

1. SP・FD共通事業

1-1SP・FD担当者研修の実績		参考:平成30年度		参考:平成29年度	
指標	令和元年 実績	目標値	達成率 (%)	実績	達成率 (%)
①プログラム数	40	40	100	40	100
②参加者数(定員数)	2,142	1,990	93	1,428	66
③参加者数(延べ数)	6,954	6,968	100	5,301	76
④満足度	100	99	99	97	97

(参考:加盟校外83名(内数))
(参考:加盟校外83名(外数))
(参考:加盟校外106校(外数))

1-2SP・FD関係者研修の実績		参考:平成30年度		参考:平成29年度	
指標	令和元年 実績	目標値	達成率 (%)	実績	達成率 (%)
①プログラム数	25	25	100	22	88
②参加者数(定員数)	907	1,112	81	894	80
③参加者数(延べ数)	2,651	2,651	100	2,044	77
④満足度	100	94.8	95	96	96

SP・FD関係者研修の実績		参考:平成30年度		参考:平成29年度	
指標	令和元年 実績	目標値	達成率 (%)	実績	達成率 (%)
①プログラム数	4	4	100	4	100
②参加者数(定員数)	180	180	100	171	95
③参加者数(延べ数)	234	234	100	171	73
④満足度	100	97.4	97	99	99

3. SP・FD事業

3-1次世代リーダー育成プログラムの実績		参考:平成30年度		参考:平成29年度	
指標	令和元年 実績	目標値	達成率 (%)	実績	達成率 (%)
①プログラム数	4	4	100	4	100
②参加者数(定員数)	111	132	84	95	72
③参加者数(延べ数)	234	234	100	171	73
④満足度	100	97.4	97	99	99

3-2次世代リーダー育成プログラムの実績		参考:平成30年度		参考:平成29年度	
指標	令和元年 実績	目標値	達成率 (%)	実績	達成率 (%)
①プログラム数	4	4	100	4	100
②参加者数(定員数)	111	132	84	95	72
③参加者数(延べ数)	234	234	100	171	73
④満足度	100	97.4	97	99	99

3-3職員のための資質向上プログラムの実績		参考:平成30年度		参考:平成29年度	
指標	令和元年 実績	目標値	達成率 (%)	実績	達成率 (%)
①プログラム数	1	1	100	1	100
②参加者数(定員数)	16	16	100	15	94
③参加者数(延べ数)	234	234	100	171	73
④満足度	100	97.4	97	99	99

3-4各年度FDプログラムの実施・実績		参考:平成30年度		参考:平成29年度	
指標	令和元年 実績	目標値	達成率 (%)	実績	達成率 (%)
①プログラム数	2	2	100	2	100
②参加者数(定員数)	70	70	100	68	97
③参加者数(延べ数)	234	234	100	171	73
④満足度	100	97.4	97	99	99

3-5SP・FD関係者研修の実績		参考:平成30年度		参考:平成29年度	
指標	令和元年 実績	目標値	達成率 (%)	実績	達成率 (%)
①プログラム数	2	2	100	2	100
②参加者数(定員数)	70	70	100	68	97
③参加者数(延べ数)	234	234	100	171	73
④満足度	100	97.4	97	99	99

2. FD事業

2-1FD担当者研修の実績		参考:平成30年度		参考:平成29年度	
指標	令和元年 実績	目標値	達成率 (%)	実績	達成率 (%)
①プログラム数	1	1	100	1	100
②参加者数(定員数)	40	40	100	40	100
③参加者数(延べ数)	4630	4624	100	4577	99
④満足度	100	99	99	97	97

2-2新任教員研修の実績・公開		参考:平成30年度		参考:平成29年度	
指標	令和元年 実績	目標値	達成率 (%)	実績	達成率 (%)
①プログラム数	5	5	100	5	100
②参加者数(定員数)	130	130	100	129	99
③参加者数(延べ数)	4630	4624	100	4577	99
④満足度	100	99	99	97	97

2-3ディレクター・コーディネーター育成プログラムの実施・実績		参考:平成30年度		参考:平成29年度	
指標	令和元年 実績	目標値	達成率 (%)	実績	達成率 (%)
①プログラム数	4	4	100	4	100
②参加者数(定員数)	34	34	100	33	97
③参加者数(延べ数)	4630	4624	100	4577	99
④満足度	100	99	99	97	97

2-4各年度FDプログラムの実施・実績		参考:平成30年度		参考:平成29年度	
指標	令和元年 実績	目標値	達成率 (%)	実績	達成率 (%)
①プログラム数	47	50	94	42	84
②参加者数(定員数)	1250	1250	100	1179	95
③参加者数(延べ数)	4630	4624	100	4577	99
④満足度	100	99	99	97	97

(表の肩)

番号	目標値	実績	達成率 (%)	達成率 (%)	達成率 (%)
①	目標値	実績	達成率 (%)	達成率 (%)	達成率 (%)
②	目標値	実績	達成率 (%)	達成率 (%)	達成率 (%)
③	目標値	実績	達成率 (%)	達成率 (%)	達成率 (%)
④	目標値	実績	達成率 (%)	達成率 (%)	達成率 (%)

※1令和元年度学校基本調査(RI 5.1現在)の常勤教職員

6. 令和元年度各加盟校の取組報告

目 次

徳島県

徳島大学（国）	72
鳴門教育大学（国）	73
四国大学・四国大学短期大学部（私）	74
徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部（私）	75
徳島工業短期大学（私）	76
阿南工業高等専門学校（国）	77

香川県

香川大学（国）	78
香川県立保健医療大学（公）	79
高松大学・高松短期大学（私）	80
香川短期大学（私）	81
香川高等専門学校（国）	82

愛媛県

愛媛大学（国）	83
愛媛県立医療技術大学（公）	84
聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部（私）	85-86
松山大学・松山短期大学（私）	87
松山東雲女子大学・松山東雲短期大学（私）	88
岡山理科大学獣医学部（私）	89
人間環境大学松山看護学部（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
新居浜工業高等専門学校（国）	93
弓削商船高等専門学校（国）	94

高知県

高知大学（国）	95
高知県立大学（公）	96
高知工科大学（公）	97
高知リハビリテーション専門職大学（私）	98
高知学園短期大学（私）	99
高知工業高等専門学校（国）	100

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る。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・津波想定の中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。

【F D／S D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。

【F D／S D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、社会共創学部の新設、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・評価を定期的の実施し、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。