

## 平成26年度第9回SPODネットワークコア運営協議会 議事次第

日 時：平成27年2月18日（水） 13：15～14：30

場 所：各コア校（遠隔配信）

議 題：

1. 平成26年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業の総括について
  - ・平成26年度全体総括（平成26年度活動報告書抜粋） 【資料1】
  
2. 平成26年度SPOD事業経費について
  - ・平成26年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業収支報告書（案） 【資料2-1】
  - ・平成26年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業経費支出内訳（案） 【資料2-2】
  
3. 平成27年度SPOD事業計画について
  - ・平成27年度SPOD事業計画（案） 【資料3】
  - ・平成27年度SPOD事業計画（案）※見え消し 【参考資料1】
  
4. 平成27年度SPOD事業経費について
  - ・平成27年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業経費（案） 【資料4】
  
5. 平成27年度共同事業契約における役割分担等について
  - ・平成27年度共同事業契約における役割分担等について（案） 【資料5】
  - ・共同事業契約書 【参考資料2】
  
6. 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」役員の改選について
  - ・「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」の役員の改選について（案） 【資料6-1】
  - ・「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」における監事の選出について（案） 【資料6-2】
  - ・「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」役員名簿 【参考資料3-1】
  - ・平成24年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会資料4-2  
（「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」における監事の選出について） 【参考資料3-2】

7. 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク規約（別表1）について

- ・ 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク規約（別表1） 【資料7】
- ・ 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク規約 【参考資料4】

8. SPODフォーラム2015について

- ・ SPODフォーラム2015 シンポジウム実施要項（案） 【資料8】

9. SPOD将来構想ワーキンググループ報告について

- ・ SPOD将来構想ワーキンググループ報告について 【資料9】

10. 平成26年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会について

- ・ 平成26年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会次第 【資料10】

11. 平成26年度SPOD会計監査の実施について

- ・ 平成26年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」会計監査実施要項（案） 【資料11】
- ・ 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」会計監査実施要領 【参考資料5】

12. 管理職研修について

- ・ 管理職研修アンケート集計結果 【資料12】

# 平成26年度 第9回ネットワークコア運営協議会 出席者名簿

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

## 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）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。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(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事務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。

### (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（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め—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。

また、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、SPODは、「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について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、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した。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。

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、個人レベルの取組みだけでなく、組織的な取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）

## 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

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」の役員の改選について（案）

平成27年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業の実施にあたって、「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」規約（以下「規約」という。）第8条第5項に基づく、平成26年度末での役員の任期満了に伴い、以下1～5の改選を行う。なお、コア校は、規約別表2のとおり、徳島大学、香川大学、愛媛大学、高知大学を指している。

1. 代表校／事務局（規約第7条及び第12条関係）

愛媛大学

2. 会長（規約第8条第1項、第2項、第5項及び第6項関係）

愛媛大学長

3. 副会長（規約第8条第1項、第3項、第5項及び第7項関係）

徳島大学長，香川大学長，高知大学長

4. 監事（規約第8条第1項、第4項、第5項及び第8項関係）

香川県内及び愛媛県内の加盟校から各1名選出

5. 企画・実施統括者（規約第8条第1項、第2項、第5項及び第6項関係）

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室長

【参考】

（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。

（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。

平成~~25~~27年4月1日現在

## 別表第1 加盟校

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

## 別表第2 コア校

|      |
|------|
| 徳島大学 |
| 香川大学 |
| 愛媛大学 |
| 高知大学 |

## SPODフォーラム2015 シンポジウム実施要項（案）

1. 日 時 平成27年8月27日（木）15：30～17：45
2. 場 所 愛媛大学城北キャンパス南加記念ホール
3. タイトル シンポジウム「学びの成果をどう可視化し、組織的な教学改善を推進するか」
4. 趣 旨 近年の高等教育改革の動向として、第1に、教員が「何を教えるか」から学生が「何を学び、修得するか」という学習成果への転換、第2に、そうした学習成果の「可視化」と「公表」といった説明責任の遂行が強調されている。第1の点については『質的転換答申』（2012.8）等において強調されるとともに、第2の点を具体化する施策として、教育情報公表の義務化（2011.4）を踏まえ、2014年度からは「大学ポートレート」が動き出した。また、2016年度から始まる第3期中期目標・計画期間において、こうした動向に比重を置いた改革が推奨されることは間違いないと言って良いだろう。そこで、本シンポジウムでは、学習成果の可視化について取り上げる。具体的には、以下のような内容・構成で、個々の機関における最適な方法の在り方を検討する材料としたい。

5. スケジュール ※司会進行 小林直人 教育企画室長

開会挨拶（愛媛大学長）（5分）

趣旨説明・進行・講演者について（5分）

事例報告（各30分／計90分） ※調整中

観点：学びの成果をどう可視化し、組織的な教学改善を推進するか

報告者①：高橋哲也（大阪府立大学学長補佐(教育担当)／高等教育推進機構教授）

報告者②：福島真司（山形大学エンロール・マネジメント部教授）

報告者③：齋藤真左樹（日本福祉大学学長補佐／総合企画室長）

パネルディスカッション及びフロアディスカッション（35分）

参考：トップリーダーセミナー（案）

「学習成果をめぐる国内外の動向」

深堀聰子／国立教育政策研究所高等教育研究部・総括研究官 ※調整中

## 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD） 将来構想ワーキンググループのまとめ（案）

### 1 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク将来構想の検討について

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。）は、文部科学省の「大学教育充実のための戦略的大学連携支援プログラム」（以下「戦略GP」という。）に採択（代表校：愛媛大学。採択期間：平成20～22年度）され、四国内の国公立大学・高専（16機関）で構成する『四国地区大学教職員能力開発ネットワーク』による大学の教育力向上の取組を開始した。平成23年度には、学生の豊かな学びと成長を支援、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することを目的として、四国地区すべての高等教育機関（33機関）がSPODに加盟し、四国全域における地域ネットワークを形成して共同事業を実施することとなった。なお、SPODは、文部科学省の戦略GPとして始動し、少なくとも10年間は事業の継続が求められていた。

SPODが設立してから7年目を迎え、SPOD加盟校による協働事業は、全国の高等教育機関等からも高く評価されているが、SPOD設立当初から拡大・深化している事業の統合と分化等について、SPOD設立10年目が近づいてきており、再検討する時期となった。このような状況を踏まえ、平成26年3月にSPOD将来構想ワーキンググループ（以下「将来構想WG」という。）を設置した。将来構想WGでは、数回にわたり意見交換を行い、その内容を取りまとめた。今後のSPOD事業の改善・発展に活用していただきたい。

### 2 事業運営について

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。

将来構想WGでは、SPODの目的について再検討し、SPODは、「各大学のFD／SD活動を支援し、最終的には各校が自立してFD／SD活動を行うことができるようにすることであり、SPODが提供する研修プログラムや加盟校のサポートについて、設立当初の事業目的や内容を見直す。自大学内で解決できない問題をSPODがそれぞれの強みを活かしてサポートする。各加盟校内でのFD／SDが体系化されていないため、研修プログラムを行っても効果が見えにくい。研修プログラムを提供するのではなく、情報を提供し、各加盟校内においてFD／SD取組の課題発掘を促すべきではないか。FD／SDを理解していない人に対する理解増進のための教育支援を行う。事務局は愛媛大学のみで運営しているが、他大学との人事交流を図って事務局を運営することも必要である。平成28年度以降コア校の「FDセンター」は自大学向けの業務を増やしてゆくことになりそう」などの意見があった。

さらに、SPOD事業評価委員会委員からは、委員が事業評価を行うに当たり、事業内容を理解し、評価するためには十分な時間が必要である。単年度限りでの評価では、中長期的な計画に基づく取組内容等の効果に影響を及ぼすばかりではなく、単年度の評価に振り回されるなどの意見があった。

このことを踏まえて、次のような対応・検討が必要である。

<具体例>

- ① SPODは、今後、人材の発掘及び優良事例の収集等を積極的に行うことにより、加盟校内で共有できる資源の蓄積に注力する。それらの資源を加盟校が有効活用し、加盟校が自立的にFD・SD活動が行えるような支援方策について検討する。
- ② 研修プログラムへの参加者が少ない加盟校に対するニーズ調査を行い、加盟校が利用しやすい研修プログラムの開発や実施方法について検討する。
- ③ SDについては、元々、人事院、国立大学協会、四国国立大学等の主催により、共同で研修を実施してきた土壌があり、SPOD－SDが展開されてくる中、SPOD－S

Dを基礎とし、大学独自の研修を構築してきている動きがあり、今後もSPOD-SDに期待する声が大い。この実情を踏まえ、10年目に向けマップ及びプログラム構成等についての見直しを図る。FDについては、コア校の4国立大学において中期目標第3期での「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。

- ④ 事業評価委員会は、毎年開催するのではなく、複数年に1回に見直すことについて検討する。
  - ⑤ 事務局の運営体制について、他大学職員との人事交流を図ることを検討する。また、SPODの事務局体制を確立するため、事業経費に人件費を計上し、専属的な人員配置についても検討する。
- など

### **3 講師派遣プログラムについて**

講師派遣プログラムは、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回派遣している。

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難しい加盟校においても、質の高い研修プログラムの受講が可能となるとともに、コア校のFD/SD担当者が加盟校を訪問することで、SPODに対する意見・要望を直接聴くことができるため、FD/SDに関する情報共有も行われるようになった。さらに、他大学の講師と受講者が交流することで学内の教職員が刺激を受け、FD/SD活動に繋がったとの意見もいくつか見られ、学内の教育改革の一助となっていることが活動報告書からも確認ができています。

将来構想WGでは、「毎年、希望プログラムを選択しているだけで組織として体系的なFD/SD活動になっておらず、講師派遣が有効に機能していない。講師派遣プログラムのニーズ調査が必要である。講師のインセンティブを担保して欲しい。事務職員が講師を務める場合、共同事業契約書の趣旨を鑑みて、“講師”を務めることについて職場での理解が必要である。加盟校のFD/SD活動の取組を支援することに注力してきたが、今後は、加盟校独自のFD/SD活動を実施できるよう自立を促す取組に転換する必要がある」などの意見があった。

このことを踏まえて、次のような対応・検討が必要である。

<具体例>

- ① 毎年実施する加盟校への講師派遣プログラムの希望調査に加え、各加盟校のFD/SD活動における派遣プログラムの位置付け、今後の計画等について調査し、講師派遣プログラムの在り方、支援方策について検討する。
- ② 講師派遣プログラムは、1回目は無料で利用できるが、2回目以降の講師依頼については、SPOD講師派遣の対象とせず、依頼する機関が講師の所属機関との間で兼業等の手続きを行うことについて検討する。
- ③ SPODホームページに「講師派遣紹介コーナー」を設ける。
- ④ 教員へのインセンティブ付与について、SPOD研修プログラムの開発費として個人の研究費として配分することを検討する。このようなインセンティブ付与は、加盟校内のあらたな講師の開拓につながると期待される。
- ⑤ 事務職員が講師となる場合、講師依頼文書に「共同事業契約書第2条及び3条により、各プログラムの実施は各校の業務であるため、本務としての処理についてご配慮ください」、各年度の役割分担に「講師派遣」を記載する、講師派遣に係るアンケート結果を部会等に報告することについて検討する。
- ⑥ 講師派遣プログラムについては、研修講師の派遣ではなく、各加盟校が抱える課題解決のノウハウを提供するコンサルティングに転換することについて検討する。なお、急な事業内容の変更は加盟校に大きな負担を強いることになる恐れがあるため、計画的に進める必要がある。

など

#### **4 SPODフォーラムについて**

SPODフォーラムは、大学等の教職員の能力開発に役立つ多種多様なFD／SDプログラムを集中的に提供し、国公立大学・高専の設置形態にとらわれない組織を超えた相互交流を図ることを目的として平成21年度から毎年実施しており、全国各地から多数の参加者がある。参加者アンケートの結果では、ほとんどの参加者が「満足」と回答している。

フォーラムは、平成21年度から23年度までは愛媛大学、24年度は徳島大学、25年度は愛媛大学、26年度は高知大学で実施した。なお、新たな試みとして、24年度から、愛媛県外でフォーラムを開催し、開催県内加盟校の教職員が多数参加できるような環境を整備したところ、開催県内の参加者が増加した。25年度には、会場大学と開催県内加盟校が連携して、フォーラムを共同運営するようになり、職員の意識変化や加盟校間の連携が深まった。

将来構想WGでは、フォーラムを四国各県で開催することの必要性は認識しているが、大きなイベントとの重複開催や大学の組織再編等の影響により、フォーラムの実施が困難となる場合があるなどの意見があった。

このことを踏まえて、次のような対応・検討が必要である。

＜具体例＞

- ① フォーラムを計画的に四国各県で開催できるよう、未開催の香川県を含めたローテーションについて検討する。
- ② フォーラムの実施・運営は、引き続き開催大学と県内加盟校が連携し協働実施する。  
など

#### **5 加盟校のニーズ調査及び効果検証について**

加盟校のニーズ調査については、SPOD県内加盟校会議や研修プログラム受講者からのアンケートによりニーズ把握を行い、コンサルテーションの実施や研修プログラムの開発・提供等を行ってきた。

調査・研究プロジェクトとして、FD専門部会では、連携効果検証ワーキンググループが新任教員研修に関するアンケートを実施し、新任教員に対する集中的な研修の機会は、教員の教育活動を進める上で有効であり、特に、研修後の授業改善等に活かされていたことが確認された。

SD専門部会では、組織変容検証プロジェクトチームにおいて、業務に対する取り組み姿勢に変化がみられるようになったこと、管理職員登用のための必須研修として位置づけた大学があることが確認された。

将来構想WGでは、SPODによる取組の効果として確認されたが、SPOD事業の見直し検討を行うためには、大学間のネットワーク形成による効果検証を行い、各大学等に対する今後の支援の在り方について検討する必要があるなどの意見があった。

このことを踏まえて、次のような対応・検討が必要である。

＜具体例＞

- ① 加盟校に対する調査を行い、今後の事業見直しについて検討する。
- ② 設立当初と現在におけるFD／SD担当部署の組織整備の状況や取組内容等の変容過程、SPODによる連携効果の効果検証を行う。  
など

#### **6 SPOD事業経費について**

SPODの事業経費は、文部科学省の補助金終了後、平成23年度から加盟校が事業経費を負担する自主運営方式に切り替え、各法人からの負担金（常勤職員数、法人単位毎の基本額など一定の方法に基づき算出）、及び研修料収入（加盟校外の参加者から研修料を徴収している。）により事業運営を行ってきた。

将来構想WGでは、事業経費の収入については、フォーラムの参加者数がここ数年、当初予算案の見込み数を大幅に超過し大幅な収入増となっている。支出については、フォーラムのプロ

グラムが年々充実したことにより支出経費は予算案を超過し、実態と合っていない。フォーラムの開催経費の確保などの意見があった。

事業評価委員会委員からは、事務局や加盟校の省力化や負担軽減、負担分散が必要であること。監事からは、予算決算が同一会計年度に実施されていること、予備費率が高いこと、予算繰越ができないことなどの指摘があった。

このことを踏まえて、次のような対応・検討が必要である。

＜具体例＞

- ① 研修料収入については、これまでの実績を踏まえて積算人数を見直す。
- ② フォーラム開催経費の積算の見直し、同経費を確保する。
- ③ 事業経費の節減、事業の合理化を図る。更に各法人の負担金の見直しについて検討する。
- ④ 支出総額に占める予備費の割合が高いため、予備費を見直す。
- ⑤ 予算の繰越、決算時期の見直しについて検討する。

など

## **7 教育関係共同利用拠点事業との関係性の整理について**

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室は、文部科学大臣から教育関係共同利用拠点事業（以下「拠点」という。）に認定（認定期間：平成22～26年度）され、SPODと連携しながら様々な事業を行い、平成26年7月に再認定（平成27～31年度）された。

再認定の特記事項として、「拠点事業はあくまで大学の取組であり、ネットワーク組織の取組ではないため、SPODとの関係を整理するように努めること。」と記された。

これまで、SPODから拠点に研修プログラムを提供し、拠点からSPODに研修プログラムを提供しながら事業を実施してきた。これにより、SPODと拠点事業の実施主体の区別等がされにくいこと、更に、SPODが提供する研修プログラム数が多いことから、拠点事業の一部がSPOD事業であるとの印象を与えたものと推察される。

将来構想WGでは、事業の実施主体の区別を明確にするとともに、SPOD事業の整理を行うだけではなく、新たな研修プログラムの開発や提供等を行うための調査や効果検証を行うなど、SPOD事業の整理・統合について検討した。

このことを踏まえて、次のような対応・検討が必要である。

＜具体例＞

- ① SPODと拠点の各事業の相互提供・利用の手続きを廃止する。
- ② 既存研修プログラムの統合・分化および拠点との差別化を明確に意識する。
- ③ SPODフォーラムへの拠点の共催は段階的に解消する。
- ④ 事業評価委員のメンバーを一新し、拠点の外部委員との違いを明確にする。

など

## **8 総括**

当ワーキンググループでは、これまでの議論を総括し、以下のように報告する。

- ① 平成28年度以降に想定される各コア校の「FDセンター」の業務見直しを踏まえ、SPODにおけるFD事業は内容を精選する必要がある。
- ② SPODにおけるSD事業は大学間連携のスケールメリットが活かされているため、当面現状の活動を継続するべきである。ただし、新規プログラム開発は徐々に愛媛大学の教職員能力開発拠点に移行して行うことができる。
- ③ 講師派遣プログラムは、加盟校が自律的にFD・SD活動を行うための支援（コンサルティング）の面を重視し強化すべきである。
- ④ SPODフォーラムは、四国外に開かれたSPODの活動のためにも必要であると認識するとともに、開催県での参加者増加のために4県持ち回りで行うことをコア校間で確認する必要がある。
- ⑤ 事業評価委員会やネットワークコア運営協議会等の会議の効率化により、事務局の負担を軽減するべきである。

なお、以下の項目は平成 26 年度内に開始 (①)、ないし平成 27 年度の活動計画に盛り込み済 (②) である。

- ① 講師派遣プログラムの希望調査において、加盟校が中長期的な F D ・ S D 活動の計画を立てられるよう、希望調査書の内容を見直して必要な修正を行う。
- ② 加盟校のニーズ把握のため、各県の加盟校を訪問することによるヒアリング調査を実施する (予算計上を伴う)。

## 9 その他

### (1) 将来構想WG構成員

徳島大学

総合教育センター教育改革推進部門 准教授 宮田 政徳

香川大学

大学教育開発センター准教授 葛城 浩一

愛媛大学

教育・学生支援機構教育企画室長 小林 直人 ◎

(S P O D 企画・実施統括者)

教育・学生支援機構教育企画室副室長 山田 剛史

広報室 (兼) 教育・学生支援機構教育企画室講師 阿部 光伸

教育学生支援部長 吉田 一恵

教育学生支援部教育企画課長 神 智彦

高知大学

総合教育センター大学教育創造部門准教授 立川 明

※ 将来構想WGの座長は、◎印の者。

### (2) 将来構想WGの開催記録

平成 25 年度第 1 回

日時：平成 26 年 3 月 20 日 (木) 16 : 45 ~ 17 : 30

場所：愛媛大学愛大ミューズ 3 階ミーティングルーム

議題：S P O D 将来構想ワーキンググループにおける議論の進め方について

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ズ 3 階会議室

議題：S P O D 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ズ 3 階会議室

議題：S P O D 将来構想について、S P O D 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

場所：メール審議

議題：S P O D 将来構想ワーキングまとめ (案) について

## 平成26年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会次第

日 時：平成27年3月27日（金） 13：00～14：30

場 所：愛媛大学城北キャンパス総合情報メディアセンターメディアホール

開 会

会長挨拶 柳澤 康信 学長（愛媛大学）

### 【議 題】

1. 平成26年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業の総括について
2. 平成26年度事業収支及び会計監査について
  - （1）平成26年度事業収支について
  - （2）平成26年度会計監査について
3. 役員の改選について
4. 平成27年度事業計画について
5. 平成27年度事業予算について
6. その他
  - （1）SPOD加盟校の退会について（規約別表変更）
  - （2）SPOD将来構想ワーキンググループについて
  - （3）SPOD事業評価委員会委員について
  - （4）平成26年度FD／SD活動の取組報告について
7. 意見交換

閉 会

平成26年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」会計監査実施について

日 時：平成27年3月27日（金）10：30～11：30

場 所：愛媛大学城北キャンパス愛大ミューズ3階会議室

出席予定者：南監事（高知県立大学長）

※田中監事（鳴門教育大学長）については、当日ご都合がつかないため、SPOD事務局  
が鳴門教育大学に3／20に訪問の上監査いただく予定

対 応 者：小林企画・実施統括者（愛媛大学），SPOD事務局

実施内容：①平成26年度事業予算執行状況報告

②平成26年度事業実施状況報告

③質疑応答

※会計監査結果については、SPOD総会において報告する。

## SPOD研修アンケート集計結果

研修名：管理職研修 ～人事評価の心構えとその手法～  
 実施日：平成26年11月28日（金）  
 実施会場：愛媛大学校友会館2階サロン  
 当日参加者数：28名  
 アンケート回答者数：28名

## (1) 所属先

|          | 回答数 | 割合    |
|----------|-----|-------|
| ① 4年制大学  | 27  | 96.4  |
| ② 短期大学   | 0   | 0.0   |
| ③ 高等専門学校 | 1   | 3.6   |
| ④ その他（ ） | 0   | 0.0   |
| 計        | 28  | 100.0 |

## (2) 所属先の設置者

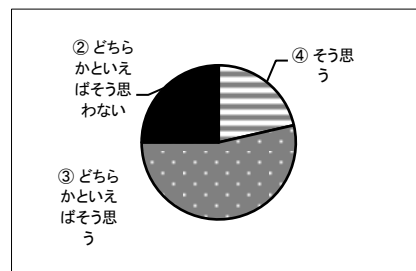
|                    | 回答数 | 割合    |
|--------------------|-----|-------|
| ① 国（国立大学法人）        | 19  | 67.9  |
| ② 地方自治体（公立大学法人を含む） | 4   | 14.3  |
| ③ 学校法人             | 5   | 17.9  |
| ④ その他（独立行政法人）      | 0   | 0.0   |
| 計                  | 28  | 100.0 |

(3) 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキルは何ですか。（具体的に）  
 別紙記載

## 2. 研修参加への経緯について

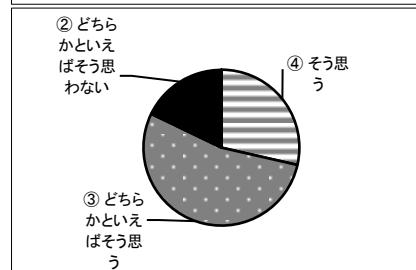
## (1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

|                  | 回答数 | 割合    |
|------------------|-----|-------|
| ④ そう思う           | 6   | 21.4  |
| ③ どちらかといえばそう思う   | 15  | 53.6  |
| ② どちらかといえばそう思わない | 7   | 25.0  |
| ① そう思わない         | 0   | 0.0   |
| 計                | 28  | 100.0 |



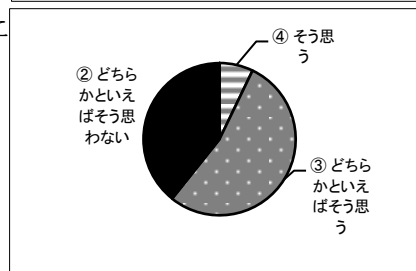
## (2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

|                  | 回答数 | 割合    |
|------------------|-----|-------|
| ④ そう思う           | 8   | 28.6  |
| ③ どちらかといえばそう思う   | 15  | 53.6  |
| ② どちらかといえばそう思わない | 5   | 17.9  |
| ① そう思わない         | 0   | 0.0   |
| 計                | 28  | 100.0 |



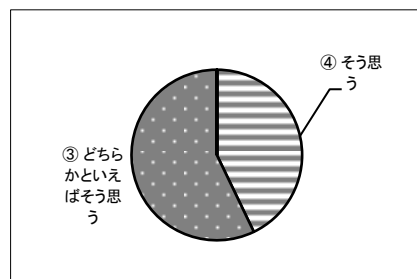
## (3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

|                  | 回答数 | 割合    |
|------------------|-----|-------|
| ④ そう思う           | 2   | 7.1   |
| ③ どちらかといえばそう思う   | 15  | 53.6  |
| ② どちらかといえばそう思わない | 11  | 39.3  |
| ① そう思わない         | 0   | 0.0   |
| 計                | 28  | 100.0 |



(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

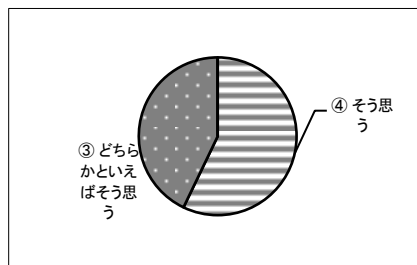
|                  | 回答数 | 割合    |
|------------------|-----|-------|
| ④ そう思う           | 12  | 42.9  |
| ③ どちらかといえばそう思う   | 16  | 57.1  |
| ② どちらかといえばそう思わない | 0   | 0.0   |
| ① そう思わない         | 0   | 0.0   |
| 計                | 28  | 100.0 |



3. 研修プログラムの設計について

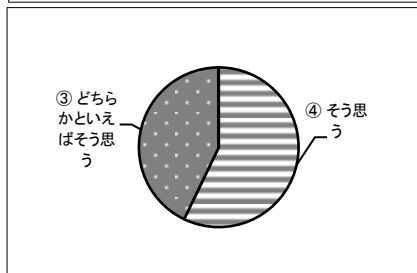
(1) 研修の目的は明確に設定されていた

|                  | 回答数 | 割合    |
|------------------|-----|-------|
| ④ そう思う           | 16  | 57.1  |
| ③ どちらかといえばそう思う   | 12  | 42.9  |
| ② どちらかといえばそう思わない | 0   | 0.0   |
| ① そう思わない         | 0   | 0.0   |
| 計                | 28  | 100.0 |



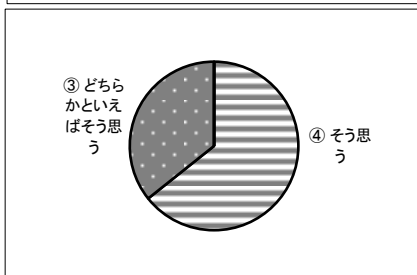
(2) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

|                  | 回答数 | 割合    |
|------------------|-----|-------|
| ④ そう思う           | 16  | 57.1  |
| ③ どちらかといえばそう思う   | 12  | 42.9  |
| ② どちらかといえばそう思わない | 0   | 0.0   |
| ① そう思わない         | 0   | 0.0   |
| 計                | 28  | 100.0 |



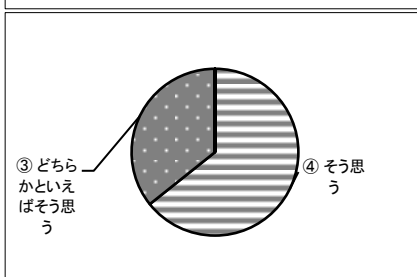
(3) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

|                  | 回答数 | 割合    |
|------------------|-----|-------|
| ④ そう思う           | 18  | 64.3  |
| ③ どちらかといえばそう思う   | 10  | 35.7  |
| ② どちらかといえばそう思わない | 0   | 0.0   |
| ① そう思わない         | 0   | 0.0   |
| 計                | 28  | 100.0 |



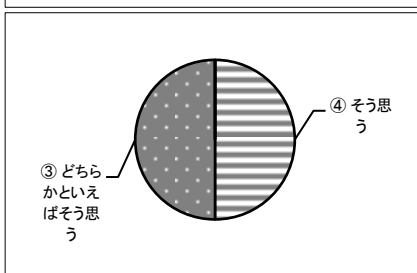
(4) 研修会場は快適な環境だった

|                  | 回答数 | 割合    |
|------------------|-----|-------|
| ④ そう思う           | 18  | 64.3  |
| ③ どちらかといえばそう思う   | 10  | 35.7  |
| ② どちらかといえばそう思わない | 0   | 0.0   |
| ① そう思わない         | 0   | 0.0   |
| 計                | 28  | 100.0 |



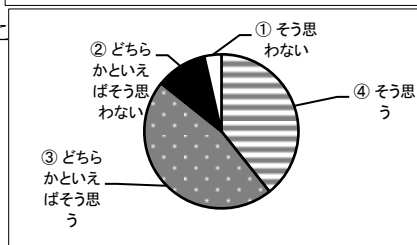
(5) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

|                  | 回答数 | 割合    |
|------------------|-----|-------|
| ④ そう思う           | 14  | 50.0  |
| ③ どちらかといえばそう思う   | 14  | 50.0  |
| ② どちらかといえばそう思わない | 0   | 0.0   |
| ① そう思わない         | 0   | 0.0   |
| 計                | 28  | 100.0 |



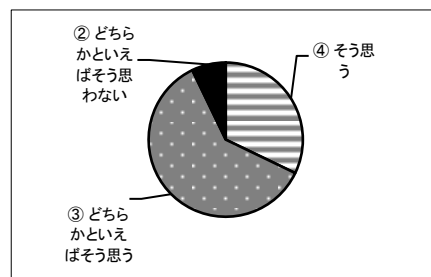
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

|                  | 回答数 | 割合    |
|------------------|-----|-------|
| ④ そう思う           | 11  | 39.3  |
| ③ どちらかといえばそう思う   | 13  | 46.4  |
| ② どちらかといえばそう思わない | 3   | 10.7  |
| ① そう思わない         | 1   | 3.6   |
| 計                | 28  | 100.0 |



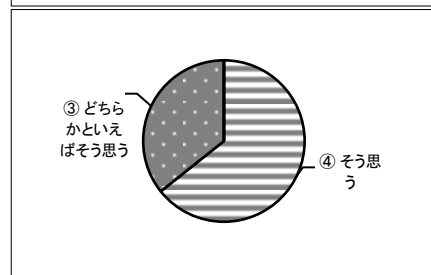
(7) 研修の実施時期は適当だった

|                  | 回答数 | 割合    |
|------------------|-----|-------|
| ④ そう思う           | 9   | 32.1  |
| ③ どちらかといえばそう思う   | 17  | 60.7  |
| ② どちらかといえばそう思わない | 2   | 7.1   |
| ① そう思わない         | 0   | 0.0   |
| 計                | 28  | 100.0 |



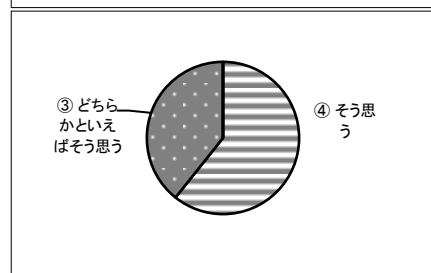
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

|                  | 回答数 | 割合    |
|------------------|-----|-------|
| ④ そう思う           | 18  | 64.3  |
| ③ どちらかといえばそう思う   | 10  | 35.7  |
| ② どちらかといえばそう思わない | 0   | 0.0   |
| ① そう思わない         | 0   | 0.0   |
| 計                | 28  | 100.0 |



(9) 参加者の人数は適当だった

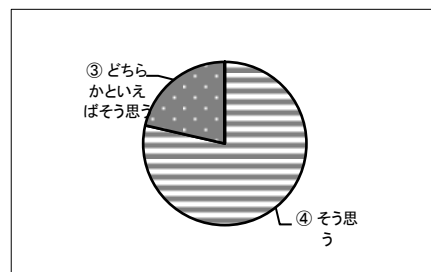
|                  | 回答数 | 割合    |
|------------------|-----|-------|
| ④ そう思う           | 17  | 60.7  |
| ③ どちらかといえばそう思う   | 11  | 39.3  |
| ② どちらかといえばそう思わない | 0   | 0.0   |
| ① そう思わない         | 0   | 0.0   |
| 計                | 28  | 100.0 |



4. 研修スタッフについて

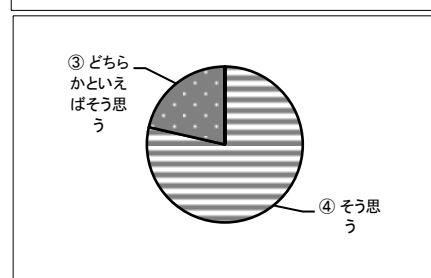
(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

|                  | 回答数 | 割合    |
|------------------|-----|-------|
| ④ そう思う           | 22  | 78.6  |
| ③ どちらかといえばそう思う   | 6   | 21.4  |
| ② どちらかといえばそう思わない | 0   | 0.0   |
| ① そう思わない         | 0   | 0.0   |
| 計                | 28  | 100.0 |



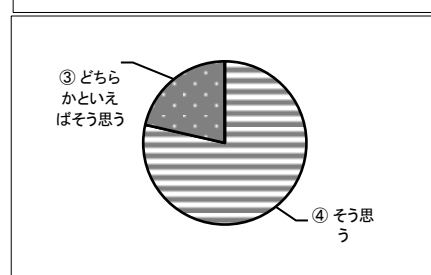
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

|                  | 回答数 | 割合    |
|------------------|-----|-------|
| ④ そう思う           | 22  | 78.6  |
| ③ どちらかといえばそう思う   | 6   | 21.4  |
| ② どちらかといえばそう思わない | 0   | 0.0   |
| ① そう思わない         | 0   | 0.0   |
| 計                | 28  | 100.0 |



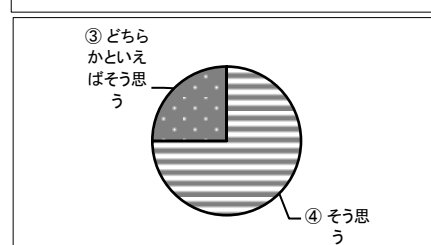
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

|                  | 回答数 | 割合    |
|------------------|-----|-------|
| ④ そう思う           | 22  | 78.6  |
| ③ どちらかといえばそう思う   | 6   | 21.4  |
| ② どちらかといえばそう思わない | 0   | 0.0   |
| ① そう思わない         | 0   | 0.0   |
| 計                | 28  | 100.0 |



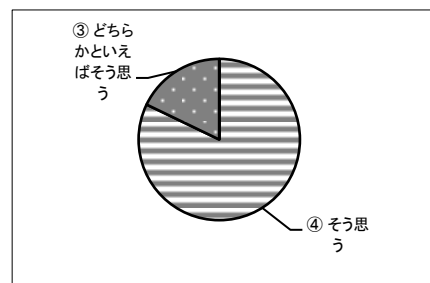
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

|                  | 回答数 | 割合    |
|------------------|-----|-------|
| ④ そう思う           | 21  | 75.0  |
| ③ どちらかといえばそう思う   | 7   | 25.0  |
| ② どちらかといえばそう思わない | 0   | 0.0   |
| ① そう思わない         | 0   | 0.0   |
| 計                | 28  | 100.0 |



(5) 事務局の対応は丁寧だった

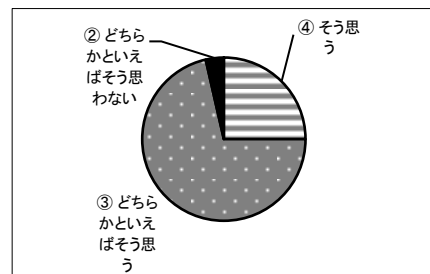
|                  | 回答数 | 割合    |
|------------------|-----|-------|
| ④ そう思う           | 23  | 82.1  |
| ③ どちらかといえばそう思う   | 5   | 17.9  |
| ② どちらかといえばそう思わない | 0   | 0.0   |
| ① そう思わない         | 0   | 0.0   |
| 計                | 28  | 100.0 |



5. 研修成果について

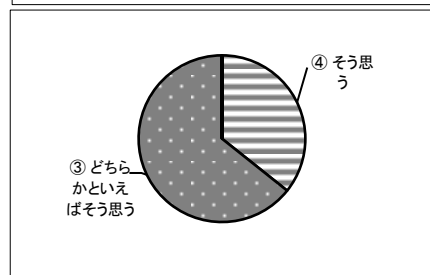
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

|                  | 回答数 | 割合    |
|------------------|-----|-------|
| ④ そう思う           | 7   | 25.0  |
| ③ どちらかといえばそう思う   | 20  | 71.4  |
| ② どちらかといえばそう思わない | 1   | 3.6   |
| ① そう思わない         | 0   | 0.0   |
| 計                | 28  | 100.0 |



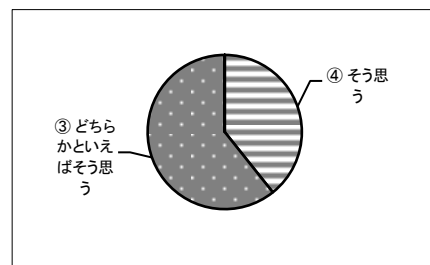
(2) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

|                  | 回答数 | 割合    |
|------------------|-----|-------|
| ④ そう思う           | 10  | 35.7  |
| ③ どちらかといえばそう思う   | 18  | 64.3  |
| ② どちらかといえばそう思わない | 0   | 0.0   |
| ① そう思わない         | 0   | 0.0   |
| 計                | 28  | 100.0 |



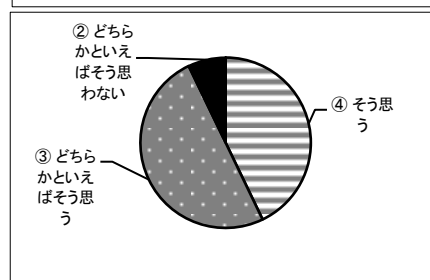
(3) 研修の内容は十分理解できた

|                  | 回答数 | 割合    |
|------------------|-----|-------|
| ④ そう思う           | 11  | 39.3  |
| ③ どちらかといえばそう思う   | 17  | 60.7  |
| ② どちらかといえばそう思わない | 0   | 0.0   |
| ① そう思わない         | 0   | 0.0   |
| 計                | 28  | 100.0 |



(4) 新たに人的なつながりをつくることができた

|                  | 回答数 | 割合    |
|------------------|-----|-------|
| ④ そう思う           | 12  | 42.9  |
| ③ どちらかといえばそう思う   | 14  | 50.0  |
| ② どちらかといえばそう思わない | 2   | 7.1   |
| ① そう思わない         | 0   | 0.0   |
| 計                | 28  | 100.0 |



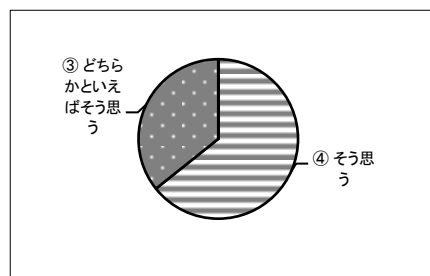
受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

別紙記載

6. 研修全体について

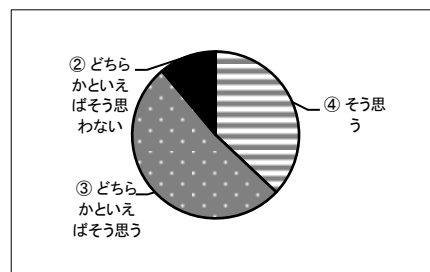
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

|                  | 回答数 | 割合    |
|------------------|-----|-------|
| ④ そう思う           | 18  | 64.3  |
| ③ どちらかといえばそう思う   | 10  | 35.7  |
| ② どちらかといえばそう思わない | 0   | 0.0   |
| ① そう思わない         | 0   | 0.0   |
| 計                | 28  | 100.0 |



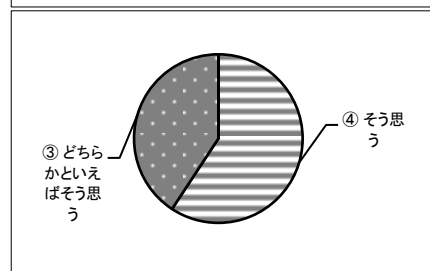
(2) 研修は期待を上回る内容だった

|                  | 回答数 | 割合    |
|------------------|-----|-------|
| ④ そう思う           | 10  | 37.0  |
| ③ どちらかといえばそう思う   | 14  | 51.9  |
| ② どちらかといえばそう思わない | 3   | 11.1  |
| ① そう思わない         | 0   | 0.0   |
| 計                | 27  | 100.0 |



(3) 今後もこの研修を継続していくべきだと思う

|                  | 回答数 | 割合    |
|------------------|-----|-------|
| ④ そう思う           | 16  | 59.3  |
| ③ どちらかといえばそう思う   | 11  | 40.7  |
| ② どちらかといえばそう思わない | 0   | 0.0   |
| ① そう思わない         | 0   | 0.0   |
| 計                | 27  | 100.0 |



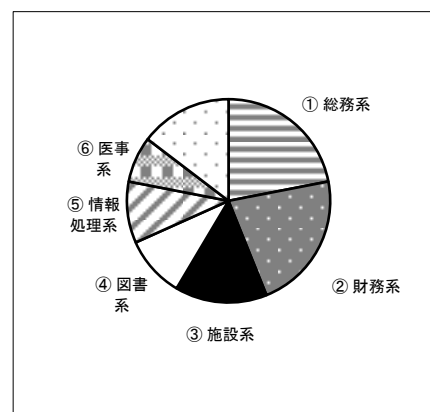
研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください。

別紙記載

## 7. SPODにおけるSDプログラム開発について

今後、SPODにおいて専門職養成プログラムを開発する予定ですが、どのような分野のSDプログラムが必要だと思いますか。（複数回答可）

|         | 回答数 | 割合   |
|---------|-----|------|
| ① 総務系   | 9   | 32.1 |
| ② 財務系   | 9   | 32.1 |
| ③ 施設系   | 6   | 21.4 |
| ④ 図書系   | 4   | 14.3 |
| ⑤ 情報処理系 | 4   | 14.3 |
| ⑥ 医事系   | 3   | 10.7 |
| ⑦ その他   | 6   | 21.4 |



その他の記述内容

- ・ 教員免許手続きの講習があればありがたいと思います
- ・ 技術系
- ・ 学生募集
- ・ 社会連携系
- ・ 学生指導
- ・ 異文化理解

【自由記述欄】

1 (3) 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか。(具体的に)

- ・ 人材育成能力
- ・ 客観的な評価基準
- ・ 評価基準・方法
- ・ 公平性のある評価
- ・ プレゼンテーション力
- ・ 管理職としてのスキル
- ・ 指導力
- ・ マネジメント
- ・ 技術的知識
- ・ 高校訪問（募集）の高校教員との面談スキル
- ・ 面談力
- ・ 社会連携についてのノウハウ・国際的社会連携についてのノウハウ
- ・ 異文化理解
- ・ 今年度より管理するべき役に当たり不安なことばかりで、部下とのコミュニケーションをこれからは特に大切にしていきたいと感じました。

5. 受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- ・ 公平性・客観性を基として評価に心掛けることの大事なことが理解できた。
- ・ 人事評価が文化として大学に根付かせることが大切だと思いました。また、人事評価がSDという考えは目からうろこでした。
- ・ 自分自身が悩んでいる課題について、全く同じものが課題としてでたので、非常に参考になりました。
- ・ 評価者として求められる素養を改めて確認することができた。
- ・ 仕事ができない（適正のない）職員への評価の大切さが理解できた。
- ・ 評価者に求められる姿勢を学ぶことができた。
- ・ 受講する、その事だけでも大変価値があった。これからの自分の意識の中に大切にしていきたいと考えます。
- ・ 人事評価において気をつけるべき点が明確になったこと。
- ・ 人事評価についての考え方
- ・ ワークを通して、様々な意見を聴くことができた点
- ・ 客観的に人事評価の基準・ノウハウを知り、自分のそれと比べることが出来、安心する面と改善すべき点がわかった。
- ・ 愛をもって人材育成につながる評価を実践していきます。

6. 研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- ・ 終日研修でも良かったと思います。
- ・ もう少し時間をとれば良いのでは。
- ・ 遠方から来る場合の終了時間を考慮していただきたい。
- ・ ワークの時間を多く。
- ・ ありがとうございました。