

平成 2 6 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 7 年 3 月



## 目 次

|     |                                |     |
|-----|--------------------------------|-----|
| 1   | 会長挨拶 .....                     | 3   |
| 2   | S P O D事業の概要 .....             | 6   |
| 3   | 平成26年度事業計画 .....               | 10  |
| 4   | 平成26年度全体総括 .....               | 14  |
| 5   | 平成26年度活動実績                     |     |
| (1) | F D事業 .....                    | 22  |
| (2) | S D事業 .....                    | 26  |
| (3) | S P O Dフォーラム .....             | 30  |
| (4) | S P O D共通事業 .....              | 48  |
| (5) | S P O D運営 .....                | 60  |
| 6   | 平成26年度各加盟校の取組報告 .....          | 63  |
| 7   | 平成25年度事業評価委員会からの事業評価について ..... | 92  |
| 8   | 平成27年度事業について .....             | 100 |

### 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 .....    | 104 |
| 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」役員名簿 .....  | 108 |
| S P O Dフォーラム2014シンポジウム講演記録 ..... | 109 |

※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」（SPOD）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、四国地区にある高等教育機関が参加して取組を継続しています。

SPODのメインイベントであるSPODフォーラムは、今年度高知大学で開催し、3日間で436名の参加を得ることができました。SPODフォーラムの運営にあたっては、開催校である高知大学はもとより、高知県内各加盟校のご協力をいただくなど、国公立大学の設置形態を超えた連携を行うことができました。SPOD加盟校外からの参加者数も2年連続で170名を超えており、SPODの取り組みは、四国地区の加盟校のみならず全国の高等教育機関教職員にも浸透しつつあります。

また、第2期教育振興基本計画において、学生の主体的な学びの確立に向けた大学教育の質的転換が求められる中、今年度SPODでは、「アクティブラーニング入門」等のプログラムを開講するなど、時代のニーズに合わせた各種FD・SDプログラムを提供し、好評を得ることができました。

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、平成27年度から平成29年度を「改革検証・深化発展期」と位置づけ、大学改革の評価・検証等を行うこととなっています。SPODにおいては、今年度、連携効果・検証プロジェクトによるプログラムの検証を行うとともに、SPOD将来構想ワーキンググループにおいて、SPODの目的等を再検証しており、来年度以降、各加盟校への訪問調査を踏まえ、今後の事業の在り方について、議論を進めて行く予定です。

最後に、加盟校の皆様のご協力・ご尽力に深く感謝するとともに、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

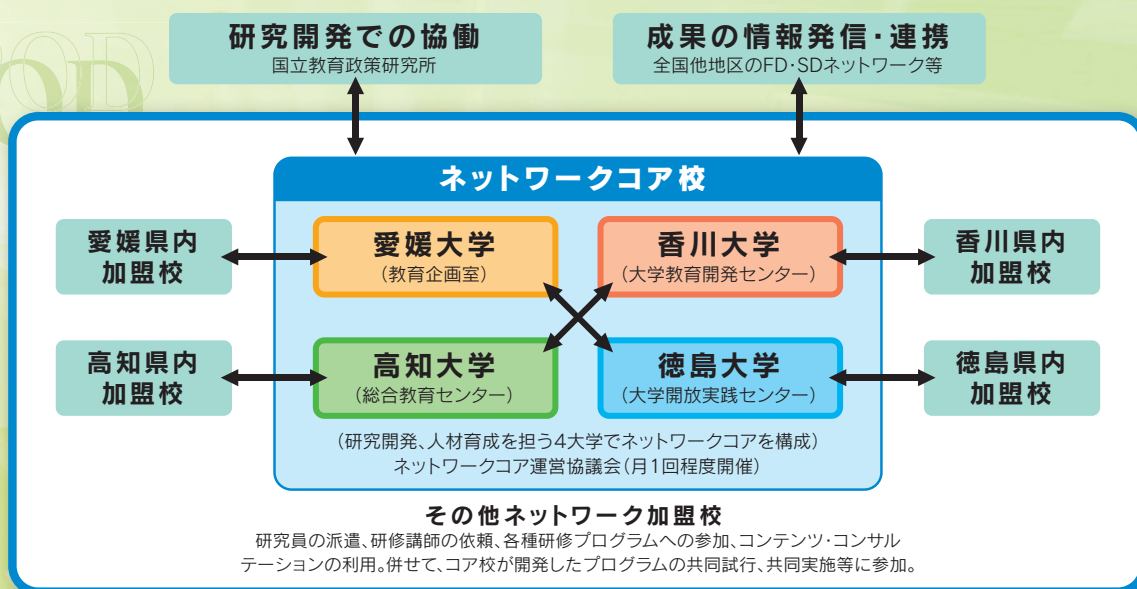
#### ■ S-1: SDプログラム(階層別、専門分野別)の開発、実施

- (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(参加者延べ約980名)、2010(参加者延べ約1,000名)、2011(参加者延べ約1,300名)、2012(参加者延べ約1,400名)、2013(参加者延べ約1,540名)、2014(参加者延べ約1,295名)を開催。参加者の98%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25年度は延べ2,400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、高等専門学校など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。



- ・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26年度事業計画**

### 3. 平成26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月中旬（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）



## **4．平成26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。設立から7年目を迎えた今年度は、「将来構想ワーキンググループ」において、今後のSPOD事業のあり方について検討を始めたところである。また、SPOD事業のメインイベントともいえるSPODフォーラムは、代表校（愛媛大学）以外での開催も定例化しつつあり、一昨年度の徳島大学での開催に続き、今年度は高知大学で開催し、例年と比して多くの高知県内加盟校教職員の参加を得ることができた。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 新任教員研修の開発、実施

ネットワークコア校（以下「コア校」という）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13校（開催校除く）から計83名の教員が参加し、アンケート回答者の約98%から「満足」という回答を得た。

標準化された本プログラムは、授業設計やシラバスの作成方法について主にグループワーク形式で学ぶものであり、受講者からは「授業全体の構成の仕方を学ぶことができた」「学生に受け入れられる授業を行うためのベーシックなノウハウを短時間で理解できた有意義な研修だった」等のコメントがあった。本プログラムは、新任教員以外も受講が可能であり、「これまでに実施していた授業の内容を見直す機会となった」との意見もあり、授業改善に役立つ内容となっている。

また、新任教員研修受講後の教育活動の変容やその有効性等を把握するため、調査・研究プロジェクトFD部門では、昨年度過去3年間の受講者に対しアンケート調査を実施し、対象者208名中90名から回答を得た。今年度は調査結果を検証し、「様々な授業方法」「シラバスの書き方」については、現在の教育活動に役に立っていると回答した受講者が80%を超えており、新任教員研修の主な目的である授業設計の基本を修得することが達成できていると推察できる。その他詳細な検証結果については、52ページに掲載する。

### ② 教育業績記録（ティーチング・ポートフォリオ）の実施

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で「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）、10月（高専対象）、3月（東四国対象）に開催し、加盟校8校（開催校除く）から計26名の教員が参加した。（平成27年2月末現在）受講後のアンケートでは、回答者全員から「ティーチング・ポートフォリオは自身の教育改善につながる」との回答を得るとともに、「教育活動を行った根拠を、これまでは意識していなかったが、その重要性を知ることができた」「日頃の教育活動をじっくりと振り返り、総括することができてよかった」などのコメントがあるなど好評だった。また、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2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。

### ③ 各種FDプログラムの開発、実施

過去のアンケート結果や教育現場の課題を踏まえ、学生の能動的な学修を促す手法であるアクティブ・ラーニングの手法を取り入れたプログラムを開講し、香川大学で「授業へのグループワークの効果的な導入」、愛媛大学で「アクティブラーニング入門」等を開講した。また、教育力向上にとどまらず、研究等のプロジェクト、会議のマネジメント力の向上を目的として、愛媛大学で「プロジェクトマネジメント」「会議マネジメント」を開講した。高知大学では、SPOD加盟校の学部生・大学院生を対象としたプレFDとして、「ファシリテーション力養成道場」「TA講習」を実施し、多くの学生の参加を得るなど、コア校を中心に教育・学習効果を高めることを目指したFD、プレFD等プログラムを開講した。

## 2. SD事業

### ① SDプログラムの開発、実施

#### (a) 階層別、専門職養成プログラムの開発、実施

今年度、新たなプログラムとして、国際連携系職員養成プログラムをSPODフォーラムで開講し、全国から教職員22名の参加があった。このプログラムは、昨年度、SPODが加盟校の教職員の協力を得て開発したプログラムマップを基に実施したものであり、参加者の90%以上から「満足」という回答を得た。

昨年度に引き続き実施した「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ～Ⅲ，共通科目）」、「学務系職員養成プログラム研修（レベルⅠ）」では、合計242名の職員が参加した。中でも、「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】」は、四国地区の国公立大学等の新任職員が集まり、四国4県が持ち回りで開催している全国的にも例を見ない研修となっている。今年度は徳島大学で開催し、74名の参加があり、アンケート回答者の約99%から「満足」という回答を得た。本プログラムは、新任職員として必要な知識やスキルを身に付けるだけでなく、大学の設置形態を超えた職員間でネットワークが構築できると大変好評だった。

なお、全てのプログラムにおいてSPOD加盟校内の教職員が講師を担当し、講師自身の大学職員としての経験を盛り込むことにより、より職場で活かせる研修となった。さらに、研修の講師を務めた職員を将来のロールモデルとして考える若手職員も出ており、良い刺激となっている。

#### (b) 次世代リーダー養成ゼミナールの開発・実施

今年度で5期目を迎える「次世代リーダー養成ゼミナール」（2泊3日×4回×2年間実施）は、4期生10名と5期生9名の19名で実施した。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、態度を身に付けることを目的とした本ゼミナールは、高等教育に関する講義を受講するだけの受動的なものではなく、受講生が積極的に関わることが必要なプログラムとなっている。修了するためには、ゼミナール開催毎に課されるレポートやプレゼンテーション課題をこなす必要があり、課題の中には、本ゼミナールで培った能力を最大限に活かした「自大学職員を巻き込んだプロジェクト」の実施とその論文作成や、設置形態を超えた各県の大学・高専に所属する同期生と1つのプログラムを創り上げてSPODフォーラム講師を務める実践的な内容も含まれている。今年度は修了要件（出席率9割以上）の不足により引き続き受講していた3期生1名と4期生9名が修了し、1～4期生の修了生は計33名となった。

なお、本プログラムの講義は高等教育に関する第一人者を招いて開催しており、ゼミナール受講生だけでなく、SPOD加盟校の教職員にも開放しており、延べ123名の参加があった。

また、今年度は1～3期生修了生のうち13名が、「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）」等のSD研修講師を担当した。講師を担当した修了生全員が受講生から高い評価を受けており、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) 職員のための講師養成の実施

昨年度に引き続き、SD研修講師を担当できる職員を育成するため、「職員のための講師養成講座」を実施した。本講座は、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ている。本講座では、より実践で活かせるスキルを身に付けるため、受講生は理論を学んだ後、講座の中で実際にプレゼンテーションを繰り返し行い、講師や受講生がその都度フィードバックを行うことによりお互いにスキルアップをはかることができる内容となっており、受講生全員から「満足」という回答を得た。

今年度開講した「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ）」等のSD研修講師のうち8名は講師養成講座の修了者であり、受講生から高い評価を受けている。今後も講師養成講座を受講した職員がSD研修講師を務めることができるよう、その養成に努める。

なお、職員の能力開発に関する知識・技術を修得していると認定された教職員に付与されるSDコーディネーター（SPOD-SDC）については、資格認定基準（28ページに掲載）に基づき、今年度新たに4名の教職員を認定した。SPOD-SDCは計12名（28ページに掲載）となり、各種SD研修講師を担当する等、SPODのSD事業に大きく貢献している。

### (d) 経営者・管理者養成プログラムの実施

SPODフォーラム2014において、「リーダーセミナー」として、「主体的な学び」を促進するカリキュラム・デザイン」及び「われわれはどのような経営視点をもてばよいのか？—大学のマネジメントを考える—」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延べ174名の教職員が参加した。受講生からは「カリキュラムマップ改革を行っていくうえで、大変参考になった」「大学マネジメントについて実践的なことを学べた」等いずれの講義も好評で、アンケート回答者の90%以上から「満足」という回答を得た。

また、以前より要望が高かった「評価者研修」として「管理職研修～人事評価の心構えとその手法～」を開催し28名の参加があった。本研修では、人事評価の目的・意義・重要性や人事評価のポイント等を学んだ上でケーススタディーを交えながら進められ、より実践に近い研修となった。受講生からの評価も大変高く、受講者全員から「満足」という回答を得た。

## ② スタッフ・ポートフォリオの開発・実施

スタッフ・ポートフォリオとは、職員としての能力を高めたり、組織の中で能力を活かすための効果的なツールとしてSPODが開発した職員業績記録である。

SPODではその普及に努めており、今年度はSPODフォーラム2014において、SPOD内の職員が講師となり「スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ～キャリアを見つめるための自身の可視化法—」を実施した。本プログラムは全国から教職員30名の参加があり、自分のキャリア形成を見直すことができた等の感想も多く、好評だった。

## 3. SPODフォーラム

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月に高知大学において「SPODフォーラム2014」を開催した。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～」のもと、3日間で全32講座を開講した。

本フォーラムには加盟校の教職員を中心に全国から436名（延べ1,295名）の参加があり、事後

に行われたアンケートでは、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。

シンポジウム「大学人のためのリフレクション事始—人材育成研究・実践のフロンティアから考える—」では、SPODフォーラムシンポジウムで初めての試みとして、グループワークを用いた形式で行われ、自身の業務について振り返り、参加者間で共有することにより新たな気づきを得ることができ、参加者から「自身の日常業務を振り返るきっかけとなった」等の意見があった。

本フォーラムは高知大学はもとより、高知県内各加盟校の職員が運営スタッフとして携わるなど、コア校のみならず、設置形態を超えた各加盟校の連携協力により円滑に実施された。

SPODフォーラム参加者の経年変化では、加盟校外教職員の参加比が年々増加している。このことから、SPODフォーラムが四国内のみならず、全国に浸透していることが推察される。また、フォーラムの内容について、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。

## **4. SPOD共通事業**

### **① 各種研修プログラムの開発、実施**

ネットワーク内で開催され、かつ加盟校が参加可能なFD／SDプログラムを網羅的に掲載した「研修プログラムガイド2014」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27年2月末までに延べ2,100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を7講座、eラーニング配信によるプログラムを1講座配信し、多くの教職員の参加があった。

### **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、コア校等に所属する講師14名を24機関に派遣した。この事業によってFDセンターやFDerなど専任教員の配置が困難な小規模校においても、各種研修プログラムの開講が可能となっている。

来年度以降は、あらかじめ希望プログラムを選択した経緯や、今後の各校のFD／SD活動の見通し等を確認するとともに、SPODに対する意見・要望等の聴取をより積極的に行うことで、講師派遣事業が各加盟校におけるFD／SD活動への長期的な支援の一環として、各校の方針に沿って当該事業を活用できるような仕組みを検討する。

### **③ 将来構想ワーキンググループの実施**

昨年度立ち上げたSPOD将来構想ワーキンググループは、今年度3回開催し、SPODの将来構想について検討を重ねている。SPODは、四国内の高等教育機関が共同しFD／SDの取組を推進するため、年々事業が拡大・深化しているところである。同ワーキンググループでは、SPODの目的について再検討を始めたところであるが、その中で、「FD事業については、各コア校で想定されるFDセンターの事業見直しを踏まえ、事業を精選する必要がある」「SD事業については、10年目に向けマップの見直し及びプログラム構成等の見直しを図る必要がある」等の意見が出された。来年度は、調査・研究プロジェクトと連携し、各加盟校を対象に訪問調査を行い、各加盟校の教育改革等の実態やSPODの必要性、ニーズ等を調査し、訪問調査の結果も踏まえ今後のSPODの目的・取組内容について引き続き検討を行う。

#### ④ 調査・研究プロジェクトの実施

FD部門では、「連携効果検証ワーキンググループ」において、新任教員研修受講後の教育活動の変容やその有効性等を把握するため、昨年度過去3年間の受講者に対しアンケート調査を実施し、対象者208名中90名から回答を得た。今年度は、本ワーキンググループ主担当校である徳島大学が中心となって、調査結果を検証した。検証結果では、「様々な授業方法」「シラバスの書き方」については、役に立ったと回答した受講者が80%を超えており、新任教員研修の主な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た。一方で、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、アンケート集計・検証結果については、リーフレット（54～57ページに掲載）を作成し、各加盟校及び全国高等教育機関に配布するとともに、ホームページに掲載するなど、SPODの連携効果について発信している。

SD部門では、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、ゼミナールの継続を希望する一方で、課題提出等、受講生への負荷に対する意見もあった。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。

次年度は、SPOD将来構想ワーキンググループと連携して、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、教育改革等の変容について調査を行う予定である。

### 5. SPOD運営

ネットワークコア校のFD/SD担当者等が一同に会し、教職協働で事業の実施、運営上の諸課題を検討しているネットワークコア運営協議会を平成26年度は10回開催（うち8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、愛媛県で実施した。

平成27年3月27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対応状況

平成25年度の活動に対する事業評価委員会からの指摘事項については、前述のSPOD将来構想ワーキンググループ（以下将来構想WGという）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、「事業の精選、事業マップ作成、SPODの目的・目標設定」「省力化、負担軽減、負担分散」「各加盟校の状況把握」「効果検証、評価指標、経年評価」の4点を中心に、中長期的に議論を行う予定である。

「事業の精選、事業マップ作成、SPODの目的・目標設定」「省力化、負担軽減、負担分散」については、前述のとおり、今年度開催された将来構想WGにおいて、SPODの目的の再設定、事業の精選等が必要との意見があり、来年度実施予定の各加盟校への調査結果と併せ、引き続き検討を行う予定である。

「各加盟校の状況把握」については、今年度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い、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。次年度は、各加盟校への訪問調査を予定しており、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。

「効果検証、評価指標、経年評価」については、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。その中で、多くの教員が研修で修得したスキル等を教育活動に活かしていることが判明した一方で、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教員が多いことも判明し、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。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となっているため、次年度以降、これらの成果の向上まで含めた研修のデザインが可能かどうかについて検討していく予定である。

なお、その他指摘事項に対する対応状況の詳細については、本誌95～96ページに掲載する。

## おわりに

上記のように、平成26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。とりわけ、高知大学で開催されたSPODフォーラムでは、高知大学教職員を始め高知県内各加盟校教職員に講師のみならず運営スタッフとしてご協力いただき、盛況のうちに終えることができた。

SPOD運営については、今後のSPOD事業の方向性を検討すべく「SPOD将来構想ワーキンググループ」を開催し、SPODの目的等について再検討を始めたところである。また「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）」において、新任教員研修受講後の教育活動の変容やその有効性等を検証し、冊子として全国の高等教育機関に発信した。次年度は、SPOD将来構想ワーキンググループと調査・研究プロジェクトが連携して、各加盟校への訪問調査を予定しており、SPOD事業全般についての各加盟校の意見及び状況把握、教育改革等の変容について調査を行う予定である。

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26年度活動実績**

## (1) FD事業

### ① 新任教員研修の開発、実施

ネットワークコア校（以下「コア校」という）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13校（開催校除く）から計83名の教員が参加し、アンケート回答者の約98%から「満足」という回答を得た。

標準化された本プログラムは、授業設計やシラバスの作成方法について主にグループワーク形式で学ぶものであり、受講者からは「授業全体の構成の仕方を学ぶことができた」「学生に受け入れられる授業を行うためのベーシックなノウハウを短時間で理解できた有意義な研修だった」等のコメントがあった。本プログラムは、新任教員以外も受講が可能であり、「これまでに実施していた授業の内容を見直す機会となった」との意見もあり、授業改善に役立つ内容となっている。

また、新任教員研修受講後の教育活動の変容やその有効性等を把握するため、調査・研究プロジェクトFD部門では、昨年度過去3年間の受講者に対しアンケート調査を実施し、対象者208名中90名から回答を得た。今年度は、調査結果を検証し、「様々な授業方法」「シラバスの書き方」については、現在の教育活動に役に立っていると回答した受講者が80%を超えており、新任教員研修の主な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。その他詳細な検証結果については、52ページに掲載する。



| 日 程             | プログラム名                       | 開催大学 | 対象 | 受講者数 |    |    | 参加校数<br>(開催校以外) |    | 満足度<br>% |
|-----------------|------------------------------|------|----|------|----|----|-----------------|----|----------|
|                 |                              |      |    | 対面   | 遠隔 | 計  | 対面              | 遠隔 |          |
| 6月28日(土)～29日(日) | 授業設計ワークショップ                  | 徳島大学 | FD | 31   | 0  | 31 | 4               |    | 93       |
| 7月5日(土)～6日(日)   | 第22回授業デザインワークショップ            | 愛媛大学 | FD | 14   | 0  | 14 |                 |    | 100      |
| 9月1日(月)～2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 | 5    | 0  | 5  | 2               |    | 100      |
| 9月1日(月)～3日(水)   | 第23回授業デザインワークショップ            | 愛媛大学 | FD | 19   | 0  | 19 | 3               |    | 100      |
| 9月18日(木)～19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 | 14   | 0  | 14 | 4               |    | 100      |
| 合 計             |                              |      |    | 83   | 0  | 83 | 13              | 0  |          |

## 新任教員研修プログラムの基準枠組対応表

| 国立教育政策研究所が作成した<br>新任教員研修プログラムの基準枠組     |                                                 |          | 徳島大学                                                          | 香川大学                                                                                                                   | 愛媛大学                                                                                                                                                     | 高知大学                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------|----------|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 学習領域                                   | 学習目標                                            | 実施<br>区分 | 研修名：授業設計ワークショップ                                               | 研修名：よりよい授業のための<br>FDワークショップ                                                                                            | 研修名：授業デザインワークショップ                                                                                                                                        | 研修名：学生の学びを支援する<br>授業の準備<br>(新任教員FDワークショップ)                                                                                                                     |
|                                        |                                                 |          | 日程：1泊2日                                                       | 日程：1泊2日                                                                                                                | 日程：1泊2日又は3日間                                                                                                                                             | 日程：2日間                                                                                                                                                         |
| 1. 大学コミュニ<br>ティーについての<br>理解            | 1-1 大学に関する基<br>礎知識を得る。                          | 各大学      | 新任教員オリエンテーション                                                 | 新任教員オリエンテーション                                                                                                          | 新任教員オリエンテーション                                                                                                                                            | 新任教員オリエンテーション                                                                                                                                                  |
|                                        | 1-2 同僚とのコミュニ<br>ケーションをとる。                       | 共通       | 「授業設計ワークショップ」研修全体を通して                                         | 「よりよい授業のためのFDワークショップ」<br>研修全体を通して                                                                                      | 「授業デザインワークショップ」<br>研修全体を通して                                                                                                                              | 「新任教員FDワークショップ」<br>研修全体を通して                                                                                                                                    |
| 2. 授業のデザイ<br>ン(目標設定、実<br>施計画、成績評<br>価) | 2-1 授業デザインのため<br>の基礎知識を得る。                      | 共通       | WS「さまざまな授業方法」<br>講義・ワーク「よりよい授業実施のために」                         | グループワークⅠ「学生の考える良い授業」<br>講義Ⅰ「シラバスの書き方」                                                                                  | 講義Ⅰ「何が学生の学びを促進するのか？」<br>講義Ⅱ「コース設計とクラス設計」<br>講義Ⅲ「シラバスの書き方」                                                                                                | グループワークⅠ「良い授業とは？」<br>ミニレクチャーⅠ「目標設定と授業計画、シラバスの<br>書き方」                                                                                                          |
|                                        | 2-2 授業デザインのため<br>のスキルを修得する。                     | 共通       | 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」                                          | グループワークⅡ「全学共通科目の開発Ⅰ」                                                                                                   | グループワークⅠ「共通教育科目の開発Ⅰ」                                                                                                                                     | グループワークⅠ「良い授業とは？」<br>グループワークⅡ「共通教育科目の開発①」                                                                                                                      |
| 3. 教育の実践                               | 3-1 教育実践に関す<br>る基礎知識を習得する。                      | 共通       | 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」<br>模擬授業実施                                | 講義Ⅱ「様々な授業方法」                                                                                                           | 講義Ⅰ「何が学生の学びを促進するのか？」<br>講義Ⅳ「様々な授業方法」                                                                                                                     | ミニレクチャーⅡ「様々な授業形態、それぞれの<br>メリットとデメリット」                                                                                                                          |
|                                        | 3-2 学習者中心の授<br>業および学習支援を実<br>現し、学生の学習を促進<br>する。 | 共通       | WS「さまざまな授業方法」<br>講義・ワーク「よりよい授業実施のために」                         | グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」<br>グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」<br>グループワークⅤ「全学共通科目の開発Ⅳ」<br>グループ発表Ⅰ「中間発表」<br>グループ発表Ⅱ「ミニ授業」                 | グループワークⅡ「共通教育科目の開発Ⅱ」<br>グループワークⅢ「共通教育科目の開発Ⅲ」<br>グループワークⅣ「共通教育科目の開発Ⅳ」<br>グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅴ」<br>「中間発表」<br>「模擬授業」                                         | グループワークⅢ「共通教育科目の開発②」<br>グループワークⅣ「共通教育科目の開発③」<br>グループワークⅤ「共通教育科目の開発④」<br>グループ発表Ⅰ「グループワーク中間報告」<br>グループ発表Ⅱ「新科目の紹介とミニ授業」                                           |
|                                        | 3-3 学生と適切なコ<br>ミュニケーションをとる。                     | 共通       | WS「さまざまな授業方法」<br>グループワーク「模擬授業・授業検討会」<br>模擬授業準備、実施<br>模擬授業のまとめ | 講義Ⅱ「様々な授業方法」<br>グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」<br>グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」<br>グループワークⅤ「全学共通科目の開発Ⅳ」<br>グループ発表Ⅰ「中間発表」<br>グループ発表Ⅱ「ミニ授業」 | 講義Ⅰ「何が学生の学びを促進するのか？」<br>講義Ⅳ「様々な授業方法」<br>グループワークⅡ「共通教育科目の開発Ⅱ」<br>グループワークⅢ「共通教育科目の開発Ⅲ」<br>グループワークⅣ「共通教育科目の開発Ⅳ」<br>グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅴ」<br>「中間発表」<br>「模擬授業」 | ミニレクチャーⅢ「様々な授業形態、それぞれの<br>メリットとデメリット」<br>ミニレクチャーⅣ「コース設計とクラス設計」<br>グループワークⅣ「共通教育科目の開発③」<br>グループワークⅤ「共通教育科目の開発④」<br>グループ発表Ⅰ「グループワーク中間報告」<br>グループ発表Ⅱ「新科目の紹介とミニ授業」 |
| 4. 成績の評価、<br>フィードバック                   | 4-1 教育の評価や<br>フィードバックについて<br>の基礎知識を得る。          | 共通       | 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」                                          | 講義Ⅲ「よりよい成績評価のために」                                                                                                      | 講義Ⅴ「学習評価の基本」                                                                                                                                             | ミニレクチャーⅤ<br>「様々な成績評価、その目的と方法」                                                                                                                                  |
|                                        | 4-2 適切な成績評価<br>およびフィードバックを行<br>う。               | 共通       | グループワーク「模擬授業・授業検討会」<br>模擬授業準備、実施<br>模擬授業のまとめ                  | グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」<br>グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」<br>グループワークⅤ「全学共通科目の開発Ⅳ」<br>グループ発表Ⅰ「中間発表」<br>グループ発表Ⅱ「ミニ授業」                 | グループワークⅡ「共通教育科目の開発Ⅱ」<br>グループワークⅢ「共通教育科目の開発Ⅲ」<br>グループワークⅣ「共通教育科目の開発Ⅳ」<br>グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅴ」<br>「中間発表」<br>「模擬授業」                                         | グループワークⅢ「共通教育科目の開発②」<br>グループワークⅣ「共通教育科目の開発③」<br>グループワークⅤ「共通教育科目の開発④」<br>グループ発表Ⅰ「グループワーク中間報告」<br>グループ発表Ⅱ「新科目の紹介とミニ授業」                                           |
| 5. 教育活動の自<br>己改善・キャリア<br>開発、教育開発       | 5-1 授業改善・キャリ<br>ア開発や教育開発に関<br>する基礎知識を習得す<br>る。  | 共通       | WS「さまざまな授業方法」<br>グループワーク「模擬授業・授業検討会」<br>模擬授業準備、実施<br>模擬授業のまとめ | グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」<br>グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」<br>グループワークⅤ「全学共通科目の開発Ⅳ」<br>グループ発表Ⅰ「中間発表」<br>グループ発表Ⅱ「ミニ授業」                 | グループワークⅡ「共通教育科目の開発Ⅱ」<br>グループワークⅢ「共通教育科目の開発Ⅲ」<br>グループワークⅣ「共通教育科目の開発Ⅳ」<br>グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅴ」<br>「中間発表」<br>「模擬授業」                                         | グループワークⅢ「共通教育科目の開発②」<br>グループワークⅣ「共通教育科目の開発③」<br>グループワークⅤ「共通教育科目の開発④」<br>グループ発表Ⅰ「グループワーク中間報告」<br>グループ発表Ⅱ「新科目の紹介とミニ授業」                                           |
|                                        | 5-2 自己改善・キャリ<br>ア開発や教育開発のため<br>のスキルを修得する。       | 共通       | グループワーク「模擬授業・授業検討会」<br>模擬授業準備、実施<br>模擬授業のまとめ                  | グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」<br>グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」<br>グループワークⅤ「全学共通科目の開発Ⅳ」<br>グループ発表Ⅰ「中間発表」<br>グループ発表Ⅱ「ミニ授業」                 | グループワークⅡ「共通教育科目の開発Ⅱ」<br>グループワークⅢ「共通教育科目の開発Ⅲ」<br>グループワークⅣ「共通教育科目の開発Ⅳ」<br>グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅴ」<br>「中間発表」<br>「模擬授業」                                         | グループワークⅢ「共通教育科目の開発②」<br>グループワークⅣ「共通教育科目の開発③」<br>グループワークⅤ「共通教育科目の開発④」<br>グループ発表Ⅰ「グループワーク中間報告」<br>グループ発表Ⅱ「新科目の紹介とミニ授業」                                           |

## ② 教育業績記録（ティーチング・ポートフォリオ）の実施

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で「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）、10月（高専対象）、3月（東四国対象）に開催し、加盟校8校（開催校除く）から計26名の教員が参加した。（平成27年2月末現在）受講後のアンケートでは、回答者全員から「ティーチング・ポートフォリオは自身の教育改善につながる」との回答を得るとともに、「教育活動を行った根拠を、これまでは意識していなかったが、その重要性を知ることができた」「日頃の教育活動をじっくりと振り返り、総括することができてよかった」などのコメントがあるなど好評だった。

また、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2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。



| 日 程                | プログラム名                         | 開催大学 | 対象 | 受講者数 |    | 参加校数<br>(開催校以外) |    | 満足度<br>% |
|--------------------|--------------------------------|------|----|------|----|-----------------|----|----------|
|                    |                                |      |    | 対面   | 遠隔 | 対面              | 遠隔 |          |
| 7月7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 | 2    | 0  | 1               |    | 100      |
| 9月17日(水)～18日(木)    | 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> | 愛媛大学 | FD | 19   | 0  | 3               |    | 93       |
| 9月17日(水)～18日(木)    | 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    | 0  | 2               |    | 100      |
| 10月31日(金)～11月2日(日) | ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ<高専対象>  | 愛媛大学 | FD | 7    | 0  | 2               |    | 100      |
| 3月5日(木)～6日(金)      | ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ<東四国対象> | 徳島大学 | FD |      |    |                 |    |          |
| 合 計                |                                |      |    | 30   | 0  | 8               | 0  |          |

## ③ 各種FDプログラムの開発、実施

SPODでは、過去のアンケート結果や教育現場の課題を踏まえ、学生の能動的な学修を促す手法である、アクティブ・ラーニングの手法を取り入れたプログラムを開講し、香川大学で「授業へのグループワークの効果的な導入」、愛媛大学で「アクティブラーニング入門」等を開講した。また、教育力向上にとどまらず、研究等のプロジェクト、会議のマネジメント力の向上を目的として、愛媛大学で「プロジェクトマネジメント」「会議マネジメント」を開講した。

高知大学では、SPOD加盟校の学部生・大学院生を対象としたプレFDとして、「ファシリテーション力養成道場」「TA講習」を実施し、多くの学生の参加を得るなど、コア校を中心に、教育・学習効果を高めることを目指したFD、プレFDプログラム等を開講した。



平成26年度SPOD FD、プレFDプログラム（FD／SD共通プログラム含む）一覧

| 日 程             | プログラム名                                                       | 開催大学 | 対象    | 受講者数 |       |     | 参加校数<br>(開催校以外) |    |
|-----------------|--------------------------------------------------------------|------|-------|------|-------|-----|-----------------|----|
|                 |                                                              |      |       | 対面   | 遠隔    | 計   | 対面              | 遠隔 |
| 4月3日(木)         | 学生を眠らせない講義法のコツ                                               | 愛媛大学 | FD/SD | 14   | 3     | 17  | 1               | 3  |
| 4月3日(木)         | 効果的なグループワークの進め方                                              | 愛媛大学 | FD    | 18   | 0     | 18  | 2               |    |
| 4月4日(金)         | 学生の能力を高める評価法のコツ                                              | 愛媛大学 | FD    | 15   | 1     | 16  | 1               | 1  |
| 4月4日(金)         | 会議マネジメント                                                     | 愛媛大学 | FD    | 15   | 0     | 15  |                 |    |
| 8月19日(火)        | プロジェクトマネジメント                                                 | 愛媛大学 | FD/SD | 27   | 0     | 27  | 1               |    |
| 8月19日(火)        | 学習評価の基本                                                      | 愛媛大学 | FD    | 17   | 0     | 17  | 1               |    |
| 8月22日(金)        | ルーブリック評価入門—ブレない・速い・楽チン成績評価のススめ—                              | 愛媛大学 | FD/SD | 19   | 31    | 50  | 5               | 3  |
| 8月22日(金)        | 講義のための話し方入門                                                  | 愛媛大学 | FD/SD | 9    | 33    | 42  | 3               | 2  |
| 9月1日(月)         | クリック—with教育・研究が変わる！                                          | 香川大学 | FD/SD | 6    | 0     | 6   |                 |    |
| 9月3日(水)         | 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    | 0     | 2   |                 |    |
| 9月5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—ARCS 動機づけモデルの活用— | 愛媛大学 | FD/SD | 5    | 0     | 5   | 1               |    |
| 9月9日(火)         | 英語で授業をしたい教員のためのワークショップ                                       | 愛媛大学 | FD    | 5    | 0     | 5   | 3               |    |
| 9月9日(火)         | 大人数講義法の基本(遠隔配信プログラム)                                         | 愛媛大学 | FD/SD | 0    | 9     | 9   |                 | 3  |
| 9月16日(火)        | 効果的なeラーニング活用(超入門編)                                           | 愛媛大学 | FD    | 8    | 0     | 8   | 1               |    |
| 9月16日(火)        | 障がい学生支援                                                      | 愛媛大学 | FD/SD | 28   | 0     | 28  | 2               |    |
| 9月19日(金)        | eラーニング入門—Moodleソフトを活用してきめ細やかな学習支援を実現しよう—                     | 愛媛大学 | FD/SD | 30   | 0     | 30  | 2               |    |
| 9月24日(水)        | パワーポイント2010基本技・便利技                                           | 愛媛大学 | FD/SD | 13   | 0     | 13  | 2               |    |
| 9月25日(木)        | 動画教材作成法                                                      | 愛媛大学 | FD/SD | 12   | 0     | 12  | 3               |    |
| 9月29日(月)        | 授業へのグループワークの効果的な導入                                           | 香川大学 | FD    | 6    | 0     | 6   | 1               |    |
| 9月30日(火)        | TA講習                                                         | 高知大学 | プレFD  | 29   | 0     | 29  |                 |    |
| 12月18日(木)       | アクティブラーニング入門                                                 | 愛媛大学 | FD/SD | 3    | 20    | 23  | 1               | 4  |
| 12月24日(水)       | アクティブラーニング入門                                                 | 愛媛大学 | FD/SD | 11   | 22    | 33  | 3               | 4  |
| 12月25日(木)       | 基礎から学ぶ学習評価法                                                  | 香川大学 | FD    | 4    | 0     | 4   | 1               |    |
| 12月25日(木)       | 学生の学びを促すシラバスの書き方                                             | 香川大学 | FD    | 4    | 0     | 4   | 1               |    |
| 12月26日(金)       | 大学教育カンファレンスin徳島                                              | 徳島大学 | 総合    | 149  | 0     | 149 | 7               |    |
| 1月14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 | 6    | ※2 24 | 30  |                 | 2  |
| 2月10日(火)～11日(水) | ファシリテーション力養成道場                                               | 高知大学 | プレFD  | 13   | 0     | 13  |                 |    |
| 3月4日(水)         | 「プレゼンテーションの方法」の教え方                                           | 香川大学 | FD    |      |       |     |                 |    |
| 3月4日(水)         | 「レポートの書き方」の教え方                                               | 香川大学 | FD    |      |       |     |                 |    |
| 3月4日(水)         | 協同学習の基本(入門編)                                                 | 香川大学 | FD    |      |       |     |                 |    |
| 3月4日(水)         | 「情報整理の方法」の教え方                                                | 香川大学 | FD    |      |       |     |                 |    |
| 3月9日(月)         | 愛媛大学教育改革シンポジウム                                               | 愛媛大学 | FD/SD |      |       |     |                 |    |
| 3月9日(月)         | 「日本語技法」の教え方 1                                                | 香川大学 | FD    |      |       |     |                 |    |
| 3月9日(月)         | 「日本語技法」の教え方 2                                                | 香川大学 | FD    |      |       |     |                 |    |
| 3月25日(水)        | 授業効果を高めるために授業の最初にすべきこと～質問が出る教室づくり～                           | 高知大学 | FD    |      |       |     |                 |    |
| 3月25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26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30日(月)        | TA講習                                                         | 高知大学 | プレFD  |      |       |     |                 |    |
| 合 計             |                                                              |      |       | 468  | 143   | 611 | 42              | 22 |

※2 eラーニング受講者

## (2) SD事業

### ① SDプログラムの開発、実施

#### (a) 階層別、専門職養成プログラムの開発、実施

今年度、新たなプログラムとして、国際連携系職員養成プログラムをSPODフォーラムで開講し、全国から教職員22名の参加があった。このプログラムは、昨年度、SPODが加盟校の教職員の協力を得て開発したプログラムマップを基に実施したものであり、参加者の90%以上から「満足」という回答を得た。

昨年度に引き続き実施した「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ～Ⅲ，共通科目）」、「学務系職員養成プログラム研修（レベルⅠ）」では、合計242名の職員が参加した。中でも、「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】」は、四国地区の国公立大学等の新任職員が集まり、四国4県が持ち回りで開催している全国的にも例を見ない研修となっている。今年度は徳島大学で開催し、74名の参加があり、アンケート回答者の約99%から「満足」という回答を得た。本プログラムは、新任職員として必要な知識やスキルを身に付けるだけでなく、大学の設置形態を超えた職員間でネットワークが構築できると大変好評だった。



なお、全てのプログラムにおいてSPOD加盟校内の教職員が講師を担当し、講師自身の大学職員としての経験を盛り込むことにより、より職場で活かせる研修となった。さらに、研修の講師を務めた職員を将来のロールモデルとして考える若手職員も出ており、良い刺激となっている。

| 日 程              | プログラム名                                   | 開催大学       | 対象    | 受講者数 |    |     | 参加校数<br>(開催校以外) |    | 満足度<br>% |
|------------------|------------------------------------------|------------|-------|------|----|-----|-----------------|----|----------|
|                  |                                          |            |       | 対面   | 遠隔 | 計   | 対面              | 遠隔 |          |
| 5月14日(水)～16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【新任職員研修】 | 徳島大学       | SD    | 74   | 0  | 74  | 9               |    | 98.5     |
| 7月3日(木)～4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    | 24   | 0  | 24  | 7               |    | 100      |
| 7月24日(木)～25日(金)  | 学務系職員養成プログラム研修(レベルⅠ)                     | 四国大学・短期大学部 | SD    | 39   | 0  | 39  | 9               |    | 97.4     |
| 8月28日(木)         | 国際連携系職員養成プログラム(レベルⅡ)「留学生受入実践」※SPODフォーラム  | 高知大学       | FD/SD | 22   | 0  | 22  | ※1              | ※1 | 90.5     |
| 9月11日(木)～12日(金)  | 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    | 28   | 0  | 28  | 4               |    | 100      |
| 10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Ⅱ)            | 愛媛大学       | SD    | 23   | 0  | 23  | 4               |    | 87       |
| 10月23日(木)～24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    | 54   | 0  | 54  | 9               |    | 100      |
| 合 計              |                                          |            |       | 264  | 0  | 264 | 42              | 0  |          |

※1 SPODフォーラムプログラムについては、加盟校以外の参加校を多数含むため、参加校数は記載しない

#### (b) 次世代リーダー養成ゼミナールの開発・実施

今年度で5期目を迎える「次世代リーダー養成ゼミナール」（2泊3日×4回×2年間実施）は、4期生10名と5期生9名の19名で実施した。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、態度を身に付けることを目的とした本ゼミナールは、高等教育に関する講義を受講するだけの受動的なものではなく、受講生が積極的に関わることが必要なプログラムとなっている。修了するためには、ゼミナール開催毎に課されるレポートやプレゼンテーション課題をこなす必要があり、課題の中には、本ゼミナールで培った能力を最大限に活かした「自大学職員を巻き込んだプロジェクト」の実施とその論文作成や、設置形態を超えた各県の大学・高専に所属する同期生と1つのプログラムを創り上げて



SPODフォーラム講師を務める実践的な内容も含まれている。今年度は修了要件（出席率9割以上）の不足により引き続き受講していた3期生1名と4期生9名が修了し、1～4期生の修了生は計33名となった。

なお、本プログラムの講義は高等教育に関する第一人者を招いて開催しており、ゼミナール受講生だけではなく、SPOD加盟校の教職員にも開放しており、延べ123名の参加があった。

また、今年度は1～3期生修了生のうち13名が、「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）」等のSD研修講師を担当した。講師を担当した修了生全員が受講生から高い評価を受けており、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。

| 日 程             | プログラム名                        | 開催大学 | 対象 | 受講者数 |    |     | 参加校数<br>(開催校以外) |    |
|-----------------|-------------------------------|------|----|------|----|-----|-----------------|----|
|                 |                               |      |    | 対面   | 遠隔 | 計   | 対面              | 遠隔 |
| 5月22日(木)～24日(土) | 次世代リーダー養成ゼミナール(第1回)           | 愛媛大学 | SD | 20   | 0  | 20  | 9               |    |
| 5月22日(木)        | 同上 開放講義「メンター入門」               | 愛媛大学 | SD | 18   | 0  | 18  | 4               |    |
| 5月22日(木)        | 同上 開放講義「リーダーシップ論&実践Ⅰ」         | 愛媛大学 | SD | 8    | 0  | 8   | 3               |    |
| 5月23日(金)        | 同上 開放講義「教育財政管理・戦略論」           | 愛媛大学 | SD | 9    | 0  | 9   | 4               |    |
| 5月23日(金)        | 同上 開放講義「高等教育IR」               | 愛媛大学 | SD | 5    | 0  | 5   | 3               |    |
| 5月23日(金)        | 同上 開放講義「大学行政管理日米比較」           | 愛媛大学 | SD | 20   | 0  | 20  | 3               |    |
| 5月24日(土)        | 同上 開放講義「高等教育政策論」              | 愛媛大学 | SD | 27   | 0  | 27  | 4               |    |
| 7月17日(木)～19日(土) | 次世代リーダー養成ゼミナール(第2回)           | 徳島大学 | SD | 19   | 0  | 19  | 9               |    |
| 7月18日(金)        | 同上 開放講義「リーダーシップ論&実践Ⅱ」         | 徳島大学 | SD | 5    | 0  | 5   | 1               |    |
| 7月18日(金)        | 同上 開放講義「4期生によるSPODフォーラム講義と講評」 | 徳島大学 | SD | 14   | 0  | 14  | 2               |    |
| 7月19日(土)        | 同上 開放講義「高等教育史」                | 徳島大学 | SD | 4    | 0  | 4   | 1               |    |
| 7月19日(土)        | 同上 開放講義「SD演習」                 | 徳島大学 | SD | 2    | 0  | 2   |                 |    |
| 11月6日(木)～8日(土)  | 次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)           | 愛媛大学 | SD | 23   | 0  | 23  | 10              |    |
| 11月6日(木)        | 同上 開放講義「メンタリング実践」             | 愛媛大学 | SD | 7    | 0  | 7   | 1               |    |
| 11月7日(金)        | 同上 開放講義「教職協働演習」               | 愛媛大学 | SD | 1    | 0  | 1   |                 |    |
| 11月8日(土)        | 同上 開放講義「危機管理論&実践」             | 愛媛大学 | SD | 3    | 0  | 3   | 1               |    |
| 1月22日(木)～23日(金) | 次世代リーダー養成ゼミナール(第4回)           | 香川大学 | SD | 18   | 0  | 18  | 9               |    |
| 合 計             |                               |      |    | 203  | 0  | 203 | 64              | 0  |

### (c) 職員のための講師養成の実施

昨年度に引き続き、SD研修講師を担当できる職員を育成するため、「職員のための講師養成講座」を実施した。本講座は、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ている。本講座では、より実践で活かせるスキルを身に付けるため、受講生は、理論を学んだ後、講座の中で実際にプレゼンテーションを繰り返し行い、講師や受講生がその都度フィードバックを行うことにより、お互いにスキルアップをはかることができる内容となっており、受講生全員から「満足」という回答を得た。今年度開講した「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ）」等のSD研修講師のうち8名は講師養成講座の修了者であり、受講生から高い評価を受けている。今後も講師養成講座を受講した職員がSD研修講師を務めることができるよう、その養成に努める。

なお、職員の能力開発に関する知識・技術を修得していると認定された教職員に付与されるSDコーディネーター（SPOD-SDC）については、資格認定基準（28ページ掲載）に基づき、今年度新たに4名の教職員を認定した。SPOD-SDCは計12名（28ページ掲載）となり、各種SD研修講師を担当する等、SPODのSD事業に大きく貢献している。



## ■ SPOD－SDC資格認定者

| 年度     |    | 取得日         | 氏名     | 所属／職名（認定時）              |
|--------|----|-------------|--------|-------------------------|
| H23 年度 | 1  | H23. 7. 14  | 秦 敬治   | 愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室／教授   |
|        | 2  | H23. 7. 14  | 大竹 奈津子 | 愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室／助教   |
|        | 3  | H23. 7. 14  | 米澤 慎二  | 愛媛大学教育学生支援部／部長          |
|        | 4  | H23. 7. 31  | 阿部 光伸  | 愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室／特任助教 |
| H24 年度 | 5  | H24. 12. 7  | 岸岡 洋介  | 愛媛大学教育学生支援部教育企画課／部課員    |
| H25 年度 | 6  | H25. 12. 18 | 吉田 一恵  | 愛媛大学総務部人事課／課長           |
|        | 7  | H25. 12. 18 | 久保 秀二  | 愛媛大学総務部人事課／チームリーダー      |
|        | 8  | H25. 12. 18 | 上甲 功治  | 愛媛大学総務部人事課／チームリーダー      |
| H26 年度 | 9  | H26. 11. 19 | 仲道 雅輝  | 愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室／講師   |
|        | 10 | H26. 11. 19 | 清水 栄子  | 愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室／助教   |
|        | 11 | H26. 11. 19 | 丸山 智子  | 愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室／特任助教 |
|        | 12 | H26. 11. 19 | 秋谷 恵子  | 愛媛大学総務部人事課／課長           |

四国地区大学教職員能力開発ネットワークにおけるスタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの資格認定に関する申合せ

平成 26 年 11 月 19 日  
ネットワークコア運営協議会

（趣旨）

第1条 この申合せは、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。）において、職員の能力開発（以下「SD」という。）に関する知識・技術を修得し、自大学及びSPOD加盟校におけるSDの実践的指導者として適切な能力を有すると認められる者の資格認定に関し、必要な事項を定めるものとする。

（資格の名称）

第2条 資格の名称は、「SPOD－スタッフ・ディベロップメント・コーディネーター（Staff Development Coordinator）」（以下「SPOD－SDC」という。）とする。

（資格の認定）

第3条 SPOD－SDCの資格の認定は、別紙に定める認定基準を満たし、かつ、SPOD加盟校人事課長又はSD担当課長相当が別紙様式1により推薦する自大学の教職員に対して、SPODが別紙様式2の資格認定証書を授与することによって行う。

2 前項の資格認定証書は、SD専門部会において研修プログラム受講歴及び研修講師歴等を踏まえ審査し、SPODネットワークコア運営協議会が承認した者に授与する。

（資格の有効期間）

第4条 SPOD－SDC資格の有効期間は、認定日から、SPOD事業の運営終了日までとする。

（資格認定・授与原簿）

第5条 SPOD－SDC資格を認定して資格認定証書を授与したとき、及び第7条に規定する資格の取消しを行ったときは、別紙様式3のSPOD－SDC認定・授与原簿に所定の事項を記入するものとする。

（資格認定証書の再交付）

第6条 資格認定証書を破損又は紛失したときは、再交付を受けることができるものとする。

（資格の取消し）

第7条 SPOD－SDC資格を認定された者が、刑事罰又は行政罰等を受けたときは、当該資格を取り消すことができるものとする。

（事務）

第8条 SPOD－SDC資格認定に関する事務は、SPOD事務局において処理する。

（雑則）

第9条 この申合せに定めるもののほか、SPOD－SDCの認定に関し必要な事項は、SPODネットワークコア運営協議会が別に定める。

附 則

1 この申合せは、平成26年11月19日から施行する。

2 この申合せの施行の際、現に認定されている者については、第3条に規定する資格認定証書を授与する。

別 紙

SPOD－スタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの資格認定基準

SPOD－スタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの資格認定基準は、次のとおりとする。

1. SPOD－SD（又は自大学におけるSD）講師を務めることができる。
2. 職員のキャリアプランニングをサポートすることができる。
3. 大学等における職員人材育成ビジョンの構築方法について説明することができる。
4. 大学等におけるSDプログラムの企画・立案ができる。
5. スタッフ・ポートフォリオの有益性を説明することができる。

#### (d) 経営者・管理者養成プログラムの実施

SPODフォーラム2014において、「リーダーセミナー」として、「「主体的な学び」を促進するカリキュラム・デザイン」及び「われわれはどのような経営視点をもてばよいのか？—大学のマネジメントを考える—」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延べ174名の教職員が参加した。受講生からは「カリキュラムマップ改革を行っていくうえで、大変参考になった」「大学マネジメントについて実践的なことを学べた」等いずれの講義も好評で、アンケート回答者の90%以上から「満足」という回答を得た。

また、以前より要望が高かった「評価者研修」として「管理職研修～人事評価の心構えとその手法～」を開催し28名の参加があった。本研修では、人事評価の目的・意義・重要性や人事評価のポイント等を学んだ上で、ケーススタディーを交えながら進められ、より実践に近い研修となった。受講生からの評価も大変高く、受講者全員から「満足」という回答を得た。

#### ② スタッフ・ポートフォリオの開発・実施

スタッフ・ポートフォリオとは、職員としての能力を高めたり、組織の中で能力を活かすための効果的なツールとしてSPODが開発した職員業績記録である。

SPODでは、その普及に努めており、今年度はSPODフォーラム2014において、SPOD内の職員が講師となり「スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ—キャリアを見つめるための自身の可視化法—」を実施した。本プログラムは全国から教職員30名の参加があり、自分のキャリア形成を見直すことができた等の感想も多く、好評だった。

### (3) SPODフォーラム

#### SPODフォーラム2014の開催

日 時：平成26年8月27日（水）～29日（金）  
場 所：高知大学朝倉キャンパス  
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：「“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～」  
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：436名（延べ1,295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、8月に高知大学において「SPODフォーラム2014」を開催した。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～」のもと、3日間で全32講座を開講した。

本フォーラムには加盟校の教職員を中心に全国から436名（延べ1,295名）の参加があり、事後に行われたアンケートでは、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。

シンポジウム「大学人のためのリフレクション事始—人材育成研究・実践のフロンティアから考える—」では、SPODフォーラムシンポジウムで初めての試みとして、グループワークを用いた形式で行われ、自身の業務について振り返り、参加者間で共有することにより新たな気づきを得ることができ、参加者から「自身の日常業務を振り返るきっかけとなった」等の意見があった。

本フォーラムは、高知大学はもとより、高知県内各加盟校の職員が運営スタッフとして携わるなど、コア校のみならず、設置形態を超えた各加盟校の連携協力により円滑に実施された。

SPODフォーラム参加者の経年変化では、加盟校外教職員の参加比が年々増加している。このことから、SPODフォーラムが四国内のみならず、全国に浸透していることが推察される。

また、フォーラムの内容について、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。



SPODフォーラム2014 プログラム別受講者数

|             | プログラム名                                               | 計    |
|-------------|------------------------------------------------------|------|
| 8月27日(水)1時限 | 経験から学ぶ力を育てる-成長を促す振り返りとは?- (1-2限)                     | 30   |
|             | SDコーディネーター養成講座 (1-3限)                                | 16   |
|             | 研究支援職員としての基礎知識Ⅰ ～ゼロから始める研究者との協働～                     | 27   |
|             | 大学版反転授業:TBLの手法～問題を作ってみよう～ (1-2限)                     | 48   |
| 8月27日(水)2時限 | 若手職員に贈る「仕事の魅力発見!!」講座～気づきから築くアクションプラン～(2-3限)          | 28   |
|             | 振り返りを活用した学生・教職員のための効果的な能力開発手法 (2-3限)                 | 38   |
|             | データに基づく教育改善の視点と方法-教学IR入門- (2-3限)                     | 39   |
| 8月27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-                              | 52   |
| 8月28日(木)1時限 | 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-                  | 64   |
|             | 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         | 31   |
|             | ルーブリック評価入門 ～考える、つくる、活用する～                            | 41   |
|             | 絶対に達成する技術-成長する人の内省とは-                                | 43   |
|             | 大人数講義法の基本                                            | 38   |
|             | 理工系講義形式授業の中で学生を輝かせるひと工夫                              | 19   |
| 8月28日(木)2時限 | リーダーセミナーⅠ「主体的な学び」を促進するカリキュラム・デザイン」                   | 88   |
|             | 国際連携系職員養成プログラム(レベルⅡ)「留学生受入実践」 (2-3限)                 | 22   |
|             | いろいろ・eラーニング・ワークショップ                                  | 27   |
|             | 部下・若手職員の育成-自ら学び成長する-                                 | 36   |
|             | 学びを促進するための学習支援とアカデミック・アドバイジング                        | 41   |
|             | 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-                          | 35   |
| 8月28日(木)3時限 | リーダーセミナーⅡ<br>「われわれはどのような経営視点をもてばよいのか?-大学のマネジメントを考える- | 85   |
|             | ジグソー学習法を用いたグループワークの進め方                               | 29   |
|             | 大学防災マネジメント-地域とおたがいさまの関係をつくる-                         | 34   |
|             | 若手・中堅職員のためのコーディネート力養成講座                              | 32   |
|             | 発達障がいについての基礎知識と高等教育機関での支援体制について考える                   | 36   |
| 8月29日(金)1時限 | 大学の危機管理 ～事例から考えるハラスメント～                              | 40   |
|             | 学生参加型授業入門                                            | 25   |
|             | プロジェクトマネジメント                                         | 30   |
|             | はじめましょうアクティブラーニング-橋本メソッドの事例から-                       | 36   |
|             | 地域体験を学びに変える-“どうしようもない”から気づく力をつける-                    | 23   |
|             | スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ②キャリアを見つめるための自身の可視化法～           | 30   |
| 8月29日(金)2時限 | 大学人のためのリフレクション事始 - 人材育成研究・実践のフロンティアから考える             | 132  |
| 合計          |                                                      | 1295 |

# SPODフォーラム 2014



“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～

Shikoku Professional and Organizational Development Network in Higher Education

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

日時・場所

**2014/ 8/27 (水) ▶ 29 (金)** 高知大学 朝倉キャンパス

主催

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

参加申込

事前申込制(先着順)

SPOD加盟校の教職員限定受付 2014年 6月27日(金)正午～7月11日(金)正午

一般受付 (SPOD加盟校の方も申込可) 2014年 7月15日(火)正午～7月29日(火)正午

申込はWEBから

<http://www.spod.ehime-u.ac.jp/>  
※申込開始時には各プログラムのシラバスがご覧になれます。

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

※懇親会費は除きます。

特徴

1

多彩な講師陣

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

特徴

2

職場で使える  
実践型プログラム

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

特徴

3

SDプログラムも  
多数開講

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

## 一参加者の声一

- 新しい色々な情報を得ることが出来て勉強になります。学んだことを自分の大学に合うように整理して、学内の教職員に伝えています。
- 授業で抱えている問題点が具体化されたことにより、業務において早速改善された部分があります。
- どの講座もグループでの活動が取り入れられていたため、ただ顔を合わせただけでなく、様々な情報や意見を聞くことができました。また初心者でも参加しやすい雰囲気だったのがありがたかったです。



## 主な交通機関

※駐車スペースはありませんので、公共交通機関の利用をお願いいたします。

### はりまや橋から

- ・バスで約20分…「朝倉大学前(土電バス)」・「朝倉高知大学前(県交通バス)」下車
- ・路面電車で約30分…「朝倉(高知大学前)」下車すぐ

### JR高知駅から

- ・バスで約25分…朝倉大学前(土電バス)・「朝倉高知大学前(県交通バス)」下車
- ・路面電車で約30分…「朝倉(高知大学前)」下車すぐ
- ・JR土讃線下り15分…「朝倉駅」下車徒歩3分



●お問い合わせ先

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク事務局(愛媛大学教育企画課)

☎ 089-927-9154 ✉ E-mail [spod@stu.ehime-u.ac.jp](mailto:spod@stu.ehime-u.ac.jp)

●当日お問い合わせ先

高知大学学務課

☎ 088-844-8652

全体  
受付

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。

■場所：210番教室 ■時間：8月27日(水)～29日(金) 9:00～



過去の資料等  
はこちら

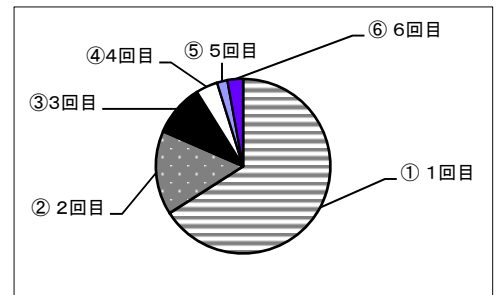
| 会場              |             | 共通教育1号館 125番教室                                                                                 | 共通教育1号館 136番教室                                                                                           | 共通教育1号館 141番教室                                                                   | 共通教育3号館 310番教室                                                                  | 共通教育3号館 311番教室                                                           | 共通教育3号館 335番教室                                                                |
|-----------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 1日目<br>8月27日(水) | 10:00～12:00 | FD・SD共通 2701A<br>経験から学ぶ力を育てる<br>ー成長を促す振り返りとは？ー<br>堀崎俊彦(高知大学)                                   | SD 2701B<br>SDコーディネーター養成講座<br>桑敬治、阿部光伸、吉田一恵、丸山智子<br>(愛媛大学)、米澤晴二(追手門学院大学)他                                | SD 2701C<br>研究支援職員としての基礎知識<br>ーゼロから始める研究者との協働ー<br>宮内卓也(高知大学)                     | FD 2701E<br>大学版反転授業：TBLの手法<br>ー問題を作ってみようー<br>立川明(高知大学)、高畑貴志、澤田美晴、三島弘幸(高知学園短期大学) |                                                                          |                                                                               |
|                 | 13:00～15:00 | 60名                                                                                            | 32名<br>※本プログラムの申込みは、<br>事前課題の都合上、7月25日<br>(金)に締め切ります。                                                    | SD 2702C<br>若手職員に贈る<br>「仕事の魅力発見!!!」講座<br>ー気づきから築くアクションプランー<br>次世代リーダー養成セミナー(4期生) | FD・SD共通 2702D<br>振り返りを活用した学生・教職員<br>のための効果的な能力開発手法<br>桑敬治、山中亮、林貴雄<br>(愛媛大学)     | 40名                                                                      | FD・SD共通 2702F<br>データに基づく教育改善の<br>視点と方法ー教員IR入門ー<br>山田剛史、清水栄子<br>(愛媛大学)         |
|                 | 15:30～17:30 | FD 2703A<br>教えずに学ばせる授業<br>ー自律学習プログラム入門ー<br>坂田浩(徳島大学)                                           | 60名                                                                                                      | 32名                                                                              | 48名                                                                             |                                                                          | 40名                                                                           |
| 2日目<br>8月28日(木) | 10:00～12:00 | SD 2801A<br>職員向けマネジメントセミナー<br>ーもし、あなたの大学にドラッカーが<br>いたらー<br>桑敬治(愛媛大学)                           | SD 2801B<br>インストラクショナルデザイン<br>(ID/教育設計)を活用した職員に<br>よる企画・立案マネジメント<br>仲道雅雄(愛媛大学)                           | FD 2801C<br>ルーブリック評価入門<br>ー考える、つくる、活用するー<br>原野秀典(高知大学)                           | FD・SD共通 2801D<br>絶対達成する技術<br>ー成長する人の内省とはー<br>永台研一(株式会社ネットマン)                    | FD 2801E<br>大人数講義法の基本<br>小林直人(愛媛大学)                                      | FD 2801F<br>理工系講義形式授業の中で<br>学生を輝かせるひと工夫<br>吉田博(徳島大学)、<br>横原暢久(芝浦工業大学)         |
|                 | 13:00～15:00 | FD・SD共通 2802A<br>リーダーセミナーI<br>「主体的な学び」を促進する<br>カリキュラム・デザイン<br>佐藤浩章(大阪大学)                       | FD・SD共通 2802B<br>国際連携系職員養成プログラム<br>(レベルII)※<br>留学生受入実践<br>バーニン・ルース、高橋志野<br>(愛媛大学)                        | FD 2802C<br>いろいろeラーニング・ワーク<br>ジョブ<br>竹岡龍永(高知大学)                                  | SD 2802D<br>部下・若手職員の育成<br>ー自ら学び成長するー<br>米澤晴二(追手門学院大学)                           | FD・SD共通 2802E<br>学びを促進するための学習支援と<br>アカデミック・アドバイザー<br>清水栄子(愛媛大学)          | FD・SD共通 2802F<br>ツールを使ってコミュニケーション<br>ー自己理解と他者理解ー<br>野口里美(香川大学)                |
|                 | 15:30～17:30 | FD・SD共通 2803A<br>リーダーセミナーII われわれは<br>どのような経営視点をもてよいのか？<br>ー大学のマネジメントを考えるー<br>大坪穂(学校法人新静岡学園理事長) | ※SPOD・SDマップに基づき開講される<br>プログラムです。                                                                         | FD 2803C<br>ジグソー学習法を用いた<br>グループワークの進め方<br>村田晋也(九州国際大学)                           | FD・SD共通 2803D<br>大学防災マネジメント<br>ー地域とおたがいがいさまの関係をつくるー<br>大槻知史(高知大学)               | SD 2803E<br>若手・中堅職員のための<br>コア・ディネットワーク養成講座<br>仲道雅雄、丸山智子(愛媛大学)            | FD・SD共通 2803F<br>発達障がいについての基礎知識<br>と高等教育機関での支援体制に<br>ついて考える<br>松本秀彦(高知大学)     |
| 18:00～20:00 懇親会 |             | 会場：高知大学生生活協同組合 食堂スペース 会費：4,000円(事前申込み制) ※懇親会後“はりまや橋”方面への移動バスがあります。                             |                                                                                                          |                                                                                  |                                                                                 |                                                                          |                                                                               |
| 3日目<br>8月29日(金) | 10:00～12:00 | FD・SD共通 2901A<br>大学の危機管理<br>ー事例から考えるハラスメントー<br>阿部光伸、清水栄子、吉田一恵<br>(愛媛大学)                        | FD 2901B<br>学生参加型授業入門<br>藤本佳奈(香川大学)                                                                      | FD・SD共通 2901C<br>プロジェクトマネジメント<br>丸山智子、仲道雅雄(愛媛大学)                                 | FD 2901D<br>はじめようアクティブラーニング<br>ー構本メンソットの事例からー<br>金西計英(徳島大学)                     | FD・SD共通 2901E<br>地域体験を学びに変える<br>ー“どうしようもない”から<br>気づく力をつけるー<br>今城逸雄(高知大学) | SD 2901F<br>スタッフ・ポータル作成ワークショップ<br>ーキャリアを見つけるための自身の<br>可視化法ー<br>野口昭、浜田昌代(高知大学) |
|                 | 13:00～15:30 | FD・SD共通 2902G                                                                                  | シンポジウム 会場：高知大学生生活協同組合 食堂スペース<br>大学人のためのリフレクション事始ー人材育成研究・実践のフロンティアから考えるー<br>ファシリテーター：中原淳(東京大学)/俣野秀典(高知大学) |                                                                                  |                                                                                 |                                                                          |                                                                               |

## SPODフォーラム2014事前アンケート集計結果

アンケート回答者数:417名(webでの受講申込時に実施)

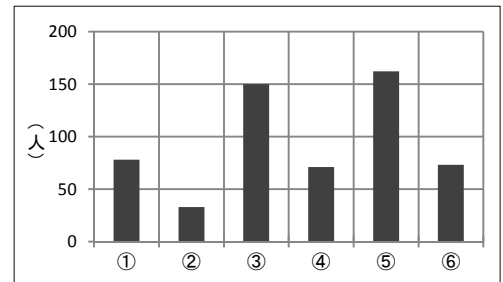
### 1. SPODフォーラムの参加は何回目ですか？

|       | 度数  | 割合     |
|-------|-----|--------|
| ① 1回目 | 275 | 65.9%  |
| ② 2回目 | 65  | 15.6%  |
| ③ 3回目 | 40  | 9.6%   |
| ④ 4回目 | 17  | 4.1%   |
| ⑤ 5回目 | 8   | 1.9%   |
| ⑥ 6回目 | 12  | 2.9%   |
| 計     | 417 | 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         | 78  | 18.7% |
| ② SPODメールマガジン        | 33  | 7.9%  |
| ③ SPODフォーラムチラシ       | 150 | 36.0% |
| ④ SPOD研修プログラムガイド2014 | 71  | 17.0% |
| ⑤ SPOD関係者からの案内       | 162 | 38.8% |
| ⑥ その他                | 73  | 17.5% |
| アンケート回答者数            | 417 |       |

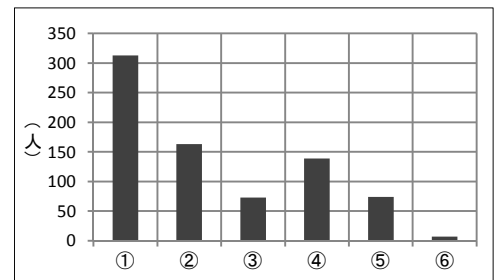


その他の記述内容

- ・ 職場からの案内(34)
- ・ 参加者の口コミ(5)
- ・ 研修担当者からの案内(9)
- ・ 上司からの案内(4)
- ・ SPODの研修から(次世代等) (2)
- ・ 関係者からの案内 (3)
- ・ あさがおML(3)
- ・ インターネット, フェイスブック (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       | 313 | 75.1% |
| ② 組織の課題を解決するヒントを得るため | 163 | 39.1% |
| ③ 組織を超えた人脈づくりのため     | 73  | 17.5% |
| ④ FDやSDに関する情報収集のため   | 139 | 33.3% |
| ⑤ 上司に参加をすすめられたため     | 74  | 17.7% |
| ⑥ その他                | 7   | 1.7%  |
| アンケート回答者数            | 417 |       |



その他の記述内容

- ・ 大学の運営改革を実現するため
- ・ 学校のFD担当者のため
- ・ 他大学の様子を知りたいため
- ・ 大学職員としての質を高めたいと思ったため。
- ・ 近隣地域の同じ立場の方々と、情報共有できる機会であるため。

# SPODフォーラム2014全体アンケート集計結果

当日参加者数

SPOD加盟校から:258名

SPOD加盟校以外から:178名

合計:436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)

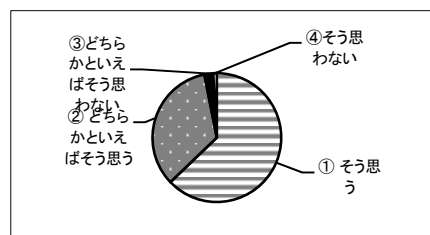
回答率:51.9%

## 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           | 142 | 62.8%  |
| ② どちらかといえばそう思う   | 77  | 34.1%  |
| ③ どちらかといえばそう思わない | 5   | 2.2%   |
| ④ そう思わない         | 2   | 0.9%   |
| 計                | 226 | 100.0% |

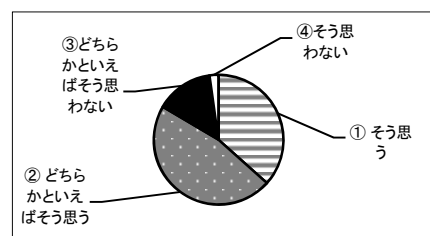
無回答 0



### 【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           | 82  | 36.6%  |
| ② どちらかといえばそう思う   | 105 | 46.9%  |
| ③ どちらかといえばそう思わない | 32  | 14.3%  |
| ④ そう思わない         | 5   | 2.2%   |
| 計                | 224 | 100.0% |

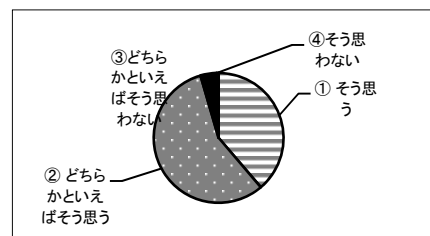
無回答 2



### 【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

|                  | 度数  | 割合     |
|------------------|-----|--------|
| ① そう思う           | 86  | 38.7%  |
| ② どちらかといえばそう思う   | 126 | 56.8%  |
| 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% |

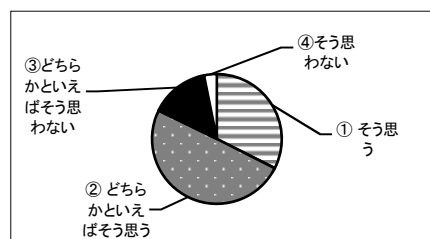
無回答 4



### 【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           | 73  | 32.4%  |
| ② どちらかといえばそう思う   | 112 | 49.8%  |
| ③ どちらかといえばそう思わない | 33  | 14.7%  |
| ④ そう思わない         | 7   | 3.1%   |
| 計                | 225 | 100.0% |

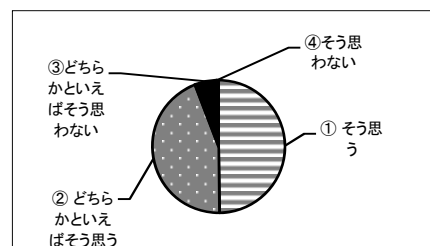
無回答 1



### 【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           | 111 | 49.8%  |
| ② どちらかといえばそう思う   | 99  | 44.4%  |
| ③ どちらかといえばそう思わない | 12  | 5.4%   |
| ④ そう思わない         | 1   | 0.4%   |
| 計                | 223 | 100.0% |

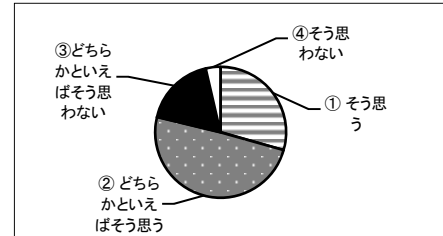
無回答 3



【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           | 65  | 29.4%  |
| ② どちらかといえばそう思う   | 109 | 49.3%  |
| ③ どちらかといえばそう思わない | 39  | 17.6%  |
| ④ そう思わない         | 8   | 3.6%   |
| 計                | 221 | 100.0% |

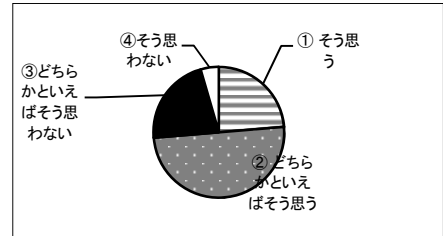
無回答 5



【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           | 53  | 23.7%  |
| ② どちらかといえばそう思う   | 112 | 50.0%  |
| ③ どちらかといえばそう思わない | 49  | 21.9%  |
| ④ そう思わない         | 10  | 4.5%   |
| 計                | 224 | 100.0% |

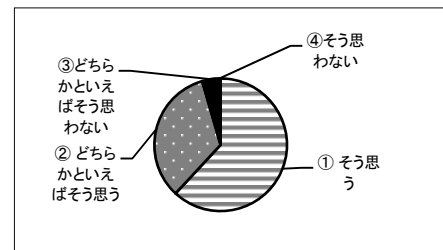
無回答 2



【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           | 138 | 61.9%  |
| ② どちらかといえばそう思う   | 75  | 33.6%  |
| 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         | 1   | 0.4%   |
| 計                | 223 | 100.0% |

無回答 3



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     | 197 | 87.2%  |
| ② 短期大学   | 21  | 9.3%   |
| ③ 高等専門学校 | 4   | 1.8%   |
| ④ その他    | 4   | 1.8%   |
| 計        | 226 | 100.0% |

無回答 0

所属先の設置者

|                    | 度数  | 割合     |
|--------------------|-----|--------|
| ① 国(国立大学法人)        | 90  | 40.0%  |
| ② 地方自治体(公立大学法人を含む) | 33  | 14.7%  |
| ③ 学校法人             | 101 | 44.9%  |
| ④ その他              | 1   | 0.4%   |
| 計                  | 225 | 100.0% |

無回答 1

所属先の所在地

|         | 度数  | 割合     |
|---------|-----|--------|
| ① 四国    | 133 | 58.8%  |
| ② 東北    | 6   | 2.7%   |
| ③ 関東    | 25  | 11.1%  |
| ④ 中部    | 7   | 3.1%   |
| ⑤ 近畿    | 21  | 9.3%   |
| ⑥ 中国    | 22  | 9.7%   |
| ⑦ 九州・沖縄 | 12  | 5.3%   |
| ⑧ 北海道   | 0   | 0.0%   |
| 計       | 226 | 100.0% |

無回答 0

職種

|       | 度数  | 割合     |
|-------|-----|--------|
| ① 教員  | 85  | 37.9%  |
| ② 職員  | 138 | 61.6%  |
| ③ 学生  | 0   | 0.0%   |
| ④ その他 | 1   | 0.4%   |
| 計     | 224 | 100.0% |

その他の記述内容  
・ 研究員(2)

無回答 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        | 39  | 17.7%  |
| ② SDの実施担当者        | 13  | 5.9%   |
| 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 | 160 | 72.7%  |
| 計                 | 220 | 100.0% |

無回答 6

# S P O D フォーラム 2 0 1 4 風景



経験から学ぶ力を育てる  
ー成長を促す振り返りとは？ー



若手職員に贈る「仕事の魅力発見!!」講座  
ー気づきから築くアクションプランー



大学版反転授業：TBLの手法  
ー問題を作ってみようー



振り返りを活用した学生・教職員の  
ための効果的な能力開発手法



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



絶対に達成する技術  
ー成長する人の内省とはー



リーダーセミナーⅠ「主体的な学び」を  
促進するカリキュラム・デザイン



リーダーセミナーⅡ われわれはどのような  
経営視点をもてばよいのか？  
ー大学のマネジメントを考える



部下・若手職員の育成-自ら学び成長する-



国際連携系職員養成プログラム  
(レベルⅡ) 留学生受入実践



ルーブリック評価入門  
ー考える、つくる、活用するー



学びを促進するための学習支援と  
アカデミック・アドバイジング



大人数講義法の基本



理工系講義形式授業の中で  
学生を輝かせるひと工夫



ツールを使ってコミュニケーション  
ー自己理解と他者理解ー



学生参加型授業入門



地域体験を学びに変える  
ー“どうしようもない”から気づく  
力をつけるー



はじめましょうアクティブラーニング  
ー橋本メソッドの事例からー



シンポジウム 大学人のためのリフレクション事始ー人材育成研究・実践のフロンティアから考えるー

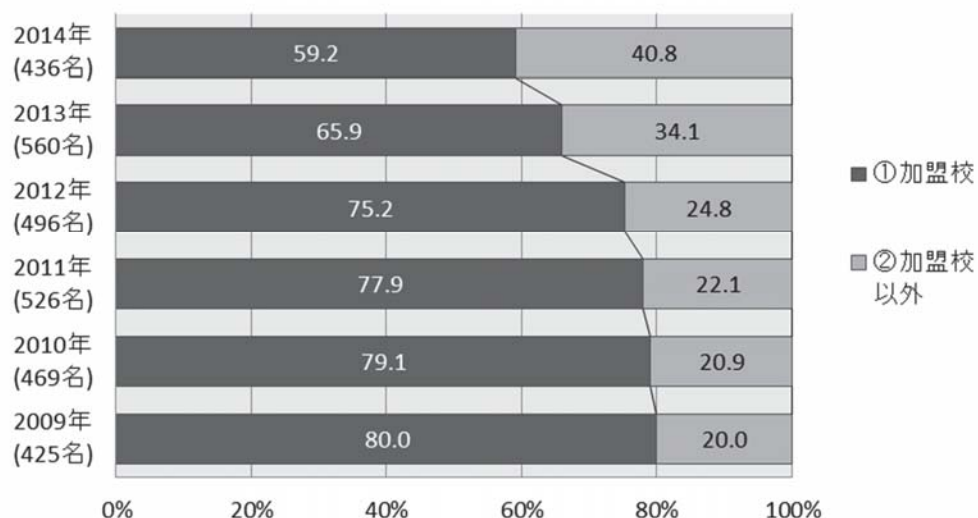
# SPODフォーラム全体アンケート 経年比較 (2009年～2014年)

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

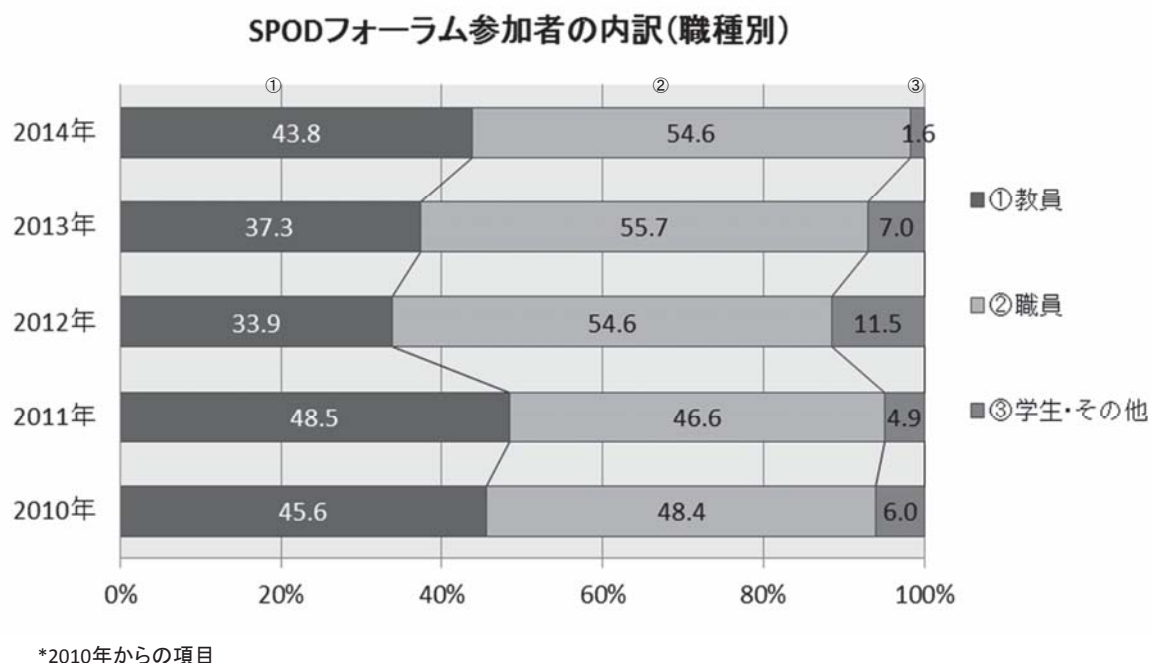
SPODフォーラム参加者の内訳(加盟校/加盟校以外)



\*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

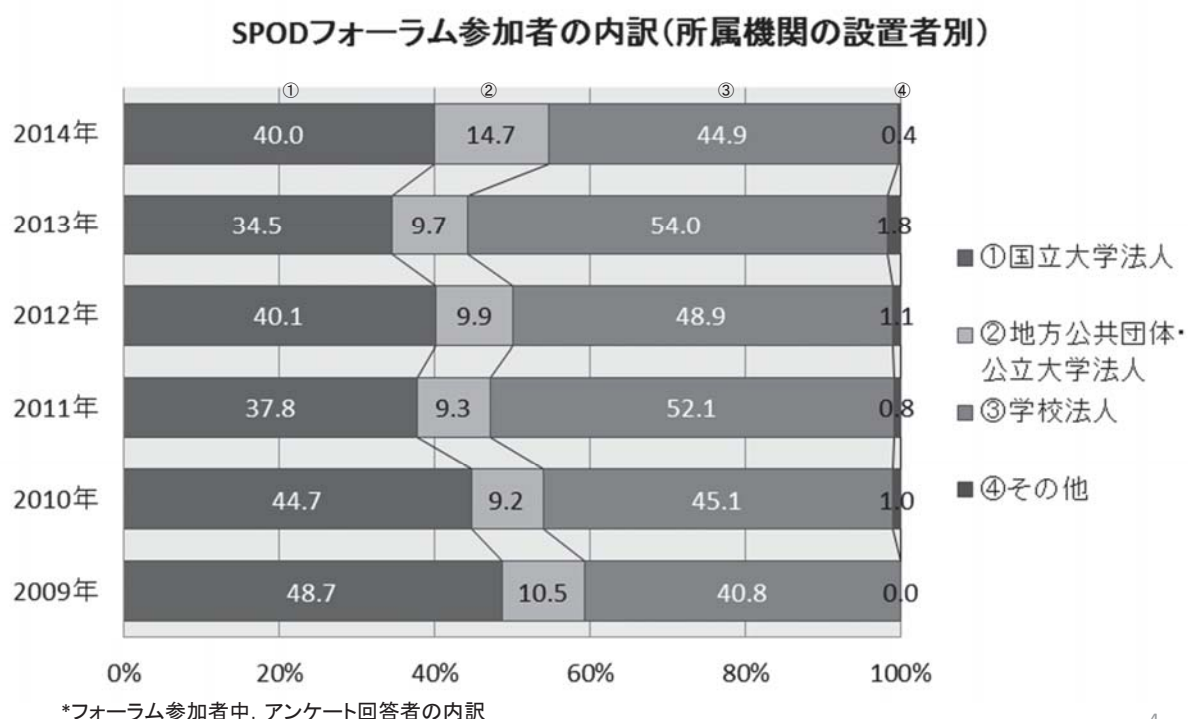
2

- ◆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



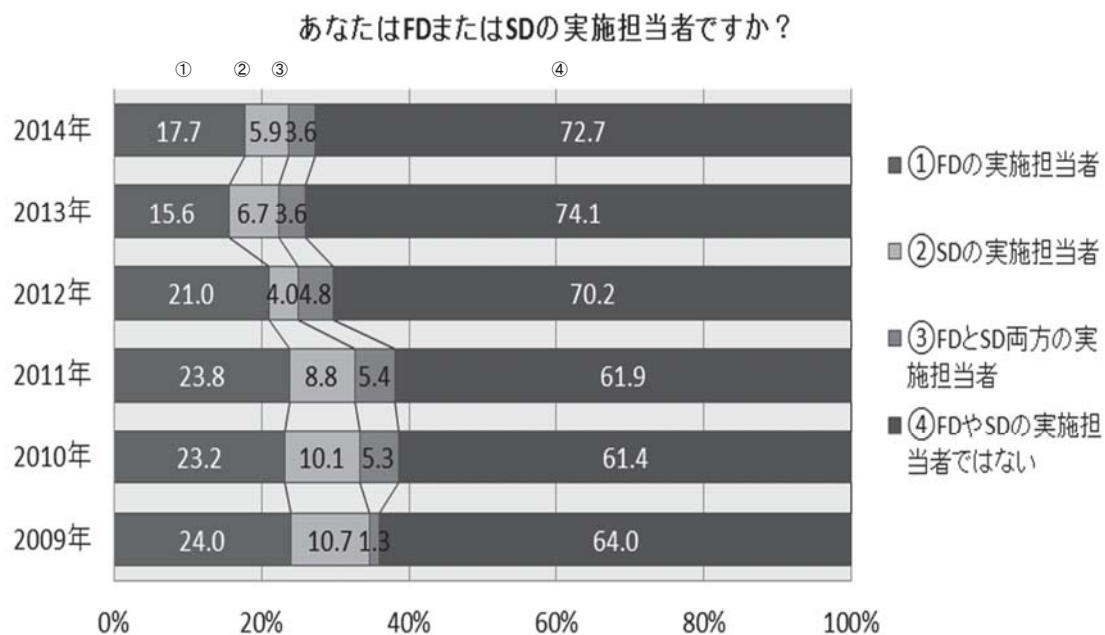
3

- ◆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

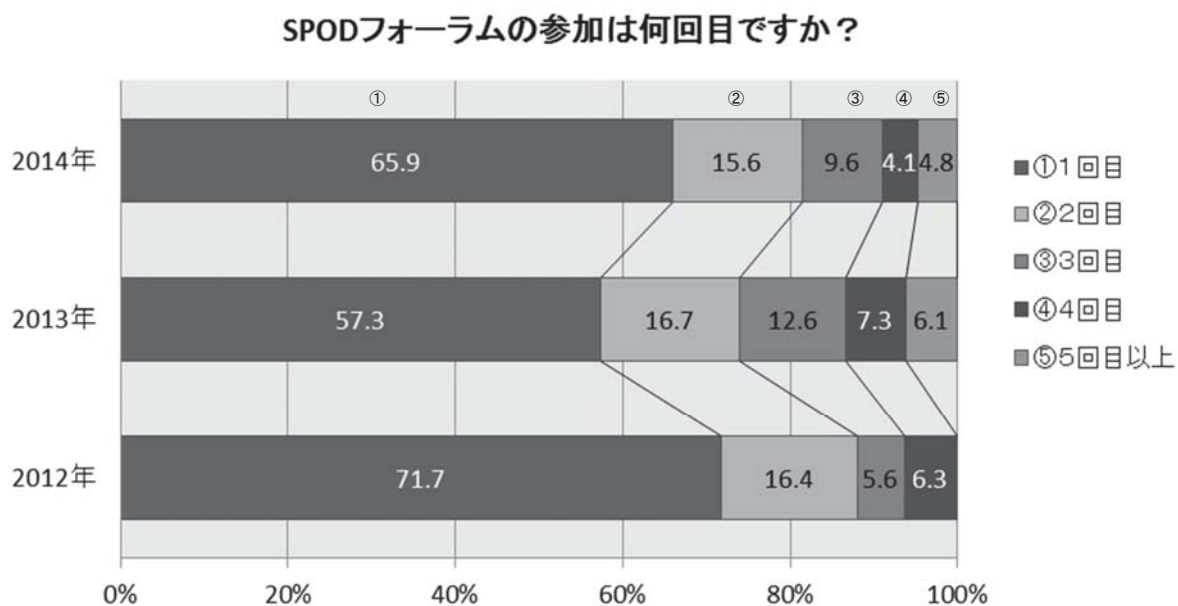
- ◆参加者の約3割はFD／SD担当者
- ◆参加者の約7割は非担当で個人レベルの情報収集・スキルアップ
- ◆玄人向けのプログラムと初心者向けのプログラムのバランスを配慮



\*フォーラム参加者中、アンケート回答者の内訳

5

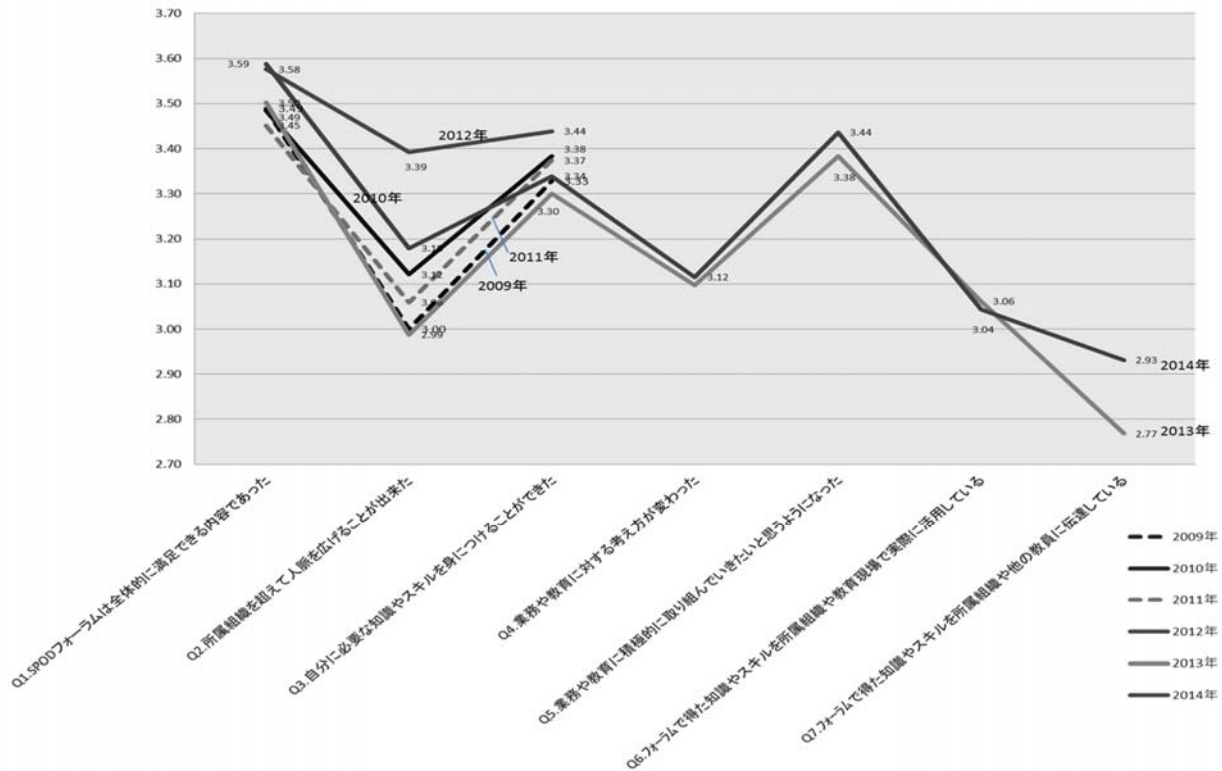
- ◆フォーラムのリピーターは全体の3分の1、新規は3分の2
- ◆新規参加者とリピーター双方のニーズに応えるマンネリ化しない研修を



\*2012年からの新規アンケート項目

6

## 各項目の平均値

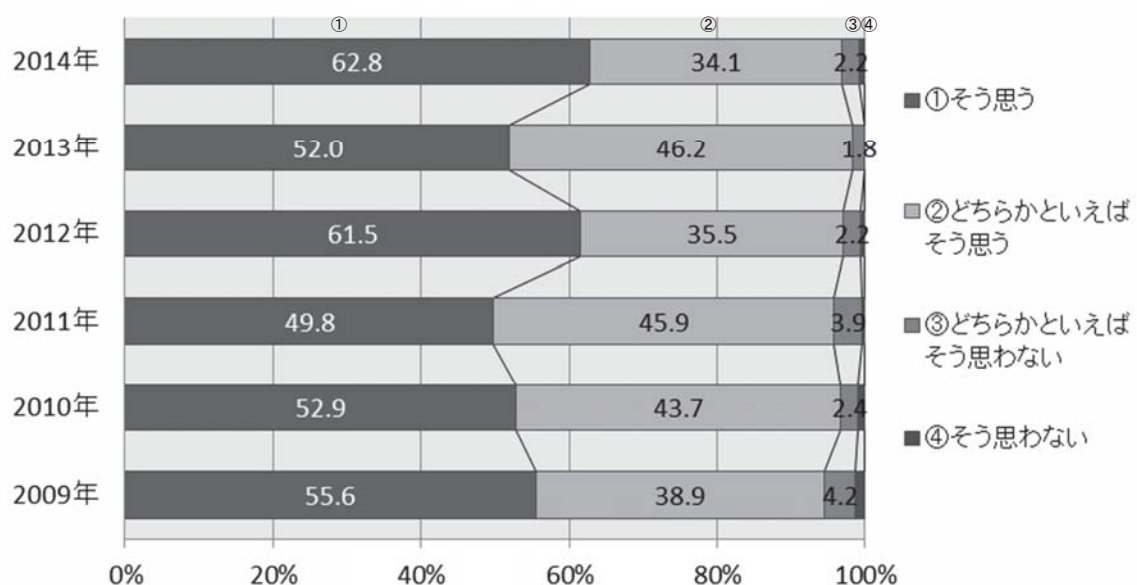


\*Q4～Q7は2013年からの新規アンケート項目

7

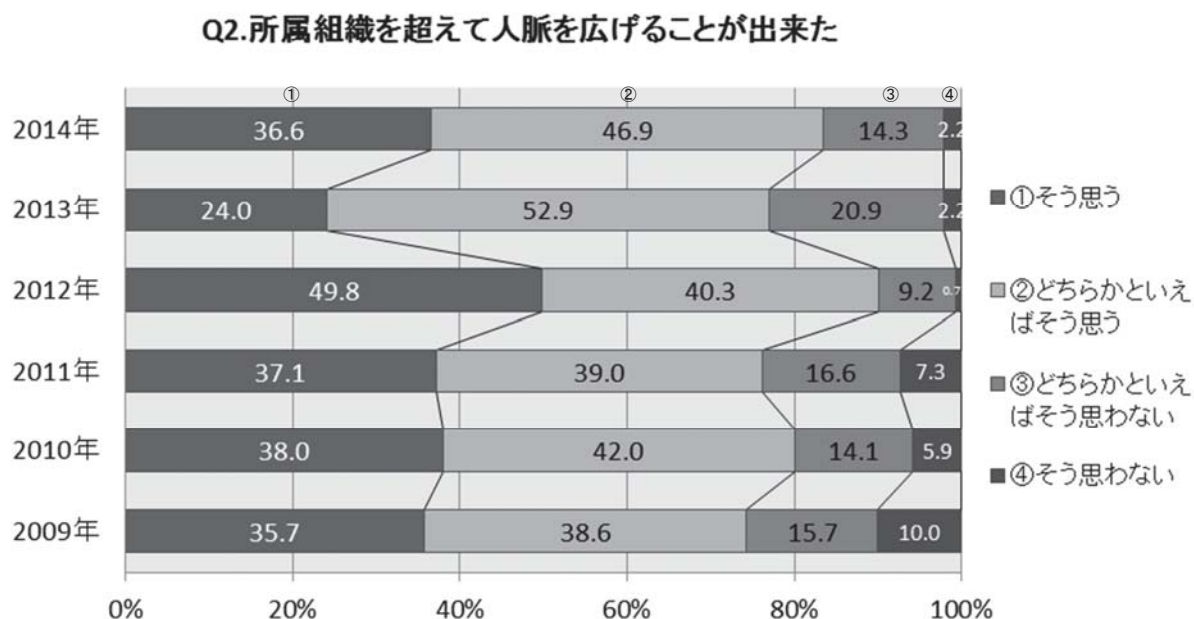
- ◆一貫して高い満足度を維持・向上できている
- ◆2014年は「そう思う」比率が過去最高，満足度全体も96.9%
- ◆満足度を規定する要因についても検討を

### Q1.SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった



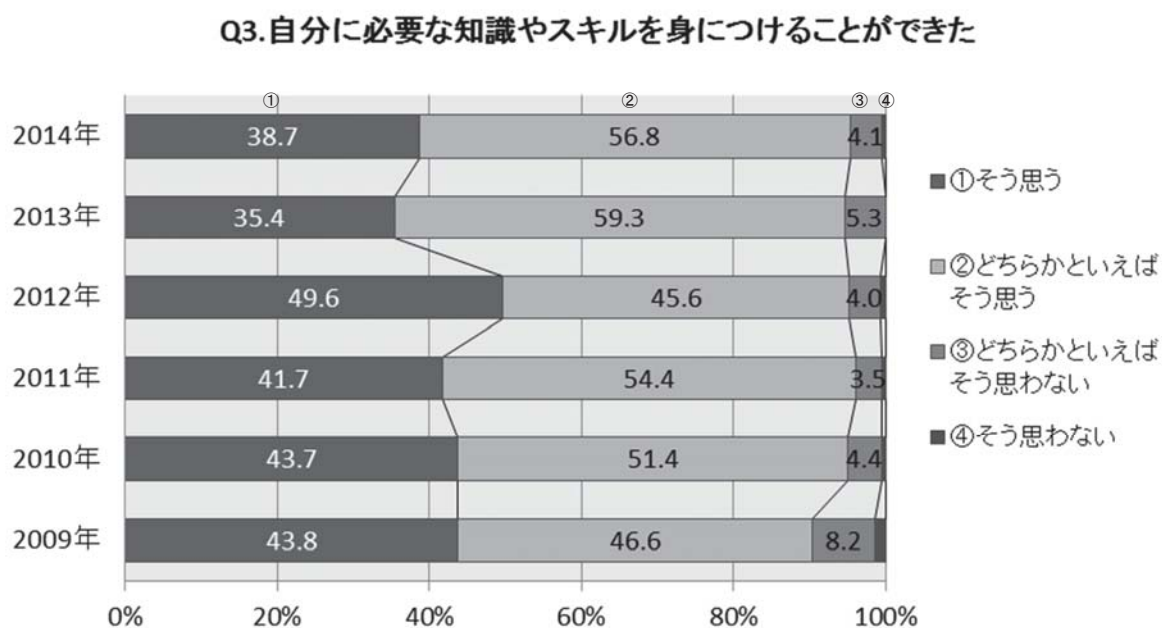
8

- ◆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

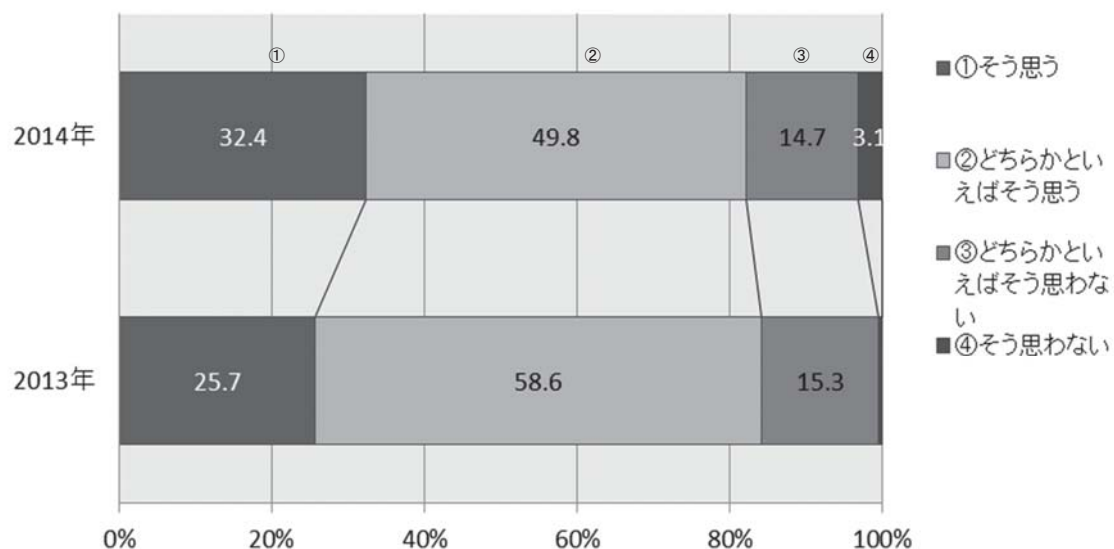
- ◆知識・スキルの身につき度は9割強をキープ
- ◆一方、「そう思う」割合は4割弱と、さらなる向上が必要
- ◆知識とスキルは異なるため、どちらが強み(弱み)なのか検討を



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

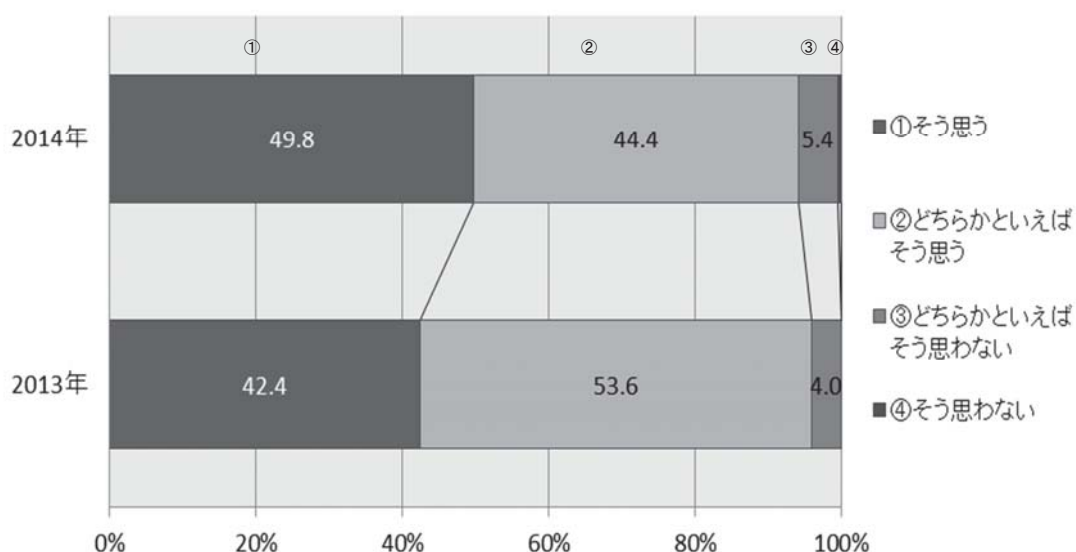


\*Q4～Q7は2013年からの新規アンケート項目

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

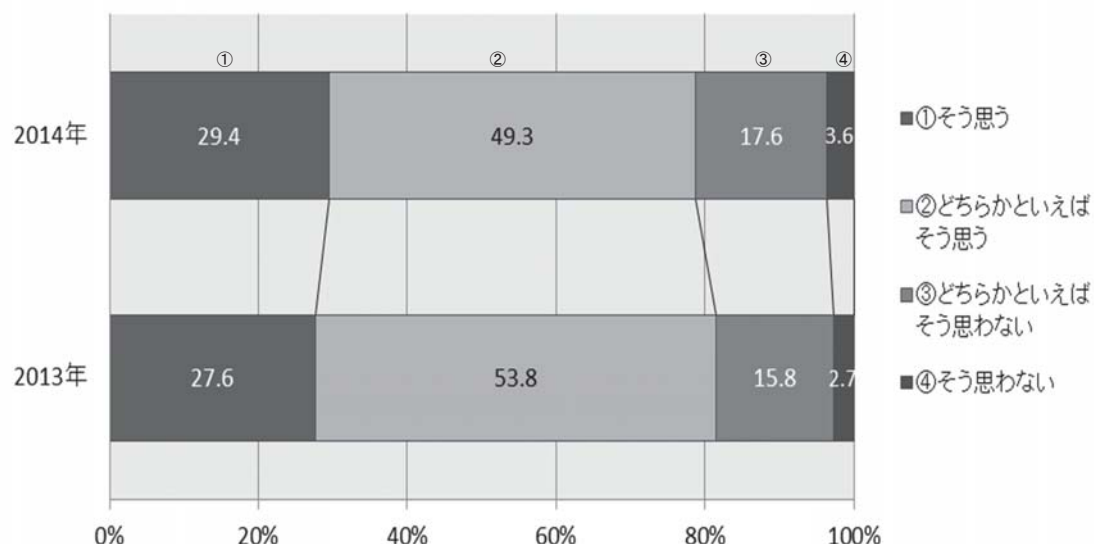


\*Q4～Q7は2013年からの新規アンケート項目

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

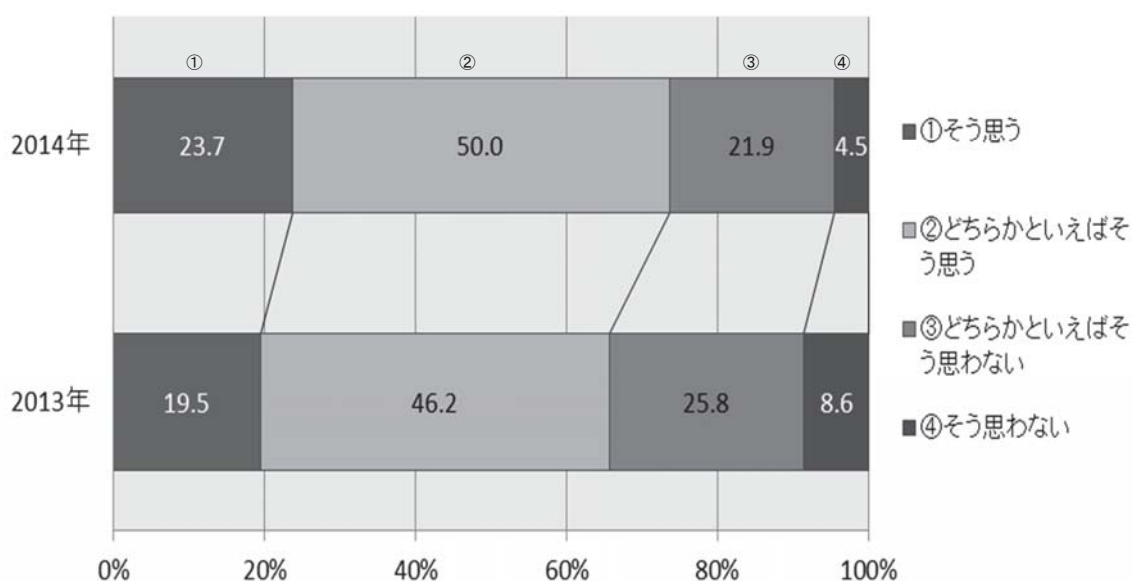


\*Q4～Q7は2013年からの新規アンケート項目

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

15

## (4) SPOD共通事業

### ① 各種研修プログラムの開発、実施

ネットワーク内で開催され、かつ加盟校が参加可能なFD／SDプログラムを網羅的に掲載した「研修プログラムガイド2014」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27年2月末までに延べ2,100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を7講座、eラーニングによるプログラムを1講座配信し、多くの教職員の参加があった。

| 日 程             | プログラム名                                       | 開催大学        | 対象    | 受講者数 |    |    | 参加校数<br>(開催校以外) |    |  |
|-----------------|----------------------------------------------|-------------|-------|------|----|----|-----------------|----|--|
|                 |                                              |             |       | 対面   | 遠隔 | 計  | 対面              | 遠隔 |  |
| 4月              |                                              |             |       |      |    |    |                 |    |  |
| 4月3日(木)         | 学生を眠らせない講義法のコツ                               | 愛媛大学        | FD/SD | 14   | 3  | 17 | 1               | 3  |  |
| 4月3日(木)         | 効果的なグループワークの進め方                              | 愛媛大学        | FD    | 18   | 0  | 18 | 2               |    |  |
| 4月4日(金)         | 学生の能力を高める評価法のコツ                              | 愛媛大学        | FD    | 15   | 1  | 16 | 1               | 1  |  |
| 4月4日(金)         | 会議マネジメント                                     | 愛媛大学        | FD    | 15   | 0  | 15 |                 |    |  |
| 4月25日(金)        | クラスルームコントロール                                 | 徳島工業短期大学    | FD    | 17   | 0  | 17 |                 |    |  |
| 5月              |                                              |             |       |      |    |    |                 |    |  |
| 5月14日(水)～16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<br>【新任職員研修】 | 徳島大学        | SD    | 74   | 0  | 74 | 9               |    |  |
| 5月22日(木)～24日(土) | 次世代リーダー養成ゼミナール(第1回)                          | 愛媛大学        | SD    | 20   | 0  | 20 | 9               |    |  |
| 5月22日(木)        | 同上 開放講義「メンター入門」                              | 愛媛大学        | SD    | 18   | 0  | 18 | 4               |    |  |
| 5月22日(木)        | 同上 開放講義「リーダーシップ論&実践Ⅰ」                        | 愛媛大学        | SD    | 8    | 0  | 8  | 3               |    |  |
| 5月23日(金)        | 同上 開放講義「教育財政管理・戦略論」                          | 愛媛大学        | SD    | 9    | 0  | 9  | 4               |    |  |
| 5月23日(金)        | 同上 開放講義「高等教育IR」                              | 愛媛大学        | SD    | 5    | 0  | 5  | 3               |    |  |
| 5月23日(金)        | 同上 開放講義「大学行政管理日米比較」                          | 愛媛大学        | SD    | 20   | 0  | 20 | 3               |    |  |
| 5月24日(土)        | 同上 開放講義「高等教育政策論」                             | 愛媛大学        | SD    | 27   | 0  | 27 | 4               |    |  |
| 6月              |                                              |             |       |      |    |    |                 |    |  |
| 6月5日(木)         | 担任教員に求められること～担任スキル開発ワーク～                     | 弓削商船高等専門学校  | FD    | 22   | 0  | 22 |                 |    |  |
| 6月10日(火)        | 職員が輝くSDの実践事例                                 | 高知大学        | SD    | 16   | 0  | 16 |                 |    |  |
| 6月10日(火)        | 事例から見た、学生・保護者から信頼される高専教育                     | 新居浜工業高等専門学校 | FD    | 30   | 0  | 30 |                 |    |  |
| 6月10日(火)        | メンタルヘルス研修                                    | 愛媛大学        | FD/SD | 43   | 0  | 43 | 10              |    |  |
| 6月12日(木)～13日(金) | 職員のための講師養成講座(第1回)                            | 愛媛大学        | SD    | 13   | 0  | 13 | 7               |    |  |
| 6月19日(木)        | 基礎から学ぶ学習評価法                                  | 松山大学・短期大学   | FD    | 32   | 0  | 32 | 4               |    |  |
| 6月26日(木)        | 若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座                       | 徳島大学        | SD    | 59   | 0  | 59 | 9               |    |  |
| 6月28日(土)～29日(日) | 授業設計ワークショップ                                  | 徳島大学        | FD    | 31   | 0  | 31 | 4               |    |  |
| 7月              |                                              |             |       |      |    |    |                 |    |  |
| 7月3日(木)～4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    | 24   | 0  | 24 | 7               |    |  |
| 7月5日(土)～6日(日)   | 第22回授業デザインワークショップ                            | 愛媛大学        | FD    | 14   | 0  | 14 |                 |    |  |
| 7月7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    | 2    | 0  | 2  | 1               |    |  |
| 7月17日(木)～19日(土) | 次世代リーダー養成ゼミナール(第2回)                          | 徳島大学        | SD    | 19   | 0  | 19 | 9               |    |  |
| 7月18日(金)        | 同上 開放講義「リーダーシップ論&実践Ⅱ」                        | 徳島大学        | SD    | 5    | 0  | 5  | 1               |    |  |
| 7月18日(金)        | 同上 開放講義「4期生によるSPODフォーラム講義と講評」                | 徳島大学        | SD    | 14   | 0  | 14 | 2               |    |  |
| 7月19日(土)        | 同上 開放講義「高等教育史」                               | 徳島大学        | SD    | 4    | 0  | 4  | 1               |    |  |
| 7月19日(土)        | 同上 開放講義「SD演習」                                | 徳島大学        | SD    | 2    | 0  | 2  |                 |    |  |
| 7月22日(火)        | 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～             | 愛媛県立医療技術大学  | FD    | 24   | 0  | 24 |                 |    |  |
| 7月24日(木)～25日(金) | 学務系職員養成プログラム研修(レベルⅠ)                         | 四国大学・短期大学部  | SD    | 39   | 0  | 39 | 9               |    |  |
| 7月29日(火)        | 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～             | 高知工業高等専門学校  | FD    | 22   | 0  | 22 | 1               |    |  |

| 日 程             | プログラム名                                                       | 開催大学          | 対象    | 受講者数 |    |    | 参加校数<br>(開催校以外) |    |  |
|-----------------|--------------------------------------------------------------|---------------|-------|------|----|----|-----------------|----|--|
|                 |                                                              |               |       | 対面   | 遠隔 | 計  | 対面              | 遠隔 |  |
| 8月              |                                                              |               |       |      |    |    |                 |    |  |
| 8月19日(火)        | プロジェクトマネジメント                                                 | 愛媛大学          | FD/SD | 27   | 0  | 27 | 1               |    |  |
| 8月19日(火)        | 学習評価の基本                                                      | 愛媛大学          | FD    | 17   | 0  | 17 | 1               |    |  |
| 8月19日(火)        | 学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？                                            | 香川県立保健医療大学    | FD    | 33   | 0  | 33 |                 |    |  |
| 8月22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めー                              | 愛媛大学          | FD/SD | 19   | 31 | 50 | 5               | 3  |  |
| 8月22日(金)        | 講義のための話し方入門                                                  | 愛媛大学          | FD/SD | 9    | 33 | 42 | 3               | 2  |  |
| 8月28日(木)        | 国際連携系職員養成プログラム(レベルⅡ)「留学生受入実践」※SPODフォーラム                      | 高知大学          | FD/SD | 22   | 0  | 22 | ※1              | ※1 |  |
| 8月28日(木)        | リーダーセミナーⅠ「『主体的な学び』を促進するカリキュラム・デザイン」※SPODフォーラム                | 高知大学          | FD/SD | 88   | 0  | 88 | ※1              | ※1 |  |
| 8月28日(木)        | リーダーセミナーⅡ「われわれはどのような経営視点をもてばよいのか？～大学のマネジメントを考える～」※SPODフォーラム  | 高知大学          | FD/SD | 85   | 0  | 85 | ※1              | ※1 |  |
| 8月29日(金)        | スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ～キャリアを見つめるための自身の可視化法～ ※SPODフォーラム        | 高知大学          | FD/SD | 30   | 0  | 30 | ※1              | ※1 |  |
| 9月              |                                                              |               |       |      |    |    |                 |    |  |
| 9月1日(月)         | クlickカーで教育・研究が変わる！                                           | 香川大学          | FD/SD | 6    | 0  | 6  |                 |    |  |
| 9月1日(月)～2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    | 5    | 0  | 5  | 2               |    |  |
| 9月1日(月)～3日(水)   | 第23回授業デザインワークショップ                                            | 愛媛大学          | FD    | 19   | 0  | 19 | 3               |    |  |
| 9月3日(水)         | 大学職員のための企画力養成講座                                              | 高松大学・短期大学     | SD    | 23   | 0  | 23 |                 |    |  |
| 9月3日(水)         | 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    | 0  | 2  |                 |    |  |
| 9月5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 | 愛媛大学          | FD/SD | 5    | 0  | 5  | 1               |    |  |
| 9月9日(火)         | 英語で授業をしたい教員のためのワークショップ                                       | 愛媛大学          | FD    | 5    | 0  | 5  | 3               |    |  |
| 9月9日(火)         | マインドマップ入門講座                                                  | 高知学園短期大学      | FD/SD | 46   | 0  | 46 | 1               |    |  |
| 9月9日(火)         | 大人数講義法の基本(遠隔配信プログラム)                                         | 愛媛大学          | FD/SD | 0    | 9  | 9  |                 | 3  |  |
| 9月11日(木)        | 学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？                                            | 徳島文理大学・短期大学部  | FD    | 45   | 25 | 70 |                 |    |  |
| 9月11日(木)～12日(金) | 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    | 28   | 0  | 28 | 4               |    |  |
| 9月12日(金)        | 判断力・決断力養成講座                                                  | 香川短期大学        | SD    | 19   | 0  | 19 |                 |    |  |
| 9月16日(火)        | 効果的なeラーニング活用(超入門編)                                           | 愛媛大学          | FD    | 8    | 0  | 8  | 1               |    |  |
| 9月16日(火)        | 障がい学生支援                                                      | 愛媛大学          | FD/SD | 28   | 0  | 28 | 2               |    |  |
| 9月17日(火)        | 学生の学びを促すシラバスの書き方                                             | 聖カタリナ大学・短期大学部 | FD    | 25   | 0  | 25 |                 |    |  |
| 9月17日(水)～18日(木) | 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>                               | 愛媛大学          | FD    | 19   | 0  | 19 | 3               |    |  |
| 9月17日(水)～18日(木) | 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    | 0  | 2  | 2               |    |  |
| 9月18日(木)        | 事例から見た、学生・保護者から信頼される高専教育                                     | 香川高等専門学校      | FD    | 26   | 0  | 26 |                 |    |  |
| 9月18日(木)～19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    | 14   | 0  | 14 | 4               |    |  |
| 9月19日(金)        | eラーニング入門ーMoodleソフトを活用してきめ細やかな学習支援を実現しようー                     | 愛媛大学          | FD/SD | 30   | 0  | 30 | 2               |    |  |
| 9月24日(水)        | 教職員のためのPowerPoint～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～               | 高知工科大学        | FD/SD | 15   | 0  | 15 |                 |    |  |
| 9月24日(水)        | パワーポイント2010基本技・便利技                                           | 愛媛大学          | FD/SD | 13   | 0  | 13 | 2               |    |  |
| 9月25日(木)        | ティーチング・ポートフォリオ入門～教育実践のリフレクション～                               | 今治明德短期大学      | FD    | 16   | 0  | 16 | 1               |    |  |
| 9月25日(木)        | 動画教材作成法                                                      | 愛媛大学          | FD/SD | 12   | 0  | 12 | 3               |    |  |
| 9月25日(木)        | 学生の自立を促す学生支援のコツ                                              | 四国大学・短期大学部    | FD/SD | 37   | 0  | 37 | 1               |    |  |
| 9月26日(金)        | 学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？                                            | 愛媛大学          | FD    | 9    | 0  | 9  | 3               |    |  |
| 9月26日(金)        | 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                              | 香川大学          | FD    | 10   | 0  | 10 |                 |    |  |
| 9月26日(金)        | 大人数講義を魅力的にするテクニック                                            | 高知県立大学・高知短期大学 | FD    | 39   | 0  | 39 |                 |    |  |
| 9月29日(月)        | 授業へのグループワークの効果的な導入                                           | 香川大学          | FD    | 6    | 0  | 6  | 1               |    |  |
| 9月29日(月)        | 学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？                                            | 環太平洋大学短期大学部   | FD    | 18   | 0  | 18 |                 |    |  |
| 9月30日(火)        | TA講習                                                         | 高知大学          | ブレFD  | 29   | 0  | 29 |                 |    |  |

| 日 程                | プログラム名                             | 開催大学       | 対象    | 受講者数  |       |       | 参加校数<br>(開催校以外) |    |  |
|--------------------|------------------------------------|------------|-------|-------|-------|-------|-----------------|----|--|
|                    |                                    |            |       | 対面    | 遠隔    | 計     | 対面              | 遠隔 |  |
| 10月                |                                    |            |       |       |       |       |                 |    |  |
| 10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Ⅱ)      | 愛媛大学       | SD    | 23    | 0     | 23    | 4               |    |  |
| 10月23日(木)～24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    | 54    | 0     | 54    | 9               |    |  |
| 10月29日(水)          | 学生の学びを促すシラバスの書き方                   | 鳴門教育大学     | FD    | 58    | 0     | 58    |                 |    |  |
| 10月31日(金)～11月2日(日) | ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ＜高専対象＞      | 愛媛大学       | FD    | 7     | 0     | 7     | 2               |    |  |
| 11月                |                                    |            |       |       |       |       |                 |    |  |
| 11月6日(木)～8日(土)     | 次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)                | 愛媛大学       | SD    | 23    | 0     | 23    | 10              |    |  |
| 11月6日(木)           | 同上 開放講義「メンタリング実践」                  | 愛媛大学       | SD    | 7     | 0     | 7     | 1               |    |  |
| 11月7日(金)           | 同上 開放講義「教職協働演習」                    | 愛媛大学       | SD    | 1     | 0     | 1     |                 |    |  |
| 11月8日(土)           | 同上 開放講義「危機管理論&実践」                  | 愛媛大学       | SD    | 3     | 0     | 3     | 1               |    |  |
| 11月28日(金)          | 管理職研修 ～人事評価の心構えとその手法～              | 愛媛大学       | SD    | 28    | 0     | 28    | 8               |    |  |
| 12月                |                                    |            |       |       |       |       |                 |    |  |
| 12月2日(火)           | 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    | 阿南工業高等専門学校 | FD    | 49    | 0     | 49    |                 |    |  |
| 12月18日(木)          | アクティブラーニング入門                       | 愛媛大学       | FD/SD | 3     | 20    | 23    | 1               | 4  |  |
| 12月24日(水)          | アクティブラーニング入門                       | 愛媛大学       | FD/SD | 11    | 22    | 33    | 3               | 4  |  |
| 12月25日(木)          | 基礎から学ぶ学習評価法                        | 香川大学       | FD    | 4     | 0     | 4     | 1               |    |  |
| 12月25日(木)          | 学生の学びを促すシラバスの書き方                   | 香川大学       | FD    | 4     | 0     | 4     | 1               |    |  |
| 12月26日(金)          | 大学教育カンファレンスin徳島                    | 徳島大学       | 総合    | 149   | 0     | 149   | 7               |    |  |
| 1月                 |                                    |            |       |       |       |       |                 |    |  |
| 1月14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 | 6     | ※2 24 | 30    |                 | 2  |  |
| 1月22日(木)～23日(金)    | 次世代リーダー養成ゼミナール(第4回)                | 香川大学       | SD    | 18    | 0     | 18    | 9               |    |  |
| 2月                 |                                    |            |       |       |       |       |                 |    |  |
| 2月10日(火)～11日(水)    | ファシリテーション力養成道場                     | 高知大学       | ブレFD  | 13    | 0     | 13    |                 |    |  |
| 3月                 |                                    |            |       |       |       |       |                 |    |  |
| 3月4日(水)            | 「プレゼンテーションの方法」の教え方                 | 香川大学       | FD    |       |       |       |                 |    |  |
| 3月4日(水)            | 「レポートの書き方」の教え方                     | 香川大学       | FD    |       |       |       |                 |    |  |
| 3月4日(水)            | 協同学習の基本(入門編)                       | 香川大学       | FD    |       |       |       |                 |    |  |
| 3月4日(水)            | 「情報整理の方法」の教え方                      | 香川大学       | FD    |       |       |       |                 |    |  |
| 3月5日(木)～6日(金)      | ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ＜東四国対象＞     | 徳島大学       | FD    |       |       |       |                 |    |  |
| 3月9日(月)            | 愛媛大学教育改革シンポジウム                     | 愛媛大学       | FD/SD |       |       |       |                 |    |  |
| 3月9日(月)            | 「日本語技法」の教え方 1                      | 香川大学       | FD    |       |       |       |                 |    |  |
| 3月9日(月)            | 「日本語技法」の教え方 2                      | 香川大学       | FD    |       |       |       |                 |    |  |
| 3月25日(水)           | 授業効果を高めるために授業の最初にすべきこと～質問が出る教室づくり～ | 高知大学       | FD    |       |       |       |                 |    |  |
| 3月25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26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30日(月)           | TA講習                               | 高知大学       | ブレFD  |       |       |       |                 |    |  |
| 合 計                |                                    |            |       | 2,025 | 168   | 2,193 | 214             | 22 |  |

※1 SPODフォーラムプログラムについては、加盟校以外の参加校を多数含むため、参加校数は記載しない

※2 e-ラーニング受講者

## ②SPOD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、コア校等に所属する講師14名を24機関に派遣した。この事業によってFDセンターやFDerなど専任教員の配置が困難な小規模校においても、各種研修プログラムの開講が可能となっている。

来年度以降は、あらかじめ希望プログラムを選択した経緯や、今後の各校のFD／SD活動の見通し等を確認するとともに、SPODに対する意見・要望等の聴取をより積極的に行うことで、講師派遣事業が各加盟校におけるFD／SD活動への長期的な支援の一環として、各校の方針に沿って当該事業を活用できるような仕組みを検討する。

| 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>4月</b>  |                                                |                      |       |       |    |       |                         |
| 4月25日（金）   | クラスルームコントロール                                   | 徳島工業短期大学             | FD    | 愛媛大学  | 秦  | 17    | 0                       |
| <b>6月</b>  |                                                |                      |       |       |    |       |                         |
| 6月5日（木）    | 担任教員に求められること～担任スキル開発ワーク～                       | 弓削商船高等専門学校           | FD    | 阿南高専  | 坪井 | 22    | —                       |
| 6月10日（火）   | 職員が輝くSDの実践事例                                   | 高知大学                 | SD    | 愛媛大学  | 阿部 | 16    | 0                       |
| 6月10日（火）   | 事例から見た、学生・保護者から信頼される高専教育                       | 新居浜工業高等専門学校          | FD    | 阿南高専  | 坪井 | 30    | 0                       |
| 6月19日（木）   | 基礎から学ぶ学習評価法                                    | 松山大学・松山短期大学          | FD    | 愛媛大学  | 山田 | 32    | 4                       |
| 6月26日（木）   | 若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座                         | 徳島大学                 | SD    | 愛媛大学  | 仲道 | 59    | 29                      |
| <b>7月</b>  |                                                |                      |       |       |    |       |                         |
| 7月22日（火）   | 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～               | 愛媛県立医療技術大学           | FD    | 高知大学  | 俣野 | 24    | 0                       |
| 7月29日（火）   | 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～               | 高知工業高等専門学校           | FD    | 高知大学  | 俣野 | 22    | 1                       |
| <b>8月</b>  |                                                |                      |       |       |    |       |                         |
| 8月19日（火）   | 学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？                              | 香川県立保健医療大学           | FD    | 香川大学  | 岩中 | 33    | 0                       |
| <b>9月</b>  |                                                |                      |       |       |    |       |                         |
| 9月3日（水）    | 大学職員のための企画力養成講座                                | 高松大学・高松短期大学          | SD    | 愛媛大学  | 阿部 | 23    | 0                       |
| 9月9日（火）    | マインドマップ入門講座                                    | 高知学園短期大学             | FD/SD | 高知大学  | 俣野 | 46    | 3                       |
| 9月11日（木）   | 学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？                              | 徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部   | FD    | 香川大学  | 岩中 | 45    | (香川キャンパス遠隔:25)          |
| 9月12日（金）   | 判断力・決断力養成講座                                    | 香川短期大学               | SD    | 愛媛大学  | 仲道 | 19    | —                       |
| 9月17日（火）   | 学生の学びを促すシラバスの書き方                               | 聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部 | FD    | 香川大学  | 葛城 | 25    | 0                       |
| 9月18日（木）   | 事例から見た、学生・保護者から信頼される高専教育                       | 香川高等専門学校             | FD    | 阿南高専  | 坪井 | 26    | 0                       |
| 9月24日（水）   | 教職員のためのPowerPoint～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～ | 高知工科大学               | FD/SD | 高知大学  | 立川 | 15    | 0                       |
| 9月25日（木）   | ティーチング・ポートフォリオ入門～教育実践のリフレクション～                 | 今治明德短期大学             | FD    | 愛媛大学  | 清水 | 16    | 1                       |
| 9月25日（木）   | 学生の自立を促す学生支援のコツ                                | 四国大学・四国大学短期大学部       | FD/SD | 徳島大学  | 吉田 | 38    | 1                       |
| 9月26日（金）   | 学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？                              | 愛媛大学                 | FD    | 香川大学  | 岩中 | 9     | 3                       |
| 9月26日（金）   | 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                | 香川大学                 | FD    | 高知大学  | 立川 | 10    | 0                       |
| 9月26日（金）   | 大人数講義を魅力的にするテクニック                              | 高知県立大学・高知短期大学高知大学    | FD    | 徳島大学  | 川野 | 39    | 0                       |
| 9月29日（月）   | 学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？                              | 環太平洋大学短期大学部          | FD    | 高知大学  | 塩崎 | 18    | —                       |
| <b>10月</b> |                                                |                      |       |       |    |       |                         |
| 10月29日（水）  | 学生の学びを促すシラバスの書き方                               | 鳴門教育大学               | FD    | 高知大学  | 立川 | 58    | 0                       |
| <b>12月</b> |                                                |                      |       |       |    |       |                         |
| 12月2日（火）   | 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                | 阿南工業高等専門学校           | FD    | 高知大学  | 立川 | 49    | 0                       |

※学内向けプログラムはーを表示

### ③ 将来構想ワーキンググループの実施

昨年度立ち上げたSPOD将来構想ワーキンググループは、今年度3回開催し、SPODの将来構想について検討を重ねている。SPODは、四国内の高等教育機関が共同しFD／SDの取組を推進するため、年々事業が拡大・深化しているところである。同ワーキンググループでは、SPODの目的について再検討を始めたところであるが、その中で、「FD事業については、各コア校で想定されるFDセンターの事業見直しを踏まえ、事業を精選する必要がある」「SD事業については、10年目に向けマップの見直し及びプログラム構成等の見直しを図る必要がある」等の意見が出された。来年度は、調査・研究プロジェクトと連携し、各加盟校を対象に訪問調査を行い、各加盟校の教育改革等の実態やSPODの必要性、ニーズ等を調査し、訪問調査の結果も踏まえ今後のSPODの目的・取組内容について引き続き検討を行う。

#### SPOD将来構想ワーキンググループ開催実績

平成26年度第1回 日時：平成26年6月24日（火）13：30～15：30

場所：愛媛大学愛大ミュージズ3階会議室

議題：SPODの今後の運営について

平成26年度第2回 日時：平成26年10月29日（水）9：30～17：00

場所：愛媛大学愛大ミュージズ3階会議室

議題：SPOD将来構想について、SPOD取組（講師派遣、フォーラム等）の見直しについて

平成26年度第3回 日時：平成27年1月21日～2月4日 書面審議（メール）

議題：SPOD将来構想ワーキングまとめ（案）について

### ④ 調査・研究プロジェクトの実施

SPOD事業の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」のFD／SD各ワーキンググループにおいて、具体的に調査や検証が進められた。調査の内容や方法については、FD／SD専門部会を中心に検討され、コア校が密に連携して実施された。

各部門での実施状況は以下のとおり。

#### ○FD部門

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」において、本ワーキンググループ主担当校である徳島大学が中心となって、今年度、「新任教員研修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。

アンケートは、SPODにおいて標準化された「新任教員研修」の取り組みを振り返り、今後のプログラム改善を目的として、昨年度末に実施した。平成22年から24年度の3年間にSPOD新任教員研修を受講した208名を対象とし90名から回答を得た。

今年度は、調査結果を検証し、「様々な授業方法」「シラバスの書き方」については、役に立ったと回答した受講者が80%を超えており、新任教員研修の主な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。一方で、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、アンケート集計・検証結果については、リーフレット（54～57ページ掲載）を作成し、各加盟校及び全国高等教育機関に配布するとともに、ホームページに掲載するなど、SPODの連携効果について発信している。また、この検証結果については、平成27年3月13日に京都大学で開催される「第21回大学教育研究フォーラム」において研究発表が行われ、成果を発信する予定である。（平成27年2月末現在）

次年度については「組織変容検証ワーキンググループ」を中心に活動を行い、教育改革等組織の変容について調査予定である。

## ○SD部門

「次世代リーダー養成ゼミナール訪問調査」及び「職員のための講師養成講座」事後アンケート結果の分析を行った。調査等概要は以下のとおり。

### 1 次世代リーダー養成ゼミナール

次世代リーダー養成ゼミナールの成果・要望等を把握するため、平成26年12月に受講者の所属機関へ訪問調査を行った。調査内容としては、受講者を送り出している大学経営陣、人事担当者、直属の上司等に以下の内容についてインタビューを実施した。

#### ①プログラムについて

- ・過年度次世代リーダー養成ゼミナールプログラムの評価
- ・次世代リーダー養成ゼミナールの必要性（今後の受講予定者の有無）
- ・次世代リーダー養成ゼミナールに対する期待

#### ②貴学における本プログラムに関連すること

- ・受講者の決定方法について
- ・研修終了後の昇進等のインセンティブについて
- ・受講生の変容について
- ・貴学が掲げる次世代リーダー像
- ・当該リーダー像に求められる知識・技能・態度
- ・学内のSD担当部署以外の部署での評価（どう対処しているか？）

調査の結果、受講者の変容について「他組織の人と交わることで意識が変わってきている」「調整能力や真摯さが身についた」等の意見が寄せられ、本ゼミナールに対して高い評価を得ており、各大学ともに、ゼミの継続を希望する一方で、課題提出等、受講生への負荷に対する意見もあった。また、修了者に対してインセンティブを設けている及び今後インセンティブを検討していく大学があることが確認できた。本ゼミナールに対する要望としては、「2年間のプログラムで継続して欲しい」「他者を巻き込む能力及びIRの知識を身につける内容を取入れて欲しい」等の意見が寄せられた。

調査の結果を踏まえ、来年度開催に向け、本ゼミナールのカリキュラム整理・プログラムの見直しを行うこととした。

### 2 職員のための講師養成講座

今年度、「職員のための講師養成講座」の受講者を対象に研修直後に行っている事後アンケート結果の分析を行い、研修効果と課題を調査するとともに、過去の受講生の研修受講後の変容と効果検証を行うためWEB調査（61名中52名回答）を行った。

これらの調査より、本講座は講師としての知識を身に付けるだけではなく、傾聴力等、職員の総合的な能力開発を行うために有効であることがわかった。また、講師を外委託していた際よりも、SPOD加盟校教職員が講師を務めた方が評価は高く、SDは大学教職員が担う方が効果的であることがわかった。今後の課題としては、各組織において日常業務を抱える職員が研修講師となることも本務として取り扱われるよう組織的理解を促進させること等があげられた。

SPODでは、研修を受講した職員自らが研修講師となり、次世代の職員を育成している。今後も、そのサイクル確立のため、本調査結果を活かして研修講師の輩出に努めていく。

なお、調査結果については講座の概要を含めて、平成26年9月7日に東北学院大学で開催された大学行政管理学会において「大学間連携SDを活用した講師養成プログラムの開発と実践～SPOD－SDの事例～」（58～59ページ掲載）と題して発表を行っている。

# 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）

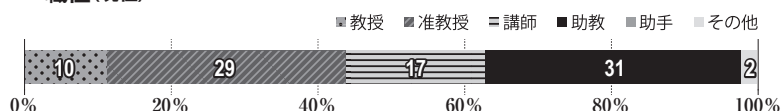
### → 調査時期

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。

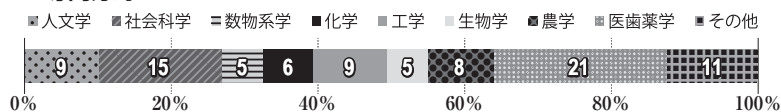
\*ここでいう「新任教員研修」とは、愛媛大学では「授業デザインワークショップ」、高知大学では「新任教員FDワークショップ」、香川大学では「よりよい授業のためのFDワークショップ」、徳島大学では「教育力開発基礎プログラム」を指す。

### → 基本属性

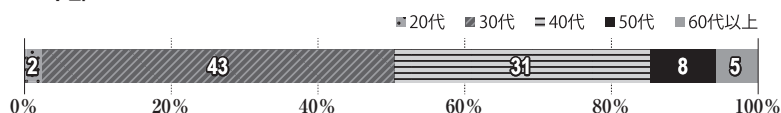
#### ● 職位(現在)



#### ● 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

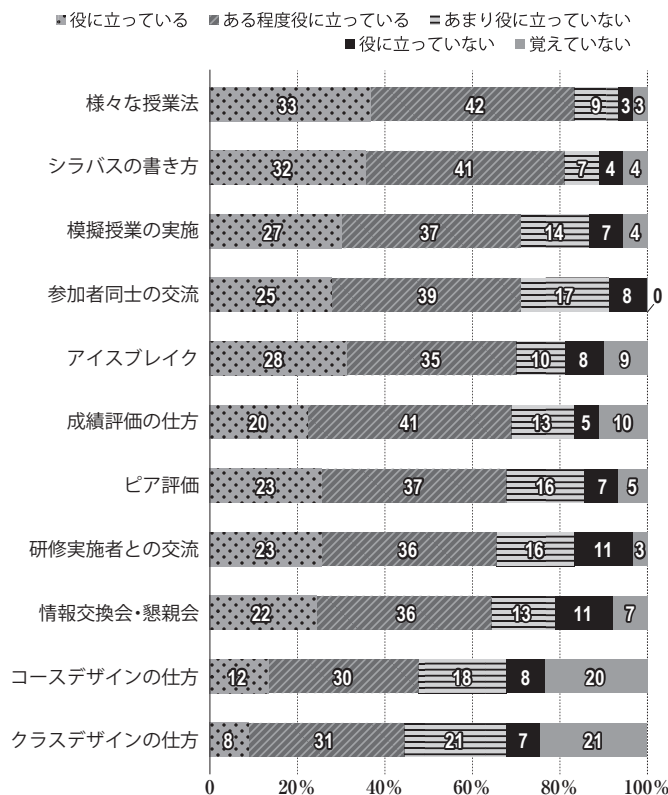


## ◆ SPOD 新任教員研修アンケート分析から見える研修の成果と課題

### ■ 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。

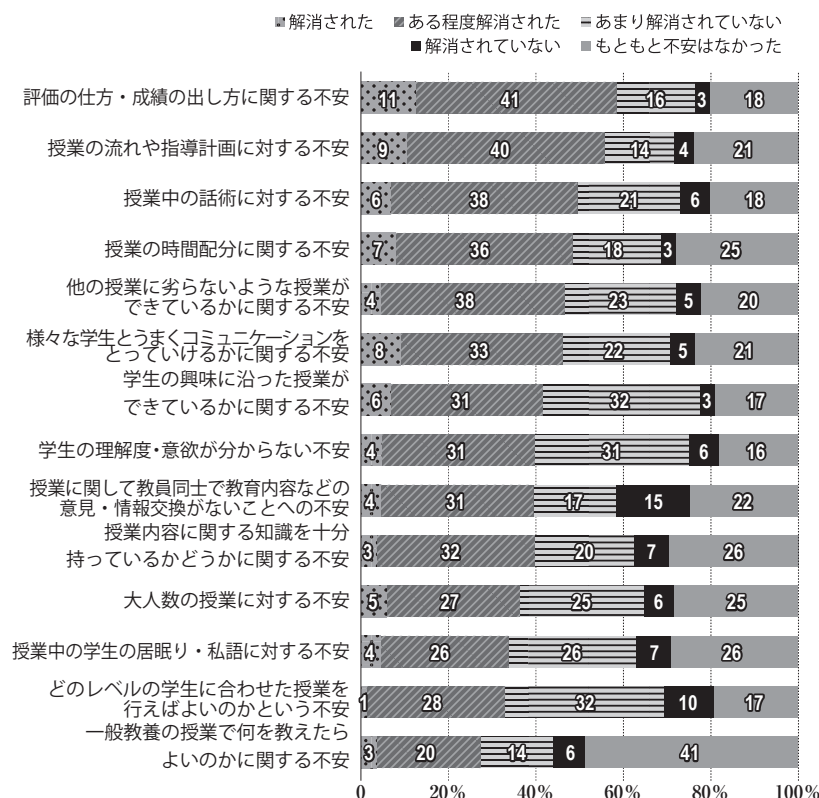
#### ● 新任教員研修の教育活動への役立ち度



### ■ 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。

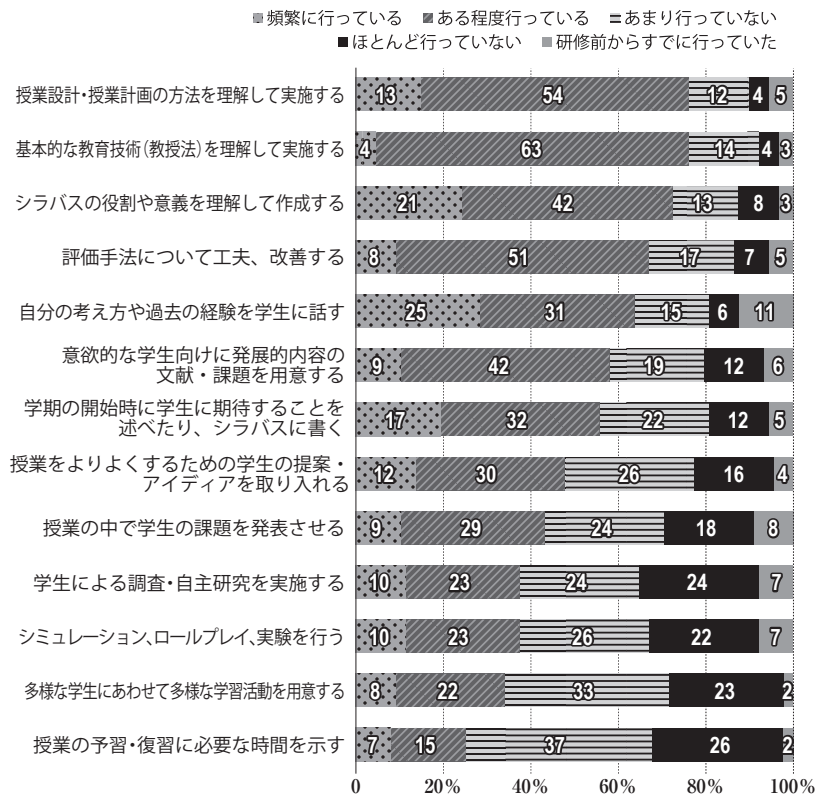
#### ● 新任教員研修で解消された不安



## ■ 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。

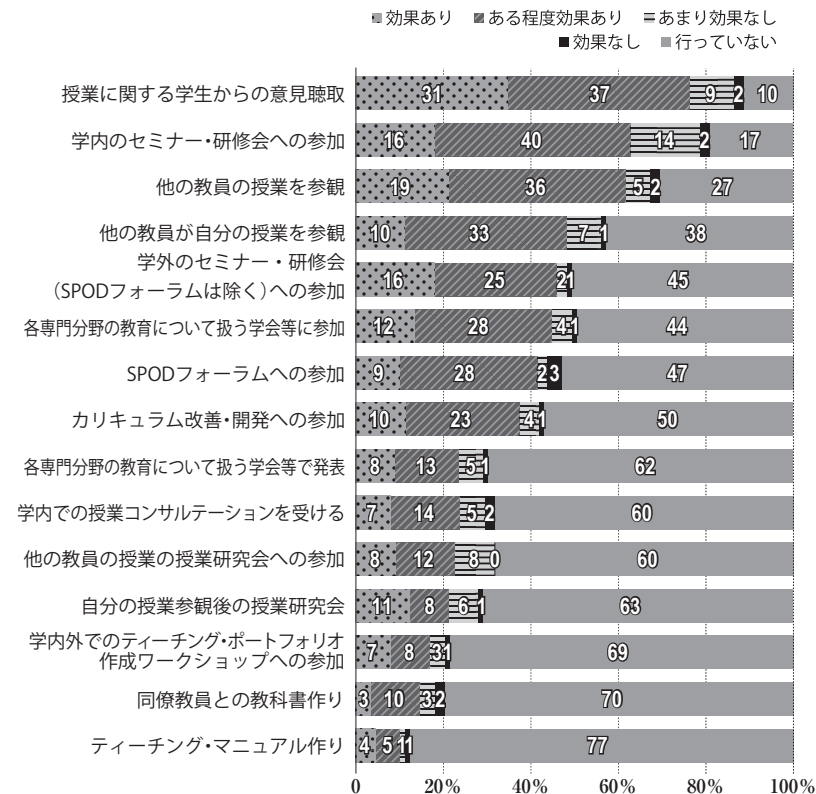
### ● 研修後の日常の授業活動について



## ■ 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

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

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が、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

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平成 17 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、授業最後にミニツッパーパーを配り、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うと、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、SPOD 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 SPOD 加盟校の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

平成 27 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/](http://www.spod.ehime-u.ac.jp/chosa_cate2/)

# 大学間連携 SD を活用した講師養成プログラムの開発と実践 ～SPOD－SD の事例から～

丸山智子・阿部光伸・上甲功治（愛媛大学）

## はじめに

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD)は SD プログラム「講師養成プログラム」を平成 22 年度から実施してきた。当初は、外部の研修機関に委託し実施していたが、平成 25 年度から、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。大学の教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人としての経験を盛り込むことができ、より大学職員向けの研修とすることができた。また、本プログラムの受講生が講師を務めることにより、職員のロールモデルとなるとともに、担当講師の職員としてのスキルアップにも繋がっている。

SPOD 立ち上げから 5 年経ち、本プログラムを受講した職員が講師として独り立ちし、数多くの研修実績を収めている。本発表ではこうした活動状況を示し、SD 教育の充実を図りたい大学の方々の参考事例となるべく、その育成方法、及び現状と課題について報告する。

## 1. 講師養成研修

本プログラムは「総論」、「各論」の 2 部で構成されている。初回の総論において講師としての心構えや知識、技法を取得し、次のステップの各論では実践編として模擬研修を実施する。詳細な内容は以下の通りである。

### = SPOD 講師養成研修プログラム =

|           | ■総論                                                                                                                                       | ■各論                                                                                                                                  |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 目 的       | 研修講師として必要な心構え、知識、技法を習得させることにより、将来の SPOD－SD 講師として育成することを目的とする                                                                              | SPOD－SD 講師を務める際に必要なスキルを、外部講師が研修時に使用するテキストに沿って学び、習得することを目的とする。                                                                        |
| 対象者       | 説明会、プレゼンテーション等、人前で話すときに自信を持ちたい職員<br>将来 SPOD－SD 講師になる意欲のある職員                                                                               | 講師養成プログラム「総論」修了者及び次世代リーダー養成ゼミナール修了者                                                                                                  |
| 到達<br>目 標 | (1)企画した内容を的確に伝えることができるプレゼンテーション・スキルを修得する<br>(2)企画した内容を伝達できるインストラクショナル・スキルを修得する<br>(3)企画した内容を計画通りに進めることができる人前力を修得する                        | (1)講師に必要なインストラクションスキルを修得し説明することができる。<br>(2)講師に必要なコミュニケーションスキルを修得し説明することができる。<br>(3)コミュニケーション入門の講師をすることができる。                          |
| 内 容       | 1. よい研修について<br>2. プログラム作成手法について<br>3. インストラクション・スキルについて<br>4. プレゼン演習「自己紹介」<br>5. プレゼン演習「アイス・ブレイク」<br>6. プレゼン演習「経験談」<br>7. 模擬講義<br>8. 振り返り | 1. インストラクションスキル、コミュニケーションスキルについて<br>2. コミュニケーションの基本<br>3. 「きく」の意味<br>4. 「聴く」スキル＝「傾聴力」のポイント 演習<br>5. 「訊く」スキル＝「質問力」のポイント 演習<br>6. 振り返り |

また、受講生の属性は以下のとおり。

|        |      |                                                   |
|--------|------|---------------------------------------------------|
| H22 年度 | 17 名 | 徳島大学、香川大学、愛媛大学、高知大学、四国大学、聖カタリナ大学、松山大学             |
| H23 年度 | 12 名 | 香川大学、愛媛大学、高知大学、高知工科大学、徳島文理大学、今治明德短期大学             |
| H24 年度 | 11 名 | 鳴門教育大学、愛媛大学、高知大学、聖カタリナ大学                          |
| H25 年度 | 12 名 | 香川大学、愛媛大学、高知大学、徳島文理大学                             |
| H26 年度 | 13 名 | 徳島大学、愛媛大学、高知大学、高知県立大学、高知工科大学、四国大学、徳島文理大学、松山東雲女子大学 |

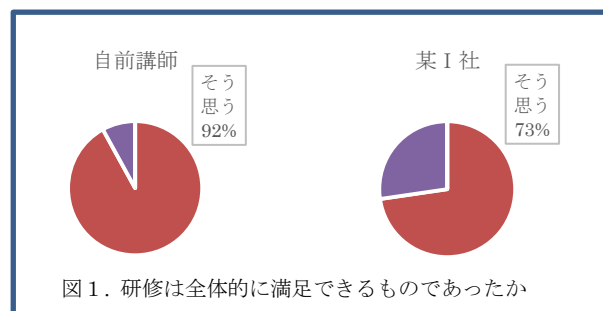
## 2. アンケート調査結果

平成 25 年度から本研修の外部委託を止め、愛媛大学の教職員による実施とした。当初は、自前での実施により研修内容の評価が下がるのではと不安視したが、結果は、図1のとおり、自前講師による研修の評価が高かった。その理由は、大学職員に則した事例や講師が大学職員経験を有することによる説得力の高さであると言える。

また、講師養成プログラムの効果や課題等を明らかにするため、平成 25 年度 6 月の総論、同年 11 月の各論各々の修了生を対象とし、アンケート調査を実施した(回答者数:総論 12 名、各論 10 名、回答率 100%)。

「総論」の結果としては、研修全体について 92%が「満足できるものだった」と評価し、83%が「期待を上回る内容であった」と回答している。自由記述においては「具体的手法を知識として身につけた」「人前で話す不安感がなくなった」「講義には周到な準備が必要」などの記載が見受けられ研修の妥当性を示す内容であった。また、講師としてデビューできるチャンスの提供、フォローアップ研修の設定などの要望があった。

「各論」の結果としては、研修全体について 90%が「満足できるものだった」と評価し、40%が「期待を上回る内容だった」、70%が「今後も研修を継続していくべき」と回答している。自由記述においては「自分に足りないものを知ることができ、一步講師に近づくことができた」「できていない部分を気づかせてくれる研修」「自分自身の振り返りになった」など、実際の模擬授業をすることによって、自分を改めて振り返る機会となったようだ。また、2 泊 3 日くらいかけて更に深いところまで講師としての技術を深めていきたい、との意見もあった。



## 3. プログラム受講者（後・研修講師経験者）の気づき

私は、職員自らが講師となって、次世代の職員を養成し、受講した職員が、また、講師となって職員を育成するサイクルを確立するという SPOD の目的に共感し、SD プログラム講師を養成する研修を受講した。

講師養成研修で学んだ講師のスキルは、会議の司会役を任される場面、人前で発言する場面等でも応用でき、事務系職員に必要なスキルであると感じた。実際、研修講師を任されるより、人前で話をしたり、会議で発言する場面のほうが多いが、講師研修で学んだことは、とても役に立っていると感じている。

現在では、学内講師や SPOD 研修講師を任されるようになったが、その度に、受講生にどう伝えるかを考え、資料作りに悩み、リハーサルを繰り返す、どうすれば、受講生が達成感を得ることができるだろうか、満足してもらえるだろうか、研修の質保証を担保しなければという重圧に押しつぶされそうである。ただ、職員の育成するサイクルに参加させてもらえることは幸せなことであり、次に講師を目指す人材が育ってくれることを願いながら、講師を務めていきたいと思っている。(愛媛大学広報課長)

## 4. 今後の課題

外部委託研修から、SPOD 加盟校の教職員による実施に変わり、大学職員に特化した研修プログラムが構築され、SD の目的である自大学に必要な人材の育成に一步近づくことができた。しかし、研修講師を引き受けることで逸失利益が生ずる可能性も指摘されており、組織としてバックアップする体制の構築が併行して取り組まなければならない課題となっている。

## (5) SPOD運営

ネットワークコア校のFD／SD担当者等が一同に会し、教職協働で事業の実施、運営上の諸課題を検討しているネットワークコア運営協議会を平成26年度は10回開催（うち8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、愛媛県で実施した。

平成27年3月27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。

### 平成26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26年<br>4月28日（月）    | 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26日（月）             | 第2回SPODネットワークコア運営協議会（遠隔会議）（会場：各コア校）                            |
| 6月24日（火）             | 第3回SPODネットワークコア運営協議会（会場：愛媛大学）<br>第1回SPOD将来構想ワーキンググループ（会場：愛媛大学） |
| 7月28日（月）             | 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）                            |
| 9月22日（月）             | 第5回SPODネットワークコア運営協議会（遠隔会議）（会場：各コア校）                            |
| 10月22日（水）            | 第1回T-SPOD会議（会場：徳島大学）                                           |
| 10月29日（水）            | 第2回SPOD将来構想ワーキンググループ（会場：愛媛大学）                                  |
| 11月19日（水）            | 第6回SPODネットワークコア運営協議会（会場：愛媛大学）                                  |
| 12月17日（水）            | 第7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）                            |
| 平成27年<br>1月21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）                            |
| 1月21日（水）<br>～2月4日（水） | 第3回SPOD将来構想ワーキンググループ（書面審議）                                     |
| 2月 3日（火）             | 愛媛県内加盟校会議（会場：愛媛大学）                                             |
| 2月18日（水）             | 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 5日（木）             | 事業評価委員会（会場：愛媛大学）                                               |
| 3月10日（火）             | 第10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27日（金）             | 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<br>（会場：愛媛大学）                     |

## 6. 平成26年度各加盟校の取組報告

### 目 次

#### 徳島県

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

#### 香川県

|                |     |
|----------------|-----|
| 香川大学（国）        | 7 0 |
| 香川県立保健医療大学（公）  | 7 1 |
| 高松大学・高松短期大学（私） | 7 2 |
| 香川短期大学（私）      | 7 3 |
| 香川高等専門学校（国）    | 7 4 |

#### 愛媛県

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

#### 高知県

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



## 平成26年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 徳島大学

### 【平成26年度の学内の教育改革に関わる動向】

昨年度新設された「教育改革推進センター」が、本年度さらに改組され「総合教育センター」となり、全学FDは総合教育センターの「教育改革推進部門」が担うことになった。またアクティブ・ラーニングを全学的に普及するため、文部科学省の平成26年度大学改革推進等補助金（大学改革推進事業）「大学教育再生加速プログラム（テーマⅠ：アクティブ・ラーニング）」に採択され、来年度から全学共通教育の大学入門講座の中に、アクティブ・ラーニングを取り入れることとした。現在、全学に「大学教育再生加速プログラム実施専門委員会」を設置し実施の準備を行っている。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

FDでは、今年度から年度毎に全学FD推進プログラムを見直して実施することとなった。今年度は新たな教育システムの構築のため、科目間関連の見直しや明確化する方法としてミドルレベルのFD「教育の質保証のための分野別ワークショップ」を開催し、各学部、各学科のカリキュラムマップを作成した。また、新任教員研修である「授業設計ワークショップ（旧称「教育力開発基礎プログラム」）は6月28～29日に開催した。（学内23名、学外8名参加）その後、授業設計ワークショップ参加者を対象とした「授業コンサルテーション・授業研究会」を過去最多の21回開催した。また12月26日には「大学教育カンファレンス in 徳島」を開催し、149名が参加した。なお、3月5～6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」を開催する予定である。

SDでは、学内研修の英会話研修、パソコン講習会等の他に、SPODの講師派遣プログラムによる「若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座」を開催した。若手、中堅職員を対象とし、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、ディスカッションやグループワークにより判断力・決断力のスキル向上を図った。また、「大学人、社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベル1）」の受講を経験年数に応じて推薦することとし、数年のうちに全員を受講させることとした。

### 【成果及び波及効果】

FDではとりわけSPOD連携の効果が見られた。本学主催のFD推進プログラム「授業設計ワークショップ（6月28日～29日開催）」にSPOD内から8名（徳島文理大学1名、阿南工業高等専門学校1名、高知県立大学2名、高知工科大学4名）の参加があった。さらに「大学教育カンファレンス in 徳島（12月26日開催）」では「学生、または教員間で高い評価を受けた授業の実践」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、徳島大学の教員が実践事例を発表し、各校の取組を共有することができた。また、このカンファレンスには学部生や院生による学生からの発表も多数あり、学内へ波及して知名度が上がってきている。

SDでは、SPODの各種研修、次世代リーダー養成ゼミナールの開放講義並びにSPODフォーラムの参加者が増加しており、SDに対する意識の高まりを感じている。このことがOJTにも波及していくことを期待したい。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

次年度は、今年度から全学的に行っているミドルレベルのFDのカリキュラムマップ作成の続きとして、科目間の関連や科目内容の難易を表現できる「授業科目のナンバリング制」を全学の開講科目に対して構築する予定であるが、どのような設定にするのかを検討中である。この作業も全学の教職員の理解・協力・支援を得ながら、様々なセミナーやワークショップを開催して進めていく必要がある。

SDでは、次世代リーダー養成ゼミナールに複数名派遣したいと考えているが、業務との兼ね合い、インセンティブの付与等検討が必要である。

## 平成26年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 鳴門教育大学

### 【平成26年度の教育改革に関わる動向】

〔FD〕

- ≫ SPOD派遣講師事業の講演
- ≫ 本年度から新たにシラバスに「学修課題」を記載したことの検証
- ≫ 教員養成モデルカリキュラムの発展的研究事業で開発した小学校教科専門科目テキストの検証
- ≫ カリキュラム・ガイドブックの検証
- ≫ 教職大学院との連携

以上の内容を踏まえ、FD事業を推進することとした。

〔SD〕

本学では、SD委員会において、SD推進事業を企画・立案し、SDの推進に取り組んできた。平成26年度においては、昨年度から検討している事務職員のキャリアパスについての意見交換をメール等により行った上、平成27年1月に委員会を開催し、次年度のSD事業計画及び事務職員のキャリアパスについての検討を行った。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

〔FD〕

平成26年度は、昨年度までと趣向を変えて、SPODにおける講師派遣事業の講演を全体会においてお願いし、シラバスの機能と書き方について理解を深めるとともに、本年度からシラバスに記載した学修課題の検証、及び平成24・25年度特別経費事業「教員養成モデルカリキュラムの発展的研究」で開発した、小学校教科専門科目テキストを使用している授業を対象に特別公開授業を通じて検証を行うと共に、同様に開発したカリキュラム・ガイドブックを、併せて検証を行った。また、教職大学院のFD実施状況についての報告会を全体会において発表をしてもらうこととした。全体会においては、田中学長、西園理事（教育・研究担当）、山下理事（企画・社会連携担当）も参加いただき、活発な意見交換が行われ、有意義な全体会となった。

〔SD〕

◆管理職も含めた職員の資質向上を目的とした研修

- ・CS向上研修：8月28日（木）【対象：有期雇用職員を含む】 16人
- ・タイムマネジメント研修：8月29日（金）【対象：管理職を含む】 13人

職務遂行に必要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：9月30日（火）（25人）

留学生修学支援の充実及び教職員の国際化への対応を目的として、教員及び事務職員を対象に実施した。実施に当たっては、副学長（国際交流担当）の協力の下、より充実した内容となるよう検討を重ねた。教員・事務職員双方にとって実りある方法を検討し、海外での実務経験を有する職員や海外留学を経験した学生からの発表及び意見交換による形式とした。

## 【成果及び波及効果】

### 〔FD〕

全体会において、シラバスの学修課題、モデルカリキュラムで作成した小学校教科専門科目テキスト並びにカリキュラム・ガイドブックの検証を行うこと、また、教職大学院のFD事業を発表いただくことにより学内における共通認識が図られ、次年度以降の授業改善に繋がって行くものと思われる。

### 〔SD〕

#### ◆管理職も含めた職員の資質向上を目的とした研修

過去の研修やアンケート結果等を踏まえ、内容の充実、対象者及び時間帯等を検討し、より多くの職員が研修に参加できるよう努めた結果、受講した職員に意識の向上が見られた。

#### ◆教職員の国際化に対応するための研修

日本人である本学の事務職員及び学生が海外で経験したこと、戸惑ったこと等を聞くことで、教職員も身近なこととして受けとめ、意識の高まりが見られた。

## 【FD／SDに関わる次年度の課題】

### 〔FD〕

平成27年度においては、基本的に本年度の方針を継承したい。また、カリキュラム・ガイドブックの改訂版が作成されたので、その検証を重点的に行う予定である。

なお、参加者が若干少なめであるため、参加を促す方策を模索し、参加率の向上を図りたい。

### 〔SD〕

本学の場合、職員数も多くない上に事業場間に相当の距離があるため、業務に支障なく職員が受講できるよう、開催時期・時間帯等を慎重に検討する必要がある。今後も、必要に応じて研修内容や方法とともに見直しを行い、有益な研修の機会を提供できるよう努めていく。

### 平成26年8月28日（木）CS向上研修



## 平成26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26年度の教育改革に関わる動向】

平成23年に「学生にとって魅力ある大学」を改革の理念のとした「大学改革ビジョン2011」を策定し、5カ年計画で広範囲な改革に取り組んでいる。その中の教育改革として、現在の社会に期待される人材を育てることができるよう、新しいカリキュラムを平成26年4月からスタートさせた。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

FDに関して、「学生による授業改善アンケート」の回答率の向上を目標に掲げ、目標達成のために、後期については従来のWebでの入力だけでなく、確実に回答を得られるよう授業または期末の試験時にOCR用紙にて回答してもらうことにした。Webに比べ手間はかかるが多くの学生の授業に関する意見や感想を吸い上げ、教育をよりよいものとしたいと考えている。

SDに関しては、外国語研修を開催した。交換留学生等に対して適切な対応ができるように構内案内等の基本的な対応についての英語表現など、英語によるコミュニケーション能力の向上を図ることを目的として、8月～9月にかけて全8回、本学職員10名を対象に実施した。



### 【成果及び波及効果】

外国語研修を実施して、外国語対応の必要性を認識し、意識を高めることができた。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

FDに関しては、FD委員会で行っている「学生による授業改善アンケート」の回答率を今年度に引き上げたい。そのためにアンケート結果が学生自身の受ける授業の改善に繋がっていることが明確になるよう考えていきたい。また、アクティブラーニングについても、組織的に取り組みたい。

SDに関しては、一度に多くの職員が受講するのが困難であるが、大学職員全体の外国語能力のレベルアップを図るため複数回開催、もしくは外国語の対応マニュアル等を作成したいと考えている。

## 平成26年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 徳島文理大学・短期大学部

### 【平成26年度の教育改革に関わる動向】

FD活動では、FD研究部会を定期開催し、①研修会・講演会、②全学授業評価アンケート、③研究授業、④卒業生満足度評価アンケートの企画・立案及び運営を中心に、FD活動の推進に向けた取組を実施している。また、SPODフォーラムなど学外研修会への派遣にも努めた。

本年度も引き続き、授業内容や指導法の工夫・改善に取り組むよう教員の意識改革を求め、FD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し、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。

SD活動では、SDへの全職員の共通認識の醸成と、自己研鑽の動機づけならびに業務遂行上の目標の明確化に努めてきた。また、SPODを中心とした学外の各種研修会に職員を積極的に派遣し、学内研修会・講演会等とあわせて、職員の職務遂行能力の向上を図っている。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

FD活動では、SPODと連携し、SPOD内講師派遣プログラムや遠隔配信プログラム、新任教員研修会等への参加を推進した。また、「反転授業」をテーマとした本学独自の講演会では、公開座談会を実施し、内容の深化を図った。さらに、今年度新たに学内ネットワーク配信システムを構築し、事後にも研修・講演内容のDVD視聴が可能となるなど、利便性の向上に努めた。

SD活動では平成24年度から特に防災研修に注力している。本年度の普通救命講習会では教職員18人が受講した。また、防災教育公開講演会及び徳島県が主催する防災訓練の視察などを通しての地域防災のあり方、大学の危機管理などの充実を図っている。さらに、積極的なSD活動を維持するための講演会を開催するなど、活性化・充実化を図っている。

### 【成果及び波及効果】

FD活動では「FD研究部会活動報告書」を作成・配付し、ホームページにも公表することなどを通して、全教員が活動の現状と課題を把握、その成果を共有できるよう努めた。その結果、学部主催のFD研修会や研究授業が行われるなど、FD活動の重要性と必要性が教職員間に浸透してきている。

SD活動では平成21年度にSD推進委員会が発足して以来、その活動は年を重ねるごとに充実してきている。本年度は、SPOD研修に参加した者が、学内研修で発表を行うなど徐々にではあるが、取組が実を結んでいる。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

FD活動に関して、次年度も継続して検討する課題は、研修会等への教員の積極的な参加を含むFD活動の推進方法と、授業評価アンケート及びフィードバックの効果の検証の2点である。

いずれも大きく難しい内容ではあるが、FD研究部会だけでなく全学的な課題として取り上げ、検討が進められるようにしたい。

SD活動の裾野をどう広げて行くかが課題である。組織内でのSD活動の必要性をさらに深め、より多くの者が学べる環境を整えるとともに、レベル1から2・3へと発展的に受講させることができるよう努めていきたい。

## 平成26年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：徳島工業短期大学

### 【平成26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26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。個々の教員については、高知大学で開催されたSPODフォーラムに5名、別日程のSPOD研修会に2名の教員が参加した。教育改革を進めるために学長裁量による授業改善・改革に特化した教育研究費を設置し2名の教員が選出された。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

SPOD講師愛媛大学秦敬治教授を招き、「よりよい授業を行うためのクラスルーム・コントロール」の演題で出張や授業以外の全教員が参加した。まず、良い授業、悪い授業について数人ごとに分かれて意見を出し合い、授業についての課題イメージを共有した。次に、講師から学生を授業に集中させるために、授業に向けての事前の仕掛けや授業中の効果的な仕掛けなどについて具体例が披露された。平素の授業ですでに実践していることを再確認したり、各人が疑問に思っていることを討議することも併せて出来て、充実した研修になった。

例年実施している授業見学&公開授業（保護者向け）を6月16日～7月4日まで実施した。授業見学期間を1週間延長したこともあり昨年より80%も授業見学者が増えた。7月5日に授業見学したことについてFD研修を実施した。

SDとしては、「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」（平成24年8月28日中教審答申）の概要について研修を実施し、文部科学行政の針路についての情報共有を図った。

四国大学との包括連携協定により、3月下旬に教務関係のSDを合同で行うこととした。

### 【成果及び波及効果】

授業者が本研修で気づいたことを学生に実践できると成績評価も向上すると期待したい。授業見学者が多かったことは、講師を招いてのFD研修後だけに問題意識も例年よりも高かったのではないかと推測する。

事務職員は、上記研修を通じて、大学教育改革の動向の概要を知り、本学教育改革を支えるスタッフとしての矜持が必要であることを認識できた。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

平成27年度は、教員だけではなく事務職員も取り組める「学習障害者など特別指導を必要とする学生への配慮・指導」を研修テーマとしたい。

SDについては、本学教育改革に向けた貢献ができるよう、中教審答申の各項目について研修を進め、体系的な知識を得ていくことが必要である。

## 平成26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26年度の教育改革に係わる動向】

平成26年度大学教育再生加速プログラムに採択され、ICT活用教育の基盤となるクラウド型LMSを導入した。これにより、LMS上に配したeラーニングコンテンツによる授業外学修時間の確保、eポートフォリオを活用した目標設定とその達成状況の振り返りを容易にする環境を構築できた。また、分野横断的能力（社会人力・人間力）の可視化指標を開発するにあたり、学生の現状を把握するためにベネッセ学生調査を全学生対象に実施した。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

9月11日全教員が参加する夏季教員研修会を開催した。阿南高専は平成26年度から各科目の到達目標の達成レベルが明確になるようシラバスにルーブリックを掲載している。本研修会ではこのルーブリックの改定とカリキュラムにおける各科目の関連について学科ごとに討議した。ルーブリックの改定は前期の到達目標達成度評価アンケートをもとに実施し、科目の関連についてはMIMAサーチを紹介したうえでワークを通して討議した。

### 【成果・波及効果】

平成27年度シラバス作成に向けて、学科内および一般教養とすり合わせることで、各科目のシラバスにおけるルーブリックを改定できた。これにより、学生がシラバスを確認することで到達目標を意識する学修動機づけにつながると期待できる。この取り組みは全国の国立高専のうちでも先導的な取り組みであり、先進事例として他高専への波及効果が大きい。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

大学教育再生加速プログラムの取組として、分野横断的能力（社会人力・人間力）に関し、正課授業および正課外活動の学生生活全般について評価できる指標を開発する。また、教員のFD活動として簡易版アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップを開催し、教員の全活動を振り返り、新たな目標を設定することにより教育改善に活用できるようにする。

事務職員の能力開発については、職務内容の変更、担当者交替に伴う事務処理の低下がないように継続的にSPODや高専機構の研修等に積極的に参加させたい。経費削減の折、テレビ会議システムを活用するなど、業務改善を図る工夫が必要となる。

## 平成26年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：香川大学

### 【平成26年度の教育改革に関わる動向】

FD関係では、教育改革に係る基本的方針の決定等を行う「教育戦略室」を4月に設置した。この教育戦略室では、全学共通教育を担う責任体制の強化と教育開発機能の強化を図るために、現行の大学教育開発センターをベースとした「大学教育基盤センター」の来年度設置にむけた検討が進められている。この大学教育基盤センターには、各学部のFD担当者等が構成メンバーとなり、全学的なFDの企画及び実施に関することを主たる業務とする「教育開発部」がおかれる予定である。

SD関係では、大学のグローバル化への改革を進めるに伴い、国際化への職員の対応が求められてきている。これまでの各種研修による人材の養成に加え、国際的視野や語学力等を持った人材の養成が必要となっている。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

FD関係では、教育戦略室より「全学共通教育カリキュラムの課題と見直しの方向性」が8月に示され、その方向性にしたがって、大学教育開発センターの調査研究部で精力的な検討が行われた。3月には教育戦略室への最終答申がまとめられる予定である。なお、その内容は平成28年度より実施の全学共通教育新カリキュラムに反映される予定である。

SD関係では、9月に本学の次世代リーダー養成ゼミナール修了生を講師に、若手職員フォローアップ研修を実施した。同年代同士で仕事上の悩みを共有したり、自分自身を振り返ることで、これからのキャリアデザインについて考える良い機会となった。また、次世代リーダー養成ゼミナールで修得したスキルや知識を学内に還元することができた。

### 【成果及び波及効果】

FD関係では、上記の検討において、共通教育コーディネーターが重要な役割を果たしている。コーディネーター制度を導入して数年経つが、この制度がこれほどうまく機能したことはこれまでなかったように思う。コーディネーター自身の意識も高まったのではないかと感じている。

SD関係では、SPODの新任職員研修（レベルⅠ）に加え、本学独自の新任職員研修、上記の若手職員フォローアップ研修と、近年、若手職員の研修に力を注いできた。その結果、若手職員のスキルアップ意欲が増し、様々な研修やセミナーへの参加率が高まっている。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

FD関係では、次年度に設置予定の大学教育基盤センターにおいて、全学共通教育新カリキュラムの詳細が詰められていく予定である。新しい組織・体制であるため、様々な困難が予想されるが、平成28年度より実施ができるよう検討を進めていかなければならない。

また、本学は、平成25年度からの10年で年間の留学生受入数及び日本人学生派遣数を平成25年度人数の2倍まで増やすことを目指している。SD関係では、これに支障がないように、国際化に対応できる職員の養成を図っていく必要がある。

## 平成26年度 F D／S D活動の取組報告

学校名：香川県立保健医療大学

### 【平成26年度の教育改革に関わる動向】

本学では、F D委員会が中心となって企画立案し、授業評価、F D講演会とティータイム教育サークルの開催により、全学的・組織的なF D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、評価に対する各教員の自己点検および自己点検結果を学生に開示することにより、年に2回行っている。8月にはF D講演会（S P O Dより講師派遣）を実施し、全教員の65%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。

### 【F D／S Dの取組事例ハイライト】

S P O D講師派遣によるF D講演会は「学生の自立を促す学生支援の実践とコツ」をテーマに、①外国語学習に成功する学習者の特徴、②学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？、③共同学習体験の3項目について学び、各項目について講師から出題された課題についてグループワークを適宜行い、理解を深めた。教員33名の参加があり、「学習支援（具体的な共同学習、グループ分けの手法）が学べた」、「共同学習の有効的な指導方法にヒントをもらえた。学ぶ意欲を引き出し、持続させるポイントが参考になった」、「現在おこなっている授業方法が、やり方次第で効果が上がることが再確認できた」等の感想が寄せられ、授業方法の改善に向けた意欲が高められたと考えられる。

### 【成果及び波及効果】

F D講演会への7割程の教員の参加は、F D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。

### 【F D／S Dに関わる次年度の課題】

次年度もS P O D講師派遣事業によるF D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。また、S P O D主催の研修会やフォーラムへの参加など、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。

## 平成26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26年度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、自己評価委員会で報告を行い、大学教育の点検・改善に取り組んでいる。

### 【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26年度は「授業改善の方法と成果」をテーマとした。

これを受け、第1回FD研修会では、「最近の高等教育改革の動向」をテーマとした学長の講話とFD検討専門部会の教員による学習評価の実施報告を聞き、今後の対応策を検討した。

第2回FD研修会では、学外講師から「IRの役割と意義について」をテーマに、高等教育改革の動向についての講話と本学への助言をいただき、今後の本学改革に役立てる予定。

#### ・SDについて

第1回SD研修会では、SPOD講師派遣事業を利用し、「大学職員のための企画力養成講座」をテーマに実施した。問題解決の手法等について学び、ワークではチームに分かれて課題について検討後、発表を行った。チームで作業を行ったため、コミュニケーションもはかれた。

第2回SD研修会では、学内の情報科学の専門教員より「マイクロソフトオフィス 2013Word・Excel の概要と実践」をテーマに実施。概要説明や演習問題を通し業務で使用する機能を学習した。

### 【成果及び波及効果】

#### ・FDについて

平成26年度に短期大学の第三者評価、平成27年度に大学の認証評価を受審するにあたり、平成25年度後期より最近の高等教育改革の動向について学長や学外講師を招いた研修を行ったことで、大学教育の点検・改善につながった。

#### ・SDについて

外部講師による研修により、職員の仕事に対する意欲が高まった。また、学内講師による研修では、文書作成や表計算などの操作を改めて学ぶことにより、事務作業の効率化をはかれた。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

#### ・FDについて

例年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

事務職員のニーズやレベル別の研修内容を検討する。

## 平成26年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：香川短期大学

### 【平成26年度の教育改革に関わる動向】

学習成果の向上を目指して、SD部門、FD部門それぞれで教育改革に取り組んでいる。FD部門では例年、全教員共通の研修を実施してきたが、各学科・専攻の特性に対応したよりきめ細かな研修のために、今年度は学科・専攻別のFD研修を実施した。学科の事情で実施できないところもあったが、質疑応答に十分な時間が割けるようになり概ね好評であった。全学的には、3つのポリシーと授業の到達目標との関係を整理するために、「3つのポリシーの策定と一貫性の構築の方法」というテーマで改めて学内研修を実施した。平成26年度末までに、各教員の担当する授業科目の到達目標とポリシーのつながりを確認する作業を進めているところである。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

- ・平成26年度も引き続き全授業科目を公開授業とし、常勤教員は前期・後期それぞれ最低1回ずつ見学に行くこととし、報告書を作成した。
- ・SD研修として、SPODの仲道氏・丸山氏に依頼し、業務の改善のための判断力・決断力養成講座を実施した。ワークショップ形式を取り入れて基本的な研修を実施し、各職員がどのような心構えで何に取り組むべきかについて共通認識を得ることができ、教員と事務職員が連携して教育改革を進める土台づくりができた。
- ・PDCAサイクルの確立を目指して、授業点検・評価の結果をどのように改善につなげ、その結果どのような効果が見られたかの報告書をより記入しやすい形式に改め、全教員が学科長等に報告するようにし、学内で公表するようにした。
- ・SPODフォーラムに参加できなかったものには伝達講習を実施して成果を伝えた。

### 【成果及び波及効果】

- ・FD／SD担当委員に任せるだけではなく、研修として何が必要か各自が考える傾向が出てきた。
- ・カリキュラムツリーに続いて、カリキュラムマップ作成の必要性や作成までの過程について共通理解が得られた。今後カリキュラムマップ作成の作業に入ることができ、授業科目相互の連携の可能性が高まると思われる。
- ・SD研修については、受講者から今後も今回のような講習会を継続して実施してほしいとの声が多く、今後も継続していくことで職員のさらなる意識の変化が期待できる。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

- ・学外でのFD／SD研修への参加者が特定の教職員に限られる傾向が続いているので、より多くの教職員が参加できる環境づくりを工夫していかなければならない。
- ・今後も継続して、学外から講師を招聘してのSD研修を実施する。
- ・SD研修は、できれば年2回実施したいが、その際参加しやすい開催期日を設定する必要がある。
- ・リーダー養成研修への管理職の参加を期待したい。
- ・教育改革と合わせて、入学者確保と中退者減少を目指し、情報収集と実践のためにIR部門の設置が急がれる。

## 平成26年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 香川高等専門学校

### 【平成26年度の教育改革に関わる動向】

統合再編の完成年度が本年度に当たる。教職員の意識や運営方法の統一が課題とされてきた中で、両キャンパス合同でFD/SD活動を実施してきた。各活動に合わせて、「人の移動」、「TV会議」やグループウェア等を利用したが、残されたままの問題点もある。

教育改革については、「少子化傾向対策」や「グローバル人材教育」に加えて、「高専におけるモデルコアカリキュラム」、「自学自習を目指したアクティブラーニング」や「コンピュータを活用した試験」等の導入が迫られている。

専攻科では、学位授与機構の新たな審査方式を利用できることとなった。本科の新学科設置では、コース制を含めて、平成29年度実施を目指している。

### 【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月（合同）、6・10月に研修を実施した。
- FD・SD研修会：9月17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、部外者を招聘して「認証評価対応について」の講演を行い、その対策等について活発な討議・意見交換を行った。
- 教育実践事例報告会：12月1日、両キャンパスの教職員約40名が参加して、全ての学科から計7件の実践事例報告がなされた。
- SPOD 提供プログラム：9月18日、SPOD内講師派遣プログラム「事例から見た、学生・保護者から信頼される高専教育」を参加者26名で実施した。

### 【成果及び波及効果】

- FD・SD研修会については、発表内容や討議内容をまとめてCD配布している。
- 教育実践事例報告会においては、予稿集の作成・配布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】

キャンパス間を横断した活動が段々と増加してきている。FD活動でもキャンパスを横断した活動事例を積極的に行う必要がある。

## 平成26年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：愛媛大学

### 【平成26年度の教育改革に関わる動向】

本学教育・学生支援機構教育企画室は、平成22年3月に文部科学大臣から全国の教育関係共同利用拠点（拠点名称：教職員能力開発拠点）として認定（認定期間：平成22年4月～平成27年3月）されて以降、様々なFD・SDの取組を行ってきた。今年は認定期間最終年度となるため、この間の実績をとりまとめ、本拠点の強みや課題を洗い出した上で今後の方針を検討し、再認定の申請を行った。その結果、平成26年7月に文部科学大臣から「本拠点のこれまでの実績と、他大学にも開かれ、かつ他大学からの参加者の成長・習熟を担保できる拠点として発展が期待できる。」と高く評価され、平成27年4月から平成32年3月までの5年間にわたって再認定を受けた。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD】本学では、“学生の学び”の質を保証するための方略の一つとして、学生が作成するラーニング・ポートフォリオ（学修ポートフォリオ）の他、教員各自が自らの研究や教育の背景を省察することで教育理念や教育方略を表現し再確認するためのティーチング・ポートフォリオ（TP）やアカデミック・ポートフォリオ（AP）を推奨している。今年度の教育コーディネーター研修会でも、「ミクロ・レベルのFD：“学生の学び”の質保証のための方略を考える」をテーマとし、参加者にAP作成のプロセスの一部を実際に体験してもらい、APやTPをどのような目的で、どのような方法で作成するか等について学内での理解を深めた。さらに、平成27年3月には、外国人教員向けに「英語版ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」を開催予定である。



【SD】職員間で具体的な研修効果を共有するとともに、研修への参加意欲の向上及び研修参加に前向きな職場環境の醸成を目的として、「研修成果報告会～SDカンファレンス～」を開催した。本研修では、人事院、国立大学協会、SPOD等の研修を受講した職員が、研修で学んだことや仕事に対する意識や取り組み方の変化について、職場での実践例を中心に発表するとともに、業務改善や研修受講によるキャリアパスの変化について意見交換を行った。

### 【成果及び波及効果】

文部科学省の平成25年度先導的大学改革推進委託事業の一環として実施された「大学における特色ある教育事例の把握等に関する調査研究」のヒアリングに協力していたところ、今年度、その調査結果が実践ガイドブックとしてまとめられ出版された。その中の「教育力・指導力の向上に関する取組」の一事例として本学のFD／SD活動が紹介されている。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

上述した教職員能力開発拠点の再認定にあたり、次年度からはこれまでの実績を踏まえ、自大学において教育改善を推進できる専門性の高いFD・SD・IR推進の専門家養成を事業の中心とし、人材育成を通じた大学等の教育力向上を図っていく。特に、IRの専門家養成については、今年から始めた新たな取組であり、IR関連プログラムの充実を図っていく。

## 平成26年度 F D／S D活動の取組報告

学校名：愛媛県立医療技術大学

### 【平成26年度の教育改革に関わる動向】

本年度より本学大学院修士課程開設にあたり、大学院の教育・研究に関するF D活動に取り組む必要があった。大学院をもつ大学の構成員として、あらためて教育者・研究者としての教員のありかたの検討、大学院の授業評価アンケートの作成と運用、大学院セミナー等を企画・実施した。

また、昨今の研究活動の不正事案に対して、各教員が今一度、気を引き締める必要性があることや、本学の研究倫理審査申請の見直し案の報告、平成27年度から開始される研究活動における不正防止ガイドラインの周知など研究倫理委員会と共催で研修を行った

毎年、人権啓発・ハラスメント防止研修会を実施しているが、事案が散見していること、本年より大学院が開設され、個人指導になる傾向が多い大学院でのハラスメント防止のために、好評であった「事例から考えるハラスメント」を引き続き企画した。全体を通してF Dのみならず大学の変革期においてはS Dも重要であることを周知した。

### 【F D／S Dの取組事例ハイライト】

F D／S Dに関し、平成25年度に愛媛大学教育企画室から講師をお招きし実施した「事例から考えるハラスメント」（人権啓発・ハラスメント防止研修会）について、実施後アンケート等による評価が高く、また、ハラスメントについては繰返し継続した研修が必要であるとの判断もあり、同一講師により、平成25年度の内容から視点を変え発展させた形の「事例から考えるハラスメントⅡ」研修を実施していただいた。

教員のみならず事務職員にとっても有意義な内容であったうえ、グループ討議により教職員間の理解度が深まったこともあり、次年度にパートⅢを開催すべきではないかとの声も上がっている。

### 【成果及び波及効果】

S P O D内講師派遣事業により実施した「小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイン」の受講教員から、・ペア学習を授業に取り入れたところ授業評価で好評を得た、・別の授業形態にも取り組んでみたい等の報告があり、外部講師の研修が教員の意識啓発に役立っていると感じられた。

また、平成26年度から、大学ホームページ上にF D活動の内容をアップすることとした。

### 【F D／S Dに関わる次年度の課題】

- 1 研究倫理に関する研修の基盤づくり
- 2 人権啓発・ハラスメント防止研修
- 3 有効な授業方法能力獲得のための研修
- 4 研究能力開発のための研修
- 5 現代の若者の特徴及び少し気になる学生の対応のための研修

## 平成26年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 聖カタリナ大学

### 【平成26年度の教育改革に関わる動向】

(FD) 平成26年度は、高等教育機関としての教育力、研究力、社会貢献、地域連携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員が明確に共有して、恒常的かつ継続的に取り組むためのシステムづくりと平成25年度以前の取り組みの改善を行ってきた。特に単独ではできない課題について、SPODとの連携により、推進でき、顕著な効果が見られる。今後もFD委員会が中心となり、従来の活動を踏襲しつつ学内教育改革を推進していく予定である。

(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委員会が中心となり、本学の課題を抽出、検討し、8月29日、9月1日の両日にわたり夏季事務職員研修会を開催した。この研修会は、研修に終わることなく組織連携のための継続性のある具体的行動を創出するものである。また12月26日には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)

- ・学内新任教員研修の実施 4月2日 新任大学教員4名が参加して、ホビノ・サンミゲル学長から建学の精神、教育理念、コンプライアンス等の講義を受けた。

- ・SPOD主催の教育プログラム研修の参加（大学17名参加）SPOD派遣講師を迎えて、「学生の理解をうながすシラバスのつくりかた」をテーマに2時間講演とグループワークを実施した。

(SD)

- ・夏季事務職員研修会の実施 8月29日（参加36名）9月1日（参加34名） 研修テーマを「連携のある事務組織の活性化に向けた取り組み」とし、業務内容を相互理解した上で、各課の連携を図るための取り組みを具体的に創出するものである。その方法として、各課の業務内容についてのプレゼンテーションの実施と、それを受けての連携を図るための継続的な取り組みの提案を行ない、それについての実践を行っている。

- ・教育の質的転換に関するSD SD委員会には年度当初に、全事務職員に対しては8月29日にSD委員長からその重要性の説明を行い、他大学の取り組み事例を紹介した。

- ・冬季事務職員研修会の実施 12月26日（参加36名）「日本カトリック大学連盟2014年度職員セミナー」の報告と、平成27年4月1日施行の「大学新会計基準」の説明がそれぞれの担当者から行われ意見交換した。

### 【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、第2号の刊行準備をしている。また、第3号の募集を開始し、審査についての話し合いをした。

(SD) 夏季研修後から継続性のある具体的な取り組みがなされはじめた。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

(FD) ・学部授業の公開授業参加を本年度20%増とし、教員相互の研鑽により、内在面側面からより教育の質向上を図るように努める。

- ・研究業績をより積極的に公開し、外部的要因により研究による教育の質向上を図るように努める。

(SD) 本学SD活動として夏季研修のテーマ継続のため、全事務職員に今後も連携についての意識を停滞させることなく持続させていくことが肝要である。また、SD委員会が主となり進捗状況の確認と点検を行った結果を事務職員に報告し、PDCAサイクルを稼働するよう努めなければならない。

## 平成26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26年度の学内の教育改革に関わる動向】

平成26年度の本学におけるFD活動は様々なプログラムを企画・実行し、大学評価(認証評価)における「教員の資質向上を図るための研修や取り組みが低調である」との提言に対し、改善が図られた年度となった。SD活動は、昨年に引き続き「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。また、研修成果を踏まえて次のステップの研修を行うなどした。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

#### 1. FDの取組

大学基準協会による大学評価(認証評価)において、「教員の資質向上を図るための研修や取り組みが低調である」との指摘を改善すべく、本学教員による研修会、また愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室から講師を招くなどして、教員の資質向上を図るために今年度は7つのプログラムを企画・実行した。

特に、本学教員による本学人文学部社会学科が実施している授業評価アンケートに基づく、科学研究費審査のピアレビューの手法を用いた教員相互による「同僚評価」の事例報告では、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。

#### 2. SDの取組

事務職員研修委員会が企画・立案し、各事務部署が自部署の目的を再認識し、他部署の業務を理解し、お互いの業務に対する共通認識を深めることで大学全体をしっかりと把握・理解することを目的とした研修を、部署単位でのプレゼンテーション形式で実施した。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

大学基準協会からの指摘を改善すべく、学生支援室主催のFDとも共催を行い、年間のFD開催回数は多くなっている。

また、シラバスの書き方の改善を、シラバス記入用紙に反映させることができた。非常勤講師の方々にも改善点をアナウンスできたのが、波及効果として評価できる。

#### 2. SDの取り組み

部署間の業務内容について理解が深まり、部署間の連携強化に繋がりがつつある。また、SPOD開催の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】

FD開催回数はある程度達成できたが、参加者数が限定されていることと、毎回固定したメンバーになりやすいことが問題である。これは何らかのインセンティブを設けて、参加を動機づけていきたい。

SDに関しては、SPOD開催の研修ならびにSPODフォーラムへの参加者の増加を目指したい。

## 平成26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26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26年度はFD・SD合同の研修会として、今後必要となるラーニング・コモンズについての研修会を学外講師を招き実施した。

### 【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26年4月2日（水）16：30～17：30

新任教職員10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・学生指導に関することなどについて説明

第2部：各所属部署において個別の説明

○第1回FD・SD研修会 平成26年10月31日（金）17：00～18：30

「ラーニング・コモンズをどう創り，活かすのかー学びの行動を変え，主体性を育む環境づくりー」（同志社大学 学習支援・教育開発センター事務長 井上真琴氏）

○第2回FD・SD研修会 平成27年3月初旬実施予定

「仕事力玉成プロジェクトの主な取組について」

「SPOD研修参加者の報告会・意見交換会」（予定）

○SPOD研修プログラム2014 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26年度のFD・SD研修会については原則出席としたため，参加者は多く教職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。第1回の研修会では，県内の大学の図書館関係者の方々にも参加していただき，大学間の意見交換の機会ともなった。参加者数は，学内の教職員41名，学外参加者5名であった。

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%)，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。

SPOD研修プログラム2014については，教員の参加は例年同様に多くはなかったが，職員については全員が参加することができた。ただ，SPODフォーラムが高知大学での開催であったため，職員の参加も数名にとどまった。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

- ・学生による授業評価の実施方法および結果分析の見直しと検証の再検討
- ・教員相互の授業参観の再検討
- ・SPOD講師によるFD研修会の検討
- ・eポートフォリオの運用等に関する教職員の勉強会

## 平成26年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：今治明德短期大学

### 【平成26年度の学内の教育改革に関わる動向】

今年度本学は、文部科学省の「地（知）の拠点整備事業」に採択され、今後5年間地域との交流を通じて、地域と密着した教育を展開することになった。また、28年度に予定している第三者評価の実施に向け、平成26年度は基礎的な事項の点検と見直しが必要となっている。これらを円滑に実施するためには、学内の教職員の教育改革に対する共通認識が不可欠であり、連絡会での周知や研修といったFD／SD活動等を通して認識を深めた。

SDはEISと協力して学内ICT化への取組を推進した。教職員双方の委員からの意見を出し合い、検討集約し結果を出すことができた。結果として非常に実際的な教育活動と、それを受けてのOJTなどにより「電子記事版システム」（補講休講情報掲示板）の成果を得られた。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

「地（知）の拠点整備事業」の具体的な事業展開をするにあたり、来年度から新しい科目「地域交流実践演習」の立ち上げを計画している。今年度は科目内容や実施方法を検討し、シラバスを作成した。この科目は学生を主体として地域の実態を学び、課題を抽出して解決への可能性を探り、自分たちでできる活動計画を作り実行するもので、本学の全教員が担当することになっている。FD委員会では、科目担当者全員に科目内容の周知と授業の進行方法についての研修を計画しており、今年度中に実施する。

これまでSPOD研修では参加する教職員が限られており、研修で得た知識をいかに大学全体の教育情報として生かすかが課題であった。そこで、本学の共有サーバ内に研修報告サイトを設け、研修修了者は必ず報告を書くと共に、研修内容の中で特に本学の教育に応用・実践できる可能性を具体的に記述してもらい、情報の共有を図った。

SDについては、EISの展開にあわせて教職員への「iPad講習会」を6回にわたり開催した。内容は、(FaceTime)外部講師によるネット回線での講習や学内講師による基礎的研修であった。また、OJTとして、iPadとファイルメーカーProを使って電子掲示板システムを開発した。

### 【成果及び波及効果】

FD／SDによる新しい教育情報や技術についての知識は、少しずつ浸透している。今後も時間をかけて研修・講習を実施したい。

電子掲示板システムは本年度運用を開始し、学生たちからiPadの画面タッチによる検索機能など、使いやすい・わかりやすくなったと好評を得ている。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

ファイルメーカーProデータベースに学生の出欠情報を連動させ、リアルタイムの学生の情報を教員が参照・活用できるようにさらに開発を加えたり、電子掲示板システムに学生からの意見情報を受け付けたりとのコミュニケーションツールとしての発展を視野に教育開発活動を続けてゆきたい。

## 平成26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26年度の教育改革に関わる動向】

今年度を迎えるにあたって、昨年度末において非常勤講師にも出席してもらい、本学の教育方針に沿った教育活動を推進していくために全教員で研修会を行った。新年度に入ってから、初任者研修およびSPOD講師派遣事業を利用した全教職員出席のもとで教育活動の資質向上を図った。

そのことにより、本学の教育方針に沿った教育活動がより強固に向かい始めたと感じている。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

例年、夏季休業中においてSPOD講師派遣事業を利用したFD研修を行っている。今年度は、「目的・目標を明確にしたシラバスの書き方～学生の自主性を引き出すために～」をテーマに高知大学より塩崎教授をお招きして、本学のシラバスにおける記載事項の欠如と学生の到達目標の設定の仕方をご教示いただいた。



### 【成果及び波及効果】

塩崎教授の講義内容は事例設定が具体的であり、非常にわかりやすい内容であった。後期の授業から、各教員が大学におけるカリキュラムにおいて、その授業の意義や位置づけ、そしてその授業の在り方を見直すきっかけとなったことと考える。しかしながら、その成果を形にするまでは至っていない。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

シラバスの記載形式については次年度より見直しを図る。また、授業において掲げられた到達目標に対する評価方法を検討していきたい。

## 平成26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26年度の教育改革に関わる動向】

(FD) 今年度は該当者がいなかったため新任教員研修はなかった。平成25年度の新任教員は教務関係の共同作業を通して、教育改革への意識を深めている。次年度に向けてのディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーの見直し及びカリキュラム・マップの作成にはFD委員、教務委員を中心に学科教員全員が関わり、認識の統一を図っている。SPOD研修については参加できない場合、後日遠隔配信のDVDを利用するなど、参加同様の効果が得られるような積極的な姿勢で臨みたい。学内研修でのアンケート集計結果において、参加者のほぼ全員から、業務に生かせる内容であったとの賛同を得ることができた。

(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委員会が中心となり、本学の課題を抽出、検討し、8月29日、9月1日の両日にわたり夏季事務職員研修会を開催した。この研修会は、研修に終わることなく組織連携のための継続性のある具体的行動を創出するものである。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)・**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**「学生の学びを促すシラバスの書き方」を9月17日に実施（SPOD派遣講師プログラムを活用）・**次年度のシラバス原稿のチェックを実施**（教務委員、IR委員と協力し特に学生の視点に立った記述・到達目標について確認）  
(SD)・**夏季事務職員研修会の実施**8月29日（参加36名）9月1日（参加34名） 研修テーマを「連携のある事務組織の活性化に向けた取り組み」とし、業務内容を相互理解した上で、各課の連携を図るための取り組みを具体的に創出するものである。その方法として、各課の業務内容についてのプレゼンテーションの実施とそれを受けての連携を図るための継続的な取り組みの提案を行ないそれについての実践を行っている。・**教育の質的転換に関するSD**  
SD委員会には年度当初に、全事務職員に対しては8月29日にSD委員長からその重要性の説明を行い、他大学の取り組み事例を紹介した。・**冬季事務職員研修会の実施** 12月26日（参加36名）「日本カトリック大学連盟2014年度職員セミナー」の報告と、平成27年4月1日施行の「大学新会計基準」の説明がそれぞれの担当者から行われ意見交換した。

### 【成果及び波及効果】

(FD) 公開授業では参加者のコメントシートを教務課から授業担当教員へ配布。また授業評価アンケート結果は各教員に配布され附属図書館で公開。シラバス原稿チェックは教務委員が行っているが、学生の可能性に対する視点に立った授業・評価・学生の習得成果を中心とした到達目標の捉え方において波及効果がみられる。

(SD) 夏季研修後から継続性のある具体的な取り組みがなされはじめた。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

(FD) ・SPOD研修の成果は特に平成25年度新規採用教員に顕著にみられ、授業内容・方法改善に意欲的に取り組んでいる。全教員が更なる効果が得られるよう、多くの研修に参加できるようなシステム作りが必要である。学生による授業評価アンケートについては結果をもとにさらに各教員の個性が反映された授業を目指した取り組みがなされることを推進したい。(SD) 本学SD活動として夏季研修のテーマ継続のため、全事務職員に今後も連携についての意識を停滞させることなく持続させていくことが肝要である。 また、SD委員会が主となり進捗状況の確認と点検を行った結果を事務職員に報告し、PDCAサイクルを稼働するよう努めなければならない。

## 平成26年度 F D／S D活動の取組報告

学校名： 新居浜工業高等専門学校

### 【平成26年度の教育改革に関わる動向】

本校主催のF D活動に加え、高専機構主催のF D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（S P O D）や豊橋・長岡技術科学大学と連携・協働したF D活動を推進する。

### 【F D／S Dの取組事例ハイライト】

●S P O D（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、「事例から見た、学生・保護者から信頼される高専教育」と題し、阿南高専学生主事の坪井泰士先生によるF D研修会を実施した。

●新居浜市立中萩小学校校長西原勝則先生による「不登校やいじめを防ぐ～Q-U を活用した学級経営～」と題した学生相談に関する研修会を実施した。

●株式会社タイワ ワーク・ライフ・バランス推進室室長の近藤智佳氏による「男女共同参画 初めの一步」と題した男女共同参画の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F D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。



### 【成果及び波及効果】

F D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れている。また、定期的にF D研修会を実施することにより、F Dに関する意識も高まってきている。

### 【F D／S Dに関わる次年度の課題】

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

## 平成26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26年度の教育改革に関わる動向】

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、各種活動を行ったが、実施内容の検討を行い、内容が更に充実するように取り組んでいきたい。

### 【F D／S Dの取組事例ハイライト】

講演会・研修

#### ◆F D講演会の実施

6月5日 参加者22名

#### ◆管理監督者のためのメンタルヘルス研修への参加

6月10日 参加者1名

#### ◆夏期F D・S Dスキルアップ講座への参加

8月22日 参加者2名

#### ◆アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップへの参加

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（レベルⅠ）への参加

10月23日～24日 参加者1名

#### ◆アクティブ・ラーニング入門セミナーへの参加

12月24日 参加者2名

#### ◆次世代リーダー養成ゼミナール（第1～4回）への参加

5月22日～24日，7月17日～19日，11月6日～8日，1月22日～23日 参加者1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 4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、各機関が開催する研修6プログラムに8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、小中高校出前授業、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26年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：高知大学

### 【平成26年度の教育改革に関わる動向】

全学の教育組織改革が具体化し、平成27年度より教育学部が新組織としてスタートすることとなり、加えて地域協働学部の設置が認可され、平成27年4月より新たな学部教育が開始される。その他の学部についても平成28年度以降の改組に向けて準備が進められている。また、COC（地（知）の拠点整備事業）についても、「地域志向科目」の授業が実施され、地域をフィールドとした教育が展開されることとなった。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

（共通）SPOD フォーラム2014の開催会場を高知大学としたことにより、今まで受講していなかった者がSPODのプログラムを受講する機会となり、受講者数は教職員合わせて100名を超えた。

（FD）教育組織改革に連動して、既存学部のカリキュラム・ポリシーを見直す作業が行われ、カリキュラムマップを作成する作業を通じて、カリキュラムの年次進行、科目群の構成等について点検が行われた。合わせて、高知大学の教育指針についての検討がなされた。また、平成27年度より、GPAと授業科目のナンバリングが導入されることとなり、教育現場での効果的な活用などについて検討WGで議論され指針が示された。

総合教育センターの改組について検討され、平成27年度より「大学教育創造センター」（仮称）が置かれることとなった。同センターには、各学部から選出された兼務教員が配置され、全学の教育改善について企画・立案を行い、これを各学部で実施していく体制がとられた。

（SD）本学の新任事務職員研修において、次世代リーダー養成ゼミナール修了生が企画し講師を務めるプログラムを初めて実施した。本プログラムでは、採用2年目の職員等も、グループワークで一定の役割を担う協力者として参加させ、SDを複合的に行った。

SPOD講師派遣プログラムでは、「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（平成25年3月6日）」の浸透を図るため、受講対象者を各課に配置しているSD担当者等とし、「職員が輝くSDの実践事例」を選択した。担当講師に事前に情報提供を行い、本学の実情に合わせた内容にさせていただくことで、本学のSD活動の状況や課題について共有し、議論することができた。

また、英語研修については、一般的な英会話ではなく、学内で必要とされる英語表現を中心とする内容に改善するとともに、学外の英会話スクールと提携し、より実践的な英会話を学ぶ機会を提供した。

### 【成果及び波及効果】

（FD）各学部のカリキュラム・ポリシーの点検、カリキュラムマップの作成作業を通して、ディプロマ・ポリシーを達成するためのカリキュラム構成を振り返り、今後の改組を視野に入れた各学部の教育改善の方向性についての考え方が共有できるようになった。「大学教育創造センター」（仮称）の設置によって、全学的な視野からの教育改善を、各学部において進捗させるための体制が整えられた。

（SD）SPOD講師派遣プログラム「職員が輝くSDの実践事例」における受講者間の議論で得られた課題等を再検証することで、事務職員能力開発委員会及びそのワーキング・グループにおける検討課題の集約に繋がった。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

（FD）新たな教育組織及びCOC事業に関する教育改善について、特に、学生の能力伸長と教育効果の可視化のために、「振り返り」を柱としたラーニング・ポートフォリオの導入を検討する。また、引き続き改組に伴うディプロマ・ポリシーの策定とその成果の点検、カリキュラム・ポリシーの点検を行う。

（SD）事務職員能力開発委員会及びそのワーキング・グループにおいて集約された課題（新任職員の育成プログラムの検証等）の解決に向けて検討を開始したところであり、次年度以降、検討結果や改善策が出たものから順次実施していくこととしている。また、本学からのSPOD-SDCの認定者の輩出や、本学内における研修講師の養成も課題である。

## 平成26年度 F D／S D活動の取組報告

学校名：高知県立大学・高知短期大学

### 【平成26年度の教育改革に関わる動向】

高知県立大学では、全学でのF D研修会を4回(単独開催は2回)実施するとともに、文化学部5回、看護学部10回、社会福祉学部3回、地域教育研究センター2回、合計24回の学内F D活動を実施した。また、F D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。

### 【F D／S Dの取組事例ハイライト】

全学および各学部・センター等において活発なF D活動を実施するとともに、全学の専任教員を対象として、(A) 授業向上等にかかわるF D活動の実態、F D活動への要望、等にかんする実態等調査と、(B) 各教員が自らの授業でおこなっている授業向上等のための工夫・手法等についての事例徴集調査をおこない、B調査の結果については、データベースを作成して、学内教員の参考に供するために、学内限定でWE B上で公開する。調査は現在進行中である。

### 【成果及び波及効果】

F D活動の効果については、現在進行中の実態等調査のなかでも、検証するための調査項目(質問項目)をもちこんでおり、調査中である。F D活動の効果等については、次年度に報告する。

### 【F D／S Dに関わる次年度の課題】

課題は種々ある。F D委員会では、中長期活動方針を策定したが、現在、学内の承認待ちである。

## 平成26年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 高知工科大学

### 【平成26年度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する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、一般研修の他に必要に応じて専門研修にも積極的に参加した。

また本学は平成27年度に高知県立大学との一法人化及び学部改組による2キャンパス制の導入を予定している。それに伴う事務組織の改編に備え、他大学を訪問し、聞き取り調査を行った。

教員に対しては従前から実施している教員評価により、引き続き能力の向上を図っている。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

#### ○他大学訪問

複数キャンパスにおける事務組織のあり方や事務処理の進め方について検討を行うため、本学と同規模の複数キャンパスを有する関西の3大学を訪問し、複数キャンパスの運営について調査を行った。

#### ○SPOD フォーラムへの参加

SPOD フォーラムへは例年複数の教職員が参加しているが、今年度は県内（高知大学）で行われたため、より多くの教職員が参加した。またスタッフとしても7名の職員が参加した。

#### ○SPOD 講師派遣事業による研修実施

高知大学の立川明准教授による「教職員のためのPowerPoint～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～」を実施し、職員15名が参加した。



### 【成果及び波及効果】

他大学訪問の成果は参加者が自部署で報告を行い、共有することができた。その結果、各部署で2キャンパスでの事務処理についてより具体的な検討をすることができた。

SPOD フォーラムへの参加については、スタッフとして参加した職員も含め、モチベーションアップにつながったとの声が多く聞かれた。

PowerPoint 研修については、学内の勉強会や研修報告会等で参加者が研修で学んだ手法を取り入れ、プレゼンを実施することができた。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

次年度は法人統合を迎え業務量の大幅な増加が予想されるが、その状況でどのようにFD/SD活動に取り組む時間を作るかが課題と考える。その一方で、今まで別組織だった2大学が法人統合されることによって組織が活性化され、人材育成が促進されることも期待している。

## 平成26年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 高知学園短期大学

### 【平成26年度の教育改革に関わる動向】

本学では、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こととなっている。2年間の取り組みを踏まえ、報告書で記述することになっている細かなデータ（回答率など）を省略して簡素化を図り、より具体的に考察しやすいものへ修正した。検証はまだ行っていないものの、授業改善へ反映しやすい自己分析となることが期待される。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

平成26年度は、SPOD 講師派遣事業として、9月9日に高知大学・侯野秀典先生をお招きして「マインドマップ入門講座」を開催した。当日は41名の教職員と他大学の教職員3名が参加した。

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。



### 【成果及び波及効果】

SPOD 講師派遣事業後、個々の教職員がそれぞれの立場で活用できる方法を考える糸口を見つけ、業務へ反映させている。例えば、学生による将来像を考えるきっかけ作りやグループワークの進め方など授業の工夫へ、また教員の研究活動への活用、学生との面談における活用など、さまざまなアイディアが膨らんでいた。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

平成26年度の主な取組は、各教員が教育改善へ取り組むことを全学的テーマとして取り組んだ。学生の授業アンケートも参考にしながら、取組による効果の検証を行うことが課題である。

SDについてはSPOD フォーラム及び講師派遣事業への参加が中心となっている。事務職員は異動もあるので、法人としての取り組みとなるよう法人本部へも積極的に働きかけ、法人内での事業実施に繋げていくようにしなければならない。

## 平成26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26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。今年度も引き続き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研修会の開催や、外部で開催されるSPOD主催およびその他の講習会への教職員の積極的な参加のための援助活動を行った。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

#### ◆ SD活動（抜粋）

1. 学務系職員養成プログラム研修（レベルⅠ）（7/24-25，四国大学，1名）
2. SPOD フォーラム（8/27-29，高知大，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Ⅰ）（10/23-24，愛媛大学，2名）
4. 管理職研修～人事評価の心構えとその手法～（11/28，愛媛大学，1名）

#### ◆ FD活動（抜粋）

1. SPOD内講師派遣プログラム「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～」開催（7/29，高知高専，24名）



写真：7/29開催「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～」より

2. SPOD フォーラム（8/27-29，高知大，1名）
3. ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ（9/17-18，愛媛大，2名）
4. アクティブ・ラーニングシンポジウム（函館高専，12/11，17名）
5. アクティブ・ラーニング入門セミナー（12/18，愛媛大，1名，12/24，愛媛大より遠隔配信，11名）

### 【成果及び波及効果】

次年度より授業にアクティブ・ラーニングを積極的に取り入れていくという学校方針を受けて、今年度はアクティブ・ラーニングに関する内部講習の実施と外部で行われる研修への積極的な参加を呼び掛けて、多くの教員の参加を得ることができた。その結果アクティブ・ラーニングに対する教員の意識は大幅に高まり、すでに本年度の授業の中にも取り入れられ始めている。また次年度には多くの授業の中で様々な形でアクティブ・ラーニングが実施されることが期待される状況になった。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

FD活動の中心となっている教育改善推進室が次年度よりアクティブ・ラーニング教育センターへと組織替えになり、より強力にアクティブ・ラーニングを推進する体制を整える。それに伴い、内部でのFD研修開催の活発化および外部での研修・講習へのより多くの教員の参加促進を目指して活動していく予定である。

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



## **7. 平成25年度事業評価委員会 からの事業評価について**

## 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、発足当初から代わりつつある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だろうか。
- ・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、再生産を意図的にやっていること。
- ・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、大切な資源と思います。5年後、10年後の研究に使えるようになると思います。
- ・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いわれる。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いいのではないかな。
- ・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いかがでしょうか。
- ・（SPOD各加盟校について）小規模だが活発である、活発だがSPOD依存傾向にあるといった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。また、各種事業をデータとして経年的に追ってお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

### ■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。

「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

(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27年度事業について

平成27年3月27日開催のネットワーク  
総会において審議・決定される予定である  
ため、変更の可能性があります。

## 平成27年度SPOD事業計画（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，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
- ・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 11月中旬（愛媛大学）
  - レベルⅡ 1回 10月中旬（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：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 愛媛
  - 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
- ・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？」  
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



## 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27年3月31日  
※企画・実施統括者任期：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<br>教育企画室 室長 |

## SPOD フォーラム 2014 シンポジウム

「大学人のためのリフレクション事始—人材育成研究・実践のフロンティアから考える—」

日時：平成26年8月29日（金）13：00～15：00

場所：高知大学朝倉キャンパス 高知大学生生活協同組合食堂スペース

（ファシリテーター略歴紹介）

中原 淳（東京大学 大学総合教育研究センター 准教授）

東京大学教育学部卒業，大阪大学大学院人間科学研究科，メディア教育開発センター（現・放送大学），マサチューセッツ工科大学客員研究員等を経て，2006年より現職。東京大学大学院学際情報学府准教授を兼務。大阪大学博士（人間科学）。「大人の学びを科学する」をテーマに，企業・組織における人々の学習・成長・コミュニケーション，リーダーシップについて研究。専門は経営学習論。著書に『職場学習論』『経営学習論』（東京大学出版会）などがある。

俣野 秀典（高知大学 総合教育センター 講師）

北陸先端科学技術大学院大学知識科学研究科修了。地域科学研究会・高等教育情報センター研究員を経て，2009年より現職。教育評価や教育方法を中心に，FDを含めた“Educational Development”に取り組む。教育プログラム開発部会長および課題探求実践セミナー分科会長として，課題探求型授業の開発・支援に携わる。専門は高等教育開発、ナレッジ・マネジメント（知識経営）。著書に『大学教員のためのルーブリック評価入門』（共訳、玉川大学出版部）がある。

俣野：

時間となりましたので，SPOD プログラム 2014 シンポジウムを開始いたします。

まず，はじめに中原淳先生のご略歴を簡単に説明いたします。中原先生は東京大学教育学部を卒業された後，大阪大学大学院，MIT 研究員等を経て，2006年より現在のご所属です。「大人の学びを科学する」をテーマに，企業・組織における人々の学習・コミュニケーション・リーダーシップについて研究されており，多数ある著書の中でも今回のテーマ“リフレクション”について書かれており，講演者として最適ではないかと考え今回呼びしました。

私は高知大学で FD を中心に大学教職員の能力開発のお手伝いをしております俣野と申します。

それでは，早速始めたいと思いますので，中原淳先生よろしくお願いします。

中原：

みなさんこんにちは。東京大学の中原と申します。今日は短い時間ではありますが、「大学人のためのリフレクション事始」ということでお話をさせていただきたいと思っております。

ご紹介にあずかりましたように、東京大学の大学総合教育研究センターというところで准教授をしております。研究テーマは、組織における人材開発ということで、普段は主に企業の方の人材開発をやっています。大学の業務としてはFD部門（教育課程・方法開発部門）の部門長をしております。現在私の部門は11人で、日々様々な事柄に取り組んでいます。



今日のお題の「リフレクション」ですが、「内省」「振り返り」「省察」と、いろいろな形で訳されます。まず、やりたいのは、「リフレクション」とは何かということを知ろうよ、ということです。そこで、今ここでは「リフレクション」は「経験を意味づけること」とお考え下さい。ここには大学の教職員の皆さんが多いと思いますが、それであれば業務での経験を意味づけることであったり、未来をつくることであったりします。この「リフレクション」という言葉はここ最近非常に言われるようになっていて、つまり、きちんと振り返りなさい、内省しなさいと言うことですね。

リフレクションの手法はたいがい世の中に溢れているのですが、今日は、そもそも一体リフレクションとは何なのかということを押さえた上で、なぜ必要なのかを押さえていきましょう。少しややこしい話もでてくるのですが、「じゃあ皆さん振り返るんですよ。こうやってやるんですよ」と手法だけ身に着けてもある意味どうしようもないところがあるんです。リフレクションに関しては、徐々に人材開発の言葉として使われるようになってきて、企業でも取り組まれています。その実践やマネジャーに対する研修の様子といったものを少し見てもらおうと考えています。そのあと、皆さんにも普段の業務やあるいは普段



のプロジェクトをあるやり方で振り返っていただきたい。そういう場を創っていききたいなと思っています。後半部分は俣野先生にバトンタッチして、大学はこれからどういう風にならなくていいのかとか、こういう風にしたいよね、という話を皆さんでグループディスカッション（ダイアログ）してシェアしていく

時間にしたいなと考えています。

もうお互いお話しもされて、見ていたらもうすでに名刺交換もしてらっしゃるので必要ないかと思いますが、「聞いて、聞いて、聞いて、帰る」会、というのをやめた方がいい。あらゆる事業とかセミナーとかフォーラム等はだいたいこのパターンなんですよ。この「聞いて、聞いて、聞いて、帰る」ということをやめるということが、おそらくこれからの人材開発にとっても大学教育にとってもとても重要なこと。「聞く」ということを放棄すると言っているわけではありません。聞いた後に、「考える」時間を持ったり、人と話し合って「対話をする」時間をとったり、「振り返る時間」をもつことがとても重要なのかなと思います。

お話をするとと言っても、いきなり全然知らない人と話してくださいと言っても難しいと思います。ポイントは、主観的大歓迎。普通、「それ主観的じゃない？」と言えば、ネガティブワードと捉えられがちです。逆にこの場は主観で結構です。私はこういう風にやりたいんだけど、どう思う？といった、こんな大学をつくりたいという主観をまず大切にしてもらいたい。もう一つは、それぞれ違う大学にお勤めで、職種も全然違うので、内容は違って大歓迎、違って丸儲けです。3 番目に、とにかくここで何か発言したとして、それがボーナスに響くとか、何かの評価に繋がるとか、そういうことは気にしないでください。競争じゃありません。今日はベルを持ってきたので、ベルが鳴ったらやめてください。こんな風に今日は進めていきたいと思います。

それでは少し練習してみましょう。すごく簡単なものです。今からここでグラフを解釈してもらいます。グラフは何かの増加を表しています。まずグループの方と自己紹介や名刺交換をしてください。2 番目は今日の SPOD フォーラムの参加が何回目なのか、そこでどんなことを感じた・学んだのかを話してください。3 番目はこのグラフが何の増加を表しているかを当てっこしましょう。何かご質問のある方はいますか。3 分間だけ時間をとりたいと思います。では始めてください。



中原：

このグラフは、何を表しているか考えても思いつかないと思います。これは今日のテーマなんです。何かと申しますと 1997 年を契機に上がり始めています。学術データベースにリフレクションという言葉がでてきますが、こんなに上がってくるんですね。すごいでしょ。うちのスタッフの阿部樹子さんが集計してくれました。リフレクションという言葉はだんだんと人材開発やビジネスの世界でも結構話されているということが、このグラフからわかると思います。ではそのリフレクションがこんなに増えているんだってことを理解していただいたということで、ちょっと地に足をつけて考えましょう、ということが最

初のテーマになります。

最初にも言いましたけど、そもそもリフレクションって何なのか、この言葉が注目された背景みたいなものを皆さんとこれから 30 分くらい考えていきたいと思います。

ではせっかく大学なので、そもそも論から始めていきたいと思います。リフレクションとは何ですか。この SPOD フォーラムの中でも何度かそれに関連するようなセッションや、例えば経験学習や振り返りという言葉でいろいろ出てきていると思います。リフレクションって何ですか。あと、なぜこれが大切なのでしょう。さっき僕が言ったように、その経験を意味づけることを通して未来をつくるのがなぜ大事なのか。

少しややこしい話になりますが、リフレクションの起源はものすごく古いんです。100 年以上も前です。ジョン・デューイという人がいました。まず彼が言ったのは、人は経験するだけでは行き当たりばったりで伸びていかない。人は経験を通して、それをリフレクション、振り返ることによってようやく知が形成される。当たり前といえば当たり前なんですけど、そういうことが言われはじめたのは、1900 年代から米国で勃興しつつあったプラグマティズムとよばれる思想においてです。

そのジョン・デューイの言うややこしいことを絵にかいてみるとこういうことです。普段私たちは、これが学生さんでも職員さんでも教員でも構いませんが、大学という場でいろんな実践をしたり教育をしたりしている。そこでいろんな経験をして、いろんな感情を持っている。この経験レイヤー、これをもうちょっと上、メタの立場にたって何か起こった時に、結局何が良くて何が悪かったんだろう、これからどういう風に何を持っていけばいいのだろうと、少し立ち止まって考える時間が必要です。こういうようなサイクル、経験をして振り返る、経験をして振り返るというサイクルを持つことがとても重要です。当たり前といえば当たり前なんですけど、みなさん忙しいでしょう。この、経験レイヤーの部分で右往左往しませんか。僕だって完全にそうですよ。こんなところで前に立って偉そうにしている場合じゃないくらい、右往左往しています。人はなかなか振り返るという時間がない。

豆知識的に言うと、このジョン・デューイのあとにリフレクションのことを研究したひとで、憶えておいたらいい人は、ジャック・メジローという研究者です。いろんな人がいますが、この人は、リフレクションにはレベルがある。対象がある。振り返る・振り返るといっても何を振り返ればいいのか、どれだけ振り返ればいいのか。このメジローという人は、より深いリフレクションを持つためには、いろんな角度からいろんなものに対して振り返ることが重要ということを行った人です。

例えばこれです。メジローの提唱したものに、内容のリフレクション、プロセスのリフレクション、前提のリフレクション、3 つレベルがあります。例えば内容のレベルでは、結果はどうだったのか、良かったこと悪かったことは何なのかというレベルのリフレクションです。これは誰でも普通にやります。もう少しややこしい話になると、どんな出来事が起こったのか、その時何を感じていたのか、ということがプロセスのリフレクシ

ンです。もう少しややこしい話になってくると、そもそもそれがなぜ重要なのか、なぜそんなことをやっているのか、というレベルになります。自分がやったひとつの経験に対して異なった角度と切り込み方によって、いろんなリフレクションの形があると言ったのが、このメジローです。

話が抽象的になりました。今度は具体的に考えてみましょう。例えば職員さんがあるプロジェクトを国に提案したとします。成功する場合も失敗する場合もあるでしょう。もちろん提案する場合は学内のいろんなところを走り回って、交渉をしたり根回ししたり大変なこともたくさんあると思います。その時に、まず内容のリフレクションというレベルでいくと、良かったか悪かったか、成功したか失敗したかどうか、といったレベルになります。プロセスのリフレクションは、こういう提案をした時に学内でどんなことが起こったのか、その時自分がどのように対処しようとしたのかというレベルになります。これはもう少し深いですね。3つ目、最後の前提のレベルになってくると、そもそもなぜそのようなものを提案したのか、これからこの大学がどういう風に生き残っていけばいいのか、もう少し深いリフレクションがこれです。時間もなかなかないので、普段は内容だけとか、プロセスレベルになってしまうかも知れませんが、時に応じて折りに触れて深く向き合えることが大事なのかなと思います。

今お話したことが、すなわちリフレクションの内容になります。メジローが特に大事と言ったのが、前提を問うことです。僕も皆さん自身もおそらくとても忙しいから、なかなかこういう風にリフレクションしないじゃないですか。けれど、そもそもを問うことはやはり大事で、時にその時間を持つことがキャリアにとって大事なんだよと言われているんです。

ここまでのことをまとめます。デューイとかメジローとかいろいろ話しましたが、要するに言っていることは簡単です。まとめてみると、何か自分の周囲に起こった出来事を語りましょう。その中で自分がどのようなことを考えたのか、感情をもったのかを答えましょう。何がよくて何が悪かったのか、気づきを得ましょう。もし何か未来にするとしたら、アクションのあり方を決めましょう。そういう時間をたまに持ちましょう、ということです。ものすごくシンプルです。毎日リフレクションする必要はありません。前に進めなくなるから。そうではなくて、折に触れてそういう時間を持ちましょう、ということがすごく大事なかもしれません。リフレクションはまずは自分のことを対象とするんだということ、何かの経験振り返ること、過去の知覚をもう一回考えること、未来へ影響を及ぼすということになってきます。そしてもうひとつすごく大事なことで、意外に忘れ去られているんですが、日本人は反省好きなんだということです。振り返るといって、途端にすぐ悪いことを振り返ってしまう。でも、別に悪いことじゃなくてもいい。成功したことについて、なぜ成功したんだろう、成功のパターンや成功の例を振り返ることもすごく大事なことになるですね。こういったサイクルを折に触れてぐるぐる回しましょうということです。

ここまでは、学問っぽい話をしました。しかし、リフレクションという言葉を使ってい

なくても、振り返ることの大切さは散々いろんな人が言っているわけです。スティーブ・ジョブズも同じようなことを言っているんですね。「人生には、振り返って初めて繋がっている見える『点』がある」。多分僕も、皆さんも、いろいろな点を持っていると思います。でも、点は点でなかなか繋がらないと思います。将来をすごく遠くに見ていて、あらかじめ点みたいなものを結んでいけばいいのですが、結局なかなかそういうことは難しい。だとすれば、自分が過去に経験したことの点と点を結んでいくことが大事なのだと思います。できることから後から繋ぎあわせていく。こういう時間を持ちましょうということです。

ここまでは、リフレクションってこういうことなんだということに関して、皆さんと知識を共有しました。ではなぜ、現代社会においてリフレクションがさらに必要とされているのか。なぜ先程のグラフみたいに上がっているのか。例えば、キャリア論とか人材開発とか人材育成とかリーダーシップ・ディベロップメントとか何でもいいけれど、なぜリフレクションが注目されるのか。これは意外と考えられないんです。そこを少し考えていきたいと思います。

ワンワードで言うと、おそらく現代社会は、私たちがリフレクティブであることを求める社会に少しずつ変わってきているんです。1つ目、現代社会では「知識創造」に経済的な価値を置くような時代になってきている。さらにこれは加速するでしょう。具体的な出来事や現象から知識を創りあげていくのがリフレクションです。2つ目は、現代社会の「問題」はより複雑になってきている。そうすると問題解決するというよりも、正しく問題を設定することの方が難しい。だから、自分が解決しないといけない問題は何なのかということを設定することが必要になってきます。3つ目、現代社会は「個人が人生を引き受けること」を求めている。当たり前に感じますが、それ以前の近代社会では皆さんがどこに生まれたかで、その人の人生が決まったんです。今はリフレクションなしに将来を決めることはできない。リフレクションしていったって、自分の人生を少しずつ決めていかなければならないということです。少しややこしい話になりますが、ここを抜かしてリフレクションの手法に入っても、今日はなんだか「面白かった」で終わるんですよ。だから今日はあえて少しやります。

まず1番目ですが、経験とか具体的な現象のレベルから知識を創りだしていることがリフレクションと言いました。すごく簡単に書くと、勉強すると、あるループ・やり方っていうのを僕は覚えていて、それを現場に対して適応していく、個々の事象とかを問題に対して適応していく。しかも学校教育の場合は学習指導要領という枠がある。これがいわゆる勉強の世界です。もうひとつは、社会人法と言ってもいいんですが、いろんな現象があって、問題がある。その中からルールとか法則とかいろんなものを作り出していくという世界があるんです。これがレベル2。ここで何が言いたいかというと、現代社会は知識を創り出していく、新しい物事を組み立てていくということに関して、こういう手法に経済的価値が生まれるということです。思考には必ず経済的価値が伴いますので、ここが重要

になってくるということは、生きていくために私たちは必ず高次の手法を身に着けなければいけない。もっと言えば、大学でこれをやらなければいけない。私たちが生きている大学とか、あるいは僕たちが関わっている大学生等が、こういうトレーニングを積み重ねないとなかなかしんどい世界になってきている。そのためには、ある意味で高次の思考力を支える必要がある。いろんな物事を見ていきながら、何かを創り上げていく、何かを解消していくということで、リフレクティブな活動が求められています。

もうひとつの課題は、現代社会の問題はより複雑になっているということです。

科学技術が発達して専門化していく時代というのは、問題が与えられなくなっていく、自分自身が問題を正しく設定して解決していかなくちゃいけない時代が変わっていく。そして、正しく問題を設定するにはリフレクティブな認知活動が（今思っていることが何なのか、結局何をやって何をやらないのかという事を決めていくことが）必要であると、ロナルド・ショーンは言っています。

正しく問題を設定するということがいかに大事かということで、今から皆さんにワークをしてもらいます。これは、エイコフの「問題解決のアート」という非常に有名な事例です。1～2分とりますので、個人で考えてみてください。簡単に言うと、5階建てのビルがあり、そこに混んでいるエレベーターがあって、住んでいる人が大家さんにこのエレベーターをどうかしてくださいと頼んだ。でもエレベーターの速度を上げたり、いろんなことするには結局お金がかかる。では他の解決の策はないのだろうか。もしこの事例があった時、新人で若いアシスタントはどんな提案をしたのかを話し合ってください。それではお願いします。



#### --- 5分間話し合い ---

中原：

難しいですね。ちょっと聞いてみましょうか。こちらのグループいいですか。

グループ代表者：

我々のグループは、待ち時間を楽しくしてもらえればいいなということで、例えば扉の前に脳トレみたいなものを置いておいて、解いている間にエレベーターが来てしまう、みたいなことがあると、待ち時間を長く感じないのかなと思いました。

中原：

はい、ありがとうございました。一発で当てられました。実際は脳トレではないですが、先生もおっしゃられたとおりです。若いアシスタントは、小さな鏡を置きましょうと提案しました。これで問題は解決する。自分の服装の乱れを鏡で確認していたら、もうエレベーターは来た、となる。そうして、2〜3週間後にはエレベーターがなかなか来ないというクレマーの案件はなくなったという、すごく有名な問題設定のお話です。問題をエレベーターの動作によって待ち時間を縮小するということと設定してしまうと、専門家を呼んでややこしい話になってきてしまうんです。しかし、問題を待ち時間を長いと感じることに設定するとしたら、待ち時間を感じさせないために鏡を置くだけでいいということになります。

つまり、問題設定の大切さを認識させる重要なきっかけがあり、そのきっかけが、経験を振り返るというリフレクションを重ね、アクションをつくること。現代とはすごく問題が複雑に入り組んでいて、皆さんも似たようなことがあるんじゃないかと思いますが、これをそのまま解決しようと思ったら、恐ろしいほどお金がかかるし、恐ろしいほど面倒なことかもしれないけれど、少し視点を変えれば上手くできてしまうことが結構ありうるかもしれません。現在の問題解決がすごく複雑になっているということがもう一つの理由です。

最後の理由は、現代社会においては、個人が人生を引き受けなければならない程度、すなわち、自分が自分のキャリアを築いていかなければならない程度は増しているということです。例えば、生まれながらにしてどこの家に生まれたから、どこの地域に生まれたからお前の将来こうだよと言われるのではなく、自分の努力や業績で人生が決まっていく。ところが、全部人生を引き受けなくてはいけないことは結構苦しいんです。でもやらなければならない。

これを言った人のなかに社会学者のギデンズがいます。彼が提案した概念は個人化という概念でした。僕らの感覚からすると、当たり前感覚に聞こえるでしょう。個人が個人の、自分のキャリアを引き受けるという、なんとなく当たり前聞こえるのだけれど、前近代はそうではない。個々人が生存保障やそれに関連する人生設計・組織化の行為者である。個人化とは、自分の将来や考えに対して全ての責任を課され、失敗すれば責任を取らなければいけない社会のことを言います。個人化というと社会が進行していかざるをえないので、結局リフレクティブなものの考え方はすごく大事になってくるという話です。

これをキャリア論風の言い方で表すと、キャリアアンカーと、キャリアドリフトという言葉がでできます。アンカーと言うのは錨で、ドリフトというのは漂流です。例えば、新しい組織に入った時、何かのリーダーを任されたとき、あるいはマネジャーになったとき、そういう節目にあったときには、きちっとキャリアアンカーとして自分を見つめましょう。その上で自分の人生をどう生きていくか拠り所を見つけましょうというのがキャリアアンカーです。逆に言うと、結局それ以外のところはドリフトなんです。なぜなら、私たちは

日々忙しいからです。しかし、なぜドリフトできるのかというと、アンカーがあるから。アンカーがなかったら、ドリフトだったらドリフト・ドリフトになってしまい、本当に漂流なんです。キャリアの節目には立ち止まって悩み抜くことが大事なのかもしれません。それで、個人化された社会を生きていくって一つの知恵みたいなものがリフレクションということで、先ほどのグラフが出てくるということです。

こういう話は学問の世界だけかという、そうではないんです。OECD が DeSeCo といって、「Definition and Selection of Competencies」という報告書をまとめました。これは何かというと、これから生きていく私たちの社会に必要なリテラシーあるいはコンピテンシー、能力なんですね。異質な集団と交流する力とか、自立的に物事を解決していく力とか、ツールを上手く用いる力。注目すべきは、これらのツールやいろんな能力みたいなものの底流に流れているのは、リフレクティブということです。すごく問題が複雑になっていて知識を生み出さなくてはいけなくなった上に、自分の人生を引き受けていかなくてはいけない社会を生きる時には、いろんな能力が必要です。しかし、一番の底流をなす所はリフレクションです。ですから、振り返る、そして未来を決めていくという時間を定期的にとっていくことがすごく大事なんです。

予想どおりくどい話になりましたが、なんとなく分かっていただけたと思います。大学の FD とか SD では分かりませんが、しかし僕の研究テーマからいけば、つまり企業の人材開発では、リフレクションという言葉知らない専門家が人材開発の担当者にはかなり少ないです。企業の人事、人材開発の世界では、その言葉は、すでに浸透した感がありますね。

企業研修でいくとキーワードは対話と内省です。今からビデオを見てもらおうと思いますが、これはあるマネジャー研修の様子です。大学の SD の文脈だと、マネジャー研修、部長研修ってあるんですかね。今の企業は、課長がすごく若年化しています。そうすると、駆け出しの、課長になったばかり、マネジャーになったばかりの人が、なかなか職場に合わせられなくてダウンしてしまったりすることが結構多いんですよ。そうすると、いわゆる階層研修だけじゃなくて、マネジャーになった後にソロワークする研修というのが最近すごく出てきている。少し、どんな様子か見てみてください。まずいろんな職場に勤めている人達が、課長に就任して大体 6 か月後くらいに集まる。実際職場で起こっている問題は結構共通していたり、不安を抱えたりすることは結構似ているんです。まず 1 番最初に、自分の職場ってどんな状況なのか、どんな人がいるのか、何の問題を抱えているのかというのをひたすら出していくんです。そこには、例えば役職経験者の扱いが難しいとか、派遣さんは付き合っていくのが難しいとか、いろんな問題がありますが、最初はひたすら自分の問題を出していく。少しずつ出していった後に、実際にその問題に対して何をやっているのか振り返ってみる。ここで何が言いたいかというと、折に触れて振り返ることと、その振り返りを対話によって気づかせること、そして未来を決めるということをきちんと学んでいかないといけない、という事です。こういうことが結構行われてきていま

すが、大学の場合はどうなのでしょう。

ここから大学のセッションに入っていきたいのですが、大学関係者にとってリフレクションは必要ですか。おそらく、僕は必要だと思います。

まず、大学生。大学生にだってリフレクションは必要です。最近の傾向として、大学教育に経験学習が入ってきている。例えば、地域に行って何かプロジェクトを起こしましょうとか、何かのボランティアをやりましょう、ということがありますが、やったままになっていませんか。やることが目的化していませんか。意外に起こりやすい。何かのプロジェクトをやりましょう。やりました。一生懸命頑張りました。いい成果をあげました。こういう経験が、元々座学が中心だったり専門教育だったり重視されてきたところに結構入ってきます。そうなってくると、やはり何かを経験させることも重要なんですが、それを振り返るタイミングがどれくらい持てるのかがかなり重要になってきます。それをどれだけやっているか。これは、僕の指導学生に木村充君がいて、彼は高等教育機関のサービスマーケティングについて研究をしていて、いろんな分析をしてみたら、やっぱり学生にきちんと振り返ってもらうことは大切だということがわかったそうです。

もう一つは、皆さんのところで起こっているかどうか分かりませんが、最近の学生は不安だから、いろんな経験をするわけです。大学1回生、大学2回生、例えば、私は何々のプロジェクトに関わりました、インターンシップに行きました、何とかです何とかですと羅列します。結局何をしたいのか、何を目標しているのか分からない。経験だけだということになります。いろんなことがばらばらに起きて、就活の時とかに苦労する。本当に企業に勤めるんだとしても知識創造の主体にならなければなりません。

大学関係者にとって必要ですかという問いなんです、僕は大学生にとっては必要だと思います。みなさんはどうでしょうか。



では、大学教職員として働く人にとってはどうでしょう。これは、自戒を込めて言いますが、忙しい。さっきの経験と俯瞰するレイヤー話でいえば、ひたすら右往左往するような忙しい毎日で、もう一年終わってしまったとなりがちです。仕事のやり方自体だって、おそらくもう少し気づくことができる所があるかもしれないんだろうけれど、その辺りはなか

なかみんなできていない。大学という、教育機関という性質もありますが、普通に組織として、そこで働く一人の大人としてキャリアを引き受けるという必要がでてきています。いろんな問題がありますが、大学の教職員にもリフレクションの機会があるんじゃないか。僕はなんとなくそう思います。

今日は、そのリフレクションの中でも、どちらかというとポジティブなものをやってい

きたいんですが、最初に「聞いて、聞いて、聞いて、帰る」と言ったじゃないですか。今ずっと聞いているじゃないですか。これで帰ったりすると大嘘つきになってしまいます。止めます。「聞いて、考えて、対話して、内省して、学ぶ」という話をしました。これも、止めます。

「聞いて、創りつつ考えて、対話して、内省する」というやり方でいきます。

ではどんなことをやるのかというと、今からやるのは、ある作品を皆さんに、作品というかオブジェを皆さんに創ってもらいます。TKF ですよ。「創って・語って・振り返る」。英語ではありません。「創って・語って・振り返る」。

今から皆さんにレゴブロックで小さなオブジェを創ってもらいます。それにはコツがあるんです。コツは、手を動かし続けること。手を止めないこと。あと、レゴブロックから手を離さないこと。ブロックを持った手をつくる。これだと当然なんでもできる。そういうコツです。

なんでもいいです。つまらないものでも、何でも構いません。何か綺麗なものを創って、それが LEGO 大賞という話ではありませんので。目的は綺麗なオブジェを創ることではなく、皆さんの経験を一回出して、それについて語ることが目的です。ですから、どんなものでも結構です。創ったオブジェをもとに、皆さんそれぞれのこれまでにについて振り返ってみましょうということです。

皆さんに取り組んでいただくことは非常に簡単です。5 分間で小さなオブジェを創っていただきます。みなさんが大学で働くようになり、それぞれの立ち位置があるでしょう。もし学ばれている方がいらっしゃったら、学ぶようになってからで構いません。大学に勤めていて、最も自分がやりがいとか働きがいを感じた一瞬や出来事を、レゴブロックで表現してみてください。大学に勤めていて、最も自分でやりがいとか働きがいを感じた瞬間。自宅での話ではなく、大学での話です。それで、綺麗な作品を創る必要はありません。終わったら、グループごとに一人 5 分ずつ話していく時間を取りたいと思います。ブロックを指さしながら、こんな瞬間に自分がやりがいとか働きがいを感じたという風に、対話を深めていきたいなと思います。



中原：

はい、とりあえずここで一旦止めたいと思います。これからやっていただきたいのは、一

人 3 分間くらいで、レゴブロックを指さしてこんな出来事があったという発表をグループ内で発表してもらおうと思います。それを交替でやっていただきたいのですが、大学で働いていて最も働きがいややりがいを感じた一瞬等を語ってください。1 人分が終わったら（こんな出来事があって、こんなことが嬉しかった、こういう学生がいたというお話しをして、終わったら）グループの皆さんで拍手をして次の人に代わってください。ちなみに、拍手の TKG 能力って知っていますか。知らないでしょう。「強く・細かく・元気よく」ということです。やってみますよ。拍手。ではやっていきましょう。今から 1 人 3 分ずつお願いします。

--- グループ内発表 ---



中原：

それでは、みなさんどうもありがとうございました。大きな拍手をお願いします。興味深いですね、（前方のグループの作品を指さして）馬しかないですね。こういう状態になるとは思いませんでした。みなさんはどうでしたでしょうか。

これからどういうことをやっていきたいかという、今みなさんは、個人のリフレクションを閉じていくことだけやってきたんですが、これからやりたいことは、個人のリフレクションを一旦やった後で、組織の未来をポジティブに描くということです。これは、時間がないので割愛しますが、ポジティブアプローチの組織開発という風に言われています。簡単に言うと、大学がこういう風になったらいいな、こんな風に未来があればいいな、という時に、やってはいけない事が三つあるんです。それは、組織が、例えば「大学が」ということを主語にしない。そうしてしまうと、誰が何をやればいいのか分からなくなります。それから、「～すべき」が出てくる議論は大抵うんざりする。あと三つ目、僕は生まれた時からずっと「危機」って言われてるんですよ。就職の時も「危機」だよ、と。ずっ

と「危機」「危機」と言われてきましたが、危機によってドライブかけていこうとかモチベーションかけていこうとかを最近聞かなくなってきた。組織変革とか組織変革論の人たちはそういうようなやり方をやめようとしているんです。それで、今やっているのが、個人を「主語」にした会話をしましょう、個人のポジティブな経験を振り返って語りましょうということです。組織とは生き物のように感じたりしますが、組織が足をつけて歩いているわけではなく、結局は個人の集合体です。そういう個人のポジティブなものを一回棚戻しして、それを集めて組織の未来を語るというところに行きたいですね。

ここからまた違うセッションに入っていくんですが、今振り返った出来事とか、あるいはこの SPOD での 3 日間の経験を素材にしながら、大学ってこんな風になればいいなという未来を考えてみようというセッションに入りたいと思います。ここで僕のセッションは終わりです。どうもありがとうございました。

俣野：

中原先生ありがとうございました。中原先生から簡単に説明いただきましたが、シンポジウムの後半は、大学で学ぶこと、働くことを「振り返ってみて」、これからの大学の未来を考えてみよう！ という内容になります。

大学のこれからについて、どんな大学を創りたいか、どんな大学に通ってみたいか、こんな光景がみられるといいな、そういったものをこの後半で皆さんと話していきたいと思っています。どんな状態になっていると嬉しいかということこれからやっていきますが、その時の材料となるのが、これから出てくる写真です。すべてではありませんが SPOD フォーラムのプログラムの写真が入っています。いくつか皆さんの顔が写っているのが出てきているんじゃないでしょうか。そして、目の前にあるレゴブロック。その 2 つ。この SPOD フォーラムの学びと今創りだしたレゴブロックが、その材料になるということになります。仕事をしていく上で最も嬉しかったこと、この時は最高だった、もう一回体験したいということもあるかと思いますが、貢献しているな、楽しいな、とてもやりがいがあるなとか、あんな風に言われた時がとても良かったとか、皆さんそれぞれあると思います。それが材料になります。

これからの大学で、皆さん自身が見たい光景、体験したい状態といったものを付箋を使ってどんどん出していくということから始めていきます。机の上にプロッキーと、星とかハートとかいろんな形をした付箋が届いていることと思います。レゴブロックの作品はそのまま残していただいて、使っていないものは片付けてください。このじゃらじゃらって音が楽しくていいですね。

片付けが終わったようですので、皆さんの手元にあるプロッキーと好きな付箋を手元に

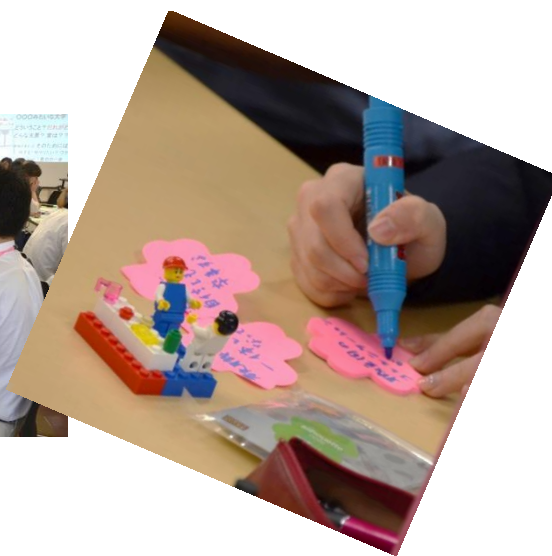


10～20 枚くらいとってください。コツを前のスライドにも書きました。お気に入りをとってください。先程のレゴブロックでも、ブロックを常に触り続けて持ったら繋げるという風にやりましたが、ぱっとひらめいたものをそのまま書き出す、そのままずっと書き続ける、シャシャシャシャって音を出し続けるというのがひとつのコツです。他の人と被ることがあるかもしれませんが、それは関係なしにどんどん書いてください。隣の人をちら見して、いいなと思ったらそれを書いていただいても結構です。

どんな光景がみたいですか、どんな体験がしたいですか、自分がどんな状態になっていればいいかな、教員・職員がどんな状態になっていればいいかな、大学のステークホルダーがどうだったらいいかな。そういった幅広いところから見ていただいても結構ですし、個人から湧き出てくるような、まさにレゴブロックを使って語ったその場がもっとどう在りたいのか、そういう視点でも OK です。

材料は SPOD フォーラムと目の前にあるレゴブロックです。1人10枚は超えたいですね。

3分間とります。できるだけたくさん書いてください。3分後に鐘を鳴らしますので、それまでは黙々と書き続けるということをしていってください。何か質問ありますか。大丈夫ですね。それでは始めてください。



俣野：

はい、3分経ちました。まだまだ溢れている人は多いかと思いますが、ひとまずここで止めていただければと思います。後で思いついたらどんどん書き込んで OK です。後半それをネタとして進めていきます。

今やっていただいたのが、どんな光景がみたいか、体験したいか、そういうところを出していただきました。それで、この後の時間を使って、ちょっと変わった方法で、メタファーを使って未来の大学を表現するという



ことをしてみようかなと思います。〇〇みたいな大学、〇〇的な、これからの大学は〇〇〇のようなものになる！！こういうことを後でチームとして出し合っていたきたいなと考えています。

そのあと、ポスターを各チームで1枚作っていただきます。そのときには、そのメタファーが一体どういうことか、どーんとポスターにしてもらいます。その材料が皆さんが付箋に書き出したものになります。余裕があれば、+αとして、何をしたらいいのか、そのために何をしたいのかというところもポスターに書き加えていただければと考えています。先程中原先生も日本人は反省が好きだという風におっしゃいましたが、そういうネガティブなところよりも、ポジティブな体験や経験を使って創造していく、そういう時間になります。今日このセッションが始まるちょっと前に、中原先生とうち（高知大学）のコラボレーション・サポート・パークの大道さんが2分くらいでポスターの見本、プロトタイプを何となく描いてくださったので、ひとつのイメージとして少し見ていただければと思います。

中原：

こう言う感じでやってみましたが、出来上がりのイメージはこんなイメージです。ここに、教員としてこんなのがあったらいいねとか、学生としてこんなことが起こったらいいねとか、職員としてでもあるだろうし、地域としてというのものもあるかもしれません。それらがこんな風に付箋で貼ってあって、かつ真ん中にメタファーができあがっています。メタファーは真ん中じゃなくてもいいんですけど。こんなような感じで作っていただけると、嬉しいかな。ちなみに家族みたいな大学ってゆうのは大道さんが出されたんですが、大道さんはなぜ家族みたいって言われたんですか。

大道：

今関わっている先生方が、結構親のようで、すごく温かいんです。単純にすごい繋がりを強く持っているし、私が学生の時も楽しかったのはゼミの先生といろいろ話せるようになってからでした。もう先生のことをママって呼んでいたんですけど、それぐらいになってからの方が楽しかったなという思いがありまして、こういう風になりました。



中原：

ママ。すごいですね、高知大学。どうもありがとうございました。

俣野：

ちなみに大道さんは、高知大学の卒業生です。

それでは、今日は SPOD フォーラム 3 日目で最後ですので、思いっきり語って聴いて、ワクワクいっぱい時間を過ごしましょう。時間は 30 分を予定しているので、かなりいい対話・ポスターが出来上がるんじゃないかなと思います。そのあと、シェアをする時間をもって盛大に終わるという感じになります。それでは、模造紙が手元に来たチームから楽しい作業を始めてください。



俣野：

はい。31 分使い切りました。皆さん、元の座席にお戻りください。予告通り、この後全体でシェアをしていきます。各グループが 3 班に分かれ、1 班はテーブルに残って説明、残り 2 班は他の好きなグループの説明を聞きに行きます。1 セット 3 分、3 回繰り返して終了です。



俣野：

シンポジウムをクローズする時間になってしまいました。今日は中原先生にお越しいただき、前半はこのシンポジウムと今年の SPOD フォーラムのテーマ「リフレクション」について皆さんと一緒に学んでいきました。その中で皆さんが頷きながら話を聴かれて、そしてレゴブロックで面白い作品を作りながら振り返りのプロセスを体験しました。こんな大学があったらというワークで考えたそれぞれの理想の大学像に近づけたらハッピーですね。来年も SPOD フォーラムがあると思いますけど、その頃には少しはそれに近づいた大学になっているんじゃないかなと、僕は皆さんの内容を見て強く感じました。大学の教職

員が全国から集まって、このような大人数でこういうことをやるというのはなかなかありません。はじめの方では戸惑いがあったかもしれませんが、いいチームになったんじゃないかなと思います。僕も楽しみながら出来ましたとてもワクワクした時間を過ごしました。ありがとうございました。中原先生にもコメントをいただいて終わりにしようと思います。

中原：

皆さんどうもお疲れ様でした。どうでしたか。正直言って相当大変だったと思います。しかし、そういう風に感じられるのは当たり前で、本当は3日間で行うものです。それが3時間に集約しているので大変だったのではないかと思います。本当はこういう研修を何回も何回も繰り返して行って、その後で、例えば今あることと理想図はどう違うか。結構長い道のりの長い話を何度も何度も繰り返していきながら変わっていくのかもしれない。補足ですが、こういうやり方はいろいろあって、今日ほとんど手法の話はしませんでした。が、これ意外にもいろんなリフレクションの仕方があります。しかし、大事なことはその手法自体ではなく、それを組み合わせて自分たちで作っていくということです。こういうやり方でもいいし、自分の大学にとって一番にフィットするやり方みたいなものをつくっていきながら実践していただければという風に思っております。どうもありがとうございました。

俣野：

中原先生ありがとうございました。以上でシンポジウムならびに SPOD フォーラム 2014 は終了します。それでは来年の SPOD フォーラムでお目にかかりましょう。3 日間お疲れさまでした。そしてありがとうございました。



平成 2 6 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 7 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