

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年に設立された。平成23年に自主運営体制へ移行後も順調に事業を継続し、平成30年に設立10周年を迎えた。それを記念し、昨年度末に「SPOD設立10周年記念講演会」を開催した（講演記録は123～127ページに掲載）。4月には新たに岡山理科大学獣医学部及び人間環境大学松山看護学部の2校が加わり、記念すべき10周年の年にSPODを新体制で再スタートした。さらに、SPOD最大のイベントであるSPODフォーラムも節目である10回目を迎え、香川大学での初開催により四国全県での開催を実現することができた。以下、事業計画の項目に沿って、それぞれの達成状況を概観していく。

（1）SPOD共通事業

① SPODフォーラム

あらゆる立場の教職員が、その場での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月に香川大学において「SPODフォーラム2018」を開催した。今回で10回目という節目の本フォーラムを香川大学で迎え、3日間の日程で、ポスターセッションに加え、全40講座のプログラムを開講した。本フォーラムでは、全体テーマに「教職員のミニマムエッセンシャルズを考える」を掲げ、過去のアンケートに寄せられた参加者からの要望や時代のニーズ等を考慮しつつ、テーマに関連したプログラムを始めとした多種多様なプログラムを提供し、参加者それぞれの立場ごとに自身が何を身につければよいのかを考える契機とした。

シンポジウムでは、「大学教職員に今、何が求められるのか」をテーマに講演及びディスカッションを行った。まず、シンポジスト2名が、SDが義務化された状況下で大学教職員に求められる新たな資質について、各々の多岐に渡る経験を基に講演を行った。続いて、指定討論者（SPOD企画・実施統括者）が、本シンポジウムの核となる問いを踏まえつつ、SPOD事業の10年間を振り返った。その後、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、「大学教育の現状を知り、視野を広げることができた」「大学として揺るがない理念のもと改革を進めていくことの重要性について改めて認識する機会となった」「学生に求められる力、そしてその学生を育成する大学に求められる役割を今一度掘り下げ、考えていきたい」等のコメントがあった。

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た「トップリーダーセミナー」は、これまでよりもコマ数を増やし、2名の講師による2コマ連続開講とした。1コマ目の「管理職のための、新たな入試・学生募集・高大接続を考えるセミナー」では、これからの大学入試、学生募集、高大接続の存り方について、「成長」をキーワードにいくつかの事例を解説しつつ、受講者が自校の方向性を考える上でのヒントを提供した。受講者からは、「小手先の入試改革としないためには、何を目標として掲げ、どこに注力する必要があるのか、まさに『事実から出発』した改革のお話が伺えたことが有意義だった」「自校への入試制度への反省と改善の方向性に気付くことができた」等のコメントがあった。2コマ目の「大学アイデンティティの共有と教員・職員の役割—大学を考え、自校を知り、ミッションを実現する—」では、FD・SDの歴史や課題、そして大学の将来のために教員と職員それぞれが大切にすべきことは何かなどについて、講師の長年にわたる教育経験を基にした示唆から、受講者に熟考を促した。受講者からは、「FD・SDの定義や大学の歴史を知ることによって業務の本質的な理解につながるということが分かった」「誠実に学生・大学の役割という大きなテーマに向き合ってこられた大学の足跡の一部を知ることができた」等のコメントがあった。

初日のプログラム終了後には、今回で4回目となるポスターセッションを実施した。加盟校内外から16組（うち発表代表者の所属が加盟校7、加盟校外9）の取組発表があり、ポスターセッションを通じて各校のFD・SDの取組に関する活発な意見交換が行われた。また、参加者による投票及び審査員によ

る審査を行い、4組に「優秀ポスター賞」を授与した。

本フォーラムには全国各地からの参加があり、参加者は463名（延べ1,590名）に上った。加盟校外からの参加者も近年増えており、今年度は4割が加盟校外参加者であった。香川大学開催ということもあり、加盟校外では関西方面からの参加者が特に多かった。フォーラム終了3週間後からWeb回答形式で実施した事後全体アンケートでは、回答者の97.6%から「満足」の評価を得るとともに、知識やスキルの習得及びそれらの現場での活用、意識改革、人脈づくり等の各項目で、肯定的回答が8割を超える好結果となった。さらに今年度は、加盟校内外別、設置者別及び規模別にアンケート結果を比較した。加盟校内外別では、加盟校外参加者の方が、全体的に肯定的回答者の割合が高く、全体的な満足度も高い傾向にあることが分かった。加盟校外では、特に意欲の高い方が積極的にフォーラムに参加している傾向が見られ、こうした意欲の高い加盟校外参加者の存在は、学びの効果や意欲を高める等、加盟校内参加者にもより良い影響を与えるものと期待できる。また、設置者別においては、国公立よりも私立の方が全体的に肯定的回答者の割合が高く、規模別では、規模が大きくなるほど全体的な満足度は高く、逆に意識改革については規模が小さくなるほど肯定的回答が高い傾向にあることが分かった。

なお、事後全体アンケートではSPODフォーラムへの要望についても同時に調査しており、本アンケート結果及び要望への対応については、32～47ページに掲載している。

本フォーラムは、開催校の香川大学とSPOD事務局（愛媛大学）が連携・協力して入念に準備を行った。当日は、香川県内各加盟校を始め、多くの教職員が設置形態を越えて運営に携わるとともに、大規模イベントを運営するためのノウハウの伝達や教職員の交流の場としても大いに活用された。

次回の「SPODフォーラム2019」は、3年ぶりに愛媛大学で開催し、SPODホームページのSPODフォーラムに関するページをより分かりやすい形に見直す予定である。

② SPOD内講師派遣

各加盟校が希望するプログラムについて、SPODから講師を年1回（1法人あたり年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13名を24機関に派遣した。本事業により、FD・SDセンターやFD担当専任教員等の配置が困難な小規模校においても、自校で各種研修プログラムの開講が可能となっている。多岐にわたる40以上のプログラムを取り揃え、派遣プログラム決定にあたっては、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、事前に調査を実施している。各加盟校におけるFD・SD活動等の方針に沿った活用ができることから、各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。

今年度の本事業においては、平成30年7月豪雨や台風等の影響により、開催予定のプログラムの延期を決定したり終了時刻を早めたりするなど、臨機応変な対応を求められた。こうした事態に即応するため、7月開催のコア運営協議会での提案を受け、プログラム中止等の判断基準や手順等についてまとめた「SPOD内講師派遣事業において台風や災害等不測の事態が発生した場合の取扱いについて」を同月中に制定し、SPOD全加盟校に通知した。

本事業は、年々受講者が増加しており、今年度の受講者は昨年度より200名以上多い1,064名となった。近隣の加盟校で実施するプログラムに開催校以外の加盟校教職員が参加するケースも増えており、高知大学及び香川大学で実施したプログラムでは、他県からの参加者も見られた。また、本事業としての講師派遣は年1回であるが、今年度は、講師派遣プログラムの複数回開講（経費は加盟校負担）を希望する加盟校も多く、各加盟校における学内研修の企画・立案にも活用されていることが窺える。

今後も本事業を継続的に実施できるよう、講師養成に努めるとともに、引き続き加盟校の実情に即したプログラムの提供に向けて取り組んでいく。

③ FD・SDに関する調査研究

FD専門部会では、既存の教材等を資料として活用することにより、負担を軽減しつつ教材等の新規開

発や見直しを行うことを目的として、各コア校の保有する教材や参考情報などの「共有可能なツール」を収集し、コア校間で共有を行った。昨年度、新任教員研修に反転授業を導入する調査研究を行った徳島大学からは、活用事例として、実際のビデオ教材の紹介やテキスト等を用いた事前ワーク等に関する情報提供が行われた。同専門部会では、引き続き、SPODのスケールメリットを活かしたツールの共有を行うとともに、こうした取組を足がかりとして学会発表等へとつなげることを目指す。

SD専門部会では、SPOD事業10周年にあたり、特に代表校（愛媛大学）に焦点を当て、どのようにSPOD事業が継承されているのかを明らかにすることを目的とした研究を行った。愛媛大学の立場の異なるSPOD事業関係者にインタビュー調査を行い、インタビューデータを質的手法により分析を行ったところ、事業を継承する上では、役職の階層ごとに役割が存在するとともに、日常業務の履歴を後任にも分かりやすい形で残す組織の習慣や、記述及び口承によるマニュアルの存在が明らかとなった。本研究により、大学の事務組織が担う事業の継承における重要な点が明らかとなり、SPOD事業関係者のオーラルヒストリーを収集することでSPOD10年間の歴史を整理し振り返ることができた点が大きな成果であった。なお、本研究は、「愛媛大学のSD事業はなぜ継承できているのか？」と題して、9月に桜美林大学（東京都）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、54～55ページに掲載している。

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」（56～57ページ参照）に基づき、SPOD事業を実施している。平成29年度までを目安とした中期的方針については、各項目ともに順調に実施できており、今年度は、中期的方針を踏まえつつ、長期的方針の達成に向けた取組を進めた。

具体的には、長期的方針2の「SPODフォーラムを国内最高の教職員研修の機会にする」ため、事後アンケートや事業評価委員会の意見等を踏まえ、「既存のFD・SDプログラムをフォーラムに集約」すべく、職務別能力開発研修を始めとした各種研修プログラムをSPODフォーラムに取り入れた。今回のSPODフォーラムでは、「職員のための講師養成講座」についてもSPODフォーラム内で実施する予定である。また、長期的方針3「SDの取り組みを発展させる」では、SPOD内講師派遣事業のプログラムリストにSDプログラムを増やす取組が功を奏し、SDプログラムを選択する加盟校が増えてきている。今後は、効率の良い運営を図るため、担当講師を各県に増やす試みを進めていく。さらに今年度は、SPODフォーラムでの新規プログラム「SD担当者研修」の実施や「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修」の見直し等も行った。長期的方針4「FDの取り組みは焦点化して取り組む」については、多くの受講者の集まるSPODフォーラムを活用して「FD担当者研修」を実施することで、効率的にFD担当者を支援できるよう工夫している。長期的方針5の「持続可能なSPODの組織体制を構築する」についても、SPODのSD業務及びSPOD運営を担う人員の人件費の一部をSPOD経費から支出していることに加え、後述⑤のとおり「研修プログラムガイド」を冊子からリーフレットに変更することで印刷物の経費を抑えるなど、SPODの「安定的な財政基盤を維持する」ための土台作りを進めている。

こうした取組を踏まえ、長期的方針1「SPODという名称は継続的に使用する」、そして「能力開発の地域ネットワークのリーダーとしてのプレゼンスを高めていく」ための取組を今後も継続していく。

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。特に今年度は、参加者の利便性を高めるため、研修プログラムガイド及びホームページのリニューアルを行った。

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2018の発行

SPODでは、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を毎年発行し、加盟校の全教職員（約7,000人）に配付している。この研修プログラムガイドを、従来の冊子体から、より手にとりやすいリーフレット版へと刷新した。また、これまで冊子体とホームページの両方に掲載していた各研修の詳細情報については、ホームページへの掲載に一本化するとともに、ホームページの研修検索機能を高度化させた。利用者は、開催年度、開催地、対象者の他、フリーワードなどにより用途に沿ったスムーズな検索ができるようになった。

この見直しに伴い、今年度発行した「研修プログラムガイド2018」は、従来の冊子体よりも約1ヶ月早く加盟校教職員の手元に配付することができた。各加盟校の教職員は、自身の希望するプログラムを計画的に受講するために活用することができ、1月末までの受講者は延べ2,000名以上となった。また、遠隔テレビ会議システムを活用したプログラムを2講座、eラーニングによるプログラムを1講座配信しており、当日対面の研修会場へ足を運ばない場合も遠隔会場やインターネット上で受講できるため、好評を得ている。

2) 平成30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30年度SPOD活動報告書」を作成し、各関係機関に配付するとともにSPODホームページに公開予定である。また、本報告書を基に、3月にSPOD事業評価委員会において外部委員による事業評価を行う予定である。

3) ホームページ更新・管理、メールマガジンの発行

SPODフォーラムを始め、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SPODホームページへ掲載した。また、研修等のイベントやSPODに関する各種情報などについて発信を行うSPODメールマガジンを、月に1回程度約300名（全加盟校SPOD事務担当者を含む）の登録者に向けて配信した。さらに、加盟校からもイベント等の開催案内があり、加盟校内においてメール等で情報共有するなど、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

前述③のとおり、昨年度に引き続き、大学行政管理学会で調査研究の成果発表を行ったり、教育学術新聞（発行元：日本私立大学協会）に「SPODフォーラム2018」や「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）」の記事が、機関誌「IDEー現代の高等教育2018年11月号」（発行元：IDE大学基準協会）に「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）ー10年間の活動と課題」が掲載されるなど、全国の高等教育機関へ向けた情報発信も行った。

さらに今年度は、他地区のFD・SD推進組織から訪問調査を受け、SPODの運営体制等に関する情報交換を行った。

（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担当者研修ー問題解決のためのFDを設計するー」を実施した。本研修は、昨年度に引き続きSPODフォーラムのプログラムとして実施し、全国から30名（うち加盟校12名）の教職員が参加した。受講者からは、「具体的事例（成功例）を基に改善へのプロセスが学べた」などのコメントがあり、各大学でFD担当者を養成するための支援を充実させることができた。本研修は、次年度もSPODフォーラムのプログラムとして実施する予定である。

② 新任教員研修の実施・公開

本研修は、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、コア校間でプログラムを標準化している。各コア校で実施した新任教員研修には、加盟校13校から86名（国立大学4校56名、公立大学2校5名、私立大学・短期大学7校25名）の教員が参加し、アンケート回答者全員から「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る。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。受講者からは「プレゼンテーションの準備等、学生の負担や緊張感を知ることができた」「複数名で1つのシラバスや授業案を創り上げることは難しいけれど、自分では気付かない新たな視点について学べた」「これまでアイスブレイクをなんとなくやってきたが、学生にとって安心・安全な環境を作るために、よく練って検討し準備する必要があると感じた」等のコメントがあった。特に、徳島大学開催の「授業設計ワークショップ」では、講義部分を事前にビデオ教材で学習し、事前課題を提出後に研修に参加するという「反転授業」形式を取り入れている。講義時間の短縮に加え、事前に研修の目的や内容を理解した上で参加できるため、受講者からも効率的に受講できると好評を得ている。

9月に高知大学で開催した「学生の学びを支援する授業準備ワークショップ」では、台風のため、2日間予定していた研修のうち1日分の日程を中止し、内容を変更して実施した。開催校以外からの参加者もあり、日程を延期しての実施が困難だったための対応であったが、事後アンケート結果の満足度も高く、参考事例として、中止の判断に至った経緯やレポート等による代替措置に関する情報共有をコア校間で行った。

③ ティーチング・ポートフォリオ研修の実施・公開

「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」を愛媛大学で7月及び9月に開催し、加盟校内外から3校22名（国立大学1校20名、高等専門学校1校1名、加盟校外1校1名）が参加した。受講後のアンケートでは、「自らの教育を振り返る機会となった。教育理念と方法が合致していない部分があったことに気付いたので、教育方法を改善していきたい」「どのような学びを提供するのかや、何のために授業をするかだけでなく、そもそもなぜ大学で教える必要があるのかまで考える機会があり、今後の授業や教育の基本的理念を意識するきっかけになった」等のコメントがあり好評だった。本研修は、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修得のためのプログラムも兼ねている。

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・ラーニングや学習評価、シラバス作成法、講義法等多岐にわたるプログラムを開講した。

愛媛大学が毎年対面及びeラーニングで開講している「学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法」では、今治明德短期大学において、eラーニングを複数人が一斉受講する初の試みを行い、学内研修会として計4回実施することで、多くの教員への参加を促すことができた。

（3）SD事業

① SDプログラムの体系的・段階的・継続的实施

「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）」は、レベルⅠ研修の過去5年間の受講者所属校を対象に昨年度実施したアンケート等を基に検討を行い、今年度から研修の構成や講義時間等を見直して実施した。この見直しにより、レベルⅠについては5月開催の新任職員研修と11月開催の研修の2回の受講で、レベルⅡ及びレベルⅢについては各1回の受講で、各レベルの全プログラムを修了することが可能となった。また、昼休憩の時間を情報交換の時間として位置づけ、レベルⅠでは、従来60分に設定していた休憩時間を90分に増やすことで受講者間の交流を促した。さらに、今年度から研修実施要項をチラシ形式に変更し、研修の内容や目的がより分かりやすく受講者に伝わるよう改善を行った。

これらを踏まえて実施した今年度の全4回の研修は、加盟校17校から合計160名（国立大学5校109名、公立大学1校7名、私立大学・短期大学7校33名、高等専門学校4校11名）の職員が参加

した。このうち、5月に徳島大学で開催した新任職員研修（レベルⅠ）は、四国地区の国公立大学等の新任職員が集まる研修で、四国4県の持ち回りで毎年実施している。本研修は、職員として必要な基礎知識の習得だけでなく、設置形態を越えた職員間の相互交流・関係づくりの場を提供することも目的としており、受講者から「情報交換の時間を多く設けていただけたため他大学の方々と交流することができた」とのコメントが多数あり、ネットワーク構築という面でのプログラム見直しの効果が如実に現れていた。なお、各レベルの研修報告を分析したところ、プログラムを体系的に受講することの成果が窺える感想がある一方で、これまで別プログラムとして実施していた複数プログラムを1つに統合したことによる課題も見えてきたため、講師間で振り返りを行い、次年度に向けて更なる改善を加えていく予定である。

また、一部プログラムにおいて受講者に事前課題を課したところ、当該プログラムの受講後の到達目標達成度が他のプログラムと比べて高くなる傾向が見られた。受講者からも「受講前に予習することで研修当日の講義での理解がより深まり、関心を持って聴くことができた」等の感想が多く寄せられ、事前課題をうまく活用することで学びの効果をより高めることができることが示唆された。

SPODフォーラムでは、「SD担当者研修―戦略的な人材育成をするために―」や「職員のためのスタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ」などの各種SDプログラムに加え、職務別能力開発研修として国際連携系や学務系など職務別のプログラムを提供することで、幅広いニーズに応えることができた。

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、将来、所属大学でのトップリーダーや高等教育界のリーダーとして大学等の経営を担うために必要な知識、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、今年度で9期目を迎えた。今期は初めて技術職員も受講生に加わり、8期生4名と9期生6名の計10名（国立大学3校5名、公立大学1校1名、私立大学・短期大学3校4名）で実施した。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おり、受講生には主体的・自主的に学ぶ姿勢が求められる。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、各自が企画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。今期で8期生4名が修了し、次年度には節目となる10期生を迎えることとなる。本ゼミナール修了生は58名となり、ゼミナールでの経験を活かし、責任あるポストに配属されて様々な業務の企画・実施を行ったり、SPODや学内外の研修講師を務めるだけでなく、積極的に「SPOD―スタッフ・ディベロップメント・コーディネーター（SPOD―SDC）」の資格を取得したりするなど、目覚ましい活躍をしている。

なお、本ゼミナールの一部講義については、高等教育の第一人者を講師に招いて開講しており、ゼミナール受講生以外も受講できるよう、SPOD加盟校の教職員にも開放している。今年度は延べ84名が開放講義に参加した。

③ 講師養成によるSDの継続的な実施

9月に愛媛大学で「職員のための講師養成講座」を開催した。本講座は、研修講師として必要な心構え、知識、技法を習得させることにより、将来のSPOD―SD講師として育成することを目的として、学内での研修で講師を務める可能性のある職員や将来SPOD―SD講師になる意欲のある職員を対象に実施している。

今年度は昨年度に引き続き、教員対象の「授業デザインワークショップ」と一部合同で3日間の日程で開催し、加盟校3校から4名（国立大学2校3名、高等専門学校1校1名）の参加があった。本講座は、説得力ある説明のポイントや話し方のレッスン等の要素も含まれており、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。受講者は、自身が設計したSD研修の模擬講義を最終日に行い、講師や他の受講者からのアドバイスを受けて、各自が今後の課題を見出すことができた。研修後の受講者からの報告書では、「研修講師を務める際に必要な心構えや知識、技能について講義及びワークを通して学ぶことができた」「講義や研修を行う上でのプログラムの組み立て方やプレゼンを行う講師側のマナーを習得できた」等のコメントがあった。なお、本講座は、次年度はSPODフォーラムのプログラムとして実

施する予定である。

今年度開講した「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ，Ⅱ）」、「SPODフォーラム2018」等の講師のうち20名が本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。先輩職員がSD研修の講師を担うことのメリットとしては、職員としての自身の経験を取り入れた研修をすることで、受講者が職場での適用イメージを想像しやすい点、そして受講者が講師をロールモデルとして捉え、自分の将来像を描きやすい点などが挙げられる。職員自らが講師となって次世代の職員を育成していくというサイクル確立に向け、引き続き講師養成に努めていく。

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-SDCについては、67ページに掲載している申合せに基づき、今年度新たに徳島大学から1名、聖カタリナ大学から1名、愛媛大学から4名の計6名を認定した。現在のSPOD-SDC資格認定者は、68ページに掲載のとおり合計25名となった。

SPODでは、各大学等のSDの自律（立）的運営を目指しており、各加盟校が「SDの義務化」に対応し、自校のSD事業を推進できるよう、SPOD-SDC資格取得者の輩出を積極的に支援している。今年度は、次世代リーダー養成ゼミナール修了生やSPOD-SDC資格取得候補者を対象に、資格取得に向けたフォローアップセミナーを愛媛大学で実施した。こうした取組が実を結び、徳島大学及び聖カタリナ大学から今回初めて資格認定者を輩出するなど、近年、資格認定者の所属機関が増えてきている。今後も、資格認定者輩出に向けた取組を継続的に実施していく。

（4）SPOD運営

昨年度末の総会で、四国地区に一部の学部等を置く大学についても当該学部等单位でSPODに加盟することができるようネットワーク規約が改正され、4月に岡山理科大学獣医学部及び人間環境大学松山看護学部の2校が新たにSPODへ加盟した。これに伴い、SPOD加盟校全34校で共同事業契約書の再締結を行った。

また、コア校のFD・SD担当者等が一堂に会し、教職協働でSPOD事業の実施、運営上の諸課題を検討するコア運営協議会を、今年度は7回（うち4回は遠隔会議システム、1回は書面会議にて実施）開催した。本協議会では、本事業の進捗状況の報告の他、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。協議会終了後には、各加盟校への情報提供として、協議会の議事概要や配付資料をSPODホームページに掲載している。なお、これまで各加盟校の詳細情報が含まれる資料等については掲載資料から割愛していたが、運営面での透明性を高めるため、今年度から、加盟校専用ページに原則として資料一式を掲載することとした。

さらに、コア校のFD・SD担当者それぞれで構成するFD専門部会を3回（うち1回は遠隔会議システムにて実施）、SD専門部会を4回（うち1回は遠隔会議システム、1回は書面会議にて実施）開催し、各事業の進捗状況や成果及び今後の課題等について意見交換を行った。徳島大学では、昨年度に引き続き徳島県内加盟校会議を開催し、情報共有や意見交換を行った。

3月には、各加盟校の代表者で構成する総会と、各加盟校のFD・SD各担当者が参加するFD・SD分科会を愛媛大学で実施し、総会での重要事項の審議に加え、事業の進捗状況や成果及び要望事項等について、加盟校全体で意見交換を行う予定である。

（5）事業評価委員会からの指摘事項に対する対応状況

SPODでは、ネットワーク規約第11条及び事業評価委員会要項に基づき、SPODの実施する事業に対して評価を行い、その改善に資することを目的として、事業評価委員会を設置している。

平成28年度までは、報告書等に基づく評価を行うための委員会を毎年対面で開催してきたが、平成28年度事業評価委員会からの指摘事項に対する対応として、平成29年度からSPOD事業評価の在り

方を見直した。その結果、各委員がより深くSPOD事業について把握できるよう、報告書等に基づく評価に加え、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年間の委員任期の初年度は、当該年度中に実施した視察や報告書等を基に書面による意見・評価を、委員任期の最終年度は、2年間の総括として対面開催の委員会で総合的な意見・評価をいただくこととした。

昨年度は、委員任期の初年度であったため、委員3名に、各委員の専門性を活かした個別の質問内容（①大学設置基準の一部改正に伴う『SDの義務化』など、国全体の教育政策動向を踏まえてSPODに期待すること、②SPOD設立当初からSPOD事業に関わった立場を踏まえた現在のSPODに対する客観的な視点での意見、③SPODフォーラム2017の視察を踏まえたSPODに対する全体的な意見）による評価を書面により依頼した。評価結果として、SPODが地域間大学連携のモデルになる取組である等、総じて高い評価をいただいたことに加え、今後の取組を推進する上での課題やSPODに期待すること等についての様々な意見・評価が得られた。

各委員からいただいた意見については、今年度までに実施したり、次年度の計画に組み込んだりするなどして概ね対応することができた。特にプログラムに関する意見は、SPODフォーラムを始めとする各種研修プログラムに取り入れ、より充実した内容での実施となった。さらに今年度は、委員からの提案を基に、SPODフォーラム2018の事後アンケートを多様な観点から新たに分析したことで、SPODフォーラムの活用のされ方や今後の方向性等についての示唆が得られた。こうした分析とプログラムの充実により、SPOD将来構想の長期的方針で掲げる「SPODフォーラムを国内最高の教職員研修の機会にする」の実質化に向けて道筋をつけることができた。

今後の課題としては、主に広報活動の拡充やTP活用の促進などが挙げられる。SPODでは、今後進めていく広報活動の方向性を「学術的アプローチ」と「社会的アプローチ」の2面から考えることとした。

「学術的アプローチ」としては、学会発表等による研究成果の発信、そして、「社会的アプローチ」としては、「入口」（受験生・高校教員向け／入試面）と「出口」（企業・産業界向け／就職面）両面に向けての発信である。SPODを活用して教職員の能力開発に取り組んでいることは、入試・就職双方でアピール材料となるため、各加盟校の広報活動に取り入れられるよう、SPODとして働きかけを行うなどして、SPOD全体で広報に取り組むこととしたい。

なお、委員任期の最終年度にあたる今年度は、3月に対面による事業評価委員会を開催し、総合的な意見・評価をいただく予定である。事業評価委員会の詳細な対応については、104～109ページに掲載する。

おわりに

上述のように、平成30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。設立10周年を迎え、SPODの各事業ともSPOD将来構想長期的方針の実現に向けて順調に推移している。特に今年度は、平成30年7月豪雨や台風の影響により、プログラムの延期等の柔軟な対応が求められる場面があった。その経験を基に不測の事態発生時の取扱いについて検討することができたことは、SPOD事業継続に向けた大きな成果と考えられる。今後も、事業評価委員会やSPOD加盟校の意見、各種アンケート結果、さらには教育施策の動向など、幅広い視点を取り入れながら、SPOD加盟校教職員にとってSPODがより有益なものとなるよう改善に努めていく。

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越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30年度活動実績

(1) SPOD共通事業

① SPODフォーラム

日 時：平成30年8月29日（水）～31日（金）
場 所：香川大学幸町北キャンパス
主 催：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）
全体テーマ：「教職員のミニマムエッセンシャルズを考える」
参 加 費：SPOD加盟校の教職員 無料
SPOD加盟校以外の教職員 10,000円
参 加 者 数：463名（延べ1,590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越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、その場での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月に香川大学において「SPODフォーラム2018」を開催した。今回で10回目という節目の本フォーラムを香川大学で迎え、3日間の日程で、ポスターセッションに加え、全40講座のプログラムを開講した。本フォーラムでは、全体テーマに「教職員のミニマムエッセンシャルズを考える」を掲げ、過去のアンケートに寄せられた参加者からの要望や時代のニーズ等を考慮しつつ、テーマに関連したプログラムを始めとした多種多様なプログラムを提供し、参加者それぞれの立場ごとに自身が何を身につければよいのかを考える契機とした。

シンポジウムでは、「大学教職員に今、何が求められるのか」をテーマに講演及びディスカッションを行った。まず、シンポジスト2名が、SDが義務化された状況下で大学教職員に求められる新たな資質について、各々の多岐に渡る経験を基に講演を行った。続いて、指定討論者（SPOD企画・実施統括者）が、本シンポジウムの核となる問いを踏まえつつ、SPOD事業の10年間を振り返った。その後、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、「大学教育の現状を知り、視野を広げることができた」「大学として揺るがない理念のもと改革を進めていくことの重要性について改めて認識する機会となった」「学生に求められる力、そしてその学生を育成する大学に求められる役割を今一度掘り下げ、考えていきたい」等のコメントがあった。

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た「トップリーダーセミナー」は、これまでよりもコマ数を増やし、2名の講師による2コマ連続開講とした。1コマ目の「管理職のための、新たな入試・学生募集・高大接続を考えるセミナー」では、これからの大学入試、学生募集、高大接続の存り方について、「成長」をキーワードにいくつかの事例を解説しつつ、受講者が自校の方向性を考える上でのヒントを提供した。受講者からは、「小手先の入試改革とならないためには、何を目標として掲げ、どこに

注力する必要があるのか、まさに『事実から出発』した改革のお話が伺えたことが有意義だった」
「自校への入試制度への反省と改善の方向性に気付くことができた」等のコメントがあった。2
コマ目の「大学アイデンティティの共有と教員・職員の役割ー大学を考え、自校を知り、ミッションを実現するー」では、FD・SDの歴史や課題、そして大学の将来のために教員と職員それぞれが大切にすべきことは何かなどについて、講師の長年にわたる教育経験を基にした示唆から、受講者に熟考を促した。受講者からは、「FD・SDの定義や大学の歴史を知ることによって業務の本質的な理解につながるということが分かった」「誠実に学生・大学の役割という大きなテーマに向き合ってこられた大学の足跡の一部を知ることができた」等のコメントがあった。



初日のプログラム終了後には、今回で4回目となるポスターセッションを実施した。加盟校内外から16組（うち発表代表者の所属が加盟校7、加盟校外9）の取組発表があり、ポスターセッションを通じて各校のFD・SDの取組に関する活発な意見交換が行われた。また、参加者による投票及び審査員による審査を行い、4組に「優秀ポスター賞」を授与した。

本フォーラムには全国各地からの参加があり、参加者は463名（延べ1,590名）に上った。加盟校外からの参加者も近年増えており、今年度は4割が加盟校外参加者であった。香川大学開催ということもあり、加盟校外では関西方面からの参加者が特に多かった。フォーラム終了3週間後からWeb回答形式で実施した事後全体アンケートでは、回答者の97.6%から「満足」の評価を得るとともに、知識やスキルの習得及びそれらの現場での活用、意識改革、人脈づくり等の各項目で、肯定的回答が8割を超える好結果となった。さらに今年度は、加盟校内外別、設置者別及び規模別にアンケート結果を比較した。加盟校内外別では、加盟校外参加者の方が、全体的に肯定的回答者の割合が高く、全体的な満足度も高い傾向にあることが分かった。加盟校外では、特に意欲の高い方が積極的にフォーラムに参加している傾向が見られ、こうした意欲の高い加盟校外参加者の存在は、学びの効果や意欲を高める等、加盟校内参加者にもより良い影響を与えるものと期待できる。また、設置者別においては、国公立よりも私立の方が全体的に肯定的回答者の割合が高く、規模別では、規模が大きくなるほど全体的な満足度は高く、逆に意識改革については規模が小さくなるほど肯定的回答が高い傾向にあることが分かった。

なお、事後全体アンケートではSPODフォーラムへの要望についても同時に調査しており、本アンケート結果及び要望への対応については、32～47ページに掲載している。

本フォーラムは、開催校の香川大学とSPOD事務局（愛媛大学）が連携・協力して入念に準備を行った。当日は、香川県内各加盟校を始め、多くの教職員が設置形態を越えて運営に携わるとともに、大規模イベントを運営するためのノウハウの伝達や教職員の交流の場としても大いに活用された。

今回の「SPODフォーラム2019」は、3年ぶりに愛媛大学で開催し、SPODホームページのSPODフォーラムに関するページをより分かりやすい形に見直す予定である。



SPODフォーラム2018受講者数(プログラム別)

日時	番号	プログラム名	講師	定員	受講者数	教員	職員	①SPOD内	②SPOD外
8/29 1時限	2901A	学生の学びを促すシラバスの書き方	葛城浩一	55	23	22	1	8	15
	2901B	グループワークで学ぶ自校の歴史-「香川大学検定」を例に-	山本珠美	55	10	7	3	2	8
	2901C	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	50	28	26	2	11	17
	2901D	大学職員の基礎力を考える	織田隆司	48	46	0	46	17	29
	2901E	自発的な発言を促すアクティブラーニングのやりかた-初歩のロジカル思考演習-	山中隆史	30	28	25	3	13	15
	2901F	職員のためのSP作成ワークショップ	重松映美, 清水栄子	24	21	0	21	5	16
8/29 2時限	2902A	基礎から学ぶ学習評価法	佐藤慶太	55	47	43	4	15	32
	2902B	今さら聞けないICT利用による教育の意義と方法	林敏浩	55	53	34	19	22	31
	2902C	大人数講義のコツ	小林直人	55	32	24	8	12	20
	2902D	図書館員のためのアジア諸国情報の調べ方-留学生に対する図書館利用支援-	廣田美和, 玉岡兼治 三浦さゆり	30	12	0	12	9	3
	2902E	若手職員のためのキャリア形成入門	藤巻晃	30	32	0	32	14	18
	2902F	SD担当者研修-戦略的な人材育成をするために-	吉田一恵, 久保秀二	20	18	0	18	3	15
8/29 3時限	2903A	学生参加型授業の技法	西本佳代	32	28	27	1	13	15
	2903B	学生のためのキャリア形成支援	岡靖子	55	45	26	19	16	29
	2903C	教職協働で学習支援に取り組む-理想と現実のギャップを埋めよう-	清水栄子	50	27	17	10	4	23
	2903D	大学職員のためのフィードバック入門	俣野秀典	50	43	10	33	17	26
	2903E	若手職員に知ってもらいたい『報・連・相』のコツ-もっと良くなる職場内コミュニケーション-	宮内卓也, 井村公一 大塚陽介	30	30	0	30	17	13
8/30 1時限	3001A	シラバス・授業を改善しよう!	葛城浩一, 佐藤慶太 西本佳代	24	8	8	0	4	4
	3001B	大人数でも進度を落とさずアクティブラーニング-TBLと言う反転授業のやりかた-	立川明	72	62	61	1	32	30
	3001C	学生・若手職員のミニマム・エッセンシャルズを考えよう!-成長を促す振り返りにむけて-	塩崎俊彦	55	34	5	29	5	29
	3001D	教学IRデータを適切に取り扱うために-組織または個人でできることを考える-	竹中喜一	50	49	15	34	13	36
	3001E	トップリーダーセミナー「管理職のための、新たな入試・学生募集・高大接続を考えるセミナー」	福島一政	30→50	50	20	30	29	21
	3001F	理工系講義形式授業における1回の授業デザイン	榊原暢久, 吉田 博	30	9	9	0	1	8
8/30 2時限	3002B	初年次教育におけるシナリオ型PBLの実践	吉田香奈	55	51	41	10	26	25
	3002C	中堅教員のための研究指導講座(大学生の卒論作成を支援する方法)	近田政博	55	39	38	1	13	26
	3002D	人材育成のための人事評価-評価からパフォーマンス・マネジメントへ-	阿部光伸	50	48	4	44	7	41
	3002E	トップリーダーセミナー「大学アイデンティティーの共有と教員・職員の役割-大学を考え、自校を知り、ミッションを実現する-」	寺崎昌男	30→50	51	16	35	32	19
	3002F	教職課程事務担当者の基礎力講座-教職課程事務の学び方と知識の活用方法-	小野勝士	30	26	3	23	13	13
8/30 3時限	3003G	シンポジウム「大学教職員に今、何が求められるのか」	金子元久, 山口裕之 小林直人	300	310	149	161	165	145
8/31 1時限	3101A	授業内グループワークへの参加意欲を高めるためのアイデア	村田晋也	55	33	31	2	14	19
	3101B	障害学生の支援について	小方朋子	55	38	15	23	17	21
	3101C	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは?	岩中貴裕	55	36	33	3	15	21
	3101D	職員のための「前向きな職場づくり」実践-個の力・組織の力を活かす-	宮林常崇	50	41	1	40	18	23
	3101E	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	30	29	2	27	6	23
	3101F	FD担当者研修-問題解決のためのFDを設計する-	中井俊樹, 西野毅朗	30	30	20	10	12	18
8/31 2時限	3102A	ルーブリック評価入門-考える、つくる、活用する-	俣野秀典	50	37	30	7	11	26
	3102B	大学教職員のための留学生受入実践:最初の1ヶ月	バージン・ルース, 高橋志野	55	30	5	25	9	21
	3102C	グラフィックシラバスを書こう	宮田政徳	55	9	9	0	3	6
	3102D	5年後のなりたい自分像のために-何から始めますか?-	各務正, 野口里美	20	20	3	17	13	7
	3102E	ケースメソッドを活用した能力開発(SPODフォーラム2016優秀ポスター賞受賞取組)	上畠洋佑, 松村典彦	30	24	5	19	4	20
合計				1930	1587	784	803	660	927

※ポスターセッションのみ参加(プログラム受講なし)の3名(教員1名,学生・大学院生2名)を含め、8/29~31延べ参加者数1590名

SPODフォーラム2018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: 香川大学幸町北キャンパス OLIVE SQUARE 2階 多目的ホール

投票期間: 平成30年8月29日(水) 17:40～平成30年8月30日(木) 13:00

表彰式: 平成30年8月30日(木) 情報交換会時

ポスター 番号	テーマ	発表代表者			SPOD 加盟校	共同発表者 氏名(所属)
		氏名	所属			
3	質保証のための 卒業生インタビュー調査	塩崎 俊彦	高知大学 大学教育創造センター	○	小島 郷子(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) 杉田 郁代(高知大学 大学教育創造センター) 高畑 貴志(高知大学 大学教育創造センター) 黒田 さやか(高知大学 学務課)	
6	小学校教諭経験を生かした 大学でのAL実践基礎づくり	宮崎 大樹	高知学園短期大学 幼児保育学科	○		
7	初年次リーダーシップ科目による 学び合いの風土作り	佐伯 勇	甲南女子大学 人間科学部			
11	日本の大学におけるStaff Developmentの 論点と課題	竹中 喜一	愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室	○	上島 洋佑(愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室) 清水 栄子(愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室) 中井 俊樹(愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室)	

SPODフォーラム2018ポスターセッション取組一覧

日時: 平成30年8月29日(水) 17:40～19:00

場所: 香川大学幸町北キャンパス OLIVE SQUARE 2階 多目的ホール

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	氏名(所属)
1	コンピテンシーの気づきを促す 自己評価の可視化	松本 高志	阿南工業高等専門学校 創造技術工学科	○	小松 実(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) 山田 耕太郎(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)
2	学生と育てるLMS ～CHUKYO MaNaBo活用推進の成果と課題～	満田 清恵	中京大学 学術情報システム部情報システム課		森 純菜(中京大学 学術情報システム部情報センター) 東 玲名(中京大学 学術情報システム部情報センター)
3	質保証のための 卒業生インタビュー調査	塩崎 俊彦	高知大学 大学教育創造センター	○	小島 郷子(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) 杉田 郁代(高知大学 大学教育創造センター) 高畑 貴志(高知大学 大学教育創造センター) 黒田 さやか(高知大学 学務課)
4	評価・IR担当者に必要な 知識・スキルを考える	嵩田 敏行	茨城大学 全学教育機構		橋本 智也(四天王寺大学 IR・戦略統合センター／教育学部)
5	理工系分野における FDプログラム開発の展開ver4.0	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		吉田 博(徳島大学 総合教育センター)
6	小学校教諭経験を生かした 大学でのAL実践基礎づくり	宮崎 大樹	高知学園短期大学 幼児保育学科	○	
7	初年次リーダーシップ科目による 学び合いの風土作り	佐伯 勇	甲南女子大学 人間科学部		
8	組織の安定運営を支える「優しい」SD ー若手職員育成の課題解決への示唆ー	松村 典彦	金沢大学 スーパーグローバル大学企画・推 進室・ 国際部留学企画課留学推進係		上畠 洋佑(愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室)
9	講義のアクティブラーニング(AL)度を 可視化する指標(BAL)を活用した、 全学的なAL推進の試み	中嶋 克成	徳山大学 福祉情報学部		寺田 篤史(徳山大学 経済学部) 河田 正樹(徳山大学 経済学部長) 岡野 啓介(徳山大学 学長)
10	看護教員と教育開発者による 初年次導入科目設計と評価	中島 正世	神奈川工科大学 看護学部看護学科		伊藤 勝久(神奈川工科大学 教育開発センター) 鈴木 慶孝(神奈川工科大学 非常勤講師)
11	日本の大学におけるStaff Developmentの 論点と課題	竹中 喜一	愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室	○	上畠 洋佑(愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室) 清水 栄子(愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室) 中井 俊樹(愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室)
12	学習支援担当者に求められる能力・スキルと はー米国専門職団体を事例としてー	清水 栄子	愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室	○	岸岡 奈津子(立命館大学 学生部OIG学生オフィス) 山崎 その(京都外国語大学 総合企画室) 中井 俊樹(愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室)
13	新入生を対象にした 大学に対する価値観に関する調査 ー徳島大学SIH道場の改善にむけてー	上田 勇仁	徳島大学 総合教育センター	○	塩川奈々美(徳島大学 総合教育センター)
14	ミクロレベルのFDから 教育の質保証へとつなげる試み	Mazur Michal	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)
15	FDer!による授業公開と 「教・職・学」ピアレビュー	三苫 好治	県立広島大学 生命環境学部		
16	中四国高専による 共通シラバス作成およびビデオ教材開発	衣笠 巧	新居浜工業高等専門学校	○	西井 靖博(新居浜工業高等専門学校) 土居 俊房(高知工業高等専門学校) 長山 和史(高知工業高等専門学校) 青木 薫(米子工業高等専門学校) 藤井 貴敏(米子工業高等専門学校) 中野 陽一(宇部工業高等専門学校) 杉本 憲司(宇部工業高等専門学校)