



令和元年度 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク 事業総括

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」
総会

令和2年3月

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
(愛媛大学学長特別補佐／教育・学生支援機構 教育企画室長)

内 容

1. SPOD事業の概要
2. SPODの運営体制
3. 令和元年度事業の総括
 - (1) 事業計画
 - (2) 各事業の取組の成果
 - (3) 事業評価
 - (4) 総括

1. SPOD事業の概要

四国地区の高等教育機関が連携してネットワーク事業を展開することにより、域内のFD／SD事業の効率化、高度化、実質化を行うとともに、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、教育の質の保証を図ることを目的に**平成20年10月に設立**

- ・平成23年度から自主運営体制により事業を継続
- ・平成30年に設立10周年を迎え、**現在11年目**。
- ・四国地区の高等教育機関**35校**が加盟
(平成31年4月に高知リハビリテーション専門職大学が新規加盟)
- ・FD・SDにおける地域間大学連携のモデル事業
- ・加盟校の教職員**延べ約2,400名(3割以上)**がSPODプログラムに参加(※令和元年度実績)



3

2. SPODの運営体制

SPOD役員名簿

(平成31年4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	筧 善 行	香川大学長
副 会 長	櫻 井 克 年	高知大学長
監 事	井伊 久美子	香川県立保健医療大学長
監 事	溝 上 達 也	松山大学長・松山短期大学長
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

4

SPOD加盟校

【愛媛】14校

(大学⑦)

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)
岡山理科大学獣医学部(私), 人間環境大学松山看護学部(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)
松山東雲短期大学(私), 松山短期大学(私)
聖カタリナ大学短期大学部(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)

35校(四国地区の高等教育機関)が加盟

大学18※, 短期大学12, 高等専門学校5 (平成31年4月現在)

※四国地区に一部の学部等を置く大学を含む。この場合, 学部等单位での加盟となる。

【高知】7校

(大学④)

高知大学(国), 高知県立大学(公), 高知工科大学(公)
高知リハビリテーション専門職大学(私)

(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)

5

ネットワーク運営体制

成果の情報発信・連携

学会や全国他地区のFD・SDネットワーク等

ネットワークコア校

愛媛大学
(教育企画室)

香川大学
(大学教育基盤センター)

高知大学
(大学教育創造センター)

徳島大学
(高等教育研究センター)

(研究開発, 人材育成を担う
4大学でネットワークコアを構成)

ネットワークコア運営協議会(月1回程度開催)

愛媛県内加盟校

高知県内加盟校

香川県内加盟校

徳島県内加盟校

その他ネットワーク加盟校

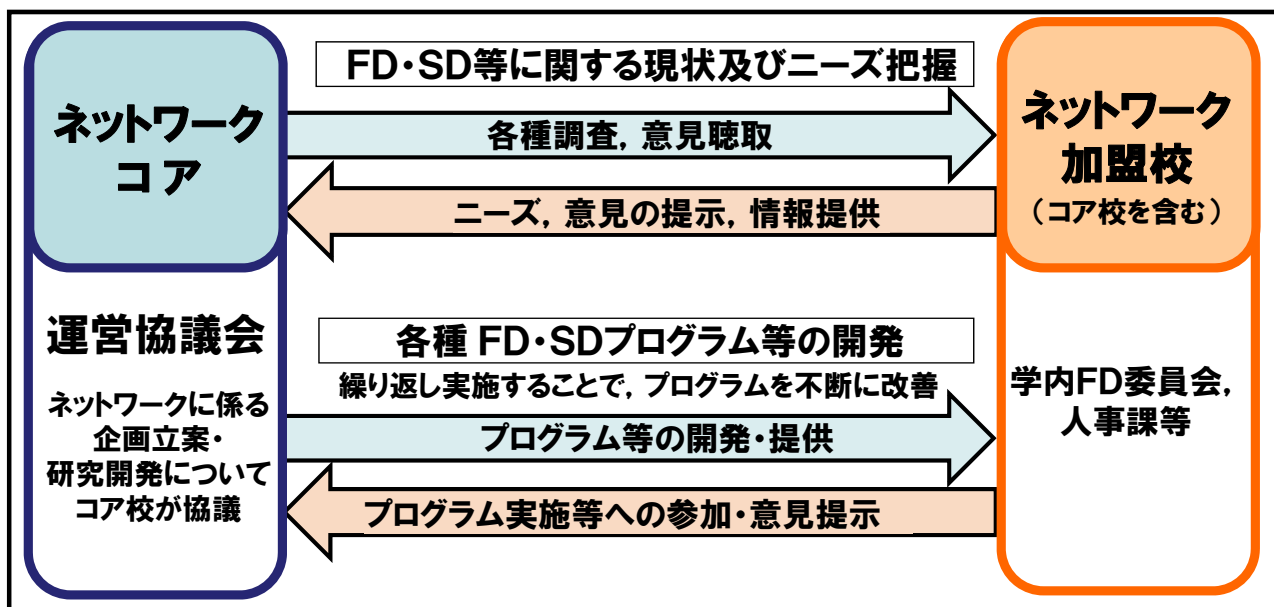
研修講師の依頼, 各種研修プログラムへの参加, コンテンツ・コンサルテーションの利用
併せて, コア校が開発したプログラムの共同試行, 共同実施等に参加

【四国地区大学教職員能力開発ネットワーク】

6

【 連携内容 】

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

7

3. 令和元年度事業の総括

(1) 事業計画

(計画内容)

1. SPOD共通事業

- ・ SPODフォーラム
- ・ SPOD内講師派遣
- ・ FD／SDに関する調査・研究
- ・ SPOD将来構想, 情報提供サービス など

2. FD事業

- ・ FD担当者研修
- ・ 新任教員研修
- ・ ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップの実施 など

3. SD事業

- ・ 大学人・社会人としての基礎力養成プログラムの実施
- ・ 次世代リーダー養成ゼミナールの実施
- ・ 職員のための講師養成講座の実施 など

4. SPOD運営

9

(2) 各事業の取組の成果

1. SPOD共通事業

- ① SPODフォーラムの実施
- ② SPOD内講師派遣プログラムの実施
- ③ FD／SD調査研究の実施
- ④ SPOD将来構想
- ⑤ 情報提供・広報活動

2. FD事業

- ⑥ FD担当者研修の開発・実施
- ⑦ 新任教員研修の開発・実施
- ⑧ 教育業績記録(ティーチング・ポートフォリオ:TP)の実施

3. SD事業

- ⑨ SDプログラムの体系的・段階的・継続的实施
- ⑩ 次世代リーダー養成ゼミナールの実施
- ⑪ 職員のための講師養成講座の実施
- ⑫ SPOD－SDC (SDの実践的指導者) の認定

4. SPOD運営

- ⑬ ネットワークコア運営協議会／県内加盟校会議

10

① SPODフォーラムの実施

共通事業

- ・スキルアップにつながる実践的プログラムを3日間で集中的に提供
- ・大学等の教職員の能力開発に役立つ多種多様なFD/SDプログラム及び組織を越えた持続的な相互交流・関係づくりの場を提供

「SPODフォーラム2019」

【日 時】2019年8月28日(水)～30日(金)

【会 場】愛媛大学城北キャンパス

【テーマ】「大学教育の組織力を考える」 **最多記録更新!**

【参加者】**535名(延べ1,734名)**

※うちSPOD加盟校外:221名

【プログラム数】40プログラム

※ポスターセッションも開催(今回で5回目)

【事後全体アンケート】※フォーラム終了3週間後にWEB実施

- ・回答者の99%が「満足」と回答
- ・**知識やスキルの習得及びそれらの現場での活用、意識改革等の各項目で約90%が肯定的回答**をするなど好結果



■ SPODフォーラム2020は、6年ぶりに高知大学で開催予定

【日 時】2020年8月26日(水)～28日(金)

【会 場】高知大学朝倉キャンパス

【テーマ】「大学力を結集させるマネジメントをめざして」

11

② SPOD内講師派遣プログラムの実施

共通事業

- ・SPODに加盟するメリットとして、40以上のプログラムの中から各加盟校が希望するプログラムについて、研修講師を1法人あたり年1回無料で派遣

■ 令和元年度SPOD内講師派遣プログラムの実績

【派遣機関:25機関, 派遣講師:11名, 受講者数:893名】

- ・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よう、実施プログラム決定にあたって事前調査を実施。
- ・四国大学・四国大学短期大学部と徳島工業短期大学では、相互参加を実施
- ・近隣の加盟校で実施するプログラムに開催校以外から参加するケースも増加
- ・複数回開講(2回目以降の経費は加盟校負担)を希望する加盟校も増加→学内研修の企画・立案に活用



「事例から考えるハラスメント」
(令和元年8月20日(火))
高松大学・高松短期大学)

- ・加盟校からの評価が高く、特に小規模校の参加率が高い。
- ・教育改善や組織への波及効果が示唆される。
→ 各校の実情に即したプログラムを提供できるよう見直しを行いながら、今後も継続的に実施

12

② SPOD内講師派遣プログラムの実施

共通事業

■令和元年度SPOD内講師派遣プログラム一覧 ※今年度開講プログラムに色づけ

カテゴリ	No.	プログラム名	カテゴリ	No.	プログラム名
コンサルテーション	1	SPOD課題発見コンサルテーション		23	マインドマップ入門講座（3時間）
カリキュラム改善	2	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		24	フィードバック入門（3時間）
	3	学生の学びを促すシラバスの書き方		25	後輩の成長を促すコーチング
	4	もっとわかりやすくするグラフィック・シラバスの作成方法		26	リーダーシップ入門
	5	発達障がいのある学生にもわかりやすい授業づくり		27	チームビルディング
	6	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	業務改善	28	教学IR入門
	7	受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り		29	教学IRデータを適切に取り扱う
	8	大人数講義を魅力的にするテクニック		30	クレーム対応実践
授業改善・教授法	9	アクティブ・ラーニング入門		31	タイムマネジメント入門
	10	アクティブラーニング実践（試験紙法）		32	職員のための経験学習
	11	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）		33	組織の力を引き出す観察力養成講座
	12	アクティブラーニング実践（だれでもできる！グループワークのためのファシリテーション）		34	スタッフ・ポートフォリオ入門 ～職員と大学が共に輝くために～
	13	効果的なeラーニングの活用方法	人材育成・人事制度	35	持続可能なSDプログラムの開発手法
	14	基礎から学ぶ学習評価法		36	人事人材育成ビジョンの必要性
プログラム開発	15	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～		37	高等教育機関の職員に必要な能力と専門性
	16	ティーチング・ポートフォリオ入門 ～教育実践のリフレクション～		38	ケースメソッドを用いた職員のための能力開発
高専向け	17	高専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～	学生支援	39	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ
	18	今すぐ役立つ授業Tips アクティブ・ラーニングのスタート		40	学生の主体性を促す学習支援
	19	職員のための企画力養成講座		41	現代学生の理解と関わり方
	20	若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座		42	障がいのある学生の理解と支援
業務改善	21	インストラクショナル・デザイン（ID／教育設計）を活用した企画・立案マネジメント	危機管理 学生支援	43	危機管理ケーススタディによる、学生支援体制の構築
	22	コーディネート力養成講座		44	事例から考えるハラスメント
			危機管理	45	教職員のための危機管理
			事例紹介	46	学生が輝くFDの実践事例

13

③ FD／SD調査研究の実施

共通事業

（１）FD専門部会

- ・「FDを受けた教員は、教育実践の中での実践ができているのか」というテーマで、効果検証の具体的方法等について検討
→ SPOD及び各大学の検証として活かせるため、次年度も引き続き検討していく

（２）SD専門部会 ※大学行政管理学会で成果発表を実施

- 【目的】 次世代リーダー養成ゼミナール修了生が、どのような形で所属組織の管理運営に関与できているのか等を検証
- 【方法】 修了後の姿勢・行動、所属組織での貢献等についてヒアリング調査 → 「行動変容」の観点から分析
- 【結果】 部下が働きやすい環境を整える、常に上司の補佐を心がけるなど「サーバントリーダーシップ」を発揮している。
→ ゼミナールでの「学び」が自信になり、様々な点で活かされていることが明らかになった。

14

SPODの将来構想(平成28年3月24日SPOD総会資料から抜粋)

【目的】

SPODの今後の取組, 目的等将来構想に関する事項について検討する。

● 長期的方針 ※～平成35(令和5)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

15

【長期的方針への対応状況(令和元年度)】

長期的方針2. SPODフォーラムを国内最高の教職員研修の機会にする

- ・職務別能力開発研修を始めとした各種プログラムのSPODフォーラムへの取り入れ
- ・「FD担当者研修」として「カリキュラムコーディネーターのための基礎知識」を開講
- ・あわせて、「職員のための講師養成講座」もSPODフォーラム内で実施

長期的方針3. SDの取り組みを発展させる

- ・高知大学, 高知工科大学から初のSPOD-SDC資格認定者を輩出
- 四国4県すべてからSDC資格認定者輩出を達成

長期的方針4. FDの取り組みは焦点化して取り組む

- ・「FD担当者研修」をSPODフォーラム内で実施することで効率的にFD担当者を支援

長期的方針5. 持続可能なSPODの組織体制を構築する

- ・持続可能な体制構築のため, SPODの運営を担う人員の人件費1人分を拠出
- ・印刷経費抑制のため, SPODフォーラムプログラムガイドブックの印刷を廃止→電子化

→長期的方針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のプレゼンスを高めていく」ための取り組みを今後も継続

16

(1) 研修プログラムガイド2019

- ・SPOD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。
- ・加盟校内教職員約7,000名に配付し、情報共有・参加を促す。



(2) SPODホームページ

- ・SPODフォーラム、SPOD加盟校内の実施プログラム及び活動報告、会議の議事概要等について掲載し、加盟校内の情報共有を図る。

(3) 令和元年度活動報告書

- ・加盟校内で実施したプログラムの実施内容・効果、各加盟校のFD／SD活動等を掲載した冊子を作成し各加盟校に配付。
- ・事業評価委員会の資料としても活用し、同内容をホームページにも掲載。



(4) SPODメールマガジン

- ・SPODフォーラムやSPODに関する各種情報を発信。登録者約300名(全加盟校SPOD事務担当者を含む。)に対し、月1回程度(今年度は7回)配信。

17

(5) 各種学会等での事例発表

■ 第23回大学行政管理学会研究集会において研究発表〔SD専門部会調査研究内容〕

日 時:令和元年9月7日～8日

場 所:実践女子大学

発表者:吉田 一恵, 吉松 明子(愛媛大学)

タイトル:「次世代リーダー養成ゼミナール」修了生は、その「学び」を現場で活かしているのか?

(6) 新聞や機関誌への掲載

■ 教育学術新聞

「SPODフォーラム2019」に関する記事(令和元年9月25日付け)掲載

■ 月刊愛媛ジャーナル(政・経情報誌)

SPODのFD・SD研修等に関する記事(令和元年7月20日付け)掲載

(7) 訪問調査

- ・他地区のFD・SD推進組織から訪問調査を受け、SPOD運営体制に対する情報交換を実施

SPODの成果は全国的にも注目されており、各種学会等をはじめ新聞や機関誌でもSPODの取組が取り上げられるなど、広く情報提供・発信を行っている。

18

「カリキュラムコーディネーターのための基礎知識」

目 的：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を習得できるよう、各加盟校におけるFD担当者の養成を支援

日 時：令和元年8月30日(金)

会 場：愛媛大学城北キャンパス

※SPODフォーラム2019のプログラム(2コマ連続プログラム)として実施

→効率的にFD担当者を支援

- ・参加機関数:33機関(うち加盟校外23機関)
- ・参加者数 :40名 (うち加盟校外27名)

※次年度もSPODフォーラムのプログラムとして実施予定

●受講者からの声

- ・グループワークを通じて情報を得ることができた。
- ・職員としてカリキュラム編成にどのように関わっていくことができるのか参考になった。
- ・所属大学のカリキュラムの問題点をよりしっかりと認識することができた。



19

新任教員研修

目 的：授業の構想・設計・実施・評価に関わる一連の過程をグループワーク形式で体験し、授業実践のために必要な能力を身につける。

特 徴：どのコア校が主催する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**

実 績：各コア校主催で計5回開催(愛媛大学2回, 徳島大学1回, 香川大学1回, 高知大学1回), 加盟校22校(延べ)から62名が参加
→ 事後アンケートでは、参加者の96.6%から「満足」の回答を得る。

・徳島大学：「反転授業」形式を取り入れる → 効率的に受講できると好評

●受講者からの声

- ・授業の目的・到達目標が明確なほど授業構想をしっかりと作成できると感じ、また、ゴールである『付けたい力』に向かわせるための支援として、流れを考えることの大切さを再確認した。
- ・アイスブレイクに十分時間をとることで、その他のグループワークが拡大にうまくいくことを学べた。



20

⑧ 教育業績記録(ティーチング・ポートフォリオ:TP)の実施 FD事業

「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」

目的：ティーチング・ポートフォリオ（TP）を作成することにより，教育力向上を目指す。

実績：愛媛大学にて2回開催，加盟校内外6校から16名が参加

① 教員対象

【日時】令和元年7月6日(土)～7日(日)

【会場】愛媛大学 【参加者】8名

② 教員対象

【日時】令和元年9月11日(水)～13日(金)

【会場】愛媛大学 【参加者】8名



●受講者からの声

- ・自身の教育活動を振り返る良いきっかけとなり，今後の教育改善に活かせると思った。
- ・理念や教育方針など普段あまり考える機会のなかった部分について熟考し，自身の在り方・教育の仕方を俯瞰的に考えることができたのは意義が大きかった。

21

⑨ SDプログラムの体系的・段階的・継続的实施 SD事業

「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅠ～Ⅲ)」

目的：高等教育機関の職員として一般的に求められている広範な素養を習得

実績：レベル別の研修を計4回開催し，加盟校47校(延べ)から179名が参加

→ 事後アンケートでは，参加者の97.4%から「満足」の回答を得る。

※次世代リーダー養成ゼミナール修了生や講師養成講座修了者等が講師を務める。

■ レベルⅠ(新任職員研修)

- ・毎年，四国4県の持ち回り開催

→ 今年度は香川大学で実施，過去最多の94名が受講

■ レベルⅠ(11月開催)

- ・今年度から受講対象を明確化

「大学職員として3年以上経験のある係員相当級の職員」

→ 事後アンケートでも前向きな意見が多く見られ，

講義内容も，より一層理解を深められる充実したものとなった。



■ その他プログラム(SPODフォーラムで実施)

- ・「職員のためのプロジェクト・マネジメント」，「職員のための講師養成講座」
- ・職務別能力開発プログラム(社会連携系，学務系等)

→ 幅広いニーズに対応

22

「次世代リーダー養成ゼミナール」

目 的：将来、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、態度を身につけた人材を養成

受講者：9期生5名、10期生6名（計11名）

特 徴：① **2年間で8回**実施（1回2～3日間）
 ② **「講義」「プロジェクト」「SD実践・演習」**の3つの柱で構成
 ③ 受講生による発表や討論を行う時間を十分に設定

※受講者は、毎回課される課題をこなす必要がある。

→ 各自が企画・実施したプロジェクトに関する最終プレゼン及びプロジェクト実践レポートの提出並びに口頭試問を経て修了となる。

※高等教育の第一人者を講師に招く → 加盟校内教職員にも開放

- ① **第1回(第5回)** 令和元年5月22日(水)～5月24日(金) [会場:愛媛大学]
 主なプログラム: 開講式, 講義「大学のガバナンスとマネジメント」
- ② **第2回(第6回)** 令和元年7月19日(金)～7月20日(土) [会場:徳島文理大学]
 主なプログラム: プロジェクト実践(10期生による課題設定)
- ③ **第3回(第7回)** 令和元年10月24日(木)～10月26日(土) [会場:高知大学]
 主なプログラム: SD実践(9期生による講義), 講義「教育関係法規」
- ④ **第4回(第8回)** 令和2年1月23日(木)～1月24日(金) [会場:愛媛大学]
 主なプログラム: 9期生プロジェクト発表, 口頭試問, ゼミ指導, 修了式

23

第9期生5名が修了 ※修了生(1～9期生) 合計 63 名

【修了生の実績】

- ・ゼミナールでの経験を活かし、学内の様々な業務の企画・実施を行う。
- ・「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム」等の講師を務める。
- ・積極的にSPOD－SDC（SDの実践的指導者）の資格を取得。

【プロジェクト紹介（9期生）】

学生の健康意識向上への取り組み	徳島大学技術支援部 常三島技術部門 酒井 仁美
愛媛大学における学生支援を通じた 職員の国際業務への意識向上	愛媛大学国際連携支援部 国際連携課 岩田 剛
法人文書管理の 最適化に向けた方策の取り組み	高知大学総務部総務課 笹山 明伸
学生情報の共有に関する調査プロジェクト -面接記録の有効活用について-	徳島文理大学学生部 学生支援課 原 里沙
松山短期大学における 学生の大学生活への満足度について -授業への出席率 及び成績の修得状況の観点から-	松山大学短期大学事務部 短期大学事務室 山田 悠起



24

⑪ 職員のための講師養成講座の実施

SD事業

「職員のための講師養成講座」

目的：研修プログラムの講師ができる職員の育成
 日時：令和元年8月28日(水)10:00～17:30
 会場：愛媛大学城北キャンパス
 受講者：14校から15名(うち、加盟校外11名)



【先輩職員がSD研修講師を担うメリット】

- ・職員としての自身の経験を研修に取り入れることで、受講者が職場での適用イメージを想像しやすい。
- ・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。

※過去の修了者は、各種SD研修の講師を務めている。

※SPODフォーラム2019のプログラム(3コマ連続プログラム)として実施



●受講者からの声

- ・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。
- ・研修講師を務める際に必要な心構えや知識、技能について講義やワークを通して学べた。

25

⑫ SPOD-SDC の認定

SD事業

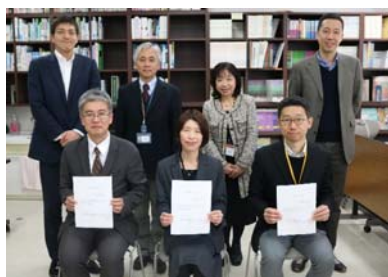
「SPOD-スタッフ・ディベロップメント・コーディネーター(SPOD-SDC)」

趣旨：SD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を認定

【令和元年度新規認定者：7名（認定者合計：32名）】

＜初＞高知大学 1名、＜初＞高知工科大学 1名
 聖カタリナ大学 2名、 愛媛大学 3名

- ・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
- 高知大学、高知工科大学から初の資格認定者を輩出
- ・今後も幅広い加盟校からのSPOD-SDC輩出を目指す。



【SPOD-SDC資格認定基準】

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。

26

ネットワークコア運営協議会

コア校のFD・SD担当者等が事業の実施，運営上の諸課題等について教職協働で協議（月1回程度）

県内加盟校会議

ネットワークコア運営協議会の報告や各県内加盟校のニーズ聴取を目的として開催

【令和元年度開催実績】

- ネットワークコア運営協議会：7回開催
（うち1回は愛媛大学にて対面開催）
- FD専門部会：1回開催
- SD専門部会：2回開催
- 県内加盟校会議
：徳島県，高知県で各1回開催



27

（3）事業評価

SPOD事業評価委員会

目的：外部有識者の委員3名が，SPOD事業に対する評価を行い，その評価結果を基に事業を改善する。

【委員】（任期：平成31年4月1日～令和3年3月31日）

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

高野 修 広島経済大学 教育・学習支援センター センター長

（大学行政管理学会常務理事）

（敬称略）

【評価】

・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

・任期1年目（今年度）：各委員の専門性を活かした評価（書面）

・任期2年目（来年度）：視察等を踏まえた事業評価を実施（対面）

28

(3) 事業評価

平成30年度の事業評価委員会委員からの意見・評価

(各委員への質問内容)

(1)活動計画及び活動実績について(強み／弱み)

①FD ②SD ③組織運営等

(2)次年度実施に向けての提案

- ・ 地域間大学連携のモデルになる取組である等、総じて高評価
- ・ いただいた意見への対応 → 概ね対応済

【対応状況】

- ・ 各種研修プログラム(対象, 内容等)に意見取り入れ → 研修内容の充実化
- ・ 私立大学等改革総合支援事業 → フォーラムプログラムやTP作成WS等実施
→ 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。

【今後の主な課題】

- ・ 広報活動の拡充(ソーシャルインパクト)
 - ①[学術的アプローチ] 引き続き, 学会発表等による研究成果の発信
 - ②[社会的アプローチ] 「入口(入試)」と「出口(就職)」の両面に向けての発信
→ 現在, ホームページでの公開に留めている。
- SPOD全体で広報活動を推進していきたい。

29

(4) 総 括

■令和元年度事業

- ・ 昨年度に続き2年連続で新規加盟校を迎え, 過去最多となる35校体制で新たな10年のスタート!
- ・ 計画どおり順調に進展
- ・ SPOD将来構想長期的方針実現に向けた体制を整備



SPODは, 皆様のご協力により

2018年に **設立10周年**を迎えました。

30

**加盟校の連携により、今年度も様々な成果を
上げることができました。
心より厚く御礼申し上げます。
令和2年度も引き続き、SPOD事業に対する
ご協力をよろしくお願いいたします。**



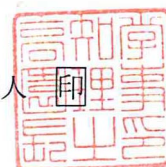
元高学園第129号

令和元年12月4日

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク会長
(国立大学法人愛媛大学長) 大橋 裕一 殿

学校法人高知学園

理事長 吉良 正人



四国地区大学教職員能力開発ネットワークへの加盟について（申請）

令和2年4月1日付けで開設予定の学校法人高知学園高知学園大学は、四国地区大学教職員能力開発ネットワークの目的及び事業に賛同し、四国地区大学教職員能力開発ネットワークへの加盟を希望しますので、よろしくお取り計らい願います。



令和元年 12 月 5 日

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク会長
(国立大学法人愛媛大学長) 大 橋 裕 一 殿

環太平洋大学短期大学部

学 長 大 橋 節 子



四国地区大学教職員能力開発ネットワークの退会について

このたび、諸般の事情により、令和2年3月31日をもって、四国地区大学教職員能力開発ネットワークを退会しますので、よろしくお取り計らい願います。





令和元年 12 月 4 日

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク会長
(国立大学法人愛媛大学長) 大橋 裕一 様

高知短期大学 学長 野嶋 佐由美



四国地区大学教職員能力開発ネットワークの退会について

このたび、諸般の事情により、令和2年3月31日をもって、四国地区大学教職員能力
開発ネットワークを退会しますので、よろしくお取り計らい願います。



四国地区大学教職員能力開発ネットワーク規約 別表第1(第4条関係)の変更について

令和2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
高知学園大学
高知リハビリテーション専門職大学
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
岡山理科大学獣医学部
人間環境大学松山看護学部
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規約(抄)

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。

共同事業契約書の変更合意について（案）

令和2年3月 日
ネットワーク総会決定

平成30年4月1日付けで締結し、平成31年4月1日付けで変更合意を行った共同事業契約書は、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク規約第4条第2項に基づき令和2年4月1日付けで高知学園大学（学校法人高知学園）が四国地区大学教職員能力開発ネットワークに新規加盟し、同規約第4条第3項に基づき令和2年3月31日をもって高知短期大学（高知県公立大学法人）及び環太平洋大学短期大学部（学校法人創志学園）が退会するため、令和2年4月1日付けで下記のとおり変更するものとする。

記

変更前	変更後
国立大学法人愛媛大学（愛媛大学）（以下「甲」という。）と国立大学法人徳島大学（徳島大学）、国立大学法人香川大学（香川大学）、国立大学法人高知大学（高知大学）、国立大学法人鳴門教育大学（鳴門教育大学）、香川県（香川県立保健医療大学）、公立大学法人愛媛県立医療技術大学（愛媛県立医療技術大学）、高知県公立大学法人（高知県立大学、高知工科大学及び高知短期大学）、学校法人四国大学（四国大学及び四国大学短期大学部）、学校法人村崎学園（徳島文理大学及び徳島文理大学短期大学部）、学校法人四国高松学園（高松大学及び高松短期大学）、学校法人聖カタリナ学園（聖カタリナ大学及び聖カタリナ大学短期大学部）、学校法人松山大学（松山大学及び松山短期大学）、学校法人松山東雲学園（松山東雲女子大学及び松山東雲短期大学）、学校法人徳島城南学園（徳島工業短期大学）、学校法人尽誠学園（香川短期大学）、学校法人今治明德学園（今治明德短期大学）、学校法人創志学園（環太平洋大学短期大学部）、学校法人高知学園（高知リハビリテーション専門職大学及び高知学園短期大学）、学校法人加計学園（岡山理科大学獣医学部）、学校法人河原学園（人間環境大学松山看護学部）、独立行政法人国立高等専門学校機構（阿南工業高等専門学校）、独立行政法人国立高等専門学校機構（香川高等専門学校）、独立行政法人国立高等専門学校機構（新居浜工業高等専門学校）、独立行政法人国立高等専門学校機構（弓削商船高等専門学校）、独立行政法人国立高等専門学校機構（高知工業高等専門学校）（以下合わせて「乙」という。）は、次の各条によって共同事業契約（以下「本契約」という。）を締結するものとする。	国立大学法人愛媛大学（愛媛大学）（以下「甲」という。）と国立大学法人徳島大学（徳島大学）、国立大学法人香川大学（香川大学）、国立大学法人高知大学（高知大学）、国立大学法人鳴門教育大学（鳴門教育大学）、香川県（香川県立保健医療大学）、公立大学法人愛媛県立医療技術大学（愛媛県立医療技術大学）、高知県公立大学法人（高知県立大学及び高知工科大学）、学校法人四国大学（四国大学及び四国大学短期大学部）、学校法人村崎学園（徳島文理大学及び徳島文理大学短期大学部）、学校法人四国高松学園（高松大学及び高松短期大学）、学校法人聖カタリナ学園（聖カタリナ大学及び聖カタリナ大学短期大学部）、学校法人松山大学（松山大学及び松山短期大学）、学校法人松山東雲学園（松山東雲女子大学及び松山東雲短期大学）、学校法人徳島城南学園（徳島工業短期大学）、学校法人尽誠学園（香川短期大学）、学校法人今治明德学園（今治明德短期大学）、学校法人高知学園（高知学園大学、高知リハビリテーション専門職大学及び高知学園短期大学）、学校法人加計学園（岡山理科大学獣医学部）、学校法人河原学園（人間環境大学松山看護学部）、独立行政法人国立高等専門学校機構（阿南工業高等専門学校）、独立行政法人国立高等専門学校機構（香川高等専門学校）、独立行政法人国立高等専門学校機構（新居浜工業高等専門学校）、独立行政法人国立高等専門学校機構（弓削商船高等専門学校）、独立行政法人国立高等専門学校機構（高知工業高等専門学校）（以下合わせて「乙」という。）は、次の各条によって共同事業契約（以下「本契約」という。）を締結するものとする。

令和2年度SPOD事業計画（案）

1. SPOD共通事業

- ・SPODフォーラム
2020年8月26日（水）～28日（金）（3日間）
開催場所：高知大学
「全体テーマ：大学力を結集させるマネジメントをめざして」
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25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2020の発行（年1回、リーフレット及びホームページ掲載）
 - ②令和2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：高知大学
SPODフォーラム2020において開催
- ・新任教員研修の実施・公開 開催場所：各コア校
- ・ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップの公開・実施
開催場所：徳島大学，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2020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：高知県立県民文化ホール，愛媛大学
新任職員 1回（高知県立県民文化ホール）
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：高知大学，愛媛大学
- ・職務別能力開発研修（年5回）
SPODフォーラム2020等において開催
主担当：SPOD事務局 協力校：高知大学
- ・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，香川県
主担当：SPOD事務局 協力校：徳島文理大学，香川大学，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2020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（対面開催）（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

令和元年度 F D／S D活動の取組報告

学校名： 徳島大学

【令和元年度の教育改革に関わる動向】

平成30年度に策定された「教育の内部質保証に関する方針等」、各学部を設置したプログラム評価委員会に関連して、教育プログラムの評価、改善に関する取り組みを進めた。その一例として、カリキュラムマップ、科目ナンバリング等について、確認から公開までのフローを全学的に定めた。

【F D／S Dの取組事例ハイライト】

＜F D＞ 令和元年度全学F D推進プログラムにおいては、1) 教育改革F D、2) 教育の質保証F D、3) 教育力開発F D、4) 総括的なF D、の観点からF Dプログラムを実施した。特に、「教育の内部質保証に関する方針等」、各学部のプログラム評価委員会に関連したミドルレベルのF D、計画的に10回シリーズで実施したマイクロレベルのF D「すぐ使える90分セミナー」を実施した。

＜S D＞ 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、ハラスメント研修等に加え、今年度はS P O D講師派遣プログラムを活用し、若手・中堅の事務職員を対象に「判断力・決断力養成講座」を実施した。また、S P O D、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】

＜F D＞ 「授業設計ワークショップ」は、平成28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が高いことが参加者アンケートで示されている。また、今年度から日程を8月の平日に変更した（昨年度までは6月の土日）ことで、日程の都合で数年間参加できていなかった対象者の教員が参加できた。研修終了後に実施したアンケートでも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。

ミドルレベルのF D「質保証のためのワークショップ」は、愛媛大学教育企画室の中井俊樹氏を講師に招き、大学のカリキュラムの特徴、編成の原理に関する解説、各学部、教養教育院におけるカリキュラムの評価・改善に関する具体的な手法を解説して頂いた。徳島大学で各学部設置されたプログラム評価委員会で取り組むべき内容を学ぶ機会となった。

マイクロレベルのF D「すぐ使える90分セミナー」は、年度当初からテーマやスケジュールを決めて、計画的に実施した。このことで、広報面や参加者のスケジュール調整が容易になり、学内外から多くの教職員が参加するようになった（1回あたり平均20名程度）。

＜S D＞ 「判断力・決断力養成講座」では、若手・中堅の事務職員に対し、判断や決断を効果的に行う手法等を実践トレーニング等により習得させることができ、優れた意思決定や業務遂行のスピートアップなどスキルの向上が期待できる。パソコン講習会では、学内職員が講師を務め、今後の活発なS D活動が期待できる。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。

【F D／S Dに関わる次年度の課題】

＜F D＞ 教育力開発コースの「ティーチング・ポートフォリオ（T P）作成W S」の参加者が今年度も0名であり、2年連続で開催していない。TPWSは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。今年度も昨年度に引き続き「ティーチング・ポートフォリオチャート作成W S」を実施したが、T P作成に関する評価を導入することや、教員が授業を振り返り、自己評価し、改善に活かすことができる新たな方法を検討する必要がある。

＜S D＞ 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。

令和元年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 鳴門教育大学

【令和元年度の教育改革に関わる動向】

【FD】今年度4月に大学院学校教育研究科改組に伴い、昨年度までは学部授業を中心に実施していたFD推進事業を、修士課程と専門職学位課程の共同で実施した。

【SD】業務改善（業務量の削減）の一環からSDを検討する委員会を廃止し、事務主導によりSD事業を行った。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD】特別公開授業及び授業研究会：12月4日（水）開催

本学では今年度4月に大学院学校教育研究科を改組し、「多様性の受容」が損なわれることにより生じる現代的な教育課題の解決に立ち向かう人材を育成する修士課程人間教育専攻と、変化する社会の状況をふまえ、学校教育をめぐる現代的な諸課題の解決に果敢にチャレンジする専門性と実践力を備えた教員を養成することを目的とした専門職学位課程で構成された新しい大学院組織として出発した。改組の初年度にあたる今年度のFD推進事業では修士課程と専門職学位課程の共同で特別公開授業及び授業研究会を実施し、各専攻から4科目を特別公開授業として公開し、所属の教員及び外部からの招待者が参観した。特別公開授業終了後は、各専攻による授業研究会を開催し、学修成果を保証するための、具体的な授業実践について検証し、教育の改善に取り組んだ。

【SD】事務職員のOJT力向上及び昨今のクレーム発生増のため、SPOD内講師派遣プログラムを活用し「クレーム対応実践」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、昨今の年金政策や年金2000万円問題の報道もあり、40歳以降のいわゆる団塊ジュニア世代の将来が不安視されていることから、現在のライフプランを再確認し、将来に備えて考えていただくため、生涯生活設計セミナーを実施した。

【成果及び波及効果】

【FD】専攻ごとに実施した授業研究会では、授業の目的、概要、手法及び評価等について活発な意見交換があり、特に今年度専門職学位課程に移行した教科実践高度化系では、授業実践や教科教育と教科専門の協働の在り方などについてひとつのモデルを示すことができた。特別公開授業及び授業研究会については、報告書にまとめ、本学ウェブページに掲載する。

【SD】クレーム対応実践については、クレームに係る基本的対応について、知識を習得できたものと思われる。研修以後、クレームが発展し組織的対応を行わざるをえない事態は少なくなったと思われる。生涯生活設計セミナーについては、生活設計について知識を得ることができたことはおおむね好評であり、以後の働き方を前向きに捉え、実践することが期待される。なお、申込者数が想定を下回ったことから、定年以降のライフプランについて、現時点においては各職員がまだ身近な問題と感じていないか、十分な対応が可能と感じているかと思われる。将来を楽観視できない現在では、ライフプランを再確認し将来に備えることを、漠然とでも知っていただく必要があると思われる。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

【FD】今年度は、改組した大学院を中心にFD推進事業を実施した初年度となり、学内諸行事との日程調整をした上で特別時間割を組み公開授業を実施したが、専門職学位課程の実習科目や時間割の調整など、学部授業を中心に実施していた昨年度までにはなかった問題点が浮上した。今年度の実績を踏まえ、来年度はより多くの教員が参加できるよう、早い時期に実施計画を策定したい。

【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・職員の余裕減少に伴い、より効率的なSDの実施が必要となっている。他方、令和3年度に国立大学法人各機関持ち回りで行っている中国・四国地区国立大学法人等係長研修の開催を予定しており、令和2年度はその準備・検討を行う。

令和元年度 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

【令和元年度の教育改革に関わる動向】

本学では、平成 29 年から、2 期目の大学改革計画である『大学改革ビジョン 2017』がスタートし、現在 5 年計画の 3 年目である。この中で、生活科学部人間生活科学科に公認心理士コースを、また文学部に 3 学科共通の日本語教員養成課程を新設する等の『新しい時代に対応したコースの新設・再編』に取り組んでいる。また、アクティブ・ラーニングの推進やルーブリックの活用による『教育方法の改善』、GPA 制度の点検・見直しに代表される『教育評価システムの見直し』にも積極的に取り組んでいる。さらに、現行カリキュラムの評価・検証を行った上で、新しい時代にあわせてまた多様な学生のニーズに応えられるようカリキュラムを見直し、『教育改革プログラム 2020』として令和 2 年度より運用を開始する。

その中で、大学運営組織の機能強化を図るため、教職員の資質能力向上に資する取組を推進するとともに、FD/SD 活動の充実を図っている。また、教職協働を深化させるためには職員の専門性の向上が不可欠であり、大学全体を見渡せる人材と専門分野における人材を育成するよう、計画的な教職員研修を実施している。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD/SD 共通】

- ・ SPOD 講師派遣事業「危機管理ケーススタディによる学生支援体制の構築」阿南工業高等専門学校 坪井泰士教授 R1.9.2 (月) 10:00～11:30 R101 94 名参加
- ・ 新任研修 R1.9.9 (月) 10:30～17:30 A405 新規採用者 19 名参加
大学の社会的責任 (USR) に対する意識を高め、四国大学の教職員として大学の持続的発展に貢献する方法を模索するための教職協働によるグループワークを行った。

【FD の取組】

- ・ 「教職協働による就学、免許・資格取得支援方策等についての研修会及び授業公開フォーラム」R2.1.7 (火) 10:00～12:00 R102 107 名参加
授業公開フォーラムでは、授業の中でアクティブ・ラーニング授業を取り入れていた教員 3 名から、授業の工夫点や実施して気付いたこと学生の反応などの発表と対談を行いました。
- ・ ICT に関する研修会を 3 月に予定している。

【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、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会や、リスクマネジメント推進のため、モノ・情報の外国機関への持ち出しを管理するための安全保障輸出管理の必要性について理解を深めるための研修会を実施した。

【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、よりよ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研修能力開発ネットワーク」活動報告書も公開方法の一つとして活用させていただいている。これからも多様な媒体・方法を利用して情報公開を行っていきたい。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

令和元年度後期から、授業アンケートのシステムが変更となり、有意義に機能させることが課題である。教職員合同の研修であると、授業や出張が入らない日程で研修会の時期を検討しないといけないこともあり調整に苦戦している。

令和元年度 F D / S D 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

【令和元年度の教育改革に関わる動向】

【F D】各学部から選出されたF D委員で組織されたF D研究部会が主体となり、①F D研修会、②全学授業アンケート、③研究授業、④卒業予定者対象大学生生活満足度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。この内、①F D研修会は、これまでの希望による参加に加え、全学の教員が全員受講する形の全学F D研修会を実施した。また、②全学授業アンケートは、紙によるアンケートからW e bによるアンケートに移行した。

【S D】本学では、平成 29 年 9 月に策定したS D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。

【F D / S D の取組事例ハイライト】

【F D】全学F D研修会では、大学が育成すべき学力について考えるため、関西大学教授森朋子先生による講演を実施した。講演では、高校との接続も含め、人が理解するメカニズムに基づいたより効果的なカリキュラムデザインの在り方に関して学んだ。

全学授業アンケートでは、今年度より、学生に授業内容や自らの学習態度を振り返ってもらい、学習の強化や次の学習への動機づけとなるように質問内容を変更するとともに、全面的にW e b 上でのアンケートに移行した。教員は、回答を元に、教員コメントをフィードバックするようにしている。

【S D】本年度は4月の新任・昇任教職員研修会をはじめとして、7月には、S P O Dの「次世代リーダー養成ゼミナール（第2回）」が本学を会場として開催され、開放講義には、多くの職員がS D研修として、受講した。また、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。11月には地震・津波想定 of 全学防災訓練も実施した。なお、年度末の2月にはハラスメントに関する研修会、3月には全学S D研修会の開催を予定している。

【成果及び波及効果】

【F D】全学F D研修会では、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、研修会への参加率が高くなり、F D活動に対する教職員の理解も深まってきている。また、W e b 化した全学授業アンケートでは、学生の授業への取り組み意識や教員の授業改善への意識が少しずつ高まっているように感じられる。

【S D】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。S P O D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。また、今年度の「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）」において、本学職員が「キャリア形成入門」の講師を務めた。

【F D / S D に関わる次年度の課題】

【F D】W e b によるアンケートの回答率向上と、研究授業や希望によるF D研修会の参加率の向上が課題となっている。教育の質の向上のため、実施方法の改善などの対応が求められる。

【S D】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。

令和元年度 F D／S D活動の取組報告

学校名： 徳島工業短期大学

【令和元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の諸活動を通じて教育改善を図っている。また，普段の自己点検・評価活動を通じて短期大学基準協会が定めた新しい評価観点に基づく平成 30 年度自己点検・評価報告書をまとめることができた。

【F D／S Dの取組事例ハイライト】

【F D活動】

- ① 6月7日「事例から考えるハラスメント」（愛媛大学S D統括コーディネーター/能力開発室長 吉田一恵氏）。本学教員 9 人。
- ② S P O Dフォーラムに参加。8月29日。本学教員 2 人。「発達障害の診断・傾向のある学生の対応方法」（2名），「研究支援の基礎知識—ゼロから始める研究者との協調—」（1名）
- ③ 「危機管理ケーススタディによる，学生支援体制の構築」（四国大学F D&S D）本学教員 2 名。

【S D活動】

- ① 6月7日「事例から考えるハラスメント」（愛媛大学S D統括コーディネーター/能力開発室長 吉田一恵氏）。本学事務職員 6 人参加。共同F D・S Dとして実施したので四国大学から事務職員 5 人参加。
- ② 「危機管理ケーススタディによる，学生支援体制の構築」（四国大学F D&S D）
本学事務職員 1 名。
- ③ 事務職員・事務に関するアンケートの結果をもとに，日常業務の改善点についてP D C Aを行う研修を実施予定。

【成果及び波及効果】

【F D活動】

- ① ケースメソッドは具体的，積極的な議論を促し，また講演で提示された多くの事例は自らを振り返る機会を与えてくれた。
- 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。

【S D活動】

- ① 日頃の学生，同僚への対応が適切であったかどうかを顧みる契機となり，参加者の業務改善への意欲を高めることができた。
- 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ことで，学生対応を見直す機会となった。
- ③ アンケート結果や研修を通じて日常業務で見落としがちな視点に気付くことができれば，業務改善意欲の一層の喚起が図れる。

【F D／S Dに関わる次年度の課題】

【F D活動】

- ① 毎週の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。

【S D活動】

- ① 日常業務に追われる中，S P O Dフォーラムを初めとする外部研修に参加する時間の確保が課題である。
- ② 業務改善意識を向上させるP D C Aの実施が課題である。
- ③ 顕彰制度を活用し，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組みを拡大していくことが課題である。

令和元年度 F D／S D活動の取組報告

学校名： 阿南工業高等専門学校

【令和元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（最終年度）。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昨年に引き続き実施している。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。

今年新たに 30 分程度の研修会として教員会議時に実施する体制を整え、11 月会議から実施している。テーマについては IR 戦略室と連携して設定している。

【F D／S Dの取組事例ハイライト】

【F D】中堅研修（令和元年 6 月 13 日（木）） SPOD 講師派遣事業を活用し、「後輩の成長を促すコーチング」をテーマに F D 研修会を実施した。

【F D】F D・学生相談研修会（令和元年 6 月 20 日（木）） スクールソーシャルワーカーについての解説及び阿南高専における活用について具体的な事例を交えて説明があった。

【F D】管理者研修（令和元年 9 月 3 日（火）） 本校 I R 戦略室教員を講師として、管理職等を対象とした I R 研修会を開催した。I R の意義が明確になり、全校的な I R の活用意識が高まる機会となった。

【F D】夏季教員研修会（令和元年 9 月 12 日（木）） 「SDGs と自分のつながり～2030SDGs カードゲームを通じて～」をテーマに公認ファシリテーターを招いて、さまざまな価値観や違う目標を持つ人がいる世界で、どうやって SDGs の壮大なビジョンを実現していくかを体験的に理解できた。

【F D】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 9 月 18 日（水）、19 日（木）に開催した。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。

【F D】ミニ研修会（11 月 25 日（月）） I R 戦略室の分析結果をもとに各グループで改善策について議論した。

【S D】研修会（令和元年 12 月 18 日（水）） 「SDGs と自分のつながり～2030SDGs カードゲームを通じて～」をテーマに公認ファシリテーターを招いて、夏季教員研修と同様の内容を行った。

【成果及び波及効果】

阿南高専では、研修の体系化を図り、今年度の新任研修は対象者なしで実施していないが、中堅研修、管理職研修について有意義な研修となった。参加者アンケートから、満足度が高かったことがわかる。その他の研修についても教員の取り組みの参考になるものとして有意義なものとなった。これらの成果は全国高専フォーラム等で報告している。S D 研修会ではビジョン実現に向けた取り組みについて学ぶことができた。

【F D／S Dに関わる次年度の課題】

必要性の高いテーマの設定が課題であるため、ミニ研修会などを利用して、よりタイムリーなテーマに取り組んでいく必要がある。不参加の場合への対応策を実行していく予定である。

令和元年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：香川大学

【令和元年度の教育改革に関わる動向】

本学が取り組んでいる教育改革のひとつに、DRI 教育が挙げられる。DRI とは、Design thinking（デザイン思考）、Risk management（リスクマネジメント）、Informatics（インフォマティクス）の頭文字であり、これら諸能力を学生が身につけ、地域社会にイノベーションを創出することを目指している。もともと本学工学部が 2018 年度に創造工学部へ改組した際の、改革の柱が DRI 教育だった。その取組を学部の枠を超え、全学的に導入、展開させることを目的に、大学教育基盤センター内に創造教育推進部門が設置された。現在、創造教育推進部門を中心に、DRI 能力を育成するための基盤的教育、より高度な DRI 教育を学びたいという学生のニーズにこたえるためのネクストプログラム（DRI イノベーター養成プログラム）、DRI 能力を育成するための FD プログラム、が展開されている。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

FD 関係では、DRI 能力を育成するための FD プログラムの開発実施が挙げられる。DRI 教育に関する基礎的な知識を扱った大学独自の動画を制作し、在籍教員の約 8 割が視聴した。また、問題発見・解決型授業のコツ、授業外学修を促進するコツを伝える FD も新規に開講した。

SD 関係では、若手職員のフォローアップ研修、主任・係長級女性職員対象の、女性職員活躍推進研修に加え、障害のある学生や来学者に対して、大学に求められる合理的配慮について理解を深める事を目的に、障害者対応研修を実施するとともに、事務職員の国際化への対応、語学力の向上を目的とした海外派遣研修として、海外の学術協定校（タイ）へ 1 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の HP 及び、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 資格認定者が学内研修等の講師を務めていることより、SD 活動の活性化が期待される。特に、若手職員フォローアップ研修では、資格認定者とともに、活動に積極的な職員が講師を担当するなど、周りの職員の意識向上にも繋がっている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

FD 関係では、DRI 能力を育成するための FD プログラムの充実が挙げられる。また、新規プログラムの追加に伴い、既存のスキルアップ講座の整理、再編も必要とされている。

SD 関係では、女性管理職候補者の育成、職員の語学力向上について、必要に応じた検証を加えながら継続実施する。また、要請の多い障害者対応研修を継続して実施していくための、学内基盤の整備をおこなう等、ニーズに応じた人材育成を進めていく必要がある。

令和元年度 F D／S D活動の取組報告

学校名： 香川県立保健医療大学

【令和元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、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、学生による授業評価の実施と教育活動への活用の促進、学科単位で実施している FD 活動の支援など、全学的・組織的な FD・SD 活動を実践している。

令和元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、3 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を年 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、特に看護学科は令和元年度入学生について、学生のより主体的な学修活動の促進と臨床実践能力の向上を図るために新カリキュラムを導入したところであり、教育活動の展開に向けた取組みを、全学的な FD 活動と連動して実施している。

【F D／S D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 講演会は、「アクティブラーニング実践一だれでもできる！グループワークのためのファシリテーション」をテーマに開催し、教育研修のよい機会となった。当日は、実践的なグループワークのファシリテーション方法を学ぶことが出来、すぐに活用可能で授業効果を高めることにつながる内容であった。

また、最近の学生の特徴や支援のあり方について学ぶため、令和 2 年 3 月にティータイム教育サークルとして「現代学生の理解と関わり方」をテーマに学内研修会を実施した。

【成果及び波及効果】

SPOD フォーラムの情報などを参考に、昨年度から継続的に看護学科においては年間テーマを設定して、テーマごとにワーキンググループを組織し、年 6 回の定期的な FD 研修会及び年間 10 回程度の教員の自由参加を基本とした FD カフェを実施している。臨床検査学科においても今年度から年 1 回の FD 研修会を開催した。これらの活動は、教員相互の連携を深め、授業実践の展開能力の向上に役立っている。

【F D／S D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。

令和元年度 F D／S D活動の取組報告

学校名： 高松大学・高松短期大学

【令和元年度の教育改革に関わる動向】

平成31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、卒業後まで一貫してサポートする総合的な学生支援）を行うため、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。

【F D／S Dの取組事例ハイライト】

・ F Dについて

平成30年度から31年度までのF D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F D研修会では、「I C Tを活用した修学支援の実践例」を取り上げ、本学において実施した修学支援の現状と課題、I C Tを利用した学習支援ツールの解説と体験についての講演と学習支援ツールの活用についてグループでの検討等を行った。

第2回F D研修会では、学外から講師を招聘し、講演等を行う予定である。

・ 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、「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説明するとともに、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。引き続き、「本学のハラスメントに関する規程等について」をテーマに研修を行った。

【成果及び波及効果】

・ F Dについて

平成29年度までの「F D活動第3期6カ年計画」に基づき実施してきたF D活動により、本学教員にルーブリックやI Rといった学修成果や授業改善、学生指導等についての関心が高まっている。また、平成30年度からのF D研修会は、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思われる。

・ S Dについて

S D研修会を受講後、ハラスメントの防止は、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できた。

今後は、「ハラスメント防止委員会」で検討し、取り組みを行う予定である。

【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、令和2年度以降のF D活動計画の策定に向けて「F D活動推進委員会」で検討していく。

・ S 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、教職員のS D活動への理解を深めるとともに、令和2年度以降のS D活動について「S D活動推進委員会」で検討していく。

令和元年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 香川短期大学

【令和元年度の教育改革に関わる動向】

教員・職員とも教育方法や業務の改善の必要性を認識しているものの、自ら情報を収集したり学外の研修に参加するなどの積極的な行動は見られない。しかし、研修の出席率は高く、学内で行う研修を充実させることで一定の成果が得られると言える。アクティブ・ラーニングに対する関心はあるが未だ十分な知識とスキルを持ち合わせているとは言えない。今年度行われた認証評価を通して、改めて教育の質の向上に対する意識が徐々に高まっていると感じている。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

1. 第1回 FD/SD 研修（6月）「危機管理ケーススタディによる、学生支援体制の構築」（SPOD 派遣事業）
2. 第2回 FD/SD 研修（8月）「ハラスメントのない職場であるために」
3. 第3回 FD/SD 研修（9月）「短期大学を取り巻く状況とそれらの対応について」
研修① 「認証評価 ALO 対象説明会」報告
研修② 令和元年度カリキュラム・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
4. 第4回 FD/SD 研修（1月）「研究倫理」
5. 第5回 FD 研修（3月）
「充実させよう！アクティブラーニング型授業－AL 型授業への誤解を超えて－」

今年度は、予定を含めて5回の研修を実施。昨年度より、研修に欠席する場合は欠席届の提出を義務づけた。実施済みの4回の研修は、出張などやむ負えない欠席者を除くと、いずれも90%前後の出席率だった。第1回「危機管理ケーススタディ…」は、職員の関心の高い内容であり、講師の話に真剣に聞き入り、また、アンケート結果も好評であった。第2回、第4回はかねてからの課題であったハラスメントと研究倫理に関する研修であり、いずれも本学学長が講師を務めた。第3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、認証評価を目前に参加者は真剣に取り組んだ。第4回は、アクティブ・ラーニングをテーマに研修を行う予定である。

また、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るとともに、一部の事務職員が学外の研修に参加した。

【成果及び波及効果】

「危機管理…」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・マップやポリシーの見直しは毎年実施できている。これまで課題となっていたハラスメントや研究倫理に関して学長自らメッセージを発信したことによって、意識の変化が期待できる。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

今年度は認証評価が実施され、訪問調査を通して改善すべき点が明確になった。課題を解決するべく、研修を重ね意識向上を図りたい。SPOD フォーラムや学外研修参加は変わらず低調であった。次年度は、研修参加出張費を予算化し、各学科から2～3名の研修参加を義務化する予定である。

令和元年度 F D／S D活動の取組報告

学校名： 香川高等専門学校

【令和元年度の教育改革に関わる動向】

○本年度より、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」において採択された、「先端の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」に沿った新カリキュラムを導入した。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。また、PBL 型授業における学生のコンピテンシー評価を実施していくための、高専機構の「コンピテンシー評価に関する調査研究」に採択され、他校との情報交換を開始した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

○教育実践事例報告会：12月12日に教育実践事例報告会を開催し、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や教育改善等に関する各種取組について4件報告された。約50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：9月9日に松江高専主催で開催され、本校からは教員3名が参加した。「学生の特性理解と学習スタイルに合わせた教育方法」についての講演及びグループディスカッションを行った。

○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。12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。

○SPOD 内研修：7月23日、SPOD 内講師派遣プログラムに応募し外部講師を招いて新任～中堅事務職員を対象にワークライフバランスの推進及び日常業務の効率化を目的とし、タイムマネジメント入門を実施した。

○三機関連携グローバル SD 研修：高専機構が実施した三機関（豊橋・長岡技大・高専機構）連携グローバル SD（マレーシア・ペナン）研修で本校技術職員が8月25日～9月6日実地研修を行った。

○若手事務職員研修：採用後1～4年目の事務職員を対象に、英語力強化を目的とし、8月～11月の間研修を行った。また1月には本年度採用の職員が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発表を行った。

○FD・SD 研修会：9月19日、全教職員を対象に、学生支援に関する研修及び機構職員としてのコンプライアンスに関する研修を実施した。

【成果及び波及効果】

○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、学生の特性分類及び特性に応じた最適な学習方法について学び、今後の教育方法に取り入れることができるアイデアを得た。

○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。

○グローバル SD 研修に参加することにより、英語を駆使した国際実務等の経験を積み、グローバル化の担い手となる将来のリーダーとしての資質を高め、自発的な能力開発を促すことができた。

○若手事務職員に対して研修を行うことにより、高度化・国際化に対応できる職員の育成を支援することができた。また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。

○FD・SD 研修会で実施した研修内容の理解度アンケートに基づき効果的な研修を企画し意識向上を図る。

○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。

令和元年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：愛媛大学

【令和元年度の教育改革に関わる動向】

本学は、全学をあげて教育・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、社会共創学部在完成年度、理学部と工学部の改組に引き続き、令和2年度から愛媛県で初となる大学院医学系研究科看護学専攻博士後期課程の設置をはじめ、人文社会科学研究科、教育学研究科、教育学部の改組を行うこととなった。また、「愛媛大学教育改革促進事業（愛大教育改革GP）」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」を特別テーマとして定め、財政的支援を行った。

【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）に認定されており、令和元年8月には、次年度以降5年間の認定が継続された。今年度は、当該拠点事業として、12月に「IRer養成講座」を愛媛大学で開催し、全国の高等教育機関から39名の参加があった。また、台風により延期となった「ファカルティ・ディベロッパー（FDe r）&SDコーディネーター（SDC）養成講座」は2月に東京で開催し41名（FDe r 19名、SDC 22名）の参加があった。本講座は、FD／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FD／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。



令和元年12月 IRer養成講座(会場:愛媛大学)

【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30年度からの3年間は、「学生支援と危機管理」を全体テーマとし、今年度は特に、国外を含む学外で学生が研修を行う際のリスクと、それを予防するための支援についての研修を実施した。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。本研修会は全4回開催し、法律の専門家を招き法的な側面から危機管理を考えるとともに、近年の学生の現状・特徴を共有した。

また、SPODが重視しているティーチング・ポートフォリオ作成WSは2回行った。

【SD】 データ活用を必要とする部署の職員を対象とした「データを活用した企画力養成研修」は、研修後の受講者による発表の時期を早め、中間報告や個別相談の機会を設けた。さらに、今年度の新たな取組として、教育学生支援担当職員の資質向上を図るため「職員のヒヤリハットから見直す入試業務改善」を開催し、入試業務に関わる重大な事故を未然に防ぐための改善策を検討した。

【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）を挙げている。令和元年12月末までの累計で既に今年度の目標を大きく上回る累計10,000名を超える成果を上げており、指標達成に向け順調に推移している。また、令和元年度は、本学職員3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18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】

文部科学省との徹底対話において国立大学が取り組むべき方向性のひとつに「学長の強靱なガバナンス」が挙げられている。今後、学長・大学執行部を支える意欲と展望を有する人材を早期から育成することを目的とした「愛媛大学戦略的リーダー育成コース」を新規に開設して、大学運営において積極的かつ重要な役割を担うことのできる職員を育成し、経営基盤のさらなる強化を進めていく。

令和元年度 F D / S D 活動の取組報告

学校名： 愛媛県立医療技術大学

【令和元年度の教育改革に関わる動向】

令和元年度は中期計画の4年目であり、目標達成に向けてのF D / S D 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F D 活動も一定の役割を果たしている。

【F D / S D の取組事例ハイライト】

1. S P O D 内講師派遣プログラム事業として愛媛大学教育・学生支援機構学生支援センター副センター長の野本ひさ先生による「現代学生の理解と関わり方」を12月25日に全教職員を対象に実施し、教員として学生に関わるときの注意点やコツを身につけることを目標に具体的に講演いただいた。
2. ハラスメント防止研修会として愛媛大学S D 統括コーディネーターの吉田一恵先生による「事例から考えるハラスメントⅦ」を8月8日に全教職員を対象に実施し、複雑かつ多様化するハラスメントや事故について、具体的事例を挙げながら、「ケースメソッド」により省察し、大学における危機管理の視点から、ハラスメントや事件・事故が起きた場合の対処方法について考えるいい機会となった。
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12日に実施し、研費獲得に向けたノウハウ及び申請書作成のポイントを学ぶことができた。

【成果及び波及効果】

多様化する現代学生の特性を踏まえながら、不登校や障がいを持つ学生に対して学生支援センターが行っている支援の実際と対応のポイントについて、具体的な方法について丁寧に解説していただき、教職員のスキルアップを図ることができた。ハラスメント研修会では、個別の具体的な事例が教材となっていることから、イメージをつかみやすく身近なこととして考えることができたのに加えて、昨年の受講から時間経過に伴って、危機意識が低下していったが、再度気を引きしめることができた。

なお、活動状況については、F D 委員が中心となってF D 活動報告書として作成した。

【F D / S D に関わる次年度の課題】

次年度は、多様化する現代学生についての理解を更に深めるため、S P O D 内講師派遣プログラム事業による研修会で「発達障害のある学生に対する理解の強化」に関して研修会を開催する予定である。また、S D 活動についても積極的に学外への研修への参加を促す予定である。

令和元年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 聖カタリナ大学

【令和元年度の教育改革に関わる動向】

＜FDの取組＞

平成31年～令和元年度は、教育・学生生活支援の新たな Web 利用情報システムを導入したことを契機に、FD委員会も同システムを活用した「授業改善アンケート」（従来「授業評価アンケート」）に変更し、学外実習科目も加えて実施、また教員からコメントも返信できるようにした。学生と教員とが協同して授業改善に取り組む意識を高めるため、学生には履修ガイダンスで、教員には教授会とマニュアル説明等で趣旨の徹底を図った。

＜SDの取組＞

令和元年度、「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、SD委員会が中心となり、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。さらに、SPOD が企画する講座にも積極的な参加を呼びかけ、若手から中堅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学生による授業改善アンケートの実施(前期・後期)、⑦SPOD研修・SPODフォーラム(愛媛大学)参加、⑧学内FD研修会は、SPOD派遣講師の仲道雅輝氏(愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室講師)による、テーマ「学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？」の講演を開催した。

＜SDの取組＞

令和元年8月19日(月)開催の夏季SD研修会(テーマ：攻めの大学経営研修～組織の視点から今後の大学を考える)では、インソース所属 松本 富雄氏(元松下電工株式会社)を招き、民間経営の手法から具体的事例を踏まえ、業務改善、リスクマネジメント、大学をより魅力的にアピールするための広報戦略を学んだ。民間企業の取り組みを学ぶことで自らが未来の大学のためにできることを考える機会となった。令和元年12月24日(火)開催の冬季SD研修会(テーマ：コミュニケーションの力で大学力を高めよう～学内の関係性向上と学外に向けての印象アップ)では、Mind Up 代表 前 史氏を招き、コミュニケーション力とコーチング理論が職場環境に与える効果を学んだ。

【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り、学内での連携や情報共有に繋がった。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

＜FDの取組＞

今年度導入し定着してきた教育・学生支援情報システムは、次年度以降新たに学修ポートフォリオの機能を追加して運用する準備に入る。ポートフォリオに蓄積される情報は、教育効果として可視化され、また FD 活動の根拠データとしても活用できることから、今後の運用準備、具体的内容の整備に寄与していくことが課題である。

＜SDの取組＞

今年度と同様に、SD委員会が中心となり職員的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継続していきたい。

令和元年度 F D／S D活動の取組報告

学校名： 聖カタリナ大学短期大学部

【令和元年度の教育改革に関わる動向】

＜FDの取組＞

教育の質保証を維持するため、自己点検・評価を定期的実施し、また外部第三者評価を受け、幅広い学内外の意見を検討しながら改善を図っている。各委員会において、常に内部質保証の重要性を周知し、教職員全員が明確な情報を共有して方策に当たることを目指している。

＜SDの取組＞

令和元年度、「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、SD委員会が中心となり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。さらに、SPODが企画する講座にも積極的な参加を呼びかけ、若手から中堅職員を中心にスキルアップと人材育成に力を入れた。

【F D／S Dの取組事例ハイライト】

＜FDの取組＞

PDCA サイクルの具体的な運用が適切に行われるように、各取り組みについて見直しを行っている。新任教員研修から始まり、全授業の学内外への公開(教室仕様により看護学科の一部を除く)、学生による授業評価アンケート、学外 SPOD 研修への参加、学内 FD 研修会開催、教員研究計画書の作成・提出といった取り組みとともに、担当科目の「実施可能な行動計画及び結果報告」の作成により、授業の細かいチェックを行っている。

＜SDの取組＞

令和元年8月19日(月)開催の夏季SD研修会(テーマ：攻めの大学経営研修～組織の視点から今後の大学を考える)では、インソース所属 松本 富雄氏(元松下電工株式会社)を招き、民間経営の手法から具体的な事例を踏まえ、業務改善、リスクマネジメント、大学をより魅力的にアピールするための広報戦略を学んだ。民間企業の取り組みを学ぶことで自らが未来の大学のためにできることを考える機会となった。令和元年12月24日(火)開催の冬季SD研修会(テーマ：コミュニケーションの力で大学力を高めよう～学内の関係性向上と学外に向けての印象アップ)では、Mind Up 代表 前 史氏を招き、コミュニケーション力とコーチング理論が職場環境に与える効果を学んだ。

【成果及び波及効果】

＜FDの取組＞

近年、教員がアクティブラーニングの実践を取り入れた授業の成果を学外 SPOD 研修で積極的に発表するなど、授業に対する意識改革への傾向がみられる。学外講師による FD 研修会の成果については、各教員の意識に効果的に定着しつつあることが、公開授業の授業改善策等によってうかがえる。

＜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り、学内での連携や情報共有に繋がった。

【F D／S Dに関わる次年度の課題】

＜FDの取組＞

本年度以上に PDCA サイクルの具体的な運用が適切に行われるように、各取り組みについての見直しを組織的に継続していく。新任教員研修、全授業の学内外への公開(教室仕様により看護学科の一部を除く)、学生による授業評価アンケート、学外 SPOD 研修への参加、学内 FD 研修会開催、教員研究計画書の作成・提出といった取り組みを更に充実されていく。各教員が担当科目に対する「実施可能な行動計画及び結果報告」を作成することにより、次年度もより細かい授業チェックを実践していく。

＜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継続していきたい。

令和元年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 松山大学・松山短期大学

【令和元年度の教育改革に関わる動向】

令和元年度は、全学的な「自己点検・評価」組織である自己点検・評価推進委員会を中心として、各学部・研究科に教育改善の取組みを促し、学修成果の把握や3つのポリシーを点検していくために、各学部・研究科においてアセスメントポリシーの策定を行った。また IR 室の機能を強化し、学修成果の把握などを目的に各種データ分析を行って、その結果を各学部の教育改善等の取組みに役立てている。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

〈FD〉

FD 活動としては、令和元年度のテーマとして掲げたのは「教育の質向上のための教育活動及び授業の分析と評価」であり、各教員の授業改善のための取組みを支援するとともに、各学部学科等が、教育の内部質保証として、PDCA サイクル等を適切に機能させ、それぞれの教育活動を改善させていくための取組みを行うこととした。FD 研修会は、全学の FD 委員会や各学部が、対象者に合わせて、焦点を絞ったより具体的で実践的な内容で開催しており、令和元年度の開催実績は、以下のとおりである。

- 1) 全学の FD 委員会が中心となって開催した研修会 2回

対象：全学の教員、事務職員

テーマ：「障害のある学生の支援について」など

- 2) 各学部が中心となって開催した研修会 8回

対象：各学部構成員、全学の希望者

テーマ：「教育の質の向上 -学生の声の反映-」など

〈SD〉

SD 活動は、継続的に実施しているマネージメント研修やハラスメント研修のほか、事務職員対象に業務効率化に関する研修や法人会計（予算・決算）の知識を深めるための研修会を開催した。また自己点検支援室が中心となって全学的に PDCA 修得研修会も開催した。

【成果及び波及効果】

FD 研修会の開催により、「教育の質の改善」に対する全学的な意識を高めることができおり、授業改善にも繋がっている。また SD に関する取組みの結果、学校に関連する法律や各種規程、また部署別の業務内容などの理解を深め、各構成員の意識を向上させることができたことに加え、実際に業務改善が少しずつ進んでいる。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

FD／SD 活動の課題としては、継続的な FD／SD 活動を通して教育改善等の課題に対する意識を高めていくことはできているので、次の段階として、それを具体的な行動につなげていくための取組みを進めていかなければならない。また学生の声をどのように授業やカリキュラムに反映していくかを検討していく必要があり、授業評価アンケートの見直しや学生調査等の実施を進め、それらの結果に基づいて FD を実施していくことを計画している。

令和元年度 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

【令和元年度の教育改革に関わる動向】

松山東雲女子大学ならびに松山東雲短期大学の今年度における主な FD/SD 活動は、SPOD 内講師派遣プログラムを利用した研修会、学外の講師による研修会、学内の FD 関連の研修会の実施、「学生による授業改善のためのアンケート」をはじめとした FD 関連アンケートの実施ならびに実施方法の改善であった。

【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2日（火）14：00～15：00
- 「学生による授業改善のためのアンケート」の実施

【SD 研修会】

- 「教学 IR 入門」（SPOD 内講師派遣プログラム）6月20日（木）15：00～17：00
講師：竹中 喜一氏（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室講師）
- 「あの時大学で何が起こったのか～熊本地震後の混乱と学び～」9月13日（金）10：00～12：00
講師：安部 美和氏（熊本大学熊本創生推進機構）
- 「シラバス作成方法について」12月19日（木）15：45～15：55

<SD>

- SPOD 研修（SPOD 主催） 令和元年度年間
 - ・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・Ⅲ）に参加（指定した職員）
 - ・SPOD フォーラムへの参加（希望者）
- 職員研修会報告（学園主催）
 - ・第1回8月9日（金）・第2回12月26日（木）9：00～10：30（全職員対象）
- Web 研修（PHP 研究所主催） 令和元年度年間
 - ・研修動画コンテンツのうち研修計画による年度ごとのテーマの研修を視聴し、年度末に研修レポートを提出（全職員対象）

【成果及び波及効果】

今年度は SPOD 内講師派遣プログラムから、竹中喜一氏による「教学 IR 入門」を選択し研修会を実施した。普段 IR と馴染みにくい部署でもエビデンスを基にした業務の重要性を認識することができた。

安部美和氏による研修会では、熊本地震発生時の熊本大学における避難所運営をはじめとした諸活動について学ぶ機会を得た。また、ワークをとおして、震災時に混乱のさなかで教職員がし得ることや限界、震災に備えた対応の重要性が全学をとおして共有された。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

今年度の SD 委員会の活動をとおして特筆すべき点は、IR 推進委員会や教務部会、こども教育実践研究センター等の学内他部署から共催による研修会の協力打診といえる。当委員会が 2017 年度に発足して以来実施してきた諸活動が浸透してきた結果と受け止めている。今後はこれらのニーズを受け取り、有意義な FD/SD 活動を実施できるようなシステムの構築が課題となる。

令和元年度 F D／S D活動の取組報告

学校名：岡山理科大学獣医学部

【令和元年度の教育改革に関わる動向】

本学部は平成 30 年 4 月に設置され、令和 2 年 3 月末で 2 年となる。設置計画に沿った教育活動をさらに展開するため、前年度に引き続き、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段階である。

全学（岡山キャンパス）的には、前年度に 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、今年度は具体的な体制構築が進行中である。本学部でも、カリキュラムアセスメントチェックリストの作成を仕上げて、教育体制についての P D C A サイクルを進めていく予定である。

【F D／S Dの取組事例ハイライト】

【F D・S D共通】

獣医学部では今年度から、各科目担当者による「獣医学部月例 F D・S D 研修会」を毎月実施している。毎回 2, 3 名の教員がそれぞれ担当する科目の意義と目標、内容と評価などについて講演し、意見交換を行った。内容の重複、評価基準の差異など、他の科目担当者からの講演を聞くことにより、コアカリキュラムの共通理解の促進にも大いに役立っているものと思われる。

また、S P O D 内講師派遣プログラムを活用して、「大人数講義を魅力的にするテクニックとしてのアクティブラーニング」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。獣医学部では必修科目で大人数講義が多いため、具体的な事例をもとに大人数講義をいかに魅力的に行えばよいか理解を深めることができた。実践的な活用に期したいと思っている。

【F D】

昨年度と同じく、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。また、教学ポータルサイトとして Mylog がリニューアルされ、その利用法などについての説明会を実施した。さらに次年度に向けたシラバスの説明会も実施した。

【S D】

昨年度と同様に、「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。勤務年数別や職位別とした体系的な S D 実施計画を立案し、事務職員を対象とする S D 研修を定期的に開催した。S P O D フォーラムにも参加して、他大学の事例を参考に、本学部のよりよい S D のあり方についても議論している。

【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。

【F D／S Dに関わる次年度の課題】

今年度でほぼすべての教員が着任した。次年度は、設置計画に沿ってさらに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。今年度から開始した「獣医学部月例 F D・S D 研修会」を次年度も引き続き実施して、教職員間で情報を共有し一貫性のある教育活動を展開していく。設置 3 年目となる次年度はカリキュラムの見直しや担当教員の再確認など、より具体的な活動も検討されていく予定である。

令和元年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：人間環境大学松山看護学部

【令和元年度の教育改革に関わる動向】

本学部ではFD・SDプロジェクトが主体となり、開設年度より学習効果を高めるための教授法や学生の学習意欲の向上につながる関わり方等に関する研修会を開催している。令和元年は、教員自身の教育内容および教育方法の改善を推進することを活動目標として研修会を開催した。また平成30年度から、教員相互による授業見学も継続して実施している。新たな取り組みとしては、新様式シラバスの導入に向けて研修会を開催した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

- ・全学FD・SD研修会として「大学改革と教育の質向上」（講師：人間環境大学、牧山助友学長）を7月17日に開催した。
- ・8月28日～30日に愛媛大学で行われたSPODフォーラムおよびSPOD関連の研修会に教職員が参加した。
- ・SPOD内講師派遣事業を利用した第1回松山看護学部FD・SD研修会として「ティーチング・ポートフォリオ入門・教育実践のリフレクション」（講師：愛媛大学、竹中喜一先生）を9月9日に開催し、教職員24名が参加した。また第2回松山看護学部FD・SD研修会として「看護教育におけるカリキュラム評価と新カリキュラム構築に向けての基礎」（講師：愛媛大学、中井俊樹先生）を令和2年3月11日に予定している。
- ・教員相互による授業見学を前期と後期に実施した。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31科目に26名、後期は19科目に26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。
- ・次年度からの新様式シラバス導入に向けて6月12日と1月8日にFD・SD研修会（講師：人間環境大学、芦田宏直副学長）を行った。

【成果及び波及効果】

令和元年度は教員が自身の教育内容や方法を見直し、改善できるような内容に関するFD研修会を開催した。授業見学については昨年度同様、見学後にコメント用紙を用いたフィードバックを行うことに加えて、授業見学に参加した教員間での意見交換やディスカッションの場を後日設けたことで、今後の授業見学のあり方について示唆を得ることができた。またSPODフォーラムおよびSPOD関連の研修会に各教職員が参加することにより、教育や業務改善にフィードバックできた。

年度の活動目標を明確にし、各教員の課題に沿った研修会を行うことで、昨年度に引き続き授業改善や学習指導についての関心が高まった。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

本年度の振り返りや本学部の特徴を踏まえた研修会の内容を検討する。また新カリキュラムの構築に向けて、継続して学部独自の研修会を開催する。

令和元年度 F D／S D活動の取組報告

学校名：今治明德短期大学

【令和元年度の教育改革に関わる動向】

本学の F D／S D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、S P O Dフォーラム等学外研修への参加、S P O D内講師派遣プログラム、卒業時アンケートを定例的に実施している。また、S P O D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。

また、今年度は学修ポートフォリオを基盤とした学生生活および学修支援システムの見直しを行い、入学から卒業までの学修の過程および教育の過程を可視化し、学生一人ひとりに対しての学修支援システムの強化を図った。

【F D／S Dの取組事例ハイライト】

- ・ 新任教職員研修会 平成 31 年 4 月 17 日実施 対象者 1 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。
- ・ S P O D内講師派遣プログラム（現代学生の理解と関わり方） 令和元年 9 月 5 日
愛媛大学 野本ひさ氏（受講人数 教員 12 名、職員 10 名）
- ・ ピアレビュー（公開授業） 令和元年 7 月 1 日～7 月 12 日
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
大学として求められている項目に加え、学生自身の取り組みを問う項目を設け、また、自由記述欄を設けた。令和元年 7 月及び令和 2 年 1 月に実施

【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 81.8%から 85.7%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。

【F D／S Dに関わる次年度の課題】

S Dの義務化が始まり、F DとS D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、F D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、各学科コースにおける科目間連携を図り学修成果の獲得に向けた授業の実践を目指す。

さらに、学生の学修成果を学生にもわかりやすく提示していくために、「教学マネジメント指針」に基づいた教育課程の見直しと、複数の情報による多元的な学修成果の把握・可視化の促進を図る。

令和元年度 F D／S D活動の取組報告

学校名： 環太平洋大学短期大学部

【令和元年度の教育改革に関わる動向】

前年度までメインテーマとしてきた「学生サポート体制の強化」について、本年度も引き続き研修会等で研鑽を積むとともに、学生支援を目的とした教職員の情報共有や学生カウンセリングの見直しを行った。また、S D・F D共同研修としてS P O D派遣講師プログラムを利用させていただき、危機管理対応について教職員が共に考えることによって共通理解を深めた。

【F D／S Dの取組事例ハイライト】

【F D，S D】教育の質向上を目的とした研修会を年3回開催した。研修内容は授業づくりの検討、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S D・F D研修会ではS P O D講師派遣プログラムを用い、「教職員のための危機管理」をテーマにし、吉田一恵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。

【成果及び波及効果】

本年度は「学生サポート体制の強化」を目的とした取り組みの一環として月1回の教職員全員参加の学科会議を行った。その結果、多方面からの視点で学生に対する気づきを述べ合うことでメンターを中心とした学生指導の修正を行うこととなった。また、各委員会活動において、教職員が業務を改善することによって、行事等への当事者意識を養成することにつながった。

S P O D派遣プログラムを活用したF D／S D研修会では、学生の主体性を促す学生支援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。

【F D／S Dに関わる次年度の課題】

次年度の事業計画はありません。

令和元年度 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

【令和元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した。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、令和元年6月、「アクティブラーニング実践（だれでもできる！グループワークのためのファシリテーション）」と題し、愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室の竹中喜一先生によるF D研修会を実施した。
- 令和元年11月、広島大学財務・総務室総務グループの上村信行氏による「働き方改革と労働安全衛生」と題した安全衛生講演会を実施した。
- 令和元年11月、ACEネット研究所代表の湯城豊勝氏（阿南高専名誉教授）による「私の目指した“もの”づくり教育」と題してF D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。
- 本校主催の新任教員研修にS P O Dフォーラムへの参加を義務付けた。



（令和元年6月実施，S P O D内講師派遣プログラム）



（令和元年11月実施，安全衛生講演会）

【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、今度も継続していく。

【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。

令和元年度 F D／S D活動の取組報告

学校名： 弓削商船高等専門学校

【令和元年度の教育改革に関わる動向】

各種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F D／S 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、内容がさら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>

◆四国地区高等専門学校化学教員F D会議への参加	5月24日	参加者 1名
	1月31日～2月1日（予定）	参加者 1名
◆S P O D講演会の実施	8月 1日	参加者 28名
◆2019年度 中学・高校教員のための原子炉実験・研修会への参加	8月28日～29日	参加者 1名
◆S P O Dフォーラム2019へスタッフを派遣	8月30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11日～13日	参加者 2名
◆海外英語研修（韓国 永進専門大学）への参加	9月15日～28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（レベルⅢ）への参加	9月25日～27日	参加者 1名
◆学科学年横断型授業C o + w o r k最終報告会への参加	1月23日（予定）	参加者 1名

<F D活動>

◆研究授業 各学科 1回	◆授業参観 4月27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
◆C B Tの実施	◆A C Eの実施（予定）
◆教員相互による授業参観の実施	◆卒業生アンケートの実施

本校では、各機関が開催する会議、報告会、研修にのべ9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、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活動実施により教員のスキルアップを図ることができた。一昨年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ている。

【F D／S Dに関わる次年度の課題】

F D／S 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。

令和元年度 F D／S D活動の取組報告

学校名： 高知大学

【令和元年度の教育改革に関わる動向】

F D

認証評価に向けた対応として、全学的にシラバスの記載チェック、成績評価基準の見直しを中心とした、大学教育の質保証の取組が行われた。

A P事業の最終年にあたり、学修成果の可視化とそれに基づいた学生面談等、形成的評価が全学的に実施された。

【F D／S Dの取組事例ハイライト】

F D

大学院の3つのポリシーの見直しを行い、シラバスの枠組みについて改善を行った。

教育の質保証に関わる取組として、各学部においてルーブリックによるパフォーマンス評価、本年度卒業生からディプロマサプリメントを発行することなどが実施された。

S D

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平成29年度に実施し、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。うち文書処理については採用時に研修を行うようにしている。

【成果及び波及効果】

F D

卒業予定者に対して、4年間にどのような力が身についたか、それらをどのように活かしてきたかなどについてのインタビューを行い、これをもとにして、「高知大学まなビデオ」を作成してA Pシンポジウム等で公表した。

在学生の高知大学での学びに関する満足度や授業外学修時間を調査するために「高知大学の学びに関するアンケート」を実施し、その結果を全学生にフィードバックした。

S D

「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。

【F D／S Dに関わる次年度の課題】

F D

学びの質保証の前提となるシラバスの構成について全面的な見直しを行い、学習者視点のシラバスを充実させるとともに、e-ポートフォリオなどに蓄積された教育成果の分析による教学マネジメントのための基礎データの構築が課題となる。

S D

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。

令和元年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：高知県立大学

【令和元年度の教育改革に関わる動向】

一昨年前より FD 予算の削減とそれに伴う学内・学外の FD 研修会参加率の低迷が課題であった。そこで令和元年度は、全教員に対し「FD マップ」のミクロ・ミドル・マクロレベルにおける自己評価と課題の明確化による、主体的・計画的な FD を推進した。教員個々の主体的・計画的な FD 推進を支援するため、e ラーニング・プログラム、及び学内・学外の FD 情報データベース等の環境整備を行った。これにより「FD＝研修会」という認識から、個々のレベル自己評価に基づく主体的・計画的な FD へと、FD を捉える教員のフレームが転換しつつある。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

FD の取り組み事例ハイライトとして、各教員のレベル自己評価に基づく主体的・計画的な FD 推進に向けて、全国私立大学 FD 連携フォーラムが運営する「実践的 FD プログラム」を開始し、FD 委員が各部局／全学で本プログラムを用いた集合／個人研修を開催したことが挙げられる。また、学内 Moodle へ「FD／SD 情報」というサイトを開設し、学内・学外の経年的な FD／SD の情報データベースを提供することで、個人・部局・全学がワンストップで FD／SD の実態・実績を把握し、課題の明確化及び FD 企画ができるよう環境整備を行った。また、SPOD 研修参加者が低迷していたため、参加を促すため、研修報告書の書式を変更した。従来の研修報告書式は自由記述が大半であったことから、評価項目を絞り尺度化するなど記載内容を簡素化するとともに、FD 企画に有用な情報提供へと報告書式の目的を転換させた。

SD の取り組み事例ハイライトは、山梨県立大学理事長・学長の清水一彦氏をお招きし開催した SD 研修会「教育の質保証と教学マネジメントの確立ー『2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン』答申を踏まえてー」である。教員 47 名、事務職員 32 名の参加者を得た。そのほか、昨年度に引き続き SPOD 主催の「次世代リーダー養成ゼミナール」等の事務職員向けの研修を活用し、事務職員のスキルアップを推進した。

【成果及び波及効果】

昨年度より、各教員が主体的・計画的な FD 推進に必要な資料を閲覧できるようにするため、学内 Moodle へ「FD／SD 情報」というサイトを開設し、学内・学外研修会の開催情報、学内開催の実績情報（参加者人数・率、アンケート集計結果）、授業評価アンケート結果概要と FD 委員の総括を公表した。各教員が授業評価アンケート結果概要の経年的推移を把握し、各部局の FD 成果と課題を参照して自己の教育活動を振り返られるようにした。さらに、昨年度は、研修会の報告書式が煩雑であったためか SPOD 参加者はゼロであった。そこで、報告書書式を SPOD 研修評価シートへと大幅に変更したところ、今年度の参加者は延べ 8 名に増加した。これにより、参加教員に対しては研修の振り返りと研修内容の情報提供を促し、FD 委員会は教員の FD ニーズや効果の実感、及び研修情報を把握することが可能となり、FD 企画の有用な資料となっている。

SD は、「次世代リーダー養成ゼミナール」への参加者が学内の有志を募り、業務改善にむけた取り組みを行っている。また、SPOD 主催の研修へ参加する事務職員も増えてきており、研修終了後、報告会を行うなど、知識の共有を図っている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

令和元年度より開始した「実践的 FD プログラム」の活用は、部局間の取り組みに差があり、全教員への浸透は十分でない。次年度は、全教員が主体的・計画的な FD を推進できるように、現状の課題を検討した上で、各部局で実用的かつ効率的な方策を打ち出していく必要がある。

SD は、引き続き、大学を取り巻く大きな流れを教職員が共に学ぶことのできる機会を設け、一層の教職協働に努めていく必要がある。また、次年度は、高知大学で SPOD フォーラムが開催されるので、事務職員の積極的な参加も促したい。

令和元年度 F D／S D活動の取組報告

学校名： 高知工科大学

【令和元年度の教育改革に関わる動向】

教員については、以前から実施している教員評価システムにより、引き続き能力の向上を図った。職員については、SPODをはじめとする階層別研修、一般研修の他、専門研修にも積極的に参加した。

【F D／S D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。評価結果は年棒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、職員を対象に外部講師による教学 IR をテーマとした研修を実施した。また、法人独自の初任者研修、外部講師による管理職研修を実施した。

昨年に引き続き他部署の業務サポートを SD と位置づけ、SD 対象業務には複数の職員が参加した。

○FD/SD 共通の取組

教職員を対象に外部講師によるハラスメント研修を実施した。その他にも 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】

本学では教員評価システムにおいて、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。

SPOD 内講師派遣事業では、参加者の多くが部署内での明確なルール作りの必要性やデータの取り扱いに関する課題を確認し、業務改善への動機付けとなった。

他部署の業務サポートでは、他部署の業務を経験させることによって、日常的に行う担当業務では得ることのできなかった経験や知識を得る機会を提供することができた。

教職員を対象としたハラスメント研修では、研修内で教職員間の意見交換が行われ、ハラスメントに対する認識を改めて確認し、共有することができた。

【F D／S D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。また研修参加が一部の職員に偏らないよう、幅広く職員の参加を働きかける。

SD とする業務については、自部署の業務との兼ね合いも考慮しながら対象を広げ、参加者を増やしていく予定である。

令和元年度 F D／S D活動の取組報告

学校名： 高知リハビリテーション専門職大学

【令和元年度の教育改革に関わる動向】

本学は、高知リハビリテーション学院より専門職大学として、今年度開学した。本学は専門職大学第1号ということもあり、文部科学省及び全国から注目を浴びてのスタートとなり身の引き締まる思いだが、この四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）を通し、大学としての運営の在り方、教員としての資質能力アップ、大学運営の高度化に対応できる職員の育成に力を入れていく考えである。

FDでは、大学としての教育改革の基礎・応用を学び、「学生支援」を基本テーマとし検討・取り組みを進めていくこととし、SDではミドルリーダー育成に力を入れつつ、専門的コーディネーターの育成、専門家・実践的指導者の養成を目的として、運営の高度化に対応できる職員の育成を図る。これらの多くを習得実践できるよう、全職員で取り組んでいきたいと考えている。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

大学としての職員の能力アップに重点を置き、レベルⅠ・レベルⅡの基礎力養成プログラムにそれぞれ参加、他校のミドルリーダーと研修を共にすることで、基礎力の大事さ、当たり前を積み重ねていく事の重要性、そして、職員の仕事は学生の育成に繋がっている（職員も教育者である）ことを感じることができた。また、大学としての新たな取り組みとして、業務でデータ活用が求められるIR関連の研修にも積極的に参加し、大学としての1年目からのデータ収集の必要性から、活用方法までを学んだ。今年度の対策では、新任職員の能力アップ、学生募集の観点を中心においた対策を打ち立てていくこと、そして「人を集める」ことを課題とし、集客力が大事な部分であることの再認識をしたところである。

【成果及び波及効果】

人材育成を念頭に置いての研修だったが、経験が浅くまだ成果としては明確に表れていない。だが、確実に職員の中に能力開発や資質向上等、研修の成果が見受けられる。これらを実践の場で発揮できているか考えながら、これからも業務に努めていく。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

教職員がSPOD研修に参加する割合の増加が目標。初年度と比べてFD／SD講習受講者数を倍加できるよう達成に向け進んでいく。今年度学んだ能力開発内容の実行、データ化や情報の収集など、大学として当たり前にあることが、私たちにとっては新しいチャレンジの連続になっている。これらを大学のさらなるレベルアップ、確実な一歩と出来るよう、全職員が取り組んでいく所存である。そして次年度は、大学運営の高度化に対応できる職員の育成、アドミニストレーターの育成（中堅職員の育成）を掲げていく。また、高知大学にてSPODフォーラム2020が開催される為、より一層の学内での活性化を図っていきたい。

令和元年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 高知学園短期大学

【令和元年度の教育改革に関わる動向】

本学では、FD 活動として教員相互の授業参観、「授業参観」実施者の改善計画報告書作成、授業改善に向けた授業公開、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 加盟校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、卒業前調査の分析を行った。さらに、第3回高知学園短期大学 FD・SD 活動研究発表会を開催した。以上の概要をまとめた2019年度高知学園短期大学 FD・SD 活動報告書も発刊した。また、各部署より SPOD フォーラムに参加し、その成果を上記報告書にまとめている。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD／SD 活動】FD・SD 活動にも関わる活動として SPOD 加盟校内講師派遣プログラムによる研修が挙げられる。8月20日に小坂有資氏（香川大学）を招いて「現代学生の理解と関わり方」と題した研修会を開催し、当日は教職員58名が参加した。研修会では、「主体的」「対話」「深い」学びを柱としたアクティブ・ラーニングに基づき進行され、体験型の学びとなった。グループワークでは、学科・専攻、部局の異なる教職員が、現代学生の特徴と課題を挙げ、それに対する対応について討論を行った。また、同日には第3回高知学園短期大学 FD・SD 活動研究発表会を開催した。本学教員の8名（FD 8件）が発表し、学内の取り組みについて検討し合うことができた。参加した教職員は55名であった。

【成果及び波及効果】

「授業改善に向けた授業公開」とは、前年度に授業参観の授業を実施した教員が、その時に課題と感じたことを改善して授業を実施し、それを再び公開するものである。課題克服に向けて改善を試みる過程で、新たな気づきが生まれた。特に所属学科の学習成果獲得に向けた授業の役割を事後検討会で討論する科目も見られ、改善に努めたからこそ議論が発展する雰囲気も醸し出された。

本学で開催した SPOD 内講師派遣プログラムは、FD・SD に共通する課題であり、多様な学生を多様な視点で支援する重要性を共有しあうことにつながり、教職協働において成果が得られた。

また、第3回高知学園短期大学 FD・SD 活動研究発表会では、主に FD に関する発表であったが、学科・専攻による組織的な取り組みが多く、他学科も参考にしたり、また学生指導に当たる事務職員との共有も図られたりする波及効果が見られた。

以上の成果を FD・SD 活動報告書にまとめて公刊し、活動の検証、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】

シラバスへ記載する卒業認定・学位授与の方針との関連性が曖昧な科目が多い。それゆえ、カリキュラム・マップに基づいて当該科目で獲得する学習成果を再点検し、シラバスへ反映させることが課題である。また、アセスメント・ポリシーを確実に実現することができるよう、アセスメントプランを確立することも課題である。また、多忙な業務においても意識して外部の情報を入手し、学内に伝えることが必要であり、SPOD を利用してその活動を拡げていきたい。

令和元年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 高知工業高等専門学校

【令和元年度の教育改革に関わる動向】

下記ハイライトの取り組み以外では、本校が3年おきに調査している卒業生アンケート，企業向けアンケートの実施年度であるため，12月から2月の期間で調査を実施した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

9月：SPOD内講師派遣プログラムにより，9月に愛媛大学の仲道雅輝先生を講師として迎え「アクティブラーニング実践 ～だれでもできる！グループワークのためのファシリテーション～」を開催し，本校教員15名が参加した。

愛媛大学で開催されたティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップに本校教員1名が参加した。

事務系職員の能力向上のため，「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1名，「次世代リーダー養成ゼミナール（第3回）」開放講義に3名がそれぞれ参加した。

11月：仙台高専矢島邦昭先生，鶴岡高専武市義弘先生をお招きしてサイバーセキュリティのリテラシー教育を題材としたアクティブラーニング公開授業を実施。学内から14名，学外から4名の聴講参加があった。

12月に井瀬潔校長が講師となり「高専の諸課題と安全安心なキャンパスの実現のために」と題したSD講演会を実施。教員57名，事務系職員24名が参加した。

定常的な取り組みとして「学生による授業評価アンケート」（7月期と12月期の二回）「教員による相互授業参観」（7月期と12月期の二回）を実施した。



（令和元年9月20日実施，SPOD講師派遣プログラム）

【成果及び波及効果】

教員に対して10月に実施した授業改善の取り組みに関するアンケート調査では，回答者全員が授業をよくすることを日常的に意識しており，授業改善のきっかけを問う質問（複数回答可）に対しては「自らの意思87%」「学生の意見44%」「授業評価アンケートの結果31%」「FD・SD行事23%」と回答した。教員の授業改善への意識が高く，改善への動機付けにFD・SD行事が有効に働いていることがわかった。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

本年度は旧学科体制の最終年度のため，卒業生や企業へのアンケート調査結果を元にして旧学科による教育を総括し，次年度が完成年度となる新学科体制の運営に活用する。