

平成30年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：香川県立保健医療大学

【平成30年度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、学生による授業評価の実施や教職員研修会（FD・SD講演会、ティータイム教育サークル）の開催など、全学的・組織的なFD・SD活動を実践している。

平成30年度は学内研修会として、9月にFD・SD講演会（SPODから講師派遣）を開催し、2月にはティータイム教育サークルを開催し、教育スキルの向上に向けて活動した。

また、学生による授業評価は、年2回（前・後期）実施し、評価に対する各教員の自己点検結果を学生に開示している。

その他教育改革として、特に看護学科は平成31年度入学生の新カリキュラムについて、学生のより主体的な学修をすすめるカリキュラム構成としたところであり、そのための教育活動の推進に向けた取組みを、全学的なFD活動と連動して実施している。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

9月に実施したSPOD講師派遣によるFD・SD講演会では、「教育スキルの共有と伝承—私たちは、いかに学生を育むのか—」をテーマに開催し、学内教職員約8割が参加し、教育研修の機会となった。当日は、学生の特性を踏まえて必要な教育スキルについて、他校の実践例も紹介いただきながら学んだところであり、本学での取組みをリフレクションできる内容であった。実施後のアンケート調査において、自らの教育活動に活かせる内容であった、更に具体的な内容を学びたい等の要望があったため、引き続き平成31年2月に同講師による継続的な研修会をティータイム教育サークルとして実施した。

【成果及び波及効果】

FD・SD講演会やSPODフォーラムへの参加などで他大学の教員と情報交換した内容を活かし、特に看護学科においては次年度からの新カリキュラムの実施に向けた学科独自のFD研修会及び教員の自由参加を基本としたFDカフェを定期的で開催しており、教員相互の連携や授業実践の展開能力の向上に役立っている。

【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講演会とティータイム教育サークルを継続して開催する予定である。

また、SPOD主催の研修会やフォーラム及び新任研修など、教職員の資質向上に向けた全学的な取り組みを進めていく。

授業評価については、より有効な活用を目指して、今後さらに評価内容の分析や活用のあり方の検討を進める予定である。

平成30年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 高松大学・高松短期大学

【平成30年度の教育改革に関わる動向】

平成30年度事業計画において、一人ひとりの学生を育成するためのエンロールメント・マネジメント（入学前から、在学中、卒業後までの一貫したサポートする総合的な学生支援）を行うために、教職協働で推進を図ることを、重点施策のひとつにかかげ、取り組んでいる。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

・FDについて

平成30年度から平成31年度までの「FD活動実施計画」を策定しており、「障害を有する学生の理解と支援＜学生支援＞」をテーマとしている。

第1回FD研修会では、テーマ（課題）に沿った専門家の講演や、事例検討等による協議を行い、専門家からの指導助言を得た。

第2回FD研修会も、第1回FD研修会と同様に専門家の講演、事例検討等による協議、専門家からの指導助言を得る予定である。

・SDについて

第1回SD研修会では、SPOD講師派遣事業を利用し、「事例から考えるハラスメント」をテーマに実施した。大学等において、今、身近にあるハラスメントについて、なぜハラスメントが無くならないのか問題提起し、複雑かつ多様化するハラスメントについて、具体的事例をもとに協議した。また、引き続き、「本学園の経営・財務状況の把握・分析手法等について」をテーマに研修予定であったが、台風による天候不良により、資料を配布し、各自で学ぶこととした。

【成果及び波及効果】

・FDについて

平成29年度までの「FD活動第3期6カ年計画」に基づき実施してきたFD活動により、本学教員にルーブリックやIRといった学修成果や授業改善、学生指導等についての関心が高まっている。平成30年度からのFD活動は、本学教員に関心の高いテーマであり、研修で得られたことが実践に生かされていくものと期待される。

・SDについて

SD研修会を受講後、働きやすい環境づくりにおいて重要な課題であることを再認識することができた。さらに、今後ハラスメント防止に向けてさらに取り組む予定である。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

・FDについて

SPOD主催の研修会への積極的な参加を促し、教員個々の能力向上に努めるとともに、平成32年度以降のFD活動計画の策定に向けて検討していく。

・SDについて

より一層、教職員のSD活動への理解を深めることができるように、SD活動推進委員会で検討・計画する。

平成30年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 香川短期大学

【平成30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。しかし、教育方法や業務の改善の必要性を認識しており、ニーズに合った研修を実施することで十分な成果が得られる。アクティブ・ラーニングに対する意識は前年度の取り組みで向上したと思われるが未だ十分とは言えない。今年度は、次年度に行われる認証評価も意識して、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「クレーム対応実践」(SPOD派遣事業)(7月)
2. 第2回FD/SD研修「短期大学を取り巻く状況とそれらへの対応について」

研修① 「認証評価 ALO 対象説明会」報告

研修② 平成30年度カリキュラム・マップの検証及び昨年度との比較分析

研修③ カリキュラム・ポリシーの見直し

～学習成果の評価(アセスメント・ポリシー)の策定～(9月)

3. 第3回FD/SD研修(1月)「建学の精神『愛 敬 誠』の具現化」
4. 第4回FD/SD研修(3月)「防災に対する意識と備え」(仮題)

実施済みの3回の研修は、平均76.5%の出席率だった。第1回「クレーム対応実践」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・マップの検証やアセスメントポリシーの策定に向けたもので、必須の取り組みである。カリキュラム・ポリシーを年度内に完成するための足掛かりとなった。第3回は建学の精神に改めて深く踏み込んだもので、理事長講話と具現化に向けたワークで充実した研修となった。第4回は、災害が頻発する昨今において、喫緊の課題である「防災」をテーマに研修を行う予定である。

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、若干名の職員が受講した。

【成果及び波及効果】

「クレーム対応実践」は、実践的な内容だったため、業務に活かされていると思われる。カリキュラム・マップやポリシーに関する研修を足掛かりに、新しいカリキュラム・ポリシーを完成することができた。また、教員は建学の精神に基づいた講義内容の体系化、職員は学生対応の意識の向上とスキルアップが図れた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

今年度はアクティブ・ラーニングに関する研修を行えていないので、次年度は取り入れたい。また、県内でSPODフォーラムが行われたにも関わらず出席率が上がらなかった。今後は学外の研修参加を促す必要がある。認証評価を実施する年度であるが、未だ充足していない点について研修を重ね意識向上を図りたい。

平成30年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 香川高等専門学校

【平成30年度の教育改革に関わる動向】

○文部科学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、それに沿った新カリキュラムを構築し来年度より導入予定である。新カリキュラムは、新教育手法の積極的導入、数学や物理学の強化、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が盛り込まれている。さらに、本年度からは、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」の導入を実施した。

【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。

○中国・四国工学教育協会高専教育部会教員研究集会：12月17日に本校主催で実施した。PBL関連の招待講演の他に、新教育手法や国際交流関連の取り組みが報告された。TV 会議システムにより13個所に配信し、73人が聴講した。

○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。1月～2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。

○若手事務職員研修：採用後1～3年目の事務職員に対して、6月～1月に、月1回現職に対する理解度と、プレゼン能力の向上を目的として研修を行った。

○FD・SD研修会：9月19日、全教職員を対象に、公的研究費の不正防止に関するコンプライアンス研修、独立行政法人等における個人情報保護制度の運用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や中国・四国工学教育協会高専教育部会教員研究集会において、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。

○新任事務職員に対して研修を行うことにより、現職及び同年代の若手職員の職務に対する知識を深め、適正かつ効果的なスキルアップが図られた。

○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】

○新カリキュラムに盛り込まれている多くの新しい試みの効果検証を実施し、更なるカリキュラム改善につなげる。

○長期的視野に立った人材育成に繋がる研修等を選定し、計画的に推進する。

平成30年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：愛媛大学

【平成30年度の教育改革に関わる動向】

本学は、全学をあげて入試、教育・学生支援、教職員能力開発を一体的に推進している。今年度は、平成28年度の社会共創学部の新設、法文学部・教育学部・農学部の改組に引き続き、平成31年度からの理学部と工学部の改組が決定し、入学者選抜を行った。「愛媛大学教育改革促進事業」では、「愛媛大学版『汎用的能力』（愛大学生コンピテンシー）の習得」を今年度の特別テーマとして定め、財政的支援を行った。

また、平成29年4月にSDが義務化され、大学設置基準に教職協働について明記されたことに伴い、愛媛大学のSDとFDの定義の見直しを行った。さらに、学長直下に「大学運営の高度化に対応できる職員の育成のための検討WG」を設置し、事務系職員や事務組織の役割の重要度が増す中、大学運営の高度化に対応できる高い能力を持った職員の育成を「事務系職員人事・人材育成ビジョン」の改訂等により推進するための具体的な検討を重ねた。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD／SD共通】 本学教育・学生支援機構教育企画室は、文部科学大臣から教育関係共同利用拠点（拠点名称：教職員能力開発拠点）に認定されている。今年度は、当該拠点事業として、10月に「SDコーディネーター（SDC）／IRer養成講座」を大阪市で開催し、全国の高等教育機関から62名（SDC22名、IRer40名）の参加があった。本講座は、SD／IRの専門家・実践的指導者の養成を目的として開催しており、各機関でSD／IRの中心的な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。また、同事業の一環として、全国に研修講師を派遣するとともに、訪問調査への対応も行った。



平成30年10月SDコーディネーター／IRer養成講座
（会場：関西大学梅田キャンパス（大阪市））

【FD】 本学では、平成18年度から教育コーディネーター制度を導入し、教育改革の方向性についての共通認識を図るため、年数回「教育コーディネーター研修会」を開催している。昨年度までの3年間は入試改革をテーマとして実施してきたが、平成30年度からの3年間は、「学生支援と危機管理」を基本テーマとして定め、正課教育のカリキュラム、準正課教育での危機管理、学生の生活面での支援体制などについての研修を実施することとした。本研修会の近年の特徴として、教育コーディネーターのみならず、テーマに関連した業務を担う教職員にも対象を拡大して教職協働で実施していることが挙げられる。平成30年度は全5回開催し、近年の学生の現状・特徴を共有するとともに、「愛大学生コンピテンシー」と共通教育科目の体系との関連性を確認し、初年次開講必修科目の授業内容について具体的な再検討を行った。

また、SPODが重視しているティーチング・ポートフォリオに関しては、今年度は2回の作成WSに加え、英語版のWSを3月に開催し、多様な教員に対する支援を行う予定である。

【SD】 今年度の新たな取組として、採用後2年目までの職員を対象とした新規採用職員フォローアップ研修を実施した。また、昨年度実施した、業務でデータ活用が求められる職員を対象とした研修会「IR入門」をより実践的な内容に見直し、研修終了後の事後課題として受講者による発表の機会を設けた。受講者は、大学の組織的な目標と関連した職場の現状と課題について、具体的な分析結果を基に発表を行った。

教職員能力開発拠点事業としては、12月にスタッフ・ポートフォリオを全国に普及させるため「スタッフ・ポートフォリオ作成WS」を本学で開催した。さらに、SPOD-SDC及び教職員能力開発拠点SDCについては、フォローアップ研修を実施するなど、資格取得に向けた継続的な支援を行っている。

【成果及び波及効果】

愛媛大学のビジョン「地域の持続的発展を支える人材育成の推進」の重要評価指標（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）を挙げており、平成30年12月末までの累計で8,000名を超え、指標達成に向け順調に推移している。

また、平成30年度は、本学教職員4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15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】

平成31年度は、「愛大学生コンピテンシー」習得に向けた組織的な取組を継続するとともに、大学運営の高度化に対応できる職員の育成に向けて「事務系職員人事・人材育成ビジョン」の実質化を進めていく。

また、SPODフォーラムを3年ぶりに本学で開催するため、特に学内での活用促進を図っていく。

平成30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30年度の教育改革に関わる動向】

平成30年度は中期計画の3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。また全学的な教育・研究倫理に関する取組みにFD活動も一定の役割を果たしている。

【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愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室の仲道雅輝先生による「学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？」が12月21日に全教職員を対象に実施された。学生のやる気を引き出すための理論的な枠組みや、授業に役立つ具体的なアイデアを具体的に講演いただいた。
2. ハラスメント防止研修会が8月6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VI」として実施された。
3. 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11日に実施された。

【成果及び波及効果】

学生の学ぶ意欲を引き出す授業について、日頃からそれぞれの教員が授業の進め方や学生の意欲や理解力を高める方法に興味を持ち試行錯誤を重ねている中で、具体的な方法について丁寧に解説していただき、教員のスキルアップを図ることができた。

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. 大学院FDの充実
2. SD活動の強化
3. FD活動によるグローバルな視点の育成

平成30年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 聖カタリナ大学

【平成30年度の教育改革に関わる動向】

＜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、研究活動の活性化と多様な学習方法の導入による授業改善とを目的の二本柱とし、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年度に新設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。公開授業の参観はこれまで低調だったが、参観後の作業を改善したこともあり大幅に増加した。研究叢書は、第5号発刊を目指しているが2年間実現しておらず、これまでの研究活動の蓄積と成果を発表する好機とするよう期待される。

＜SDの取組＞

平成30年度は、「聖カタリナ大学らしさを創造し、将来に向けてチャレンジする教職員」を目標に掲げ、大学教職員として自ら考え主体的に行動するための意識作りに取り組んだ。SD委員会を中心に進めた夏季・冬季の学内研修では、教職員全体を対象とした研修会を企画し実施した。さらに、SPODが企画する講座にも積極的な参加を呼びかけ、特に若手職員を中心に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】

＜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、時期を見直し授業期間中の6月として参加者も増え、SPOD派遣講師の野本ひさ氏(愛媛大学教育・学生支援機構学生支援センター教授)による、テーマ「現代学生の理解と関わり方」の講演を開催した。

＜SDの取組＞

SD研修会 2018＜夏季＞ 平成30年8月27日(月)

岩田雅明オフィス代表 岩田雅明氏(新島学園短期大学 学長)を招き、大学経営コンサルタントである岩田氏の数々の経験から、抽象的な一般論ではなく具体的な事例を踏まえた地方小規模大学の戦略を学んだ。組織の発展に必要な2つの要素(①戦略的なポジショニング、②組織力)を学び、組織運営に必要な知識を共有した。

SD研修会 2018＜冬季＞ 平成30年12月27日(木)

株式会社岡崎人事コンサルタント取締役社長 岡崎浩二氏を招き、「地域連携戦略と最先端技術」について具体的な事例を踏まえ、大学が「地の拠点」として地域に貢献するための方策を学んだ。SDGs(持続可能な開発目標)を大学運営や教育プログラムで導入する際に必要な知識や考え方、最先端技術(AI/IoT/VR)を活用した次世代の大学の在り方について検討した。

SPOD研修プログラム SPODフォーラム等のプログラムを活用し、業務改善や能力向上に役立てている。

【成果及び波及効果】

＜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。

＜SDの取組＞

外部講師を活用した学内研修会の実施や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、教員と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】

＜FDの取組＞

次年度からWeb利用の学生支援システムが導入され、従来の授業評価アンケートと新規作成の学外実習評価アンケートにも活用することとした。具体的内容を整備し、目的に沿ってより有効、有意義に機能させることが課題である。また、研究活動の活性化については、具体的に2年間未刊の「研究叢書」第5号発行を目標とするほか、各教員の研究成果の蓄積と発表、および学生への還元を目指す。引き続き、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。

＜SDの取組＞

今年度と同様に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30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30年度の教育改革に関わる動向】

＜FDの取組＞

次年度に短期大学基準協会の認証評価を受ける予定になっており、現在自己点検評価・報告書を作成中である。学科としてはPDCAサイクルへの意識付けが概ね定着しつつあり、教育の質向上を目標とする一貫性をもったFD活動が行われるようになった。特に学内FD研修会、SPOD研修受講による授業改善効果が、徐々に認められるようになった。また、授業評価アンケートをふまえた授業改善調査を活用することによって教育改革への意欲向上に繋がり、今後具体的な伸張策の成果が期待される場所である。

＜SDの取組＞

平成30年度は、「聖カタリナ大学らしさを創造し、将来に向けてチャレンジする教職員」を目標に掲げ、大学教職員として自ら考え主体的に行動するための意識作りに取り組み、SD委員会を中心に教職員全体を対象とした研修会を企画し実施した。さらに、SPODが企画する講座にも積極的な参加を呼びかけ、特に若手職員を中心に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】

＜FDの取組＞

新任教員研修会でFD活動の詳細について説明し、教育活動の指標を提示した。計画性のある研究活動に繋がるように、全教員が「教員研究計画書」を提出した。授業評価アンケートを基に作成する「授業改善調査」は、改善方策・伸張策ともに具体的で実現性の高い提案が提示されるようになった。特に評価の低い科目について提出された文書は、FD研修会等を参考にした期待すべき試案が記されている。学内FD研修会、SPOD研修会については、例年通り積極的な参加を呼びかけることにより、ほぼ全教員の参加が認められた。研究叢書については、企画募集中である。意欲的な論文を、今後も継続して募集する。公開授業への参観者数は概ね上がっているが、フィードバックがどのようになされているかは把握できていない。

＜SDの取組＞

SD研修会 2018＜夏季＞ 平成30年8月27日(月)

岩田雅明オフィス代表 岩田雅明氏(新島学園短期大学 学長)を招き、大学経営コンサルタントである岩田氏の数々の経験から、抽象的な一般論ではなく具体的な事例を踏まえた地方小規模大学の戦略を学んだ。組織の発展に必要な2つの要素(①戦略的なポジショニング、②組織力)を学び、組織運営に必要な知識を共有した。

SD研修会 2018＜冬季＞ 平成30年12月27日(木)

株式会社岡崎人事コンサルタント取締役社長 岡崎浩二氏を招き、「地域連携戦略と最先端技術」について具体的な事例を踏まえ、大学が「地の拠点」として地域に貢献するための方策を学んだ。SDGs(持続可能な開発目標)を大学運営や教育プログラムで導入する際に必要な知識や考え方、最先端技術(AI/IoT/VR)を活用した次世代の大学の在り方について検討した。

SPOD研修プログラム SPODフォーラム等のプログラムを活用し、業務改善や能力向上に役立てている。

【成果及び波及効果】

＜FDの取組＞

毎年度始めにFD委員会活動報告書を全教員に配布し、教授会にて口頭で読み上げ、今後の予定・情報とともに周知させている。FD活動に関する積極的な意見をキャンネット回覧で募っている。特に学内FD研修会については、全教員が参加可能な日程及び希望の多いプログラムを設定できるように、意見・アンケート調査を参考に調整している。結果、毎年ほぼ全員の参加があり、講義内容は教員の授業改善・教育改革への意識向上に効果をもたらしている。

＜SDの取組＞

外部講師を活用した学内研修会の実施や 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、教員と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】

＜FDの取組＞

実技系の作品発表や、アクティブ・ラーニングに関する研究発表、研究所フォーラム発表は比較的活発に行われているが、論文執筆においては更なる活性化が望まれる。公開授業コメントシートからのフィードバック、SPOD研修参加者の増員については、具体的な取り組みとしての検討が必要である。今後認証評価に向けた見直しの中で顕在化した一つひとつの課題を委員会で検討し、継続的に改善を行っていく。

＜SDの取組＞

今年度と同様に 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30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30年度の教育改革に関わる動向】

教育職員及び事務職員が積極的に教育改革等へ参画できるよう、大学等の運営に必要な知識及び技能全般を身に付けるため、平成30年4月に学校法人松山大学スタッフ・ディベロップメント委員会規程を施行し、職員全体の能力及び資質の向上を目指した。

【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、昨年度は「2020年度の第3期大学評価の受審に向けて」をテーマに研修会を行った。第3期では、内部質保証の実質化がより一層重視されるため、今年度は更に内部質保証に重点を置き、全学推進組織の整備や各学部等におけるPDCAサイクルの適切な展開・運用を行うことを目的として、6月7日(木)に松山大学・松山短期大学FD委員会主催による「第3期認証評価の特質―大学基準協会が目指す内部質保証とは何か―」(第2回FD研修会)を開催し、本学教職員80名が参加した。本講義を通して、内部質保証システムの先進事例や、IRを利用した内部質保証システムを構築されている成功事例等を確認すると共に、本学として内部質保証をどのように有効に機能させていくかについて理解を深めた。

【FD】本学の平成30年度のFD活動においては、各種テーマを設け研修会を開催した。SPODより講師を招聘し、アイスブレイキングを含めたアクティブラーニングの実践についての講演会の開催や、教育の質的転換を主なテーマとして取り上げ、武蔵野大学の教育の質保証に向けた改革について伺うことで、本学の教育改革の一助となるよう努めた。なお、平成31年2月28日に授業評価アンケートの活用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、人文学部、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。

【SD】事務職員の管理職(課長補佐以上)を対象に毎年実施しているマネジメント研修では、「働き方改革」に伴い管理監督者として知っておくべき労務管理について、社会保険労務士を招き、理事長、常務理事、副学長、学部長にも参加を要請し実施した。

【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、「授業評価アンケート」をテーマとして各学部単位(人文学部・法学部)でFD研修会が開催された。授業評価アンケート結果を共有し、授業運営の工夫等について意見交換を行うと共に、今後どのように利用していくかについて協議した。平成31年2月に予定している全学でのFD研修会においても、授業評価アンケートの活用をテーマとし、活用方法のみならずアンケート項目についても見識を深めることを目指す。

【SD】事務職員の部署別研修では、平成29年度より取り組んでいる「業務削減」をテーマとした業務削減項目の制定と業務削減の取り組みについて、平成30年度研修では、業務削減項目の振り返りと改善策の策定、新たな業務削減項目の制定を行った。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

【FD】次年度については、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、更なる授業の質の向上を目指すと共に、シラバスの改善に向けた研修会も実施し、教育改革を推進することが必要である。

【SD】学校法人松山大学スタッフ・ディベロップメント委員会を中心に、計画的な研修会の策定・実施に取り組んでいく必要がある。

平成30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30年度の教育改革に関わる動向】

FD/SD 合同の研修会として、SPOD 内講師派遣プログラムを利用した研修会を開催した。次に、学外の講師による複数回の研修会を実施した。学内ではSD 委員会ならびに教務部とのコラボレーションによる「シラバス作成方法について」研修を実施した。FD 関連では、昨年度よりマークシート方式を導入した「学生による授業改善のためのアンケート」の実施手順を改良した。

【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（火）14：00～15：00

【SD 研修会】

○「大学改革の動向について」「2017 年度年次行動計画報告と課題及び 2018 年度年次行動計画について」4月26日（木）15：00～17：00

○「クレーム対応実践」（SPOD 内講師派遣プログラム）6月21日（木）15：00～17：00

講師：吉田 一恵氏（愛媛大学 SD 統括コーディネーター/能力開発室長）

○「障がいをもつ学生の理解と支援」9月11日（火）13：30～15：45

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）

○「教育の質保証に係る研究調査」結果報告会 9月20日（木）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）

山崎 博敏氏（兵庫大学 高等教育研究センター教授）

<FD>

○「学生による授業改善のためのアンケート」の実施

○「シラバス作成方法について」12月20日（木）15：30～15：45

<SD>

○SPOD 研修（SPOD 主催）平成30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（指定した職員）

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

○人事考課：目標管理に関する研修会（学園主催）12月26日（金）10：45～12：00（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】

今年度はSPOD 内講師派遣プログラムのなかから2回の講師派遣を依頼した。吉田一恵氏による「クレーム対応実践」では、リスクマネジメントの重要性を再認識することができた。また、ワークをとおして、各部署におけるクレーム対応の実情を共有しつつ、組織として対応していくことの重要性を理解することができた。野本ひさ氏による「障がいをもつ学生の理解と支援」では、合理的配慮の再確認や支援を調整するための連携の重要性など、多様な学生に寄り添うために必要な事項が改めて全教職員に共有された。本プログラムの内容から、本学において障がいをもつ学生等支援の流れを体系化する上で多大な示唆を得た。両プログラムともに大変有意義であった。

【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。平成30年度は課題となっていたアンケートの実施方法をマニュアル化し実施した。今年度のデータをもとに、来年度は実施方法のさらなる改善を検討する予定である。

平成30年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 今治明德短期大学

【平成30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、SPODeラーニングを利用した学内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30年4月4日実施 対象者6名
平成29年度に見直しを行った「3つのポリシー」及び学内組織、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30年6月21日「障がいをもつ学生の理解と支援」
愛媛大学 野本ひさ氏（受講人数 教員14名、職員13名）
- ・ ピアレビュー（公開授業） 平成30年7月2日～7月6日
今年度より、多くの教員が主体的に参加できる方法として、専任教員の全授業を公開授業とし相互に参観する方法を取り入れた。加えて、振り返りの際に学生による授業評価と併せて行うこととした。
- ・ 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30年7月及び平成31年1月に実施
- ・ SPOD e-ラーニング 平成30年12月18日、20日（2回）、平成31年1月16日の計4回
「学生の授業時間外学習を促すシラバスの作成法」 専任教員全員対象（22名）
愛媛大学の仲道雅輝先生によるe-ラーニングの受講と本学におけるシラバスの書き方の研修会を実施

【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の多くは、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。

今年度からピアレビューを公開授業とし教員が相互に参観する方法を取り入れたことにより、参加率も66.7%から81.8%と上がった。さらには、授業改善のための方策として学生による授業評価と連動させたことにより、意識改革に繋がり非常に有意義だった。

【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活動においては授業改善の組織としての仕組みづくりの推進と、アクティブ・ラーニングをさらに進めていくために、「地域交流実践演習」をはじめとして各学科コースにおける科目間連携を図り学習成果の獲得に向けた授業の実践を目指す。

平成30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30年度の教育改革に関わる動向】

本学は少人数授業が大半を占めており、教職員は学生一人一人に寄り添った教育を心がけている。平成30年度はこれまでの教育方針を継続していくとともに、学生の卒業後を見据えた人材を育成するため、キャリアセミナーの充実化や学生相談室の開設時間を見直した。

また、本年度前期は豪雨災害の影響によって予定していた地域の行事参加ができなかったものの、災害後は復興に向けたボランティアや行事に積極的に参加し、地域との連携を深めることができた。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD/SD】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。研修内容は新任教職員研修、授業づくりの検討、授業評価アンケートの見直し、次年度の年間計画、緊急時における教職員の役割などであった。

9月に開催したFD/SD研修会ではSPOD内講師派遣プログラムを用い、「学生の学びを引き出す授業とは？」をテーマに、仲道雅輝先生にご講演いただいた。参加した教員は、自身の授業づくりを振り返る良い機会となり、今後の授業づくりに大いに役立つ学びを得ることができた。

また、事務職員については事務的スキルの向上のために学外の研修に参加した。



平成30年9月FD/SD研修会「SPOD内講師派遣プログラム」

【成果及び波及効果】

FD/SD研修会を定期的に行うことによって、教職員の教育におけるスキルや知識の向上が図られただけでなく、教職員のコンセンサスを得ることができ、今後、より一層の教職員間の連携向上が期待できる。

また、教務委員会が中心となって前年度のFD/SDの取り組みについて「自己点検評価報告書」にとりまとめた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

本学においては平成31年度以降、募集停止が決定していることから、次年度は2年生のみの1学年編成となる。したがって、教育活動についてはハード面（新規プロジェクトの立ち上げ・事務システムなどの構築）の改善ではなく、学生の学びの質向上に向けた取り組みを最優先事項とすることが肝要である。

平成30年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：岡山理科大学獣医学部

【平成30年度の教育改革に関わる動向】

岡山理科大学獣医学部は今年度の4月に開設した学部である。設置計画に沿った教育活動を展開するため、全教職員が設置計画に示されている教育体制（方針やカリキュラム）を理解し、段階的に実践している。

既設学部においては、3つのポリシーの見直し、アセスメントポリシーの策定、カリキュラムアセスメントチェックリストの作成、アクティブラーニングの推進に向けた取り組みが行われた。本学部も、全学の教育改革の動向に合わせて、カリキュラムアセスメントチェックリストを作成中である。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD・SD共通】

獣医学部では、全教職員が本学部の教育体制に対する理解を深められるよう、学部長セミナーを2回実施した。本学部の構想、教育理念、ポリシー、カリキュラムの特徴などについて講演を行った。

また、SPOD内講師派遣プログラムを活用して、「獣医学部における4つのポリシー」というテーマで小林直人教授（愛媛大学）による研修会を実施した。具体的な事例をもとにアセスメントの重要性について理解を深めることができた。本学部では、カリキュラムアセスメントチェックリストを作成中であることから、非常に参考になった。

【FD】

研究推進委員会主催で競争的研究資金の獲得に向けた説明会や知財（特許）に関する説明会を定期的に実施した。

【SD】

「目指すべき職員像」の実現を意識しながら、職員の意識改革と能力開発および各部署の組織としての能力開発に取り組んでいる。今年度は、勤務年数別や職位別とした体系的なSD実施計画を立案し、事務職員を対象とするSD研修を全学で定期的に開催した。

【成果及び波及効果】

全教職員が、計画に示されている内容、教育体制について理解を深めることができた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

次年度、新たに30名程度の新任教員が着任予定である。設置計画に沿って円滑に教育活動を展開できるように、全教職員が学部と全学の教育体制（カリキュラム、準正課教育など）について理解を深めて教育活動を実践できるようにする。さらに、授業実践を共有し一貫性のある教育活動を展開できるように、授業担当者による授業報告会を定期的に開催する予定である。

また、今年度は、カリキュラム（ミドル）レベルでの研修を多く実施した。次年度は、非常勤講師も含め、個々の教員が授業で役立てることができるような授業（ミクロ）レベルでの研修も実施予定である。

平成30年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 人間環境大学松山看護学部

【平成30年度の教育改革に関わる動向】

本学においては、松山看護学部内の組織としてFD・SDプロジェクトが設置されている。昨年度の開設時より、学習効果を高めるための教授法の導入や学習支援のためのFDの強化が必要と考え、年に複数回の研修会を開催している。平成30年度は学習意欲の向上につながる関わり方や、教育内容の工夫等に関する研修会を行った。また授業改善の取り組みとして、昨年度に引き続き年2回の学生による授業評価の実施、そして新たに教員相互による授業見学を実施した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

- ・全学FD/SD研修会として「精神面でサポートが必要な学生への対応」（講師：人間環境大学、高橋蔵人先生）を6月20日に開催した。
- ・教員2名が8月29日、30日に香川大学で行われたSPODフォーラムに参加した。
- ・SPOD内講師派遣事業を利用した第1回松山看護学部FD研修会として「学生の主体性を促す学習支援」（講師：愛媛大学、竹中喜一先生）を9月10日に開催し、教員25名が参加した。また第2回松山看護学部FD研修会を平成31年3月に予定している。
- ・平成30年度よりSPODに新規加盟し、9プログラムに教員18名が参加した。
- ・教員相互による授業見学を6月18日～29日、10月22日～25日、12月10日～14日を公開授業期間として実施した。全科目を対象（一部演習科目を除く）に、常勤と非常勤の教員を含め、前期は29科目に26名、後期は17科目に23名が授業見学を行った。授業見学後は見学者が記入したコメントを授業担当教員にフィードバックした。

【成果及び波及効果】

本学部は開設2年目であり、平成29年度は「アクティブラーニングの展開と教育効果」「ポートフォリオの開発と実践」についてFD研修会を行った。平成30年度は学生への学習支援をテーマにFD研修会を開催し、各教員が自らの課題と今後の目標を明確にすること、学生への対応についてもメンター教員を中心に学習支援を行うことができた。また研修会を行うことで、教育歴に関係なく授業改善や学習指導についての関心が高まっている。

授業見学については、全教員が見学を行い、見学後のアンケート調査、及びフィードバックを行うことで、見学を行った教員と授業担当教員の授業改善につながるきっかけとなっている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

- ・研修会のテーマについて、本年度の振り返りや本学部の特徴を踏まえ、全教職員が興味ある内容を検討する。またSPOD研修への積極的な参加を促すために、アナウンス方法等を工夫する。
- ・授業見学について、公開授業期間とフィードバック方法の検討を行う。またコメントのフィードバックだけではなく、教員間で自由にディスカッションできるような場を設け、授業への取り組みや心構えを共有できるようにする。

平成30年度 F D／S D活動の取組報告

学校名： 新居浜工業高等専門学校

【平成30年度の教育改革に関わる動向】

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

【F D／S Dの取組事例ハイライト】

- S P O D内講師派遣プログラムとして、平成30年11月、「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）」と題し、徳島大学の吉田博先生によるF D研修会を実施した。
- 平成30年11月、株式会社タイワの近藤智佳氏による「100年時代へのライフシフト入門」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12月、愛媛大学大学院医学系研究科救急医学講座の相引眞幸先生による「災害への備え」と題した安全衛生講演会を実施した。
- 教員が個別に参加したF D研修会等については、参加した教員だけでなく周りの教員への波及を目的に、報告会を実施している。



（平成30年11月実施、S P O D内講師派遣プログラム）



（平成30年11月実施、男女共同参画講演会）

【成果及び波及効果】

S P O D内講師派遣プログラムは、受講者の満足度が高く、業務への取り組みが改善できると期待している。また、F D講習会の開催及び参加により、参加した教員のその研修内容に直接関係した能力の向上が図れている。

定期的にF D研修会を実施することにより、F Dに関する意識も高まってきているため、今後も継続していく。

【F D／S Dに関わる次年度の課題】

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

平成30年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 弓削商船高等専門学校

【平成30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、教職員の意識改革を行った。このような研修を生かしてFD／SD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、内容がさらに充実するように取り組んでいきたい。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

〈FD／SD講演会・研修・活動〉

- | | | |
|---|---------------|---------|
| ◆SPOD講演会の実施 | 6月8日 | 参加者 25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28日～29日 | 参加者 1名 |
| ◆「分野横断的能力に関するアセスメント評価モデルの構築」キックオフ会議への参加 | 7月27日 | 参加者 2名 |
| ◆職員のための講師養成講座 | 9月5日～7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（高専対象）への参加 | 9月13日～15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8日～9日 | 参加者 1名 |
| ◆岡山市立岡輝中学校協同学習公開授業研究会視察 | 11月22日 | 参加者 1名 |
| ◆「分野横断的能力に関するアセスメント評価モデルの構築」説明会および中間報告会への参加 | 11月29日 | 参加者 2名 |
| ◆実験スキルプロジェクト「第3ブロックワークショップ」への参加 | 12月7日 | 参加者 2名 |
| ◆研究授業 各学科 1回 | ◆授業参観 | 4月28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 | |
| ◆CBTの実施 | ◆TOEICの実施 | |
| ◆教員相互による授業参観の実施 | | |

本校では、教職員を対象に講演会を1回実施した。また、各機関が開催する研修に8プログラム11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、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FD活動を行い、貴重な経験を積む機会となった。

【成果及び波及効果】

上記のとおり、講演会の実施、FD／SD研修への参加によりFD／SDに対する意識改革が行われた。また、校内での活動により教職員のスキルアップを図ることができた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

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30年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 高知大学

【平成30年度の教育改革に関わる動向】

本学では、「地域協働を核とした教育」の推進に向け、これまで点検や教育改善を企画推進する体制を整備してきた。平成30年度は、新任教員に義務化した「教育力向上を目的とした新任教員研修プログラム」を開始した。

また、平成28年度に採択された大学教育再生加速プログラム（AP）高大接続改革推進事業の各種事業（FD関係では、昨年に続き①「授業（講義）」を、教育の視点からの大学運営の在り方について研鑽を深めるために、全教職員が参観するFD・SDウィークを開催、②アクティブラーニング実施状況調査の実施、③外部講師によるワークショップの開催 など）を実施した。

このほか、学生生活をサポートするため、入学から卒業までの大学生活を記録し学修成果等の可視化を目指したe-ポートフォリオを導入した。このe-ポートフォリオを活用し、全学で時期を定めて実施するリフレクション面談（教員による学生面談）を開始した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD】昨年度に引き続き、本学が育成をめざす10＋1の力を学生がどの程度身に付けているのかを検証するためにe-ポートフォリオの整備、教員による学生面談のためのFD等を実施した。加えて、本年度は在学生に対して「質保証のためのアンケート」を、卒業生に対して「卒業生アンケート」をWeb上で実施し、卒業後を視野に入れた質保証の体制整備に取り組んだ。また、e-ポートフォリオに学部独自機能を装備した。

ディプロマサプリメントの書式と運用体制について学内合意を得て、来年度から発行することとなり、また、教員によるパフォーマンス評価も本年度から実施することとなった。

新任教員研修を必修化し、定められたプログラムが動き始めた。

【SD】採用後3年目程度までの係員を対象に、「共通スキル等向上に向けたOff-JT（入門編）」を実施した。この研修は、SPOD次世代リーダー養成ゼミナール7期生のプロジェクトの一環として昨年度実施し、各課で共通して求められる庶務的な業務遂行スキルの修得に効果があったため、平成30年度から学内研修と位置付け実施したものである。

また、管理監督者を対象に「管理職のための「働き方改革への対応」研修」を実施し、長時間労働対策・労働生産性向上に向けたマネジメントについて、外部講師による講義と管理監督者によるディスカッションを行った。

【成果及び波及効果】

【FD】「質保証のための卒業生インタビュー」をSPODフォーラム2018で、「高知大学の10＋1の能力に自己評価に関する分析」を高知大学APシンポジウムにおいてポスター発表し、AP事業を中心とした本学の質保証の取組を発信した。

【SD】「共通スキル等向上に向けたOff-JT（入門編）」では、各担当部署の職員が講師を務めることで、費用の節約と講師を担当した職員のプレゼンテーション能力向上へのトレーニングとなった。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

【FD】2年生以上については、e-ポートフォリオの利用率、「質保証のためのアンケート」への回答率が学部によって開きがあるため、全学的な対応が必要である。

新任教員研修についても、参加者が限られているため、認知度や制度の周知を図る必要がある。

【SD】より多くの希望者が受講できるよう、開催時期や研修方法の見直しを行う。また、受講生の研修成果をどのように可視化するかが課題である。

平成30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30年度の教育改革に関わる動向】

平成30年度は、全学FD/SD研修会を3回実施した。全学FDテーマは「授業改善PDCAのためのシラバスの書き方」「Moodleの活用法」、SDテーマは「大学教職員のための危機管理」であった。各部局のFD/SD研修会は、文化学部2回、看護学部7回、社会福祉学部2回、健康栄養学部1回である。平成30年度に学内で実施したFD／SD研修会の合計は15回であった。

本学では、教員の教育及び研究等の能力を向上させるため、教員自らが研修目標を定めて国内外で研修を行う「高知県立大学国内・国外研修」事業に力を入れて取り組んでいる。平成30年度は、1名の教員を国内の研修先へ派遣した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD／SD共通】平成30年度はSPOD内講師派遣事業を活用して研修を実施した。大学等における危機管理とは何かを理解するとともに、事件・事故等に自ら判断を行い、対処することができ、事件・事故等の予防策を構築することができるようになることを目的として、5月に愛媛大学SD統括コーディネーター兼能力開発室長の吉田一恵氏を本学へお迎えし、「大学教職員のための危機管理」をテーマに研修を開催した。キャンパス間で研修映像を遠隔配信し実施したことで、教員71名、事務職員51名の合計122名の参加者を得た。また、全教職員を対象とした危機管理研修や人権研修を行うとともに、教職員のみならず、学部生や大学院生も対象とした「データ・サイエンスと基礎統計セミナー」を開催した。

【FD】

FD委員会の今年度の目標のひとつに、授業評価アンケート結果をPDCAサイクルへ活用するため、効果的なシラバス立案と評価方法に焦点を当てた教育支援を掲げ、FD研修会「授業改善PDCAのためのシラバスの書き方」をワークショップ形式で開催した。高知大学大学教育創造センター立川明准教授のファシリテーションの下、参加者は、講義とグループ討議を通して、授業評価アンケート結果にとらわれることなく学生の真の学修到達度を把握する重要性と、シラバス立案のポイントを理解すると同時に、自分の授業への気づきを得ていた。

【SD】事務系職員の能力を高めるため、学外の研修を活用した。参加実績は、SPOD主催の10件の研修へ延べ29名、一般社団法人公立大学協会主催の4件の研修へ延べ12名であった。

【成果及び波及効果】

【FD】

FD/SDの取り組み成果は、参加者人数・率、及びアンケート結果の集計結果をFD委員会を通して各部局で共有するとともに、ホームページの学内サイトにてこれら情報を公表している。また、授業評価アンケートへの教員所見記載内容から、FD/SDの波及効果を間接的に評価している。

【SD】学外の研修へ参加した成果として、他大学の職員と交流を持つことで、職員が新しい知見を得ることできたことが挙げられる。その波及効果として、研修を終えた職員の業務へ取り組む姿勢を見て、他の職員も積極的に学外の研修へ参加するようになった。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

【FD】

FD研修会の開催は、予算縮小化のなかで、費用対効果を考慮し、参加率を向上させる方法を工夫する必要がある。研修会は、参加者の日時と場所が制約されるため、個々の教員が各自のレベルに応じてeラーニングや有用な資料・情報源を活用してFDを主体的・個別に推進できるような支援方法を検討していく必要がある。

【SD】今年度に引き続き、積極的に学外の研修への職員の参加を促すとともに、本学の事務系職員が取り組むべき課題に関する研修を学内で開催したい。