

平成 2 5 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 6 年 3 月



## 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、四国地区の高等教育機関におけるF D／S D事業の効率化，高度化を図ることで，学生の豊かな学びと成長を支援する実践的力量を持った高等教育のプロフェッショナルを輩出し，教育の質向上に資することを目的として，平成20年10月に設立されました。

S P O Dの特徴は，四国地区にあるすべての高等教育機関33校が加盟するネットワークであることと，補助金終了後の平成23年度から全S P O D加盟校からの分担金による自主運営体制により事業を運営していることです。

S P O Dでは，各種F D／S Dプログラムの提供，各加盟校のニーズに合わせた講師派遣プログラムなど多くの取組を行っています。その中でも中心的な取組として，S P O Dフォーラムが挙げられます。S P O Dフォーラムは，平成21年度から毎年開催しており，F D／S Dプログラムのみならず，F D，S Dの垣根を越えた多くのプログラムを集中的に提供しており，その参加者数は5年間で約2300名にのぼります。5回目となる今年度は，愛媛大学でS P O Dフォーラム2013を開催し，S P O D内外から4日間で560名の教職員の参加を得ることができました。本フォーラムは主に各県の加盟校の教職員が講師を担当していますが，運営にあたっては，愛媛県内各加盟校及び次年度S P O Dフォーラム開催予定となる高知大学から多大なご協力をいただくなど，各加盟校が連携した取り組みとなっています。

S P O Dは立ち上げから6年目を迎え，受講者が必要とするプログラムもより多様化しています。受講者ひいては高等教育の発展により寄与できるS P O D事業について中長期的に検討するため，今年度S P O D将来構想ワーキングを立ち上げ，今後のS P O Dの取組のあり方について，議論を進めて行く予定です。

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す。関係者，ならびに事業評価委員会委員各位の忌憚のないご意見をいただければ幸いです。

最後になりましたが，この場を借りて，S P O D加盟校内外の関係者のみなさまへの本ネットワークへの貢献に対して，心より感謝申し上げます。

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

企画・実施統括者

小林 直人（愛媛大学教育企画室長・教授）



## 目 次

|   |                                |     |
|---|--------------------------------|-----|
| 1 | 会長挨拶 .....                     | 3   |
| 2 | S P O D事業の概要 .....             | 6   |
| 3 | 平成25年度事業計画 .....               | 10  |
| 4 | 平成25年度全体総括 .....               | 14  |
| 5 | 平成25年度活動実績                     |     |
|   | (1) F D事業 .....                | 22  |
|   | (2) S D事業 .....                | 25  |
|   | (3) S P O Dフォーラム .....         | 28  |
|   | (4) S P O D共通事業 .....          | 62  |
|   | (5) S P O D運営 .....            | 69  |
| 6 | 平成25年度各加盟校の取組報告 .....          | 73  |
| 7 | 平成24年度事業評価委員会からの事業評価について ..... | 102 |
| 8 | 平成26年度事業について .....             | 114 |

### 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 .....   | 118 |
| 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」役員名簿 ..... | 122 |

※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

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」（S P O D）事業は、平成20年度文部科学省戦略的大学連携支援事業の採択を機に設立されました。本事業は平成22年度で補助金交付が終了しましたが、平成23年度からは各加盟校の分担金による自主運営体制のもと、四国地区にある33の高等教育機関すべてが参加して取組を継続しています。

S P O Dは、教職員の能力開発に資する各種F D／S Dプログラムを開発し、S P O Dフォーラムの開催や、各大学からのニーズに対応したS P O D内講師派遣など、多くの取組を行ってきました。今年度からは本格的に調査・研究プロジェクトを稼働させ、研修受講後の教育活動に関する変容等について調査を実施しています。さらに、S P O Dの中に将来構想ワーキンググループを立ち上げ、高等教育の発展に貢献できるS P O D事業の在り方について、中長期的に議論を進めて行く予定です。

S P O D研修プログラムでは、国公立加盟校の教職員自身が大半のプログラムの講師役を務めています。また、各事業に関しても開催校と加盟校が連携・協力して運営するなど、四国内における国公立大学の設置形態を超えた連携が進んでいます。平成24年6月に文部科学省から示された「大学改革実行プラン」では、国公立大学の設置形態を超えた連携の本格展開の必要性が掲げられており、S P O Dはその好例の先行事例となっています。平成25年6月に文部科学省から示された「第2期教育振興基本計画（答申）」では、教員の教育力向上をはじめとする大学教育の質的転換が求められております。「学生の豊かな学びと成長を支援する、実践的力量をもった高等教育のプロフェッショナルを輩出し、教育の質向上に資すること」を目的とするS P O Dの取組は、今後さらに重要となると思われます。

終わりに、加盟校の関係者のみなさまのこれまでのご尽力に深く感謝するとともに、事業評価委員会委員や連携機関のご支援・ご鞭撻にも厚く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

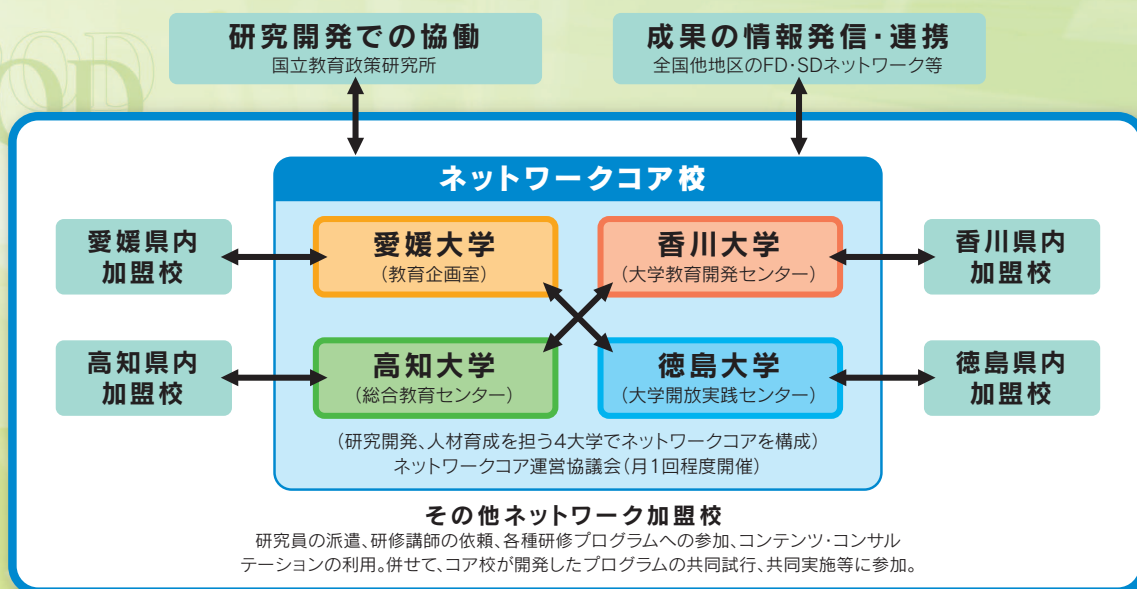
#### ■ S-2: 職員業績記録(スタッフ・ポートフォリオ)の開発

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)、2012(44プログラム参加者延べ約1,400名)を開催。参加者の97%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24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25年度事業計画**

### 3. 平成25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・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 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に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25年11月上旬  
※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月上旬，10月中旬  
レベルⅡ 1回 9月下旬  
レベルⅢ 1回 7月上旬  
共通科目 1回 12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 8月下旬 ※SPODフォーラム2013において開催  
レベルⅡ 1回 7月中旬
- ・社会連携系職員養成研修（年1回） 開催場所：愛媛大学  
※SPODフォーラム2013において開催  
※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，香川県，関西  
第1回 5月下旬 愛媛  
第2回 8月上旬 関西  
第3回 11月上旬 香川  
第4回 平成26年1月下旬 徳島

- ※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に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」
- ※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）



## **4．平成25年度全体総括**

## 4. 平成25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、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、教育の質向上に資することを目的として、平成20年度に設立された。6年目を迎えた今年度は、従来の事業を継続しつつ、調査・研究プロジェクト事業として設置した各調査ワーキンググループにおいて、SPOD事業の効果検証が具体的に進められるなど、これまでのSPOD事業の波及効果等を見直す動きも進められた。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、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81名の教員が参加し、アンケート回答者の約96%から「満足」という回答を得た。

新任教員研修プログラムの標準化から4年が経過した今年度は、研修後の教育活動の変容やその有効性等を把握するため、平成22年度から平成24年度の受講者に対しアンケート調査を実施した。アンケート結果は今年度中に集計し、調査結果を検証した上で今後の改善に活かしていく予定である。

また、高知大学が、SPOD加盟校の学部生・大学院生を対象としたプレFDとして、これまで実施していた「ファシリテーション力養成道場」に加え「TA講習」を実施した。両講習には計63名が参加した。なお、「TA講習」は、3月末にも開催の予定である。

#### 1-2. FDe rの養成

徳島大学主催でFD担当者向けの研修「FDファシリテーター養成研修」を開催した。本研修には計17名が参加し、自校でFDプログラムを企画・実施するために必要な手順や評価の方法等を学んだ。参加者からは、「FDについての意義、ファシリテーターの役割について理解できた」「他大学等の教員との交流ができ、それぞれの大学の異なった取組や対応について学ぶことができた」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。

また、教職員能力開発拠点（愛媛大学教育企画室）の事業として、FD担当者向けの研修「ファカルティ・ディベロッパー養成研修」が京都で開催され、全国からの参加者38名のうち、加盟校から2名の参加があった。

#### 1-3. 教育業績記録（ティーチング・ポートフォリオ）の普及

SPODフォーラム2013のシンポジウムでは「ポートフォリオは教育の質向上に貢献できるか？」をテーマにポートフォリオ（TP, SP, LP）の第一人者3名にご講演いただいた。参加者からポートフォリオへの理解の深まりが伺える意見が多く寄せられ、SPOD内外を問わず、ポートフォリオの意義を発信することができた。

また、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、愛媛大学及び徳島大学にて「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」を9月（西四国対象）、11月（高専対象）、3月（東四国対象）に開催し、加盟校から計18名が参加した。

さらに、ティーチング・ポートフォリオは継続的に更新するものであるため、「ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ」を7月に愛媛大学で開催し、加盟校から4名が参加した。本研修では、今後のワークショップで必要となるメンターの育成も目的の一つとしており、受講者のメンタリングスキルの修得のためのプログラムも兼ねている。

なお、9月には「アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ」を愛媛大学にて開催し、2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**

過去のアンケート結果や教育現場の課題を踏まえ、SPODフォーラム2013にて、発達障がいのある学生への支援やIR関連等、ミクロ／マクロの両レベルで新たなプログラムを開講した。いずれもほぼ満員の参加者が集まり、高い評価を得た。なお、教学IRは、特に関心が高い分野であるため、平成25年度はSPOD内講師派遣プログラム事業に新規講座を追加した。

また、各研修において事後アンケートを実施しており、集計結果は受講者のニーズに沿ったプログラム開発に活かしていく。

## **2. SD事業**

### **2-1. SDプログラムの開発、実施**

#### **(a) 専門職養成プログラムの開発、実施**

SPOD内で講師を担当できる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、新たに国際連携系職員養成プログラム開発ワークショップを実施した。

今年度から新たなプログラムとして、新任職員を対象に、大学職員の使命と心構えを自覚してもらい、これからの業務遂行に必要な基礎知識、能力及び資質を養成することを目的として、「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅠ）【新任職員研修】」を実施した。本プログラムは、四国地区国立大学法人等共同初任者研修を発展的に解消し、SPOD-SDプログラムとして実施することとなったものである。国立大学に限らずSPOD加盟校全体に開講することにより、70名の新任職員が参加し、参加者の約98%から「満足」という回答を得ることができた。国公立大学等の新任職員が集まる研修は、全国的にも例を見ない、新たな取り組みとして注目されている。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）」、「学務系職員養成プログラム（レベルⅠ～Ⅱ）」を実施した。これらすべてのプログラムにおいて、各テーマに関わる業務を担当するSPOD加盟校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。他に、SPODフォーラム2013で社会連携系職員養成プログラム「社会連携基礎」を開催し、34名の教職員が参加した。

さらに、新たなSDプログラム開発を目的として、「国際連携系職員養成プログラム開発ワークショップ」を、加盟校の国際連携系職員及び関西地区の大学職員26名の協力を得て実施した。本ワークショップを通じて、基本的なSDプログラム開発の手法を学ぶとともに、ネットワーク加盟校の職員間における連帯感を高めることにも繋がった。なお、本ワークショップで開発されたプログラムを基に、来年度のSPODフォーラムで国際連携系職員養成プログラムを新たに開講する予定である。

今年度はすべてのSDプログラムにおいて、SPOD加盟校内の教職員が講師となり、実施することができた。大学職員が講師を担当することにより、研修内容に講師自身の大学職員としての経験を盛り込んでおり、より大学職員向けの研修とすることができた。また、職員自身が講師を務めることにより、受講生自身のロールモデルとなるとともに、担当講師のスキルアップにも繋がっている。こうした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、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、第2回目は、「コミュニケーション入門」の講師を養成することに特化した研修を実施した。

また、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、新たに3名の大学職員が認定された。その内2名は、講師養成研修修了生であり、SPODで学んだ教職員自らが次のプログラムの講師となるというサイクルの確立に繋がっている。現在、SPOD-SDCは計8名となり、各種SDプログラムの講師等を担当している。

#### (b) 次世代リーダー養成プログラムを実施

今年度4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、より実践的なものとするため、名称を「次世代リーダー養成研修」から「次世代リーダー養成ゼミナール」とした。受講生は3期生8名と4期生10名の計18名である。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3期生8名のうち7名が修了したが、その7名をSPOD-SD講師として新たに登録した。残り1名についても、来年度の本プログラムを引き続き受講することで、修了することを目指している。

本ゼミ修了生対象にしたアンケート結果より、本プログラムを受講したことによって受講者の行動変容が確認できた他、「研修での努力が学内での評価につながり役職が上がった」等の所属機関での評価が客観的に確認できたことは特筆される結果である。

また、修了生の内3名が、大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルI)、SPODフォーラム等の講師を担当し、本プログラムで学んだ技能、知識、態度を活かして、次世代の職員を育成していくというサイクルに繋がっている。

#### (c) 経営者・管理者養成プログラムを実施

SPODフォーラム2013において、「高等教育トップリーダーセミナー」として、「大学改革を行う上でのトップマネジメントー金沢工業大学の教育改革と教学マネジメントー」を実施した。本プログラムは、大学等の経営管理を担うために必要な情報を収集し、トップリーダーとしての能力を高めることを目的としており、加盟校の教職員を中心に全国から77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2013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10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、今年度、愛媛大学ではスタッフ・ポートフォリオを全事務系職員に導入することを決定した。SPODで開発したポートフォリオを活用しつつ、意向調書、身上調書の様式を盛り込んだ、愛媛大学独自のスタッフ・ポートフォリオが導入されている。

### 3. SPODフォーラム

#### 3-1. SPODフォーラム2013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、8月に愛媛大学において「SPODフォーラム2013」を開催した。統一テーマ「ポートフォリオ（TP, SP, LP）による教育の質向上」のもと、TPやSPの作成ミニワークショップを実施したほか、参加者からニーズが高かった危機管理やIR関連のプログラムなど、4日間で全42講座を開講した。シンポジウムは「ポートフォリオは大学教育の質向上に貢献できるか？」と題し、実践事例報告を踏まえ、学生・教員・職員の能力開発にあたってのポートフォリオの意義、効果、活用方法等についての討論が行われた。

このフォーラムには加盟校の教職員を中心に全国から560名（延べ1,538名）の参加があった。アンケート回答者の約80%から「フォーラムで得た知識を活用している」と回答があり、約98%から「満足」という高い評価を得た。

また、多数の要望が寄せられるフォーラムの他県での開催については、平成24年度の徳島大学に続き平成26年度は高知大学での開催が決定している。

### 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99講座）を網羅的に掲載した「研修プログラムガイド2013」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に計画的に参加することができ、平成26年2月末までに延べ2,300名以上の参加があった。また、ネットワーク内では遠隔講義システムを活用したプログラムも合計9講座配信し、多くの教職員の参加があった。1月に開催した「学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法」では対面だけでなく、初めてeラーニング配信による研修を実施した。これにより、従来、会場で受講できなかった方も受講が可能となり、かつ自分のペースで時間のあるときに受講できるようになった。本研修では当日参加者の10名の他に、21名が自身のスケジュールに合わせて計画的に受講した。

また、今年度実施予定であった遠隔専用セミナーとしての「SPODチャンネル」は、試行版を配信したが、運用上の問題があり継続が難しく中止することとなった。しかし、より多くの教職員が受講できるよう、eラーニングや遠隔講義システム等を活用するなど工夫を行うこととした。

#### 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から講師を年1回派遣するSPOD内講師派遣事業を実施している。平成25年度は新規12講座を追加し、コア校を中心に講師15名を22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、「学内の他学部主催の“TBL”の研修が行われるなど、研修の機会の広がりと教職員の意識づけにつながった。」「FD向上の一助として大いに役立つこととなった。」等の意見がみられ、本事業が各機関において有効に活用されているように考えら

れる。「SPOD講師派遣事業を来年も継続したらいいと思いますか？」という設問でも、肯定的な意見が100%となっている。さらに、他大学の講師や受講者と交流することで学内の教職員が刺激を受け、FD／SD活動に繋がったとの意見もいくつか見られ、学内の教育改革の一助となっていることがわかる。

来年度は「講義に小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイン」など新たに4講座を追加する予定であり、今後も可能な限り加盟校のニーズに合わせてプログラム内容の充実を図っていく。

#### 4-3. 調査・研究プロジェクトの実施

SPODの連携効果及び組織変容の検証のため設置された「調査・研究プロジェクト」の各ワーキンググループが本格的に始動した。

FD部門では、①高等教育教授能力証明プログラムワーキンググループ②連携効果検証ワーキンググループ③組織変容検証ワーキンググループ④学生調査・IRワーキンググループの4つのワーキンググループで活動している。まず、①では、SPOD内に限定しての教授能力証明を想定していたが、近年、体系的にFDプログラムを提供する大学等が増えており、組織を越えた研修内容の標準化及び修了証の互換性（有効性）について今後の動向を見て長期的に検討することとなった。次に②では、研修の効果検証及びSPOD活動の質向上のために過去3年分の新任教員研修受講者に対し、追跡調査を実施した。集計結果については、各コア校にフィードバックし、来年度以降のプログラム改善につなげる。③では、検証対象校の選定や設問内容の検討を始めており、調査の実施に向けて準備を進めている。④では、学生を対象としたアンケートの設問を作成し、FD専門部会で設問内容と併せて実施方法について検討した。しかし、実施方法については解決すべき課題も多く、引き続き慎重に議論することとなった。

SD部門では、「連携効果・組織変容検証プロジェクトチーム」において、次世代リーダー養成ゼミナール修了生を対象としてアンケート及びインタビュー調査を実施した。調査の結果、研修の成果が所属機関内での評価に繋がっている大学があるなど、次世代リーダー養成ゼミナールの成果が見られた。また、本調査結果については、9月に東京電機大学で開催された大学行政管理学会等で発表し、アカデミックな視点からも検証を進められるよう情報の発信も行った。

#### 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25年度は9回開催（うち7回は遠隔会議システムにて実施）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、コア校のFD／SD担当者それぞれで構成するFD／SD専門部会を各2回開催した。専門部会では、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。今年度は加盟校との連携協力を主な目的とした県内会議を、徳島県、高知県（遠隔会議システムにて実施）及び愛媛県にて実施することができた（平成26年2月末現在）。今後も各加盟校との意見交換の場を設け、要望、課題が共有できるよう図っていく。

平成26年3月28日に開催する加盟校代表者で構成するネットワーク総会や、加盟校のFD／SD各担当者が参加する分科会では、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24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、対応時期を3段階に分けて整理し、改善に努めた。指摘事項には、ニーズに応じた研修プログラムの提供やSPODの組織運営を問うも

の等が含まれ、「すぐに検討が必要な課題」として今年度の事業に反映しつつ、一部を「中・長期的に検討すべき課題」に位置づけ、改善に向けて検討を進めている。

今年度は、調査・研究プロジェクトが本格始動し、これまでの取組成果について検証が始まった。また、同時にSPOD設立から6年を迎え、SPOD事業の方向性を見直す必要があるとの指摘を受け、「SPOD将来構想ワーキンググループ」を設置し、設立当初から拡大・深化している事業の統合と分化について、中長期的に検討することとなった。

SPODの事業運営については、コア校以外の加盟校の関与が課題とされており、今年度のSPODフォーラム2013では、初めて愛媛県内加盟校（愛媛大学を除く）にスタッフ派遣を依頼した。12名の職員にスタッフとして運営に携わっていただき、「イベントの運営方法や来場者への対応を学ぶことができた」「他大学の方と情報交換ができた」との感想が寄せられ、運営サポートに留まらず、それ自体をSDの一環として位置づけることができた。来年度の高知大学でのSPODフォーラムでも、高知県下の加盟校に運営スタッフとしての協力を募る予定である。さらに、平成26年度は、学務系職員養成プログラムを四国大学（徳島県、私立）にて開催予定である等、今年度以上に各加盟校の関与が期待できる。

なお、その他指摘事項に対する改善状況の詳細については、本誌102～109ページに記載する。

## おわりに

上記のように、平成25年度も事業は概ね計画どおり進展し、多くの成果を生み出すことができた。特に、調査・研究プロジェクト事業については、各ワーキンググループが始動し、一部ではアンケート調査結果を学会で発表する等、連携効果及び組織変容検証の大きな一歩を踏み出した。このたび調査に御協力いただいた皆様に厚く御礼申し上げる。

また、学生の多様化や変化する社会要請に対応するべく、高等教育の実情に即した事業を展開していくことが求められている。ネットワークコア運営協議会や新たに設置する「SPOD将来構想ワーキンググループ」において、SPODの効果的な事業推進について検討していく。

このような変革期を迎え、今まで以上に加盟校間の連携を強化して臨むべく、SPOD加盟校においては、より一層本事業に御協力をいただくと共に、ネットワークの域を超えた方々からも引き続き御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

小林 直人（愛媛大学教育企画室室長・教授）



## **5．平成25年度活動実績**

## (1) FD事業

### 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25年8月30日（金）～31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 FD委員会  
参加者数：35名，アンケート結果（満足度）：回答者の95%が「満足」との回答
- ・第4回よりよい授業のためのFDワークショップ  
日時：平成25年9月12日（木）～13日（金）  
場所：休暇村讃岐五色台  
主催：香川大学 大学教育開発センター  
参加者数：11名，アンケート結果（満足度）：回答者の89%が「満足」との回答
- ・第20回授業デザインワークショップ  
日時：平成25年7月6日（土）～7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：24名，アンケート結果（満足度）：回答者全員が「満足」との回答
- ・第21回授業デザインワークショップ  
日時：平成25年9月2日（月）～4日（水）  
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：21名，アンケート結果（満足度）：回答者の94%が「満足」との回答
- ・学生の学びを支援する授業準備ワークショップ  
日時：平成25年9月2日（月）～3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：9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9月26日（木）～27日（金）  
場所：高知大学 朝倉キャンパス 共通教育棟3号館1階311教室  
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：20名，アンケート結果（満足度）：回答者の94%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26年2月7日（金）～8日（土）

場所：高知大学 朝倉キャンパス 共通教育棟3号館1階311教室

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：30名，アンケート結果（満足度）：回答者の96%が「満足」との回答

- ・TA講習

日時：平成25年9月30日（月）

場所：高知大学 朝倉キャンパス 共通教育棟3号館1階310教室

主催：高知大学 総合教育センター

参加者数：13名

- ・TA講習

日時：平成26年3月31日（月）（予定）

場所：高知大学 朝倉キャンパス

主催：高知大学 総合教育センター

## ②FDe rの養成

- ・FDファシリテーター（FD担当者）養成研修

日時：平成25年6月22日（土）～23日（日）

場所：国立淡路青少年交流の家

主催：徳島大学 FD委員会

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

- ・ファカルティ・ディベロッパー（FDe r）養成研修

日時：平成25年10月4日（金）～6日（日）

場所：キャンパスプラザ京都

主催：愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室

参加者数：114名，アンケート結果（満足度）：回答者全員が「満足」との回答

※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

## 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・ポートフォリオ更新ワークショップ

日時：平成25年7月8日（月）

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：4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（西四国対象）  
日時：平成25年9月17日（火）～18日（水）  
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：15名 ， アンケート結果（満足度）：回答者全員が「満足」との回答
- ・アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ  
日時：平成25年9月17日（火）～18日（水）  
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：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  
日時：平成25年11月15日（金）～17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：2名 ， アンケート結果（満足度）
- ・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）  
日時：平成26年3月6日（木）～8日（土）（予定）  
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 FD委員会

#### ④各種FDプログラムの体系化・標準化に向けた開発，実施

- ・教育改善のためのIR入門ワークショップ（SPODフォーラム2013）  
日時：平成25年8月21日（水）  
場所：愛媛大学 城北キャンパス 愛大ミューズ  
主催：SPOD，愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室  
参加者数：48名
- ・評価対応のためのIR－システム形成とその課題－（SPODフォーラム2013）  
日時：平成25年8月21日（水）  
場所：愛媛大学 城北キャンパス 愛大ミューズ  
主催：SPOD，愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室  
参加者数：18名

## (2) SD事業

### ①SDプログラムの開発、実施

- ・第1回講師養成研修

日時：平成25年6月13日（木）～14日（金）

場所：愛媛大学 本部 第2会議室

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

- ・第2回講師養成研修

日時：平成25年11月8日（金）

場所：愛媛大学 本部 第2会議室

主催：SPOD，愛媛大学

参加者数：10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Ⅰ）

日時：平成25年5月9日（木）～10日（金）

場所：愛媛大学 本部 第2会議室

主催：SPOD，愛媛大学

参加者数：70名，アンケート結果（満足度）：回答者の98%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Ⅰ）

日時：平成25年10月17日（木）～18日（金）

場所：愛媛大学 本部 第2会議室

主催：SPOD，愛媛大学

参加者数：48名，アンケート結果（満足度）：回答者の98%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Ⅱ）

日時：平成25年9月26日（木）～27日（金）

場所：愛媛大学 本部 第2会議室

主催：SPOD，愛媛大学

参加者数：20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Ⅲ）

日時：平成25年7月4日（木）～5日（金）

場所：愛媛大学 校友会館 2階サロン

主催：SPOD

参加者数：19名，アンケート結果（満足度）：回答者の95%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（共通科目）

日時：平成25年12月10日（火）～12月11日（水）

場所：愛媛大学 城北キャンパス 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：39名，アンケート結果（満足度）：回答者全員が「満足」との回答
- ・学務系職員養成プログラム研修（レベルⅠ）（SPODフォーラム2013）

日時：平成25年8月21日（水）

場所：愛媛大学 城北キャンパス 共通教育講義棟

主催：SPOD，愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室

参加者数：学生支援概論11名，入試情報調査論16名，学生相談入門24名

アンケート結果（満足度）：学生支援概論 回答者全員が「満足」との回答  
入試情報調査論 回答者の95.7%が「満足」との回答  
学生相談入門 回答者の60%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25年7月11日（木）～12日（金）

場所：愛媛大学 本部 第2会議室

主催：SPOD，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
- ・社会連携系職員養成プログラム研修（社会連携基礎）（SPODフォーラム2013）

日時：平成25年8月21日（水）

場所：愛媛大学 城北キャンパス 愛大ミューズ

主催：SPOD，愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室

参加者数：35名，アンケート結果（満足度）：回答者の74%が「満足」との回答
- ・国際連携系職員養成プログラム開発ワークショップ

日時：平成25年10月31日（木）～11月1日（金）

場所：愛媛大学 本部 第1会議室

主催：SPOD

参加者数：26名（うち10名はSPOD外）

アンケート結果（満足度）：回答者全員が「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：91名（3期生8名，4期生10名，SPOD外73名）

（第1回）

日時：平成25年5月23日（木）～25日（土）

場所：愛媛大学 本部 第1・2会議室

（第2回）

日時：平成25年8月1日（木）～3日（土）

場所：桃山学院大学

（第3回）

日時：平成25年11月14日（木）～16日（土）

場所：香川大学 研究交流棟

（第4回）

日時：平成26年1月23日（木）～24日（金）

場所：徳島大学 常三島キャンパス

・トップリーダーセミナー（SPODフォーラム2013）

「大学改革を行う上でのトップマネジメント

～金沢工業大学の教育改革と教学マネジメント～」

日時：平成25年8月22日（木）

場所：愛媛大学 城北キャンパス 愛大ミューズ2階 M24教室

主催：SPOD，愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室

参加者数：77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ミニワークショップ（SPODフォーラム2013）

日時：平成25年8月21日（水）

場所：愛媛大学 城北キャンパス 愛大ミューズ2階 M23教室

主催：SPOD，愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室

参加者数：10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2013の開催

日 時：平成25年8月20日（火）～23日（金）  
場 所：愛媛大学城北キャンパス  
主 催：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD），  
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室  
全体テーマ：「ポートフォリオ（TP，SP，LP）による教育の質向上」  
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：560名（延べ1,538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25年8月に「SPODフォーラム2013」を愛媛大学にて開催した。全体テーマ「ポートフォリオ（TP，SP，LP）による教育の質向上」のもと，TP，SP作成ミニワークショップを実施したほか，参加者からニーズが高かった危機管理やIR関連のプログラムなど，4日間で全42講座を開講した。シンポジウムは，「ポートフォリオは大学教育の質向上に貢献できるか？」と題し，実践事例報告を踏まえ，学生・教育・職員の能力開発にあたってのポートフォリオの意義，効果，活用方法等についての討論が行われた。

このフォーラムには加盟校の教職員を中心に全国から560名（延べ1,538名）の参加があった。アンケート回答者の約80％から「フォーラムで得た知識を活用している」と回答があり，約98％から「満足」という高い評価を得た。

また，多数の要望が寄せられるフォーラムの他県開催については，平成24年度の徳島大学に続き平成26年度は高知大学での開催が決定している。



# SPODフォーラム2013 プログラム別受講者数

| 日時          | プログラム名                                                     | 受講者数 |
|-------------|------------------------------------------------------------|------|
| 8月20日(火)2時限 | 改革戦略のつくり方序論 (2時限－3時限)                                      | 23   |
|             | 若手職員に知ってもらいたい『報・連・相』のコツ<br>ーもっと良くなる職場内コミュニケーションー (2時限－3時限) | 28   |
|             | はじめてのラーニング・ポートフォリオ                                         | 56   |
|             | 先達に学ぶ、卒前シミュレーション医療教育 (2時限－3時限)                             | 22   |
|             | 発達障がいのある学生をどう理解し、支援するのか                                    | 43   |
| 8月20日(火)3時限 | 学習評価の基本                                                    | 42   |
|             | 大人数講義法の基本                                                  | 50   |
|             | グラフィックシラバスの作成                                              | 16   |
| 8月21日(水)1時限 | 大学の危機管理－研究室マネジメントとハラスメント対応－ (1時限－2時限)                      | 46   |
|             | スタッフ・ポートフォリオ作成ミニワークショップ (1時限－3時限)                          | 10   |
|             | 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)                           | 48   |
|             | 教育改善のためのIR入門ワークショップ (1時限－2時限)                              | 48   |
|             | 経営課題として中退対策に取り組むワークショップ (1時限－3時限)                          | 9    |
|             | ティーチング・ポートフォリオ作成ミニワークショップ (1時限－2時限)                        | 39   |
|             | 学務系(レベルⅠ)学生支援概論                                            | 11   |
| 8月21日(水)2時限 | 学務系(レベルⅠ)入試情報調査論                                           | 16   |
| 8月21日(水)3時限 | 教えずに学ばせる授業－自律学習プログラム入門－                                    | 40   |
|             | 社会連携系プログラム(レベルⅠ)「社会連携基礎」                                   | 35   |
|             | 評価対応のためのIR－システム形成とその課題－                                    | 18   |
|             | 理工系の講義形式授業の中で学生を輝かせるひと工夫                                   | 22   |
|             | 学務系(レベルⅠ)学生相談入門                                            | 24   |
| 8月22日(木)1時限 | 効果的なグループワークの進め方                                            | 42   |
|             | 職員のためのキャリアアップ講座－科研費を題材にして－                                 | 25   |
|             | 職員向けマネジメントセミナー－もし、あなたの大学にドラッカーがいたら－                        | 57   |
|             | ツールを使ってコミュニケーション－自己理解と他者理解－                                | 20   |
|             | ルーブリック評価入門－考える、つくる、活用する－                                   | 41   |
|             | 学生の想いを聞き出す、引き出す－学生支援、はじめての一步－                              | 24   |
| 8月22日(木)2時限 | 学びを大学生の手にもどすための教育理論                                        | 38   |
|             | 後輩ができた若手・中堅職員のための観察力養成講座                                   | 42   |
|             | トップリーダーセミナー<br>「大学改革を行う上でのトップマネジメント－金沢工業大学の教育改革と教学マネジメント－」 | 77   |
|             | 授業アンケートを活用した授業改善                                           | 34   |
|             | 四国キャンパス元気プロジェクト2013－きゃんぱすこらぼれ～しょん－ (2時限－23日1時限)            | 27   |
| 8月22日(木)3時限 | 【シンポジウム】ポートフォリオは大学教育の質向上に貢献できるか？                           | 215  |
| 8月23日(金)1時限 | 会議マネジメント                                                   | 48   |
|             | SDコーディネーター養成講座 (1時限－2時限)                                   | 19   |
|             | インストラクショナルデザイン(ID/教育設計)を活用した職員による企画・立案マネジメント               | 26   |
|             | 授業研究会、授業コンサルティングのすすめ                                       | 23   |
|             | プレゼンテーションの極意－聴き手を魅了する秘訣とは？－ (1時限－2時限)                      | 27   |
| 8月23日(金)2時限 | プロジェクト・マネジメント－事業の動かし方、事始め－                                 | 50   |
|             | 若手・中堅職員のためのコーディネート力養成講座                                    | 25   |
|             | コミュニケーションで成績を上げるチーム基盤型学習(TBL)の手法                           | 27   |
|             | 教養教育を担当する教員のための授業づくり講座                                     | 5    |
| 合計          |                                                            | 1538 |

# SPODフォーラム 2013



## ポートフォリオ (TP, SP, LP) による教育の質向上

Shikoku Professional and Organizational Development Network in Higher Education



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

日時・場所

2013年8/20(火) ▶ 23(金) 愛媛大学 城北キャンパス

主催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD) / 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 2013年6月28日(金)正午~7月12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) 2013年7月16日(火)正午~7月31日(水)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、ランチセッションの弁当代は除く。

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高等教育開発者(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SSIONAL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。(教員の方もSDプログラムに参加できます。)

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

—参加者の声—

- はじめて参加したが、非常に熱気にあふれる前向きな雰囲気に圧倒されつつも、その中に入って夢中で取り組むことができた。
- 受講生だった方が講師を務められるなど、キャリア形成の、よいスパイラルも展開されているように感じた。
- 大学職員が危機感をもってこれからの高等教育に携わっていく必要性を体感した。



お問合せ先

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク事務局(愛媛大学教育企画課)  
☎089-927-9154 30 E-mail [spod@stu.ehime-u.ac.jp](mailto:spod@stu.ehime-u.ac.jp)

●プログラムを受講する方は、必ず受講初日に、全体受付を済ませてください。

全体受付

■場所: 愛大ミュージズ1階 ■時間: 8/20(火) 12:00～、8/21(水)～23(金) 9:00～

| 会場           | 愛大ミュージズ 1階                                                                                  | 愛大ミュージズ 2階                                             | 愛大ミュージズ 2階                                                                          | 愛大ミュージズ 3階                                               | 愛大ミュージズ 3階                                                                   | 校友会館 2階                                                            | 共通教育講義棟 |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------|
| 時間           | アクティブラーニングスペース2                                                                             | M23                                                    | M24                                                                                 | M32                                                      | M33                                                                          | サロン                                                                | 12番教室   |
| 1日目 8月20日(火) |                                                                                             |                                                        |                                                                                     |                                                          |                                                                              |                                                                    |         |
| 2            | 13:00～15:00<br><b>FD</b><br>高専の新任教員を、どう育成するか?—新任教員研修を作成しよう!—<br>坪井泰士 (阿南工業高等専門学校)<br>定員 12名 | <b>SD</b><br>改革戦略のつくり方序論①②<br>福島一政 (追手門学院大学)<br>定員 20名 | <b>SD</b><br>若手職員に知ってもらいたい『報・連・相』のコツ—もっと良くなる職場内コミュニケーション—①②<br>次世代リーダー3期生<br>定員 28名 | <b>FD</b><br>はじめてのラーニング・ポートフォリオ<br>山田剛史 (愛媛大学)<br>定員 50名 | <b>FD</b><br>先達に学ぶ、卒前シミュレーション医療教育①②<br>池上敬一 (獨協医科大学)<br>山脇孝 (愛媛大学)<br>定員 20名 | <b>FD・SD 共通</b><br>発達障がいのある学生をどう理解し、支援するのか<br>坂井聡 (香川大学)<br>定員 40名 |         |
| 3            | 15:30～17:30<br><b>FD</b><br>学習評価の基本<br>山田剛史 (愛媛大学)<br>定員 40名                                |                                                        |                                                                                     | <b>FD</b><br>大人数講義法の基本<br>小林直人 (愛媛大学)<br>定員 50名          |                                                                              | <b>FD</b><br>グラフィックシラバスの作成方法<br>佐藤浩章 (愛媛大学)<br>定員 40名              |         |

| 会場           | 愛大ミュージズ 1階                                                                                         | 愛大ミュージズ 2階                                                                                          | 愛大ミュージズ 2階                                                                         | 愛大ミュージズ 3階                                                                        | 愛大ミュージズ 3階                                                                | 校友会館 2階                                                                       | 共通教育講義棟                                                        |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| 時間           | アクティブラーニングスペース2                                                                                    | M23                                                                                                 | M24                                                                                | M32                                                                               | M33                                                                       | サロン                                                                           | 12番教室                                                          |
| 2日目 8月21日(水) |                                                                                                    |                                                                                                     |                                                                                    |                                                                                   |                                                                           |                                                                               |                                                                |
| 1            | 10:00～12:00<br><b>FD・SD 共通</b><br>大学の危機管理①②—研究室マネジメントとハラスメント対応—<br>佐藤浩章・阿部光伸・吉田一恵 (愛媛大学)<br>定員 40名 | <b>SD</b><br>スタッフ・ポートフォリオ作成ミニワークショップ①②③<br>大竹奈津子・清水栄子・阿部光伸・上甲功治 (愛媛大学)<br>玉岡兼治 (聖カトリック大学)<br>定員 20名 | <b>SD</b><br>若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座①②<br>秦敬治・仲道雅輝 (愛媛大学)<br>松井千代美 (松山大学)<br>定員 60名 | <b>FD・SD 共通</b><br>教育改善のためのIR入門ワークショップ①②<br>中井俊樹 (名古屋大学)<br>山田剛史 (愛媛大学)<br>定員 50名 | <b>FD・SD 共通</b><br>経営課題として中選対策に取り組むワークショップ①②③<br>山本繁 (日本中選研研究所)<br>定員 20名 | <b>FD</b><br>ティーチング・ポートフォリオ作成ミニワークショップ①②<br>栗田佳代子 (東京大学)<br>定員 40名            | <b>SD</b> 学務系プログラム (レベル1)<br>① 学生支援概論<br>米澤慎二 (愛媛大学)<br>定員 40名 |
| 2            | 13:00～15:00                                                                                        |                                                                                                     | ランチセッション                                                                           | 弁当:事前申込み制 (お茶込み500円) ※1                                                           |                                                                           |                                                                               | ② 入試情報調査論<br>菊川昭治 (愛媛大学)<br>定員 40名                             |
| 3            | 15:30～17:30<br><b>FD</b><br>教えずに学ばせる授業—自律学習プログラム入門—<br>坂田浩 (徳島大学)<br>定員 40名                        |                                                                                                     | <b>SD</b> 社会連携系プログラム (レベル1)<br>社会連携基礎<br>土居修身・兒玉直子 (愛媛大学)<br>定員 40名                | <b>FD・SD 共通</b><br>評価対応のためのIR—システム形成とその課題—<br>岩崎保道 (高知大学)<br>定員 15名               |                                                                           | <b>FD</b><br>理工系の講義形式授業の中で学生を輝かせるひと工夫<br>榎原久 (芝浦工業大学)<br>吉田博 (徳島大学)<br>定員 30名 | ③ 学生相談入門<br>野本ひさ (愛媛大学)<br>定員 40名                              |

| 会場           | 愛大ミュージズ 1階                                                                                                                                                                                                  | 愛大ミュージズ 2階                                                                     | 愛大ミュージズ 2階                                                                               | 愛大ミュージズ 3階                                                              | 校友会館 2階                                                        | 共通教育講義棟                                                                                        |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 時間           | アクティブラーニングスペース2                                                                                                                                                                                             | M23                                                                            | M24                                                                                      | M32                                                                     | M33                                                            | 12番教室                                                                                          |
| 3日目 8月22日(木) |                                                                                                                                                                                                             |                                                                                |                                                                                          |                                                                         |                                                                |                                                                                                |
| 1            | 10:00～12:00<br><b>FD</b><br>効果的なグループワークの進め方<br>大竹奈津子・仲道雅輝・津曲陽子 (愛媛大学)<br>定員 40名                                                                                                                             | <b>SD</b><br>職員のためのキャリアアップ講座—科研費を題材にして—<br>阿部光伸 (愛媛大学)<br>野口悟 (高知大学)<br>定員 40名 | <b>SD</b><br>職員向けマネジメントセミナー—もし、あなたの大学にドラッカーがいたら—<br>秦敬治・清水栄子 (愛媛大学)<br>定員 60名            | <b>FD・SD 共通</b><br>ツールを使ってコミュニケーション—自己理解と他者理解—<br>野口里美 (香川大学)<br>定員 28名 | <b>FD</b><br>ルーブリック評価入門—考える、つくる、活用する—<br>保野秀典 (高知大学)<br>定員 40名 | <b>FD・SD 共通</b><br>学生の想いを聞き出す、引き出す—学生支援、はじめの一歩—<br>塩崎俊彦 (高知大学)<br>吉田博 (徳島大学)<br>定員 40名         |
| 2            | 13:00～15:00<br><b>FD</b><br>学びを大学生の手にもどすための教育理論<br>富田英司 (愛媛大学)<br>定員 35名                                                                                                                                    | <b>SD</b><br>後輩ができた若手・中堅職員のための観察力養成講座<br>仲道雅輝・津曲陽子・久保秀二 (愛媛大学)<br>定員 40名       | <b>FD・SD 共通</b><br>大学改革を行う上でのトップマネジメント—金沢工業大学の教育改革と教員マネジメント—<br>石川憲一 (金沢工業大学)<br>定員 100名 | <b>FD</b><br>授業アンケートを活用した授業改善<br>澤田忠幸 (愛媛県立医療技術大学)<br>定員 40名            |                                                                | <b>FD・SD 共通</b><br>大学院生・学生<br>四国キャンパス元気プロジェクト2013—きんばす—<br>塩崎俊彦 (高知大学)<br>吉田博 (徳島大学)<br>定員 40名 |
| 3            | 15:30～17:45<br><b>FD・SD 共通</b><br><b>シンポジウム</b> 南加記念ホール<br><b>ポートフォリオは大学教育の質向上に貢献できるか?</b><br>藤本 元啓 (金沢工業大学) 栗田 佳代子 (東京大学) 吉田 一恵 (愛媛大学) 司会:佐藤浩章 (愛媛大学)<br>18:15～20:15 懇親会 会場:愛媛大学学生会館 会費:4,000円 (事前申込み制) ※3 |                                                                                |                                                                                          |                                                                         |                                                                |                                                                                                |

SPOD-SD  
マップに基づき  
開講される  
プログラム  
(「学務系プログラム  
(レベル1)」は連続  
受講を推奨)

大学院生・学生  
四国キャンパス元気  
プロジェクト2013—  
きんばす—  
塩崎俊彦 (高知大学)  
吉田博 (徳島大学)  
定員 40名

\*SPOD加盟校所属の学生  
\*教職員は見学自由

トッブリーダー  
セミナー

連続受講が  
必須のプログラム

| 会場           | 愛大ミュージズ 1階                                                                               | 愛大ミュージズ 2階                                                                                                 | 愛大ミュージズ 2階                                                                              | 愛大ミュージズ 3階                                                            | 校友会館 2階                                                                   | 共通教育講義棟                                                                       |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 時間           | アクティブラーニングスペース2                                                                          | M23                                                                                                        | M24                                                                                     | M32                                                                   | M33                                                                       | 12番教室                                                                         |
| 4日目 8月23日(金) |                                                                                          |                                                                                                            |                                                                                         |                                                                       |                                                                           |                                                                               |
| 1            | 10:00～12:00<br><b>FD・SD 共通</b><br>会議マネジメント<br>秦敬治・大竹奈津子 (愛媛大学)<br>定員 40名                 | <b>SD</b><br>SDコーディネーター養成講座①②<br>阿部光伸・米澤慎二・秦敬治 (愛媛大学)<br>*事前課題の都合上、本プログラムの申し込みは、7月25日(木)に締め切ります。<br>定員 40名 | <b>SD</b><br>インストラクショナルデザイン(ID/教育設計)を活用した職員による企画・立案マネジメント<br>仲道雅輝・津曲陽子 (愛媛大学)<br>定員 40名 | <b>FD</b><br>授業研究会、授業コンサルテーションのすすめ<br>川野卓二・香川順子・宮田政徳 (徳島大学)<br>定員 30名 | <b>FD・SD 共通</b><br>プレゼンテーションの極意—聴き手を魅了する秘訣とは?—①②<br>田中省三 (愛媛大学)<br>定員 40名 | <b>FD</b><br>四国キャンパス元気プロジェクト2013—きんばす—<br>塩崎俊彦 (高知大学)<br>吉田博 (徳島大学)<br>定員 40名 |
| 2            | 13:00～15:00<br><b>FD・SD 共通</b><br>プロジェクト・マネジメント—事業の動かし方、事始め—<br>泉谷昇 (いよこロシア大学)<br>定員 40名 |                                                                                                            | <b>SD</b><br>若手・中堅職員のためのコーディネート力養成講座<br>仲道雅輝・津曲陽子・兒玉健志 (愛媛大学)<br>定員 40名                 | <b>FD</b><br>コミュニケーションで成績を上げるチーム基盤型学習(TBL)の手法<br>立川明 (高知大学)<br>定員 40名 |                                                                           | <b>FD</b><br>教養教育を担当する教員のための授業づくり講座<br>高藤隆仁・吉田博 (徳島大学)<br>定員 30名              |

※1 ランチセッションは、昼食をとりながらのプログラムです。弁当を参加申込み時にご注文いただくか、各自でご準備ください。

事前に申込みされた方は、弁当代を全体受付時にお支払ください。なお、弁当の当日申込みはできません。

※2 8月22日(木)のランチセッション(11:30～13:00)は、「学生の想いを聞き出す、引き出す」と「四国キャンパス元気プロジェクト①」との合同セッションです。

※3 会費は全体受付時にお支払ください。

## SPODフォーラム2013 シンポジウム

「ポートフォリオは大学教育の質向上に貢献できるか？」

日時：平成25年8月22日（木） 15：30～17：45

場所：愛媛大学城北キャンパス南加記念ホール

（パネリスト略歴紹介）

藤本 元啓（金沢工業大学 入試部長 基礎教育部 修学基礎教育課程 教授）

皇學館大学大学院文学研究科博士後期課程（国史学専攻）修了後、皇學館大学史料編纂所研究嘱託、熱田神宮学院講師、皇學館大学非常勤講師等を経て、2002年より現職。専門は初年次教育・日本中世政治史・軍事史など、多方面に造詣が深く、最近の主たる研究テーマは、初年次教育の授業法、ポートフォリオに関する実証的研究など。

栗田 佳代子（東京大学 大学総合教育研究センター 特任准教授）

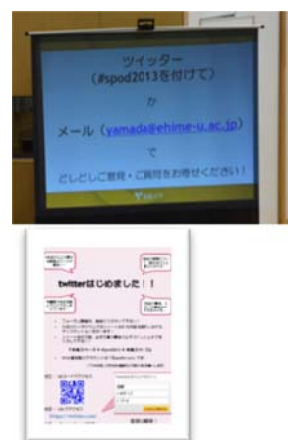
東京大学大学院教育学研究科修了後、カーネギーメロン大学 Visiting Scholar、大学評価学位授与機構研究開発部准教授等を経て、2012年より現職、博士（教育学、2002年、東京大学）。現職では、大学教員を目指す大学院生を対象とした「フューチャーファカルティプログラム」を担当。専門は教育・心理統計、ファカルティ・ディベロップメント、教員評価。P・セルディン氏に師事し、ティーチング・ポートフォリオ、アカデミック・ポートフォリオの“正しい導入”について、ワークショップ開催や翻訳、講演等を通じた実践的な研究を行っている。

吉田 一恵（愛媛大学 総務部人事課 課長（危機管理室 副室長兼務）

愛媛大学法文学部法学科卒業。愛媛大学理学部、医学部、農学部、研究協力部、国際交流センターで主に総務、国際交流を担当、広報室副室長（命室長）、広報室長を経て現職。広報室時から現在まで危機管理室副室長を兼務し、記者会見等を所掌、報道対応マニュアル等を作成、現在は、特に人権侵害事案に対応すると共に人材育成（SD）に取り組んでいる。

司会：本シンポジウムでは、SNSを活用しました意見交換システムを試験的に導入しております。お手持ちの資料の中に twitter での投稿方法を記載しておりますので、是非そちらをご活用頂き、シンポジウムの講演内容に対する質問、あるいはパネルディスカッションの質問などを送って頂ければと思います。また、メールの方でもご意見・ご質問等を受けさせて頂いております。匿名処理をして皆さんにご意見紹介したいと思っておりますので、是非ご投稿いただければと思います。

それではシンポジウムを始めさせて頂きます。



初めに本日のシンポジストの皆さんの紹介をさせて頂きます。お一人目は藤本元啓先生です。藤本先生は、皇學館大学大学院文学研究科博士後期課程国史学専攻修了後、熱田神宮文化研究員、熱田神宮学院講師、皇學館大学非常勤講師等を経まして、1995年より金沢工業大学に着任されており

ます。その後、学生部長、入試部長、をご歴任されまして、基礎教育部の修学基礎教育課程教授として活躍されております。ご専門は初年次教育、日本中世政治史、軍事史など多方面に造詣が深く、金沢工業大学の主に1年生を対象としましたポートフォリオの導入に多大なる功績を残されております。その成果は皆さんご存知の通り、全国の高等教育機関でも参考モデルとなっているところでございます。

続きまして、お二人目は栗田佳代子先生です。栗田先生は東京大学大学院教育学研究科修了後、カーネギーメロン大学 Visiting Scholar、大学評価・学位授与機構研究開発部准教授を経まして、2012 年より、東京大学・大学総合教育研究センターの特任准教授として活躍されております。現職では、大学教員を目指す大学院生を対象としました Future Faculty Program を担当されており、ご専門は教育、心理統計、ファカルティ・ディベロップメント、教員評価であります。この分野の第一人者であります、ピーター・セルディン先生に師事し、ティーチング・ポートフォリオ、アカデミック・ポートフォリオの正しい導入について、ワークショップの提案と支援、翻訳、ご講演等を通じた実践的な研究を精力的に行っております。

3 人目は吉田一恵さんです。吉田さんは現在愛媛大学総務部の人事課長です。愛媛大学法文学部法学科を卒業後、愛媛大学の職員として、理学部、医学部、農学部、研究協力部、国際交流センターで主に総務、国際交流を担当されました。広報室の副室長、広報室長を経まして、現在は総務部人事課課長、危機管理室の副室長兼務として活躍されております。現在は特に人材育成、SD(スタッフ・ディベロップメント)に取り組むとともに、愛媛大学における、スタッフポートフォリオの全学的な導入に貢献されております。

司会：それでは、これからパネリストの皆様に、お一人 30 分ずつ、ご講演を頂きます。藤本先生から、お願いいたします。

藤本：金沢工業大学の藤本です。私の担当は、ラーニングポートフォリオ、簡単に申しますと、学生がいろいろな学習の計画・成果等を記録、保存し、それに対して教員がフィードバックをする、そういうことの繰り返しのシステムですが、今日は時間が 30 分ということですので、現在本学で運用しておりますポートフォリオの種類と、それが実際どのような効力を持っているかについて、今回のテーマにありますように、大学の教育の質向上に貢献できるかと、そういう問題を含めながらお話をさせていただきたいと思います。

実は、ポートフォリオを金沢工業大学で運用しようという動機は、学生たちの目的志向を高める、自信を持たせる、人間力を高める等の必要性を痛感したからです。平成 12、13 年ごろから、学生の行動が少し変わってくるように感じていたからでもあります。

そのような折、平成 15 年に本学の職員が、アメリカの提携大学に視察に行きまして、ポートフォリオというものがあると報告してきました。平成 15 年の 11 月か 12 月が最初の集まりだったと思います。そして実際にやろうと言ったのが翌年 16 年の 4 月でありますから、準備期間が 4 か月ぐらいしかなかった、という自転車操業で行った記憶があります。その時、なぜか責任者に私が命じられまして、命じられた理由は 1 年生を担当していたことと、ポートフォリオの運用に反対しているのが私だったからだろうかと思ったのですが、とにかくやってみようということで始まりまし

た。ポートフォリオというのは、今考えますと、国立大学協会が言っております、自己理解・自己探索ですね、そして外部環境を理解したうえで、将来のことを俯瞰していく、そういうものに、非常に似ていると思います。我々意識はしていなかったのですが、結果的にそのようになってきたということでございます。

今年でポートフォリオの運用をはじめまして10年目を迎えます。現在はこのような(スライド3)一見複雑な形になっておりまして、1週間の行動履歴から1番下の学年末の達成度評価レポートまで、9つのポートフォリオが稼働しております。しかし、始めた頃はこの2つでございました。1週間の行動履歴、要するに1週間を振り返りましょうというもの、それからもう1つはキャリアデザインポートフォリオです。このキャリアデザインポートフォリオは、平成7年から紙媒体が稼働しておりまして、平成16年にスタートした段階で、それを電子媒体に変えたというものです。ですから、我々が考えていることは、あまりたくさん目標を持つべきではなく、学生の意識を変えようとする試み、それが大きな出発点だったということであります。

そうは申しまして、ポートフォリオを動かすにあたりましては、当然その説明をしなければなりません。ただこれは1コマぐらいのオリエンテーションをやったところではなかなか理解できない。実は教える側も理解できなかったのが、当初の大きな問題でもありました。そこで、今では会場の先生方、大学でおやりになっている基礎演習というものがあるかと思いますが、それに似た科目で「修学基礎」という科目を配当しました。これはクラス担当者(修学アドバイザー)がおりまして、そのクラス担当者の持つ科目ということにしております。そして内容は1年間を通したオリエンテーションを中心として、その中に色んなものを組み込んでいく。それを媒体としてポートフォリオを作っていく、あくまでもキャリアデザインとか学習法、修学指導などを媒体として、生活指導を行う、そのための道具ですね、ポートフォリオを道具として運用していく、ということであります。



ここにありますように(スライド4)、この科目は一番下の7番目を見ていただきますと、1クラスのサイズが50名~70名と非常に多人数です。それも30クラスございまして、教養系の教員が1クラスを担当して、全クラスを1限目に開講する、共通のシラバス、採点基準、ルーブリックみたいなものですが、そういうものをすべて共通させているところが特徴です。

この科目を利用しまして、キャリアデザインポートフォリオを作成します。まず自分史ですが、18年間あるいは19年間の人生の歩みを振り返ってみようということで、いろんなことを設問方式で書いてもらいます。そして、その次には、大学を卒業した後、あるいは大学院を修了した後、自分はどのような成長を遂げているかなどを考えさせるのですが、これを文章で書かせるとなかなか書けないものです。ですから、選択方式にして、質問を繰り返していき、将来の目標、夢かもしれませんが、その目標に向かって行動する動機付け、少しモチベーションを上げてもらう。その次に将来像を考えるためにどういうことを学生時代の4年間あるいは6年間でやるべきかという決意表明を示してもらって、最後にキャリアデザインレポートを作成する。すなわち現在の自分を、過去と将来両方にわたって俯瞰しながら進めて、自分のこれからの生活を変えていくために自己分析を行って、自分の事を少し理解して、じゃあこれから4年間どうやるかという動機づけをしていく、ということでございます。もちろんこのキャリアデザインポートフォリオは書き換えが可能

です。

もう一つは、1 週間の行動履歴（スライド 6）。これ非常に面倒くさいものでありまして、ここにありますように 1 番から 6 番まで番号を振ってありますが、例えば 1 番上、これは 1 週間の優先順位、今週は何を優先してやるかを定めるもので最も身近な目標となります。この学生さんは、この週に数理統合の試験があるのでテスト対策をやります、結果はどうでしたかと、二重丸、よかった。あと 2 つ、ドローイング、製図みたいなものですがけれども、それから資格、これらの結果は三角というように、自己評価をします。2 番目の欠席・遅刻の情報ですが、例えば 6 月 9 日 1 限目の数学を欠席しました、理由は何ですか、という事を書いて自己申告するわけですね。1 限目ばかり遅刻していると、これを見た担任は何を考えるか、例えば「夜遅くまで起きているのか」、あるいは「夜にアルバイトをしているのか」など、学生の生活リズムを尋ね、注意・指導することになります。3 番目の欄は授業以外で自分が学習した事を書きなさいというものです。これは予習でも復習でもいいし、課題でもいい、あるいは自分で資格の勉強というのでもよろしい。4 番目が課外活動で、大学の施設をどのように利用したか、あるいはアルバイトをしたとか、クラブ活動をやったとか。それから 5 番目は丸が 3 つありますが、1 日 3 回の食事の摂取。その次が睡眠時間、それから運動時間。これら 3 つの項目は健康管理という面で、生涯スポーツの先生方からの要請で組み込みました。6 番目はこの 1 週間のことで自分が困っている事とか、あるいはよくやったなと思った事とか、あるいは反省すべき点などを 200 文字まで書くことができます。これは、最初の頃は、事例に挙げているような文章は書けません。疲れた、宿題が多かった、といった簡単なコメントになります。そうすると教員はどうするかというと、ここにコメントつけるわけですがけれども、その中味を引き出すような質問を書くわけです。例えば「どうして疲れましたか」、そうすると「予習と課題が大変で疲れた」という回答があれば、「課題は早めに取りかかりましたか」「疲れを取る方法を考えましたか」というように引き出すわけですね。そういうことで、自己表現文章力を少しずつ身につけていく、そういうことでございます。

なおこの赤い枠組み（スライド 6④⑤）は増設部分で、この枠組み以外が元々のスタート部分です。学生は「修学基礎」の授業で毎回提出し、教員はコメントを記して翌週返却しますが、学生はこれを熟読して入力を行うという非常に面倒な方法をとっています。これは教員と学生との接点を少しでも作ろう、という試みで職員の提案によるものです。つまり、この「1 週間の行動履歴」は 1 週間単位の PDCA を回すという一つの試みでございます。

次に画面に出しております（スライド 7）のは、学年末に提出する「達成度評価ポートフォリオ」です。6 つの質問項目がございます。1 番最後の 6 番目の項目は学年によって少し異なりますが、1 番から 5 番までは共通の項目で、1 年次の年度末になりますと、これくらいの文字数のものは書けるようになっています。例えば、5 番目の「この 1 年間の大学生活において、自分自身が最も成長したと思うことの具体的な事例とその理由を書きなさい」という設問に対して、自分が苦労したことは一体なんなのだろうかということ、を、「1 週間の行動履歴」で振り返ったり、あるいは各科目で行われているポートフォリオを見直したりして、自分は何に苦労したか、それをどのように解決したかということを書いていく。これを年度末に行いますので、進級した春、新しい学年になりますが、その時の担任ですね、担任の教員と個人面談が全学年で行われますけれども、その時にこれを持って面談を行うシステムをとっております。ですから、これは 1 年間、学年単位の PDCA を回すということで有効になっております。

これらをまとめて「修学ポートフォリオ」と呼んでいるのですが、学生はどう思っているか、こ

こ（スライド8）に3つの事例を挙げていますが、これは、非常に役に立ったという学生のコメントです。上からいきますと目標が明確につくようになったとか、あるいは正直に、文章を書く練習にもなった、それから考え方を振り返ることができたとか、過去と現在の進路に対する考え方を比較することができたとか、1年間続けることによって習慣になったなどというコメントを出してくれる学生もいます。もちろん中には、日記をつけているから十分です、十分やっていますよという学生もいます。しかし大多数の学生は、次の数値（スライド9）を見て頂きますと、肯定的に見ています。16年度に回収したデータでは、3分の2の学生諸君はまあよかったと思っており、我々も最初3分の2ぐらいの学生がよかったなというのであれば、これは成功の部類だろう、とちょっと喜んでいました。ところが、年を経てくると有益であったという学生の数値が90%というようになってまいりました。これは喜んでばかりではいけない。要するに、こういうことをやったことがない学生がどんどんどんどん入学してくる。そうすると逆に心配になる。だからやめられない、やめることができないわけです。ですから我々は、この学年末ポートフォリオを通して学生諸君に、「今までは全て記憶に頼ってしまっていた、過去の記憶に。記憶はだんだんと良い記憶にすり替えられていく場合もある。ですから、厳密に自分の言葉で残してもらわないといけない。それをこのシステムを使って行うわけです」と彼らに勧めています。ただし、これは学生諸君に自由にやりなさいと言っても絶対に使いません。先生方、これを担当される先生方のご協力が無いとできない。そういう意味では先生方の負担は重くなります。しかし、先ほど申しましたが90%という高い数値の学生が良かったと思っている、その裏返しは一体何だということを考えれば、それは当然教員が手を差し伸べてやるべきところは行わなくてはいけない、そのように本学の担当教員は皆思っております。こういうことをやりまして、高校時代もしてきたはずである自学自習や時間管理が、まずはできてきたのだらうと思います。

このような成果が出たわけですが、元々ポートフォリオを運用した場合、6つの項目（スライド11）について達成されるのではないかと考えておりましたが、今のところ、この6つの効果は達成されつつあると考えております。さらに、それ以外で予想外の効果も出て参りました。学生は、進級しても1年生のアドバイザーのところに、担任でございしますが、色んな報告とか相談をしに来る。そこには、新入生が当然いるわけですね。新入生が困っているのを見ると、なんとか助けてやろうと思立ち、勉強会を意欲的に発足させたり、あるいはオープンキャンパスや、保護者会、全国53会場で行われておりますけれども、その保護者会のミニ講演に、学生を連れて行って自分のデータを公開してもらうのですが、そういうものにも手を挙げる学生が増えてきた、という予想外の効果がありました。

また、これ以外にラーニングポートフォリオといって、例えばこの新聞ポートフォリオ（スライド12）、今は手書きになっていますが、もうすぐ電子化になるのですけれども、新聞を読んでちょっとしたコメントを書いてもらおうと、それに対してまた教員がコメントを付けて返すと。こういうやり方は、どの科目でも利用できるものだらうと思います。

それからこれ（スライド13）は、自己評価レポートですが、科目にはいろいろな学生の目標がある。先生方の大学の科目にもシラバスがあつて、それには教育目標とか、あるいは学習目標とか、あるいは学生が行うべき達成目標があるかと思いますが、この達成目標に対して、どれだけ達成できたかという程度を数字（%）で書かせます。さらにそのように自己評価した理由を書かせる。そうすると色んな答えが返ってくる。これは、学生が最終回の授業（自己点検授業）において、単に合格した、あるいは評価がSであったAだったBだったという数値結果に重きを置くので

はなく、もう1回この科目では一体何を学びそれをどれだけ達成できたのか、そして何ができるようになったのか、ということを記述するものなのです。これは振り返り型であります。一方これは、教員にとっても非常に大切なデータでありまして、例えば行動目標の達成度は80%であっても、A君とB君の80%とではその自己評価の理由が異なる各教員にとってもありがたいデータとなるということにも繋がっているわけです。現在これは、人文社会科学系、生涯スポーツ系の全開講科目で実施しております。

それから、PBLの授業でありますけれども、ここで(スライド14)ご紹介するのは「プロジェクトデザインⅡ」であります。ここでは、理工学的な課題を6名ほどのグループで検討して、そして報告書を作成し、最後はプレゼンテーションを行うものもありますし、ポスターセッションを行うものもあります。そういうものの成果物、例えばポスターとか、最終設計報告書とか、あるいはプレゼンテーションのスライドデータですね、そういうものと同時に、学期の途中途中で、その自分の持っている能力の自己評価、というものが含まれています。右側にありますように、「実社会で活躍できる能力に関するもの」という事で、例えばA、ポートフォリオの発表という部分では、Aの1では「図、グラフ、表、イラスト等を効果的に使用して発表することができる」という能力に対して、学期の初めは3、中頃では4、最終的には5となれば一番いいわけですが、逆に、自分は自信があったけれども、他のチームの発表を聞いて5から3に落ちたと、そういうこともあるわけですね。そういう場合には、下がった時点でその科目の担当者が、オフィスアワーにそのチームを呼んで事情を聞く、そういうことも行っております。

それから、これ(スライド15)は卒業研究のポートフォリオです。我々の大学は理工系ですので、4年次の学生は必ず先生方の研究室に配属されて実験を行うわけです。実験を繰り返し行いながら、活動の報告を記録していかなくてはならないわけですが、それを一方通行にするのではなく、教員の方からも学生の報告に対してコメントを返す、こういう双方向型で行っております。これによって、実は教員がこういう指導をしましたというエビデンスにもなる。先生方もご承知かと思いますが、最近は修士号がもらえなかったのは指導教官が何も指導してくれなかったからだ、ということで裁判が起きる。ですが、これは当然ながら学士の問題でもあるし、もしかすると、科目の単位の問題としても出てくる可能性があるということです。そういう意味でも保険にもなるわけです。もちろんこのことは学生には申しません。このようなポートフォリオですので、先生方は出張中でも指導をできます、ということで推しているところでございます。

先ほど本学の学長がセミナーで報告しました。そのなかで出てきたかもしれませんが、特別奨学生という制度を、4年前に始めました。特別奨学生という制度は、普通学力優秀という学生を対象にする。そして、例えば124単位の他に特別な授業・講演などを組んだり、特定の資格取得を求めたり、一定以上のGPA数値を設けたりするなどいろいろな事があるかと思いますが、本学ではそれ以外に、リーダーシップを発揮できる学生に育ってもらいたいということで、課外活動を義務付けています。その課外活動の報告書を作成し、当然ながらその担当の教員・職員がチェックをして、特別奨学生の委員会が回収することになるのですけれども、これをもう1歩進めて、本学のステークホルダー、企業とか、あるいは保護者を対象に、ステークホルダー交流会を開催し、その場で発表してもらおう、ということにしております。最初は参加学生が少なかったのですが、最近では手を挙げる学生が多くて、予選会を開いています。予選を突破できないと発表できない。予選にもれた学生をそのまま返すのはかわいそうですから、ポスターセッションを行ってもらいます。去年はこの交流会をライブで配信しました。そういうふうにして、学生の成果や成長ぶりを学外・社会

に発信しようという場を設定・運用しているところでございます。

本学では初年次の学生から、連続して多種多様なポートフォリオを行っているわけです。もちろん、その中にはいろんな目的があるわけですが、そのポートフォリオを行うことによって、科目の特別なスキルがつくというような考え方は持っておりません。大切な事は汎用的な能力・基礎的な能力が少しずつ身についていく、124単位全体を通して力をつけていく、という意味合いで学生たちには指導をしています。ですから、この科目を受けたことによってすべて OK という訳じゃない。例えばキャリア関係の授業1科目に合格したらそれで OK かと、決してそうじゃないですよ。あるいは日本語の文章作成の方法を学ぶ科目をとりました、それで OK かというところじゃない。それらを基にして、他の科目でどうやってその能力を伸ばしていけるかを考えていかないといけないわけで、そういう意味で、広い意味でポートフォリオを作っているわけです。ですから、乱暴な言い方をすると、記録をする、いわゆる自分の成果というものをどんどん残していく、それだけでも随分違う。あとそれを振り返り、そこで得たものを生かす習慣とスキルを、学生さんたちに教えていくということが大切だろうと思っています。

さてポートフォリオをどう評価するかというのは様々な観点があるかと思います。例えばここ（スライド18）に3つ挙げておりますが、1週間の行動履歴というものにはこういう3つの基準があります。キャリアデザインにも文字数とかフォーマットとかテーマとか文献とか内容について、ルールをつけています。新聞のポートフォリオもこのようになっています。これはすべて学生に公開しています。こういう基準でやるよと。ですから初めからこういう基準に沿ったものを、学生は当然行ってくるはずなのですから、なかなかそういうことにはならない。そういうような人にはもう一度指導をする、という形で進めております。ですから、最初は形から入ろうということです。

それから、最終的には就職活動にもポートフォリオを利用してもらおうと思っています。クリアファイルノートに証拠をとめた大学における履歴を作成しましょう、ということで指導しております。1番目に自分がもっとも苦しんだ事柄について具体的にどのように解決したかについて、ポートフォリオを活用してまとめてください。あるいは最も成長したことはこういうこと、というのを挙げる。例えば建築系ですと、製図した図面とかあるいは作品があるはずですから、それらは必ず写真を撮っておくこと、また自分がプレゼンをしたときには動画を記録しておくことなども参考になるはずです。そして、1年生の時から必ず忘れないようにと伝えるのは、ポートフォリオというものは自分自身のデータベースを作っているのですよ、ということを強く申しています。

このようなことを行いながら、これからがシンポジウムのテーマになりますけれども、結果的にポートフォリオの運用が質向上になったのかということです。ポートフォリオを始めたのは平成16年です。これ（スライド20）は、例えば数理工教育研究センター、夢考房の利用者数、それから学長褒賞受賞者数です。この学長褒賞と申しますのは、学期ごとに科目担当者が非常に優れた成績の学生を推薦する。あるいは成績はそこまでいかなかったけれども、びっくりするような発表を行った、あるいは立派なレポートを書いた、そういう学生を教員が推薦し、それに対して学長が褒賞を出すというシステムで、本学の教育の特色のひとつである「褒めの教育」にあたります。対象の学生は、ポートフォリオ開始時5,000名以上いました。やってないときは3,000名弱。ポートフォリオの完成年度の19年度には9,000名。これは学生が頑張った証拠です。そして受賞者があまり多くなりましたので、ハードルを上げた年から7,000人に減って、実は21年度から2学期制に入りましたので、3学期制においては年間3回チャンスがあったのが2回になり、さらに下がりました。

けれども、また 6,000 名ぐらいになっているということは、要するに学生たちが意欲を持って学習活動を行っている証拠だろうと思います。

もう一つは、QPA (Quality Point Average) , 一般には GPA, グレードと言いますけれども、本学では QPA の名称を使用しております。これ (スライド 21) をご覧いただきますと、13 年度の入学生は、1 年次終了時 2.19, 2 年次終了時で 2.09 と下がるわけですね。それが、ポートフォリオを始めた学年からは下がらなくなりました。これは 1 番大きな成果だろうと思います。ところが、平成 23 年度に 2.48 という非常に高い数値が出ましたので、もしかすると採点が甘いのではないですか、ということで評価基準を見直したら、やはり下がりました。24 年度の入学生が 2 年次終了時点でまた下がるようになってくると本学の教育システムにどこか欠陥があるということになります。ですからもう一度再構築しなければならない、そういうふうに考えております。しかし少なくとも下がらなくなったということ、この原因は、もちろんポートフォリオだけではありませんけれども、ポートフォリオの運用によって質的な向上は望めると思っております。

本学のポートフォリオシステムは、このように (スライド 22) , 現在は非常に肥大化したものになっておりますので、学生が自分のノートパソコンで、1 つの画面で全部見られるように整理をしている段階です。ポートフォリオの部分、学生ポータルの部分、そしてカリキュラムフローに沿って、科目名称をクリックすると提出したものが全部見られるような形で、見える化を図りたいということで構築の最中でございます。

最後に、ポートフォリオ運用 10 年目を迎えようとしておりますけれども、本学は割と上手く GP の資金を活用しました。ちょうど開発を行っている最中に GP が出て参りましたので、GP の資金を上手く使いながら教育改革を推進できたことが、我々にとってうれしいことでした。ただし、人件費としては使わずシステムの開発とか設備あるいは増設に使いました。人件費に使ってしまうと、その方だけがやっていくことになり、正規の先生方はやらない、ということは、その方が大学を去られたら大学に何も残らないということになります。

ここまで私が申し上げたことで、こんなこといっぺんにできないとお考えと思いますが、それは当たり前でございまして、できるものからやればよいということです。最初から欲張らないことです。それから、学生との協働作業である。学生だけがするのではない、教員も、あるいは職員も入ってやらなければこれは無理です。そして学生の意識を変えるのだ、という強い意志を持ってやらなくてはならない。

本学の場合を例に挙げますと、ポートフォリオは当初から組織的な運用をしました。何々学部や学科、あるいは 1 科目のためのものじゃないのです、全学共通でやりました。組織的に運用していたものが、現在では徐々に個人的な運用に拡大してきました。個人的な運用が組織的な運用に拡大するという例もあるかもしれませんが、本学の場合は逆。そして組織的な運用をする場合は、1 クール 4 年間、これは歯を食いしばってでもやる。4 年間やると、大学の文化が変わる。それぐらいの気持ちをもってやる。そして汎用的な能力を学生たちになんとか習得してもらいたい、こういう気持ちを持ってやることが大切だと思います。

しかし中にはポートフォリオに向かない方々もいらっしゃいます。会場の中にはいらっしゃらないと思いますが、課題の返却をしない、学生にレポートの提出締切を厳密に言っているにもかかわらず、返却の締切を先生方が設定していない場合がある。課題を返却しない人はポートフォリオには向きません。それから、学生というものは教員の背中を見て成長していくものだとなんか頑なに信じていらっしゃる方も難しいと思います。もちろんすべての学生がそうではないと思います。先生方の背

中を見て、成長していく学生も多いです。しかし、現実はそのとは限りません。そういう学生さんたちに我々は入学を許可しているわけです。しかも、前金で入学金をもらっています、授業料ももらっています。ということはやはり、大学はこういうことを認識し考えていかなければならないと思っております。

今ポートフォリオを採用している大学は非常にたくさんございますが、成功例はなかなか聞こえてまいりません。我々のところも、すべてが成功しているとは申しません。廃止したものもございます。うまくいかないこともあるわけです。ですがいずれですね、ポートフォリオを検討・検証する研究会や学会がございますけれども、失敗事例だけ集めた報告会を企画することを検討してもいいのではないかと考えています。恥をさらしてでも行うべきではないでしょうか。やはり失敗の要因は共通していると思うのです。そういうことを出しあってやる事も必要じゃないかというふうに、近頃は思っております。

以上で終わらせていただきます。ご静聴どうもありがとうございました。

栗田：東京大学の栗田です。前職は去年まで大学評価・学位授与機構にいました。このシンポジウムでは、日本全体において、ティーチング・ポートフォリオ——これは先生を対象にしたポートフォリオなのですが、それが今現在どのような状況にあるのか、課題はどのようなかという点からお話させて頂きたいと思います。

シンポジウムのタイトルであります、「ポートフォリオは大学教育の質向上に貢献できるか」という疑問に対して、ティーチング・ポートフォリオは“YES”，“そう思います”，と最初に申し上げたいと思います。ここには最初「多分」と書いていたのですが、消してみました。ただ、「多分」と最初に書いた理由は後程ご説明します、課題を解決していった、ステップを踏んでいけば、必ず貢献できるという意味でYES というふうに答えたいと思います。



まず、ティーチング・ポートフォリオは、最近いろいろなところで目にされる方が多いと思うのですが、お手元の資料の青いパンフレットを読んでいただければ、こんなものかと分かるようになっております。定義として、自らの教育活動、先生方がつくるポートフォリオですので、教育活動について振り返る、つまり、リフレクションですね、その自らの記述を、エビデンス、先ほどの藤本先生の御発表の中でもエビデンスというキーワードが出てきましたけれども、エビデンスによって裏付けた、厳選された記録です。厳選というのは、あまり長いものを作ってしまうと、それがゴールとなり見直さなくなるといことが発生しますし、何かしら評価に使う場合にしても、ある程度の分量、決められた分量ではないと、なかなか有効に使える情報を効率よくとれないといことが発生しますので、このティーチング・ポートフォリオの場合は、8 ページから 10 ページの本文にエビデンスのついたものということになっております。

作成目的ですが、まずは教育改善です。アメリカなどでは、あるいは、他の国々でと言った方が正確かもしれませんが、ティーチング・ポートフォリオは実はどちらかというと業績評価の方に使われる場合が多いのです。けれども、日本で今広まりつつあるポートフォリオは、教育改善、リフレクションをととても重視したポートフォリオになっています。業績評価については後程パネルディスカッションの中で出てくる話題だと思いますが、採用の場面、特に教育を重視するポストであったり、大学であったり、高専であったり、そういうところでは徐々に、採用段階でいわゆる「教

育への抱負」に代わる資料として出して頂くような機関が増えています。

で、3点目の知の共有とは、教育に関して、先生方に共通言語を持って頂くという意味合いがあります。学科間、学科内で、研究室の中で、その先生の教育の考え方などを一種の資産、リソースとしてとらえる、それをどうやって残すかというときに、ポートフォリオはとてもいいプラットフォームになりうるのではないかと思います。

それから、4点目の公開については、今特に大学、高等教育機関は、競争の中におかれているわけですが、自分の機関がどれくらい良い教育をしているかということを、社会に発信するためのツールとして機能します。これは、アカウンタビリティ、説明責任という点から見ても、ポートフォリオは一種ミクロのモデルですが、教育のクオリティをきちんと発信することができるツールであると言えます。そして、教員、組織にとっての作成の意義というのは、このパンフレットを開けていただきますと、この中に全部書いてございますのでご覧になってください。

一方のアカデミック・ポートフォリオ、今日はちょっとこの話は発展的なお話として捉えていただければと思いますが、ティーチング・ポートフォリオが教育のみを扱うのに対して、アカデミック・ポートフォリオは全活動においてですね、研究およびサービス、サービスとここで言っているのは、管理運営、社会貢献など含まれますが、大学教員、高等教育機関の教員としての全活動について振り返って、その自らの活動をエビデンスによって裏付けた厳選された記録になります。分量で言うと16ページから20ページくらいのもので、加えてエビデンスとなります。ティーチング・ポートフォリオと違うのは、領域が3領域もしくは4領域に分けて書かれるのですが、それらの関係を考える部分があります。おそらくどの大学でも業績評価はやっておられると思うのですが、それと違う特徴としては、教育と研究がどう貢献しあっているのか、寄与しあっているのか、研究でやっていることが管理運営や社会貢献にどう結びついているのか、という結びつきの点にかなり時間をかけて作成する点です。その方法を、その部分を自分として俯瞰をする、メタ認知をする、こういうことができるのがアカデミック・ポートフォリオの特徴になります。高等教育機関の教員として、どういうことを大事にしているのかというのを、メンター、ここでは作成を支援する人のことですが、このメンターから教えてもらうのではなく、自分で気付いてもらうということを、作成プロセスの中で経験していただくことになります。

これが、ポートフォリオのざっくりとした図になりますが、ここで今私たちが広まったらいいなと思っているティーチング・ポートフォリオ、アカデミック・ポートフォリオは、この2軸のなかでこの辺りに位置しています。横軸は、左にいくとWorking、右がRepresentativeと書いてありますが、左の方は毎日毎日の部分的、日誌的なもので、毎日毎日短い期間で書かれるもの。先ほどの学生さんのラーニング・ポートフォリオで言えば、1週間ごとといったような期間に入る。で、Representativeというのは、少しこの中からエッセンスやハイライトを抽出するという意味です。ですので、ティーチング・ポートフォリオ、アカデミック・ポートフォリオは、経験年数によらず、一定の分量の中で収まるように代表的な活動が入ってきますのでRepresentative側に位置します。一方、縦軸には、PrivateとPublicがありますが、こちらがPrivate、自分しか読まない秘密の鍵付きノートみたいなものです。一方、Publicの端は、全世界にWebにのせて公開するようなイメージです。ティーチング・ポートフォリオ、アカデミック・ポートフォリオが、PrivateかPublicかについては、その方の所属されている機関の方針で決まりますので、矢印が幅広くついています。で、ラーニング・ポートフォリオ、これはいろんなタイプがありますので、一概には言えないんですけども、やっぱりWorking側、日誌的な扱いとして考えていらっしゃる人が多いのではないかと

と思います。また、科目ポートフォリオとあるのは、1科目について1個書くタイプになります。その他のポートフォリオ、たとえば別の種類のティーチング・ポートフォリオは、段ボール2箱とか3箱とかいうようなレベルで、ひたすらためておくタイプのものもあり、するとWorking側に位置します。で、この後にご発表頂くスタッフ・ポートフォリオも、どちらかというWorkingの方に位置するんじゃないかと思います。この軸でお考えいただくと、ポートフォリオがどういう特徴を持っているのかがお分かり頂けるかと思います。

このティーチング・ポートフォリオは、一定期間3年から5年をまとめて振り返って将来に結びつける。過去を振り返り、現在の立ち位置を確かめ、未来に方向性を定めるというもので、このプロセスを、作成の中で立てて頂くようになります。

さて、この大学評価・学位授与機構が果たす役割、ティーチング・ポートフォリオに関して、少しご説明させていただきたいのですが、機構のミッションの一つとして、教育研究水準の向上に資するということがあります。そのため、大学等の教育研究活動等の状況について評価を行い、その結果について当該大学及びその設置者に提供し、並びに公表すること、というすごく硬い文章で概要を書いています。つまり、評価はゴールではなくて改善のスタートであるというところからティーチング・ポートフォリオのプロジェクトが始まっています。そういう点で、ティーチング・ポートフォリオをただ単にアイデアを、例えば、論文の形で紹介するだけではなくて、どうしたら導入できるか、そして、いかに活きた、アリバイとかではなく、活きた形で活用され継続してゆくか、というところまでを1つのプロジェクトとしてとらえて進んでおります。

ティーチング・ポートフォリオの理念としては、まず第1として、高等教育の質の向上に資するというのを掲げております。つまり先生方の資質ですね、既にお持ちのものを明らかにするところから目指します。2点目の、「頑張っている人が正しく報われる」については、教育について頑張っている先生方は、ボランティアで勝手に頑張っている状態という大学が大変多いかと思います。そうではなくて、教育のクオリティを公正に評価するためのツールとして、上手に使っていただけるのではないかと、あるいは、改善のための、本当に活きた形で使えるプログラムとして活用していただきたい、というのがまず理念でございます。

そして、実際にこの理念を実現する方法として、機構ではワークショップの開発と保証をやっております。お手元の資料にございますのが、典型的なワークショップの基準です。アメリカでやられているものを、そのまま日本に持ってきてても全く根付かないので、このような形にまとめています。事前課題をきちっと行って頂いて、メンタリングを1対1で行います。またメンター養成もこのプログラムの中に含まれております。また、学内外の先生方が、領域を超えて共有し合う機会を作っています。そして、これもお手元の資料にございますが、ポートフォリオの基準を、ポートフォリオの質を保証するためには何が必要かという観点から、提案しました。今、愛媛大学さんでやられているものもこれに則っており、このようなワークショップでポートフォリオを作成頂ければ、きちんと作成されたものですよということになります。

次に、導入のプロセスについて、ポートフォリオは2日半のワークショップで作成されるものですので、どうしても、誰も責任を取らない状態では導入がなかなか前に進みません。ですので、今まで多くの大学さんや高専さんの事例を見ますと、主導できる人物がいらっしゃること、それと、オフィシャルにそれが進行すること、この2点が揃わないと、導入のステップが進まないということが分かります。そして、これも論文からの引用ですが、様々な大学が有機的に結びつく、これはメンターやメンティーが学外から参加することでネットワークが生まれるのですが、これで上手く

広がっていくという状態があります。

で、このネットワークなのですが、開放性に関して、これはワークショップの基準の中では努力基準ということで掲げているんですが、メンターとメンティーが学外から参加することで、自分の大学ではごく当たり前だったことが、大学外の先生がすごく驚いて、「そんなことをやっているのですか」と言ってもらえることで、自分自身たちの価値を再認識できるというのがこの目標になっています。そして、そのネットワークを少し、きちっと支援したいということで、ティーチング・ポートフォリオ・ネットという名前の Web サイトを作っています。この中でワークショップを紹介したり、ワークショップ・スタンダードという、先程で言えば努力基準であったり、そういったものを少しずつ紹介していき、ネットワークの助けにできればと思っています。

現在の導入機関と作成者についてですが、30 から 40 機関が導入ステップを踏んでいて、今のところ 400 名弱の方に作って頂いています。特徴は、西高東低というか、FD の盛んな表現とほぼ一致するのですが、西の方で導入されている機関が多いです。それから、高専を含む単科系の高等教育機関 や、教育重視の小規模機関で導入が進められているかと見受けられます。それから、外から作成に来られる先生方としては、看護系の方が多いです。徐々に大規模・研究重視の機関に広まりつつありまして、こうして研修会の講師として、だんだん国立の大きい大学にも伺うようになってきたので、少しずつ研究型の機関にも興味を持ってもらえてきています。

それから、フォローアップ調査についてはお手元の資料にございます。ワークショップというのは、その場の満足だけでなく、その後も効果が継続して欲しい訳ですけども、ティーチング・ポートフォリオの作成が、その後どのようにその効力が維持されているかという効果測定を試みたのが、この調査です。まだ、集計途中ですので、ここからもっと読み取れることはあるんですが、ひとまずこういう形で出ています。例えば、この 194 名の先生方の特徴として、作成して 1 年以内にこれを答えて頂いた方が大変多いために、学生さんがどう変わったかというところまでは中々まだ把握できていません。今の段階で言えることは、意識は変わる、行動もまあまあ変わる。次へのステップとして、学生さんが、先生方が変わった事、TP を作成したことで学生さんがどう変わったかというところまで、きちんと追っていかねばと思っています。

作成の意義については各地でスーパーバイザーですとかメンターをさせて頂いた経験からですね、ワークショップ自体がリフレクションの場になっています。普段の忙殺されている状態から少し抜け出して、自分について俯瞰をしたり整理をしたりすることが、先生方の方法を見据える上で非常に有用であるということです。それから、すっきりしたというご感想もよく聞かれます。この効果はあらわしづらく、「だから何？」っていうようなレベルなのですが、すっきりというのは、ご自身の教育活動をきちんとまとめあげた達成感に変わるもので、よく聞かれます。それから、異分野間ネットワークですね。TP がなければたとえば、物理の先生と歴史の先生がしゃべるということもほとんど少ないため、異分野間での先生との会話の中で自身をよく理解し、また、お互い刺激を受け合うという、自然に教育に関して素面で議論を交わす場所がワークショップのなかで出ていますので、これも 1 つの大きな価値であると思います。それから、カリキュラムへの視点です。ティーチング・ポートフォリオというのは、ミクロレベルですね、先生方はご自身の教育について振り返るんですけども、自分で振り返ってみると自分だけではできないことも随分気づかれます。そうするとじゃあカリキュラムをどうしようかという話になると、このポートフォリオを持ち寄って、カリキュラムを書いていくという自然な流れができるのではないかなと思います。

それから、継続と発展についてですが、例えば、阿南高専さんで言えば全教員の 8 割の方が作成

されていますし、各機関、1 回限りのワークショップではなく、継続的に開かれています。私、先々週は大阪府立大学高専さんでワークショップのスーパーバイザーを担当してまいりましたが第 10 回目の開催でした。来月は広島大学さんでワークショップ、やっぱりスーパーバイザーとしてまいります。これも 2 回目です。そのように、1 回開いたところがそこで終わってしまうのではなく、きちんと継続できていることが、1 つ TP の価値を表している事ではないかなと思います。そして、先ほどアカデミック・ポートフォリオを紹介しました。ティーチング・ポートフォリオは書いた、じゃあ研究やほかの活動はどうだろうということで、アカデミック・ポートフォリオにバージョンアップする形で作成するという位置づけになります。同じスケジュールでアカデミック・ポートフォリオを書けるようになっていきますので、振り返りの仕組みが自然に先生方の中に備わっていく。その方法として、アカデミック・ポートフォリオ、ティーチング・ポートフォリオは有効かと思います。

ただ、課題については今ちょうど質のバランスと拡大のバランス、広がりとの施策との連携と 2 つ挙げたんですが、まず 1 つ目として、拡大していくにしたがって、メンターをしてくれる方が足りなくなってくるという声をいただきます。そうすると、メンターつまりサポートする人ですね、作成をお手伝いする人をどのようにシステムティックに養成していくのか、トレーニングの場合など必要ないのか、などの話をよく伺います。実はポートフォリオのワークショップにおいて、スーパーバイザーがメンターを見ながら OJT で育てるという仕組みが備わっているのですが、それを超えて、もう少し例えば、メンター同士で何か経験を共有する機会を作ったり、という必要が出てきたのかなと思います。

で、それとも関連しますが、機関間、ポートフォリオを導入している機関で、人のネットワーク、あるいは情報のネットワークをもう少し、もっと整ったレベルで支えていく支援体制が必要かなとも思っております。大学評価・学位授与機構のプロジェクトとしては、そのような方向を考えてゆこうと思っています。

それから他のレベルのプログラムとの連携があります。カリキュラムと先程申し上げましたが、ポートフォリオを作成された方々が、次の段階としてカリキュラムマップを作ってみる。ティーチング・ポートフォリオを作成されていない先生の集団よりも、作成された先生の集団の方が、カリキュラムを構成するため共有できる情報の充実度などが多分変わってきますので、そうした連携をうまくとれるとよいと思います。それから、FFP、TA との連携も考えられます。私は東大では Future Faculty Program というプログラムを大学院生を対象に行っていますが、大学院生が自分の教育経験、あるいは教育への抱負に変わるようなものとして、ティーチング・ポートフォリオを書くことで、それが採用先の大学等の教育観のマッチングとして使われるような仕組みをつくっていけたらと思っています。また、ティーチング・アシスタント、TA の養成にも、有効に使えるツールではないかと思っています。

昨日は、ティーチング・ポートフォリオのミニワークショップをやっておりましたが、そこで行われるワークは、ティーチング・ポートフォリオの枠組みそのままなんですね。ティーチング・ポートフォリオの導入に関してのお話をしてきましたが、これは色んなレベルで使えると思っています。

ということで、冒頭私は、ポートフォリオは大学の質向上に貢献できるか、Yes と答えました。結局ティーチング・ポートフォリオが先生レベルの、個人レベルの内部質保証の仕組みとして、自律的であり、内省もでき、言語化され、開かれたネットワークを醸成するという意味で有効に働く

から Yes というふうに考えています。

これで終わりたいと思います。ありがとうございました。

吉田：愛媛大学の総務部人事課課長をしております，吉田です。

それでは，この中で，スタッフポートフォリオについて知っている，もしくはスタッフポートフォリオを聞いたことがあるという人いらっしゃいますでしょうか。ありがとうございます。思った以上にたくさんの方に知って頂いているようでよかったなと思っております。本日は，愛媛大学におけるスタッフポートフォリオの実践事例についてご紹介させていただきます。そして，知らない方もスタッフポートフォリオとはどんなものなのか，そして，これからそれぞれの大学で導入しようと考えている方々については，参考にして頂ければと考えております。



愛媛大学では，平成 19 年度に，職員と大学が共に輝くことを目指して，人事政策の基本となります「愛媛大学職員人事・人材育成ビジョン」というものを策定しております。これは何を示しているかと言いますと，大学憲章に掲げられている職員像を示しております。この職員像に近づくための人事マネジメント，それから，能力開発等々を定めております。職員と大学が互いにより良い方向に向かうために，能力開発を有用なものと考え，それを位置づけているものです。そして，このスタッフポートフォリオを人事・人材育成ビジョンを達成するための有効なツールの一つであると考え，導入するということになりました。

それでは，私たち大学職員が置かれている現状といいますと，それぞれの大学が高等教育改革というものを進めておりますので，それぞれの大学が特色を持ったビジョンを掲げていることと思います。その中で各部局，部署などにおいても，それぞれの内部事情等々により，色んな方向に向かってベクトルを合わせているところであります。また，職員個人としましては，大学の方針に向きつつも，それぞれの生活やそれぞれの考え方によって，色んな方向に向かってベクトルを傾けているのではないかと考えております。その事によって，大学や各部局が向かおうとしているビジョンやベクトルと，職員個々人が向かっているビジョンのベクトルが一致していないのではないかと，そしてそのことが，大学と職員がお互いを理解できない，つまりベクトルが不一致であることによってギャップが生じているということになり，お互いにとって不幸な状態となっているのではないかと考えています。

そこで，そのベクトルの不一致をどのように解決していこうかと考えた時に，SPODが開発しておりますスタッフポートフォリオが有効なツールとなると考えました。スタッフポートフォリオは，職員としての業績をエビデンスに基づいて振り返り，自己省察をする。そのことによって，職員自らが成長を認識し，そしてそれを業務改善に繋げていく。また，自らの願いや，ビジョンですね，この目標を改めて確認し，自分にとってのキャリア形成を目指すということに繋がることになると思います。そして，上司としましては，部下のスタッフポートフォリオを確認することによって部下の能力，仕事への考え方を知ることとなり，効率的な指導，人材育成が行えるだろうと考えます。また，組織としては，職員の可能性や，潜在能力を知る事となって，人事政策に活かすことができる。そして，職員個々人の能力や可能性を知る事によって，組織的なキャリア形成支援を行うことができると考えます。このことによって，職員がモチベーションの維持・向上を図れるとともに，組織の一員としてだけでなく，自己認識をし，ベクトルを明確化することができます。

ベクトルを明確化することによって、大学とのベクトルのギャップを解消していく、一致させていくという方向に向かうと考えられます。このことによって、大学と職員が共に輝くことができるのではないかと考えております。

それでは、愛媛大学におけるスタッフポートフォリオ導入の経緯について、説明させていただきます。私、色々な所でお話をする機会がございますが、いつも聞かれるのはどうしてそんなに早くスタッフポートフォリオを導入することができたのでしょうかというご質問です。これは、一番の要因は学長の決断であったと考えます。

愛媛大学では、平成 21 年 12 月 1 日の役員会において、スタッフポートフォリオは、職員自らのモチベーションの維持・向上、組織としてのキャリア形成支援および有効的な人事配置を目指している本学の人事人材育成ビジョンの趣旨に沿ったものであり、人材育成のための有効なツールになると考えられるため、SPODの取り組みとして、本学の職員、管理職に導入するという事を決めました。

そして、役員会後の 21 年度の後半からワークショップ等々を何回か重ねまして、翌年平成 22 年度、管理職、狭義の管理職の 49 人に、スタッフポートフォリオを導入して作成して頂きました。この時は、管理職の皆さんは意向調査書というものを書いていましたので、SPODの様式と合わせて出して頂くという形にしました。

そして、平成 23 年度ですが、この時は 46 人に書いていただきました。46 人にスタッフポートフォリオを作成して頂いた上で、メンタリングを実施いたしました。このメンタリングに関しましては、教育企画室の先生方、専門家と言わせて頂きますが、専門家の先生方と米澤部長に担当して頂き、46 人全員に実施しました。また、後でご説明いたしますが、愛媛大学ではメンター養成研修を実施しており、メンターとなる方についてはメンター養成研修を受けていただいております。そして、この年は、新規採用職員 13 人にも、試行的に導入をして、そのメンターは所属課長にやっていただきました。

昨年度平成 24 年度は、副課長以上相当職員、技術職員含み全員で 96 人への導入を行いました。そして、メンター養成研修を実施しました。ここで、専門家の先生方プラス 9 名のメンターを輩出いたしました。これはメンター養成研修を受けて頂きました部課長のみなさんに、メンターになってもいいという方を募りましたら、8 名の方に手を挙げていただきました。先生方 3 名、米澤部長を含め事務職員 9 名、合計 12 名で、96 名のメンタリングを実施しました。

そして、この年にはアンケートも 3 回実施しております。ここでアンケートの結果につきまして報告させて頂きたいと思っております。最初、22 年度、23 年度に書いていただいた部課長に、23 年度にメンタリングが終わりましたので、スタッフポートフォリオの作成とメンタリングについてのアンケートを行いました。それから副課長相当職員につきましては、スタッフポートフォリオ作成後にアンケートを 2 回。それからメンタリングをした後に 1 回。ということで、合計 3 回、24 年度にアンケートを取らせて頂きました。あまり積極的にというか、マイナスなイメージでとらえられていた方々もいらっしゃいましたが、多くの方々から書いてよかったと言って頂きました。

そして、愛媛大学では、全職員の導入へ向けて準備をしています。全職員に導入するという事は当初からの目標でありましたので、25 年の 1 月から 2 月に合計 8 回、3 つのキャンパスにおきまして、352 人を対象に作成ワークショップを開催いたしました。そして本年度、平成 25 年度ですが、事務改革企画委員会、これは学長と各部長等で設置されている委員会ですが、この中で検証を行いまして、平成 25 年 6 月 26 日の役員会に諮り、スタッフポートフォリオを全事務系職員に導入する

という事が決定されました。その中では、このスタッフポートフォリオの実施要領も制定されています。また、様式につきましても、皆さんも毎年書かれているかと思います意向調書、身上調書の様式を盛り込んだ、愛媛大学バージョンとして導入させていただいております。また、アンケートでいただいた色々なご意見、ご要望等につきましても、マニュアルに代わるものとして Q&A を策定し、その中で皆さんにお示ししているところです。事務系全職員に、事務、技術、技能、特定事務職員、特定専門職員へと導入したわけですが、その対象者数は 7 月 1 日現在、462 人になります。それと同時に、実施要領で、メンタリングを行う者はメンター養成研修を受けなければならないと決めておりますので、これからこの 462 人が作成したスタッフポートフォリオをメンタリングするということで、メンター養成研修を、7 月に 4 回 64 人に実施し、現在 93 人のメンター候補者がおります。これは副課長以上の職員となっており、93 人すべての者がメンター養成研修を受けて頂いた方です。

愛媛大学が導入しているスタッフポートフォリオにつきましては、SPOD 開発のスタッフポートフォリオを活用しつつ、本学独自のスタッフポートフォリオを導入しているところです。元々、SPOD で開発したスタッフポートフォリオは、それぞれの組織の活用の方法、個人の活用方法によって、様式等変容していくものだと決められておりますので、愛媛大学も、愛媛大学の実情に合ったものに改良しております。

それから、先ほどからお話しておりますように職員人事・人材育成ビジョンにつきましては、平成 19 年の時に作ったという事もありまして、内容が少しずつ今と合わなくなっていることもございますので、練り直しを行っているところです。昨年度、本年度と見直しを図っており、当然のごとくアンケート等をとっておりますので、これを活かしよりよいものにしていかないといけないと考えています。

これ（スライド 6）は、横軸に年齢、そして、縦軸に職責、職位を書いておりますが、先ほどからお話しております、職員人事・人材育成ビジョンとスタッフポートフォリオは、職員が採用されてから退職されるまで、私たちに常に寄り添っているものだと考えています。スタッフポートフォリオによって、これまでの成果やプロセス、それから、能力やスキル、自分のビジョン、ゴールを見える化し、OJT、Off-JT、この SD は、Self-Development、自己啓発のことですが、これらを通じて能力開発を図り、そしてそれがまたスタッフポートフォリオに記載され繋がっていく。年齢と共に、職責と共に、スタッフポートフォリオの内容は変化していくものと考えています。また、年齢と共に、職責と共に、ベクトルはより明確なものに変わっていくと考えています。そこで、できるだけ早い時期から、このスタッフポートフォリオを導入することは有効だと考えています。大学職員になろうとした若い人たちが、大学職員を目指した理由から、将来に向けてのビジョンに繋げていくことができる有効なツールと考えております。

それでは、スタッフポートフォリオの様式ですが、この（スライド 7）9 つの要素で成り立っております。そしてこの中で、特に大事なものとしまして、4 番のこれまでの自分、そして、5 番の今の自分。これは職務に関しての業績だけではなく、職員個人としての業績、を含みます。そこから、これまでの自分、今の自分を見つけていく。そして、6 番のこれからの自分。MY ビジョン、MY ゴール、これを見つけることによって、職員としての方向性が見えてくるものと考えています。

そして、このスタッフポートフォリオを作成するにあたり、とても重要な役目を果たすものは何か。メンタリングだと考えております。スタッフポートフォリオは、個人のもので個人が作成するものですから、自分をアピールするものであります。ただ、個人が個人だけで作成していると、実

際はもっと長所があったり、能力があるのに気付かないところもあります。それをメンタリングによって、引き出していく。引き出して、導いて、助言していく、メンターがこういう明確な役割を持ってメンタリングをすることが、スタッフポートフォリオを作成するのに大事な事だと考えています。

そして、スタッフポートフォリオは、人材育成のためのツールだけではなく、例えば、あまり事務系職員にはないかもしれませんが、他大学に移る、また、場合によっては企業への転職を考える時に、本来面接を受けて、自分をアピールしますが、スタッフポートフォリオを作り、これを先方にお示しすることによって、自分というものを解って頂く、そういう業績記録という側面もあると思います。

先ほどからお話ししているメンターですが、本来でしたらメンターは、業務と関係のない者が行うということが通常となっていますが、愛媛大学においては、メンターは上司と考えております。なぜ上司なのかと言いますと、上司はスタッフポートフォリオによって、その個人が持っている可能性や潜在能力を知る事ができます。その個人の潜在能力や可能性を組織に伝えるのが上司の役割、人事政策を行うのは組織の役割であり、そしてその組織の目標を部下に伝えるのが上司の役割であると考えております。このことによって、愛媛大学ではメンターは上司ということになっております。そして、ベクトルを合わせ、このことによって、組織を活性化し、そして、組織と個人が共に輝いていくことを目指しております。しかし、どうしても職員の希望に添えない人事政策が当然行われることがあります。この場合、直接、上司がフォローすることによって、人事政策の納得性を高めることになると考えております。

愛媛大学では、全事務系職員にスタッフポートフォリオの導入を決定いたしました。ということは、メンターは上司の役割となります。つまりメンターは上司の義務となっています。そうなりますと、メンタリングの質保証を行わないといけないということも当然の事です。メンター養成研修を行うことによって、メンターの役割や重要性を学ぶとともに、メンタリングのスキルも学んでいただかなくてはなりません。また、上司の仕事の大きな役割、重要な役割として、部下の育成があります。上司の能力や部下の育成をする能力が、どの程度必要かという事を皆さんご理解頂けるかなと思います。仕事に対するOJTを行える能力、部下のキャリアを生かす能力、そして、キャリア形成支援を行う能力、これは上司の仕事、役割の一つです。これからは、メンターの素養が、管理職の資質の一つでなければならないと思っております。ただ、私も含め、メンターの勉強を今までしたことはありませんし、すごく戸惑うこともあります。やはりメンターとしては、不安もたくさんあります。そうしたときに、愛媛大学では、専門家によるサポートを考えています。メンターがメンタリングをする前に、不安な事、メンタリングをしている途中で疑問に思ってしまったらいいかわからない時には、メンターが専門家によるサポートによって安心できる、人事課と専門家によってバックアップしていく体制が整っています。そして、メンティーですね、メンタリングを受ける者は、まず上司のメンタリングを受けます。その後、もし希望があれば、専門家の先生方、それから、例えば、隣の部署の課長、部長にメンタリングをしてほしいという要望があれば、それは受けるようにしています。

それから、アンケートの結果についてもお報告したいと思います。アンケートの取り方については、ここ（スライド10）に書いてあるとおりですが、効果検証と本格導入のための課題・問題を明らかにするという事で、質問の内容は、スタッフポートフォリオ作成についてと、メンターについて、そして、メンタリングについて。この3つに分けて質問させて頂いております。メンタリン

グの概要ですが、メンターはSD専門教員3名と職員9名。メンタリングに関しては基本的には1回。ただ、希望者には複数回実施しています。ペアリングは人事課で決めました。直接の流れとしては、スタッフポートフォリオ作成ワークショップ、そして個人で作成、メンタリング、メンタリングによって必要が生じた場合は、追加、加筆というような形で進めています。

WEB アンケートをこういう形（スライド 11）で3回実施しております。24年度の質問、これは22年、23年度にスタッフポートフォリオを作成した管理職員、40名中30名から回答を頂きました。75%です。第2回には、副課長以上、24年度に実施したところで、対象者が65名で57名の解答を頂きました。88%の解答です。第3回は、メンタリング実施後です。25年度4月と、とても忙しい時期に行ったのですけれど、58名中35名の解答を頂きました。この（スライド 12）パーセントにつきましては、肯定的、そう思うと、どちらかといえばそう思うという回答をした方です。スタッフポートフォリオを作成してよかったですかという質問には77%が肯定的という答えでした。それから、これまでの業務・業績の振り返りになったという質問には94%、それから、業務・業績を整理することができたと言われる方は86%、自分の強みが明確になったという方は60%、スタッフポートフォリオの作成を後輩・部下に勧めたいという方は71%でした。副課長以上という事で、年齢的に言えば50歳以上、平均して55歳前後の方がたくさんいらっしゃいます。そういう方が、何か業務改善に役立てることができた、ゴールが明確になったということについてはもうすでにゴールをお持ちになっているようで、業務改善に役立てるという事も、なかなか難しかったということもあるのではないかと考えております。

自由記述では、自身の業績の振り返りやこれからを考える上で有効、とてもよいツールだと感じている。また、知識や経験の伝達にも役立つツールになり得る。そして、方向性を見出すことができた、振り返るきっかけになった、自己理解を深めることができた、整理ができる、評価が適正にできるようになる、という意見をいただいています。改善点につきましては、フォローシステムはどうなっているのか、それから、誰が読んで、どのように利用するのかよく分からない、そして、若い人ほど活かしていける、ということをお書き頂いております。概ね肯定的ではありますが、改善点としては、組織的な活用方法、人事政策の評価にどのように活用されているか、そして、様式や対象者についての意見も頂いております。試行的に導入している部分でアンケートをとっておりますので、現在のスタッフポートフォリオについては、アンケート等々でいただき改善点についてはQ&Aでお知らせするとともに、ワークショップ等々で説明をしておりますので、よりわかりやすくなっていくのではないかと考えています。

今度はメンタリングを実施した後の事ですが、メンタリングを実施してよかったという方が80%、業績の振り返りが促されたという方が83%、これまでの業務・業績が促されたという方が77%、強みの明確化が促されたという方が、これも先ほどと同じになりますが、年齢的に高いという事もあり、ビジョンの明確化が促された、ゴールの明確化が促された、意欲・モチベーションが向上したという方はこういった具合（スライド 15）になっています。良かった点になりますと、メンタリングにより内容がより具体的になった、そして、上司がメンターになることにより部下の職場以外の部分を知ってもらうことができた、職業人生の振り返りになった、自分が意識していなかったところの自分がわかった、また、自分自身が意識していなかった価値観などへの気づきや、自分というものを改めて考える機会になった、という意見を頂いております。改善点につきましては、やはり、メンティーがメンターとの信頼関係をどのように築いていくのか、ありのままの自分をどうしたら出せるのか、ということが皆さん言われているところであります。また、そのメンタリングを

するメンターがスキルを持っている場合はいいけれども、それが無い場合はどうするのか。それから、真剣に向き合っているのかどうか、という意見も提示されています。また、職員が適材適所で能力を十分に発揮して働けるようメンタリング制度の理解促進や訓練などが十分に進められることを期待する、メンターもメンタリングについての事前訓練が必要だ、という事を言って頂いております。

結果としては、メンタリングをしてよかったという方が8割。そして改善点としてはメンタリングの回数、ペアリング、メンターの資質、メンター養成などについてのご意見を頂いております。先ほどからお話しておりますが、これは試行的に導入したものを全学導入するにあたってのアンケート結果ですので、これを受けて改善を図っているところです。当然のごとく、改善できるところは改善を、検証できるところがあれば、検証していきたいと思っています。このスタッフポートフォリオにつきましては、例えば、2、3年後にこのアンケートの結果がどのように変化していくのかによって、愛媛大学のスタッフポートフォリオがよりよいものに向かっているかどうか判かってくると思っています。

今後の課題としましては、スタッフポートフォリオの様式、メンタリングの質保証、ペアリング、メンター養成、サポート制度、そして、組織的な活用方法、人事政策、評価を皆さんにお知らせすること、が必要かと思っています。

スタッフポートフォリオの導入は、職員自らが自分を分析し、組織的にキャリア形成支援を行う。そして、職員の能力や資質等を知る事によって、組織はそれを人事政策に活用する。その結果によって、職員と大学がベクトルを合わせるために実施するもの。それをもっともっと解かりやすくお話するとしたら、大学が職員をサポートするために実施するものと考えています。職員に負荷をかけるためにやっているのではない、と考えています。大学が職員、上司を通してよりよい環境を作るために、このスタッフポートフォリオを活用していくということが、1番大事なことなのだと感じています。そして、そのことによって、先ほどから連呼しております、大学と職員が共に輝くということが成されてくるのではないかと、達成できるのではないかと考えています。

——— 休憩 ———

## 総合討論

司会：それでは、後半を始めます。私事で申し訳ないのですが、10年前に、アメリカのオレゴン、ポートランドという町に留学しておりまして、その時にハウスシェアリングをしていました。アメリカ人が2人とアルゼンチン人が1人、それからルーマニア人1人と私だったんですが、そのうちアメリカ人の1人が求職中でして、ソファの上で毎晩のように寝そべってポテトチップスを食べながらテレビ観ていました。彼は専門がアートだったんです。毎日のように、書類を入れたアート作品を折って閉じたものを持って求職活動をしていました。その時私は、ポートフォリオということを知らなくて、それは何を持っているんだと言ったら、これはポートフォリオだと言われて、ああこういうものがあるんだということが分かりました。つまり履歴書に書かれている事だけでは、彼の才能を示すことが出来ないんですね。それで、作品を閉じたものを持ち歩いていたということです。このポートフォリオのポートというのは、ポータブルということで持ち運びができる、フォリオというのは紙という意味なのです。

今日の3つの事例共に、大変素晴らしいと思って聞いていたんですけども、やはり一言で申し上げると、面倒だなというふうに思うんです。大変ですよ、金沢工大の学生さん、先生も大変ですけど、毎週のように記録して先生のチェックも受ける。栗田さんの場合も、3日間ですかね、缶詰になってやらなくちゃいけない。愛大の職員さんについても、何でこんな面倒な事やんなきゃいけないんですかと。もし問われたら、何だと言いますか。

藤本：君のためです。

司会：なるほど、シンプルですね、分かりやすい。先ほどの言葉で言うと、それは自分自身のデータベースということになりますね。なるほど。栗田さんはどうですか。

栗田：まずご自身のためにですね。

司会：自分のために。

栗田：教育者として、楽しいところをもっと再確認しましょうよ、ということをメッセージとして伝えますね。

司会：なるほど。吉田さんいかがですか、何でこんな面倒な事を。実際に聞かれるでしょう、そういうこと。

吉田：そうですね、事務職員は自分をアピールする事はとても苦手なものです。しゃべる事もなかなか難しいと思います。見て頂くだけで、自分をアピールできるもの。自分をアピールしましょうよということで。

司会：自分をアピールするためのツールだということですね。今日聞いていると、ポートフォリオの要素は3つあると思ったんですけども、1点目はリフレクション、振り返りですね、日常我々は学生さんと過ごすんですけども、それだけだとそれで終わってしまう訳ですが、時々振り返りましょうということですね。それから2点目です。皆さん口々に「エビデンス」という言葉を言われました。証拠になるものが必要であると、単に空想しながら振り返るのではなくて、証拠がなければいけない。それから3点目はコラボレーションという事になるんですけども、どの方たちも1人で作るものではないですよ。ラーニングポートフォリオも、学生さん1人で作ってそれを評価していくと言えばそうですけど、いわば先生と協働作業してラーニングポートフォリオを作っていくわけですね。エビデンスを持って協働作業で振り返りを行うというのは、実は知的活動としては相当レベルが高い活動です。これを全員に求めるというのは、なかなか難しいという気もしていて、藤本さんのお話の中に、ラーニングポートフォリオの作成に関わるのに向いていない先生という話が出て参りました。つまり、私が言いたいのはこのポートフォリオを作成するのに向いている人と向いていない人というのがいるのではないかという気がするんですが、いかがでしょうか。

藤本：完全にもう自分で何もかも1人でやれる学生さん、それは必要ないと思います。ですから、

それを我々教員がさっと見抜けるかということです。

司会：先ほどのツールで言うと 95%の学生がむしろ必要としていると。逆に言うと、その数パーセントの学生さんは要らないかもしれないということですかね。その何から何まで1人でできる学生さんというのはどういう学生さんなんですか。優秀な学生さんということですね。

藤本：いやどんなって言うと、そりゃ学力が優秀という意味じゃないのです。積極性があると。例えば課外活動についても一生懸命やっている、そういう学生は割と時間の使い方が上手いのです。しかし1年生にはなかなかできないのですよ、これは。上級生を見ながら学んでいく。そういうことができる学生は必要ないかもしれません。ただし、最後に自分はこうやってきましたよっていう、エビデンスを残すためには、やはり必要なんじゃないかなと思います。

司会：1年生には、コメントが単語でしか書かれていない学生がいますよね。つまり、ポートフォリオというものを何度も何度も書いているうちに、その能力が上達していくものなんですか。

藤本：それが不思議でしてね。入学当初は本当に書けないのです。それが1年生の年度末に書くポートフォリオがありますよね。あれは200文字ぐらいか、あるいは300文字くらいのいくつも項目があるのですが、びっしり書いてくるのです。中にはこれ以上の文字数で書けないのですかという学生もいて、本当にうれしい学生もいるのですけども、それは数少ないですが、ちゃんと書いてくるのです。それは毎回フィードバックを繰り返しているところに、大きな意味があると思うのです。

司会：振り返りする力そのものも、振り返りをするによって身についていくということですね。栗田先生どうですか、向いている先生、向いていない先生いると思いますが。

栗田：自分で全部一人でやれる人っていうのは、ある意味ご本人にとっては当たり前のことが、他の方にとってすごく参考になるので、そういう方の優れたスキルを公開とか共有するという点では、書いて頂いた方がいいかなと思います。向いてない人というのは、大学教員に向いてないと思うんですけどもね。

実際には研究をすごく志向している先生方にはポートフォリオがなかなか入っていかないのですが、それはなんとか機会を作って頂くのですが、その先生方に、リフレクションとか、コラボレーション、エビデンスを集めるなど、そうした一連の活動に振り向かせるためには、メンター側にプロフェッショナルが必要かと思います。伴走するところをただ座っていれば勝手に内省してくれる、というタイプの先生ではないと思うので、それを導くっていうのはちょっと言い過ぎですけども、引き出すことができれば、先生方は潜在的には皆さん書くことができると思います。

司会：先ほど、スタッフポートフォリオでもコメントをどれだけ引き出すかが大事というのがありましたけれど、そうするとやっぱりメンター側の力量によると言ってもいいんでしょうか。

栗田：ティーチング・ポートフォリオを書いた方が初めてメンターをする時には、それをオーガナイズする方々が、比較的楽に書けそうな人を割り振ります。手ごわいメンティーと楽なメンティー

がやっぱりいらっしゃるので、やっぱり難しそうな人には、経験が豊富な方をあてるところで対応可能なように、チームとしてやっていけば上手くいくかなと思います。

司会：だとすると、メンターに向いている先生はいますよね。どういう人が向いていないのですかね。

栗田：向いてない先生は、俺が俺がっていう、ついつい喋ってしまう先生ですね。ご自身の価値を押し付けてしまったり、リードしすぎる方です。だから、メンターの資質としてというか、役割でよく例えられるのが、鏡とか、触媒とか、伴走者って言われますけれど、決してそのメンティーより前に出ず、あたかも居ないかのようにしゃべって頂くのが一番いいメンターだと私は思いますので、そういう状態で、うまくその方の振り返りとか、将来のビジョンが出てくるように質問をどんどん投げていける人。だから私はこう思う、私はこう思う、それは違うって言う人、黙ってられない人は、少し難しいかなと思います。でも、トレーニングでなんとかなる面と、決定的にそうでない面とあるんですけど、チームとしてやる時には、私が一緒にチームをやっていて楽しいと思う人をお願いするようにしています。

司会：なるほどね。吉田さんどうですか。まず書く側ですよ。スタッフポートフォリオをすらっと書ける人と、書かなかった、書くのは苦手という人がいると思いますがどうですか。

吉田：はい、学生さんと同じで、最初1行とか単語とかでしか書かれてない方もたくさんいらっしゃいます。それをメンタリングすることによって、単語が1行になったり、2行になったりする方もいらっしゃいます。そしてやっぱり、まだまだスタッフポートフォリオを作成する意義について理解できない、中々心を開こうとしない、という方も実際いらっしゃいます。その場合は人事課としても、そういう方のメンタリングについては専門家の先生をあてるとか、そういうやり方を今のところとっております。

司会：ありがとうございます。フロアの方から、いくつかご質問等がきていますので、愛媛大学の山田先生より、紹介させていただきます。

山田：それでは、1方1つずつの簡単な質問と、3人に共通する質問を。

まず、藤本先生にです。9つものポートフォリオを実施されているわけですが、教員・職員の負担はかなり大きいと思われます。教職員の理解や協力を得るために、どのようにされているのでしょうか。

それから、栗田先生にです。メンター養成の重要性が非常に問われていて、その通りだと思ったんですけども、メンターを養成するうえで、スーパーバイジングは大変だと思います。スーパーバイザーのためのヒントや参考資料など、教えて頂ければ大変助かります。メンターのための支援ツールの開発など、今検討しているものがありましたら、ぜひ教えてください。

それから、吉田さんへの質問です。多くの努力があつて、全スタッフへの導入が叶ったわけですが、今度また更新が出てくると思います。時期によってばらばらになるかと思いますが、更新への対策を考えておられるのでしょうか。具体的な方法など、ご紹介頂ければと思います。

司会：はい。それではまず、藤本さんへの質問ですね。学内の理解をどうやって得られましたか。

藤本：とにかく教員でございますが、実際担当する先生方、先ほど申しましたように自転車操業でしたので、やりながらいつも話して参りましたのは、1年生を担当するのはどこですか、担任をやっておられるのはどなたですか、それが1番の大きな問題です。我々のところは学部縦割りの教員配置になっておりません。教養系は基礎教育部、昔の教養部というものがあまして、全学部を支えているわけです。ですから、そこに責任があるのが我々です、という意識が、最初からあったわけではありません。

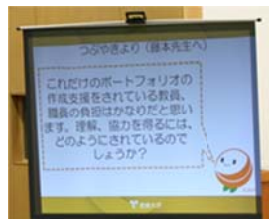
司会：ではないんですね。

藤本：いろいろありました。でもこういうことですよ、と私何回も言い続けました。その折に、

私は教授を中心としたワーキンググループを作ったのですが、なかなか上手く進行せず、若手の講師中心のワーキンググループに大転換しました。講師の先生方は年齢的に学生に近いということもあってなのか、学生の目線に近い指導法を提案するようになってきました。教授の先生方がいらっしゃると発言を控えることが多いものですから、その障壁がなくなったためかもしれません。そうすると、それがだんだん波及効果になりましてね、ベテランの先生方も、若い方々がやっているのだから我々も・・・という気持ちになられたのだと思います。また、実業界から入ってこられる先生も我々の所はいらっしゃいますので、現場はこんなもんじゃない、企業も大変なのだから、大学である程度鍛えとかなないと、企業も大学もないよ。じゃあ責任はどこにある、ということで結局1年生は我々が分担するという意識ができた。それがよかったと振り返っています。それを進めるのに4年ぐらいかかります。1クールあてなくてはいけない。そうしたときに、上級学年を担当する専門課程の先生方の理解を深めないといけなくなり、結局16年に始めたものが18年のGPがきて19年に完成する頃にその共通理解のようなものが生まれてきた、そういう経過があります。ただやはり、担当者を説得するという事、それから同じお考えの方を任用・採用する、そして責任を与える、ということどううまくいきつつあると思っています。とにかく諦めないことがまず大切です。

司会：ベテランの先生じゃなくて、若手のやる気のある先生に頑張っていただくということですが、若手のやる気のある先生がいない場合はどうすればいいですか。

藤本：これはですね、採用する時が肝心なのです。研究業績だけではだめですね。教育業績はこの他にありますかと言うと、若手の先生には大体、教育業績も研究業績もあまりないわけです。ですから、ありのままに、本学の先生方はこういうのをやっておられます、ですので基礎教育が我々の教育活動の中核になる、先生は憲法のことを専門、あるいは経済のことを専門、でも本学に来た場合それは第2専門です。第1専門は修学基礎ですよと、それでよければこの話は進めます、と最初に申し上げることにしています。いやそれは困るよと仰る方もございますが、そのときはそこまですになります。



司会：採用の時ですね。採る段階で、やはりそういう方を呼ぶという事で、教育改革の基本ですね。ありがとうございます。では、栗田さんへの質問に参りましょう。

栗田：先ほどワークショップの基準というものをご紹介したところですが、今 Web サイト上にはまだ何もリンクを貼れていないのですけど、メンターのスタンダードというものを、ワークショップ開催前に、メンターにも配布する資料の一つとしてお配りしています。その中に、ワークショップ前にはこういうことをしてください、例えば、ワークショップ中は体力を使いますので、健康でいてくださいっていうのも入っています。身なりはちょっと小綺麗にとかいうのもあります。もちろんきちんと話を聞きましょうとか、そうした基本的な態度を、まとめてあるので、それをサイトにあげるようにしたいと思います。それから、スーパーバイザーについては、大阪府立大学高専さんのポートフォリオ研究会が出版している「実践 ティーチング・ポートフォリオスターターブック」の中に、スーパーバイザーの人 3 名、こちらの秦先生と、農工大の加藤先生と私、という 3 者のスーパーバイザー観が載っておりまして、私この中で書いたのは、メンターのミーティング自体も一種 FD の場で、そこを上手く場所として、安全な場所として、先生方がファシリテートしていく能力を学んでいく場所とする。メンターも、手ごわいメンティーを担当すると、満身創痍でメンターミーティングに、もう私だめですみたいな感じで帰って来られる方もいらっしゃる。その方が最後までメンターを続けられるように、一緒にやりましょうみたいなことでその場を和ませるとか、あとは例えとしてちょっと砕けすぎですけど、居酒屋の女将的存在で、その場を、こんなこともあるけどまた今度一緒にやりましょう、みたいな形でもっていったりします。いろんなメンターが上手くメンタリングをできる形で見守ります。やはりメンターとメンティーの関係と同じであまりリードしすぎないようにし、アドバイスを強くはしないようにし、最終的には 2 回目のメンターミーティング、3 回目のメンターミーティングと、2 日目 3 日目に行くにしたがって、メンターの方々にどんどん責任を預けていくような態度で、私としては臨んでいます。

司会：栗田さんが訳された、『大学教育を変える教育業績記録』『アカデミック・ポートフォリオ』もツールになる、大変良い本だと思います。次は、吉田さんへの質問でしたね。更新どうしますかということですが。

吉田：はい。基本的に、メンタリング後、随時追記して頂くのは当然なのですが、実施要領の中に、愛媛大学では毎年 6 月 1 日現在の在職者が 6 月 1 日付けで書く、そしてその提出は 6 月 30 日と決めております。

司会：毎年 6 月に更新しなきゃいけないんですね。

吉田：そうです。なぜかといいますと、身上調書の様式を含んでおりますので、これは近い人事政策に活かさないといけない。本来、スタッフポートフォリオの部分は、近い所ではなく、将来的な形で評価とか政策に活かしていきますが、まずは近いところの人事政策に活かすとなると、当然のごとく毎年出さないといけない、ということです。そう決めております。

司会：それはメンタリングはなく、一人でやるんですか。

吉田：いえ，メンタリングを入れてやります。毎年メンタリングをします。作成してメンタリング，作成してメンタリングを繰り返していきます。

司会：なるほど。決まっているということですね。

吉田：そうです。

司会：ありがとうございます。3人に向けて，全体への質問が何かあれば教えて下さい。

山田：やはりメンターをどうやって養成するかということに皆さん関心があるみたいですが，たとえば金沢工大の場合だと，教員への事前研修などはいかがでしょうか。全教員が研究室で個別学生とやりとりする場面で，たとえばハラスメントとかあつてはいけないだろうし，そういうことへのリスク回避について，教員への研修等があるのかどうか。

ポートフォリオの場合には，今メンター養成の仕組みもかなり入ってきていますが，多くの部分はOJTに依存する事になると思います。一方で，メンター養成のためのセミナーや勉強会など，そういうものがあるのか，あるいは今度やるよ，という話があれば，そのあたり教えていただきたいと思います。

司会：栗田さん，どうですか。

栗田：そうですね。ほとんどやっぱりOJTです。でも，ティーチング・ポートフォリオを書いているのにメンターをするっていうのは，ステップとして間違っていると思うので，やはりティーチング・ポートフォリオを書いたうえで，そのなかからメンターになることだと思います。なので，勉強会と言う点では，発表の中にもありましたが，難しいケースとか，これはこう対処した方がいいとか，メンター同士の情報交換の場というのは，やっぱりあった方が良く思っております。本年度中にどこかでやりたいなと思っています。それは，例えば，学会のラウンドテーブルであったりとか，学会発表の形でかもしれませんけれども，あるいは単体で出来ればもちろんいいのですが，何かしらの形で，常に発信したり共有したりという場は作ろうと思っています。

司会：では藤本さん，先生の研修ですね，先生の場合はラーニングポートフォリオを1回書いておかないといけないと思いますがどのようにされますか。

藤本：各種のポートフォリオは見本（例）があつて，また前年度の実物を見られますし，また授業アンケートの分析などをもとに，ワーキンググループがFDを開催します。学生たちにどういう問題が起きているかということについては，隔週で行う課程会議があるのですがその課程会議で，毎回1番最後の議題で最近の学生について報告していただきますが，これを30回やりました。あとは，新しく入ってきた先生ですが，4月1日で着任された先生も新入生を指導するわけですから，当然ながら事前研修，年度前に1度来ていただき，FDに参加してもらいます。新人も修学アドバイザーとして「修学基礎」を担当してもらおうのですが，最初からうまくはいきませんので，1年間

は私が一緒に入ります。全体の研修はやはり年度末、あるいは夏休み中にします。基本的な方針は先ほども言いました、若手のワーキンググループが進めていくということです。

司会：ありがとうございます。

山田：次の質問です。学生のラーニングポートフォリオを、教員間でどの程度内容も含め共有しているのですか。

藤本：これは学年によって進行しますので、教員は一応見れることになっています。職員の一部についても、アクセス権はあります。これは、取扱い注意のデータですので、色んな保護者会でも利用しますが、保護者会では現物を持って行って、それを見ながらお話をしますので物は渡しません。その代わり、保護者の方に私が言っているのは、保護者はスポンサーですから、お子さんに対してこういうものがあるらしいじゃないかということと言って、息子さん娘さんから貰うのは構いませんよと。それで、より親子関係が上手くいったという事例をたくさん聞いています。

山田：なにかトラブルがある場合は？

藤本：学生に何かあった場合は、修学相談室というものがあるのですが、そこに、担当教員（修学アドバイザー）が入るスタイル、基本的には担任との間で解決できるものが多いのですが、これは非常にまずいと、ちょっと手におえないような場合には、特別修学アドバイザーや修学相談室等との連携になります。その折りに役立ちますが、本日説明はしませんでした、**「修学履歴情報システム」**という時系列での個人面談記録集で、教職員作成の修学指導ポートフォリオといったものです。

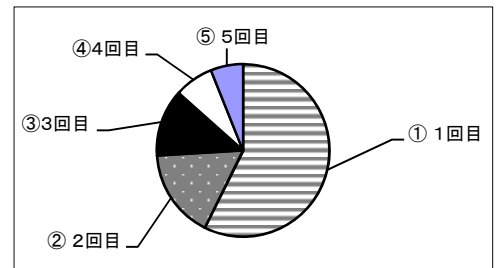
司会：まだまだお答えしたい質問がたくさん来ておりまして、もっとポートフォリオについて議論したいのですが、お時間が参りました。今日のシンポジウムのテーマは、「ポートフォリオは大学の質向上に貢献できるか」ということですが、このお答えは今日お聞きいただいたみなさん自身にご判断いただくしかありません。今日登壇された皆様によると、まず書いている本人、そしてそれを指導していくメンターにとっても役立つというような事だったと思います。最終的な判断は、皆さんにお任せしたいと思っております。改めまして登壇者の皆さんに拍手をお願いしたいと思います。ありがとうございました。

## SPODフォーラム2013事前アンケート集計結果

アンケート回答者数:478名(webでの受講申込時に実施)

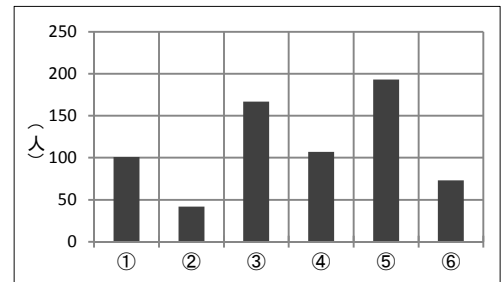
### 1. SPODフォーラムの参加は何回目ですか？

|       | 度数  | 割合     |
|-------|-----|--------|
| ① 1回目 | 274 | 57.3%  |
| ② 2回目 | 80  | 16.7%  |
| ③ 3回目 | 60  | 12.6%  |
| ④ 4回目 | 35  | 7.3%   |
| ⑤ 5回目 | 29  | 6.1%   |
| 計     | 478 | 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         | 101 | 21.1% |
| ② SPODメールマガジン        | 42  | 8.8%  |
| ③ SPODフォーラムチラシ       | 167 | 34.9% |
| ④ SPOD研修プログラムガイド2013 | 107 | 22.4% |
| ⑤ SPOD関係者からの案内       | 193 | 40.4% |
| ⑥ その他                | 73  | 15.3% |
| アンケート回答者数            | 478 |       |

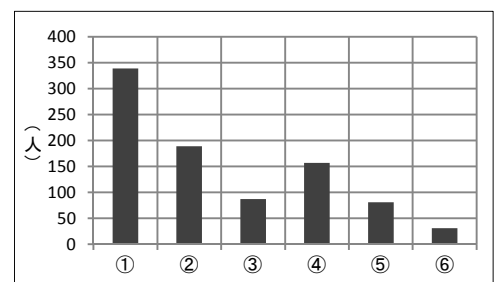


#### その他の記述内容

- ・ テニユアトラックのガイダンス(12)
- ・ 職場での案内(23)
- ・ 関係者による講演会で(2)
- ・ 参加者の口コミ(3)
- ・ 研修担当者からの案内(8)
- ・ 大学コンソーシアム京都から
- ・ 南大阪地域大学コンソーシアム
- ・ 広島大学高等教育研究開発センターメールマガジン
- ・ 昨年度参加した東北SDフォーラム
- ・ 上司からの案内(3)
- ・ あさがおML(2)

### 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       | 339 | 70.9% |
| ② 組織の課題を解決するヒントを得るため | 189 | 39.5% |
| ③ 組織を超えた人脈づくりのため     | 87  | 18.2% |
| ④ FDやSDに関する情報収集のため   | 157 | 32.8% |
| ⑤ 上司に参加をすすめられたため     | 81  | 16.9% |
| ⑥ その他                | 31  | 6.5%  |
| アンケート回答者数            | 478 |       |



#### その他の記述内容

- ・ テニユアトラックの研修(14)
- ・ 新任採用における指導の一環のため
- ・ 帰省のついで
- ・ 大学からすすめられた(3)
- ・ 研修のため
- ・ 本学の研修プログラムの一つであるため
- ・ 勉強会実施のため
- ・ 大学としての方針・取組みを知るため

# SPODフォーラム2013全体アンケート集計結果

当日参加者数

SPOD加盟校から:369名

SPOD加盟校以外から:191名

合計:560名

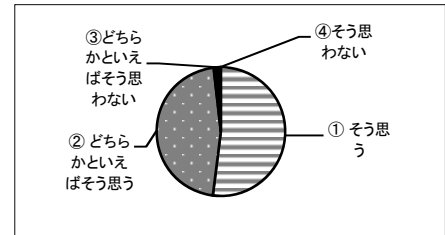
アンケート回答者数:226名(フォーラム終了後、web入力にて実施)

回答率:40.3%

## 1. SPODフォーラムでの研修成果について

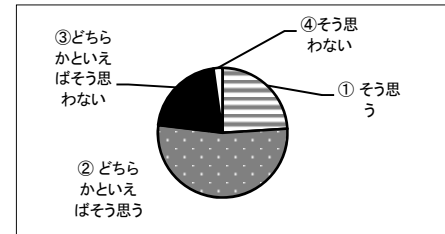
### 【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

|                  | 度数  | 割合     |
|------------------|-----|--------|
| ① そう思う           | 117 | 52.0%  |
| ② どちらかといえばそう思う   | 104 | 46.2%  |
| ③ どちらかといえばそう思わない | 4   | 1.8%   |
| ④ そう思わない         | 0   | 0.0%   |
| 計                | 225 | 100.0% |



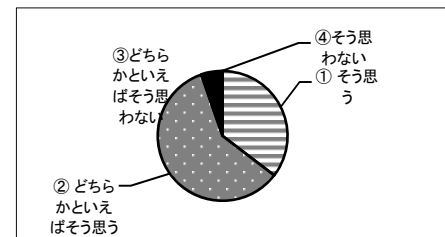
### 【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

|                  | 度数  | 割合     |
|------------------|-----|--------|
| ① そう思う           | 54  | 24.0%  |
| ② どちらかといえばそう思う   | 119 | 52.9%  |
| ③ どちらかといえばそう思わない | 47  | 20.9%  |
| ④ そう思わない         | 5   | 2.2%   |
| 計                | 225 | 100.0% |



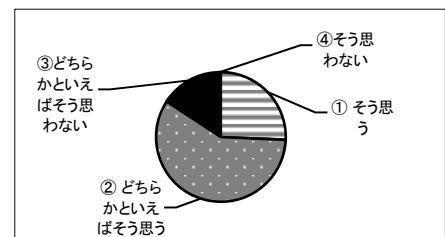
### 【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

|                  | 度数  | 割合     |
|------------------|-----|--------|
| ① そう思う           | 80  | 35.4%  |
| ② どちらかといえばそう思う   | 134 | 59.3%  |
| ③ どちらかといえばそう思わない | 12  | 5.3%   |
| ④ そう思わない         | 0   | 0.0%   |
| 計                | 226 | 100.0% |



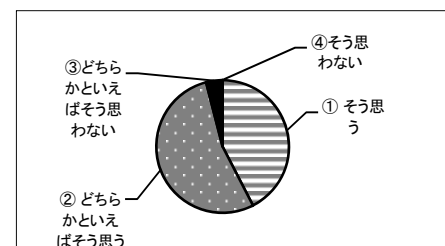
### 【業務や教育に対する意識や考え方が変わった】

|                  | 度数  | 割合     |
|------------------|-----|--------|
| ① そう思う           | 57  | 25.7%  |
| ② どちらかといえばそう思う   | 130 | 58.6%  |
| ③ どちらかといえばそう思わない | 34  | 15.3%  |
| ④ そう思わない         | 1   | 0.5%   |
| 計                | 222 | 100.0% |



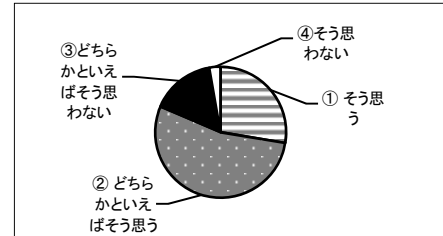
### 【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

|                  | 度数  | 割合     |
|------------------|-----|--------|
| ① そう思う           | 95  | 42.4%  |
| ② どちらかといえばそう思う   | 120 | 53.6%  |
| ③ どちらかといえばそう思わない | 9   | 4.0%   |
| ④ そう思わない         | 0   | 0.0%   |
| 計                | 224 | 100.0% |



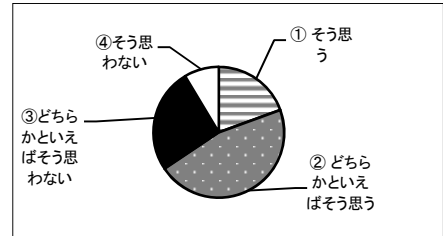
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している】

|                  | 度数  | 割合     |
|------------------|-----|--------|
| ① そう思う           | 61  | 27.6%  |
| ② どちらかといえばそう思う   | 119 | 53.8%  |
| ③ どちらかといえばそう思わない | 35  | 15.8%  |
| ④ そう思わない         | 6   | 2.7%   |
| 計                | 221 | 100.0% |



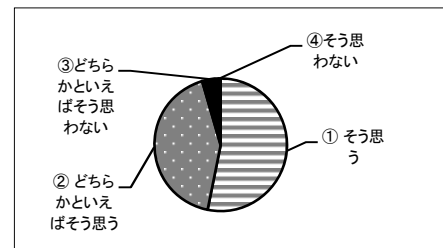
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している】

|                  | 度数  | 割合     |
|------------------|-----|--------|
| ① そう思う           | 43  | 19.5%  |
| ② どちらかといえばそう思う   | 102 | 46.2%  |
| ③ どちらかといえばそう思わない | 57  | 25.8%  |
| ④ そう思わない         | 19  | 8.6%   |
| 計                | 221 | 100.0% |



【今後もフォーラムをはじめ、SPODが提供するプログラムに参加したい】

|                  | 度数  | 割合     |
|------------------|-----|--------|
| ① そう思う           | 118 | 53.2%  |
| ② どちらかといえばそう思う   | 94  | 42.3%  |
| ③ どちらかといえばそう思わない | 9   | 4.1%   |
| ④ そう思わない         | 1   | 0.5%   |
| 計                | 222 | 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 大学     | 199 | 88.1%  |
| ② 短期大学   | 18  | 8.0%   |
| ③ 高等専門学校 | 7   | 3.1%   |
| ④ その他    | 2   | 0.9%   |
| 計        | 226 | 100.0% |

所属先の設置者

|                    | 度数  | 割合     |
|--------------------|-----|--------|
| ① 国(国立大学法人)        | 78  | 34.5%  |
| ② 地方自治体(公立大学法人を含む) | 22  | 9.7%   |
| ③ 学校法人             | 122 | 54.0%  |
| ④ その他              | 4   | 1.8%   |
| 計                  | 226 | 100.0% |

所属先の所在地

|         | 度数  | 割合     |
|---------|-----|--------|
| ① 四国    | 152 | 67.3%  |
| ② 東北    | 3   | 1.3%   |
| ③ 関東    | 21  | 9.3%   |
| ④ 中部    | 8   | 3.5%   |
| ⑤ 近畿    | 18  | 8.0%   |
| ⑥ 中国    | 18  | 8.0%   |
| ⑦ 九州・沖縄 | 6   | 2.7%   |
| ⑧ 北海道   | 0   | 0.0%   |
| 計       | 226 | 100.0% |

職種

|       | 度数  | 割合     |
|-------|-----|--------|
| ① 教員  | 73  | 32.7%  |
| ② 職員  | 146 | 65.5%  |
| ③ 学生  | 2   | 0.9%   |
| ④ その他 | 2   | 0.9%   |
| 計     | 223 | 100.0% |

その他の記述内容  
・ 研究員(2)

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        | 35  | 15.6%  |
| ② SDの実施担当者        | 15  | 6.7%   |
| ③ FDとSD両方の実施担当者   | 8   | 3.6%   |
| ④ FDやSDの実施担当者ではない | 166 | 74.1%  |
| 計                 | 224 | 100.0% |

## (4) SPOD共通事業

### 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<br>(遠隔講義システム<br>受講者含む) |
|-----------------|----------------------------------------------------|-------------------------|-------|-----------------------------|
| <b>4月</b>       |                                                    |                         |       |                             |
| 4月4日(木)         | 学生を眠らせない講義法のコツ                                     | 愛媛大学                    | FD/SD | 30                          |
| 4月4日(木)         | 学習動機を高める第1回目の授業づくり                                 | 愛媛大学                    | FD    | 29                          |
| 4月5日(金)         | 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    | 19                          |
| 4月5日(金)         | 学生の能力を高める評価法のコツ                                    | 愛媛大学                    | FD    | 18                          |
| <b>5月</b>       |                                                    |                         |       |                             |
| 5月9日(木)～10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)第1回                   | 愛媛大学                    | SD    | 70                          |
| 5月23日(木)～25日(土) | 次世代リーダー養成ゼミナール(第1回)                                | 愛媛大学                    | SD    | 18                          |
| 5月30日(木)        | 第1回FD・SDセミナー                                       | 徳島大学                    | FD/SD | 23                          |
| <b>6月</b>       |                                                    |                         |       |                             |
| 6月3日(月)         | 授業アンケートを見直しませんか?—アンケートの効果的实施と活用方法—                 | 徳島工業短期大学                | FD    | 13                          |
| 6月4日(火)         | 管理監督者のためのメンタルヘルス研修                                 | 愛媛大学                    | FD/SD | 38                          |
| 6月7日(金)         | クラスルームコントロール                                       | 弓削商船高等専門学校              | FD    | 21                          |
| 6月11日(火)        | 担任教員に求められること—担任スキル開発ワーク—                           | 新居浜工業高等専門学校             | FD    | 39                          |
| 6月13日(木)～14日(金) | 講師養成研修                                             | 愛媛大学                    | SD    | 12                          |
| 6月15日(土)        | 教職員のためのPowerPoint<br>—分かりやすい話の組み立て方・資料作成・分かり易い話し方— | 香川短期大学                  | FD/SD | 54                          |
| 6月20日(木)        | 教育の質保証と学習成果アセスメント                                  | 松山大学                    | FD/SD | 34                          |
| 6月22日(土)～23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28日(金)        | 若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座                             | 香川大学                    | SD    | 57                          |
| <b>7月</b>       |                                                    |                         |       |                             |
| 7月2日(火)         | 学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは?                                  | 愛媛県立医療技術大学              | FD/SD | 24                          |
| 7月4日(木)～5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    | 19                          |
| 7月6日(土)～7日(日)   | 第20回授業デザインワークショップ                                  | 愛媛大学                    | FD    | 24                          |
| 7月8日(月)         | ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ                            | 愛媛大学                    | FD    | 4                           |
| 7月11日(木)～12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    | 21                          |
| 7月18日(木)        | 大学職員のための企画力養成講座                                    | 高知大学                    | SD    | 24                          |
| 7月26日(金)        | 第2回FD・SDセミナー                                       | 徳島大学                    | FD/SD | 18                          |
| 7月26日(金)        | 若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座                             | 高知工科大学                  | SD    | 34                          |
| <b>8月</b>       |                                                    |                         |       |                             |
| 8月1日(木)         | 担任教員に求められること—担任スキル開発ワーク—                           | 高知工業高等専門学校              | FD    | 19                          |
| 8月1日(木)～3日(土)   | 次世代リーダー養成ゼミナール(第2回)                                | 南大阪コンソーシアム<br>(会場提供)    | SD    | 91                          |
| 8月19日(月)        | 授業に活かせる理解と記憶の教育学                                   | 香川県立保健医療大学              | FD    | 33                          |
| 8月27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                    | FD/SD | 17                          |
| 8月30日(金)        | ループリック評価入門—ブレない・速い・楽チン成績評価のススメ—                    | 愛媛大学                    | FD/SD | 31                          |
| 8月30日(金)        | 講義のための話し方入門                                        | 愛媛大学                    | FD/SD | 48                          |
| 8月30日(金)        | 若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座                             | 聖カタリナ大学<br>聖カタリナ大学短期大学部 | SD    | 43                          |
| 8月30日(金)～31日(土) | 教育力開発基礎プログラム                                       | 徳島大学                    | FD    | 35                          |
| 8月20日(火)        | グラフィック・シラバスの作成方法                                   | 愛媛大学                    | FD    | 16                          |
| 8月20日(火)        | 学習評価の基本                                            | 愛媛大学                    | FD    | 42                          |
| 8月20日(火)        | 大人数講義法の基本                                          | 愛媛大学                    | FD    | 50                          |

| 日程                 | プログラム名                                                                          | 主催校                   | 対象     | 受講者数<br>(遠隔講義システム<br>受講者含む) |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|--------|-----------------------------|
| 8月21日(水)           | 学務系職員養成プログラム研修(レベルⅠ)                                                            | 愛媛大学                  | SD     | 51                          |
| 8月21日(水)           | 社会連携系職員養成プログラム研修(レベルⅠ)                                                          | 愛媛大学                  | SD     | 35                          |
| 8月22日(木)           | 効果的なグループワークの進め方                                                                 | 愛媛大学                  | FD     | 42                          |
| 8月22日(木)           | 高等教育トップリーダーセミナー                                                                 | 愛媛大学                  | FD/SD  | 77                          |
| <b>9月</b>          |                                                                                 |                       |        |                             |
| 9月2日(月)～3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     | 9                           |
| 9月2日(月)～4日(水)      | 第21回授業デザインワークショップ                                                               | 愛媛大学                  | FD     | 21                          |
| 9月3日(火)            | Adobe Premiereを使った動画教材作成法                                                       | 愛媛大学                  | FD/SD  | 17                          |
| 9月5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     | 2                           |
| 9月5日(木)            | スタッフ・ポートフォリオ入門—職員と大学が共に輝くために—                                                   | 高知県立大学                | SD     | 33                          |
| 9月6日(金)            | コミュニケーションで知識を蓄えるTBLチーム基盤型学習法                                                    | 高知大学                  | FD*    | 1                           |
| 9月6日(金)            | パワーポイント2010基本技・便利技                                                              | 愛媛大学                  | FD/SD  | 20                          |
| 9月6日(金)            | 学習者の学習意欲を高める授業設計を行うための<br>インストラクショナル・デザイン(ID)入門<br>—ARCS動機づけモデルの活用—             | 愛媛大学                  | FD/SD  | 6                           |
| 9月6日(金)            | 授業に活かせる理解と記憶の教育学                                                                | 高知学園短期大学              | FD     | 36                          |
| 9月10日(火)           | 英語で授業を教えたい教員のためのワークショップ                                                         | 愛媛大学                  | FD     | 11                          |
| 9月10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     | 27                          |
| 9月10日(火)～12日(木)    | マンネリ化しない公開授業の秘訣—公開授業の効果的実践方法—                                                   | 四国大学<br>四国大学短期大学部     | FD     | 88                          |
| 9月12日(木)           | 教えないで成績を上げるTBL(チーム基盤型学習)という授業方法                                                 | 徳島文理大学<br>徳島文理大学短期大学部 | FD*    | 49                          |
| 9月12日(木)～13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     | 11                          |
| 9月13日(金)           | 教職員のためのPowerPoint<br>—分かりやすい話の組み立て方・資料作成・分かり易い話し方—                              | 愛媛大学                  | FD/SD  | 12                          |
| 9月17日(火)           | 効果的なeラーニング活用方法                                                                  | 愛媛大学                  | FD     | 9                           |
| 9月17日(火)           | 聴覚障がい学生支援における合理的配慮とは                                                            | 愛媛大学                  | FD     | 19                          |
| 9月17日(火)           | LMS(Moodle)の講義への活用術                                                             | 香川大学                  | FD     | 5                           |
| 9月17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17日(火)～18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     | 15                          |
| 9月17日(火)～18日(水)    | アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ                                                         | 愛媛大学                  | FD     | 2                           |
| 9月18日(水)           | 基礎から学ぶ学習評価法                                                                     | 高松大学・高松短期大学           | FD     | 44                          |
| 9月18日(水)           | 学習意欲を高める授業づくり—学生はどんなときに学んでいるのか?—                                                | 今治明德短期大学              | FD     | 20                          |
| 9月20日(金)           | eラーニング入門—Moodleソフトを活用して<br>きめ細やかな学習支援を実現しよう—                                    | 愛媛大学                  | FD/SD  | 17                          |
| 9月20日(金)           | 高等教育機関における安全衛生                                                                  | 愛媛大学                  | SD     | 15                          |
| 9月26日(木)～27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     | 20                          |
| 9月26日(木)～27日(金)    | ファシリテーション力養成道場                                                                  | 高知大学                  | プレFD   | 20                          |
| 9月30日(月)           | TA講習                                                                            | 高知大学                  | プレFD   | 13                          |
| <b>10月</b>         |                                                                                 |                       |        |                             |
| 10月4日(金)～6日(日)     | FDer養成講座、SDC養成講座                                                                | 愛媛大学                  | FD/SD  | 82                          |
| 10月17日(木)～18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)第2回                                                | 愛媛大学                  | SD     | 48                          |
| 10月31日(木)～11月1日(金) | 国際連携系職員養成プログラム開発ワークショップ                                                         | 愛媛大学                  | SD     | 16                          |
| <b>11月</b>         |                                                                                 |                       |        |                             |
| 11月8日(金)           | 講師養成研修                                                                          | 愛媛大学                  | SD     | 10                          |
| 11月8日(金)           | 第3回FD・SDセミナー<br>学習者の学習意欲を高める授業設計を行うためのインストラクショナル・<br>デザイン(ID)入門—ARCS動機づけモデルの活用— | 徳島大学                  | FD*/SD | 14                          |
| 11月14日(木)～16日(土)   | 次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)                                                             | 香川大学                  | SD     | 30                          |

| 日程                                | プログラム名                            | 主催校        | 対象     | 受講者数<br>(遠隔講義システム<br>受講者含む) |
|-----------------------------------|-----------------------------------|------------|--------|-----------------------------|
| 11月15日(金)～17日(日)                  | 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     | 2                           |
| 11月28日(木)                         | 学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？                 | 阿南工業高等専門学校 | FD     | 54                          |
| <b>12月</b>                        |                                   |            |        |                             |
| 12月10日(火)～11日(水)                  | 大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（共通科目）     | 愛媛大学       | SD     | 39                          |
| 12月13日(金)                         | 学生の参加を促す授業方法                      | 香川大学       | FD     | 6                           |
| 12月13日(金)                         | 初年次教育をアクティブに動かす方法                 | 香川大学       | FD     | 8                           |
| 12月17日(火)                         | クリッカーで教育・研究が変わる！                  | 香川大学       | FD/SD  | 5                           |
| 12月26日(木)                         | 大学教育カンファレンスin徳島                   | 徳島大学       | FD/SD  | 135                         |
| <b>1月</b>                         |                                   |            |        |                             |
| 1月15日(水)                          | 学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法              | 愛媛大学       | FD/SD  | 31(eラーニング※:21名)             |
| 1月22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※    | 4                           |
| 1月23日(木)～24日(金)                   | 次世代リーダー養成ゼミナール（第4回）               | 徳島大学       | SD     | 18                          |
| 1月24日(金)                          | 第1回FD・SDセミナー                      | 徳島大学       | FD/SD  | 20                          |
| <b>2月</b>                         |                                   |            |        |                             |
| 2月7日(金)～8日(土)                     | ファシリテーション力養成道場                    | 高知大学       | プレFD   | 30                          |
| 2月28日(金)                          | 「プレゼンテーションの方法」の教え方                | 香川大学       | FD     | 3                           |
| 2月28日(金)                          | 「レポートの書き方」の教え方                    | 香川大学       | FD     | 4                           |
| <b>3月</b>                         |                                   |            |        |                             |
| 3月4日(火)                           | 「日本語技法」の教え方 1                     | 香川大学       | FD     |                             |
| 3月4日(火)                           | 「日本語技法」の教え方 2                     | 香川大学       | FD     |                             |
| 3月5日(水)                           | 愛媛大学教育改革シンポジウム                    | 愛媛大学       | FD※/SD |                             |
| 3月6日(木)～8日(土)                     | ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ＜東四国対象＞    | 徳島大学       | FD     |                             |
| 3月7日(金)                           | 協同学習の基本（入門編）                      | 香川大学       | FD     |                             |
| 3月7日(金)                           | 「情報整理の方法」の教え方                     | 香川大学       | FD     |                             |
| 3月20日(木)                          | 授業効果を高めるために授業の最初にすべきこと            | 高知大学       | FD※    |                             |
| 3月26日(水)                          | 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(木)                          | 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※    |                             |
| 3月31日(月)                          | TA講習                              | 高知大学       | プレFD   |                             |
| 平成25年度に実施したプログラムの受講者数（平成26年2月末現在） |                                   |            |        | 2398名                       |

※FD※：教員対象（学生・大学院生も参加可能），プレFD：大学院生対象

## 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<br>技術大学 | 徳島文理<br>(徳島) | 徳島文理<br>(香川) | 高松大学 | 松山東雲<br>女子大学 | 聖カタリナ<br>大学 | 今治明徳<br>短期大学 | 高知学園<br>短期大学 | 阿南高専 | 香川高専 | 弓削商船 | 拠点数(開<br>催校含む) |
|----------|---------------------------------|----------------------------|------|------|--------------|--------------|--------------|------|--------------|-------------|--------------|--------------|------|------|------|----------------|
| 4月4日(木)  | 学生を眠らせない講義法のコツ                  | 愛媛大学                       | ○    | ○    |              |              |              |      |              |             |              | ○            | ○    |      |      | 5              |
| 4月4日(木)  | 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5日(金)  | 動機を高める第1回目の授業づくり                | 愛媛大学                       | ○    | ○    |              |              |              |      |              |             |              | ○            | ○    | ○    |      | 6              |
| 4月5日(金)  | 学生の能力を高める評価の方法                  | 愛媛大学                       | ○    | ○    |              |              |              |      |              |             |              |              | ○    | ○    |      | 5              |
| 8月30日(金) | 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                       |      | ○    |              |              |              | ○    |              |             | ○            |              |      |      | ○    | 4              |
| 8月30日(金) | 講義のための話し方入門                     | 愛媛大学                       |      |      |              |              |              | ○    |              |             |              | ○            | ○    |      |      | 6              |
| 9月10日(火) | 大人数講義法の基本(遠隔配信プログラム)            | 愛媛大学                       |      |      |              |              |              | ○    |              |             |              | ○            |      |      |      | 5              |
| 9月12日(木) | 教えないで成績を上げるTBL(チーム基盤型学習)という授業方法 | 徳島文理大学・<br>徳島文理大学<br>短期大学部 |      |      |              |              |              |      |              |             |              |              |      |      |      | 2              |

## eラーニング受講者数一覧

| 日程       | プログラム名               | 開催校  | 愛媛大学 | 香川大学 | 徳島文理 | 阿南高専 | 受講者数 |
|----------|----------------------|------|------|------|------|------|------|
| 1月15日(水) | 学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法 | 愛媛大学 | 2    | 4    | 14   | 1    | 21   |

## 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<br>(うち遠隔講義受講者) |
|------------|-------------------------------------------------------------|----------------------|-------|-------|----|-------|-------------------------|
| <b>6月</b>  |                                                             |                      |       |       |    |       |                         |
| 6月3日 (月)   | 授業アンケートを見直しませんか？<br>ーアンケートの効果的实施と活用方法ー                      | 徳島工業短期大学             | FD    | 高知大学  | 塩崎 | 13    | 0                       |
| 6月7日 (金)   | クラスルームコントロール                                                | 弓削商船高等専門学校           | FD    | 愛媛大学  | 秦  | 21    | ー                       |
| 6月11日 (火)  | 担任教員に求められること<br>ー担任スキル開発ワークー                                | 新居浜工業高等専門学校          | FD    | 阿南高専  | 坪井 | 39    | 2                       |
| 6月15日 (土)  | 教職員のためのPowerPoint<br>ー分かりやすい話の組み立て方・資料作成・分かり易い話し方ー          | 香川短期大学               | FD・SD | 高知大学  | 立川 | 54    | 0                       |
| 6月20日 (木)  | 教育の質保証と学習成果アセスメント                                           | 松山大学・松山短期大学          | FD・SD | 愛媛大学  | 山田 | 34    | 1                       |
| 6月28日 (金)  | 若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座                                      | 香川大学                 | SD    | 愛媛大学  | 秦  | 57    | 35                      |
| <b>7月</b>  |                                                             |                      |       |       |    |       |                         |
| 7月2日 (火)   | 学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？                                           | 愛媛県立医療技術大学           | FD    | 香川大学  | 岩中 | 24    | 0                       |
| 7月18日 (木)  | 大学職員のための企画力養成講座                                             | 高知大学                 | SD    | 愛媛大学  | 阿部 | 24    | 2                       |
| 7月26日 (金)  | 若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座                                      | 高知工科大学               | SD    | 愛媛大学  | 阿部 | 34    | 14                      |
| <b>8月</b>  |                                                             |                      |       |       |    |       |                         |
| 8月1日 (木)   | 担任教員に求められることー担任スキル開発ワークー                                    | 高知工業高等専門学校           | FD    | 阿南高専  | 坪井 | 19    | 0                       |
| 8月19日 (月)  | 授業に活かせる理解と記憶の教育学                                            | 香川県立保健医療大学           | FD    | 愛媛大学  | 佐藤 | 33    | 0                       |
| 8月30日 (金)  | 若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座                                      | 聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部 | SD    | 愛媛大学  | 仲道 | 43    | 26                      |
| <b>9月</b>  |                                                             |                      |       |       |    |       |                         |
| 9月5日 (木)   | スタッフ・ポートフォリオ入門<br>ー職員と大学が共に輝くためにー                           | 高知県立大学・高知短期大学        | SD    | 愛媛大学  | 阿部 | 33    | 0                       |
| 9月6日 (金)   | 授業に活かせる理解と記憶の教育学                                            | 高知学園短期大学             | FD    | 愛媛大学  | 佐藤 | 36    | 0                       |
| 9月11日 (水)  | マナー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                                | 四国大学・四国大学短期大学部       | FD    | 徳島大学  | 川野 | 88    | 0                       |
| 9月12日 (木)  | 教えないで成績を上げるTBL(チーム基盤型学習)という授業方法                             | 徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部   | FD    | 高知大学  | 立川 | 49    | (21)                    |
| 9月13日 (金)  | 教職員のためのPowerPoint<br>ー分かりやすい話の組み立て方・資料作成・分かり易い話し方ー          | 愛媛大学                 | FD・SD | 高知大学  | 立川 | 12    | 1                       |
| 9月18日 (水)  | 基礎から学ぶ学習評価法                                                 | 高松大学・高松短期大学          | FD    | 香川大学  | 佐藤 | 44    | 0                       |
| 9月18日 (水)  | 学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？                                           | 今治明德短期大学             | FD    | 高知大学  | 俣野 | 20    | 1                       |
| 9月24日 (火)  | 学生の自立を促す学生支援の実践とコツ                                          | 環太平洋大学短期大学部          | FD・SD | 徳島大学  | 吉田 | 18    | ー                       |
| <b>11月</b> |                                                             |                      |       |       |    |       |                         |
| 11月8日 (金)  | 学習者の学習意欲を高める授業設計を行うためのインストラクショナル・デザイン(ID)入門ーARCS動機づけモデルの活用ー | 徳島大学                 | FD    | 愛媛大学  | 仲道 | 12    | 0                       |
| 11月28日 (木) | 学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？                                           | 阿南工業高等専門学校           | FD    | 香川大学  | 岩中 | 54    | 0                       |

※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事業の連携効果及び組織変容の検証を目的に設置された「調査・研究プロジェクト」において、平成24年度に設置したFD／SD各ワーキンググループでは、今年度、本格的に効果検証が進められた。調査の内容や方法については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25年5月29日（水）13：30～15：30

場所：愛媛大学本部5階 第2会議室

実施概要：

FD部門の下記ワーキンググループにおいて、効果検証に係るアンケートの実施方法等について検討が行われた。

- 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
- ②連携効果検証ワーキンググループ
- ③組織変容検証ワーキンググループ
- ④学生調査・IRワーキンググループ

##### 【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25年12月18日（金）13：00～15：00

場所：愛媛大学城北キャンパス法文学部本館2階小会議室

実施概要：

「連携効果検証ワーキンググループ」において、研修の効果検証、及びSPOD活動の質向上のために過去3年分の新任教員研修受講者に対しアンケートを送付し、追跡調査を実施することとなった。なお、集計結果については、各コア校にフィードバックし、来年度以降のプログラム改善につなげることにした。

また、「学生調査・IRワーキンググループ」において、大学生の学びの実態に関するアンケート調査について検討されたが、実施方法については解決すべき課題も多く、引き続き慎重に議論することとなった。

## ○SD部門

### 【第1回SPODネットワークコア運営協議会SD専門部会】

日時：平成25年5月29日（水）14：00～15：30

場所：愛媛大学本部5F第1会議室

実施概要：

連携効果・組織変容検証ワーキンググループの名称及び組織体系について意見交換を行い、連携効果・組織変容検証プロジェクトチームに名称を変更し、プロジェクトチームの下部組織として、ワーキングチームを設置することとなった。

また、プロジェクトチームの業務内容の説明を行い、各コア校のSD担当者がプロジェクトチームに参加することとなった。

### 【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25年12月18日（水）13：00～15：15

場所：愛媛大学城北キャンパス法文学部本館2階中会議室

実施概要：

連携効果・組織変容検証プロジェクトチームによる、SDの効果検証及び組織変容検証が、次世代リーダー養成ゼミナール修了生も加わって行われた。次世代リーダー養成ゼミナールが、SPOD-FD/SDプログラムの中で対象者比の予算投資が大きいことが事業評価委員会から指摘を受けたことにより、本ゼミナールの効果や課題等を明らかにすることとした。

実施内容としては、次世代リーダー養成ゼミナール修了生（全16名）にアンケート及び送り出している大学経営陣、人事担当者、上司等にインタビューを実施し、調査結果については、大学行政管理学会で発表した。受講したことにより自己変容が確認できたのと、本ゼミナールの修了が管理職登用の条件として組み込まれた大学があることが確認できたことは特筆される結果であった。

今後も調査・研究を続け、さらにその効果を認識いただけるよう活動を行っていく予定である。

## (5) SPOD運営

### 平成25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25年               |                                                |
| 4月24日（水）            | 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29日（水）            | 第2回SPODネットワークコア運営協議会（会場：愛媛大学）                  |
| 5月30日（木）            | 第1回T-SPOD会議（会場：徳島大学）                           |
| 6月20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18日（木）            | 第4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25日（木）            | 第1回愛媛県内加盟校会議（会場：愛媛大学）                          |
| 9月 3日（火）<br>～17日（火） | 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク臨時総会（書面審議）                  |
| 9月25日（水）            | 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 6日（水）           | 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21日（木）           | 第1回SPOD高知県内ネットワーク運営協議会（遠隔会議）（会場：各加盟校）          |
| 12月18日（水）           | 第7回SPODネットワークコア運営協議会（会場：愛媛大学）                  |
| 平成26年               |                                                |
| 1月29日（水）            | 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 3日（月）            | 第2回愛媛県内加盟校会議（会場：愛媛大学）                          |
| 3月11日（火）            | 第9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）            |
| 3月20日（木）            | 事業評価委員会（会場：愛媛大学）<br>SPOD将来構想ワーキンググループ（会場：愛媛大学） |
| 3月28日（金）            | 平成25年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会<br>（会場：愛媛大学）     |



## 6. 平成25年度各加盟校の取組報告

### 目 次

#### 徳島県

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| 徳島大学（国）               | 7 3 |
| 鳴門教育大学（国）             | 7 4 |
| 四国大学・四国大学短期大学部（私）     | 7 6 |
| 徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部（私） | 7 7 |
| 徳島工業短期大学（私）           | 7 8 |
| 阿南工業高等専門学校（国）         | 7 9 |

#### 香川県

|                |     |
|----------------|-----|
| 香川大学（国）        | 8 0 |
| 香川県立保健医療大学（公）  | 8 1 |
| 高松大学・高松短期大学（私） | 8 2 |
| 香川短期大学（私）      | 8 3 |
| 香川高等専門学校（国）    | 8 4 |

#### 愛媛県

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

#### 高知県

|                  |     |
|------------------|-----|
| 高知大学（国）          | 9 5 |
| 高知県立大学・高知短期大学（公） | 9 6 |
| 高知工科大学（公）        | 9 7 |
| 高知学園短期大学（私）      | 9 8 |
| 高知工業高等専門学校（国）    | 9 9 |



## 平成25年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 徳島大学

### 【平成25年度の学内の教育改革に関わる動向】

本年度から教学ガバナンス機能を強化するため、昨年度まで11年間全学FDを行っていた大学開放実践センターの高等教育支援研究開発部門を改組して「教育改革推進センター」を新設し、全学FDと同時に教育改革のための新たなプロジェクトを開始した。具体的には、①学士力可視化のため学修成果のレーダーチャート作成、②カリキュラム上の科目間の関連を表す科目ナンバリング構築、③初年次教育のための基礎ゼミ設計（主にアクティブ・ラーニングの手法、アクティブ・ラーニングの学修成果を記録するラーニング・ポートフォリオ作成、アクティブ・ラーニングの成績を評価するルーブリック評価法を中心にプランニング）。以上の3つは来年度も継続して調査研究・実施していく予定である。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

FDは、全学FD推進プログラム第4期の最終年にあたり、一連のFDプログラムを展開した。6月22～23日「FDファシリテーター養成研修」、8月30～31日「教育力開発基礎プログラム」（新任教員研修）、FD・SDセミナー（全4回）、教育力開発基礎プログラム参加者への「授業コンサルテーション・授業研究会」（全9回）、12月26日「大学教育研究フォーラム in 徳島」、3月6～8日にSPODとの共催で「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」をそれぞれ開催した。



SDでは、今年度からSPOD-SDとして新任職員向けのレベルⅠが実施されることに伴い、本学の新任職員研修の実施方法を見直し、新たに「新任職員フォローアップ研修」を10月10日に実施した。この研修は、大学職員としてのこれまでの経験や悩みを振り返り、自身が目指すビジネスパーソン像を考えること、特に、仕事におけるPDCAサイクルとコミュニケーション（ホウレンソウ等）の重要性とその実践方法に重点を置き、自律的な仕事の仕方を身に付けることを目的とした。受講生からは、「自分の仕事を見直す良い機会になった」「普段の業務で悩んでいることや工夫していることが共有でき、とても参考になった」「今後の自分の課題を見つけることができた」等の高い評価を得て非常に有意義な研修となった。

### 【成果及び波及効果】

FDではとりわけSPOD連携の効果がみられ、学内プログラムの「FDファシリテーター養成研修（於：淡路青少年交流の家）」にはSPODから2名（徳島文理大学、新居浜工業高等専門学校）の、また、「教育力開発基礎プログラム」にも2名（愛媛大学）の参加があった。さらに「大学教育カンファレンス in 徳島」では延べ人数135名の参加があり、「徳島県内の高等教育機関におけるアクティブ・ラーニングの取組」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アクティブ・ラーニングに関する議論を行い、好評であった。また、このカンファレンスには学生からの発表もあり、学内での認知度が広がっている事がうかがわれた。

SPOD-SD研修への本学からの派遣状況は、「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ）【新任職員研修】6名」、「同（レベルⅠ）12名」、「同（レベルⅡ）2名」、「同（レベルⅢ）6名」、「SPODフォーラム2013 13名（職員）」、「学務系職員養成プログラム（レベルⅡ）1名」、「若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座（於：香川大学）21名」、「高等教育機関における安全衛生1名」、「次世代リーダー養成ゼミナール2名」の延べ64名となり、昨年度と比し大幅な増員となった。このことは、SPOD研修アンケートから、職員及び職場上司が能力開発の必要性を高く意識している結果であると推察される。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

次年度は、今年度から始まった全学的な教育改革に関わるプロジェクトをいかに全学的に広めていくかが最大の課題となる。全学的な教職員の理解・協力・支援を得るためには、各学部のFDや教務担当の教職員と連携し、教育改革プロジェクトの周知徹底を図るため、様々なセミナーやワークショップを開催していくことが必要となる。またそのためにはある程度のトップダウン的な手法も有効ではないかと考えられる。いずれにしても、これまで以上に執行部と全学の教職員・学生との連携協力の必要性が要求されることになるだろう。

## 平成25年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 鳴門教育大学

### 【平成25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、平成25年度においても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推進事業の企画・立案、実施等に取り組んでいる。

### 【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20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22名、院生47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]

FD推進事業として、7月1日から7月12日の間に特別公開授業、特別公開授業に係る授業研究会、FDワークショップ及び全体会（全体会のみ7月31日）を学生参加型で実施した。また、公開授業週間（7月1日から7月5日）を設け、授業改善に取り組む意識を高めるとともに、具体的な事例をもとにして授業改善を図る目的で、教員相互の授業参観を実施した。

全体会では、評価担当副学長が、「教員養成教育の質保証とFDのあり方」というテーマで、大学評価の立場から、本学のこれまでの取り組みやこれからのFDの課題について講演を実施した。

#### ◆管理職も含めた職員の資質向上を目的とした研修 [SD]

- ・CS向上研修：8月30日（24名）
- ・タイムマネジメント研修：12月5日（12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]

- ・国際化研修：10月1日（24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推進事業の公開授業等は、前年度の事業内容を踏襲して実施したが、例年後期に実施していることから、特別公開授業科目が限定されるとの意見を受け、今年度は、前期に学生参加型で実施したことによりマンネリ化を防ぎ、教員同士の交流や議論を活発化する動機付けとなった。

また、全体会では、各部の代表からの発表に加え、評価担当副学長の講演を実施し、教育実践力

を培う授業のあり方を共有し、教員養成大学である本学におけるFDについての理解を深めることができた。

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（新任職員研修・Ⅱ・共通科目） 5名
- ・学務系職員養成プログラム研修（レベルⅡ） 1名
- ・次世代リーダー養成ゼミナール開放講義 1名
- ・第4回FD・SDセミナー 3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】

FD推進事業については、全体会の開催により、全学で意見を共有する場が設定できたが、今後の課題として①教員養成大学の教員として必要な職能や教育力の内容を明確化し、共通理解を図る。②教育課程の系統性や内容・方法を吟味・改善しながら、カリキュラム検証を行うこと。③教職員間の協働関係を確立させること。の3点が挙げられた。さらに、キャリアノート活用法、カリキュラムマップの検討等も含めて、今後さらに議論を展開させたい。

SD事業については、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25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25年度の学内の教育改革に関わる動向】

四国大学では、「社会人基礎力」・「自己教育力」・「人間・社会関係力」の3つを四国大学スタンダードとして教育内容の開発を行い、新しい全学共通教育・カリキュラムを展開させる取り組みを行ってきた。そして、平成26年度から、学生を社会で自立させるため、「教育力」の明確化と実現に向けて新しい「教育改革プログラム2014」をスタートさせる。

改革を実効あるものにするために、全学共通教育科目担当者会議、模擬授業、ワークショップを通して教育の質保証を目指すとともに、全教職員を対象に「大学改革フォーラム」を実施し、新しいカリキュラムの浸透に努めている。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

FD委員会では平成24年度 SOPD フォーラムを新任研修として活用し、教員の間で好評であったため、平成25年度も SPOD フォーラムを新任研修として活用した。

また、本学教育改革の一つとして平成26年度から新たな形で取り組む初年次教育への対応・理解を深めるための研修会も開催予定である。

SDとしては、職員の専門性を高めるため、SPOD が展開するプログラムへの積極的な参加を引き続き促進している。今年度からは新規採用職員を、SPOD の大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ）【新任職員研修】に参加することを義務化した。また、学内研修においては、新規に学内職員のワーキンググループを組織して、平成26年度からスタートする教育改革プログラムも意識し、教務部門に特化した職員研修を企画・実施した。

### 【成果及び波及効果】

FD 活動は、教育改善という側面だけでなく教員の能力開発という側面もあり、教育に関するあらゆることが FD 活動に繋がっているということが委員会の地道な活動により学内に浸透してきている。このことは学内にある他の委員会と共催で研修会等が開催されていることから伺える。

SD 活動に関しては、学内職員が講師となり、同じ学内の職員に対して研修を行うというスタイルが、新しい学内での SD の形となり、職員の能力向上と意識改革に繋がる効果的な研修となった。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

FD 活動に関わる教員を増やすため FD 委員会委員の任期を2年間としており、そのことにより多くの教員が FD 活動に関わることは出来るようになったが、反面2年間ではなかなか新規の活動を行なうことができず、前年度を踏襲するという形が多くなってきている。FD 活動をより専門的に企図し、かつ長期的に関わる事ができるようにするにはどうすればよいか、を任期のことも含めて考えていきたい。

SD についても、引き続き他部門の職員研修プログラムの構築や、FD との連携を図りながら、教員と協働して実施する体制の構築が課題となっている。

## 平成25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25年度の学内の教育改革に関わる動向】

F D活動では、F D研究部会を毎月開催し（年間11回）、F D活動の企画・実施計画の立案と実施、当面の諸課題の解決や改善に向けた取り組みを推進している。本年度も授業内容や指導法の工夫・改善に取り組むために教員の意識改革を求め、そのためのF D研修会・講演会が実効性のあるものとするため、学内での研修会・講演会ではキャンパス間の遠隔配信を積極的に活用して参加者の利便性に配慮、また、学外研修会への参加を促すために出張旅費予算の確保に努めた。

S D活動では、S Dへの職員の共通認識の醸成し、自己研鑽の動機づけと業務遂行上の目標の明確化に努めてきた。また、S P O Dなど学外での各種研修会に職員を積極的に派遣し、学内の研修会等と併せて、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活動では研修会・講演会を開催、特にS P O Dとの連携を図るなかで、S P O D内講師派遣プログラムを積極的に活用した。T B L（チーム基盤型学習）プログラムでは、T B Lを体験し授業方法の改善につなげた。また、本学独自の講演会でも学外講師を招き、アクティブ・ラーニングを促す学修ポートフォリオのための授業設計について考え、大学における教育の質保証と人材の育成と関連させながら、具体的な実践に結びつけていく機会とした。

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、防災教育講座を始めた。平成25年度は普通救命講習1回に教職員18名・学生13名、防災教育講演会2回に教職員159名・学生122名、体験型避難シミュレーションゲームに一般76名が参加した。さらに、今年度は防災研修ツアーを企画し、教職員18名・学生4名・教職員の家族7名が参加し北淡震災記念公園・神戸港震災メモリアルパーク・人と未来防災センターの3カ所を訪問し、断層や震災遺構などを見学し、改めて地震の恐怖を目の当たりにした。各々の取り組みは、教職員・学生等の防災、減災意識の高揚につながった。どの講座も大変好評で今後も継続する予定である。

### 【成果及び波及効果】

F D活動では「F D研究部会活動報告書」を作成・配付し、HPにも公表するなかで全教員がF D活動の現状と課題を把握、成果を共有できるよう努めた。その結果、F D活動の重要性と必要性が教職員間に浸透し始めている。

S D活動での「防災教育講座」では、東日本大震災から3年が経過したことで、地震防災への関心が低下する事を懸念していたが、昨年度と比べ参加者が増加し、講座の認知度も高まり、講座内容への要望が多くなり具体的な提案をもらえるようになった。

### 【F D／S Dに関わる次年度の課題】

F D活動の課題として、授業評価アンケートのハイブリッド化を進めるなかで、アンケート結果の分析による授業改善を継続し、学生の学習意欲を高め、実力をつける取り組みが求められている。

また、F D研修会・講演会への積極的な参加を促す新規プログラムの実施を通じて、さらに受講者の増加をめざすことが大きな課題となっている。

S D活動では、南海トラフ沿いでの地震発生率（30年以内）が、70%程度とわずかに引き上げられた事からも防災教育の充実が緊要である。防災教育の量・質を高め、より安全で安心なキャンパスの構築をめざしたい。

## 平成25年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：徳島工業短期大学

### 【平成25年度の学内の教育改革に関わる動向】

本学は、短期大学基準協会の定める評価基準に基づき平成24年度の諸活動を振り返って自己点検評価活動を行い報告書を作成し関係機関に配布した。また、教員の資質向上をめざして、公開授業における反省会（6月3日）、SPOD講師による題目「授業アンケートを見直しませんか？」研修会（6月3日）、本学教務課長による題目「大学改革の動向と今後の本学の取り組みについて—私立短大教務研修会参加報告—」研修会（11月8日）、徳島大学大学院教授による題目「知的所有権の初歩」研修会（12月24日）などこれまで1年間で最も多い回数の研修会を実施した。個々の教員については、愛媛大学で開催されたSPODフォーラム（8月20日～23日）に6名の教員が参加した。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

SPOD講師高知大学塩崎教授のもとで、アンケートの効果的な実施と活用方法について、数人ごとに分かれて討議しました。平素は、教員同士でも同テーマについてまとまった時間で討議したことがなかったので、その時間を共有できただけでも研修になったと言える。また、講師から学生に教え込むのではなく、気付かせること、困難があっても進んでいく力を身につけさせることなど教育改善の本質を明確に示していただいた。



徳島大学大学院出口教授のもとで、知的財産権の種類として、特許・実用新案、意匠権・商標権、著作権まで我々が授業及び研究活動などで心がけなくてはならない留意事項を教えてくださいました。講演終了後も、熱心な質問が続いた。日ごろ教員が疑問としていた問題などを解決することもでき、充実した研修会となることができた。



### 【成果及び波及効果】

大学全体で研修に取り組む姿勢ができつつある。著作権の扱いなど日ごろ教員が気にしているテーマについては研究意欲も高かった。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

平成26年度以降も大学全体で取り組める「学生の学ぶ意欲を引き出す授業」などを研修テーマとしたい。

## 平成25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25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年度からの現在の4学科を1学科5コース制に再編する学科再編に向けた準備を整えた。また、高専機構本部が推進するモデルコアカリキュラムへの対応も準備している。今後もこれらの教育体制変革に伴い、各教職員の能力発揮が求められている。

FDに関しては、特長ある取組として、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）を継続して取り組んでいる。

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25年9月に開催した夏季教員研修会では、モデルコアカリキュラムに連動する新しいシラバスの書き方について研修した。平成26年度のシラバスには到達目標の到達レベルをループリックとして記載するため、全教員が効果的なループリックの作成方法について研修した。また、11月にはシラバスの細かな書き方についてワークショップを開催し、平成26年2月には平成26年度版の新形式のシラバスが準備できた。平成25年11月にはSPOD講師派遣事業により冬季教員研修会を開催した。最近ではPBLに代表される学生が主体的に参加しやすい授業へのニーズが高期中、協同学習についての理論と実践を学ぶことができた。今後は各教員が自分の授業への活用方法が検討されるものと期待している。なお、阿南高専における教員研修会は原則全員参加であり、全教員が新しい取組への共通意識を醸成することに貢献している。

### 【成果及び波及効果】

到達目標の到達レベルをループリックとして記載する新形式の平成26年度版シラバスを準備できた。TPは教員の80%以上が作成し、今年度はTP更新ワークショップを学内で開催した。さらに、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おり、本年度、弓削商船高専は独自にTP作成ワークショップを運営されるに至った。IRに関連する学生生活と学習に関する実態調査も3年目の調査を実施した。また、本校が実施しているこのアンケートを使いたいというある他地域の高専へアンケートを提供したことから、将来はベンチマークを含め、多様な分析結果が得られる可能性があるかと期待している。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

新形式シラバスに新たに掲載したループリックは、毎年見直しが必要であり、これによってモデルコアカリキュラムを担保しつつ実情に合ったループリックへ更新する必要がある。TPは、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継続開催する。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。

事務職員の職能開発については、継続的にSPODや高専機構の研修等に積極的に参加させるなどし、高等教育機関の職員として、管理運営や教育・研究支援に関して、更なる資質の向上に取り組めます。

## 平成25年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 香川大学

### 【平成25年度の学内の教育改革に関わる動向】

本年度は、特にSDにおいて新規採用職員の振り返り研修を行い、若手職員向けにはSPODの学内向け研修を取り入れた。業務改善研修にも取り組み、職員の能力開発を促進し広い視野で物事を考え常に問題意識を高く持ち行動をおこすことのできる大学職員の育成を目指した。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

#### ◆香川大学（学問基礎科目）相関図の作成後の検証について（FD）

本学大学教育開発センター調査研究部を中心として学問基礎科目相関図を作成した。今年度はその効果を測るためにアンケートを実施した。結果は検証して「大学教育研究」に掲載する。また香川大学では香川大学生が共通教育を通して身につけるべきスタンダード（共通教育スタンダード）のうち、学問基礎科目では、広範な人文・社会・自然に関する知識をえることを定めている。達成できているか学生の履修状況を検証した。

#### ◆若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座（SD）

本学の若手職員を対象として、判断力と決断力の違い、それらを効果的に行うために必要な条件を理解した上で、ディスカッションやグループワークを行い判断力・決断力スキルの向上を図った。受講者からは判断力と決断力の違いがよくわかり、ディベートも良い経験になった等の感想があり、大変好評であった。

#### ◆その他SDにおける取組

- ・業務改善研修      ・新人職員フォローアップ研修      ・チーフ（係長）クラス研修
- ・リーダー（課長）クラス研修

### 【成果及び波及効果】

FDでは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加盟校からも参加している。また学問基礎科目相関図はシラバスに掲載した。

SDでは、SPODの学内向け研修を行ったことによりフォーラム2013や他のSPOD研修への関心が高まった。また、次世代リーダー養成プログラム研修修了者が部内研修の講師を務めることができた。特に若手職員のSDに対する意識が強まってきたことを感じている。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

FDについては、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。受講者数も下げ止まりとなっており、一部講座は申込者数が少数であったため開講しなかった。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。その際には「SPOD内講師派遣」も利用したい。

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できるかが課題とな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さらに努めていく予定である。

## 平成25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25年度の学内の教育改革に関わる動向】

本学では、FD委員会が中心となって企画立案し、授業評価、FD講演会とティータイム教育サークルの開催、新任教員を対象としたFD研修への参加により、全学的・組織的なFD活動を展開している。授業評価は、学生による授業評価の実施と、評価に対する教員の自己点検を学生に開示している。8月にはFD講演会（SPODより講師派遣）を実施し、全教員の68%が参加した。また、2月にはティータイム教育サークル開催を予定している。本年は新規採用の若手教員がおらず、新任教員研修への参加はなかったが、若手教員が近隣大学主催の「大人数講義を魅力的にするテクニック」「学生の参加を促す授業方法」「初年次教育をアクティブに動かす方法」「クリッカーで教育・研究が変わる！」など4つのキャリアアップ講座に主体的・積極的に参加し、授業実践のための能力向上に努めている。

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】

SPOD講師派遣によるFD講演会は「授業に活かせる理解と記憶の教育学」をテーマに、知識獲得のメカニズム、理解と記憶のメカニズムと構造化の重要性を学び、グループワークにより理解と記憶を促進するための方法を検討した。教員33名の参加があり、「新しい刺激を受け授業改善への意欲が高まった」「シラバス作成の重要性を再確認した」「構造化することの重要性を感じた」等の感想が寄せられ、シラバスや授業方法の改善に向けた意欲が高められたと考える。



SD活動については、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】

平成24年度のFD講演会「学生の自立を促す学生支援の実践とコツ」において作成した学生支援の素案を検討し、学生ボランティアによる平成25年度入学生ガイダンスを実施した。今後も自立を促す学生支援に関する検討を重ねながら、継続していく予定である。

FD講演会への7割程の教員参加や近隣大学主催のキャリアアップ講座への若手教員の主体的・積極的な参加は、FD活動への取り組みの意欲的な姿勢と教育力の向上および教育の質保証への努力として評価できる。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

教員一人ひとりの資質向上を目的として、次年度もSPOD講師派遣事業によるFD講演会とティータイム教育サークルを継続して開催する予定である。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。また、SPOD主催の研修会やフォーラム、ファシリテータ養成研修等への参加など、教員の資質向上に向けた全学的な取り組みを進めていく。

SD活動については、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25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25年度の学内の教育改革に関わる動向】

平成25年度より平成30年度までの6年間を対象に、中期目標・中期計画を策定している。

大学教育については、大学の教育研究等の質の向上に関する目標として、1. 地域社会で活躍できる人材の育成、2. 学生のための多様な支援、3. 地域との絆づくりと地域社会に生かせる研究の推進、4. 国際交流の場づくり、と項目を設け、それぞれに中期目標、中期計画、中期計画の概要を作成し、これをもとに、学科毎に学科計画を立てている。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

#### ・FDについて

本学では平成24年度から29年度までの6ヵ年計画を策定しており、平成25年度は「学習成果としての具体的な到達目標とその測定方法（厳密な学習評価）」をテーマとした。

これを受け、第1回FD研修会では、SPOD講師派遣事業を利用して「基礎から学ぶ学習評価法」をテーマに、学外講師による講演会を平成25年9月18日に実施した。グループワークでは、ルーブリックなど学習成果を把握するための評価方法について学んだ。

第2回FD研修会では、「各科目の学習成果とそのアセスメントについての自己評価」をテーマに、最近の高等教育の改革動向などについて学長からの講話と、ルーブリックを試みた教員からルーブリックを使用した結果の報告を聞き、今後のルーブリックの利用などを検討する予定。

#### ・SDについて

第1回SD研修会では、「本学の現状と大学職員力向上」をテーマとし、本学の現状について、事務局長より財務、就業規則に関する講話を、大学職員力向上について大学職員が気をつけるべきポイントをDVDにまとめた動画を視聴し、問題点について討議を行った。

第2回SD研修会では、「高松大学、高松短期大学の教学マネジメントとガバナンス」をテーマに、中央教育審議会の答申と本学の中期目標・中期計画をもとに学長・局長から講話がなされた。

### 【成果及び波及効果】

#### ・FDについて

大学全体では導入に至っていないが、研修会で学んだルーブリックを使用して成績評価を試みる教員が出てくるなど、学修評価方法の充実を図る取組みが始まっている。

#### ・SDについて

本学の財務状況や将来計画について、事務職員が情報を共有したことで、業務改善や事務組織が今後めざすべき方向性について、個々の職員が意識する機会となった。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

#### ・FDについて

次年度も引き続き、学修成果の把握・評価につながる教育活動を実施する。また、前年度からの課題である遠隔配信を用いたSPOD主催の研修会への積極的な参加を促し、教員個々の能力向上に努める。

#### ・SDについて

学外講師を招き、他大学におけるSDの取組み等について講話いただく。  
事務職員のニーズやレベル別の研修内容の検討。

## 平成25年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 香川短期大学

### 【平成25年度の学内の教育改革に関わる動向】

学務システム等を中心とする ActiveAcademy の運用が軌道に乗り始め、担任学生の単位修得状況や成績、授業受講生の情報等が閲覧できるようになったため、一人ひとりの把握がこれまでより容易になってきた。その一方で、学生の基礎学力や興味関心の多様化が進み、従来の授業方法では理解が得られない場面も増えつつある。より一層の授業改革が必要な状態で、今年度も引き続き、非常勤教員も含めて全授業を通年公開として授業改善に取り組もうとしているところである。多忙ゆえに、授業見学が難しい教員が多いことや、学外での研修に参加する教員・事務職員が限られてきているため、伝達講習を実施して補ってはいるが、今後改善の余地が大いにある。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

本学の職員のうち授業や業務の提示資料として Powerpoint を使用しているものは少なくないが、その作成技術については個人差が大きいことがわかっていったものの、日々の授業や業務に追われて個人的な研修をすることが難しかった。そこで、平成25年度は、全員出席を義務付けている学内 FD/SD 研修会で、高知大学の立川明先生を講師にお迎えして「教職員のための Powerpoint 一分かりやすい話の組み立て方・資料作成・話の組み立てかた」を取り上げた。盛りだく



さんであったため、もっと時間が欲しかったという意見もあったが、これまでできなかったことが、案外簡単にできるものだとわかり、今後の授業・業務への活用が期待される。この他、人権講習の一環として、学生支援に役立つばかりでなく、職員自身のためにも役立つ DV 予防啓発や学生生活とメンタルヘルスに関する研修等も実施した。

### 【成果及び波及効果】

全学の研修でグループワークを実施することにより、日頃あまり交流のない職員同士の交流が行われ、Powerpoint はさっそく業務に活かす教員が出ている。また、業務の関係もあり、思うように研修参加ができなくても、研修に強い意欲を持ち続ける中堅・若手があり、平成26年度には外部の研修に参加する新たな事務職員・教員が出ることが期待できる。授業見学を受け入れてもらった非常勤教員からの希望で、近接領域科目との授業内容、授業の到達目標等のすり合わせや、学生の情報交換などが行われている。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

これまで外部の研修に参加していない教員・事務職員の中からも積極的に参加するものを増やすために、環境づくりが重要である。近年、学内研修においては授業改善のための研修が少なくなっている。学生時代に双方向の授業や自主学習を促すための授業を受けた経験の少ない50代以上の管理職を含めた教員の中からも、授業改善のための研修を受けたり、理解を深めたりする者が増える必要がある、という認識を広めたい。

## 平成25年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：香川高等専門学校

### 【平成25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、大卒ながら、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、具体的事業の議論が年度計画レベルから脱却していない。

現在、設置者である機構が次期中期計画を策定中であり、弊社も少子化傾向を見据えつつグローバル人材育成のために将来構想を固めようとしている。専攻科では、平成26年度から学位授与機構の新たな審査方式に対応する。本科の新学科設置では、平成28年3月の設置審申請を目指し、次第に教育改革の議論も本格化している。

### 【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・6・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23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：学内FD委員会主導で、9月17日に香川大学で開催された、K-002「LMS（Moodle）の講義への活用術」およびK-003「大人数講義を魅力的にするテクニック」に延べ5名の教員が参加した。11月15-17日に愛媛大学で開催された「ティーチングポートフォリオ作成ワークショップ」に1名の教員が参加した。
- ◆ 教育実践事例報告会：12月2日、高松・詫間両キャンパスの教職員約30名が参加して、すべての学科から計9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。
- ◆ 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中心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必要と考えられる。

## 平成25年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 愛媛大学

### 【平成25年度の学内の教育改革に関わる動向】

平成25年度から、教育・研究・マネジメントにおいてバランスのとれた教員を育成するため、新規採用の若手教員等に対する大学独自のテニユア・トラック制度を導入し、3年間の研究費支援に加えて、100時間の能力開発プログラムの受講を義務化した。若手教員の能力開発を促進することにより、教員の質ひいては教育の質の保証を図ることを目的とし、実施にあたってはSPOD提供プログラムと本学がこれまでに開発したFDプログラムとを活用しながら、体系的な能力開発プログラムの提供を行っている。

また、今年度から事務系職員全員にスタッフ・ポートフォリオ（SP）を導入し、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る。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

FDに関し、全学的に一体感のある教育改革を推進するため、平成18年度から教育コーディネーター制度を導入し、教育コーディネーター間の意思疎通及び改革の方向性についての共通認識を図るため、年数回教育コーディネーター研修会を開催している。今年度11月には合宿形式で研修会を開催し、学部を越えた全学的な連携・協力を促進するため、教育コーディネーターに加え、柳澤学長や各学部長等にも参加いただき、いつも以上に活発な意見交換が行われ、有意義な研修会となった。



SDに関し、SPODフォーラム2013シンポジウム「ポートフォリオは大学教育の質向上に貢献できるか？」では、本学のスタッフ・ポートフォリオの概要等について報告し、参加者からは、「自大学でもスタッフ・ポートフォリオを広めていきたいと思った」「導入効果について引き続き情報発信してほしい」などの声が寄せられた。

### 【成果及び波及効果】

テニユア・トラック制度導入にあたり、大学教員の能力開発の在り方について議論を深めるため、11月27日に、国内外の有識者を招いた国際シンポジウム「大学教育の質保証と大学教員のプロフェッショナル・ディベロップメント」を開催した。学内外の教職員や学生など164人が参加し、国内外の状況を踏まえながら、大学教育の質保証のため、今後のProfessional Development（専門能力開発）について考える機会となった。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

今年度は、新規採用教員へのテニユア・トラック制度導入及び全事務系職員へのスタッフ・ポートフォリオ導入といった新たな試みを開始した。テニユア・トラック制度は、概ね順調に実施されているが、プログラム受講にあたっては、各部局等のシニア教員による指導・助言が必要なケースが発生したため、各部局等の支援体制を強化することとしている。また、スタッフ・ポートフォリオについては、次年度以降スタッフ・ポートフォリオの更新に際して、メンターの育成がより一層必要となることから、メンター養成研修を行う予定である。

次年度以降は、テニユア・トラック制度、スタッフ・ポートフォリオ導入の成果と課題について広く情報発信をすると共に、各制度のさらなる充実に向けた改善を行う。

## 平成25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25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25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、科研費獲得のための研修など、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、国際学会で表彰を受けた教員や海外医療活動参加した教員による成果発表会の企画開催、SPODフォーラムをはじめとするSPOD研修等の学内広報等にも努めた。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

#### プロパー職員の初任者研修

本学では、平成25年度の法人化を契機に、プロパー職員の採用にも取り組み、平成25年度に、事務1各、司書1名の2名の職員を採用したところであるが、特に事務1名については、民間的視点と地方公務的視点を身につける観点から、SPOD主催の基礎力養成プログラム（レベルⅠ）新任職員研修と県研修所主催の新任職員研修（聴講生）を併用させていただいた。

平成27年度にも採用を計画しており、その際にもSPOD研修を利用したいと考えている。

#### 人権啓発・ハラスメント研修

本学では、人権意識の向上やパワハラやアカハラなどの各種ハラスメント行為の防止を中期計画に掲げ、学生アンケートなど各種の取り組み行うとともに、FD委員会でも毎年度、人権啓発・ハラスメント研修を企画開催している。

平成25年度は、その講師についてSPOD加盟校会議の際に相談をさせていただいたところ、適任者をご紹介いただいたことで、参加者から好評を得た。

特に、ハラスメントに係る実際の判例を参照しながらグループ討議を経た上で、裁判でセクハラが認定されたポイント等を押さえるというケースメソッドが好評で、参加者アンケートでも、次回は時間も十分とった上で、同じ講師による研修を希望する旨の回答が複数寄せられた。

### 【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、活動を継続する中で、たとえば、急遽企画した本学教員による2つの成果発表会については、これまで参加の少なかった学生の参加が得られるなど、副次的な効果も得られた。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

研修参加教員の構成から、年間を通じて参加のない教員が見られるが、その割合をいかに減らせるかは課題の一つである。

## 平成25年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 聖カタリナ大学

### 【平成25年度の学内の教育改革に関わる動向】

(FD) 平成25年度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優先的に取り組むべき課題等を教職員が明確に共有して、恒常的・継続的に取り組むための検証システムの改善を行ってきた。とくに単独の組織では、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、8月29日に夏季事務職員研修会を開催し、8月30日にSPOD研修プログラム(愛媛大学・松山大学・聖カタリナ大学の事務職員が参加)を開催した。また12月26日に冬季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2日(参加8名)

学内新任教員研修として8名(短期大学部含む)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20回、「授業デザインワークショップ」への参加。7月6～7日(参加2名)

- ・大学・短大合同の学内FD研修会「クラスルームコントロール」の実施。2月14日(参加予定約25名)

建学の精神と教育の理念・目的、教育目標に基づく教育活動を推進していくためには、PDCA サイクルを意識した内部質保証の一層の充実が望まれる。本年度は、学習効果を最大限に高めることを目指す内容で研修を実施する。

(SD)

- ・夏季事務職員研修会の実施。8月29日(参加15名)

松山中央消防署の担当官を講師に迎え、「防災に関する心構え」の講話を聴講し、自衛消防隊編成及び各班の役割等を確認した。

- ・SPOD研修プログラムの実施。「若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座」の実施。(参加43名)

3大学の事務職員が参加し、上記研修を受講した。(愛媛大学 14名、松山大学 12名、聖カタリナ大学 17名)

各大学の職員間同士の交流も深められ、有意義な研修会であった。

- ・冬季事務職員研修会の実施。12月27日(参加33名)

①「中・長期経営計画について」、②「本学の財務状況について」 会計課長及び事務局長から、説明がなされ、事務職員に周知がなされた。その後、本研修会についてのアンケートを実施した。

### 【成果及び波及効果】

(FD) 「聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部研究叢書」の原稿募集を開始し、本年度は1名の応募があり審査の結果採択され、創刊号(『オルテガ・イ・ガセットにおける人生論』)として刊行した。

(SD) 本年度は、SPODフォーラム 2013 に事務職員として最低1つのプログラムは受講することとして、積極的に参加し、各人の資質向上に努めた。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

(FD) ・SPOD フォーラム 2014 等への積極的参加を促す(目標15名以上)。・公開授業への参加を促し、教員相互に刺激あ  
い授業改善に努める。

(SD) 各課(例、会計課対象プログラム)に精通するような、プログラム研修があると、受講を募りやすい。

## 平成25年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 松山大学・松山短期大学

### 【平成25年度の学内の教育改革に関わる動向】

本学における平成25年度のFD・SD活動は、主に2つのことに取り組んだ。一つは、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）」が行うプログラムに対し積極的に参加すること。二つ目は、FDについては昨年度行った自己点検・評価活動のなかで明らかになった課題を改善するための取り組み、SDについては昨年度の研修成果を踏まえて次のステップの研修を行った。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

#### 1. FDの取組

昨年度、自己点検・評価を行った結果、本学で独自に実施しているFD活動が低調であるとの結論に至った。そこで、本年度は「教育の質保障」をテーマとして、愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室から講師を招き、下記のような教員の資質の向上を図るための取り組み及び3つの方針（ポリシー）の検証を行った。

- ①3つのポリシーの策定と一貫性構築によるカリキュラムの質保証
- ②3つの方針（ポリシー）を見直す視点およびカリキュラム・マップの作成
- ③教育の質の向上を目指して - DP・COに基づいたシラバスの機能と構造



#### 2. SDの取組

事務職員研修委員会が企画・立案し、危機管理とハラスメントに関する研修を実施した。危機管理については、国内及び国外で学生が重大事故に遭遇したと仮定した危機管理シミュレーションを行い、ハラスメントについては発生対策研修を行った。その他には管理職に対してマネジメント研修を実施した。

### 【成果及び波及効果】

#### 1. FDの取り組み

教育の質保障において、カリキュラムの一貫性が必要不可欠であることを再認識するとともに、今後、検討していかなければならない点が明確になった。今年度は学部長をはじめFD委員を中心に活動をおこなってきたが、この活動を大学全体に広めていくための基礎が作られつつある。

#### 2. SDの取り組み

SPODが開催している次世代リーダー養成ゼミナール等を修了した本学職員が、昨年度に引き続いて本年度もSPODフォー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/SDの取り組み

FD・SDとも、2014年3月中旬に受領予定の大学基準協会による「大学評価（認証評価）結果」において提言される事項への対応を行っていく。

## 平成25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25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25年度は主に学外からの講師を招いて本学のニーズに合わせた内容で研修会を実施した。

### 【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25年4月2日（火）16：30～17：30  
新任教職員7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回女子大学・短期大学合同FD研修会 平成25年7月25日（木）17：00～18：30  
「PROG結果説明会」（株式会社リアセック 松村氏石川氏）
- 第2回女子大学・短期大学合同FD研修会 平成25年12月5日（木）17：00～18：30  
「学ぶ意欲を引き出すための教育実践」（金沢工業大学 藤本元啓氏）
- 松山東雲学園創立記念教職員研修会 平成25年9月13日（金）11：10～13：30  
『予測困難な時代を生き抜く』大学とは」（広島女学院大学学長 長尾ひろみ氏）
- 第1回SD研修会 平成25年8月9日（金）14：00～17：00  
「防災等に係る研修会」
- 第2回SD研修会 平成26年3月下旬実施予定
- SPOD研修プログラム2013 各教職員に毎年最低1回以上参加することを義務付け

### 【成果及び波及効果】

平成25年度のFD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(96.2%), 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2013およびSPODフォーラムについても教員、職員とも積極的に参加することができた。

### 【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の再検討
- ・教員相互の授業参観を再検討
- ・SPOD講師によるFD研修会の検討（講演会形式のみではなく、ワークショップ形式のFDを実施する）
- ・学生ポートフォリオ導入の検討

## 平成25年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：今治明德短期大学

### 【平成25年度の学内の教育改革に関わる動向】

平成24年度に作成した本学の自己点検・評価中期実施計画に則り、平成25年度はカリキュラムマップおよびカリキュラムポリシーの完成と、三つの方針を連携するためのPDCAの実施に向けたさまざまなFD／SD活動の展開を目標とした。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

平成25年度に実施したFD活動の中で特筆すべき取組事例としては、「学生指導推進ワークショップ」が挙げられる。学生の質が多様化しその指導には多くの労力を要するようになっている昨今、きめ細やかな指導を通じて教育をおこなうことは少数校ならではの本学教育の特徴でもあり、教職員全員が関わる必要のある重要事項である。学生指導については、保護者への対応も含めて、経験によって培われる部分が多く、経験の少ない教職員にとっては、困難さを感じることも多いと思われる。少しでも対応のコツを伝えることが出来ればとワークショップを実施した。内容は、経験事例を通して、学生指導への姿勢や注意点などを学ぶもので、指導教員としての学生への指導やカウンセリング法や実習指導の方法、学外の実習指導者との接し方、保護者への対応や接し方、注意点などを研修した。

SD活動として特筆すべきことは、「電子掲示板」や「学生情報閲覧システム」の企画と立ち上げである。実効性のある運営を目指して、教育研究と教育管理の両面からのアプローチを行うべく、SD委員会、FD委員会、教務委員会が合同で協議し、これらの選抜委員からなる「教育情報システム開発チーム（通称EISチーム）」を発足させた。チームは従来の委員会形式をとらず、中長期的展望のもと継続開発に主眼を置き、教研活用分科会と管理活用分科会の2つの分科会で活動した。

### 【成果及び波及効果】

「学生指導推進ワークショップ」の実施から派生して、近年増加している軽度発達障がいのある学生への対応について、全学での組織的な取り組みシステムを作ることができた。すなわち修学への支援と正確な情報の把握、適切な情報伝達を目的として、「学生生活支援および学習支援のための記録シート」を作成して情報の共有と公平な対応を目指すとともに、学内に特別支援室を設け、専門の教員を配置した。また発達障がいについて、学外講師による全学的な研修会をおこなって理解を深めた。

EISチームは、来年度春からの電子掲示板の稼働と、授業へのタブレット端末の利用に向けて準備しており、学外研修も実施した。現在、電子掲示板のシステム作りを進めている。またタブレット端末を授業に生かせるだけの台数の確保にも目途がついた状況である。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

修学支援体制やEISチームの活動は次年度からが実動となる。次年度は活動内容をさらに検討して充実を図ると共に、すべての教職員、学生が利用できるようにシステムの普及に努める必要があり、そのためそれぞれの分野での研修会等を企画・実施してゆく必要がある。

## 平成25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25年度の学内の教育改革に関わる動向】

今年度における本学のFD研修においては、年度初めにおける初任者の研修と夏季休業期間中における、SPOD講師派遣事業を利用したの教員全体での研修の2回である。全体研修の欠席者においては、別途自己研修に努めてもらうことを義務付けている。年度を通じ、研修は滞りなく完了した。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

SPOD講師派遣事業を利用したの研修は、FD研修と位置付けているが、派遣講師のご理解を得たうえで、職員も加わり、全教職員出席義務を課している。

### 【成果及び波及効果】

徳島大学教育改革推進センターより吉田博先生をお招きし、「学生の自立を促す学生支援のコツ」というテーマのもと、第1部：講義①国立4大学の事例紹介②導入のコツ③学生の生の声紹介④質疑応答、第2部：グループワークを展開していただいた。

しかしながら、国立4大学の事例と比較してみても、本学生の学力状況に見合った教育体制に合った我々が施す学生へのアプローチとは、現実的に乖離があるように感じられた。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

過去3年間においては、「学生の自立を促す学生支援の実践とコツ」というジャンルの中からテーマ選ばせていただいたが、今後はより本学の実情にふさわしいテーマを探っていきたいと考える。来年度においては、「授業改善・教授法」に視点を移し、学科改組によってもたらされた授業における歪を修正するきっかけを掴みたいと考える。

## 平成25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25年度の学内の教育改革に関わる動向】

(FD) 本学ではFD活動を活性化するため、平成24年度から2年以内に1回以上のSPOD研修への参加を全常勤教員に対し義務づけた。平成25年度はその2年目にあたり、現在のところ目標は達成できる見通しである。また、新規採用教員向けの研修を2年連続で実施したが、その内容については次回の研修までに見直しを行う予定である。

(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、8月29日に夏季事務職員研修会を開催し、8月30日にSPOD研修プログラム(愛媛大学・松山大学・聖カタリナ大学の事務職員が参加)を開催した。また12月26日に冬季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「クラスルームコントロールについて」 SPOD 講師派遣プログラムを活用し、2月14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1「オルテガ・イ・ガセットにおける人生論」の出版

(SD)

- ・夏季事務職員研修会の実施。8月29日(参加15名)  
松山中央消防署の担当官を講師に迎え、「防災に関する心構え」の講話を聴講し、自衛消防隊編成及び各班の役割等を確認した。
- ・SPOD研修プログラムの実施。「若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座」の実施。(参加43名)  
3大学の事務職員が参加し、上記研修を受講した。(愛媛大学 14名、松山大学 12名、聖カタリナ大学 17名)  
各大学の職員間同士の交流も深められ、有意義な研修会であった。
- ・冬季事務職員研修会の実施。12月27日(参加33名)  
①「中・長期経営計画について」、②「本学の財務状況について」 会計課長及び事務局長から、説明がなされ、事務職員に周知がなされた。その後、本研修会についてのアンケートを実施した。

### 【成果及び波及効果】

(FD) 今年度本学では3人の教員を採用した。新規採用教員のFD活動への関心と意欲を喚起することが課題でもあったが、授業公開やFD研修への参加などを通して、当初の目的は達成されていると考えられる。若い教員のFDへの価値観が確立したことが今年度の大きな収穫であった。

(SD) 本年度は、SPODフォーラム 2013 に事務職員として最低1つのプログラムは受講することとして、積極的に参加し、各人の資質向上に努めた。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

(FD) SPOD研修義務づけの2年を終えたが、来年度からさらに2年間の義務付けを考えたい。それによって、若い教員のFDへの意欲を全学的なものへと拡張する効果が期待できる。また、今後も熱意を持って授業内容・方法改善のための努力を継続できるよう、FDシステムやプログラムについて検討を行いたい。

(SD) 各課(例、会計課対象プログラム)に精通するような、プログラム研修があると、受講を募りやすい。

## 平成25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25年度の学内の教育改革に関わる動向】

本校主催のFD活動に加え、高専機構主催のFD活動にも積極的に参加する。また、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD)や豊橋・長岡技術科学大学と連携・協働したFD活動を推進する。

SDは高専機構主催の研修を中心に人事院や大学での研修に参加するとともに、本校で一般職員対象の研修を行った。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

●SPOD（四国地区大学教職員能力開発ネットワーク）研修プログラムとして、「担任教員に求められること～担任スキル開発ワーク～」と題し、阿南高専学生主事の坪井泰士先生によるFD研修会を実施した。本校教員37名及び学外教員2名の計39名が参加した。

●愛媛労災病院精神科の稲見康司部長による「睡眠（覚醒）障害の基礎知識」と題した学生相談に関する研修会を実施した。

●広島大学ハラスメント相談室の北仲千里准教授による「学校や職場で起こるハラスメント問題－問題の特性と対応について－」と題したハラスメント研修会等を本校の教職員を対象に実施した。

●教員が個別に参加したFD研修会等については、参加した教員だけでなく周りの教員への波及を目的に、報告会を実施している。

●平成26年度からのモデルコアカリキュラム導入にあたり、高知高専の勇秀憲教務主事及び高専機構本部小島准教授によるモデルコアカリキュラム説明会を実施した。

●一般職員に対し、課題発見解決研修を実施した。

講話のほか、グループ討議を行い、各自が持ち寄った課題及び共通課題に対してあるべき姿、問題点、解決策を班ごとにまとめ発表を行った。

### 【成果及び波及効果】

FD講習会の開催及び参加により、参加した教員のその研修内容に直接関係した能力の向上が図られている。また、講習会等で他の教員等との交流から刺激を受け、自発的な能力向上への取り組みも見られるようになってきている。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

FD活動は次年度も継続して実施するが、FD活動の実施したことに満足することなく、FD活動による効果を検証し、より効果的なFD活動を実施することが必要である。

## 平成25年度 F D / S D 活動の取組報告

学校名：弓削商船高等専門学校

### 【平成25年度の総括】

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F D 活動に取り組むことが必要であると考え。また、各種活動について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。

### 【F D / S D の取組事例】

#### 講演会・研修

##### ◆ F D 講演会の実施

- |                                     |     |     |
|-------------------------------------|-----|-----|
| 6月7日                                | 参加者 | 21名 |
| ◆若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座への参加         |     |     |
| 6月28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Ⅲ）への参加  |     |     |
| 7月4日～5日                             | 参加者 | 1名  |
| ◆愛媛大学授業デザインショップへの参加                 |     |     |
| 7月6日～7日                             | 参加者 | 1名  |
| ◆ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップへの参加        |     |     |
| 7月8日                                | 参加者 | 1名  |
| ◆学務系職員養成プログラム研修への参加                 |     |     |
| 7月11日～12日                           | 参加者 | 1名  |
| ◆S P O D フォーラム2013への参加              |     |     |
| 8月20日～23日                           | 参加者 | 2名  |
| ◆夏期F D ・S D スキルアップ講座への参加            |     |     |
| 8月30日                               | 参加者 | 1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       |     |     |
| 9月4日～5日                             | 参加者 | 6名  |
| ◆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）への参加 |     |     |
| 9月17日～18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Ⅱ）への参加  |     |     |
| 9月26日～27日                           | 参加者 | 2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～18日                          | 参加者 | 2名  |

#### F D 活動

- |                        |       |                    |      |
|------------------------|-------|--------------------|------|
| ◆研究授業                  | 各学科1回 | ◆授業参観              | 5月3日 |
| ◆出前授業                  | 6講座   | ◆学生による授業評価アンケート    |      |
| ◆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F D 講演会を1回実施した。また、本校におけるT P 作成ワークショップ及び各機関が開催する研修11プログラムに19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F D 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、F D 研修への参加によりF D に対する意識改革が行われた。また、校内でのF D 実施により教員のスキルアップを図ることができた。

### 【F D / S D に関わる次年度の課題】

講演会、研修への参加者が少ないため、F D への意識高揚や講演会のテーマ・内容の検討を行い、参加者の増加に努める。

## 平成25年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 高知大学

### 【平成25年度の学内の教育改革に関わる動向】

- (FD) 平成25年度COC事業採択を受けて、従来の課題探求型授業に地域志向の内容を加味することや、経験学習の指導方法などに焦点を当てた取組を行った。
- (SD) 平成25年3月6日に策定した「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」に基づき、職員の職能開発に取り組んだ。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

- (FD) 学生の汎用的能力について、本学が開発した「セルフ・アセスメント・シート」を用いて1年生と3年生に対して全学的な調査を行うとともに、「教員の教育力向上に関する意識調査2013」を全教員を対象に実施した。
- (SD) 新任職員研修のプログラム拡充、上級者向けの語学研修（英会話）のプログラム開発、海外研修から復帰した職員（2名）を迎えての海外研修報告会の開催等、更なる研修内容の充実を図った。また、新たに語学研修（中国語）とパソコン研修を開催した。語学研修（中国語）は、日中文化の違い等も含めた内容で実施し、異文化理解も目的に取り入れた。

### 【成果及び波及効果】

- (FD) 上記2つの調査は連動するものであり、学生による自身の能力の伸長に関する自己分析と、それに対する教員の認識、また、教員の教育力向上についての自己分析などについて有用な知見を得た。また、これらのデータは教育力向上推進委員会において分析検討されることとなっている。さらに、CoHRD（中国四国地区協働型人材育成ネットワーク）の事業として、キャリア形成に関する全学的調査も実施された。いずれの調査も、各学部にはフィードバックされ、今後の教育改善に利用される予定である。
- (SD) 学内研修の実施後にはアンケートを行い、研修の目的・目標に沿った受講成果が得られているかの検証等、研修のマネジメントに努めている。アンケート結果が特に好評であったパソコン研修では、Word、Excel、Powerpoint編のそれぞれに多数の参加があり、「日常業務の効率化に繋がった」という声が多く聞かれた。また、研修成果の報告の場として、今年度も全学研修報告会を開催し、60名を超える職員が熱心に耳を傾けた。アンケートにおいても「参加していない研修の情報が得られる」「報告する側も、研修の振り返りを通じて成長できる」「研修で学んだことは職員間で共有してこそ真の改善に繋がる」等、意欲的な意見が聞かれた。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

- (FD) 上記「教員の意識調査」において、教員が「学生の自主性を引き出す力」について、その向上を実感できていないという結果が得られている。また、グループワーク型の授業を担当した経験のある教員は、それらの授業が、学生の「協働実践力」「コミュニケーション力」を育成するのに有効であると感じている。このような点から、アクティブ・ラーニング、グループワークなどを授業に取り入れる際の指導方について、研修方法等を改善し普及させていく必要がある。
- (SD) OJTの推進、長期的な展望を持った研修マネジメント、学内講師（学内研修において講師を担当できる職員）の養成が課題となっている。また、キャリアパスを整備していく必要がある。

## 平成 25 年度 FD／SD 活動の取組報告

学校名： 高知県立大学・高知短期大学

### 【平成 25 年度の学内の教育改革に関わる動向】

平成 24 年度から全学 FD 委員会を設置し、教育の内容及び方法の改善を図るために組織的な研修を実施している。

さらに、FD 研修会・講演会を通して、同一法人の高知短期大学との教員の相互交流を図っている。平成 25 年度からは、新任の教職員を対象に、FD 研修会ならびに SD プログラムを開催し、教職員の資質向上に組織的に取り組んでいる。

### 【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、全学 FD 委員会を年 2～3 回開催し、各学部での研修計画、課題等を共有するとともに全学 FD 委員会主催の研修会を主催し 3 回実施した。

SD 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)
  - 「高等教育機関におけるオープンコースウェア、オープンエデュケーションの最近の動向」
  - 「教員相互公開授業のあり方」
- ・(文化学部)
  - 「平成 27 年度以降の学生支援体制について」 他 研修会 計 7 回
- ・(看護学部)
  - 「Trial and Error in Distance Learning」
  - 「英文投稿、国際学会発表にチャレンジ」(英語での講義)
- ・(健康栄養学部)
  - 「胚性幹細胞 (ES 細胞) と神経細胞文化系を用いたゲノム刷り込み解析」
- ・(社会福祉学部)
  - 「学会・研究活動等報告会」 計 3 回
- ・(SD) 傾聴法を学ぶ

### 【成果及び波及効果】

同一法人の高知短期大学との教員の相互交流が行われるようになり、教育の内容及び方法の改善を図るために組織的な研修が始まった。

新任の教職員を対象に、FD 研修会ならびに SD プログラムを開催し、教職員の資質向上に組織的に取り組むようになった。

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】

各学部で専門教育科目のうち、1 科目は英語で実施することが新たな目標となった。平成 26 年 4 月から大学院の改組が行われるため、大学院に関する FD 研修会ならびに SD プログラムの企画を検討することが次年度以降の課題となる。

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25年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：高知工科大学

### 【平成25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、教職員29名がカリフォルニア大学バークレー校を訪問し、同校が提供する研修プログラムを受講した。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

カリフォルニア大学バークレー校での研修は、教員17名、職員12名の総勢29名が参加し、平成25年8月26日（月）～9月6日（金）の日程で行われた。研修内容は大学経営や組織，教育システムや外部資金獲得に関することなど多岐に亘り、同校の先進的な取組を学ぶことができた。また教員と職員が同じ研修に参加することで課題を共有し、教職協働の意識を高めることができた。

帰国後、研修参加者は、所属部署や教職員懇談会を通じて概要報告を行った。加えて、事務局ではSDの一環として、より詳細な研修報告会を2日間実施し、学群・学部事務室員を含めた職員のほぼ全員が参加し、情報共有と活発な意見交換が行われた。



### 【成果及び波及効果】

グローバル化する世界で存在感を示す大学を目指すため、大学の運営や教育研究の現状分析，評価，将来構想の立案などについて先進的な大学の取組みを学ぶこと，教職員の国際マインドを高めること，教職協働モデルを学ぶことを目的に海外研修を実施した。その結果，研修参加者からは本学で取り組みたい点について具体的な提案が行われた。また参加していない教職員も学内の報告会や研修に参加することにより視野が広がり，それぞれの立場で目的意識を持って業務に取り組むことができるようになったと考えられる。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

次年度も引き続き教職員が多数研修に参加できる仕組みを検討していくべきと考えるが，通常の業務との折り合いをどうやってつけ，準備できるかが課題と思われる。

## 平成 25 年度 FD／SD 活動の取組報告

学校名： 高知学園短期大学

### 【平成 25 年度の学内の教育改革に関わる動向】

本学では、平成 24 年度に引き続き、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継続している。教員は自己分析を行うことによって、自分の課題や改善計画を内省化することが捗り、2 年目は改善に向けて行動する様子が見られたと思われる。

### 【FD／SD の取組事例ハイライト】

平成 25 年度は、SPOD 講師派遣事業として、9 月 6 日に愛媛大学・佐藤浩章先生をお招きして「授業に活かせる理解と記憶の教育学」を開催した。当日は、37 名の教員が参加した。

また、学内では毎年行っている教員による授業参観が行われた。前後期合わせて 11 名の教員による授業が公開され、参観後は事後検討会も開催された。

職員は、SPOD の SD 講座や 8 月のフォーラムに参加し、各職のスキルアップをはかった。

### 【成果及び波及効果】

SPOD 講師派遣事業後、個々の教員が学生の理解を促すための工夫をいっそう意識するようになり、なかには早速後期の授業から改善を図る教員も見られた。特に、現状の欠点ばかりに気を配っていた教員にとって、どのように改善を試みればよいのか、その糸口を得ることにつながった。

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ついても、これまで通り自らの授業の評価できる点を確認し、改善に有益な情報を頂いている。自分自身で分析し文章化することと、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、これらを通して取り組むべききっかけをつかむやすくなっている。

また、タイムリーな SPOD の講座により刺激を受け、意欲的に取り組むことができている。

### 【FD／SD に関わる次年度の課題】

平成 25 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。特に授業評価アンケートの自己分析はまだ 2 年目であることから、様式のあり方については検証しなければならない。

SD については SPOD の講座やフォーラム及び研修会に依っているので、学内あるいは法人での独自の企画を進めていくようにしなければならない。

## 平成25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25年度の学内の教育改革に関わる動向】

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継続的に実施されている。本校教職員の多種多様な要望に応えるため、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(TP)講習会ほかを開催し、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. 管理監督者のためのメンタルヘルス研修会参加（6月4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18日、高知大学、2名）
3. 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）参加（9月26～27日、愛媛大学、1名）

#### ◆ FD活動（抜粋）

1. メンタルヘルス研修会「発達障害の理解と支援」（6月6日、高知高専、全教員）
2. ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ（9月17～18日、愛媛大、1名）
3. アクティブ・ラーニング入門セミナー（12月24日、愛媛大、1名）
4. SPOD内講師派遣プログラム「担任教員に求められること ～担任スキル開発ワーク～」開催（8月1日、高知高専、19名）
5. 「あなたの教育にかける思いを聞かせてくださいーティーチング・ポートフォリオの紹介ー」講習会（12月5日、高知高専、22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。また、学外の研修・講演会・ワークショップなどへの情報・資料は、学内の情報公開領域で開示し活用している。

本年度の特徴としては、本校学内で個々の教職員で実践している教育改善活動について情報収集し、その手法や実績（実施方法・考え方）を披露し合うことで認め合いと振り返りを促すこと、また、外部招聘講師によるTP講習会を実施して学内における更なるTP啓発を促し、多数の参加を得た。従前からの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ていると考えられる。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

FD活動へ参加する教員数を増やすことについては改善しており、今後もこの傾向を持続できるように更なる活性化と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を継続しつつ、本校の教職員が現在取り組んでいる教育改善の「見える化」と「振り返り」をさらに推進したい。

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24年度事業評価委員会 からの事業評価について**

## 平成24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24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」(SPOD)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、四国地区全ての高等教育機関が加盟し、事業を継続・拡大していること、特に、「SPODフォーラム2012」を初めて愛媛から離れ、徳島大学で開催したことについて高い評価をいただいた。また、新たに始動した調査・研究プロジェクト事業への期待も寄せられている。一方で、今後のSPOD事業の展開については、これまでの取組成果を検証し、改めてSPOD事業の方向性を見つめ直す必要があるとの指摘もいただいた。

各委員からの主な意見は以下のとおり。

### (1) 本事業の強みや期待

#### ① FD

- ・従来からのティーチング・ポートフォリオに加えて、アカデミック・ポートフォリオの開発に取り組んでいること。また、メンターを配置し、教員が作成する際の支援を行おうとしている点も評価できる。
- ・FDファシリテーターやFDer養成のための研修を実施している点。
- ・SPODにおいて新任教員、大学院生、ポスドクの若手の教員向けにFDを整備しつつあることは大変評価できる。受講する若手教員が実際に授業を行い、苦労した情報を分析し、整理し、さらにブラッシュアップできるようなFDプログラムを展開して欲しい。

#### ② SD

- ・SDプログラム講師を担当できる職員を育成する「講師養成研修」を実施していること。
- ・「学務系職員養成プログラム」にみられるように、職務別の養成プログラムの開発に取り組んでいること。
- ・各大学共通に必要な学修コンテンツが理解され、それに基づいたSDプログラムが整備されている。

#### ③ SPOD共通事業

- ・SPOD内講師派遣について、平成23年度は年間23機関、平成24年度は24機関と、事業の規模を維持して継続的に実施しておられることは高く評価できる。
- ・調査研究プロジェクトが立ち上げられたことで、連携事業の効果検証という、重要で前例のないプロジェクトを推進していく契機となった。
- ・SPOD研修ニーズアンケートの結果を反映して、新規プログラムを立ち上げ、実施されたことは、PDCAサイクルの観点からも評価できる。
- ・「SPODフォーラム」を定期的開催し、多くの参加者を得ていること。これは、本組織の活動が広く支持されていることの証左とみることができる。

- ・SPODフォーラムを徳島大学で開催できたことで、徳島県内の加盟校からの参加者が増加したことなど、さまざまな効果があった。

#### ④ 組織運営等

- ・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。
- ・加盟校からの会費で自主的な運営をされていることに敬意を表する。
- ・遠隔会議システムによるコア校連絡会議等の開催が定着したので、効率的な審議ができるようになった。
- ・SPODの運営において、供給側の改善はすこぶる高い。特に「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」という資料があるが、この資料を公表していることは重要であり、事業改善の推進役になっている。今後とも、対応策、実施状況、評価委員からの意見の記載において、具体的な記述とするよう求めたい。改善されている様子が一般の誰かが分かれば、この資料はSPODの意義や運営の適切さに関する説明責任を十分に果たすものと思う。

### (2) 本事業の弱みや改善点

#### ① 多様なニーズに応じた研修プログラムの開発

##### 【FD】

- ・プログラムがやや出尽くした感がある。これに伴うマンネリ化があるのではないか（実施者自身にも）。
- ・現在在職している教員が学生時代を過ごした大学の授業経験とは全く異なったポリシーで教育改革が進もうとしている。このような新たな動きを的確にFDの中で研鑽できるようなプログラムの提供を願いたい。特に授業外で学生が学習しなければならないような授業をどのようにして行うかという課題は重要と考える。
- ・プログラムの内容がミクロレベルのFD（授業・教授法の改善）に偏っている。長期的な関与も含めて、ミドルレベルやマクロレベルのFDを充実させていくべきであろう。

##### 【SD】

- ・次世代リーダー養成研修については、もう少し広範に、優秀だが手を挙げたくても挙げられない職員に受講してもらう手だてを考える必要があるのではないか。

##### 【FD・SD】

- ・教職協働は、古くて新しい課題である。どのように教員と職員とが協働して教育研究等を推進するか。FDとSDとにまたがる課題検討プログラムの開発が必要になってきているように思う。

#### ② 教員の資格化

- ・FDer養成の取組は高く評価できるが、一時検討されていたFDerの資格化は、その後どのようなになったのか明確にする必要がある。資格に関する方針を明確にしてほしい。
- ・新任教員研修が標準化したのであるから、教授能力証明書の標準化についても、迅速に進める必要があるのではないか。

### ③ スタッフ・ポートフォリオの活用

- ・現在のポートフォリオは、身上調書と変わらない。これをあえてポートフォリオと読んでいる意義が不鮮明である。
- ・講師養成プログラムを利用して内部で指導者を育成する方向は適当である。ただ、それらのプログラムにおいて、講師とはこのような資格、能力が必要であるとステレオタイプに考える必要はないのではないか。教えるという体験や経験が第一に重要である。教えるという体験や経験を通して得られた喜びや失敗や改善等を検討課題とした講師養成プログラムを是非検討願いたい。

### ④ SPOD事業の取組成果の検証，情報発信

- ・教員は何を求めているかという原点にもどって再度分析し、教員がこのFD出席は必須と考えるような環境とし、広報を工夫するよう求めたい。
- ・四国全土という大規模でFDを共同で推進してこられて、それぞれの大学の学生は教員が変わっていることを実感しているのだろうか。
- ・SDの研修会やスタッフ・ポートフォリオをこれだけ大々的に実施されておられて、職員の能力は高くなったのか。研修会参加の満足度はわかるが、これだけの規模で長期間実施されておられるので、その成果を見せていただければ、我々の役に立つ。
- ・次世代リーダー養成について、対象者の割には予算投資が大き過ぎると言える。プログラムの重要度は理解されるものの、このような投資に見合う成果が出ているかどうかについては大いに検討する余地がある。

### ⑤ SPODの方向性

- ・SPODフォーラムへの参加者が職員（65%）、教員（33%）と、少しアンバランスになってきている。フォーラムだけでなく、全般的に、SPODのFD事業に対する加盟校教員の関心が低くなりつつあるのではないか。
- ・何のためにSDを行うのか、目的がやや不鮮明な印象を受ける。
- ・SPOD立ちあげ当初に描いていた構想（大学カリキュラムのようなもの）が変容しているようにも思える。一度、構想を見直し、現実的な構想を再度立てていただきたい。
- ・当初事業計画から事業も拡大し深化してきている。SPOD事業における統合と分化の方向性について、中期計画の形で参加校で共有する時期に至っているように思う。

### ⑥ SPOD内ネットワークの強化

- ・拠点校以外の大学の積極的な関与が見えにくい。たとえば本組織の運営に関して、各大学の役割と責任を明確にすること、積極的な役割分担を促すための支援を行うことなどが必要ではないか。

## ⑦ 他機関との連携

- ・ S P O D 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大切である。

## (3) 次年度実施に向けての提案

### ① S P O D における取組の評価、検証

- ・ カリキュラム／組織変容の継続的支援。複数の機関をパイロット校として、資源を投入するターゲットを絞りこみ、連携成果をあげるというアイデアについても検討するといい。現状のように単発の研修会ではなく、組織変容、カリキュラム変容を長期的に促進するというプログラムである。対面と遠隔会議を年に何回か繰り返していくというシステムである。

### ② ポートフォリオの普及促進

- ・ 愛媛大学や次世代リーダーを越えて、加盟校全域にスタッフ・ポートフォリオを促進するための仕組みについて早急に議論すべきである。すでに大阪府立高専でもスタッフ・ポートフォリオの作成ワークショップが開催される予定である。S P O D 内で生まれた取組みをまずは S P O D 内で普及させるべきである。
- ・ ティーチング・ポートフォリオを S P O D 内でどのように位置づけていこうとされているのか、方向性が分らない。

### ③ S P O D の事業運営

- ・ これから「S P O D フォーラム」を毎年各県に回し、オリンピックのように 4 年に一回フォーラムが各県に回ってくるように定例化すると、四国全体が活性化するのではないかな。
- ・ 事業評価委員会といった第三者機関のみならず、組織内の機関でも同様な評価と改善実施状況報告を行ってみてはどうだろうか。

# 平成24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                      | 評価委員からの意見                                                                                                                                                        | 対応策                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 実施状況 (◎実施済み, ○一部実施, ×未実施)                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. 多様なニーズに応じた研修プログラムの開発 | <p>【FD】<br/>現在在職している教員が学生時代を過ごした大学の授業経験とは全く異なったポリシーで教育改革が進もうとしている。このような新たな動きを的確にFDの中で研鑽できるようなプログラムを提供を願いたい。特に授業外で学生が学習しなければならないような授業をどのようにして行うかという課題は重要と考える。</p> | <p>SPODフォーラムでは、平成24年度はアクティブラーニング、平成25年度はポートフォリオを全体テーマとするなど、時代のニーズに沿ったプログラムの提供を行っているが、更なるプログラムの充実のため、外部機関等との共催についても検討する。学生の時間外学習についてe-learning関連のプログラムの開発等も行っており、今後も社会の動向をとらえたプログラムを開発・展開するよう努める。</p>                                                                                                  | <p>SPODフォーラム2013では、参加者からニーズが高かったポートフォリオを全体テーマとしたほか、危機管理やIR関連のマクロレベルのプログラムを開催した。また、医学系や理系向けの分野別プログラムに加え、現在課題とされている学生の授業外学習時間確保を促す自律学習やチーム基盤学習に関するものも開催した。なお、特にニーズの高いIR関連プログラムについては、SPODフォーラムで新規開講した他に、平成26年度からSPOD内講師派遣プログラム事業にも講座を追加した。</p>                                                              |
|                         | <p>【FD】<br/>プログラムがやや出尽くした感がある。これに伴うマンネリ化があるのではないか(実施者自身にも)。</p>                                                                                                  | <p>◎</p> <p>さらに、SPOD全加盟校の教員向けに実施された「SPOD教員向けニーズアンケート」の集計結果や調査・研究プロジェクトでの調査結果等を検証し、ニーズに合うプログラム開発につなげる。また、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も検討する。</p>                                                                                                                                    | <p>SPODフォーラムの事後アンケートでは、参加者がフォーラムで得た知識やスキルを実際に活用しているか検証するために、実施時期を選らせ、各職場や教育現場で活かされているかをはかるための設問を加えた。その結果、80%がフォーラムで得た知識を活用していると回答があった。このようにフォーラム実施の効果を測定することも開始しており、今後も効果測定しつつ、ニーズに沿ったプログラムを開講できるよう努める。</p>                                                                                              |
|                         | <p>【FD】<br/>プログラムの内容がミクロレベルのFD(授業・教授法の改善)に偏っている。長期的な関与も含めて、ミドルレベルやマクロレベルのFDを充実させていくべきであろう。</p>                                                                   | <p>◎</p> <p>また、積極的に新規講師の開拓に努めており、今年度のフォーラムでも新たに4人が加わった。今後も、幅広いニーズに対応できるよう講師の開拓を行う。</p>                                                                                                                                                                                                                | <p>調査・研究プロジェクトのうちの「連携効果検証ワーキンググループ」では、SPOD研修の効果検証、及びSPOD活動の質向上のために過去3年分の新任教員研修受講者に対し、追跡調査として「SPOD新任教員研修に関するアンケート調査」を実施し、今年度中に集計する予定である。集計結果については、来年度以降のプログラム開発に活かしていく。</p>                                                                                                                               |
|                         | <p>【FD・SD共通】<br/>教職協働は、古くて新しい課題である。どのようには、もう少し広範に、優秀な手が挙げたくても挙げられない職員に受講してもらおう手だてを考える必要があるのではないか。</p>                                                            | <p>◎</p> <p>SPODフォーラム2013では、新たにマネジメントレベルのFD・SD共通プログラムを実施予定であり、教員と職員が共に考え、交流する機会を設けている。今後もこうしたFD・SD共通プログラムの開発を検討していく。</p>                                                                                                                                                                              | <p>SPODフォーラム2013では全42プログラム中、FD・SD共通プログラムを10講座を開講した。そのうち、7プログラムはマネジメントレベルのものであり、大学運営等の課題について教職員が共に考える機会となった。</p>                                                                                                                                                                                          |
|                         | <p>【SD】<br/>次世代リーダー養成ゼミナールについて<br/>は、もう少し広範に、優秀な手が挙げたくても挙げられない職員に受講してもらおう手だてを考える必要があるのではないか。</p>                                                                 | <p>○</p> <p>今年度から本格始動する調査・研究プロジェクトの1つである、SDの効果検証及び組織変容を検証する「連携効果・組織変容検証プロジェクトチーム」には、次世代リーダー養成ゼミナールの修了生等も加わっており、修了生を通じて、本ゼミナールの有効性を広く発信することにより、研修参加にあたっての周囲の理解を図っていく。</p> <p>また、次世代リーダー養成ゼミナールについては、修了生を管理職にあてて等、制度化された組織も出てきており、その有効性は認められつつある。これらの組織を成果事例として発信していくことにより、各加盟校における本ゼミナールの活用を促していく。</p> | <p>今年度、連携効果・組織変容検証プロジェクトチームによる検証において、次世代リーダー養成ゼミナールでは、受講生の大部分が自ら手を挙げた職員ではなく、各大学が将来の幹部候補生を確保して受講生を推薦していたことが確認できた。</p> <p>今後、各大学が組織として受講生を選考しやすいように、次世代リーダー養成ゼミナールを受講すればどのようなスキルが身につくか等内容を広く理解いただくために、カリキュラムマップ作成等を行っていく。</p> <p>また、今年度、行政管理学会やSD専門部会等で実施した連携効果・組織変容検証プロジェクトチームによる効果検証及び調査報告を今後も行っていく。</p> |

【すぐに検討が必要な課題】

| 事項                     | 評価委員からの意見                                                                                                                                                                                                                                          | 対応策                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 実施状況(案) (◎実施済み, ○一部実施, ×未実施)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. S.D 講師養成            | <p>【SD】<br/>SD講師養成プログラムを利用して内部で指導者を育成する方向は適当である。ただ、それらのプログラムにおいて、講師とはどのような資格、能力が必要であるとステレオタイプに考える必要はないのではないか。教えるという体験や経験が第一に重要である。教えるという体験や経験を通して得られた喜びや失敗や改善等を検討課題とした講師養成プログラムを是非検討願いたい。</p>                                                      | <p>経験の少ないSD講師については、事前に模擬授業を行い、SPOD-SDC等の助言により、個性を活かした講師となるような環境が整えられている。頂いたご意見を参考に、今後も、SD講師養成に努めていく。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                     | <p>到達目標を決めて実施するSPOD-SDプログラムは、実施するに当たって質保証することは大前提であり、経験の少ないSD講師については、SPOD-SDCによる個別の事前レクチャーを行い、個性を活かした講師養成を行うことができた。SPODフォーラム2013で実施した、次世代リーダー養成ゼミナール受講生が講師を務めたプログラムについても、高い満足度を得ている。なお、受講生によるアンケートの集計結果をSD講師に公開しているため、その集計結果を踏まえた講師養成研修を行い質保証に代えてマイクロラー「各論」を1回ずつ実施していたが、来年度からは各論に代えてマイクロラー「各論」を実施することにより、受講者同士短時間で講義とフィードバックを繰り返す。また、来年度の「職員のための講師養成講座」では、実際に講師をした職員に体験談をお話してもらうことも検討する。</p>                                                               |
|                        | <p>【FD】<br/>SPODが提供しているFDプログラムが、教員のニーズにキャッチアップしていかないかもしれない。教員は何を求めているかという原点にもどって再度分析し、教員がこのFD出席は必須と考えるような環境とし、広報を工夫するよう求めたい。</p>                                                                                                                   | <p>上記1-①～③への対応を含めFDで真に必要とされている研修の開発・提供に努める。<br/>SPODホームページやメールマガジン等を活用し、SPOD事業の積極的な広報及びフォーラム等の様子の一部を動画で配信するなど、プログラムガイドや実施要項では伝わらない情報を発信していく。<br/>SPODフォーラムについては、今後他のネットワークや機関などと連携しての共催を検討し、参加者の増加やプログラムの充実を図る。<br/>また、FDを必須とする環境については、デニュー・トラッキング制度を導入し、対象教員に一定時間の研修を義務づける組織も出てきている。大学設置基準等では、教員のFDが義務化されており、加盟校内の教員がSPOD事業のFDプログラムを積極的に活用してもらえよう、当大学の事例を含め、広報活動を充実させる。</p> | <p>フォーラムの様子を撮影し、フォーラム紹介DVDを作成した。今後はSPODホームページに掲載し、新たな参加者の開拓に繋げる予定である。<br/>また、今年度もSPODフォーラム開催前には、SPODのメールマガジンや高等教育に関連するメルマガリスト等で積極的に案内を行い、研修会等において各講師からの周知も行った。事前アンケートではこれらの広報を受けて参加したとの回答も見られ、広報活動の効果がみられる。<br/>今回のSPODフォーラム2013においては、各プログラム参加者ののべ人数は教員712名、職員771名とほぼ同数の参加がみられ、例年と比べ、比較的な教員が参加している。(※2012年は教員576名、職員770名)今後も、多数の教職員に参加してもらうため、ニーズに合ったプログラム提供や広報活動に努める。<br/>さらに、先述の新任教員研修受講者向けのアンケートを実施し、新任教員が求める研修内容を調査しているため、この分析結果を元に必要なプログラム開発に努める。</p> |
| 3. SPOD事業の取組成果の検証、情報発信 | <p>【SD】<br/>SDの研修会やスタッフ・ポートフォリオをこれだけ大々的に実施されておられて、職員の間では高くなつたのか。研修会参加の満足度はわかるが、これだけの規模で長期間実施されておられるので、その成果を見せていただければ、我々の役に立つ。</p> <p>【SD】<br/>次世代リーダー養成について、対象者の割合には予算投資が大き過ぎると言える。プログラムの重要度は理解されるものの、このような投資に見合う成果が出ているかどうかについては大いに検討する余地がある。</p> | <p>1-⑤への対応と併せ、スタッフ・ポートフォリオを活用して、研修受講後の職員を継続的に追跡していくシステムについて検討する。<br/>次世代リーダー養成ゼミナールについては、受講生や修了生の間でネットワークが構築されており、このネットワークを活用しつつ、受講生が作成している報告書については、プロジェクト実践論文となるよう指導体制を強化し、現行のレポート集にとまらないう、広く成果を確認できるものとなるよう見直しを図る。また、本ゼミナールは長期的に見れば組織内における成果は十分見込めるプログラムであるが、他の研修と比較して予算だけでなく講師への負担も圧倒的に大きいため、今後受講料の一部を各機関において負担いただくことが可能かどうか調査を含め、検討していく。</p>                             | <p>今年度、次世代リーダー養成ゼミナール修了生にアンケート等を実施し、その有効性について大学行政管理学会等で発表を行った。<br/>また、「次世代リーダー養成ゼミナール」プロジェクト報告書についてもプロジェクト実践論文となるよう、今年度より受講生に対して指導担当教員制を用いた指導体制を強化している。加えて、カリキュラムマップや総括等を盛り込み、現行のレポート集にとまらないう、広く成果を確認できるものとなるよう作成する。カリキュラムマップの作成については来年度完成を予定している。このカリキュラムマップの作成により、ゼミナールの内容や身につけられるスキル等、広く理解いただけるようにしていく。<br/>次世代リーダー養成ゼミナールの経費については、現在ゼミナールの修了生がゼミナールで身につけたスキルを基に、学内及びSPOD内講師を務めており、以前は外部講師委託していた経費を削減できている。また、スタッフ・ポートフォリオやアンケートを活用し実施していくことを検討する。</p>  |

【すぐに検討が必要な課題】

| 事項                  | 評価委員からの意見                                                                                                                                                                        | 対応策                                                                                                                                                                                                                                   | 実施状況 (◎実施済み、○一部実施、×未実施)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. SPODの方向性の強化      | ① 【SD】<br>何のためにSDを行うのか、目的がやや不鮮明な印象を受ける。                                                                                                                                          | SPOD事業を開始して5年が経過する中で、実際の運用を経て当初の構想との乖離が生じ、その課題が見えてきている。今年度はSDマップの見直しを検討しているため、SDの目的も含め実情に合ったSD構想を検討する。                                                                                                                                | ○<br>研修プログラムガイド2013のP4～P8にもSDの目的等は記載されているが、現在その目的に沿う形でSDマップの見直しを含めた、SDプログラム及び実施体制の見直しを行っている。来年度中には見直しを終え来年度から実施できるよう、SDの目的も含め実情にあったSD構想を検討していく。<br>次世代リーダー養成ゼミナールにおいても、同様にカリキュラムマップ作成等を行っている。                                                                                                                                                                                               |
|                     | ② 【組織運営等】<br>SPOD立ちあげ当初に描いていた構想(大学カリキュラムのようなもの)が変容しているようにも思える。一度、構想を見直し、現実的な構想を再度立てていただきたい。                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 5. SPOD内ネットワークの強化   | ① 【組織運営等】<br>拠点校以外の大学の積極的な関与が見えない。たとえ本組織の運営に関して、大学の役割と責任を明確にすること、積極的な役割分担を促すための支援を行うことなどが必要ではないか。                                                                                | SPOD事業の運営についてはネットワークコア校が担当することになっているが、研修実施にあたっては、コア校以外の加盟校からも講師を担当できる者の発掘・育成に取り組んでおり、こうした形で事業へ貢献いただいている加盟校も増えてきている。また、フォーラムはSPODのメインイベントの一つでもあるため、今後実施にあたっては、開催校の教職員のみなならず各加盟校の教職員にも当日の運営の手伝いを呼びかけるなど、各加盟校が連携して事業を進められるような体制について検討する。 | ○<br>次世代リーダー養成ゼミナールや講師養成研修を通してSD講師の育成に努めるほか、新規FD講師を発掘しており、SPODフォーラム2013では、ネットワークコア校を除く加盟校から6名の教職員が講師を務めた。さらに、同フォーラムの運営スタッフとして、愛媛県内加盟校(愛媛大学を除く)から12名、次年度フォーラム開催地である高知大学から9名の職員が参加し、スタッフ及び参加者の交流の中でネットワーク間の連携強化へと繋がった。<br>また、徳島県下の加盟校によって構成される「T-SPOD会議」等、年に数回県内加盟校会議を開催する県もあり、県単位でも加盟校間の連携を図っている。<br>なお、平成26年度は四国大学(徳島県、私立)で学務系職員養成プログラムの研修を実施することになっており、加盟校内の講師育成等、各面で加盟校のSPOD事業への関与を高めていく。 |
|                     | ① 【FD・SD共通】<br>カリキュラム/組織変容の継続的支援。複数の機関をバネロツ校として、資源を投入するターゲットを絞りこみ、連携成果をあげるといふアイデアについても検討するといふ。現状のように単発の研修会ではなく、組織変容、カリキュラム変容を長期的に促進するというプログラムである。対面と遠隔会議を年に何回か繰り返していくというシステムである。 |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 6. SPODにおける取組の評価、検証 | ①                                                                                                                                                                                | SPODは加盟校の分担金による連携事業であるため、ある組織に絞って資源を投入するかどうかについては慎重に議論すべきである。ただし、調査・研究プロジェクト事業の1つ「組織変容検証ワーキンググループ」において、組織変容が見られる加盟校について、その経緯を調査する予定である。その結果を加盟校内で発信していくことにより、他加盟校の参考となり、組織改革の一助となることを目指す。                                             | ○<br>FD/SD両部門において、調査・研究プロジェクトが本格的に始動した。FD部門では「組織変容検証ワーキンググループ」において、検証対象校の選定や設問内容の検討を進めており、調査の実施に向けて準備を進めている。<br>SD部門では、「連携効果・組織変容検証プロジェクトチーム」の下、ワーキングチームを発足し、次世代養成ゼミナール修了生を対象としてアンケート及びインタビュー調査を実施した。その結果、本ゼミナール修了生を管理職に充てたり、学内研修の講師に起用する等、研修の成果が所属機関内での評価に繋がっている組織を確認することができた。このことは、大学行政管理学会でも発表されており、引き続き追跡調査を行っていく。<br>これらの調査結果を加盟校内に発信していく。                                             |
|                     | ① 7. ポートフォリオの普及促進                                                                                                                                                                | 【SD】<br>現在のポートフォリオは、身上調書と読んでいる。これをあえてポートフォリオと読んでいる意義が不鮮明である。                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 8. SPODの事業運営        | ①                                                                                                                                                                                | 【組織運営等】<br>これから「SPODフォーラム」を毎年各県に回し、オリンピックのように4年に一回フォーラムが各県に回ってくるように定例化すると、四国全体が活性化するのはないか。                                                                                                                                            | ◎<br>今年度、大学行政管理学会やSPODフォーラム等でスタッフサポートフォリオの有効性・特長を発表した。今後このような取組をおしてその普及に努める。<br><br>平成26年度のSPODフォーラム2014は高知大学での開催が決定している。事後アンケートでは参加者から他県開催の要望が寄せられており、四国各県での持ち回り開催のルール化について引き続き検討していく。                                                                                                                                                                                                     |
|                     | ①                                                                                                                                                                                | 【組織運営等】<br>これから「SPODフォーラム」を毎年各県に回し、オリンピックのように4年に一回フォーラムが各県に回ってくるように定例化すると、四国全体が活性化するのはないか。                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

【中期的に検討すべき課題】

| 評価委員からの意見                                                                               |                                                                                                                                                       | 対応策                                                                                                                                                                                      | 実施状況 (◎実施済み, ○一部実施, △検討中, ×未実施) |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 【組織運営等】<br>当初事業計画から事業も拡大し深化してきている。SPOD事業における統合と分化の方向性について、中期計画の形で参加校で共有する時期に至っているように思う。 |                                                                                                                                                       | SPOD事業における統合と分化の方向性について、「SPOD将来構想ワーキンググループ」を今年度中に立ち上げ、中長期の目標を検討していく。                                                                                                                     | △                               | SPOD設立から6年目を迎え、取組成果を検証し、高等教育の実情に即した事業を展開していくため、(SPOD)将来構想ワーキンググループ」の設置に向けて申合せを作成し、今年度中に設置する予定である。平成26年度以降、本ワーキンググループを通じて中長期的にSPODの運営について検討していく。                                                                                                                                                                          |
|                                                                                         | 【SD】<br>愛媛大学や次世代リーダーを越えて、加賀校全域にスタッフ・ポートフォリオを促進するための仕組みについて早急に議論すべきである。すでに大阪府立高専でもスタッフ・ポートフォリオの作成ワークショップが開催される予定である。SPOD内で生まれた取組みをまずはSPOD内で普及させるべきである。 | SPODフォーラム2013の統一テーマが「ポートフォリオ (TP・SP・LP) による質向上」であり、TP, SPの広報の場として情報発信に取り組む。<br>ただし、SPについてはSPODが開発したもので歴史も浅い上、メンタリングを実施しながら作成を行うものであるため、普及には時間がかかる。しかし、今後も普及のため学会等でSP導入の成果について積極的に発表していく。 | ○                               | SPODフォーラム2013のシンポジウムにおいて、「ポートフォリオは高等教育の質向上に貢献できるか？」をテーマにポートフォリオの第一人者にご講演いただき、約9割の参加者から「満足」との評価をいただいた。また、ポートフォリオへの理解の深まりが向える意見が多く寄せられた。<br>SPODでは、設立当初から教育の質向上に努め、それに資するツールとしてポートフォリオを重視しており、近年はアカデミック・ポートフォリオ (AP) 作成ワークショップも実施する等、SP, TP, APの3つのワークショップを通じてポートフォリオの意義を発信している。今後も教職員自身の有効な振り返りのツールとしてポートフォリオのさらなる普及に努める。 |
| 【FD】<br>ティーチング・ポートフォリオをSPOD内でどのように位置づけていこうとされているのか、方向性が分らない。                            |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                          |                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 【FD】<br>四国全土という大規模でFDを共同で推進してこられて、それぞれの大学の学生は教員が変わっていることを実感しているのだろうか。                   |                                                                                                                                                       | 調査・研究プロジェクト事業の一つ「学生調査・IRワーキンググループ」が実施予定の学生アンケートの中で、学生の学習環境と併せ、教員に関する設問を入れる予定である。                                                                                                         | △                               | 学生調査・IRワーキンググループにおいて、学生を対象としたアンケートの設問を作成し、FD専門部会で設問内容と併せて実施方法について検討した。しかし、実施方法については解決すべき課題も多く、引き続き慎重に検討していく。                                                                                                                                                                                                             |

【長期的に検討すべき課題】

| 評価委員からの意見                                                            |                                                                                             | 検討状況                                                                                                                                         |  |  |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| 【組織運営等】<br>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大切である。 |                                                                                             | 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。四国の大学活性化を通して四国の活性化を目指し、社会貢献を視野に入れた取組を検討し、行政からの支援を得る方策も考えられるが、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。 |  |  |
|                                                                      | 【FD】<br>FDer養成の取組は高く評価できるが、一時検討されていたFDerの資格化は、その後どのようなものになったのか明確にする必要がある。資格に関する方針を明確にしてほしい。 | 現在日本高等教育開発協会 (JAED) において検討中であり、今後、その動向を見つつ検討していく予定である。                                                                                       |  |  |
| 【FD】<br>新任教員研修が標準化したのであるから、教授能力証明書の発行やその基準についても、迅速に進める必要があるのではないか。   |                                                                                             | 高等教育教授能力証明プログラムワーキンググループでは、当初、SPOD内に限定しての教授能力証明を想定していた。しかし、近年、体系的にFDプログラムを提供する大学等が増えており、組織を越えた研修内容の標準化及び修了証の互換性 (有効性) について今後の動向を見て長期的に検討する。  |  |  |

「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、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、委員はSPOD加盟校以外の機関に所属する者とする。

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、委員の互選により選出する。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、評価を行い、その結果を運営協議会に報告する。

(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。

附 則

この要項は、平成25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（平成24年度）

（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）

## 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」

### 事業評価委員会委員名簿（平成25年度）

（任期：平成25年4月1日～平成27年3月31日）

沖 裕貴 立命館大学教育開発推進機構教育開発支援センター長 教授

各務 正 順天堂大学総務局企画調査室 部長

栗田 佳代子 東京大学大学総合教育研究センター 特任准教授

田中 岳 九州大学基幹教育院教育企画開発部 准教授

福島 一政 追手門学院大学 副学長

（計5名 五十音順 敬称略）

## **8. 平成26年度事業について**

## 8. 平成26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2014」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
- ・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 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2014に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2014」参照

- ・大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（年5回）  
開催場所：徳島大学，愛媛大学  
レベルⅠ（新任職員研修）
  - 1回 5月上旬（徳島大学）レベルⅠ 1回 10月下旬（愛媛大学）  
レベルⅡ 1回 10月上旬（愛媛大学）  
レベルⅢ 1回 7月上旬（愛媛大学）  
共通科目 1回 9月中旬（愛媛大学）  
※主担当：SPOD事務局 協力校：徳島大学，愛媛大学
- ・学務系職員養成プログラム（年1回） 開催場所：四国大学  
レベルⅠ 1回 7月24日（木）～25日（金）（四国大学）
- ・国際連携系職員養成研修（年1回） 開催場所：高知大学  
※SPODフォーラム2014において開催  
※主担当：SPOD事務局 協力校：高知大学，愛媛大学
- ・次世代リーダー養成ゼミナール（年4回）  
開催場所：徳島県，香川県，愛媛県
  - 第1回 5月下旬 愛媛
  - 第2回 7月中旬 徳島
  - 第3回 11月上旬 愛媛
  - 第4回 平成27年1月下旬 香川※主担当：SPOD事務局 協力校：高知大学
- ・職員のための講師養成講座（年2回）開催場所：愛媛大学1回，コア校1回  
平成26年6月中旬・平成26年9月中旬  
※主担当校：SPOD事務局 協力校：愛媛大学

- ・高等教育トップリーダーセミナー（年1回） 開催場所：高知大学  
SPODフォーラム2014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2014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2014に掲載したプログラム，派遣事業プログラム
- ・SDコーディネーター養成講座（年1回）  
※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

### 3. SPODフォーラム

- ・平成26年8月27日（水）～29日（金）開催場所：高知大学  
全体テーマ  
「“気づき”と“振り返り”が大学を変える ～成長を確かなものにするために～」  
※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2014に掲載
- ・SPOD将来構想ワーキンググループ
- ・調査研究プロジェクト事業（年3回）
  - ①連携効果検証ワーキンググループ（FD部門）
  - ②組織変容検証ワーキンググループ（FD部門）
  - ③学生調査・IRワーキンググループ（FD部門）
  - ④連携効果・組織変容検証プロジェクトチーム（SD部門）

### 5. SPOD運営

- ①総会（年1回） 平成27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27年3月頃
- ④監査（年1回） 平成27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27年3月頃）
    - ・SD分科会（年1回） 総会と同日開催（平成27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

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

- 2 委員会に関し必要な事項は、別に定める。

(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。

附 則

この規約は、平成25年4月1日から施行する。

## 別表第1 加盟校

|              |
|--------------|
| 徳島大学         |
| 鳴門教育大学       |
| 香川大学         |
| 愛媛大学         |
| 高知大学         |
| 香川県立保健医療大学   |
| 愛媛県立医療技術大学   |
| 高知県立大学       |
| 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 |

## 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」役員名簿

(任期：平成25年4月1日～平成25年9月30日)

|          |         |         |
|----------|---------|---------|
| 会 長      | 柳 澤 康 信 | 愛媛大学長   |
| 副 会 長    | 香 川 征   | 徳島大学長   |
| 副 会 長    | 長 尾 省 吾 | 香川大学長   |
| 副 会 長    | 脇 口 宏   | 高知大学長   |
| 監 事      | 田 中 雄 三 | 鳴門教育大学長 |
| 監 事      | 南 裕 子   | 高知県立大学長 |
| 企画・実施統括者 |         | 佐 藤 浩 章 |

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 副室長

## 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」役員名簿

(任期：平成25年10月1日～平成27年3月31日)

|                  |         |         |
|------------------|---------|---------|
| 会 長              | 柳 澤 康 信 | 愛媛大学長   |
| 副 会 長            | 香 川 征   | 徳島大学長   |
| 副 会 長            | 長 尾 省 吾 | 香川大学長   |
| 副 会 長            | 脇 口 宏   | 高知大学長   |
| 監 事              | 田 中 雄 三 | 鳴門教育大学長 |
| 監 事              | 南 裕 子   | 高知県立大学長 |
| 企画・実施統括者 小 林 直 人 |         |         |

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 室長

平成 2 5 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 6 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