

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，A C E 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（S P O D）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。

F D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、S D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。

【F D／S D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）ことを感じる事ができた。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I R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。

【F D／S Dに関わる次年度の課題】

教職員がS P O D研修に参加する割合の増加が目標。初年度と比べてF D／S D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S P O D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。

7. 平成30年度事業評価委員会 からの事業評価について

平成30年度SPOD事業評価委員会委員による評価に対する対応状況について

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」（以下「SPOD」という。）では、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク規約（以下「規約」という。）第11条及び事業評価委員会要項に基づき、SPODの実施する事業に対して評価を行い、その改善に資することを目的として、事業評価委員会を設置している。

平成28年度までは、事業評価委員会を毎年対面で開催し、実績報告書に基づく評価をいただいていたが、平成28年度事業評価委員会からの指摘事項に対する対応として、平成29年度からSPOD事業評価の在り方を見直した。その結果、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することとし、委員任期の最終年度である平成30年度は、対面による事業評価委員会を開催し、SPOD事業視察を踏まえた総合的な意見・評価をいただいた。各委員の特長を活かした個別の質問内容により、委員任期2年間に実施したSPODフォーラムの視察等を基に書面で意見をいただいた。

平成30年度の事業評価委員会委員からは、SPOD事業の定量的指標達成度一覧により各事業の重み付けを視認できる点や、加盟校への波及効果が見られた点等について高い評価をいただいた。一方で、教育実践成果の累計検証や、引き続き私立大学加盟校の参加、ステークホルダーへの発信を促す取り組みを行うことについても意見をいただいた。ネットワークコア運営協議会（以下「コア運営協議会」という。）では、SPOD事業改善に向けて協議し、以下のとおり対応を行った。

1. 活動計画及び活動実績について

1) SPOD共通事項

【強み】

- ・SPODフォーラム：本年度の香川大学での開催をもって四国4県全てでの開催が実現された。どの県で開催しても極端な差がなく参加者を得ている状況は、今後の持続的な県をまたいでのローテーション開催に弾みがついたものと思料する。
- ・講師派遣プログラム：年1回の講師無料派遣が誘引する形で受講者も年々増加し、複数回開催希望大学も増加する等、特に小規模校を始めとして有効に制度利用されている。可能な範囲での更なる制度の充実に期待する。
- ・研修プログラムガイド：冊子版からリーフレット版に変更されたが、受講者はむしろ増えている状況であり、その一方でプログラム概要情報の早期提供、関連情報のホームページ検索機能強化、及び経費節減が実現できている。

【指摘事項】

- ・冊子版からリーフレット版に変更されたが、受講者はむしろ増えている状況であり、その一方でプログラム概要情報の早期提供、関連情報のホームページ検索機能強化、及び経費節減が実現できている。今後、SPOD内委員会資料など、工夫次第では更なるペーパーレス化が期待できる。

【対応】

〔対応済〕ペーパーレス：

SPODではネットワークコア校による「ネットワークコア運営協議会」を月1回程度開催しているが、当会において資料は紙媒体では配付せず、プロジェクター投影及び各人のノートパソコン等にて閲覧することを原則としており、ペーパーレス化を促進している。

2) F D事業

【強 み】

- ・新任教員研修：コア校間でのプログラム標準化が図られ年5回も開催されている。どの会に参加しても同様の効果が得られるとされており、他地域に類を見ない優れた取組みである。今後、参加を義務付ける大学の出現などエピソードを積み上げていけば、その波及効果は大きいのではないかと。
- ・私立大学等：私立大学等改革総合支援事業では、I R等具体的な項目に係る取組状況がポイントとして計算される仕組みになっているため、同事業に記載されている内容をS P O Dの研修プログラムに組み込んでいってはどうか。このような政策動向を考慮した研修プログラムを計画することにより、需要に応じたプログラム実施ができるのではないかと。
- ・ティーチング・ポートフォリオ（T P）：同事業における評価項目などに「ティーチング・ポートフォリオの作成」が取り上げられているため、「ティーチング・ポートフォリオ」に対する需要が今後S P O D内外で増えていくことが予想される。ただ、現在実施している2日間または3日間のワークショップスタイルではコストがかかりすぎるため、まずはS P O Dフォーラムにおいて簡易版のプログラムを実施し、徐々にS P O D加盟校全体に広げていくことを考えてみるのも良いのではないかと。
- ・F D研修全般：F D事業が、単なるS P O Dの請負事業ではなく、ネットワークコア校を中心に協働でプログラムを作成し、F D担当者研修を行うなど、各大学での取り組みを支援する役割を果たしている点は大きな強みだと考える。事業単位でみても、多彩なプログラム、たとえば、新任教員研修やティーチング・ポートフォリオなど、現場のニーズに合わせたプログラムを取り入れている点も大きな強みである。

【指摘事項】

- ・プログラム受講対象者：専任教員、嘱託講師の別に関わらず教員として授業を担当するという観点から言えば、可能な範囲で嘱託講師にもプログラムが開かれていることが望ましい。
- ・研修プログラム受講の累積：F Dを受けた教員が、教育実践の中でどのような成果があったのか何らかの形で累積しておく必要はないだろうか。例えば、教育活動実践報告とか学生による授業アンケートの改善報告というようなことは想定できないだろうか。

【対応】

〔対応済〕プログラム受講対象者：

常勤、非常勤を問わず大学、高専に雇用されている教職員には、本事業において実施する研修プログラムへの参加を認めており、これまでに参加実績がある。

〔対応済〕研修プログラム受講の累積：

全ての教員のフォローアップは現実的ではないと思われるが、S P O Dで開催しているティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップでは、受講したF D講習の振り返りを促している。

3) S D事業

【強 み】

- ・「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～Ⅲ）」、「次世代リーダー養成プログラム」、「S P O D-SDCの認定」と段階的なステップアップの道筋が示され、S P O D内での講師養成、S P O D加盟校におけるSDの実践的指導者の獲得が強く意識されている。
- ・大学コンソーシアム京都の研究公募の事例を参考にしつつ、S P O Dにおいても希望者が資金的サポートを得て調査研究を行えるように考えてみるのも良いのではないかと。
- ・社会へのアプローチとしては、「四国の大学での学びの魅力」について対関東・対関西向けメッセージを発信してはどうか。例えば、以前は、次世代リーダーの修了生を中心に、「四国で学ぼうキ

キャンペーン」を仕掛けてはどうかというアイデアを出したことがある。「4年間過ごすのであれば教育資源に溢れた四国で」ということで、課題が山積する四国地方の課題解決に取り組む各大学のプログラムをピックアップして発信すればよいのではないかと。学生、教員と一緒に取り組めるものであり、わかりやすく四国の大学のパワーをアピールできるのではないかと。

このキャンペーンには企業や行政を巻き込むのもよい。優秀な学生が四国に定着することは、企業にとっても魅力になると考えられる。スポンサーとして協賛金を出してくれる可能性もある。都心の大規模私立大学等と協定を結び、学生を相互交流させる仕組みも作れるとよい。双方にメリットがある取組みである。産業界へのアピールという点では、政策動向も踏まえつつ、今後は実務家教員育成を検討していくこともあり得る。

- ・事務職員としての初級・中級レベルのSDプログラムを網羅している点では大きな強み。また、次世代リーダー養成プログラムや講師養成を同時並行して行い、事業の持続的発展が可能にしている点も大きな強みである。

【 指摘事項 】

- ・調査研究：例えば「次世代リーダーは本当にリーダーになったのか？」をテーマに次世代リーダー養成ゼミナールの効果検証を実施してみてもどうか。次世代リーダー養成ゼミナール修了生がどこまで所属組織の管理運営に関与できているのか等を行動変容の観点から検証していきたい。
- ・次世代リーダー養成ゼミナール：次世代リーダー養成プログラムを受講した人達が、その後どのようになっていったのかを検証できないか。
- ・ソーシャルインパクト：参加者数やプログラム数等の目に見える指標だけでなく、社会にどのような影響を与えているか、という「ソーシャルインパクト」の観点で指標を設けておくことは、その組織の強みとして活用できる点が魅力である。例えばマスコミに取り上げられた事例や聖カタリナ大学の事例等をエピソードとして集めていってどうか。あるいは高校教員へのヒアリングもひとつのアイデアである。組織開発の点では、何を指標にするのかが難しいところであるが、考えてみる価値はあると思われる。
- ・私立大学：SPODのスケールメリットを活かした諸事業は、今や小規模加盟校にとって欠かせない事業となっており、その意味からも、今後更に私立大学からの次世代リーダー養成ゼミナール修了生やSPOD-SDC認定者の輩出が望まれる。

【 対応 】

〔対応済〕 調査研究・次世代リーダー養成ゼミナール：

愛媛大学の教職員でプロジェクトチームを作り、次世代リーダー養成ゼミナール修了生（初段階として1～3期修了生24名対象）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について「行動変容」の観点から対面でのヒアリングを行った。本検証活動については、9月7日（土）～8日（日）に実践女子大学で開催された大学行政管理学会「2019年度第23回定期総会」内にて『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？』を題目とし研究発表等を行った。

なお、ヒアリングを行った24名のうち18名については、ヒアリングの内容を文字に起こし、今後継続して検証する予定である。

〔対応予定〕 ソーシャルインパクト：

御指摘のとおり指標を設けることは容易ではない。指標設定ではないが、SPODで実施しているFD・SD研修プログラムの実施について、教育学術新聞では「SPODフォーラム2019（令和元年9月25日付け）」の記事が掲載された他、経済界向けの雑誌等の広報にも努めている。

〔対応予定〕 私立大学：

令和元年度末時点における認定及び修了者数は以下のとおりである。

- ・SPOD-SDC認定者32名（うち私立大学5名）
- ・次世代リーダー養成ゼミナール修了者63名（うち私立大学21名）

なお、令和元年5月1日現在SPOD加盟校常勤教職員数は6,984名（うち私立1,754名）

であり、私立：私立以外の比率はおよそ1：3である。このことを考慮すれば、次世代リーダー養成ゼミナールに私立大学職員が積極的に参加していると言える。SDCについては、私立大学職員の認定者が少ないことを各加盟校へ伝えとともに積極的な認定申請を促しており、その成果として、今年度は私立大学から3名の申請があり認定の手続きを進めている。

3) SPOD組織運営

【強み】

- ・文部科学省戦略的大学連携支援事業の採択を契機としてFD／SDに特化した四国地区大学間連携組織として設立され、平成23年度からの自主運営体制にもスムーズに移行でき、本年度で10周年を迎えている。
- ・四国地区という広域での大学間連携組織であるにもかかわらず、そのスケールメリットを活かした質の高い諸取組が展開され、本年度も新設2大学（2学部）が加盟、1専門職大学が申請中であるなど、着実な評価を受けている。
- ・総会を最高決議機関としつつ、毎月開催のネットワークコア運営協議会においてSPOD事業に関わる企画立案等が着実に議論・検討されている。加えて、必要な調査研究事項がFD・SD両専門部会に付託され、事業評価委員会から客観的な評価を聴取する等、それぞれの会議等が連携されつつ機能している。
- ・第一の節目である設立10周年を迎え、ここまでSPOD事業を続けてこられたことに対して、関係者の皆様に敬意を表するとともに、この10年目の年を再出発の年と位置づけ、既存事業の見直しを含めSPOD事業をさらに推進していただくことを期待する。
- ・聖カタリナ大学のホビノ・サンミゲル学長による「SPOD設立10周年記念講演会」での講演内容は、正にSPODの「O=organizational」の部分、すなわち「組織開発」が実施できている好事例であり、こうした大学がSPOD内に出てきたことは、SPODの大きな成果と言える。
- ・四国のほとんどすべての高等教育機関が参加し、運営についても協働して行っていることは大きな強みである。
- ・事務局の仕事については、単に正確な事務を行うレベルではなく、たとえば、各プログラムの講師の講義レベルの質保証をするために、講師に対して的確な書類作成の指示やタイミングを計った督促などを行うなど、SPOD事業全体の品質維持・向上に大きな役割を果たしていることは大きな強みです。

【指摘事項】

- ・海外への発信：SPODは、FDとSDを併せて実施している貴重な取組であるため、全国に向けた発信だけでなく、是非海外に向けた発信も検討していただきたい。
- ・SPODネットワークコア校への私立大学参入：
四国地区の私立大学は、他地域に比較して相対的に少ないとはいいながら、ネットワークコア校に参加できるまでに至っていないことは、弱みになっているのではないかと考える。今後の大学を取り巻く環境を踏まえると、私立大学の経営や運営はますます困難になると考えられ、教職員の能力開発は益々必要となるため。

【対応】

〔対応中〕海外への発信：

平成30年度はアメリカ合衆国イリノイ州 Graylake 市の College of Lake County (CLC) の職員に対し、企画・実施統括者（愛媛大学小林教授）がFD・SDやSPODの取組を紹介し、意見交換を行った。今後も、機会がある度にこのような発信を行っていく。

〔対応済〕SPODネットワークコア校への私立大学参入：

本事業開始時からネットワークコア校は四校の国立大学が担っているが、これは私立大学を意図的に対象外としているわけではなく、大学の規模や教職員数なども考慮している。研修への私立大学の積極的な参加に加えて私立大学を会場にした研修を実施している他、SPO

Dの監事を私立大学教職員が務めた実績もあり、連携事業であるSPODの運営にも積極的に参画している。

2. 次年度実施に向けての提案

【指摘事項】

- SPODの「OD=Organizational Development」の部分、即ち、学長を始めとして大学をリードする立場にあるメンバーが、「組織開発」をマネジメントしていくことに着眼したプログラムを強化すればよいのではないか。
- 私立大学等改革総合支援事業の採択を得るためにポイントが付されて具体的に示されている取組のうち、SPODフォーラムを含むSPOD事業として取り上げるべき項目を精査し、プログラム化することが求められているのではないか。具体的には、【タイプ1（教育の質的転換）】における「IR機能の整備」、「カリキュラム・コーディネーターの参画」、「ティーチング・ポートフォリオの作成」に資する取組あたりが該当か？
- 「SPODフォーラム2018」参加者からの要望からも明らかなように、開講してほしいプログラムとして、障がい学生支援、学生とのコミュニケーションの取り方、ピアサポート体制の構築など、「学生支援・学生対応」に関するニーズが大きい。
- 今後、四国地区を含めて大学が直面する大学運営の厳しさにどう向き合うかの観点からは、SPODが10年の歴史と実績を積み重ねてきたその卓越性を、四国内外の入口段階のステークホルダー（高校生、高校教員、高校生父母、受験産業）や出口段階のステークホルダー（企業、行政等）に発信しない手はないと考える。

【対応】

〔対応済〕

SPODフォーラム2019において、他大学の学長・理事クラスの講師によるトップリーダーセミナーを2プログラム開催した。また、同フォーラムで実施したシンポジウムは、「大学教育の組織力を高める」をテーマとして学長・事務部長クラスをシンポジストに迎え、組織開発マネジメントに資するプログラムを提供した。

〔対応済〕私立大学等改革総合支援事業：

SPODプログラムが私立大学等改革総合支援事業における得点獲得につながるとすれば私立大学にとって非常に有意義なことであり、実際に「カリキュラム・コーディネーターのための基礎知識（SPODフォーラム2019）」や「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」などのプログラムを提供した。今後も加盟校内私立大学を中心に得点に結びつけられるプログラムの実施を検討していく。

〔対応済〕学生支援・学生対応：

SPODフォーラム2019において「発達障害の診断・傾向のある学生の対応方法」、「教職員のための『初めての合理的配慮』講座」を開講した。また講師派遣プログラムでは「現代学生の理解と関わり方」を、SPOD一般プログラムにおいては「留学生とのコミュニケーション」を開講するなど、「学生支援・学生対応」のニーズに対応している。

〔対応済〕広報：

広報（情報発信）はこれまでも御指摘をいただいた事項である。大学関係者への広報は、例えば教育学術新聞や経済界向けの雑誌である愛媛ジャーナルに記事を掲載するなど、積極的に行っている。一方、御指摘のステークホルダーは直接的な関係者ではないことや、発信の時期、発信方法などの理由から、ホームページでの情報公開に留めている。

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」(SPOD)
事業評価委員会要項

平成21年3月6日
ネットワークコア運営協議会決定

(設置)

第1条 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク規約第11条の規定に基づき、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(以下「SPOD」という)に事業評価委員会(以下「評価委員会」という)を置く。

(目的)

第2条 評価委員会は、SPOD実施事業に対して評価を行い、もってSPOD実施事業の改善に資することを目的とする。

(組織及び運営)

第3条 評価委員会は、大学等におけるFD/SD活動に造詣が深い者をもって組織する。ただし、委員はSPOD加盟校以外の機関に所属する者とする。

2 前項の委員は、ネットワークコア運営協議会(以下、「運営協議会」という。)の議を経て、会長が委嘱する。

3 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、委員に欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

4 委員会に議長を置き、委員の互選により選出する。議長に事故があるときは議長が予め指名する委員が、その職務を代行する。

5 委員会に関する事務は、代表校において処理する。

(評価方法)

第4条 評価委員会は、運営協議会が作成した実績報告書を基に、評価を行い、その結果を運営協議会に報告する。

(評価項目)

第5条 委員会は、次に掲げる事項について評価を行う。

- (1) SPODの組織運営体制に係る事項
- (2) SPODの行うFD事業に係る事項
- (3) SPODの行うSD事業に係る事項

(評価の公表)

第6条 SPODは、評価結果をホームページ等を通じて公表する。

附 則

この要項は、平成21年3月6日から施行する。

附 則

この要項は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この要項は、平成25年4月1日から施行する。

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」

事業評価委員会委員名簿

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 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)

(計3名 敬称略)

8. 令和2年度事業について

令和2年3月に実施されるSPOD総会
(書面審議)において審議・決定される予
定であるため、変更の可能性があります。

8. 令和2年度事業について

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

参考資料

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク規約

平成 20 年 10 月 18 日
制 定

(名称)

第1条 本会は、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（Shikoku Professional and Organizational Development Network in Higher Education。以下「SPOD」という。）と称する。

(目的)

第2条 SPODは、四国地区の大学（四国地区に一部の学部等を置く大学を含む。）及び高等専門学校（以下「大学等」という。）の連携・協働により、地区内のFD／SD事業の推進と大学等の教育力の向上を図ることを目的とする。

(事業)

第3条 SPODは、前条の目的を達成するため、次の各号に掲げる事業を行う。

- (1) FD／SDプログラム等の調査研究及び開発
- (2) FD／SDプログラム等の共同実施及び共同利用
- (3) FDe r（ファカルティー・ディベロッパー）及びSDC（スタッフ・ディベロップメント・コーディネーター）の養成
- (4) 参加大学等間における職員派遣等による交流
- (5) その他SPODの目的を達成するために必要な活動

(加盟校)

第4条 SPODは、別表第1に定める加盟校をもって構成する。

2 四国地区の大学等で、SPODの目的及び事業に賛同するものは、第9条に定める総会の承認を経て、新たにSPOD加盟校となることができる。ただし、四国地区に一部の学部等を置く大学については、当該学部等単位で加盟するものとする。

3 SPODを退会する場合には、総会の承認を得なければならない。ただし、原則として退会する3ヶ月前までに会長に申し出るものとする。

(コア校)

第5条 加盟校のうち、別表第2に定める大学をコア校とする。

2 コア校は、共同でネットワークコアを形成して、第3条各号の事業を企画立案、実施するほか、各県内の加盟校からの意見の集約及び調整等を行う。

(その他の加盟校)

第6条 加盟校のうち、前条のコア校以外の大学等は、ネットワークコアの依頼に応じて、第3条各号の事業に参加する。

(代表校)

第7条 コア校のうち、1校をSPODの代表校とする。

2 代表校は、コア校の互選により選出する。

3 代表校の任期は2年とし、再任を妨げない。

(会長、副会長、監事及び企画・実施統括者)

第8条 SPODに、会長（1名）、副会長（3名）、監事（2名）及び企画・実施統括者（1名）を置く。

2 会長及び企画・実施統括者は、代表校から選出する。

3 副会長は、代表校を除くコア校から選出する。

- 4 監事は、コア校を除く加盟校から選出する。
- 5 会長、副会長、監事及び企画・実施統括者の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。
- 6 会長は、SPODを代表する。
- 7 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代行する。
- 8 監事は、会計を監査する。
- 9 企画・実施統括者は、SPOD活動に係る企画及び実施を統括する。
- 10 補欠による会長、副会長、監事及び企画・実施統括者の任期は、前任者の残任期間とする。

(総会)

第9条 SPODに、総会を置く。

- 2 総会は、加盟校をもって構成し、代表校が招集する。
- 3 総会の議長は、会長が務める。
- 4 議長に事故があるときは、議長があらかじめ指名する者がその職務を代行する。
- 5 加盟校は、当該加盟校を代表して総会に出席する者1名(以下「代表者」という。)を、事前に登録しなければならない。ただし、加盟校に所属する他の者が、事前に登録した者を代理し、又は総会に陪席することを妨げない。
- 6 総会は、次の事項を審議する。
 - (1) SPODの活動方針及び活動報告に関すること。
 - (2) SPODの規約に関すること。ただし、別表を除く。
 - (3) SPODの加盟及び退会に関すること。
 - (4) 会長、副会長、監事及び企画・実施統括者の選出に関すること。
 - (5) SPOD事業契約の役割分担に関すること。
 - (6) SPODの予算及び決算に関すること。
 - (7) その他全加盟校による審議が望ましい事項
- 7 総会は、加盟校の過半数が出席しなければ、開会することができない。ただし、加盟校は、審議事項があらかじめ決定している場合においては、事前の意見提出をもって出席に代えることができる。
- 8 総会の議事は、出席の加盟校の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(ネットワークコア運営協議会)

第10条 SPODに、ネットワークコア運営協議会(以下「協議会」という。)を置く。

- 2 協議会は、コア校をもって構成し、原則として月1回開催する。
- 3 協議会の議長は、企画・実施統括者が務める。
- 4 議長に事故があるときは、議長があらかじめ指名する者がその職務を代行する。
- 5 協議会は、次の事項を協議する。
 - (1) SPODの活動に係る企画立案及び実施に関すること。
 - (2) SPODの行う研究開発、人材育成等に関すること。
 - (3) その他SPODに係る重要な事項
- 6 協議会における協議概要及び配付資料は、原則として加盟校に配付する。

(事業評価委員会)

第11条 SPODに、協議会が作成した実績報告書を基に事業評価を行う事業評価委員会(以下、「委員会」という。)を置く。

- 2 委員会に関し必要な事項は、別に定める。

(事務局)

第12条 SPODの事務局は、代表校に置き、加盟校の協力を得て運営にあたる。

(会計)

第13条 SPODの事業経費は、加盟校からのネットワーク年会費及びその他収入をもって充てる。

2 監事は年1回の監査を行う。

(その他)

第14条 本規約に定めるもののほか、SPODの運営に関し必要な事項は、総会又は協議会が別に定める。

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。

附 則

この規約は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規約は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この規約は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この規約は、平成30年3月29日から施行する。

平成31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」役員名簿

任 期 : 平成31年4月1日～令和3年3月31日

(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 笥 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

SPODフォーラム2019シンポジウム 「大学教育の組織力を考える」

日時：令和元年8月29日（木）15：30～18：00

会場：愛媛大学城北キャンパス 南加記念ホール

（パネリスト略歴紹介）

濱名 篤（学校法人濱名学院 理事長／関西国際大学 学長／関西国際大学基盤教育機構 教授）

1987年に上智大学大学院文学研究科社会学専攻博士後期課程単位取得満期退学後、2004年博士（社会学）の学位を取得。1998年より関西国際大学教授。主な兼職として、文部科学省学校法人運営調査委員，同大学設置・学校法人審議会（大学設置分科会）特別委員，一般社団法人大学教育学会常務理事，初年次教育学会理事，日本高等教育学会理事などを務める。専門は高等教育論，教育社会学。

寫田 敏行（茨城大学 全学教育機構 准教授）

平成15年4月に金沢大学大学院自然科学研究科地球環境科学専攻博士後期課程を単位取得退学し，茨城大学総務部総務課に文部科学事務官（一般係員）として着任。平成17年3月から同大学評価室（Office of Institutional Research）の専任教員として評価業務とIR業務に従事。平成28年8月から全学教育機構総合教育企画部門に異動し，質保証（IE）を中心に，IR及びアセスメント関連業務を担当している。

井上 真琴（同志社大学 学生支援機構事務部長）

1986年同志社大学文学部を卒業，大学職員として教務事務，システム開発，図書館，企画業務に従事して現在に至る。その間，大学コンソーシアム京都・副事務局長を務めた。企画業務では，高等教育政策調査およびラーニング・コモンズの設計・運営に携わる。著書として，ちくま新書『図書館に訊け！』（2006年私立大学図書館協会賞受賞）を刊行し，同大学嘱託講師（学術情報利用教育論）を務める。

（指定討論者略歴紹介）

弓削 俊洋（愛媛大学 理事・副学長／教育・学生支援機構長）

1978年3月立命館大学大学院文学研究科修士課程修了，文学修士を取得。2000年4月より愛媛大学法文学部教授。その後，国際交流センター長，ミュージアム館長等を歴任。理事・副学長（教育担当；2009年4月～2012年3月，2015年4月～）に就任し，現在に至る。

司会：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／教授）

小林：それでは、シンポジストによる講演を開始いたします。お1人目は、濱名篤先生です。濱名先生は1987年に上智大学大学院文学研究科社会学専攻博士後期課程を単位取得退学された後、2004年に社会学の博士号を取得されました。学校法人濱名学院理事長、関西国際大学長、同大学教授としてご活躍される一方で、文部科学省学校法人運営調査委員、あるいは大学設置・学校法人審議会の特別委員、さらに学会活動といったしまして、一般社団法人大学教育学会の常務理事、初年次教育学会の理事、日本高等教育学会の理事なども務められておられます。それでは濱名先生、よろしくお願いいたします。

濱名：皆さま、こんにちは。ご紹介いただきました濱名でございます。SPODとのつながりというか愛媛大学とのつながりは、教育関係共同利用機関の審査を中教審の委員としてさせていただいて、そのときにSDの義務化よりはるか昔に、コンセプトとしてSDというところを入れていらっしゃるという。これは絶対というので、採択の決議に入らせていただいたご縁がありました。その当時採択された大学がほとんど続いているのですが、3度も更新されているというのはしぶといというか情熱的というか、ここにこうして集まれる皆さまのお力もあって続いているのだと思います。

まず、今日の構成はこのような話なのですが、これは皆さんご覧になられたことがあると思います。中教審へブランドデザイン答申の中で、教学マネジメントとして何をやっていくのかというのははっきりしないです。各大学の状況を文科省の調査結果を見ると、DPに基づく教育課程ということは66%の大学がやっていると答えています、学長中心のガバナンス体制も67%が整っていると答えています、教育改善についての認識の共有は62.7%ができていると答えています。私はこれが非常に怪しいのではないかと危惧しているところです。これらのデータから、教学マネジメントというのが、実はまだかなり混沌とした状態であるということを知っていただきましたかったわけです。「学

修成果」、これは私も中教審委員を3期やってきた中で一番強調していたところの一つではあるのです。学修成果の把握方法というとなんな方法があるのか。

「テストを使っています」というのが3分の2、それと間接評価ですが、「学修行動調査」、「学生の意識調査」というのが4割、この2つ以外は私もお勧めしている質的評価である「ルーブリック」が14%、「ポートフォリオ」も4分の1程度ということで、定性的な直接評価がなかなか取り入れられていないということと、測定としている中身は何かというと、テストで測りやすい英語とかPROGのような汎用的能力テストといったものです。専門知識、これは大学の教員の得意な分野で知識理解ということでしょう。要するに測りやすいもの、定量的に数値化しやすいものに還元した評価を行っているということなのです。ところが翻って考えてみましょう。人間の能力を100点満点で評価する自信のある方、手を挙げていただけますでしょうか。誰もいないですね。ところが、学校教員だけが人間の能力を100点満点で評価するということを信じ、やってきたわけです。その結果どういう事態が起きているかということ、日本人の青年の国際比較調査をやると、自己効力感が世界の主要国の中で最低だと出てくるわけです。私も授業を持っていますが、授業をやっている中で、面接が好きな人と手を挙げる学生はほとんどいない。じゃあ皆さんに聞いてみましょう。面接は得意だという方。面接は嫌だ、嫌いだという方。多いですね。これは要するに学生に限ったことではない。なぜかというところが、実は我々大学教員が抱えている課題なのかなというふうに思っています。後ほど考えていきたいと思います。

関西国際大学の歩みは、実は歴史は浅い。短期大学をつくってから30年余り。大学になってから、関西国際大学は1998年にできて、まだ21年目。新聞紙上にも取り上げていただきましたが、来年、近隣の神戸山手大学と設置者変更、学部譲渡方式というので合併をする、統合する形になりました。現在2,000人規模の関西国際大学は5学部体制ですが、来年は6学部、3,000人体制でキャンパスが3つという、学生数の割にキャンパスが多い大学になるということをご覧

いただければと思います。

関西国際大学というと、私も学長を14年やっております、理事長を13年やっております。運営はどのような体制でやっているか。

濱名学院という法人名を見てもお分かりのように、オーナー系私学です。大学のマネジメントトップのほうは執行部会議と常務会というものがあって、教授会、複数学部の教授会の上に大学協議会というのがあります。特徴としては、学長は月1回主要部局の部局長、これは教員の部局長と事務の課長級と一緒にやりますが、ブリーフィング（部局打合せ）というのをやっています。それと、年次目標体制は部局単位と教職員各自に作ってもらっています。

評価制度は賞与、昇給と結びつけて取り入れています。部局目標については、その進捗度と結果を、中間と期末の合同報告会というので共有しています。最近ではポスターセッション方式で部局ごとにやっていたいております。学長に怒られないために行動する傾向が否めないところもありますが、そうではなく、部局がお互いに意識していただくということでやっております。教育組織については1学部1学科の体制にして、2年次に専攻を選ぶというやり方にしています。

常務会とはどんなメンバーかというと、副学長と学内理事と、教授のトップと、非常勤の学長特別補佐が1人入っています。その外側の執行部会議には、これらのメンバーに学部長と事務局の部長級が入るという構成でやっています。それ以外には、副学長が規模の割には3人いることや、学長補佐は任期で交代していく中堅・若手であること、それと学長プロジェクト、これが特徴的かもしれません。委員会とは違って、学長指名で教職員を指名して、学長が依頼する課題、一応任期は1年以内、それで直接学長にフィードバックしてもらうような仕組み。あとは学長室と評価センター、これが、センター長はうちの理事ですが、これは名誉の理事ではなくて、本当にセンター長は実働の教員がいて、あとこういう教員が兼務の併任でやっている部門長と事務局スタッフで回している。こんな動かし方でございます。

「大学の教育力を組織的に高めるため」に何をする

のかということを考えていったときに、まず一つは当然のことですが、目標の明確化ということで、私はアセスメント・ポリシーの主唱者でございます。極めて評判の悪い、外国人に伝えてもそのままではなかなか伝わらない。でも検索すると全部、4つのポリシーは全部英語でもヒットします。どのぐらいポピュラーかという違いはありますが、DP、CP、AP、そしてアセスメント・ポリシー。これが私は肝だと思っています。なぜかという、できているかできていないかは、「頑張っています」では仕方ないわけで、何がどこまでできていて、何が課題なのかという点検評価の基準と方法を明確にしないで評価を始めると、ルールがなくてゲームを始めるスポーツみたいなものですから混沌とした説得力のない結果になる、そういうわけにはいかないというのが私の主張です。

2つ目が、部局別の計画のマネジメント。年間計画、工程表というのを全部局に作ってもらって、事業をどのようなペースでやってもらうか。それと一つ、自己点検における現状分析と課題発見という観点です。これらがポイントなのだろうと思います。

それともう一つ、本学ではFDと言わないのです。私どもはプロフェッショナル・ディベロップメント(PD)。教職員、FD、SD合わせたものをPDとここ数年呼んでいます。アメリカでもこれはよく使っているのですけれども、問題、課題についての認識の共有のためなのです。そこで、よく皆様方が聞かれるのは、なかなか教員の意識が変わらない。これは私の友人と最近議論した結論でございますが、意識を変えようなんてことを安易に考えない方がいい。意識は簡単には変わらない。しかし、行動を変えることはできる。行動を変えるにはどうしたらいいか。まず、認識を持ってもらうことだろうと思うのです。認識というのは、私の知り合いの研究者の方もこの場におられますけれども、大学の教員はどんな教員でも、どんな頑固な教員でも、エビデンスベースで語ったときには、これには反証可能性という世界で生きている人たちですから議論になり得るわけです。だから認識の共有のための方法が必要になってきます。その現状分析と課題発見で、それに基づく認識の共有が要件になります。

私どもの大学は、そのPDを年に3回、8月に2日

間、9月に丸一日、2月に丸二日というのをずっとやり続けています。朝10時から夕方5時まで、ほとんど学内の人間が登壇をしているのですが、例外的に愛媛大学の中井先生に2年連続登場していただいて、学内では大変ポピュラーな方でございます。

こうした活動をやっていることが非常に大きいです。慶應義塾大学を定年後着任したある学部長が、「なぜこんなに時間をかけてやらなきゃいけないのだ。慶應ではもっと短くやっている」と言われました。「とにかく出てみてください」ということで参加してもらおうと、分かったと思うのです。そこに参加しないとなかなか分からない。それと、適切な評価と処遇ということで、評価が適切になされるということは学生もそうですし、教職員も同じだと思います。我々はよく言うわけです。アクティブ・ラーニングだ、課題発見解決力だ、身に付けさせる。では本当にどの程度身に付いているのだろうかということの可視化が必要なのですよね。それは我々自身が取り組むということと並行していかなければ、学生に提供できるはずがない。それとあとは、学生に対する思いを持って、学生のことをどこまで考えていただけるかという、そこの話が鍵です。これは事業報告会の写真ですが、こういうポスター1枚にまとめています。

私どものIR、これが一つのポイントではあるのですが、2004年からIR評価室をつくってずっとやってきております。我々のIRは、非常に特色がありますのは、当初の段階からパネルデータを用いた分析をしていることです。各種データを学生個人の学籍番号に紐付ける形でやっていました。それはなぜかという、私が教育社会学の研究をしていたときには、パネルデータ分析という方法は社会階層研究では、最も有効な手法だというふうに言われていたことを思い出し、個人を特定して変化をとらえていかないと、平均と分散だけではものは見えない。誰がどう変化したのかということが分かる分析で、学生の変化を捉えていかないといけない。本学は決して偏差値的に高く、学生のレベルが綺麗に揃っている大学でもありませんので、多様な学生に対しては、誰がどう伸びたか、どういうタイプの学生に何が相応しかったのかというようなことを蓄積していく必要があると。こういう思想でIR

をやってまいりました。アセスメント・ポリシーも2016年に作っているという、こんな流れでございます。

それで、大学としての目標は自大学のウェブページに出ておりますので、この建学の精神から来ているのが上の3つです。簡単に言えば建学の精神から「自律性」と「社会的貢献性」と「多様性理解」。これに、問題発見解決力とコミュニケーションスキルを加え、最後の仕上げは専門知識、技能、それぞれの学ぶディシプリンの活用力と、この6つが到達目標になっていきます。

それで、この3つのポリシーの経緯、それはもともと別々に存在していたのです。DPは教育目標として学則等でも書いていました。CP、APは各学科で定めていたのを、3ポリシーの見直しをちょうど私は中教審で議論に参加していましたので、やっぱりこれは議論の分かれるところでありますけど、共有するためにはしっかり可視化すべきだというふうに全学方針に基づいて学科のものを見直しました。これは恐らく全国で最初に3ポリシーをセットで公表した大学になりました。受験生にはほとんど見てもらえなかったようですが、大学関係者の方にはたくさん見ていただいたようでございます。それで、2017年にAPの区分改定をいたしまして、2019年の4月に、5学科体制になったときにまた見直しをいたしました。構造は、大学レベルと学部、学科レベルと、学生個人レベルの三層構造になっています。それに、卒業研究到達確認試験。これは専門知識の修得の確認。残りの5項目の、「KUIS学修ベンチマーク」とい5項目についての学期末の自己評価、専門知識については、どこの大学でもやっている成績や単位取得状況などの点検・評価。それを学生個人レベルと、学部、学科、学位プログラムそれぞれで点検評価する。要するに124単位ワンパッケージの学位プログラムというユニットで見た場合の評価をどうしていくか。大学全体をどうやっていくかという概念図でございます。それをどういうアセスメントプランというか、どういう方法でチェックをするのかということ網羅して整理させていただいておりますが、ご参考にしていただければと思います。

我々は、私が先ほど言いましたルーブリック、定性

的なものを評価するのにルーブリックが一番効果的である。私も今でも授業を持っていますが、ライティングのルーブリックをレポートに添付させて、それに、観点ごとにチェックをして、それを学生に返却をしています。皆さんの大学でどうでしょうか。実は、学生が大学教育に対する不満で一番大きいのはそれなのです。これをやらないと、点数だけもらって一喜一憂していた自分の学生時代となんら変わっていないとするなら、これでは残念です。高校までは、答えが一つしかない問題を出しているのだから、丸を付けて答え合わせも、隣の人と交換して、とやれるわけです。大学では、学生たちはなぜ成績がいいのか、何がどこまでできているのか分からなくて、ラーニング・アウトカムを語れるのかというところがあります。私どもがこれを始めたきっかけはこれでございます。最初はレポートや答案を袋に入れて、年に2回、成績を返すときに、「リフレクション・デイ」というのですが、そこで返していたのですが、もう今はPDFにして返すようにして、ポートフォリオに転載できるようにしております。到達目標については、結局どんなやり方を取ってきたか、可視化の方向性というのは、我々はどうなことをやってきたかという、以前は教員ごとにばらばらだった採点基準から、全学DPのルーブリックをまず作りました。その6項目について、作ったものをそれぞれの学科のDPにカスタマイズしてくれということをやって、プロデューサーは私がやっていたので、学科長たちとDP案のキャッチボールをやるようになったら、各学科のいいところは取り入れる。よその良いところは取ってやってもらうという方式でやりました。アセスメント方法としては、ルーブリックの自己チェック、それと卒業研究も複数教員で評価ルーブリックを用いてやっていくこと、ポートフォリオ評価、など定性的な方法を好んで取り入れております。これは、学生たちが社会に出ていくときの状態を考えていくと、定量的なデータは信用してもらえないかということなのです。大学の成績評価はほとんど採用活動で評価されない。それでは大学教育のアウトカムを、我々はどういうふうに社会に伝えていくのかということが大きな課題になってきているのかと思います。ちなみに、これは皆さんのお手元にはありま

せん。2年生の修了段階で到達確認試験というのをやります。それは専門基礎知識が身に付いているかどうかのテストをやって、ほとんどは選択式、一部記述式のものを入れています。それで、1回で通れば、4年になるときに卒業研究を取れますよという要件にしました。落としたら再試を受けて、通るまで卒業研究が受けられませんよというふうにして、年に数回最初はやるのです。学科によって違うのです。不合格だったらもう一回勉強し直してもらわなければいけない。その指導はそれぞれの学科が責任を持って復習していってもらうということです。

我々のIRではいろんなことが分かります。これは実はベンチマークの中項目でというので聞いているのですが、自己評価をさせて、その上で学生と教員が面談して確認していくのですけれども、1年生と3年生でどういう力が付いているかを比較しています。例えば、知識とか伝える力、協働したりする力はすごく入学後上昇しているのですが、語学力とか数理的能力がうちの教育では伸ばせられていないということが誠に残念ながら課題として出てくる。こういうのは、要するに先ほど申し上げたIRで見えてくる課題発見なのです。さらに、どんなことをやっているかという、うちのIRは、よその大学ではなかなか強烈でできないと思いますが、到達確認試験の点数と必修科目の点数の相関をPDで実際に出したものです。そうすると、負の相関の科目が出てきたわけです。そこにその担当教員はいたのですが、真っ青でした。ところが翌年やってみると、なんと同じ学科で、この科目が一番到達確認試験との相関が高くなっている。つまり、自分がどのような力を身に付けさせることを、学科の組織的な教育の中で期待されていることと、自分がテストでやっている問題の評価にずれがあるということが起こるわけです。ちなみに、学科別で一番相関が高かったのがA学科だったのです。つまり、B学科の方が、比較的自分の科目、私の科目みたいな感覚で教員が運営している可能性が高い。学修成果というのは、言葉としては普及しています。ラーニング・アウトカムです。DPを英語で説明するときに分かりやすいのは、これはラーニング・アウトカムだといえれば分かるのですが、それをどう定義するのか。DPの

実現なのか、汎用的な能力なのか、課題解決能力なのか。中には就職率とか単位取得だ。それはラーニング・アウトカムですかと、定義によって違ってくる。いつ測るのか。どのように測るのか。テストなのか、学生調査。テストとかルーブリック評価をするものというのは、直接評価。つまり学修成果をそのまま測ります。ところが、よく行われている学生調査は、間接的に学生が伸びたと思うということを見ているだけです。から、どう測るのか、なんのために測るのかということも必要になってきます。認証の評価のためなのか。あるいは文科省にいい点数を取るためにやるのですか。あるいは教員の勤務評定のためにやるのですか。あるいは格付け機関で評価を上げるためにやるのですか。なんのために、そして誰がそれを評価するのかというようなことによって、評価の在り方はいくらでも歪んでくるのです。何のために、誰のために評価をするのか。これが一つの大きな課題であります。

私どもの大学は、この「アセスメント・ポリシー」というのを作っています。先ほど言いました、評価の観点、基準。それは3つのポリシーがこのプランに基づいて行われます。その3つのポリシーに合わせて適切に評価できているかどうかの自己点検評価をして改善をするわけですが、そのための、要するに評価の仕方を、時期、内容、方法をちゃんと定めるのがポリシーで、それら全体が内部質保証システムで、それによって戦略変更があり得ると。こういうもので、別に嫌がるものではない。先ほど皆さんが、面接を嫌いだと言われたのはなぜでしょう。なぜ日本人の学生は面接が嫌いなのでしょう。評価というと日本人はものすごいネガティブなのです。なぜか。人から受け身的に評価されたことがない状態を、小学校から大学までずっと続けているからです。何ができているかということに対する自信とか確信を与えられないまま大学教育が推移してきたことが、社会の側に立っても評価というのは嫌なことだ、自分たちにとってネガティブな思い出しか持っていない。それが日本人の若者の自己効力感を低めているというのが私の仮説であります。

さて、学生個人のレベルとしては、私どもにはベンチマークがあって、ポートフォリオで記録をして蓄積をしている。授業と学生生活におけるレポート、それ

とルーブリックを使った評価で、それらのものをリフレクション、振り返りの材料として、自分のベンチマークはどの程度この時期上がっているかということ登録して、強み、弱みに気付いてもらって、次の学期の目標計画を修正して、そのためにアドバイザーと個人面談をする。こういう小規模大学ならではの、手を掛けた仕組みでやっています。これは仕組みですから、先ほどちょっと申し上げたのですが、教員の意識は変えられなくても、仕組みを作って行動を変えることはできるのではないということなのです。それで、PDCA サイクルを確実に回す。PDCA というのがいかどうかは分かりませんが、社会について評価、社会に理解をしてもらうために、学生たちにいろんなデータを提出させるだけでは、彼らは受動的に評価を受けているにすぎないということで、私どもは「評価と実践」というアセスメントに対する理解と実践をする授業を作り出したのです。これは2年間で1単位。PF法 (pass, fail) で、単位を取るか取らないかだけの科目であります。こういうことを作って、卒業後の進路、それと4年間の必修計画を立てて、ラーニング・ルートマップという、自分で学びの計画をフローチャートに作ってもらえるようなものも始めました。それで、さらに言うように様々なデータを使っておりますので、入学時に基礎学力の診断テストをやっているのですが、それによって入った後の GPA はどう変わるかもつないでいく。これを学生に見せるのです。こういうデータを。そうすると、「自分でサプリメントなプログラムを受けないと困るよ」ということも出てくる。「学習支援センターはこういう状態で行った方がいいよ」と言われてもなかなか動いてくれないので、エビデンスを示していくということをやっております。知識や経験値だけでなく、データによる裏付け。私どもは「学生支援型 IR」と言っていますが、それは先ほどお話をしたような形で、どこでどういうエビデンスに基づいて我々は根拠を持った指導や支援をするのかということを示している。目標達成のためのマネジメント、これから学生の多様化はどんどん進行していきますし、これは今日のメインではないのでお話しませんが、消滅の職業の話は皆さんお聞きになったことはあると思うのです。「消滅する職業」について

の調査結果でいえば、“構造的転職”をする可能性が高いのが日本人の49%もいるとしたら、これからの学生は将来どうするのか。なおかつ、個々の先生方のミクロな努力、これは大事なのです。しかしながら、学生たちが1科目に使うエネルギーはどのぐらいですか。エフォート率で計算されたことはありますか。1学期あたりに、今の仕組みで言うと124単位を取っていくと、普通10科目から12科目ぐらいを取るはずです。ということは、科研費で言うエフォート率に置き換えれば、1科目のエフォート率は10%未満です。その未満のところの授業の改善をするだけで、何人かの先生が、10人中1人か2人が改善したら組織力が増すか、教育力が増すか。それは増さないと思うのです。そうすると、教育課程の横の繋がり、つまり同じ学科の同じ学年を教える先生方同士の連携、あるいは縦の体系性、2年生の科目と3年生の科目の繋がり、それがどこまで担保できるか。今のところ受講生任せであると。学生の主体性が大事なのですが、それでいいのかということです。組織的なマネジメントは誰がやるのか。最終的には、教員集団としての協働には情報の見える化が必要だと。つまり、私どものような、学生がどう変化していくかということを、教職員も学生も最終的に自分たちで把握可能な状態で、それを「見える化」していき、パネルデータ化によって、伸びた学生と伸びていない学生と、その原因ということを考えていくことができる。これは個人というレベルで説得力があるというよりは、その集合的なデータが、アグリゲートされたデータと照合することによって語れる。課題と共通認識のための機会、これがなければ組織的な教育力は強化することはできない。つまり、認証評価は7年に1回しかないわけですから。評価疲れということがありましたけど、その都度その都度やっても、これは無力感が出てきます。どういう仕組みを作っていけば、教職員の認識がある程度共有できるか。理性的な問題点の発見であるとか。そして、評価点検ための基準、方法。後出しの評価は無しにしよう。つまり、学生から見れば、今までの成績評価は後出しかもしれないのです。何がどこまでできたらどういう成績が付くかも分からないのに、評価をされて一方的に「君は成績が悪いよ」と言われても納得しているのでしょうか。

かということなのです。評価点検のため、結局そういう仕組みを作ろうとすると、少なくとも学位プログラム、つまり学部、学科のユニット、あるいはそれを総合的にプロデュースするのは大学の責任だと思いますが、それをマネジメントするリーダーシップと補佐体制がなければ、今の細分化され過ぎた設置基準、1セメスターに10科目以上取る教育の中では、教育力が強化できないのではないかと思います。結局、3つのポリシーの実施状況を「見える化」するアセスメントが基本ですし、評価、評価と言っていますが、全てのデータを毎回やるわけでもないということで、専門知識の活用力をどう測定していくか。そして誰のために評価をするのか。私の結論は、これは学生なのでしょう。学生が成長して、これができるようになった。だから評価というのは受動的に受けるのではなくて、自分の強みと弱みというのを自覚するための材料であり機会である。この機会を、大学教職員が組織としてどう作り上げていくかと。そこに帰結するのではないかと思います。ご清聴ありがとうございました。

小林：濱名先生、どうもありがとうございました。

それでは、続きまして第2席ですが、寫田敏行先生の紹介をさせていただきます。寫田先生は、2003年に金沢大学大学院自然科学研究科地球環境科学専攻後期課程を単位取得満期退学されました。その後、茨城大学総務部総務課に事務職として着任されました。その後2005年からは、評価室の専任教員となり、評価業務、あるいはIR業務に従事されています。2016年、現在のご所属である全学教育機構総合教育企画部門に異動され、質の保証を中心にIRおよびアセスメント関連の業務を非常に幅広くご担当されております。特に濱名先生のお話の中にもIRというのが出てきましたが、寫田先生はご専門、特にIRを主に担当されていますので、そういうお立場から大学教育の全体を見渡したお話を頂きたいと思います。寫田先生、よろしいでしょうか。お願いいたします。

寫田：茨城大学の寫田でございます。よろしく願いいたします。IRから見た教育の組織力のような話をし

てくださいとお題を頂きましたので、教育改善情報のロジスティクス、「なんでロジスティクスなのか」みたいな話はあるのですが、「IR のほうでどうやって教育改善の情報を回しているのか」という話をさせていただこうと思います。今日は概念的な話でいこうかなと思っております。教育の組織力ということですが、問題は何なのかということをやっと考えてみました。要するに、大学教育の組織力を高めるために、IR できることは何なのか。実はあまりないんです、と言ってしまうとすごく寂しい話になってくるんですけども、いわゆる IR、意思決定支援という、そういう枠で考えると、実はあんまりありません。要は、大学教育の組織力を高めるためにはどうしたらいいのか。ある意味教学のマネジメント体制をしっかり作ることですね。それは今で言うところの内部質保証のシステムをちゃんと作ることなのですが、IR は意思決定支援機能なので、学内の誰かのために情報提供を行う機能なわけです。だから結構最近だと、「IR 作ったんだから教育改善が行われるよね」とか、「IR を作ったのになんで教育改善が起きないの」みたいな話があるわけですが、IR は意思決定支援機能なので、「別に IR が改善するわけじゃないんですよ」というところがポイントなわけです。じゃあ意思決定は、特に改善ですね、誰がやるんですか。それは、例えば大学全体の改善だったら学長とか副学長がやる話ですし、学部の改善は学部長とか、副学部長とかその辺の先生ですね。教育プログラムという言葉もいろいろ定義はあるのですが、僕の中では教育目標の最小のユニット、大学、うちの国立大学とかだったら学科とか選修とかコースとか、そのぐらいの単位です。そういうところだったら学科長でしょうか。各科目だったら先生方はこういう改善の責任を持つわけですね。それでじゃあ実際教育改善は進んでいるんですかという話があるわけですが、進んでいるんだったらこういうシンポジウムは当然行われなくていいから、全国的に皆さん困っているところはあるわけでございます。

じゃあどうしたら教育改善は進むと思いますか。上の人、例えば学長とか副学長が口酸っぱく、「皆さん、教育改善をやってください」という話をすれば、皆さん

は改善しますか。しないですよ。例えば認証評価を受けます。法人評価を受けます。評価委員の先生とか文科省が「改善しなさい」と言ったら改善しますか。なかなかしませんよね。どういうことかという各階層、例えば「全学の階層」とか「学部の階層」、「学科の階層」、「科目の階層」と書きましたが、それぞれの責任者の方が、改善したいなと思ってくれないと改善は進まないわけです。いわゆる、実際やっている当事者の方々が何とかしようと思わなければ改善は進まないわけです。じゃあどうすればみんなが改善したいなと思ってくれるのか。そのために、IR 担当者は何ができるのか。そのところがポイントになるのかなと思うわけです。

実際は学部の先生方といろいろ話していると、皆さん実際はいろいろ困っているわけです。困っていない方はほとんどいないというか。まあ、「教育も研究も順風満帆です」みたいな方も当然いらっしゃいますけど、皆さん何らかの困っている箇所がある。困っているんだけれども、それは多くは漠然とした不安が多いわけです。具体的に解決策は得られないまま毎日を過ごしてしまう。もう少し授業を手直したいなとか、学生たちにもっと理解してもらいたいなとか、困っている学生を助けてあげたいなとか思うわけですが、あんまり動かなくてもなんとなく何とかなっちゃうと。困っていることを放置しても、多くの場合結構なんとなってしまうことが多いわけです。ただそれが本当はそのままもっと良くないことになっている可能性もあったりするわけですから、そういうことは早期発見、早期対応というのは基本になってくるのではないのかなと思うわけです。だったら調べてみればいいんじゃないですか。大学教育の健康診断はどうやってやったら良いんですかね、と。

先ほど濱名先生もおっしゃっていますが、学修成果。簡単には測れませんので、学生の学びの実態をどうやったら把握できますか。アンケートをやればいいんですか。だけど、そういうのをどうやって活用すれば良いのでしょうか。こういうところが問題になってくるわけです。実は、皆さんどこの大学さんも認証評価とかは普通に2回ぐらいはパスされていますし、普通、例えば入学前と在学中、卒業後と調査をやったてますよ

ね。大体新入生が入ったら、新入生は何か調査をしますよね。授業アンケートをやっていない大学さんは、ほぼほぼいないですし、成績データは絶対ありますよね。在学生の、例えば「学生生活はどうですか」とか、「学びの実態はどうですか」みたいな調査も当然やっているでしょうし、卒業生の調査なんかも大体やられている。進路のデータ、これは絶対持っているわけですよ。企業さんのところでいろいろご意見を聞いたり、既卒者というか、卒業して3年後の学生にいろいろ調査したりとか、いろんなことをやっているわけですよ、ただ「それを活用しているんですか」となったときに、なかなか活用できていないというのが実際の話なのかなと。さらに、「改善活動をしていますか」と。しているんです、どの大学さんも。だって、例えばここ10年、15年、評価制度が始まってここで15年ぐらいやっていますし、もうここ20年ぐらい全然改組していない大学さんなんて結構少ないと思うのです。改組というのも一つの改善の形ですよ。認証評価は、当然皆さんパスしているわけですから、そういうところで改善をやっているわけです。FDだって、「うちの大学はFDとかSDは全然やりません」という大学さんはほぼないわけですから、FDだってどこでもやっている。だから「こういう改善活動は実際やっているんですか」というと、実際にはやっているわけですけど、それらが体系的かつ組織的には行われていないというのが恐らく問題ではないかなと。なぜできないのか。もしかすると、皆さんあまり困っていないのかもしれない。「別に適当にやったって、学生が来ればそれで良いんじゃないの」と。「学生は放っておいても卒業するよね」となっていれば、それはあまりやらないのかな。いろいろ理由はあって、なぜか教育改善は進まない。だったら「じゃあ評価をしましょう」と考えるわけです。評価というと非常にネガティブな、「AとかSとかBとかいろいろ付けられて、よその人にぐちゃぐちゃ言われるんじゃないのか」みたいな話とかいろいろあって、特に認証評価とか法人評価とか携わった人は、聞くだけで面倒くさい、書類もいっぱい書いてという話になるわけですけど、例えば、縦軸が量とか質だとして、時間が過ぎていくわけですけども、当面の意図する目標というか、ここまでやりたい

なという目標があったとして、今ここだなというのが評価をやって分かれば、「じゃあこの足らない部分はどうするんですか」ということを考えるわけです。評価というのは、要するに今の状況がどうかというよりも、ある目標に照らして今どうなっているのか。足りない部分、別にプラスだったら目標を変えればいいのですけど、足りない部分が何か。だから、要するに本来は次何をやるのかということを考えるために評価をやっているわけですけど、目標とかが曖昧だと何をやっているのかよく分からないし、その評価を嫌々感というか、要するに文科省への書類を出すためだけに書類作りだけやっていると、結局、現状を把握して改善をするチャンスをみすみす逃してしまっているというわけになっちゃうわけです。

目標はどうか。各授業で目標は当然ありますよね。教育目標が。教育プログラム、学科とかカリキュラムとか、これも普通目標はありますよね。学科ごとにDPとかを作っている大学さんも少なくないと思います。学位プログラム、いわゆる学部の単位で目標はありますか。普通はありますよね。DPもありますよね。大学全体はどうですか。目標はあるわけです。だから目標はある、評価もやる、機会もある、だけどもなぜか改善が進まないという状況になっているわけです。例えば授業点検。授業アンケートは皆さんやっていますよね。それら、例えば授業アンケートの結果を活用して、各先生方が「授業の点検をしていますよ」という大学さんはどのぐらいいますか。結構少数派。ありがとうございます。だから、多分それは授業アンケートをやっているにも関わらず、それを先生方に渡しておしまいになっていて、要するにそこは宝の持ち腐れになっちゃっているわけです。じゃあ教育プログラム、カリキュラムの点検。学修成果とかDP達成度とかカリキュラムの点検とかをしていますか。例えば、CPに沿って授業が配置されているか、とか、DPに示したようなものが達成できているのかと。要するに各授業がどうのこうのというのではなくて、まとめ、つまり、パッケージとして見たときにうまくいっているかどうかという点検をしていたかどうかとなると、結構数がもしかしたら少ないのかな。あえて聞きませ