

# SPODフォーラム2018

## フォトアルバム



2901A 学生の学びを促すシラバスの書き方



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-



2901C 反転授業をやってみよう  
-橋本メソッドの実践から-



2901D 大学職員の基礎力を考える



2901F 職員のための SP 作成ワークショップ



2902A 基礎から学ぶ学習評価法



2902B 今さら聞けない ICT 利用による  
教育の意義と方法



2902C 大人数講義のコツ



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-



2902E 若手職員のための  
キャリア形成入門



2902F SD 担当者研修  
-戦略的な人材育成をするために-



2903A 学生参加型授業の技法



2903B 学生のためのキャリア形成支援



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-



2903D 大学職員のための  
フィードバック入門



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-



3001A シラバス・授業を改善しよう！



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-



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-



3001D 数学 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-



3001E【トッリーダーセミナー】  
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



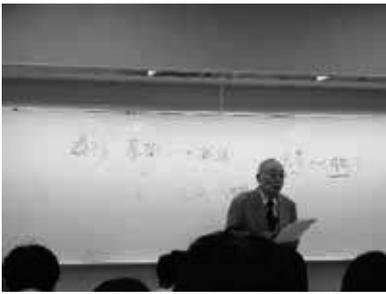
3001F 理工系講義形式授業における  
1回の授業デザイン



3002B 初年次教育における  
シナリオ型 PBL の実践



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)



3002E 【トップリーダーセミナー】  
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-



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-



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



3101B 障害学生の支援について



3101C 学生の学ぶ意欲を引き出す  
授業とは？



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-



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-



3101F FD 担当者研修  
-問題解決のためのFDを設計する-



3102A ルーブリック評価入門  
-考える、つくる、活用する-



3102B 大学教職員のための留学生受入実践  
：最初の1ヵ月



3102C グラフィックシラバスを書く



3102D 5年後のなりたい自分像のために  
-何から始めますか？-



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)



ポスターセッション

## シンポジウム「大学教職員に今、何が求められるのか」



ご来場いただきありがとうございました

## 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、コア校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。

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27日(金)	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	徳島工業短期大学	SPOD全加盟校	高知大学	塩崎	20	0	20	2	0
5月16日(水)	教職員のための危機管理	高知県立大学(高知県立大学法人)	SPOD全加盟校	愛媛大学	吉田(一)	90	32	122	1	1
6月5日(火)	発達障がいのある学生にもわかりやすい授業づくり	高知学園短期大学	SPOD全加盟校	高知大学	立川	65	0	65	1	0
6月8日(金)	事例から考えるハラスメント	弓削商船高等専門学校	学内	愛媛大学	吉田(一)	25	0	25	1	0
6月11日(月)	リーダーシップ入門	阿南工業高等専門学校	学内	愛媛大学	村田	19	0	19	1	0
6月18日(月)	教学IR入門	香川大学	学内	愛媛大学	清水	18	0	18	1	0
6月21日(木)	クレーム対応実践	松山東雲女子大学・松山東雲短期大学	学内	愛媛大学	吉田(一)	70	0	70	1	0
6月21日(木)	障がいをもつ学生の理解と支援	今治明德短期大学	学内	愛媛大学	野本	27	0	27	1	0
6月26日(火)	教職員のための危機管理	徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部	学内	愛媛大学	吉田(一)	77	0	77	1	0
6月27日(水)	現代学生の理解と関わり方	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	野本	73	0	73	1	0
7月5日(木)	アクティブラーニング実践(成功のためのアイスブレイキング)	松山大学・松山短期大学	SPOD全加盟校	高知大学	塩崎	38	0	38	1	0
7月27日(金)	後輩の成長を促すコーチング	鳴門教育大学	SPOD全加盟校	愛媛大学	清水	23	0	23	2	0
7月31日(火)	クレーム対応実践	香川短期大学	SPOD全加盟校	愛媛大学	吉田(一)	44	0	44	1	0
8月8日(水)	現代学生の理解と関わり方	四国大学・四国大学短期大学部	学内	愛媛大学	野本	132	0	132	2	0
8月23日(木)	事例から考えるハラスメント	高松大学・高松短期大学	学内	愛媛大学	吉田(一)	67	0	67	1	0
9月10日(月)	学生の主体性を促す学習支援	人間環境大学松山看護学部	学内	愛媛大学	竹中	25	0	25	1	0
9月11日(火)	高専教育スキルの共有と伝承ー私たちは、いかに学生を育むのかー	香川県立保健医療大学	SPOD全加盟校	阿南高専	坪井	35	0	35	1	0
9月18日(火)	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	環太平洋大学短期大学部	学内	愛媛大学	仲道	9	0	9	1	0
9月21日(金)	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	高知工業高等専門学校	SPOD全加盟校	香川大学	西本	25	0	25	1	0
11月15日(木)	高等教育機関の職員に必要な能力と専門性	高知大学	SPOD全加盟校	愛媛大学	吉田(一)	23	0	23	3	0
11月16日(金)	タイムマネジメント入門	徳島大学	SPOD全加盟校	愛媛大学	久保	25	0	25	6	0
11月28日(水)	アクティブ・ラーニング実践(成功のためのアイスブレイキング)	新居浜工業高等専門学校	学内	徳島大学	吉田(博)	23	0	23	1	0
11月30日(金)	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)の開発と一貫性構築手法	岡山理科大学獣医学部	学内	愛媛大学	小林(直)	44	0	44	1	0
12月21日(金)	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	愛媛県立医療技術大学	学内	愛媛大学	仲道	35	0	35	1	0
	合 計					1,032	32	1,064	34	1

### 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。

# 愛媛大学の SD 事業はなぜ継承できているのか？

上島 洋佑 (愛媛大学)

吉田 一恵 (愛媛大学)

## 1. はじめに

スタッフ・ディベロップメント (以下「SD」) は平成 29 年度から大学設置基準により義務化されたが、SD に関する業務の責任や管轄を巡るセクショナリズムの弊害や組織間の軋轢が生まれることにより、各大学から葛藤や困惑、悲嘆の声を聞くことは少なくない。

このような背景のもと、愛媛大学では平成 20 年から人事課 (管理部門)、教育企画課 (教学部門)、教育企画室 (教員組織) が“職職協働”と“教職協働”し、全国に向けた組織的な SD に関する研修等を生み出し、発展し継続させている。学外からは順風満帆に見えるかもしれないこのプロセスは、他大学と同様に決して平坦なものではなく、不定期かつ断続的に起こる自組織の現状や社会的背景を踏まえた課題を組織として克服し結実したものである。本発表では、愛媛大学の SD に関する取り組みを組織としてどのように継承してきたのかについて分析した結果を報告する。

## 2. 愛媛大学における SD の現状整理と研究目的

義務化にあたって SD は、各大学等が自ら企画・運営する研修だけでなく、大学関連団体等が実施する研修に職員が参加することも認められている。愛媛大学でも学内の職員向けに組織的に実施する SD と、学外向けに実施する SD に関する事業 (以下「SD 事業」) が存在している。

愛媛大学における SD 事業は、文部科学大臣認定の教育関係共同利用拠点事業「全国の高等教育機関の組織力向上のための“教職員能力開発拠点”」 (以下「拠点事業」) と、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク事業 (以下「SPOD 事業」) である。これらは、四国エリアだけでなく全国の大学に向けて SD の機会を提供している。特に SPOD 事業は、2008 年度に文部科学省戦略的大学連携支援事業として採択された後、現在までに提供したプログラムへの参加人数は 2 万人を超えている<sup>1</sup>。

本研究では特に SPOD 事業に着目し、これに関する業務を過去経験した、もしくは現在担当している職員 4 名にインタビューを行い、愛媛大学の SD 事業が 10 年間に渡り、なぜ、どのように継承されているのか明らかにすることを目的とする。

## 3. 先行研究

本研究のテーマである事業の継承に関する先行研究は、2 つの観点から整理することができるものと考えられる。第 1 にマニュアルと引き継ぎである。国立大学法人では業務方法書を作成し文部科学大臣の認可を受けなければならない。愛媛大学の業務方法書では、「法人は、業務の適正かつ効率的な実施にあたり必要とされるマニュアルの整備及び効率的な業務運営を可能とするための情報システムの整備を行うものとする」と記載されている。このように、マニュアルを整備することにより、組織における業務の効率化や人材育成につながり、なおかつマニュアルを引き継ぎ時に活用することにより、業務に関する情報や知識が継承されるという考え方が 1 つある。

第 2 にオーラル・ヒストリー (口述記録) である。長谷川 (2017) は、行政機関を対象に、異動に伴う前任者と後任者の知識ギャップを埋める方法として、オーラル・ヒストリーが有効かどうかを検証した結果、有効な手段である可能性が見出されたと論じている。この点を踏まえると、組織の事業

---

<sup>1</sup> 拠点事業ならびに SPOD 事業には SD だけでなく FD に関するプログラムも含まれている。

継承には、業務内容やそのプロセスを記述したマニュアルだけでなく、前任者の業務に向かう考えや、その考えに至った背景を伝えることのできる引き継ぎ情報であるオーラル・ヒストリー（口述記録）も重要であるものと考えられる。

#### 4. 研究方法

本研究では特に SPOD 事業における SD 事業に関する業務を過去経験もしくは現在担当している職員 4 名にインタビューを行う。この 4 名は、部長経験者 A、課長級職員 B、係長級職員 C、一般職員 D である（役職は 2018 年 7 月 16 日時点）。対象者 4 名には研究協力の承諾をとった後に、IC レコーダーで音声記録を取り、インタビュアーはインタビューメモを作成した。なお、本要旨集の提出段階（2018 年 7 月 16 日時点）では、部長経験者 A のインタビューのみ実施済である。インタビュー結果は、TEA（複線径路等至性アプローチ）を用いて分析を行う。

#### 5. 結果と考察

部長経験者 A のインタビューについて分析した結果を図 1 に示す。A が SD 事業に携わる中での継承に関する重要な事柄は 2 つあった。1 つは人事課長として SD 事業を担当した時の人事課の現状等を踏まえた SD 事業業務への葛藤である。ここでは、前任の人事課長から引き継いだ SD 事業の良さを自ら経験し認識しながらも、当時の社会的な人事制度改正への対応に伴う繁忙があり、その現状の中で人事課業務の優先順位を考えた際に、他大学の SD も担うことへの疑問を抱き葛藤していた。

2 つ目は、SD 事業の所管部署が人事課から教育学生支援部に代わった際の人事異動である。自らも人事課長から教育学生支援部長に異動昇進する際に、人事課から SD 事業担当者を教育学生支援部に配置することを要求し、それが叶ったことである。これら分析結果を考察すると、A の経験において事業の継承に必要であったことは、SD 事業責任者として持つべき責任感、部下に対する信頼感、また A

のインタビューから読み取れた「真面目さ」、そして前任者の思いを継承するという決意である。さらに教育学生支援部に SD 事業業務が継承される際にも経験者を配置させるといった先読みとそれに伴う交渉する力も必要であることが明らかとなった。当日の発表では、残り 3 名のインタビュー調査の分析結果を踏まえた全体の研究結果について明らかにする。

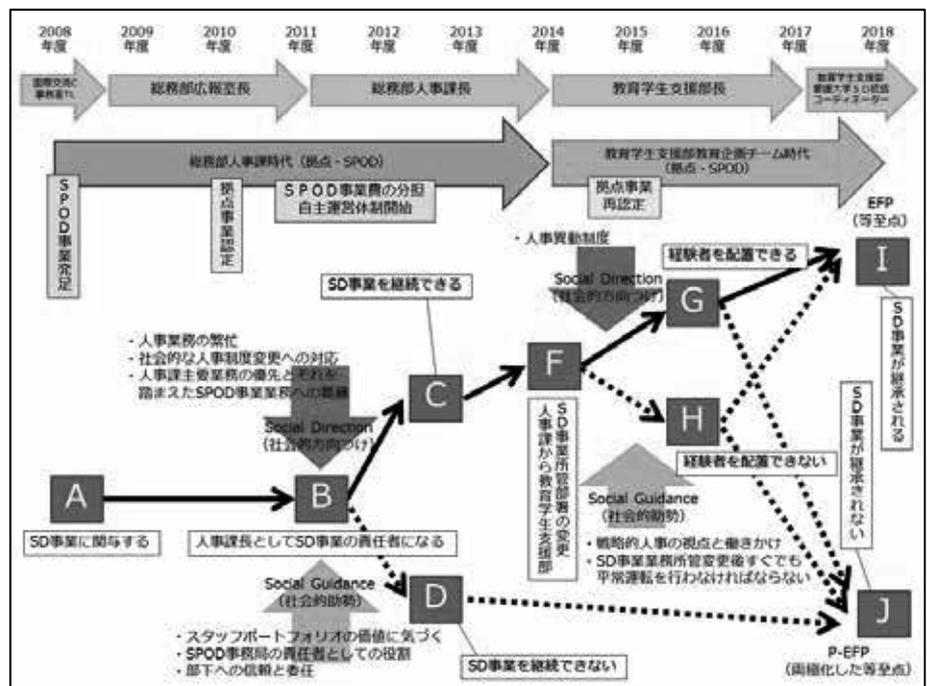


図 1 部長経験者 A の TEM 図

#### 参考文献

長谷川光一, 2017, 「行政組織の人事異動がもたらす知識ギャップとオーラル・ヒストリーの知識伝承可能性」, 『研究・イノベーション学会 年次学術大会講演要旨集』, 32, 709-712.  
 安田裕子・滑田明暢・福田茉莉・サトウタツヤ編, 2015, 『ワードマップ TEA 実践編 複線径路等至性アプローチを活用する』新曜社

#### 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」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の方針については、各項目ともに順調に実施できており、今年度は、中期の方針を踏まえつつ、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。次回の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（58ページ参照）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。

#### SPODの将来構想

平成28年3月24日  
ネットワーク総会決定

#### 長期的方針 ※～平成35年度

1. SPODという名称は継続的に使用する  
能力開発の地域ネットワークのリーダーとしてプレゼンスを高めていく
2. SPODフォーラムを国内最高の教職員研修の機会にする  
既存のFD・SDプログラムをフォーラムに集約する  
ポスターセッションなどの相互研修機能を強化する
3. SDの取り組みを発展させる  
SD義務化などの政策へ対応する  
SDのプログラムおよび教材を開発する  
講師派遣事業を行う
4. FDの取り組みは焦点化して取り組む  
SPODフォーラムにおいて多様なFDを提供する  
各加盟校でのFD担当者の養成を支援する  
加盟校で実施するプログラムを公開する
5. 持続可能なSPODの組織体制を構築する  
各加盟校のFD、SD戦略に組み込む  
長期的にSPODフォーラムの開催校を確定する  
安定的な財政基盤を維持する

中期的方針（リーフレット改訂を含む） ※～平成29年度

FD・SD共通

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

FD

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

SD

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

S-1 SDプログラムの体系的・段階的・継続的实施

- (a) 大学人・社会人としての基礎力養成プログラムの実施  
職務遂行力（テクニカルスキル）、人間力（ヒューマンスキル）、管理・運営力（マネジメントスキル）等を養成するプログラム
- (b) 職務別能力養成プログラムの実施  
学務系職員、社会連携系職員、国際連携系職員等に必要な能力を養成するプログラム

S-2 次世代リーダー養成プログラムの実施

次代のトップリーダーとして大学等の経営を担うために必要な「理論」「技能」「態度」を段階的に学び・修得する140時間を超える総合研修プログラム

S-3 SD講師養成によるSPOD-SDの継続的な実施

自律（立）的運営を目指し、SPOD-SDプログラムにより知識・技能・態度を身につけた職員自らが、次のSPOD-SDプログラムの講師となるサイクルの確立

S-4 SPOD-SDCの輩出

自大学のSD活動を振り返り、強みと課題を理解したうえで、新しい情報や他者からの助言を参考に課題の解決策を見出せるSDの実践的指導者（SDコーディネーター／SDC）の養成

## ⑤ 情報提供サービス

SPODでは、活動内容やその成果の周知のため「研修プログラムガイド」「活動報告書」「ホームページ更新・管理、メールマガジンの発行」等を中心に情報提供を行っている。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（53ページ参照）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—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）—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－問題解決のためのFDを設計する－」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。



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31日(金)	FD担当者研修 ※SPODフォーラムで実施	香川大学	30	0	30	23	100

### 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。

