

#### (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。

平成30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30年 4月24日（火） ～5月8日（火）	第1回SPODネットワークコア運営協議会（書面会議）
5月24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23日（月）	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29日（月）	第4回SPODネットワークコア運営協議会（遠隔会議）（会場：各コア校）
10月29日（月）	第1回T-SPOD会議（会場：徳島大学）
11月27日（火）	第5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）
12月19日（水） ～1月7日（月）	第4回SPOD SD専門部会（書面会議）
平成31年 1月16日（水）	第6回SPODネットワークコア運営協議会（遠隔会議）（会場：各コア校）
2月19日（火）	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）
3月28日（木）	平成30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）

【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	111
③参加校数(実数)	4	122
④満足度	5	101

  

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	109
②参加者数(定員・加盟校教職員数)	5	132
③参加校数(延べ・実数)	5	103
④満足度	5	102

- 1-3)FD・SDに関する調査・研究
- 1-4)SPOD将来構想ワーキンググループ
  - ・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
- 1-5)情報提供サービス

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	4	103
PDF資料等ダウンロード数	5	97

※H30.4.1～H31.2.28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	150
③参加校数(延べ・実数)	1	800
④満足度	5	105

※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)	2	109
③参加校数(延べ・実数)	4	95
④満足度	5	103

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	1	50
②参加者数(定員・加盟校教職員数)	1	129
③参加校数(延べ・実数)	1	50
④満足度	5	92

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	5	79
②参加者数(定員・加盟校教職員数)	1	67
③参加校数(延べ・実数)	5	119
④満足度	5	133

(実施予定2)

3. SD事業

3-1)企業・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)	4	94
③参加校数(延べ・実数)	5	98
④満足度	5	101

  

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	125
②参加者数(定員・加盟校職員数)	5	139
③参加校数(延べ・実数)	5	123
④満足度	5	100

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	100
②参加者数(定員・加盟校職員数)	1	80
③参加校数(延べ・実数)	1	75
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	200
②参加者数(定員・加盟校職員数)	1	42
③参加校数(延べ・実数)	1	29
④満足度	5	109

  

3-5)SPOD-SDCの輩出	達成度 (5段階)	前年度比(%)
新規認定者数	5	300

※認定者 合計25名(H31.2.28時点)

4. SPOD運営

- 4-1)各種会議の実施
  - ・総会
  - ・ネットワーキング運営協議会
  - ・事業評価委員会
  - ・監査
  - ・その他 FD、SD分科会
- SPOD加盟校員内会議

(注の裏方) ※詳細な数値は別冊参照

番号	目標値	実績	単位	達成度 (5段階)	達成率 (%)	前年度比 (%)
①	① 連携支援プログラム数	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	%			

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

実績  
H30年度 達成率  
H29年度 達成率

※1:平成30年度学校基本調査(H30.5.1現在)の常勤教職員

1. SPOD共通事業

Table with 4 columns: 指標, 1-1)SPODラーニングの実績, 参考平成28年度, 参考平成29年度, 参考平成30年度. Rows include ①プログラム数, ②参加者数(定員数), ③参加校数(延べ数), ④満足度.

Table with 4 columns: 指標, 1-2)SPOD内閣推進の実績, 参考平成28年度, 参考平成29年度, 参考平成30年度. Rows include ①プログラム数, ②参加者数(定員数), ③参加校数(延べ数), ④満足度.

Table with 4 columns: 指標, SPODホームページ, 参考平成28年度, 参考平成29年度, 参考平成30年度. Rows include トップページ毎閲覧数, PDF資料等ダウンロード数.

3. SD事業

Table with 4 columns: 指標, 3-1)大学・社会人としての基礎養成プログラムの実績, 参考平成28年度, 参考平成29年度, 参考平成30年度. Rows include ①プログラム数, ②参加者数(定員数), ③参加校数(延べ数), ④満足度.

Table with 4 columns: 指標, 3-2)市民リーダー養成プログラムの実績, 参考平成28年度, 参考平成29年度, 参考平成30年度. Rows include ①プログラム数, ②参加者数(定員数), ③参加校数(延べ数), ④満足度.

Table with 4 columns: 指標, 3-3)職員のための基礎養成プログラムの実績, 参考平成28年度, 参考平成29年度, 参考平成30年度. Rows include ①プログラム数, ②参加者数(定員数), ③参加校数(延べ数), ④満足度.

Table with 4 columns: 指標, 3-4)生涯学習プログラムの実績, 参考平成28年度, 参考平成29年度, 参考平成30年度. Rows include ①プログラム数, ②参加者数(定員数), ③参加校数(延べ数), ④満足度.

Table with 4 columns: 指標, 3-5)SPOD-SDOの輩出, 参考平成28年度, 参考平成29年度, 参考平成30年度. Rows include 新規認定者数.

2. FD事業

Table with 4 columns: 指標, 2-1)FD担当者研修の実績, 参考平成28年度, 参考平成29年度, 参考平成30年度. Rows include ①プログラム数, ②参加者数(定員数), ③参加校数(延べ数), ④満足度.

Table with 4 columns: 指標, 2-2)新任教員研修の実績(公開), 参考平成28年度, 参考平成29年度, 参考平成30年度. Rows include ①プログラム数, ②参加者数(定員数), ③参加校数(延べ数), ④満足度.

Table with 4 columns: 指標, 2-3)ティーチングポートフォリオ育成の公開実績, 参考平成28年度, 参考平成29年度, 参考平成30年度. Rows include ①プログラム数, ②参加者数(定員数), ③参加校数(延べ数), ④満足度.

Table with 4 columns: 指標, 2-4)各種FDプログラムの開講実績, 参考平成28年度, 参考平成29年度, 参考平成30年度. Rows include ①プログラム数, ②参加者数(定員数), ③参加校数(延べ数), ④満足度.

(表の見方)

Table with 4 columns: 番号, 指標, 実績, 達成率(%) (5段階), 達成率(%) (割合). Rows include ①プログラム数, ②参加者数(延べ数), ③参加校数(延べ数), ④満足度.

※1)平成30年度学校基本調査(H30.5.1現在)の常勤教職員



# 6. 平成30年度各加盟校の取組報告

## 目次

### 徳島県

徳島大学（国）	74
鳴門教育大学（国）	75
四国大学・四国大学短期大学部（私）	76
徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部（私）	77
徳島工業短期大学（私）	78
阿南工業高等専門学校（国）	79

### 香川県

香川大学（国）	80
香川県立保健医療大学（公）	81
高松大学・高松短期大学（私）	82
香川短期大学（私）	83
香川高等専門学校（国）	84

### 愛媛県

愛媛大学（国）	85
愛媛県立医療技術大学（公）	86
聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部（私）	87-88
松山大学・松山短期大学（私）	89
松山東雲女子大学・松山東雲短期大学（私）	90
今治明德短期大学（私）	91
環太平洋大学短期大学部（私）	92
岡山理科大学獣医学部（私）	93
人間環境大学松山看護学部（私）	94
新居浜工業高等専門学校（国）	95
弓削商船高等専門学校（国）	96

### 高知県

高知大学（国）	97
高知県立大学・高知短期大学（公）	98
高知工科大学（公）	99
高知学園短期大学（私）	100
高知工業高等専門学校（国）	101

## 平成30年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 徳島大学

### 【平成30年度の教育改革に関わる動向】

教育改革FD（マクロレベルのFD：大学における組織改革・改善）として、徳島大学の教育改革を遂行するために、全国の大学改革の動向及び徳島大学の現状について、教育担当理事と意見交換を行い、必要な提案を行っている。また、教育の内部質保証を進めるために、全学的に「教育の内部質保証方針」を策定し、機関レベル、カリキュラムレベル、科目レベルにおいてガイドラインを定めた。さらに、すべての学部、大学院において教育プログラムごとに、カリキュラムチェックリスト、カリキュラムマップ、科目ナンバリングの策定及び見直しを行った。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

<FD> 平成30年度全学FD推進プログラムにおいては、1) 教育改革FD, 2) 教育の質保証FD, 3) 教育力開発FD, 4) 総括的なFD, の観点からFDプログラムを実施した。特に、今年度策定された「教育の内部質保証方針」に従って、シラバスの作成に関わるFDや教員の授業実践を振り返り、改善に繋げていくためのFDを実施した。

<SD> 本学主催として、例年開催の新任教職員研修会、パソコン講習会、英会話研修、メンタルヘルス研修、実務担当者向け会計研修等に加え、今年度はSPOD講師派遣プログラムを活用し、事務職員を対象に「タイムマネジメント入門」を実施した。また、SPOD、人事院等が主催する各種研修へ積極的に参加させた。

### 【成果及び波及効果】

<FD> 「授業設計ワークショップ」は、昨年度から反転授業形式（事前に講義部分をビデオ教材で学習し、事前課題を提出してから参加する）で実施しており、忙しい教員にとって、反転形式に対する満足度も高いことが参加者アンケートで示されている。また、研修が意図した到達目標の達成状況や研修全体の満足度も高いことが示されている。教育改革FDを通して、徳島大学における教育の内部質保証に関わる事項を定めた「教育の内部質保証方針」が検討され、策定された。また、徳島大学の教学IRの組織や業務内容についての検討を行い、平成30年10月に主に教学IRに関する業務を担う「教育の質保証支援室」が総合教育センター内に設置された。

<SD> 「タイムマネジメント入門」では、事務職員に対し、効率的な時間の使い方やスケジュールの優先順位の付け方等を習得させることができ、残業時間の縮小やワークライフバランスの推進が期待できる。パソコン講習会及び会計研修では、学内職員が講師を務め、今後の活発なSD活動が期待できることとなった。また、学外主催の研修へも積極的に参加させることにより、自身の資質向上等の必要性を意識付けさせている。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

<FD> 教育力開発コースとして実施している「ティーチング・ポートフォリオ作成WS(TPWS)」は3日間かかることなど、参加者の負担が大きいことから、短時間で実施できる方法を検討する必要がある。今年度試行的に「ティーチング・ポートフォリオ・チャート作成WS」を実施した。このWSの結果を踏まえて今後の計画を検討する必要がある。ミドルレベルのFDとして実施している「質保証のためのワークショップ」は、昨年度に引き続き、試行的に実施している部局でのみカリキュラムアセスメントに関する議論を行った。今後は、「教育の内部質保証方針」と関連させて、全学的にカリキュラムアセスメント、改善に繋げる取り組みを支援できるようにワークショップなどを実施する必要がある。

<SD> 学内外の各研修への参加にあたり、参加しやすい環境作りを行いたい。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、未受講者の減少に努めたい。

## 平成30年度 FD/S D活動の取組報告

学校名： 鳴門教育大学

### 【平成30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「社会の変化に対応しうる教師を育てる授業とは」と設定した。

これに従い、FD全体会では、テーマとして「新教職大学院において養成する人材像を踏まえた教育の課程と方法—学生・学校・地域のニーズを踏まえた教育実践をどうつくり出していくか—」と設定し、①「新大学院学校教育研究科のオリジナリティと教育課題」、②「3領域10観点の教育目標と結んだカリキュラム・授業・評価の展開」、③「実習科目の構成と教職大学院教員の参画の仕方」、④「教育実践研究」と連動した学修最終成果報告書作成のための指導のあり方」を題目に、合計6名の教員による説明会を行った。

【SD】2つのSD事業を1本化するなど、前年度に比べ、より効率化・省力化したSD事業の開催へとシフトした。

### 【FD/S Dの取組事例ハイライト】

【FD】・公開授業週間：10月1日(月)～11月16日(金)

・特別公開授業及びFDワークショップ：10月1日(月)～11月16日(金)

・FD全体会：12月12日(水)

【SD】事務職員のOJT力向上のため、SPOD内講師派遣プログラムを活用し「後輩の成長を促すコーチング」研修を開催した。本研修では、5名程度のグループに分かれて、事例討議を行った。

また、新規採用職員を対象に、文科省研修生による研修報告会及び役員との意見交換会を同時開催し、文科省研修生についてはプレゼンテーション能力と研修で得られた知見普及を、新規採用職員については限られた時間で役員と現場事務職員の意思疎通を図ることを目的に実施した。本研修では、文科省研修生・新規採用職員と役員との意見交換を行い、現状や課題を共有した。

### 【成果及び波及効果】

【FD】・大学ウェブページへの掲載 (PDF:FDワークショップ実施報告書,FD全体会会議録)

【SD】平成30年秋に新規採用職員を4名迎えることとなり、コーチング研修の成果が期待される。また、新規採用職員が直接、文科省研修生・役員と意見交換したことにより、知見の獲得やモチベーションの向上が期待される。

### 【FD/S Dに関わる次年度の課題】

【FD】・平成31年度の大学院改組に伴い、FDの実施体制の見直しを検討している。

【SD】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。また、本学が主体的に開催するSDについても、予算不足・職員の減少に伴い、より効率的なSDの実施が必要となっている。

## 平成30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30年度の教育改革に関わる動向】

平成29年度からスタートした「大学改革ビジョン2017」に基づき、「教育・研究の機能強化と質保証」を大学改革の目標のひとつに掲げて多様な活動に取り組んでいる。目標に沿って重点事項・行動計画を設定し、四国大学教育改革推進委員会の中で、社会のニーズに対応した教育内容・方法の改善の達成に向けて、現行カリキュラムの検証・評価・改善、3ポリシーに基づく取組成果等の情報発信、新しい時代に合ったカリキュラム開発・実践、教育方法の改善等の検討を行っている。これに伴い、学内のFD/SD活動についても、従前のFD/SD活動を検証し、新しいFD/SD活動としてよりよい活動としていくため活動案を策定・試行する年度とし取り組みを行っている。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

#### 【FD/SD 共通】

SPOD 講師派遣事業「現代学生の理解と関わり方」 国立大学法人愛媛大学  
教育・学生支援機構学生支援センター 野本ひさ教授 H30.8.8 13:30~15:30 R101 132名参加  
新しい活動として「四国大学オリジナルFD・SD新任研修」を計画し、学内講師による研修を試験的に実施した。研修では、大学の地域的価値の向上に貢献していくための役割意識の醸成についてディスカッションや発表を行った。

#### 【FDの取組】

- ・LMS研修「manabafolio研修会」 朝日ネット 河野有士朗氏、本学 高橋啓子教授  
H30.9.11 14:00~15:30N509 45名参加
- ・外国語での授業法に関するFD研修会「本学における外国語での授業の可能性を探る」  
総務・企画部国際課 佐々矢寸志主幹 H30.9.14 13:30~15:00 B108 22名参加
- ・アクティブラーニング入門 徳島大学 吉田博先生 H30.12.13 13:00~14:30 B201 30名参加

#### 【SDの取組】

「学校法人四国大学職員研修実施計画」に基づき、学内外でのSD研修や職員研修制度の充実に向けた取り組みを行っている。今年度は、大学教育の充実及び大学教育改革実現のため、3つのポリシーに基づく教学マネジメントについて理解することを目的とした研修や、留学生の受入数増加に伴う、職員のグローバル化の対応に必要な基礎的知識習得を目指した研修等を実施した。

### 【成果及び波及効果】

平成29年度まではFD活動実績として「報告書」を作成していたが、発行のタイミングなどより良い方法での公開方法についてFD委員会を中心に考えていくこととなった。

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」活動報告書も公開方法の1つとして活用させていただいている。これからも様々な媒体・方法を利用して情報公開を行っていききたい。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

今まで以上にFD/SDに精通した教職員の養成が必要になると考えている。

今年度、新しく取り組みを行った「四国大学オリジナルFD・SD新任研修」も含め、教職協働を深化させるため、今後もFD・SD活動の充実を図るとともに新たな研修体系に基づく研修を実施が課題となっている。

## 平成30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30年度の教育改革に関わる動向】

【FD】各学部から選出されたFD委員で組織されたFD研究部会が主体となり、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を実施し、本学の教育活動の質の向上に向けて取り組んだ。

【SD】本学では、昨年9月に策定したSD活動推進に関する基本方針・実施計画を踏まえ、高等教育機関としての教育機能の質的向上を支援するため、教職員の能力開発等の研修を実施している。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD】新任・昇任教員のための研修や、防災教育に関する全学FD研修会を開催した。また、教員の授業技術の向上を目指した研究授業を各学部で実施するとともに、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行い、教授方法の工夫や開発を支援した。

このうち研修会・講演会では、災害が多く起こっている現状への対応として、亜細亜大学学長 栗田充治先生による「防災・減災及び防災教育における大学の役割」を、全学FD研修会として実施した。研修を通して学ぶことで、大学における防災教育の重要性を、教職員間で共通理解するができた。

【SD】本年度は4月の新任・昇任教職員研修会をはじめとして、8月のセクハラに関する研修会では本学の保健センター職員から本学の現状について学ぶとともに、教職員の危機管理能力の向上を目的とし、消防署員の指導のもと防火・防災についての学習と訓練を行った。また、SD研修会についてはSPODから講師を招聘し、6月に係長級以上の事務職員と学部長・学科長を対象とした「教職員のための危機管理(実践編)」を、9月には係長級以下の事務職員及び希望する教員を対象にした「教職員のための危機管理(入門編)」を実施した。

なお、年度末の2月には人権に関する研修会、3月には全学SD研修会の開催を予定している。



### 【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、教員間での共通理解ができつつあり、高い実施率を維持できている。また、全学FD研修会や参加できなかった教員へのビデオ閲覧を実施したことで、研修会への参加率も高くなり、FD活動に対する教職員の理解も深まってきている。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】大学における教育・研究活動を適切かつ効果的に運営するためには、教職員に必要な知識・技能習得のための研修機会を設けることが重要である。SPODの職能別研修会に職員を積極的に派遣する中で、職員自らが問題意識を持ち主体的に業務に取り組む者も出ている。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

【FD】授業評価アンケートや研究授業を繰り返す中で、マンネリ化が指摘されており、実施方法や結果の活用について、再考する時期に来ている。教育の質の向上を図れるよう、エビデンスをもとにした議論を深め、実施方法の改善など対応が求められる。

【SD】教職員の中に問題意識を持ち協働で課題に取り組むことのできるリーダーとなる人材も出てきている。今後とも、将来的な展望を踏まえ、計画的な人材育成に努めなければならない。個別の研修プログラムを充実させるとともに、全学で研修するための時間確保にも努める必要がある。

## 平成30年度 FD/SD活動の取組報告

学校名： 徳島工業短期大学

### 【平成30年度の教育改革に関わる動向】

例年通り学外講師招聘による研修、授業見学及びその評価など定着してきた諸行事を通じて教育改善を図っている。一方、第三者評価基準変更による改善ポイントの見直しなどを通じて教育改革につなげる検討を始めた。

### 【FD/SDの取組事例ハイライト】

FD：①4月27日「学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？」（高知大学・大学教育創造センター塩崎俊彦教授）。本学教員16名、四国大学・短期大学部から4名が参加した。

②8月7日四国大学厚生補導研修会に本学教員1名、8月8日「現代学生の理解と関わり方」（四国大学との共同FD&SD研修会）本学教員2名が参加した。

③SPODフォーラムに参加。8月29日～31日。本学教員3名が参加した。「今さら聞けないICT利用による教育の意義と方法」等。

SD：①8月30日四国大学・徳島工業短期大学共同SD「教学マネジメント入門」に2名（教員1名、事務職員1名）が参加した。

②SPODフォーラムに本学事務職員1名が参加した。

③事務職員・事務に関するアンケートの結果をもとに、事務職員間で館内放送の活用方法とアンケート内容の改善について考える機会を持った。

④学生対応への意識を高め、担当業務改善のきっかけとするため、事務職員全員から学生関連業務、学生関連以外の業務に分けて課題と改善案を提出させた。

### 【成果及び波及効果】

FD：①学修目標を学生がいかに関与するかヒントを得た。

②学生指導に役立つ有意義な内容であり今後の対応に活かせる。

③授業の振り返りや授業計画に役立った。

SD：①高等教育の質保証のため、教員・事務職員がそれぞれに担うべき役割を知り、考えるきっかけとなり、参加者の業務改善への意欲を高め、学内での情報共有によって他の教職員も貴重な知識を得られ、業務改善へのきっかけとなると思われる。

②他大学の入試改革への取り組み事例を知り、本学の取組をふり返ることができた。

③事務職員個々に担当業務について省み、業務改善を意識する機会となった。

④女性事務職員が互いに協力し合って、平成30年度本学としては多数入学した女子学生が学生生活に問題を抱えていないかヒヤリングを実施し、一部問題の早期把握と解決が図れた。

### 【FD/SDに関わる次年度の課題】

FD：①毎週の授業時間で授業者が個々の学生に意欲を継続させることが課題である。

②多様な学生への対応を組織としてどう取り組むかが課題である。

③ここ数年参加者が少人数になっていることが課題である。

SD：①日常業務に追われる中、大学改革に向け研修で得た成果を継続的な取り組みへと結びつけ、発展させていく学内の体制作りが課題である。

②他大学の優れた取組を参考に、本学独自の取組を作り上げることが課題である。

③業務改善意識を維持させるPDCAの実施が課題である。

④学生指導や業務改善について教職協働の観点から主体的な取り組みが継続されるよう、適切な顕彰制度を設けることが課題である。

## 平成30年度 FD/S D活動の取組報告

学校名： 阿南工業高等専門学校

### 【平成30年度の教育改革に関わる動向】

平成26年度に採択された文部科学省大学教育再生加速プログラム(AP)テーマⅡの取組において、コンピテンシーの可視化を中心として、学修成果の可視化に取り組んでいる。また、平成30年度国立高専機構が実施する“KOSEN(高専)4.0”イニシアティブに採択され、トランスフォーマティブ・ラーニングとして低学年からコンピテンシー育成を目指したプログラムを実施した。ICT活用を推進するため、平成27年度から全学の教育基盤として導入したクラウド型LMSの利用状況は順調で、アクティブ・ラーニング型授業にも活用されており、授業外学修時間も増えている。

### 【FD/S Dの取組事例ハイライト】

- ・FD研修会 ー管理者研修ー(平成30年6月11日(月))  
SPOD 講師派遣事業「リーダーシップ入門」を活用し、学内で初めて管理職研修会を実施できた。リーダーシップの歴史的変遷を学べたことに加え、グループワークのマシュマロ・チャレンジも好評だった。
- ・冬季教員研修会 「学生主体の授業デザインと運営手法」(平成30年11月27日(月)、講師:中村文子(ダイナミックヒューマンキャピタル株式会社)



- プロの講師を招いて授業改善に資する研修をできた。研修会が授業の手本になったと考える。
- ・ティーチングポートフォリオおよびアカデミックポートフォリオ作成ワークショップ  
長期休業中の9月と3月に2回開催できた。両ワークショップともに学内講師のみで運営し、参加者は学外からも受け入れた。
- ・SD研修会 ータイムマネジメント入門ー(平成30年11月15日(木))  
学内で初めて主催のSD研修会を実施し、半数以上の参加を得た。

### 【成果及び波及効果】

阿南高専では、平成29年度から、学内外の研修を活用しながら 新任教員、中堅教員、管理職教員のカテゴリーに分けて研修の体系化を試みている。しかしながら、管理職研修については高専機構本部のもの以外に対応できず十分ではなかった。今回、管理職(事務を含む)が会して「リーダーシップ」について研修できたことは有意義だった。参加者アンケートから、リーダーシップの知識を学べただけでなくワークショップがあつて良かった等、満足度が高かったことがわかる。今後、各コース等で活用されるものと期待できる。また、冬季教員研修会では授業のデザインと運用手法を研修し、授業改善の効果が期待できる。アンケートの結果から自身の授業に活用できるヒントが得られた等、満足度は高かった。これらの成果はSPODフォーラムをはじめ、大学教育カンファレンス in 徳島、全国高専フォーラム、ISATE2018、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。SD研修会では仕事のはかどる効率的な時間の使い方、段取り力が発揮できるものと期待できる。

### 【FD/S Dに関わる次年度の課題】

文部科学省 AP 事業の最終年度となるため、取組の成果のまとめと事業継続の準備を図る。

## 平成30年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：香川大学

### 【平成30年度の教育改革に関わる動向】

本学では、平成30年度の創造工学部新設を契機として、地域におけるイノベーションを創出する人材をDRI教育によって育成する。DRIとは、デザイン思考、リスクマネジメント、インフォマティクス（数理・情報）の頭文字であり、これらの能力を身につけることは、創造工学部に通う学生のみならず、本学に通うすべての学生に求められる。そのため、全学共通科目と学部専門科目の両方でDRIに関連する科目を充実させると共に、平成32年度の開設を目指し、意欲的な学生を対象とした特別教育プログラムを整備している。また、それらの科目を担当できる教員を養成するため、FDプログラムの開発を進めている。

### 【FD／SDの取組事例ハイライト】

FD／SD共通の取組としては、SPODフォーラム2018の開催が挙げられる。香川大学での開催は初めてであり、四国内外から400名を超す参加者が訪れた。FD関係では、新任教員研修プログラムの本格実施が挙げられる。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時間以上の研修を必修で受講させることとなった。また、DRI関連のFDも開催され、教員の教授能力の向上がはかられた。

SD関係では、若手職員フォローアップ研修などに加え、主任・係員級の女性職員に対し、果たすべき役割を理解し今後の活躍を推進するため、学内の女性管理職を講師とした女性職員活躍推進のためのワークショップを実施するとともに、事務職員の国際化対応に係る語学研修の一環として、約1ヶ月間、海外の学術交流協定校（台湾、タイ）へ2名の職員を派遣した。また、今年度は、国立大学協会中国・四国地区支部研修の当番校として、係長研修、財務会計研修（中・上級編）、施設系技術職員研修を主催した。

### 【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、SPOD-SDC資格認定者が、SPODフォーラムや学内研修で講師を務めていることから、SD活動のさらなる活性化や周りの職員に向けて職能意識の向上効果が期待できる。

### 【FD／SDに関わる次年度の課題】

FD関係では、DRI教育を担当できる教員を増やすため、特にデザイン思考に関連するプログラムの開発が求められる。また、第3期中期目標・中期計画に掲載された「学修時間5時間以内の学生の割合を第2期中期目標期間末と比較して50%以上減とする」に資するプログラム開発も急がれる。

SD関係では、女性管理職候補者の育成や語学能力向上への取り組みについて、必要な検証を加えて引き続き実施していく。また、働き方改革関連法の成立に伴って新たな評価指標の習得が必要になっており、管理職を対象とした評価能力向上に資する研修において、労働時間や休暇の管理に係るマネジメント力の養成に取り組み、組織の労働効率を高めていきたい。