

平成 2 7 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 8 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27年度事業計画	10
4	平成27年度全体総括	14
5	平成27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	50
(5)	S P O D運営	55
6	平成27年度各加盟校の取組報告	59
7	平成26年度事業評価委員会からの事業評価について	90
8	平成28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2015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。

S P O DホームページURL : <http://www.spod.ehime-u.ac.jp/>

1．会長挨拶

会長挨拶

本「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」（S P O D）は、平成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、8年にわたって取組が継続されています。

S P O DのメインイベントであるS P O Dフォーラムは、今年度愛媛大学で開催され、3日間で488名の参加者がありました。本フォーラムでは、毎年時宜を得た全体テーマを設定し、加盟校のみならず、全国から多くの教職員の参加をいただいております。近年の高等教育改革のテーマとして、「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及び学習成果の把握・可視化が重要視されています。このような動向を踏まえ、今年度は全体テーマを「学びの成果をどう可視化するか？」と設定し、シンポジウムをはじめ、学習成果の可視化に関するプログラムを多数提供いたしました。また、今年度初の試みとしてポスターセッションを実施しましたが、参加者が活発な意見交換を行える点が好評を博しました。

現在、中央教育審議会大学分科会では、「S Dの義務化」が議論されており、恒常的な大学事務職員のスキル向上の重要性が指摘されています。S P O Dでは、大学職員としての基礎的能力を身につけるための「大学人・社会人のための基礎力養成プログラム」や、次世代のリーダーとして大学等の運営を担うために必要な技能、知識、態度を身につけることを目的とした「次世代リーダー養成ゼミナール」などのS Dプログラムを継続して提供しております。今後も引き続き、S Dの専門化、高度化に対応したプログラムを開発・実施していく予定です。

最後になりましたが、加盟校の皆様の御協力・御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お力添えを賜りますようよろしく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 大 橋 裕 一

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…6校

大学 ③

- ・香川大学(国)
- ・香川県立保健医療大学(公)
- ・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

四国地区の高等教育機関が加盟
ネットワーク参加校総数 32校
(大学15、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

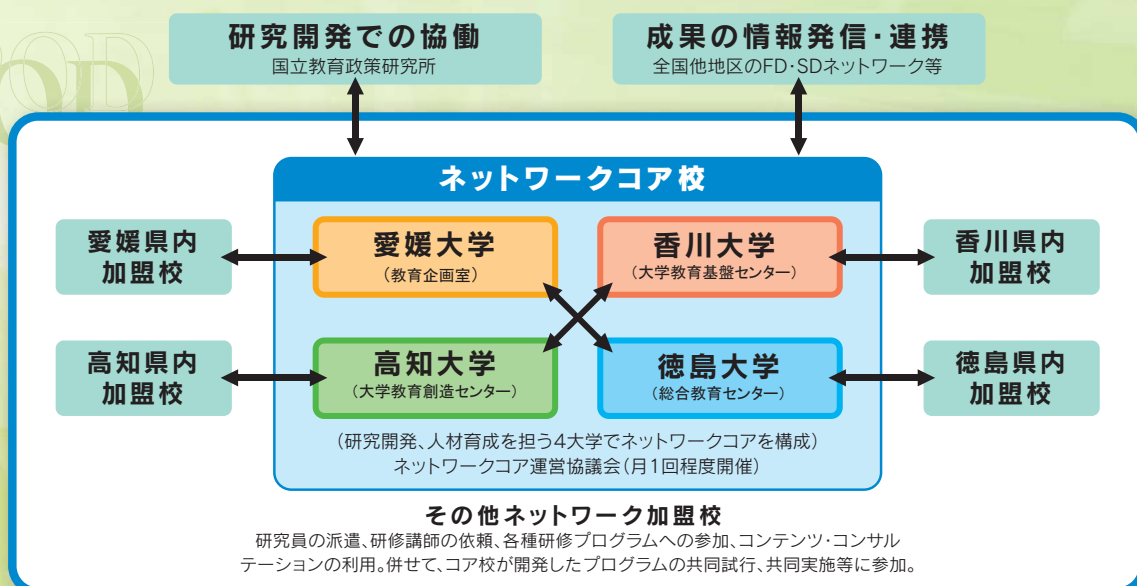
■ S-1: SDプログラム(階層別、専門分野別)の開発、実施

- (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1,300名)、2015(参加者延べ約1,500名)を開催。参加者の97%から有意義又は満足との高い評価を得ている。

■ 多種多様な研修プログラムの実施

加盟校が参加可能なFD/SDプログラムを網羅的に掲載した統一ガイドブック「研修プログラムガイド」を作成・配付することにより、平成26年度は延べ2,200名以上の教職員が参加した。

■ FDプログラムの標準化

ネットワークコア校において、ほぼ共通の目標、内容、日程での新任教員研修を実施している。どのコア校の研修に参加しても同様の効果を得ることができる。

■ 教職員によるSDプログラムの開発・実施

教職員が、大学、短期大学、高等専門学校のニーズを取り入れたSDマップを教職協働で完成させ、マップに基づき開発した研修プログラムを実施している。SD研修プログラムを担当できる職員(講師養成)を育成するための研修も実施し、SPODで講師を務めている。



- ・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27年度事業計画

3. 平成27年度事業計画

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

4．平成27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。今年度は設立から8年目を迎え、再来年度の設立10年目を前に、昨年度に引き続き「SPOD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議論を重ね、SPOD事業の中長期的方針が定まった。また、SPOD事業のメインイベントともいえるSPODフォーラムでは、新たな取り組みとしてポスターセッションを実施し、予想を上回る来場者を得た。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16校から計108名の教員が参加し、アンケート回答者の約96%から「満足」という回答を得た。

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「模擬授業を通じて自分の講義を見直すことができた」「グループワークについての実践的アドバイスは大変参考になった」「早速、後期の担当講義で実践してみて、その効果を検証してみたい」等のコメントがあった。また、本プログラムは、新任教員以外も受講が可能であり、「学生の学びを高めるために学生参加のロールプレイングを取り入れることや、学生による相互評価の有効性をさらに高めたい」との意見があるなど、授業方法の見直しを含めた授業改善に役立つ内容となっている。

② 教育業績記録（ティーチング・ポートフォリオ）の実施

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7月、9月（高専対象）、3月に開催し、加盟校6校から計22名の教員が参加した。（平成28年2月末現在）受講後のアンケートでは、アンケート回答者の約96%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、「担当授業で実施したことを振り返ることができ、自分の教育理念と教育戦略・方法の確立に大変役立つと思う」「自分の教育や教育方法を振り返るよい機会となった」などのコメントがあるなど好評だった。また、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。さらに今年度は、ティーチング・ポートフォリオの普及を目的として、SPOD内講師派遣事業において、「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～」を8月に愛媛県立医療技術大学にて開催し、計35名が参加した。なお、7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、加盟校3校から計3名の教員が参加した。

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、アクティブ・ラーニングやIR、障がい学生支援に関するプログラムを開講し、香川大学で「始めよう！アクティブ・ラーニング」、愛媛大学で「アクティブ・ラーニング入門セミナー」、SPODフォーラムでは「教学IRにおけるリサーチ・クエスチョンの作り方：教育改善の実現に向けて」「教育改善のためのIR活用」「障がい学生への配慮と大学教育の本質」等を開講した。また、ICTを活用した授業方法に関するプログラムとして、「eラーニング活用（入門編）ー学習支援システムModel eを活用してきめ細やかな学習支援を実現しようー」「パワーポイントの基本的な使い方」等を開講した。さらに、研究等のプロジェクトや会議のマネジメント力向上、メンタルヘルス研修など、教育力向上だけにとどまらず、それぞれの職場において実践できるプログラムも

開講し、全体として時代や受講者のニーズに対応した多様な内容のプログラムを実施した。高知大学では、SPOD加盟校の学部生・大学院生を対象とした「ファシリテーション力養成道場」「TA講習」といったプレFDプログラムを開講し、多くの学生の参加を得た。

2. SD事業

① 階層別、専門職養成プログラムの開発、実施

今年度は、SPODフォーラムにおいて国際連携系職員養成プログラム及び社会連携系職員養成プログラムを実施した。特に、昨年度に引き続き実施した国際連携系職員養成プログラムについては、2科目実施したところ、延べ71名の参加があり、アンケート回答者全員から「満足」という回答を得るなど非常に好評であった。

例年実施している「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ～Ⅱ、共通科目）」では、今年度合計186名の職員が参加した。特に、「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。今年度は香川大学で開催し、44名の参加があった。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、今後のキャリアビジョンの明確化や、大学の設置形態を超えた職員間でネットワーク構築ができると大変好評であり、アンケート結果についても受講者全員から「満足」という回答を得た。なお、本研修は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ている。

また、今年度は「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム」の見直しを行った。本プログラムは、平成21年度にカリキュラム・マップを作成し、当該マップに沿ってプログラムを実施してきた。しかし、SPOD設立から8年目を迎え、高等教育政策、大学の管理運営の実情やニーズの変化等に合わせ、当初作成したカリキュラム・マップや到達目標を見直す必要性が生じた。このため、まず各加盟校から参加者を募り、『「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム」見直しワークショップ』を開催した。ワークショップでは、抽象化された『大学職員に求められる3つの能力（「職務遂行能力」「人間力」「管理・運営力」）』と『階層』によるマトリックス表に沿って既存科目の改廃、新設科目の必要性を議論し「フレームワーク」の原案を作成した。ワークショップ終了後もフレームワークや各科目の目的・到達目標等について検討を重ね、9月に当該プログラムに係る「フレームワーク」及び「科目一覧（カリキュラム・マップ）」を完成させた。平成28年度からは、今回の見直しに沿ったプログラムを実施していく予定である。

② 次世代リーダー養成ゼミナールの開発、実施

「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、今年度で6期目を迎え、5期生10名と6期生5名の15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」の実施とそのレポート作成や、設置形態を超えた四国各県の大学・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。5期生が担当したSPODフォーラムプログラムは、満足度が100%となっており、非常に好評であった。今年度は5期生10名が修了し、1～5期生の修了生は計43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加盟校等の教職員にも開放し延べ59名もの参加があった。

また、今年度は1～4期修了生のうち9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者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。

③ 職員のための講師養成の実施

SD研修講師を担当できる職員を育成するため、昨年度に引き続いて「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、受講者は理論を学んだ後、講座の中で実際にプレゼンテーションを繰り返し行い、講師や受講者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図ることができる内容となっている。受講後のアンケートでは、受講者全員から「満足」という回答を得ており、「自分の直すべきポイント、継続すべきポイントが明確になった」「自分が気付いていない点を指摘してもらえた」など大変好評であった。

さらに、今年度は、新たに「職員のための講師養成講座（マイクロティーチング）」を実施した。マイクロティーチングは、少人数で順番に短時間の講義とフィードバックを繰り返しながら、講義・説明・プレゼンのスキルアップを行う研修であり、教える技術に加え、フィードバック法も学ぶことが可能である。本講座では、「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ）」の講師を務めることを想定し、自身が組み立てた研修プログラムを実際の研修に近い形で実施し、マイクロティーチングの手法を用いてSPOD-SD講師として必要なスキルの修得を図った。

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）」、「SPODフォーラム」等のSD研修講師のうち13名は、講師養成講座の修了者であり、何れも受講者から高い評価を得た。各加盟校で実施する学内研修の講師を務める者もいるなど、内部講師養成の成果が現れている。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、その養成に努めていく。

また、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、今年度新たに香川大学から1名の職員を認定した。代表校（愛媛大学）以外では初めての認定者であり、これまでのSPOD-SD事業における取組が着実に実を結んできている。SPOD-SDCは合計13名（29ページに掲載）となり、各種SD研修講師を担当する等、SPOD-SD事業に大きく貢献している。

④ 経営者・管理者養成プログラムの実施

昨年度SPOD加盟校の教職員を対象に実施し、好評であった「評価者研修」を、SPODフォーラムにおいて「人材育成のための人事評価－評価の心構えとその手法－」として実施し、31名の参加があった。本研修は、まず人事評価の目的・意義・重要性や人事評価のポイント等を学び、その上でケーススタディを交えながら進められた。受講後のアンケートでは、「今後の自身の業務に生かすことのできる内容であった」「評価の着眼点が分かった」という意見や、回答者全員から「満足」という回答を得るなど、より実践に近い研修として高い評価が得られた。

また、SPODフォーラムにおいて、「トップリーダーセミナー」として「学習成果をめぐる国内外の動向－学内・国内・国際社会における合意形成のアプローチ－」を実施した。本セミナーは、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52名の教職員が参加した。受講者からは、「大学教育の在り方や学習成果に関する国内外の動向などについて理解できた」等の意見が多数あり、好評であった。

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月に愛媛大学において「SPODフォーラム2015」を開催した。全体テーマ「学びの成果をどう可視化するか？」のもと、3日間で全39講座を開講した。IRやデータ解析法、ポートフォリオなど、全体テーマに関連したプログラム内容はもちろん、時代のニーズや過去のアンケート結果から求められている多様な内容を取り上げ、プログラムを実施した。

シンポジウムでは、「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」というテーマのもと、シンポジスト3名による講演及びパネルディスカッションを実施した。講演では主にそれぞれの大学の先進的な取組事例の紹介があり、その後引き続き行われたパネルディスカッションでは、フロアを交えた活発な意見交換が行われた。参加者からは「他大学の先進的な事例を知ることができ良かった」「現在進めているAP事業、学内の組織改善に有効であった」等の意見があった。シンポジウムについては109～135ページに詳細を掲載している。

また、今年度は新たな試みとして初日の夕方にポスターセッションを実施し、当日は加盟校内外から27組（うち加盟校（代表発表者の所属）7、加盟校外20）の取組発表があった。多数の来場者を得るとともに、参加者からも「情報交換・意見交換の機会が豊富にあり、自大学の取組を相対化できた」「職員を主たる対象とする発表機会は多くないので、いい機会となった」等の肯定的な意見が多く、来年度も引き続きポスターセッションを実施する予定である。

本フォーラムには加盟校の教職員を中心に全国から488名（延べ1,507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85%から「フォーラムで得た知識やスキルを活用している」と回答があり、約97%から「満足」という高い評価を得た。

参加者について、加盟校外教職員の参加割合が年々増加傾向にあり、今年度は参加者の約4割が加盟校外の教職員であった。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。特に今年度のフォーラムでは、加盟校先行受付終了後の一般受付が始まると同時に、全国各地の教職員より多数の申込があり、人気の高いプログラムについては申込開始後すぐに定員に達した。

事後アンケートでは、「SPODフォーラムへの要望」についても調査しており、「希望プログラムがすぐに定員に達したため受講できなかった」旨の意見があったため、次年度は人気の高いプログラムを2回開講するなどして対応する予定である。これらのSPODフォーラムへの要望は、ネットワークコア運営協議会において検討し、次年度以降のSPODフォーラムの運営改善の参考とする予定である。アンケート結果及び今後の対応については36～45ページに詳細を掲載している。

フォーラムの運営については、開催校の愛媛大学のみならず、愛媛県内各加盟校の職員が運営スタッフとして携わるなど、設置形態を超えた連携協力により円滑に実施された。なお、以前から要望のあったSPODフォーラムの四国4県での持ち回り開催については、今年度のネットワークコア運営協議会において、今後の各県持ち回り開催スケジュールが決定した。これにより、これまで遠方のため来場できなかった新規参加者層の獲得や、開催県内教職員間で情報交換の機会の増加等により、ネットワーク内の連携がより強化されることが見込まれる。

4. SPOD共通事業

① 各種研修プログラムの開発、実施

加盟校内で開催され、かつ加盟校教職員が相互に参加可能な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2015」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28年2月末までに延べ2,000名以上の参加があった。また、ネットワーク内では遠隔講義システムを活用したプログラムを5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、当日対面の研修会場へ足を運べない人も遠隔会場やインターネット上で受講できるため、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（1法人に複数大学・短期大学・短期大学部が併設されている場合は1法人あたり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10名を22機関に派遣した。この事業によってFDセンターやFDerなど専任教員の配置が困難な小規模校においても、自大学において各種研修プログラムの開講が可能となっている。

講師派遣事業における今年度の新たな取組としては、各加盟校にそれぞれ次年度の希望プログラムを調査する際に、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、研修の目的や目標等について同時に調査を行い、講師派遣事業が各加盟校におけるFD／SD活動等への方針に沿って活用されるよう試みた。引き続き来年度も同様に調査を行い、各加盟校の組織背景やFD／SD活動の状況等を把握しながら、加盟校の実情に即したプログラムを提供できるように取り組んでいく。

③ SPOD将来構想ワーキンググループの実施

平成25年度に立ち上げ、昨年度から本格的に始動したSPOD将来構想ワーキンググループは、今年度2回開催し（書面審議含む）、SPOD事業の将来構想について検討した。今年度のワーキンググループでは、今後のSPOD事業の方針等について議論を重ね、次の中長期的方針が決定した。平成35年度までの長期的方針においては、「SPODという名称は継続的に使用する」「SPODフォーラムを国内最高の教職員研修の機会にする」「SDの取り組みを発展させる」「FDの取り組みは焦点化して取り組む」「持続可能なSPODの組織体制を構築する」こととなった。また、SPOD事業設立10周年目を迎える平成29年度までの中期的方針では、FD・SD共通、FD、SDそれぞれに方針を示した。詳細な内容は54ページに掲載している。今後も引き続きSPOD事業の目的・取組内容について検討を継続していく。

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27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、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うとともに、各加盟校のFD／SD活動による組織変容やその有効性等を把握するための調査方法等について検討した。

なお、加盟校との連携協力を主な目的とした県内会議を、今年度は徳島県で実施した。

平成28年3月24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

今回事業評価委員からいただいたご意見は、SPOD将来構想ワーキンググループの検討事項と重複するものが多いため、同ワーキンググループでの議論を踏まえ「SPOD将来構想ワーキンググループの議論の実質化」「事業の量的な継続から質的な精選の検討（事業見直し）、分類見直し」「FD・SDを提供できる人材を育成する事業の考え方」「各大学でのSPOD事業の位置付け」「効果検証、単年又は複数年の目標設定評価」のポイントに対する検討状況をもって、今回の指摘事項への対応とするものである。

「SPOD将来構想ワーキンググループの議論の実質化」「事業の量的な継続から質的な精選の検討（事

業見直し）、分類見直し」については、前述のとおり、SPOD将来構想ワーキンググループでの議論を中心に、SPOD事業の中長期的方針を定め、SPODフォーラム、SDについて発展的に取組み、FDについては、FDプログラムをSPODフォーラムに集約したり、FD担当者の支援を行うなど焦点化して取り組むことなどの方向性で進めていく予定となった。また、次年度以降新たに「情報提供サービス」を事業として追加し、ホームページやメールマガジンなどを通じて、SPOD事業の情報発信を引き続き行っていく。

「FD・SDを提供できる人材を育成する事業の考え方」については、各加盟校において、FD・SDを提供できる人材が育成されることで、SPOD及び各加盟校の能力開発に関する取り組みが発展し、自律（立）的運営が促進すると考えられる。このため、SPODではSDについて、講師養成講座を継続的に開催している。平成26年度までの受講者65名のうち、12名が平成27年度に「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修」等の講師を務めているほか、各加盟校で実施する学内研修の講師を務める者もいるなど、内部講師養成の成果が現れている。また、FDについては、来年度「FD担当者研修」を行い、FD・SDを提供できる人材育成の礎を築いていく予定である。

「各大学でのSPOD事業の位置付け」については、SPODフォーラムやSPOD内講師派遣を24法人中22法人の加盟校が利用しており、各加盟校がこれらの事業を活用していることが伺える。また、SPODの中長期的な方針において、SPOD事業を各加盟校のFD・SD戦略に組み込むことを検討しており、これにより各大学でのSPOD事業の位置づけがより明確になると考えられる。

「効果検証、単年又は複数年の目標設定評価」については、本誌56～57ページに掲載のとおり、FD事業、SD事業、SPODフォーラム、講師派遣事業等で参加者数、参加加盟校数、満足度等を指標として今年度の目標評価設定を行い、これにより各事業の達成度等をはかることができた。各事業とも満足度は非常に高く、すべての事業で達成度5（満足度90%以上）となっている。またSPODフォーラムはすべての項目で達成度5となっており、SPODのメインイベントとしての役割を担っている。一方で、参加人数、参加加盟校で達成度が1（60%未満）のプログラムもあるため、これらのプログラムについては定員、内容等の見直しやSPODフォーラム等での焦点的な実施などについて検討するとともに、評価指標の見直しや複数年の目標設定評価等についても検討する。

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94～95ページに掲載する。

おわりに

上記のように、平成27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、SPODフォーラム2015では、新たな試みとしてポスターセッションを実施し、加盟校内外から27組の取組発表があった。ポスターセッションは予想を上回る来場者を得るとともに、参加者同士に活発な議論が行われ盛況のうちに終えることができた。ポスターセッションは来年度も引き続き実施する予定である。

また、今年度はSPOD将来構想ワーキンググループにおいて今後のSPOD事業の方向性について検討を重ねて中長期的方針を定めることができたほか、ネットワークコア運営協議会においてはSPODフォーラムの四国4県での今後の持ち回り開催スケジュールが決定するなど、今後の事業の見通しを立てる重要な一年であった。

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や御意見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27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16校から計108名の教員が参加し、アンケート回答者の約96%から「満足」という回答を得た。

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「模擬授業を通じて自分の講義を見直すことができた」「グループワークについての実践的アドバイスは大変参考になった」「早速、後期の担当講義で実践してみて、その効果を検証してみたい」等のコメントがあった。また、本プログラムは、新任教員以外も受講が可能であり、「学生の学びを高めるために学生参加のロールプレイングを取り入れることや、学生による相互評価の有効性をさらに高めたい」との意見があるなど、授業方法の見直しを含めた授業改善に役立つ内容となっている。



日 程	プログラム名	開催大学	受講者数			参加校数		満足度 %
			対面	遠隔	計	対面	遠隔	
6月20日(土)～21日(日)	授業設計ワークショップ	徳島大学	43	0	43	4		84.6
7月4日(土)～5日(日)	授業デザインワークショップ(第24回)	愛媛大学	17	0	17	3		92.9
9月1日(火)～3日(木)	授業デザインワークショップ(第25回)	愛媛大学	18	0	18	8		100
9月2日(水)～3日(木)	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	15	0	15	4		100
9月17日(木)～18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	15	0	15	5		100
合 計			108	0	108	24	0	96

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 新任教員研修プログラムの基準枠組		実施 区分	徳島大学	香川大学	愛媛大学	高知大学
学習領域	学習目標		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 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 授業の準備 (新任教員FDワークショップ)
			日程:2日間	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 ティーについての 理解	1-1 大学に関する 基礎知識を得る。	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」 研修全体を通して	「授業デザインワークショップ」 研修全体を通して アイスブレイキング	「新任教員FDワークショップ」 研修全体を通して
2. 授業のデザイ ン(目標設定、実 施計画、成績評 価)	2-1 授業デザイン のための基礎知識を得る。	共通	講義・ワーク「アクティブ・ラーニング」 講義「成績評価の仕方」 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」 体験「模擬授業の実施と解説」 講義・ワーク「授業計画」	グループワークⅠ「学生の考える良い授業」 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？」 講義Ⅱ「シラバスの書き方」 講義Ⅲ「コース設計&クラス設計」	グループワークⅠ「良い授業とは？」 ミニレクチャーⅠ「目標設定と授業計画、 シラバスの書き方」
	2-2 授業デザイン のためのスキルを修 得する。	共通	講義・ワーク「よりよい授業実施のために」 体験「模擬授業の実施と解説」 講義・ワーク「授業計画」	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Ⅱ「共通教育科目の開発Ⅱ」	グループワークⅠ「良い授業とは？」 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 する基礎知識を習得 する。	共通	講義・ワーク「アクティブ・ラーニング」 講義「成績評価の仕方」 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」 体験「模擬授業の実施と解説」 講義・ワーク「授業計画」 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？」 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 れのメリットとデメリット」
	3-2 学習者中心の 授業および学習支援 を実現し、学生の学 習を促進する。	共通	講義・ワーク「アクティブ・ラーニング」 講義「成績評価の仕方」 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」 体験「模擬授業の実施と解説」 講義・ワーク「授業計画」 模擬授業実施	グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」 グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」 グループワークⅤ「全学共通科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 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」 グループワークⅢ「共通教育科目の開発Ⅲ」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発Ⅳ」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅴ」 「中間発表」 「模擬授業」	グループワークⅢ「共通教育科目の開発②」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発③」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発④」 グループ発表Ⅰ「グループワーク中間報告」 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 コミュニケーションをと る。	共通	講義・ワーク「アクティブ・ラーニング」 講義「成績評価の仕方」 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」 体験「模擬授業の実施と解説」 講義・ワーク「授業計画」 模擬授業実施	講義Ⅱ「様々な授業方法」 グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」 グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」 グループワークⅤ「全学共通科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 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？」 講義Ⅱ「様々な授業方法」 グループワークⅡ「共通教育科目の開発Ⅱ」 グループワークⅢ「共通教育科目の開発Ⅲ」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発Ⅳ」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅴ」 「中間発表」 「模擬授業」	ミニレクチャーⅢ「様々な授業形態、それぞ れのメリットとデメリット」 ミニレクチャーⅣ「コース設計&クラス設計」 グループワークⅢ「共通教育科目の開発②」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発③」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発④」 グループ発表Ⅰ「グループワーク中間報告」 グループ発表Ⅱ「新科目の紹介とミニ授業」
4. 成績の評価、 フィードバック	4-1 教育の評価や フィードバックにつ いての基礎知識を得る。	共通	講義・ワーク「アクティブ・ラーニング」 講義「成績評価の仕方」 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」 体験「模擬授業の実施と解説」 模擬授業実施	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「様々な成績評価、その目的 と方法」
	4-2 適切な成績評 価およびフィードバ ックを行う。	共通	講義・ワーク「アクティブ・ラーニング」 講義「成績評価の仕方」 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」 体験「模擬授業の実施と解説」 模擬授業実施	グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」 グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」 グループワークⅤ「全学共通科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 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」 グループワークⅢ「共通教育科目の開発Ⅲ」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発Ⅳ」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅴ」 「中間発表」 「模擬授業」	グループワークⅢ「共通教育科目の開発②」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発③」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発④」 グループ発表Ⅰ「グループワーク中間報告」 グループ発表Ⅱ「新科目の紹介とミニ授業」
5. 教育活動の 自己改善・キャ リア開発、教育開 発	5-1 授業改善・キャ リア開発や教育開発 に関する基礎知識を 習得する。	共通	模擬授業準備、実施 模擬授業の振り返り プログラムのまとめ	グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」 グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」 グループワークⅤ「全学共通科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 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」 グループワークⅢ「共通教育科目の開発Ⅲ」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発Ⅳ」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅴ」 「中間発表」 「模擬授業」	グループワークⅢ「共通教育科目の開発②」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発③」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発④」 グループ発表Ⅰ「グループワーク中間報告」 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 リア開発や教育開発 のためのスキルを修 得する。	共通	模擬授業準備、実施 模擬授業の振り返り プログラムのまとめ	グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」 グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」 グループワークⅤ「全学共通科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 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」 グループワークⅢ「共通教育科目の開発Ⅲ」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発Ⅳ」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅴ」 「中間発表」 「模擬授業」	グループワークⅢ「共通教育科目の開発②」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発③」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発④」 グループ発表Ⅰ「グループワーク中間報告」 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

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7月、9月（高専対象）、3月に開催し、加盟校6校から計22名の教員が参加した。（平成28年2月末現在）受講後のアンケートでは、アンケート回答者の約96％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、「担当授業で実施したことを振り返ることができ、自分の教育理念と教育戦略・方法の確立に大変役立つと思う」「自分の教育や教育方法を振り返るよい機会となった」などのコメントがあるなど好評だった。また、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。さらに今年度は、ティーチング・ポートフォリオの普及を目的として、SPOD内講師派遣事業において、「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～」を8月に愛媛県立医療技術大学にて開催し、計35名が参加した。なお、7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、加盟校3校から計3名の教員が参加した。



日 程	プログラム名	開催大学	受講者数			参加校数		満足度 %
			対面	遠隔	計	対面	遠隔	
7月11日（土）～12日（日）	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ	愛媛大学	17	0	17	6		94.4
7月11日（土）～12日（日）	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	3	0	3	3		94.4
9月25日（金）～27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	5	0	5	2		100
3月9日（水）～11日（金）	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ	徳島大学	0	0	0	0		
合 計			25	0	25	11	0	96

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、アクティブ・ラーニングやIR、障がい学生支援に関するプログラムを開講し、香川大学で「始めよう！アクティブ・ラーニング」、愛媛大学で「アクティブ・ラーニング入門セミナー」、SPODフォーラムでは「教学IRにおけるリサーチ・クエスチョンの作り方：教育改善の実現に向けて」「教育改善のためのIR活用」「障がい学生への配慮と大学教育の本質」等を開講した。また、ICTを活用した授業方法に関するプログラムとして、「eラーニング活用（入門編）ー学習支援システムModel eを活用してきめ細やかな学習支援を実現しようー」「パワーポイントの基本的な使い方」等を開講した。さらに、研究等のプロジェクトや会議のマネジメント力向上、メンタルヘルス研修など、教育力向上だけにとどまらず、それぞれの職場において実践できるプログラムも開講し、全体として時代や受講者のニーズに対応した多様な内容のプログラムを実施した。高知大学では、SPOD加盟校の学部生・大学院生を対象とした「ファシリテーション力養成道場」「TA講習」といったプレFDプログラムを開講し、多くの学生の参加を得た。



平成27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	
				対面	遠隔	計	対面	遠隔
4月6日(月)	会議マネジメント < 春期FD・SDスキルアップ講座 >	愛媛大学	FD	26	0	26	2	
4月6日(月)	学生の学びやすさと学習意欲を高める授業設計 ー課題分析図の活用ー < 春期FD・SDスキルアップ講座 >	愛媛大学	FD/SD	3	0	3	3	
4月7日(火)	学生を眠らせない講義法のコツ < 春期FD・SDスキルアップ講座 >	愛媛大学	FD/SD	8	0	8	2	
4月7日(火)	効果的なグループワークの進め方 < 春期FD・SDスキルアップ講座 >	愛媛大学	FD	16	8	24	1	2
5月25日(月)	クリッカーで教育・研究が変わる！	香川大学	FD/SD	7	0	7	1	
8月18日(火)	プロジェクトマネジメント < 夏期FD・SDスキルアップ講座 >	愛媛大学	FD/SD	20	0	20	1	
8月18日(火)	学習評価の基本 < 夏期FD・SDスキルアップ講座 >	愛媛大学	FD	11	0	11	2	
8月21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ーマー < 夏期FD・SDスキルアップ講座 >	愛媛大学	FD/SD	7	65	72	3	4
8月21日(金)	講義のための話し方入門 < 夏期FD・SDスキルアップ講座 >	愛媛大学	FD/SD	7	25	32	2	5
9月3日(木)	講義に小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイン ー考え方と進め方ー < 秋期FDセミナー >	高知大学	FD	3	0	3	1	
9月4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 < 夏期FD・SDスキルアップ講座 >	愛媛大学	FD/SD	3	0	3	2	
9月8日(火)	大人数講義法の基本 < 夏期FD・SDスキルアップ講座 >	愛媛大学	FD/SD	0	51	51	0	4
9月8日(火)	授業効果を高めるために授業の最初にすべきことー質問が出る教室づくりー < 秋期FDセミナー >	高知大学	FD*	4	0	4	1	
9月11日(金)	効果的なeラーニング活用方法(超入門編) < 夏期FD・SDスキルアップ講座 >	愛媛大学	FD	4	0	4	2	
9月14日(月)	英語で授業をしたい教員のためのワークショップ < 夏期FD・SDスキルアップ講座 >	愛媛大学	FD	2	0	2	1	
9月17日(木)	パワーポイントの基本的な使い方 < 夏期FD・SDスキルアップ講座 >	愛媛大学	FD/SD	12	0	12	3	
9月18日(金)	eラーニング活用(入門編)ー学習支援システムMoodleを活用してきめ細やかな学習支援を実現しようー < 夏期FD・SDスキルアップ講座 >	愛媛大学	FD/SD	17	0	17	4	
9月25日(金)	動画教材作成法 < 夏期FD・SDスキルアップ講座 >	愛媛大学	FD/SD	5	0	5	2	
9月28日(月)	始めよう！アクティブ・ラーニングー協同学習・話し合いの技法編ー	香川大学	FD	8	0	8	4	
9月28日(月)	始めよう！アクティブ・ラーニングー協同学習・教え合いの技法編ー	香川大学	FD	6	0	6	4	
9月29日(火)	始めよう！アクティブ・ラーニングー協同学習・問題解決の技法編ー	香川大学	FD	7	0	7	4	
9月29日(火)	大人数講義を魅力的にするテクニック	香川大学	FD	9	0	9	4	
9月30日(水)	TA講習	高知大学	プレFD	31	0	31	1	
12月24日(木)	アクティブ・ラーニング入門セミナー	愛媛大学	FD/SD	10	9	19	3	4
12月25日(金)	学生の学びを促すシラバスの書き方	香川大学	FD	5	0	5	2	
12月25日(金)	基礎から学ぶ学習評価法	香川大学	FD	5	0	5	2	
1月14日(木)	学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法	愛媛大学	FD/SD	8	8※	16	4	3
1月27日(水)	学生の学びを引き出すためのシラバスの書き方 < 春期FDセミナー >	高知大学	FD	3	0	3	1	
2月9日(火)～10日(水)	ファシリテーション力養成道場	高知大学	プレFD	18	0	18	2	
3月3日(木)	「アカデミック・スキル」をどう教えるか	香川大学	FD					
3月7日(月)	「日本語技法」をどう教えるか①	香川大学	FD					
3月7日(月)	「日本語技法」をどう教えるか②	香川大学	FD					
3月24日(木)	初年次科目のためのグループワークの技法 < 春期FDセミナー >	高知大学	FD					
3月24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 < 春期FDセミナー >	高知大学	FD*					
3月25日(金)	授業効果を高めるために初回の授業ですべきこと ー受講生のやる気スイッチをONにするー < 春期FDセミナー >	高知大学	FD					
3月30日(水)	TA講習	高知大学	プレFD					
合 計				265	166	431	64	22

※ e-ラーニング受講者

(2) SD事業

① 階層別、専門職養成プログラムの開発、実施

今年度は、SPODフォーラムにおいて国際連携系職員養成プログラム及び社会連携系職員養成プログラムを実施した。特に、昨年度に引き続き実施した国際連携系職員養成プログラムについては、2科目実施したところ、延べ71名の参加があり、アンケート回答者全員から「満足」という回答を得るなど非常に好評であった。

例年実施している「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ～Ⅱ、共通科目）」では、今年度合計186名の職員が参加した。特に、「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。今年度は香川大学で開催し、44名の参加があった。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、今後のキャリアビジョンの明確化や、大学の設置形態を超えた職員間でネットワーク構築ができると大変好評であり、アンケート結果についても受講者全員から「満足」という回答を得た。なお、本研修は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ている。



また、今年度は「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム」の見直しを行った。本プログラムは、平成21年度にカリキュラム・マップを作成し、当該マップに沿ってプログラムを実施してきた。しかし、SPOD設立から8年目を迎え、高等教育政策、大学の管理運営の実情やニーズの変化等に合わせ、当初作成したカリキュラム・マップや到達目標を見直す必要性が生じた。このため、まず各加盟校から参加者を募り、『「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム」見直しワークショップ』を開催した。ワークショップでは、抽象化された『大学職員に求められる3つの能力（「職務遂行能力」「人間力」「管理・運営力」）』と『階層』によるマトリックス表に沿って既存科目の改廃、新設科目の必要性を議論し「フレームワーク」の原案を作成した。ワークショップ終了後もフレームワークや各科目の目的・到達目標等について検討を重ね、9月に当該プログラムに係る「フレームワーク」及び「科目一覧（カリキュラム・マップ）」を完成させた。平成28年度からは、今回の見直しに沿ったプログラムを実施していく予定である。

日 程	プログラム名	開催大学	受講者数			参加校数		満足度 %
			対面	遠隔	計	対面	遠隔	
5月13日(水)～15日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅠ)第1回 【新任教職員研修】	香川大学	44	0	44	9		100
8月26日(水)	社会連携系職員養成プログラム レベルⅠ「地域特性論」-地方創生・地域資源を活用した地域の活性化- ※SPODフォーラム	愛媛大学	41	0	41	※1	※1	72.5
8月26日(水)	国際連携系職員養成プログラム レベルⅠ①「外国人受入入門」-留学生の受入 A to Z- ※SPODフォーラム	愛媛大学	35	0	35	※1	※1	100
8月26日(水)	国際連携系職員養成プログラム レベルⅠ②「海外派遣入門」 ※SPODフォーラム	愛媛大学	36	0	36	※1	※1	100
9月10日(木)～11日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム (共通科目 第1回)	愛媛大学	42	0	42	9		100
9月17日(木)～18日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム (共通科目 第2回)	愛媛大学	39	0	39	4		100
10月14日(水)～15日(木)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム (レベルⅡ)	愛媛大学	20	0	20	7		100
11月19日(木)～20日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム (レベルⅠ)第2回	愛媛大学	41	0	41	11		97.6
合 計			298	0	298	40	0	96

※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 次世代リーダー養成ゼミナールの開発、実施

「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、今年度で6期目を迎え、5期生10名と6期生5名の15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」の実施とそのレポート作成や、設置形態を超えた四国各県の大学・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。5期生が担当したSPODフォーラムプログラムは、満足度が100%となっており、非常に好評であった。今年度は5期生10名が修了し、1～5期生の修了生は計43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加盟校等の教職員にも開放し延べ59名もの参加があった。

また、今年度は1～4期修了生のうち9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者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	受講者数			参加校数	
			対面	遠隔	計	対面	遠隔
5月21日(木)～23日(土)	次世代リーダー養成ゼミナール(第1回)	徳島大学	15	0	15	10	
5月22日(金)	大学マネジメントセミナー「高等教育政策論」	徳島大学	33	0	33	6	
5月23日(土)	大学マネジメントセミナー「大学のガバナンスとマネジメント」	徳島大学	31	0	31	10	
7月16日(木)～18日(土)	次世代リーダー養成ゼミナール(第2回)	愛媛大学	15	0	15	10	
7月16日(木)	次世代リーダー養成ゼミナール(第2回) ※模擬講義	愛媛大学	20	0	20	5	
11月5日(木)～7日(土)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)	高知大学	15	0	15	10	
11月6日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール開放講義「リーダーシップ論Ⅱ」	高知大学	4	0	4	1	
11月6日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール開放講義「SD論」	高知大学	4	0	4	4	
11月7日(土)	次世代リーダー養成ゼミナール開放講義「大学職員論」	高知大学	3	0	3	3	
11月7日(土)	次世代リーダー養成ゼミナール開放講義「危機管理実践」	高知大学	3	0	3	2	
1月21日(木)～22日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール(第4回)	愛媛大学	15	0	15	10	
合 計			158	0	158	71	0

③ 職員のための講師養成の実施

SD研修講師を担当できる職員を育成するため、昨年度に引き続いて「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、受講者は理論を学んだ後、講座の中で実際にプレゼンテーションを繰り返すを行い、講師や受講者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図ることができる内容となっている。受講後のアンケートでは、受講者全員から「満足」という回答を得ており、「自分の直すべきポイント、継続すべきポイントが明確になった」「自分が気付いていない点を指摘してもらえ



た」など大変好評であった。

さらに、今年度は、新たに「職員のための講師養成講座（マイクロティーチング）」を実施した。マイクロティーチングは、少人数で順番に短時間の講義とフィードバックを繰り返しながら、講義・説明・プレゼンのスキルアップを行う研修であり、教える技術に加え、フィードバック法も学ぶことが可能である。本講座では、「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ）」の講師を務めることを想定し、自身が組み立てた研修プログラムを実際の研修に近い形で実施し、マイクロティーチングの手法を用いてSPOD-SD講師として必要なスキルの修得を図った。

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）」、「SPODフォーラム」等のSD研修講師のうち13名は、講師養成講座の修了者であり、何れも受講者から高い評価を得た。各加盟校で実施する学内研修の講師を務める者もいるなど、内部講師養成の成果が現れている。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、その養成に努めていく。

また、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、本ページ下部に記載の資格認定基準に基づき、今年度新たに香川大学から1名の職員を認定した。代表校（愛媛大学）以外では初めての認定者であり、これまでのSPOD-SD事業における取組が着実に実を結んできている。SPOD-SDCは29ページに掲載のとおり合計13名となり、各種SD研修講師を担当する等、SPOD-SD事業に大きく貢献している。

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。

■ 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
H27年度	13	H27. 8. 4	野口 里美	香川大学教育学部総務係／係長

④ 経営者・管理者養成プログラムの実施

昨年度SPOD加盟校の教職員を対象に実施し、好評であった「評価者研修」を、SPODフォーラムにおいて「人材育成のための人事評価－評価の心構えとその手法－」として実施し、31名の参加があった。本研修は、まず人事評価の目的・意義・重要性や人事評価のポイント等を学び、その上でケーススタディを交えながら進められた。受講後のアンケートでは、「今後の自身の業務に生かすことのできる内容であった」「評価の着眼点が分かった」という意見や、回答者全員から「満足」という回答を得るなど、より実践に近い研修として高い評価が得られた。

また、SPODフォーラムにおいて、「トップリーダーセミナー」として「学習成果をめぐる国内外の動向－学内・国内・国際社会における合意形成のアプローチ－」を実施した。本セミナーは、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52名の教職員が参加した。受講者からは、「大学教育の在り方や学習成果に関する国内外の動向などについて理解できた」等の意見が多数あり、好評であった。

(3) SPODフォーラム

SPODフォーラム2015の開催

日 時：平成27年8月26日（水）～28日（金）
場 所：愛媛大学城北キャンパス
主 催：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）
全体テーマ：「学びの成果をどう可視化するか？」
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：488名（延べ1,507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月に愛媛大学において「SPODフォーラム2015」を開催した。全体テーマ「学びの成果をどう可視化するか？」のもと、3日間で全39講座を開講した。IRやデータ解釈法、ポートフォリオなど、全体テーマに関連したプログラム内容はもちろん、時代のニーズや過去のアンケート結果から求められている多様な内容を取り上げ、プログラムを実施した。

シンポジウムでは、「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」というテーマのもと、シンポジスト3名による講演及びパネルディスカッションを実施した。講演では主にそれぞれの大学の先進的な取組事例の紹介があり、その後引き続き行われたパネルディスカッションでは、フロアを交えた活発な意見交換が行われた。参加者からは「他大学の先進的な事例を知ることができ良かった」「現在進めているAP事業、学内の組織改善に有効であった」等の意見があった。シンポジウムについては109～135ページに詳細を掲載している。

また、今年度は新たな試みとして初日の夕方にポスターセッションを実施し、当日は加盟校内外から27組（うち加盟校（代表発表者の所属）7、加盟校外20）の取組発表があった。多数の来場者を得るとともに、参加者からも「情報交換・意見交換の機会が豊富にあり、自大学の取組を相対化できた」「職員を主たる対象とする発表機会は多くないので、いい機会となった」等の肯定的な意見が多く、来年度も引き続きポスターセッションを実施する予定である。

本フォーラムには加盟校の教職員を中心に全国から488名（延べ1,507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85%から「フォーラムで得た知識やスキルを活用している」と回答があり、約97%から「満足」という高い評価を得た。

参加者について、加盟校外教職員の参加割合が年々増加傾向にあり、今年度は参加者の約4割が加盟校外の教職員であった。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。特に今年度のフォーラムでは、加盟校先行受付終了後の一般受付が始まると同時に、全国各地の教職員より多数の申込があり、人気の高いプログラムについては申込開始後すぐに定員に達した。

事後アンケートでは、「SPODフォーラムへの要望」についても調査しており、「希望プロ

ラムがすぐに定員に達したため受講できなかった」旨の意見があったため、次年度は人気の高いプログラムを2回開講するなどして対応する予定である。これらのSPODフォーラムへの要望は、ネットワークコア運営協議会において検討し、次年度以降のSPODフォーラムの運営改善の参考とする予定である。アンケート結果及び今後の対応については36～45ページに詳細を掲載している。

フォーラムの運営については、開催校の愛媛大学のみならず、愛媛県内各加盟校の職員が運営スタッフとして携わるなど、設置形態を超えた連携協力により円滑に実施された。なお、以前から要望のあったSPODフォーラムの四国4県での持ち回り開催については、今年度のネットワークコア運営協議会において、今後の各県持ち回り開催スケジュールが決定した。これにより、これまで遠方のため来場できなかった新規参加者層の獲得や、開催県内教職員間で情報交換の機会の増加等により、ネットワーク内の連携がより強化されることが見込まれる。



SPODフォーラム2015 プログラム別受講者数

	プログラム名	計
8月26日(水) 1時限	学生の学習意欲を促進する授業設計	31
	研究支援職員としての基礎知識 -ゼロから始める研究者との協働-	23
	社会連携系職員養成プログラム レベル I「地域特性論」 -地方創生・地域資源を活用した地域の活性化-	41
	学生の学びやすさと学習意欲を高める授業設計-課題分析図の活用-	28
	大人数講義法の基本	30
	教学IRにおけるリサーチ・クエスチョンの作り方:教育改善の実現に向けて	33
8月26日(水) 2時限	理系講義形式授業において学生の学習を促進する授業デザイン	29
	若手職員に贈るチームワーク入門「目の前の仕事をこなす」からのステップアップ	30
	学生のキャリア形成支援	40
	相互理解を通じたチーム力向上-自己理解・他者理解に役立つ視点の提供-	18
	教育改善のためのIR活用	56
	国際連携系職員養成プログラム レベル I ① 「外国人受入入門」-留学生の受入 A to Z-	35
8月26日(水) 3時限	ジグソー学習法を用いたグループワークの進め方	19
	ケースで学ぶ大学リーダーシップ	36
	事例報告「学習成果の可視化にむけて」	47
	国際連携系職員養成プログラム レベル I ②「海外派遣入門」	36
8月27日(木) 1時限	橋本メソッドを反転授業でやろう!!	40
	プロジェクトを成功に導くマネジメントとデザイン思考	30
	人材育成のための人事評価-評価の心構えとその手法-	31
	ルーブリック評価入門-考える、つくる、活用する-	37
	大学図書館での学習支援-限られたスタッフ・予算・時間の中での創り出し方-	26
	アクティブラーニング-効果的な学習課題のつくり方-	35
8月27日(木) 2時限	大学版反転授業TBL:チーム基盤型学習の手法	37
	会議を有意義な時間にするためのマネジメント手法	30
	始めよう! アクティブ・ラーニング-協同学習・文章作成の技法編-	28
	学習成果の可視化とポートフォリオ	46
	大学の危機管理 -事例から考えるハラスメント-	32
	トップリーダーセミナー 学習成果をめぐる国内外の動向 -学内・国内・国際社会における合意形成のアプローチ-	52
8月27日(木) 3時限	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」	225
8月28日(金) 1時限	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	39
	教育データ解釈法入門:学びの成果の量的指標を読み解くために	31
	部下・若手職員の育成-自ら学び成長する-	32
	グラフィック・シラバスを作ろう!	24
	障がい学生への配慮と大学教育の本質	40
	大学組織論-大学はどのような論理で動くのか-	35
8月28日(金) 2時限	テーマ別ラウンドテーブル「映像を活用した授業・研修」	24
	ワールド・カフェ-SDIについて語ろう-	32
	テーマ別ラウンドテーブル「学生支援の現状と課題-私たちにできることは?」	36
	テーマ別ラウンドテーブル「学びの成果をどう可視化するか?」	33
合 計		1507

SPODフォーラム2015 ポスターセッション取組一覧

分類	テーマ	代表発表者		
		所 属		氏 名
A	データから考える愛大授業改善	愛媛大学	SPOD加盟校	加地 真弥
A	企業が求めるコンピテンシーと学生生活において獲得できるコンピテンシーの比較検討	阿南工業高等専門学校	SPOD加盟校	松本 高志
A	教務が担う学習成果の可視化・証明書記載事項の検討	愛知教育大学	SPOD加盟校外	中村 章二
A	数値化によるコンピテンシー育成成果の可視化	関東学園大学	SPOD加盟校外	渡邊 剛央
A	比治山型「学修成果の可視化」について～AP採択事業	比治山大学・比治山大学短期大学部	SPOD加盟校外	斉藤 克幸
A	学修成果可視化への取り組み	福岡歯科大学	SPOD加盟校外	内田 竜司
A	ライティングセンターを核とした学習成果の可視化	関西大学	SPOD加盟校外	西浦 真喜子
A	芝浦工大のアクティブ・ラーニングと学修成果の可視化	芝浦工業大学	SPOD加盟校外	坂井 直道
A	大阪府立大学における学修成果可視化の取組	大阪府立大学	SPOD加盟校外	高橋 哲也
A	人文科学系学士課程教育における学習成果の検証	学習院大学	SPOD加盟校外	篠田 雅人
A	タブレットとeポートフォリオを用いた学習成果の可視化	仁愛女子短期大学	SPOD加盟校外	田中 洋一
B	福井県大学間連携で行うTP作成ワークショップ	福井工業大学	SPOD加盟校外	杉原 一臣
B	大学版反転授業TBL を用いた能動的学習の実践例	高知学園短期大学	SPOD加盟校	濱田 美晴
B	「SIH道場～アクティブ・ラーニング入門」の取組	徳島大学	SPOD加盟校	久保田 祐歌
B	理工系講義形式授業における教員支援プログラム開発	芝浦工業大学	SPOD加盟校外	榊原 暢久
B	スカベンジャー・ハントを用いた新任教育職員研修	福岡大学	SPOD加盟校外	橋場 論
B	行動型、参加型アクティブ・ラーニングとFD、SD	県立広島大学	SPOD加盟校外	馬本 勉
B	COC事業「地域交流実践演習」の全学的な取り組み	今治明德短期大学	SPOD加盟校	中居 由香
B	九産大初のFD・SD非公認組織その名は「キンロク会」	九州産業大学	SPOD加盟校外	一ノ瀬 大一
B	教職協働と部署間連携で実現する実践的な人事研修	関西学院大学	SPOD加盟校外	中村 洋右
B	大学教育における本質的な問いを中心とする授業設計	名古屋大学	SPOD加盟校外	中島 英博
B	非常勤講師を対象とした組織的なFDの取り組み	追手門学院大学	SPOD加盟校外	岸岡 奈津子
B	学生に寄り添い、教員と戯れるSDの実践と今後の展開	追手門学院大学	SPOD加盟校外	吉田 尚子
B	追手門学院大学のSDC養成への挑戦	追手門学院大学	SPOD加盟校外	村上 泰市郎
B	愛知大の職員人材育成～キャリアビジョンシート導入～	愛知大学	SPOD加盟校外	近藤 智彦
B	教職員能力開発拠点「愛媛大学」のSDの取組	愛媛大学	SPOD加盟校	阿部 光伸
B	愛媛大学が変わる、地域が変わる。～あいだいCOC～	愛媛大学	SPOD加盟校	前田 眞

SPODフォーラム2015ポスターセッション「優秀ポスター賞」受賞取組一覧

分類	テーマ	所 属	代表発表者	共同発表者
A	大阪府立大学における学修成果可視化の取組	大阪府立大学	SPOD加盟校外 高橋 哲也	—
B	「SIH道場～アクティブ・ラーニング入門」の取組	徳島大学	SPOD加盟校 久保田 祐歌	吉田 博
B	スカベンジャー・ハントを用いた新任教育職員研修	福岡大学	SPOD加盟校外 橋場 論	宮田 優香里
B	九産大初のFD・SD非公認組織その名は「キンロク会」	九州産業大学	SPOD加盟校外 一ノ瀬 大一	松本 孝徳 武谷 信吾

分類A : 学習成果の可視化 分類B : FD／SD一般

SPODフォーラム 2015



学びの成果をどう可視化するか？

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

2015年 8/26 (水) ▶ 28 (金) 愛媛大学 城北キャンパス

主催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク (SPOD)

参加申込

※事前申込制 (先着順)

SPOD加盟校の教職員限定受付 2015年6月26日(金)正午~7月10日(金)正午

一般受付 (SPOD加盟校の方も申込可) 2015年7月14日(火)正午~7月28日(火)正午

申込みは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

※情報交換会費は除きます。

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。

主な交通機関

※駐車スペースはありませんので、
公共の交通機関の利用をお願いいたします。

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

—参加者の声—

- 研修の形態がグループワークが基本となっていたので、未だに体に染み付いており、実際の現場で活用できる大きな収穫となっています。
- 普段は学ぶ機会の少ないカリキュラム構築や評価などに関する基礎知識を得ることができました。
- 「大学」といっても、国立と私立、地方と首都圏、単科と総合、教員と職員、研究と教育など、各大学が置かれる状況によって課題や取り組み方がさまざまであることを実感できました。様々な大学の教職員と交流することで、自分の環境をとらえる視点が増えたと感じられました。



お問合せ先

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク事務局(愛媛大学教育企画課)

☎ 089-927-9154

34

E-mail spod@stu.ehime-u.ac.jp

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：法文学部講義棟101講義室 ■時間：8月26日(水)~28日(金) 9:00~



過去の
資料等はこちら

会場 日時		法文学部講義棟 302講義室	法文学部講義棟 303講義室	法文学部講義棟 304講義室	法文学部講義棟 403講義室	法文学部講義棟 404講義室	愛大ミューズ アクティブ・ラーニング スペース2	法文学部講義棟 305講義室
1日目 8月26日(水)	1 10:00 ~ 12:00	FD 2601A New!! 学生の学習意欲を 促進する授業設計 川瀬和也(徳島大学) 32名	SD 2601B 研究支援職員としての 基礎知識 -ゼロから始 める研究者との協働- 宮内卓也(高知大学) 28名	FD・SD 共通 2601C 社会連携系職員養成プログラム レベル1 New!! 地域特性論 -地方創生・ 地域資源を活用した地 域の活性化- 坂本世津夫(愛媛大学) 40名	FD 2601D New!! 学生の学びやすさと学習 意欲を高める授業設計 -課題分析図の活用- 仲道雅輝(愛媛大学) 32名	FD 2601E 大人数講義法の基本 小林直人(愛媛大学) 60名	FD・SD 共通 2601F New!! 教学IRにおける リサーチ・クエスチョン の作り方:教育改善の 実現に向けて 川那部隆司(立命館大学) 36名	
	2 13:00 ~ 15:00	FD 2602A 理系講義形式授業にお いて学生の学習を促進 する授業デザイン 吉田博(徳島大学) 梶原輔久(芝浦工業大学) 30名	SD 2602B New!! 若手職員に贈る チームワーク入門 「目の前の仕事をこなす」 からのステップアップ 次世代リーダー養成ゼミナール (5期生) 28名	SD 2602C New!! 学生のキャリア形成支援 岡崎子(愛媛大学) 40名	SD 2602D New!! 相互理解を通じた チーム力向上 -自己理解・他者理解に 役立つ視点の提供- 杉本洋一(香川大学) 20名	FD・SD 共通 2602E New!! 教育改善のためのIR活用 中井俊樹, 清水栄子(愛媛大学) 60名	FD・SD 共通 2602F 国際連携系職員養成プログラム レベル1① New!! 外国人受入入門 -留学生の受入 A to Z- 堀川雅美(摂南大学) 36名	
	3 15:30 ~ 17:30	FD 2603A ジグソー学習法を用 いたグループワーク の進め方 村田晋也(愛媛大学) 20名		FD・SD 共通 2603C New!! ケースで学ぶ 大学リーダーシップ 中島英博(名古屋大学) 40名	FD・SD 共通 2603D New!! 事例報告 学習成果の可視化に むけて 小西敏雄(松山東雲女子大学) 坪井泰士(阿南工業高等専門学校) 平尾智隆(愛媛大学) 40名		FD・SD 共通 2603F 国際連携系職員養成プログラム レベル1② New!! 海外派遣入門 堀川雅美(摂南大学) 36名	
	17:40 ~ 19:00	ポスターセッション 法文学部講義棟201講義室 見学自由(ポスター出展申込については、SPODホームページをご覧ください。)						

2日目 8月27日(木)	1 10:00 ~ 12:00	FD 2701A 橋本メソッドを 反転授業でやろう!! 金西計英(徳島大学) 40名	FD・SD 共通 2701B プロジェクトを成功に 導くマネジメントと デザイン思考 丸山智子, 仲道雅輝(愛媛大学) 30名	SD 2701C New!! 人材育成のための人事 評価 -評価の心構えと その手法- 阿部光伸(愛媛大学) 新名敏弘(聖カタリナ大学) 40名	FD 2701D ルーブリック評価入門 -考える、つくる、活用 する- 保野秀典(高知大学) 40名	FD・SD 共通 2701E New!! 大学図書館での学習支援 -限られたスタッフ・予算・ 時間の中での創り出し方- 玉岡兼治(聖カタリナ大学) 亀岡由佳(徳島大学) 山本哲也(四国大学) 30名	FD 2701F New!! アクティブラーニング -効果的な学習課題の つくり方- 中井俊樹(愛媛大学) 36名	
	2 13:00 ~ 15:00	FD 2702A 大学版反転授業 TBL:チーム基盤型 学習の手法 立川明(高知大学) 40名	SD 2702B New!! 会議を有意義な時間 にするためのマネジメ ント手法 丸山智子(愛媛大学) 30名		FD 2702D New!! 始めよう!アクティ ブ・ラーニング・協同学習・ 文章作成の技法編- 西本佳代(香川大学) 30名	FD・SD 共通 2702E New!! 学習成果の可視化 とポートフォリオ 根本淳子(愛媛大学) 60名	FD・SD 共通 2702F 大学の危機管理 -事例から考える ハラスメント- 吉田一恵, 倉田千春(愛媛大学) 36名	FD・SD 共通 2702G New!! トップリーダーセミナー 学習成果をめぐる国内外 の動向 -学内・国内・国際 社会における合意形成 のアプローチ- 深堀聰子(国立教育政策研究所) 80名
	3 15:30 ~ 17:45	シンポジウム 南加記念ホール New!! 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 高橋哲也(大阪府立大学) 福島真司(山形大学) 橋本智也(京都光華女子大学) 司会:小林直人(愛媛大学) 200名						
	18:15 ~ 20:15	情報交換会 会場：愛媛大学 大学会館 1 階 会費：4,000 円（事前申込み制）						

3日目 8月28日(金)	1 10:00 ~ 12:00	FD・SD 共通 2801A 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 清水栄子, 加地真弥(愛媛大学) 40名	FD・SD 共通 2801B New!! 教育データ解析法入門: 学びの成果の量的指標を 読み解くために 中山晃(愛媛大学) 36名	SD 2801C 部下・若手職員の育成 -自ら学び成長する- 米澤慎二(追手門学院大学) 30名	FD 2801D New!! グラフィック・ シラバスを作ろう! 宮田政徳(徳島大学) 36名	FD・SD 共通 2801E New!! 障がい学生への配慮と 大学教育の本質 青野透(徳島文理大学) 60名	FD・SD 共通 2801F New!! 大学組織論 -大学はどのような 論理で動くのか- 中井俊樹(愛媛大学) 36名	
	2 13:00 ~ 15:00	FD・SD 共通 2802A New!! テーマ別ラウンドテーブル 映像を活用した授業・ 研修 小林忠資(愛媛大学) 40名	SD 2802B New!! ワールド・カフェ -SDについて語ろう- 野口里美(香川大学) 40名	FD・SD 共通 2802C New!! テーマ別ラウンドテーブル 学生支援の現状と課題 -私たちにできることは?- 清水栄子(愛媛大学) 40名	FD・SD 共通 2802D New!! テーマ別ラウンドテーブル 学びの成果を どう可視化するか? 小林直人(愛媛大学) 40名			

SPODフォーラム2015事前アンケート集計結果

アンケート回答者数:449名(当日申込みを除く, webでの受講申込時に実施)

参加者の属性

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	434	88.9%
② 短期大学	43	8.8%
③ 高等専門学校	7	1.4%
④ その他()	4	0.8%
計	488	100.0%

国立政策研究所, 文部科学省,
大学コンソーシアム京都(2)

(2) 所属先の設置者

	度数	割合
① 国(国立大学法人)	140	28.7%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	60	12.3%
③ 学校法人	284	58.2%
④ その他()	4	0.8%
計	488	100.0%

国立政策研究所, 文部科学省,
大学コンソーシアム京都(2)

(3) 所属先の所在地

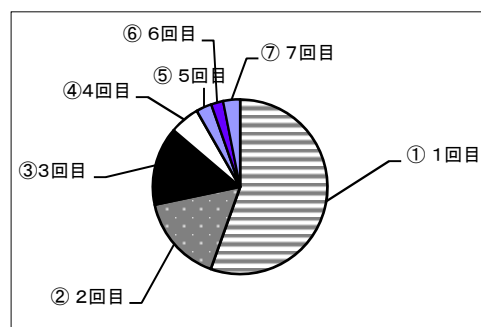
	度数	割合
① 四国	286	58.6%
② 北海道	1	0.2%
③ 東北	8	1.6%
④ 関東	47	9.6%
⑤ 中部	19	3.9%
⑥ 近畿	53	10.9%
⑦ 中国	50	10.2%
⑧ 九州・沖縄	24	4.9%
計	488	100.0%

(4) 職種

	度数	割合
① 教員	197	40.4%
② 職員	284	58.2%
③ 学生	0	0.0%
④ その他	7	1.4%
計	488	100.0%

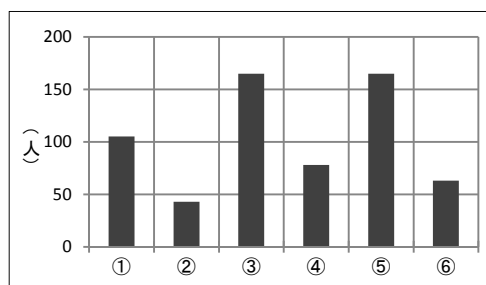
1. SPODフォーラムの参加は何回目ですか？

	度数	割合
① 1回目	249	55.5%
② 2回目	73	16.3%
③ 3回目	65	14.5%
④ 4回目	25	5.6%
⑤ 5回目	13	2.9%
⑥ 6回目	10	2.2%
⑦ 7回目	14	3.1%
計	449	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	105	23.4%
② SPODメールマガジン	43	9.6%
③ SPODフォーラムチラシ	165	36.7%
④ SPOD研修プログラムガイド2015	78	17.4%
⑤ SPOD関係者からの案内	165	36.7%
⑥ その他	63	14.0%
アンケート回答者数	449	

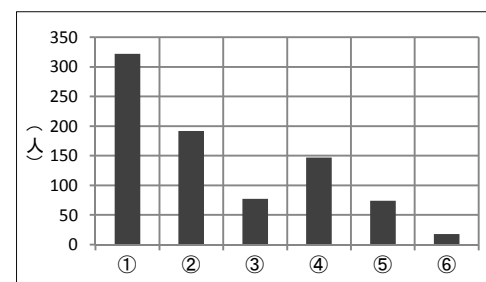


その他の記述内容

- ・ 職場からの案内(28)
- ・ 参加者の口コミ(3)
- ・ 研修担当者からの案内(10)
- ・ 上司からの案内(6)
- ・ 関係者からの案内(2)
- ・ あさがおML
- ・ JAEDホームページ
- ・ テニユアトラック教員
- ・ 毎年あるので

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	322	71.7%
② 組織の課題を解決するヒントを得るため	192	42.8%
③ 組織を超えた人脈づくりのため	77	17.1%
④ FDやSDに関する情報収集のため	147	32.7%
⑤ 上司に参加をすすめられたため	74	16.5%
⑥ その他	18	4.0%
アンケート回答者数	449	



その他の記述内容

- ・ ポスターセッション参加のため(2)
- ・ フォーラム自体のデザインを知るため
- ・ 職員全員に参加が義務付けられている
- ・ テニユアトラック教員のため(2)
- ・ 学部内FD委員会の業務として
- ・ IRIに関する情報収集のため
- ・ 学生にとってより効果的な授業手法を学ぶため

SPODフォーラム2015全体アンケート集計結果

当日参加者数488名
(うちSPOD加盟校286名, SPOD加盟校外202名)

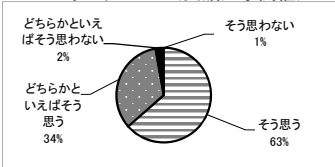
アンケート回答者数181名
(回答率37.1%, 回答期間9/18(金)～10/2(金) ※フォーラム終了3週間後よりweb入力にて実施)

1. SPODフォーラムでの研修成果について

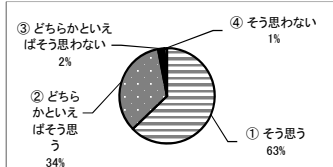
【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

	度数	割合
① そう思う	115	63.5%
② どちらかといえばそう思う	61	33.7%
③ どちらかといえばそう思わない	4	2.2%
④ そう思わない	1	0.6%
計	181	100.0%
無回答	0	

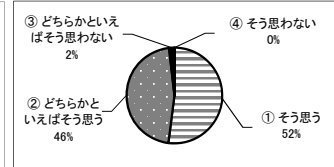
SPODフォーラム2015(愛媛大学開催)



SPODフォーラム2014(高知大学開催)

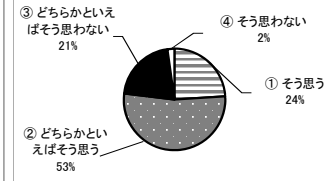
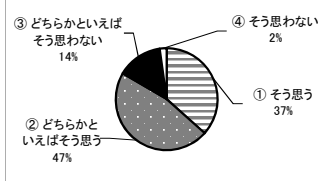
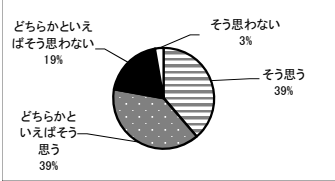


SPODフォーラム2013(愛媛大学開催)



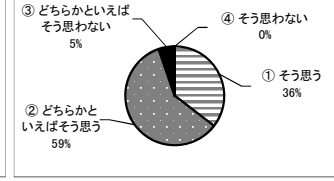
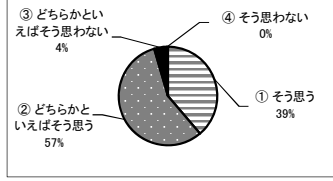
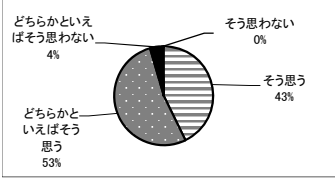
【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

	度数	割合
① そう思う	70	38.7%
② どちらかといえばそう思う	71	39.2%
③ どちらかといえばそう思わない	35	19.3%
④ そう思わない	5	2.8%
計	181	100.0%
無回答	0	



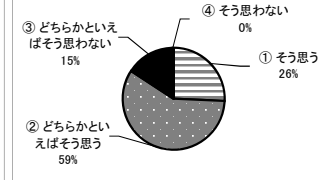
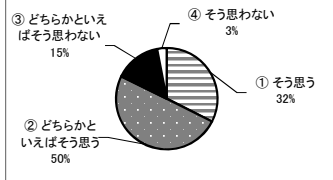
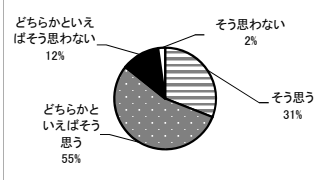
【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

	度数	割合
① そう思う	77	42.8%
② どちらかといえばそう思う	95	52.8%
③ どちらかといえばそう思わない	7	3.9%
④ そう思わない	1	0.6%
計	180	100.0%
無回答	1	



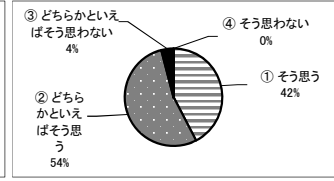
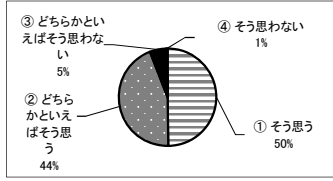
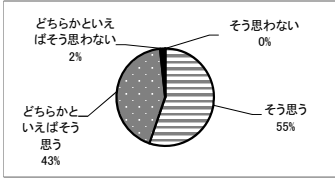
【業務や教育に対する意識や考え方が変わった】

	度数	割合
① そう思う	56	30.9%
② どちらかといえばそう思う	99	54.7%
③ どちらかといえばそう思わない	22	12.2%
④ そう思わない	4	2.2%
計	181	100.0%
無回答	0	



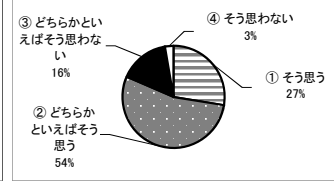
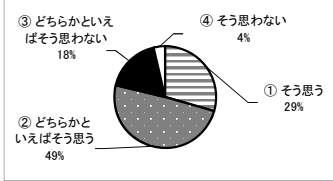
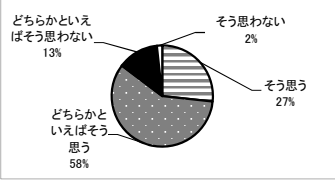
【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

	度数	割合
① そう思う	100	55.2%
② どちらかといえばそう思う	78	43.1%
③ どちらかといえばそう思わない	3	1.7%
④ そう思わない	0	0.0%
計	181	100.0%
無回答	0	



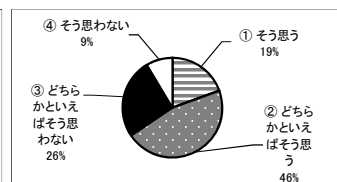
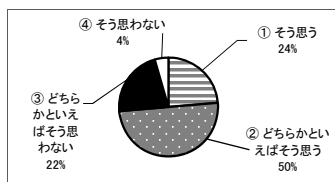
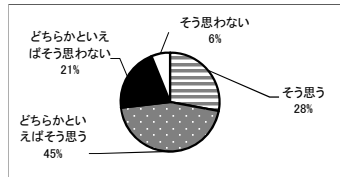
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している】

	度数	割合
① そう思う	47	26.7%
② どちらかといえばそう思う	103	58.5%
③ どちらかといえばそう思わない	23	13.1%
④ そう思わない	3	1.7%
計	176	100.0%
無回答	5	



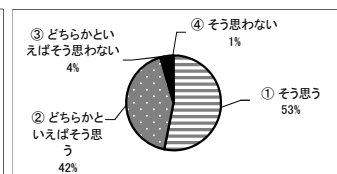
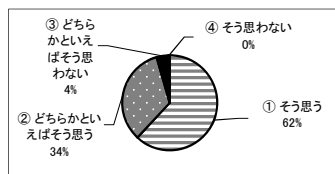
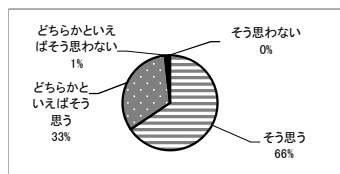
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している】

	度数	割合
① そう思う	50	27.9%
② どちらかといえばそう思う	81	45.3%
③ どちらかといえばそう思わない	37	20.7%
④ そう思わない	11	6.1%
計	179	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	118	65.6%
② どちらかといえばそう思う	59	32.8%
③ どちらかといえばそう思わない	2	1.1%
④ そう思わない	1	0.6%
計	180	100.0%
無回答	1	



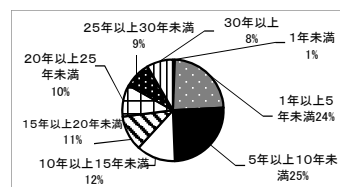
2. 参加者ご自身について

所属先
所属先の設置者
所属先の所在地
職種
SPODフォーラムへの参加回数

事前アンケート(p36-37)参照

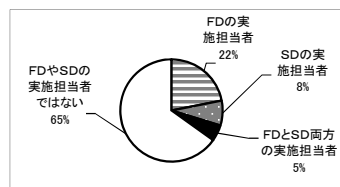
【大学教職員等の経験年数】

	度数	割合
① 1年未満	1	0.6%
② 1年以上5年未満	42	23.6%
③ 5年以上10年未満	45	25.3%
④ 10年以上15年未満	22	12.4%
⑤ 15年以上20年未満	20	11.2%
⑥ 20年以上25年未満	18	10.1%
⑦ 25年以上30年未満	15	8.4%
⑧ 30年以上	15	8.4%
計	178	61.8%
無回答	3	



【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	21.9%
② SDの実施担当者	14	7.9%
③ FDとSD両方の実施担当者	9	5.1%
④ FDやSDの実施担当者ではない	116	65.2%
計	178	100.0%
無回答	3	



SPODフォーラム2015 参加者からの要望等について

■開催時期／期間について

- ・業務の都合等で1日しか参加ができなかったため、3日間とも参加できるように連休中などの開催を希望します。
- ・職務の専門分野の他の研究会とバッティングしていて、なかなか参加しづらいという面があります。もう少し日程を前倒しするとかしていただければ、と思います。
- ・8月の末は他の研修とも重なり、どちらかを諦めざるを得ませんでした、9月の開催は難しいのでしょうか？

対応

過去の実績に基づき、教職員が最も参加しやすい夏期休業中の平日に開催している。なお、来年度は愛媛大学で8月下旬に開催する予定である。

- ・同時期に開催していた他の研究会と調整を行い、日程が被らないよう対応した。

■開催会場について

- ・もっと広い会場（教室）であれば良かったと思う。グループ同士の間隔が狭すぎて、会話しづらい場面もあった。
- ・グループワークの際に、周りの議論が白熱し、自グループの議論が聞こえにくいことが多々あった。難しいと思うが、教室の広さ（若しくは定員）を再検討してみてもどうか。
- ・全般的に会場が狭いと感じた。スケジュールもタイトであったので、移動時間を考えるとなるべく1つの建物の中で完結した方が良いのだと思うが、改善できるのであれば、空間に余裕がある方がありがたい。
- ・ポスターセッションの会場をもう少し広くし、発表者どうしの間隔を広くとっていただくと、ポスターを囲みやすく、見やすくなり、また近隣の発表者の声と重なって聞き取りにくいのを防ぐことができると思います。

対応

- ・会場確保の都合上、来年度も今年度と同じ法文学部講義棟をメイン会場として開催を予定している。各プログラムの定員数の見直しを行い、会場の規模に応じた定員を設定することで空間に余裕を持たせることを検討する。

- ・2日目（シンポジウム実施の日）に、講義形式のプログラムを設け、受け入れ可能な人数を増やすことを検討する。

■研修時間・開始時刻について

- ・初日の朝出発すると、開催時間に間に合うかどうかという時間帯であったためもう少し遅く始めると参加がしやすい。
- ・関西からの参加ですが、1日目の開始時刻をもう少し遅くしていただけると前泊の必要がないので、有り難いです。
- ・一つ一つのセミナーをもう少し時間をとって欲しかった。
- ・身に付けるためには少々時間が足りないので、もう少し（30分程度）時間を増やして欲しい。
- ・グループワークを組み込んでいたので同じグループの方とのディスカッションはすすんだが、他のグループの方とお話する時間が少なかったのも、グループワークを取り入れている講座はもう少し時間が欲しかったと思う。
- ・全てのプログラムで参加者の方々と意見交換等を行える時間がほしかったです。

・グループワークやディスカッションのあるプログラムに参加したが、時間が足りないと感じた。ワークやグループディスカッションなどのあるプログラムは、2日目または3日目の9:00開始にする、2コマ連続にするなどして時間を確保する事を検討しても良いのではないか。

・ワークの時間をもっと増やしてほしい。他大学がどのように取り組んでいるのかを聞きたい。

・他校の取り組みはとても参考になったので、情報交換の時間が多いほうが良いと思った。

対応

・講義開始時刻については過去の実績に基づき設定しているが、四国以外からの参加者も増加していることから、できる限り考慮して開始時刻の設定を検討する。

・講義時間については、グループワークのあるプログラムは時間が足りないとの意見が多く、講義時間を長くしたり講師の時間配分を調整してもらったりするなど工夫できるところがないか検討する。

■プログラムの申込について

・SPOD加盟校の職員ではないからかもしれませんが、申込みが始まった直後に申し込んだプログラムの中でも受講できないものがありました。定員の拡大についてご検討いただけると幸いです。

・可能な申し込み時期でできるだけ早く申し込んだが、会員校でなかったため希望の講座に参加できなかった。

・SPOD加盟校以外であっても、ある程度希望するプログラムを受講できる枠を確保しておいてほしい。(申込み日に既にいっぱいとなっているものが多かったため)

・四国のネットワークなので加盟大学優先は理解できるが、各講座に一般枠を設けられると、他地区からも参加しやすいのでは。加盟大学以外が申し込める段階で、既に満席はがっかりしてしまう。特にポスター発表者は、会場へ出向くことを決めているので、講座申込段階で意欲が減退してしまう。

・プログラムの空き状況が不明瞭でした。

対応

・今回、加盟校限定の先行受付の段階では定員に達しなかったものの、一般受付開始後まもなく定員に達したプログラムもあった。今回は申込フォームのシステムの都合上、定員に達したプログラムの申込を締め切るまでにタイムラグが生じたため、申込フォームのシステム等を見直し、申込フォーム画面上で随時プログラムの空き状況を掲示したり、定員に達し次第自動的に申込を締め切ったりする等の対応を検討する。

・SPOD加盟校教職員は先行受付期間に申込ができるようになっており、期間内に申し込んだ加盟校の教職員はほぼ希望するプログラムを受講できるようになっている。ただ、近年加盟校外からの参加者も増加していることから、できる限り加盟校外の参加者も希望するプログラムを受講できるような工夫を検討する。

・キャンセル等により空きが生じたプログラムについて、二次募集を申込フォームで行う等の対応を検討する。

・「キャンセル等により空きが生じる可能性がある」旨、申込フォーム等に記載し事前に参加者にお知らせしておく。

・受講希望の多いプログラムについては、同内容のプログラムを2回実施するなどの対応を検討する。

■シラバスについて

- ・講義を選ぶ時に見た資料の内容と、実際に行われた講義内容が、必ずしも一致していないものも、あったように思います。
- ・シラバスに記載する「対象者」や「内容」などをもっとハッキリとさせて欲しい。
- ・シラバスの内容をより具体的に。事前学習ができるようにデータの提供などを行う。

対応

- ・講師の選考を早めに行い、講師の方々には講義内容を十分検討いただいた上でシラバスを作成していただき、シラバスに沿った研修の実施をお願いします。
- ・講師の方々にはシラバスに記載する受講対象を明確に設定していただき、受講者にわかりやすい表現で記載する等工夫する。
- ・受講対象外の方から申込があった場合の受入可否について、講師の方に事前確認しておく。
- ・講義形式中心のプログラムについては、シラバスに講義形式の旨記載するようにする。

■広報等について

- ・受講申し込み時点で締切のプログラムがあったので、受けられなかったプログラムの資料等でも良いのでWEB等で閲覧できれば嬉しいです。
- ・このアンケートについて、教育等についてすでに積極的に取り組んできていて、今回のフォーラムでとくに意識や考え方が変わったわけではない場合の、適切な選択肢がない。また、これまでのフォーラムでの知見はすでに授業等に生かしているが、今回のフォーラムの知見についてはまだこれからのことだ、という場合に、「実際に活用している」との設問の回答がどちらのことかわからないなど、曖昧さが目立つ。一応回答したが、この結果がどのように利用されるのかを思うと、曖昧であり、今後もこのようなアンケートに協力できるかどうかはわからない。適切な設問の立て方と選択肢の設定をした方がよい。
- ・今年度参加者には来年度の案内をメールで送って下さい、四国以外の参加者です。

対応

- ・フォーラム終了後、掲載許可を得たプログラムの資料についてはSPODホームページに掲載しているが、申込時点で参加者がわかるように申込フォーム等にその旨記載しておく。
- ・ご指摘いただいたアンケート項目については改善することを検討する。
- ・SPODフォーラムの広報については毎年6月頃に全国の高等教育機関にチラシを配布している他、各種メーリングリストにて案内をしているが、更なる周知のために前年度のフォーラム参加者に対して、案内メールを送ることを検討する。

■運営上の要望について

- ・各講師お勤めの本が展示販売されているといいのではないかと思います。
- ・四国外からの参加だったので土地勘がなく、愛媛大学の正門の場所がわからずかなり迷った。当日は、路面電車の最寄り駅から看板を設置していただけたらありがたい。
- ・名刺を切らしてしまう方が多かったので、プリントできる設備・対応する窓口があるといいと思います。
- ・県外の方がお土産を買う場所を探していたので、受付付近で販売されてはどうでしょうか。

・フォーラムの規模について、今回程度が適正であるように感じている。今年度が初参加であり、前回以前のことは分からないが、むやみやたらと拡大してフォーラムの質が低下することの無いように願いたい。

対応

- ・会場までの案内板の設置場所や、参加者に事前に案内する地図の表現等を工夫する。
- ・関連書籍等の販売については、過去の実績も考慮しつつ実施の有無について検討する。
- ・お土産販売については、全体受付で参加者全員に配付したチラシにてご案内していたが、ご覧になっていなかった方もいたようなので周知方法を工夫する。
- ・名刺については、プリントできる設備等を用意することが難しいため、参加者への事前連絡の際に、参加者各自で名刺を多めに準備するよう依頼する。

■プログラム構成等について

- ・以前のように、もう少しFDプログラムがあっても良いのではないかなと思う
- ・講義形式で単純に情報・知識を増やすことを重視した授業がもう少しあってもいいと思う。
- ・個人的には、知識修得型（講義型）のプログラムがもう少し多ければ嬉しい。
- ・必要に応じて、シリーズものや事前事後学習を取り入れて密度の濃い授業としてはどうでしょうか。
- ・現在は単発プログラム（導入編）が主となっておりますが、同一テーマによる3日間の集中講義プログラム（『高等教育の動向』『教授方法』『研究支援業務』）を組んでいただければ幸いです。
- ・先進的な内容が次々に開講されていく一方で、いったん乗り遅れると参加者のレベルについていけない場面もあります。これまで参加していない者にとっては、ますます気後れすることも考えられます。キャッチアップ講座のように、ざっと復習できる講座が時々入るのは、どうでしょう。今回、アクティブ・ラーニングの講座で、アクティブ・ラーニングに該当する授業方法を網羅してくださったのは、とても助けになりました。
- ・同じ講師が幾つもの講座を担当するのではなく、さらにバラエティに富んだ講師陣であれば、リピーターもさらに増えるのではないかなと思う。
- ・書画カメラ等の活用。A3判程度の大きさの紙にワークで書かれた内容がスクリーンに投影できれば、受講者全員に見えていいと思います。
- ・開講してほしいプログラムについては別紙のとおり。

対応

- ・FD対象，SD対象，種々テーマのプログラムが偏りのないよう考慮して構成しているが、さらに受講者に満足いただけるよう、できる限り要望を考慮してプログラム構成について検討する。

《開講してほしいプログラムについて》

アクティブ・ラーニング関係

- ・ 色々なアクティブラーニングの手法とその教育効果について、IR の初級編・入門編の次のレベルの内容のもの。
- ・ 今まで同様定番メニューも有りながら新しいアクティブ・ラーニングの手法なども少しずつ増やしてほしい。
- ・ アクティブ・ラーニングの具体的手法・効果についての紹介と、その課題解決を討議するワークショップ
- ・ 様々なアクティブラーニング手法の実例を体験できるようなプログラム。
- ・ アクティブ・ラーニングを実際に授業に取り入れてみたが、ただアクティブにはなっただけで、必ずしも学びが深くなったわけではないように思うこともある。また、学問領域や授業の性質によって、適した技法が異なる気もする。このように、実際にアクティブ・ラーニングを導入した際に生ずる様々な問題の解決のヒントになるようなプログラムがあればと思います。
- ・ PBL の実践例、教材例。

IR関係

- ・ IR については非常に興味を持っています。また、研究倫理に関する話題があるとうれしいです。
- ・ 教学 IR は今後も継続的に取り上げて欲しい。
- ・ データベースの作成、活用
- ・ 統計学の入門編。3日間あるので、初歩から始めても、集中講義のように講義とワークを組み合わせれば、簡単な手法や概念は学べるのではないか。それに、持ち帰ってすぐに使うことができる技術でもあるし、期間中先生に質問もできるので、かなり学習効果が高いと思う。

障がい学生、学生支援関係

- ・ 障がい学生への対応
- ・ 障害学生のインターンシップ受け入れについて
- ・ 「発達障害学生への対応」、「退学者減少への取組み」等はいかがでしょうか。
- ・ アスペルガーなど発達障害のある学生への対応
- ・ 「学習支援の方法」「発達障害学生の種類、対応ケースの事例報告」など
- ・ 学習支援の発展的なメニュー
- ・ 就職困難学生の対応、ロールプレーを交えた研修

国際関係

- ・ 欧米の大学教育の先進事例
- ・ 大学のグローバル化
- ・ 新規留学プログラムの開発について
- ・ 留学生への研修について
- ・ 学内のグローバル化のための取組事例

知識習得系

- ・ 大学経営・大学マネジメント・教育（大学）に関する世界や国の動向についての授業
- ・ 経営改善計画（中長期経営計画）の取組みについて、特に、全学的に推進していくための体制作りについて。

- ・中教審答申などを含めた高等教育界の次の動向について“わかりやすく”我々は具体的に何をしたい方がよさそうなのかをレクチャーしてもらいたい。
- ・自校教育について、基本を身につける教育、なども取り上げて欲しい
- ・高等教育の制度を正しく理解する講座。現場で望ましい対応をするためには、その基本を知っておかなければならない。特にブームで「〇〇を進めなければ」の前に、なぜ、そのようなことが求められるのか、が理解できないと場当たりの対応になってしまうため。基本は大事である。
- ・高等教育史、法令解釈に関するプログラムを開講して欲しい。
- ・高大接続改革について
- ・知的財産
- ・ダイバーシティ関連

スキル習得系

- ・授業評価アンケートの設計
- ・授業スキルにつながるような内容のものがほしい。長年出ていると新しいプログラムはSDになりがちなので。
- ・英語での教授法
- ・事務の実践スキル（メール照会のしかた、共有フォルダの作成法など）
- ・エクセル、ワード、パワーポイントの便利な機能や実践的な演習
- ・FDに参加しない教員へ向けての情報発信方法や意識向上のためのスキル
- ・ファシリテーションスキルについてプロから学ぶことのできるプログラム（1日ばかりでもよいので）
- ・学外活動の企画立案・運営など
- ・プロジェクトマネジメント（ルーティン業務ではない単発の事業の進め方）等

スタッフ・ポートフォリオ関係

- ・スタッフポートフォリオの作成プログラム
- ・スタッフ・ポートフォリオ
- ・メンター育成プログラム

その他

- ・授業コンサルティング導入にあたっての留意事項
- ・モデル授業参観
- ・学生の能力差が大きいにもかかわらず、能力別クラスにできないケースが多いです。この問題に取り組んでいる方がおられるならば話を聴きたいと思います。
- ・体系的な大学職員アドミニストレーター研修
- ・職員研修プログラム（他校の事例を交え、どのような研修が大学職員にとって最適か考える）
- ・若手教職員を対象としたプログラムをもっと増やしてほしいと思います。
- ・男女共同参画に関わるプログラムがあってもいい気がします。
- ・教学中心の講座となっているので、法人系も取り入れてもらいたい。
- ・インストラクショナル・デザイン
- ・LMSについて、一般論・単なる事例紹介ではない講義があればと思います。
- ・レディースワールドカフェ
- ・参加者の分野を緩やかに絞ったプログラム
- ・参加者の専門分野、校種をそろえたプログラム
- ・1H程度での同じテーマを持つ方々との意見交換ができるプログラムがあればいいと思う。
- ・ビッグネームの方も良いが、深く考え実際に活動、仕事をしている実務者の生の声を聞きたい

SPODフォーラム2015 フォトアルバム



2601A「学生の学習意欲を促進する授業設計」



2601B「研究支援職員としての基礎知識
-ゼロから始める研究者との協働-



2601C「地域特性論-地方創生・地域資源を
活用した地域の活性化-



2601D「学生の学びやすさと学習意欲を高める
授業設計-課題分析図の活用-



2601E「大人数講義法の基本」



2601F「教学 I Rにおけるリサーチ・クエス
ションの作り方：教育改善の実現に向けて」



2602A「理系講義形式授業において学生の
学習を促進する授業デザイン」



2602B「若手職員に贈るチームワーク入門
「目の前の仕事をこなす」からの
ステップアップ」



2602C「学生のキャリア形成支援」



2602E「教育改善のための I R 活用」



2602F「外国人受入入門
-留学生の受入 A to Z-



2603C「ケースで学ぶ大学リーダーシップ」



2603D「事例報告 学習成果の可視化にむけて」



2603F「海外派遣入門」



2701A「橋本メソッドを反転授業でやろう!!!」



2701B「プロジェクトを成功に導く
マネジメントとデザイン思考」



2701C「人材育成のための人事評価
－評価の心構えとその手法－」



2701D「ルーブリック評価入門
－考える、つくる、活用する－」



2701E「大学図書館での学習支援－限られた
スタッフ・予算・時間の中での創り出し方－」



2701F「アクティブラーニング
－効果的な学習課題のつくり方－」



2702A「大学版反転授業TBL：
チーム基盤型学習の手法」



2702B「会議を有意義な時間にするための
マネジメント手法」



2702E「学習成果の可視化とポートフォリオ」



2702F「大学の危機管理
－事例から考えるハラスメント－」



2702G「トップリーダーセミナー
学習成果をめぐる国内外の動向
-学内・国内・国際社会における
合意形成のアプローチ-」



2801A「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」



2801B「教育データ解釈法入門：
学びの成果の量的指標を読み解くために」



2801C「部下・若手職員の育成
-自ら学び成長する-」



2801D「グラフィック・シラバスを作ろう！」



2801E「障がい学生への配慮と
大学教育の本質」



2801F「大学組織論
-大学はどのような論理で動くのか-」



2802A「テーマ別ラウンドテーブル
映像を活用した授業・研修」



2802B「ワールド・カフェ
-SDについて語ろう-」



2802C「テーマ別ラウンドテーブル
学生支援の現状と課題
-私たちにできることは?-」



2802D「テーマ別ラウンドテーブル
学びの成果をどう可視化するか？」



ポスターセッション



ポスターセッション



ポスターセッション



ポスターセッション表彰式

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」



左：シンポジストによる講演の様子



シンポジスト
(左) 高橋哲也氏 (大阪府立大学)
(中) 福島真司氏 (山形大学)
(右) 橋本智也氏 (京都光華女子大学)



上：パネルディスカッションの様子

(4) SPOD共通事業

① 各種研修プログラムの開発、実施

加盟校内で開催され、かつ加盟校教職員が相互に参加可能な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2015」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28年2月末までに延べ2,000名以上の参加があった。また、ネットワーク内では遠隔講義システムを活用したプログラムを5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、当日対面の研修会場へ足を運ばない人も遠隔会場やインターネット上で受講できるため、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	
				対面	遠隔	計	対面	遠隔
4月								
4月6日(月)	会議マネジメント＜春期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	FD	26	0	26	2	
4月6日(月)	学生の学びやすさと学習意欲を高める授業設計 －課題分析図の活用－＜春期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	FD/SD	3	0	3	3	
4月7日(火)	学生を眠らせない講義法のコツ＜春期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	FD/SD	8	0	8	2	
4月7日(火)	効果的なグループワークの進め方＜春期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	FD	16	8	24	1	2
5月								
5月13日(水)～15日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅠ)第1回 【新任教職員研修】	香川大学	SD	44	0	44	9	
5月21日(木)～23日(土)	次世代リーダー養成ゼミナール(第1回)	徳島大学	SD	15	0	15	10	
5月22日(金)	大学マネジメントセミナー「高等教育政策論」	徳島大学	FD/SD	33	0	33	6	
5月23日(土)	大学マネジメントセミナー「大学のガバナンスとマネジメント」	徳島大学	FD/SD	31	0	31	10	
5月25日(月)	クリッカーで教育・研究が変わる！	香川大学	FD/SD	7	0	7	1	
6月								
6月18日(木)～19日(金)	職員のための講師養成講座(第1回)「総論」	愛媛大学	SD	11	0	11	3	
6月25日(木)～26日(金)	「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム」見直しワークショップ	愛媛大学	SD	14	0	14	9	
6月20日(土)～21日(日)	授業設計ワークショップ	徳島大学	FD	43	0	43	4	
7月								
7月4日(土)～5日(日)	授業デザインワークショップ(第24回)	愛媛大学	FD	17	0	17	3	
7月11日(土)～12日(日)	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ	愛媛大学	FD	17	0	17	6	
7月11日(土)～12日(日)	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	3	0	3	3	
7月16日(木)～18日(土)	次世代リーダー養成ゼミナール(第2回)	愛媛大学	SD	15	0	15	10	
7月16日(木)	次世代リーダー養成ゼミナール(第2回) ※模擬講義	愛媛大学	SD	20	0	20	5	
7月23日(木)	管理監督者のためのメンタルヘルス研修会	愛媛大学	FD/SD	39	0	39	14	

日 程	プログラム名	開催大学	対象	受講者数			参加校数	
				対面	遠隔	計	対面	遠隔
8月								
8月18日(火)	プロジェクトマネジメント＜夏期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	FD/SD	20	0	20	1	
8月18日(火)	学習評価の基本＜夏期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	FD	11	0	11	2	
8月21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メー ＜夏期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	FD/SD	7	65	72	3	4
8月21日(金)	講義のための話し方入門＜夏期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	FD/SD	7	25	32	2	5
8月26日(水)	社会連携系職員養成プログラム レベルⅠ「地域特性論」 -地方創生・地域資源を活用した地域の活性化- ※SPODフォーラム	愛媛大学	FD/SD	41	0	41	※1	※1
8月26日(水)	国際連携系職員養成プログラム レベルⅠ①「外国人受入入門」 ー留学生の受入 A to Zー ※SPODフォーラム	愛媛大学	FD/SD	35	0	35	※1	※1
8月26日(水)	国際連携系職員養成プログラム レベルⅠ②「海外派遣入門」 ※SPODフォーラム	愛媛大学	FD/SD	36	0	36	※1	※1
8月27日(木)	トップリーダーセミナー 学習成果をめぐる国内外の動向-学内・国内・ 国際社会における合意形成のアプローチー ※SPODフォーラム	愛媛大学	FD/SD	52	0	52	※1	※1
9月								
9月1日(火)～3日(木)	授業デザインワークショップ(第25回)	愛媛大学	FD	18	0	18	8	
9月2日(水)～3日(木)	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	15	0	15	4	
9月3日(木)	講義に小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイン -考え方と進め方-＜秋期FDセミナー＞	高知大学	FD	3	0	3	1	
9月4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 ＜夏期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	FD/SD	3	0	3	2	
9月8日(火)	大人数講義法の基本＜夏期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	FD/SD	0	51	51	0	4
9月8日(火)	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-＜秋期FDセミナー＞	高知大学	FD*	4	0	4	1	
9月10日(木)～11日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(共通科目 第1回)	愛媛大学	SD	42	0	42	9	
9月11日(金)	効果的なeラーニング活用方法(超入門編) ＜夏期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	FD	4	0	4	2	
9月11日(金)	高等教育機関における安全衛生	愛媛大学	FD/SD	14	0	14	7	
9月14日(月)	英語で授業をしたい教員のためのワークショップ ＜夏期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	FD	2	0	2	1	
9月17日(木)～18日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(共通科目 第2回)	愛媛大学	SD	39	0	39	4	
9月17日(木)～18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	15	0	15	5	
9月17日(木)	パワーポイントの基本的な使い方＜夏期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	FD/SD	12	0	12	3	
9月18日(金)	eラーニング活用(入門編)ー学習支援システムMoodleを活用してきめ細や かな学習支援を実現しようー ＜夏期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	FD/SD	17	0	17	4	
9月25日(金)	動画教材作成法＜夏期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	FD/SD	5	0	5	2	
9月25日(金)～27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	5	0	5	2	
9月28日(月)	始めよう！アクティブ・ラーニングー協同学習・話し合いの技法編ー	香川大学	FD	8	0	8	4	
9月28日(月)	始めよう！アクティブ・ラーニングー協同学習・教え合いの技法編ー	香川大学	FD	6	0	6	4	
9月29日(火)	始めよう！アクティブ・ラーニングー協同学習・問題解決の技法編ー	香川大学	FD	7	0	7	4	
9月29日(火)	大人数講義を魅力的にするテクニック	香川大学	FD	9	0	9	4	
9月30日(水)	TA講習	高知大学	プレFD	31	0	31	1	
10月								
10月14日(水)～15日(木)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム (レベルⅡ)	愛媛大学	SD	20	0	20	7	

日 程	プログラム名	開催大学	対象	受講者数			参加校数	
				対面	遠隔	計	対面	遠隔
11月								
11月5日(木)～7日(土)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)	高知大学	SD	15	0	15	10	
11月6日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール開放講義「リーダーシップ論Ⅱ」	高知大学	SD	4	0	4	1	
11月6日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール開放講義「SD論」	高知大学	SD	4	0	4	4	
11月7日(土)	次世代リーダー養成ゼミナール開放講義「大学職員論」	高知大学	SD	3	0	3	3	
11月7日(土)	次世代リーダー養成ゼミナール開放講義「危機管理実践」	高知大学	SD	3	0	3	2	
11月19日(木)～20日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅠ)第2回	愛媛大学	SD	41	0	41	11	
12月								
12月3日(木)～4日(金)	職員のための講師養成講座(第2回)「マイクロティーチング」	愛媛大学	SD	7	0	7	5	
12月24日(木)	アクティブ・ラーニング入門セミナー	愛媛大学	FD/SD	10	9	19	3	4
12月25日(金)	学生の学びを促すシラバスの書き方	香川大学	FD	5	0	5	2	
12月25日(金)	基礎から学ぶ学習評価法	香川大学	FD	5	0	5	2	
1月								
1月6日(水)	大学教育カンファレンス in 徳島	徳島大学	FD*/SD	180	0	180	6	
1月14日(木)	学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法	愛媛大学	FD/SD	8	※2 8	16	4	3
1月21日(木)～22日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール(第4回)	愛媛大学	SD	15	0	15	10	
1月27日(水)	学生の学びを引き出すためのシラバスの書き方<春期FDセミナー>	高知大学	FD	3	0	3	1	
2月								
2月9日(火)～10日(水)	ファシリテーション力養成道場	高知大学	ブレFD	18	0	18	2	
3月								
3月3日(木)	「アカデミック・スキル」をどう教えるか	香川大学	FD	0	0	0	0	
3月4日(金)	愛媛大学教育改革シンポジウム	愛媛大学	FD*/SD	0	0	0	0	
3月7日(月)	「日本語技法」をどう教えるか①	香川大学	FD	0	0	0	0	
3月7日(月)	「日本語技法」をどう教えるか②	香川大学	FD	0	0	0	0	
3月9日(水)～11日(金)	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ	徳島大学	FD	0	0	0	0	
3月24日(木)	初年次科目のためのグループワークの技法<春期FDセミナー>	高知大学	FD	0	0	0	0	
3月24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<春期FDセミナー>	高知大学	FD*	0	0	0	0	
3月25日(金)	授業効果を高めるために初回の授業ですべきこと ー受講生のやる気スイッチをONにするー<春期FDセミナー>	高知大学	FD	0	0	0	0	
3月30日(水)	TA講習	高知大学	ブレFD	0	0	0	0	
合 計				1,171	166	1,337	254	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（1法人に複数大学・短期大学・短期大学部が併設されている場合は1法人あたり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10名を22機関に派遣した。この事業によってFDセンターやFDerなど専任教員の配置が困難な小規模校においても、自大学において各種研修プログラムの開講が可能となっている。

講師派遣事業における今年度の新たな取組としては、各加盟校にそれぞれ次年度の希望プログラムを調査する際に、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、研修の目的や目標等について同時に調査を行い、講師派遣事業が各加盟校におけるFD／SD活動等への方針に沿って活用されるよう試みた。引き続き来年度も同様に調査を行い、各加盟校の組織背景やFD／SD活動の状況等を把握しながら、加盟校の実情に即したプログラムを提供できるように取り組んでいく。

日 程	プログラム名	主催校	対象	講師担当校	講師	全受講者数	うち学外参加者数(うち遠隔講義受講者)
5月							
5月7日(木)	受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り	徳島工業短期大学	FD	高知大学	立川	19	1
5月29日(金)	今すぐ役立つ授業Tips アクティブ・ラーニングのスタート	新居浜工業高等専門学校	FD	阿南高専	坪井	37	—
6月							
6月3日(水)	受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り	高知工業高等専門学校	FD	高知大学	立川	22	0
6月15日(月)	事例から見た、学生・保護者から信頼される高専教育	弓削商船高等専門学校	FD	阿南高専	坪井	22	—
7月							
7月7日(火)	事例から考えるハラスメント	香川短期大学	FD/SD	愛媛大学	阿部	66	0
7月30日(木)	事例から考えるハラスメント	松山東雲女子大学・短期大学	FD/SD	愛媛大学	吉田	65	1
7月31日(金)	効果的なeラーニングの活用方法	阿南工業高等専門学校	FD	愛媛大学	仲道	14	—
8月							
8月6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～	愛媛県立医療技術大学	FD	愛媛大学	小林	35	0
8月19日(水)	コーディネート力養成講座	香川大学	FD/SD	愛媛大学	仲道	30	5
8月24日(月)	事例から考えるハラスメント	香川県立保健医療大学	FD/SD	愛媛大学	吉田	43	0
8月31日(月)	教職員のためのPowerPoint ～30分でマスターするPPT、プレゼン資料からポスター作成まで～	聖カタリナ大学・短期大学部	FD/SD	高知大学	立川	30	—
9月							
9月10日(木)	受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り	徳島文理大学・短期大学部	FD	高知大学	立川	49	(香川キャンパス遠隔:25)
9月14日(月)	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～	四国大学・短期大学部	FD	愛媛大学	仲道	29	5
9月15日(火)	学生の学びやすさと学習意欲を高める授業設計 ～課題分析図の活用～	高知学園短期大学	FD	愛媛大学	仲道	40	0
9月17日(木)	教職員のためのプレゼンテーション ～説得力のある話し方、組み立て方～	今治明德短期大学	FD/SD	高知大学	立川	25	0
9月18日(金)	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	愛媛大学	FD/SD	徳島大学	吉田	12	3
9月24日(木)	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	高知県立大学・高知短期大学・高知工科大学	FD	高知大学	塩崎	32	0
9月30日(水)	学生の学びやすさと学習意欲を高める授業設計 ～課題分析図の活用～	環太平洋大学短期大学部	FD	愛媛大学	仲道	19	—
10月							
10月8日(木)	学生の学びを促すシラバスの書き方	松山大学・松山短期大学	FD	香川大学	葛城	25	0
10月21日(水)	インストラクショナル・デザイン(ID／教育設計)を活用した企画・立案マネジメント	徳島大学	SD	愛媛大学	仲道	22	3
10月28日(水)	プロジェクト・マネジメント入門	高知大学	FD/SD	愛媛大学	丸山	17	0
2月							
2月18日(木)	学生が輝くFDの実践事例	高松大学・高松短期大学	FD	愛媛大学	小林	44	—
合 計						697	18

※学内向けプログラムはーを表示

③ SPOD将来構想ワーキンググループの実施

平成25年度に立ち上げ、昨年度から本格的に始動したSPOD将来構想ワーキンググループは、今年度2回開催し（書面審議含む）、SPOD事業の将来構想について検討した。今年度のワーキンググループでは、今後のSPOD事業の方針等について議論を重ね、次の中長期的方針が決定した。平成35年度までの長期的方針においては、「SPODという名称は継続的に使用する」「SPODフォーラムを国内最高の教職員研修の機会にする」「SDの取り組みを発展させる」「FDの取り組みは焦点化して取り組む」「持続可能なSPODの組織体制を構築する」こととなった。また、SPOD事業設立10周年目を迎える平成29年度までの中期的方針では、FD・SD共通、FD、SDそれぞれに方針を示した。詳細な内容は本ページ下部に掲載している。今後も引き続きSPOD事業の目的・取組内容について検討を継続していく。

SPOD将来構想ワーキンググループ開催実績

平成27年度第1回	日時：平成27年10月21日（水） 13：30～17：00 場所：愛媛大学愛大ミュージズ3階会議室 議題：SPOD取組内容の検討について、SPODフォーラムの持ち回りについて
平成27年度第2回	日時：平成27年12月 場所：メール審議 議題：SPODの将来構想案について

SPODの将来構想案

長期的方針 ※～平成35年度	中期的方針（リーフレット改訂を含む） ※～平成29年度
1. SPODという名称は継続的に使用する 能力開発の地域ネットワークのリーダーとして プレゼンスを高めていく 2. SPODフォーラムを国内最高の教職員研修の機会にする 既存のFD・SDプログラムをフォーラムに集約する ポスターセッションなどの相互研修機能を強化する 3. SDの取り組みを発展させる SD義務化などの政策へ対応する SDのプログラムおよび教材を開発する 講師派遣事業を行う 4. FDの取り組みは焦点化して取り組む SPODフォーラムにおいて多様なFDを提供する 各加盟校でのFD担当者の養成を支援する 加盟校で実施するプログラムを公開する 5. 持続可能なSPODの組織体制を構築する 各加盟校のFD、SD戦略に組み込む 長期的にSPODフォーラムの開催校を確定する 安定的な財政基盤を維持する	FD・SD共通 FS-1 SPODフォーラムの開催 FS-2 コンサルティング・講師派遣事業 FS-3 FD・SDに関する調査研究 FS-4 情報提供サービス FD F-1 FD担当者の養成 F-2 新任教員研修の実施、公開 F-3 ティーチングポートフォリオ研修 F-4 各加盟校におけるプログラムの公開 SD S-1 SDプログラムの体系的・段階的・継続的实施 S-2 次世代リーダー養成プログラムの実施 S-3 SD講師養成によるSPOD-SDの継続的な実施 S-4 SPOD-SDCの輩出 <u>S-1 SDプログラムの体系的・段階的・継続的实施</u> (a) 大学人・社会人としての基礎力養成プログラムの実施 職務遂行力（テクニカルスキル）、人間力（ヒューマンスキル）、 管理・運営力（マネジメントスキル）、等を養成するプログラム (b) 職務別能力養成プログラムの実施 学務系職員、社会連携系職員、国際連携系職員、等に必要能力 を養成するプログラム <u>S-2 次世代リーダー養成プログラムの実施</u> 次代のトップリーダーとして大学等の経営を担うために必要な「理論」 「技能」「態度」を段階的に学び・修得する140時間を超える総合研修 プログラム <u>S-3 SD講師養成によるSPOD-SDの継続的な実施</u> 自律（立）的運営を目指し、SPOD-SDプログラムにより知識・技 能・態度を身につけた職員自らが、次のSPOD-SDプログラムの講 師となるサイクルの確立 <u>S-4 SPOD-SDCの輩出</u> 自大学のSD活動を振り返り、強みと課題を理解したうえで、新しい 情報や他者からの助言を参考に課題の解決策を見出せるSDの実践的 指導者（SDコーディネーター／SDC）の養成

(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27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、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うとともに、各加盟校のFD／SD活動による組織変容やその有効性等を把握するための調査方法等について検討した。

なお、加盟校との連携協力を主な目的とした県内会議を、今年度は徳島県で実施した。

平成28年3月24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27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27年 4月28日（火）	第1回SPODネットワークコア運営協議会（遠隔会議）（会場：各コア校）
6月5日（金）	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29日（月）	第3回SPODネットワークコア運営協議会（遠隔会議）（会場：各コア校）
8月4日（火）	第4回SPODネットワークコア運営協議会（会場：愛媛大学）
9月29日（火）	第5回SPODネットワークコア運営協議会（遠隔会議）（会場：各コア校）
10月21日（水）	第1回SPOD将来構想ワーキンググループ（会場：愛媛大学）
10月29日（木）	第1回T-SPOD会議（会場：徳島大学）
11月13日（金）	第6回SPODネットワークコア運営協議会（遠隔会議）（会場：各コア校）
12月8日（火） ～12月14日（月）	第2回SPOD将来構想ワーキンググループ（書面審議）
12月21日（月）	第7回SPODネットワークコア運営協議会（会場：愛媛大学）
平成28年 1月29日（金）	第8回SPODネットワークコア運営協議会（遠隔会議）（会場：各コア校）
2月19日（金）	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10日（木）	事業評価委員会（会場：愛媛大学）
3月11日（金）	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24日（木）	平成27年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会 （会場：愛媛大学）

SPOD事業の定量的指標達成度一覧

【上位目的】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」を四国から輩出する



【目的】四国地区の大学及び高等専門学校の連携・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

1. FD事業

1-1)新任教員研修の 開発・実施	達成度※1 (5段階)
①プログラム数	5
②参加者数	3
③参加校数(延べ・実数)	5・2
④満足度	5

1-2)ティーチング/ アカデミック・ポートフォリ オ作成WSの実施	達成度※1 (5段階)
①プログラム数	5
②参加者数	1
③参加校数(延べ・実数)	1・1
④満足度	5

1-3)その他各種FDプログ ラムの実施	達成度※1 (5段階)
①プログラム数	5
②参加者数	1
③参加校数(延べ・実数)	5・5
④満足度	5

※2月までのプログラムで集計

2. SD事業

2-1)大学・社会人として の基礎力養成プログラムの 実施	達成度※1 (5段階)
①プログラム数	5
②参加者数	4
③参加校数(延べ・実数)	5・3
④満足度	5

2-2)次世代リーダー 養成セミナーの実施	達成度※1 (5段階)
①プログラム数	5
②参加者数	5
③参加校数(延べ・実数)	5・1
④満足度	—

※アンケート実施せず

2-3)職員のための講師養 成講座の実施	達成度※1 (5段階)
①プログラム数	5
②参加者数	4
③参加校数(延べ・実数)	1・1
④満足度	5

3. SPODフォーラム

3-1)SPODフォーラム の実施	達成度※1 (5段階)
①プログラム数	5
②参加者数	5
③参加校数(実数)	5
④満足度	5

4. SPOD共通事業

4-1)SPOD内講師派遣 の実施	達成度※1 (5段階)
①プログラム数	5
②参加者数	4
③参加校数(延べ・実数)	5・5
④満足度	5

4-2)SPOD将来構想ワーキング
グループの実施

4-3)調査・研究プロジェクト事業の実施

4-4)広報事業の実施

- ・研修プログラムガイドの発行
- ・SPOD活動報告書の発行
- ・SPODホームページの管理・更新
- ・メールマガジンの発行

SPODホームページ	達成度※1 (5段階)
⑤トップページ閲覧数	5
⑥PDF資料等ダウンロード数	5

※H27.4.1～H28.2月末の数値

5. SPOD運営

- 5-1)各種会議の実施
- ・総会、監査、FD/SD分科会
- ・ネットワークコア運営協議会
- ・事業評価委員会
- ・その他 SPOD加盟校県内会議等

(表の見方) ※詳細な数値は別紙参照

番号	指標	実績	達成率※1 (5段階)	達成率 (%)
①	実施予定プログラム数 (単位:件)	実施プログラム数		
②	プログラム定員数 (単位:人)	延べ参加者数		
③	SPOD加盟校数 (単位:法人)	参加校数(延べ数)		
④	満足度目標率 (単位:%)	事後アンケート 満足度		
⑤	トップページ閲覧目標 数(単位:件)	トップページ閲覧数		
⑥	PDF資料等ダウンロード 目標数(単位:件)	PDF資料等ダウン ロード数		

達成率
5:90%以上
4:80%以上
3:70%以上
2:60%以上
1:60%未満

実績
指標

1. FD事業

1-1)新任教員研修の開発・実施				
	指標	実績	達成度※1 (5段階)	達成率 (%)
	①プログラム数	5	5	100
	②参加者数	150	108	72
	③参加校数(延べ数)	24	24	100
	〃 (実数)		16 2	67
	④満足度	100	96	96

1-2)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WSの実施				
	①プログラム数	4	4	5
	②参加者数	50	28	1
	③参加校数(延べ数)	24	12	1
	〃(実数)		9	1
	④満足度	100	96	5

※徳島3.9-11実施予定

1-3)その他各種FDプログラムの実施				
①プログラム数	30	30	5	100
②参加者数	1154	611	1	53
③参加校数(延べ数)	24	70	5	100
〃(実数)		31	5	100
④満足度	100	96	5	96

※2月までのプログラムで集計

(参考:加盟校外1(外数))

3. SPODフォーラム

3-1)SPODフォーラムの実施				
	指標	実績	達成度 (5段階) ^{※1}	達成率 (%)
①プログラム数	39	39	5	100
②参加者数	1661	1507	5	91
③参加校数(実数)	24	22	5	92
④満足度	100	93	5	93

(参考:加盟校外87(外数))

(表の見方)

番号	指標	実績	達成度※1 (5段階)	達成率 (%)
①	実施予定プログラム数 (単位:件)	実施プログラム数	達成率 5:90%以上 4:80%以上 3:70%以上 2:60%以上 1:60%未満	実績 指標
②	プログラム定員数 (単位:人)	延べ参加者数		
③	SPOD加盟校数 (単位:法人)	参加校数(延べ数) 〃(実数)		
④	満足度目標率 (単位:%)	事後アンケート 満足度		
⑤	トップページ閲覧目標 数(単位:件)	トップページ閲覧数		
⑥	PDF資料等ダウンロード ド目標数(単位:件)	PDF資料等ダウン ロード数		

2. SD事業

2-1)大学人・社会人としての基礎力養成プログラムの実施				
	指標	実績	達成度※1 (5段階)	達成率 (%)
①プログラム数	5	5	5	100
②参加者数	230	186	4	81
③参加校数(延べ数)	24	40	5	100
〃(実数)		17	3	71
④満足度	100	100	5	100

※見直しWSを除く

2-2)次世代リーダー養成ゼミナールの実施				
①プログラム数	4	4	5	100
②参加者数	162	158	5	98
③参加校数(延べ数)	24	71	5	100
〃(実数)		12	1	50
④満足度※	—	—	—	—

※アンケート実施せず

2-3)職員のための講師養成講座の実施				
		2	2	5
①プログラム数				100
②参加者数		22	18	4
③参加校数(延べ数)		24	8	1
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)		24	8	33
③参加校数(延べ数)</				

(参考:加盟校外7(外数))

4. SPOD共通事業

4-1)SPOD内講師派遣の実施				
	指標	実績	達成度※1 (5段階)	達成率 (%)
①プログラム数	22	22	5	100
②参加者数	805	697	4	87
③参加校数(延べ数)	24	31	5	100
〃(実数)		23	5	96
④満足度	100	96	5	96

SPODホームページ				
	指標	実績	達成度※1 (5段階)	達成率 (%)
⑤トップページ閲覧数	70,000	67,945	5	97
⑥PDF資料等 ダウンロード数	7,000	8,631	5	100

※H27.4.1～H28.2月末の数値

6. 平成27年度各加盟校の取組報告

目 次

徳島県

徳島大学（国）	6 1
鳴門教育大学（国）	6 2
四国大学・四国大学短期大学部（私）	6 4
徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部（私）	6 5
徳島工業短期大学（私）	6 6
阿南工業高等専門学校（国）	6 7

香川県

香川大学（国）	6 8
香川県立保健医療大学（公）	6 9
高松大学・高松短期大学（私）	7 0
香川短期大学（私）	7 1
香川高等専門学校（国）	7 2

愛媛県

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

高知県

高知大学（国）	8 3
高知県立大学・高知短期大学（公）	8 4
高知工科大学（公）	8 5
高知学園短期大学（私）	8 6
高知工業高等専門学校（国）	8 7

平成27年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：徳島大学

【平成27年度の教育改革に関わる動向】

平成25年に策定された「徳島大学機能強化プラン」に掲げられた教育課程の体系化と可視化の取組として、昨年度の「カリキュラムマップ作成」に引き続き、本年度は「科目ナンバリング作成」を行った。これによって各学部での体系的な教育プログラムの実現に向けた改善が容易になった。具体的には、[学問領域コード（英字4文字）＋個別番号（4桁数値）＋言語コード（英字1文字）＋セクション番号（2桁数値）＋学部学科コード（英字3文字）]で構成されるナンバリング・システムを構築した。さらに平成26年の文部科学省の大学改革推進事業補助金「大学教育再生加速プログラム」に採択され、学生の主体的・自立的な学修を促すアクティブ・ラーニングを推進するために、初年次教育に焦点を当てた、学生と教員の双方に対する取組として、『学生と教員が共に成長する「S I H道場～アクティブ・ラーニング入門～」』の授業が全学で行われた。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

〔FD〕 例年どおり、①《授業設計ワークショップ》を平成27年6月20日～21日開催した。参加者は：徳島大学37名、香川短期大学2名、松山東雲短期大学1名、徳島文理大学3名であった。②《授業コンサルテーション》は、授業設計ワークショップ参加者を対象として行い、今年度は年間を通じ最多の32回開催した。③《大学教育カンファレンス in 徳島》を平成28年1月6日開催し、学内外から180名の参加者があった。④《ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ》をSPODとの共催で、3月9～11日の3日間実施した。

〔SD〕 学内では、新任職員研修、管理職のための労務管理研修、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「インストラクショナル・デザイン（ID／教育設計）を活用した企画・立案マネジメント」を開催した。SPOD研修については、ほとんどの研修に参加者があった。特に「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）」第2回には、概ね半年以上7年以下の経験年数の職員を各部署の推薦により参加させた。また、次世代リーダー養成講座の開放講義に多数の事務職員が参加した。

【成果及び波及効果】

上記の科目ナンバリングは、各部署で順次性のある体系的な教育課程を構築・確認することができ、カリキュラム改善のきっかけとすることができる。また学生にとっては、学修したい分野をどのように学修して行けば良いのかが明確になり、体系的な学修を進めることが可能になる。また「S I H道場～アクティブ・ラーニング入門～」の取組を公益社団法人・私立大学情報教育協会開催の平成27年度 教育改革ICT戦略大会で発表するとともに、同協会発行の『大学教育と情報』（2015 No.3）に平成27年12月掲載された。

SDについては、「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベル1）」【新任職員】及び【第2回】の受講者アンケートによると、若手職員が業務を遂行するうえでの基礎的知識の修得に有効であったと思われる。また、次世代リーダー養成講座の開放講義に多数の事務職員が参加したことから、SDの必要性を感じている職員が増えてきていると考えられる。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

「教育力開発コース」が「授業設計ワークショップ」→「授業コンサルテーション」→「ティーチング・ポートフォリオ・ワークショップ」という流れによって設定されているが、まだティーチング・ポートフォリオ・ワークショップへの参加者が少ないので、何らかのインセンティブを与えて参加者を増やすことが課題となっている。

SDの義務化に対応するため、事務職員のみならず教員も含めた企画の策定と参加者の増加が課題である。

平成27年度 F D／S D活動の取組報告

学校名：鳴門教育大学

【平成27年度の教育改革に関わる動向】

〔F D〕

本年度のF D推進事業は、主テーマを『よい教師を育てる授業とは』、副テーマを『アクティブ・ラーニングのための対話型・参加型授業方法』及び『授業実践力と専門知識・資質との関連性』と設定し、実施した。

副テーマにおける前者では、昨今、学生が主体的、能動的に参加できる学修への転換が求められている中、本学「大学改革マスタープラン」においても、I C T活用やアクティブ・ラーニングなどを用いた教育の強化が掲げられていることから、アクティブ・ラーニングを取り入れた授業について、F Dとして検証することにより、全教員がアクティブ・ラーニングの重要性を共有することを目的とし、また、学外講師によるアクティブ・ラーニングに関する講演も行った。

後者は、本学F D事業の継続性を重要視し、平成25年度及び平成26年度のテーマを踏襲することにより、主テーマである「よい教師を育てる授業とは」について、これまでのF D事業の成果を通して議論することを目的として実施した。

〔S D〕

本学では、S D委員会において、S D推進事業を企画・立案し、S Dの推進に取り組んできた。平成27年度においては、業務遂行スキル・資質向上に関するアンケート調査を実施し、委員会において、今後のS D研修の在り方についての検討を行った。

【F D／S Dの取組事例ハイライト】

〔F D〕

特別公開授業は、「アクティブ・ラーニングのための対話型・参加型授業方法」を取り入れた授業を実施し、公開された授業に係る授業研究会を実施することを通して、アクティブ・ラーニングの重要性の共有を図ることを目的として実施。また、アクティブ・ラーニングを取り入れた授業を実施していないコース等については、従前どおり、他教員の優れた授業実践を参観し、公開された授業に係る授業研究会を実施することを通して、「教育実践力と専門知識・資質との関連性」を培うためのよりよい授業のあり方を共有することを目的として実施した。なお、本年度は、特別公開できる授業・参観できる授業の幅を広げるため期間を7月1日（水）～11月20日（金）とした。

F Dワークショップは、教員養成におけるF Dの特性と意義に関する認識を深め、本学におけるF Dの在り方を構築することを目的とし、特別公開授業の授業研究会と連動し、アクティブ・ラーニングについて意見交換を行った。

全体会においては、

≫アクティブ・ラーニングに関する学外講師（徳島大学：荒木教授）による講演

≫本学において、アクティブ・ラーニングを取り入れた授業を実施している教員による発表

上記について、講演、発表、報告及び質疑応答を通じて全体会として展開することで、今後の授業改善等に繋げることを目的とし、実施した。

[SD]

◆新任職員研修 4月2日(木) 教職員45名

◆管理職も含めた職員の資質向上を目的とした研修

- ・分かりやすい資料の作り方研修：9月2日(水) 有期雇用職員を含む事務職員16人
- ・国立大学法人の組織の在り方：12月2日(水)・16日(水) 事務職員60人

12/2：参加者全員に対し総務・財務担当理事からの講話があり、その後、主として一般職員による班別討議「日々の業務を行う上で疑問に思うこと、改善してほしいこと」を取りまとめ発表を行った上、後日発表レポート(班別)を提出した。

12/16：主任以上による「国立大学法人の組織の在り方」についての班別提言発表、質疑応答の後ブラッシュアップを行い、改めて班別発表を行った。また、ブラッシュアップ後の提言発表を行った上、後日提言レポート(班別)を提出した。

◆教職員の国際化に対応するための研修 国際化研修：9月25日(金) 教職員39名

【成果及び波及効果】

[FD]

本学では、元来、模擬授業等を積極的に取り入れており、これらについては、アクティブ・ラーニングの手法を取り入れた授業であると考えられるが、全体会における荒木教授による講演、また、発表等により、新たなアクティブ・ラーニングの実践方法、手法等の共有が行われた。

[SD]

新しい試みとして「国立大学法人の組織の在り方」を実施したところ、非常に活発かつ有益な意見・提言が出た。主任以上による提言は12/2から約2週間で班別討議した上で発表されたが、討議の期間中、いずれの班でも白熱した議論があったことが窺われた。アンケートでも、12/2、12/16いずれも「今後も同じような機会を作ってほしい」との意見が多くあり、職員のモチベーション向上に大きな効果があった。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

[FD]

本学は、教育実践学を中核とした学部・修士による6年間を見通した教員養成を目指すとともに、学校教育や教科教育の課題を解明できる実践的能力を育成することを中期目標の一つとして掲げている。この目標を達成するための方策として、FD推進事業を計画的に実施する、ということ、もう一度全学的に共有する必要があると考えられる。

[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27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27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】5月に出欠管理等のサポートアプリ「レスポン」の利用講習会を、9月に初任者研修として、SPOD内講師派遣プログラム「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～」を開催した。

【SD】昨年に引き続き、外国語（英語）研修を開催した。レベルⅡとして昨年度より少し難易度を上げた研修内容とし、昨年度受講者の本学職員10名を対象に実施した。また、高等教育機関の職員として求められる職務に対する心構えについて考え、自発的に職務能力の向上を図ることを目的とし、徳島工業短期大学と本学で共同SD研修を開催した。



【成果及び波及効果】

【FD】新任研修であったが、新任以外の教員での参加もあり、色々な学習意欲を高める方法を講師からお話しをしていただいた。また自分達で考え話し合ったりすることができた。

【SD】共同SD研修では、相互の連携協力で研修を実施することにより、自発的な事務職員の資質向上が期待できる。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

FD活動全般において、全ての教員が積極的に係わって欲しい。

全般において大学内で研修が増加傾向にあり、研修を行う時間の確保が難しい。

外国語研修について、中国語など別の言語の研修を検討中である。

平成27年度 F D／S D活動の取組報告

学校名：徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部

【平成27年度の教育改革に関わる動向】

【F D】F D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、F D活動の推進に向けた取り組みを実施している。また、S P O Dフォーラムやコア校主催の新任教員研修など学外研修会への派遣にも努めた。

【S D】とくにF D活動との連携を図り、職員が自主的に勉強会を開催して、業務遂行上のためのスキルアップと研修成果を日常の業務に活かしていくよう努めた。

【F D／S Dの取組事例ハイライト】

【F D】S P O D講師派遣プログラムや遠隔配信プログラムに加え、S D推進委員会との合同開催や学内講師の活用などにより実施回数（合計7回）を増やした。今年2月実施の第7回F D研修会・講演会「インストラクショナルデザイン入門」は学外へも開放した。全学授業評価アンケートでは、集計データのWeb化以降、年度1回のみの実施だったが、平成25年度の非常勤講師への適用、平成26年度のクォーター制導入への対応等に一定の目途が立ったことから、今年度より以前と同様の全学期（クォーターを含む）実施に戻した。研究授業では、前期・後期合わせて33科目、すべての学部で実施。卒業生満足度評価アンケートでは、これまでの紙ベースでの調査方式の外、香川キャンパス全学部でWeb版でのアンケートを実施した。

【S D】学生の長期休業中に職員研修を実施。夏季は「情報セキュリティ対策、Excel等の基礎実習」、冬季では11月に「気になる学生への組織的対応―障害者の自立をめざす障害者差別解消法の28年4月施行を前に―」、12月には「学生支援における大学職員の役割と対応について」の研修会をそれぞれ実施した。今年2月23日には、人権・ハラスメント講演会を開催した。

【成果及び波及効果】

【F D】「F D研究部会活動報告書」を作成・配布し、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し、成果を共有できるよう努めた。その結果、研修会・講演会への参加者が延べ700名に近づくなど、F D活動の重要性と必要性が教職員間に浸透した。

【S D】職員自らが問題意識を持ち、自発的に研修会に参加している。S D研修ではワークを取り入れ、身近な問題について職員間で連携、解決しようとする意識の向上がみられる。

【F D／S Dに関わる次年度の課題】

【F D】来年度からS P O Dの新任教員研修に関して、現在の希望募集の形式を、5年未満を目安とした授業経験の少ない教員への参加要請に変更することとしている。また、Web版授業評価アンケートが5年を終えることから、平成29年度実施方式の検討が急がれる。

【S D】障害者差別解消法のような全職員が認識しているべき事柄で、研修にどうしても参加できない職員がいる。こうした職員へのフォローをいかに行うか、プログラム内容の充実と支援体制の充実が急がれる。

平成27年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：徳島工業短期大学

【平成27年度の学内の教育改革に関わる動向】

本学は、学内体制については、自己点検評価のための経営会議のもとで、文科省などから求められている教育改革のうち可能なものは、実施計画を立案し教授会で承認し実行に移した。また、(財)短期大学基準協会の定める評価基準に基づき自己点検評価活動を行った。平成28年6月末までに報告書としてまとめ、(財)短期大学基準協会に提出し、第三者評価を受審することになっている。個々の教員については、愛媛大学で開催されたSPODフォーラムに8名が参加した。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昨年に続いて設け、2名の教員が選出された。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

SPOD講師高知大学立川明教授を招き、「受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り」の演題で出張や授業以外の全教員が参加した。初回の授業、各回の授業で気をつけることや知識の定着をはかるためにふりかえりが重要であることなどを学んだ。また、今回の研修会で初めて他の大学からの参加もあって、ほどよい緊張感も持つことができ、充実した研修になった。また、SD研修（教員も可）として「品格ある生き方で、心豊かに生きる！」という演題で本学倫理学講師の講演を開催した。学生・保護者はもとより来学者の接遇及び同僚に対する接し方について考え、顧みる機会が持てた。本研修は、包括連携協定を結んでいる四国大学との共同研修で多くの教職員が参加した。例年実施している授業見学&公開授業（保護者向け）を6月15～30日に実施した。7月3日に授業見学した結果についてFD研修を実施した。

SDについては、本学が実施してきた教育の質的転換に関する取組について、ルーブリック評価やGPAの導入などの推進者である岩瀬教授による研修を行い、学内規程上の位置づけを把握し、各自の業務の中で今後留意しなければいけない点について考察した。

【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。本学の上記で紹介した以外のFD、SD研修に阿南高専、徳島文理大学などからも参加者があったり、四国大学主催のFD研修に本学の教員が数名参加するなど、徳島県内でのSPOD及び大学独自の取り組みについての交流が始まった。その結果、教職員の研修に関する共通理解も深まったのではないかと推測する。

SDについては、教育の質的転換を担う事務職員としての意識を喚起し、担当する業務を通して、さらなる教育の充実に向けて情報発信の意欲を持つことができるようになることを期待される。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

平成28年度も、今年度の実績を踏まえ教職員の教育力・指導力向上をはかるために県内の大学間でのFD、SD研修に積極的に参加したり、他大学の教職員を本学に招くことができるよう学内教職員への周知及び学外への広報活動を行う。

SDについては、本学の取組事例にとどまらず、他大学の取組にも関心、知識を持てるよう、研修の時間の確保、適切な講師の選定、招聘が課題である。

平成27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27年度の教育改革に関わる動向】

平成26年度文科省大学教育再生加速プログラム（AP）に採択され、学修成果の可視化に取り組んでいる。2年目の平成27年度は学生が企業から求められるコンピテンシーを高専に関連の深い企業におけるアンケート調査から特定し、そのコンピテンシー評価のベースとなるルーブリックを独自に開発し正課授業における評価を試行できた。また、コンピテンシー育成につながる授業としてICT活用やアクティブ・ラーニングの推進にも取り組んだ。さらにIRとして学生生活の現状を把握する学生生活実態調査等の分析および可視化を推進した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

阿南高専は平成26年度文科省大学教育再生加速プログラム（AP）に採択され、学修成果の可視化について取り組んでいる。このAP事業に関連して9月7日（月）に全教員を対象とした夏季教員研修会を実施し、コンピテンシー可視化の重要性、ラーニング・ポートフォリオの活用、学生調査の分析結果およびこれらと関連する授業におけるアクティブ・ラーニングの事例を大学および他高専教員から報告していただいた。さらに、ワークショップ1では各教員の担当する授業科目におけるコンピテンシー育成について、ワークショップ2ではLMSの機能を活用した授業方法の改善について検討した。



【成果及び波及効果】

後期のいくつかの正課授業においてコンピテンシー評価を試行している。評価対象のコンピテンシーは、企業アンケートをもとに企業が重視する6つのコンピテンシーを特定し、独自に開発した評価ルーブリックを用いて行った。コンピテンシー評価と全学導入のLMS活用は全国の高専のうちでも先導的な取組であり、先進事例として他高専への波及効果が大きい。学生生活実態調査等の分析結果を1枚にまとめて教員に公開し、このようなIRデータを教育活動に活用しようとする教員が学内で増えてきた。また、IR担当教員を増やすため、IR分析の研修会を開催し、各コースにおける独自の課題についての分析もできつつある。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

FDについて

正課外活動におけるコンピテンシー評価について、学生の自己評価、相互評価の導入を検討してその可視化につなげる。ICT活用とアクティブ・ラーニングのさらなる推進を目指す。

SDについて

事務職員に関して、業務の高度化、多様化及び増大などに対応するため、引き続き、SPODや高専機構等の研修等を活用し、能力の開発・改善に取り組む。

平成27年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：香川大学

【平成27年度の教育改革に関わる動向】

FD 関係では、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、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」が4月に設置された。この大学教育基盤センターに、各学部のFD担当者等が構成メンバーとなり、全学的なFDプログラムの企画及び実施等に関することを主たる業務とする「能力開発部」が設置された。これによって、本学で行われるFDプログラム全体を包括的な視点で捉え、全学的なプログラムと各学部のプログラムとの連携を促す体制が整備された。

SD 関係では、近年の課題として検討されてきた大学のグローバル化を推し進めるための職員の養成について、第3期中期目標・中期計画において実施すべき目標等として掲げることとし、語学力・国際的感覚を身につけるためのより具体的な研修体系の取組への落とし込みが進められた。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

FD 関係では、能力開発部が設置され、各学部のFDプログラムに関する情報共有が可能になったことで、一部のプログラムについては他学部等の教員の参加も容易になり、FD 資源を効率的に活かすことができるようになった。

SD 関係では、本学独自の新人職員研修やリーダー（課長）クラス研修、SPOD 及び人事院による研修との連携に加え、役員・副学長を対象として地域創世に向けた大学改革の動向をテーマにした講演と質疑を交えたマネジメント研修を実施し、役職による階層別研修の充実をはかった。また、1月には事務職員の国際化の取組の一環として事務職員の語学研修を実施する予定である。

【成果及び波及効果】

FD 関係では、取組成果及び成果に関する情報の公表は、大学教育基盤センターが発行している「大学教育基盤センターニュース」にて行っている。

SD 関係では、SPOD の新任職員研修では本学の次世代リーダー養成ゼミナール修了生が講師を務めることができ、また、同修了生から SPOD-SDC 資格認定者を輩出することができ、今後のSD 活動への活躍が期待できる。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

FD 関係では、第3期中期目標・中期計画に「大学教員経験3年未満の新任教員に対する研修プログラムを見直す」ことを掲げているため、その検討を進めていかなければならない。能力開発部のメンバーである各学部のFD担当者等とともに、各学部の実情に応じたプログラムを構築したい。

SD 関係では、目標として掲げた事務職員の国際化への取組を着実に進めていくための学内基盤を整備するとともに、業務改善や女性の活躍推進などの様々なニーズに応えるため、複合的に業務に対応できる人材育成に努めていかなければならない。

平成27年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：香川県立保健医療大学

【平成27年度の教育改革に関わる動向】

本学では、FD委員会が中心となって企画立案し、授業評価、FD講演会とティータイム教育サークルの開催により、全学的・組織的なFD活動を展開している。授業評価は、学生による授業評価の実施と、評価に対する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FD講演会（SPODから講師派遣）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。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

SPOD講師派遣によるFD講演会は、「大学の危機管理～事例から考えるハラスメント～」をテーマに、ハラスメントの定義、大学職員に求められる危機管理、事件・事故の具体例、ケースメソッドなどについて、グループワークを行いながら学んだ。学んだ内容は各職員のハラスメント防止に向けた自己啓発に役立つと考えられる。

【成果及び波及効果】

FD講演会への7割程の教員の参加は、FD活動への取り組みの意欲的な姿勢と教育力の向上および教育の質保証への努力として評価できる。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

次年度もSPOD講師派遣事業によるFD講演会とティータイム教育サークルを継続して開催する予定である。また、SPOD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27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27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、学部・学科毎に計画を立て、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「FD活動第3期6カ年計画」を策定しており、平成27年度は「中間総括と後期計画」をテーマとした。

これを受け、第1回FD研修会では、中間総括として、平成24年度より展開してきたFD活動（課題は授業改善）について、各学部・学科における取組状況や成果、課題のディスカッションを行い、これまで3カ年の振り返りを行った。第2回FD研修会では、SPOD内講師プログラムを利用し、学外講師より、6カ年計画後半の課題（学生指導の在り方）について、他大学における取組事例や組織体制を紹介いただき、平成28年度からの後期計画へつなげる予定。

・SDについて

第1回SD研修会では、「教育の質的転換と本学の経営・財務状況」をテーマに、学長より「教育の質的転換」、事務局長、会計課長補佐より「本学園の経営・財務状況の把握・分析等、本学園の決算報告及び平成27年度の予算」について説明があった。第2回SD研修会では、職場内の良好な人間関係を築くきっかけとするため、「より良い人間関係を築くには（仮称）」をテーマに選択理論等を学習する予定。

【成果及び波及効果】

・FDについて

「FD活動第3期6カ年計画」に基づき実施してきたFD活動が3カ年を終え、学外講師、本学学長による講演や学部・学科におけるディスカッション等により、本学教員にもルーブリックやIRといった学修成果や授業改善への関心が高まっている。

・SDについて

SD研修会を通して、本学園の現状や近年の教育について知識を深めることにより、研修会終了後も各自業務に関連した情報を収集し、業務に活かす職員も徐々に増えてきている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

・FDについて

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とともに、後半の「FD活動第3期6カ年計画」を推進する。

・SDについて

組織全体で職員の能力開発や資質向上を計画・検討する。

平成27年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：香川短期大学

【平成27年度の教育改革に関わる動向】

前年度に引き続きアクティブラーニングなどの授業改善に関わる研修や、IR活動に関する研修に参加し、それらの成果を伝達講習として全学の教職員と共有した。全学的な研修に加え、学科・専攻、部署ごとに特性に応じた研修を実施し、より効率的な研修の実施を試みた。また、社会環境の変化に対応できるよう、ハラスメント防止やのための研修やSNSのリスクに関する研修を実施した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

SPOD講師派遣事業として愛媛大学より阿部光伸先生に来ていただき「事例から学ぶハラスメント」をテーマにFD／SD合同研修を実施した。身近な事例を挙げての説明に、振り返りができたと同時に、本学での留意事項について意識を共有できた。

伝達講習では「グラフィックシラバスをつくろう」というワークショップを実施し、カリキュラムマップの見直しと作成をするためにも役立つことが確認できた。



【成果及び波及効果】

学内での研修については毎回アンケートを実施し、FD／SD委員会・教授会で資料を公表して、今後のFD／SDの研修の参考にしている。全教員が授業改善に関するPDCAサイクルの確認表を作成・提出しており、その中で特に授業にアクティブラーニングを取り入れる教員が少しずつ増加していることなどで研修の波及効果を確認できる。授業改善に関するPDCAサイクル確認表は学科・専攻ごとにまとめたものを印刷物として学内に公表しているが、来年度以降、学内ポータルサイトに個別の資料とまとめたものの両方を公表できるよう準備を進めている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

学外の研修参加者が固定化されてきており、伝達講習でしか研修を受けない教職員がいる。実際に研修に行けずと、FD／SDの動向を実感することは難しく、ますます研修参加の敷居が高くなってしまおうという、悪循環も起こり始めている。また、管理職にある教職員で研修に参加しない者も固定化されてきており、カリキュラムの改善やリーダーシップに関する研修が不足しているように思われる。次年度は、管理職や管理職候補者の研修参加をいっそう促していく。

平成27年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：香川高等専門学校

【平成27年度の教育改革に関わる動向】

高度化再編による学年進行が平成26年度に完了し「教職員の人事交流」、「TV 会議」やグループウェア等を積極的に活用するなどして、一体化した運営体制を整えた。

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」等を積極的に取り入れている。産業構造の変化にあわせた学科再編を平成30年度に実施するためのカリキュラムや入試方法も検討中である。

専攻科では、学位授与の審査の特例適用認定を受け、特例認定専攻科となった。

【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、10月に研修を実施した。

○FD・SD研修会：9月に全教職員を対象に、外部講師による「公的研究費の不正防止に関するコンプライアンス」及び「キャンパスにおけるメンタルヘルスとハラスメント対策」に関する研修を実施した。コンプライアンス研修では、理解度をはかるテストを行った。

○教育実践事例報告会：12月には全ての学科から、多数の育改善実施事例についての報告会を開催した。

【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学内グループウェアで共有し、日々の活動に活用している。

○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、全教員が授業改善へ積極的に活用している。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

○長期的視野に立った育成方針を立案し、計画的に推進する。

平成27年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：愛媛大学

【平成27年度教育改革に関わる動向】

平成27年8月、文部科学省より「社会共創学部」の設置が認可され、平成28年4月より本学に新学部が設置されることとなった。併せて、法文学部、教育学部、農学部も平成28年4月から改組され、新たな体制で地域の持続的発展に責任を持つ知の拠点としての役割を担う予定である。

また、本学教育・学生支援機構教育企画室が、平成27年4月から平成32年3月までの5年間にわたって文部科学大臣から全国教育関係共同利用拠点（拠点名称：教職員能力開発拠点）として再認定された。今期は、高い波及効果が期待できるFD／SD／IRの専門家・実践的指導者の養成を重点的な取り組みとし、全国各教育等機関における自律的な教育改善を支援することを目指す。

さらに、平成25年度より導入されたテニユア・トラック制度が導入から3年目を迎え、中間審査に合格したテニユア・トラック教員が、次年度以降初めてテニユア職に移行する予定である。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD】平成28年4月に設置される「社会共創学部」における教育・研究の在り方についての具体的な実施方法を検討することを目的として、学内で社会共創学部FD研修会を4回開催し、当該学部に適用するトランスディシプリナリーアプローチの手法等について研修を行った。トランスディシプリナリーアプローチとは、従来の大学における教育研究の枠組みを超え、学生及び教職員が地域ステークホルダーと一体地域課題に取り組む手法であり、社会共創学部の教育理念の実現のための重要な手段のため、今後も研修会等でこの手法について検討する予定である。また、FDの専門家の養成を目的として、平成27年10月に、ファカルティ・ディベロッパー養成講座を京都で実施した。この研修は、教職員能力開発拠点（本学教育・学生支援機構教育企画室）及び大学コンソーシアム京都主催、日本高等教育開発協会後援で行われ、全国高等教育機関から40名が参加し、「ファカルティ・ディベロッパーのなすべきことが明確になった」などの意見があり、FD専門家養成の一助となった。



平成27年10月 ファカルティ・ディベロッパー養成講座
(会場：キャンパスプラザ京都)

【SD】本学の係長級の職員である、チームリーダー等を対象に、本学の目標・方向性の理解及び職務の遂行に必要な幅広い知識、教養、行政的視野、基本的な管理能力並びに問題解決能力を習得することを目的として、「愛媛大学中堅職員研修（レベルⅡ）」を開催した。本研修では、学長を始め幹部職員が本学の組織運営の状況について講義を行うとともに、部下の育成・指導・評価のポイントについて理解を促進するワークを実施し、受講者からは、「マネジメントに係る研修を受講するのは初めてだったので、よい経験になった」「大学全体の取り組みがよく理解できた」などの感想が寄せられた。学内では、ほかにも分野別研修などが実施され、職員が講師を務めており、講師自身のプレゼンテーション能力向上にも役立っている。また、SDの実践的指導者の養成を目的として、12月に東京でSDコーディネーター養成講座を実施し24名が、平成28年2月に東京でSDコーディネーターフォローアップセミナーを実施し12名が参加し、「体系的にSDを考えられる良い機会だった」など大変好評であった。

【成果及び波及効果】

平成25年度から導入されたテニユア・トラック制度では、対象教員に採用等から3年間で100時間のPD（能力開発）プログラムの受講が義務づけられている。同制度が導入されてから3年目となる今年度は、受講を修了し中間審査に合格したテニユア・トラック教員21名が、次年度以降初めてテニユア職に移行する予定である。なお、テニユア・トラック制度の実施に当たっては、テニユア・トラック教員と部局との双方にアンケート調査をして課題を抽出し対策を検討している。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

次年度以降の中期目標・中期計画において、学生の学習成果の可視化と評価する仕組みの構築や、本学の研修制度等を通して、大学人としての総合的な能力（教育・研究・地域貢献と国際貢献・管理運営の領域のバランスのとれた能力）を備えた教員を育成することを目標とする予定である。このため、学生の学習成果を可視化するツールの開発、教学IR（Institutional Research）によるデータ解析や、テニユア・トラック制度のためのPD（Professional Development）プログラムを含む学内研修を更に高度化することを検討する。

平成27年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：愛媛県立医療技術大学

【平成27年度の教育改革に関わる動向】

本学FD委員会は、平成22年度から27年度の6か年の中期計画の最終年にあたるため、その計画に沿った活動を展開した。大きくは①教育方法の改善：教育目標及び教育課程のねらいを実現するための教育方法の工夫や改善に努めるとともに、FD活動を組織的に推進し、教育能力の向上を図ることと、②人権に関する意識の向上を図り、各種ハラスメントの防止に努めることに焦点を当てた。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD】学生の学修や教員の教育の質の保証として、SPOD内講師派遣プログラムとして、「ティーチング・ポートフォリオ（TP）入門～教育実践のリフレクション～」を8月に実施した。

これは教育に関わるエフォートが大きく、ややもすれば時間に沿って流してしまう教育業績を可視化することによって、自らの教育の質の確認、ひいては教育改善に資する目的で導入した。

講師から教育活動の記録として、TPの作成することの目的、その構造と特徴、必要性和有効性及びTP作成のための手順や要点等の講義をうけた後、例題に沿い個人で振り返りを記述し、ペア学習で発表後、他者からのアドバイスを受けた。この一連の作業で、自らの教育に対する考え方や目的や姿勢が言語化でき、客観的視点をもって振り返ることができる研修であった。

【FD/SD】平成26年度に愛媛大学教育企画室から講師を招いて実施した「事例から考えるハラスメントⅡ」（人権啓発・ハラスメント防止研修会）が、実施後の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り返し継続した研修が必要であるとの判断もあり、平成27年度は「事例から考えるハラスメントⅢ」研修を実施した。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Ⅳ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】

SPOD内講師派遣事業により実施した「ティーチング・ポートフォリオ（TP）入門」は、ささいな教育場面からでも活用があるという講師の助言により、学生の卒業研究指導の個人面接や臨地実習指導など個人の指導場面から導入した教員がいる。自らの関わりを毎回、メモに残すことにより、指導の適切性や連続性が確認できた。また、指導学生との共通のゴールがより明確になり、効果的に関わるできるようになった。今後は、学生の学修ポートフォリオの作成、アカデミック・ポートフォリオの導入などを検討していくことができればと考えており、これらは、平成27年度の本学FD報告書に掲載する予定である

【FD／SDに関わる次年度の課題】

1. 教育・研究能力獲得のための研修内容の検討。
2. 人権啓発・ハラスメント防止研修を継続すること。
3. 現代の学生の特徴及び少し気になる学生の対応のための研修に新たに取組みたい。

平成27年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：聖カタリナ大学

【平成27年度の教育改革に関わる動向】

【FD】 本学でのFD活動は、「聖カタリナ大学FD委員会」が中心となっていて行っている。今年度は、毎年のルーチンワークに加え、年度初めに教員がFD委員会へ提出する『研究計画書』の検討を行った。また、次年度の『聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部研究叢書』（FD委員会発行）についても継続して発行する目途が立った。年度初めに予定した業務は、すべて遂行することができたが、公開授業への教員の参加率やSPOD研修への教員参加がやや低調であることが課題としてあげられる。

【SD】 平成26年度に引き続き、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という同一のメインテーマとした。SD委員会が中心となり、本学の課題を抽出、検討し、①事務職員の能力の向上 ②事務職員研修のシステム化 ③組織能力向上について、を27年度のテーマとし、8月31日に夏季事務職員研修会、12月24日に冬季事務職員研修会を開催した。また、SPODフォーラムが愛媛大学で開催されたことから、全員が有為と考えるテーマ、今年度の本学事務職員研修テーマである、①・②・③の趣旨を反映させた研修にそれぞれ参加した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD】 ①新任教員研修会、②新任教員へのFD関係参考書の配付、③公開授業（前期・後期）、④学生による授業評価アンケート（前期・後期）、⑤研究叢書の発行、⑥SPOD研修への参加のアナウンス、⑦学内研修（「ルーブリック評価入門—ブレない・速い・楽チン成績評価のススメ」）、⑧教員研究計画書の導入の検討

【SD】

【夏季事務職員研修会】 8月31日にSPOD内講師派遣プログラムを活用した「教職員のためのPower Point」の研修を120分、その後本学職員の中から適任者による「自衛消防組織の編成と任務について」「新学校法人会計基準に基づく計算書類及び財務分析について」「学部改組にかかる進捗状況について」の説明報告式の研修を90分行った。

【冬季事務職員研修会】 12月24日に夏季事務職員研修会のフィードバックとして多くの意見が出た防災研修を行った。「学生を災害から守るために」をテーマとし、SD委員会で実施方法を検討し、研修と訓練を合わせたスタイルとした。また、同日、「グリーゾーン業務の認識と連携」について、ワークショップ形式で研修を行った。これは、25・26年度の研修テーマ「連携のある事務組織の活性化に向けた取り組み」を継続し、一歩前進させる研修として、SD委員会で審議決定したものである。

【SPODフォーラム】 SPODフォーラムへの研修参加は、SD委員会で検討を行い、それぞれの課長が、課員の役職・経験年数を勘案して決定することとし、併せて26・27年度採用者は多くの講座に出席することを義務づけた。

【成果及び波及効果】

【FD】 今年度より、教員が参観する公開授業について、参観した教員が感想や意見を学科内で検討し合う時間を設けることとした。これにより、授業を公開した教員は、自分の授業についてより多くの情報を入手したり、改善点が確認できるようになった。また、FD委員会の諸活動は、年度末に活動報告書を作成し教授会に提出すること、学部年間計画協議会へ当該年度の活動状況と次年度の活動計画案を提出することが定められている。

【SD】 事務組織能力の向上への意識と防災に関する知見はずいぶん高まった。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

【FD】 教員のSPOD研修へのさらなる参加を増やしていくことが課題といえる。

【SD】 本学SD活動として、個人及び組織の能力開発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27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27年度の教育改革に関わる動向】

平成27年度の本学におけるFD活動は、大学評価(認証)における「大学として独自に実施している教員の資質向上を図るための取り組みが低調であるため、改善が望まれる」との提言に対し改善を図る年度となった。SD活動は、昨年度に引き続き「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した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

1. FDの取組

本年度は、本学教員による「講義に小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイン」「Moodle及び学内IT資源の有効活用について」と題するFD研修会を企画・実施し、3月には「著作権について」を実施予定である。その他、学外から講師を招き、毎年実施の「学生の学びを促すシラバスの書き方」、また、新たな企画の「学生の問題経験を読み解き、アカデミック・ハラスメントを考える」を実施し、2月には「偏差値39と向き合う『イグナイト教育』」を実施する。

2. SDの取組

事務職員研修委員会が企画・立案し、「防災対策」のテーマで被災した地域住民を保護することを目的とした研修、「自己再発見」のテーマでメンタルヘルス研修を実施した。その他には管理職に対するマネジメント研修を実施した。

【成果及び波及効果】

1. FDの取組

本学独自のFD研修会も増えてきており、上述の提言に対し改善を図ることができた。今年度、新企画のアカデミック・ハラスメントについては、事例に基づいた説明がなされ、初動の対応の重要性やアカデミック・ハラスメントをあらためて理解するなど、有意義な研修会となった。

2. SDの取組

「防災対策」では、災害時の避難所立ち上げの初動対応や避難所の運営管理方法を、「自己再発見」では、ストレスに対する正しい知識、ストレス対処法や発達障害者も含めたメンタル不全者への関わり方について学ぶことができた。

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】

1. FDの取組

様々なテーマでFD研修会を企画するが、毎回、参加する教員が固定され、また、参加者数も伸びないなどの課題を抱えている。何らかのインセンティブを設けることも考えられるが、まずは、現状を分析し、課題解決に向け検討していきたい。

2. SDの取組

SPOD開催の各種研修ならびにSPODフォーラムへの参加者の更なる増加を目指したい。

平成27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27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に於いて計画・実施している。平成27年度はFD・SD合同の研修会として、SPOD内講師派遣プログラムを利用した研修会およびその他の大学から講師を招いての研修会を実施した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

○新任教職員オリエンテーション 平成27年4月2日（木）14：00～15：00

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・学生指導に関する事などについて説明

第2部：各所属部署において個別の説明

○eポートフォリオを導入し，学習支援並びに学修状況の情報共有・管理の効率化が図られた。

○第1回FD・SD研修会 平成27年7月30日（木）15：00～17：00

「事例から考えるハラスメント」（SPOD内講師派遣プログラム）

（愛媛大学 教育学生支援部・部長 SPOD-SDC 吉田 一恵 氏）

（愛媛大学 ハラスメント防止対策室・チームリーダー 倉田 千春 氏）

○第2回FD・SD研修会 平成27年12月3日（木）15：30～17：00

「パフォーマンス評価導入の実際」

（立命館大学 教育開発推進機構教授 沖 裕貴 氏）

○第1回SD研修会 平成27年8月11日（火）15：00～16：30

「(1) 2014年度決算について (2) 財務分析について」（大学・短大 事務部経理課）

○「SPOD研修プログラム2015」に関しては，各教職員に毎年最低1回以上参加するよう促している。

【成果及び波及効果】

平成27年度のFD・SD研修会においても参加者は多く，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回目の研修会では，学園の人権問題委員会との共催で実施し，広くハラスメントに関する意識の向上に役立った。中高も含めた学内教職員65名が参加した。第2回目の研究会では，評価の可視化に向けて今後取り組んでいくうえで大変有意義な研修会であった。教職員39名が参加した。

学生による授業評価に対する教員コメントの提出率も例年通り高く，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2015に関しては，「SPODフォーラム」（8月開催）において，大学のeポートフォリオ導入に関する事例報告ができた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

- ・学生による授業評価アンケートの実施方法および集計結果のフィードバックの再検討
- ・教員相互の授業参観の再検討
- ・FD研修会の内容検討

平成27年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：今治明德短期大学

【平成27年度の教育改革に関わる動向】

本学のFDの活動においては、学内における新任教職員研修、公開授業とピアレビュー、学生授業アンケート、SPODフォーラムを中心とした研修会への参加、外部講師を招いた学内FD研修会、卒業時授業評価を定例で行っている。

SD活動では、本年度は中長期目標に含まれる、「学修ポートフォリオ」の導入に向けての準備の第一段階である。まだ基本構想・検討段階の域を出ていないため、学内周知・教育までには至っていない。平成23年度から始めた、ICTツールの活用「ICT入門」は教職員もある程度慣れてきたこともあり、新任教職員研修でのみ実施している。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD】今度初の試みとして、SPODフォーラムでの学びを学内の教職員で共有するためにFD・SD合同企画として「SPODフォーラム2015報告ミーティング」を開催した。フォーラムに参加した教職員は、その学びを学内で還元することでさらに学びを深めることができた。また、教員も職員も共に学び合う空間をもつことで、その後のFD・SD活動を推進する原動力となった。



【SD】「電子掲示板システム」完成

アップル店舗での研修会、ファイルメーカー（ソフト）の研修会を経て設計・運用開始した本学作成のシステムは本年度で運用成功を見ることができた。利用する学生の反応も上々であった。

【成果及び波及効果】

【FD】SPODを通じた研修では、フォーラムのみならず、遠隔配信による研修を2回、学外講師招聘研修会を1回行った。それぞれ、教職員からの要望を受け、受講する態勢を整えたものであり、FD活動への前向きさが窺える。また、地（知）の拠点整備事業の基盤となる科目として今年度から開講した「地域交流実践演習」への取組について、SPODフォーラムでのポスターセッションに参加し、その後の地域学習における授業改善に役立てることができた。

【SD】平成23年度からはじめたICT入門は、教職員とも貸与されているiPadを各人の業務に活用できるようになっている。本学が取り組んでいる地（知）の拠点整備事業の各活動、特に地域社会に出て行く場面では、学生たちも貸与されたiPadを活用してデータ収集ほか授業や活動など事業全般に生かすことができています。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

【FD】学内におけるFD活動は、研修の機会のみならず、様々な場面、状況において可能であるため、教職員全体で教育活動の改善を図っていける雰囲気在今后も醸成していく。

【SD】引き続き新任研修を実施してゆく必要がある。ICT関連の教育は、必要に応じてEISチームと協力しつつ実施してゆく。特に「学修ポートフォリオ」システム構築についてはFD及びEISチームと協力しつつ、完成と運用までもってゆき、本学中長期計画を実現してゆく。

平成27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27年度の教育改革に関わる動向】

昨年度に引き続き、「授業改革」をテーマに研修を重ねてきた。短大教職員が協力し一丸となって学生指導に当たるべく、専任だけでなく非常勤教員も一堂に会し、教育方針を確認し、自身の講義にも活かしていくためのFD研修を実施するところから今年度をスタートさせることとした。それ以降も、「授業改革」、そしてそのための「学生理解」に関するFD研修を継続して行った。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

☆新年度FD研修(専任・非常勤教員対象) 平成27年4月1日(水)

シラバスの書き方と到達度目標について、社会人基礎力とカリキュラムマップについて、学生指導について等、大学の方針を一同で共有した。

☆第2回FD研修(専任教員) 平成27年4月8日(水)

学生相談室の役割について担当者から説明があり、新入生に対する「こころの健康調査(UPI)」実施と結果の情報共有を行った。

☆第3回FD研修(専任教員) 平成27年6月26日(金)

系列大学より、講師を招き、「アクティブラーニング」の特別授業を参観し、その後授業を基にしたFD研修を行った。

☆第4回FD研修(専任教員) 平成27年9月30日(水)

SPOD 講師派遣事業によるFD研修

テーマ:「学生の学びやすさと学習意欲を高める
授業設計～課題分析図の活用～」

講師:仲道雅輝先生(愛媛大学教育企画室兼総合情報
メディアセンター教育デザイン室長)



【成果及び波及効果】

「授業改革」というテーマに沿い、継続して研修を行うことは意義深かった。特に、SPOD 講師派遣事業での学びは実りあるものとなった。学びやすさや意欲を設計するためには、教員が自身の教授内容を明確にし、学生目線で再構築する作業が必要である。その第一段階として、学生に対して「この授業で何ができるようになればよいのか」が具体的に伝わる学習目標を提示できるためのワークを行った。次に課題分析という手法を用いて、分解した学習要素をより学びやすく、意欲の向上に効果的な学習順序になるよう再構築していった。本研修の課題分析のワークを通して、これからの授業改善に役立つヒントをたくさん得ることができた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

FD研修だけでなく、SPOD 講師派遣事業を積極的に活用したSD研修にも力を入れたい。そして、教員と事務職員の協働による、学生指導の質の向上につなげていきたいと考える。

平成27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27年度の教育改革に関わる動向】

【FD】平成27年度は2名の新採用教員を対象とした新任教員研修を4月2日に行った。学長による建学の精神等の研修、学科長による学科の教育方針、学生部長による学生への指導・対応等、短大FD委員長によるSPOD新任研修等について研修を行った。SPOD研修については、全教員が2年に1回の参加を義務付けている。またe-ラーニング受講にも積極的に参加する努力をしている。学内研修については、本年度より全教員参加を原則とする旨の合意のもと実施する予定である。

【SD】平成26年度に引き続き、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という同一のメインテーマとした。SD委員会が中心となり、本学の課題を抽出、検討し、①事務職員の能力の向上 ②事務職員研修のシステム化 ③組織能力向上について、を27年度のテーマとし、8月31日に夏季事務職員研修会、12月24日に冬季事務職員研修会を開催した。また、SPODフォーラムが愛媛大学で開催されたことから、全員が有為と考えるテーマ、今年度の本学事務職員研修テーマである、①・②・③の趣旨を反映させた研修にそれぞれ参加した。

【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）・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）・学内FD研修「受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気づくり」を平成28年2月23日に実施予定（SPOD派遣講師プログラムを活用）。

【SD】

【夏季事務職員研修会】8月31日にSPOD内講師派遣プログラムを活用した「教職員のためのPower Point」の研修を120分、その後本学職員の中から適任者による「自衛消防組織の編成と任務について」「新学校法人会計基準に基づく計算書類及び財務分析について」「学部改組にかかる進捗状況について」の説明報告式の研修を90分行った。

【冬季事務職員研修会】12月24日に夏季事務職員研修会のフィードバックとして多くの意見が出た防災研修を行った。「学生を災害から守るために」をテーマとし、SD委員会で実施方法を検討し、研修と訓練を合わせたスタイルとした。また、同日、「グレーゾーン業務の認識と連携」について、ワークショップ形式で研修を行った。これは、25・26年度の研修テーマ「連携のある事務組織の活性化に向けた取り組み」を継続し、一步前進させる研修として、SD委員会で審議決定したものである。

【SPODフォーラム】SPODフォーラムへの研修参加は、SD委員会で検討を行い、それぞれの課長が、課員の役職・経験年数を勘案して決定することとし、併せて26・27年度採用者は多くの講座に出席することを義務づけた。

【成果及び波及効果】

【FD】公開授業については本年度より教員の全員参観を目標にし、方策として前期と後期それぞれ2名の教員がローテーションで授業を行い、全員がいずれかの科目を参観することにした。教員を限定したことにより、相互に新たな一面を認識したことが、授業に活かす取り組みへと波及する効果を上げている。

【SD】事務組織能力の向上への意識と防災に関する知見はずいぶんと高まった。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

【FD】授業改善方策として、「学生による授業評価アンケート」を活用する。各教員が評価ポイント・コメントから授業内容を分析し、FD委員に提出する。改善が必要な科目については、FD委員が当該教員とともに改善策を検討する。研究面では、総論と各論からなる共同制作の研究叢書出版に、2名の教員が7月30日完了予定で執筆中である。

【SD】本学SD活動として、個人及び組織の能力開発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27年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：新居浜工業高等専門学校

【平成27年度の教育改革に関わる動向】

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

【FD／SDの取組事例ハイライト】

●SPOD（四国地区大学教職員能力開発ネットワーク）研修プログラムとして、「今すぐ役立つ授業Tips アクティブ・ラーニングのスタート」と題し、阿南高専学生主事の坪井泰士先生によるFD研修会を実施した。

●西条保健所精神保健係の篠原あゆみ氏、田内睦氏による「こころのスキルアップ教育～認知行動療法を用いて～」と題した学生相談に関する研修会を実施した。

●株式会社タイワーク・ライフ・バランス推進室室長の近藤智佳氏による「ワーク・ライフ・バランス入門」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。

●大阪大学安全衛生管理部副部長の山本仁教授による「事件事例から考える研究・実験事故の構造」と題した安全衛生講演会を開催した。

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



【成果及び波及効果】

FD講習会の開催及び参加により、参加した教員のその研修内容に直接関係した能力の向上が図れている。また、定期的にFD研修会を実施することにより、FDに関する意識も高まってきている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

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

平成27年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：弓削商船高等専門学校

【平成27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FD活動に取り組むことが必要であるとする。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。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

講演会・研修

◆FD講演会の実施

6月15日 参加者22名

◆ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップへの参加

7月11日～12日 参加者1名

◆管理監督者のためのメンタルヘルス研修への参加

7月23日 参加者1名

◆SPOD フォーラム 2015

8月26日～28日 参加者1名

◆大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅡ）への参加

10月14日～15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

11月19日～20日 参加者1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21日～23日，7月16日～18日，11月5日～7日，1月21日～22日 参加者1名

FD活動

◆研究授業 各学科1回

◆授業参観 5月1日

◆出前授業 2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FD講演会を1回実施した。また、各機関が開催する研修に6プログラム6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FD活動を行い、貴重な経験を積む機会となった。

【成果及び波及効果】

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

【FD／SDに関わる次年度の課題】

講演会、研修への参加者が少ないため、FD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27年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：高知大学

【平成27年度教育改革に関わる動向】

平成27年度4月に地域協働学部が開設され、全学改組のスタートが切られた。本年度、現人文学部及び農学部の改組手続きも整い、それぞれ人文社会科学部、農林海洋科学部として平成28年4月開設の運びとなった。また、現理学部も平成29年4月の理工学部開設に向け、設置認可申請作業を行っている。

次期中期計画・目標の策定にあたっては、「地域協働を核とした教育」の方針を打ち出し、全学的に学生の地域での学びと各学部の専門性の融合を目指すこととした。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

(FD) 全学的な教育実施体制の改編により、4月から大学教育創造センター（旧総合教育センター大学教育創造部門）が開設されたことに伴い、センターの専任担当教員と連携して本学の教育改善等に取り組む教育ファシリテーターを各学部から選出し、大学教育創造センター教育企画会議（以下「教育企画会議」という。）において、全学的な観点から検討を行う体制を整えた。

さらに、本年度より、成績評価にGPAが導入されたことに伴い、学修成果の可視化およびIRの観点から各種データの調査・分析の体制を整備した。

(SD) 自己啓発研修としての放送大学の位置付けを一部見直し、大学の業務に直結するような履修科目の受講を促すことで、採用後の早い段階から大学マネジメントにかかる基本的知識を身につけてもらうような仕組みを整理した。

新任事務職員研修においては、昨年度に引き続き、人事交流を行っている高知工業高等専門学校の見学を研修プログラムに組み込むとともに、高知工業高等専門学校の新規採用者も当該研修の受講者として迎え、新規採用者間の交流を図った。

また、本学初のボトムアップ型研修として、次世代リーダー養成ゼミナールの研修生を中心としたプロジェクトチーム（有志職員）からの提案による「大学職員のためのファシリテーション集中講座」を実施した。

【成果及び波及効果】

(FD) 本年度は、特に4学期制の導入について、理事・学部長等で構成するタスクフォース会議の下、教育企画会議メンバーを中心にWGを設置し、議論を重ね、各教育ファシリテーターが学部との調整を図りながら意見の取り纏め作業を行った。その結果、4学期制の導入時期、また4学期制導入に伴う新たな学外学修プログラムの開発の必要性やそれによる教育効果等を示した答申を策定し、4学期制導入に向けた全学的な合意形成が得られた。

(SD) ボトムアップ型研修として実施した「大学職員のためのファシリテーション集中講座」については、プロジェクトチーム(有志職員)で効果検証を行い、研修受講者の能力向上に繋がった旨の報告があった。ボトムアップ型研修の実施は、大学職員の能力開発について、個々の職員が主体的に考える契機になった可能性がある。なお、取組の真の成果は、長期継続的な実施により可視化されてくるものと考えられるため、より効果的な方法を模索しながら取組を継続していく必要がある。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

(FD) 平成27年1月の「高大接続改革実行プラン」及び同年9月の高大接続システム改革会議「中間まとめ」で示された“三つのポリシーの一体的な策定の義務付け”について、全学改組の途中であるが、本年度中に策定予定とされる三つのポリシーの策定及び運用ガイドラインに沿った見直しに向け、ワークショップ等の開催を検討している。また、これに伴って、シラバス項目のチェック（授業の目的目標、評価基準、時間外学習など）を組織的に行うための方策を検討している。

(SD) 単発的ではなく、長期継続的な視点に立った研修の在り方を模索していく必要がある。

また、研修の実施だけでなく、研修受講後の職員の処遇・配置等にかかる検討や、新任職員の指導者制度の充実等、職員の能力開発を進めるうえでの基盤を整備していくことも重要な課題である。

平成27年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：高知県立大学・高知短期大学

【平成27年度の教育改革に関わる動向】

高知県立大学では、2015年度は、全学でのFD研修会を各学部等との共催を含めて8回(単独開催は5回)実施するとともに、授業公開事業をおこない、全体で11回の公開授業を実施し、延べ37名の教職員が参加した。また、各学部等では、文化学部6回、看護学部8回、社会福祉学部7回、健康栄養学部1回、地域教育研究センター2回、看護学研究科5回(看護学部と共催を含む)、人間生活学研究科3回、合計32回の学内FD活動(研修会等)を実施した。

【FD／SD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FD活動を実施した。(1)高知県立大学としての短中長期的なFD活動方針を確定し、それにもとづいて2015年度の具体的な活動計画を作成した。(2)FD活動計画および全学教員FD意向調査にもとづいて、FD研修会を企画・立案した。(3)2015年度は、(a)教員の授業・教育力向上、(b)発達障害等の多様な学生支援のための資質向上、(c)教員の多面的な資質向上のためのティーチング・ポートフォリオ作成、(d)大学の「域学共生」事業推進のための教員の資質向上、などのための研修会を企画実施した。(4)全学で授業公開事業を行い、各教員の授業・教育力向上等をはかるとともに、今後の授業公開等のありかたなどにかんする検討材料をえた。(5)複数の学内講師によるFD研修会を複数回企画・実施した。

SDについても、事務職員に必要な知識の習得を目指して外部講師を招き、研修を2回実施した。

【成果及び波及効果】

FD活動の効果については、2014年度の実態等調査結果によれば、「1.教育や授業のあり方などの意識や認識などが向上した(65.9%)」「2.授業手法などについて新しい考え方や方法などを学べた(75.6%)」「3.学んだ考え方や方法などを授業の向上に役立てられた(51.2%)」「4.学生の理解の向上・コミュニケーションの改善などに役立った(29.3%)」などとなっており、「5.これまでのFDはとくに授業向上等には役立たなかった(4.9%)」というものはごくわずかである。今後も、個別のFD活動の効果も含めて、FD活動の検証をおこなう。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

今年度のFD活動の検証を年度末におこない、来年度以降の具体的な活動計画を策定する。

平成27年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：高知工科大学

【平成27年度の教育改革に関わる動向】

平成27年4月に高知県公立大学法人と法人統合し、一法人二大学の体制となった。同時にマネジメント学部を永国寺キャンパスに移転し、経済・マネジメント学群を開設。2キャンパス制を開始した。法人統合後も大学の独自性を生かした教育・研究活動、地域貢献を行っている。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

○FDの取組

・教員評価

教員が果たすべき役割を明確にし、教育研究の持続的発展を図るため、教育をはじめとする諸活動を数値化し、教員評価を行っている。評価結果は年俸の改定等に反映している。

・授業の学内公開

学士課程の授業を収録、学内Webによる公開で、教員が相互に授業内容を確認できる環境を構築し、教育能力の向上を図っている。

○SDの取組

・職員の海外派遣

8月、9月に実施された2週間の海外語学研修に、それぞれ1名の職員を派遣した。滞在中は、マンツーマンでの語学研修の他、現地の大学の見学も行った。

また、本学学生対象の海外インターンシップ（ベトナム、インド）に、担当部署以外の職員が同行し、インターンシップ先企業の訪問などを通して見聞を広める機会を得た。

・考課者研修の実施

職員の能力向上および効率的な業務遂行につながる人事考課を行うため、管理職対象の考課者研修を法人全体で実施した。

・事務局改善ワークショップの実施

職場環境を改善し、業務の効率化をはかるため、外部講師によるワークショップを複数回行い、各部署から選出された職員が参加した。

【成果及び波及効果】

今年度は法人統合による事務局体制の変化により業務量が増加し、研修参加の時間確保が難しい状況ではあったが、各自が可能な範囲で能力開発や業務改善に取り組んだ。増加した業務量も現在は落ち着いてきており、各自が業務改善を意識して新しい体制での業務に取り組んだ成果が現れていると思われる。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

統合後1年が経過したが、引き続き組織のあり方や業務の進め方について見直しが行われることが予想されることから、さらなる個々の能力開発や業務改善が必要となる。

平成 27 年度 FD／SD 活動の取組報告

学校名：高知学園短期大学

【平成 27 年度の教育改革に関わる動向】

本学では、平成 24 年度以降、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。多くの科目では教員の改善努力が見られるものの、一部では十分な成果につながっていない科目も残されている。平成 27 年度は、授業参観と事後検討会を強化し、とくに同僚に対して遠慮しがちであった事後検討会での具体的なコメントや助言を行うよう努めた。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

平成 27 年度は、SPOD 講師派遣事業として、9 月 15 日に愛媛大学・仲道雅輝先生をお招きして「学生の学びやすさと学習意欲を高める授業設計～課題分析図の活用～」を開催した。当日は 40 名の教職員が参加した。

また、学内では毎年行っている教員による授業参観が行われた。前後期合わせて 11 名の教員による授業が公開され、参観後は事後検討会も開催された。その他、平成 28 年 3 月に四国外で開催される FD 関連の会議にも教員 1 名が参加予定である。



【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授業計画の見直しを図った。特に課題分析に対する意識が向上し、翌年のシラバス作成と授業改善に向けて何を行うべきかを考える糸口を見いだした教員が増加した。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

授業の基本である「学生が理解できる」ことをさらに徹底しなければならない。特に、再試験該当者や不合格者、再履修者の多い科目がある場合は、その原因を教員による指導力に帰属することが必要である。FD 活動では、その意識の徹底に重点を置いてきたが、その成果が見られるのかを検証することが課題である。

SD 活動は SPOD の研修会やフォーラム、私立短期大学協会主催の部門別研修会を中心としたものであるが、それらを事務職員全体の共有財産とする取り組みに発展させることが課題である。

平成27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27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きた。平成28年度からの学科再編に対応するために、平成27年度から教育改善推進室をアクティブ・ラーニング教育センターと名称を変え、学内におけるアクティブ・ラーニングを一層推進すべく、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。また、グループ学習が行いやすく、iPadを用いたICT教育も可能なアクティブ・ラーニング室を新たに整備し授業での利用を開始した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

◆ FD活動（抜粋）

1. SPOD内講師派遣プログラム「受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り」開催（6/3、高知高専、22名）
2. 中国・四国工学教育協会高専教育部会教員研修集会（12/11、岡山、2名）
3. アクティブ・ラーニングシンポジウム（12/14、函館高専、1名）
4. ALトレーナー教員研修会（12/17、岡山、2名）
5. アクティブ・ラーニング研究フォーラム（1/18-19、仙台高専、2名）



SPOD内講師派遣プログラム(6/3)

◆ SD活動（抜粋）

1. 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）（5/13-15、香川大学、2名）
2. 管理監督者のためのメンタルヘルス研修会（7/23、愛媛大学、1名）
3. 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）（9/10-11、愛媛大学、1名）
4. 高等教育における安全衛生（9/11、愛媛大学、1名）

【成果及び波及効果】

アクティブ・ラーニングを授業に積極的に取り入れていくための学内研修の実施および学外研修への参加の呼びかけを行い、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高まり、アクティブ・ラーニングを取り入れた授業が増加している。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

次年度は学科再編に伴い新しいカリキュラムがスタートする。また授業時間が従来の50分から90分と変わるため、アクティブ・ラーニングを取り入れた授業の工夫がより一層求められる。そのための研修の実施や学内での情報交換を引き続き推進していく必要がある。

7. 平成26年度事業評価委員会 からの事業評価について

平成26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26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設立10年目を前に事業の再検討を行うために設置した「将来構想ワーキンググループ」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、達成目標の設定及び達成度を判断する評価基準を明確化することなどが求められた。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)

【新任教員研修】

- ・基準枠組みに基づいたプログラムの標準化を行い、SPOD全体で実施していることは特筆に値する。
- ・充実した研修プログラムを持つ余裕のない大学にとっては、SPODという大学間連携の強みが最大限にいかされた事業である。開催大学だけでなく他大学からの参加がある点も、参加者相互の交流が見込まれる点、SPODならではの強みかと思う。事後アンケートからも参加者の満足度は高く、ぜひ続けてほしい事業である。
- ・過去3年間の受講者に対するアンケート調査を実施し、単発的な研修ながら研修後にも中期的な効果を上げていることを確認した点は大きい評価できる。

【ティーチング・ポートフォリオ】

- ・教育業績記録(ティーチング・ポートフォリオ)研修、更新ワークショップは教員個人の教育実践の振り返りに必須の道具、技能であり、今後も発展されることを望む。
- ・安定的な開催が続けられている点は素晴らしい。あわせて更新ワークショップも開催され、ポートフォリオの継続的活用の支援という観点からも好ましい体制が作られている。

【各種FDプログラム】

- ・教育現場の実態を踏まえた様々なテーマについて幅広く実施している。
- ・時宜にあったプログラムを開発している点は素晴らしい。
- ・プログラムの充実ぶりと、その維持(ルーティーン化)については申し分ないと思われる。

(弱み)

【ティーチング・ポートフォリオ】

- ・参加者があまり多くないのが気にはなる。作成ワークショップの開催だけでなく、ティーチング・ポートフォリオそのものの周知を目的としたセミナーや体験版(ポートフォリオチャート)のミニ・ワークショップなど、認知度をあげる工夫が必要なのではないか。

【各種FDプログラム】

- ・FDを提供できる人材を育成する事業についても、SPOD事業の継続を考えた時には設計があるとういと思う。

・PFF（プレFD）、TA 講習などが（新任教員研修でも用いられる）基準枠組みの中でどう位置付けられるのか。SPOD の中で規定するのは難しいが、標準化の対象となろう。

【FD事業全般】

・今後は、これまでの事業を（量的に）継続するだけでなく、SPOD の将来構想と見合わせながらの（質的な）精選について検討が必要となるはずである。

②SD

（強み）

【全体】

・事業全体が極めて体系的、網羅的なプログラムからなり、他大学、地域の追随を許さないものである。

・全体として、専門職養成プログラム、次世代養成ゼミナール、講師養成講座、SPOD-SDC の認定などSD プログラムが非常に充実している点は、他の大学、コンソーシアムに例がなく高く評価されるべきことである。

【各種SDプログラム】

・経営者・管理者養成プログラムは、SD 部門に限られてはいるが、今後、本邦の大学経営を担う人材を育成するために必須のプログラムであり、ここでの実績と経験は今後、マネジメントを担うプロフェッショナル養成のための貴重な知見となろう。

・スタッフ・ポートフォリオは、教員と同様、職員の業績記録を残し、振り返りを進める上で必須の道具となることが予想される。今後、それをどのように普及させ、評価に活用するか、さらなる研究が進むことを期待する。

【講師養成】

・SD プログラムの講師自体を講座の中で養成する仕組みは効果的であり、かつ今後の発展のために重要な取組である。

・参加者からの満足度も高く、SD の裾野を広げる取り組みとして素晴らしい。

【SPOD-SDC】

・SPOD-SDC の認定は SPOD における特徴的な取り組みである。資格認定に関しては、SPOD に特化したものではあるものの、これが今後 SD を担う人材のスタンダードになりうる可能性があり、また、それを目指していただければとも思う。

（弱み）

【全体】

・この SD 事業が各大学においてどのように位置づけられているのかによって、普及の速度や範囲が異なってくると思われる。各大学の執行部の共通理解を促進する仕組みが必要である。

・国大協や私大協、私大連盟などの大学団体の行う研修との棲み分けも意識していく必要があるのではないかと。

・SD プログラムを受講した参加者がその事実をどう評価されるのか、その評価枠組みについても好ましい適用のあり方や、事例の提示など、評価として定着を促す方向性を示す必要がある。

【講師養成】

・SD に対する考え方の違いから、職員の成長モデルに違和感をもつところもある。例えば、研修講師を担える職員を育成するプログラムについては、TFA (Teach For America) の取組み等と比較しながら検討する余地はあるかもしれない。SPOD のプログラムでは、研修講師になること（手段）が目的化しているように見えてしまう。

③組織運営等

(強み)

【将来構想WG】

・将来構想ワーキングが発足し、10 年目に向けた SPOD の運営について議論を始めたことは極めて重要である。

・将来的な方向性についての検討できる組織体制が整っている。

【調査・研究プロジェクト】

・カークパトリックの第三、第四レベルでの効果検証をめざして、今年度初めて過去にさかのぼる効果検証を行った。引き続きこの取組を推進されることを期待する。

・調査・研究プロジェクト事業として、FD に関する連携効果検証のワーキンググループおよび連携効果・組織変容検証プロジェクトチームが構成され、種々の研修プログラムが実施にとどまらず検証を行い、それが研究として発信される方向性は日本の高等教育全体の質向上に資する取り組みとして高く評価すべきことと思う。

【フォーラム】

・SPOD フォーラムは全国的に認知され、SPOD 自身にも大きな自信を与えている。その先進性と他地域の大学に対する貢献は大いに評価できる。体制としても安定した開催がなされており、今後も引き続き開催継続をしてほしい。

【その他】

・四国全体の高等教育機関に定着している。

・四国以外の大学関係者にも影響が及んでいる。

・毎年新しいプログラムの開発が計画的に実施されており、計画的な運営体制が整っていることは SPOD の体制が安定していることの証左かと思う。

(弱み)

・将来構想ワーキンググループが 3 回開かれているものの、得られている結論は前年度でも既に問題とされている課題であり議論が進んでいないように見える。また、このワーキングで提案されることがどの程度の実効性を持つものなのか、その位置づけが重要ではないか。

・一大学からの退会をどのように位置付けるか。捉え方によっては、これを契機に検討できることもあるだろう。

・事業を見直し、整理し（分類を見直し）ていくことは考えられる。例えば、「FD 事業」、「SD 事業」といったカテゴリーで全体を眺めるのではなく、「研修事業」として、教員対象 (FD) / 職員対象 (SD) というようなツリー化、同じように「ポートフォリオの開発」として、ティーチング/アドミニスト

レーションというように、各事業の再配置を考え、プログラムの過不足を再考するといった具合である。それが進めば、出版事業や広報（ウェブ）事業も加わり、その進捗が見えてくるかもしれない。

- ・運営の中心に私立大学の職員が極めて少ない。

【2】次年度実施に向けての提案

【全体】

・SPOD の目標に対応する単年度（もしくは複数年度）の達成目標を掲げ、それぞれの達成目標をどのプロジェクト、プログラム群で達成するのか、そしてそれが達成されたことを見極める評価指標、評価基準は何なのかを事前に示す必要がある。報告書自体は、それらの達成目標がどの程度達成されたかを簡潔に述べるだけで十分である。

・将来構想ワーキンググループの更なる実質化に期待する。実質化にあたって配慮を願いたいことは、WG メンバーの構成が、SPOD の縮図となっているような仕掛けである。大学・短大や高専、教員や職員、管理職や若手、地域性というように、リソース（ステークホルダー）を広げての検討が待たれる。

【運営】

- ・特定の教職員、特定の大学への業務集中を避けることが継続可能性につながるのではないかな。

【加盟校に対して】

・各加盟校の取組報告を見た限りでは、大学としての教育活動や事務局業務の組織的な改革にどのような変化があったのか定かではないものが多いので、その点を記述してもらうようにしたらいかがだろうか。

- ・SPOD（の将来）に対する参画（当事者）意識を高めるための工夫が重要である。

・SPOD としての取り組みについて、各加盟校の教職員に対するより一層の広報活動と、そのプログラム参加の価値付けを各加盟校に確立していくことが期待される。

【調査・研究プロジェクト】

・調査研究部門が整備されてきたので、これまでの受講生や指導者からの声や意見などのビッグデータを研究対象とすることができる。これらを解析することによって新たなプログラム創設等に利用されることを期待する。

・受講時の満足度は極めて高く大変良いが、彼らが受講して数年後に、SPODで学んだことで、「何ができるようになったのか」「何を変えることができたか」改めて検証する必要がある。訪問調査なども行われているとのことなので結果に基づいたプログラムの検証も必要だと思う。

【各種プログラム】

・研修プログラムのカテゴリをもう少し具体化する。現在の「授業の基本」、「大学職員としての基礎的能力」等のカテゴリは大区分すぎて内容が分かり難い。発足当初はよいネーミングであったかもしれないが、受講し易くするために中分類的なレベルで区分し、もう少し具体的に理解できるような分類の開発を願えればと思う。

・受講生が学んだ上で、研修の講師を務めることは、「教えることは学ぶこと」にもなるので大変良いが、若手職員が、講師の職員を将来の自分のロールモデルとするというのは、どのような点なのか整理しておく必要がある。

平成26年度SPOD事業評価委員会からの 指摘事項に対する対応策について

■平成26年度の対応について

SPODでは平成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、事業の見直し等について中長期的な検討を行っている。

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、下記のポイントに対する検討状況をもって、今回の指摘事項への対応とするものである。

1. 将来構想WGの議論の実質化
2. 事業の量的な継続から質的な精選の検討(事業見直し)、分類見直し
3. FD・SDを提供できる人材を育成する事業の考え方
4. 各大学でのSPOD事業の位置付け
5. 効果検証、単年又は複数年の目標設定評価

■平成26年度事業評価委員会からの指摘事項の対応状況

1. 将来構想WGの議論の実質化
2. 事業の量的な継続から質的な精選の検討(事業見直し)、分類見直し

平成25年度から発足した将来構想WGでは、SPODの将来的な方向性について検討しているが、これらの検討状況を踏まえ、「SPODという名称は継続的に使用する」「SPODフォーラムを国内最高の教職員研修の機会にする」「SDの取り組みを発展させる」「FDの取り組みは焦点化して取り組む」「持続可能なSPODの組織体制を構築する」を長期的方針として、SPODフォーラム、SDについて発展的に取組み、FDについては、FDプログラムをSPODフォーラムに集約したり、FD担当者の支援を行うなど焦点化して取り組むことなどの方向性で進めていく予定となった。

また、次年度以降新たに「情報提供サービス」を事業として追加し、ホームページやメールマガジンなどを通じて、SPOD事業の情報発信を引き続き行っていく。

3. FD・SDを提供できる人材を育成する事業の考え方

SPOD各加盟校において、FD・SDを提供できる人材が育成されることで、SPOD及び

各加盟校の能力開発に関する取り組みが発展し、自律（立）的運営が促進すると考えられる。このため、SPODではSDについて、講師養成講座を継続的に開催している。平成26年度までの受講者65名のうち、12名が平成27年度に「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム」「SPODフォーラム」等の講師を務めているほか、各加盟校で実施する学内研修の講師を務める者もいるなど、内部講師養成の成果が現れている。また、FDについては、来年度「FD担当者研修」を行い、FD・SDを提供できる人材育成の礎を築いていく予定である。

4. 各大学でのSPOD事業の位置付け

FDについては、各コア校で実施される新任教員研修において、5回の研修で延べ加盟校24校の教員が参加している。SDについては、大学人・社会人のための基礎力養成プログラムにおいて、各プログラムで加盟校10校程度の職員が参加している。また、SPODフォーラムについては、24法人中22法人の教職員が参加しており、加盟校の中にはSPOD研修の年1回以上の参加を義務づけている加盟校もある。さらに、年1回各加盟校にSPOD講師を派遣し研修を行うSPOD内講師派遣については、24法人中22法人の加盟校が利用しており、各加盟校がこれらの事業を活用していることが伺える。また、将来構想WGを中心に検討されたSPODの長期的な方針において、持続可能なSPODの組織体制を構築することを目的として、SPOD事業を各加盟校のFD・SD戦略に組み込むことを検討しており、これにより各大学でのSPOD事業の位置付けがより明確になると考えられる。

5. 効果検証、単年又は複数年の目標設定評価

FD事業、SD事業、SPODフォーラム、講師派遣事業等で参加者数、参加加盟校数、満足度等を指標として今年度の目標評価設定を行い、これにより各事業の達成度等をはかることができた。各事業とも満足度は非常に高くすべての事業で達成度5（満足度90%以上）となっている。またSPODフォーラムはすべての項目で達成度5となっており、SPODのメインイベントとしての役割を担っている。一方で、参加人数、参加加盟校で達成度が1（60%未満）のプログラムもあるため、これらのプログラムについては定員、内容等の見直しやSPODフォーラム等での焦点的な実施などについて検討するとともに、評価指標の見直しや複数年の目標設定評価等についても検討する。なお、大学人・社会人としての基礎力養成プログラムでは、研修後受講者に研修目標に対し到達点がどのレベルに変化したかを確認する「自己点検表」の提出させており、これにより自身及び講師等がより明確に研修効果を確認できている。

「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27年4月1日～平成29年3月31日)

田中 岳 九州大学基幹教育院 准教授

福島 一政 追手門学院大学 副学長

徳永 寿老 大学コンソーシアム京都 事務局長

(計3名 敬称略)

8. 平成28年度事業について

8. 平成28年度事業について

1. SPOD共通事業

- ・SPODフォーラム
平成28年8月24日（水）～26日（金）（3日間） 開催場所：愛媛大学
「全体テーマ：経験を学びに変える」
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）後援
- ・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。
- ・FD・SDに関する調査研究
- ・SPOD将来構想ワーキンググループ
- ・情報提供サービス
 - ①研修プログラムガイド2016の発行（年1回、冊子及びホームページ掲載）
 - ②平成28年度SPOD活動報告書の発行（年1回、冊子及びホームページ掲載）
 - ③SPODホームページの管理・更新
 - ④SPODメールマガジンの発行（月1回程度）
- ・その他コア運営協議会で承認された事業、プログラム等

2. FD事業

- ・FD担当者研修 開催場所：愛媛大学
- ・新任教員研修（年5回）の実施・公開 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）の公開・実施
 - 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
- ・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2016に掲載したプログラム

3. 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：高知大学，愛媛大学
レベルⅠ（新任職員研修） 1回（高知大学）
レベルⅠ 1回（愛媛大学）
レベルⅡ 1回（愛媛大学）
レベルⅢ 1回（愛媛大学）
共通科目 1回（愛媛大学）
主担当：SPOD事務局 協力校：高知大学，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2016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：愛媛県，香川県，徳島県，高知県
主担当：SPOD事務局 協力校：各コア校
- ・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
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2016に掲載したプログラム

4. SPOD運営

- ①総会（年1回）
- 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）
- ④監査（年1回）
- ⑤その他
 - i. FD／SD分科会
 - ・FD分科会（年1回） 総会と同日開催
 - ・SD分科会（年1回） 総会と同日開催
 - 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

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
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27年4月1日～平成29年3月31日

会 長	大 橋 裕 一	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	佃 昌 道	高松大学・高松短期大学長
監 事	橋 本 公 二	愛媛県立医療技術大学長
企画・実施統括者	小 林 直 人	愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室 室長

SPODフォーラム2015 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」

日時：平成27年8月27日（木） 15：30～17：45

会場：愛媛大学城北キャンパス南加記念ホール

（パネリスト略歴紹介）

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）

京都大学 理学研究科数学専攻修了後、大阪府立大学総合科学部助手、同大学総合教育研究機構教授、副学長（教育担当）等を経て、2013年4月より現職。研究テーマは、IR(Institutional Research)の実践的研究、大学数学教育、局所体上の代数群のスーパーカスピダル表現に関する研究、数学学習支援システムの開発、整数論の暗号理論への応用など。

福島 真司（山形大学エンロールメント・マネジメント部 教授）

広島大学学校教育研究科言語教育学専攻修士課程修了、桜美林大学国際学研究科大学アドミニストレーション専攻修士課程修了、ビジネス・ブレイクスルー大学大学院経営学研究科修士課程修了。山陽女子短期大学助教授、宮崎国際大学助教授、鳥取大学准教授等を経て、2007年7月より現職。専門は教育社会学、研究テーマは、大学マネジメント、大学ガバナンス、大学マーケティング、米国の大学の管理・運営方法、大学入学者選抜方法など。

橋本 智也（京都光華女子大学 EM・IR 部）

京都外国語大学フランス語学科卒業、大阪市立大学大学院文学研究科前期・後期博士課程修了。NTT コミュニケーション科学基礎研究所での実習生及び東京での企業勤務を経て、2012年4月から現職。大学職員として実務的な視点からIRなどの文献をまとめたサイト『私立大学職員による Institutional Research (IR) 文献メモ』を更新中。

——シンポジウム開始——

司会：会場の皆さま、本日は SPOD フォーラム 2015 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」にご参加いただき、ありがとうございます。私は本日、進行を務めさせていただきます、愛媛大学学長特別補佐、教育・学生支援機構教育企画室長、小林でございます。四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD)の企画実施統括者をさせていただいております。本日は、よろしくお願い申し上げます。

それでは、ただ今からシンポジウムを開催させていただきます。はじめに本シンポジウムの開催校であります愛媛大学長、大橋裕一から、ごあいさつをさせていただきます。

大橋：愛媛大学学長の大橋でございます。本日は、本シンポジウムに多数、ご参集いただきましてありがとうございます。本シンポジウムの開催にあたりまして、SPOD 代表者として一言、ごあいさつ申し上げたいと思います。

皆さまがた既に、よくご承知のこととは思いますが、近年の高等教育の流れの中で、われわれ教員が学生に何を教えるかといった教員側の視点から、逆に学生が何を学び習得するか、あるいは、した

かという方向へ、学生側の視点への転換の必要性が繰り返し強調されております。また、さらなる課題として、こういった学生の学びを、いかにして可視化していくかといった非常に難しい命題が、われわれ大学教職員に課されています。最終的には可視化した学びの成果を公に伝えるという責務、そして学びの成果を評価分析し、次のステージへ、いかにつなげていくか。まさに中断のない教育改革が求められているとあって過言ではないと思われます。

こういったトレンドに添うものとして、SPOD フォーラムは、これまでに教育活動を可視化する方法は幾つか取り上げてきて、さまざまな研修を行っています。例えばグラフィックシラバスですし、あるいはカリキュラムマップ等が挙げられます。しかしながら、先ほど話をした教育の成果、あるいは学びの成果を可視化する方法については、まだまだ検討が不十分であると考えられます。そこで、このシンポジウムでは国立大学、公立大学、私立大学、それぞれから役員、いろいろなかたがたに集まっていただきまして、各校の先進事例をご紹介いただくとともに、そのお話を基に、学びの成果と可視化から、いかにして組織的な教育改革へと至る道筋を切り開いていくか、皆さんと一緒に考えていきたいと考えています。

ここからは小林先生に司会をお願いして、フロアを交えた熱心な討議が行われることを大いに期待しております。皆さま、どうか最後まで、よろしくお願いいたします。以上、簡単ですが、あいさつの言葉とさせていただきます。ありがとうございました。

司会：大橋学長、ありがとうございました。それでは、シンポジウムによる講演を開始させていただきたいと思います。お一人目は高橋哲也先生でいらっしゃいます。簡単に、ご略歴をご紹介させていただきます。高橋先生は、もともと数学のご専門ということでしたが、2013年4月より大阪府立大学学長補佐、あるいは高等教育推進機構の教授として、ご活躍をされています。本日は教育成果の可視化に関しましてトップバッターということもありまして、総論的なご解説から、ご自身の大学での事例まで、ご紹介いただくことになっております。よろしくお願い申し上げます。

高橋：皆さん、こんにちは。ただ今、ご紹介にあずかりました大阪府立大学、高橋です。今、紹介していただきましたけれども、私の立場は、基本的には大阪府立大学という所で、大学の執行部という所にずっと居ます。その中で学修成果というものを、どう考えてきたか。先進的と言っていただきましたが、それぞれ、その時々に対応をしていった結果として、今の状況があります。そのような話を少しさせていただきます。概要は、このような形ですので、学修成果の可視化ということが一体、何を言っているかということ、最初にトップバッターということで少しまとめさせていただきます、それから本学の取り組みの話をさせていただきたいと思っております。

自己紹介というものは今言いましたように、専門は数学になりまして、7年ほどずっと大学の執行部という所に居ます。主に、ほとんどが教学のところでした、FDや、あるいは私は入試を担当しておりますので、入試と教務の、大学での実施のところを担当しております。また、あるときから戦略的大学連携というようなGPをやっていく中で、こういったIRの話になり関わるようになりました。また大学ポートレート準備委員会ワーキンググループというようなことをやりましたために、最近少しIRということをやっていて、いろいろな所で話をさせていただく機会が増えてきました。

学修成果といいますのは、今、愛媛大学の学長からも話がありましたが、いわゆるティーチングからラーニングの流れです。知識基盤社会という中で何を教えているか、こういったことを教えればい

いという、割と典型的なものがあつた時代から、パラダイムシフトが非常に早く起こり、社会に出てからも大学で学んだこと自体が通用するか、それが何年持つかというようなことが不明確になってきて、そういった知識基盤社会という中でティーチングからラーニング、学んで一体どういった能力が、それも単に知識ではない部分が本当に身に付くかどうかという部分も若干問題がありますが、やはりコンピテンシーというような正しい能力というものが求められています。学んだ結果、どうなったかということを見えきちんと見ていきたいと思いますということで、ラーニングアウトカムというようなものが求められるようになりました。

どのように測るのかということは、基本的には直接評価と間接評価です。もちろん試験、レポート、いわゆる授業を通じて、あるいは授業でなくても到達度評価試験や、アメリカで、いわゆるクリティカルシンキングを測る試験で CLA というものがあります。そういったもので直接評価するということと、それから学生にアンケートで聞く学生調査があります。学生自体に自分の学びというものを自己評価してもらうといった形の間接評価です。基本的には、この二つかと思います。どちらかでいいかといいますと、恐らく、そうではないでしょう。後で少し本学の話をしませんが、成績評価が、今言った学修成果というものと、きちんと結び付いているかというところは、かなり疑問があります。それから後で福島先生からありますけれども、今、エンロールメントマネジメントということで、基本的に学生個人を入学前から卒業後まで見ていくことにより、学生の成長を見ていくといったことが求められます。従って、直接評価、成績評価の在り方や、あるいは、もう少し言いますと学位プログラムとしての、各学科のカリキュラムが、きちんと機能しているか。そこで、きちんと単位を取って卒業していった学生が、そういった能力が身に付いているか。あるいは、そういったカリキュラムになっているかということを見ていかなければいけません。そういったことが学修成果の測定という形で必要になります。また愛媛大学は非常に熱心にされておりますが、いわゆる正課外の教育のところでは、その部分は、どういった能力が身に付いているかというようなことも見ていかななくてはなりません。

ただ可視化といいますのは、いろいろと対象ごとに違うわけです。当然、学生に対しては、いろいろフィードバックをしていくことが必要なわけです。学生自体も、もちろん自分でそういった振り返りをしていく機会、あるいは大学がそれを示していくといったことは、当然、学生自体が自分で学修成果の認識をしていくことが必要になります。教職員はもちろん必要なわけですが、これも本来、あまり意識していないわけです。教員というものは、自分の授業の中で授業を受けた学生の評価をしていますが、果たして、どのような能力が身に付いたかといったところは、なかなか意識していません。そういった部分で、自分の授業だけではなく教育プログラムの評価を示していく。また一般社会に対しては、大学というものは公的な機関ですので、国公私を通して、公的な機関として、その説明責任を果たす。これが今、大学ポートレート等で言われている部分かと思います。ただ一般社会と言いますが、当然、保護者、マスコミなど、いろいろ、いわゆるステークホルダーも変わってきます。それごとに学修成果というものを考えていかななくてはなりません。

ただ日本は正直言って非常に遅れていまして、まず、基盤となるデータがありません。これが、もともとないということから大学ポートレートの話が始まったのですけれども、その話も、なかなか進んでいません。ベンチマーク自体が、なかなかできないということで、大学間を超えた可視化の取り組みが必要ですが、その辺りは、まだまだこれからです。それから学位プログラムのアセスメントという観点も、なかなか進んでいませんので、この辺りのことが今後、大きな課題になるかと思います。

こういった話をした後で、本学の取り組みの話をしします。2007 年ごろから学生調査を継続的に導入

しました。実は、先ほども言いました戦略的大学連携事業というものに、2009年に採択をされたので、そのことで、やっていかなければならなかったのです。それに合わせて、実は教務学生システムの改修もやりまして、教務、学生というところでは、学生を個人で、入学前から卒業後までを串刺しできるようなシステムをつくりました。大学連携事業は今、4大学から8大学の大学間連携共同教育推進事業に引き継がれて、さらに大学IRコンソーシアムというものができて、今、活動をしています。SPOD加盟大学の中にも何大学か参加していただいております。ということで、大学の運営のほうは、私は一応執行部ですので、そういったことをIRのデータを使い、いろいろな改革につなげてきまして、さらにどのように改革の成果を見ていくか。そこが、今日の話の中心だと思います。

GPAは、今のところは話しているのですが、本学で私がFDの責任者になったときに一番困ったことは、データがないということでした。GPAを導入したのが2005年でしたので、その後、一体GPAというものはどんなものかということを一生涯懸命見ていきました。最初に分かりましたのが、1年生前期のGPAと、3年生後期までのGPAに強い相関があるということです。毎年、どれだけやっても強い相関があるということが分かってきて、このデータがいろいろな教育改革の基点となりました。その辺りのことは先日、ベネッセの『VIEW21』に書いていますので、もしよければご覧になってください。

なぜかということ考えたのですが、大学にとって、GPAといいますか、成績評価というものが唯一の公式な評価なのです。学生の学びに対する評価という公式なものは成績しかありませんので、これが高いということは、他の能力も伸びてほしいと思ったわけです。そういったことで、GPAは、もっといろいろなこととどのように関係しているのかということを一生涯懸命調べたのですが、こういった仮説は否定されました。

実は3年後期までのGPAは、1年次のGPAが圧倒的に規定してしまっていて、説明力が圧倒的に強過ぎて他のものがほとんど、効きません。これは後で見せますけれども、なぜかということは当時すぐは分からなかったのです。しかし、とにかく1年生前期のGPAが非常に大事だということです。入学してから、すぐに大学での学びに適応できるかどうか非常に重要だということは間違いないだろうと。これは、もう結構、長いこと調べまして、2009年、10年、11年、皆さん、ご存じの方も多いと思いますが、京大の溝上先生と一緒に、いろいろと仮説を立て分析をしてきました。しかし結局、変わりません。いろいろな年度によっても、いろいろな分析をしましたけれども、GPAの値というものが、特に能力に関しては、いろいろな物事が高いことが関係ありません。専門分野の学科知識のところには若干相関が出ていますが、そこ以外とは、あまり関連がないということで、これはもう諦めまして、こういった結論です。ですからどういったことをやったか、重回帰を、変数50も60もあるのに無理やりやっても、このような感じになります。

それから後で説明をしますが、eポートフォリオなどを見ていまして、結局、授業に真面目に出ている学生は、それなりにGPAというものが高くなりまして、能力とは直接関係ないと。そういったことで、よく考えますと、成績評価をどうやっているかといいますと、試験で測っていますので、試験で測っているのは、ほぼ知識、理解しかないのです。それ以外は測っていませんので、当然かなというふうには思います。ということで、今、AP事業というものに採択されました。学修成果の可視化とアクティブラーニングで採択されるときに、こういったアクティブラーニング型授業を1年生前期だけではなく、専門のところで、もっと広げていき、その評価をきちんとアクティブラーニングの評価、要するに、知識、技能以外の能力の獲得で、きちんと測っていくような成績評価をつくっていき

ましようということを今、考えています。それから各学科で、一体どういう能力を伸ばしたいのかということを **KPI(Key Performance Indicators)**として定めてくださいと。それが、こういった構造、あるいは授業、授業外での活動等で、どう関係しているかというようなことを学生調査等から分析しまして、そういった活動を増やしていくようなことを今、考えております。何回も出てきましたが、継続的な学生調査というものは、もう本学は当たり前になっているのですが、1年生と上級生と書いています。これは3年生です。1年生の秋、大体10月、11月、12月くらいがアンケート月間になっていまして、1年生と上級生、それから2年おきぐらいに卒業予定者、4年生の卒業時でのアンケートをしています。本学は **M2** の大学院の修了者についてもアンケートを取っています。1年生、上級生が、今は大学 **IR** コンソーシアムとなっていますので、共通の調査を行っています。回答率が80パーセントから90パーセントぐらいでして、全数の調査です。項目はこのような形ですが、左側の部分は基本的には活動の部分です。こういった項目について聞いています。それからこちらの9番という所は大体、能力、知識が、どのように変化しましたかということですので、本学は、この能力の部分がどう伸びたかというようなことを、**GPA** も含め、いろいろな成績データやその他のデータと合わせながら分析をしています。ここを一番重要視しています。

それから、これだけでは1年生の秋と、3年生の秋と、卒業時というぐらいの点でしかありませんので、それぞれの学生のプロセスが分かりません。また学生に対して、そのタイミングでフィードバックをしましても、3年生の終わりに言われても困るということで、eポートフォリオを2012年から導入をしました。学生の学修中心に考えるということで、授業アンケートを、もうずっとやっていましたが、授業アンケートではなく、学生が自分の学びを振り返り、その授業で自分がどういったことを学んだか、きちんと学びが身に付いたかどうか、その授業での活動はどうだったかというようなことを答えてもらうアンケートに変えました。ここで学生とのコミュニケーション、それから学生が自分の学びをいかに振り返るかということが、このポートフォリオの目標です。

そういったことで、このような学習、教育支援サイトというものをつくりました。これはデモ画面ですが、学生はこういったものが見えます。自分で半期ごとに目標設定をしまして、授業科目ごとにページをつくりまして、それから学修目標に対する振り返りと、本学は学士課程が目指す学修成果というものを定めています。その10の項目に対して、どれだけ伸びたかというようなことを自己評価してもらうというものが、このポートフォリオになっています。

これは各授業で自分の評価と、それから達成度などが一覧で出てきますので、リフレクションにはなると。自分の自己評価がクラス平均などかどうか、各授業でどう変わっているか、あるいは成績の分布はどうなっているかなど、授業ごとの成績の分布もここで見られます。自分の授業でのクラスの集計なども見られますし、自分の過去の **GPA** の変化ですとか、累積の **GPA** がどうなったかということも、ここで全部見ることができます。学生にとっては、ここを見れば自分の今までの成績が分かりますし、それからそれぞれの授業での振り返り、過去までさかのぼって、自分がそれぞれの授業でどういったことができるようになったかが分かるようになっています。

ここからは少し視点が変わります。プログラムというものは先ほど言いました、カリキュラムの初年次の教育が大事だということも一つありまして、初年次、共通教育などを大幅に変えました。組織自体を大幅に変えまして、初年次教育の充実ですとか、組織の大きくくり化をしまして、**Late Specialization** で、入学時ではなく2年生になって専門を選んでいくといった形に変えていきました。そうしますと、2012年から変わってるので、実は卒業生が1回も出ていませんので、卒業生に対する

分析は今年度やるしかないのですけれども、1 年生の教育などは一応、データもありますので、そこを見ていきます。昨日もポスターセッションをやったのですけれども、改革前のデータというものが大事でして、やってから取ったのでは遅いのです。いろいろなものを変えた後にデータを取りましても、前とどう変わったか分かりませんので、そこを継続的にやっておきまして、そこからきちんと見なければ分かりません。先ほど言いましたように 1 年生前期が大事だということで、能動的な学びの転換ということだけを、授業目標、五つに細分化していますが、5 つの目標を設定しまして、初年次ゼミナールというものを導入しました。これは 90 クラス以上を 15~17 人の少人数で、全学の学生が交じる形でやっています。テーマは先生が自由に設定します。外国語教育も少人数クラスなど、英語でも、それぞれの授業を、いわゆる 4 技能のどの技能を身に付けるというようなことを明確にした形で、カリキュラムを改革しました。それから文理融合の新しい学域というものをつくりましたので、そこで、文系で数学も必修にしました。こういったことが主な改革です。

初年次ゼミナールは 25 年度で 94 クラスです。27 年度も同じ程度です。基本的には FD の重要な機会だと位置付けていますので、担当者の説明会や事前説明会、事後報告会などを毎年やっています。アンケート結果は、先生たちには、やる前はすごく文句を言われましたけれども、やってからはあまり文句は出ていないです。成績評価に課題があるということは、こういったアクティブラーニングの授業の評価は実際、難しく、そこが今、課題となって AP の事業でやっています。ループリックを今、開発中です。

アンケート結果はこのような感じでして、多様な視点を積極的に取り入れる、知識や情報の収集を行う、それを活用する、それをまた表現して発表する、最後にそれを再検討できるか、そういった五つを目標にしているのですが、一応、学生のアンケート結果は非常に良好だというような形になっています。

これだけでは授業ごとに聞いていますので、他のアンケートとどうなっているかということを見ます。学生調査から見ますと、先ほどから言っています 2007 年から、ずっとやっていますので、2009 年から 2011 年というものが改組前の 1 年生の調査です。ここから 4 大学連携でこの事業をしていますので、そのデータの安定性が確認できます。2012 年が改組後ですので、ここでカリキュラムの変化の影響をチェックすることができます。これをグラフにしますと、驚くほど安定しています。4 段階で、これは四つのグラフが重なっているのですが、ほとんど 1 本に見えます。2.0、2.2 など、低いのは低く、高いのは高いです。ところが丸の所だけ 2012 年が高くなっていまして、学生が自分の考え、研究を発表する、授業中に学生同士が議論する、授業で検討するテーマを学生が設定するというのが高くなっています。ここの部分は初年次ゼミナールの影響だと判断していいだろうと考えたわけでは。

これも同じで 2010 年、2011 年、大学 IR コンソーシアムのデータのほうで、後でもし時間があればそちらもお見せします。そこで見てもらいますと、2010 年、2011 年は導入前で、この 2012 年から初年次ゼミナールを導入したのですが、そうすることによりまして、とても満足と、満足が、ここまですぐ増えました。それまでは、ここでしたが、ここに増えました。倍以上でしょうか。50 パーセントぐらいまで、満足という回答になっています。

これは大学 IR コンソーシアムの共通調査なのですが、これが全大学でして、このときは 2013 年ですので 20 校程度です。ここに国公立大学グループがありまして、ここに大阪府立大学があるのですが、それで見ますと、2013 年で見ましても、全国平均と比べても、とても満足、満足が高くなってい

ます。こういったことがデータとしては分かります。その前で見ますと、こちらは逆に低かったぐらいですので、ここは、すごく高くなっています。

文系では、これもあちこちで発表しているのですが、全く新しい基礎数学という授業をつくりました。文系の学生でも分かって理解できる、数学が楽しめるというような授業をつくってもらいまして、ですからここから始めなければいけません。基本的には、アンケート結果を見たら分かるのですが、文系の学生では、やはり「とても嫌い」、「やや嫌い」が、このぐらいでして、そういった学生に受けてもらおうということです。ここで見てもらいますと、数学は得意ですかという回答が、「とても苦手」、「やや苦手」、こういった学生を相手にした大学の数学の授業というものをつくりまして、これも1年生調査の結果だけを見ますと、ここは少し改組をしましたので完全同じではないのですが、入試のタイプなどが同じで、カリキュラムもほとんどよく似ているところで比較をしまして、数値的能力の部分は、この程度上がりました。何もしていなかったところがやったので上がるのは当たり前といえば、そうかもしれませんが、他のデータとの比較をしますと、ここだけ顕著に上がっています。

英語のほうも先ほど言いましたように改革をしまして、こういった形の目標設定をしっかりとしまして、検証をしました。ここは独自にアンケートを取ってやりました。スピーチやプレゼンテーションというところに関して、特に大幅な能力向上が見られました。そういった今までやっていたことが実際に、どうなっているかといいますと、2013年と2014年のうち、今度は上級生調査というもので比較をしました。これは3年生ですので、2013年が旧カリキュラムです。学部的时候で、2014年は学域になってからです。これを見てみますと、プレゼンテーション能力という部分は、1年生、伸びた部分が、きちんと残っているかと見ますと、2013年から2014年で、きちんと増えたということが残っています。数理的な能力についても、やはり継続して効果が表れており、3年生になっても表れています。英語能力のところも13年と14年では、例えば聞く力のところに関しては大きくとは言いませんが、結構伸びています。聞く力、読む力、会話力というところで、全体的に2014年のほうが、数値が上がっているというようなことがあります。

まとめとしまして、GPAというものが、どうなっているかということを一生懸命、学生調査等で可視化しようと思ってきたのですが、結局、GPAが測っているのは専門分野の知識がほとんどでして、そこ以外の能力に対しては、あまり測れていません。それ自体が大学の目標であればそれでもいいのですが、そうは言っていません。それぞれの学域学類の教育目標等を見ていきますと、そんなことは書いていません。ですので、そこ以外をどう伸ばすかということを、これは成績評価とカリキュラム両方で考えなければいけません。しかも変えたことを、どのようにデータで示せるかということを考えなければいけません。学位プログラムの質保証という次のステージへ進まなくてはならないと思っています。先ほど言いましたように、データを取るのは、やってから取ってでは遅いので、やる前から取りまして、それを続けることが大事だということです。発表は以上です。ご清聴、ありがとうございました。

司会：高橋先生、どうもありがとうございました。

続いて、お二人目は福島真司先生でいらっしゃいます。福島先生は2007年の7月から山形大学のエンロールメント・マネジメント部の教授として、ご活躍されています。本日は大学の、ある意味入り口から出口まで見通したデータの解析と、その活用について、ご紹介いただくということで、お話をいただいております。先生、お願いいたします。

福島：皆さん、こんにちは。山形大の福島でございます。東北からやってまいりましたが、山形の福島ということで、名前か大学名がよく分からないところがありますが、今日は山形大のお話をさせていただきます。

大きなテーマが、学びの成果をどう可視化するか、ということなのですが、今、高橋先生のほうから非常に詳細な大阪府立大のお話をいただきました。私のほうは大ざっぱな話になって恐縮ですが、今、学修成果の可視化も含めた IR を、どのように組織文化へ入れ込んでいくかというところが課題であると思います。しっかりと体制が整い、学内でもコンセンサスが取れて IR を進めている所は、どんどん進んでいくのだと思いますが、山形大ではなかなか苦勞しています。そういったことも含め、お話しできればと思っています。細かなデータも資料にはないのですが、後ほど少し IR システムのデモをお見せします。

そもそも論になりますが、非営利法人には、共通の課題があるのだということを感じています。私たちは教育機関なのですが、「教育というものは社会に必要だ」という自負を構成員は感じています。それに対し、個々の教員、あるいは職員が、「自分は一生懸命やっている。それに対し、何か文句があるのか」「個々のスタイルで一生懸命やることにし、それが良いか悪いかなど、優劣や正否をどう付けるのか」、こういった考え方が当然ありますので、なかなか大学がベクトルを合わせて改善、改革をするということには苦勞が伴います。しかも、大学に関わらず、教育については、誰もがカスタマーの経験を持っていますので、誰もが一言あるユーザーです。また、学部、学科は専門を別にする集団ですから、相互に不可侵といいますか、紳士協定といいますか、専門が異なる相手のことはあれこれ言わないというようなことがあったりします。加えて、教員の場合、全員が同じ仕事をする現場プレーヤーですので、ヒエラルキーがあるようでないわけです。学校に関しての部分最適は、極めて重要です。企業活動などでは部分最適を追求し、組織全体を考えない姿勢はマイナスだと言われますが、学校の場合、単純に言えば、全ての先生が生き生きといい授業をすれば、いい大学になるに決まっているわけです。より小さいところで、授業単位やプログラム単位、コース単位、学科単位、こういったものが最適化されるということは極めて重要です。大学は「合意形成文化」を持っています。一方で、経営資源は限られていますので、個々の教員であるとか、個々の部局に最適化にしていくということと相反する部分があります。大学は、トップダウンが効きにくい組織であるということも言えます。私大さんは以前からだと思いますが、マーケットに対してどう対応するのか、国立は今、文科省からじりじりといじめられているといいますか、必要な改善・改革だとは思いますが、迅速な意思決定、全学的な方向性を考え、プライオリティーを定め、つまり、個々に個性化をめざせということだと思いますが、総花的に全部よくなりましょうということではなく、個々の大学の存在理由を求められています。そのためには、組織一体となってダイナミックにやっていかなければいけません。PDCAを回せということです。全体がめざすベクトルと、個々の部分最適とが、ぶつかる部分もあるかと思っています。

IR やデータ分析の前に、私どもはエンrollment・マネジメント(EM)というような、少し怪しげな名前の部署ですけれども、EM 部を先につくりました。どういったマネジメントスタイルをめざすのかと言いますと、マーケティング手法を大学のマネジメントサイクルに入れることです。定義しますと、「EM は大学調査(IR)などによって支えられ、戦略的なプランニングによって組織され、学生の大学選択、大学入学、在学中の教育サービス、休学、退学の阻止、卒業後も含めた学生の将来などに関わる支援諸活動を総合的にマネジメントするということ」となります。簡単に言えば、入学前から

卒業後まで、しっかりとやっていきたいと思います。EM はマーケティング活動ですが、現在の世界のマーケティングの定義を申し上げますと、「マーケティングとは顧客、依頼人、パートナー、社会全体にとって価値のある提供物を創造、伝達、配達、交換するための活動であり、一連の制度、そしてプロセス」となっています。大切なことは、関係する全ての人にとって価値があることを創造し、それをいろいろなものと交換しながらですが、大きくしていくということが重要な部分です。「今年うまくいったが翌年は駄目だった」ではなく、持続的にそれが続き、価値が継続的に大きくなっていくことが重要です。

それからマーケティングは、一連の制度、プロセスですので、例えばマーケティングスタッフだけが、それを担うわけではありません。「マーケティングスタッフとは、大学の場合、学生募集スタッフのことですか？」とよく聞かれますが、そこだけがマーケティングをやっているのではなく、組織が一体となって向かわなければいけないのがマーケティングです。EM は学生価値創造、学生価値最大化のための組織一体となったダイナミックな活動です。

「エンロールメント」は、入学、入り口などといった意味の単語ですので、それをマネジメントすることとは、直訳すれば、永続して入学定員をしっかりと管理することですが、そのためにはアンマッチした学生を入れても辞めてしまいますので、無理に入れても仕方ありません。それはお互いに不幸ですので、しっかりと入学前にマッチングして入学していただく。入った後は、十分にいい経験を送ってもらいます。アメリカの場合、卒業後、すぐに就職するというパターンは少ないと聞いていますが、日本の場合は就職します。卒業後も、いい関係を継続して、お子さんや関係者に入学していただき、また年次寄附をしてもらい、亡くなったときに自分の遺産を寄附するなどといった形で、入学前から卒業後まで、よい関係で、一生お付き合いしていく。そういったものが、しっかりとマネージされていませんと、自分たちが欲しい学生を欲しい数だけ継続して受け入れることができないということが EM の本質です。

EM の実現には、マーケットや、学生を知り抜くことが重要です。この図は、入試部分に偏ったもののデータベースのイメージですが、受験区分と入学後の GPA、あるいは学生の意欲などの関係、こういったものはすでに分析している大学もあるでしょう。各種アンケートと GPA を絡めながら、分析なさっていると思います。その結果を入試改善に生かすといったものです。また、われわれはなぜ選ばれ、なぜ選ばれないのか。志願理由をしっかりと聞く。それから志願して来なかった学生について、です。これもアンケートをするのですが、この層は、なかなか答えてくれません。ですが、例えば企業を使って、企業が持っているデータベースに対して、行ってアンケート調査を行うなど、いろいろなやり方で、私どもと接触していない学生について、なぜこちらを選んで、こちらではないのかということを知る必要があります。私どもに接触してくれれば、何とかアンケートを送るすべもあるのですが、全く接触しない層もいますので、いろいろな調査サービスを使い、あるいは高校の先生に聞いて回って実態に迫ります。それから辞めていく学生ですが、何が不満で大学を去っていくのか。私たちの大学の志願者は 6000 人ぐらいですが、その中で本当はどういった学生が欲しかったのか。そういったものを考えていく必要があります。それから「私どもの大学は、こういう資格が取れます」とか、「先輩たちはこういった進路になっています」ということを学生募集のパンフレットに書いていますが、本当は、学生は何を実現したくて入学してきたのかということ。これがマッチしていなければ、宣伝ではこう書いてありますが、「実は私、山大にこんな期待をしていたのです」ということを知らなければいけません。この辺りは学生調査で聞く必要があります。それから、社会の自分たちの大学に

対する期待や要望を知ること大切です。「うちは東大めざします」と言っても、そもそも社会は「あなたの大学に東大は期待していません」ということかもしれませんので、期待と実態を合わせていく必要もあろうかと思います。ただ、データによってニーズを調べ、ニーズに全てを合わせていくということは、教育機関ですからできません。データだけにおもねるのではなく、自分たちが本来やりたかった教育が、うまくいっているかどうかを、しっかりとデータで評価する必要があります。そのために、さまざまな調査をしますが、その中でも、インタビューは非常に重要だと考えております。特に改善策になりますと、今やっていない方策に対して質問するわけですので、簡単に言うと、アンケートでは分からないのです。学生が、それに満足するのか、それを期待しているのか、ということは、アンケートでは出てきませんので、そういった場合は、やはりグループでセグメントをつくり、そこでインタビューし、「こうして欲しい、ああして欲しい」「こうだったらいいのに」など、潜在的なニーズも含めて引き出す必要があろうかと思います。これらを分析します。

セグメンテーション、ターゲティング、ポジショニング、これらはマーケティングの古典です。全ての学生の全ての満足は、絶対に達成できません。経営資源が無尽蔵にあるという場合、これができるかも知れません。マンツーマンに近い形で教員を張り付ける、あるいは学生1人に対して教員を10人あてがうなど、やりたいように全部できるという条件であれば、全ての満足が達成できるかも知れませんが、経営資源は限られていますので、やはり私どもは、どのグループの学生に対して、どういったサービスを展開すればいいのかということを、しっかりと考える必要があります。サービスという言い方をすると誤解を受けるかもしれませんが、どういった教育の在り方を提供していくのかということは、極めて重要だと思います。

例えば工学単科に入った学生が志望変更をし、「私はやはり歴史を学びたい」と言った場合、その大学が、その学生のためだけに歴史のプログラムを提供するわけにはいきません。そういった場合は、うちではサポートはできないということで、転学支援などを行い、気持ちよく転学してもらいうことも重要になってきます。休退学の阻止にしても、どのグループの、どういったケースについては問題があって対処する必要があるのか。一方で、これは大学が対処すべき問題ではない、ということを決めるためにも、分析が必要になってきます。抽象的なイメージですが、自分たちの大学の価値を最大化するようなポイントを見つけるという考え方が必要かと思います。

冒頭、非営利組織のマネジメントが難しいという話をしましたが、EM は、非営利組織に最適なスタイルだと、私は思っています。それは、アメリカからやってきた格好のいいマネジメントスタイルがあり、それを導入すれば一気に効率化しますというお話では全くないからです。EM を実現しようとすれば、部署間のコミュニケーションが拡大します。膨大なコミュニケーション、つまり、会議が増えます。EM を最初にボストンカレッジで実現した MAGUIRE 博士は、「EM とは 2 分の $n(n-1)$ 」と言っています。もし 5 部署あれば、その間をブリッジする関係性は 10 あるわけです。6 部署であれば 15 になります。部署が増えるほど、その間のコミュニケーションが増えていきます。すごく時間がかかる話ですが、これをやらなければ、なかなか大学のような組織、合意形成をしっかりと図っていかなければいけない組織のマネジメントは難しいです。結局、構成員が「よしやろう」「この方向で頑張ろう」という形で合意形成を取らなければ、行っても、また、戻って、となりますので、ここが重要かと思います。

この組織形態は、ボトムアップとも言えますし、学生に接する教職員が一番重要だということで、こういった逆ピラミッドの立場関係になります。学長は管理職を支え、管理職は学生に対応する教職

員が一番生き生きと動けるように支える。非営利の場合は、ピラミッドが反対になります。ただし、現在は、営利組織も、こういった形が増え、顧客に一番接するところが一番活躍しなければいけないということで、サーバント型リーダーシップと言いますが、トップや管理者は、現場に生き生きとやってもらうために支えるというマネジメントスタイルに変化しています。そこで主要なのはビジョン、価値の共有です。これは、効率化、合理化モデルではありません。そのためには、これが **IR** の重要な役割ですが、データや、それを支える **ICT** 基盤の活用が重要になります。

本学のエンrollment・マネジメント部は、入学前から卒業後までを考えて仕事をする事務系部署です。私は教員ですが、上長は事務部長です。事務系のラインにしっかり入っていかなければ、ある教員が辞めたら、もうおしまいというわけではなく、それが大学の組織の文化に浸透していることが重要かと思いますので、事務部に入っているわけです。入学前は、学生募集の現業を持っています。高校にも行きますし、高大連携の授業も実際やって、県教委との地域人材育成に関する連携協力協定ですとか、そういったものもわれわれは仕掛けたりしております。在学中は、教育自体はやっておりませんので、個々には授業を持っていたりする教員もいますが、組織としては学生等の調査をやっています。学生の入学前から、在学中、卒業後、そして、保護者の調査など、さまざまありますけれども、これをやって、役員会議や顧問会議、必要な学部の入試委員会、そういったところで報告するという役目をやっております。それから卒業後、ここは卒業生調査もやっている就先ほど申し上げましたが、本学には連合同窓会がなかったもので、**EM** 部が担当して校友会という組織をつくり、ホームカミングデーのようなイベントもやっております。ここも、割と時間が取られる仕事です。

本学は、学生募集の課題から **EM** の設置に至りました。ただその当時アドミッションセンターをつくって募集や入試の戦略を考えようということにとどまらず、本学の場合、入試ミスも起こしたり、深刻な時期でもありましたので、学生を受け入れるということは、やはり満足をしてもらい、就職もしっかり決めてもらい、大学は卒業生ともしっかり付き合いたいという考え方をしましたもので、アドミッションセンターではなくエンrollment・マネジメント部をつくったということです。ただ仕事はいまだに、学生募集が中心になっています。イベントは本当に時間がかかりますし、この夏休みも、休みの前から高大連携の全学的なイベントを県教委と一緒にいたり、宿泊型のイベントでするので、ずっと泊まって引率をしたりなど、イベントの参加だけで、ほぼ 2 週間がつぶれました。準備から入れますと丸 1 カ月何もできないということになりますので、頭（学生募集）が業務として重い構造になっています。中長期には在学中の **IR** の部分、それをもとにしたプランニングをしっかりしていまして、教育改善につなげたいと思っていますところです。

私たちのコンセプトは入学前から卒業後まで「学生を知り抜く」ということで、さまざまな調査をやっています。こういったものをレポートしているわけですが、一つ仕組みとして、**ICT** のシステムをつくりました。これは、もう現在では特に新規性はないのですが、入学前、オープンキャンパスに来た来ない、例えば企業のサービスサイトから資料請求した、例えば秋田の何々ホテルで行った大学進学相談会に来たなど、そういった個人情報蓄積しています。それから入試情報は揃っていますし、入学後の成績も当然あります。それから入学時のアンケート、セメスターごとのアンケート、それからさまざまな部署の学生データがあります。私どもは、高等教育センターなどではありませんので、こういった仕組みはどうかというように学生ポートフォリオなどの提案はしていますが、ただそれを実際運用するのは違う部署です。あるいは本学では **FD** も盛んにやっていますので、授業アンケートなどは、それを中心にデータ収集している部署もあります。私たちはそこからデータを引っ張

ってきました、これらの情報をくっつけて、分析する役割をしています。ですので、学修成果の可視化の中でも、少し特殊かもしれません。

例を挙げますと、入試分析は、スタンダードな方法ですが、センター試験の英語の成績と入学後 GPA の相関はどうなっているか、それから個別試験とセンターとの入れ替わりに関するものなど、こういったものは、やられている所はやられていると思います。それから入試区分ごとの入学後の GPA の推移が、こうなっていますというようなことです。それから学生募集は、いろいろ複雑にやっていますので、今、こういったケースです。こういったものを、可視化ツールを使ってやっています。

これは就職の分析ですが、左側は単純なグラフです。これは、ある採用試験の合格者、不合格者、採用試験を受けなかった者の GPA の比較です。合格者はこういった形で、決定木を用いた分析で傾向が見えてきます。

IR の考え方ですが、重要なことは意思決定の支援です。意思決定に関わらないデータは、興味関心、あるいは研究としては面白いが、全学でやるようなものではないかもしれないと思っています。IR の専門家は誰かという議論が良く聞かれます。「どんな人を雇えばいいですか」「何人ぐらいの組織が必要ですか」という質問を受けますが、こういった技術、知識の専門家はいればそれに越したことはないですが、まずスタートアップのときは専門家は外部アドバイザーでもいいかと思っています。これは IR のツールであって、IR の本質ではない。自分の学生、大学を知る意味では、データだけでは不足しています。学生のデータと言っても、実は定性的なものもたくさんあり、収集できないものも多いわけです。こういった話を聞いた、学生が集まってこんなことを言っていた、こういったものはデータになりません。しかし実は、現場の事務の方がずっと気になっていたということも、改善には重要ですし、データだけで何かを決めることは危険性が高いです。

重要なことは思い入れと **FACT** です。学生の成長に対する思いと **FACT** と経験、これを重視しながらマネジメントをドライブしていくことが重要だと思います。繰り返しますが、重要なことは意思決定に寄与するかどうかということで、これは完璧にうちの大学は出来ているという所には、今さら何を言っているのだという話かもしれません。私どもの現在の進め方は、意思決定に寄与するかどうかということです。データを見せて、こうなっていますので、こうやるといいですと言われましても、なかなか現場の教育のプロは納得しないわけです。それから、私たちもデータだけを見たところで、私の専門ではない学問のことにに関して、そのデータからどんな改善をすればいいかわかりません。ですからデータを持っていき、その学部、学科の先生たち、入試であつたり、就職であつたり、教育改善であつたり、そういった役割の方々と議論をすることが重要だと思います。データが何もないと、結局は、こう思う、こういう経験があると、経験は大事ですけれども、その言い合いで終わってしまいますので、データをもとにした関係者の言える化を図ることが大切だと思います。データを真ん中に置いて、そこで、みんながコミュニケーションをしていくということです。議論の活性化です。ある専門家が来て「データがこうなっていますから、先生はこうしてください」ではなく、改善の中心は、現場サイドです。先生方自身が、「こうだね、ああだね」、あるいは事務の方が、今まで発言機会がなかったのですが、「なぜデータがこうなっているのか」と解釈に突き当たったときに、「こういった話を学生から聞いたのですが」など、普段はしゃべれなかった方々が、データがあると言えることが出てきます。最初から、こういう形を意図して今までやってきた訳ではありませんが、こういう経験を私たちはしています。共通言語は人を議論に誘います。現場が知りたがっているのは分析式や統計手法ではなく、効果のある改善策や、そのヒント、自分がやったことについて、IR で確証を

得るとか、そういったことです。

可視化ツールについては、いろいろと苦勞をしています。概算要求もいただきましたので、巨大なお金を使ってシステムを作りました。ITベンダーさんは、「うち是可以る」「必ず作れる」と言いますので、安心して丸投げに近い状態で大金を払って作ってしまうと、これは本当に後々苦勞します。人からこうですよと言われるよりも、自分たちでメンテナンスも含めて、ある程度操作できることが重要だと現在には思っています。ですので、巨大なシステムの作り込みよりも、分析ソフトの利用の方が、コスト的にも極めて有効だと思っています。私たちが作ったシステムのデモを少しお見せします。

——システムデモと操作方法の解説——

こういうデータから、表を作って学内で見せることは過去からやっていました。ですが、こういうデータが、美しいビジュアルで、例えば、お見せしたように地図と連動しているなど、見せ方を工夫しますと、ようやく「そうか」「なるほど」という形で議論が盛り上がります。それからPCより、タブレットの方が、簡単に操作できます。操作性も重要です。ある問題に関して、ここがキーになっていますということを見視化すれば、ざっくりした分析であっても、改善のための議論が進みます。その中から何が原因かということが仮説として出てくれば、さらに深掘りをして調べていくことにつながります。ツールはそれを引き出すための道具です。

今、デモをしましたが、これらがすごいのは、私たちが買った時点はすごく高かったのですが、今はライセンス1年目でもスペック等を最小に抑え、最安値で契約すれば100万しないですとか、毎年30万程度でできるとか、そういった教育機関向けのライセンスも探すことができます。一方こちらの仕組みは、アメリカで一番シェアがありますが、PC単位で使う場合は、1台10万円程度で導入できるといったものです。前に何千万円も、ITベンダーさんに言われるがままに作ってしまい、ほとんど活用できなかった作り込みのシステムは、一体何だったのだろうという話ですが、汎用ソフトでも、マイクロソフトのエクセル2013以降は強力なBIツールとしても利用できます。これらは、もう驚くべき衝撃のプライスで利用できますが、安い値段で使えるということで、データさえしっかり作っておけば、ツールはいつでも変えられる時代になっています。ですので、分析ツールは、自分たちの大学のIRのフェーズに合わせて選んでいけばよいと考えます。

意思決定支援の要諦は、データを共通言語とした議論を促進することだと思っています。「こうですよ」と教えられても、自分がやってきた教育の改善について、人に言われて、従いたくないのが本音ですよね。ですが、自分自身がデータをもとに考えたことであれば、「よし、やろう」となりますので、データはモチベーションを喚起することがあります。各学部、部署の現場の方々が行動に起こせるような、そういった情報を提供する必要があります。データの説明や、データ分析の専門家は、学内にいれば良いですが、いなければ外注でも良いですし、外部のいろいろな方にアドバイスを受けながらやってもいいでしょう。そういったサービスも、現在企業はやっています。未来の意思決定に寄与するデータがあるのであれば、現場の方が十分それを見ながら、「よし、これはこうだ」「これはああだ」という解釈ができます。そこでは、集合知が重要だと思っています。大学であれば、集合知を必ず作れます。私たちは、最高学府で働く教職員です。ビジネスでも今、WE ARE SMARTER THAN MEが流行っています。「私たちは、私1人よりも賢い」というスローガンですが、IRもこういうものだと思っています。大学の本質、「学生価値創造とその最大化」に向かうため、ビジョン、価値の共有や、改善のための集合知を創出するようなIRが重要だと思っています。少し学修の可視化とはずれたかも知れませんが、私たちが学習の成果の可視化をこうやっているというところをお示しいたしまし

た。以上でございます。ご清聴ありがとうございました。

司会：福島先生、ありがとうございました。

続きまして、3 人目のご紹介をさせていただきます。橋本智也先生でございます。企業でのご経験もおありですが、2012 年 4 月から京都光華女子大学 EM・IR 部の職員として活躍をされていらっしゃると思います。高橋先生が大学の執行部、福島先生が大学の教員でして、橋本先生には大学の職員として、いろいろな違った目線からのものをご紹介いただこうと思います。それでは、よろしくお願いいたします。

橋本：ご紹介ありがとうございます。京都市内にあります京都光華女子大学で、IR の部署の職員として働いております橋本と申します。これまでのお話の続きで、学修の成果をどのように可視化するかということと、それを組織的な取り組みとして、どうやっていくのかということをお話をさせていただきたいと思います。ご紹介いただきましたとおり、職員ということと、他には私立大学ですとか、比較的小さな規模というところで、また先ほどまでのお話とは少し規模の違うところで、お話をさせていただければと思います。

先ほど、EM の部署が不思議な名前だという福島先生のお話がありましたけれども、私も EM・IR 部という、聞くと何をしているか分からないような部署で勤務しています。今回のテーマと関係するところがありまして、IR ですが、これまでのお話から出てきていますとおり、可視化です。学内のデータを加工しまして、関係する先生がた、職員の皆さんに、どう分かりやすく見てもらうか、伝えられるかということを意識しながら取り組んでいます。

もう一つの EM なのですが、放っておくと縦割りといいますか、その部署のこと以外はあまり見えないという形になってしまいがちですので、やや強制的に学科、部署を横断的に取り組んでいくという役割を担うことで、組織的な面も担っているということで、EM・IR 部という部署で働いております。

IR なのですが、いろいろ定義がありまして、ここでは触れませんが、簡単に学内の情報、学生さんですとか先生がたの教育の取り組みといったことを、ある一定のリクエストに基づいてデータを加工し、それを分かる形で、見やすい形で、お示しするというような業務を行っております。

大学データの一つなのですが、大学に関するデータということで、本日の公立、国立、私立という事例紹介の中で、私は私立大学で勤務しております。これは日本の大学生の数ということで、右側の大きい固まりのほうのグループに所属している大学ということになります。横 1 列に並べまして数を見てみますと、私立大学でも 8 割ということが言われている中の、一つの大学です。例えば、これは国立大学の学部生を学生数で順に並べてみまして、私が居る京都光華女子大学という大学の規模としては、この辺りの場所にあります。私立大学の中で見ますと、左側が大学、右側が短大、入学定員で見ますと大体、左のほうにありまして、小さいか中くらい、真ん中辺りかという規模のサイズの大学の内容ということで、お聞きいただければと思います。先生がたの立場からのご紹介ですとか、またより上の立場といいますか、より上のほうから見て取り組みをどうこうするというお話とは、また別です。職員の側から学内の情報の動きというものを意識しながら、どのように学内の情報を加工して、学内の意思決定のルートに乗せていくのかということと、職員の目線から幾つか、具体的な細かいところも触れながら、ご紹介できればということで、中小の私立大学で職員というようなところか

ら、お話をさせていただきます。

本題ですけれども、学修成果です。可視化と組織的な推進というところのお話です。お話しする方向としましては、個別の事例を幾つかご紹介するだけでは面白くないといいますか、せっかくお呼びいただきましたので、皆さんが、この **SPOD** フォーラムの中で、いろいろ吸収して持って帰る内容、これは面白いのではないか、うちの大学もこれはいけそうかというようなことを、たくさん期待を持って、お話を聞かされていると思います。実際に、このシンポジウムの参加者のかたがたを地域別に分けた図ですけれども、四国以外にも関東が一番多いですけれども、近畿や九州、中国地方といった所からも満遍なく来られているというようなことがあります。やはり何かいいものを持って帰って、うちの大学を良くしたいというようなところで皆さん参加されていると思いますので、せっくなので、それを持って帰っていただき、組織的に、学内にどのように生かしていくかというようなところの少し参考といいますか、話のネタのきっかけになるようなことができればと思います。実際に、いろいろ見聞きされて、何かわくわくした感じで、これは使えそうというような感じに恐らくなってしまうのではと思うのですが、ただそれを実際に学内に持って帰り、ではどのように具体的な形にしていこうかということを考えますと、なかなか引っ掛かる場所ですとか、クリアしなければいけないようなところが幾つか恐らくあると思います。それを考えますと、今回のこのシンポジウムのテーマでもあるのですけれども、例えばどのようにデータを集めてくるか、どういった観点でそれを分析したらいいか、関係者にどのように興味を持ってもらおうか、実際にそれをどう現場に生かしてもらおうか、そういったところで活用の方法というのも悩まれるところがあるのかなと思います。実際に自分がしているような集計ですとか情報提供というものが本当に役立っているのかというところで、いろいろなかたがたの話を聞いていますと、やはり悩まれています。私もそれは同じでして、いろいろ集計をして先生がたの手をわずらわせて情報提供をするのですけれども、形だけに終わってしまうとか、やることの意味がよく分からないとか、なかなか悩ましいところではあるのですが、試行錯誤する中で幾つか、このようにやっていけば学内の関係の人にも伝わるのかなと、自分のすることも何かいいかなということで、迷いが少なくなってきたということもあります。

皆さんも、**SPOD** で得られたことを学内に持って帰られるときの一つのネタにしていいただければと思うのですが、一つが、一步引いて情報の流れを考えてみるということです。個別の取り組みはあると思うのですが、それを学内でどう位置付けていくかということを考える際に、情報の流れを考えてみます。きれいに整理しますと、学内の情報で学長の意思の下、ある課題が設定されます。それを **IR** の部署に要求をします。こういった集計をしてくれ、こういった情報を分かりやすい形で示すようにということがありまして、それを実際に集計しまして提供していきます。そして実際の現場である学科、学部の所にお渡しをしまして、評価、利用をしてもらいます。京都光華女子大学では出てきた情報を **IR** の部署で評価するのではなく、お渡しした先で考えていただくように、そういった方針でやっていることになります。実際に使った結果、それがどうなったかという結果というものを、またしっかりフィードバックをしていくということで、今回 **SPOD** で持って帰られることを、学内に何か持って帰る際には、何のためにそれが必要なかというところを意識していただきまして、それは自分だけでやることではありませんので、大学としてどういったところが求められていて、持って帰るものが生かされるのかというところを追っていただくということです。また実際の取り組みが、それに沿っているのかというところですか、その取り組みが分かりやすい形で、うまくいくように情報を提供できているのかというところですか、そもそもの設定に沿って本当に行われたのかというようなこと

ろを見ていくといいのではないかとあります。

今回のシラバスは、知恵と課題を共有するというのが一つありましたので、三つの論点から共有のところを考えてみます。ここからもう少し、京都光華女子大学の実施体制ですとか、具体的な話に入っていきます。

一つ目ですけれども、組織的な教育改善への活用ということで、**EM・IR** 部という私が所属している部署であるのですけれども、**2007** 年に、まず一つの学部で導入をしようということで、何かアメリカのほうでデータに基づいた取り組みがあり、横断的に、それを入学してから、また卒業まで見ていこうというような取り組みがあるらしいということで、一部の学部で導入をしました。それを運良く **GP** に採択いただきまして、では全学的に広げましょうということで拡大させました。それが **2012** 年ということで、恒常的な組織としても立ち上げましょうということで **EM・IR** 部という部署ができました。私も、このタイミングで職員として採用されたということになります。大学のホームページの教育方針でも、エンロールメントという単語を出して、しっかり一人一人を見て支援をしていきますということを打ち出しております。私立大学ですので、一つ、仏教精神による女子教育というものがあるのですけれども、具体的にもう少しかみ砕きまして、思いやりの心を育みましょう、相手が居て自分が居るのだという心を育むような教育をしていきましょう、ということをしております。学内でも比較的、あまりとげとげした人は居ません。相手のことをしっかり聞こうというような教職員が多いのではないかなということは、よその大学さんのお話を聞いていて思うところです。

先ほど少し整理をしました情報の流れの中で **IR** の部署があるのですが、横串を刺すといいますか、横断的にしていこうということで、副学長が部長をしております。また教員、職員ということで部長補佐がありまして、部員は各学科から 1 名ずつ、各部署、教務ですとか生活、**IT**、入試、就職、そういった部署からも職員が出てきて、現場の窓口、実際の声を拾うようなことをしています。もう少し三つに細かく見てみますと、学科、部署を横断して取り組んでいきましょうということです。組織的なところと少し関係しますけれども、一方的にするのではなく、コミュニケーションを取ってやっていきましょう。何かしらやろうとしたときには、やはり実際にそれが動く場所があるわけなのですけれども、そこで動かれている方が、どう思うか。まだ少しぼんやりとか、そうではないとか、そういった声をしっかり拾っていきまして、トップダウンとボトムアップを両方合わせる形でやっていっています。それもいきなりやるのではなく、いったん情報提供をして学科、部署に持ち帰ってもらいまして、学科会議などで意見を調整した上で、また実際の声を拾うというようなことをしています。

今回の具体的なお話で、成績データについてです。高橋先生が **GPA** のお話をなさって、やはり一つ大事なデータですということでもあるのですけれども、数値化をします。一つ、ここの話は全部、ある集計をしていまして、そもそも何のためにやっていたのかということを、情報の流れを考えまして、また少しずつ改良していくというような感じです。

これから事例を幾つかご紹介するのですけれども、**GP (Grade Point)** です。京都光華女子大学では、成績評価は先生がたにお任せしていきまして、何パーセントにしてくださいという割合は決めていません。要は何パーセントにしてくださいということは決めておりませんので、先生がたが自由でできるという状況です。ですからそれが適切に評価しているか、甘過ぎないか、厳し過ぎないかというようなところを一つ集計してみましようということなのですけれども、学科ごとにやってみますと、これ以後全部架空の値ですけれども、上の学科ですと、これは真ん中が一番多いです。もう一つの学科を数字だけ見ますと、やや甘めに付けているのかなというようなことなのですけれども、これも **IR**

の部署で、これがどうこうということではなく、これを学科にお返ししまして、3が多いということは適切な評価の基準があった上でこうなっているのか、それともそもそも基準が甘いのか、基準はしっかりしているけれども評価がちゃんとできていないのか、というようなところを学科で議論してくださいという出し方なのですけれども、そもそもの目的を考えまして、ある教育目標に沿って科目を編成するというようなことがあったわけなのですけれども、そこを考えますと、学科単位でお出ししても、漠然としていてどうしていいかよく分からないというような実際の声がありましたので、それでは先生がた一人一人、教員単位で評価をしている数値を集計してみましよう。ある学科に所属している先生の評価は、本当はこうですというような出し方をしたのですけれども、これも少し漠然としているといいますか、数が多過ぎまして、何をしたいか、どこから手をつけていいかよく分からないというようなところもありました。一人一人の先生の自分の評価を見つめ直す一つのきっかけではあるのですけれども、これを学科としてどうこうしていくというところに、なかなかつながらないというようなことがありましたので、まずは学科ごとに重点的な教育目標に沿って、重点科目を挙げてもらいます。それについて、先ほどの評価の分布を出しまして、そういった重点科目について、評価基準や実際の評価というものを見つめ直す一つのきっかけにしてくださいというようなことをしています。

他には授業外の学修時間の集計なのですけれども、授業アンケートで学科ごとにつくっております。ある学科は年度ごとに、増えてますね、減ってますね、というようなことがあります。この学科は、よく勉強しているけれども最近減ってきているな、そもそも全然勉強していないな、そんな集計もあるので、これも、そもそもです。何のために、こんな集計をしているのか。多い、少ないという感想を言うだけの集計となってしまいますので、やはり一つ一つの科目がどうあって、それが学科の中で、どのように体系付けられているのかというところを、しっかりするようなネタだしをしたいということで、先生がたにアンケートを取っています。担当科目の一覧をお渡ししまして、どの程度、学修時間を想定していますかというようなアンケートを取っているのです。それから実際の授業アンケートの学生の回答で、私はこのぐらい勉強していますというデータとぶつけまして、平均を取ってみますと、これは架空ですけれども、本棚一つが1時間というグラフにしています。想定しているものよりも実際の学修時間が少ないということがあったのですけれども、これも、さらに少し漠然と増え方が大きく、実際ではどうしていったらいいのかということは、なかなか分かりにくいということがありますので、もう少し細かく見ていこうということで、次のこのグラフは教員だけの数字です。一人一人の先生がたの数字を集計したもので、学科単位で、授業形態の単位で集計したものです。例えば1時間ぐらいの想定がある学科の講義が多いですよというような話を、また別で一人一人の先生の単位で見まして、丸一つが一つの科目ですけれども、横軸が教員の想定する学修時間、縦軸が実際の学生の学修時間というところを出しています。これは二つの見方がありまして、一つが、先生がた一人一人、自分が担当している科目の時間と実際の時間に、どの程度の差があるのかということを見てもらうことです。もう一つが、そもそもの学科として、どう考えるのですかというところのデータ出しで、うちの学科の講義系授業形態では、あまり勉強を求めているなと。少数の科目は、やたらと課題が多過ぎて、学生はあまりそれに付いてきていないなと。そういったことを学科の中で話をしてもらうというようなことで、一つ情報を出していきます。

二つ目ですけれども、今度は学習データの収集、分析ということで、各部署のデータを横断的に分析するような部署ですということをお伝えしましたけれども、どうしても属人的になってしまいまし

て、特定の人だけが学内の情報の在りかを知っているということになりがちです。これも学内のデータを整理してみましようということもあるのですが、では何のために整理するのかということを考えます。組織的に学内の情報を活用しながら、しっかり教育ができていくのかということ、継続的に体制を整備していきましようというようなことが大きな枠組みとしてありまして、学内のデータを整理するのだということに立ち返ります。小規模ということもありますので、実際の各部署、学科にエクセルで表をお配りしまして、データの在りかを教えてください。データを IR の部署が一括管理するのではなく、各部署、学科が、こういったものを持っているかということや、在りかを把握しよう。情報についての記載を決めましようという取り組みをしているのですが、こういった目的があって、定期的なのか、不定期なのか、対象はどういった人なのか、また個人識別があるのか、ないのか、また担当者は誰ですかという後追いができるように、詳しい人は誰かというようなことを備考欄に書き切れないことをしっかり書いてもらおうというようなことを、表を配りつつ、インタビューしながら、こちらでも書き加えたりというようなことをしていきます。これも内部質保証の観点からいってこれが一時的なもので終わってしまうことは、意味がありませんので、継続的にしていく必要があります。届け出制で、年度ごとのルーチンにしていけば、しっかりと誰がやっても、どこにこういったデータがあるのかということが分かるような仕組みになるのではないかと。これも、まだやり始めたばかりですので、少し試行錯誤中ということではあるのですか、こういった方法でやっていることがあります。

最後に学習成果の可視化のところなのですが、一つ目が科目目標の達成度です。学習成果ということで、何をするのか、そういった話もありましたけれども、一つ、京都光華女子大学でも文科省の AP 事業に採択されています。大学がアクティブラーニング、短大がアクティブラーニングと学修成果の可視化の複合型ということで 26 年度、採択されまして、今、活動をしております。

そこで今、一つしていますのが、各科目、一つ一つの科目で、到達目標が設定されているわけですが、それを学生自身、その目標について、私はこれぐらいできているというような評価をする。ディプロマポリシーがありまして、各科目、それをくまなく到達目標に落とし込んでいったものを、それが一つ一つの科目の到達目標に対して、私はどれぐらいできているかということをお返します。それを教員単位、科目単位で集計をしまして、先生がたにお返しするというようなことをしております。こちらは何のためにしているのかということで、一人一人の先生がたの振り返りだけではなく、学科として、こういった教育目標が設定されていて、その科目がどのように組み合わさっているのかということ意識してもらおうということがあるので、そのきっかけの一つの材料にしてもらいたいということもあるのです。ですので、学生だけではなく先生がたが、しっかり評価をしまして、学生はこう考えている、それに対して先生はこう評価をするというようなことを組み合わせ、学生はこう考えて、実際はこうなんだというようなことを一つ可視化するというようなことで、AP で構築中の話なのでイメージ図ですけれども、こんな感じで今、一つ集計をしかかっています。

他には学内で国語力をしっかり育てていこうということがありまして、学科によって、例えば看護学科があつたりするのですが、実習でいろいろ書き物があつたり、保育士養成の学科ですと親御さんとのやりとりの文章というのが出てきます。そういったところで国語力というのがしっかりできていまして、どうしようもないというようなことは、各学科からの意見としてあります。基礎教養の科目としても国語がということで、ということは入学時点、国語を高校でしっかり学んできたことができていくかというようなことを調べるようなテストもしているということで、それを

組み合わせで国語の力がどうなのかということを可視化したいということが大きくはあったのですけれども、これまでしていましたが、ざっくり高1レベル、高2レベル、高3レベルというような、業者のテストのデータにくっついていてのですけれども、それを集計したものをお渡ししまして、このような感じの学生さんが1年生に入ってきますというようなことをやっていました。これも、ふんといえますか、そんな感じかなというところだけで終わってしまいまして、やはり国語力の強化をしたいということがありましたので、もう少し細かくデータの中身を見てみますと、語句の適切な使用ですとか語彙力、語彙のつながりなど、いろいろあるのですけれども、項目ごとに分けてお出しをします。先ほど少しご紹介いただきましたExcel2013で、この学科のこの分野の国語力はこうなのですということをクリックしますと、グラフが動くことになっていきます。これも、さらに国語力の強化ということを考え直してもらうきっかけに、きちんとなっているのかということを考え直しまして、入学試験だけではなく、例えば基礎教養の国語の科目の成績と比べたらどうなのかということ、どう変わったかということをしっかり見なければいけませんということになります。これも架空ですけれども、ある学科で集計をしてみますと、横軸が入学時点のテスト、縦軸が科目の成績というものを比べてみますと、入学時点の点数が高く、国語の基礎教養の科目でも、しっかり成績を取っている学生の子も居れば、やはり低いまま終わってしまっている、入学時点では低かったけれども結構頑張ったね、ということなどが学科ごとに分かるというところで、中小というところの規模で考えますと、先生がたは、この黒丸一人一人ですけれども、大体お分かりというところがありますのでこれを指導の一つの材料にしてもらうということがありまして、また国語の基礎教養を担当されている先生については、自らの教育の一つの参考資料ということで、お出しができるということです。

GPAの変化ということで、横軸が1年生、縦軸が3年生です。入ってきたときと3年生になったときでGPAが、どう変わったかというようなところで、低いまま終わってしまっている、低いのが高くなった、高かったけど低くなった、高いまましっかり3年生になっているということをグラフごとに見まして、入試区分ごとに集計しまして、入試区分がしっかり機能しているのかというようなところもみたいなと思ってやっている例なのですけれども、左側ですと結構高いまましっかりしているということがあるのですが、右側ですと結構ばらけているのに加えまして、低いまま終わってしまっているとか、高かったのに低いという子も居ます。その一方で低かったのに高くなっている学生もいるなど。これは架空ですけれども、このような感じで実際の成績の変化を見ています。

冒頭でお話ししましたとおり、皆さんがSPODの中で得て持って帰られているものを学内で、どうにかしていかれるときの何か参考になればと思いまして、京都光華女子大学、いろいろ取り組みをしている中でIR、可視化の取り組み、それをまた学科の将来的な、組織的な取り組みとして進めていこうとしていく中で、情報の流れをしっかりと意識しながら少しずつ改善させていこうというようなことをしているということがあります。皆さん、持って帰られるものを学内で共有されまして、実際の、一つの何かネタにいただければと思っています。まとめとしましては、組織的な所で部署があって横断的な取り組みをしています。学習データも整理しようとしていまして、可視化についても少しずつ、そもそもの目標、目的は何だったのかということ意識しながら改善を進めていき、また可視化というような取り組みをしています。そして一步引いて学内の情報の流れを見ていただいた上で、持って帰られるものがそこにどうはまるのかというところを一度、見ていただけたらと思います。以上です。ありがとうございました。

司会：橋本先生、ありがとうございました。

——休憩——

——パネルディスカッション開始——

司会：それでは、シンポジスト 3 名の方によるパネルディスカッションをさせていただきたいと思います。それぞれ演者の方に 30 分ずつお話をいただいたのですが、まず司会の私のほうから意地の悪い質問で始めさせていただきたいと思います。学修成果の可視化に基づく組織改革、教育改革ということで進めておるのですけれども、ややもすると、学修成果の可視化というものはデータの ICT 処理なのかというように捉えられがち、あるいは、そういった印象を私自身もなくはないのですが、それについてひとつずつ、もちろん反対意見ということも含めまして、コメントをいただきたいと思います。高橋先生、いかがでしょうか。

高橋：意地が悪い質問かと思うのですけれども、学修成果の可視化というものは、可視化している部分では一定データを用いまして、その処理をして、グラフや表で、そういったものに変えているという点では、ICT を活用しているということは、そのとおりかと思います。しかし、要するに問題は、一体こういったデータを用いるか。学修成果というものをどう定義して、それぞれの大学、学部、学科の中で考えるかということが本来のポイントかと思います。少し私の講演の中でも話しましたが、その中で一つ、やはり成績評価というものが一体、何を測っているかということと、それからそれぞれ学位を出しまして、大学というものは、一番大事なことは、やはり学位を出すという行為を行っているわけですし、その学位というものが一体何をもって学位を出しているのか。要するに、何ができているから学位を出しているのか。難しいのですけれども、ではそれをどういったもので示していきましょう。そのためには実際、いろいろな切り口はあるかと思うのですが、それぞれの達成目標、到達目標があるはずですので、それが学生の活動、実際の結果、アウトカムということを実測していくと。その一番の問題は、本来は成績なわけですが、それだけでは、なかなか今、測れていませんので、いろいろな学生調査や、それからいろいろな直接的な評価もやっているかと思います。そういったものも示しながら、本来の目標としては、やはり自分の大学で学生が何を学び、何ができるようになっているかということを、結果的には、いろいろな分析軸といいますか、評価指標を作り出そうと。それで何がいいかは、いろいろとある意味で模索はしているのではないかと思います。ただそれを教員、職員も含めてですが、感覚的なものではなく、やはりデータというもので示していくというようなことが、学修成果の可視化なのかと思っています。

司会：福島先生、同じ質問で恐縮ですが。

福島：私の主観で申し訳ないですが、EM 部は教育の可視化だけをやっているわけではありません。山形大は FD や PBL というようなものは、文系も含めて結構やってきていまして、その可視化は、本学でも高等教育関連部署が中心です。ルーブリックやポートフォリオですとか、その辺り本学は少し弱いのですが、今急ピッチで、進めています。基盤教育院という組織が本学の教育改善と、そのためのデータ集積の中心です。それと他のデータの関係はどうか、大学の経験は授業だけではありません。

せん。卒業生調査の経験でも、いわゆる人間力が付いたと思うか、と聞いた場合、大体ゼミか部活動と回答したりします。部活動は、今や大学がサポートしていますが、過去は弾圧していましたよね(笑)。そういったものも見なければいけないということで、うちはデータを横断的に見ようとしています。そもそもの話になりますと、今、IRをやらなければいけないとか、組織を持っているか、そこに専任教員を置いているかで、大学改革経費獲得のためのポイントが違ってきたり、政策誘導がありますが、やらなければいけないと言われてやるものではなく、自然発生的に、何か問題を感じた場合、その原因は何かと感じ、やらなければいけないものだと思っています。国立大学で言いますと、定員割れをしている所というのはないですし、定員割れがあっても、歩留まりの読み間違いで起こるぐらいです。休退学も、個々の学生の人生にとっては重要なのですが、数としては少ないので、そこに経営資源の3分の1を投下して休退学を減らそうという話でもないはずですが。義務でやるものではない。ですが、データをいろいろ集めて分析して見ると、自分で思っていたことと違うなど、いろいろなことが出てきますので、それから掘り下げていくという手順で、やってきたわけです。無理に可視化するものでもないと思っています。例えば、自分たちが課題と何となく思っていたことが可視化されれば、教員も職員もそこに集まってきて議論が始まりますので、それは良い効果と思っています。うちも、もともとは学生募集から業務をスタートしましたので、学生募集のデータがこのように分析できると提示すると、では、入った学生はどういう成績なのかという話になります。そこで、こうなっていますと見せると、では就職はどうなのだろうと。就職はこうなっていますと言えば、卒業後はどうなのか、という形で、しっかりしたデータであれば、どんどん興味関心が深まってきますので、そういった形で広がっていくような形で今、進めています。ご質問にストライクの回答ではないかと思いますが、可視化をそのような形で考えています。以上です。

司会：ありがとうございます。橋本先生も、よろしいでしょうか。

橋本：可視化はICT化なのかというところですが、ICT化ではないと、一ついえると思います。例えば極端に言いますと、学内にツールが入り、皆さん来られてクリック一つで学内のデータを放り込みますと、このようなグラフができますということで入れた場合を考えますと、それをどのように使うのかということが決まらないうとあまり意味がない、というところでは、ICT化かどうかということは、違うだろうということはあると思います。ただ、しっかり目的がありまして、しかもツールがそろっているのであれば役立ちますので、目的がしっかりしているのであれば、ICT化は、可視化には役立つのではないかなというところで、やはり目的が最初かというようには思います。

司会：ありがとうございます。意地悪な質問で申し訳ありません。ただ特に今、福島先生から、きちんとしたデータであれば、それを分析することで次のクエスチョン、問題点が明らかになってくるという、このいい意味でのサイクルが改善に続いていければベストなのですから、そういったサイクルというものは大学そのものが持つ文化のようなものに、非常に直結しているのだなというように思いながら聞いておりました。

お三方お話をいただいたのですが、それぞれの方から他のお二人の方に、何か質問してみたいということはございませんでしょうか。

高橋：福島先生に、資料でいきますと 6 ページぐらいでしょうか。総合的學生情報データ分析システムとあるのですが、先ほど見せていただいていますと、就職のセミナーに個人が参加しているなど、そういったデータまで全部入っているのでしょうか。

福島：全部の範囲の問題ですが、学内にあるものは全部入れているという形です。ただ、実は、先生方が自分たちで細かく取っているデータもありますし、これを渡す、渡さない問題といったこともあります。そこで、可能な範囲で、受け取ったものは全部入れるというようになっています。これまでは、EM 部主導でやってきたのですが、去年の 10 月に学内規定の IR を整備しまして、データを出すということを義務化しました。ただその際、EM 部がくれといいますが、「なぜ EM にやる必要があるのだ」という話になりますので、学長に、部局長がデータを出す義務があるという規程にしました。そして、学長は、それを然るべき部署に分析をさせ、その結果を基に、しっかりとしたマネジメントをする必要があるというような規程を作ったのです。現在は、学長が EM にデータ分析をさせているという形になっているということです。ですので、学内にあるものは大体集まりますし、それから必要なものは新しい調査等をやるというような形になっています。

高橋：お聞きしましたのは、恐らくデータを集めること自体が、こちらの大学でも非常に大変だったと思っていますし、そこが、このようにできていますのは、すごいなと思いました。それから後から、そんなにフィールドを追加していくということは、データベース上、簡単にできるのかということをし少し疑問に思いまして聞きました。

福島：最初にデータベースを中心的に作り、そこからフレキシブルに分析の画面を作る方針でやっていた時には、莫大なお金が掛かり、分析をあまりできない状況になってしまいました。とにかく追加改修のお金が莫大でしたので、それはやめまして分析ソフトを利用することにしたわけです。データ自体はバラバラに持っていて固有 ID 等のキーでデータをくっつけ、それを分析するような形ですので、追加分析なども特にコスト面でも問題なくできる形に変えました。データベースの構造を決めずに進めている仕組みです。

司会：ありがとうございます。福島先生から、ご質問ありますでしょうか。

福島：高橋先生に対してですが、本学も、より多くの人が、楽しく見られるものを作ろうということで、ここに工夫したのですが、ただ誰がそれを見るかということは、ちょっとセンシティブなところもありますので、各学部の判断に任せています。といいますのが、最初は風当たりが強かったのですが、そもそもこんな学生の個人情報を集めて分析してよいのかというような意見も出ました。例えば出欠情報にしましても、今は IC カードでピッとやっているのですが、文系の先生などから、「大学の学生は授業に來ない権利もあるので、そういう情報を大学が追い掛けて分析するなど、そもそも大学の哲学としてやっていいのか」という議論もありました。ある学部が「分析したい」と言っても、違う学部がやらせないというようなことも起こり始めましたので、各学部が責任を持って各学部で判断するという形にして、学部によっては見る人も全員でもいいし、役職者でもいいし、見る範囲は学部が決めるということにしたのですが、貴学は、どの程度の範囲でこういったデータが共有されているので

しょうか。

高橋：いろいろとあるのですけれども、e ポートフォリオに関しては、学生の画面と教員用の画面がありまして、もちろん各授業担当者は、自分の授業の分は全部見られます。それから学生アドバイザーという制度がありまして、学生アドバイザーは、自分の担当の学生のデータは見られます。アンケートの自由記述等は一応見えない形になっています。ですが、そこは集計、個人が素直に特定できない形で見えないようになっています。それからあとは学類長や学域長は、その学類の学生のものは見えるというような設定になっていまして、どの程度見ていただけているのか、実は完全には見ていない所もありますし、見ている所もあります。それから学生調査に関しては高等教育開発センターのほうで、本学の場合で言いますと、2 年次で専門に分かれていく、その課程単位までで集計データを全部出しまして、それをお渡ししているということです。それから自由記述も全部、一応スコアを打ち込みまして、お渡ししています。ただデータは渡しているのですけれども、なかなか活用をしてくれませんので、そこをどうするかということで、今回は一体何が大事だと思うのか決めてと言いました。先ほど言いましたように、こういったいろいろな能力を学生に聞いていますけれども、それぞれの課程単位で一体、こういったものを伸ばしたいのですかというようなことを聞きまして、ではそれをこちらで要因等を分析して、それを今度、お返しをしまして、そういった関係するようなところを、どのように伸ばしていくか、そのための活動をどうすればいいか考えましょうというように今、やっています。

福島：だんだんオンデマンド型といいますか、要望をきいて答えるという感じでしょうか。

高橋：そうです。無理やり要望を聞いているのですけれども、一応、要望を聞いてという形にできるだけしめさんと、なかなか意味がありませんので、そちらも頑張っていきたいと思っています。

福島：ありがとうございます。同じ質問ですが、橋本先生どうでしょうか。こういった形で共有されているのでしょうか。お見せいただいた分析結果についてです。

橋本：基本的には学内の一番大きい会議といいますか、意思決定の会議で、最終的には報告するという形になります。その前段階が二つぐらいありまして、一つが EM・IR 部の部内です。学科なり部署なりで事前に見まして、それをまた学科に持って帰ってもらいまして、学科会議でも見てもらうということがあります。また FD の委員会があるのですけれども、実際に部内で調整したものを FD の委員会のレベルにも出しまして、最終的には一番大きな会議に報告するという流れをやっています。

福島：そうしますと、各部局の人がデータを見まして、それを持って帰るといったフローも EM・IR 会議で出てきていると。データを見せる会議があるということなのでしょうか。

橋本：そうです。一つ一つに対して、部署なり先生が細かく議論してというところまでは実際いつていないのですけれども、集計結果をお見せしまして、こういった意図、背景がありまして、こういった結果になっているのですけれども、どう思いますかというところで、集計結果をお渡しするという

形を取っています。

福島：ありがとうございました。うちの場合はオンデマンドばかりですので、今のところは学部、学科の要望に、どんどん応えていくような形になっています。最初はデータも集まらず、データ会議といいましても、誰も興味を持ちませんでした。ですから学生募集から始まり、データを出して、学部、学科を回って、それからどんどんという形です。データサミットというような、うちのデータを循環させるような全学の会議も必要な時期になっていると感じました。

司会：今の件で補足のご質問をさせていただきたいのですけれども、今日のタイトルは教学改善にどうやって結び付けるかということです。例えば、卒業時のコンピテンスですとか、あるいはディプロマポリシーというような到達目標があったとき、そこに到達させるのは1人の、あるいは一つの科目の努力ではないですね。組織的な、カリキュラム全体としての動きといいますか、改善が必要だと思うのですが、それに対する場合には、個々人の教員が見るよりは、学部、学科でとおっしゃいましたけれども、学部の、例えば教務委員会というような組織に返すほうがより効果的なような気がいたします。高橋先生、いかがでしょう。特に高橋先生の所は、科目ごとのアンケートをやめられたというようにおっしゃっていたのが印象的だったのですけれども。

高橋：科目ごとのアンケートは、学生に対してやってはいるのですけれども、それは教育に対するアンケートではなく学習に関するアンケートという形に変えたということです。先ほども言いましたように、カリキュラムの評価をきちんとしてほしいということを今、一番考えています。ですので、データは常に教育改革専門委員会という、全学の委員会の所に返しまして、それぞれきちんと検討をしてということを言うのですが、先ほど言っていましたように、やはりその意識をそんなに持っていないだけではないというのはその通りです。先ほど福島先生がおっしゃいましたように、先生方が別にそれほど困っていないのです。それほどといいますか、別に学生が就職で困ってもいませんし、学力が何とかというような話は、卒研に来て文章が書けないというような話は先生たち、たくさんしますが、切実に何か困っておられませんので、なかなかそこで内発的に出てこないということが課題です。なので、むしろ本当に、きちんとできているかということを聞いていかなければいけません。ですから、やはりもう少し、それもデータで見ていかなければいけません。学生たちがどのようにカリキュラムを取って、どういった単位を取って、どういった科目を取って、そういった学生でも、ではこれが本当にそういった能力が身に付くのですかといったことを先生たちのほうで考えていただきます。ある程度、疑問形の形で提案して考えていただくというようなことをしていきまして、ご回答いただかなければいけないのかなと思います。その意識は、なかなか、要するにカリキュラムが本当にちゃんと機能していますかというようなことを、あまりこれまで考えてこなかったのです。ですから、そのことを何とかやりまして、少なくともある程度、できる状態になってきましたので、そのように進めていきたいと考えています。

司会：なぜこの質問をさせていただいたかといいますと、今日のオーディエンスのかたがたは一教員として来られた方もいらっしゃると思います。また一職員として来られた方もいらっしゃると思いますし、〇〇委員会、あるいは〇〇室みたいなものを代表して、あるいはそこでの業務を背負って来ら

れた方もいらっしゃいます。個々の教員がやるべきこと、あるいはできることと、組織としてアプローチしなければいけないことというものは、恐らくどこかで明確に線引きをしておきませんか、とかく大学教職員、非常に真面目ですので、全部背負い込んでしまうことになりかねないと思ひまして、お聞きいたしました。

橋本先生にお伺いしたいのですが、だいぶそちらの学内の体制を変えられてきたということだったのですけれども、一言で言ひまして、職員さんの業務は効率化したのでしょうか。あるいは、ある意味、減ったか増えたかということで、お伺いしたいのですが。

橋本：増えたということにはもちろんなりまして、先ほど改善ということで、良くしていこうということをしてしますと、単純には一つ一つを見ると増えます。それが、また来年も同じものをやっていきますので、また別のものを改善していくことになってきますと、いろいろ部署が増えてくるということで、またルーチン化をして増えていく中、ルーチンになったものは他の方に回すということもしながらではあるのですが、実際には、少し業務量は多くなっているということが正直なところです。

司会：ありがとうございます。約 2 時間、お聞きいただきまして、フロアの皆さんもいろいろ質問がありかと思います。時間の関係で、あまり数多くは取れませんが、いかがでしょう。どなたかご発言、あるいはご質問があれば、お願いします。

フロア (SPOD 加盟校, 教育担当理事)：今日のテーマであります「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」というテーマとは、恐らく今、全国の大学の大学人が皆、突き付けられたテーマでして、非常に重たくて難しいテーマだと思います。1 日や 2 日の議論で結論が出るとは当然思わなかったわけですが、何か少しでも参考になるようなお話が聞ければと思い参加させていただきました。

私自身は非常に、今日幾つか示唆を受けた点がございました。そのうちの 하나가、学修成果の可視化といった場合に、例えば個々の教員が、自分の授業の成果を、学生がどの程度きちんと学んでくれたかというレベル、一番小さいレベルはそこから始まっていると思いますが、また、先ほどから出ているような学部、学科のカリキュラムポリシーに基づいてつくられたカリキュラムが本当にきちんと機能して、そのディプロマポリシーをきちんと持った学生が育っているのかというレベルもありますし、大学全体の学修成果が本当にきちんと機能しているのかという、いろいろなレベルがあると思うのです。それをしっかりと可視化するために、GPA を含めた IR、さまざまなデータを駆使するということがあったと思うのですが、もう一つ、これは当たり前かもしれませんが、私だけがそのように感じたのかもしれないのですが、高橋先生も、それから山形の福島先生もおっしゃったと思うのですが、教員にしても、カリキュラムにても、学科にしても、大学にしましても、それはマス(mass)としての学修成果ですよね。そうではなく、学生一人一人が、自分が入学したとき、あるいは入学前からも含め、卒業するまでずっとプロセスを学生個人が自分のデータを自分で把握し、恐らく真面目にやる学生は居るでしょうし、何をやってもしない学生は居るでしょうけれども、その間の学生を、いかに自分自身の学修について大学が気付かせて、やる気にさせ、レベルアップさせるかというところ。この両方が、教員を含めた組織としての可視化の努力と、それを学生個人に知らしめて、学生自身がやる気を持ってくれるような工夫と、両方が必要なかというふうに、今日私は

思いました。

最後に一つだけ福島先生にご質問させていただきたいのですけれども、お伺いしましたシステム、とても良く、お金も掛かっているというお話でしたけれども、なかなかあのようにはできないと思うのです。一つ、先生のコメントで、IRの専門家というものは居るに越したことはないけれども、必ずしも、それが何人居るということは目的ではなく、単なる手段であり、大事なことは教員のやる気、モチベーションとおっしゃいまして、データを取られていましたね。確かにそうかと思うのですけれども、そうは言いましても、先生以外のいろいろな先生がたに、そういったデータを駆使して、IRを分析して、そこから何か新しく見つけ出して、より教学を改善していこうと思うような先生がた、あるいは教職員の方を育てるには、それなりの工夫が必要ではないかと思うのです。大学としては、どのような工夫をされているのでしょうか。ぜひ、お伺いしたいと思いました。

福島：個々の教職員をブレーンにするとか、そういった意味でしょうか。ではなくて、IR、EMのスタッフの話でしょうか。

フロア：一部のIRの専門家だけが全てをやっているわけではないということですよ。個々の教職員が“思い”と“FACT”と“経験”というように書かれていましたけれども、その思い入れ、つまりモチベーションを持ってやろうという意欲が、IRの専門家でない教職員にきているわけですよ。

福島：ありがとうございます。重要な質問だと思います。うちがうまくいっている、うまくいっていないということはおいて言いますと、今、私たちが今後、仕掛けようとしていますのは、個々の教職員に対して、なのです。先ほど言いましたように、データにアクセス出来る出来ない権限はありますが、いずれは自分の授業がどうなっているか、学科がどうなっているかということが、多くの教職員に見られるようにしたいと思っています。現在は、その途中段階ですが、過去は、こちらが、「システムを組みましたよ」「こういう見方をしてください」「こうですよ」とやっても見てくれないのが現実でした。そこで、ここが見たい、こういうことが気になっているということをより一層各部局から吸収しながら、それでは、それで分析した結果何でもなかったということもあるわけで、そういったところを仕分けしながら、ダッシュボードといいますか、テンプレートといいますか、そういったものをつくっていきたいと思っています。毎年度、それを見れば、大体今の状態がわかるというもの、「なるほど、今年はこうなっているのだな。ではこのようにやってみよう」ということが考えられるものを提供したいと思っているわけです。ですので、固定的にずっと同じ分析の観点で、「こうです」というイメージではなく、データを集めて、簡単に見られる面白い分析画面を作るというイメージです。それを教職員が見ながら、こうなっているのだ、ああなっているのだということで個々人が改善に進んでいけるようなものです。データだけでモチベーションが上がるのかという部分は、また別次元の話ですので、他にもいろいろな仕組みもあるのでしょうかけれども、IR側は、そういった形のものを目指していきたいと思っています。なので、そのパターンであれば、3年か5年に一度データの専門家に見てもらうことも可能かと思っています。ただし、最初の立ち上げ段階は結構大変です。いろいろなデータが山ほどありまして、何に意味があって、何に意味がないのかということ、分析しても改善にとって意味がないものもあります。面白いというだけで、それをどう改善につなげるのかというものもありますので、そういうものを仕分けしながら、これを見よう、見たいと思うものを作ってい

く。それを3年か5年に一度、見直して改善するような考え方で、進めているということです。お答えになっていますでしょうか。

フロア：各学部の学務委員長、教務委員長、学科の学務委員のような人を集めて、FDを頻繁にされているとか、そういったことはやられているのでしょうか。

福島：そうではなく、最初は、あまりデータに興味を持たれなかったのですが、興味を持ちそうなものを、まず、やってみました。本学は、学生募集に課題があり、東北地区は日本中の国立大学で平均倍率が一番低い地域ですが、学科によっては倍率が2倍を切るということが頻繁に起こっていますので、そこには多くの教職員が対策に興味を持っていました。しかし問題は、倍率ではなくて入った後なのだという意見が出れば、しめたものといえますか、では成績データを頂けますか、ちょっと分析してみますという形で、私たちは、現場サイドが、興味を喚起されるやり方を進めてきたつもりです。うまく行けば、その学部、学科の方は、どんどんデータを出してきます。ただ、うまくいっていない学部もあります。「EM部の分析は別にいいよ」という所も実際ありますが、全体としてはそういった機運になってきていまして、そういうものを各部局の教職員と、じっくり育てていくというやり方です。

フロア：ありがとうございました。

司会：コメントありがとうございました。やはり大学がそもそも持っている気質といえますか、考え方の流れに、どのように入れ込んでいくか。その辺りが組織を動かすということにおいて重要に思います。議論は尽きないことだと思いますが、お時間もございますので、いったんここでフォーラムのシンポジウムを終了させていただきたいと思います。あらためまして、ご講演いただきました高橋先生、福島先生、橋本先生に、もう一度大きな拍手をお願いいたします。本日はどうもありがとうございました。

——シンポジウム終了——

平成 2 7 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 8 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 原印刷株式会社