

平成26年度第8回SPODネットワークコア運営協議会 議事次第

日 時：平成27年1月21日（水）10：00～11：30

場 所：各コア校（遠隔配信）

議 題：

1. 平成25年度事業評価委員会委員からの指摘事項に対する対応状況について
 - ・平成25年度事業評価委員会委員からの指摘事項に対する対応状況について（案）【資料1】
2. 平成27年度SPOD事業計画について
 - ・平成27年度SPOD事業計画（案）【資料2】
3. SPOD事業評価委員会委員の改選について
 - ・SPOD事業評価委員名簿（案）【資料3－1】
 - ・略歴書（取扱注意）【資料3－2】
 - ・SPOD事業評価委員会実施要項【参考資料1】
4. 平成27年度SPOD事業経費について
 - ・平成27年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業経費（案）【資料4】
5. 平成26年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会等の開催について
 - ・平成26年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会及びFD／SD分科会 実施要項（案）【資料5】
6. 平成26年度SPOD事業評価委員会の開催について
 - ・平成26年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」（SPOD）事業評価委員会実施要項（案）【資料6】
7. SPODフォーラム経年変化について
 - ・SPODフォーラム経年変化について【資料7】
8. SPOD新任教員研修アンケート分析について
 - ・SPOD新任教員研修アンケート分析リーフレット【資料8】
9. 愛媛大学教育改革シンポジウムの開催について
 - ・平成26年度愛媛大学教育改革シンポジウムチラシ【資料9】
10. その他

平成26年度第8回ネットワークコア運営協議会 出席者名簿

大学名	所 属	氏 名	担当
徳島大学	総合教育センター 教育改革推進部門 講師	吉田 博	FD
	総合教育センター 教育改革推進部門 特任研究員	上岡 麻衣子	FD
	総務部人事課課長補佐	沖津 貴司	SD
	学務部教育企画室長	三好 信幸	事務
	学務部教育企画室教育企画係長	金治 志津子	事務
香川大学	大学教育開発センター調査研究部 准教授	葛城 浩一	FD
	大学教育開発センター調査研究部 准教授	佐藤 慶太	FD
	教育・学生支援室修学支援グループ チーフ	石井 さおり	FD
	経営管理室給与福利グループ リーダー	松永 京一	SD
	経営管理室給与福利グループ チーフ	川池 晃子	SD
	教育・学生支援室学務グループ チーフ	山本 英和	事務
	教育・学生支援室学務グループ グループ員	吉鷹 麻穂美	事務
高知大学	総合教育センター大学教育創造部門 教授	塩崎 俊彦	FD
	総合教育センター大学教育創造部門 准教授	立川 明	FD
	総合教育センター大学教育創造部門 講師	俣野 秀典	FD
	人事課長	中山 胤	SD
	人事課課長補佐	川崎 美保	SD
	人事課労務管理係長	有友 幸代	SD
	人事課労務管理係係員	高松 基子	SD
	学務課総合教育センター事務係長	武内 智之	事務
	学務課総合教育センター事務係 事務補佐員	美川 真希	事務
愛媛大学	教育・学生支援機構副機構長／教育企画室長	小林 直人	議長・FD
	教育企画室 講師	村田 晋也	FD
	教育企画室 助教	清水 栄子	FD
	教育企画室 特定研究員	林 真弥	FD
	教育企画室兼広報室副室長 講師	阿部 光伸	SD
	総務部人事課副課長	久保 秀二	SD
	総務部人事課人事・人材育成チームリーダー	大塚 陽介	SD
	総務部人事課人事・人材育成チーム	古村 翔	SD
	教育学生支援部長	吉田 一恵	SD・事務
	教育学生支援部教育企画課副課長	織田 隆司	SD・事務
	教育学生支援部教育企画課教育企画チームリーダー	濱元 悠子	事務
	教育学生支援部教育企画課教育企画チームサブリーダー	山内 ちあき	事務
	教育学生支援部教育企画課能力開発室	秋山 裕佑	事務
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	戸田 裕香	事務
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	三好 歌織	事務
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	松崎 由里子	事務
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	川井 順子	SD・事務

平成25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（案）

■平成25年度事業評価委員会からの意見まとめ

※別紙参照

■平成25年度の対応について

SPODでは「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（平成24年度事業評価委員より）、平成25年度末に「SPOD将来構想ワーキンググループ（以下、将来構想WG）」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、中長期的な検討を始めたばかりである。

今回事業評価委員からいただいたご意見は、将来構想WGの検討事項と重複するものが多いため、将来構想WGでの議論を踏まえ、下記のポイント4点を中心に、中長期的な検討を進めるということで、今回の指摘事項への対応とするものである。

■事業評価委員会からの指摘事項のポイント（キーワード）

1. 事業の精選，事業マップ作成，SPODの目的・目標設定
2. 省力化，負担軽減，負担分散
3. 各加盟校の状況把握
4. 効果検証，評価指標，経年評価

ポイント1（事業の精選，事業マップ作成，SPODの目的・目標設定）は将来構想WGにおいて、最初に検討することである。その過程において、事業の精選が行われ、ポイント2（省力化，負担軽減，負担分散）への対応に繋がると考えられる。

【対応状況】

ポイント1，2については、将来構想WGにおいて、SPODの今後の事業運営の方針について検討を行った。

FDに関しては、SPODの役割は加盟校のFD活動への支援であり、最終的には各加盟校が自律的に教育改善を行うことができるよう、現状分析や課題解決のための提案等を中心とした支援に段階的にシフトしていくべきではないか等の意見が出され、事業精選を含め、引き続き検討する。

SDに関しては、この7年の間に大学人としての一般的な研修はSPODで実施し、そこで不足している部分については各加盟校の研修で補うという考えになっており、SPOD－SD研修については、継続していく必要があると考えられる。ただし、研修の在り方や内容、運営方法等については見直すべきとの認識はあり、まず次年度以降SDマップの見直しに着手し、SD研修プログラムの精選について検討する。

次年度は、SPODの必要性や費用対効果等について各加盟校への訪問調査を実施する予定であり、各加盟校の意見を踏まえた上でSPODの目的の再検討、事業精選について具体的に行う予定である。

また、ポイント1の検討にあたっては、ポイント3（各加盟校の状況把握）は不可欠と考えられるため、訪問調査を含めながら各加盟校への実態調査を実施する。

【対応状況】

今年度はSD事業において、次世代リーダー養成ゼミナール受講生の所属校へのヒアリング調査を行った。各大学ともに受講生の成長を認め、ゼミの継続を希望する一方で、課題提出等、受講生への負荷について心配する意見もあった。また、各組織における修了生の活用については、今後の受講者へのインセンティブにも繋がることから、優良事例の情報共有等、運営側から組織的なアプローチが可能か検討したいと考えている。現在、ヒアリングで頂いた意見を踏まえ、平成27年度の本ゼミの内容について検討中である。

なお、次年度には、各加盟校への訪問調査を予定しており、SPODの必要性や費用対効果等SPOD事業全般についての各加盟校の意見及び状況把握を行い、将来構想WGでの検討材料とする予定である。

ポイント4（効果検証、評価指標、経年評価）については、平成25年度から「調査・研究プロジェクト」が本格的に始動され効果検証を始めているところであるが、その実施方法には検討の余地がある。ただし、そのためにはポイント1の議論が不可欠であり、その結果を踏まえた上で、単年度評価だけでなく経年評価を意識した中長期的な視点による評価指標や評価基準の明確化を図る。なお、これまで公表してきた過去の（単年度）評価について、全てを経年で分析することは現実的でないため、例えばSPODフォーラム等ターゲットを絞って検証する等、工夫して進める。

【対応状況】

今年度は、昨年度に調査研究プロジェクトの「連携効果検証ワーキンググループ」が実施した「新任教員研修（コア校4大学において標準化されたもの）受講者へのアンケート」について調査結果を分析し、研修受講後の教育活動への波及効果等を検証した。

回答からは、研修で習得した知識や理解が日常の教育活動に活かされていることが分かったが、多くの教員が、研修後に教育力向上のための活動への参加が継続していないことも判明し、個人レベルの取り組みだけでなく、組織的な取り組みの必要性が推察できた。

なお、この集計結果は冊子として発行し、全国の高等教育機関に発信予定である。

また、SPODフォーラムについても経年比較を行い、満足度や学習成果は高いものの、受講後の意識、行動変容や組織変容といった研修成果についてはやや低いという結果が得られ、これらの成果の向上まで含めた研修のデザインが必要であると推察される。

次年度については「組織変容検証ワーキンググループ」を中心に活動を行う予定である。訪問調査と合わせ、平成22年度に収集した各加盟校のFD／SD実施体制等について調査し、その後の組織変容について検証する予定である。

(別紙)

平成25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25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、SPODの連携効果及び組織変容の検証のために設置した「調査・研究プロジェクト」が本格的に始動したことに関して高い評価をいただいた。一方で、単年度評価に振り回されないこと、達成度を判断する評価基準を明確化することなど、検証にあたっては中長期的な視点に立ち、発足当初から変わりつつあるSPODの目的・目標と合わせて検証していくことが求められた。

各委員からの主な意見は以下のとおり。

【1】活動計画及び活動実績について

①FD

(強み)

- ・大学教員を対象としたポートフォリオのワークショップに関して充実している。
- ・SPODフォーラムは、全国から参加者を集めており質の高いプログラムの証左であるといえる。
- ・実に多種多彩な内容を展開し提供している点は、強みといえるだろう。
- ・学ぶだけでなく、FDerの養成をしている。

(弱み)

- ・学習者中心の学習環境が叫ばれるなか、ピア・サポーターや学生スタッフの育成と指導、効果検証に関する教職員向けのプログラムがないのは少し疑問である。
- ・メンターに対するネガティブな印象を払拭するには、教員の日常活動の枠組みの中でメンター業務を行うことができるような工夫も必要と思います。
- ・プログラムの提供者に偏りが見られる。
- ・プログラム提供者の養成研修のようなタイプのプログラムがもっとあってもよいのではないのでしょうか。
- ・ある一定の方針のもとでプログラムの峻別を行わない限り、SPODの負担は増してしまう。
- ・FDの重要な使命として、それぞれの大学の学生実態に即した授業方法の改善があると思うが、その点での成果がよく見えないこと。

②SD

(強み)

- ・SPODで学んだ教職員自らが次のプログラムの講師をするという、再生産を意図的につくっていること。
- ・プログラムを受講した職員の行動変容が確認できるようになってきている。

(弱み)

- ・プログラムの提供者に偏りが見られる。
- ・受講する職員への事前のオリエンテーションの充実や、SDを日常活動の中で意識できるような環境作りが求められているように思います。
- ・発足当時のニーズが各校で変わっている可能性もあります。再度学習したいニーズをSPOD全体で検討することも今後必要になるのではないのでしょうか。
- ・せっかく他の大学の方と一緒にになったのだから、コミュニケーションをとりたいという意見も多いようです。研修とは直接関係のないことですが、無視できない要望

かと思います。

- ・SD事業の高度化と、加盟校における制度の成熟（自治）とのバランスが求められる。
- ・ワークを取り入れていることは講義型の研修などに比べればはるかに効果的だが、時間の制約もあって受講生にとって不消化になっているように見える。
- ・フォーラムでは、総じて初心者、初級者対象となってしまうというプログラムが多く、中級者、上級者向けが少ない。

（その他、提案等）

- ・調査・研究プロジェクトの今後の成果を大いに期待したい。事業や研修を進めるに当たり、カークパトリックの第3レベル「個人の行動変容」や第4レベル「組織変容、業績向上」の検証は避けては通れない。
- ・SPODで学修された職員が、自分のテーマをもって自大学で他の職員に教育する機会を数多く行なうように働きかけてはどうでしょうか。

③組織運営等

（強み）

- ・四国のすべての大学・短期大学・高専を網羅している点は大いに評価できる。持てる大学がそうでない大学に対してニーズに沿った支援を行い、かつ効果的に運営されていることが報告からうかがえた。
- ・調査・研究プロジェクトが立ち上がり、検討が始まったことは重要です。SPODの運営し、受講生からの多くの評価結果は、大切な資源だと思います。5年後、10年後の研究に使えるようになるとよいと思います。
- ・SPOD事務局の牽引力。また、コア校（担当者）の貢献。

（弱み）

- ・業務評価などの管理運営業務の負担が大きいのではないかと。評価作業が目的化していないか心配。
- ・SPODの将来像という観点から、四国地区の全高等教育機関が加盟している現状について、そのメリット・デメリット等を検討する余地があるかもしれない。

【2】次年度実施に向けての提案

- ・報告書の書き方に関して、PCM（Project Cycle Management）の手法を取り入れ、当該年度の目標、その達成度を判断する評価指標、評価基準を明確化して、ロジックツリーによる体系化と効果検証を目指すとういと思われる。達成度の検証の部分と事業や活動の概要の部分に分けて執筆するなど工夫があるとういのではないかと。
- ・各事業の精選が必要との認識があるが、SPODの目的に対して事業マップを書き、目的に対して各事業の目標が整合的であるかどうかを点検する必要がある。
- ・特定の機関や人材にかかる負担を軽減する、あるいは、負担の分散化の観点からも、省力化について取り組まれてはどうかと。
- ・（SPOD各加盟校について）小規模だが活発である、活発だがSPOD依存傾向にあるとうい状況を把握することが肝要だろう。
- ・単年度の評価に振り回されることなく、中長期的にもつSPODの理念・方針と照らして、評価に対してSPODの考えを示すことも重要ではないかと。また、各種事業をデータとして経年的に追っていくことも求められるだろう。
- ・中級者、上級者向けのプログラムは、相当程度の時間を確保した取り組みを検討したほうがよい。

平成27年度SPOD事業スケジュール（案）

1. FD事業

- ・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2回）
 - ①全加盟校教員対象（年1回）
 - 開催場所：徳島大学
 - ②高専対象（年1回） 開催場所：愛媛大学
- ~~・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~~
- ・ティーチング・ポートフォリオ，アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ※
 - 開催場所：愛媛大学
 - ~~※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）主催事業として実施し，全国（SPOD加盟校含む）開放する~~
- ・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2015に掲載したプログラム

2. SD事業

- ・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：香川大学，愛媛大学
 - レベルⅠ（新任職員研修）
 - 1回 5月中旬（香川大学）
 - レベルⅠ 1回 10月下旬（愛媛大学）
 - レベルⅡ 1回 9月下旬（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月上旬（愛媛大学）
 - 主担当：SPOD事務局 協力校：香川大学，愛媛大学
- ・国際連携系職員養成研修（年1回） 開催場所：愛媛大学
- ・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2015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4回）
 - 開催場所：香川県，高知県，愛媛県，徳島県
 - 第1回 5月下旬 徳島
 - 第2回 7月中旬 香川
 - 第3回 11月上旬 高知
 - 第4回 平成28年1月下旬 愛媛
 - 主担当：SPOD事務局 協力校：高知大学
 - ~~※次世代養成ゼミナールの外部講師による一部プログラムについては，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）主催事業として実施し，全国（SPOD加盟校含む）に開放する~~
- ・職員のための講師養成講座（年2回） 開催場所：愛媛大学2回

平成27年6月中旬・12月中旬

主担当校：SPOD事務局 協力校：愛媛大学

・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2015に掲載したプログラム

・スタッフ・ポートフォリオの作成ワークショップ※

3. SPODフォーラム

・平成27年8月26（水）～28日（金）（3日間） 開催場所：愛媛大学

「学びの成果をどう可視化するか？」 ~~—(仮)—~~

トップリーダーセミナーを併せて開催

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24回） 開催場所：各加盟校

原則として、1法人あたり1回とする。ただし、高等専門学校については、1校あたり1回とする。詳細は、SPODホームページに掲載

・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と連携して訪問調査を実施予定

・調査研究プロジェクト事業

年1テーマを研究対象とする予定

①連携効果・組織変容検証プロジェクト（FD部門）

②連携効果・組織変容検証プロジェクト（SD部門）

・その他コア運営協議会で承認された事業、プログラム等

5. SPOD運営

①総会（年1回） 平成28年3月頃

②ネットワークコア運営協議会（月1回程度）

③事業評価委員会（年1回） 平成28年3月頃

④監査（年1回） 平成28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28年3月頃）

・SD分科会（年1回） 総会と同日開催（平成28年3月頃）

ii. SPOD加盟校県内会議 四国各県において必要に応じて実施

※を付したプログラムについては、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）主催事業として実施し、SPOD加盟校にも開放する

平成26年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会 及びFD／SD分科会 実施要項

主 催：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）
日 時：平成27年3月27日（金）13：00～16：00
場 所：（総会）愛媛大学城北キャンパス総合情報メディアセンターメディアホール
（FD／SD分科会）愛媛大学城北キャンパス愛大ミューズ3階M32，33
出 席 者：（総会）加盟校各大学長、短期大学長、高等専門学校長等
（FD／SD分科会）加盟校 FD／SD担当者等

【総 会】

- 13：00 開会挨拶 SPOD会長：愛媛大学長
- 13：05 平成26年度の「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業の
実施状況について（25分）
- 13：30 平成27年度の「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業の
運営について（30分）
- 14：00 質疑応答（30分）
- 14：30 閉 会

【FD／SD分科会】※FD分科会及びSD分科会を2箇所で開催

- 15：00 各加盟校での取り組み状況の報告
今後の具体的な事業の進め方について
意見交換 など
- 16：00 閉 会

平成26年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」(SPOD)

事業評価委員会実施要項

(趣旨)

平成26年度における「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)」の活動内容や前年度の評価委員からの指摘事項に対する改善状況について、実績報告書をもとにSPOD事業評価委員会委員から評価を行っていただき、今後の事業推進に役立てる。

(主催)

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

(日時)

平成27年3月5日(木)13:30～17:30(予定)

(場所)

愛媛大学城北キャンパス(松山市文京町3番)

(参加予定者)

SPOD事業評価委員会委員

沖委員(立命館大学), 各務委員(順天堂大学), 田中委員(九州大学)

SPOD関係者

ネットワークコア校のSPOD-FD/SD担当者

(事務担当)

愛媛大学教育学生支援部教育企画課(SPOD事務局)

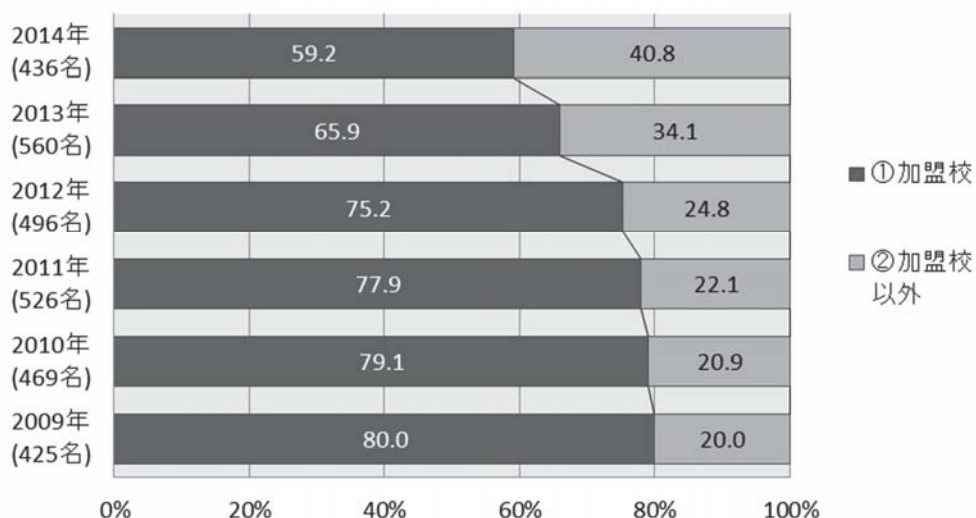
SPODフォーラム全体アンケート 経年比較 (2009年～2014年)

文責：山田剛史
(愛媛大学 教育企画室)

1

- ◆加盟校以外からの参加者が年々増加(参加費徴収の影響なし)
- ◆SPODが全国的に認知されてきたことを示唆
- ◆SPODが加盟校内で一定普及してきていることの現れと言える

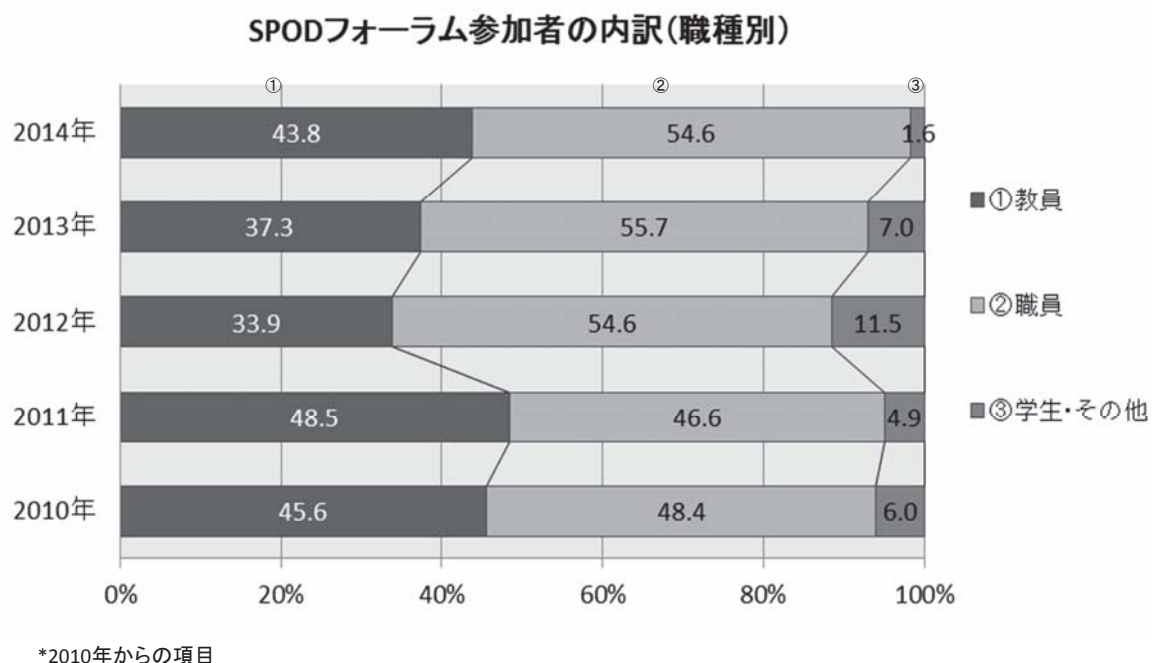
SPODフォーラム参加者の内訳(加盟校/加盟校以外)



*ただし、2009～2011年については、加盟校参加者のうち、それぞれ48名(2009),53名(2010),58名(2011)は遠隔講義受講者

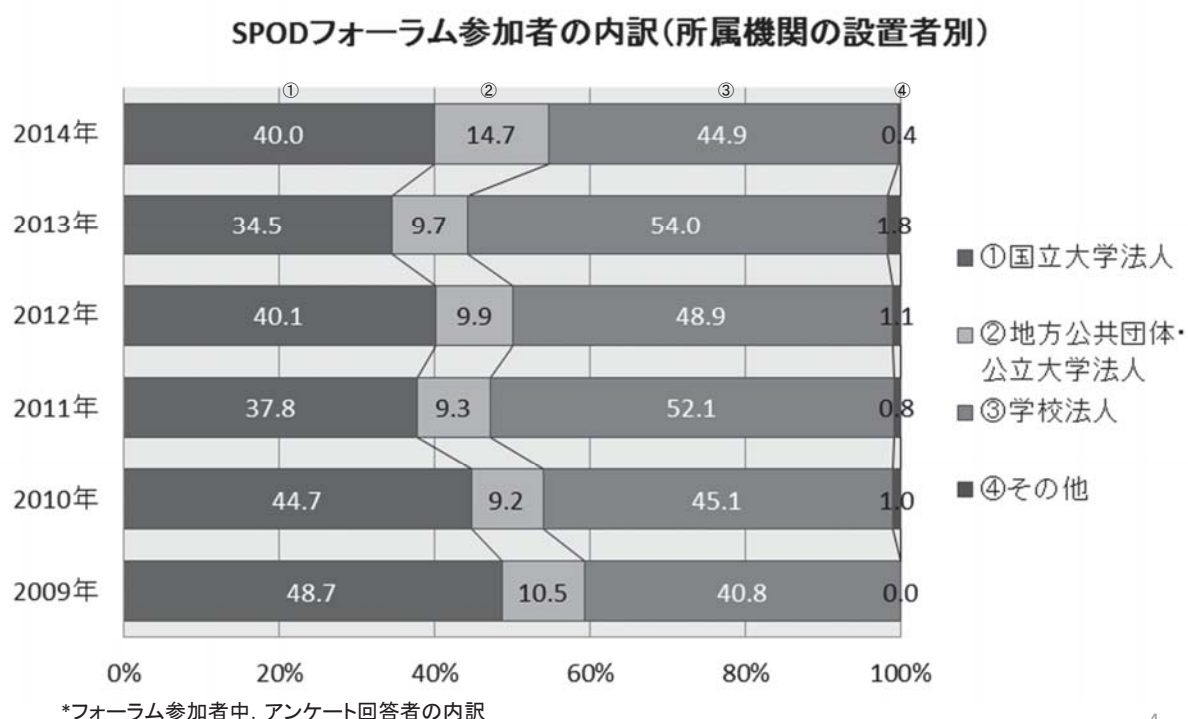
2

- ◆教員の参加率が上昇し、教員・職員の比率が取れてきている
- ◆全国的に大規模の職員研修が稀有のため、職員比率が高い



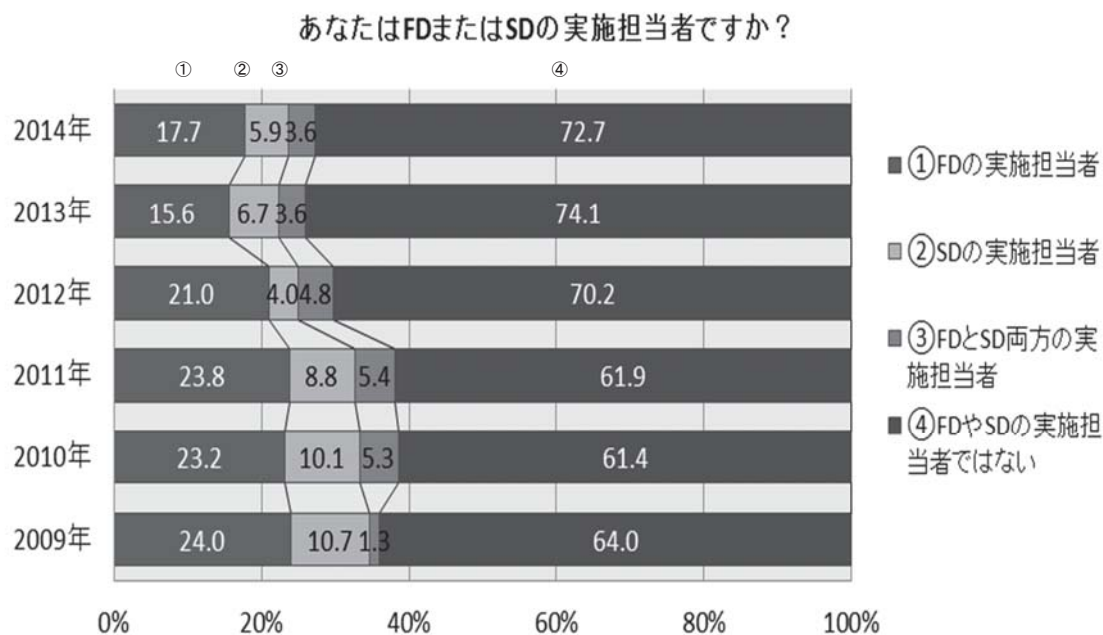
3

- ◆設置比率から見ると、国立の参加者が多い
- ◆2014年には公立の伸びが大きく、危機意識の現れが反映



4

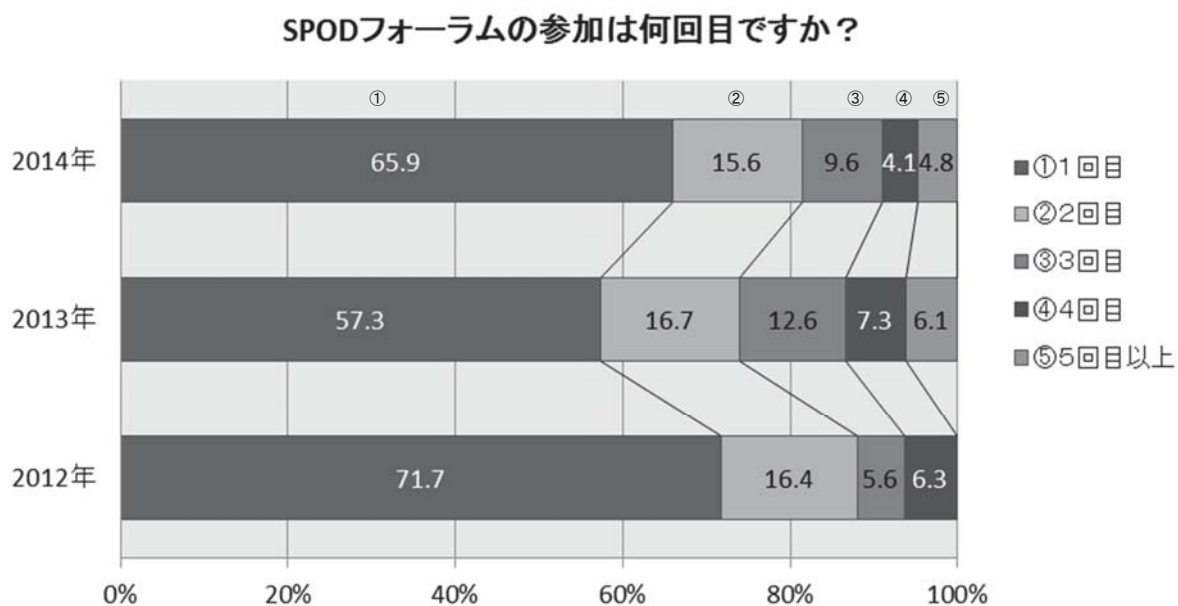
- ◆参加者の約3割はFD／SD担当者
- ◆参加者の約7割は非担当で個人レベルの情報収集・スキルアップ
- ◆玄人向けのプログラムと初心者向けのプログラムのバランスを配慮



*フォーラム参加者中、アンケート回答者の内訳

5

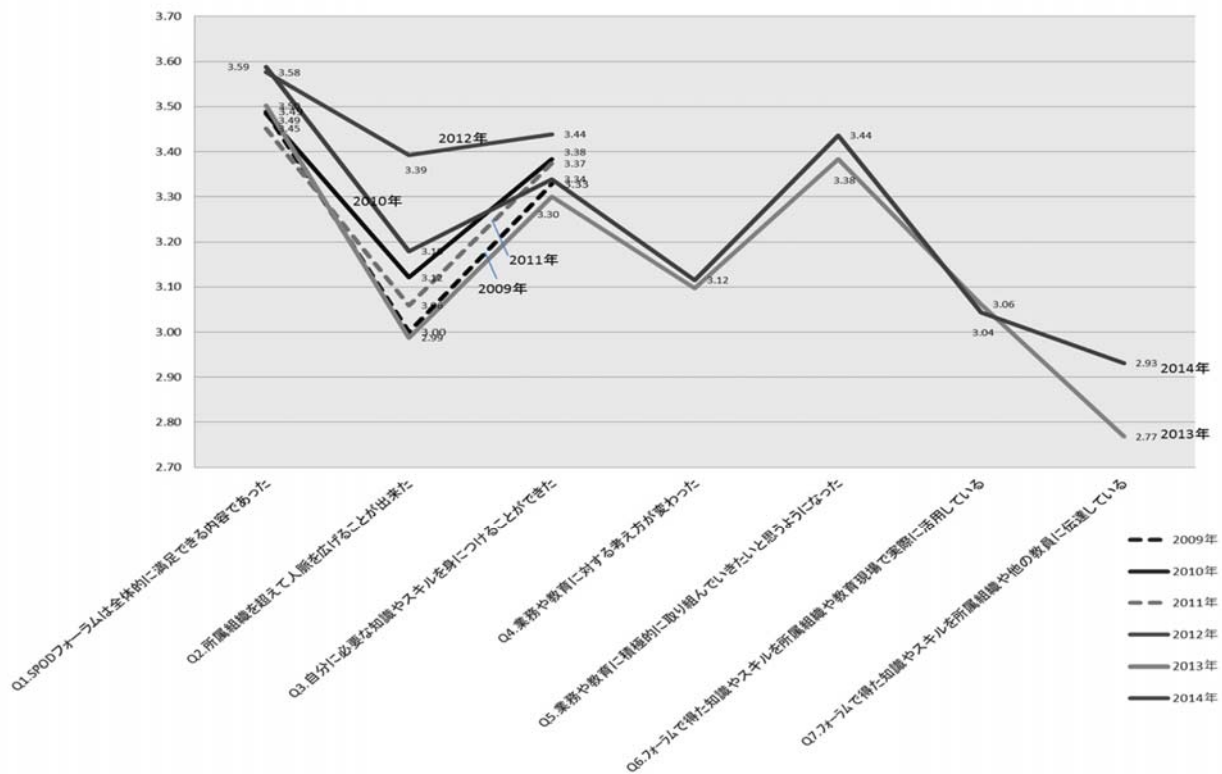
- ◆フォーラムのリピーターは全体の3分の1、新規は3分の2
- ◆新規参加者とリピーター双方のニーズに応えるマンネリ化しない研修を



*2012年からの新規アンケート項目

6

各項目の平均値

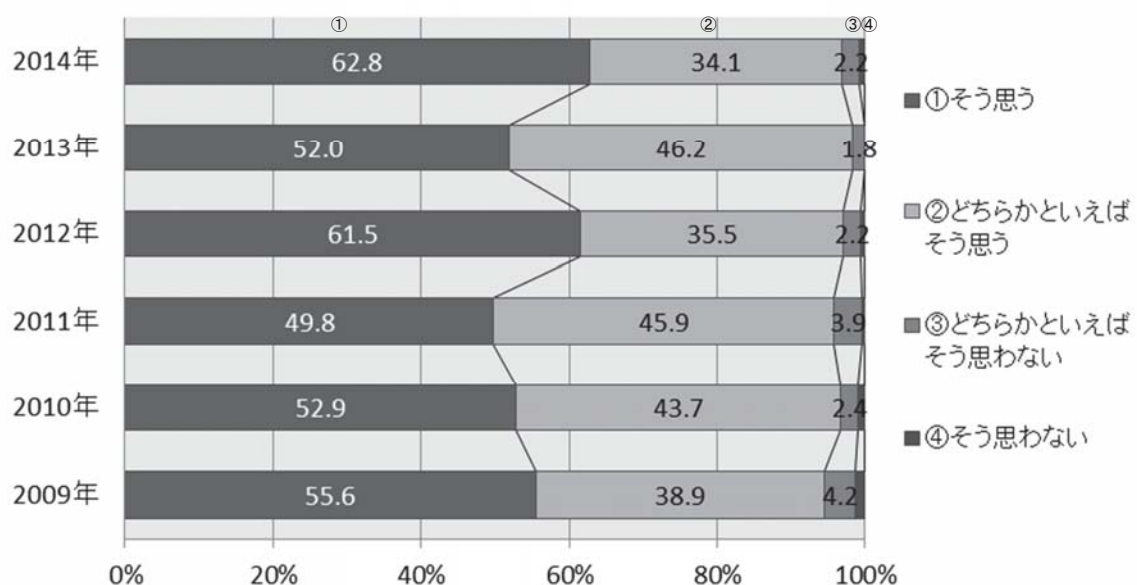


*Q4～Q7は2013年からの新規アンケート項目

7

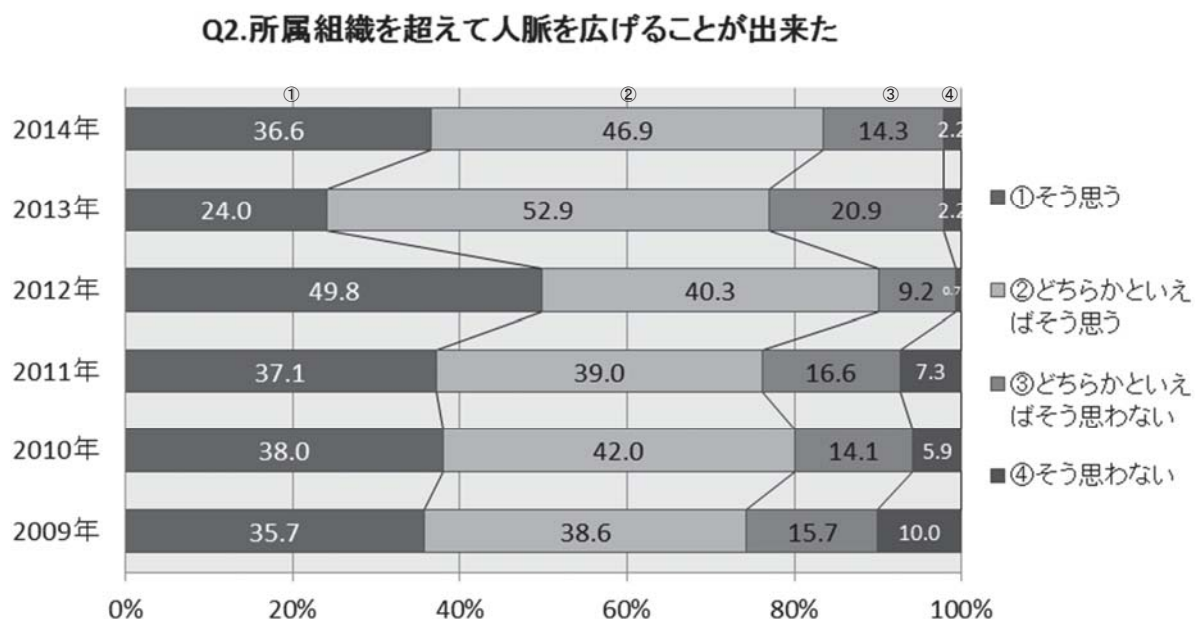
- ◆一貫して高い満足度を維持・向上できている
- ◆2014年は「そう思う」比率が過去最高，満足度全体も96.9%
- ◆満足度を規定する要因についても検討を

Q1.SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった



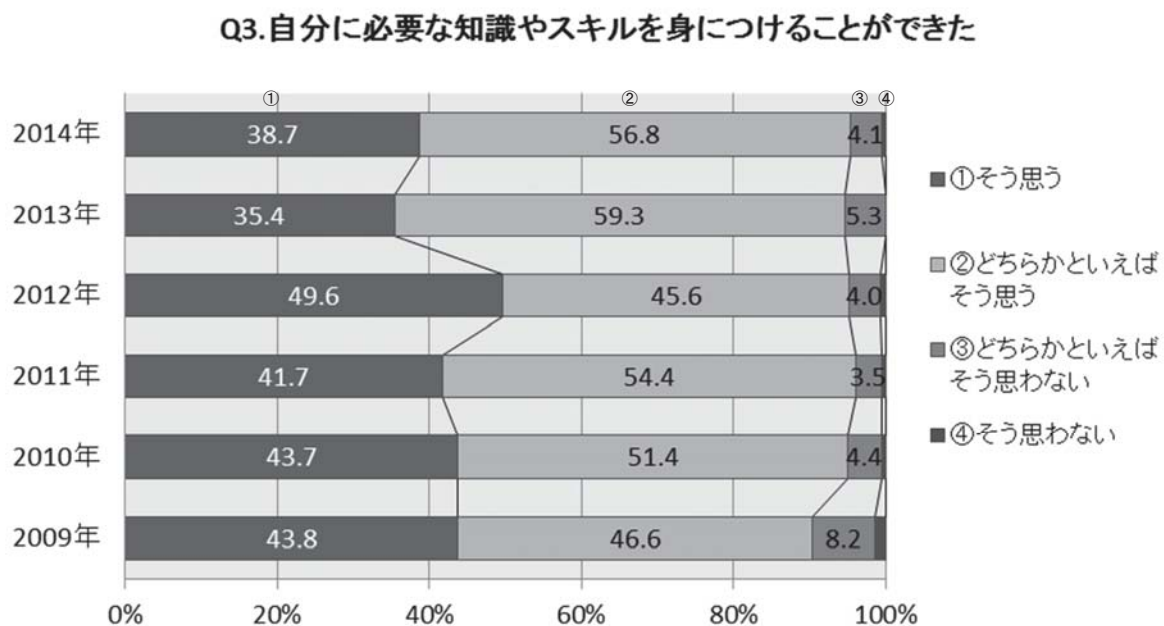
8

- ◆2012年以降、毎年企画開発しているが、まだブレがある状態
- ◆継続的な検討が必要



9

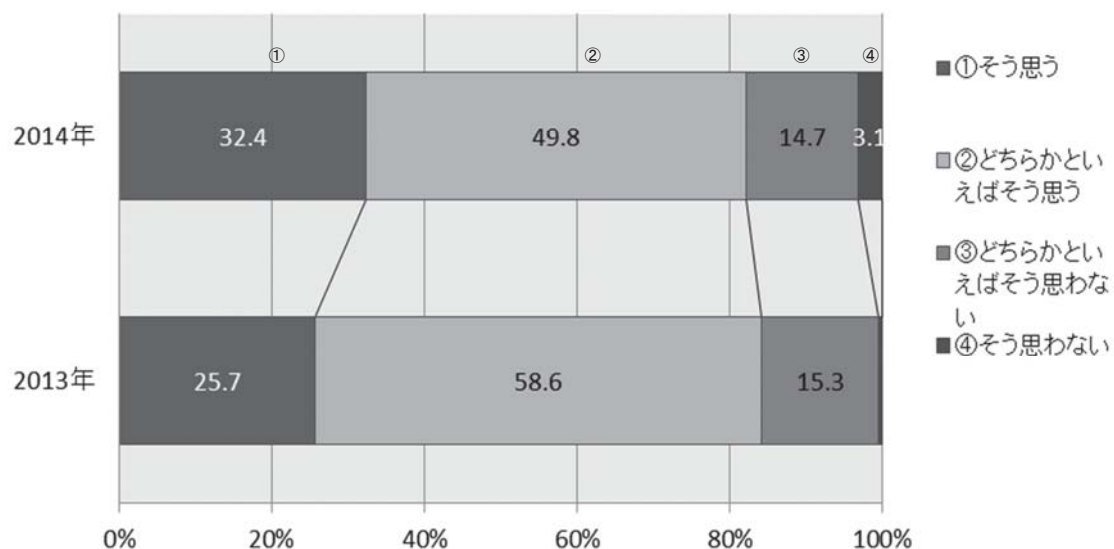
- ◆知識・スキルの身につき度は9割強をキープ
- ◆一方、「そう思う」割合は4割弱と、さらなる向上が必要
- ◆知識とスキルは異なるため、どちらが強み(弱み)なのか検討を



10

- ◆その場の満足度のみならず，継続的な取組の上で重要な項目
- ◆8割強で肯定的な回答がみられるが，2割近くで課題がある

Q4.業務や教育に対する考え方が変わった

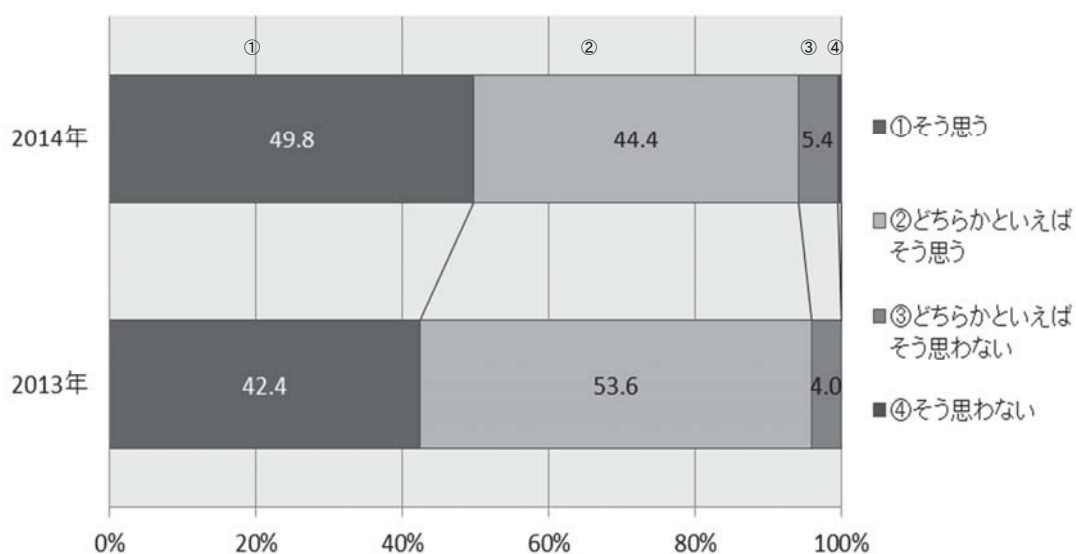


*Q4～Q7は2013年からの新規アンケート項目

11

- ◆研修が力になるために，行動の源泉である意欲の向上が不可欠
- ◆9割以上の参加者のモチベーションを高めることに成功

Q5.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

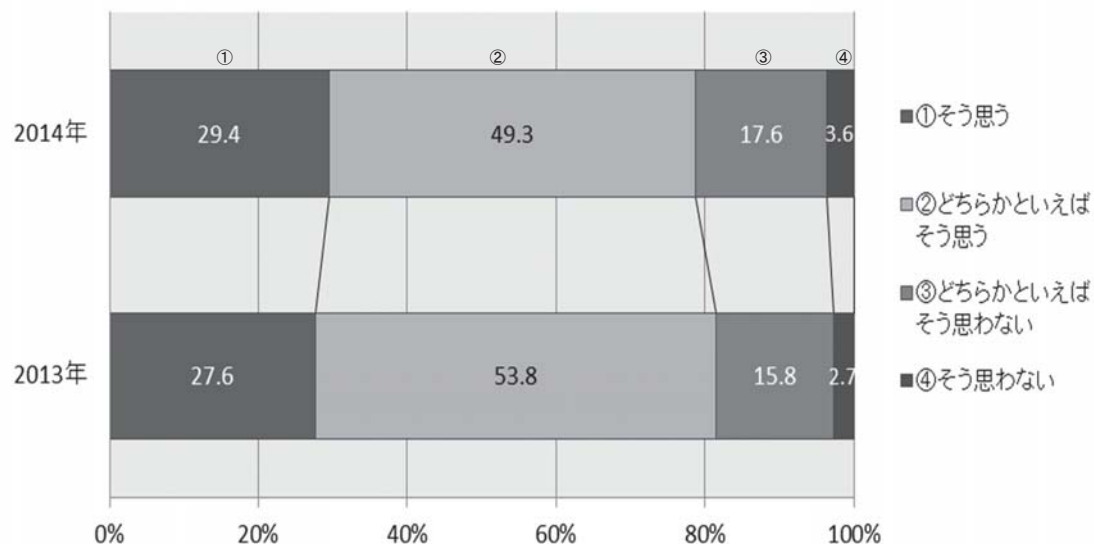


*Q4～Q7は2013年からの新規アンケート項目

12

- ◆実際に活用しなければ、研修の成功とは言えない
- ◆8割程度が実際に活用，2割は不十分。原因分析を

Q6.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

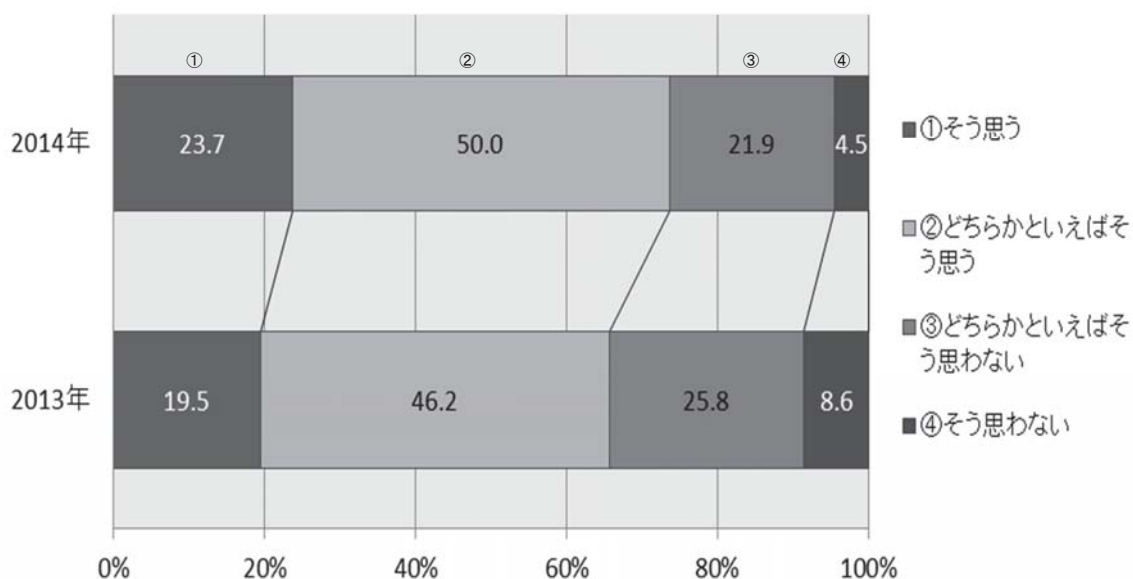


*Q4～Q7は2013年からの新規アンケート項目

13

- ◆個人の研鑽のみならず，他者への普及も重要
- ◆7割強の参加者が他者に影響をもたらそうとしている

Q7.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



*Q4～Q7は2013年からの新規アンケート項目

14

今後の課題

- ✓ 2013年よりアンケートの項目を刷新
- ✓ 満足度(Q1/Lv.1)や学習成果(Q3/Lv.2)のみならず、意識・行動変容(Q4・5・6/Lv.3)や組織変容(Q7/Lv.4)といった研修成果の高次の段階まで取り入れている
- ✓ Lv.1やLv.2に比して、Lv.3やLv.4は値が低く、このレベルの向上まで含めた研修のデザインが必要
- ✓ フォーラム中のみならずプレ・フォローの段階、あるいは他の研修プログラムとの連動を含め、包括的な検討が必要
- ✓ 「SPOD調査・研究プロジェクト」とも連動し、研修全体のPDCAサイクルを構築

以上

SPODにおける 新任教員研修の効果



■ 調査の目的

SPOD（四国地区大学教職員能力開発ネットワーク）は平成20年に発足以来、今日まで様々なFD・SD事業を展開してきた。そして平成24年度、SPODの連携効果及び組織変容の検証のため「調査・研究プロジェクト」のワーキンググループが設置された。その一つである「連携効果検証ワーキンググループ」では、先ず手始めにSPODで実施している「新任教員研修」の効果検証のためのアンケート調査を平成25年度中に実施することが決まった。その目的は、今までの「新任教員研修」

の取り組みを振り返り、今後のプログラムの改善のための基礎資料を得るためである。今回はSPODで標準化され、コア校4校（愛媛大学、高知大学、香川大学、徳島大学）で実施されているプログラム「新任教員研修」に焦点をあてたアンケート調査である。このアンケート調査に回答頂いた先生方には厚くお礼申し上げたい。以下に、概要、結果、考察、まとめを記載して、アンケート調査報告としたい。

■ 調査の概要

➡ 調査対象及び方法

この調査は、平成22年度から24年度までの3年間のSPOD（四国地区大学教職員能力開発ネットワーク）新任教員研修の受講者208人を調査対象とした。調査方法は、各受講者にアンケート用紙を配布し、回答用紙（マークシート）を回収した。

➡ 調査票の回収状況

調査票の回収状況は、調査対象者208人（国立大142人、公立大20人、私立大（短大を含む）40人、高専6人）のうち、回答数は90人で、回収率は43.3%であった。（基本属性のみ、1名無記名）

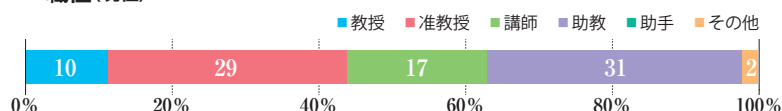
➡ 調査時期

この調査は、平成26年2月1日から2月21日まで実施した。

*ここでいう「新任教員研修」とは、愛媛大学では「授業デザインワークショップ」、高知大学では「新任教員FDワークショップ」、香川大学では「よりよい授業のためのFDワークショップ」、徳島大学では「教育力開発基礎プログラム」を指す。

➡ 基本属性

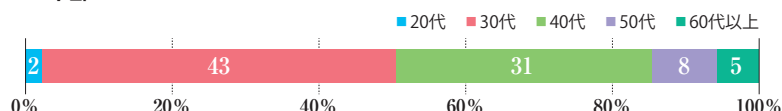
● 職位(現在)



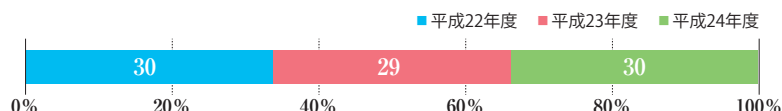
● 専門分野



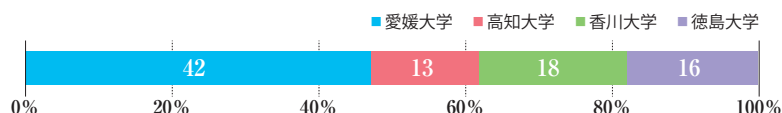
● 年齢



● 新任教員研修に参加された年度を選択して下さい



● 新任教員研修に参加した場所を選択して下さい

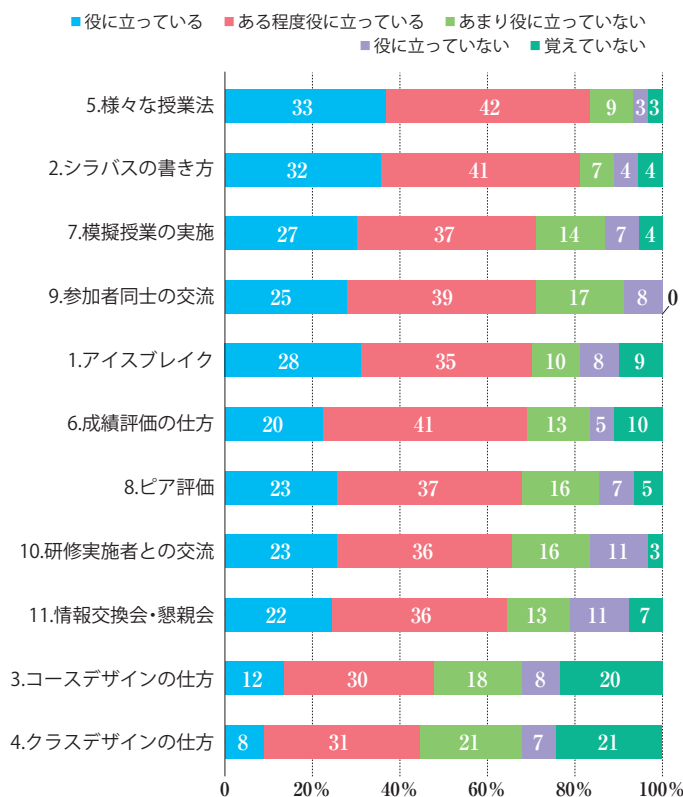


◆ SPOD 新任教員研修アンケート分析から見える研修の成果と課題

■ SPOD の新任教員研修の内容が役に立っていることについて

項目全体において、役に立っている、ある程度役に立っていると回答した教員が、平均して66%に達していることから、SPOD で実施している新任教員研修は、参加者にとって概ね有益であったことが伺える。特に、「様々な授業方法」、「シラバスの書き方」については、ある程度役に立っているを含めて、役に立っていると回答した教員が80%を超えている。この結果から、新任教員研修のコアの目的である、授業設計の基本を習得することが達成できていると推察できる。また、「模擬授業の実施」のように、実践的なプログラムは、日常の教育活動における役立ち度が高いことが分かる。一方、「コースデザイン」、「クラスデザイン」については、覚えていないと回答した教員が20%を超えていることから、プログラムの組み方や説明の仕方などが、今後の課題である。

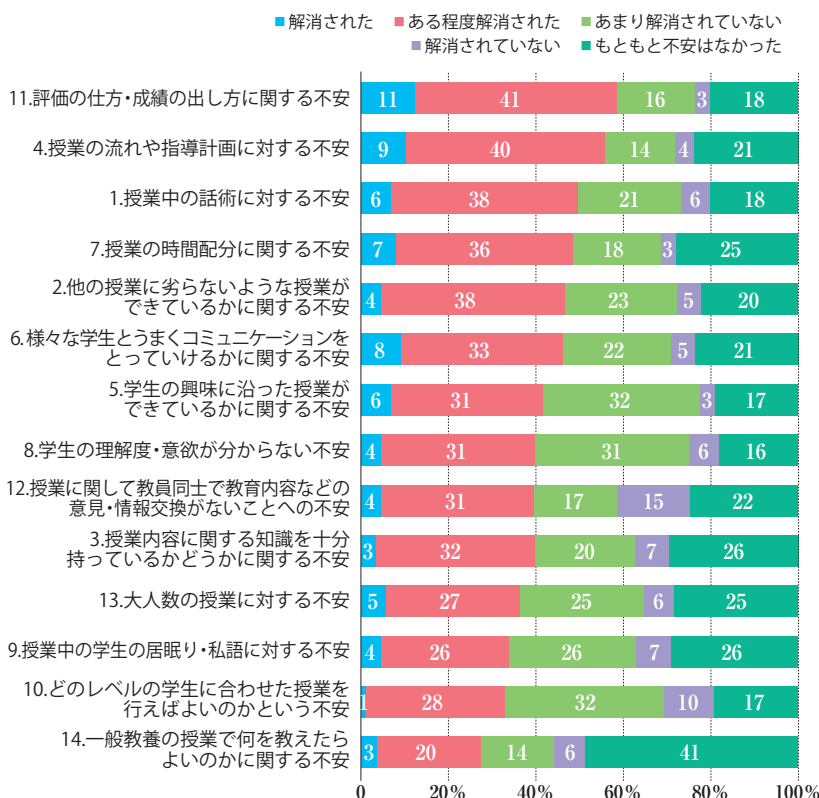
● 新任教員研修の教育活動への役立ち度



■ SPOD の新任教員研修で解消された不安について

不安がある程度解消されたを含め、解消されたと回答した教員が比較的多かった項目として、成績評価、指導計画、時間配分などの授業設計に関わる内容が挙げられる。このことから、役立ち度と同様に、研修の目的に関連する内容においては、新任教員の不安解消に繋がっていることが分かる。また、学生とのコミュニケーションの取り方や授業中の話術といった教育技術に関する不安を解消することにも、少なからず貢献できている。学生の興味や理解度・意欲の把握に関する不安について解消できたという回答が4割以下に留まっており、内容の充実が課題となる。解消されたという回答が少なかった項目では、本研修で取り扱っていない内容も含まれており、他のFDプログラムと連携し、新任教員の不安解消、教育力の向上に取り組むことが求められる。

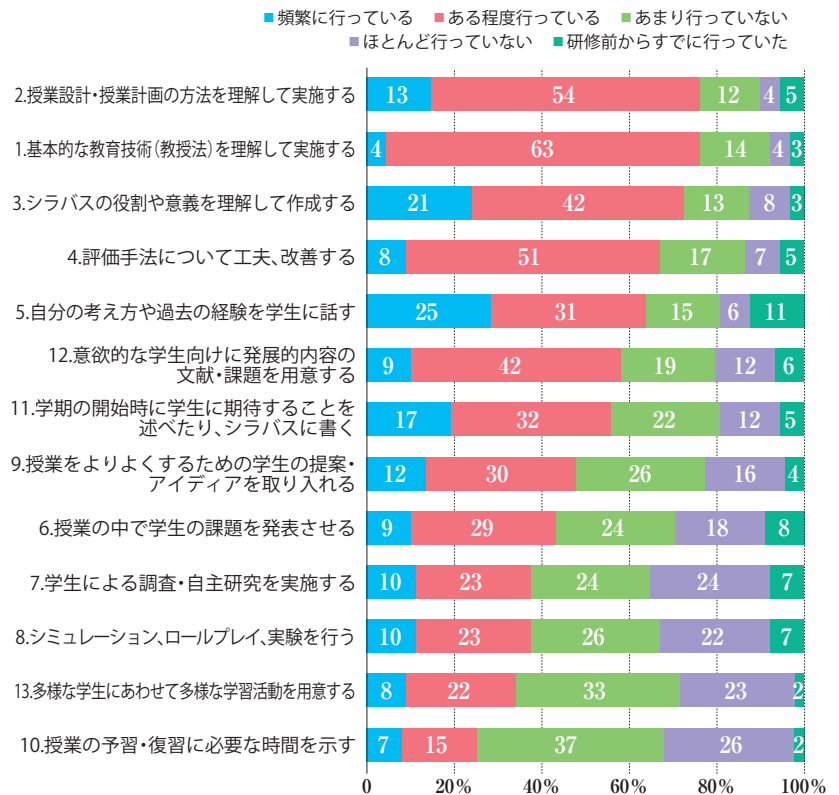
● 新任教員研修で解消された不安



■ 研修後の日常の授業活動について

研修後においては、授業設計・授業計画の方法、シラバスの役割や意義、教育技術等を理解し、日常の教育活動に取り組んでいる教員が比較的多いことが伺える。評価手法についての工夫や改善も含めると、研修で習得した知識や理解が日常の教育活動に活かされていることが分かる。一方、授業に学生提案の課題を取り入れること、学生に課題を発表させること、学生による調査・自主研究を実施することは、学生の能動的学習（アクティブ・ラーニング）に繋がる内容であるため、教員が実施できるように具体例を示すなどの改善が必要である。また、「授業の予習・復習に必要な時間を示す」ことについては学生の主体的な学習や授業外学習の促進に関連する内容であるため、その重要性を示すことや事例を紹介するなどの工夫が課題である。

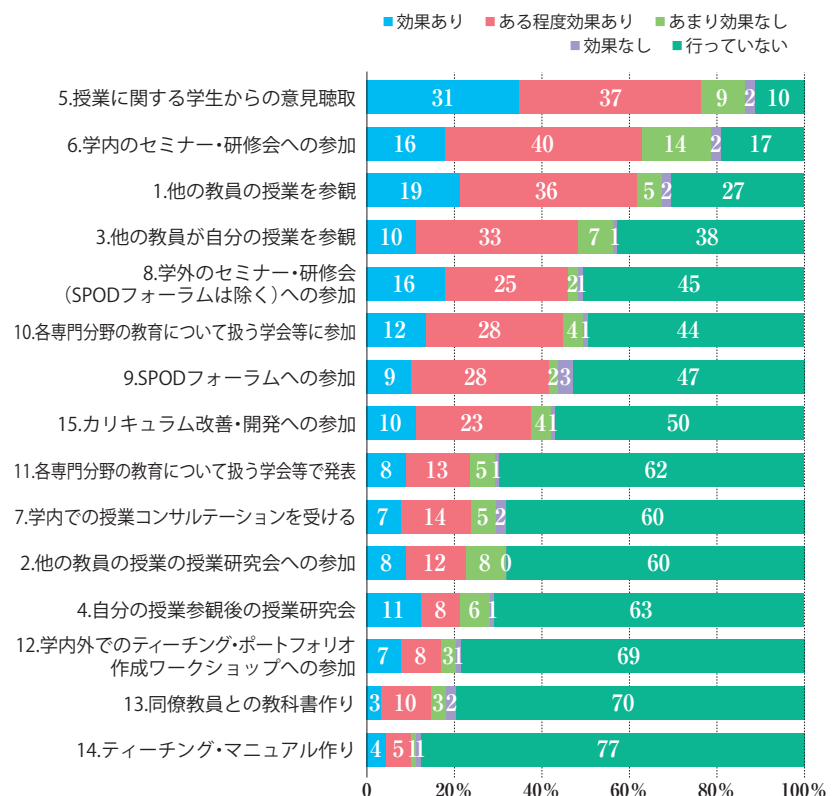
● 研修後の日常の授業活動について



■ 研修後における教育力向上のための活動への参加とその有効性について

教育力向上のための活動については、全体的に行っていないと回答した教員が多く存在していることが分かる。しかし、行っていると回答した教員の中では、効果の有無について、ある程度効果ありを含めると、効果ありと回答した教員は、平均して80%程度であることが分かる。項目別では、「授業に関する学生からの意見聴取」、「他の教員の授業を参観」、「学内のセミナー・研修会への参加」については、行っていると回答した教員は比較的多い。これらの項目には授業評価アンケートや、授業公開なども含まれており、大学全体で組織的に取り組んでいるケースがあると考えられる。教育力向上のための活動では、個人レベルの取り組みだけでなく、組織的な取り組みが必要であることが推察できる。

● 研修後における教育力向上のための活動への参加とその有効性



■ まとめと今後の課題

SPOD では、これまでの取組の効果を検証すること、そこから次の課題を見出し、さらなる充実を図ることを目的として、平成 24 年度に「調査・研究プロジェクト」を立ち上げた。その中に「連携効果検証 WG」を置き、まず四国地区（コア校 4 大学）において標準化された新任教員研修を調査の対象とした。具体的には平成 22 年度から 24 年度までの 3 年の間に当該研修を受講した教員を対象に、その後の教育活動への波及効果等を捉えることを目的として調査を企画・実施した。

一般的に研修の効果検証として用いられているのが、受講直後の満足度調査である。研修の効果として十分とは言えない。カークパトリックは研修効果のレベルとして、受講直後の反応（Reaction）、学習成果（Learning）、行動変容（Behavior）、組織変容（Result）の 4 つを提唱している。その意味では多くの研修評価はレベル 1 にとどまっていると言える。何のための研修か。それはその場における満足感等の情緒的なものではなく、その後の個人の教育活動や組織の活性化、最終的には学生の学びの成功に結びつかなければならない。そこで、本 WG ではこのフレームを意識しながら対象・時期・内容を検討し、調査を実施した。

個々の結果については本文を参考にさせていただきたいが、新

調査・研究プロジェクト統括
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室／副室長・准教授 **山田 剛史**

任教員に対する集中的な研修の機会は、教員の教育活動を一歩前に進める上で有効であることが示されたと言える。特に、研修後の日常の授業で様々な方法を実施していることも伺えた。

ここでは、教育力向上のためにどのような活動が必要なのかに関する自由記述を整理してみたい。SPOD が提供している研修等に参加することを肯定する意見も多い一方、一般的な技法・ツールの提供に留まっていることに対するコメントもいくつか見られた。近い分野を含む教員間での深い交流や学生の特性に応じた実践的な内容、組織として積極的に取り組む姿勢の重要性も指摘されていた。限られたリソースで全ての要求に応じることは難しいが、調査の結果も踏まえてさらなる改善に臨みたい。

また、明らかにしなければならない連携効果の検証対象は他にも様々存在する。今回は「新任教員（教員個人）」「授業（ミクロレベル）」を主な調査対象としたが、キャリアステージに対応した教育上の課題が存在する。また、FD のターゲットとして、カリキュラム（ミドル）や組織（マクロ）など異なるレベルが存在し、複雑な課題を内包している。こうした課題を解決していくためにも、調査・研究活動を通じて実態を把握し、具体的な方策を検討・提供していくことが求められる。

<編集後記>

徳島大学では「新任教員研修」の受講生を対象とし、そのフォローアップとして 2005 年度より授業参観と授業研究会を行う「授業コンサルテーション」を実施している。その幾つかの授業研究会で、熱心な先生方が実際に新任教員研修で身につけた授業法を実践されている例に出遭うと FD 冥利に尽きることがある。例えば、保健学科のある先生は、事前に web 上で事例映像を観て、授業ではそれについて学生同士に議論させ発表させる反転授業を実施したり、また別の先生は事前に看護事例を与え、その診断のレポートを書かせ、授業当日はそのレポートを学生に発表させることを行って、学生に考えさせるアクティブ・ラーニングを行っている。また、歯学部のある先生は、学生の理解度を確かめるために、授業最後にミニッツペーパーを配り、今日授業で学んだことや分からなかった事に対する質問を書かせたりしている。これらの取組を「新任教員研修がきっかけで行うようになりました。」と話して下さる先生に出会えると、新任教員研修が確実に役だっていることを実感させられるのである。

徳島大学総合教育センター／准教授 **宮田 政徳**

本アンケート調査で、研修後における教育力向上のための活動については全体的に行っていないと回答した教員が多く存在していることが分かった。FD が教育力向上に効果があると実感できれば、教員自身にとっても意味のある FD になる。教育技術の向上に役立つ具体的なもの、即効性のあるものが提供できるよう、内容の充実を図り、徳島大学等で行われる FD への参加者の増加を目指していきたい。本アンケート調査にご協力いただきました先生方に厚く御礼申し上げます。

徳島大学総合教育センター／特任研究員 **上岡 麻衣子**

SPOD 調査・研究プロジェクト 連携効果検証ワーキンググループ

2015 年 1 月

編集 徳島大学総合教育センター
発行 SPOD 調査・研究プロジェクト

http://www.spod.ehime-u.ac.jp/chosa_cate2/

進化する大学教育の姿がわかる

愛媛大学教育改革 シンポジウム



開催日：平成27年3月9日(月)13:30～15:50

会場：愛媛大学城北キャンパス総合メディアセンター1階
(事例発表：メディアホール／ポスターセッション：ロビー)

プログラム

◆愛媛大学の教育改革について【13:30～13:40】

◆学内の教育改革の事例報告【13:40～14:10】

①「学部を越えた教員チームによる汎用的能力育成のための

サービスラーニング・プログラムの拡充と全学的展開」

発表者：農学部 大上 博基 教授

※平成26年度愛媛大学教育改革促進事業採択組

②質疑応答

◆基調報告【14:10～14:40】

①「附属高校をモデルとした高大接続改善の試み

—大学教育の到達点を高度化するために—」

発表者：四国地区国立大学連合アドミッションセンター長 井上 敏憲 教授

※平成26年度文部科学省「大学教育再生加速プログラム」(テーマⅢ：高大接続)採択組

②質疑応答

◆ポスターセッション【14:50～15:50】

採択プログラムの内容と進捗状況を紹介

【ポスターセッションプログラム一覧】

平成25年度 採択プログラム・プロジェクト	
種目1(2) 理学部	理学部アクティブラーニングスペース活用による学生汎用能力育成の取組み
種目1(2) 理学部	大型望遠鏡を利用した観測天文学実習の推進
種目1(2) 医学部	愛媛大学の医学教育ミッションに基づいた準正課教育の充実と拡充
種目1(2) 工学部	学部専門教育における文章作成の実践的演習と追跡評価システムの構築
種目2 教育学部他	伝統の継承プログラムを通じたグローバルマインドの育成
種目2 教育学部他	重症心身障害児に適切に対応できる特別支援教育教員養成カリキュラムの開発 —医療的ケアを中心とした学際的知識・技能の養成—
種目2 工学部他	教養英語に接続するESPIに基づいた革新的工学英語教育プログラムの開発 —共通教育英語教員と工学部教員および工学部母語英語教員との協働—
種目2 農学部他	学士課程における国際的に通用する安全衛生教育プログラム及び教育法の開発
種目2 学生支援センター他	愛大学生コンピテンシーの涵養に向けた「正課外活動」教育支援の推進

平成26年度 採択プログラム・プロジェクト(事例発表取組は除く)	
種目1(2) 理学部	理学部キャリア教育改革を通じた汎用的能力育成プログラム
種目1(2) 医学部	その人らしい生活を支えることのできる看護職の育成 —地域の人々との関わりから学ぶ体験強化教育プログラム—
種目1(2) 工学部	国際協働によるキャブストンプロジェクト教育の開発 —工学教育へ地域の課題を学生と解決するプロジェクト学習の導入—
種目1(2) 国際連携推進機構	準正課教育による英語教育：ピア・ティーチングプログラム
種目2 法文学部他	文理融合型教育プログラム及び横断的FWのデザインと開発
種目2 法文学部他	日本語リテラシー教育の汎用化に向けての開発と実践
種目2 医学部他	卒前・卒後共通シミュレーション医療教育プログラムの開発 —インストラクショナル・デザインの手法を活用して—
種目2 学生支援センター他	一歩進んだ障がい学生支援 —障がい学生のエンパワメントと支援者支援の充実—
種目3 法文学部	講演シリーズ・人文社会科学系学生のためのグローバル人材育成
種目3 法文学部	共通教育科目「フランス語」用E—ラーニング教材の開発
種目3 教育学部	ICTを利用した保健室登校生徒の学習支援を通じた学部専門教育
種目3 教育学部	附属幼稚園における教育実習後の実践力育成プログラムの開発と評価
種目3 理学部	先端研究機器を活用した学部学生による自主的な研究活動支援体制の構築
種目3 工学部	ICTを駆使した汎用的能力育成のための設計製図授業の確立
種目3 工学部	大学院入学進学者のための入学前技術英語教育プログラム
種目3 共通教育センター	ICTを活用した共通教育スポーツ系科目の「指導と評価」の改善
種目3 英語教育センター	初年次英語教育プログラムにおける修学支援体制の構築に向けて ：リメディアール及びサポートクラスの試行

申込み不要
どなたでもご参加
いただけます

種目1：学士課程教育及び大学院教育課程における組織基盤的な教育改革プログラム
種目2：組織基盤的な教員グループによる創生的な教育開発プロジェクト
種目3：1人又は比較的小数の教員グループによる授業改善プロジェクト

資料9

