担当するSPOD内の教職員が講師となり、実際に沿った内容の研修を提供したため、受講者から高い評価を受けた。

新たなプログラムとして、学務系業務を担当する係長クラスの職員を対象に、「学務系職員養成プログラム研修（レベルⅡ）」を実施した。加盟校から22名の職員が参加し、参加者の約95%から「満足」という回答を得ることができた。本プログラムは大学職員特有の職種で、民間への委託が難しいこともあり、講師はすべてSPOD加盟校の教職員が担当した。本プログラムにおいても、講師養成研修を受講した職員が講師を担当しているため、担当講師のスキルアップにもつながる仕組みとなっている。

他に、昨年度「社会連携系職員養成プログラム開発セミナー」で作成したマップをもとに、SPODフォーラム2012で「社会連携入門ーこれであなたも社会連携通ー」を初めて開催し、37名の教職員が参加した。

今年度3期目を迎えた「次世代リーダー養成プログラム」（2泊3日×4回×2年間実施）は、2期生8名と3期生9名の計17名で実施した。受講者は、高等教育に関する第一人者の講義を受講し、関連する課題に取り組み、次世代のリーダーとして、大学等の運営を担うために必要な技能、知識、態度を身につけることを目指した。今年度は修了要件の不足により引き続き受講していた1期生1名と2期生8名が修了し、SPOD-SD講師として新たに9名が登録された。

また、SPODフォーラム2012において、「経営者・管理者養成プログラム」として、「高等教育の質保証に向けた認証評価のあり方と活用」を実施した。本プログラムには47名の教職員が参加し、アンケート回答者の約92%から「満足」という回答を得た。

2-2. 職員業績記録（スタッフ・ポートフォリオ）の開発

SPODフォーラム2012において、SPOD内の教職員が講師となり「スタッフ・ポートフォリオの作成ワークショップ」を実施した。本プログラムには21名の職員が参加し、アンケート回答者全員から「満足」という回答を得た。

また、SPOD-SDプログラムの講師となることができるスタッフ・ディベロップメント・コーディネーター（SPOD-SDC）については、名称付与基準に基づき、新たに2名の教職員が認定された。現在、SPOD-SDCは計5名となり、各種SDプログラムの講師等を担当している。

3. SPODフォーラム

3-1. SPODフォーラム2012の開催

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24年8月に「SPODフォーラム2012」を開催した。今年度は初めて愛媛県外に会場を移し、徳島大学で開催された。「学生に深い学びをもたらすために」という統一テーマのもと、全44講座を3日間で開講し、前年度の事後アンケート結果を反映した9プログラムを含む、27プログラムを新たに開講した。さらに、テーマ別ランチョンセミナーを5会場設定し、参加者間で情報交換できる機会を提供した。加盟校の教職員を中心に全国から496名（延べ1,432名）の参加があり、アンケート回答者の約97%から「満足」という高い評価を得た。また、徳島大学での開催により、新たな地域からの参加者が増え、SPODが開催する各種研修の利用者拡大につながることが期待される。

4. SPOD共通事業

4-1. 各種研修プログラムの実施

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（全84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2012」を作成し、加盟校の全教職員（約7,000名）に配布した。これにより各加盟校の教職員は自分の希望するプログラムを選択し、計画的に参加することが可能となり、平成25年2月末までに延べ2,000名以上の参加があった。また、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10講座（平成23年度：9講座）を配信したが、一部の講座では受信障害などのトラブルが発生しており、今後実施方法等の改善を検討する。

4-2. SPOD内講師派遣

平成23年度から、加盟校単位（短期大学が併設されている4年制大学については、あわせて1回）で希望するFD・SDプログラムについて、SPODから研修講師を年1回無料で派遣するSPOD内講師派遣事業を実施している。平成24年度は、コア校を中心に講師15名を24機関に派遣した。この事業によってFDセンターやFDe rなど専任教員の配置が困難な小規模校においても、質の高い研修プログラムの受講が可能となるとともに、コア校のFD/SD担当者が加盟校を訪問することで、SPODに対する意見・要望を直接聞くことができるため、FD/SDに関する情報共有も行われるようになった。

また、年度末に実施している担当者向けのアンケートでは、「学内の体制が整い講演会への参加者が増えた」などの意見が出ており、SPOD内講師派遣事業が学内の教育改革の一助になっていると考えられる。

4-3. 調査・研究プロジェクトの実施

SPODのこれまでの成果について、連携効果及び組織変容の検証のため、平成23年度にネットワークコア運営協議会の下に「調査・研究プロジェクト」を設置した。今年度は、FD／SD専門部会を中心に実施内容等の検討を行い、同プロジェクトの下に以下の5つのワーキンググループを設置した。

- ①高等教育教授能力証明プログラム検討ワーキンググループ（FD部門）
- ②連携効果検証ワーキンググループ（FD部門）
- ③組織変容検証ワーキンググループ（FD部門）
- ④学生調査・IRワーキンググループ（FD部門）
- ⑤連携効果・組織変容検証ワーキンググループ（SD部門）

平成25年度からの本格実施に向け、各ワーキンググループにおいて、調査項目や調査対象等の調査計画を検討した。ワーキンググループのメンバーは、SPOD加盟校の教職員であれば自由に参加することを可能とし、今後はコア校以外にも呼びかけていく予定である。

5. SPOD運営

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24年度は9回開催（6回は遠隔会議システム）した。本協議会では、本事業の進捗状況の報告のほか、事業経費の執行、次年度の事業計画及び事業経費についての検討を行った。協議会終了後、各加盟校への情報提供として、議事概要や配付資料をホームページに掲載した。また、各コア校のFD／SD担当者で構成する専門部会を3回開催し、各部門における事業の進捗状況や成果及び今後の課題について意見交換を行った。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、徳島県及び愛媛県以外を除き、開催することができていない（平成25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く予定である。平成25年3月29日開催予定の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担当者が一同に会する分科会では、事業の進捗状況や成果及び要望について意見交換を行う予定である。

6. 事業評価委員会からの指摘事項に対する改善状況

平成23年度の活動に対する事業評価委員会からの指摘事項については、「すぐに検討が必要な課題」、「長期的に検討すべき課題」に整理し、「すぐに検討が必要な課題」に対する改善状況について、平成24年度の事業に反映させた。

「多様なニーズに応じた研修プログラムの開発」については、SPODフォーラム2012において前年度の事後アンケート結果を反映した9つを含む、27プログラムを新たに開講した。また、「学務系職員養成研修」及び「大学人・社会人のための基礎力養成プログラム（レベルⅠ，レベルⅢ）」では、各テーマに関わる業務を担当するSPOD内の教職員が講師を担当し、事例に沿った内容の研修を実施した。すべてのプログラムに対し、受講者から高い評価を得ている。

「SPODにおける取組の評価、検証」については、調査・研究プロジェクト事業として、今年度3回開催したFD／SD専門部会において実施内容等を検討し、連携効果、組織変容等を調査し検証するための、5つのワーキンググループを設置した。今年度は各ワーキンググループで調査項目や調査対象等の調査計画について検討を行い、平成25年度は複数の加盟校に対し訪問調査等を実施し、SPODの効果について検証を行っていく予定である。

「SPOD事業の取組成果の情報発信」については、SPODフォーラム等の大きなイベント開催時には、事前に各種報道機関やSPODメールマガジン、各機関のメーリングリスト等で積極的な案内を行った。また、今年度も大学教育学会、大学行政管理学会などの各種学会をはじめ、全国会議や広報誌でSPODの取組を紹介するなど、広く情報提供・発信を行っており、今後もSPODのホームページを活用し、広く情報提供を行う予定である。

その他の指摘についても、一部今後の検討課題が残るが、概ね対応することができた。

おわりに

上記のように、平成24年度も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。特に徳島大学で開催されたSPODフォーラム2012においては、徳島大学の教職員の皆さまはじめ多くの方の協力により、盛況のうちに終えることができた。改めて徳島大学の関係者の方々に御礼申し上げる。

SPOD事業が文部科学省の「戦略的大学連携支援事業」に採択されてから5年が経つ。多くの成果があがっているが、これまでの成果を検証する時期にきている。このため、今年度より調査・研究プロジェクト事業を開始し、連携効果や組織変容についての検証に向けて動き出した。検証にあたっては、これまで以上に各加盟校との連携が必要になると思われるが、SPOD事業の発展のため御協力いただきたい。

SPOD各加盟校が納得のいく成果をあげ、地域から必要とされる大学・短期大学・高等専門学校となるよう、来年度はより一層連携を強化して四国全体の教育力向上に取り組んでいきたい。ネットワーク外の皆様からも、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

企画・実施統括者

佐藤 浩章 (愛媛大学教育企画室副室長・准教授)

5．平成24年度活動報告

5. 平成24年度活動実績

(1) F D 事業

①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

（実施計画）

各高等教育機関の新任教員を対象に，標準化されたF Dプログラムの実施及び受講者の能力証明に関する検討。

大学院生を対象としたプレF Dプログラムの実施。

（実施内容及び成果）

ネットワークコア校（以下コア校）では，四国地区の高等教育機関に採用された教員が，どのコア校が主催する新任教員研修を受講しても同様の効果を得られるよう，プログラムを標準化している。各コア校で実施した新任教員研修には，加盟校から計72名の教員が参加し，アンケート回答者全員から「満足」という回答を得た。プログラムを標準化して3年が経ち，受講者の能力証明について検討する時期にきていることから，調査・研究プロジェクト事業に「高等教育教授能力証明プログラム検討ワーキンググループ」を設置し，S P O D内における高等教育教授能力証明証発行の可能性について検討を始めた。

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」を実施したほか，高知大学で新たに「ファシリテーション力養成道場」を開催した。S P O D加盟校の学部生，大学院生を対象に計40名が参加し，アンケート回答者の97%から「満足」という回答を得た。

②F D e r の養成

（実施計画）

F D担当者向けの研修「F Dファシリテーター養成研修」を実施。

（実施内容及び成果）

F D担当者向けの研修「F Dファシリテーター養成研修」を徳島大学主催で開催した。本研修には計17名が参加し，自校でF Dプログラムを開催するために必要な手順や評価等を学んだ。参加者からは，「プログラムの作成手順および評価を前提とすることの重要性を理解できた」「F D研修を実践していくためのモチベーションアップにつながった」等の意見が寄せられ，アンケート回答者全員から「満足」という回答を得るなど高い評価を得た。

③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）

全加盟校教員及び高等専門学校教員向けのワークショップを実施するとともに、すでにポートフォリオを作成した者の内容の更新を目的としたプログラムの開発、実施。

（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、「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」を9月と12月に愛媛大学にて開催し、加盟校から計13名の教員の参加があった。12月開催分については、初めて「アカデミック・ポートフォリオ開発ワークショップ」も同時に開催し、2名の参加があった。3月にも徳島大学にて「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」を開催する。

SPODフォーラム2012では、大学評価・学位授与機構の栗田准教授を講師に招いて「ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ」を実施した。本ワークショップは、ティーチング・ポートフォリオ作成者を対象に、作成後から現在までの業績の更新及びメンターとしてのスキル向上を目的に開催しており、加盟校から5名が参加した。

④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）

加盟校に対して行うアンケート調査結果等をもとに検討を行い、その結果を反映したプログラムを開発、実施。

（実施内容及び成果）

昨年度実施したSPOD研修ニーズアンケートの結果をもとに、新規プログラムとして、2プログラムを新たに開催した。

「学習に関する理論」など、教育や学習の理論を基盤に教育技術を向上させる取組の必要性が示唆されることから研修のニーズが高く、SPODフォーラムにて実施した「授業に活かせる理解と記憶の教育学」は、45名の参加があり、アンケート回答者全員から「満足」という回答を得た。

また、「研究資金の獲得方法」など研究面での能力開発について若手教員のニーズが高いことから、3月には「教育系外部資金獲得のためのワークショップ」を愛媛大学で開催する。教育系外部資金の申請書を作成予定の教職員を対象とし、講義形式だけでなく参加者の希望にあわせたワークを行うことで、申請書作成時のテクニックやポイントを学びながら申請書を完成させることができるプログラムとなっている。

平成24年度FD事業実施概要

①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

- ・教育力開発基礎プログラム（T-SPOD）

日時：平成24年8月31日（金）～9月1日（土）

場所：徳島大学 大学開放実践センター2階 共通教育棟6号館201

主催：徳島大学 大学教育委員会・FD専門委員会

参加者数：11名，アンケート結果（満足度）：回答者全員が「満足」との回答

- ・第3回よりよい授業のためのFDワークショップ

日時：平成24年9月20日（木）～21日（金）

場所：四国電力株式会社総合研究所

主催：香川大学 大学教育開発センター

参加者数：9名，アンケート結果（満足度）：回答者全員が「満足」との回答

- ・第18回授業デザインワークショップ

日時：平成24年7月7日（土）～8日（日）

場所：久万高原ふるさと旅行村

主催：愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室

参加者数：23名，アンケート結果（満足度）：回答者全員が「満足」との回答

- ・第19回授業デザインワークショップ

日時：平成24年9月5日（水）～6日（木）

場所：国立大洲青少年交流の家

主催：愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室

参加者数：13名，アンケート結果（満足度）：回答者全員が「満足」との回答

- ・新任教員FDワークショップ

日時：平成24年9月3日（月）～4日（火）

場所：高知大学 朝倉キャンパス 共通教育棟3号館1階310

主催：高知大学 総合教育センター

参加者数：13名，アンケート結果（満足度）：回答者全員が「満足」との回答

- ・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

日時：平成24年9月22日（土）～23日（日）

場所：愛媛大学 城北キャンパス 愛大ミューズ

主催：愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室

参加者数：14名，アンケート結果（満足度）：回答者全員が「満足」との回答

- ・ファシリテーション力養成道場

日時：平成25年2月12日（火）～13日（水）

場所：高知大学 朝倉キャンパス 共通教育棟3号館

主催：高知大学 コラボレーション・サポート・パーク

参加者数：26名，アンケート結果（満足度）：回答者の95%が「満足」との回答

②F D e r の養成

- ・ F D ファシリテーター養成研修

日時：平成 24 年 6 月 9 日（土）～ 10 日（日）

場所：国立淡路青少年交流の家

主催：徳島大学 大学教育委員会・ F D 専門委員会

参加者数： 17 名 ， アンケート結果（満足度）：回答者全員が「満足」との回答

③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・ポートフォリオ作成ワークショップ（西四国対象）

日時：平成 24 年 9 月 25 日（火）～ 26 日（水）

場所：愛媛大学 城北キャンパス 愛大ミューズ

主催： S P O D，愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室

参加者数： 7 名 ， アンケート結果（満足度）：回答者全員が「満足」との回答

- ・ 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）

日時：平成 24 年 12 月 21 日（金）～ 23 日（日）

場所：愛媛大学 城北キャンパス 愛大ミューズ

主催： S P O D，愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室

参加者数： 6 名

- ・ アカデミック・ポートフォリオ開発ワークショップ

日時：平成 24 年 12 月 21 日（金）～ 23 日（日）

場所：愛媛大学 城北キャンパス 愛大ミューズ

主催： S P O D，愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室

参加者数： 2 名

④各種 F D プログラムの体系化・標準化に向けた開発，実施

- ・ 授業に活かせる理解と記憶の教育学（ S P O D フォーラム 2012）

日時：平成 24 年 8 月 23 日（木）

場所：徳島大学 常三島キャンパス 共通教育棟 4 号館 4 階 4-401 教室

主催： S P O D，徳島大学，愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室

参加者数： 45 名 ， アンケート結果（満足度）：回答者全員が「満足」との回答

- ・ 教育系外部資金申請書作成支援セミナー

日時：平成 25 年 3 月 15 日（金）実施予定

場所：愛媛大学 城北キャンパス 愛大ミューズ

主催：愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室， S P O D

(2) SD事業

①SDプログラムの開発、実施

(実施計画)

(a) 専門職養成プログラムの開発、実施

SPOD内で講師が可能な職員を育成するプログラムを継続して実施するとともに、新たに学務系職員養成プログラムや社会連携系職員養成プログラムを実施。

(b) 次世代リーダー養成プログラムを実施

(c) 経営者・管理者養成プログラムを実施

(実施内容及び成果)

(a) 開発済みのSDプログラム講師を担当できる職員を育成するため、「講師養成研修」を2回実施した。第1回目は「ビジネスマナー入門編」の講師を養成することに特化した研修を実施、第2回目は、研修講師として総合的に必要な心構え、知識、技法を習得することを目的とした研修を実施した。

今年度開講した「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅠ）」では、SPOD加盟校内の教職員9名が、すべてのプログラムの講師を務めたが、内6名が講師養成研修の受講者であり、研修で得た知識・能力を活かして、次世代を育成するという成果に繋がっている。

また、今年度も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（レベルⅠ～Ⅲ）」を実施した。レベルⅡでは、新たに、情報科学応用編のプログラムとして「Access」の活用方法に関する研修を実施した。本研修は加盟各校のニーズが高く、参加希望者が定員を上回ったため2回に分けて実施した。レベルⅠ及びレベルⅢのプログラムでは、7つのプログラム中、6つのプログラムを各テーマに関わる業務を担当するSPOD内の教職員が講師となり、実例に沿った内容の研修を提供したため、受講者から高い評価を受けた。

新たなプログラムとして、学務系業務を担当する係長クラスの職員を対象に、「学務系職員養成プログラム研修（レベルⅡ）」を実施した。加盟校から22名の職員が参加し、参加者の約95%から「満足」という回答を得ることができた。本プログラムは大学職員特有の職種で、民間への委託が難しいこともあり、講師はすべてSPOD加盟校の教職員が担当した。本プログラムにおいても、講師養成研修を受講した職員が講師を担当しているため、担当講師のスキルアップにもつながる仕組みとなっている。

他に、昨年度「社会連携系職員養成プログラム開発セミナー」で作成したマップをもとに、SPODフォーラム2012で「社会連携入門ーこれであなたも社会連携通ー」を初めて開催し、37名の教職員が参加した。

(b) 今年度3期目を迎えた「次世代リーダー養成プログラム」（2泊3日×4回×2年間実施）は、2期生8名と3期生9名の計17名で実施した。受講者は、高等教育に関する第一人者の講義を受講し、関連する課題に取り組み、次世代のリーダーとして、大学等の運営を担うために必要な技能、知識、態度を身につけることを目指した。今年度は修了要件の不

足により引き続き受講していた1期生1名と2期生8名が修了し、SPOD-SD講師として新たに9名が登録された。

(c) SPODフォーラム2012において、「経営者・管理者養成プログラム」として、「高等教育の質保証に向けた認証評価のあり方と活用」を実施した。本プログラムには47名の教職員が参加し、アンケート回答者の約92%から「満足」という回答を得た。

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）

SPODフォーラム2012においてワークショップを実施。

（実施内容及び成果）

SPODフォーラム2012において、SPOD内の教職員が講師となり「スタッフ・ポートフォリオの作成ワークショップ」を実施した。本プログラムには21名の職員が参加し、アンケート回答者全員から「満足」という回答を得た。

また、SPOD-SDプログラムの講師となることができるスタッフ・ディベロップメント・コーディネーター（SPOD-SDC）については、名称付与基準に基づき、新たに2名の教職員が認定された。現在、SPOD-SDCは計5名となり、各種SDプログラムの講師等を担当している。

平成24年度SD事業実施概要

①SDプログラムの開発、実施

- ・講師養成研修（ビジネスマナー入門編）

日時：平成24年5月18日（金）

場所：愛媛大学本部4階 第4会議室

主催：SPOD，愛媛大学

参加者数：11名，アンケート結果（満足度）：回答者全員が「満足」との回答

- ・講師養成研修

日時：平成25年2月6日（水）～8日（金）

場所：愛媛大学校友会館2階サロン

主催：SPOD，愛媛大学

参加者数：12名，アンケート結果（満足度）：回答者全員が「満足」との回答

- ・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）

日時：平成24年10月17日（水）～19日（金）

場所：愛媛大学校友会館2階サロン

主催：SPOD，愛媛大学

参加者数：44名，アンケート結果（満足度）：回答者全員が「満足」との回答

- ・第1回大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅡ）

日時：平成24年9月13日（木）～14日（金）

場所：愛媛大学総合情報メディアセンター4階 第6演習室

主催：SPOD，愛媛大学

参加者数：40名，アンケート結果（満足度）：回答者の92%が「満足」との回答

- ・第2回大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅡ）

日時：平成24年11月19日（月）～20日（火）

場所：愛媛大学総合情報メディアセンター2階 メディア演習室

主催：SPOD，愛媛大学

参加者数：40名，アンケート結果（満足度）：参加者全員が「満足」との回答

- ・学務系職員養成プログラム研修（レベルⅡ）

日時：平成24年7月12日（木）～13日（金）

場所：愛媛大学総合情報メディアセンター4階（放送大学愛媛学習センター講義室）

主催：SPOD

参加者数：22名，アンケート結果（満足度）：参加者の95%が「満足」との回答

- ・社会連携入門ーこれであなたも社会連携通ー（SPODフォーラム2012）

日時：平成24年8月23日（木）

場所：徳島大学 常三島キャンパス 共通教育棟6号館2階 6-201教室

主催：SPOD，徳島大学，愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室

参加者数：37名，アンケート結果（満足度）：回答者の86%が「満足」との回答

- ・次世代リーダー養成研修（４回）

主催：ＳＰＯＤ（協力校：高知大学）

参加者数：１６名（２期生８名，３期生８名）

（第１回）

日時：平成２４年６月２１日（木）～２３日（土）

場所：愛媛大学本部２・４会議室，松山大学 東本館７階会議室

（第２回）

日時：平成２４年７月１９日（木）～２１日（土）

場所：四国大学本館４階，徳島大学 新蔵キャンパス

（第３回）

日時：平成２４年１１月１５日（木）～１６日（金）

場所：高松テルサ

（第４回）

日時：平成２５年１月２４日（木）～２６日（土）

場所：高知工科大学 Ａ－１０５教室，高知大学 総合研究棟２階

- ・トップリーダーセミナー「高等教育の質保証に向けた認証評価のあり方と活用」

（ＳＰＯＤフォーラム２０１２）

日時：平成２４年８月２３日（木）

場所：徳島大学 常三島キャンパス 共通教育棟４号館４階 ４－４０２教室

主催：ＳＰＯＤ，徳島大学，愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室

参加者数：４７名，アンケート結果（満足度）：回答者の９２％が「満足」との回答

②職員業績記録（スタッフ・ポートフォリオ）の開発

- ・スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ（ＳＰＯＤフォーラム２０１２）

日時：平成２４年８月２４日（金）

場所：徳島大学 常三島キャンパス 共通教育棟４号館４階 ４－４０４教室

主催：ＳＰＯＤ，徳島大学，愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室

参加者数：２１名，アンケート結果（満足度）：回答者全員が「満足」との回答

(3) SPODフォーラム

SPODフォーラム2012の開催

日 時：平成24年8月22日（水）～24日（金）
場 所：徳島大学常三島キャンパス
主 催：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD），
徳島大学，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
平成24年6月29日（金）正午～7月13日（金）正午
一般受付（SPOD加盟校の方も申込可）
平成24年7月17日（火）正午～7月31日（火）正午
参 加 費：SPOD加盟校の教職員 無料
SPOD加盟校以外の教職員 7,000円
参 加 者 数：496名（延べ1,432名）

SPODフォーラムとは

大学・高専等の教職員が，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

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

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24年8月に「SPODフォーラム2012」を開催した。今年度は初めて愛媛県外に会場を移し，徳島大学で開催された。「学生に深い学びをもたらすために」という統一テーマのもと，全44講座を3日間で開講し，前年度の事後アンケート結果を反映した9プログラムを含む，27プログラムを新たに開講した。さらに，テーマ別ランチョンセミナーを5会場設定し，参加者間で情報交換できる機会を提供した。加盟校の教職員を中心に全国から496名（延べ1,432名）の参加があり，アンケート回答者の約97％から「満足」という高い評価を得た。また，徳島大学での開催により，新たな地域からの参加者が増え，SPODが開催する各種研修の利用者拡大につながる事が期待される。



プログラム別受講者数

プログラム名	受講者数
職員のためのキャリアアップ講座-科研費を題材にして-	27
授業研究会、授業コンサルティングのすすめ	20
教員主導・学生主体の授業の進め方（1時限-3時限）	27
学生支援概論-大学はどこまで学生を支援するか？-	59
ニーズに合わせた初任者研修作成講座	3
ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ（1時限-3時限）	5
若手職員のためのキャリアデザイン入門-ワークショップで描く理想の職員像-（2時限-3時限）	28
グラフィック・シラバスの作成方法	26
身近な危機管理1（基礎編）-キャンパス内のハラスメント対応-	38
部下を活かすためのコーチング講座-助言・指導・評価のコツ-（2時限-3時限）	55
教養教育を担当する教員のための授業づくり講座	17
学習評価の基本	21
身近な危機管理2（応用編）-事例から考えるハラスメント対処法-	21
理工系の講義形式授業の中で学生を輝かせるひと工夫	19
後輩ができた若手・中堅職員のための観察力養成講座	36
学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	19
異文化コミュニケーション・トレーニング	22
授業に活かせる理解と記憶の教育学	45
学生との協働を進める際の学生への関わり方	33
大学職員のための企画力養成講座（1時限-2時限）	39
これからの職員に求められる教育力養成講座	39
臨床教育のグッドプラクティスを探せ！	11
立場や世代を超えた組織づくり-「ワールド・カフェ」で実現しよう！組織の活性化-	34
私たちはどのような時に深く学んでいるのか？-これまでの経験から深い学びについて考える-	29
学生の想いを聞き出す/引き出す	33
職場内における人材育成の仕方	40
大人数講義法の基本	32
トップリーダーセミナー「高等教育の質保証に向けた認証評価のあり方と活用」	47
自律的学習への支援に向けて-授業外学習を促すために-	24
キャンパス元気プロジェクト in 徳島	42
社会連携入門-これであなたも社会連携通-	37
シンポジウム「アクティブ・ラーニングを通して、いかに学生に深い学びをもたらすか -教員・職員と共に考える-	177
若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座（1時限-2時限）	59
学習成果をどう測定し、活用するか？	38
教え方の極意-学生に深い学びをもたらす伝え方&指導法とは？-（1時限-3時限）	35
スタッフ・ポートフォリオの作成方法（1時限-2時限）	21
小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイン-考え方と進め方-	18
はじめましょう、アクティブ・ラーニング-とりあえず「橋本メソッド」から始めますか-	33
揺らぐ高専生をどうサポートするか-ステップアップ編-	5
若手・中堅職員のためのコーディネート力養成講座	41
ルーブリック評価入門 -考える、つくる、活用する-	24
職場内におけるメンタリングのコツ	28
学習理論に基づいた協同学習による授業改善の手法	12
社会人と学生が共に学ぶアクティブ・ラーニング	13
合計	1432

SPODフォーラム 2012



学生に深い学びをもたらすために

Shikoku Professional and Organizational Development Network in Higher Education



SPODフォーラムは…

大学等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・場所

2012/ 8/22(水) ▶ 24(金) 徳島大学 常三島キャンパス

主 催

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

参加申込期間

SPOD加盟校の教職員限定受付 2012年 6月29日(金)正午~7月13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) 2012年 7月17日(火)正午~7月31日(火)正午

参加費

SPOD加盟校の教職員

無 料

SPOD加盟校以外の教職員

7,000円

※懇親会費、テーマ別ランチョンセミナーの弁当代は除く

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、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(教員の能力開発)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教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。

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

主な交通機関

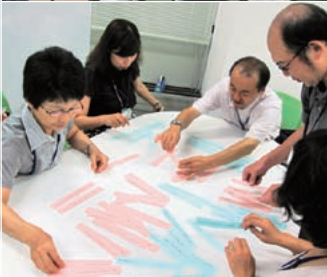
※駐車スペースはありませんので、公共の交通機関の利用をお願いいたします。

[JR徳島駅からバスで20分]

■市バスのりば5番 ●中央循環線(左回り)「助任橋(徳島大学前)」下車 ●東部循環線(右回り)「助任橋(徳島大学前)」下車 ●島田石橋行「助任橋(徳島大学前)」下車

一参加者の声一

- 研修の中に、業務改善に関する気づきがあったこと。
- 理論の説明にとどまらず、実践をとおして学ぶプログラムが充実しているのので、実際の体験として理解できる点が良かったと思います。
- 単なる講演会ではなく、ワークショップ形式で参加型のものが多かったのので、より実践的に学ぶことができた。



●お問い合わせ先

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク事務局(愛媛大学教育企画課)

☎ 089-927-9154 ✉ E-mail spod@stu.ehime-u.ac.jp

●当日お問い合わせ先

徳島大学教育支援課

☎ 088-656-7074

プログラムの詳細はWEBをご覧ください▼

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

全体受付

●場所

共通教育4号館2階

時間 8:30~

SPODフォーラム2012 シンポジウム

「アクティブ・ラーニングを通して、いかに学生に深い学びをもたらすか・教員・職員と共に考える」

日時：平成24年8月23日（木） 15：30～17：50

場所：徳島大学 常三島キャンパス 共通講義棟 6階 創成学習スタジオ

（パネリスト略歴紹介）

溝上慎一（京都大学高等教育研究開発推進センター准教授）

神戸大学教育学部卒業。京都大学博士（教育学）。京都大学高等教育教授システム開発センター助手、講師を経て、2003年より現職。大学院教育学研究科兼任。大阪府立大学学長補佐兼任。日本青年心理学会理事、日本発達心理学会理事、大学教育学会常任理事、Journal of Adolescence Editorial Board など。

土持ゲーリー法一（帝京大学高等教育開発センター長・教授）

米国コロンビア大学東アジア研究所研究科修了。コロンビア大学大学院ティーチャーズ・カレッジ（比較教育学専攻）で教育学博士号取得。東京大学大学院で教育学博士号取得。弘前大学21世紀教育センター高等教育研究開発室教授を経て、現職。

福田直史（高知工科大学総務部長）

関西の私立大学で8年間入試・広報・将来計画業務に携わり、2000年、高知工科大学に着任。2008年マネジメント学部開設、2009年工学部再編、同年、日本初の私立大学から公立大学法人への移行業務等を担当。入試部長、企画広報部長等を経て、2010年から現職。

進行

只今から SPOD フォーラム 2012 のシンポジウムを開催させていただきます。本日進行を務めさせていただきます、徳島大学大学開放実践センターの宮田と申します。よろしくお願いします。本シンポジウムのテーマは「アクティブ・ラーニングを通していかに学生に深い学びをもたらすか」ということで、教職員の皆様と一緒に考えていきたいと思っております。

溝上

京都大学の溝上です。今日は職員の方が結構いらっしゃると聞いていますので、アクティブ・ラーニングのあまり授業の中身についての話ではなく、大学全体の中であるいは、時代、社会の中での位置、特徴、変遷を中心にお話したいと思います。最後にクリッカーを使って学生同士でディスカッション、大人数の講義を行う、ピアインストラクションの授業を若干紹介いたします。私は実はクリッカーが大嫌いだったのですが、クリッカーを使ってアクティブ・ラーニングの目指すところに持っていけると、そういったことを併せてお伝えしたいと思っています。

まず、アクティブ・ラーニングの登場の背景ですけれども、アメリカから持ってきます。ここからという風にはっきりと書いた文献があるわけではありませんけれども、アクティブ・ラーニングという言葉自体は60年代アメリカの文献の中で見られますので、かなり古くから実態としてはあるようです。ただ、国家的な、あるいは政府レベルや州レベルの制度的な形態としては、有名な

国家レポート「危機に立つ国家」というのがあります。あれは、学校教育全体の事ですけれども、それに合わせて出てきた 83 年の、アレキサンダー・アスティンが座長を務める研究グループで出された 80 年代から高等教育の転換ということを図ったレポートが「危機に立つ国家」と合わせて出てきたわけですが、そこで、インボルブメント・イン・ラーニング、つまり従来の知識を伝えていく教育、教示、学習観から、学生、学習というものを中心に学生に関与させていこう、そのような教育に転換していこうということが、何ページにもわたって書かれています。

このような報告書の提言が全面的に広がっていくには 10 年くらいかかるわけです。こういうレポートだけでなく、87 年だったかな、心理学者のアーサー・チッカリング、有名なアメリカの高等教育研究者がいますけれども、彼が 7 つの教授学習の 7 つの原則を出します。そういうのが現場で行われるようになってくるのが 90 年代の始めくらいです。学生の学習を中心とした大学教育というのを図っていこうという、この辺がスタートだったと思います。日本は、中教審の 2008 年の答申がよく参照されますが、20 年近く遅れているわけですね。遅れているというか、差がある。早くからアメリカは取り組んでいるということです。こういうのをいろいろ表現の仕方がありますけれども、学生中心主義とかいいます。私は、スローガンですけれども、教えるから学ぶへ (From Teaching To Learning) と言っています。何を教えるかではなくて、何を学んでいるかというあたりをしっかりとおさえていく大学教育。これが一つの大きな流れだと思います。

もう一つは、学生の学びと成長という大きな潮流の中にもアクティブ・ラーニングは位置付けてくると思います。つまり、知識を習得するだけではなくて、学生が知識を習得しつつも、その知識を活用したり、あるいは知識を通して色んな人と交流したり、議論したり、そういうことが求められるようになってくるわけです。そういう時に、主にチッカリングの 93 年の本の序文の言葉なんですけれども、大学教育は学生の価値や思考法、学習様式や対人関係、文化的スキルの発展に関心を持つべきである、ということが書かれています。つまり知識だけではなくて、その知識を取り巻く技能、態度、全人格的な存在ですね、そういったものを大学は問うていけないといけないのだ、ということ、チッカリングらは「エデュケーション・アンド・アイデンティティ」という本の中で述べています。この本は非常に面白くて 69 年に最初の本が出ているんですね。93 年に第 2 版の本が出ています。第 2 版の序文に、69 年に出した時のこの本は、かなり批判を受けて、何を言っているのだと言われたということが書かれています。だけど、93 年に出てきたときはベストセラーの本でありまして、大学教育の転換がアメリカにおいて 60 年代から 90 年代にかけて起こっていることがうかがえます。それで、そういう知識だけではなくて学生の技能とか態度とか全人格的な、学習を通しての成長ということを考えていくと、大学教育の場というのは本当に単なる知識を学ぶ場だけではなくて、知識を通してその人、存在それ自体を、理想論ですけれども、存在をかけた成長を考えていく、単に知識を学んで、単にコミュニケーションスキルとか思考力とか、そんなことだけではなくて、そういうものを支えるその人の人格、つまり、ありますよね、「できた」という感じとか、「よしやるぞ」とか、「あ、なかなかやれてるな」「駄目だな」「あ、何であいつは出来るのか」とか色々思うことあるじゃないですか、そういう知識とか技能を取り巻くその人の人格みたいなものを育てていく。だから、コンピテンスなんていうのは、そういうパーソナリティとか自信とか、そういったことにも関わる技能概念なので、だから能力概念といって、スキルとは分けられていたりする。それはこういうところからきている訳ですね。そういうのを学生の学びと成長、つまり、人の成長を扱っていく大学教育の場として展開していくという訳です。日本では先ほど言ったように、2008 年の中教審答申ですね、知識、理解だけではなくてというところはもう詳しく説明

しませんけれども、拡張されて学士力となった訳です。ここでは全人格的とか出ませんけれども、これをやっていくということは学生の成長を全人格的に扱っていくことになりますので、実態は一緒であると私は理解しています。だから、まとめるとこういうこと（スライド6）になります。“知識習得の場として”から、その活用の部分が拡張されていく中で全人格的な成長が併せて求められるようになる、スキルという部分もあるし、そして今日のタイトルであるアクティブ・ラーニングが絡んでくる、こういうことですね。これが一つの大きな流れであります。

アクティブ・ラーニングって何なのか、定義ですね。これ結構、色々議論があります。ここ（スライド8）で示しているのは、私の定義です。あそこで使われている定義は私の定義です。海外のアクティブ・ラーニングを定義している代表的な論文の定義は、アクティブ・ラーニングのアクティブっていうところを取り上げて定義するのが大体ほとんどです。それはどういうことかという、例えば、思考とか判断とかあるいは問題解決とか、そういう学生の高次の認知機能がアクティブに働いている状況、そういうのを実現するラーニングをアクティブ・ラーニングと定義するというのが、私の知っている限りではほぼ全てです。私は、それは良いんだけどそういう定義でいくと、私たちが今求められているアクティブ・ラーニングというのを本当に理解して推進していくことは出来ない、とちょっと危惧がありまして、ちょっといじりました。どういう風にいじったか、何でいじったかというのを色々と言いますけれども、その定義でいくと例えば、今みなさんこうやって私の話を聞くだけの状況ですね。これは講義の一方通行型といわれるものなんですけれども、この中でも、一生懸命自分の理解、これまでの理解とか、あるいはこうやるもんなんだろう、ああだろ



うとか一生懸命頭を働かして聞いている方、多くないと思いますけれどもいらっしゃると思います。こういうのは、アメリカの代表的な定義にのっとると、これはアクティブ・ラーニングなんです。静かなアクティブ・ラーニングと冗談で言われたこともあります。これはとても大事なことなんですけれども、私たちが今転換しようとしている、いわゆるアクティブ・ラーニングというカタカナで提示しているものは、そういう

ものではなくて、例えば、客観的にアウトプットしている、話す、他者と理解をすり合わせていくということ。そういう他者と関わらず、頭の中だけで一生懸命勉強している、意欲的になっている、そんなことではなくて、それも大事だということを付け加えますけれども、もっと自分で理解していくこと、自分の言葉で話す、あるいは表現したときに違う他者の違った考えが出てくる、じゃあ私はどうなのか、こういうことを色々な形でやっていくことがアクティブ・ラーニングに求められていることです。だから定義をするときに、私は一方向的な知識伝達型授業、これをAとおいて、not A、これを少しでも乗り越えられるものはすべてアクティブ・ラーニングだと、だから、演習とかプロジェクトやPBLはもちろんのこと、こういう大人数の講義でも少しでも学生が何かしら書いたり話したり議論したり、あるいは、色んな形のものがあると思いますけれども、そういうものを少しでも取りいれればアクティブ・ラーニングとしていこう、こういう風なことを私はメッセージとしてここに込めています。私は学術的には概念とか定義とかに非常にこだわる人間ですけれども、高等教育のこのテーマに関しては捨てています。これは教育政策用語だと言っています。推進用語です。なんでアクティブ・ラーニングというのか、これも私の説明ですけれども、先ほども担当理事がおっしゃいましたPBLとかもありますし、教育学の世界では協調学習とか協同学習とか、

あるいは講義型の学生参加型授業とか、みなさんお聞きになった言葉が沢山あります。そうして考えていくと、たくさん用語があるんですけども、私たちは今、従来の知識伝達型一方通行型授業を少しでも乗り越えていこうという運動の中にいるわけですから、乗り越えていった先の細かい学問ごとに、色々な特徴のある教授学習があることになります。専門家たちは協調と協同がどう違うのかということは何年も議論していますが、私はこういう場においては、細かい議論は必要ないと思っています。むしろ、とにかく学生が能動的に書いて話して、そして他者とすり合わせて、という学習を実現するように推進していくことをまず第一の基本にして、その後、それが実現されてきたら色々問題とか細かいことが気になってきますので、そうなったら専門家たちの仕事を見ればいい、というのが私の理解です。アクティブ・ラーニング型の授業を豊かにしていくときのポイントっていうのはいくつかありまして、先ほど言った書くとか話すとかということもそうですし、様々な他者、とにかく自己の理解を相対化するということですね。私が例えば、ここで同じように話しても、ここには200人くらいいらっしゃるんですか、その方々の理解というのは様々。なんで様々かといったら、それは前理解が違うからですね。この話を聞く手前にどんな知識とか、どういう先入観とかを持っていたか、ということがある訳です。これは文系理系問わずどんな科目においても、学ぶという過程の中にこういうことがあるんですね。これを前概念とか前理解とかいいますが、そういうことがあるわけですから、それをとにかく自分の言葉に出すという過程で、表現出来ないということもありますし、出来ても同じ話を聞いてなんであなたはこんな風に理解しているんだというズレみたいなものが出てくる、そういうのを外化していくことで一段も二段も理解が深まったりします。あとは時間の問題ももちろんありますけれども、そういったものを十分に何とか考慮していったら、実現していけば、理解が深まっていくことはあります。宿題から、ここも今日はあまり取り上げられませんが、やはり学修時間の問題として、アクティブ・ラーニングを推進していくのに授業の中だけで何とかというのは限界があります。予習復習、予習をさせて課題を与えて、授業の中だけでは考えとか理解を詰められないところを理解するための時間をしっかりとって学習する、そういう教室外の学習というのがどうしても必要です。ここを迫れるか迫れないかが非常にポイントになっています。これが乗り越えられなかったらアクティブ・ラーニングは多分広まらないだろうと思います。あとは、リフレクションをやったりですね。アクティブ・ラーニングは色々発想させますのでその発想ひとつひとつに全体の評価、小さい評価、大きい評価、色々絡んでくることによって、学生は本気になりませんので、そういう形の評価を入れて行くというのは定番な話ですね。評価は何かという話を、先ほど教育担当理事がおっしゃっていました。そういう話を、といったら私もしますけれども、今日はちょっと時間がありません。こういう大きなアクティブ・ラーニングの特徴を私は作ってまして、一つはアクティブ・エンゲージメントですね。課題とか他者への積極的な関わり、これは当然ですね。もう一つはやっぱりコミュニケーションということが大きなテーマになると思います。アクティブコミュニケーションはターゲットは公共圏、これは社会学の人たちが使っている言葉、政治学者とかが使っている言葉です。公共圏とは何かというと、これはちょっとメモですけども、みなさんのスライド(スライド10)と入れ替えましたが、親密圏というのに対比される言葉です。親密圏というのは、友達、家族や親友、恋人といった、よく知った人たちとの関係です。この関係性のもとでは、なんか話したいことを言葉で丁寧にあだこうだ説明しなくとも「あれあれ、あのなんだったっけ」「あれだよ、分かる分かる」とか、こんな感じの「ああ・うん」でお互いに共有知があるものですから、なんか分かる、こういうような親密圏のコミュニケーションは結構通っていきます。だけれども、今度は公共圏の定義に

いきますけれども、公共圏っていうのは、共通する問題の関心によってなりたつ関係性ですから、課題ベース。だから、私たちみたいなもんですね。私とみなさんは普段お友達ではないわけで、このお互いに何をやってるか分かっているようでほとんど分かっていない、そういう中で、同じ課題について議論していったり話し込んでいったりするときに、お互いが相手がどういう立場の人か、今どれ位こっちは分かっているか、こういう立場の人だったらこういうことを知っているだろう、知らないだろうとか、色々推測しながら、ただ思うことを喋るだけではなく、相手の立場を考慮しながら言葉を選んで説明していく、こういうことが必要になって来ます。もちろん話すために私は、アクティブ・ラーニングを知っているから話せるわけで、知らなかったら、いくら親密圏とかコミュニケーションとか、いくらお喋りが得意な人でも知識がなかったら喋れないですね。こういうことが大学教育で今求められているコミュニケーションで、アクティブ・ラーニングはここに関わってくるわけで、私たちは非常に難易度の高いコミュニケーションを求めている訳です。

3番目にアクティブ・ラーニング型の授業の展開ですね。つまり、今アクティブ・ラーニングは短い期間ですごく展開してしまして、進んでいる大学はかなり色々取り組んでいます。たぶん評価を真剣に考えるのが最終ステージかなと。評価を考え始めてもう一回取り組み、カリキュラム、色々なデザインを考えだしていくというのが最終段階だと思います。でも、やってない人がまずやるのが最初ですので、それはかなり取り組みが早いところの大学ですけれども、評価とか除いて3つご紹介いたします。1つはディープラーニングです。アクティブ・ラーニングっていうのは学習の形態を強調するものです。だから、例えば、学生参加型であれば協調、協同学習であるとか、PBL、問題解決、このような学習の形態を強調するものです。もちろん形態は大事なんですけども、やっぱり最後はいかに深く学ぶかということであって、要は、レポートを書かせる、プレゼンテーションをさせる、調べ学習をさせる、ディベートをさせる、こういうのをただやっていけばいいのか、ということに私たちはもっと敏感にならなければならないということが後々課題になってきます。問題は、ディスカッションをやればいいのか、調べ学習をやればいいのか、そうではない何かもう一個上って何なんだろう、これは簡単な話でありますけれども、内容ですね。そこで何が議論されているのか、何が学ばれているのか、内容を見ていかなければならない。ディープラーニングの提唱者でスウェーデンのフェレンス・マルトン先生を2年くらい前にお招きして京都でシンポジウムをやりました。ディープラーニングの定義は何かっていうと、サーフェスラーニングという、これは先ほどのアクティブ・ラーニングの定義と似ていますね。これをAとおいてnot Aを目指していくと。つまり、浅い学習は何かって言うと与えられた知識を、非常に極端に乱暴に言えば、コピーして、訳わからんけれど暗記していくような、そういう学習ですね。ではなくて、学生の知識の意味とか、意味とは繋げることでですから、何と繋げていくのかっていう時に、さっき言った前理解や経験、あるいは、他の授業で習ったことなどがありますね。そういうものを頭の中で色々散らばっている知識を精一杯繋げて、ある程度まで理解して行く。これを深い学習と定義してディープラーニング、あるいは、ディープアプローチトゥラーニングというわけです。理想はアクティブ・ラーニングを目指す、アクティブじゃない中にディープラーニングをやるっていう講義型もありますので色々やり方はありますけれども、アクティブ・ラーニングの方から考えていくときに両者が被っていくというのが一応理想形とされています。これは本が翻訳されています。もう一つはカリキュラム化です。アクティブ・ラーニングっていうのはどうしても一つの授業の中での話っていうのが大体多いんですけども、やはり、アクティブ・ラーニングっていう項目の背後には、学生の知識を活用していく力とか、活用する過程で問題になっている人格とか、能力概念とか様々なも

のが絡んできます。知識っていうのを高度化していくことによって、例えば教養の1年生の科目では、なんでもいいですけど、専門にあんまり関わらない身近な社会の問題とか、いじめの問題とか、とにかく関心の高そうなテーマを与えて、そこでとにかく色々やってみましょう、こういうのもいいと思いますね。だけれども、やっぱり内容が絡んでディープラーニングに持っていきたいというようなアクティブ・ラーニングがされるべきですから、そういうことを考えていたら、やはり、ここでいう、これは河合塾の資料（スライド13）ですけれども、高次のアクティブ・ラーニングですね、知識を活用して専門領域の中で専門知を媒介としたアクティブ・ラーニング、これは難易度高いですが、そういったカリキュラム、横、縦ですね、横で言えば色んな授業の中でどういう形式のアクティブ・ラーニングの授業になっているのか、これ（スライド13）はコンピテンスをもとにしたものですが、カリキュラムマップですね。色んな授業の中で、どういう能力とか、あるいはどういうコンピテンスを扱うかっていう、全体として学生の色んな能力を扱っている。こういう形で、カリキュラム化にしていく流れというのが二つ目の流れです。だから、例えば、1年生の導入にアクティブ・ラーニングを入れている事例をよく聞きますけれども、じゃあその後どうなっているんだ。なんにも無いところが結構多いんですね。1年生の最初だけやっというて、後はそれを元に何か発展していくだろうと。それでは、そんなに発展しません。なぜかという、知識というのは学年によって違うからです。コミュニケーションスキルっていうのは知識と合わせて発展していくということは、ない訳ではありませんけれども、ない方が多いと、データはありませんから私が見ている感じですが、でも、やっぱり知識によって、いくらお喋りが出来る人でも、いくら1年生の時に頑張れた人でも、知識が高度化していったときに知識との関連で色々アクティブなラーニングが出来るかっていうのは別の話です。だから、そういうことを考えていたら、横と縦をしっかりと組織的に考えていくっていうことが最終段階としては求められます。3つ目は、これはものすごく難易度高いです。日本っていうのは、たぶん、これもどこにも書いてないんですが、色んな人に聞いて私が色々見ている限りでは、非常にこの点においては特異な国でありまして、講義科目とか演習科目とか分けてますよね。この授業は講義科目とか、これは演習科目とか。これは駄目だと思います。例えば、北米の特に1年生のみんなが取るような授業は、大体週3回くらいあって、講義と演習がセットになっています。北米がいいというのは嫌なんですけれども、この点に関してはとってもいいと思います。日本の演習だったら演習だけが独立していて、演習の中で扱われている知識とか、あるいは、ちょっと発展的なものに対して先生がそこまで宿題を出したり、こういう話だったらこういうの読めとか、そこまで深く色々な課題とか与えたりしない。その中でやっていけることを色々やって、話す人は話す、話さない人は話さない、そんな感じで最後にレポート出したら単位をあげる感じになっていると思います。どの授業でもこの形（スライド14）でやっていると、たとえば、演習で議論したり、質問して他の学生が答えるとか、調べ学習やってプレゼンテーションするとかやる訳ですが、そこで扱われる知識というものが、ここで講義されている内容ですね。北米ですから、教科書があって分厚いのを渡されて、何時間もかけて予習をして、そして授業を受ける。そして、評価の厳しい国ですから、演習で講義を理解した上で質問したり、あるいは、他の学生が出したことにに対して返していく。その間には、この講義で扱われた知識の習得が前提となりますからこれも、非常に難易度が高い。これをありとあらゆる科目で1年生からあげていった時アクティブ・ラーニングの力の育成具合が分かりますよね。これがやっていけたら一番私はいいいと思います。ただ、日本でやっというとする時に、単位制度が非常に邪魔しますし、こういう風にやっていけない組織上の事情がやっぱりあって、週2回でやっていくという

のは、特に、語学とか数学とかでは出て来ますけど、全体としてはまだまだ難しいという状況。でも、私はこれをずっと提示し続けようと思っているんですね。これをやっていけたら、アクティブ・ラーニングなんてものは特別なものではなくって、どんな授業でも、どんな先生でも、アクティブ・ラーニング型の授業をデザインしていくことが必要となっていきます。もちろん、これが出来る背後にはTAとか、そういった補助教員みたいな、そういうのも必要でなかなか単純に日本で導入という風になりませんけれども。ただ、この形の日本版というのを何か模索出来ないかなと、私はこの5年くらいずっと考えているんですね。最後に、先ほど言った、私はクリッカーが大嫌いな話をしますが、私、クリッカーは、導入のされ方が悪かったんじゃないかなと正直思います。これを駆使すれば、学生はゲームみたいなものですからパッと引きつけられる。でも本当に何を学んでいるのか、とずっと思っていて、学生が眠らないだけだったら別にクリッカーなど高いものを導入しなくても、他のやり方があります。だから、私はあまり好きではなかったんですけど。ただ、ハーバード大学物理学のアズール先生と色々やり取りしている中で、お前もやれみたいな話になって、この前期の250人くらいの授業の中でやりました。ポイントは何かというと、マズール先生のピアインストラクションというのは、物理学です。全体でこういう記事が出たんですけども、アメリカの学生は物理学で、公式覚えて問題集を解いてという物理は出来るけれども、日常の中で起こっている物理現象、自然現象に対してまったく説明が出来ない、だから、問題が解けるだけの物理学みたいになっている。そう酷評されてマズール先生はハーバードの学生はそんなことはないだろうと思って、トラックに小さい車がぶつかった時の作用反作用、ニュートン力学の第3法則ですけども、こんな簡単な問題を出したら、学生達はそんなの授業でやってないじゃないかと怒ってマズール先生を失望させたという非常に有名な話があります。これはいけないと思って、そういう教科書で従来通り教えなきゃいけない概念とか演習とかありますので、そういうのをやりながらも授業の中ではクリッカーを使って問題を出して行って、5択なんかでどれが正しいと思うって言って、概念は予習させて簡単な説明だけをして、出来るだけ授業の中ではこういう日常現象を与えて一体何が起こっているのかということを考えさせる。大体3割〜7割くらいの正解が出るような問題がいい問題と彼は言うのですが、そういう問題の中で理解が分かれた時には、こうやって横で議論させてそしてもう一回投票させる。そして、ある概念だったり自然現象の理解を深めていく、こういうことを重ねている訳ですね。私はこれを聞いて、なんだ、クリッカーって言うよりもアクティブ・ラーニングの非常に基本的な授業デザインじゃないかと思いました。また、クリッカーを使うことで学生達にディスカッションさせてお膳立てみたいなことを言って、問題を作るのが最初大変なんですけれども、私もやってみてとても手ごたえを感じています。もう一つ最後に、マズール先生の本、ピアインストラクション：ユーザーズマニュアルと書いてあって、これがユーザーズマニュアルかと思って買いました。さっき言ったクリッカーを出して3〜7グループに分かれてディスカッション、これをピアインストラクションというのですけれども、この説明も40ページくらいで終わって、残りの200ページくらいずっと問題なんですよ。これ、何なんだろうってずっと訝しながら見てたんですけど、でも、良くわかります。つまり、いい問題が、いい学生の学びを作るということですね。マズール先生はよくおっしゃってました。十年かけて問題を書いて書いて、それは、自分でこれだと思っても、学生にやらせてみるとちょっと距離があるとか、ズレがあって、ちょっとこのここの解答を直そうとかあるんですね。そういうリバイズしてきた問題が並んでるわけです。ディープラーニングじゃないですけど、最後はやっぱり学習の質なんだと思います。

まとめです（スライド18）。アクティブ・ラーニング登場の背景としては教えるから学ぶへ。それから成長ですね。そういったものを通したスキル。それからアクティブ・ラーニングの定義。それから色んなアクティブ・ラーニング型の授業。知の重視、アクティブ・ラーニングのカリキュラム化、週複数回の授業、ピアインストラクションを紹介しました。以上です。

土持

皆さん、こんにちは。帝京大学の土持です。私に与えられたテーマは、アクティブ・ラーニングの国内外での実践例ということで、当初はルーブリックも考えていましたが、30分の発表時間では混乱するだろうと思ったのでラーニングポートフォリオを中心に話をさせていただきます。先ほどからも度々出てきていますように、中教審「審議まとめ」では、学修時間、この「修」という文字が頻繁に出てきます。「習」から「修」へと変わっております。私の考えですが、この「学習」と「学修」は違うんだと、つまり、修めるというのは単位制に基づいたもので、教員の講義プラス学生の準備学習を合わせたものであって、当然、「修」という文字を使った場合、従来と違って教員にも責任の一端があるというように、理解しております。そういう意味で、今、問われているのは、量ではなくて質の問題です。学生の学んだ質をどう高めるかということで学修時間が問題になっています。次のページ（スライド4）のスライドで紹介するイラストは、7月31日『朝日新聞』に掲載されたもので、日米の大学生の学習時間を比較したもので、スタディという言葉に「学修」という文字を使ったんですけれども、LearningではなくてStudyであります。要するに、予習、復習に基づいた授業を、「学修」というふうに理解しています。次のスライド（スライド5）で、なぜアクティブ・ラーニングが注目されるようになったのか、ということです。その一つとして、学生の集中力に関するデータをご紹介したいと思います。それも（スライド4）『朝日新聞』のものです。これは、大学一年生の1週間あたりの学習時間で、なぜ大学1年生なのかというと、今アメリカで注目されているものに「ネッシー（NSSE）」（National Survey for Student Engagement, NSSE）という、学生の関与の度合いで大学評価、あるいは教員評価をするというものがありますが、ネッシー調査は大学の一年次と四年次に行います。ネッシー会長クー（George Kuh）博士によると、大体一年次の学生と四年次の学生の傾向が同じだということです。ですから、一年のときに、学生に「学修」の習慣を身に付けさせることが出来なかったら、4年間が無駄になる。要するに、いかに学生に一年次に「学修」の習慣づけをするかどうかが、注目されています。次の（スライド5）は、なぜアクティブ・ラーニングが必要かということで、集中力に関するデータでして、学生の集中力は授業が始まってから、約25分くらいで減少します。居眠りしている学生を起こすには「試験に出るぞ」と脅すと、パッと目を覚ますだけで、あとはほとんど死んでいる状態になります。これを90分もやっているわけですから。90分も人の話を聞くというのは退屈です。ですから、学生の集中力は約25分が限度ということを知る必要があります。25分～27分あたりで学生に何かアクションを起こさせようと、そういうのがアクティブ・ラーニング、日本語では能動的学習と訳されていますが、そういう能動的学修活動を入れることによって学生の集中力を高めることができるわけです。これが非常に大事なことで、学修活動にどういうことを取り入れるかですが、先ほどから出てきておりますクリッカーとか、あるいは私が大学で使っているスクラッチ・クイズとか、隣同士で話し合いながらグループで発表をしてもらうとか、講義だけではなくて、学生の側に主体を移して学生に考えさせる、あるいは隣同士やグループで考えさせる、そういうアクションを入れることが、学修活動になります。そのことで学生も興味を持つようになる。ここで、約25分の授業を振り返らせる

ためにクリッカーを使って能動的学習をやらせるんですが、遊びではないんです。なぜ、クリッカーをやるのか、というと、25 分間で何を学んだか、クリッカーで問うのです。クリッカーで教員が 4 つか 5 つくらいの問題を用意しておいて、学生が分かったかどうか、25 分経ったところで、4 択クイズを出します。正解率によって教員は次の単元に進むべきか、それとももう一回繰り返すかという判断が出来るわけです。学生の笑いを取るためとか、息抜きではなくて、25 分間に何の内容を学んだかということで、クリッカーを使うんです。ですから、別にクリッカーを使わなくても、隣同士で話すとかでも出来ます。これ（スライド 6）、見て下さい。大教室の授業ですよ。寝ている学生もいるし、隣同士で喋っている学生もいます。それでも、教員は講義しないといけないわけです。どのようにして、学生の集中を高めることができるのでしょうか。これは、どこの大学だと思いますか。スタンフォード大学です。ですから、スタンフォード大学の学生でもこのような状況なのです。こういう学生をいかに集中させるかという方法を、教員はこれまで知らなかったんです。そういうことから、クリッカーが効果的だということがアメリカで言われるようになりました。



アクティブ・ラーニングにはどういう効果があるのか、ということですが、実は、アクティブ・ラーニングをどのように進めるかということで、帝京大学で今年の第一回 FD フォーラム～能動的学習～学生を学習させるには～というテーマで、FD の世界において有名なフィンク博士に話をしてもらいました。その時の詳しい内容は、大学の高等教育開発センターのホームページに掲載されています。機会があればぜひ見ていただ

ければと思います。実はこの SPOD シンポジウムにパネリストとして呼ばれることになって、何を話そうかと。そう、フィンク博士にアクティブ・ラーニングの話をしてもらってそれを紹介しようということで、フィンク博士にお願いしました。今日の私の報告はフィンク博士の発表を皆さんにご紹介するというものです。フィンク博士は、アクティブ・ラーニングをスチューデント・エンゲイジメントと定義づけました。このスチューデント・エンゲイジメントということで、PBL に関する話がたくさん出てきますが、今アメリカでは PBL だけではなくて TBL（チーム・ベースド・ラーニング）が盛んであるということです。フィンク博士は、アクティブ・ラーニングの効果に関する実証的研究ということで、アクティブ・ラーニングを導入することによっていかに学生の出席率、学生の関与率、学生の成績が高まるかという効果について、ノーベル物理学賞受賞者カール・ワイマン博士の物理学の授業に関する実証的な研究について紹介されました。詳しく知りたい方は、スライド 9 の 2 のワイマン博士の論文が 2011 年 5 月の『サイエンス』誌に出ていますので、ぜひ見ていただければと思います。これ（スライド 10）が、資料で、これについて説明します。物理学を学ぶ同じレベルの学生 250 人ずつを 2 つのクラスにおいて、一人の教員が数週間同じ講義を行った。最後の一週間の 3 日間、先に溝上先生も月水金という話をされましたが、最後の一週間の 3 日間を、ワイマン博士の研究指導を受けたポスドクがアクティブ・ラーニングを取り入れました。そのアクティブ・ラーニングの中で、グループ学習とか問題解決学習とか、素早いフィードバックとか、そういうものを導入しました。その結果、どうなったかというのが、今回の実証研究なんです。その結果、アクティブ・ラーニングを取り入れたクラスの出席率が 57 から 75%，学生の関与率が 45 から 85%，そして最も顕著なことは学生の学び、成績も伸びたということで、講義だけの学生と実験的にアクティブ・ラーニングをとり入れた学生との間に大きな変化が表れたということです。フ

フィンク博士は、アクティブ・ラーニングが学生の学びを改善することを裏付ける、画期的な研究成果であると強調されました。フィンク博士は学習中心の視点を教授法に取り入れ、学生がどれだけ学んだかを中心にすれば、授業への出席や関与も伸びると説明しました。これ（スライド 12）がデータです。この黒い方がアクティブ・ラーニングを導入した方、白い方がそうでない方です。これ、最後の一週間でアクティブ・ラーニングを行ったのがこの結果です。アクティブ・ラーニングを最初からやったらどうなのか。それは論文には書いてないんですが、多分、最初に基礎、基礎理論という基礎的なものがしっかりしたからこういう成果が出たということです。ですからアクティブ・ラーニングを最初からやればいいということではなく、その前に基本的なことがしっかりと身に付けているからこういう結果が出たんだということです。次は、スチューデント・エンゲージメントについてです。アクティブ・ラーニングをするにはスチューデント・エンゲージメントが不可欠です。スチューデント・エンゲージメントがないと、次に紹介するような退屈な授業になります。息抜きをしていただくためにお見せします。（映像）これは誇張しているところもあると思うんですけども、いかに授業の中で学生を巻き込んでいくかということでスチューデント・エンゲージメントが重要であるということです。私の授業でもラーニングポートフォリオを取り入れているわけですが、この分野の権威者、ジョン・ズビザレタ博士によれば、ラーニングポートフォリオは3つの要素から構成されているということです。リフレクション、メンタリング、ドキュメンテーション、この3つの要素に学生がどれだけエンゲージしているかで深い学びに繋がります。学習過程の振り返りが重要で、メタ認知による省察が学びを深めるということ、私の本（スライド 15）で紹介しております。それで、これ（スライド 16）が3つの要素の図表で、この3つが重なる部分をジョン・ズビザレタ博士はディープラーニング、深い学びと言っています。もちろん、学びはリフレクションだけでもできます。コラボレーション、メンタリングだけでもできます。ドキュメンテーションだけでもできますが、3つが上手くバランスよくできている時にディープラーニングとなります。それにもとづいているのが、ラーニングポートフォリオです。そして、これ（スライド 17）は、スチューデント・エンゲージメントを促すために私が実際に授業で実践しているものですが、教室内授業、教室外学習、それから MIT 方式。これは、マサチューセッツ工科大学方式の試験で、学生が試験問題をつくるというものです。そして、ラーニングポートフォリオというものがあります。アクティブ・ラーニングというのはやはり、今日は職員もいらっしゃるということですが、いかに職員とのコラボレーションが大事かということについて話します。授業外学習で私は指定図書というものを使っています。学生は毎週 1 回図書館に行って課題図書を読めます。ただ読むだけではなくて、A4 に指定図書の課題を書いて、図書館職員からスタンプを押してもらわなくてはなりません。スタンプがなければ、出席として認めませんから、私の授業では図書館職員の協力がなければ、私の考えるアクティブ・ラーニングの授業は成立しません。その他にも、図書探索クイズというものもやっています。これは図書検索カードでは探せない論文を学生に探索させるもので、学生は3日間くらい図書館で雑誌論文を探すわけです。この時も図書館職員の協力が必要になります。MIT 方式というのは、学生が私の授業を聞くというよりも、授業を聞きながら試験問題を考えるということです。ですから、学生が関与をしなければ授業は成立しません。もちろん、相当な学生が落としますが、生き残った学生はエンゲージメントがしっかり身につきます。学生が試験問題を考えることで授業に関与し、理解を深めることができます。そして学生からの試験問題を参考に最終的な問題を私が作成しますので、学生のスチューデント・エンゲージメントが公平に評価できます。これ（スライド 20）は新聞の記事です。これは前任校の弘前大学での記事ですが、帝京大学の学

生にもやってます。なかなか、いいですよ。なぜいいかというと、自分が何を教えたかが一目瞭然です。それから、試験問題について学生からのクレームがなくなりました。たとえば、試験後に、「先生そんなこと授業でやらなかった」と言われても困ります。「いや、シラバスに書いてあるからやったはずだ」「いや、シラバスに書いてあったが、その日はやらなかった」という具合です。しかし学生たちが問題を作るとそうはいかないんです。「君たちが試験問題を作ったんだろう」と言えるので、非常に効果的なやり方です。これ（スライド21）は、ラーニングポートフォリオのワークホーム課題です。配付資料で詳しく説明されているので、見て頂ければと思います。このラーニングポートフォリオの課題のところで、何を学んだのか、何故学んだのか、いつ学んだのか、どのような状況で学んだか、どのように学んだか、逆に学ばなかったか、というようなことを自問自答させ、省察させるような課題を出しています。

私も、アクティブ・ラーニングをスチューデント・エンゲージメントと定義づけています、コンセプト・マップというのを書かせています。コンセプト・マップというのは馴染みがないかもしれませんが、マインドマップと同じようなものです。ラーニングポートフォリオではコンセプト・マップと呼んでいます。15回の授業を繋げるという意味です。今の学生は單元ごとにまとめることはそんなに苦にならないようです。しかし、15回の授業を繋げるように言うと悲鳴をあげます。もう前のことは忘れて繋げられないんです。しかし、繋げるということは非常に重要なことでありまして、学生には必ずポートフォリオだけでなくコンセプトマップも書かせるようにしています。ついでに、コンセプトマップを書くのにどのくらいの時間を要したかを尋ねます。平均4時間です。今の学生に約4時間もコンセプトマップを書かせるのに拘束できるのは、すごいことだと自慢できるんです。これくらい学生が関与するのは面白いからです。どういうのがコンセプト・マップかというと、こういうように（スライド24）を書くわけです。これは学生たちが繋げるもので、同じものはできない。これは手書きのものですが、エクセルで作る学生もいるし、ワードで作る学生もいるし、コンセプト・マップを作る過程でどのようなラーニングポートフォリオになるのか、全体像を考えるわけです。これ（スライド25）は、ラーニングポートフォリオを評価するときのループリックです。今日は時間がないので、ループリックについては資料を見て頂ければと思います。ループリックは、評価基準、評価ループリックを課題と一緒に渡すことです。学生は教員が何を基準に測るかというのが分かるわけです。日本では中教審「審議まとめ」でループリックが出てきます。これを使うと成績が上がるんです。なぜなら、評価基準が事前に分かっているわけですから。いいか悪いかは別としてそういうものです。

最後に、スチューデント・エンゲージメントについてですが、これは帝京大学高等教育開発センターのホームページを見ていただくと分かるんですが、SCOTというプログラムを日本で初めて取り入れました。これは、Students Consulting On Teachingの頭文字をとってSCOTです。日本語では「学生による授業コンサルティング」と呼び、学生が教員の授業のコンサルティングをするものです。そんなことを学生ができるのかと思われるでしょうが、1年間の訓練を受けています。それがホームページに出ていますので見ていただきたい。そのようなトレーニングを受けた、SCOTシニアが誕生しています。ここでも、やはり職員の協力というのがとても大事なんです。なぜかというと帝京大学高等教育開発センター（英語の名称は、Center for Teaching and Learning, CTL）は出来て、まだ2年目ですが、最初から高等教育開発センターではFDのことをフード(F)&ドリンク(D)と位置づけて、研修のときは必ず飲み物、簡単なスナック、サンドイッチを出すようにしています。SCOTは学生ですのでいつでもお腹がすきますので、食べ物や飲み物を出してあげると、喜んで参加

してくれます。これくらい安いものではないかと思います。夕方から研修をやるので職員の手伝い
がなければ出来ない、ということです。これ（スライド 27）は SCOT が実際の仕事を振り返って
みて書いたコンセプト・マップです。今年の 6 月には、全国の教職員を集めて大学セミナーハウスで、
「学生が授業を受けたくなるシラバス作り」、という 1 泊 2 日の研修を行いました。42 名の教職員
が各自のシラバスを持参して、SCOT にコンサルティングしてもらいました。そして、各グループの
シラバスの中からベストシラバスを選んで、それが何故ベストなのかを説明してもらおうという、
大変ユニークなプログラムで、参加者から素晴らしかった、ぜひ自分たちの大学でも取り入れたい、
帝京大学の SCOT 研修を見たいというフィードバックがありました。『教育学術新聞』にも紹介し
ました。これ（スライド 29）が研修のときの写真です。オレンジ色の T シャツを着ているのが SCOT
で、その他が参加者です。話が前後しますが、アクティブ・ラーニングは教員の方は分かっている
かもしれないが、職員にとってはどうだろうか、もう少し分かりやすく説明出来ないだろうか
と打ち合わせのときに話題になりました。アメリカではアクティブ・ラーニング（能動的学習）はもち
ろん、アクティブアクション（能動的行動）が注目されています。アクティブ・ラーニングを大学
でやることで、学生が社会に出てから、アクティブアクションとしても繋がるのではないかと
いうことです。そのように理解してもらえれば、アクティブ・ラーニングが教員だけでなく、職員、
学生にも理解してもらえるのではないかと思います。ご静聴ありがとうございました。

福田

皆さんこんにちは。高知工科大学の福田と申します。実は、今日お話しするパワーポイントは 7
月に作ったもので、打ち合わせをして、ああしたらよかった、こうしたらよかったというのがいっ
ぱい出て、もうパワーポイント使わないで喋ってみようかなと思っています。土持先生からお話が
あったように、事前打ち合わせの時の様子をちょっと皆さんにお話しさせていただきたいと思いま
す。その前に今日、この場にいられている名簿を見せていただいたんですけれども、およそ 80 名
先生がおられます。最初はほとんどが職員だから、職員の誰かが話さないといけない、というこ
とで、うちのボスと SPOD の事務局によって私がここに立ってるんです。それは職員の皆さん相手だ
から出来ることだと思ってたんですけれども、半分以上先生ということになると、これは困ったぞ
と。しかも、溝上先生の話、土持先生の話、アクティブ・ラーニングっていうのはこういうことな
んだな、難しいけど分かった。確かにそれはしないといけない。どんなやり方っていうのは聞いた
けど、何のためっていう、先ほど土持先生が最後におっしゃられたアクティブアクションの話、
一時間の打ち合わせの時間の中で、40 分くらいそんなディスカッションをしていました。実は今回
講師をすることになって、初めてアクティブ・ラーニングという言葉に出会いました。職員のみな
さん、アクティブ・ラーニングというのを知ってて、こういうことだと分かった人、手を挙げて
下さい。100 人くらい居るはずなんですけど、10 人くらいですね。おそらく、僕と同じくらいの知
識で参加して、とりあえずどんなものか聞いていこうかなと。逆に先生方はというと、実際自分が
先生として教えておられて、学生たちが確かに理解が足りない、昔の子達はもっと分かってたのに、
今の学生はどうしてこうなったの。その中でアクティブ・ラーニングという手法がいいらしい。じ
ゃあアクティブ・ラーニングをやることによって、学生達は、深い学びというものに辿り着くかも
知れない。深い学びに辿り着いて、社会に出て活躍できる人がどんどん生まれてくれるのであれば、
これは教員冥利につきると。そのための参考に勉強にきましよう。結構先生方は割とそういう思
考で、得るものがあつたんじゃないかと思うんですけど、職員のみなさんは多分そうではないんで

すね。アクティブ・ラーニング、さっきのアクティブアクションの話に打合せの最後に到達したんですけど、そもそも我々高等教育機関として学生を社会に送り出す最後の社会的な道義的な責任を持って教育をしている。アクティブアクションというのは世の中に出て行って、色んな問題にぶつかった時に自分で問題を発見して解決して、世の中を正して行ける人間、色々あると思いますけど、それが出来る人間達を造り出したい、それが高等教育機関の役目だと思うんです。同じ教員として職員として、同じ高等教育機関で、大学というところに関わりながら、学生を我々の立場でも育てていくし、送り出して行くし、やっているわけで。そういう教員と職員が一体になりながら、どんなことをやってあげて、どんな学生を造ってあげて、最後どこに持っていったら、何が一番いいのか。そういうことを、打合せ中お話しさせていただきました。その時に出了たのは、世の中で活躍する子供たちに必要な能力って何なんだろう。深い学びによって得る知識なのか、それもあると思います。大学って本来そんなものです。けど、それよりもその深い学びを得るために行ってきたそれぞれの学習活動。自分はこういう勉強した、研究した、こういうことを色々考えながら大人になった、社会人になった、その過程で、その時にあるテーマが法学部であれば法律であるかも知れないし、経営学部であればマーケット概論かも知れない。けど、それはその知識を深めて、その知識が深まったことによってそうなり得たものなのか、逆に言うと、今日例に IT の例が出たんですけども、IT 産業なんかは回転が速くて卒業論文で書いたことなんて、次の年は世の中でいうと古い古い話になって1年も持たないですよ、技術、知識という意味でいけば。そうなってくると、彼らは何をよりどころにして社会で活躍していくのかと考えると、先生と共通だったのが、結局その過程で色々な苦勞をしながら色んな方法を取りながら、とにかく自分で学んで解決する方法を身に付けていった、その過程が世の中に出て色んな問題に当たった時に、じゃあこうやろう、ああやろうということをして自分で出来るようになる。深い学びは知識の学びというより、学び方の方法ではないのかなという話をずっとしてて、そこに行きついたんです。そこで初めて僕はアクティブ・ラーニングというものの有用性が分かりました。深い学びですごく勉強して、すごい知識いっぱい持ったね、けど、それでいいのかな、ということがずっとあったんですけども、先生からのヒントをいただいて、なるほどその時に苦勞したその経験値、色んなやり方、手法、それが世の中に出て行った時に色んな問題を打ち破る力になるんじゃないかなと。だからアクティブ・ラーニングというものは、そういう意味では確かに必要なんだな。深い学びをする、その知識を深めるのもあるんですけども、その手法がすごい大事なんじゃないかなという事にたどり着きました。これ多分、先生方には、何を今更、という話かもしれないですけども、多分職員のみなさんはなんとなく分かってもらえるんじゃないかなとあえて話をさせてもらいました。僕が言いたかったのは、パワーポイントじゃなくて今の話です。どうやって我々、先生方は教育、授業の中で色んな方法を活用しながら深い学びを与えていって、そういう風な力が付くということをお子供たちに実感させていくか、それに対して、我々職員は、何が出来るか。最後土持先生ずっとおっしゃってましたけど、職員として何が出来るのか。ここ、すごい難しいんですよ。先生方とお話ししてて、例えば就職指導とかやるときに履歴書を書かせて添削する時に、アクティブ・ラーニングみたいな手法使えるかもねとか、僕、総務やってるんですけども、総務で学生にアクティブ・ラーニングって何が出来るんだろう、施設整備とかかな。いろんな形があると思いますけども、我々職員が理解しておかなければならないことは、我々も先生方と一緒にあって高等教育機関をつくって支えている人間であって、今、世の中でアクティブ・ラーニングがこれだけ言われているんだから、その目的くらい知っておかなければならないし、それをどのように活用するかというのを先生方と場合によったら議論してもいい。

今日は1時間の打合せ中僕の質問ばかりでした。「先生すいません、僕アクティブ・ラーニングって知らないんです、教えて下さい。」から始まって、今の結論まで1時間かけてやりました。私職員の代表としてここにこさせて頂いて、今日はこういう議論が出来ましたよ、その議論の中からこういう結論導いて、自分の中でアクティブ・ラーニングを納得できましたよ。納得できたから、じゃあ僕らは一緒に何が出来るか考えましょうね、っていうところに行けました。そういう関係をぜひ先生方と作れるような職員になって欲しいなというのもあるって打合せのことを紹介させて頂きました。一応作ったパワーポイントを見て行きます。私、教育がらみじゃなくて、企画とかミッションとかばかりやってました。講師をすることになって、大学でアクティブ・ラーニングの話をちょっと勉強させてもらいました。これ（スライド7）溝上先生の資料ですが、こうやって勉強させてもらって、アクティブ・ラーニングってどんなことなのか、それなりに自分なりに勉強しましたが、私がそこを喋るわけではないのでどうしたらいいのかなと。スライド8の依頼メールの中にどうも環境って大事だと、高知工科って面白い建物じゃないか、その環境もアクティブ・ラーニングを促す条件になっているのではないかという話になり、こういう話（スライド9以降）をする予定でした。自分の中でもさっきの結論に導けてない時です。アクティブアクション、世の中にで活躍出来る人材、それを育成するためにアクティブ・ラーニングという手法がある。世の中でどんな困難にも打ち勝つような、その手法を身に付けさせるためにもあるんだよ、そういう答えをもらう前の話だったんで、僕は溝上先生の資料、それから土持先生の資料を色々読みながら思ったのは、どうもアクティブ・ラーニングっていうのは単純に学生をその気にさせる仕掛けじゃないのかと。その気になったら学生も勝手に勉強するだろう、その気にさせるためにする仕掛けじゃないのか、そうすれば世の中に出て使える人材になるだろう、これが僕のさっきまでの答えです。その気にさせる仕掛けか、そうやってきてその目線でうちの大学見てみると、確かにうちの大学はこういうことを言ってるんですよ。「人が育つ大学」。これ言ってるのは、2代目学長の岡村理事長です。理事長が学長やってる時に僕は昔「日本にない大学」というキャッチコピー作りました。その時に理事長がこれはおれの中で納得できん、俺格好いいのを考えるからと言って、1年後に持ってきました。「人が育つ大学、これどう？」「人が育つ大学、いいですね、で、なんで？」先生曰く、「人を育てるなんておこがましい。出来ない。私たちは人を育てることは出来ない、でも、人が育つための手助けはしてあげられる。（それが環境の整備なんですけれども）だから、その環境の中に放り込んであげれば、勝手に育ってくれる。人は自分で育つものなんだ。」と。先生は学生だけでなく、うちに関わる教職員、外部の人を含め関わった人間みんなが育つ大学にしたい、ってというのが理想だそうです。だから、うちの大学は今の話でいくと、人が育つための手助け、人が育つための仕掛けをいっぱい持ってるな。それがアクティブ・ラーニングの進める力になるんであればそうかもしれないな、と思って色々ハード面の話をちょっとだけさせてもらいます。うちのコンセプトとしては、人と人とが交わる設計、交わる場というイメージですべてを設計しています。扉も門もないオープン設計です。もう朝行ったら、大体子供の通学路、もしくは犬の散歩、おじいちゃんのラジオ体操、それが大学の中の日常の風景なんですけれども、特に建物の中には色々こだわりがあって、ここ（スライド15）にあるように、とにかく学生を接させることによって、刺激、モチベーションを与えていこうという設



計をしています。その代表的なのがここ（スライド 16）なんですこういう作りなんですけど、全部道路で繋いでるんですね。通り道をあえて作ってるんです。そうすると不思議なもので学生達はそこをちゃんと通ってくれるんです。道でちゃんと繋いでいて、雨の日とかには濡れずに動いて非常にいいと。雨の日に濡れずに非常によかったら、普段の日もなんでか歩いてる。そうすると、人と人が嫌でも接するような仕組みになってきてるんです。これ毎日の日常。普通に学生達が色んな所で接点持って生活しています。一つ代表的な建物の中をみて欲しいんですけども、（スライド 17）教育研究棟という所なんですけど、こっち側は全部研究室です。工学なんで、大きな機械を放り込んでいます。こっち側は全部教室です。教室と研究室を向かい合わせにした設計なんですね。これ、なかなか無いと思います。他の建物でも全部こっち側が研究室でこっち側が講義室。そういう作りで全部作ってます。（スライド 18）それぞれ全部、窓ガラスにして、外から中が何を行われているかが見えるような仕組みにしています。これ普通の教室です。一年生はふつう大体、教室の中で授業受けてますので、あんまり研究室の中をのぞくことは無いんですけども、研究室も窓が全部開いてて、一年生は、自分が授業を終わった時に前の研究室を覗いて、ああ中で先輩何か実験しているのかというのが日ごろから見えるようになっています。モチベーション、刺激を与えるためのひとつの仕組みとして小窓をつけたりしています。また、最近ディベートとかって言われるんでディベート用の部屋もあるんですけど、こういう工夫を建物上しています。これ（スライド 19）は、4階の教員室です。こっち側は教員室なんですけど、実は、先生の部屋が非常に狭い、15 平米ぐらいしかないんです。全部作り付けで、自分でものを置けるスペースが少ないので先生方キュウキュウなんですけど、その分、前に大きなテーブルをおいて会議椅子をつけたりして共用のスペースをとっています。実はここに学生が来て宿題をやったりだとか、先生方とここで議論したりだとか、私たち職員が行って打ち合わせしたりだとか、色んなことに使っています。コモンスペースと呼んでますが、先生の部屋が狭い分、先生がここに出てこざるをえない。出てこざるを得なかったら、そこで宿題している学生と嫌でも会ってしまう、じゃあお話ししましょう。時には、広報の人間が来た、じゃあ一緒に写真撮りましょう、みたいなのが日頃行われている。たまにはそこでサイエンスカフェみたいな形で、チェコの研究者が来た時には学生も教員も職員も全部混じっているんですけど、その人の研究をみんなで聞いたり、という環境です。学生に刺激を与える、建物的なアクティブ・ラーニングなのかなという気がしています。もう一つソフト面として、いくつかのシステムの仕掛けがあって、例えば、クォーター制という制度をひいてます。なかなか出来にくいですけど、月木は同じ授業、火金は同じ授業、週に 2 コマずつ。先ほど溝上先生がおっしゃっていた 3 つ進んで 1 つが演習とありましたが、うちの場合は二つ進んで、それを 8 週間 16 コマで 1 つの科目が終わる、そういうようなクォーター制という制度をとって短期的に集中して学ばせています。その他諸々色んな制度は用意してますし、仕掛けとして勉強したくなるような仕組み、仕掛けというのをちょっと工夫しています。先ほどおっしゃったクリッカー、小テスト、レポート、宿題というのは、うちでは日常茶飯事的に行われています。また、先生方のご努力で学生が勉強をやる気になっていっているところがあります（スライド 23）。これはスタディスキルズ（スライド 24）。そこでこの環境整備のことを話していて思ったのが、なんだろうってアクティブ・ラーニングやってるじゃないか、今まで言葉知らなかったけど、そういうのが僕の感想ですね。おそらくこの大学でも、今、職員の方 100 人のうち 10 人くらいしか手を挙げてなかったけれども、多分そういう目で見てもらうと自分の大学はアクティブ・ラーニングをやっているのではないか、というのがあると思います。それをより良くするためには我々何が出来るのかっていう発想に変えてもらうと、もっと

もっと色々なことが出来るかもしれないなと思いました。高知工科大学流に言うとアクティブ・ラーニングは人が育つ仕組みなんだよ。人を育てるんじゃないで、人が育つ。人が育つための仕組みがうちのアクティブ・ラーニングなんだよねって。ただ、今日土持先生が最後の方に成果データの話をしてましたけれども、思ってたのが、アクティブ・ラーニングは大事、やらないといけない、分かった。やった結果学生はどうなるの、どうなったら完成なの、やってみた例としてなんかあるの、とずっと議論させて頂いてたんですけれども、なかなか難しいみたいです。これからこの成果が出てくるんだろうなと思います。私の本音ですけれども、もし我々高知工科がやっていたことがアクティブ・ラーニングだとしたら、多分成果はまずまずじゃないかなと思ってます。結構就職率がいいとかいう話はあって、質とかも良くて、企業とのパイプ、さっきも言いましたけど、ずっと続いてやらせてもらってます。それから学生満足度のある企業が調べた時に、全国の中で一番満足度の高い大学に入ってたそうです。まあまあいい方かなという気がします。でも、ここで問題提起になるんですけれども、ちょっと手をかけすぎているのではないかな、という気もします。どこまで本当に必要な部分なのかなっていうのを考えます。アクティブ・ラーニングの必要性は分かりました、なぜかも分かりました、けど、そこまでやらないといけないんですか。我々世代は学生の時、アクティブ・ラーニングをしてもらってません。我々は卒業して世の中出てきて、社会人になって先生をやったり職員をやったりしています。我々駄目な人間ですか。アクティブ・ラーニングをしなくても良かった、それなりの人間になってるじゃないか。だから、そこまでする必要があるのか、と思います。時代の流れ、色んな学生の層が、違う質があるんですけれども、そういうことをちょっとと思って問題提起させてもらいました。これで私の話を終わらせて頂きます。ありがとうございました。

—— EQ トーク ——

全体討論

フロア

土持先生と溝上先生にお伺いしたいのですが、私、今日の話をお伺いして、非常に違和感を持ち続けていて、英語のカタカナ言葉が非常に多くて、日本人として、過去の日本の教育から学ぶことによって本当になんか違う感じがします。言葉だけではなく、教育方法、実践方法、具体例。アメリカの概念を取り入れるのはいいんですけど、日本文化に根ざした日本のやり方があるんじゃないですか。日本の優れた教育学の研究成果を含めて紹介して頂きたいなと思うんです。

土持

そうですね。今日紹介した例は、理解してもらうためのツールでありまして、これが絶対ということではありません。学生の授業に対しても、このようなプレゼンテーションに対しても、必要と思えば使ってもらえればと説明しています。強制ではありません。

溝上

まず、アクティブ・ラーニングっていうカタカナ、先生がまずその言葉に違和感があるというのであれば、それは分かります。アクティブ・ラーニングっていうのは、例えば、能動的な学習とか

積極的な学習と、こういう形で本のタイトルとしてもありますし、日本語で言われる方も今も一杯います。私はアクティブ・ラーニングとカタカナにしようと決めたんですね。それは、前でも言いましたように、私はこれは教育の政策的な転換を示す用語として出しています。今までにそういうアクティブ・ラーニングを指すものが全くなかったという、そんなようなことは思っていません。ただ、知識習得を中心とする大学教育機関というのは、これは確かに中心だったと思っています。そういうものを転換してく時に、新しい言葉として、国際的に重要だと思うことはそのまま日本でも出していくという立場としてカタカナにしています。これは私の立場です。内容の方ですが、先ほどお話しましたがけれども、知識習得というもののから、知識を活用したり、活用する過程で全人格的なものが問われつつ、知識を活用していく人間という若者を育てていくんだという所にアクティブ・ラーニングの目指すものというのがありますので、それを目指していくということだけで、私は良いと思います。従来 of これまで作り上げてきた、日本のこれまで行ってきた教育や、そこで大事にしてきたものとかが、なくなるとは思っていませんので、新しい方向性を確認していくための言葉であり、それを目標として変わっていけばいいということだけを私は考えております。日本が大事にしてきたものや、日本がこれまで培ってきたものが、なくなるとかそんなことは考えてません。なくなるはずはないですね。

福田

僕も同じ質問を実はしてたんですよ。今までの中で日本がやってきたことでもあるんじゃないですか、言葉はこうしてますけど、やり方としては他にあるんじゃないですかねっていう話をして、まさにそうだと思うし、ただ具体的にどれがどうなのかという、いろんな考え方もあって、これが一番いいとは言えないと思うんです。それと同じことを実は、溝上先生もおっしゃってたように思うんです。今回のアクティブ・ラーニングの手法も1つの手法で、こういうやり方もありますよ、こういうやり方をするのもいいじゃないですか、それは日本のやり方を否定をするわけではないと思います。でも、日本のこれがいいよっていうのが母体にあればそれをどんどんやっていけばいいし、色々な教育者、職員の立場があって、いろんな考え方があって、全部完璧に一番ベストなものっていうのはなかなかないし、それぞれの大学、それぞれの教育内容によって形も違うのかなと思います。割と外国は多様性がある組織で、色々なやり方を受け入れていく中でいいものを残せばいいし、ダメなものは変えていけばいい。ただ、多様性を否定してはいけないっていうことをずっと言われてて、ああなるほどなって思いました。

溝上

アクティブ・ラーニングが出されていく中で日本にあった形でこの新しい教授学習の転換というのがとにかく大事なことだと思います。土持先生と福田様の話を聞いていて、アクティブ・ラーニング、確かに拡大解釈してアクティブアクションとかいろいろ言っていくことはできるんですけど、私はまずは教室の中で、講義であっても、例えば多少なりとも、書いて話してという作業ですね、そういうのをいろんな授業で多かれ少なかれやっていくような、そういう方向性をアクティブ・ラーニングの提唱のひとつとしてやっているの、やっぱり大学の授業って変わっていかないといけないと思うんですね。それだけなんですよ。

フロア

私の方からの質問は、細かい質問ではあるんですけども、協同学習のことについてです。協同学習ということを調べていくと、学び合いとか学びの共同体とかいろんな言葉があるようです。グループ学習、協同学習、共に学習と書かれていますけど、哲学が違うようなことがあるわけですね。ですから、手法も変わってくると。同じ協同学習という言葉でくくられていても、学び合いとかいろんな呼び方があるんだと思うんですけど、いろんな理論というか考えられた先生が違うからか、というんで、どこがどうなっているのかなと訳がわかんなくなってきました。実際はどの方法でやったらいいのかなと迷っているところというのがあって、そういうことをご存じであれば教えていただければありがたいということです。私の場合は協同学習についてということで、アクティブ・ラーニングの一部だと思うんですけど教えていただければと思います。

溝上

協同学習と協調学習、協同学習はコーポラティブラーニング、協調学習はコラボラティブラーニング。人によってはこれは交換されていることがありますけれども、大体協同というのは、コーポレーションを使って、協調はコラボレーション、コラボラティブなどといいます。一応、大きな見取り図でいうと協同教育っていうのはアメリカの方から入ってきて、日本でいったら安永先生とか関田先生とかのグループがあります。これが一つです。協調学習っていうのは、コーポレーションと同義として使われていますけれども大体は教育工学の中の CSCL とか、つまり、コンピューターを介してインターネットとかネットワークとかコンピューターをメディアとしつつ教室の中の学習を他の教室とつないで、いろんな他者が一つの学習課題に対して集まってくる色々学習するとか、コンピューターメディア、インターネットメディアを使って共同でやっている、これを大きな流れと私は理解してます。私は安永先生とか関田先生に、それはコラボレーションじゃだめなのか、協同教育と言っている人たちに協調学習とか協調教育ではだめなのかっていうことを、ずっと問うてきました。これアメリカでもかなり論争になっているんですよ。流れが違うんですけど、その違いをなんとか説明してという人たちはアメリカにも日本にもいますね。わたしが安永先生とかにずっと問い続けて分かったことは、まず、グループの作り方、課題の設定の仕方、そこにどういう風に協同っていうのを入っていくかあたりは、メディアを介する介さないという違いはちょっとあったりしても、そんなに変わらない。本人たちも協同教育、協同学習ということで、独自のやり方があります。だけど、そのエッセンスになるものはそんなに変わらない。本人たちも変わらないんだということを言ってます。ただ、決定的に違うのは協同教育っていうことを掲げている人たちは思想があるんですね。つまり、学習というのは一人でやるものではなくて学生と先生の学び合いなんだと。だから、技法の話はしていないんですね、思想なんですよ。その思想に共鳴する人は協同教育、協同学習という言葉を使ったり、その学会とかに参加していきます。だけど、実際そこで行われていることはすごいかぶます。私は、そういうことの違いよりもむしろ、集団である課題を学ぶっていう時に何が変わってくるのかとか、技法的な、あるいは、学びの質みたいなものに関心があるので、コーポレーションでもコラボレーションでもどっちでもいいと思っています。

フロア

それで、ほとんど知らないままグループ学習させてもなかなかうまくいかないんですよ。うまく動かすためにはある程度テクニックがいるんじゃないかなんか思っているんですね。そこはどうなん

だろうと。先ほど大きく違わないとおっしゃったんですけど。うまくグループ学習をやるには、ある程度ちょっとしたテクニックが必要じゃないのかな。それを知っているか知らないかでかなり違うような気がするんですよ。

溝上

そこはおっしゃる通りです。だから、テクニックがあるんですね。グループの作り方、課題の進め方、学生の関わらせ方、あるいは事前準備の仕方、そこに、授業デザイン、インストラクショナルデザインとか入っている訳ですけど。そこは、私はコーポレーションとコラボレーションの違いを気にしていくところの問題ではないし、広く協同学習、2つの違いをあまり気にせず学生同士が学んでいくような、そういう学習の上では結構重なりあっていくというのがあると思います。先生の立場によってこれがいいとか悪いとか出されるということは当然あると思いますけれども、受け手側としては色んな分野の方がいらっしゃいますので、色んな形の授業がありますよね。人数とか教室の形とか。それによって、より使いやすそうな自分の授業の進めて行きやすいものを選んでいけばいいなと思っているので、何がいいという話はないと思います。

福田

今の議論で一つだけ気になったのが、主役がどこにいるのかなと思います。学生ですよ。学生の性格、性質、チームが作りやすいようなキャラクターの子がいる年もあれば、逆の年もあるし、その学生を見て、その学生に一番適当なものを選んであげればいいんじゃないかなと。やり方にこだわるんじゃなくて、この学生には、このやり方、この学年にはこのやり方。リーダーをできる子がいたら任せたらいいし、リーダーがいないならリードしてあげればいいし。それは我々の一番大事にしなきゃいけない、お客という言葉はあんまり使いたくないんですけど、その学生をみて決めてあげればいいんじゃないかなと。素人ですけど、思いました。

フロア

アクティブ・ラーニングに関して米国で発展したというところがあったと思うんですが、アメリカの場合ですと学士課程教育は一つの目的で専門も特化しないという特徴があると思います。一方で日本の場合はどうしても専門に特化してしまう。最終的には専門分野に特化してしまうような大学の背景があると思います。そのなかで、やはりアクティブ・ラーニングという能動的な学習態度を育成して、例えば、一、二年生で哲学的な発想の能動的な学習を獲得したけど、結局三、四年の専門で工学にいつちゃったら、その考え方じゃおかしいですよ、ってそういう風なことも素人ながら考えまして、そういう問題が日本の場合では起きてしまうのかなということをちょっと考えました。そういうことは、やはりアメリカのジェネラルエデュケーションでは生じにくいのかなという部分があって、アクティブ・ラーニングとかっていつているのかな。こういう観点でアメリカと日本という異なる大学教育制度を持ってる背景がある中で、アメリカのアクティブ・ラーニングを導入して行くっていうことを、どのように考えていけばいいかという点で先生方からご示唆いただければと思います。

土持

おっしゃる通りです。ただ、アクティブ・ラーニングというのは大学が行っているというよりも、高校から行っているんです。ですから、そういう意味では大学からアクティブ・ラーニングをやっているということではなくて、高校の時からそういうことをやってきて、それが大学でのアクティブ・ラーニングに繋がっていると。それを日本でやる場合どうなるかということです。日本の大学でアクティブ・ラーニングをやるといった場合、一番効果的なのが一、二年の時かな。それが、三年四年まで持続するかどうかというのは、これは制度的な問題もあります。だからと言ってやらなきゃいいじゃなくって、学生によっては一、二年、しっかりアクティブ・ラーニングをやっていると、その方法が身につくから、三年四年になっても大丈夫かなという印象を持ちます。

溝上

2点簡単にお答えしますけれども、おもしろいですね。私はアメリカの制度とかそういうところではなくて、言葉は確かに向こうのやつをもらってますけど、それは日本が80年代以前のように欧米から学ぶと。そういうことではなくて、例えば日本の別のところで、いいものがあればそれを学ぶだけのことで、それがたまたま北米というだけのことで、イタリアでもフランスでもどこでもいい。考え方を学んでるんですね。私は講義の中で特に講義を中心として、知識習得型のものを少しでも転換していくという所を目指してアクティブ・ラーニング型の授業とかって言っている訳で、まず、ここが一つ。制度上の問題というのはそんなに私の中では考えてません。ただ、アメリカでもジェネラルエデュケーションとおっしゃいましたけど、今すごく専門に最後落としていくような方向性をアメリカの文化の中で転換を図って行っているんで、日本では卒業研究みたいなものに最後落ちますよね。ああいう形でアメリカは出来ませんから、アメリカ版でそれなりになにかどんどん進んでいるところで、完全におっしゃったような形でアメリカが今成り立っているっていう訳ではないと思います。もう一つ、土持先生のやつにつなげたいんですけど、日本は卒業研究とか学部が最後で落ちていくというところで、これとってもいいですよ。当然こういう風になってるのも日本の事情があるわけですけど。問題は、私なんかは専門の三、四年生の中でということはそんなに大きく心配している訳ではなくて、むしろ、一、二年生、あるいは、そこと専門とのつなぎ部分ですね。それは色々言い方あるんですけど、やっぱり、高校から大学への接続を考えていくということが一つあると思いますし、日本はやっぱり受験というものがいい意味でも悪い意味でもあって、学ぶ様式が違いますので、大きく言えば。そこを転換させていく意味での初年次教育や1年生のアクティブ・ラーニングってやっぱり必要だと思います。内容も教養的な、専門があんまり進んでない内容がなされますので、学習様式を学んでいくうえで非常にいい時期だと思います。そういう所で、一、二年生で始めて、それが持続するのではなくて、繋いでいく。三、四年生でも必要だし、卒業研究とか研究室のゼミとか結構でできますので、そこら辺でも充実させるのはいいと思いますけれども、むしろ一年生でやればずっと続くとか、そういう考えじゃなくて、どの学年でも必要なことで、ターゲットとしては一年生ということですね。

進行

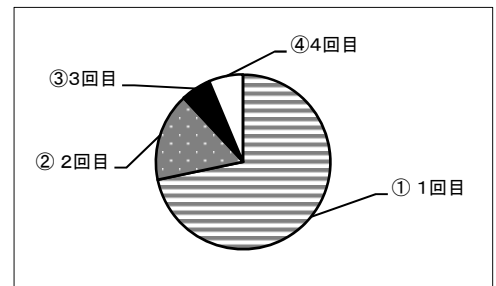
それでは、これでシンポジウムを終了いたします。ありがとうございました。

SPODフォーラム2012事前アンケート集計結果

アンケート回答者数：428名（webでの受講申込時に実施）

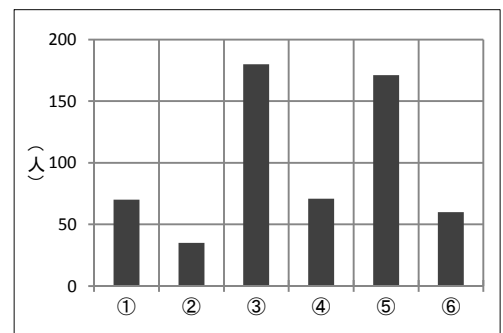
1. SPODフォーラムの参加は何回目ですか？

	度数	割合
① 1回目	307	71.7%
② 2回目	70	16.4%
③ 3回目	24	5.6%
④ 4回目	27	6.3%
計	428	100.0%



2. 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	70	16.4%
② SPODメールマガジン	35	8.2%
③ SPODフォーラムチラシ	180	42.1%
④ SPOD研修プログラムガイド201	71	16.6%
⑤ SPOD関係者からの案内	171	40.0%
⑥ その他	60	14.0%
アンケート回答者数	428	

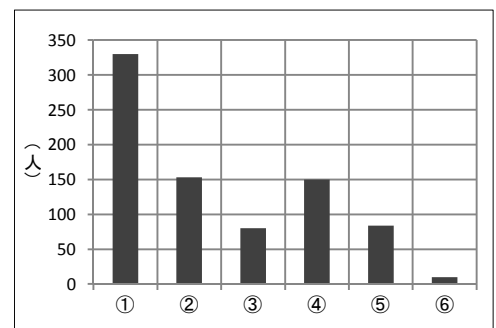


その他の記述内容

- ・学内（職場）からの案内（28）
- ・上司からの案内（5）
- ・asagao-ML（5）
- ・同僚からの紹介（3）
- ・自身がSPOD関係者である（2）
- ・参加経験者からの紹介（1）
- ・Q-Links（1）
- ・大学教育教育学会での事例紹介（1）
- ・土持法一先生からご案内を受けました。（1）
- ・法人の職員研修担当者（1）
- ・公立大学協会の知り合いから（1）
- ・学内教員（1）

3. 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	330	77.1%
② 組織の課題を解決するヒントを得るため	153	35.7%
③ 組織を超えた人脈づくりのため	80	18.7%
④ FDやSDに関する情報収集のため	150	35.0%
⑤ 上司に参加をすすめられたため	84	19.6%
⑥ その他	10	2.3%
アンケート回答者数	428	



その他の記述内容

- ・学内委員（関係係）による参加要請（4）
- ・自分が解決したいテーマがあったから（1）
- ・橋本メソッドに興味があるため（1）
- ・講習を通して新たなものの見方が学べると思ったから。（1）

SPODフォーラム2012全体アンケート集計結果

当日参加者数

SPOD加盟校から：373名

SPOD加盟校以外から：123名

合計：496名

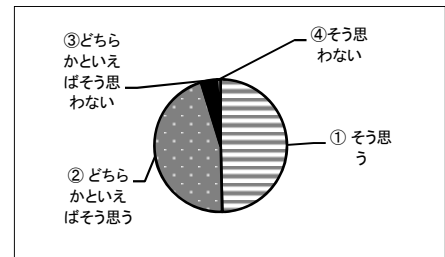
アンケート回答者数：274名（フォーラム終了後、web入力にて実施）

回答率：55.2%

1. SPODフォーラムでの研修成果について

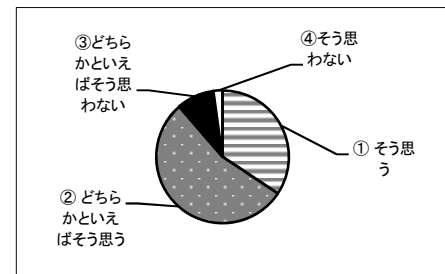
自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
① そう思う	136	49.6%
② どちらかといえばそう思う	125	45.6%
③ どちらかといえばそう思わない	11	4.0%
④ そう思わない	2	0.7%
計	274	100.0%



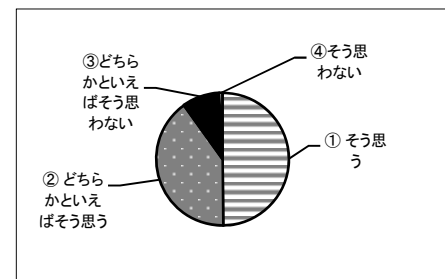
所属組織の問題解決に役立つ情報を入手することができた

	度数	割合
① そう思う	94	34.3%
② どちらかといえばそう思う	149	54.4%
③ どちらかといえばそう思わない	25	9.1%
④ そう思わない	6	2.2%
計	274	100.0%



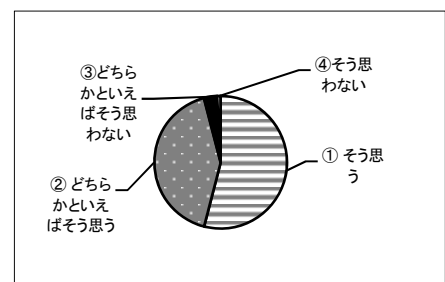
組織を超えた交流を持つことができた

	度数	割合
① そう思う	136	49.8%
② どちらかといえばそう思う	110	40.3%
③ どちらかといえばそう思わない	25	9.2%
④ そう思わない	2	0.7%
計	273	100.0%



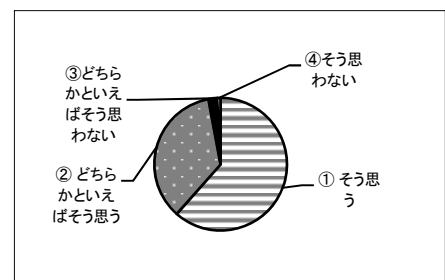
フォーラムで学んだことをすぐに職場で実践したい

	度数	割合
① そう思う	148	54.0%
② どちらかといえばそう思う	115	42.0%
③ どちらかといえばそう思わない	9	3.3%
④ そう思わない	2	0.7%
計	274	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	168	61.5%
② どちらかといえばそう思う	97	35.5%
③ どちらかといえばそう思わない	6	2.2%
④ そう思わない	2	0.7%
計	273	100.0%

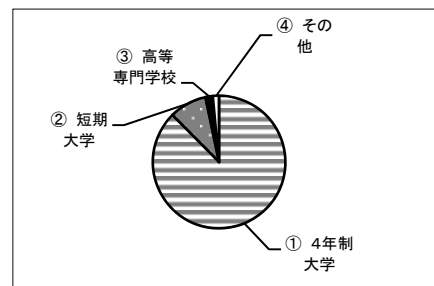


2. 感想、ご意見、ご要望等 (別紙参照)

3. 参加者ご自身について

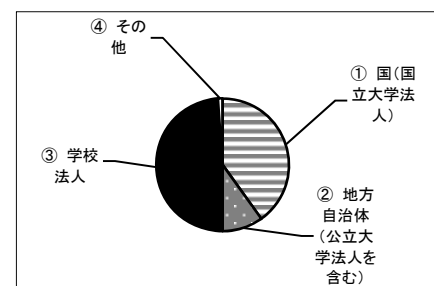
所属先

	度数	割合
① 4年制大学	240	87.6%
② 短期大学	25	9.1%
③ 高等専門学校	5	1.8%
④ その他(法人本部(1))	4	1.5%
計	274	100.0%



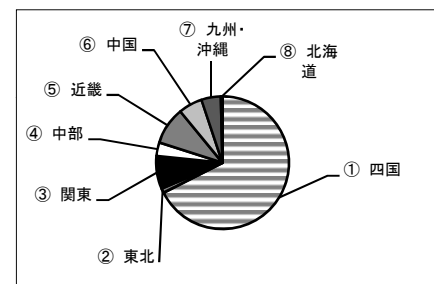
所属先の設置者

	度数	割合
① 国(国立大学法人)	109	40.1%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	27	9.9%
③ 学校法人	133	48.9%
④ その他(独立行政法人(1))	3	1.1%
計	272	100.0%



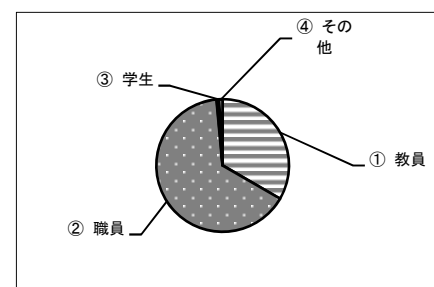
所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	185	67.5%
② 東北	3	1.1%
③ 関東	22	8.0%
④ 中部	9	3.3%
⑤ 近畿	25	9.1%
⑥ 中国	16	5.8%
⑦ 九州・沖縄	13	4.7%
⑧ 北海道	1	0.4%
計	274	100.0%



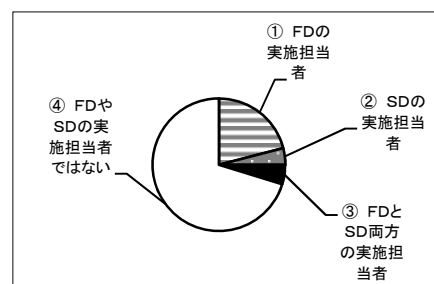
職種

	度数	割合
① 教員	91	33.3%
② 職員	178	65.2%
③ 学生	2	0.7%
④ その他()	2	0.7%
計	273	100.0%



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	57	21.0%
② SDの実施担当者	11	4.0%
③ FDとSD両方の実施担当者	13	4.8%
④ FDやSDの実施担当者ではない	191	70.2%
計	272	100.0%



(4) SPOD共通事業

①各種研修プログラムの実施

(実施計画)

統一ガイドブックである「研修プログラムガイド」を作成及び配付、各種研修プログラムを実施。

(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84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2012」を作成し、加盟校の全教職員（約7,000名）に配布した。これにより各加盟校の教職員は自分の希望するプログラムを選択し、計画的に参加することが可能となり、平成25年2月末までに延べ2,000名以上の参加があった。また、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10講座（平成23年度：9講座）を配信したが、一部の講座では受信障害などのトラブルが発生しており、今後実施方法等の改善を検討する。

②SPOD内講師派遣

(実施計画)

全加盟校にSPOD内講師を派遣。

(実施内容及び成果)

平成23年度から、加盟校単位（短期大学が併設されている4年制大学については、あわせて1回）で希望するFD・SDプログラムについて、SPODから研修講師を年1回無料で派遣するSPOD内講師派遣事業を実施している。平成24年度は、コア校を中心に講師15名を24機関に派遣した。この事業によってFDセンターやFDerなど専任教員の配置が困難な小規模校においても、質の高い研修プログラムの受講が可能となるとともに、コア校のFD／SD担当者が加盟校を訪問することで、SPODに対する意見・要望を直接聞くことができるため、FD／SDに関する情報共有も行われるようになった。

また、年度末に実施している担当者向けのアンケートでは、「学内の体制が整い講演会への参加者が増えた」などの意見が出ており、SPOD内講師派遣事業が学内の教育改革の一助になっていると考えられる。

③調査・研究プロジェクトの実施

(実施計画)

調査・研究プロジェクト事業の本格実施に向け、調査項目や対象を検討し、調査計画を策定。

(実施内容及び成果)

SPODのこれまでの成果について、連携効果及び組織変容の検証のため、平成23年度にネットワークコア運営協議会の下に「調査・研究プロジェクト」を設置した。今年度は、FD／SD専門部会を中心に実施内容等の検討を行い、同プロジェクトの下に以下の5つのワーキンググループを設置した。

- ①高等教育教授能力証明プログラム検討ワーキンググループ（FD部門）
- ②連携効果検証ワーキンググループ（FD部門）
- ③組織変容検証ワーキンググループ（FD部門）
- ④学生調査・IRワーキンググループ（FD部門）
- ⑤連携効果・組織変容検証ワーキンググループ（SD部門）

平成25年度からの本格実施に向け、各ワーキンググループにおいて、調査項目や調査対象等の調査計画を検討した。ワーキンググループのメンバーは、SPOD加盟校の教職員であれば自由に参加することを可能とし、今後はコア校以外にも呼びかけていく予定である。

①各種研修プログラムの実施

SPOD研修プログラム一覧

日程	プログラム名	主催校	対象	受講者数 (遠隔講義システム 受講者含む)
4月				
4月3日（火）	学生を眠らせない講義法のコツ	愛媛大学	FD/SD	29
4月3日（火）	教室の雰囲気を変えるクラスルーム・コントロール術	愛媛大学	FD	24
4月4日（水）	動機を高める第1回目の授業づくり	愛媛大学	FD/SD	25
4月4日（水）	学生の能力を高める評価の方法	愛媛大学	FD	20
4月27日（金）	マンネリ化しない公開授業の秘訣－公開授業の効果の実施方法－	徳島工業短期大学	FD	19
5月				
5月8日（火）	クリッカーで教育・研究が変わる！	香川大学	FD	5
5月18日（金）	講師養成研修	愛媛大学	SD	11
5月18日（金）	第1回FD・SDセミナー	徳島大学	FD/SD	30
6月				
6月7日（木）～8日（金）	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）	愛媛大学	SD	27
6月9日（土）～10日（日）	FDファシリテーター（FD担当者）養成研修	徳島大学	FDeR	17
6月12日（火）	高専生を元気にする学生指導法のコツ	新居浜工業高等専門学校	FD	37
6月15日（金）	効果的なグループワークの技法	徳島大学	FD	47
6月15日（金）	ティーチング・ポートフォリオ入門－教育実践のリフレクション－	弓削商船高等専門学校	FD	13
6月21日（木）～23日（土）	次世代リーダー養成プログラム（第1回）	愛媛大学	SD	18
6月12日（火）	メンタルヘルス研修	愛媛大学	FD/SD	29
7月				
7月7日（土）～8日（日）	第18回愛媛大学授業デザインワークショップ	愛媛大学	FD	23
7月12日（木）～13日（金）	学務系職員養成プログラム研修（レベルⅡ）	愛媛大学	SD	22
7月13日（金）	大学職員のための企画力養成講座	鳴門教育大学	SD	25
7月19日（木）～21日（土）	次世代リーダー養成プログラム（第2回）	徳島大学・四国大学	SD	17
7月23日（月）	大学職員のための企画力養成講座	高知大学	SD	22
7月25日（水）	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	高知工科大学	FD/SD	22
8月				
8月2日（木）	高専生を元気にする学生指導法のコツ	香川高等専門学校	FD	17
8月10日（金）	スタッフポート・ポートフォリオ入門－職員と大学が共に輝くために－	松山東雲女子大学・ 松山東雲短期大学	SD	30
8月21日（火）	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	香川県立保健医療大学	FD/SD	34
8月22日（水）	グラフィック・シラバスの作成方法	愛媛大学	FD	26
8月23日（木）	大人数講義法の基本	愛媛大学	FD	32
8月23日（木）	高等教育トップリーダーセミナー	香川大学	FD	47
8月24日（金）	学習評価をどう測定し，活用するか？	愛媛大学	FD/SD	38
8月28日（火）	動機を高め記憶に残る講義法－動機と記憶の理論－	愛媛大学	SD	15
8月31日（金）	講義のための話し方入門	愛媛大学	FD	15
8月31日（金）～9月1日（土）	教育力開発基礎プログラム	徳島大学	FD/SD	11
9月				
9月3日（月）	ルーブリック評価入門－ブレない・速い・楽チン成績評価のススメー	愛媛大学	FD/SD	41
9月3日（月）～4日（火）	学生の学びを支援する授業準備ワークショップ	高知大学	FD	13
9月4日（火）	Adobe Premiereを使った動画教材作成法	愛媛大学	FD/SD	9
9月5日（水）～6日（木）	第19回愛媛大学授業デザインワークショップ	愛媛大学	FD	13
9月6日（木）	講義に小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイン－考え方と進め方－	高知大学	FD	0
9月7日（金）	障がい学生に対応した授業方法入門編	愛媛大学	FD/SD	7
9月7日（金）	パワーポイント2010基本技・便利技	愛媛大学	FD/SD	26

日程	プログラム名	主催校	対象	受講者数 (遠隔講義システム 受講者含む)
9月7日(金)	Eラーニング入門	愛媛大学	FD	5
9月7日(金)	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	4
9月11日(火)	大人数講義法の基本(遠隔配信プログラム)	愛媛大学	FD/SD	12
9月12日(水)	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	34
9月12日(水)	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	高松大学・高松短期大学	FD/SD	66
9月12日(水)	授業アンケートを見直しませんか?ーアンケートの効果的实施と活用方法ー	高知県立大学・高知短期大学	FD	17
9月12日(水)～14日(金)	高専ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ	阿南工業高等専門学校	FD	9
9月13日(木)	ルーブリック評価入門ーブレない・速い・楽チン成績評価のススメー	愛媛大学	FD/SD	23
9月13日(木)～14日(金)	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)	愛媛大学	SD	40
9月14日(金)	マンネリ化しない公開授業の秘訣ー公開授業の効果的实施方法ー	徳島文理大学・ 徳島文理大学短期大学部	FD	41
9月18日(火)	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	高知学園短期大学	FD/SD	42
9月18日(火)	教育の質保証とは何かースタンダード設定からアセスメントまでー	環太平洋大学短期大学部	FD	19
9月19日(水)	授業アンケートを見直しませんか?ーアンケートの効果的实施と活用方法ー	四国大学・ 四国大学短期大学部	FD	91
9月20日(木)～21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	12
9月21日(金)	グループ学習を効果的に進めるための基本的な考え方とその方法 ー教員も学生も楽しい授業にするためにー	今治明德短期大学	FD	17
9月21日(金)	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	愛媛大学	FD/SD	15
9月21日(金)	高等教育機関における安全衛生	愛媛大学	FD/SD	20
9月22日(土)～23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	愛媛大学	FD*	14
9月24日(月)	高専生を元気にする学生指導法のコツ	高知工業高等専門学校	FD/SD	19
9月25日(火)	大人数講義を魅力的にするテクニック	香川大学	FD	7
9月25日(火)～26日(水)	ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ<西四国対象>	愛媛大学	FD	7
10月				
10月17日(水)～19日(金)	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)	愛媛大学	SD	44
11月				
11月13日(火)	初年次教育の構成と実践:カスタマイズをどのようにするか	香川大学	FD	8
11月15日(木)～16日(金)	次世代リーダー養成プログラム(第3回)	香川大学	SD	21
11月17日(土)	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	香川短期大学	FD/SD	48
11月19日(月)～20日(火)	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)	愛媛大学	SD	40
11月20日(火)	グループ学習を効果的に進めるための基本的な考え方とその方法 ー教員も学生も楽しい授業にするためにー	香川大学	FD	8
11月27日(火)	教育の質保証とIR(インスティテュショナル・リサーチ)	阿南工業高等専門学校	FD	47
11月29日(木)	学生の学びを促すシラバスの書き方	香川大学	FD	3
11月29日(木)	基礎から学ぶ学習評価法	香川大学	FD	3
11月30日(金)	第3回FD・SDセミナー	徳島大学	FD/SD	58
12月				
12月6日(木)	学生の参加を促す授業方法	香川大学	FD	0
12月21日(金)	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	愛媛県立医療技術大学	FD/SD	34
12月21日(金)～23日(土)	高専ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ	愛媛大学	FD	6
12月21日(金)～23日(土)	アカデミック・ポートフォリオ開発ワークショップ	愛媛大学	FD	2
12月26日(水)	大学教育カンファレンスin徳島	徳島大学	FD/SD	152
1月				
1月17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	88
1月24日(木)～26日(土)	次世代リーダー養成プログラム(第4回)	高知大学・高知工科大学	SD	17
1月30日(水)	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	3
2月				
2月6日(水)～8日(金)	講師養成研修	愛媛大学	SD	12
2月8日(金)	第4回FD・SDセミナー	徳島大学	FD/SD	18

日程	プログラム名	主催校	対象	受講者数 (遠隔講義システム 受講者含む)
2月12日（火）～13日（水）	ファシリテーション力養成道場	高知大学	FD*	26
2月15日（金）	大人数講義を魅力的にするテクニック	聖カタリナ大学・ 聖カタリナ大学短期大学部	FD	25
3月				
3月7日（木）	大学入門ゼミ・共通コンテンツの教え方「レポートの書き方」の教え方	香川大学	FD	
3月7日（木）	大学入門ゼミ・共通コンテンツの教え方「プレゼンテーションの方法」の教え方	香川大学	FD	
3月7日（木）～9日（土）	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ＜東四国対象＞	徳島大学	FD	
3月8日（金）	大学入門ゼミ・共通コンテンツの教え方ー「日本語技法」の教え方①ー	香川大学	FD	
3月8日（金）	大学入門ゼミ・共通コンテンツの教え方ー「日本語技法」の教え方②ー	香川大学	FD	
3月11日（月）	大学入門ゼミ・共通コンテンツの教え方ー「情報整理の方法」の教え方ー	香川大学	FD	
3月11日（月）	大学入門ゼミ・共通コンテンツの教え方ー協同学習の基本（入門編）ー	香川大学	FD	
3月11日（月）～12日（火）	高専ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ	阿南工業高等専門学校	FD	
3月15日（金）	愛媛大学教育改革シンポジウム	愛媛大学	FD*/SD	
3月15日（金）	教育系競争的資金獲得のための申請書作成ワークショップ	愛媛大学	FD/SD	
3月21日（水）	アクティブラーニングー学生参加型授業のつくり方ー	高知大学	FD	
3月26日（火）	初年次科目のためのグループワークの技法	高知大学	FD	
3月27日（水）	能動的学習支援者必須！グループワークのためのファシリテーション入門	高知大学	FD	
平成24年度2月末までに実施したプログラムの受講者数				2033名

遠隔システム配信校一覧

日程	プログラム名	開催校	徳島大学	高知大学	愛媛医療 技術大学	徳島文理 (徳島)	徳島文理 (香川)	高松大学	松山東雲 女子大学	聖カタリナ 大学	高知学園 短期大学	阿南高専	香川高専	弓削商船	拠点数(開 催校含む)
4月3日(火)	学生を眠らせない講義法のコツ	愛媛大学	○	○							○	○	○		6
4月3日(火)	教室の雰囲気を変えるクラスルーム・コントロール術	愛媛大学	○	○								○	○		5
4月4日(水)	動機を高める第1回目の授業づくり	愛媛大学	○	○							○	○	○		6
4月4日(水)	学生の能力を高める評価の方法	愛媛大学	○	○								○	○		5
6月15日(金)	効果的なグループワークの技法	徳島大学				○	○								3
9月3日(月)	ルーブリック評価入門ーブレない・速い・楽チン成績評価のススメー	愛媛大学				○	○		○			○			5
9月11日(火)	大人数講義法の基本(遠隔配信プログラム)	愛媛大学						○	○		○				4
9月12日(水)	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	○						○		○				4
9月13日(木)	ルーブリック評価入門ーブレない・速い・楽チン成績評価のススメー	愛媛大学			○						○				3
11月30日(金)	第3回FD・SDセミナー	徳島大学		○				○						○	4
1月17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		○		○	○			○		○			6

②SPOD内講師派遣

SPOD内講師派遣プログラム実施状況一覧

日程	プログラム名	主催校	対象	講師担当校	講師	全受講者数	うち学外参加者数 (うち遠隔講義受講者)
4月							
4月27日(金)	マンネリ化しない公開授業の秘訣 ー公開授業の効果的実施方法ー	徳島工業短期大学	FD	徳島大学	川野	19	0
6月							
6月12日(火)	高専生を元気にする学生指導法のコツ	新居浜工業高等専門学校	FD	阿南高専	坪井	37	ー
6月15日(金)	効果的なグループワークの技法	徳島大学	FD	高知大学	俣野	47	25(25)
6月15日(金)	ティーチング・ポートフォリオ入門 ー教育実践のリフレクションー	弓削商船高等専門学校	FD	愛媛大学	佐藤	13	ー
7月							
7月13日(金)	大学職員のための企画力養成講座	鳴門教育大学	SD	愛媛大学	秦・阿部	25	7
7月23日(月)	大学職員のための企画力養成講座	高知大学	SD	愛媛大学	秦	22	5
7月25日(水)	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	高知工科大学	FD・SD	高知大学	立川	22	1
8月							
8月2日(木)	高専生を元気にする学生指導法のコツ	香川高等専門学校	FD	阿南高専	坪井	17	ー
8月10日(金)	スタッフポート・ポートフォリオ入門 ー職員と大学が共に輝くためにー	松山東雲女子大学・松山東雲短期大学	SD	愛媛大学	阿部・秋谷・上甲	30	ー
8月21日(火)	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	香川県立保健医療大学	FD・SD	香川大学	佐藤	34	2
9月							
9月12日(水)	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	高松大学・高松短期大学	FD・SD	香川大学	佐藤	66	0
9月12日(水)	授業アンケートを見直しませんか？ ーアンケートの効果的実施と活用方法ー	高知県立大学・高知短期大学	FD	高知大学	塩崎	17	0
9月14日(金)	マンネリ化しない公開授業の秘訣 ー公開授業の効果的実施方法ー	徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部	FD	徳島大学	川野	41	0
9月18日(火)	教育の質保証とは何か ースタンダード設定からアセスメントまで	環太平洋大学短期大学部	FD	愛媛大学	山田	19	ー
9月18日(火)	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	高知学園短期大学	FD・SD	高知大学	塩崎	42	0
9月19日(水)	授業アンケートを見直しませんか？ ーアンケートの効果的実施と活用方法ー	四国大学・四国大学短期大学部	SD	高知大学	塩崎	91	0
9月21日(金)	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	愛媛大学	FD・SD	徳島大学	吉田	15	10
9月21日(金)	グループ学習を効果的に進めるための基本的な考え方とその方法 ー教員も学生も楽しい授業にするためにー	今治明德短期大学	FD	徳島大学	香川	17	2
9月24日(月)	高専生を元気にする学生指導法のコツ	高知工業高等専門学校	FD	阿南高専	坪井	19	2
11月							
11月17日(土)	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	香川短期大学	FD・SD	香川大学	葛城	48	1
11月20日(火)	グループ学習を効果的に進めるための基本的な考え方とその方法 ー教員も学生も楽しい授業にするためにー	香川大学	FD	徳島大学	香川	8	1
11月27日(火)	教育の質保証とIR (インスティテュショナル・リサーチ)	阿南工業高等専門学校	FD	愛媛大学	山田	47	0
12月							
12月21日(金)	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	愛媛県立医療技術大学	FD・SD	愛媛大学	秦	34	6
2月							
2月15日(金)	大人数講義を魅力的にするテクニック	聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部	FD	香川大学	葛城	25	1

※学内向けプログラムはーを表示しています。

③調査・研究プロジェクトの実施

調査・研究プロジェクト実施状況

SPOD事業におけるこれまでの取組成果について、連携効果及び組織変容の検証のため、平成23年度にネットワークコア運営協議会の下に設置した「調査・研究プロジェクト」において、平成25年度からの本格実施に向けて、FD／SD専門部会を中心に実施内容の検討を行った。

各専門部会での検討状況の概要は以下のとおり。

○FD部門

【第1回SPODネットワークコア運営協議会FD専門部会】

日時：平成24年7月31日（火）13：30～15：30

場所：愛媛大学城北キャンパス法文学部2階小会議室

実施概要：

2012年度の「調査・研究プロジェクト」の実施内容について、意見交換を行い、本プロジェクトの実施にあたっては、全体統括を愛媛大学の山田准教授が務めることとなった。

また、今後は各コア校の窓口担当者を通じて、調査項目や調査対象校の選定、その他必要と思われる事項の検討を行うこととした。

【第2回SPODネットワークコア運営協議会FD専門部会】

日時：平成24年12月7日（金）14：00～15：50

場所：高知大学朝倉キャンパス総合教育棟2階会議室2

実施概要：

SPODにおける高等教育教授能力証明プログラム構想に関する意見交換を行い、高等教育教授能力証明プログラム検討ワーキンググループを設置し、引き続き専門部会において議論していくこととなった。

また、SPODの連携効果の検証方法に関して、意見交換を行い、以下の3つのワーキンググループの設置及び主担当校を決定した。今後は、各ワーキンググループで調査項目や調査対象を検討し、調査計画を平成25年1月末までに山田准教授に提出することとなった。

※各種検討ワーキンググループ

- ・連携効果検証ワーキンググループ（主担当：徳島大学）
- ・組織変容検証ワーキンググループ（主担当：高知大学）
- ・学生調査・IRワーキンググループ（主担当：香川大学）

※FD部門に設置した上記ワーキンググループでの検討事項については、平成25年3月4日開催の第3回FD専門部会において、引き続き検討する予定である。

○SD部門

【第2回SPODネットワークコア運営協議会SD専門部会】

日時：平成24年12月7日（金）14：30～15：30

場所：高知大学朝倉キャンパス総合教育棟2階会議室1

実施概要：

平成25年度の本格実施に向けて、連携効果・組織変容検証ワーキンググループの設置について、構成員、実施内容等について意見交換を行った。また、大学教育論や人材育成に興味があり、教員と一緒に調査・研究を希望の方がいれば、加わっていただくこととなった。

※SD部門に設置した上記ワーキンググループでの検討事項については、平成25年3月4日開催の第3回SD専門部会において、引き続き検討する予定である。

(5) SPOD運営

平成24年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」会議開催日程

平成24年

4月24日 (火)	第1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10日 (木)	第1回T-SPOD会議 (会場：徳島大学)
5月22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)
6月11日 (月)	第3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)
7月11日 (水)	第1回愛媛県内加盟校会議 (会場：愛媛大学)
7月31日 (火)	第4回SPODネットワークコア運営協議会 (会場：愛媛大学)
9月27日 (木)	第2回T-SPOD会議 (会場：徳島大学)
10月 2日 (火)	第5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)
11月13日 (火)	第6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)
12月 7日 (金)	第7回SPODネットワークコア運営協議会 (会場：高知大学)

平成25年

1月29日 (火)	第8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)
2月14日 (木)	第2回愛媛県内加盟校会議 (会場：愛媛大学)
2月21日 (火)	第3回T-SPOD会議 (会場：徳島大学)
3月 4日 (月)	第9回SPODネットワークコア運営協議会 (会場：愛媛大学)
3月 5日 (火)	事業評価委員会 (会場：愛媛大学)
3月29日 (金)	平成24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)

6. 平成24年度各加盟校の取組報告

目 次

徳島県（8）

徳島大学（国）	6 6
鳴門教育大学（国）	6 7
四国大学・四国大学短期大学部（私）	6 9
徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部（私）	7 0
徳島工業短期大学（私）	7 1
阿南工業高等専門学校（国）	7 2

香川県（7）

香川大学（国）	7 3
香川県立保健医療大学（公）	7 5
四国学院大学（私）	7 6
高松大学・高松短期大学（私）	7 7
香川短期大学（私）	7 8
香川高等専門学校（国）	7 9

愛媛県（12）

愛媛大学（国）	8 0
愛媛県立医療技術大学（公）	8 1
聖カタリナ大学（私）	8 2
松山大学（私）	8 3
松山東雲女子大学・松山東雲短期大学（私）	8 4
今治明德短期大学（私）	8 5
環太平洋大学短期大学部（私）	8 6
聖カタリナ大学短期大学部（私）	8 7
松山短期大学（私）	8 8
新居浜工業高等専門学校（国）	8 9
弓削商船高等専門学校（国）	9 0

高知県（6）

高知大学（国）	9 1
高知県立大学（公）	9 2
高知工科大学（公）	9 3
高知短期大学（公）	9 4
高知学園短期大学（私）	9 5
高知工業高等専門学校（国）	9 6

平成24年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 徳島大学

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

本学は学内において、平成24年3月6日～8日、SPOD事業のFDの取組の一つとして、初めて「東四国地区ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」を開催した。メンターとして愛媛大学から1名、徳島大学から2名、香川大学から2名、阿南工業高等専門学校から1名参加し、メンティーには、徳島大学から6名、香川大学から2名参加した。3日間に渡る集中ワークショップであったが、参加者全員TPを書き終え所定の成果を達成することが出来た。今後は学内でメンティーとしてTPを作成した教員がメンターとなって、TPを普及させ近い将来、新任教員を対象とした現在のプログラム（教育力開発基礎プログラム、授業コンサルテーション）との体系性を持たせ、TP作成を追加することを検討中である。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

本学では、平成24年8月22日～24日の3日間、SPODフォーラム2012を開催し、SPOD加盟校内外から496名の教職員・学生の参加があった。愛媛大学から初めて会場を移して開催されたが、参加者の約97%から「満足」という高い評価を得た。フォーラムの運営は、主に大学開放実践センター教員と学務部職員、愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室が協働で行い、参加者からは「徳島大学の職員の方々のマネジメントの優秀さを実感できた」「SPODらしい温かいおもてなしの心が伝わるフォーラムでした」などの感想が寄せられ、大変好評であった。また、フォーラムにはセンター教員以外の学内教員も積極的に担当講師として参加した。

【成果及び波及効果】

FDではとりわけSPOD連携の効果が見られ、学内のFDプログラムにSPOD内から、6月実施の「FDファシリテーター養成研修」に愛媛大学から2名、阿南工業高等専門学校から2名、四国大学から1名の参加があった。また、8月の「教育力開発基礎プログラム」には阿南工業高等専門学校から3名の参加があり、12月の「大学教育カンファレンス in 徳島」では「徳島県内の高等教育機関における学生支援の取組」というテーマでラウンドテーブルを企画し、徳島県下のSPOD加盟校である鳴門教育大学、阿南工業高等専門学校、徳島大学の代表教員が実践事例を発表し好評であった。また学内で開催したFD・SDセミナーにはSPOD加盟校からも遠隔配信の希望があり、多数の参加があった。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

次年度からは、教学マネジメントチームにより、教学ガバナンスの機能強化が図られ、全学教育推進機構が設置される予定である。これに従い現在、大学開放実践センターで行われている全学FDは新設の「教育改革推進センター」に移譲され、次の四つの業務を担当することとなる。即ち、1) 全学的な教育改革に係る企画及び運営、2) FD及びSDの企画及び運営並びにその評価、3) 教育改革への学生の関与に関する企画及び運営、4) ピア・サポーターの養成に係る学生支援センターとの連携である。これにより今まで以上に全学的なFDとSDの連携の必要性が要求されることになる。

平成24年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 鳴門教育大学

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

本学では、中期計画目標にある「学長の直轄組織として改組したFD・SD委員会において、学長のリーダーシップのもと全学体制で効果的なFD事業を推進する。」を達成するため、平成24年度からFD／SD事業を推進するための組織を、前年度まで専門部会であったものを「学部・大学院ファカルティ・ディベロップメント委員会」及び「スタッフ・ディベロップメント委員会」に格上げし、企画戦略室を介して学長への報告、学長の意向のフィードバックを行い、FD／SD推進事業を企画・立案、実施等している。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

◆教職大学院授業公開の実施〔FD〕：10月21日

授業改善及びカリキュラムの充実に資するため、学内教員20名、院生52名のほか、四国四県教育委員会関係者4人を招き、授業を公開するとともに、意見を聴取した。

◆学部・大学院修士課程における公開授業等〔FD〕

①公開授業週間：10月17日～10月23日

②特別公開授業、特別公開授業に係る授業研究会・FDワークショップ：10月17日～10月30日

③全体会：10月31日

上記①では、教員相互の授業参観を通して授業改善に取り組む意識を高めるとともに、具体的な授業事例をもとにして各教員の授業改善を図った。

上記②では、他教員の優れた授業実践を参観し、公開された授業に係る授業研究会を実施することを通して、教育実践力を培うためのよりよい授業のあり方を共有し、また、FDワークショップでは特別公開授業の授業研究会と連動し、具体的な授業を素材として教育実践力を培う授業のあり方を検討した。

上記③では、コース・専攻を単位として実施した特別公開授業の結果出された共通の課題について、コース・専攻を超えて、各部から発表を行い、全体会として展開することで、授業改善等につなげることを目的として開催し、学内の教員が多数参加した。

◆職員の職能開発・意識改革を目的とした研修〔SD〕

・大学職員のための企画力養成講座（本学開催）：7月13日（本学18名、他加盟校7名）



「問題発見・解決能力」と「企画提案力」を身につけることを目的とし、25名が参加した。演習では班に分かれて具体的な職場の課題や問題点を使って問題解決の企画案をまとめ、ポスター発表を行い、活発な意見交換や議論とともに、他機関の職員との交流も図られた。

- ・タイムマネジメント研修：12月12日（10名）
- ・クレーム対応研修：12月19日（20名）

職務遂行に必要な不可欠である接遇や業務の効率性を向上させることを目的とし、事務職員を対象に実施した。

◆教職員の国際化に対応するための研修〔SD〕

- ・異文化コミュニケーション研修：12月20日（21名）

教職員の国際化に対応することを目的とし、留学生修学支援のための研修として、教員及び事務職員を対象に実施した。

【成果及び波及効果】

FD推進事業に各教員がより一層参加できる環境を整えることを企図し、特別公開授業及びFDワークショップをコースごとに実施した結果、教員の主体的参加を促す上で効果的であり、FD事業を全学的に推進していくために有効な形態の一つであった。

また、コース共通の課題について、全体会で討議することによって、授業改善等につなげることができた。

SD推進事業については、本学から、SPOD主催のSD研修に派遣した職員数は以下のとおりである。

- | | |
|----------------------------------|----|
| ・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・Ⅲ） | 2名 |
| ・学務系職員養成プログラム研修（レベルⅡ） | 3名 |
| ・SPODフォーラム（徳島大学開催） | 6名 |
| ・講師養成研修 | 1名 |

また、その他の機関が実施する研修等に多数の職員を派遣しており、徐々にではあるが、職員の職能開発や意識改革に成果が表れてきている。

なお、成果について公表は行っていないが、今後、学内において報告会の開催等について検討していく予定である。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

今年度初めて全体会を開催したことによって、全学で意見を共有する場が設定できたが、今後は学生参加型のFD事業の開催も検討したい。

本学開催のSD事業において、職員が受講しやすいよう開催時期・時間帯の見直しを検討するほか、必要に応じ研修内容や方法の見直しを検討し、有益な研修の機会を提供できるよう努めていく。

平成24年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 四国大学・四国大学短期大学部

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

人材育成の達成目標や学生が身につけるべき知識・能力の明確化など「教育の見える化」を実践するための取組を行い、教育課程の全体を通した体系的な見直しを行った。

また、併行して、FD 活動の推進及び活性化等の検討を行い、同活動促進に向けた取り組みを行った。

SD 活動については、SPOD 事業への参加促進と JMA（日本能率協会）主催の大学 SD フォーラム等への研修参加機会の提供を行い積極的な SD 推進を継続させている。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

四国大学改革ビジョン2011行動計画に基づく、新しいFD活動のための研修会を3回実施した。

そのうちの1回は、SPOD フォーラム2012を利用して、新任・昇任者研修を兼ねたものとして実施した。これは新任・昇任3年以内の教員を対象とし、SPOD フォーラム期間中に開催される研修会への積極的な参加を促したものである。（対象者29名中25名が参加した。）

他、FD 委員会設置10年目の節目を迎えるにあたり、更なる活動の活性化を図るべく、委員会組織の見直しを含む規則の改正を行った。

SD 活動としては、SPOD 事業へ4項目のプログラム（大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ）・次世代リーダー養成研修等）に8名、SPOD フォーラム2012へは22プログラムに67名（参加延べ人数）が参加し、SDの必要性及びSPODへの理解と参加意識の促進に繋げることが出来た。

また、JMA（日本能率協会）主催の大学 SD フォーラムへは平成23年度から継続して参加している（参加のべ人数32人）。参加後には報告会を行い、学内事務局において情報の共有を図っている。

【成果及び波及効果】

日常的な活動により、徐々にではあるがFD／SDの取組への理解は学内で広がっている。徳島大学開催のSPOD フォーラム2012に延べ117名が参加するなど、全体的にFD／SD活動への意欲の高まりが感じられた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

FD 委員会設置から10年目の節目を迎えるにあたり、FD 活動に関わる教職員を更に増やし、現在以上の活性化を目指したい。また、例えば授業改善のための学生アンケートがどのように授業改善に繋がっているか、その結果を学生に如何にフィードバックするのか、等の検証を重ね、質の高い教育を創り上げていきたいと考えている。

SD 活動についても、FD との連携を図りながら、教員と協働して実施する「新 SD 研修」の試行へと繋げていきたい。

平成24年度 F D／S D活動の取組報告

学校名：徳島文理大学・短期大学部

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

本学では、自己点検・評価の活動を通して、諸課題の解決に向けた取り組みを推進している。

その中で、F D活動では、F D研究部会を毎月開催（年間11回）、基本方針・計画を協議して実施した。また、F D研修会への参加人数拡大のため出張旅費の確保に努め、SPOD プログラム遠隔配信を積極的に活用した。その結果、教員が授業内容や方法を改善し、向上させる意識や意欲が高まっている。今後も SPOD の講演会や遠隔配信を効果的に活用する必要がある。

S D活動では、S D推進に係る討議を行って、S Dへの共通認識の醸成に努め、業務遂行での目標の明確化と自己研鑽への動機づけを図った。SPOD など学外における各種研修会へ職員を積極的に派遣、学内においても新任教職員研修会などを通して職員の職務遂行能力の向上を図っている。

【F D／S Dの取組事例ハイライト】

F D活動では講演会を実施。1回目はSPOD との連携による講演会の開催、2回目は研修会で本学のF D活動の取組紹介、卒業生満足度アンケートの検証、SPOD フォーラム 2012 の参加報告を行い、学外講師を招き講演とミニワークショップを実施した。大学における質の保証と人材育成について深く考える貴重な機会となった。

S D活動では、平成24年度から「災害に負けない『生きる力』を養う防災教育の展開」と題し、教職員・学生を対象とした防災教育講座を始めた。普通救命講習会2回に教職員42名・学生3名、防災教育講演会2回に教職員91名・学生41名、体験型避難シュミレーションゲームに一般136名が参加した。参加者からの感想は、好評で「いざという時には勇気を持って行動したい」「継続して実施して欲しい」などの意見が寄せられた。徳島県では今後30年以内に震度6弱以上の地震発生率は64%を超えると予想される。より安全で安心なキャンパスの構築を目指し、さらに防災教育を充実していきたい。

【成果及び成果の公表】

「平成24度F D研究部会活動報告書」を作成し、全教職員に配布した。「平成21～24年度F D研究部会活動報告書」「授業評価アンケート」「研究授業」「卒業生満足度評価アンケート結果」をホームページに公表する。SPOD が開催する講師養成研修に本年度1名が参加、実際に講師を務めた。SPOD 以外が主催する研修にも参加、各自の能力開発に役立てるとともに職務遂行能力の向上に努めた。学内の取組として、東日本大震災を教訓に防災研修を徳島キャンパスで行った。S Dに関する成果を学内研究発表会やHPを通して公表している。

【F D／S Dに関わる次年度の課題】

FD 活動の課題としては、授業評価アンケートのハイブリッド化、オープンクラスウィークや研究授業の目標・テーマ設定等の検討による教授力の向上、授業評価アンケート等の結果分析による授業改善、大学のホームページ欄「授業改善活動（F D活動）」の効果的な活用と公表の在り方を検討した。今後、F D研修会への積極的参加を促すために新規プログラムを実施し、受講者の増加につなげる努力が必要である。S D活動の課題としては、S Dに関する意識は年々高くなっており、学内で講師を務められる人材も育ており、学内での研修会も開催されている。今後は、学内のニーズを掘り起こすとともに、より研修に参加しやすい環境作りに取り組むこと。さらに、研修で得られたスキルをいかに職場で共有していくか、組織横断的な活用方法等を検討することがあげられる。

平成24年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 徳島工業短期大学

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

本学は、SPOD 発足以来教育職員、事務職員の学外研修の場として夏季に開催される各種セミナーに積極的に参加している。平成24年度は、教員13名、事務職員3名が出席して自己研鑽に励んだ。全職員数の約57%と高い数字となっている。今後も SPOD 研修等の利用を促進し、教職員の資質向上をはかることとする。

本学は、小規模短大なので FD/SD 活動を立案及び指導できるスタッフを置くことができない。その意味で、FD/SD を実践的に進めるに SPOD を最大限に活用したいと思っている。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

4月27日マンネリ化しない公開授業（徳島大学開放実践センター川野卓二教授）

クリッカーを使用して本学教員の関心を確認しながら講演を進めた。教員が、公開授業を参観する際の視点を助言いただいた。

9月5日職員会議の折に、夏季休業中の研修について各教員が参加した SPOD 研修について報告した。

【成果及び波及効果】

数値化された成果は把握できていない。学内の研修については、本学のホームページの新着情報で公開したり、文部科学省が定める情報公開の一環として事業の概要欄及び自己点検・評価報告書に記載している。以上のことを通じて、本学の教育職員、事務職員の資質向上に取り組む姿勢を社会に発信している。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

平成24年度の SPOD 研修は、地元徳島での開催ということでこれまで参加したことがなかった教員も参加した。また、複数のテーマに参加することもできた。平成25年度は、新規教員が複数人採用されるので新人が積極的に参加できるよう勧めることが課題である。

平成25年度は、自己点検・評価活動の課題のひとつとなっている学生アンケートの評価・改善事項について、SPOD 講師を招聘して研修を行い、学生の満足度及び授業の質向上につなげたい。

平成24年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 阿南工業高等専門学校

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

阿南高専では、平成26年度からの学科再編に向け準備を進めている。現在の4学科を1学科5コース制に再編するため、大幅な教育体制変革となり、各教職員の能力発揮が求められている。

FDに関しては、昨年度に引き続き、TP（ティーチング・ポートフォリオ）およびIR（インスティテューショナル・リサーチ）を活用した教育改善に取り組んできた。

SDに関しては、事務職員に学外研修への自主的・積極的参加を促し、職務内容の変更、担当者交代等に伴う事務処理の低下がないように、能力向上を求めている。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

平成24年11月27日に開催した冬季教員研修会では、山田剛史准教授（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室）による講演「教育の質保証とIR（インスティテューショナル・リサーチ）」が行われた。また、「学生生活と学習に関する実態調査」の集計結果について報告が行われ、参加教員によるミニワークでは、各学科・教科毎に分かれて実態調査の集計結果をもとに、グループディスカッションを行い、学生の傾向やアンケート項目の改善すべき点等について活発な議論が行われた。

事務職員は、報告書や資料作成にパソコンの機能を活用しているが、HPやチラシの作成でオリジナル写真やイラスト作成などの画像処理等の高い技術も必要とされている。そこで、連携協定を結んでいる徳島銀行の取引先企業社員が受講するパソコンセミナーに、4名の職員を参加させた。

【成果及び波及効果】

教員は既に75%以上がTPを作成し、IRの集計結果等は、学内で必要に応じ情報提供を行う等により、徐々に活用が進められている。また、これらを活用した教育改善に向けた取組に関して、関係する学会等で公表している。さらに、四国地区の他高専と連携してTP作成ワークショップを開催することにより、自立開催に向けたワークショップのノウハウを提供している。

事務職員は、パソコンを活用して簡単かつ短時間で様々な資料を作成する必要がある、パソコンソフトの多くの機能を習得することで、今までと違った処理で時間を短縮し、効率化が図れた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

TPは導入後3年が経過するため、更新ワークショップやアカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップを充実させたい。また、IRについては、データ蓄積が重要と考えており、調査を継続し経年変化を分析する。

事務処理の合理化・適正化は、従前にも増して図っていく必要がある。このため、高専機構のスケールメリットを活かして他高専との情報共有（合理化の工夫等）、並びに問題点を抽出して改善するなどの方策を検討していく。また、企業・地方自治体などにおける異業種体験的な研修を実施又は参加させたい。

平成24年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 香川大学

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

本年度は、学部を越えて、主体的に学習する自由参加型「ネクストプログラム」の来年度からの実施に向けた検討や、教育改革に係る基本的方針の決定等を行う「教育戦略室」(仮)の設置に向けた検討など、教育改革のハード面に関わる事項についての検討に多くの時間を費やした一年であった。その一方で、例えばFDの実質化など、教育改革のソフト面に関わる事項については、その重要性は認識しつつも十分な検討が行なわれたとは必ずしもいえない一年でもあった。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

◆スキルアップ講座「全学共通コンテンツの教え方」(FD)

今年度より1年次生対象の必修科目として「大学入門ゼミ」が設置された。香川大学生に必要なアカデミック・リテラシーのより効果的な修得のため、全ての学部「①情報整理の方法、②レポートの書き方、③日本語技法1、④日本語技法2、⑤プレゼンテーションの方法」の内容を、15回の授業の中で指導してもらうよう依頼している。これらの内容を指導するためのガイドラインを示し、授業を円滑に実施するため、『大学入門ゼミハンドブック』を作成し、その教え方の講座を3月に実施している。参加者からは、具体的な講義の方法や進め方がよくわかったと好評である。

◆香川大学(学問基礎科目) 相関図の作成について (FD)

昨年度、共通教育コーディネーター制が導入されたことで、今年度はカリキュラム開発に関する議論が活発に行われた。例えば、学問基礎科目については、履修に際して各々の関心を基礎にして幅広くかつ関連性をもって授業科目を選択することが理想的であるが、現状はその理想からかけ離れたものであることが課題として挙げられた。そこで、そうした課題について検討するためのワーキングを立ち上げ、そのメンバーによる数回のFDと学問基礎科目の科目領域幹事によるFDを実施した。その結果、学問基礎科目の理想的な履修の手助けとなる学問基礎科目全体の相関図と科目個々の相関図を来年度の『全学共通科目修学案内』と『シラバス』に掲載することができた。

◆チーフ(係長)クラス研修(SD)

本学のチーフ(係長)クラスを対象とした研修を行った。「フォロワーシップ」をキーワードとし、講師のエピソードをいただきながら、個人ワーク、ペアワーク、グループワークを行い、「フォロワーシップ」を修得していった。受講者からは自分の立ち位置を確認できた研修であったと大変好評であった。

◆リーダー(課長)クラス研修(SD)

本学のリーダー(課長)クラスを対象とした研修を行った。「魅力あるリーダー」をキーワードとし、講師より大学外からの視点による講義をいただきながら、個人ワーク、ペアワーク、グループワークを行い、「魅力あるリーダー」の条件について理解を高めていった。受講者からは自分がどのようなリーダーになりたいかを改めて確認できた研修であったと大変好評であった。

【成果及び波及効果】

合宿型新任教員研修会が定例行事として定着してきており、本学教員だけでなく SPOD 加盟校からの参加も増加している。また『大学入門ゼミハンドブック』については、初年次教育の一環として、他大学からの問合せも多い。

また、SPOD フォーラム 2012 では次世代養成リーダー研修の受講者の本学の職員 1 名も講師を務めた。特に若手職員の SD に対する意識が高くなっていることを感じている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

FD については、昨年度に引き続きプログラムのインフレ化をどう克服するかが重要な課題である。来年度は教員のニーズを反映し、新たなプログラムを開講する予定である。

SD については、本学の人材育成体系と SPOD のプログラムをいかに相互に連携していくことが出来るかが課題となってくる。と同時に職員のニーズやレベルにあった本学独自の研修の見直しや新たな研修の実施等を検討し、職員が常に向上していくよう努めていく予定である。

平成24年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 香川県立保健医療大学

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

本学は、授業評価、FD 講演会とティータイム教育サークルの実施により、全学的な FD 活動を展開している。授業評価は、学生による授業評価アンケートの実施と、評価結果に対する教員の自己点検を学生に開示している。また、8 月に FD 講演会、2 月にティータイム教育サークルを実施し、それぞれ全教員の 63%、77%が参加した。さらに、新規採用の若手教員が新任教員研修会「よりよい授業のための FD ワークショップ」に参加し、授業実践のために必要な能力開発に努めている。

SD 活動については、県の人材育成センターで実施される研修に積極的に参加し、キャリアを形成できるよう努めている。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

FD 講演会（SPOD より講師派遣）は、「学生の自立を促す学生支援の実践とコツ」をテーマに、自立型学生支援の事例と効果的な関わりのコツを学び、グループワークにより本学学生に対する支援案を作成した。参加者は、教員 32 名、学外 2 名の参加があり、学生支援の様々な取り組み事例からヒントを得て、日頃感じている問題意識をグループワークで話し合うことで、具体的な学生支援の素案作成につながったと思われる。ティータイム教育サークルでは、本学カウンセラーで臨床心理士の後藤見知子先生から「最近の学生の気質についてーみんな悩んで大人になるー」をテーマに講演していただいた（参加者 41 名）。学生は心で悩むことが少なくなっている等、カウンセリングの体験から得られた学生気質と対応に関する講演であり、学生支援と教育活動に役立つ内容であったと考えられる。



SD については、毎週月曜日に朝礼を実施し、意見交換をすることにより、事務局職員のスキルアップにつなげている。

【成果及び波及効果】

FD 講演会「学生の自立を促す学生支援の実践とコツ」において学生支援の素案を作成した結果、一部の素案は、関係する本学委員会で取組の可能性を検討し、平成 25 年度より試みることになった。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

本学で毎年継続的に実施している FD 講演会とティータイム教育サークルは、多くの教員が参加し、日頃の問題意識の共有と教員および教育の質保証への努力が感じられる。次年度も授業方法のヒントを得ることを目的として「授業に活かせる理解と記憶の教育学（SPOD から講師派遣）」をテーマに FD 講演会を実施する。ティータイム教育サークルのテーマは未定であるが、次年度も継続して行う予定である。また、新規採用の若手教員には、授業実践の能力促進のために SPOD 主催のワークショップに参加いただく。本学の FD 活動には SPOD との連携が不可欠であり、授業改善のためのスキル向上をめざし FD 活動を推進していきたい。

SD については、当大学は県立大学であり、職員が 3 年から 4 年のサイクルで人事異動するため、スキルアップに限界がある。

平成24年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 四国学院大学

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

本年度は、学生の論文作成資質向上をためりサーチペーパー指定制度を導入した。専任のスタッフを配置し、学生の資質向上に向けた取組が2年次・3年次学生を中心にはじまった。教員が提示する課題にあわせた個別指導も含んだ新たな取り組みである。

FD についてはこれまで取り組んできた授業アンケートなどを柱として継続して取り組んでいる

SD については組織間の連携に力を入れ、徐々にではあるがその効果も現れ始めたところである。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

本年度に特筆すべき新たな取組事例はありませんが、2010（平成 22）年度より開始された全ての教員と課長職以上の職員が出席し毎月開催される全学教学連絡会議により、大学運営方針の確認、教学上の問題点の解決が図られるようになっている。

【成果及び波及効果】

FD・SD の意識付けを図ることを根底にした教職員の評価制度（ヒアリング評価）を導入することができた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

次年度に向けての課題は特別なものではないが、四国学院大学の教職員として日常の業務が本学の建学の精神にどのように関わっているのか、学生にとって四国学院大学らしい教育がどのように提供されているのかを検証し、進めていくための感性を育てていきたい。

平成24年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 高松大学・高松短期大学

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

本学では、以下の基本方針に基づき、平成24年度から平成29年度までの6カ年計画を策定した。

- 1) 授業改善の環境づくり、ゼミナール・研究室活動の改善、あるいは教職員個々や大学全体の意識改革など、本学の教育改革全体を視野に入れる。
- 2) FD活動の専門家を招いて、大学の質保証など、新しい大学教育の流れを踏まえた研修をする。
- 3) 学生のニーズとのずれを具体的に把握するために、何らかの方法で学生の意見を吸い上げる。
- 4) 毎年度の課題に対応した柔軟なFD活動をするために、毎年度課題を設定し成果を検討する。
- 5) FD活動は学部・学科単位で行うものと全学的に共通するものと両面で進める。
- 6) FD・SD活動の継続的な実践を確保するために、全学的な「FD開発センター」のような組織を検討する。

平成24年度は、学生支援をテーマにしたことから、事務職員も参加する本学初のFD・SD合同研修会とした。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

第1回FD・SD研修会は、平成24年9月12日、SPOD講師派遣事業を利用して学外講師による講演会を教職員を対象に行った。「学生の自立を促す学生支援の実践とコツ」について、学生支援の現状や四国の国立大学の実践事例紹介、本学学生による「新入生歓迎セミナー」の活動報告も行った。グループワークでは、「意欲の低い学生への対応」、「学生の自立を促す工夫」のどちらかのテーマを選択してグループを作り、模造紙にアイデアをまとめた。



第2回FD・SD研修会は、平成25年2月20日、「学習意欲を高める学生支援」をテーマに学部・学科・事務局で取り組んできた学生支援活動の進捗状況を報告し、その成果や問題点について学部・学科・事務局に分かれてディスカッションし、これから取り組むべき課題を探った。

【成果及び波及効果】

前年度に課題として挙げたFD、SDの合同開催は、教職員間で問題意識が共有できた、意見交換ができた等の感想があり、充実した研修会となった。学部・学科・事務の垣根をこえたグループ討議や実践例を聞くことで、学生支援の改善につながっている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

遠隔配信でのSPOD主催の研修会への積極的な参加を促し、個々の能力向上に努める。

平成24年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：香川短期大学

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

本学は平成24年5月のFD／SD委員会において、平成24年度は、学習成果の可視化が可能な授業の実施と学生支援に関する研修を中心に研修を進めていくことを決定し、本学主催のFD／SD研修を2回と、SPODに受講生を派遣して後の本学での伝達講習会を計画した。本年度は第三者評価受審の年度でもあるため、自己点検・評価に関する研修も随時実施していくこととした。また、授業や授業方法の改善のため、公開授業を引き続き実施しお互い学びあっていくことになった。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

11月17日にSPODより香川大学准教授葛城浩一氏をお迎えして「学生の自立を促す学生支援のコツ」というテーマでFD／SD研修を実施した。後半はグループワークで学生支援のためにできることを討論しあい、教職員が混じり合って、楽しい雰囲気の中で学生支援の具体的なアイデアが思いのほかたくさん提案された。また、教職員相互の講習も深めることができた。95%を超える満足度が示され、「交流が深まった」「具体的方向性が見えてきた」などの好意的な感想が多数寄せられた。

【成果及び波及効果】

学生の学習成果を可視化するために個々の教職員ができることについて、意識できるようになったことに加え、日頃あまりコミュニケーションをとったことがなかった教職員同士で、気軽に声をかけあえる関係が生まれた。伝達講習では、最新のFD／SDに関する動向や今後の課題について意識を共有できるようになった。また、本年度の第三者評価受審のための作業を完了して、改めて大学に求められている学習成果と学習成果を生み出す仕組みやガバナンスについて理解が深まった。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

全学で取り組むFD／SD研修については、出席が義務付けられているので出席率が高いが、学外で研修を受ける教職員が固定化、または減少傾向にある。中央教育審議会の答申に基づく文部科学省の方針を踏まえた改善を図るためにも、FD／SD研修に自ら積極的に参加できるような意識形成が必要である。また、授業内容に関する研修は個別に参加し、最新の学術的成果に基づく授業が実施されていくことを期待したい。

平成24年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 香川高等専門学校

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

二学校統合設置計画履行状況の報告期間内であるため、教職員の意識や運営方法の統一が、常に課題とされてきたが、高松・詫間両キャンパス合同でFD/SD活動を実施する等、教職員相互の交流が、円滑化しつつある。

現在では、将来構想計画の策定においても、タスクフォース会合のみならず、TV会議やグループウェアメール掲示交流板で、執行部と各キャンパス代表の情報共有を図れるようになり、大枠ながら、効率的な意思形成過程の実現を推進している。

こうした大きな流れのなかで、各種全学委員会でも、草の根で、より効率的な学校運営の実現のための努力をしているが、教育改革については、具体的事業の議論でも年度計画レベルから脱却していない状態にある。

少子化傾向を見据えての将来構想計画に基づき、設置審申請シナリオが確定すれば、次第に教育改革の議論も本格化していくものと思われる。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

- ◆ 新任教員研修：新任教員に対して、4・5・9月に高松・詫間両キャンパス合同の研修を実施した。
- ◆ FD・SD研修会：7月24日に、高松・詫間両キャンパスの全教職員を丸亀市郊外の施設へ集め、本校の現状と課題の全体総会ないし特定事項による分科会を設けて議論し、その対策等について活発な討議・意見交換を行った。
- ◆ SPOD提供プログラム：8月2日に、学内FD委員会主導で、阿南工業高専坪井氏を講師に招き「高専生を元気にする学生指導法のコツ」研修を実施した。
- ◆ 教育実践事例報告会：12月4日、高松・詫間両キャンパスの教職員約40名が参加して、すべての学科から計10件の実践事例報告がなされた。

【成果及び波及効果】

- ◆ FD・SD研修会については、研修会終了後に、発表内容や討議内容をまとめた報告書を発刊し、配付している。将来構想計画策定の進捗状況について、全教職員に理解が浸透する端緒にもなりうる。
- ◆ 教育実践事例報告会においては、予稿集の作成・配付により、議論が活性化されている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

高松・詫間両キャンパス統一の国際交流事業推進などは、OJT偏重で取り組まざるを得ず、運用上の細かい齟齬の調整段階にあるため、FD/SDまで視野が広がらない現状打破がまず必要と考えられる。

平成24年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 愛媛大学

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

本学は平成24年7月、愛媛大学の学生が卒業時に身につけていることが期待される能力（育成したい学生像）として「愛大学生コンピテンシー」を定めた。今後、このコンピテンシーを教育改革の戦略策定や教育・学生支援活動の指針とし、教員だけでなく職員も関与しながら、学生の能力開発に努めていくこととした。

さらに、平成25年度から新規採用の若手教員等に対しテニユア・トラック制度の導入を決定した。3年間で100時間程度の能力開発プログラムの受講を義務化することにより、若手教員の能力開発を促進し、教員の質ひいては教育の質保証を図っていくこととした。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

本学の教育・学生支援機構教育企画室（教職員能力開発拠点）は、平成24年11月3日～6日に、東北地区の4つの高等教育機関と連携し、「FD・SDセミナー in 東北」を開催した。「SDコーディネーター（SDC）養成講座」「学生を元気にする学生支援」「授業デザインワークショップ入門」「大学職員のための業務改善・企画力養成講座」の4プログラムを提供し、東北地区を中心に全国から116名（延べ123名）の参加があった。特に「SDコーディネーター（SDC）養成講座」はSDの実践的指導者の育成を目的に初めて開催されたプログラムであったが、参加者からは「自分自身を見直すきっかけとなった」、「メンタリングの重要さに気づいた」などの感想が寄せられ、大変好評であった。



【成果及び波及効果】

SPODが開催している講師養成研修の受講者や次世代養成リーダー研修の修了生が、実際にSPOD及び学内の研修講師を務めており、学内でSD講師が育ちつつある。今年度は講師養成研修を受講した職員1名がSPOD-SDCに認定されたほか、拠点事業においても教員2名、職員1名をSDCに認定した。

また本学では、副課長以上にスタッフ・ポートフォリオ（SP）を導入していたが、平成25年度からは、事務系職員全員にSPを導入予定である。今後はSPを身上調書に変わる新たなツールとして活用し、組織としてのキャリア形成支援及び有効的な人事配置の実現を目指していく。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

FD・SDスキルアップ講座等、本学で毎年継続的に開講されているプログラムについて、受講者の減少が感じられる。来年度は、新規採用若手教員等に導入されるテニユア・トラック制度の中でプログラムの受講が義務化されるため、参加者のニーズやレベルにあった研修内容の見直しや新規プログラムの実施等を検討していく。

平成24年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：愛媛県立医療技術大学

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

本学のFD活動は、平成16年4月の開学時に発足したFD委員会を中心にして活動しており、特に、平成22年度の地方独立行政法人化後は、毎年度計画にFD委員会の活動や研修、SPOD教育プログラムへの参加推進等について明記し、教職員の研究教育能力の向上に努めているところである。

平成24年度においては、新任教員研修、人権啓発・ハラスメント研修、科研申請書の書き方研修など、FD委員会主催による教職員・学生向けの研修会を開催したほか、授業評価アンケート項目の改善、授業公開の手続きの簡略化、SPOD主催の各種プログラムについての学内メールや教授会での広報、遠隔講義や講師派遣セミナーの共催等を実施した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

授業評価アンケートの改善

本学では、各種授業において、学生による授業評価アンケートを実施しているところであるが、アンケートの対象授業（講義・演習、学内実習、臨地実習）やアンケート項目等について、FD委員会が中心となり、ほぼ2年をかけて見直しを行っている。

見直しに当たっては、教員が主体となるよう教職員を対象にした2回の研修会（H23年6月学内講師、H23年12月愛媛大学教育企画室 佐藤浩章副室長による「様々な授業改善の技法」）を開催するとともに、平成24年度は7月と10月に、教員参加により授業評価アンケート改善のためのワークショップを実施し検討を重ねた。

その結果、講義・演習用及び学内実習用の各アンケートが修正できたほか、新たに臨地実習用も、ほぼ完成に近づいているところである。



【成果及び波及効果】

本学は小規模大学でもあり、FD活動についても、SPODによる補完連携を受けながら、本学のニーズに併せた活動を行っているところであるが、小規模大学だけに全教員に参加を呼び掛けての教員主体の活動ができるメリットを生かし、上記授業評価アンケートの見直しや授業公開の制度整備など、教員主体による検討過程を大切にしながら、実効性のある活動を目指している。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

今年度は、FD委員会主催研修のうち2件について学生にも参加を呼び掛けて開催したが、学生の参加は少なく、検討や工夫が求められること。また、来年度から、正規プロパー職員を採用することからSDに関しての新人研修体制の整備が必要となる。

平成24年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 聖カタリナ大学

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

(FD) 平成24年度のFD活動は高等教育機関としての教育力、研究力、社会貢献力の更なる向上のためにSPOD活動への積極的な参加に努めてきた。単独の組織では、なかなか改善できない内容も SPOD との連携によって推進でき、今後も SPOD との連携が不可欠と考えている。

(SD) 本学の管理運営に携わり、教学組織を広範囲に支援できるための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するためSD委員会を設けている。今年度も、SD委員会が中心となり年2回の事務職員研修会を開催した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

(FD)

- ・学内新任研修の実施。4月3日(参加3名)

学内新任教員研修として4名(内短期大学部1名)が参加し、建学の精神、教育理念、事務手続き等の研修を実施した。

- ・SPOD主催の第18回、19回授業デザインワークショップへの参加

第18回:7月7～8日(参加1名)、第19回:9月3～4日(参加1名)。新任教員2名が「授業デザインワークショップ」に参加し、学生に分かりやすいシラバスの作り方から模擬授業まで、実践上非常に有益な情報を得ることができた。

- ・大学・短大合同の学内FD研修会「大人数講義を魅力的にするテクニック」の実施。2月15日(参加25名)

研修の目的は教育・学習効果を最大限に高めることを目指し、時代に即応した大学全体の意識改革を行い、更に、地域社会に信頼され愛される大学を目指すことにある。

(SD)

- ・夏季事務職員研修会の実施。8月30日(参加32名)

「危機管理規程に基づいた組織的対応について」及び「防災訓練の問題点について」各担当課長からの報告。また、テーマ「地震が発生した時、学生にどのような対応をしたらよいのか」について、グループワークによって対応の検討を行った。

- ・冬季事務職員研修会の実施。12月27日(参加37名)

SPODから提供されたDVD「大学を取り巻く現状と職員像—なぜSDが必要なのか—」を視聴し、研修終了後、フィードバックシートの作成を行った。

- ・「学生の満足度を高めるために各課でできること」(教務課・学生支援課・就職課・図書課)「業務改善のために各課(事務局)でできること」(総務課・会計課・入試課・法人事務局)の2つのテーマについて、グループワークによって、改善策の検討を行った。

【成果及び波及効果】

(FD) 平成23年度から「聖カタリナ大学研究叢書」の原稿募集を開始し、本年度1名の投稿があり現在校正中である。次年度前期には創刊予定である。SPODの研修には積極的に参加できる学内体制を整えている。

(SD) 各研修会において、「フィードバックシート」の作成や「アンケート調査」を実施しており、SD委員会において内容を精査した後、全員に報告し情報の共有を図っている。SPODの研修プログラムにも積極的に参加しており、各人の資質向上に努めている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

(FD) SPOD フォーラム 2013 等への積極的参加を促す。公開授業への参加を促し、教員相互に刺激しあい授業改善に努める。

(SD) SPODの研修プログラムについては、ほとんどの事務職員がひととおり受講済みである。研修内容の見直しや新規プログラム等がない場合は、次年度からの受講者の選定が難しくなってくる。

平成24年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 松山大学

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

松山大学におけるFD・SDは、例年と同様「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(以下SPOD)」が行うプログラムへの積極的な参加、また本学FD委員会内に設置しているワーキンググループの継続的な活動を中心に進めることを全体の方針として活動を行ってきた。

本年度は本学の自己点検評価委員会がFD活動も含めた本学の教育と研究を中心とする諸活動について自己点検・評価を行った。その中で本学のFDの取組みに関して明らかになった課題について、次年度から課題解決のための行動(計画)を行っていく予定である。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

1. FDの取組

2011年より聴覚障がい学生に対する支援についてのFD研修会を開催しているが、本年度は本学FD委員会と連携し学生支援室がFD研修会を開催した。その内容は、学生自らが聴覚障害を持つ学生への学生スタッフとしての関わり方、活動内容、支援状況等について、現状と課題が報告され、今後の取組みについて意見交換がなされた。また併せて高等教育における障がい学生支援の動向についての報告がなされた。

2. SDの取組

例年通り、全体あるいは階層別という単位で危機管理やハラスメントに関する研修会を実施すると共に、今年度は新たに管理職を対象としたマネジメント研修を実施した。また、SPODプログラムにも積極的に参加し、新任事務職員にはSPOD初級研修への参加を義務付けて各種プログラムに参加させた。

【成果及び波及効果】

1. FDの取り組み

2011(平成23)年度の学生による授業評価の公開を受けて、今年度はそれを活用して各学部学科において「同僚評価」を行った。同僚評価とは科研審査のピアレビューを参考にした評価方法である。つまり、(1)学生が当該科目を履修した理由を問う第5問と、第7～17問までの授業内容・方法・教員の授業管理だけに評価項目を絞る。そして(2)アンケートの評価得点が顕著に高い上位科目と、それが顕著に低い下位科目とを取り上げ、専門科目担当教員間で、それらを相互に比較する。そして、なぜ上位科目と下位科目との間に、このような差異が出たのかを、相互にレビューしながら検討する。検討の結果として出された反省点や改善点を各自の授業に反映させるという手続きである。同僚評価は今後も継続して実施していく。

2. SDの取り組み

SPODが開催している次世代養成リーダー研修を修了した本学職員が、本年度、徳島大学で開催されたSOPDフォーラムのプログラムで講師を務めており、本学でもSD講師が育ちつつある。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

1. FDの取り組み

聴覚障がい学生に対する支援についてのFD研修会を次年度以降も継続的に開催し、聴覚障害を持つ学生への理解を深めると共に、聴覚障がい者支援のために育成されたノートテーカーやボランティアの継続的なスキルアップを図るための取組みを学生支援室を中心に行っていく。

2. SDの取り組み

来年度も引き続き管理職を対象としたマネジメント研修を実施していく。

平成24年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：松山東雲女子大学・松山東雲短期大学

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

FDの取り組みは松山東雲女子大学・松山東雲短期大学共同組織であるFD委員会において計画・実施しており、SDの取り組みは学園事務局課長会に於いて計画・実施している。平成24年度はFD/SDともに本学のニーズに合わせた内容で研修会の回数を増やして実施し、FD/SD活動の浸透と実効性の向上を継続的に図っていくこととした。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

- 新任教職員オリエンテーション 平成24年4月2日（月）16：30～17：30
新任教職員9名に対し実施
第1部：全体会で建学の精神、教育理念・教育方針・教育目標などについて説明
第2部：各所属部署において個別の説明
- 第1回女子大・短大合同FD研修会 平成24年6月22日（金）18：00～20：00
「教育関係業界からの評価検証および意見交換」（リクルート）
- 第2回女子大・短大合同FD研修会 平成24年7月5日（木）16：00～18：00
「高校現場からの評価検証および意見交換」（松山東雲中学・高等学校）
- 第3回女子大・短大合同FD研修会 平成25年3月11日（月）10：00～15：00【予定】
「教育改善のためのワークショップーPlayful Learning: Making thinking visible!ー」
（同志社女子大学 上田信行氏）
- 松山東雲学園創立記念教職員研修会 平成24年9月14日（金）11：10～13：30
「キリスト教主義女子高等教育の今：松山東雲の場合」（キリスト教センター主催）
- SPOD研修プログラム2012 各教職員に毎年最低1回以上参加することを義務付け
- スタッフ・ポートフォリオの作成方法①② 平成24年8月10日（金）13：30～17：30
- SD研修会 平成25年3月下旬実施予定

【成果及び波及効果】

2012年度の学内研修会については原則出席としたため、参加者は多く教員の資質向上のために組織的な取り組みは有意義に実施できた。

学生による授業評価に対する教員コメントの提出率も高くなり(95%)、授業改善を目的とした自己評価と学生へのフィードバックという相互評価への取り組みが構築されている。

また、研修SPODプログラム2012の参加者については、教員は昨年同様に少なかったが、職員は積極的に参加することができた。しかし、SPODフォーラム徳島については県外のため教職員とも参加者は少なくなってしまった。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

- ・学生による授業評価の実施方法および結果分析の見直しと検証が必要
- ・教員相互の授業参観を再検討
- ・ミドルレベルのFD活動の組織的検討と充実
- ・SPOD講師によるFD研修会の検討

平成24年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 今治明德短期大学

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

平成24年度当初に、次回の外部評価に向けて今後5年間の教育改革に関する中期計画を立てた。その中で今年度は、平成22年度に改正された短期大学基準協会の評価基準の変更点を分析し、本学教職員全員に周知することを目標とした。具体的には、これまで幹部教職員の間だけにとどまりがちだった教育改革に関する情報を教職員全員が出席する職員連絡会（月2回開催）において開示し、全員参加の学習会とした。

学習会では、用語の説明から始まり、教育改革の動向、3つの方針の理解とその策定に関することなどを学習し、これまで既にあったアドミッションポリシーに次いでデュプロマポリシーを作成した。現在カリキュラムポリシーの作成に取り組んでいる。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

平成24年度のFD委員会の取組として、授業評価の見直しがあげられる。これまでに実施してきた授業評価は、授業に関する11項目を授業科目ごとに5段階で評価するものであった。これまでの評価方法の課題として、本学の授業は少人数のクラスが多く、統計的な評価が難しいこと。また、評価の点数がほぼ均一化しており、改善点が見えにくいことなどがあげられ、もっと目に見える形での評価方法を検討した。そこで今年度は、教員毎に授業に対する意見を良い点と改善点に分けて記述式で記載させる方法をとることにした。授業評価の実施は、前期授業の終了前とし、夏休みを利用して、FD委員がデータ入力して、筆跡による判別が出来ないようにした。入力したデータを教員毎に集計して示し、評価に対する具体的な改善目標を提出してもらい、各教室に貼り出す形で学生に開示した。

【成果及び波及効果】

授業評価の入力・集計作業には多くの労力が必要であったが、今回の評価法は、学生一人一人の思いをストレートに授業担当教員に伝えるのには有効であったと感じる。点数で評価するよりも、学生のより多くの具体的な意見を受け取ることが出来た。教員側も、その評価にドキドキしながらも、学生の率直な意見に自身の授業を振り返る機会となった。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

授業評価に関しては、今年度の評価法について総括して、更なる改善をおこなうと共に、PDCAとして、教員の授業改善目標の達成度を調査することを検討したい。また、卒業生に対する授業評価についても、従来の方法を再検討して、具体的に各教員の授業改善に結び付けられるようにしたい。

平成24年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 環太平洋大学短期大学部

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

本学は、年1回の定例FD研修として、SPOD講師派遣事業を利用させていただいている。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

本学においては、SD研修は一切行っていない。FD研修は前述の通り、年1回夏季休暇中において、SPOD講師派遣事業を利用させていただき、教員の資質向上を喚起している。今年度は、「教育の質保証とは何か？—スタンダード設定からアセスメントまで—」というテーマで、愛媛大学の山田剛史先生に講師をお願いし、9月18日に実施した。内容は、①教育の質保証をめぐる動向～外部質保証と内部質保証、教育情報の公開～、②学修成果を核とした教育の質保証～3つのポリシーと「汎用的能力」の育成、③学習成果アセスメントの種類と方法～プロセスとインプルーブメント～、④ワークショップ～「学生に身につけて欲しい力と育成方法」～、⑤全体討論、という5つのプログラムから講義していただいた。



【成果及び波及効果】

④ワークショップ～「学生に身につけて欲しい力と育成方法」～はグループワークであり、大変興味深い内容、また手法であった。普段、教員同士が学生の「学び」に対してディスカッションする機会をもてないままに過ごしている中で、本講義は非常に新鮮であった。報告者自身も授業でこの手法を行ってみると、学生からも大変好評であった。学生に対しては、「アイタン（環短大）らしさとは？～後輩に伝えていきたいこと～」というテーマで試みてみた。学生相互のコミュニケーション能力を高めると共に、物事を深く掘り下げて考える良い機会となった。

また、山田先生からは、本学のシラバスの記載内容についての指摘があり、大変参考となった。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

次年度は、「学生の自立を促す学生支援の実践とコツ」というテーマでの研修希望が教員から出てきている。今年度同様、本学では学生に対する実践的な指導方法や支援について教員が外部の先生方から学んでいきたいというのが願望としてある。日々タイトな業務環境の中、研究・研修の機会が損なわれていることは否めない事実であり、年1回の研修ではあるが、日常の学生指導における教員の取り組むべき姿勢に大いに喚起できる有意義な時間と位置づけている。是非とも、この事業を継続して利用させていただきたいと考える。

平成24年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 聖カタリナ大学短期大学部

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

- (FD) 平成24年度には新規採用教員を迎えたため、前年度にはなかった研修を実施した。また、FD活動を活性化するため、全常勤教員に対し2年以内に1回以上のSPOD研修への参加を義務づけた。その他は毎年行っている活動を継続している。
- (SD) 本学の管理運営に携わり、教学組織を広範囲に支援できるための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するため、SD委員会を設けている。今年度も、SD委員会が中心となり年2回の事務職員研修会を開催した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

(FD)

- ・新規採用教員研修
- ・授業公開(前期と後期に各1回実施)
- ・学生による授業評価アンケート(前期と後期に各1回実施)
- ・学内FD研修会「大人数講義を魅力的にするテクニック」 SPOD 講師派遣プログラムを活用し、2月15日実施
- ・短期大学部の常勤全教員に対し、平成24年度からの2年間のあいだにSPODの研修に1回以上参加を義務づけ
- ・聖カタリナ大学研究叢書の下稿募集

(SD)

- ・夏季事務職員研修会の実施。8月30日(参加32名)
「危機管理規程に基づいた組織的対応について」及び「防災訓練の問題点について」各担当課長からの報告。また、テーマ「地震が発生した時、学生にどのような対応をしたらよいのか」について、グループワークによって対応の検討を行った。
- ・冬季事務職員研修会の実施。12月27日(参加37名)
SPODから提供されたDVD「大学を取り巻く現状と職員像—なぜSDが必要なのか—」を視聴し、研修終了後、フィードバックシートの作成を行った。
- ・「学生の満足度を高めるために各課でできること」(教務課・学生支援課・就職課・図書課)「業務改善のために各課(事務局)でできること」(総務課・会計課・入試課・法人事務局)の2つのテーマについて、グループワークによって、改善策の検討を行った。

【成果及び波及効果】

- (FD) SPOD研修への参加義務づけにより研修参加者数は増加しているが、外部の研修会への参加は少なく学内で遠隔配信プログラムを受講した教員が多かった。また、毎年行っている学生による授業評価アンケート集計結果により、教員は授業内容・方法改善のための努力を行っていることがわかる。この集計結果は、各教員に知らされると同時に本学図書館にて公開されている。
- (SD) 各研修会において、「フィードバックシート」の作成や「アンケート調査」を実施しており、SD委員会において内容を精査した後、全員に報告し情報の共有を図っている。SPODの研修プログラムにも積極的に参加しており、各人の資質向上に努めている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

- (FD) 来年度はSPOD研修義務づけの2年目になるので、全教員が何らかの研修受講を完了する予定である。これにより新たなFDの視点が育つことを期待している。また、来年度も新規採用教員があるのでその研修内容もより良いものに改善していきたい。
- (SD) SPODの研修プログラムについては、ほとんどの事務職員がひととおり受講済みである。研修内容の見直しや新規プログラム等がない場合は、次年度からの受講者の選定が難しくなってくる。

平成24年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 松山短期大学

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

松山短期大学におけるFD・SDは、昨年と同様「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(以下SPOD)」が行うプログラムへの積極的な参加、また本学FD委員会内に設置しているワーキンググループの継続的な活動を中心に進めることを全体の方針として活動を行ってきた。

本年度は本学の自己点検評価委員会がFD活動も含めた本学の教育と研究を中心とする諸活動について自己点検・評価を行った。その中で本学のFDの取り組みに関して明らかになった課題について、次年度から課題解決のための行動(計画)を行っていく予定である。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

1. FDの取組

2011年より聴覚障がい学生に対する支援についてのFD研修会を開催しているが、本年度は本学FD委員会と連携し学生支援室がFD研修会を開催した。その内容は、学生自らが聴覚障害を持つ学生への学生スタッフとしての関わり方、活動内容、支援状況等について、現状と課題が報告され、今後の取り組みについて意見交換がなされた。また併せて高等教育における障がい学生支援の動向についての報告がなされた。

また、愛媛大学主催の「愛媛大学授業デザインワークショップ」や(公)私立大学情報教育協会主催の「教育改革ICT戦略大会」へ教員を参加させた。

2. SDの取組

例年通り、全体あるいは階層別という単位で危機管理やハラスメントに関する研修会を実施すると共に、今年度は新たに管理職を対象としたマネジメント研修を実施した。また、SPODプログラムにも積極的に参加し、新任事務職員にはSPOD初級研修への参加を義務付けて各種プログラムに参加させた。本年度は昨年に続き、日本カウンセリング学会主催のNCCP認定初級カウンセラー短期養成集中講座へも職員を参加させた。

【成果及び波及効果】

1. FDの取り組み

2011(平成23)年度の学生による授業評価の公開を受けて、今年度はそれを活用して各学部学科において「同僚評価」を行った。同僚評価とは科審査のピアレビューを参考にした評価方法である。つまり、(1)学生が当該科目を履修した理由を問う第5問と、第7～17問までの授業内容・方法・教員の授業管理だけに評価項目を絞る。そして(2)アンケートの評価得点が顕著に高い上位科目と、それが顕著に低い下位科目とを取り上げ、専門科目担当教員間で、それらを相互に比較する。そして、なぜ上位科目と下位科目との間に、このような差異が出たのかを、相互にレビューしながら検討する。検討の結果として出された反省点や改善点を各自の授業に反映させるという手続きである。同僚評価は今後も継続して実施していく。

2. SDの取り組み

SPODが開催している次世代養成リーダー研修を修了した本学職員が、本年度、徳島大学で開催されたSOPDフォーラムのプログラムで講師を務めており、本学でもSD講師が育ちつつある。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

1. FDの取り組み

聴覚障がい学生に対する支援についてのFD研修会を次年度以降も継続的に開催し、聴覚障害を持つ学生への理解を深めると共に、聴覚障がい者支援のために育成されたノートテーカーやボランティアの継続的なスキルアップを図るための取り組みを、学生支援室を中心に行っていく。

2. SDの取り組み

来年度も引き続き管理職を対象としたマネジメント研修を実施していく。

平成24年度FD／SD活動の取組報告

学校名： 新居浜工業高等専門学校

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

教員会，科目間の連絡会，講習会等を開催しFDに取り組んだ。今年度は高専機構の取り組みにあわせて10月に男女共同参画推進室を設置し，男女共同参画推進に関する研修への参加，報告会を積極的に実施した。

SDは高専機構主催の研修を中心に人事院や他高専，大学での研修に参加するとともに，はじめて本校で語学(英語)研修を実施した。

【FD/SDの取組事例ハイライト】

1. SPOD研修会(高専生を元気にする学生指導法のコツ)の実施

平成24年6月12日に，阿南高専学生主事 坪井泰士氏を講師に，本校の実情にあった学生指導に関する研修を実施した。

2. 研修会，講習会の実施

高機能自閉症やメンタルヘルスについての研修会，知的財産についての講習会，学術交流協定校訪問の報告会，その他教職員が参加した研修の報告会を実施した。

3. 語学研修の実施

高専機構の語学研修制度を活用し，本校ではじめて職員対象の語学(英語)研修を実施した。(右参照)
積極的に英語で「会話」する内容を中心に実施し，語学のみでなく日常のコミュニケーション能力向上につながったとの声が寄せられた。



【成果及び波及効果】

SPODをはじめ，高専機構主催の研修や本校独自の研修があり，参加した研修内容を報告し共有することにより，教職員の研修への意識が上がっている。

【FD/SDに関わる次年度の課題】

全体に，研修の数が多すぎると言う声があり，適切，計画的な実施について検討する必要がある。タイムリーな話題を取り入れ，高専の実情やニーズに合った研修内容となるよう工夫し，研修への参加意欲を高めることでその効果をさらに上げていきたい。

平成24年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：弓削商船高等専門学校

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

今年度は、各種講演会・研修に参加することにより、教員の意識改革を行った。このような研修を生かしてFD活動に取り組むことが必要であると考え。また、各種活動を行ったが、実施内容の検討を行い、内容が更に充実するよう取り組んでいきたい。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

講演会・研修

◆FD講演会の実施

6月15日 参加者 13名

◆「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）」への参加

6月7日～8日 参加者 1名

◆SPODフォーラム2012への参加

8月22日～24日 参加者 2名

◆高専ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップの実施

7月24日～26日 参加者 6名

◆高専ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップへの参加

9月12日～14日 参加者 1名

◆「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）」への参加

10月17日～19日 参加者 1名

◆「第3回FD・SDセミナー 図書館を利用した学習支援」への参加

11月30日 遠隔システム参加 1名

◆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）への参加

12月21日～23日 参加者 1名

◆「学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法」への参加

1月17日 DVDによる受講 1名

◆ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップへの参加（予定）

3月11日～12日 参加者 1名

FD活動

◆研究授業 各学科1回

◆1年生ホームルームノート作成

◆授業参観 4月28日

◆出前授業 15講座

◆学生による授業評価アンケート

◆卒業生による学校評価アンケート調査

◆答案用紙の電子ファイル化

◆国立高等専門学校学習到達度試験実施

◆四国地区高等専門学校共通試験（化学）実施

◆英語運用能力テスト（A.C.Eテスト）実施

本校では、教職員を対象にFD講演会を1回実施した。また、本校におけるTP作成ワークショップ及び各機関が開催する研修に遠隔システム参加等を含め、9プログラムに15名が参加し、他校の状況を知る貴重な機会となった。

校内においては、授業参観、中学校への出前授業、学生による授業評価アンケートなどのFD活動を行い、貴重な経験を積む機会となった。

【成果及び波及効果】

上記のとおり、講演会の実施、FD研修への参加によりFDに対する意識改革が行われた。また、校内でのFD実施により教員のスキルアップを図ることができた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

講演会、研修への参加者が少なく、FDへの意識高揚や講演会テーマ・内容の検討を行い、参加者の増加に努める。

平成24年度 F D／S D活動の取組報告

学校名： 高知大学

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

(F D) 教育力向上推進委員会を中心に、教員の教育力向上の検証について、その手法とエビデンスの内容について学内で検討がなされた。また、教育の質保証についても、各部局での組織的な取組について検討が開始された。

(S D) 「国立大学法人高知大学事務職員の能力開発に関する基本方針・基本計画」を策定し、職員の職能開発に取り組んだ。

【F D／S Dの取組事例ハイライト】

(F D) ・Web シラバス上で、シラバスと連動した「授業改善記録」が設けられた。これによって教員は自らの授業改善の記録を蓄積していくことができ、当該科目の到達目標や成績評価などを見比べながら、教育改善が学生の学びに対して及ぼす影響を把握できるようになった。

・専門領域や担当授業が近接する2名の教員によって、関連する授業の評価方法や評価基準などについて話し合う「ペア・モデレーション」の取組を教育力向上推進委員会より提案し、各部局で試行的に取り組むこととなった。

(S D) 基本計画に基づいて、学内では「新任職員研修」、「英会話研修(初・中級)」、「全学研修報告会」、主任以上を対象にOJT研修を実施し、「SPOD-SDプログラム」等の学外研修にも積極的に参加した。また、指導者制度(入職後3年未満の新任職員対象)による指導・育成(32名)を実施した。

【成果及び波及効果】

(F D) 各部局のF Dの内容が、「教育力向上の検証」と「教育の質保証」のふたつのテーマに収斂される傾向が見えてきた。このことは、従来のF Dに対する教員の考え方が、少しずつ教育の質の向上に向きはじめる兆しであると考えられる。

(S D) 研修成果として、それぞれの所属部課で研修報告会の実施を義務化しており、また全学的には、全国的な研修について「高知大学全学研修報告会」を開催(12月、参加者65名)し、個々の発表能力の向上や、また参加しなかった者への情報提供などにより、大学内で共有し職能開発に取り組んだ。

【F D／S Dに関わる次年度の課題】

(F D) 教育の質を向上させるためのF Dへと、教員の意識が変化しつつあることを検証するとともに、この機会をとらえて、各部局における取組について、全学的な視点からの協力・支援を総合教育センターを中心に行っていく必要がある。

(S D) 今後、事務職員の能力開発に関する基本方針・基本計画に基づいて職能開発に取り組むが、年度ごとに評価・改善をし、より効果的なものとしていきたい。

平成24年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 高知県立大学

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

今年度、全学 FD 委員会を設置し、共通課題の共有やその解決を図るとともに、全学 FD 委員会主催の研修会を実施することにより、学部の垣根を超えた繋がりができ、今後の企画・実施においても効果的・効率的な取組みができるようになった。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

本学の FD 活動は、SPOD 事業に参加するほか、各学部が定めた年度計画に応じた研修会等を各学部 FD 委員会において独自に企画、実施するとともに、他機関が主催する研修会・セミナーへの参加、報告会等を行っている。

また、平成24年度は全学 FD 委員会を設置し、全学 FD 委員会主催の研修会を実施した。SD 活動についても、事務職員に必要な知識の習得を目指して外部講師を招き、研修を実施した。

SPOD 事業以外の独自の研修会等の取組みは以下のとおり。

- ・(全学 FD)
「奈良県立大学地域創造学部の創設について」
- ・(看護学部・健康長寿センター・全学 FD 合同)
「保健医療政策に貢献できる研究とは」他 研修会・講演会等の開催 計 5 回
- ・(健康栄養学部)
「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」他 研修会等の開催 計 4 回
- ・(文化学部)
「初年度導入教育」としての「基礎演習」のあり方
—京都 FD フォーラム参加報告とそれを踏まえての話し合い—
他 研修会等の開催 計 7 回
- ・(地域教育研究センター)
地域教育研究センターの専任教員による FD 報告会を 2 回実施した。
- ・(SD) 効率的な仕事の進め方 他

【成果及び波及効果】

個々の教職員ごとに教育内容の見直しやそれを反映した授業の取り組み等が行われ、学部等ごとに、報告会等での成果の報告や、学部報、学内向け Web ページにより公表を行っている。

また、今年度は全学 FD 委員会主催の研修や各学部が共催して企画実施することにより効果的・効率的な取組みができた。

ただ、成果等を把握していない学部もあり全学での共有には至っていない。

また、SD についても積極的に SPOD の研修に参加するとともに学内においても外部講師による研修会を実施するなど、大学職員として必要な知識の習得ができた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

組織的な FD を実施するために全学 FD 委員会を定期的で開催し、各学部の企画等の情報を共有するとともに、FD に対する教員の認識を共有化し、教育の改善に取り組んでいくことが今後の課題である。

SD については、現在、職位等に応じた体系的な研修ができていないため、長期的視点に立った研修体系の構築が検討課題である。

平成24年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 高知工科大学

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

本学では、事務職員一人ひとりがやりがいや意欲を持って能力を発揮することで大学の組織力を向上させ、結果として学生に対し満足度の高い支援の提供や教育研究支援、社会連携活動の活性化に繋がるとの観点に立ち、能力開発に取り組んでいる。

この理念のもと、階層別研修、一般研修の他にも必要に応じて専門研修にも積極的に参加しているが、今年度は、関西生産性本部主催の「訪アジア高等教育調査団」への参加や海外インターンシップ事前準備のための現地視察等、海外への見聞を広げる機会を増やすことができた。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

学外で研修等の講師経験を有する事務職員が複数いるが、これらの職員の経験等を活かした取り組みを学内で行っていない。

昨年11月、同講師5名による職員研修を学内で企画。他大学での講演や自身の研究課題を基に「公立大学職員に求められるもの～高知工科大学の風土(特性)と実践～」、「アジアの高等教育機関を視察して」、「大学職員に求められるもの～大学運営にあたって最も大切なもの～」、「次世代リーダー養成研修から学ぶ」等のテーマで研修を実施した。



終日に亘り実施した今回の研修は、2日間同内容で開催したこともあり、秘書を含めた事務職員のほぼ全員が参加。次世代リーダー養成研修生2名による研修では、他部署の業務内容の理解に留まらず、膨大なデータの分析や課題の抽出方法など、研修参加者が自信の業務で活用できる手法や着眼点を学ぶことができた。

【成果及び波及効果】

学外での講演(研修)内容の共有を目的の一つとして実施した今回、大学をとりまく内外の環境を深く知ることで高知工科大学を見つめ直す良いきっかけとなり、一人一人が問題意識をもって業務に取り組むようになったと思われる。

また、若手職員にとっては、身近な先輩職員の話聴くことで良い刺激となった。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

今年度の取組みについて振り返りながら、現在検討中。

平成24年度 FD活動の取組報告

学校名：高知短期大学

【平成24年度の総括】

平成24年度、高知短期大学は、FD/SD活動として次の二つの課題に取り組んだ。

第1の課題は、より適切・効果的な授業評価の在り方・方法について検討するとともに、授業評価結果について、授業改善につなげる仕組みを整備することである。具体的には、授業評価の集計作業を外部委託し公正性を確保し、授業評価の結果を全教員参加のFD会議において報告・検討して、改善につなげる仕組みを整備した。

第2の課題は、ファカルティ・ディベロップメント組織を設置し、定期的に研修会を実施するとともに、外部研修会にも一定数の教員が参加するように取り組むことである。具体的には、FD委員会を置き活動を主導し、教員が参加する教育改善のためのFD会議を年に複数回開催した。

【FDの取組事例ハイライト】

上の第1の課題に対して次の取り組みを行った。第1に、質問項目を検討し、記述欄の追加などの拡充を行った。第2に、授業アンケートの活用方法について検討し、「授業改善」のために活用するという位置付けを明らかにした。第3に、アンケートの集計結果を授業改善に活かす方法として、教員間でのすべての集計結果の共有を行った。非常勤教員に対しては集計結果を個別に開示するといった取り組みを実施した。

第2の課題に対しては、以下の取り組みを行った。第1に、FD会議を前期・後期のそれぞれ1回ずつ行い、演習の状況、講義の状況について、教員間で情報を共有した。第2に、非常勤講師との懇談会を実施し、教授会に報告して情報を共有した。第3に、SPODの研修会に教員が参加し、その内容を教授会に報告して情報を共有した。第4に、高知県立大学FD委員会と共催で研修会を実施し、相互の教員間で情報を共有した。

【成果及び波及効果】

FD委員会の活動および授業アンケートの全体結果については、来年度発行される『2012年度 高知短期大学年報—自己点検・評価書—』第25号に公表する予定である。授業アンケートの個別結果については、全ての専任教員の間で情報を共有した。

【FDに関わる次年度の課題】

次年度の計画は、第1に、授業評価結果の分析および、他大学の先進的な取組等の分析などFDに関する調査研修を通してFD活動の充実に努めること、そして、第2に、全学FD委員会の企画に、引き続き各教員が積極的に参加し、主体的に学べるようにすることである。次年度の具体的な課題としては、外部研修会への多くの教員の参加が可能となるような仕組みや、授業改善につなげるための効果的な授業参観のやり方について検討を行うことが必要である。

平成24年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 高知学園短期大学

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

本学では、平成24年度前期より、学生による授業評価アンケートの結果を教員自身が自己分析し報告するシステムを開始することとした。既に多くの大学で実施されている取り組みであるが、本学ではかつて1年だけ実施された後、昨年度まで中断している状況であった。

結果を見るだけでは、課題を感じたとしても曖昧なままとなり、改善の必要性を感じたとしてもなかなか着手しない状態になりがちである。自己分析の再開によって、教員は自身へのアンケート結果を見るだけでなく、実際に自己分析した内容を文章化することで課題をいっそう明確にし、改善策も具体化されていくことが期待される。当然、この取り組みは平成25年度以降も継続する予定である。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

本学では、平成24年9月18日にSPOD内講師派遣プログラムとして「学生の自立を促す学生支援の実践とコツ」（講師 高知大学総合教育センター 塩崎俊彦）の1プログラムを行った。学内の教職員42名（教員33名、事務職員9名）が参加した。各グループ（7～8名）内で他の参加者と意見交換し、グループごとに発表していく形式であった。各学科の教員+事務職員の構成であったため、いろいろな立場の意見を知ることができた。アンケートでも「親近感が持てた」などの感想があり、本研修会の大きなメリットであったと感じられた。

テーマである学生支援については、自己のファシリテーター・タイプを知ることができ、今後の学生支援に活かしていきたいとの感想があった。

【成果及び波及効果】

授業評価アンケートの自己分析、教員によるお互いの授業参観とその事後検討会の実施によって、自らの授業の評価できる点を確認できるとともに、改善に有益な情報を提供していただくことも行われている。授業改善の必要性は、ほとんどの教員が感じていることであると思われるが、何をすればよいのか、試行錯誤の状態の教員も多いだろう。実際に自分自身で分析し文章化すること、他の教員の授業を参観すること、逆に参観してもらいコメントを頂くこと、これらを通してとり組むべききっかけをつかむ機会が多くなったと思われる。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

平成24年度の主な取組は、授業評価アンケートの自己分析、および教員によるお互いの授業参観とその事後検討会の実施であった。他大学では、既に実施されているシステムであることから、本学においても軌道に乗るよう努めなければならない。平成25年度は、この取り組みが授業改善に活かされているか、さらによりより授業作りとして何をすべきかを検証することが課題である。

また、近年のFD活動の中心的課題として教育の質保証が挙げられる。この問題については、平成24年度に検討したい方向性が示されていたが、十分にに取り組むことができなかった。平成25年度には、本学としてどのように改善していくのか検討することが課題である。

さらに、SD活動としても、事務職員自らが決断すべき場面が多いことから、特に若手職員の判断力や決断力の養成が重要な課題といえる。

平成24年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 高知工業高等専門学校

【平成24年度の学内の教育改革に関わる動向】

平成24年度においても、本校のFD/SD活動は、本校の教育理念及び教育目標を達成するために必要な教育方法及び教育技術の改善・向上を推進することを目的として平成14年度に設置された教育改善推進室を中心に実施された。これらの活動について、本校教職員の多種多様な要望を本校のみで満たすのは困難であるため、本年度も引き続き、SPOD内講師派遣プログラムによるFD研修会や外部講師を招いたティーチングポートフォリオ作成ワークショップなども開催し、SPOD内教育機関との連携・協力のもとに、必要な研修活動を行った。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

◆ SD活動（抜粋）

1. 学務系職員養成プログラム研修（レベルII）参加（7月12～13日、愛媛大学、1名）
2. 大学職員のための企画力養成講座出席（7月23日、高知大学、4名）
3. 平成24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）参加（10月17～19日、愛媛大学、1名）

◆ FD活動（抜粋）

1. 教員主導・学生主体の授業の進め方①②③参加（8月22日、徳島大学、1名）
2. 教養教育を担当する教員のための授業づくり講座（8月22日、徳島大学、2名）
3. 理工系の講義形式授業の中で学生を輝かせるひと工夫（8月22日、徳島大学、2名）
4. トップリーダーセミナー「高等教育の質保証に向けた認証評価のあり方と活用」参加（8月23日、徳島大学、2名）
5. 小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイン—考え方と進め方—参加（8月24日、徳島大学、2名）
6. 揺らぐ高専生をどうサポートするか__ステップアップ編__参加（8月24日、徳島大学、4名）
7. SPOD内講師派遣プログラム「高専生を元気にする学生指導法のコツ」開催（9月24日、高知高専、19名）
8. ティーチングポートフォリオ作成ワークショップ開催（11月16～18日、高知高専、2名）

【成果及び波及効果】

各年度のFD/SD活動については、本校HP内の「教育改善推進室」のページでFD活動を中心に継続的に公開している。本年度の活動についても掲載予定である。また、FD/SD活動に関する学外への研修・講演会・ワークショップなどへの参加資料等については、学内の情報公開室で開示し活用している。

本年度の特徴としては、各種FD集会に若手教員を中心として教育改善推進委員以外からの参加が目立ったことである。（前項掲載のFD活動1～6等）これは、これまでのFD/SD活動の継続により、教職員の教育活動改善への意識が高まった結果であると考えられる。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

昨年度の課題であった「FD活動へ参加する教員メンバーが固定化する傾向」については幾分の改善を見ることができたが、今後もこの傾向を持続できるように、さらにFD活動を活性化させ、実のあるものにしていく努力を継続していく必要がある。

また、外部講師を招いた研修会の開催だけではなく、本校の教職員が現在取り組んでいる教育改善のための努力を掘り起こし、「見える化」をしていくことにより、内部からの活性化も心掛けていきたいと考えている。

SD活動については、本校は大学と比べ職員数が少ないことから独自の開催が困難であるため、今年度は他機関の研修に参加させていただいた。次年度も継続して他機関や他地区の協力を仰ぎながら受講者の増加に努めたい。

7. 平成23年度事業評価委員会 からの事業評価について

平成23年度SPOD事業の評価について

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23年度事業について、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、補助金事業終了後も引き続き全ての加盟校が参画し、負担金を支出することにより事業を継続していることについて、高い評価をいただいている一方、アンケート結果の検証やニーズ把握の必要性等、これまでの取組、成果を再度見直す時期であることを示唆するコメントもいただいている。

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

- ・四国地区の高等教育機関33校すべてが加盟していることが何よりの強みである。
- ・SPOD共通事業としてSPOD内講師派遣を年間23機関という多数の大学等で行ったことは、小規模の私立大学や短大の新しい支援策として高く評価できる。
- ・これまで愛媛大学で実施してこられたSPODフォーラムが、来年度から徳島大学で実施されることはSPODのこれからの展開を考えると、大きな前進につながると思う。
- ・多様なFDプログラムを開発していること。とくに、教員のキャリアの段階別に開発している点は、ニーズに適切に対応するために、必要かつ有効である。
- ・SPOD加盟の大学が、それぞれFDの実施に取り組んでいることは、運動の広がりを見せている。
- ・コア校による講師派遣事業は、加盟校ごとに小規模校において、各校のニーズに見合ったFD/SD研修会を開催することを可能にした。
- ・大学教員は、教員免許を必要としない。授業を充実させるための様々な研修を教員に提供する意義は高い。特に、若い時期（新規採用時や大学院生、ポスドク）に受講することは、重要である。受講し易いプログラムとして整備されるよう望む。
- ・FDの継続性において、指導するファシリテーター養成は重要である。本事業にFDファシリテーター養成プログラムがあることに、高い見識をみる。
- ・新任教員研修に関してコア校間で内容を共有できている。全国に先駆けたモデルである。
- ・派遣事業を担当できる講師が順調に増えている。

②SD

- ・FDだけでなくSDにおいても、SPOD内講師派遣が行われていることは評価できる。
- ・大学職員一般向けの内容にとどまらず、職務別のプログラムの開発に努めている。
- ・SDを担当できる職員＝SDerの養成に取り組んでいる。これはFDerの発展形態であろうが、必要な視点と思われる。
- ・SD講師養成に関する取組によって、SPODのSDプログラムを実施できる者が増員され、プログラムの普及に貢献している。
- ・本事業に参加して他大学職員との触れ合いに意義を見出しているアンケート結果が多い。日常業務に埋没している環境から離れ、視点の違う多様な価値観に触れる機会は、自己開発を起こすきっかけになる。参加することが現場での活動に資するということを肌で感じ

る広報を願いたい。

③組織運営等

- ・補助金事業を引き継いだ新たな共同事業の初年度にあたって、加盟校すべてがこれに参画することができたことは特筆に値する。
- ・SPOD内の国立大学法人にFDの先進大学が複数存在すること。
- ・職員の大学内、大学間の横の連携がとれていること。
- ・職員がかなり積極的にSPODに関わっていること。
- ・SPODの加盟大学によるネットワークコア運営協議会を定期的開催している。
- ・遠隔会議を取り入れている点は、無理のない開催形式を追求した結果と思われる。
- ・総会・コア校会議等の議事も公正かつ効率的に行われており、事業の運営をスムーズにしている要因となっている。

【本事業の弱みや改善点など】

①多様なニーズに応じた研修プログラムの開発

- ・研修プログラムがマンネリ化しているとの指摘もあり、プログラムの標準化と並行しながら、新たな研修プログラムの企画も必要である。
- ・経営者・管理者に対するミドル・レベルの研修については、SPODフォーラムで実施されたが、今後のSDの展開にとって重要なものとなることが予想され、今後のプログラム内容の充実が望まれる。
- ・シニア教員とジュニア教員においては、それぞれニーズが異なる。この状況を精査し、ネットワークコア運営協議会において、それぞれのニーズに適したFD研修プログラムの検討が必要である。
- ・アンケート結果からみて、受講目的をよく理解させて受講させるような工夫が必要である。

②FDe r, SDC, SD講師の養成

- ・小規模の大学等に在籍する人たちの中から、FDe rのような教育改革を担う人を発掘し育て、コア校の人たちと同等に活躍する人が出て欲しい。
- ・コア校による講師派遣事業の進捗は、講師となるコア校教員の負担をそれなりに増大させており、FDe r養成の成果などをもとにしながら、なんらかの形で派遣教員のすそ野を拡大していくことが必要ではないか。
- ・SPODフォーラムや派遣事業を担当できる講師が限定されているので、いかに増やすことができるかが課題である。

③教員の資格化

- ・新任教員研修を通して身についた能力証明が標準化されていないことが課題である。

④他機関等との連携

- ・SPODの地域性や資金面を考えると、国だけではなく地域の行政や民間企業との交流機会をつくっていくことが必要である。

⑤ S P O D 内におけるネットワークの強化

- ・ F D プログラムにおける新任教員研修の様に、四国内の新任職員だけが交流する機会があるとよいのではないか。
- ・ S D 全般に関して、まず共同して「大学職員になろうキャンペーン」に取り組むべきではないか。また社会に対しては、「四国で学ぼうキャンペーン」に取り組むなどして、大学職員発の共同企画を通しながら、アクションラーニングを推進するべきではないか。

【次年度へ向けての提案】

① 多様なニーズに応じた研修プログラムの開発

- ・ F D / S D に共通してミドル・レベル、マクロ・レベルのプログラム開発について検討する必要がある。

② S P O D における取組の評価、検証

- ・ これまでの研修修了者において、受講前と受講後の違いなどに関するエビデンスの集積を願いたい。例えば、受講3年後の受講者の現状について、受講成果を評価し、研修が役立ったことのエビデンスについて紹介願いたい。
- ・ すでに進行している S P O D 事業の評価・検証手法の開発について、外部資金の獲得などをも視野に入れた対応を検討する。

③ S P O D 事業の取組成果の情報発信

- ・ S P O D の存在や活動を内外に示すためにも、年に一度の「報告書」だけでなく、年に数度「S P O D N e w s」を発行してはどうか。
- ・ 四国内の各県の新聞やテレビ等のマスコミを積極的に活用して、四国内での認知度を上げられてはどうか。
- ・ 加盟各校の F D ・ S D ニーズをいかにキャッチするか、ニーズに応じたプログラムをいかに開発・提供するかについて、ぜひ知見を他地域の大学・ネットワークにも提供いただきたい。

④ S P O D の事業運営について

- ・ S P O D フォーラムの開催場所については、引き続き持ち回りが望ましい。

平成23年度SPOD事業評価委員会からの指摘事項に対する対応状況について

【すぐに検討が必要な課題】

事項	対応策	実施状況(◎:実施済み、○:一部実施、×:未実施)	評価委員会からの意見
1. 多様なニーズに応じた研修プログラムの開発	FD/SDプログラム受講者アンケートの分析を行い、レベル別、経験年数別等のプログラム開発について検討する。	◎ これまで実施した過去4回のSPODフォーラムのアンケート結果について経年比較を行うとともに、その結果を基に、ネットワークコア運営協議会において今後の課題について検討した。 また、SPODフォーラム2012では、全44プログラムのうち、社会連携系や理工系などの前年度の事後アンケート結果を反映した9つを含む、27プログラムを新規開講した。また大学評価・学位授与機構から講師を招き、「高等教育の質保証に向けた認証評価のあり方」と活用し、マクロ・レベルのセミナーを開催した。 今年度からSPOD共通事業として、調査・研究プロジェクト事業を開始した。プロジェクト内には組織変容や連携効果について検討する、5つワーキンググループを設置した。今後は各ワーキンググループにおいて詳細なニーズ把握を実施していく予定である。	【FD・SD共通】 ① 研修プログラムがマンネリ化しているとの指摘もあり、プログラムの標準化と並行しながら、新たな研修プログラムの企画も必要である。
			【SD】 ② 経営者・管理者に対するミドル・レベルの研修については、SPODフォーラムで実施されたが、今後のSDの展開にとって重要なものとなることが予想され、今後のプログラム内容の充実が望まれる。
			【FD】 ③ シニア教員とジュニア教員においては、それぞれニーズが異なる。この状況を精査し、ネットワークコア運営協議会において、それぞれのニーズに適したFD研修プログラムの検討が必要である。
			【FD・SD共通】 ④ FD/SDに共通してミドル・レベル、マクロ・レベルのプログラム開発について検討する必要がある。
			【SD】 ⑤ アンケート結果からみて、受講目的をよく理解させて受講させるような工夫が必要である。(特にレベルⅢ)
2. FDer, SDC, SD講師の養成	FDer養成研修、講師養成研修等の受講者が講師となって研修を実施する機会を設ける。SP ODフォーラム2012では、講師養成研修及び次世代リーダー養成研修の修了生が講師として、研修を実施する予定である。	◎ SPODフォーラム2012では、SD研修講師として、次世代リーダー養成研修生、及び講師養成研修受講者(計18名)が講師を務めた。さらに、学務系職員養成プログラム研修(レベルⅡ)、大学人・社会人のための基礎力養成プログラム研修(レベルⅠ)の全てのプログラムを、SP OD研修受講者及びUSPOD内の教職員が担当した。なお、今年度新たに2名の教職員をSPOD-SDCとして認定した。 今年度のSPOD内講師派遣プログラムに、SPODフォーラム2011で好評であった高専系プログラムを新たに1つ追加した。また、SPODフォーラム2012で好評だった6プログラムについても、平成25年度の講師派遣プログラムに新規追加するなど、講師及びプログラムの充実を図った。	【FD】 ⑥ 小規模の大学等に在籍する人たちの中から、FDerのような教育改革を担う人を発掘し育て、コア校の人たちと同等に活躍する人が出て欲しい。
			【FD】 ⑦ コア校による講師派遣事業の進捗は、講師となるコア校教員の負担をそれなりに増大させており、FDer養成の成果などをもとにしながら、なんらかの形で派遣教員のその野を拡大していくことが必要ではないか。
			【FD・SD共通】 ⑧ SPODフォーラムや派遣事業を担当できる講師が限定されているので、いかに増やすことができるかが課題である。
3. SPOD内におけるネットワークの強化	SPODとして新任職員研修は行っていないが、四国内の国立大学法人や高専等では、機関を超えて新任職員研修が行われている。今後は大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅠ)を活用し、新任職員に限定した研修を開講できないか検討する。	◎ 大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修や学務系職員養成プログラム研修などのSPOD-SDプログラムは、新任職員対象の研修に限らず、基本的にワークショップ形式のグループワークを伴う研修となっている。グループ分けの際には、他大学、他県の人と同じチームとなるよう工夫し、グループワークを通してできる限り多くの人と交流できるような仕組みにしている。 さらに、四国地区国立大学法人等人事担当課長会議における依頼に基づき、平成25年度から四国地区国立大学法人等共同初任者研修を、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)に置き換えて実施することとなった。なお、参加者の募集は国立大学に限らず、SPOD加盟校全体に開講して行う予定である。	【SD】 ⑨ FDプログラムにおける新任教員研修の様に、四国内の新任職員だけが交流する機会があるとよいのではないか。

事項	対応策	実施状況 (◎:実施済み、○:一部実施、×:未実施)	評価委員からの意見
4. 教員の能力証明について	標準化した能力証明証の発行については、ネットワークコア運営協議会等において検討する。	○ ネットワークコア運営協議会FD専門部会において、SPODにおける高等教育教授能力証明プログラム構想について、意見交換を行うとともに、SPOD共通事業である調査・研究プロジェクト事業の中に「高等教育教授能力証明プログラム検討ワーキンググループ」を設置した。今後も引き続き、当該ワーキンググループを中心に受講対象やプログラムの内容等について検討していくことにしている。	【FD】 新任教員研修を通して身につけた能力証明が標準化されていないことが課題である。
5. SPODにおける取組の評価、検証	平成23年度、ネットワークコア運営協議会の下に、組織評価及び教育効果の検証のため「調査・研究プロジェクト」が設置され、平成24年度から教育効果・組織変容に関する具体的な調査・検証を行う。	○ 調査・研究プロジェクト事業については、今年度2回開催したFD/S専門部会の中で、SPODでの連携効果、組織変容等を調査し検証する、5つのワーキンググループを設置することとなった。現在、各ワーキンググループにおいて、調査項目や調査対象等の調査計画を検討中である。 平成25年度は、成果が現れていると思われるいくつかの加盟校に対し訪問調査を実施し、SPODの効果について詳しい検証を行うべく予定である。	【FD・SD共通】 これまでの研修修了者において、受講前と受講後の違いなどに関するエビデンスの集積を願いたい。例えば、受講3年後の受講者の現状について、受講成果を評価し、研修が役立ったことのエビデンスについて紹介願いたい。
6. SPOD事業の取組成果の情報発信	SPODフォーラム等の大きなイベント開催時には、SPODの取組をマスコミ等に積極的に発信する。また、SPODメールマガジンのマスコミ等への送付を検討するなど、SPODの広報活動としてさまざまな方法を検討する。	◎ SPODフォーラム開催前には、各種報道機関やSPODメールマガジン、Q-Linksやasagnoのメンバーリスト等で積極的に案内を行った。取材等の依頼はなかったが、加盟校内外からの参加者増加につながることができたと考えられる。 フォーラム等の大きなイベント終了後には、教育學術新聞や文教ニュース、文教速報等に記事の掲載依頼を行っており、今後も引き続き積極的な情報発信を行うべく予定である。 また、SPODホームページを改修し、過去のフォーラムの報告ページを追加したり、出版物を分類して掲載するなど、閲覧者が分かりやすくなるよう改善した。	【FD・SD共通】 すでに進行しているSPOD事業の評価・検証手法の開発について、外部資金の獲得などをも視野に入れた対応を検討する。
		◎ 今年度も大学教育学会、大学行政学会などの各種学会をはじめ、中央教育審議会大学教育部会、大学教育研究センター等協議会等の全国会議や広報誌でSPODの取組を紹介するなど、広く情報提供・発信を行った。今後、調査・研究プロジェクト事業による検証結果等はSPODのホームページでも公開していく予定である。 なお、拠点活動として、SPODで開発したスタッフ・ポートフォリオの作成・SD講師養成など、SDC養成講座を東北地区で開催した。 平成25年度は他の地域ネットワークとの連携の観点から、FDer養成研修を京都で開催し、大学コンソーシアム京都、日本高等教育開発協会と共催で実施すること、TP作成WS、TP更新WS、AP作成WSを大学評価・学位授与機構と共催で開催する予定である。	【組織運営等】 SPODの存在や活動を内外に示すためにも、年に一度の「報告書」だけでなく、年に数度「SPOD News」を発行してはどうか。
		◎ 平成23年度に実施したFD研修ニーズアンケートの分析結果を第18回大学教育研究フォーラムで発表するなど、学会での発表は徐々に行われている。今後は「調査・研究プロジェクト」の検証結果を含め、情報提供・発信を行う。 また、FDer養成講座、SDC養成講座など、ニーズに応じたプログラムを四国以外の他地域でも実施していくとともに、今後他の地域ネットワークとの連携も積極的に検討する。	【組織運営等】 加盟各校のFD・SDニーズをいかにキャッチするか、ニーズに応じたプログラムをいかに開発・提供するかにについて、ぜひ知見を他地域の大学・ネットワークにも提供いただきたい。
		○ 平成24年度のSPODフォーラム2012は徳島大学で開催するが、平成25年度以降については、検討中である。各コア校の実施体制の整備が不可欠であるため、ネットワークコア協議会で今後も検討を続ける。	【組織運営等】 SPODフォーラムの開催場所については、引き続き持ち回りが望ましい。

【長期的に検討すべき課題】

評価委員からの意見		理 由
【組織運営等】 SPODの地域性や資金面を考えると、国だけではなく地域の行政や民間企業との交流機会をつくっていくことが必要である。	SPODの今後の持続的な運営を考えた場合、自治体等との連携・支援を得ることは有用である。それを得るための方策としては、自治体職員や学校教員、民間企業向けの研修プログラムを開発・実施していくことも一つのアイデアであるが、実現に向けてはニーズ調査、人的資源を含めて検討課題が多く時間を要する。	
【SD】 SD全般に関して、まず共同して「大学職員になろうキャンペーン」に取り組むべきではないか。また社会に対しては、「四国で学ぼうキャンペーン」に取り組むなどとして、大学職員発の共同企画を通してながら、アクションラーニングを推進するべきではないか。	アクションラーニングを推進するには、これまでの実践力を重視したSDプログラムだけでなく、プロジェクト型の研修が必要となる。プロジェクト型の研修開催については、各加盟校の理解を得た上でSD専門部会等で検討していく必要がある。実現には時間を要する。	

「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11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、企画・実施統括者、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、会長が委嘱する。

3 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。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 委員会に議長を置き、企画・実施統括者をもって充てる。議長に事故があるときは議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。

附 則

この要項は、平成23年4月1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

(任期：平成23年4月1日～平成25年3月31日)

小田 隆治 山形大学高等教育研究企画センター 教授

各務 正 順天堂大学総務局企画調整室 部長

佐藤 浩章 愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 副室長

塩崎 俊彦 高知大学総合教育センター 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 敬称略)

8．平成25年度事業について

8. 平成25年度事業について

1. FD事業 ※実施内容の詳細及び研修実施時期は、「研修プログラムガイド2013」参照

- ・新規採用教員研修（年5回） 開催場所：各コア校 ※愛媛大学は2回実施
- ・FDファシリテーター（FD担当者）養成研修（年1回） 開催場所：徳島大学
- ・ファカルティー・ディベロッパー（FDer）養成研修（年1回）
開催場所：京都市内 共催：大学コンソーシアム京都，日本高等教育開発協会（予定）
※教職員能力開発拠点（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室）の事業として実施
- ・ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ（年3回）
 - ①全加盟校教員対象（年2回）
開催場所：東四国－徳島大学または香川大学 西四国－愛媛大学
共催：大学評価・学位授与機構（予定）
 - ②高専対象（年1回） 開催場所：愛媛大学 共催：大学評価・学位授与機構（予定）
- ・ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ（年1回）
開催場所：愛媛大学または徳島大学 共催：大学評価・学位授与機構（予定）
- ・アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ（年1回）
開催場所：愛媛大学 共催：大学評価・学位授与機構（予定）
- ・各種FDプログラムの開発・実施 開催場所：各加盟校
研修プログラムガイド2013掲載したプログラム，派遣事業プログラム

2. SD事業 ※実施内容の詳細及び研修実施時期は、「研修プログラムガイド2013」参照

- ・講師養成プログラム（年2回） 開催場所：愛媛大学1回，コア校1回
平成25年6月中旬・平成26年2月中旬
※主担当校：SPOD事務局 協力校：愛媛大学
- ・大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（年4回） 開催場所：愛媛大学
レベルⅠ 1回 5月，10月中旬
レベルⅡ 1回 9月中旬
レベルⅢ 1回 7月上旬
※主担当：SPOD事務局 協力校：愛媛大学
- ・学務系職員養成プログラム（年2回） 開催場所：愛媛大学
レベルⅠ 1回 7月中旬
レベルⅡ 1回 8月下旬 ※SPODフォーラム2013において開催
- ・社会連携系職員養成研修（年1回） 開催場所：愛媛大学
※主担当：SPOD事務局 協力校：愛媛大学
- ・次世代リーダー養成ゼミナール（年8回）
平成24年度受講者対象 4回，平成25年度受講者対象 4回
開催場所：徳島県，愛媛県，高知県，関西
第1回 5月下旬 愛媛
第2回 7月下旬 関西
第3回 11月上旬 徳島
第4回 平成26年1月下旬 高知

- ※主担当：SPOD事務局 協力校：高知大学
- ・高等教育トップリーダーセミナー（年1回） 開催場所：愛媛大学
SPODフォーラム2013で実施
- ※主担当：SPOD事務局 協力校：香川大学
- ・スタッフ・ポートフォリオの開発
ワークショップをSPODフォーラム2013で実施
- ・各種SDプログラムの開発・実施 開催場所：各加盟校
研修プログラムガイド2013掲載したプログラム，派遣事業プログラム

3. SPODフォーラム

- ・平成25年8月20日（火）～23日（金） 開催場所：愛媛大学
全体テーマ「ポートフォリオ（TP, SP, LP）による教育の質向上（仮）」
- ※教職員能力開発拠点（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室）と共催

4. SPOD共通事業

- ・SPOD内講師派遣（加盟校単位 各1回 計26回） 開催場所：各加盟校
ただし，短期大学及び短期大学部が併設されている4年制大学については，あわせて1回とする。詳細は，研修プログラムガイド2013に掲載
- ・遠隔専用セミナー「SPODチャンネル」の配信
- ・調査研究プロジェクト事業（年3回）
 - ①高等教育教授能力証明プログラム検討ワーキンググループ（FD部門）
 - ②連携効果検証ワーキンググループ（FD部門）
 - ③組織変容検証ワーキンググループ（FD部門）
 - ④学生調査・IRワーキンググループ（FD部門）
 - ⑤連携効果・組織変容検証ワーキンググループ（SD部門）

5. SPOD運営

- ①総会（年1回） 平成26年3月頃
- ②ネットワークコア運営協議会（毎月）
- ③事業評価委員会（年1回） 平成26年3月頃
- ④監査（年1回） 平成26年3月頃
- ⑤その他
 - i. FD／SD分科会
 - ・FD分科会（年1回） 総会と同日開催（平成26年3月頃）
 - ・SD分科会（年1回） 総会と同日開催（平成26年3月頃）
 - ii. SPOD加盟校県内会議
 - ・徳島県内（随時）
 - ・香川県内（随時）
 - ・愛媛県内（随時）
 - ・高知県内（随時）

参考資料

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実施及び共同利用
- (3) FDe r（ファカルティー・ディベロッパー）及びSDC（スタッフ・ディベロップメント・コーディネーター）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。

3 SPODを退会する場合には、会長の承認を得なければならない。ただし、原則として退会する3ヶ月前までに会長に申し出るものとする。

(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。

(会長、副会長、監事及び企画・実施統括者)

第8条 SPODに、会長（1名）、副会長（3名）、監事（2名）及び企画・実施統括者（1名）を置く。

- 2 会長及び企画・実施統括者は、代表校から選出する。
- 3 副会長は、代表校を除くコア校から選出する。
- 4 監事は、コア校を除く加盟校から選出する。
- 5 会長、副会長、監事及び企画・実施統括者の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

- 6 会長は、SPODを代表する。
- 7 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代行する。
- 8 監事は、会計を監査する。
- 9 企画・実施統括者は、SPOD活動に係る企画及び実施を統括する。
- 10 補欠による会長、副会長、監事及び企画・実施統括者の任期は、前任者の残任期間とする。
(総会)

第9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、会長が務める。
- 4 議長に事故があるときは、議長があらかじめ指名する者がその職務を代行する。
- 5 加盟校は、当該加盟校を代表して総会に出席する者1名(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。
- 6 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) 会長、副会長、監事及び企画・実施統括者の選出に関すること。
 - (4) SPOD事業契約の役割分担に関すること。
 - (5) SPODの予算及び決算に関すること。
 - (6) その他全加盟校による審議が望ましい事項
- 7 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。
- 8 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10条 SPOD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回開催する。
- 3 協議会の議長は、企画・実施統括者が務める。
- 4 議長に事故があるときは、議長があらかじめ指名する者がその職務を代行する。
- 5 協議会は、次の事項を協議する。
 - (1) SPODの活動に係る企画立案及び実施に関すること。
 - (2) SPOD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
- 6 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11条 SPODに、事業評価委員会(以下、「委員会」という。)を置く。

- 2 委員会は、協議会が作成した実績報告書を基に事業評価を行う。
- 3 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。
- 4 委員会の議長は、企画・実施統括者が務める。
- 5 議長に事故があるときは、議長があらかじめ指名する者がその職務を代行する。
- 6 委員会は、第2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12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。

(会計)

第13条 SPODの事業経費は、加盟校からのネットワーク年会費及びその他収入をもって充てる。

2 監事は年1回の監査を行う。

(その他)

第14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。

附 則

この規約は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規約は、平成24年4月1日から施行する。

平成24年4月1日現在

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
高知県立大学
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
環太平洋大学短期大学部
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

平成24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24年

4月24日 (火)	第1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10日 (木)	平成24年度第1回T-SPOD会議 (会場: 徳島大学)
5月18日 (金)	平成24年度講師養成プログラム (ビジネスマナー入門) (会場: 愛媛大学)
5月22日 (火)	第2回SPODネットワークコア運営協議会 (会場: 愛媛大学)
6月 7日 (木) ～ 8日 (金)	平成24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Ⅲ) (会場: 愛媛大学)
6月 9日 (土) ～10日 (日)	平成24年度FDファシリテーター養成研修 (会場: 国立淡路青少年交流の家)
6月11日 (月)	第3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)
6月21日 (木) ～23日 (土)	次世代リーダー養成プログラム (第1回) (会場: 愛媛大学, 松山大学)
7月 9日 (月) ～10日 (火)	平成24年度第18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11日 (水)	平成24年度第1回愛媛県内加盟校会議 (会場: 愛媛大学)
7月12日 (木) ～13日 (金)	平成24年度学務系職員養成プログラム (レベルⅡ) (会場: 愛媛大学)
7月19日 (木) ～21日 (土)	次世代リーダー養成研修 (第2回) (会場: 徳島大学, 四国大学)
7月31日 (火)	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22日 (水) ～24日 (金)	SPODフォーラム2012 (会場: 徳島大学)
8月31日 (金) 9月 1日 (土)	教育力開発基礎プログラム (会場: 徳島大学)
8月31日 (金) 9月 1日 (土)	平成24年度19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 3日 (月) ～ 4日 (火)	新任教員FDワークショップ (会場: 高知大学)
9月13日 (木) ～14日 (金)	平成24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Ⅱ) (会場: 愛媛大学)
9月20日 (木) ～21日 (金)	よりよい授業のためのFDワークショップ (会場: 四国電力株式会社総合研修所)
9月25日 (火) ～26日 (水)	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ (西四国対象) (会場: 愛媛大学)
9月27日 (木)	平成24年度第2回T-SPOD会議 (会場: 徳島大学)
9月29日 (木) ～30日 (金)	平成23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Ⅱ) (会場: 愛媛大学)
10月 2日 (火)	第5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)
10月17日 (水) ～19日 (金)	平成24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)
11月13日 (火)	第6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)
11月15日 (木) ～16日 (金)	次世代リーダー養成プログラム (第3回) (会場: 高松テルサ)
11月19日 (月) ～20日 (火)	平成24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Ⅱ) (会場: 愛媛大学)
12月 7日 (金)	第7回SPODネットワークコア運営協議会 (会場: 高知大学)
12月21日 (金) ～23日 (日)	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) (会場: 愛媛大学)

平成25年

- | | |
|---------------------|---|
| 1月24日（木）
～26日（土） | 次世代リーダー養成プログラム（第4回）（会場：高知大学，高知工科大学） |
| 1月29日（火） | 第8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） |
| 2月6日（水）
～8日（金） | 平成24年度講師養成プログラム（会場：愛媛大学） |
| 2月14日（木） | 平成24年度第2回愛媛県内加盟校会議（会場：愛媛大学） |
| 2月21日（火） | 平成24年度第3回T-SPOD会議（会場：徳島大学） |
| 3月4日（月） | 第9回SPODネットワークコア運営協議会（会場：愛媛大学） |
| 3月5日（火） | 事業評価委員会（会場：愛媛大学） |
| 3月7日（木）
～9日（土） | ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ（東四国対象）（会場：徳島大学） |
| 3月29日（金） | 平成24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1日以降は製本日程の都合上，議事概要未掲載

平成 2 4 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

平成 2 5 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