

令和3年度

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

(ネットワーク略称 SPOD=Shikoku Professional and Organizational Development Network in Higher Education)

活動報告書

令和4年3月



目 次

1	会長挨拶	1
2	SPOD事業の概要	5
3	令和3年度事業計画	9
4	令和3年度全体総括	13
5	令和3年度活動実績	
(1)	共通事業	20
(2)	FD事業	41
(3)	SD事業	45
(4)	SPOD運営	50
6	令和3年度各加盟校の取組報告	51
7	令和2年度事業評価委員会からの事業評価について	81
8	令和4年度事業について	89

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	94
「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」役員名簿	98
SPODフォーラム2021シンポジウム講演記録	99

※アンケート集計結果等については、資料編（SPODホームページ掲載）を御覧ください。

SPODホームページURL：<https://www.spod.ehime-u.ac.jp/>

1. 会長挨拶

会長挨拶

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」(SPOD)は、文部科学省「戦略的
大学連携支援事業」の採択を機に、平成20年10月に設立されました。平成23年度から
は、四国内の大学・短期大学・高等専門学校が分担金を出し合い、共同で事業運営を行う
自主運営体制に切り替わりました。設立から13年目となる本年度(令和3年度)は、4
月に新たな加盟校として「せとうち観光専門職短期大学」を迎え、SPODは全35校と
いう大きな連携組織となっています。これまでSPODが提供したプログラムの受講者数
は延べ3万人を超え、多くの四国地区大学教職員の皆様にご活用いただくとともに、四国
地区以外からの参加者も増え、SPODの取組が全国の高等教育機関等にも広く知られる
ようになりました。これもひとえに皆様のご理解とご協力によるものと、心より感謝申し
上げます。

さて、本年度はSPOD最大のイベントである「SPODフォーラム」を、初の試みと
して全面オンラインで開催いたしました。昨年度は新型コロナウイルス感染拡大によりや
むなく中止としたため2年ぶりの開催となり、「New Normalの大学教育を考える」をテー
マとした講座を開講し、全国から572名(延べ1,753名)のお申し込みをいただき
ました。事後に実施した受講者アンケートにおいても、全体の満足度が約99%に達する
など、好評を得ることができました。

また、SPOD内の講師を加盟校に派遣する「SPOD内講師派遣プログラム」では、
対面と遠隔どちらの開催方法を希望するかも含めた調査を行い、最適なプログラムが実施
できるよう試みたほか、大学等の経営を担う次世代の職員を育てる「次世代リーダー養成
ゼミナール」では、昨年度1年間の休講となった間にも受講者への継続的なフォローを行
いながら再開に向けた準備を行い、本年度の実施に繋げるなど、教員と職員が各々の能力
を高めながら組織として総合的な機能を向上させる取組を推進することができました。

これらを含む本年度の研修プログラムもオンライン開催が中心となりましたが、様々な
ツールや交流機会の提供等により、高い評価を得ることができました。

今後も対面と遠隔それぞれの長所を活かし、社会の変化に対応した研修プログラムのさ
らなる充実に取り組むとともに、SPODが加盟校の皆様にとってより活用しやすいもの
となるよう、事業の改善に努めて参ります。

引き続きSPODの発展にお力添えを賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク会長

愛媛大学長 仁科 弘重

2. SPOD事業の概要

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

(ネットワーク略称 SPOD=Shikoku Professional and Organizational Development Network in Higher Education)

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の輩出

愛媛…13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 ④

- ・今治明德短期大学(私)
- ・聖カタリナ大学短期大学部(私)
- ・松山東雲短期大学(私)
- ・松山短期大学(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…7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 ③

- ・香川短期大学(私)
- ・高松短期大学(私)
- ・せとうち観光専門職短期大学(私)

■高等専門学校 ①

- ・香川高等専門学校(国)

高知…7校

■大学 ⑤

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

■短期大学 ①

- ・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)

ネットワーク加盟校の構成

四国地区の高等教育機関が加盟
ネットワーク参加校総数 35校
(大学19校、短期大学11校、高等専門学校5校)

※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。

SPODの概要

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」(SPOD)は、四国地区の35の国公立大学・短期大学(四国地区に一部の学部等を置く大学を含む。)及び高等専門学校によって構成される教職員能力開発の大学間ネットワークです。平成20年度に文部科学省戦略的・大学連携支援事業の採択を機に設立されました。本事業は平成22年度で補助金交付が終了しましたが、平成23年度から各加盟校の分担金による自主運営体制のもと、取組が継続されています。

SPODは、ネットワークの活動を通じて、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することを目指しています。4県に位置するネットワークコア校を中心に、加盟校が協力・連携して、教職員の能力開発(FD・SD)のプログラムやサービスを提供しています。

取組内容

FD・SD共通

- 1 SPODフォーラムの開催
- 2 コンサルティング・講師派遣事業
- 3 FD・SDに関する調査研究
- 4 情報提供サービス

FD

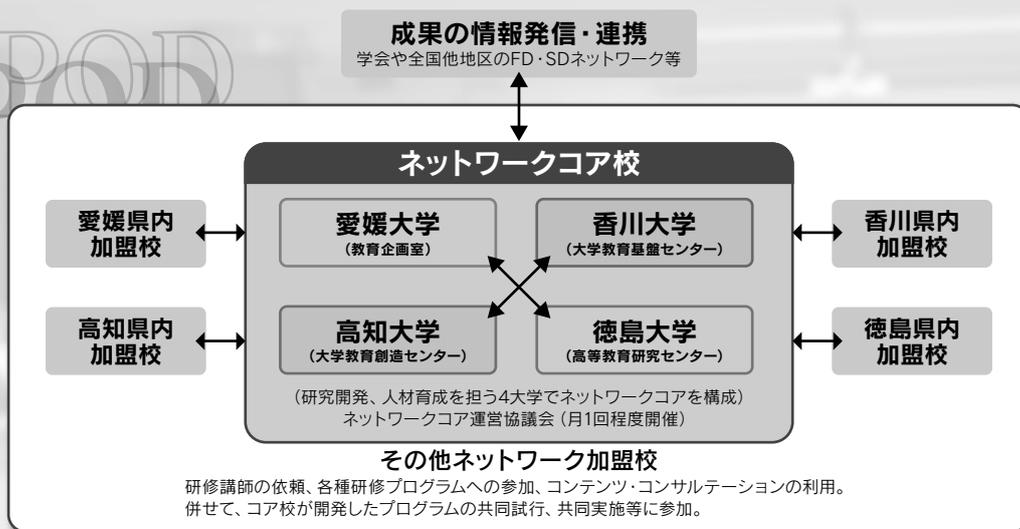
- 1 FD担当者の養成
- 2 新任教員研修の実施、公開
- 3 ティーチング・ポートフォリオ研修の実施
- 4 各加盟校におけるプログラムの公開

SD

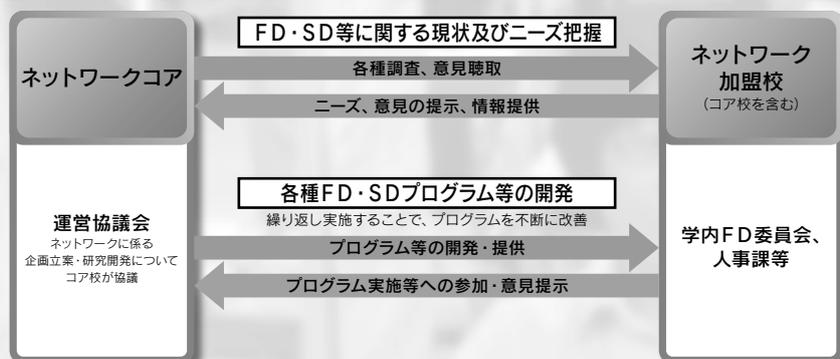
- 1 SDプログラムの体系的・段階的・継続的实施
- 2 次世代リーダー養成プログラムの実施
- 3 講師養成によるSDの継続的な実施
- 4 SPOD-SDCの輩出

URL <https://www.spod.ehime-u.ac.jp/>

ネットワーク運営体制



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

実績・成果

■集中日程によるFD・SD研修を行うSPODフォーラムの実施

フォーラム2009(参加者延べ約980名)、2010(参加者延べ約1,000名)、2011(参加者延べ約1,300名)、2012(参加者延べ約1,400名)、2013(参加者延べ約1,540名)、2014(参加者延べ約1,300名)、2015(参加者延べ約1,500名)、2016(参加者延べ約1,470名)、2017(参加者延べ約1,430名)、2018(参加者延べ約1,590名)、2019(参加者延べ約1,730名)を開催。2020年は開催中止。フォーラム2021は初となるオンラインで開催。

■多種多様な研修プログラムの実施

加盟校が参加可能なFD・SDプログラムに関する情報をSPODホームページに随時掲載し、令和2年度は延べ2,000名以上の教職員が参加した。

■FDプログラムの標準化

ネットワークコア校において、ほぼ共通の目標、内容、日程での新任教員研修を実施している。どのコア校の研修に参加しても同様の効果を得ることができる。

■教職員によるSDプログラムの開発・実施

教職員が、大学、短期大学、高等専門学校のニーズを取り入れたSDマップを教職協働で完成させ、マップに基づき開発した研修プログラムを実施している。SD研修プログラムを担当できる職員(講師養成)を育成するための研修も実施し、SPODで講師を務めている。



- 小規模校が単独で開催することが難しい研修を実施
- FD・SDに関する最新の話題、課題、考え方などの情報の共有が可能

問い合わせ先／四国地区大学教職員能力開発ネットワーク事務局(愛媛大学教育学生支援部教育企画課)
TEL:089-927-9154 E-mail:spod@stu.ehime-u.ac.jp

3. 令和3年度事業計画

令和3年度SPOD事業計画

1. SPOD共通事業

- ・ SPODフォーラム
令和3年8月25日（水）～8月27日（金）（3日間）
開催場所：オンライン（高知大学）
「全体テーマ：New Normalの大学教育を考える」
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
- ・ 情報提供サービス
 - ①研修プログラムガイド2021の発行（年1回、ホームページ掲載）
 - ②令和3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：オンライン（高知大学）
SPODフォーラム2021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：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2021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：オンライン（高知大学），愛媛大学
新任職員 1回（高知大学）
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2021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（一部オンラインも併用）
主担当：SPOD事務局 協力校：各コア校
- ・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2021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（書面開催）（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

4. 令和3年度全体総括

(1) SPOD共通事業

① SPODフォーラム

あらゆる立場の教職員が、その場でのスキルアップにつながるような実践的なプログラムを提供することを目的として、8月25日～27日の3日間、「SPODフォーラム2021」を開催した。今回はコロナ禍により全面オンライン開催とし、主催校である高知大学を中心に、徳島大学、香川大学、愛媛大学が共同で運営にあたった。今回で12回目となる本フォーラムでは、32の研修プログラムの開講に加えて、シンポジウム、情報交換会、オンデマンド・セッションを実施した。本フォーラムでは、全体テーマに「New Normalの大学教育を考える」を掲げ、過去のアンケートに寄せられた参加者からの要望や時代のニーズ等を考慮しつつ、テーマに関連したプログラムを始めとした多種多様なプログラムを提供し、参加者それぞれの立場ごとに、自身が何を身につければよいのかを考える契機とした。

シンポジウムでは、「コロナ後の世界／大学教育はどう変わっていくか？」をテーマに、大森昭生氏（共愛学園前橋国際大学）、喜久里要氏（早稲田大学）、佐藤浩章氏（大阪大学）の3名のシンポジストによる講演の後、岩崎貢三氏（高知大学）を指定討論者に交え、ディスカッションや質疑応答が行われた。参加者からは、「「気づき」を促し、いままで当たり前だと思っていたことを見直す意識付けができた」「地域や規模の異なるさまざまな先生方から、具体的で先進的な情報をいただくことができた」「これまで大学が抱えていた課題が、アフターコロナに一気に具体化すると思われるので、その方向性が見えてきた」「先行きが見えない中、現在の取組の是非を考える参考になる情報が得られた」「学校の改革がどのように進められるべきか、カリキュラムの面、組織の面、いろいろな視点から考えることができた」「日常業務での「気づき」を放置せず、改善につなげる努力が必要と理解した」等のコメントがあった。シンポジウムの講演記録は99～123ページに掲載している。

大学等の経営管理を担うために必要な情報を収集し、トップリーダーとしての能力を高めることを目的とした「トップリーダーセミナー」は、2名の講師によって2コマ開講された。「学位プログラムをいかにマネジメントするか」では、学位プログラムのマネジメントに関するポイントや課題について、グループディスカッションも交えて参加者全員で考える機会を提供した。受講者からは、「時代や環境に合わせて変わっていくために、学部という組織のマネジメントについて学べたのは非常に良い経験だった」「ステークホルダーを教育改革にどうやって巻き込むかを実践されたお話に感銘を受けた」等のコメントがあった。2コマ目の「大学組織を動かす力を理解する」では、大学組織の特徴を理解し、所属組織の文脈に合った提案をする準備につながる研修となった。受講者からは、「普段無意識にやろうとしていること、周囲で起こっていることを、客観的視点で整理、考えることができた」「組織全体を捉える視点を学んだ。沢山の視点がある一方、人間関係の大切さも痛感した」等のコメントがあった。

開催期間中は、これまで本フォーラムで実施していたポスターセッションに代わり、オンデマンド・セッションを実施した。掲示板アプリケーションを使用し、動画の閲覧及び質疑応答を行うことができ、加盟校内外から17組（うち発表代表者の所属が加盟校14校、加盟校外3校）の取組発表があり、各校のFD・SDの取組に関する意見交換が行われた。

本フォーラムには全国各地から、572名（延べ1,753名）の申し込みがあり、約65%が加盟校からの参加者であった。フォーラム終了3週間後からWeb回答形式で実施した事後全体アンケートでは、回答者の約99%から「満足」の評価を得るとともに、知識やスキルの習得、業務等への積極的な取組等の各項目で、約90%が肯定的回答をする結果となった。

次回の「SPODフォーラム2022」は、愛媛大学を主催校とし、今年度に引き続きオンラインでの開催を予定している。

② SPOD内講師派遣

各加盟校が希望するプログラムについて、SPODから担当講師を年1回（1法人あたり年1回）派遣するSPOD内講師派遣事業を実施し、ネットワークコア校（以下「コア校」という）及び阿南工業高等専門学校に所属する講師12名を26法人に派遣した。本事業により、FD・SD担当専任教員等の配置が困難な小規模校においても、自校で各種研修プログラムの開講が可能となっている。40以上の多岐にわたるプログラムを取り揃えており、派遣プログラム決定にあたっては、希望プログラムを選択した経緯や今後

の各校のFD・SD活動の見通し、研修の目的や目標等について事前に調査を実施している。これにより、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ことから、各加盟校からの評価も高く、組織等に与える影響も大きいと考えられる。

本事業は、年々受講者が増加しており、今年度の受講者は1,009名となった。昨年度に引き続きオンラインでも数多く開催されたことから、プログラムに開催校以外の加盟校教職員が参加するケースも多く見られた。

今後も本事業を継続的に実施できるよう、講師養成に努めるとともに、引き続き加盟校の実情に即したプログラムの提供に向けて取り組んでいく。

③ FD・SDに関する調査研究

今年度は、SD部門で2つの調査研究を行った。

1つ目は、コロナ禍においてオンラインで実施したSD研修に関する調査研究で、事務局や講師自らの振り返りや関係者への聞き取り、受講者アンケートの分析などを通じて、工夫や成果、今後への課題を明らかにした。これらは、大学行政管理学会中国・四国地区研究会において、発表、報告し、SD関係者らへ共有した。（詳細は活動報告書(資料編)に記載）

もう1つは、研修の効果測定に関する調査研究で、研修転移を促す研修の内容や受講者の特徴、職場の特徴を明らかにすることを目的として実施し、SPOD加盟校の事務職員を対象に、アンケートを依頼した。多数の回答を得て、現在その分析を進めているが、この調査から得るものは、今後計画する研修の内容、研修における受講者や職場の巻き込み方、研修のフォローアップのあり方など、SPODにおける研修設計に有益な示唆を与えることが期待される。

④ SPOD将来構想

平成28年3月の総会で承認された「SPODの将来構想」に基づき、SPOD事業を実施している。

具体的には、長期的方針2の「SPODフォーラムを国内最高の教職員研修の機会にする」ため、受講者からの事後アンケートや事業評価委員会の意見等を踏まえ、来年度も「既存のFD・SDプログラムをフォーラムに集約」すべく、各種研修プログラムをSPODフォーラムに取り入れている。また、長期的方針3「SDの取り組みを発展させる」では、SPOD内講師派遣事業のプログラムリストにSDプログラムを増やす取り組みが功を奏し、昨年度に引き続き「学生支援」や「危機管理」の категорияに含まれるSDプログラムを選択する加盟校が増えてきている。長期的方針4「FDの取り組みは焦点化して取り組む」については、多くの受講者の集まるSPODフォーラムを活用して「FD担当者研修」を実施することで、効率的にFD担当者を支援できるよう工夫している。長期的方針5の「持続可能なSPODの組織体制を構築する」についても、SPODのSD業務及びSPOD運営を担う人員の人件費1人分をSPOD経費から支出していることなど、「安定的な財政基盤を維持する」ための土台作りを進めている。

⑤ 情報提供サービス

SPODでは、活動内容やその成果の周知のため「研修プログラムガイド」「活動報告書」「ホームページ更新・管理、メールマガジンの発行」等を中心に情報提供を行っている。

以下に各項目に沿って詳細を記載する。

1) 研修プログラムガイドの発行

SPODでは、加盟校内で開催され、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した研修プログラムガイドを毎年発行している。これにより、各加盟校の教職員は、自身の希望するプログラムを計画的に受講するために活用することができる。また、対面の研修会場へ足を運べない場合にも受講できるよう、Web会議ツールやeラーニングによるプログラムも開講している。

2) 令和3年度SPOD活動報告書の発行

今年度行ったSPOD事業の活動をまとめた本冊子「令和3年度SPOD活動報告書」を作成し、関係

機関に配付するとともにSPODホームページに公開予定である。また、本報告書を基に、SPOD事業評価委員による事業評価を書面で行う予定である。

3) ホームページ更新・管理、メールマガジンの発行

各種プログラムの開催情報や研修資料、会議の議事概要や資料等をSPODホームページへ掲載した。また、研修等のイベントやSPODに関する各種情報などについて発信を行うSPODメールマガジンを、約300名（全加盟校SPOD事務担当者を含む）の登録者に向けて配信した。さらに、加盟校からもイベント等の開催案内があり、加盟校内においてメール等で情報共有するなど、ネットワークを活かした情報発信を行っている。

(2) FD事業

① FD担当者研修の実施・公開

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の習得を目的に、SPODフォーラムのプログラムの1つとして「カリキュラムの編成方法」を実施し、全国から48名の教職員が参加した。受講者からは、「今までは「これで良い、これしかない」と思っていたいろいろなことについて選択肢と可能性が広がった」「カリキュラム改革に向けて、編成の方法や手順が明らかになり、とても励みになった」等のコメントがあり、各大学でFD担当者を養成するための支援を充実させることができた。

② 新任教員研修の実施・公開

本研修は、各コア校が主催する新任教員研修のどれ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している。今年度は各コア校による4つのプログラムのうち、3つがオンライン開催となり、加盟校9校から60名（国立大学4校52名、公立大学2校2名、私立大学3校6名）の教員が参加し、アンケート回答者の約96%から「満足」という回答を得た。

標準化された本プログラムは、授業設計やシラバスの作成方法について主にグループワーク形式で学ぶものである。本プログラムは新任教員以外も受講が可能であり、自身の授業を見直すきっかけになるとともに授業改善に役立つ内容となっている。受講者からは「様々な学習法について知り、実際にそれを講義の中で学生側の立場で体感できたことで理解が深まった」「模擬授業において、他の先生方からのコメントは非常にためになるものであり、自身の気づかない点を指摘してもらったことは本当に有難かった」等のコメントがあった。特に、徳島大学開催の「授業設計ワークショップ」では、講義部分を事前にビデオ教材で学習し、事前課題を提出後に研修に参加するという「反転授業」形式を取り入れている。講義時間の短縮に加え、事前に研修の目的や内容を理解した上で参加できるため、受講者からも効率的に受講できるとの声がある。

また、FDの義務化から10年以上が経過し、今後はFDの高度化として組織的かつ十分な質を伴ったFDの展開が求められることから、SPODが提供している新任教員研修のさらなる質向上や、SPOD内外に対して質が保証された研修であることを発信するために、日本高等教育開発協会（JAED）の認証を受けるための手続きを進めている。

③ ティーチング・ポートフォリオ研修の実施・公開

「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」を愛媛大学で7月にオンライン開催し、加盟校内から3校21名が参加した。

受講後のアンケートでは、「専門や学問へのアプローチは違っても、教育への思いやそれを具体化するための方法については領域を超えて共通したものがたくさんあることを学んだ」「自身の教育・研究に対する考えや思い、改善点等を再認識する良い機会となった」等のコメントがあった。本研修は、今後のワークショップで必要となるメンターの育成も目的の1つとしており、受講者のメンタリングスキル習得のためのプログラムも兼ねている。

④ 各種FDプログラムの開発・実施

過去のアンケート結果や教育現場の課題を踏まえ、アクティブ・ラーニングや学習評価、シラバス作成法、講義法等多岐にわたるプログラムを開講した。昨年度同様オンラインでの開催が中心となったが、Web会議ツールやeラーニングを活用するなど、多様な実施方法によりプログラムを提供した。

(3) SD事業

① SDプログラムの体系的・段階的・継続的实施

今年度実施した「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（新任職員・レベルⅠ～Ⅲ）」の研修は、新型コロナウイルス感染症の影響により、全てオンライン（Zoom）開催とし、加盟校21校から合計176名（国立大学5校123名、公立大学3校9名、私立大学・短期大学9校37名、高等専門学校4校7名）の職員が参加した。

このうち、5月に開催された新任職員研修は、四国地区の国公私立大学等の新任職員が集まる研修で、四国4県の持ち回りで毎年度実施している。今年度は高知大学主催で開催し、職員として必要な基礎知識の習得だけでなく、設置形態を越えた職員間の相互交流・関係づくりの場を提供することも目的としており、受講者からは、「コロナの影響で、同期と話す機会が少ないため、この研修を通して自大学さらには他大学の職員間で交流ができ、つながりができたことが良かった」「ケーススタディが大学業務にちなんだことだったので、日々業務と重ね合わせてみるのができた」「他大学の職員の話をお聴くことができ、視野が広がった」等のコメントが多数寄せられた。

また、11月に開催されたレベルⅠは、昨年度はコロナ禍により開催を見合わせた研修であるが、今年度は「大学職員として3年以上の経験のある係員相当級の職員又はこれに相当するもの」を対象に開催した。講義受講後のアンケートでは、「一見、自分が知っていると思っていた内容についても意味を読み解き、実践的に活用しようと努力する事が大事だとわかりました」「四国の国立、公立、私立等の普段は話せない方と交流できた」等の前向きな意見が多く見られ、受講対象を明確化したことにより、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。

さらに、SPODフォーラム2021では、「SD担当者研修-New Normal時代に対応するためにー」や「若手職員のためのタイムマネジメント入門」などのプログラムに加え、職務に特化した内容のプログラムも提供し、幅広いニーズに応えることができた。

② 次世代リーダー養成プログラム等の実施

昨年度コロナ禍により休止していた「次世代リーダー養成ゼミナール」は、11期生4名を迎え、活動を再開した。本ゼミナール（2年間で8回実施）は、将来、所属大学でのトップリーダーや高等教育界の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することを目的としており、今年度で11期目を迎えた。今期は10期生5名と11期生4名の計9名（国立大学4校5名、私立大学・短期大学3校4名）で実施した。プログラムは「講義」「プロジェクト」「SD実践・演習」の3つの柱で構成されており、受講生には主体的・自主的に学ぶ姿勢が求められる。ゼミナールを修了するためには、毎回課されるレポートやプレゼンテーション課題をこなす必要があり、各自が企画したプロジェクトの実施とそのレポート作成も含まれる。今期で10期生5名が修了したことにより、本ゼミナール修了生は68名となった。修了生は、ゼミナールでの経験を活かしてSPODや学内外の研修講師を務め、「SPOD-スタッフ・ディベロップメント・コーディネーター（以下、SPOD-SDC）」の資格取得者も数多く輩出している。

なお、本ゼミナールの一部講義は、高等教育の第一人者を講師に招いて開講しており、ゼミナール受講生以外も受講できるよう、SPOD加盟校の教職員にも開放している。今年度は延べ72名が開放講義に参加した。

③ 講師養成によるSDの継続的な実施

SPODでは、研修講師として必要な心構え、知識、技法を習得させることにより、将来のSPOD研修プログラムを担当するSD講師として育成することを目的として、学内での研修で講師を務める可能性のある職員や将来SD講師になる意欲のある職員を対象に「講師養成講座」を隔年で実施している。今回はSPODフォーラム2022内で開催する予定である。

SPODにおけるSD研修の講師は、前述の「次世代リーダー養成ゼミナール」修了生や、「講師養成講座」の受講生が務めている。職員がSD研修の講師を担うことのメリットとしては、職員としての自身の経験を取り入れた研修をすることで、受講者が職場での適用イメージを想像しやすい点、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点などが挙げられる。職員自らが講師となって次世代の職員を育成していくというサイクル確立に向け、引き続き講師養成に努めていく。

④ SPOD-SDCの輩出

SPOD-SDCは、職員の能力開発に関する知識・技術を修得していると認定された教職員に付与される。今年度は新たに聖カタリナ大学から1名、高知工科大学から1名、徳島大学から1名、高知大学から3名の計6名を認定した。現在のSPOD-SDC資格認定者は、合計38名となった。

SPODでは、各大学等のSDの自立的運営を目指しており、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している。

今後も、資格認定者輩出に向けた取組を継続的に実施していく。

(4) SPOD運営

昨年度末の総会において、せとうち観光専門職短期大学が新たにSPODへ加盟することが承認され、SPOD加盟校は35校となった。

コア校のFD・SD担当者等が一堂に会し、教職協働でSPOD事業の実施、運営上の諸課題を検討するネットワークコア運営協議会は7回開催し、SPOD事業の進捗状況の報告の他、事業経費の執行、次年度の事業計画及び事業経費等についての検討を行った。協議会終了後には、各加盟校への情報提供として、協議会の議事概要や配付資料をSPODホームページに掲載している。

さらに、コア校のFD・SD担当者それぞれで構成するFD専門部会を7回、SD専門部会を6回開催し、各事業の進捗状況や成果及び今後の課題等について意見交換を行った。徳島大学では、昨年度に引き続き徳島県内加盟校会議を開催して情報共有や意見交換を行った。

また、今年度のSPODネットワークコア運営協議会及びFD/SD専門部会では、SPODの今後の取組内容について検討し、次期将来構想案を作成した。地域ネットワークのリーダーとしてのプレゼンスを維持し高めていくため、対面研修に加えてオンデマンド教材も充実させること等の新たな取組についても力を入れていくこととしている。

なお、今年度は新型コロナウイルス感染症の影響により当初の年度計画から変更が生じ、それに伴い事業経費の見直しが必要となったため、10月に臨時総会(書面審議)を開催した。毎年3月に開催しているSPOD総会は、書面審議にて実施する予定である。

(5) 事業評価委員会からの指摘事項に対する対応状況

SPODでは、ネットワーク規約第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、報告書等に基づく評価を行うための委員会を毎年対面で開催し、平成29年度以降は、2年間の委員任期のうち初年度は書面による意見・評価を、最終年度は2年間の総括として対面開催の委員会で総合的な意見・評価をいただくこととしている。また、各委員がより深くSPOD事業について把握できるよう、報告書等に基づく評価に加え、フォーラムを始めとしたSPOD事業視察の場を提供している。

委員任期の最終年度であった昨年度は、コロナ禍のため対面に代えてオンラインで事業評価委員会を開催し、事業評価委員3名に加えて企画・実施統括者をはじめとするSPODネットワークコア校から各委員が参加した。

各委員からいただいた意見については、今年度までに実施したり、次年度の計画に組み込んだりするなどして概ね対応することができた。事業評価委員会の詳細な対応については、82～85ページに掲載する。

なお、今年度は事業評価委員が改選し2年任期の初年度にあたるため、SPODフォーラム2021の視察や活動報告書等をもとに、委員3名各々の視点からの意見を書面にいただく予定である。

5. 令和3年度活動実績

(1) SPOD共通事業

① SPODフォーラム

日 時：令和3年8月25日（水）～27日（金）
開催方法：オンライン
主催：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）
全体テーマ：「New Normalの大学教育を考える」
参加費：SPOD加盟校の教職員 無料
SPOD加盟校以外の教職員 10,000円
申込者数：572名（延べ1,753名）

SPODフォーラムとは

大学等の教職員が自らの能力開発のために役立つ、多種多様で質の高いFD・SDプログラムならびに組織を越えた持続的な相互交流・関係づくりの場

特徴

1. 多彩な講師陣
2. 職場で使える実践型プログラム
3. SDプログラムも多数開講

実施内容及び成果

あらゆる立場の教職員が、その場でのスキルアップにつながるような実践的なプログラムを提供することを目的として、8月25日～27日の3日間、「SPODフォーラム2021」を開催した。今回はコロナ禍により全面オンライン開催とし、主催校である高知大学を中心に、徳島大学、香川大学、愛媛大学が共同で運営にあたった。今回で12回目となる本フォーラムでは、32の研修プログラムの開講に加えて、シンポジウム、情報交換会、オンデマンド・セッションを実施した。本フォーラムでは、全体テーマに「New Normalの大学教育を考える」を掲げ、過去のアンケートに寄せられた参加者からの要望や時代のニーズ等を考慮しつつ、テーマに関連したプログラムを始めとした多種多様なプログラムを提供し、参加者それぞれの立場ごとに、自身が何を身につければよいのかを考える契機とした。

シンポジウムでは、「コロナ後の世界／大学教育はどう変わっていくか？」をテーマに、大森昭生氏（共愛学園前橋国際大学）、喜久里要氏（早稲田大学）、佐藤浩章氏（大阪大学）の3名のシンポジストによる講演の後、岩崎貢三氏（高知大学）を指定討論者に交え、ディスカッションや質疑応答が行われた。参加者からは、「「気づき」を促し、いままで当たり前だと思っていたことを見直す意識付けができた」「地域や規模の異なるさまざまな先生方から、具体的で先進的な情報をいただくことができた」「これまで大学が抱えていた課題が、アフターコロナに一気に具体化すると思われるので、その方向性が見えてきた」「先行きが見えない中、現在の取組の是非を考える参考になる情報が得られた」「学校の改革がどのように進められるべきか、カリキュラムの面、組織の面、いろいろな視点から考えることができた」「日常業務での「気づき」を放置せず、改善につなげる努力が必要と理解した」等のコメントがあった。シンポジウムの講演記録は99～123ページに掲載している。

大学等の経営管理を担うために必要な情報を収集し、トップリーダーとしての能力を高めるこ



とを目的とした「トップリーダーセミナー」は、学位プログラムをいかにマネジメントするか」では、



2名の講師によって2コマ開講された。「学位プログラムマネジメントに関するポイントや課題について、グループディスカッションも交えて参加者全員で考える機会を提供した。受講者からは、「時代や環境に合わせて変わっていくために、学部という組織のマネジメントについて学べたのは非常に良い経験だった」「ステークホルダーを教育改革にどうやって巻き込むかを実践されたお話に感銘を受けた」等のコメントがあった。2コマ目の「大学組織を動かす力を理解する」では、大学組織の特徴を理解し、

所属組織の文脈に合った提案をする準備につながる研修となった。受講者からは、「普段無意識にやろうとしていること、周囲で起こっていることを、客観的視点で整理、考えることができた」「組織全体を捉える視点を学んだ。沢山の視点がある一方、人間関係の大切さも痛感した」等のコメントがあった。

開催期間中は、これまで本フォーラムで実施していたポスターセッションに代わり、オンデマンド・セッションを実施した。掲示板アプリケーションを使用し、動画の閲覧及び質疑応答を行うことができ、加盟校外から17組（うち発表代表者の所属が加盟校14校、加盟校外3校）の取組発表があり、各校のFD・SDの取組に関する意見交換が行われた。



本フォーラムには全国各地から、572名（延べ1,753名）の申し込みがあり、約65%が加盟校からの参加者であった。フォーラム終了3週間後からWeb回答形式で実施した事後全体アンケートでは、回答者の約99%から「満足」の評価を得るとともに、知識やスキルの習得、業務等への積極的な取組等の各項目で、約90%が肯定的回答をする結果となった。

次回の「SPODフォーラム2022」は、愛媛大学を主催校とし、今年度に引き続きオンラインでの開催を予定している。

SPODフォーラム2021の受講者数について（プログラム別）

日時	番号	プログラム名	講師	受講者数	内訳			SPOD内	SPOD外
					教員	職員	その他		
8月25日(水) 1時限	2501A	ルーブリック評価入門 ～考える、つくる、活用する～	侯野 秀典	47	33	14	0	13	34
	2501B	テキストマイニング入門	塩川 奈々美	47	31	15	1	30	17
	2501C	これだけは押さえたい遠隔授業の基礎	藤澤 修平	93	87	6	0	64	29
	2501D	中堅職員のための後輩指導 –理論と実践方法–	竹中 喜一	43	2	41	0	15	28
8月25日(水) 2時限	2502A	大学から地域の元気を応援する取組 ～地域連携の種まき実践例～	三戸 里美	28	15	13	0	10	18
	2502B	パフォーマンス評価のための課題の作り方	飯尾 健	48	46	2	0	25	23
	2502C	教職員のための「事例から考えるハラスメント」～“ニューノーマル”に改めて考える～	末本 美千代 吉田 一恵	39	22	17	0	27	12
	2502D	事例で考える教職課程における 多様な履修相談対応	小野 勝士	89	13	76	0	31	58
8月25日(水) 3時限	2503A	学生支援に関わるカウンセリング入門	杉田 郁代	46	25	21	0	29	17
	2503B	若手職員向け超入門！ 研究者と学術情報流通	井上 昌彦	33	8	25	0	18	15
	2503C	e-Learningによる数理・データサイエンス教育	林 敏浩	62	50	12	0	27	35
	2503D	カリキュラムの編成方法	中井 俊樹	48	24	24	0	18	30
8月26日(木) 1時限	2601A	若手職員のためのタイムマネジメント入門	井上 慎二	23	4	19	0	8	15
	2601B	理工系授業における発問を中心にしたクラスデザイン	榊原 暢久 吉田 博	15	15	0	0	2	13
	2601C	学生との関係から考える教職員の倫理	上月 翔太	49	31	18	0	26	23
	2601D	業務の見直しと改善 -ジョブ・クラフティング概念とECRSを用いて-	村山 孝道	25	5	20	0	12	13
8月26日(木) 2時限	2602A	トップリーダーセミナー 「学位プログラムをいかにマネジメントするか」	山本 啓一	48	24	24	0	15	33
	2602B	オンライン授業でアクティブラーニングに挑戦しよう	金西 計英	25	25	0	0	25	0
	2602C	オンデマンド研修 PowerQuery for Excel を用いた効率的なデータ処理	高畑 貴志	98	52	46	0	56	42
	2602D	教務関連法規の考え方と根拠の活かし方	宮林 常崇	49	5	44	0	18	31
8月26日(木) 3時限	2603E	シンポジウム「コロナ後の世界/大学教育はどう変わっていくか？」	大森 昭生 喜久里 要 佐藤 浩章 指定：岩崎 貢三 司会：塩崎 俊彦	278	150	127	1	153	125
8月27日(金) 1時限	2701A	「学生が育つ」ゼミの作りかた	豊田 義博	52	46	6	0	23	29
	2701B	地域連携担当者のための合意形成術講座	前田 眞	20	10	10	0	11	9
	2701C	遠隔授業の強みを最大化する授業設計とは	仲道 雅輝	29	29	0	0	17	12
	2701D	SD担当者研修 -New Normal時代に対応するために-	吉田 一恵 葛西 崇文	25	5	20	0	9	16
8月27日(金) 2時限	2702A	トップリーダーセミナー 「大学組織を動かす力を理解する」	中島 英博	25	15	10	0	11	14
	2702B	若手職員のためのリーダーシップ入門	井村 公一	29	5	24	0	8	21
	2702C	Blended Learningで活用できるグループワークのアイデア	村田 晋也	35	33	2	0	26	9
	2702D	大学設置認可申請入門	長山 琢磨	49	4	45	0	7	42
8月27日(金) 3時限	2703A	学生と職員の協働へ -ピア・サポートの理論と実践から-	佐々木 菜々	28	9	19	0	8	20
	2703B	面談に役立つアカデミック・アドバイジングの技法	清水 栄子 小林 忠貞	46	29	17	0	24	22
	2703C	大学教職員のためのZoom百物語	石井 知彦	136	73	63	0	97	39
	2703D	これからの社会と大学をつなぐSDGs	塩川 雅美	46	25	20	1	21	25
合計				1753	950	800	3	884	869

SPODフォーラム2021 オンデマンド・セッション発表校・テーマ一覧（敬称略・所属五十音順）

No	テーマ	代表発表者		SPOD 加盟校	共同発表者	
		所属	氏名		所属	氏名
1	留学生を対象とした日本語オンライン授業の実践と成果	愛媛大学 国際連携推進機構 国際教育支援センター	田代 桜子	○	—	—
2	FD・SDのオープン教材の現状と課題に関する考察	愛媛大学教育・学生支援機構	竹中 喜一	○	—	—
3	古典教育における大学の役割をめぐる論点整理	愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室	上月 翔太	○	—	—
4	遠隔による準正課教育プログラム実施の試みについて	愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室	村田 晋也	○	愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室	仲道 雅輝
					鹿児島大学総合教育機構 キャリア形成支援センター	浅田 隼平
5	オンライン授業の新展開－オンデマンド型補充タイプ－	高知県立大学文化学部	井上 次夫	○	—	—
6	オンデマンド型授業でのアクティブラーニング授業モデルの開発	高知大学大学教育創造センター	杉田郁代	○	—	—
7	高知大学におけるTA・SA講習のオンライン化の試み	高知大学大学教育創造センター	高畑 貴志	○	高知大学大学教育創造センター	塩崎 俊彦
					高知大学大学教育創造センター	杉田 郁代
8	オンライン環境における協同学習の実践	高知大学地域協働学部／大学教育 創造センター	俣野 秀典	○	—	—
9	地域協働によるコミュニティ醸成型の実習	高知大学地域協働学部	玉里 恵美子	○	高知大学大学院 総合人間自然科学研究科 地域協働学専攻	仲田 和生
10	PBL型授業の2年目から見えたFDerとの協働の重要性	四国大学看護学部	大串 晃弘	○	愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室	上月 翔太
11	ポストコロナ時代のICT駆動型自己評価ルーブリック開発	実践女子大学短期大学部 日本語コミュニケーション学科	大塚 みさ	○	実践女子大学短期大学部 日本語コミュニケーション学科	三田 薫
					実践女子大学生活科学部 食生活科学科	白尾 美佳
					実践女子大学教職センター	清田 夏代
					実践女子大学文学部 国文学科	深澤 晶久
					実践女子大学生活科学部 食生活科学科	松島 照彦
12	New NormalのFDセミナー開発	徳島大学高等教育研究センター	吉田 博	○	徳島大学高等教育研究センター	飯尾 健
					徳島大学高等教育研究センター	塩川 奈々美
13	徳島文理大学の推薦入試におけるオンライン面接の実践	徳島文理大学教務部教務課	藤本 正己	○	徳島文理大学教務部教務課	松山 隆博
14	ニューノーマルな実習指導	徳島文理大学保健福祉学部	宮原 和沙	○	徳島文理大学保健福祉学部	桃井克将
15	授業AL度と学生のAL授業参画度の関係	徳山大学福祉情報学部	中嶋 克成	○	徳山大学経済学部	寺田 篤史
16	Practical Team Teaching video examples	鳴門教育大学教育学部	Gerard Marchesseau	○	—	—
17	スムーズに遠隔授業に移行できる対面授業体制の構築	北陸大学医療保健学部	關谷 暁子	○	北陸大学高等教育推進センター	杉森 公一

SPODフォーラム 2021



New Normal の大学教育を考える

Shikoku Professional and Organizational Development Network in Higher Education



SPODフォーラムは… 大学等の教職員が自らの能力開発のために役立つ、多種多様で質の高いFD/SDプログラムならびに組織を越えた持続的な相互交流・関係づくりの場を提供します。

日時

2021年 8/25(水) ▶ 27(金) オンライン (Zoom) 開催
※一部除く

主催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク (SPOD) / 高知大学

参加申込

※事前申込制 (先着順)

SPOD加盟校の教職員限定受付 2021年6月25日(金)正午~7月9日(金)正午

一般受付 (SPOD加盟校の方も申込可) 2021年7月14日(水)正午~7月26日(月)正午

申込みはWEBから

<https://www.spod.ehime-u.ac.jp>

※申込開始時には各プログラムのシラバスがご覧になれます。

参加費

SPOD加盟校の教職員

無料

SPOD加盟校以外の教職員

10,000円

特徴

1

多彩な講師陣

先進的な教育改革で知られる大学のトップ、各大学のFDやSDの第一線で活躍する教職員やディベロッパー、職場の人材育成・能力開発分野で活躍するプロフェSSIONナルなど、多彩かつ魅力的な講師陣をそろえました。

特徴

2

職場で使える
実践型プログラム

オンラインでのグループワークを含む講義が数多く開催されます。参加者には、意見を出し合い知を共同で作り上げることが求められると同時に、職場ですぐに使える実践的なノウハウを持ち帰ることができます。

特徴

3

SDプログラムも
多数開講

SPODでは、FD同様にSDに力を入れており、他では体験できないプログラムを数多く開講しています。教育改善に関心のある多くの教職員の方の参加をお待ちしております。

— オンデマンド・セッション —

例年実施していたポスターセッションに代わり、SPODフォーラム2021では掲示板アプリ「Padlet」を用いてオンデマンド・セッション(プレゼンテーション・動画等を用いたオンライン・セッション)を開催します。

●オンデマンド・セッション参加の流れ

- ①フォーラム参加者へPadletのURLを通知します。
- ②参加者はPadlet上から発表動画を閲覧できます。
- ③参加者は質問や意見があればPadlet上から投稿してください。
- ④発表者ができるだけ質問に回答します。
(質問数によっては全ての回答ができない場合があります)

募集期間 6月7日(月)~7月25日(日)
動画公開期間 8月25日(水)~8月27日(金)
質疑応答(閲覧可能期間) 8月25日(水)~8月31日(火)

公開期間中は自由に動画を閲覧し、意見交換を行うことができます。

※いずれもSPODフォーラムに参加登録している大学等の教職員のみへの限定公開となります。

※動画はオンライン情報交換会「SPOD夜市」のオンライン・セッションブースでも閲覧できます。



— オンライン情報交換会「SPOD夜市」—

オンライン情報交換会「SPOD夜市」を開催します。

オンライン情報交換会「SPOD夜市」とは?

レトロなRPGゲーム風の仮想空間で交流ができる「Gather.Town」を使用したオンライン情報交換会。アバター同士が近づくと、ビデオ通話やチャットが開始されるため、より対面と近い感覚で交流することができます。(Gatherは登録不要で参加可) オンライン講義やリモートワークが増えた今の時代… ZoomやTeamsとはまた一味違う、遊び心のある仮想空間を体験しましょう! 開催校(高知大学)ならではの「ご当地仮想空間」など楽しいイベント満載です。皆様のご参加を、心よりお待ちしております。



8月26日(木) 18:00~19:30
参加費: 無料 (定員500人)

※SPODフォーラムに参加登録している大学等の教職員のみ参加。

※お手持ちのパソコン(カメラ・マイク搭載必須)でご参加ください。アバターの操作はキーボード上で行います。

※タブレット端末等では操作が制限されるため、正常に作動しない可能性があります。



詳細はこちら

●お問い合わせ先…… 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク事務局(愛媛大学教育学生支援部教育企画課)
☎ 089-927-9154 ✉ E-mail spod@stu.ehime-u.ac.jp

開催スケジュール

●申込み開始時には各プログラムのシラバスがご覧になれます。 <https://www.spod.ehime-u.ac.jp>



SPODフォーラム2021 プログラム 全体テーマ: 「New Normalの大学教育を考える」

過去の資料等は
こちら

日時		A	B	C	D
1日目 8月25日(水)	1 9:30~11:30	2501A ループリック評価入門 ～考える、つくる、活用する～ 侯野秀典(高知大学) ワーク・講義 50名	2501B テキストマイニング入門 塩川茶々美(徳島大学) ワーク・講義 30名	2501C これだけは押さえない 遠隔授業の基礎 藤澤修平(香川大学) 講義 50名	2501D 中堅職員のための後輩指導 ー理論と実践方法ー 竹中喜一(愛媛大学) ワーク・講義 50名
	2 12:30~14:30	2502A 大学から地域の元気を 応援する取組 ～地域連携の種まき実践例～ 三戸里美(広島大学) ワーク・講義 30名	2502B パフォーマンス評価のための 課題の作り方 飯尾 健(徳島大学) ワーク・講義 50名	2502C 教職員のための「事例から 考えるハラスメント」～“ニュー ノーマル”に改めて考える～ 末本美千代(高知大学) 吉田一恵(愛媛大学) ワーク・講義 36名	2502D 事例で考える教職課程における 多様な履修相談対応 小野勝士(龍谷大学) 講義 200名
	3 15:00~17:00	2503A 学生支援に関わる カウンセリング入門 杉田郁代(高知大学) ワーク・講義 50名	2503B 若手職員向け超入門! 研究者と学術情報流通 井上昌彦(関西学院大学) 講義 50名	2503C e-Learningによる 数理・データサイエンス教育 林 敏浩(香川大学) 講義 100名	2503D カリキュラムの編成方法 中井俊樹(愛媛大学) ワーク・講義 50名
2日目 8月26日(木)	1 9:30~11:30	2601A 若手職員のための タイムマネジメント入門 井上慎二(高知大学) ワーク・講義 30名	2601B 理工系授業における発問を 中心にすえたクラスデザイン 榎原輔久(芝浦工業大学) 吉田 博(徳島大学) ワーク 30名	2601C 学生との関係から考える 教職員の倫理 上月翔太(愛媛大学) ワーク・講義 50名	2601D 業務の見直しと改善 ージョブ・クラフティング概念と ECRSを用いてー 村山孝道(京都文教中学高等学校) ワーク・講義 30名
	2 12:30~14:30	2602A トップリーダーセミナー 「学位プログラムをいかに マネジメントするか」 山本啓一(北陸大学) ワーク・講義 100名	2602B オンライン授業でアクティ ブラーニングに挑戦しよう 金西計英(徳島大学) ワーク・講義 30名	2602C オンデマンド研修 PowerQuery for Excel を 用いた効率的なデータ処理 高畑貴志(高知大学) (この時間帯はZoom にて質疑応答可) 講義 50名	2602D 教務関連法規の考え方と 根拠の活かし方 宮林常崇(東京都立大学法人) ワーク・講義 50名
	3 15:00~17:00	シンポジウム 「コロナ後の世界/大学教育はどう変わっていくか？」 講師: 大森 昭生(共愛学園前橋国際大学)、喜久里 要(早稲田大学)、佐藤 浩章(大阪大学) 指定討論者: 岩崎 貢三(高知大学) 司会進行: 塩崎 俊彦(高知大学)			
	18:00~19:30	情報交換会「SPOD夜市」 (Gather.Townを使用したオンライン開催)			
3日目 8月27日(金)	1 9:30~11:30	2701A 「学生が育つ」ゼミの作りかた 豊田義博(高知大学客員教授) ワーク・講義 200名	2701B 地域連携担当者のための 合意形成術講座 前田 真(愛媛大学) ワーク・講義 30名	2701C 遠隔授業の強みを最大化する 授業設計とは 仲道雅輝(愛媛大学) ワーク 30名	2701D SD担当者研修 ーNew Normal時代に対応 するためにー 吉田一恵(愛媛大学) 葛西崇文(大阪女学 院大学) ワーク・講義 30名
	2 12:30~14:30	2702A トップリーダーセミナー 「大学組織を動かす力を 理解する」 中島英博(立命館大学) ワーク・講義 30名	2702B 若手職員のための リーダーシップ入門 井村公一(高知工科大学) ワーク・講義 30名	2702C Blended Learningで 活用できるグループワークの アイデア 村田晋也(愛媛大学) ワーク・講義 30名	2702D 大学設置認可申請入門 長山琢磨(東北学院大学) ワーク・講義 50名
	3 15:00~17:00	2703A 学生と職員の協働へ ーピア・サポートの理論と 実践からー 佐々木菜々(広島修道大学) ワーク・講義 50名	2703B 面談に役立つアカデミック・ アドバイジングの技法 清水栄子(追手門学院大学) 小林忠資(岡山理科大学) ワーク・講義 50名	2703C 大学教職員のための Zoom百物語 石井知彦(香川大学) 講義 200名	2703D これからの社会と 大学をつなぐSDGs 塩川雅美(大阪市立大学) ワーク・講義 50名
8月25日(水)~ 8月27日(金)	オンデマンド・セッション (掲示板アプリ「Padlet」)				

ワーク 主にグループワークや
ペアワーク等を中心と
したプログラムです。

講義 主に講義を中心としたプログラムですが、
グループワークやペアワーク等が含まれ
る場合もございます。

ワーク・講義 グループワークと講義を
併用したプログラムです。

00名 プログラム定員

SPODフォーラム2021事前アンケート集計結果

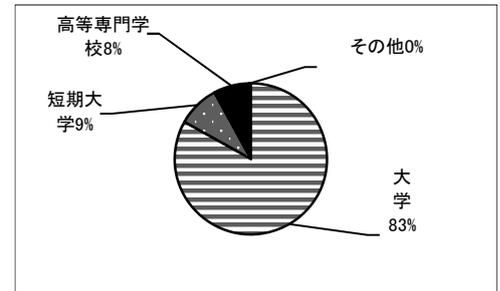
アンケート回答者数:569名

参加者の属性

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	473	83.1%
② 短期大学	51	9.0%
③ 高等専門学校	43	7.6%
④ その他	2	0.4%
計	569	100.0%

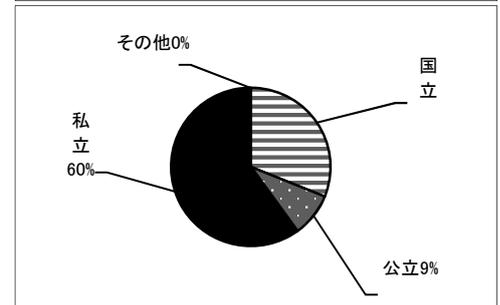
その他:
国立大学協会(3), 公益財団法人大学コンソーシアム京都(1)



(2) 所属先の設置者

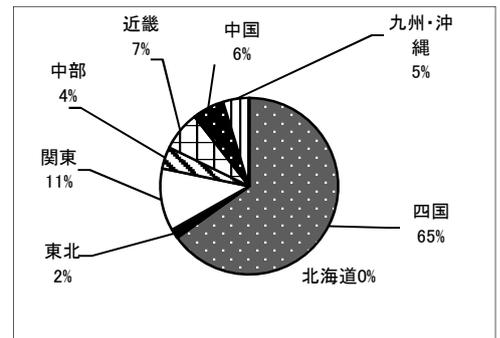
	度数	割合
① 国立	177	31.1%
② 公立	51	9.0%
③ 私立	340	59.8%
④ その他	1	0.2%
計	569	100.0%

その他:
国立大学協会(3), 公益財団法人大学コンソーシアム京都(1)



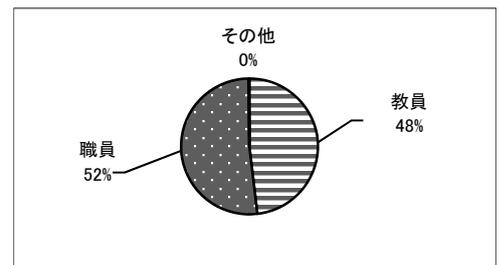
(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	370	65.0%
② 北海道	1	0.2%
③ 東北	9	1.6%
④ 関東	65	11.4%
⑤ 中部	23	4.0%
⑥ 近畿	41	7.2%
⑦ 中国	33	5.8%
⑧ 九州・沖縄	27	4.7%
計	569	100.0%



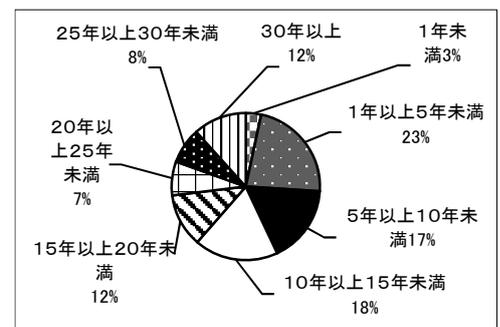
(4) 職種

	度数	割合
① 教員	274	48.2%
② 職員	294	51.7%
③ その他	1	0.2%
計	569	100.0%



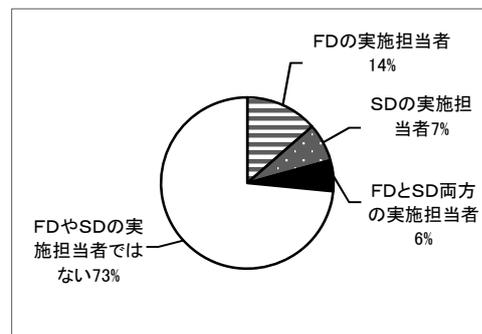
(5) 大学教職員等の経験年数

	度数	割合
① 1年未満	19	3.3%
② 1年以上5年未満	129	22.7%
③ 5年以上10年未満	97	17.0%
④ 10年以上15年未満	104	18.3%
⑤ 15年以上20年未満	67	11.8%
⑥ 20年以上25年未満	42	7.4%
⑦ 25年以上30年未満	45	7.9%
⑧ 30年以上	66	11.6%
計	569	100.0%



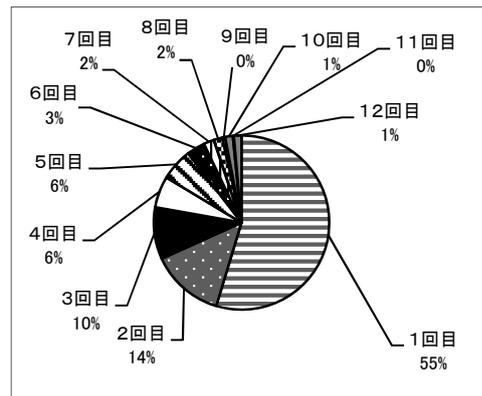
1. あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか？

	度数	割合
① FDの実施担当者	77	13.5%
② SDの実施担当者	41	7.2%
③ FDとSD両方の実施担当者	33	5.8%
④ FDやSDの実施担当者ではない	418	73.5%
計	569	100.0%



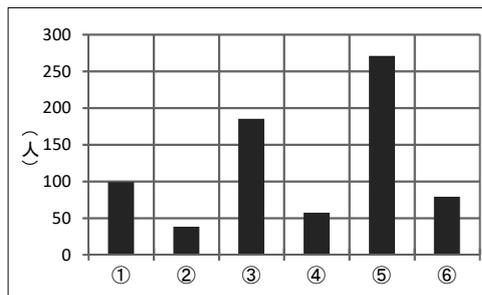
2. SPODフォーラムの参加は何回目ですか？

	度数	割合
① 1回目	311	54.7%
② 2回目	77	13.5%
③ 3回目	55	9.7%
④ 4回目	33	5.8%
⑤ 5回目	34	6.0%
⑥ 6回目	19	3.3%
⑦ 7回目	11	1.9%
⑧ 8回目	9	1.6%
⑨ 9回目	3	0.5%
⑩ 10回目	8	1.4%
⑪ 11回目	1	0.2%
⑫ 12回目	8	1.4%
計	569	100.0%



3. SPODフォーラムをどこで知りましたか？（複数選択可）

	度数	割合
① SPODホームページ	99	17.4%
② SPODメールマガジン	38	6.7%
③ SPODフォーラムチラシ	185	32.5%
④ SPOD研修プログラムガイド	57	10.0%
⑤ SPOD関係者からの案内	271	47.6%
⑥ その他	79	13.9%
アンケート回答者数	569	

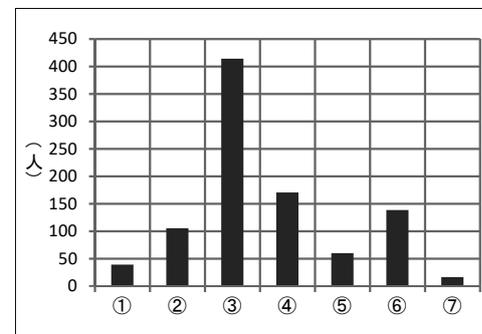


その他の記述内容

- ・ あさがおメールリスト 4
- ・ 関係者からの案内 8
- ・ 上司からの案内 4
- ・ 職場からの案内 48
- ・ 同僚からの案内 2

4. SPODフォーラムに参加した動機は何ですか？（複数選択可）

	度数	割合
① 過去の参加者に参加をすすめられたため	39	6.9%
② 上司に参加をすすめられたため	105	18.5%
③ 自分自身の能力開発のため	414	72.8%
④ 組織の課題を解決するヒントを得るため	170	29.9%
⑤ 組織を越えた人脈づくりのため	60	10.5%
⑥ FDやSDに関する情報収集のため	138	24.3%
⑦ その他	16	2.8%
アンケート回答者数	569	



その他の記述内容

- ・ オンラインでの実施のため 1
- ・ 関係者のため 1
- ・ 大学研修の一環として 4
- ・ 職場からの案内 4
- ・ 業務に関係するため 2
- ・ シンポジウムの講師が魅力的 1
- ・ シラバスを見て 1

SPODフォーラム2021全体アンケート集計結果

アンケート回答者数: 286名

回答率: 50.0% (2019: 38.5%, 2018: 37.0%, 2017: 41.5%)

回答期間: 9/15(水)~9/30(木) ※フォーラム終了3週間後よりWEB入力にて実施

参加者数: 572名

SPOD加盟校から: 372名

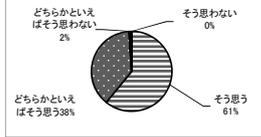
SPOD加盟校以外から: 200名

1. SPODフォーラムでの研修成果について

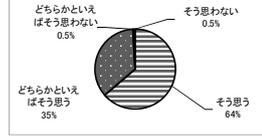
【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

	度数	割合
① そう思う	174	60.8%
② どちらかといえばそう思う	109	38.1%
③ どちらかといえばそう思わない	3	1.1%
④ そう思わない	0	0.0%
計	286	100.0%
無回答	0	

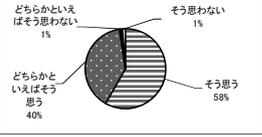
SPODフォーラム2021(高知大学開催)



SPODフォーラム2019(愛媛大学開催)

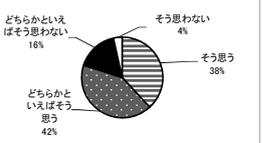
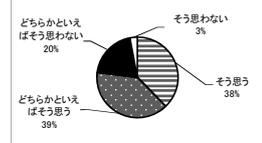
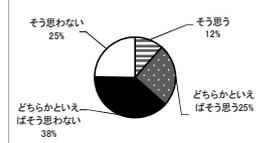


SPODフォーラム2018(香川大学開催)



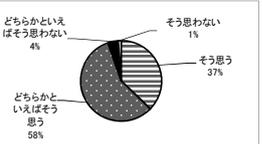
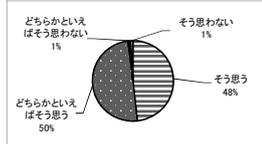
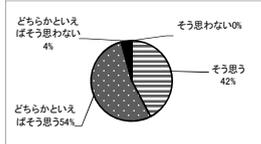
【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

	度数	割合
① そう思う	33	11.5%
② どちらかといえばそう思う	72	25.2%
③ どちらかといえばそう思わない	110	38.5%
④ そう思わない	71	24.8%
計	286	100.0%
無回答	0	



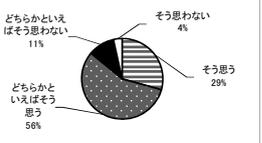
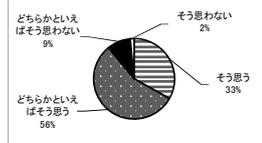
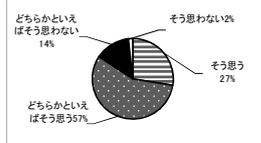
【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

	度数	割合
① そう思う	121	42.3%
② どちらかといえばそう思う	153	53.5%
③ どちらかといえばそう思わない	12	4.2%
④ そう思わない	0	0.0%
計	286	100.0%
無回答	0	



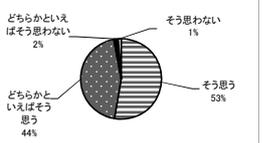
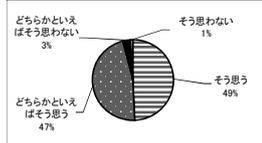
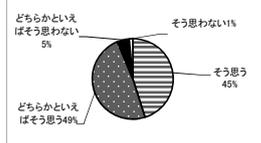
【業務や教育に対する意識や考え方が変わった】

	度数	割合
① そう思う	79	27.6%
② どちらかといえばそう思う	162	56.6%
③ どちらかといえばそう思わない	40	14.0%
④ そう思わない	5	1.7%
計	286	100.0%
無回答	0	



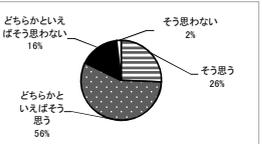
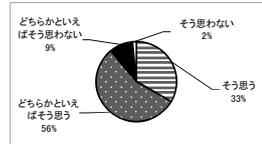
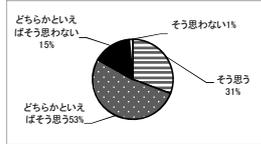
【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

	度数	割合
① そう思う	129	45.1%
② どちらかといえばそう思う	139	48.6%
③ どちらかといえばそう思わない	14	4.9%
④ そう思わない	4	1.4%
計	286	100.0%
無回答	0	



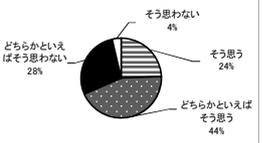
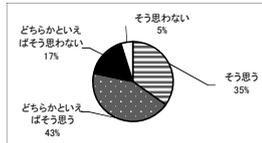
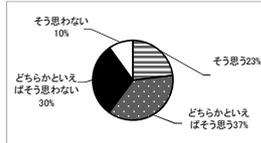
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している】

	度数	割合
① そう思う	88	30.8%
② どちらかといえばそう思う	150	52.4%
③ どちらかといえばそう思わない	44	15.4%
④ そう思わない	4	1.4%
計	286	100.0%
無回答	0	



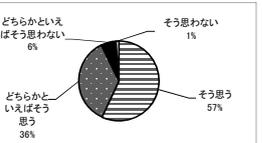
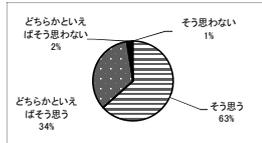
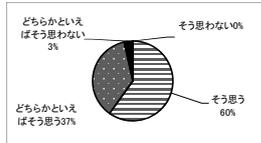
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している】

	度数	割合
① そう思う	66	23.1%
② どちらかといえばそう思う	106	37.1%
③ どちらかといえばそう思わない	86	30.1%
④ そう思わない	28	9.8%
計	286	100.0%
無回答	0	



【今後もフォーラムをはじめ、SPODが提供するプログラムに参加したい】

	度数	割合
① そう思う	171	59.8%
② どちらかといえばそう思う	105	36.7%
③ どちらかといえばそう思わない	10	3.5%
④ そう思わない	0	0.0%
計	286	100.0%
無回答	0	

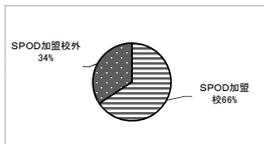


2. 参加者ご自身について

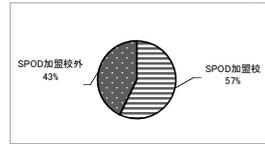
【所属先1】

	度数	割合
① SPOD加盟校	188	65.7%
② SPOD加盟校外	98	34.3%
計	286	100.0%
無回答	0	

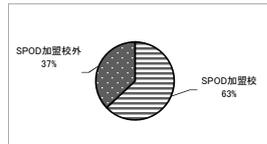
SPODフォーラム2021(高知大学開催)



SPODフォーラム2019(愛媛大学開催)

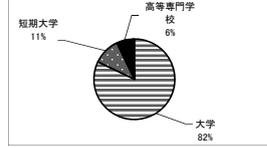
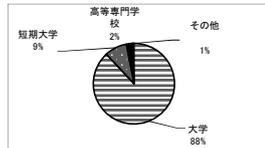
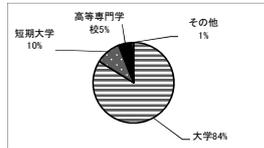


SPODフォーラム2018(香川大学開催)



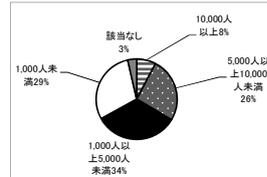
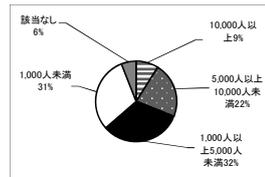
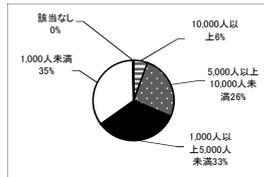
【所属先2】

	度数	割合
① 大学	240	83.9%
② 短期大学	29	10.1%
③ 高等専門学校	15	5.2%
④ その他	2	0.7%
計	286	100.0%
※その他: 空欄		
無回答	0	



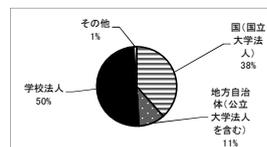
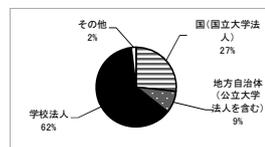
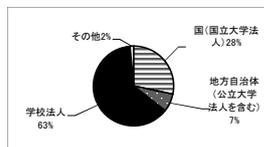
【所属先の学生数】

	度数	割合
① 10,000人以上	16	5.6%
② 5,000人以上10,000人未満	74	25.9%
③ 1,000人以上5,000人未満	96	33.6%
④ 1,000人未満	99	34.6%
⑤ 該当なし	1	0.3%
計	286	100.0%
無回答	0	



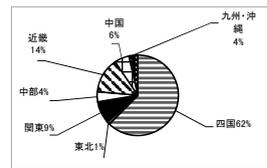
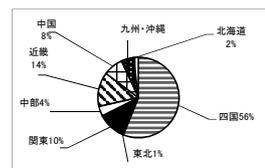
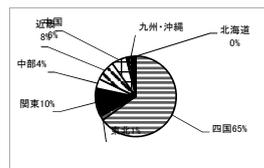
【所属先の設置者】

	度数	割合
① 国(国立大学法人)	81	28.3%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	21	7.3%
③ 学校法人	180	62.9%
④ その他	4	1.4%
計	286	100.0%
無回答	0	



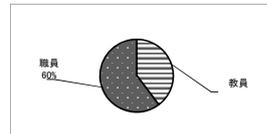
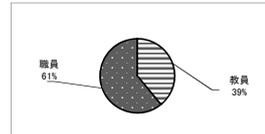
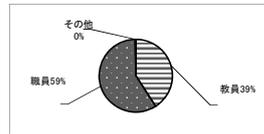
【所属先の所在地】

	度数	割合
① 四国	186	65.0%
② 東北	5	1.7%
③ 関東	33	11.5%
④ 中部	11	3.8%
⑤ 近畿	23	8.0%
⑥ 中国	17	5.9%
⑦ 九州・沖縄	11	3.8%
⑧ 北海道	0	0.0%
計	286	100.0%
無回答	0	



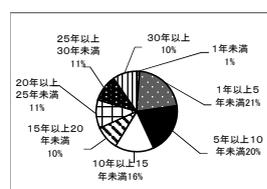
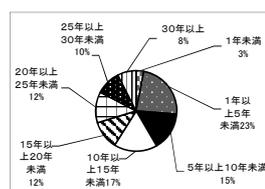
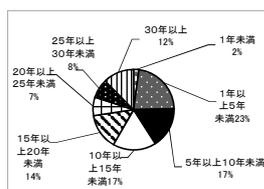
【職種】

	度数	割合
① 教員	117	40.9%
② 職員	168	58.7%
③ その他	1	0.3%
計	286	100.0%
無回答	0	



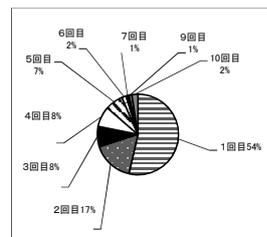
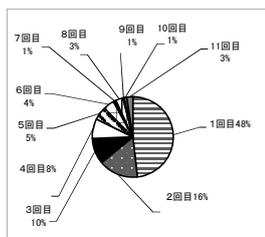
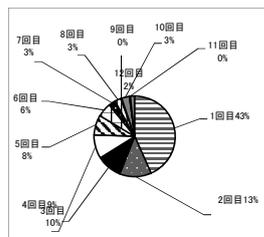
【大学教職員等の経験年数】

	度数	割合
① 1年未満	6	2.1%
② 1年以上5年未満	64	22.5%
③ 5年以上10年未満	47	16.5%
④ 10年以上15年未満	49	17.2%
⑤ 15年以上20年未満	41	14.4%
⑥ 20年以上25年未満	21	7.4%
⑦ 25年以上30年未満	22	7.7%
⑧ 30年以上	35	12.3%
計	285	100.0%
無回答	1	



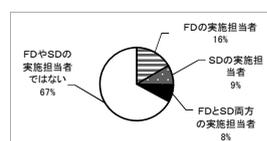
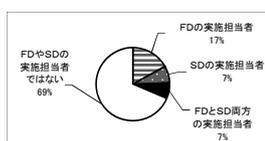
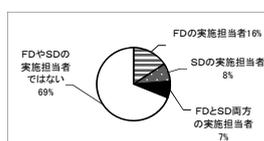
【SPODフォーラムへの参加回数】

	度数	割合
① 1回目	124	43.4%
② 2回目	36	12.6%
③ 3回目	29	10.1%
④ 4回目	27	9.4%
⑤ 5回目	23	8.0%
⑥ 6回目	16	5.6%
⑦ 7回目	8	2.8%
⑧ 8回目	7	2.4%
⑨ 9回目	1	0.3%
⑩ 10回目	9	3.1%
⑪ 11回目	1	0.3%
⑫ 12回目	5	1.7%
計	286	100.0%
無回答	0	



【あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか?】

	度数	割合
① FDの実施担当者	45	15.7%
② SDの実施担当者	23	8.0%
③ FDとSD両方の実施担当者	21	7.3%
④ FDやSDの実施担当者ではない	197	68.9%
計	286	100.0%
無回答	0	



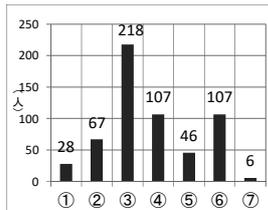
3. SPODフォーラムに参加した動機は何ですか？(複数選択可)

	度数	割合
① 過去の参加者に参加をすすめられたため	28	9.8%
② 上司に参加をすすめられたため	67	23.4%
③ 自分自身の能力開発のため	218	76.2%
④ 組織の課題を解決するヒントを得るため	107	37.4%
⑤ 組織を越えた人脈づくりのため	46	16.1%
⑥ FDやSDに関する情報収集のため	107	37.4%
⑦ その他	6	2.1%
アンケート回答者数	286	

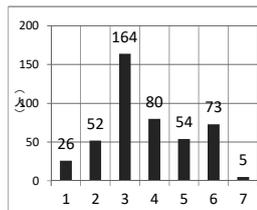
その他の記述内容

- ・ テニユアの科目のため 1
- ・ 所属大学が参加を推奨しており、研修として参加費用を出してくれたため 1
- ・ 講師とテーマに関心があったため 1
- ・ 学内のFD/SD委員会からの案内 1
- ・ SD活動の一環として原則全員参加となっているため。 1
- ・ フォーラム担当者のため

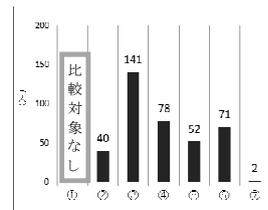
SPODフォーラム2021(高知大学開催)



SPODフォーラム2019(愛媛大学開催)



SPODフォーラム2018(香川大学開催)



SPODフォーラム2021全体アンケート集計結果(規模別)

アンケート回答者数(規模別) 285名(該当なし1名除く)

- ・ 5,000人以上 90名
- ・ 1,000人以上5,000人未満 96名
- ・ 1,000人未満 99名

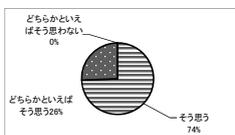
回答期間:9/15(水)~9/30(木) ※フォーラム終了3週間後よりWEB入力にて実施

1. SPODフォーラムでの研修成果について

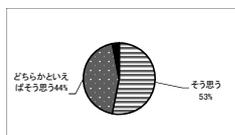
【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	67	74.4%	51	53.1%	55	55.6%
② どちらかといえばそう思う	23	25.6%	42	43.8%	44	44.4%
③ どちらかといえばそう思わない	0	0.0%	3	3.1%	0	0.0%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	90	100.0%	96	100.0%	99	100.0%
無回答	0		0		0	

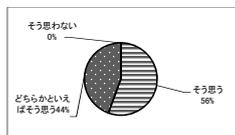
5,000人以上



1,000人以上5,000人未満

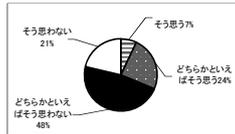
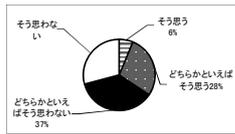
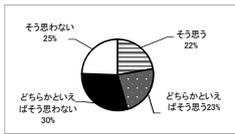


1,000人未満



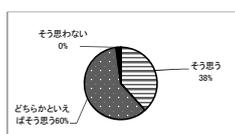
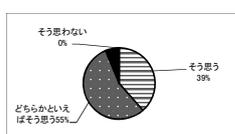
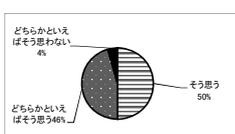
【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	20	22.2%	6	6.3%	7	7.1%
② どちらかといえばそう思う	21	23.3%	27	28.1%	24	24.2%
③ どちらかといえばそう思わない	27	30.0%	35	36.5%	47	47.5%
④ そう思わない	22	24.4%	28	29.2%	21	21.2%
計	90	100.0%	96	100.0%	99	100.0%
無回答	0		0		0	



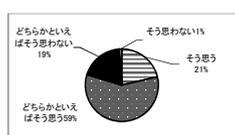
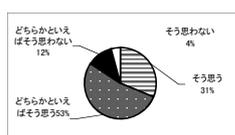
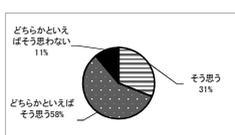
【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	45	50.0%	37	38.5%	38	38.4%
② どちらかといえばそう思う	41	45.6%	53	55.2%	59	59.6%
③ どちらかといえばそう思わない	4	4.4%	6	6.3%	2	2.0%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	90	100.0%	96	100.0%	99	100.0%
無回答	0		0		0	



【業務や教育に対する意識や考え方が変わった】

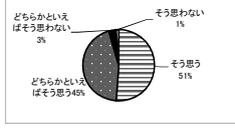
	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	28	31.1%	30	31.3%	21	21.2%
② どちらかといえばそう思う	52	57.8%	51	53.1%	58	58.6%
③ どちらかといえばそう思わない	10	11.1%	11	11.5%	19	19.2%
④ そう思わない	0	0.0%	4	4.2%	1	1.0%
計	90	100.0%	96	100.0%	99	100.0%
無回答	0		0		0	



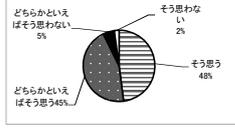
【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	46	51.1%	46	47.9%	37	37.4%
② どちらかといえばそう思う	40	44.4%	43	44.8%	55	55.6%
③ どちらかといえばそう思わない	3	3.3%	5	5.2%	6	6.1%
④ そう思わない	1	1.1%	2	2.1%	1	1.0%
計	90	100.0%	96	100.0%	99	100.0%
無回答	0		0		0	

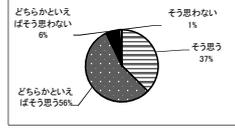
5,000人以上



1,000人以上5,000人未満

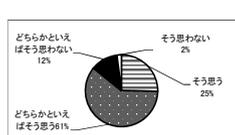
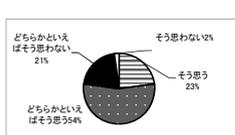
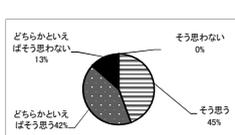


1,000人未満



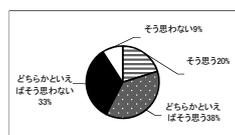
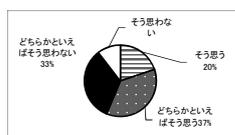
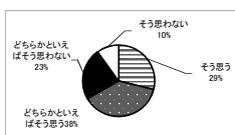
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している】

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	40	44.4%	22	22.9%	25	25.3%
② どちらかといえばそう思う	38	42.2%	52	54.2%	60	60.6%
③ どちらかといえばそう思わない	12	13.3%	20	20.8%	12	12.1%
④ そう思わない	0	0.0%	2	2.1%	2	2.0%
計	90	100.0%	96	100.0%	99	100.0%
無回答	0		0		0	



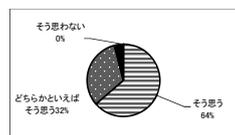
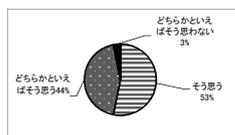
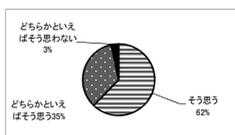
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している】

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	26	28.9%	19	19.8%	20	20.2%
② どちらかといえばそう思う	34	37.8%	35	36.5%	37	37.4%
③ どちらかといえばそう思わない	21	23.3%	32	33.3%	33	33.3%
④ そう思わない	9	10.0%	10	10.4%	9	9.1%
計	90	100.0%	96	100.0%	99	100.0%
無回答	0		0		0	



【今後もフォーラムをはじめ、SPODが提供するプログラムに参加したい】

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	56	62.2%	51	53.1%	63	63.6%
② どちらかといえばそう思う	31	34.4%	42	43.8%	32	32.3%
③ どちらかといえばそう思わない	3	3.3%	3	3.1%	4	4.0%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	90	100.0%	96	100.0%	99	100.0%
無回答	0		0		0	

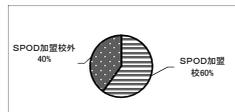


2. 参加者ご自身について

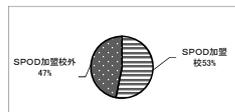
【所属先1】

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① SPOD加盟校	54	60.0%	51	53.1%	83	83.8%
② SPOD加盟校外	36	40.0%	45	46.9%	16	16.2%
計	90	100.0%	96	100.0%	99	100.0%
無回答	0		0		0	

5,000人以上



1,000人以上5,000人未満



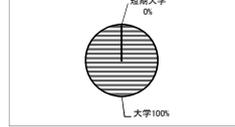
1,000人未満



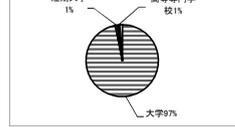
【所属先2】

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① 大学	90	100.0%	93	96.9%	57	57.6%
② 短期大学	0	0.0%	1	1.0%	28	28.3%
③ 高等専門学校	0	0.0%	1	1.0%	14	14.1%
④ その他	0	0.0%	1	1.0%	0	0.0%
計	90	100.0%	96	100.0%	99	100.0%
無回答	0		0		0	

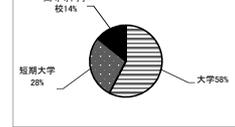
5,000人以上



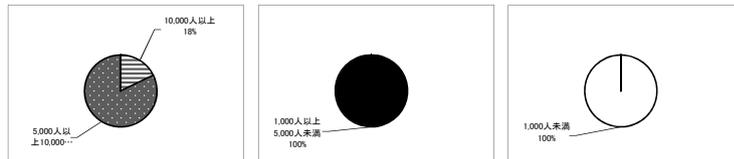
1,000人以上5,000人未満



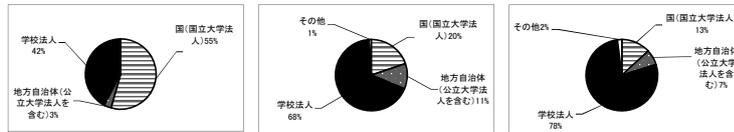
1,000人未満



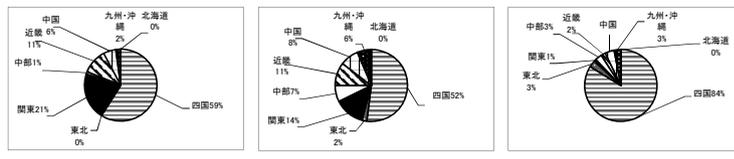
【所属先の学生数】	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① 10,000人以上	16	17.8%	0	0.0%	0	0.0%
② 5,000人以上10,000人未満	74	82.2%	0	0.0%	0	0.0%
③ 1,000人以上5,000人未満	0	0.0%	96	100.0%	0	0.0%
④ 1,000人未満	0	0.0%	0	0.0%	99	100.0%
⑤ 該当なし	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	90	100.0%	96	100.0%	99	100.0%
無回答	0		0		0	



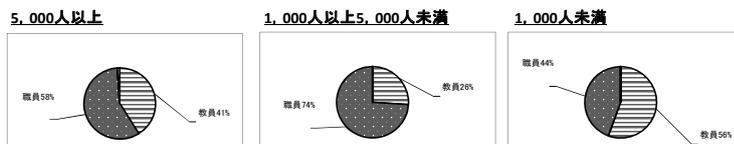
【所属先の設置者】	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① 国(国立大学法人)	49	54.4%	19	19.8%	13	13.1%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	3	3.3%	11	11.5%	7	7.1%
③ 学校法人	38	42.2%	65	67.7%	77	77.8%
④ その他	0	0.0%	1	1.0%	2	2.0%
計	90	100.0%	96	100.0%	99	100.0%
無回答	0		0		0	



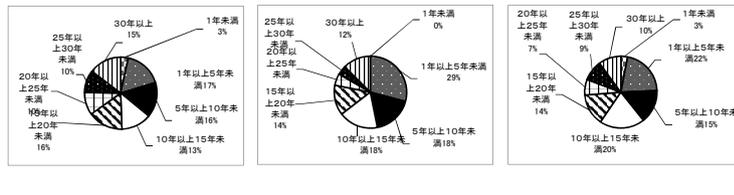
【所属先の所在地】	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① 四国	53	58.9%	50	52.1%	33	33.8%
② 東北	0	0.0%	2	2.1%	3	3.0%
③ 関東	19	21.1%	13	13.5%	1	1.0%
④ 中部	1	1.1%	7	7.3%	3	3.0%
⑤ 近畿	10	11.1%	10	10.4%	2	2.0%
⑥ 中国	5	5.6%	8	8.3%	4	4.0%
⑦ 九州・沖縄	2	2.2%	6	6.3%	3	3.0%
⑧ 北海道	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	90	100.0%	96	100.0%	99	100.0%
無回答	0		0		0	



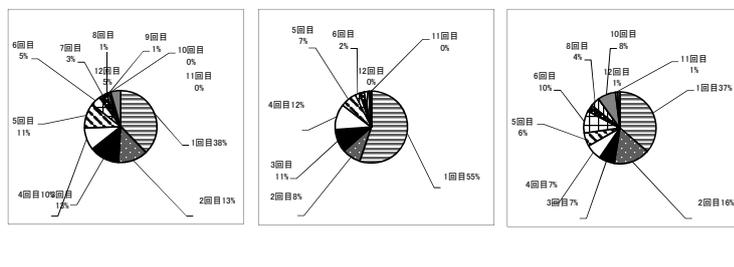
【職種】	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① 教員	37	41.1%	25	26.0%	55	55.6%
② 職員	52	57.8%	71	74.0%	44	44.4%
③ 学生	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
④ その他	1	1.1%	0	0.0%	0	0.0%
計	90	100.0%	96	100.0%	99	100.0%
無回答	0		0		0	



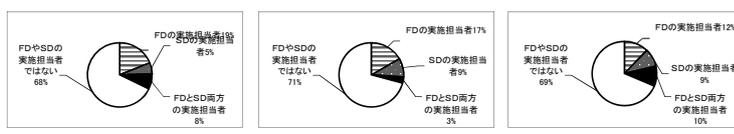
【大学教職員等の経験年数】	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① 1年未満	3	3.4%	0	0.0%	3	3.0%
② 1年以上5年未満	15	16.9%	28	29.2%	21	21.2%
③ 5年以上10年未満	14	15.7%	17	17.7%	15	15.2%
④ 10年以上15年未満	12	13.5%	17	17.7%	20	20.2%
⑤ 15年以上20年未満	14	15.7%	13	13.5%	14	14.1%
⑥ 20年以上25年未満	9	10.1%	5	5.2%	7	7.1%
⑦ 25年以上30年未満	9	10.1%	4	4.2%	9	9.1%
⑧ 30年以上	13	14.6%	12	12.5%	10	10.1%
計	89	100.0%	96	100.0%	99	100.0%
無回答	1		0		0	



【SPODフォーラムへの参加回数】	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① 1回目	34	37.8%	53	55.2%	36	36.4%
② 2回目	12	13.3%	8	8.3%	16	16.2%
③ 3回目	12	13.3%	10	10.4%	7	7.1%
④ 4回目	9	10.0%	11	11.5%	7	7.1%
⑤ 5回目	10	11.1%	7	7.3%	6	6.1%
⑥ 6回目	4	4.4%	2	2.1%	10	10.1%
⑦ 7回目	3	3.3%	2	2.1%	3	3.0%
⑧ 8回目	1	1.1%	2	2.1%	4	4.0%
⑨ 9回目	1	1.1%	0	0.0%	0	0.0%
⑩ 10回目	0	0.0%	1	1.0%	8	8.1%
⑪ 11回目	0	0.0%	0	0.0%	1	1.0%
⑫ 12回目	4	4.4%	0	0.0%	1	1.0%
計	90	100.0%	96	100.0%	99	100.0%
無回答	0		0		0	

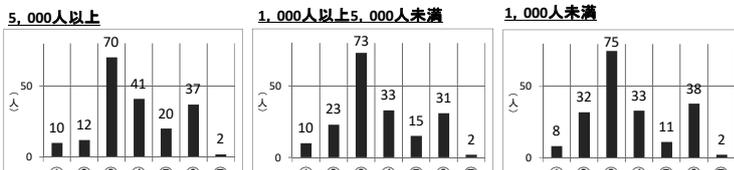


【あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか?】	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① FDの実施担当者	17	18.9%	16	16.7%	12	12.1%
② SDの実施担当者	5	5.6%	9	9.4%	9	9.1%
③ FD&SD両方の実施担当者	7	7.8%	3	3.1%	10	10.1%
④ FDやSDの実施担当者ではない	61	67.8%	68	70.8%	68	68.7%
計	90	100.0%	96	100.0%	99	100.0%
無回答	0		0		0	



3. SPODフォーラムに参加した動機は何ですか? (複数選択可)

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① 過去の参加者に参加をすすめられたため	10	11.1%	10	10.4%	8	8.1%
② 上司に参加をすすめられたため	12	13.3%	23	24.0%	32	32.3%
③ 自分自身の能力開発のため	70	77.8%	73	76.0%	75	75.8%
④ 組織の課題を解決するヒントを得るため	41	45.6%	33	34.4%	33	33.3%
⑤ 組織を越えた人脈づくりのため	20	22.2%	15	15.6%	11	11.1%
⑥ FDやSDに関する情報収集のため	37	41.1%	31	32.3%	38	38.4%
⑦ その他	2	2.2%	2	2.1%	2	2.0%
アンケート回答者数	90		96		99	



- その他の記述内容
- ・ ティニョの科目のため 1
 - ・ 講師とテーマに関心があったため 1
 - ・ 所属大学が参加を推奨しており、研修として参加費用を出してくれたため 1
 - ・ フォーラム担当者のため 1
 - ・ 学内のFD/SD委員会からの案内 1
 - ・ SD活動の一環として原則全員参加となっているため。 1

SPODフォーラム2021全体アンケート集計結果(SPOD加盟校外)

アンケート回答者数:286名(全体回答率:50.0%)

- ・ SPOD加盟校内 188名(加盟校内回答率:50.5%)
- ・ SPOD加盟校外 98名(加盟校外回答率:49.0%)

回答期間:9/15(水)~9/30(木) ※フォーラム終了3週間後よりWEB入力にて実施

参加者数:572名

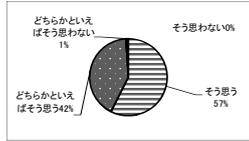
- SPOD加盟校内 372名
- SPOD加盟校外 200名

1. SPODフォーラムでの研修成果について

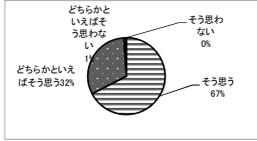
【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

加盟校内		加盟校外
度数	割合	度数 割合
① そう思う	108 57.4%	66 67.3%
② どちらかといえばそう思う	78 41.5%	31 31.6%
③ どちらかといえばそう思わない	2 1.1%	1 1.0%
④ そう思わない	0 0.0%	0 0.0%
計	188 100.0%	98 100.0%
無回答	0	0

SPODフォーラム2021(SPOD加盟校内)

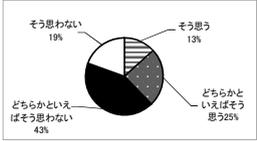
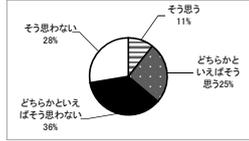


SPODフォーラム2021(SPOD加盟校外)



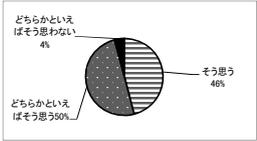
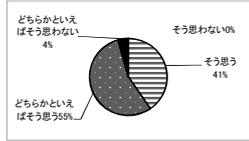
【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

加盟校内		加盟校外
度数	割合	度数 割合
① そう思う	20 10.6%	13 13.3%
② どちらかといえばそう思う	48 25.5%	24 24.5%
③ どちらかといえばそう思わない	68 36.2%	42 42.9%
④ そう思わない	52 27.7%	19 19.4%
計	188 100.0%	98 100.0%
無回答	0	0



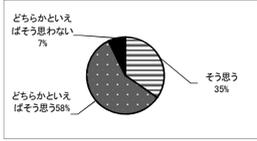
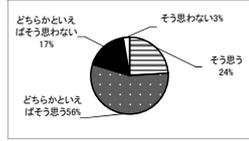
【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

加盟校内		加盟校外
度数	割合	度数 割合
① そう思う	76 40.4%	45 45.9%
② どちらかといえばそう思う	104 55.3%	49 50.0%
③ どちらかといえばそう思わない	8 4.3%	4 4.1%
④ そう思わない	0 0.0%	0 0.0%
計	188 100.0%	98 100.0%
無回答	0	0



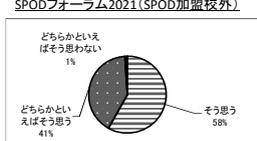
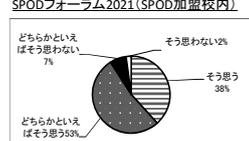
【業務や教育に対する意識や考え方が変わった】

加盟校内		加盟校外
度数	割合	度数 割合
① そう思う	45 23.9%	34 34.7%
② どちらかといえばそう思う	105 55.9%	57 58.2%
③ どちらかといえばそう思わない	33 17.6%	7 7.1%
④ そう思わない	5 2.7%	0 0.0%
計	188 100.0%	98 100.0%
無回答	0	0



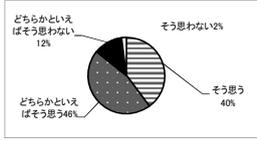
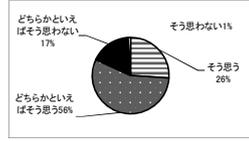
【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

加盟校内		加盟校外
度数	割合	度数 割合
① そう思う	72 38.3%	57 58.2%
② どちらかといえばそう思う	99 52.7%	40 40.8%
③ どちらかといえばそう思わない	13 6.9%	1 1.0%
④ そう思わない	4 2.1%	0 0.0%
計	188 100.0%	98 100.0%
無回答	0	0



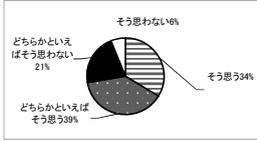
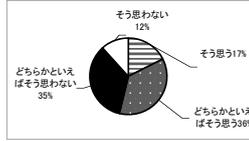
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している】

加盟校内		加盟校外
度数	割合	度数 割合
① そう思う	49 26.1%	39 39.8%
② どちらかといえばそう思う	105 55.9%	45 45.9%
③ どちらかといえばそう思わない	32 17.0%	12 12.2%
④ そう思わない	2 1.1%	2 2.0%
計	188 100.0%	98 100.0%
無回答	0	0



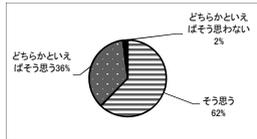
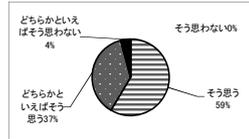
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している】

加盟校内		加盟校外
度数	割合	度数 割合
① そう思う	33 17.6%	33 33.7%
② どちらかといえばそう思う	68 36.2%	38 38.8%
③ どちらかといえばそう思わない	65 34.6%	21 21.4%
④ そう思わない	22 11.7%	6 6.1%
計	188 100.0%	98 100.0%
無回答	0	0



【今後もフォーラムをはじめ、SPODが提供するプログラムに参加したい】

加盟校内		加盟校外
度数	割合	度数 割合
① そう思う	110 58.5%	61 62.2%
② どちらかといえばそう思う	70 37.2%	35 35.7%
③ どちらかといえばそう思わない	8 4.3%	2 2.0%
④ そう思わない	0 0.0%	0 0.0%
計	188 100.0%	98 100.0%
無回答	0	0

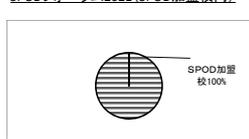


2. 参加者自身について

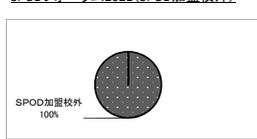
【所属先】

加盟校内		加盟校外
度数	割合	度数 割合
① SPOD加盟校	188 100.0%	0 0.0%
② SPOD加盟校外	0 0.0%	98 100.0%
計	188 100.0%	98 100.0%
無回答	0	0

SPODフォーラム2021(SPOD加盟校内)

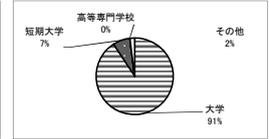
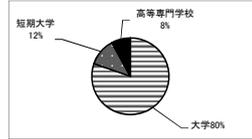


SPODフォーラム2021(SPOD加盟校外)



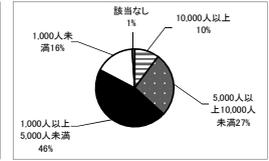
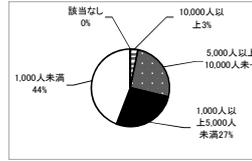
【所属先2】	加盟校内	
	度数	割合
① 大学	151	80.3%
② 短期大学	22	11.7%
③ 高等専門学校	15	8.0%
④ その他	0	0.0%
計	188	100.0%
無回答	0	

加盟校外	度数		割合	
	度数	割合	度数	割合
	89	90.8%	7	7.1%
	0	0.0%	0	0.0%
	2	2.0%	98	100.0%
	0		0	



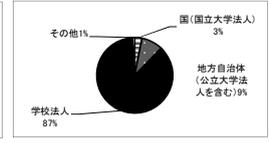
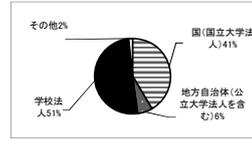
【所属先の学生数】	加盟校内	
	度数	割合
① 10,000人以上	6	3.2%
② 5,000人以上10,000人未満	48	25.5%
③ 1,000人以上5,000人未満	51	27.1%
④ 1,000人未満	83	44.1%
⑤ 該当なし	0	0.0%
計	188	100.0%
無回答	0	

加盟校外	度数		割合	
	度数	割合	度数	割合
	10	10.2%	26	26.5%
	26	26.5%	45	45.9%
	45	45.9%	16	16.3%
	1	1.0%	98	100.0%
	0		0	



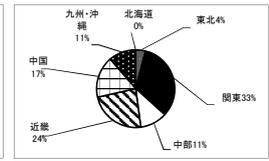
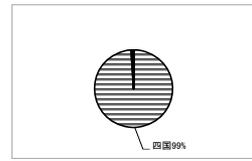
【所属先の設置者】	加盟校内	
	度数	割合
① 国(国立大学法人)	78	41.5%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	12	6.4%
③ 学校法人	95	50.5%
④ その他	3	1.6%
計	188	100.0%
無回答	0	

加盟校外	度数		割合	
	度数	割合	度数	割合
	3	3.1%	9	9.2%
	9	9.2%	85	86.7%
	85	86.7%	1	1.0%
	1	1.0%	98	100.0%
	0		0	



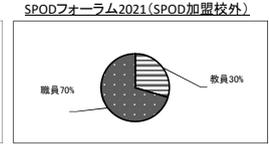
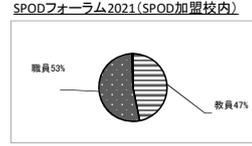
【所属先の所在地】	加盟校内	
	度数	割合
① 四国	186	98.9%
② 東北	1	0.5%
③ 関東	1	0.5%
④ 中部	0	0.0%
⑤ 近畿	0	0.0%
⑥ 中国	0	0.0%
⑦ 九州・沖縄	0	0.0%
⑧ 北海道	0	0.0%
計	188	100.0%
無回答	0	

加盟校外	度数		割合	
	度数	割合	度数	割合
	0	0.0%	4	4.1%
	4	4.1%	32	32.7%
	32	32.7%	11	11.2%
	11	11.2%	23	23.5%
	23	23.5%	17	17.3%
	17	17.3%	11	11.2%
	11	11.2%	0	0.0%
	0	0.0%	98	100.0%
	0		0	



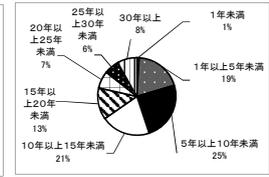
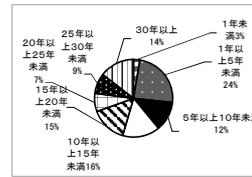
【職種】	加盟校内	
	度数	割合
① 教員	88	46.8%
② 職員	99	52.7%
③ その他	1	0.5%
計	188	100.0%
無回答	0	

加盟校外	度数		割合	
	度数	割合	度数	割合
	29	29.6%	69	70.4%
	69	70.4%	0	0.0%
	0	0.0%	98	100.0%
	0		0	



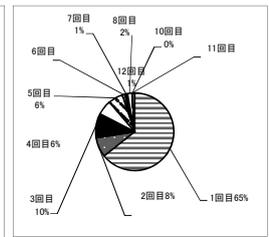
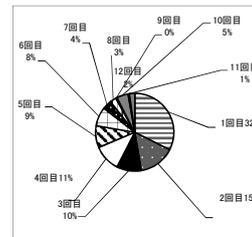
【大学教職員等の経過年数】	加盟校内	
	度数	割合
① 1年未満	5	2.7%
② 1年以上5年未満	45	24.1%
③ 5年以上10年未満	23	12.3%
④ 10年以上15年未満	29	15.5%
⑤ 15年以上20年未満	28	15.0%
⑥ 20年以上25年未満	14	7.5%
⑦ 25年以上30年未満	16	8.6%
⑧ 30年以上	27	14.4%
計	187	100.0%
無回答	1	

加盟校外	度数		割合	
	度数	割合	度数	割合
	1	1.0%	19	19.4%
	1	1.0%	24	24.5%
	19	19.4%	20	20.4%
	24	24.5%	13	13.3%
	20	20.4%	7	7.1%
	13	13.3%	6	6.1%
	7	7.1%	8	8.2%
	6	6.1%	98	100.0%
	8	8.2%	0	
	0		0	



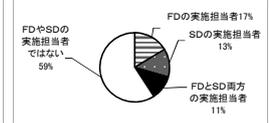
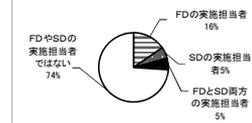
【SPODフォーラムへの参加回数】	加盟校内	
	度数	割合
① 1回目	61	32.4%
② 2回目	28	14.9%
③ 3回目	19	10.1%
④ 4回目	21	11.2%
⑤ 5回目	17	9.0%
⑥ 6回目	15	8.0%
⑦ 7回目	7	3.7%
⑧ 8回目	5	2.7%
⑨ 9回目	1	0.5%
⑩ 10回目	9	4.8%
⑪ 11回目	1	0.5%
⑫ 12回目	4	2.1%
計	188	100.0%
無回答	0	

加盟校外	度数		割合	
	度数	割合	度数	割合
	63	64.3%	8	8.2%
	8	8.2%	10	10.2%
	10	10.2%	6	6.1%
	6	6.1%	6	6.1%
	6	6.1%	1	1.0%
	1	1.0%	1	1.0%
	1	1.0%	2	2.0%
	2	2.0%	0	0.0%
	0	0.0%	0	0.0%
	0	0.0%	1	1.0%
	1	1.0%	98	100.0%
	0		0	



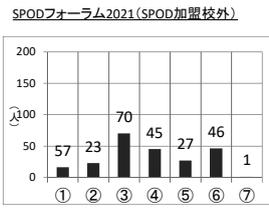
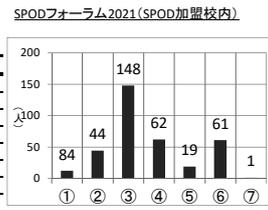
【あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか?】	加盟校内	
	度数	割合
① FDの実施担当者	29	15.4%
② SDの実施担当者	10	5.3%
③ FDとSD両方の実施担当者	10	5.3%
④ FDやSDの実施担当者ではない	139	73.9%
計	188	100.0%
無回答	0	

加盟校外	度数		割合	
	度数	割合	度数	割合
	16	16.3%	13	13.3%
	16	16.3%	11	11.2%
	13	13.3%	58	59.2%
	11	11.2%	98	100.0%
	58	59.2%	0	
	0		0	



3. SPODフォーラムに参加した動機は何ですか? (複数選択可)	加盟校内	
	度数	割合
① 過去の参加者に参加をすすめられたため	12	6.4%
② 上司に参加をすすめられたため	44	23.4%
③ 自分自身の能力開発のため	148	78.7%
④ 組織の課題を解決するヒントを得るため	62	33.0%
⑤ 組織を越えた人脈づくりのため	19	10.1%
⑥ FDやSDに関する情報収集のため	61	32.4%
⑦ その他	1	0.5%
アンケート回答者数	188	

加盟校外	度数		割合	
	度数	割合	度数	割合
	16	16.3%	23	23.5%
	16	16.3%	70	71.4%
	23	23.5%	45	45.9%
	70	71.4%	27	27.6%
	45	45.9%	46	46.9%
	27	27.6%	1	1.0%
	46	46.9%	98	100.0%
	1	1.0%	0	
	0		0	



その他の記述内容

- 【加盟校内】
 - ・ テニスの科目のため 1
 - ・ SD活動の一環として原則全員参加となっているため。 1
 - ・ フォーラム担当者のため 1
- 【加盟校外】
 - ・ 所属大学が参加を推奨しており、研修として参加費用を出してくれたため 1
 - ・ 講師とテーマに関心があったため 1
 - ・ 学内のFD/SD委員会からの案内 1

SPODフォーラム2021全体アンケート集計結果(設置者別)

アンケート回答者数: 286名 (全体回答率: 50.0%)

- ・ 国立 105名 (国立内回答率: 45.7%)
 - ・ 私立 180名 (私立内回答率: 52.8%)
- 回答期間: 9/15(水)~9/30(木) ※フォーラム終了3週間後よりWEB入力にて実施

参加者数: 572名

- 国立 230名
- 私立 341名
- その他 1名

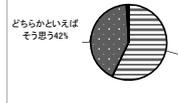
1. SPODフォーラムでの研修成果について

【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

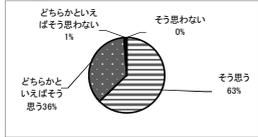
国立	
度数	割合
① そう思う	60 57.1%
② どちらかといえばそう思う	44 41.9%
③ どちらかといえばそう思わない	1 1.0%
④ そう思わない	0 0.0%
計	105 100.0%
無回答	0

私立	
度数	割合
① そう思う	113 62.8%
② どちらかといえばそう思う	65 36.1%
③ どちらかといえばそう思わない	2 1.1%
④ そう思わない	0 0.0%
計	180 100.0%
無回答	0

国立



私立

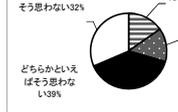


【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

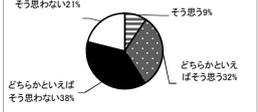
国立	
度数	割合
① そう思う	16 15.2%
② どちらかといえばそう思う	15 14.3%
③ どちらかといえばそう思わない	41 39.0%
④ そう思わない	33 31.4%
計	105 100.0%
無回答	0

私立	
度数	割合
① そう思う	17 9.4%
② どちらかといえばそう思う	57 31.7%
③ どちらかといえばそう思わない	68 37.8%
④ そう思わない	38 21.1%
計	180 100.0%
無回答	0

国立



私立

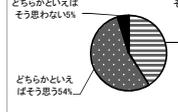


【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

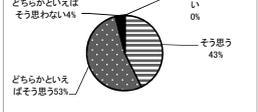
国立	
度数	割合
① そう思う	43 41.0%
② どちらかといえばそう思う	57 54.3%
③ どちらかといえばそう思わない	5 4.8%
④ そう思わない	0 0.0%
計	105 100.0%
無回答	0

私立	
度数	割合
① そう思う	77 42.8%
② どちらかといえばそう思う	96 53.3%
③ どちらかといえばそう思わない	7 3.9%
④ そう思わない	0 0.0%
計	180 100.0%
無回答	0

国立



私立

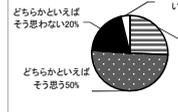


【業務や教育に対する意識や考え方が変わった】

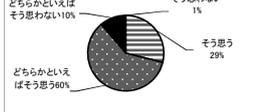
国立	
度数	割合
① そう思う	27 25.7%
② どちらかといえばそう思う	53 50.5%
③ どちらかといえばそう思わない	21 20.0%
④ そう思わない	4 3.8%
計	105 100.0%
無回答	0

私立	
度数	割合
① そう思う	52 28.9%
② どちらかといえばそう思う	108 60.0%
③ どちらかといえばそう思わない	19 10.6%
④ そう思わない	1 0.6%
計	180 100.0%
無回答	0

国立



私立



【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

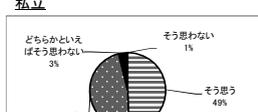
国立	
度数	割合
① そう思う	40 38.1%
② どちらかといえばそう思う	54 51.4%
③ どちらかといえばそう思わない	8 7.6%
④ そう思わない	3 2.9%
計	105 100.0%
無回答	0

私立	
度数	割合
① そう思う	89 49.4%
② どちらかといえばそう思う	84 46.7%
③ どちらかといえばそう思わない	6 3.3%
④ そう思わない	1 0.6%
計	180 100.0%
無回答	0

国立



私立

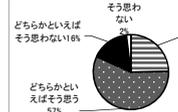


【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している】

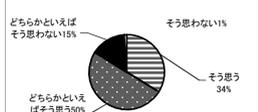
国立	
度数	割合
① そう思う	26 24.8%
② どちらかといえばそう思う	60 57.1%
③ どちらかといえばそう思わない	17 16.2%
④ そう思わない	2 1.9%
計	105 100.0%
無回答	0

私立	
度数	割合
① そう思う	61 33.9%
② どちらかといえばそう思う	90 50.0%
③ どちらかといえばそう思わない	27 15.0%
④ そう思わない	2 1.1%
計	180 100.0%
無回答	0

国立



私立

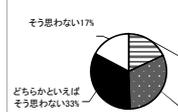


【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している】

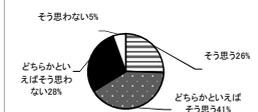
国立	
度数	割合
① そう思う	19 18.1%
② どちらかといえばそう思う	33 31.4%
③ どちらかといえばそう思わない	35 33.3%
④ そう思わない	18 17.1%
計	105 100.0%
無回答	0

私立	
度数	割合
① そう思う	46 25.6%
② どちらかといえばそう思う	73 40.6%
③ どちらかといえばそう思わない	51 28.3%
④ そう思わない	10 5.6%
計	180 100.0%
無回答	0

国立



私立

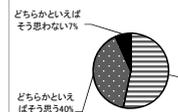


【今後もフォーラムをはじめ、SPODが提供するプログラムに参加したい】

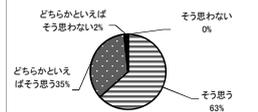
国立	
度数	割合
① そう思う	56 53.3%
② どちらかといえばそう思う	42 40.0%
③ どちらかといえばそう思わない	7 6.7%
④ そう思わない	0 0.0%
計	105 100.0%
無回答	0

私立	
度数	割合
① そう思う	114 63.3%
② どちらかといえばそう思う	63 35.0%
③ どちらかといえばそう思わない	3 1.7%
④ そう思わない	0 0.0%
計	180 100.0%
無回答	0

国立



私立



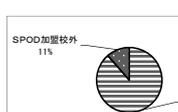
2. 参加者ご自身について

【所属先】

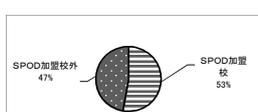
国立	
度数	割合
① SPOD加盟校	93 88.6%
② SPOD加盟校外	12 11.4%
計	105 100.0%
無回答	0

私立	
度数	割合
① SPOD加盟校	95 52.8%
② SPOD加盟校外	85 47.2%
計	180 100.0%
無回答	0

国立

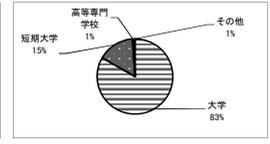
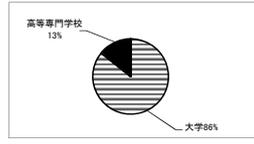


私立



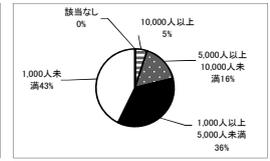
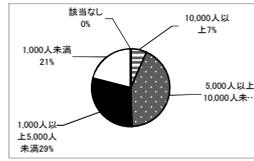
【所属先2】		国公立	
	度数	割合	
① 大学	90	85.7%	
② 短期大学	1	1.0%	
③ 高等専門学校	14	13.3%	
④ その他	0	0.0%	
	計	105	100.0%
	無回答	0	

私立		度数	割合
		150	83.3%
		28	15.6%
		1	0.6%
		0	0.0%
		180	100.0%
	無回答	0	



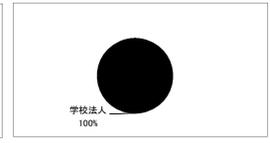
【所属先の学生数】		国公立	
	度数	割合	
① 10,000人以上	7	6.7%	
② 5,000人以上10,000人未満	45	42.9%	
③ 1,000人以上5,000人未満	31	29.5%	
④ 1,000人未満	22	21.0%	
⑤ 該当なし	0	0.0%	
	計	105	100.0%
	無回答	0	

私立		度数	割合
		9	5.0%
		29	16.1%
		65	36.1%
		77	42.8%
		0	0.0%
		180	100.0%
	無回答	0	



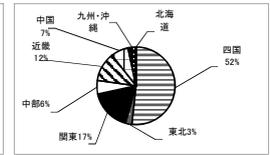
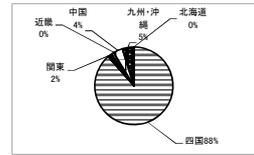
【所属先の設置者】		国公立	
	度数	割合	
① 国(国立大学法人)	84	80.0%	
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	21	20.0%	
③ 学校法人	0	0.0%	
④ その他	0	0.0%	
	計	105	100.0%
	無回答	0	

私立		度数	割合
		0	0.0%
		0	0.0%
		180	100.0%
		180	100.0%
	無回答	0	



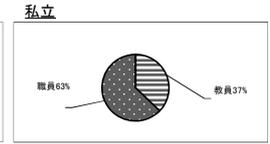
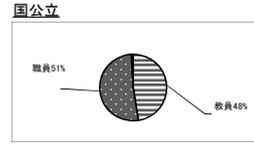
【所属先の所在地】		国公立	
	度数	割合	
① 四国	93	88.6%	
② 東北	0	0.0%	
③ 関東	2	1.9%	
④ 中部	1	1.0%	
⑤ 近畿	0	0.0%	
⑥ 中国	4	3.8%	
⑦ 九州・沖縄	5	4.8%	
⑧ 北海道	0	0.0%	
	計	105	100.0%
	無回答	0	

私立		度数	割合
		93	51.7%
		5	2.8%
		31	17.2%
		10	5.6%
		22	12.2%
		13	7.2%
		6	3.3%
		0	0.0%
		180	100.0%
	無回答	0	



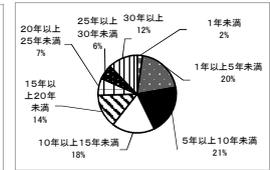
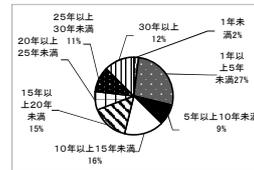
【職種】		国公立	
	度数	割合	
① 教員	50	47.6%	
② 職員	54	51.4%	
③ その他	1	1.0%	
	計	105	100.0%
	無回答	0	

私立		度数	割合
		67	37.2%
		113	62.8%
		0	0.0%
		180	100.0%
	無回答	0	



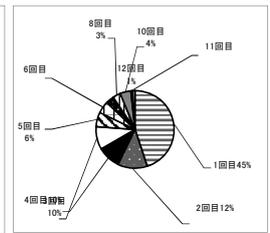
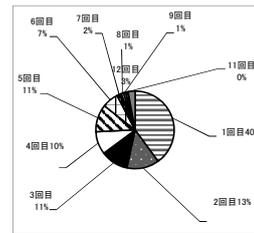
【大学教職員等の経験年数】		国公立	
	度数	割合	
① 1年未満	2	1.9%	
② 1年以上5年未満	28	26.9%	
③ 5年以上10年未満	9	8.7%	
④ 10年以上15年未満	17	16.3%	
⑤ 15年以上20年未満	16	15.4%	
⑥ 20年以上25年未満	8	7.7%	
⑦ 25年以上30年未満	11	10.6%	
⑧ 30年以上	13	12.5%	
	計	104	100.0%
	無回答	1	

私立		度数	割合
		4	2.2%
		36	20.0%
		37	20.6%
		32	17.8%
		25	13.9%
		13	7.2%
		11	6.1%
		22	12.2%
		180	100.0%
	無回答	0	



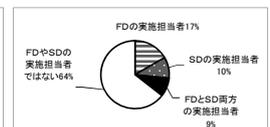
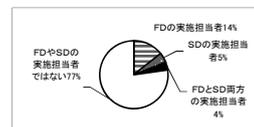
【SPODフォーラムへの参加回数】		国公立	
	度数	割合	
① 1回目	42	40.0%	
② 2回目	14	13.3%	
③ 3回目	12	11.4%	
④ 4回目	10	9.5%	
⑤ 5回目	12	11.4%	
⑥ 6回目	7	6.7%	
⑦ 7回目	2	1.9%	
⑧ 8回目	1	1.0%	
⑨ 9回目	1	1.0%	
⑩ 10回目	1	1.0%	
⑪ 11回目	0	0.0%	
⑫ 12回目	3	2.9%	
	計	105	100.0%
	無回答	0	

私立		度数	割合
		81	45.0%
		22	12.2%
		17	9.4%
		17	9.4%
		11	6.1%
		9	5.0%
		6	3.3%
		6	3.3%
		0	0.0%
		8	4.4%
		1	0.6%
		2	1.1%
		180	100.0%
	無回答	0	



【あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか？】		国公立	
	度数	割合	
① FDの実施担当者	15	14.3%	
② SDの実施担当者	5	4.8%	
③ FDとSD両方の実施担当者	4	3.8%	
④ FDやSDの実施担当者ではない	81	77.1%	
	計	105	100.0%
	無回答	0	

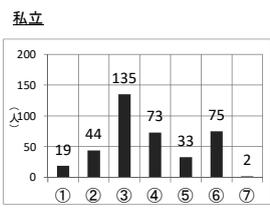
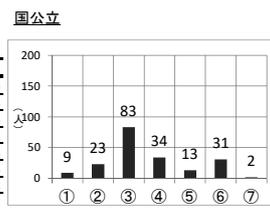
私立		度数	割合
		30	16.7%
		18	10.0%
		16	8.9%
		116	64.4%
		180	100.0%
	無回答	0	



3. SPODフォーラムに参加した動機は何ですか？(複数選択可)

国公立		度数	割合
① 過去の参加者に参加をすすめられたため		9	8.6%
② 上司に参加をすすめられたため		23	21.9%
③ 自分自身の能力開発のため		83	79.0%
④ 組織の課題を解決するヒントを得るため		34	32.4%
⑤ 組織を超えた人脈づくりのため		13	12.4%
⑥ FDやSDに関する情報収集のため		31	29.5%
⑦ その他		2	1.9%
	アンケート回答者数	105	

私立		度数	割合
		19	10.6%
		44	24.4%
		135	75.0%
		73	40.6%
		33	18.3%
		75	41.7%
		2	1.1%
		180	



その他の記述内容

【国公立】		度数	割合
・ テニスの科目のため		1	
・ 学内のFD/SD委員会からの案内		1	
・ フォーラム担当者のため		1	
【私立】		度数	割合
・ 所属大学が参加を推奨しており、研修として参加費用を出してくれたため		1	
・ 講師とテーマに関心があったため		1	
・ SD活動の一環として原則全員参加となっていたため。		1	

② SPOD内講師派遣

各加盟校が希望するプログラムについて、SPODから担当講師を年1回（1法人あたり年1回）派遣するSPOD内講師派遣事業を実施し、ネットワークコア校（以下「コア校」という）及び阿南工業高等専門学校に所属する講師12名を26法人に派遣した。本事業により、FD・SD担当専任教員等の配置が困難な小規模校においても、自校で各種研修プログラムの開講が可能となっている。40以上の多岐にわたるプログラムを取り揃えており、派遣プログラム決定にあたっては、希望プログラムを選択した経緯や今後の各校のFD・SD活動の見通し、研修の目的や目標等について事前に調査を実施している。これにより、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ことから、各加盟校からの評価も高く、組織等に与える影響も大きいと考えられる。

本事業は、年々受講者が増加しており、今年度の受講者は1,009名となった。昨年度に引き続きオンラインでも数多く開催されたことから、プログラムに開催校以外の加盟校教職員が参加するケースも多く見られた。

今後も本事業を継続的に実施できるよう、講師養成に努めるとともに、引き続き加盟校の実情に即したプログラムの提供に向けて取り組んでいく。

日程	プログラム名	開催校	対象	講師所属校	講師	受講者数			参加校数	
						対面	遠隔	計	対面	遠隔
2021年5月31日(月)	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	高知工業高等専門学校	学内限定	高知大学	俣野秀典	0	55	55	0	1
2021年6月10日(木)・17日(木)	学生の主体性を促す学習支援	徳島大学	SPOD加盟校	愛媛大学	竹中喜一	0	40	40	0	6
2021年6月11日(金)	効果的なeラーニングの活用方法	岡山理科大学獣医学部	学内限定	愛媛大学	仲道雅輝	0	31	31	0	1
2021年6月17日(木)	教職員のための「アンガーマネジメントの基礎」	松山東雲女子大学・松山東雲短期大学	学内限定	愛媛大学	吉田一恵	59	0	59	1	0
2021年6月30日(水)	ルーブリック作成入門	聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部	学内限定	愛媛大学	上月翔太	58	10	68	1	1
2021年7月1日(木)	カリキュラム評価の基礎知識	松山大学・松山短期大学	学内限定	愛媛大学	中井俊樹	24	8	32	1	1
2021年7月8日(木)	組織の力を引き出す観察力養成講座	今治明德短期大学	学内限定	愛媛大学	村田晋也	0	31	31	0	1
2021年7月8日(木)	高等教育機関の職員に必要な能力と専門性	せとうち観光専門職短期大学	SPOD加盟校	愛媛大学	吉田一恵	0	6	6	0	1
2021年7月28日(水)	効果的なeラーニングの活用方法	弓削商船高等専門学校	学内限定	愛媛大学	仲道雅輝	0	68	68	0	1
2021年7月29日(木)	現代学生の理解と関わり方	徳島工業短期大学	県内のSPOD	香川大学	小坂有資	22	0	22	2	0
2021年7月30日(金)	後輩の成長を促すコーチング	香川大学	県内のSPOD	愛媛大学	村田晋也	0	16	16	0	1
2021年8月5日(木)	事例から考えるハラスメント	鳴門教育大学	学内限定	愛媛大学	吉田一恵	0	21	21	0	1
2021年8月11日(水)	危機管理ケーススタディによる、学生支援体制の構築	愛媛県立医療技術大学	学内限定	阿南工業高等専門学校	坪井泰士	30	0	30	1	0
2021年8月20日(金)	教学IR入門	香川短期大学	学内限定	愛媛大学	竹中喜一	0	54	54	0	1
2021年8月24日(火)	若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座	香川高等専門学校	SPOD加盟校	愛媛大学	阿部光伸	0	22	22	0	5
2021年8月25日(水)	ルーブリック作成入門	高知学園大学・高知学園短期大学・高知リハビリテーション専門職大学	学内限定	徳島大学	飯尾健	0	32	32	0	2
2021年8月31日(火)	現代学生の理解と関わり方	阿南工業高等専門学校	学内限定	香川大学	小坂有資	0	54	54	0	1
2021年9月1日(水)	効果的なeラーニングの活用方法	香川県立保健医療大学	SPOD加盟校	高知大学	高畑貴志	0	36	36	0	1
2021年9月1日(水)	教職員のための危機管理	高松大学・高松短期大学	学内限定	愛媛大学	吉田一恵	0	80	80	0	1
2021年9月3日(金)	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～	四国大学・四国大学短期大学部	SPOD加盟校	愛媛大学	竹中喜一	0	106	106	0	1
2021年9月3日(金)	効果的なeラーニングの活用方法	人間環境大学松山看護学部	学内限定	愛媛大学	仲道雅輝	0	39	39	0	1
2021年9月8日(水)	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	高知県立大学・高知工科大学	学内限定	愛媛大学	仲道雅輝	0	13	13	0	1
2021年9月10日(金)	ルーブリック作成入門	徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部	学内限定	徳島大学	飯尾健	0	25	25	0	1
2021年9月29日(水)	ルーブリック作成入門	愛媛大学	SPOD加盟校	徳島大学	飯尾健	0	10	10	0	3
2021年10月11日(月)	職員のための企画力養成講座	高知大学	SPOD加盟校	愛媛大学	阿部光伸	0	36	36	0	6
2021年12月1日(水)	事例から考えるハラスメント	新居浜工業高等専門学校	学内限定	愛媛大学	吉田一恵	23	0	23	1	0
合計						216	793	1009	7	39

③ FD・SDに関する調査研究

今年度は、SD部門で2つの調査研究を行った。

1つ目は、コロナ禍においてオンラインで実施したSD研修に関する調査研究で、事務局や講師自らの振り返りや関係者への聞き取り、受講者アンケートの分析などを通じて、工夫や成果、今後への課題を明らかにした。これらは、大学行政管理学会中国・四国地区研究会において、発表、報告し、SD関係者らへ共有した。詳細は活動報告書(資料編)に掲載している。

もう1つは、研修の効果測定に関する調査研究で、研修転移を促す研修の内容や受講者の特徴、職場の特徴を明らかにすることを目的として実施し、SPOD加盟校の事務職員を対象に、アンケートを依頼した。多数の回答を得て、現在その分析を進めているが、この調査から得るものは、今後計画する研修の内容、研修における受講者や職場の巻き込み方、研修のフォローアップのあり方など、SPODにおける研修設計に有益な示唆を与えることが期待される。

④ SPOD将来構想

平成28年3月の総会で承認された「SPODの将来構想」に基づき、SPOD事業を実施している。

具体的には、長期的方針2の「SPODフォーラムを国内最高の教職員研修の機会にする」ため、受講者からの事後アンケートや事業評価委員会の意見等を踏まえ、来年度も「既存のFD・SDプログラムをフォーラムに集約」すべく、各種研修プログラムをSPODフォーラムに取り入れている。また、長期的方針3「SDの取り組みを発展させる」では、SPOD内講師派遣事業のプログラムリストにSDプログラムを増やす取り組みが功を奏し、昨年度に引き続き「学生支援」や「危機管理」のカテゴリーに含まれるSDプログラムを選択する加盟校が増えてきている。長期的方針4「FDの取り組みは焦点化して取り組む」については、多くの受講者の集まるSPODフォーラムを活用して「FD担当者研修」を実施することで、効率的にFD担当者を支援できるよう工夫している。長期的方針5の「持続可能なSPODの組織体制を構築する」についても、SPODのSD業務及びSPOD運営を担う人員の人件費1人分をSPOD経費から支出していることなど、「安定的な財政基盤を維持する」ための土台作りを進めている。

SPODの将来構想(※～令和3年度)

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

SPODの将来構想(※令和4年度～令和9年度)

令和4年3月に実施されるSPOD総会において審議・決定される予定であるため、変更の可能性があります。

全体方針

1. FD・SDの地域ネットワークのリーダーとしてのプレゼンスを維持する
 - ・プログラムの見直し及び新規開発に取り組むことで、FD・SDを一層発展させる
 - ・活動の内容と成果を広く発信していく
2. SPODフォーラムを国内最高のFD・SDの機会にする
 - ・優れたFD・SDプログラムをフォーラムで提供する
 - ・ポスターセッションによって発信や交流の場を提供する
3. 対面研修では対面の特徴を活かした学習や交流の機会を提供する
 - ・対面ならではの参加型の学習を取り入れる
 - ・参加者間のネットワークづくりを促進する
4. 希望する時間と場所で学習できるオンデマンド研修の機会を増加する
 - ・ニーズに合ったオンデマンドの教材を開発し提供する
 - ・オンデマンドの教材を活用してハイブリッド型の研修を増加する
5. 持続可能なSPODの組織体制を構築する
 - ・会議等の遠隔開催、書面開催を積極的に行う
 - ・刊行物は書類を減らし、ウェブサイトなどの情報提供を充実させる
 - ・事業予算の柔軟な運用などによって安定的な財政基盤を維持する

⑤ 情報提供サービス

SPODでは、活動内容やその成果の周知のため「研修プログラムガイド」「活動報告書」「ホームページ更新・管理、メールマガジンの発行」等を中心に情報提供を行っている。

以下に各項目に沿って詳細を記載する。

1) 研修プログラムガイドの発行

SPODでは、加盟校内で開催され、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した研修プログラムガイドを毎年発行している。これにより、各加盟校の教職員は、自身の希望するプログラムを計画的に受講するために活用することができる。また、対面の研修会場へ足を運べない場合にも受講できるよう、Web会議ツールやeラーニングによるプログラムも開講している。

2) 令和3年度SPOD活動報告書の発行

今年度行ったSPOD事業の活動をまとめた本冊子「令和3年度SPOD活動報告書」を作成し、関係機関に配付するとともにSPODホームページに公開予定である。また、本報告書を基に、SPOD事業評価委員による事業評価を書面で行う予定である。

3) ホームページ更新・管理、メールマガジンの発行

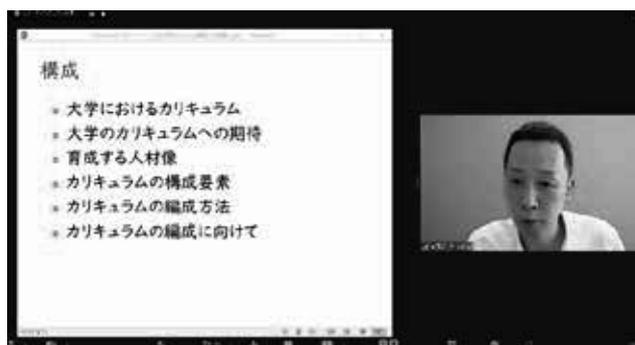
各種プログラムの開催情報や研修資料、会議の議事概要や資料等をSPODホームページへ掲載した。また、研修等のイベントやSPODに関する各種情報などについて発信を行うSPODメールマガジンを、約300名（全加盟校SPOD事務担当者を含む）の登録者に向けて配信した。さらに、加盟校からもイベント等の開催案内があり、加盟校内においてメール等で情報共有するなど、ネットワークを活かした情報発信を行っている。



(2) FD事業

① FD担当者研修の実施・公開

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の習得を目的に、SPODフォーラムのプログラムの1つとして「カリキュラムの編成方法」を実施し、全国から48名の教職員が参加した。受講者からは、「今までは「これで良い、これしかない」と思っていたいろいろなことについて選択肢と可能性が広がった」「カリキュラム改革に向けて、編成の方法や手順が明らかになり、とても励みになった」等のコメントがあり、各大学でFD担当者を養成するための支援を充実させることができた。



日程	プログラム名	受講者数			参加校数	満足度
		対面	遠隔	計	遠隔	%
8月25日(水)	FD担当者研修 ※SPODフォーラムで実施	0	48	48	30	97

② 新任教員研修の実施・公開

本研修は、各コア校が主催する新任教員研修のどれ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している。今年度は各コア校による4つのプログラムのうち、3つがオンライン開催となり、加盟校9校から60名（国立大学4校52名、公立大学2校2名、私立大学3校6名）の教員が参加し、アンケート回答者の約96%から「満足」という回答を得た。

日程	プログラム名	開催校	受講者数			参加校数		満足度
			対面	遠隔	計	対面	遠隔	%
7月3日(土)～4日(日)	授業デザインワークショップ	愛媛大学	0	23	23	0	6	95.2
8月17日(火)～9月8日(水) および9月9日(水)～10日(金)	学生の学びを支援する授業準備ワークショップ	高知大学	0	8	8	0	3	100
8月19日(木)～20日(金)	授業設計ワークショップ	徳島大学	0	15	15	0	1	93.3
9月7日(火)～8日(水)	新任教員研修会 「よりよい授業のためのFDワークショップ」	香川大学	14	0	14	2	0	100
			14	46	60	2	10	96.1



標準化された本プログラムは、授業設計やシラバスの作成方法について主にグループワーク形式で学ぶものである。本プログラムは新任教員以外も受講が可能であり、自身の授業を見直すきっかけになるとともに授業改善に役立つ内容となっている。受講者からは「様々な学習法について知り、実際にそれを講義の中で学生側の立場で体感できたことで理解が深まった」「模擬授業において、他の先生方からのコメントは非常にためになるものであり、自身

の気づかない点を指摘してもらったことは本当に有難かった」等のコメントがあった。特に、徳島大学開催の「授業設計ワークショップ」では、講義部分を事前にビデオ教材で学習し、事前課題を提出後に研修に参加するという「反転授業」形式を取り入れている。講義時間の短縮に加え、事前に研修の目的や内容を理解した上で参加できるため、受講者からも効率的に受講できるとの声がある。

また、FDの義務化から10年以上が経過し、今後はFDの高度化として組織的かつ十分な質を伴ったFDの展開が求められることから、SPODが提供している新任教員研修のさらなる質向上や、SPOD内外に対して質が保証された研修であることを発信するために、日本高等教育開発協会（JAED）の認証を受けるための手続きを進めている。



③ ティーチング・ポートフォリオ研修の実施・公開

「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」を愛媛大学で7月にオンライン開催し、加盟校内から3校21名が参加した。

受講後のアンケートでは、「専門や学問へのアプローチは違っても、教育への思いやそれを具体化するための方法については領域を超えて共通したものがたくさんあることを学んだ」「自身の教育・研究に対する考えや思い、改善点等を再認識する良い機会となった」等のコメントがあった。本研修は、今後のワークショップで必要となるメンターの育成も目的の1つとしており、受講者のメンタリングスキル習得のためのプログラムも兼ねている。

日 程	プログラム名	開催校	受講者数			参加校数	満足度
			対面	遠隔	計	遠隔	%
7月10日(土)～11日(日)	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ	愛媛大学	0	21	21	3	94.8

④ 各種FDプログラムの開発・実施

過去のアンケート結果や教育現場の課題を踏まえ、アクティブ・ラーニングや学習評価、シラバス作成法、講義法等多岐にわたるプログラムを開講した。昨年同様オンラインでの開催が中心となったが、Web会議ツールやeラーニングを活用するなど、多様な実施方法によりプログラムを提供した。

新任教員研修プログラムの基準枠組対応表

国立教育政策研究所が作成した 新任教員研修プログラムの基準枠組			徳島大学	香川大学	愛媛大学	高知大学
学習領域	学習目標	実施 区分	研修名:授業設計ワークショップ	研修名:よりよい授業のための FDワークショップ	研修名:授業デザインワークショップ	研修名:学生の学びを支援する 授業準備ワークショップ
			日程:2日間	日程:2日間	日程:2日間	日程:非同期型研修と同期型研修2日間を併用
1. 大学コミュニ ティについての 理解	1-1 大学に関する 基礎知識を得る。	各大学	新任教員オリエンテーション	新任教員オリエンテーション	新任教員オリエンテーション	新任教員オリエンテーション
	1-2 同僚とのコ ミュニケーションをと る。	共通	「授業設計ワークショップ」研修全体を通して	「よりよい授業のためのFDワークショップ」 研修全体を通して	「授業デザインワークショップ」 研修全体を通して	「学生の学びを支援する授業準備ワークショップ」 研修全体を通して
2. 授業のデザ イン(目標設定、 実施計画、成績 評価)	2-1 授業デザ インのための基礎知 識を得る。	共通	事前学習教材「アクティブ・ラーニング」 ワーク「授業設計の基本」 講義・ワーク「授業計画」	グループワークⅠ「学生の考える良い授業」 講義Ⅰ「シラバスの書き方」	講義「学習者の学びを促進する様々な授業方 法」 講義「コース設計&クラス設計」 講義「シラバスの書き方&学習評価の基本」	【非同期型研修】 講義1「コースデザインの考え方」 【同期型研修】 ミニ講義「目標設定と授業計画、シラバスの 書き方」
	2-2 授業デザ インのためのスキルを 修得する。	共通	事前学習教材「アクティブ・ラーニング」 ワーク「授業設計の基本」 講義・ワーク「授業計画」	グループワークⅡ「全学共通科目の開発Ⅰ」	グループワーク「共通教育科目の開発」	【非同期型研修】 ・講義1「コースデザインの考え方」 ・講義2「様々な授業形態、それぞれのメリット とデメリット」 【同期型研修】 ミニ講義「目標設定と授業計画、シラバスの 書き方」
3. 教育の実践	3-1 教育実践に 関する基礎知識を 習得する。	共通	事前学習教材「アクティブ・ラーニング」 ワーク「授業設計の基本」 講義・ワーク「授業計画」 模擬授業実施	講義Ⅱ「学生参加型授業の技法」	講義「学習者の学びを促進する様々な授業方 法」	【非同期型研修】 講義2「様々な授業形態、それぞれのメリットと デメリット」
	3-2 学習者中心 の授業および学習 支援を実現し、学生 の学習を促進する。	共通	事前学習教材「アクティブ・ラーニング」 ワーク「授業設計の基本」 ワーク「自身の教育理念」 講義・ワーク「授業計画」 模擬授業実施	グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」 グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」 グループワークⅤ「全学共通科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「最終発表」	グループワーク「共通教育科目の開発」 シラバス内容の発表 「模擬授業」	【非同期型研修】 ・講義2「様々な授業形態、それぞれのメリット とデメリット」 ・講義3「成績評価、その目的と方法」 【同期型研修】 ・ミニ講義「目標設定と授業計画、シラバスの 書き方」 ・授業デザインに関するグループワーク
	3-3 学生と適切 なコミュニケーション をとる。	共通	事前学習教材「アクティブ・ラーニング」 ワーク「授業設計の基本」 ワーク「自身の教育理念」 講義・ワーク「授業計画」 模擬授業実施	講義Ⅱ「学生参加型授業の技法」 グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」 グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」 グループワークⅤ「全学共通科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「最終発表」	講義「学習者の学びを促進する様々な授業方 法」 グループワーク「共通教育科目の開発」 シラバス内容の発表 「模擬授業」	【非同期型研修】 ・講義2「様々な授業形態、それぞれのメリット とデメリット」 ・講義3「成績評価、その目的と方法」 【同期型研修】 ・ミニ講義「目標設定と授業計画、シラバスの 書き方」 ・模擬授業 ・授業デザインに関するグループワーク
4. 成績の評価、 フィードバック	4-1 教育の評価 やフィードバックに 関する基礎知識を 得る。	共通	事前学習教材「アクティブ・ラーニング」 ワーク「授業設計の基本」 ワーク「成績評価の仕方」 ワーク「授業設計の基本」 模擬授業実施	講義Ⅲ「よりよい学習評価のために」	講義「シラバスの書き方&学習評価の基本」	【非同期型研修】 講義3「成績評価、その目的と方法」
	4-2 適切な成績 評価およびフィード バックを行う。	共通	事前学習教材「アクティブ・ラーニング」 事前学習教材「成績評価の仕方」 ワーク「授業設計の基本」 模擬授業実施	グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」 グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」 グループワークⅤ「全学共通科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「最終発表」	グループワーク「共通教育科目の開発」 シラバス内容の発表 「模擬授業」	【非同期型研修】 ・講義2「様々な授業形態、それぞれのメリット とデメリット」 ・講義3「成績評価、その目的と方法」 【同期型研修】 ・ミニ講義「目標設定と授業計画、シラバスの 書き方」 ・授業デザインに関するグループワーク ・模擬授業
5. 教育活動の 自己改善・キャ リア開発、教育開 発	5-1 授業改善・ キャリア開発や教育 開発に関する基礎 知識を習得する。	共通	ワーク「自身の教育理念」 模擬授業準備、実施 模擬授業の振り返り プログラムのまとめ	グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」 グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」 グループワークⅤ「全学共通科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「最終発表」	グループワーク「共通教育科目の開発」 シラバス内容の発表 「模擬授業」	【非同期型研修】 ・講義2「様々な授業形態、それぞれのメリット とデメリット」 ・講義3「成績評価、その目的と方法」 【同期型研修】 ・ミニ講義「目標設定と授業計画、シラバスの 書き方」 ・模擬授業 ・模擬授業に関するグループワーク
	5-2 自己改善・ キャリア開発や教育 開発のためのスキ ルを修得する。	共通	ワーク「自身の教育理念」 模擬授業準備、実施 模擬授業の振り返り プログラムのまとめ	グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」 グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」 グループワークⅤ「全学共通科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「最終発表」	グループワーク「共通教育科目の開発」 シラバス内容の発表 「模擬授業」	【非同期型研修】 ・講義2「様々な授業形態、それぞれのメリット とデメリット」 ・講義3「成績評価、その目的と方法」 【同期型研修】 ・ミニ講義「目標設定と授業計画、シラバスの 書き方」 ・模擬授業 ・模擬授業に関するグループワーク

令和3年度SPOD FD, FD・SD共通, プレFDプログラム一覧

令和4年3月8日現在

日 程	プログラム名	開催大学	受講者数			参加校数		満足度
			対面	遠隔	計	対面	遠隔	
4月2日(金)	大学授業入門	高知大学	0	12	12	0	3	100
4月8日(木)・15日(木)	オンライン授業・ハイブリッド授業(ランチセミナー)	徳島大学	0	58	58	0	5	97.3
4月21日(水)	会議マネジメント	愛媛大学	0	19	19	0	4	100
5月12日(水)	効果的なeラーニングの活用方法(超入門編)	愛媛大学	0	13	13	0	4	100
5月12日(水)	ARCS動機づけモデルを活用した学習意欲を高める授業設計	愛媛大学	0	9	9	0	4	100
5月13日(木)・20日(木)	オンライン環境での学習評価(ランチセミナー)	徳島大学	0	49	49	0	6	100
5月13日(木)	学生の学びやすさと学習意欲を高める授業設計-課題分析図の活用-	愛媛大学	0	3	3	0	1	100
5月19日(水)	ジグソー学習法入門	愛媛大学	0	5	5	0	2	100
5月20日(木)	アクティブラーニング入門セミナー	愛媛大学	0	13	13	0	2	90.9
5月21日(金)～6月21日(月)	学習評価の基本	愛媛大学	0	18	18	0	3	100
6月10日(木)・17日(木)	学生の主体性を促す学習支援(ランチセミナー)	徳島大学	0	40	40	0	6	97.1
7月8日(木)・15日(木)	ルーブリック入門(ランチセミナー)	徳島大学	0	31	31	0	4	100
7月1日(木)～31日(土)	プロジェクトマネジメント	愛媛大学	0	20	20	0	4	89.4
9月7日(火)	大人数講義法の基本	愛媛大学	0	42	42	0	10	100
9月8日(水)	講義に小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイン -考え方と進め方-	高知大学	0	8	8	0	2	83.3
9月8日(水)	オンラインでグループワークを! -オンラインMiroを使ったワークを体験する	高知大学	0	10	10	0	4	90.0
9月9日(木)・16日(木)	TA・RAの活用(ランチセミナー)	徳島大学	0	21	21	0	4	100
9月9日(木)	eラーニング活用(入門編)-学習支援システムMoodleソフトを活用してきめ細やかな学習支援を実現しよう-	愛媛大学	0	24	24	0	6	68.4
9月16日(木)	充実させよう! アクティブラーニング型授業	香川大学	4	0	4	1	0	100
9月16日(木)	充実させよう! アクティブラーニング型授業-話し合い・教えあいの技法	香川大学	4	0	4	1	0	100
9月16日(木)	Zoom百物語、授業や会議が更にパワーアップ	香川大学	0	38	38	0	7	93.1
9月17日(金)	充実させよう! アクティブラーニング型授業-図解・文章作成の技法	香川大学	6	0	6	2	0	100
9月17日(金)	充実させよう! アクティブラーニング型授業-問題解決の技法	香川大学	6	0	6	2	0	80.0
9月17日(金)	事例から学ぶ問題発見・解決型授業のコツ	香川大学	5	0	5	1	0	100
9月29日(水)～30日(木)	ファシリテーション力養成道場	高知大学	0	21	21	0	1	100
10月14日(木)・21日(木)	学生とのコミュニケーション(ランチセミナー)	徳島大学	0	40	40	0	5	97.4
11月11日(木)・18日(木)	オンラインでのアクティブラーニング(ランチセミナー)	徳島大学	0	42	42	0	6	100
12月9日(木)・16日(木)	シラバス作成(ランチセミナー)	徳島大学	0	32	32	0	6	100
12月9日(木) 12月10日(金)～1月31日(月)	学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法	愛媛大学	1	8	9	1	6	88.9
12月14日(火)	動画教材作成法	愛媛大学	9	0	9	2	0	100
1月6日(木)	学生の学びを促すシラバスの書き方	香川大学	8	0	8	3	0	100
1月6日(木)	基礎から学ぶ学習評価法	香川大学	9	0	9	3	0	100
1月6日(木)	学生参加型授業の技法	香川大学	10	0	10	3	0	100
1月7日(金)	シラバス・授業を改善しよう	香川大学	6	0	6	1	0	100
1月7日(金)	事例から学ぶ授業外学修促進のコツ	香川大学	7	0	7	2	0	100
1月7日(金)	第17回大学教育カンファレンスin徳島	徳島大学	0	215	215	0	42	97.2
1月13日(木)・20日(木)	学習のエビデンス収集・分析1(量的分析編)(ランチセミナー)	徳島大学	0	38	38	0	8	100
1月19日(水)	シラバスブラッシュアップワークショップ	高知大学	0	4	4	0	1	100
2月4日(金)～3月4日(金)	教職員のための学習支援入門セミナー	愛媛大学	0	11	11	0	4	100
2月7日(月)	新任教員のためのリフレクションセミナー	高知大学	0	12	12	0	1	85.7
2月7日(月)	能動的学修支援者必須! グループワークのためのファシリテーション入門	高知大学	0	7	7	0	2	100
2月10日(木)・17日(木)	学習のエビデンス収集・分析2(質的分析編)(ランチセミナー)	徳島大学	0	38	38	0	8	100
2月18日(金)	留学生とのコミュニケーション	愛媛大学	0	8	8	0	6	100
合計			75	909	984	22	177	96.9

(3) SD事業

① SDプログラムの体系的・段階的・継続的实施

今年度実施した「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（新任職員・レベルⅠ～Ⅲ）」の研修は、新型コロナウイルス感染症の影響により、全てオンライン（Zoom）開催とし、加盟校21校から合計176名（国立大学5校123名、公立大学3校9名、私立大学・短期大学9校37名、高等専門学校4校7名）の職員が参加した。



このうち、5月に開催された新任職員研修は、四国地区の国公立大学等の新任職員が集まる研修で、四国4県の持ち回りで毎年度実施している。今年度は高知大学主催で開催し、職員として必要な基礎知識の習得だけでなく、設置形態を越えた職員間の相互交流・関係づくりの場を提供することも目的としており、受講者からは、「コロナの影響で、同期と話す機会が少ないため、この研修を通して自大学さらには他大学の職員間で交流ができ、つながりができたことが良かった」「ケーススタディが大学業務にちなんだことだったので、日々業務と重ね合わせてみる事ができた」「他大学の職員の話が聴くことができ、視野が広がった」等のコメントが多数寄せられた。

また、11月に開催されたレベルⅠは、昨年度はコロナ禍により開催を見合わせた研修であるが、今年度は「大学職員として3年以上の経験のある係員相当級の職員又はこれに相当するもの」を対象に開催した。講義受講後のアンケートでは、「一見、自分が知っていると思っていた内容についても意味を読み解き、実践的に活用しようと努力する事が大事だとわかりました」「四国の国立、公立、私立等の普段は話せない方と交流できた」等の前向きな意見が多く見られ、受講対象を明確化したことにより、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。

さらに、SPODフォーラム2021では、「SD担当者研修-New Normal時代に対応するために」や「若手職員のためのタイムマネジメント入門」などのプログラムに加え、職務に特化した内容のプログラムも提供し、幅広いニーズに応えることができた。

■大学人・社会人としての基礎力養成プログラム

日程	プログラム名	開催方法	受講者数			参加校数	満足度 (%)
			対面	遠隔	計		
5月12日(水)～14日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(新任職員)	オンライン (Zoom)	0	93	93	14	100
6月24日(木)～25日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅡ)		0	29	29	14	93.1
9月15日(水)～17日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅢ)		0	23	23	11	100
11月4日(木)～5日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅠ)		0	31	31	13	93.6
合計			0	176	176	52	96.7

② 次世代リーダー養成プログラムの実施



昨年度コロナ禍により休止していた「次世代リーダー養成ゼミナール」は、11期生4名を迎え、活動を再開した。本ゼミナール（2年間で8回実施）は、将来、所属大学でのトップリーダーや高等教育界の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することを目的としており、今年度で11期目を迎えた。今期は10期生5名と11期生4名の計9名（国立大学4校5名、私立大学・短期大学3校4名）で実施した。

プログラムは「講義」「プロジェクト」「SD実践・演習」の3つの柱で構成されており、受講生には主体的・自主的に学ぶ姿勢が求められる。ゼミナールを修了するためには、毎回課されるレポート

やプレゼンテーション課題をこなす必要があり、各自が企画したプロジェクトの実施とそのレポート作成も含まれる。今期で10期生5名が修了したことにより、本ゼミナール修了生は68名となった。修了生は、ゼミナールでの経験を活かしてSPODや学内外の研修講師を務め、「SPOD-スタッフ・ディベロップメント・コーディネーター（以下、SPOD-SDC）」の資格取得者も数多く輩出している。

なお、本ゼミナールの一部講義は、高等教育の第一人者を講師に招いて開講しており、ゼミナール受講生以外も受講できるよう、SPOD加盟校の教職員にも開放している。今年度は延べ72名が開放講義に参加した。



■次世代リーダー養成ゼミナール

日 程	開催方法	受講者数			参加校数	満足度 (%)	
		対面	遠隔	計	遠隔		
第1回	5月26日(水)～27日(木)	オンライン (Zoom)	0	10	10	7	-
第2回	7月14日(水)～15日(木)		0	9	9	7	-
第3回	10月20日(水)～21日(木)		0	9	9	7	-
第4回	1月20日(木)～21日(金)		0	9	9	7	-
合 計			0	37	37	28	80

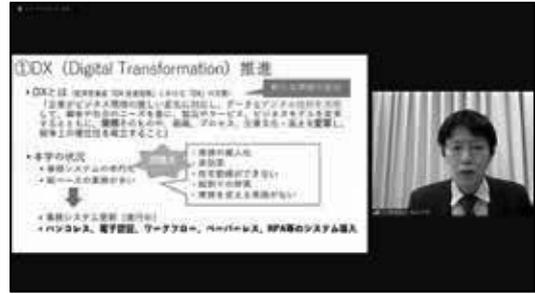
■プロジェクトの紹介(10期生)

プロジェクト名	プロジェクトリーダー(10期生)
異分野融合イベント「100人論文」の考察 -「愛大100人論文」の実施を踏まえて-	愛媛大学四国地区国立大学連合アドミッションセンター事務室総務チーム チームリーダー 首藤 敦子
【四国地区】医療材料の見える化プロジェクト	高知大学医学部・病院事務部会計課主任 久保 直毅
出張報告書 共有方法改善の取組み	徳島文理大学総務部施設用度課事務職員 半田 加奈
大学経営人材となるために -財務状況の把握から-	聖カタリナ大学法人本部事務局庶務・会計課主任 坂口 綾
松山大学における教育の経済的効果に関する 実証研究プロジェクト	松山大学入学広報部入学広報課係長 真鍋 亮

■SPOD加盟校の職員に開放した講義

日 程	プログラム名	開催方法	受講者数	参加校数
5月26日(水) ～6月9日(水)	次世代リーダー養成ゼミナール(第1回)「高等教育史」	オンライン(非同期)	15	3
7月15日(木)	次世代リーダー養成ゼミナール(第2回)「大学職員論」	オンライン(Zoom)	14	6
10月20日(水)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)「SD実践II」 (10期生による講義)	オンライン(Zoom)	12	6
10月20日(水) ～11月4日(木)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回) 「高等教育におけるIR」	オンライン(非同期)	21	8
10月21日(木)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)「経営管理・戦略論」	オンライン(Zoom)	10	5
合 計			72	28

※受講者数はゼミナール生を除く人数



③ 講師養成によるSDの継続的な実施

SPODでは、研修講師として必要な心構え、知識、技法を習得させることにより、将来のSPOD研修プログラムを担当するSD講師として育成することを目的として、学内での研修で講師を務める可能性のある職員や将来SD講師になる意欲のある職員を対象に「講師養成講座」を隔年で実施している。今回はSPODフォーラム2022内で開催する予定である。

SPODにおけるSD研修の講師は、前述の「次世代リーダー養成ゼミナール」修了生や、「講師養成講座」の受講生が務めている。職員がSD研修の講師を担うことのメリットとしては、職員としての自身の経験を取り入れた研修をすることで、受講者が職場での適用イメージを想像しやすい点、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点などが挙げられる。職員自らが講師となって次世代の職員を育成していくというサイクル確立に向け、引き続き講師養成に努めていく。

④ SPOD-SDCの輩出

SPOD-SDCは、職員の能力開発に関する知識・技術を修得していると認定された教職員に付与される。今年度は新たに聖カタリナ大学から1名、高知工科大学から1名、徳島大学から1名、高知大学から3名の計6名を認定した。現在のSPOD-SDC資格認定者は、合計38名となった。

SPODでは、各大学等のSDの自立的運営を目指しており、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している。

今後も、資格認定者輩出に向けた取組を継続的に実施していく。

四国地区大学教職員能力開発ネットワークにおけるスタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの資格認定に関する申合せ

平成26年11月19日
ネットワークコア運営協議会

(趣旨)

第1条 この申合せは、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。）において、職員の能力開発（以下「SD」という。）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の資格認定に関し、必要な事項を定めるものとする。

(資格の名称)

第2条 資格の名称は、「SPOD-スタッフ・ディベロップメント・コーディネーター (Staff Development Coordinator)」(以下「SPOD-SDC」という。)とする。

(資格の認定)

第3条 SPOD-SDCの資格の認定は、別紙に定める認定基準を満たし、かつ、SPOD加盟校人事課長又はSD担当課長相当が別紙様式1により推薦する自大学の教職員に対して、SPODが別紙様式2の資格認定証書を授与することによって行う。

2 前項の資格認定証書は、SD専門部会において研修プログラム受講歴及び研修講師歴等を踏まえ審査し、SPODネットワークコア運営協議会が承認した者に授与する。

(資格の有効期間)

第4条 SPOD-SDC資格の有効期間は、認定日から、SPOD事業の運営終了日までとする。

(資格認定・授与原簿)

第5条 SPOD-SDC資格を認定して資格認定証書を授与したとき、及び第7条に規定する資格の取消しを行ったときは、別紙様式3のSPOD-SDC認定・授与原簿に所定の事項を記入するものとする。

(資格認定証書の再交付)

第6条 資格認定証書を破損又は紛失したときは、再交付を受けることができるものとする。

(資格の取消し)

第7条 SPOD-SDC資格を認定された者が、刑事罰又は行政罰等を受けたときは、当該資格を取り消すことができるものとする。

(事務)

第8条 SPOD-SDC資格認定に関する事務は、SPOD事務局において処理する。

(雑則)

第9条 この申合せに定めるもののほか、SPOD-SDCの認定に関し必要な事項は、SPODネットワークコア運営協議会が別に定める。

附 則

1 この申合せは、平成26年11月19日から施行する。

2 この申合せの施行の際、現に認定されている者については、第3条に規定する資格認定証書を授与する。

【別 紙】

SPOD-スタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの資格認定基準

SPOD-スタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの資格認定基準は、次のとおりとする。

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。

■ SPOD-SDC資格認定者

年度		取得日	氏名	所属/職名(認定時)
H23年度	1	H23. 7. 14	秦 敬治	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室/教授
	2	H23. 7. 14	大竹 奈津子	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室/助教
	3	H23. 7. 14	米澤 慎二	愛媛大学教育学生支援部/部長
	4	H23. 7. 31	阿部 光伸	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室/特任助教
H24年度	5	H24. 12. 7	岸岡 洋介	愛媛大学教育学生支援部教育企画課/部課員
H25年度	6	H25. 12. 18	吉田 一恵	愛媛大学総務部人事課/課長
	7	H25. 12. 18	久保 秀二	愛媛大学総務部人事課/チームリーダー
	8	H25. 12. 18	上甲 功治	愛媛大学総務部人事課/チームリーダー
H26年度	9	H26. 11. 19	仲道 雅輝	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室/講師
	10	H26. 11. 19	清水 栄子	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室/助教
	11	H26. 11. 19	丸山 智子	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室/特任助教
	12	H26. 11. 19	秋谷 恵子	愛媛大学総務部人事課/課長
H27年度	13	H27. 8. 4	野口 里美	香川大学教育学部総務係/係長
H28年度	14	H28. 12. 13	中井 俊樹	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室/教授
	15	H28. 12. 13	織田 隆司	愛媛大学教育学生支援部教育企画課/副課長

H28年度	16	H28. 12. 13	藤巻 晃	徳島文理大学総務部庶務・渉外グループ/事務主任
	17	H29. 2. 17	石原 卓也	香川大学経営管理室経営企画グループ/チーフ
H29年度	18	H29. 12. 14	河野 太志	愛媛大学教育学生支援部教育企画課/副課長
	19	H29. 12. 14	大本 盛嗣	愛媛大学総務部学長秘書室/チームリーダー
H30年度	20	H31. 1. 16	角村 法久	徳島大学研究支援・産官学連携センター/特任助教
	21	H31. 1. 16	玉岡 兼治	聖カタリナ大学図書課/課長
	22	H31. 1. 16	上島 洋佑	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室/特任助教
	23	H31. 1. 16	竹中 喜一	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室/特任助教
	24	H31. 1. 16	岡 靖子	愛媛大学教育学生支援部就職支援課/課長
	25	H31. 1. 16	大塚 陽介	愛媛大学農学部事務課総務チーム/チームリーダー
R元年度	26	R2. 2. 20	宮内 卓也	高知大学法人企画課法人企画係/係長
	27	R2. 2. 20	井村 公一	高知工科大学学生支援部学生支援課/課長
	28	R2. 2. 20	新名 敏弘	聖カタリナ大学入試課/課長
	29	R2. 2. 20	重松 映美	聖カタリナ大学入試課/係長
	30	R2. 2. 20	砂田 寛雅	愛媛大学工学部事務課/副課長
	31	R2. 2. 20	高木 佳代子	愛媛大学総務部就業環境推進室/副室長
	32	R2. 2. 20	石川 尚	愛媛大学総務部人事課人事・人材育成チーム/チームリーダー
R3年度	33	R4. 2. 14	宮田 和美	聖カタリナ大学学生部教務課/課長
	34	R4. 2. 14	森 晃彦	高知工科大学総務部人事課/課長
	35	R4. 2. 14	根ヶ山須美子	徳島大学総務部総務課/副課長
	36	R4. 2. 14	浜田 昌代	高知大学法人企画課IR・評価室/室長
	37	R4. 2. 14	井上 慎二	高知大学総務部総務課/専門員(法規担当)
	38	R4. 2. 14	野口 悟	高知大学医学部・病院事務部学生課/課長補佐

(4) SPOD運営

昨年度末の総会において、せとうち観光専門職短期大学が新たにSPODへ加盟することが承認され、SPOD加盟校は35校となった。

コア校のFD・SD担当者等が一堂に会し、教職協働でSPOD事業の実施、運営上の諸課題を検討するネットワークコア運営協議会は7回開催し、SPOD事業の進捗状況の報告の他、事業経費の執行、次年度の事業計画及び事業経費等についての検討を行った。協議会終了後には、各加盟校への情報提供として、協議会の議事概要や配付資料をSPODホームページに掲載している。

さらに、コア校のFD・SD担当者それぞれで構成するFD専門部会を7回、SD専門部会を6回開催し、各事業の進捗状況や成果及び今後の課題等について意見交換を行った。徳島大学では、昨年度に引き続き徳島県内加盟校会議を開催して情報共有や意見交換を行った。

また、今年度のSPODネットワークコア運営協議会及びFD/SD専門部会では、SPODの今後の取組内容について検討し、次期将来構想案を作成した。地域ネットワークのリーダーとしてのプレゼンスを維持し高めていくため、対面研修に加えてオンデマンド教材も充実させること等の新たな取組についても力を入れていくこととしている。

なお、今年度は新型コロナウイルス感染症の影響により当初の年度計画から変更が生じ、それに伴い事業経費の見直しが必要となったため、10月に臨時総会(書面審議)を開催した。毎年3月に開催しているSPOD総会は、書面審議にて実施する予定である。

令和3年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」会議開催日程

令和3年 4月27日(火)	第1回SPODネットワークコア運営協議会(遠隔会議)	(会場:各コア校)
令和3年 5月31日(月)	第2回SPODネットワークコア運営協議会(遠隔会議)	(会場:各コア校)
7月19日(月)	第3回SPODネットワークコア運営協議会(遠隔会議)	(会場:各コア校)
10月15日(金)	第4回SPODネットワークコア運営協議会(遠隔会議)	(会場:各コア校)
令和3年 10月25日(月) ~11月8日(月)	四国地区大学教職員能力開発ネットワーク臨時総会(紙上)	
11月10日(水)	第1回T-SPOD会議	(会場:各加盟校)
12月3日(金)	第5回SPODネットワークコア運営協議会(遠隔会議)	(会場:各コア校)
令和4年 1月24日(月)	第6回SPODネットワークコア運営協議会(遠隔会議)	(会場:各コア校)
2月14日(月)	第7回SPODネットワークコア運営協議会(遠隔会議)	(会場:各コア校)
3月中旬~下旬	令和3年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会(紙上)	

6. 令和3年度各加盟校の取組報告

目次

徳島県

徳島大学（国）	52
鳴門教育大学（国）	53
四国大学・四国大学短期大学部（私）	54
徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部（私）	55
徳島工業短期大学（私）	56
阿南工業高等専門学校（国）	57

香川県

香川大学（国）	58
香川県立保健医療大学（公）	59
高松大学・高松短期大学（私）	60
香川短期大学（私）	61
せとうち観光専門職短期大学（私）	62
香川高等専門学校（国）	63

愛媛県

愛媛大学（国）	64
愛媛県立医療技術大学（公）	65
聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部（私）	66-67
松山大学・松山短期大学（私）	68
松山東雲女子大学・松山東雲短期大学（私）	69
岡山理科大学獣医学部（私）	70
人間環境大学松山看護学部（私）	71
今治明德短期大学（私）	72
新居浜工業高等専門学校（国）	73
弓削商船高等専門学校（国）	74

高知県

高知大学（国）	75
高知県立大学（公）	76
高知工科大学（公）	77
高知学園大学・高知学園短期大学（私）	78
高知リハビリテーション専門職大学（私）	79
高知工業高等専門学校（国）	80

令和3年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 徳島大学

【令和3年度の教育改革に関わる動向】

令和2年度に引き続き、オンラインを活用した授業を展開するために必要な支援及び情報提供を実施した。特に、コロナ禍の対応としては2年目にあたることから、対面授業のオンライン化ではなく、オンラインの効果を活かして双方向型授業を展開するための工夫や、実践事例の共有に取組んだ。また、教育プログラムレベルの評価・改善についても、希望があった学部に対しては、教育プログラムレベルのFD（ミドルレベルFD）を実施し、情報提供及びワークショップを実施した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

<FD>大学執行部及び学部等への提案や連携を行いながら教育改革を進めるために、1) 教育改革FD, 2) 教育の質保証FD, 3) 教育力開発FD, 4) 総括的なFD, の観点からFDプログラムを実施した。特に、新たな取組として、オンラインを活用して双方向かつ気軽に参加することができるFDとして「授業について考えるランチセミナー」を実施した。学内外の実践者に話題提供してもらい、チャット等で参加者とのやり取りを行うことで、学内外から多くの教職員が参加した。

<SD>本学主催として、例年開催の新任教職員研修、英会話研修、メンタルヘルス研修、ハラスメント研修等を実施した。新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、パソコン講習会は実施を見送ったほか、英会話研修についても、一部オンラインで実施せざるを得ない状況であった。

このほか、SPOD、人事院等が主催する各種研修へ積極的に参加させた。

【成果及び波及効果】

<FD>今年度も新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、ほとんどのプログラムをオンラインで実施した。しかし、昨年度の経験をもとに「授業設計ワークショップ」では、学内のBCPレベルに応じた実施方法を事前に決め、教材や実施環境を準備しておくことで、急な変更に対しても、スタッフ・参加者ともに慌てずに対応することができた。「授業について考えるランチセミナー」ではFDを録画し、アーカイブ動画として、高等教育メーリングリストEdutokuの登録者に限定配信することで、時間の都合が合わない教員にも情報提供することができた。「質保証のためのワークショップ」では、薬学部、歯学部の教務委員等を対象に情報提供やワークショップを実施した。

<SD>本学主催の新任教職員研修は、昨年度からeラーニング研修としたことにより、集合研修に比べ参加しやすくなり受講者数が増加した。また、繰り返し視聴できるため、理解度の向上も期待できる。学外主催の研修についてもオンライン開催が多く、参加者への受講後のアンケートでは「集合研修に比べ参加しやすくなった。」との意見が多く聞かれ、結果、受講者数も昨年度に比べ増加した。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

<FD>教育力開発コースとして実施している「ティーチング・ポートフォリオ作成WS」は、参加申込がないなどの理由で平成30年度以降実施できておらず、今年度はティーチング・ポートフォリオの簡易版である「ティーチング・ポートフォリオチャート(TPチャート)」を作成するためのワークショップを実施する計画を立て、参加者の増加を期待したが、参加者数は7名であった。さらなる広報やTPチャート作成への取組の意義や位置づけを明確にする必要がある。また、博士後期課程の大学院生を対象とした「大学で教える仕事に携わる大学院生のためのプレFD」について、令和2年度より実施しているが参加者数は4名であった。提供しているプログラムが徳島大学における大学院生のニーズに合っていない可能性があり、内容の再検討が求められる。

<SD>今後もオンラインで開催されることが多いと思われるため、受講環境を整えられるよう検討を進めたい。また、職階別の研修については、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3年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 鳴門教育大学

【令和3年度の教育改革に関わる動向】

【FD】

教育現場では、「GIGAスクール構想」に基づき令和3年度から児童一人に一台の端末が整備され、今後はそれらを活用した授業実践が本格化することとなる。こうした変化を受けて、教員へのICT活用指導力の向上を図る必要が生じている。教員養成においても学生にICT活用指導力の育成が求められるようになる。

【SD】

特になし

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD】

令和3年度鳴門教育大学FD推進事業「ICT活用授業研究会」

本学では、令和3年度のFD推進事業として、ICT活用授業研究会『GIGAスクール構想を受けた現場の状況と、これからの大学授業の在り方～附属学校のICT活用実態と、大学の学習リソースとその活用事例から～』を令和3年12月1日(水)に実施した。本学附属学校教諭及び本学教員による実践事例等の発表があり、その後、総括協議が行われた。発表内容は以下のとおりである。

(1) 附属学校の事例に学ぶ

① 附属小学校の事例 ② 附属中学校の事例 ③ 附属特別支援学校の事例

(2) 大学の学習リソースとその活用事例の紹介

なお、本研究会は本学教員を対象に実施したが、コロナ禍対応のため会場参加とオンライン参加(Zoom利用)両方の方式を取った。

【SD】

コロナ禍のため、昨年度実施できなかった新任教職員研修及びSPOD内講師派遣プログラム「事例から考えるハラスメント」研修を開催した。特に「事例から考えるハラスメント」研修では、担当講師の協力を得て、附属学校教員に限定して実施した。

また、文部科学省から職員教育行政・学校教育等実務研修生1名を3週間受け入れ、教職課程や教員養成の取組等に関して、実務を行いながら研修を行うとともに、当該職員と若手職員らがそれぞれの業務状況を説明・意見交換する場を設け、文部科学省及び大学運営の理解・充実を図った。

【成果及び波及効果】

【FD】

既に本学の附属学校において端末が導入され、授業等での活用を進めており、今後本学の学生は、実習時にこうしたICT機器を活用した授業を行うことが求められることとなっている。こうした状況を踏まえ、本学附属学校のICT活用の事例を紹介することで現在の教育現場の状況への理解を深めるとともに、本学が現在有しているICT活用指導力育成に資するリソースとその利用方法を理解することを通して、本学の教員養成課程において、いかに学生のICT活用指導力を育成できるか、大学授業の在り方について協議することができた。なお、ICT活用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】

「事例から考えるハラスメント」研修では、公立学校等での事例を参考に研修が進められ、附属学校教員に対し、より実務的な対応が身についたと思われる。また、文部科学省からの職員教育行政・学校教育等実務研修生受け入れについては、当該職員及び本学職員ともに刺激となり、実務を行う上での好影響が期待される。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

【FD】

学校現場における「GIGAスクール構想の実現」がより一層推進される状況にある。この「GIGAスクール構想の実現」に向けたICT活用指導力の向上及び指導體制の充実等に対応するため、今年度のICT活用授業研究会を契機として、次年度以降も引き続き、教員のICT活用に関するFD推進事業の実施を検討する必要がある。

【SD】

本学では、学内のPC環境(シンクライアント型)や、オンライン研修に必要なノートPC及び研修可能な部屋が確保しづらいためオンライン研修に不向きで有り、一定数以上の職員に対し、3密にならず、効率的かつ効果が見込める研修環境・体制の構築が必要となっている。

令和3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3年度の教育改革に関わる動向】

本学では、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し、FD／SD活動の充実、また教職協働を深化させるような研修内容を構築し、能力の向上を図っている。今後、大学運営において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現状に沿って実施している。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD／SD 共通】

- ・四国大学FD・SD 新任研修 8月27日（金）オンラインによる研修
- ・SPOD 講師派遣事業「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－」
9月3日（金）ZOOM 配信

【FD の取り組み】

- ・「現代学生の理解と関わり方」（徳島工業短期大学共同FD）7月29日（木）
- ・「次世代 ICT 教育開発研究会とFD委員会の連携講座」8月26日（木）ZOOM 配信
- ・「四国大学アクティブ・ラーニング研修会」11月12日（金）ZOOM 配信

【SD の取り組み】

- ・新規採用者職員研修 4月3日（土）
- ・中堅・リーダー層研修 8月23日（月）13:30～16:30
- ・職員研修「分かりやすい説明の仕方」 8月24日（火）9:00～12:00
- ・管理職研修「労務管理」 8月24日（火）13:30～16:30
- ・管理職・リーダー層研修「イマドキ世代の育て方」 10月5日（火）9:00～12:00
- ・職員・中堅職員研修「仕事の生産性向上～できる人に共通する考え方や行動を取り入れる～」
10月5日（火）13:30～16:30

【成果及び波及効果】

昨年に引き続きコロナ禍の影響でオンライン研修にせざるを得ない場合もあったが、オンライン機器の充実ならびに遠隔操作の熟練度が上がり、今年度は、スムーズに遠隔による研修会を実施することができた。また、受講生は会場に集合して対面、講師のみオンラインで講義をするハイブリッド方式も実施し、昨年より充実した研修会を実施することができた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

オンライン形式・対面方式が選択できるプログラムを計画し、状況に合わせて臨機応変に対応できる研修が実施できるようにする

令和3年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部

【令和3年度の教育改革に関わる動向】

【FD】各学部から選出されたFD委員で組織されたFD研究部会が主体となり、従来の①FD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に加え、今年度は⑤在学生対象・学修状況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、⑤在学生対象・学修状況アンケートは、一年間に本学で体験した学修活動全般に関する実態を調査することにより、学生の学力や満足度の向上に寄与する要因を探ることを目的とする。

【SD】本学では、平成29年9月に策定したSD活動推進に関する基本方針・実施計画を踏まえ、高等教育機関としての教育機能の質的向上を支援するため、教職員の能力開発等の研修を実施している。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD】FD研修会は、希望者対象の研修会に加え、全学の教員が全員受講する形の全学FD研修会を、学内教員2名による授業改善に関する実践例を報告する形で実施した。反転授業やサテライト型リモート講義の実践報告を、新型コロナウイルス感染症拡大防止のためWeb配信し、視聴後にアンケートに回答するという形式で行った。全学授業アンケートは、Web上でのアンケートであり、学生に授業内容や自らの学修態度を振り返ってもらい、学修の強化や次の学修への動機づけとなるような質問内容で行い、教員は、学生の回答を元に、教員コメントをフィードバックするようにしている。

【SD】本年度は4月の新任・昇任教職員研修会をはじめとして、8月には防火・防災研修を遠隔配信で実施するとともに、徳島キャンパスと香川キャンパスを結んでハラスメント研修を実施した。11月には地震・津波を想定して全学防災訓練を実施し、1月には全学SD研修会として、遠隔配信で「大学IRのあり方について」の研修を実施した。2月には全教職員を対象としたハラスメント講演会を実施する予定である。

【成果及び波及効果】

【FD】全学FD研修会では、Web配信するという形式で行うことにより、じっくり見ることができるとともに繰り返し見ることができ、大いに参考になったと思われる。その結果、授業改善に対する教職員の意識が高まったと思われる。全学授業アンケートでは、教員コメントをフィードバックすることにより、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。FD研究部会の取組成果は、活動報告書に記載するとともに、本学のHPで公開している。

【SD】大学における教育・研究活動を適切かつ効果的に運営するためには、教職員に必要な知識・技能習得のための研修機会を設けることが重要である。SPODの職能別研修会に職員を積極的に派遣する中で、職員自らが問題意識を持ち、主体的に業務に取り組むものもいる。今年度も、「大学・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルI)」で、本学職員が「リーダーシップ入門」の講師を務めた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

【FD】Webによるアンケートの回答率の向上と、研修会の参加率の向上が課題となっている。また、今年度始めた在学生対象・学修状況アンケートの回答結果を検証し、これからの大学教育に必要とされる授業改善のあり方について、FD研究部会として取り組んでいく必要がある。

【SD】教職員の中に問題意識を持ち、協働で課題に取り組むことのできるリーダーとなる人材も出てきている。今後とも、将来的な展望を踏まえ、計画的な人材育成に努める必要がある。そのために、個別の研修プログラムを充実させるとともに、遠隔配信等を活用して全学で研修を行う体制を整えたい。

令和3年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 徳島工業短期大学

【令和3年度の教育改革に関わる動向】

FDについては、教員間での授業見学及び授業評価研修会が実施できた。例年通り、7月29日にSPOD講師派遣事業による講演会が、連携協定を締結している四国大学との共同企画の形で実施できた。四国大学から1人の教員と2人の事務職員も参加した。また、SPODフォーラムへの参加も5名の教員、2名の事務職員が合計15の講座を受講した。令和4年度に認証評価を受審することもあり、自己点検評価委員会でより迅速なPDCA活動を実施している。

【FD／SDの取組事例ハイライト】



9月3日にSWOT分析を全教職員及び法人役員が参加にして実施した。講師は、これまで外部評価を委嘱している徳島市内の税理士・中小企業診断士に依頼した。テーマを「入学者数を増やす」ことに絞り、5人ずつのグループに分かれて、本学の強みと機会を意識して入学者を増やすためのアイデアを各自出し合い、協議して1つに絞り、それぞれの班が発表した。後日、発表記録を整理して学内の委員会で優先順位をつけた項目について着手しつつある。

【成果及び波及効果】

研修の状況は、本学HPでその都度公表するとともに、令和3年度自己点検評価報告書に記載し、関係する教育機関等に配布する。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

毎年SPOD講師派遣プログラムについては全職員からのアンケートを実施しているが、個々の希望が広範囲にわたっていることと事務職員向けのテーマが選定されにくい。

研修の効果をあげるために令和4年度も他大学との共同企画の推進及び実施時に多くの参加を求めている。

令和3年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：阿南工業高等専門学校

【令和3年度の教育改革に関わる動向】

コロナ禍の影響により、教員全体でのFD活動を最小限に実施し、個別FD活動を推進している。「Society5.0時代を目指した教職員ICT能力向上への取り組み」をFD研修と位置づけ、教職員の外部機関（ICT技術）の研修へ参加した。また、様々な研修がオンラインで受講可能なこともあり、教職員それぞれで受講することを推奨し支援する体制を整えた。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD】令和3年度新任教員研修を6月に実施し、全教員対象（新任、中堅、管理職対象）として、ハラスメント防止に関する研修（あかるい職場応援団（厚生労働省委託事業）HP）を8月に実施した。SPOD派遣プログラムにおいて、「現代学生の理解と関わり方」を8月に実施した。その他、機構の研修にオンライン参加もしくは動画視聴により研修を受講した。教員の個別最適なFD活動として、ICT能力向上、数理・データサイエンスに関する講座の受講を推奨し、多くの教員がそれぞれの目的にそった講座を受講した。

【SD】本校主催のハラスメント研修の実施等やオンデマンド教育システムによる英会話研修及びAI・データサイエンス研修を導入した。ハラスメント研修については、全教職員受講を達成した。また、高専機構本部、人事院、SPOD、外部機関が主催する各種研修等、キャリアに応じた職員が参加した。

【成果及び波及効果】

【FD】対面研修を自粛しながら、教員の目的にそったオンライン研修等の受講を推奨したところ、多くの教員が研修を受講した。個別最適なFD研修として今後も引き続き支援していく。

【SD】外部機関が提供するオンデマンド研修を導入したことで、好きなとき、好きなところで受講ができるようになった。昨年度から導入した英会話研修は、自分のレベルに合った講師を選べるため、自分のペースで、自分に合った内容で、無理のない研修を受けることができた。コロナ禍で対面での研修が実現できないものの、オンデマンド研修のメリットを活かした研修環境が整備できた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

【FD】教員の個別最適なFD活動を推奨する中で、各分野の最適な研修情報を提供することが今後の課題となっている。時代に即した教育体制の構築とあわせて教員の資質向上への意識改革を全体で進めていくことが課題である。

【SD】自己研鑽のための職員の研修の受講は日常業務時間を割くことになるため、なかなか、積極的な参加を見込むことができないが、引き続き、SPOD等が提供する研修への積極的な参加を促す必要がある。

令和3年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：香川大学

【令和3年度の教育改革に関わる動向】

令和3年度は、第3期中期目標期間の最終年度にあたるため、当該期間中の課題を洗い出し、第4期中期目標期間に向けた全学共通教育改革の方針を検討した。現在の全学共通教育科目の課題は、「入門科目が見えない」「選択力なき選択」「主題C基礎（*地域理解の入門科目）の課題」「科目群の硬直化」「教員の減少」「主題群の形骸化」の6点にまとめられる。これらの課題を解決するため、第4期中期目標期間に向けた全学共通教育カリキュラムでは、「自己選択力を身に着けた自律的学修者育成」を行う。FD及びSDはこれら教育改革を支える仕組みとして位置づけられる（本学における教育改革は、他にも大学院改革など多方面にわたるため、今年度は、FDを担う大学教育基盤センター管轄の教育改革を記載した）。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

FD関係では、例年開講しているSPOD開放プログラムの他、ハイブリッド型授業や遠隔授業のためのFDを開催した。具体的には、「安全で確実なハイブリッド型授業の実施に関するFD」「教室マイクを使って遠隔＋対面授業を行う」「これだけは押さえないオンライン授業の基礎」「これだけは押さえないTeamsの基礎」の4講座が開講された。

SD関係では、コロナ禍での研修の実施が2年目となり、計画の段階で実施方法について、感染対策と効果を研修毎に比較・検討して実施する等、対面、オンラインそれぞれの長所を活かした研修を実施した。

特に本年度採用の新規採用職員を対象とした研修については、参加者間のコミュニケーション、人間関係の構築を図るため対面形式にて実施する一方、職員の語学力向上を目的とした語学研修として実施したTOEIC試験受験については、オンライン受験を活用し、感染症対策だけでなく受験の利便性の向上をはかるなど、研修の対象・内容に応じた対応を実施した。

また、一部の研修において、大学の直面している諸問題について自主的に勉強会を開催している若手職員を、大学主催の研修会の講師や運営側として参加させる等、新たな取り組みを実施し、SD活動の活性化をはかった。

【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、学内のSPOD-SDC資格認定者を積極的に講師に取り入れるとともに、上述の若手職員による自主勉強会メンバーに研修に関与できる機会を設けることにより、SDに対する職員意識の向上を図っている。特にSPOD-SDC資格認定者と自主勉強会メンバー共同で実施した研修においては、内容の充実に加え、自己研鑽に励む身近な職員と接することで、自ら考え、疑問を持ち、学ぼうとする意識・職場環境の醸成に繋がる取り組みとなった。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

FD関係では、第4期中期目標期間における全学共通教育改革を達成するための取組が求められる。例えば、全学共通教育改革の目玉となる新規開講科目の授業公開や、DPに対応したモデル授業をオンデマンドで紹介するなどして、授業担当者をサポートすることが必要とされている。

SD関係では、SD実施後のアンケートや職員から寄せられる要望を検証し、人事育成上の必要性、ニーズを踏まえた実施計画を策定し職員に提供していく必要がある。

また、ニューノーマル時代に対応したSDのあり方、内容、実施方法について引き続き検討するとともに、新たな課題・問題点にも対応していく必要がある。

特に、一昨年来よりコロナ禍の影響により中断している研修については、今後、実施可能となる可能性、実施の必要性（効果、リスク等）、必要に応じた実施内容の変更について再検討する必要がある。

令和3年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：香川県立保健医療大学

【令和3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3年度は、6月に「科学研究費補助金の採択に向けて」、9月に「効果的なe-ラーニングの活用方法」、2月に「大学における危機管理とは」、同じく2月に「オンライン下で学ぶアカデミックリテラシー」をテーマに、学内研修・ティータイムサークルを実施した。「科研費採択に向けて」以外は、SPODから講師を派遣・紹介いただいた。また、「科研費採択に向けて」は研究科委員会、「大学における危機管理とは」はハラスメント防止対策担当者、「オンライン下で学ぶアカデミックリテラシー」は看護学科FD委員との合同開催とした。新型コロナウイルス感染症の蔓延を考慮し、講師とはオンラインでつなぎ、教職員は教室に集まり、リアルタイムで受講した。

学生による授業評価については、新型コロナウイルスの蔓延により、オンライン下でも学生が意欲的に取り組めるよう講義を工夫する、あるいは、対面で行う演習や実習の充実を図る上で、役立っている。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。

教育改革としては、看護学科では、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、令和元年度入学生より、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。アカデミックリテラシーの向上に向けたグループワークの進め方については、昨年度の基本的な学びに加え、オンライン下のグループワークの充実を図る方略について、講義を受けた。さらに、看護実践能力の基盤となる「臨床推論」については、カリキュラム進行に伴い開講する関連科目と連動させながら、FD活動を行っている。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

9月に実施したSPOD講師派遣によるFD・SD講演会では、「効果的なe-ラーニングの活用方法」をテーマにリモートで開催した。コロナ禍において、益々需要の高まるオンライン授業を効率的に行うためにe-ラーニングについて、基礎的知識や技術的方法等を学び、教職員の基礎的能力の向上を図った。

【成果及び波及効果】

SPODからの講師派遣・紹介を受けながら、学内の課題に即した講習会を定期的に行うことで、学内全体としての、問題意識の向上・課題解決に向けたスキルの向上につながっている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

次年度もSPOD講師派遣事業によるFD・SD講演会とティータイム教育サークルを継続して開催する予定である。また、SPOD主催の研修会やフォーラム及び新任研修など、教職員の資質向上に向けた全学的な取り組みを進めていく。

授業評価については、より有効な活用を目指して、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。さらに、新カリキュラムの進行に伴い顕出する課題の解決につながるテーマを選定し、外部講師の支援を得ながら解決の示唆を得、各教員の教授方法の向上に努めたいと考えている。

令和3年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：高松大学・高松短期大学

【令和3年度の教育改革に関わる動向】

・FDについて

令和2年度に引き続き、「全教員を対象とした研修」、「特にテーマに関係する教員を対象とした研修（参加希望の教職員を含む）」、「教員個々の研修」からなる事業計画を立て、実施している。

・SDについて

「全教職員を対象にした研修」、「特にテーマに関係する教職員を対象とした研修（参加希望の教職員を含む）」、「キャリア段階別研修」、「職務別能力開発研修」、「自己啓発研修」からなる事業計画を立て、実施している。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

・FDについて

SPOD内講師派遣プログラムから「カリキュラム評価の基礎知識」をテーマに、全教員（参加を希望する非常勤講師、事務職員を含む）を対象に実施した。昨年に引き続きコロナ禍により、対面での実施ができず、Google Classroom を使用し、講師とオンライン（同期型）でFD研修会を実施した。また、全教員、非常勤講師を対象に、Google Classroom の基礎的な利用方法について、ビデオ教材を使用して研修を実施した。

・SDについて

SPOD内講師派遣プログラムから「教職員のための危機管理」をテーマに、全教職員を対象に実施した。昨年に引き続きコロナ禍により、対面での実施ができず、Google Classroom を使用し、講師とオンライン（同期型）でSD研修会を実施した。

【成果及び波及効果】

FD、SDともに、Google Classroom を使用したオンライン（同期型）での研修となり、ICT機器の利用に苦手意識のあった教員が個々のパソコンを操作して参加したことにより、基礎的なことではあるがICT機器の活用レベルが向上する効果があったと推察される。また、オンラインの研修により、移動時間等の制約もなく容易に参加できたとの声が寄せられた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

・FDについて

SPOD主催の研修会への積極的な参加を促し、教員個々の能力向上に努めるとともに、令和4年度以降のFD活動について「FD活動推進委員会」で検討していく。

・SDについて

SPOD主催の研修会への積極的な参加を促し、教職員のSD活動への理解を深めるとともに、令和4年度以降のSD活動について「SD活動推進委員会」で検討していく。

令和3年度 FD/SD活動の取組報告

学校名：香川短期大学

【令和3年度の教育改革に関わる動向】

今年度のテーマは、①アセスメント・ポリシーの実際的運用の推進②IRの理解と運用へ③障がい学生サポートのための対応能力向上④ティーチング・ポートフォリオ作成開始⑤SD活動を通して専門的職能の獲得・向上⑥学外研修参加推進，であった。目標とする課題を達成するための研修を着実に企画するとともに、昨今重要課題とされている教学マネジメントの研修も企画した。

【FD/SDの取組事例ハイライト】

令和3年度に実施した学内FD・SD研修は右表のとおりである。これらは対面・遠隔のどちらでも参加可能で、録画したものを後日配信しており、参加率の平均は90%を超えている。

初めての取り組みとして、DVDや動画配信を利用しての研修を実施し、一定の成果を上げられることを確認した。

事務職員対象研修を3回実施する中で、グループワークを重ねた結果、職員間の交流の機会を持つことで、協力体制の構築につながった。

【成果及び波及効果】

教学IRの重要性が共有され、実質的運用へのステップとなった。

SD研修を通して、体制強化の糸口をつかんだ。

学修成果の評価については、IR室とも協力して、評価の手法や内容に関して深化を図った。

ティーチング・ポートフォリオは、まずは一部の教員が作成し、メンターを育成し、次年度に繋げていく。

学内研修の他に、年に1度の学外研修を義務付けたところ、遠隔研修が主流となったこともあって、一定の成果を上げた。

昨年に引き続き研修の回数は多かったが、参加率は高く、アンケートでも「必要性を感じて参加した」と答える割合が増加した。

【FD/SDに関わる次年度の課題】

SD研修については、今年度の内容を踏まえ、継続・発展させていく。

「ティーチング・ポートフォリオ」については、今年度作成した教員がメンターとなり、次年度はさらに多くの教員に作成に取り組んでもらう予定である。

一方で、アクティブ・ラーニングを初めとする具体的な授業改善方法など、今年度達成できなかったものについては、次年度に優先的に課題解決に向けて実施していかなければならない。

第1回FD・SD研修	支援が必要な学生に対する学校としての取り組み
第2回SD研修	大学SD「大学職員力」ワンポイント講座I
第2回FD・第3回SD研修	教学IR入門
第4回SD研修	さわやかマナー～接遇のプロを目指そう～
第5回SD研修	大学SD「大学職員力」ワンポイント講座II
第3回FD研修	学修成果の評価
第4回FD・第6回SD研修	学修成果に関する評価結果の報告
第5回FD研修	なぜ今教学マネジメントに取り組むのか
第6回FD研修	ティーチング・ポートフォリオ

令和3年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：せとうち観光専門職短期大学

【令和3年度の教育改革に関わる動向】

本学のFD活動においては、FDを担う教育研究開発会議が中心となり、各教員の担当する教科のシラバスの検討、授業や臨地実務実習の参観を通じての改善指導、授業評価の実施と取りまとめなどを行い、教育内容・教育方法の改善、並びに教員の資質向上を図っている。また、本学は令和3年4月に開学した小規模の専門職短期大学である。教職員数も少なく、FD・SD活動については、独自で開催することが難しいこともあり、SPODの研修プログラムは非常にありがたく、今後も活用していきたいと考える。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

- SD活動：令和3年7月8日「高等教育機関の職員に必要な能力と専門性」
愛媛大学 吉田一恵氏（受講人数 職員6名）SPOD内講師派遣プログラム活用
※新型コロナウイルス感染拡大のためオンライン開催
- FDSD活動：令和3年8月25日～27日「SPODフォーラム2021」
教職員が各自希望する研修プログラムを受講
- SD活動：令和3年11月24日「事例から考えるハラスメント」
（ハラスメント防止委員会企画）
愛媛大学 吉田一恵氏（受講人数 教員9名 職員8名）
- FD活動：授業評価アンケート、ピアレビュー（教員間授業公開）を実施

【成果及び波及効果】

SD活動として、職員向けに開催した「高等教育機関の職員に必要な能力と専門性」では、開学間もない時期に開催したことで、早くから大学職員として運営に必要な知識・技能を知ることができる機会となり職員の就業意欲を高める効果があった。つぎに、SPODフォーラムへの活用については、教職員各自が希望するプログラムを受講する形態であり、自己課題を見つけそれに対応するプログラムを自由に受講でき、職員の中には複数のプログラムを申込みするなど、主体的に取り組む自己啓発の機会となった。そして、ハラスメント防止研修では、ケースメソッドやグループワークという研修手法を用いて、過去の事例を参考にハラスメントについての知識の向上、危機管理能力の向上、予防対策と予防意識の向上を図った。最後に、授業評価アンケート、ピアレビューについては、その結果を振り返り、今後の教育内容・教育活動の改善と、教員の資質向上に役立てている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

令和3年度は、FD活動として、全体的な集合研修が開催できていないため、令和4年度は、教育内容・教育方法の改善のための集合研修を企画する。また、教職員各自が受講する研修においては、全く研修を受講していない教職員もいたことなどから、研修案内の周知の徹底と、積極的に研修を受講することを勧めていく。

令和3年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：香川高等専門学校

【令和3年度の教育改革に関わる動向】

○「“KOSEN（高専）4.0” イニシアティブ採択事業「先端的複合技術者を育成する学科横断型複合教育プログラムの構築」により令和元年度より導入した新カリキュラムについて、1～3年生新規科目の導入効果の検証を行った。香川大学との連携教育である「香川高専イノベーション創造型連携教育プログラム」に本年度2名が入学し、香川大学との連携教育を推し進めた。AI社会実装教育を全国展開するとともに、数理・データサイエンス・AI教育プログラム認定に向けた教育課程を構築した。本年度7月に香川社会基盤メンテナンス推進協議会を設立し、橋梁メンテナンスの知識や技術を身につけるリカレント教育開講に向けて準備を行った。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

○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。10月には、採用後の日々の校務における質問、意見等を集約し、副校長及び担当主事がフォローアップを行った。

○若手事務職員研修：採用後1～4年目の事務職員を対象に、現職に対する理解度向上と、プレゼン能力の向上を目的とした研修を行った。

○FD・SD研修会：9月1日、全教職員を対象に、コンプライアンスに関する研修及び情報セキュリティ研修を実施した。

○SPOD内研修：8月24日、SPOD内講師派遣プログラムに応募し外部講師を招いて若手・中堅職員を対象に、「若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座」と題し、判断力・決断力のスキルアップを目的とした研修を行った。

○教育実践事例報告会：今年度は、Microsoft365のTeamsと会議室の双方で報告を行う実施形態を取って12月3日に開催し、教育方法の事例及び得られた成果について3件報告された。約80名の教職員が聴講した。

【成果及び波及効果】

○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。

○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。

○全教職員象に対して具体例を示した研修を行うことにより、必要な知識の習得や資質の向上などを図るとともに、改めてその重要性等を認識させるなどの意識改革にも繋がっている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

○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3年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：愛媛大学

【令和3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、文部科学省が定める「研究科等連係課程制度」を活用して、全国初の医農融合による公衆衛生大学院（医農融合公衆衛生学環：修士課程）を令和4年4月に設置することが決定した。

また、コロナ禍の社会においてさらに重要性が高まると考えられるDX（Digital Transformation）により、学び方や究め方、働き方の改革を目指すため「DX推進室」を設置した。これによりデジタルを活用した業務の変革を推進し、新たな教育・研究価値の創造及び業務運営の効率化に資する取組や活動の支援・管理運営を行うこととしている。

【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、今年度、第3期の2年目を迎えた。第3期は個々の教職員に対する支援に留まらず、全国の大学のカリキュラム、制度、リーダーシップ等の改善に向けた支援、すなわち「組織開発支援」に重点的に取り組んでいる。

年2回の実施を目標とした「専門家・指導者の養成と支援」のための研修について、今年度は、10月に「ファカルティ・ディベロッパー養成講座」を、12月に「カリキュラム・コーディネーター養成講座」をそれぞれオンラインで開催し、全国の高等教育機関から計70名の参加があった。「カリキュラム・コーディネーター養成講座」は、第3期の新規取組として今年度初めて開講したが、定員を大きく超える申込があり、早々に募集を締め切ることになった。どちらの講座も、個人ワークやグループワークを多く取り入れ、グループメンバーや講師との意見交換も活発に行われた。

【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、「教育コーディネーター研修会」を開催している。今年度は、「全学および学位プログラムのアセスメントプラン案の作成」をテーマとし、全学及び各学部等で実施するカリキュラムの改善に向けた研修をオンラインで実施した。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。本研修会を通じて学部等のアセスメントプランの作成に向けての現状と課題について共有するとともに、アセスメントプランの具体的な検討を進めた。

また、7月にはSPODが重視している「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」を完全オンラインで開催し、SPOD加盟校からも2校の参加があった。

【SD】 自身の業務の点検や見直しを行い、今後の目標設定を行うことで、職員の育成に資することを目的として、採用後1～3年目の職員を対象とした「フォローアップ研修」及び採用後4～5年目の職員を対象とした「ステップアップ研修」を実施した。「ステップアップ研修」は今年度新たに実施した研修であり、日頃の業務姿勢に対する上司からのフィードバックや、後輩との関わり方を考えるプログラムを組み込むことで、組織の中で期待される役割への意識付けを行った。

職員同士の交流の機会が減っている状況から、今年度実施した研修アンケートでは、オンラインで実施したにもかかわらず研修の満足要因として他の職員と対話できたことを挙げる参加者が多かった。

職員の海外派遣研修については、現地への派遣が難しい状況を踏まえ、代替措置として、海外の協定校や語学学校の協力の下、オンラインプログラムを実施し、2～4週間にわたる交流プログラムや語学研修を行った。

【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1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）を挙げているが、令和2年度までの累計で数値目標を達成した。今年度も遠隔開催が中心となったが、アンケート等を踏まえた見直しを行い、受講者満足度は平年並みの水準を維持することができた。今後もプログラムの改善や新規プログラムの開発に向けた取組を行っていく。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

次年度は現時点で対面型を予定している研修も多くあるが、依然として新型コロナウイルス感染症の感染状況が不透明なこと、また、オンラインにも高いニーズがあることから、対面とオンライン双方の充実に向けた取組を進めるとともに、引き続き教職員の能力開発に努めることとする。

令和3年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 愛媛県立医療技術大学

【令和3年度の教育改革に関わる動向】

令和3年度は第2期中期計画の最終年度であり、目標達成に向けてのFD/SD活動は確実に進捗しており、次年度から始まる第3期中期計画においても設定した目標達成のため、内容の充実に取り組んでいきたい。また全学的な教育・研究倫理に関する取組みにFD活動も一定の役割を果たしている。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

1. SPOD内講師派遣プログラム事業として阿南工業高等専門学校教授坪井先生による「危機管理ケーススタディによる、学生支援体制の構築」を8月11日に全教職員を対象に実施し、高専における危機管理・学生支援のフローやシステムについて具体的な例を挙げながらご講演いただいた。
2. ハラスメント防止研修会として愛媛大学教育・学生支援機構学生支援センター副センター長野本ひさ先生による「事例から考えるハラスメントIX」を3月4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について、具体的事例を挙げていただきながら、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」について学部長、事務担当者が作成した説明動画・資料の共有や外部の科研費獲得の研修会を活用し、採択に向けた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】

学生から深刻な相談や情報提供があった場合に、学内のどの部署がどのように対応していくかについて高専における具体例を基に丁寧に解説していただき、本学の危機管理体制の見直しのいい機会となった。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、FD委員が中心となってFD活動報告書として作成した。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

今年度から紙媒体の授業評価アンケートをwebに移行したところであるが、アンケートの回答率向上及び学生・教員ともにトラブルなく、スムーズにアンケートの実施及び回答ができて、また、有効に機能させることが課題である。

また、SD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3年度 FD/S D活動の取組報告

学校名： 聖カタリナ大学

【令和3年度の教育改革に関わる動向】

＜FDの取組＞本学におけるFD活動は、大学FD委員会と短大FD委員会とがほぼ合同で委員会を開催しながら、研究活動の活性化と多様な学習方法の導入による授業改善とを目的の二本柱とし、学内での恒常的・継続的事業とSPOD連携による事業とを推進している。令和3年度は、例年通り公開授業や授業改善アンケートを実施した。学内FD研修会は、SPOD講師派遣事業による研修を前期に実施するとともに、後期にも実施した。いずれも本学が抱える問題に深くかかわる内容であり、録画動画の視聴も合わせ、全教員の参加を達成し、教育活動への取り組みに有益な機会を提供することができた。

＜SDの取組＞令和3年度は「聖カタリナ大学らしさを創造し、将来に向けてチャレンジする教職員」を目標に掲げ、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/S D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、前期にSPOD派遣講師の上月翔太先生（愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室）による「ルーブリック作成入門」、後期に小坂有資先生（香川大学大学教育基盤センター）に依頼し、「事例から学ぶ授業外学修促進のコツ」を開催した。

＜SDの取組＞今年度はSD研修会を1回実施し、セキ株式会社の赤尾昌彦氏と本学の中村和也事務局長が講師を務めた。令和3年12月23日（木）開催の冬季SD研修会（テーマ：RPAを活用した業務効率の向上について～働き方改革を実現するためのRPAの導入と業務量の把握～）では、本学が抱える業務の効率化の課題について、RPA導入事例等を基に学んだ。また、働き方改革の推進により、労働時間の制限が厳格化されていく中で、現在の業務量を把握し、如何に業務の効率化を図る必要があるかを考えた。

【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。公開授業への参加、SPOD研修会への参加、学内研修会への参加は原則全教員の参加を求めており、概ね達成できている。

＜SDの取組＞本学の発展を考えた学内研修会の実施やSPODへ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/S Dに関わる次年度の課題】

＜FDの取組＞新たに導入予定であった学修ポートフォリオの機能について、新型コロナの影響等もあり計画が遅れている。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、次年度には導入を実現させて具体的内容の整備を進めていく。授業外学修時間については、全国平均と比べても低いことから、FD研修会、および学内学習支援システムの利用を発展させ、改善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の能力向上を目指しつつ、中長期的な視点で業務の効率化を図りながら「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3年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 聖カタリナ大学短期大学部

【令和3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・向上するため、大学主体の自己点検・評価を定期的実施している。また、年2回、外部評価（第三者評価委員会）を受け、幅広い人材による学外の意見を活用している。今年度は1回の実施となった。来年度受審する認証評価においてFD委員活動の点検を行い、教育研究活の課題を検討した。

FD委員会において、年度初めに昨年度の活動を振り返り、今年度の実施計画を立案している。定期的なFD研修会、SPDOの研修や年2回の公開授業など継続的なFD活動を実施できている。教職員はFD活動の重要性を理解し、FDに関する情報を共有して組織的な教育研究活動に努めている。

<SDの取組>令和3年度は「聖カタリナ大学らしさを創造し、将来に向けてチャレンジする教職員」を目標に掲げ、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>従来どおり、今年度は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）、学生による授業改善アンケート、学外SPOD研修への参加、学内FD研修会の開催（教員の希望調査により選定）、教員研究計画の作成・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、授業の改善を行っている。今年度の学内FD研修会においては「事例から学ぶ授業外学修促進のコツ」（講師、香川大学小坂有資先生）をとりあげ、来年度シラバス様式の変更に合わせ「事前・事後学修」の充実に役立てることができた。

<SDの取組>今年度はSD研修会を1回実施し、セキ株式会社の赤尾昌彦氏と本学の中村和也事務局長が講師を務めた。令和3年12月23日（木）開催の冬季SD研修会（テーマ：RPAを活用した業務効率の向上について～働き方改革を実現するためのRPAの導入と業務量の把握～）では、本学が抱える業務の効率化の課題について、RPA導入事例等を基に学んだ。また、働き方改革の推進により、労働時間の制限が厳格化されていく中で、現在の業務量を把握し、如何に業務の効率化を図る必要があるかを考えた。

【成果及び波及効果】

<FDの取組>近年、アクティブラーニングの実践を取り入れた授業が増加している。その背景には、学外SPOD研修への積極的な参加・発表などが成果をあげている。また、学外講師によるFD研修会の成果として、授業改善やシラバス作成への成果を挙げることができる。全教員に求めているFD活動に対する努力義務がより深まった。

<SDの取組>本学の発展を考えた学内研修会の実施やSPODへ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>本年度以上に各取り組みについて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、学生による授業改善アンケート、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せていく。以前より課題となっていた教員の教育研究活動の向上のために、教員評価（仮称）の具体的な検討を行い、来年度より運用していくことが課題である。来年度は認証評価の受審を予定している。FD活動の充実のために役立てたい。

<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、中長期的な視点で業務の効率化を図りながら「大学・短大改革」「魅力ある大学」作りを通じる研修内容を継続していきたい。

令和3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3年度の教育改革に関わる動向】

教育研究活動の質の向上を図ることを目的とした組織として、令和3年度に教学推進室を設置し、FD及び教育研究活動等の運営を図るために必要なSDの企画及び支援する取組を始めた。令和2年度に引き続きコロナ禍における授業の実施方法や令和2年度に受審した大学基準協会における大学評価（認証評価）の結果に基づく改善事項を中心にFD活動を実施した。

SD活動については、事務職員が積極的に教育改革等へ参画できるよう、大学等の運営に必要な知識及び技能全般を身に付けるため、学校法人松山大学スタッフ・ディベロップメント委員会が立案した研修計画に基づき、職員全体の能力及び資質の向上を目指す研修を実施した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

〈FD〉

対面とオンデマンドの併用による研修会を開催し、SPOD内講師派遣事業を活用したプログラムも実施した。令和3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：全学の教育職員（非常勤講師を含む）
テーマ：「ハイフレックス授業の具体的な実施方法」「カリキュラム評価の基礎知識」
- 2) 各学部が中心となって開催した研修会 6回
対象：各学部構成員
テーマ：「カリキュラムの見直し」「授業評価アンケート結果に伴う授業改善」など

〈SD〉

部署別研修では、新型コロナウイルス感染症拡大により影響を受けた業務を点検し、ウィズコロナ、アフターコロナにおける業務の改善策について検討を行った。さらに、将来的な在宅勤務の導入の可能性についても議論した。その他、定期的にも実施しているハラスメント研修を実施した。

【成果及び波及効果】

教育課程の点検・評価の結果に基づく改善に必要な取組を行う上で必要なFDを体系的に実施し、PDCAサイクルが実質的に機能し始めた。また、アセスメント・ポリシー及びアセスメント・チェックリストの測定方法と学位授与方針に示した学習成果の連関性について検討し、今後のカリキュラム改編に備えた取組も進んできた。

事務職員管理職（課長補佐以上）を対象に毎年実施しているマネジメント研修では、過去4年間継続的に部署別研修で実施した「業務削減・業務効率化」の総点検を行い、事務組織全体の改革案を作成する予定である。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

研修内容を教職員のそれぞれの教育経験年数や役割に応じて主な対象者を、①全教員、②新任教員、③カリキュラム・コース責任者等、④学長・副学長・学部長・各種委員長等の役職者の4つの区分に分け、研修内容を「教員に求める能力」に基づいて研修会を体系的に実施し、より実質的なFD活動を進める。また、教育職員のSD研修への参加率が低いいため、SD委員会を中心に、事務職員のみならず教育職員にとっても魅力ある研修内容を策定するとともに、FD委員会と連携しながら参加者数の向上を目指す。

令和3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3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、学内の講師による 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であった。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

○新任教職員オリエンテーション 4月1日（木）13：00～14：00

○「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】

○「教職員のための「アンガーマネジメントの基礎」」（SPOD 内講師派遣プログラム）

6月17日（木）15：00～17：00

講師：吉田 一恵氏（愛媛大学SD統括コーディネーター能力開発室長）

○「カウンセリングルームの活用法と心理的支援」9月16日（木）10：30～11：00

進行：カウンセリングルーム

○「シラバス作成方法について」12月23日（木）16：00～16：30

進行：教務部

<SD>

○SPOD 研修（SPOD 主催：指定した職員）

・「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（新任教職員）」及び「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅡ）」にそれぞれ ZOOM 参加

○オンデマンド研修（日本私立大学連盟主催：指定した職員）

・大学基礎知識修得のためのオンデマンド講義を視聴

○Web 研修（PHP 研究所主催：全職員対象）

・研修計画により、研修動画コンテンツのうち該当の研修を視聴し、年度末に研修レポートを提出

○職員研修会報告会（学園主催：全職員対象）

・12月27日（月）13：00～14：00 各種研修（ZOOM 参加）による研修会報告会

【成果及び波及効果】

SPOD 内講師派遣プログラムでは吉田一恵氏による「教職員のための「アンガーマネジメントの基礎」を開催した。本学教職員のメンタルヘルスの維持向上と関係者に対する対応力の向上を目的とし、アンガーマネジメントの基礎を学ぶことで、職場全体のパフォーマンスの向上につながる貴重な機会となった。9月には学内講師による SD 研修会「カウンセリングルームの活用法と心理的支援」を開催した。ここでは、学生支援に係るカウンセリングルームの活用法及び心理的な課題を抱えた学生と関わる際の留意点について知識を共有した。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

今年度より「学生による授業改善のためのアンケート」が Web 回答となったため、回答率の低下が見られた。次年度は回答率の向上やアンケート結果の活用について検討し、意識改革に努めたい。研修会については、コロナ禍ということもあり、グループワーク形式での実施ができなかった。次年度においても、コロナの状況を見つつ、グループワーク等を取り入れた研修会の実施を検討していきたい。また、引き続きウェビナーに積極的に参加し、大学全体のパフォーマンスの向上に繋げたい。

令和3年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：岡山理科大学獣医学部

【令和3年度の教育改革に関わる動向】

設置4年目の本学部では、設置計画に沿った教育活動をさらに展開するため、全教職員が設置計画に示されている教育体制（方針やカリキュラム）を理解し、計画的に実践している。今年度は新型コロナウイルスの影響により遠隔授業を継続していたが、6月以降には徐々に減らし、秋学期には全ての授業で対面が可能となった。遠隔授業に対応した新しい授業形態も創意工夫が見られ、対面授業とのハイブリッドやDXを見据えた授業展開なども出始めている。獣医保健看護学科は完成年度を迎える一方、獣医学科は4年目となり、これまで以上に緊密に連携をとりながら、FD／SD活動を通して、学生、教職員ともに主体的に活動ができるように進めている。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

各科目担当者による「獣医学部定例FD・SD研修会」を毎週実施してきた。新型コロナウイルスの影響により集合研修の実施が不可能となったため、Zoom利用の遠隔研修の継続である。毎回1科目ずつ、担当科目の意義と目標、内容と評価などについて講演し、科目間の内容の重複や評価基準の差異など、意見交換を行った。

また、6月にはSPOD内講師派遣プログラムを活用して、「効果的なeラーニングの活用方法（超入門編）」というテーマで仲道雅輝氏（愛媛大学）による研修会をZoomを利用して実施した。遠隔授業の手法を授業で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。9月には獣医学部FD研修会「現代学生の理解と関わり方」（講師は愛媛大学の野本ひさ氏。）を開催、さらに12月には獣医学部FD・SD研修会「事例から考えるハラスメント」（講師は愛媛大学の吉田一恵氏。）を開催した。学生の研究室への配属が始まり、教員と学生の接し方などについて、どちらの研修会からも大変有益で具体的な示唆を受けることができた。

【成果及び波及効果】

SPOD内講師派遣プログラムでは、受講者の満足度が高く、授業改善への取り組みができています。また、「獣医学部定例FD・SD研修会」では他の科目の取り組みを共有することで、コアカリキュラムの共通理解の促進に大いに役立っている。学生の研究室への配属が始まり、現代学生への接し方や今後起こる可能性があるハラスメントの諸事例を学ぶことにより、どのような心構えで何をすべきか、参加した教職員で問題を共有することができた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

昨年度から新型コロナウイルスの影響が続いていたが、実施可能な取り組みを実践していくことができた。今後は新しい生活様式に従い設置計画に沿いさらに円滑に教育活動を展開できるよう、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。「獣医学部定例FD・SD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。

令和3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3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、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、また昨年度からは新カリキュラム構築に向けて教職員で共通認識を図るための研修会を開催している。令和3年度は、新カリキュラム構築に向けた取り組みを継続しながら、科学研究費の獲得に向けた説明会、またコロナ禍におけるeラーニングの効果的な活用方法など、学生支援に関するFD・SD研修会を開催した。授業改善の取り組みとして、昨年度は開催できなかった教員相互による授業見学を実施した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

- ・第1回松山看護学部FD・SD研修会として、「科学研究費助成事業学内説明会」を7月7日に開催し、教職員24名が参加した。
- ・SPOD内講師派遣プログラムを利用した第2回松山看護学部FD・SD研修会として、「効果的なeラーニングの活用方法」（講師：愛媛大学、仲道雅輝先生）をオンライン会議システムを用いて9月3日に開催し、教員25名、職員14名が参加した。
- ・全学FD・SD研修会として「令和4年度自己点検評価書について」を9月29日にオンライン会議システムを用いて開催した。
- ・教員相互による授業見学を前期に実施した。常勤教員の科目を対象（一部演習科目を除く）に、25名が授業見学を行った。授業見学後は見学者が記入したコメントを授業担当教員にフィードバックした。

【成果及び波及効果】

本年度も感染症対策のためほとんどの研修会がオンラインでの開催となったが、昨年度に引き続き、全ての研修会をビデオ撮影し、当日参加できなかった教職員についても閲覧できるようにオンデマンド配信を行った。今までは講義や実習等で研修会に参加できなかった教員も後日視聴でき、意識や能力の向上に繋がっている。

SPOD内講師派遣プログラムについては、昨年度から本学部でもオンライン授業をすることが多くなり、試行錯誤していた中で、研修会を通して授業設計に関する新たなアイデアや工夫、またメリットやデメリットについてもより理解を深めることができた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

次年度も引き続き、オンライン授業に関する内容、特に同期型オンライン授業を充実させるための授業構築を考えていく必要がある。また新カリキュラム構築に向けた取り組みも継続して行いながら、多様化する現代の学生に関する理解等、学生支援に関するFD・SD研修会の開催を検討している。教員相互による授業見学については、対面授業だけではなく、オンライン授業の見学、および各自の取り組みに関する意見交換やディスカッションも行っていきたい。

令和3年度 FD/S D活動の取組報告

学校名：今治明德短期大学

【令和3年度の教育改革に関わる動向】

本学のFD/S D活動では、年度始めの新任教職員研修、ピアレビュー（授業公開）、学生授業評価アンケート、SPODフォーラム等の研修への参加、SPOD内講師派遣プログラム、卒業時アンケート等を定例的に実施している。ただし、新型コロナウイルスの感染拡大のため、学外での研修等はオンラインでの参加に限られた。また、FD/S D活動については、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、G Suite for Educationの導入に向けた取組、データサイエンス、AIなど、society5.0に向けたカリキュラム改革を見据えた活動を実施することとしている。

【FD/S Dの取組事例ハイライト】

- ・ 新任教職員研修会 令和3年4月15日実施 参加者5名
本学が定めている「3つのポリシー」及び学内組織、学内規程、学生便覧の内容、施設概要等について説明を行った。
- ・ SPOD内講師派遣プログラム 令和3年7月8日「組織の力を引き出す観察力養成講座」
愛媛大学 村田晋也氏（受講人数 教員17名、職員14名）
- ・ ピアレビュー（授業公開） 令和3年10月18日（月）～11月5日（金）
より多くの教員が主体的に参加できる方法として、専任教員の全授業を公開授業とし相互に参観する方法としている。授業担当教員は参観者からの意見等（ピアレビュー観察カード）により「ピアレビュー報告書」を作成し、FD/S D委員会に提出し、その報告書に基づいて意見交換を行い、授業改善等を行うこととしている。今回から、職員、非常勤講師、今治明德学園の高校教諭の参観も可能とした。
- ・ 授業評価アンケート
教育の質の向上に向け本学における全授業科目について、令和3年7月及び令和4年1月に実施
- ・ オンラインによる受講実績
 1. 大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（新任職員）（SPOD）
 2. 大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベル1）（SPOD）
 3. 「短期大学生による地域貢献活動を考える」（私立大学情報教育協会）
 4. 「これからの数理・データサイエンス・AI教育を考える会」（ベネッセコーポレーション）
 5. 「危機を乗り越える大学改革10の基本戦略」（桜美林大学客員教授 篠田道夫氏）

【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、教員も職員も共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。さらに、FD/S D活動については、職員連絡会（教職員全員参加）において報告を行い、PDCAサイクルをまわしている。

ピアレビューは授業公開とし教員が相互に参観する方法を取り入れ、令和3年度の参加率は100%となっている。また、事後アンケートを実施した結果、教員95%、職員83%がピアレビューの目的を達成したと評価し、自由記述の回答を含め、概ね良好な評価が得られた。

【FD/S Dに関わる次年度の課題】

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、きめ細かいFD・SD活動を推進していく。

また、FD活動においては授業改善の組織としての仕組みづくりの推進と、society5.0に向けたカリキュラム改革を見据えた活動を予定している。

令和3年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：新居浜工業高等専門学校

【令和3年度の教育改革に関わる動向】

本校主催のFD／SD研修に加え、高専機構主催や四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）のFD／SD研修にも積極的に参加した。昨年に引き続き、多くの研修がオンラインで開催され、積極的に参加する教職員が多く見られた。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

- 令和3年10月、国立高等専門学校機構主催ハラスメント研修を実施した。研修の受講を全教職員必須とし、ハラスメント防止のための対策に関する資質の向上を図った。
- 令和3年11月、男女共同参画推進室が内閣府の教材を使用し、オンライン研修を実施した。コロナ禍の影響でDV（家庭内暴力）や性暴力・性犯罪が増加していること踏まえ、内閣府が提供する「性暴力、配偶者暴力等被害者支援のためのオンライン研修」の受講を通し、若年層に対して教育・啓発の機会を持つ指導的立場にある者としての意識形成を図った。
- SPOD内講師派遣プログラムとして、令和3年12月、「事例から考えるハラスメント」と題し、愛媛大学SD統括コーディネーター/能力開発室長 吉田 一恵氏による研修会を実施した。
- 令和3年12月、国立高等専門学校機構主催学生支援担当教職員研修を実施した。多様性を十分に理解し、「当たり前」という認識の更新を図った。



(令和3年12月実施、SPOD内講師派遣プログラム)

【成果及び波及効果】

SPOD内講師派遣プログラムは、受講者の満足度が高く、業務への取組が改善できると期待している。今年度は吉田一恵氏による「事例から考えるハラスメント」を実施し、具体的な事例を学ぶことで、ハラスメント防止のために自分のすべきことを知ることができ、ハラスメントに対する意識が高まった。

また、研修の開催及び参加により、参加した教職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。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

コロナ禍のためオンライン研修が主要になっており、従来の対面型研修で行われていたグループワークの機会が減っている。また、オンライン研修では発言回数も少なくなっており、受講者の姿勢が受動的になっている。そのため、研修で学んだことをアウトプットする場を設けることが求められる。

FD／SD研修は次年度も継続して実施し、研修を実施したことに満足することなく、効果の検証を行い、より効果的な研修を実施していく。

令和3年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：弓削商船高等専門学校

【令和3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FD／SD活動に取り組むことが必要であると考え。また、各種活動を行ったが、実施内容の検討を行い、内容がさらに充実するように取り組んでいきたい。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

〈FD／SD講演会・研修〉

- ◆SPOD講演会の実施（オンライン開催） 開催日：7月28日 参加者：68名
- ◆令和3年度大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅢ）（オンライン開催）
開催日：9月15日～9月17日 参加者：2名
- ◆令和3年度大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅠ）（オンライン開催）
開催日：11月4日～11月5日 参加者：1名
- ◆令和3年度高専・長岡技科大（機械創造工学専攻）技学セミナー
開催日：8月19日 参加者：1名
- ◆日本科学協会「科学と芸術の交響，時空を超えた対話」セミナー
開催日：9月3日 参加者：1名
- ◆教育機関関係者向け 海外安全対策セミナー（オンライン）
開催日：12月8日 参加者：2名

〈FD活動〉

- ◆学生による授業評価アンケート
- ◆CBTの実施
- ◆教員相互による授業参観の実施
- ◆答案用紙の電子ファイル化
- ◆卒業生アンケートの実施

本校では、SPODが開催するFD研修会をはじめ、高専機構が主催する新任教員研修会や中堅教員研修会に4名が参加した。また、学外の機関が主催する会議等に19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、学生による授業評価アンケート、教員相互による授業参観などのFD活動を行い、貴重な経験を積む機会となった。

【成果及び波及効果】

上記のとおり、FD／SD研修への参加により意識改革が行われた。また、校内でのFD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。昨年度の新型コロナウイルス感染症への対応により、各種研修会がオンラインに移行したため、より研修に参加しやすくなった。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

FD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、さらに改善を心がけたい。また、FD／SDともに、各種研修へオンラインでの積極的な参加も行っていきたい。

令和3年度 FD/S D活動の取組報告

学校名： 高知大学

【令和3年度の教育改革に関わる動向】

新型コロナ対策では、学期開始前に活動制限レベルに応じた授業実施方針を定め、学期中は活動制限レベルを変更するという対応が取られた。初年次科目以外の講義科目は原則オンラインで一部対面が許されるレベル1が、前期5月中旬までと後期10月中旬以降に適用され、講義・演習は全てオンライン実施するレベル2が、前期5月下旬以降と後期10月初旬まで適用されている（令和4年1月初旬現在）。また、メディア授業科目の開講に係る運用方針を定め、令和4年度以降のオンライン授業と対面授業の役割分担を明確にした。

【FD/S Dの取組事例ハイライト】

[FD/SD] 新型コロナウイルスのため令和2年度の開催を見送ったSPODフォーラムを、SPODと共に主催した。初めての全面オンライン形態での開催となったが、SPODコア校と事前に検討を重ね、ビデオ会議をSPODコア校で分散して担当することで、無事に実施することができた。オンライン実施に合わせ、ポスターセッションに代わる「オンデマンド・セッション」と、オンライン懇親会「SPOD夜市」という新たな試みも取り入れ、概ね成功させることができた。

[SD] 高知大学新任事務職員研修とあわせて、「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。

また、大学職員としての基本的な英語力の向上を図る「語学研修（英語I（初級）」をMicrosoft Teamsによるオンラインにて実施した。

SPOD内講師派遣事業として「大学職員のための企画力養成講座」をZoomによるオンラインにて実施した。

さらに、食糧配付作業を通じた学生交流イベントに、学務課の新任職員が課題解決型の実践研修として企画・運営に参画することで、職員としての能力開発と人的交流の促進を図った。

【成果及び波及効果】

[FD/SD] SPODフォーラムにおいて、参加者数1,753人（延べ人数）、および、プログラム別アンケートの平均満足度3.66は、いずれも直近4回のSPODフォーラムで最も高い値となった。

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

「大学職員のための企画力養成講座」ではオンライン開催としたことで学外からも12名の参加者があり、研修後のアンケートでは「他の大学の職員と色々な話ができた」などの意見があった。また「問題解決方法について体系立てて整理することができた」など研修内容に対する満足度も高かった。

【FD/S Dに関わる次年度の課題】

[FD] FDプログラムには、授業に対する支援の他に、参加する教員間の人的交流の促進も期待されるが、オンライン実施では、後者の点での満足度が従来よりも低くなっている。この点を改善していきたい。

[SD] より多くの希望者が受講できるよう、開催時期やオンラインを活用するなど研修方法の見直しを行う。

令和3年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 高知県立大学

【令和3年度の教育改革に関わる動向】

令和3年度はCOVID-19感染予防対策に伴う遠隔授業が大きな課題であった。教員の遠隔授業は、教職員間の協力・支援により令和2年度よりも準備・実施上の困難は軽減し、ICT学習環境の整備強化により学生間のICT操作の格差も縮小してきた。しかし、臨地実習を代替する教育方法の長期的な学習効果と課題については、国内外での議論も十分にされておらず、単位取得に向けて教員らのさまざまな工夫で乗り切っている状況である。

FD研修会は令和2年度より遠隔実施が定着している。令和3年度もFDの遠隔実施、及び教員個々の主体的計画的FDに向けて、全国私立大学FD連携フォーラムの「実践的FDプログラム」の提供に加え、新たに東北大学高度教養教育・学生支援機構 大学教育支援センターが提供する専門性開発プログラム (Professional Development Program; PDP) 『PDPonline』を追加した。このPDPは大学院博士後期課程生へもプレFDとしての利用を推奨している。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

令和3年度は、全学FD研修会を2回開催した。第1回FD研修会は、「遠隔授業の実践例紹介」をテーマに掲げ、本学教員7名が講師を務め、Webによるリアルタイム研修会を開催した。第2回FD研修会は、「パフォーマンス評価」をテーマに掲げ、京都大学大学院教育学研究科教授 西岡 加名恵氏を講師に迎え、Webによるライブ研修会を開催するとともに欠席者対応として後日のオンデマンド配信を実施した。

SD研修会は、「ポスト・コロナ時代の大学授業・大学教員・大学生—大学教育はいかに変容していくのか—」をテーマに掲げ、大阪大学 全学教育推進機構准教授 佐藤 浩章氏に Web を用いた遠隔配信によるご講演をいただいた。その他の取組事例として、SPOD や一般社団法人公立大学協会主催の研修会への参加を促した。

【成果及び波及効果】

SD研修会への参加者数は74名であった。受講者アンケートではコロナ禍で急速に進んだ大学授業のオンライン化について、授業形態等をまとめ、振り返りつつ、教員、事務職員のそれぞれの立場で今後の展望について考える機会となったなどの意見があり、概ね好評を得た。

WebによるリアルタイムのFD研修会は、より多くの教職員がアクセス可能になった。また後日のオンデマンド配信は、個人の都合や理解度に応じて繰り返してのアクセスが可能になった。こうした遠隔FDの定着により、個々の教員の研修目的に応じた選択肢が大幅に広がり、本学のFD研修支援体制は利便性においては充実してきた。次年度以降、研修成果の教育実践への反映が期待される。

学内の教員が講師を務めたFD研修会を開催したことは、学部等の垣根を越えた意見交換等の交流が行え、教員間で課題および対応策の共有を行うことができた点で有意義であった。また、多忙で時間の確保が難しい分野の第一人者を講師に迎え、有益な将来展望を得ることができた。

その他、遠隔FDにより、各学部、研究科及びセンターにおいてFD研修会を延べ36回開催し、619名の参加者を得た。

最近ではZoom等を用いた研修が主流となり、受講者もwebによるFD研修会に慣れてきた。そのため、地理的、時間的制約によりこれまで参加をすることができなかった研修会にも、より積極的に参加することができており、新たな視点を得ている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

Webによる研修方法は定着してきたが、一方的なコミュニケーションが大半となり、高次リテラシーの教育に重要な対話や討論という要素が欠けがちである。学生も教員も遠隔コミュニケーションの操作には慣れてきたものの、対話や討論の量・質にどのような影響を及ぼしているのか、さらに学習や教育連携にどのような課題が生じているのか、検討していく必要がある。

次年度は、研修内容、研修テーマを現状の課題解決に焦点化した企画を増やし、より多くの教職員のニーズに副った研修会を実施していきたい。

令和3年度 FD/S D活動の取組報告

学校名： 高知工科大学

【令和3年度の教育改革に関わる動向】

学生による授業評価と教員の1年間の活動を評価する教員評価により、引き続き能力の向上を図った。その他、技術者に求められる素養を育むことを目指して、令和2年度から工学系共通科目を開設しており、昨年度の学修状況の分析を行ったうえで、授業内容等が適切なレベル設定となっているかの検証を行い、教員間で改善を図りながら今年度も引き続き実施した。

【FD/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。評価結果は年俸の改定等に反映している。

○SDの取組

今年度も引き続きコロナウイルスの影響により、研修参加機会の確保が難しい状況ではあったが、外部研修機関のオンラインによる研修の機会を提供し、能力開発や業務改善に取り組んだ。また、法人独自の初任者研修（設置団体の研修を一部活用）を実施した。

○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オンラインで実施した。

【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。

オンラインを活用した会議や研修を実施する機会が増えたことにより、各自がオンラインを導入した新しい体制での業務のやり方を意識して考え、実行するようになったことにより、業務の改善・効率化が積極的に行われた。

教職員を対象としたハラスメント研修では、アンガーマネジメントについて学び、コミュニケーション方法を改善することで、ハラスメントの防止につなげることを目指した。研修内では教職員間の意見交換が行われ、ハラスメントに関する認識と課題を共有することができた。

【FD/S Dに関わる次年度の課題】

FDについては、引き続き授業評価と教員評価を実施し、教員の能力向上に取り組む。

SDについては、オンラインも活用し、計画的に職員を研修に参加させる。また、法人全体として、人材育成研修の在り方の検討を行う予定である。

令和3年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 高知学園大学・高知学園短期大学

【令和3年度の教育改革に関わる動向】

高知学園大学と高知学園短期大学では、共同でFD／SD活動を行うこととしている。ただし、感染防止のため、例年実施している授業参観は中止とし、授業実施を優先することとした。授業は、感染防止対策に工夫を図りながら対面授業で実施し、その中での工夫がFD活動に寄与する場合は学内で共有することを主たる目的とした。その成果の一部を含め、平素の活動状況を発表する機会として第5回高知学園大学・高知学園短期大学FD・SD活動研究発表会を令和3年9月1日に開催した。新型コロナ感染者が多い期間であったことから、Teamsを利用してオンラインによって開催した。以上の概要をまとめた2021年度高知学園大学・高知学園短期大学FD・SD活動報告書も令和3年3月に発刊する。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD／SD 共通】8月25日には、同じ学校法人内の高知リハビリテーション専門職大学との合同でSPOD内講師派遣プログラムを開催し、徳島大学・飯尾健先生による「ルーブリック作成入門」と題した研修会を、Zoomを利用したオンラインによって開催した。高知学園大学・高知学園短期大学からは教員20名が参加し、研鑽に努めた。9月1日には学内のFD・SD活動研究発表会を開催し、感染防止を配慮してTeamsによる開催とした。会ではFDに関する7件の発表が行われ、本学教職員73名が参加した。

【FD】多くの制約がある中、本学では次のFD活動に取り組んだ。まず、学生による授業アンケートは、ポータルサイトを利用する形に変更した令和2年度に比べると回答率が高まった。この点は、学生のポータルサイト利用が定着してきた表れであると思われる。各教員は、その結果に基づく自己分析をまとめ報告し、授業改善に取り組んでいる。また、学外のFDに関するセミナーや研修にも積極的にオンラインで参加し、そこから学内で共有するよう関連する会議で報告された。

【SD】Spodフォーラムへの参加を柱とした活動を企図していたが、新型コロナウイルス感染症の蔓延により、フォーラム開催時期に出勤を制限したため、プログラムの受講数は少数であった。

【成果及び波及効果】

高知学園大学・高知学園短期大学では、年間の活動を取りまとめ、その成果や課題を考察した「FD・SD活動報告書」を毎年度刊行している。令和3年度は、内部質保証の理解を深め、第4期認証評価の方向性に基づいてFD・SD活動を進める必要性を考察する予定である。それゆえ、成績評価のあり方が教員個人の基準ではなく、卒業認定・学位授与の方針に基づくアセスメントプランの重要性を認識する上で波及効果が期待される。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

令和2年度から実施できていない授業参観を実施して、教員相互による教育効果向上に努める。特に、事後検討会で授業改善の向上に寄与する進め方の工夫を図っていく。また、SPODフォーラムへの参加及びその報告などにより、SD活動を進めていく。

令和3年度 FD／SD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3年度の教育改革に関わる動向】

本年は開学3年目である。SPODを通じて教職協働で大学改革に取り組むべく、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た。

令和3年度も新型コロナウイルス感染症の影響によって移動が制限されたが、オンライン開催による研修会へ積極的に参加した結果、のべ参加者数は前年までに比較して大幅に増加した。また、SPOD講師派遣事業を活用して、当大学でオンラインによる研修会を開催した。授業の質を担保するため、他教員が見学可能な研究授業を3回実施した。研究授業の一環として、FD委員の授業で使用されるパワーポイントを活用してプレゼンテーション動画を作成し、提示スライドの目的と授業の進め方をオンライン上で学内に公開した。SDでは政策立案・経営管理ができる職員として、ミドルリーダーの養成を第一目的として、運営の高度化と教職協働に対応できる職員の育成を図っていく。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

オンライン開催によるSPOD研修会への参加は、令和元年度のべ25名、令和2年度のべ31名から、令和3年度は、のべ60名以上の参加が予定されている。また、SPOD講師派遣事業を活用して、オンラインによる研修会「ループリック作成入門」を本大学で開催した。研究授業を理学療法学、作業療法学、言語聴覚学専攻それぞれ1回実施した。参加した教員は、のべ30名以上で、教員からのアンケート結果をもとに、授業担当教員とFD委員会において意見交換が行われた。FD委員の授業「不整脈のリスク管理」で使用されるパワーポイントを活用して動画を作成し、提示スライドの目的と授業の進め方をオンライン上で学内に公開し、視聴した教員との間で意見交換を行った。SDとしての取組みも、定期的な研修参加を含め、職員が自主的に能力開発に取り組める環境を作っていくことを重点とした。

【成果及び波及効果】

理学療法学専攻58名、作業療法学専攻28名、言語聴覚学専攻25名の地域課題研究Ⅱ(3年次)の採点においてループリック評価が導入できた。また、2年次理学療法日常生活活動学実習の車椅子のチェックアウトや松葉杖歩行指導の実技課題においてループリック評価が導入できた。1、2年の定期試験は2月に実施予定であり、複数の実技科目でループリック評価が導入される予定となっている。研究授業に多数の教員が参加できたこと、様々な意見交換ができたことから、教員としての資質能力アップに能動的に取り組める環境が整いつつあると認識している。

SDの取組みとしては、令和元年度より継続し取り組んでいる、学生募集等において、教職協働や適性業務分担でも効果が出てきている。ただし、業務の多様化が進むなかで、大学として取り組むべき業務についての知識や経験の不足、教員との役割分担している業務等についての連携した円滑な取組が充分に行えていないなどから、過密なスケジュールや業務量の増にもつながり、自由な発想の生まれる時間を失くしているようにも感じる。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

多くの教職員が参加できる環境を整えるため、外部から専門家を招き、当大学主催の研修会を実施する必要がある。また、研究授業など、大学内の教員間での切磋琢磨を促していく。コロナの感染状況にもよるが、SPODや全国で開催される講習会や研修会に参加する教員数を増加させる必要がある、そのため出張費の予算化を図る。SDの課題として、大学職員として取り組むべき業務を明確に把握し、いかに効率的に業務を進めていくかといった点や、政策立案・経営管理ができる中堅職員の育成、「ゆとりある時間」を作り、教職員一人一人の実践的活動をサポートできる環境の整備等につながる取組みが必要となっている。

令和3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3年度の教育改革に関わる動向】

今年度の授業は年度初めから対面で行われたが、学内外の研修会や講習会はほとんどがオンラインで開催されたため、多くの教職員が受講することができた。また、昨年度から遠隔授業アプリを活用する授業が増えて学習効果を感じる学生が多くなり、学生の授業評価は次第に高くなっている。

【FD/SDの取組事例ハイライト】

(1) 学内新任教員FD研修

年度初めに2名の新任教員に本校のLMS (Google Classroom) の講習とともに、両先生に各々メンター教員を配置してメンター教員と相互授業参観を行って報告会を実施した。新任教員からは参観した授業の感想や今後の授業で取り入れたい内容などが説明され、メンター教員からは新任教員の授業で良かった点や改善点などが説明された。後期から着任された2名の新任教員にも同様に新任FD研修を実施した。

(2) SPOD 講師派遣プログラムによる学内FD研修会

5/31(月)に高知大学地域協働学部・大学教育創造センター講師俣野秀典氏による「学習意欲を高める授業づくり」のテーマでZoomによるブレイクアウトルームを使ったグループワークを実施した。教員55名が参加し、学生の学習意欲を高める4つの段階やモチベーションを上げる方法などを学び、先生方のノウハウなどを情報共有することができ、とても有意義な研修となった。

(3) 教員による相互授業参観

6/21(月)～7/9(金)に全教員による相互授業参観を実施した。全教員を小グループに分け、各グループ内で参観する教員を割り振って授業参観した。参観後のアンケートでは、回答者の7割以上は有意義に感じている一方で、自身の授業への改善効果が低い、主体的な活動を促すような工夫が必要といった意見が出された。12/17(金)～1/20(木)には、昨年度の学生による授業評価アンケートで評価の高かった6つの授業を選定して、全教員に授業参観を案内した。

(4) SPOD フォーラム 2021 及び SPOD 研修への参加

8/25(水)～27(金)に SPOD フォーラム 2021 がオンラインで開催され、本校から教員33名、職員2名が参加した(受講テーマは48)。受講者が比較的多かったテーマは、遠隔授業、Zoomの活用法、数理・データサイエンス教育に関するものであった。その他の SPOD 関係研修には、教員3名、職員3名がオンラインで参加した。

(5) 学内FD/SD研修会

12/2(木)に「高専における人材育成」のテーマで全教職員を対象にFD/SD研修をオンラインで実施した。基調講演ではサイバーセキュリティを取り巻く動向とその対策の現状、プラス・セキュリティ人材の育成の重要性について、本校キャリア支援室長による事例紹介ではこれまでに取り組んできた地域と連携した社会実装教育の振り返りと今後の方向性について講演され、多くの教職員が参加した。

【成果及び波及効果】

6月に学生による授業評価アンケートを実施した。5段階評価の全科目の平均は、2019年後期4.16、2020年後期4.28に対して、今回はさらに4.41へと高くなった。この要因として、1年生へのChromebookの貸与、遠隔授業アプリを活用した授業の定着、遠隔授業で培われた学生への配慮(細かな気配りや丁寧な対応)などが考えられた。この結果は本校公式ホームページで公開する予定である。

【FD/SDに関わる次年度の課題】

来年度もFD/SD活動による教職員の資質向上、ICTを活用したオンライン授業の推進、教育効果の点検などを行っていく予定である。課題としては、多忙な教職員に対してFD/SD研修を継続的に受講できるようにする体制づくりや環境整備が必要と考えている。

7. 令和2年度事業評価委員会 からの事業評価について

令和2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。

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令和2年度は、オンライン(Zoom)による事業評価委員会を開催し、総合的な意見・評価をいただいた。

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、事業評価委員会委員からいただいたご意見に基づきSPOD事業改善に向けて協議し、以下のとおり対応を行った。

実績報告書等に基づく意見

1) 共通事項

【指摘事項】

- ・もともと大学間連携組織は、オンラインが向いている。今回のコロナ禍において、何をオンラインで実施すべきか、実施すべきでないか、対面とどのように組み合わせたらよいか、どのような知見があったのかが明らかになるとよい。
- ・対面と比べて人とのつながり、人的ネットワークの構築に課題を残すオンラインだが、その点も踏まえて、オンラインを活用したプログラムのさらなる展開に期待したい。

【対応】

[対応済] 令和2年度のコロナ禍での経験をもとに、どのプログラムにおいても、内容の見直しやオンラインのシステムを活用するなど工夫することにより、オンラインで実施できることが明らかになってきた。その結果、令和3年度に実施するプログラムにおいては、対面実施としているプログラムでも、コロナの感染状況によっては、オンラインで実施できるように準備できている。

また、昨年度得た知見により、ワークの工夫だけでなく、①同期型プログラムと Moodle を利用した非同期型プログラムとの併用(例:次世代リーダー養成ゼミナール)②拘束時間短縮(例:SPODフォーラム、次世代リーダー養成ゼミナール等)など、オンラインの活用による新たな取組も進んでいる。さらに、人的ネットワークの構築ができるように、メールアドレスを事前に共有したり、昼食時間や研修終了後にしばらくオンラインを開放することで交流の場を提供したりしている。なお、コロナ禍が終了した時にあらためて、研修効果に加えて諸条件(時間や経費等)を踏まえ、対面とオンラインの組み合わせについて検討していく。

【指摘事項】

- ・オンラインを活用して加盟校以外へも門戸を広げると、講師派遣を希望する大学は多いのではないかと考える。また、そうした取組もネットワーク事業を支える安定的な財源確保の一策につながるのではないかと考える。

【 対 応 】

[対応済] オンラインでの実施により、各大学がSPOD加盟校向けに開放しているプログラムにSPOD加盟校外からの参加希望があり、研修料を徴収した事例もある。今後もこのような事例が増えてくると思われるので、引き続き、可能な範囲で、門戸を広げていく。なお、SPOD加盟校以外への講師派遣については、各大学の個別対応となっているが、SPODとして、要望に応じてマッチングへの協力を行っている。

【 指摘事項 】

- ・SPODフォーラムについて、3日間の開催を予定していることから、視聴者参加型のプログラムや1プログラムあたりの時間を短くする等メリハリを付け、参加者を飽きさせない工夫も必要ではないかと考える。

【 対 応 】

[対応済] SPODフォーラム2021はオンラインで開催され、その中でも対面型と同様にグループワークを取り入れるなど、参加型のプログラムを多く用意した。さらに、今回のフォーラムでは、「Gather. Town」を利用したオンライン情報交換会（SPOD夜市）を実施した。このことは、参加者を飽きさせないという視点だけではなく、人的ネットワークの構築という視点でも効果的であったと考えている。

2) FD事業

【 指摘事項 】

- ・オンライン授業に関わるFDをSPODで実施することによって、従来、関心を持たなかった層（大学教員個人、大学単位）にアプローチすることが可能ではないか。SPODの価値を高める好機と考えてはどうか。

【 対 応 】

[対応済] 例年、加盟校内外から多くの参加があるSPODフォーラムにおいて、今年度は「New Normalの大学教育を考える」をテーマにオンライン授業を扱うプログラムを複数開講した。そこで得られた知見を参加者が自大学に持ち帰ることにより、これまで関心が高くなかった層を含めた大学関係者への波及効果を期待している。令和2年度、年度当初は緊急措置として、各コア校においてオンラインで授業を実施するために最低限必要な情報を提供するためのFDを実施し、これまでFDに参加していなかった教員が多く参加している。また、後期になり、オンライン授業の工夫や実践が共有されるようになり、オンライン授業においてアクティブラーニングを実践するためのFDや、web上のアプリを紹介するFDを開催した。たとえば、徳島大学で実施した「すぐ使える90分セミナー」は、オンラインでSPOD加盟校に配信したことにより、学内の参加者及び小規模校からの参加者も増加し、前年度に比べて参加者数が約2倍になった（147名→274名）。

【 指摘事項 】

- ・プレFDについては、保健医療、看護分野のニーズが高い。単独大学では受講者数が少ないだろうから、大学間連携で取り組む価値はあるように思われる。

【 対応 】

[対応予定] 四国は看護系のドクターコースの規模が小さいことと、現職看護師が対象となることが多いため、規模の大きな大学との違いはあると考える。ただし、看護系の教員を目指す方や、新任教員にとってのニーズは高いと思われることから、大学間連携で取り組むことを検討する必要があると認識している。実際、SPOD-FD専門部会において、プレFDプログラムを共同開発する方針を固め、SPOD将来構想にも記載を予定している。四国地区の高等教育機関全体でFDプログラムを共有することにより、各大学等における少ないニーズに対しても、ネットワークを活かして対応することができる。

3) SD事業

【 指摘事項 】

- ・対面での学習とネットワーキングを重視してきたSPODにおいて、今後どのような実施形態をとるのか注目される。とりわけSDでは四国内のネットワーキングが非常に重要だったかと思う。その一方で、そこに運営者も参加者も相当な資源を投入してきたことも確かなので、そのバランスをどうとるのが課題になるう。

【 対応 】

[対応予定] 大学等で働く職員間でのネットワークを構築する点において、対面研修の持つ意義は大きい。例えば5月の新任職員研修は「同期」という意識を醸成する役割を果たすものであり、従来の形での実施が困難な場合でも同等の研修を提供できるよう、メールアドレスを事前に共有したり、昼食時間や研修終了後にしばらくオンラインを開放することで交流の場を提供したり、工夫を行っている。今後も、受講者アンケート等を活用して、ネットワークの構築に資するよう努めていく。

4) 組織運営

【 指摘事項 】

- ・①四国地区の高等教育機関内だけでなく、広く地域社会、産業界、教育界にもSPODの役割、目標、本質を改めて示すためにも、事業の概要をまとめ、広報していくこと。②日本高等教育開発協会（JAED）の資格認定を受けるなど、今後アドミニストレーター養成機関としての機能も持てるよう、特に西日本地域の人材育成の中核機関となるよう期待していること、の2点を挙げさせていただく。

【 対 応 】

[対応予定] SPODが地域の発展に貢献していくために、高等教育機関内のみならず幅広い広報活動を行うことは重要であると考え、これまでも、ホームページやパンフレットなどにより広く広報はしてきたが、引き続き、情報発信に努めていきたい。また、新任教員研修の認証については、コロナ禍で少し遅れているが、令和3年度中に日本高等教育開発協会（J A E D）の認証を受けられるよう手続きを進めているところである。

【 指摘事項 】

- ・ SPODは講師育成が肝になっている。FD，SD，それぞれ講師の育成状況は順調か。継続的に次世代育成するためのシステムや工夫はあるか。

【 対 応 】

[対応済] 講師派遣においては、特定の大学所属の者、又は、特定の教職員に派遣が偏ることがないよう工夫をし、満遍なく派遣することで、講師の経験を積めるよう工夫をしている。また、後継者としての方に研修に陪席させるなどすることで、研修講師育成を図っている。特にオンライン講義においては、この取組が進めやすくなった。さらに、SDにおいては、職員のための研修講師養成プログラムやSDコーディネーター養成プログラムの開催やSDコーディネーター認定を継続し、研修講師を行う事務職員のサポートとして、事前に資料の確認や個別指導を行っており、講師実施者の支援・育成を行っている。

【 指摘事項 】

- ・ 会議や研修のオンライン化によって、経費が削減できたところ、支出が増えたところがあるかと思う。それらを踏まえて、ポストコロナにおいてどのように予算編成を行っていくのが気になる。全体的に支出を抑えて、軽量化して取組を進めていくのか、それとも予算規模を維持するのか。会費や参加費などの見直しも必要かもしれない。来年度末には、新たな持続可能な予算編成モデルを開発できればと思う。

【 対 応 】

[対応予定] 今後の予算編成については、オンライン対応で多少の支出が増える部分もあるが、四国内を含め旅費の削減が可能となることから、令和元年度ベースと比較して、軽量化して取組を進めている。令和3年度のSPODフォーラムの収入・支出の状況を踏まえ、令和4年度予算において、新たなモデルを構築していきたいと考えている。

「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：令和3年4月1日～令和5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

高野 修 広島経済大学 教育・学習支援センター センター長

伊勢戸 康 大学コンソーシアム京都 事務局長

(計3名 敬称略)

8. 令和4年度事業について

令和4年3月に実施されるSPOD総会
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4年度事業について

1. SPOD共通事業

- ・SPODフォーラム
令和4年8月24日（水）～8月26日（金）（3日間）
開催場所：オンライン（愛媛大学）
「全体テーマ：変容する社会ニーズに応じた学びのあり方」
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26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
- ・情報提供サービス
 - ①研修プログラムガイド2022の発行（年1回、ホームページ掲載）
 - ②令和4年度SPOD活動報告書の発行（年1回、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
- ・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：オンライン（愛媛大学）
SPODフォーラム2022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：愛媛大学、徳島大学
- ・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2022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：オンライン（徳島大学），愛媛大学
新任職員 1回 オンライン（徳島大学）
レベルⅠ 1回 対面予定（愛媛大学）
レベルⅡ 1回 対面予定（愛媛大学）
レベルⅢ 1回 対面予定（愛媛大学）
主担当：SPOD事務局 協力校：徳島大学，愛媛大学
- ・職務別能力開発研修
SPODフォーラム2022等において開催
主担当：SPOD事務局 協力校：愛媛大学
- ・次世代リーダー養成ゼミナール（年4回）
開催場所：愛媛県，香川県，高知県
主担当：SPOD事務局 協力校：各コア校
- ・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2022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（年7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

參考資料

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・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。

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
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
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
せとうち観光専門職短期大学
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 : 令和3年4月1日～令和4年3月31日

(令和3年4月1日現在)

会 長	仁科 弘重	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	磯部 雅彦	高知工科大学長
監 事	平山 けい	阿南工業高等専門学校長
企画・実施統括者	中井 俊樹	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2021シンポジウム 「コロナ後の世界/大学教育はどう変わっていくか？」

日 時：令和3年8月26日（木）15：00～17：00

実施方法：オンライン（Zoom）

（シンポジスト略歴紹介）

大森 昭生（共愛学園前橋国際大学／共愛学園前橋国際大学短期大学部 学長）

1996年に学校法人共愛学園に入職，共愛学園前橋国際大学国際社会学部長，副学長等を経て，2016年より現職。専門はアメリカ文学で特にヘミングウェイを研究。中央教育審議会大学分科会，同質保証システム部会，同教学マネジメント特別委員会，内閣官房「地方創生に資する魅力ある地方大学の実現に向けた検討会議」等の他，群馬県内での各種審議会等の委員を多数務める。全国の学長が注目する学長ランキング4位（大学ランキング2022）

喜久里 要（早稲田大学 リサーチイノベーションセンター 知財・研究連携担当課長）

2003年文部科学省に入省。初等中等教育局児童生徒課でいじめ自殺問題への対応を経験。2009年7月より高等教育局大学振興課・私学助成課で大学行政に6年間携わる。2013年大阪大学に出向し，総務企画部経営企画課長として勤務し，SGUなど大学改革の企画立案を担当。2015年10月早稲田大学職員に転身し，2018年11月より現職。学会や勉強会，大学での講演活動も精力的に行っている。

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）

専門は高等教育開発。2002年に愛媛大学大学教育総合センター教育システム開発部講師となり，同大学教育・学生支援機構教育企画室准教授，副室長などを経て，2013年より現職。著書に『授業改善』（共編著），『講義法』（編著），『大学のFD Q&A』（編著），『実務家教員への招待』（共著），『大学の質保証とは何か』（共著），『大学教員のための授業方法とデザイン』（編著），訳書に『大学教員のためのルーブリック評価入門』（監訳）などがある。

（指定討論者略歴紹介）

岩崎 貢三（高知大学 理事（教育担当）・副学長）

1985年京都大学大学院農学研究科農芸化学専攻修士課程修了，1987年農学博士の学位取得。2006年より高知大学農学部教授。その後，副学長(教育担当)，学生総合支援センター長などを歴任。2020年4月より現職。専門分野は植物生育環境学，植物栄養学。

司会：塩崎 俊彦（高知大学 大学教育創造センター長）

塩崎:ただ今より SPOD フォーラムシンポジウム「コロナ後の世界/大学教育はどう変わっていくか?」を始めさせていただきます。私は本日進行を務めます高知大学大学教育創造センターの塩崎俊彦と申します。不都合な点もあろうかと思いますが、なにぶんよろしくお願い申し上げます。

それでは本日のシンポジストのご紹介を兼ねて、シンポジウムの趣旨を説明させていただきます。本日は3名のシンポジストに基調報告をお願いしております。

お一人目は大阪大学全学教育推進機構教育学習支援部准教授の佐藤浩章先生です。

佐藤先生は『現代思想』の2020年10月号に「ポスト・コロナ時代の大学教員とFD—コロナが加速させたその変容」という論文をいち早く寄稿されました。本日のシンポジウムの地ならしといった役割を果たしていただき、コロナ後の世界を見据えた大学の見通しについてお話をいただければというふうに思っております。

基調報告の2番目は、共愛学園前橋国際大学学長の大森昭生先生にお願いしております。共愛学園前橋国際大学は、地学一体で取り組む地域人材育成を掲げて教育・研究にまい進されております。大森さんは学長として、その先頭を切って地方私立大学の新たな可能性を意欲的に模索されておられます。令和2年11月には教育再生実行会議高等教育ワーキンググループで「New Normalにおける大学教育の姿～地方大学の立場から～」と題する報告をされるなど、その発言が注目されているところでございます。本日は、大学のトップリーダーというお立場からコロナ後の大学についてご報告をいただこうというふうに思っております。

3番目の基調報告は、早稲田大学リサーチイノベーションセンター知財研究連携担当課長の喜久里要さんをお願いいたしました。喜久里さんは文部科学省を経て早稲田大学に奉職され、2018年より現在の役職に就かれておられます。大学職員の立場から研究マネジメントや今後の大学と企業によるオープンイノベーション戦略などについて意欲的に発言されてこ

られました。喜久里さんには「マネジメントをつかさどる現場から～コロナ後の組織マネジメント～」といったことについてご報告いただけるかと思っております。

なお、基調報告の後のディスカッションでは、指定討論者として開催校である高知大学の教育担当理事の岩崎貢三先生が参加いたします。

Q&Aによるフロアからの質問などについては、ディスカッションの後に時間を取ってできるだけお答えできるようにいたしますが、なにぶん時間の制約がございますので、すべての質問にお答えすることは難しいかと存じます。この後の情報交換会「SPOD 夜市」でもシンポジストの皆さんとお話できる機会があるかと思っておりますので、そちらもご利用していただければというふうに思っております。

それでは、ただ今から基調報告を始めさせていただきます。

まず、大阪大学全学教育推進機構教育学習支援部准教授の佐藤浩章先生に基調報告をお願いいたします。本日は「ポストコロナ時代の大学授業・大学教員・大学生—未来予測:大学教育はいかに変容していくのか—」と題してご報告をいただきます。それでは佐藤先生、よろしくお願いいたします。

佐藤:ご紹介いただきまして、ありがとうございます。大阪大学、佐藤でございます。まず、このような機会を設定いただきましたことを SPOD の関係者の皆さまに厚く御礼を申し上げます。ありがとうございます。

私の自己紹介はいろいろと書かせていただきましたけれども、SPOD との関わりを申しますと、前職場が愛媛大学ということもありまして、まさに SPOD の取り組みの実施推進責任者というものをやっております。現在も SPOD の事業評価委員を仰せつかっております。非常に懐かしい皆さまと一緒に仕事ができることをうれしく思っております。

今日のテーマに関わって、最初にこのアラン・ケイの言葉を持ってきたんですけれども、今回3人とも与えていただいたお題が未来予測の話ですね。彼は「未来予測は未来創造をすることが最善の方法だ」といい

ます。

他のお二方はちゃんとお話するかもしれませんが、私の話はかなり空想に近いところもありますが、それ自体が未来をつくっていくことかなと思って、期待も込めてお話をさせていただければなと思っております。

今日の内容なんですけれども、4本柱で進めていきたいというふうに思っております。

まず、この大学教育にとってのコロナインパクト。一体どういうものがあつたんだろうかということをし振り返っておきたいと思えます。

私も務めておりましたが、教学マネジメント指針の策定委員会がございまして、大森先生と一緒にあつたんですけれども、これが昨年の1月に公表されたかと思うんです。この公表の後は普及段階ということで、実は東京での説明会を3月ぐらいにしようかなというような話もあつたんですけれども、それがコロナの影響で中止になってしまった。これは皆さんもご存じのところかなと思えます。

それで3月以降は、それどころじゃないということで、各大学はコロナ対策に追われていたかと思うんですけれども、実際のところ授業のオンライン化をまずやるということですね。それから、教学活動を部分部分でどうやって制限したり解除していくか。あるいはハイブリッド型の授業・ハイフレックス型の授業をどうやって運営していくか。

それから昨年の5月ぐらいだったかと思えますけれども、ツイッターで「#課題多過ぎ」というのが立って、日本の大学生たちがひたすらつぶやくということが起きましたけれども、こういったところを通して見えて来たのは、まさに教学マネジメントの在り方そのものだったんじゃないかなと思うんです。

つまり、授業を個人任せとか、カリキュラムを部局任せにしてきた大学ですとか、あるいはFD・IRが機能していない。これは専門家を配置していないということが必ずしも理由ではありませんけれども、まあそれも含まれると思えます。

あるいは教学上の意思決定システム、特に非常時にどうするかということが機能していない大学というのは、対応が遅れたと言っていると思いますので、コロナが教学マネジメントの試金石になったんじゃない

いかなというふうに思うんです。

例えば、「#課題多過ぎ問題」というのがありました。「もう寝る暇もないよ」とか「休む暇もないよ」というようなことを学生たちがつぶやいていた。実は、この裏では先生も「課題の採点多い問題」というのがありまして、非常に忙しいという問題があつたんです。これもよく考えてみると、非常に重層的な構造がありまして、学生側の問題というのはここに書かれているようにあると思うんですけれども、もちろん教員の問題もやはりありました。私はかなり実は教員の問題があつたと思っています。

つまり、コロナになって急激に課題が増えるというのは考えてみればおかしな話で、今までどうだったんだということですよ。なので、コロナ禍での課題量というのが異常な量だったのではなくて、今の量こそ、もしかしたら適切な量だったのかもしれないと個人的には思ったりしているんですけれども。

これは教員だけの問題ではなくて、全学的な問題、例えばキャップ制はどうなっているのかとか、シラバスはどうなっているのかとか、いろいろな問題が実はここに含まれている。

さらにそれが大きくなっていくと、単位制とか通学制・通信制の区別の問題であるとか社会の問題、就職の日本型モデルというものが問題になっていることだとか、とにかくいろいろな問題が重層的にここに存在しているということが分かるかと思えます。

こういった問題が見えてきた中で、コロナ禍で、教学マネジメントを進めるチャンスになっていると思うんです。今回をきっかけに、もうこれはやはり部局とか個人任せでは駄目だとか、FD・IRをちゃんとやらなければいけないというような形で一步前に進めていったような大学、教学上の意思決定もやはりこれは前に進めなければいけないといった大学もあつたかということで、FD・SDが進んだというところもあるんじゃないかなと思えます。

それからもう一つは、「史上最大規模のFD」というふうに書きましたけれども、やはりこの3月から数カ月間に起こったことというのは、私はFDが専門ですからその立場で申しますと、やはり史上最大規模のFDが日本全国ならびに世界規模で展開したということだと思います。つい先日もFD担当者の国際会議が

ありましたけれども、やはり話題になりました。

実際阪大でもいろいろFDをやりましたが、軒並み過去最高のヒット数をたたき出していくわけです。やればやるほど人が集まるということで、京大や東大のFD担当者にも話を聞きましたけれども、同じような状況だということでした。これまで全く顔を見せなかった方たちがどんどんFDに参加してくるということなので、一気にFDが加速したと言っていいかと思います。

実は、こういう最大規模の世界的規模でFDが展開したというのは今が初めてではなくて、60年代末から70年代初頭の学生運動の時期、この頃に一気に世界でFDが展開していくんですけれども、これに次ぐのか、もしくは今のほうが規模が大きいかもしれません。そういう状況だったと言っていいかと思います。

先ほど申しましたように、これは大学教員がオンライン授業の方法をこの数カ月で学習したということで、数字的に見てもこれは裏付けがあるんですけれども、専門学校とか初等・中等教育機関と比較しても非常に高い数字でこのオンライン授業への移行というのが完了したということなんです。

私が先ほど申しましたFDというのが意味することは、それはオンライン授業の方法を得たということだけではなくて、まさに今がそうなんですけれども、画面上で常に自分の姿を見るという機会を得ているわけです。これが非常に大きいというふうに思います。このリフレクションというのは、まさに鏡に映る自分を見るということが語源ですけれども、これがものすごく効果のあるFDであると、教師教育を始めいろいろなところで言われているところです。

結果、この画面上で、例えば今も私には実は皆さんの顔が見えないんですけれども「本当に皆さんは学んでいるのでしょうか」とか、そこから始まって、じゃあ、そもそも対面授業で本当に学んでいたんだろうか。顔が見えれば学んでいるかということ、そうでもないと思うので、対面のほうが相互性が高いというのは実は本当なのかとか、学習の最適な授業の在り方など、いろいろなことを先生方が多分この間に考えたということだと思えます。

その点で、先生方がティーチングからラーニングにシフトしたということも言えるんじゃないかと思

います。1995年にBarrとTaggが「From Teaching to Learning」ということを言うわけですが、あれはパラダイムシフトが起きつつあると言いつつも、結果、起きていなかったんじゃないか。コロナ禍での議論を見ていると、やはりまだフォーカスがティーチングに当たっているんじゃないかと思うんですけれども、やっとなんとかこのラーニングのほうにフォーカスが当たり始めたんじゃないかなという気もしています。

さて、こういう中で大学の授業というのはどんなふうに変っていくのかという話です。これは中世ヨーロッパでの大学の風景を描いた絵だというふうにいわれていますが、通常私たちはFD、プレFDでも、それから新任教員研修向けのFDでも、こういった図などを使いながら「伝統的には講義法でしたよね」と言ってきました。

そして「今やアクティブラーニングですよ」というように、講義法対アクティブラーニングという構造を描きながらFDをするというのはかなり鉄板なやり方だったんですけれども、これがもう完全にガラッと変わっちゃったんです。

昨年来、講義かアクティブラーニングかという以前に、まず対面かオンラインかということの説明しないといけなくなっています。そして、対面とオンライン、そしてその組み合わせである「ブレンディッド」とか「ハイブリッド」と書いていますが、こういう話を一番最初にして、それぞれにおいて一方向的なものであったりインタラクティブなものであったりということを考えていくわけです。FDの内容も大きく変わっていったんじゃないかなと思います。

オンデマンド講義の普及というのが、このコロナ禍以前から進んでおりまして、皆さんもどこかでお聞きになったことがあると思いますが、これはスタディサプリです。

昨年、無料で提供されたということもあって、1カ月間でしたけれども、その後も自治体レベルの導入が相次いだ。それから、教育系YouTuberといわれている人たちが授業を配信している。これも2012年とか2017年から起こっていたんですけれども、これがやはり再びコロナ禍で注目を浴びたということなんです。

ということは、もう既にこういった方法で学んだ小中高生たちが大学に入ってくるということですね。昔は予備校と大学の授業を比較されてどうこうという話がありましたけれども、今度はこういう YouTube に乗っかっているものとわれわれの授業というのが比較されていく。だからアンケートのコメントなども変わってくるんじゃないかなというふうな気持ちしたりしています。

それから、大学でも MOOC が普及したわけですが、けれども、昨年広まったのは MOOC というよりは SPOC といわれている Small Private Online Course です。SPOC と似ていますが、こちらは SPOC ですね。とにかく講義に関しては円滑にオンライン化ができる。これはもう広く実証されて、教職員にも学生にも認識されたんじゃないかなというふうに思います。

問題は、実験・実習をどうするかという話がありましたけれども、バーチャル実験室というのがありまして、これも実は以前から経費削減とか安全対策のために開発されていたんです。

よく考えてみれば、大学でよくやっている文系のための実験という科目が 1 年生向けにあたりませんが、実はかなりリスクが高いということで、アメリカの大学から言わせると「そんなリスクの高いことはやれない」と。ガラス瓶を壊すとか、そういう話ではなくて、やはりそこでけがをしたりとか事故が起きたりしたときの補償問題を恐れているという話がありまして、こういったものも開発されていたんですが、コロナでさらにまた注目を浴びたということです。

そして AI を活用した教材、これはキュビナアカデミーが開発したキュビナというものですが、もはや先生すらいらぬ。これによって個別最適化学習が図られる。成績が上がったり、必要とされる時間が減るといったような効果が出ておりまして、これはキュビナだけでなく他の複数の会社でもこういったものがありまして、今は既存の塾などに取り入れられていますね。

コロナ禍の影響もあって、人手が足りないとか大学生も出てこれないとかいうこともあって、さらにこれがまた広まっている。やはり先ほどと同じように、こういったものを経験した学生たちが大学に入って

くるということです。

大学でも、ティーチングアシスタントを AI に任せるとか、あるいは学習指導とか就職指導という場面での教務課の職員の業務、これをもう人工知能に任せるといったところが国内外でも出始めています。

人工知能に代替可能性が高い教育分野もありまして、ここに書かれているような一般教育科目、まあ教養の授業です。それからリメディアル教育、専門基礎科目、専攻ごとの歴史を教える専門基礎科目と書いていますから政治学史とか経済学史とか、こういったものです。

先ほどの一般教育科目というのは、ですから物理とか数学とか、場合によっては語学も入ってくるかもしれませんが。専門基礎の中でも歴史系のもの。つまり変化が少ないものです。

それから、資格試験対策講座というのが各大学で提供されて、生協などを通じてやっていたりしますが、こういったものは代わられるだろう。資格試験対策講座と言わないけれども、国家試験があるような医歯薬系とか、そういったものも実は AI を使って教えたほうが効果的ではないかという予測もあります。

総じて言えば、レクチャー系といわれているものに関して言えば、ICT とか AI を含んだものに代替可能性は高いというような予測はなされると思いますし、とりわけ基礎的な知識習得に関して、しかも大人数のものというものは AI に代替されるのではないかという予測があるわけです。

講義は今言ったように同期オンラインでも非同期オンラインでもできるというものは、この 1 年半ぐらいで皆さんも含めて感覚としてはご理解いただけたんじゃないかなと思うんですけど、演習とか個人指導もいけそうかなと。そして実験・実習ですらも、今みたいにシミュレーション教材とか VR とかを使った、あるいは AR を使った取り組みが少しずつ、少しずつ広まっている。

もちろんどうしても対面じゃないといけないとか、フィールドでないといけないというものもあると思うんですけど、オンライン授業への代替可能性というのは非常に高まってきているのかなというふうに思います。

ここで、もうわれわれは「オンラインか対面か」み

たいな観念的な議論ではなくて、学習効果に基づいた議論と判断と行動変容が求められる状況になってきていると思います。

今のことを踏まえると、大学教員自身もやはり変わっていかねばいけない。これは、実は去年に書いたものももう既に使えなくなるぐらいに状況がだいぶ変化していつていますので、また新しく部分的に作り直したものですけれども、私はこんなふうに教員の仕事も変わってくるかなと思っています。

タイプ1のスーパーレクチャーと呼ばれている人たちです。レクチャーをする先生というのは多分、人数が少しずつ絞り込まれていくと思うんです。皆さんが全員レクチャーをしなければいけないというわけじゃなくて、もうたくさんのレクチャー動画があふれていますから。有料のものから無料のものから、良質なものからそうじゃないものまで含めてあふれていますから、レクチャーに関してはもうお任せしようということで、その任された人がしっかりと作るということです。これはもうスーパーレクチャーですから、この人が監修してどんどん教材も広まっていくんじゃないかなというふうに思います。

それから、タイプ2は協同学習などのファシリテーターです。「大学に行って他の人たちと交流しないような授業だったら、わざわざ大学に来る必要はないんじゃないか」ということを学生たちもよく言っていますけれども、まさにそうですね。こういう協同学習。これはもう演習・実験・実習などで一通りできるかと思えますけれども、こういったものですよ。

そして、タイプ3は社会学連携。これはなかなかオンラインに置き換えは難しいかもしれません。サービスラーニングとかPBLとかフィールドワークといわれているものですが、社会と大学をつなぐようなコーディネーターですね。これは演習・実習とかの授業で展開されていくかと思えます。

最後のタイプ4は個別指導ができる学習コーチです。オンライン学習は、教材がたくさんあったとしても見ない学生は見ないので、この個別指導ができる先生というのが非常にこれからも大事になってくるんじゃないかと思うんです。

こういった能力を1人の先生がまんべんなく身に付けるというのは、それぞれがやはり高度化しています

ので非常に難しい。だとすると、ご自身の向き不向きに合わせて、役割をどれに特化するのか。あるいは「これとこれは私が組み合わせてやる」と。それから、国内外のいろいろな先生とネットワークを構築しながら授業を展開していくということが一般的になるんじゃないかなというふうに思います。

さて、一方で大学生にはどのような変容が求められるのかということなんですけれども、これは学内の非公開資料での調査ですけれども、結果から言うと、学年が上になればなるほどオンライン授業に対する学生の満足度というのは少しずつ高くなっていくんです。今、本学でも議論しているのは、高学年とか大学院、つまり自己調整学習ができるような学生に関して言うと、オンラインを活用したほうがいいんじゃないかというふうな議論もしています。

ということは、やはりこのコロナ禍で見えてきたのは、いろいろなタイプの授業があって、学生が自由に選べるということは、学生自身に選択と責任が求められる。つまり自己調整能力を持った学生が、コロナ禍プラスポストコロナ禍で力を発揮することができるということで、学生には個別最適化が求められると同時に自己調整能力が求められる。しっかりと自分のペースに合わせて、自分で学習を進めていく力が必要なんじゃないかなと思うんです。

これまで「いや、そんなのは学生が自分でやることだ」ということで、先生方も自己調整能力はどうやって育成するのかというのはあまり議論されてこなかったかもしれません。自己調整学習は「学習者がメタ認知、動機付け、行動によって自分自身の学習過程に能動的に関与していること」と一般的に議論されますけれども、こういった能力をわれわれはどうやって身に付けさせていくのか。

こういった能力を身に付けていくと、学生自身は予見して、そして遂行しながらモニタリングをして、そして自己省察をする。この中で自己調整学習は完了するというふうにもいわれています。

自己調整学習能力はどうやって育成したらいいのかというのは、いろいろなアイデアがここにあるんですけれども、私がざっと見る限り、アクティブラーニングの手法をこれまでやってきている先生からすると、それを位置付け直すということで対応可能なも

のがかなり多いんじゃないかなというふうに思いますし、オンライン授業というのは実はメタ認知力の育成にはかなり向いている方法ではないかとも思います。

私自身がやってきたプロジェクトを最後に紹介して終わりにします。

例えばスタディ・スキルズ教育も、オンラインバージョンに作り直さないといけない。新しいスタディ・スキルズをしっかりと身に付けてもらう。その中には、ここにちょっと書いてありますけれども、かなり自己調整学習を意識したようなティップスが書かれています。

それから、これは中間期のハイパーフォーマー分析というものなんですけれども、授業の途中で優秀な学生といわれている人たちを選んで、その学生に「どうやって学んでいるのか」ということを他の学生がインタビューして歩くというようなこともやっています。

それからレポート採点。採点プロセスの動画を配布しましたけれども、これが意外と好評だったんです。

それから YouTube でのプレゼン。これもかつては対面で個人プレゼンをやっていたけれども、それよりも非常に好評だったということもあります。こんなのが自己調整学習能力の育成のサンプルとして挙げられるのではないかなというふうに思います。

まとめということで、それぞれ授業、教員、学生、学習の在り方について、こんなふうに私としてはまとめてみました。また後ほど、この辺りについて議論できればと思います。以上でございます。ありがとうございました。

塩崎：佐藤さん、ありがとうございました。

昨年度、コロナ禍で大学の課題が一気に顕在化したという感覚は誰しもお持ちだろうと思います。その中でもフィードバックの問題とか、課題が多過ぎる、大学教員のほうも負担が大変だというようなことも含めていろいろ出てきたと思います。

それともう一つは、自己調整型の学生を育成するという。やはり特にオンデマンドの授業は、途中で放棄してしまう学生が結構高知大学などで出ておりました。そういうことを考えると、やはり自己調整型の人材育成ということも今後は必要になってくる。そ

れに対してどう向かっていくかということになるろうかというふうに思っております。また後の議論でとは思いますが。

それでは引き続き 2 番目に共愛学園前橋国際大学の学長・大森昭生先生にご報告をお願いします。「画一的な大学像を越えて”大学多様化の時代は地方大学のチャンス!”というタイトルでご報告をいただきます。よろしくお願いいたします。

大森：皆さま、こんにちは。群馬県にあります共愛学園前橋国際大学の大森と申します。今日は貴重な機会をいただきましてありがとうございます。どうぞよろしくお願いいたします。

コロナ後のというか、ウィズコロナかもしれませんけれども、時代がどうなっていくかということ踏まえた上でということで、今の佐藤先生のお話は教育の中身そのものについてのお話でしたが、私はどちらかというと側の話というか大学経営というか、これから大学は、特に地方の大学はどうあるべきかみたいな思いを、本学の取り組み事例などもご紹介しながらお話をさせていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

自己紹介として挙げておりましたけれども、佐藤先生と一緒に教学マネジメント指針を作らせていただいたり、今、質保証システム部会で設置基準等の議論、あるいは大学分科会のほうでは「魅力ある地方大学とは何ぞや」という議論もしているところです。一方で、内閣官房のほうでは地方創生に資するというで地方国立大学の定員増のお話とか、そんなところに関わっています。

ただ、どちらかというと日々は地域で活動してまして、前橋市のスーパーシティをやってきたりとかアーバンデザインをやったり、専門ではないんですけれども、地域人として頑張らせていただいています。プライベートでも黄色い旗を振り続けて 12 年でございます。

コロナ後の世界とこういうことでありますけれども、私は期待も込めて、画一的でない、多様な価値が評価される世界ということが起こってきてくれないかなと。来るんじゃないかなと。

特に地域でまちづくりなんかをやっています。前橋

という新幹線も止まらない地方都市。県庁所在地でありながら、そういう地方都市に暮らしているんですが、やっぱり都市部一極集中から地方分散という流れはだいぶ体感として出てきているんじゃないかなというふうにも思っています。

このことを大学の構図に当てはめてみると、少し自分たちをディスリ過ぎているかもしれないんですが、今までの大学は「都市部の大規模大学＝良い大学」「地方小規模大学＝残念大学」みたいな構図でネット上なんかではすごく語られていたりします。この構図が解体していくんじゃないかという。

今日は佐藤さん、喜久里さんと一緒に、大規模大学を相手にけんかを売るみたいな話をこれからしていくわけですが、地方大学にチャンスが来ると。地方の都市にチャンスが来ているように、地方大学にチャンスが来ている。いや、むしろそれを、このチャンスをつかまなきゃいけないというふうにも思っているところなんです。

そんなことを考えながら、少し本学の取り組みをご紹介いたします。私ども共愛学園は明治 21 年、新島襄が発起人の 1 人となって 133 年目を迎える私学です。こども園から小中高、短大、大学まで、最近、短大が仲間に加わりましたけれども、持っている一応総合学園ですが、一個一個はとても小さくて、学園全体でも 3,200 名の子ども、児童、生徒、学生が学んでいるにすぎない小さな学園です。大学も 1 学年 300 名という 1 学部 1 学科の大学ということになります。

本学のチャレンジとしては、先ほど佐藤先生からもありましたけれども、教育の質転換ということで、アクティブラーニングを中心とした教育改革に取り組んできた。

それから地方創生ということで言うと、在籍学生の 9 割が群馬県出身です。そして 7 割～8 割が地域に就職をさせていただいている。まさに地元群馬からお預かりをして、そして地域にお返しをしていく。そのために地学一体の学びを展開していく。一方で DX にも取り組んできていて、この間は Plus-DX の選定もいただいている。

今日はあまりお話をしませんけれども、ガバナンスも事例としてはよく紹介をいただいているところで、こういうチャレンジをしてきたことで、いろいろな形

での評価をいただいたり、一定程度の受験生が来てくれていると。こういうような状況がございます。小さいなりに頑張っています。ということで、本学についてはこんなところをご覧いただければと、参考資料をつけておきました。

さて、本学の教育改革のチャレンジ。共愛グローバルプロジェクトというふうに呼んでいます。今展開しているプロジェクトのバックボーンを作ったのは、2012 年ぐらいから動き出した文科省の大規模大学改革事業です。スーパーグローバルの GGJ, COC, AP, これを同時に動かしながら一体的に学生に提供をしていくと。

それから地方創生事業の COC プラス。これも私学が展開したのは群馬県と宮城県の 2 件でしたけれども、そのうちの 1 つが本学ということになります。こういったことを基盤に、これを同時に展開するというで、いろいろなプロジェクトを立ち上げながら、今それをレガシーとして学生たちと一緒にしているところなんです。

質転換としてはアクティブラーニングにかなり転換をしまして、そのための校舎を建てるということもやってきました。これは補助金を一切入れずに作りたいものを作ったんですけれども、やってきています。

それからグローバルも地学一体で取り組んでいます。例えばミッションコンプリート研修なんかは、地元の企業さんのビジネスミッションをタイのバンコクに行って町に放り出されながらこなしていくというような、学生たちに言わせると地獄の研修と言っていますけれども、そういったことをやっている。

ここでご紹介したように、本学はグローバルリーダーを育てる。それがうちの国際社会学部の意味になる。今、地方こそグローバル人材が必要です。だから本学が文科省に言ったのは「Go Global Japan だけでも、うちは飛び立たないグローバル人材を育てますよ」と。こういうことでした。

もちろん地域の中ではさらに地域と一体化してまして、いろいろあるわけですが、例えば「半年間大学に来なくていいよ」と。その代わりに、市役所だったり企業でインターンをしたり、山間地域に行っておじいちゃんおばあちゃんの孫になりに行ったり

というようなこと。これが全部、もちろん単位認定をされる学びとして展開がされています。

地域の中ではプラットフォームも組んで、この間、大臣と一緒にシンポジウムをやらせていただきましたけれども、地域のいろいろな資源を集めて地域課題に向き合っていくということを主導させていただいているところです。

さらに地域の中では高大接続。まさに高大接続が入試改革ではなくて学びの接続だと私は思っています。例えばある公立高校では本学が授業を担当して単位を認定するというようなチャレンジもしているところで、そういった高大社がつながりながら1人の若者をみんなで育てていくという学びの接続を地域の中で展開しているつもりです。

そういった実践的な学びというか教育の質転換をしたうえで、今、教育改革のトレンドは質転換から質保証に完全に移行していると思います。教学マネジメントの一丁目一番地「学修成果の可視化」というものは、学生自身が自分の学びの成果というものを自分の言葉で表現できるということが学修成果の可視化で、その結果を大学の教育成果として大学は公表していく責任がありますけれども、まずは学修成果は学生が可視化していくということで、本学では、**KYOAI Career Gate** と呼ばれるポートフォリオにエビデンスとして、活動の振り返りや授業の振り返りなどをためていって、そのエビデンスをもとに自己評価をし、教員とリフレクションをして、自分の学びを可視化していくと。さらに、ためたエビデンスを社会に公開をしていくショーケースということも展開をしているところです。

実際には、この **Career Gate** と呼ばれるポートフォリオに蓄積された活動履歴や振り返りをエビデンスにして「共愛 12 の力」という学修成果指標、これがどこまで行ったかをルーブリックをしっかりと活用しながら学生自身が自己評価をし、自分の言葉で自分の成果を発信していくということに取り組んでいます。

また、そこで学生のいろいろな振り返りデータがたまっていくわけですが、そういったものを活用しながら、AI をそこに掛け算して個別最適学習ということ、これからその仕組みを作っていくという

のが本学が採択を受けた **Plus-DX** で、サブタイトルとして「地方小規模大学の **DX** モデル」としているのは、さらにそのリコメンドされる学修コンテンツが、さっき佐藤先生も「スーパーレクチャーの」という話がありましたが、将来的にはそうなっていく可能性があるので、外部デジタルコンテンツを活用していくということにもチャレンジをします。

そうすると、地方大学はリソースが少ないので、何でもかんでも新しいものに対応したり学びの幅を広げたりということはできないんですけども、外部の優秀なコンテンツを使うことでそれが可能になっていくという地方大学の **DX** モデルを作っていけないかなということにチャレンジをしています。

この **New Normal** の中で大学は……まあ地方大学はということなんですけれども、まず大学の姿を描くのに大人だけで話し合ってもしょうがない。大学は学生のためにあるわけですから、学生と一緒に議論をするということを本学はずっとやってきました。

去年の前半、本学も全てオンラインになりましたけれども、その中で学生たちと **New Normal University** を考える **PBL** を私が呼びかけて、一緒に展開してきたところです。それがベースかなと思いますが、基本的には地方にあるという強みをどう生かしていくかと。

本学もこの危機レベル、活動制限指針を設けながら展開してきていますけれども、去年の後期からこの前期までは約 **90%** の授業がもう対面で行われています。本当に地方の強みというのはそこにあるかなと思っています。地域の中での活動というのもう復活していてというか通常に行われていて、高校にも学生が行っているし、企業にも行っているし、フィールドワークもしているし、というところでもあります。

その思いというのがここにあるんですけれども、佐藤先生のお話では「対面かオンラインかとか、そういうことが学修効果ということ踏まえた上で考えられるべきだ」というお話がありました。まさにそのとおりではあるんですけれども、私はそのことももちろんそうだけれども、もう一回この **New Normal** が私たち大学人に突き付けたものは何かということ考えると、やっぱり大学がその地域に存在している意味というものを再確認させられたんじゃないかなとい

うふうに思っているんです。

もし本学が全てオンラインでこれからも展開をしていくとすれば、本学が群馬・前橋にある必要はないんです。どこからでもできる。だけれども、明治の時に地域の人たちが少しずつお米をためて、それを寄付に換えてつくってくれた学校への思い、今、地域の人たちから寄せられている期待、そして、この地域で頑張ろうと思っている学生たちの未来を考えると、ここにあるということをもう一回考え直さなきゃいけないということ、このコロナが教えてくれたと。そういう気がしています。

加えて、これから予測困難な時代の学びというのは、やっぱり理論だけでは駄目で、実践との往還。それはすなわち教室と現場との往還。現場の中では成功と失敗の行ったり来たりがあって、その力が得られるとすると、やはり私はオンライン至上主義によらない大学の姿ということを探求していきたいと思っています。

DXも頑張っていますので、決してオンラインが悪いとかデジタルが悪いということではない。その良さは最大限に活用していきますけれども、それだけにならない。ここにある意味ということをしかりととらえて、ここでしか学べない学びを展開していく必要があるなと思っています。

地方大学のチャンスにするために一つ、オンラインということでは地方間が結び付く。今もこういうチャレンジをしてみていますけれども、結び付くという可能性があります。

あと今後の可能性としては、例えば首都圏の大学と地方の大学が繋がっていくことになりしますので、例えば東京の大学は今定員を増やせませんけれども、うちをサテライトキャンパスにして定員を増やしてダブルディグリー等でやっていくみたいなこともあってもおかしくないだろうなと。そういうチャンスも出てくるだろうなというふうには思っています。

地方小規模。今日お聞きの皆さんはもちろん小規模の大学さんだけではないと思いますが、地方の小規模大学というのはそれがデメリットだというふうにいわれてきたところですけども、やっぱり本学の場合ということで言うと、これは研究者としてあまり何のエビデンスもない話を今、しますけれども。やっぱり大学というのは誰のためにあるのか。それは学生のた

めにあるんだということの覚悟をもう一回、し直すということ。それから、なぜここの地に建てられたのか。それを考えると、この地域のための大学ということをもう一回覚悟し直すと、さまざまな覚悟がさらにうまれてきて、大学は教育機関であるという覚悟をもう一回していく。当たり前なことなんでしょうけれども改めてしていくとか、それから本学で言えば群馬と共に生きるという覚悟をもう一回していくとか。それから、ここで「大学ではない」と書いたのは、「うちはまだ大学ではないんだ。共愛学園前橋国際大学なんだ」という覚悟もしているつもりです。

そういうことをやっていくと、この地方小規模はメリットに転換していくなという実感が今あるところなんです。これから大学の姿を議論していく時に、大学はやっぱりさまざまな役割を担う大学が全国にたくさんあります。地域の人材育成拠点になっている、本学はそういうつもりですけども、大学もあれば、グローバルな人材育成をしている大学さんもあるし、国際標準の研究大学もあれば、社会的なリメディアルを担うことを一生懸命されていらっしゃる大学もある。

いろいろな役割を担っているし、それから形としても、実は首都圏以外の大学のほうが圧倒的に多いわけだし、小規模大学のほうが非常に多いわけです。何となく大学のイメージというと社会一般も、大きな有名大学のイメージを持っていますけれども、実はどちらが典型と言われたら、われわれの方が典型だと思っているんですけども。

そういうことを考えると、今、設置基準の議論もしていますが、多様性を踏まえた議論を私たちはこれからしていくということかなと。

さっき申し上げた、ここにあるように「大学一般」ではなくて「共愛学園前橋国際大学」なんだということ、を自負していくということ。うちにしかないもの、うちにしかできないものということ、を自負していく必要があるのかなと思っています。

また、冒頭のところでお話した「地方の在り方、多様性」ということに戻っていきます。今まちづくりをしている時に、これまでは新幹線中心の東京ミニチュアまちづくりということがなされてきた部分というのはやっぱりあると思っています。

そうするとどうということが起こっていくかという
と、これは関東圏にいるから東京としていますけれど
も、東京に住めないから新幹線の駅で行って、次の駅
のどこそこに住む。でも、そこにも住めないからどこ
そこに住むと、だんだん東京から離れていくというこ
とでいくと、最後の町まで行くと人口が減っていくわ
けですから淘汰されていくということが起こってく
る。

ところが今まちづくりのトレンドは、前橋という町
はさっきも言ったように新幹線がありません。それを
みんながラッキーと言い始めています。「前橋オリジ
ナルのまちづくりができるよね」。だから、どこに住
めないから仕方なく前橋に住むんじゃなくて、前橋だ
から住むというまちづくりに今来ていると思います。

この構図を大学に当てはめてみた時に「私たちはミ
ニ東京大学をつくらうとしていませんか」という話で
す。それをやっちゃうと、東大に入れないからうちの
大学ということになっていくんだけど、うちの大学で
しかできないこと。

例えば今日、喜久里さんがいらっしゃる。次にバト
ンタッチしますけれども、早稲田のやっていることっ
て本当に素晴らしい。うちにはもうまねできないと思
う。けれども、うちがやっていることを早稲田ができ
ますかと言ったら、多分できないと思っています。そ
この違いには優劣じゃなくて、役割の違いとか特徴の
違いということ。それが認められてくる時代にコロナ
後はなっていくんじゃないか。そこを意識しながら地
方大学の在り方、学びの在り方を考えていくのがいい
のかな、なんていうふうに思っています。

さっきちょっと言い忘れたんですけど、佐藤先
生がキュビナの話をしてくれましたが、うちの共愛学
園の中学高校はもう、1年以上前から、コロナ前から
キュビナを取り入れてやっています。そういうチャレ
ンジもしながら、うちでしか学べないことということ
を考えていけばいいのかなと思っています。ご清聴あ
りがとうございました。

塩崎：大森先生、ありがとうございました。

大学がその地域にある意味を考えると、それか
らオンラインが大学の新しい可能性を導き出す、そこ
を模索することで、一見正反対のこのようなんです

けれども、そこから大学の今後の姿が見えてくるの
ではないかなというふうに拝聴いたしました。ありが
うございました。

それでは続いて、早稲田大学リサーチイノベーシ
ョンセンター知財研究連携担当課長の喜久里要先生に
報告をお願いいたします。本日は「決断の危機」を
超えて」と題してお話をさせていただくことになってお
ります。喜久里先生、よろしく願いいたします。

喜久里：ご紹介いただきましてありがとうございます。
早稲田大学の喜久里でございます。本日は貴重な機会
をいただきまして、誠にありがとうございます。

SPOD のことは前からもちろんよく存じ上げてお
ったんですが、初めて登場させていただいております。
中教審の委員でもおられる佐藤先生、それから大森先
生のお話を多分もっと時間を割いて聞いたほうがい
いんじゃないかなと思う気持ちは正直あるんですが、
「じゃあ、あなたはどのような立場で参加しているのか」
ということで最初にご説明いたしますと、現状は一介
の早稲田大学の職員という立場になっておって、ここ
3年ぐらい産学連携、ベンチャー支援というところを
中心に担当しております。

前職として12年半文科省に在籍し、大学設置基準
とかいろいろなことをやっておりましたので、大学教
育ないし教学マネジメント、そして昨今のコロナ禍で
の課題、そのようなものに対しどの大学がどういう対
応をされているかということについては、本学以外の
状況も含めていろいろ、そんなに広くはないかもしれ
ませんが拝見し、またお話をさせていただく機会をい
ただいてきました。

本日はどのような立場からお話ししたほうがいいか
なというふうなところで若干悩んだところはあるん
ですが、しかし、このお二方と比べると大学職員とい
うことで、その立場を生かした組織運営ですとか、そ
ういったところにフォーカスしたお話を本日は差し
上げたほうがいいかなというふうに思いまして、少し、
特にいろいろ大学のかじ取りをやるという立場にお
られる教員の役職者の方であったり、職員の方々に対
するメッセージ的な話を本日は差し上げたいという
ふうに思っております。

今回のテーマがまさに「コロナ後の大学教育を考え

る」ということで、COVID-19が世界を変えた。もうかれこれ1年半ぐらいわれわれはウィズコロナの状態にあるわけなんですけれども、同時にコロナのせいでいろいろなことができなくなったとか、コロナの影響でこういうことになっているとかということが大学の現場では広く語られて、この状態に対してどうしようとか、あるいはアフターコロナを見据えてどうしようというふうに、コロナを契機としてどうしようというふうなことがよく語られる。

これはそのとおりで、仕方がない状態だと思うんですけれども「ちょっとあえてその前提を外してみませんか」というのが私からの今日の、最初のメッセージになります。

佐藤先生が最初におっしゃった、今回がある種すごくFDの試練の場といいますか膨大なFDの場になり、かつ、大学教育にとっては試練の場になったわけなんですけれども、確かにコロナじゃないと起こらなかった事態というのはあると思います。「ソーシャルディスタンスを取らないといけない」とか「マスクを着用していない学生をどうしよう」みたいな話は、コロナがなければ絶対に起こらなかった課題だと思います。

ただ、オンライン教育とか、そういった中でイノベーションをどうつくっていくとか人材育成をどう考えていくかというテーマについては、実はもともと考えなければいけない課題であったところが、たまたまコロナによって、来るタイミングが相当前倒しされたというふうに理解したほうがいいのではないかなというふうに考えることが最近が多々あって。

ちょうど1年前ぐらいに、まさにウィズコロナ・アフターコロナをどうするというを議論し、また、私もコロナの特有性・特徴をとらえた話として「こうじゃないですかね」「ああじゃないですかね」みたいな話をしていたんですけれども、1年たってみて「いやいや、これはむしろコロナ前からあった課題を放置していて、コロナが余計にそれを助長してという状態にあって、じゃあコロナに対してどうしようというふうに考えたところで、結局元のボトルネックは解消できているんでしょうか」というふうなことにならないんだろうかと。そういう問題意識で今日はお話をしたいなというふうに思っております。

私は現在、産学連携ということでベンチャー支援も

担当しているんですが、このベンチャーをつくるのか新しいイノベーションを起こすということに関しては、基本的に人と人が会って、ご飯を食べて、酒を飲んで、なんかちょっと予期せぬ出会いとかもあってとかという、人と人のつながり、相手の表情を見て「この人と何かやると楽しそうだな」というふうに感じた印象とかが次の世の中を切り開いていくみたいなのが、イノベーションの創出にとっては非常に重要な要素だというふうにわれわれは何となく感じていて、それが教育においても実際そうだと思っていたわけなんです。

従って、コロナというのはイノベーション創出には大変制約要因になるだろうというふうな話があって。実際にこれはシリコンバレーの、2020年1月～3月におけるベンチャー投資の推移を書いたグラフなんですけれども、投資の件数は下がっているんですが、投資の総額は前年度同時期よりかなり上がっているんです。

これは何が言いたいかというと、成功確率が高そうなところを支援すると。今まで知っていて、ここにもうちょっと投資して伸ばしていこうと。裏を返すと、新しいリスクを取るという投資はコロナ禍の中ではすごく難しいと考えられました。投資家が起業家を新しく見出して「この起業家は面白そうだな。伸びそうだな」というふうに判断するのが、コロナ禍の中でどうしてもコミュニケーションがオンラインになったりしてしまっただけで、正直、判断が難しかったというのが1年前のアメリカの最初の状況ではないかと推察します。

1年前の今ごろ、アメリカのベイエリアに住んでいる友人の話として、基本的に飛行機は飛んでいないはずだったんですけれども、実は空港からプライベートジェットだけ飛んでいたと。おそらく重要な商談とか何か重要な意思決定をする時だけ、どうしても人に会うことをやっていたということらしいんですが、裏を返せばやはり非言語的なコミュニケーションの重要性というか、直接会ってこそ世の中を動かせるようなことができるというふうなことが社会通念としてあったんだということが1年前のアメリカの状況ではなかったかなというふうに思います。

ただ、それが同じ年の10月の話になると、お互い

が一回も会ったことがないとか、投資家ともほとんど会ったことがないみたいなベンチャーが大型の資金を調達するとかという事案が続発するようになってきました。そして結局、2020年度におけるシリコンバレーのベンチャー投資総額は過去最高を記録しました。イノベーション創出における前提を、アメリカという国はコロナ禍の中でどんどん覆していったということが言えるのではないかなというふうに思っております。

UCバークレーという超名門の大規模大学は2020年5月、オフィシャルには卒業式が実施できなかったんですが、卒業生などがボランティアで製作したマイクラフトで卒業式をやってしまったのです。参加した学生は正直数百人程度ではなかったかと思いますが、そのような卒業式にもちゃんと大学の理事長が出演して、オフィシャルでコメントを出す。ちゃんとアルムナイも出てくる。そして最後にアメリカの卒業らしく帽子を空に向かって投げるというふうな。

私はこれの技術がすごいと言いたいわけじゃなくて、この判断を大学の当局がその当時において瞬時に行ったということがすごいなと思っております。

日本でも、ある大学が近いことを卒業式でやったというのはあったんですけども、UCバークレーぐらいの伝統と規模がある大学がこういう卒業式をやってしまうというふうに、多分誰かから提案があったことに対して速やかに執行部が動いたという話だと思うんですが、判断の速さというのがやはりすごいなというふうに感じました。

最近の私のテーマとして、イノベーションを阻害しているのは、どういうイノベーションを起こそうとか、どうやったらイノベーションが起こるかということをさんざん考えるのもいいんですけども、結局まず決断をしていないということに尽きるのではないかなというふうに考えております。ビフォーコロナもウィズコロナもアフターコロナも、実はやるべきことは一向に変わっていないのではないかと。

じゃあ大学人はこのコロナ禍の中で、今までよくいわれていた前例主義とか、周りの他の大学がやっていないことはやらないとか、そういったところに対して変わったのかどうか。多分そこが変わっていない限りは、コロナの時代でどう生き残ろうというふうに考え

ても、多分無理なんじゃないのかなということをもまず改めて考えております。

もういよいよ日本の大学として大学関係者は「じゃあ、いつその1歩目を踏み出すの？」というところを考えないといけない時に来ていると思っております。

これは大学の経営者とか役職者が考えないといけないテーマのように一見聞こえるかもしれませんが、けれども、全然そんなことはなくて、むしろ大学職員のほうからその1歩目、例えば業務改善でもそうですし、入試広報のやり方一つでもそうですし、教学マネジメントはもちろんそうなんですが、コロナでいろいろな大学の本質的な部分が露わになったということもあるかと思しますので、やはりそこにもう一回立ち返ろうよと。その上で進めなくちゃいけないことは何なのかというのをちゃんと見定めていこうというふうなことが、コロナ時代には本当に必要になってきているなど。

18歳人口が大学の入学定員を下回るという、大学全入時代の到来というふうなことがいわれて、もうここから「本当に大学はやばいよ」という話が数年前にあったと思うんですけども、じゃあその後になんかが大きく変わったかという、依然そうでもないわけなんですよね、多くの大学において。このコロナによって、いよいよ本当に先送りにできないという状態が出てきたんじゃないのかなというふうに思います。自分たち自身でこの道に進むかということを考えないといけない。

これについては、むしろ現場の職員のほうからどんどん踏み出していこうというフェーズになっていくという話を後半に差し上げたいというふうに思っております。

大学運営の話に戻ると、アメリカの大学ではここ30年ぐらいで教員の増・学生の増の2倍ぐらい職員が増えて、専門スタッフが増えているのですが、それは大学のオペレーションがどんどん複雑化していて、「もはや教員だけでは手に負えず、大学の運営というところの根幹に職員が入ってこないといけない時代になっている」からだということがいわれているわけです。

翻って、日本の大学職員の現場目線で現状を見ると、基本的に一番大事なことはルールを守ること

になっています。これは、大学が果たす役割が多様になる中で、部署によって異なる判断をされては困る、大学として、組織として統一的な判断をするとか、前例との矛盾のない決断ができるかという点、つまりルールを守るということが基本的には強調されるし、また、われわれはそのルールの門番として振る舞うことが、いろいろな仕事の場で求められているのが普通だと思います。

ただ、これだと本当に大学を前に進めるということができるんだろうかと。ルールを変えるということ、このルールを守るといふことと両立しながら考えていく必要があるのではないかと。これは本当に矛盾（ほこたて）で、ルールに忠実でありながらルールを変えられる自由ということとわれわれ職員はメンタル的なところとして、いよいよ本当に持っていないといけないのではないかと思います。

誰かが変えてくれるとうれしいな、誰かが教えてくれるとうれしいなという時代は、いよいよ……いよいよというかとつくに終わっているんだと思うんですが、本当にそういう時代に入ってきたということやいま一度認識して、とにかく何かをやってみようということや先送りしてはいけない時代に入ってきたのではないかなというふうに考えております。

これも以前の研修会でも出したことがある資料なんですけど、世の中で決めないといけないことがたくさんあるとして、緊急性が高いものと低いもの、重要性が高いものと低いものに分けて見た時に、社会人としてどうしてもやらなくちゃいけないのは重要性が高く緊急性も高いもの。逆に、優先順位が低いのは、当然、緊急性が低くて重要性が低いものなんですけれども、実は本当に重要なのは、この緊急性は低いんだけど重要度は非常に高いもの。ここが非常に先送りされやすくて、コロナの中でこの緊急性が高いものというのは、どんどん1と3に係ることが増えていって、余計に教学マネジメントをどうしよう、3つのポリシーをどうしようという、緊急性もある程度高いんですがどちらかといえば2に位置されるような事柄がどんどん先送りにされてしまっていないかなと。

この2に相当する事柄というのをいま一度、われわれ大学職員という立場で見た場合には、ルールを変える対象にここがなっていくわけなので、2に相当して、

いつもそのメールを見ていて「この返信は後にしよう」とか「これは自分の話じゃないからいいかな」と、ちょっと別のBOXか何かに入れているものが何なのかというのを、一回洗い出してみただいたほうが本当にそろそろいい時代に入ってきたのではないかなというふうに思っております。

空想事ばかりしゃべっているように聞こえるかもしれないので早稲田の事例を出すわけなんですけれども、RPA。いわゆるロボットによる大学運営の改善ということについて昨今、本学の人事部、情報企画部の担当者がいろいろなところでお話をする機会が増えているかなというふうに承知しておいて、実際に効果を上げつつあるというふうに私自身も学内で働いていて思います。

ただ、これはもう10年以上前から着手している話で、何から始めたかという、プロジェクト室を立ち上げたということもあるんですが、そのプロジェクト室は基本的に職員だけの組織だということを取ってまず強調させてください。

次に、私どもは何せ2,000人以上の任期なし教員と学生が5万人以上いる大学なので、とにかくいろいろな学部ごととか事務所ごとでの経費の支払いとか、いろいろなルールが別々になっていたと。これだと何をどれだけ頑張っても部分最適の改善が積み重なっていくだけになってしまうので、全体最適をするためには、それぞれの必要なやり方は残しつつ、共通化するところは共通化していこうという標準化の議論をずっとしてきておりました。システムを入れる前に、まず業務のリエンジニアリングといいますか見直しをずっと基本的に職員主導でやってきていました。

ようやくシステム開発に着手できたのが、その検討が始まって5年後ぐらいの話です。そして、じゃあどういうツールを入れようかという話になって、ツールを入れ始めたのが3年前ということになります。この3年前の動きというのは実はまだ部分的で、人事部からいろいろな部署に対して「これを使ってみませんか」という営業をかけている状態なわけです。今いわれているDX推進室みたいなものですね。

次のページに書いていますけれども、基本的にロボットの導入というのは、ロボットの導入自体が目的ではなくて、業務改善・業務の標準化が最終ゴールであ

ると。それで事務コストを減らしていくことが最終ゴールになっているんですが、裏のミッションとして職員の人材育成ということが実は入っていると私個人は理解しています。

結局、目の前の業務の在り方がおかしい、非効率だと感じていて、それを何とかしたいというふうな職員のところ「じゃあ、うまくこの仕組みを入れてみませんか」というふうな学内営業が入って、そしてやってみる。やってみて、うまくいくところとうまくいかなかったところが出てくる。それを職員自身でまとめて報告してもらって「なるほど。じゃあ次はこうしましょう」というふうな PDCA をその中で回すという仕組みになっています。

いきなり情報企画部がいろいろな所に乗り込んでいって「これを明日からやります」とか「来年度からやります」という話ではなくて、それぞれの部署のある種判断というか気持ち、モチベーションの部分を尊重した形で、その組織の運営の改善とか改革を進めている形になっております。

実はこれは全然きれいな話ではなくて、やっぱり抵抗される部分もあったようですし、情報企画部としては学内でゲリラ戦をやっているところも否めないと思うんです。ただ、やはりそこに関わる職員がこのプロセスをやることによって「じゃあ次はこうしたらいいんじゃないか」「そういえば学内のあの業務はちょっと非効率だよな」というふうな次の気付きとか発見を「じゃあ業務の対象にしよう」というふうなところにうまくつながっていく仕組みになっているかなというふうに思います。

本当に手前味噌なんですけれども、これはツールの技術うんぬんよりもその進め方を、時間はかかっているんですが、人材育成というところとうまくセットにしてやっているというところは、大変重要ではないかなというふうに思っております。

特にこれからはルールを守るだけじゃなくて、ルールを改善する・変えるということを考えていった場合に、やっぱり気付きが大事で、その気付きありきで業務の管理というのをしていくフェーズにもう入ってきているんじゃないのかなというふうなこと。学内の経営者としては職員にどんどん気付きを促す。職員はこういった研修なども含めてたくさんの気付きを得

る。そして、その気付きを具体的に仕事の対象にできるということが、これからの大学の組織運営としては非常に大事になってくるし、われわれ構成員としては気付きを大事にするような仕事にしていく必要があるだろうなと。

私個人としては管理職なので、そういうことを部下にどんどんやらせていく必要があるかなと思います。

職員の専門性ということが SD の義務化以降よくいわれているわけなんですけれども、私自身はこの 3 つの要素かなと思っておりまして。とにかく例えば大学設置基準の詳細とか専門能力を身に付けるということは知識の面では大変大事なんですけど、それを俯瞰的に見ることもできることで、逆に自分たちの業務のどこが課題で、それをどうしたらいいかという気付きを得る。

ここで右上のほうに入れている創造的な思考力に値している部分と、あと、それを継続的に続けることができるモチベーションというものがある、備わっているということが、この職員の創造性を語る上ですごく大事です。

おそらくいろいろな SD の考え方はあると思いますし、それ自体を否定するところは全くないんですが、この 3 要素をバランスよく仕掛けられている大学というのが、きっと SD で成功している大学というふうにこれからなっていくのではないかなというふうに思っております。

まとめということで、コロナの下でとか、新しいオンラインの時代に対応したツールという、そのツールの特殊性とツールで何ができるかということがとにかく注目されがちなんですけど、もともと変えないといけないものは何で、変えないといけないものはコロナがあったことによって起こった課題なのか、コロナの前からあった課題なのかというのをぜひもう一回見つけ直す必要があります。

その上で「別にコロナは関係なく、前からあった課題だよな」ということであれば、じゃあそれをどういうふうに変えていくのかという洞察が必要になってくるかなと思っております。

例えば研修の在り方についても、自分たちの大学が実際にコロナの前とコロナの後、今のウィズコロナの状態です。その課題が変わったのだろうか、むしろ縮小し

たのだろうかとか、その辺りの洞察というのがやはりまずありきで、その上でモチベーションを持たせてやっていると。そして、その変革ということを実際にチャレンジさせるという仕組みが、例えばDXという切り口を通じても実行可能ではないのかなというふうに思っていますし、本日のもともとのテーマである教学マネジメントの点でも、職員も含めて、こういうスタンスで関わっていくことによって、ウィズコロナ、アフターコロナの時代も含めて対応できる大学……そういう組織、大学を支えていける人材になっていくのではないのかなというふうに思っております。

いずれにしても組織運営のやり方を変えるという最初の1歩目をどうするかというところで、その1歩目をいつ踏み出すのかということ、こういった研修も契機としながら今日参加されている方々が1歩目を踏み出せるようなことを期待して、ちょっと時間が過ぎましたけれども、私からの報告とさせていただきますと思います。ありがとうございました。

塩崎：喜久里先生、ありがとうございました。

コロナ前のわれわれの大原則は、ルールというより大原則でしたけれども、出勤するということでしたが「テレワーク、結構できるやん」というところもあるかと思えます。そこで働き方というのが変わっていく要素になって。ただ、そこにリスクを取る決断をどうできるのかということが問題になってくるかな。そんな一例として話を伺いました。ありがとうございました。

それでは、ここからシンポジストとのディスカッションに入っていきたいというふうに思っております。まずディスカッションの口火を切る形で、高知大学の岩崎貢三理事よりコメント・質問などをいただき、それを基に話を進めていきたいと思っております。

岩崎先生、よろしく願いいたします。

岩崎：高知大学で教育担当理事をしております岩崎でございます。どうぞよろしく願いいたします。

佐藤先生、大森先生、喜久里先生、ご講演をどうもありがとうございました。コメント・質問ということなんですが、ご質問をさせていただく前に、大森先生からも前橋国際大学でのコロナ対応等についてのお

話がございましたので、最初に高知大学におけるコロナ対応について少しご紹介させていただきたいと思っております。

本学では危機対策本部というのがありまして、そこで感染拡大防止のための活動指針というものを定めております。この指針の制限レベルに従って大学活動を行っているということでございます。

項目はここに3つ挙げている、授業、入試、課外活動以外にもたくさんあるんですけども、ここでは授業のことだけについて触れますと、レベル1では基本的に対面実施は可能、レベル2になるとオンライン授業が基本ですが、実験・実習・実技の一部は対面で実施可、レベル3になると実験・実習・実技の中でも緊急性があるものとか国家資格の取得に必要なものだけ対面で実施可になって、その他はオンライン授業、レベル4は入構禁止ということでオンライン授業のみ、こういうような設定をしております。

すみません、これは少し小さくて見にくいですが、この表は今年の4月から現在に至るまでの制限レベルの推移を示しています。

昨年4月はレベル4から始まりまして、その後、3、2、1と下がって、1とか2とかのレベルを繰り返してきたところですが、つい先日8月24日に、高知県もかなり感染者が増え、昨日は100名を超えるという事態になっておりまして、大学の対応レベルもレベル3ということになっております。

その下の部分は、一番上の行が大学での行事、その下が授業関係、その下に課外活動の対応状況をまとめたものです。これは細かい話をするつもりはないんですけども、授業のところを見ていただくとお分かりいただけるように、もう今年の4月から非常に広くオンライン授業というのが実施されるようになったということが分かるかと思えます。

こういったコロナの対応を取りつつ、本学の場合、今年度第3期の認証評価を受けるということになっておりまして、それへの準備を進めると共に、これは国立大学はどこでもそうですが、第4期中期目標計画というものも検討しております。お話にも出てきました教学マネジメント指針等はもちろん参考にし、中期目標計画を作成しているという状況です。

こういったタイミングで、コロナ後の教育がどのよ

うに変わるかということについて意見交換をさせていただけるということは、非常に意義のあることだと感じております。

それで質問のほうに移らせていただきたいと思います。まず佐藤先生、大森先生への質問です。お二人ともこれからの教育において AI における個別学習支援とか、あるいは個別最適学習デザイン支援といったような言葉で表現されましたけれども、AI の活用について触れられたと思います。

本学ではまだまだ AI を活用した学習支援というのが実現できていない状況なんですけれども、阪大あるいは前橋国際大学での AI 活用の進捗状況、あるいはこれまでの成果といったもの、また、国内の他大学の状況についてももう少し情報を提供していただければ幸いです。

佐藤先生のお話では、大学生に自己調整能力が求められるというお話があったかと思えます。その自己調整学習力を育成するための教育方法等についてもお話しいただいたところですが、これまでは自律力の養成ということがいわれてきたかと思えます。その自律力というものと自己調整能力、あるいは自律学習と自己調整学習といった、まあ言葉上の問題かもしれませんが、どういったような意味合いの違いがあるのかということをお教えいただければと思います。

次に大森先生のお話ですけれども、高知大学も地方の大学ということで非常に興味深く伺いました。地方大学の姿として、その地域でしか学べないことを提供できるかということがキーポイントになるというお話だったかと思えますが、その地域でしか学べないことをということになりますと、実際に地域のフィールドに出て課題を発見して、課題解決について学ぶということが必要かと思えます。

このような学外に出たのフィールド実習において ICT とか AI といったものをどのように活用していけばいいか。決してオンライン至上主義というわけではないですけれども、こういうデジタルの活用ということには必要ではないかと考えますが、その辺りのお考えと、実際に取り組んでおられることがございましたらお教えいただきたいと思います。

最後に喜久里さんからは新たな職員像ということをお話をいただきました。

モチベーションのマネジメント、あるいは変化にすぐに対応できるアーリーアダプター型マネジメント人材というような言葉が出てきたかと思えます。モチベーションについては、モチベーションの落ち込みというのは誰でも経験し得るものではないかと思うんですが、その落ち込みの幅を小さくして、また、早くリカバーするためにはどうすればいいのかといったこと、また、アーリーアダプターのマネジメント人材というものを育成していくにはどういった取り組みが必要とお考えか、ご意見をお聞かせいただければと思います。

私のほうからは以上の質問になります。

塩崎：ありがとうございました。幾つか出てまいりましたので、少し整理して進めて参りたいというふうに思います。

まず、これは特に佐藤先生の「自己調整能力」というのを、高知大学などでは自律力に近いものかなというふうに思って伺っていたわけですが、その辺りからの岩崎理事のご質問だったのですけれども。

前橋国際大学でもリフレクションアワーなどを設けて、その振り返りをしながらということも私は今の自己調整型学習の中に入るんだというふうに思っているんですけれども、その辺りについてちょっと言い残したことや付け加えたいことがありましたら、そこからまず伺っていきたく思いますが、佐藤先生、いかがでしょうか。

佐藤：ありがとうございます。少し用語はいろいろな用語があったかと思えます。高知大学さんで使われている「自リツ」というのは、「立つ」ほうですか。「律する」ほうですか。

岩崎：「律する」ほう。

佐藤：「律する」ほうですかね。立つのは、自立にはインディペンデントラーニングという言い方もあったりとか、オートノマスラーニングとかいう言い方もあったりする。多分、細かなことを見ていくと主張している人が違うとか、いろいろあると思うんですけれども、最近、学習心理学でよく見るのが自己調整型学

習ということで、大きくは言っていることは変わらないんじゃないかなと思うんです。

ただ、例えば主体的な学習とか主体性とかいう言葉も随分長らく使われてきたと思いますし、高校の先生と話しているとよく使うんですけども、パスワードというか、分かったようで分からないこともあるし、何か学習者にその能力を任せ切っているというか。主体性のある人と主体性のない人がいて、主体性のない人をどうやってアクティブラーニングを通じて主体性を持たせるか、みたいな議論は違うんじゃないかなという話なんです。

つまり、自己調整学習とか自律学習というのはやっぱり1つのトレーニング、スキルの結果、スキルとか認知レベルでの学習結果でそれができるようになるということで、高知大学さんの文脈で言うと、自律学習者というのをいかに育成していくか。最初からそういう人がいるわけではなく、自律学習能力みたいなものをどう育成していくかということです。先ほどお話の中にあつた e-ポートフォリオを使った取り組みとか、そういったものはまさに自己調整能力を育成するための取り組みとして位置付けていいんじゃないかなとは思っています。

ただ、それを当該本人とか指導している先生たちが、何のための e-ポートフォリオで、何のためのリフレクションなのかということをもっと理解しているかということが大事です。タスクとしてやらされているということであれば全く自律学習とは無縁のものとして処理されている可能性もあるので、その認識はすごく大事かと思えます。

この自己調整学習能力というのは一朝一夕に身に付くものじゃないので、言ったらどの授業でも、それから、入学から卒業まで何度も何度も繰り返してやらなければいけないという意味では、全学的にそれを共有していく必要があるかなと思えます。

阪大の状況は聞かないでいただきたいと思えます。よく言われるのは「阪大生はもう既に自己調整学習ができてから」というような言い方をよく教員の先生方はされますが、私はそれはちょっと怪しいなとは思っています。そのために AI も含めてですけども取り組みは進んでおりません。これは事例を提供していただくほうがいいと思えます。

塩崎：ありがとうございます。大森先生、何かご意見が……

大森：はい、ありがとうございます。今のお話で言うと、うちもやはり自律的な学修者というのは教学マネジメント指針にも書かれているような表現を、その指針の前から使っています。

ただ、込められている思いは「律する」だけじゃなくて、もしかするとインディペンデントにもちょっと近くなっているかもしれない。

例えばリフレクションを通して自分で自分の学びを評価して可視化していくみたいなことというのは、可視化をしながらそういう人に成長していったらいいという目的とプロセスというかな。なんかそれが一緒になってうちはやっているわけですけども、そういう思いで先生がおっしゃった e-ポートフォリオとリフレクションもやっているの、全く高知大学さんと同じ思いかなと思っています。

それから、理事のご質問の AI の活用ですが、実はこれができているところって多分ほぼなくて。特に教育のところで使われているところって、例えば入試とか経営、会計の業務とかでは使われ始めてきているけれども、これからなんじゃないかなとは思っています。本学もまさにこれからです。

「せっかくポートフォリオにいろいろためているし、自分で学びを記述しているわけだから、その記述を分析してもらって、より自分の弱みや強みというものに対応する個別学修ができたらいいな」なんですけど、ただ、大事なのが AI を相対化する力を学生に持ってもらいたいと思っていて。AI をうのみにするんじゃないかと「AI がこう出してきたけれども、違うんじゃないか？」というのを今度はアドバイザーとディスカッションしながら最終的に自分の学修計画を立てていくということも含めて AI を活用する。

それから、自分がどういうふうなリフレクションを書くと AI が適切に対応してくれるか、みたいな AI 活用能力をその中で生かしていけたらな、というようなふうにも思っていて、AI はこれからです。

その先のお話もしちゃってよろしいですか。「地域で」というところのご質問をいただいたんですけど

も。

さっき佐藤先生がお話の中で、AI に代替される学びの類型をお話しになっていましたけれども、地域のフィールドとか PBL みたいなものはむしろ AI を活用できない領域にこそ学生を送り出していくという思いは持っています。なので、地域学修の中で AI ということはあまり、ほぼ考えていません。その結果を分析するところに使えるかもしれないというのがこれからスタートです。

それから、ICT についても地域の中で必ずしも、例えば山間地域のじいちゃんばあちゃんの孫になりに行っている子たちが ICT を使って、例えばワクチン接種の予約を手伝ってあげるとか、そういうツールとしてはあり得ると思いますけれども、ICT そのものをどうこうというところは、必要なツールがあればそれを使う。

それから、観光のプロジェクトなんかを考える学生が、今まで紙で観光チケットを使っていたのを「じゃあアプリで作ってみる？」みたいなことを考えたりもしていますけれども、これもあくまでもツールで、学びの中ということじゃなくてプロセスの中でそれが必要な時には使うということで、それが要らない、むしろそういう活動をすることによって AI や ICT を使えるほうの人材になるための力みたいなものを身に付けて行ってほしいという思いでいます。

岩崎：どうもありがとうございます。大森先生についてのご質問になって申し訳ないんですけども。

地域連携プラットフォームを形成されて活発に活動されておられるようですが、地域社会の DX の推進ということを多分、地域のほうで進められていると思うんですけども、そういったことに対して大学はどの程度コミットされているのかというところを、すみませんが。

大森：正直に言えば、うちの大学は学部構成として情報経営学部というのがあって、そこで多少 ICT を活用した教育ということもやっていて、その教員はそれなりに例えば福祉 Mover みたいなもののシステム作りとか、そういうところに関わったりとかしていますけれども、いわゆる情報学部的なところで地域の、

というところまではいけていないんです。ただ、スーパースキルに関わっていたりとか、そういうところはしています。

ただ、一方で今、地域に必要なのは ICT というか DX 推進人材が枯渇していて、もう採用はできないので、既存の社員さんたちが少しでも DX 推進ができる人にリモデルされていくことが求められている中では、プラットフォームでまさにリカレントプログラムを提供してその社員さんのリカレントによる各企業さんの DX 推進という、間接的に関わっていきというのがこれから進んでいくところになるのかなと思います。

岩崎：どうもありがとうございます。

塩崎：ありがとうございました。ただ今の大森先生のお話の中で、AI を相対化できる人材を育成ということがございました。これからも多分、社会で必ず必要になってくる能力。AI と付き合っていくかといけない、あるいは DX に関わっていくかといけないということでは、必ず必要になってくることかというふうにも思いました。

その AI について、その点では先ほど喜久里さんのお話の中にあつた「ロボットを使うけれども、それはその裏の目的として人材育成がある」というようなことをおっしゃっておられたんですが、すぐにそれと関係できるかどうか分からないんですけども、喜久里さんの、その AI なりロボットなり、人材育成とかいうことについて、もう少しお話を伺えたらいいかなというふうに思うんですが、いかがでしょうか。

喜久里：ありがとうございます。AI、ロボットを導入する前提として先ほども少しお話をさせていただいたとおり、どの業務に対してその AI を入れていくのか、それによってどういう効果を発揮してもらうかという、環境分析に基づくインプットをその AI に対してしないといけないわけなんですけれども。

AI というテクノロジーに対する理解とか、実際のプログラムを書き換えられるとか、そういうふうな能力を持っているということも大変大事だと思うんですが、前提として、そもそもその介入対象となってい

る業務がどういうプロセスになっているかを知ることの方がはるかに大事だと思います。

教学マネジメントということでは、その中で職員が関わっている要素が例えばこのプロセスにおけるこの部分で、ここにどれだけの負荷が発生していて、時間のロスが生じていて、そこは一方でこの標準化をするということをもう少し業務の運営方針で改善していけば、この部分について AI とロボティクスを導入することによって時間短縮とか事務コストの削減につながるかもしれないというふうな、そういった業務構造を明らかにすることができる人というのも DX には必ず必要だと思っているんです。

今の業務プロセスをまずちゃんと正しく把握するという、どこを改善すべきか、ということをおそらくどちらかといえば職員の得意領域で、これを考えさせて、じゃあどう改善したらいいだろうかと提案すること自体が、まさにこの「ルールを変える」というところ、それができる職員の人材育成、つまり SD そのものになっているんだろうなというふうに感じています。

なので、私の言い方が正しかったかどうか分からないんですが、少なくとも副次的な効果としては確実に職員に対して「なるほど。いろいろ日々の業務に追われて何となくこなしていたんだけど、実はこの業務ってここに無駄があるんだと何となく思っていたのは、ここが原因だったんだ」とボトルネックが正しく理解できることにつながるわけなんです。

大切なのは、それを他の大学とか他の機関の例ではなくて、自分の大学の目の前の学生とか、目の前の授業の体系とかが対象であるということがすごく大事で、これを改善した体験というのが、多分、次の課題の発見能力ということにもつながり、確実にモチベーションにつながるんだと思います。ここにお給料もセットされていたらなおいいんでしょうけれども。

少し話が長くなっちゃったんですけども、AI とか DX を推進するための人材とか、それをもっと大学に導入していくためにはどうするかと考えた時に、技術に対する理解を持っている人を入れていくこと以上に、その大学に今いる人がその大学の現状を正しく把握できるかどうかということもすごく大事で、それ

をさせるプロセスが今の時代では重要な SD になっているんだろうなというふうな印象を持っております。それが新しい SD の人材育成になるのではないかとこのように思っております。以上です。

大森：ある意味それは、あれですよ。うちはそういう学生を育てて企業さんとか地域に出してやりたい。地域もそういう人材を求めていますよね。

喜久里：2020 年度は早稲田大学の授業はほとんどオンラインにしたことによって学生がなかなか大学と関わりを持てなくて、みたいなことがあった年だったんです。その反省に立って、ではないですけども、2021 年度は早稲田大学は 7 割は対面授業でということにしているわけなんですけれども。

ある種、大学で何を学ぶかということに対する問題意識がいろいろな意味で高まっているわけなんです。なんかその辺りのことをテーマに、学生に対し、ある種 SD、FD 的なところも含めて「じゃあ一緒に新しい大学の姿を考えていこうよ」みたいなことを、ミッションを渡してしまうと結構面白いことができるのかもしれない。

正直、早稲田ぐらいの規模だとなかなかそういうことって、さっき大森先生が言っていた「早稲田ではできないこと」になるんだと思うんですが、それが前橋国際大学で非常に効果的なアプローチになっていく可能性はあるんじゃないかなというふうに思っています。

佐藤：オンラインの経験でまさにメタ認知ができて、大学の持っている価値の中で何が使えて何が使えないのか、みたいなことがすごく見えるようになったんじゃないかなと思うんです。

一連のこの間のコロナで非常にスピードが速かった大学の 1 つが早稲田で、そこは素晴らしいなと思ってはいるんですけども、そういう学生の声を聞き取れるかどうかという話だと思うんです。

先ほどの話で言うと、喜久里さんが言っていた「職員レベルで、いろいろな、どこをこの間で業務改善できるかというのを見つけて提案して」という話がありましたけれども、多分、気付いている人たちというの

はこの間にいて、さっき言ったように環境がそうさせたんだと思うんです。自分が選択するかしないかに関わらず、メタ認知をせざるを得ないような状況が起きてきたので。

ただ、その時にその意見を、例えば職員組織で言ったら、若い職員がそれを言った時に上の管理職はそれをちゃんと聞き入れるのか。チャット欄でも職員の方がいろいろ質問とか意見をされていますけれども、職員が授業に対して「こうしたらどうですか」「ああしたらどうですか」と言うことを教員がスッと、まあ全部を聞き入れる必要はないんですが「まず発言してくれたことをありがとう」と、そこでちゃんと聞く耳を持つかという、ブドウの皮袋のほうの問題にぶち当たってしまいます。

結局コロナ禍で、なんかパニックでぐちゃぐちゃになっていた時というのは、私なんかもいろいろ言ったことが結構思った以上にスッと通ったんです。びっくりするぐらいに通ったんです。けれども、日常に戻ってくると、また通らなくなってくるというか元通りに戻ってくるという感覚があって、これはどうしたものかなと思っているんですが、喜久里さん、どうですか。

喜久里：さっき岩崎先生からご質問をいただいた「アーリーアダプター的人材をどうつくるか」という話にも少しつながるんですけども、結局、今、佐藤先生からお話があったとおりで、気付きて、職員が学生と応対している中で気付いていっている部分ってすごくたくさんあると思うんです。

いわゆるクレームとして受けているものもあるかもしれませんが、それ以外にも、学生から実はこういうリクエストがあったんだということについて、今まで知っていたつもりかもしれない、何となく分かっていたかもしれないんですが「あ、そういうことだったのか」というふうに気付くポイントって、実はきっとノウハウレベルではあるはずなんです。

ただ、それを、さっき私は決断の4象限を書きましたが、一方で他に処理しなければいけないことがたくさんあるという中で、問題意識は持ったんだけどもどンドン、どンドン先送りになっていっていつの間にか風化しているというふうな状態にだんだんなっていってはいないかなと。

教員の側について僭越ながら申し上げると、オンライン授業のノウハウというのがこの間にたくさん起こっているわけなんですけど、それが組織のノウハウとして消化するプロセスがちゃんとあったのか、もしくはこれから作るのかということについては考えないといけないわけなんですよね。

いずれにしても何か、われわれは、特に私は管理職、それから大学運営全般に関して言うと、そういう職員の気付きとか、職員に限らず何か現場で気付いたものというのが「じゃあそれをどうしようか」というふうに拾って、結局失敗になるかもしれませんがトライ・アンド・エラーをさせるという、この小さなサイクルをたくさん作らないと、その職員自身が次に何かしようというところにもつながらないですし、結局本当に風化していくだけに終わってってしまうので。

だから、たくさん気付きを奨励して、その気付きに対して「どうするの？」ということ問い掛けるという皮袋が、これは多分、現場で働いている人以上に上にいる人間が持たないといけない意識だと思うんですけども、下からもどンドン突き上げていかないといけないし、学生を使うという発想もあるかもしれませんけれども。

何かいろいろな形で新しい気付きとか、それに対してどうするのかと考えさせるサイクルを回していくということが大事になるかなと思います。

大森：その気付きが大事なのはまさにそうなんだけれども、どちらかというリーダーのほうだから。それはもう大切にするんだけど、そこに能力としてというのか、気付いたことに、例えば「学生も考えてから質問したのか」とよく先生が言ったりするじゃない。それと同じように、気付いたことはすごく大事だけれども、じゃあそのソリューションを考えて「こうやったら解決できるんじゃないですか」というソリューションをセットで言ってもらおうと、すごくやりやすくして。

「こんなことの問題があるんですよ」と言われても、「え、学長、それを全部抱えたら死にますけど」みたいなところがあるので、ソリューションもセットで提案できるようなクリエイティブな気付きと提案ができるスタッフになっていってくると、すごくいいな

という感じがする。

喜久里：おっしゃるとおりです。気付きがあって、それを目安箱に入れているだけだと意味がないと思います。気付きに対して「自分としてはこういうやり方がいいんじゃないかと思います」というふうに、やはりその提案がセットになっているのが望ましいです。ただ、普通にやっていると要求で終わっちゃうケースも多いと思うので、それに対して「じゃあ何かやってみようよ」というふうに思わせる環境とか雰囲気をつくるということも大事なかなというふうに思っています。

先ほどのロボットの DX の話はそこがセットになっていて、もしかしたらその取り組んだ職員は、最初は上司から「これはおまえがやってみろ」というふうに言われて「まあしょうがねえな」と思って始めたという経緯だったのかもしれない。

ただ、やっていくうちに「あ、ここを思ったらうまくできるな」とか、それで次の気付きができて「今度はこれをやってみていいですか」「ああいいよ。その代わり、ここはこうしてな」というふうなコミュニケーションがあって、2年、3年とどんどん続いていく取り組みになっていくというところがあると思うので。

気付きを提案しやすいことと同時に、何かプロポーザルもセットにさせることができる環境が、今はちょっといろいろリソースが足りない中で厳しいのは厳しいんですけども、少しでもそういう環境があるといいのかなというふうには思いました。

佐藤：お2人はかなりハードルが高いので、僕は取りあえずこの間の気付きを述べます。今すごく、いろいろなチャンスとかシーズとか気付きがたくさんこの2年ぐらいいあって、いろいろなところに分散しているような気がするんです。

それをソリューションまで出せる人は出してもらっていいと思うんですけども、授業の場面でもそうですし、学生本人もそうですし、職員もいろいろな部署でいろいろなものを目にしながら「これって、こういうふうにしたほうがいいんじゃないか」とか「これって今までやっていたけれども、もうやめたほうがい

いんじゃないか」みたいなものが、なんかバラバラと思い付いては消え、思い付いては消え、組織としては結構もったいないような状況になっているような気もして、それを拾い上げるような場面があったらいいかなと思っています。

私の大学で言うと、年に1回大きなFDフォーラムというのをやっているんですけども、この間ずっとやってきたのは、とにかく全部検証しようということです。授業で学生は力が身に付いたのかどうかとか、メンタルヘルスの問題件数はどうなっているのかとか、中退者はどうなっているのか。どうするかという議論の前に、事実として何が起きているのか、今この間に起きたのかということ、数字だとか質的なデータで見ようというFDを繰り返して、繰り返してやっています。

今度3回目を9月にやるんですけども、まずはそこからかなと思います。ソリューションまでは出せないけれども、気付きを組織として集約しておくということは大事なかなというように思いました。

塩崎：ありがとうございます。

コロナなりAIがきっかけでメタ認知が進んだと。いろいろなことが顕在化するというのは、要するにいろいろなことのメタ認知が進んだということだろうと思いますし、先ほどの職員さんの職務の、棚卸しではないけれども自分がどういうことをやっているのかという振り返りにもなるということになったんだろうと思います。

ちょっと佐藤さんも言われていたように「それを出したところで、また上の厚い壁が」というのも、これも組織が大きくなればなるほどあることなのだろうとは思っていますけれども。

佐藤さんが最後におっしゃってくださったように、とにかく数字なんかで出して共有しながら組織が進んでいくということも今後は必要になってくることなのかなというふうに、この機会にこそもう一回それを本当にやってみないといけないのかと。それこそリスクを取る決断として、やらないといけないことなのかなというふうにも思っております。

ここで、フロアのほうからいただいている質問に少し触れさせていただこうと思っております。北陸大学

の山本先生から質問というか、もう既に回答はしていただいているんですけども「コロナ禍で再認識したのは、体で学ぶことや現場に身を浸す学びの価値かもしれないですね」というふうにコメントのような形でいただいております。

まさに実習とか実験とかが取り上げられて、そのことのまた価値というものを学生たちも教員も知ったというか、改めてその実習や実験をどのようにやっていこうかということ考えたということなんだろうと思いますけれども。

その辺り、フィールドでの学びをされている大森先生、何か強く感じられることはございますでしょうか。

大森：ええ。山本先生に「まさに」と回答しちゃったんですけども、そうだなと思います。

そういう意味で言うと、私は喜久里さんのお話の中でちょっと悩んだのが、投資家のお話で「一回も会ったことがないところに投資が行くようになってきている」というお話。その前のお話までは分かったんです。プライベートジェットで飛んで行って大事な話をすると。それは体感的に感じていることなんだけれども、そうじゃなくなっている、みたいな話で。

私がオンライン至上主義にならないと言っているのは、今、地域のお話だとちょっと分かりづらいところがあるんです。海外研修には全く行けないですよ。その代わりに COIL 学修が、うちでもいろいろな提携大学との学びが始まっているんですが、COIL 自体はすごくいいことだと思っています。今までにできなかったことができています。

ところが、やっぱり実際に現地にフィールドワークや留学に行ったときに感じる、その路地裏に立った時の感覚というか、そこに暮らせないでいる人が缶を置いているシーンというのは、COIL の画面上では見えてこないんですよ。

そういうことというのを翻って考えた時には、そういう地域の学修、あるいは教室の中の学びも同じことが言えるんじゃないか、情報量はやっぱり限られるんじゃないかという感じがしているんです。

けれども、もうその時代は終わったという話なのかなど。喜久里さんの話を聞いて、そこが少し悩んでいるところです。

喜久里：Google でしたっけ、確か今は出勤に戻しましたよね。結局ケース・バイ・ケースになってきているだけだと思うんです。オンラインでもやれなくはないということが判断の変更として、多分、昨年の下半期ぐらいできっとアメリカではあったんだろうと。

でも「やはりフィジカルだからこそできることもあるよね」というふうな見直しもその中であって。フィジカルとオンラインというのが、いわゆる補完的なものというよりは両方にいいところがあって、ケース・バイ・ケースでまさにブレンディドだと思うんですけども、それが投資の場面で使われているということだと思うんです。

ケースによってはやはりフィジカルでやらないといけないところもあるかもしれないし、でも意外に、これはフィジカルでやらないといけないと思っていたところが実はオンラインでも進むんじゃないのかといった、その辺りの業務構造の整理がきつとあった上で、それでも Google はやはり基本的に出勤に戻しているし、一方でオンラインだけで判断をするベンチャーキャピタルもいるし、みたいな話だと思っているので、本当の意味で色とりどりの世界になってきたんだと思うんです。「online or physical」ではないということは間違いないと思います。

大森：そういう意味で、私が最初に言った多様な価値が尊重される社会になってくれるかなと思っているのは微妙にそういうところがあって、その大学のポリシーとかビジョンとか、それによって何を選んでいくかということで、どちらが良い悪いというよりも、そのポイントかなという気もしてはきているんですけども。

佐藤：去年 NHK のニュース番組で「コロナ禍での実習の在り方についてコメントをしてくれ」ということで、幾つか調べたりとか情報を得て分かったことがあるんです。

例えば去年、看護科での病院実習がほとんど行けなかったということがありますね。コロナで病院自身も大変だったということもあって。それで何をやったかという、多くの大学は学内実習に切り替えたわけで

す。学内で相互に患者役と看護師役になってシミュレーションをやったりだとか、それから、地元の劇団員の人に模擬患者さんをやってもらってシミュレーション教育をやるみたいなことをやったわけです。

結果として多くの先生たちはやっぱり「今年の卒業生たちは実習時間が足りないで、非常に不安です」と。それで、現場に出た時はそこを補っていただかなければいけないという声がある一方で、例えば「スキル面では、いつもよりも向上したんじゃないか」という話があるんです。

というのは、病院実習に行っても結局のところ、患者さんに直接接触するということは、リスクのこともありますから今までもできなかったと。そうするとシャドウイングというか後ろでずっと見ているだけで直接は接触できなかったのが、この模擬患者さんとか学内の学生同士の場合それが可能になったということで、結果としてそれはスキルが上がったということなんです。

だから、今まで当たり前のように「ここは実習だから、もうここは絶対に実習をやらないといけないよね。座学とは違うんだ」と言っていたものの中でも、もしかしたら期間を大幅に短縮できるものもあるかもしれない。ただ、言われていたのは「病院の中のまさに雰囲気だとか緊張感だとか空気感だとか、そういったものは行ってみないと分からないよね」という話なんだけれども、そうすると空気感みたいなものを得るのにどのぐらい時間が必要なのかということですよ。

今まで2週間だったのが3日でもいいのかもしれないとか、先ほどの先生の話で言うと、路地裏のその空気みたいなものをもう少し短縮してもいいのかもしれないとか、そういうふうに少し見直しをかけるきっかけにはなったのかなと思います。

海外体験実習でもよくあるのは、もう日本人だけであつるんで、本当にディズニーランドへ行くような感じで海外へ学習に行って帰ってくるみたいなことから考えたら、今は面と向かって英語をネイティブの人と話す機会のほうがよほど言語スキルは向上するんじゃないかということです。とにかく今までの当たり前を見直していく機会になるんじゃないかなと思うんです。

塩崎：ありがとうございます。そろそろ時間も迫ってまいりました。

その他のコメントでもう一つ。これは愛媛大学の小林直人先生ですが、昨年度まで SPOD の企画担当者であった小林先生からです。「佐藤先生の質疑応答の中で気付いたのですが、自己調整能力のスキルのあるなしがオンライン授業で如実に露見したと感じております」と。これは全く同感だろうと。「自分の学科でも学習のために自己調整ができない学生が少なからずおりますが、彼らに対する個別指導が必要だと感じております」というふうに。これはコメントということで承っておきますけれども。

例えば高知大学の学生にアセスメントを掛けると、この力、スケジュールを立てて物事を進めていくとか学習を進めるとか、そういうことの能力が他に比べて結構低いです。やっぱり自己評価としても相当低いものがあって、やはりそれは多分、オンライン授業にも普通の授業にもかなり必要になってくる能力だろうと思いますし、多分、高校段階でこれが高い生徒は阪大に合格しているんだろうと思うんです、それこそさっきの話ではないですけれども。

ところが、それが高等学校までの教育の中であまり、意識的にそれを教育されているかどうかということ、かなり疑問符が付くということもあるんじゃないかなというふうに思います。要するに定期試験をやって、その点数がどうのこうのどと、ところでん式にやられていくわけですので、その辺りはやはり自己調整力なり、ないしは自律力といったものの差が現れてきているんじゃないかなというふうにも思っています。でも、コロナ後に訪れる大学教育というのは、そこを鍛錬するためにも必要になってくる場となるんじゃないかなと私は密かに期待はしているわけですが、それを佐藤さんもおっしゃったように、教員がちゃんと理解して、それを伝えながらやっていくということが全く必要になってくるのかなというふうにも伺っています。ありがとうございました。

すみません、時間が来てしまいました。お三方のお話はもっと伺いたいと思いますし、それからフロアからの質問も、職員の方からお2人ほど喜久里先生に質問が来ております。おそらくディスカッションの中で少しヒントめいたことはお答えいただけたんじゃない

いかと思いますが、もしまだあるようでしたら、この後の情報交換会等で聞いていただければというふうに考えております。

ひとまずシンポジウムのほうはここで一区切りというふうに思っているのですが、最後に私のほうから一言だけ、2点申し上げておきたいことがございます。

「コロナ後の世界」というタイトルを付けたのですが、コロナ後どころか最悪の感染者状況になりつつある時にこんなん気なことをやっているといいのかとお怒りの向きもあるんじゃないかと思っておりますけれども、そもそもの発想は、今の2年生は全く、以前の通常の大学の状況を知らない学生になってしまいました。あと2年でそれが回復できるのかどうか非常に難しいところがあるだろうと思っております。あるいは1年生もそうかもしれません。

それから、昨年度に卒業していった学生です。先ほどの実習の話ではないですが、実習もろくにできずに教員になったり医師になったり看護師になったり、いろいろな国家資格のある職業に就いている卒業生たちもいるかと思っております。

彼ら、今の2年生も1年生も含めて、3年生4年生もそうなんですけれども、コロナで特殊な場面を生きたと、そういうことが負い目にならないようになってほしいなというふうにも思っております。

本日のシンポジウムを含めた議論が、ぜひそういうことに対する大学のアクションの端緒になってくれればいいかなというふうに私は考えておりますし、そのように思って企画したので大変今回はありがたい3人の方のお話でございました。

シンポジストの皆さんにもう一度ありがとうございましたと拍手で送りたいと思っております。ありがとうございました。

それからもう1点。昨年度はSPODフォーラムが中止になりました。本年度はこのような形でオンラインの開催ということにさせていただきました。ついては、事務局である愛媛大学、それから本年度に限って言うと、コア校と申しますけれども香川大学、徳島大学、それから開催校の高知大学のスタッフの皆さんに大変に力を振り絞っていただいて、本日のシンポジウムまでようやくこぎつけることができました。

なにぶん初めてのことでございますので、うまくいったかどうか甚だ心もとないこととございますけれども、取りあえずここまで無事に来られましたことをSPODのスタッフの皆さん、それから参加者の皆さんに改めて感謝を申し上げます。ありがとうございました。それでは、これをもちましてシンポジウムのほうは終了させていただきます。

皆さまには本日ご参加いただきましたこと、誠にありがとうございました。今後とも頑張っていきたいと思います。ありがとうございました。

令和3年度
四国地区大学教職員能力開発ネットワーク
活動報告書

令和4年3月 発行

発行 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク事務局
(愛媛大学教育学生支援部教育企画課)
〒790-8577 愛媛県松山市文京町3番
TEL 089-927-9154
FAX 089-927-8100
E-mail spod@stu.ehime-u.ac.jp
ホームページ <https://www.spod.ehime-u.ac.jp/>
印刷 株式会社ハラプレックス



SPOD