

平成28年度

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=Shikoku Professional and Organizational Development Network in Higher Education)

活動報告書

平成29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28年度事業計画	10
4	平成28年度全体総括	14
5	平成28年度活動実績	
(1)	共通事業	24
(2)	F D事業	51
(3)	S D事業	55
(4)	S P O D運営	59
6	平成28年度各加盟校の取組報告	63
7	平成27年度事業評価委員会からの事業評価について	92
8	平成29年度事業について	102

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	106
「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」役員名簿	110
S P O Dフォーラム2016シンポジウム講演記録	111

※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

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」（SPOD）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、取組が継続されています。

さて、平成27年度には高知大学に「地域協働学部」が、平成28年度には愛媛大学に「社会共創学部」が設置され、地域でのフィールドワークやグループワークを経験し、課題解決に向けて必要な知識を学ぶカリキュラムを実施するなど、各地でアクティブ・ラーニングを取り入れた「学生の主体的な学び」確立に向けた大学教育が行われています。

このような中で、今年度は、「経験を学びに変える」をメインテーマとしたSPODフォーラムを愛媛大学で開催し、学生のみならず教職員の「経験」を「学び」につなげる手法を取り上げたプログラムなど、38のプログラムを実施しました。3日間で延べ1,469名の参加があり、事後に実施した受講者アンケートでは、過去8回のSPODフォーラムで最高の満足度を得ることができました。また、受講者の約4割が四国外からの参加となっており、時宜を得た話題を取り上げたSPODフォーラムが全国的にも浸透していることがうかがえます。

平成29年4月からは、大学設置基準において「教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、その職員に必要な知識及び技能を習得させ、並びにその能力及び資質を向上させるための研修の機会を設けることその他必要な取組を行うものとする」いわゆる「SDの義務化」に関する規定が施行されます。SPODでは、トップリーダーセミナーや大学の危機管理に関するプログラムなど、事務系職員だけでなく教員も対象とした組織運営・業務改善に関する研修を実施しています。

SPOD設立から9年目を迎える今年度は、SPODが及ぼす組織変容に関する調査・研究を行い、SPOD事業についての検証を行いました。SPODでは、今後も能力開発に関するプログラムを実施するとともに、SPOD事業の改善に向けた取組を引き続き行なってまいります。

最後になりましたが、加盟校の皆様の御尽力に深く感謝するとともに、今後ともSPODの発展にお力添えを賜りますようお願い申し上げます。

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク会長

愛媛大学長 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

(ネットワーク略称 SPOD=Shikoku Professional and Organizational Development 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)

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)

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)

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)

SPODの概要

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」(SPOD)は、四国地区の32の国公立大学・短期大学・高等専門学校によって構成される教職員能力開発の大学間ネットワークです。平成20年度に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年度から各加盟校の分担金による自主運営体制のもと、取組が継続されています。

SPODは、ネットワークの活動を通じて、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することを目指しています。4県に位置するネットワークコア校を中心に、加盟校が協力・連携して、教職員の能力開発(FD・SD)のプログラムやサービスを提供しています。

取組内容

FD・SD共通

- 1 SPODフォーラムの開催
- 2 コンサルティング・講師派遣事業
- 3 FD・SDに関する調査研究
- 4 情報提供サービス

FD

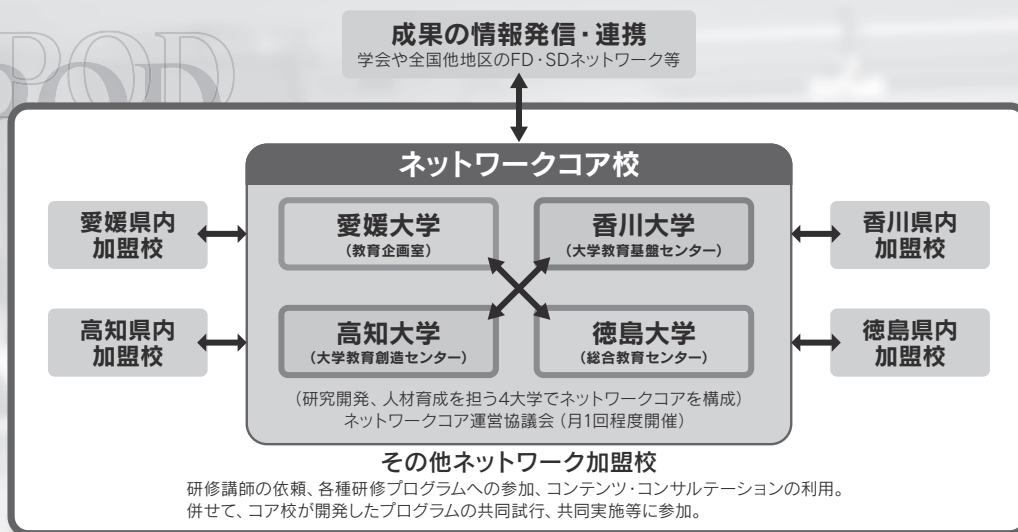
- 1 FD担当者の養成
- 2 新任教員研修の実施、公開
- 3 ティーチング・ポートフォリオ研修の実施
- 4 各加盟校におけるプログラムの公開

SD

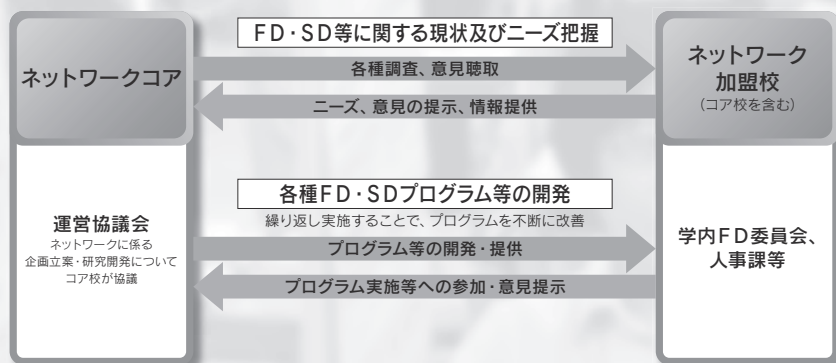
- 1 SDプログラムの体系的・段階的・継続的实施
- 2 次世代リーダー養成プログラムの実施
- 3 講師養成によるSDの継続的な実施
- 4 SPOD-SDCの輩出

URL <http://www.spod.ehime-u.ac.jp/>

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、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

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)、2016 (参加者延べ約 1,470 名) を開催。フォーラム 2016 では参加者の 99% 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 27 年度は延べ 2,500 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

問い合わせ先／四国地区大学教職員能力開発ネットワーク事務局(愛媛大学教育学生支援部教育企画課)
TEL:089-927-9154 E-mail:spod@stu.ehime-u.ac.jp



3. 平成28年度事業計画

平成28年度SPOD事業計画

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



4．平成28年度全体総括

はじめに

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」（ネットワーク略称：SPOD）は、四国内のFD・SD事業の効率化・高度化・実質化を行うことにより、学生の豊かな学びと成長を支援する実践的力量をもった高等教育のプロフェッショナルを輩出し、教育の質向上に資することを目的として、平成20年度に設立された。設立から9年目を迎える今年度は、昨年度総会で承認されたSPOD将来構想に基づき、SPODにおけるFD・SDの取組内容を見直した。また、FD・SDに関する調査研究では、SPOD事業による組織変容や、職員による講師実践とその成果検証に関して研究を行い、学会やフォーラムにおいて研究成果を発表した。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）SPOD共通事業

① SPODフォーラム

あらゆる立場の教職員が、その場でスキルアップにつながるような実践的なプログラムを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2016」を開催した。全体テーマ「経験を学びに変える」のもと、3日間で全38講座を開講した（ポスターセッションを除く）。「経験から学ぶ力を育てる」「経験学習入門」「ラウンドテーブル 学生の経験を学びに変える」といった全体テーマに直接関連したプログラムはもちろんのこと、時代のニーズや過去のアンケート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、「経験を学びに変える教育と能力開発」をテーマに、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。講演では主に各大学における実践事例の紹介があり、その後フロアを交えパネルディスカッションを行った。全体を通して、「どのように学生の経験を主体的な学びに変えることができるか」「学生の学びを支援する教職員にはどのような能力開発が求められるか」という2つのアプローチから、現状と課題を参加者と共有した。参加者からは、「学生と職員の交流が及ぼす効果を今後活用してみたいと思った」「学生の能動性を高める働きかけ、教育的介入について自分なりに理解できたことが良かった」等のコメントがあった。シンポジウムの講演記録は111～135ページに掲載している。

トップリーダーセミナーでは、「大学ガバナンスとリーダーシップ」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、全国から87名の教職員が参加した。受講者からは、「ガバナンスとリーダーシップについて時系列に簡潔かつ充実したまとめがされていて、知識の整理に大変役立つ内容でした。」等の意見があった。

また、昨年度から実施しているポスターセッションを今年度も初日の夕方に実施し、加盟校内外から27組（うち加盟校（代表発表者の所属）11、加盟校外16）の取組発表があった。参加者からは、「ポスターセッションで他大学の取り組みを知ることができた」とのコメントがあるなど、参加者間の情報交換の場としても大いに活用された。

本フォーラムには加盟校の教職員を中心に全国から503名（延べ1,469名）の参加があり、フォーラム終了3週間後からWeb回答形式で実施したアンケートでは、回答者の約86%から「フォーラムで得た知識やスキルを活用している」と回答があった。また、過去最高となる約99%から「満足」という評価を得た。事後アンケートでは「SPODフォーラムへの要望」についても同時に調査しており、今年度は昨年度までの要望を反映して人気の高いプログラムを2回開講したり、1コマ3時間枠プログラムを設ける等の対応をした。また、今年度から申込みフォームのシステムを改善し、定員に達し次第自動的に申込みを締め切る機能を追加した。このことにより最新の受付状況を申込みフォームから随時確認できるようになったほか、受講者への申込み受付完了の連絡をよりスムーズに行うことができた。

なお、今年度の参加者からの要望では、「加盟校外教職員の申込み枠を設けて欲しい」等の意見が寄せられた。今年度フォーラム参加者の割合は、昨年度同様、加盟校外教職員が約4割を占めており、本フォーラムが全国に定着していることが伺えることから、希望するプログラムを可能な限り受講できる方法が

ないか等、今後SPODネットワークコア運営協議会（以下「コア運営協議会」という）において検討し、次年度以降の運営改善の参考とする予定である。なお、アンケート結果及び参加者からの要望等については30～39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。また、教職員の人事交流の場としても活用された。

② SPOD内講師派遣

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、コア校及び阿南工業高等専門学校に所属する講師14名を22機関に派遣した。うち2機関が遠隔テレビ会議システムを用いて、開催校の他キャンパスへ遠隔配信を行いながら実施した。本事業によって、FDセンターやFD担当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。プログラム決定にあたっては、各加盟校におけるFD・SD活動等の方針に沿って活用されるよう、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調査を行い、各校への派遣プログラムを決定した。

本事業は、後述③に記載の調査研究の結果、加盟校からの評価も高く、組織等に与える影響も大きいと考えられる。これらの調査結果を踏まえ、同事業を継続的に実施できるよう、講師養成を行い、今年度新たに4名の教職員が講師として派遣された。今後も引き続き講師養成を進めるとともに、特定の講師に負担が集中することがないように、各県で複数講師が担当できるプログラムを増やす予定である。

また、SDの義務化に対応し、ファシリテーションやコーチング、データを活用した教育改善など、業務改善に関するプログラムを充実させた。さらに、FD・SDを効果的に進めるためのコンサルティングプログラムを設け、6月に松山東雲女子大学・松山東雲短期大学で「SPOD課題発見コンサルティング」を実施した。本プログラムでの議論が発端となり、教職協働などをテーマとした学内FD・SDワークショップの開催や、新たなSD委員会規程作成に向けた動きも見られるなど、プログラムの波及効果が見られた（80ページ参照）。

今後も各加盟校の組織背景やFD・SD活動の状況等を把握し、加盟校の実情に即したプログラムを提供できるよう取り組んでいく。なお、近年の動向を踏まえ、次年度は、多様化する現代学生への学生支援に関するプログラムを実施する予定である。

③ FD・SDに関する調査研究

FD専門部会では、SPOD事業が加盟校へ及ぼす組織変容について明らかにすることを目的に、高知大学が中心となって調査研究を行った。具体的には、平成25～27年度に実施されたSPOD内講師派遣プログラム（FDプログラム）のアンケート結果から、「講師派遣事業により、学内でどのような成果や変化がありましたか」という質問項目を、カークパトリックの4段階評価を基にした分類に分け検討した。分類の定義と検証結果を併せて見ていくと、レベル1（反応）は「内容の理解度と満足度が表記されている」で8校（19%）、レベル2（学習）は「知識・スキルの習得度が表記されている」で10校（23%）、レベル3（行動）は「学習内容が現場で活用されている活用度や教員の行動変化が表記されている」で19校（45%）、レベル4（結果）は「講師派遣事業後の行動変容に関わる結果が表記されている、変化後の結果が表記されている」で2校（4%）であり、全体の91%から派遣事業により成果や変化があったとの回答を得ている。本研究から、SPODが組織変容に及ぼす効果の一つとして、教員の授業力向上や授業改善につながっていることが明らかになった。また、本事業実施後、その成果を活かして、自大学の研修を実施した私立大学があるなど、教員の意識と行動変容を含めた効果がみられた加盟校もあった。以上のように、本事業は教員の授業改善ニーズとマッチしており、年1回程度の定期的な派遣により持続可能な研修制度を提供でき、教員組織の変容を促す役割を担っていることが示唆された。なお、本

研究については、8月に愛媛大学で開催されたSPODフォーラム2016においてポスター発表を行い、3月に京都大学で開催予定の第23回大学教育研究フォーラムにおいて発表予定である。SPODフォーラム2016で発表したポスターは45ページに掲載している。

SD専門部会では、愛媛大学が中心となって、職員によるSD講師実践とその成果検証を行った。「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修」等のプログラムは、講師養成研修や次世代リーダー養成ゼミナール修了生等国公私立大学の職員が講師を担っているが、その育成プロセスと、それによって得られた成果等を検証した。講師は、自ら研修コンテンツを開発し、SDCなどの指導者からレクチャーを受け、研修内容や教授法を改善した上で、研修を実施している。研修の講師となった職員からは、「スキル向上を図ることができた」「自分の担った研修は業務にも有効で、実践後の仕事の取り組み方が改善された」等の意見があった。また、調査対象の講師全員が、引き続き職員が講師を担う研修を継続すべきとの意見であることが明らかとなり、今後も職員が講師を担当する研修を継続的に取り組むための改善点等を見出しながら引き続き検討していく予定である。なお、本研究については、9月に慶應義塾大学で開催された大学行政管理学会において研究発表を行い、3月に京都大学で開催予定の第23回大学教育研究フォーラムにおいて発表予定である。大学行政管理学会で発表した研究内容は46～47ページに掲載している。

④ SPOD将来構想

昨年度総会で承認された「SPODの将来構想」（48～49ページ参照）に基づき、SPOD事業を実施するとともに、具体的検討を行った。より多くの意見を得られることが見込まれるため、今年度は以下のとおりコア運営協議会等で将来構想に関する中長期的方針について具体的に検討した。

「SPODの将来構想」及び大学設置基準で規定されたSDの定義に対応するため、コア運営協議会で検討の上、SPODにおけるFD及びSDの取組内容を整理して見直した。見直した内容は、次年度のプログラムガイド及びホームページに掲載する。また、SPODの紹介チラシを再作成し、各加盟校及び関係各機関に配付した。

中期的方針「SPOD内講師派遣」については、加盟校からの評価も高く、組織等に与える影響も大きいと考えられるため、前述②（15ページ参照）のとおりに、同事業を継続的に実施できるよう、プログラム内容の見直し等を行った。また、長期的方針「FDの取り組みの焦点化」については、後述（2）の①（17ページ参照）のとおりに、愛媛大学で8月にFD担当者研修を実施し、各大学におけるFD担当者の養成支援を充実させることができた。

長期的方針「安定的な財政基盤を維持する」については、SPOD加盟校以外の参加者から徴収する研修料の見直しなどについてコア運営協議会で検討した。SPODフォーラムが全国高等教育機関に周知されていることやSD義務化への対応など、今後もフォーラムを始めとする各種プログラム参加への需要が見込まれること等の状況を踏まえ、SPODプログラムの研修料を見直すことを平成29年3月に開催する総会にて審議する。

⑤ 情報提供サービス

SPODでは、活動内容やその成果の周知のため「研修プログラムガイド」「活動報告書」「ホームページ更新・管理、メールマガジンの発行」等を中心に情報提供を行っている。以下に各詳細を記載する。

1) 研修プログラムガイド2016の発行

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2016」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、1月末までに延べ1,700名以上の参加があった。また、ネットワーク内では遠隔テレビ会議システムを活用したプログラムを3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。

2) 平成28年度SPOD活動報告書の発行

今年度行ったSPOD事業の活動をまとめた本冊子「平成28年度SPOD活動報告書」を作成し、関係各機関に配布するとともにホームページに公開予定である。なお、ネットワーク規約第11条に基づき、本活動報告書を基に、平成29年2月開催のSPOD事業評価委員会において外部委員による事業評価を行う予定である。

3) ホームページ更新・管理、メールマガジンの発行

SPODホームページで、SPODフォーラムを始めとした各種プログラムの開催情報や資料等を掲載した。また、研修等のイベントや高等教育に関する情報発信を行うメールマガジンを、月1回程度約280名の登録者に配信し、情報発信を行っている。このほか、加盟校からもイベント等の案内があり、加盟校内において共有するなど、ネットワークを活かした情報発信を行っている。

4) その他広報・情報提供

昨年度総会で承認されたSPOD将来構想に基づき、SPOD紹介チラシを新たに作成し、各加盟校関係者への配布及びホームページへの掲載を行い、SPODの取組内容等について情報発信を行った。また、前述③(15～16ページ参照)のとおり、FD・SDに関する調査研究について、SPODフォーラムや大学行政管理学会等で研究成果の発表を行った。さらに、教育学術新聞(発行元:日本私立大学協会)に「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(新任職員研修)」「次世代リーダー養成ゼミナール」「SPODフォーラム2016」に関する記事が掲載されるなど、全国の高等教育機関へ向けた情報発信も積極的に行った。なお、平成28年12月開催の中央教育審議会大学分科会大学教育部会「大学の事務職員等の在り方について」の参考資料として、SPODのSDプログラムやフォーラムが取り上げられるなど、SPODの取組は全国的にも注目されている。

(2) FD事業

① FD担当者研修の実施・公開

FDを企画・運営・評価するために必要となる基礎的な知識と技能の習得を目的として、今年度から新たに「FD担当者研修」を愛媛大学にて実施し、加盟校6校から11名(国立大学3校8名、公立大学2校2名、私立大学・短期大学1校1名)の参加があった。受講者からは、「FD研修を企画していく基礎的な知識を得ることができた」などの意見があり、各大学におけるFD担当者の養成支援を充実させることができた。FD担当者研修は、来年度はSPODフォーラムのプログラムとして引き続き実施する予定である。

② 新任教員研修の実施・公開

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73名(国立大学4校51名、公立大学3校3名、私立大学・短期大学6校16名、高等専門学校3校3名)の教員が参加し、アンケート回答者の約97%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「自分の授業の進め方について客観的な指摘をもらえた」「授業方法に着目した本ワークショップは、特に授業経験が浅い教員にとってとても有意義な内容だった」「グループワークの手法を学ぶことができたので、後期のゼミなどの少人数の授業で早速実践したいと考えている」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、「今年も担当する予定の授業計画を再構築しなおして、学生参加型を盛り込んだものにして実施してみたい」等のコメントがあるなど、自身の授業を見直すきっかけとなり授業改善に役立つ内容となっている。

特に今年度は、平成23年度に新任教員研修の内容を標準化してから5年が経過することもあり、FD専門部会において、今年度各コア校の新任教員研修で使用した資料を共有し、プログラム内容や運営方法等について情報交換を行った。

③ ティーチング・ポートフォリオ研修の実施・公開

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4校から19名（国立大学1校16名、私立大学・短期大学2校2名、高等専門学校1校1名）の教員が参加した（1月末現在）。受講後のアンケートでは、アンケート回答者全員から「ティーチング・ポートフォリオは自身の教育改善につながる」との回答を得るとともに、「今まで漠然としていた自身の教育理念を整理する作業は、エネルギーが必要だったが、自分自身の教育に対する信念を明確にすることができ自信につながった」「今までの自分自身の教育を振り返ることで今後の課題も具体的に見つけることができた」等のコメントがあり好評だった。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。また、7月に愛媛大学にて開催した「ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ」には加盟校2校から2名（公立大学1校1名、高等専門学校1校1名）の教員が参加し、9月に愛媛大学にて開催した「アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ」には加盟校2校から2名（国立大学1校1名、私立大学・短期大学1校1名）の教員が参加した。さらに、昨年度に引き続き、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11月に高知県立大学にて開催し、計8名が参加した。

④ 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、シラバス作成法、講義法、学習評価等多岐にわたるプログラムを開講した。高知大学で「はじめてみよう！アクティブ・ラーニング」、香川大学で「学生参加型授業の技法」、愛媛大学で「学習評価の基本」等のプログラムを実施した。なお、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。

(3) SD事業

① SDプログラムの体系的・段階的・継続的实施

昨年度、「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム」のカリキュラム等について見直しを行い、新たに「フレームワーク」及び「科目一覧（カリキュラム・マップ）」を作成した。今年度は、これらを基にレベルⅠ～Ⅲ及び共通科目（Access 応用）の研修を実施し、合計165名の職員が参加した。その中でも、「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ）【新任職員研修】」は、四国地区の国公立大学等の新任職員が集まり、四国4県が持ち回りで開催している全国的にも例を見ない研修となっている。今年度は高知大学で開催し、加盟校11校から63名（国立大学5校48名、公立大学1校3名、私立大学・短期大学3校8名、高等専門学校2校4名）の参加があった。大学職員として必要な職務遂行力を身に付け、コミュニケーション等の人間力を高めると共にキャリア形成や危機管理に関する基礎知識を学ぶことを柱に実施され、参加者からは同じ新任職員として情報交換を行うことができ、大学の設置形態を超えた職員間のネットワーク構築にもつながったとして大変好評だった。

さらに、本プログラムではSPOD加盟校の教職員が講師を務めており、特にレベルⅠの研修は、主にSPOD主催の「職員のための講師養成講座」や「次世代リーダー養成ゼミナール」を修了した職員が講師となって次世代の職員を育成していることも特徴的である。この仕組みはSPODや各大学等の自立的なSDを継続的に実施していく上で大変重要であり、今年度9月10日（土）～11日（日）開催の大学行政管理学会においてその成果検証について事例発表を行った。

2年ぶりに実施した「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅢ）」には、加盟校10校から20名（国立大学4校12名、公立大学2校3名、私立大学・短期大学2校3名、高等専門学校2校2名）の課長、課長補佐相当級職員が参加し、組織マネジメントや危機管理について理解を深めた。

受講者からは、管理職としての責任を再認識できたとの感想が寄せられ、他大学間の情報交換も含め有意義な研修となったことが伺えた。

専門職養成プログラムについては、昨年度に引き続き、SPODフォーラム2016において社会連携系職員養成プログラム及び国際連携系職員養成プログラムを実施した。社会連携系職員養成プログラムでは、「地域特性論」を実施し、地域課題の把握や解決に向けてのノウハウについて理論とワークの両面でバランスよく学ぶことができたとして、受講者から高い評価を得た。国際連携系職員養成プログラムでは「海外派遣入門」を実施し、講師の実務経験を交え、実際の資料を使用する等、具体的な内容を学ぶことができたとして、非常に好評であった。

また、経営者・管理者向けのプログラムについても同フォーラムにおいて、トップリーダーセミナー「大学ガバナンスとリーダーシップ」及び「管理職・監督職のためのリーダーシップセミナー」を実施し、受講者から「様々な情報を得ることができた」、「業務に生かせる内容だった」等の感想が寄せられるなど好評であった。さらに、評価者研修についても「部下を育てる評価のコツー自己理解と他者理解を踏まえてー」を同フォーラムにおいて実施した。受講後のアンケートでは、「新しい気づきがあった」、「早速活用したい」との感想が寄せられ、人材育成につながる人事評価の在り方について理解が深まったように見受けられた。

7月には愛媛大学主催で「管理監督者のためのメンタルヘルス研修会」を開催した。本研修には加盟校9校から42名（国立大学5校29名、私立大学・短期大学3校12名、高等専門学校1校1名）の教職員が参加し、メンタルヘルス不調が疑われる部下の早期発見のポイントや対処法、休職者の職場復帰支援のポイント等について学んだ。

また、教職員能力開発拠点（愛媛大学教育企画室）の事業として、スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップが愛媛大学で開催され、SPOD加盟校の職員3名を含め、全国から11名の職員が参加した。参加者は、スタッフ・ポートフォリオの有用性を学び、実際にメンタリングを受けながらスタッフ・ポートフォリオを作成した。

② 次世代リーダー養成プログラムの実施

「次世代リーダー養成ゼミナール」（年4回で2年間実施）は、今年度で7期目を迎え、6期生5名と7期生7名の計12名（国立大学5校8名、私立大学・短期大学3校4名）で実施した。本ゼミナールは将来、事務職員がトップリーダー（役員）や高等教育界のリーダーとして、大学等の経営を担うために必要な技能（実践力）・知識（理論）・態度を段階的に学び、「巻き込み力」を発揮する人材を養成することを目的としており、受講生の積極的な参加が求められる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、本ゼミナールで培った能力を最大限に活かした「自大学の構成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も含まれる。さらに、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フォーラムで講師を務める実践的課題も課され、今回、6期生は「始めよう、仕事の整理と協働」をタイトルにプログラムを担当し、受講者から好評を得た。

今年度は6期生5名が修了し、1～6期生の修了生は計48名となった。このうち12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）」やSPODフォーラムで講師を務め、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つながっている。また、体系化されたプログラムの中で2年間の学びを共にするゼミナール生の間には絆も生まれ、組織を超えて強いつながりを保っている。

また、一部講義では高等教育の第一人者を講師に招いて開講しており、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ている。今年度は延べ69名の教職員が当該講義に参加した。

③ 講師養成によるSDの継続的な実施

研修講師として必要な心構え、知識、技法を習得することを目的として、6月16日（木）～6月17日（金）の2日間にわたり、愛媛大学において「職員のための講師養成講座（総論）」を実施し、加盟校5校から9名（国立大学3校7名、公立大学1校1名、私立大学・短期大学1校1名）の参加があった。将来のSPOD-SD講師育成のみならず、わかりやすく説明したり教えたりと日常の業務にも直結する内容となっており、アンケートでは、受講者全員が「受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う」と回答した。研修講師の機会が少ない職員にとっても、会議や説明会等において本講座での学びが活かされることが期待される。

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7名は過去の講師養成講座修了者であり、いずれも受講者から高い評価を得た。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。

④ SPOD-SDCの輩出

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「SPOD-スタッフ・ディベロップメント・コーディネーター（SPOD-SDC）」については、58ページに掲載している申合せに基づき、今年度新たに愛媛大学から2名、香川大学から1名、徳島文理大学から1名の教職員を認定した。私立大学の加盟校では初めての認定者であり、現在SPOD-SDCは58ページに掲載のとおり合計17名となった。資格認定者は、各種SD研修講師を担当するなど、SPODや自大学等におけるSD事業に大きく貢献している。

（4）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コア運営協議会を平成28年度は8回開催（うち6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、ネットワークコア校のFD・SD担当者それぞれで構成するFD専門部会を2回、SD専門部会を3回開催し、各事業の進捗状況や成果及び今後の課題について意見交換を行った。

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。3月に開催予定の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FD・SD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。

（5）事業評価委員会からの指摘事項に対する対応状況

昨年度事業評価委員会からいただいた意見は、主に「FD・SDに関する調査・研究の実質化」「SPODの将来構想」の具体化「SPOD事業・運営の各加盟校の関わりについて」であり、これらの指摘事項に対して以下のとおり対応を行った。

「FD・SDに関する調査・研究の実質化」については、前述（1）の③（15～16ページ参照）のとおり、FD専門部会では、SPOD内講師派遣プログラムの検証を行い、検証結果は、調査・研究の主担当である高知大学がSPODフォーラムポスターセッション等での発表を行った。また、SD専門部会では、大学行政管理学会において、SPODのSD研修における職員による講師実践とその成果検証について愛媛大学が発表を行うなど、SPODのFD・SDに関する調査・研究を行い、その成果について情報発信を行った。

「SPOD将来構想の具体化」については、前述（1）の④（16ページ参照）のとおり、「将来構想」

及び大学設置基準で規定されたSDの定義に対応するため、コア運営協議会で検討の上、SPODにおけるFD及びSDの取組内容を整理して見直すとともに、SPODの紹介チラシを再作成し、各加盟校及び関係各機関に配付した。また、「SPOD内講師派遣の継続実施」に向けた取り組みや、「FDの焦点化」の一環としてFD担当者研修を実施するなど中期の方針に対応した。さらに、長期的方針「安定的な財政基盤の維持」について、今後もSPODプログラムの加盟校外教職員の参加需要が見込まれること等から、コア運営協議会等で検討の上、SPOD加盟校外教職員に対する研修料を見直すことを平成29年3月の総会で審議する。

「SPOD事業・運営の各加盟校の関わり」について、SPOD事業の実施、運営は、ネットワーク規約等に基づき、コア校が中心となってSPOD事業を実施しているが、コア校以外の教職員も講師として積極的にSPOD事業の実施に関わっており、FDプログラムでは、阿南工業高等専門学校教員がティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ、講師派遣事業の講師を担っている。SDプログラムでは、高知大学で開催された「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅠ・新任職員研修）」において、コア校の高知大学、愛媛大学に加え、高知県内の公立大学、高専職員も講師を担当した。SDプログラムの事例については、前述（1）の③（15～16ページ参照）のとおり、大学行政管理学会で発表を行った。SPODフォーラムでは、開催県のコア校以外の職員もその運営に携わっており、昨年度総会で承認された「SPODフォーラムの持ち回り」においても、開催県の各加盟校が連携して実施することとしており、開催県内のコア校及び各加盟校の連携がより強化されることが期待される。

また、各加盟校の自律（立）的運営への促進のため、SPOD-SDC4名（徳島文理大学職員1名、香川大学職員1名、愛媛大学教職員2名）の認定を行ったほか、FD担当者研修を実施することにより、各加盟校におけるFD・SD担当者／実践的指導者の養成支援を充実させた。徳島文理大学職員は、私立大学として初めてのSPOD-SDC授与者であり、学内及びSPOD事業においてSDの中心的存在となっている。また、前述（1）の②（15ページ参照）のとおり、SPOD内講師派遣事業では、「SPOD課題発見コンサルテーション」の実施をきっかけにSD委員会規程作成検討へつながる加盟校もあるなど、組織への波及効果が見られた。

なお、事業評価委員会の詳細な対応については96～98ページに掲載する。

おわりに

上記のように、平成28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フォーラムでは、過去最高の満足度を得ることができた。また、講師派遣事業では、「SPOD課題発見コンサルテーション」の実施をきっかけにSD委員会規程作成等の検討を開始した加盟校があるなど、組織への波及効果も見られた。さらに、今年度は新たに4名のSPOD-SDCが輩出され、このうち1名は初めて私立大学職員が認定された。今後も継続的に各加盟校におけるFD・SD活動への支援を実施する予定である。

SPOD加盟校においては、より一層本事業に御協力をいただくとともに、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28年度活動実績

(1) SPOD共通事業

① SPODフォーラム

日 時：平成28年8月24日（水）～26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：「経験を学びに変える」
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：503名（延べ1,469名）

SPODフォーラムとは

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

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が、その場でスキルアップにつながるような実践的なプログラムを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2016」を開催した。全体テーマ「経験を学びに変える」のもと、3日間で全38講座を開講した（ポスターセッションを除く）。「経験から学ぶ力を育てる」「経験学習入門」「ラウンドテーブル 学生の経験を学びに変える」といった全体テーマに直接関連したプログラムはもちろんのこと、時代のニーズや過去のアンケート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、「経験を学びに変える教育と能力開発」をテーマに、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。講演では主に各大学における実践事例の紹介があり、その後フロアを交えパネルディスカッションを行った。全体を通して、「どのように学生の経験を主体的な学びに変えることができるか」「学生の学びを支援する教職員にはどのような能力開発が求められるか」という2つのアプローチから、現状と課題を参加者と共有した。参加者からは、「学生と職員の交流が及ぼす効果を今後活用してみたいと思った」「学生の能動性を高める働きかけ、教育的介入について自分なりに理解できたことが良かった」等のコメントがあった。シンポジウムの講演記録は111～135ページに掲載している。

トップリーダーセミナーでは、「大学ガバナンスとリーダーシップ」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、全国から87名の教職員が参加した。受講者からは、「ガバナンスとリーダーシップについて時系列に簡潔かつ充実したまとめがされていて、知識の整理に大変役立つ内容でした。」等の意見があった。

また、昨年度から実施しているポスターセッションを今年度も初日の夕方に実施し、加盟校内外から27組（うち加盟校（代表発表者の所属）11、加盟校外16）の取組発表があった。参加者からは、「ポスターセッションで他大学の取り組みを知ることができた」とのコメントがあるなど、参加者間の情報交換の場としても大いに活用された。

本フォーラムには加盟校の教職員を中心に全国から503名（延べ1,469名）の参加があり、フォーラム終了3週間後からWeb回答形式で実施したアンケートでは、回答者の約86%から「フォーラムで得た知識やスキルを活用している」と回答があった。また、過去最高となる約

99%から「満足」という評価を得た。事後アンケートでは「SPODフォーラムへの要望」についても同時に調査しており、今年度は昨年度までの要望を反映して人気の高いプログラムを2回開講したり、1コマ3時間枠プログラムを設ける等の対応をした。また、今年度から申込みフォームのシステムを改善し、定員に達し次第自動的に申込みを締め切る機能を追加した。このことにより最新の受付状況を申込みフォームから随時確認できるようになったほか、受講者への申込み受付完了の連絡をよりスムーズに行うことができた。

なお、今年度の参加者からの要望では、「加盟校外教職員の申込み枠を設けて欲しい」等の意見が寄せられた。今年度フォーラム参加者の割合は、昨年度同様、加盟校外教職員が約4割を占めており、本フォーラムが全国に定着していることが伺えることから、希望するプログラムを可能な限り受講できる方法がないか等、今後SPODネットワークコア運営協議会（以下「コア運営協議会」という）において検討し、次年度以降の運営改善の参考とする予定である。なお、アンケート結果及び参加者からの要望等については30～39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。また、教職員の人事交流の場としても活用された。



SPODフォーラム2016 プログラム別受講者数一覧

平成28年8月26日現在

日時	番号	プログラム名	教員	職員	学生/ 大学院生	その他	計
8月24日（水） 1時限	2401A	社会連携系職員養成プログラムレベルⅠ 地域特性論-地域課題の抽出と住民による解決に向けての合意形成づくり-	10	15	0	0	25
	2401B	大学の危機管理-事例から考えるハラスメント-	10	10	0	0	20
	2401C	大学職員の基礎力を考える	3	27	0	0	30
	2401D	大学組織を理解する	18	34	0	1	53
	2401E	大学における障害学生支援とは？-障害者差別解消法と合理的配慮-	11	34	0	0	45
	2401F	アイスブレイクの技法	25	3	0	0	28
8月24日（水） 2時限	2402A	理工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	23	3	0	0	26
	2402B	始めよう、仕事の整理と協働	0	24	0	0	24
	2402C	経験から学ぶ力を育てる	10	30	0	0	40
	2402D	反転授業をやってみよう	40	7	0	1	48
	2402E	教育・学修支援を担う図書館員の能力開発-求められる知識・スキルを再考する-	2	47	0	0	49
	2402F	質問を変えると授業が変わる？！！	29	2	0	0	31
8月24日（水） 3時限	2403A	知財リスク対応の基礎知識並びに知財人材育成の授業デザイン	5	18	0	0	23
	2403C	クリティカルシンキングを促す課題設定をしよう	25	1	0	0	26
	2403D	ループリック評価入門 -考える、つくる、活用する-	29	11	0	0	40
	2403E	大人数講義法の基本	39	18	0	2	62
	2403F	経験学習入門	9	25	0	0	34
8月25日（木） 1時限	2501A	研究指導入門-卒論作成を支援する-	45	2	0	0	47
	2501B	学生対応の心得・入門編 -職員として気がかりな学生とどう向き合うか-	1	23	0	0	24
	2501C	日常の経験知で仮説を立て、学内にあるデータを検証する -データを活用した予防的・開発的学修支援をはじめてみませんか？-	11	18	0	0	29
	2501D	部下を育てる評価のコツ-自己理解と他者理解を踏まえて-	2	22	0	0	24
	2501E	国際連携系職員養成プログラムレベルⅠ 海外派遣入門	18	36	0	2	56
	2501F	コーチング入門	6	29	0	0	35
8月25日（木） 2時限	2502A	グラフィック・シラバスを書こう！	19	1	0	1	21
	2502B	思考プロセスの「見える化」と共有 -話し合いの生産性を高めよう-	15	13	0	0	28
	2502C	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-	23	0	0	0	23
	2502E	トップリダーセミナー 大学ガバナンスとリーダーシップ	18	68	0	1	87
	2502F	ディープラーニングに誘うアクティブ・ラーニングの手法 -物理,化学の実践例より-	28	7	0	0	35
8月25日（木） 3時限	2503G	【シンポジウム】「経験を学びに変える教育と能力開発」	103	115	0	2	220
8月26日（金） 1時限	2601A	視覚障害学生支援の基礎-テキストデータ化の体験-	6	15	0	0	21
	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-	0	14	0	0	14
	2601C	教育データ解釈入門Ⅰ＆Ⅱ	18	20	0	0	38
	2601D	ループリック評価入門 -考える、つくる、活用する-	28	6	0	0	34
	2601E	管理職・監督職のためのリーダーシップセミナー	3	34	0	0	37
	2601F	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-	21	0	0	0	21
8月26日（金） 2時限	2602A	聴覚障害学生の主体性を引き出す支援-パソコンノートテイクの体験をととして-	5	9	0	0	14
	2602B	ラウンドテーブルこれからのSDを考える	2	20	0	0	22
	2602D	ラウンドテーブル 学生の経験を学びに変える	19	11	0	0	30
合計			679	772	0	10	1464

※ポスターセッションのみ参加（プログラム受講なし）の5名(教員4名、その他1名)を含め、8／24～26延べ参加者数1469名

SPODフォーラム2016ポスターセッション「優秀ポスター賞」受賞取組一覧

投票場所:ポスターセッション会場(共通講義棟B・2階201講義室)

投票期間:平成28年8月24日(水)17:40～25日(木)13:00、表彰式:平成28年8月25日(木)情報交換会時

分類	タイトル	発表代表者			共同発表者
		氏名	所属	SPOD 加盟校	
B	大学教職員の自己啓発を促す図書の提案と効果	加地 真弥	愛媛大学	○	
A	金沢大学ケースメソッド実践力強化プロジェクト	松村 典彦	金沢大学		近藤 真史, 三島 卓也(金沢大学)
A	TOEFLチュータープログラム—学習者の経験と内省—	林 千絢	神田外語大学		大場 枝里, 辻 りこ, ホール 真由子 (神田外語大学)
B	理工系分野におけるFDプログラム開発と今後の展望	榊原 暢久	芝浦工業大学		吉田 博(徳島大学)

SPODフォーラム2016 ポスターセッション取組一覧

日時:平成28年8月24日(水)17:40～19:00、会場:共通講義棟B・2階201講義室

分類A:経験学習 15件

分類B:FD/SD一般 12件

ポスター 番号	分類	テーマ	発表代表者			共同発表者
			氏名	所属	SPOD 加盟校	
1	B	SPODが及ぼす組織変容の研究	塩崎 俊彦	高知大学	○	杉田 郁代, 立川 明(高知大学)
2	B	大学教職員の自己啓発を促す図書の提案と効果	加地 真弥	愛媛大学	○	
3	A	経験則を経験知へー前例を見直し新たな知の構築へー	中村 章二	愛知教育大学		
4	B	比治山大学IR委員会における職員育成に係る取組み	松村 さとみ	比治山大学		松村 敏博(比治山大学)
5	B	職員IRフォーラム(SIR)の実践報告	荒木 俊博	淑徳大学		上島 洋佑(金沢大学)
6	A	徳大COC+中期インターンシップ体系化の取り組み	川崎 修良	徳島大学	○	川崎 克寛, 堺 里絵, 森脇 一恵, 宮本 紀子 (徳島大学)
7	A	全学必修科目「地域学実習I」実施による学生の意識変化	一色 健司	高知県立大学	○	
8	A	低年次を対象とした東京PBL宿舎の効果検証(サービス・ラーニング)	杉田 郁代	高知大学	○	塩崎 俊彦, 池田 啓実(高知大学)
9	A	金沢大学ケースメソッド実践力強化プロジェクト	松村 典彦	金沢大学		近藤 真史, 三島 卓也(金沢大学)
10	A	学科学年横断型PBL科目Co+workでの経験学習	佐伯 亮太	明石工業高等専門学校		平石 年弘(明石工業高等専門学校)
11	A	芝浦工大の体系的PBL学修による人材育成とその課題	坂井 直道	芝浦工業大学		井上 雅裕, 長谷川 浩志, 榊原 暢久, 鈴木 洋 (芝浦工業大学)
12	A	体験学習の体系化ー教職協働による仕組みづくりー	高良 要多	桃山学院大学		
13	A	慢性期看護学における行動変容自己実践プログラム	二本柳 圭	高知学園短期大学	○	池田 恵美子, 下元 理恵(高知学園短期大学)
14	A	行動型・参加型学修を基盤とするAL推進の取組	五條 小枝子	県立広島大学		川口 博之(県立広島大学)
15	A	経験とふりかえりで能力を伸ばすサービス・ラーニング	立川 明	高知大学	○	
16	A	国際教育を主眼とした日韓遠隔協働学習授業の構築	大塚 薫	高知大学	○	斎藤 麻子(韓国明知大学校), 林 翠芳(高知大学)
17	A	TOEFLチュータープログラム—学習者の経験と内省—	林 千絢	神田外語大学		大場 枝里, 辻 りこ, ホール 真由子 (神田外語大学)
18	B	理工系分野におけるFDプログラム開発と今後の展望	榊原 暢久	芝浦工業大学		吉田 博(徳島大学)
19	B	初年次教育への導入を通じたALの全学的普及の取組	新原 将義	徳島大学	○	久保田 祐歌, 吉田 博(徳島大学)
20	A	演習授業を深い学びへ誘うための試み	長谷川 紀幸	横浜国立大学		
21	B	教職共同による準正課教育のトライアルから恒常化へ	新正 裕尚	東京経済大学		角田 浩司, 久世 泰子, 相澤 伸依, 榎 基宏, 板橋 雄大, 大久保 奈弥, 阿部 弘樹, 清原 文, 田中 理沙(東京経済大学)
22	B	教職員・組織全体の教育力向上に資する取り組み	Mazur Michal	北海道大学		山本 堅一(北海道大学)
23	A	「組織を改善するアクティブ・ランチミーティングの試み」	青山 貴子	山梨学院大学		石川 勝彦(山梨学院大学)
24	B	Actionに資する教学IRー関西大学におけるオーダーメイド型IRによる取組ー	紺田 広明	関西大学		森 朋子(関西大学)
25	B	正課科目における成績と分野横断的能力との相関分析	松本 高志	阿南工業高等専門学校	○	小松 実, 山田 耕太郎, 川畑 成之, 太田 健吾, 菊池 弥生(阿南工業高等専門学校)
26	B	福岡歯科大学におけるディプロマポリシー・学士力の認知度について	内田 竜司	福岡歯科大学		児玉 淳, 赤間 尚希, 川辺 里美(福岡歯科大学)
27	B	男女共同参画推進に関する学生への意識啓発	桐木 陽子	松山東雲短期大学	○	郡司島 宏美(愛媛大学)

SPODフォーラム 2016



経験を学びに変える

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

2016年 8/24(水) ▶ 26(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 2016年6月23日(木)正午~7月8日(金)正午

一般受付 (SPOD加盟校の方も申込可) 2016年7月14日(木)正午~7月28日(木)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。

主な交通機関

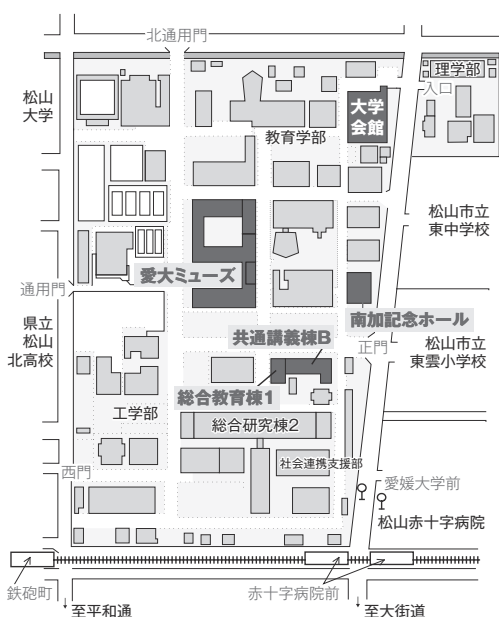
※駐車スペースはありませんので、
公共の交通機関の利用をお願いいたします。

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—

- ・教育に対するマクロな視点、講義進行のちょっとしたテクニックなどのミクロな視点まで、幅広く学べたため、自分の講義といま一度向き合うことができました。
- ・普段の職務の中では気付きにくい職務上の改善点や発想転換のきっかけを、グループワーク研修を通して改めて学びなおすことが出来ました。
- ・各プログラム、ポスターセッション等を通じて、情報交換・意見交換の機会が豊富にあり、自大学(自身)の取組を相対化できました。



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(愛媛大学教育学生支援部教育企画課)
☎089-927-9154 ☕E-mail spod@stu.ehime-u.ac.jp

全体
受付

プログラムを受講する方は、必ず各自の受講初日に全体受付を済ませてください。
■場所：共通講義棟B 1階学生談話室 ■時間：8月24日(水)～26日(金) 9:00～



過去の
資料等は
こちら

会 場	A	B	C	D	E	F
建物名	共通講義棟B 1階	共通講義棟B 4階	共通講義棟B 4階	総合教育棟1 2階	総合教育棟1 3階	愛大ミュージアム 1階
教室名	CRI-1講義室	403講義室	404講義室	社会共創学部会議室	305講義室	アクティブ・ラーニングスペース2

1 日目 8月24日(水)	1	10:00 ～ 12:00	SD 2401A 社会連携系職員養成プログラム レベルI New!! 地域特性論-地域課題の抽出と住民による解決に向けての合意形成づくり- 前田真 (愛媛大学) ワーク 36%	FD・SD共通 2401B 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) ワーク 30%	FD・SD共通 2401C New!! 大学職員の基礎力を考える 丸山智子(愛媛大学) ワーク 30%	FD・SD共通 2401D 大学組織を理解する 中井俊樹(愛媛大学) 宮林常崇(首都大学東京) ワーク 60%	SD 2401E New!! 大学における障害学生支援とは? -障害者差別解消法と合理的配慮- 坂井聡(香川大学) 講義 90%	FD 2401F New!! アイスブレイクの技法 加地真弥(愛媛大学) ワーク 30%
	2	13:00 ～ 15:00	FD 2402A 理工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 梶原博久(芝浦工業大学) 吉田博(徳島大学) ワーク 30%	SD 2402B New!! 始めよう。仕事の整理と協働 次世代リーダー養成セミナー (6期生) ワーク 24%	FD・SD共通 2402C New!! 経験から学ぶ力を育てる 塩崎俊彦(高知大学) ワーク 40%	FD 2402D 反転授業をやってみよう 金西計英(徳島大学) ワーク 50%	SD 2402E New!! 教育・学修支援を担う 図書館員の能力開発 -求められる知識・スキルを再考する- 井上真琴(同志社大学) 講義 90%	FD 2402F New!! 質問を変えると 授業が変わる?!! 川野卓二(徳島大学) ワーク 36%
	3	15:30 ～ 17:30	FD・SD共通 2403A New!! 知財リスク対応の基礎知識並びに知財人材育成の授業デザイン 木村友久(山口大学) ワーク 60%		FD 2403C New!! クリティカルシンキングを促す 課題設定をしよう 久保田祐歌(徳島大学) ワーク 30%	FD 2403D 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) ※2601Dと同内容のため、どちらか一方の受講となります。 ワーク 40%	FD 2403E 大人数講義法の基本 小林直人(愛媛大学) 講義 90%	FD・SD共通 2403F New!! 経験学習入門 高橋平徳(愛媛大学) ワーク 36%
		17:40 ～ 19:00	ポスターセッション 会場：共通講義棟B 2階 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25日(木)	1	10:00 ～ 12:00	FD 2501A New!! 研究指導入門 -卒論作成を支援する- 近田政博(神戸大学) ワーク 50%	SD 2501B New!! 学生対応の心得・入門編 -職員として気がかりな学生と どう向き合うか- 藤巻晃(徳島文理大学) ワーク 24%	SD 2501C New!! 日常の経験知で仮説を立て、 学内にあるデータを検証する -データを活用した予防的・開発的 学生支援をはじめませんか?- 杉田郁代(高知大学) ワーク 30%	SD 2501D New!! 部下を育てる評価のコツ -自己理解と他者理解を 踏まえて- 阿部光伸(愛媛大学) ワーク 40%	FD・SD共通 2501E 国際連携系職員養成プログラム レベルI 海外派遣入門 塩川雅美(梅光学院大学) 講義 60%	SD 2501F New!! コーチング入門 小林忠貴(愛媛大学) ワーク 36%	
	2	13:00 ～ 15:00	FD 2502A グラフィック・シラバスを書こう! 宮田政徳(徳島大学) ワーク 32%	FD・SD共通 2502B New!! 思考プロセスの「見える化」と 共有 -話し合いの生産性を 高めよう- 吉田広毅(常葉大学) ワーク 30%	FD 2502C 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) ワーク 28%		FD・SD共通 2502E New!! トップリーダーセミナー 大学ガバナンスとリーダーシップ 大場淳(広島大学) 講義 90%	FD 2502F New!! ディープラーニングに誘う アクティブ・ラーニングの手法 -物理、化学の実践例より- 立川明(高知大学) ワーク 36%	
	3	15:30 ～ 17:45	FD・SD共通 2503G シンポジウム 南加記念ホール New!! 「経験を学びに変える教育と能力開発」 日向野幹也(早稲田大学) 村山孝道(京都文教大学) 村田晋也(愛媛大学) 司会:小林直人(愛媛大学) 200%						
		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26日(金)	10:00 ～ 12:00	FD・SD共通 2601A New!! 視覚障害学生支援の基礎 -テキストデータ化の体験- 宮城愛美 (筑波技術大学) 講義 30%	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) ※本プログラムは9:15～12:15の3時間で実施します。 ワーク 28%	FD・SD共通 2601C New!! 教育データ解析入門I&II 中山晃、清水栄子 (愛媛大学) ワーク 40%	FD 2601D 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) ※2403Dと同内容のため、どちらか一方の受講となります。 ワーク 40%	SD 2601E New!! 管理職・監督職のための リーダーシップセミナー 秦敬治 (追手門学院大学) ワーク 90%	FD 2601F 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) ワーク 24%
	13:00 ～ 15:00	FD・SD共通 2602A New!! 聴覚障害学生の主体性を引き出す支援-パソコンノート テイクの体験をとおして- 宇都野康子 (筑波技術大学) 講義 30%	SD 2602B New!! ラウンドテーブル これからのSDを考える 久保秀二、橋田隆司 (愛媛大学) ワーク 30%	FD・SD共通 2602D New!! ラウンドテーブル 学生の経験を学びに変える 小林修 (愛媛大学) ワーク 60%			

ワーク

主にグループワークや
ペアワーク等を中心と
したプログラムです。

講義

主に講義を中心としたプログラムですが、
グループワークやペアワーク等が含まれ
る場合もございます。

00%

プログラム定員

連続受講が
必須のプログラム

SPOD・SDマップに基づき
開講されるプログラム

SPODフォーラム2016事前アンケート集計結果

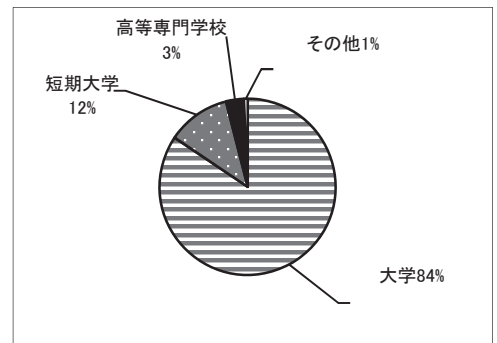
アンケート回答者数:456名(当日申込みを除く、WEBでの受講申込時に実施)

参加者の属性

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	385	84.4%
② 短期大学	53	11.6%
③ 高等専門学校	15	3.3%
④ その他	3	0.7%
計	456	100.0%

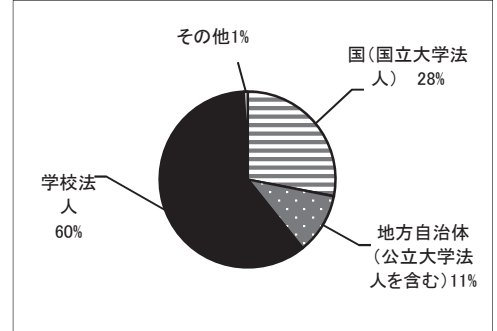
その他:大学コンソーシアム京都(3)



(2) 所属先の設置者

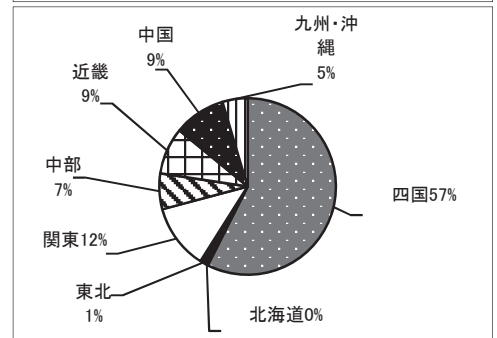
	度数	割合
① 国(国立大学法人)	128	28.1%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	51	11.2%
③ 学校法人	274	60.1%
④ その他	3	0.7%
計	456	100.0%

その他:大学コンソーシアム京都(3)



(3) 所属先の所在地

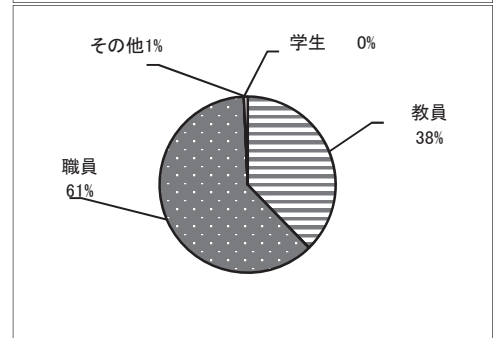
	度数	割合
① 四国	262	57.5%
② 北海道	2	0.4%
③ 東北	5	1.1%
④ 関東	54	11.8%
⑤ 中部	30	6.6%
⑥ 近畿	39	8.6%
⑦ 中国	43	9.4%
⑧ 九州・沖縄	21	4.6%
計	456	100.0%



(4) 職種

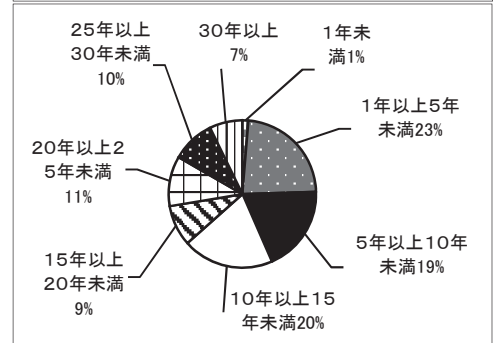
	度数	割合
① 教員	172	37.7%
② 職員	281	61.6%
③ 学生	0	0.0%
④ その他	3	0.7%
計	456	100.0%

その他:研究員(2),学術研究員



(5) 大学教職員等の経験年数

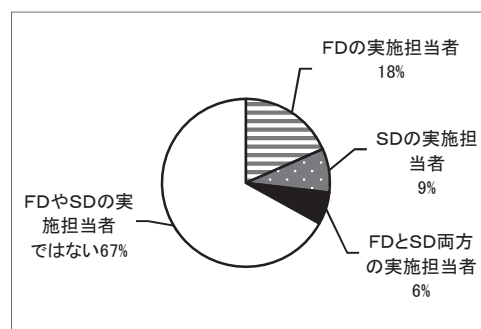
	度数	割合
① 1年未満	6	1.3%
② 1年以上5年未満	106	23.2%
③ 5年以上10年未満	86	18.9%
④ 10年以上15年未満	91	20.0%
⑤ 15年以上20年未満	41	9.0%
⑥ 20年以上25年未満	50	11.0%
⑦ 25年以上30年未満	43	9.4%
⑧ 30年以上	33	7.2%
計	456	100.0%



1. あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか？

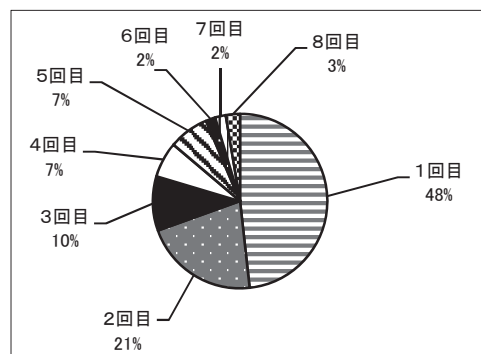
	度数	割合
① FDの実施担当者	83	18.4%
② SDの実施担当者	38	8.4%
③ FDとSD両方の実施担当者	28	6.2%
④ FDやSDの実施担当者ではない	302	67.0%
計	451	100.0%

※5名無回答



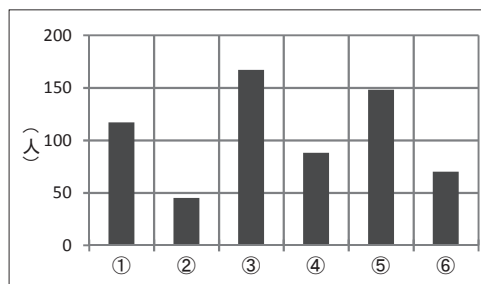
1. SPODフォーラムの参加は何回目ですか？

	度数	割合
① 1回目	220	48.2%
② 2回目	97	21.3%
③ 3回目	46	10.1%
④ 4回目	30	6.6%
⑤ 5回目	34	7.5%
⑥ 6回目	8	1.8%
⑦ 7回目	9	2.0%
⑧ 8回目	12	2.6%
計	456	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	117	25.7%
② SPODメールマガジン	45	9.9%
③ SPODフォーラムチラシ	167	36.6%
④ SPOD研修プログラムガイド2016	88	19.3%
⑤ SPOD関係者からの案内	148	32.5%
⑥ その他	70	15.4%
アンケート回答者数	456	

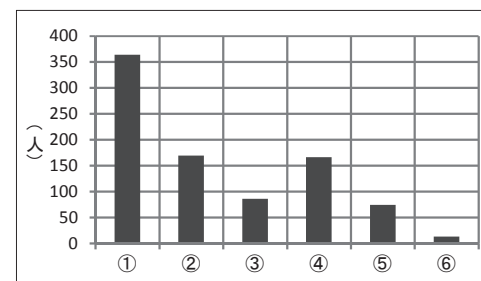


その他の記述内容

- ・ 職場からの案内(25)
- ・ 上司からの案内(8)
- ・ 参加者の口コミ(3)
- ・ あさがおメーリングリスト(3)
- ・ 関係者からの案内(2)
- ・ 大学ホームページ(2)
- ・ ポスターセッションに参加することになったから
- ・ 既に知っていた

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	364	79.8%
② 組織の課題を解決するヒントを得るため	169	37.1%
③ 組織を超えた人脈づくりのため	86	18.9%
④ FDやSDに関する情報収集のため	166	36.4%
⑤ 上司に参加をすすめられたため	74	16.2%
⑥ その他	13	2.9%
アンケート回答者数	456	



その他の記述内容

- ・ 大学研修の一環として(4)
- ・ 参加することが義務づけられている(2)
- ・ ポスターセッションで発表するため(2)
- ・ ポスターセッションで発表することで、現在の仕事について深く考える機会にするため
- ・ 校務で活用するため

SPODフォーラム2016全体アンケート集計結果

当日参加者数：503名
 SPOD加盟校から：305名
 SPOD加盟校以外から：198名

アンケート回答者数：227名

回答率：45.1%

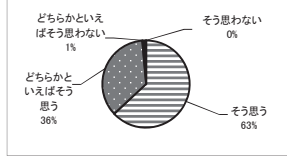
回答期間：9/16(金)～9/30(金) ※フォーラム終了3週間後よりWEB入力にて実施

1. SPODフォーラムでの研修成果について

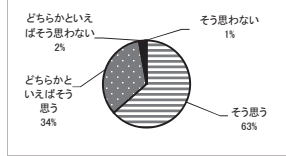
【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

	度数	割合
① そう思う	143	63.0%
② どちらかといえばそう思う	81	35.7%
③ どちらかといえばそう思わない	3	1.3%
④ そう思わない	0	0.0%
計	227	100.0%
無回答	0	

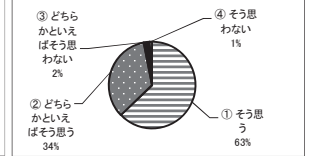
SPODフォーラム2016(愛媛大学開催)



SPODフォーラム2015(愛媛大学開催)

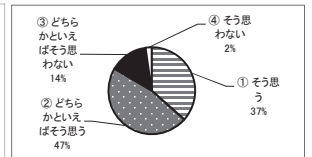
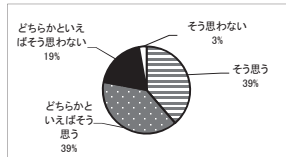
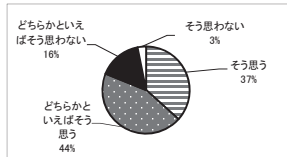


SPODフォーラム2014(高知大学開催)



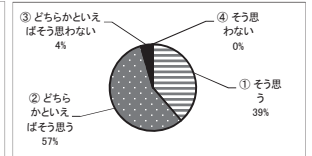
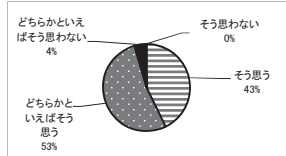
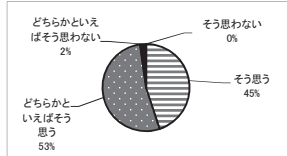
【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

	度数	割合
① そう思う	83	36.6%
② どちらかといえばそう思う	101	44.5%
③ どちらかといえばそう思わない	36	15.9%
④ そう思わない	7	3.1%
計	227	100.0%
無回答	0	



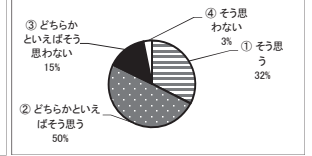
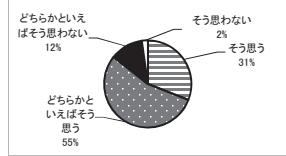
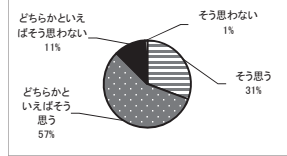
【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

	度数	割合
① そう思う	102	44.9%
② どちらかといえばそう思う	120	52.9%
③ どちらかといえばそう思わない	5	2.2%
④ そう思わない	0	0.0%
計	227	100.0%
無回答	0	



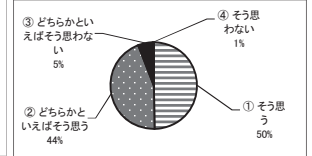
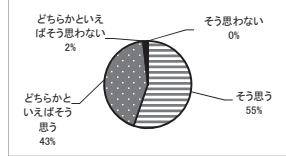
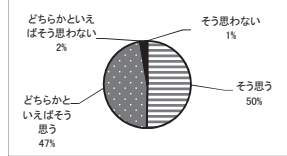
【業務や教育に対する意識や考え方が変わった】

	度数	割合
① そう思う	69	30.7%
② どちらかといえばそう思う	128	56.9%
③ どちらかといえばそう思わない	26	11.6%
④ そう思わない	2	0.9%
計	225	100.0%
無回答	2	



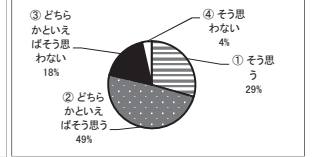
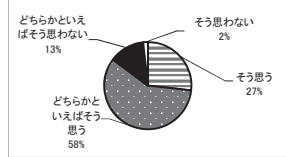
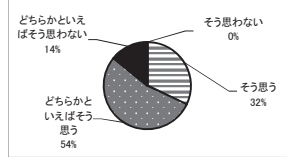
【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

	度数	割合
① そう思う	112	50.2%
② どちらかといえばそう思う	105	47.1%
③ どちらかといえばそう思わない	5	2.2%
④ そう思わない	1	0.4%
計	223	100.0%
無回答	4	



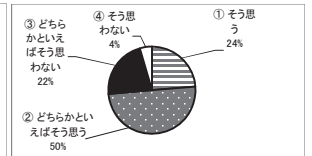
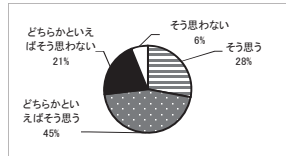
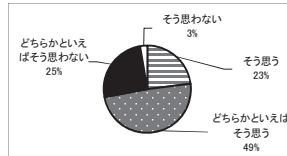
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している】

	度数	割合
① そう思う	72	32.0%
② どちらかといえばそう思う	121	53.8%
③ どちらかといえばそう思わない	32	14.2%
④ そう思わない	0	0.0%
計	225	100.0%
無回答	2	



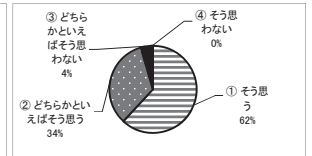
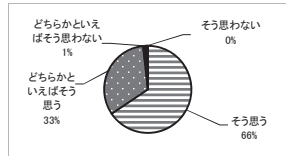
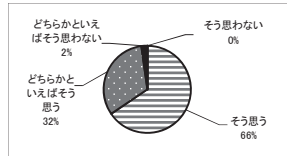
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している】

	度数	割合
① そう思う	52	23.0%
② どちらかといえばそう思う	111	49.1%
③ どちらかといえばそう思わない	57	25.2%
④ そう思わない	6	2.7%
計	226	100.0%
無回答	1	



【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	148	65.5%
② どちらかといえばそう思う	73	32.3%
③ どちらかといえばそう思わない	5	2.2%
④ そう思わない	0	0.0%
計	226	100.0%
無回答	1	



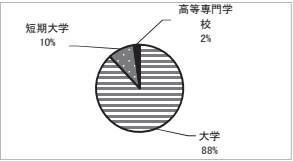
2. 感想、ご意見、ご要望等（別紙参照）

3. 参加者ご自身について

所属先

	度数	割合
① 大学	199	88.1%
② 短期大学	22	9.7%
③ 高等専門学校	4	1.8%
④ その他	1	0.4%
計	226	100.0%

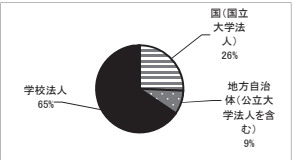
無回答 1



所属先の設置者

	度数	割合
① 国(国立大学法人)	58	25.7%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	20	8.8%
③ 学校法人	147	65.0%
④ その他	1	0.4%
計	226	100.0%

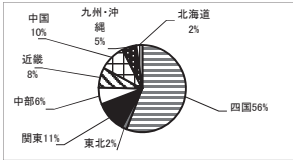
無回答 1



所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	127	55.9%
② 東北	4	1.8%
③ 関東	26	11.5%
④ 中部	14	6.2%
⑤ 近畿	17	7.5%
⑥ 中国	22	9.7%
⑦ 九州・沖縄	12	5.3%
⑧ 北海道	5	2.2%
計	227	100.0%

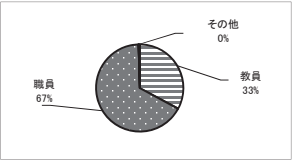
無回答 0



職種

	度数	割合
① 教員	74	32.9%
② 職員	150	66.7%
③ 学生	0	0.0%
④ その他	1	0.4%
計	225	100.0%

無回答 2

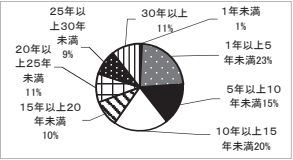


その他の記述内容（看護師）

大学教職員等の経験年数

	度数	割合
① 1年未満	2	0.9%
② 1年以上5年未満	52	23.0%
③ 5年以上10年未満	35	15.5%
④ 10年以上15年未満	46	20.4%
⑤ 15年以上20年未満	22	9.7%
⑥ 20年以上25年未満	24	10.6%
⑦ 25年以上30年未満	21	9.3%
⑧ 30年以上	24	10.7%
計	226	100.0%

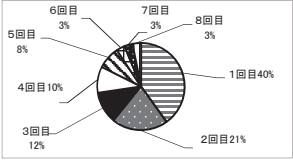
無回答 1



SPODフォーラムへの参加回数

	度数	割合
① 1回目	91	40.1%
② 2回目	47	20.7%
③ 3回目	27	11.9%
④ 4回目	22	9.7%
⑤ 5回目	19	8.4%
⑥ 6回目	7	3.1%
⑦ 7回目	7	3.1%
⑧ 8回目	7	3.1%
計	227	100.0%

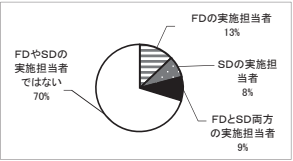
無回答 0



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	29	12.9%
② SDの実施担当者	18	8.0%
③ FDとSD両方の実施担当者	20	8.9%
④ FDやSDの実施担当者ではない	158	70.2%
計	225	100.0%

無回答 2



SPODフォーラム2016 参加者からの要望等について

■開催時期について

- ・開催日程が毎年大学院入試と重なるので参加しづらいです。9月の開催は難しいでしょうか。
- ・毎年学生の実習や他の学会の大会と重なって、参加できていませんでした。今回も半日だけの参加で、残念でした。もう1週間早いと、参加しやすいのですが。
- ・開催日は土日を挟んでいただけると職務上参加しやすいのではないのでしょうか。
- ・近隣のホテルを予約する際に、その地域で他の行事と重なっていたためか、予約しにくい状況であったので他の行事となるだけ重なっていないように実施してほしい。
- ・開催時期は学生の夏休み期間であり、こちらも時間をとることができたのでよかった。

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、来年度は徳島大学で8月下旬に開催する予定である。

■開催地について

- ・距離的に少し遠かったので来年の徳島大学での開催も全国で行ってほしいと思いました。
- ・公共交通機関で日帰り往復することを考えると、1限目の研修が10時開始のため、残念なことに参加したい研修が受けられませんでした。過去には高知や徳島で開催されたこともあったと思います。それも含めてご検討いただければと思います。

対応

- ・SPODフォーラムは、今後も四国4県で持ち回り開催を予定しており、全国で行う予定はない。なお、来年度は徳島大学で8月下旬に開催する予定である。

■当日のスケジュールについて

- ・お昼の休憩時間が少し短い気がしました。研修の合間にもう少しゆっくりできたら良いと思いました。
- ・昼休憩はもう30分くらい長くしてもよいと思う。SPODのプログラムは、講師も熱意があるため予定時間を少し過ぎてしまうこともあるし、講師にもっと話をききたいと思う受講生もいるように思う。そうすると、昼休憩が1時間だけでは、昼前と昼後のプログラムを両方受講する人にとってはゆっくり昼食がとれない。食べたとしても、慌てて次のプログラムへ走らないといけなくなる。(実際に自分もそうでした)せっかくランチマップを作成していろいろと紹介しているし、学内のレストラン等も利用してもらえる機会なのに、もったいない気がするので、少し調整していただけるとありがたいです。

対応

- ・当日のスケジュールについては過去の実績に基づき設定しているが、昼休みの時間等についても調整できる部分がないか今後検討する。また、近年四国以外からの参加者も増加していることから、1コマ目の開始時刻等についても可能な範囲で調整できる部分がないか検討する。
- ・講師には講義時間を超過しないよう事前をお願いしているが、更なる工夫を検討する。

■プログラムの申込について

- ・人気がある講演は、定員がいっぱいで受講できなかったのが残念だった。定員を増やすか、先着順でなく、抽選で選んだりしてほしい。
- ・人気のある講座がすぐに埋まってしまうので、2回開講などをしてほしい。

- ・新プログラムを開発・発掘するのはなかなか難しいとは思いますが、特に今年は新しいものは四国組で一杯で、毎年行っている身としては選択の余地が少ないというのが実感でした。
- ・プログラム受付人員について、SPOD 未加盟校枠を設けていただけたらと思います。希望したプログラムが受け付け開始時点で既に定員に達しており、他のプログラムを選択せざるを得ませんでした。

対応

- ・今年度は人気のプログラムを2回開講したり、講義形式のプログラムを例年より多めに設け定員を増やしたりする等の対応をした。また、昨年度は会場が狭かった旨の意見が多かったため、今年は昨年よりも広い教室を多めに使用して対応した。
- ・SPOD加盟校の教職員に関しては、先行受付期間に申し込めばほぼ希望どおりプログラムを受講できるようになっている。ただ、近年SPOD加盟校外からの参加者も増えていることから、加盟校外の参加者も希望するプログラムを可能な限り受講できる方法がないか今後検討する。
- ・今年度から申込みフォームの自動締切機能を新たに設けたことで、定員に到達次第自動的に申込みを締め切ることができ、参加者が定員に到達したかどうかをリアルタイムで確認できるようになった。

■プログラムについて

- ・時間に物足りなさを感じた。もう少し時間が有ればとすべての講義で感じた。グループワークに関し全般的に2コマで考えて欲しい。
- ・半日通してグループワークをする講義は、班替えがあればよりたくさんのことを得られるように感じました。(時間が長いので、前半後半に分けて班替えをしても十分実施できるように感じました。)
- ・単発ではなく、シリーズで段階的に深く学べるようなプログラムがあるとありがたい。
- ・毎年のように参加していると、徐々に新規性がなくなっていくのも事実なので、新しいテーマや講師の比率をもう少し増やしても良いのではないかなと思う。
- ・講師によってかなり教える技量に差があると感じた。1コマ出て殆ど理解しないまま終わったセッションもあれば沢山のことを学べるセッションもあった。その分野のプロを招聘するのも大事だが、ファシリテーション技術を兼ね備えている人物であるとより持ち帰れる知識は増えると感じた。
- ・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

- ・昨年度も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かったため、今年度は2コマ連続受講プログラムを例年より増やしたり、3時間プログラムを設けたりする等して対応した。
- ・グループワークを伴うプログラム全てを2コマ連続受講プログラムにしまうと、全体定員数が減少するため、全体のバランスを考慮して構成を検討する必要がある。
- ・講師には引き続き時間配分等に気を付けてもらうようにする。

■会場の教室等について

- ・会場内のことですが、少し空調が効きすぎているところもありました。
- ・AL的な運用をされるセッションはAL室でやってみたいですね。
- ・グループワークをとまなうものは、可動式の椅子・机のある教室で実施してほしい。

- ・南加記念ホールはやや手狭だと思われます。
- ・シンポジウムは会場の広さの都合もあったと思いますが、参加者数が事前に把握できますので、着席できない人のために、立ち見席や別会場でのライブ中継なども用意すると良いのではないかと思います。
- ・受付が入りづらい印象。部屋の中もいいが、開口部を広くとって入りやすく受付らしくして欲しい。コの字にかこまれてみんなが困んでいる印象だった。

対応

- ・昨年度は各が狭かった旨の意見が多かったため、今年は昨年よりも広い教室を多めに使用して対応した。ただ、シンポジウムの会場については、満席で申込みを締め切った後も問い合わせや、当日受付で立ち見でも良いので参加したい等の声もあったことから、今後検討の必要がある。
- ・今年度はプログラムの内容が講義中心あるいはワーク中心のどちらかを分け、基本的に、講義中心プログラムは固定機の教室、ワーク中心のプログラムは可動式機の教室で実施して対応した。
- ・エアコンについては適宜調節するようスタッフのマニュアルに記載している。また、受講者への周知内容に、調整可能な服装を準備いただくような記載を検討する。

■運営に関して

- ・配置図はあったんですが、会場内がどこに行ってもいいか分かりにくかったので、もう少し分かりやすくしてほしかったです。名札に記載するマジックが太くて書きにくかったです。
- ・個人的に公共交通機関では不便なため、車を使うことになるので、周辺駐車場の案内があれば助かると感じた。
- ・会場が県外大学なので、抽選方式、あるいは事前申し込みで各大学一日につき1台など、大学構内の駐車場を使わせていただければと思います。

対応

- ・建物内や屋外に案内の掲示用紙やT字看板を設置しているが、より分かりやすい案内となるよう掲示する場所や書き方等を工夫する。
- ・学内駐車場スペースがないため参加者の皆様には公共交通機関をご利用いただくようお願いしているの、引き続き公共交通機関をご利用いただきたい。

《開講してほしいプログラムについて》

研修実施・運営に関する内容

- ・SD, FD の実施について
- ・今後 SPOD フォーラムみたいなもの（今回受けた個別の研修会）を自大学で実施するにはどうしていけばよいか、そのヒントを教えてくださいのようなプログラム。
- ・「研修会等を無事に開催されるコツ」をお伺いしたいです。
- ・人事や研修制度の組み立て、個人のモチベーションマネジメント等についてのプログラムがあれば是非受講してみたいです。
- ・FD・SD に関する基礎知識を改めて学びたい（なぜ今求められているのか、プログラム作成時の注意点、学内での調整）

担当者、専門家養成に関するプログラム

- ・FD 担当者養成講座
- ・管理職レベルを対象にした SDC のセミナーや、SDC のフォロー講座を開講してほしいです。
- ・SD コーディネーターの研修

大学院FD

- ・大学院FDに関すること
- ・学生主体の授業の進め方、学生FDのノウハウなど有れば研修を受けてみたいと思います。
- ・学生の研修プログラムの方法、スキル、テクニックに関すること（分野は何でも）

SD

- ・SDへの注目が集まっており、また参加職員の占める比率も高いこともあって、FDとも両方利用できる、学習科学の基礎、学習理論の基礎（学生がどう学ぶかに加え、自分たちもSDにおいて、どう学べばよいのかを知るため）があればよいのではないかな。
- ・SDの観点から、大学職員の仕事のあり方について着目してほしい。特に国立大学の職員は前例主義、漫然と業務している印象があり、業務改善の意識を徹底するチャンスが少ないのではないかな。
- ・平成29年度より「SDの義務化」が始まりますが、その改正の中にもあるように、「SD」イコール「職員」ではなく、「SD」イコール「教員・職員」とであると定義されているかと存じます。ですので、「SD」イコール「職員向けプログラム」、「FD」イコール「教員向けプログラム」という表現にならないようにいただきたいです。つきましては、教員に受けていただけるようなSD関係のプログラムを求めます。

FD・SD共通

- ・学生支援とFDやSDを結びつけていくプログラム
- ・FDやSDの具体的な事例と成果から学ぶプログラム

評価

- ・ピアラーニング 協働学習における評価
- ・ルーブリックは入門編だけでなく、応用編・実践編も行って頂きたい。
- ・学生の社会性について。学生の地域参加と評価について
- ・人事評価に関する被評価者の良き在り方について
- ・人事評価とワークライフバランスの関係性を深めた事例を紹介する科目

授業関係

- ・学生がキャリア形成について、真剣に考えるようになる効果的なキャリア形成支援科目のあり方（シラバス作成とPBL等の授業方法を含む）
- ・初年次導入科目における授業内容、授業方法
- ・「反転教育」や「PBL」については方法論をしっかり学べる講座を開講してほしい。
- ・英語による授業のクラス運営の方法、カリキュラム設計上の注意点等
- ・リメディアル系。どうすればリメディアル学習が長続きするか？どうすればリメディアル学習の効果が実感できるか？

学習支援

- ・アカデミックアドバイジングに関すること（基礎編）
- ・本学も取り組んでおりますが、学習支援の部署（ラーニング・コモンズ）における①レファレンス、②学習相談、③ライティングサポート等に関するセミナーを多く受講したいと思っております。
- ・卒業研究の指導について、今回伺いましたが、とても大事な科目ですので、もっと取り上げていただきたいです。
- ・教免や資格取得支援について
- ・学部生に対する研究倫理教育について（指導方法や内容等）

障がい学生支援

- ・障害学生支援について
- ・発達障害学生支援の基礎
- ・グループ活動ができない学生（学習障害などの理由で）の対処法

I R関係

- ・データ解釈について、次も参加したい。
- ・IR 業務に即した、レベルの高い研修プログラムがあるといいですね。
- ・EXCEL を使った実習。データ分析は教職員のアンケートで役立つと思うし、単純な集計作業で終わるのではなく、何かしらの分析（回帰分析、検定等）を学べる必要がある。
- ・IR 関係のハンズオン型の講座。

理工系プログラム

- ・理工系の講義のやり方について、ICT を活用した方法など。
- ・理系科目のピアインストラクションについて。
- ・理工系プログラムがさらにあればよいと思う。
- ・理系向けの研修プログラムが相対的に少ないように思います。

質疑応答、情報交換を主としたプログラム

- ・今年のシンポで紹介された事例などは、ワークショップ形式にとられることなく、紹介として 120 分まるまる説明と質疑応答に使えるようなものにしてほしいではありませんか。一日のうちコマぐらい、紹介を聞いて質疑応答するだけのプログラムがあってもいいかと思います。
- ・テーマを設定して、その専門家が壇上に並び、参加者からの質問に対して答弁してくれる Q&A 主体の研修プログラムを希望する。
- ・講師の講義を受講するというよりは、もう少し、参加されている方々の具体的な取り組みについて、もっと情報交換をできるようなものがあっても良いのではないかと思います。

T A

- ・TA に関すること（研修プログラムなど）
- ・既に設置されていたら恐縮ですが、TA 活用法などがあると助かります。

メンタルヘルス

- ・学習意欲が減退した学生への対処方法（メンタルな点を中心にして）
- ・教職員の精神疾患による休職後の復職プログラムについて。

留学

- ・留学（派遣）プログラムの危機管理マニュアルの策定方法等について。
- ・留学生に関する案件について

会計系

- ・学校会計のイロハがわかるプログラムを希望します。
- ・外部資金の会計処理に関する科目も欲しい。

プレゼンテーションスキル

- ・話し方、物事の伝え方のスキルアップ
- ・SPOD で学ぶ教育論・教育方法が授業の効果を高めるうえで、重要なことは理解できるが、こうした内容を十分に生かすには、教育者、プレゼンターとしての素養や能力を磨くプロ

グラムが必要であると感じた。

組織運営

- ・民間感覚での大学運営
- ・大学改革について（企画・実行・協働の方法）
- ・カリキュラムの編成について
- ・ワークライフバランスをテーマにしたもの（イクボスの進め方）
- ・労働生産性を高めることに着眼した科目を作るように努めてほしい（長時間労働をなくす観点から）。
- ・仕事の振り方、やり方の具体について
- ・同じ部局の温度感のある教員への働きかけまたは協働の方法

危機管理

- ・クレームに対する上手な対応方法（保護者・学生などからの）

階層別・規模別等プログラム

- ・学長や副学長の研修プログラムを開講されてもいいのではないのでしょうか。
- ・実践的な学習。経験的な学習。アクティブラーニングなどすでに多くありますがより深いじっくりとした話し合いをする機会がほしいです。すでにこれまで実践している教員が参加するような会ですね。
- ・小規模校向けの SD プログラム。時代の流れ（文科省の方針等）に沿った教育を提供するために、人も資金もない小規模校ならではの方法で実現方法を考える。というような、学生も教職員も人数が少ないからこそその学校改革の取り組み方などを意見交換しながら考えられるプログラムがあれば参加したいです。
- ・私自身が初参加で、4月からの転職で職員としての経験がほとんど無い中での参加でしたので、新人向けの研修プログラムがあれば、積極的に参加できたかな、と思っています。経験者や教員向けのプログラムはとても充実していると思いましたので、ぜひ、新人向けのプログラムを希望いたします。

その他

- ・SCOT など学生授業コンサルティングに参加した学生と教職員が共に考える「学生目線」の授業と「学生目線」を引き上げる授業など、教育改善に関わる学生も対象にしたワークショップ
- ・産学連携プログラム事例など（教員の関わり方 職員の関わり方）
- ・グラフィックシラバスを引き続いて開講していただきたいです。
- ・ムードル活用の方法と事例。特に文系の場合。
- ・図書館関連
- ・文部科学省が進めている取り組み等の解釈や事例紹介
- ・仕事を効率的にこなす人になれる、処理能力が高まるような研修があれば参加してみたいと思います。
- ・公用文の文書作成等に関する研修プログラムがあったら参加してみたい。
- ・イラストレーターや、フリーのソフトを使ってもいいが、簡単なイラストや、絵の加工をしてみたい。たとえば、みんなが使う名刺を作る。大学のロゴを基本に自分の写真を入れ込んだりして作っていく。
- ・学生の顔と名前を覚える方法について。
- ・業務に直結しにくい基本的な内容をさらに大切にしてほしい。
- ・2コマ連続の講習もありますが、可能であれば2日間連続の講習もあると集中講義のようで充実するのではないかと思います。
- ・特定の開講してほしいというより、新しいプログラムをどんどん増やしてほしいと思います。

S P O D フォーラム 2 0 1 6

フォトアルバム



2401A 「地域特性論-地域課題の抽出と住民による解決に向けての合意形成づくり-



2401B 「大学の危機管理
-事例から考えるハラスメント-



2401C 「大学職員の基礎力を考える」



2401D 「大学組織を理解する」



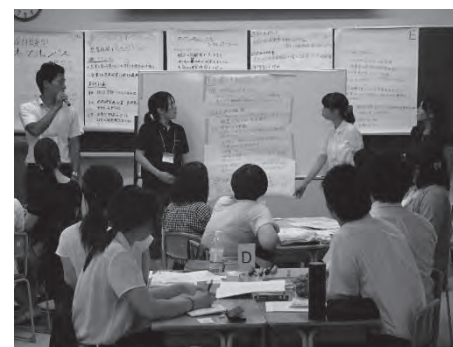
2401E 「大学における障害学生支援とは？
-障害者差別解消法と合理的配慮-



2401F 「アイスブレイクの技法」



2402A 「理工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」



2402B 「始めよう、仕事の整理と協働」



2402C 「経験から学ぶ力を育てる」



2402D 「反転授業をやってみよう」



2402E 「教育・学修支援を担う図書館員の能力開発-求められる知識・スキルを再考する-



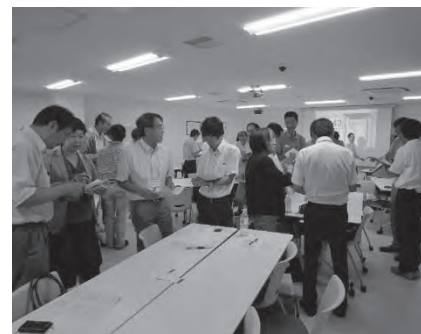
2402F 「質問を変えると授業が変わる?!!!」



2403A「知財リスク対応の基礎知識並びに知財人材育成の授業デザイン」



2403C「クリティカルシンキングを促す課題設定をしよう」



2403D「ルーブリック評価入門-考える、つくる、活用する-」



2403E「大人数講義法の基本」



2403F「経験学習入門」



2501A「研究指導入門-卒論作成を支援する-」



2501B「学生対応の心得・入門編-職員として気がかりな学生とどう向き合うか-」



2501C「日常の経験知で仮説を立て、学内にあるデータを検証する-データを活用した予防的・開発的の学生支援をはじめませんか?-」



2501D「部下を育てる評価のコツ-自己理解と他者理解を踏まえて-」



2501E「海外派遣入門」



2501F「コーチング入門」



2502A「グラフィック・シラバスを書こう！」



2502B「思考プロセスの「見える化」と共有
ー話し合いの生産性を高めようー」



2502C「始めよう！アクティブ・ラーニング
ー協同学習・文章作成の技法編ー」



2502E「トップリーダーセミナー
大学ガバナンスとリーダーシップ」



2502F「ディープラーニングに誘う
アクティブ・ラーニングの手法
ー物理、化学の実践例よりー」



2601A「視覚障害学生支援の基礎
ーテキストデータ化の体験ー」



2601B「研究支援職員としての基礎知識
ーゼロから始める研究者との協働ー」



2601C「教育データ解釈入門Ⅰ&Ⅱ」



2601D「ループリク評価入門ー考える、
つくる、活用するー」



2601E「管理職・監督職のための
リーダーシップセミナー」



2601F「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」



2602A「聴覚障害学生の主体性を引き出す
支援ーパソコンノートテイクの体験を
とおしてー」



2602B「ラウンドテーブル
これからのSDを考える」



2602D「ラウンドテーブル
学生の経験を学びに変える」



ポスターセッション



ポスターセッション表彰式

② SPOD内講師派遣

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、コア校及び阿南工業高等専門学校に所属する講師14名を22機関に派遣した。うち2機関が遠隔テレビ会議システムを用いて、開催校の他キャンパスへ遠隔配信を行いながら実施した。本事業によって、FDセンターやFD担当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。プログラム決定にあたっては、各加盟校におけるFD・SD活動等の方針に沿って活用されるよう、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調査を行い、各校への派遣プログラムを決定した。

本事業は、44ページに記載の調査研究の結果、加盟校からの評価も高く、組織等に与える影響も大きいと考えられる。これらの調査結果を踏まえ、同事業を継続的に実施できるよう、講師養成を行い、今年度新たに4名の教職員が講師として派遣された。今後も引き続き講師養成を進めるとともに、特定の講師に負担が集中することがないよう、各県で複数講師が担当できるプログラムを増やす予定である。

また、SDの義務化に対応し、ファシリテーションやコーチング、データを活用した教育改善など、業務改善に関するプログラムを充実させた。さらに、FD・SDを効果的に進めるためのコンサルティングプログラムを設け、6月に松山東雲女子大学・松山東雲短期大学で「SPOD課題発見コンサルテーション」を実施した。本プログラムでの議論が発端となり、教職協働などをテーマとした学内FD・SDワークショップの開催や、新たなSD委員会規程作成に向けた動きも見られるなど、プログラムの波及効果が見られた（80ページ参照）。

今後も各加盟校の組織背景やFD・SD活動の状況等を把握し、加盟校の実情に即したプログラムを提供できるよう取り組んでいく。なお、近年の動向を踏まえ、次年度は、多様化する現代学生への学生支援に関するプログラムを実施する予定である。

日 程	プログラム名	開催校	対象	講師担当校	講師	受講者数			参加校数	
						対面	遠隔	計	対面	遠隔
5月										
5月27日(火)	講義VTR簡単作成ワークショップとアクティブ・ラーニングへの活用	新居浜工業高等専門学校	学内	阿南高専	坪井	36	0	36	1	0
5月31日(火)	事例から考えるハラスメント	高知学園短期大学	SPOD 全加盟校	愛媛大学	吉田 倉田	55	0	55	1	0
6月										
6月7日(火)	高専生を元気にする学生指導法のコツ	弓削商船高等専門学校	学内	阿南高専	坪井	14	0	14	1	0
6月9日(木)	SPOD課題発見コンサルテーション	松山東雲女子大学・ 松山東雲短期大学	学内	愛媛大学	小林(直)	16	0	16	1	0
6月30日(木)	学生が輝くFDの実践事例	松山大学・松山短期大学	SPOD 全加盟校	愛媛大学	小林(直)	26	0	26	1	0
7月										
7月5日(火)	学生の主体性を促す学習支援	香川短期大学	SPOD 全加盟校	愛媛大学	清水	55	0	55	1	0
7月15日(金)	身近なデータを活用した教育改善	徳島工業短期大学	SPOD 全加盟校	愛媛大学	清水 加地	24	0	24	1	0
8月										
8月2日(火)	身近なデータを活用した教育改善	阿南工業高等専門学校	学内	高知大学	杉田	16	0	16	1	0
8月8日(月)	後輩の成長を促すコーチング	愛媛県立医療技術大学	SPOD 全加盟校	愛媛大学	小林(忠)	35	0	35	1	0
8月29日(月)	効果的なeラーニングの活用方法	香川県立保健医療大学	SPOD 全加盟校	愛媛大学	仲道	35	0	35	2	0
9月										
9月1日(木)	今すぐ役立つ授業Tips アクティブ・ラーニングのスタート	高知工業高等専門学校	SPOD 全加盟校	阿南高専	坪井	19	0	19	1	0
9月5日(月)	大学組織を理解する	高松大学・高松短期大学	学内	愛媛大学	中井	25	0	25	1	0
9月5日(月)	今すぐ役立つ授業Tips アクティブ・ラーニングのスタート	四国大学・ 四国大学短期大学部	学内	阿南高専	坪井	43	0	43	1	0
9月8日(木)	ユニバーサルデザインの視点を取り入れた授業づくりのポイント	徳島文理大学・徳島文理 大学短期大学部	SPOD 全加盟校	高知大学	杉田	32	22	54	2	1
9月14日(水)	講義に小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイン	愛媛大学	SPOD 全加盟校	高知大学	俣野	12	0	12	5	0
9月15日(木)	学生の主体性を促す学習支援	今治明德短期大学	学内	愛媛大学	清水	16	0	16	1	0
9月20日(火)	ディープラーニングに誘うアクティブ・ラーニングの手法 ～物理、化学の実践例より～	聖カタリナ大学・聖カタリ ナ大学短期大学部	SPOD 全加盟校	高知大学	立川	36	0	36	1	0

日 程	プログラム名	開催校	対象	講師担当校	講師	受講者数			参加校数	
						対面	遠隔	計	対面	遠隔
9月27日(火)	大人数講義を魅力的にするテクニック	徳島大学	SPOD 全加盟校	香川大学	葛城	14	0	14	1	0
9月28日(水)	学生の主体性を促す学習支援	環太平洋大学短期大学部	学内	愛媛大学	清水	15	0	15	1	0
9月29日(木)	ディープラーニングに誘うアクティブ・ラーニングの手法 ～物理、化学の実践例より～	香川大学	SPOD 全加盟校	高知大学	立川	16	0	16	1	0
10月										
10月31日(月)	大学組織を理解する	高知大学	SPOD 全加盟校	愛媛大学	中井	43	0	43	3	0
11月										
11月24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～	高知県立大学	SPOD 全加盟校	徳島大学	久保田	6	2	8	1	1
合 計						589	24	613	30	2

③ FD・SDに関する調査研究

FD専門部会では、SPOD事業が加盟校へ及ぼす組織変容について明らかにすることを目的に、高知大学が中心となって調査研究を行った。具体的には、平成25～27年度に実施されたSPOD内講師派遣プログラム（FDプログラム）のアンケート結果から、「講師派遣事業により、学内でどのような成果や変化がありましたか」という質問項目を、カークパトリックの4段階評定を基にした分類に分け検討した。分類の定義と検証結果を併せて見ていくと、レベル1（反応）は「内容の理解度と満足度が表記されている」で8校（19%）、レベル2（学習）は「知識・スキルの習得度が表記されている」で10校（23%）、レベル3（行動）は「学習内容が現場で活用されている活用度や教員の行動変化が表記されている」で19校（45%）、レベル4（結果）は「講師派遣事業後の行動変容に関わる結果が表記されている、変化後の結果が表記されている」で2校（4%）であり、全体の91%から派遣事業により成果や変化があったとの回答を得ている。本研究から、SPODが組織変容に及ぼす効果の一つとして、教員の授業力向上や授業改善につながっていることが明らかになった。また、本事業実施後、その成果を活かして、自大学の研修を実施した私立大学があるなど、教員の意識と行動変容を含めた効果がみられた加盟校もあった。以上のように、本事業は教員の授業改善ニーズとマッチしており、年1回程度の定期的な派遣により持続可能な研修制度を提供でき、教員組織の変容を促す役割を担っていることが示唆された。なお、本研究については、8月に愛媛大学で開催されたSPODフォーラム2016においてポスター発表を行い、3月に京都大学で開催予定の第23回大学教育研究フォーラムにおいて発表予定である。SPODフォーラム2016で発表したポスターは45ページに掲載している。

SD専門部会では、愛媛大学が中心となって、職員によるSD講師実践とその成果検証を行った。「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修」等のプログラムは、講師養成研修や次世代リーダー養成ゼミナール修了生等国公私立大学の職員が講師を担っているが、その育成プロセスと、それによって得られた成果等を検証した。講師は、自ら研修コンテンツを開発し、SDCなどの指導者からレクチャーを受け、研修内容や教授法を改善した上で、研修を実施している。研修の講師となった職員からは、「スキル向上を図ることができた」「自分の担った研修は業務にも有効で、実践後の仕事の取り組み方が改善された」等の意見があった。また、調査対象の講師全員が、引き続き職員が講師を担う研修を継続すべきとの意見であることが明らかとなり、今後も職員が講師を担当する研修を継続的に取り組むための改善点等を見出しながらかつていく予定である。なお、本研究については、9月に慶應義塾大学で開催された大学行政管理学会において研究発表を行い、3月に京都大学で開催予定の第23回大学教育研究フォーラムにおいて発表予定である。大学行政管理学会で発表した研究内容は46～47ページに掲載している。

SPODが及ぼす組織変容の研究～SPOD講師派遣事業の効果検証分析～

キーワード：カークパトリックの4段階（反応、学習、行動、結果）

高知大学 大学教育創造センター 塩崎俊彦・杉田郁代・立川明

問題と目的

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（以降はSPODと表記）」は、四国地区の32の国公立大学・短期大学・高等専門学校によって構成されている。設置目的は、質の高い教育を提供するため、4県に位置する「ネットワークコア校」を中心に、加盟校が協力・連携して、教職員の能力開発（FD・SD）につとめること。それにより、資源を共有することで、加盟校は、単独の組織ではなしえなかったプログラムやサービスを楽しむことができる。また、ネットワークの活動を通じて、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ことを目指している。

本研究の目的は、SPODが行う事業によって、加盟校にどのような組織変容を及ぼすかについて、明らかにする。本発表では、その第一段階としてSPOD講師派遣プログラムのアンケート結果から、SPODが及ぼす組織変容について、カークパトリックの研修成果4段階評価を基に段階評価の定義づけを行い、効果の分析検討を行った。このプログラムを選定した理由は、SPODフォーラムと比較すると加盟校で開催されることから、参加人数が多く組織変容に及ぼす効果が高いと考えたからである。

調査対象・方法

調査対象は、平成25年度～27年度に実施された「SPOD講師派遣事業についてのアンケート調査」である。その中の設問「SPOD内講師派遣事業により、学内でどのような成果や変化がありましたか」という

質問項目のFDプログラムを分析の対象とし、検討を行った。回答校の属性と対象は左記に記す。回答をカークパトリックの4段階評価を基に、本研究に照らし合わせて分類を定義しなおし、検討を行った。

表1 カークパトリックの4段階評価

レベル	変容	測定内容と項目
1	Reaction (反応)	理解度、満足度の表記
2	Learning (学習)	知識、スキルの習得度の表記
3	Behavior (行動)	現場での活用度、行動の変化
4	Result (結果)	行動変容後の結果の表記

表2 回答校の属性（学校種・設置者）

H25	n
公立・大学	3
高等専門学校	2
私立・大学	4
私立・短期大学	3
H26	
公立・大学	3
高等専門学校	6
国立・大学	2
私立・大学	3
私立・短期大学	3
H27	
公立・大学	2
高等専門学校	4
私立・短期大学	4
私立・短期大学	3

調査結果

「講師派遣事業により、学内でどのような成果や変化がありましたか」という項目をカークパトリックの4段階評価を基にした分類に分けて検討を行った。分類方法は、次のように4段階を定義した。レベル1（反応）は「講師派遣事業の内容の理解度と満足度が表記されている」、レベル2（学習）は「講師派遣事業による知識・スキルの習得度が表記されている」、レベル3（行動）は「講師派遣事業による学習内容が現場で活用されている活用度や教員の行動変化が表記されている」、レベル4（結果）は「講師派遣事業後の行動変容に関わる結果が表記されている、変化後の結果が表記されている」と定義した。結果は、レベル1（反応）は8（19%）、レベル2（学習の表記）は10校（23%）、レベル3（行動レベルの表記）は19校（45%）、レベル4（行動変容後の結果表記）は2校（4%）、変化なしは3校（7%）、レベル該当なし1校（2%）であった。アンケートの回答の91%は、派遣事業により成果や変化があったと回答していた。

回答記述から、具体的に成果や変化の内容について、記述事例の一部を挙げる。

【レベル1】

- ・「参加者アンケートで、参加教員24人で回答教員19名のうち12名が「とてもよかった」、7名が「良かった」と回答している。次年度も講師派遣による研修の希望が出ている。」（公立・大学）

【レベル2】

- ・アンケート結果からも「授業に生かせる内容だった」、「必要な知識・スキルを身に付けた」、「業務への取り組みが改善される」は高い肯定的な回答を得ている。（高専）

【レベル3】

- ・組織的な変化は見当たりませんが、個々の教員が学生の理解を促すための工夫を意識するようになり、なかには早速後期の授業から改善を図る教員も見られました。特に、現状の欠点ばかりに気を配っていた教員にとって、どのように改善を試みればよいのか、その糸口を得ることができたようです。（私立・短期大学）

- ・平成27年度の講師派遣事業は、「今すぐ役立つ授業Tips アクティブ・ラーニングのスタート」というテーマであり、授業に取り入れ易い手法については、すでに授業で試行的に実施している教員もいる。（私立・大学）

- ・事業の受講により、授業力のUPや授業改善に取り組む教員が増えている。この成果を検証し、さらに参加者を増やしていくことが課題である（公立大学・短期大学）

- ・昨年度からアクティブ・ラーニングの考え方や手法を学ぶための研修をSPOD講師派遣事業を利用して続けてきた。これらの研修によって多くの教員が少しずつそれぞれの授業の中にアクティブ・ラーニングを取り入れるようになってきている。また、SPOD講師派遣事業の研修をきっかけにさらに学外の研修に参加してより深く学ぼうとする教員も増えた（高専）

【レベル4】

- ・SPOD講師派遣事業に頼りっぱなしでしたが、そこから得たものを生かして、今年度は学内の教員を講師としたFD研修会を開催することができた（私立・大学）

- ・授業評価で良いコメントがあった（公立・大学）

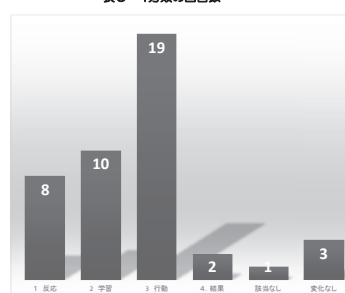
表3 事業の受講者総数とフォーラム参加者数の比較

	講師派遣事業の受講者総数 (FD研修受講者)	SPODフォーラム参加者数 (教員のみ)
平成25年度	540	112
平成26年度	500	112
平成27年度	387	130
合計	1427	354

表4 本発表の研修成果の分類定義

レベル	定義	測定内容と項目
1	Reaction (反応)	講師派遣事業の内容の理解度、満足度の表記
2	Learning (学習)	講師派遣事業による知識、スキルの習得度の表記
3	Behavior (行動)	講師派遣事業の内容の現場での活用度や教員行動の変化の表記
4	Result (結果)	講師派遣事業後の行動変容後の結果の表記

表5 4分類の回答数



考察

本発表で明らかになったことは、SPODが組織変容に及ぼす効果の一つとして、教員への影響である。講師派遣プログラムの特性の一つとして、教員の授業力向上や授業改善につながり、つながっていることが明らかになった。また、組織という側面では、教員組織への影響が示唆された。特に、授業に関わる授業設計やシラバスの書き方、学習に関する理論、協同学習・グループワーク・TBLは教員が参加したい研修テーマとしてニーズが高い¹⁾ことから、提供されるプログラムはニーズとマッチングしていると考えられる。このことから講師派遣事業は、教員が求める授業改善の関わる知識を提供することにより、教員組織への意識と行動変容を含めた効果が期待できる。また、坪井・松本（2009）²⁾が指摘するように、大学間ネットワークを利用することは、持続的な授業改善システムを構築することが期待できる。SPODの講師派遣事業は、教員の授業改善ニーズとマッチしているとともに、1年に1回程度の定期的な派遣により、持続可能な研修制度を提供でき、教員組織の変容を促す役割を担っていることが示唆されたと言える。

【引用文献】

1) 城間祥子・大竹奈津子・佐藤浩章・山田剛史・吉田博・奥野秀典 『大学・短大・高等教員の研修ニーズとFDの課題』 大学教育研究ジャーナル 第10号 2013年

2) 坪井泰士・松本志志 『高専における持続的授業改善システムの構築』 大学教育研究ジャーナル 第7号 2010年

大学間連携 SD 研修における職員による講師実践とその成果検証

～SPOD-SD 新任職員研修の事例から～

丸山智子・吉田一恵（愛媛大学）

はじめに

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）では、毎年5月に新任職員に対して3日間にわたり、大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修を実施している。本研修は、新任職員として必要となるスキル習得、大学間でのネットワークの構築を目的としている。プログラムは、「高等教育職員入門」「メンタルヘルス・セルフケア」「コミュニケーション入門」「ビジネスマナー入門」「危機管理入門」「キャリア形成入門」で構成され、講師は大学教職員が務める。特に、職員が講師となって、次世代の職員を育成していくというサイクルの構築は、SDの取り組みを継続させるというSPODの柱となる考え方の1つである。講師を担った職員は、SPODプログラムの講師養成研修や次世代リーダー養成プログラムを修了している。

本発表では、職員が講師として研修へ登壇するまでの育成プロセスと、それによって得られた成果、そしてこの仕組みを継続させるために解決すべき今後の課題を示す。

1. 新任職員研修科目の概要

新任職員研修6つの科目の目的と時間数は以下の通りである。

#	科目名	目的	時間
1	高等教育職員入門	職員として自覚を持って業務を遂行する第一歩として、大学等を取り巻く状況を理解し、最低限必要な知識を身につける。	2 時間
2	ビジネスマナー入門 (マナー編、文書編)	業務を円滑に遂行するために、職員として最低限必要なビジネスマナーの基礎知識の習得と立ち居振る舞い等の基本動作を身につける。	4 時間
3	コミュニケーション入門	コミュニケーション能力の向上を図るために、コミュニケーションスキルに関する基礎的な知識・技能・態度を身につける。	3 時間
4	メンタルヘルス・セルフケア	業務を行っていく上で最低限必要なメンタルヘルスの知識を習得する。	1 時間
5	キャリア形成入門	充実した職業生活（キャリア）を設計するために、自身のビジョン・適性等を明らかにし、自発的な能力開発・向上の意識を涵養する。	3 時間
6	危機管理入門	職員が業務を行っていく上で最低限必要な危機管理について学ぶ。	2 時間

2. 職員講師の選定方法と依頼

本研修は、四国4県のSPODコア校が持ち回りで会場を提供し、運営を行っている。今回は、高知大学での実施であったので、高知県内大学等の職員4名が講師を担った。加えて、愛媛大学の職員1名と併せて5名が講師として登壇した。講師はSPOD事務局が、次世代リーダー養成ゼミナールや講師養成講座修了生の中から選拔し、研修の内容と本人の素養がなるべくマッチするように考慮し、講師依頼を行った。なお、「高等教育職員入門」「危機管理入門」は管理職級(SDC*)の職員が務めている。

*Staff Development Coordinator

3. 研修コンテンツの開発と指導者からのアドバイス

講師を担う者が自ら研修コンテンツを開発し、指導者からアドバイスを受け、内容を改善していくサイクルを何回か回す。指導のプロセスは以下のとおりである。

①研修3ヶ月前より、これまでの講師が実施した研修資料、企業と共同開発し内製化した研修資料を参考に、また自分でリサーチした内容を基に、まず自らの力で研修のコンテンツをつくりあげる。この期間は、指導者からメールや電話でアドバイスを受け、改善を図る。

②研修1ヶ月半前に、第1回目の対面でのレクチャーを受ける。目的、目標、全体のストーリー性など内容に関することへのアドバイスと、ファシリテーションやプレゼンテーションの表現力について訓練を受ける。

③研修2週間前頃に2回目の対面レクチャーを受ける。最終的な内容とワーク実施のイメージを確認する。最後の対面なので、疑問点、不安点を洗い出して解決しておく。残り2週間で練習ができるレベルまで到達しておく。

4. 講師実践のアンケート結果から

研修1ヶ月後に、講師を担った5人の職員に対し、職員が講師をすることの意義や講師実践の成果についてアンケートを行った。その結果をいくつか抜粋して以下に示す。

○先輩職員が講師を担うことの意義

全員が、意義があると答えている。その理由は、先輩職員としてその経験値に基づいたアドバイスやコメントができ、受講生にとっては職場での適用イメージが付きやすいということ、また、ロールモデルとして将来像を描きやすいといった点を挙げている。更に、将来講師を担いたいと思う職員も出てくる可能性を示している。

○講師実践の成果について

- ・新しい知識獲得やスキル向上があり、更なる能力開発が促進している。(全員)
- ・自分の担った研修は業務にも有効で、実践後の仕事の取り組み方が改善された。(4人)
- ・研修を設計する自信がついた。(4人)
- ・SPOD事務局の運営について、十分に理解を深めることができた。(全員)

5. 受講者アンケートの結果から(研修1ヶ月後に記述式回答で実施)

○講師について：教育スキルが非常に高いと感じている。講師の貴重な経験、体験を踏まえた内容の研修を受ける事によって、将来の仕事への姿勢にプラスに影響している。

○研修内容：研修に対する満足度は非常に高く、1ヶ月後に研修内容が定着している。これは、研修が知識とアクティブラーニング、振り返りで構成され、深い学びを得て、職場での適用につながっているといえる。

○得たこと：大学職員も教育者であるという自覚が得られ、仕事へのモチベーションの向上につながっている。また、研修中講師の投げかける問いによって、自らを省みる場面が多々訪れることで、自己理解・自己探索が促進している。このことによって、研修終了後の継続的な自己啓発へつながっている。

6. 職員講師実践に関する今後の課題

講師全員が、引き続き職員が講師を担う研修を継続すべきだとしている。今後について、5名中2名は機会があれば講師として登壇したいとしているが、残り3名は必要性や有効性、そして自らの成長を確認しているものの、多忙な業務による時間の制約など、理想と現実の間でジレンマを抱えているようだ。講師登壇に意欲的な職員に対して、各人の多様な環境や状況に配慮し、過剰な負担やストレスを感じさせないよう工夫する必要がある。例えば平準化された研修コンテンツを基にして、それを自分なりに色付けしていく開発プロセスに変更するなど、継続的な取り組みのために改善すべき点を見出していきたい。

④ SPOD将来構想

昨年度総会で承認された「SPODの将来構想」に基づき、SPOD事業を実施するとともに、具体的検討を行った。より多くの意見を得られることが見込まれるため、今年度は以下のとおりコア運営協議会等で将来構想に関する中長期的方針について具体的に検討した。

「SPODの将来構想」及び大学設置基準で規定されたSDの定義に対応するため、コア運営協議会で検討の上、SPODにおけるFD及びSDの取組内容を整理して見直した。見直した内容は、次年度のプログラムガイド及びホームページに掲載する。また、SPODの紹介チラシを再作成し、各加盟校及び関係各機関に配付した。

中期的方針「SPOD内講師派遣」については、加盟校からの評価も高く、組織等に与える影響も大きいと考えられるため、同事業を継続的に実施できるよう、プログラム内容の見直し等を行った。また、長期的方針「FDの取り組みの焦点化」については、愛媛大学で8月にFD担当者研修を実施し、各大学におけるFD担当者の養成支援を充実させることができた。

長期的方針「安定的な財政基盤を維持する」については、SPOD加盟校以外の参加者から徴収する研修料の見直しなどについてコア運営協議会で検討した。SPODフォーラムが全国高等教育機関に周知されていることやSD義務化への対応など、今後もフォーラムを始めとする各種プログラム参加への需要が見込まれること等の状況を踏まえ、SPODプログラムの研修料を見直すことを平成29年3月に開催する総会にて審議する。

SPODの将来構想

平成28年3月24日
ネットワーク総会決定

長期的方針 ※～平成35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

中期的方針（リーフレット改訂を含む） ※～平成29年度

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の実施
- 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

S-1 SDプログラムの体系的・段階的・継続的实施

- (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な能力を養成するプログラム

S-2 次世代リーダー養成プログラムの実施

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

S-3 SD講師養成によるSPOD-SDの継続的な実施

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

S-4 SPOD-SDCの輩出

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 情報提供サービス

SPODでは、活動内容やその成果の周知のため「研修プログラムガイド」「活動報告書」「ホームページ更新・管理、メールマガジンの発行」等を中心に情報提供を行っている。以下に各詳細を記載する。

1) 研修プログラムガイド2016の発行

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2016」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、1月末までに延べ1,700名以上の参加があった。また、ネットワーク内では遠隔テレビ会議システムを活用したプログラムを3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) 平成28年度SPOD活動報告書の発行

今年度行ったSPOD事業の活動をまとめた本冊子「平成28年度SPOD活動報告書」を作成し、関係各機関に配布するとともにホームページに公開予定である。なお、ネットワーク規約第11条に基づき、本活動報告書を基に、平成29年2月開催のSPOD事業評価委員会において外部委員による事業評価を行う予定である。

3) ホームページ更新・管理、メールマガジンの発行

SPODホームページで、SPODフォーラムを始めとした各種プログラムの開催情報や資料等を掲載した。また、研修等のイベントや高等教育に関する情報発信を行うメールマガジンを、月1回程度約280名の登録者に配信し、情報発信を行っている。このほか、加盟校からもイベント等の案内があり、加盟校内において共有するなど、ネットワークを活かした情報発信を行っている。

4) その他広報・情報提供

昨年度総会で承認されたSPOD将来構想に基づき、SPOD紹介チラシを新たに作成し、各加盟校関係者への配布及びホームページへの掲載を行い、SPODの取組内容等について情報発信を行った。また、44ページのとおり、FD・SDに関する調査研究について、SPODフォーラムや大学行政管理学会等で研究成果の発表を行った。さらに、教育学術新聞（発行元：日本私立大学協会）に「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（新任職員研修）」「次世代リーダー養成ゼミナール」「SPODフォーラム2016」に関する記事が掲載されるなど、全国の高等教育機関へ向けた情報発信も積極的に行った。なお、平成28年12月開催の中央教育審議会大学分科会大学教育部会「大学の事務職員等の在り方について」の参考資料として、SPODのSDプログラムやフォーラムが取り上げられるなど、SPODの取組は全国的にも注目されている。

(2) FD事業

① FD担当者研修の実施・公開

FDを企画・運営・評価するために必要となる基礎的な知識と技能の習得を目的として、今年度から新たに「FD担当者研修」を愛媛大学にて実施し、加盟校6校から11名（国立大学3校8名、公立大学2校2名、私立大学・短期大学1校1名）の参加があった。受講者からは、「FD研修を企画していく基礎的な知識を得ることができた」などの意見があり、各大学におけるFD担当者の養成支援を充実させることができた。FD担当者研修は、来年度はSPODフォーラムのプログラムとして引き続き実施する予定である。



日 程	プログラム名	開催校	受講者数			参加校数	満足度 (%)
			対面	遠隔	計	対面	
8月23日(火)	FD担当者研修	愛媛大学	11	0	11	6	100

② 新任教員研修の実施・公開

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73名（国立大学4校51名、公立大学3校3名、私立大学・短期大学6校16名、高等専門学校3校3名）の教員が参加し、アンケート回答者の約97%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「自分の授業の進め方について客観的な指摘をもらえた」「授業方法に着目した本ワークショップは、特に授業経験が浅い教員にとってとても有意義な内容だった」「グループワークの手法を学ぶことができたので、後期のゼミなどの少人数の授業で早速実践したいと考えている」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、「今年も担当する予定の授業計画を再構築しなおして、学生参加型を盛り込んだものにして実施してみたい」等のコメントがあるなど、自身の授業を見直すきっかけとなり授業改善に役立つ内容となっている。

特に今年度は、平成23年度に新任教員研修の内容を標準化してから5年が経過することもあり、FD専門部会において、今年度各コア校の新任教員研修で使用した資料を共有し、プログラム内容や運営方法等について情報交換を行った。



日 程	プログラム名	開催校	受講者数			参加校数	満足度 (%)
			対面	遠隔	計	対面	
6月18日(土)～19日(日)	授業設計ワークショップ	徳島大学	15	0	15	2	86.7
7月2日(土)～3日(日)	授業デザインワークショップ(第26回)	愛媛大学	17	0	17	5	100
8月30日(火)～31日(水)	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	9	0	9	3	100
8月31日(水)～9月2日(金)	授業デザインワークショップ(第27回)	愛媛大学	20	0	20	7	100
9月15日(木)～16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	12	0	12	4	100
合 計			73	0	73	21	97

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			徳島大学	香川大学	愛媛大学	高知大学
学習領域	学習目標	実施 区分	研修名:授業設計ワークショップ	研修名:よりよい授業のための 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・ワーク「よりよい授業実施のために」 講義・ワーク「実践事例で学ぶ授業Tips」 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「コース設計&クラス設計の考え方」 講義Ⅲ「シラバスの書き方」 講義Ⅵ「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」 ミニレクチャーⅣ「コースデザインの考え方」
	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」 講義・ワーク「授業事例で学ぶ授業Tips」 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・ワーク「よりよい授業実施のために」 講義・ワーク「実践事例で学ぶ授業Tips」 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・ワーク「よりよい授業実施のために」 講義・ワーク「実践事例で学ぶ授業Tips」 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・ワーク「よりよい授業実施のために」 講義・ワーク「実践事例で学ぶ授業Tips」 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Ⅳ「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Ⅱ「様々な授業形態、それぞ れのメリットとデメリット」 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」 模擬授業実施	講義Ⅲ「よりよい成績評価のために」	講義Ⅵ「学習評価の基本」	ミニレクチャーⅢ「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」 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」

③ ティーチング・ポートフォリオ研修の実施・公開

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4校から19名（国立大学1校16名，私立大学・短期大学2校2名，高等専門学校1校1名）の教員が参加した（1月末現在）。受講後のアンケートでは，アンケート回答者全員から「ティーチング・ポートフォリオは自身の教育改善につながる」との回答を得るとともに，「今まで漠然としていた自身の教育理念を整理する作業は，エネルギーが必要だったが，自分自身の教育に対する信念を明確にすることができ自信につながった」「今までの自分自身の教育を振り返ることで今後の課題も具体的に見つけることができた」等のコメントがあり好評だった。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。また，7月に愛媛大学にて開催した「ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ」には加盟校2校から2名（公立大学1校1名，高等専門学校1校1名）の教員が参加し，9月に愛媛大学にて開催した「アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ」には加盟校2校から2名（国立大学1校1名，私立大学・短期大学1校1名）の教員が参加した。さらに，昨年度に引き続き，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11月に高知県立大学にて開催し，計8名が参加した。

平成29年1月31日現在

日 程	プログラム名	開催校	受講者数			参加校数		満足度 (%)
			対面	遠隔	計	対面		
7月8日(金)	ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ	愛媛大学	2	0	2	2		100
7月9日(土)～10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	13	0	13	3		100
9月23日(金)～25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	6	0	6	2		100
9月23日(金)～25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	2	0	2	2		100
3月8日(水)～10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	実施予定					
合 計			23	0	23	9		100

④ 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，シラバス作成法，講義法，学習評価等多岐にわたるプログラムを開講した。高知大学で「はじめてみよう！アクティブ・ラーニング」，香川大学で「学生参加型授業の技法」，愛媛大学で「学習評価の基本」等のプログラムを実施した。なお，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28年度SPOD FD, FD・SD共通, プレFDプログラム一覧

平成29年1月31日現在

日 程	プログラム名	開催校	受講者数			参加校数		満足度 (%)
			対面	遠隔	計	対面	遠隔	
4月5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	5	0	5	1	0	100
4月5日(火)	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	3	0	3	1	0	100
4月5日(火)	アクティブラーニング入門セミナー <春期FD・SDスキルアップ講座>	愛媛大学	7	0	7	1	0	100
4月6日(水)	学習評価の基本 <春期FD・SDスキルアップ講座>	愛媛大学	6	0	6	1	0	100
4月6日(水)	会議マネジメント <春期FD・SDスキルアップ講座>	愛媛大学	13	0	13	1	0	84.6
4月6日(水)	大学授業入門	高知大学	7	0	7	1	0	100
5月23日(月)	クリッカーで教育・研究が変わる！	香川大学	9	0	9	1	0	88.9
8月18日(木)	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	9	0	9	2	0	100
8月19日(金)	学生を眠らせない講義法のコツ <夏期FD・SDスキルアップ講座>	愛媛大学	6	39	45	1	5	100
8月19日(金)	ループリク評価入門 <夏期FD・SDスキルアップ講座>	愛媛大学	7	0	7	2	0	100
8月19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	5	34	39	2	5	91.4
9月6日(火)	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	高知大学	7	0	7	4	0	100
9月6日(火)	はじめてみよう！アクティブ・ラーニング	高知大学	5	0	5	4	0	100
9月6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	0	30	30	0	3	93.1
9月7日(水)	グループワークの技法	高知大学	3	0	3	3	0	100
9月9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	3	0	3	2	0	100
9月12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	10	0	10	6	0	100
9月13日(火)	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	5	0	5	2	0	100
9月15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	3	0	3	1	0	100
9月16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	12	0	12	2	0	91.7
9月23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	13	0	13	2	0	84.6
9月26日(月)	大人数講義をもっとうまくやるためのコツ	香川大学	8	0	8	1	0	100
9月26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	4	0	4	1	0	100
9月27日(火)	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	6	0	6	2	0	100
9月27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	6	0	6	2	0	100
9月27日(火)	TA講習	高知大学	12	0	12	1	0	100
9月28日(水)	始めよう！アクティブ・ラーニングー協同学習・図解の技法編ー	香川大学	8	0	8	1	0	100
9月28日(水)	始めよう！アクティブ・ラーニングー協同学習・文章作成の技法編ー	香川大学	4	0	4	1	0	100
10月1日(土)～2日(日)	ファシリテーション力養成道場	高知大学	33	0	33	1	0	96.9
12月15日(木)	学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法(12月16日(金)～1月31日(火)eラーニング受講)	愛媛大学	6	41 [※]	47	2	8 [※]	100
12月26日(月)	学生の学びを促すシラバスの書き方	香川大学	8	0	8	3	0	100
12月26日(月)	基礎から学ぶ学習評価法	香川大学	9	0	9	3	0	100
12月27日(火)	学生参加型授業の技法	香川大学	9	0	9	3	0	100
12月27日(火)	大学教育カンファレンス in 徳島	徳島大学	106	0	106	3	0	93.8
1月25日(水)	シラバスブラッシュアップワークショップ	高知大学	1	0	1	1	0	100
3月2日(木)	「アカデミック・スキル」をどう教えるか	香川大学	実施予定					
3月7日(火)	「日本語技法」をどう教えるか	香川大学						
3月15日(水)	愛媛大学教育改革シンポジウム	愛媛大学						
3月27日(月)	能動的学習支援者必須！グループワークのためのファシリテーション入門	高知大学						
3月30日(木)	TA講習	高知大学						
合 計			358	144	502	65	21	98

※eラーニング受講者

(3) SD事業

① SDプログラムの体系的・段階的・継続的实施

昨年度、「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム」のカリキュラム等について見直しを行い、新たに「フレームワーク」及び「科目一覧（カリキュラム・マップ）」を作成した。今年度は、これらを基にレベルⅠ～Ⅲ及び共通科目（Access 応用）の研修を実施し、合計165名の職員が参加した。その中でも、「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ）【新任職員研修】」は、四国地区の国公立大学等の新任職員が集まり、四国4県が持ち回りで開催している全国的にも例を見ない研修となっている。



今年度は高知大学で開催し、加盟校11校から63名（国立大学5校48名、公立大学1校3名、私立大学・短期大学3校8名、高等専門学校2校4名）の参加があった。大学職員として必要な職務遂行力を身に付け、コミュニケーション等の人間力を高めると共にキャリア形成や危機管理に関する基礎知識を学ぶことを柱に実施され、参加者からは同じ新任職員として情報交換を行うことができ、大学の設置形態を超えた職員間のネットワーク構築にもつながったとして大変好評だった。

さらに、本プログラムではSPOD加盟校の教職員が講師を務めており、特にレベルⅠの研修は、主にSPOD主催の「職員のための講師養成講座」や「次世代リーダー養成ゼミナール」を修了した職員が講師となって次世代の職員を育成していることも特徴的である。この仕組みはSPODや各大学等の自立的なSDを継続的に実施していく上で大変重要であり、今年度9月10日（土）～11日（日）開催の大学行政管理学会においてその成果検証について事例発表を行った。

2年ぶりに実施した「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅢ）」には、加盟校10校から20名（国立大学4校12名、公立大学2校3名、私立大学・短期大学2校3名、高等専門学校2校2名）の課長、課長補佐相当級職員が参加し、組織マネジメントや危機管理について理解を深めた。受講者からは、管理職としての責任を再認識できたとの感想が寄せられ、他大学間の情報交換も含め有意義な研修となったことが伺えた。

専門職養成プログラムについては、昨年度に引き続き、SPODフォーラム2016において社会連携系職員養成プログラム及び国際連携系職員養成プログラムを実施した。社会連携系職員養成プログラムでは、「地域特性論」を実施し、地域課題の把握や解決に向けてのノウハウについて理論とワークの両面でバランスよく学ぶことができたとして、受講者から高い評価を得た。国際連携系職員養成プログラムでは「海外派遣入門」を実施し、講師の実務経験を交え、実際の資料を使用する等、具体的な内容を学ぶことができたとして、非常に好評であった。

また、経営者・管理者向けのプログラムについても同フォーラムにおいて、トップリーダーセミナー「大学ガバナンスとリーダーシップ」及び「管理職・監督職のためのリーダーシップセミナー」を実施し、受講者から「様々な情報を得ることができた」、「業務に生かせる内容だった」等の感想が寄せられるなど好評であった。さらに、評価者研修についても「部下を育てる評価のコツー自己理解と他者理解を踏まえてー」を同フォーラムにおいて実施した。受講後のアンケートでは、「新しい気づきがあった」、「早速活用したい」との感想が寄せられ、人材育成につながる人事評価の在り方について理解が深まったように見受けられた。

7月には愛媛大学主催で「管理監督者のためのメンタルヘルス研修会」を開催した。本研修には加盟校9校から42名（国立大学5校29名、私立大学・短期大学3校12名、高等専門学校1校1名）の教職員が参加し、メンタルヘルス不調が疑われる部下の早期発見のポイントや対処法、休職者の職場復帰支援のポイント等について学んだ。

また、教職員能力開発拠点（愛媛大学教育企画室）の事業として、スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップが愛媛大学で開催され、SPOD加盟校の職員3名を含め、全国から11名の職員が参加した。

参加者は、スタッフ・ポートフォリオの有用性を学び、実際にメンタリングを受けながらスタッフ・ポートフォリオを作成した。

日 程	プログラム名	開催校	受講者数			参加校数 対面	満足度 (%)
			対面	遠隔	計		
5月9日(月)～11日(水)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅠ)第1回 【新任職員研修】	高知大学	63	0	63	11	98.4
7月12日(火)	管理監督者のためのメンタルヘルス研修会	愛媛大学	42	0	42	9	100
8月24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 -地域課題の抽出と住民による解決に向けての合意形成づくり- ※SPODフォーラム2016において実施	愛媛大学	25	0	25	※1	100
8月25日(木)	国際連携系職員養成プログラムレベルⅠ 海外派遣入門 ※SPODフォーラム2016において実施	愛媛大学	56	0	56	※1	90.6
8月25日(木)	部下を育てる評価のコツ -自己理解と他社理解を踏まえて- ※SPODフォーラム2016において実施	愛媛大学	24	0	24	※1	97.1
8月25日(木)	トップリーダーセミナー 大学ガバナンスとリーダーシップ ※SPODフォーラム2016において実施	愛媛大学	87	0	87	※1	75
8月26日(金)	管理職・監督職のためのリーダーシップセミナー ※SPODフォーラム2016において実施	愛媛大学	37	0	37	※1	100
9月7日(水)～8日(木)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(共通科目)	愛媛大学	27	0	27	7	100
9月28日(水)～29日(木)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅢ)	愛媛大学	20	0	20	10	100
10月6日(木)～7日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅡ)	愛媛大学	25	0	25	8	96
11月17日(木)～18日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅠ)第2回	愛媛大学	30	0	30	10	100
11月26日(土)～27日(日)	スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ	愛媛大学	11	0	11	※1	-
合 計			447	0	447	55	96.1

※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プログラムの実施

「次世代リーダー養成ゼミナール」(年4回で2年間実施)は、今年度で7期目を迎え、6期生5名と7期生7名の計12名(国立大学5校8名、私立大学・短期大学3校4名)で実施した。本ゼミナールは将来、事務職員がトップリーダー(役員)や高等教育界のリーダーとして、大学等の経営を担うために必要な技能(実践力)・知識(理論)・態度を段階的に学び、「巻き込み力」を発揮する人材を養成することを目的としており、受講生の積極的な参加が求められる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、本ゼミナールで培った能力を最大限に活かした「自大学の構成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も含まれる。さらに、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フォーラムで講師を務める実践的課題も課され、今回、6期生は「始めよう、仕事の整理と協働」をタイトルにプログラムを担当し、受講者から好評を得た。

今年度は6期生5名が修了し、1～6期生の修了生は計48名となった。このうち12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)」やSPODフォーラムで講師を務め、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つながっている。また、体系化されたプログラムの中で2年間の学びを共にするゼミナール生の間には絆も生まれ、組織を超えて強いつながりを保っている。

また、一部講義では高等教育の第一人者を講師に招いて開講しており、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ている。今年度は延べ69名の教職員が当該講義に参加した。

■修了プロジェクト名(6期生)

現役職員と再雇用職員の早期マッチング向上策について -Win-WinProject:ここに、働きたい場所がある。。。ここに、いてほしい人がいる。。。-	愛媛大学医学部学務課 中塚俊郎
研究支援業務の改善に向けた取組-香川大学の事例を通して-	香川大学工学部 塩田英孝
学生生活でおこりやすいアクシデント予防プロジェクト	徳島大学総務部人事課 大森理佐
超過勤務削減に有効な取組みの検証	高知大学総務部人事課 下元浩二
松山大学SD強化プロジェクト-SD委員会設置の提案に向けての取組-	松山大学経営企画部経営企画課 中村詩乃



日 程	プログラム名	開催校	受講者数			参加校数	満足度 %
			対面	遠隔	計	対面	
5月26日(木)～28日(土)	次世代リーダー養成ゼミナール(第1回)	愛媛大学	12	0	12	8	—
5月27日(金)	大学マネジメントセミナー(第1回)「高等教育政策論」	愛媛大学	27	0	27	9	92
5月28日(土)	大学マネジメントセミナー(第1回)「大学行政管理論(日米比較)」	愛媛大学	26	0	26	9	100
7月21日(木)～23日(土)	次世代リーダー養成ゼミナール(第2回)	香川大学	12	0	12	8	—
7月21日(木)	次世代リーダー養成ゼミナール(第2回) ※模擬講義	香川大学	20	0	20	20	91
7月22日(金)	大学マネジメントセミナー(第2回)「高等教育史」	香川大学	23	0	23	9	91
7月23日(土)	大学マネジメントセミナー(第2回)「高等教育戦略論」	香川大学	23	0	23	9	100
10月27日(木)～29日(土)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)	徳島大学	16	0	16	9	—
10月28日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)開放講義「リーダーシップ論Ⅱ」	徳島大学	3	0	3	2	—
10月28日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)開放講義「危機管理実践」	徳島大学	9	0	9	4	—
1月19日(木)～20日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール(第4回)	高知大学	12	0	12	8	100
合 計			171	0	171	87	96

③ 講師養成によるSDの継続的な実施

研修講師として必要な心構え、知識、技法を習得することを目的として、6月16日(木)～6月17日(金)の2日間にわたり、愛媛大学において「職員のための講師養成講座(総論)」を実施し、加盟校5校から9名(国立大学3校7名、公立大学1校1名、私立大学・短期大学1校1名)の参加があった。将来のSPOD-SD講師育成のみならず、わかりやすく説明したり教えたりと日常の業務にも直結する内容となっており、アンケートでは、受講者全員が「受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う」と回答した。研修講師の機会が少ない職員にとっても、会議や説明会等において本講座での学びが活かされることが期待される。



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7名は過去の講師養成講座修了者であり、いずれも受講者から高い評価を得た。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。

④ SPOD-SDCの輩出

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「SPOD-スタッフ・ディベロップメント・コーディネーター(SPOD-SDC)」については、次ページに掲載している申合せに基づき、今年度新たに愛媛大学から2名、香川大学から1名、徳島文理大学から1名の教職員を認定した。私立大学の加盟校では初めての認定者であり、現在SPOD-SDCは次ページに掲載のとおり合計17名となった。資格認定者は、各種SD研修講師を担当するなど、SPODや自大学等における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
H28年度	14	H28. 12. 13	中井 俊樹	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室／教授
	15	H28. 12. 13	織田 隆司	愛媛大学教育学生支援部教育企画課／副課長
	16	H28. 12. 13	藤巻 晃	徳島文理大学総務部庶務・渉外グループ／事務主任
	17	H29. 2. 17	石原 卓也	香川大学経営管理室経営企画グループ／チーフ

(4) 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コア運営協議会を平成28年度は8回開催（うち6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、ネットワークコア校のFD・SD担当者それぞれで構成するFD専門部会を2回、SD専門部会を3回開催し、各事業の進捗状況や成果及び今後の課題について意見交換を行った。

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。3月に開催予定の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FD・SD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28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28年 4月27日（水）	第1回SPODネットワークコア運営協議会（遠隔会議）（会場：各コア校）
6月14日（火）	第2回SPODネットワークコア運営協議会 第1回SPOD FD・SD専門部会（会場：愛媛大学）
7月28日（木）	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）
10月17日（月）	第4回SPODネットワークコア運営協議会（遠隔会議）（会場：各コア校）
10月21日（金）	第1回T-SPOD会議（会場：徳島大学）
11月21日（月）	第5回SPODネットワークコア運営協議会（遠隔会議）（会場：各コア校）
12月13日（火）	第6回SPODネットワークコア運営協議会 第2回SPOD FD・SD専門部会（会場：愛媛大学）
平成29年 1月26日（木） ～2月7日（火）	第3回SPOD SD専門部会（書面審議）
1月27日（金）	第7回SPODネットワークコア運営協議会（遠隔会議）（会場：各コア校）
2月6日（月）	事業評価委員会（会場：愛媛大学）
2月17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）
3月30日（木）	平成28年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会 FD・SD分科会（会場：愛媛大学）

平成28年度SPOD事業の定量的指標達成度一覧

H29.2.28現在

【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. SPOD共通事業

1-1)SPODフォーラムの実施	達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数	5	100
②参加者数(定員・加盟校教員数)	4	90
③参加校数(実数)	4	95
④満足度	5	102

1-2)SPOD内講師派遣の実施	達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数	5	100
②参加者数(定員・加盟校教員数)	5	105
③参加校数(延べ・実数)	5	100
④満足度	5	100

- 1-3)FD・SDに関する調査・研究
1-4)SPOD将来構想ワーキンググループ
1-5)情報提供サービス
- ・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 (5段階)	前年度比(%)
⑤トップページ閲覧数	4	80
⑥PDF資料等ダウンロード数	5	100

※H28.4.1～H28.2.28の数値

2. FD事業

2-1)FD担当者研修の実施	達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数	5	未実施
②参加者数(定員・加盟校教員数)	1	
③参加校数(延べ・実数)	1	
④満足度	5	

2-2)新任教員研修の実施・公開	達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数	5	100
②参加者数(定員・加盟校教員数)	1	68
③参加校数(延べ・実数)	4	91
④満足度	5	101

2-3)ティーチング・ポートフォリオ 作成WSの公開・実施	達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数	4	80
②参加者数(定員・加盟校教員数)	2	117
③参加校数(延べ・実数)	1	75
④満足度	5	103

2-4)各種FDプログラムの開発・ 実施	達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数	4	88
②参加者数(定員・加盟校教員数)	1	55
③参加校数(延べ・実数)	5	100
④満足度	5	103

3. SD事業

3-1)大学人・社会人としての基礎 力養成プログラムの実施	達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数	5	100
②参加者数(定員・加盟校職員数)	3	93
③参加校数(延べ・実数)	5	100
④満足度	5	99

3-2)次世代リーダー養成ゼミ ナールの実施	達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数	5	100
②参加者数(定員・加盟校職員数)	5	103
③参加校数(延べ・実数)	5	100
④満足度	5	111

※アンケートは2科目最終回に実施

3-3)職員のための講師養成講座 の実施	達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数	1	50
②参加者数(定員・加盟校職員数)	1	37
③参加校数(延べ・実数)	1	63
④満足度	5	100

4. SPOD運営

- 4-1)各種会議の実施
- ・総会
 - ・ネットワークコア運営協議会
 - ・事業評価委員会
 - ・監査
 - ・その他 FD／SD分科会 SPOD加盟校県内会議

(表の凡方) ※詳細な数値は別紙参照

番号	目標値	実績	単位	達成度 (5段階)	達成率 (%)	前年度比 (%)
①	実務予定プログラム数	実施プログラム数	件			
②	プログラム数 定員数 加盟校数 職員数	プログラム数 参加者数(延べ数) 参加校数	人			
③	SPOD加盟校数	参加校数(延べ数) " (実数)	法人	達成率 5:80%以上 4:60%以上 3:70%以上 2:60%未満 1:60%未満	実績 目標値	H28年度 達成率 H27年度 達成率
④	満足度目標 率	事後アンケート満足 度	%			
⑤	開発目標数 (プログラム等)	トップページ閲覧数	件			
⑥	開発目標数 (ダウンロード等)	PDF資料等 ダウンロード数	件			

※1:平成28年度学校基本調査(H28.5.1現在)の常勤教員数

1. SPOD共通事業

1-1)SPODフォーラムの実施					参考:平成27年度		
指標	目標値	平成28年度実績	達成率(%)	達成度(5段階)	実績	達成率(%)	達成度(5段階)
①プログラム数	38	38	100	5	39	5	100
②参加者数(定員数)	1799	1469	82	4	1,661	1,507	91
〃(加盟校教員数)	6949	571	8	1	7,035	592	8
③参加校数(延べ数)	24	21	88	4	24	22	92
〃(実数)	100	99	99	5	100	97	97
④満足度							

(参考:加盟校外898名(内数))
(参考:加盟校外898名(外数))
(参考:加盟校外87校(外数))

1-2)SPOD内閣議決の実施					参考:平成27年度		
指標	目標値	平成28年度実績	達成率(%)	達成度(5段階)	実績	達成率(%)	達成度(5段階)
①プログラム数	22	22	100	5	22	5	100
②参加者数(定員数)	678	613	91	5	805	697	87
〃(加盟校教員数)	6949	613	9	1	7,035	697	10
③参加校数(延べ数)	24	30	100	5	24	31	100
〃(実数)	100	96	96	5	100	96	96
④満足度							

(参考:加盟校外0)

SPODホームページ					参考:平成27年度		
指標	目標値	平成28年度実績	達成率(%)	達成度(5段階)	実績	達成率(%)	達成度(5段階)
⑤トップページ閲覧数	70,000	56,264	80	4	70,000	71,082	5
⑥PDF資料等ダウンロード数	7,000	7,998	100	5	7,000	9,150	5

※H28.4.1～H29.2.28の数値
※H27.4.1～H28.3.31の数値

3. SD事業

3-1)次世代リーダー養成セミナーの実施					参考:平成27年度		
指標	目標値	平成28年度実績	達成率(%)	達成度(5段階)	実績	達成率(%)	達成度(5段階)
①プログラム数	5	5	100	5	5	5	100
②参加者数(定員数)	220	165	75	3	230	166	4
〃(加盟校教員数)	2353	165	7	1	2,367	186	8
③参加校数(延べ数)	24	45	100	5	24	38	5
〃(実数)	100	99	99	5	100	100	100
④満足度							

(参考:加盟校外29名(内数))
(参考:加盟校外29名(外数))
(参考:加盟校外25校(外数))
(参考:加盟校外12校(外数))

3-2)次世代リーダー養成セミナーの実施					参考:平成27年度		
指標	目標値	平成28年度実績	達成率(%)	達成度(5段階)	実績	達成率(%)	達成度(5段階)
①プログラム数	4	4	100	5	4	5	100
②参加者数(定員数)	120	163	100	5	162	158	98
〃(加盟校教員数)	2353	134	6	1	2,367	143	6
③参加校数(延べ数)	24	50	100	5	24	68	5
〃(実数)	100	111	100	5	100	111	100
④満足度							

(開催中止)

3-3)職員のための読書達成率の実施					参考:平成27年度		
指標	目標値	平成28年度実績	達成率(%)	達成度(5段階)	実績	達成率(%)	達成度(5段階)
①プログラム数	2	2	100	5	2	5	100
②参加者数(定員数)	30	9	30	1	22	18	4
〃(加盟校教員数)	2353	9	0	1	2,367	18	1
③参加校数(延べ数)	24	5	21	1	24	8	33
〃(実数)	100	5	21	1	100	6	25
④満足度							

(参考:加盟校外0)

2. FD事業

2-1)FD担当者研修の実施					参考:平成27年度		
指標	目標値	平成28年度実績	達成率(%)	達成度(5段階)	実績	達成率(%)	達成度(5段階)
①プログラム数	1	1	100	5	1	5	100
②参加者数(定員数)	30	11	37	1	30	11	37
〃(加盟校教員数)	4596	11	0	1	4,596	11	0
③参加校数(延べ数)	24	6	25	1	24	6	25
〃(実数)	100	100	100	5	100	100	100
④満足度							

(参考:加盟校外0)

2-2)新任教員研修の実施・公開					参考:平成27年度		
指標	目標値	平成28年度実績	達成率(%)	達成度(5段階)	実績	達成率(%)	達成度(5段階)
①プログラム数	5	5	100	5	5	5	100
②参加者数(定員数)	150	73	48	1	150	108	3
〃(加盟校教員数)	4596	73	2	1	4,688	108	1
③参加校数(延べ数)	24	21	88	4	24	23	5
〃(実数)	100	97	97	5	100	96	96
④満足度							

(参考:加盟校外0)

2-3)ティーチング・ポートフォリオ作成WSの公開・実施					参考:平成27年度		
指標	目標値	平成28年度実績	達成率(%)	達成度(5段階)	実績	達成率(%)	達成度(5段階)
①プログラム数	5	4	80	4	4	4	5
②参加者数(定員数)	35	23	66	2	50	28	1
〃(加盟校教員数)	4596	23	1	1	4,688	28	1
③参加校数(延べ数)	24	9	38	1	24	12	50
〃(実数)	100	100	100	5	100	97	97
④満足度							

(徳島TP3/8-10実施予定)
(参考:加盟校外0)

2-4)各種FDプログラムの開発・実施					参考:平成27年度		
指標	目標値	平成28年度実績	達成率(%)	達成度(5段階)	実績	達成率(%)	達成度(5段階)
①プログラム数	42	35	83	4	38	36	5
②参加者数(定員数)	1479	502	34	1	1,334	825	2
〃(加盟校教員数)	4596	490	11	1	4,688	807	1
③参加校数(延べ数)	24	79	100	5	24	103	5
〃(実数)	100	98	98	5	100	20	4
④満足度							

(開催中止2実施予定5)
(参考:加盟校外12名(内数))
(参考:加盟校外12名(外数))
(参考:加盟校外7校(外数))
(参考:加盟校外3校(外数))

番号	目標値	実績	単位	達成率(%)	前年度比(%)
①	実施予定プログラム数	実施プログラム数	件		
②	定員数	参加者数(延べ数)	人		
③	加盟校数	参加校数(延べ数)	法人		
④	満足度目標値	事後アンケート満足度	%		
⑤	加盟校教員数	加盟校教員数	件		
⑥	加盟校数	加盟校数	件		

※1:平成28年度学校基本調査(H28.5.1現在)の常勤教職員

6. 平成28年度各加盟校の取組報告

目 次

徳島県

徳島大学（国）	6 4
鳴門教育大学（国）	6 5
四国大学・四国大学短期大学部（私）	6 6
徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部（私）	6 7
徳島工業短期大学（私）	6 8
阿南工業高等専門学校（国）	6 9

香川県

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

愛媛県

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

高知県

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

平成28年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 徳島大学

【平成28年度の教育改革に関わる動向】

平成28年度は、平成27年度に作成した「科目ナンバリング」を全学的に導入し、シラバスに記載するとともに、教養教育科目では教養教育履修の手引きにも掲載した。今後、全学的に活用していくために、カリキュラムマップに併記するなどの対策を検討している。

また、「第3回教員の教育に対する意識調査（ティーチング・ライフ）」を実施し、学内全教員の教育への取組、FDニーズの把握を行い、これらのデータを各学部等FD委員会委員と共有し、今後の実質的なFDに繋げていく予定である。

さらに、平成26年度に採択された文部科学省大学改革推進事業補助金「大学教育再生加速プログラム（テーマ1：アクティブ・ラーニング）」において、テーマⅠの幹事校に採択され、他の採択校8大学と連携してアクティブ・ラーニングの推進に取り組んでいる。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD】例年開催している、「授業設計ワークショップ」、「授業参観・授業研究会」、「大学教育カンファレンス in 徳島」、「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」の他に、各学部等におけるFDの実態を把握し、成果や課題を明らかにした上で、ニーズの明確化、今後の学部等FDと総合教育センターの支援の在り方について検討するために、「質保証のための分野別ワークショップ」を蔵本・常三島キャンパスで行った。また、日常的FD活動の取組として、教職員及び学生が気軽に参加して議論できる、《LED Café》を蔵本・常三島キャンパスで3回ずつ行った。さらに、毎年3月に行われるティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップの広報のため、常三島・蔵本キャンパスで60分のミニ版のティーチング・ポートフォリオ作成プレワークショップを行った。

【SD】本学主催として、新任教職員研修会、ビジネスマナー研修、英会話研修、パソコン講習会、メンタルヘルス研修等を実施した。また、SPOD、人事院等が主催する研修に参加させた。SPOD主催の研修については、講師養成講座以外のすべての研修に参加させることができた。なお、「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅡ）」には、特に研修意欲の高い者を参加させることができたと考える。

【成果及び波及効果】

【FD】「カリキュラムマップ」、「科目ナンバリング」を導入したことにより、学生の履修指導において活用している事例がいくつか報告されている。今後は、組織的に活用していくための対策が必要である。また、FDニーズの把握や全学FDと各学部等FDとの連携の在り方を考える機会を設けたことで、共通の課題に対して取り組むための基盤整備ができたことにより、今後は、各学部等のニーズにあったFDの実施が出来ると考えられる。APテーマⅠ幹事校の採択によって、アクティブ・ラーニング等を取り入れた教育実践を、学内外において共有していくための体制が整った。

【SD】新任教職員研修会：本学の中期目標・中期計画を理解し、教育、研究、社会貢献等の課題を認識することにより、それぞれの職務に対する意識の変革ができたと考えられる。ビジネスマナー研修：あらためてビジネスマナーを確認する場を提供することができ、本人の成長及び職場に帰ってからの周りに及ぼす波及効果があると考えられる。SPOD、人事院等が主催する研修への参加者数について、昨年度に比べて約20%の増となった。また、推薦にあたって、推薦人員枠の関係から人数調整をしたものもあった。このようなことから、職員及び上司等が職能開発等の必要性を強く意識していると考えられる。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

【FD】FDの課題の一つに、データに基づく教育改革のためIR室との連携をいかに進めて行くかがあげられる。Learning Analytics といった、教育の関するビッグデータをどう活用していくのかが重要である。また、本学の教育改革（マクロレベルのFD）を遂行するため、全国の大学改革の動向や徳島大学の現状について、学長・理事等との勉強会及び教育担当理事や役員等と教育改革に関する提案・意見交換を行う予定である。

【SD】各研修への参加にあたり、参加しやすい環境作り、また、職階別の研修について、適切な受講機会を提供できるようにしたい。年度計画において、事務職員のキャリアマップについて、検討することとしている。

平成28年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 鳴門教育大学

【平成28年度の教育改革に関わる動向】

〔FD〕FD委員会において、アクティブ・ラーニングや、ICT等を積極的に活用した授業の在り方について検討し、授業における課題解決型学修及び協同学修を80%以上の授業に取り入れることを推進することとした。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

〔FD〕毎年度、FD推進事業として、教員相互の授業参観を通して授業改善に取り組む意識を高めるとともに、具体的な授業事例をもとにして各教員の授業改善を図ることを目的とした「公開授業週間」を設定している。本年度は、平成28年11月14日（月）～11月18日（金）の間に設定し実施した。

また、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た「特別公開授業」及び「特別公開授業に係る授業研究会・ワークショップ」を7月1日（金）～11月18日（金）の間に設定し実施した。

次に、FD推進事業の「全体会」として、本年度の2テーマのうち、①「アクティブ・ラーニングのための対話型・参加型授業方法」では、学内教員による演題【大学教育とアクティブ・ラーニング—教職大学院での取り組み—】を講演として行い、②「育成する資質・能力を明確にした教員養成カリキュラムの編成と授業実践」では、平成29年度から学部学生用に導入するカリキュラム・ガイドブック（電子版）の説明会を実施した。また、四国の国立5大学連携事業として、さらなる授業の改善を目指すe-Learningを利用し講義を実施する際の問題点を共有し、問題解決を図ることを目的とした「スキルアップ研修会」を11月30日（水）に実施した。

〔SD〕教職員を対象に、大学の広報力向上を目的として、「大学に求められる広報力向上研修」を開催した。本研修では、新聞記者、TVでの報道映像制作担当者をパネリストに迎え、記事作成等に係る気づきの視点、興味を持たせるための記事等の作成ポイント、メディア担当者からの本学広報への改善点等について、パネルディスカッションを行った。

また、事務職員を対象に、役員と意見交換・議論を行い、限られた時間で能動的に課題解決能力を育成することを目的に「大学課題検討研修」を実施した。本研修では、職階ごとに5～6人程度の少人数と特定のテーマで役員との意見交換を行い、役員と現状や課題を共有し、積極的かつ迅速に対応する方策を検討した。

【成果及び波及効果】

〔FD〕FD推進事業実施報告書（WEB公開）

〔SD〕「大学に求められる広報力向上研修」では、教職員全体が今後積極的に大学の魅力を学外に広報することに対し効果的な取組を行うことが期待される。「大学課題検討研修」では、役員が現場レベルでの課題について共有し、より積極的な課題解決が期待される。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

〔FD〕取組内容についての課題は特にないが、全体会への教員参加率を向上すべきと考えている。

〔SD〕大学の広報力向上については、効果的な広報を行うため、今後発展的な研修等を行う必要がある。運営費交付金の減少に伴い、職員数を削減せざるを得ない状況であり、少ない職員数で効果的な業務を行う必要があり、OJTによる能率向上が課題となっている。

平成28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28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】①SPOD内講師派遣事業を利用した学内研修会（平成28年9月5日13：30～15：00）

「今すぐ役立つ授業T i p s アクティブ・ラーニングのスタート」

講師 阿南工業高等専門学校 坪井泰士先生

②前期学生による授業改善アンケート（7／22～8／5）

【SD】①徳島工業短期大学・四国大学共同SD研修

日時：平成28年8月26日 10：00～12：00

内容：教務部門職員養成研修

②外国語（中国語）研修

研修期間：8月23日～9月8日までの毎週火・木曜日の全6回

13：30～14：30

内容：中国語初心者を対象とし、中国語の発音、文字表記、簡単な文法事項を学び、基礎的能力を身につける。

③経営・財務状況の把握・分析についてのSD研修

日時：平成28年9月16日 14：00～15：00

内容：「決算書（計算書類）の読み方」と「経営上の財務分析」について

【成果及び波及効果】

【FD】①研修会については、アンケート結果や感想を聞くと非常に面白く良かったということで違う題材でも機会があれば話しをして欲しいという声が多かった。

②授業改善アンケートは学力差が出ていることもあるが、例年以上に授業内容よりも授業マナーに関して教員と学生の意識差（授業マナーなど）があるように感じられたため教員から学生へこれまでより丁寧にコメントを返すこととした。

【SD】①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。

②外国語対応の必要性を認識することができた。

③本学の経営・財務状況を理解することにより、職員の経営意識を高めることができた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

【FD】研修会は全教員を対象としたが、様々な学内行事が日々開催されておりなかなか全員の参加が難しい。年々この傾向は強くなるように感じられるため、行事の開催スケジュールについては全学的に見直しが必要だと思われる。

【SD】職員の能力開発及び資質向上のための体系的な研修制度を構築することが課題である。

平成28年度 FD／SD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28年度の教育改革に関わる動向】

平成28年度、文部科学省より保健福祉学部「口腔保健学科」の設置が認可され、平成29年度4月より本学に新学科が設置されることとなった。また、平成29年度には、大学・短期大学機関別認証評価を受けることになり、全学をあげてFD／SD活動の充実に取り組んでいる。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD】FD研究部会では、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及び運営を中心に、FD活動の推進に向けた取り組みを実施している。

研修会・講演会では、今年度より新任・昇任教員研修を開始し、大学のめざす方向やFD活動の紹介、授業改善に関する研修などを5回行った。全学対象の研修会は、学内講師のほか、外部講師を招聘したり、SPODの講師派遣や遠隔配信プログラムを利用して、授業改善に向けた研修や多様化する学生への対応に関する研修を6回実施した。また、卒業生満足度評価アンケートでは、回答方式をマークシートからWebに切り替えた。



【SD】本学では、大学・短期大学部の高等教育機関としての教育機能の質的向上を支援するため教職員の能力開発等の研修を実施している。本年度は4月に新任研修会、7月のセクハラに関する研修会では本学の保健センター職員から本学の現状について学んだ。8月には教職員の危機管理能力の向上を目的とし、消防署員の指導のもと防災について学習した。また、日本高等教育機構より講師を招き、SDに関する省令改正をはじめ高等教育政策の最新の動向について学んだ。2月には学生の公正な採用に向け、就職差別につながる恐れのある「14項目」について講師を招き実施した。

【成果及び波及効果】

【FD】FD研究部会の活動は9年目を迎え充実してきた。活動内容は、「FD研究部会活動報告書」として全学に配布し、ホームページで公開している。教員の授業改善への意識も高くなってきており、研究授業の定着のほか、全学授業評価アンケート結果への対応策表明も学内Web上で約9割の教員が行っている。

【SD】大学における教育研究活動等の適切及び効果的な運営のため、教職員に必要な知識技能の習得のために研修の機会を設けることは重要である。教職員自らが問題意識を持つとともに職員の中に講師を務める者も出ている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

【FD】教職員はいろいろな業務を抱えおり、研修会・講演会や研究授業への参加が十分にできないことが課題である。そのため、アクティブ・ラーニングなどこれから求められる授業への改善への取り組みは、十分にはできていない。ICTの活用を促進するなどして時間を生み出し、多様化してきている学生への対応を図っていくことが求められる。

【SD】教職員の中に問題意識を持ち協働で課題に取り組む例も出ているが、全員が参加しての研修のための時間確保とともに、プログラムの充実に図っていくことが必要である。

平成28年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：徳島工業短期大学

【平成28年度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、昨年に続き実施計画を立案し教授会で審議し実行に移した。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月末に報告書としてまとめ、(財)短期大学基準協会に提出した。平成28年9月に第三者評価を受審し12月に適格の内示があった。個々の教員については、愛媛大学で開催されたSPODフォーラムに3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。

さらに、自動車整備教育を一層充実させるために専門教育検討委員会で議論を重ね教授会の議に附して、平成29年度から実験・実習教育内容を改革した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

FD研修では、例年実施している授業見学&公開授業（保護者向け）を6月13～29日に実施した。7月1日に授業見学した結果について研修を実施した。また、8月19日に愛媛大学による遠隔配信システム「学生を眠らせない講義法のコツ」「講義のための話し方入門」を受講した。本講座には、四国大学からも1名の参加者があった。

FD&SD活動では、7月15日にSPOD講師愛媛大学清水栄子講師及び加地真弥特定研究員を招き、「身近なデータを活用した教育改善」の演題で出張や授業以外の全教員が参加した。講師より教育改善のひとつの手法としてのIRについて、基本概念及び取り組み方の説明があった。その後5つのグループに分かれて、教育改善（学習支援）のための課題と必要なデータ、情報について討議した。最後に、各グループが発表し多様な意見があることがわかった。

また、8月31日に私学共済・事業団より専門職員小島憲明氏を招き「本学の財務状況とSWOT分析」を行い本学の経営状況の把握と本学の強み、弱みなどを数名ずつのグループに分かれて意見を出し合い、発表した。

【成果及び波及効果】

成果として、授業見学&公開授業後の研修では、各教員がふだんから工夫したり学生指導上の苦労していることなどの情報を共有できたこと、IRについては、基本的な知識の共有ができたこと、SWOT分析では、全職員で行うことで本学の強み・弱みをあらためて洗い出すことができたことである。波及効果として、特にSWOT分析によって得られた情報を今後の経営戦略を立てる上での基礎資料としてまとめることができたことである。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

平成29年度は、今年度の実績を踏まえ教職員の教育力・指導力の一層の向上をはかるために県内の大学間でのFD、SD研修に参加することや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積極的に行う。

平成28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28年度の教育改革に関わる動向】

本校は、平成26年度文部科学省大学教育再生加速プログラム（AP）に採択され、全学の教育基盤としてクラウド型LMSを導入した。ICT活用教育の推進を目的としているこのLMSの活用が広まっている。平成28年度は、教員ベースでも科目ベースでも平成27年度よりもLMSの利用が増えている。これに伴い、学生の授業外学習時間も徐々に増加傾向にあり、好循環になっている。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

平成28年度に初めて整備したアクティブ・ラーニングスタジオを活用して4月の保護者参観日に公開授業を実施し、保護者に好評だった。この他、定期的に行っている教員の相互授業参観とは別に、ICT活用教育の実践例として一般教養科目の授業公開および専門教科のアクティブ・ラーニング実践例として化学の授業公開を実施し、多数の参観があった。冬季教員研修会においては、簡易版アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップを開催し、大多数の教員がアカデミック・ポートフォリオ作成を簡易的に体験することができた。また、高専機構本部が推進するモデルコアカリキュラム（試案）が改訂されたため、社会人力・人間力の可視化を目的として昨年度開発したコンピテンシー評価ルーブリックを改良・改訂し、後期授業における評価試行を教員40名に拡大して実施した。



【成果及び波及効果】

利用者の年平均は、2014年度は教員、学生とも35%程度であったがその後利用者は増加し、2016年度（9月まで）では学生が93%、教員が72%利用している。また、開講科目のうち46%の科目でLMSが利用されている。そして連動するように学生の授業外学習時間も徐々に増加していることが確認できている。これらの成果はSPODフォーラムをはじめ、全国高専フォーラム、日本工学教育協会、ISATE、大学教育研究フォーラム等で報告している。また、あわぎんホールにおいてAP事業成果報告会を開催し、広く一般に公開した。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

学生のコンピテンシー育成について正課教育・正課外活動における取り組みの普及・発展をめざし、新たにアクティブ・ラーニングの普及に向けて核となるインストラクター人材を育成し、全学的にアクティブ・ラーニングを推進したい。

平成28年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：香川大学

【平成28年度の教育改革に関わる動向】

FD関係では、第3期中期計画の平成28年度計画に、「教育戦略室の下に教学IR部を設置する。また、教育情報を一元化しIR活動を行うための教学IRシステムの開発方針を策定する。」ことを掲げているため、先行大学（長崎大学等）への訪問調査等で得られた成果をふまえて、本年度中の教学IR部の設置と教学IRシステムの開発方針の策定に向けた検討が進められている。

SD関係では、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いる大学の国際化を進めるための職員の養成について、語学力・国際的感覚を身につけるための研修内容の見直しが進められた。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

FD関係では、第3期中期計画の平成28年度計画に、「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開発する。」ことを掲げているため、先行大学（愛媛大学等）への訪問調査等で得られた成果をふまえて、プログラムを構成する要素の検討はもとより、プログラムを支える制度面の整備に着手した。

SD関係では、本学独自の若手職員研修やリーダー（課長）クラス研修、チーフ（係長）クラス研修に加え、SPOD、人事院、国立大学協会、中国・四国地区国立大学法人支部と連携して、階層別等の各研修を実施している。また、事務職員の国際化の取組の一環として、海外のサマープログラム等への職員派遣に向け、語学研修を実施している。

【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、次世代リーダー養成ゼミナール修了生から、すでに1名のSPOD－SDC資格認定者を輩出しているが、今年度は2人目のSPOD－SDC資格認定者の認定作業を進めており、認定された後は、既認定者とともに今後の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期中期計画の平成29年度計画に「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試行的に実施する。また、そのプログラムの修了が任期更新等の前提条件のひとつとなるような仕組みを構築する。」ことを掲げているため、プログラムを構成する要素の開発もさることながら、プログラムを支える制度面の整備が大きな課題である。

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、女性リーダー育成等の要請にも応えるため、複合的に業務に対応できる人材育成を進めていく必要がある。

平成28年度 FD／SD活動の取組報告書

学校名：香川県立保健医療大学

【平成28年度の学内の教育改革に関わる動向】

本学では、FD委員会が中心となって企画立案し、授業評価、FD講演会とティータイム教育サークルの開催により、全学的・組織的なFD活動を展開している。このうち、授業評価は、年2回、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及び自己点検結果を学生に開示している。8月にはFD講演会（SPODから講師派遣）を実施し、全教職員の約65%が参加したところであり、2月にはティータイム教育サークルを予定している。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

SPOD内講師派遣によるFD講演会では、「効果的なeラーニングの活用方法」をテーマに、eラーニングの活用方法について、グループワークを実施しながら学んだところであり、今年度から本学で導入しているeラーニングシステムにおける教材作成に有効と考える。

【成果及び波及効果】

FD講演会への約65%の教員の参加は、FD活動への取組みの意欲的な姿勢と教育力の向上及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内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組みを進めていく。



平成28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28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28年度は「学生の指導の在り方」をテーマとした。

これを受け、第1回FD研修会では、初年次教育を中心とした学生指導の在り方について、学生生活の充実に向けて学生の取り組みを教職員はどうサポートするのか、初年次学生を対象にアンケートを実施し、それを基にディスカッションを行い今後の改善策を検討した。

・SDについて

第1回SD研修会では、SPOD内講師派遣事業を利用し、「大学組織を理解する」をテーマに実施した。大学という組織がどのような論理で動いているのかについて、教員と組織の特徴と論理から学び、チームごとにワークシートに取り組み、発表を行った。

第2回FD研修会・SD研修会では、第1回FD研修会で実施した初年次学生アンケート結果を基に各学部・学科で検討し、平成28年度後期に実行した取り組みの成果と課題を発表し、教職協働でグループディスカッションを行う予定。

【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4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、学生指導の在り方についての関心が高まっている。

・SDについて

SD研修会を通して、近年の大学組織の理解を深めたり、大学職員として本学の教育について考えることにより、研修会終了後も各自業務に関連した情報を収集したり、学生との関わり方の改善を行っている。

【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、「FD活動第3期6カ年計画」を推進する。

・SDについて

SDの義務化に伴い、今まで以上に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28年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 香川短期大学

【平成28年度の教育改革に関わる動向】

相変わらず教員・職員ともFD／SDの動向，取り組みに関心が低い傾向にある。授業改善に意欲のある教員も，自ら情報収集や研修参加など，改善に積極的に取り組んでいる者はごく少数である。平成28年度は，「動機づけ」と「教員が取り組みやすい内容の示唆」にポイントを置き，研修を行ったところ，一定の成果が得られたと感じている。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

今年度は，予定を含めて5回の研修を実施。

1. 第1回FD／SD研修「学生の主体性を促す学習支援」（SPOD内講師派遣事業）（7月）
2. 第2回FD／SD研修「明日から使えるアクティブ・ラーニング～基礎編～」（8月）
3. 第3回FD／SD研修①「研究上の不正防止」②「京都コンソーシアム伝達講習」③「私立短大教務担当者研修会報告」（1月）
4. 第4回FD／SD研修「シラバスとDPの関連付けによるPDCAサイクルの実質化」
5. 第5回FD／SD研修（テーマ未定）①「3つのポリシーに基づく大学の取組の自己点検・評価と内部質保証に関するもの」②「教学マネジメントに関わる専門的職員の育成に関するもの」③「大学改革に関するもの」（3月）…提携校と遠隔で実施予定

実施済みの研修は，いずれも日程・時間を工夫して実施したため，平均82.4%と高い出席率だった。これまで授業のアクティブ・ラーニング化が遅れていたが，第2回の研修は可動式の机・椅子の導入に合わせて実施した。内部の教員が担当することで，実情に合わせた研修内容であり，アンケートも好評で，アクティブ・ラーニングの手法を取り入れるきっかけ作りになった。また，第3回の最新情報や動向が中心の研修は，情報が多すぎたものの，ある程度の刺激になった。第4回は，シラバスという目前に迫った問題であり，真剣な取り組み状況であった。

以上はFDとSD合同の研修として行った。SD単独の研修としては，学生が履修している「教養講座」をSD研修として位置づけ，受講を促したところ，数名の職員が受講した。また，大学間連携協定を締結している鳥取短期大学に赴き，同校のSD研修を3名の職員が受講した。

【成果及び波及効果】

一部の教員が研修内容を取り入れて改善しているが，その内容を特に取りまとめたり，公表したりはしていない。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

本年度は，アクティブ・ラーニングを始めるきっかけを作った。次年度はもう1段階アクティブ・ラーニングを深化する研修を行いたい。情報提供については，短時間に多くの情報に詰め込まざるを得ない状況だが，一部のテーマだけでも深く掘り下げる機会を設けたい。

平成28年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 香川高等専門学校

【平成28年度の教育改革に関わる動向】

自己点検評価を実施し、本校の優れている点、改善を要する点を再確認した。

海外の協定締結校と本校独自のグローバル・エンジニア・トレーニング・プログラム（GETプログラム）を実施し、学生の短期派遣や短期受入による「グローバル人材教育」を推進した。

さらに、「高専におけるモデルコアカリキュラム」，「自学自習を目指したアクティブラーニング」や「Web シラバス」を積極的に取り入れ、改革を行った。

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。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

○教育実践事例報告会：11月28日に教育実践事例報告会を開催し、6件のアクティブラーニングの発表と2件の授業改善の講演がなされた。約100名の教員が聴講した。

○新任教員研修：新任教員に対して、4月に集合研修を実施した。11月には、採用後の日々の校務における質問、意見等を集約し、副校長及び担当主事がフォローアップを行った。

○FD・SD研修会：9月12日、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研修並びに、ハラスメント防止及びメンタルヘルス研修を実施した。コンプライアンス研修では理解度を測るテストを行い、公的研究費の使用ルールについて再確認した。

【成果及び波及効果】

○教育実践事例報告会において、予稿集の作成・配布により議論が活性化され、全教員が授業改善に積極的に活用している。

○新任教員に対して着任後の集合研修や日々のサポートに加えて半期経過後のフォローアップを行うことにより、高専教育についての理解がより深まり、スムーズに実践的教育力の向上が図られた。

○FD・SD研修会で実施した全員必修のコンプライアンス研修理解度テストの結果を集計して報告書に纏め、グループウェアで共有し、意識向上に努めている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

○長期的視野に立った人材育成方針を立案し、計画的に推進する。

○自己点検評価の結果を検証し、PDCAを回し、FD／SDに反映させる。

平成28年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：愛媛大学

【平成28年度の教育改革に関わる動向】

平成28年4月、「社会共創学部」が設置された。本学で43年ぶりの新学部設置となり、法文学部、教育学部、農学部の改組も行われた。また、大学憲章が改訂され、「学生中心の大学」「地域とともに輝く大学」「世界とつながる大学」を創造することを基本理念とした新たな体制がスタートした。第3期中期目標期間（平成28年度から平成33年度）における機能強化の方向性として、「輝く個性で地域を動かし世界とつながる大学」を目指した「愛媛大学ビジョン」を策定し、「地域の持続的発展を支える人材育成の推進」など3つの戦略と具体的な取組を設定した。さらに、柔軟な教育活動の展開や国際的な流動性の向上を目的として、共通教育、法文学部、社会共創学部のカリキュラム等で「クォーター制」を導入した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD／SD共通】全国的高等教育機関の教育力の質向上に資するため、FD／SD／IRの専門家・実践的指導者の養成を目的として、平成28年10月に、SDコーディネーター／IRer養成講座を名古屋市で実施した。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、以下「教職員能力開発拠点」という。）主催、椋山女学園大学共催で行われ、全国高等教育機関から51名（SDC16名、IRer35名）の教職員の参加があった。この研修受講者数は、愛媛大学ビジョンの「地域の持続的発展を支える人材育成の推進」の評価指標（KPI）のひとつとなっており、今後6年間で学内外延べ300名以上の受講者数となることを目指している。



平成28年10月 SDコーディネーター／IRer養成講座
（会場：椋山女学園大学（名古屋市））

【FD】本学では、平成18年度から教育コーディネーター制度を導入し、教育改革の方向性についての共通認識を図るため、年数回教育コーディネーター研修会を開催している。今年度は、本学における高等学校との連携の在り方を検討し、入試政策に沿った各学部の入試方針及び実施方法を明確にするため、「愛媛大学における入試改革—高大接続を中心に」をテーマに全4回の研修会を実施した。第1回は、鈴木寛文部科学大臣補佐官に高大接続の政策動向について、第2回は、荒瀬克己大谷大学教授（元京都市立堀川高等学校長）ら4名から高校や大学の高大接続の取組についてご講演をいただいた。第3回及び第4回では、高大接続、入試政策の動向を踏まえながら、昨年度試行的に策定した各学部等の得点配分表をもとに、実際の入学者選抜を想定して、活動報告書の活用方法など、特に「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度」の評価方法について具体的に検討し、全学的にアイデアや課題を共有した。

【SD】教職員能力開発拠点主催で、「スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ」を本学で実施し、全国的高等教育機関から11名の参加があった。参加者からは、「自分の経歴を振り返ることによって自分自身を見つめ直すことができた」「過去の業績等を振り返り、自分のキャリアプランを構築することができた」などの意見があり、好評であった。

また、本学では、「大学コンソーシアムえひめ」事業の一環として、愛媛県内の大学生をインターンシップ研修生として受入れており、今年度は5名の大学生を受入れた。実施にあたっては、受入職員を対象に「インターンシップ事前研修」を実施し、受入プログラムの意義や内容について具体的に検討しており、部下の育成やOJTを実践することで職員自身の教育能力向上を図る機会にもなっている。

【成果及び波及効果】

社会共創学部において、「フィールド基礎実習」を開講した。これは、同学部の基本理念であるトランスディシプリナリー教育（学生及び教職員が地域ステークホルダーと一体となって地域課題に取り組む手法）の一環であるが、昨年度、「社会共創学部FD研修会」において、今年度以降のトランスディシプリナリー教育実施にあたって検討した内容を踏まえ実施したものである。

また、平成25年度から導入されたデニユ・トラック制度適用者のうち22名が、審査に合格し今年度デニユ職に移行した。審査要件の一つである100時間の能力開発プログラム修了は、教育力のみならず、研究力、マネジメント力、学術統合力も考慮したプログラムとなっており、大学教員の基盤となる能力を身につけ、今後の教育・研究活動によりよい効果を与えることが期待される。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

「地域の持続的発展を支える人材育成の推進」のため、FD／SDの受講者の確保や、学内FD講習の高度化が求められており、引き続き学内外でFD／SD／IR研修を実施し、学内のみならず全国的高等教育機関の教育力の質向上を目指す。

また、平成17年から実施している、学内の優れた教育取り組みに対する支援「愛媛大学教育改革促進事業」（愛大GP）の枠組みを今年度中に見直し、平成29年度から、大学憲章「学生中心の大学」「地域とともに輝く大学」「世界とつながる大学」実現に資することが期待される国内外に向けた視野の広い教育改革の取組を支援する予定である。

平成28年度 F D／S D活動の取組報告

学校名： 愛媛県立医療技術大学

【平成28年度の教育改革に関わる動向】

平成28年度は新たな中期計画の初年度で、目標達成に向けてのF D／S D活動の更なる活性化と進化が求められています。開設から2年が経過した大学院での教育・研究を新たなステージへと躍進させるためのF D／S D活動が開始されました。また全学的な教育・研究倫理に関する取組みにF D活動も一定の役割を果たしています。

【F D／S Dの取組事例ハイライト】

【F D／S D】

1. S P O D内講師派遣プログラム事業として愛媛大学教育企画室の小林忠資先生による「後輩の成長を促すコーチング」が8月に全教職員を対象に実施されました。コーチングについて、その定義から始まりコーチングの限界、コーチングの3つの原則と展開されて、最後にコーチングスキルについて「ビリギャル」を例にグループでの検討が行われました。
2. 今年度から教職員全員参加によるハラスメント防止研修会が年2回行われました。8月に特定社会保険労務士・産業カウンセラーの稲好智子先生によるアカデミック・ハラスメント防止研修会が、12月にはS P O D内講師派遣プログラム事業の「事例から考えるハラスメントⅣ」が昨年と同様に愛媛大学教育学生支援部の吉田一恵先生により行われました。

【F D】

1. 教官の研究遂行に必要な競争的資金を得るための「科研費獲得のための研修会」が新たに科研費を獲得した学内の教官が講師となり9月に開催されました。

【その他】

1. 大学基準協会による大学評価を受けた際に、審査委員とのF D／S D担当者の個人面談が行われました。P D C Aサイクルが十分に機能していないとの指摘等があり今後のF D活動の改善に当たり得るものが多かった。

【成果及び波及効果】

年度毎にF D活動報告書（紙媒体）が大学に提出され学内ネットワークでもアクセス可能となっています。参加学習型のプログラムによる人権啓発・ハラスメント防止研修会も定着し、今回が4回目のパートⅣが行われ回を重ねるごとにハラスメントへの関心と理解が確実に深まっています。また、継続的なF D活動で競争的外部資金（科学研究費）の獲得が増加しています。

【F D／S Dに関わる次年度の課題】

1. F D／S D活動の新たなP D C Aサイクルへの展開
2. S D活動の強化
3. 大学院F Dの充実

平成28年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：聖カタリナ大学

【平成28年度教育改革に関わる動向】

【FD】平成28年8月、文部科学省より「看護学科」の設置が認可され、平成29年4月から人間健康福祉学部にて4つめの学科が開設されることとなった。この看護学科は「看護実践能力を修得するための体系的な教育研究を行うことを通して、地域社会の保健・医療・福祉に貢献する豊かな教養を備えた人材の養成を目指す。」という教育研究目的のもと地域の健康・保健・福祉のニーズに応え、将来に向けた地域社会の持続的発展に貢献していくことを目指している。FD活動については、FD研修会、公開授業（内外を対象）、授業改善調査等を実施しているが、FD研修会・公開授業については参加者がやや低調なため、今年度中に実施の日程等を含めFD委員会で検討を予定している。

【SD】平成29年度は新学科設置に伴い、2キャンパス体制での運営に向けて組織改編を実施する予定である。今年度は、全職員の新学科に対する理解を深め、来年度に向けて適切に大学運営を行うことができる職員の能力向上を目指すことを重点目標とした。学内研修、OJT、OFF-JT研修による自己研鑽に取り組み、目標達成を目指すため、SD委員会を中心に夏季・冬季の2回の学内研修を企画し実施した。またSPODフォーラムが愛媛大学で開催されたことに伴い、職員全員について、所属課長が目標達成に有為と考えるテーマを選択し、1講座以上の受講を必須としたほか、SPODが企画する職員のスキルアップに繋がる講座には、積極的な参加を呼びかけ、特に若手職員を中心に受講させ人材育成に力を入れた。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD】9月20日、「ディープラーニングに誘うアクティブ・ラーニングの手法～物理、化学の実践例より～」というテーマで高知大学・大学教育創造センターより立川明先生を招きFD研修会を実施した。研修では、グループワークを中心にアクティブ・ラーニングの手法が平易に解説され、受講者の評価も高かった。

【SD】《夏季事務職員研修会》平成28年8月30日（火）、テーマ：北条キャンパスと松山市駅キャンパスにおける2キャンパス間連携のデメリットを考える。～縦割り意識を持たないキャンパス間連携によるデメリット克服を目指す～

2キャンパス間の連携には、コミュニケーションが不可欠であり、職員それぞれが果たすべき役割を理解したうえでチーム力（組織力）の向上を目指す。今回は、外部講師による「チーム力を高めるコミュニケーション」をテーマに一般企業の事例を踏まえた研修を行った後、研修テーマを課題としたグループワークを行った。

《SD事務職員研修会（冬季）》平成28年12月27日（火）、テーマ：楽しく仕事をするために～聖カタリナ大学らしさを創造し、将来に向けてチャレンジする大学職員～

今年度の目標を踏まえ、SD委員会として単発の研修会とするのではなく、中・長期的な目標を目指した継続的且つ効果的な研修を企画していくこととし、今回は、自己理解、他者理解の重要性を理解し、まず身近な「課」単位によるコミュニケーションのあり方から見直すこととした。外部講師によるテーマに則った研修や各課に分かれてのグループワークを実施した。

《次世代リーダー養成ゼミナールプロジェクトとの連携》

プロジェクトに参加している職員の提案を受け、SD委員会と協同で企画について検討を行い、実施することとなった。今後、SD委員会を起点として、全職員でプロジェクトに取り組み、ゼミナール終了後も、継続して有効活用していくことができる体制づくりを行っていく予定である。

【成果及び波及効果】

【FD】平成25年度より、教員に授業改善報告書の提出を求めているが、「学生による授業評価アンケート」の自由記述欄のクレーム記述が年度を追うごとに減少しており、一定の成果がでていと考えられる。なお、「授業評価アンケート」は、図書館にて学生が閲覧可能である。

【SD】学内研修やSPODの研修への積極的な参加により、職員の自己研鑽への意識は高まりつつある。来年度以降、2キャンパス体制に改編されることをきっかけとして、組織力の強化に繋がる意識改革となりうる職員のスキルアップとなる研修が今後必要と考える。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

【FD】FD研修および公開授業の参加者を増やすことが次年度の課題である。そのため、研修内容、実施日程などについて検討するとともに教員のニーズを明確にする作業をFD委員会で行う。

【SD】来年度以降もSD委員会が中心となり、職員の能力向上を目指しつつ、組織力強化に繋がる職員養成が必要と考える。個々の能力や適性を組織的に把握し、適材適所の人員配置ができる体制を作っていく必要がある。

平成28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28年度教育改革に関わる動向】

【FD】短期大学部は教育研究活動の改善・内部質保証を重点的課題とし、その一環である教員の資質能力の向上を掲げ、教員一人ひとりの意識改革に取り組んでいる。全教員が「学生による授業評価アンケート」を活用した授業内容の分析を行い、PDCAサイクルに則った改善策をFD委員長に提出することで、「より良い授業」に向けた取り組みを開始した。また、年度初めに全教員が『研究計画書』をFD委員会へ提出することを取り決めた。さらにFD委員会発行の『聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部研究叢書』への参加を目標としている。本年度は2名の教員が論文を執筆する予定である。

【SD】平成29年度は新学科設置に伴い、2キャンパス体制での運営に向けて組織改編を実施する予定である。今年度は、全職員の新学科に対する理解を深め、来年度に向けて適切に大学運営を行うことができる職員の能力向上を目指すことを重点目標とした。学内研修、OJT、OFF-JT研修による自己研鑽に組み、目標達成を目指すため、SD委員会を中心に夏季・冬季の2回の学内研修を企画し実施した。またSPODフォーラムが愛媛大学で開催されたことに伴い、職員全員について、所属課長が目標達成に有為と考えるテーマを選択し、1講座以上の受講を必須としたほか、SPODが企画する職員のスキルアップに繋がる講座には、積極的な参加を呼びかけ、特に若手職員を中心に受講させ人材育成に力を入れた。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD】平成28年度は1名の新採用教員を対象とした新任教員研修を4月1日に行った。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新任研修について説明した。SPOD研修については、全教員が2年に1回参加することを義務付けている。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おり、学内研修については原則全員参加のもと実施している。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・FD委員が学生の視点に立った記述、評価方法の明確性、到達目標について確認）、SPOD派遣講師プログラムを活用した学内研修を9月20日に実施した。

【SD】《夏季事務職員研修会》平成28年8月30日（火）、テーマ：北条キャンパスと松山市駅キャンパスにおける2キャンパス間連携のデメリットを考える。～縦割り意識を持たないキャンパス間連携によるデメリット克服を目指す～

2キャンパス間の連携には、コミュニケーションが不可欠であり、職員それぞれが果たすべき役割を理解したうえでチーム力（組織力）の向上を目指す。今回は、外部講師による「チーム力を高めるコミュニケーション」をテーマに一般企業の事例を踏まえた研修を行った後、研修テーマを課題としたグループワークを行った。

《SD事務職員研修会（冬季）》平成28年12月27日（火）、テーマ：楽しく仕事をするために～聖カタリナ大学らしさを創造し、将来に向けてチャレンジする大学職員～

今年度の目標を踏まえ、SD委員会として単発の研修会とするのではなく、中・長期的な目標を目指した継続的且つ効果的な研修を企画していくこととし、今回は、自己理解、他者理解の重要性を理解し、まず身近な「課」単位によるコミュニケーションのあり方から見直すこととした。外部講師によるテーマに則った研修や各課に分かれてのグループワークを実施した。

《次世代リーダー養成ゼミナールプロジェクトとの連携》

プロジェクトに参加している職員の提案を受け、SD委員会と協同で企画について検討を行い、実施することとなった。今後、SD委員会を起点として、全職員でプロジェクトに取り組み、ゼミナール終了後も、継続して有効活用していくことができる体制づくりを行っていく予定である。

【成果及び波及効果】

【FD】「学生による授業評価アンケート」の自己分析は、データ蓄積をもとに各自が改善策を検討することで、教育の質向上への意識強化が期待できる。『研究計画書』については、研究の継続性が期待できる。『研究叢書』には、本年度2名が論文を執筆する予定である。FD委員会としては、4月の教授会にて当該年度すべての取り組みについて報告書を配布し、活動報告を行っている。また次年度のSPODの概要を説明し参加を促している。

【SD】学内研修やSPODの研修への積極的な参加により、職員の自己研鑽への意識は高まりつつある。来年度以降、2キャンパス体制に改編されることをきっかけとして、組織力の強化に繋がる意識改革となりうる職員のスキルアップとなる研修が今後必要と考える。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

【FD】学内研修についてはほぼ全員の参加が見られるが、SPODフォーラム研修参加促進への努力が必要である。

【SD】来年度以降もSD委員会が中心となり、職員の能力向上を目指しつつ、組織力強化に繋がる職員養成が必要と考える。個々の能力や適性を組織的に把握し、適材適所の人員配置ができる体制を作っていく必要がある。

平成28年度 F D／S D活動の取組報告

学校名：松山大学・松山短期大学

【平成28年度の教育改革に関わる動向】

平成28年度の本学におけるF D活動は、昨年度に引き続き大学評価（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。

【F D／S Dの取組事例ハイライト】

1. F Dの取組

アサーティヴ入試の試みについては、本学の入試部の事務職員も参加し、新しい入試の試みについて学んだ。

2. S Dの取組

事務職員研修委員会の企画・立案で「クレーム対応能力の向上」をテーマに取り上げ、日々の業務の中で直面する様々なクレームへの対応能力を高めることを目的とした研修を実施した。その他に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. F Dの取組

アサーティヴ入試のF Dに参加した事務職員からは、日頃から学生たちの実情を把握し、それを入試に生かすことが重要であることがわかった。

2. S Dの取組

「クレーム対応能力の向上」をテーマに行われた研修の実施後アンケートには、これまでクレーム対応を経験された方の中から“研修時または研修後すぐに自分の考え方を改めた”という声が多数寄せられたことから、十分な成果があったと判断している。

また、マネジメント研修では「私学を取り巻く諸問題について」のテーマで、実際に発生している法的問題について学び、解決のヒントを得ることができた。

【F D／S Dに関わる次年度の課題】

1. F Dの取組

様々なテーマでF D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. S Dの取組

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

また、来年度からS Dが義務化されるのに伴い、全学I Rなど経営的視点を持ったS Dに取り組みたい。

平成28年度 F D／S D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28年度の学内の教育改革に関わる動向】

F D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F D委員会において計画・実施しており、S D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28年度はF D・S D合同の研修会として、S P O D内講師派遣プログラムを利用した研修会および学内教職員が講師となって研修会を実施した。

【F D／S D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28年4月2日（土）14：00～15：00

新任教職員8名に対し実施

第1部：全体会で建学の精神、教育理念・教育方針・教育目標・学生指導に関することなどについて説明

第2部：各所属部署において個別の説明

○F D委員・S D委員対象研修会 平成28年6月9日（木）17：00～18：30

「S P O D課題発見コンサルテーション」（S P O D加盟校内講師派遣プログラム）

（愛媛大学 学長特別補佐（教育改革・能力開発）・教育企画室長 小林 直人 氏）

○「授業評価アンケート」の質問項目の改訂を行い、あわせて、アンケートの名称を「授業改善のためのアンケート」とした。

○第1回S D研修会 平成28年8月10日（水）15：00～17：00

（1）学園アーカイブスについて（年史資料整備担当）、（2）2015年度決算等について（経理課長）、（3）補助金制度について（教務係長）、（4）会計検査院対応について（経理課長）

○第1回F D・S D研修会（学園創立記念 教職員研修会）

平成28年9月16日（金）13：00～14：30 「チーム東雲」の素地づくり

（松山東雲女子大学 副学長、松山東雲短期大学 副学長、松山東雲学園 事務局長）

○「S P O D研修プログラム」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】

「S P O D課題発見コンサルテーション」での議論が発端となり、教職協働や女子教育などをテーマとした学内ワークショップを「第1回F D・S D研修会」として9月に開催するとともに、新たなS D委員会規程作成に向けての作業も動き出した。ワークショップ形式のF D・S D研修会の参加者は多く、教職員の資質向上のための組織的な取り組みとして大変有意義であった。

「授業改善のためのアンケート」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。

【F D／S Dに関わる次年度の課題】

- ・「授業改善のためのアンケート」の回収率向上。（w e b入力からマークシート方式への切り替え。）
- ・「授業改善のためのアンケート」の集計結果のフィードバックの再検討。
- ・大学設置基準の改正に伴うS D関連規程の見直し及び研修内容・実施方法等の検討。

平成28年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：今治明德短期大学

【平成28年度の教育改革に関わる動向】

本学のFD／SD活動では、年度始めの新任教職員研修、公開授業・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学外研修会への参加、SPOD内講師派遣プログラムを利用した学内FD／SD研修会、卒業時アンケートを定例で行っている。また、平成27年度に初の試みであった、SPODフォーラム等、学外での研修会での学びを学内に還元するためのミーティングは平成28年度も継続して計画している。

昨年度SD活動の課題であった「学修ポートフォリオ」システム構築については、プロジェクトチームを編成し、平成29年度からの導入を目指している。

本学では地（知）の拠点整備事業の採択を契機に平成27年度より開講している「地域交流実践演習」において、全専任教員によるアクティブ・ラーニングに取り組んでいる。平成28年度は2年目を迎えたが、初年度の反省を踏まえ、試行錯誤しながらではあるが、学生にとってよりよい学びのために授業改善努力を組織的にやっている。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

学内公開授業は、5月中旬にライフデザイン学科食物栄養コースの「食品衛生学実験」の授業科目で行った。本公開授業では、学科・コースを超えて12名の教員がピアレビューに参加し、学生への効果的な指導について等、意見交換を行った。

9月に開催されたSPOD内講師派遣では愛媛大学の清水栄子先生をお招きし、「学生の主体性を促す学習支援」のプログラムを実施した。教員9名、職員7名が参加し、教職協働の雰囲気の中、学生の学習支援の目的や課題を共有することができた。

SPODフォーラムを中心とする学外の研修には、教職員各々の業務に直結する内容のプログラムに参加することで業務改善に役立てている。今後、学外での学びを学内の教職員間で共有し、組織力の向上を図ることを検討している。

「地域交流実践演習」の授業では、学生の主体性を高めるために、そのテーマ選択において学生の希望を優先する、学生の帰属意識を高め、実質的な学習を目指して1年間同じグループで活動するという前年度からの改善策を実践している。特に地域での活動では、本授業のために用意されたiPadを用い、データ収集、情報検索、情報集約作業を行い、効果的に学びを深めることができた。

【成果及び波及効果】

小規模校としての特色を生かし、学内で行われる研修では教員も職員も共に参加する形で行われている。研修のみならず、日常的に教職員の連携、情報共有の機会をもつことができ、学生についての情報共有、理解と支援を促進している。教務委員会では、SPOD配信（eラーニング）による「学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法」のプログラムを受講し、次年度のシラバス作成に生かすことを計画している。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

次年度は、教職協働での教育活動の改善を目指すとともにSD義務化に向け、さらにSD活動を意識し、研修等に取り組んでいく。FD活動においては、学生の地域での学びの促進、アクティブ・ラーニングの推進のためにさらなる具体的な取り組みを検討し、計画・実践する。

平成28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28年度の教育改革に関わる動向】

前年度までメインテーマとしてきた「授業改革」について、本年度も引き続き研修会等で研鑽を積むとともに、学生支援を目的としたシステムの構築や授業評価の見直しを行った。また、FD・SD共同研修としてSPOD内講師派遣プログラムを利用させていただき、主体的な学生の学びについて教職員が共に考えることによって共通理解を深めた。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD】教育の質向上を目的とした研修会を月1回開催した。研修内容は授業づくりの検討、授業評価アンケートの見直し、緊急時における教職員の役割、教学システムの有効活用などであった。9月に開催したFD・SD研修会ではSPOD内講師派遣プログラムを用い、「学生の主体性を促す学習支援」をテーマにし、清水栄子先生にご講演いただいた。グループワークを通じて、一つのテーマについて教職員間で意見交換をすることによって、共通理解を深めることができた。

【SD】SD研修については、学内開催のFD・SD研修の形で月1回開催した。学内研修以外に、「SPOD研修プログラムガイド2016」を活用した研修に、各職員の参加を義務化し、全職員が研修を積むことができた。

【成果及び波及効果】

本年度は「授業改革」を目的とした取り組みの一環として授業評価の再検討を行った。その結果、後期開講科目に対するアンケートの質問項目について修正を行うこととなった。また、教員に配布するアンケート結果集計表を改善することによって、他の教員の授業評価結果と比較をできるようにした。

SPOD内講師派遣プログラムを活用したFD・SD研修会では、学生の主体性を促す学習支援についてグループワークなどを通じて教職員全体で議論を交わした。教員だけでなく職員も合わせて議論をすることによって、様々な視点からの意見交換を行う良い場となった。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

授業評価結果の見直しを本年度後期から実施予定であるが、年度末に見直し後の評価を行う予定である。今回の新アンケート実施で課題等が見つかった場合は、再度FD委員会と教務委員会で協議し改善していく。また、職員においては学外のSD研修会に積極的に参加し、個々のスキルアップに努めたい。

【SD】SPOD内講師派遣事業を積極的に活用し、SD研修を予定している。

平成28年度 F D／S D活動の取組報告書

学校名： 新居浜工業高等専門学校

【平成28年度の教育改革に関わる動向】

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

【F D／S Dの取組事例ハイライト】

●S P O D（四国地区大学教職員能力開発ネットワーク）研修プログラムとして、平成28年5月、「講義V T R簡単作成ワークショップとアクティブ・ラーニングへの活用」と題し、阿南高専の坪井泰士先生によるF D研修会を実施した。

●平成28年11月、西条保健所精神保健係の真木瑞穂氏による「自分も相手も大切にする自己表現～アサーションを活用して～」と題した男女共同参画に関する講演会を実施した。

●平成28年11月、広島大学財務・総務部の上村信行氏による「安全衛生に関する取り組み（広島大学を事例に）」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F D研修会等については、参加した教員だけでなく周りの教員への波及を目的に、報告会を実施している。



↑男女共同参画に関する講演会

【成果及び波及効果】

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

【F D／S Dに関わる次年度の課題】

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

平成28年度 FD／SD活動の取組報告書

学校名： 弓削商船高等専門学校

【平成28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考え。また、各種活動を行ったが、実施内容の検討を行い、内容が更に充実するように取り組んでいきたい。

【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7日 参加者14名

◆FDシンポジウム「ICTを活用した高専教員FD研修の検討」への参加

9月13日～14日 参加者2名

FD活動

◆研究授業 各学科1回

◆授業参観 4月29日

◆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FD研修に1プログラム2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28年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 高知大学

【平成28年度の教育改革に関わる動向】

平成28年4月に人文学部及び農学部が人文社会科学部、農林海洋科学部として改組により開設された。中期目標・計画である「地域協働を核とした教育」の推進に向け、本学が取り組むべき教育改革方針（各ポリシーの見直し等）の策定のため、教育ファシリテーターを中心に各学部等のカリキュラムの点検・評価を行うとともに、改善に向けたFD活動を実施した。また、文部科学省平成28年度大学教育再生加速プログラム（AP）高大接続改革推進事業に採択され、本学の教育全般にわたる質保証についての意識改革を目的とし、全教職員を対象にFD・SDウィーク―Teaching Reflection―を合同で実施した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

（FD）本年度より、新規採用の教員を対象とした①「大学授業入門」を4月に開講し7名が参加した。また、例年通り②「学生の学びを支援する授業準備ワークショップ」を8月30日～31日に開講し、9名（高知大学6名、高知県立大学1名、徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部2名）が受講し、修了した。その他、アクティブ・ラーニングに関するFD研修を開講した。また、全学FDフォーラム2017を、高知大学大学教育再生加速プログラム（AP）事業実施本部と共催で、3月3日に開催した。

（SD）SPODの「社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ）」を平成28年度は高知大学が主催校に加わり開催することとなり、高知大学在籍のSPOD次世代リーダー養成ゼミナール修了生2名が「コミュニケーション入門」「ビジネスマナー入門」の講師を務めた。また、愛媛大学で8月に開催したSPODフォーラムでも、本学在籍のSPOD次世代リーダー養成ゼミナール修了生が講師を務め、少しずつではあるが、研修講師を務める職員が育ってきている。学内研修においては、国際感覚、交渉力、高度の語学運用能力を有する職員の育成等のため、昨年度の語学研修（英語）の成績優秀者2名を、昨年度に大学間交流協定を締結したばかりのロードアイランド大学（アメリカ合衆国）へ派遣した。2名は国際交流事務組織体制、受入れ留学生の生活面の支援体制等の実情調査を行い、調査結果を学内にフィードバックした。また、学内の新任職員の育成指導として、平成28年度から、全学共通目標を含む到達目標を立てる新たな様式の指導計画書を用い実施している。

これらのほか、平成28年度は、中四国の国立大学が合同で行う「中国・四国地区国立大学法人等技術職員研修」「中国・四国地区国立大学法人等技術職員組織マネジメント研究会」等の担当大学となり、物質工学系分野と生物・生命系分野に分かれての実習の他、マネジメントに関する講演、ディスカッション等を実施し、参加者からは「他大学・高専との情報交換を行い、様々な知識や考え方を学ぶ機会となった」などの感想が寄せられた。

【成果及び波及効果】

（FD）新任教員研修プログラムの制度化に向けて、整備をはじめた。また、3つのポリシー見直しのため、スケジュール、見直しWGの委員構成、検討日程、実施内容等について確認し、このWGを受けて、教育ファシリテーターと学務委員等が各部局のポリシー見直し作業に着手する体制を整えた。WGでは外部講師を招いての研修会を2回開催し、アクティブ・ラーニングの評価指標（ルーブリック）開発のために、DPに対応した能力指標の設定を提案した。

（SD）研修成果等の情報提供の場として、またプレゼンテーション能力の向上の場として、全国規模の研修に参加した職員や長期間にわたる研修に参加した職員を発表者とし、毎年1回のペースで「全学事務職員研修報告会」を行っている。平成28年度は12月に実施し4組5人が発表を行った。「とても刺激になる良い機会だった」という感想が寄せられるなど好評であり、今後研修を受ける職員への動機づけとなっている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

新任教員研修プログラムの制度化に向けて、現行の研修プログラムを見直し、新たな研修プログラムの策定を行う。さらに研修メニューを見直し、必要な研修を開発、開講する。また、学生の能動的学修の促進を重視した学外学修プログラムの検討を継続するとともに、新たなアクティブ・ラーニング型授業モデルを試行し点検・評価する。さらに、ディプロマポリシーに基づいたルーブリック評価指標の開発に取り組む。

大学設置基準等の一部改正をきっかけとしてFD・SDを見直し、大学全体としての人材育成計画を構築するため、まずはFD・SD全体の現状把握から始め、課題を抽出し、必要な体制の整備につなげたい。

平成28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28年度の教育改革に関わる動向】

平成28年度は、全学でのFD／SD研修会を各部局との共催を含めて4回（単独開催は1回）実施した。また、各学部のFD研修会は文化学部4回、看護学部5回（看護学研究科共催1回含む）、社会福祉学部4回、健康栄養学部1回、人間生活研究科2回、それぞれ実施した。平成28年度に学内で実施したFD／SD研修会の合計は19回、参加延べ人数は255名であった。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

平成28年度のFD活動は、各学部のFD研修会を中心に活発に実施した。また、FD委員会では、次年度以降に向けて授業公開方法と授業評価アンケート活用方法を検討した。

昨年度に実施した授業公開について、参加者の意見を踏まえ、授業担当教員が実施しやすいシステムづくりに焦点を当てて検討した。授業公開を活性化させるため、授業公開の準備と実施後の意見交換や文書作成等の手続きを簡易化するとともに、目的に応じたタイプ別の授業公開方法を整理しているところである。

本学では、学生による授業評価アンケート結果を教員自身が自己評価し報告することになっている。この活動をFDの有用な手段へつなぐことを目的に、教員の報告記載内容を踏まえ、教員自身ならびにFD委員会が授業評価アンケート結果をFDに活かすための方策を検討しているところである。

SD活動は、教職課程事務に関する知識の習得並びに再課程認定申請に向けての答申内容及びスケジュールの確認、教務事務に関する根拠法令・規則規程の理解や外国人留学生への英語対応の習得、ミス事例とその防止策の検討を目的として2回開催した。いずれも外部講師を招き、同一法人の高知工科大学職員も対象にした結果、延べ42名の事務職員が参加した。

【成果及び波及効果】

FD／SDの波及効果は、学内で実施した研修会のプログラム名、参加人数・率により客観的に評価している。これら実施したFD／SDの記録を学内ホームページで公開するとともに、年度初めに委員会報告を行っている。さらに、FD委員会は過去の成果等を踏まえて、経年的にその成果と波及効果を評価し年度計画を立案している。SD活動については、教職課程事務の円滑な遂行に繋げることができ、根拠法令等を理解しながら業務を行うことができるようになったとともに、具体的な学生対応等の事例を学んだことで、日々の業務に活かすことのできるスキルを身に付けることができた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

次年度のFD課題として、学生による授業評価アンケート結果をFDに活かせるよう、FD委員会が課題を明確にした上で、教務委員会・教務課と連携し、各部署が主に関与するアンケート調査方法・データ分析方法・教員報告方法について協議する予定である。SD課題としては、平成29年度から義務付けられる職員研修に対応できるよう研修を実施する予定である。

平成28年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 高知工科大学

【平成28年度の教育改革に関わる動向】

法人統合、2キャンパス制の開始から2年目を迎え、今年度も引き続き大学の独自性を生かした教育・研究活動、地域貢献に取り組んだ。

事務職員は階層別研修、一般研修の他、必要に応じて専門研修にも積極的に参加しているが、今年度は、外部講師を招いて若手・中堅職員対象のマネジメント力養成研修を実施し、21名の職員が受講した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

○FDの取組

・教員評価

本学では、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。

○SDの取組

・階層別研修の実施

若手・中堅の事務職員を対象に、外部講師によるマネジメント力養成研修を実施した。

○FD／SD共通の取組

・情報セキュリティセミナーの実施

教職員を対象に、外部講師による情報セキュリティセミナーを実施した。

上記以外にもSPODフォーラムをはじめとする各種研修に教職員が積極的に参加した。



【成果及び波及効果】

教員評価で大学として重点的に取り組む事項を明らかにし、求める教員像を具体的に示すことにより、教員が自発的に教育・研究・地域貢献活動の向上に取り組む風土が築かれていると考えられる。評価結果は教員にフィードバックされ、学内で公開されている。

事務職員の階層別研修実施後行ったアンケートでは、全ての参加者から研修内容は業務に活用できるもので、学んだことをすでに業務で実践している、あるいはこれから実践したい、との声が聞かれ、業務改善への動機づけがなされたと考えられる。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

FDについては引き続き教員評価を実施し、教員の能力向上に取り組む。

SDについては、職員が担当業務にかかわらず計画的に研修に参加できる環境作りと、長期的な研修計画の策定が課題である。

平成28年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 高知学園短期大学

【平成28年度の教育改革に関わる動向】

FD活動については、授業アンケートの項目を見直した。特に教育の質保証に焦点を当て、12項目から15項目に増やして実施することとした。授業アンケートの集計結果に基づいて、各専任教員は自己分析を行い、報告書を提出している。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

平成28年度には、SPOD内講師派遣プログラムとして、5月31日に愛媛大学・吉田一恵先生、倉田千春先生をお招きして「事例から考えるハラスメント」を開催し、55名の本学教職員が参加した。

8月24日～26日に愛媛大学で開催されたSPODフォーラムには教員8名、職員11名が参加し、学外研修受講報告書を提出して学内で共有できるよう努めた。

また、例年学内で実施している教員による授業参観では、11名の教員が授業を公開し、参観後の事後検討会で意見交換を行った。

SD活動については、それを強化する目的で、今年度はSPODフォーラムへの参加を促し、上記の通り積極的参加を得た。また、各課の課長・係長の連絡会を毎朝実施し、横の連絡を常にとりあう体制を構築した。

【成果及び波及効果】

FDへの取組について、授業アンケートの集計結果と自己分析報告を事務局教務課で閲覧できるようにしている。また、授業参観後の事後検討会報告書も事務局教務課で閲覧することができる。さらに、学外研修受講報告書は事務局庶務課で保管し、閲覧することが可能である。閲覧した教職員の間では課題分析に対する意識も高まり、自らの職務に活用するよう努めている。また、授業参観に参加した教員も自分の授業改善へ活かすよう努力している。授業を公開した教員についても、事後検討会で確認された事項について改善へつなげるよう取り組んでいる。

SD活動については、SPODフォーラムへの積極的参加により職員の意識向上を図ることができ、SD義務化へ職員の意識を向ける下地ができあがってきている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

現在、FD活動の公開は学内の教職員に限定されている。平成29年度に向けては、授業アンケートの集計結果や教員自身の改善計画を学生に伝える体制を整備することが課題である。また、FDに関する学外研修の報告が報告書提出に限られていることから、報告会の開催も課題と思われる。

SD活動については、SPODや研修会参加等に加え、本学独自の活動を計画し、実施していかなければならない。来年度はSPOD等の研修会との連動を視野に入れながら、独自に事務職員研修会を実施していく予定である。

平成28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28年度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設立していた教育改善推進室を、平成27年度に業務の見直しと名称をアクティブ・ラーニング教育センターと改め、学内におけるアクティブ・ラーニング（AL）の適切な導入を主体としたFD活動組織に改変した。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参加活動や活動成果の共有を行った。また、平成27年度に創設したグループ学習やICT教育のための特別教室であるアクティブ・ラーニング室を整備し、常設機器の説明会やAL授業に関するアンケート調査及びその集計結果を校内周知した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

◆FD活動（抜粋）

1. SPODフォーラム（8／24～26，愛媛大学，4名）
2. SPOD内講師派遣プログラム「今すぐ役立つ授業
T i p s アクティブ・ラーニングのスタート」（9／1，
高知高専，19名）
3. ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ
（9／23～25，愛媛大学，1名）



SPOD内講師派遣プログラム（9/1）

◆SD活動（抜粋）

1. 「平成28年度大学人・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】」（5／9～11，高知大学，2名）

【成果及び波及効果】

AL授業やAL室常設機器に関するアンケート調査や集計結果共有，学内研修の実施および学外研修への参加の呼びかけにより，多くの教員がFD活動に参加することができた。この結果，AL授業やALの手法に限定せず担当授業に新しい手法を取り入れる機運が高まってきた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

単純にAL手法を授業に取り入れた・取り入れてないという段階から，教育成果を評価・分析し自分の授業にマッチした手法を取捨選択する段階へ移行する初年度にする。そのためには教育成果の評価・分析手法などに重点を置いた講習会などの企画開催が必要である。

7. 平成27年度事業評価委員会 からの事業評価について

平成27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27年度事業について、「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事業の中長期的方針や四国4県でのSPODフォーラム持ち回り開催の決定、SPOD内講師の活用等により様々な事業を継続していること等について高い評価をいただいた。一方で、研修を受講したことによる受講者本人への効果や組織等への波及効果の検証が求められた。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】

- ・国立4大学の新任教員研修が体系化されていること。
- ・新任教員研修プログラムは標準化されており、コア校のどちらにおいても同様の効果が得られるようにされている。
- ・新任教員研修プログラムの標準化と展開。

【各種プログラム】

- ・アクティブ・ラーニングやICT活用の教育手法についての研修が行われていることは、現在の大学教育にとっては大変重要なことと考える。
- ・「アクティブ・ラーニング」「IR」「障がい学生支援」等、時節に応じたコンテンツの提供。
- ・「高等教育のプロフェッショナルを輩出する」という明確な目標を掲げ、単発のイベント開催にとどまることなく、体系的に各種FDプログラムを提供している点、それらのプログラムが多彩である点が素晴らしい。
- ・これまで実施されてきているプログラムを継続的に展開できている組織的な基盤。

(弱み)

【ティーチング・ポートフォリオ】

- ・ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップの参加者の満足度は高いが、参加者数が少ない。開催校も愛媛大学と徳島大学に限られており、加盟校への広がりが見えない。愛媛県立医療技術大学での講師派遣研修では35名の参加があり、ニーズがないわけではないと思われる。大学がティーチング・ポートフォリオをどのように位置づけるのか考え方に温度差があるのではないかな。

【私立大学教員のFD】

- ・全国的な状況からすれば弱みといえないと思うが、これまでのSPODの実績からして、学力がボリュウムゾーンにある私立大学の教員のFDについて研究・研修を深めていただきたい。

【SDとの関係性】

- ・いわゆる教授能力の向上にとどまらないコンテンツの提供もなされ始めているようだが(例えば会議マネジメント等)、職員研修(従来のSD)との関係を整理する必要があるかもしれない。

【FD事業全般】

- ・将来構想WGにおいて事業見直しの検討へ着手し、FDプログラムをSPODフォーラムに集約、FD担当者（FDファシリテーター？）の養成支援など、各大学でFDが自律（立）的に行われていくような布石を打ったことは、「Shikoku Professional and Organizational Development Network in Higher Education」にある「Network」の形成に資するものとなっていく可能性がある。しかしながら、コア校（国立4大学）ネットワークに加盟校がぶら下がるような階層構造を生むといった懸念もある。

②SD

（強み）

【新任職員研修】

- ・新任職員研修を複数の大学からなるコンソーシアムで実施することにより、大学の設置形態を越えた職員間のネットワーク構築に役立てようという発想はよくあり、他の組織でも取り組まれているものである。SPODではこのプログラムの講師を加盟校の教職員が担当している。これは講師養成をSPOD事業の中に組み込んでいるからであり、他の組織ではなかなかできていないことである。高等教育の専門家に任せて終わりがちな講師活動を、職員が担うことにより本人の「教える技術」や「フィードバック法」のスキルアップを図っているのみならず、職員の経験が盛り込まれた研修は受講者にとっても良質なものになっていると思われる。SDC資格認定も実施し、職員にこうしたことにチャレンジさせている点はSPOD事業のもっともすぐれた点である。
- ・新任職員研修プログラムの継続と、更新（見直し）の実施。

【大学人・社会人としての基礎力養成講座】

- ・SPOD設立8年目を契機に、当初作成したカリキュラムマップや到達目標を見直すため、「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、新たなプログラムを作成したことは評価できる。
- ・階層別プログラムになっていること。

【SD事業全般】

- ・設置形態を超えた取り組みになっていること。
- ・国際化や、社会（地域）連携といった新たなプログラムの追加。
- ・修了生が、次の機会に講師となるよう、持続的な発展のできるサイクルをつくっていること。

（弱み）

【SPOD－SDC，講師養成講座】

- ・SPOD－SDC資格認定者については、H23年からH27年までに13名の認定者を出したものの、愛媛大学が12名を占め、他の大学に広がっていなかった点は残念である。四国の国立大学4校がコア校として中心的な役割を担っている形をとられているが、相当部分を愛媛大学の力量に頼りがちな運営実態となっているのではないか。
- ・各加盟校において学内研修の講師を担う者（職員）が現れているということで、SD講師養成講座の成果とすることは理解できる。各大学でSDが自律（立）的に行われていくことをねらっているとされるものの、講座の内容がマイクロティーチングなのであれば、FD（特に新任研修）との関係を再考しても良いかもしれない。

- ・SDに対する考え方（アプローチ）の違いがあると思われるので、言及するのはこれで最後にするが、「講師」養成という捉え方にはやはり違和感を覚える。

【SD事業全般】

- ・学生実態の把握についてのプログラムが見当たらないこと。多くの大学の職員の業務実態を見ると、国や社会の動向を一定程度視野に入れたり、ルーチンワークの高度化には力がそそがれるようになってきた。しかし、多くの場合、全国的な学生の状況や自大学の学生の定量的・定性的な実態を踏まえた仕事にはなっていない。現場レベルでの具体的事例を取り入れた、学生実態把握の方法論の研修があれば、実際の業務改革につなげていくことができるようになると思われる。
- ・将来構想WGにおいて「SD義務化などの政策へ対応する」という検討もあったようだが、第42回大学教育部会（2016.02.17）配付資料（資料3-2）であるように、『「職員」には、事務職員だけでなく、教員や技術職員を含む。』というのが大学設置基準等の改正ポイントである。SPODでは、ウェブサイトでSDを規定してきたが（中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」用語解説）、再考の必要性が生じるのではないだろうか。

③組織運営等

（強み）

【中長期的方針の策定】

- ・将来構想WGでの検討が開始され、SPODの将来構想案が取りまとめられたこと。平成35年度までの長期的な方針（5項目）と平成29年度までの中期的な方針（3項目）が、ツリー構造で策定されたことにより、運営の方向性や取組みに関する評価を行いやすくなるはずである。

【SPODフォーラム】

- ・SPODフォーラムを四国各県で持ち回り開催することについて決定されたこと。
- ・SPODフォーラムは非加盟校からも多くの参加者を集め、国内最大規模のFD・SDの研究交流の機会となっている。扱われるプログラムも多彩であり、このような場を全国に解放されていることは評価できる。また、全国に解放しつつも、参加者の過半数を加盟校が占めていることも大いに評価できる。

【SPOD事業全般】

- ・『SPOD事業の定量的指標達成度一覧』の作成。
- ・四国内のほとんどの高等教育機関が参加していること。
- ・コア校は、会議開催や事業実施に際して、可能な限り一校集中を避けようと努めていること。

（弱み）

【コア校とコア校以外の加盟校とのバランス】

- ・私立大学の主体性が不十分なこと。コンソーシアム京都は私立大学が中心となって活動をしているが、SPODの場合は国立大学が中心である。コンソ京都とSPODはその活動について趣を異にする点もあることや京都は有力な私立大学が多いことなどの条件もある。しかし、学力中間層を多く抱える四国の私立大学は、個別大学だけで教育改革を推進しようとしても極めて困難なはずである。全国にも極めてまれな、SPODという協働の場があるのだから、私立大学の

主体的な参加を促す取り組みができれば、SPOD自体の活動も一層発展すると考える。

- ・結果的にコア校（国立4大学）ネットワークとなっているように思われること。加盟校のコメント（想い）が事業評価委員には見え難い。失礼な表現かもしれないが、供給するコア校と消費する加盟校といったバランスになっている感は否めない。前述したが、SPODをネットワーク・モデルとして捉え直していくことは今後に期待される。
- ・各加盟校自身の自律的運営の促進のためには、各校におけるFDerやSDCの養成が引き続き重要な課題となるであろう。また、SPODにとっては四国全体で連携することがテーマとなるのであろうが、それ自身十分広域的であり、4国立大学が各県の拠点として機能せざるをえない面があるのではないか。その方面も模索されたら、いかがであろう。

【2】次年度実施に向けての提案

【調査研究】

- ・SPODの取組を受けた教員の満足度も重要な指標であるが、それらの教員の教育を受けた学生の満足度や学生の成長度合いを測ることのできる指標の研究もできないだろうか。
- ・職員については、SPODの研修を受けて、具体的にどのような業務で成果を挙げることができたか、何を改革することができたか、を検証することができるかどうか。これができるようになれば、SPODのSDは一層評価を高めることになると思う。
- ・H27年度計画では調査研究プロジェクト事業があげられていたが、総括の中では触れられていない。研究テーマにある連携の効果や組織変容の検証はFDであれ、SDであれ、事業評価の重要なポイントであるから、適切な体制と予算を配分し、調査に取り組むことには意義があると思われる。本来であれば、H35年度長期計画を策定するにあたっての基礎的な調査に位置付けられれば良かったと思われる。

【SPOD事業全般】

- ・SPOD将来構想ワーキンググループを開催し、平成35年度までの長期的方針が決定されている。SPOD内講師派遣は加盟校のニーズも高いように思われるが、「既存のFD／SDプログラムをSPODフォーラムに集約する」ことにより、SPOD内講師派遣は廃止に向かうのであろうか。一方、H29年度までの中期的方針においては、SDプログラムの体系的実施を行うとされ、その充実の方向性が具体化されているが、FDの焦点化の方向性はあまり見通せていないように見える。SDにおいて、とりわけ職務別能力養成プログラムが体系化されようとしていることに注目したい。
- ・SPOD将来構想案が示されたことにより、各事業の見直し（分類等）については行われなれないと思われるが、前述した通り、SDに関する対象が再考されれば、SPODにおけるFD／SDの考え方にも影響が及ぶと考えられる。SPODの創業メンバーにあわせた事業分類であったことは明らかであり、SPODの第二期を描くためには大胆に刷新していくことも重要であろう。

【事業評価】

- ・事業年度ごとの予算・決算状況も報告書に記述し、事業評価の指標に組み込むべきであろう。また、加盟校の教職員数に対する事業参加者数の割合も事業評価の指標とすることを検討してはどうか。
- ・事業評価委員会の運営方法等について見直す必要があるかもしれない。

平成27年度SPOD事業評価委員会からの指摘事項に対する対応状況について

「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。)では、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク規約(以下「規約」という。)第11条及び事業評価委員会要項に基づき、SPOD事業に対して評価を行い、SPOD実施事業の改善に資することを目的として、事業評価委員会を実施している。

平成27年度は、平成28年3月10日に事業評価委員会を実施し、事業評価委員からは、SPOD事業の中長期的方針や四国4県でのSPODフォーラム持ち回り開催の決定等について高い評価をいただいたが、下記「Ⅰ平成27年度事業評価委員会からの指摘事項について」のとおり、今後の取組を推進する上での課題等について指摘があった。このためネットワークコア運営協議会(以下「コア運営協議会」という。)において対応を協議し、「Ⅱ平成28年度の対応状況について」のとおり対応を行った。

Ⅰ 平成27年度事業評価委員会からの指摘事項について

1. FD・SDに関する調査・研究の実質化

- ・職員がSPODの研修を受けて、具体的にどのような業務で成果を挙げることができたか、何を改革することができたかを検証してはどうか。
- ・研究テーマにある連携の効果や組織変容の検証はFDであれ、SDであれ、重要なポイントである。

2. 「SPODの将来構想」の具体化

- ・SPOD内講師派遣の今後のあり方について
- ・FD焦点化の方向性について
- ・SD義務化の法制化を踏まえたSPOD内での「SD」の規定の再考について

3. SPOD事業・運営の各加盟校の関わりについて

- ・各加盟校の自律(立)的運営への促進のためのFD担当者養成、SDC養成は引き続き重要な課題である。一方で、コア校(国立4大学)ネットワークに加盟校がぶら下がるような階層構造を生むといった懸念もある。
- ・コア校以外の加盟校、私立大学の関わりが見えづらい。

Ⅱ 平成28年度の対応状況について

1. FD・SDに関する調査・研究の実質化

平成27年度まで、FD、SD各専門部会で組織変容等の調査・研究内容を検討してきたが、今年度以降、調査・研究の内容について再度検討し、以下のとおり調査・研究を進めた。

(1) FDに関する調査・研究について

FD専門部会では、高知大学が中心となって検討している「組織変容に関する調査・研究」を発展させて実施した。各加盟校で開催されるため組織への影響が大きいと考えられるSPOD内講師派遣プログラムについて、これまでのアンケート結果の分析等を行った結果、教員の授業改善につながっていることが明らかになった。また、SPOD内講師派遣による研修を受講した教員が、その成果を活かして、自大学の研修を実施した私立大学があるなど、教員の意識と行動変容を含めた効果が期待できることも示唆された。これらの検証結果は、同調査・研究の主担当である高知大学がSPODフォーラムのポスターセッションで発表を行ったほか、平成29年3月に開催される京都大学大学教育研究フォーラムで発表する(予定)。

(2) SDに関する調査・研究について

SD専門部会では、愛媛大学が中心となって、職員によるSD講師実践とその成果検証を行った。「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修」等のプログラムは、講師養成研修や次世代リーダー養成ゼミナール修了生等国公立大学の職員が講師を担っているが、その育成プロセスと、それによって得られた成果等を検証

した。

講師は、自ら研修コンテンツを開発し、SDCなどの指導者からレクチャーを受け、研修内容や教授法を改善した上で、研修を実施している。研修の講師となった職員からは、「スキル向上を図ることができた」「自分の担った研修は業務にも有効で、実践後の仕事の取り組み方が改善された」等の意見があった。また、調査対象の講師全員が、引き続き職員が講師を担う研修を継続すべきとの意見であることが明らかとなり、今後も職員が講師を担当する研修を継続的に取り組むための改善点等を見出しながら引き続き検討していく予定である。なお、本研究については、9月に慶應義塾大学で開催された大学行政管理学会において研究発表を行ったほか、平成29年3月に開催される京都大学大学教育研究フォーラムで発表する（予定）。

2. 「SPODの将来構想」の具体化

平成27年度総会で了承された「SPODの将来構想」で決定した方針のうち、(1) SPOD内講師派遣、(2) FDの取り組みの焦点化、(3) 安定的な財政基盤の維持について、コア運営協議会等で議論を進めた。また、以下(4)のとおりSPODの「FD」および「SD」の取組について改めて検討した。

(1) 「SPOD内講師派遣」について

中期的方針「SPOD内講師派遣」については、調査・研究の結果、加盟校からの評価も高く、組織等に与える影響も大きいと考えられる。これらの調査結果を踏まえ、同事業を継続的に実施できるよう、講師養成を行い、今年度新たに4名の教職員が講師として派遣された。今後も引き続き講師養成を進めるとともに、特定の講師に負担が集中することがないように、各県で複数講師が担当できるプログラムを増やす予定である。

また、SDの義務化に対応し、ファシリテーションやコーチング、データを活用した教育改善など、業務改善に関するプログラムを充実させた。

さらに、松山東雲女子大学・松山東雲短期大学で実施した「SPOD課題発見コンサルテーション」では、本プログラムでの議論が発端となり、教職協働などをテーマとした学内ワークショップを開催するとともに、新たなSD委員会規程作成に向けた動きも見られるなど、プログラムの波及効果が見られた。

今後も各加盟校の組織背景やFD・SD活動の状況等を把握し、加盟校の実情に即したプログラムを提供できるよう取り組んでいく。なお、近年の動向を踏まえ、次年度は、多様化する現代学生への学生支援に関するプログラムを実施する予定である。

(2) 「FDの取り組みの焦点化」について

長期的方針「FDの取り組みの焦点化」については、8月にFD担当者研修を実施し、加盟校6校から11名（国立大学3校8名、公立大学2校2名、私立大学・短期大学1校1名）の参加があった。受講者からは、「FD研修を企画していく基礎的な知識を得ることができた」などの意見があり、各大学におけるFD担当者の養成支援を充実させることができた。

また、7月、9月に愛媛大学で、3月に徳島大学（予定）でティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ、愛媛大学で7月にティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ、9月にアカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップを実施し、加盟校7校から23名（国立大学2校17名、公立大学1校1名、私立大学・短期大学2校3名、高等専門学校2校2名）の参加があった。受講者からは、「授業において改善できる所、どう改善を図るかについて考える良い機会となった」「今までの自分自身の教育を振り返ることで今後の課題も具体的に見つけることができた」等の意見があり、各加盟校教員の授業改善や教育力向上の一助となった。

(3) 「安定的な財政基盤の維持」について

長期的方針「安定的な財政基盤を維持する」については、SPOD加盟校以外の参加者から徴収する研修料の見直しなどについてコア運営協議会で検討した。SPODフォーラムが全国高等教育機関に周知されていることやSD義務化への対応など、今後もフォーラムを始めとする各種プログラム参加への需要が見込まれること、SPOD発足当時、加盟校以外の教職員の参加を促すために研修料を安価に設定した経緯を踏まえ、SPODプログラムの研修料を見直すことを平成29年3月に開催する総会にて審議する。

(4) FD及びSDの取組内容の見直しについて

大学設置基準で規定されたSDの定義に対応するため、SPODにおけるFD及びSDの取組内容を整理して見直した。見直した内容は、次年度のプログラムガイド及びホームページに掲載する。また、「将来構想」の内容を踏まえ、コア運営協議会等で検討の上、SPODの紹介チラシを再作成し、各加盟校及び関係各機関に配付した。

3. SPOD事業・運営の各加盟校の関わりについて

SPOD事業の運営に当たっては、規約等に基づき、コア校が中心となってSPOD事業を実施している。一方で、以下（１）のとおりコア校以外の各加盟校がSPOD事業やSPODの枠組みを積極的に利用し、主体的に取り組んでいる事例もあり、これらの事例を学会等で情報発信した。また、以下（２）のとおり、各加盟校の自律（立）的運営への促進のため、SPOD－SDCの輩出やFD担当者研修等を実施した。

（１）コア校以外の各加盟校のSPOD運営への関わり・連携について

FDプログラムでは、今年度は５名の阿南工業高等専門学校教員がティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップやSPOD内講師派遣の講師を担っており、高専に特化した内容のみならず、様々なプログラムを提供し、SPOD事業に寄与している。

SDプログラムでは、大学人・社会人としての基礎力養成プログラムやSPODフォーラムプログラムにおいて、次世代リーダー養成ゼミナール修了生や講師養成研修受講者など、加盟校９校から１９名（国立大学４校１４名、公立大学１校１名、私立大学・短期大学３校３名、高等専門学校１校１名）の職員が講師を担当した。とりわけ、各コア校の持ち回りで開催している「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅠ・新任職員研修）」は、今年度高知大学で開催され、コア校の高知大学、愛媛大学に加え、高知県内の公立大学、高等専門学校の職員が講師を担当するなど、コア校以外の職員が講師としてSPOD事業の実施に関わっている。このように、職員が講師となって次世代の職員を育成するサイクルは、「将来構想」中期的方針のSD取組内容「講師養成によるSDの継続的な実施」を実現する上で欠かすことのできないものである。SDプログラムに関するこれらの事例については、前述１（２）のとおり、大学行政管理学会で発表を行った。

また、四国大学と徳島工業短期大学では、共同SD研修を実施するなど、加盟校間同士の連携も促進された。

SPODフォーラムでは、開催県のコア校以外の職員もその運営に携わっている。今年度は、愛媛県内加盟校５校から１６名（公立大学１校３名、私立大学・短期大学３校１１名、高等専門学校１校２名）が運営スタッフとして携わり、大学の設置形態を超えた連携協力により円滑な運営を行うことができた。また、平成２７年度総会で了承された「SPODフォーラムの持ち回り」についても、開催県内の加盟校と連携して実施することとしており、開催県内の各加盟校及びコア校との連携がより強化されることが期待される。

（２）各加盟校の自律（立）的運営への促進について

SPOD－SDCについて、今年度徳島文理大学から職員１名、愛媛大学から教員１名、職員１名の合計３名の認定を行った。徳島文理大学職員は、私立大学職員として初めてのSPOD－SDC授与者となった。徳島文理大学、愛媛大学の職員は、次世代リーダー養成ゼミナールの修了生であり、修了後も学内外の講師を務めるなど、学内及びSPOD事業においてSDの中心的存在となっており、SPOD－SDCとして認定された。また、前述２（２）のとおり、FD担当者研修を実施することにより、各大学におけるFD担当者の養成支援を充実させた。さらに、前述２（１）のとおり、SPOD内講師派遣事業「SPOD課題発見コンサルテーション」をきっかけに学内研修の実施や、SD委員会規程作成検討へつながる加盟校もあるなど組織への波及効果が見られた。

今後も、コア校のみならず様々な設置形態の教職員に対するSPOD－SDCの輩出を促進するとともに、FD担当者研修やコンサルティングに関するプログラムを継続的に実施し、各加盟校の自律（立）的運営への一助となることを目指す。

「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

※桂氏の任期は平成28年4月1日～平成29年3月31日

福島 一政 追手門学院大学 副学長

田中 岳 東京工業大学教育革新センター 教授

桂 良彦※ 大学コンソーシアム京都 事務局長

(計3名 敬称略)

8. 平成29年度事業について

平成29年3月30日開催のネットワーク総会において審議・決定される予定であるため、変更の可能性があります。

8. 平成29年度事業について

1. SPOD共通事業

- ・SPODフォーラム
平成29年8月23日（水）～25日（金）（3日間）
開催場所：徳島大学
「全体テーマ：“Feeling”と“Thinking”を“Learning”につなげる」
トップリーダーセミナーを併せて開催
- ・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2017の発行（年1回、冊子及びホームページ掲載）
 - ②平成29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担当者研修の実施・公開 開催場所：徳島大学
SPODフォーラム2017において開催
- ・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）の実施・公開
 - 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2017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4回）
開催場所：愛媛大学
レベルⅠ（新任職員研修） 1回（愛媛大学）
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）
主担当：SPOD事務局 協力校：愛媛大学
- ・国際連携系職員養成研修（年1回）
- ・社会連携系職員養成研修（年1回）
- ・学務系職員養成研修（年1回）
SPODフォーラム2017において開催
主担当：SPOD事務局 協力校：徳島大学
- ・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，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1回）開催場所：愛媛大学
新任教員研修（愛媛大学）プログラムの一部受講等により実施予定
主担当：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2017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

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク規約

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。

平成27年4月1日現在

別表第1 加盟校

徳島大学
鳴門教育大学
香川大学
愛媛大学
高知大学
香川県立保健医療大学
愛媛県立医療技術大学
高知県立大学
高知工科大学
四国大学
徳島文理大学
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

※副会長（徳島大学長）の任期は平成28年4月1日～平成29年3月31日

（平成28年4月1日現在）

会 長 大 橋 裕 一 愛媛大学長

副 会 長 野 地 澄 晴 ※ 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 愛媛大学学長特別補佐
教育・学生支援機構 教育企画室長

SPODフォーラム2016シンポジウム「経験を学びに変える教育と能力開発」

日時：平成28年8月25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）

日向野 幹也（早稲田大学 大学総合研究センター 教授）

1978 年東京大学経済学部卒業、1983 年同大学院社会科学研究科経済政策専攻博士課程単位取得退学、1984 年経済学博士（東京大学）。1984-2005 年東京都立大学経済学部勤務（講師、助教授、教授）。2005-2016 年立教大学教授、2006 年経営学部 BLP を立ち上げ拡充（主査）。2013 年全学 GLP 立ち上げ拡充（主査）。アクティブ・ラーニングとリーダーシップ教育の模範事例としてとりあげられる。2016 年より現職、早稲田大学でも正課リーダーシップ教育プログラム（LDP）開始。

村山 孝道（京都文教大学 教務課 課長、大学コンソーシアム京都 SD 研修委員会委員長）

1993 年 3 月大正大学仏教学部卒。2016 年 3 月同志社大学にて修士（総合政策科学）取得。2016 年 3 月より同大学院総合政策科学研究科技術・革新的経営専攻（一貫性博士課程）3 年次転入、在学中。研究領域は大学職員の HRM（人的資源管理）論。2016 年 4 月より、大学コンソーシアム京都 SD 研修委員会委員長。大学職員「人間ネットワーク」副会長。2009 年より学生 FD 活動に従事。「大学を変える、学生が変わる」（ナカニシヤ出版）を共著。

村田 晋也（愛媛大学 教育・学生支援機構 講師、大学間連携共同教育推進事業 UNGL 事業推進責任者）

平成 24 年 3 月九州大学大学院経済学府博士後期課程満期退学。平成 22 年 4 月より九州国際大学経済学部助教、平成 26 年より愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室講師。同年より大学間共同教育推進事業「西日本から世界に翔たく異文化交流型リーダーシップ・プログラム（UNGL）」事業推進責任者として、国内外での実践的な研修を通じて学生の能力開発支援（主にリーダーシップ養成）に取り組んでいる。愛媛大学リーダーズ・スクール（ELS）責任担当教員。専門は、組織論、人的資源管理論、リーダーシップ論。

司会、コーディネーター：小林 直人（愛媛大学 学長特別補佐、教育・学生支援機構教育企画室長、医学部総合医学教育センター長、教授）

——シンポジウム開始——

司会：皆様お集まりいただきありがとうございます。SPOD フォーラム 2016 のシンポジウム「経験を学びに変える教育と能力開発」を始めさせていただきます。

毎年この SPOD フォーラムには、多くの方のご参加をいただいております。今年も約 500 名、そのうちの約 200 名が四国外から参加いただいております。北海道から沖縄まで、全国幅広くご支援をいただいているものと理解しております。

毎年このシンポジウムは、フォーラムの全体のテーマと直接リンクする形で、全国各地から最先端でご活躍いただいている先生方をお呼びして開催させていただいております。今年も「経験を学びに変える」というテーマに

直結して、特に SPOD フォーラムは SD、FD の講習の集合体ですので、教職員の能力開発というところにも視点を置いてシンポジウムを企画させていただきました。

それではまず初めに、SPOD の代表であります、愛媛大学長、大橋先生からごあいさつをいただきます。

大橋：ご紹介いただきました、愛媛大学の長でございます。よろしくお願いします。皆さん、この暑い中を SPOD フォーラムにようこそお越しくださいました。先ほど小林先生から紹介がありましたように、四国 4 県だけでなく、北は北海道、南は沖縄まで、全国からたくさんの大学の教職員の方々にお集まりいただきまして、

誠にありがとうございます。心より御礼を申し上げたいと思います。

それでは、このシンポジウムの開始に当たりまして、一言私からごあいさつさせていただきたいと思います。今年のフォーラムのテーマは、今ご紹介がありました、「経験を学びに変える」ということでございます。今、夏真っ盛りでございますけれども、私は野球が好きなので、夏といえば甲子園ということになります。今年はその野球なんです、われわれの大学は、ちょっと自慢にはなりますが、硬式野球部が四国リーグを全勝で突破しまして、全国大会に出場しました。惜しくも 1 回戦で敗れたんですが。次いで、軟式野球部が全国ベスト 8 に進出したということでございます。さらには、スポーツの分野で言うと、四国インカレでは愛媛大学は男子が 2 位、女子が 2 連覇と、輝かしい成績を収めることができました。

こうした大会で素晴らしい成果を挙げた学生諸君というのはもちろんなんですけれども、例え勝負に敗れたといたしましても、全力で戦ってきました学生諸君の顔を見ますと、彼らが他では決して得られない貴重な経験をしてきたことがよく分かることがあります。

これはスポーツだけに限られることではございません。愛媛大学が主幹校を務めている事業に「SUIJI」という大学コンソーシアムがあります。これは農学部を持っています四国の 3 大学、香川、高知、愛媛、それからインドネシアの 3 大学、ガジャマダ大学、ハサヌディン大学、ボゴール農業大学ですが、この 6 大学で結成しているコンソーシアムがございまして、この事業ではそれぞれの大学の学生がお互いの国を訪問し合います。日本とインドネシアですが、農山魚村を中心としたフィールドワークプログラムを行って、これを通じまして、地域社会をつないでいく上で不可欠と今考えられておりますサーバントリーダーシップ、この在り方を経験しています。

また、今年度からできたんですが、社会共創学部という学部ですが、これは「地域がキャンパス」というのが合い言葉でございまして、これも県内各地でフィールドワーク、インターンシップを展開しておりまして、地域におられるいろんなステークホルダーの方々と共同作業を企画・実施しておりまして、これも実践的な経験を積み重ね、カリキュラムを組ませていただいております。

しかしながら、こうした学生諸君の貴重な経験をわれわれ大学人は、単にいい経験ができま

したねという言葉で終わらせてしまっただけではないというふうに思います。これらの彼らの経験を、教室での学びに匹敵する、あるいはそれを凌駕（りょうが）するような学びへと転換させる努力が必要であります。そのためにわれわれは次に何をすべきかということですが、これが今日のシンポジウムの根底に流れるクエスション、命題であるのかなというふうに思っています。

そこで本日ですが、立教大学から早稲田大学に移られてますますご活躍されておられます、日向野幹也先生、それから、京都文教大学の教務課長で、大学コンソーシアム京都の SD 研修委員長を務めておられます村山孝道様のお 2 人をお迎えしまして、愛媛大学の村田講師を加えた、3 名によるシンポジウムを企画させていただきました。講演の後、パネルディスカッションの時間を用意していますので、皆さんもぜひご参加いただけたらと思います。ぜひこのシンポジウムでの経験を皆さま自身の学びに変えていただいて、ご所属の大学に帰られた後、教育改革のヒントとして活用していただければ幸いです。

それでは、本日は皆さま、よろしく申し上げます。簡単でございますが、冒頭のあいさつとさせていただきます。よろしく願いいたします。ありがとうございます。（拍手）

司会：大橋先生、ありがとうございました。本日、司会は愛媛大学学長特別補佐、小林が務めさせていただきます。

では、まず最初の演者、日向野先生をご紹介します。ご経歴はこちらの冊子のほうに詳しく出ておりますのでご覧いただければと思います。現職は早稲田大学大学総合研究センターの教授でいらっしゃるんですが、この 3 月まで立教大学経営学部でアクティブ・ラーニングとリーダーシップ教育を取り入れられた、非常に革新的な教育プログラムを走らせていらっしゃいました。その他の大学にもネットワークをお持ちで、この道のエキスパートというふうにお伺いしています。それではご講演をよろしくお願いいたします。

日向野：こんにちは、日向野です。お手元の資料にないページが 2～3 ページあるんですが、それは後になって付け加えたものですので、その部分はゆっくり説明します。

まず、大仰なタイトルになっているんですが、この 30 分をお聞きになる最後の頃には、

リーダーシップ教育というのは今年が普及元年なんだなというふうに思っただけのことと、それから、新しい教育プログラムを始めるとか大きな改革をするということは、組織内で起業することと同じことなんだということもご理解いただけるとうれしいです。

このページはまず、お手元にはないんですけども、今日のアジェンダで、今は早稲田ですけれども、3月まで立教に教授として働いておまして、その11年間で上がった成果。それから次に、成果をもたらしたであろうと思われる教育にどんな特徴があったかということをお話します。それから、科目の構成とか、それからミーティング風景の動画をお見せします。最後に、学生と卒業生を1名ずつ連れてきましたので、話をしてもらいます。

まず、成果のほうですが、量で測れる成果としては、11年間で経営学部の偏差値が7つ、58から65に上がりまして、躍進しました。それから、学部教育への満足度というのは、学生部が全学で実施している公式のアンケートで、各要素で高いですね。それから中退率が、経済的理由以外の中退というのが非常に少なく、入学した当初は、ありていに言うと他大学を落ちて来る子がかかなり多いんですけども、それが不本意入学じゃなくなる。半年で不本意入学じゃなくなるということが起きていて、満足度が上がって、中退はあまりしないという現象が起きています。就職状況も、この前の氷河期の時も大変良くて、他大学ですとテレビのコマーシャルとかコンビニで見掛ける企業から順番に攻めていってバタバタ落ちてしまうということになる前に、最初からBtoBを狙ったりして内定率が高いし、一部の子は起業もしたりしています。

それからこれは、OBOG会が卒業後のリーダーシップ教育の効果ということを測ることを始めていますので、後ほどお話しします。

それから質的な、量で測りづらい成果ですけれども、最初から学生が教員に提案するということを奨励していますので、それが習慣になっていて、このBLPというプログラムの中でも教員とSA(大学によってはLAと呼ばれることもあります)の会議がイノベーションの基になっています。

それから、これは当初予想したよりも大きな効果だったんですが、1年生の1年間、2学期間に経営学部の学生ほぼ全員がアクティブ・ラーニングの授業を受けていますので、学生にとっては大学の授業というのはこれが当たり前なんだと。少人数でアクティブなのが当たり前なん

だというふうに思ってしまうので、2年生の最初から専門ゼミに入るんですけども、専門ゼミに入った時に輪読とかということを先生がしようとするすると評判が良くなって、何かプロジェクトをやろうよというふうに言うんですね。専門にひも付いたプロジェクトをやろうというふうに先生に提案するので、ありていに言えば突き上げるので、意欲のある先生から順番にアクティブ・ラーニング化しています。今ではほとんどのゼミがアクティブ・ラーニング化しています。

それから、提案と並んで、学生同士がフィードバックをし合うということも、リーダーシップの授業の中のフィードバックから発して習慣化してしまっていて、そういうときに、内向的な学生でも居場所があるという学部風土になっています。

それから成果として、外部からの顕彰では、教育GPは2008年から10年に受けたんですけども、3年間で頑張っていて、3年後の成果審査では全国のトップ15に入っております。

それからアクションラーニングという学習方法を取り入れたんですが、その成果が国内の日本アクションラーニング協会からも表彰されましたし、2015年には世界機構のほうからもアカデミック部門の年間賞というのをもらったりしています。

これはさっきのGPです。今となってはだいぶ昔の話ですけども、全国で939件の応募のうちの148件が受かって、そのうちのトップ15件だけが「特に優れており波及効果が見込まれる取組」に選定されたんですが、そこに入ったということです。

質的成果の続きですが、ここまでお話ししたBLPというのは経営学部の中だけのプログラムなんですね。これがとても評判が良かったと。学生の評判が良くて、その評判が他学部の学生にも伝わっていて、学生が作っている学内雑誌で憧れの学部ナンバーワンとかになったりしているんです。その原因がこのリーダーシップ・プログラムなんですけれども、その評判があったので全学対象のプログラムを、GLPというのを2013年から開催したときに、最初から大人気で、履修するだけでも3倍の倍率。その後、クラスを増やし続けているんですけども追いつかなくて、今でも2.2ぐらいの倍率がございます。

今、私は早稲田に4月から来ていますけれども、こちらのほうはそういう従来から走っているプログラムがないので苦労しています。定員割れしています。来年は少し違うだろうと思う

んですが。立教のほうでは、BLPがあったから、GLP がこういう人気なんだろうというふうに思っています。

それから、学生の様子を見ていた職員が興味を示してくれて職員のリーダーシップ研修も始めて、最初は希望者だけの研修だったんですが、今では人事課が主催する公式の研修の中に入っています。

さらに、体育会というのはリーダーシップ研修の場所としてはすごくいいので、体育会の部員対象の研修も始めてみました。こちらデータが蓄積してしまっていて、そんなこともあって、リーダーシップ教育の普及元年じゃないかなというふうに思っています。というのは、他の大学にも波及しています。早稲田はもちろん私が行ってやっているんですけども、他にも東京の渋谷にある A 大学が、経済学部で基礎演習をリーダーシップ教育に変えるというご決断をされて、始めました。

というわけで、偏差値に関係なくリーダーシップ教育をやろうという学部が増えているんです。

この種の講演会というのは、私は月に 1 回か 2 回のペースでこのところ 2~3 年やらせてもらっていますけれども、割に懇親会が付いていることも多くて私なりに楽しいんですが、1 つだけ例外があって、名刺交換の後に、「私の大学では」とおっしゃる。何をおっしゃるのかなと思うと、まあこの頃は予想が付くんですけど、うちではできませんという理由を非常に説得的にというか、熱心に説かれる方がいるんですね。ところが、こういうふういろんな大学でできているということをご理解いただくと、うちではできませんということはそんなに説得的ではないなと私は思っています。

戻りますけれども、都立高校で新しい必修科目が今年新設されて、「人間と社会」というんですが、ここにわれわれが使っているリーダーシップ最小 3 要素というのが掲載されています。つまり、都立高校全部の高校で使う教科書の中に、片隅にですけれども、リーダーシップ教育が載っているということです。

この辺りが、リーダーシップ教育が普及する元年なんじゃないかと。愛媛大学さんとか UNGL でも前からやっていますけれども、いよいよ全国展開するんじゃないかというふうに思っているんです。

リーダーシップ教育のご専門でない方に補足しますと、ここで言っているリーダーシップというのは、権限とか役職とかカリスマ性に関係

ないリーダーシップです。

つまり、社長のリーダーシップとか学長のリーダーシップという話とは別で、権限がなくても、役職がなくても、カリスマ性がなくても、人が複数いたらどっちかの人に、あるいは両方の人にリーダーシップがあるほうが成果が出るという意味のリーダーシップ。というふうに言うと、日本の方は大体、「船頭を多くして船山に登る」ということわざを反射的に思い出すんですよ。ですけど、あの船頭というのは本当のリーダーシップがない人たちなんです。

というのは、本当に成果を目指しているのであれば、つまりこの船をどこそこまでに安全に運行するという目的にコミットしているのであれば、普段は号令を出して気分がいい船長さんも、その時は、今日は俺はかじ取りだとか、掃除だとかいうふうに徹底できるはずなんです。それができないというのは、船の運航という成果目標じゃなく、自分の号令が通るという自己都合のほうを優先しているんですよ。それはリーダーシップじゃないです。

つまり、リーダーシップというのは命令の出し方じゃないです。命令する権限がないときにも、一緒にこういうことをしようというふうに目標を共有して、それにはこういうことをする必要があるよねというふうに自分で模範を示して率先していく。それでも動けない人がいたら、動けない原因を一緒に考えて助けるという、この最低 3 拍子ある行動のことをリーダーシップというふうに言います。誰かと共同して共通の目標を達成すること。それがリーダーシップです。それは、権限がなくてもできるということです。

さらに、教育によってそれは習得可能だということも前提にしています。実は日本の外ではこれが主流になってしまっていて、アジアでもかなりの国ではこれが主流になってしまっていて、日本でも企業ではこういうリーダーシップへの需要が増大中です。ガチガチの規制産業とか古い大企業とかではまだまだなんですけれども、環境の変化が激しい企業、それから IT 企業などでは、こちらのリーダーシップが主流になっています。ということが補足であります。

なので、学生にこういうリーダーシップを身に付けてくださいということをわれわれはやっているわけです。そういうリーダーシップが付くと、提案という形に行動が出ることが多くて、不満なことがあると、あるいは不安なことがあると、それをコンプレインするだけだとただの消費者行動なんですね。消費者としては、活発

な消費者ですからいいことなのかもしれませんけれども、それだけだとリーダーシップじゃない。不満や不安があったらそれを軽減するような提案を自分でつくって、それを実行したい仲間を募るとか、誰か権限を持っている人がいたらそこに持って行って交渉するとかというのがリーダーシップなんです。なので、提案をつくって持っていくというのが、リーダーシップの現れとしては分かりやすい内容です。

ここからは成果です。学校の風土を含めて成果をもたらした教育の特徴の 1 番目ですが、ここからはスライドよりも少しブレイクダウンして話してみます。

徹底したアクティブ・ラーニングと経験学習を採用しています。ところが、日本でアクティブ・ラーニングという言葉が言いだされたのは 2010 年ぐらいです。早くて 2009 年ぐらいです。われわれは、今思えばアクティブ・ラーニングであったことを、2006 年からずっとやっています。それから、運が良かったというのか、時代を先読みできたのかもしれませんが、高校生や受験生が、学習目標が何であるかということ以上に、学習方法が何であるかということに敏感なんですね。

というのは、今この教室のように、ある場所にある時間拘束されることは今の若い人にとってはとても苦痛、「うざい」ことなんですね。一方的に話を聞かされるだけだったら e ラーニングのほうがいいと。YouTube に流してくれと。スライドもアップロードしておいてよというふうに本音では思います。そう思う学生のうちで、勉学意欲が高い子であれば、もし集まらなきゃならないなら、集まったなりのことをしてくれというふうに思いますよね。それがアクティブ・ラーニングです。それから、「うざい」と思っている子のうち、勉学意欲の低い子は、来てやるから、俺がスマホをいじるのをじゃましないでくれという。で、後ろのほうでスマホをやっているという。そういうふうに表れとしては分かれるわけですが、集められて話を一方的に聞かされて、聞き方まで取り締まられるのは嫌という点は共通しています。

それから、さっきは学習の手法の話でしたが、目標としてのリーダーシップは、さっき申しましたように、われわれも当初は企業からのニーズに対応するつもりで、つまり就活のために、将来のためにリーダーシップを教えようというふうに考えていました。ところが、考えてみるとリーダーシップを身に付けた子というのは翌日から、大学の中の生活でも役に立つんですね。

友達との関係でもそうですし、サークルでも部活でも役に立ちますし、家族の関係にも役立ちます。そういうライフスキルなので、在学中からも役に立つというふうに位置付けを変えました。

さらに、アクティブ・ラーニングとリーダーシップというのも、とても関係が深いんです。リーダーシップを学ぶためにアクティブ・ラーニング的授業をするということはもちろんですが、それ以外に、実はアクティブ・ラーニングというのは学生のリーダーシップを教員が引き出す授業のことなんですよ。

誰かが手を挙げますよね。何か勘違いをして手を挙げているかもしれませんが、誰かが手を挙げて変な質問をすると、あ、あんな質問でもいいんだというふうに励まされて、他の子も質問したりします。これがいいシナリオですよ。これって、最初に手を挙げた子のリーダーシップが効いているわけで、教員としては安心・安全な場をつくって、最初に手を挙げる子をつくり出すという努力をしているわけです。これはリーダーシップ教育の手法と全く同じなんです。

なので、アクティブ・ラーニングをなさるんだったら、一緒にリーダーシップを身に付けましょうということを学習目標に入れちゃうと、それは初歩のリーダーシップ入門授業になりますということです。

それから 3 番目、教員のイントラプレネーリシップ。私は 2013 年に『大学教育アントレプレネーリシップ』という本を書いたんですが、アントレプレネーリシップのうちで、組織内で起業することをイントラプレネーリシップと言うんだそうで、それを使うと組織内起業ですね。立教大学で私が 11 年間でやったことというのは、このイントラプレネーリシップに相当するんじゃないかと思っています。というのは、それと知らずにアクティブ・ラーニングをやっていたわけです。それから、ハイインパクトな初年次教育というのもやってきました。

あと、SA 制度。SA 制度の新しい活用方法も開発しましたし、あと、基礎演習というものが元の構想ではあった。2006 年に経営学部を立ち上げる時に、他の大学と同じような読み書き、図書館の使い方、IT みたいな基礎演習があったんですけども、あれは全国で評判が悪いんですよ。教員もやる気がしないし、学生もやる気がない。今すぐ使わないものをどうして春にやるんだみたいなふうに不満を持っています。それは変えちゃいまして、基礎演習のやり手が

いなかったので、僕が手を挙げて「やります」と。ただし、中身はリーダーシップ教育の前倒しをやっているんですよねというふうに交渉して、やりました。

その結果、リーダーシップ・プログラムの中で必要になったタイミングで、ジャスト・イン・タイムで、パワーポイントを使った資料とかプレゼンの仕方を学ぶとか。再来週までに学ぶとかというタイミングで勉強することをしました。

同じように、ウエルカムキャンプというのも実行しているんですが、それも、やるということは決めたものの、コンテンツがなかったので、手を挙げて、そこでもリーダーシップ教育をやっているのかというふうに交渉して、ずっとやってきています。というようなことは、組織内起業でやれることだというふうに思っています。

ここまでのところ大成功しているので、こういうふうに新しいプログラムを作って運営するとか教育改革をする人というのは、多かれ少なかれ組織の中で起業する、面白いけれどもつらい仕事になるんですよね。そうであったら、アドミン（管理職）の方々にはぜひこれをお願いしたいんです。まず1つは、初期は失敗があるので、初期何年間かは試行錯誤を許容していただきたいわけです。これは、立教の場合は見事にやってくれました。というのは、実は大して期待されていなかったんですね。ハイリスクで、失敗しても大過はないけれども、もしかしたら大化けするかもしれないというふうに思ってくださいだったので、うまくいきました。

それから、成功した場合には、大学の教員の給料を上げるのは無理であっても、資金集めのほうは楽になるような、優先的にリソースを配分するとか、人を張り付けるとかといったような支援を増やしてあげてください。立教の場合はこれはできたので私は満足なんですけれども。そうしないと、今の時代はこういうアクティブ・ラーニングとかリーダーシップ教育というのはあちこちの大学でなさっているので、このプログラムの長というのが引き抜かれちゃう恐れがありますので。くれぐれも、成功し始めたら優先的に重点配分をお願いしますというお勧めです。

復習といいますか、科目構成なんですけれども、話が前後して申し訳ないです。BLPのほうは1年、2年、3年とあって、こういうふうにプロジェクトを経験させること。それからスキルを学ぶこと。プロジェクトのスキルというふうに交互に、経験と学習と、あるいはプロジェク

トとスキルと、というのが交互に行えるように構成しています。全学対象のほうでも5科目連続になっていて、3年ないし4年間かかってリーダーシップを学ぶというふうになっています。最初からこういうプログラムだったわけじゃなくて、だんだん進化したので、だんだんの進化をもたらした一番の源というのが、教員とSAのミーティングです。その風景をちょっと4分ぐらいご覧いただきます。

<動画>

日向野：これがミーティングなんですけれども、もともとこのミーティングはこんな形じゃなくて、18人、当時15人ですが、15人先生がいると、私の作った共通スライドを使いたくないという人が何人かいて、その人たちがデビエートするとか、勝手なことを始めるんです。それで、そのクラスに当たったSAというのが困っちゃって、困ったねという相談をSA同士で始めたんです。それで、困った問題のついでに、SAが横に連合して授業の改善のためにミーティングをしようというふうにもっていったのが、後で登場する松岡君、卒業生です。当時、SAだったんですが、彼が提案してくれてそのミーティングが立ち上がって。そこに僕も行ってみると、打ち合わせできるじゃんということで、だんだん足が向くようになってここに至ったと。

今は18クラスあるので、こういうふうに、教員18人にSA18人、36人ぐらいになっています。後ろのほうにも人がいましたが、あれは見学者なんでカウントしないですが、36人プラスアルファぐらいの人数になっています。SAというものの自体の存在を置くことを決めたのは私なんですけれども、そういうふうに横のつながりにSAが大きな役割を果たすということは最初は気付きませんでした。

それから、これもスライドのところにはないんですが、早稲田大学に移った時にどういうミッションを与えられたかということ、立教の取り組みを参考に早稲田にカスタマイズしたリーダーシップ教育を行うということを言われています。伝統的に、早稲田の人によると、危機とか逆境に強い人が輩出されたんだそうです。それが、学校教育でできたんじゃないよねということも自虐的に早稲田の人は言っていて。同時に、この頃そういう人が減っているという危機感も持っている。じゃあ、教室を使って何かそれを回復できないかと。それにはリーダーシップ教育じゃないかなということで、私に依頼があったということでもあります。

じゃあここで、今2年生である、SAも経験している磯野さんに経験談を話してもらいます。

磯野：こんにちは。今年度BL0のSAを務めていました、立教大学経営学部経営学科2年の磯野真那です。本日は、自分が受講生として経験したBL0と、SAとして経験したBL0についての学びについて話したいと思います。

では、まず受講生としての学びについてです。私はもともとこのBLPという授業に引かれて入学したため、この授業がとても楽しみでしたし、積極的に授業に参加し、毎日のようにプランについて考えていました。すると、だんだんと、1人でプランを進めていることに気がきました。しかし、1人でやっているという感覚はなくて、パワーポイントを他の人に作ってもらったりとか、他の人の視点を織り交ぜたりなど、それぞれみんなで力を合わせてやっていると考えていました。

結果的に私のチームは本選に出ることができ、自分のチームはうまくいったと感じていました。しかし終わった後に、「もっと任せてくれればよかったのに」とか、「私はやる気があったから良かったけど、他の人だったらフリーライダーになると思う」というフィードバックをもらいました。そこで、チーム全員が発揮するリーダーシップというものについて考えさせられました。グループワークとは何なのか、チームワークとは何なのか、その中で自分はどのような役割をしていくべきなのかについて深く考え直させられました。

次に、BL0・SAについての学びについてです。5月ごろに問題が起きました。もっとクラスで仲良くしたいと考えている男子と、たくさんの授業の中の一つと考えている女子の間に溝ができしまい、クラスが仲良くないのではないかとという雰囲気が漂いました。

そのような雰囲気が漂ってしまうと、このプロジェクトにも力が入っていないということに、クラス全体の雰囲気を感じてしまいました。そのような雰囲気になってしまったことに、SAとしての私の責任もあるのではないかと深く落ち込みました。しかし、考えているうちに、このままだと受講生は楽しくなかったなと感じるだけで、何も学びは得られないのではないかと焦りました。

ここで、SAというのは、受講生のサポートをしたり授業の進行をするだけでなく、積極的な学びの姿勢にしてあげることもSAの仕事なのだと思います。落ち込んでいた場合

ではない、受講生と真正面から向き合おうと決め、「何かを学ぶには本気になることが必要」という担当の先生の言葉から、受講生が本気になるような環境をつくろうと考えました。

大したことではないんですが、やったことといえば、本気になった経験や、なぜ本気になったのかについて話したり、BL0に対して本気になった人のプレゼンテーションを見せたりなどしました。すると、私の思いが届いたのか、受講生たちは急にピッチアップを始め、結果的には90班中18班が残れる準決勝に2チーム出すことができたり、結果を残すだけではなくて、終わった後には、「もっと本気でやればよかった」「悔しい」「次は明確な目標を立てたい」などと、このBL0に対して感情を持ち、学びを得ていることが分かったので、とてもうれしくなりました。

さらに、こうしているうちにクラスのわだかまりもなくなり、とても仲のいいクラスになって、最終的にはとても良い状態で終わりました。全てが良い方向に向かったので良かったのですが、私は1つだけ失敗していることに気がきました。それは褒めることです。課題で、3カ月のモチベーションを曲線で表すというものがありました。そこで、ほとんどの受講生がそのクラス分裂があった時から下がっていることに気がきました。

なぜなのか、自分のBL0とBL2の経験に重ね合わせて考えてみると、自分は所々で褒められていて、それがうれしくてモチベーションになっていることに気がきました。自分は褒められるとうれしいのに、私は受講生に「もっと頑張れ」と言うことしかできず、褒めてあげることができていませんでした。もっと褒めてあげていたら、受講生のモチベーションも上がっていたのかなと今では後悔しています。

ですから、今後の課題といたしましては、どう人を褒めてあげられるか、モチベーションを上げられるか、どうやって声を掛けてあげるかなど考えています。

このように、たくさんのことに感じてたくさん学ぶことができました。この経験は秋学期、そして、これから社会に出ても役立つと考えています。このような経験をさせていただいていることに感謝したいと思います。ご清聴ありがとうございました。(拍手)

日向野：次は、卒業生の松岡君です。

松岡：皆さま、こんにちは。松岡洋佑と申しま

す。よろしくお願いいたします。私からはちょっとだけ最後にお時間を頂いて、卒業生として今回のテーマである経験、こうしたリーダーシップ教育が果たして社会に出てどのぐらい主体的な活動というか、姿勢につながっているかということ、私は OBOG 会の会長を務めておりますので、少しお話ししたいと思います。

私が今、卒業して 6 年目なんですけど、この学部、立教大学で 11 年、日向野先生がやられてきた教育の第 1 期生が今、社会人 7 年目ということで、卒業生 7 期分の簡単なアンケートの中で、どういうところがこのリーダーシップ教育が社会に出て通用していると感じているか。他方で、難しい部分はどこかということ調査しています。

実際にそれを今確認したときに多い項目というのは、明確にこういう PBL であったりアクティブ・ラーニングであったりリーダーシップ教育をやることで、質問をする力ということと、人に対してフィードバックをするということと、逆にフィードバックを受けるといふ姿勢、この 2 つ。つまり、質問力とフィードバックの力は、企業人になってからも非常に役立っているという声を多く聞いています。

これは、私自身は今、実は日向野先生と一緒にリーダーシップ教育を普及する会社を創業しておりますので、大企業勤務の経験は私はないんですが、私の周りにそういうことを聞いてみますと、やっぱり社会に入ってから、大きい企業に入ってから 1~2 年目から何かを提案するとか、いわゆる華々しいリーダーシップというのはなかなか求められないんだよと。君は卒業して起業しているから好きなことをやるかもしれないけれども、なかなか社会はそんな甘くないよと、同期や先輩からは言われるわけですが、そんな中でも、上司に対して質問をするとか、逆に言うと、フィードバックをする、もらうというところについては、これはかなりの角度で自分のキャリア、成長へつながっているというふうに聞いています。

こんなところが、こうした教育の中で、卒業生としては今、社会にうまくブリッジしていくスキルなんだなというふうに感じるわけです。ただ、いろいろな教育、それから私自身がこの立教大学のプログラムを卒業して感じることは、まだまだ社会ではそれを知られていないとか、逆に、本当にそういう教育というのは意味があるの？というところは、懐疑的な方もたくさんいるんだなと感じています。

ですので、私自身は一 OB それから OG とし

て、みんなとここに掲げているような幾つかの調査をしているところです。これは、学部と、それから日向野先生ともご相談をして、こうした教育が果たして社会に対しても実践的なスキルとして自分に身に付いているのかということ、今後エビデンスとしてお出しできるようにというふうに思っています。

これは、今年度中に学部のホームページ、立教大学経営学部のホームページのほうに、どんな質問項目を、どの対象卒業生で聞いて、回答率がどれぐらいで、それについてどういうことが分かったかということを開示する予定ですので、よろしければそんなところも皆さまのいろいろな大学での取り組みに参考にさせていただければというふうに思っております。私からは以上です。ありがとうございました。(拍手)

日向野：私からも以上です。ありがとうございました。(拍手)

司会：日向野先生、それから磯野さんと松岡さんも、ありがとうございました。パネルディスカッションに移ってからご質問を受けようと思っておりますので、まずはお三方の講演を聞いていただければというふうに思います。

では、続きまして村山さん、お願いいたします。現在、京都文教大学の教務課課長をされております。お手元の資料に詳しいご経歴、あるいは人となりが出ていますので、そちらをまたご覧いただければと思います。先ほども冒頭でも学長からの紹介がありましたが、大学コンソーシアム京都の SD の研修委員会委員長もされて、いろいろな学外でのお仕事もなさっていらっしゃいます。では、よろしくお願いいたします。

村山：皆さん、こんにちは。京都文教大学の職員をしています、村山と申します。初めに、パワーポイントのデータはお配りしておりません。後日、Web 上にアップさせていただきます。Web 上の URL は配付資料に書いてございますので、もし必要でしたらダウンロードいただければと思います。

それではまず最初に、私の今日の役割と前提、そして狙いをお話します。まず、役割としては、参加者の 48% が職員の方ですので、私からは職員からの視点を提供するということを意識します。また、前提ですが、私がお話するのは約 2000 人規模の小さな大学の小さな事例になります。次に狙いですが、お二人の先生方の報告とうまくすみ分けられたらなというふうに思っていま

す。具体的には、教育の具体的な方法論などは、先生方のほうがはるかに一日の長がありますのでお任せします。私は、K・K・D・L、すなわち「勘と経験と度胸とラブ、愛」でいきます。私は授業をしているわけではないので、その辺で勝負していきたいというふうに思っています。

さらに、「経験を学習に変える」というシチュエーションにおける教育方法論を語る以前の部分、すなわち「動機付け論」というところに着目し、ちょっとすみ分けていきたいと思います。そして、意識の高いお二人との対比として、私は意識の低さで勝負をしていきたいと思っています。最後に、マスの学生、選ばれた学生たちではなくて、マジョリティーの学生たちのまなざしをもって見ていきたいというふうに思っています。

今日の流れですが、まず初年次必修科目でのマス学生へのアプローチということをお伝えします。その後、主催側学生への影響、そして最後に職員への影響という流れで進めてさせていただきます。

京都文教大学ですが、ちょうど20年前にできました。京大の文化人類学と臨床心理学の著名な先生方のアイデアが詰まって立ち上がった大学です。当初は、日本初づくしで、文化人類学科、臨床心理学科の二つの学科に、全国から受験生が殺到しました。教職員も学生もそういう意味では当初はとんがっていました。

ところが、10年もたつと、目玉だった臨床心理学科も日本全国にできていきました。受験者はぐんぐんと減っていきました。

そうすると、キャンパスの雰囲気が変わってきます。どんなふうになるか。受験者が減り低偏差値化します。そして無本位・無目的化です。先ほど、「不本意入学」が多いとおっしゃいましたが、それはまだましです。無本位です。家が近いからとか、そういう無動機状態ですね。そういう学生が増えていく。図書の貸し出し数が減っていく。就職の内定率が低迷して、学生のキャンパスの滞在時間も減っていく。自治会が衰退していく。大学祭、クラブ活動が低迷していく。耳が痛いなどという方も中にはいらっしゃるんじゃないでしょうか。休・退学者も微増傾向になっていく。下宿率が下がって地元率が上がる。そのような中、学生たちはミニマムに授業を受けて、アルバイトをして、あとは中高時代からの地元の友達と遊んじゃう。大学にはもう最低限しか来ないというような人たちが増えていったように感じました。

そんな折、2008年度に共通教育のリニューアル

の議論が学内で始まりました。無本位・無目的の学生が増えていることを感じていたので、当時の共通教育担当部長、今は学長になりましたが、に自校教育科目を設置しようというふうに提案しました。そして、2009年度から設置することになったんです。目的は、そんな無本位、無目的、そして無動機の学生の定着の促進、そして帰属意識の涵養（かんよう）、そしてモチベーションアップです。

具体的には、人生はどの道を選んだかで決まるのではない、選んだ道をどう歩んだかで決まるんだということを伝えるということです。つまり、京都文教大学は小さいといえど、図書館には4年間で読み切れない本がある。地域や行政、産業界とのネットワークもあるし、フィールドもある。教職員あるいは地域住民など、大人もたくさんいる。1人の若者が成長するに、余りあるリソースはあるんだと。しかも、大きな大学に行ったら埋もれてしまうような学生も、小ささを逆手に取って、ぐんと伸びるということだってあり得るということを伝える。それが目的です。

初年次の春学期の必修、受講生は400～500人という大講義です。科目担当者は、当時の共通教育担当部長、現学長です。仏教学者です。こんな感じです。600人定員の大規模講義室のギュウギュウ詰め。金曜日の5限、週の最後、しかも必修という最悪の感じですね。

どんな内容か。2009年、最初の年です。大学入門のパートと京都・宇治の入門パートの2つのパートではじまりました。ラインナップは役職者がずらりと並ぶ、という感じですね。

それで、結果はどうだったか。役職者を並べただけ。内容の調整はなされず、ミッションの共有はなされず、それぞれが話したいことを話す。京都・宇治のパートは完全に歴史の授業になっちゃったということです。大体想像できると思いますが、学生は超低満足です。文句ばかり言っていました。やらされている教員もやらされ感満載で、学生はウロウロするし、しゃべるし、出ていくし、来ないし、何のために俺はやっているんだろうという風に、教員のモチベーションにとって逆効果でした。

仏教学者の先生でしたので「仏像作って魂入れず」と、反省をしたわけです。それで先生に、これは先生、駄目です、ほんまに逆効果です、変えないといけませんですよと申し上げました。私は当時は担当じゃなかったんですけれども、さすがに言い出しっぱだったのと言いました。そうしたら先生が「そしたらどないしたらいい

の」っていうふうにおっしゃったので、とにかく学生に話を聞きましょうということで、しゃべり場を企画したわけです。

真ん中にランチが出ると書いていますが、これだけは先生、お金出してくださいというふうに頼みました。そうすると、10 数名だったと思いますが、学生が来てくれました。どうして来たの？と聞いたら、1 人を除いてその他は全員「ランチのために来ました」とこたえました。FD ですね。Food&Drink です（笑）。

とはいうものの、集まればちゃんと話が始まるんですね。こんな感じで話をしました。まず最初に議論になったのは、この役職者がずらりと並んでいる状況、これは何なんですかって言うんです。これは、京都文教にはこんな学問、学部学科があるんだよ、その学びが本学にあるんだよ、学問的背景が違ったら、同じものも見え方が変わるんだよ、この円柱も、横から見たら長方形、真上から見たらまん丸でしょう？と、そういうようなことを伝えたかったんだと伝えました。複眼的思考を養いたいと。すると学生は、「えっ、全然、そんなん分かりません、伝わってないっすよ」と言います。先生にとっては「え、そうなの？」と言う感じです。言っているんですけど、そんなに聞いてはいないんですね。むしろ、それだったら対話にしたほうがいいんじゃないですか、と学生が言い出しました。そして、同じテーマで話したら違い分かるんじゃないですか、と。確かにおっしゃるとおり、いいね！ということで、早速対談にしようということになりました。テーマも受講生からアンケートで募りました。一つ目は「恋愛」で、社会学者と臨床心理学者、そしてインド仏教学者が恋愛についてそれぞれの学問的背景を踏まえて話しました。次に漫画について、経済学の先生と家族臨床心理学と文化人類学のアフリカの専門家、そしてインド仏教学者がしゃべりました。それはそれで面白かったんです。

こうやって対談でまとめると、空きコマができちゃうんですね。そこの空きコマは学生の発案型授業が 2 つできました。Bunkyo Menu とプロジェクト PR フェスタです。Bunkyo Menu というのは、大学にはいろんな施設とか制度とかいろんなものがあるけれども、結構みんな知らないんですよ。もったいない。大概、卒業する前とか、あるいは就活の時に、「知らなかった、もっと早く知っていれば」というふうにみんな後悔する。じゃあ、知らせようということになりました。もう「もっと早く知っていれば」と言わせないということで、メニューを作ろうと

いうことになりました。Bunkyo Menu というものを作ってですね、それを教材にして、登壇するのは学生や職員です。われわれが出て、その Bunkyo Menu について話す。コンセプトは、広く浅く全部見せる、知らなかったとは言わせない！というものです。必修科目なので「全員が大学のリソースを知っている」という状況をつくれます。

もう一つ、その姉妹コマとして生まれたのが、プロジェクト PR フェスタです。これは、プロジェクトは、できては消えているよね、横や縦のつながりは全然ないよね、もったいないよねということで生まれました。じゃあ、みんな前に出そうぜということで、プロジェクト PR フェスタ 2010 というのが生まれました。10 団体程度が次々にプレゼンをします。必修科目、嫌々来ているということで、普通の発表会のノリでは無理だよね、ということで、「フェスタ感」というコンセプトが生まれました。ウキウキ・ワクワク感ですね。憧れとかうらやましい、悔しいとか、興味津々とか、そういう感情面に訴えかけるという作戦が生まれました。

というわけで、このように教材もフェスタ感にあふれているようなものが次々に学生たちの手によって作られていきました。授業もこんな感じです。1,200 人入るホールを使ってやるんですが、これの音響、照明、いろんなあの手この手を学生たちがやります。コンセプトは、「狭く・深く・よく見せる」ということです。実際に Bunkyo Menu に載っている制度や施設などのリソースをフルに活用している先輩学生たちが前に出てきて、狭く・深く・よく見せます。この 1 コマの授業づくりに何十人、下手をしたら 100 人近い学生や教職員が関わります。2 カ月ぐらいかけてつくっていくわけです。

科目全体としてのコンセプトはこれです。「京都文教を学費以上に使いきる」。学費以上に大学を使ってくれれば、おのずと満足をして出ていくだろうということです。そのきっかけが、この 1 年生の春学期の科目であるということです。

その他、学生の発案型授業はその次の年からも続けて生まれてきました。例えば、「携帯解禁、私語厳禁、しゃべるな、つぶやけ!」、つぶやき授業です。これは、脱一方通行、脱受け身、脱ジェネレーションギャップです。つぶやきをリアルタイムに後ろのスクリーンに映し、教員の手元のタブレットにも映すんですね。500 人の脳内開示です。隣の学生が考えていることも見える化してしまう。これもある意味、複眼的思考

の涵養です。

あるいは、「公開しゃべり場」。受講生も先輩学生も、あるいは他大学生も教職員も呼んじやあって、前でしゃべり場をしてもらう。受講生自身も、大講義室で 400 人・40 グループ・90 分一本勝負というようなコンセプトでグループワークしてもらおうというような授業も生まれました。その他いろんな授業が生まれてきました。コメントカードにはそうすると、「いい大学ですね」とか、「誇りに思う」とか、「好きになった」とか、あるいは「先輩のようにになりたい」とか、「今のままじゃ駄目だと焦った」とか。こういう「焦った」とかはいいですね。あるいは、「何もしないという選択肢だけは取らないことに決めた」。何をやるかは決めていないけれども、何もやらないことだけはしないことを決めたとかですね。いいですね、こういうのはうれしいです。

これは、自己調整学習の 3 段階でいうと「予見の段階」に当たると思います。まずは興味を持つ。そして、無本位でできたけれども、何かをやってみようかなという目標設定をする。抽象的かもしれないですけども、つくる。もしかしたら方略を計画するという人もいるかもしれない。そして、先輩のように、やれば気持ち良くなれるかもしれない、自己効力感を得られるかもしれないというようなポジティブな予見が生まれてくるという段階です。その後、さらに一歩踏み出せば、この後のこのサイクルも回っていくのではないかと思います。最初の一步の部分の役割を担っているということです。

この科目をきっかけにどんなことを始めましたかというふうに聞くと、クラブ・サークルが多いんですけども、授業への意識も 4 人に 1 人が変わったというふうに書いてくれたりとかですね。あるいは、自治会系の組織の参加者数も、衰退して 3 人しかいなかったんですけども、これもどんどん増えていって、今では 5 人弱に 1 人が入っています。1 年生に至っては、何と 3 人に 1 人がいったんは入るというような状態です。この棒グラフが自治会系の 3 団体の参加者数です。2009 年に、大学入門を運営する FSD プロジェクトという学生 FD 団体が生まれたんですが、その翌年に新京都文教入門という科目になって、上級生たちが次々に前に現れるようになった。ロールモデルが出てくる。そうすると、自治会の参加者数が右肩上がりにぐんぐん増えていく。そうすると学内で 3on3、フットサル、音の祭典、涼暮祭、体育祭とか、全学行事が次々に生まれてくる。また、伝統団体に

も、風前の灯だったところに学生が入っていつてくれるというようなことが起こり始めました。

この折れ線グラフが就職率なんですけど、上が全国平均で、下が京都文教です。だいぶ差があったんですけども、追い付いていったということです。これはエビデンスは全くないですし証明もできないんですけども、現場の感覚で言うと、たくさんの学生がいろんなものに参入をし始めた。そこでいろんなチャレンジをして、成功したり失敗したり、泣いたり笑ったり、けんかをしたりという経験をする。そして、キャンパスでの滞在時間も伸びて、そこで教職員あるいは地域の住民とか大人とも関わるようになる。その中で経験値を積んでいくと、おのずとこの就職率というのも上がっていてもおかしくない。なので、案外相関関係にはあるんじゃないかなというふうに私は思っています。証拠はありません。

この科目はいろんな書籍とかマスコミとかにもちよくちよく書いていただけのようになってきました。そんな中で、各種の発見がありました。一つは、大学入門における受講生の満足度です。これは、教員担当コマより学生が企画したコマのほうが高いということです。最低 38%、最高が 90%を超えちゃうという。このぐらいの振れ幅があるということです。そもそも、自校教育の専門の教員というのは、いない。受講生は、京都文教の場合は無本位、無目的、そして無動機の学生がボリュームでいうとマジョリティです。そんな学生たちと教員との間には相当な意識の乖離（かいり）が生まれているということに気付きました。ついつい学生側に原因を見出しがちになってしまう。どうして聞かないんだというふうになっちゃうということです。

でも、考えると、これほどの振れ幅があって、右に振れることもあり得るわけですから、むしろ主催者側に問題を引き付けたほうが健全だろうと思います。どうやって振り向かせるか。あの手この手だろうと。もはやマーケティング戦略です。そういう視点で学生たちを見てみる。そこでは、意識低い系学生への理解度が勝負になってくるということに気付きます。

そこで自己紹介。私自身は、こんな感じで奥さんと、青い空、白い雲、きれいな川、そして 2 匹の犬と 2 人の子どもがいたらもう充足するんですが、問題は右上ですね、お寺です。

1996 年から京都文教大学の 1 期生、職員 1 期生で入職しました。ちょうど勤続 20 年です。で、教務、学長秘書、そして教務というふうに通ってきました。現在は教務課長で、FD や共通教育

も担当しています。現在、同志社大学の博士後期課程に在籍し、大学職員のモチベーションマネジメントを研究しています。それと、大学コンソーシアム京都のSD研修委員長、あるいは大学職員「人間ネットワーク」の副会長などを行っています。これだけを見ると、「意識高い系の人」と思われがちなんですが、もう全然そんなことないんです。

モデル図で言うと、私の素材は脳みそ筋肉、勉強嫌い、意識低い系の学生、意識低い系の職業人です。それが、何らかのインプットがあって、今日はSPODフォーラムのシンポジストになっているということです。何があったのか。教育方法論なのか、能力開発手法なのか、何なのでしょう。

中学時代は本当にクラブしかしていません。年に休みは2〜3日しかなかった。高校はクラブ推薦。高校のクラスはスポーツの連中が集まっていて、野球部、サッカー部、もう周りを見渡したらスポーツばかり、しかも勉強できひんやつばかりで、私自身、典型的な勉強嫌いでスポーツバカでした。

お寺は京都のど真ん中であって、小中学校の同級生にサラリーマン世帯もほぼ皆無で、みんな商売人とか職人の子どもたちでした。なので、大学進学率は本当に1桁というか、あんまりいませんでした。そのような環境の中、私自身は僧籍を取るために大学に行くことを受け入れていたという状態でしたので、大学に行きたい！という動機は薄かったです。

住職になる、ということは、どういうことを意味するか。24時間365日、いつ法務、葬式が入るか分からない人生を送るということです。いつ電話があるか分からないということです。なので私は、「自由は今しかない、遠くへ遠くへ」というような強い強迫観念に追い立てられた青年期を過ごしました。なので、大学選択は、もちろんクラブで行くとか勉強で行く、あるいは僧籍をとりに行くなど、いろんな選択肢もありましたが、前者の場合は、3回夏休みをつぶさないといけない。「今しかない」、という声によって消えました。僧籍を取る大学はそうすると二択、浄土宗では京都か東京です。「遠くへ遠くへ」という声によって京都の選択肢は消えました。というわけで、消去法で決めたんですね。こうして、意識低い系の大学生が出来上がったというわけです。

大学には最低限しか行かない。そして、基本的に時間が空いたらバイクに寝袋を積んで日本中走り回っていました。大学は首の皮1枚でぎ

りぎりです。卒業したと思います。その後、カナダに語学留学に行きました。これも、「今しかない、遠くへ遠くへ」の声ですね。なので、目的は「今しかできないことをする」こと、行動基準は、「今しかできないかどうか」です。というわけで、大陸横断を含めアメリカやカナダを縦横無尽に走り回ったりしたわけです。

今しかできないことその2、荒野の大河をカヌーで下る。クマやオオカミが闊歩（かっぱ）する原野を800キロ60日ですね、こんな感じで。もう本当に周囲何十キロにわたって人類がいないというような場所になります。当然、電話が鳴っても、葬式が入りましたといっても帰れないんですね。それはまさに「今しかできないこと」でした。

あるいは、今しかできないことその3、壮大な雪山です。北米には片道11.6キロ、ノンストップで滑っても誰にも会わない、そんな山があります。そういうところに行ってみる。

そんな風にして、文字どおり、大空を飛び回って今しかない時間を謳歌（おうか）しました。

1995年に帰国しました。もう気分は大空から約束の鳥かごに戻った鳥の気分です。「今しかない、遠くへ遠くへ」という声に導かれて行動をしてきたのに、それが終わってしまったということです。ジ・エンドですね。無気力、無目的、脱力。就活しない、家からも出ない、引きこもり状態みたいになりました。そんな私を見かねておやじが、開学前夜の京都文教大学の入試のアルバイトをあてがったわけです。いつまでもただ飯を食っているわけにはいかないので、重い腰を上げてバイトに行き始めた。

そうすると結構忙しくて、バタバタしているうちに何とか社会復帰しました。開学前の冬から春までアルバイトをして、開学期の人手不足とどさくさに紛れて就職しました。ただ、選んだ仕事でもない、憧れてなった仕事でもないということです。仕事は仕事と割り切って、生活の糧を得るためというふうに働いていました。こうして「意識低い系の職業人」が出来上がったということです。

受験勉強もしていない。自分の偏差値すらあまり知らない。就活もしていない、脳みそ筋肉、勉強嫌い、意識低い系の大学生、意識低い系の職業人です。でも、だからこそ気持ちが分かるということに気付きました。もしかしたら自分はうちの大学の中で一番彼・彼女たちの気持ちが分かってやれるのではないかと、思いました。意識の低さを逆に自分の強みとするというか、意識の転換があったということです。

初年次必修科目でのマス学生へのアプローチということですが、私の感覚ではこれです。まずは無本位、無目的あるいは無動機であることを完全に受容するということが重要だろうと思っています。脱・上から目線です。それには、元意識低い系の人材の出番なんです。この領域では、教員よりむしろ学生とか、あるいは職員の中の意識低い系の連中とかが有利なんですね。こうやって学生と共に、学生と職員が変える、学生を変えるというような活動をしています。

次に、今度はそこから主催側に回った学生です。主催側に回ると、こんな部屋でこんな道具を使いながら、日夜ミーティングをして企画をしてやっていくわけです。そうすると、松尾先生の経験学習サイクルで言うと、ストレッチ、ちょっと無理をして背伸びをしてチャレンジをするという経験をする。そして手応えを感じる、反応を感じる。やったことを振り返る。そういったリフレクションを得る。そして結果・成果を楽しむ。すると次のストレッチ挑戦につながっていく。こういうサイクルを彼らは経験しているというふうに思います。中心には、「思い・つながり」ですね。自分よりより大きなものへの貢献。世のため、人のため。そして、チームのみんなとのつながり。こういうものが中心にあるということです。

この「ブックレット」の学生のエッセーをちょっと紹介したいと思います。国際交流フェスタというイベントに関する記事です。

「私がフェスタの企画運営を任されたのは、きっかけはカナダに短期留学を経験したからです。当初はプロジェクトマネージャーとして責任を持って運営していくのは正直プレッシャーで、うまくできるか不安でした」こんな気持ちでしたが、やってみたと。ストレッチ・背伸びをしたわけですね。「まず、会議の進め方が無知だったので、関連書籍を読みあさり、ファシリテートの仕方、技術をインプットして、アウトプットするようにしました」、これもストレッチですね。「そこには、技術を知って、すぐ使える場がありました。あの現場で、あの環境で、私はぐんと成長したような気がします。1人で解決できるような場面は本当に少ないと気付いた。メンバーや職員の方がフォローしてくれ、人の優しさに触れました」、思い、つながりということですね。「当日、教員、職員、学生が盛んなグループディスカッションをしているのを見て、言葉にできないような思いをしたのを覚えています」、これはリフレクションですね。手応え、反応。既にここでエンジョイメントが始まってい

ます。「最後に、海外に行きたくなった人はどれぐらいいますかというふうに聞くと、参加者のほぼ全員の手が上がった」、これもリフレクションですね。そしてエンジョイメントにつながる。「プロジェクトマネージャーを務めて心から良かったと思います。私にこの役目を与えてくださった職員の村山さん、そして一緒に企画を作ってきたメンバーに感謝します」というふうになりました。

彼女はこのストレッチ挑戦をして、手応え、反応を得て、エンジョイメントを経験し、結局、翌年度のこの学生 FD プロジェクトのリーダーになりました。一回りを終えて、次のストレッチに歩いていったということです。

このような主催学生の成長ですけれども、まず前提はこれです。試合があるから練習する。練習のための練習はない。スポーツでもそうだと思うんですけれども、試合前の1~2カ月が一番ぐっと成長すると思います。なので、良質の場を提供するということが重要なと思います。

そして、リフレクション。手応え、反応があるから次のストレッチにつながっていく。結果をそのためにはできるだけ見える化する。手応えを実感できるようにする。そういうような要素も必要になってきます。単にやりっ放しじゃなくて、さっきの学生の場合であれば、海外に行きたくなった人はどのぐらいいますかというのを手を挙げてもらったらどうだい、というふうにアドバイスすること、見える化を促進し、成長を支援する方法の一つであったかもしれません。

次に、「思い、つながり」があること。これは、1つ目は、自分より大きなものへの貢献です。世のため人のためという大義というのは、人間のモチベーションにとってとても重要な役割を果たしていると思います。そして命綱です。最後の最後には助けてもらえるという安心感があるから、無謀なチャレンジもできるわけです。それをなしに、よっしゃ行ってこい！というのは無責任だと思っています。

このように経験学習のサイクルが回れば、グングン成長してきます。この、場づくりとか仕組みづくりの部分では職員の皆さんも結構役割が大きくて、活躍できるフィールドがあるというふうに考えています。

最後に、職員への影響です。職員の働きぶりを、定型業務・非定型業務、モチベーションが低い・高いで分けたら、モチベーションが低くて基本的に定型業務だけをやるというよう職員も確かにいます。仮に「ミニマム職員」と名付

けましょう。仕事は仕事と割り切っている。じゃあ、この真逆の「マックス職員」というのは何なのかということです。非定型の新しいことをどんどん生み出して組織成果を高めていく。モチベーションがやたら高い。そういう人は実際にたくさんいます。まるで天職のようにこの職業上の強みを理解して、強みを活用して、職員という職業を謳歌している人がいます。「天職職員」と名付けましょう。

じゃあ、この「天職職員」にはどんな特性があるのでしょうか。それは 2 つです。一つ目は、熟達思考です。自ら放っておいても成長していく、新しいことを取り入れていくというような思考性です。二つ目は職員ロイヤルティです。自分の職業、大学職員という職業へのコミットメントが高く、職業上の強みを理解してそれを活用します。そして、職場、大学という業界、あるいは自分の勤めている大学のために汗を流すことをいとわない、組織コミットメントが高い。そういう特性があるというふうに気付いていきました。

そこで、私の博士前期課程の研究はそれやってみました。ヘスケットという人のサービス・プロフィット・チェーン (SPC) というモデルがあるんですが、これを援用して職員に当てはめてみました。大学職員版 SPC モデルといいます。最終的には組織成果にいくんですが、この組織の内部のところのアウトプットとしては、熟達思考と職員ロイヤルティです。それをどうやって生み出すことができるか、という研究です。

動機付け理論の中においてこの 2 つを生み出すのには、重要なのが内発的モチベーションです。内発的モチベーションを生むには、有能感というものが媒介します。じゃあ、その有能感を生むための職員にとってのリソースは何だろうかと考えました。私が経験上見てきた中で、いろいろあるんですけども、有力なリソースの一つとして、学生と質の高い関わりをした職員が化ける、という現象を何人も何人も見てきたので、それが本当にそうなのかというのを確かめてみることにしました。

これをやってみると、見事に有意な結果になりました。モデルの適合性を見るとやっぱりこの順番にも意味がありました。つまり、学生との相互作用、これは量では駄目で、質の高いものが必要ですが、これは十分に大学職員のモチベーションのリソースになるということを明らかにすることができました。

質的な調査でも、ミニマム職員から天職職員

への変貌のケースを取り上げました。九州地区の大学では、不本意入職後、総務に勤務し、仕事は仕事と割り切っていました。ところが、入学式改革プロジェクトを学生たちと半年にわたってやってみた。すると、質の高い学生との相互作用が発生し、その影響で天職職員になった、というケースがありました。

中国地区の大学では、この人も無本位入職ですね。伝統部署に勤務、仕事は仕事、学生と職員は一線を引くべしという価値観がありました。ところが、特定のある部署にいて、必要にかられて学生とフルコミットするようになった。自己開示も始めた。そして質の高い学生との相互作用が発生した。その後、ミニマム職員から天職職員になっていった。

関西地区の私大では、異業種から転職し、この人は安定性を求めて大学職員になったのですが大学職員という職業自体には低い期待しか持っていなかった。それが、学生発案型授業にコミットするようになって、質の高い学生との相互作用を経験した。そしてミニマム職員から天職職員になっていった、というようなケースを観測することができました。

アメとムチに代表される外発的動機付けというのは、非常に発想もシンプルで簡単で単純、しかも面白味がないというふうに思います。私、旧村山のような手ごわい相手にはアメとムチでは動かないんですね。動いたとしても、見ているところだけ動くとか、浅くて短い効果しか生めない。本人がやろうとする、内発的な動機付けをどうやって育むかが勝負どころだというふうに思っています。ただ、内発的動機付けは外部から注入することができない。あくまでも内製です。でも、刺激することはできるんです。ただしシンプルではない。これをこうすればそうなる、お金を入れればジュースが出てくる、ムチを入れれば速く走る、アクセルを踏めばスピードが増すというような、これをすればこの人はこうなるというような発想、いわゆる経済人仮説では多分無理だろうというふうに思っています。

この内容については、概略は来月の『私学経営』という雑誌の 9 月号に載せていますので、ご覧いただければと思います。もう少し詳しい内容は、9 月の大学行政管理学会で発表をします。

おまけなんですけれども、ただ、内発と外発の 2 つで分けちゃうのは、実はちょっとあまりにも乱暴です。デシとライアンも、連続的な動機付けモデルというのを提案しています。自己決定が低い・高いというふうにとって、最も低

い左端のは無動機状態です。一つ右は、嫌々だけれども、一応行動は誘因されているという状態です。嫌々動いているという状態。必修科目だから嫌々出席しているというような状態ですね。そこから次に、取入的調整段階。確かにこれは嫌だけれども、まあまあ必要やし、しゃあないし、やろうかなというような状態です。さらに進むと、同一化です。確かにやりたくないけれども、やって損はないなど。自分で取りあえずやろうと。週に1回は休肝日をつくろうというふうに決めると。そして、飲みたいけれども我慢する。一回決めたら、休肝日に酒を飲んだら罪悪感が湧いてくる。このぐらいまでいくと自己決定度が上がり、同一化が進んでいるという状態です。もっと少し進むと、統合です。これは、本当にその必要性を理解してきて、やらねばならないことには違いはないけれど、やることについてもうかなり受け入れているという状態です。そして、一番自己決定が高いのが一番右の内発的調整、内発的動機付けです。面白いからやる、好きだからやる、楽しいからやるという状態です。

なので、一番右までいけば、もう放っておいてもいいですね。学生も職員も放おっておいても勝手に成長していく。でも、いきなり無動機の人を内発的調整のところにいけというふうに言うのは、あまりにも無理があります。なので、こういうふうに段階的にやっていく必要があります。しかも、個人個人によってその時点での状態が違うわけです。ですから、まずはその人たちがどういう状態にいるのかというのを見極めて、その人たちに必要な刺激を与えていくということが必要なのです。

以上で私の発表を終わりたいと思います。ありがとうございました。(拍手)

司会：村山さん、どうもありがとうございました。では、愛媛大学の村田先生、お願いいたします。前職は九州国際大学経済学部でいらっしゃいますが、愛媛大学に移られて、今、愛媛大学でリーダーズ・スクール、ELS、それをさらに他大学連携へ発展させた UNGL という、その2つの取り組みを中心にして、奇しくも日向野先生と同じリーダーシップという教育ということを使いながら、また愛媛大学の取り組みを話していただこうと思っています。よろしいでしょうか。お願いいたします。

村田：皆さま、こんにちは。愛媛大学の村田でございます。まず最初に、私のような若輩者に

このような経験豊かな先生方や職員の皆さんの前でお話しする貴重な機会を頂き、本当にありがとうございます。本日はどうぞよろしくお願い致します。

今日は、経験を学びに変える教育プログラム実践の試みについてということで、今、小林先生からもご紹介いただきましたけれども、愛媛大学の中で行っている ELS という取り組みと、大学間連携で行っている UNGL。UNGL と書いて「アングル」と私たちは読ませていますが、その2つについてご紹介できればと思っています。

もともとこのシンポジウムの趣旨はスライドの(1)、(2)の点であることはご承知かと思いますが、それに基づきまして、愛媛大学の中での取り組みであります、愛媛大学リーダーズ・スクール、これは略称を ELS と申します。このことについてご紹介できればと思います。

そしてもう一つは、大学間連携事業の取り組み、「西日本から世界に翔たく異文化交流型リーダーシップ・プログラム」です。UNGL は University Network for Global Leadership Development in West Japan という英文名、英称のイニシャルの一部を取りまして UNGL と名付けて「アングル」と読ませております。

早速、愛媛大学における取り組みからご紹介させていただきます。ELS の事例です。ELS というのは平成19年度にスタートした学生リーダーシップ養成の取り組みでして、正課と準正課の間にちょうどまたがっている授業だと思っていただくといいと思います。学部によっては卒業要件に含まれますが、別な学部では含まれない。愛媛大学の1年生から4年生まで、そしてマスターの1年、2年まで、誰でも自由に受講することができるという、共通教育の発展科目というところに位置付けられている授業です。

この写真はちょうど今月の頭、8月4日に第19期の ELS が修了しまして、その時の修了式の様子です。ちょうど皆さんが座っておられる辺りに学生が座っていて、修了式を行いました。1つの組が半期で授業を修了します。それで平成19年度から9年半で、今、19期までできているところです。19期までの受講者数は360人を超えました。一部、松山大学にもこの授業の受講を開放しておりますので、一部松大生も含まれていますけれども、トータルでこれだけの人数がこれまで受けてくれています。

平均しますと1期当たり大体20人ぐらいの学生が受講します。それを、少ない時で4名ぐらい、多い時では10名ぐらいの教員・職員が、教

職協働でこのリーダーズ・スクールを運営しております。一番最初、最も初期の立ち上げの時にはお二人の先生がこの ELS を立ち上げられましたが、だんだんと時がたつうちにスタッフもリッチになってきました。

ELS というのは一体何を教えているかということですが、学生の汎用的なリーダーシップを養成したいと思っています。それで、ELS の目的として、「組織の目標達成のために責任を持って行動し、大学の活性化や社会づくりに貢献していく学生リーダーを輩出すること」を掲げています。これは初めから、第 1 期の時から変わっておりません。そして、具体的に ELS が養成するリーダーシップに関連した能力については、次の 5 つの項目から説明をしています。

1 つは、リーダーシップを発揮するときに必要な基礎的な姿勢とか態度、これを「リーダーシップ・マインド」と呼んでおります。そして、目的とか目標に向かって確実にそのタスクをやり抜いていくという力としての「アクション力」。そして、目標に向けて他の人と協力したり、責任とか権限を共有しつつ、力や心を合わせていく「チームワーク力」。それから、成長のために常に目標を掲げて、やる気を、高い動機の状態を保ちながら自分を磨く、自分を導いていく「セルフ・リーディング力」。セルフ・コントロールとかセルフ・マネジメントもここに含まれます。そして最後に、独りよがりになったりとか、組織の都合だけで動いたりすることのないように「市民性」や「社会性」。この 5 つの要素を ELS で養成することを目指しております。

では、どんな授業を通してこれらの能力を養っていくかということですが、幾つか授業例をご紹介します。まず、半期で 15 回の授業があります。後でスケジュールもご覧いただければと思います。リーダーシップの基礎的な理論とか応用的な理論をまずは座学で学びます。それから、自分で目標を立てる方法。それから、目標をどういうふうにして達成していくか。例えばプロジェクト・マネジメントの手法なども学びます。それからコミュニケーション力がリーダーには必要になってきますので、そのためのベーシックな知識とか手法論についても学びます。それから、応用的なスキルとして、プレゼン力等も学んでいくことができます。企画・立案の手法についても学んでいきます。そういったものを座って学ぶだけでなく、実際に学生たちにはアクションを起こしてみるというチャンスが、ELS の中にあります。例えば、授業の初めのほうでは自分の歴史を書いてもらいます。「自分史」

と呼んでいます、これを作成します。それから、3 人から 4 人で 1 グループになって、他の学生に対して学生が教えるというスタイルで行う「グループ・セミナー」をつくってもらってやってもらうこともあります。それから、15 回の授業の後半では、1 人ずつ他の受講生に対してセミナーをしていくということを行います。それから最後には、自分がセミナーで話した内容を「リーダーズ読本」として書面にまとめる、そういうことまで行っています。

そして、特に経験を学びに変えるという意味で、皆さまにお伝えしたい ELS の学習モデルですけれども、3 つの要素を大事にしています。それは、「座学」と「実践」と「振り返り」というこの 3 つです。座学の部分は、先ほどお見せしたこのスライドの上にあるような、例えばリーダーシップの基礎的な理論について座って学ぶというようなことがあります。そしてそこで学んだことをやってみる機会があります。

例えば、15 回の授業の真ん中の辺りに、1 泊 2 日の合宿研修を企画します。松山市内の野外活動センターで 1 泊 2 日の合宿をするんですが、われわれ教員とか職員は合宿の準備はしません。学生たちが、自分たちがリーダーシップを体得していく上でどんなことを学んだらいいか、どんな 1 泊 2 日にしたらいいかということ自分たちで考えて、企画・立案して運営します。そして、その 1 泊 2 日が終わった時には、教職員や学生スタッフと一緒に振り返りを行って、自分の学んだことをどれぐらいできたかなと考えます。片や、どの部分ができなかったかなということを整理して、その上でまた座学に戻っていく。つまり、できたことをさらにできるようにするにはどうしたらいいか、できなかったことをできるようにするにはどうしたらいいかということを整理し、学習へのモチベーションを持った状態で座学へ戻っていく。そして、また学んだことをやってみる。やってみたことを振り返る。振り返って、まだ自分に足りない部分をさらに学ぶといういいサイクルが、正のスパイラルを描くように学生の成長に結び付けばいいと考えています。

これが 15 回の授業スケジュールです。例えば、今回は 4 月 28 日に第 1 回が始まりました。そして、先日 8 月 4 日に修了式が終わりました。1 回の授業は 2 時間半です。2 時間半を 2 コマ、前半と後半に 70 分ずつ分けて授業をしています。この真ん中の青い線が、先ほどお話しした合宿の部分です。ではいつ、どのようにリフレクションを行うかということですが、通常の授業回、

つまり座学で学ぶ回は、みんなで集まってリフレクションするということはあまりありません。「リフレクションシート」というものを準備し、毎回の授業後に学生が記入できるようにしてありますので、それに記入をしてもらって今日の授業から自分は何を学んだか、そしてそれをどのように日常生活に当てはめていくことができるか、どんなシーンに応用できるか等を記入して提出します。それに対して、次の授業までの間にわれわれ教職員スタッフがコメントを付けて返すということで振り返りを行っています。それと、合宿の後とか、それからセミナーを学生が計画してやってくれた後には、グループ単位で振り返りを行います。この後、詳しくご紹介します。

これが合宿の後の振り返り、リフレクションの様子です。ELSでの振り返りは、3つの段階を経て行っています。1つ目は、自分で振り返るということです。自分のやったことを自分で振り返る、1番目ですね。リフレクションシートを準備して、それに記入をします。さあ、自分の1泊2日の合宿の間の取り組みはどうだったかな…ということです。そして、自分だけでは気付かないことがたくさんありますので、今度は他のメンバーにそれをシェアします。自分はこの2日間についてこう思っています、と。そうすると、他のメンバーからはコメントが返ってきます。あなたはできていないと言っているけれども、私から見たらあなたはすごくできていましたよということがあるかもしれませんし、もちろんその逆もあるかもしれません。ピアで振り返りを行うということが2つ目の段階。そして、それを教職員のスタッフはずっと観察しています。学生の振り返りだけで十分気付くべきことに気付いていたらいいんですが、そうではない場合も多々ありますので、そのときには教職員からフィードバックをしていくということで、さらに3段階目のリフレクションが行われるということになっています。それを受けて最後に、では自分の次の目標、次はどんなことを学ぼうか、次はどんなことにチャレンジしようかということを設定して、それをみんなで共有し合って、全体の振り返りのまとめということにしています。このリフレクションをスムーズにかつ効果的に進めていくという工夫ですが、こんなところを注意しているということをご紹介したいと思います。1つ目は、学生とやはり教職員の間の信頼関係を築くということです。ELSが始まってすぐ、学生たち一人一人とわれわれ教職員が面談をして、どんな思いでリーダ

ーシップを学びにきてくれたのか、どんな思いでこの場にいるのか、そういうことを確認していきます。それから、スタッフの間で綿密なミーティングをします。どんなミーティングをするか、この次のスライドでご紹介します。そして、学生にリフレクションの効果に関する講義を行います。例えば、皆さんもよくご承知だと思いますが、「ジョ・ハリの窓」とか、先ほどもありました「経験学習サイクル」とかを講義の中で扱って、振り返り、すなわちリフレクションを行っていくことが学生のリーダーシップの成長にどのように役立つかということを理解してもらった上で、リフレクションに臨んでもらうようにしています。

このスライドでお見せしているのは、スタッフ・ミーティングの様子です。スタッフがどんなミーティングをしているか。ここでは2つのことにご注目いただきたいと思います。学生の学びをどう促進しているかということと同時に、スタッフ自身もこれが学ぶ機会になっているということです。毎週1時間半、時間を決めて、ELSに関わるスタッフ全員でミーティングをしています。教員、職員、そして学生スタッフの3者がそこに集います。そして、今週の授業では受講生がどんな様子だったかをみんなで確認します。一人一人見ている視点が違いますので、何も問題がなかったように思える、教員側からしては思えても、学生スタッフからは、いやいやいや、いつもとあの子は様子が違います、大丈夫ですか？というような問いかけがあったりもします。それから、毎週提出してくれるリフレクションシートもチェックします。そしてそれに合わせて、では、次回の講義は少し内容を調整して、今、受講生たちに有意義で有益な授業にしたらカスタマイズできるかということも相談します。それから、もちろん私たち教員も1人ずつそのリーダーズ・スクールで教えますので、教えた後には、他の教職員スタッフから、先生の授業はどうでした、こうでした。この点はちょっと気になりましたとか、ここは良かったと思います、そんなフィードバックをもらって、次への改善に生かしています。このようなミーティングを持ってわれわれ教職員も学んでいるということです。

では、続きまして、大学間連携事業、先ほどご紹介したUNGLでの取り組みについてご紹介したいと思います。まず、UNGLとは何かということからご紹介したいと思います。UNGLというのは、先にご説明しましたように「西日本から世界に翔たく異文化交流型リーダーシッ

プ・プログラム」というのがその正式名称です。平成 24 年度に文科省の大学間連携共同教育推進事業に採択いただきまして、当初 10 大学の連携からスタートしました。年を経るごとに、ぜひぜひうちの大学も参加したいですと言ってくさる大学さんが増えて、本年度は 18 の大学が連携校としてプログラムを動かしています。昨年度、文科省の中間評価を受けまして、「A」評価を頂くことができました。そんなプログラムです。

UNGL でも、われわれが取り組んでいるのは学生のリーダーシップ養成です。そもそも UNGL が発足した経緯ですが、私の前任の責任者の先生がこのプログラムを作られましたけれども、当初 ELS で、愛媛大学で成功していたリーダーシップ教育のノウハウをぜひとも全国に広げていこうということで、このプログラムがスタートしました。それで、UNGL は、このスライドに示しているようなミッションを掲げてスタートしました。特に今日は赤字の部分にご注目いただければと思います。UNGL では、まず経験を学びに変えるリフレクション手法を標準化するというミッションを掲げていました。そして、③のところをご覧ください。学生の学びを支援する教職員の能力開発と。こういうミッションを立ててこれまで活動をしてきたということです。そのために、この右下にあるようなリフレクション手法に関するさまざまな教材もこれまで、平成 24 年度からですので 4 年半にわたって活動してきましたが、その中で作ってきました。「学生への振り返り指導ティップス」という DVD を作ったり、それから『UNGL のアングル』という小冊子を作って、振り返り手法の標準化にチャレンジしてきました。

UNGL のプログラムですが、学生の研修。そして学生の研修に参加することでわれわれ教職員も学ぶというスタイルになっています。大きく 3 つのステップに分けてプログラムを展開しています。一番ベーシックなプログラムは国内での研修です。国内での異文化研修と書いてありますが、何しろ 1 つのプログラムを立てると（実は再来週、9 月 6～8 日にも愛媛・松山市の沖合にある島に渡ってサバイバル型の研修をやるという UNGL のプログラム、Basic Program がありますけれども）、18 の大学から学生とか教職員が集まってきますので、それだけでも十分に異文化のスタートなわけです。そこから始まって、だんだんとレベルアップできるようになっています。Intermediate Program はサイパンと韓国で、そして Advanced Program は環太

平洋の地域の大学の学生や教職員と一緒に実施するプログラム、それから台湾に行って、やはり複数の国から集まってくる教職員、学生と共にするプログラムを展開しています。そういうふうに、学生が段階的に立場や文化、背景の差異を乗り越えながら、グローバルな視点に立ったリーダーシップというものを身に付けてほしいというのがその狙いです。そして、ELS では 3 カ月半のプログラムですが、UNGL は 4 年間にわたって学生が携わることができます。普通、自大学の中だけでプログラムを展開していくと、ずっと同じメンバーなのでだんだんメンバーに慣れてしまって、新しいメンバーと集まってお互いに刺激し合う、お互いに学び合うということが少し難しくなってくるシーンが出てきます。でも、UNGL は 18 の大学が集まっているので、いつもそこに行くたびに新しいメンバーとどう協働するか、どうコミュニケーションを取るかという、とても良いチャレンジの場になっています。今、スライドにお示ししているのが、UNGL が今メインに動かしている 8 つのプログラムです。下から、Basic、Intermediate、Advanced。そして、これらを経験した学生はまたもう一度 Basic Program に戻ってくることができます。それは、今度は学生スタッフとして、プログラムを作る側に回ることができるということです。今日はこの中でも、この Intermediate Program の中にある「リーダーシップ・チャレンジ in サイパン」というプログラムを例に、どのように経験を学びに変えるということを意識してプログラムを行っているか、ご紹介したいと思います。

「リーダーシップ・チャレンジ in サイパン」は、UNGL で過去 4 回にわたって実施をしてきました。平成 25 年度の 9 月から始まって、毎年実施をしています。延べ人数ですが、これまで 340 名以上の学生が参加してくれました。このプログラムの一番の魅力は、サイパン島の公立学校機構というのがありまして、そこの責任者の方が全面的に協力をしてくれています。そのおかげで、サイパン島にある公立の 10 以上の小中学校がわれわれを受け入れてくれているんですね。そこに大学生は出掛けていって、1 週間教育実習をすることができます。ただの教育実習で終わりません。何しろ英語圏ですので、英語で授業をしなければいけませんし、それと学生はその 1 週間の間、現地の教職員のお宅にホームステイをさせてもらいます。ですから、そこでもさらに異文化のコミュニケーションを学ぶことができます。

それと、1つの学校に大体5人から8人ぐらいの学生が割り当てられますが、18の大学から集まった学生を完全にシャッフルしてそれぞれの学校に送り込みますので、そのほとんどは全く会ったことのない、全然違う大学の学生が集まることになります。そして、その学生たちは1週間後、週の最後の金曜日に自分が派遣された小学校か中学校の全校生徒に対して、日本文化を紹介したり、小中学校なので一緒に日本の遊びをしたりする「ジャパン・フェスティバル」なる企画を任されるという課題を与えられます。そうすると、現地の方とは言葉も通じるかどうかままたらないようなメンバーもいる中で、全然知らない日本人学生同士で1つのプロジェクトを計画し実行してみることになります。このこともあって、かなりディープなプログラムになっているのですが、それを支えているのも実はやはりリフレクションなんです。サイパンのプログラムにいく前には、どの大学の学生も事前研修を受け、どんなことをするのか説明を聞き、出掛けていった先で自分がどんな授業をするのか計画します。また、自分がそのプログラムにチャレンジする上でどんな目標や目的を持っているのかについても整理してから出発できるようにしています。

現地では、毎日7時45分から授業が始まります。一日授業のサポートをしたり、実際に自分で授業をしたりして、大体午後2時から2時半ころに学校の正規の授業時間が終わります。サイパンの生徒さんたちはそれで家に帰るわけですが、日本人学生はそこから後の時間、自分の今日一日の活動はどうだったかということ振り返る時間（リフレクション）にしたり、先ほど言った週末のジャパン・フェスティバルの準備をしたりして、5時ないし6時に家に帰ります。毎日のリフレクションには大体1時間半から2時間ぐらいの時間をかけて、次のようなことをやっています。まず、その日の取り組みについて振り返ることのできるワークシートを準備していますので、それに記入をします。これがまず自分1人でするリフレクションになっています。そして、その内容を一緒に来ている、その学校に割り当てられている学生たちの間で共有します。そうすると、私はこういう目的・目標でサイパンに来たけれども、今日一日の自分の取り組みはそれに対して、まあ60点だったかななどと振り返れば、他のメンバーは、いや、あなたは私から見たらよくやっていて、70点、80点の取り組みができていると思うと言われたり、だんだん関係性が深まってくると、うーん、

今日は40点だったかなとストレートに言ってもらえることもあります。そうやってピアでの振り返りが進んでいくことになります。

サイパンに行っている間、小中学校でわれわれ教職員は何をしているかというと、その学校に割り当てられた大学生たちを一日中ずっと観察しています。観察している間は何も言いません。夕方のリフレクションの時間に初めて、自分たちから見て気付いた点を伝えることにしています。もちろん学生同士に必要な点に十分気付くことができているればもう言わないんですけども、なかなか気付かない場合には、そこでスタッフからのフィードバックを通して必要な点に目を向けることができるよう促します。それで、では明日に向けて新しい目標を立ててみましょう、と。1週間を通して自分がこの研修全体から得たいと思っている、研修全体でマスターしたいと思っている、達成したいと思っている目標を達成するためのファーストステップとして、1日目はここ、2日目は2段目、3段目、4段目と。この段階をうまく踏んでいかないと、目的、目標を達成するのが難しくなるということを学生によく思い返してもらって、その1段目とか2段目にその学生がその日のうちに到達できているかどうか。このままのペースでこの学生は自分の立てた目標や目的をちゃんと1週間後に達成できるだろうかということ、われわれ教職員はよく観察して、そこを担保しているということです。そのような振り返りを毎日行っています。

加えて、われわれスタッフ側の学びについてですが、スタッフは、小中学校での活動を終えて、学生たちがホームステイ先に帰った後どうするかといえば、スタッフの宿泊先は一緒ですので、そこに集まって、そこからスタッフ同士のリフレクションを始めます。すなわち、一堂に会して、今日の自分たちの派遣されている学校ではこんなことがあったという報告や、こういう課題が発生しているけれどもそれにどう取り組んだらいいだろうか、どうしたらこの学生たちは全員がこの研修の目的を達成して帰れるだろうかということ綿々と話し合っていくんですね。その時には、もちろん教職員が自分で振り返るということもありますが、経験のあるスタッフがメンター役となってアドバイスを与えたり、時には、過去にこんなことがあったという経験談を通して学びや気づきが得られます。そのようにして、では次の日はどうしていこうか、どのように学生に相對していこうかということ、教職員だけでなく、学生スタッフとの

間でも綿々と話し合っ、そしてまた次の日に備えるわけです。

このサイパン研修のアンケートのデータも少し参考までに持ってきました。これは平成 27 年の 2 月に実施した分ですけれども、例えば参加学生に取ったアンケートでは、教職員・学生スタッフによるリフレクションが、あなたのリーダーシップの成長に影響を与えたと思いますかという質問に対して、「強くそう思う」という学生が 69%、「そう思う」という学生が 26%、大半がそのリフレクションという時間がすごく役に立ったと言ってくれています。片やスタッフのほうです。右側をご覧ください。スタッフのほうも同じ時の研修ですが、28 名のスタッフにアンケートを取っています。スタッフというのは、教職員と学生スタッフ両方が含まれます。大体この調査の時には、教職員が 3 分の 2 ぐらい、残り 10 名弱が学生スタッフでしたけれども、スタッフ・ミーティングとかその他のスタッフ間でのリフレクションを通じて、自分や他のスタッフに何らかの変化が生じたかという質問に対して、「何の変化も生じなかった」と答えた人は一人もいないですね。そして、58.6%が、「自分自身にも他のスタッフにも変化が生じた」と答えています。

ここまでサイパンでの研修の事例をご紹介しましたけれども、次に UNGL 全体として教職員の能力開発をどのように行っているかについて少しご紹介しておきたいと思います。2 つの方法で、教職員、スタッフの経験を学びに変えることにチャレンジしています。1 つは、今まさにサイパン研修でご紹介したような「OJT 型」の研修です。学生の研修なんです、そこに出掛けて行って教職員も共に学ぶということを行っています。プログラムの一番最初には、もちろんそのために必要なスタッフ・ミーティングを行っていますし、それから連日同様のミーティングを重ねていっています。次いで、経験ある教職員からアドバイスを受けること。それから、自分と同じような立場にいるスタッフとのクリティカルなやりとりを通して。それから、自分 1 人でももちろんリフレクションを行うということによって学んでいるということです。それから、Off-JT 型としては、年に 3 回ほど教職員研修を行って、先ほどもご紹介したように、教材を使って振り返りをどのように効果的に行うことができるか等について経験を共有したり、そこから学んだりしています。

このような活動に UNGL 全体として取り組んできた結果、こんな波及例がありますというこ

とも最後にご紹介します。UNGL 流、先ほど言ったような振り返りの手法、源流を辿ればそれは ELS にあると言ってもいいのかもしれませんが、リフレクションを活用したリーダーシップ教育プログラムが新たに発足したり、それから既存のコースであるとかプログラムに組み込まれるということが複数の連携校で見られているということです。ここに挙げているのはその一例です。

今日は ELS と UNGL という 2 つの取り組みを通して、リフレクションを用いて学生の学びを促進をしているということについてご紹介をしました。もちろん、リーダーシップを学んでいく上で、リフレクションが全てだとは言いません。ただ、一つの主要な方法として 3 つのリフレクション、自分自身で行うリフレクション、それからピアで行うリフレクション、そしてメンターとなるような教職員とか先輩たちからのフィードバックというものが、大きく学生たちの能力開発、それから教職員の能力開発にも資する結果になっているということです。これらを通じて、いわば PDCA のサイクルをうまく回していって、サイクルを正のスパイラルに変えて、成長、能力開発を行っているということが、ELS、UNGL の事例からご紹介できる点かなと思います。

最後に、これはお配りしている資料にもありますけれども、ELS とか UNGL についての紹介がなされていますので、もしよければ QR コードからリンクしていただければと思います。それから、今お話ししたような内容は、毎年の大学教育学会等々で報告をさせていただいていますので、ご参考にいただければと思います。ご清聴いただきましてありがとうございます。(拍手)

司会：村田先生、ありがとうございます。

——パネルディスカッション開始——

司会：それでは初めに、コーディネーターを小林がさせていただきますが、幾つか全体の流れを整理する上でちょっと簡単な質問をさせていただきたいと思います。まず、日向野先生にお聞きしたいんですが、お話の中であった BL0 というのは、これは 1 年生の必修クラスですよね。大体 20 人が 18 クラスぐらいと。

日向野：BL0 というのは 0 から 4 のカリキュラムの最初のもので、1 年の春学期。学年全員が受

講します。

司会：ありがとうございます。その中で、磯野さんにお話いただいた、SAの経験をされている方は2年生かそれ以上というところですか。

日向野：そうです。

司会：そうすると、確認させていただきたいのは、1年生の全員が受ける必修のクラスのその学部の全員がターゲットなのか。それとも、下の学生を指導してくれるようなSAの人たちが本当のターゲットなのか。あるいは両方なのか。両方であれば、それぞれにどういうことを期待されてなさっているのかを確認させていただきたいと思います。

日向野：ターゲットはもちろん両方で、SAになるということも教育の活動の一環だというふうに考えています。受講生自身は自分がリーダーシップを付けることが第一。SAのほうは、自分でない他者のリーダーシップを開発することを支援するようなことです。で、この他者のリーダーシップを開発するということができるようになると、組織に入って、周りの人がリーダーシップを使えない状況のときに、その組織のリーダーシップを定着させて、結果として組織に開発することもできるようになるということです。

司会：同じ質問を村山さんにさせていただいてもよろしいでしょうか。大学入門で、参加してくれている学生もいらしたんですね。

村山：メインのターゲットですよ。必修講義科目の初年次の学生を動機付けるというのが、もちろんその科目の目的としては一番なんですけれども、多分その春学期に起こっていることの中で一番変化が起きていたりとか、メリットを享受しているのは、上級生の学生だろうなというふうに思います。

司会：ありがとうございます。村田先生のところは、逆にターゲットのほうがELSなりUNGLの学生、大学の中の学生数で割ると、パーセンテージは必ずしも高くはないと思いますが、そこからの波及効果というのはどのように考えていらっしゃるでしょうか。

村田：ELSについては、今、受けてくれている

子のほとんどが1～2回生です。それで、ELSをベースとしてUNGLに出ていってくれて、他大学と関わって、他大学と良い刺激のし合いをしてくれているという学生がたくさんいるということが1つと、過去ELSを終了してくれたメンバーを見てみると、学内でのボランティアであるとか、サークルであるとか、各学部のゼミなどに行ってリーダーシップを発揮して、愛媛大学全体を盛り立ててくれているというような。そして、時には地域社会にも関わって、地域の活性化にも取り組んでいる、そういう学生が見受けられます。

司会：ありがとうございます。村山さん、よろしいでしょうか。今日のテーマは経験することなんですけれども、大学入門の授業の教室の中の経験ということを重視されているのか、それともその後、それで知ったことを4年間かけてもっとももっとたくさん経験するということを重視されているのか。あるいはその両方なのか。それはいかがでしょうか。

村山：科目の目的ということですよ。こちらは、まず一步踏み出すということ以上でも以下でもないと思います。大講義、400～500人の中で個別にするというのは、正直難しいです。ですので、動機付けの、導火線に火を付けるということですね。ただ、その導火線に火を付けるという意味で言うと、本当に教職員がやるより上級生が付けたほうがもっと燃えるというのは、これは手応えとして感じます。

司会：ありがとうございます。日向野先生は今、新しく移られた早稲田大学でも、教室の中での経験ということを言われたと思いますが、教室というか、正課授業の中で経験させたいということをおっしゃったと思うんですが、そのための具体的な仕掛けというのは例えばどういうことになるんでしょう。

日向野：2段階に分けてお話ししますと、まず、一般的にリーダーシップを身に付けるときに、教室の中で全ての経験を用意する必要は必ずしもないわけです。例えば、MBAスクールで行われる授業というのは社会人の学生が多いですから、社会人が自分の職場で見聞きした、経験したリーダーシップを頭に浮かべられれば、それで教材になるわけです。ところが学部学生の場合というのは、せいぜいバイトしか経験がないので、上司のリーダーシップとか、悪いリーダ

ーシップとか、経験が少な過ぎるので、そこまで教室で用意してあげているというのが現状です。

立教では初年次の科目と、上級生になるとインターンシップ込みの科目と両方あるんですけども、早稲田では伝統的な教室外での経験がどこまで振り返られていたかという判断を試行していると。私が始めているのは、まず教室の中身を準備して、それから今度は教室外での経験を教室に持ち帰ってきて振り返ってもらって、また送り出すという、両方をやっています。

司会：立教大学と、それから京都文教大学で、表面的には随分違うように見えるアプローチをされていらっしゃるながら、構造的にはいいですか、成果も含めて非常によく似ているところがあるんだなと思いながら拝聴しておりました。登壇された3名の先生方で、それぞれ何かお互いに聞いてみたいことというのはないでしょうか。例えば村田先生とか、他の大学に聞いてみたいことはないですか。

村田：直接的に経験を学びにというところに関わったと思うんですけども、日向野先生にお聞きしたいのは、BL0が全学生が受ける必修の科目ということで、どうしてもアクティブ・ラーニング系の授業をそこで展開していくリーダーシップ教育を行おうとすると、それに付いてこられないというような学生が出てくるのではないかな。もう自分のことは放っておいてほしいというような学生がいるのではないかなと思うんですが、そのような場合、どういうふうに先生方とかSAの皆さんが対応されているかお聞きできますか。

日向野：サボろうというふうにフリーライドする学生のタイプと、それから、とても内向的で他人とコミュニケーションするのは苦手だというタイプと両方いて。両方に別々の対処をします。対処するのは主にSAと教員なんですけれども、学年が上がっていくと学生同士でもそれをするようになります。しゃべるのが苦手、他人と話すのが苦手という人はどこにでもいるんですけども、立教の経営学部の場合は、そのことが入学直後にすぐ判明するので周囲が対処しやすいです。ところが大教室の授業しかない大学ですと、それが判明するのは就活が始まってからですので、取り返しがつかなくなる。その違いだというふうに思っています。

司会：今の点は、大体20名ぐらいのいわゆるゼミサイズのクラスに、教員とそれからSAも付いているということで、見る目が多いという、そういうご意見でしょうか。

日向野：SAのほうは年齢が近いので、言葉に出てくることだけでなく、表情とかボディールランゲージから何を考えているか読み取りが教員よりもうまいところがあって、そういう意味でも、教員と学生の橋渡しをしてくれる。

村田：SAがそういうことに気付くようになるというか、そういう視点で新入生を見るようになるということは、例えば先生の映像で出てきたような、教職員とSAのミーティングで確認する等で、全SAや教職員の方々に同じような見解を持つようにしてもらおうという形ですか。

日向野：同一な見解にしてもらおうというよりは、経営学部の場合は始めて11年なので、先輩がそうしてくれたので自分もそうするという受け継ぎがされています。GLPというプログラムはまだ始まって3年なので、研修をしたりしながらそういう環境をつくっていくということです。

村山：では、1つずつ。日向野先生、教員、SAミーティングの36名は、教員18名、SA18名ということだったんですけども、職員はどんなふうに関わっているのかというのを教えてください。

日向野：職員は別にいまして、BLPの職員が2人いるんですけども。彼らは、授業のコンテンツには参加しないで、むしろ連絡・調整のほうが必要な仕事なので、そのグループのテーブルには加わりませんが、ミーティングには参加して内容を把握している。必要なことができたら、そこで対処する。

村山：あまり前には出ない。

日向野：そうですね、出ていないです。

村山：ありがとうございます。村田先生には、リアルタイムにフィードバックが回っていないというのがあったんですけども。私の関係しているところでは、学生たちは結構最近忙しくて、アルバイトの件もあるんですけども、プロジェクトを掛け持ちしていたりとか。リアル

タイムに集めようと思うと本当に難しいなと感じているんですけども、その辺はいかがですか。

村田：そうですね。ELS は、幸いにも 15 回の正規の授業としてやっていますので、長くても 2 週間後には全員が集まることができます。私とか、もう一人担当されている先生の授業の回であれば、少し時間を調整して、例えば後半 30 分を取り分けて、そこで、今起こっている問題についてみんなで話し合っ解決を図ろうというふうに持っていく。実はこの 19 期はそういう機会が 4 回か 5 回あって、実はその時間が一番生きたリーダーシップについて学生たちが学べるという、そういう貴重な機会になったと思っています。

日向野：村田さんにお聞きしたいんですけども、ELS のほうは最初からリーダーシップ教育が教育目標ですよ。リーダーシップ涵養が。UNGL に参加している大学全ても、リーダーシップ涵養ということを共有されていらっしゃるんですか。つまり、全ての連携大学がリーダーシップ教育のために送り込んでいるというご認識を共有されているんですか。

村田：そうですね、はい。おっしゃるとおりです。もともと「西日本から世界に翔たく異文化交流型リーダーシップ・プログラム」というふうに言っていて、当初のそもそも文科省に出した申請書も全員で共有した上で、新しく参加してくださる大学にも、こういう目的を持ってこのプログラムを動かしていますので、それでもご賛同いただけるならぜひ参加してくださいとしています。その結果、今それらの連携大学のうち大体半分ぐらいの大学が、村山さんのお言葉をお借りすれば、UNGL という場を「試合」だと思って、学内では「練習」の場をつくりましょう。例えば愛媛大学だったら、ELS は「練習」の場、UNGL には「試合」をしに出ていく。もちろん UNGL だけでなく、それ以外の場も試合だと捉えられると思いますけれども、そういう位置付けで段階的な教育ができていると思っています。

日向野：お聞きしたかったのは、つまり、ああいうハードシッスを与えるというタイプの授業というのはよくあると思うんですけども、そのときに、リーダーシップを鍛えるんだという目標がなくても、参加することは参加できる

じゃないか。例えば何か厳しいことをやって達成感があるみたいなことを求めてくる学生もいますよね。そういうことにならないように、何かご配慮をされていますか。

村田：例えば、事前課題を設けるようにしています。ですので、事前課題に取り組んで、なおかつ（UNGL が提供する）このプログラムがどういうものかを理解した上で、自分なりの目標を立てて来てもらいます。目標を研修より前に主催大学に集めますので、その段階でもしちょっと趣旨と違うなと思うなら（もちろんそこで参加を拒否したりはしませんが）、来てくれた時に、プログラムの初日にもう一度全スタッフから、この研修が何のためのもので、どんなことを学んで帰れるプログラムなのかということを、丁寧に説明した上で開始しましょうというときもあります。

村山：京都文教大学も UNGL に参加しているんです。最初の年からしているんですけども。実は、われわれが参加を最初した時の母体は、先ほどご紹介した学生 FD です。リーダーシップ養成とは正直あまり関係がない。でも、解釈の仕方によっては、これはリーダー層の学生たちの試合の場になるんじゃないかということで参加をしたということです。その後、学生 FD 教育改善、改革、あるいはキャンパスライフの改善というものと、その UNGL 的リーダーシップの育成みたいところで、学生 FD の FSD プロジェクトの中でも割と 2 つに分かれていったわけ。そういうリーダーシップ教育に親和性の高い学生たちが BLS をつくっていったという経緯があってですね。最初の入り口は他流試合、試合の場というような形で参入して、その中で親和性の高い人にチューニングがされていったという、そんな印象を持っています。

司会：今、お 3 人で話をさせていただく中で、目的、目標の共有のところが特に関係する教職員にとっては非常に重要だと思います。村山さんのところでは比較的、職員さん主導でなされたというイメージがあるんですが、それは正しい理解でしょうか。そこに教員をどうやって巻き込んできたかというところを、ぜひお聞かせいただきたいんですが。

村山：そうですね、一番弱いところです。ですので、教・職・学と言っているんですけども、教員は外で汗をかいていただくぐらいで、ウイ

ークリーのミーティングにはなかなか来ていただけない。来るのは学長ぐらいですね。主には職員と学生です。とはいうものの、一応学生 FD ですので、FD 委員会の下部組織にして、その FD 委員会の中に部会をつくって、ワーキンググループですね。そこで何人かの先生が学生 FD の担当というふうに名前は貼り付けさせていただいて、幾つかのイベント、教職学しゃべり場というのを年 2 回ぐらいですが、そういうのを企画や司会をしていただいています。そういう巻き込みです。

一番課題なのは、初年次の導入教育の全員がいる講義で動機付けをやるんですけれども、そこは、全員がいるという強みは確かにあるんですけれども、ただし、やっぱり少人数でしかできないことというのがたくさんある。なので、1 年生春学期の初年次の初年次演習というゼミですね。これと本当はリンクしないと意味がないんですけれども、そこは正直、全然できていないということです。そこは弱みです。

司会：ありがとうございます。日向野先生、私からは最後に一番お聞きしたいところなんです。いろんな大学でできるというふうに。設置形態とか、いわゆる受験偏差値と関係なくできるというご意見でしたけれども、よくある壁といいますか。比較的によくある、しかし乗り越えなきゃいけないけれども、それを乗り越えると先が展開するというような何かポイントというのはないでしょうか。

日向野：まさに今、議論されていた教員を巻き込むということでして、一部の教員が大事だというふうに思っても、必修レベルとかで教員の協力が必要になってきますから、巻き込む必要がある。それがよくある困難ですし、到底巻き込めそうにないと思う方は「うちでは無理です」というふうにおっしゃっちゃうんじゃないかと思うんです。

立教でもそれは実は最初の頃はあって。BLP を担当している教員は、アクティブ・ラーニングは好きけれども、リーダーシップについては半信半疑の面もあったんです。それが変わってきたのは、社会が変わってきたということもありますし、学生が変わったんです。学生のリーダーシップを見て、つまり、提案を持ってきて授業を変えようとしている学生を見て、これはやっぱり本気でやらなきゃ駄目だなというふうに考えたわけです。私が一緒にやろうと言っても聞いてくれない教員も、学生が変わるのを

見ると協力してくれるという、不思議な力が学生にはあります。

司会：学生からの提案が良くしていくというサイクルというのは、京都文教大学でも経験されたということでしたね。あまりお時間がないんですが、フロアからのご質問をお聞きできればと思います。個別の取り組みに関するご質問は、よろしければこの後の情報交換会等でしていただくとして、なるべく複数の取り組みにまたがるようなご質問をいただければ幸いです。どなたかいらっしゃいませんか。

指名させていただいてもよろしいですか。ここまで話を聞いていた磯野さん、どうですか。何か感想を聞かせてほしいなと思うんですが、いかがでしょうか。あるいは、まだ 2 年生でしょう。これからどういうふうに、まだ 2 年半学生生活が残っていると思うんですが、そんな中でご自身もどういうふうに勉強を続けていきたいかということも含めて。

磯野：まず、この SPOD というものについてさっきちょっと調べたんですけれども、私は学生がグループワークを大学の授業でいろんなところでやっていて、今、それが当たり前だと思っているところがあつたんですけれども、この SPOD というのは、私たちのことを教えてくださっている先生方がグループワークをしているということかなと思って、新鮮だなと思いました。このプログラムというのはすごいんだなというのを思って。そこでグループワークをしている先生方が、私たちに教えてくださっているんだなというのが分かったので、このプログラムというのがここから先、どんどんリーダーシップを学びたいと思っている学生に深く通じていくのかなというのを一つ感じました。

この講演会を聞いていて、京都文教大学のプログラムだと、多分リーダーシップという言葉はそんなに深く使っていないのかなと思うんですけれども、リーダーシップという言葉は使わなくても、目指している先は似ているのかなと思って。そういうことが増えていけば、リーダーシップという言葉は、リーダーシップって何なの？ と思っている学生はたくさんいると思うんですけれども、同じような人が育っていったととても良いんじゃないかなと思いました。

司会：どうもありがとうございます。突然のむちゃ振りですみません、ありがとうございます。(拍手)

司会：いかがでしょうか、フロアの教職員の方々。磯野さんのコメントの後で難しいかもしれませんが。例えばそれぞれの大学の、多少なりとも大学の執行部とかそういうところで関係されている、あるいは〇〇センター長のような形でいろんな形で責任のあるお立場の方からご意見を頂けると非常にありがたいと思いますが、いかがでしょうか。どうぞ、後ろのほうの方。どうもありがとうございます。

フロア（SPOD 加盟校教職員）：どうも、有意義なお話をありがとうございました。実は、先ほど愛媛大学の社会共創学部のパフレットを見ていたら、「サーバントリーダーシップ」という言葉もありました。実は私は不勉強で、サーバントリーダーシップというのがどういうものなのかというのは、パフレットを読んでもよく分からなかったんですけども。

愛媛大学の先生にお伺いしたいのは、まずそのサーバントリーダーシップというのは一体どういうものなのか。そして、ここで先生方がテーマにしているリーダーシップと質的にどう違うのかということ、もしお話ししていただければ。お願いいたします。

村田：ご質問いただいてありがとうございます。まずは、サーバントリーダーシップについては、多分、私より日向野先生がご専門なのではないかなと思います。

ELS という立場からお答えをさせていただきますと、ELS は特別にサーバントリーダーシップに焦点を当てることはしていないんです。社会共創学部の学生だけが ELS を受講するわけではなくて、もちろん工学部、医学部、理学部、農学部、どの学生でも ELS を受講できますし、われわれが伸ばさせたいと思っているリーダーシップも、先ほどお示したような 5 つの要素からなっている汎用的なリーダーシップで、サーバントという言葉に限るものではありません。

ただ、一般的に用いられるサーバントリーダーシップという言葉は、多くの部分でどのリーダーシップにも通じる、日向野先生のお言葉を借りれば、権限のないリーダーシップということに共通するものがあるんじゃないかなと思います。リーダーが先頭に立って旗を振って、俺に付いてこいというようなリーダーばかりが必要とされるのではなくて、全ての者の奉仕者たるリーダーが必要とされるシーンもある。ELS でも社会性とか市民性をそこに入れているのは

その理由があって、自分のやりたいことをやる、もしくはそういうものを魅力と感じて、そこに付いてこいというのが必ずしも正しいリーダーの姿ではなくて、自分の持てる能力をどのように用いることが全体への貢献となるかと考える。そのようにして全体的なものに沿った自分の能力の発揮の仕方を考えていくことで、その奉仕者たろうとするという意味で、どのリーダーシップにも恐らく必要な考え方なんだろうと思っているんですが、いかがでしょうか、日向野先生。

日向野：サーバントリーダーシップという考え方を知っていると、そういうことかというのが分かる例を 1 個挙げますと、既に権限を持っている人。部長さんとか社長さんとかでも、その役目というのは命令を出すことだけじゃなくて、自分の部下が働きやすくするようにサバすることなんだという考えです。ですので、既に権限を持った人でも、部下のために働かなきゃいけないということを熱く語ったグリーンリーフという人の言いだしたことです。という補足でいかがですか。

司会：ご質問いただいた方、よろしいでしょうか。

フロア：はい。ありがとうございました。

司会：宣伝というわけではないんですが、今回の SPOD フォーラム 2016 も、昨日の朝一番のセッションの中にはアイスブレイキングのセッションもありました。それから、明日の最後の時間の枠、午後 1 時から 3 時の枠のセッションの中には、幾つかこのフォーラム 3 日間のリフレクションのためのラウンドテーブルも用意させていただきました。そのうちの 1 つは、まさに今ご質問いただきましたサーバントリーダーシップ、あるいはサービスラーニングの科目を実装している、冒頭に学長が紹介した「SUIJI」のプログラムの実際の担当の教員のラウンドテーブルも用意させていただきました。ぜひ、3 日間全体の学びの締めくくりという形でも、明日のプログラムは活用していただければというふうに思います。

それではこれで本日の SPOD フォーラムのシンポジウムは終了させていただきます。登壇していただいた 3 人のパネリストの方々にもう一度拍手をお願いいたします。（拍手）

——シンポジウム終了——

平成28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29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 TEL 089-927-9154 FAX 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



SPOD