

令和4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5年3月



目 次

1	会長挨拶	1
2	SPOD事業の概要	3
3	令和4年度事業計画	8
4	令和4年度全体総括	11
5	令和4年度活動実績	
(1)	共通事業	15
(2)	FD事業	34
(3)	SD事業	38
(4)	SPOD運営	42
6	令和4年度各加盟校の取組報告	43
7	令和3年度事業評価委員会からの事業評価について	73
8	令和5年度事業について	80

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	84
「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」役員名簿	88

※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、本年度(令和4年度)、設立から14年目を迎えました。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、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組織となりました。SPODが提供するプログラムは、この14年間、四国地区の高等教育機関の教職員の皆様に広く活用されてきました。さらに、近年では、SPODの取組が全国の高等教育機関にも広まり、より多くの教職員にご活用いただく事業となっています。これもひとえに皆様のご理解とご支援によるものと、心より感謝申し上げます。

コロナ禍は収束する可能性もみえ始め、大学などの高等教育機関においては、対面授業を再開するなどWithコロナに向けた取組が進み、キャンパスに活気が戻ってきました。

「SPOD内講師派遣プログラム」や「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム」などのSPOD研修も、感染防止対策を十分に行った上で、可能な限り対面で実施しました。受講者間の交流はSPODの魅力の1つであり、対面開催を喜ぶ声を多く聞くことができました。

一方で、SPODの最大イベントである「SPODフォーラム」は、参加希望者が全国に多くいらっしゃることから、昨年度に引き続き全面オンラインで開催いたしました。全37プログラムを提供し、全国から581名(延べ1492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、高い評価を得ることができました。本フォーラムに関わった全ての皆様に、重ねて御礼申し上げます。

次年度(令和5年度)のSPODフォーラムは、会場を本学として4年ぶりに対面で開催する予定です。対面での研修を効果的にするために事前のオンデマンド教材を提供するなど、コロナ禍で培ったノウハウも取り入れた新しいフォーラムを目指し、準備を進めております。皆様の期待に沿うようなプログラムを用意してお待ちしていますので、今夏には、ぜひ愛媛大学にお越しください。

今後も、社会の変化に対応した内容の研修プログラムの開発、実施に取り組むとともに、加盟校の皆様により活用いただけるよう、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. S P O D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及び総合心理学部(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※、短期大学11、高等専門学校5)

※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

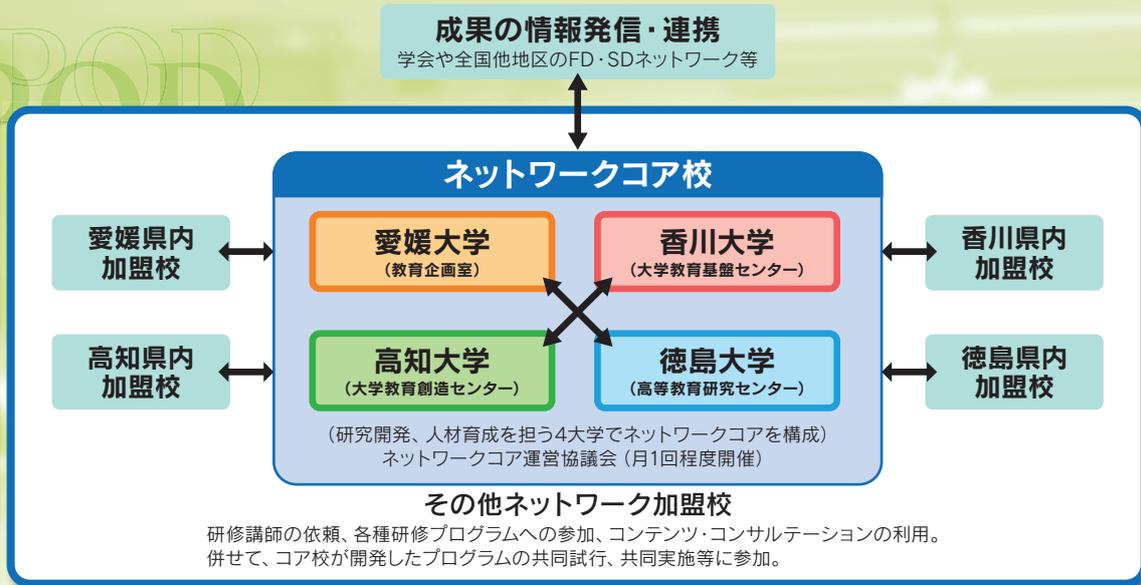
FD

- 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

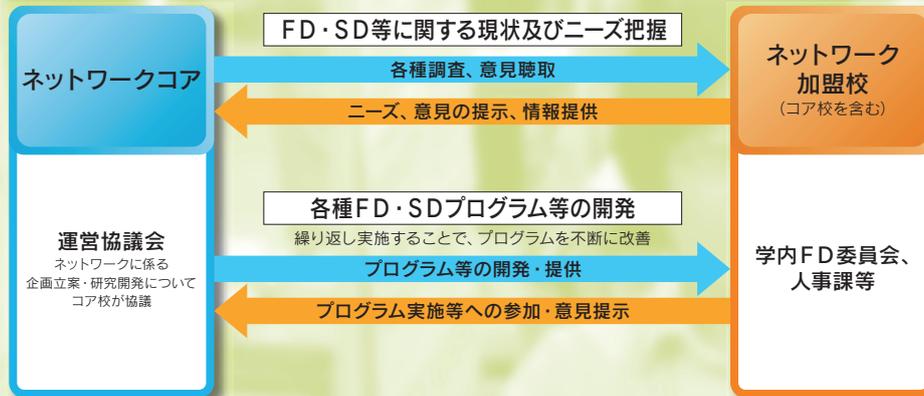
SD

- 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

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 (参加者延べ約 1,750 名) は初となる全面オンラインで開催した。

■多種多様な研修プログラムの実施

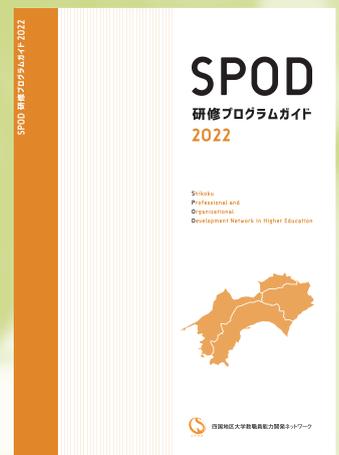
加盟校が参加可能な FD・SD プログラムに関する情報を SPOD ホームページに随時掲載し、令和3 年度は延べ約 2,900 名の教職員が参加した。

■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、高等専門学校など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、課題、考え方などの情報の共有が可能

SPODの将来構想(令和4年度～9年度)

【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

【FDの方針】

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. オンラインによるFDプログラムの共同開発
 - ・大学を超えた新たな取組として、SPODコア校のFD担当者が共同でオンラインによるFDプログラムを開発、実施し、SPOD加盟校に提供する

3. 大学院生を対象としたプレFD開発

- ・大学院設置基準の改正に伴う取組として、共同でプログラムを開発し、共有する
- ・大学院生のニーズを把握し、プログラム開発に活かす

4. 分野別FDプログラム開発・FD担当者養成

- ・加盟校の文脈や専門分野に即した具体的で実効的なプログラムとするため、SPOD加盟校における分野別FDプログラムをコア校以外の加盟校の担当者も含めて共同で開発する
- ・学部や小規模大学においてFDを推進する担当者の育成、支援を行う

5. TA・SAを活用した教育の質向上

- ・TA・SAを適切に活用し、授業の可能性を広げ、学生の学習効果を高めるためのFDプログラム開発及びTA・SAの育成を行う

【SDの方針】

1. オンラインによるSDプログラムの共同開発

- ・オンデマンド動画コンテンツを開発する
- ・既存のSDプログラムの一部または全部のオンライン化を検討および導入する

2. SDプログラムの体系再構築

- ・SPOD加盟校のニーズ調査に基づく新規プログラムを開発する
- ・既存のSDプログラムの内容の点検・評価および再構築を行う

3. SDプログラム修了者のフォローアップ体制の充実

- ・次世代リーダー養成ゼミナール修了生やSPOD-SDC取得者への研修や勉強会を実施する

4. 加盟校間のSDコミュニティ構築

- ・日常的な意見交換、定期的な勉強会（経営学や心理学など業務に活用可能な知識習得）の場を構築する

5. SDの内製化の推進と支援

- ・研修設計と評価に関するSDを充実させる
- ・SDの年間計画に関するコンサルティングを実施する

3. 令和4年度事業計画

令和4年度SPOD事業計画

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

4. 令和4年度全体総括

(1) SPOD共通事業

①SPODフォーラム2022

令和4年8月24日～26日の3日間、「SPODフォーラム2022」を昨年度に引き続き、全面オンラインで開催した。SPODフォーラムは、毎年SPODの最大イベントであり、教職員の能力開発のための実践的なプログラムを数多く提供している。今年度は昨年度より多い全37プログラムを提供し、加盟校内外から、581名（延べ1,492名）の申し込みがあった。事後全体アンケートでは、全体の満足度が約99%になるなど、受講者からは満足の声を多く聞くことができたが、延べ人数や加盟校外からの申し込みは減少しており、オンラインフォーラムのあり方について、新たな検討の必要性を感じている。

プログラムは、講義形式のもの、ワークを多く取り入れたもの、2コマ連続（4時間）のものなど多岐にわたり、シンポジウムやポスターセッション、情報交換会も実施した。当日のオンライン運営は、主催校である愛媛大学を中心に、徳島大学、香川大学、高知大学が共同で行った。

②SPOD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回派遣するSPOD内講師派遣として、今年度も全加盟校（26法人）に派遣し、受講者は1,162名となった。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、自校での研修開講が可能となっている。各組織等に与える影響も大きく、全加盟校が継続を希望している。

③情報提供

SPODの将来構想に基づき、今年度から、SPODプログラムガイド、SPODフォーラム案内、SPOD活動報告書の紙媒体での発行を取りやめ、ウェブサイトでの公開のみとした。これにより、紙資源及び印刷費の削減が図れ、持続可能なSPODの組織体制構築に繋がる。

(2) FD事業

①各種研修の実施

SPODフォーラム2022において「FD担当者研修」を実施したほか、新任教員研修やティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップなど、各種研修を実施した。新任教員研修については、各ネットワークコア校（以下、コア校という）が主催するものの研修を受講しても同様の効果が得られるよう、コア校間でプログラムを標準化している。今年度は香川大学と愛媛大学で対面開催、徳島大学と高知大学でオンライン開催し、加盟校8校から52名の参加があった。

②FDに関する調査研究

FD専門部会において、昨年度末からSPOD将来構想のFDの方針達成に向けた

取組を行っている。今年度は、FDの5つの方針に基づくチームを結成し、各チームの定期的なミーティングや他機関への訪問調査や事例調査を実施した。この取組は、次年度以降も継続していく。

(3) SD事業

①各種研修の実施

「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム」は、新任職員対象はオンライン、レベルⅠ～Ⅲは対面で開催した。対面開催が増えたことで、SPODの魅力の一つである参加者交流について、受講者から好意的な意見を多く聞くことができた。なお、次年度は新任職員対象も、学外施設を借りて対面開催する予定である。

「次世代リーダー養成ゼミナール」については、プログラムの大幅な見直しを行った。次年度始まる新プログラムは、実施期間を2年から1年に短縮する反面、オンデマンド学習を取り入れることで、これまでと同程度の学習を提供する。引き続き、時代の変化に即した新しいリーダーの養成を目指していく。

②SDに関する調査研究

SD専門部会においては、SPOD将来構想のSDの方針に基づく取組を行っている。今年度は、SD専門部会の下に「次世代を切り拓く大学職員の育成に関する検討ワーキンググループ」を設置する準備を進めた。次世代リーダー養成ゼミナール修了生やSPOD-SDC資格認定者が中心となって、次世代を切り拓く大学職員の育成に必要な方策を検討し、SD専門部会に提案するものである。その他、コア校のSD担当者による大学コンソーシアム京都への訪問調査も行い、今後のSPOD-SD及び運営に関する知見を得た。

(4) SPOD運営

①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、運営等の諸課題について教職協働で協議することを目的に開催している。今年度は対面開催1回を含む、計7回開催した。対面開催は実に3年ぶりで、初顔合わせとなる教職員も多く、大いに意義があった。今後とも可能な限り年1回の対面開催を実施する予定である。

②その他会議等

事業評価委員会及び会計監査を対面開催したほか、以前は総会と同日におこなっていたFD・SD分科会を前倒しして、2月にオンラインで開催した。各分科会では、複数のグループに分かれ、FD・SD及びSPOD運営に対する活発な意見交換が行われた。加盟校からのご意見をSPOD事業に活かし、今後の事業継続に繋げていく。

5. 令和4年度活動実績

(1) SPOD共通事業

① SPODフォーラム2022

日 時：令和4年8月24日（水）～26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）／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」

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：581名（延べ1,492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・関係づくりの場を提供する。

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

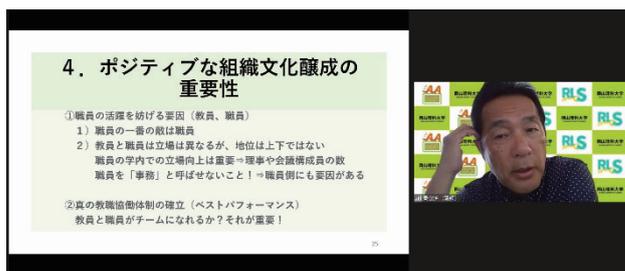
実施内容及び成果

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24日～26日の3日間、「SPODフォーラム2022」を開催した。コロナ禍のため昨年度に引き続き全面オンライン開催とし、主催校である愛媛大学を中心に、徳島大学、香川大学、高知大学が共同で運営にあたった。今回で13回目となる本フォーラムでは、前回よりも多い、37プログラムの開講に加えて、ポスターセッション・情報交換会を実施した。全体テーマに「変容する社会ニーズに応じた学びのあり方」を掲げ、近年高い関心が寄せられているダイバーシティや教学マネジメントに関するもの、日常的な授業や業務の改善に関するもの、さらに、オンライン授業のノウハウを提供するものなど、多彩なプログラムとなり、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、「個別最適化された教育・人材育成の実現」をテーマに、小松川浩氏（公立千歳科学技術大学）、秦敬治氏（岡山理科大学）、高橋浩太郎氏（文部科学省高等教育局）の3名のシンポジストによる講演の後、中井

俊樹氏（愛媛大学）をコメンテーターに交え、ディスカッションや質疑応答が行われた。参加者からは、「個別最適化について、実践、理念、政策といった多様な観点から話が聞けて大変参考になった」等のコメントがあった。





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。「カリキュラムの編成」では、大学におけるカリキュラム編成の基本的な

知識を学び、参加者の所属組織の特徴にあったカリキュラムの課題解決の方法を考える機会となった。受講者からは、「カリキュラムの構成要素からみた自大学における課題を抽出し改善していきたい」「漠然と改善点を挙げていくのではなく、構成要素に基づくことで、教職員が共通の視点でカリキュラムを見直すことができ、また、見落としがちなものにもきちんと目を向けられると感じた」等のコメントがあった。2コマ目の「これからの大学教育と経営の在り方～生き残る大学となるために～」では、日本の大学における問題点等を踏まえて、自分なりの大学の課題とその解決法を考える研修となった。受講者からは、「新しい時代の大学の理想像を知る機会になった」「将来的な大学のあり方、事務職員としてのあり方（働き方）を考える良いきっかけになった」等のコメントがあった。

2日目の夜には、ポスターセッション・情報交換会が開催された。ポスターセッションでは、加盟校内外から19組（うち発表代表者の所属が加盟校17校、加盟校外2校）の取組発表があり、Zoomのブレイクアウト機能を活用した質疑応答を実施し、発表者と参加者の議論の機会がもたれた。情報交換会では、SPODの講師陣やスタッフと語り合うブレイクアウトセッションを実施したほか、全体での交流イベントも行われた。和気藹々とした交流や白熱したゲームが展開され、オンラインにおける交流の可能性を示すものとなった。



本フォーラムには全国各地から、581名（延べ1,492名）の申し込みがあり、約35%が加盟校外（四国外）からの参加であった。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95%が肯定的回答をする結果となった。

なお、次回の「SPODフォーラム2023」は、愛媛大学を主催校とし、愛媛大学城北キャンパスにおいて、4年ぶりの対面開催を予定している。

SPODフォーラム2022の申込者数について（プログラム別）

日時	番号	プログラム名	講師	定員	申込者数	内訳			SPOD内	SPOD外
						教員	職員	その他		
8月24日（水） 1時限	2401A	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－	藤本 正巳 阿部 光伸	40	16	0	16	0	5	11
	2401B	FD担当者のためのFD企画講座	吉田 博 仲道 雅輝 塩川 奈々美 上月 翔太	30	18	10	8	0	7	11
	2401C	オンライン授業でのアクティブラーニング	金西 計英	40	21	19	2	0	9	12
	2401D	ケースを通して考える中間管理職入門	小方 直幸 野口 里美 石原 卓也	40	12	0	12	0	3	9
	2401E	学生支援に関わる学生対応カウンセリング（入門編）	杉田 郁代	40	32	7	25	0	19	13
8月24日（水） 2時限	2402C	ケースで考える若手職員のための学生支援・学生対応	藤巻 晃	30	25	1	24	0	11	14
	2402D	実践！D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）推進	黒澤 あずさ	40	14	5	9	0	7	7
	2402E	オンライン授業でもインタラクティブな学びを	杉田 郁代 高畑 貴志	40	24	22	2	0	14	10
8月24日（水） 3時限	2403A	面談に役立つアカデミック・アドバイジングの手法（基礎編）	清水 栄子 小林 忠資	40	27	11	16	0	12	15
	2403B	支え促す体験学習	高橋 平徳	40	17	9	8	0	14	3
	2403C	大学職員のための 教職協働入門	藤本 正己	40	24	2	22	0	10	14
	2403D	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	小坂 有資 藤澤 修平	100	46	40	6	0	31	15
	2403E	ルーブリックを用いて学生の成果を可視化するアセスメント	塩崎 俊彦 高畑 貴志	70	63	32	30	1	23	40
8月25日（木） 1時限	2501A	トップリーダーセミナー カリキュラムの編成	中井 俊樹	200	58	27	31	0	29	29
	2501B	教務担当者が知っておきたい法令・制度と最新政策動向	宮林 常崇	70	59	5	54	0	25	34
	2501D	プロジェクト達成のためのマネジメント手法	丸山 智子	40	27	7	20	0	16	11
	2501E	Blended Learningで活用できるグループワークのアイデア	村田 晋也	40	31	27	4	0	15	16
8月25日（木） 2時限	2502A	トップリーダーセミナー これからの大学教育と 経営の在り方 ～生き残る大学となるために～	秦 敬治	200	125	35	89	1	74	51
	2502B	自立型人材となるための「セルフ・エンパワメント 実践」	阿部 光伸	40	14	7	7	0	12	2
	2502C	テキストマイニング入門	塩川 奈々美	40	36	21	14	1	24	12
	2502D	中堅職員のための 後輩指導 -理論と実践方法-	竹中 喜一	40	21	2	19	0	15	6
	2502E	PowerQuery for Excelを用いた効率的なデータ処理	高畑 貴志	200	68	20	48	0	43	25
8月25日（木） 3時限	2503F	シンポジウム 「個別最適化された教育・人材育成の実現」	秦 敬治 小松川 浩 高橋 浩太郎 コメンテーター：中井 俊樹 進行：仲道 雅輝	500	225	119	105	1	137	88
8月26日（金） 1時限	2601A	教学マネジメント入門－学修者本位で捉えなおす教育活動－	山咲 博昭 荒木 俊博 若野 摩耶 白藤 康成 堀 佑二	40	26	8	18	0	5	21
	2601B	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	100	56	7	49	0	26	30
	2601C	パフォーマンス評価のための課題の作り方	飯尾 健	40	15	14	1	0	10	5
	2601D	大学教職員のためのZOOM百物語	石井 知彦	200	109	42	67	0	83	26
	2601E	はじめての係マネジメント講座～係長1年目のTips～	吉岡 睦	40	14	0	14	0	12	2
8月26日（金） 2時限	2602B	コロナ禍における障害学生への合理的配慮と修学支援	佐々木 銀河	100	40	20	20	0	21	19
	2602C	若手職員向け超入門！研究者と学術情報流通	井上 昌彦	40	31	3	28	0	25	6
	2602D	大人数のオンデマンドe-Learning授業を運用するためには	林 敏浩	100	52	37	15	0	28	24
	2602E	やってみよう！ピア・サポート～理論と実践の両面から～	佐々木 菜々	70	18	6	12	0	12	6
8月26日（金） 3時限	2603A	事例から考える 教学IRデータの活用	真鍋 亮	40	36	12	24	0	18	18
	2603B	業務をつなぐ・広げる・デザインする（若手職員対象）	橋本 規孝	40	14	0	14	0	9	5
	2603C	学生の自律性を引き出す授業設計	仲道 雅輝	32	24	24	0	0	12	12
	2603D	大学における教育の倫理－学生とのかわりを省察する－	上月 翔太	70	38	21	16	1	25	13
	2603E	地域連携担当者のための合意形成術講座	前田 眞	40	16	4	12	0	8	8
合計				2912	1492	626	861	5	849	643

No	テーマ	発表代表者			SPOD 加盟校	共同発表者		
		所属	氏名	職種		所属	氏名	職種
1	高専における担任教員の役割	阿南高専創造技術工学科	坪井 泰士	教員	○	阿南高専創造技術工学科	角野 拓真	教員
2	四国地方国立大学大学院教育の射程	愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室	上月 翔太	教員	○			
3	学習意欲の向上に関する大学の取り組み事例の分析	愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室	藤本 正己	教員	○	徳島文理大学 地域連携センター 兼 総務部総務課	藤巻 晃	職員
4	みんなで進めるKadaiDX~DX×SD~	香川大学情報部情報基盤課	小寺 賢志	職員	○	香川大学情報部情報企画課	武田 啓之	職員
						香川大学情報部情報基盤課	渡部 昌尚	職員
5	IRダッシュボードIRQuAによる学びの支援	神田外語大学学長室IR推進チーム	村田 裕司	職員		神田外語大学学長室IR推進チーム	寺澤 岳生	職員
6	Ed App LMS等を用いた機関別かつ個人別最適な職員研修プログラムの試行	北九州市立大学国際化推進課	川村 和弘	職員				
7	大学院における地域協働実習とアクションリサーチ	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	玉里 恵美子	教員	○	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	石筒 覚	教員
						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	中澤 純治	教員
8	双方向性を担保したオンデマンド型授業実践	高知大学大学教育創造センター	杉田 郁代	教員	○			
9	SPODフォーラムにおけるオンデマンドプログラムの実施	高知大学大学教育創造センター	高畑 貴志	教員	○			
10	仮想実習パートナーとのオンライン連携による学び	高知大学地域協働学部	松本 明	教員	○	高知大学地域協働学部	中澤 純治	教員
11	双方向学修をめざす「時事問題」授業の展開	四国大学、短期大学部ビジネス・コミュニケーション科	蔵谷 哲也	教員	○			
12	学生の学習成果に関する自己評価と教員評価の比較	徳島大学高等教育研究センター	飯尾 健	教員	○	徳島大学高等教育研究センター	塩川 奈々美	教員
						徳島大学高等教育研究センター	吉田 博	教員
13	徳島大学における休学者・退学者等に関する現状と課題	徳島大学高等教育研究センター	塩川 奈々美	教員	○	徳島大学高等教育研究センター	吉田 博	教員
						徳島大学高等教育研究センター	飯尾 健	教員
						徳島大学高等教育研究センター	山崎 一恵	職員
14	変容社会における自己探究とスキル開発の工夫と考察	徳島大学高等教育研究センター	島 一樹	教員	○			
15	気軽に参加できるオンラインFDの開発とその成果	徳島大学高等教育研究センター	吉田 博	教員	○	徳島大学高等教育研究センター	飯尾 健	教員
						徳島大学高等教育研究センター	塩川 奈々美	教員
16	充実したキャンパスライフをすごそう	徳島文理大学 学生部学生支援課	松下 宗孝	職員	○	徳島文理大学 学生部学生支援課	福田 トモコ	職員
						徳島文理大学 学生部学生支援課	藏本 賀織	職員
						徳島文理大学 学生部学生支援課	川西 貴子	職員
						徳島文理大学 学生部学生支援課	田中 裕子	職員
						徳島文理大学 学生部学生支援課	鍋浦 久美	職員
17	大学の避難所運営における学生の役割について	徳島文理大学 地域連携センター兼 総務部総務課	藤巻 晃	職員	○	徳島文理大学 教務部教務課	多田 一子	職員
						徳島文理大学 情報センター	松田 和也	職員
						徳島文理大学 学生部学生支援課	原 里沙	職員
						徳島文理大学 総務部総務課	近藤 友莉香	職員
18	学生支援の課題について～徳島文理大学の調査報告～	徳島文理大学 地域連携センター兼 総務部総務課	藤巻 晃	職員	○	愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室	藤本 正己	教員
						徳島文理大学 学生部学生支援課	鎌田 宗	職員
						徳島文理大学 保健センター	廣瀬 優希	職員
						徳島文理大学 国際部語学センター	橋本 実佳	職員
19	専門課程における初年次教育は、如何にあるべきか？	徳島文理大学保健福祉学部	宮原 和沙	教員	○	徳島文理大学保健福祉学部	桃井 克将	教員

SPOD フォーラム 2022



変容する社会ニーズに応じた学びのあり方

Shikoku Professional and Organizational Development Network in Higher Education



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・関係づくりの場を提供します。

日時	2022年8/24 (水) ▶ 26 (金) オンライン (Zoom) 開催
主催	四国地区大学教職員能力開発ネットワーク (SPOD) / 愛媛大学
参加申込	SPOD加盟校の教職員限定受付 2022年6月27日(月)正午~7月8日(金)正午 一般受付(SPOD加盟校の方も申込可) 2022年7月13日(水)正午~7月25日(月)正午
※事前申込制 (先着順)	申込みはWEBから https://www.spod.ehime-u.ac.jp
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ッショナルなど、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。

ポスターセッション

オンラインによるポスターセッションを開催します。
ポスターは事前にSPODウェブサイトで公開し、SPODフォーラム
内で、Zoomによるセッション(質疑応答)の時間を設けます。

- ★日時
公開期間 8月1日(月)~8月26日(金)
質疑応答 8月25日(木) 17:30~17:55
優秀ポスター賞発表、
受賞者による概要説明 8月25日(木) 情報交換会内
- ★ポスター発表規定
PDF形式で提出
- ★申込について
申込受付期間 6月15日(水)正午~6月27日(月)正午
申込方法 SPODウェブサイト

詳細はこちら



情報交換会

参加者の皆さまの交流・ネットワークづくりのため、Zoomを活用
した情報交換会を開催します。
開催前にはポスターセッションも行います。

- ★日時
8月25日(木) 17:30~20:00
17:30~ ポスターセッション(質疑応答)
18:00~ 情報交換会
- ★参加費
無料
※SPODフォーラム2022のプログラム参加者のみ参加可能
情報交換会前半では、SPODの講師陣やスタッフが個別ブース
でお待ちしております。参加者は自由に移動し、交流することがで
きます。また、後半には、皆さままでお楽しみいただけるイベントを計
画しております。皆さまのご参加を、お待ちしております。

詳細はこちら



開催スケジュール

●各プログラムのシラバスは、こちらからご確認ください。 <https://www.spod.ehime-u.ac.jp>

日時		A	B	C	D	E	
1日目 8月24日(水)	1 9:30 ~ 11:30	2401A 職員のための講師養成講座 一日常業務の遂行に活かすことも見据えてー 阿部光伸(愛媛大学) 藤本正己(愛媛大学)	2401B FD担当者のためのFD企画講座 吉田 博(徳島大学) 仲道雅輝(愛媛大学) 塩川奈々美(徳島大学) 上月翔太(愛媛大学)	2401C オンライン授業でのアクティブラーニング 金西計英(徳島大学)	2401D ケースを通して考える中間管理職入門 小方直幸(香川大学) 野口里美(香川大学) 石原卓也(大分大学)	2401E 学生支援に関わる学生対応カウンセリング(入門編) 杉田郁代(高知大学)	
	2 12:30 ~ 14:30	ワーク・講義 40名	ワーク・講義 30名	2402C ケースで考える若手職員のための学生支援・学生対応 藤巻 晃(徳島文理大学)	2402D 実践!D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)推進 黒澤あずさ(香川大学)	2402E オンライン授業でもインタラクティブな学びを推進 杉田郁代(高知大学) 高畑貴志(高知大学)	
	3 15:15 ~ 17:15	2403A 面談に役立つアカデミック・アドバイジングの手法(基礎編) 清水栄子(追手門学院大学) 小林忠資(岡山理科大学)	2403B 支え促す体験学習 高橋平徳(愛媛大学)	2403C 大学職員のための教職協働入門 藤本正己(愛媛大学)	2403D 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 小坂有資(香川大学) 藤澤修平(香川大学)	2403E ルーブリックを用いて学生の成果を可視化するアセスメント 塩崎俊彦(高知大学) 高畑貴志(高知大学)	
2日目 8月25日(木)	1 9:30 ~ 11:30	2501A トップリーダーセミナー カリキュラムの編成 中井俊樹(愛媛大学)	2501B 教務担当者が知っておきたい法令・制度と最新政策動向 宮林常崇(東京都立大学法人)	2501C 理工系基礎科目において学生の学習を促す学習評価 榊原暢久(芝浦工業大学) 吉田 博(徳島大学)	2501D プロジェクト達成のためのマネジメント手法 丸山智子(愛媛大学)	2501E 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)	
	2 12:30 ~ 14:30	2502A トップリーダーセミナー これからの大学教育と経営の在り方 ～生き残る大学となるために～ 秦 敬治(岡山理科大学)	2502B 自立型人材となるための「セルフ・エンパワーメント実践」 阿部光伸(愛媛大学)	2502C テキストマイニング入門 塩川奈々美(徳島大学)	2502D 中堅職員のための後輩指導 -理論と実践方法- 竹中喜一(愛媛大学)	2502E PowerQuery for Excelを用いた効率的なデータ処理 高畑貴志(高知大学)	
	3 15:15 ~ 17:15	シンポジウム 「個別最適化された教育・人材育成の実現」 講師：秦 敬治(岡山理科大学)、小松川 浩(公立千歳科学技術大学)、高橋 浩太郎(文部科学省高等教育局) コメンテーター：中井 俊樹(愛媛大学) 進行：仲道 雅輝(愛媛大学)					2503F 500名
	17:30 ~ 20:00	ポスターセッション・情報交換会					2504F
3日目 8月26日(金)	1 9:30 ~ 11:30	2601A 教学マネジメント入門 一学修者本位で捉えなおす教育活動ー 山咲博昭(広島市立大学) 荒木俊博(淑徳大学) 岩野摩耶(山口大学) 白藤康成(京都産業大学) 堀 佑二(獨協大学)	2601B 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)	2601C 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)	2601D 大学教職員のためのZOOM百物語 石井知彦(香川大学)	2601E はじめての係マネジメント講座～係長1年目のTips～ 吉岡 瞳(高知大学)	
	2 12:30 ~ 14:30	ワーク・講義 40名	2602B コロナ禍における障害学生への合理的配慮と修学支援 佐々木銀河(筑波大学)	2602C 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)	2602D 大人数のオンデマンドe-Learning授業を運用するためには 林 敏浩(香川大学)	2602E やってみよう! ピア・サポート ～理論と実践の両面から～ 佐々木菜々(広島修道大学)	
	3 15:15 ~ 17:15	2603A 事例から考える教学IRデータの活用 真鍋 亮(松山大学)	2603B 業務をつなぐ・広げる・デザインする(若手職員対象) 橋本規孝(学校法人立命館)	2603C 学生の自律性を引き出す授業設計 仲道雅輝(愛媛大学)	2603D 大学における教育の倫理ー学生とのかかわりー省察するー 上月翔太(愛媛大学)	2603E 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

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。

名

プログラム定員

SPODフォーラム2022事前アンケート集計結果

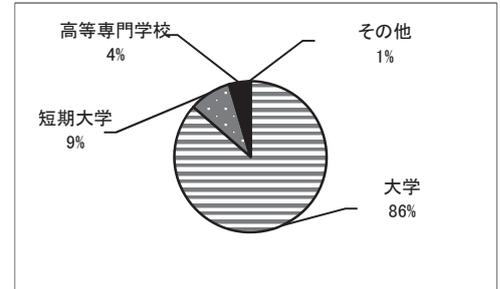
アンケート回答者数:598名

参加者の属性

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	517	86.5%
② 短期大学	54	9.0%
③ 高等専門学校	24	4.0%
④ その他	3	0.5%
計	598	100.0%

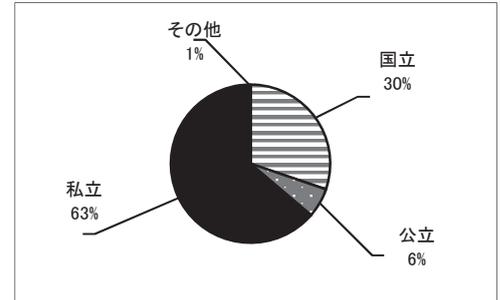
その他：官公庁(1), 公益財団法人(2)



(2) 所属先の設置者

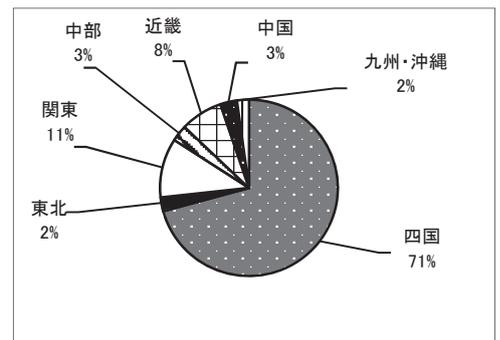
	度数	割合
① 国立	181	30.3%
② 公立	36	6.0%
③ 私立	378	63.2%
④ その他	3	0.5%
計	598	100.0%

その他：官公庁(1), 公益財団法人(2)



(3) 所属先の所在地

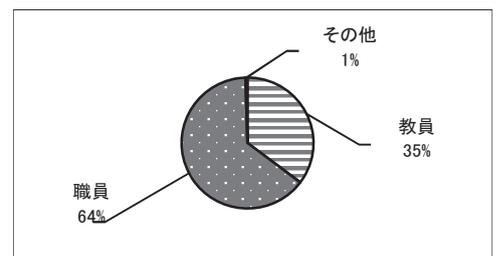
	度数	割合
① 四国	423	70.7%
② 北海道	3	0.5%
③ 東北	12	2.0%
④ 関東	65	10.9%
⑤ 中部	18	3.0%
⑥ 近畿	46	7.7%
⑦ 中国	18	3.0%
⑧ 九州・沖縄	13	2.2%
計	598	100.0%



(4) 職種

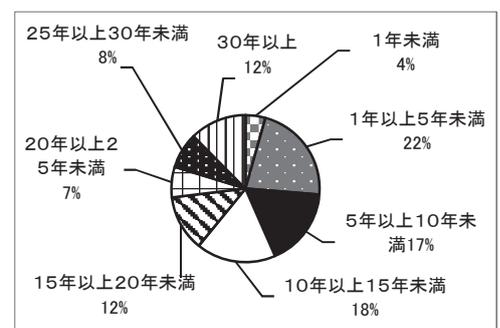
	度数	割合
① 教員	211	35.3%
② 職員	384	64.2%
③ その他	3	0.5%
計	598	100.0%

(その他:理事, 教員職員の兼業, 寮母)



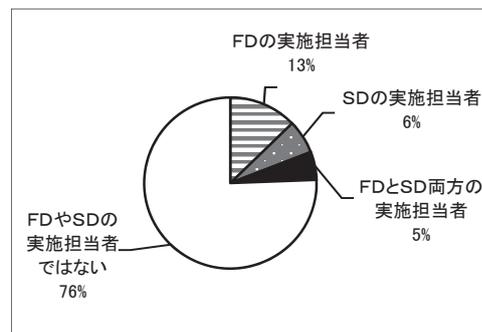
(5) 大学教職員等の経験年数

	度数	割合
① 1年未満	26	4.3%
② 1年以上5年未満	131	21.9%
③ 5年以上10年未満	103	17.2%
④ 10年以上15年未満	104	17.4%
⑤ 15年以上20年未満	73	12.2%
⑥ 20年以上25年未満	40	6.7%
⑦ 25年以上30年未満	47	7.9%
⑧ 30年以上	74	12.4%
計	598	100.0%



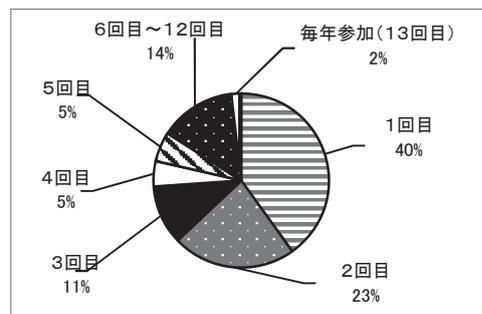
1. あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか？

	度数	割合
① FDの実施担当者	76	12.7%
② SDの実施担当者	38	6.4%
③ FDとSD両方の実施担当者	32	5.4%
④ FDやSDの実施担当者ではない	452	75.6%
計	598	100.0%



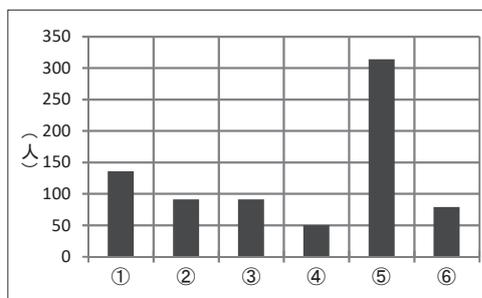
2. SPODフォーラムの参加は何回目ですか？

	度数	割合
① 1回目	240	40.1%
② 2回目	136	22.7%
③ 3回目	66	11.0%
④ 4回目	28	4.7%
⑤ 5回目	33	5.5%
⑥ 6回目～12回目	84	14.0%
⑦ 毎年参加(13回目)	11	1.8%
計	598	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	136	22.7%
② SPODメールマガジン	91	15.2%
③ SPODフォーラムチラシ	91	15.2%
④ SPOD研修プログラムガイド	50	8.4%
⑤ SPOD関係者からの案内	314	52.5%
⑥ その他	79	13.2%
アンケート回答者数	598	

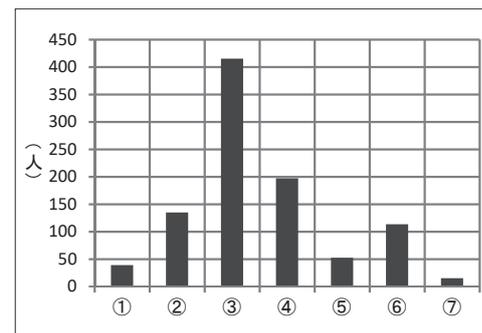


その他の記述回答

- ・ 職場からの案内 33
- ・ 上司からの案内 6
- ・ あさがおメールマガジン 6
- ・ 同職者からの案内 3
- ・ 同僚からの案内 4
- ・ 関係者からの案内 1

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	6.5%
② 上司に参加をすすめられたため	135	22.6%
③ 自分自身の能力開発のため	415	69.4%
④ 組織の課題を解決するヒントを得るため	197	32.9%
⑤ 組織を越えた人脈づくりのため	52	8.7%
⑥ FDやSDに関する情報収集のため	113	18.9%
⑦ その他	15	2.5%
アンケート回答者数	598	



その他の記述回答

- ・ 大学研修の一環として 4
- ・ 職場からの案内 2
- ・ 業務に関係するため 5
- ・ 前回参加の経験から 1

SPODフォーラム2022全体アンケート集計結果

回答者数：240名
 回答率：41.3% (2021: 50.0% 2019: 38.5% 2018: 36.9%)
 回答期間：9月20日(火)～10月4日(火)正午 ※オンラインで実施

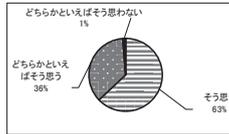
申込者数：581名
 SPOD加盟校から：411名
 SPOD加盟校以外から：170名

1. SPODフォーラムでの研修成果について

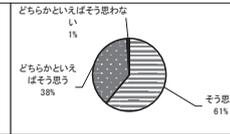
【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

	度数	割合
① そう思う	151	62.9%
② どちらかといえばそう思う	86	35.8%
③ どちらかといえばそう思わない	3	1.3%
④ そう思わない	0	0.0%
計	240	100.0%

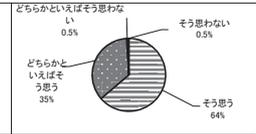
SPODフォーラム2022(愛媛大学)



SPODフォーラム2021(高知大学)

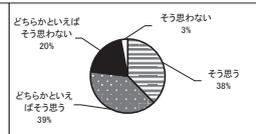
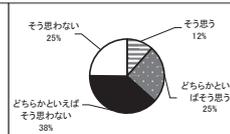
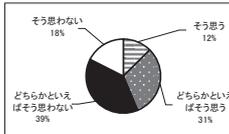


SPODフォーラム2019(愛媛大学)



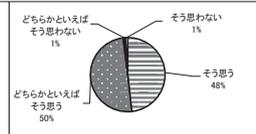
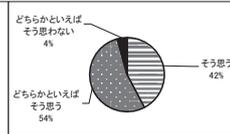
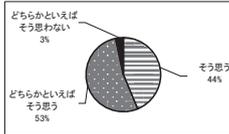
【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

	度数	割合
① そう思う	30	12.5%
② どちらかといえばそう思う	75	31.3%
③ どちらかといえばそう思わない	93	38.8%
④ そう思わない	42	17.5%
計	240	100.0%



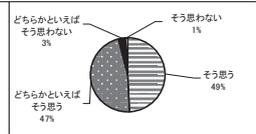
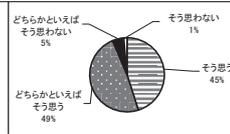
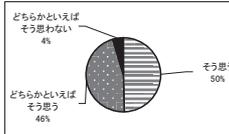
【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

	度数	割合
① そう思う	105	43.8%
② どちらかといえばそう思う	127	52.9%
③ どちらかといえばそう思わない	8	3.3%
④ そう思わない	0	0.0%
計	240	100.0%



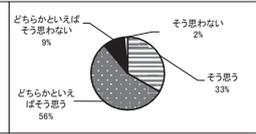
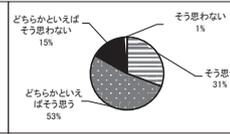
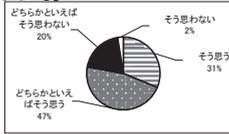
【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

	度数	割合
① そう思う	119	49.6%
② どちらかといえばそう思う	110	45.8%
③ どちらかといえばそう思わない	10	4.2%
④ そう思わない	1	0.4%
計	240	100.0%



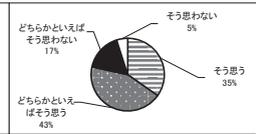
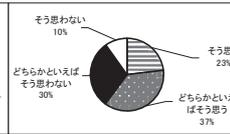
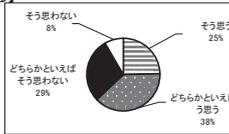
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している】

	度数	割合
① そう思う	75	31.3%
② どちらかといえばそう思う	112	46.7%
③ どちらかといえばそう思わない	47	19.6%
④ そう思わない	6	2.5%
計	240	100.0%



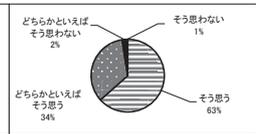
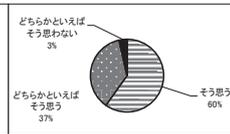
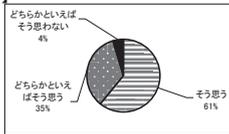
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している】

	度数	割合
① そう思う	59	24.6%
② どちらかといえばそう思う	92	38.3%
③ どちらかといえばそう思わない	69	28.8%
④ そう思わない	20	8.3%
計	240	100.0%



【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	146	60.8%
② どちらかといえばそう思う	83	34.6%
③ どちらかといえばそう思わない	11	4.6%
④ そう思わない	0	0.0%
計	240	100.0%



2. 参加者ご自身について

【所属先1】

	度数	割合
① SPOD加盟校	168	70.0%
② SPOD加盟校外	72	30.0%
計	240	100.0%

【所属先2】

	度数	割合
① 大学	217	90.4%
② 短期大学	17	7.1%
③ 高等専門学校	4	1.7%
④ その他	2	0.8%
計	240	100.0%

※その他：公益財団法人、専門職短期大学

【所属先の学生数】

	度数	割合
① 10,000人以上	15	6.3%
② 5,000人以上10,000人未満	63	26.3%
③ 1,000人以上5,000人未満	78	32.5%
④ 1,000人未満	83	34.6%
⑤ 該当なし	1	0.4%
計	240	100.0%

【所属先の設置者】

	度数	割合
① 国(国立大学法人)	66	27.5%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	16	6.7%
③ 学校法人	156	65.0%
④ その他	2	0.8%
計	240	100.0%

※その他：独立行政法人国立高等専門学校機構

【所属先の所在地】

	度数	割合
① 四国	170	70.8%
② 東北	7	2.9%
③ 関東	25	10.4%
④ 中部	8	3.3%
⑤ 近畿	19	7.9%
⑥ 中国	7	2.9%
⑦ 九州・沖縄	4	1.7%
⑧ 北海道	0	0.0%
計	240	100.0%

【職種】

	度数	割合
① 教員	73	30.4%
② 職員	166	69.2%
③ その他	1	0.4%
計	240	100.0%

※その他：事務補佐員

【大学教職員等の経年数】

	度数	割合
① 1年未満	8	3.3%
② 1年以上5年未満	61	25.4%
③ 5年以上10年未満	43	17.9%
④ 10年以上15年未満	26	10.8%
⑤ 15年以上20年未満	38	15.8%
⑥ 20年以上25年未満	16	6.7%
⑦ 25年以上30年未満	17	7.1%
⑧ 30年以上	31	12.9%
計	240	100.0%

【SPODフォーラムへの参加回数】

	度数	割合
① 1回目	69	28.8%
② 2回目	56	23.3%
③ 3回目	25	10.4%
④ 4回目	18	7.5%
⑤ 5回目	22	9.2%
⑥ 6回目～12回目	41	17.1%
⑦ 毎年参加(13回目)	9	3.8%
計	240	100.0%

【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	27	11.3%
② SDの実施担当者	16	6.7%
③ FDとSD両方の実施担当者	20	8.3%
④ FDやSDの実施担当者ではない	177	73.8%
計	240	100.0%

3. SPODフォーラムに参加した動機は何ですか？(複数選択可)

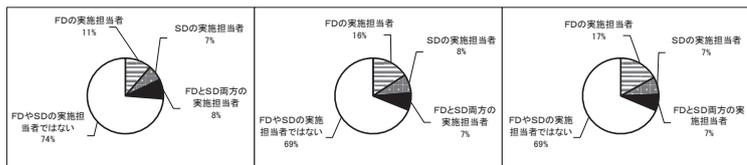
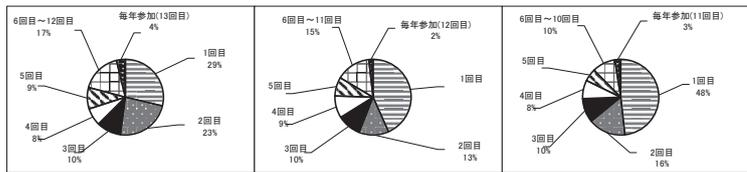
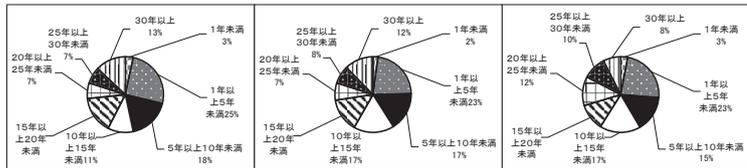
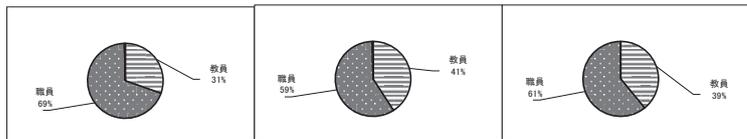
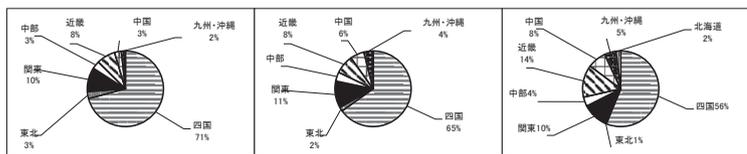
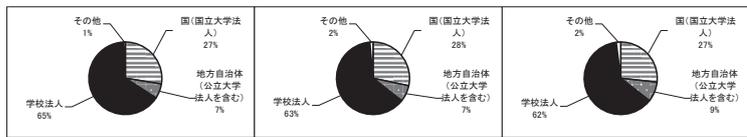
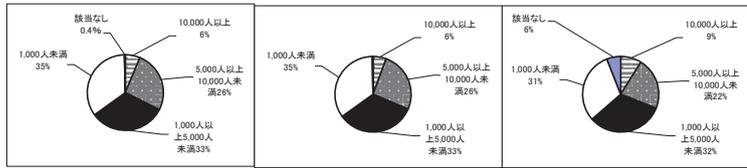
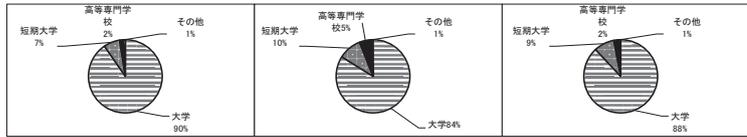
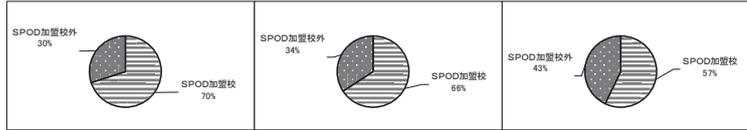
	度数	割合
① 過去の参加者に参加をすすめられたため	24	10.0%
② 上司に参加をすすめられたため	73	30.4%
③ 自分自身の能力開発のため	199	82.9%
④ 組織の課題を解決するヒントを得るため	103	42.9%
⑤ 組織を越えた人脈づくりのため	47	19.6%
⑥ FDやSDに関する情報収集のため	77	32.1%
⑦ その他	2	0.8%
アンケート回答者数	240	

その他の記述内容
・大学の情報収集のため

SPODフォーラム2022(愛媛大学)

SPODフォーラム2021(高知大学)

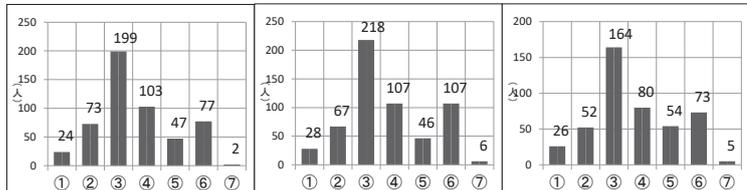
SPODフォーラム2019(愛媛大学)



SPODフォーラム2022(愛媛大学) 回答者数: 240名

SPODフォーラム2021(高知大学) 回答者数: 286

SPODフォーラム2019(愛媛大学) 回答者数: 204



SPODフォーラム2022全体アンケート集計結果【規模別】

回答者数：239名（該当なし1名除く）

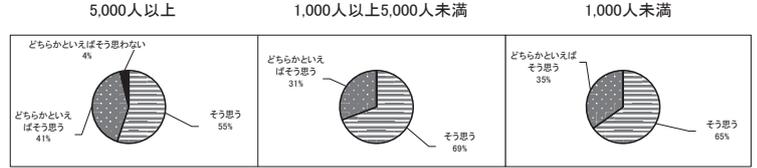
- ・5,000人以上 78名
- ・1,000人以上5,000人未満 78名
- ・1,000人未満 83名

回答期間：9月20日（火）～10月4日（火）正午 ※オンラインで実施

1. SPODフォーラムでの研修成果について

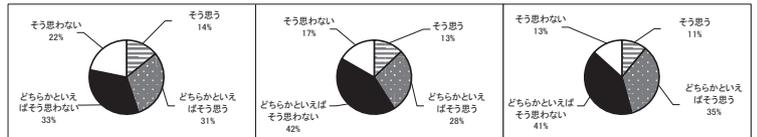
【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	43	55.1%	54	69.2%	54	65.1%
② どちらかといえばそう思う	32	41.0%	24	30.8%	29	34.9%
③ どちらかといえばそう思わない	3	3.9%	0	0.0%	0	0.0%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	78	100.0%	78	100.0%	83	100.0%



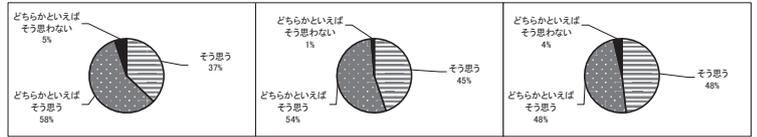
【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	11	14.1%	10	12.8%	9	10.8%
② どちらかといえばそう思う	24	30.8%	22	28.2%	29	34.9%
③ どちらかといえばそう思わない	26	33.3%	33	42.3%	34	41.0%
④ そう思わない	17	21.8%	13	16.7%	11	13.3%
計	78	100.0%	78	100.0%	83	100.0%



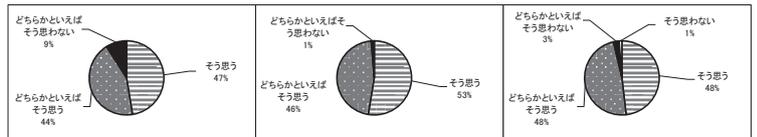
【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	29	37.2%	35	44.9%	40	48.2%
② どちらかといえばそう思う	45	57.7%	42	53.8%	40	48.2%
③ どちらかといえばそう思わない	4	5.1%	1	1.3%	3	3.6%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	78	100.0%	78	100.0%	83	100.0%



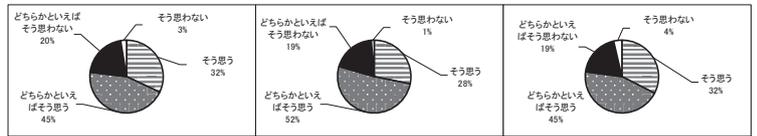
【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	37	47.4%	41	52.6%	40	48.2%
② どちらかといえばそう思う	34	43.6%	36	46.2%	40	48.2%
③ どちらかといえばそう思わない	7	9.0%	1	1.3%	2	2.4%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%
計	78	100.0%	78	100.0%	83	100.0%



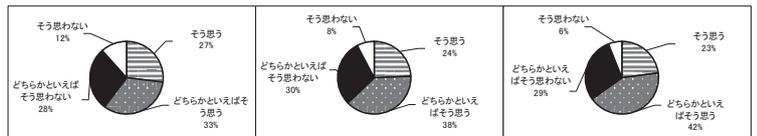
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している】

	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	25	32.1%	22	28.2%	27	32.5%
② どちらかといえばそう思う	35	44.9%	40	51.3%	37	44.6%
③ どちらかといえばそう思わない	16	20.5%	15	19.2%	16	19.3%
④ そう思わない	2	2.6%	1	1.3%	3	3.6%
計	78	100.0%	78	100.0%	83	100.0%



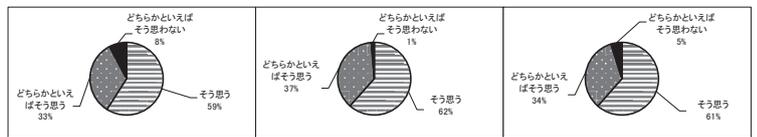
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している】

	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	21	26.9%	19	24.4%	19	22.9%
② どちらかといえばそう思う	26	33.3%	30	38.5%	35	42.2%
③ どちらかといえばそう思わない	22	28.2%	23	29.5%	24	28.9%
④ そう思わない	9	11.5%	6	7.7%	5	6.0%
計	78	100.0%	78	100.0%	83	100.0%



【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	度数	割合	度数	割合
① そう思う	46	59.0%	48	61.5%	51	61.4%
② どちらかといえばそう思う	26	33.3%	29	37.2%	28	33.7%
③ どちらかといえばそう思わない	6	7.7%	1	1.3%	4	4.8%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	78	100.0%	78	100.0%	83	100.0%



2. 参加者ご自身について

【所属先1】

	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① SPOD加盟校	50	64.1%	49	62.8%	68	81.9%
② SPOD加盟校外	28	35.9%	29	37.2%	15	18.1%
計	78	100.0%	78	100.0%	83	100.0%

【所属先2】

	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① 大学	78	100.0%	77	98.7%	61	73.5%
② 短期大学	0	0.0%	1	1.3%	16	19.3%
③ 高等専門学校	0	0.0%	0	0.0%	4	4.8%
④ その他	0	0.0%	0	0.0%	2	2.4%
計	78	100.0%	78	100.0%	83	100.0%

※その他：公益財団法人、専門職短期大学

【所属先の学生数】

	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① 10,000人以上	15	19.2%	0	0.0%	0	0.0%
② 5,000人以上10,000人未満	63	80.8%	0	0.0%	0	0.0%
③ 1,000人以上5,000人未満	0	0.0%	78	100.0%	0	0.0%
④ 1,000人未満	0	0.0%	0	0.0%	83	100.0%
⑤ 該当なし	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	78	100.0%	78	100.0%	83	100.0%

【所属先の設置者】

	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① 国(国立大学法人)	47	60.3%	14	17.9%	4	4.8%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	2	2.6%	9	11.5%	5	6.0%
③ 学校法人	29	37.2%	55	70.5%	72	86.7%
④ その他	0	0.0%	0	0.0%	2	2.4%
計	78	100.0%	78	100.0%	83	100.0%

【所属先の所在地】

	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① 四国	50	64.1%	50	64.1%	69	83.1%
② 東北	1	1.3%	4	5.1%	2	2.4%
③ 関東	14	17.9%	10	12.8%	1	1.2%
④ 中部	1	1.3%	0	0.0%	7	8.4%
⑤ 近畿	8	10.3%	9	11.5%	2	2.4%
⑥ 中国	3	3.8%	3	3.8%	1	1.2%
⑦ 九州・沖縄	1	1.3%	2	2.6%	1	1.2%
⑧ 北海道	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	78	100.0%	78	100.0%	83	100.0%

【職種】

	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① 教員	20	25.6%	24	30.8%	29	34.9%
② 職員	57	73.1%	54	69.2%	54	65.1%
③ その他	1	1.3%	0	0.0%	0	0.0%
計	78	100.0%	78	100.0%	83	100.0%

※その他：事務補佐員

【大学教職員等の経験年数】

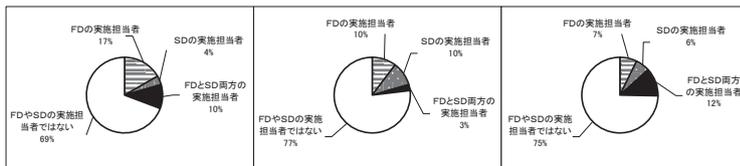
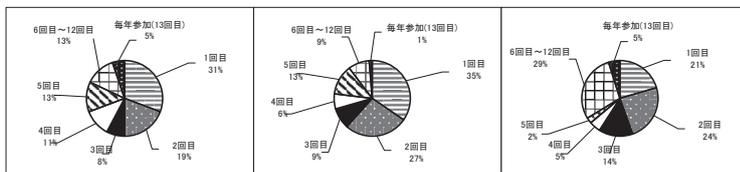
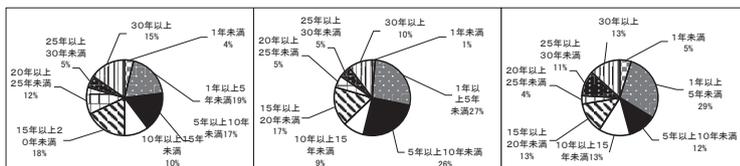
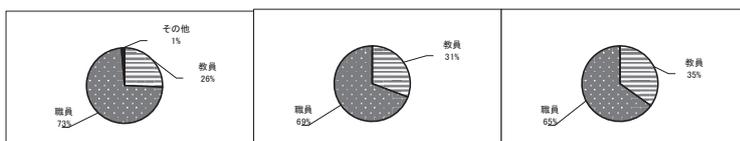
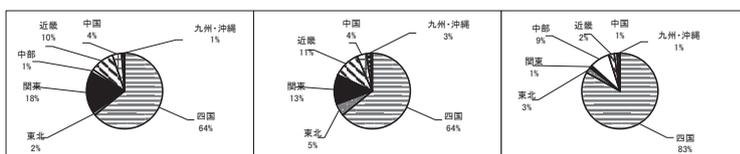
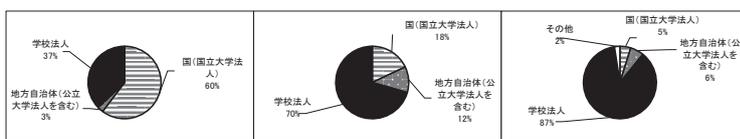
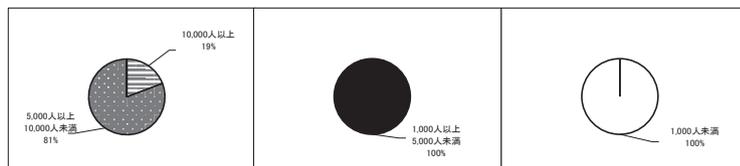
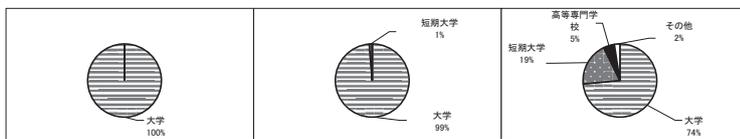
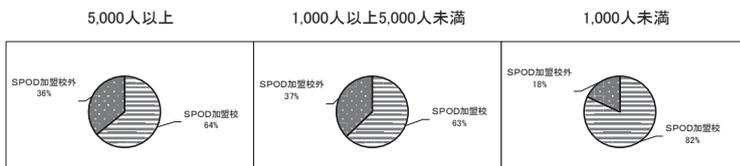
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① 1年未満	3	3.8%	1	1.3%	4	4.8%
② 1年以上5年未満	15	19.2%	21	26.9%	24	28.9%
③ 5年以上10年未満	13	16.7%	20	25.6%	10	12.0%
④ 10年以上15年未満	8	10.3%	7	9.0%	11	13.3%
⑤ 15年以上20年未満	14	17.9%	13	16.7%	11	13.3%
⑥ 20年以上25年未満	9	11.5%	4	5.1%	3	3.6%
⑦ 25年以上30年未満	4	5.1%	4	5.1%	9	10.8%
⑧ 30年以上	12	15.4%	8	10.3%	11	13.3%
計	78	100.0%	78	100.0%	83	100.0%

【SPODフォーラムへの参加回数】

	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① 1回目	24	30.8%	27	34.6%	17	20.5%
② 2回目	15	19.2%	21	26.9%	20	24.1%
③ 3回目	6	7.7%	7	9.0%	12	14.5%
④ 4回目	9	11.5%	5	6.4%	4	4.8%
⑤ 5回目	10	12.8%	10	12.8%	2	2.4%
⑥ 6回目～12回目	10	12.8%	7	9.0%	24	28.9%
⑦ 毎年参加(13回目)	4	5.1%	1	1.3%	4	4.8%
計	78	100.0%	78	100.0%	83	100.0%

【あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか？】

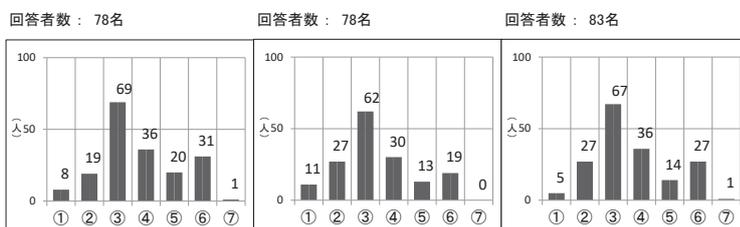
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① FDの実施担当者	13	16.7%	8	10.3%	6	7.2%
② SDの実施担当者	3	3.8%	8	10.3%	5	6.0%
③ FDとSD両方の実施担当者	8	10.3%	2	2.6%	10	12.0%
④ FDやSDの実施担当者ではない	54	69.2%	60	76.9%	62	74.7%
計	78	100.0%	78	100.0%	83	100.0%



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	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	8	9.5%	11	13.1%	5	6.0%
② 上司に参加をすすめられたため	19	22.6%	27	32.1%	27	32.1%
③ 自分自身の能力開発のため	69	82.1%	62	73.8%	67	79.8%
④ 組織の課題を解決するヒントを得るため	36	42.9%	30	35.7%	36	42.9%
⑤ 組織を越えたい人脈づくりのため	20	23.8%	13	15.5%	14	16.7%
⑥ FDやSDに関する情報収集のため	31	36.9%	19	22.6%	27	32.1%
⑦ その他	1	1.2%	0	0.0%	1	1.2%
アンケート回答者数	78		78		83	

その他の記述内容
・大学の情報収集のため



SPODフォーラム2022全体アンケート集計結果(SPOD加盟校内外)

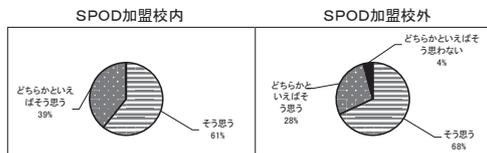
回答者数：240名（回答率：41.3%）
 SPOD加盟校内：168名（回答率：40.8%）
 SPOD加盟校外：72名（回答率：42.3%）
 回答期間：9月20日（火）～10月4日（火）正午 ※オンラインで実施

申込者数：581名
 SPOD加盟校内：411名
 SPOD加盟校外：170名

1. SPODフォーラムでの研修成果について

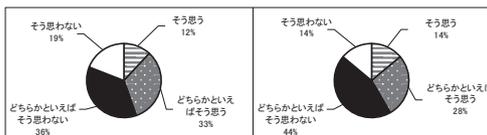
【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

	加盟校内		加盟校外	
	度数	割合	度数	割合
① そう思う	102	60.7%	49	68.1%
② どちらかといえばそう思う	66	39.3%	20	27.8%
③ どちらかといえばそう思わない	0	0.0%	3	4.2%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%
計	168	100.0%	72	100.0%



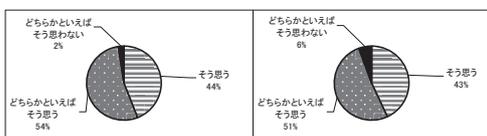
【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

	加盟校内		加盟校外	
	度数	割合	度数	割合
① そう思う	20	11.9%	10	13.9%
② どちらかといえばそう思う	55	32.7%	20	27.8%
③ どちらかといえばそう思わない	61	36.3%	32	44.4%
④ そう思わない	32	19.0%	10	13.9%
計	168	100.0%	72	100.0%



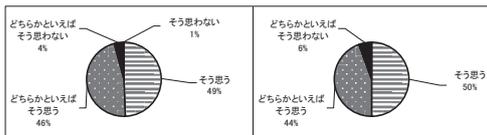
【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

	加盟校内		加盟校外	
	度数	割合	度数	割合
① そう思う	74	44.0%	31	43.1%
② どちらかといえばそう思う	90	53.6%	37	51.4%
③ どちらかといえばそう思わない	4	2.4%	4	5.6%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%
計	168	100.0%	72	100.0%



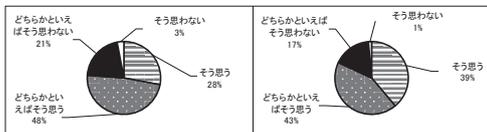
【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

	加盟校内		加盟校外	
	度数	割合	度数	割合
① そう思う	83	49.4%	36	50.0%
② どちらかといえばそう思う	78	46.4%	32	44.4%
③ どちらかといえばそう思わない	6	3.6%	4	5.6%
④ そう思わない	1	0.6%	0	0.0%
計	168	100.0%	72	100.0%



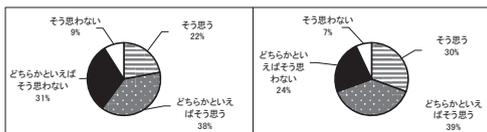
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している】

	加盟校内		加盟校外	
	度数	割合	度数	割合
① そう思う	47	28.0%	28	38.9%
② どちらかといえばそう思う	81	48.2%	31	43.1%
③ どちらかといえばそう思わない	35	20.8%	12	16.7%
④ そう思わない	5	3.0%	1	1.4%
計	168	100.0%	72	100.0%



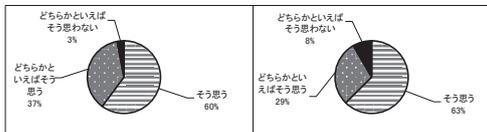
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している】

	加盟校内		加盟校外	
	度数	割合	度数	割合
① そう思う	37	22.0%	22	30.6%
② どちらかといえばそう思う	64	38.1%	28	38.9%
③ どちらかといえばそう思わない	52	31.0%	17	23.6%
④ そう思わない	15	8.9%	5	6.9%
計	168	100.0%	72	100.0%



【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	101	60.1%	45	62.5%
② どちらかといえばそう思う	62	36.9%	21	29.2%
③ どちらかといえばそう思わない	5	3.0%	6	8.3%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%
計	168	100.0%	72	100.0%



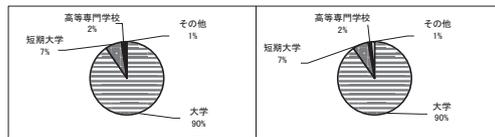
2. 参加者ご自身について

【所属先1】	加盟校内		加盟校外	
	度数	割合	度数	割合
① SPOD加盟校	168	100.0%	0	0.0%
② SPOD加盟校外	0	0.0%	72	100.0%
計	168	100.0%	72	100.0%

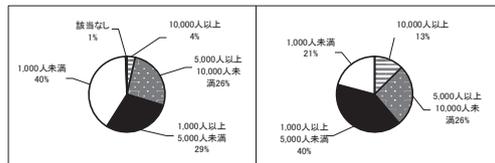


【所属先2】	加盟校内		加盟校外	
	度数	割合	度数	割合
① 大学	152	90.5%	65	90.3%
② 短期大学	12	7.1%	5	6.9%
③ 高等専門学校	3	1.8%	1	1.4%
④ その他	1	0.6%	1	1.4%
計	168	100.0%	72	100.0%

※その他：公益財団法人、専門職短期大学

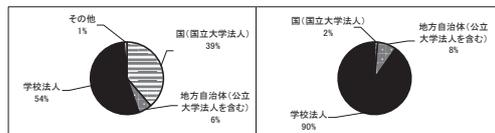


【所属先の学生数】	加盟校内		加盟校外	
	度数	割合	度数	割合
① 10,000人以上	6	3.6%	9	12.5%
② 5,000人以上10,000人未満	44	26.2%	19	26.4%
③ 1,000人以上5,000人未満	49	29.2%	29	40.3%
④ 1,000人未満	68	40.5%	15	20.8%
⑤ 該当なし	1	0.6%	0	0.0%
計	168	100.0%	72	100.0%

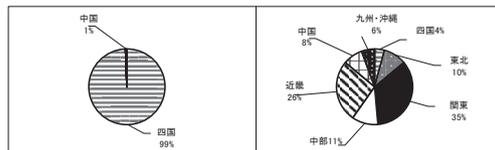


【所属先の設置者】	加盟校内		加盟校外	
	度数	割合	度数	割合
① 国(国立大学法人)	65	38.7%	1	1.4%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	10	6.0%	6	8.3%
③ 学校法人	91	54.2%	65	90.3%
④ その他	2	1.2%	0	0.0%
計	168	100.0%	72	100.0%

※その他：独立行政法人国立高等専門学校機構

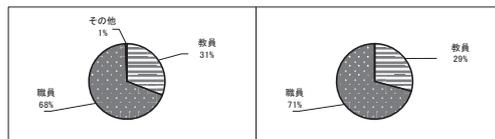


【所属先の所在地】	加盟校内		加盟校外	
	度数	割合	度数	割合
① 四国	167	99.4%	3	4.2%
② 東北	0	0.0%	7	9.7%
③ 関東	0	0.0%	25	34.7%
④ 中部	0	0.0%	8	11.1%
⑤ 近畿	0	0.0%	19	26.4%
⑥ 中国	1	0.6%	6	8.3%
⑦ 九州・沖縄	0	0.0%	4	5.6%
⑧ 北海道	0	0.0%	0	0.0%
計	168	100.0%	72	100.0%

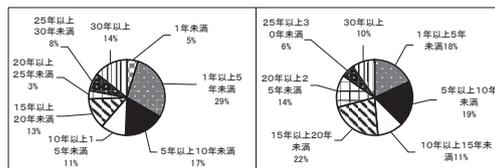


【職種】	加盟校内		加盟校外	
	度数	割合	度数	割合
① 教員	52	31.0%	21	29.2%
② 職員	115	68.5%	51	70.8%
③ その他	1	0.6%	0	0.0%
計	168	100.0%	72	100.0%

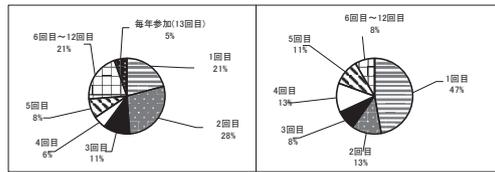
※その他：事務補佐員



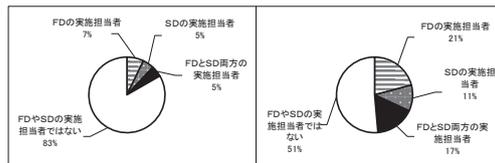
【大学教職員等の経年数】	加盟校内		加盟校外	
	度数	割合	度数	割合
① 1年未満	8	4.8%	0	0.0%
② 1年以上5年未満	48	28.6%	13	18.1%
③ 5年以上10年未満	29	17.3%	14	19.4%
④ 10年以上15年未満	18	10.7%	8	11.1%
⑤ 15年以上20年未満	22	13.1%	16	22.2%
⑥ 20年以上25年未満	6	3.6%	10	13.9%
⑦ 25年以上30年未満	13	7.7%	4	5.6%
⑧ 30年以上	24	14.3%	7	9.7%
計	168	100.0%	72	100.0%



【SPODフォーラムへの参加回数】	加盟校内		加盟校外	
	度数	割合	度数	割合
① 1回目	35	20.8%	34	47.2%
② 2回目	47	28.0%	9	12.5%
③ 3回目	19	11.3%	6	8.3%
④ 4回目	9	5.4%	9	12.5%
⑤ 5回目	14	8.3%	8	11.1%
⑥ 6回目～12回目	35	20.8%	6	8.3%
⑦ 毎年参加(13回目)	9	5.4%	0	0.0%
計	168	100.0%	72	100.0%

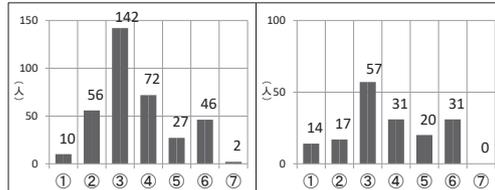


【あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか？】	加盟校内		加盟校外	
	度数	割合	度数	割合
① FDの実施担当者	12	7.1%	15	20.8%
② SDの実施担当者	8	4.8%	8	11.1%
③ FDとSD両方の実施担当者	8	4.8%	12	16.7%
④ FDやSDの実施担当者ではない	140	83.3%	37	51.4%
計	168	100.0%	72	100.0%



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		加盟校外	
	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	11.9%	14	16.7%
② 上司に参加をすすめられたため	56	66.7%	17	20.2%
③ 自分自身の能力開発のため	142	169.0%	57	67.9%
④ 組織の課題を解決するヒントを得るため	72	85.7%	31	36.9%
⑤ 組織を越えた人脈づくりのため	27	32.1%	20	23.8%
⑥ FDやSDに関する情報収集のため	46	54.8%	31	36.9%
⑦ その他	2	2.4%	0	0.0%
アンケート回答者数	168		72	



その他の記述内容
・大学の情報収集のため

SPODフォーラム2022全体アンケート集計結果(設置者別)

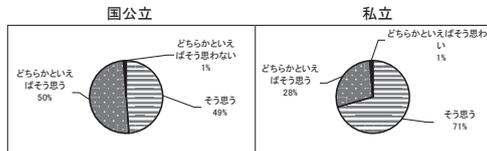
回答者数：240名(回答率：41.3%)
 国公立：84名(回答率：40.1%)
 私立：156名(回答率：42.2%)
 回答期間：9月20日(火)～10月4日(火)正午 ※オンラインで実施

申込者数：581名
 国公立：209名
 私立：369名
 その他：3名

1. SPODフォーラムでの研修成果について

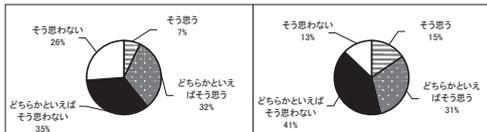
【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

	国公立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① そう思う	41	48.8%	110	70.5%
② どちらかといえばそう思う	42	50.0%	44	28.2%
③ どちらかといえばそう思わない	1	1.2%	2	1.3%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%
計	84	100.0%	156	100.0%



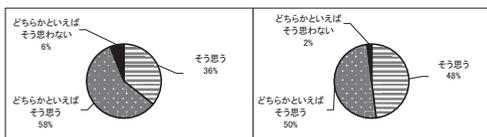
【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

	国公立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① そう思う	6	7.1%	24	15.4%
② どちらかといえばそう思う	27	32.1%	48	30.8%
③ どちらかといえばそう思わない	29	34.5%	64	41.0%
④ そう思わない	22	26.2%	20	12.8%
計	84	100.0%	156	100.0%



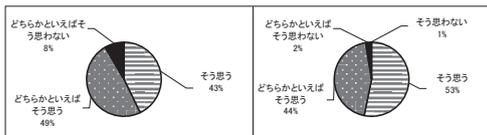
【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

	国公立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① そう思う	30	35.7%	75	48.1%
② どちらかといえばそう思う	49	58.3%	78	50.0%
③ どちらかといえばそう思わない	5	6.0%	3	1.9%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%
計	84	100.0%	156	100.0%



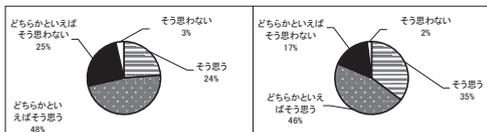
【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

	国公立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① そう思う	36	42.9%	83	53.2%
② どちらかといえばそう思う	41	48.8%	69	44.2%
③ どちらかといえばそう思わない	7	8.3%	3	1.9%
④ そう思わない	0	0.0%	1	0.6%
計	84	100.0%	156	100.0%



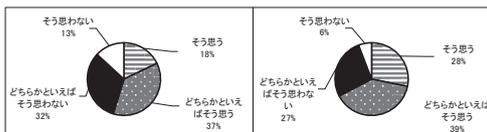
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している】

	国公立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① そう思う	20	23.8%	55	35.3%
② どちらかといえばそう思う	40	47.6%	72	46.2%
③ どちらかといえばそう思わない	21	25.0%	26	16.7%
④ そう思わない	3	3.6%	3	1.9%
計	84	100.0%	156	100.0%



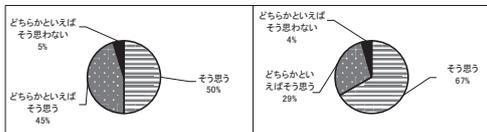
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している】

	国公立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① そう思う	15	17.9%	44	28.2%
② どちらかといえばそう思う	31	36.9%	61	39.1%
③ どちらかといえばそう思わない	27	32.1%	42	26.9%
④ そう思わない	11	13.1%	9	5.8%
計	84	100.0%	156	100.0%



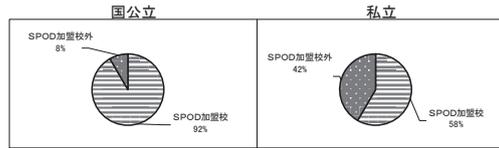
【今後もフォーラムをはじめ、SPODが提供するプログラムに参加したい】

	国公立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① そう思う	42	50.0%	104	66.7%
② どちらかといえばそう思う	38	45.2%	45	28.8%
③ どちらかといえばそう思わない	4	4.8%	7	4.5%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%
計	84	100.0%	156	100.0%

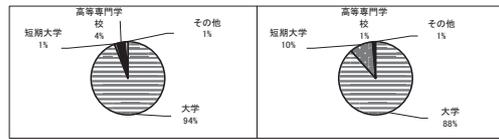


2. 参加者自身について

【所属先1】	国公立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① SPOD加盟校	77	91.7%	91	58.3%
② SPOD加盟校外	7	8.3%	65	41.7%
計	84	100.0%	156	100.0%

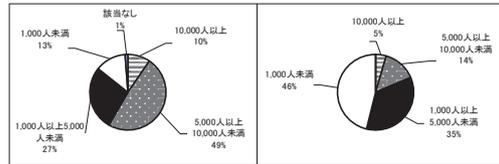


【所属先2】	国公立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① 大学	79	94.0%	138	88.5%
② 短期大学	1	1.2%	16	10.3%
③ 高等専門学校	3	3.6%	1	0.6%
④ その他	1	1.2%	1	0.6%
計	84	100.0%	156	100.0%

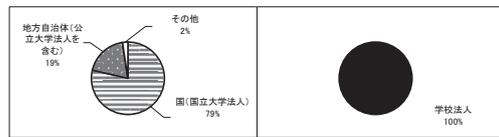


※その他：【国公立】公益財団法人
【私立】専門職短期大学

【所属先の学生数】	国公立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① 10,000人以上	8	9.5%	7	4.5%
② 5,000人以上10,000人未満	41	48.8%	22	14.1%
③ 1,000人以上5,000人未満	23	27.4%	55	35.3%
④ 1,000人未満	11	13.1%	72	46.2%
⑤ 該当なし	1	1.2%	0	0.0%
計	84	100.0%	156	100.0%

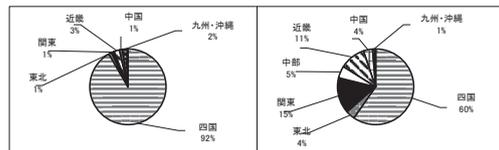


【所属先の設置者】	国公立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① 国(国立大学法人)	66	78.6%	0	0.0%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	16	19.0%	0	0.0%
③ 学校法人	0	0.0%	156	100.0%
④ その他	2	2.4%	0	0.0%
計	84	100.0%	156	100.0%

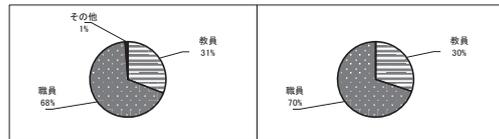


※その他：【国立】独立行政法人国立高等専門学校機構

【所属先の所在地】	国公立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① 四国	77	91.7%	93	59.6%
② 東北	1	1.2%	6	3.8%
③ 関東	1	1.2%	24	15.4%
④ 中部	0	0.0%	8	5.1%
⑤ 近畿	2	2.4%	17	10.9%
⑥ 中国	1	1.2%	6	3.8%
⑦ 九州・沖縄	2	2.4%	2	1.3%
⑧ 北海道	0	0.0%	0	0.0%
計	84	100.0%	156	100.0%

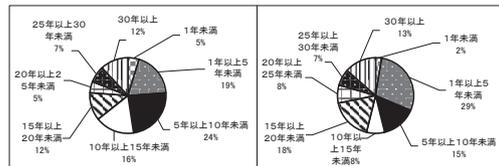


【職種】	国公立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① 教員	26	31.0%	47	30.1%
② 職員	57	67.9%	109	69.9%
③ その他	1	1.2%	0	0.0%
計	84	100.0%	156	100.0%

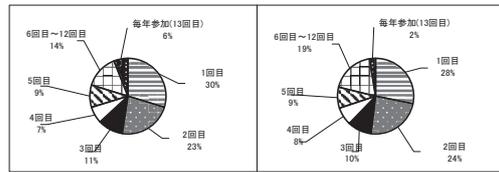


※その他：【国公立】事務補佐員

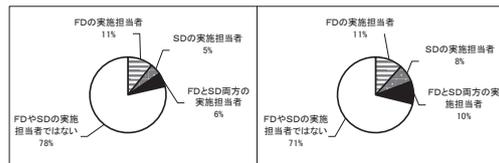
【大学教職員等の経年数】	国公立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① 1年未満	4	4.8%	4	2.6%
② 1年以上5年未満	16	19.0%	45	28.8%
③ 5年以上10年未満	20	23.8%	23	14.7%
④ 10年以上15年未満	14	16.7%	12	7.7%
⑤ 15年以上20年未満	10	11.9%	28	17.9%
⑥ 20年以上25年未満	4	4.8%	12	7.7%
⑦ 25年以上30年未満	6	7.1%	11	7.1%
⑧ 30年以上	10	11.9%	21	13.5%
計	84	100.0%	156	100.0%



【SPODフォーラムへの参加回数】	国公立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① 1回目	25	29.8%	44	28.2%
② 2回目	19	22.6%	37	23.7%
③ 3回目	9	10.7%	16	10.3%
④ 4回目	6	7.1%	12	7.7%
⑤ 5回目	8	9.5%	14	9.0%
⑥ 6回目～12回目	12	14.3%	29	18.6%
⑦ 毎年参加(13回目)	5	6.0%	4	2.6%
計	84	100.0%	156	100.0%

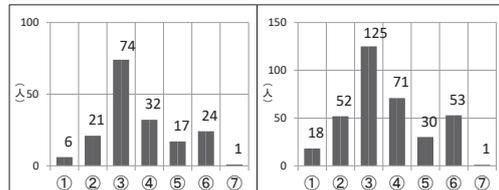


【あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか？】	国公立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① FDの実施担当者	9	10.7%	18	11.5%
② SDの実施担当者	4	4.8%	12	7.7%
③ FDとSD両方の実施担当者	5	6.0%	15	9.6%
④ FDやSDの実施担当者ではない	66	78.6%	111	71.2%
計	84	100.0%	156	100.0%



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		私立	
	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	6	7.1%	18	21.4%
② 上司に参加をすすめられたため	21	25.0%	52	61.9%
③ 自分自身の能力開発のため	74	88.1%	125	148.8%
④ 組織の課題を解決するヒントを得るため	32	38.1%	71	84.5%
⑤ 組織を超えた人脈づくりのため	17	20.2%	30	35.7%
⑥ FDやSDに関する情報収集のため	24	28.6%	53	63.1%
⑦ その他	1	1.2%	1	1.2%
アンケート回答者数	84		156	



その他の記述内容【国公立】
・大学の情報収集のため

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、コア校及び阿南工業高等専門学校に所属する講師20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。50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。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。

今年度の受講者は1,162名であった。ウィズコロナに向け、対面開催したプログラムも多数あったが、一方でオンライン開催の需要も多く、今後の本事業のあり方を考える契機となった。

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
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	学内限定	高知大学	俣野 秀典	0	12	12	0	1
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	学内限定	愛媛大学	高木 佳代子	0	107	107	0	2
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	学内限定	高知大学	高畑 貴志	37	0	37	1	0
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	SPOD加盟校	高知大学	杉田 郁代 高畑 貴志	0	32	32	0	1
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	学内限定	愛媛大学	三浦 優生	-	-	64	1	1
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	学内限定	高知大学	杉田 郁代 高畑 貴志	0	27	27	0	1
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	学内限定	愛媛大学	竹中 喜一	0	70	70	0	1
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～	今治明德短期大学	学内限定	愛媛大学	仲道 雅輝	31	0	31	1	0
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	学内限定	徳島大学	吉田 博	0	47	47	0	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	学内限定	高知大学	杉田 郁代 高畑 貴志	0	29	29	0	1
8月5日(金)	大人教養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	県内SPOD加盟校	香川大学	佐藤 慶太	-	-	108	2	1
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	学内限定	愛媛大学	岡 靖子	32	0	32	1	0
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	学内限定	愛媛大学	仲道 雅輝	32	0	32	1	0
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	SPOD加盟校	香川大学	小坂 有資	24	0	24	2	0
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	学内限定	高知大学	杉田 郁代 高畑 貴志	0	39	39	0	1
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	学内限定	阿南工業高等専門学校	坪井 泰士 安田 武司	127	0	127	1	0
9月7日(水)	インスタラショナル・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	学内限定	愛媛大学	仲道 雅輝	30	0	30	1	0
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	学内限定	愛媛大学	上月 翔太	41	0	41	1	0
9月12日(月)	タイムマネジメント入門	香川高等専門学校	SPOD加盟校	愛媛大学	藤本 正己	11	6	17	6	3
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	SPOD加盟校	香川大学	蝶 慎一	13	0	13	3	0
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	SPOD加盟校	香川大学	野口 里美	61	0	61	2	0
9月21日(水)	カリキュラム評価の基礎知識	香川大学	学内限定	愛媛大学	竹中 喜一	12	0	12	1	0
9月22日(木)	授業改善を研究する-SoTL入門-	高知大学	SPOD加盟校	愛媛大学	上月 翔太	0	21	21	0	11
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	学内限定	愛媛大学	久保 秀二	0	57	57	0	1
2月1日(水)	ルーブリック作成入門	鳴門教育大学	学内限定	徳島大学	飯尾 健	-	-	47	1	1
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	SPOD加盟校	香川大学	西本 佳代	0	45	45	0	6
合計						451	492	1162	25	33

③ FD・SDに関する調査研究

FD専門部会においては、SPOD将来構想のFDの方針に基づく取組を行っている。今年度は、FDの5つの方針に基づくチームを結成し、各チームの定期的なミーティングや他機関への訪問調査を実施した。具体的には、京都大学・大阪大学のプレFD及びTA・SAの育成について、訪問調査や意見交換を行った。

SD専門部会においては、SPOD将来構想のSDの方針に基づく取組を行っている。今年度はSD専門部会の下に「次世代を切り拓く大学職員の育成に関する検討ワーキンググループ」を設置する準備を進めた。次世代リーダー養成ゼミナール修了生やSPOD-SDC資格取得者が中心となって、SPOD-SDにおける課題の抽出、目指す人材像、今後の方向性や進め方などを検討し、SD専門部会へ提案するものである。また、コア校のSD担当者による大学コンソーシアム京都への訪問調査も実施し、今後のSPOD-SDや運営に関する知見を得た。

④ 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2022の発行

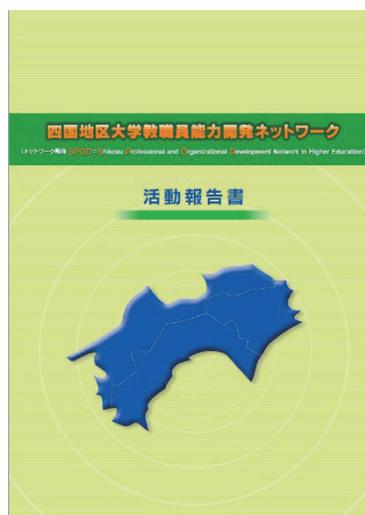
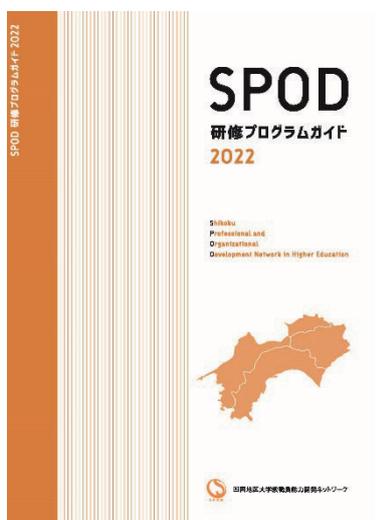
SPODでは、加盟校内で開催され、かつ加盟校教職員が相互に参加可能なFD・SDプログラムを網羅的に掲載した研修プログラムガイドを毎年発行している。これにより、各加盟校の教職員は、自身の希望するプログラムを計画的に受講することができる。以前は紙媒体で配付していたが、今年度から、SPODホームページでの公開のみとしている。

2) 令和4年度SPOD活動報告書の発行

当該年度のSPOD事業の活動をまとめた「SPOD活動報告書」を毎年作成しているが、今年度から冊子体での配付を取りやめ、SPODホームページでの公開のみとした。また、本報告書を基に、3月にSPOD事業評価委員会において外部委員による事業評価を行った。

3) ホームページ更新・管理、メールマガジンの発行

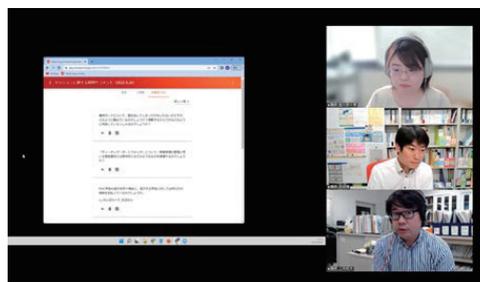
各種プログラムの開催情報や研修資料、会議の議事概要や資料等をSPODホームページへ掲載した。また、研修等のイベントやSPODに関する各種情報などについて発信を行うSPODメールマガジンを、約300名（全加盟校SPOD事務担当者を含む）の登録者に向けて配信した。さらに、加盟校からのイベント等の開催案内を、加盟校内においてメール等で情報共有するなど、ネットワークを活かした情報発信を行っている。



(2) FD事業

① FD担当者研修

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として、「FD担当者のためのFD企画講座」を実施した。本研修は、昨年度に引き続きSPODフォーラムのプログラムとして実施し、全国から18名の教職員が参加した。受講者からは、「自身の構想していたFDに関する企画をアウトプットできる機会になってよかった」「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」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。本研修は次年度もSPODフォーラムのプログラムとして実施予定である。



日 程	プログラム名	受講者数			参加校数		満足度
		対面	遠隔	計	対面	遠隔	%
8月24日(水)	FD担当者研修 ※SPODフォーラムで実施		18	18		17	100

② 新任教員研修

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。今年度は愛媛大学と香川大学で対面開催、徳島大学と高知大学でオンライン開催となった。加盟校8校から52名(国立大学4校45名、公立大学1校1名、私立大学3校6名)の教員が参加し、アンケート回答者全員から「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9日(土)～10日(日)	授業デザインワークショップ	愛媛大学	15		15	4		100
8月30日(火)～31日(水)	授業設計ワークショップ	徳島大学		13	13		1	100
8月31日(水)～9月1日(木)	よりよい授業のためのFDワークショップ	香川大学	17		17	2		100
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		7	7		1	100
			32	20	52	6	2	100

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「授業の中で学生の集中力や興味関心を持続させる方法について、今後の授業の中で意識して実践していきたい」「他の参加者の授業を見ることで、刺激や新た



な示唆を得ることができた」等のコメントがあった。

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。

③ ティーチング・ポートフォリオ研修

愛媛大学及び徳島大学で「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」をそれぞれ対面開催し、加盟校4校から20名が参加した。また、愛媛大学においては、今年度からフレキシブル方式を取り入れた。フレキシブル方式では受講期間を約1ヶ月間とし、オンライン（非同期型）でのオリエンテーションや講師との個別面談など、柔軟なスケジュールでの受講が可能となり、受講者からも好評であった。

受講後のアンケートでは、「教育理念等について自身が考えていたことを言語化することによりや苦労したが、改めて自身が教育を行う際に何を重視しているのかを認識する非常に良い機会になった」「自身のこれまでの活動の振り返りができると同時に、今後の課題も見つかったのよかった」等のコメントがあり、参加者の今後の教育活動にとって有益なものになっていることが窺える。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一つとしており、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	対面	遠隔	%
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	8		8	2		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		2	2		100
10月3日(月)～31日(月)	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		10	10		1	88.9
			10	10	20	4	1	94.4

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。今年度は可能な限り対面で研修を実施したが、受講者からは久しぶりの対面開催を歓迎する声が多く、特に受講者間交流についての満足度が高まった。

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		実施 区分	徳島大学	香川大学	愛媛大学	高知大学
学習領域	学習目標		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」	グループワークⅠ「良い授業とは？」 ミニレクチャーⅠ「目標設定と授業計画、シラ バスの書き方」 ミニレクチャーⅡ「コースデザインの考え方」
	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」	グループワークⅠ「良い授業とは？」 グループワークⅡ「共通教育科目の開発①」
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」	ミニレクチャーⅢ「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」	グループワークⅢ「共通教育科目の開発②」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発③」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発④」 グループ発表Ⅰ「グループワーク中間報告」 グループ発表Ⅱ「模擬授業」
	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」	グループワークⅢ「共通教育科目の開発②」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発③」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発④」 グループ発表Ⅰ「グループワーク中間報告」 グループ発表Ⅱ「模擬授業」
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」 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	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」	ミニレクチャーⅣ「様々な成績評価、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」	グループワークⅢ「共通教育科目の開発②」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発③」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発④」 グループ発表Ⅰ「グループワーク中間報告」 グループ発表Ⅱ「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」	グループワークⅢ「共通教育科目の開発②」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発③」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発④」 グループ発表Ⅰ「グループワーク中間報告」 グループ発表Ⅱ「模擬授業」
	5-2 自己改善・ キャリア開発のためのス 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 グループワークⅢ「共通教育科目の開発②」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発③」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発④」 グループ発表Ⅰ「グループワーク中間報告」 グループ発表Ⅱ「模擬授業」

令和4年度SPOD FD、FD・SD共通、プレFDプログラム一覧

令和5年2月24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6日(水)	大学授業入門	高知大学	0	19	19	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	0	7	100
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	0	5	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			0			-
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			0			-
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	100
5月19日(木)	ジグソー学習法入門	愛媛大学	3	0	3	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	2	0	100
6月1日(水)~30日(木)	学習評価の基本	愛媛大学	0	20	20	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	0	7	100
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	0	5	89.5
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	0	8	100
9月6日(火)	大人教講義法の基本	愛媛大学	0	22	22	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 -考え方と進め方-	高知大学	0	6	6	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	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	0	6	89.7
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	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	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			0			-
9月8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	3	0	3	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	100
9月20日(火)	動画教材作成法	愛媛大学	2	0	2	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-話し合い・教えあいの技法	香川大学	4	0	4	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-図解・文章作成の技法	香川大学	7	0	7	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-問題解決の技法	香川大学	6	0	6	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	1	0	100
9月29日(木)~30日(金)	ファシリテーション力養成道場	高知大学			0			-
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	0	5	96.4
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(教育関係法規)	高知大学	8	0	8	4	0	-
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	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	0	14	-
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	0	7	96.3
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	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	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	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	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	100
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	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	2	0	100
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	0	5	95
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			0			
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	0	10	10	0	1	100
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	4	0	4	1	0	100
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	0	45	45	0	6	93.8
2月17日(金)	留学生とのコミュニケーション	愛媛大学	8	0	8	2	0	100
合計			84	732	816	38	119	97.5

(3) SD事業

① 大学人・社会人としての基礎力養成プログラム

今年度の「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム」の研修は、新型コロナウイルス感染症対策のため、受講者の多い5月開催の新任職員研修のみオンライン（Zoom）開催とし、その他レベルⅠ・Ⅱ・Ⅲは3年ぶりに対面で開催した。加盟校18校から合計206名（国立大学5校158名、公立大学1校2名、私立大学・短期大学7校34名、高等専門学校5校12名）の職員が参加した。



このうち、6月に開催されたレベルⅡは、四国地区の国公立大学等の係長・主任相当級の職員が集まる研修で、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いる。受講者からは、「係長となり3年目で、部下育成に悩んでいたところだった。強いメンタルをもつように自分自身のスキルアップをしたい。他大学の皆さんと交流でき、色々なお話を聞くことができた」「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」「メンタルヘルス、危機管理に関する知識を得られたことが良かった。風通しの良い職場にするために係長として具体的にどう行動するかが求められているのが、大変参考になった」等のコメントが多数寄せられた。

また、9月に開催されたレベルⅢは、課長・課長補佐級の職員を対象に開催した。講義受講後のアンケートでは、「危機管理、メンタルヘルスなど、自身に必要だと思うが普段学びにくいことを、実践的な形で学べた」「研修プログラムを通じ、自己の業務に対する取り組みにおいて、今後、必要となる気付きを得ることができた。また、対面での研修だったので、よりコミュニケーションが取れ会話が弾んだ」「役職に対して、あまり前向きになれていなかったが、積極的に取り組む必要があることが分かった。対面でグループワーク等もしっかりできたので、他大学の方の価値観にふれることができ、刺激になった」等の久しぶりの対面研修を喜ぶ意見が多く見られた。

■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	開催場所	受講者数			参加校数	満足度 (%)
			対面	遠隔	計		
5月11日(水)～13日(金)	新任職員	オンライン		114	114	14	98.2
6月22日(水)～23日(木)	レベルⅡ	愛媛大学	30		30	12	100
9月14日(水)～16日(金)	レベルⅢ	愛媛大学	28		28	9	100
11月1日(火)～2日(水)	レベルⅠ	愛媛大学	34		34	11	96.9
合 計			92	114	206	46	98.8

② 次世代リーダー養成プログラムの実施

「次世代リーダー養成ゼミナール」（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いる。今年度は内容の大幅な見直しを行うため新規募集を行わず、9期生1名と11期生4名の計5名（国立大学3校3名、公立大学1校1名、私立大学1

校1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5名が修了したことにより、本ゼミナール修了生は73名となった。修了生は、ゼミナールでの経験を活かし、各所属機関で責任あるポストに配属されて様々な業務の企画・実施を行ったり、SPODや学内外の研修講師を務めたりしている。また、積極的に「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)」の資格を取得する者も多い。



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83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		開催場所	受講者数			参加校数	満足度 (%)
			対面	遠隔	計		
第1回	5月25日(水)～26日(木)	愛媛大学	5		5	5	-
第2回	7月13日(水)～14日(木)	香川大学	5		5	5	-
第3回	10月19日(水)～20日(木)	高知大学	5		5	5	-
第4回	1月19日(木)～20日(金)	愛媛大学	5		5	5	-
合 計			20	0	20	28	100

■プロジェクトの紹介(9期生・11期生)

プロジェクト名	プロジェクトリーダー
学修成果の可視化への取り組み —「卒業認定・学位授与の方針(DP)」の達成状況を通じて—	高知県立大学 教務支援部教務課 主任 小笠原 碧
技術職員の業務改善への取り組み	徳島大学 技術支援部蔵本技術部門 機能解析グループ 技術専門職員 矢野 雅司
国立大学法人内部監査組織の課題解決に向けた取組 —CSA ワークショップを実施して—	香川大学 監査室 主任 野口 浩輝
クイズを用いたSDの効果検証及び研修の復習方法の 検討について	高知大学 基金・校友事業課 係員 掛水 徹
業務自動化による生産性向上の実現	松山大学 情報センター事務部情報センター課 係長 柏木 紘一

■ SPOD加盟校の職員に開放した講義

※受講者数はゼミナール生を除く人数

日程	プログラム名	開催場所	受講者数			参加校数
			対面	遠隔	計	
5月25日(水)	第1回 「SD論」	愛媛大学	12		12	3
5月26日(木)	第1回 「大学のガバナンスとマネジメント」	愛媛大学	11		11	3
7月13日(水)	第2回 「SD実践Ⅱ」(11期生による模擬講義)	香川大学	23		23	2
7月14日(木)	第2回 「高等教育政策論」	香川大学	14		14	3
10月19日(水)	第3回 「SD実践Ⅱ」(11期生による講義)	高知大学	16		16	3
10月20日(木)	第3回 「教育関係法規」	高知大学	7		7	4
合計			83	0	83	18

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。



今年度はSPODフォーラム2022内のプログラムとして開催され、加盟校外から16名の参加があった(加盟校内5名、加盟校外11名)。

本講座は、SD研修の講師としての「知識・技能・態度」の習得を目指すとともに、所掌事務を円滑に遂行するための基礎力の涵養を目指すプログラムとなっており、日常の業務を遂行する上でも活かすことのできる内容となっている。受講者は、会議での「説明力」、企画立案のための「課題発見力」、主体的行動を促せる「発問力」等をワークを通じて学んだ。講義後のアンケートでは「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気づきを得た」「日常業務に使えるスキルや考え方を整理して確認できる機会となった」「プレゼンの型に具体的な内容を当てはめて考えることで、どうしたら伝わりやすくなるのかを体感することができた」等のコメントがあった。

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。

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。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。これまでの資格認定者は38名にのぼり、それぞれが自校及び学外でのSD推進に貢献している。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。

(4) SPOD運営

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を7回開催し、うち1回は、高知大学において3年ぶりの対面開催となった。本協議会では、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ている。また、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・SD専門部会を各6回開催し、SPOD将来構想に基づく取組、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。また、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。

2月には、FD・SD分科会をオンラインで実施した。以前は総会と同日に行っていたが、時期をずらして実施し、各校のFD・SD担当者から広く意見を伺う機会とした。各分科会後半にはオンライン上で複数のグループに分かれ、FD・SD及びSPOD運営に対する活発な意見交換が行われた。加盟校からのご意見等を今後のSPOD事業に活かし、事業継続に繋げていく。

令和4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4年 4月27日(水)	第1回SPODネットワークコア運営協議会(オンライン会議)
5月30日(月)	第2回SPODネットワークコア運営協議会(オンライン会議)
7月28日(木)	第3回SPODネットワークコア運営協議会(オンライン会議)
10月18日(火)	第4回SPODネットワークコア運営協議会(会場:高知大学) ※オンライン併用
10月31日(水)	第1回T-SPOD会議(オンライン会議)
12月12日(月)	第5回SPODネットワークコア運営協議会(オンライン会議)
令和5年 2月16日(木)	第6回SPODネットワークコア運営協議会(オンライン会議)
2月21日(火)	令和4年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」FD・SD分科会 (オンライン会議)
3月10日(金) ~3月16日(木)	第7回SPODネットワークコア運営協議会(書面審議)
3月中旬~下旬	令和4年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会(書面審議)

6. 令和4年度各加盟校の取組報告

目次

徳島県

徳島大学（国）	44
鳴門教育大学（国）	45
四国大学・四国大学短期大学部（私）	46
徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部（私）	47
徳島工業短期大学（私）	48
阿南工業高等専門学校（国）	49

香川県

香川大学（国）	50
香川県立保健医療大学（公）	51
高松大学・高松短期大学（私）	52
香川短期大学（私）	53
せとうち観光専門職短期大学（私）	54
香川高等専門学校（国）	55

愛媛県

愛媛大学（国）	56
愛媛県立医療技術大学（公）	57
聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部（私）	58-59
松山大学・松山短期大学（私）	60
松山東雲女子大学・松山東雲短期大学（私）	61
岡山理科大学獣医学部（私）	62
人間環境大学松山看護学部及び総合心理学部（私）	63
今治明德短期大学（私）	64
新居浜工業高等専門学校（国）	65
弓削商船高等専門学校（国）	66

高知県

高知大学（国）	67
高知県立大学（公）	68
高知工科大学（公）	69
高知学園大学・高知学園短期大学（私）	70
高知リハビリテーション専門職大学（私）	71
高知工業高等専門学校（国）	72

令和4年度 FD/S D活動の取組報告

学校名： 徳島大学

【令和4年度の教育改革に関わる動向】

教育活動においてオンラインと対面を効果的に活用した取組が行われ、各教員による多くの実践知を共有してきた。また、教育プログラムレベルの評価・改善についても、歯学部において「教育プログラム評価のためのワークショップ」を実施し、実際に教育プログラム評価に取り組んでいる。

【FD/S Dの取組事例ハイライト】

<FD>大学組織全体、学部等の教育プログラム、教員個人の能力開発の観点からFDを実施した。特に、オンラインツールを活用して双方向のFDを実施し、「授業について考えるランチセミナー」は、高知大学と共同でFDプログラムの開発・運営を行った。「大学教育カンファレンス in 徳島」は、オンラインでの実施に加え、一部対面会場を設置することで、参加者同士が自由に情報交換、交流できる機会とすることができた。

<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、パソコン講習会、メンタルヘルス研修、ハラスメント研修等を実施した。昨年度、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により開催を見送ったパソコン講習会については、今年度、対面で実施できた。また、英会話研修もオンラインではなく対面で実施できた。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が、こちらも昨年度に比べ、対面での開催が増えた。

【成果及び波及効果】

<FD>高知大学と共催で実施した「授業について考えるランチセミナー」では、本学単独で実施する場合と比較して、幅広い内容のテーマで実施できるようになり、参加者が大幅に増加した。「ティーチング・ポートフォリオチャート作成ワークショップ」は、5年ぶりに開催することができ、WS後に実施した参加者アンケートの評価も高く、今後の教育活動にとって有益なものになっていることが窺えた。



<SD>本学主催の新任教職員研修は、一昨年度に引き続きe-ラーニングでの研修としたことにより、集合研修に比べ業務の合間に視聴でき、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は、昨年度に比べ対面での開催が増えたが、参加者への受講後のアンケートでは「久々の対面での研修が新鮮で、意見交換や情報収集など得るものが大きかった。」との意見が多く聞かれた。

【FD/S Dに関わる次年度の課題】

<FD>博士後期課程の大学院生を対象としたプレFDは参加者が0名であった。現在、SPOD-FD専門部会において、プレFDプログラム開発及び調査研究が進められており、この取組と関連させながら、本学のプレFDを計画していく必要がある。

<SD>今後、新型コロナウイルス感染症が落ち着いたとしてもオンラインでの研修がなくなるわけではなく引き続き開催されると思われるため、受講環境の整備については今後も検討を進めたい。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検討していきたい。

令和4年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 鳴門教育大学

【令和4年度の教育改革に関わる動向】

【FD】本学では、第4期中期目標・計画期間において、規準適応型教員養成から自己伸長型教員養成への転換をめざしており、新たな体系のもと「令和の日本型学校教育」が必要となる学校現場において新たな教育課題に対応できる教員の養成に邁進することとなる。

さらには、教員養成教育における学修成果と課題の可視化を実現するシステムの開発と学部教育における運用を掲げており、教員養成教育における個別最適化した学修を実現し、教員として主体的に学ぶ力を学生自らが高めていくことを目指している。

【SD】特になし

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD】本学では、令和4年度のFD推進事業として、令和5年2月1日（水）に「教員養成教育における個別最適化した学修の実現－自己伸長型教員養成を実質化するためのパフォーマンス課題と評価について－」を実施する。

SPOD内講師派遣プログラムを活用し、徳島大学 飯尾講師による「ルーブリック入門」の講演があり、その後質疑応答を行う。

【SD】「新任教職員研修」及び「派遣研修中間報告会」を実施した。

「派遣研修中間報告会」では、文化庁で研修を実施している職員を講師として、若手職員を対象に、研修内容を報告、質疑応答を行った。

【成果及び波及効果】

【FD】自己伸長型教員養成を実質化していく上で、大学の授業を一層アクティブ・ラーニング化していく必要があり、そのための手段の一つとしてパフォーマンス課題の設定とパフォーマンス評価の方法について理解し実践できることが本学教員に求められており、FD推進事業を通じて本学多数教員がルーブリックを基本的理解・共通認識し、①教員養成教育におけるアクティブ・ラーニングを促す学修課題の設定と学修成果の評価の仕方についての実践的力を高める。②学生の「学修履歴」に係る質的データを適切に読み取りと評価する力を高める。こととなる。

なお、FD推進事業については、本学ウェブページに掲載する予定である。

【SD】「派遣研修中間報告会」では、国立大学法人職員としてキャリア教育の一環として開催した。中堅係員の研修内容を知ることにより、大学職員としての知識の向上及び業務に関する意識向上を目的としている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

【FD】第4期に本学が掲げる教育目標や戦略実現を加速させるための活動として、FD推進事業を実施する必要がある。

【SD】運営費交付金の減少に伴い職員増加は難しい状況であるため、少ない職員数で効果的な業務を行う必要があり、OJTによる能率向上が課題となっている。また、本学が主体的に開催するSDについても、予算不足・職員の余裕減少に伴い、より効率的なSDの実施が必要となっている。

令和4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4年度の教育改革に関わる動向】

大学経営をめぐる課題が高度化、複雑化する中で、教職員の職能開発と研修制度はますます重要性を増している。そのため本学では、教職員の自己啓発のために高度な専門性を備えるための研修機会の提供や、教職協働として専門性の高い職員の育成に向けた研修の場の提供など、計画的に教職員研修を実施している。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD／SD 共通】

- ・SPOD 講師派遣事業「大人数講義を魅力的にするテクニック」
- ・四国大学FD・SD新任研修

【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）
- ・「成績評価システム及び就業力育成に関する研修会」
- ・「グラフィックファシリテーション研修会」

【SDの取り組み】

- ・新規採用者職員研修
- ・管理職研修「組織のタイムマネジメント研修」
- ・中堅・リーダー層研修「クリティカルシンキング研修」
- ・職員研修「ロジカルシンキング研修」
- ・職員・中堅職員研修「仕事の進め方レベルアップ研修」
- ・管理職・リーダー層研修「コーチング研修」
- ・産学連携に係るリスクマネジメント研修（Zoom 研修）

【成果及び波及効果】

昨年度コロナ対応のため FD/SD 研修の形態をオンライン研修の形で行うことを余儀なくされた。オンラインの場合場所を選ばず出席できることや受講できなかった職員については、動画を HP にアップシオンデマンドで視聴することを可能にしたことから参加者にとって利便性の向上という面で評価する声があった。しかし、一方でグループワークや話し合いなどでは、他者と向かい合った場合に意図せずに行われる相手の表情やしぐさ、言葉の選び方や会話の間といったことから情報を読み取るコミュニケーションや課題解決を目指す場面で見られる真剣な議論、対面ならではの人間関係の深まりなどに物足りなさを感じるといった課題も見られた。これらのことから、安全性を保つためにその時点で必要とされるコロナ対応を続けながらも、研修内容によって形態を吟味しより効果的なものとする事とした。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

大学や社会で求められている教職員に対応できるように、研修プログラムや開催方法、開催時期などを検討し研修が実施できるようにする。



令和4年度 FD/S D活動の取組報告

学校名：徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部

【令和4年度の教育改革に関わる動向】

【FD】本学の教育活動の質の向上に向け、授業アンケートや研究授業などを通して授業改善に取り組んだ。

【SD】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/S Dの取組事例ハイライト】

【FD/SD 共通】

- ・ 新任・昇任教員対象の研修会（4月）

【FDの取り組み】

- ・ 全学FD研修会（9月）
2名の学内教員による授業改善に関する実践報告をGoogle Classroom上の動画配信にて実施した。

【SDの取り組み】

- ・ 防火・防災研修会、ハラスメント研修会（8月）
- ・ 全学防災訓練（11月）
- ・ 中途退学の予防対策について（1月）
- ・ 人権講演会（2月）

【成果及び波及効果】

【FD】全学授業アンケートは定着しており、各教員の授業改善への意識も高まってきている。また、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。また、FD研究部会の取組成果は、活動報告として本学の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、問題意識を持ち、主体的に業務に取り組む者もいる。

【FD/S Dに関わる次年度の課題】

【FD】研修会や研究授業への参加についても業務の多様化や多忙化等により十分でない現状がある。そのため、次年度は研修会の参加率を向上する取り組みを考えていきたい。

【SD】今後とも将来的な展望を踏まえ、計画的な人材育成に取り組む必要がある。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、遠隔配信等も活用して全学で研修を行う体制を一層充実させたい。



令和4年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 徳島工業短期大学

【令和4年度の教育改革に関わる動向】

FDについては、授業の内容及び方法の改善を図るため教員間での授業見学及び授業評価研修会を実施している。SDについては、教職協働の観点から学生理解のために、SPOD 講師派遣事業による講演会や、連携協定を締結している四国大学との共同企画の形で両校の交流を図っている。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

1. 4月に「学生からの授業評価アンケート」(3年間分)について、比較分析のグラフなどを資料とし授業改善の成果と課題について報告会を持った。
2. 公開授業(6月4日～22日)と授業評価研修会(7月7日)を実施した。授業参観後授業アンケートを記入(ピアレビュー)。また保護者会総会に合わせて保護者向けにも2年ぶりに公開授業を実施した。授業評価研修会は、過去4年間と今年の結果を比較して改善が進んでいる項目、課題などをグラフで提示し、その内容について協議した。
3. SPOD講師派遣事業を活用し、「現代学生の理解と関わり方」(四国大学との共同FD&SD研修)を8月に本学で実施した。昨年の研修成果をさらに深めるために、昨年と同じ講師を招いた。本学は校務のある者は除いて全職員が参加した。四国大学から1人の教員と4人の事務職員が参加した。
4. SPODフォーラムに教員4名、事務職員4名が合計14の講座を受講した。



【成果及び波及効果】

1. 各授業担当者による授業改善が進んでいることが明示され、本学全体の成果として共有できた。
2. 去年に続き4年間の比較をしたこともあり授業改善の状況が視覚的によくわかった。ほとんどの教員がプロジェクトを使用しているが、個人差が見られることがわかった。実習で「チームワークよく作業している」が他の項目に比べ前年度より低くなっていることがわかった。保護者による授業参加アンケートは、子供の受講態度に安心する一方、授業に関する評価が厳しい方もいた。
3. 本学から事前にお願していた①うつ病、②自殺への対応について該当学生の把握、対応及び関係者との連携について基本的な考え方を学ぶことができた。今年も四国大学との共同開催ができ、互いの大学の状況を知り、課題を共有できた。
4. 参加した教員の80%がZOOMまたはリモート教育に関する講座を受講したことからも関心の高さがうかがえた。事務職員は、業務に関連した複数のテーマを受講した。教員は授業改善に、事務職員は業務の幅を広げることができた。

以上の成果は、令和4年度自己点検・評価報告書に記載し本学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】

1. 前述した成果をさらに継続させること、また課題として挙げられている実習において積極性に乏しい学生への丁寧な指導などが課題である。
2. 報告に対して活発な意見交換ができなかったのが課題である。
3. 問題を抱える学生への対応は、今後も研修を継続して対応力を深めることが課題である。
4. ZOOM配信なので職員は研修を受けやすいはずだが、参加者が固定化していることが課題である。

令和4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4年度の教育改革に関わる動向】

コロナ禍の影響のため昨年度より引き続き教職員全体での FD／SD 活動を最小限に実施し、個別 FD／SD 活動を推進した。様々な研修がオンラインで受講できる環境を整え、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／SD 共通】4月に令和4年度新任教職員研修を実施し、10月にSPOD派遣プログラムを活用して、「管理職のためのメンタルヘルスマネジメント」のテーマで研修会を開催した。研修会はオンラインおよびオンデマンド形式で実施し、全教員および係長・グループ長以上の職員が参加した。その他、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昨年度より引き続き実施した。

【FD】授業改善の取り組みとして、教員相互の授業参観を実施し、若手教員へのアドバイスをを行った。また、シラバス到達目標達成度アンケート、学修（学習）達成アンケート等を行い、学生の学習状況を調査し、授業の問題点や改善点等を見出した。

【SD】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】

教職員個々の目的にそったオンライン・オンデマンド研修の受講を推奨したところ、参加可能な時間帯に受講ができるようになったため、受講者が増えた。外部機関が提供する英会話研修は、自分のレベルに合った講師を選べるため、自分のペースで無理のない研修を受けることができた。今後もオンデマンド研修のメリットを活かした研修環境の整備や外部の教育プログラムも活用しながら、スタッフの能力・意識の向上を図っていきたい。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

【FD】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が難しい。学校内でSDをメインとした研修会が実施できていない状況である。SPOD等が提供する他機関の研修に参加させているのが現状であるが、今後は本校においてテーマ別や役職別等の研修体系の構築していきたい。

令和4年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：香川大学

【令和4年度の教育改革に関わる動向】

令和4年度は、第4期中期目標・中期計画の初年度にあたり、第3期までに蓄積された成果と課題を継承し、全学共通教育では新カリキュラムが始動した。新たに整理された5点の「共通教育スタンダード」の下で、学び心を起動する入門科目の明示及び拡充、地域課題を包含しながら主題科目の整理・充実が図られた。これは、本学が推進している DRI 教育の充実や「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム」に係る事業の基盤になることが期待できる。(なお、本報告では、全学レベルの FD 等を管轄する大学教育基盤センターの主な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、大学教育基盤センター能力開発部が主催する「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』(対面／SPOD 開放)、「FD スキルアップ講座」(対面)をはじめ、コロナ禍に加え、他キャンパスの教員の受講にも対応するため、オンデマンド型として実施した『『アカデミック・スキル』をどう教えるか』、「これだけは押さえてたいオンライン授業の基礎と実践」など多様な研修を実施してきた。また、先述の新カリキュラム改革で新規開講を迎えた「ライフデザイン」や「学問への扉」の授業公開を行ったところ、各学部幅広いキャリアを有する教員から参加が見られた。



R4.9月実施「FD スキルアップ講座」

SD 関係では、若手職員フォローアップ研修、係長級研修、課長補佐級研修等の階層別研修に加え、次世代リーダー養成ゼミナール修了生等による、研究不正・内部統制に関するワークショップを実施した。また、事務職員大学院研修を新設し、4名の職員を本学創発科学研究科へ派遣している。

【成果及び波及効果】

FD 関係では、対面型・オンデマンド型・リアルタイム型など教員が受けやすい研修の形態と内容に配慮した企画・運営を実施してきた。「新任教員研修会」等に参加した教員が、他の FD 研修を積極的に受講されていたが、主体的に各々の研修を活用された波及の好例と言える。

SD 関係では、学内の SPOD-SDC 資格認定者を積極的に活用するとともに、次世代リーダー養成ゼミナール修了生や若手職員による自主勉強会メンバーを研修に関与できる機会を設けることにより、SD 活動の活性化を図っている。また、新設した大学院研修の実施により、多角的な視点から企画立案並びに課題解決できる人材の育成に繋がることが期待されている。



R4.6月実施「評価者(管理者)研修」

【FD／SDに関わる次年度の課題】

FD 関係では、新全学共通教育改革の推進を更に促すことに資する研修を再検討しながら、より実りのある内容に深化させる必要がある。また、オンデマンド等の受講形態に配慮する研修も継続する。

SD 関係では、SD 実施後のアンケート及び要望の検証を行い、人事育成上の必要性、ニーズに応じた体系的な研修体制を構築し、幅広い職員へ提供していく必要があると考える。

令和4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4年度の教育改革に関わる動向】

今年度から委員会体制が新しく編成され、FD・SD委員会としての活動そのものの見直しや、活動の方向性の検討を行っている。また、大学教育における教員の授業内容・方法の改善のための授業評価について、FD・SD委員会での検討と並行して学内関連委員会との共同による検討をすすめ、授業評価の方法の見直しを行い、PDCAサイクルとして運用できる仕組みの検討を進めている。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

今年度実施したFD・SD活動は、これまで紙媒体による授業評価の調査集計を行っていたが、多大な労力を伴っており、コロナ渦では十分に機能できない状況であったため、今年度より教務学生システムを用いてWeb媒体での調査に移行し、学生教職員双方にとってより使いやすく効果のある仕組みとなるようシステム改革に取り組んでいる。

また、FD・SD研修会としてSPOD内講師活用プログラムを活用して「キャリアコンサルティングの手法を活用した人材育成」をテーマに集合研修を開催した。今年度はさらに、学内教職員研修プログラム（ティータイム教育サークル）として、問題のある学生や保護者に対しての教職員の対応等についての研修会を開催する計画としている。

【成果及び波及効果】

今年度SPOD内講師活用プログラムを活用した「キャリアコンサルティングの手法を活用した人材育成」では、研修会参加者が教員だけでなく事務職員の参加が従来に比べて多くみられ、大学職員全体のニーズにマッチしていたと考えられた。参加者からは学生に対しての教育手法だけではなく、教職員の人材育成という視点が新しく興味を持って参加できたという意見があり、効果的なものであったと考える。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

今年度は体制一新のため、メンバーも手探りの状態からの出発であったが、大学全体の教育力向上の仕組みづくりというところで共通認識を持って取り組む基盤はできたと考える。今後、現在構築中の授業評価の仕組みの明文化を進めていくこと、また、このような仕組みを委員会内だけでとどめず、大学組織全体で互いに点検・評価できる透明性のある仕組みへと発展できるよう学内委員会等との連携について検討していくことが課題である。

令和4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4年度の教育改革に関わる動向】

・FDについて

令和3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「受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り」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）を対象に対面で実施した。欠席者は、オンデマンドで後日視聴し、視聴後にアンケートを提出した。

・SDについて

SPOD内講師派遣プログラムから「その言葉・対応は危険です！～保護者からの要望への対応～」をテーマに、全教職員を対象に対面で実施した。欠席者は、オンデマンドで後日視聴し、視聴後にアンケート提出した。

近年コロナ禍により、研修会の実施方法を対面から動画視聴やオンラインに切り替えて行ったが、参加した教員から時間や場所の制限がなく良好な意見が出ている。そこで、オンデマンド形式で受講できるプログラムの導入について提案があり、FD活動推進委員会、SD活動推進委員会の委員がプログラムを視聴したうえで、導入に向けて受講する仕組みを検討中である。

【成果及び波及効果】

対面だけでなく、動画視聴やオンラインでFD／SD活動を実施したことにより、オンデマンド形式で受講できるプログラムの導入について検討することができた。

【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、オンデマンド形式で受講できるプログラムの導入について、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、オンデマンド形式で受講できるプログラムの導入も含め、令和5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4年度FD／SD活動の取組報告書

学校名：香川短期大学

【令和4年度の教育改革に関わる動向】

大学運営、教育運営の課題が山積する中、教職員に求められるスキルも高度化されている。本学は、①アセスメント・ポリシーの実質的運用の推進、②授業改善、③IRの課題理解と実質運用、④ティーチング・ポートフォリオ作成、⑤SD研修を通じた意識改革を今年度のテーマとし、目標を達成するための研修を着実に実施している。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

令和4年度に実施し、または実施する学内FD・SD研修は右下の表のとおりである。これらは対面・遠隔のどちらでも参加可能で、参加率の平均は90%を超えている。

ティーチングポートフォリオについては、昨年度から段階を経て取り組んでおり、本年度10月にホームページにUPすることができた。SD研修では、FD・SD委員会の要望の実現として、課題となっている「誰もが活躍できる職場」を目指すための教職員意識改革をテーマに研修会を実施する。

【成果及び波及効果】

IR分析の手法と活用における問題点と課題が全学で共有され、実質的運用へのステップとなった。学修成果の評価・改善については、その手法や内容に関して充実が図られている。ティーチング・ポートフォリオは、3年計画で進めており、2年目となる本年度は、とりあえず全教員が作成することができ、10月にホームページにUPすることができた。

昨年と比較して研修の回数は減少したが、FD・SDの意識は高く、個々に意識して目標達成に取り組んだり、改善する姿が見られるようになった。

【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、同じような課題を持っている異業種からの生の声を聴き、本学の教育事務運営と照らし合わせて考え、意識改革を図る研修として継続・発展させていくようにする。また、「ティーチング・ポートフォリオ」については、今年度作成した内容から次年度はさらに精査を図り内容の完成度を高くしていく。一方、学生ファーストで学生の意欲を引き出す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、次年度に優先的に実施していくようにする。



令和4年度 香川短期大学FD／SD研修計画		
研修名	開催時期	目的・内容
FD	7月26日	「ティーチング・ポートフォリオ作成について」 本学 教務グループ次長:辻 真樹 先生
FD	8月30日	「学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは」 SPOD講師:仲道雅輝 先生(愛媛大学)
FD/SD	11月29日	「本学におけるIR分析の問題点と課題」 本学 IR室 室長:大久保直幸 先生
SD	2月10日	「誰もが活躍できる職場を目指すために」 高松商工会議所 課長:神原 知江 先生
FD/SD	2月28日	各学科・専攻課程にてアセスメント・ポリシーに 基づいた学修成果の評価・改善案等の報告。

令和4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4年度の教育改革に関わる動向】

○本学では、教育研究開発会議が中心となってシラバスの検討、授業や演習、臨地実務実習等の改善指導、授業評価の実施と取りまとめ等を行うことで、教育内容や方法の改善、教員の資質向上を図っている。しかし本学は小規模なことから教職員数も少なく、FD/SD研修の独自開催が難しいので、SPODの研修プログラムをFD/SD活動に役立てている。

【FD/SDの取組事例ハイライト】

○FD活動：令和4年5月25日

「学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは」

高知大学 俣野秀典氏

(受講人数 教員8名 職員4名)

SPOD内講師派遣プログラムを活用

(オンライン開催)

○FD/SD活動：令和4年8月24～26日

SPODフォーラム2022—変容する社会ニーズに

応じた学びのあり方

教職員各自で希望する研修プログラムを受講(オンライン開催)

○FD活動

授業評価アンケートの実施、ピアレビュー(教員間授業公開)の実施



【成果及び波及効果】

○SPOD内講師派遣プログラム「学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは」を受講することにより、教員間に授業づくりに対する反省と関心が生まれ、学生のニーズに応えようとする双方向性をより意識するようになった。

○SPODフォーラムやその他のFD/SD研修プログラムを受講することによって教職員は各自で抱える課題を再発見し、自らの経験や知見を活かしながらも授業や業務の新たな実践方法を模索するようになった。

○上記の活動を踏まえつつ、授業評価アンケートの結果やピアレビューを実施することで、教職員間で教育内容や教育活動の改善について話し合い、努力しようとする状況が出来上がりつつある。

【FD/SDに関わる次年度の課題】

○昨年度の反省から令和4年度は教育内容・教育方法改善のための集合研修を行ったが、それでも全ての教員に参加してもらうことはできなかった。研修案内の周知をよりいっそう徹底し、研修への積極的な参加を促していく。

令和4年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 香川高等専門学校

【令和4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、1～4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2名が在学し、香川大学との連携教育を推し進めている。本年度認定された数理・データサイエンス・AI教育プログラムを実施し、AI社会実証教育を全国展開している。昨年度設立した社会基盤メンテナンス推進協議会を中心に、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。

○FD・SD研修会：9月8日、全教職員を対象に、学生支援に関する研修及びコンプライアンス研修を実施した。学生支援に関する研修では、SPOD内講師派遣プログラムを活用し講師を招いて講義いただき、大変好評であった。

○SPOD内研修：9月12日、本校が開催校となりSPOD内講師派遣プログラムの講師を招いて、「タイムマネジメント入門講座」を実施した。SPOD加盟校から17名の事務職員が参加した。参加者の希望により、対面及びオンライン参加の対応をした。本研修実施において、若手職員の自主性を養うために運営及び講師との調整連絡を担わせた。

○教育実践事例報告会：今年度は、Microsoft365のTeamsと講義室の双方で報告を行う実施形態を取って12月5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100名の教職員が参加した。

【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。

○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。

○SPOD内研修について、時間を有効活用し、仕事を効果的・効率的に進めるための技術を学び、効率的な時間の使い方、優先順位の付け方、段取りの基本テクニックを習得する講義の内容であり、グループワークを通じて他の機関や部署の取り組みを共有することで、参加者それぞれの業務スケジュールの課題や改善方法を見出すことができた。

【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4年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：愛媛大学

【令和4年度の教育改革に関わる動向】

本学では、国内外に向けた視野の広い優れた教育改革の取組に対し、教育経費の重点配分を行い、教育の高度化・活性化の推進を図ることを目的として、「愛媛大学教育改革促進事業（愛大教育改革GP）」を実施している。今年度は第4期中期計画に係る取組に限定して公募した。学修成果の可視化やデジタル技術を活用した学習等に関する取組を採用し、支援を行った。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD／SD共通】本学教育学生支援機構教育企画室は、文部科学大臣から教育関係共同利用拠点（拠点名称：教職員能力開発拠点）に認定されている。今年度は、「SDコーディネーター養成講座」と「IRer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46名の参加があった。事前課題、講義、個人ワークやグループワークを通して、SD／IRの中心的な役割を担っていくために必要な知識や具体的手法を提供した。



令和4年9月 ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ(会場:愛媛大学)

【FD】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」は、3年ぶりの対面開催に加えて、今年度からフレキシブル方式を取り入れた。従来は2日間に渡るプログラムを開講していたが、フレキシブル方式では受講期間を約1ヶ月間とし、オンライン（非同期型）でのオリエンテーションや講師との個別面談など、柔軟なスケジュールでの受講が可能となり、受講者からも好評であった。

【SD】今年度の新たな取組として、業務改善・改革に関し、職員が自由に意見を述べる場を設け、アイデアを交換し合うことで気づきを促すとともに、関係者と協力しながら業務改善・改革を進めることを目的として、業務DX推進ワークショップを実施した。グループワークでは、各受講者が所属部署で抱えている業務上の課題を洗い出し、その課題に対して、DXの視点から業務の課題解決ができないか検討した。

【成果及び波及効果】

今年度のFD／SD研修は、可能な限り対面で実施した。受講者からは、「オンライン開催の時よりもグループワークでの意見交換がスムーズで、話題も広がった」等の声が多く寄せられ、受講者間交流についての満足度が高まった。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

次年度のSPODフォーラム2023は、本学の城北キャンパスでの対面開催を予定している。実に4年ぶりの対面開催であり、オンデマンド教材による事前学習の実施など、コロナ禍で培ったオンラインの知見も活かした新しいフォーラムとなるよう検討、準備を進めていく。

令和4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4年度の教育改革に関わる動向】

令和4年度は新たな中期計画の初年度で、目標達成に向けてのFD／SD活動の更なる活性化と進化が求められています。

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ます

【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高知大学准教授杉田先生・高畑先生による「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」を8月1日に全教職員を対象に実施し、同期型オンライン授業の双方向性を充実させるオンラインツールとして、ライブ投票&クイズツール「slido」とオンラインホワイトボード「Miro」を紹介いただきました。
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X」を8月22日に全教職員を対象に実施し、昨年度の焦点であった学生との人間関係に加え、教職員間や労働者間の人間関係についてのトピックや2019年に制定された通称「パワハラ防止法」の概要を取り上げていただき、ハラスメントを生まない職場作りのための意識の向上を図りました。
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」を学部長、事務担当者が作成した説明動画・資料の共有や公立大学協会主催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機会を設けました。
4. 研究の活性化を目的として、今年度より「EPU先端医療セミナー」を開催し、初回は、京都大学 iPS細胞研究所 増殖分化機構研究部門 教授金子新先生にご講演いただいた。

【成果及び波及効果】

SPOD 講師派遣プログラムでは、同期型オンライン授業の双方向性を充実させるオンラインツールを紹介いただき、今後も継続する可能性の高い同期型オンライン授業を一層充実させる方法を紹介いただいた。

ハラスメント研修会では、人権問題についての振り返りに加えて、ハラスメントを生まない職場作りのための意識の向上の良い機会となりました。

研究の活性化を目的として実施した EPU 先端医療セミナーでは、講演後、活発な質疑応答が行われました。

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ています。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

昨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を向上させ、また、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、回答を有効に機能させることが課題です。

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す。

令和4年度 FD/S D活動の取組報告

学校名：聖カタリナ大学

【令和4年度の教育改革に関わる動向】

<FD>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、外部評価（第三者評価委員会）も受け、幅広い人材による学外の意見を活用している。

くわえて、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。FD 研修会の開催や SPOD 研修への参加、年2回の公開授業等を通じて、継続的に FD 活動に取り組んでいる。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、組織として教育活動改善に努めている。

<FD>「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、FD 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づくりに取り組んだ。さらに、SPOD が企画する講座やフォーラム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て取り組んだ。

【FD/S Dの取組事例ハイライト】

<FD>新任教員研修から始まり、全授業の学内外への公開、授業改善アンケートの実施、学外 SPOD 研修への参加、学内 FD 研修会の開催、教員研究計画の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 研修会では「学生の主体性を促す学習支援」（講師：愛媛大学・竹中喜一准教授）のテーマをとりあげ、主体性に乏しい学生たちに対していかにして効果的な学習支援をおこなっていくか、学びを深めた。

<FD>今年度実施した2回の研修（水谷紀子先生「ハラスメント&防止のためのコミュニケーション研修」、仲道雅輝先生「組織の力を引き出す観察力養成講座」）を通して、教職員一人一人が自分自身の意識や言動を振り返り、組織を円滑に運営するためのコミュニケーションの重要性をあらためて認識することができた。

【成果及び波及効果】

<FD>学外 SPOD 研修への参加および学外講師による FD 研修会開催の成果として、PDCA サイクルをまわす形での適切な授業改善活動の広がり、アクティブラーニング実践を取り入れた授業の顕著な増加等をあげることができる。

<FD>FD 委員会で行った取り組みは、学内ネットワークによる情報発信や、年度末に作成する活動報告書等で学内全体に周知している。本学が抱える課題改善につながる学内研修会の実施や、SPOD 研修会への参加によって教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と考えている。

【FD/S Dに関わる次年度の課題】

<FD>本年度以上に各取り組みについて組織的に継続し、更に充実させていく。

<FD>今年度と同様に、FD 委員会を中心となり、教職員の能力向上や組織の円滑な運営につながるような研修を継続して行い、魅力ある大学づくりに努めたい。

令和4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4年度の教育改革に関わる動向】

<FD>教育の質保証を維持・向上するため、大学主体の自己点検・評価を定期的に行っている。今年度は、大学・短大基準協会による認証評価を受審し、本学の教育研究活動について高い評価を受けた。学生の学修成果を可視化できるように学修ポートフォリオを充実させるとともに学生への修学指導の規程を見直し、積極的な指導を実施する目的で一定の成績評価基準を取り決めた。一方、教員評価委員会を設置し、教員の教育研究活動の質向上のために傾斜配分による研究費制度を始めた。

<SD>「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づくりに取り組んだ。さらに、SPODが企画する講座やフォーラム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て取り組んだ。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

<FD>「学生の主体性を促す学修支援」について研修会を実施した。教員は、学生が人間関係を基盤にいかにかに学生が主体的に学習へ取り組むことができるかを学び直した。

<SD>今年度実施した2回の研修（水谷紀子先生「ハラスメント&防止のためのコミュニケーション研修」、仲道雅輝先生「組織の力を引き出す観察力養成講座」）を通して、教職員一人一人が自分自身の意識や言動を振り返り、組織を円滑に運営するためのコミュニケーションの重要性をあらためて認識することができた。

【成果及び波及効果】

<FD>本学は併設する4年制大学との合同のFD活動を実施している。学外SPOD研修への積極的な参加・発表や学外講師によるFD研修会の全員参加が定着しており、年間2回の授業公開、授業改善アンケートの実施、研究活動報告書の提出などの活動によって個々の教員の教育力が向上している。また、シラバス作成時には1年間のFD活動の成果を反映させている。今年度、大学設置基準の一部改正に迅速に対応できたことはこれまでのFD活動の成果であると考えている。

<SD>SD委員会で行った取り組みは、学内ネットワークによる情報発信や、年度末に作成する活動報告書等で学内全体に周知している。本学が抱える課題改善につながる学内研修会の実施や、SPOD研修会への参加によって教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と考えている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

<FD>本年度以上に組織的な活動を継続していく。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（2ケ年）の検証を実施することが課題である。評価項目は本学のFD活動に関連するものが中心であり、その項目の適切さを含めて検討したい。

<SD>今年度と同様に、SD委員会を中心となり、教職員の能力向上や組織の円滑な運営につながるような研修を継続して行い、魅力ある大学づくりに努めたい。

令和4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4年度の教育改革に関わる動向】

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）の自己点検・評価の結果に基づき、学修成果の把握及び可視化を推進していくために、大学としてどのような能力を身につけさせるのかを明確化し、教育理念、教育目標、学位授与の方針の定め直しを行った。

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〉

全学的な研修会の開催は行わず、各学部・研究科において対面による研修会を実施した。

・各学部、研究科が中心となって開催した研修会 7回

対象：各学部、研究科構成員

テーマ：「初年次教育」「授業評価アンケート結果に伴う授業改善」など

〈SD〉

管理職対象の研修（1回）と全教職員対象の研修（3回）を実施した。定期的に行っているハラスメント研修では、学校におけるハラスメント事件に精通した弁護士を講師に迎え、事例紹介や判例解説を中心とした講演内容により、ハラスメントの発生リスクについて教育機関に焦点を絞った学習ができた。また SPOD 内講師派遣プログラムを活用しリスクマネジメントに関する研修を実施した。高等教育機関の現場で活躍している講師による講演は実用性が高く、受講者からの反響も大きかった。

【成果及び波及効果】

自己点検・評価の結果に基づく教育改善を取り組む上で必要な FD を実施し、PDCA サイクルを実質的に機能させ、教育の質向上に対する意識が教職員に少しずつではあるが浸透し始めた。

SD 研修については教育職員の参加者が低調であることが継続的な課題となっているが、2022 年度は教育職員の参加意欲を高める研修テーマを設定したこと、さらにオンデマンド受講を可能としたことにより、教育職員の参加率に改善傾向が見られた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

授業評価アンケートの見直しと回答率の向上、研修会の参加率の向上が課題となっている。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を進める。

SD 研修への教育職員の参加率を上げるために、今後も、研修の実施方法や内容、参加を促すアプローチなど、様々な面で工夫を凝らしながら企画していく。

令和4年度 FD/S D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4年度の教育改革に関わる動向】

松山東雲女子大学・松山東雲短期大学の今年度における主な FD/SD 活動は、講師派遣プログラムを利用した研修会、学外講師による学園創立記念教職員研修会、学内講師による FD 研修会の実施、及び「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/S D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（金）13:00～14:00

○「学生による授業改善のためのアンケート」実施

【SD研修会】

○「発達障がいのある学生に配慮した授業づくり」（SPOD内講師派遣プログラム）

6月9日（木）15:30～17:00

講師：三浦 優生 氏（愛媛大学 教育・学生支援機構 准教授）

○「愛媛県で起こりうる災害と事前の備え」

9月16日（金）10:00～11:00

講師：二神 透 氏（愛媛大学 防災情報研究センター 副センター長）

○「シラバス作成方法について」

12月15日（木）16:00～16:30

進行：教務部

○「キャンパスハラスメント防止のために」

2月13日（月）16:20～17:50

講師：野本 ひさ 氏（愛媛大学 教育・学生支援機構学生支援センター）

<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」（新任職員）（レベルⅠ）（レベルⅡ）（レベルⅢ）受講。今年度は対面での研修。

○日本私立大学連盟主催研修（指定した職員）

・「アドミニストレーター研修」受講

○日本私立学校振興・共催事業団（指定した職員）

・「私学リーダーズセミナー」受講

○PHP主催 Web 研修（全職員対象）

・研修計画により研修動画コンテンツの内、該当の研修を視聴

○研修報告会（全職員対象）

・前学期 [8月10日（水）]、後学期 [12月26日（月）] 各種研修の報告会実施

【成果及び波及効果】

講師派遣プログラムでは三浦 優生氏による「発達障がいのある学生に配慮した授業づくり」を開催。テーマに「授業づくり」とあるが、教員だけでなく窓口対応等のある職員にも分かり易く障害の内容や支援について説明があり、基本的な理解と情報共有する貴重な機会となった。また、9月には学園創立記念教職員研修会として愛媛大学より防災情報研究センター副センター長 二神 透氏による「愛媛県で起こりうる災害と事前の備え」を開催。大地震や豪雨災害への備えと減災の観点を学ぶ機会となった。

【FD/S Dに関わる次年度の課題】

昨年度から WEB 回答となった「学生による授業改善のためのアンケート」については、継続して回答率の向上に向けた取り組みが必要であり、学生への告知方法や実施方法の改善などに努めたい。研修会については、感染対策を徹底した上で、全ての研修会を対面で開催することが出来た。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。

令和4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4年度の教育改革に関わる動向】

今年度より岡山理科大学全体の達成目標の1つとしてDXの推進が掲げられたことを受け、獣医学部においてもDXを推進するためのFD／SD活動を実施した。具体的には大学全体のFD／SD活動として情報セキュリティ研修会、獣医学部ではSPOD内講師派遣プログラムである「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」やGoogle for Education Japanから講師を招き「Google Workspace for Education 講習会」を実施した。こうした活動を通して教職員のDXに対する理解が深められている。

また獣医学部は実習が多いため発達障害等実習への参加に配慮が必要な学生への対応が大きな課題となることから、専門家による発達障害に関する研修会を実施した。こうした活動を通して実習への参加に配慮が必要な学生に関する理解と、対応方法に関する理解を深めている。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

SPOD内講師派遣プログラムである「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」というテーマによるFD／SD研修会（講師は高知大学の杉田郁代先生および高畑貴志先生）をオンラインにより実施した。オンライン授業において教員と学生との双方向性を持たせるためのツールおよびその活用法についての紹介がなされ、実際にPCを用いながら教職員がそうしたツールを実際に活用するためのヒントを得ることができた。

Google for Education Japanから講師を招いて、「Google Workspace for Education 講習会」をオンラインにより実施した。本学では今年度よりGoogle Workspace for Educationが導入されたため、その機能およびその活用方法についての実践的な研修が行った。これにより教職員によるGoogle Workspace for Educationの積極的な活用が促された。

【成果及び波及効果】

FD／SD研修会については事後にアンケートを実施しその結果をメールにより公表している。SPOD内講師派遣プログラム「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」についてはアンケート回答者の全員が業務への取り組み方が改善されると回答した。「Google Workspace for Education 講習会」についてもアンケート回答者の約9割が業務へ取り組み方が改善されると回答した。こうした結果からFD／SD研修会が今後の教職員の業務改善に反映されると思われる。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

DXの重要性は年々高まっていることから次年度もDXを踏まえたFD／SD活動を実施していく。また次年度で獣医学科が完成年度を迎えるので、カリキュラム等獣医学教育のあり方についての課題の共有と模索を教職員全体で行っていく。

令和4年度 FD/S D活動の取組報告

学校名： 人間環境大学（松山看護学部・総合心理学部）

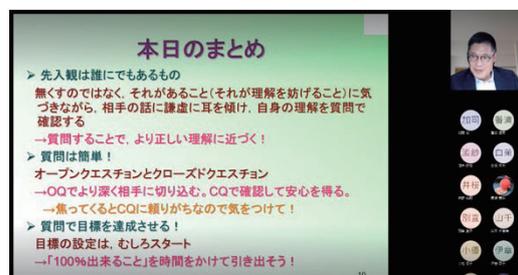
【令和4年度の教育改革に関わる動向】

本学では令和4年度から道後キャンパスに総合心理学部が新設され、各学部でのFD・SD活動に加え、学部間での情報共有を行いながら、教授法や学生支援等に関するFD・SD活動を行っている。

令和4年度は、昨年度に引き続き、コロナ禍におけるeラーニングの効果的な活用方法や、松山看護学部・総合心理学部合同FD研修会として、学生支援に関する研修会を実施した。また授業改善の取り組みとして、教員相互による授業見学を前期・後期で実施した。

【FD/S Dの取組事例ハイライト】

- ・SPOD内講師派遣プログラムを利用したFD・SD研修会として、「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」（講師：高知大学、杉田郁代先生、高畑貴志先生）をオンライン会議システムを用いて9月2日に開催し、教職員39名が参加した。
- ・松山看護学部・総合心理学部合同FD研修会として、「学生をその気にさせるカウンセリングテクニック」をオンライン会議システムを用いて11月25日に開催し、教職員28名が参加した。研修会についてはオンデマンド配信も行い、後日多数の教職員が視聴した。
- ・松山看護学部において、教員相互による授業見学を前期および後期に実施した。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配付し、授業担当教員からも見学者にコメントをフィードバックした。



＜松山看護学部・総合心理学部合同FD研修会＞

【成果及び波及効果】

SPOD講師派遣プログラムについては、今まで行ってきた同期型オンライン授業に関して、新たなツールを紹介していただいた。いずれのツールも自由度が高く、様々な講義に応用することが可能であり、また今後すぐに活用することができるものであり、非常に学びの多い研修会となった。合同FD研修会については、他学部の教職員と意見交換を行うことで、新たな知見を得ることができ、今後の学生支援や関わり方について考えるよい機会となった。

【FD/S Dに関わる次年度の課題】

次年度は各学部の特徴を踏まえながら、合同で開催できる内容、また各学部で取り組むべき内容を検討し、より多くの教職員のニーズに合った研修会を企画する。授業見学についてはフィードバックする内容の検討等を行い、教育効果の向上につながるような方法を検討する。

令和4年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：今治明德短期大学

【令和4年度の教育改革に関わる動向】

本学のFD／SD活動は、年度始めの新任教職員研修、ピアレビュー、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。令和4年度は①本学DPに向け、PDCAを意識したFD／SD活動を日常的に実施する、②オンラインを含めたSD活動の推進、以上2つのFD／SD活動の目標を掲げ取り組んだ。これらの目標達成に向けて、①については職員連絡会においてFD／SD活動の計画、進捗、事後報告、学びの還元を行い、②については本学独自のSD研修を実施した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

- ・新任教職員研修会 令和4年4月5日実施 参加者3名
- ・SPOD内講師派遣プログラム 令和4年7月28日「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～」愛媛大学 仲道 雅輝氏（受講人数 教員18名、職員13名）
- ・ピアレビュー 令和4年10月17日（月）～11月7日（月）
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し、相互に参観する方法としている。令和3年度より、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、職員、高校教諭については、本学の教学内容を知る機会とした。また、希望する非常勤講師には、公開授業、レビューのいずれも可能とした。令和3年度の事後アンケートをもとに、多忙な教職員が無理なく参観や授業の振り返りができるよう、負担を減らす方法に変更した。
- ・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4年7月（前期）及び令和5年1月（後期）に実施した。
- ・本学独自のSD研修の実施 令和4年10月27日 「大学教職員としての基本的マナー」
本学非常勤講師 原 真紀子氏（受講人数 教員13名、職員10名）

【成果及び波及効果】

小規模校としての特色を生かし、学内で行われるSPOD内派遣講師プログラム、今年度、新規に取り組んだ本学独自のSD研修については、教員も職員も共に参加する形で実施している。FD／SD活動については、月に1回開催される職員連絡会において計画、研修案内、実施報告を行い、教職員全員で共有している。令和4年度は、オンラインで開催されたSPODフォーラムに本学から18名（教員4名、職員14名）が参加し、令和3年度の参加者4名（教員2名、職員2名）と比し、職員の参加者が飛躍的に増加した。職員への呼びかけ、受講環境の確保、職員間の協力が受講者の増加につながった。

【FD／SD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、令和4年度の自己点検評価をもとに次年度以降の活動につなげていく。

令和4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4年度の教育改革に関わる動向】

本校主催の研修のほかに、高専機構や人事院主催の研修、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）のFD/SD研修に教職員が参加した。昨年に引き続き、研修の多くはオンラインで開催されたものの、本校主催の研修等、一部は対面で開催された。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

○令和4年6月、SPOD内講師派遣プログラムにより高知大学大学教育創造センターの高畑 貴志先生を招聘し、「効果的なeラーニングの活用方法」と題し研修会を開催した。様々なeラーニングの事例を学ぶとともに、授業での有効な活用方法を改めて考えることができた。

○令和4年11月、本校の男女共同参画推進室が文部科学省から提供のあった教材を使用し、オンライン研修会を実施した。「子どもを性犯罪・性暴力の加害者・被害者・傍観者にしないための「生命（いのち）の安全教育」について」の受講を通し、若年層への教育・啓発の機会を持つ、全教職員の意識の向上を図った。

○令和4年11月、国立高等専門学校機構本部から講師を招聘し、「ハラスメント研修会」を実施した。研修対象者を全教員とし、ハラスメント防止のための留意事項、学生等の背景について、改めて情報共有を行った。

○令和4年12月、国立高等専門学校機構主催の「ハラスメント防止に関する研修」（オンライン）が開催された。研修の受講を全教職員必須とし、ハラスメント防止に関する資質の向上を図った。



（令和4年11月実施「ハラスメント研修会」）

【成果及び波及効果】

国立高等専門学校機構本部から講師を招聘して開催した「ハラスメント研修会」は、対面での開催をしたため、講師へ直接質問する機会を設けることができ、満足度の高い研修会となった。

ハラスメント事案を発生させないために留意すべきこと、事案が発生した場合の対応について、具体的な話を聞くことができ、実践的な知識を身につけることができた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

一部の研修は対面で開催されていたが、多くの研修はオンラインでの開催になっている。オンラインで開催される研修は業務の都合がつけやすい一方で、グループワークをする際には、相手の表情や発言のタイミングが計りにくく、発言しにくかったという意見もあった。

本校開催の研修においては、効果的な研修になるよう開催方法の検討を十分にしていきたい。

令和4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4年度の教育改革に関わる動向】

校内で実施したFD／SD研修のみならず、機構本部及び他機関主催の研修にも積極的に参加した。今年度はコロナ下における移動制限が緩和された影響から集合研修も増加し、他機関と現状や課題の共有を行いやすくなった。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

〈FD／SD〉

○令和3年4月2日以降に採用した教職員に対し、令和4年4月1日に新任教職員研修として集合研修を実施した。また、令和4年度内に採用した教員に対し、都度集合研修を実施した。

○SPOD内講師派遣プログラムとして、令和4年7月に「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）」として、徳島大学の吉田 博氏による研修会を実施し、教員31名、職員16名が参加した。

○令和4年11月から12月にかけて、高専機構主催のハラスメント防止研修を、組織としてハラスメントを起こさない環境・体制を作るため、全教職員に対して実施した。

〈FD〉

○学生による授業評価アンケート

○授業資料/答案用紙の電子ファイル化

○CBTの実施

○卒業生アンケートの実施

○教員相互による授業参観の実施

本校では、SPODが主催するFD／SD研修をはじめ、高専機構主催の新任教員研修、初任職員研修や管理職教員研修、人事院主催の中堅係員研修、中四国国立大学法人主催の技術職員研修等に、計21名（一部重複有り）を派遣し、教職員の能力向上を図った。

また、校内において、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FD活動を実施し、その結果に対するフィードバックを行うことで、授業方法の改善に取り組むきっかけや意見を
得る機会となった。

【成果及び波及効果】

外部機関が主催するFD／SD研修に派遣することで、事後アンケート等の結果から参加した教職員の職務に対する意識の向上や教員においては授業改善の機会が得られることが確認できた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

今年度も昨年度から引き続き、多くの研修がオンライン開催となった。一方で、移動制限等が緩和された影響から昨年度と比較すると、集合形式で開催する研修も増加した。今後もオンライン開催だった研修が集合形式となり、より能動的な研修が実施されることも考えられるので、継続して積極的に参加していきたい。

令和4年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 高知大学

【令和4年度の教育改革に関わる動向】

大学教育創造センター、アドミッションセンター、学生総合支援センターが統合し、教学データの一元化に向けた連携強化を目的に「学び創造センター」が設置された。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

[FD] 令和4年度の全学FDフォーラムでは、「学生を主体的な学びに導くオンライン授業－Moodleを活用した授業デザインと授業外学習の工夫－」を全体テーマとし、第一部では、熊本大学の喜多敏博氏と平岡斉士氏による基調講演を、第二部では本学教員3名による Moodle 授業実践報告やミニパネルディスカッションを行った。また、本年度から徳島大学との共催により「授業について考えるランチセミナー」の運営・実施を始めた。

[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)」(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年度から実施)を学内研修と位置づけ平成30年度から継続実施している。

また、全事務職員等を対象に「高知大学事務職員等文章作成能力向上研修」を、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))」をオンラインにて実施した。



(令和4年度 高知大学新任事務職員研修の様子)

【成果及び波及効果】

[FD] 全学FDフォーラムは、学内より教職員48名の参加があった。アンケート結果によると研修内容の満足度、業務への取り組みの改善につながるなどの項目において満足度は高かった。

また、令和4年度からの新しい取り組みとして実施した徳島大学と共催の「授業について考えるランチセミナー」では、学内のみならず、高知県内の大学からの参加者も見られた。

[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、経費削減と講師を担当した職員のプレゼンテーション能力向上に繋がった。

語学研修(英語I(初級))では、オンライン開催でありながらもペアワークやプレゼン発表を取り入れ、参加者の満足度は高かった。文章作成能力向上研修では、全事務職員を対象としたことで、文章作成の基本について共通認識をもつことができた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

[FD] 知識の獲得に加えて、他の参加者との意見交換など人的交流の場を求める声がみられるため、意見交流できる場を設定し研修方法の改善を行う。

[SD] 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4年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：高知県立大学

【令和4年度の教育改革に関わる動向】

令和4年度は COVID-19 感染予防対策を講じながら、大学での対面講義はほぼ全面的に再開できたが、授業の一部に遠隔授業の利点を継続活用する傾向が定着してきた。一方、令和2年から地域保健や医療機関の負担軽減に伴う臨地実習の代替プログラムではさまざまな対策を講じてきたが、学生の経験学習や社会化に及ぼす影響が明らかになってきた。現場でさまざまな世代の個人・社会集団と交流するなかで非言語的・言語的コミュニケーションの機会減少をいかに補うかが大きな課題であった。国内外でVR導入が始まったものの仮想現実による長期的な学習効果と課題についての議論は緒に就いたばかりである。学内では設備環境・コストや教員の IT 技術の課題もあり VR 導入についての検討は始まっていない。

令和4年度は、国内の遠隔 FD リソースが一気に増加し、FD テーマの選択肢は充実してきた。しかし、教員は対面／ハイブリッド、コロナ陽性者／濃厚接触者の対応など、複雑な授業形態の準備や学生対応等で FD 研修の時間調整が厳しくなり、これらリソースを利活用できない状況も生じている。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

令和4年度は、全学 FD 研修会を2回開催した。第1回 FD 研修会はマサチューセッツ工科大学教授宮川繁氏による「これからの学び・ワークプレイス」を対面及び web で開催した。第2回 FD 研修会は本学教員による「ループリックを学習評価（卒論、授業等）に活用した事例の発表」を web で開催する予定である。

また、全学 SD 研修会は3回開催した。第1回 SD 研修会は愛媛大学教育学生支援部教育企画課長高木佳代子氏による「事例から考えるハラスメント」、第2回 SD 研修会は高知県中山間振興・交通部中山間地域対策課長安藤勝氏による「高知県の中山間地域の“いま”を聞く」、第3回 SD 研修会は名古屋市立大学副学長伊藤恭彦氏による「SDGs と大学の役割」を web によるライブ研修会を開催した。

【成果及び波及効果】

令和4年度の FD 研修の成果の1つは、海外の大学教授を講師にお招きし、対面で世界的な視野で今後の教育のあり方を学ぶことができたことが挙げられる。対面による相互理解が促進されることを改めて実感するとともに、アフター・コロナの教育の将来展望について有意義な示唆が得られた。

令和4年度の SD 研修の成果は、例年1回のみで開催であった SD 研修会を3回開催したことで幅広い知識を得られたことが挙げられ、今後の教職協働の取組に繋がることが期待される。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

研究会は Web による遠隔実施が FD、SD とともに定着してきた。この数年間で、教員は FD 研修会の遠隔開催による効果と課題を実感している。これまでの遠隔の利点と課題を踏まえ、各教職員の「知る」レベル以外の、例えば学内の組織化にかかわる議論が必要な研修会については対面実施、もしくはそれと同等の言語・非言語のコミュニケーション機会を確保できる方法を選択する必要がある。

令和4年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 高知工科大学

【令和4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。

【FD／SD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、各自が可能な範囲で対面、オンラインによる研修等に参加し、能力開発や業務改善に取り組んだ。その他、職員向けに業務上注意すべき情報セキュリティに関する事項を周知し、セキュリティ意識の向上を目的とした情報セキュリティ説明会を開催した。

○FD/SD 共通の取組

教職員を対象にストーリーミング動画配信によるハラスメント防止研修を実施した。

【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。

教職員を対象としたハラスメント防止研修では、職場の多様性を尊重し、ハラスメントのない風通しの良い職場を実現するための望ましいコミュニケーション方法を学び、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、ハラスメントに関する認識が深まった。

【FD／SD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、対面、オンラインを目的に応じて取捨選択し、計画的に職員を研修に参加させる。

令和4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4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。今年度も感染防止のため、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6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5年2月に新型コロナウイルス・インフルエンザの感染を考慮しながら開催する予定である。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD／SD共通】9月14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、香川大学・野口里美先生による「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」と題した研修会を対面で開催した。高知学園大学・高知学園短期大学からは教員34名、職員3名が参加し、研鑽に努めた。



【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て報告し、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】昨年度は新型コロナウイルス感染症の蔓延時期と重なり、十分な参加ができなかったSPODフォーラムへの参加を柱とした活動を行った。また、新型コロナウイルス感染症についての教員によるオリエンテーションを教職員全員が聴講し、本人の自覚と学生指導へ生かすことができた。

【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4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4年度の教育改革に関わる動向】

SPODを通じて大学改革に教職協働で取り組むべく、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ている。今年度は学内での、SPOD研修への個人参加や、年間6回実施する研究授業、定期的で継続的なFD／SD活動を実施できている。完成年度を迎えたことで、これまで以上にFD／SDが緊密な連携を取り、活動を通して教職協働の実践となるよう、またこれらの研修で得たものを学生へ還元できるよう、研修段階を進めていく。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

- ・令和4年5～7・9～11月 研究授業6回実施 参加者(延べ)43名
- ・令和4年5月 大学職員としての基礎知識 (FD/SD 対面開催) 参加者 30名
- ・令和4年7月 生き残りを懸けた学生募集活動 (SD 対面開催) 参加者 31名
- ・令和4年9月 学習評価の基本・大学のカリキュラム編成 (FD 対面開催) 参加者(延べ)64名
- ・令和4年9月 SPOD 講師派遣プログラム「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～ (FD/SD 対面開催) 参加者 61名
- ・令和5年1月 学修ポートフォリオについて (FD オンライン開催) 参加者 33名
- ・令和5年2月 ハラスメントについて (FD/SD 対面開催) (予定)

【成果及び波及効果】

SPODフォーラムへの参加については、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、なかには複数のプログラムを申し込むなど主体的に取り組む自己啓発の機会ともなっている。学内研修については、参加回数の増加、参加率も高く、「必要性を感じて参加した」との回答割合も増加している。今年度の研修では基礎を学ぶことで、職場全体のパフォーマンスの向上に繋がる貴重な機会となっている。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。時間経過に伴う危機意識の低下が無いよう、毎年取り組んでいくべき研修であると考えている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

学内・学外研修については、次年度に向けて継続・発展させていく。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こととしたい。研修計画では、段階的・長期的に能力向上に繋がるよう推進していきたい。

対面型研修ではグループワーク実施が減り、受講者の発言回数も減り、受講姿勢が受動的となっていることを感じる。計画を実施したことに満足することなく、研修後には学内報告会の実施にて学びの還元を行い、PDCAサイクルの実現をしていきたい。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できるよう、きめ細かい活動の推進をしていきたいと考えている。

令和4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4年度の教育改革に関わる動向】

今年度も「教職員の資質向上」、「教育効果の点検」、「オンライン授業の推進」の3テーマを主な活動方針として取り組み、年度当初の目標を達成することができた。特に、オンライン授業においては、1、2年生全員に貸与したクロームブックで自宅待機時の学習支援を継続的に行うことができた。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

(1)学内新任教員 FD 研修

4月に赴任した1名の新任教員に本校のLMS (Google Classroom) の講習に加え、メンター教員を配置して相互授業参観と報告会を実施した。6/2(木)に実施した報告会では、メンター教員からの授業参観の感想やアドバイスを受けて今後参考にしたい点や要望に対する意見交換が行われた。

(2)SPOD講師派遣プログラムによる学内FD研修会

6/3(金)に高知大学大学教育創造センター杉田郁代氏と高畑貴志氏による「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」のテーマでライブ投票&クイズツール (Slide) とオンラインホワイトボード (Miro) の使い方を研修した。オンラインツールは今後の ICT や AL の授業で活用でき、有意義な研修となった。研修には教員 50 名 (後日録画受講を含む) が参加し、44 名が今回の研修内容に満足し、40 名が今後の業務への取り組み方が改善されると思うと回答した。

(3)教員による相互授業参観

前期は授業評価アンケートで評価の高い5つの授業を選定して、6/14(火)～6/30(木)に授業参観を行った。参観者数の合計はのべ22名であった。後期は12/13(火)～1/16(月)に所属コース内での教員相互の授業参観を実施した。

(4)SPODフォーラム2022及びSPOD研修への参加

8/24(水)～26(金)に SPOD フォーラム 2022 がオンラインで開催され、本校からは教員 10 名、職員 1 名が参加した。受講者が比較的多かったテーマは遠隔授業方法や学生支援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 4 名がオンラインまたは集合形式で参加した。

(5)学内 FD/SD 研修会

12/2(金)に外部講師を招いて「分野横断的能力について」のテーマで FD/SD 研修をオンラインまたは集合形式で実施した。教育の質保証の一つである分野横断的能力の育成のスタイルやトレーニング方法を研修した。研修会には教員 51 名、職員 45 名が参加した。

【成果及び波及効果】

毎年、前期と後期に学生による授業評価アンケートを行っている。全科目における評価平均は5段階で 4.50 と昨年度より向上した。オンライン授業ツールを活用した授業の工夫や迅速で丁寧な配慮の効果が考えられる。また、卒業時には学習・教育目標達成度評価アンケートを実施している。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

来年度も3つの方針に基づいて活動していく。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体制づくりや環境整備が必要であり、SPOD 研修などはオンラインでの開催も引き続き実施を希望する。

7. 令和3年度事業評価委員会 からの事業評価について

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。

「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4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 総務部長

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5年度事業について

令和5年度も「SPODの将来構想」に基づき事業を実施する。研修実施においては、対面、オンライン、オンデマンドのそれぞれの特徴を活かしたプログラムとする。

「SPODフォーラム2023」は4年ぶりに対面開催するが、対面での研修を効果的にするために、オンデマンド教材による事前学習を提供するなど、コロナ禍で培ったノウハウも取り入れる。その他、SPOD運営においても、オンライン会議の実施や紙の刊行物の削減などにより、効率的な運営を行う。

令和5年度SPOD事業計画（案）

1. SPOD共通事業

- ・ SPODフォーラム2023
令和5年8月23日（水）～8月25日（金）（3日間）開催場所：愛媛大学
「全体テーマ：未来を切り拓く力を育成する」
トップリーダーセミナーを併せて開催
- ・ 第19回大学教育カンファレンス in 徳島
令和5年12月26日（火）開催場所：徳島大学 ※対面と遠隔の併用を予定
- ・ 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2023の発行（年1回、ホームページ掲載）
 - ②令和5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：愛媛大学
SPODフォーラム2023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2023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5回）
開催場所：香川県内、愛媛大学
新任職員 1回 対面予定（香川県内）
レベルⅠ 1回 対面予定（愛媛大学）
レベルⅡ 2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：香川大学、愛媛大学
- ・ 職務別能力開発研修、SD担当者研修
SPODフォーラム2023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5回）
※うち1回は「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅡ）」を
もって充てる
開催場所：愛媛県、徳島県、香川県、高知県（予定）
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2023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6回程度）
※うち1回は香川大学での対面開催を予定
- 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）
 - ・ SD分科会（年1回）
 - 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及び総合心理学部
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4年4月1日～令和5年3月31日

(令和4年4月1日現在)

会 長 仁 科 弘 重 愛媛大学長

副 会 長 河 村 保 彦 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 箕 島 弘 二 阿南工業高等専門学校長

企画・実施統括者 中 井 俊 樹 愛媛大学教育・学生支援機構 教授

令和4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5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/>



SPOD