

令和5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6年3月



目 次

1	会長挨拶	1
2	SPOD事業の概要	3
3	令和5年度事業計画	8
4	令和5年度全体総括	11
5	令和5年度活動実績	
(1)	共通事業	16
(2)	FD事業	39
(3)	SD事業	44
(4)	SPOD運営	49
6	令和5年度各加盟校の取組報告	50
7	令和4年度事業評価委員会からの事業評価について	80
8	令和6年度事業について	87

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	91
	「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」役員名簿	95

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

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

1. 会長挨拶

会長挨拶

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」(SPOD)は、文部科学省「戦略的大学連携支援事業」の採択を機に平成20年10月に設立されました。平成23年度からは、四国内の大学、短期大学、高等専門学校が分担金を出し合い、共同で事業運営を行う自主運営体制に切り替わり、現在、全35校が加盟する大きな連携組織になりました。設立から15年目を迎え、SPODの取組は、四国地区の高等教育機関のみならず全国の高等教育機関にも広まり、多くの教職員にご活用いただき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。

本年度(令和5年度)は、新型コロナウイルス感染症の5類移行を受け、大学などの高等教育機関もWithコロナに大きく舵を切り、コロナ禍前の活気がキャンパスに戻ってきました。SPODにおいても、対面で行うべき研修は積極的に対面で行い、活発な意見交換がなされる場面を多く見ることができました。

毎年のSPODの最大イベントである「SPODフォーラム」は、本学を会場に4年ぶりに対面で開催しました。全国から450人が参加し、開講されたそれぞれのプログラム(43プログラム)の参加者数の合計は1340人になりました。事後に実施した受講者アンケートでは、回答者の99.5%に「満足」と回答いただくなど、高い評価を得ることができました。さらに、「所属組織を越えた人脈作りができた割合」については、オンライン開催した過去2年(36.7%、43.8%)より大幅に改善して83.3%になりました。受講者間の交流や新たな人脈作りはSPODフォーラムの魅力の1つでもあり、そのための対面開催を望む声も多くあったことから、これらの声に応えられたと考えております。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。

また、新たな試みとして、SPODフォーラムの一部のプログラムを録画し、事後にウェブサイトで一般公開しました。オンデマンド教材として活用するとともに、SPODの取組を知る機会にもなっており、好評をいただいております。この他、本年度は、対面研修のみならず、同期型オンライン、非同期型オンラインの研修も数多く実施しました。引き続き、コロナ禍で培ったノウハウを活かし、様々な内容と方法での研修を実施すべく、取組を進めています。

今後も、社会の変化に対応した内容の研修プログラムの充実に取り組むとともに、加盟校や全国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

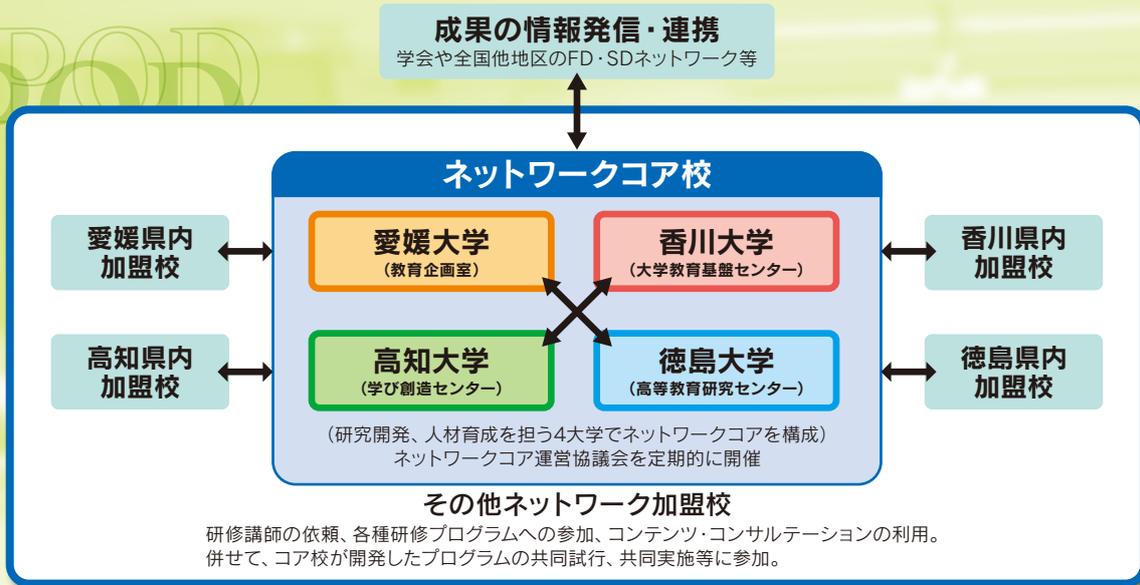
FD

- 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

過去5年間のSPODフォーラム参加人数

- 2018年 (延べ約1,590名)
- 2019年 (延べ約1,730名)
- 2020年 (開催中止)
- 2021年 (延べ約1,750名/オンライン)
- 2022年 (延べ約1,490名/オンライン)

■多種多様な研修プログラムの実施

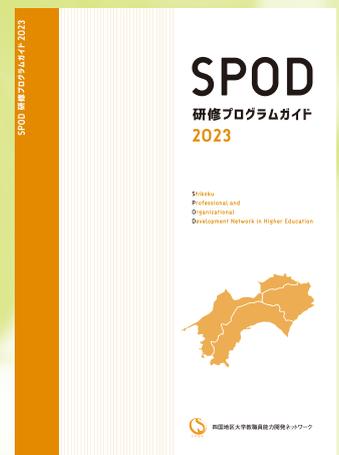
加盟校が参加可能なFD・SDプログラムに関する情報をSPODホームページに随時掲載している。

■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を育成するための研修も実施し、修了者は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5年度事業計画

令和5年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業計画

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

4. 令和5年度全体総括

(1) SPOD共通事業

①SPODフォーラム2023

令和5年8月23日～25日の3日間、「SPODフォーラム2023」を愛媛大学で4年ぶりに対面開催した。SPODフォーラムは、毎年実施している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43プログラムを提供し、加盟校外から、450名（延べ1,340名）の参加があった。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前回の対面開催から減少した。オンライン配信や飲食を伴う交流会の希望も多くあったため、次回以降の開催で導入を検討していく。

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など多岐にわたり、シンポジウムやポスターセッションも実施した。当日の運営は、主催校である愛媛大学と次年度開催校の香川大学が協力して行った。

②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）に、「第19回大学教育カンファレンスin徳島」を徳島大学で対面（一部オンライン）開催した。SPOD加盟校や他の高等教育機関で行われている教育実践の先駆的な取組を共有し発展させる機会となるよう、口頭及びポスターによる研究発表、ワークショップ、特別講演など様々なプログラムを提供した。今年度は、142名（対面94名、オンライン48名）の参加があり、オンライン配信のプログラムを実施したことで、徳島大学以外の機関からの参加もコロナ禍以前と比較して大きく増加した。全体の満足度も96%と好評であり、参加者のニーズや関心に合った研究発表の内容や特別講演のテーマを提供できた。

③SPOD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1,080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、ほとんどの加盟校が継続を希望している。

④情報提供

SPODプログラムガイド、SPOD活動報告書についてホームページで公開している。また、研修イベントやSPODに関する各種情報を配信するSPODメールマガジンを運営している。さらに今年度の新しい取組として、愛媛大学がYouTubeで運営する「愛媛大学FD・SDチャンネル」に、SPODフォーラムの一部プログラムについてアーカイブを公開した。

(2) FD事業

①各種研修の実施

SPODフォーラム2023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。今年度はコア校すべてで対面開催し、加盟校9校から60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、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の中で検討した内容について、SPODフォーラムでポスター発表を行ったり、TA・SA制度に関する加盟校アンケートを行ったりした。次年度以降も、現在準備を進めているプロジェクトの実現に向けて、各チームでのミーティングや調査研究に取り組んでいく。

（3）SD事業

①各種研修の実施

今年度の「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム」は、全て対面で開催した。特に新任職員対象は、香川県内の会場で4年ぶりの対面開催となり、若手職員同士の交流・つながりの創出について、好意的な意見が多くみられた。

「次世代リーダー養成ゼミナール」については、今年度から実施期間を2年から1年に変更したプログラムで開催し、加盟校8校から10名が受講した。オンデマンド学習も取り入れることで、これまでと同程度の学習を提供しつつ、短期間で将来のリーダーを担う人材の育成が可能となった。

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」を設置した。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定期的にミーティングを実施し、大学職員の育成に必要な方策について検討を行った。次年度も加盟校への聞き取り調査など、将来構想実現に向けた活動に精力的に取り組んでいく。

（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6回開催した。

また、コア校のFD・SD担当者それぞれで構成する専門部会も併せて開催し（FD専門部会：計6回、SD専門部会：計7回）、各事業の進捗状況や成果及び今後の課題

について意見交換を行った。

②その他会議等

6月に事業評価委員会、1月にFD／SD分科会、3月に会計監査をそれぞれオンラインで実施した。また、3月には事業評価委員から書面で今年度の事業実施状況について意見をいただいた。FD／SD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5年度活動実績

(1) SPOD共通事業

① SPODフォーラム2023

日 時：令和5年8月23日（水）～25日（金）

開催方法：対面（愛媛大学城北キャンパス）

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：「未来を切り拓く力を育成する」

参加費：SPOD加盟校の教職員 無料

SPOD加盟校以外の教職員 10,000円

参加者数：450名（延べ1,340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

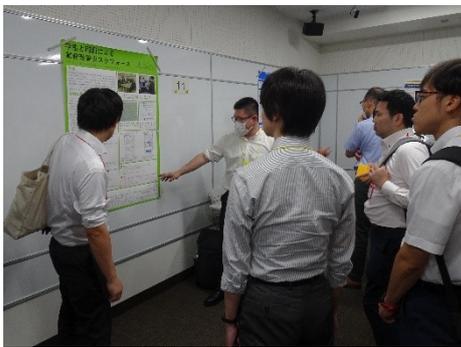
実施内容及び成果

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23日～25日の3日間、愛媛大学城北キャンパスで「SPODフォーラム2023」を開催した。今年度は4年ぶりの対面開催となり、前回よりも多い43プログラムの開講に加えて、ポスターセッション・ミニ交流会を実施した。また一部のプログラムで、オンデマンドを活用した事前学習や録画データのYouTube公開など新しい取組も行った。全体テーマに「未来を切り拓く力を育成する」を掲げ、近年高い関心が寄せられている教学マネジメントやDXのほか、日常的な授業や業務の改善に関するものなど、過去のアンケートや時代のニーズを反映した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、「未来を切り拓く人材の育成」をテーマに、西條辰義氏（京都先端科学大学）、岡本剛氏（九州大学）、上月翔太氏（愛媛大学）の3名のシンポジストによる講演の後、小方直幸氏（香川大学）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、「未来というテーマをどのようにカリキュラムに取り込むか具体的な事例を聞くことができ、刺激を受けた」「フューチャーデザインのイメージが明確になり、自大学でどのように取り組むかヒントを得られた」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。「現場が動き出す大学教育マネジメント」では、所属組織における教育の内部質保証システムを機能させるための方法を考える機会となった。受講者からは、「日頃漠然と感じていることを体系的に説明いただき、共感することが多かった」「なぜ内部質保証システムが機能しないのか、自大学の状況を重ねながら考えることができた」等のコメントがあった。2コマ目の「大学教育改革の力学」では、大学教育をどのような視点から改革していくか、また改革に向けてどのように組織を動かしていくかイメージする研修となった。受講者からは、「大学改革に重要なこと、問題点などを論理的に考えることができた」「ファシリテーターの役割やコツを紹介していただけたので、実践してみたい」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・ミニ交流会を開催した。ポスターセッションでは、加盟校内外から22組（うち発表代表者の所属が加盟校15組、加盟校外7組）の取組発表があり、発表者と参加者の間で活発な議論が行われた。ミニ交流会では、グループ内での会話を通じて、共通事項や異なる事項を探るゲームを行った。会場では活気ある雰囲気が醸成され、対面開催のメリットを改めて実感するイベントとなった。

本フォーラムには全国各地から、450名（延べ1,340名）の参加があり、約31%が加盟校外（四国外）からの参加であった。フォーラム終了4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、所属組織を越えた人脈の形成について、約83%から肯定的な回答を得ることができた。

次回の「SPODフォーラム2024」は、香川大学を主催校とし、香川大学幸町キャンパスでの開催が予定されている。

SPODフォーラム2023の受講者数について（プログラム別）

日時	番号	プログラム名	講師	受講者数	内訳			SPOD内	SPOD外
					教員	職員	その他		
8月23日（水） 1時限	2301A	所属大学での学習支援者の能力開発を考えよう	清水 栄子	46	20	26	0	18	28
	2301B	最新教職法令に基づく多様な履修相談対応事例	小野 勝士	24	1	23	0	11	13
	2301C	プロジェクトを成功に導くマネジメント手法	丸山 智子	21	3	18	0	12	9
	2301D	ルーブリック評価入門	俣野 秀典	12	8	4	0	4	8
	2301E	地方創生における合意形成	正本 英紀	10	6	4	0	5	5
	2301F	新学部構想を通して学ぶアイデアの伝え方	坂本 規孝	12	1	11	0	4	8
8月23日（水） 2時限	2302A	これだけは押さえてたいオンライン授業の基礎	藤澤 修平	29	21	8	0	16	13
	2302B	パフォーマンス評価の設計	飯尾 健	22	9	13	0	7	15
	2302C	事務系職員のための文書作成能力向上研修	坂本 智香	36	1	35	0	29	7
	2302D	設置基準/設置手続入門～組織改革と活性化	宮内 卓也	30	1	28	1	13	17
	2302E	ハラスメント予防のためのアサーション	井ノ崎 敦子	37	8	29	0	19	18
	2302F	カリキュラムの授業科目数適正化のために	上月 翔太	32	10	22	0	6	26
8月23日（水） 3時限	2303A	大学改革を理解するための大学設置基準解説	大津 正知	99	16	82	1	45	54
	2303B	研究戦略推進を支えるURA	矢吹 命大	22	12	10	0	13	9
	2303C	大学職員の業務における見直しと改善	藤本 正己 笹山 明伸	36	0	36	0	28	8
	2303D	準正課教育プログラムの立ち上げ	山内 一祥 村田 晋也	7	2	5	0	2	5
	2303E	「大学生のキャリアデザイン」研修の内製化	阿部 光伸	34	15	19	0	19	15
	2303F	研修を組織の原動力とするための理論と実践	竹中 喜一	27	5	22	0	13	14
8月24日（木） 1時限	2401A	トップリーダーセミナー 現場が動きだす大学教育マネジメント	馬田 敏行	64	22	42	0	23	41
	2401B	Power Queryで効率的なデータ処理	高畑 貴志	29	3	26	0	22	7
	2401C	新時代に必要な英語のスキルを整理しよう！	中山 晃	12	4	8	0	8	4
	2401D	障害のある学生への合理的配慮と修学支援	佐々木 銀河	37	10	27	0	20	17
	2401E	デジタル学修履歴証明書を知ろう	鈴木 洋	28	7	21	0	9	19
	2401F	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	16	1	15	0	3	13
8月24日（木） 2時限	2402A	トップリーダーセミナー 大学教育改革の力学	田中 岳	77	26	51	0	32	45
	2402B	みんなでDX～業務システムを開発しよう～	武田 啓之 小寺 賢志 渡部 昌尚	29	0	29	0	20	9
	2402C	SD担当になるとき知っておくべき7つの基本	阿部 光伸	24	1	23	0	11	13
	2402D	テキストマイニング入門	塩川 奈々美	29	17	12	0	15	14
	2402E	教学マネジメント入門	山咲 博昭 荒木 俊博	22	4	18	0	4	18
	2402F	大学教育学習センターの開発	吉田 博 竹中 喜一 西野 毅朗 杉森 公一	14	4	10	0	3	11
8月24日（木） 3時限	2403G	シンポジウム 「未来を切り拓く人材の育成」	西條 辰義 上月 翔太 岡本 剛	142	51	91	0	60	82
8月25日（金） 1時限	2501A	教務が理解しておきたい法令と最新政策動向	宮林 常崇	57	1	56	0	25	32
	2501B	大学のライティング教育から考える職能開発	蝶 慎一	33	19	14	0	19	14
	2501C	学生の自律性を引き出す授業設計	仲道 雅輝	18	14	4	0	5	13
	2501D	大学等の寄付金募集戦略 -はじめの一歩-	須山 弘一	22	4	18	0	11	11
	2501E	高等教育の倫理（開発）を考える	関沢 和泉	10	5	5	0	7	3
	2501F	学生支援に関わる教職協働を考える不登校編	杉田 郁代 藤巻 晃 藤本 正己	18	3	15	0	10	8
8月25日（金） 2時限	2502A	若手職員向け超入門！研究者と学術情報流通	井上 昌彦	23	6	17	0	15	8
	2502B	電子テキスト型コンテンツの制作と授業運用	林 敏浩	24	15	9	0	15	9
	2502C	ゲームで考える職員間のギャップ	藤巻 晃 藤本 正己 石川 尚	27	2	25	0	16	11
	2502D	ピア・サポート活動のはじめ方、すすめ方	佐々木 菜々	23	3	20	0	7	16
	2502E	大規模授業でアクティブラーニングをしよう	金西 計英	13	10	3	0	4	9
	2502F	FD担当者のためのFD企画講座	吉田 博 塩川 奈々美 上月 翔太 杉田 郁代	13	4	9	0	2	11
合計				1340	375	963	2	630	710

SPODフォーラム2023 ポスターセッション発表一覧

番号	テーマ	発表代表者		SPOD 加盟校	共同発表者	
		所属	氏名		所属	氏名
1	未来思考リテラシーとは何か	愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室	上月 翔太	○		
2	四国地方における大学間連携によるブレFDの可能性	愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室	上月 翔太	○	徳島大学高等教育研究センター	飯尾 健
					高知大学地域協働学部	俣野 秀典
					香川大学大学教育基盤センター	小坂 有資
					香川大学大学教育基盤センター	蝶 慎一
					愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	村田 晋也
					徳島大学高等教育研究センター	吉田 博
3	SPOD-FDにおける調査研究の取組と意義	徳島大学高等教育研究センター	吉田 博	○	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	仲道 雅輝
					高知大学学び創造センター	杉田 郁代
					徳島大学高等教育研究センター	飯尾 健
					愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	上月 翔太
					徳島大学高等教育研究センター	塩川 奈々美
					愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	村田 晋也
4	レジデント・アシスタントとの協働を通じた実践的SD	早稲田大学レジデンスセンター	岡崎 成光		早稲田大学レジデンスセンター	関口 貴仁
5	卒業研究ルーブリック作成に向けた研修の設計と実践	近畿大学 I R・教育支援センター	竹中 喜一			
6	学生の自律性を育成する国際交流型PBLプログラム	愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室	仲道 雅輝	○	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	村田 晋也
					国立高専科技大学	許 宏徳
					愛媛大学人文社会科学部研究科 一般社団法人しまなみジャパン	坂本 大蔵
					愛媛県観光スポーツ文化庁自転車新文化推進課	藤原 康芳
7	中堅大学におけるジレンマ-学校歴か成績評価か-	愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室	真鍋 亮	○		
8	大学教職員の協働による研修プログラムの見直しと実践	徳島文理大学 地域連携センター兼総務部総務課	藤巻 晃	○	山口大学教育・学生支援機構教学マネジメント室	藤本 正己
					愛媛大学教育学生支援部教育企画課	高木 佳代子
					愛媛大学教育学生支援部教育企画課	石川 尚
					高知大学学務部学務課	吉岡 瞳
9	次世代を切り拓く大学教職員の育成検討WGの活動と課題	高知大学学務部学務課	吉岡 瞳	○	香川大学企画総務部戦略企画課	野口 里美
					愛媛大学教育学生支援部教育企画課	高木 佳代子
					四国大学教育・学生支援部学生支援課	藤本 賢一
					徳島文理大学地域連携センター兼総務部総務課	藤巻 晃
					愛媛大学教育学生支援部教育企画課	石川 尚
					山口大学教育・学生支援機構教学マネジメント室	藤本 正己
10	事務職員対象の業務DXワークショップの成果と課題	山口大学教育・学生支援機構 教学マネジメント室	藤本 正己		愛媛大学データサイエンスセンター	裏 和宏
					愛媛大学教育学生支援部教育企画課	高木 佳代子
					愛媛大学研究支援部情報システム課	森田 誠
					愛媛大学教育学生支援部教育企画課	石川 尚
					愛媛大学社会共創学部事務課	和気家 孝夫
11	学生と職員による業務改善タスクフォース	広島市立大学教育基盤センター	平見 信之			
12	"お手製"ディプロマサブリメントの限界と今後の展開	大阪経済大学企画部教学企画課	荒川 崇		大阪経済大学企画部教学企画課	樽野 雅史
13	アカデミック・アドバイザーガイドラインの開発	新潟大学教育基盤機構	上島 洋佑		新潟大学教育基盤機構	神田 麻衣子
					新潟大学教育基盤機構	柿原 豪
14	徳島大学生の学習成果を規定する要因の探索的分析	徳島大学高等教育研究センター	飯尾 健	○	徳島大学高等教育研究センター	塩川 奈々美
					徳島大学高等教育研究センター	吉田 博
15	雇用主アンケートと卒業生アンケートにみる成果と課題	徳島大学高等教育研究センター	塩川 奈々美	○	徳島大学高等教育研究センター	吉田 博
					徳島大学高等教育研究センター	飯尾 健
					徳島大学学務部教育支援課	山崎 一恵
16	いちだい30年目の挑戦！～ゼロから始める職員研修～	広島市立大学アドミッションセンター 事務局企画室入試グループ	野山 すみれ		広島市立大学教育基盤センター	山咲 博昭
					広島市立大学事務局学生支援室学生支援グループ	岡崎 祐貴
					広島市立大学社会連携センター	平尾 順平
					広島市立大学教育基盤センター	紅谷 水葵
17	新入生のためのTeams接続支援オンライン会議	高知大学学び創造センター	高畑 貴志	○	高知大学学務部学務課	阿賀 優
					高知大学学務部学務課	中城 真弓
					高知大学学務部学務課	木村 千春
18	国立大学の情報発信 - 「大学概要」に着目して-	愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室	坂本 規孝	○		

番号	テーマ	発表代表者		SPOD 加盟校	共同発表者	
		所属	氏名		所属	氏名
19	地域との連携で取り組むキャリア教育プロジェクト	愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室	村田 晋也	○	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	仲道 雅輝
					ジョブカフェWork (愛媛県若年者就職支援センター)	中村 真由美
					ジョブカフェWork (愛媛県若年者就職支援センター)	内田 夏未
					合同会社Cheer for	野村 和匡
20	香川大学全学共通科目「越境する学問」の挑戦的取組	香川大学大学教育基盤センター	蝶 慎一	○	香川大学大学教育基盤センター	佐藤 慶太
					香川大学教育学部	倉野 晴代
					香川大学経済学部	岡田 徹太郎
					香川大学創造工学部	石井 知彦
					香川大学創造工学部	舟橋 正浩
					香川大学医学部	横平 政直
					香川大学創造工学部	鶴町 徳昭
					香川大学教育学部	三宅 岳史
					香川大学経済学部	松岡 久美
					香川大学農学部	野村 美加
香川大学教育学部	寺尾 徹					
香川大学教育学部	高橋 尚志					
21	IR情報から課題解決へ：FD・SDの展開へ	香川短期大学生活文化学科・学生支援部	織田 潤二	○		
22	不登校学生に対する教職協働による学生支援の実態	高知大学学び創造センター	杉田 郁代	○	山口大学教育・学生支援機構教学マネジメント室	藤本 正己
					徳島文理大学地域連携センター兼総務部総務課	藤巻 晃

SPOD フォーラム 2023



未来を切り拓く力を育成する

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・場所 2023年8/23 (水) ▶ 25 (金) 愛媛大学 城北キャンパス

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 2023年6月19日(月)正午~6月30日(金)正午

一般受付(SPOD加盟校の方も申込可) 2023年7月5日(水)正午~7月20日(木)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

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。

参加者の声

- ・参加者との交流も大きな魅力の一つなので、コロナが落ち着いたら対面開催を希望します。
- ・同年代の職員と、同じような悩みや問題を共有でき、意見交換できたことが良かったです。
- ・シラバスで事前に内容を把握したうえで参加でき、講師の方々にも目的に沿った講座を展開していただき、各講座の内容が頭に入ってきやすかったです。



愛媛大学城北キャンパス

駐車場はありませんので、公共交通機関のご利用をお願いします。

全体受付
愛大ミュージ
1階アクティブ・
ラーニングス
ペース2へお越
しください。

【JR松山駅から】
伊予鉄道市内電車
環状線①(古町方面行き)
「赤十字病院前」下車
(松山市文京町3番)

愛媛大学は終日禁煙です。



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>

会場	A	B	C	D	E	F
教室	共通講義棟A(1階) 11講義室	共通講義棟A(2階) 21講義室	共通講義棟A(2階) 23講義室	共通講義棟A(3階) 31講義室	共通講義棟A(4階) 41講義室	共通講義棟A(4階) アクティブラーニングルーム
1日目 8月23日(水)	10:00~12:00 2301A 所属大学での学習支援者の能力開発を考えよう 清水栄子(追手門学院大学) 講義 150名	2301B 最新教職法令に基づく多様な履修相談対応事例 小野勝士(龍谷大学) ワーク・講義 120名	2301C プロジェクトを成功に導くマネジメント手法 丸山智子(愛媛大学) ワーク・講義 30名	2301D ルーブリック評価入門 俣野秀典(高知大学) ワーク 40名	2301E 地方創生における合意形成 正本英紀(愛媛大学) ワーク・講義 40名	2301F 新学部の構想を通して学ぶアイデアの伝え方 坂本規孝(愛媛大学) ワーク・講義 30名
	13:00~15:00 2302A これだけは押さえたいオンライン授業の基礎 藤澤修平(香川大学) 講義 150名	2302B パフォーマンス評価の設計 飯尾 健(徳島大学) 講義 100名	2302C 事務系職員のための文書作成能力向上研修 坂本智香(高知大学) 講義 30名	2302D 設置基準/設置手順入門-組織改革と活性化 宮内卓也(高知大学) ワーク・講義 32名	2302E ハラスメント予防のためのアサーション 井ノ崎敦子(徳島大学) ワーク・講義 40名	2302F カリキュラムの授業科目数適正化のために 上月翔太(愛媛大学) ワーク・講義 30名
	15:30~17:30 2303A 大学改革を理解するための大学設置基準解説 大津正知(茨城大学) 講義 150名	2303B 研究戦略推進を支えるURA 矢吹命大(横浜国立大学) 講義 120名	2303C 大学職員の業務における見直しと改善 藤本正己(山口大学) 笹山明伸(高知大学) ワーク・講義 30名	2303D 準正課教育プログラムの立ち上げ 山内一祥(佐賀大学) 村田晋也(愛媛大学) ワーク・講義 40名	2303E 「大学生のキャリアデザイン」研修の内製化 阿部光伸(愛媛大学) ワーク・講義 40名	2303F 研修を組織の原動力とするための理論と実践 竹中喜一(近畿大学) ワーク・講義 30名

2日目のB会場は愛大ミュージズ2階(M21PC室)

2日目 8月24日(木)	10:00~12:00 2401A トップリーダーセミナー 現場が動きだす大学教育マネジメント 鳥田敏行(茨城大学) 講義 150名	2401B Power Queryで効率的なデータ処理 高畑貴志(高知大学) 講義 32名	2401C 新時代に必要英語のスキルを整理しよう! 中山 晃(愛媛大学) ワーク 30名	2401D 障害のある学生への合理的配慮と修学支援 佐々木銀河(筑波大学) ワーク・講義 40名	2401E デジタル学修歴証明書を知ろう 鈴木 洋(芝浦工業大学) ワーク・講義 40名	2401F 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(神戸大学) ワーク 20名
	13:00~15:00 2402A トップリーダーセミナー 大学教育改革の力学 田中 岳(岡山大学) 講義 150名	2402B みんなでDX-業務システムを開発しよう 武田啓之(香川大学) 小寺賢志(香川大学) 渡部昌尚(香川大学) ワーク・講義 20名	2402C SD担当になるとき知っておくべき7つの基本 阿部光伸(愛媛大学) ワーク・講義 30名	2402D テキストマイニング入門 塩川奈々美(徳島大学) ワーク・講義 30名	2402E 教学マネジメント入門 山咲博昭(広島市立大学) 荒木俊博(淑徳大学) ワーク・講義 40名	2402F 大学教育学習センターの開発 吉田 博(徳島大学) 竹中喜一(近畿大学) 西野毅朗(京都橋大学) 杉森公一(北陸大学) ワーク 20名
	15:30~17:30 シンポジウム 「未来を切り拓く人材の育成」 会場:南加記念ホール 講師:西條辰義(京都先端科学大学)、上月翔太(愛媛大学)、岡本 剛(九州大学) コメンテーター:小方直幸(香川大学) 進行:中井俊樹(愛媛大学) 200名					
18:00~20:00 ポスターセッション 会場:共通講義棟B CRI-1講義室 ※ミニ交流会の時間を含みます。						

3日目 8月25日(金)	10:00~12:00 2501A 教務が理解しておきたい法令と最新政策動向 宮林常崇(東京都立大学法人) ワーク・講義 100名	2501B 大学のライティング教育から考える職能開発 蝶 慎一(香川大学) 講義 120名	2501C 学生の自律性を引き出す授業設計 仲道雅輝(愛媛大学) ワーク・講義 32名	2501D 大学等の寄付金募集戦略-はじめの一歩 須山弘一(島根大学) ワーク・講義 40名	2501E 高等教育の倫理(開発)を考える 関沢和泉(東日本国際大学) ワーク・講義 36名	2501F 学生支援に関わる教職協働を考える不登校編 杉田郁代(高知大学) 藤巻 晃(徳島文理大学) 藤本正己(山口大学) ワーク・講義 40名
	13:00~15:00 2502A 若手職員向け超入門!研究者と学術情報流通 井上昌彦(関西学院大学) 講義 150名	2502B 電子テキスト型コンテンツの制作と授業運用 林 敏浩(香川大学) 講義 120名	2502C ゲームで考える職員間のギャップ 藤巻 晃(徳島文理大学) 藤本正己(山口大学) 石川 尚(愛媛大学) ワーク 30名	2502D ピア・サポート活動のはじめ方、すすめ方 佐々木菜々(広島修道大学) ワーク・講義 40名	2502E 大規模授業でアクティブラーニングをしよう 金西計英(徳島大学) ワーク・講義 40名	2502F FD担当者のためのFD企画講座 吉田 博(徳島大学) 塩川奈々美(徳島大学) 上月翔太(愛媛大学) 杉田郁代(高知大学) ワーク 20名

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あります。 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2023事前アンケート集計結果

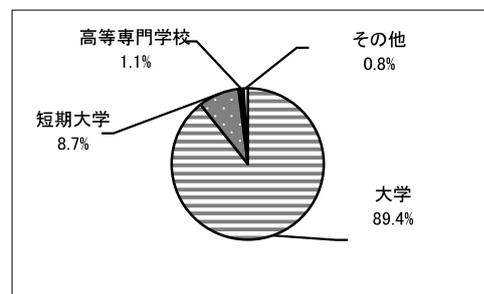
アンケート回答者数:471名

参加者の属性

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	421	89.4%
② 短期大学	41	8.7%
③ 高等専門学校	5	1.1%
④ その他	4	0.8%
計	471	100.0%

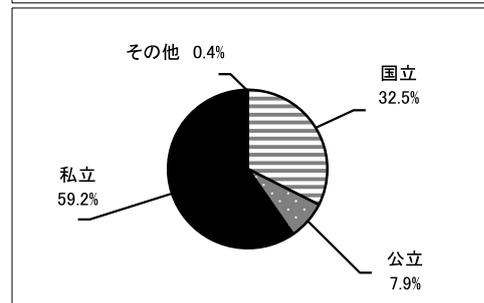
その他：学校法人本部(2), 公益財団法人(2)



(2) 所属先の設置者

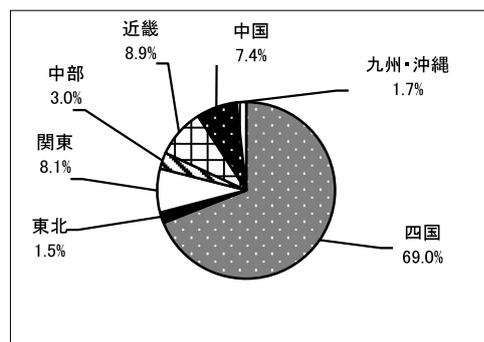
	度数	割合
① 国立	153	32.5%
② 公立	37	7.9%
③ 私立	279	59.2%
④ その他	2	0.4%
計	471	100.0%

その他：公益財団法人(2)



(3) 所属先の所在地

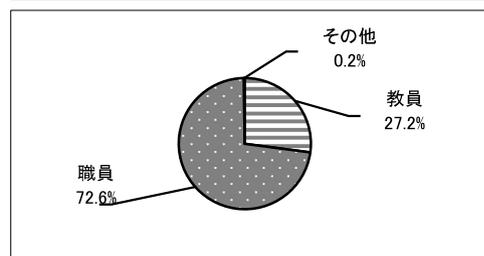
	度数	割合
① 四国	325	69.0%
② 北海道	2	0.4%
③ 東北	7	1.5%
④ 関東	38	8.1%
⑤ 中部	14	3.0%
⑥ 近畿	42	8.9%
⑦ 中国	35	7.4%
⑧ 九州・沖縄	8	1.7%
計	471	100.0%



(4) 職種

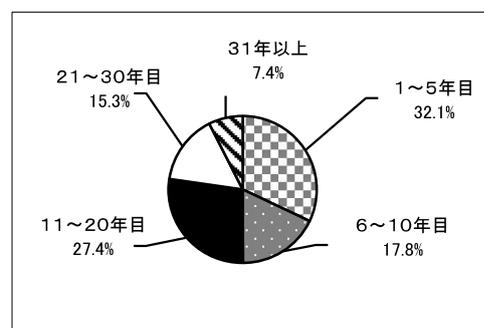
	度数	割合
① 教員	128	27.2%
② 職員	342	72.6%
③ その他	1	0.2%
計	471	100.0%

(その他:教員職員の兼業)



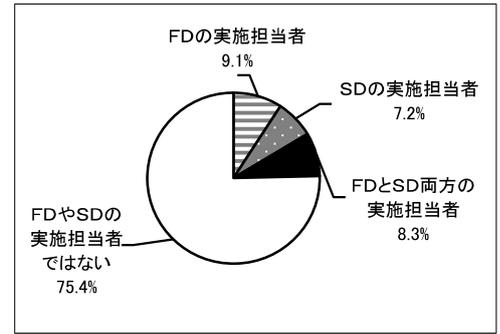
(5) 大学教職員等の経験年数

	度数	割合
① 1~5年目	151	32.1%
② 6~10年目	84	17.8%
③ 11~20年目	129	27.4%
④ 21~30年目	72	15.3%
⑤ 31年以上	35	7.4%
計	471	100.0%



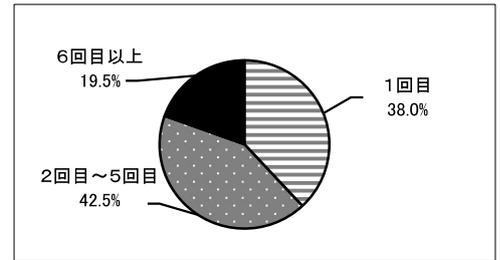
1. あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか？

	度数	割合
① FDの実施担当者	43	9.1%
② SDの実施担当者	34	7.2%
③ FDとSD両方の実施担当者	39	8.3%
④ FDやSDの実施担当者ではない	355	75.4%
計	471	100.0%



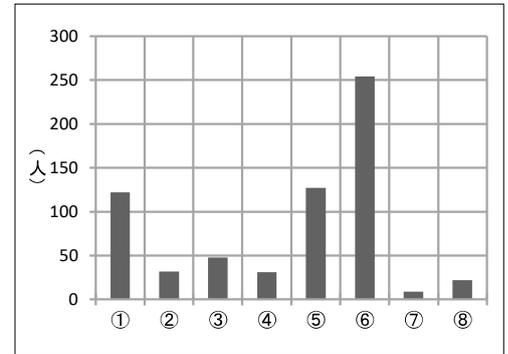
2. SPODフォーラムの参加は何回目ですか？

	度数	割合
① 1回目	179	38.0%
② 2回目～5回目	200	42.5%
③ 6回目以上	92	19.5%
計	471	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	122	25.9%
② SPODメールマガジン	32	6.8%
③ SPODフォーラムチラシ	48	10.2%
④ SPOD研修プログラムガイド	31	6.6%
⑤ SPOD関係者からの案内	127	27.0%
⑥ 職場の同僚・上司からの案内	254	53.9%
⑦ 知人からの案内	9	1.9%
⑧ その他	22	4.7%
アンケート回答者数	471	

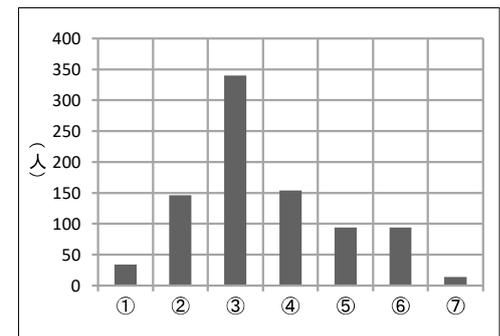


その他の記述回答

- ・ 職場のメールマガジン 8
- ・ 職場からの案内 5
- ・ Tulipメールマガジン 3
- ・ 関係者からの案内 2

4. SPODフォーラムに参加した動機は何ですか？（複数選択可）

	度数	割合
① 過去の参加者に参加をすすめられたため	34	7.2%
② 上司に参加をすすめられたため	146	31.0%
③ 自分自身の能力開発のため	340	72.2%
④ 組織の課題を解決するヒントを得るため	154	32.7%
⑤ 組織を越えた人脈づくりのため	94	20.0%
⑥ FDやSDに関する情報収集のため	94	20.0%
⑦ その他	14	3.0%
アンケート回答者数	471	



その他の記述回答

- ・ 講師を引き受けたため 5
- ・ 過去参加したプログラムが充実していたため 2
- ・ SPOD関係者から案内があったため 1
- ・ 業務内容に関わるプログラムがあったため 1
- ・ 職場で参加が義務付けられているため 1
- ・ 来年度の実施校であるため 1

SPODフォーラム2023全体アンケート集計結果

回答者数：216名
 回答率：48.0% (2022: 41.3% 2021: 50.0%)
 回答期間：9月25日(月)～10月3日(火)17:00 ※Googleフォームから回答

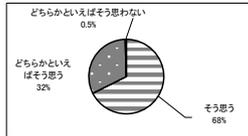
申込者数：450名
 SPOD加盟校から：310名
 SPOD加盟校以外から：140名

1. SPODフォーラムでの研修成果について

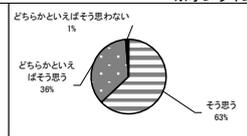
【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

	度数	割合
① そう思う	146	67.6%
② どちらかといえばそう思う	69	31.9%
③ どちらかといえばそう思わない	1	0.5%
④ そう思わない	0	0.0%
計	216	100.0%

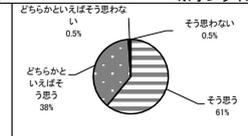
SPODフォーラム2023(愛媛大学)



SPODフォーラム2022(愛媛大学) ※オンライン

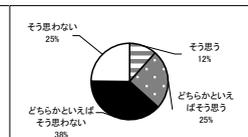
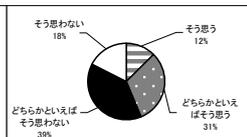
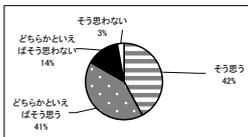


SPODフォーラム2021(高知大学) ※オンライン



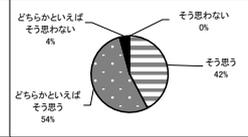
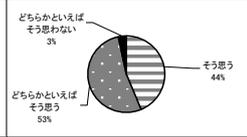
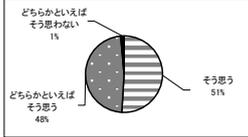
【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

	度数	割合
① そう思う	91	42.1%
② どちらかといえばそう思う	89	41.2%
③ どちらかといえばそう思わない	30	13.9%
④ そう思わない	6	2.8%
計	216	100.0%



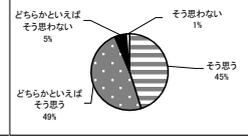
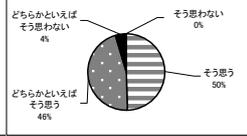
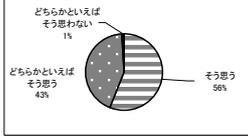
【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

	度数	割合
① そう思う	110	50.9%
② どちらかといえばそう思う	103	47.7%
③ どちらかといえばそう思わない	3	1.4%
④ そう思わない	0	0.0%
計	216	100.0%



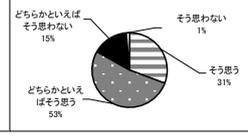
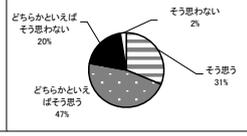
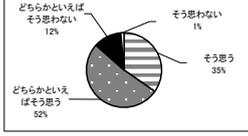
【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

	度数	割合
① そう思う	121	56.0%
② どちらかといえばそう思う	93	43.1%
③ どちらかといえばそう思わない	2	0.9%
④ そう思わない	0	0.0%
計	216	100.0%



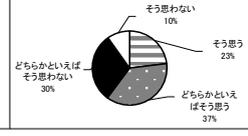
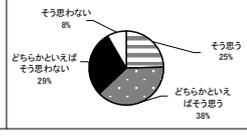
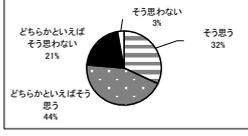
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している】

	度数	割合
① そう思う	75	34.7%
② どちらかといえばそう思う	112	51.9%
③ どちらかといえばそう思わない	26	12.0%
④ そう思わない	3	1.4%
計	216	100.0%



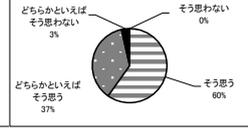
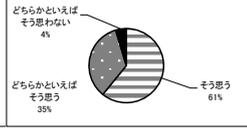
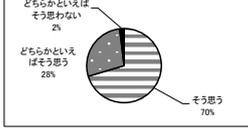
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している】

	度数	割合
① そう思う	69	31.9%
② どちらかといえばそう思う	96	44.4%
③ どちらかといえばそう思わない	45	20.8%
④ そう思わない	6	2.8%
計	216	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	152	70.4%
② どちらかといえばそう思う	60	27.8%
③ どちらかといえばそう思わない	4	1.9%
④ そう思わない	0	0.0%
計	216	100.0%



2. 感想、ご意見、ご要望等 (別紙参照)

3. 参加者ご自身について

【所属先1】

	度数	割合
① SPOD加盟校	146	67.6%
② SPOD加盟校外	70	32.4%
計	216	100.0%

【所属先2】

	度数	割合
① 大学	187	86.6%
② 短期大学	26	12.0%
③ 高等専門学校	2	0.9%
④ その他	1	0.5%
計	216	100.0%

※その他：公益財団法人

【所属先の学生数】

	度数	割合
① 10,000人以上	15	6.9%
② 5,000人以上10,000人未満	57	26.4%
③ 1,000人以上5,000人未満	73	33.8%
④ 1,000人未満	69	31.9%
⑤ 該当なし	2	0.9%
計	216	100.0%

【所属先の設置者】

	度数	割合
① 国(国立大学法人)	69	31.9%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	18	8.3%
③ 学校法人	128	59.3%
④ その他	1	0.5%
計	216	100.0%

※その他：公益財団法人

【所属先の所在地】

	度数	割合
① 四国	147	68.1%
② 東北	4	1.9%
③ 関東	14	6.5%
④ 中部	8	3.7%
⑤ 近畿	23	10.6%
⑥ 中国	15	6.9%
⑦ 九州・沖縄	4	1.9%
⑧ 北海道	1	0.5%
計	216	100.0%

【職種】

	度数	割合
① 教員	49	22.7%
② 職員	166	76.9%
③ その他	1	0.5%
計	216	100.0%

※その他：教員と職員の兼任

【大学教職員等の経験年数】

	度数	割合
① 1～5年	70	32.4%
② 6～10年	39	18.1%
③ 11～20年	63	29.2%
④ 21～30年	26	12.0%
⑤ 31年以上	18	8.3%
計	216	100.0%

【SPODフォーラムへの参加回数】

	度数	割合
① 1回目	72	33.3%
② 2回～5回目	97	44.9%
③ 6回以上	47	21.8%
計	216	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	26	12.0%
② SDの実施担当者	19	8.8%
③ FDとSD両方の実施担当者	19	8.8%
④ FDやSDの実施担当者ではない	152	70.4%
計	216	100.0%

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	19	8.8%
② 上司に参加をすすめられたため	71	32.9%
③ 自分自身の能力開発のため	157	72.7%
④ 組織の課題を解決するヒントを得るため	88	40.7%
⑤ 組織を超えた人脈づくりのため	69	31.9%
⑥ FDやSDに関する情報収集のため	82	38.0%
⑦ その他	5	2.3%
アンケート回答者数	216	

その他の記述内容

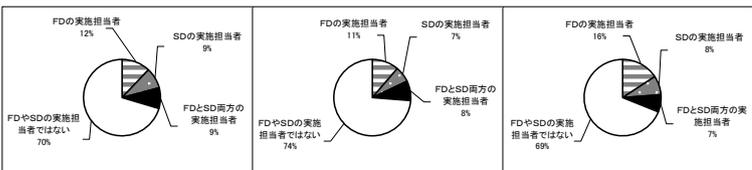
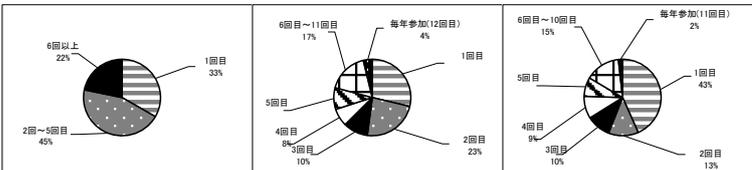
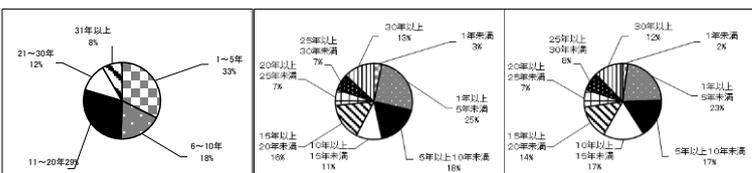
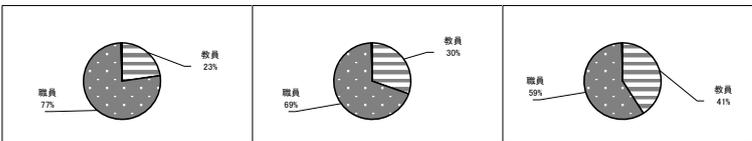
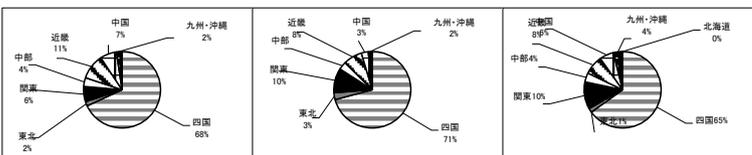
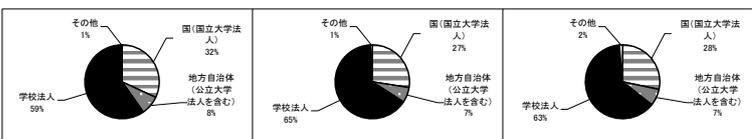
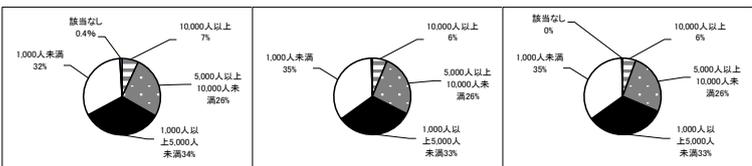
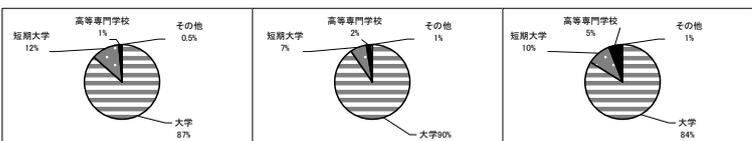
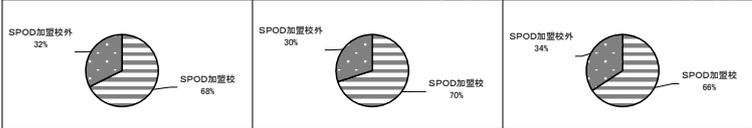
- ・ 職場で参加が義務付けられているため(2件)
- ・ 講師をお願いされたため(3件)

SPODフォーラム2023(愛媛大学)

SPODフォーラム2022(愛媛大学)

SPODフォーラム2021(高知大学)

※オンライン ※オンライン ※オンライン

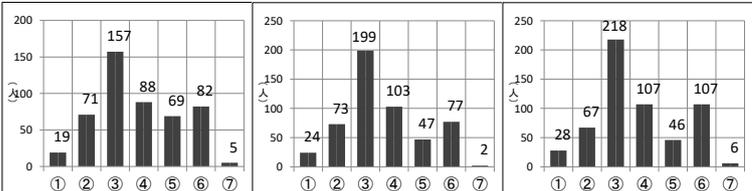


SPODフォーラム2023(愛媛大学)

SPODフォーラム2022(愛媛大学)

SPODフォーラム2021(高知大学)

回答者数: 216名 回答者数: 286 回答者数: 204



SPODフォーラム2023全体アンケート集計結果(SPOD加盟校内外)

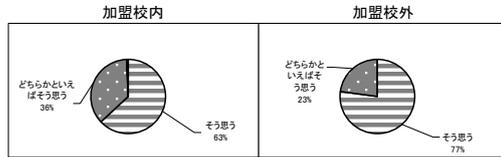
回答者数：216名（回答率：48.0%）
 SPOD加盟校内：146名（回答率：47.1%）
 SPOD加盟校外：70名（回答率：50.0%）
 回答期間：9月25日（月）～10月3日（火）17:00 ※Googleフォームから回答

申込者数：450名
 SPOD加盟校内：310名
 SPOD加盟校外：140名

1. SPODフォーラムでの研修成果について

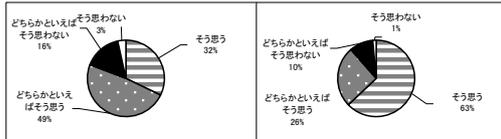
【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

	加盟校内		加盟校外	
	度数	割合	度数	割合
① そう思う	92	63.0%	54	77.1%
② どちらかといえばそう思う	53	36.3%	16	22.9%
③ どちらかといえばそう思わない	1	0.7%	0	0.0%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%
計	146	100.0%	70	100.0%



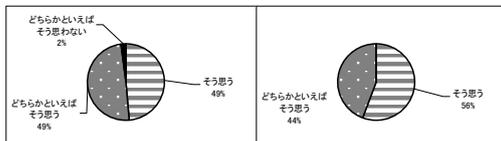
【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

	加盟校内		加盟校外	
	度数	割合	度数	割合
① そう思う	47	32.2%	44	62.9%
② どちらかといえばそう思う	71	48.6%	18	25.7%
③ どちらかといえばそう思わない	23	15.8%	7	10.0%
④ そう思わない	5	3.4%	1	1.4%
計	146	100.0%	70	100.0%



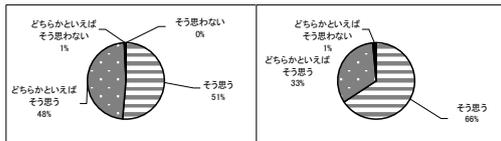
【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

	加盟校内		加盟校外	
	度数	割合	度数	割合
① そう思う	71	48.6%	39	55.7%
② どちらかといえばそう思う	72	49.3%	31	44.3%
③ どちらかといえばそう思わない	3	2.1%	0	0.0%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%
計	146	100.0%	70	100.0%



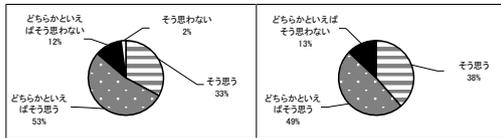
【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

	加盟校内		加盟校外	
	度数	割合	度数	割合
① そう思う	75	51.4%	46	65.7%
② どちらかといえばそう思う	70	47.9%	23	32.9%
③ どちらかといえばそう思わない	1	0.7%	1	1.4%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%
計	146	100.0%	70	100.0%



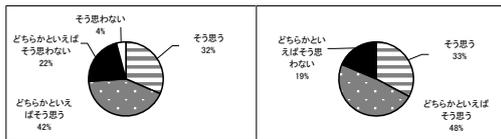
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している】

	加盟校内		加盟校外	
	度数	割合	度数	割合
① そう思う	48	32.9%	27	38.6%
② どちらかといえばそう思う	78	53.4%	34	48.6%
③ どちらかといえばそう思わない	17	11.6%	9	12.9%
④ そう思わない	3	2.1%	0	0.0%
計	146	100.0%	70	100.0%



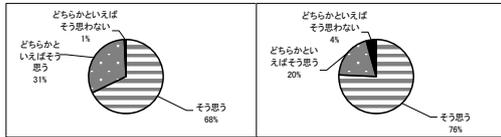
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している】

	加盟校内		加盟校外	
	度数	割合	度数	割合
① そう思う	46	31.5%	23	32.9%
② どちらかといえばそう思う	62	42.5%	34	48.6%
③ どちらかといえばそう思わない	32	21.9%	13	18.6%
④ そう思わない	6	4.1%	0	0.0%
計	146	100.0%	70	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	99	67.8%	53	75.7%
② どちらかといえばそう思う	46	31.5%	14	20.0%
③ どちらかといえばそう思わない	1	0.7%	3	4.3%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%
計	146	100.0%	70	100.0%



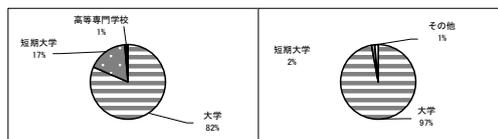
2. 感想、ご意見、ご要望等（別紙参照）

3. 参加者ご自身について

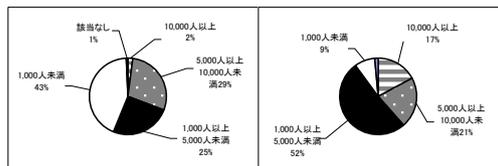
【所属先1】	加盟校内		加盟校外	
	度数	割合	度数	割合
① SPOD加盟校	146	100.0%	0	0.0%
② SPOD加盟校外	0	0.0%	70	100.0%
計	146	100.0%	70	100.0%



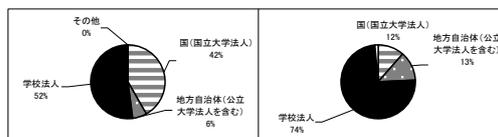
【所属先2】	度数		割合	
	加盟校内	加盟校外	加盟校内	加盟校外
① 大学	119	68	81.5%	97.1%
② 短期大学	25	1	17.1%	1.4%
③ 高等専門学校	2	0	1.4%	0.0%
④ その他	0	1	0.0%	1.4%
計	146	70	100.0%	100.0%



【所属先の学生数】	度数		割合	
	加盟校内	加盟校外	加盟校内	加盟校外
① 10,000人以上	3	12	2.1%	17.1%
② 5,000人以上10,000人未満	42	15	28.8%	21.4%
③ 1,000人以上5,000人未満	37	36	25.3%	51.4%
④ 1,000人未満	63	6	43.2%	8.6%
⑤ 該当なし	1	1	0.7%	1.4%
計	146	70	100.0%	100.0%

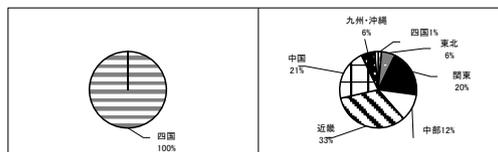


【所属先の設置者】	度数		割合	
	加盟校内	加盟校外	加盟校内	加盟校外
① 国(国立大学法人)	61	8	41.8%	11.4%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	9	9	6.2%	12.9%
③ 学校法人	76	52	52.1%	74.3%
④ その他	0	1	0.0%	1.4%
計	146	70	100.0%	100.0%

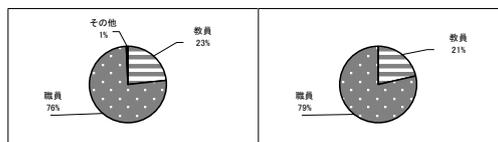


※その他：公益財団法人

【所属先の所在地】	度数		割合	
	加盟校内	加盟校外	加盟校内	加盟校外
① 四国	146	1	100.0%	1.4%
② 東北	0	4	0.0%	5.7%
③ 関東	0	14	0.0%	20.0%
④ 中部	0	8	0.0%	11.4%
⑤ 近畿	0	23	0.0%	32.9%
⑥ 中国	0	15	0.0%	21.4%
⑦ 九州・沖縄	0	4	0.0%	5.7%
⑧ 北海道	0	1	0.0%	1.4%
計	146	70	100.0%	100.0%

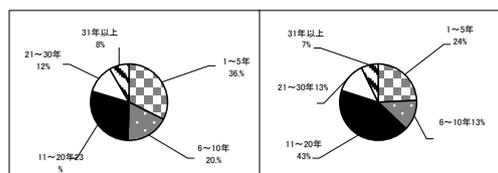


【職種】	度数		割合	
	加盟校内	加盟校外	加盟校内	加盟校外
① 教員	34	15	23.3%	21.4%
② 職員	111	55	76.0%	78.6%
③ その他	1	0	0.7%	0.0%
計	146	70	100.0%	100.0%

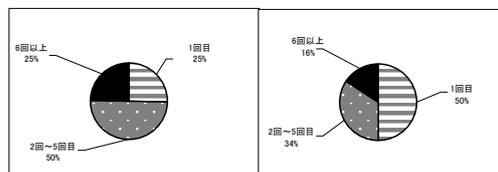


※その他：教員と職員の兼任

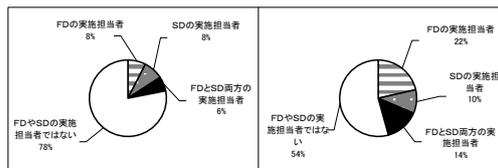
【大学教職員等の経験年数】	度数		割合	
	加盟校内	加盟校外	加盟校内	加盟校外
① 1～5年	53	17	36.3%	24.3%
② 6～10年	30	9	20.5%	12.9%
③ 11～20年	33	30	22.6%	42.9%
④ 21～30年	17	9	11.6%	12.9%
⑤ 31年以上	13	5	8.9%	7.1%
計	146	70	100.0%	100.0%



【SPODフォーラムへの参加回数】	度数		割合	
	加盟校内	加盟校外	加盟校内	加盟校外
① 1回目	37	35	25.3%	50.0%
② 2回～5回目	73	24	50.0%	34.3%
③ 6回以上	36	11	24.7%	15.7%
計	146	70	100.0%	100.0%

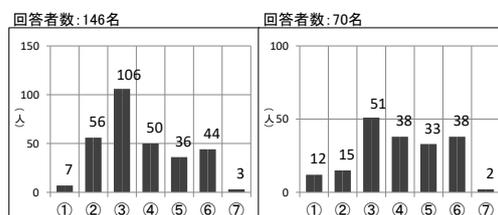


【あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか？】	度数		割合	
	加盟校内	加盟校外	加盟校内	加盟校外
① FDの実施担当者	11	15	7.5%	21.4%
② SDの実施担当者	12	7	8.2%	10.0%
③ FDとSD両方の実施担当者	9	10	6.2%	14.3%
④ FDやSDの実施担当者ではない	114	38	78.1%	54.3%
計	146	70	100.0%	100.0%



4. 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	7	4.8%	12	17.1%
② 上司に参加をすすめられたため	56	38.4%	15	21.4%
③ 自分自身の能力開発のため	106	72.6%	51	72.9%
④ 組織の課題を解決するヒントを得るため	50	34.2%	38	54.3%
⑤ 組織を越えた人脈づくりのため	36	24.7%	33	47.1%
⑥ FDやSDに関する情報収集のため	44	30.1%	38	54.3%
⑦ その他	3	2.1%	2	2.9%
アンケート回答数	146		70	



その他の記述内容
 ・ 職場で参加が義務付けられているため(2件)
 ・ 講師をお願いされたため(3件)

SPODフォーラム2023全体アンケート集計結果【規模別】

回答者数：216名（回答率：48.0%）

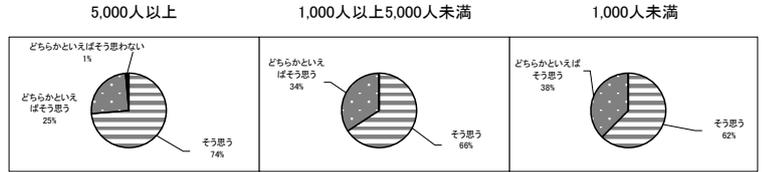
- ・5,000人以上 72名
- ・1,000人以上5,000人未満 73名
- ・1,000人未満 69名
- ・該当なし 2名

回答期間：9月25日(月)～10月3日(火)17:00 ※Googleフォームから回答

1. SPODフォーラムでの研修成果について

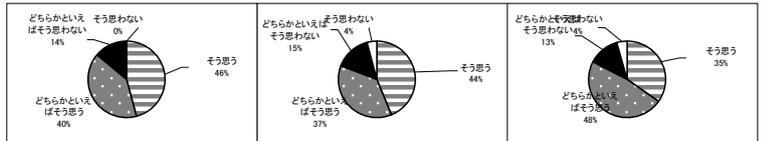
【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	53	73.6%	48	65.8%	43	62.3%
② どちらかといえばそう思う	18	25.0%	25	34.3%	26	37.7%
③ どちらかといえばそう思わない	1	1.4%	0	0.0%	0	0.0%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	72	100.0%	73	100.0%	69	100.0%



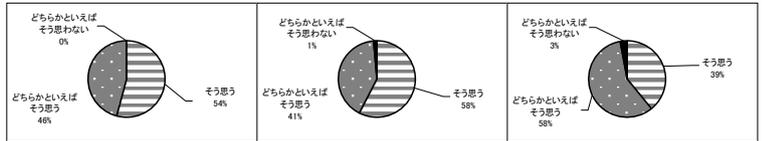
【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	33	45.8%	32	43.8%	24	34.8%
② どちらかといえばそう思う	29	40.3%	27	37.0%	33	47.8%
③ どちらかといえばそう思わない	10	13.9%	11	15.1%	9	13.0%
④ そう思わない	0	0.0%	3	4.1%	3	4.3%
計	72	100.0%	73	100.0%	69	100.0%



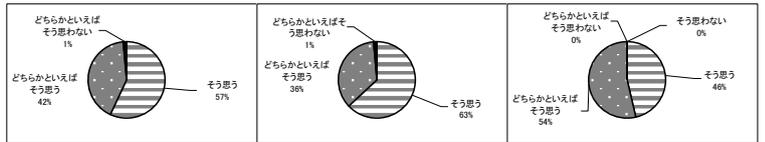
【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	39	54.2%	42	57.5%	27	39.1%
② どちらかといえばそう思う	33	45.8%	30	41.1%	40	58.0%
③ どちらかといえばそう思わない	0	0.0%	1	1.4%	2	2.9%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	72	100.0%	73	100.0%	69	100.0%



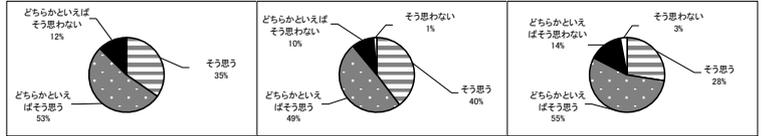
【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	41	56.9%	46	63.0%	32	46.4%
② どちらかといえばそう思う	30	41.7%	26	35.6%	37	53.6%
③ どちらかといえばそう思わない	1	1.4%	1	1.4%	0	0.0%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	72	100.0%	73	100.0%	69	100.0%



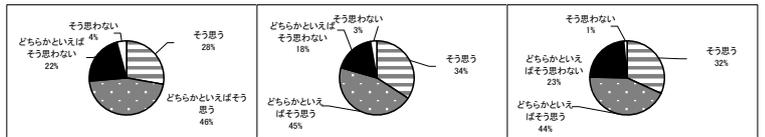
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している】

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	25	34.7%	29	39.7%	19	27.5%
② どちらかといえばそう思う	38	52.8%	36	49.3%	38	55.1%
③ どちらかといえばそう思わない	9	12.5%	7	9.6%	10	14.5%
④ そう思わない	0	0.0%	1	1.4%	2	2.9%
計	72	100.0%	73	100.0%	69	100.0%



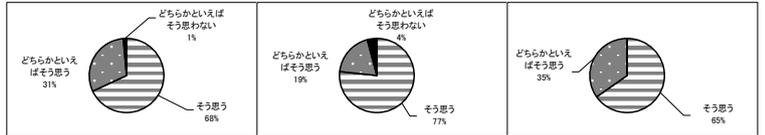
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している】

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	20	27.8%	25	34.2%	22	31.9%
② どちらかといえばそう思う	33	45.8%	33	45.2%	30	43.5%
③ どちらかといえばそう思わない	16	22.2%	13	17.8%	16	23.2%
④ そう思わない	3	4.2%	2	2.7%	1	1.4%
計	72	100.0%	73	100.0%	69	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】

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	49	68.1%	56	76.7%	45	65.2%
② どちらかといえばそう思う	22	30.6%	14	19.2%	24	34.8%
③ どちらかといえばそう思わない	1	1.4%	3	4.1%	0	0.0%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	72	100.0%	73	100.0%	69	100.0%



2. 感想、ご意見、ご要望等（別紙参照）

3. 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	45	62.5%	37	50.7%	63	91.3%
② SPOD加盟校外	27	37.5%	36	49.3%	6	8.7%
計	72	100.0%	73	100.0%	69	100.0%

【所属先2】

	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① 大学	72	100.0%	72	98.6%	42	60.9%
② 短期大学	0	0.0%	0	0.0%	26	37.7%
③ 高等専門学校	0	0.0%	1	1.4%	1	1.4%
④ その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	72	100.0%	73	100.0%	69	100.0%

【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	20.8%	0	0.0%	0	0.0%
② 5,000人以上10,000人未満	57	79.2%	0	0.0%	0	0.0%
③ 1,000人以上5,000人未満	0	0.0%	73	100.0%	0	0.0%
④ 1,000人未満	0	0.0%	0	0.0%	69	100.0%
⑤ 該当なし	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	72	100.0%	73	100.0%	69	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)	48	66.7%	17	23.3%	4	5.8%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	0	0.0%	13	17.8%	5	7.2%
③ 学校法人	24	33.3%	43	58.9%	60	87.0%
④ その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	72	100.0%	73	100.0%	69	100.0%

※その他：公益財団法人

【所属先の所在地】

	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① 四国	45	62.5%	37	50.7%	64	92.6%
② 東北	1	1.4%	1	1.4%	2	2.9%
③ 関東	10	13.9%	4	5.5%	0	0.0%
④ 中部	3	4.2%	5	6.8%	0	0.0%
⑤ 近畿	8	11.1%	14	19.2%	0	0.0%
⑥ 中国	5	6.9%	7	9.6%	3	4.3%
⑦ 九州・沖縄	0	0.0%	4	5.5%	0	0.0%
⑧ 北海道	0	0.0%	1	1.4%	0	0.0%
計	72	100.0%	73	100.0%	69	100.0%

【職種】

	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① 教員	19	26.4%	14	19.2%	16	23.2%
② 職員	53	73.6%	59	80.8%	52	75.4%
③ その他	0	0.0%	0	0.0%	1	1.4%
計	72	100.0%	73	100.0%	69	100.0%

※その他：教員と職員の兼任

【大学教職員等の経験年数】

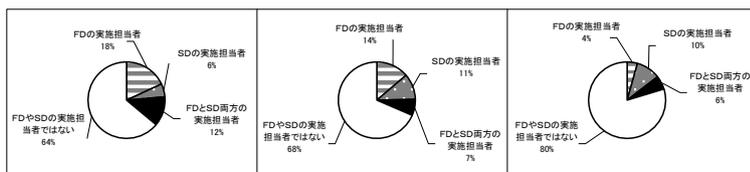
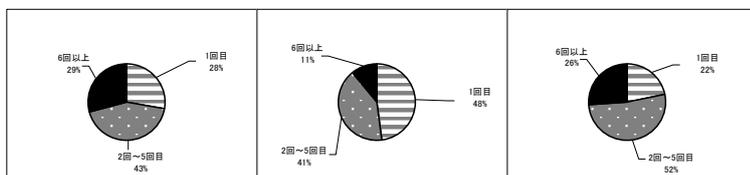
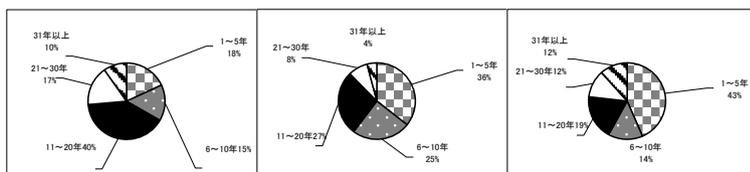
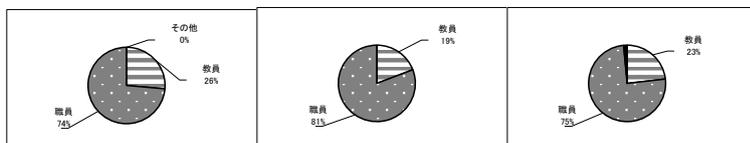
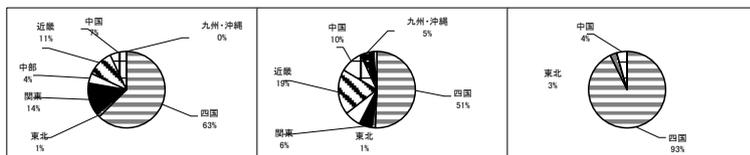
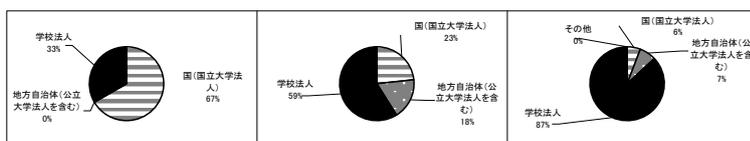
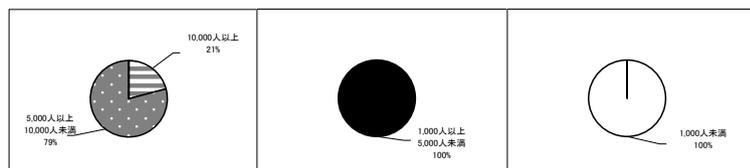
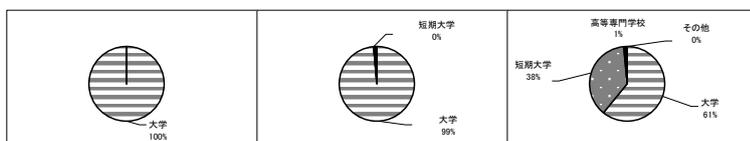
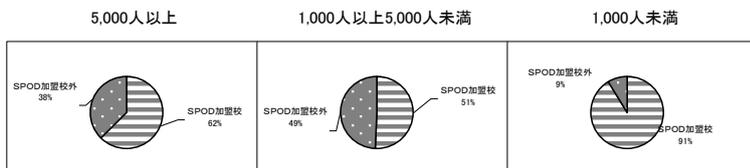
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① 1～5年	13	18.1%	26	35.6%	30	43.5%
② 6～10年	11	15.3%	18	24.7%	10	14.5%
③ 11～20年	29	40.3%	20	27.4%	13	18.8%
④ 21～30年	12	16.7%	6	8.2%	8	11.6%
⑤ 31年以上	7	9.7%	3	4.1%	8	11.6%
計	72	100.0%	73	100.0%	69	100.0%

【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	20	27.8%	35	47.9%	15	21.7%
② 2回～5回目	31	43.1%	30	41.1%	36	52.2%
③ 6回以上	21	29.2%	8	11.0%	18	26.1%
計	72	100.0%	73	100.0%	69	100.0%

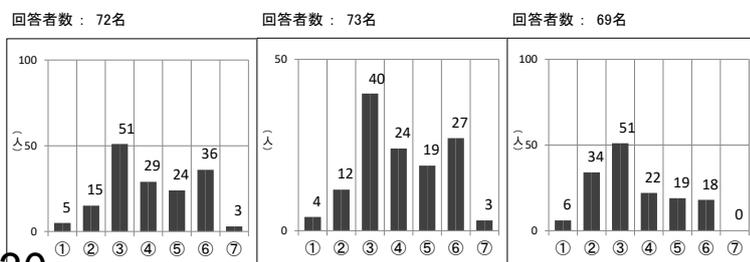
【あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか？】

	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① FDの実施担当者	13	18.1%	10	13.7%	3	4.3%
② SDの実施担当者	4	5.6%	8	11.0%	7	10.1%
③ FDとSD両方の実施担当者	9	12.5%	5	6.8%	4	5.8%
④ FDやSDの実施担当者ではない	46	63.9%	50	68.5%	55	79.7%
計	72	100.0%	73	100.0%	69	100.0%



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	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	5	6.9%	4	5.5%	6	8.7%
② 上司に参加をすすめられたため	15	20.8%	12	16.4%	34	49.3%
③ 自分自身の能力開発のため	51	70.8%	40	54.8%	51	73.9%
④ 組織の課題を解決するヒントを得るため	29	40.3%	24	32.9%	22	31.9%
⑤ 組織を越えた人脈づくりのため	24	33.3%	19	26.0%	19	27.5%
⑥ FDやSDに関する情報収集のため	36	50.0%	27	37.0%	18	26.1%
⑦ その他	3	4.2%	3	4.1%	0	0.0%
アンケート回答数	72		73		69	



SPODフォーラム2023全体アンケート集計結果(設置者別)

回答者数：216名(回答率：48.0%)

国立：87名

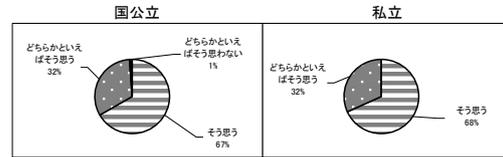
私立：129名

回答期間：9月25日(月)～10月3日(火)17:00 ※Googleフォームから回答

1. SPODフォーラムでの研修成果について

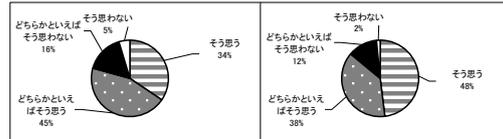
【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

	国立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① そう思う	58	67.1%	88	68.2%
② どちらかといえばそう思う	28	31.8%	41	31.8%
③ どちらかといえばそう思わない	1	1.1%	0	0.0%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%
計	87	100.0%	129	100.0%



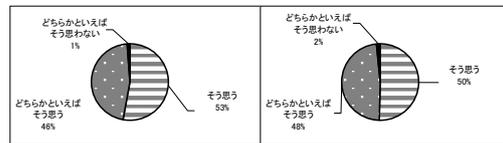
【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

	国立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① そう思う	30	34.1%	62	48.1%
② どちらかといえばそう思う	39	45.5%	49	38.0%
③ どちらかといえばそう思わない	14	15.9%	16	12.4%
④ そう思わない	4	4.5%	2	1.6%
計	87	100.0%	129	100.0%



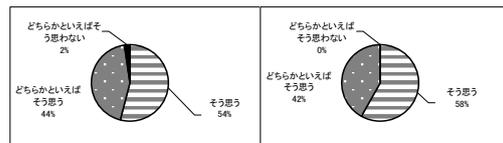
【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

	国立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① そう思う	46	52.3%	65	50.4%
② どちらかといえばそう思う	40	46.6%	62	48.1%
③ どちらかといえばそう思わない	1	1.1%	2	1.6%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%
計	87	100.0%	129	100.0%



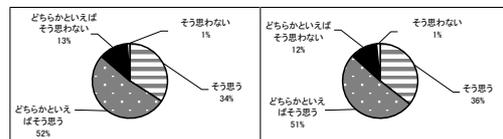
【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

	国立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① そう思う	47	53.4%	75	58.1%
② どちらかといえばそう思う	38	44.3%	54	41.9%
③ どちらかといえばそう思わない	2	2.3%	0	0.0%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%
計	87	100.0%	129	100.0%



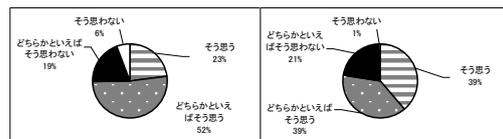
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している】

	国立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① そう思う	30	34.1%	46	35.7%
② どちらかといえばそう思う	46	52.3%	66	51.2%
③ どちらかといえばそう思わない	11	12.5%	15	11.6%
④ そう思わない	1	1.1%	2	1.6%
計	87	100.0%	129	100.0%



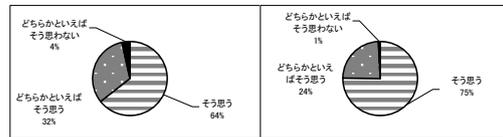
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している】

	国立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① そう思う	20	22.7%	50	38.8%
② どちらかといえばそう思う	45	52.3%	50	38.8%
③ どちらかといえばそう思わない	17	19.3%	28	21.7%
④ そう思わない	5	5.7%	1	0.8%
計	87	100.0%	129	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】

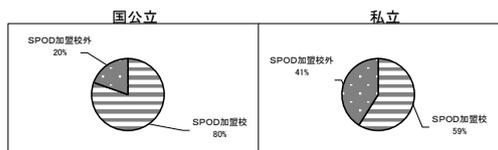
	国立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① そう思う	56	63.6%	97	75.2%
② どちらかといえばそう思う	28	33.0%	31	24.0%
③ どちらかといえばそう思わない	3	3.4%	1	0.8%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%
計	87	100.0%	129	100.0%



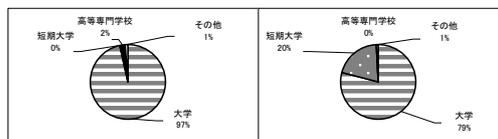
2. 感想、ご意見、ご要望等 (別紙参照)

3. 参加者ご自身について

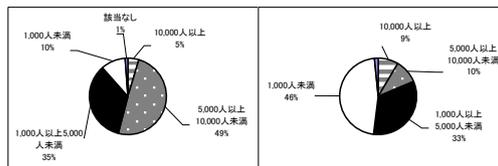
【所属先1】	国公立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① SPOD加盟校	70	79.5%	76	58.9%
② SPOD加盟校外	17	20.5%	53	41.1%
計	87	100.0%	129	100.0%



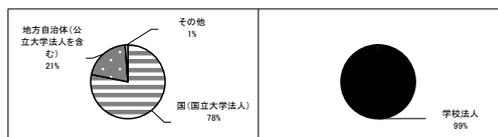
【所属先2】	国公立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① 大学	84	96.6%	102	79.1%
② 短期大学	0	0.0%	26	20.2%
③ 高等専門学校	2	2.3%	0	0.0%
④ その他	1	1.1%	1	0.8%
計	87	100.0%	129	100.0%



【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	4	4.5%	11	8.5%
② 5,000人以上10,000人未満	43	50.0%	13	10.1%
③ 1,000人以上5,000人未満	30	34.1%	43	33.3%
④ 1,000人未満	9	10.2%	60	46.5%
⑤ 該当なし	1	1.1%	2	1.6%
計	87	100.0%	129	100.0%

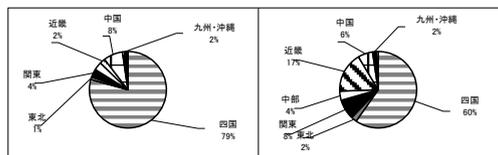


【所属先の設置者】	国公立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① 国(国立大学法人)	68	78.4%	0	0.0%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	18	20.5%	0	0.0%
③ 学校法人	0	0.0%	128	99.2%
④ その他	1	1.1%	1	0.8%
計	87	100.0%	129	100.0%

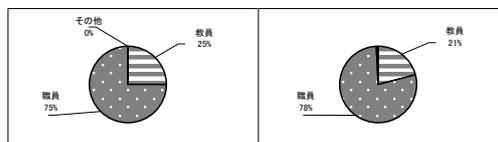


※その他：公益財団法人

【所属先の所在地】	国公立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① 四国	69	79.5%	77	59.7%
② 東北	1	1.1%	3	2.3%
③ 関東	3	3.4%	11	8.5%
④ 中部	3	3.4%	5	3.9%
⑤ 近畿	2	2.3%	22	17.1%
⑥ 中国	7	8.0%	8	6.2%
⑦ 九州・沖縄	2	2.3%	2	1.6%
⑧ 北海道	0	0.0%	1	0.8%
計	87	100.0%	129	100.0%

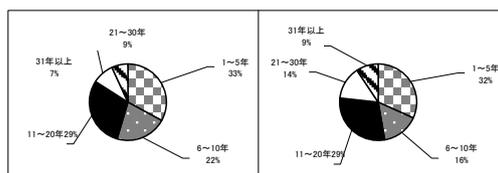


【職種】	国公立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① 教員	21	25.0%	27	20.9%
② 職員	66	75.0%	101	78.3%
③ その他	0	0.0%	1	0.8%
計	87	100.0%	129	100.0%

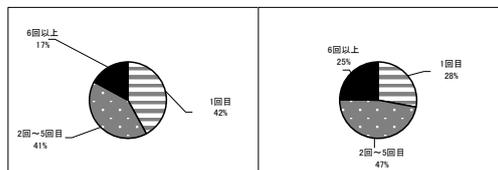


※その他：教員と職員の兼任

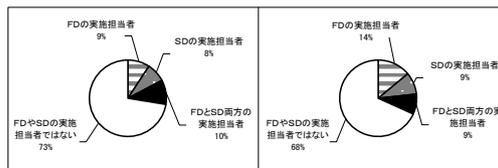
【大学教職員等の経験年数】	国公立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① 1～5年	29	33.0%	41	31.8%
② 6～10年	18	21.6%	20	15.5%
③ 11～20年	26	29.5%	38	29.5%
④ 21～30年	8	9.1%	18	14.0%
⑤ 31年以上	6	6.8%	12	9.3%
計	87	100.0%	129	100.0%



【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	37	42.0%	36	27.9%
② 2回～5回目	35	40.9%	61	47.3%
③ 6回以上	15	17.0%	32	24.8%
計	87	100.0%	129	100.0%

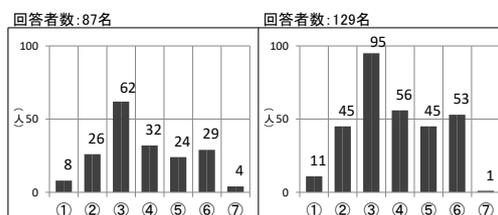


【あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか？】	国公立		私立	
	度数	割合	度数	割合
① FDの実施担当者	8	9.1%	18	14.0%
② SDの実施担当者	7	8.0%	12	9.3%
③ FDとSD両方の実施担当者	9	10.2%	11	8.5%
④ FDやSDの実施担当者ではない	63	72.7%	88	68.2%
計	87	100.0%	129	100.0%



4. 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	8	9.2%	11	8.5%
② 上司に参加をすすめられたため	26	29.9%	45	34.9%
③ 自分自身の能力開発のため	62	71.3%	95	73.6%
④ 組織の課題を解決するヒントを得るため	32	36.8%	56	43.4%
⑤ 組織を越えた人脈づくりのため	24	27.6%	45	34.9%
⑥ FDやSDに関する情報収集のため	29	33.3%	53	41.1%
⑦ その他	4	4.6%	1	0.8%
アンケート回答数	87		129	



② 第19回大学教育カンファレンス in 徳島

日 時：令和5年12月26日（火）
場 所：徳島大学常三島キャンパス（一部オンライン配信）
主 催：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）／徳島大学
参 加 費：無料
申 込 者 数：142名（対面参加94名、オンライン参加48名）

大学教育カンファレンス in 徳島とは

これまでの教育活動の成果を検証し、教育実践研究を充実・発展させる機会となるよう、SPOD加盟校や他の高等教育機関で行われている教育実践の先駆的な取組を共有し、大学教育の質的向上に向けた努力の成果を確認する。

特徴

1. 口頭発表、ポスター発表、ワークショップ形式による研究発表を受け付ける
2. 特別講演及びディスカッションを実施する
3. 発表抄録集を作成し公開する (https://www.tokushima-u.ac.jp/fs/4/3/8/4/4/3/_/R5____.pdf)

実施内容及び成果

令和5年度は、新型コロナウイルス感染症の位置づけが変更されたことに伴い、徳島大学常三島キャンパスを会場として実施し、口頭発表、特別講演、ディスカッション及びワークショップBについては、オンライン配信を伴うハイブリッド型で実施した。オンラインについては、コロナ禍の3年間と同様に、1つのアカウント内にZoomのブレイクアウトルーム機能を活用して、発表会場ごとにルームを設置し、参加者は自由にルーム間を移動できるように設定した。オンライン配信の運営についても、コロナ禍の経験を活かし、各会場には対面会場係やオンライン担当係を設置し、想定される対応事項について、担当者間で事前に動作確認を複数回実施した。全体の参加者数は142名であり、このうち48名がオンラインで参加した。研究発表の件数は、口頭発表16件、ポスター発表10件、ワークショップ2件であり、特別講演が1件行われた。

特別講演は、東京理科大学教育支援機構・教職教育センターの渡辺雄貴氏による「新しい対面授業を考える」をテーマに行われた。アフターコロナにおいて対面授業が再開される中で、単なる対面授業への回帰を避けるためにも、コロナ禍の経験を活かすことは重要であり、これからの大学教育や授業運営における示唆を得る機会となった。また、特別講演に続いて、4年ぶりに参加者を交えたディスカッションを実施した。ディスカッションは、「講演に対する質問や日常の教育活動を進めるうえで困っていること」をテーマとし、参加者がパソコンやスマートフォンなどから、web上の質問・論点投稿フォームに、テーマに関する話題を挙げ、それに対してコメンテーターがアドバイスや実施のポイントなどをコメントした。コメンテーターは、特別講演講師の渡辺雄貴氏、徳島大学FD委員会委員長の齋藤隆仁氏、徳島大学医学部保健学科教務委員長の吉永哲哉氏が務めた。

今回、一部のプログラムでオンライン配信を行うハイブリッド型で実施したこと

は、コロナ禍の経験を活かした新しい取組であり、徳島大学外からのオンラインによる発表があり、コロナ禍以前と比較すると学外参加者が大幅に増加したことから、多様な参加ニーズに対応できたと考える。ポスター発表やワークショップでは、参加者同士の意見交換が活発に行われ、4年ぶりに実施した情報交換会にも多くの参加があり、情報共有する姿が見られた。

カンファレンス終了後には、参加者を対象にアンケートを実施しており、52名から回答を得た（回収率37%）。「a. 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた」、「b. 参加したことによって業務の取り組み方が改善されると思う」、「c. カンファレンスの内容を十分に理解できた」という設問について、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者が約90%であり、過去に引き続き肯定的な回答を得ている。これは研究発表の内容や特別講演のテーマ設定が参加者のニーズや興味に合致していること、研究発表者の発表が工夫されていたこと、特別講演のテーマや講師が魅力的であることが要因の一つにあると考える。魅力的な研究発表の投稿につながるためにも引き続きカンファレンスのプレゼンスを高める努力をしていくことが必要である。「d. 他の参加者との交流を深めることができた」では、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者は昨年度から増加したが、半数に留まっていた。これはオンラインで参加した場合は、他者とコミュニケーションをとることが容易でなく、交流できないことが要因であると考えられる。「有益であったプログラムをすべて選択してください（複数選択）」という設問では、すべてのプログラムで選択率が80%以上であることから、参加者にとって有益な内容を提供できていたと推察できる。「e. 特別講演の内容は興味深かった」という設問においても、参加した回答者（未回答を除く）全員が、「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答しており、自由記述では「インストラクショナルデザインをどのように活用するか、具体的に説明されており、分かりやすかった」、「学生にどのように伝えていくかを真剣に考えなければいけないと感じました」との意見があり、参加者の実践につながる情報提供がなされていたことが分かる。「f. カンファレンスは全体的に満足できるものだった」という設問でも96%が肯定的な回答をしており、多くの参加者にとって満足できるカンファレンスであったものと推察できる。

一方で課題として、複数の参加者が指摘する点や大きなトラブルになった意見は挙げられていなかったが、「学内と学外の発表を同一のセッションに入れるようにしていただくと議論がより活発になると思います」との意見があり、今後は学内外の発表者については、発表時間や会場の配置にも配慮する必要があると感じた。また、いくつか特別講演のテーマ希望も挙げられており、次年度以降の企画において検討していきたい。



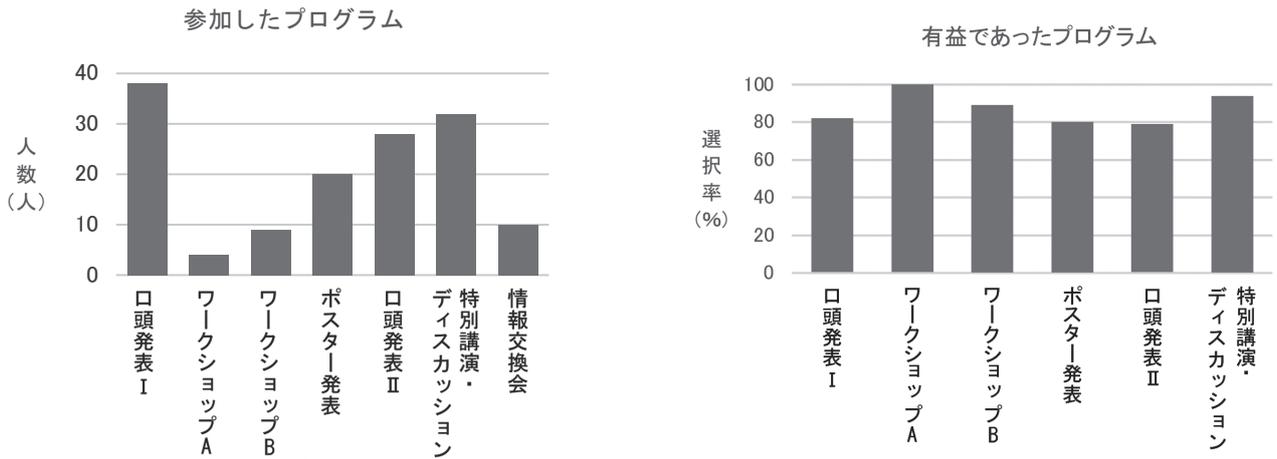


図9 大学教育カンファレンスで参加したプログラムについて

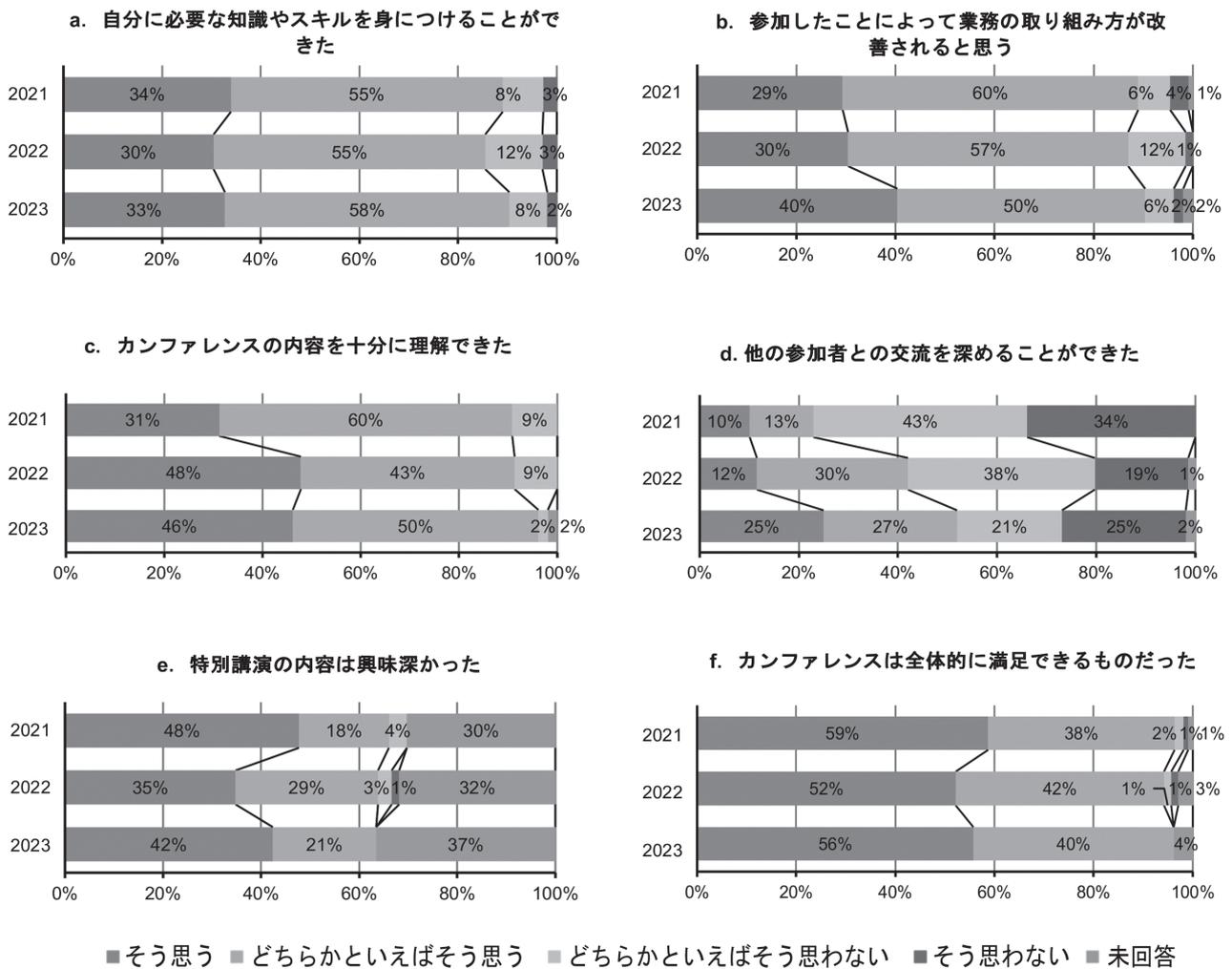


図10 大学教育カンファレンスアンケート結果（過去3か年分）

出典：大学教育研究ジャーナル第21号「2023年度徳島大学全学FD推進プログラムの実施報告」p.97より

③ 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、コア校に所属する講師18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。約60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1,080名であった。約8割のプログラムが対面開催であったが、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。

開催日	プログラム名	開催校	対象	講師所属校	講師	開催形式	受講者数		参加校数
							対面	遠隔	
2023年5月31日(水)	学習経緯の質を高めるためのインストラクショナルデザイン	高知工業高等専門学校	学内限定	愛媛大学	仲道 雅輝	対面・遠隔	13	12	1
2023年6月8日(木)	教学R入門	松山東雲女子大学・松山東雲短期大学	学内限定	愛媛大学	真鍋 亮	対面	49	0	1
2023年6月14日(水)	基礎から学ぶ学習評価法	せとうち観光専門短期大学	学内限定	香川大学	佐藤 慶太	対面	4	0	1
2023年6月23日(金)	基礎から学ぶ学習評価法	岡山理科大学獣医学部	学内限定	徳島大学	飯尾 健	対面	22	0	1
2023年7月21日(金)	職員のための全画力養成講座	徳島工業短期大学	SPOD加盟校	愛媛大学	坂本 規孝	対面	25	0	2
2023年7月27日(木)	大学教職員の倫理－学生との関係を省察する	今治明德短期大学	学内限定	愛媛大学	上月 翔太	対面	26	0	1
2023年7月31日(月)	成績不振・不登校学生対応事例による学生支援体制の構築	愛媛県立医療技術大学	学内限定	高知大学	杉田 郁代	遠隔	0	33	1
2023年8月4日(金)	発達障がいのある学生に配慮した授業づくり	四国大学・四国大学短期大学部	SPOD加盟校	愛媛大学	三浦 優生	遠隔	0	191	2
2023年9月1日(金)	マインドマップ入門講座(3時間)	香川高等専門学校	SPOD加盟校	高知大学	俣野 秀典	対面	18	0	5
2023年9月5日(火)	受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り	人間環境大学松山看護学部及び総合心理学部	学内限定	愛媛大学	村田 晋也	対面	36	0	1
2023年9月5日(火)	チームビルディング	松山大学・松山短期大学	学内限定	愛媛大学	村田 晋也	対面	53	0	1
2023年9月6日(水)	学生の主体性を促す学習支援	阿南工業高等専門学校	学内限定	香川大学	蝶 慎一	対面・遠隔	16	11	1
2023年9月7日(木)	成績不振・不登校学生対応事例による学生支援体制の構築	聖カトリック大学・聖カトリック大学短期大学部	学内限定	高知大学	杉田 郁代	遠隔	0	61	1
2023年9月12日(火)	現代学生の理解と関わり方	香川県立保健医療大学	学内限定	香川大学	小坂 有貴	対面	25	0	1
2023年9月13日(水)	コーディネイト力養成講座	高知大学	県内のSPOD加盟校	愛媛大学	仲道 雅輝	対面	29	0	1
2023年9月13日(水)	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部	学内限定	高知大学	俣野 秀典	遠隔	0	26	1
2023年9月13日(水)	大学教職員の倫理－学生との関係を省察する	高松大学・高松短期大学	学内限定	愛媛大学	上月 翔太	対面	65	0	1
2023年9月15日(金)	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	高知リハビリテーション専門職大学・高知学園大学・高知学園短期大学	学内限定	香川大学	西本 佳代	対面	47	0	1
2023年9月19日(火)	現代学生の理解と関わり方	香川短期大学	県内のSPOD加盟校	香川大学	小坂 有貴	対面	36	0	1
2023年9月25日(月)	若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座	高知工科大学・高知県立大学	学内限定	愛媛大学	阿部 光伸	対面	31	0	1
2023年9月26日(火)	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	愛媛大学	学内限定	香川大学	野口 里美	対面	24	0	1
2023年10月13日(金)	職員のための全画力養成講座	香川大学	SPOD加盟校	愛媛大学	丸山 智子	対面	25	0	4
2023年11月7日(火)	管理職のためのメンタルヘルスマネジメント	徳島大学	学内限定	愛媛大学	久保 秀二	対面	35	0	1
2023年11月20日(月)	業務RDX入門	弓削商船高等専門学校	学内限定	香川大学	藤澤 修平	遠隔	0	62	1
2023年11月24日(金)	後輩の成長を促すコーチング	新居浜工業高等専門学校	学内限定	愛媛大学	村田 晋也	対面	42	0	1
2023年12月12日(火)	大学教職員の倫理－学生との関係を省察する	鴨門教育大学	学内限定	愛媛大学	上月 翔太	遠隔	0	63	1

④ 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の方針に基づくチームを結成し、定期的なミーティングを実施している。今年度はSPODフォーラム2023のポスターセッションにおける研究発表や試行版プレFDプログラムの実施、TA・SA制度の実態を把握するためのアンケート調査などを行い、各チームで検討してきたことを具体的な提案・方策として形にすることができた。各種試行をもとにしたプログラムの実践や調査結果の分析・共有を通じて、SPODにおけるFDの更なる発展が今後期待される。

SD専門部会においては、SPOD将来構想のSDの方針に基づく「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」を設置した。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り、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の検討を行った。また、今年度検討を進めてきた内容については報告書にまとめ、3月にSPOD企画・実施統括者とSD専門部会長を交え意見交換を行った。次年度についても引き続きワーキンググループで調査研究を行い、将来構想実現のための具体的な方策の提案につなげていく。

⑤ 情報提供サービス

SPODでは、活動内容やその成果の周知のため「研修プログラムガイド」「活動報告書」「ホームページ更新・管理、メールマガジンの発行」等を中心に情報提供を行っている。また、今年度独自の取組として、愛媛大学がYouTubeで運営している「愛媛大学FD・SDチャンネル」にSPODフォーラムの一部動画を公開した。

1) 研修プログラムガイド2023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、ホームページに公開している。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。

2) 令和5年度SPOD活動報告書の発行

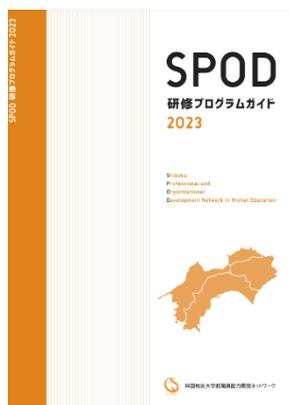
当該年度のSPOD事業の活動をまとめた「SPOD活動報告書」を毎年作成し、ホームページで公開している。また、本報告書を基に、SPOD事業評価委員による今年度の事業評価を行った。

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。

4) SPODフォーラムの動画公開

SPODフォーラム2023の一部のプログラム及びシンポジウムについて録画を行い、後日愛媛大学がYouTubeで運営する「愛媛大学FD・SDチャンネル」に動画を7本公開した。既に280時間以上再生されており、オンデマンド学習のニーズが明らかとなったことから、教材の充実について現在SPOD内で検討を進めている。また、SPODフォーラムの魅力を伝え、集客につなげるために、ダイジェスト動画を作成し、ホームページに掲載した。



(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13名の教職員が参加した。受講者からは、「悩んでいた課題の取っ掛かりに気づくことができた」「他大学のFDの取組みについて情報を得ることができた」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25日(金)	FD担当者研修 ※SPODフォーラムで実施	13		13	13		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。今年度はすべての大学で対面開催となった。加盟校9校から60名（国立大学4校55名、公立大学1校1名、私立大学4校4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	%
8月28日(月)～29日(火)	授業設計ワークショップ	徳島大学	21		21	4		100
8月31日(木)～9月1日(金)	よりよい授業のためのFDワークショップ	香川大学	8		8	1		100
9月7日(木)～8日(金)	授業デザインワークショップ	愛媛大学	22		22	4		100
9月7日(木)～8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	9		9	1		100
			60		60	10		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「発問を取り入れて、学生とコミュニケーションを取りながら授業を進めていきたい」「目的や目標設定、授業の組み立て方など今後のシラバスを作成する際に気を付ける点を学ぶことが



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、講義部分を事前に動画教材で学習し、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11名が参加した。また、愛媛大学においては、昨年度に引き続き、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により、柔軟なスケジュールで実施するフレキシブル型のワークショップも実施した。

受講後のアンケートでは、「教育理念について考える機会を持てたことで、自分が授業を行ったり、学生と接したりする上で、何を大切にしているか分かった」「教員としてこれから自分が何をしなければならないのか、たくさんのことを整理するきっかけとなった」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	%
6月24日(土)～25日(日)	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ	愛媛大学	6		6	2		100
9月6日(水)～8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	3		3	2		100
9月4日(月)～11月30日(木)	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		2	2		1	100
			9	2	11	4	1	100

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。研修の多くは対面に戻ったが、オンデマンド教材やオンライン掲示板での意見交換など非同期の学習を組み込み、研修の効率化や会場での応用・実践に重点を置いたプログラムが増加している。

新任教員研修プログラムの基準枠組対照表

国立教育政策研究所が作成した 新任教員研修プログラムの基準枠組			徳島大学	香川大学	愛媛大学	高知大学
学習領域	学習目標	実施 区分	研修名:授業設計ワークショップ	研修名:よりよい授業のための FDワークショップ	研修名:授業デザインワークショップ	研修名:学生の学びを支援する 授業準備ワークショップ
			日程:2日間	日程:2日間	日程:2日間	日程:2日間
1. 大学コミュニ ティーについて 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」	事前学習「シラバス作成」 ミニ講義「授業設計」 ミニ講義「授業実践」 ミニ講義「学習評価」	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「成績評価」 ミニレクチャーⅢ「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」	「授業に関するお悩み相談会」 個人ワーク「担当科目のシラバスと90分の授 業案作成」 グループワーク「シラバスと授業案に対するピ ア・レビュー」	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」	事前動画「アクティブラーニング」 ミニ講義「授業実践」 ミニ講義「大学教員の倫理」	ミニレクチャーⅣ「様々な授業形態」
	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」	「授業に関するお悩み相談会」 「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」	事前動画「アクティブラーニング」 ミニ講義「授業実践」 ミニ講義「大学教員の倫理」	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」	ミニ講義「学習評価」 ミニ講義「大学教員の倫理」	ミニレクチャーⅡ「成績評価」
	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」	「授業に関するお悩み相談会」 個人ワーク「担当科目のシラバスと90分の授 業案作成」 グループワーク「シラバスと授業案に対するピ ア・レビュー」 「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 知識を得る。	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」	「授業に関するお悩み相談会」 個人ワーク「担当科目のシラバスと90分の授 業案作成」 グループワーク「シラバスと授業案に対するピ ア・レビュー」 「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・ キャリア開発や教育 開発のためのスキル を修得する。	共通	ワーク「自身の教育理念」 模擬授業準備、実施 模擬授業の振り返り プログラムのまとめ	グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」 グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」 グループワークⅤ「全学共通科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「最終発表」	「授業に関するお悩み相談会」 個人ワーク「担当科目のシラバスと90分の授 業案作成」 グループワーク「シラバスと授業案に対するピ ア・レビュー」 「模擬授業」 振り返り	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5年度SPOD FD、FD・SD共通、プレFDプログラム一覧

令和6年3月1日現在

日 程	プログラム名	開催大学	受講者数			内訳人数			参加校数		満足度
			対面	遠隔	計	教員	職員	その他	対面	遠隔	
4月7日(金)	大学授業入門	高知大学	20	0	20	20	0	0	1	0	100
4月13日(木)	合理的配慮の必要な学生に対する授業実践授業について考えるランチセミナー	徳島大学 高知大学	0	66	66	55	10	1	0	10	97.1
4月20日(木)	合理的配慮の必要な学生に対する授業実践授業について考えるランチセミナー	徳島大学 高知大学	0	60	60	52	7	1	0	11	92.6
4月27日(木)	会議マネジメント	愛媛大学	11	0	11	10	1	0	2	0	100
5月11日(木)	オンライン授業におけるアクティブラーニング実践授業について考えるランチセミナー	徳島大学 高知大学	0	46	46	42	4	0	0	8	100
5月18日(木)	オンライン授業におけるアクティブラーニング実践授業について考えるランチセミナー	徳島大学 高知大学	0	45	45	40	5	0	0	8	100
5月12日(金)	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	2	0	2	2	0	0	2	0	100
5月17日(水)	ジグソー学習法入門	愛媛大学	1	0	1	1	0	0	1	0	100
5月17日(水)	学生の学びやすさと学習意欲を高める授業設計-課題分析図の活用-	愛媛大学	2	0	2	2	0	0	2	0	100
5月18日(木)	アクティブラーニング入門セミナー	愛媛大学	9	0	9	9	0	0	2	0	100
6月1日(木)～30日(金)	学習評価の基本	愛媛大学	0	23	23	23	0	0	0	7	100
6月8日(木)	形成的評価とフィードバックの方法授業について考えるランチセミナー	徳島大学 高知大学	0	57	57	50	7	0	0	7	100
6月15日(木)	形成的評価とフィードバックの方法授業について考えるランチセミナー	徳島大学 高知大学	0	50	50	45	5	0	0	7	94.7
6月24日(土)～25日(日)	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ	愛媛大学	6	0	6	6	0	0	2	0	100
6月24日(土)～25日(日)	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	1	0	1	1	0	0	1	0	100
7月13日(木)	大学の授業と著作権授業について考えるランチセミナー	徳島大学 高知大学	0	53	53	44	9	0	0	7	95.2
7月20日(木)	大学の授業と著作権授業について考えるランチセミナー	徳島大学 高知大学	0	43	43	37	6	0	0	6	94.1
8月23日(水)～25日(金)	SPODフォーラム2023	愛媛大学	1340	0	1340	375	963	2	105	0	99.5
8月28日(月)～29日(火)	授業設計ワークショップ	徳島大学	21	0	21	21	0	0	4	0	100
8月31日(木)～1日(金)	新任教員研修会「よりよい授業のためのFDワークショップ」	香川大学	8	0	8	8	0	0	1	0	100
9月5日(火)	大人数講義法の基本	愛媛大学	0	35	35	35	0	0	0	9	100
9月6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	7	0	7	7	0	0	3	0	100
9月6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	5	0	5	5	0	0	2	0	100
9月6日(水)～8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	3	0	3	3	0	0	2	0	100
9月7日(木)～8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	9	0	9	9	0	0	1	0	100
9月7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	1	0	1	1	0	0	1	0	100
9月7日(木)～8日(金)	授業デザインワークショップ	愛媛大学	23	0	23	23	0	0	3	0	100
9月14日(木)	授業時間外学習を促す授業計画の仕方授業について考えるランチセミナー	徳島大学 高知大学	0	37	37	27	7	3	0	7	100
9月21日(木)	授業時間外学習を促す授業計画の仕方授業について考えるランチセミナー	徳島大学 高知大学	0	36	36	28	8	0	0	8	100
9月19日(火)	動画教材作成法	愛媛大学	2	0	2	2	0	0	1	0	100
9月21日(木)	多様化するTAの動向と協働	香川大学	4	0	4	4	0	0	1	0	100
9月21日(木)	充実させよう！アクティブラーニング型授業-話し合い・教えあいの技法	香川大学	2	0	2	2	0	0	1	0	100
9月22日(金)	充実させよう！アクティブラーニング型授業-図解・文章作成の技法	香川大学	3	0	3	3	0	0	2	0	100
9月22日(金)	充実させよう！アクティブラーニング型授業-問題解決の技法	香川大学	4	0	4	4	0	0	2	0	100
9月22日(金)	事例から学ぶ問題発見・解決型授業のコツ	香川大学	5	0	5	5	0	0	3	0	100
10月12日(木)	合理的配慮の必要な学生に対する学生支援実践(アカデミック・ダイニング)授業について考えるランチセミナー	徳島大学 高知大学	0	49	49	39	10	0	0	9	95.8
10月19日(木)	合理的配慮の必要な学生に対する学生支援実践(アカデミック・ダイニング)授業について考えるランチセミナー	徳島大学 高知大学	0	51	51	41	10	0	0	11	94.7
11月9日(木)	学生の学習を促す試験問題・レポート課題の作り方授業について考えるランチセミナー	徳島大学 高知大学	0	66	66	54	10	2	0	14	100
11月16日(木)	学生の学習を促す試験問題・レポート課題の作り方授業について考えるランチセミナー	徳島大学 高知大学	0	60	60	52	8	0	0	12	100
12月8日(金)～1月31日(水)	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	16	16	16	0	0	0	7	100
12月14日(木)	質的データの扱い方授業について考えるランチセミナー	徳島大学 高知大学	0	65	65	51	14	0	0	16	100
12月21日(木)	質的データの扱い方授業について考えるランチセミナー	徳島大学 高知大学	0	51	51	39	12	0	0	16	81.8
12月25日(月)	学生の学びを促すシラバスの書き方	香川大学	10	0	10	10	0	0	3	0	100
12月25日(月)	学生参加型授業の技法	香川大学	9	0	9	9	0	0	3	0	100
12月25日(月)	基礎から学ぶ学習評価法	香川大学	9	0	9	9	0	0	3	0	100

令和5年度SPOD FD、FD・SD共通、プレFDプログラム一覧

令和6年3月1日現在

日 程	プログラム名	開催大学	受講者数			内訳人数			参加校数		満足度
			対面	遠隔	計	教員	職員	その他	対面	遠隔	
12月26日(火)	シラバス・授業を改善しよう！	香川大学	7	0	7	7	0	0	3	0	100
12月26日(火)	第19回大学教育カンファレンスin徳島	徳島大学	94	48	142	82	38	22	11	10	100
1月11日(木)	オンデマンド授業の作り方 授業について考えるランチセミナー	徳島大学 高知大学	0	53	53	46	7	0	0	13	100
1月18日(木)	オンデマンド授業の作り方 授業について考えるランチセミナー	徳島大学 高知大学	0	44	44	39	5	0	0	11	100
2月5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	13	0	13	13	0	13	1	0	100
2月5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	9	0	9	9	0	9	4	0	100
2月8日(木)	アンケートの作り方・分析の仕方 授業について考えるランチセミナー	徳島大学 高知大学	0	80	80	63	17	80	0	18	100
2月15日(木)	アンケートの作り方・分析の仕方 授業について考えるランチセミナー	徳島大学 高知大学	0	61	61	50	11	61	0	16	100
2月16日(金)	留学生とのコミュニケーション	愛媛大学	5	0	5	4	1	5	2	0	100

(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、全て対面で開催した。全5回の研修に、加盟校18校から合計222名（国立大学5校168名、公立大学2校9名、私立大学・短期大学8校38名、高等専門学校3校7名）の職員が参加した。



このうち、5月の新任職員研修は、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を目的として、加盟校の新任職員を対象に毎年開催している。四国4県の持ち回りで開催しており、今年度は香川大学主催で、事前のオンデマンド学習と対面開催を組み合わせた実施形態で、加盟校15校から109名参加した。受講者からは、「大学職員としての基礎を改めて理解することができ、自分のまだ足りていない能力の再確認と改善方法を学ぶことができた。」「業務上の疑問や悩みを持った状態での研修であり、各大学の職員とワークを通して共有できたことが良かった。特にタイムマネジメントに悩みを持っており、すき間時間や朝のゴールデンタイムを有効に使うなどの学びが多くあった。」「同じ職務を全うする同僚たちとの交流ができ、非常に意義のある研修だった。切磋琢磨している姿を対面で感じ勇気づけられたため、対面だからこそ得られた贅沢な時間だったと心から思う。」等のコメントが多数寄せられた。

また、係長、主任相当級の職員を対象とするレベルⅡは、例年、受講希望者が多く、事務局で受講人数を調整していた。受講希望者のニーズに応えるため、今年度は6月と11月の2回開催し、あわせて48名が参加した。なお、11月の2回目は、次世代リーダー養成ゼミナール（第4回）と同時開催した。講義では、身近な事例をもとにグループで意見交換し、作成した資料をオンライン共有するなど、実務的なワークを多数行った。受講者からも「サンプル事例から考えさせるワークで実際に起こったときの思考のシミュレートができて良かった。」「グループで出た意見を集約し、言語化・可視化して発表することの難しさを改めて痛感した。」等、中堅職員としての自身のスキルや実践的な内容における気づきに関するコメントが多くみられた。

■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 (%)
5月10日(水)～11日(木)	新任職員	香川大学	109	15	98.9
6月15日(木)～16日(金)	レベルⅡ(1回目)	愛媛大学	28	13	96.1
10月5日(木)～6日(金)	レベルⅢ	愛媛大学	31	10	93.4
11月1日(水)～2日(木)	レベルⅠ	愛媛大学	34	11	100.0
11月29日(水)～30日(木)	レベルⅡ(2回目)	愛媛大学	20	11	100.0
合 計			222	60	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」は、将来、所属大学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。時代のニーズに即したカリキュラムとするため、昨年度は新規募集を停止し、1年間かけてプログラムの見直しを行った。また、より受講しやすい環境を整えるため、受講期間を2年から1年に短縮した。

リニューアル初年度である今年度は、12期生10名（国立大学4校4名、公立大学1校2名、私立大学3校4名）で実施した。プログラムは「講義」「プロジェクト」「SD実践・演習」の3つの柱で構成されており、受講生には主体的・自主的に学ぶ姿勢が求められる。ゼミナールを修了するためには、毎回課されるレポートやプレゼンテーション課題をこなす必要があり、各自が企画したプロジェクトの実施とそのレポート作成も含まれる。なお、受講期間の短縮に伴い、受講生の縦のつながり、交流の機会が失われるため、受講した翌年度の第1回次世代リーダー養成ゼミナールを前年度修了生の発表会としている。また、開催県の大学に在籍している修了生に、プログラムの視察及び受講生へのアドバイスを依頼することにより、交流の機会を確保した。

今期で10名が修了したことにより、本ゼミナール修了生は83名となった。修了生は、ゼミナールの経験を活かし、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42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24日(水)～25日(木)	高知大学	10		10	8	-
第2回	7月13日(木)～14日(金)	徳島大学	9	1	10	8	-
第3回	10月19日(木)～20日(金)	香川大学	10		10	8	-
第4回	11月29日(水)～30日(木)	愛媛大学	10		10	8	-
第5回	1月19日(木)～20日(金)	愛媛大学	10		10	8	-

合 計	49	1	50	40	100
-----	----	---	----	----	-----

■プロジェクトの紹介（12期生）

プロジェクト名	所属・氏名
創成DR定員充足プロジェクト	徳島大学 常三島事務部生物資源産業学部 事務課総務係 係長 西本紘子
組織コミットメントの可視化とその向上についての検証	香川大学 企画総務部戦略企画課 吉田奈那
大学職員の人材確保のための広報戦略提言	愛媛大学 総務部人事課給与チーム 小川 達也
日常業務における効果的な新任職員 教育方法の検討	高知大学 医学部・病院事務部総務企画課職員係 西本 晶美
社会福祉学部の志願者増に向けた取組の支援 ～ Teams をプラットフォームにした情報共有・集約 ～	高知県立大学 学生支援部入試課 主任 岡田 英
学生向け学生相談窓口一覧 教職員向け学生面談サポートブック作成に向けて	高知県立大学 学生支援部学生・就職支援課 主幹 漆畑 愛弓
信頼関係の醸成プロジェクト -lonl の有効活用-	聖カタリナ大学 教務課 課長補佐 大西 章公
図書館に対する学生ニーズ調査プロジェクト 図書館の在り方について考える	松山大学 図書館事務部図書館事務室 松本 孝史
各種OJTシートの作成 ～webスキルのチェックリスト・説明（確認）シート・問題解決シート～	人間環境大学 松山キャンパス学生支援課 課長 大亀 佐織
愛媛地区におけるSD研修の導入	人間環境大学 松山道後キャンパス事務部 課長 井野 桜瑚

■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24日（水）	第1回 「大学職員論」	高知大学	12		12	4
10月19日（木）	第3回 「高等教育政策論」	香川大学	20		20	4
10月20日（金）	第3回 「経営管理・戦略論」	香川大学	10		10	3
合 計			42	0	42	11

③ SD担当者研修の実施

SPODフォーラム2023内のSD担当者研修として、「SD担当になるとき知っておくべき7つの基本」を開催し、加盟校内外から24名の参加があった（加盟校内11名、加盟校外13名）。

本講座は、SD担当者が研修で学んだことが職場で実践されるSDプログラムの企画・運営を行うために必要な知識と技能を取得することを目的に実施した。特に「Off-JTとOJT」「大人の学習理論」「目標設定」「対話学習」「評価」「自己・他者理解」「エンパワー」の7つのキーワードに焦点をあて、受講者はワークや参加者間の意見交換を交えながら、研修づくりのポイントを学んだ。講義後

のアンケートでは「SDの目的が明確に示され、具体的にどのように行動すればよいか理解できた」「研修転移につながる制度設計の考え方や研修そのものの捉え方など、他の業務に向き合う時にも活用できる考え方を得られた」「他大学の職員の方と意見交換ができ、問題点についても相談することができて良かった」等のコメントがあった。

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。今年度は2名が新規に認定された。これまでの資格認定者は40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6回開催し、うち1回は、香川大学において対面で開催した。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専門部会を開催し（FD専門部会：計6回、SD専門部会：計7回）、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（T-SPOD会議）を開催して情報共有や意見交換を行った。

1月には、FD・SD分科会をオンラインで実施し、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5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5年 4月27日（木）	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26日（金）	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27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27日（金）	第1回T-SPOD会議 （オンライン会議）
10月18日（水）	第4回SPODネットワークコア運営協議会（会場：香川大学） ※オンライン併用
12月13日（水）	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6年 1月22日（月）	令和5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）
2月14日（水）	第6回SPODネットワークコア運営協議会（オンライン会議）
3月中旬～下旬	令和5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5年度各加盟校の取組報告

目次

徳島県

徳島大学（国）	5 1
鳴門教育大学（国）	5 2
四国大学・四国大学短期大学部（私）	5 3
徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部（私）	5 4
徳島工業短期大学（私）	5 5
阿南工業高等専門学校（国）	5 6

香川県

香川大学（国）	5 7
香川県立保健医療大学（公）	5 8
高松大学・高松短期大学（私）	5 9
香川短期大学（私）	6 0
せとうち観光専門職短期大学（私）	6 1
香川高等専門学校（国）	6 2

愛媛県

愛媛大学（国）	6 3
愛媛県立医療技術大学（公）	6 4
聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部（私）	6 5
松山大学・松山短期大学（私）	6 7
松山東雲女子大学・松山東雲短期大学（私）	6 8
岡山理科大学獣医学部（私）	6 9
人間環境大学松山看護学部及び総合心理学部（私）	7 0
今治明德短期大学（私）	7 1
新居浜工業高等専門学校（国）	7 2
弓削商船高等専門学校（国）	7 3

高知県

高知大学（国）	7 4
高知県立大学（公）	7 5
高知工科大学（公）	7 6
高知学園大学・高知学園短期大学（私）	7 7
高知リハビリテーション専門職大学（私）	7 8
高知工業高等専門学校（国）	7 9

令和5年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：徳島大学

【令和5年度の教育改革に関わる動向】

大学院生を対象とした「徳島大学版トランスファラブルスキル」を策定し、関連する教育プログラムを整理し、可視化した (<https://www.tokushima-u.ac.jp/highedu/docs/52117.html>)。教育プログラムレベルの評価・改善についても、昨年度に引き続き、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・改善に取り組んでいる。

【FD／SD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3つのレベルにおけるFDを実施した。特に今年度は、ワークショップ型のプログラムはすべて対面で実施し、参加者同士の交流や情報交換を実現することができた。また、オンラインツールを活用した双方向のFD「授業について考えるランチセミナー」は、昨年度に引き続き高知大学と共同でFDプログラムの開発・運営を行い、ニーズの高い「合理的配慮」に関連するプログラムなどを実施した。

<SD>本学主催として、例年開催の英会話研修、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。また、今年度は、SPOD講師派遣プログラムにより講師を派遣いただき、「管理職のためのメンタルヘルスマネジメント」研修を開催し、多くの管理職が受講した。また、管理職に向けて、労務管理についてのオンデマンド研修も実施予定である。このほか、SPOD、人事院、国大協等が主催する各種研修へ積極的に参加させた。

【成果及び波及効果】

<FD>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、SPOD加盟校への広報を毎月実施することで、SPOD加盟校全体から多くの教職員が参加し、延べ参加者数も増加した。「大学教育カンファレンス in 徳島」は、対面会場での開催をメインとして、一部のプログラムをオンラインで配信するハイブリッド型で実施した。これにより、対面会場では活発なポスターセッションや参加者同士の情報交換が実現したことに加え、学外からの研究発表や参加についても、過去3年間のオンライン開催時と同程度であった。また、「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」は3名の参加があり、同時開催した「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」も3名が参加し、情報交換会を通じて参加者同士の意見交換が実現した。



<SD>本学主催及び学外主催の研修においても、ほぼ対面での実施となった。参加者からは、「対面開催の方が、グループワーク等がスムーズであり、交流の輪も広がった。」等の意見が寄せられた半面、「オンライン研修の方が参加しやすかった。」との意見も寄せられた。

【FD／SD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では「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」と同時開催したプログラムで1名の参加があったのみである。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>研修内容によって、対面実施とオンライン実施のどちらが適当であるかの検討も今後必要である。また、オンデマンド研修の活用についても検討していきたい。

令和5年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：鳴門教育大学

【令和5年度の教育改革に関わる動向】

【FD】本学では、第4期中期目標に掲げる従来の規準適応型教員養成から自己伸長型教員養成への転換に向けて、学生が自らの学びを省察・探究し続ける「セルフデザイン型学修」を令和5年度から導入した。

【SD】本学の人事方針に基づきSD研修を計画実施した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD】全学的なFD委員会が「教員養成教育における個別最適化した学修の実現—セルフデザイン型学修の実際と展望—」をテーマにFD推進事業を開催（令和5年12月6日）し、学内教員71名の参加があった。



【SD】教職員の倫理意識向上及びハラスメント防止のため「SPOD内講師派遣事業 大学教職員の倫理—学生との関係を省察する」を開催した。研修では遠隔（同期型）として実施したが、一部受講者は一室に集合して研修を受講した。受講者間のワーク（意見交換）も実施できたので、より理解が深まったようであった。また、DX推進のため、DXに関する事項を入れた目標設定を職員に促したことから、管理職を対象に「評価者研修」を実施した。

【成果及び波及効果】

【FD】上記FD推進事業（令和5年12月6日）は、学内教員が幅広く参画できるように、対面＋オンライン参加方式で開催した。学長から第4期戦略ビジョンの説明、セルフデザイン型学修支援センター所長等からの講演、共同討議等を行うことで、教育改革の加速・実現に向けた学内教員の共通理解が促進された。鳴門教育大学ウェブページ上において毎年度のFD推進事業の成果に関する情報公表を行っている。

【SD】「SPOD内講師派遣事業 大学教職員の倫理—学生との関係を省察する」は、大学教職員として学生との関わりを振り返るよいきっかけとなり職員意識の向上に大いに成果があった。また、評価者研修では、改めて本学の人事評価制度について講義を受けたことにより、より一層の理解に繋がった。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

【FD】FDの実施を目的化することなく、大学が掲げる教育目標・戦略実現を学内教員が加速させる手段としてのFD推進事業を実施することが重要と考えている。

【SD】大学としてDX推進を進めているが、DXに関する知見が職員に不足していると思われる。DXについて知見を得て、今後の業務改善につなげることができればよいと考える。

令和5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5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知識・技術を習得するための研修機会の提供や、全職員を対象とした ICT リテラシー向上のための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「発達障がいのある学生に配慮した授業づくり」
- ・ 四国大学FD・SD新任研修

【FD の取り組み】

- ・ FD 研修会「就業力教育の全学的な底上げを図るためのノウハウ共有」
- ・ 各学部・学科専攻ごとに FD 活動を実施。

【SD の取り組み】

- ・ 新規採用者職員研修
- ・ 管理職研修「部下とのコミュニケーション実践研修」
- ・ 中堅・リーダー層研修「仕事の生産性向上研修」
- ・ 職員研修「人生を充実させるためのキャリア研修」
- ・ 職員・中堅職員研修「オーナーシップ研修」
- ・ 管理職・リーダー層研修「リーダーのためのレジリエンス研修」
- ・ 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】

新型コロナウイルスが5類感染症に移行したことにより、対面で開催する研修会が増加し、グループワークではより活発な討議がなされ、参加者それぞれの相互理解を深めることができ、効果的で有意義な研修が実施できた。また、大人数を対象とする研修については、オンラインの場合場所を選ばず出席できることから、引き続き配信での研修を実施している。

【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5年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部

【令和5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・学修状況アンケート（在学生対象）・大学生活満足度アンケート（卒業生対象）のアンケート集計結果や全学FD研修会・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た。

【FD／SD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）
「大学等における教育FD動画コンテンツ」の視聴

【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）
- ・学生のモチベーション向上のためのコーチング研修（1月）
- ・ハラスメント防止研修会（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きた。さらに、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も高まっている。そのため、各学部・学科へ授業改善の参考となる書籍を購入した。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／SD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、次年度も研修会の参加率を向上するための方策を考えていきたい。また、授業改善への研修意識も高まってきており、視聴形式で参加出来る効率的で有意義な研修を考えていきたい。

【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ていく。



令和5年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 徳島工業短期大学

【令和5年度の教育改革に関わる動向】

FDについては、授業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については教職員の企画力向上のために、SPOD 講師派遣事業による講演や、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. 5月2日に「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があった。
2. 公開授業（6月7日～23日）と授業評価研修会（8月4日）を実施した。
公開授業は、各教員が空き時間を利用して関心ある分野の授業を見学し、授業アンケートを提出する。また6月17日保護者会総会では公開授業を実施した。
3. SPOD 講師派遣事業を活用し、職員のための企画力養成講座（四国大学との共同FD&SD 研修）を7月21日に本学で開催した。講師は愛媛大学教育企画室 坂本規孝氏
本学は校務の有る者は除いて全職員が参加した。四国大学から4人の教職員が参加した。
4. SPODフォーラム参加（8月23日～25日、開催地：愛媛大学）
教員14名、事務職員7名が講座を受講した。

【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. 前年度と今年度をグラフ化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。
ここ数年、授業以外での学習（予習・復習・課題作成・レポート作成など）時間の改善に取り組んでおり、アンケートからも少しずつであるが学習時間が増加し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、子供がまじめに授業を受けているとの意見が多く、他の意見として授業に雑談する学生が居たと指摘する意見もあった。
3. 本学で開催した「職員のための企画力養成講座」では、他の大学のOCの企画を見ながら、改善方法を見出し、新たなOCの方法を模索することを研修課題とした。現在も学長主導で、企画検討を継続することを全職員に対して指導しており、今後の本学の発展に繋がると信じている。
4. SPODフォーラム参加については、コロナ過後の初めての対面開催となったが、ほとんどの教職員が参加している。業務に関連したテーマや、授業改善に繋がるテーマに複数受講することができ、今後の改善に期待したい。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

1. 公開授業の授業見学の参加教員数が前年度に比べて低下しているのが課題である。
2. OCの企画については今後の本学の存続に係る重要な事項のため、全教職員で一丸となって進める必要があるが、大学本来の役割で教育・研究が疎かにならないように配慮したい。
3. 授業評価研修会での活発な意見交換がなかったのが課題である。

令和5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5年度の教育改革に関わる動向】

コロナの影響が限定的となってきたため、対面形式での研修も復活しつつある。ただし、教職員全体のスケジュール調整が難しい点があるので引き続き個別 FD／SD 活動も推進している。様々な研修を教職員それぞれでオンライン受講できる環境・体制を整えている。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD／SD 共通】4月に新任教職員を対象に本校の趣旨、目的及び当面する諸課題等について研修を行った。9月にSPOD派遣プログラムを活用して、教職員対象に「学生の主体性を促す学習支援（香川大学 蝶真一氏）」研修会を開催した。また、本研修は録画し、当日参加できなかった教職員はオンデマンド形式で視聴する形で研修に参加した。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引き続き実施している。

【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行っている。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ている。9月にはコロナ禍後、4年ぶりにティーチングポートフォリオ作成ワークショップを開催した。

【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、キャリアに応じた研修に職員が参加した。

【成果及び波及効果】

新任教職員研修では本校の教職員として必要な基本的知識を養うことができた。シラバス到達目標達成度アンケートでは各科目における学生自身の理解度やシラバスに沿った授業が行われているかを調査できている。学修（学習）達成アンケートでは教員の熱意や学生の取組む意欲、予習・復習状況等を調査し、授業改善につなげている。SPOD講師派遣事業による教職員研修では、他大学等の学習支援の実例について知識を得ることができた。また、久々の対面での研修であり講師および受講者の間で学習支援についての議論が行えた。外部機関が提供する英会話研修やAI・データサイエンス研修では、自分のペースで無理のない研修を受けることができています。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

【FD】個別最適なFD活動を推奨している。高専機構本部やSPODなど外部機関が主催する各種研修等を活用し、教員の資質向上への意識改革を全体で取り組んでいきたい。

【SD】職員の研修のために日常業務時間を割くことが難しく、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。高専機構本部やSPODなど外部機関が主催する各種研修等へキャリアに応じて参加させていただいている。今後は本校においてもテーマ別や役職別等の研修体系を構築していきたい。

令和5年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：香川大学

【令和5年度の教育改革に関わる動向】

令和5年度は、第4期中期目標・中期計画の2年目にあたり、全学共通教育における新カリキュラムを具体的に運用し、継続的な改善を図るための検証を試みた。5点の「共通教育スタンダード」の下で、授業の履修や実施にかかる方法の整備・充実を進めた。これらは、本学で推進するDRI教育や「数理・データサイエンス・AIプログラム」に係る事業の更なる基盤強化になることが期待できる。

【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」(同)に加え、学内の教職員向けには、令和5年度から新規で「附属図書館担当者」や生成系AIの使用等、時宜を得たテーマを掲げ、研修を企画し実施した。SPOD開放の一部研修では、香川県立保健医療大学、徳島大学から複数の教員が参加され、FDを通じた教員どうしの交流の機会としても意義ある取組となった。また、博士後期課程の大学院生を対象とした「ティーチング・フェロー(TF)講習会」を新たに開催でき、マイクロティーチング等を通じた大学院生の教育力の向上に資する研修の機会を提供した。

SD関係では、評価者(管理職)研修、フォローアップ研修等の階層別研修や、語学研修、事務職員大学院研修等、職員自身の知識習得や課題解決能力向上を支援する研修を実施した。事務職員大学院研修においては、正規生としての職員派遣に加え、令和5年度より科目等履修生としての職員派遣制度を新設し、本学創発科学研究科へ正規生6名、科目等履修生4名の職員を派遣した。



【成果及び波及効果】

FD関係では、コロナ禍のインパクトを踏まえたオンデマンド型等の実施形態の工夫により、教員が希望する研修を受講しやすくなるように各研修を提供した。また、新規テーマを設定し、多様な研修内容を提供したことで、新任教員を含む幅広い教員からの受講が見られた。

SD関係では、研修実施にあたり、SPOD-SDC資格認定者と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が共同して講師を務める機会を設けることで、研修内容の更なる充実や職員の意識向上に良い影響を与えることができた。また、本学創発科学研究科へ職員を派遣することで、教職協働を実践しながら、指導的役割を果たすことのできる人材の育成に繋がることが期待される。



【FD／SDに関わる次年度の課題】

FD関係では、本学で対面開催する予定のSPODフォーラム2024(2024年8月開催)の企画、実施・運営等を通じ、FDに係る研修の更なる充実に取り組んでいく。SD関係では、人事育成上の必要性やニーズに応じた体系的な研修体制を構築し提供する必要がある。また研修参加率向上のため、参加を促すアプローチを行うとともに、研修を受講しやすい環境の整備を目指したい。

令和5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5年度の教育改革に関わる動向】

令和5年度の本学のFD／SD活動は、大学教育における教員の授業内容・方法の改善のための学生による授業評価の一連の流れを、PDCA サイクルとして運用できる仕組みとして構築することを中心課題として取り組んだ。それまで紙面で行っていたものから教務学生システム（Web）での本格運用とし、それに伴うマニュアル等の整備、学生への周知の仕組みの整備を行った。また、現代的な課題を抱える学生への理解を深め、寄り添った対応となるような研修を組み入れて教員の対応力の向上を目指した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

令和5年度のFD／SDの主な活動は、Web での教務学生システムを活用した学生の授業評価を軌道に乗せ本格的運用とすることであった。前年度の試験運用期間でのシステム上の問題点や、学生や教員の活用・周知での問題点を洗い出し、運用マニュアルの改訂・整備をはかった。また、それまで曖昧な実施であった大学院においての学生による事業評価もシステムに組み入れ、評価基準の作成と見直しを行った。さらに、授業評価の学生へのフィードバックの仕組みも検討した。

教職員向けの研修としては、今の学生への理解を深めたいというニーズに対応して、SPOD の講師派遣を活用して「現代学生の理解と関わり方」のテーマで企画し、学生の日常生活面への視点や学生支援の3階層モデルなどから、個々の学生の捉え方を学ぶ機会となった。これは教職員それぞれの日々の実践への示唆が得られるものであった。後期ではこの研修を活かしたものとして、本学でのここ数年で新規採用となった教員が多数という背景や、中でも臨床等の現場から教員になった者も複数いるため「教員になって困った を解決しよう！」というテーマで学内研修会を開催することになり、年度末に開催予定としている。

【成果及び波及効果】

本学の今年度のFD/SD の取り組みは、現代学生への理解を深め、より時代に合った関わり方や対応についての研修をテーマに取り組んだ。現代は個々それぞれ、学生の生活背景の違いの幅が大きく、教職員の知っている時代とは異なっていることを改めて実感し、より個別性をとらえた対応が必要であることなどが共通認識できたと考える。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

令和5年度は学生理解をテーマに進めてきたため、教職員の業務や教育力など技能・スキルの向上への企画や、倫理面での研修の企画ができていないため、次年度はこれらのテーマから検討し、企画する。また、研修方法は Web ではなく対面方式というのが満足度が高く、今後も対面を中心にした研修を企画していく。

令和5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5年度の教育改革に関わる動向】

【FD】

「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】

「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】

SPOD内講師派遣プログラムの講師を招聘し、「ティーチング・ポートフォリオ導入と作成」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】

SPOD内講師派遣プログラムから、「大学教職員の倫理—学生との関係を省察する」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。

【成果及び波及効果】

【FD・SD共通】

令和4年度に検討していたオンデマンド形式で受講できるプログラムを導入し、教職員が受講できる環境を整えた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

【FD】

SPOD主催の研修会への積極的な参加を促し、教員個々の能力向上に努めるとともに、令和6年度以降のFD活動について、「FD活動推進委員会」で検討していく。

【SD】

SPOD主催の研修会への積極的な参加を促し、教職員のSD活動への理解を深めるとともに、令和6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5年度 FD/S D活動の取組報告

学校名：香川短期大学

【令和5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、③カリキュラム改革、④IRの課題理解と実質運用、⑤ティーチング・ポートフォリオ作成、⑥SD研修を通じたコンプライアンス等の意識改革、⑦学生の大学づくり参画等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/S Dの取組事例ハイライト】

令和5年度の学内FD・SD研修は右下の表のとおりであり、参加率の平均は概ね85%程度となっている。

ティーチング・ポートフォリオについては、一昨年度から段階を経て取り組み内容を充実させている。SD研修では、FD・SD委員会の課題となっている「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今年度も実施する。また、意識の低下がみられる「リスクマネジメントと危機管理」についての研修会を年度途中で新たに追加した。

【成果及び波及効果】

IR分析の手法と活用における具体的報告が全学で共有され、今後の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、取り組み3年目となる本年度は内容の充実が図られた。

また、意識の低下が視える危機管理については、新たに研修を行うことにした。少しずつではあるが、FD・SDの意識向上と個々が意識して目標達成に取り組んだり、改善する姿が見られた。

【FD/S Dに関わる次年度の課題】

今年度の研修内容を踏まえて、さらに充実を図ることは当然であるが、学生の学習意欲や能動的に就職活動に取り組む意識を引き出す具体的な方法についての研修が継続的課題である。一方、働き方改革を含め、誰もが活躍できる職場を目指すための意識改革、及びコンプライアンス研修も課題である。特に異業種で同じ課題に取り組んでいる組織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るにより意識改革が図れるように取り組む考えである。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予定である。



令和5年度 香川短期大学 FD/S D研修計画		
研修名	開催時期	目的・内容
FD	7月25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	9月19日	「現代学生の理解と関わり方」 SPOD講師:小坂 有資 先生(香川大学)
FD/SD	11月28日	「本学におけるIR分析の報告と今後の課題」 本学 IR 室 室長:大久保直幸 先生
SD (新規)	1月16日	「リスクマネジメントと危機管理」 高松市総務局 主幹・弁護士 吉田 幸一 先生
SD	2月14日	「誰もが活躍できる職場を目指すために」 丸亀市役所市民課 課長:吉田 比夫美 先生
FD/SD	2月	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5年度 FD／SD活動の取組報告

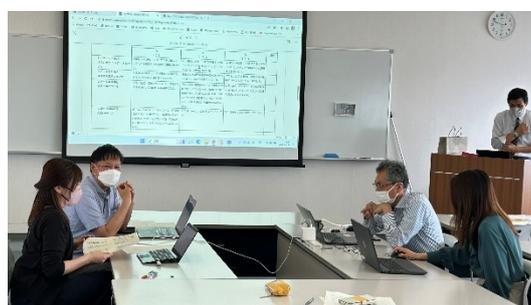
学校名：せとうち観光専門職短期大学

【令和5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。令和6年度は開学から3年が経過し完成年度を迎えることになる、そこで、社会のニーズに合わせた新しい授業科目の開設や授業内容の見直しを教育研究開発会議が中心となり検討し提供することで教育内容の充実を図っていく。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

- FD活動：SPOD内講師派遣プログラムを活用
令和5年6月14日「基礎から学ぶ学習評価法」
香川大学 大学教育基盤センター 佐藤慶太氏
(受講人数 教員4名)



- FD/SD活動：令和5年8月23日～25日
SPODフォーラム2023「未来を切り拓く力を育成する」
教職員各自で希望する研修プログラムを受講（対面開催）
- 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「基礎から学ぶ学習評価法」を受講し、自身の学習評価を振り返りながら実際にルーブリックを作成することで改善点や課題を発見し、今後の学習評価についてより深く考えるきっかけとなった。
- SPODフォーラムやその他FD/SD研修プログラムの対面開催が増えたことによって、他大学の教職員と交流を図ることができ、そこで本大学が抱える課題を再発見し、学内で共有、検討する機会が設けられた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

- 昨年度と同様に講師派遣プログラムは全ての教員に参加してもらうことはできなかった。次年度は新規採用の教員も増えるため、新任教員にとっても意義のあるプログラムを学内で検討し、全ての教職員に対して積極的な参加を促す。
次年度のSPODフォーラム開催予定地である香川大学は本学からもアクセスしやすいため教職員共にフォーラムへの案内の周知を徹底する。
またランチセミナーなどオンラインで参加できるものを積極的に周知し、まずは気軽に参加してもらえよう案内する。

令和5年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：香川高等専門学校

【令和5年度の教育改革に関わる動向】

国の高等専門学校スタートアップ教育環境整備事業を活用し、「AI とものづくりを通じたスタートアップ起業家育成」に取り組んでいる。学生ならではのアイデアを具現化するための起業家工房を設置するとともに、AI 教育とアントレプレナーシップ教育を強化し、起業家マインドの育成と起業へのチャレンジを促進する。これまで実施してきた AI サマースクールの全国高専への配信や台湾の協定校と連携したオンライン授業も実施している。また、社会基盤メンテナンス教育センターでは、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を充実し、自立運営に向けて法人を設立した。本校と香川大学双方に在籍することができる「香川高専イノベーション創造型連携教育プログラム」は、情報系のプログラムを改善し、令和6年度からの新たな入学者を獲得した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

○FD 研修：高専機構学務参事を講師に招いて、各キャンパスで「FD 講演・座談会」を実施した。講演はロールプレイのワークを融合して行われ実践的で大変参考になった。座談会では、意見交換や質疑応答が活発に行われ、大変有意義であった。

○FD・SD 研修：「事例から考えるハラスメント」、「組織の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」のテーマで実施した。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。

○教育実践事例報告会：各種取り組み及び特色ある教育に関する実践について報告された。4年ぶりに集合形式で開催した。報告事例に対して活発な質問が出るなど有意義な報告会となった。

○SPOD 内研修：本校が開催校となり加盟校へ開放し、SPOD 内講師派遣プログラムの講師を招いて、「マインドマップ入門講座」を実施した。参加者からは、Mind Mapping の体験やグループワークによる感想が寄せられ大変好評であった。また、研修の実施にあたり、若手職員に、自主性を養うため運営及び講師との調整連絡を担わせた。



令和5年9月「マインドマップ入門講座」(会場:香川高専)

【成果及び波及効果】

○FD・SD 研修：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図るとともに、その重要性等を改めて認識させるなどの意識改革にも繋がっている。

○SPOD 内研修：キャッチボールをしながら連想ゲームをすることで思考について体を動かしながら楽しく学んだり、マインドマップを用いた思考の整理などを学び、実践へのヒントを得て、業務にも活かされている。加盟校への開放により他機関からも参加があり、情報交換ができた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

○今後も組織の円滑な運営に繋がる効果的な研修を企画し、教職員の資質向上、知識の習得、意識改革を図る。

○人材育成に繋がる研修等への積極的な参加を計画的に推進する。

令和5年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：愛媛大学

【令和5年度の教育改革に関わる動向】

平成24年に制定した愛大学生コンピテンシー（愛媛大学の学生として卒業時に身につけていることが期待されている社会で活躍できる幅広い能力）について、教育・学生支援機構を中心に全学的な意見を取り入れ、見直しを行った。予測不可能な時代に未来を切り拓くための力を強調するとともに、愛媛大学憲章の内容を踏まえてより高い水準の能力を設定し、最終的に10の力に再編成した。見直し後のコンピテンシーは、令和6年度から全学生に適用する。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD／SD共通】 本学教育・学生支援機構教育企画室は、文部科学大臣から教育関係共同利用拠点（拠点名称：教職員能力開発拠点）に認定されている。今年度は、「大学教育国際化コーディネーター養成講座」、「教務事務担当者講座（初級編）」、「大学職員のための生成AIコーディネーター養成講座」などの新規を含む7講座を開催し、全国の高等教育機関から計153名の参加があった。また10月には、YouTubeに「愛媛大学FD・SDチャンネル」を開設し、研修動画の公開を開始した。



ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ

【FD】今年度は、「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」と「アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ」を6月に対面開催し、学内及びSPOD内外から計7名が参加した。また、本学の教育改革の方向性について共通認識を図るため、平成18年度から導入している教育コーディネーター研修会を年3回実施した。9月実施の研修では、「生成AI利用の本質的理解」と題して、生成AIを授業で用いる際の基礎知識や注意点に関する内容を扱った。

【SD】新しい取組として、DX推進に役立つ実務活用できる研修を目的に、採用1～2年目の職員を対象に、ワークを交えてエクセル操作を学ぶフォローアップ研修を実施した。また、教職員のメンタルヘルスに対する理解を深めるため、9月にSPOD講師派遣プログラムとして、「組織の円滑な運営のためのストレスマネジメントー自己理解と他者理解」を開催した。

【成果及び波及効果】

高等教育の最新動向を反映した講座を新たに実施することができ、学内のみならず全国から多くの教職員の参加があった。教務関係の研修については、今年度の本学受講者を巻き込み新たな研修の企画を検討中である。また愛媛大学FD・SDチャンネルは、開設3か月ほどで登録者数120名、総再生時間280時間を超えており、オンデマンド教材のニーズが明らかとなった。取組を更に発展させるため、新たに40本のFD／SD動画の公開準備を進めている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

FD／SDプログラムにより多くの大学教職員に参加してもらうためには、新規プログラムの開発のみならず、積極的な情報発信も必要となる。YouTubeなどの各種媒体を活用したPRや対面、オンデマンドといった様々な学習環境の提供を引き続き行い、本学の提供するプログラムが多くの人に行き届く体制の構築を進めていく。

令和5年度 FD/S D活動の取組報告

学校名：愛媛県立医療技術大学

【令和5年度の教育改革に関わる動向】

令和5年度は第3期中期計画の2年目であり、目標達成に向けてのFD/S D活動は確実に進捗している。また、今年度は性的マイノリティに関する講習会を実施した。

【FD/S D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 准教授杉田先生による「成績不振・不登校学生対応事例による学生支援体制の構築」を全教職員を対象に実施し、成績不振・不登校学生の予防的支援についてグループワークを通して、学内での連携、具体的な対応方法の再確認を行った。
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 教育企画室講師 上月先生による「大学教職員の倫理—学生との関係を省察する」を全教職員を対象に実施し、教育機関としての大学に身をおく教職員としての「やるべきこと」・「やってはならないこと」の指針や規範である倫理の概要を学んだほか、倫理的な葛藤に気づく方法や自身の行動に対する判断の方法、倫理観を高める方法について学ぶ機会を設けた。
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た。
4. 研究の活性化を目的として、「EPU 先端医療セミナー」を開催し、東京医科歯科大学 先端医療開発学講座 包括病理学 教授兼理化学研究所 ヒト疾患モデル研究 チームチームリーダーの石川文彦先生に遺伝子異常と病態の関係性、根治を目指した標的の同定から治療開発など、ヒト化マウスを軸とした多分野連携に関する最新の知見についてご講演いただいた。

【成果及び波及効果】

SPOD 講師派遣プログラムでは、高知大学の状況を踏まえながら、成績不振・不登校学生の予防的支援について紹介いただき、研修内でご紹介いただいた学生対応マニュアルを本学でも作成を検討することとなった。

ハラスメント研修会では、ハラスメントを考える上で、倫理の必要性について学習し、意図してなくても教員と学生間の力関係が発生しており、学生は違和感を持っていても教員の指示に従って動いてしまうということが理解できた。その上で、無意識に倫理に反する行為を行わず、問題の可能性に気づく能力を高める必要性について学習した。

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た。

なお、活動状況については、FD委員が中心となってFD活動報告書として作成した。

【FD/S Dに関わる次年度の課題】

Web を利用した授業評価アンケートの回答率について昨年より改善しているが、まだ紙媒体で実施していた時の回答率より低いため、回答率の向上が課題である。

また、SD活動についても積極的に学外への研修への参加を促す予定である。

令和5年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：聖カタリナ大学

【令和5年度の教育改革に関わる動向】

<FD>教育の質保証のため自己点検・評価を定期的実施し、外部評価を受けている。加えて、FD委員会において、FD研修会の開催やSPDO研修への参加、年2回の公開授業、学生自身の学修成果を可視化する「学修ポートフォリオ」の充実等を通じて継続的にFD活動に取り組んでいる。これらにより、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教育活動の改善に努めている。

<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、SD委員会を中心に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。SPODが企画する講座等にも積極的な参加を呼びかけ、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>年度当初に新入職教員に本学のFDの取組について研修を行うとともに、授業公開、授業改善アンケート、学外SPOD研修への参加、学内FD研修会の開催、教員研究計画の作成・提出等を実施した。9月7日（木）には学内FD研修会「成績不振・不登校学生対応事例による学生支援体制の構築」（高知大学 杉田郁代先生）をリモート開催し、成績不振・不登校学生への対応と学内連携の在り方について学びを深めた。

<SD>大正大学の福島真司先生によるSD研修会を2回実施した。8月31日（木）に「エンrollment・マネジメントの本質とその実践に向けて～高等教育のトレンドやそれを取り巻く社会的潮流を踏まえて～」、12月26日（火）に、「EMIRの視点から改善の“集合知”を創出する～学生データを活用したデータ・コミュニケーション実践～」を開催し、エンrollment・マネジメントの概要を学び、グループワークを通して本学の課題や改善点をあらためて認識・共有することができた。

【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研修会開催により、個々の教員によるFD活動への継続した取り組みが定着するとともに、その活用による各教員の教育力の向上・授業改善活動の積み重ねが進められていることが成果としてあげることができる。

<SD>SD委員会の取り組みを、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全学に周知している。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>本年度以上に各取り組みについて組織的に継続していく。新任教員研修、全授業の学内外への公開、学生による授業改善アンケート、学外SPOD研修への参加、学内FD研修会開催、教員研究計画書の作成・提出といった取り組みを更に充実させる予定である。

<SD>今年度と同様に、SD委員会が中心となり、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5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5年度の教育改革に関わる動向】

<FD>教育の質保証の維持・向上のため自己点検・評価を定期的実施している。昨年度は大学・短大基準協会の認証評価を受審し教育研究活動の改善に取り組んでいる。学生自身の学修成果を可視化する「学修ポートフォリオ」を充実させるとともに、学生への積極的な指導を実施する目的で一定の成績評価基準を定めた修学指導規程を今年度より運用する。一方で「教員評価委員会」を設置し教育研究活動の質向上のため研究費の傾斜配分制度を始めるなど、組織的な制度運営に取り組んでいる。

<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、SD委員会を中心に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。SPODが企画する講座等にも積極的な参加を呼びかけ、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>今年度は「成績不振・不登校学生対応事例による学生支援体制の構築」について研修会を実施した。短期大学部の教員は全員参加した。教員は、学生との人間関係を基盤に学生指導を丁寧に実施しているが、学科としての現状を把握し、支援体制の可視化に活用できた。

<SD>大正大学の福島真司先生による2度のSD研修会、「エンrollment・マネジメントの本質とその実践に向けて～高等教育のトレンドやそれを取り巻く社会的潮流を踏まえて～」（8月31日）、「EMIRの視点から改善の“集合知”を創出する～学生データを活用したデータ・コミュニケーション実践～」(12月26日)を開催した。エンrollment・マネジメントの概要を学び、グループワークを通して本学の課題や改善点をあらためて認識・共有することができた。

【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いる。また、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、大学全体のFD活動によって個々の教員の教育力が向上している。また、次年度の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。

<SD>SD委員会の取り組みを、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全学に周知している。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>次年度は、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委員会が中心となり、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5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5年度の教育改革に関わる動向】

令和4年度に教育理念、教育目標、学位授与の方針を定め直し、それに基づく全学共通教育の方針の検討を行った。また、松山大学長期ビジョン(2024-2033)に基づき、第1期中期計画(2024-2028)を策定し、学修意欲を刺激するための仕組みづくり、主体的な学修を促し学生が自身の成長を実感できる教育の推進を目指した。

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

【FD／SDの取組事例ハイライト】

〈FD〉

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、研究科が開催した研修会 6件

対象：各学部、研究科構成員

テーマ：「学力格差対策」「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)、階層別研修(係長・課員対象)(1回)、事務職員対象研修(1回)、全教職員対象の研修(2回)を実施した。全教職員対象の研修では、弁護士を講師に迎え、教育・研究等における個人情報保護について、教育(学生指導等)・研究において個人情報を取り扱う際に注意すべき点について学習した。

またSPOD内講師派遣プログラムを活用し、階層別研修(係長・課員対象)で「チーム・ビルディング」に関する研修を実施した。

【成果及び波及効果】

SPOD内講師派遣プログラムにおいて、受講者はグループワークを通じて意見交換をしながら、チーム(組織)で業務を行うための手法を学ぶことができたことは非常に有意義であったとの意見が多く、今回での研修の学びが今後の業務改善及び組織力向上に役立つことが期待できる研修であった。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

授業評価アンケートや学生調査の分析結果を教育改善に活用する仕組みを構築する。また、教学マネジメントと内部質保証の実質化に向けた取り組みを進める。

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5年度 FD／SD活動の取組報告

学校名：松山東雲女子大学・松山東雲短期大学

【令和5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/SD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／SDの取組事例ハイライト】

○新任教職員オリエンテーション 4月1日（土）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】

○「教学IR入門」（SPOD内講師派遣プログラム）

6月8日（木）15：30～17：00

講師：真鍋 亮氏（愛媛大学研究員）

○「ネット依存の理解と児童精神医学臨床」

9月12日（火）10：30～12：00

講師：河邊 憲太郎氏（愛媛大学 大学院医学系研究科 児童精神医学講座 准教授）

○「情報セキュリティおよび生成AIの現状と活用について」

11月13日（月）14：30～16：10 主催：SD委員会・情報メディアセンター

○「シラバス作成方法について」

12月14日（木）16：00～16：30 主催：教務部

○「ハラスメント防止と働き方改革」（遠隔開催）

9月13日（水）15：30～17：10

講師：川島 高之氏（NPO法人 ファザーリング・ジャパン理事）

<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Ⅱ）受講（対面）

○私立短期大学教務担当者研修会（指定した職員・遠隔受講）

○日本私立大学連盟オンデマンド研修（全事務職員対象）

・動画コンテンツの内、視聴したいものを視聴

○事務職員研修会

・前学期 [8月10日（木）]：各種研修の報告会、グループワークの実施

・後学期 [12月26日（火）]：グループワークの実施

【成果及び波及効果】

講師派遣プログラムでは真鍋 亮氏による「教学IR入門」を開催。基本的な理解と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児童精神医学講座河邊 憲太郎氏による「ネット依存の理解と児童精神医学臨床」を開催。ゲーム依存の要因や現状を知る機会となった。

【FD／SD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。次年度においては、本学の状況に適する研修会の実施を検討していきたい。

以上

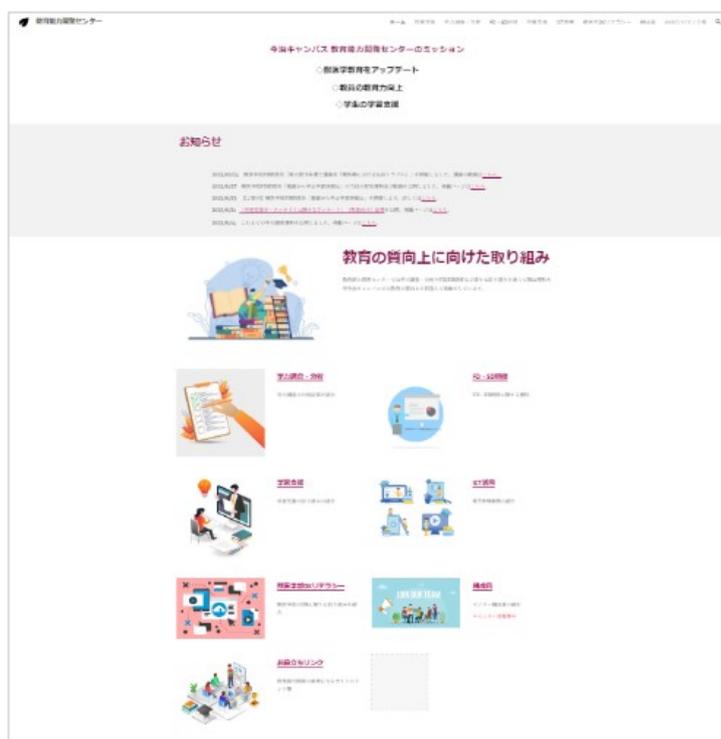
令和5年度 FD/SD活動の取組報告

学校名：岡山理科大学獣医学部

【令和5年度の教育改革に関わる動向】

昨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。このため今年度もFD/SDに関する情報発信の一元化などを目的とした岡山理科大学獣医学部教育能力開発センターのwebサイト立ち上げなど、DXを推進するための取組みを実施した。また獣医療過誤訴訟など獣医学部特有の問題に対応するためのFD/SDの実施も継続的に行った。

【FD/SDの取組事例ハイライト】



教育能力開発センターwebサイト表紙
(アクセスは本学部教職員に限定)

岡山理科大学獣医学部教育能力開発センターのwebサイトを立ち上げた。このサイトにこれまでセンターが実施してきたFD/SD研修会の収録動画などFD/SDに関する情報を一元化し、本学部の教職員がFD/SDに関する情報に容易にアクセスできるようにした。

またSPOD講師派遣プログラム「基礎から学ぶ学習評価法」を実施し、現在本学部において議論されている学習評価のあり方についての前提知識の共有を行った。さらに獣医療過誤訴訟に詳しい弁護士を招致し、本学教員が直面する可能性がある獣医療過誤訴訟に関する解説講義を実施していただいた。

【成果及び波及効果】

参加者に対するアンケートによれば、研修会の内容が授業の改善に用いられるなど業務の改善に活かされている。また本学部において実施した研修会の収録動画が大学全体にも活用されている。

【FD/SDに関わる次年度の課題】

本学部は来年度に多くの教員が入替わるため特に新任教員を対象としたFDを実施する必要がある。またハラスメントやタイバーシティなど本学部における喫緊の課題に取り組む必要がある。そのためにも今年度立ち上げたwebサイトの内容の拡充と活用の促進を行う必要がある。

令和5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5年度の教育改革に関わる動向】

本学では昨年度に引き続き各学部でのFD・SD活動に加え、両学部合同の研修会を実施するなど、情報共有を行いながら、教授法、学生支援、研究費の獲得、職員の人材育成等に関するFD・SD活動を行った。また、令和5年度は、オンラインだけでなく対面での研修も取り入れながら、研修内容や場面に沿った研修方法を選び実施することができた。FDとしては、教員相互による授業見学を前期・後期で実施し授業改善の取り組みを継続して実施した。特に今年度は、SDCの配置により、事業計画の重点課題としてSDの強化を掲げ、職階別研修、専門分野研修、リーダー研修、SPODフォーラムへの参加等SPOD研修を最大限に活用するとともに、本学独自のSD研修会を年4回実施した。

【FD/S Dの取組事例ハイライト】

合同研修会としては、9月5日SPOD内講師派遣プログラムを利用したFD・SD研修会「受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り」（愛媛大学村田晋也講師）、3月19日「ハラスメント研修」（松山事務局長吉田一恵SDC）を実施した。

松山看護学部では、7月5日FD研修会「科研費獲得に向けて努力したこと」（赤松公子教授）を実施した。松山及び松山道後キャンパス事務部合同SD活動を開始しSPODプログラム：次世代リーダー養成ゼミナール（課長2名）、大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（新任職員3名・レベルI2名、II2名）SPODフォーラム全事務職員各2講座を受講させるとともに、本学独自プログラムとして愛媛地区事務部職員対象合同SD研修会（7・9・11・2月：講師吉田SDC）「大学職員とは知識」「文書作成等の基礎」「クレーム対応実践」「危機管理の基礎」を実施した。同研修は、9月研修分から全学SD研修会として全学教職員へもオンライン配信を実施した。1月23日には、本学校法人全教職員必修研修「コンプライアンス研修」（講師：顧問弁護士）を実施した。



【成果及び波及効果】

講師派遣プログラムでは、対面研修と言うこともあり、講義・グループワークを通して両学部の教職員が交流を図り楽しみながら受講することができた。授業の雰囲気作りのFD研修ではあったが、職員としても多くの場面で活用できる内容だった。また、科学研究費獲得に関しての研修後アンケートでは継続獲得の実践的かつ具体的な内容に多くの受講者が科研費申請の動機づけになったとしている。SDの重点的活動では、研修報告書様式を定めて提出を義務付けており、その内容から職員が研修の必要性を肌で感じたことが伺え、自らが学外研修へ参加したいとの提案を行うようになった。このことから大学職員としての能力開発の必要性等の意識改革が少しずつではあるが進んでおり、研修等の成果が表れていると推察できる。

【FD/S Dに関わる次年度の課題】

FD・SD 各合同研修に加え各学部独自の研修を実施する。講師派遣プログラムは職員目線で選定した研修となっており、真の「教職協働」とは！を教職員各々が学び、理解し、実践していく予定である。

令和5年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 今治明德短期大学

【令和5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5年度のFD／SD活動の目標として①学生を中心としたFD／SD活動の実施、②PDCAサイクルを回すFD／SDの取り組みの2つを掲げた。これらの目標達成に向けて、特にピアレビューでは、参観教職員だけでなく、受講学生からの意見をアンケートで集約する、参観授業については報告書を提出するなど、これまでの方法を改善した。また、職員連絡会においてFD／SD活動の計画、内容及び事後報告を行った。昨年度から実施している本学独自のSD研修では、留学生対応のニーズが高まっている本学の現状を踏まえ、「留学生への対応」をテーマとした。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

- ・新任教職員研修会 令和5年4月4日実施 参加者4名。
- ・SPOD内講師派遣プログラム（写真は研修の様子）令和5年7月27日「大学教職員の倫理—学生との関係を省察する」 愛媛大学 上月翔太先生（受講人数 教員16名、職員10名）。
- ・ピアレビュー 令和5年10月16日～10月26日 専任教員だけではなく、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ている。今年度は教員が主体的に参加できるように専任教員が選択した一授業を公開し、相互に参観する方法とした。また、参観教職員および受講学生において、学生の視点で授業のよいところ、改善点についてアンケートを行った。さらに、教員は集計結果をもとに学長に報告書を提出する流れをつくり、教育の質の向上に向け、PDCAサイクルが回るようなFD／SD活動を計画し、実践した。
- ・本学独自のSD研修の実施 令和6年2月15日 「留学生を受け入れるにあたっての心構えや必要な対応力」 四国大学 全学共通教育センター 元木佳江先生。



【成果及び波及効果】

これまで小規模校としての特色を生かし、教員も職員も共に研修する形で行ってきたSPOD内派遣講師プログラム、令和4年度から実施している本学独自のSD研修については受講率が高く、研修内容を学内で共有できている。また、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、教職員全員で共有できている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

学生のための教育、学生支援に向けて、学生の意見や声が反映できるようなFD・SD活動を推進していく。また、令和5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5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5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。コロナの5類移行に伴い、対面での研修開催が増えた。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

○令和6年1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。研修サイトから研修題目を選択して動画を視聴し、若年層に対して教育・啓発の機会を多く持つ教職員の効果的な予防啓発手法等の向上を図った。

○令和5年11月、SPOD内講師派遣プログラムにより愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室の村田晋也先生を招聘し、「後輩の成長を促すコーチング」と題し研修会を開催した。グループワークの中で、コーチングの理論やさまざまなスキルについて学び、職場や学生指導での活用方法を考えることができた。



(SPOD内講師派遣プログラム研修会)

○各主事による新任教員基礎研修を実施した。基本的な業務内容、業務の考え方、諸規則、指導、運営方法を新任教員に講義した。

○新任職員3名を対象として、ビジネスマナーやビジネス文書・メール作成、ロジカルシンキングなどのeラーニング動画研修を実施した。

【成果及び波及効果】

SPOD内講師派遣プログラムは、受講者の満足度が高く、業務への取組が改善できると期待している。今年度は村田晋也先生による「後輩の成長を促すコーチング」を実施し、コーチングの理論やスキルについて学び、職場や学生生活での活用方法を考えることができた。

また、研修の開催及び参加により、参加した教職員のその研修内に直接関係した能力の向上が図れている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

一部オンラインでの研修もあるが、多くの研修で対面での開催になっており、ほぼコロナ禍以前に戻ったと思う。

本校開催の研修においては、効果的な研修になるよう研修による効果を検証し、より効果的な研修を実施できるよう努めていきたい。

令和5年度 FD/S D活動の取組報告

学校名： 弓削商船高等専門学校

【令和5年度の教育改革に関わる動向】

校内では例年に引き続きFD/S D研修が実施された。また、機構本部や高専間の連携による研修など様々な研修が行われ教員が参加した。多くの研修は、オンライン開催だけでなくオンデマンドでの受講も可能となり、講義形式の研修は時間の都合が合わない教職員にも行き届く体制が十分に整った。

【FD/S Dの取組事例ハイライト】

〈FD/S D〉

○SPOD内講師派遣プログラムとして、令和5年11月20日に「業務DX入門」として、香川大学の藤澤 修平氏による研修会を実施し、教員36名、職員26名が参加した。

○令和5年4月1日以降に本校へ着任した教職員2名に対し、令和5年5月2日～5月12日にかけて、新任教職員研修を実施した。

○高専機構主催の新任教員研修（令和5年5月22，23日，教員3名）および中堅教員研修（令和5年10月16，17日，教員2名）に参加した。

○高専間の連携研修として、COMPASS 5.0 IoT 分野アントレプレナーシップ教育ワークショップ(令和5年6月8，9日，教員1名参加)やCOMPASS 5.0 ロボット分野「開発教材ワークショップ」(令和5年6月30日，教員1名参加)への参加および、業界団体との協力による、船舶管理、港湾・物流業務現地調査および業界関係者との意見交換会（令和5年12月14，15日，教員2名参加）などに参加した。

○この他、高専機構、人事院、中四国国立大学法人等主催の研修に計17名（重複有り）を派遣することで、教職員の能力向上を図った。

〈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



SPOD 研修(オンライン)の様子

【成果及び波及効果】

研修に参加した教職員の事後アンケートの結果などから参加した教職員の意識の向上やスキルの向上の機会となっており、研修の効果が得られていることが確認できた。

【FD/S Dに関わる次年度の課題】

集合形式、オンライン形式、オンデマンド形式などと研修の内容に応じて多彩な開催手法が採用されることで参加する教職員の都合が合わせやすくなり、参加できる機会が増加している。次年度も引き続き各種研修に積極的な参加が期待される。

令和5年度 FD/S D活動の取組報告

学校名： 高知大学

【令和5年度の教育改革に関わる動向】

入学前から卒業後までの一貫した教育の質保証のため、学び創造センターに教学データを一元的に扱うための教学 IR チームが設置された。

【FD/S Dの取組事例ハイライト】

[FD] 新型コロナウイルスの感染症法上の位置づけが、令和5年5月8日から5類に移行されたことを受けて、令和4年度までオンラインで実施されていたFDが対面実施に戻った。9月に実施された学生の学びを支援する授業準備ワークショップでは、オンデマンド研修を併用しつつ2日間の対面研修を行い、9名の参加者はテーブルを囲んで共通教育を想定した授業を作成し模擬授業に臨んだ。

[SD] 新任事務職員研修、「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) を実施した。

また、今年度は新たに「管理職のための勤怠管理・人事評価研修」を実施、講師派遣プログラムとして「コーディネート力養成講座」を実施した。そのほか、大学職員としての基本的な英語力の向上を図る目的で例年開催している



(令和5年度 高知大学新任事務職員研修の様子)

「語学研修 (英語 I (初級))」に加え、今年度は「語学研修 (英語 II (中級))」を実施した。さらに、昨年度に実施した「高知大学事務職員等文章作成能力向上研修」をオンデマンドで公開した。

【成果及び波及効果】

[FD] 授業準備ワークショップは、受講者アンケートにおいて6名の回答者全員から全体的に満足できる研修という回答を得た。また、オンライン実施だった令和5年度に比べ、到達目標の達成に関しより良好な回答を得ることができた。

[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。「管理職のための勤怠管理・人事評価研修」では、管理職として、職員の勤怠管理・人事評価等についての基礎知識、具体的事例等をとおして、適切な管理方法・評価方法を学んだ。講師派遣プログラム「コーディネート力養成講座」では、他部署の職員、異なる年代・役職の職員とグループワーク等を通じてコミュニケーションをとることができた。「語学研修 (英語 I (初級))」、「語学研修 (英語 II (中級))」では、ペアワークやプレゼン発表を取り入れ、受講者の英語学習への意欲向上につながった。また、昨年度好評だった文章作成能力向上研修をオンデマンドで公開し、新規採用者や転入者においても文章作成の基本について共通認識を持つことができた。

【FD/S Dに関わる次年度の課題】

[FD] 高知大学では第4期中期目標において、DP、CP、APの見直しを掲げており、令和6年度はこれらのポリシーの見直しに資するミドルレベルのFDの実施を計画している。

[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5年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 高知県立大学

【令和5年度の教育改革に関わる動向】

令和5年5月8日から新型コロナウイルス感染症の位置づけが「5類感染症」に変更され、大学での学習や課外活動はコロナ禍以前と同様の対応が可能となった。それに伴い、前期は対面での集団学習による学生のストレスやメンタルヘルス等への支援要請が増加した。一方、コロナ禍の遠隔学習によって学生の ICT リテラシーが向上したことも相まって、学生は自分の好む環境で自分のペースで学習を進めたいという、いわば学習の個別化志向が表面化してきた。このような変動する教育環境と学生への影響を踏まえ、本学では e ポートフォリオの構築と活用に向けて準備が始まった。そこで、FD 委員会は、アフターコロナにおける学生支援、及び教育的支援のあり方を課題として掲げ、教員だけでなく事務職員も共通理解のもと学生支援ができる環境づくりを目指して下記の 2 つの全学 FD/SD 研修会を企画した。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD/SD】第1回 FD/SD 研修会は、FD 委員会・学生委員会・教務委員会の共同開催で「学生のメンタルヘルスケアと修学支援」をテーマに、講演とグループワークの2部構成でオンラインにて開催し、教職員 76 名が参加した。教務課、学生・就職支援課、健康管理センターの職員が講師となり、心理的課題を抱える学生の動向及び修学支援に関する事務局の取組み内容を紹介することで本学学生の動向を知り、その後、グループワークを通して修学支援に関する課題を検討した。第2回 FD/SD 研修会は、「大学における学修ポートフォリオの考え方とその運用のあり方」をテーマに職業能力開発総合大学校能力開発院教授の新目真紀氏を講師に迎え、オンライン研修会を3月に開催予定である。

【SD】連続講座「地域共生社会を支援する」（全3回）を企画し、SD 研修会と位置付けた。1回目は「自然に健康になれるまちづくり」、2回目は「全人的ケアを進めるための地域連携の仕組みづくりの現状と展望（社会的処方）」というテーマで外部講師を招いて講演を行った。3回目は「まちとのつながりで人が元気になる方法（社会的処方）」というテーマで3月に開催予定である。

【成果及び波及効果】

【FD/SD】令和5年度第1回の研修会後のアンケート回答では、「本学学生の置かれている状況を知ることができた」、「教職協同で一人ひとりを大切に教育に取り組んでいることが理解できた」等の感想と、学生支援に関する研修や次の段階の研修を希望する声が寄せられた。

【SD】高知県内外の先進的な取組や社会的処方についての幅広い知識が得られた。本学が目指す方向性について教職員が共通認識を持つことができ、より一層の連携につながることが期待できる。

【FD／SDに関する次年度の課題】

【FD/SD】令和5年度第1回に行った学生支援に関する研修の次の段階を希望する声があり、次年度は「教職員における学生支援の課題」をテーマとして、また、FD/SD 研修として実施することを検討している。

令和5年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 高知工科大学

【令和5年度の教育改革に関わる動向】

学生による授業評価及び教員の1年間の教育研究活動等を評価する独自の教員評価システムの運用により、引き続き能力の向上を図った。職員については、新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行後、研修参加の機会が増え、SPODをはじめとする階層別研修や専門研修等、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、能力や業務改善に取り組んだ。

【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、教員評価を行っており、評価結果は教員の再任の可否や年俸改定等に反映している。

○SDの取組

SPOD内講師派遣事業として、職員を対象に外部講師による判断力・決断力養成講座をテーマとした研修の実施や、事務局全体のDXを推進することを目的としたパソコンの基礎的な操作から業務効率化に繋がるツールの活用を学ぶ勉強会を実施した。その他、職員向けに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。



令和5年12月開催 DX勉強会

【成果及び波及効果】

本学では教員評価システムにおいて、大学として重点的に取り組む事項を明らかにし、求める教員像を具体的に示すことにより、教員が自発的に教育・研究・地域貢献活動の向上に取り組む風土が築かれている。評価結果は教員にフィードバックされ、一部の評価項目については学内に公開している。

SPOD内講師派遣事業では、参加者の多くが判断・決断の思考プロセスや注意点などを学ぶことによって、様々な場面における効果的な判断及び決断のための気づきを得た。

DX勉強会ではショートカットキーを多様化することによって脱マウスをおこない、パソコン作業時の生産性を最低でも数倍向上させることによって業務改善に繋がるテクニックやRPA（ロボティックプロセスオートメーション）による業務の自動化の方法等を得ることが出来た。

【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システムを運用し、教員の能力向上に取り組む。

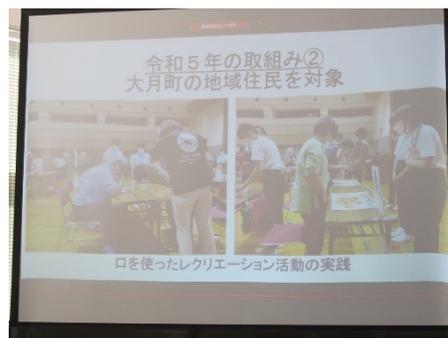
SDについては、計画的に職員を研修に派遣し、必要に応じて学内研修を計画する。その際、研修参加が一部の職員に偏らないよう、幅広く職員の参加を働きかける。また、法人全体として、人材育成研修の在り方の検討を行うとともに、自主的な能力開発の活動の支援を考えたい。

令和5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5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。今年度は新型コロナウイルス感染症が5類に移行したことを受け、後期から授業参観を再開した。数年、中止していたこともあり、以前と同様の取り組みとはならなかったが、今年度の反省を活かして来年度以降、前後期とも実施していくこととした。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6年1月16日にリモートで開催した。発表は全8件。質疑応答も活発に行われたが、すべてFD関係であり、SD関係の発表を来年度は求めたい。



【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD／SD 共通】9月15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・西本佳代先生による「学生の自立を促す学生支援の実践とコツ」と題した研修会を対面で開催した。会場は高知リハビリテーション専門職大学であり、高知学園大学・高知学園短期大学からは教員10名、職員1名が参加し、研鑽に努めた。

【FD】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年度以降、回答率は高まってきているものの、まだまだ少ない状況であるため、今年度から最終あるいは、最終の一回前の授業でアンケートに答える時間を設けることとした。このことにより回答数が増加し、各教員は、その結果に基づく自己分析をまとめ、授業改善に取り組むことができる。また、学外のFDに関するセミナーや研修への参加状況を年度末に報告することとし、活動状況の把握とともに、その活性化を促すことにしている。

【SD】昨年度まで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い、研鑽を深めることができた。

【成果及び波及効果】

今年度は新型コロナウイルス感染症の蔓延による消極的なFD・SD活動からの脱却を図り、以前のような活況を呈し始めている。数年のブランクは経験の継承が不十分となることを改めて感じたので、毎年活動を積み重ねることの重要性を認識することができた。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

今年度後期から再開した授業参観を全面的に実施して、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5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5年度の教育改革に関わる動向】

本学では、毎年学内専任教員による研究授業を実施しており、今年度は実習科目における教育方法について、専門職大学としての授業方法や実習指導能力の向上について検討を行った。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

【FD／SD共通】「学生の自立を促す学生支援の実践とコツ」(SPOD内講師派遣プログラム)のテーマにて、高知学園大学・高知学園短期大学と合同で実施し、グループワークにて学生支援に対する理解を深めるとともに、事例に対する具体的且つ実践的なアドバイスをいただいた。「ハラスメント防止」に関する研修を、全教職員対象と管理職対象と2回に分けて実施した。

【FD】「障がいをもつ学生の理解と支援」のテーマにて、合理的配慮を必要とする学生への対応について実施した。

【SD】「大学運営に必要な統計知識」のテーマにて、基本的な事項とIRの関係について実施した。



令和5年9月 SPOD内講師派遣プログラム
(会場：高知リハビリテーション専門職大学)



令和5年12月 全教職員対象ハラスメント防止研修
(会場：高知リハビリテーション専門職大学)

【成果及び波及効果】

今年度から研修に参加できなかった教職員に対して、録画視聴を導入し、研修への参加率を高めることができた。研修内容を全教職員へ提供することにより、共通の認識を持つことができ、教職員の資質向上へ繋がった。教職員からは、対応に対する実践力を高めたいという声が上がっており、研修の成果が現れている。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

本学におけるFDについては、合理的配慮に関する実践的な事項の研修や、学生による授業評価アンケート結果を分析し、授業内容及び教育方法を改善するための研修を予定している。SDについては、大学運営におけるコンプライアンスに関する事項など、これまで実施できていなかった内容についての研修を予定している。次年度はSPOD研修へ積極的な参加も促していきたい。

令和5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5年度の教育改革に関わる動向】

「教職員の資質向上」、「教育効果の点検」、「アントレプレナーシップ教育の推進」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。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

(1)学内新任教員 FD 研修

初任者2名の教員に本校の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を実施した。メンター教員から授業参観の感想や改善点等のアドバイスが行われた。

(2)SPOD講師派遣プログラムによる学内FD研修会

5/31(水)に愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室 仲道 雅輝氏による「学習経験の質を高めるためのインストラクショナルデザイン」のテーマで、学生の自律性を引き出す授業設計や方略を考え、学生の学ぶ姿勢の育成に関連する工夫や授業の悩みを情報交換し、学習経験を向上させるための、学習者側の要因に関する考え方、分類について整理・再確認がされるなど有意義な研修となった。研修には教員25名(後日録画受講を含む)が参加し、受講後アンケートには23名が今回の「研修内容に満足」、22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

全教員を対象に6/14(水)～7/4(火)に授業参観を行った。参観者数の合計はのべ21名であった。

(4) SPOD研修への参加

SPOD 関係研修には、職員4名が集合形式で参加した。

(5)学内 FD/SD 研修会

学校全体としてアントレプレナーシップ教育に取り組むため、9/22(金)に外部講師を招いてFD/SD 研修を集合形式で実施した。個人が持つ教育のビジョンを共有し、学生の教育へのヒントを発見するなど43名の参加者が今後の教育活動に繋がる研修となった。引き続き12/1(金)に第2回目を開催し教職員42名が参加、12/1(火)に第3回目を開催し46名が参加した。

【成果及び波及効果】

今年度のFD／SD研修は、集合形式での研修も開催し、受講者間の意見交換・情報共有も多く見られ、集合形式の利点もあらためて確認できた。

【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 研修に受講できる体制づくりや環境整備が必要であるが、受講プログラムを後日、録画視聴できる体制の整備も希望する。

7. 令和4年度事業評価委員会 からの事業評価について

令和4年度SPOD事業評価委員会委員の評価への対応について

「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4年度は、「SPODフォーラム2022」の視察やSPOD活動報告書、対面で実施した委員会での議論等をもとに、委員3名から各々の立場で意見・評価をいただいた。SPODネットワークコア運営協議会では、事業評価委員会委員のご意見に基づきSPOD事業改善に向けて議論し、以下のとおり対応と今後の方向性の検討を行った。

1) 共通事項

指摘事項 【SPODフォーラムの今後のあり方について】

- SPODフォーラムのアンケート結果について、大学コンソーシアム京都が開催したFDフォーラムとは異なる数字が出ている点も含めて非常に興味深い。フォーラムのリピーターの動きがどうだったのか、リピーターの参加動機を分析していくことが必要なのではないかと。
- 実際の参加者の声として、他県から毎年SPODフォーラムに参加してきた方からは、オンラインでの開催は残念であり、SPODで培ったネットワークは自身の能力開発に大変刺激をもたらしており、毎年フォーラムに参加すると同窓会のように同士に会えることが自身のモチベーションにつながっているというものがある。能力開発とネットワーキングは切り離せないものであり、今後はネットワーキングを目的としたレクリエーション要素を復活させていくことが必要ではないかと。
- (SPODフォーラム2022については、)参加者の満足度が非常に高いことに比べて、各講座も定員に満たない講座もあり、オンラインフォーラムの難しさが際立った形となった。プログラムのテーマ、内容、実施形式、周知方法さらに事業評価委員会にて指摘のあった「専門分野のFD」も含めて、さらに参加者が求めるものになるよう改善、工夫を望みたい。
- 来年度SPODフォーラムを4年ぶりに対面で開催することは素晴らしいことだと評価できる。対面で開催することによって、加盟校外からの参加者の動向がどうなるかなど、様々なことが検証される試金石となるフォーラムになるのではないかと。
- フォーラムを4年ぶりに対面開催するなど、対面開催を中心にオンライン、オンデマンドとそれぞれの特徴を生かしたプログラムに期待したい。
- 2023年度は(フォーラムの)対面開催を考えているということだが、他地域からはオンラインだからこそ参加できる側面もあり、そのような需要にどのような形で応えるのか、検討の余地があるように思う。

対応

SPODフォーラム2023は対面開催で行ったが、参加者数がコロナ前には戻っておらず、事後アンケートからは飲食を伴う懇親会の開催など関係構築の機会の増強やハイブリッド開催を希望する声が見られた。このことから、SPODフォーラム2024ではグループワークを実施するプログラムを増

やす、懇親会を復活させるなど関係構築に重点を置いた改善を行う予定である。また、今後の参加者の動向や評価を踏まえながら、オンラインやオンデマンドの活用、教員の参加者数を増やすためにFDプログラムのテーマを工夫するといった、改善策の検討・実施にも引き続き取り組んでいく。

指摘事項 【研修内容の現場活用について】

● どうすれば研修転移（※研修で学んだことが実際の現場で活用され、成果が生み出されること）が促されるかについても検討いただきたい。参加者の声を見る限りSPODフォーラムは大丈夫そうだが、巷には実践に活かされない研修が数多くある。研修をどう変えていけば、転移が促されていくのか検証できるとよいのではないかな。

対 応

SPODフォーラムにおいては、事後の全体アンケート調査で、研修内容をどのように組織や教育現場で活用しているか自由記述等により確認することで、研修内容の実践や職場内での共有などに受講者が取り組んでいることがわかっている。他の研修についても、SDプログラムを中心に事後アンケートや報告書の提出を求めているものがあるため、これまでに蓄積されてきた情報の分析や研修後のフォローアップなどを通じて、研修転移の過程の検証に努めていく。

指摘事項 【履修証明制度について】

● 単発で受講しても、それらを組み合わせるような仕組みを検討してはどうか。例えば、新任教員を対象として、SPOD開放プログラム一覧の中から30時間以上履修した場合、修了証書を発行する。といった使い方もできるのではないかな。

● FD・SDプログラムの体系再構築については、履修証明制度（教職員のキャリアアップ）の導入など体系化に向けて、調査・研究を進めていただきたい。

対 応

一定時間以上の研修を受講した方への履修証明は、定期的な研修受講の推進、SPOD加盟校外へのアピールといった点において有用であると考えられる。オープンバッジなど最新の動向も踏まえながら、各専門部会と協力し、プログラムの体系化に関する調査研究や実践を引き続き進めていく。

指摘事項 【講師の養成について】

● 小規模校であっても各校が自前で研修会を実施できるよう（SDの内製化の推進と支援）に、講師養成プログラムをFD・SD共通事業に位置付け、実施することも検討いただきたい。

対 応

SPODフォーラムにおいて、FD担当者、SD担当者向けの研修を実施している。また、SDでは次世代リーダー養成ゼミナール修了生が各種研修やSPODフォーラムで講師を担当する流れができあがっている。まずは加盟校にこうした既存のプログラムの受講を積極的に推奨するとともに、SPOD内で受講生・修了生が実践できる場を提供していくことで、継続的な加盟校内の講師養成体制を築いていく。

2) FD関係

指摘事項 【分野別FDプログラムの開発】

●長期的な見通しの中であまり出てきていないと感じたのが、専門分野別のFDの可能性についてである。全ての領域では難しいが、複数の希望者がいる分野では検討してもいいのではないか。

対応

SPOD将来構想テーマ4「分野別FD開発・担当者育成」の担当メンバーにおいて検討中である。FD分科会でも「看護や保育分野におけるFDプログラムの開発」や「同じ領域の教員同士で意見交換を行う場の提供」を希望する意見が出ているため、優先順位を定めた上で、実現可能なものから対応していく。また、加盟校のFD担当者の協力を得て、保育・幼児教育分野に関する意見交換を行い、保育・幼児教育分野の担当者向けFDの検討を開始した。

指摘事項 【TA・SAの育成】

●大学設置基準改正で、TAを指導補助者として明示することになり、研修が義務化されたことに伴い、各大学がどう対応しているか。また、SPODとどう協調できるか検討していく必要があるのではないか。東海国立大学機構では、令和3年4月にQTA・GSIトレーニングセンターを発足させている（※TAより高度な教育活動に従事することができるQTA（Qualified Teaching Assistant）及びGSI（Graduate Student Instructor）制度）。従来のTAよりもしっかりと研修を受講させて、講義を1コマないし2コマ担当させる流れがある。プレFDは希望者が受講するものだが、QTAやGSIは全員受講しなければならない。こちらの方がやりやすいのではないか。

対応

SPOD将来構想テーマ5「TA・SAの育成」において、将来的に検討する必要があることを確認している。現在は担当者がSPOD内のTA・SAの育成をどのように進めていくかまとめている段階であるが、最新の動向を踏まえながら、他地域の大学と連携を取れるような研修体系の構築を目指していく。また、加盟校におけるTA・SA制度や研修に関する実態を把握するために「TA・SA制度に関するアンケート調査」を実施した。今後、調査結果をもとに取組を検討していく。

指摘事項 【プレFDについて】

●プレFDについては、各大学での認識、取り組みに温度差がある中で、SPODとして他大学への訪問調査を実施されたことは、全体の事業内での実施に向けての大きな前進であると思われる。今後は、調査結果をもとにさらに協議を進め、モデルとなるプレFD制度（教員採用時の必須条件となるような制度）を構築していただきたい。

対応

令和5年9月に愛媛大学において、プレFDのプログラムを試行（来年度から大学院共通科目として単位化）するなど、実施体制の構築を着実に進めている。またプレFD科目の活用による、指導補助者の資格認定や研修制度のSPOD内の統一も視野にいられており、引き続きFD専門部会で検討していく。

3) SD関係

指摘事項 【次世代リーダー養成ゼミナールの期間短縮について】

- 次世代リーダー養成ゼミナールは様々な研修転移を促す要素が含まれており、プログラムとしてはよくできている。例えば、上司の巻き込み、オンラインと対面のベストミックス、2年に渡る継性、実践共同体（Community of Practice）の構築、先輩・同輩・後輩という異年代コーホートの活用、論文化、資格化、大学を越えての越境学習、個別コーチング。これらの要素が受講期間短縮によって、どうなるか注視していきたい。
- 次世代リーダー養成ゼミナールの受講期間の短縮について、その必要性は理解できる。短縮することでこれまでの取組の継続性が損なわれないように留意する必要がある。

対応

まだ変更後のプログラムが途中段階であるため、予定しているプログラムの中で、新しいことを行っていくことはできないが、先輩・後輩という点においては、プログラム内外で修了生との交流の機会を持てるように、修了生や修了生の所属機関へ働きかけを積極的に行っていく。また、1年目のプログラムが終了した後、講師、受講生ほか関係者でその検証を行う。その結果については、関係者に報告する。

指摘事項 【SDプログラムの開発について】

- 大学職員という職業について、世代間でその認識に変化が生じているように感じている。SDに関連するプログラムの企画や開発にあたっては、現在の若者世代の職業観も踏まえて行う必要があるのではないかと考える。

対応

SD専門部会の下に「令和5年度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」を設置し、研修プログラムの体系化、マップ化（見える化）及びそれに基づく必要な研修（オンデマンド教材含む。）の新規開発及び既存の研修の見直しを行うこととしている。ご指摘の論点は非常に重要であり、当該WGでもこの点を踏まえて検討していく。

4) 組織運営

指摘事項 【ノウハウの共有について】

- オンラインを活用したプログラムやイベント運営に関するノウハウは、SPODの貴重な資産である。コロナ禍を経て、今後加盟校においてもそれぞれにオンラインを活用した事業展開が考えられることから、同ノウハウを加盟校へ還元してはどうか。

対応

SPODフォーラムや新任職員研修はコア校内で持ち回り開催していることから、準備や運営を経験していく中で、まずはコア校内でこれまでの研修運営に関するノウハウの共有を進めていく予定である。またFD専門部会においては、オンラインFDの開発を検討しているほか、SD研修においてもオンデマンドの活用などを行っており、コロナ禍で得たノウハウを継続的に研修に組み込んでいくことで、加盟校にも還元を行っていく。

「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」

事業評価委員会名簿

任期：令和5年4月（各所属長の承認日） ～ 令和7年3月31日

杉森 公一 北陸大学 高等教育推進センター 教授

高野 修 広島経済大学 総務部長

伊勢戸 康 公益財団法人大学コンソーシアム京都 事務局長

(計3名 敬称略)

8. 令和6年度事業について

令和6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。

受講者の交流や関係構築を促すため、研修は対面中心で実施を予定しているが、オンラインやオンデマンドも適切に組み合わせ、より効果的、魅力的な研修を提供していく。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6年度SPOD事業計画

1. SPOD共通事業

- ・SPODフォーラム
8月28日(水)～8月30日(金) 開催場所：香川大学
「全体テーマ：Connection～これからの学びを考える～」
トップリーダーセミナーを併せて開催
- ・大学教育カンファレンス in 徳島
12月26日(木) 開催場所：徳島大学
- ・SPOD内講師派遣(加盟校単位 各1回 計27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2024の発行(年1回、ホームページ掲載)
 - ②令和6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：香川大学
SPODフォーラム2024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2024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：高知県内、徳島大学、愛媛大学
- 新任職員 1回 対面 5月15日（水）～17日（金） 【高知県内】
- レベルⅠ 1回 対面 10月31日（木）～11月1日（金） 【愛媛大学】
- レベルⅡ 2回 対面 6月20日（木）～21日（金） 【愛媛大学】
11月21日（木）～22日（金） 【徳島大学】
- レベルⅢ 1回 対面 10月3日（木）～4日（金） 【愛媛大学】
- 主担当：SPOD事務局 協力校：徳島大学、高知大学、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2024において開催
- ・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）」を充てる
- 1回目 5月22日（水）～24日（金） 【愛媛大学】
- 2回目 7月11日（木）～12日（金） 【香川大学】
- 3回目 10月17日（木）～18日（金） 【高知大学】
- 4回目 11月21日（木）～22日（金） 【徳島大学】
- 5回目 1月23日（木）～24日（金） 【愛媛大学】
- 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2024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回は徳島大学での対面開催を予定
- ③事業評価委員会（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5年4月1日～令和7年3月31日

※副会長(香川大学長) 任期: 令和5年10月1日～令和7年3月31日

(令和5年10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	上田 夏生	香川大学長
副 会 長	櫻井 克年	高知大学長
監 事	加野 芳正	香川短期大学長
監 事	鈴木 康司	新居浜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



SPOD