

平成29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**=**S**hikoku **P**rofessional and **O**rganizational **D**evelopment Network in Higher Education)

活動報告書

平成30年3月



目 次

1	会長挨拶	3
2	SPOD事業の概要	6
3	平成29年度事業計画	10
4	平成29年度全体総括	14
5	平成29年度活動実績	
(1)	共通事業	22
(2)	FD事業	53
(3)	SD事業	57
(4)	SPOD運営	61
6	平成29年度各加盟校の取組報告	65
7	平成28年度事業評価委員会からの事業評価について	94
8	平成30年度事業について	106

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	110
「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」役員名簿	114
SPODフォーラム2017シンポジウム講演記録	116

※アンケート集計結果等については、資料編（SPODホームページ掲載）を御覧ください。

SPODホームページURL：<https://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。平成 23 年度からは、「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」ことを目的として、四国内の大学・短期大学・高等専門学校が SPOD に加盟し、共同で事業運営を行うようになりました。今年度は、設立から 10 年という節目の年となり、10 年の間、SPOD が提供したプログラム受講者数は、延べ 20,000 人を超え、多くの教職員の皆様に御活用いただくとともに、四国以外からの参加者も増えるなど、SPOD の取組が全国の高等教育機関等にも広く知られるようになりました。これもひとえに、皆様の御理解と御協力によるものと、深く感謝申し上げます。

さて、今年度の SPOD 事業は順調に進展いたしました。中でも、SPOD フォーラムは、今年で 9 回目の開催となり、徳島大学を会場として「Feeling と Thinking を Learning につなげる」を全体テーマに、3 日間で 40 もの多種多様なプログラムを提供しました。全国から延べ 1,428 人の参加があり、参加者からの満足度も高く、好評を得ることができました。また、本フォーラムを四国 4 県で持ち回り開催することで、数年で一通りのプログラムを受講していただけるようになりました。今回の参加者のうち、参加回数 3 回目以上の方が約 3 割を占め、その狙いは徐々に浸透してきているように感じます。

平成 29 年 4 月の大学設置基準等の一部改正により、「SD の義務化」及び「教職協働」が法令等に規定され、教職員が大学等の運営に必要な知識・技能を身に付け、能力・資質を向上させるための取組や、教員と事務職員等とが連携協力して業務に取り組むことがこれまで以上に重要となりました。SPOD では、各県のコア校が主催するプログラムをどこで受講しても同様の効果が得られるよう内容を標準化している「新任教員研修」や、「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修」等を通じた SD プログラムの体系的・段階的・継続的实施、そして次代のトップリーダーとして大学等の経営を担う職員を育てる「次世代リーダー養成ゼミナール」など、教員と職員が各々の能力を高めながら組織としての総合的な機能を向上させるべく、様々な取組を推進しています。

こうした時代に即した研修プログラムを引き続き提供するとともに、SPOD が加盟校の皆様にとってより活用しやすいものとなるよう、事業の改善に努めて参ります。

今後とも SPOD の発展にお力添えを賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク 会長

愛媛大学長 大 橋 裕 一



2. S P O D事業の概要

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

(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)
- ※徳島文理大学香川キャンパス

■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

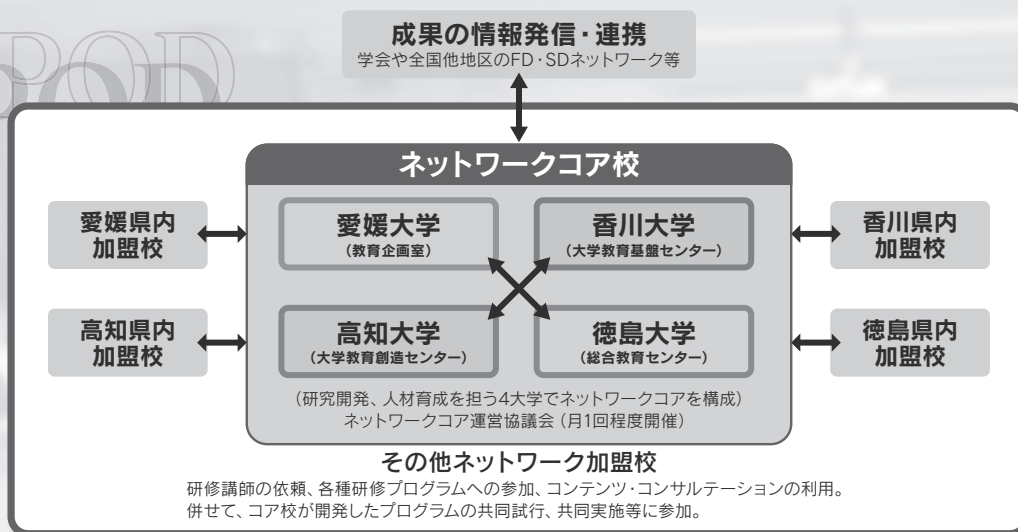
- 1 FD担当者の養成
- 2 新任教員研修の実施、公開
- 3 ティーチング・ポートフォリオ研修の実施
- 4 各加盟校におけるプログラムの公開

SD

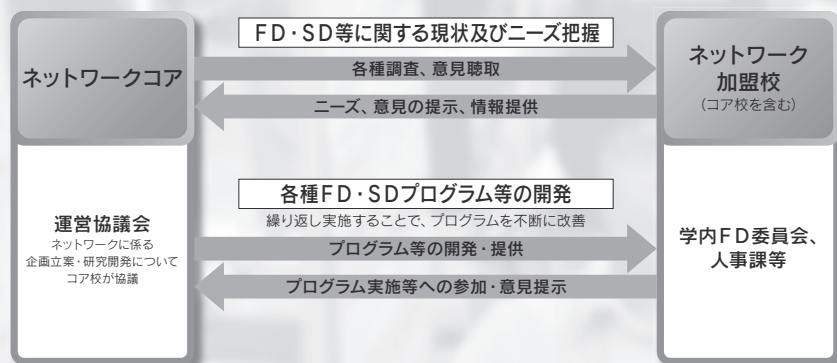
- 1 SDプログラムの体系的・段階的・継続的实施
- 2 次世代リーダー養成プログラムの実施
- 3 講師養成によるSDの継続的な実施
- 4 SPOD-SDCの輩出

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)、2017 (参加者延べ約 1,430 名) を開催。フォーラム 2017 では参加者の 97% から有意義又は満足との高い評価を得ている。

■多種多様な研修プログラムの実施

加盟校が参加可能な FD・SD プログラムを網羅的に掲載した統一ガイドブック「研修プログラムガイド」を作成・配付することにより、平成 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29年度事業計画

平成29年度SPOD事業計画

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 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
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

4. 平成29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10年目を迎える今年度は、平成21年度から毎年発行している「研修プログラムガイド」及びSPODウェブサイト、加盟校教職員にとってより利用しやすいものとなるよう見直しを行った。また、「SPOD設立10周年記念講演会」を総会と併せて3月に実施予定である。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月に徳島大学において「SPODフォーラム2017」を開催した。今年度で9回目の開催となる本フォーラムでは、全体テーマ「FeelingとThinkingをLearningにつなげる」のもと、3日間で全40講座を開講した（ポスターセッションを除く）。全体テーマに関連したプログラムはもちろんのこと、過去のアンケートで寄せられた参加者からの要望や時代のニーズ等を踏まえ、多種多様なプログラムを提供した。

シンポジウムでは、「学生が感じ、考え、それを学びにつなげる教育と学習支援」をテーマに講演及びパネルディスカッションを行い、全国から250名の教職員が参加した。講演では、「学生が感じ、考えた時、教職員はいかに支援できるのか」について、（1）どのような取組、教育、支援ができるのか、（2）そのためには教職員はどのような能力や心がけが必要なのか、（3）その能力を開発するにはどのような方法が考えられるのか、といった3つの論点について、シンポジスト3名それぞれの立場から事例発表が行われた。その後のパネルディスカッションでは、シンポジスト及び指定討論者が参加者からの質問に答えながら議論を交わし、フロア全体でテーマに関する現状と課題を共有した。参加者からは、「教員の立場と事務職員の両立場からテーマに関する知見を得られた点が非常に大きかった」「様々な経験、バックグラウンドを持った講師から一つのテーマについて深めていただき、多くの示唆となった」等のコメントがあった。シンポジウムの講演記録は116～139ページに掲載している。

トップリーダーセミナーは、「教育改革戦略の多様化と自大学文脈の可視化に向けた組織開発—ストーリーテリングの視点を交えて—」と題してワークも交えながら実施した。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いる。受講者からは、「ストーリーテリングという手法を初めて体験し、非常に理解が深まる手法で効果的だと感じた」等のコメントがあった。

また、初日の夕方には今回で3回目となるポスターセッションを実施し、加盟校内外から24組（うち加盟校（代表発表者の所属）11、加盟校外13）の取組発表があった。参加者からは、「ポスターセッションにおける発表や意見交換も非常に有意義だった」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。

徳島大学での開催は、平成24年度（SPODフォーラム2012）に実施して以来2回目で、全国から405名（延べ1,428名）の参加があった。近年は加盟校外からの参加者も増えており、今年度は加盟校が6割弱、加盟校外が4割強の参加であった。徳島県内加盟校をはじめとして、加盟校外では関西方面からの参加者が多かった。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97%から「満足」の評価を得るとともに、約83%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、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、アンケート結果及び参加者からの要望、要望に対する対応については28～36ページに掲載している。

開催校の徳島大学とSPOD事務局（愛媛大学）が連携して準備・運営を行い、また、当日は徳島県内各加盟校及び次年度開催校の香川大学から、多くの職員が運営スタッフとして実施に携わった。設置形態を超えた連携協力により、円滑に実施されたとともに、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、ネットワークコア校（以下「コア校」という）及び阿南工業高等専門学校に所属する講師12名を22機関に派遣した。うち1機関は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とから、同事業を継続的に実施できるよう、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、各県に担当講師を置くなどして進めていく。

また、開催校以外の加盟校教職員が近隣の加盟校で実施する講師派遣プログラムに参加する例も各県で見受けられ、特に四国大学・四国大学短期大学部と徳島工業短期大学では、お互いの講師派遣プログラムに例年数名ずつ相互参加するなどして加盟校間での活用も見られる。

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。

③ FD・SDに関する調査研究

FD専門部会では、新任教員研修における反転授業の導入について調査研究を行った。具体的には、徳島大学の新任教員研修「授業設計ワークショップ」において、今年度初めて、ワークショップのレクチャー部分を事前学習で行う反転授業形式を取り入れた。このことにより、研修初日の開始時刻を繰り下げるとともに、参加者に反転授業を実際に体験してもらうことができた。参加者のアンケート結果では、「反転授業を実施する際の留意点に気付くことができた」の「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の回答者が94%に達しており、参加者自身が反転授業を体験することで反転授業の特徴（メリット・デメリット）を理解できたことが窺える。また、「反転授業形式で実施した方がよいと思う」の回答者が93%と肯定的であったことから、次年度も反転授業形式での実施を予定している。一方、反転授業のビデオ教材の長さや内容等に関する改善箇所も明らかになり、今後の課題として引き続き検討していくとともに、反転授業用のテキストを用いるなどしてさらなる改善を図る。「授業設計ワークショップ」のアンケート結果は、42～47ページに掲載している。

SD専門部会では、次世代リーダー養成ゼミナールにおいて各ゼミ生が行う「プロジェクト^{※1}」の実践とその成果物の組織への導入構想に関して、愛媛大学職員（5期生）のプロジェクトを事例として、調査研究を行った。本研究については、「SD研修での職員によるプロジェクト実践とその成果物の組織への導入構想～SPOD－SD次世代リーダー養成ゼミナールのプロジェクト実践事例から～」と題して、9月に西南学院大学（福岡県）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。大学行政管理学会で発表した研究内容は48～49ページに掲載している。

※1：同プログラムは「講義」「プロジェクト」「SD実践・演習」の3本柱で構成されており、内「プロジェクト」は、多様化する大学等において直面する課題に対し、自大学のミッションを踏まえ、講義や実践・演習で培った知識・スキル・態度を活用し「大学の構成員を巻き込むイノベーション」を企画・立案・実施・報告するものである。

④ SPOD将来構想

平成28年3月の総会で承認された「SPODの将来構想」（50～51ページ参照）に基づき、SPOD事業を実施した。特に今年度は、長期的方針の「持続可能なSPODの組織体制を構築する」に掲げる「安定的な財政基盤を維持する」ため、昨年の総会で承認された、SPOD加盟校以外の教職員から徴収する研修料を改定するとともに、SPODのSD業務及びSPOD運営を担う人員の人件費の一部をSPOD経費から支出した。さらに、今年度は、研修プログラムガイド及びSPODウェブサイトについて、加盟校からの意見も踏まえながら、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）において見直しの検討を行った。検討の結果、次年度以降はウェブサイトの検索機能を強化させた上で、プログラムガイドをリーフレット化し、印刷経費等を削減する見込みである。

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。今年度は、SPOD設立から10年目を迎え、研修プログラムガイド及びウェブサイトの活用方法について見直しを行った。以下に各項目に沿って詳細を記載する。

1) 研修プログラムガイド2017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2017」を作成し、加盟校の全教職員（約7,000名）に配付した。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1,600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29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29年度SPOD活動報告書」を作成し、関係各機関に配付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、SPOD事業評価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研修資料、会議の議事概要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SPODメールマガジンを、月1回程度約300名（全加盟校SPOD事務担当者を含む）の登録者に向けて情報発信を行った。このほか、加盟校からもイベント等の開催案内があり、加盟校内において情報共有するなど、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

今年度、SPOD設立から10年目を迎えるにあたり、研修プログラムガイド及びSPODウェブサイト加盟校教職員がより利用しやすくするため、加盟校からの意見も踏まえながら、コア運営協議会において見直しの検討を行った。具体的には、次年度から、これまでプログラムガイドとウェブサイト両方に掲載していた各研修の詳細内容をSPODウェブサイトへの掲載のみに一本化し、ウェブサイトでの研修検索機能を強化させ、紙媒体の研修プログラムガイドはリーフレット化する予定である。

また、前述③（15ページ参照）のとおり、FD・SDに関する調査研究について、大学行政管理学会で研究成果の発表を行ったり、教育学術新聞（発行元：日本私立大学協会）に「SPODフォーラム2017」の記事が掲載されたりするなど、全国の高等教育機関へ向けた情報発信も行った。

(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、「FD担当者研修」を実施した。今年度は、当該プログラムをSPODフォーラム2017のプログラムとして徳島大学で実施し、全国から20名（うち加盟校3名）の教職員が参加した。受講者からは、「具体的に実施要項、計画書を作成する点良かった」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、来年度も引き続きSPODフォーラムのプログラムとして香川大学で実施する予定である。

② 新任教員研修の実施・公開

コア校では、どのコア校が主催する新任教員研修を受講しても同様の効果を得られるよう、プログラムを標準化している。各コア校で実施した新任教員研修には、加盟校16校から79名（国立大学5校55名、公立大学3校5名、私立大学・短期大学6校17名、高等専門学校2校2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「模擬授業を経験し、自分では気づかなかった点についてアドバイスをいただけたので、その点をぜひ改善したい」「反転授業やアクティブ・ラーニングなど、概念でしか知らなかったことが、今回具体例を通して理解でき、自分の授業への取り入れのハードルが下がった」「シラバスの書き方について体系的に学ぶことができた」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にも受講が可能であり、自身の授業を見直すきっかけになるとともに授業改善に役立つ内容となっている。

また、今年度初めての取組として、徳島大学の新任教員研修「授業設計ワークショップ」で、ワークショップのレクチャー部分をビデオ教材等による事前学習とし、反転授業形式で実施した。このことにより、研修初日の開始時刻を繰り下げるとともに、参加者に反転授業を実際に体験してもらうことができた。参加者のアンケート結果では、「反転授業を実施する際の留意点に気付くことができた」で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の回答者が94%に達しており、参加者自身が反転授業を体験することで反転授業の特徴（メリット・デメリット）を理解できたことが窺える。また、「反転授業形式で実施した方がよいと思う」の回答者が93%であったことから、次年度もテキスト等を用いて反転授業形式での実施を予定している。「授業設計ワークショップ」のアンケート結果は、42～47ページに掲載している。

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月に開催し、加盟校4校から16名（国立大学2校13名、私立大学・短期大学1校1名、高等専門学校1校2名）が参加した。受講後のアンケートでは、「教育の理念や戦略、方法などを再確認することができた。作成したポートフォリオは、例えば、今後何らかのポジションに応募する際に振り返る材料になると思う」「他の業務に邪魔されることなく、これまでの教育業務の内容を改めて客観的に見つめ直す機会が得られたことは、とても有益であった。また、大学教育の在り方についての自分の考えを可視化できたことは、自信にも繋がった」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、9月には愛媛大学で「アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ」も開催し、加盟校1校から1名（高等専門学校）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。

新規プログラムとして、高知大学では「新任教員のためのリフレクションセミナー」を3月に実施予定で、新任教員が1年間授業を経験してみてもの振り返りを行い、次年度の授業に向けたアクションプランを作成する内容となっている。また、愛媛大学が新規に実施した遠隔配信プログラム「3つのポリシーの開発と一貫性構築手法」では、本講座の受講をきっかけに、今治明德短期大学では自学の3つのポリシーを見直し、教職員全員の意識改革に繋がるなど、組織への波及効果が見られた。（取組報告83ページ参照）

(3) SD事業

① SDプログラムの体系的・段階的・継続的实施

今年度開催された「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ～Ⅲ）」の研修では、合計171名の職員が参加した。その中でも、四国地区の国公立大学等の新任教員が集まる新任教員研修（5月開催のレベルⅠ研修）は、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。本研修は、大学職員に求められる基礎知識を習得すると共に、新任教員として必要なビジネスマナーやコミュニケーションの手法を身につけることを目的としており、後述の「次世代リーダー養成ゼミナール」や「講師養成講座」を修了した職員等が講師を務め、自身の大学職員としての経験を盛り込んだ実践的な内容となっている。今年度は愛媛大学で開催し、加盟校11校から72名（国立大学5校61名、私立大学・短期大学5校10名、高等専門学校1校1名）の参加があった。研修後のアンケートでは、知識やスキルの習得に関する感想に加え、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であった。

9月に開催した中堅職員向けの研修（レベルⅡ）においても、後述のSPOD-SDC資格取得者や「次世代リーダー養成ゼミナール」の修了生が講師を務め、受講した職員から「大変参考になった。自分もこういった講義をしてみたい」とロールモデルとして捉える感想も寄せられる等、講師としての能力を身につけた職員が次世代の職員を育成する仕組みもSDへの関心を高めるポイントになっている。

さらに、SPODとして、若手職員に対する研修のニーズを再調査し、プログラムを改善するため、過去5年間のレベルⅠ研修の参加者所属校の協力を得て、アンケートを実施した。この結果を踏まえて、研修の実施方法を見直し、レベルⅠ～Ⅲのいずれの研修についても、来年度はプログラム構成や講義時間を変更して実施する予定である。

職務別能力開発研修については、SPODフォーラム2017において学務系、社会連携系、国際連携系職員養成プログラムに相当するプログラムを実施した。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、「教育改革を担う教職員のためのリーダーセミナー」を実施し、ストーリーテリングの手法を交えながら、教育改革戦略の多様化と自大学文脈の可視化に向けた組織開発についてレクチャー及びグループワークが行われた。受講者からは「ストーリーテリングにより他大学の現状等を知ることができ、新しいアイデアが得られた」等の感想が寄せられ、好評であった。

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」（2年間で8回実施）は、8期目を迎えた。今年度から受講対象を見直し、定員に満たない場合に限り、SPOD加盟校外職員の受け入れを可能とした。今期はSPOD加盟校の職員5名が加わり、7期生6名と合わせて計11名（国立大学4校5名、私立大学・短期大学4校6名）で実施した。本ゼミナールは、将来トップリーダー（役員）として、大学等の経営を担うために必要な知識、技能、態度を身につけた人材を養成することを目的としており、プログラムは「講義」「プロジェクト」「SD実践・演習」の3つの柱で構成されている。受講生が主体的・自主的に学ぶ姿勢が求められ、修了するには、毎回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、各自が設定したプロジェクトの実施とそのレポート作成も含まれる。通常業務に加えての取組であるため、受講生への負荷は小さくないが、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。

今年度は7期生6名が修了し、1～7期生の修了生は計54名となった。「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、Ⅱ）」やSPODフォーラム等で講師を務める職員も増え、ゼミナールで学んだ知識、技能、態度を活かして、次世代の職員を育成していくサイクルにつながっている。

なお、一部講義について高等教育の第一人者を講師に招いて開講しており、ゼミナール受講生以外も受講できるよう、SPOD加盟校の職員にも開放している。今年度は延べ51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、8月30日（水）～9月1日（金）の3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」を実施した。今年度は教員対象の「授業デザインワークショップ」と一部合同で開催し、加盟校4校から5名（国立大学3校3名、私立大学1校1名、高等専門学校1校1名）の参加があった。将来のSPOD-SD講師養成だけでなく、説得力のある説明のポイントや話し方のレッスン等、日常の業務を遂行する上でも活かすことのできる内容となっている。最終日には、自身が設計したSD研修の模擬講義を行い、講師や他の受講者からアドバイスを受け、よりよい研修に向けて各々今後の課題を見出すことができた。研修後のアンケートでは、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。

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、Ⅱ）」、「SPODフォーラム」等のSD研修講師のうち16名は過去の講師養成講座修了者及び次世代リーダー養成ゼミナール修了生であり、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、60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名の職員を認定した。現在SPOD-SDCは60ページに掲載のとおり合計19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

コア校のFD・SD担当者等が一堂に会し、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29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等についての検討を行った。協議会終了後、各加盟校への情報提供として、議事概要や配付資料をホームページに掲載した。また、コア校のFD・SD担当者それぞれで構成するFD/SD専門部会を各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。また、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12月に実施した。

また、加盟校の代表者で構成する総会と、加盟校のFD・SD各担当者が参加するFD・SD分科会を、3月に愛媛大学で開催し、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。なお、今年度は、ネットワーク規約の加盟及び退会等に関する事項について、コア運営協議会において改正案の検討を重ねており、同総会で審議する予定である。

さらに、今年度から事業評価委員会の在り方を見直し、2年間の委員任期のうち1年目はSPODフォーラムの視察や活動報告書等に基づき各委員の立場から書面で意見をいただき、2年目に視察等を踏まえ、対面による事業評価を行う予定としている。

(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委員からいただいた意見は、主に「FD・SDプログラムの充実」「SPOD事業に対する加盟校（特に私立大学）の関わり」「調査・研究の実質化」「SPOD事業評価の在り方」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プログラムの充実」については、各コア校で実施内容を標準化している新任教員研修プログラムにおいて、ワークショップのレクチャー部分を事前学習で行う「反転授業」を、徳島大学開催の「授業設計ワークショップ」で導入し、その効果検証を行った。新規プログラムとして、カリキュラム改善のためのプログラムとして「3つのポリシー（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー；アセスメント・ポリシー）の開発と一貫性構築」を遠隔配信プログラムで、また、高等教育機関における戦略策定の手法を学ぶためのプログラムとして「戦略マネジメント論」を「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）」において開講した。さらに、SPOD-SDプログラムの改善に向け、より多くの加盟校職員が参加する「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ）」について、受講者アンケートに加え、過去5年間の同研修参加者所属校SD担当者に対してもアンケート調査を行った。また、次世代リーダー養成ゼミナールのパンフレットを作成し、SPODウェブサイト等で周知を行った。

「SPOD事業に対する各加盟校（特に私立大学）の関わり」については、SPOD研修プログラム及び加盟校内講師派遣プログラムの活用状況の分析を行い、特に小規模校においてSPODがより多く活用されていることが分かった。また、研修プログラムをより利用しやすくするため、次年度に向け、研修プログラムに関する情報提供方法の見直しも行った。また、今後さらに幅広い加盟校からのSPOD-SD C輩出を目指すために、新たなプログラム「人材育成ビジョン」を次世代リーダー養成ゼミナールにおいて開講し、各加盟校へ開放した。

「調査・研究の実質化」について、FD専門部会では、上述の「反転授業」導入について調査研究を行い、SD専門部会では、次世代リーダー養成ゼミナールにおける修了プロジェクトの成果について、大学行政管理学会で報告を行った。今後も各加盟校のニーズや期待等を継続的に把握し、対応を進めていく必要があるため、FD/SD分科会や県内加盟校会議等を通じて意見交換を重ねていく。

「SPOD事業評価の在り方」については、各委員がより深くSPOD事業について把握できるよう今年度から見直しを行い、これまで行っていた実績報告書等に基づく評価にとどまらず、SPOD事業視察の場を提供することとした。この見直しに基づき、2年間の委員任期の1年目にあたる今年度は、SPODフォーラムの視察や活動報告書等をもとに、各委員の立場から書面で意見をいただき、2年目にあたる次年度に、視察等を踏まえた対面による事業評価を行い、今後の事業推進に役立てていく予定である。

なお、事業評価委員会の詳細な対応については、99～101ページに掲載する。

おわりに

上記のように、平成29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。特に今年度は設立10年目の節目の年であり、研修プログラムガイドやウェブサイト、事業運営等に関して見直しを行い、将来構想の長期的方針に掲げる「持続可能なSPODの組織体制を構築する」ための体制を整えるなどの進展が見られた。今回の見直しにより、SPODが加盟校教職員にとってより利用しやすいものとなり、今後も多くの教職員が自らの能力開発のためにSPODを活用いただくことを期待する。

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29年度活動実績

(1) SPOD共通事業

① SPODフォーラム

日 時：平成29年8月23日（水）～25日（金）
場 所：徳島大学常三島キャンパス
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：「Feeling と Thinking を Learning につなげる」
参 加 費：SPOD加盟校の教職員 無料
SPOD加盟校以外の教職員 10,000円
参 加 者 数：405名（延べ1,428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月に徳島大学において「SPODフォーラム2017」を開催した。今年度で9回目の開催となる本フォーラムでは、全体テーマ「Feeling と Thinking を Learning につなげる」のもと、3日間で全40講座を開講した（ポスターセッションを除く）。全体テーマに関連したプログラムはもちろんのこと、過去のアンケートで寄せられた参加者からの要望や時代のニーズ等を踏まえ、多種多様なプログラムを提供した。

シンポジウムでは、「学生が感じ、考え、それを学びにつなげる教育と学習支援」をテーマに講演及びパネルディスカッションを行い、全国から250名の教職員が参加した。講演では、「学生が感じ、考えた時、教職員はいかに支援できるのか」について、（1）どのような取組、教育、支援ができるのか、（2）そのためには教職員はどのような能力や心がけが必要なのか、（3）その能力を開発するにはどのような方法が考えられるのか、といった3つの論点について、シンポジスト3名それぞれの立場から事例発表が行われた。その後のパネルディスカッションでは、シンポジスト及び指定討論者が参加者からの質問に答えながら議論を交わし、フロア全体でテーマに関する現状と課題を共有した。参加者からは、「教員の立場と事務職員の両立場からテーマに関する知見を得られた点が非常に大きかった」「様々な経験、バックグラウンドを持った講師から一つのテーマについて深めていただき、多くの示唆となった」等のコメントがあった。シンポジウムの講演記録は116～139ページに掲載している。

トップリーダーセミナーは、「教育改革戦略の多様化と自大学文脈の可視化に向けた組織開発—ストーリーテリングの視点を交えて—」と題してワークも交えながら実施した。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



的としている。受講者からは、「ストーリーテリングという手法を初めて体験し、非常に理解が深まる手法で効果的だと感じた」等のコメントがあった。

また、初日の夕方には今回で3回目となるポスターセッションを実施し、加盟校内外から24組（うち加盟校（代表発表者の所属）11，加盟校外13）の取組発表があった。参加者からは、「ポスターセッションにおける発表や意見交換も非常に有意義だった」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。

徳島大学での開催は、平成24年度（SPODフォーラム2012）に実施して以来2回目で、全国から405名（延べ1,428名）の参加があった。近年は加盟校外からの参加者も増えており、今年度は加盟校が6割弱、加盟校外が4割強の参加であった。徳島県内加盟校をはじめとして、加盟校外では関西方面からの参加者が多かった。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97%から「満足」の評価を得るとともに、約83%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、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、アンケート結果及び参加者からの要望、要望に対する対応については28～36ページに掲載している。

開催校の徳島大学とSPOD事務局（愛媛大学）が連携して準備・運営を行い、また、当日は徳島県内各加盟校及び次年度開催校の香川大学から、多くの職員が運営スタッフとして実施に携わった。設置形態を超えた連携協力により、円滑に実施されたとともに、人事交流の場としても活用された。



SPODフォーラム2017 プログラム別受講者数一覧

平成29年8月25日現在

日時	番号	プログラム名	講師	教員	職員	学生／大学院生	その他	計
8月23日（水） 1時限	2301A	若手職員のためのキャリア形成入門	織田隆司	4	14	0	0	18
	2301B	反転授業をやってみよう-橋本メソッドの実践から-	金西計英	23	0	0	0	23
	2301C	教職員のための大学の危機管理-事例から考えるハラスメント-	吉田一恵 高木佳代子	7	16	0	0	23
	2301D	データに基づいた教育改善	清水栄子	22	12	1	0	35
	2301E	FD担当者研修	宮田政徳 吉田博 中井俊樹 小林忠資	12	8	0	0	20
	2301F	コミュニケーションの基礎-ワークショップ体験から学ぶ-	三隅友子	14	20	0	0	34
8月23日（水） 2時限	2302A	事例から学ぶ「学生」「後輩職員」との対話型コミュニケーション講座	次世代7期生	1	23	0	0	24
	2302B	始めよう！アクティブ・ラーニング型授業-協同学習入門編-	葛城浩一	25	2	0	0	27
	2302C	大学で地域課題解決に関わる教職員のためのエンパワメント手法入門-地域課題の抽出と解決に向けての合意形成づくり-	前田真	19	20	0	0	39
	2302D	大人数講義のコツ（とくに授業初心者のための）	小林直人	23	7	1	0	31
	2302F	ジグソー学習法を用いたグループワークの進め方	村田晋也	22	7	0	0	29
8月23日（水） 3時限	2303B	学生参加型授業の技法	西本佳代	27	1	0	0	28
	2303C	質問を変えると授業が変わる？！	川野卓二	25	0	0	0	25
	2303D	ダイバーシティの推進について	村上弥生	11	36	0	0	47
	2303F	ルーブリック評価入門-考える、つくる、活用する-	俣野秀典	17	12	0	0	29
8月24日（木） 1時限	2401A	職員のための「前向きな職場づくり」入門-実践知を可視化、活用する-	宮林常崇	2	41	0	0	43
	2401B	教職協働で学生を育成する-学生をホンキにさせるコツ-	岸岡洋介	23	24	0	0	47
	2401C	若手・中堅職員のためのキャリア形成・支援ワークショップ	秦敬治	6	35	0	0	41
	2401D	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	榎原暢久 吉田博	20	0	0	0	20
	2401E	「クラウドファンディング」ちょこっとやってみませんか？-科研費に変わる新たな外部資金獲得方法-	角村法久	9	10	0	0	19
	2401F	学年間のつながりを生み出す学習環境デザイン	山田嘉徳	17	0	0	0	17
8月24日（木） 2時限	2402A	中堅職員のための問題解決型プロジェクトマネジメント	丸山智子	1	42	0	0	43
	2402B	学生の学びを促す学習評価の方法	山田剛史	44	1	0	0	45
	2402C	学生支援に必要なカウンセリング入門	杉田郁代 吉岡瞳	9	40	0	0	49
	2402D	教育改革を担う教職員のためのリーダーセミナー「教育改革戦略の多様化と自大学文脈の可視化に向けた組織開発-ストーリーテリングの視点を交えて-」	川島啓二	12	22	0	0	34
	2402E	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	立川明	24	0	0	0	24
	2402F	教育実践を研究にする5つのステップ-SoTLの理論と実践-	佐藤浩章	25	5	0	0	30
8月24日（木） 3時限	2403G	【シンポジウム】「学生が感じ、考え、それを学びにつなげる教育と学習支援」	秦敬治 俣野秀典 佐々木奈三江	122	126	0	2	250
8月25日（金） 1時限	2501A	部下を育てるメンタリング-次の一歩を踏み出させ、自らも気づく-	阿部光伸	5	31	0	0	36
	2501B	始めよう！アクティブ・ラーニング型授業-協同学習・図解の技法編-	中住幸治	32	0	1	0	33
	2501C	学生支援担当者のための法律に基づく障害学生への合理的配慮	青野透	7	27	0	0	34
	2501D	経験を学びにかえる-学生・若手職員に求められる能力を考える-	塩崎俊彦	5	29	0	0	34
	2501E	教務系職員としての実践知を増やそう-学びを促す学生対応とは何かを考える-	竹中喜一	1	18	0	0	19
	2501F	学生のモチベーションを高める授業デザインと実践	川瀬和也	25	1	0	0	26
8月25日（金） 2時限	2502A	大学グローバル化と職員の英語力：大学職員が自分の英語学習力をどう高めるのか	福田ステイーブ 利久	2	28	0	0	30
	2502B	グラフィックシラバスを書こう	宮田政徳	18	1	0	0	19
	2502C	実践的インターンシップ導入のススメ	川崎克寛	10	9	0	0	19
	2502D	「発達場」としての授業デザイン-パフォーマンス心理学入門-	新原将義	31	10	1	0	42
	2502E	学務系職員の基礎力講座-教職協働における事務職員の役割-	三好信幸 福川利夫 宮川純子	1	23	0	0	24
	2502F	看護教員のためのアクティブラーニング（AL）入門-講義にALを組み込む-	小林忠資	6	1	0	0	7
合計				709	702	4	2	1417

※ポスターセッション及び情報交換会のみ参加（プログラム受講なし）の11名（教員5名、職員4名、学生／大学院生2名）を含め、8／23～25延べ参加者数1428名

SPODフォーラム2017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(地域創生・国際交流会館1階 コモンラウンジ)

投票期間:平成29年8月23日(水)17:40～8月24日(木)13:00

表彰式 :平成29年8月24日(木)情報交換会時

ポスター番号	テーマ	発表代表者			共同発表者
		氏名	所属	SPOD加盟校	
10	学生調査の選択肢が学生の自己評価に与える影響	松本高志	阿南工業高等専門学校	○	小松実(阿南工業高等専門学校) 山田耕太郎(阿南工業高等専門学校) 川畑成之(阿南工業高等専門学校) 太田健吾(阿南工業高等専門学校) 菊池弥生(阿南工業高等専門学校)
15	学生による情報センターサービス向上のための啓蒙活動	角谷充彦	中京大学		岩田庄平(中京大学)
17	職場の人材育成機能を強化するOJTツールの開発	玉井大輔	滋賀県立大学		宮林常崇(首都大学東京)
20	防災をテーマとした準正課教育の実践と教育効果の検討	藤巻晃	徳島文理大学	○	桃井克将(徳島文理大学) 多田一子(徳島文理大学) 藤本正己(徳島文理大学)

SPODフォーラム2017ポスターセッション取組一覧

日時:平成29年8月23日(水)17:40～19:00

場所:徳島大学地域創生・国際交流会館1階コモンラウンジ

ポスター番号	テーマ	発表代表者			共同発表者
		氏名	所属	SPOD加盟校	
1	芝浦工大における科研費採択支援研修	坂井直道	芝浦工業大学教育イノベーション推進センター		榊原暢久(芝浦工業大学工学部共通学群数学科) 鈴木洋(芝浦工業大学教育イノベーション推進センター)
2	理工系分野におけるFDプログラム開発の展開ver3.0	榊原暢久	芝浦工業大学教育イノベーション推進センター／工学部		吉田博(徳島大学総合教育センター)
3	職場の人材育成機能を強化するOJTツールの開発	玉井大輔	滋賀県立大学事務局教務グループ		宮林常崇(首都大学東京日野キャンパス管理部)
4	AP事業大学の学びの質保証について	杉田郁代	高知大学大学教育創造センター	○	塩崎俊彦(高知大学大学教育創造センター) 立川明(高知大学大学教育創造センター)
5	e-ポートフォリオを用いた学生の学修成果の可視化について	塩崎俊彦	高知大学大学教育創造センター	○	杉田郁代(高知大学大学教育創造センター) 立川明(高知大学大学教育創造センター)
6	学生による情報センターサービス向上のための啓蒙活動	角谷充彦	中京大学学術情報システム部		岩田庄平(中京大学法学部)
7	臨床実習前のセルフモニタリング付客観的臨床能力試験	山本麻理奈	香川大学自然科学生命系	○	清水裕子(香川大学自然科学生命系)
8	卒業時アウトカムを取り入れた新シラバスによる学修成果の可視化について	内田竜司	福岡歯科大学教育支援・教学IR室		児玉淳(福岡歯科大学学生体構造学講座機能構造学分野) 赤間尚希(福岡歯科大学教育支援・教学IR室)
9	学生調査の選択肢が学生の自己評価に与える影響	松本高志	阿南工業高等専門学校創造技術工学科電気コース	○	小松実(阿南工業高等専門学校創造技術工学科) 山田耕太郎(阿南工業高等専門学校創造技術工学科) 川畑成之(阿南工業高等専門学校創造技術工学科) 太田健吾(阿南工業高等専門学校創造技術工学科) 菊池弥生(阿南工業高等専門学校教育開発推進室)
10	客観的な行動特性把握によるEQ能力開発手法の提案	畠一樹	徳島大学総合教育センター、キャリア支援部門	○	
11	学生による学生と教員のコミュニケーションの仕掛け	長谷川紀幸	横浜国立大学理工学部		
12	CLALを通じたアクティブ・ラーナー育成とFDの課題	岡田高嘉	県立広島大学総合教育センター		門戸千幸(県立広島大学総合教育センター) 馬本勉(県立広島大学総合教育センター)
13	創価大学の職員力向上へ(グランドデザイン達成に向けた研修制度の取組み)	池ヶ谷浩二郎	創価大学総合学習支援オフィス		
14	セクショナリズムを払拭した部署間連携プログラム開発・運営における 職員の働き方(意識)改革	馬場兆志	追手門学院大学教育開発センター		宗浩嗣(追手門学院大学国際交流教育センター)
15	防災をテーマとした準正課教育の実践と教育効果の検討	藤巻晃	徳島文理大学地域連携センター	○	桃井克将(徳島文理大学保健福祉学部) 多田一子(徳島文理大学教務部) 藤本正己(徳島文理大学教務部)
16	シェアド・リーダーシップを開発する初年次教育の実践	佐伯勇	甲南女子大学人間科学部		
17	AP事業SDウィークの取組について	西田浩敏	高知大学学務課	○	黒田さやか(高知大学学務部学務課)
18	全学的な初年次教育科目の推進に伴う教員のティーチングスキル・マインドの変化	上田勇仁	徳島大学総合教育センター教育教育改革推進部門	○	吉田博(徳島大学総合教育センター教育改革推進部門) 新原将義(徳島大学総合教育センター教育改革推進部門)
19	看護学を専攻する学生への口腔アセスメントについての指導案の模索	桑村由美	徳島大学大学院医歯薬学研究所看護学系	○	岸田佐智(徳島大学大学院医歯薬学研究所看護学系)
20	SDをあたりまえにー青森中央学院大学の挑戦ー	石田壮平	青森中央学院大学法人本部企画部		
21	教職員の学生対応の質の向上に向けたマニュアルの作成	坂本智香	高知大学学生総合支援センター	○	
22	大学経営人材育成のための金沢大学ケースメソッドSD研修開発	松村典彦	金沢大学スーパーグローバル企画・推進室		近藤真史(金沢大学研究推進部研究推進課) 三島卓也(金沢大学総務部総務課) 上富洋佑(金沢大学国際基幹教育院高等教育開発・支援系)
23	東日本大震災被災地支援と連携したAL型大学院教育	佐藤高則	徳島大学理工学部応用理数コース	○	中山信太郎(徳島大学) 山本真由美(徳島大学総合科学部心身健康コース)
24	FDプログラムに関する効果検証の試み	MazurMichal	北海道大学高等教育推進機構		山本堅一(北海道大学高等教育推進機構)

SPODフォーラム 2017



Feeling と Thinking を Learning につなげる

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

2017年 **8/23** (水) ▶ **25** (金) 徳島大学 常三島キャンパス

主催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク (SPOD) / 徳島大学

参加申込

※事前申込制 (先着順)

SPOD加盟校の教職員限定受付 2017年**6月22日**(木)正午~**7月7日**(金)正午

一般受付 (SPOD加盟校の方も申込可) 2017年**7月13日**(木)正午~**7月27日**(木)正午

申込みはWEBから

<https://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

10,000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SSIONAL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同様にSD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。

— 参加者の声 —

- 短期間で集中的に多種多様なセッションを受講でき、大変効率的に知識を得ることができました。
- SPODの研修はワークが多いので、学生がどう感じるかを実感できるので、現場に生かしやすいと感じました。
- 人脈を広げることができ、日々の業務においての違う角度からの見方、考え方に気付かせてもらったのが何よりの収穫です。



アクセス

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

JR徳島駅から

● 徒歩の場合 ——— 30分

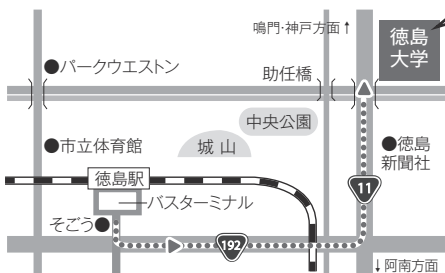
● バス利用の場合 ——— 20分

徳島駅より徳島市営バス

● 「島田石橋」行「助任橋(徳島大学前)」下車

● 中央循環線(左回り)「助任橋(徳島大学前)」下車

● 川内循環線(左回り)「助任橋(徳島大学前)」下車



● お問い合わせ先

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク事務局(愛媛大学教育学生支援部教育企画課)

☎ 089-927-9154 ☒ E-mail spod@stu.ehime-u.ac.jp

● 当日のお問い合わせ先

徳島大学学務部教育支援課

☎ 088-656-7080

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：教養教育4号館2階201 ■時間：8月23日(水)～25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	教養教育4号館2階	教養教育4号館3階	教養教育4号館4階	教養教育4号館4階	地域創生・国際交流会館3階	地域創生・国際交流会館5階
教室名	202	302	402	404	共用室 301	フューチャーセンター

1 日目 8月23日(水)	1	10:00 ～ 12:00	New!! 若手職員のための キャリア形成入門 織田隆司(愛媛大学) ワーク 42%	2301A 反転授業をやってみよう -橋本メソッドの実践から- 金西計英(徳島大学) ワーク 40%	2301C 教職員のための 大学の危機管理 -事例から考えるハラスメント- 吉田一恵,高木佳代子(愛媛大学) ワーク 36%	2301D データに基づいた教育改善 清水栄子(愛媛大学) ワーク・講義 80%	2301E FD担当者研修 宮田政徳,吉田博(徳島大学) 中井俊樹,小林忠資(愛媛大学) ワーク 20%	2301F New!! コミュニケーションの基礎 -ワークショップ体験から学ぶ- 三隅友子(徳島大学)
	2	13:00 ～ 15:00	New!! 事例から学ぶ 「学生」「後輩職員」との 対話型コミュニケーション 講座 次世代リーダー養成ゼミナール (7期生) ワーク 30%	2302B 始めよう! アクティブ・ ラーニング型授業 -協同学習入門編- 葛城浩一(香川大学) ワーク 50%	2302C 大学で地域課題解決に関わ る教職員のためのエンパ ワメント手法入門 -地域課題の抽出と解決に向 けての合意形成づくり- 前田真(愛媛大学) ワーク 50%	2302D 大人数講義のコツ (とくに授業初心者のための) 小林直人(愛媛大学) 講義 80%	2302F ジグソー学習法を用いた グループワークの進め方 村田晋也(愛媛大学) ワーク 30%	
	3	15:30 ～ 17:30		2303B 学生参加型授業の技法 西本佳代(香川大学) ワーク 32%	2303C 質問を変えると 授業が変わる?! 川野卓二(徳島大学) ワーク 48%	2303D New!! ダイバーシティの 推進について 村上弥生(香川大学) 講義 60%	2303F 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) ワーク 30%	
		17:40 ～ 19:00	ポスターセッション 会場:地域創生・国際交流会館1階コモンラウンジ					

2 日目 8月24日(木)	1	10:00 ～ 12:00	New!! 2401A 職員のための「前向きな 職場づくり」入門 -実践知を可視化、活用する- 宮林常崇(首都大学東京)	New!! 2401B 教職協働で学生を育成する -学生をホンキにさせるコツ- 岸岡洋介(京都外国語大学)	New!! 2401C 若手・中堅職員のための キャリア形成・支援ワーク ショップ 秦敬治(追手門学院大学)	2401D 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 榎原暢久(芝浦工業大学) 吉田博(徳島大学)	New!! 2401E 「クラウドファンディング」 ちょこっとやってみませんか? -科研費に変わる新たな外部 資金獲得方法- 角村法久(徳島大学)	New!! 2401F 学年間のつながりを生み 出す学習環境デザイン 山田嘉徳(大阪産業大学)	
	2	13:00 ～ 15:00	2402A 中堅職員のための問題解決型 プロジェクトマネジメント 丸山智子(愛媛大学)	New!! 2402B 学生の学びを促す 学習評価の方法 山田剛史(京都大学)	2402C 学生支援に必要な カウンセリング入門 杉田郁代, 吉岡瞳(高知大学)	New!! 2402D 教育改革を担う 教職員のためのリーダーセミナー 「教育改革戦略の多様化と自大学 文脈の可視化に向けた組織開発 -ストーリーテリングの視点を交えて-」 川島啓二(九州大学)	2402E ディブラーニングに誘う アクティブ・ラーニングの手法 立川明(高知大学)	New!! 2402F 教育実践を研究にする 5つのステップ -SoTLの理論と実践- 佐藤浩章(大阪大学)	
	3	15:30 ～ 17:30	シンポジウム 会場：地域連携プラザ2階 常三島けやきホール New!! 「学生が感じ、考え、それを学びにつなげる教育と学習支援」 パネリスト： 秦敬治(追手門学院大学) 保野秀典(高知大学) 佐々木奈三江(徳島大学) 指定討論者： 小林直人(愛媛大学) 司会： 宮田政徳(徳島大学)						2403G
		18:00 ～ 20:30	情報交換会 会場：徳島大学 生協食堂きらら 会費：4,000 円(事前申込み制) 余興：阿波踊り(参加者の方への踊りのレッスン・踊りの体験を含みます)						260%

3 日目 8月25日(金)	10:00 ～ 12:00	2501A 部下を育てるメンタリング ～次の一歩を踏み出させ、 自らも気づく～ 阿部光伸(愛媛大学) ワーク 50%	2501B 始めよう! アクティブ・ ラーニング型授業 ～協同学習・図解の技法編～ 中住幸治(香川大学) ワーク 50%	2501C 学生支援担当者のための 法律に基づく障害学生への 合理的配慮 青野透(徳島文理大学) 講義 50%	2501D 経験を学びにかえる ～学生・若手職員に求めら れる能力を考える～ 塩崎俊彦(高知大学) ワーク 60%	New!! 2501E 教務系職員としての実践知 を増やそう ～学びを促す学生対応とは 何かを考える～ 竹中喜一(関西大学) ワーク 20%	2501F 学生のモチベーションを高 める授業デザインと実践 川瀬和也(宮崎公立大学) ワーク 28%
	13:00 ～ 15:00	New!! 2502A 大学グローバル化と職員の 英語力: 大学職員が自分の英 語学習力をどう高めるのか 福田スティブ利久(文教大学) ※本プログラムは13:00～14:30/90分 で実施します。 ワーク・講義 30%	2502B 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 50%	New!! 2502C 実践的インターンシップ 導入のススメ 川崎克寛(徳島大学) ワーク 50%	New!! 2502D 「発達場」としての授業 デザイン ～パフォーマンス心理学入門～ 新原将義(徳島大学) ワーク 50%	New!! 2502E 学務系職員の基礎力講座 ～教職協働における事務 職員の役割～ 三好信幸, 福川利夫, 宮川純子 (徳島大学) ワーク・講義 25%	New!! 2502F 看護教員のためのアクティ ブラーニング(AL)入門 ～講義にALを組み込む～ 小林忠資(愛媛大学) ワーク 30%



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。



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。



グループワークと講義を
併用したプログラムです。



プログラム定員



連続受講が
必須のプログラム

SPODフォーラム2017事前アンケート集計結果

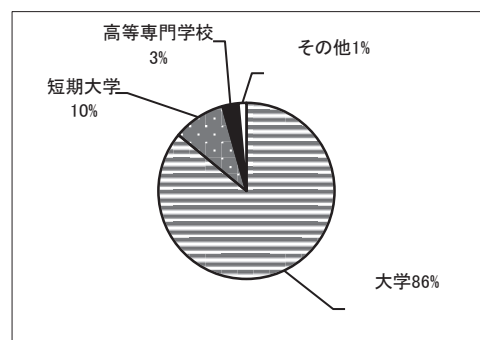
アンケート回答者数:342名(当日申込みを除く, WEBでの受講申込時に実施)

参加者の属性

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	294	86.0%
② 短期大学	33	9.6%
③ 高等専門学校	10	2.9%
④ その他	5	1.5%
計	342	100.0%

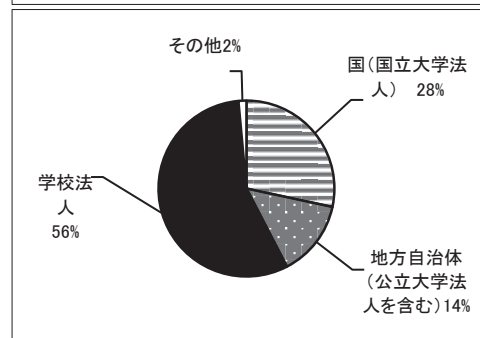
その他:大学コンソーシアム(4), 国立大学協会(1)



(2) 所属先の設置者

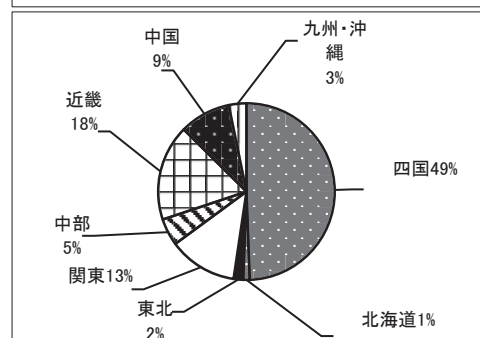
	度数	割合
① 国(国立大学法人)	97	28.4%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	48	14.0%
③ 学校法人	192	56.1%
④ その他	5	1.5%
計	342	100.0%

その他:大学コンソーシアム(4), 国立大学協会(1)



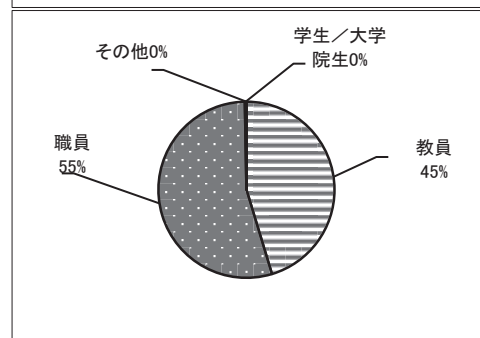
(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	169	49.4%
② 北海道	4	1.2%
③ 東北	6	1.8%
④ 関東	43	12.6%
⑤ 中部	17	5.0%
⑥ 近畿	60	17.5%
⑦ 中国	32	9.4%
⑧ 九州・沖縄	11	3.2%
計	342	100.0%



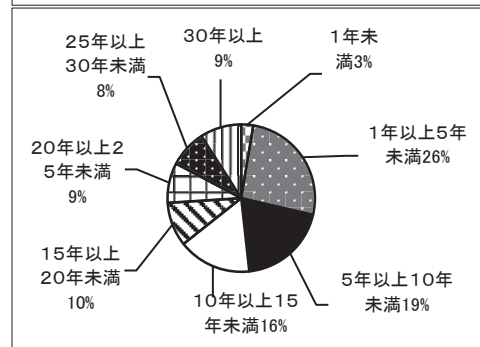
(4) 職種

	度数	割合
① 教員	155	45.3%
② 職員	186	54.4%
③ 学生/大学院生	1	0.3%
④ その他	0	0.0%
計	342	100.0%



(5) 大学教職員等の経験年数

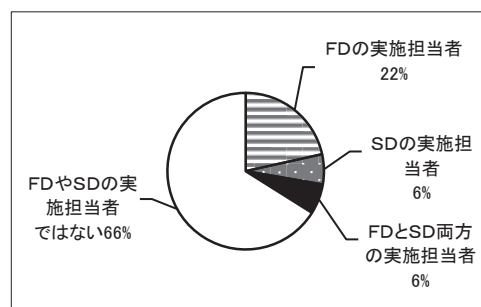
	度数	割合
① 1年未満	9	2.6%
② 1年以上5年未満	89	26.0%
③ 5年以上10年未満	67	19.6%
④ 10年以上15年未満	55	16.1%
⑤ 15年以上20年未満	33	9.6%
⑥ 20年以上25年未満	30	8.8%
⑦ 25年以上30年未満	28	8.2%
⑧ 30年以上	31	9.1%
計	342	100.0%



1. あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか？

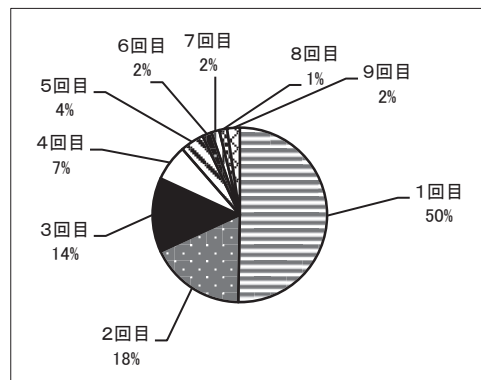
	度数	割合
① FDの実施担当者□	73	21.5%
② SDの実施担当者□	21	6.2%
③ FDとSD両方の実施担当者□	21	6.2%
④ FDやSDの実施担当者ではない	224	66.1%
計	339	100.0%

※4名無回答



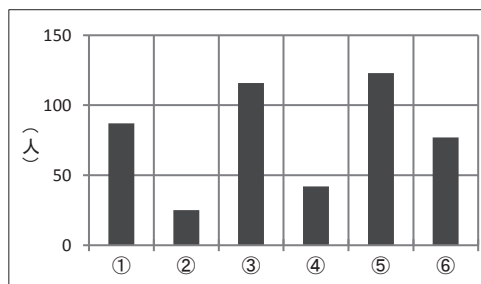
2. SPODフォーラムの参加は何回目ですか？

	度数	割合
① 1回目	172	50.3%
② 2回目	61	17.8%
③ 3回目	47	13.7%
④ 4回目	23	6.7%
⑤ 5回目	15	4.4%
⑥ 6回目	6	1.8%
⑦ 7回目	5	1.5%
⑧ 8回目	5	1.5%
⑨ 9回目	8	2.3%
計	342	100.0%



3. 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	87	25.4%
② SPODメールマガジン	25	7.3%
③ SPODフォーラムチラシ	116	33.9%
④ SPOD研修プログラムガイド	42	12.3%
⑤ SPOD関係者からの案内	123	36.0%
⑥ その他	77	22.5%
アンケート回答者数	342	

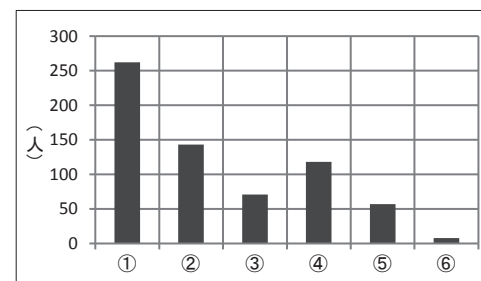


その他の記述内容

・ 職場からの案内	33
・ 上司からの案内	7
・ 関係者からの案内	3
・ 同僚からの案内	3
・ あさがおメーリングリスト	3
・ 過去の参加者からの口コミ	2
・ 同職者からの案内	1

4. 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	262	76.6%
② 組織の課題を解決するヒントを得るため	143	41.8%
③ 組織を超えた人脈づくりのため	71	20.8%
④ FDやSDに関する情報収集のため	118	34.5%
⑤ 上司に参加をすすめられたため	57	16.7%
⑥ その他	8	2.3%
アンケート回答者数	342	



その他の記述内容

・ 大学研修の一環として	3
・ 学外研修として	1
・ 過去の参加者からの勧め	1
・ (次回開催校の教職員であるため) 来年に向けて	1

SPODフォーラム2017全体アンケート集計結果

当日参加者数: 405名
 SPOD加盟校から: 225名
 SPOD加盟校以外から: 180名

アンケート回答者数: 168名

回答率: 41.5%

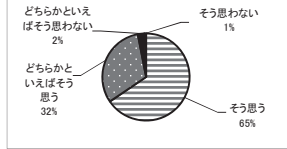
回答期間: 9/15(金)～9/29(金) ※フォーラム終了3週間後よりWEB入力にて実施

1. SPODフォーラムでの研修成果について

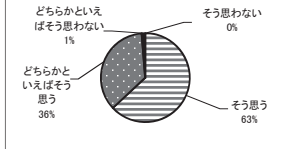
【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

	度数	割合
① そう思う	110	65.5%
② どちらかといえばそう思う	53	31.5%
③ どちらかといえばそう思わない	4	2.4%
④ そう思わない	1	0.6%
計	168	100.0%
無回答	0	

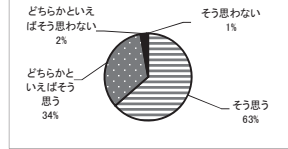
SPODフォーラム2017(徳島大学開催)



SPODフォーラム2016(愛媛大学開催)

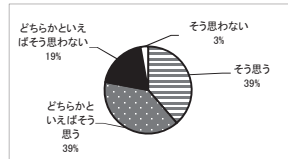
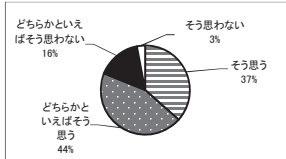
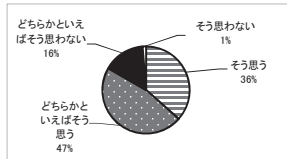


SPODフォーラム2015(愛媛大学開催)



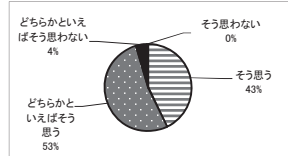
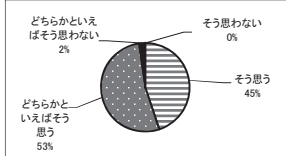
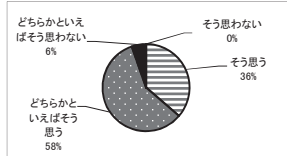
【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

	度数	割合
① そう思う	61	36.3%
② どちらかといえばそう思う	78	46.7%
③ どちらかといえばそう思わない	26	15.6%
④ そう思わない	2	1.2%
計	167	100.0%
無回答	1	



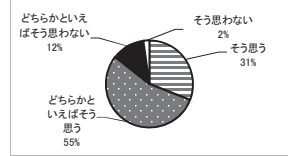
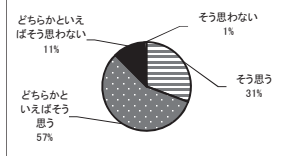
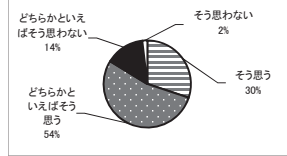
【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

	度数	割合
① そう思う	61	36.3%
② どちらかといえばそう思う	98	58.3%
③ どちらかといえばそう思わない	9	5.4%
④ そう思わない	0	0.0%
計	168	100.0%
無回答	0	



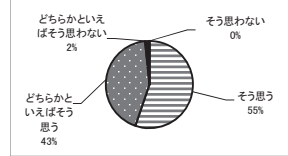
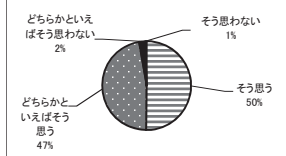
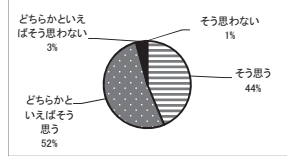
【業務や教育に対する意識や考え方が変わった】

	度数	割合
① そう思う	50	30.1%
② どちらかといえばそう思う	89	53.6%
③ どちらかといえばそう思わない	24	14.5%
④ そう思わない	3	1.8%
計	166	100.0%
無回答	2	



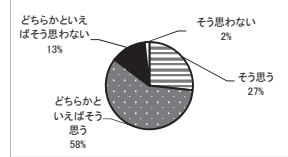
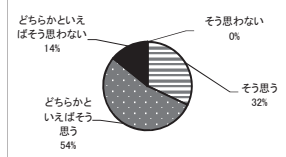
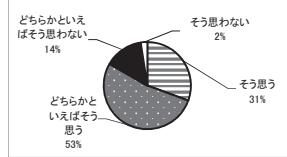
【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

	度数	割合
① そう思う	73	43.7%
② どちらかといえばそう思う	87	52.1%
③ どちらかといえばそう思わない	6	3.6%
④ そう思わない	1	0.6%
計	167	100.0%
無回答	1	



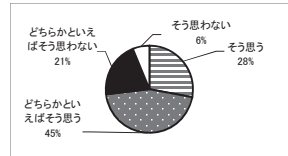
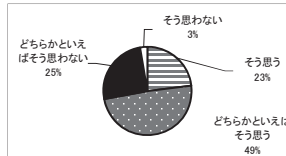
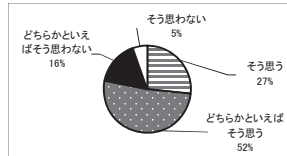
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している】

	度数	割合
① そう思う	51	30.5%
② どちらかといえばそう思う	88	52.7%
③ どちらかといえばそう思わない	24	14.4%
④ そう思わない	4	2.4%
計	167	100.0%
無回答	1	



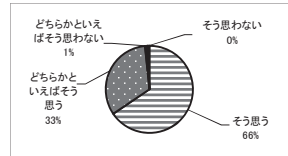
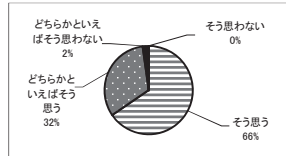
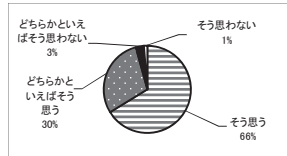
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している】

	度数	割合
① そう思う	44	26.7%
② どちらかといえばそう思う	85	51.5%
③ どちらかといえばそう思わない	27	16.4%
④ そう思わない	9	5.5%
計	165	100.0%
無回答	3	



【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	110	66.3%
② どちらかといえばそう思う	49	29.5%
③ どちらかといえばそう思わない	5	3.0%
④ そう思わない	2	1.2%
計	166	100.0%
無回答	2	

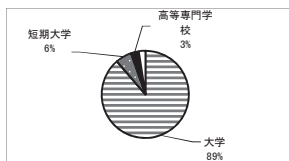


2. 感想、ご意見、ご要望等（別紙参照）

3. 参加者ご自身について

所属先

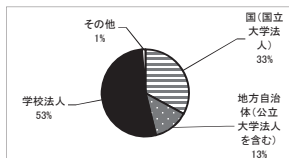
	度数	割合
① 大学	149	88.7%
② 短期大学	10	6.0%
③ 高等専門学校	5	3.0%
④ その他	4	2.4%
計	168	100.0%



無回答 0

所属先の設置者

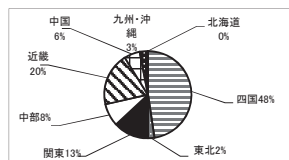
	度数	割合
① 国(国立大学法人)	55	32.9%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	22	13.2%
③ 学校法人	88	52.7%
④ その他	2	1.2%
計	167	100.0%



無回答 1

所属先の所在地

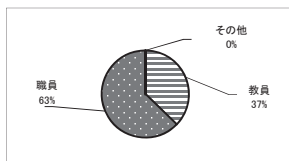
	度数	割合
① 四国	80	47.6%
② 東北	4	2.4%
③ 関東	22	13.1%
④ 中部	14	8.3%
⑤ 近畿	33	19.6%
⑥ 中国	10	6.0%
⑦ 九州・沖縄	5	3.0%
⑧ 北海道	0	0.0%
計	168	100.0%



無回答 0

職種

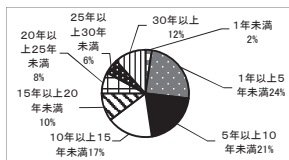
	度数	割合
① 教員	61	37.2%
② 職員	103	62.8%
③ 学生	0	0.0%
④ その他	0	0.0%
計	164	100.0%



無回答 4

大学教職員等の経験年数

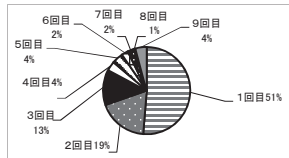
	度数	割合
① 1年未満	4	2.4%
② 1年以上5年未満	40	24.4%
③ 5年以上10年未満	34	20.7%
④ 10年以上15年未満	28	17.1%
⑤ 15年以上20年未満	17	10.4%
⑥ 20年以上25年未満	13	7.9%
⑦ 25年以上30年未満	9	5.5%
⑧ 30年以上	19	11.6%
計	164	100.0%



無回答 4

SPODフォーラムへの参加回数

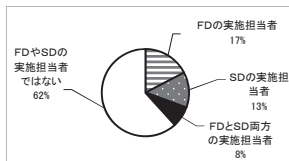
	度数	割合
① 1回目	86	51.2%
② 2回目	31	18.5%
③ 3回目	22	13.1%
④ 4回目	6	3.6%
⑤ 5回目	7	4.2%
⑥ 6回目	4	2.4%
⑦ 7回目	4	2.4%
⑧ 8回目	1	0.6%
⑨ 9回目	7	4.2%
計	168	100.0%



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	17.4%
② SDの実施担当者	22	13.2%
③ FDとSD両方の実施担当者	13	7.8%
④ FDやSDの実施担当者ではない	103	61.7%
計	167	100.0%



無回答 1

SPODフォーラム2017 参加者からの要望等について

■開催時期について

- ・今後も夏期休暇期間に実施いただきたい。
- ・開催日は、毎年この同じタイミングのほうがいい。SPOD は大きな研修でもあり、そのほうがスケジュールを立てやすい。

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。来年度は香川大学で8月29日（水）～31日（金）に開催する予定である。

■開催地について

- ・会場についてはやや交通の便が悪いように感じた。
- ・JRの便が悪いので、香川で開催していただきたいです。
- ・開催場所は四国のどこかではなく、愛媛県松山市にて開催いただきたいです。
- ・西日本の大学勤務員が多く参加していたので、四国だけでなく、京阪神などでの開催によって、よりフォーラムの認知度や意義が高まるのではないかと感じた。

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いる。来年度は香川大学で8月29日（水）～31日（金）に開催する予定である。

■当日のスケジュールについて

- ・名刺交換などをしていると休憩時間がとても短いので、特に昼食の休憩時間をもう少し長くしてほしい。
- ・もう少し開始時間を早くして、お昼時間を1時間半とっていただければ、お昼時間にいろいろな方と意見交換できるかなと思いました。

対応

- ・昼休憩の時間については、開始時刻やプログラム時間の調整等で対応できる部分がないか今後検討する。

■プログラムの申込みについて

- ・参加したいワークショップの定員が少なく、希望通りの参加とはいきませんでした。可能であれば、受講希望の多いワークショップについては、期間内に複数回開講としてはいかがでしょうか。
- ・参加したいプログラムの募集人数が、運営上仕方ないことであるとは思いますが応募が始まった時には満席だった（四国以外の大学のため）のが残念でした。

対応

- ・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。加盟校外の教職員にも希望するプログラムをできるだけ受講していただけるよう、広めの会場を使用し、講師に可能な限り最大定員数で実施してもらうよう依頼する等、定員設定の工夫を行う。

【参考】プログラム受講数（延べ人数／参加人数）

SPOD フォーラム 2017 全体 3.53, 加盟校内 2.36, 加盟校外 4.99

SPOD フォーラム 2016 全体 2.92, 加盟校内 1.87, 加盟校外 4.54

■プログラムについて

- ・ 1コマ2時間は短いように感じた。研修によっては、通常4時間のものを2時間に短縮したものもあり、内容が薄いように感じたので、1コマ2時間30分（開始9時30分）でも良いと思う。
- ・ 少し詰め込みすぎであると思いました。半日のプログラムの増加も希望します。
- ・ どの研修でも時間的な制約が多い故に、さらに深めたい場合にどのような研修に出るべきか、どのような部分を学ぶべきか（Next Step）が示されると良いと思った。
- ・ 高等教育の動向を踏まえた新しいプログラムをもっと多く開講してほしい。
- ・ 複数回参加する方にとっても、新鮮なプログラムを今以上に提供してほしい。
- ・ 新しい講習はFD、SD それぞれ3つ以上重ねないでほしいです。NewのFDが2つ重なっても仕方ないとは思いますが。
- ・ コマ割で、聞きたい授業が重なっていて、残念でした。
- ・ 内容が重複する講座があった。講座間の調整を図った方がよい。
- ・ 想像していたのとは異なる内容で実施されていた講座もあったようであり、参加後に戸惑うこともあった。
- ・ グループワークをする際にあらかじめグループが決まっているといいなと思います。
- ・ キャリアの研修などは、同じ大学や知り合いだと本音がかえって出しにくい面があります。席は事前に決めておく方がよいと思います。

対応

- ・ 今回で9回目の開催となった本フォーラムは、四国内の隣接した4県持ち回りで2009年から毎年開催してきている。この特性を活かし、新しいプログラムを織り交ぜつつ、ニーズの高いプログラムについては複数年連続して開講するなど、参加者が数年かけて一通りのプログラムを受講することを想定したプログラム構成となるよう配慮している（※フォーラム参加回数3回以上：30.4%）。今後も、この方針を基本とした上で、その年のプログラム検討を行う際は、プログラム時間及びプログラム数を確保する方法や、同時時間帯のプログラムや新規プログラム等の配置について、講師や会場の都合も含め、全体的な調整を行っていく。
- ・ プログラム検討時にプログラム間の内容重複が生じないように調整しているが、各講師からのシラバス提出時にも再度内容を吟味するとともに、シラバスがプログラムの内容を的確に表現したものとなるよう、シラバス作成依頼の際、講師へ改めて注意を促す。
- ・ 参加者のグループ分けを行うかどうか、講師へ事前に確認している。今後は、自由席のプログラムについても、当日講義開始前の教室のスライドに「できるだけ初対面の方と座ってください」等の注意書きを投影したり、会場受付スタッフから声かけをしたりする等、できるだけ同じ機関からの参加者が同じグループに重ならないような方法を検討する。

■会場について

- ・ ポスターセッションの会場が狭かったです。
- ・ スーツケースを持っている人にとっては、受付・クロークは1階の方がありがたい。
- ・ 展示・休憩スペースにパンフレットや本が並べられていて座りにくかったです。
- ・ 研修会場内が寒く室外との温度差が大きくて大変でした。

対応

- ・参加者が利用しやすい会場環境を作り出せるよう、各会場の広さや配置等を検討する。
- ・ポスターセッションの会場については、会場が狭く感じないように各ポスターパネルのレイアウト等を工夫する。
- ・展示・休憩スペースには、展示物を置く机と何も置かない机を混在させて参加者がどこに座るか選べるようにする等レイアウトを工夫する。
- ・会場の空調については、会場スタッフに適宜調整するよう運営スタッフマニュアルにも記載しているが、参加者に対して調整可能な服装を準備いただくよう周知するとともに、会場スタッフに更に留意してもらうよう運営スタッフマニュアルへの記載内容を工夫する。

■運営について

- ・2日目からの参加となったのですが、建物と各講座の場所の対応が分かりにくかったです。受付の際にご案内いただけるか、全体の会場案内を設置いただけるとありがたいです。
- ・教室や校内の案内（掲示・看板）が少しわかりにくいように感じました。
- ・シンポジウム会場への誘導がよくなかった。

対応

- ・全体受付会場付近に大きい会場案内図を掲示したり、会場の外に適宜案内係のスタッフを配置し声かけしたりする等の対応を検討する。
- ・シンポジウムでは、大人数の参加者をスムーズに会場内へ誘導できるよう、受付方法を検討する。

■ポスターセッションについて

- ・ポスター番号の奇数・偶数で振り分けられている発表時間を守っていないグループがありアピールする時間に差が生じていたので不公平と感じた。運営側からの注意や指摘もなく残念に思った。

対応

- ・ポスターセッションでは、ポスター発表を行う参加者も別のポスターの説明を聞くことができるように発表時間を便宜上設定している。また、ポスター内容の共有や、ポスターを通じた参加者間の交流を図るため、フォーラムの初日から最終日までポスターを掲示している。これらを考慮し、今後は、ポスターセッションの発表時間を発表者に周知する際、指定する時間帯（発表時間）には少なくとも1名がポスターの前で待機し来場者への質問対応にあたってもらい、それ以外の時間帯は、別のポスターの説明を聞いた来場者への質問対応を行ったりしながら、各ポスターの内容をより多くの参加者が共有できるように配慮していただきたいことも併せて伝えるよう工夫していく。

《開講してほしいプログラムについて》

アクティブ・ラーニング

- ・アクティブラーニング、特に反転授業の実践例についてもっと知りたい。
- ・他の教員、職員とともに共同して行うアクティブ・ラーニングの授業実践によりよい工夫・ヒントが得られる内容。
- ・多人数時のアクティブラーニングについて。
- ・AL を実際の現場でどのように使い、効果があったのか具体例を知る機会。
- ・ディープ・ラーニングの実践方法。既存プログラム以外のアプローチもあれば受講したい。

国際

- ・留学生支援に関する研修。
- ・留学生向けの英語授業の進め方。
- ・英語論文の研究指導方法。
- ・国際交流に関する講座。
- ・仕事で使える英語講座。
- ・大学（高等教育）の国際化に関連するプログラム。

学生支援

- ・学修支援センター、学修支援スタッフに関する講座。
- ・不登校や鬱などの学生に対する心理カウンセリングに近い内容。
- ・若手職員向けの学生対応に関するプログラム。
- ・学生対応のロールプレイングによるプログラム

I R

- ・データ分析で、EXCEL を使ったプログラム。
- ・データに基づいた教育改善、IR 関係、職員の能力向上につながる研修など。
- ・アンケート作成とその分析方法。

危機管理

- ・防災やネットワークなどについて。
- ・研究活動に係るリスクマネジメント（研究不正・研究費不正使用の防止、技術情報流出の防止、利益相反、安全保障輸出管理など）に関するプログラム。

ゼミ運営

- ・研究室の運営に関するプログラム。
- ・学生の学習指導や生活指導を含めたゼミ運営について。

質保証

- ・三つの方針をベースとした教育の質保証体制の事例。
- ・内部質保証に関連するプログラム。

法規

- ・学校法規に関する研修。
- ・大学に関する基礎的な法律について。

人材育成

- ・人材育成関係。
- ・配慮の必要な職員への対応。

管理職

- ・監督職向けの組織マネジメント研修。
- ・中間管理職の職場作り、スキル（コーチング、会議の進め方）。

事例発表

- ・他大学のSD推進体制やSD活動などを発表しあう場。
- ・詳細で具体的な他大学の事例発表など。

その他

- ・ティーチング・ポートフォリオ研修。
- ・系統学習、PBLにおけるルーブリック作成の基礎を学ぶ講座。
- ・学生間の能力差、学習レベル差が大きい場合の授業の進め方に関する研修プログラム。
- ・大人数クラスでの授業評価。成績の採点、入力を楽にする方法。
- ・学生による不正行為（試験におけるカンニング、論文における剽窃）を防止するための、指導方法。
- ・コーチングスキルのプログラム。
- ・学生が学習することが面白いと感じるための工夫や質問のしかた、問のたてかた。
- ・教務関係のプログラム。教務系職員の職能開発に資するもの。
- ・キャリア・就職（出口戦略）に視点を置いた講義。
- ・ダイバーシティの具体的な実践や取組について。
- ・研究推進や産学連携・地域連携に関するプログラム。
- ・著作権など、その他知的財産に関連する研修。
- ・大学に関する知識（大学リテラシー等）、専門用語や知識全般、答申など、大学改革に必要な知識。
- ・電話対応講座。
- ・保護者との関わり方、保護者が大学に求めているもの、保護者会・懇談会等の開催についてなど。
- ・研修担当者向けの自大学における研修の企画・運営方法。
- ・中堅職員から見て、経験したことのない業務の入門編的なプログラム。
- ・アンガーマネジメントについて。
- ・学問分野に特化したプログラム。
- ・小学校や中学校での取り組みを紹介したものも入れたら、今後につながるのでは。

SPODフォーラム2017

フォトアルバム



2301A 若手職員のためのキャリア形成入門



2301B 反転授業をやってみよう
-橋本メソッドの実践から-



2301C 教職員のための大学の危機管理
-事例から考えるハラスメント-



2301D データに基づいた教育改善



2301E FD 担当者研修



2301F コミュニケーションの基礎
-ワークショップ体験から学ぶ-



2302A 事例から学ぶ「学生」「後輩職員」
との対話型コミュニケーション講座



2302B 始めよう！アクティブ・ラーニング
型授業-協同学習入門編-



2302C 大学で地域課題解決に関わる教職員の
ためのエンパワーメント手法入門
-地域課題の抽出と解決に向けての
合意形成づくり-



2302D 大人数講義のコツ
(とくに授業初心者のための)



2303B 学生参加型授業の技法



2303C 質問を変えると授業が変わる？！



2303D ダイバーシティの推進について



2303F ルーブリック評価入門
-考える、つくる、活用する-



2401A 職員のための「前向きな職場づくり」
入門-実践知を可視化、活用する-



2401B 教職協働で学生を育成する
-学生をホンキにさせるコツ-



2401C 若手・中堅職員のための
キャリア形成・支援ワークショップ



2401D 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



2401E 「クラウドファンディング」
ちょっとやってみませんか？
-科研費に変わる新たな外部資金獲得方法-



2401F 学年間のつながりを生み出す
学習環境デザイン



2402A 中堅職員のための問題解決型
プロジェクトマネジメント



2402B 学生の学びを促す学習評価の方法



2402C 学生支援に必要なカウンセリング入門



2402D 教育改革を担う教職員のための
リーダーセミナー「教育改革戦略の多様化
と自大学文脈の可視化に向けた組織開発
-ストーリーテリングの視点を交えて-



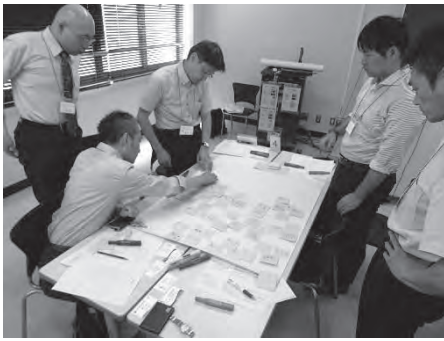
2402E ディープラーニングに誘うアクティブ
・ラーニングの手法



2402F 教育実践を研究にする5つのステップ
-SoTLの理論と実践-



2501A 部下を育てるメンタリング
一次の一步を踏み出させ、自らも気づくー



2501B 始めよう！アクティブ
・ラーニング型授業
-協同学習・図解の技法編-



2501C 学生支援担当者のための法律に基づく
障害学生への合理的配慮



2501D 経験を学びにかえる
ー学生・若手職員に求められる能力を考えるー



2501E 教務系職員としての実践知を増やそう
-学びを促す学生対応とは何かを考える-



2501F 学生のモチベーションを高める
授業デザインと実践



2502A 大学グローバル化と職員の英語力：
大学職員が自分の英語学習力をどう高めるのか



2502B グラフィックシラバスを書こう



2502C 実践的インターンシップ導入のススメ



2502D 「発達場」としての授業デザイン
-パフォーマンス心理学入門-



2502E 学務系職員の基礎力講座
-教職協働における事務職員の役割-



2502F 看護教員のためのアクティブ
ラーニング (AL) 入門-講義にALを組み込む-



ポスターセッション

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、ネットワークコア校（以下「コア校」という）及び阿南工業高等専門学校に所属する講師12名を22機関に派遣した。うち1機関は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とから、同事業を継続的に実施できるよう、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、各県に担当講師を置くなどして進めていく。

また、開催校以外の加盟校教職員が近隣の加盟校で実施する講師派遣プログラムに参加する例も各県で見受けられ、特に四国大学・四国大学短期大学部と徳島工業短期大学では、お互いの講師派遣プログラムに例年数名ずつ相互参加するなどして加盟校間での活用も見られる。

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。

平成30年2月28日現在

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
4月21日(金)	現代学生の理解と関わり方	徳島工業短期大学	SPOD 全加盟校	高知大学	杉田	24	0	24	2	0
5月30日(火)	アクティブラーニング実践(試験紙法)	新居浜工業高等専門学校	学内	高知大学	立川	47	0	47	1	0
5月30日(火)	現代学生の理解と関わり方	香川短期大学	SPOD 全加盟校	愛媛大学	野本	48	0	48	1	0
6月1日(木)	職員のための経験学習	今治明徳短期大学	学内	愛媛大学	高橋	25	0	25	1	0
6月6日(火)	受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り	高知学園短期大学	SPOD 全加盟校	高知大学	杉田	45	0	45	1	0
6月8日(木)	高専における学生クライシスとの対峙	弓削商船高等専門学校	学内	阿南高専	坪井	37	0	37	1	0
6月8日(木)	現代学生の理解と関わり方	松山大学・松山短期大学	SPOD 全加盟校	愛媛大学	野本	69	0	69	2	0
6月13日(火)	アクティブラーニング実践(試験紙法)	阿南工業高等専門学校	学内	高知大学	立川	9	0	9	1	0
6月29日(木)	現代学生の理解と関わり方	松山東雲女子大学・松山東雲短期大学	学内	愛媛大学	野本	68	0	68	1	0
7月28日(金)	大学職員に必要な能力と専門性	香川大学	SPOD 全加盟校	愛媛大学	吉田(一)	21	0	21	3	0
9月4日(月)	アクティブ・ラーニング入門	愛媛大学	SPOD 全加盟校	徳島大学	吉田(博)	7	0	7	2	0
9月4日(月)	大学職員に必要な能力と専門性	香川県立保健医療大学	SPOD 全加盟校	愛媛大学	吉田(一)	32	0	32	1	0
9月5日(火)	アクティブラーニング実践(試験紙法)	高知工業高等専門学校	SPOD 全加盟校	高知大学	立川	21	0	21	1	0
9月5日(火)	大学教職員のための危機管理	四国大学・四国大学短期大学部	学内	愛媛大学	吉田(一)	101	0	101	2	0
9月11日(月)	大学職員に必要な能力と専門性	高松大学・高松短期大学	学内	愛媛大学	吉田(一)	24	0	24	1	0
9月11日(月)	チームビルディング	高知県立大学・高知短期大学・高知工科大学	学内	愛媛大学	村田	20	0	20	1	0
9月12日(火)	受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り	環太平洋大学短期大学部	SPOD 全加盟校	愛媛大学	小林(忠)	16	0	16	1	0
9月13日(水)	現代学生の理解と関わり方	徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部	学内	愛媛大学	野本	46	28	74	5	1
10月25日(水)	教学IR入門	高知大学	SPOD 全加盟校	愛媛大学	清水	27	0	27	3	0
12月25日(月)	授業アンケートを見直しませんか？ ～アンケートの効果的実施と活用方法～	愛媛県立医療技術大学	学内	高知大学	塩崎	36	0	36	1	0
2月22日(木)	大学教職員のための危機管理	聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部	学内	愛媛大学	吉田(一)	46	0	46	1	0
3月9日(金)	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	佐藤	実施予定				
合 計						769	28	797	33	1

③ FD・SDに関する調査研究

FD専門部会では、新任教員研修における反転授業の導入について調査研究を行った。具体的には、徳島大学の新任教員研修「授業設計ワークショップ」において、今年度初めて、ワークショップのレクチャー部分を事前学習で行う反転授業形式を取り入れた。このことにより、研修初日の開始時刻を繰り下げるとともに、参加者に反転授業を実際に体験してもらうことができた。参加者のアンケート結果では、「反転授業を実施する際の留意点に気付くことができた」の「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の回答者が94%に達しており、参加者自身が反転授業を体験することで反転授業の特徴（メリット・デメリット）を理解できたことが窺える。また、「反転授業形式で実施した方がよいと思う」の回答者が93%と肯定的であったことから、次年度も反転授業形式での実施を予定している。一方、反転授業のビデオ教材の長さや内容等に関する改善箇所も明らかになり、今後の課題として引き続き検討していくとともに、反転授業用のテキストを用いるなどしてさらなる改善を図る。「授業設計ワークショップ」のアンケート結果は、42～47ページに掲載している。

SD専門部会では、次世代リーダー養成ゼミナールにおいて各ゼミ生が行う「プロジェクト※¹」の実践とその成果物の組織への導入構想に関して、愛媛大学職員（5期生）のプロジェクトを事例として、調査研究を行った。本研究については、「SD研修での職員によるプロジェクト実践とその成果物の組織への導入構想～SPOD－SD次世代リーダー養成ゼミナールのプロジェクト実践事例から～」と題して、9月に西南学院大学（福岡県）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。大学行政管理学会で発表した研究内容は48～49ページに掲載している。

※1：同プログラムは「講義」「プロジェクト」「SD実践・演習」の3本柱で構成されており、内「プロジェクト」は、多様化する大学等において直面する課題に対し、自大学のミッションを踏まえ、講義や実践・演習で培った知識・スキル・態度を活用し「大学の構成員を巻き込むイノベーション」を企画・立案・実施・報告するものである。

全学FD推進プログラム「授業設計ワークショップ」
参加者数とアンケート結果について（抜粋）
（平成27年度～平成29年度）

総合教育センター教育改革推進部門
特任研究員 上岡 麻衣子

1. 調査の目的

平成15年度から実施された新任教員研修も今回で、14回目となった。今年度は、反転授業形式でレクチャーを事前に学習しておくことで1日目の開始時間を繰り下げ、ワーク中心の研修を行った。参加者は、SPOD（四国地区大学教職員能力開発ネットワーク）加盟校からの2名を含めて、15名となった。今年度と過去2年間の新任教員研修の参加人数とアンケート結果を振り返り、プログラムの改善に繋げる。

2. 過去3年間の開催日と参加者数

平成27年度 6月20日（土）～6月21日（日）
43名（徳島大学37名、SPOD加盟校6名）

平成28年度 6月18日（土）～6月19日（日）
15名（徳島大学14名、SPOD加盟校1名）

平成29年度 6月17日（土）～6月18日（日）
15名（徳島大学13名、SPOD加盟校2名）

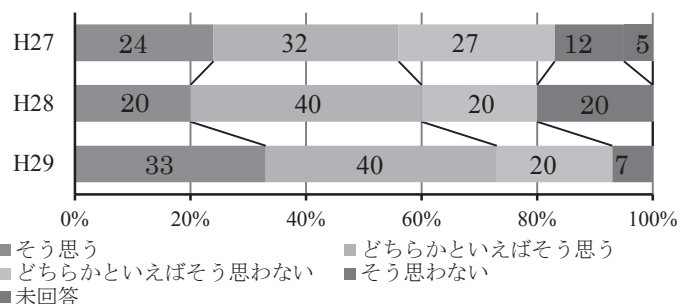
3. 過去3年間のアンケート結果から

回答者数	回収率
平成27年度 41名	95%
平成28年度 15名	100%
平成29年度 15名	100%

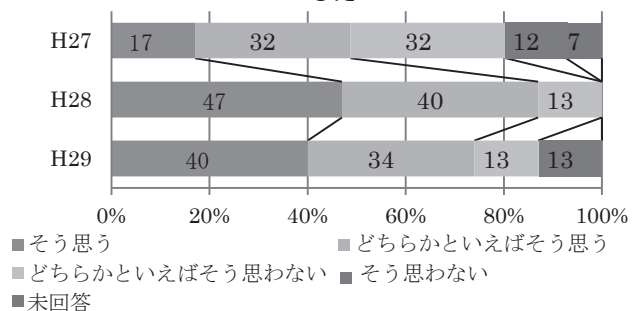
（1）参加への経緯について

「a. ワークショップの目的や内容についてある程度知った上で参加した」について、
「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者が、年々増加していることから、授業設計ワークショップが、学内で周知されてきていることが推察できる。

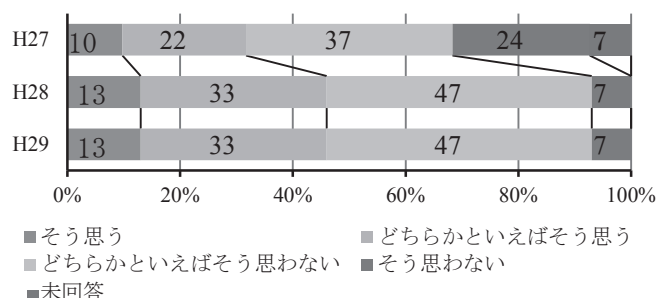
a. ワークショップの目的や内容についてある程度知った上で参加した



b. 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した



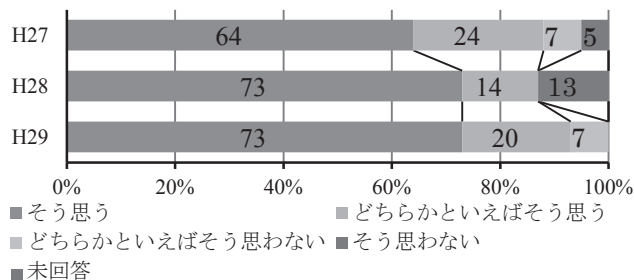
c. ワークショップの内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した



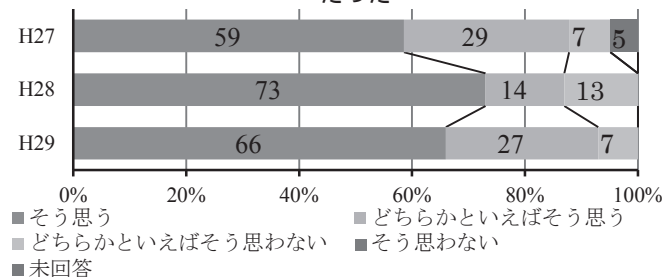
(2) プログラムについて

「c. ワークショップはわかりやすい順序ですすめられた」、「d. ワークショップの時間は目的を達成するために丁度よい長さだった」について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者が100%に達していることから、授業設計ワークショップは、わかりやすい順序で進められ、目的を達成するために丁度よい長さだったことが窺える。また、「g. 反転授業用の講義ビデオ教材の内容は適当だった」、「h. 反転授業用の講義ビデオ教材の時間（長さ）は適当だった」について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者が80%以上に達していることから、ビデオ教材の内容や時間は適切だったことが窺える。

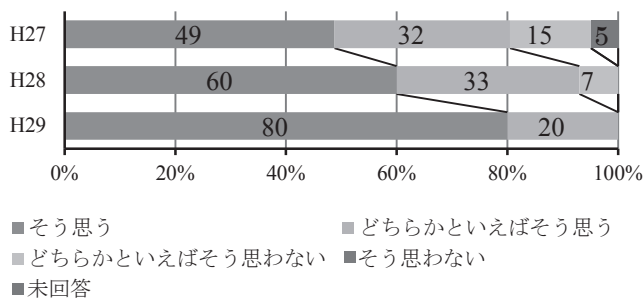
a. ワークショップの目的は明確に設定されていた



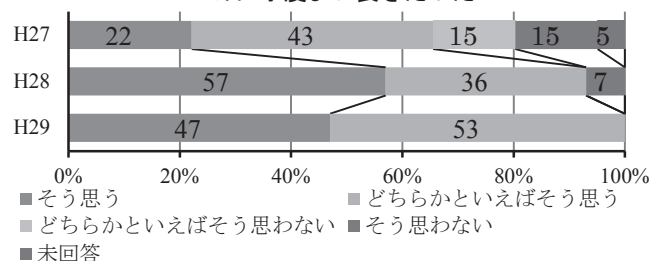
b. ワークショップは自分の業務に生かせる内容だった

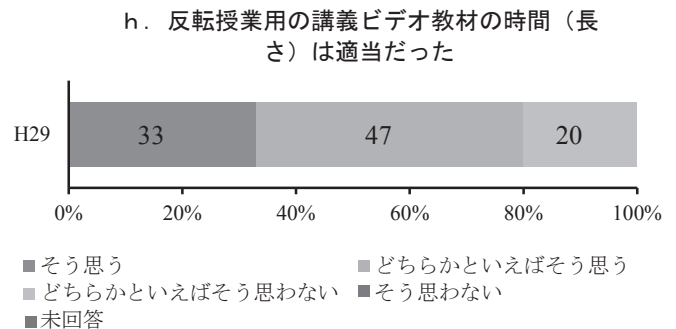
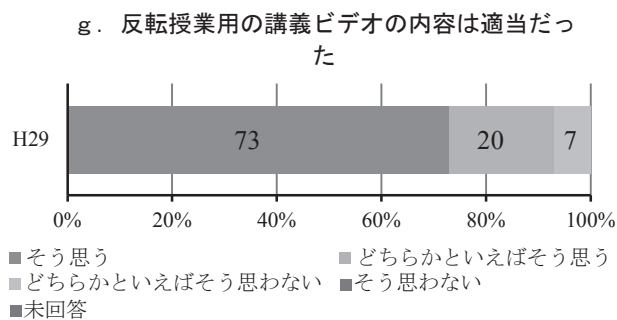
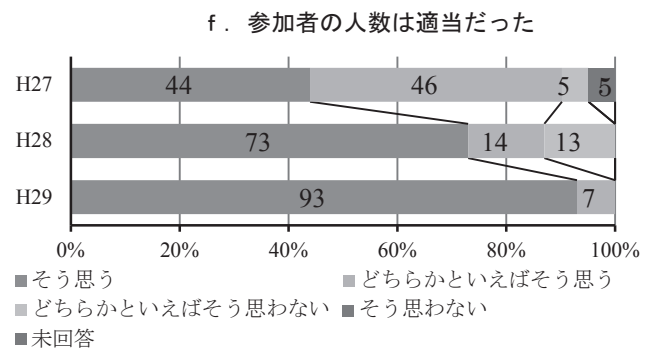
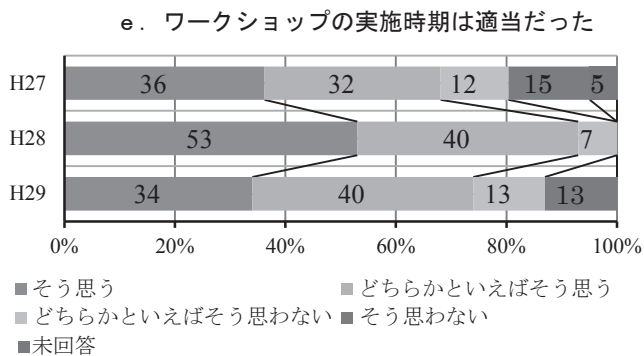


c. ワークショップはわかりやすい順序ですすめられた



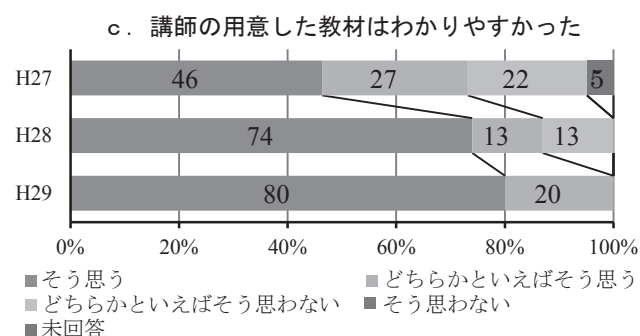
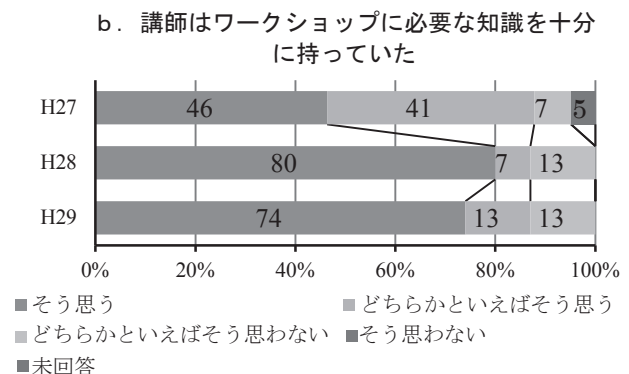
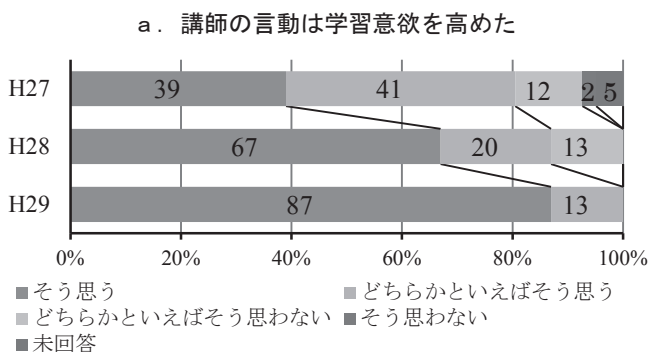
d. ワークショップの時間は目的を達成するために丁度よい長さだった





(3) 講師について

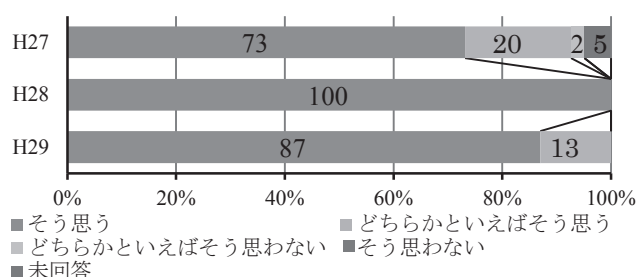
今年度の、「a. 講師の言動は学習意欲を高めた」で、「思う」と回答した参加者が、平成28年度と比較すると20ポイント増加している。「どちらかといえば思う」を併せれば、100%であることから、参加者にとって、講師の言動は、学習意欲を高めるのに有益であったことが窺える。また、今年度は、ワーク中心に研修を行ったことも、参加者の学習意欲を高めることにつながったのかもしれない。



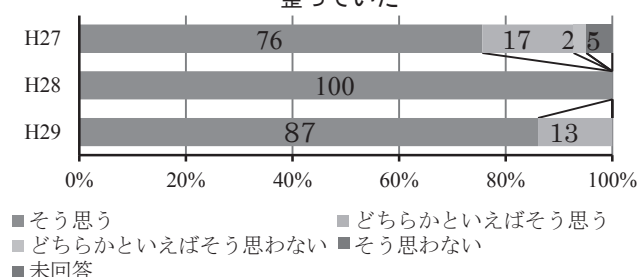
(4) 会場・スタッフについて

今年度は、「a. 会場は快適な環境だった」「b. 十分な設備が整っていた」「c. スタッフは手際よく運営していた」の項目において、参加者全員が、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した。今年度は、蔵本地区参加の教員が多数を占めたので、会場を蔵本地区に変更したことも評価の高さにつながったのかもしれない。来年度も、参加者の所属を考慮し、会場を決めたい。

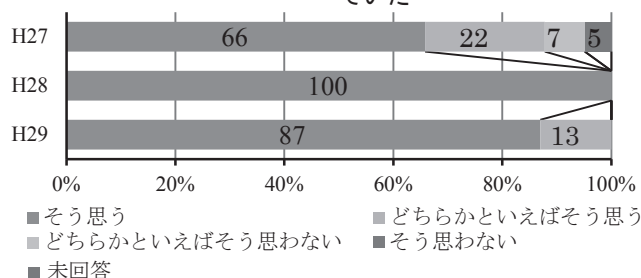
a. ワークショップ会場は快適な環境だった



b. ワークショップ会場には十分な設備が整っていた



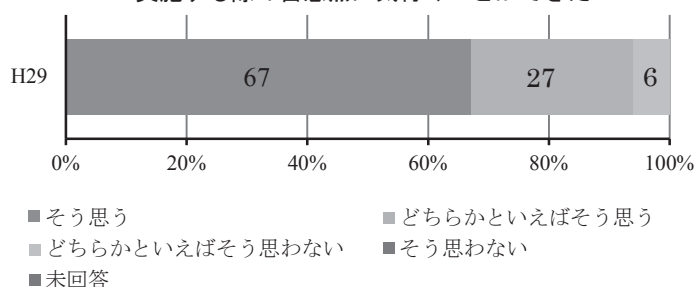
c. スタッフは手際よくワークショップを運営していた



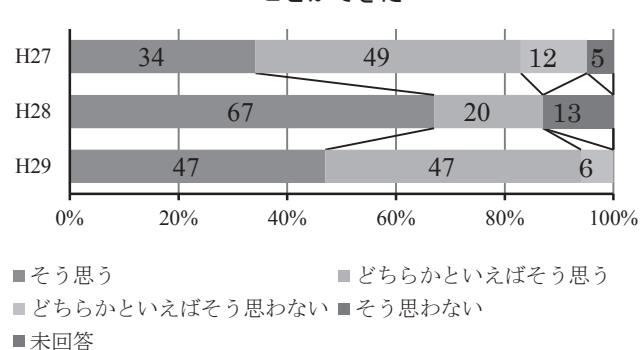
(5) プログラムの成果について

今年度の、「a. 反転授業を実施する際の留意点に気付くことができた」で、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者が、94%に達していることから、参加者自身が反転授業を体験することで反転授業の特徴（メリット・デメリット）が理解できたことが窺える。

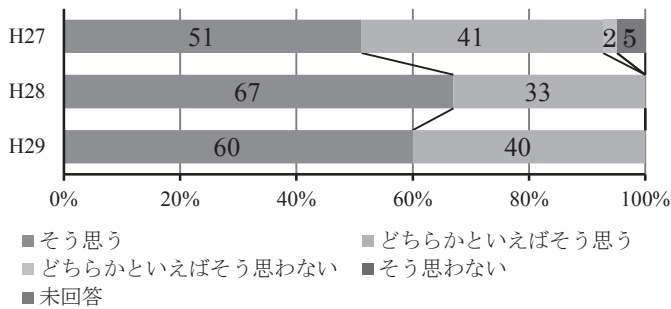
a. 反転授業形式を体験することで、反転授業を実施する際の留意点に気付くことができた



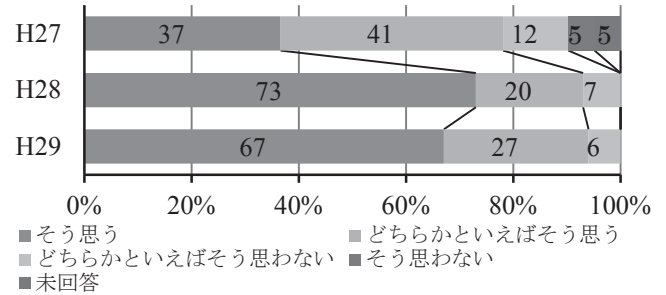
b. 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた



c. 受講したことによって教育への取り組み方が改善されると思う



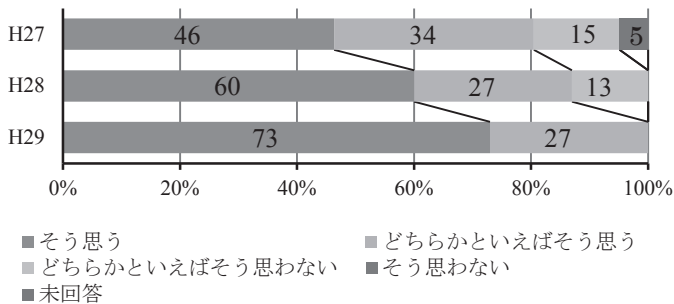
d. 新たに人的なつながりをつくることのできた



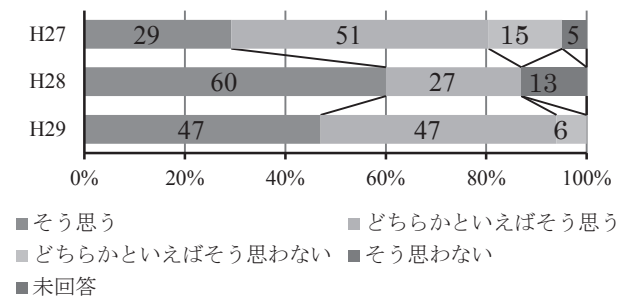
(6) 授業設計ワークショップ全体について

今年度の、「a. ワークショップは全体的に満足できるものだった」で、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者が、100%に達し、今までで一番高い評価になっている。また、「e. 反転授業形式での実施について」で、「反転授業形式で実施した方がよいと思う」と回答した参加者が、93%であったことから、反転授業形式は、参加者に好評だったことが窺える。来年度も、反転授業形式での実施を検討していきたい。

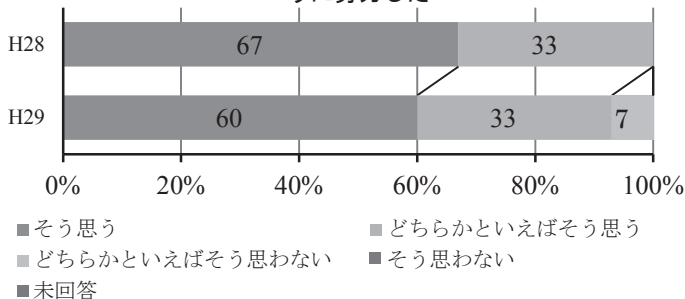
a. ワークショップは全体的に満足できるものだった



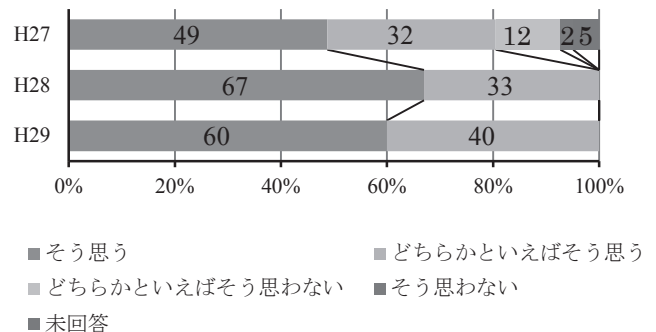
b. ワークショップは期待を上回る内容だった



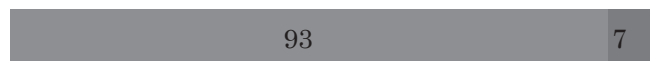
c. 授業設計ワークショップの目標を達成するように努力した



d. 今後も、この研修を継続していきべきだと思う



e. 反転授業形式での実施について



0 20 40 60 80 100

■ 反転授業形式の実施がよいと思う<今年度と同様の形式>

■ 反転授業形式の実施はしない方がよいと思う(レクチャーを事前に学習しておくことは設定せず、例年通り1日目の午前中から研修を開始する。)

(7) 平成29年度「授業設計ワークショップ」自由記述について

「現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか」について、「ゆっくり話をするスキル」「話術(円滑さ)」「学生をひきつける対話力」「学生に興味をもたせる講義」など、参加者が、授業を進める上で、対話力・会話力が必要だと感じていることが窺える。また、「授業設計ワークショップ」に参加して良かったと思われる点を、具体的にお書きください」については、昨年度と同様、模擬授業が大変役にたったという意見が多かった。また、「授業についてあまり積極的に考えていない部分もこれまでであったが、自分の中にある指導に関する考え方を整理しなければならないと感じるきっかけとなった」など、研修を受けて、自身の授業方法への気づきが生まれていることが窺える。「このプログラムをよりよいものにするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください」について、「成績評価に関するビデオに重複があった」「ビデオ教材は一方向なので、もう少し内容を絞ってほしい」「反転学習の内容をサマライズした資料を用意してほしい」など、来年度に向けてビデオ教材の時間の短縮や資料の準備など検討していきたい。

(個別の自由記述は掲載省略)

SD 研修での職員によるプロジェクト実践と

その成果物の組織への導入構想

～SPOD-SD 次世代リーダー養成ゼミナールのプロジェクト実践事例から～

吉田一恵，秋谷恵子，渡邊友樹，丸山智子（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、H22年度から職員が次世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「知識」「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を開講してきた。ゼミナールと称しているとおりに、単に講義を受けて終わるのではなく、参加者が主体的・自主的に学ぶ姿勢を求めており、学長推薦による少数精鋭の職員が2年間で8回（2泊3日）の日程で切磋琢磨している。同プログラムは、「講義」「プロジェクト」「SD実践・演習」の3本柱で構成されており、内「プロジェクト」は、多様化する大学等において直面する課題に対し、自大学のミッションを踏まえ、講義や実践・演習で培った知識・スキル・態度を活用し「大学の構成員を巻き込むイノベーション」を企画・立案・実施・報告するものである。このプロジェクトの成果は、ゼミナールの中において確認しているところであるが、本来は、自大学の組織において、システムとして機能することで完結するものである。

本発表では、愛媛大学職員（5期生）のプロジェクトを事例として紹介し、その成果物「職員のためのスタートアップガイド」の愛媛大学への導入について、現状と課題を検証する。

1. 次世代リーダー養成ゼミナールの概要

同ゼミナールの3本柱の内の2つ「講義」「プロジェクト」の科目構成は、次のとおりである。

1年目					2年目			
第1回		第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回
講義	【基礎科目】		【高等教育分野】		【経営戦略分野】		【人材育成分野】	
	研究方法論Ⅰ（課題発見と解決）		高等教育政策論		高等教育戦略論		SD論	
	研究方法論Ⅱ（文献検索・調査法）		高等教育史		経営管理・戦略論		リーダーシップ論Ⅰ	
	研究方法論Ⅲ（調査票の作成）		高等教育論		大学のカリキュラムとマネジメント		リーダーシップ論Ⅱ	
	研究方法論Ⅳ（データ分析基礎）		教育関係法規		高等教育におけるIR		大学職員論	
研究方法論Ⅴ（レポートの書き方）		学生支援論		危機管理実践		メンター入門		毎回、次回ゼミナールまでの 課題が設定されます。
				人事政策論		人材育成ビジョン		
プロジェクト	プロジェクトの企画		プロジェクトを実施				修了レポート作成	
	・プロジェクト遂行に必要な理論を習得 ・プロジェクトテーマの検討・決定		・進捗状況をプレゼンテーション ・報告書をまとめるために必要な理論を修得				・プロジェクトのプロセスや成果を 修了レポートとしてまとめる	
	ゼミ指導							

2. プロジェクト実践事例

現在、愛媛大学で導入を進めているプロジェクト「事務系職員スタートアップガイド」の実践事例を以下に示す。

目的は、新任職員が学ぶべき事項や先輩職員が教えるべき事項をまとめ、その活用により、自己啓発やOJTを文化として定着させることとした。また、ガイドコンセプトは、「詳細にしすぎない」「森を見させる」の2点とした。それは「視野を広く持ち、自らの行動の意義を考えるような職員になることが大切である」と実感させるためであり、構成は①詳しくしすぎて新任者の意欲を削がない（知的欲求を喚起）②簡単な説明に止め先輩職員が教えることを前提（OJTへの誘導）にすることに拘った。プロジェクト推進にあたり、プロジェクト終了後のオフィシャル化や研修等での活用を視野に入

れ、プロジェクトリーダー（本人）、SDコーディネーター、人事担当職員、法規担当職員、財務担当職員から構成する計8名のプロジェクトチームを編成した。プロジェクトリーダーが基本コンセプトやガイド内容の原案を提示し、各メンバーからの意見を取り入れながら改良を行った。さらに、全事務系職員を対象にしたアンケートや若手職員からの意見聴取も実施した。アンケートでは「作成すること」に多数の賛同を得たが、それは「無いよりは有る方がいい」と言う漠然とした感想に近く、そのためオフィシャル化を急ぐより、プロジェクト成果物としての「ガイド」を先ず皆に形として示し、現場で本当に必要なものと判断され、その現場からオフィシャル化の動きが出てくることを期待した。

3. 「事務系職員スタートアップガイド」の愛媛大学への導入について

愛媛大学では現在までに9人の同ゼミナール修了生を輩出し、各人がプロジェクトを企画・実施してきた。各プロジェクトは、研修で完結するものと、組織へ組み込めそうなものまで様々である。これまでに、「職員向け研修の効果検証」¹⁾、「内部監査協力者向け学習会」²⁾などが学内に導入され、実績を上げている。この2つのプロジェクトは、特定の部署の裁量によって比較的複雑なプロセスを経ることなく導入が実現したものである。一方、現在導入を検討している上記プロジェクトは、特定の部署に限らず全学での活用を見込んでいるため、全学的な合意形成が必要である。そのプロセスには学内のあらゆる部署のステークホルダーを巻き込むことが肝要であり、時間も、工夫も必要である。

人事課では、プロジェクト成果を全学導入するための工夫として、研修修了後も導入に向けた取組を修了生が続けられるようなフォローアップ体制を構築することを検討しており、同「ガイド」は、フォローアップ体制構築の試行的な取組として位置付けている。

また、全学的な合意形成をスムーズに行うためのプロセスは次のとおりとした。①研修担当部署である人事課が組織としてプロジェクトの成果物を受け取る。②組織への導入の可否及び導入の時期を検討。③導入可能成果物について、特定の部署で導入するものは、人事課から当該部署へ導入要請。全学的に導入するものは、人事課から関連部署（複数の場合もある。）へ導入を要請するとともに、連携して全学的導入を図っていく。

現在、上記プロセスに従い、同「ガイド」は、人事課が大学への導入が可能と判断し、次年度からの全学導入を目指し、各部課長を巻き込み、全事務職員からブラッシュアップのための意見を収集している最中である。

4. 今後の課題について

研修成果物を組織へ導入するためには、成果物そのものの質は勿論のこと、同ゼミナールへ職員を派遣している各組織の受け入れ体制を整えることが肝心であり、ゼミナールの運営側からも愛媛大学人事課の例を参考に、各研修担当部署へ組織的な協力依頼を継続的に実施することが必要である。

また、同プロジェクトが自大学等組織を動かすイノベーションとなるために a. プロジェクト案の学内での先行事例（実現の有無、原因も含め）の調査 b. 企画の段階からプロジェクトの対象範囲（全学、部、課）を明確にすること。c. 段階的に範囲を拡大する場合には、大凡のスケジュールの検討を行うこと、等の観点から導いていくことも改めて必要なことだと実感している。「教職協働」が明文化され、教職員が従来の枠組みを超え対等な立場で連携・協力し「大学運営に参画すること」を求められている今、同ゼミナールは重要な役割を担っていると考える。

注¹⁾ ²⁾ 次世代リーダー養成ゼミナール修了プロジェクト実践ジャーナル、第4号、2015。参照URL:

<https://www.spod.ehime-u.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2015/04/★HP用【完成版】次世代リーダー養成ゼミナール-2015.pdf>

④ SPOD将来構想

平成28年3月の総会で承認された「SPODの将来構想」（50～51ページ参照）に基づき、SPOD事業を実施した。特に今年度は、長期的方針の「持続可能なSPODの組織体制を構築する」に掲げる「安定的な財政基盤を維持する」ため、昨年の総会で承認された、SPOD加盟校以外の教職員から徴収する研修料を改定するとともに、SPODのSD業務及びSPOD運営を担う人員の人件費の一部をSPOD経費から支出した。さらに、今年度は、研修プログラムガイド及びSPODウェブサイトについて、加盟校からの意見も踏まえながら、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）において見直しの検討を行った。検討の結果、次年度以降はウェブサイトの検索機能を強化させた上で、プログラムガイドをリーフレット化し、印刷経費等を削減する見込みである。

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

中期の方針（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。今年度は、SPOD設立から10年目を迎え、研修プログラムガイド及びウェブサイトの活用方法について見直しを行った。以下に各項目に沿って詳細を記載する。

1) 研修プログラムガイド2017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2017」を作成し、加盟校の全教職員（約7,000名）に配付した。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1,600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29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29年度SPOD活動報告書」を作成し、関係各機関に配付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、SPOD事業評価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研修資料、会議の議事概要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SPODメールマガジンを、月1回程度約300名（全加盟校SPOD事務担当者を含む）の登録者に向けて情報発信を行った。このほか、加盟校からもイベント等の開催案内があり、加盟校内において情報共有するなど、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

今年度、SPOD設立から10年目を迎えるにあたり、研修プログラムガイド及びSPODウェブサイトを加盟校教職員がより利用しやすくするため、加盟校からの意見も踏まえながら、コア運営協議会において見直しの検討を行った。具体的には、次年度から、これまでプログラムガイドとウェブサイト両方に掲載していた各研修の詳細内容をSPODウェブサイトへの掲載のみに一本化し、ウェブサイトでの研修検索機能を強化させ、紙媒体の研修プログラムガイドはリーフレット化する予定である。

また、前述③（15ページ参照）のとおり、FD・SDに関する調査研究について、大学行政管理学会で研究成果の発表を行ったり、教育学術新聞（発行元：日本私立大学協会）に「SPODフォーラム2017」の記事が掲載されたりするなど、全国の高等教育機関へ向けた情報発信も行った。



(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、「FD担当者研修」を実施した。今年度は、当該プログラムをSPODフォーラム2017のプログラムとして徳島大学で実施し、全国から20名（うち加盟校3名）の教職員が参加した。受講者からは、「具体的に実施要項、計画書を作成する点良かった」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、来年度も引き続きSPODフォーラムのプログラムとして香川大学で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(水)	FD担当者研修 ※SPODフォーラムで実施	徳島大学	20	0	20	11	95

② 新任教員研修の実施・公開

コア校では、どのコア校が主催する新任教員研修を受講しても同様の効果を得られるよう、プログラムを標準化している。各コア校で実施した新任教員研修には、加盟校16校から79名（国立大学5校55名、公立大学3校5名、私立大学・短期大学6校17名、高等専門学校2校2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「模擬授業を経験し、自分では気づかなかった点についてアドバイスをいただけたので、その点をぜひ改善したい」「反転授業やアクティブ・ラーニングなど、概念でしか知らなかったことが、今回具体例を通して理解でき、自分の授業への取り入れのハードルが下がった」「シラバスの書き方について体系的に学ぶことができた」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、自身の授業を見直すきっかけになるとともに授業改善に役立つ内容となっている。

また、今年度初めての取組として、徳島大学の新任教員研修「授業設計ワークショップ」で、ワークショップのレクチャー部分をビデオ教材等による事前学習とし、反転授業形式で実施した。このことにより、研修初日の開始時刻を繰り下げるとともに、参加者に反転授業を実際に体験してもらうことができた。参加者のアンケート結果では、「反転授業を実施する際の留意点に気付くことができた」で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の回答者が94%に達しており、参加者自身が反転授業を体験することで反転授業の特徴（メリット・デメリット）を理解できたことが窺える。また、「反転授業形式で実施した方がよいと思う」の回答者が93%であったことから、次年度もテキスト等を用いて反転授業形式での実施を予定している。「授業設計ワークショップ」のアンケート結果は、42～47ページに掲載している。



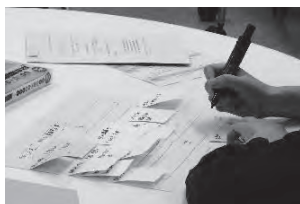
日 程	プログラム名	開催校	受講者数			参加校数	満足度 (%)
			対面	遠隔	計	対面	
6月17日(土)～18日(日)	授業設計ワークショップ	徳島大学	15	0	15	3	86.7
7月1日(土)～2日(日)	授業デザインワークショップ(28回)	愛媛大学	10	0	10	4	100
8月29日(火)～30日(水)	学生の学びを支援する授業準備ワークショップ	高知大学	14	0	14	3	100
8月30日(水)～9月1日(金)	授業デザインワークショップ(29回)	愛媛大学	21	0	21	5	100
9月14日(木)～15日(金)	新任教員研修会「よりよい授業のためのFDワークショップ」	香川大学	19	0	19	7	100
合 計			79	0	79	22	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		実施 区分	徳島大学	香川大学	愛媛大学	高知大学
学習領域	学習目標		研修名:授業設計ワークショップ	研修名:よりよい授業のための FDワークショップ	研修名:授業デザインワークショップ	研修名:学生の学びを支援する 授業の準備 (新任教員FDワークショップ)
			日程:2日間	日程:1泊2日	日程:1泊2日又は3日間	日程:2日間
1. 大学コミュニ ティについての 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	事前学習教材「アクティブ・ラーニング」 ワーク「授業設計の基本」 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Ⅳ「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	事前学習教材「アクティブ・ラーニング」 ワーク「授業設計の基本」 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	事前学習教材「アクティブ・ラーニング」 ワーク「授業設計の基本」 講義・ワーク「授業計画」 模擬授業実施	講義Ⅱ「学生参加型授業の技法」	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	事前学習教材「アクティブ・ラーニング」 ワーク「授業設計の基本」 ワーク「自身の教育理念」 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「最終発表」	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	事前学習教材「アクティブ・ラーニング」 ワーク「授業設計の基本」 ワーク「自身の教育理念」 講義・ワーク「授業計画」 模擬授業実施	講義Ⅱ「学生参加型授業の技法」 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「最終発表」	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	事前学習教材「アクティブ・ラーニング」 事前学習教材「成績評価の仕方」 ワーク「授業設計の基本」 模擬授業実施	講義Ⅲ「よりよい成績評価のために」	講義Ⅴ「学習評価の基本」	ミニレクチャー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	事前学習教材「アクティブ・ラーニング」 事前学習教材「成績評価の仕方」 ワーク「授業設計の基本」 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「最終発表」	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	ワーク「自身の教育理念」 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「最終発表」	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	ワーク「自身の教育理念」 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「最終発表」	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月に開催し、加盟校4校から16名（国立大学2校13名、私立大学・短期大学1校1名、高等専門学校1校2名）が参加した。受講後のアンケートでは、「教育の理念や戦略、方法などを再確認することができた。作成したポートフォリオは、例えば、今後何らかのポジションに応募する際に振り返る材料になると思う」「他の業務に邪魔されることなく、これまでの教育業務の内容を改めて客観的に見つめ直す機会が得られたことは、とても有益であった。



また、大学教育の在り方についての自分の考えを可視化できたことは、自信にも繋がった」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、9月には愛媛大学で「アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ」も開催し、加盟校1校から1名（高等専門学校）が参加した。

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		
7月15日(土)～16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	7	0	7	1	100
9月6日(水)～9月8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	2	0	2	2	100
9月15日(金)～17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	7	0	7	2	100
9月15日(金)～17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	1	0	1	1	100
合 計			17	0	17	6	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。

新規プログラムとして、高知大学では「新任教員のためのリフレクションセミナー」を3月に実施予定で、新任教員が1年間授業を経験してみてもの振り返りを行い、次年度の授業に向けたアクションプランを作成する内容となっている。また、愛媛大学が新規に実施した遠隔配信プログラム「3つのポリシーの開発と一貫性構築手法」では、本講座の受講をきっかけに、今治明德短期大学では自学の3つのポリシーを見直し、教職員全員の意識改革に繋がるなど、組織への波及効果が見られた。（取組報告83ページ参照）



平成29年度SPOD FD, FD・SD共通, プレFDプログラム一覧

平成30年2月28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6日(木)	会議マネジメント＜春期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	12	0	12	2	0	100
4月6日(木)	学生のやる気を引き出すアイスブレイクの技法＜春期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	5	0	5	2	0	100
4月6日(木)	クラスルームコントロール＜春期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	5	0	5	2	0	100
4月7日(金)	大学授業入門	高知大学	9	0	9	1	0	100
5月11日(木)	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	15	0	15	2	0	93.3
5月11日(木)	学生の学びやすさと学習意欲を高める授業設計－課題分析図の活用－＜春期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	8	0	8	2	0	100
5月18日(木)	効果的なeラーニング活用方法(超入門編)＜春期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	8	0	8	1	0	100
5月18日(木)	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	15	24	39	1	3	100
5月19日(金)	学習評価の基本＜春期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	18	0	18	3	0	100
8月10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	12	0	12	3	0	100
8月21日(月)	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	17	0	17	4	0	100
8月31日(木)	講義に小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイン－考え方と進め方－	高知大学	4	0	4	2	0	100
9月5日(火)	大人数講義法～良い授業づくりのコツ～	高知大学	4	0	4	2	0	100
9月5日(火)	メンタルヘルス研修会－ストレスマネジメントおよびアンガーマネジメントの基礎知識－	高知大学	17	0	17	2	0	100
9月6日(水)	はじめてみよう！アクティブ・ラーニング	高知大学	6	0	6	3	0	100
9月6日(水)	グループワークの技法	高知大学	4	0	4	3	0	100
9月11日(月)	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	21	21	0	2	95.2
9月11日(月)	3つのポリシー(ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー；アセスメント・ポリシー)の開発と一貫性構築	愛媛大学	0	45	45	0	4	93.2
9月12日(火)	ジグソー学習法入門＜夏期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	10	0	10	3	0	100
9月12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－ARCS動機づけモデルの活用－＜夏期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	9	0	9	2	0	100
9月14日(木)	eラーニング活用(入門編)－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－＜夏期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	24	0	24	2	0	87.5
9月25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	6	0	6	2	0	100
9月25日(月)	始めよう！アクティブ・ラーニング型授業－協同学習・話し合いの技法編－	香川大学	10	0	10	3	0	100
9月26日(火)	始めよう！アクティブ・ラーニング型授業－協同学習・教え合いの技法編－	香川大学	6	0	6	2	0	100
9月26日(火)	始めよう！アクティブ・ラーニング型授業－協同学習・問題解決の技法編－	香川大学	8	0	8	2	0	100
9月27日(水)	始めよう！アクティブ・ラーニング型授業－協同学習・図解の技法編－	香川大学	7	0	7	2	0	100
9月27日(水)	始めよう！アクティブ・ラーニング型授業－協同学習・文章作成の技法編－	香川大学	6	0	6	2	0	100
9月27日(水)	初心者のためのクリッカー講座	香川大学	2	0	2	1	0	100
9月27日(水)	TA講習	高知大学	13	0	13	1	0	92.3
9月28日(木)～29日(金)	ファシリテーション力養成道場	高知大学	25	0	25	1	0	100
12月14日(木)	学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法	愛媛大学	8	35※	43	4	6※	92.3
12月25日(月)	学生の学びを促すシラバスの書き方	香川大学	5	0	5	2	0	100
12月25日(月)	基礎から学ぶ学習評価法	香川大学	5	0	5	2	0	100
12月25日(月)	学生参加型授業の技法	香川大学	6	0	6	2	0	100
1月5日(金)	大学教育カンファレンス in 徳島	徳島大学	154	0	154	10	0	93
1月24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	2	0	2	1	0	100
2月19日(月)	英語で授業をしたい教員のためのワークショップ	愛媛大学	8	0	8	1	0	100
3月1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2日(金)	愛媛大学教育改革シンポジウム	愛媛大学						
3月6日(火)	「日本語技法」をどう教えるか	香川大学						
3月27日(火)	新任教員のためのリフレクションセミナー	高知大学						
3月27日(火)	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(金)	TA講習	高知大学						
合 計			473	125	598	80	15	99

※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

今年度開催された「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ～Ⅲ）」の研修では、合計171名の職員が参加した。その中でも、四国地区の国公立大学等の新任職員が集まる新任職員研修（5月開催のレベルⅠ研修）は、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。本研修は、大学職員に求められる基礎知識を習得すると共に、新任職員として必要なビジネスマナーやコミュニケーションの手法を身につけることを目的としており、後述の「次世代リーダー養成ゼミナール」



や「講師養成講座」を修了した職員等が講師を務め、自身の大学職員としての経験を盛り込んだ実践的な内容となっている。今年度は愛媛大学で開催し、加盟校11校から72名（国立大学5校61名、私立大学・短期大学5校10名、高等専門学校1校1名）の参加があった。研修後のアンケートでは、知識やスキルの習得に関する感想に加え、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であった。

9月に開催した中堅職員向けの研修（レベルⅡ）においても、後述のSPOD-SDC資格取得者や「次世代リーダー養成ゼミナール」の修了生が講師を務め、受講した職員から「大変参考になった。自分もこういった講義をしてみたい」とロールモデルとして捉える感想も寄せられる等、講師としての能力を身につけた職員が次世代の職員を育成する仕組みもSDへの関心を高めるポイントになっている。

さらに、SPODとして、若手職員に対する研修のニーズを再調査し、プログラムを改善するため、過去5年間のレベルⅠ研修の参加者所属校の協力を得て、アンケートを実施した。この結果を踏まえて、研修の実施方法を見直し、レベルⅠ～Ⅲのいずれの研修についても、来年度はプログラム構成や講義時間を変更して実施する予定である。

職務別能力開発研修については、SPODフォーラム2017において学務系、社会連携系、国際連携系職員養成プログラムに相当するプログラムを実施した。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、「教育改革を担う教職員のためのリーダーセミナー」を実施し、ストーリーテリングの手法を交えながら、教育改革戦略の多様化と自大学文脈の可視化に向けた組織開発についてレクチャー及びグループワークが行われた。受講者からは「ストーリーテリングにより他大学の現状等を知ることができ、新しいアイデアが得られた」等の感想が寄せられ、好評であった。

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		
5月10日(水)～12日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅠ)第1回 【新任職員研修】	愛媛大学	72	0	72	11		100
6月29日(木)～30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	34	0	34	13		97
9月14日(木)	問題発見・解決の技法	愛媛大学	26	0	26	7		92
9月20日(水)～21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	7		100
11月9日(木)～10日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅠ)第2回	愛媛大学	45	0	45	12		97.8
12月9日(土)～10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	5	0	5	5		-
合 計			202	0	202	55		97

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」（２年間で８回実施）は、８期目を迎えた。今年度から受講対象を見直し、定員に満たない場合に限り、ＳＰＯＤ加盟校外職員の受け入れを可能とした。今期はＳＰＯＤ加盟校の職員５名が加わり、７期生６名と合わせて計１１名（国立大学４校５名、私立大学・短期大学４校６名）で実施した。本ゼミナールは、将来トップリーダー（役員）として、大学等の経営を担うために必要な知識、技能、態度を身につけた人材を養成することを目的としており、プログラムは「講義」「プロジェクト」「ＳＤ実践・演習」の３つの柱で構成されている。受講生が主体的・



自主的に学ぶ姿勢が求められ、修了するには、毎回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、各自が設定したプロジェクトの実施とそのレポート作成も含まれる。通常業務に加えての取組であるため、受講生への負荷は小さくないが、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。

今年度は７期生６名が修了し、１～７期生の修了生は計５４名となった。「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、Ⅱ）」やＳＰＯＤフォーラム等で講師を務める職員も増え、ゼミナールで学んだ知識、技能、態度を活かして、次世代の職員を育成していくサイクルにつながっている。

なお、一部講義について高等教育の第一人者を講師に招いて開講しており、ゼミナール受講生以外も受講できるよう、ＳＰＯＤ加盟校の職員にも開放している。今年度は延べ５１名の教職員が当該講義に参加した。

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		
6月1日(木)～3日(土)	次世代リーダー養成ゼミナール(第1回)	愛媛大学	11	0	11	8	-
7月20日(木)～22日(土)	次世代リーダー養成ゼミナール(第2回)	高知大学	11	0	11	8	-
10月26日(木)～28日(土)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)	香川大学	11	0	11	8	-
1月18日(木)～19日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール(第4回)	愛媛大学	11	0	11	8	100
合 計			44	0	44	32	100

■プロジェクトの紹介（７期生）

プロジェクト名	プロジェクトリーダー（７期生）
障害者就労支援室の機能拡充への取組 ー「就労支援室ウィング」が更に羽ばたけるようにー	鳴門教育大学経営企画部企画課 三木 俊介
愛大職員コンピテンシー策定と人事マネジメントシステムへの活用	愛媛大学総務部人事課 石川 尚
大学職員の基礎的知識・能力の向上に向けた取組 ー庶務的な業務の遂行に必要な知識・能力に着目してー	高知大学総務部総務課 井上 慎二
大学職員による学生のコミュニケーション能力育成 ーワークショップにおける成果と課題ー	徳島文理大学香川キャンパス入試広報部 板東 博士
職員の意欲向上による組織の活性化に向けた取り組み ー業務の振り返りと目標管理を通してー	聖カタリナ大学就職課 重松 映美
教職協働による退学抑制への取り組み ー単位修得とタイムマネジメントの観点からー	松山大学教務部教務課 杉原 康弘

■ SPOD加盟校の職員に開放した講義

日 程	プログラム名	開催校	受講者数	参加校数
6月2日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール(第1回) 開放講義「高等教育論」	愛媛大学	3	1
6月3日(土)	次世代リーダー養成ゼミナール(第1回) 開放講義「SD論」	愛媛大学	4	4
7月20日(木)	次世代リーダー養成ゼミナール(第2回) 模擬講義「SD実践Ⅱ」	高知大学	11	3
7月21日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール(第2回) 開放講義「大学のガバナンスとマネジメント」	高知大学	15	2
7月22日(土)	次世代リーダー養成ゼミナール(第2回) 開放講義「高等教育政策論」	高知大学	5	2
10月27日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回) 開放講義「人材育成ビジョン」	香川大学	5	4
10月28日(土)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回) 開放講義「教育関係法規」	香川大学	8	5

※受講者数はゼミナール生を除く人数



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、8月30日(水)～9月1日(金)の3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」を実施した。今年度は教員対象の「授業デザインワークショップ」と一部合同で開催し、加盟校4校から5名(国立大学3校3名、私立大学1校1名、高等専門学校1校1名)の参加があった。将来のSPOD-SD講師養成だけでなく、説得力のある説明のポイントや話し方のレッスン等、日常の業務を遂行する上でも活かすことのできる内容となっている。最終日には、自身が設計したSD研修の模擬講義を行い、講師や他の受講者からアドバイスを受け、よりよい研修に向けて各々今後の課題を見出すことができた。研修後のアンケートでは、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。



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,Ⅱ)」,「SPODフォーラム」等のSD研修講師のうち16名は過去の講師養成講座修了者及び次世代リーダー養成ゼミナール修了生であり、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、60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名の職員を認定した。現在SPOD-SDCは60ページに掲載のとおり合計19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
H29年度	18	H29. 12. 14	河野 太志	愛媛大学教育学生支援部教育企画課／副課長
	19	H29. 12. 14	大本 盛嗣	愛媛大学総務部学長秘書室／チームリーダー

(4) SPOD運営

コア校のFD・SD担当者等が一堂に会し、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29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等についての検討を行った。協議会終了後、各加盟校への情報提供として、議事概要や配付資料をホームページに掲載した。また、コア校のFD・SD担当者それぞれで構成するFD／SD専門部会を各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。また、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12月に実施した。

また、加盟校の代表者で構成する総会と、加盟校のFD・SD各担当者が参加するFD・SD分科会を、3月に愛媛大学で開催し、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。なお、今年度は、ネットワーク規約の加盟及び退会等に関する事項について、コア運営協議会において改正案の検討を重ねており、同総会で審議する予定である。

さらに、今年度から事業評価委員会の在り方を見直し、2年間の委員任期のうち1年目はSPODフォーラムの視察や活動報告書等に基づき各委員の立場から書面で意見をいただき、2年目に視察等を踏まえ、対面による事業評価を行う予定としている。

平成29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29年 4月26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）
5月25日（木）	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（遠隔会議）（会場：各コア校）
7月5日（水）	第3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）
10月19日（木）	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）
11月16日（木）	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1日（金）	第1回T-SPOD会議（会場：徳島大学）
12月14日（木）	第6回SPODネットワークコア運営協議会 第3回SPOD FD・SD専門部会（会場：愛媛大学）
平成30年 1月26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15日（木）	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29日（木）	平成29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29年度SPOD事業の定量的指標達成度一覧

2018.2.28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・加盟校教職員数)	3	92
③参加校数(実数)	3	86
④満足度	5	98

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	95
②参加者数(定員・加盟校教職員数)	4	98
③参加校数(延べ・実数)	5	100
④満足度	5	100

(実施予定1)

1-3)FD・SDに関する調査・研究

1-4)SPOD発表機遇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(%)
トップページ等閲覧数	3	90
PDF資料等ダウンロード数	5	100

※H29.4.1～H30.2.28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	100
②参加者数(定員・加盟校教職員数)	5	1
③参加校数(延べ・実数)	1	17
④満足度	5	95

※SPODフォーラムで実施

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・加盟校教職員数)	1	116
③参加校数(延べ・実数)	5	2
④満足度	5	100

2-3)ティーチング・ポートフォリオ作成WS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・加盟校教職員数)	1	89
③参加校数(延べ・実数)	1	55
④満足度	5	100

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・加盟校教職員数)	1	89
③参加校数(延べ・実数)	5	100
④満足度	5	101

(開催中止1実施予定6)

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)	5	1
③参加校数(延べ・実数)	5	3
④満足度	5	100

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	1
③参加校数(延べ・実数)	5	1
④満足度	5	100

※アンケートは2回目最終回終了後に実施。

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	5	200
②参加者数(定員・加盟校職員数)	1	111
③参加校数(延べ・実数)	1	80
④満足度	5	100

3-4)各種SD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	5	
②参加者数(定員・加盟校職員数)	4	1
③参加校数(延べ・実数)	1	1
④満足度	5	

3-5)SPOD-SDCの輩出	達成度	前年度比(%)
新規認定者数	5	100

※認定者 合計19名 (H30.2.28時点)

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

(表の東方) ※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実施予定プログラム数	実施プログラム数	件				
②プログラム定員数	参加者数(延べ数)	人				
③加盟校職員数	参加者数(延べ数)	人				
④満足度目標率	事後アンケート満足度	%				

※1)平成29年度学校基本調査(H29.5.1現在)の常勤教職員

1. SPOD共通事業

1-1)SPODフォーラムの実施				
指標	目標値	平成29年度実績	達成率 (%)	達成率 (%)
①プログラム数	40	40	100	100
②参加者数(定員数)	1911	1428	75	82
〃(加盟校教職員数)	6918	530	8	8
③参加校数(延べ数)	24	18	75	88
④満足度	100	97	97	99

(参考:加盟校外898(内数))
(参考:加盟校外898(外数))
(参考:加盟校外79(外数))

1-2)SPOD内閣経費の実施				
指標	目標値	平成29年度実績	達成率 (%)	達成率 (%)
①プログラム数	22	21	95	100
②参加者数(定員数)	894	797	89	91
〃(加盟校教職員数)	6918	797	12	9
③参加校数(延べ数)	24	34	100	100
〃(実数)	22	22	92	92
④満足度	100	96	96	96

(実施予定1)

SPODホームページ				
指標	目標値	平成29年度実績	達成率 (%)	達成率 (%)
トップページ等閲覧数	70,000	53,728	77	85
PDF資料等ダウンロード数	7,000	7,856	100	100

※H29.4.1～H30.2.28の数値
※H28.4.1～H29.3.31の数値

3. SD事業

3-1)大学・社会人としての基礎力養成プログラムの実施				
指標	目標値	平成29年度実績	達成率 (%)	達成率 (%)
①プログラム数	4	4	100	100
②参加者数(定員数)	180	171	95	75
〃(加盟校教職員数)	2341	171	7	7
③参加校数(延べ数)	24	43	100	100
〃(実数)	17	3	71	79
④満足度	100	99	99	99

3-2)次世代リーダー養成セミナーの実施				
指標	目標値	平成29年度実績	達成率 (%)	達成率 (%)
①プログラム数	4	4	100	100
②参加者数(定員数)	95	95	100	100
〃(加盟校教職員数)	2341	95	4	6
③参加校数(延べ数)	24	53	100	100
〃(実数)	13	13	54	46
④満足度	100	100	100	100

※アンケートは2期目最終回終了後に実施

3-3)職員のための専門養成講座の実施				
指標	目標値	平成29年度実績	達成率 (%)	達成率 (%)
①プログラム数	1	1	100	100
②参加者数(定員数)	15	5	33	30
〃(加盟校教職員数)	2341	5	0	0
③参加校数(延べ数)	24	4	17	21
〃(実数)	4	4	17	21
④満足度	100	100	100	100

3-4)各種SDプログラムの開発・実施				
指標	目標値	平成29年度実績	達成率 (%)	達成率 (%)
①プログラム数	1	1	100	100
②参加者数(定員数)	30	26	87	87
〃(加盟校教職員数)	2341	26	1	1
③参加校数(延べ数)	24	7	29	29
〃(実数)	7	7	29	29
④満足度	100	92	92	92

3-5)SPOD-SDGの奨励				
指標	目標値	平成29年度実績	達成率 (%)	達成率 (%)
新規認定者数	2	2	100	100

※認定者 合計19名 (H30.2.28時点)

2. FD事業

2-1)FD担当者研修の実施				
指標	目標値	平成29年度実績	達成率 (%)	達成率 (%)
①プログラム数	1	1	100	100
②参加者数(定員数)	20	20	100	100
〃(加盟校教職員数)	4577	3	0	0
③参加校数(延べ数)	24	24	100	100
〃(実数)	1	1	4	25
④満足度	100	95	95	100

(参考:加盟校外17(内数))
(参考:加盟校外17(外数))
(参考:加盟校外10(外数))
※H29年度はSPODフォーラムで実施

2-2)新任教員研修の実施・公開				
指標	目標値	平成29年度実績	達成率 (%)	達成率 (%)
①プログラム数	5	5	100	100
②参加者数(定員数)	140	79	56	49
〃(加盟校教職員数)	4577	79	2	2
③参加校数(延べ数)	24	22	92	88
〃(実数)	16	2	67	67
④満足度	100	97	97	97

2-3)リーディング・レポートフォーリオン作成WSの公開・実施				
指標	目標値	平成29年度実績	達成率 (%)	達成率 (%)
①プログラム数	4	4	100	100
②参加者数(定員数)	33	17	52	58
〃(加盟校教職員数)	4577	17	0	1
③参加校数(延べ数)	24	6	25	46
〃(実数)	4	4	17	33
④満足度	100	100	100	100

2-4)各種FDプログラムの開発・実施				
指標	目標値	平成29年度実績	達成率 (%)	達成率 (%)
①プログラム数	44	37	84	95
②参加者数(定員数)	1441	588	41	47
〃(加盟校教職員数)	4577	592	13	15
③参加校数(延べ数)	24	89	100	100
〃(実数)	14	14	58	71
④満足度	100	99	99	98

(開催中止1,実施予定6)
(参考:加盟校外6名(内数))
(参考:加盟校外6名(外数))
(参考:加盟校外6名(外数))
(参考:加盟校外6名(外数))

(表の見方)

番号	目標値	実績	単位	達成度 (5段階)	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	事後アンケート満足度	%			

※1:平成29年度学校基本調査(H29.5)現在の常勤教職員

6. 平成29年度各加盟校の取組報告

目 次

徳島県

徳島大学（国）	66
鳴門教育大学（国）	67
四国大学・四国大学短期大学部（私）	68
徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部（私）	69
徳島工業短期大学（私）	70
阿南工業高等専門学校（国）	71

香川県

香川大学（国）	72
香川県立保健医療大学（公）	73
高松大学・高松短期大学（私）	74
香川短期大学（私）	75
香川高等専門学校（国）	76

愛媛県

愛媛大学（国）	77
愛媛県立医療技術大学（公）	78
聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部（私）	79-80
松山大学・松山短期大学（私）	81
松山東雲女子大学・松山東雲短期大学（私）	82
今治明德短期大学（私）	83
環太平洋大学短期大学部（私）	84
新居浜工業高等専門学校（国）	85
弓削商船高等専門学校（国）	86

高知県

高知大学（国）	87
高知県立大学・高知短期大学（公）	88
高知工科大学（公）	89
高知学園短期大学（私）	90
高知工業高等専門学校（国）	91

平成29年度 F D／S D活動の取組報告

学校名： 徳島大学

【平成29年度の教育改革に関わる動向】

教育改革F D（マクロレベルのF D：大学における組織改革・改善）として、内部質保証の視点から教育担当理事と定期的に勉強会を開き、今後のF Dの方向性について議論を重ねている。

教育の質保証F D（ミドルレベルのF D：学部・学科の教育プログラム開発・改善）として、平成29年7月12日（水）に大阪大学の佐藤浩章准教授を招聘し、各学部・学科・コース（専攻）ごとに設定されている教育プログラムのカリキュラムの評価・改善に関するセミナーを開催した。

また、学生や教員にとって、各学部が提供しているカリキュラム全体が容易に俯瞰できるためのツールとして、カリキュラムマップへのナンバリング併記の作業を進めている。

【F D／S Dの取組事例ハイライト】

8月23日（水）～25日（金）に本学が当番校としてS P O Dフォーラム2017を開催し、受講者は、延べ1,428名であった。

【F D】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、アクティブ・ラーニングを推進するF Dとして、「スマートフォンを活用した授業改善ワークショップ」を実施した。

【S D】本学主催として、例年開催の新任教職員研修会、英会話研修、パソコン講習会、メンタルヘルス研修等に加え、今年度は新たに管理職研修を3回実施するとともに、S P O D、人事院等が主催する各種研修に参加させた。また、本学を担当機関として、中国・四国地区国立大学法人等係長研修を実施した。

【成果及び波及効果】

【F D】S P O Dフォーラム2017の運営スタッフに行ったアンケートの自由記述で、「一緒に担当した他大学の方と情報交換が出来た」、「会場のサインに工夫が見られた。今後の参考にさせていただく」等、運営を通して、他大学等の教職員と情報共有及び、つながりができたことや、今後の業務に参考となる点もあったことが窺える。

今年度の授業設計ワークショップは、反転授業形式でレクチャーを事前に学習しておくことで1日目の開始時間を繰り下げ、ワーク中心の研修を行った。参加者は学内外15名で、参加者に行ったアンケート項目「ワークショップは全体的に満足できるものだった」で、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者が、100%に達し、今までで一番評価が高かった。

【S D】管理職研修では、管理職が必要な労働時間管理等を身につけることにより、組織としての長時間労働の削減及び生産性の向上等が期待できる。また、次世代リーダー養成ゼミナール及び講師養成講座に参加者を出したことや、S P O Dフォーラムでは、シンポジウムのパネリストに事務職員が登壇、パソコン研修では、今年度新たな試みとして学内講師により実施したことなどで、今後の活発なS D活動が期待できる。

【F D／S Dに関わる次年度の課題】

【F D】カリキュラムマップや科目ナンバリングについて教員の認知度が低いので、カリキュラムマップや科目ナンバリングの活用方法を広く周知していかなければならない。

また、「授業参観・授業研究会」、「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」についても、開催通知を全学メールやホームページ、全学掲示板等で行っているが、参加者が少ないので広報の仕方等を工夫しなければいけない。

【S D】引き続き、各研修への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。S P O D－S D C資格認定者の輩出を目指したい。

平成29年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：鳴門教育大学

【平成29年度の教育改革に関わる動向】

〔FD〕本年度のFD推進事業は、主テーマを「よい教師を育てる授業とは」、副テーマを「カリキュラムにおける授業科目の関連性の視点からの授業改善」及び「教育実践に資する教科内容の授業とは」と設定した。

これに従い、FD全体会では、教職大学院重点化に向けた授業のあり方を、「教科系・教職系の検討」として、①趣旨・理念・構成について、②教科内容構成について、③教科系実習科目について、④現行教職大学院における実際と課題を題目に、4名の教授によるプレゼンテーションを行った。

〔SD〕大学の中期的な戦略として、事務職員人材育成方針を定め、平成33年度までの間、OJTと広報に関する能力について、重点的に開発・育成することとした。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

〔FD〕・公開授業週間：11月6日（月）～10日（金）

・特別公開授業及びFDワークショップ：7月3日（月）～11月17日（金）

・FD全体会：11月29日（水）

〔SD〕事務職員を対象に、前年度に引き続き、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、所属課単位での業務内容について、課長の指揮のもと、学外広報向けの記事（A4用紙1枚）を作成した。これは今後、学内選考を経て、実際の広報誌等に掲載予定である。

また、事務職員（課長級以上）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、4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〕・大学ホームページへの掲載（PDF：FDワークショップ実施報告書、FD全体会会議録）

〔SD〕「大学に求められる広報力向上研修」では、今後積極的に大学の魅力を学外へ広報することに対し実践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〕・FD全体会への出席率を向上させる。

〔SD〕大学の広報力向上については、今後の実践的取組が必要である。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29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29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】①学内システム利用案内研修会

日時：平成29年8月9日（水）10：30～及び13：00～

【SD】①グローバル化対応のためのSD研修

研修期間：平成29年7月19日及び7月26日

内容：留学生の受入、生活支援等外国人留学生対応に必要な基礎的知識を習得する。また、相互の理解を深めるため、留学生と情報交換等を行う。

②SPOD講師派遣事業を利用した徳島工業短期大学・四国大学協同SD研修

日時：平成29年9月5日

内容：リスクマネジメントについて、大学教職員に求められる権利義務を理解した上で、事件・事故等の対処方法、予防策の構築方法について学ぶ。

③経営・財務状況の把握・分析についてのSD研修

日時：平成29年9月14日 10：30～11：30

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学内システムについて、授業に役に立つであろう機能の利用方法を紹介した。

参加者の声としては利用してみたいという声が多かった。

また、既に利用している教員とっても新たな利用方法のヒントもあったようだった。

【SD】①留学生との情報交換等を行うことにより、相互の理解を深めることができた。

②危機管理の重要性を認識でき、危機管理意識を高めることができた。

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】パソコンが苦手な教員は、パソコンを利用したシステムの紹介と言うことで

拒否反応を示す教員もいたため、その辺りの意識改革と研修をおこなう必要があるのかもしれない。

【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29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29年度の教育改革に関わる動向】

【FD】FD研究部会の企画のもと、FD／SD研修会・講演会や授業技術の向上を目指した研究授業を実施するとともに、学生からの授業評価アンケートやそれに対する教員からのフィードバックも実施し、教授方法の工夫や開発を支援した。この取組は、本年度行われた大学・短期大学機関別認証評価において、エビデンスに基づいた自己点検・評価として、大いに役立った。

【SD】SD推進委員会設置要項を改正し、SD活動について「大学等の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。」とし、対象職員を「事務職員を始めとして、教授等の教育職員や学長等の大学執行部、技術職員等も含む」とした。さらに新たなSD活動推進に係る基本方針と実施計画を策定した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD】FD研究部会を定期的開催し、①研修会・講演会、②全学授業評価アンケート、③研究授業、④卒業生満足度評価アンケートの企画・運営について協議し、FD活動の推進と改善に取り組んだ。

研修会・講演会では、学内講師による研修会や、SPODの講師派遣や遠隔配信プログラムを利用した研修会を5回実施し、授業改善や多様化する学生への対応に関する研修を行った。また、新採・昇任教員研修では、新しく学長主催によるランチョン・ミーティングを実施し、本学の教育の在り方について、学部学科を超えて意見交換を行うことができた。

【SD】第1回、第2回とSD推進委員会を開催し、委員会における機能及び役割の共通理解、ワーキンググループの設置、学内外におけるSD活動への参加、SDに関する研究及びSDプログラム開発の推進、全教職員を対象としたSD全学研修会開催などについて協議された。

新任教職員研修会、ハラスメント防止に関する研修会、消防署員の指導のもと防火や救急救命等についての研修会を開催し、南海トラフの巨大地震を想定した全学防災訓練も実施した。

また学内掲示板を設け、SPODをはじめとした各種SD活動・研修会への参加を促している。



【成果及び波及効果】

【FD】授業評価アンケート及びそのフィードバックであるアクションプランシートの取組は、大学・短期大学機関別認証評価において、自己点検・評価のエビデンスとして高い評価を受けた。また、FD研究部会の活動に対する教職員の理解も深まり、一定の評価を得ている。なお、活動内容は、「FD研究部会活動報告書」として全学に配布し、ホームページ上でも公開している。

【SD】SPODをはじめ様々な研修会等で講師を務める職員も出てきている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

【FD】業務の多忙化に伴い、研修会・講演会や研究授業への参加率が低いことが課題である。対策として、DVD回覧による研修を行ったが、今後はネットワーク上での研修など、より研修しやすい環境作りが求められる。また、次期大学・短期大学機関別認証評価に向け、授業評価アンケートも含め、教育の質のエビデンスをどのように得るかについても検討が求められている。

【SD】新たな大学設置基準に基づくSDの義務化に対応するためには、教職員自らが問題意識を持つとともに、全学を上げてのSD活動の推進を図る必要がある。

平成29年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：徳島工業短期大学

【平成29年度の教育改革に関わる動向】

【FD活動】

1. 授業公開・保護者の参観授業及びその総括：6月12日～30日。保護者への公開授業6月24日。FD研修7月7日。
座学21名（H28：32名）、実習12名（H28：11名）、保護者延べ45名（H28：34名）が見学した。FD研修の一環として、授業見学した教員、保護者からのアンケートに基づき意見交換を行った。
2. 8月23日～25日：徳島大学SPODフォーラム参加
地元で開催されたが、昨年同様3名の参加にとどまった。
3. 9月5日：四国大学開催SPOD研修「大学教職員のための危機管理」愛媛大学SD統括コーディネーター／能力開発室長吉田一恵氏の講演に本学教員3名、事務職員1名が参加した。
4. 学生の授業アンケート：前期、後期
学習成果を確認し質の向上をはかるために全教員は、授業アンケート及びコメントに基づき自己点検・評価・分析を行い、より充実した授業が展開できるよう改善策を立てている。

【FD／SDの取組事例ハイライト】



全職員を対象にしたFD&SD研修テーマとして、職員からの要望が多かった多様化する学生への指導に関するテーマとして、新規SPOD講座「現代の学生の理解と関わり方」を受講した。多様化する学生への支援と授業を効果的に行うポイントについて、高知大学の杉田郁代特任准教授を招いてグループ討議も交え参加者は熱心に研修を行った。本講座には、本学教員16名、事務職員5名の他、四国大学・短期大学部から教員2名、事務職員1名も参加し各グループに分かれて本学職員とも討議ができた。

【成果及び波及効果】

- ・どの研修も本学の新着ホームページへの投稿や年度ごとの情報公開ホームページに公開している。
- ・出張、授業等の者を除いて全教職員が参加したことで、共通の知識と理解が深まったと言える。「教職協働」のきっかけにもなっている。
- ・授業参観した教員によるアンケートを授業者にフィードバックすることで、授業の改善に役立っている。また、授業参観者のコメントを総括のFD研修時に公表することから、教員全員の課題として授業改善につながるきっかけになっている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

- ・どの研修も受けただけで終わらないようにすることである。
- ・SPODフォーラムへの参加人数が低迷しているので増やすことである。

平成29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29年度の教育改革に関わる動向】

本校は、これまで積極的にFD活動を推進しているが、各研修は体系的に人材育成をめざしたプログラムとはなっていなかった。平成29年度からFD委員会が独立してFD活動を体系化して企画・運営する体制となった。一方、教育開発推進室が推進している文部科学省大学教育再生加速プログラム(AP)テーマⅡにおいて、平成27年度から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の活用は拡大し、教員ベースでも科目ベースでも毎年増えている。また、アクティブ・ラーニングの推進を目的にアクティブ・ラーニング・スタジオとして2部屋を改修し、その活用が始まった。これによりICTを活用したアクティブ・ラーニングの普及が加速するものと期待できる。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

教員研修を新人研修、中堅研修、管理職研修に分類し、学内の研修だけではなく、SPODの講師派遣や高専機構本部の教員研修も含めて、教員の能力開発の体系化を目指して進めている。SPODの講師派遣ではアクティブ・ラーニングを目指して、TBLを取り上げた。ほぼ全教員が参加する夏季教員研修会では外部講師と本校の取組事例から反転授業について学んだ。平成29年度から使用している改修された電気棟では壁全面のホワイトボードとインタラクティブプロジェクターを組み合わせた教室や実験室を活発に活用している。また、平成29年度後期の初めに図書館棟のアクティブ・ラーニング・スタジオが2部屋完成し、タイプの異なるアクティブ・ラーニング・スタジオの活用が始まった。また、社会人力・人間力（コンピテンシー）の可視化を目的として開発したコンピテンシー評価ルーブリックを用いて授業評価と同時に学生による自己評価を実施した。



【成果及び波及効果】

LMS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、平成29年度前期では教員は79%、また、開講科目のうち47%の科目でLMSが利用されている。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、ISATE2017、大学教育カンファレンス in 徳島、高専シンポジウム、大学教育研究フォーラム等で報告している。

【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つつ、全学的にアクティブ・ラーニングを推進したい。

平成29年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 香川大学

【平成29年度の教育改革に関わる動向】

FD 関係では、新任教員研修プログラムの試行が挙げられる。平成29年10月以降、新たに本学に着任する大学教員経験3年未満の新任教員には、教育活動について2年間で40時間以上の研修を受講させることが決まっている。平成30年度の本格実施に向けて、平成29年度は新任教員研修プログラムを試行することができた。また、柔軟なカリキュラム編成を可能にするため、平成29年度よりクォーター制を導入し、全学共通教育の一部に適用した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

本学では、平成30年度、工学部を母体として「創造工学部」が新設される。それに伴い、デザイン思考をふまえた教育を全学的にも取り入れることが求められるため、例年行われているFDに加え、新たに合計5回のデザイン思考教育に係るFDを開催した。

SD 関係では、若手職員フォローアップ研修やリーダー（課長）クラス研修に加え、障害者対応に係る研修及び女性リーダー育成研修を新たに実施した。また、事務職員の国際化対応の一環とした海外研修において、約1ヶ月間、国外の学術交流協定校へ2名の職員を派遣した。

【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、1名のSPOD-SDC 資格認定者を輩出していたが、昨年度末のSPODネットワークコア運営協議会において、2人目のSPOD-SDC が認定された。今後は、既認定者とともにSD活動への活躍が期待できる。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

FD 関係では、第3期中期目標・中期計画に「大学教員経験3年未満の新任教員に対する研修プログラムを本格実施する」ことを掲げている。また、SPOD フォーラム2018の開催も予定されているため、次年度は、特に能力開発部のメンバーである各学部のFD担当者等とともに、協力して実施することが求められる。

SD 関係では、引き続き、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29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29年度の学内の教育改革に関わる動向】

本学では、学内委員会の一つであるFD・SD委員会が中心となって企画立案し、学生による授業評価の実施及び教職員研修会の開催など、全学的・組織的なFD・SD活動をしている。

このうち学生による授業評価は、年2回、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。

今年度は、教職員全体研修の回数を増やすとともに、教職員に研修関連図書を紹介するなど、教職員の資質向上を図った。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

- ・平成29年7月26日(水)

演題 公立大学の現状と課題

講師 公立大学協会事務局長 中田 晃 氏

- ・平成29年9月4日(月)

演題 大学職員に必要な能力と専門性について

講師 愛媛大学SD統括コーディネーター/能力開発室長 吉田 一恵 氏

- ・平成29年9月20日(水)

演題 「キャンパスにおけるハラスメント防止のために」

講師：公益財団法人21世紀職業財団 客員講師 中崎 郁子 氏

【成果及び波及効果】

7月26日(水)に開催した研修会は、授業・試験期間中のため、教職員の出席率が42.2%であった。また、夏期休業中に開催した研修(9月4日(月)、9月20日(水))についても、延73名の教職員(平均出席率57.0%)の出席にとどまっている。このように本学においては、FD/SD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は、まだまだ、評価できる状況にはない。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

- ・次年度もSPOD講師派遣事業によるFD・SD講演会を含め、多様な教職員研修会を開催する。
- ・主に大学院教員を対象とした研修など大学院におけるFD・SDについても検討し、実施していく。
- ・研修の出席率を70%程度まで引き上げる。このために、内容に興味を持てるテーマを考える。



平成29年度 F D／S D活動の取組報告

学校名：高松大学・高松短期大学

【平成29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。

【F D／S Dの取組事例ハイライト】

・F Dについて

本学では、平成24年度から29年度までの「F D活動第3期6カ年計画」を策定しており、平成29年度は「学生の指導の在り方（卒業を視野に入れた学生指導について）」をテーマとした。

これを受け、第1回F D研修会では、学生の学修成果を蓄積する「ポートフォリオ」の各学部・学科の活用状況や課題を発表し、外部講師の解説や助言、あるいは事例紹介により、今後「ポートフォリオ」を改善、有効活用し、学生指導に役立てることとした。

第2回F D研修会では、第1回F D研修会で行った各学部・学科の「ポートフォリオ」の課題に対する改善、有効活用に向けての取り組み状況の発表と平成24年度から開始した「F D活動第3期6カ年計画」の後期総括を行うとともに、グループに分かれて後期活動についてのディスカッションをする予定。

・S Dについて

第1回S D研修会では、S P O D講師派遣事業を利用し、「大学職員に必要な能力と専門性」をテーマに実施した。大学を取り巻く環境や大学改革を理解し、これからの大学職員に求められる能力と専門性について説明することができるようになることを目指し、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S D研修会では、理事長より本学園の経営・財務状況の把握・分析等について説明があった。

【成果及び波及効果】

・F Dについて

「F D活動第3期6カ年計画」に基づき実施してきたF D活動が平成29年度で6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I R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。

・S Dについて

S D研修会を通して、大学職員として本学の教育について考えたり、本学園の現状や近年の教育について知識を深めることにより、研修会終了後も各自業務に関連した情報を収集したり、学生との関わり方の改善を行っている。

【F D／S Dに関わる次年度の課題】

・F Dについて

S P O D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、新たなF D活動の計画を検討し、推進する。

・S Dについて

組織全体で職員の能力開発や資質向上を計画・検討する。

平成29年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 香川短期大学

【平成29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、取り組みに関心が高いとは言えない。ただ、近年の学生の変化に対応しきれず悩んでいた、そのために授業の工夫しなければならないとの意識を持つ教職員が増加している。しかし、積極的な研修参加や情報収集などに取り組んでいる者は少数である。前年度の「動機づけ」について一定の成果があり、平成29年度は、「学生の理解と対応」、アクティブラーニングについては「すでに行っている手法を認識するとともに新しい手法を取り入れる」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4回の研修を実施。

1. 第1回FD/SD研修「現代学生の理解と関わり方」(SPOD派遣事業)(5月)
2. 第2回FD/SD研修「カリキュラムマップの確認及びカリキュラムツリーの作成」(9月)
3. 第3回FD/SD研修SPOD2018伝達講習①「教職員のための「大学の危機管理～事例から考えるハラスメント～」②「学生参加型授業の技法」(1月)
4. 第4回FD/SD研修「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～」(3月)

実施済みの3回の研修は、いずれも日程・時間を工夫して実施したため、平均80.9%と高い出席率だった。第1回「現代学生の理解と関わり方」は、職員の関心の高い内容であり、研修に真剣に聞き入り、また、アンケート結果も好評であった。第2回は本学教務課職員の講師のもと、各学科(専攻)においてカリキュラムツリーを作成した。年度末までに形式・体裁等を統一したものを自己評価委員会で完成させる予定である。第3回は伝達講習であり、内容的に深い学びというわけにはいかないが、FD・SDに対する意識を維持するのに効果があったと思われる。第4回は、前年度のアクティブ・ラーニングの研修を踏まえて、本学の実情に合った、もう一步踏み込んだ研修を実施する予定である。

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。

【成果及び波及効果】

「現代学生の理解と関わり方」は、日ごろの業務と密接な関係のある内容であり、特に調査は行っていないが、業務に活かされていると思われる。「カリキュラム・マップの確認及びカリキュラムツリーの作成」は、所属学科のカリキュラムを系統立てた形で再認識する機会となり、自分が担当する科目の位置づけを明確にすることができた。伝達講習は、研修に参加したいとの意欲を喚起させるきっかけとなった。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

本年度は、学生対応のスキルアップとともに、もう1段階アクティブ・ラーニングを深化する研修を行った。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29年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 香川高等専門学校

【平成29年度の教育改革に関わる動向】

○文科省の競争的資金である「“KOSEN（高専）4.0” イニシアティブ」において、「先端的複合技術者を育成する学科横断型複合教育プログラムの構築」が採択された。それに伴い、新教育手法の積極的導入、数学や物理学の教授方法の変更、リベラルアーツの充実、学科横断型の複合教育プログラムの導入等を含んだ新カリキュラムの設計に着手した。さらに、教育の質保証を目的に「高専におけるモデルコアカリキュラム」の導入を決定した。

【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、4件のアクティブラーニング等を取り入れた新教育手法に関する実践報告と3件の教育改善等に関する各種取組が報告された。約90名の教職員が聴講した。

○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19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、情報セキュリティに関する研修を実施した。コンプライアンス研修では理解度を測るテストを行い、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。

平成29年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：愛媛大学

【平成29年度の教育改革に関わる動向】

本学では、学内の優れた教育改革の取組に対して教育経費の重点配分を行う学内公募型事業「愛媛大学教育改革促進事業（愛大GP）」を平成18年度から実施してきたが、学生の海外派遣・受入に特化した「国際連携促進事業（国際連携GP）」との発展的統合により、平成29年度から「愛媛大学教育改革促進事業（愛大教育改革GP）」として再スタートした。これに伴い、学内はもとより、地域社会や諸外国をフィールドとした教育プログラムの開発など、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」の実現に資する国内外に向けた視野の広い教育改革の取組に対して支援を行うことが可能となった。さらに、平成30年度以降は職員が積極的に取組に参加できるよう、運用ルールを見直した。

また、大学にとって必要不可欠な「危機管理」について、個々人の危機管理意識を醸成すること等を目的に、平成29年度から新たに「危機管理セミナー」を全学部で実施することとした。初年度となる平成29年度は、「危機管理の基礎を理解する」及び「入試における危機管理」の2つをテーマに、全学部を回る形で合計8回のセミナーを開催し、教職員649人の参加を得た。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD／SD共通】全国の高等教育機関の教育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に、教職員能力開発拠点（本学教育・学生支援機構教育企画室）事業として、10月に「FDer／SDコーディネーター養成講座」を東京都で、11月に「IRer養成講座」を本学で開催した。これらの講座には、全国の高等教育機関から延べ82名（FDer34名、SDコーディネーター18名、IRer30名）の教職員が参加し、各機関でFD／SD／IRの中心的役割を担っていくために必要な知識や具体的手法を提供することができた。



平成29年10月FDer／SDコーディネーター養成講座
（会場：芝浦工業大学（東京都））

また、本学が事業責任大学となり選定を受けている、文部科学省施策

「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」の一環として、教職員の地域志向を高めることにより、地域志向の取組を強化・支援していくことを目的に、一連の「社会連携系教職員養成研修」を開催した。

【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。平成27年度からの2年間、愛媛大学における今後の入学者選抜や高大接続のあり方を考える研修を行ってきたが、平成29年度はそれらの成果を踏まえ、「愛媛大学における入試改革～『新入試』実施に向けた基本的方向性とアドミッション・ポリシーの具体化～」をテーマに全4回の研修会を実施した。本研修会を通じ、新入試制度に対応した「アドミッション・ポリシー」の見直しや、「活動報告書」の採点シミュレーションを行うなど、全学的に「新入試」に向けた情報や課題の共有を行った。

また、毎年開催している「TA・SA研修会」の要点をまとめた「愛媛大学TA・SAハンドブック」を新たに作成した。このハンドブックは、次年度から同研修会で配付するとともに、TA・SAを担当する学生の活動の手引きとして活用していく予定である。

【SD】事務系職員の企画力・実践力を高めるため、例年実施している学内向け研修プログラムに加え、データ活用が必要とされる部署の若手・中堅職員を対象とした全5回の研修会「IR入門」や、中堅職員を対象とした「OJT研修」を開催した。さらに、内定者への採用前研修と採用後半年の職員への「フォローアップ研修」を同時開催するなど、学内のSD研修充実に向け、新たな取組を行った。また、12月には、スタッフ・ポートフォリオを全国に普及させるため、教職員能力開発拠点事業として「スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ」を本学で開催した。

【成果及び波及効果】

愛媛大学ビジョン「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）の一つとして学内のFD／SD講習受講者数（平成28年度以降6年間累計延べ13,000人以上）を挙げているが、平成29年9月末までの累計ですでに約4,600名を超えており、指標達成に向け順調に推移している。

また、平成29年度は、SPOD－SDプログラムの講師等を務め経験を積んだ職員2名がSPOD－SDC資格の認定を受けた。学内のSPOD－SDC（学外異動者を除く。）は合計12名となり、今後のさらなる活躍が期待される。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

これまでの実績を糧に、「地域の持続的発展を支える人材育成の推進」のため、引き続き、学内外でFD／SD／IRに関する研修の充実を図っていく。とりわけ、近年の教学IRに対するニーズ拡大に対応するためにも、IRプログラムの開発をさらに進めていく予定である。

平成29年4月から、大学設置基準等で「SD義務化」及び「教職協働」について規定され、大学運営における事務系職員や事務組織の役割がこれまで以上に重要となっている。今後は、学内環境を整備することにより、高い企画立案能力をもった事務系職員の養成に努めていく。

平成29年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：愛媛県立医療技術大学

【平成29年度の教育改革に関わる動向】

平成29年度は中期計画の2年目であり、目標達成に向けてのFD／SD活動は確実に進捗している。今年度は大学院FD活動の一環として、第1回の大学院FD研修が実施された。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

1. SPOD内講師派遣プログラム事業として高知大学大学教育創造センターの塩崎俊彦先生による「授業アンケートを見直しませんか？～アンケートの効果的实施と活用方法～」が12月25日に全教職員を対象に実施された。授業アンケートについて過去、現在そして今後のあり方や活用についてご自身の体験等に基づいて具体的に講演いただいた。
2. FD委員会と衛生委員会共催で8月8日に一般社団法人日本アンガーマネジメント協会の石井真奈先生によるメンタルヘルスセミナー（アンガーマネジメント講座）が実施された。
3. ハラスメント防止研修会が8月9日に愛媛大学SD統括コーディネーターの吉田一恵先生により「事例から考えるハラスメントV」として実施された。
4. 教員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」が学内の教職員が講師となり9月5日に実施された。
5. 神戸大学大学教育推進機構の近田政博先生による「大学院教育における研究指導の質をどう高めるか」が1月15日に実施された。

【成果及び波及効果】

授業アンケートの見直しやその活用法について、大学全体としての理解が深まり今後FD委員会での素案をもとに議論が深まる素地が固まった。

大学院FD活動への全教員の理解が促進された。

なお、活動状況については、FD活動報告書として大学に提出され、学内ネットワークでもアクセス可能となっている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

1. 授業アンケートの見直しとその活用の促進
2. 大学院FDの充実
3. FD活動によるグローバルな視点の育成

平成29年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：聖カタリナ大学

【平成29年度の教育改革に関わる動向】

1. FDの取組: 本学におけるFD活動は、大学FD委員会と短大FD委員会とがほぼ合同で委員会を開催しながら、学内での恒常的・継続的事業とSPOD連携による事業とを推進している。とりわけ、平成29年度新たにスタートした看護学科の教員が積極的にSPOD研修に参加し、教育に取り組む意欲が顕著に見られた。公開授業と研究叢書は低調に終わったが、昨年度から始まった「研究計画書」の提出に基づく研究が定着し、今後の研究活動の活性化と教育活動への波及が期待される。
2. SDの取組: 新学科設置による2キャンパス運営のための職員の能力向上と、「大学・短大改革」「魅力ある大学」に向けた職員の意識作りを目指した。SD 委員会を中心に教職員を対象とした研修会を実施した。また、若手職員に対して SPOD への積極的な参加を呼びかけ、スキルアップと人材育成に力を入れた。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

1. FDの取組: ①新任教員研修会, ②新任教員へのFD 参考図書配付, ③教員研究計画書提出, ④授業改善調査(前期・後期), ⑤公開授業(前期・後期), ⑥学生による授業評価アンケートの実施(前期・後期), ⑦SPOD研修参加, ⑧学内FD研修会は、2月に原則として全員参加とし、SPOD派遣講師の吉田一恵氏(愛媛大学教育学生支援部・愛媛大学 SD 統括コーディネーター/能力開発室長)を迎え、テーマ「大学教職員のための危機管理」の講演およびグループワークを開催。
2. SDの取組: [夏季 SD 研修会] テーマ「コミュニケーションを高めるセルフケア」～学生と教職員の関係をよくするために～ キャリアコンサルティング技能士 福本由美氏を招き、コミュニケーション力に大きな影響を与える“感情”について学んだ。
[冬季 SD 研修会]
テーマⅠ「高大接続改革の現状と入試改革の動向」～三者一体の教育改革について～ 株式会社進研アド営業本部中・四国支社 延原範昭支社長を招き、「高等学校教育」「大学教育」「大学入学者選抜」の三者を一体的に改革する「高大接続改革」の取り組みについて学んだ。
テーマⅡ「精神・発達障害者仕事サポーター養成講座」～障害者と共に生きる社会を考える～ ハローワーク松山精神障害者雇用トータルサポーター 西岡恵子氏・愛媛労働局職業安定部職業対策課地方障害者雇用担当山崎敏明氏を招き、精神・発達障害に関する知識や情報の習得、事例を通して職場内での日常的な配慮のポイントを学んだ。

【成果及び波及効果】

1. FDの取組: FD委員会が所管する諸活動は、学内ネットワークによる情報発信で意識向上を図り、年度末に活動報告書を作成して新年度の教授会に提出し、全教員に周知している。また学部年間計画協議会に、当該年度の活動状況と次年度の活動計画を提出している。
2. SDの取組: 外部講師を活用した学内研修会や SPOD の研修参加によって、職員の自己研鑽への意識が高まっている。学内研修会では、教職員が参加することで組織能力向上への意識が高まり、連携や情報共有の機会に繋がった。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

1. FDの取組: 公開授業への参加とフィードバック、SPOD研修への参加を増やすこと、また「研究計画書」の提出に基づく研究活動の活性化が、具体的には今年度実現しなかった「研究叢書」第5号発刊へと結実していくことが課題である。さらに、多様な学習方法の導入と学生満足度が高い授業の提供を重点目標として、教育の質向上に努める。
2. SDの取組: 今後も SD 委員会が中心となり職員の能力向上を目指しつつ、中長期的な視点で「大学・短大改革」「魅力ある大学」作りに通じる研修内容を検討していきたい。

平成29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29年度の教育改革に関わる動向】

1. FDの取組: 昨年に引き続き教員の教育活動改善及び内部質保証を重点課題として取り組む中、特に短期大学基準協会における第三者評価基準を基盤として教育改革に携わっている。PDCA サイクルに則った改善対策への意識付けが、段階的ではあるが定着しつつある。自己点検評価活動に伴い、前年度の「実施可能な行動計画結果報告」、当該年度の「行動計画(案)」・「結果報告」、次年度の「行動計画(案)」を提出している。授業評価アンケート結果の分析・改善計画、研究計画書、シラバスにおける到達目標・学修成果の検討等が学修支援に繋がっていくよう努力している。
2. SDの取組: 新学科設置による2キャンパス運営のための職員の能力向上と、「大学・短大改革」「魅力ある大学」に向けた職員の意識作りを目指した。SD 委員会を中心に教職員を対象とした研修会を実施した。また、若手職員に対してSPOD への積極的な参加を呼びかけ、スキルアップと人材育成に力を入れた。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

1. FDの取組: 新任教員研修を行い、学科の教育方針、教学・学生支援に関する事項、研究計画、SPOD 研修等について説明した。SPOD 研修については、原則として全教員が2年に1回参加することを義務付けている。SPOD 派遣講師プログラムによるFD 学内研修会は、全教員の参加を原則としている。また授業公開については、前・後期2名ずつの教員を参観対象としており、参観者は増加している。次年度からは全教員の授業を参観対象にすることを検討している。e-ラーニング受講は努力項目として教員に促しており、受講者は増える傾向にある。
2. SDの取組: [夏季 SD 研修会] キャリアコンサルティング技能士 福本由美氏を招き、コミュニケーション力に大きな影響を与える“感情”について学んだ。
[冬季 SD 研修会] テーマⅠは、株式会社進研アド営業本部中・四国支社 延原範昭支社長を招き、「高等学校教育」「大学教育」「大学入学者選抜」の三者を一体的に改革する「高大接続改革」の取り組みについて学んだ。
テーマⅡは、ハローワーク松山精神障害者雇用トータルサポーター 西岡恵子氏・愛媛労働局職業安定部職業対策課地方障害者雇用担当 山崎敏明氏を招き、精神・発達障害に関する知識や情報の習得、事例を通して職場内での日常的な配慮のポイントを学んだ。

【成果及び波及効果】

1. FDの取組: 「授業評価アンケート」を各教員が分析し、「改善策・伸張策」を策定し提出することにより、PDCA サイクルに組み込まれ、授業改善に反映されている。また事務局及び各員会の「実施可能な行動計画」は、各教職員の成すべき事項が明確になり、学生支援への効果が期待できる。本年度の研究叢書(開学記念特集号)に2名の教員の論文が掲載された。学習成果の点検は、関係委員会等により適切に行われている。SPOD 研修受講者は増加しており、特に授業のスキルアップに対する高い関心がみられる。
2. SDの取組: 外部講師を活用した学内研修会やSPOD の研修参加によって、職員の自己研鑽への意識が高まっている。学内研修会では、教職員が参加することで組織能力向上への意識が高まり、連携や情報共有の機会に繋がった。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

1. FDの取組: 大学改革が加速化する中で、短期大学部は教育水準の向上、学生支援の充実等において、不断の改善努力を求められている。次年度は特に研究活動のさらなる活性化を促進するとともに、学生及び地域社会からの信頼に応える諸項目への実践体制の充実に努めていきたい。
2. SDの取組: 今後もSD 委員会が中心となり職員の能力向上を目指しつつ、中長期的な視点で「大学・短大改革」「魅力ある大学」作りに通じる研修内容を検討していきたい。

平成29年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 松山大学・松山短期大学

【平成29年度の教育改革に関わる動向】

教育職員、事務職員とも積極的に教育改革等へ参画できるようにするため、まずは、事務職員の日常業務について、その必要性を言及していくことにより業務のスリム化及び効率化を図るための研修を行った。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD／SD 共通】本学では2020年度に大学基準協会による大学(認証)評価を受審予定であることから、本学の教職員が大学(認証)評価を受審するという当事者意識をもち、全学で対応していくという心構えを醸成することを目的として、11月2日(木)に松山大学自己点検・評価委員会主催、松山大学・松山短期大学FD委員会共催による「2020年度の第3期大学評価の受審に向けて」が開催され、本学教職員50名が参加した。本講義を通して、内部質保証システムや自己点検・評価のあり方等について理解を深めた。

【FD】本学の平成29年度のFDにおいては、「学生」を共通テーマとし、研修会を開催した。第1回では、SPODより講師を招聘し、学生の理解と関わり方についての講演会を開催した。第2回では、近年急増傾向にある発達障害や心の不安を抱える学生との関わり方、そして多様化するハラスメントについて、ワークを交えた研修会を開催した。続く第3回では、発達障害を主なテーマとして取り上げ、個性や疾病性を知った上でどのように対応・支援すべきかについて考えた。なお、平成30年2月15日にIRをテーマとした研修会の開催を予定している。

なお、経済学部、法学部、薬学部においては、各学部とも学部単位のFD研修会を開催し、更なる教育の質の向上を図った。

また、8月29日・30日に高知大学で開催されたSPODプログラム「学生の学びを支援する授業準備ワークショップ」に本学教員1名が参加し、授業の組み立て方等について見識を深めた。

【SD】管理職に対して毎年実施しているマネジメント研修へ平成29年度は役員及び副学長を含め、「業務の効率化と削減」をテーマに研修を実施した。さらに、この研修を礎に、部署別研修により、具体的な業務削減策を検討した。

【成果及び波及効果】

【FD】ここ数年において「学生の学び」に関連する内容を取り上げていることも背景に、「学習支援のあり方」をテーマとして「2017年度第1回法学部FD研修会」を開催した。この中で、大学IRコンソーシアム学生調査の結果等を用いながら、学生の学習に対する意識や学生生活の現状について把握するとともに、学習支援の必要性について意見交換を行った。

【SD】部署別研修にて各部署において検討した策について、各部署それぞれが、実現化に向けて取組んでおり、少しずつではあるが、業務効率化が進みつつある。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

【FD】平成30年度については、2020年度に大学評価を受審予定である状況も鑑み、継続して認証評価についての研修会を開催予定である。また、現在全学で実施している授業評価アンケートについても研修会を開催し、効果的な活用方法等について見識を深めながら、更なる授業の質保証を目指す。

【SD】各階層、個人、各部署に応じた研修制度の検討を行うことが必要である。

平成29年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 松山東雲女子大学・松山東雲短期大学

【平成29年度の教育改革に関わる動向】

大学設置基準の改正に伴い、本学においても新たな組織としてSD委員会が発足した。発足初年度における当委員会の活動はFD/SD 合同の研修会として、まず、SPOD 内講師派遣プログラムを利用した研修会を開催し、次に、学内外の講師による複数回の研修会を実施した。これらの研修会は共通テーマを掲げてシリーズ化し、最後には一連の研修会を振り返るラップアップ研修会を実施した。FD 関連では、授業改善のためのアンケートをマークシート方式により実施した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

<FD/SD>

○新任教職員オリエンテーション 4月3日（月）14：00～15：00

【SD 研修会】

○「現代学生の理解と関わり方」（SPOD 内講師派遣プログラム）6月29日（木）15：00～16：30

講師：野本 ひさ氏（愛媛大学学生支援センター 副センター長）

○テーマ『組織的・体系的な教育の実現に向けて』

1 「教育の質保証に係る研究調査」結果報告会 8月2日（水）15：00～17：00

講師：有本 章氏（兵庫大学 高等教育研究センター長）

黄 文哲氏（兵庫大学 高等教育研究センター特別研究員）

2 「到達目標型教育」－GPA の運用とCP 策定－ 8月3日（木）16：20～17：50

講師：松山東雲女子大学 教務部長，松山東雲短期大学 教務部長

3 「3つのポリシーの実質化と教育の質保証について」8月21日（月）10：00～11：30

講師：濱名 篤氏（関西国際大学 学長）

4 「組織的・体系的な教育の実現に向けて」ラップアップ研修会 9月12日（火）12：00～14：20

司会：松山東雲女子大学・松山東雲短期大学 SD 委員会 委員長

<FD>

○「学生による授業改善のためのアンケート」の実施

<SD>

○人事考課者研修会（学園主催）5月19日（金）16：00～17：30（役職者対象）

○大学職員短期集中研修（日本私立大学連盟主催）9月28日（木）～29日（金）（一部の職員対象）

○SPOD 研修（SPOD 主催）平成29年度年間

・大学人・社会人としての基礎力養成プログラムレベルⅠ・Ⅱ・Ⅲに参加（一部の職員対象）

○職員研修会報告（学園主催）12月26日（火）9：00～10：30（全職員対象）

○Web 研修（PHP 研究所主催）平成29年度年間（全職員対象）

・研修動画コンテンツ 400 タイトルのうち1つ以上の研修を視聴し、年度末に研修レポート提出

【成果及び波及効果】

SPOD 内講師派遣プログラムでは、教職員それぞれの立場から学生とのかかわり方について学ぶ場となり、大変有意義であった。シリーズとしたFD/SD 研修会も資質向上のために本学教職員が学んでおくべき重要な内容であった。ラップアップ研修会では、これまでの研修会の内容を踏まえながら本学の課題を各部署でまとめ改善点を導き出し、プレゼンテーションを行うことで、各部署の抱える問題点と改善点が明らかとなった。また、部署間の専門性の相違を認め合い、共通の問題意識を共有する機会となった。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

平成29年度より「学生による授業改善のためのアンケート」を従来のWeb入力からマークシート方式に切り替えたことで、回答率が大幅に改善され昨年度挙げた課題を達成することができた。一方で、実施手順等に課題を残した。来年度は質問項目の修正も含めて検討していく必要がある。

平成29年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：今治明德短期大学

【平成29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フォーラム等学外研修への参加、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的に実施している。

また、SPODフォーラム等学外研修については、職員連絡会（教職員全員参加）において報告を行い、学びの還元を行っている。

本学では地（知）の拠点整備事業（COC事業）の採択を契機に「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。試行錯誤をしながらではあるが、学生にとってより良い学びのために、授業改善努力を組織的に実施している。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

- ・新任教職員研修会 平成29年4月4日実施 対象者5名

建学の精神等3つのポリシー、学内組織、学内規程、学生便覧の内容、施設概要等について説明を行った。

- ・SPOD内講師派遣プログラム 平成29年6月1日

愛媛大学教育・学生支援機構 高橋平徳氏を招聘し「職員のための経験学習」について講演いただいた。（受講人数 教員15名、職員10名）

- ・公開授業、ピアレビュー 平成29年6月20日～7月11日

COC事業の取組の一つである地域の子育て広場活動「めいたんパーク」での学生の学びを中心に、教職員間での相互参観及び評価を行った。

- ・授業評価アンケート

教育の質の向上に向け、本学における全授業科目について、平成29年7月及び平成30年1月に実施

- ・遠隔配信プログラム 平成29年9月11日

愛媛大学教育・学生支援機構 小林直人氏による「3つのポリシーの開発と一貫性構築手法」の講義について、テレビ会議システムにより受講した。（11名）

「3つのポリシーのガイドライン（中教審大学教育部会）」による愛媛大学の取組を中心に講義を受けたが、本学でも3つのポリシーの一貫性について、見直しを行った。

【成果及び波及び効果】

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ともに参加する形で実施している。また、研修に限らず日常的に教職員共有のサーバを利用して業務を行っており、情報の共有も可能となっている。

9月11日のSPOD遠隔配信プログラムの受講を機会に本学の3つのポリシーを見直したことは、教職員全員の意識改革に繋がり、非常に有意義であった。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

今年度はSDの義務化が始まり、FDとSDの考え方も変わりつつあると思われるが、小規模校ならではの教職員全員参加による活動をより一層推進していく。

また、FD活動においてはCOC事業による地域での学びの促進、アクティブ・ラーニングをさらに進めていくために、具体的な取り組みを計画し実践する。

平成29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29年度の教育改革に関わる動向】

平成29年度は短期大学基準協会による認証評価を実施したこともあり、前年度から引き続き本学における教育内容について抜本的な見直しを図った。具体的には、学則・学内規程の見直し、学生便覧およびシラバスの全面改訂、履修登録・成績管理のデータベース化について重点的に行った。

【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回程度開催した。研修内容は、学部研修会報告、効果的な授業づくりの検討、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、「受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気づくり」をテーマにし、小林忠資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については、学内開催のFD/SD研修会の形で月1回研修を開催した。また、学内研修以外に、「SPOD研修プログラム2017」を活用した研修の参加を義務化したことにより、全事務職員が研修を積むことができた。

【成果及び波及効果】

平成29年度のFD活動については、教務に係るシステムおよび組織体制の抜本的な見直しを図った。具体的には教員と事務職員における教務の役割の明確化、成績処理のデータベース化などである。その結果、ヒューマンエラーの低下、作業効率の向上といった成果がみられた。また、前年度見直しを図った授業評価アンケートおよび結果用紙についても従来のものより内容が充実したものとなった。

SD活動については、事務室会議を定期開催することによって、これまでよりも事務職員間の密接な連携が図れるようになった。また、外部研修への積極的な参加によって、事務職員としての知識等の習得により資質の向上に繋がった。

SPOD内講師派遣プログラムを活用したFD/SD研修会では、「受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気づくり」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。教員だけでなく事務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】

FD活動については、授業評価の見直しを図ったことによって、各教員の授業に対する学生の評価を従来のものよりもよりわかりやすく把握できるようになったが、具体的な効果については不透明である。次年度は、研究授業を開催し、教職員がお互いに評価や指摘を行えるような場を提供したい。

SD活動については、小規模校である本学において、事務職員の学生に対する積極的なアプローチは、学生の満足度を上げるために必須である。そのため、次年度は学生支援を目的とした研修会等への参加も行っていく予定である。

平成29年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 新居浜工業高等専門学校

【平成29年度の教育改革に関わる動向】

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

【FD／SDの取組事例ハイライト】

●SPOD（四国地区大学教職員能力開発ネットワーク）研修プログラムとして、平成29年5月、「アクティブラーニング実践（試験紙法）」と題し、高知大学の立川 明先生によるFD研修会を実施した。

●平成29年11月、株式会社タイワの近藤智佳氏による「組織を伸ばすイクボス入門」と題した男女共同参画に関する講演会を実施した。

●平成30年2月にメンタルヘルスについての安全衛生講演会を開催予定。

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



↑男女共同参画に関する講演会

【成果及び波及効果】

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

【FD／SDに関わる次年度の課題】

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

平成29年度 F D／S D活動の取組報告

学校名：弓削商船高等専門学校

【平成29年度の教育改革に関わる動向】

各種講演会・研修に参加することにより、教員の意識改革を行った。このような研修を生かしてF D活動に取り組むことが必要であると考え。また、各種活動を行ったが、実施内容の検討を行い、内容が更に充実するように取り組んでいきたい。

【F D／S Dの取組事例ハイライト】

講演会・研修

◆F D講演会の実施	6月8日	参加者 37名
◆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）への参加	6月29日～30日	参加者 1名
◆アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップへの参加	9月15日～17日	参加者 1名
◆ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップへの参加	9月15日～17日	参加者 2名
◆「八戸高専自主探究ポスター発表会」への参加	11月9日	参加者 1名
◆大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ）第2回への参加	11月9日～10日	参加者 1名
◆「教材収集共有システムによるA L支援事業」キックオフ会議への参加	11月16日～17日	参加者 1名

F D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
◆教員相互による授業参観実施	◆英語運用能力テスト(A.C.Eテスト)実施

本校では、教職員を対象にF D講演会を1回実施した。また、各機関が開催する研修に6プログラム7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、教員相互による授業参観などのF D活動を行い、貴重な経験を積む機会となった。

【成果及び波及効果】

上記のとおり、講演会の実施、F D研修への参加によりF Dに対する意識改革が行われた。また、校内でのF D実施により教員のスキルアップを図ることができた。今年度から教員相互による授業参観を実施することで活性化に努めた。

【F D／S Dに関わる次年度の課題】

F Dへの意識高揚や講演会のテーマ・内容の検討を行い、参加者の増加に努める。また、教員相互による授業参観の機会を増やすなど、さらに改善を心がけたい。

平成29年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：高知大学

【平成29年度の教育改革に関わる動向】

文部科学省の大学施策として、SDの義務化が大学設置基準に定められ、大学運営において大きな改革がなされようとしている。また中教審の答申『学士課程教育の構築に向けて』においても、職員の職能開発が求められている。これらを受けて、本学においては、教育の質保証の大きな柱である「授業（講義）」を、全教職員が参観することにより、教員は自らの授業改善を図るため、職員は教育を柱とした大学運営の在り方について研鑽を深めるために、昨年度に続き、全教職員を対象としたFD・SDウィークを開催した。

また、e-ポートフォリオの運用が開始され、学修成果の可視化に向けた基盤体制が整備された。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD】新規採用教員を対象とした「大学授業入門」を4月に開講し9名が参加した。また、例年どおり「学生の学びを支援する授業準備ワークショップ」を8月29日～30日に開講し、高知大学12名、高知県立大学1名、松山大学1名が参加し、12名が修了した。その他、アクティブ・ラーニングに関するFD研修に加え、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、「全学FDフォーラム2018」を1月31日に開催した。

また、新任教員研修プログラムを制度化するため、前年度実施したアンケートを基に研修メニューを見直し、新たな新任教員対象のプログラム「新任教員のためのリフレクションセミナー」を3月27日に開講した。

【SD】SPODの「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅠ）」において、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が「プレゼンテーション実践」の講師を務めた。

新任・若手事務職員を対象に、SPOD次世代リーダー養成ゼミナールの研修生を中心としたプロジェクトチーム（有志職員）からの提案による「共通スキル等」向上を目的としたOff-JT（入門編）第1部・第2部」を実施し、全学共通で必要とされるスキルの向上を図る機会を設けた。

また、本学の新任事務職員研修において、内容充実を図るべく、新たに「大学職員としてのコミュニケーション力入門」をテーマにグループワークを実施した。受講した職員からは「今後仕事で必要となるコミュニケーションの技術を学ぶことができた」「同期とより打ち解けられた」などの意見があり、好評であった。

【成果及び波及効果】

「共通スキル等」向上を目的としたOff-JT（入門編）第1部・第2部」については、プロジェクトチーム（有志職員）で効果検証を行い、本Off-JTが、OJTや自己啓発の支援となり、共通スキル等の修得向上に向けて一定の効果があった旨の報告があった。受講した職員からも「かなり有意義でためになった」という感想が寄せられるなど好評であり、次年度以降も同様の研修を実施することを検討している。

また、FD・SDウィークの成果については、SPODフォーラム2017においてポスター発表を行った。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

【FD】新任教員研修を制度化し、本学の教育の質保証に資するために、新任教員に教育の基本的な事項及び教育力向上に係る研修プログラムを開講する。また、受講者に対してアンケート調査等を行い、研修の効果についても検証を行う。

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を正課授業として実施し、アクティブ・ラーニング型授業モデルの学内普及及び教育の量と質を向上させるためのFDを実施する。

【SD】職員が共通に身に付けるべき「共通スキル等」修得の仕組みの改善として、平成29年度に試行した「共通スキル等」向上を目的としたOff-JT（入門編）」を、新任事務職員研修として位置付け実施する。

また、現状のFD・SDにおける課題を抽出し、実施に向けて検討を行う。

平成29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29年度の教育改革に関わる動向】

平成29年度は、全学FD/SD研修会を3回、部局FD/SD研修会を23回実施した。各部局のFD/SD研修会の内訳は、文化学部3回、看護学部10回（看護学研究科共催1回含む）、社会福祉学部8回、健康栄養学部1回、看護学研究科1回、地域教育研究センター1回である。平成29年度に学内で実施したFD/SD研修会の合計は26回、参加延べ人数は403名であった。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

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。授業評価アンケート結果に対する教員所見の記載活動を教員自身のPDCAサイクルへつなぐことを目的に、本学の授業評価分析担当者を講師に招き、過去4年間の累積データの縦断的かつ横断的な再分析結果についてFD/SD研修会を開催し、教員の約5割、教務関係の事務職員が参加した。

今年度より大学設置基準で義務付けられた「SD」に対応する研修を企画し、教員56名、事務職員66名、高知工科大学事務職員2名の合計124名が参加した。具体的には、一般社団法人公立大学協会中田晃事務局長を講師に招き、公立大学の設置政策、大学改革の経緯及び大学改革の向かう方向、大学評価の課題、教職協働に関する課題等をご講演いただいた後、主に事務職員との意見交換会を開催した。

【成果及び波及効果】

授業評価アンケート結果を教員自身のPDCAサイクルへつなぐためのFD/SD研修会により、教員は学生理解が深まり、担当科目の分析結果を多角的に評価する視点が得られた。大学設置基準で義務付けられた「SD」に対応するSD研修会により、公立大学の設置政策等基本的な知識から、現在、公立大学が置かれている状況、今日的課題まで教職員で共有することができた。

毎年度の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。今年度から2キャンパスを中継しワークショップ形式でのFD/SD開催が可能になったものの参加率は5割以下にとどまっている。全職員のFD/SD参加率向上に向けて、今年度から欠席者に対する代替手段として研修会の録画視聴とアンケート回答の機会を提供し始めたところである。今年度は、昨年度よりも参加率が若干増加傾向にあった。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

全学FD/SDは予算縮小のなかで費用対効果を踏まえた効果的な方法を工夫していくことが求められる。今年度は、FDは教員組織が、SDは事務局組織が立案と、それぞれの活動範囲の境界線を再検討し、学内職員の共通理解すべき課題と範囲について相互に議論し、総合的な年度計画を立案していく必要がある。

平成29年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 高知工科大学

【平成29年度の教育改革に関わる動向】

本学は開学 20 周年を迎え、記念行事や式典等を通じて設立時の理念や 20 年の歩みを再確認する機会の多い年であった。

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

職員については階層別研修、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た。また今年度は若手職員が中心となり、他大学の取組を学ぶとともに大学職員間の交流を図る研修を実施した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

○FD の取組

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

- ・SPOD 内講師派遣事業として、愛媛大学教育企画室の村田晋也先生をお招きし、職員対象にチームビルディング研修を実施した。

- ・他大学訪問研修の実施

若手職員の発案・計画により、他大学の取組を学ぶ研修を 3 回実施した。

- ・高知新聞 NIB 講座を活用した研修の実施

30 代前半までの職員を対象に、新聞を活用し、大学職員として大学の置かれた状況を的確に把握する力を養うとともに、業務に役立つ情報収集を学ぶ研修を実施した。

○FD/SD 共通の取組

愛媛大学能力開発室長の吉田一恵先生をお招きし、教職員対象にハラスメント勉強会を実施した。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。評価結果は教員にフィードバックされ、一部の評価項目については学内に公開している。

他大学の訪問研修は、参加者による各大学の取組についての報告会を行い、職員間で情報共有と意見交換がなされた。

チームビルディング研修の事後アンケートでは、学んだことを今後の業務に活かしていきたいとの声が聞かれ、業務改善への動機付けとなった。

【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、計画的に職員を研修に派遣し、必要に応じて学内研修を計画する。研修参加が一部の職員に偏らないよう、幅広く職員の SD 活動への参加を働きかける。また、継続して自発的な SD 活動を支援していく。

平成29年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 高知学園短期大学

【平成29年度の教育改革に関わる動向】

本学では、これまでのFD活動として教員相互の授業参観、学生による授業アンケートとその結果に対する自己分析の報告、SPOD内講師派遣プログラムによる研修、学生対象の短大生活調査の分析を行ってきた。特に平成29年度は「FD改革年度」と位置づけ、以下の改革を進めた。

- ・「授業参観」実施者の改善計画報告書作成
- ・FD・SD活動研究発表会の開催
- ・FD・SD活動報告書の発刊

【FD／SDの取組事例ハイライト】

1 教員相互の授業参観

学内のFD活動としては11名の教員による授業参観を実施した。参観後は事後検討会を実施して討論を行い、授業担当者は次年度へ向けた「改善計画報告書」を作成して、その内省に努めた。

2 SPOD内講師派遣プログラム

高知大学・杉田郁代准教授を招いた「受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り」を平成29年6月6日に開催した。教職員45名が参加し、授業改善や学生指導へ反映するイメージの形成と共有を図った。終了後のアンケートによると、その満足度もきわめて高いものであった。

3 第1回高知学園短期大学FD・SD活動研究発表会開催

平成29年8月29日、学内のFDやSDの取り組みを全学で共有すべく、実施要項を整えて第1回高知学園短期大学FD・SD活動研究発表会を開催した。延べ44名の教職員より12件の発表の申し込みがあり、当日は57名の教職員が参加して、研究発表と討論が繰り広げられた。



第1回FD・SD活動研究発表会の様子

【成果及び波及効果】

SPOD内講師派遣プログラムによる研修では、多様な知識や技法に触れて自らの課題と今後の目標を結びつける上で成果が得られた。また、平成29年度に初めて開催したFD・SD活動研究発表会では、身近な取組による熟知した学生への効果を現実視する上で大きな成果が得られた。特に授業や学生指導の改善へ活用できる視点を共有することで、各教職員が「自分にもできそうだ」と気づくことができた点は特筆すべき成果であった。さらに、平成29年度にはFD・SD活動報告書を発刊し、学内における取組の検証、学生対象の調査結果の分析、教職員が参加した学外における研修内容の共有、授業アンケート結果の動向等を可視化することができた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

次年度より、授業改善PDCAサイクルの完成として、授業参観実施翌年度に「授業改善に向けた授業公開」を行うこととした。全学的に授業改善の糸口を共有し合える取組に発展させていく。

SDではSPODの優れたプログラムを大いに利用して個人の研修に充てることを組織的に実行し、一定の成果を上げることができた。この研修体制は今後も継続していかなければならないが、各職員が受講したプログラムを全職員で共有するという次のステップを実行していくことが次年度の課題である。

平成 29 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 29 年度の教育改革に関わる動向】

高知高専は四つの専門学科で構成されて来たが、平成 28 年度入学生より全学生を一本化入学させるソーシャルデザイン工学科に改組した。平成 29 年度はその 2 年目にあたると同時に新学科の第二学年の新カリキュラム創設の年となった。旧来の専門学科では第二学年で専門の基礎科目及び実験系科目を実施していたが、新学科の第二学年では、旧来の専門学科すべての基礎を幅広く学ぶカリキュラムを実践した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

3 年毎に行っている「卒業生へのアンケート調査」「企業へのアンケート調査」（平成 28 年度実施）の結果を集計し報告書を作成した。

新任教員 3 名のサポート教員を配置し、円滑な授業運営を支援する体制を整えた。

学生による授業評価アンケートを年間二度実施した。

SPOD 内講師派遣プログラムにより、高知大学立川先生を講師として迎え「アクティブラーニング実践 ～試験紙法をやってみよう～」を開催し、21 名の教員（全教員の約 1/3）が参加し実践手法を学んだ。この他に学外の FD/SD 講演会等に述べ 9 名の教職員が参加した。



（平成 29 年 9 月 5 日実施，SPOD 内講師派遣プログラム）

本年 4 月の法令改正にあわせて、学内の教育改善活動を、SD に拡大することを全学的にアナウンスし、SD 活動の第一歩として広尾学園中学高等学校副校長金子先生をお招きして「広尾学園の学校改革」講演会を開催し、教職員 84 名（全教職員の約 70%）及び他高専からも 3 名が参加した。

【成果及び波及効果】

上記アンケート調査報告書は学内公開した。アクティブラーニングや ICT 活用教育が学内に定着して来た。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

新学科の第三学年の新しいカリキュラムを実施していく。

本校が 15 年間継続して来た学生による授業評価アンケートの質問内容は FD を主眼としたものであるが、社会の要求の変化にあわせて授業の適正さと教育目標の達成度を計る内容に更新する。

SD 活動の推進を図る。

7. 平成28年度事業評価委員会 からの事業評価について

平成28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28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事業の定量的指標達成度一覧により各事業の重み付けを視認できる点や、加盟校への波及効果が見られた点等について高い評価をいただいた。一方で、私立大学加盟校の参加を促す取り組みや、引き続きプログラム開発を行うことが求められた。各委員からの主な意見は以下のとおり。

【1】活動計画及び活動実績について

①共通事業

(強み)

【SPOD フォーラム】

- ・多彩なプログラムは、参加を促す大きな魅力となっている。

また、参加者 503 名（延べ 1,469 名）のうち加盟校参加者が 6 割に及んでおり、加盟校教職員の高い評価を維持していることがうかがえる。一方、四国域外からの参加者を 4 割程度安定的に確保できていることは、同フォーラムに対する全国的な認知度とプログラムへの関心が定着している証であり、そのことは過半数を占める域外からのポスターセッション参加にも表れている。

以上により、同フォーラム開催意図のひとつである「組織を越えた相互交流・関係作り」の場の提供に寄与できている。

【SPOD 内講師派遣プログラム】

- ・年 1 回の講師派遣は、間違いなく加盟校の FD/SD 取組の着手・活性化・充実に向けたインセンティブとして機能している。引き続き牽引力たるためにも、一層の講師陣の充実が望まれる。

【将来構想】

- ・中期的、長期的方針が明確に設定され、着実に進捗している。

【FD/SD に関する調査研究】

- ・FD/SD 両専門部会の調査研究は、事業の客観化と有意性に説得力を付与する意味でも有用な取組である。

【広報・情報提供】

- ・コア運営協議会を始めとする会議録や資料が HP 上に公開され、関係者外の閲覧も可能となっており、透明性が高い。

(弱み)

【SPOD フォーラム】

- ・弱みということではないが、すでに活動報告書にも言及されているように、加盟校外教職員の希望プログラムへの可能な限りの受講について、その方策を検討願う価値はあると考える。

・SPOD フォーラムではポスターセッションが開始されている。例えば、高大接続などのテーマで高等学校の教諭や生徒が発表できればユニークかもしれない。これも、SPOD の規約（第 2 条）に記される『大学等の教育力の向上』の教育をどのように捉えるかだと思われるが、最近の高等教育政策動向を鑑みれば、あり得るものであろう。

②FD

(強み)

【FD事業全般】

・別添の資料9「SPODにおけるFDについて」であるように、FDをID（Instructional Development；授業改善）、CD（Curriculum Development；カリキュラム改善）、OD（Organizational Development；組織の整備・改革）の3領域で構成・整理し、各プログラムを展開している。特に、ID（授業改善）の領域はSPODの強みである。

・FD担当者研修、新任教員研修、ティーチング・ポートフォリオ研修、各種FDプログラム開発について継続して取り組み、多くの大学からの参加者を集め、その満足度もきわめて高いこと。

【新任教員研修】

・ネットワークコア校でプログラムが標準化され、加盟校の新任教員や新任教員以外にも提供されていることは素晴らしく、多くの加盟校から多数の参加者を獲得し、参加者の満足度も極めて高い。

(弱み)

【私立大学の参加について】

・私立大学の参加者が少ないこと。大学の教育改革で最も急がれるのは、「分厚い中間層」以下が学生数の大半を占める大学であると考えています。その多くは私立大学に集中しており、とりわけ地方の大学にはそのような大学が多いのが実態です。そのような大学では、FDも体系的なカリキュラム改革もおぼつかない大学がほとんどといってもよいでしょう。私立大学からの参加者が多くなることによって、そのような事態を克服できる人材を多く育成していくことができれば、と期待しています。

【新任教員研修】

・弱みということではないが、嘱託講師にも参加の道を開いてはどうか。

・新任教員研修プログラムの展開はSPODの特色であるが、その方法や発展について検討してみることもあり得る。例えば、方法では、現行プログラムで行なわれているレクチャー部分の動画化による反転型の新任教員研修の実施であり、発展では、教員のキャリアに応じたメニューの展開である（中堅教員の活性化など、リトリートのプログラム開発も考えられるだろう）。

【プログラム開発】

・CD（カリキュラム改善）やOD（組織の整備・改革）をいかに充実させるかは課題であろう。別添の資料9「SPODにおけるFDについて」にCDの具体例が挙がってはいるものの、外国語教育やキャリア教育をどうするか、新入生オリエンテーションや初年次教育の展開、リメディアル教育や入学前教育の実施などカリキュラムレベルで検討するものは多い。それらを現行プログラム（カリキュラム・ポリシーやマップの作成）に加えていく可能性はあるだろう。同じように、ODについても、学年暦（や講時）の検討、教室設計（施設面）などがテーマとなる可能性はある。これらのCDやODは、教職員と一緒に討議できる内容でもあり、改正されるSDとの合流や棲み分けについて議論の余地があるかもしれない。また、そうしたCDやODは、学生支援の領域へ接近するものでもある。SPODの規約（第2条）に記される『大学等の教育力の向上』の教育が、SPOD設置目的にある『学生の豊かな学びと成長を支援する』ことであれば、なおのこと、検討しておく価値があるかもしれな

い。

【非常勤講師に対する取組】

・弱み，というわけではありませんが，若手の非常勤講師に対する取り組みもできないか検討していただければと思います。

③SD

(強み)

【SD事業全般】

・別添の資料10であるように，SDをSPODとして再定義し，キャリア段階，職務領域別の各プログラムを展開している。

・体系的・段階的プログラム，次世代リーダー養成プログラム，講師養成によるサステイナブルなSD，SDCの輩出，を継続的に実施し，参加者の満足度もきわめて高いこと。

・松山東雲女子大学・松山東雲短期大学の事例，徳島文理大学の事例など，裾野の広がりを見て取ることができる。

【大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修】

レベル別にきめ細かくプログラムが設定されており，大学間連携組織であるからこそ実現が可能な取組である。また，組織風土の異なる大学をまたいだ参加者が集うプログラムであることにも意義がある。

【プログラム開発】

・これまでのプログラム開発における実績（実態）を踏まえ，例えば学力3要素で示されているような1. 知識・技能，2. 知識・技能を活用する能力，3. 主体的な態度のうち，1の知識・技能に着目し（補う意味でも），現行プログラムにコンテンツを加えようとしている。リーダーシップやチームビルディングといった能力，職務への前向きな意欲，それらの育成だけにこだわる必要は当然なく，確かな知識・技能を蓄えることも重要である。ただ，職員が働く現場では，前述の3要素を絡めながら特定の文脈で総合的な能力を発揮すること（例えばOECDが示すキー・コンピテンシー）が求められているはずであり，この3要素を上手く組み合わせた内容によるプログラム開発が肝要であろう。1と2と3を個別に受講するのが，これまでの研修スタイルであったともいえる。そうした研修を終え現場へ戻ってから求められたのは，1と2と3の同時的な能力発揮であるため，研修は役立たないということになってきたのかもしれない。これを払拭していくのは，1と2と3を同時に鍛えるプログラムの開発ではないだろうか（あるいは個別に実施したとしても，現場では統合が大切であることを促すなど）。

(弱み)

【私立大学の参加】

・FDに比べれば，私立大学からの参加者が多いプログラムもありますが，私立大学からの参加者を多くすることができる企画を検討できないでしょうか。

【参加費について】

・採算の取れる参加費を設定しても可能なように思います。東京や関西に行くよりも，四国内で参加でき，経費も安く済み，内容も充実していればいけると思います。

【SPOD－SDC，講師育成】

・別添の資料 8「SPOD が加盟校以外の教職員から徴収する研修料について」で、加盟校以外からの参加者について研修料を値上げする（常態にする）ことに触れている。研修を担当する講師のクオリティには注意を払っておいたほうが良いだろう（特に SPOD 内育成）。

・本年度、私学から初めて授与者が出たことは喜ばしい。また、16 名と認定者も増えてきているが、まだまだ認定者が特定大学に偏っている感はぬぐえない。今一度、この認定制度の趣旨とねらい及び認定者の活用（活躍）方法について加盟校に発信し、認定者所属大学の広がりが出るとよい。

【SD 事業全般】

・弱みということではないが、「職員のための講師養成講座」「次世代リーダー養成ゼミナール」「SPOD－SDC」の各取組の目的と相互の関連性（ステップアップイメージ）を説明づけることができるのであれば図示等して見える化を図るとよい。

④組織運営等

（強み）

【SPOD 事業全般】

・文部科学省戦略的大学連携支援事業の採択を機に平成 20 年 10 月の設立後、平成 23 年度からの加盟校分担金による自主運営体制にスムーズに移行できており、今日に至るまで極めて順調に事業を継続・展開できていることは高く評価できる。

・組織運営の中核にコア校を設定し、定期的に協議を行って民主的に運営し、成果を着実に上げていること。

・「平成 28 年度活動報告書」60-61 頁に掲載されるような枠組みで達成度（Output: 目標と照らして形式的・量的な側面）の把握を実施している。SPOD 内における各事業への参加度（濃淡）やプログラム提供状況を知ることにより、SPOD が提供している各事業の重み付けを視認できる。このような指標は達成度の高い低いで軽率な判断をしてしまいがちとなるので、SPOD 事業として、どれほどの重点を置いているのか（置かざるをえないのか、置くべきか等）の検討を慎重に行なわれたい。

（弱み）

【私立大学の運営参加】

・ここでも私立大学が主体的に組織運営に参加していないことが問題点だと考えます。

・愛媛大学をはじめとするコア校が、その名の通り核となって SPOD 事業を牽引していることがよく理解できる。しかし裏返せば、コア校以外の加盟校、とりわけ私学の積極的な参加について、引き続き注力が必要と感じる。

【プログラム開発】

・社会連携、国際連携、障がい学生支援と時宜を得たプログラムが追加されているが、サービスマーケティングやピアラーニング、学生実態調査を読み解く（政策につなげる）ようなプログラムもあるとよい。

【加盟校の事業活用状況】

・達成度一覧は、SPOD 加盟校の教員・職員数を母数にした表であり、SPOD 内における各事業の価値を確認できるものである。これに加えて、加盟校毎に同じような枠組み（闇魔帳のようなもの）で確認できれば、各加盟校が SPOD をどのように活用しているかの状況を量的に把握することができ

るであろう。

・「平成 28 年度活動報告書」63-89 頁には、各加盟校（地域順）の活動が報告されている。加盟校内で何ができるようになったか（Outcome: 目標と照らして直接的・質的な側面）や、Impact（目標と照らして間接的・波及的な側面）が記述され、現況を知るために有効な報告である。これに加えて、例えば、大学の規模別に Outcome や Impact を並べてみることで見えてくるものがあるかもしれない。

【2】次年度実施に向けての提案

【プログラム開発】

・国立大学には中期計画策定の作業がありますが、私立大学には義務化されていないので、しっかりとした計画策定のできない大学もかなりあります。策定していたとしても、シンクタンクに丸投げで、教職員の指針になっていないところも多いと思います。「戦略的プランニング」の手法を学ぶことができるプログラムを入れることができるといいですね。人数限定のゼミ形式で2〜3日くらいかけないと難しいとは思いますが、次年度にできなくても、近い将来に実現できるといいですね。

【調査研究】

・毎年である必要はないが、加盟校に対してアンケートとヒアリングを実施する等して、SPOD に対する加盟校のニーズや期待を把握する機会を設けることにより、今後の取組の一助とすることができないか。

・SPOD の各事業に対する加盟各校の参加度合の状況（濃淡）について集計・把握し、学校名が特定できないように配慮しつつ、加盟校の参加底上げに向けた基礎資料としてはどうか。

【事業評価のあり方】

・別添の資料 11「SPOD の将来構想について」により、中長期の方針が策定された。構想や計画が固まっていくなかで、それをどのようにモニターし評価するか（改善へつなげていくか）について議論の余地があると思われる。事業評価委員会要項（報告書 99 頁）の第 4 条・第 5 条あたりをいかに運用するかの課題（工夫）かもしれないが、「評価」という言葉にこだわる（評価だからこうするものだと考える）必要もなく、例えば「SPOD 事業モニター会議」のような名称でディスカッションの場を設けるといったことはできるかもしれない。そこには（ディスカッションのテーマによっては）、SPOD フォーラムへの常連参加者といったユニークなメンバーの出席も考えられるだろう。

【SPOD 事業全般】

・活動報告書の中に「財務状況の概要」に関する項目を設け、予算・決算の状況について概説することにより、収入・支出の構造と限られた財源の中での執行状況に関して、加盟校の理解が深まるのではないか。

・組織や制度が整備・確立され、確固たるものになっていくことが悪いことではない。気をつけなければならないのは、その場において活動・活躍する人までもが確固たるものになることだろう。また、確かな運用が始まれば、目的と手段の逆転が起こりがちである。この逆転を起こしているのは、人であろう。関与するすべての人が遊び心をもって柔軟に思考しろというわけではないが、そうした余白をもつ（異なる見方で活動や実績を眺める）ことで、組織や制度の陥穽にはまることを避けることができたり、改善や革新が生まれたりすると思われる。

平成28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28年度は、平成29年2月6日に事業評価委員会を実施し、事業評価委員からは、SPOD事業の定量的指標達成度一覧により各事業の重み付けを視認できる点や、加盟校への波及効果が見られた点等について高い評価をいただいたが、下記「Ⅰ 平成28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29年度の対応状況について」のとおり対応を行った。

Ⅰ 平成28年度事業評価委員会からの指摘事項について

1. FD・SDプログラムの充実

- ・新任教員研修プログラムの方法や発展について検討してみてはどうか。
（例：レクチャー部分の動画化による反転型研修の実施など）
- ・FDプログラムにおいて、CD（カリキュラム改善）やOD（組織の整備・改革）をいかに充実させるかが課題であろう。
- ・「戦略的プランニング」の手法を学ぶことができるプログラムを導入できるとよい。
- ・研修料の値上げに伴い、研修を担当する講師のクオリティには注意を払っておいたほうが良いだろう（特にSPOD内育成）。
- ・「職員のための講師養成講座」「次世代リーダー養成ゼミナール」「SPOD-SDC」の各取組の目的と相互の関連性を説明づけるよう見える化を図ってはどうか。

2. SPOD事業に対する各加盟校（特に私立大学）の関わり

- ・FDプログラムへの私立大学の参加が少ない。
- ・SDプログラムにおいても、私立大学からの参加者を多くすることができる企画を検討できないか。
- ・SPOD事業の定量的指標達成度一覧に加え、加盟校毎に同じような枠組みで確認することができれば、加盟校がSPODをどのように活用しているのかの状況を量的に把握することができる。
- ・SPODの各事業に対する加盟各校の参加度合の状況について集計・把握し、学校名が特定できないように配慮しつつ、加盟校の参加底上げに向けた基礎資料としてはどうか。

3. 調査・研究の実質化

- ・事業の客観化と有意性に説得力を付与する意味でも有用な取組である。
- ・加盟校に対してアンケートとヒアリングを実施する等して、SPODに対する加盟校のニーズや期待を把握する機会を設けることにより、今後の取組の一助とすることができるのではないか。

4. SPOD事業評価の在り方

- ・「SPODの将来構想について」により中長期の方針が策定され、構想や計画が固まっていく中、それをどのように改善につなげていくか議論の余地があると思われる。「評価」という言葉にこだわる必要もなく、例えば「SPOD事業モニター会議」のような名称でディスカッションを設けるといったことはできるかもしれない。

Ⅱ 平成29年度の対応状況について

1. FD・SDプログラムの充実

- (1) 各コア校で実施内容を標準化している新任教員研修プログラムの方法や発展の例として提案のあった、ワークショップのレクチャー部分を事前学習で行う「反転授業」について、徳島大学において平成29年度の新任教員研修「授業設計ワークショップ」での導入を試みた。研修実施後、その効果検証を行い、FD専門部会及びSPODネットワークコア運営協議会において各コア校にフィードバックを行った（具体的な効果検証結果は、3（1）に記載のとおり）。
- (2) CD（カリキュラム改善）のためのプログラムとして、今年度新たに「3つのポリシー（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー；アセスメント・ポリシー）の開発と一貫性構築」を遠隔配信プログラムとして開講した。また、OD（組織の整備・改革）については、SPOD内講師派遣事業において設定している「SPOD課題発見コンサルテーション」の活用を今後促進していく予定である。
- (3) 「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅢ）」において、課長、課長補佐相当級の職員を対象に、高等教育機関における戦略策定の手法を学ぶための「戦略マネジメント論」を開講した。管理職として必要な高等教育政策や制度に関する知識を学ぶとともに、政策策定や改善策の企画・提案を行うために必要な考え方や手法を学ぶ場となった。来年度も組織マネジメントに関する内容を同研修で実施予定である。
- (4) SPODでは、SPOD－SDの取組の一つとして「職員のための講師養成講座」を開講し、SPOD内講師の養成に努めている。SPOD内講師が実際に講師を行う場合は、本講座や「次世代リーダー養成ゼミナール」の修了者等の中から本人の素養と研修の内容のマッチングを行いながらSD担当教職員が講師を選定した上で、研修の質保証のため、研修教材作成の支援や事前レクチャー等を行っている。さらに、各研修プログラム終了後には受講者アンケートを行い、次の研修に活かしている。こうしたPDCAサイクルを活用しながら、今後も研修プログラム及び講師の質向上に努めていく。
- (5) 今年度から新たに「次世代リーダー養成ゼミナール」のパンフレットを作成してSPODウェブサイト等で周知を行った。このように、各取組の概要をより分かりやすく伝えられるよう今後も工夫を重ねていく。
- (6) SPOD－SDプログラムの改善に向けた取組を行うため、多くの加盟校職員が参加する「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ）」について、受講者アンケートに加え、過去5年間の同研修参加者所属校SD担当者に対してもアンケート調査を行った。この結果を踏まえて、研修の実施方法を見直し、レベルⅠ～Ⅲのいずれの研修についても、来年度はプログラム構成や講義時間を変更して実施する予定である。

2. SPOD事業に対する各加盟校（特に私立大学）の関わり

- (1) SPOD研修プログラム及び加盟校内講師派遣プログラムの活用状況を設置形態別、規模別に分析したところ、特に小規模校において研修受講率が高く、SPODがより多く活用されていることが分かった。小規模校では人員の都合上、単独で研修プログラムを開講することが難しいことがその理由として考えられる。中でも講師派遣プログラムは、各校のニーズに沿ったプログラムを提供できるため、加盟校からの評価も高く、継続的な実施が期待されている。

なお、会議の運営や研修プログラムの開講等を含めたSPOD運営は、規約等に基づきコア校を中心に進めているが、SPODの重要事項は、加盟校の代表者で構成されるSPOD総会で決定しており、県内加盟校会議やFD／SD分科会等の場を利用して加盟校のFD／SD担当者等と意見交換を行うことで、各加盟校のニーズや期待等を継続的に把握するよう努めている。

また、SPODフォーラムでは、開催県のコア校以外の加盟校職員も例年その運営に携わっている。今年度徳島大学で実施したSPODフォーラム2017では、参加スタッフへの事後アンケートにおいて、SPODフォーラムの運営を通して情報共有ができ、職員同士の新たなつながりができたことや、今後の業務の参考にできる点があった旨の意見が寄せられた。

その他、FDプログラムの実施にあたっては、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やSPOD内講師派遣プログラムの講師を担うなど、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。

- (2) 今年度、SPOD設立から10年目を迎えるにあたり、各加盟校教職員が研修プログラムをより利用しやすくするため、加盟校からの意見も踏まえながら研修プログラムに関する情報提供方法の見直しをSPODネットワークコア運営協議会において行った。具体的には、次年度から、これまで研修プログラムガイドとSPODウェブサイトの両方に掲載していた各研修の詳細内容をSPODウェブサイトへの掲載のみに一本化し、ウェブサイトでの研修検索機能を強化させ、紙媒体の研修プログラムガイドはリーフレット化する予定である。
- (3) SPOD-SDC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。今年度は新たに2名のSPOD-SDCを輩出し、これまでの資格認定者は合計19名となった。このうち、私立大学の資格認定者は昨年度認定した1名であるが、今後、さらに幅広い加盟校からのSPOD-SDCを輩出するために、今年度から次世代リーダー養成ゼミナールにおいて、SPOD-SDC資格認定基準の一つである「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」を満たすプログラム「人材育成ビジョン」を追加し、加盟校への開放を始めた。当該基準は、人事担当者等として職員人材育成ビジョンの構築に携わる経験をするなど等で満たすことができるが、その経験を有する者は限定的である。本プログラムを受講することで、効率的にその構築方法を身につけることが可能となるため、今後のさらなるSPOD-SDC輩出につながることが期待される。

3. 調査・研究の実質化

- (1) FD専門部会では、新任教員研修における反転授業の導入についての調査研究を行った。具体的には、徳島大学の新任教員研修「授業設計ワークショップ」において、今年度初めて、ワークショップのレクチャー部分を事前学習で行う反転授業形式を取り入れた。このことにより、研修初日の開始時刻を繰り下げるとともに、参加者に反転授業を実際に体験してもらうことができた。参加者のアンケート結果では、「反転授業を実施する際の留意点に気付くことができた」の「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の回答者が94%に達しており、参加者自身が反転授業を体験することで反転授業の特徴（メリット・デメリット）を理解できたことが窺える。また、「反転授業形式で実施した方がよいと思う」の回答者が93%と肯定的であったことから、次年度も反転授業形式での実施を予定している。一方、反転授業のビデオ教材の長さや内容等に関する改善箇所も明らかになり、今後の課題として引き続き検討していくとともに、反転授業用のテキストを用いるなどしてさらなる改善を図る。（「授業設計ワークショップ」のアンケート結果は、42～47ページに掲載）
- (2) SD専門部会では、次世代リーダー養成ゼミナールにおいて各ゼミ生が行う「プロジェクト」の実践とその成果物の組織への導入構想に関して、愛媛大学職員（5期生）のプロジェクトを事例として、調査研究を行った。本研究については、「SD研修での職員によるプロジェクト実践とその成果物の組織への導入構想～SPOD-SD次世代リーダー養成ゼミナールのプロジェクト実践事例から～」と題して、9月に西南学院大学（福岡県）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。（大学行政管理学会での発表内容は、49～50ページに掲載）
- (3) SPOD事業の推進にあたっては、今後も各加盟校のニーズや期待等を継続的に把握し、対応を進めていく必要がある。これらを実現するため、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12月に実施した。また、加盟校の代表者で構成するSPOD総会と、加盟校のFD・SD各担当者が参加するFD/SD分科会を、3月に愛媛大学で開催し、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。さらに、今年度は、上述の1（6）及び2（2）のように、「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ）」や「研修プログラムガイド」の見直しに際して各加盟校への調査を行った。今後も、このように各加盟校の意見を踏まえながらSPOD事業を推進していく予定である。

4. SPOD事業評価の在り方

SPOD将来構想の中長期的方針を実現していくため、今年度からSPOD事業評価委員会の在り方の見直しを行った。これまで行っていた実績報告書等に基づく評価にとどまらず、各委員がより深くSPOD事業について把握できるよう、SPOD事業視察の場を提供することとした。この見直しに基づき、2年間の委員任期の1年目にあたる今年度は、SPODフォーラムの視察や活動報告書等をもとに、各委員の立場から書面で意見をいただき、2年目にあたる次年度に、視察等を踏まえた対面による事業評価を行い、今後の事業推進に役立てていく予定である。

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」(SPOD)
事業評価委員会要項

平成21年3月6日
ネットワークコア運営協議会決定

(設置)

第1条 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク規約第11条の規定に基づき、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(以下「SPOD」という)に事業評価委員会(以下「評価委員会」という)を置く。

(目的)

第2条 評価委員会は、SPOD実施事業に対して評価を行い、もってSPOD実施事業の改善に資することを目的とする。

(組織及び運営)

第3条 評価委員会は、大学等におけるFD/SD活動に造詣が深い者をもって組織する。ただし、委員はSPOD加盟校以外の機関に所属する者とする。

2 前項の委員は、ネットワークコア運営協議会(以下、「運営協議会」という。)の議を経て、会長が委嘱する。

3 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、委員に欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

4 委員会に議長を置き、委員の互選により選出する。議長に事故があるときは議長が予め指名する委員が、その職務を代行する。

5 委員会に関する事務は、代表校において処理する。

(評価方法)

第4条 評価委員会は、運営協議会が作成した実績報告書を基に、評価を行い、その結果を運営協議会に報告する。

(評価項目)

第5条 委員会は、次に掲げる事項について評価を行う。

- (1) SPODの組織運営体制に係る事項
- (2) SPODの行うFD事業に係る事項
- (3) SPODの行うSD事業に係る事項

(評価の公表)

第6条 SPODは、評価結果をホームページ等を通じて公表する。

附 則

この要項は、平成21年3月6日から施行する。

附 則

この要項は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この要項は、平成25年4月1日から施行する。

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」

事業評価委員会委員名簿

任期：平成29年4月1日～平成31年3月31日

福島 一政 追手門学院大学 学長代理，副学長

佐藤 浩章 大阪大学 全学教育推進機構教育学習支援部 准教授

桂 良彦 公益財団法人 大学コンソーシアム京都 事務局長

(計3名 敬称略)

8. 平成30年度事業について

平成30年3月29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30年度事業について

1. SPOD共通事業

- ・SPODフォーラム
平成30年8月29日（水）～31日（金）（3日間）
開催場所：香川大学
「全体テーマ：教職員のミニマムエッセンシャルズを考える」
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2018の発行（年1回、リーフレット※及びホームページ掲載）
 - ②平成30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

※ホームページのイベント検索機能を強化して利便性を高める一方、印刷物の経費を抑制するため、リーフレット化を実施

2. FD事業

- ・FD担当者研修 開催場所：香川大学
SPODフォーラム2018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2018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：徳島大学，愛媛大学
レベルⅠ（新任職員研修） 1回（徳島大学）
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：徳島大学，愛媛大学
- ・職務別能力開発研修（年5回）
SPODフォーラム2018等において開催
主担当：SPOD事務局 協力校：香川大学
- ・次世代リーダー養成ゼミナール（年4回）
開催場所：愛媛県，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2018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

(平成29年4月1日～9月30日)

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	桐 野 豊	徳島文理大学・ 徳島文理短期大学部学長
監 事	濱 中 俊 一	高知工業高等専門学校長
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

「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29年4月1日～平成31年3月31日

※副会長（香川大学長）任期：平成29年10月1日～平成31年3月31日

（平成29年10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 笥 善 行 ※ 香川大学長

副 会 長 脇 口 宏 高知大学長

監 事 桐 野 豊 徳島文理大学・
徳島文理短期大学部学長

監 事 濱 中 俊 一 高知工業高等専門学校長

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2017シンポジウム

「学生が感じ、考え、それを学びにつなげる教育と学習支援」

日時：平成29年8月24日（木）15:30～17:30

会場：徳島大学常三島キャンパス地域連携プラザ2階 常三島けやきホール

（パネリスト略歴紹介）

秦 敬治（追手門学院大学 学長補佐，教育開発センター長，追手門学院大学リーダー養成コース長，基盤教育機構 教授）

1986年3月に西南学院大学商学部卒業後，学校法人西南学院にて大学職員を20年間務め，2006年4月から愛媛大学にて大学教員に転身。愛媛大学では，教育企画室副室長としてFD・SDの中核を担い，SPODの立ち上げにも関わる。また，学生のリーダー養成にも関わり，愛媛大学リーダーズ・スクールや西日本学生リーダーズ・スクールの立ち上げを行った。2014年9月に追手門学院大学副学長に就任し，2017年4月から現職。学長補佐に加えて，FDの中核を担う教育開発センター長，学生リーダー養成を行う追手門学院大学リーダー養成コース長も務め，教員，職員，学生の能力開発に取り組んでいる。加えて，市民向けのリーダーシップ講座やキャリア形成支援を目的としたワークショップ等での講師歴も多く，松山市の経営者を中心とした志秦塾の塾長も務めている。専門は高等教育経営論（教育学博士）。

俣野 秀典（高知大学 地域協働学部／大学教育創造センター 講師）

北陸先端科学技術大学院大学知識科学研究科修了。地域科学研究会・高等教育情報センター研究員，高知大学総合教育センター講師を経て，2015年より現職。放送大学非常勤講師（ファシリテーション入門）。教育評価や教育方法を中心に，FDを含めた“Educational Development”に取り組む。「私たちは楽しみながら可能性に気づいていく」をモットーに，高等教育開発の専門家として，学生がもっと学べる授業／教職員がさらに学べるプログラムを開発・支援・実施しており，大学コンサル・教員コーチングの実績も多数ある。シンポジウムにはSPODフォーラム2014「大学人のためのリフレクション事始：人材育成研究・実践のフロンティアから考える」以来の登壇となる。

佐々木 奈三江（徳島大学 学術情報部図書情報課 総務係長）

平成3年3月岡山大学文学部哲学科卒。平成3年4月より徳島大学附属図書館勤務。利用者サービス，情報リテラシー教育担当が長く，講義と連携した授業を複数担当。また，学生協働として図書館内で活動する複数の学生団体の立ち上げに携わり，その後の活動をサポートしている。

（指定討論者略歴紹介）

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）

昭和63年3月東京大学医学部医学科卒，平成7年東京大学にて博士（医学）の学位取得。平成17年度より愛媛大学医学部（医学教育学講座）教授，平成21年度より愛媛大学教育・学生支援機構副機構長と教育企画室長を兼任，平成27年度より学長特別補佐（教育企画や教職員能力開発を担当）。教育担当理事（教育・学生支援機構長）のもと，大学全体のFDをミクロ・レベルからマクロ・レベルまで幅広く担当。

司会：宮田 政徳（徳島大学総合教育センター 准教授）

—シンポジウム開始—

司会：それではただ今から、シンポジストによる講演を開始したいと思います。お1人目は、秦敬治先生です。秦先生は、西南学院大学商学部を卒業された後に、学校法人西南学院で大学職員を20年間勤められ、2006年から愛媛大学で大学教員に転身されました。愛媛大学では教育企画室の副室長をしながら、FD・SDの中核を担いながら、学生のリーダー養成にも関わってこられました。

2014年からは、追手門学院大学の副学長に就任されて、現在は学長補佐をされています。また、FDの中核を担う、教育開発センター長、さらに学生のリーダー養成を行う、追手門学院大学リーダー養成コースのコース長も務められております。

教員、職員、学生の能力開発に取り組んでおられます。今日は、大学という組織の観点から、学生への取り組み、学生への支援のお話をお伺いしたいと思います。それでは秦先生、よろしくお願いします。

秦：こんにちは、今ご紹介にあずかりました秦です。四国のSPODの皆さまには、「ただいま」というような感じだと思います。創設の時から、ずっと私はSDを中心に担当しておりましたので、職員の方の中にも、「あいつが来たな」という方がおられると思いますが、どうかよろしくお願いします。

私が今日受け持っているところは、学生が感じ、考え、学びにつなげる、ここに組織的にどうやって対応するかといったところが、私が頂いたお題ですので、そこに焦点を当てて、お話を進めさせていただきたいと思います。私の経歴等については、ご覧いただければと思います。

今日のポイントになるのは、ここにあるように、どのような取組、教育、支援ができるのか？、そしてそのためには教職員は、どのような能力が必要なのか？、そしてその能力を開発するためにはどのような方法があるのか？というところなんですけれども、一番のここの柱となるのは、そのために大学側がどうやっていけばいいのかというところを、中

心に話したいなと思っています。

一番最初の、どのような取組、教育、支援ができるのか？というところなんです。ポイントを幾つか挙げていますので、これについて少しお話をさせていただきたいと思います。まずはゴールから見据えた取り組みを構築しましょう。今、徳島大の教育担当理事のほうからもお話がありましたとおりなんです。ゴールが何なのかというところなんです。

私がこれまで学生の教育プログラム、あとはFDやSDをやっていく上で、常に大切にしているのは、ストーリーがあるかとか、ドラマチックであるかとかいったことを、非常に大切にしています。最後にきちんと落とし込みができるかどうかというところなんです。

ですので、何のためにやっているのかと。今回の場合だと、学びにつなげる教育と学習支援を、どうしてやらないといけないのか。そこを考えながらプログラムをきちんとつくっていく、仕組みをつくっていく、仕掛けをつくるということが、必要なんですよということですね。

2つ目なんですけれども、組織づくりと制度づくりということを挙げています。これは、その後の言葉がちょっと大事になってくるんですけれども、職員のルーティン業務にまで落とし込めるんですかということなんです。学生の学びに関わることを、職員のルーティン業務までに落とす。

これはどういうことかという、これを僕は、愛媛大学時代に僕と一緒に仕事をしてくださっていた、米澤さんという部長さんがおられるんですね。今、追手門で一緒に仕事をしているんですけれども、その米澤さんから、やっぱり常に僕が言われてきたことなんです。「先生の思いが何らかの形で、授業とかプログラムに仮になったとしても、それが組織の制度になったり、もう極端な話、職員の業務にきちんと規定として乗っからない以上、それが永久に続いていく保証はありませんよ」ということを言われていたんですね。

確かにそうだなと。僕も20年間事務職員をやっていたので、そのことは十分に分かるんです。

職員は、ルールにのっとっていないと仕事ができないですね。この後に、このコツを後のほうで話そうと思っているんですけども、例えば、今日お話ししていただきます佐々木さんが、今は図書館の職員で、学生に図書館の中での仕事を通じて関わっていたとして、異動になって財務に行きましたとなると、佐々木さんはその仕事がもう続けられないんですね。

だけれども、うまく仕掛けをつくることによって、学内の有効な資源を、資源というか、職員の能力をうまく使うことができるんじゃないですかということを、僕はこの後にお話ししようと思っています。結果的に、職員の仕事まで落ちることによって、教育プログラムがきちんと教職協働で、学生を交えながらやれるようになりますよということが、2 番目にお話ししているところです。

3 番目は、学生を育てるのに、「教員」「職員」、「所属部署」という立場が、関係があるのかということです。今ここに、ちょっと 10 分、15 分前から座っていて、これも僕の 2 つ後にしゃべる佐々木さんとかと話していたんですけども、職員はどうしても、教育の専門家じゃないという意識があって、という話をされていました。

僕がそこでお話ししたのは、小中高の先生は、なにがしかの教育のトレーニングを受けて、教育の免許が出ているんですけども、大学教員は、別にその保証を担保されているものではないんですね。そうであると、初めて教員になった人と、初めて職員になった人は、同じ立場で教育に向かい合って、学生に向かい合うんであって、そこで引け目を感じる必要は何もないんですよ。

ただし、これは 2 番とつながるんですけども、そうはいつでも、職員の仕事がそのようなものに位置付けられていないとなると、手が出せないんだということがあるんですね。追手門は、そこをどうしているかということ、僕は追手門に行った時に、最初にお願ひしたのは、職員の異動をなくしてくださいというのと、新卒採用をやめてくださいというのを願ひしたんですけども、新卒採用は、この 3 年

間やめてくれました。

一つは、専門性がない新卒を今採る必要がないんじゃないかということでやっていたんですけども、もう一つの、異動をやめてほしいというのは、せっかく一緒に仕事ができるようになったパートナーである、職員、優秀な職員をなくしたくないということを僕は話したんですね。「先生、それは無理だ」と言われましたね。「じゃあ、2 つ目の案を飲んでください」と言ったんですね。

2 つ目の案は、異動しても、その人の能力を使えるような仕組みをつくってください。「じゃあ、先生、どういう案になるんですか」ということで、試しに僕が所属している教育開発センターでやらせてくれとあって、やらせてもらっています。それは何をやっているかということ、教育開発センターの研究員に、学内の教職員になってもらいます。教育開発センターの仕事に、なにがしかの専門性を生かすことができる教職員の方は、きちんと辞令を出して、教育開発センターのスタッフになってもらいます。

ですので、職員でどの部署に異動しようが、その方は、教育開発センターの仕事を業務で担うことができるんですね。今は極端な話、うちの中学、高校に異動した事務職員の方もおられますけれども、その方も教育開発センターのスタッフでいるので、一緒に仕事をすることができます。

それを、うまくいったので広げようということで、今、うちはアサーティブ入試というのをやっているんですけども、アサーティブセンターについても研究員制度を設けて、そこに所属していない人たちも、研究員になって、一緒に仕事をしていくということですね。

ですので、教員であろうが、職員であろうが、どの部署であろうが、学生の学びや成長に使える方、生かせる方は、もうとにかく力を貸してくださいというような枠組みをつくるということです。

4 番目です。これも僕はすごく大事だと思っています。教育、学生の学びに関すること全般を俯瞰的に把握することができる、GM、ゼネラルマネジャーや、スーパーバイザーが必要ですよということで

す。あるやる気のある教員が1人で頑張ってやっているとか、そういう形ではなくて、ちゃんと全学の流れの中で見る立場の人がいるかと。

今は、多くの大学では、教育担当の副学長とか、理事とか、そういった方もおられると思います。そのような方たちがきちんと議論して、スーパーバイザーとして介入できるだけのものを持っているかということですね。

立場だけではなくて、実質的にやっているかということですね。今日の指定討論者に入っています愛媛大学の小林先生も、僕はずっと一緒に仕事してきたんですけども、愛媛大学では小林先生のような立場の方がこの位置にいて、時には中に入って一緒に教育もやりますし、時には外から俯瞰的に見て、スーパーバイザー的な存在として置かれているということですね。

5つ目ですね。これもすごく大事で、「リスク管理」という壁との戦いなんですね。これは、僕は実は、愛媛大学の前学長であります、柳澤先生という方がおられますけれども、その方からいつも言われていたことなんです。「きみたちがやっていることは、高等教育界でできる、ギリギリだな」と。本当にリスクと正論、ぎりぎりのところで、どうやって教育をやるかと。

全部のリスク管理をし過ぎて、修学旅行のように旗を振って、「はい、学生はこちらにおいで」と言っていて、よく海外研修でもそういうことをやっているのを見るんですけども、それじゃあ、僕は意味がないと思っているんですね。

3月に卒業して、4月に就職して、「すぐに海外研修に1人で行ってこい」と、「海外出張に1人で行け」と言われて、飛行機も取れない、1人で動けない、そういうことをやってどうなるのか、やっぱり1人で行けるだけのものを、きちんと向こうとのやりとりもできる、1人で対応もできる、行くこともできる、トラブルがあっても対応ができる、そういった形をやらないといけないんですけども、リスク管理という名の下で、その能力を身に付けないまま、われわれは、学生を社会に出しているんですね。

これを1つの大学でリスクを負ってやることに對して、非常に皆さんは恐怖を持っていますので、この後に、少しお話ししますが、このSPODと同じような形の、学生の能力開発のネットワークということで、19の大学で連携を組んでやっているものがあります。

そういうことで、「赤信号、みんなで渡れば怖くない」じゃないですけども、少しリスクのあるようなことをみんなで、複数の19の大学の目で見ながら、例えば「学生にお酒を飲ますのはリスクがある」と皆さん言われるんですが。でも、20歳未満は飲んじゃ駄目。そして20歳を超えていても、飲めない人は、きちんと断る。そういう中で、酔わずに、きちんとお酒のマナーを持ちながら、懇親の場をやるトレーニングをやっていくことも、やっておるんですね。

6番目、これもまた後で話が出てきますけれども、チームによる徒弟（TOTEI）制による教育ですね。私は日本の教育の中で、世界に誇れる、最も誇れる方法が、この徒弟制だと思っているんですけども、1人の教員に対して、学生が付くことに対しては、やっぱり非常にリスクが多いですね。ハラスメントがあるとか。

チームによる徒弟制です。だから学生も複数いるし、教職員のいわゆる師匠側も複数いるという体制を整えることによって、学生たちが、場面、場面に応じて、TPOに合わせて、指導してもらえる教職員や先輩たちをセレクトできるような形をどうやってつくっていくかということが、大事だと思っています。

7番目です。支援という言葉の違和感。学生支援とか、学習支援とかということに対して、僕は違和感を感じているんですけども、やっている側は支援しているという感覚が、僕自身はあまりないので、単純に学生と全力で向き合うというような形で、そういう思いでやっていけばいいんじゃないかなというふうに思っています。

それでは、5と6で話が出ていた、リスク管理の壁との戦いとか、チームによる徒弟制による教育と

いうことで、あまり詳しくは話ができないんですけども、追手門学院大学リーダー養成コースということで、ちょっとここに例に出しています。

これは愛媛大学で立ち上げた、愛媛大学にまだにありますけれども、愛媛大学リーダーズ・スクールを全国に展開しようと、これは文部科学省のほうからお金を頂いてスタートして、その後に連携する分にもお金を頂きながらやってまいりました。それを追手門に私が移りましたので、追手門は既に連携を組んでいたんですけども、追手門の中で同じようなことをやろうということで、やっています。

職員の皆さんにとっては、非常に大事なことになるのがこれですね。追手門は郷中教育という薩摩藩が行っていた、先輩が後輩の面倒を見るという教育システムを導入してつくられた学校だったと。これを僕は行くまでよく知らなくて、僕はチームによる徒弟制をやりたいと思っていたんですけども、実はそれは、追手門のルーツと一緒になんです。そういうところを結びつけることによって、学内で反発などを受けないようにしているんです。僕らがやりたいと思っている教育と、学内でやろうとしているベクトルをどうやって擦り合わせるかということなんです。

教職員による徒弟制と、学生たちにも先輩、後輩の層があります。学びのプロセスで、知る、できる、教えることができるという、この3層があるので、教職員も学生も、知る、できる、教えることができるという3層×2ですね。そのスタイルをつくり上げましょうということです。

1番上にスーパーバイザーがいるようなプログラムなんですけれども、これはネットとかでも見られますので。この形を一つつくり上げることによって、プログラムとしてもあると。外の大学ともこれで19大学がつながって、一緒にやれるということですね。

ここに載っている、ちょっとデータが2015年と古いんですけども、ここに教員が6名とか職員が4名となっていますけれども、今は増えています。こういった人たちが、研究員になってもらって、みんながいわゆる、自分がこのリーダーズ・スクール

の専任教員とか専任職員ではないんですけども、一緒に手伝いながら進めることができているという状況でございます。

ここにあります UNGL というのが、SPOD のようなネットワークで、SPOD の加盟校の幾つかもここに入って、一緒にプログラムをやらせてもらっています。

こういった7つですか、私がお話ししたようなことをきちっとやりながら、学生たちの学びを深めるためには、どのような能力が、職員、教員には必要なんですかということなんです。ここにも幾つか求められるもので出しました。これですね。まずは、僕らが一番大事にしないといけないのが、真摯さんですね。この真摯という字が、真の幸せを丸く手に入れると書いて、真摯なんですけれども、やっぱりこういう姿勢を学生にも、学生が学ぶ時に、その学んだ知識や技術を、この真摯さがないと、悪いことに使うこともできるんですね。

そういうことがないように、教職員側がきちっとその姿勢を見せていくことが、まずは大原則にあるんじゃないかというふうに思っています。自分が遅刻してきて、学生には「遅刻するな」とか、よくあるのが、学生に「前に座りなさい」と言うのに、FDをやると、教職員は後ろに座っているとか、そういった真摯さのないような対応というのが、われわれがやってはいけない行動なんではないかなということです。

2つ目です。何のために皆さんが働いているのか。くしくも、今日はそういうプログラムが幾つも行われていましたね。僕が午前中にやったセッションも、これを問うようなセッションでしたけれども、やっぱり組織のゴールがあるのと、自分のゴールもありますよね。それをどうやって結びつけて、仕事として全うする、ぶれずにやっていく、「誰々さんが、学長が言うからできません」とか、人によって対応が変わるとか、そういったことがない、全うするような力が必要なんじゃないかと。

あとは、これもさっき打ち合わせをしている時に出ていたんですね。「どうせ無理」を、どう可能に

変えるかということですね。職員、教員共に、私たちはプロとして働いているので、ルールがある中で動かないといけないとはいえ、そのルールの中で、どうやって普通だと無理なことを可能に変えるのかと。それがプロフェッショナルとしての能力なんじゃないかなと思っていますね。

何かをやりたいと、「先生、それは無理です」。よく過去に言われました。でも優秀な職員の方、教員たちというのは、このルールをまっとうにいったら無理だけれども、どうやったらできるのかなということを考えています。

そういった方が、やっぱり学生の学び、学生を学ばせるために、海外研修に行くのに、誰かが引率して、1から10まで旅行者になってもらって、現地ではびったりマンツーマンで付いてとか、そういうことではなくて、リスクを避けながら、どうやってわれわれがこの制度の中で生きていけるのかということを可能にする力というのは、私は非常に必要なのではないかなと思っています。

4つ目です。これは後からの登壇者の話でも出てきますけれども、専門性が必要ですよということですね。私はずっとこれを常日ごろからSPODなんかも言っていますけれども、専門性は何でもいいんです。

教員がいい例じゃないですか。ミミズの生態とか、魚のコミュニケーションを研究しているとかいったときに、僕から見れば、僕の生活には何も影響がないような感じなんですけれども、一つの専門性をきちっと極めていくということは、学内全ての取り組みに対して非常に有効になっていきます。学生の学びにもつながってくるんですね。むしろ、組織としては、それぞれの教員、職員が持っている強みや専門性をどうつなぎ合わせて、効果的に大学運営をやっていくかということですね。

ドラッガーが言う、個の力をいかにつなげてチームの力にしていくかということが大事であって、苦手なことを無理やりにやらせるのではなくて、きっちりと専門性を持って、その専門性を職員の方だったら、どの部署に行こうが有効に使えるような形

をつくり上げていく。今日もそういう職員が働きやすいような文化をどうつくるかというようなセミナーも行われていましたけれども、まさにそのとおりだと思っています。

その一個の専門性をきちっと持っていないと、これは何でもいいので、その何でもいい専門性を持つということ、やっぱり心掛けることが、教員も職員も、やっぱりアカデミックなこの大学にいうことが、僕は大事なんじゃないかと。

これは、学生が感じる、Feelingのところになってきますけれども、われわれは、これをBe Alertと読んでいます。普通に感じるんじゃなくて、研ぎ澄ませて感じる力なんですよ。これは、学生にも必要で、われわれにも必要なんです。

学生がどう変化していつているのかというのをきちっと見るとか、どの環境でどういうことが起きているのかというのを感じる。職場でも隣の人が、今どういう気持ちなのかを感じながら対応していますか、いませんかというようなところなんですね。これを僕は持っていないとか、持とうとしない人は、なかなか教育に関わるのは難しいかなと、僕個人としては思っています。

ストイック性とストレス耐性、これは言葉のとおりなので分かっていただけだと思います。こういった力が、僕は今日のテーマになっているものに必要な能力なんじゃないかなと。皆さんに一般的にいわれていることはもちろんなんですけれども、それに加えて、僕が大切だなと思うところが、ここなんです。

じゃあ最後です。それでは、それをやるにはどうしたらいいかということなんですけれども、いっぱいあると思います。いっぱいあるんですけれども、せっかくSPODで皆さんが来られたので、SPODの代表校である愛媛大学の教職員能力開発拠点が行っている取り組みの中に、こういうスタッフ・ポートフォリオとか、ティーチング・ポートフォリオとか、アカデミック・ポートフォリオというのをつくるワークショップがあります。これは、つくること大切なんですけれども、つくるプロセスで、つく

っている方とメンター役のやりとりがあるんです。

それはこの後に俣野先生が、そのやり方を学生とどうするかということでお話をしてくれますけれども、私が言いたいのは、教員、職員の能力開発も、学生の学びを深めることも、実は同じなんですよということをお伝えしたいんですよ。

われわれが学生に教育をすることで、われわれ側に生かせることもたくさんあるし、実はわれわれでうまくいっているところを学生に生かせることもあるんじゃないかということを考えております。

またこの後で、パネルディスカッションがあると思いますけれども、私のお話したかった概要は、これくらいの時間にさせていただきたいと思います。どうもご清聴ありがとうございました。

司会：秦先生どうもありがとうございました。

それでは2人目は、俣野先生にお願いします。俣野先生は、北陸先端科学技術大学院大学の知識科学研究科を修了された後に、地域科学研究会・高等教育情報センター研究員、その後、高知大学の総合教育センターを経られまして、2015年より現職の高知大学の地域協働学部および大学教育創造センターの講師をされています。教育評価や教育方法を中心とした **Educational Development** に取り組み、**SPOD** フォーラムでも長年「ルーブリック評価」のプログラムを担当されています。今日は、授業を担当する教員の立場から学生の教育や、学生支援のお話をお願いします。

俣野：よろしく申し上げます。高知大学の俣野秀典です。本日のテーマについて、大学が組織全体としてどのようなアプローチができるのかというのが秦さんのお話でした。私のほうには、日頃の学生の実習であるとか、体験的な学びの機会をたくさん創って実践してきたという背景で、それに関する話題を教員の観点からということで、声を掛けていただきました。

SPOD フォーラム 2017 のテーマ「**Feeling** と **Thinking** を **Learning** につなげる」を考えたときに、

私が今回お話することとしてどういうことがあるのかなと、私の考えたところを紹介していきます。

Thinking というのは頭で考えることで、**Feeling** はハートはどんな感じですかということ、あともう一つ、腹には何があるか、望んでいることは何かという **Wanting** があります。こういった外に見えないような部分ですけども、今回でいうと、特に **Feeling** と **Thinking**、それそのものが、一体どのようなになっているのかということが、1つ目のポイントだと私は解釈をしました。

それと、これらを **Learning** につなげるということですので、ここ（投影スライド：“→**Learning**”）でいう矢印の部分ですけども、矢印の部分に、教員としてどういった働きかけができるのかということが、もう一つの話題になろうかなと考えました。

Learning につながるということは、その体験、学びが自分ごとになったり、その時に、感じ考えていたことに気付いていく。学びのサイクルが回っているような状態かなと思っております。

この学びのサイクルなんですけれども、いろんな研究がこれまであるので、ここでは2つだけ、先行研究を紹介しておきたいと思います。真ん中の緑で書かれている所と、周りの青い矢印で囲まれている所が、それぞれ別物なんですけれども、**Kolb** という研究者がいて、これは企業の人材育成の文脈でよく引用される考え方なんですけれども、具体的には、体験をして、内省的観察と概念化を経て、次にどういうふうな課題をもって新たなアクションにつなげるかというような考え方です。

Pfeiffer のステップもよく似ています。体験をして、そこでどんなことがあったのかを同定する。そしてパブリッシングというのは、それを外に言葉として出して、周りのメンバーとシェアしていくということ。そして、実際にどういうことが起こっていたのかなということを考えて、ちょっと一歩引いてみると、こういうことが起こっていたんじゃないか、みたいなことを出していくことによって、次のアクションに移させるという考え方なんです。いずれも、学びというのはこのサイクルの中にあるという

考え方が、共通してあります。

これをどういうふうに回していくのかというところが、今回のテーマになってきている。と、ここでは捉えています。そこから抜き出して、体験、観察・指摘、分析、仮説化。大きく分けるとこれぐらいのサイクルとして考えると分かりやすいかなということで大きめに出しています。

まずは体験ですね。体験的な学び。今回は恐らくこういうことが大きなテーマになってくるのではないかと考えていますので、そういうふうに設定をしています。観察・指摘と書いていますが、ちょっと一歩引いてみて、そこでどんなことが起こっていたのか、何が起こったのかということを見ていく、データを集めていくというプロセスです。そしてそれを分析していくという流れです。

その集めたデータがどんな意味を持っているのかな、どうしてそういうことが起こったのだろうか、そして次にどうするのか、という体験→観察・指摘→分析→仮説化のサイクルがあるということです。

最近特に、大学教育の中でも、振り返りやリフレクションという言葉がホットワードとしてずっと出てきているんですが、そういった場合は、この下の3つ（観察・指摘、分析、仮説化）ですね。体験以外のところの全体を振り返りというふうに捉えると、理解しやすいです。

振り返り＝未来に向けて過去の経験から「意味とアクション」をつくる活動と書いています。SPOD フォーラム 2014 で、高知大学でシンポジウムをやった時もリフレクションをテーマに扱ったのですが、その時に使った言葉を、今回はもう一度この場で皆さんと共有をしておきたいなと思ひまして、この表現にしております。

過去の経験からというところが、この緑色の所（観察・指摘）に相当して、未来に向けてというところが仮説化のところで、そういったサイクルが想定されているということです。

日頃私は、ファシリテーション研修などでいろんな大学の研修に呼んで頂いています。SPOD フォーラムでは「ループリック評価入門」というプログラ

ムを、少しずつやり方を変えながらも 2010 年から毎年プログラムを担当していますので、この会場の中にも私がお顔を知っている方がたくさんいらっしゃいます。SPOD フォーラムでいえば、参加された方が結構フィードバックをくださって、「実際に続けてやっていますよ」など、受講された方からのポジティブな声もたくさん頂いています。先ほども言いましたように、学生向けの体験学習プログラムもたくさん創っているということも、シンポジストに指名いただいた理由だなと思っています。

例えば、その体験的な学びといったときに、代表的なものとして、インターンシップ、学外実習みたいなものがあるかなと思うのですが、「それを通してすべての大学生が学んで成長しているか？」というふうに問われると、「していないわけじゃないんですが、なんか変わるんですよ」とか、「正直、人によるかな」みたいな。「具体的にどの点が伸びたか」といわれると、「具体的にはよく分からないけれども、なんか違う気がするんですよ」みたいな、そういった感覚を持たれている方も多いんじゃないでしょうか。

学生に、振り返りや感想の時間を持つんですけれども、「超レアな体験ができました」とか、「楽しかったです」とか、「また行きたいです」とか言うんですけれども、その中身が表出されないような状態で、滑っていくということが結構あるなど、見ていて私は思っています。

どういったことになっているかということ、学びのステップやサイクルがなかなか回りづらい状況であったりとか、先ほどのリフレクションは、OECD のキー・コンピテンシで一番重要な基盤となるような能力だといわれているんですが、大学入学までにそういうことをやる機会であるとか、訓練の機会というのがなかなか無かったことも原因になっているのではないかなと思います。

ちなみに今回のテーマは「Feeling と Thinking を Learning につなげる」なので、Feeling と Thinking が Learning につながるという前提があって、その Learning につながりさえすれば、ま

いいのかというふうにして私は捉えたんですが、そもそも学生は、何かをやっている時、活動している時に、「感じているんやろか?」「考えているんやろか?」というような疑問を持っていたりします。

もちろん、考えたり、感じているんだろうけれども、それが残っていないのでは? というような、問題提起ですね。例えば、皆さんは今、この会場におられて、座ってメモを取ったりされていますけれども、座っている時の今のお尻の感触を意識されている方はおられますか。どんな感じで座っているか、暖かいな、足を組んでいるな等々、なかなか意識を向けないと感じないような感覚があったりします。自分の感情もそうなんです。

先ほどのインターンシップの話の最中に、「いや、そんなことを言うけれども、うちの学生はちゃんとやっているよ」というふうに、ちょっとムカッとこられた方も、ひょっとしたらおられたかもしれませんが、その感情は時間がたつと無くなっていくようなものなんじゃないかなと感じています。

基本的に多くの場合、問いかけると、その体験を再体験していくことができますので、それがないと、過ぎ去っていつてしまうということが、往々にしてあるかなと。感じ、考えているはずなんだけれども、無いようなものになってしまっていると。言い換えると、**Learning**につながらない状態、**Learning**につなげる材料がない状態になってしまっているということです。

このことに関しては、周りのメンバー、一緒にそのプロジェクトをやったグループと、その時の体験や感情を共有することによって、さらに深めることができます。

深めるために、学びのサイクルを回すときには、幾つか問いかけのポイントがあります。少しですがここで何点か、皆さんとシェアをしておきます。

初めの緑色の部分。これは指摘に対応します。気づくという段階なんです。「どんな状況だったんですか」「体験の中で、どんなことを感じていましたか」「実際にやりたかったんだけど、その場でできなかったことは何かありませんか」とか、「他

のメンバーの反応はどうでしたか」「それぞれメンバー同士、あなたとメンバーの間、グループ全体と、グループとあなたの上にどんな影響関係がありましたか」みたいなことを聞かれると、どんな感じだったかなということを巡らしていく、その感覚を思い出していく、というプロセスが始まっていくわけです。

次の考えるというところでは、「どのように説明ができそうでしょうか」「あなたにとって、どんな意味があるんですか」とか、「今回のあなたの体験から、どのようなことを学びましたか」「これまでの体験とどう結びついていそうですか」「何かやっていて、パターンみたいなものが見えてきたりしませんか」みたいな問いかけですね。

そして、次のアクションに向けるときに、「どんなふうに応用できそうですか」「目標とか課題というのは、どのようなことが考えられそうですか」とか、「それをやってみることで、もしくはそれをやってみないことで、結果がどのように変わってきそうですか」「実際にやろうとしたときに、これまでになかったもので、必要なものがあつたりすれば、何か教えてください」のような問いかけをしていくことによって体験が深まっていくということが分かっています。

ただ、そうは言っておきながら、学生に聞いていくと、やはり学生によって出てくる言葉のレベルとか、感覚のレベルとか、上滑り感があるかないかみたいな感覚の違いはあります。そこは恐らくこういったところに関わってくるんじゃないかなと。概念レベルの言葉で話す、楽しみ、幸福、自由など、漢字二文字でよく使われるような言葉です。概念的な言葉を使いながら“説明”をしているというような状況は、もう少し体験を深められる余地がある状態だと判断できます。

もうちょっと体に近くなると、五感の話ですね。こういうことが見えて、こういうことが聞こえて、こういう感覚を持って・・・など。感情というのは、ドキドキとかワクワクなど、いろんな表現があるんですけども、感情的なことを表すような

言葉が出てきているかどうか。

そしてもっと先に行くと、ここにはメタファーと書いています。「その感覚は、なんかジェットコースターに乗っているような感覚で」とか言うと、その人の中では、その体験は、あたかも自分がジェットコースターに乗っている時のような体験だということで、その人の中の物語がそこで出来上がっている状態です。その人の中の物語が出来上がっていくというのは、その人自身では、やった時に感じていなくても、問いかけてみると結構感じる事ができたりします。

なので、できれば概念レベルではなくて、感情やその人の中の物語を出すような問いかけをしていくことが、次のステージです。

「概念のときの」と書いていますが、どんなときでもいいんですけれども、問いかけるときの鉄板ワードが2つあります。「その〇〇は、どんな種類の〇〇ですか？」と。「あなたが言う楽しさというのは、どういう種類の楽しさですか」「あなたが言った発見というのは、どんな種類の発見なんですか」と聞くと、それ以上の情報量がそこから出てくるということになります。

「その〇〇について、他に何かありますか？」というふうに聞くと、水平に思考を巡らせていく効果があります。この2つの質問はなぜいいかというと、その相手の体験の中に踏み込むことなく聞ける質問なんですね。具体的すぎる言葉、質問者の興味関心や思い込みに影響された問いかけではないという意味です。なにか自分の体験を汚されて、侵されているというか、その体験を操作されているというような感覚を、教員は結構与えがちだなと思っています。そうではなくて、この鉄板ワードであれば、言葉遣いさえ気にしていれば、そういった感覚を与えずに済みます。

ここには出していませんが、「そのドキドキ、ワクワクというのは、どこら辺にありそうですか」と聞くと、体のこの胸の辺りとか、そういうようなことを学生が言ったりします。いろんな問いかけの種類があるんですけれども、ひとまずはこの2つを鉄

板ワードとして、皆さんに紹介いたしました。

あとは、大学の教職員の方はコーチング等を勉強されている方が多いと思いますので、そういった分野でよく使われるような質問も、使い勝手はいいですね。特に、この1番目の「～っていうと？」というのはなかなか最強で、使うのがすごく楽です。学生が話していて、「～っていうと？」「～というのは？」「～っていうのも？」と聞くと、学生が、「～っていうのは・・・」と自分で復唱しながら、その体験について語り始めるということが、多くあります。「～っていうと？」は、なかなか使い勝手がいいですね。

あとは、「どうしてそういうふうに思ったんですか」「実際にその体験のことを言ってみて、どんな感じですか」とか、「具体的には？」というような、一般的な質問も十分に使えると私は考えています。

今回は問いかけということに関してお伝えしました。立ち止まって考えてみようということで、日頃、いろんな体験を学生はしているんですけれども、それを立ち止まって見返してみる機会というのが、なかなかないですよ。われわれが無意識にやっている、この呼吸も、吸う息と吐く息の間に隙間があったりするんですが、その隙間みたいなところにほんの少し意識を向けるようなことを今回紹介させてもらいました。そういうことをやるときの心がけや心構えみたいなことも、今回の到達目標にありましたので、私なりのことを最後にお伝えして、終わろうかなと考えています。

私は、一昨日までの1週間ずっと名古屋で、合宿研修のスタッフとオブザーバーをやっていました。詳しくは話せませんが、いろんな方が参加されました。話してほしそうに周りのメンバーがしているんだけど話せない方、ついつい感情がこもっていないような言葉で話してしまう方、人の目を見て話すのが怖い、その人が持っている例えば性の違和感みたいなところからくるつらい体験とか、抑圧されてきたような経験から強い自分を示さないといけないということで、ちょっといろんな人に反抗してみたりとか、先生に反抗してみたり、そういう

ようなことをやってきたというような経験が語られていました。私が思うのは、その人たちがそういうふうに行っている行動というのは、社会やその人のこれからの成長を見たら、必ずしもそれがいい選択かどうかは分からない。むしろそうではなくて、もっと別のやり方がいいのかもしれないです。

けれども、その人のその時点の言葉の出し方や体の動かし方、学生が授業中にちょっとふざけたようなことを言ったり、真面目に取り組もうという姿を周りに見せなかったり、そういうことを含めて、その人がそうせざるを得ないというか、ついそうやってしまう、そういった歴史・経験から、その学生の今がそこに現れているというふうに思っています。そして、そう思いたいなという自分がいます。

相対している学生さんが、今、言っていること、やっていることは、それぞれが、今、その人のベストなことをやっているのだと思って接する。そうして、その人の感情が、やっとならとしても受け取れるようになる。その準備ができるということです。

「感情を出してください」など言われて語ってみても、なかなか周りに受け入れてもらえない。そういった空気も学生は察知します。彼ら彼女らがやろうとしていることは、それ自体に価値があることだと認めながら、学生と接していくということを私自身もこれからやっていきたいです。今回 SPOD フォーラムに集まってきていただいている皆さんにも、毎日ではなくてもいいんですけれども、どこかのタイミングごとで意識していただけると、学生も表出しやすくなるかなと思っております。

ということで、2 人目の登壇者の俣野の報告を終わらせていただきます。ありがとうございました。

司会：俣野先生、ありがとうございました。それでは、3 人目は佐々木奈三江さんをお願いしたいと思います。佐々木さんは岡山大学文学部哲学科を卒業された後に、1991 年より徳島大学附属図書館に勤務されています。現在は、図書館の学術情報部図書情報課総務係長をされています。これまで利用者サービスや情報リテラシー教育の支援、あとは、図書館

内で活動する学生団体の立ち上げに関わって、その活動をサポートされております。今日は図書館職員の立場から学生さんへの学習支援のお話をお願いします。

佐々木：こんにちは。今ご紹介いただきました、徳島大学附属図書館の佐々木奈三江と申します。今日はこのふうな内容でお話しするんですけども、実はちょっと今、現場を離れているんですけども、学生協働とか、ラーニング・コモンズの立ち上げのほうをずっと担当しておりましたので、その辺りの話をさせていただきます。

始めに、なぜここで図書館職員が発表するのかというところから少しお話をしたいと思うんですけども。

ラーニング・コモンズというものが、最近図書館に設置されているというところと、図書館では学生協働というものが盛んにやられているというところからお話をさせていただくのですが、まず1つは、そのラーニング・コモンズなんですけれども、ラーニング・コモンズという言葉は初めて聞かれた方はいらっしゃるでしょうか。

ラーニング・コモンズというのは、最近、国立大学の図書館に多く設置されているんですけども、大学の図書館に求められているものというのは、大学教育の変化にしたがって、だいぶ変わってきていまして、教育よりも学習を重視するということと、アクティブ・ラーニングを推進する場所ということで、ラーニング・コモンズというのがつくられてきているんですね。

徳大の中でも、そのアクティブ・ラーニングができる場所として、ラーニング・コモンズ 2009 年に開始した後に、2012,2015 年にリニューアルしてきているんですけども、いろいろな仕掛けもしています。アクティブ・ラーニングというと、能動的学習ということになるんですけども、こういう場所があっただけでいいのかというところで、施設だけではラーニング・コモンズといえなくて、その中で学習支援を行われることであるとか、人的支援があ

ることが重要だというふうにいわれています。

じゃあ、図書館でそういう場所をつくるときに、どうしましたかというところなんですけれども、場所を用意しましたよ、皆さんが来てくれるのを待っていますよという、なかなか来てくれないですし、なかなか活性化しないんですね。

私が思っているのは、場所があるということと、場があることというのは別々だと思っていて、場がある、場となるためには、その理念とか仕組みとか、そういう場所だと認知されて、学生さんに使っていただくことが大事だと思っています。

そのときに、徳大の図書館で考えたのが、学生協働だったんですね。今、徳島大学では学生協働の活動として3つのグループと一緒に活動をしています。ここ（ライブラリー・ワークショップ）は主に読書推進をやっている学生のグループで、これは文化系サークルになっております。もう一つは、阿波ビブリオバトルサポーターという、徳島でビブリオバトルを進めましょうというグループと一緒にやっていて、これも徳大の大学公認サークルとしての活動をしているところです。

もう一つは、ここ（学びサポート企画部）はラーニング・コモンズとすごく絡むところなんですけれども、大学生の学習支援を行うことを目的にできています。これは最初からこの活動がすぐにできたわけじゃなくて、その前身で繋ぎ create といった活動があったりとかしたんですけれども、そのような活動で、学生さんと一緒にやっています。

Study Support Space というのは、ちょっと詳しく説明しますが、学習支援とすごく絡むんですが、教員と大学院生と、職員も入っているんですけれども、ピア・サポートルームで学習支援を行う企画になっています。学びサポート企画部の学生さんが、先生にコンタクトを取って、いろいろ教えてくれる先生とかを調整をしていたりするんですけれども、これをするによって、図書館で人的支援ができるようになりまして、ラーニング・コモンズというか、学習支援が実際にできるようになったんですね。

この3つの活動をしているんですけれども、いず

れもうちの大学の学生協働というのが特徴的なのは、図書館がやれないことを学生にさせているわけではないんですね。学生さんが、自分でこれをやりたいと思ったことをしてもらおうということを大事にしています。

先ほど、俣野先生が、「学生さんはそもそも感じている？」というようなお話があったと思うんですけれども、私もそこが少し疑問に思っているんですけれども、やっぱり自分のやりたいこととか好きなことを、普段大学の中でどれだけできるかというと、なかなかできる場所がないのかなとちょっと思っているんですね。

それで図書館でそういうことをやってもらいたいなと思っています。そのうちの1つの事例として先ほどの学びサポート企画部の前身である、繋ぎ create の学生さんがやってくれた、全力卒論前夜祭というのをちょっとご紹介します。

これは、「全力卒論前夜祭～マジでプレする12時間前～」という、誰かのアイドルの歌のタイトルをもじったようなのを学生さんが考えてきてくれたんですけれども、何をやったかといいますと、学生さんが卒論を書き終わって、すぐに私の所に来てくれてまして、すごく卒論を頑張ったのに、自分のゼミでしか発表できないのがすごく悔しい、もっといろんな人に聞いてほしいということで、「発表する場が欲しいんだけど」、「じゃあ図書館でやってみる？」というところから始まっています。

その時に、ゼミの発表ではちょっとできないような裏話とか本音トークしたいということで、実は、学生さんはそこら辺を聞きたいんじゃないかなと、じゃあそれをやりましょうということになりました。

あとは、ゼミだと同じ分野の話しか聞かないんですけれども、いろんな研究があると知ってもらったほうがいいんじゃないということで、栄養学科と言語学と哲学と地理の学生さんと呼んできました。

これがなぜ企画されたのかというと、先ほどの話なんですけれども、この学生さんは、勉強することの有意義さをもっと多くの学生さんと共有したい

という、すごい熱い学習への意欲がある子で、それについて私はすごく共鳴をしたので、「じゃあ一緒にやってみようね」ということでやってみたんですね。やった結果がどうなったかという、学部、学科を超えた参加がありました。

これは、いろんな学生にいろんな学びの興味を喚起できたんじゃないのかなと思っています。卒論に対するイメージが湧いたという学生さんがいました。学習に対して、1年生の子は、「私は卒論は何を書くんだろう」とすごく不安に思っているんですが、先過ぎて分からないんですけれども、ここですごく楽しさの分かる話をしてくれたので、不安の解消になったということがあります。

学生さんのやる気も上がったのと、あとは、「来年もやったほうがいいですか」と言ったら、「続けてやってほしい」ということになりました。これは今、学びサポート企画部が、全力卒論発表会として、継承してずっと続けてくれている活動になっています。これは、まとめ動画をつくってくれていますので、学生さんが自発的に動画を作りたいと作ってくれたんですけれども、また良かったら、YouTubeでご覧ください。

これは、学生に影響があっただけじゃなくて、職員にもすごいいろんな影響があります。やる気の学生さんの勢いはすごいんだというのが、すごくよく分かりました。あとは、学びたい学生は結構いるんだということです。これは企画を立ち上げてから2週間でやったんですけれども、20人以上が集まってくれて、結構活発な討論もあったんですね。1年生から4年生まで、そういう学生さんが多くて。

一方で、やっぱりその学び方に不安のある学生さんも結構いるなというのが分かりました。また、多分職員だけで企画をしても、なかなかこれだけの学生さんを集められなかったし、いろんなバリエーションの学生さんは来なかったと思うんですけれども、学生とつながると、職員だけでできないことができるんだというのが、すごく実感されました。

あとは、短い期間でも実施できるんだという自信につながったのと、図書館はそれまでもちょっと

ずつ、いろんなイベントをやっていたので、少しずつ実績を積み上げることで、職員自身がスキルというか、感覚が分かってきて、実施のハードルが下がるので、何かを言われても、すぐに対応できるなというのが分かりました。

あとは、これはすごく実感されたんですけども、学部、学科に関係なく使える「図書館」というのは、出会いの場として最適なんだなということが実感されました。ラーニング・コモンズの設置については、出会いの場ということが、言われるんですけども、これが文章としてではなくて、実感として分かったという事例になっています。

こうやって学生さんと関わっていく中で、私がすごく思っていたのが、ラーニング・コモンズは、結局はアクティブ・ラーニングを推進するためにあるんだけれども、アクティブ・ラーニングという、能動的学習ということですね。つまり、自分の中から能動的に学習したいというところなんですけれども、じゃあ一体何があったら、能動的に学習したくなるのかなと。そのことについてお話ししたいと思います。

図書館でいろいろと観察をしたり、あとは、いろいろと先生と一緒に授業をしたりしていて感じたのは、学生が大学で学ぶ理由には大きく分けて2つあるなと。私の少ない経験の中からですけども、一つは、好きだからやるという学生さんがいます。こういう学生さんは、私から見るとちょっと少なくて、でも好きだということはすごく動機として強くて、継続もできますし、深まるだろうなと思っているんです。

一方で、図書館には課題をしに来ている学生さんとかが多くて、やらなきゃいけないからやっている学生さんが多いなと思っています。学びは、受験勉強だと思って、楽しくないと思っている人が多いような気がしています。課題ができれば終了してしまうので、学びが深まらなくてすごく残念だなと思っているので、この学びということを、好きとか、楽しいとか、やりがいがあるというふうな方向に転換をしていくことが、図書館でできないのかなという

のを考えています。

図書館でできる支援というのは、今までの形でいうと、資料をそろえて、自学自習の場所として、さあどうぞということなんですけれども、これからできるとすれば、ラーニング・コモンズがあることで、出会いの場として、あとは、ファシリテーターとして働くことができるだろうと思っていて、いろんな分野の人が集まる多様性の中で、今まで知らなかった好きなことが見つけれられるとか、あとは、他の学生さんとつながるとか、自分がやってみる人になる、あとは、可視化ということで、他の学生さんがやっていることを見て、自分も知らないうちにモチベーションにつながっている、というような機能があるのかなと思っています。

そうすることで、やりたくなると、図書館資料にも出会いますので、その本来の図書館の機能というのもうまく使えるようになって、このうまいサイクルができればいいんじゃないのかなと思っています。

本当のアクティブ・ラーニング、自ら学びたい学生さんを支援できるような場をつくるために、どんな感じでイメージしているかといいますと、例えば「徳島藍」さんが図書館に来ていると、アクティブ・ラーニングで勉強している人もいるし、静かに勉強している人もいて、いろんな勉強の仕方があるなというのを感じたり、イベントをしたいと思った人に、図書館職員がアドバイスをされていて、イベントを仕掛けていたり。

そうすると、普段は図書館に来ない学生さんも、「何かやっているんだって」と図書館に足を運ぶ。そうするとそのイベント見た学生さんたちが、「僕もそれをやってみようかな」と思うという動きが出る。徳島藍さんが、イベントの中で、このテーマは初めて知ったなというようなことに気付く。授業に出ると、新しいテーマ、興味のあるテーマに近い話だなとか、これは図書館で調べられそうだなという、普段の図書館の利用がそういうふうな気付きになるという、こういううまいサイクルができていったらいいというのが、私の理想の形です。

こういうふうに、ラーニング・コモンズを箱物にしないために、どうしたらいいかということなんですけれども、これ(スライド写真)は最近つくった、多読コーナーという1階のコーナーなのですが、こういうふうなのをいろいろとつくっているんですけれども、これらがうまく動くにはどうしたらいいのかというところで、ウェルカムな雰囲気というのを、すごく大事に思っています。いつも図書館が学生の企画をやっているという安心感があったりとか、あとは、先ほど秦先生もおっしゃっていましたが、規則とかは置いておいて、まずはあなたの話が聞きたいという姿勢を、学生に示すというところが大事ななと思っています。

図書館は、いろんな人が「これはどういうことですか」と調べ物に来るんですが、そのときのインタビューの手法として、その人が言っていることをそのまま受け取るんじゃなくて、もっと深く聞いていくということがあるんですね。

ちゃんとした言葉というか、テクニカルタームとかを知っているわけじゃないので、よくよく聞いていくということなのですが、学生さんの話も、最初は聞いていると、「それはちょっと難しいんじゃない」というような話もあるんですけれども、よくよく聞いていくと、「これはこちらで対応できますよ」というような話ができて、先に進むことができます。そういう気持ちで、学生さんに対応するというのが大事だなと思っています。

もう一つは、斜めの関係というところなんですけれども、斜め、つまり直接成績をつけない、上下関係じゃなくて、少し私たちは斜めにいるので、アドバイスができることがあるんじゃないかなと思っています。

直接は先生に聞きにくいことなんかを私たちに聞くというケースは、今までも結構ありました。気軽に聞いてもらえれば、聞くべき人に、私たちもつなげることもできますし、聞いている中で学生さんの動向が分かったりとか、学生さんの思いみたいなことが分かって、私たちが知ることもたくさんあります。この斜めの関係は、さっき秦先生がおっしゃ

っていた徒弟制の中の1つをピックアップした形なのかなと思って聞いていました。

もう一つ、ここがすごく私は大事だなと思っているんですけど、図書館だけで頑張らないということです。1つの部署だけで頑張るのではなくて、学生さんは、大学内のいろんな所で活動しているので、図書館だけに来る学生さんじゃないわけなんです。そのときに、図書館が良かれと思ってやっていることも、全体から見ると、ほんのわずかのことであったりとか、全体から少し外れていたりとかするともったいないですから、授業と例えばつながってみる。

先ほどの多読コーナーも、授業の先生とつながることで、ものすごくたくさんの学生さんが使えるようになりましたので、そういうふうな連携をうまく進めていくということ。あとは、学生さんとか教職員の思いを聞いていくことで、図書館が今やるべきことは何かというのが分かるようになってきます。

あとは、お互いに足りないことをサポートできる。先ほど秦先生がおっしゃっていましたが、学内の限られた資源をうまく使うようにしていくところですね。だから今、先生方が足りない部分というか、例えば文献検索ですけども、そういうところ辺りのテクニックのところは図書館の職員がやりますよとかいうように、うまく使っただけなら、もっと活性化するだろうと思っています。

もう一つは、職員なので、評価ということで、数値目標が出されるんですけども、この数値目標にとらわれ過ぎないということを、すごく考えています。このラーニング・コモンズ、何人が来たらいいんでしょうということじゃなくて、その中身で何が行われているのかということが大事なので、そこを考えていきたいなと思っています。

もう一つは、プロフェッショナルであること、ということですね。図書館の資料とサービスを熟知していないと、連携していても役に立たなくて、場所だけだったら他にもあるんです。わざわざ図書館じゃなくてもいい。図書館であることの強みを生かしてちゃんと連携していきたいし、アクティブ・ラ

ーニングというのが進むほど、自習が大事になってきます。

先ほどの振り返りとかもそうですし、もっと深く勉強したくなってきたときに、資料の充実が必要で、ここが図書館の本分なので、ここまでちゃんと考えていかなきゃいけないというのと、あとはプロフェッショナルというのは、結局は他の人の時間を節約してあげられる人なのかなと思っているんですね。だから事務の知識で、図書館の知識、あるいは事務職員の知識で、さくっと学生とか先生の問題解決ができるようになればいいな、そうすると箱物ではなくなるだろうと思っています。

最後に、今までの先生方のいろんな **Feeling** とか **Thinking** を **Learning** につなげるために、職員は何をすべきかみたいなところを話されていて、私もご提示できたらと思うんですけども、結局はなかなか答えみたいなのがなくて、ずっと悩んでいる、悩める図書館職員ということで、お話をしますが、図書館職員のイメージというのが、やっぱり固定化されているというか、従来のイメージは常にあるって、学習支援とかをやっていると、「何で図書館でやっているの」という質問が常にあります。

そのことについてなんですが、やっぱり大学の図書館に、今何が求められているのかという理念の共有が、図書館の中もそうですし、学内的にも共有はあるほうが、教育支援もやりやすい。あとは、大学がどんな学生に育てたいのかという気持ち、そういうことも共有していきたい。共有していかないと、うまくいかないだろうと思っています。

そのときに、人材の問題ですね。学生の協働とか、授業の参加を想定した人材育成をしていません。その辺りをどういうふうに補完していくか。どこまで教育に携わるのかということあたり、あとは、人材のことを考えるのであれば、やっぱりモデル化みたいなことが必要で、少ない人員で効果を最大にする方法や、枠組みを確立したい。これはつまり、ルーティンにちゃんと落とし込んでやるということだと思うんですけども、そういうモデル化をちゃんとつくらなくてはいけない。

というのと、学生協働は一生懸命やるんですけれども、結局何を評価するのかという、そこら辺までを考えたモデルをつくらないとちょっと難しくて、これができないと、結局は属人的な仕事、その人がいないとできないことになって続きませんので、そういうことをちゃんと考えていく必要があるなと思っています。

あとは、最後は原点に立ち返るということなんですけれども、結局は私たちが仕事している中で、何でこれをやっているのかといったら、図書館のために図書館の仕事をしているのではなくて、大学教育の中で学生を育てている、あるいは、先生への研究支援もありますけれども、そういうことでやっているんだということを常に意識して、ニーズも変わりますし状況も変わりますので、本当にそれは必要かとか、誰のために何のためにやるのかと、常に問いかけが必要で、たとえモデル化をしても、それを壊すことを恐れずにやっていかないと、なかなか、今そこで考えている学生さんに対して、うまく支援ができていかないんじゃないかなということを考えています。

今は私は担当を離れていますけれども、結局、学びのサポートというのは、図書館としてやることで、その最適解というのを探し続けたいし、やるんだっただけでできるだけ楽しい方向で、常にモチベーションが上がるようなことをやっていきたいなと考えています。私からの発表は、以上になります。ありがとうございました。

司会：佐々木さん、どうもありがとうございました。

——パネルディスカッション開始——

司会：ディスカッションに入る前に、ちょっと裏話をしたいと思います。

今回の SPOD フォーラム 2017 は、テーマが「Feeling と Thinking を Learning につなげる」ということで、同じような感じでシンポジウムのテーマもそれに併せて、感じ、考え、それを学びにつなげるということで、3 人のシンポジストにお願いし

たんです。

お願いした後に 3 人のお話の中で、Feeling とか Thinking が出てくるか心配していたんですが、先ほど、シンポジウムの前の打ち合わせで、皆さんの発表を簡単に聞いたら、見事に皆さんが入れてくれたので、企画した私としては、びっくりして、ハッピーサプライズということで、本当にうれしく思いました。

というお話をしまして、それではパネルディスカッションに入りたいと思いますが、本シンポジウムの指定討論者の小林先生を最初に紹介させていただきます。小林先生は、東京大学の医学部を卒業された後に、2005 年より愛媛大学医学部の教授をされています。2009 年より愛媛大学教育・学生支援機構副機構長と教育企画室長を兼任されていて、2015 年からは学長特別補佐をなさっておられます。特に SPOD では、2013 年から企画・実施統括者となって尽力されています。

それではまず、指定討論者の小林先生より、3 人のご発表に対してコメントやご質問をお願いしたいと思います。

小林：宮田先生、ありがとうございます。本日は、さまざまな形で SPOD に関わってくださっている 3 名の方々にお話しいただいて、非常に感銘を受けました。

私は 3 人の方に、それぞれにお答えいただきたいんですけれども、秦先生からも全体を俯瞰するというふうに言われてしまいましたが、非常に意地悪な立場で俯瞰させていただきたいと思うんですが、今回のテーマの Feeling と Thinking、これは共に、Learning もそうだという考え方もありますけれども、非常に内的なプロセスですよね。学生の心、あるいは脳の中で動いているプロセス。そういうことを、しかし、どういう成果があるということは知らなければいけないんだと考えると、果たしてそういう内的なプロセスを測るべきなのか、あるいは測れるのか。測れるのだったらどうやって測れるのか、あるいは可視化できるのか、見える化できるのか。

あるいは学生の、ある学生の影響を別の学生が受けたということが、協働学習でとても大事だと思うんですけども、その結果を、われわれは組織的に把握することができるのかということについて、それぞれのご意見、あるいは実践をお伺いしたいと思うのですが、いかがでしょうか。

司会：秦先生、お願いします。

秦：ありがとうございます。学生の内的なものを受けて、それによってどれだけ成長や気づきがあるかということなんですけれども、基本的には、僕は学生の成長自体は、教員や職員が、さっき言っていた **Be Alert** で感じるものだと思っています。

その感じるのが、一番僕は信ぴょう性があるというふうに思っています。親でも子どもの成長とかを感じるかと一緒に、本質的には僕は、それが一番だと思っているんですけども、それを自分以外の人に、証しとして見せないといけないときに、**IR** とかが出てくるんじゃないかと思っているんですね。

ですから補完的な要素として、測ることも必要かもしれませんが、測ることが主である必要は全くなくて、やっぱり僕の場合だと、チームで徒弟制度をやりたいといっているんで、一緒にやっている教職員が、「彼は伸びたね」とか、「彼女は成長できているね」とか、「今はとどまっているよね」という感覚が一番大事で、それを学内で共通認識に持っていくとかいうときに、なにがしかのツールが必要なのかなと思っています。

それと、別の学生の影響を受けたかどうか、これについては、侯野さんの発表の中でも出ていたんですけども、僕がやっているその調査研究、これは学会誌にも出ているんですけども、現実には、1位が他の学生から受けた影響なんですね、学生の学びが深まったのは。2番目が、教員の関与なんですね。そこにはあんまり差がないんですけども、若干学生同士でのほうが、深まりがあったという結果が出ています。

それは、侯野さんが学生との接し方のところで話

したような形で、学生同士で問いかけ等を行う、振り返りを行っていく中で、得ることができているというのが、その学生たちのコメントを全部入力して分析していくと、そういう結果が出ているというケースが、私たちがやっている研究の中では、出ております。

侯野：私のところでも少し触れていましたが、「**Feeling** と **Thinking** を **Learning** につなげる」ということで、**Learning** につなげた後の部分は測るべきかなと。その前の段階では、必ずしも測るところは、やらなくてもいいんじゃないかなとは思っています。

というのは、測る方法がないわけではなくて、例えばになるかわかりませんが、私の配付資料の裏面は、ごく短い実習の時に使っている振り返りシートの例として、今回お渡ししています。いつもこのまま使うというわけではありません。例えば、この(6)は、他のメンバーのどのような動きに気付いたかということを知っています。こういう聞き方ではなくて、「あなたに、誰のどんな言動が影響を与えていましたか？」ということを知っていると、6人メンバーであれば、誰々から誰々、誰々から誰々というような矢印を用いて六角形で図式化することができますので、その回にどういった影響関係があったのかということは、見える化することができます。

それを数回やっていくと、その変化も見えていきますし、そのグループ活動の質が高ければ高いほど、どんどんとその矢印の数が増えていくというようなことも、途中で訪れたりしますので、そういったやり方もあるんじゃないかなと。

あとは、少し専門的なお話になってしまいますけれども、**Gibb** という方が、グループの形成など社会的相互作用の中で、4つの懸念があることを仮定しています。1つは受容懸念といわれていて、メンバーにどれだけ受け入れられているのかというような懸念。2つめはデータ流出といわれるんですが、自分の思っていることをどれだけはっきり言うのか、あいまいに言うのかといったコミュニケーション

ン。3 つめは目標形成懸念といって今活動していることにどれぐらい関心を持って取り組んでいるのかどうかというようなこと。最後は社会的統制で、誰かに頼っていたい気持ちが、高いのか低いのかなど。いろいろな指標があったりするんですけども、それも毎回取っていくと変化していきますので、変化自体はエビデンスとして使えるのではないかなと思っています。ただ、そこが重要ではなくて、やはり矢印の後の **Learning** になっているかということころのほうが、重要だというふうに考えています。

佐々木：図書館という場所である場合に、図書館は直接教育をする場所ではないので、影響みたいところ、**Feeling** とか **Thinking** が **Learning** になっているかというその辺りを測るというのは、まずは難しい。因果関係では分かりませんので、難しいんですけども、例えば、図書館で何かのイベントをやったときに、その学生さんが聞きに来ていて、その学生さんが影響を受けて、「この間はこの人がこんなことをやっていたから、僕はこんなことをやりたいんだ」というふうなことを言うことが、確かにあるんですね。だからその学生さん同士の影響みたいなのは、やっぱり図書館が出会いの場であるというところもあって、そういうのを確実に、感じられるところがあります。

ただ、それを数値化するというのは、すごい難しく、例えばそのイベントの回数とか、そういうふうなものは数値として挙げられます。けれども、本来的には、その数値が幾ら上がったとかというところではないところ、その学生さんの中でどういうストーリーができたかというところのほうが、ダイナミックなものが出てきていて、図書館で起こる学びは一体何なのかというのを、私もちょっと今考えていて思っていたんですけども、その辺りは、感じられるところですね。

ただ、図書館も組織なので、どう評価につなげていくのか、図書館の組織としての評価とか、やっていることの評価につなげるのかというのは、ちょっと難しいところだなというふうには思っています。

小林：お三方、どうもありがとうございました。例えば3番目にお答えいただいた佐々木さんのところとか、図書館でなにがしかのイベントをするというのは、必ずしもいわゆる定常業務ではないですよ。プラスアルファのところですよ。

そうするとそこに、どれだけのリソースをつぎ込むのかというのが、やっぱり大学全体として、もうリソースがどんどんと限られている、人的予算プラスアルファですね。人、もの、金が限られているときに、やはりなにがしかを示すということが、例えば学外に示すということだけじゃなくて、自分の大学の執行部に示すということが、やはりどうしても必要になるプロセスがある。

そういう意味では、いろいろご紹介いただいた方法もそれぞれにあると思いますし、むしろそれをいかにリサーチして、質的な研究としてデータを積み重ねて、成果を示していくというアプローチも必要なんだろうなと思いつつ、私も聞いておりました。どうもありがとうございました。

司会：ありがとうございます。

それでは、次に先ほど質問用紙を回収して、3人の発表者の皆さんに対する質問をお寄せいただいたんですが、最初に順番として秦先生からいきましょうか。

この方は、●●大学の先生ですけども、「職員の能力を異動後も有効に活用するために、研究員として活躍する制度に対して興味を持ちました。ですが、とかく縦割りの強い大学組織で、指揮命令は円滑に行われるんでしょうか」ということで、ちゃんとした命令が行き届いているかということ、いかがでしょう。

秦：まずは、学長から辞令を公式に人事を通して出してもらっています。それと、執行部全員でそれを共有して理解をしてもらってやっています、全学の教授会等でも、そのような報告も行われます。

当然私のほうが事前に、どの程度関与を頂くかと

か、どの分野で関与を頂くかということは、本人の、この専門性があるので、われわれのこの仕事を願っていたと、年間でどれくらいに当たると、集中するのはどの辺だということまで出してやっていますので、当然上司の了解も得て行っていますので、やっていて具体的に拒絶をされたり、出せないとなったことは、今までにはないですね。

だからやっぱり、さっきの俯瞰して見られる GM というような言い方をしましたけれども、そこの方を通じて、きちんと学内で押さえておかないと、うまく進みにくいのかなと。現場レベルでちょっと話をしているくらいでは、課長がもう怒ってやらないとかいうことで、やれなくなってくることがあると思いますので、やっぱり組織としてコンセンサスを得て決めていくという流れを持つと。そのためには、その流れを全体的に俯瞰している人がやっぱりいて、統率を取っていただくということが大事かなと思っています。

司会：その場合、研究員を兼任されるんですけれども、給与面で何か優遇されるとかはしないんですか。

秦：今は、給与面で優遇されることはないですね。ただし、評価制度が入っていますので、その評価制度の中で、教員は教育面でそのことを書いて加点されますし、職員の場合には、そういう取り組みを行っているということで、書くことができるようにはなっていますので、具体的にそれが幾らということにはつながりませんけれども、業績としてきちんと残るようにはなっています。

司会：今のことに関して、他のパネリストの方は何かありませんか。佐々木さんどうぞ。

佐々木：職員の立場でお聞きしたいんですけれども、そういうふうに例えば兼任とかとなってくると、業務の負担はどんなふうに感じられているのでしょうか。

秦：私自身も職員だったということと、SD とかこういうことを続けてやってきている中で、常を感じていることがあるんですね。これも **Feeling** であり、**Be Alert** なんですけれども、人は自分の得意なことで協力をしてほしいということがあると、自分の時間を割いてでも、やってくれるものなんです。

嫌なことだと、残業代を出せとかいろんな問題があるんですけれども、「あなたのすごく得意なことで、われわれを助けてくれないか」ということに関して、「いや、それはちょっとできませんね」と言われたことは、今のところはないですね。

それがこちらの都合で、あなたにちょっと、例えばこのシンポジウムの運営を手伝ってほしいとかいうこととは、全く違う次元で、やっぱり自分が一番得意だとしているところを使いたいと、使わせてくれということに関しては、かなりの方が、僕は断られたことが今のところはないので、「上司とか組織がいいと言ってくれるなら、喜んでやります」ということで、多分、負担にはなっていると思いますけれども、喜んではやっていたけると認識しています。

司会：ありがとうございます。他の方は大丈夫でしょうか、今の問題に対して。それでは、次に俣野先生が、本当は秦先生にチェックされているんですが、内容を読んだら俣野先生かなということで、もし秦先生もよかったらお答えください。

「授業の中で感じる事が少なかったり、そもそも大学の中で何かを感じようとしないうる気力な学生が多い（その原因は恐らく多忙、忙しさにあるというふうに思いますが）、そういう状況で、まずは何から手を付けると良いのだろうか」ということで、何も感じない無気力な学生に対しては、どういう対処をしたらいいかということで、俣野先生、どういう解決を。

俣野：実際は感じていると私は思っているので、先ほどの報告からいくと、「聞いてみてください」という答えにはなるんですが、授業というかたまりで

捉えると、学生にとって意外なことだったり、感情が動くようなことだったり、繰り返し行われることというのは、すごく記憶に残ります。授業の中で、何かその人のこれまでの考えていたことをちょっと驚かせるような小ネタとか、そういったことを中に入れていくと、そこだけは引っ掛かってくれるかなというのがあります。

あとは、授業の 90 分というのは、立ち止まるところが結構なかったりするんですけども、少なくとも 30 分に 1 回ぐらいは立ち止まって、受け取った水を全部飲み干すぐらいの時間は、学生には与えてあげてもらいたいと思うんです。

無気力といっても、そうならざるを得ない状態になっていると捉えることもできます。じゃあ、どういうふうに揺さぶっていくのかというところは、考えていく必要はあるかもしれませんが、恐らく、その学生の中でプロセスしていることがあるので、そこを探していくというのが、われわれの仕事じゃないかなというふうに思います。

司会：この無気力に関して、ちょっと私たちの学生の時は、三無主義といわれて、無気力、無感動、あとは無関心だったかもしれませんが、最近の学生さんはどうなんですか、あまりそういうのは少ないんでしょうか。分かりませんが、(参考：三無主義 無気力、無関心、無責任(無感動を加えて四無主義))

侯野：昔の話は、ちょっとよく分からないんですけども、結構心が動いていると思います。特に、私の今の所属している学部は、地域協働学部という所で、地域にどんどんと出ていくような学部で体験がすごい多くあります。

その体験をお互いに語る機会もあります。先ほど言ったような、概念的な説明をしがちな学生ももちろんいるんですけども、おしなべていくと、やっぱり自分が知っている世界と違う世界との接触なので、何かしら感じていることがあって、伝えたいことがあって、そういったことを表出するのが得意

な学生と、そうじゃない学生がいる。そういう印象です。

司会：秦先生はどうでしょうか。

秦：無気力学生なんていいですけども、単純に、仮に本当に無気力だとしたら、理由があると思うんです。だから理由がなく無気力なわけではなくて、例えばこういうシンポジウムでも授業でも、寝ている学生がいたら、寝ている理由があって、それは本当に疲れて眠いのか、面白くなくて寝ているのか、そこだと思うんですよね。だからそれを侯野さんも言われていましたけれども、相手が不快にならない中で、どうこちらも感じるかと、どう話すかだと思うんです。

例えば、僕は自分の授業で寝る学生というのはいないんですけども、眠そうな学生はいるんです。眠そうな学生には、僕はもう単純に、みんなで、「さあ、ここでグループで話して」といったときに、単刀直入に寄って行って、「眠いんやろ、きついんやないか」とか聞くんですね。「眠いまま、このまま残りの時間を受けても絶対に身にならんから、そういう方は帰って寝るか、どこかそのベンチで寝るほうが、絶対に有効だけれども、それでも我慢して授業を受けるか、それを決めるのは自分だよ」ということで話すと、「先生、今日はもう寝ます」とか、「このまま残って頑張ります」とかいうのを、自分で決めるんですね。

自分で頑張ってるんだったら、「じゃあ、やろう」と言えますし、「寝るんだったら、もう寝ろ」と。「1 回休んでも、まだ授業は残りに出れば大丈夫だ」とかいう話をするので。「先生、面白くないから」となると、今度はこちら側が、何が面白くないかを考えてあげればいいので、理由は、きちんと把握することが大事なかと。

むしろ寝ていたり、やる気がないと感じているのに、そのまま授業を進めていく教員側の感じる力がないほうのほう、鈍感になってしまうことのほうが問題かなというふうに思います。

司会：貴重な意見、小林先生も授業をされていますけれども、こういう学生に対してどうされていますか。

小林：小林です。やっぱり、意外と思うクエスチョン、学生が意外だと思うクエスチョンというのが、有効かなと思っています。あとは、いかに学生の日常生活の話題に近づけるかということですね。

例えば、私はバックグラウンドが医学なので、医学科で教えていても、医学科の学生はあんまり自分の体のことに関心がなかったりしますから。泌尿器の授業をしているので、どうしてもおしっこの話をするんですけど、朝と夕方のおしっこの色の違いを知らない学生が1年生に結構たくさんいるんですけども、やっぱりそこから気付いてもらわないといけないなと。

そういう意味では、学生が意外に気付いていないかなということを、こちらまさに秦先生のいう **Be Alert** ですけども、こちらが気付いていつてあげるといふ、そこじゃないかなと思います。

司会：ありがとうございました。今の話題で他に何か、ご意見はございませんか。

それでは次に、佐々木さんのほうには、いろいろと4つ来ているんですけども、最初に、図書館のほうに教員側からどう関わりがあるかということですけども、ちょっと読んでみますね。

「図書館の学生協働をよりよい形で運営するためには、教員組織とどのように関わってほしいですか。望ましい関わり方の事例があったら教えてください」と。同じような感じで、先ほど例がありました、SSSですね。学習サポートのグループですけども、それに教員サイドはどの程度関係、関与しているかという。それからちょっと2人目の人はもう一つ書いているのですが、「図書館の古いイメージから脱却するために、どういう苦心がおありだったか」という。特に図書館内で飲食が可と最近はなっていますよね、ラーニング・コモンズとかは。そういう先

進的な取り組みを実現できたということは、何だったんでしょうかということですが、いかがでしょうか。

佐々木：最初の学生協働なんですけれども、これはうちのまた特徴的なところなんですけれども、どの3つのグループも、先生との関わりがまずあります。学生協働は、図書館の職員の仕事の肩代わりではなくて、いかに学生の視点を入れつつ、図書館を使ってもらえるのかということと、あとは、学生の成長みたいなのところもやっぱり見る活動だと思っているんですね。

そのキャリアアップみたいなのところもちょっとありますので、その時に、図書館の職員だけだとちょっと心もとないのと、やっぱり図書館の職員だけで、学生を集めて何かをしましょうといっても、なかなか学生が集まってこないんです。

特にSSSなんかは、今この会場にいるかどうかは分かりませんが、Y先生という先生がいらっしやいまして、その先生にまずは、図書館のほうから声を掛けたんです。図書館で学習支援がしたいんだけど、そういう活動を他でしている学生さんが、実はいたんですね。学習支援をやっていたのではないけど、学びを高めていくような活動をしている学生さんがいて、そういう学生さんと図書館で組んで一緒にやりませんかと声を掛けて、そこから最初は、学生さんがやりたいようないろんなイベントをしていたんですけども、一回、学習支援のイベントをやったら、ものすごい盛況で、学生さんも「こんなにニーズがあるんだ、じゃあ僕たちはこれをやりたい」ということで、今の学びサポート企画部の形になったので、最初から先生と関わっています。

もう一つのライブラリー・ワークショップも、先生に最初に声を掛けました。「こういう活動を図書館でやりたいと思っているんだけど、そういう学生さんが誰がいませんか」というところから始まって、図書館は自力で学生を集めるのは、よほど図書館が好きな、司書課程でもあるような学校じゃないと、なかなか難しいと思うんですね。

なので、先生のほうからいくという形で、もう一つのビブリオバトルのサポーターのほうも、先生は、「ビブリオバトルというのは、学生のプレゼン能力の向上とか、読書推進にすごくいいから、図書館でやったらいいと思うから。僕たちも協力するから。」みたいなところでやっているの、最初から先生込みです、うちの場合。

なので、普段から先生と接触が、うちの大学の図書館は結構多いかなと思っているんです。よその大学で話をしても、そんなに協力的な先生がたくさんいるんですかとよく言っていただくんですけども、やっぱり教育熱心な先生方がすごくいらっやって、その方々が、常に図書館に割と接触されていて、そういう先生方にこちらからも声を掛けやすいし、先生からも気軽に声を掛けていただくというように、うちの図書館というのは、それこそウェルカムな雰囲気なので、そこら辺がすごく大きいかなと思っています。

司会：図書館内で自動販売機で飲めるようになったというのは？

佐々木：それは外的な要因がすごくありまして、2009年に図書館を改築した時に、その当時に、はやり始めたラーニング・コモンズ的なコンセプトで改修しようとなったときに、ラーニング・コモンズというのは一体何があったらラーニング・コモンズなんだというのをいろいろと調べていまして、文献で調べていたら、幾つかの要素があって、その中に図書館の中で飲食ができることというのがあったんですね。

長い時間図書館に滞在して、勉強してもらったんだったら、休憩のスペースが要りますよねと。それ込みでラーニング・コモンズですよという文献がたくさんあったので、「図書館の中でそれがないとラーニング・コモンズじゃないんだって」みたいな感じで言って、箱物を整えるのは、まあまあ組織は得意なので、そこはあまり問題なくいきました。

心配もしていたんですけども、元々図書館はお

行儀の悪い学生さんが、持ち込んで食べたり飲んだりしますので、それだったらすみ分けをして、「あそこだったら食べられるから、あそこに行っちゃおうだい」というふうに、うまくゾーニングしたほうが、学生さんもいいんじゃないかなというところもありまして、そういうふうにして、学内合意を取っています。

だから館内も飲み物の持ち込みも、ペットボトルだったらOKというふうにしていましたので、やっぱりそれは、厳格にするとすると、うまくルールを使うというところの2本立てでいっているところです。

司会：ありがとうございます。それでは次に、同じ佐々木さんですけども、●●大学の先生から、ちょっとこれも難しい質問なんです、自分は看護系大学でFD・SDを担当していると。FDに続いて、SDも義務化されたこともあり、教職員にFDやSDについても学んでほしいと思い、図書館にFD・SDの本も置いてほしいと要望したところ、「看護大学なので、看護に無関係なものを置くつもりはない」と図書館職員に断られました。あなたの大学ではどうですか、どう説得すれば、置いてもらえるかお聞きしたいということですが、佐々木さん、いかがでしょうか。

佐々木：そうですね。多分、少ない予算の中でやりくりをされているから、そういうふうに言われるんですけども、そこはやっぱりプロフェッショナルじゃないというか、ウェルカムな雰囲気であればプロフェッショナルではないんですけども、いろんなやり方はあるんですが、結局は、私とかはいろいろとやるときに、Win-Winの関係じゃないと、やっぱり動きたくないというのはあるんです。

図書館でFD・SDを置いてくれというんだったら、ちょっと予算を付けてくれるなり、あるいは学内でFD・SDをするときに、図書館職員に何か、優遇じゃないんですけども、お互いが利益になるようなことから話をすると、話が動きやすいですねとは思

います。

あとは、図書館も、実は FD とか SD に関わったほうがうまく利用していただけるというか。いろんな図書館は固定客が多くて、そんなにたくさん新規がやってこないんですけれども、本当はもっといろんな人に来てほしいと思っているし、いろんな勉強もしてほしいと思っているんです。

だから、その FD の先生方と一緒に、活動することを先生のほうから持ちかけて、職員があんまり負担にならないけれども、めざましい成果が出るようなことをすれば、「FD の本を置きましょう」と言ってくれるとは思いますが、やっぱり最初にお互いがちょっと歩み寄れるところを、もっと考えたほうがいいのかなと思うんですね。

あるいは、先生が本を買って図書館に寄贈をしてみるとかっていうことも良いかなと思います。やり始めて、それが当たり前だったり、よく知っていると、好きになって何かしてくれるんですけれども、多分初めて聞いた時は、嫌だと言うんじゃないですかとは思いますが。

小林：医学書院から、看護に特化した FD の本が出ますので、私は書いていないんですけれども、うちのスタッフが書いていますので、ぜひ買ってください。(笑)

司会：ありがとうございます。それでは、佐々木さんに対して、最後の質問ですが、ちょっとこれもなかなか難しいですが、「佐々木さんのお話を聞いて」と、今のところは、図書館職員が図書館によるラーニング・コモンズを活性化するために今は行っているという、そういう域から出られないような印象を受けた」ということで、具体的には、「図書館以外の職員に対して何かアプローチ、積極的に参加するようなアプローチ、ラーニングサポートの充実に向けて、アプローチするような方法があれば紹介していただきたい」と。一番最後に括弧で、「ラーニングサポートにはどのような知識スキルが必要か、どう思いでしょうか、どういう要素があると

思いますか」ということで、これもなんかプロフェッショナルなんでしょうかね、ラーニングの知識、スキルはどのようなものがあるでしょうか。

佐々木：図書館の中だけでラーニング・コモンズの活性化というところかというと、教員とは、まあまあ連携を取りつつあって、授業サポートナビとかというのもやっています。図書館が先生方にコンタクトして、授業の中で使う、基礎的な資料を図書館に授業ごとに置いているんですね。学生が使えるようなことをしていて、そういうのはすごく本としても動きますし、勉強もしに来ています。

一方で、職員、学務系の職員と関連があるかというと、なかなかそこはなくて、図書館が、今後事務組織としてうまくやっていくんだしたら、やっぱりそこら辺の連携もこれから要るのかなと思っているんですが、事務だったら、やっぱり縦割りみたいなところがあって、難しいんですね。

どういうふうにしていくのかというのが難しいのですが、それも先ほど秦先生が言われたように、トップマネジメントの人がいて、こことここがうまく連携すれば、もっと大学全体の教育に資する事象みたいなところを考えるようなところがあれば、うまくいくんでしょうけれども、図書館だけでいっても、かえって事務は難しいと思っています。

ただ、先生とつながると、先生を通じて事務が来て、そこから何かというのはなくはないので、ちょっとどういうふうにするのかというのは、私もそこが課題ではありますね。

あとは、サポートするときの知識とかスキル。図書館でできるサポートをするときの知識、スキルというのは、やっぱりアカデミックスキルというのか、レポートの書き方とか、それは、図書館の職員は直接は言えませんが、あとは情報収集能力ですね。文献検索とかそういうのは、当然図書館がやる、元々持っている知識です。

あとは図書とか雑誌とかを紹介するとかいうのはできるのと、あとは、誰先生がどんなことをやっているというようなことを、ちゃんと職員は把握し

ておく必要はあるかなとは思っていて、そうすると、学生が何か質問しに来たときに、「この先生はこの授業をやっているから、聞いてみたら」とかいうようなことはあるので、そういうふうな学内の情報収集能力というのは、要るかなと思います。

もう一つは、さっき俣野先生とも話をしていたんですけども、ファシリテーションの能力みたいなものが要るのかなと思っているんですね。図書館の職員は、教育を直接する立場じゃないんですけども、どちらかというと、モチベーションを鼓舞するようなところかなと思っているんですけども、そのときに、学生に、「こうしなさい」、「ああしなさい」じゃなくて、さっき俣野先生がおっしゃったみたいに、問いかけるようなところで、学生さんのやる気を引き出すとか、そういう場をつくるというところがいいのかなとは思っていて、事務職員だったら、専門的な自分の事務の知識以外に、そういうふうな学生と対峙するときの心構えみたいなところが要るのかなとは思っています。

司会：ありがとうございます。それではあまり時間がないですが、この辺で、質問用紙以外でフロアの方からご質問があれば、1つか2つくらいはお受けしたいと思います。どなたかご質問がある方は、挙手してお願いします。

今まで出た質問以外に何かございませんか。よろしいでしょうか。もしなければ、この辺でシンポジウムのほうを締めたいと思います。今日は3人の発表者の方がよくまとめていただいて、ご質問もよく的を射た質問を出していただいて、ありがとうございました。ということで、最後に小林先生から、何か一言を締めを。

小林：フロアの方々も、どうもありがとうございました。非常に難しいといいますが、答えのない質問をみんなで考え続けるということが、高等教育を良くする、一番大事なドライビングコースになると思っていますので、今日簡単に答えが出ることではないと思いますが、でも、これが大事なんだ、でもな

かなか答えが出ないんだということを自覚をしつつ、自問自答し続けるというところが、やっぱり大学の教員、職員に求められているんじゃないかなというふうに、改めて考えさせられました。皆さん、どうもありがとうございました。

司会：どうもありがとうございました。

—シンポジウム終了—

平成 2 9 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 3 0 年 3 月 発行

発行 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク
(事務局：愛媛大学教育学生支援部教育企画課)
〒790-8577 愛媛県松山市文京町 3 番
T E L 089-927-9154
F A X 089-927-8100
E-mail spod@stu.ehime-u.ac.jp
ホームページ <https://www.spod.ehime-u.ac.jp/>
印刷 株式会社ハラプレックス



SPOD