

令和4年度SPOD研修プログラム実施状況

令和5年2月6日現在

日 程	プログラム名	開催大学	受講者数			内訳人数			参加校数		満足度
			対面	遠隔	計	教員	職員	その他	対面	遠隔	%
4月											
4月6日(水)	大学授業入門	高知大学	0	19	19	18	0	1	0	3	100
4月14日(木)・21日(木)	双方向的な授業を行う①(授業について考えるランチセミナー)	徳島大学	0	55	55	40	9	6	0	4	100
5月											
5月11日(水)～13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)	徳島大学	0	114	114	0	114	0	0	14	98.2
5月12日(木)・19日(木)	多様な学習評価①(授業について考えるランチセミナー)	徳島大学	0	42	42	35	6	1	0	4	100
5月12日(木)	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	開講中止								
5月13日(金)	効果的なeラーニングの活用方法(超入門編)	愛媛大学	開講中止								
5月16日(月)	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	2	0	2	2	0	0	2	0	100
5月19日(木)	ジグソー学習法入門	愛媛大学	3	0	3	3	0	0	3	0	100
5月20日(金)	アクティブラーニング入門セミナー	愛媛大学	4	0	4	4	0	0	2	0	100
5月25日(水)～26日(木)	次世代リーダー養成ゼミナール(第1回)	愛媛大学	5	0	5	0	5	0	5	0	-
5月25日(水)	次世代リーダー養成ゼミナール(第1回)開放講義(SD論)	愛媛大学	12	0	12	0	12	0	3	0	-
5月26日(木)	次世代リーダー養成ゼミナール(第1回)開放講義(大学のガバナンスとマネジメント)	愛媛大学	11	0	11	0	11	0	3	0	-
6月											
6月1日(水)～30日(木)	学習評価の基本	愛媛大学	0	20	20	17	1	2	0	7	100
6月9日(木)・16日(木)	学生に授業外学習を促す(授業について考えるランチセミナー)	徳島大学	0	76	76	51	10	15	0	7	100
6月22日(水)～23日(木)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅡ)	愛媛大学	30	0	30	0	30	0	12	0	100
7月											
7月1日(金)～31日(日)	プロジェクトマネジメント	愛媛大学	0	19	19	12	3	4	0	5	89.5
7月9日(土)～10日(日)	授業デザインワークショップ	愛媛大学	15	0	15	15	0	0	4	0	100
7月13日(水)～14日(木)	次世代リーダー養成ゼミナール(第2回)	香川大学	5	0	5	5	0	0	5	0	-
7月13日(水)	次世代リーダー養成ゼミナール(第2回)開放講義(SD実践Ⅱ)	香川大学	23	0	23	0	23	0	2	0	-
7月14日(木)	次世代リーダー養成ゼミナール(第2回)開放講義(高等教育政策論)	香川大学	14	0	14	0	14	0	3	0	-
7月14日(木)・21日(木)	ユニバーサルデザインな視点での授業づくり(授業について考えるランチセミナー)	徳島大学	0	50	50	38	9	3	0	4	100
8月											
8月24日(水)～26日(金)	SPODフォーラム2022	愛媛大学	0	1492	1492	626	861	5	0	105	98.7
8月30日(火)～31日(水)	授業設計ワークショップ	徳島大学	0	13	13	13	0	0	0	1	100
8月31日(水)～9月1日(木)	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	17	0	17	17	0	0	2	0	100
9月											
9月6日(火)	大人数講義法の基本	愛媛大学	0	22	22	21	0	1	0	4	100
9月7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ー考え方と進め方ー	高知大学	0	6	6	6	0	0	0	3	100
9月7日(水)	オンラインツールを用いてグループワークをやってみよう	高知大学	0	9	9	9	0	0	0	5	100
9月8日(木)・15日(木)	教育実践の成果を報告しよう①(授業について考えるランチセミナー)	徳島大学	0	47	47	38	8	1	0	6	89.7
9月8日(木)～9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	7	7	7	0	0	0	1	100
9月8日(木)～9日(金)	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	14	0	14	14	0	0	2	0	100
9月8日(木)～9日(金)	ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ	愛媛大学	2	0	2	2	0	0	2	0	100
9月8日(木)～9日(金)	アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ	愛媛大学	開講中止								
9月8日(木)	eラーニング活用(入門編)ー学習支援システム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ー	愛媛大学	3	0	3	3	0	0	2	0	100
9月14日(水)～16日(金)	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ	徳島大学	2	0	2	2	0	0	2	0	100
9月14日(水)～16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)	愛媛大学	28	0	28	0	28	0	9	0	100
9月20日(火)	動画教材作成法	愛媛大学	2	0	2	2	0	0	2	0	100
9月21日(水)	充実させよう！アクティブラーニング型授業ー話し合い・教えあいの技法	香川大学	4	0	4	4	0	0	1	0	100
9月22日(木)	充実させよう！アクティブラーニング型授業ー図解・文章作成の技法	香川大学	7	0	7	7	0	0	1	0	100
9月22日(木)	充実させよう！アクティブラーニング型授業ー問題解決の技法	香川大学	6	0	6	6	0	0	1	0	100
9月22日(木)	事例から学ぶ問題発見・解決型授業のコツ	香川大学	3	0	3	3	0	0	1	0	100
9月29日(木)～30日(金)	ファンリテーション力養成道場	高知大学	開講中止								
10月											
10月13日(木)・20日(木)	双方向的な授業を行う②(授業について考えるランチセミナー)	徳島大学	0	47	47	38	7	2	0	5	96.4
10月19日(水)～20日(木)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)	高知大学	5	0	5	5	0	0	5	0	-
10月19日(水)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)開放講義(SD実践Ⅱ)	高知大学	16	0	16	0	16	0	3	0	-
10月20日(木)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)開放講義(教育関係法	高知大学	8	0	8	0	8	0	4	0	-

日 程	プログラム名	開催大学	受講者数			内訳人数			参加校数		満足度
			対面	遠隔	計	教員	職員	その他	対面	遠隔	%
11月											
11月1日(火)～30日(水)	事例から学ぶ大学の全学的な数理・データサイエンス教育	香川大学	0	61	61	61	0	0	0	14	-
11月1日(火)～30日(水)	これだけは押さえておきたいオンライン授業の基礎と実践	香川大学	0	60	60	60	0	0	0	14	-
11月1日(火)～2日(水)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅠ)	愛媛大学	34	0	34	0	34	0	11	0	96.9
11月10日(木)・17日(木)	多様な学習評価②(授業について考えるランチセミナー)	徳島大学	0	49	49	42	7	0	0	7	96.3
12月											
12月8日(木)～1月31日(火)	学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法	愛媛大学	0	13	13	13	0	0	0	3	100
12月8日(木)・15日(木)	オンライン授業の工夫あれこれ(授業について考えるランチセミナー)	徳島大学	0	46	46	39	7	0	0	4	95.5
12月26日(月)	学生の学びを促すシラバスの書き方	香川大学	2	0	2	2	0	0	1	0	100
12月26日(月)	基礎から学ぶ学習評価法	香川大学	3	0	3	3	0	0	3	0	100
12月26日(月)	学生参加型授業の技法	香川大学	3	0	3	3	0	0	3	0	100
12月27日(火)	第18回大学教育カンファレンスin徳島	徳島大学	35	122	157	100	31	26	1	26	97
12月27日(火)	シラバス・授業を改善しよう！	香川大学	1	0	1	1	0	0	1	0	100
12月27日(火)	事例から学ぶ授業外学修促進のコツ	香川大学	3	0	3	3	0	0	2	0	100
1月											
1月12日(木)・19日(木)	教育実践の成果を報告しよう②(授業について考えるランチセミナー)	徳島大学	0	36	36	30	6	0	0	5	95
1月19日(木)～20日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール(第4回)	愛媛大学	5	0	5	5	0	0	5	0	-
2月											
2月1日(水)～28日(火)	教職員のための学習支援入門セミナー	愛媛大学									
2月6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									
2月6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									
2月9日(木)・16日(木)	学生の多様化と学生支援(授業について考えるランチセミナー)	徳島大学									
2月17日(金)	留学生とのコミュニケーション	愛媛大学									
3月											
3月14日(火)	愛媛大学教育改革シンポジウム	愛媛大学									
講師派遣											
5月25日(水)	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	せとうち観光専門職短期大学	0	12	12	8	4	0	0	1	100
5月30日(月)	事例から考えるハラスメント	高知県立大学・高知工科大学	0	107	107	57	50	0	0	2	100
6月1日(水)	効果的なeラーニングの活用方法	新居浜工業高等専門学校	37	0	37	33	4	0	1	0	94.4
6月3日(金)	同期型オンライン授業に双方向性を持たせるツールの紹介	高知工業高等専門学校	0	32	32	32	0	0	0	1	86.2
6月9日(木)	発達障がいのある学生に配慮した授業づくり	松山東雲女子大学・松山東雲短期大学	-	-	64	34	30	0	1	1	100
6月17日(金)	同期型オンライン授業に双方向性を持たせるツールの紹介	岡山理科大学獣医学部	0	27	27	26	1	0	0	1	100
6月29日(水)	学生の主体性を促す学習支援	聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部	0	70	70	70	0	0	0	1	92.6
7月28日(木)	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～	今治明徳短期大学	31	0	31	18	13	0	1	0	100
7月29日(木)	アクティブラーニング実践(成功のためのアイスブレイキング)	弓削商船高等専門学校	0	47	47	31	16	0	0	1	91.1
8月1日(月)	同期型オンライン授業に双方向性を持たせるツールの紹介	愛媛県立医療技術大学	0	29	29	28	1	0	0	1	64.3
8月5日(金)	大人数講義を魅力的にするテクニック	四国大学・四国大学短期大学部	-	-	108	85	23	0	2	1	68.4
8月24日(水)	キャリアコンサルティングの手法を活用した人材育成	香川県立保健医療大学	32	0	32	27	5	0	1	0	93.3
8月30日(火)	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	香川短期大学	32	0	32	31	1	0	1	0	92.9
8月31日(水)	現代学生の理解と関わり方	徳島工業短期大学	24	0	24	12	11	1	2	0	95.8
9月2日(金)	同期型オンライン授業に双方向性を持たせるツールの紹介	人間環境大学 松山看護学部・総合心理学部	0	39	39	27	12	0	0	1	86.7
9月6日(火)	その言葉・対応は、危険です！～保護者からの要望への対応～	松山大学・松山短期大学	127	0	127	2	125	0	1	0	93
9月7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	徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部	30	0	30	2	28	0	1	0	100
9月7日(水)	受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り	高松大学・高松短期大学	41	0	41	41	0	0	1	0	94.9
9月12日(月)	タイムマネジメント入門	香川高等専門学校	11	6	17	0	17	0	6	3	85
9月12日(月)	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	愛媛大学	13	0	13	6	7	0	3	0	100
9月14日(水)	組織の円滑な運営のためのストレスマネジメント～自己理解と他者理解	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	61	0	61	51	10	0	2	0	98.2
9月21日(水)	カリキュラム評価の基礎知識	香川大学	12	0	12	10	2	0	1	0	100
9月22日(木)	授業改善を研究する-SoTL入門-	高知大学	0	21	21	21	0	0	0	11	100
10月21日(金)	管理職のためのメンタルヘルスマネジメント	阿南工業高等専門学校	0	57	57	40	17	0	0	1	94.7
2月1日(水)	ルーブリック作成入門	鳴門教育大学	-	-	47	43	4	0	1	1	92.3
2月9日(木)・16日(木)	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	徳島大学									
合計			778	2872	3869	2160	1641	68	99	234	95.1

4. 令和4年度事業の総括

1. SPOD共通事業

- ①SPODフォーラムの実施
- ②SPOD内講師派遣プログラムの実施
- ③情報提供・広報活動

2. FD事業

- ④FD担当者研修の実施
- ⑤新任教員研修の開発・実施
- ⑥教育業績記録(ティーチング・ポートフォリオ:TP)の実施
- ⑦FDに関する調査研究

3. SD事業

- ⑧SD担当者研修の実施
- ⑨SDプログラムの体系的・段階的・継続的实施
- ⑩次世代リーダー養成ゼミナールの実施
- ⑪SDに関する調査研究

4. SPOD運営

- ⑫ネットワークコア運営協議会

1

① SPODフォーラムの実施

共通事業

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

「SPODフォーラム2022」

- 【日 時】 2022年8月24日(水)～26日(金)
 【方 法】 全面オンライン
 【テーマ】 「変容する社会ニーズに応じた学びのあり方」
 【申込者】 581名(延べ1492名)
 【プログラム数】 37プログラム
 【事後全体アンケート】 ※フォーラム終了3週間後にWEB実施
 ・回答者の98.7%が「満足」と回答
 ・所属組織を越えた人脈作りについては、満足度が低い(43.8%)
 (オンラインフォーラムの課題であり、引き続き対策を検討していく)

■ SPODフォーラム2023

- 【日 時】 2022年8月23日(水)～25日(金)
 【会 場】 愛媛大学城北キャンパス(対面開催)
 【テーマ】 「未来を切り拓く力を育成する」

2

- ・ SPODに加盟するメリットとして、50以上のプログラムの中から各加盟校が希望するプログラムについて、研修講師を1法人あたり年1回無料で派遣

■ 令和4年度SPOD内講師派遣プログラムの実績

【派遣機関：26機関、受講者数：1117名】（2月7日現在）

- ・ 各加盟校におけるFD・SD活動等の方針に沿った活用ができるよう、実施プログラム決定にあたって事前調査を実施
- ・ 複数回開講（2回目以降の経費は加盟校負担）を希望する加盟校も増加
→ 学内研修の企画・立案に活用（5校が複数回開講）
- ・ 各校からのアンケート結果や時代のニーズに即したプログラムを提供

【令和5年度】

- ・ プログラム希望調査を実施中（**2月28日締切**）
- ・ 全60プログラムを提供（新規：13プログラム）

3

③ 情報提供・広報活動

共通事業

（1）SPODホームページ

- ・ イベント情報のページにて、SPODが主催するFD／SDプログラムの最新情報を発信。
- ・ SPOD加盟校内の実施プログラム及び活動報告、会議の議事概要等を掲載し、加盟校内の情報共有を図る。



（2）令和4年度活動報告書

- ・ 加盟校内で実施したプログラムの実施内容・効果、各加盟校のFD／SD活動等を掲載。
- ・ SPODホームページで公開。
（今年度から冊子体での配布をとりやめ）



（3）SPODメールマガジン

- ・ SPODに関する各種情報を発信。登録者約300名（全加盟校SPOD事務担当者を含む）に対して配信。

4

④ FD担当者研修の開発・実施

FD事業

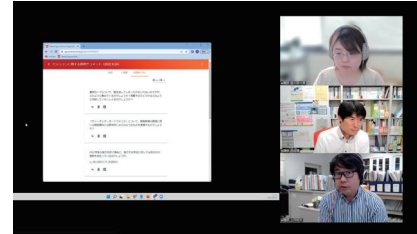
「FD担当者のためのFD企画講座」

目的：FDを企画・運営・評価するために必要となる基礎的な知識と技能を習得できるよう、各校のFD担当者の養成を支援

日時：令和4年8月24日（水）

方法：オンライン（SPODフォーラム2022のプログラムとして実施）

- ・参加機関数：17機関（うち加盟校外11機関）
- ・参加者数：18名（うち加盟校外11名）
- ※次年度もSPODフォーラムのプログラムとして実施予定



●受講者からの声

- ・FDの企画や留意点について、具体的に理解することができた。
- ・自身の構想していたFD企画をアウトプットできる機会になってよかった。
- ・他大学のFD担当者と情報を共有し、それぞれの取組を知ることができた。

5

⑤ 新任教員研修の実施

FD事業

新任教員研修

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

特徴：どのコア校が主催する研修を受講しても同様の効果を得られるよう、**コア校間でプログラムを標準化**

実績：各コア校主催で計4回開催、加盟校8校（延べ）から**52名**が参加
→ 事後アンケートでは、参加者の**96.9%**から「満足」の回答を得る。

⑥ 教育業績記録（ティーチング・ポートフォリオ：TP）の実施

FD事業

「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」

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

実績：徳島大学及び愛媛大学で開催し、加盟校4校から20名が参加

●徳島大学では、5年ぶりの開催。メンターが1名であったことから、受講者2名の先着順にしたところ、学外から2名の参加があった。

●愛媛大学では今年度より対面での開催に加えて、**フレキシブル方式**での開講を開始。オリエンテーションをオンライン（非同期型）で視聴するなど、受講期間を約1ヶ月とすることで、各受講者は柔軟なスケジュールでの受講が可能となった。

6

SPOD将来構想のFDの方針達成に向けての調査研究

目的:FDの5つの方針に基づくチームを結成し、各チームが責任を持って、方針の実施及び改善・評価を行い、研究成果として報告する。

実施:

- ・各チームによるミーティングを全18回実施(オンライン・対面)
- ・第18回大学教育カンファレンスin徳島において、「SPOD-FDマップ作成までのプロセスとその成果」について研究発表
- ・プレFD開発及びTA・SAの育成に関する先行事例を調査
 - (1) 東京工業大学「2022年度教育改革シンポジウム～未来社会の柱となる博士学生の育成を目指して～」参加(1月26日)
 - (2) 京都大学プレFDプログラム(2月7・8日)
 - (3) 大阪大学プレFDプログラム(2月16・17日)

「職員のための講師養成講座

～日常業務の遂行に活かすことも見据えて～

目 的：SDを企画・運営・評価するために必要となる基礎的な知識と技能を習得できるよう、各校におけるSD担当者の養成を支援

日 時：令和4年8月24日(水)

方 法：オンライン(SPODフォーラム2022のプログラムとして実施)

- ・参加機関数：14機関(うち加盟校外9機関)
- ・参加者数：15名(うち加盟校外10名)

●受講者からの声

- ・研修設計は講師が何を話したいかではなく、学習者が何を身につけるかが重要ということに、ハッと気づきを得た。
- ・相手にわかりやすく伝えるためのポイントを改めて知ることができた。

SPOD-SDC

SDコーディネーターの養成プログラムや次世代リーダー養成ゼミナールの修了生等で、資格認定基準を満たし、審査に合格した者に、SPOD-SDC資格が認定される。認定後は、所属大学等のSD推進やSPODフォーラムなどの研修講師として活躍している。現在38名。

⑨ SDプログラムの体系的・段階的・継続的实施 SD事業

「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(新任職員・レベルⅠ～Ⅲ)」

目 的：高等教育機関の職員として一般的に求められている広範な素養を習得

実 績：年4回開催(新任職員研修(5月開催)のみオンライン(Zoom)実施)

加盟校46校(延べ)から206名が参加 → 満足度**98.8%**

※SPOD-SDC資格取得者や次世代リーダー養成ゼミナール修了生が講師を務める。

■ 新任職員研修(5月開催) オンライン(Zoom)開催

- ・例年、四国4県の持ち回りで実施
- ・今年度は徳島大学主催で114名が受講

●受講者からの声

・オンライン開催ではあったが、グループワークの時間が多くあり、自身のことを考え発言する場があることで、より積極的に研修に取り組むことができて良かった。

■ レベルⅡ(6月開催) 3年ぶりの対面開催

- ・係長、主任相当級の職員30名が受講
- ・定員30名に対し62名の参加申込みあり。→令和5年度は2回開催(6月・11月)

●受講者からの声

・久しぶりの対面での研修だった。中堅職員として必要な心掛けや部下との接し方等を丁寧に教えて頂き、とても勉強になった。

9

⑩ 次世代リーダー養成ゼミナールの実施 SD事業

「次世代リーダー養成ゼミナール」

目 的：将来、トップリーダーとして大学等の経営を担うために必要な知識、技能、態度を身につけた人材を養成

受講者：5名

特 徴：① 2年間で8回実施(令和4年度は対面開催、一部オンデマンド)

② 「講義」「プロジェクト」「SD実践・演習」の3つの柱で構成

③ 受講生による発表や討論を行う時間を十分に設定

※受講者には、毎回課題が提示される。

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

※高等教育の第一人者を講師に招く → 加盟校内教職員にも開放

↓ 今年度は新規募集を停止し、プログラムの大幅な見直しを行った。

令和5年度からの「新」次世代リーダー養成ゼミナール

- ・2年間プログラム→1年間プログラム(5回実施)
- ・動画教材によるオンデマンド学習も活用
- ・時代の変化に即した、新しいリーダーの養成を目指す

10

(1) 「次世代を切り拓く大学職員の育成に関する検討会」の開催

目的：SPOD-SDにおける課題の抽出、SPOD-SDが目指す人材像、今後の検討の方向性や進め方などについて、SPODの将来構想検討を踏まえて検討し、SPOD-SD専門部会へ提案する。

※提案内容について、引き続き、検討を行う予定

実施：令和4年12月

(SPOD-SDC取得者及び次世代リーダー養成ゼミナール修了生)

(2) 大学コンソーシアム京都への訪問調査

目的：SPOD将来構想に基づく調査研究の一環として、大学間連携組織である大学コンソーシアム京都におけるSD事業について訪問調査を行う。

実施：令和4年12月(SD専門部会長及び各校SD担当者)

11

ネットワークコア運営協議会

コア校のFD・SD担当者等が事業の実施、運営上の諸課題等について教職協働で協議。必要に応じてFD・SD専門部会も開催。

■ネットワークコア運営協議会(遠隔5回・対面1回)

■FD専門部会：6回開催(遠隔5回・対面1回)

■SD専門部会：6回開催(遠隔5回・対面1回)

※第4回を高知大学で対面開催(ハイブリッド開催)

その他会議等

■総会：書面開催

■会計監査：3月8日(水)高知工科大学、3月9日(木)阿南工業高等専門学校にて対面開催

■事業評価委員会：3月1日(水)愛媛大学で対面開催

■FD・SD分科会：2月21日(火)オンライン開催

12

令和4年度事業の総括のまとめ

本年度の成果

- ・ 段階的に対面での研修や会議を取り入れることができ、コロナ禍で課題になっていた教職員の交流を促進することができた。
- ・ 個々の授業改善だけでなくカリキュラムや評価体制などの組織的な改善につながる研修を提供することができた。
- ・ FD部会およびSD部会で今後のFDやSDの進め方を検討することができた。
- ・ 会議の遠隔開催を活用したり、紙での刊行物などを減らしたりすることで、コロナ禍以前よりも効率的な運営ができるようになった。

今後の課題

- ・ 加盟校の教職員のニーズに合った研修を提供していく。
- ・ 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。
- ・ 対面研修を録画することで、オンデマンド研修の機会を増加する。
- ・ オンデマンド教材を活用してハイブリッド型の研修を提供する。

令和3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。

令和3年度は、「SPODフォーラム2021」の視察やSPOD事業報告書等をもとに、委員3名から各々の立場で意見・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のご意見に基づきSPOD事業改善に向けて協議し、以下のとおり対応を行った。

1) 共通事項

【指摘事項】

- ・昨年指摘させていただいた、ポストコロナ時代の研修の在り方については、いくつかの知見も読み取れるが、まとまった知見となっていないように思える。非常に重要なテーマだと思われるので、来年度も引き続き研究を継続していただき、SPODからの発信に期待したい。
- ・SPODフォーラムは、来年度もフルオンラインの予定とのことだが、一方で対面開催ニーズもあるのではないかと推測される。どのような議論があったのかが気になるところである。
- ・次年度は、ポストコロナを睨み、新しい形の教職員研修を目指すための1年間となる。事業内容には変わりはないが、実施方法、研修内容の変化を期待したい。

【対応】

今年度のSPODフォーラムはオンラインで開催したが、その他の研修は、可能な限り対面で実施した。令和4年度～9年度のSPOD将来構想にも「対面の特徴を活かした学習や交流の機会を提供する」ことを掲げ、取り組んでいる。なお、令和5年度のSPODフォーラムは、愛媛大学で対面開催することとし、準備を進めている。

一方でオンライン研修のニーズも感じており、ポストコロナを見据え、新しい研修の在り方を引き続き検討している。具体的には、一部研修のオンデマンド化、それらを用いたハイブリッド型研修の実施等で、次年度のSPODフォーラムにも取り入れる予定である。

【指摘事項】

- ・研修会での垣根を超えた人脈づくりという点では、満足度の評価が低いこともあり、オンライン研修での困難さが伺える結果となっている。「Gather Town」を取り入れたSPOD夜市の開催など工夫を凝らすことその他、参加者自身のICTへの習熟度も必要ではないかと感じている。
- ・事後アンケートの項目「所属組織を越えて人脈を広げることができた」について、回答者の63.3%が否定的な回答を行っている。対面時と同等の人的交流を図りづらいのがオンライン開催のデメリット

ットの一つであり、課題の一つであると考え。しかし、コロナ禍後もオンラインを活用した様々な展開の可能性を考えると、限界はあるがオンライン上でも人脈を広げることができる仕掛けや工夫の検討も必要ではないか。(既に取り組んでおられる参加者連絡先リストの共有や Gather Town の活用に加え、名刺交換アプリ等を活用する等)オンライン参加がその後の人的交流のきっかけの場にもなる仕組みを構築する等、課題解決に向けたオンラインフォーラムのさらなる進化を期待したい。

【対応】

オンライン研修における人的交流に対する満足度が低いことは課題であり、SPODの目的のひとつである「加盟校間の人的交流・ネットワークづくり」を図るためにも、改善が必要だと認識している。

今年度のSPODフォーラムでも、昨年度とは異なった形式ではあるが、オンライン情報交換会を実施した。また、情報交換会の中でZoomのブレイクアウトルームを使ったポスターセッションも実施し、発表者と参加者の相互交流の機会を提供した。事後アンケートの項目「所属組織を越えて人脈を広げることができた」については、43.8%が肯定的、56.2%が否定的な回答であった。昨年度よりは改善されたが、対面開催時と比較すると不十分であり、引き続き積極的な検討、改善に取り組んでいく。

2) FD事業

【指摘事項】

- ・プレFDについて検討が始まっていることは新たな取組として素晴らしい。SPOD加盟校の場合、単独開催よりもメリットは大きいと思われる。プレFDについては、全国的にも共同開催を望む声もあり、他大学との連携についても検討してはどうか。
- ・プレFDについては、私が所属するコンソーシアムにおいても、共同開講や連携を提案しているが、現実的には交流が難しい状況であることも踏まえると、今後も実施に向けた研究、連携が必要であると思われる。

【対応】

大学院生を対象としたプレFD開発については、必要性があると認識している。令和4年度～9年度のSPOD将来構想におけるFD部門の方針にも掲げ、大学院設置基準の改正に伴う取組として、プログラムの共同開発を進めている。今年度は、先進的な取組の事例調査として、京都大学、大阪大学のプレFDプログラムについて訪問調査を実施し、SPOD加盟校における大学院生のニーズを把握するための準備を開始した。

【指摘事項】

- ・新任教員研修については標準化がなされているのであれば、加盟校以外の機関にも呼びかけてのオンラインもしくはハイブリッド研修ができるのではないかとと思われる。それが可能になれば収入

源にもなるように思われるが、その可能性はないだろうか。

【対応】

新任教員研修は各コア校が主催するプログラムのどれを受講しても同様の効果を得られるよう、SPOD内でプログラムを標準化している。SPODとしては、加盟校からの参加者増が第一目標であり、各県の加盟校を対象に募集している。一方で、新任教員研修に限らず、加盟校外からの参加を可能としているものもあり、実際に加盟校外からの参加も少数ながらある。しかしながら、加盟校外のニーズを重視し、研修受講料を増加させていく方針には至っていないのが現状である。

令和5年度は4年ぶりに対面でSPODフォーラムを開催する。ここでの加盟校内外の参加者数は、今後のウィズコロナ時代におけるモデルになると思われるため、この結果を精査し、以後のSPODの収入について、一般研修受講料も含め検討する予定である。

3) SD事業

【指摘事項】

・SD関連では、組織運営と合わせて、人材の育成が大きなキーワードとなっており、ポストコロナを見据えて対面でも遠隔でも対応可能な、ICT能力も持ち合わせたコーディネーター、講師の養成が急務であると考えられる。

【対応】

オンライン研修では、個人的に知識や経験が豊富な講師あるいはホストを担当する事務局職員の力量に頼らざるをえないところが多かったことから、オンライン研修に必要なICT能力の底上げの必要性は認識している。

今年度オンラインで実施した大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(新任職員)においては、SPOD加盟校の職員6名が講師を担当し、ICTを活用した実践的な研修を行える講師の養成につながった。また、SPODフォーラムにおいても、昨年度同様コア校の事務職員がそれぞれホストを担当し、コア校間でノウハウの共有を図った。昨年度と比較して、より円滑な運営ができたと考えている。さらに、今年度のフォーラムでは「職員のための講師養成講座」を開講し、加盟校及び加盟校外の受講者に、ICT能力のみならず、研修講師としてのトータルコーディネート能力習得の機会を提供した。

さらに、引き続き、オンライン授業の設計やミーティングツールの使い方などに関する研修を行うことにより、SPOD全体としてのオンライン研修におけるICT能力向上を図っている。この他、愛媛大学では「遠隔授業でのアクティブラーニング」などの動画教材を公開しており、こうした教材を充実させることで、さらなるICT能力向上の機会提供を行うべく対応を進めている。

4) 組織運営

【指摘事項】

・今後は、オンライン研修の導入によって、SPODフォーラムを筆頭に、参加者が北は北海道から南は沖縄までと日本全国からの参加が容易になり、参加者の増も見込まれ、経費・予算措置でも改革が必要であると思われる。

【対応】

SPODフォーラムについて、過去3年間(2018年、2019年、2021年 ※2020年は開催なし)の参加人数は増加しているが(463→535→572)、加盟校外からの参加者の割合はコロナ禍前と比較しても大きな変化は見られず(40.6%→41.3%→35.0%)、以前から、全国から一定数の参加があったことがわかる。SPODとしては、加盟校内の参加者増を図ることが第一の目標ではあるが、オンライン開催の利点を活かし、全国からの参加者を増やすことも必要であると考えている。そのため、令和4年度は昨年度よりコマ数を増やし、(32コマ→40コマ)さらに1コマの定員も増やすプログラムとした(定員合計:2,032名→2,452名)。しかしながら、参加者数は微増(581名)しているものの、加盟校外の参加者の比率は減少(29.3%)する結果となった。オンラインフォーラムに対する需要の変化に加え、開催時期や講習内容等、原因及び対策について検討している。なお、次年度は対面開催をベースとし、一部オンデマンドを含む方法での実施を予定し、ウィズコロナ、アフターコロナの新しいSPODフォーラムに取り組んでいく。

また、オンライン研修の実施により、旅費等の事務的経費が減少したため、加盟校から徴収しているネットワーク年会費は減額を行った。今後の経費・予算措置においては、オンライン研修を実施してきた過去2年間及び対面とオンライン両方を実施した今年度の状況を基に検討している。報告書等の紙媒体の廃止も進め、新しい時代に即した執行となるよう必要な改革を行っている。