


全国の高等教育機関の組織力向上のための 「教職員能力開発拠点」活動報告書

— 平成26年度 —



高等教育開発をリードする人材が
集い、学び、成長する場。

〈平成27年3月〉

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室

はじめに

愛媛大学の教育・学生支援機構教育企画室は、平成22年3月に文部科学大臣から全国の教育関係共同利用拠点（拠点名称：教職員能力開発拠点）として認定（認定期間：平成22年4月～平成27年3月）され、様々なFD・SDの取組を行ってきました。また、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）^{※1}等と連携しながら、FD・SDの実践的指導者の養成、実践的な研修プログラムの提供、オープンオフィスやコンサルテーション、ウェブサイトを通じた教材等の提供、研修講師の派遣等を通じて、全国の国公立大学等に向けた情報発信や技術提供を行いました。

本学におけるこれらの取組は、他大学の学長からも高く評価され、『大学ランキング』（朝日新聞社出版）において、学長からの評価ランキングの教育分野でも徐々に順位を上げ、2015年版では全国6位（国立大学で1位）と紹介されました。

平成24年3月には、本学の教育改革の内容を体系的、歴史的に整理した『愛媛大学教育改革の歩み』^{※2}を出版し、教育改革の一事例として社会に還元しました。その作成にあたっては、組織的な教育改革を可能とした要因は何かを自身で振り返ることとなり、そこで明らかになったのは「明確なビジョンの提示と共有」^{※3}を行う本学の組織文化でした。本学では、平成17年3月に愛媛大学憲章を制定し、その理念及び目標に基づき様々な施策を行ってきました。平成19年には、本学独自に「愛媛大学のFDポリシー」を定め、それを基にPDCAサイクルを回しながら、教育改革を実施してきました。さらに、第2期中期目標・中期計画では、憲章に謳う「学生中心の大学」「地域にあって輝く大学」を実現するための重点課題を設定し、それに対応してきたほか、また、平成24年7月には「愛媛大学学生として期待される能力 ～愛大学生コンピテンシー～」^{※4}を制定し、本学の教育改革の戦略策定や教育・学生支援活動のための指針とし、学生の人的成長に教員だけでなく職員も積極的に関与していくことを謳いました。このように、本学は常にビジョンを掲げ、それを推進する仕組みを構築し、その理念・目標を組織内に浸透させていくことにより改革の成果を上げてきました。

今後も、我々は「国立大学改革プラン」などの国の提言や施策に対応していくこととなりますが、自律性を保ちつつ、本学のビジョンを見据えた一貫性のある改革を進めて参ります。

教育企画室は、平成26年7月に文部科学大臣から「本拠点のこれまでの実績と、他大学にも開かれ、かつ他大学からの参加者の成長・習熟を担保できる拠点として発展できる。」と高く評価され、平成27年4月から平成32年3月までの5年間にわたって再認定を受けました。^{※5}再認定後においては、これまでの実績を踏まえ、より専門性の高いFD・SD・IR推進の専門家養成を本拠点の主な役割とし、自大学で研修を企画できる人材育成を通じた大学等の教育力向上を図るため、引き続き皆様のお力添えをいただきたいと思いますと考えております。

最後に、これまでの5年間、皆様方には本拠点事業を積極的に御活用いただいたことに厚く感謝を申し上げますとともに、向後5年間においても本拠点事業への御理解・御協力を賜りますようお願い申し上げます。

国立大学法人愛媛大学長
柳澤 康信

※1 四国地区大学教職員能力開発拠点（SPOD） <http://www.spod.ehime-u.ac.jp/>

※2 『愛媛大学教育改革の歩み』電子冊子 <http://www.ehime-u.ac.jp/education/book/index.html>

※3 『愛媛大学教育改革の歩み』編集後記(P103)参照 <http://www.ehime-u.ac.jp/education/book/index.html#page=105>

※4 愛大学生コンピテンシーホームページ： <http://www.ehime-u.ac.jp/education/competency/>

※5 教育関係共同利用拠点の認定について http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigakukan/1292089.htm

平成26年度「教職員能力開発拠点」活動報告書

目次

1	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室について	
	(1) 組織概要	1
	(2) スタッフ紹介	3
2	教職員能力開発拠点について	
	(1) 教職員能力開発拠点の認定について	4
	(2) 教職員能力開発拠点の実施体制について	5
	(3) 教職員能力開発拠点の事業計画について	7
3	平成26年度の事業報告	
	(1) 平成26年度事業の総括	9
	(2) 平成26年度活動実績	
	①研修プログラムの提供	11
	②オープン・オフィス	49
	③教材等の提供	50
	④研修講師派遣	50
	⑤FD／SD／IR実践的指導者 (F D e r, S D コーディネーター, I R e r) の支援・育成	61
	⑥その他教職員能力開発に関する事業	71
参考資料		
	①愛媛大学教職員能力開発拠点（教育・学生支援機構教育企画室）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認定に関する要項	87
	②愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室内規	89
	③愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室共同利用運営委員会内規	91
	④愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室共同利用推進会議内規	92
	⑤共同利用運営委員会委員名簿及び共同利用推進会議委員名簿	93

1. 愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室について

(1) 組織概要

ミッション

教育・学生支援機構長の指示の下、愛媛大学の教育に関する諸課題について調査・研究を行うと共に、その成果を実際の教育活動に適用し、本学の教育改革を推進すること。

教育企画室の業務（内規第4条及び第10条） ※P89～90参照

1. 全学的な教育課題に係る調査・研究に関すること。
2. 教育の質保証のための教職員の能力開発に関すること。
3. 授業評価及びシラバスに関すること。
4. 学生の学習支援及び能力開発に関すること。
5. 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク事業に関すること。
6. 教職員能力開発拠点事業に関すること。
7. その他教育開発に係る調査、研究等に関すること。

※上記の成果を、他の高等教育機関等の利用に供することができる。

愛媛大学におけるファカルティ・ディベロップメント（FD）について

1. FDの定義

FDとは、教育・学習効果を最大限に高めることを目指した、1. 授業の改善、2. カリキュラムの改善及び、3. 組織の整備・改革への組織的な取組の総称のことである。（平成19年7月18日 愛媛大学教育学生支援会議決定）

2. FDの内容

(1) 授業の改善（Instructional Development）

個々の授業をより良いものにするための取組。具体的には、授業評価アンケート、教員相互の授業参観、授業コンサルテーション、教授法に関する講演会、シンポジウム、ワークショップ、セミナーなどがこれにあたる。

<愛媛大学での取組例>

学生による授業評価アンケート、学生との意見交換会、教員相互の授業参観、授業講評会、新任教員研修会、授業デザインワークショップ、FDスキルアップ講座、愛大G Pシンポジウム、FD/SDセミナー

(2) カリキュラムの改善（Curriculum Development）

学部、学科、課程、コース等において提供されるカリキュラムや教育プログラムをより良いものにするための取組。具体的には、カリキュラム・ポリシーの制定、授業科目の新設・改廃、授業科目間の関連性の検討、カリキュラムの現状診断・評価・開発、またこれらに関わるセミナーなどがこれにあたる。

<愛媛大学での取組例>

カリキュラム・ポリシー制定に関する教育コーディネーター研修会、

カリキュラム・ポリシーに対応した各授業科目の授業内容の検討，カリキュラム・マップの作成，副専攻制導入の検討，愛大GPによる新カリキュラム開発プロジェクトの支援

(3) 組織の整備・改革 (Organizational Development)

教育・学生支援に関わる組織の構造や組織間の関係をより機能的なものにするための取組。具体的には，教育・学生支援に関わる委員会の設置・改廃，各委員会の役割の検討，組織の現状診断・評価・再編，組織間での連携協力，管理職等を対象とした各種研修会がこれにあたる。

<愛媛大学での取組例>

学科・コースの再編及びそれに伴う教員の再配置，教育重点型教員（教育コーディネーター）の配置，教育コーディネーター会議の設置及びその役割・権限の検討，ファカルティ・ディベロッパー（FDの実践的指導者）の育成，アカデミック・リーダーの能力開発

歴史

1993年：旧教養部を改組して，大学教育研究実践センター（学内施設）が設置される。

2001年：大学教育総合センター（学内施設）となる。

2002年：大学教育総合センター（省令施設）となる。
センター内にできた教育システム開発部が，FDを担当する。

2004年：教育・学生支援機構の設置に伴い，教育開発センター（共通教育部・教育開発部）に名称を変更する。

2006年：教育開発センター（共通教育部・教育開発部）が，それぞれ共通教育センターと教育企画室に改組される。
「特色ある大学教育支援プログラム（特色GP）」に，本学教育・学生支援機構から申請していた「FD/SD/TAD三位一体型能力開発」（代表：教育・学生支援機構・教育企画室長高瀬恵次教授）が採択される。

2008年：「戦略的大学連携支援事業」に，本学が代表校となり申請した「『四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）』による大学の教育力向上」（代表者：教育・学生支援機構 教育企画室 佐藤浩章准教授）が採択される。

2010年：「教職員能力開発拠点」（代表者：小林 直人 愛媛大学教育・学生支援機構副機構長，教育企画室長，認定の有効期間：平成22年4月1日～平成27年3月31日）として，文部科学大臣から教育関係共同利用拠点の認定を受ける。

2012年：「大学間連携共同教育推進事業」に，本学が代表校となり申請した「西日本から世界に翔たく異文化交流型リーダーシップ・プログラム（UNGL）」（代表者：教育・学生支援機構 教育企画室 秦敬治教授）が採択される。

2014年：2015年以降も引き続き，教育関係共同利用拠点「教職員能力開発拠点」（代表者：小林 直人 愛媛大学教育・学生支援機構副機構長，教育企画室長，認定の有効期間：平成27年4月1日～平成32年3月31日）として，文部科学大臣からの認定を受ける。

(2) スタッフ紹介

教育企画室には、実践経験と研究業績を兼ね備えた、高等教育開発を専門とする教員スタッフが配属されています。

<p>小林 直人 -KOBAYASHI Naoto (教育・学生支援機構副機構長, 教育企画室長, 教授)</p> <p>専門：医学教育カリキュラム, 学生の自己学習への支援, ファカルティ・デベロップメント等</p>		<p>山田 剛史 -YAMADA Tsuyoshi (第二部門長 准教授)</p> <p>専門：高等教育開発 (FD・アセスメント・ 学習論), 青年心理学 (大学生論・自己論) 等</p>	
<p>村田 晋也 - MURATA Shinya (講師)</p> <p>専門：組織論 (FD), リーダーシップ論, 人的資源管理論</p>		<p>阿部 光伸 -ABE Mitstunobu- (講師, 広報室副室長)</p> <p>専門：スタッフ・デベロップメント</p>	
<p>仲道 雅輝 -NAKAMICHI Masaki (講師, 総合情報メディアセンター教育 デザイン室長)</p> <p>専門：インストラクショナルデザイン, 教育工学, 授業改善, ファカルティ・デベロップメント, e-learning 等</p>		<p>清水 栄子 - SHIMIZU Eiko- (助教)</p> <p>専門：高等教育, 学修助言, 学修支援, ファカルティ・デベロップメント</p>	
<p>丸山 智子 - MARUYAMA Tomoko- (特任助教)</p> <p>専門：教育開発, プロジェクト・マネジメント リーダーシップ, スタッフ・デベロップメント</p>		<p>山中 亮 - YAMANAKA Akira- (特任助教)</p> <p>専門：リーダー養成, キャリア形成, コーチング, ネットワーク構築</p>	
<p>林 真弥 - HAYASHI Maya- (特定研究員)</p> <p>専門：教育学, 英語教育</p>			

<教育企画室各部門について>

第一部門：教育・学習支援部門 (Division of Support for Teaching and Learning)
教職員の教育活動及び学生の学習活動の支援を行う。

第二部門：教育調査・分析部門 (Division of Educational Research and Analysis)
教育・学習の実態・成果に関する調査の企画・実施・分析を行う。

第三部門：学生能力開発部門 (Division of Student Development)
学生のリーダーシップ, ピア・サポート力等を高める
教育プログラムの開発・実施・評価を行う。

2. 教職員能力開発拠点について

(1) 教職員能力開発拠点の認定について

教育関係共同利用拠点制度は、多様化する社会と学生のニーズに応えつつ質の高い教育を提供していくために、各大学の有する人的・物的資源の共同利用等を推進することで大学教育全体として多様かつ高度な教育を展開していく取組を国が支援することを目的として創設された制度である。

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室は、これまで行ってきた教職員能力開発のための研修講師の派遣や独自に開発したFD研修プログラムの提供及び「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）」における教職協働など幅広い取組実績が評価され、平成22年3月23日に文部科学大臣から教育関係共同利用拠点に認定された。教育関係共同利用拠点には、練習船、農場、臨海・臨湖実験所、日本語教育センター等といったいくつかの類型があるが、本拠点は「教職員の組織的な研修等の実施機関」として認定を受けた。

教職員能力開発拠点では、他大学や諸学会との連携により、これまで提供してきたプログラムの充実やFD/SDの実践的指導者の育成を図り、全国の高等教育機関の組織的な向上を目指していく。

◎拠点名：教職員能力開発拠点

◎認定施設の種類：大学の教職員の組織的な研修等の実施機関

※「大学の教職員の組織的な研修等の実施機関」に係る拠点の認定は全国で7箇所

◎認定の有効期間：平成22年4月1日～平成27年3月31日（5年間）

◎代表者名：小林 直人（愛媛大学教育・学生支援機構副機構長 教育企画室長）

◎認定にあたっての特記事項

認定大学の教職員の組織的な研修等に関するプログラム開発、研修機会等の提供の実績を踏まえ、四国地区の中核的な拠点としての要件を備えたものと判断される。

※平成26年7月31日には、平成27年度以降も「教職員能力開発拠点」としての継続認定を受けた。

（認定期間：平成27年4月1日～平成32年3月31日（5年間））

【参考】本拠点以外の「教職員の組織的な研修等の実施機関」に係る拠点

施設名	拠点名	認定の観点
東北大学 高等教育開発推進センター	国際連携を活用した 大学教育力開発の支援拠点	東北地域の中核拠点
名古屋大学 高等教育研究センター	FD・SD教育改善支援拠点	中部地域の中核拠点
京都大学 高等教育研究開発推進センター	相互研修型FD共同利用拠点	関西地域の中核拠点

※その他専門領域別にも認定機関あり

(2) 教職員能力開発拠点の実施体制について

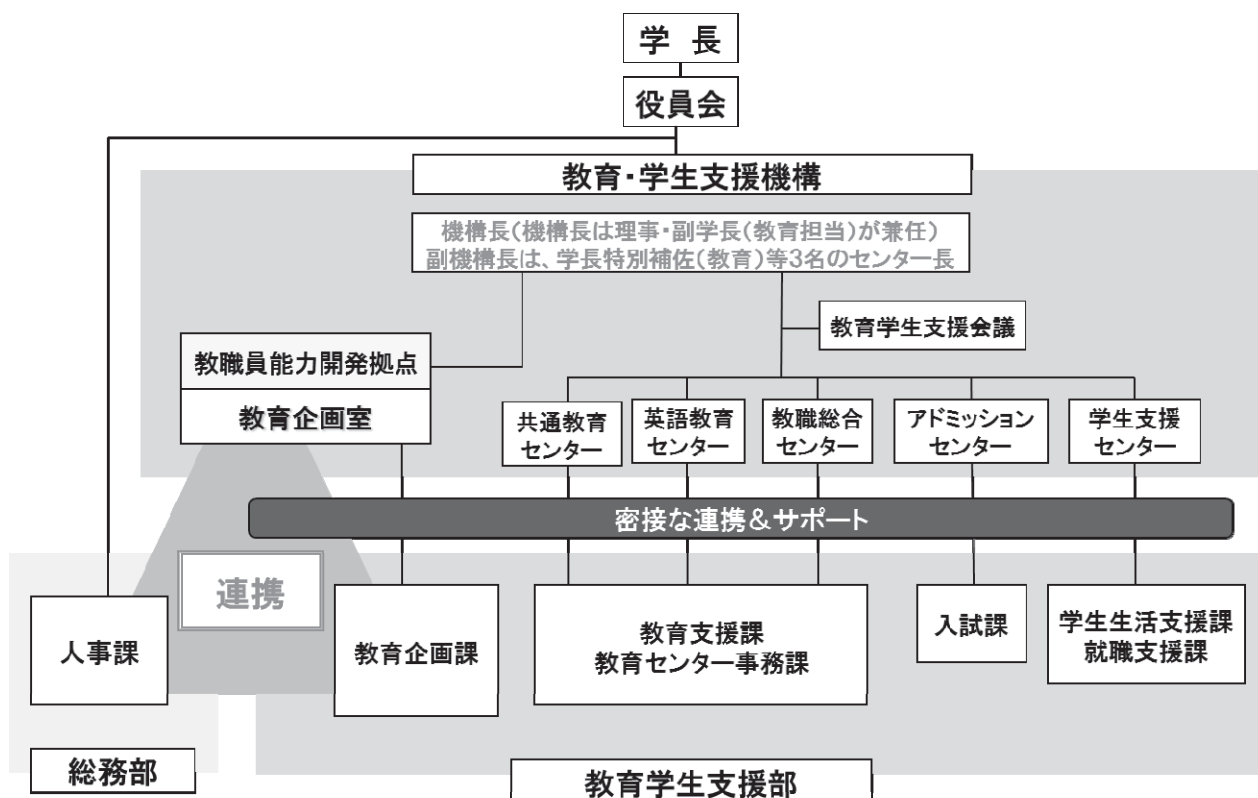
教育企画室が所属する教育・学生支援機構は、愛媛大学の教育理念と目標に沿い、教育の充実及び学生の修学支援等の強化を図り、これらに伴う諸課題に対処し、迅速で効率的な意思決定を行うことを目的に設置された組織で、以下の業務を行っている。

(教育・学生支援機構の業務)

1. 学士課程及び大学院課程の教育の改善及び充実に関すること。
2. 共通教育の企画及び実施に関すること。
3. 学生の受入れ、修学支援、課外活動支援、就職支援等の企画及び実施に関すること。
4. その他、目的を達成するために必要な事項。

その中で、教育企画室は、教育・学生支援機構長（理事・副学長（教育担当）が兼任）の直属機関として、機構長の指示のもと、愛媛大学の教育に関する諸課題について調査、研究等を行うとともに、その成果を実際の教育活動に適用し、愛媛大学の教育改革を推進することを目的として設置されている。さらに、教職員能力開発拠点の認定を受けたことで、開発した様々なプログラムなどの成果を、全国の高等教育機関等の利用に供することも使命の一つとなった。

教職員能力開発拠点は、総務部人事課及び教育学生支援部教育企画課と教職協働で教職員の能力開発や教育改革の取組を行っている。

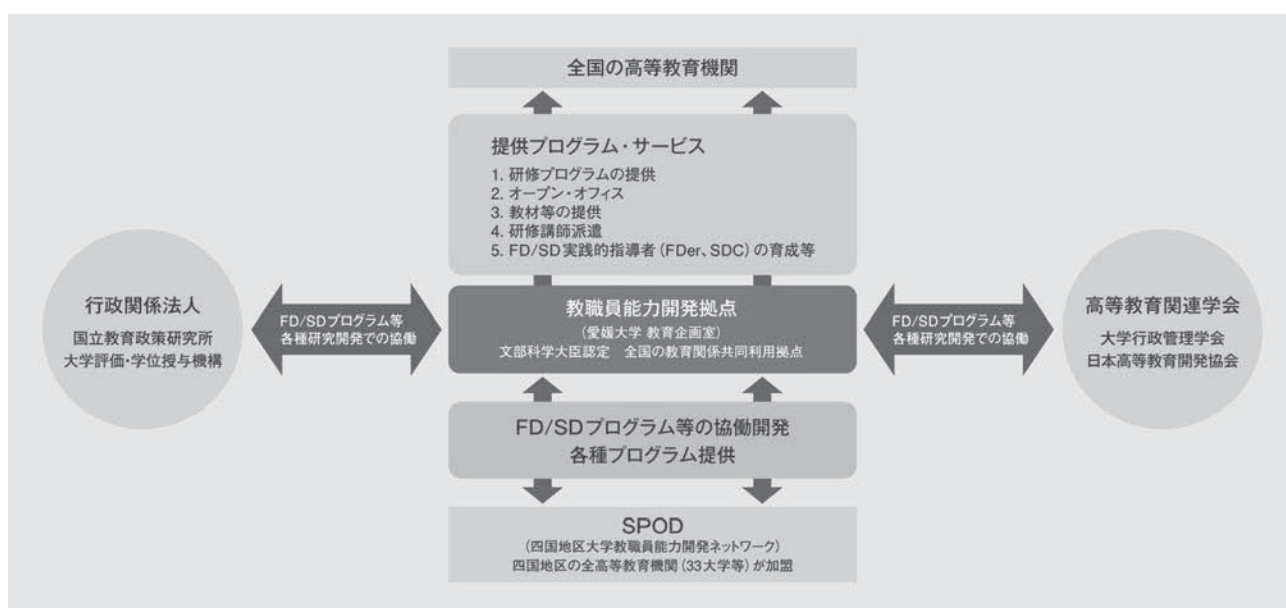


教育企画室には、共同利用運営委員会及び共同利用推進会議を置いている。

共同利用運営委員会は、教職員能力開発拠点の運営に関する重要な事項を審議しており、教育企画室員のほか、学外の学識経験者（平成26年度は、徳島大学、香川大学、高知大学、追手門学院大学からFD/S D活動に造詣が深いもの）もメンバーになっている。（P93参照）

平成22年4月に開催した第1回委員会では、教職員能力開発拠点の基本方針を策定した。

共同利用推進会議は、共同利用運営委員会が定める基本方針に基づき、共同利用の事業等を実施するために必要な事項を審議しており、教職員能力開発拠点運営スタッフである教育企画課長や人事課長がメンバーに入っている。



教職員能力開発拠点は、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）、国立教育政策研究所、日本高等教育開発協会（JAED）、大学評価・学位授与機構（NIAD）や大学行政管理学会などとFD/S Dプログラム等各種プログラムで連携して、事業を行っている。今後はさらに、他の教育関係共同利用拠点との連携も検討している。

(3) 教職員能力開発拠点の事業計画について

本拠点の「事業計画等に関する基本方針」については、平成22年度第1回共同利用運営委員会（平成22年4月12日）において策定・決定された。（平成23年3月9日改正）

毎年、この基本方針に基づき、事業計画が立てられている。

教職員能力開発拠点の事業等に関する基本方針（抜粋）

1. 事業目的

教職員能力開発に関する研修プログラム等を広く高等教育機関の教職員に提供し、教育と学習の質の向上を図る。

2. 事業内容

(1) 教職員能力開発拠点は、教職員能力開発に関する以下の事業を行う。

- ①研修プログラム提供
- ②オープン・オフィス（訪問対応）
- ③教材等提供
- ④研修講師派遣
- ⑤FD／SD実践的指導者（FDe r, SDコーディネーター）の支援
- ⑥その他、教職員能力開発に関する事業

※上記①～⑥までの事業を行うために必要な施設は、授業やその他の行事と併用しながら提供する。

(2) (1) の事業を実施するために、以下の活動を行う。

- ①広報（ホームページ、案内パンフレット、メールマガジン等）
- ②他機関との連携等によるプログラム及び教材等の開発
- ③研修講師及び訪問対応ができる人材の育成

【平成26年度教職員能力開発拠点事業計画】

◇全体計画

教職員能力開発拠点（愛媛大学教育企画室）は、全国の教育関係共同利用拠点として、愛媛大学が独自に開発した研修プログラムの提供など、以下の既存事業を引き続き行うほか、地域ネットワーク等との連携を強化する。拠点認定以降、オープン・オフィス（訪問調査）や講師派遣では着実に実績を重ねているが、他大学や他コンソーシアムからの相談事例に対するコンサルテーションも含め、継続的な支援に繋げていく。また、FD/SD実践的指導者の育成に加え、平成26年度は新たに教学IRの実践的指導者（IRer）養成のための取組も実施する。さらに、他のFD/SDコンソーシアムなどへの支援を強化するとともに、教職員等スタッフの能力養成、情報収集・分析体制、広報活動や窓口体制についても強化を図る。

◇事業内容

1. 研修プログラムの提供

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）」等地域ネットワークと連携してFD/プレFD/FDer養成/SD研修プログラムを提供する（SPODフォーラムについてもSPODと共催で実施する）。また、研修プログラムを充実させるため、新たなFD/SDプログラムを開発し、試行等を行う。

2. オープン・オフィス（訪問調査）

愛媛大学の取組事例や各種プログラムの紹介や全国の高等教育機関のFD/SDに関するお悩み相談を年6回程度行う。年間スケジュールについては、あらかじめ教育企画室のホームページに掲載し、高等教育機関の教職員が参加しやすいようにする。

3. 教材等の提供

「FD担当者必携マニュアル」、「大学教育実践ジャーナル」、「後輩指導ハンドブック」などの教職員の能力開発に関するオリジナル教材を教育企画室のホームページに引き続き掲載し、高等教育機関等の非営利目的において利用してもらう。また、オリジナル教材（書籍及び視聴用教材）の新規作成を行い、教育企画室のホームページで提供していく。

4. 講師派遣

多種多様なメニューや経験豊富なスタッフを揃え、引き続き、全国の高等教育機関のニーズにあう研修講師を派遣する。事前に「研修ニーズアンケート」を行うなどして、ニーズの不一致がないようにする。研修講師先については、基本方針に定めた優先順位に基づき、決定する。

5. FD/SD/IR実践的指導者（FDer, SDコーディネーター, IRer）の支援

FDer（ファカルティ・ディベロッパー）、SDコーディネーター（能力開発担当職員）、教学IRer（教学分野に特化した機関調査の担当教職員）向けの研修や研修生の受け入れを通じて、効率的・効果的な能力開発手法の開発を行う。平成26年度は、九州地区において「SDC/IRer養成研修」を開催予定である。

6. その他教職員能力開発に関する事業

各教員への授業コンサルティングや高等教育機関や地域ネットワークなどへのカリキュラムコンサルティングや能力開発コンサルティングを行う。さらに、他のFD/SDコンソーシアムへの支援を強化するほか、他の教育関係共同利用拠点と連携した事業についても検討していく。

3. 平成26年度の事業報告

(1) 平成26年度事業の総括

はじめに

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室（教職員能力開発拠点）は、教職員能力開発に係る研修プログラム等を広く高等教育機関の教職員に提供し、教育と学習の質の向上を図るため「教職員能力開発拠点の事業計画等に関する基本方針」（P7参照）に基づき、研修プログラムの提供、研修講師の派遣や訪問調査への対応などに取り組んでいる。以下、本年度の各取組状況を総括していく。

1. 研修プログラムの提供

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）と連携して、研修プログラムガイド2014に掲載している研修プログラムのうち、愛媛大学が実施担当校となっている35プログラムを提供した。四国地区の大学・短期大学・高等専門学校を中心に全国から延べ838名の参加があり、参加者から高い満足度を得た（平成27年2月末現在）。また、集中的な日程（8月27日～29日の3日間）で実践的なFD/SD研修を行うSPODフォーラム2014をSPODと共催（会場：高知大学）で実施し、全32プログラムに全国から延べ1,295名の参加者を集め、その97%から「満足（肯定+強い肯定）」との回答を得た。

2. オープン・オフィス

全高等教育機関からの訪問調査に対応するため、オープン・オフィスを5回設定し、対応にあたった。また、オープン・オフィスだけでなく、個別訪問にも対応した。国公私立を含む14機関からの訪問に対応し、愛媛大学の事例をもとに、効果的な組織体制づくり等についてアドバイスを行った。さらに今年は、海外からの訪問調査にも対応し、国際的な情勢も含めた意見交換を行うことができた。

3. 教材等の提供

教育企画室が開発したオリジナル教材等は、愛媛大学教育企画室ホームページに掲載し、非営利目的でかつ利用条件に承諾される方には、随時利用可能としている。平成26年4月～平成27年2月末までのeラーニング教材へのアクセス件数は223件であった。

4. 研修講師派遣

経験豊富なスタッフや多種多様な提供メニューを揃え、単独ではFD/SD研修の実施が難しい小規模校に対する派遣を積極的に行っている。今年度は、追手門学院大学、和歌山大学、秋田県立大学など、全国の高等教育機関に対し、37件の派遣を行った（平成27年2月末現在）。

5. FD/SD実践的指導者（FDer, SDコーディネーター）の支援

今年度より、FD/SD実践的指導者の養成に加え、IR推進の専門家養成も始めており、10月23日～24日に「IRer/SDコーディネーター（SDC）養成講座 in 九州」を開催した。IRer養成講座には40名、SDC養成講座には19名、全国から合わせて59名の大学教職員が参加した。なお、SDC養成講座については、SPODフォーラム2014の中でも開催し、16名の参加者があった。さらに、当該講座受講者への継続的な支援として、「SDC養成講座」フォローアップセミナーを2月に大阪で開催した。

また、平成22年度の共同利用運営委員会で承認された「愛媛大学教職員能力開発拠点（教育・学生支援機構教育企画室）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認定に関する要項」に基づき、今年度は学外から初めて1名をSDCとして認定した。

6. その他、教職員能力開発に関する事業

上記以外では、訪問調査や講師派遣にコンサルティングを組み合わせ、個別のニーズあった長期的な支援を行った。特に、複数回講師派遣をご利用いただいている大学等に対しては、各研修が単発で終わることなく段階的・継続的な研修となるよう、コンサルティングを行った上で実施している。

また、昨年度ヒアリングに協力した文部科学省の先導的・大学改革推進委託事業の一環として実施された「大学における特色ある教育事例の把握等に関する調査研究」の結果が、『大学教育の質的転換に向けた実践ガイドブック』（著作：文部科学省）としてまとめられ、本学におけるFD/SDの取組も一事例として紹介された。

おわりに

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室は、平成22年3月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）として認定を受け活動して参りましたが、今年はその最終年度となりました。

この5年間、皆様方には本拠点事業の活用だけでなく、事後アンケートや効果検証にもご協力いただき、事業の改善にもお力添えいただきました。心よりお礼申し上げます。

お陰様で、本事業は当初の予定通り順調に実績を重ね、今年7月には、文部科学大臣より平成27年度以降も引き続き「教職員能力開発拠点」として認定されることができました（認定期間5年）。第2期は、自大学において教育改善を推進できる人材育成を事業の中心とし、各組織の自立支援に尽力する所存です。

本拠点は、今後も全国の教育関係共同利用拠点として、他大学や諸学会との連携を進めながら、全国の高等教育機関の発展に尽力してゆきたいと考えております。皆様方には、第2期も引き続き本拠点をご支援いただきますようよろしくお願い申し上げます。

教職員能力開発拠点 代表者

小林 直人（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室長）

(2) 平成26年度活動実績

① 研修プログラムの提供

基本方針に基づき、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）と協議し、教職員能力開発拠点として提供するFD／プレFD／FDer養成／SD研修プログラムを決定し、35本の研修プログラムを実施した（各プログラムの詳細は、P13～48を参照）。本年度のプログラム参加者総数は838名で、参加者の97%から「満足」との回答を得た（平成27年2月末現在）。

(研修プログラムの特徴)

1. 教員対象（FD）と職員対象（SD）のプログラムの両方を実施している。
2. 新人からベテラン、リーダーまであらゆる立場の教職員にとって日々の業務改善につながる実践的な内容である。
3. 数多くのプログラムは、講義形式だけでなく、講師と受講者の間で行う対話形式や、受講者間のディスカッションによるワークショップ形式等の双方向型で実施されている。

特に10月23日～24日には、「IRer養成講座」と「SDコーディネーター（SDC）養成講座」を同時に開催し、全国から59名（IRer：40名，SDC：19名）の参加者があった（P67～70参照）。FD／SD実践的指導者の育成は本拠点事業の特徴であるが、今年度から新たに教学に関わるデータ分析を専門に扱うIRの専門家（IRer）の養成・支援も開始した。昨今、各大学において教学ガバナンスの機能強化が求められていることもあり、「IRer養成講座」には定員を上回る受講希望者があり、受入を拡大して対応した。これら専門家養成プログラムについては、参加者の利便性を考慮し、これまでに関東、東北、関西地区で実施したが、今年度は初めて九州地区で実施した。

また、集中的な日程（8月27日～29日の3日間）で、FD／SD研修を行うSPODフォーラム2014をSPODと共催（会場：高知大学）で実施した。今年度は「“気づき”と“振り返り”が大学を変える ～成長をたしかなものにするために～」をテーマとして全32プログラムを実施し、全国から436名（うちSPOD加盟校以外から178名）、延べ1,295名が参加し、参加者の97%から「満足」との回答を得た。期間中開催されたシンポジウム「大学人のためのリフレクション事始め ～人材育成研究・実践のフロンティアから考える～」では、シンポジウムとして初めてワークショップ形式で実施され、参加者132名がグループに分かれ自らの体験とレフレクションを関係づけながら、グループごとに「未来の理想の大学像」をポスターとしてまとめていった。大学食堂を会場とした新しい形のシンポジウムに、受講者の多くが戸惑いを隠せずにはいたが、事後アンケートでは、回答にご協力いただいた112名のうち98%の方から「満足」との回答を得た。

教職員能力開発拠点が提供する研修プログラム(平成26年度)

平成27年2月末現在

日程	プログラム名	対象	受講者数	満足度	
1	4月3日(木)	学生を眠らせない講義法のコツ<春期FD・SDプログラム>	FD/SD	17	100
2	4月3日(木)	効果的なグループワークの進め方<春期FD・SDプログラム>	FD	18	100
3	4月4日(金)	学生の能力を高める評価のコツ<春期FD・SDプログラム>	FD	16	85.7
4	4月4日(金)	会議マネジメント<春期FD・SDプログラム>	FD	15	100
5	5月14日(水)~16日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅠ)第1回	SD	74	98.5
6	6月12日(木)~13日(金)	職員のための講師養成研修	SD	13	100
7	7月3日(木)~7月4日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅢ)	SD	24	100
8	7月5日(土)~6日(日)	第22回授業デザインワークショップ	FD	14	100
9	7月7日(月)	ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ	FD	2	100
10	7月24日(木)~25日(金)	学務系職員養成プログラム研修(レベルⅠ)	SD	39	100
11	8月19日(火)	学習評価の基本<夏期FD・SDプログラム>	FD	17	100
12	8月19日(火)	プロジェクト・マネジメント<夏期FD・SDプログラム>	FD/SD	27	96.3
13	8月22日(金)	ルーブリック評価入門 —ブレない・速い・楽チン成績評価のススメ—<夏期FD・SDプログラム>	FD/SD	50	95.6
14	8月22日(金)	講義のための話し方入門<夏期FD・SDプログラム>	FD/SD	42	100
15	9月1日(月)~3日(水)	第23回授業デザインワークショップ	FD	19	100
16	9月5日(金)	学習者の学習意欲を高める授業設計を行うためのインストラクショナル・デザイン(ID)入門 —ARCS動機づけモデルの活用—<夏期FD・SDプログラム>	FD/SD	5	100
17	9月9日(火)	英語で授業をしたい教員のためのワークショップ<夏期FD・SDプログラム>	FD	5	100
18	9月9日(火)	大人数講義法の基本(遠隔配信専用プログラム) <夏期FD・SDプログラム>	FD/SD	36	100
19	9月11日(木)~12日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(共通科目)	SD	28	100
20	9月16日(火)	効果的なeラーニング活用方法(超入門編)<夏期FD・SDプログラム>	FD	8	100
21	9月16日(火)	障がい学生支援<夏期FD・SDプログラム>	FD/SD	28	100
22	9月17日(水)~18日(木)	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ<西四国対象>	FD	18	92.9
23	9月17日(水)~18日(木)	アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ	FD	2	100
24	9月19日(金)	eラーニング活用(入門編)—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—<夏期FD・SDプログラム>	FD/SD	30	86.7
25	9月24日(水)	パワーポイント2010基本技・便利技<夏期FD・SDプログラム>	FD/SD	13	91.7
26	9月25日(木)	動画教材作成法<夏期FD・SDプログラム>	FD/SD	12	100
27	9月26日(金)	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは?	FD	9	100
28	10月9日(木)~10月10日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅡ)	SD	23	95.6
29	10月24日(金)~10月25日(土)	IRer養成講座、SDC養成講座	FD/SD	59	100
30	10月23日(木)~24日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅠ)第2回	SD	54	98.2
31	10月31日(金)~11月2日(日)	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ<高専対象>	FD	7	100
32	11月28日(金)	管理職研修 —人事評価の心構えとその手法—	SD	28	100
33	12月18日(木)、12月24日(水)	アクティブラーニング入門	FD/SD	56	96.4
34	1月14日(水)	学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法	FD/SD	30	100
35	3月9日(月)	愛媛大学教育改革シンポジウム	FD/SD		
			838	98.2	

学生を眠らせない講義法のコツ

【実施概要】

▶講師

小林直人(愛媛大学教育企画室)

▶日時

平成26年4月3日(木) 11:00~12:00

▶場所

愛媛大学城北キャンパス
愛大ミュージズ1階アクティブ・ラーニングスペース2

▶参加者

・愛大会場 14名[学内13名・学外1名_徳島大学(1)]
・遠隔システム 3名[徳島大学(3)]

▶目標

1. 講義中に学生の集中力を維持するための様々な講義スキルを説明できる。
2. 自分が担当する講義で活用できる講義の“パーツ”を列挙できる。
3. 自分の講義中に複数の“シーン”を切り替えることができる。

▶内容

1. 小テストを体験してみる:「授業の“パーツ”」を列挙する
2. 学生に質問を投げかける方法を体験してみる:大教室でのコミュニケーション
3. 「Think, Pair, Share」の手法を体験してみる:小規模のグループワーク
4. 質疑応答
5. アクティブ・ラーニングについて考えてみる:得るものと失うもの
6. 宿題を出すことについて:授業時間外学習を促すために
7. まとめ

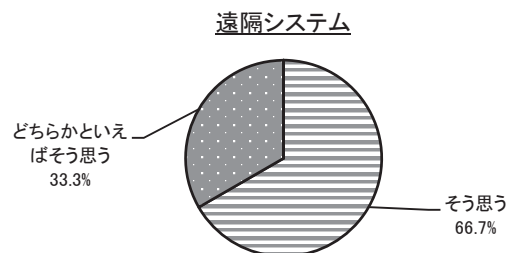
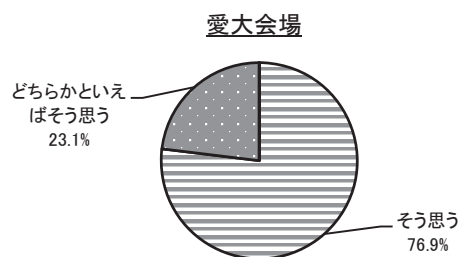


【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

・愛大会場 13名(92.9%)
・遠隔システム 3名(100.0%)

▶満足度:全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

- 講義の目的や内容・問題点が明確にされていた。レジュメもよい。
- 今年度はアクティブ・ラーニングを取り入れた講義(演習)を行う予定です。とても参考になりました。
- 授業のパーツという考え方を知ったこと。授業を進める上でのアイデアを得ることができた。
- アクティブ・ラーニングで、問題点ではと考えているところをズバツと指摘してもらった。
- 学生がいかに自分で勉強しやすくするか、ということが印象に残りました。(遠隔)
- 自分のこれまでの授業がいかに退屈で面白くないものであったか、という事を痛感しました。

〔この研修の改善点〕

- もっと内容を濃くしてほしいです。
- (自分の勤務地のキャンパス)蔵本キャンパスでも聴講しやすいうようにしていただけるとありがたいです。(遠隔)

効果的なグループワークの進め方

【実施概要】

▶講師

小林直人(愛媛大学教育企画室)

▶日時

平成26年4月3日(木) 14:00～16:00

▶場所

愛媛大学城北キャンパス
愛大ミュージズ1階アクティブ・ラーニングスペース2

▶参加者

18名[学内14名・学外4名_徳島大学(2), 愛媛県立医療技術大学(2)]

▶目標

1. 学生がいきいきとグループワークに参加できる仕組みについて説明することができる。
2. 現状よりも活発なグループワークをしかけることができるようになる。
3. グループワークを導入することのメリットとデメリット、導入時に注意すべき点を列挙できる。

▶内容

1. アイスブレイク
 - ・自己紹介
2. グループワークを体験する
3. 成功するグループワークのカギ
4. グループワークの進め方
 - ・グループワークの流れ
 - ・ファシリテーターの基本スキル
5. グループワークの必須アイテム
6. 振り返りと質疑応答

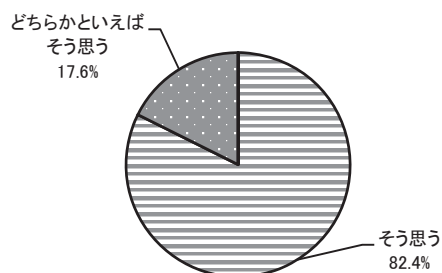


【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

17名(94.4%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

- 将来の共同研究につながるかもしれない。他分野の教員と知り合うことができた。
- 担当講義に一部グループワークを取り入れることを検討しているため、注意すべき点が色々わかりよかった。
- 学生の立場に立って経験できた。自分の授業について考える、整理するきっかけとなった。
- グループワークの目的について具体的に学ぶことができた。実際にグループワークを経験できて良かった。
- グループワークをする上での準備の大切さ、できない人(しない人)への誘導、困った時の方法を知ることができた。
- これまで自分が行っていたグループワークのよかった点、悪かった点を振り返ることができた。
- グループワークの目的について具体的に学ぶことができた。実際にグループワークを経験できて良かった。

〔この研修の改善点〕

- 内容的に1回では無理なプログラムかと思う。
- グループワークの時のファシリテートの方法について学びたい。



学生の能力を高める評価法のコツ

【実施概要】

▶講師

山田剛史(愛媛大学教育企画室)

▶日時

平成26年4月4日(金) 13:00~14:00

▶場所

愛媛大学城北キャンパス
愛大ミュージズ1階アクティブ・ラーニングスペース2

▶参加者

・愛大会場 15名[学内13名・学外2名_愛媛県立医療技術大学(2)]
・遠隔システム 1名[徳島大学(1)]

▶目標

1. 学習評価の原則を説明することができる。
2. 形成的評価と総括的評価の違いと重要性を説明できる。
3. 多様な学習評価方法を知り、自らの授業で活用できる。

▶内容

1. 学習評価の基礎知識~目的・原則・方法~
2. よいテストのための条件
3. 様々な学習評価
ルーブリック評価
学生の自己評価・相互評価

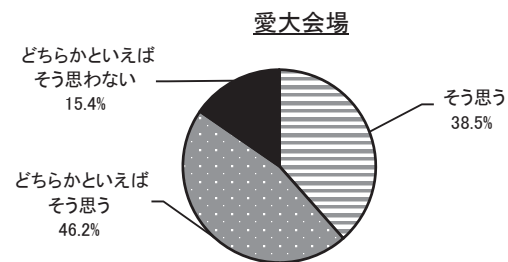


【アンケート結果】

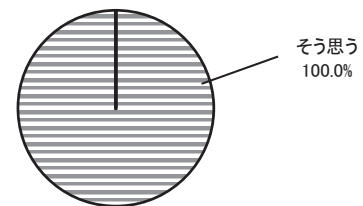
▶回答者(回答率)

- ・愛大会場 13名(86.7%)
- ・遠隔システム 1名(100.0%)

▶満足度:全体的に満足できるものだった



遠隔システム



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

- 評価を行う場合の基本が再認識できた。
- ルーブリック評価については、取り入れてみたいと思った。これまでテスト問題のヒアリングをしたことがなかったので、今後はテスト問題の見直しのためにすぐにも取り入れていけると感じました。
- 今年度の講義に取り入れたい内容があり、参考になりました。
- 評価の目的や利点について具体的に学ぶことができた。
- 評価については、いつも悩んでいる。評価の方法について、自己の中でヒントを得ることができたと思う。
- 各評価方法のメリット・デメリット、効果的にする工夫が具体的に示されていてよかったです。(遠隔)

〔この研修の改善点〕

- 時間外学習を促す方法をもう少し聞いてみたい。
- お話に出た内容を詳しく教えてもらえる研修がまじかに設定されるとより、理解が深まる気がする。

会議マネジメント

【実施概要】

▶講師

秦敬治(愛媛大学教育企画室)

▶日時

平成26年4月4日(金) 15:00~17:00

▶場所

愛媛大学城北キャンパス
愛大ミュージズ1階アクティブ・ラーニングスペース2

▶参加者

15名[学内15名]

▶目標

1. ファシリテーションの重要性について説明することができる
2. ミーティングの意味・スキルについて説明することができる
3. メンバーの意見をうまく引き出すための手法を説明することができる
4. メンバーから引き出された意見を効果的・効率的に構造化(分類)する手法について説明することができる
5. 協力的ではないメンバーも含めて合意形成する手法について説明することができる

▶内容

会議(ミーティング)は「意見の異なるもの同士が、議論の末に高次の合意点を見つけるもの」であることが望まれます。そのような会議を実現するために、会議を創造の場とするファシリテーションの重要性と、メンバーが主体的に参加し協力して会議を進めるための具体的なコツ(中立性、プロセス、チームワーク、傾聴、質問、記録、等)について学びます。また、具体的な事例やグループワークを通して、本セミナー参加者とミーティングの在り方についての共通認識を行いながら、効率的・効果的なミーティングの意味・スキルを修得します。

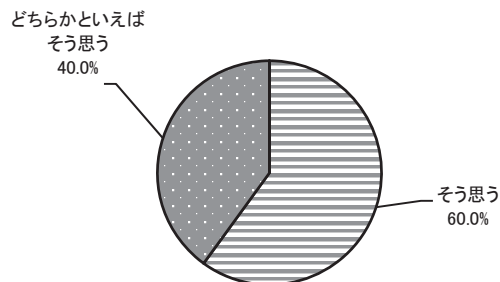


【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

15名(100.0%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

【この研修の良かった点】

- ファシリテーターの意味とやり方がある程度理解できたこと。
- ファシリテーター役を実際に経験することができてよかった。
- 近いうちにファシリテーターをする必要があります。大変参考になりました。
- 実業務の中で、十分活かすことができる研修内容であったと思う。
- 受講者をひきつける講義の実際を見れてよかった。
- 学生の研究力の向上よりも教員の負担に目が行っていることに気がついた。

【この研修の改善点】

- 意見が出なかった場合、ファシリテーターとしてどういことができるか知りたい。
- 良い/悪い会議のコメントをまとめた模造紙を解説する。
- 実習的なディベートはもう1回あってもよいと思う。



【SD】

大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅠ)第1回

【実施概要】

▶講師

根ヶ山須美子(徳島大学)
平野法子(四国大学)
藤巻晃(徳島文理大学)
秦敬治, 阿部光伸, 吉田一恵, 上甲功治,
大塚陽介(愛媛大学)

▶日時

平成26年5月14日(水)～5月16日(金)

▶場所

徳島大学工業会館2階メモリアルホール

▶参加者

74名[学内23名・学外51名_香川大学(3), 高知大学(16), 徳島大学(18), 鳴門教育大学(3), 高知工科大学(2), 四国大学(2), 徳島文理大学(3), 松山大学(3), 今治明德短期大学(1)]

▶目的

高等教育機関の職員として一般的に求められている広汎な素養を習得することを目的とする。

▶内容

大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅠ)のうち, 3つの研修科目を実施する。(原則として全部受講とするが, 部分受講も可。)

■ビジネスマナー入門編

- ・ビジネス文書とは ～基礎知識
- ・ビジネス文書作成時のポイント
- ・文書作成スキルを向上させるヒント
- ・議事録作成のポイント
- ・ビジネスマナーの基本
- ・来客対応・訪問のマナー
- ・電話対応
- ・「ハウ・レン・ソウ」の重要性

■コミュニケーション入門

- ・コミュニケーションのスタートライン
- ・職場のコミュニケーション～周囲の気持ちを理解する
- ・「聴く」スキル＝「傾聴力」のポイント
- ・「訊く」スキル＝「質問力」のポイント
- ・言いたいことをわかりやすく伝えるスキル

■職員キャリア形成入門

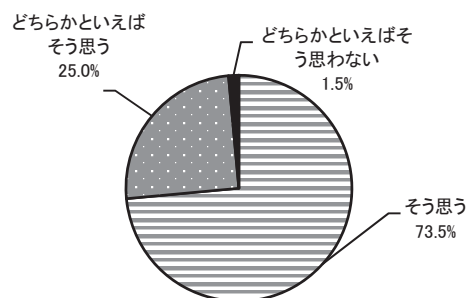
- ・キャリアとは
- ・個人の特性を把握する
- ・これからを考える ～この2年, 10年を主体的に生きる

【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

70名(94.6%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

- 新任の大学職員として大切なことを学ぶことができて良かった。
- 業務を行うにあたってすぐに必要となる内容を学べたので職場に戻って実行していきたい。
- 大学の教職員の方々の経験に基づいた講義内容で説得力があった。
- ワークショップがたくさんあり, 楽しく学ぶことができた。

〔この研修の改善点〕

- もっとゆっくり時間があればと思った。
- 研修会場(大学)の先輩職員にも話を聞きたかった。
- 同じような業務の人同士で集まる機会がほしいと感じた。



【SD】

職員のための講師養成講座

【実施概要】

▶講師

阿部光伸, 丸山智子(愛媛大学教育企画室)
久保秀二(愛媛大学総務部人事課)

▶日時

平成26年6月12日(木)～6月13日(金)

▶場所

愛媛大学本部5階第2会議室

▶参加者

13名[学内6名・学外7名_高知大学(1), 徳島大学(1), 高知県立大学(1), 高知工科大学(1), 四国大学(1), 徳島文理大学(1), 松山東雲女子大学(1)]

▶目的

SPOD加盟校の意欲のある職員に対して, 研修講師として必要な心構え, 知識, 技法を習得させることにより, 将来のSPOD-SD講師として育成することを目的とする

▶内容

講師として総合的に必要な心構え, 知識, 技法について研修を実施する。

- ・「よい研修」の条件を考える
- ・魅力的な講師とは？
- ・プレゼンテーション力を身につける
- ・PREP法の活用(自己紹介・自分の仕事)
- ・自分のプレゼンテーションを知る
- ・プレゼンテーション演習
- ・インストラクションスキルを身につける
～受講者との関わり方, 経験談を考える～
- ・実践ロールプレイング
- ・成果発表

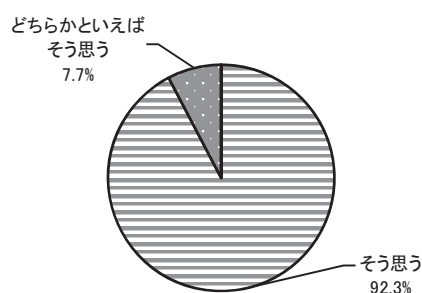


【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

13名(100.0%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

- モチベーションが高い人が集まっていたので, どんどん吸収していこうと, お互いに刺激ができたと思います。
- 講師をする際の色々なスキルを学べた。
- 自分が人前で話す場面を客観的に見られた。
- 新しい見方もでき仕事を進める上でプラスになった。

〔この研修の改善点〕

- もっと参加者が多ければ, 色々な方のプレゼンが見られたり意見を聞いたりできると思う。
- 事前にプログラムを選択しておけば情報収集ができたかもしれない。
- 2日間では少し短いように感じた。



【SD】

大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅢ)

【実施概要】

▶講師

仲道雅輝(愛媛大学総合情報メディアセンター兼教育企画室)
吉田一恵(愛媛大学教育学生支援部)

▶日時

平成26年7月3日(木)～7月4日(金)

▶場所

愛媛大学本部5階第2会議室

▶参加者

24名[学内8名・学外16名_香川大学(2), 高知大学(4), 徳島大学(5), 鳴門教育大学(2), 高知工科大学(1), 徳島文理大学(1), 聖カタリナ大学(1)]

▶目的

高等教育機関の職員として一般的に求められている広汎な素養を習得することを目的とする。

▶内容

大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅢ)のうち、人材育成論・実践論(育成論)区分3(実践論)区分1, 2, 大学政策論区分4を実施する。

- ・業務改善に関わる問題抽出とプロジェクト立ち上げ
- ・プロジェクト目標と進捗管理
- ・プロジェクト遂行上のリスク管理
- ・マニュアルは成果を上げるためのツール
(「Know-How」+「Do-How」の見える化)
- ・プロジェクト内容の発表
(課題認識から取組内容, リスク対応・マニュアル対応等)

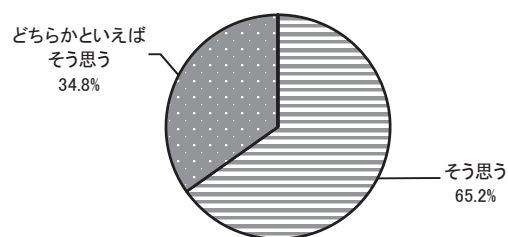


【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

24名(100.0%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

- 日常, 意識していなかったプロジェクトの遂行方法を学ぶことで, 今後活かせることができると思う。
- 4月より部署が変わり, 業務の整理に役立てたいと考えています。
- すぐに活用できるスキルが身についた。
- 他大学の実情が伺えて参考になった。
- グループワークでの研修で大変楽しく, 研修に取り組むことができた。

〔この研修の改善点〕

- 事前に研修資料を送付すれば, 研修内容の準備がスムーズに進むと思う。
- 講師とのコミュニケーションが少なかった。



第22回授業デザインワークショップ

【実施概要】

▶講師

小林直人, 山田剛史, 清水栄子,
林真弥(愛媛大学教育企画室),
仲道雅輝(愛媛大学総合情報メディアセンター兼教育企画室)

▶日時

平成26年7月5日(土)~6日(日)

▶場所

久万高原ふるさと旅行村

▶参加者

14名[学内14名]

▶目標

1. 適切な目的・目標設定ができるようになる。
2. わかりやすいシラバスを書けるようになる。
3. 様々な授業方法を知り, 目的・目標にあった方法を選択できるようになる。
4. 様々な成績評価方法を知り, 目的・目標にあった方法を選択できるようになる。
5. 学習者の学習を促す要因を説明できる。
6. グループ学習の手法を, 自らの授業で導入するためのヒントを得る。

▶内容

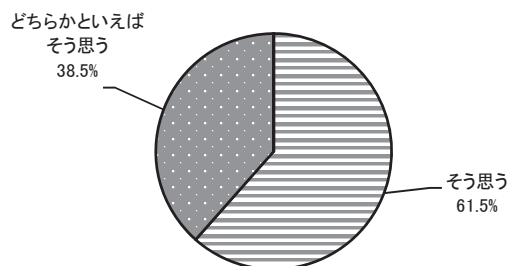
1. オリエンテーション
 - ・研修の目的・目標の確認
 - ・スタッフの紹介とお願い
2. アイスブレイキング
 - ・自己紹介とグループワーク
 - ・アイスブレイキングの意義
3. 講義Ⅰ「シラバスの書き方」
 - ・目的・目標の立て方
 - ・授業計画の立て方
4. グループワークⅠ「共通教育科目の開発Ⅰ」
 - ・目的・目標設定
 - ・コースデザイン
5. 講義Ⅱ「何が学生の学びを促進するのか？」
6. 講義Ⅲ「様々な授業方法」
 - ・講義形式のメリット・デメリット
 - ・講義形式以外の授業方法
7. 講義Ⅳ「よりよい成績評価の仕方」
 - ・成績評価の目的
 - ・評価方法と評価対象
8. グループワークⅡ「共通教育科目の開発Ⅱ」
 - ・コースデザイン
 - ・学習評価
9. 中間発表
10. グループワークⅢ,Ⅳ「共通教育科目の開発Ⅲ,Ⅳ」
 - ・授業計画案作成
11. グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅳ」
 - ・ミニ授業練習
12. ミニ授業「ミニ授業(導入の10分)」
 - ・授業紹介
 - ・ミニ授業
 - ・討議
 - ・検討
13. 振り返り

【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

13名(92.9%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔今回のワークショップであなたが学んだ点, それに影響されて教育実践の場でやってみたい点〕

○授業には, 講義だけでなくグループワーキングやビデオ視聴などいくつかの形態があり, これらを組み合わせることで学生の学習効果が高まることを学んだ。今回のワークショップでは, 学生の意思表示ツールであるクリッカーや, Think, Pair&Shareやジグソー法などこれまで知らなかったツールや授業の形態を学ぶことができた。評価方法では, ルーブリック評価法を学び, 評価法に対する疑問の解決になった。

○伝えることだけでなく, 伝わっているか確認することの重要性, 難しさがよく分かりました。特にミニ授業を実体験したことで, 「伝わっているか確認する」意識が自分にまだ足りないことが客観的に認識できました。また, 伝えたい内容(授業)の, 意図・目的や構成・利用手法・手順を整理することの難しさもよく分かりました。

〔本ワークショップの改善点〕

○チームのワークのみであったので, 他のチームの先生方とも, または全体で取り組むワークショップがあれば良かったかと思います。

○久万高原で今回のワークショップを行う意味が最後まで掴めませんでした。講師の先生方, 職員の方々, 参加者, それぞれの負担を考えても, あまり移動時間がかからない場所のほうが良いように思います。参加者の方々の模擬授業を聞いたことは大変勉強になりました。欲を言えば, 講師の先生方に, 同じテーマの講義をしていただき, どのような講義がより自分にフィットするのかを実感できればさらに面白くなるように思います。



ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ

【実施概要】

▶講師

秦敬治, 清水栄子(愛媛大学教育企画室)

▶日時

平成26年7月7日(月) 10:00~16:30

▶場所

愛媛大学城北キャンパス
愛大ミュージズ1階アクティブ・ラーニングスペース2

▶参加者

2名[学内1名・学外1名_松山東雲短期大学(1)]

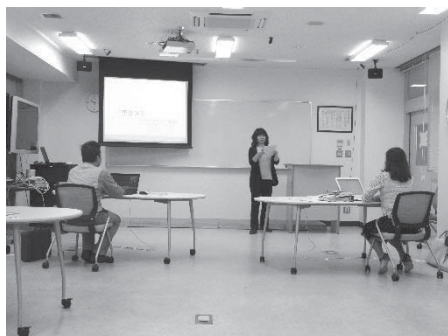
▶目標

ティーチング・ポートフォリオ(TP)を更新する。

▶内容

ティーチング・ポートフォリオの作成に終わりはありません。今回はティーチング・ポートフォリオの更新を目的として6時間30分のワークショップを実施し、参加者と一緒に、より良いティーチング・ポートフォリオの作成を行います。

1. オリエンテーション 全体説明・TPについてのおさらい
2. メンタリング・セッション(2人1組)
 - ・相互のTPを読む
 - ・相互メンタリング
3. ランチタイム・更新予定発表(全体)
4. 更新タイム(個人)
5. メンタリングに関するディスカッション(全体)
6. 更新タイム(個人)
7. TP更新の感想と振り返り(全体)

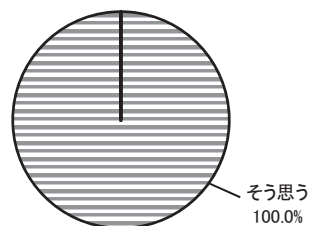


【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

2名(100.0%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

- 自分の取組への承認につながった。課題が改めて確認できた。
- あらためて自己管理能力が大切だと感じた。
自分がたどってきた道をふりかえったり、めぐる作業はたいへんだが、自分を大切にするためにやるべきことだと思う。次はアカデミックポートフォリオを目指したいです。

〔この研修の改善点〕

- 満足していますが、お手本みたいなものがあれば参考にしたかったです。たとえば、ポートフォリオとエビデンスの対比とか…。

【SD】

学務系職員養成プログラム研修(レベルⅠ)

【実施概要】

▶講師

吉田博(徳島大学)
赤松茂樹(四国大学)
松井千代美(松山大学)
新名敏弘(聖カタリナ大学・短期大学部)
吉田一恵(愛媛大学教育学生支援部)

▶日時

平成26年7月24日(木)～7月25日(金)

▶場所

四国大学交流プラザ4階第2セミナー室

▶参加者

39名[学内8名・学外31名_阿南工業高等専門学校(1), 香川大学(7), 高知工業高等専門学校(1), 四国大学(6), 徳島大学(5), 徳島文理大学(5), 鳴門教育大学(3), 今治明德短期大学(1), 高知大学(2)]

▶目的

高等教育機関の学務系業務担当職員として求められる専門的な素養を習得することを目的とする。

▶内容

学務系職員養成プログラム(レベルⅠ)のうち、5つの研修科目を実施する。

- 「学生相談入門」
- 「学生危機管理対応入門」
- 「キャリア支援入門」
- 「教務担当職員のためのSD入門」
- 「FD概論」

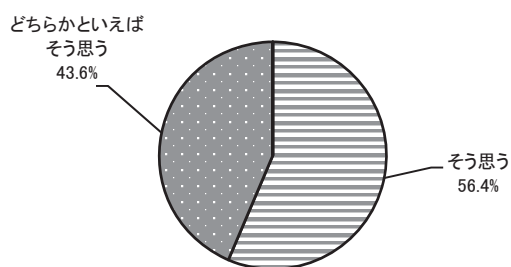


【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

39名(100.0%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

[この研修の良かった点]

- 学務系の様々な業務が幅広くわかった。
- 講師の方が実際に研修内容にかかる業務に携わっている方ばかりで、理論ばかりでなく生の声を知ることができた。
- 内容が充実しており、先生方のプレゼンの組み立て方、話し方等も非常に参考になった。
- 改めて認識したこと、より知識を深めたいと思うことが多くあった。

[この研修の改善点]

- テーマに対する講師や他大学出席者の取組事例をもっと知りたいと思った。
- モンスター学生・保護者への対応が知れば嬉しい。
- 手元に資料があった方がいい。
- FD概論・SD・FD(教職員)合同で行うものがあったらいいのでは。



学習評価の基本

【実施概要】

▶講師

山田剛史(愛媛大学教育企画室)

▶日時

平成26年8月19日(火) 13:00~15:00

▶場所

愛媛大学城北キャンパス
愛大ミュージズ1階アクティブ・ラーニングスペース2

▶参加者

17名[学内14名・学外3名松山東雲女子大学(1), 松山東雲短期大学(2)]

▶目標

1. 学習評価の原則を説明することができる。
2. 形成的評価と総括的評価の違いと重要性を説明できる。
3. 多様な学習評価方法を知り、自らの授業で活用できる。

▶内容

1. 学習評価の基礎知識～目的・原則・方法～
2. よいテストのための条件
3. 様々な学習評価
 - ・ルーブリック評価
 - ・学生の自己評価・相互評価
4. Q&A

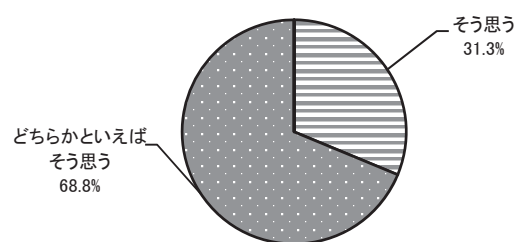


【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

17名(100.0%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

- いろいろな評価法を知ることができた。実際に使えそうなものもあったので、使ってみようと思う。
- 具体的な評価の方法を学ぶことができた。他の人の評価の際の悩みを聞くことができた。
- 学生へのフィードバックの効率の良い方法を知ることができて良かったです。
- アンケート調査システムなど、新しい情報がためになりました。
- 事前に参考文献を読んでおいた事で、講義内容が理解しやすかった点。

〔この研修の改善点〕

- 基礎知識が少ないので、理解がちょっと大変でした。事例などは、たくさん知りたいので、たくさん見本を紹介してほしいです。
- 学生の学習意欲をあげる方法について、もう少し踏み込んで話を聞きたかった。



プロジェクト・マネジメント

【実施概要】

▶講師

丸山智子(愛媛大学教育企画室)
仲道雅輝(愛媛大学総合情報メディアセンター兼教育企画室)

▶日時

平成26年8月19日(火) 10:00~12:00

▶場所

愛媛大学城北キャンパス
愛大ミュージズ1階アクティブ・ラーニングスペース2

▶参加者

27名[学内22名・学外5名_松山東雲女子大学(5)]

▶目標

- ・プロジェクトマネジメントとは何かを説明できる
- ・プロジェクトマネジメントの考え方やプロセスを説明できる

▶内容

1. プロジェクトとは
2. プロジェクトマネジメントとは
3. プロジェクトの成功とは
4. プロジェクトのライフサイクル
5. プロジェクトの目的の共有
6. 9つの知識エリアとプロセス
 - ープロジェクト憲章
 - ーWork breakdown structure (WBS)
 - ースコープ定義
 - ーリスクマネジメント
 - ーステークホルダーマネジメント
7. プロジェクトマネジャーに求められる条件
8. チームの育成
9. プロジェクトの終結

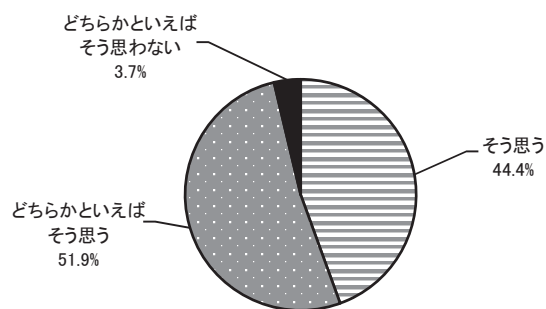


【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

27名(100.0%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

- 身近な題材でプロジェクトマネジメントについて学ぶことで分かりやすかった。
- プロジェクトの立ち上げから、終結までの考え方が理解できた。
- 自らの現状(業務)をイメージしながら、具体的手法を学ぶことができた。
- 実際の業務にすぐに役立ちそうで良かった。
- グループワークのテーマ設定が、考えやすいテーマでよかったです。期日を決めて、プロジェクトを進めることは、今後の参考になります(グループワークの授業にいかせると思います)。
- 教員だけでなく、職員の方ともグループワークができて良かった。

〔この研修の改善点〕

- 内容のボリュームの割に時間が短かったと思う。
- 時間が短すぎる。非常に貴重な研修ですので、授業時間を延ばしたら助かります。
- 導入だけ出なく、もう少し深い取組ができるとよいと思いました。



【FD/SD】

ルーブリック評価入門—ブレない・速い・楽チン成績評価のススメ—

【実施概要】

▶講師

山田剛史(愛媛大学教育企画室)

▶日時

平成26年8月22日(金) 13:00~15:00

▶場所

愛媛大学城北キャンパス
愛大ミュージズ1階アクティブ・ラーニングスペース2

▶参加者

- ・愛大会場 19名[学内12名・学外7名_阿南工業高等専門学校(1), 愛媛県立医療技術大学(1)弓削商船高等専門学校(2), 松山東雲女子大学・松山東雲短期大学(2), 聖カタリナ大学(1)]
- ・遠隔システム 31名[高松大学(1), 松山東雲短期大学(4), 徳島文理大学(26)]

▶目標

1. ルーブリック評価のメリットを説明することができる。
2. 自らの授業で活用できるルーブリックを作成する。
※ルーブリックとは、教育・学習成果の評価の厳密化と効率化を進めるために使われる評価ツールです。

▶内容

ルーブリックの作成手続きと様々な事例を紹介しながら、時間内に自らの授業で活用できるルーブリックを作成します。作成したルーブリックは、他者と共有することができます。

1. ルーブリックとは何か？
2. なぜルーブリックを使うのか？
3. ルーブリックをどうやって作成するか？
ルーブリック作成の4段階
第1段階: 振り返り
第2段階: リストの作成
第3段階: グループ化と見出し付け
第4段階: 表の作成
4. ルーブリック作成(個人ワーク)
5. ブラッシュアップ(ペアワーク)

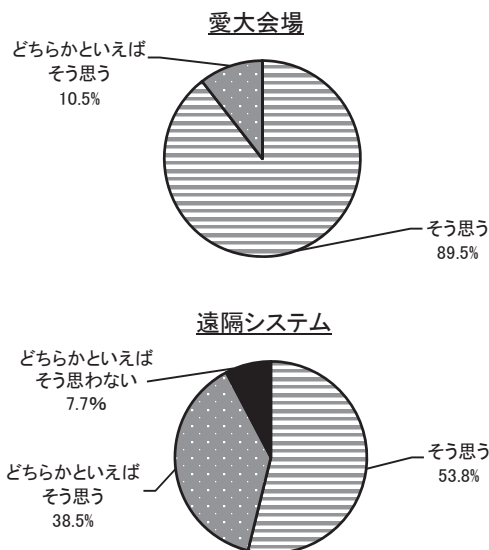


【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

- ・愛大会場 19名(100.0%)
- ・遠隔システム 26名(83.9%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

- ルーブリックを自分で作る機会を持てた。他の人のルーブリックについては問題意識を垣間見れた。
- 他の教員のルーブリックシートを見ることができたこと。
- 実際にやりながら、指導を受けられたので分かりやすかった。
- 個人の授業の質、評価の正確性を上げるだけでなく、参加した教職員の志向性や考え方を学ぶことができた。(遠隔)
- グループ(2名)での検討が非常に良かった。具体的に議論ができた。(遠隔)
- ルーブリック作成の方法が理解できたこと。ルーブリック必要度チェックにて自分の課題が見えたこと。(遠隔)
- 授業の評価法に関して、参考にしたい考え方を教えていただいた。(遠隔)

〔この研修の改善点〕

- 時間内にルーブリックを完成させることが難しいので、対応策を考えてほしい。
- 必要なスキルである事は十分伝わっているが、デメリットの明示など、悲観的観点も取り入れてほしい。おそらくこのルーブリックを研究されている筈だと思うので…。(遠隔)
- より先見性のある説明や使用例の更なる例などを見せてもらえればよかった。(遠隔)

講義のための話し方入門

【実施概要】

▶講師

飯島永津子(愛媛大学医学部教育協力者)
小林直人(愛媛大学教育企画室)

▶日時

平成26年8月22日(金) 15:30~17:30

▶場所

愛媛大学城北キャンパス
愛大ミュージズ1階アクティブ・ラーニングスペース2

▶参加者

- ・愛大会場 9名[学内5名・学外4名 愛媛県立医療技術大学(1), 阿南工業高等専門学校(1), 弓削商船高等専門学校(2)]
- ・遠隔システム 33名[松山東雲女子大学(7), 松山東雲短期大学(5), 徳島文理大学(21)]

▶目標

1. 「学生中心の大学」の実現のために“よい”授業ができるようになる。
⇒“良い”授業とは？
 - ・わかりやすい授業
 - ・知的な緊張感のある授業
 - ・学生が積極的に参加し自ら考える授業
2. 講義をするときに注意が必要な話し方のコツを、講習中の実習を通して習得し、習得したことを自分の授業に生かすことができる。

▶内容

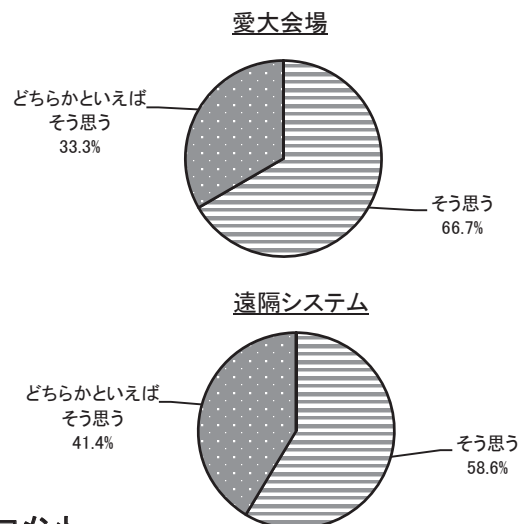
1. イントロダクション
 - ・本日のメニュー ・本日の目的と目標
2. 講師が気をつけていること
 - ・学生にとってわかりやすい話し方とは？
 - ・どうしたらわかりやすい話し方ができるか？
 - ・発音しにくい言葉 ・区別しにくい言葉
3. 実例を元に演習
 - ・聞き手が理解しやすい話し方
 - ・どう話すか？の前に何を話すか？
4. 休憩とストレッチ
5. 外部講師(教育協力者)による発声練習
 - ・大きな声を出すためには？
 - ・はっきりと発音するためには？
6. まとめ・セルフアセスメント
 - ・あらためて、「良い」授業とは？
7. 質疑応答

【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

- ・愛大会場 9名(100.0%)
- ・遠隔システム 30名(90.9%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

- 〔この研修の良かった点〕
- 長時間話しても声がかれないコツが聞けたこと。
 - 自分の話し方について、振り返ることができた。ボイスレーニングを体験できた。
 - 発音・滑舌をスキルとして身につけるべきという意識を持てた。
 - 「当たり前」「知ってるつもり」「出来ているつもり」の事を改めて確認することができた。(遠隔)
 - 身体を動かした授業だったので、とても楽しめました。(遠隔)

〔この研修の改善点〕

- 間をとる・高く入るといったテクニックをみんなで実行してみる。
- 会場を変えること。
- テレビ会議を通すと、講師やPCからの音が、悪くなるのが残念です。(遠隔)



第23回授業デザインワークショップ

【実施概要】

▶講師

小林直人, 山田剛史, 清水栄子,
丸山智子, 林真弥(愛媛大学教育企画室)
仲道雅輝(愛媛大学総合情報メディアセンター兼教育企画室)

▶日時

平成26年9月1日(月)～3日(水)

▶場所

愛媛大学城北キャンパス
・共通教育北別館4階42番教室(マルチゾーン型教室)
・愛大ミュージズ1階アクティブ・ラーニングスペース2

▶参加者

19名[学内19名]

▶目標

1. 適切な目的・目標設定ができるようになる。
2. わかりやすいシラバスを書けるようになる。
3. 様々な授業方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できるようになる。
4. 様々な成績評価方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できるようになる。
5. 学習者の学習を促す要因を説明できる。
6. グループ学習の手法を、自らの授業で導入するためのヒントを得る。

▶内容

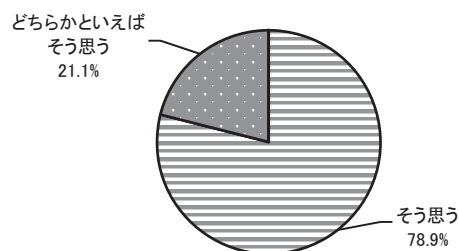
1. オリエンテーション
・研修の目的・目標の確認 ・スタッフの紹介とお願い
2. アイスブレイキング
・自己紹介とグループワーク ・アイスブレイキングの意義
3. 講義Ⅰ「シラバスの書き方」
・目的・目標の立て方 ・授業計画の立て方
4. グループワークⅠ「共通教育科目の開発Ⅰ」
・目的・目標設定 ・コースデザイン
5. 講義Ⅱ「何が学生の学びを促進するのか？」
6. 講義Ⅲ「様々な授業方法」
・講義形式のメリット・デメリット ・講義形式以外の授業方法
7. 講義Ⅳ「よりよい成績評価の仕方」
・成績評価の目的 ・評価方法と評価対象
8. グループワークⅡ「共通教育科目の開発Ⅱ」
・コースデザイン ・学習評価
9. 中間発表
10. グループワークⅢ,Ⅳ「共通教育科目の開発Ⅲ,Ⅳ」
・授業計画案作成
11. グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅳ」
・ミニ授業練習
12. ミニ授業「ミニ授業(導入の10分)」
・授業紹介 ・ミニ授業 ・討議・検討
13. 振り返り

【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

19名(100.0%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔今回のワークショップであなたが学んだ点、それに影響されて教育実践の場でやってみたい点〕

○様々な授業方法があり、それぞれがどのような場面で有効か知ることができた。シラバスの、目的、目標の書き方とそれらに対応した評価方法の設定の仕方を学んだ。

○これまで自分がしてきた授業は「講義」という、一つの手法にすぎませんでした。他にもいろいろな学生との双方向型の授業方法を知り、すぐに応用したくなりました。また、シラバス、目的と目標、評価の重要性など、これまで意識したことのない内容が多く新鮮でした。ワークショップ形式だったので身をもって体験できました。合宿のような日程で少々疲れましたが、身につくことも身をもって知りました。

〔本ワークショップの改善点〕

○ワークショップの最後に模擬授業が位置付けられ、少人数ではあったが、教員が相互に授業の一端を見せ合うことは、意義深いものがあった。模擬授業は、「共通教育科目」の授業を設計することであったが、「共通教育科目」に関する認識が十分でなかったため、与えられたテーマ(恐竜学)を意識しすぎたせいもあり、授業設計がやや形式的になり、自分たちのグループでは、模擬授業で実施できる場面が限定されてしまう傾向にあった。テーマ自体も自由に設定できれば、グループのメンバーがもう少し得意な部分で模擬授業を行うことができたのではないかと感じた。非常に意義深いワークショップでした。どうもありがとうございました。



【FD/SD】

学習者の学習意欲を高める授業設計を行うためのインストラクショナル・デザイン(ID)入門 —ARCS 動機づけモデルの活用—

【実施概要】

▶講師

仲道雅輝(愛媛大学総合情報メディアセンター兼教育企画室)

▶日時

平成26年9月5日(金) 15:30~17:30

▶場所

愛媛大学城北キャンパス
愛大ミュージズ1階アクティブ・ラーニングスペース2

▶参加者

5名[学内4名・学外1名_愛媛県立医療技術大学(1)]

▶目標

1. 「インストラクショナル・デザイン(ID / 教育設計)」が課題解決の方法論であることを説明できる。
2. 自分の授業を振り返り、到達目標を明確化するためのポイントが説明できる。
3. 学習者を動機づけるための一つの手法(ARCS動機づけモデル)を活用し、授業設計のヒントを得ることができる。

▶内容

本プログラムでは、これまで自身が実施してきた教育に対する考え方や実施方法について見つめ直し、何が課題であるかについて考えるところからはじめ、教育をより効果的・効率的・魅力的にするための方法論であるインストラクショナルデザイン(教育設計)(以下、IDという)の中から、学習者を動機づけるための手法(ARCS動機づけモデル)や学習者の学びを支援するための働きかけに関する理論を事例とともに学び、ワークショップ形式にて課題解決策の糸口を探っていきます。

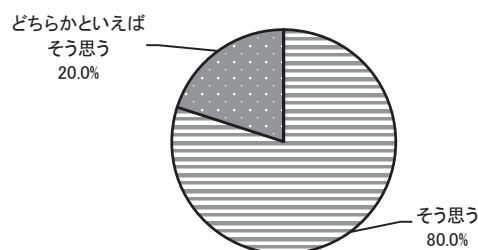


【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

5名(100.0%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

【この研修の良かった点】

- 授業のみならず、実習の設計にも活用できると思い、早速、昨年の実習や授業を振り返り、分析してみようと思った。
- 目標への道筋を分析的に捉えるための手法を学べたこと。
- 自分の授業について、ゆっくり振り返る時間がとれた。
- 自分が悩んでいることをすぐ質問して、答えてもらえる。
- 授業の改善策が見えてきました。

【この研修の改善点】

- 改善の具体例を紹介してほしい。genderによる差にも言及してほしい。
- ARCSモデルの実際の活用事例などがあれば、もっと具体的で分かりやすいと思った。そのためには、2時間ではなく、もっとじっくり聞きたいと思った。



英語で授業をしたい教員のためのワークショップ

【実施概要】

▶講師

ルース・バーজন(愛媛大学国際教育支援センター)
ボグダン・ディビット(愛媛大学教育学部)

▶日時

平成26年9月9日(火) 13:00~15:00

▶場所

愛媛大学城北キャンパス
愛大ミュージズ3階M32教室

▶参加者

5名[学内2名・学外3名_松山大学(1), 高知県立大学(1), 聖カタリナ大学(1)]

▶目標

英語で授業をするときの一般的なガイドラインを説明できる。ロールプレイ形式のワークショップで、英語による授業を経験する。

To learn some general guidelines for teaching in English.

▶内容

1. 創成授業「異文化のまなざし」での事例報告
 2. 英語で授業をする際の一般的なガイドラインについて
 3. 質疑応答と休憩時間
 4. グループワーク
 5. まとめと振り返り
1. Report on the Issues in Research classes
 2. Go over general guidelines for teaching in English
 3. Q&A/short break
 4. Group work
 5. Summing up

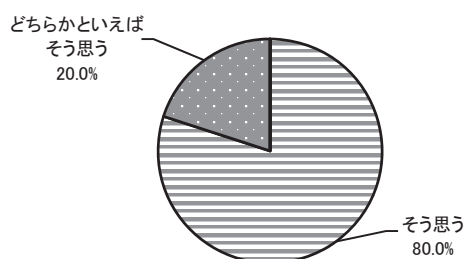


【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

5名(100.0%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

- 英語で授業を行う場合について、イメージすることができた。
- 英語ができないと思っている教員にも、自信がつくものだったこと。
- 前もってprep-sheetを作り提示するのはいいと思った。
- 授業をすることはないが、ガイダンスをする時にも使える方法を学べた。



【FD/SD】

大人数講義法の基本(遠隔配信専用プログラム)

【実施概要】

▶講師

小林直人(愛媛大学教育企画室)

▶日時

平成26年9月9日(火) 15:30~17:30

▶場所

愛媛大学城北キャンパス

愛大ミュージズ1階アクティブ・ラーニングスペース2

▶参加者

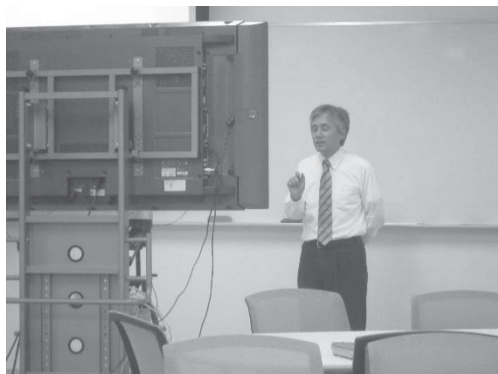
36名[高松大学(1), 松山東雲女子大学(1), 松山東雲短期大学(5), 愛媛県立医療技術大学(2), 徳島文理大学(27)]

▶目標

1. 「学生中心の大学」の実現のために“よい”授業ができるようになる。
⇒“良い”授業とは？
 - ・わかりやすい授業
 - ・知的な緊張感のある授業
 - ・学生が積極的に参加し能動的に考える授業
2. 様々な授業スキルを、実際の体験を通して習得し、習得したことを自分の授業に生かすことができる。

▶内容

1. はじめに 敵を知り己を知る
2. 「授業スキル」のいろいろ
3. 参加/体験型授業の例:グループワークを経験する
4. 「キーワード」を明示する
5. 休憩と質疑応答
6. 「板書」「プリント」の基本テクニク
7. 学生との「コミュニケーション」の基本テクニク
8. まとめとセルフアセスメント:あらためて、「よい」授業とは？

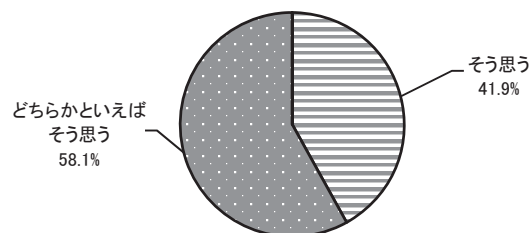


【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

32名(88.9%)

▶満足度:全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

- 自分の講義を客観的に見ることができた。学生の活動性を高めるための、具体的な工夫を知ることができた。
- これまでの自分自身のあり方を振り返るよい機会となりました。基本的な講義スキルを自分のものとしてアレンジしていきたいです。ありがとうございました。
- 学生とのコミュニケーションについて、口頭で、文書で、様々な工夫を考案し、使い分けがなされていた点。
- アクティブ・ラーニングの具体的な手法やラーニングコモンズなどの設備面など、学生への講義意識の向上や、コミュニケーションに必要なツールについて、一職員として非常に勉強となった。また少人数での講義では意識しない点でも、大人数が対象となる状況が変わるところもよく理解できた。
- グループでのディスカッションする際の具体的な方法がイメージできた。
- 講義の仕方の細かい流れが、例示されていて、よく分かった。
- これまでやってきた事が、大きくは正しい事であることが確認できた。
- いくつか改善のヒントが得られた。

〔この研修の改善点〕

- 受講者のニーズにもよりますが、あえて、大人数だけを対象とせず、両観点から講義法が学べる研修としても良い感じがしました。
- 遠隔講義の場合、少なくとも一画面は講師を映してほしい。特に授業法については、その方が得られる情報が大きいように思う。
- 今回は音声のみであったので、分かりにくい面もあった。中継がうまくいかなかったのも要因と思う。90分で終了できない内容と思われる。
- 配布資料のワポポのスライド集は、1ページ6コマ(9コマ)でもよいのではないか(十分読めると思う)。

【SD】

大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(共通科目)

【実施概要】

▶講師

瀧本笑子(弓削商船高等専門学校)

▶日時

平成26年9月11日(木)～9月12日(金)

▶場所

愛媛大学城北キャンパス
総合情報メディアセンター4階第4演習室

▶参加者

28名[学内15名・学外13名_香川大学(6), 高知大学(2), 高知県立大学(2), 高知工科大学(3)]

▶目的

高等教育機関の職員として一般的に求められている広汎な素養を習得することを目的とする。

▶内容

大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(共通科目)のうち、情報科学応用編 区分2「Access」を実施する。

■情報科学応用編「Access」応用

(Microsoft Office Access2013 の活用方法をパソコンを用いた演習を交えて習得します。)

- ・ データベースの概要
- ・ テーブルの活用
- ・ リレーションシップと参照整合性
- ・ クエリの活用
関数, フィールドプロパティの設定方法など
- ・ アクションクエリの作成
- ・ フォームの活用
- ・ メイン・サブフォームの作成
- ・ メイン・サブレポートの作成
- ・ レポートの活用
- ・ 便利な機能

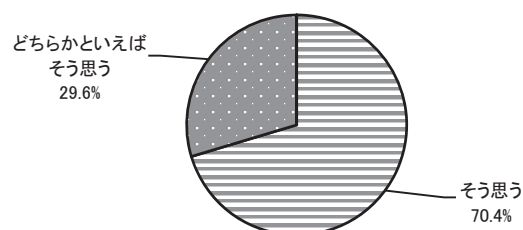


【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

27名(96.4%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

- Accessに関する知識を身に付けることができた。
- 既存のシステムへの理解が深まった。
- 今までなんとなく使っていた機能について、体系的にわかった。
- 研修プログラムが比較的余裕のある時間配分で組まれていたので、落ち着いて研修に取り組むことができ、Accessのスキルアップが図れた。

〔この研修の改善点〕

- 初日を朝から実施するのは、移動が大変だと感じた。
- 受講者のレベルがまちまちだったと思う。
- 応用編の場合、事前に前回の復習資料があるとよい。
- 「基礎編」と「応用編」以外に、「基礎活用編」のようなものが、あいだにがあると、受講申込みの際に自分のレベルをより診断しやすいと思った。



効果的なeラーニング活用方法(超入門編)

【実施概要】

▶講師

仲道雅輝(愛媛大学総合情報メディアセンター兼教育企画室)

▶日時

平成26年9月16日(火) 13:00~15:00

▶場所

愛媛大学城北キャンパス
愛大ミュージズ1階アクティブ・ラーニングスペース2

▶参加者

8名[学内5名・学外3名_松山東雲女子大学(2), 松山東雲短期大学(1)]

▶目標

1. eラーニングとは何か説明できる。
2. 実践事例からeラーニングを授業に取り入れる際の効果的なポイントが説明できる。
3. eラーニング要素を活用して自身の授業での課題解決に向けた対策を考えることができる。
4. 自身の授業で使えるようなヒントやアイデア等を一つ以上持ち帰ることができる。

▶内容

1. eラーニングとは
2. 広義・狭義のeラーニング
3. 実践事例の紹介(動画教材・テスト機能・ディスカッション機能・課題提出機能(振り返し)等)
4. eラーニングを取り入れた授業計画案作成に向けて、グループワークによる検討を行う。

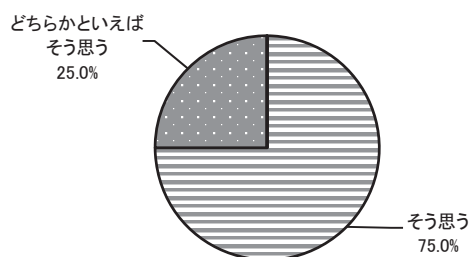


【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

8名(100.0%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

【この研修の良かった点】

- Moodleを使う具体的なイメージができて、安心してe-learningに挑戦できそうだと思う。
- 直近の担当授業に適した機能について、具体的に考えることができた。疑問に細やかに答えてくださったので、スッキリした気持ちで終わることができました。ありがとうございました。
- クリッカーなどについても説明があり、具体的で参考になりました。
- 具体例や注意点が示されたので、良かったです。参加者の疑問を聞くことで、いろいろな事を考えられるので、参加者の声が届いたのが良かったです。参加して良かったです。またよろしくをお願いします。

【この研修の改善点】

- 前半の講義について、参加者にも時々、発言を促すか、質問してみるとかすると、一方的な講義にならなくてよいと思います。



障がい学生支援

【実施概要】

▶講師

平尾智隆(愛媛大学学生支援センター)
太田琢磨(愛媛大学教育学生支援部学生生活支援課バリアフリー推進室)

▶日時

平成26年9月16日(火) 13:30~15:30

▶場所

愛媛大学城北キャンパス
共通教育北別館42番教室マルチゾーン型教室

▶参加者

28名[学内16名・学外12名、松山東雲女子大学(4)、松山東雲短期大学(4)、松山大学(4)]

▶目標

1. 障がい学生支援をめぐる行政の動きや法的根拠を理解する。
2. 障がい学生支援における基本的な視点を理解する。
3. 合理的な配慮のあり方について理解する。

▶内容

障がい学生の高等教育進学者の増加していく中、愛媛大学を含めたいくつかの先駆的な大学では、障がい学生への支援体制を率先して構築してきました。そしてそうした大学が全国の大学を牽引していく形で、全国的にも支援体制の整った大学が増えつつあります。その一方で、障害者差別解消法が平成28年4月1日に施行されることに伴い、大学においては、障害のある学生に対する合理的配慮の提供が義務づけられるようになります。これまで先進的に支援体制を構築してきた大学も含め、「ボランティアによる障がい学生支援」から、法に基づく「権利としての障がい学生支援」への意識の転換が求められています。では、「権利としての障がい学生支援」の視点に立った場合、実際の障がい学生支援においてどのような合理的な配慮が求められるのでしょうか。本講座では、この問題について、皆様とともに考えていきたいと思います。

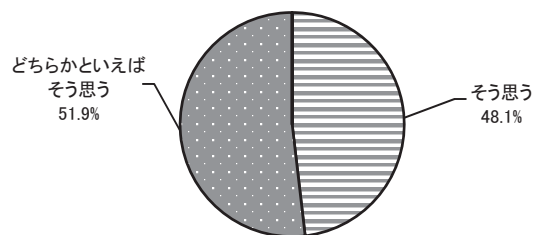


【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

27名(96.4%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

- 障がいについてより具体的に知ることができた。知らなかった言葉がたくさんあり、難しかったが、今回の研修に参加して知ることができ、よかった。
- 最近の事例を多く取り上げていたこと。身に迫る問題として捉えやすかったです。
- 日本とアメリカの障がい者に対する取り組みの違いを知ることができ、とても勉強になりました。
- 障がい学生への取り組み(アメリカ)について、これまでの経緯、問題点が大変よくわかりました。また、「合理的配慮」についても深く、考えることができました。
- 事例をもとに障がい学生への支援について考えていく学びがわかりやすく、学習意欲が高まった。それから、講師の先生がテキストに載っている以外の実際の現場からのお話も教えてくださったため、理解しやすかった。
- 現状の理解と意識を高めることができました。
- 合理的配慮の核たる部分「それぞれの障がい学生が必要とする配慮をすること」と、その限界について、具体的に学ぶことができた点。
- 聞く研修だけでなく、話し合う内容があって良かった。

〔この研修の改善点〕

- 配布資料は、参考資料程度あったので、もう少し、講義内容に即した資料があると分かりやすかったかと思えます
- グループワークが今ひとつ盛り上がりず残念でした。前提条件などが、少し曖昧で話し合いが、空回りしたので、反省しました。
- アメリカの状況はよくわかったのですが、日本の現状、参加者のそれぞれの大学の状況、課題などについて話し合う時間があれば、よかったのではと感じました。
- グループ内での自己紹介ができる時間があるとよかったです。
- 研修はじめに、スライド資料の配布の有無は最後にあるのか、教えていただけるとありがたかったです。メモをどれたけとるかに関わるので。
- グループワークの結果を書き込む体裁用紙を作っておく。

【FD】

ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ〈西四国対象〉 アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ

【実施概要】

▶講師

松本高志, 笹田修司, 川畑成之,
奥本良博(阿南工業高等専門学校)
野本ひさ(愛媛大学学生支援センター)
中山晃(愛媛大学英語教育センター)
小林直人, 山田剛史, 阿部光伸,
清水栄子(愛媛大学教育企画室)

▶日時

平成26年9月17日(水)~18日(木)

▶場所

愛媛大学城北キャンパス 愛大ミュージズ
・【オリエンテーション・TP/AP作成作業等】
アクティブラーニングスペース2
・【個人ミーティング】
アクティブラーニングスペース1, 3 等

▶参加者

・TP作成WS 18名 [学内12名・学外6名_高知県立大学(2),
高知工業高等専門学校(2), 今治明德短期大学(2)]
・AP作成WS 2名 [学外2名_新居浜工業高等専門学校(1),
弓削商船高等専門学校(1)]

▶目標

○ティーチング・ポートフォリオ (TP) / アカデミック・ポート
フォリオ (AP) とは何かを理解する。
○TP/APの必要性・有効性について知る。
○TP/AP作成の要点と手順を理解する。
○TP/APを作成する。

▶内容

2日間を通しての参加となります。メンターによるメンタリ
ングを行いながら作成します。

<1日目>

1. オリエンテーション 2. 昼食会 3. 意見交換
4. メンタリング 5. TP/AP作成作業
情報交換会

<2日目>

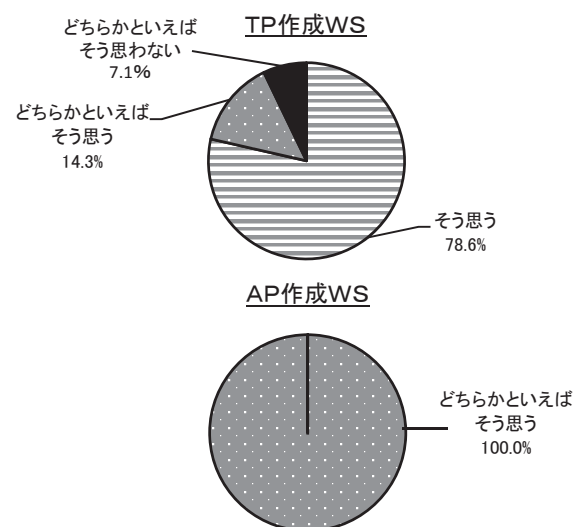
1. TP/AP作成作業 2. メンタリング
3. 昼食会・意見交換 4. TP/AP作成作業
5. TP/AP披露・修了式

【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

・TP作成WS 16名 (84.2%)
・AP作成WS 2名 (100.0%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

○業務の振り返りと今後が見えてきたこと。(APWS)
○日頃の教育活動を振り返ることができただけでなく、今後
どう改善していくか、短期・長期目標が設定できた点が良
かったと思います。また、「ただ良いと思うからこの指導方
法を取る」というレベルから、常にその成果を検証しながら
調整、改善していく必要性を感じました。(TPWS)
○ワークショップに参加している教員との交流ができ、教育
活動のアドバイスを受けることができること(TPWS)

〔この研修の改善点〕

○参加後の感想としては、やはり、無理してでも、もう半日
伸ばせると良いですね。しかし、参加前には、この日程
じゃなければ、参加しなかったと思います。(APWS)
○グループ内で、お互いTPの概要や教育理念、その背景
などを紹介しあう時間があってもよいと思った。(TPWS)
○最後のTP紹介は時間が短かすぎたので、もう少し詳しく
聞きたかったです。(TPWS)



【FD/SD】

eラーニング活用(入門編)

～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～

【実施概要】

▶講師

佐々木隆志(愛媛大学総合情報メディアセンター)
仲道雅輝(愛媛大学総合情報メディアセンター兼教育企画室)

▶日時

平成26年9月19日(金) 13:00～15:00

▶場所

愛媛大学城北キャンパス
総合情報メディアセンター演習室6

▶参加者

30名[学内25名・学外5名_松山東雲女子大学(4), 新居浜工業高等専門学校(1)]

▶目標

1. eラーニングソフト Moodleを操作できるようになる。
2. eラーニングでの学習方法やLMS機能について説明ができる。
3. eラーニングのコースを作成できる。

▶内容

1. Moodleコースが開設されるまで(登録方法)
2. Moodleとは
3. コースへのログイン
4. コンテンツ(文書&動画)のアップロード
5. フォーラム(掲示板)によるディスカッション
6. レポート課題の提出
7. 小テストの作成と実施
8. アンケート機能
9. 採点と成績(評定)の管理
10. メールの送信(クイックメール)
11. 受講ログの確認

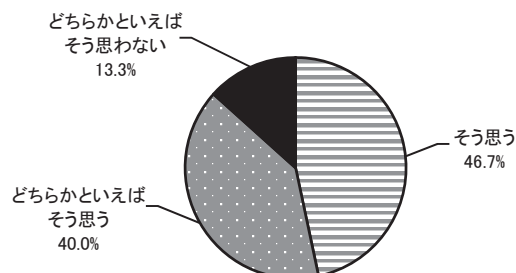


【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

30名(100.0%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

- 今まで、どのように利用したらよいか、よくわからなかったMoodleの利用方法が具体的に理解できました。
- 基本的な操作方法を丁寧に教えていただき、とてもわかりやすかった。
- Moodleの全体像を知ることができた。独特の言葉遣い、概念について、細やかな説明があり、今後使用する際、躓きが大きく低減されたと思う。
- 担当授業への利用の可能性と具体的内容が見えてきた。ステップbyステップで教えていただいて、わかりやすかった。
- 実際のコンテンツを作成することができたところ。トピックの作り方に関心があったので、基本が理解できてよかった。
- 教員側でどのようなコンテンツを提供できるのか、具体的にわかった。
- Moodleのよりよい使い方が思い浮かんだ。普段は試行錯誤でやっているの、様々な機能が体系的にわかって、有益だった。

〔この研修の改善点〕

- 可能かわからないが、レベルを分けたり、教員のニーズに応じた具体的問題解決場面に分けてやってもよかったかもしれないです。
- 2時間でも結構ハードなので、もう少し内容を小分けにしていただけると、よいかもしれない。例: 小テストだけとか。
- 途中(小テスト)からついていけなかった。小テストに特化した研修を開催してほしい。
- 一定期間後、再受講できるとよい。ありがとうございました。
- 今回のLMSシステムを利用できる範囲; また、システム導入について、教えていただくとありがたい。(他大学から参加しているため)

パワーポイント2010基本技・便利技

【実施概要】

▶講師

都築和宏, 陣内恭子(愛媛大学総合情報メディアセンター)

▶日時

平成26年9月24日(水) 14:00~16:00

▶場所

愛媛大学城北キャンパス
総合情報メディアセンター演習室4

▶参加者

13名[学内6名・学外7名_松山東雲女子大学(6), 松山大学(1)]

▶目標

1. プレゼンテーションと基本操作の習得
2. 図形・写真・表やグラフの作成・挿入
3. 動画の挿入・ハイパーリンクの活用
4. 各種アニメーションの設定と実行

▶内容

1. 基本操作編
 - ・効果的なプレゼンとは
 - ・Power Point2010 の基本
 - ・スライド作成の基本
2. 図形・写真・表やグラフの作成・挿入
 - ・図形を描こう
 - ・写真の加工
 - ・表を作成しよう
 - ・グラフを作成しよう
 - ・パワーポイントへの挿入
3. 動画の挿入・ハイパーリンクの活用
 - ・ハイパーリンクとは
 - ・動画の挿入
4. 最終調整, 資料準備編
 - ・スライドのデザイン
 - ・スライドショーの設定
 - ・配布資料の作成
5. プレゼンテーション実行編
 - ・スライドショー
 - ・動作設定ボタンの利用
 - ・アニメーション

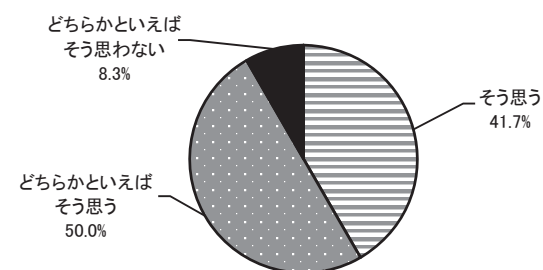


【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

12名(92.3%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

【この研修の良かった点】

- Office2013の使い方が, まだよくわかっていなかったの
で, パワーポイント作成が, 操作段階から戸惑ってしまった
が, 講師アシスタントの方々が, 詳しく教えてくださった
ので, よくなりました。
- 何回か, パワーポイントに参加してきたが, 今回は内容も
説明もわかりやすく, とても役に立つと思った。
- スライド・マスター, 配布資料マスターのことがよくわかっ
た。
- 新しい方法を知ることができた。

【この研修の改善点】

- 基本使用用語の定義を先に抑えて, inputさせてほしいで
す。
- 最後, 駆け足で進められたところも, 詳しく聞きたかった。
時間配分(もしくは, 内容量の調整)を考えていただくと,
いいかと思います。
- デモ動画がわかりにくく, 冗長だった→同じ動作の反復は
省いて, シンプルに。パワポの技というより, officeの共通
の機能の説明が多かった→パワポに特化してほしい。



動画教材作成法

【実施概要】

▶講師

池住元秀, 都築和宏(愛媛大学総合情報メディアセンター)

▶日時

平成26年9月25日(木) 14:00~16:00

▶場所

愛媛大学城北キャンパス
総合情報メディアセンター演習室4

▶参加者

12名[学内8名・学外4名_松山東雲女子大学(2), 松山大学(1), 聖カタリナ大学(1)]

▶目標

1. Windowsムービーメーカーの基本操作の習得
2. 動画編集の習得
3. PowerPointで動画を表示

▶内容

1. 効果的なプレゼンテーション
2. Windowsムービーメーカーとは
3. 動画編集(カット, 並び替え, 長さの調整など)
4. テロップの表示
5. 音を聴きやすくする加工
6. 各種形式ファイルへの書き出し
7. ムービーの再生
8. PowerPointでの表示

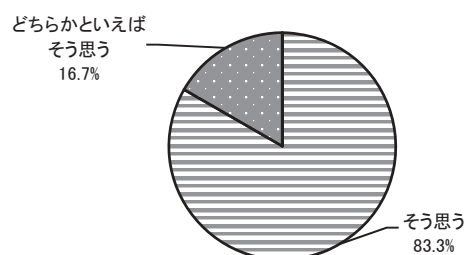


【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

12名(100.0%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

- 新しいビデオ作成に挑戦することができ, また, ムービーメーカーがたやすく, 自分のものになった。
- 業務でムービーメーカーを使うことがたまにあるが, 開始・終了位置の調整しか使ってなかった。この研修で, 学んだことを活かし, 映像の加工も行ってみたい。
- 具体的な操作が, よくわかりました。また活用したいと思いました。
- 前もって, 手順を説明され, ゆっくり話されたので, 落ち着いて受講することができました。これまでで, 一番よく頭に入りました。
- 今後研究発表に役割があると思います。
- とても分かりやすい講座でした。すぐに使えそうです。

〔この研修の改善点〕

- 自分の練習だけでは, センスが磨かれないので, 他の方の作成物を拝見する機会があれば, もっとよいと思います。



学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？

【実施概要】

▶講師

岩中貴裕(香川大学大学教育開発センター)

▶日時

平成26年9月26日(金) 13:30~15:30

▶場所

愛媛大学城北キャンパス
愛大ミュージズ1階アクティブ・ラーニングスペース2

▶参加者

9名[学内6名・学外3名_高知大学(1), 愛媛県立医療技術大学(1), 聖カタリナ大学(1)]

▶目標

- (1) 学生の学ぶ意欲を高めるための理論的な枠組みを説明できる。
- (2) 学生の学ぶ意欲を引き出す授業計画を立てることができる。
- (3) 授業内の活動を通じて学生の学ぶ意欲を引き出し保持することができる。

▶内容

学ぶ意欲は、学生の授業態度、授業外での自主学習の質や量、最終的に学習成果を決定する要因です。授業を通して学生のやる気を引き出すことは私たちの大切な役割です。DVD教材を使用する、グループ活動を行わせる、ゲーム的要素を盛り込む等、学生のやる気を引き出す方法は様々ですが、その場しのぎの活動になってしまうと学習成果は期待できません。学生のやる気を引き出し、そのやる気を保持するための理論的な枠組みを理解した上で、どのような授業活動を行うのかを考えていく必要があります。本プログラムを通して、参加者の皆さんに学生のやる気を引き出すための理論的な枠組みを理解していただき、授業に役立つ具体的なアイデアを互いに共有しましょう。

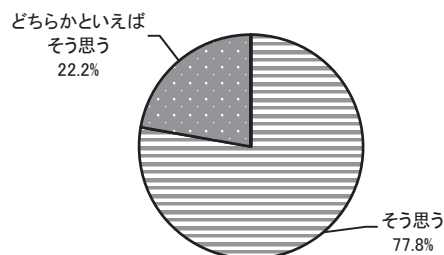


【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

9名(100.0%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

- 受講者が実際に共同作業等を体験できるように工夫されている点
- 自分の経験を照らし合わせてみても、いろいろ納得のいく点が多く、大変参考となった。また、先生の講義そのものが、1つの授業のスタイルとして見ていて勉強になった。
- 自分が工夫していたことは良かったと確認できました。
- 疑問点をいくつか確認できた。
- 動機付けについて詳しく学べた。
- 非常に分かりやすかったです。
- 手法を明日から早速使います。

〔この研修の改善点〕

- 先に資料をいただくとメモがとりやすかったです。
- 工業系、理学系の授業に対する例などがあればありがたい。



【SD】

大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅡ)

【実施概要】

▶講師

宮田和美(聖カタリナ大学)
大政一郎(松山大学)
織田隆司, 三浦さゆり(愛媛大学)

▶日時

平成26年10月9日(木)～10月10日(金)

▶場所

愛媛大学本部5階第2会議室

▶参加者

23名[学内9名・学外14名 徳島大学(7), 高知大学(3), 高知工科大学(3), 松山東雲女子大学(1)]

▶目的

高等教育機関の職員として一般的に求められている広汎な素養を習得することを目的とする。

▶内容

大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅡ)のうち、2つの研修科目を実施する。

■コミュニケーション実践

- ・クレームとは
- ・クレーム対応のポイント
- ・ケース別クレーム対応方法
- ・ケーススタディ・ロールプレイング
- ・周囲と協力しながら仕事を進める
- ・仕事を頼み、頼まれやすくする環境を整える

■プレゼンテーション実践

- ・分かりやすい説明のポイントを考える
- ・言いたいことを理解する力～ロジカルシンキングとは?～
- ・わかりやすい話の組み立て～構成の重要性～
- ・プレゼンテーションをよりよくするヒント
- ・実技指導

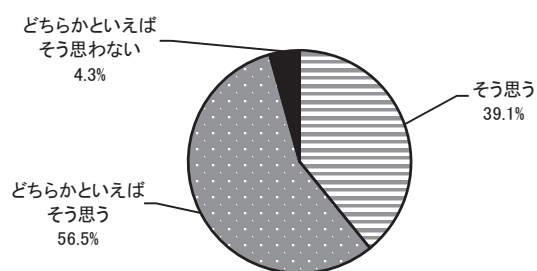


【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

23名(100.0%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

- プレゼンテーションにおいて必要なスキルについて知ることが出来た。
- プレゼンテーション資料作成のポイントがわかった。
- クレーム対応の具体的な手法を学べたことで、今後に活かせるのではないかと思った。
- 業務に必要なスキルであり、実践も多く分かりやすい内容だった。

〔この研修の改善点〕

- プレゼン作成の時、使用できるツールがもう少したくさんあれば便利で良かった。
- クレーム対応は、もう少し事例研究があった方がよい。
- 反転学習のように、事前にある程度予習をして、始めてすぐに実践に取りかかるなどすれば、より効果的な研修になるのではないかと感じた。



【FD/SD】

IReR/SDコーディネーター養成講座 in 九州 1/3

【IReR養成講座】

【実施概要】

▶講師

西郡大(佐賀大学), 川那部隆司(立命館大学)
小林直人, 山田剛史, 清水栄子(愛媛大学)

▶日時

平成26年10月24日(金)～10月25日(土)

▶場所

TKPカンファレンスシティ博多

▶参加者

40名[学内1名・学外39名_九州産業大学(1), フェリス女学院大学(1), 山口県立大学(1), 愛知みずほ大学(1), 岡崎女子大学(1), 畿央大学(1), 京都大学(1), 九州女子大学(1), 九州大学(1), 駒澤大学(1), 熊本学園大学(1), 熊本大学(2), 広島国際大学(2), 広島文教女子大学(1), 山口東京理科大学(1), 芝浦工業大学(2), 神奈川歯科大学(2), 聖路加国際大学(1), 西九州大学(2), 相愛大学(1), 大阪工業大学(1), 筑紫女学園大学(1), 長崎国際大学(1), 長崎短期大学(1), 追手門学院大学(1), 徳島大学(2), 福岡工業大学(1), 北海道教育大学(1), 北陸大学(2), 立命館大学(2), 國學院大学(1)]

▶目標

1. IRの実践を進めるための指針を説明することができる。
2. IRの実践における標準的なプロセスと課題を説明することができる。
3. IRIに関わる知識と技能を実際の場面に適用して考えることができる。
4. IRIに関する多様な考え方や経験を尊重することができる。
5. ワークショップで得た知識や技能をもとに、自大学のIRを推進することができる。

▶内容

【1日目】「IRの基礎知識と実践事例」

1. オープニング 2. 趣旨説明 3. 自己紹介
4. 【レクチャー I】「高等教育における質保証とIR」
5. 【ワークショップ I】「シミュレーションからIR実践力を磨く」
6. 【他大学の実践事例】「佐賀大学におけるIR実践」
7. 振り返り 8. 情報交換会(参加任意)

【2日目】「自大学におけるIRの推進方法」

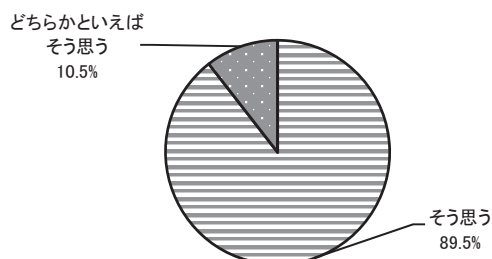
1. 【レクチャー II】「学生支援とIR」
2. 【ワークショップ II】
「IRのお題(リサーチクエスト)を立てよう」
3. ランチタイム
4. 【ワークショップ III】
「自大学におけるIR推進方法を考えよう」
5. 全体の振り返り

【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

38名(95.0%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

【この研修の良かった点】

- IRの実践例を具体的に聞くことができ、参考になった。IRに取り組む上での注意すべき点を理解することができた。
- IR活動を教育活動に活かす取り組みの不足をあらためて自覚して、改善に向けたアクションプランを作ることができました。
- IRIに関する基礎知識をワーク中心で学べた事は良かった。自大学について、課題を見つめ直すきっかけともなった。
- 他大学の担当者の方々を知り合えたこと。IRIについての考え方、本学への落とし込みの際の、組織の作り方の参考になった。
- 講義だけでなくワークショップ(実習)もプログラムとして組まれており、実践的な技術を学ぶことができた。
- IRの最新情報を入手できた点。具体的な問いを考察できた点。
- ワークショップ中心に構成され、グループ内で悩みや気づきの共有ができた事が良かったと思います。
- 構成が明確で、理解や知識の整理ができた。進行がよく、参考になった。
- 基礎的な段階から、順を追って、理解しやすい構成だった。自学ですぐに応用できる内容で良かった。
- IRの事例も含めて、今の自分でも始められる事に気づきました。
- 座学だけでなく、ワークをたくさん入れていただいた事。その事により、自分自身の(自大学)の課題として、捉えることができました。



【アンケート結果】

▶コメント

〔この研修の改善点〕

- ワークショップの際、班に一人ファシリテーターをつけると、より話がまとまると感じた。(全てのワークショップにつける必要はなく、課題の質によってつけたり、つけなかったり)
- 本講座を受講した者が、何年か後に再び議論する機会があると面白いかもしれない。
- 事前課題の講評がほしかった。
- 初日のスケジュールが少しタイトで、WSは消化不良気味だった部分もありました。可能とあれば、2泊3日スケジュールでもご検討願いたいです。
- 講座後に1～2つ質問する機会があれば、嬉しい。(個別でもよいが、他の受講者の質問も知りたい)
- 自グループ以外に、ワールドカフェ的に、他のグループを訪問するような時間が取れれば、よりよくなると思います。
- 班別研修で、各班に経験年数の長いコーディネーターの先生が一人入っていただくと、話の内容が深まるのではと思います。
- もう少し、時間を長く取ってよい内容だと思った。

〔今後、IReR養成講座で取り入れてほしい内容〕

- 経営IRも取り上げていただきたいです。
- 財務、経営的IR事例
- 具体的な分析方法を教えてください。
- 分析に用いる手法について実習的に学べる機会があると思います。
- 研究や運営の面でのIRの実施方法。
- 具体的なケーススタディを知りたい。
- 海外の事例を取り入れていただきたい。
- IReRのタイプ別の紹介があれば、よりIReRのイメージが豊かになる・理解できるようになると思います。
- 経験年数によって、レベルが違うかもしれないので、経験年数を基準として分かれての研修もありかと思いました。
- 日々、進化していく領域だと思いますので、最新情報を盛り込んでいただければと思います。



【SDコーディネーター養成講座】

【実施概要】

▶講師

秦敬治, 米澤慎二(追手門学院大学)
塩川雅美(学校法人常翔学園)
郷原正好(九州大学)
鎌田雅子(明星大学)
阿部光伸, 仲道雅輝, 丸山智子,
吉田一恵, 秋谷恵子, 織田隆司(愛媛大学)

▶日時

平成26年10月24日(金)～10月25日(土)

▶場所

TKPカンファレンスシティ博多

▶参加者

19名[学外19名_九州産業大学(2), 創価大学(1), 宇部フロンティア大学(1), 神奈川歯科大学(1), 京都外国語大学(1), 志学館大学(1), 芝浦工業大学(3), 尚綱大学(1), 聖路加国際大学(1), 同志社大学(1), 立教大学(1), 熊本大学(2), 名古屋工業大学(1), 香川大学(1), 京都大学(1)]

▶目標

1. 人材育成ビジョンの必要性を説明することができる。
2. スタッフ・ポートフォリオを作成することができる。
3. メンタリングを行うことができる。
4. 自大学の強みと課題を抽出することができる。
5. 問題点や課題を整理し、自大学における人材育成ビジョンを構築することができる。

▶内容

[1日目]「SD講師養成手法とプレゼンテーション能力養成」

1. オープニング
2. 【レクチャーⅠ】「人材育成ビジョンの必要性」
3. 【ワークショップⅠ】「スタッフ・ポートフォリオに基づいた自己紹介プレゼンテーション」
4. 【ワークショップⅡ】「メンタリング実践」
5. 情報交換会(参加任意)

[2日目]「人材育成ビジョン構築手法とスタッフ・ポートフォリオ作成・導入手法」

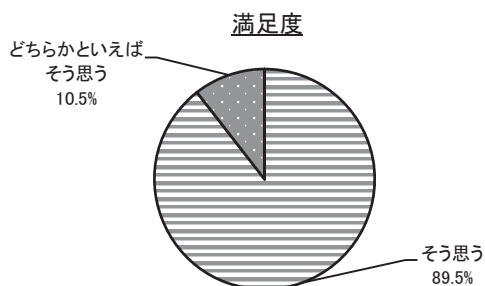
1. 【ワークショップⅢ】「業務改善・企画力養成講座」
2. 【ワークショップⅣ】
「企画実現の方策を導き出す課題分析の方法と活用」
3. ランチタイム
4. 【レクチャーⅡ】「スタッフ・ポートフォリオについて」
5. 【ワークショップⅤ】
「人材育成ビジョン作成ワークショップ」

【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

19名(100.0%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

- 主体的に関わるワークショップ主体であること。
- ペアがずっと一緒だったのも良かったです。
- 国公立にかかわらず、色々な大学の方とお話しながら客観的に自分自身や仕事を見つめ直すことができた。
- メンターとの対話に十分時間が割かれていたこと。
- 参加者も主体的・積極的であること。
- 適度な厳しさと緊張感があった。
- 自分の内面を掘り下げられた。
- 業務改善の手法を学べたこと。
- 問題点や課題だけで、次の行動について、経験で対処してきたが、論理的に、エビデンスを意識して対処していくことが大切と思いました。
- 研修の講師陣(スタッフ陣含む)がみな、手厚く指導くださること。
- 他大学の方々との交流が持てたこと。

〔この研修の改善点〕

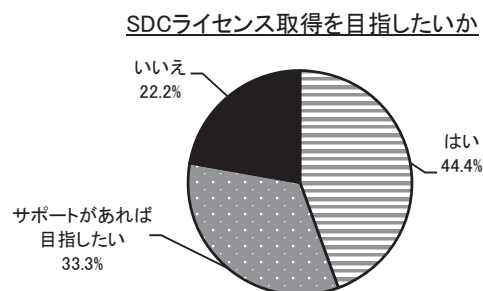
- もう少し、時間配分がゆったりしていたらいいかなと思いました。
- 受講生間で交流を深めるために、どこかで「名刺交換タイム」を設けてもらえるといいかなと思います。(あるいは「全員と名刺交換をする」という義務を受講生に課すなど)
- 全体の項目の関連性について、説明がもっとあると良いかなと思いました。



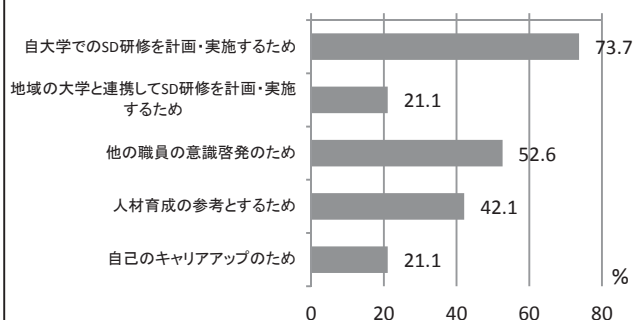
【アンケート結果】

▶SDCライセンス取得について

- ・今後SDCライセンス取得を目指したいか
- ・SDCの認定を目指す理由(複数選択可)



SDCの認定を目指す理由



▶コメント

〔SDCライセンス取得について〕

- 私がSDCライセンスを取る機会を与えられることが、この取組を進めることにプラスになるのであれば、その方向で指導していただければと思います。
- まずは経験をつみたいと思います。ライセンスはその次です。
- 受講してコーディネータを取得できれば(それだけの実務、実績をつめれば)自大学でのSD浸透もやりやすいのではと感じました。しかし、まだSDCをどれだけのよう活動されるかイメージがつかないのでもう少し調べたいと思いました。
- 是非関東でも開催をお願いします。



【SD】

大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅠ)第2回

【実施概要】

▶講師

井村公一(高知工科大学)
丸山智子, 久保秀二(愛媛大学)

▶日時

平成26年10月23日(木)～10月24日(金)

▶場所

愛媛大学本部5階第1会議室

▶参加者

54名[学内17名・学外37名_香川高等専門学校(1), 高知工業高等専門学校(2), 高知大学(11), 徳島大学(17), 弓削商船高等専門学校(1), 香川大学(1), 高知県立大学(2), 徳島文理大学(1), 高知短期大学(1)]

▶目的

高等教育機関の職員として一般的に求められている広汎な素養を習得することを目的とする

▶内容

大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅠ)のうち, 3つの研修科目を実施する。

■プレゼンテーション入門

- ・プレゼンテーションの基礎
- ・誰でも簡単にプレゼンテーションを成功させるコツ
- ・プレゼンテーション資料の作成
- ・分かりやすい話しの組み立て方
- ・分かりやすい話し方
- ・「ヒアリング」スキルとは？

■タイムマネジメント論

- ・時間管理について
- ・タイムマネジメントの原則
- ・優先順位のつけ方
- ・仕事を円滑に進めるためには？

■リーダーシップ入門

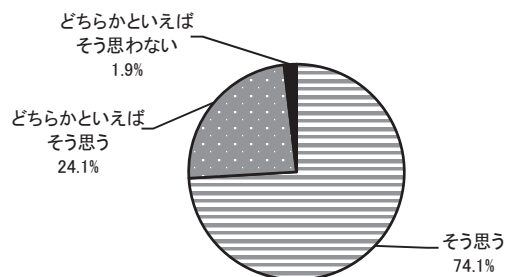
- ・リーダーシップとは
- ・リーダーシップを発揮するための仕事力
- ・リーダーシップを発揮するための人間力

【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

54名(100.0%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

- 日常では味わうことのできない知識の習得に繋がった。
- いずれの研修も具体的な例を挙げてお話しいただき, その手法について理解が深まりました。
- すぐに実践したい・意識を変えたいと思わせられた。
- 帰ってすぐに仕事に活かせることを学べた。

〔この研修の改善点〕

- ワークの時間をもう少し長くしてほしい。
- 参加人数が定員を超えたこともあるが, 後ろの席のときはスライド, 講師が見えなかった。
- 短いものでいいので, 休憩を増やしてほしい。



ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ〈高専対象〉

【実施概要】

▶講師

松本高志(阿南工業高等専門学校)
中山晃, 長崎睦子(愛媛大学英語教育センター)
清水栄子(愛媛大学教育企画室)

▶日時

平成26年10月31日(金)～11月2日(日)

▶場所

愛媛大学城北キャンパス 愛大ミュージズ
・【オリエンテーション・TP作成作業等会場】
愛大ミュージズ1階アクティブ・ラーニングスペース2
・【個人ミーティング会場】
愛大ミュージズ3階教育・学生支援機構ミーティングルーム 他

▶参加者

7名[学内5名・学外2名_高知県立大学(1), 東洋大学(1)]

▶目標

ティーチング・ポートフォリオ(以下、「TP」という。)を用いて
教員による主体的な教育力向上を目指します。TPは内省によ
って、教育業績を整理するのみならず、教員が抱いている
教育への情熱を振り返り、その思いを授業改善、さらに教
育力向上へ結びつける教員の意識改革(主体性)を重視す
るものです。TP作成者(ワークショップ参加者)は次回メン
ター(助言者)として参加し、他者をメンタリングすることにより
更なる教育効果が上がり、TP作成者の増加のみならず、
メンター養成によって相乗効果が生まれることが期待されま
す。

▶内容

<1日目>

1. オリエンテーション
2. 昼食会・意見交換
3. 第1回個人ミーティング
4. TP作成作業
5. 情報交換会(任意)

<2日目>

1. TP作成作業
2. 第2回個人ミーティング
3. TP作成作業
4. 昼食会・意見交換
5. TP作成作業

<3日目>

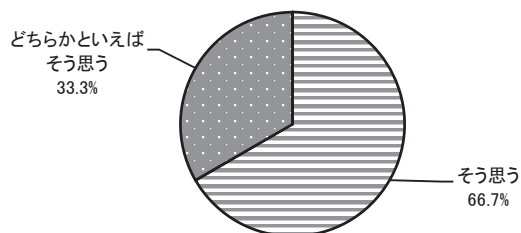
1. TP作成作業
2. 第3回個人ミーティング
3. TP作成作業
4. 昼食会・意見交換
5. TP作成作業, プレゼンテーション準備
6. TP披露・修了式, 修了証書の授与

【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

6名(85.7%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

○ティーチング・ポートフォリオの意義と、作成方法について
学べた事は良かったと思います。また、知っていたとして
も、今回のワークショップのような合宿形式で無ければ、
最初の段階で作成する時間とモチベーションが続かなか
ったと思います。参加し、ティーチング・ポートフォリオを
作成でき、今後の活動の糧になりました。また、他の先生
方の概要も伺う機会があり、大変勉強になりました。有り
難うございました。

○自分とは異なる分野・授業の授業スタイルや工夫を知る
ことができた。雑務にとらわれず、自らの授業について考
えを巡らすごとに集中できた。

○自分の教育に対する「理念」や「何のために」「どのような
方法」で教育を行い、そして「どのような学生からの反応」
があったのかを再確認することができました。例年通りの
マンネリになりがちな講義を、常に改善し磨き上げてゆこ
うという気概が出てきました。

〔この研修の改善点〕

○参考となる教科書を送っていただきましたが、残念ながら
全てに目を通す余裕がありません。配布された「しおり」と
「教科書」の中間的な内容で、しおりよりも具体的な書き方
が記された資料があると助かります。

○せっかくグループに分かれていたので、グループ内
のメンティー間で何かしたほうが、何らかの効果があ
ったのかもしれない。

○プレゼンテーションおよびその準備時間に関して、
もう少し時間があると有り難いです。全体のスケ
ジュールを考えると、これ以上時間を割くのは難しい
かもしれませんが。



【SD】

管理職研修 ～人事評価の心構えとその手法～

【実施概要】

▶講師

阿部光伸(愛媛大学教育企画室)

▶日時

平成26年11月28日(金)

▶場所

愛媛大学校友会館2階サロン

▶参加者

28名[学内9名・学外19名_香川大学(1), 高知工科大学(4), 高知工業高等専門学校(1), 高知大学(2), 四国大学(1), 聖カタリナ大学(2), 徳島大学(6), 松山大学(2)]

▶目標

- ・人事評価の目的・意義・重要性を説明することができる。
- ・面談の進め方を説明することができる。
- ・効果の上がる人事評価を行うことができる。

▶内容

- ・人事評価の目的
- ・人事評価の意義と重要性
- ・評価者が陥りがちなケースと予防策
- ・面談の進め方(環境, ポイント)
- ・実践ケーススタディ

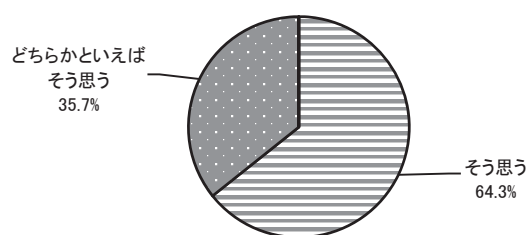


【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

28名(100.0%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



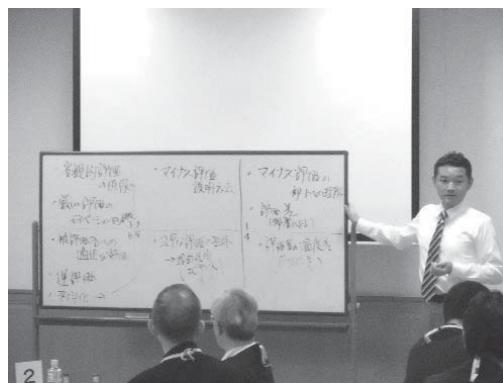
▶コメント

〔この研修の良かった点〕

- 公平性・客観性を基として評価に心掛けることの大切さが理解できた。
- 人事評価がSDという考え方は目からうろこでした。
- 人事評価において気を付けるべき点が明確になった。
- 自分自身が悩んでいる課題について、全く同じものが課題としてでたので、非常に参考になった。
- ワークをとおして、様々な意見を聴くことができた。

〔この研修の改善点〕

- もう少し時間をとれば良いのでは。
- 終日研修でも良かったと思う。
- ワークの時間を多くしてほしい。



アクティブラーニング入門

【実施概要】

▶講師

- ①山田剛史(愛媛大学教育企画室)
- ②小林直人(愛媛大学教育企画室)

▶日時

- ①平成26年12月18日(木) 13:00~15:00
- ②平成26年12月24日(水) 10:00~12:00

▶場所

愛媛大学城北キャンパス
愛大ミュージズ1階アクティブ・ラーニングスペース2

▶参加者

- ①・愛大会場 3名[学内2名・学外1名_高知工業高等専門学校(1)]
 - ・遠隔システム 20名[徳島大学(8), 阿南工業高等専門学校(4), 愛媛県立医療技術大学(3), 松山東雲女子大学(5)]
- ②・愛大会場 11名[学内6名・学外5名_安田女子大学(2), 今治明德短期大学(1), 松山東雲女子大学(2)]
 - ・遠隔システム 22名[香川大学(1), 徳島大学(8), 弓削商船高等専門学校(2), 高知工業高等専門学校(11)]

▶目標

- (1)アクティブラーニングが必要な理由を述べることができる。
- (2)アクティブラーニングの教育手法のメリット・デメリットを具体的に説明できる。
- (3)自ら担当する授業で活用できる(できそうな)アクティブラーニングの教育手法を列挙できる。
- (4)アクティブラーニングの教育手法を実践できる。

▶内容

- (1)アクティブラーニングとは
- (2)深い学びに関するミニ講義&ワーク
- (3)多様な教育手法に関する双方向レクチャー
- (4)教育手法を体験する「ペア・リーディング」
- (5)ワーク「90分の授業をデザインしてみよう」
 - ・ワークの説明
 - ・自身のシラバスを参考に1回の授業を抜き出す
 - ・多様な教育手法、クラスデザイン例を参考に1回の授業案を作成
 - ・ペアでシェア→全体でシェア
- (6)ラップアップ～学びの振り返り～

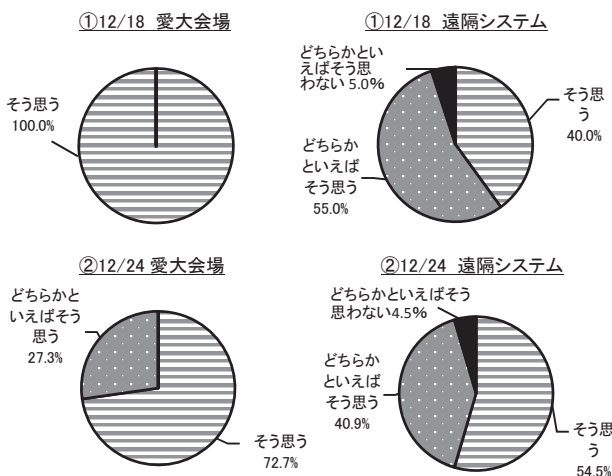


【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

- ①愛大会場 3名(100.0%)
 - 遠隔システム 20名(100.0%)
- ②愛大会場 11名(100.0%)
 - 遠隔システム 22名(100.0%)

▶満足度:全体的に満足できるものだった



▶コメント

- 【この研修の良かった点】
- 授業のやり方に色々な方法があることを知ることができた。適した方法を積極的に取り入れ授業にメリハリをつけたいと考えている。(12/18遠隔)
 - ペア・リーディングの手法はとても良かった。今後の講義に活かしたいと考えます。(12/18遠隔)
 - 模擬授業はわかりやすかったです。特に色々な手法が書かれた資料は役立ちます。(12/24遠隔)
 - 授業計画書を作るのは、初めてだったが、とても役立つと思いました。今後、できるだけ作成して授業をしたいと思います。(12/24遠隔)
 - 模擬授業を実際に受けて、発問の内容、方法を理解することができた。自分の授業を見直す機会になりました。(12/24愛大会場)
 - 自分が取り入れている授業手法について、納得できた点もありますし、新しい手法の確認をすることもできました。(12/24愛大会場)

【この研修の改善点】

- 遠隔であるため、スライドで何が出されているのかが見えずらく、ペースが合いづらい。(12/18遠隔)
- 受講生の名札の配布があればよかったです。(12/24愛大会場)
- 15回(コース全体)を想定したワークがあるとよいと思った。アクティブラーニングは時間と手間がかかるので、全体を通じてどんな工夫ができるかを考えたい。(時間外の学習の促進と学生の都合とのバランスを)(12/24愛大会場)

【 FD/SD 】

学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法

【実施概要】

▶講師

仲道雅輝(愛媛大学総合情報メディアセンター兼教育企画室)

▶日時

平成27年1月14日(水) 13:00~15:00

▶場所

愛媛大学城北キャンパス
愛大ミュージズ1階アクティブ・ラーニングスペース2

▶参加者

- ・愛大会場 6名[学内6名]
- ・e-learning 24名[学内4名・学外20名_香川大学(1), 徳島文理大学(19)]

▶目標

1. シラバスの役割を説明できる。
2. 授業の「目的」と「目標」との違いを説明できる。
3. 適切な「目的」と「目標」を書くことができる。
4. 学習者が自学自習に励むようなシラバスを書くことができるようになる。

▶内容

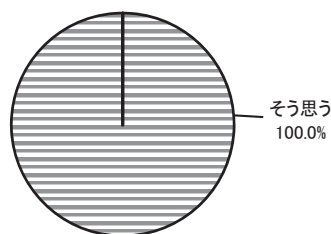
1. 授業デザインの考え方
2. シラバスとは何か？
 - ・定義
3. 授業題目・キーワードの書き方
 - ・わかりやすく書く
4. 目的の書き方
 - ・授業の目的の書き方
5. 目標の書き方
 - ・到達目標の書き方
6. 授業内容・スケジュールの書き方
 - ・無理のない進み具合
7. 授業時間外での学習を促す戦略
 - ・外発的・内発的動機づけによる学習課題に取り組みさせるコツ
 - ・eラーニングを活用した課題への取り組みせ方
8. 受講条件の書き方
 - ・ニーズと授業内容のミスマッチ防止
9. 受講ルールの書き方
 - ・受講のマナー
10. 教材に関わる情報の書き方
11. 評価情報の書き方

【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

5名(83.3%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

- シラバスの具体的な指導
- 目標設定と評価が明確となった。Moodleについての情報が得られた。
- 目標の書き方を具体的に理解することができた。

〔この研修の改善点〕

- 特に思い当たらない。



愛媛大学教育改革シンポジウム

【実施概要】

▶講師

愛媛大学教員(愛大GP取組担当者)

▶日時

平成27年3月9日(月) 13:30～15:50

▶場所

愛媛大学城北キャンパス 総合情報メディアセンター

・ポスターセッション:1階ロビー

・事例発表:1階メディアホール

▶目標

ポスターセッションでの質疑応答や講演の傍聴を通じ、現在、愛媛大学で進めている教育内容・方法の改善に関する取組について理解を深める。

▶内容

愛媛大学では、平成18年度から、学内での優れた教育取組に支援を行う「教育改革促進事業」(愛媛大学GP)を行っており、採択取組の進捗状況と成果について情報発信することを目的に、毎年「教育改革シンポジウム」を開催しています。主に、採択取組のポスターセッションと講演を中心に行っており、特にポスターセッションでは、その場での質疑応答を通じて、取組担当者の生の声をきくことができます。

1. 愛媛大学の教育改革について

2. 学内の教育改革の事例報告

①「学部を越えた教員チームによる汎用的能力育成のためのサービスラーニング・プログラムの拡充と全学的展開」

※平成26年度愛媛大学教育改革促進事業採択取組

②質疑応答

3. 基調報告

①「附属高校をモデルとした高大接続改善の試み—大学教育の到達点を高度化するために—」

※平成26年度文部科学省「大学教育再生加速プログラム」

(テーマⅢ:高大接続)採択取組

②質疑応答

4. 愛媛大学教育改革促進事業採択取組の実施総括(ポスターセッション)

ポスターによる発表、参加者との質疑応答を通じ、発表者・参加者双方が教育内容・方法の改善に関する理解を深める。また、学生や一般参加者に対しても、愛媛大学の教育改革の現状を広く知らせる。

・25年度採択グループ(9件)においては、2年間の実績報告

・26年度採択グループ(17件)においては、1年間の中間報告



写真:昨年度の様子

【平成25年度 採択プロジェクト・プログラム名】

- ・(理学部)理学部アクティブラーニングスペース活用による学士汎用能力育成の取組み
- ・(理学部)大型望遠鏡を利用した観測天文学実習の推進
- ・(医学部)愛媛大学の医学教育ミッションに基づいた準正課教育の充実と拡充
- ・(工学部)学部専門教育における文章作成の実践的演習と追跡評価システムの構築
- ・(教育学部)伝統の継承プログラムを通じたグローバルマインドの育成
- ・(教育学部)重症心身障害児に適切に対応できる特別支援教育教員養成カリキュラムの開発—医療的ケアを中心とした学際的知識・技能の養成—
- ・(工学部)教養英語に接続するESPIに基づいた革新的工学英語教育プログラムの開発—共通教育英語教員と工学部教員および工学部母語英語教員との協働—
- ・(農学部)学士課程における国際的に通用する安全衛生教育プログラム及び教育法の開発
- ・(学生支援センター)愛大学生コンピテンシーの涵養に向けた「正課外活動」教育支援の推進

【平成26年度 採択プロジェクト・プログラム名】

(※事例発表取組は除く)

- ・(理学部)理学部キャリア教育改革を通じた汎用的能力育成プログラム
- ・(医学部)その人らしい生活を支えることのできる看護職の育成—地域の人々との関わりから学ぶ体験強化教育プログラム
- ・(工学部)国際協働によるキャブストッププロジェクト教育の開発—工学教育へ地域の課題を学生と解決するプロジェクト学習の導入—
- ・(国際連携推進機構)準正課教育による英語教育:ピア・ティーチングプログラム
- ・(法文学部 他)文理融合型教育プログラム及び横断的FWのデザインと開発
- ・(法文学部 他)日本語リテラシー教育の汎用化に向けての開発と実践
- ・(医学部 他)卒前・卒後共通シミュレーション医療教育プログラムの開発～インストラクショナル・デザインの手法を活用して～
- ・(学生支援センター 他)一歩進んだ障がい学生支援—障がい学生のエンパワメントと支援者支援の充実—
- ・(法文学部)講演シリーズ・人文社会科学系学生のためのグローバル人材育成
- ・(法文学部)共通教育科目「フランス語」用Eラーニング教材の開発
- ・(教育学部)ICTを利用した保健室登校生徒の学習支援を通じた学部専門教育
- ・(教育学部)附属幼稚園における教育実習後の実践力育成プログラムの開発と評価
- ・(理学部)先端研究機器を活用した学部学生による自主的な研究活動支援体制の構築
- ・(工学部)ICTを駆使した汎用的能力育成の為の設計製図授業の確立(機能材料工学実験Ⅰ)
- ・(工学部)大学院入学進学者のための入学前技術英語教育プログラム
- ・(共通教育センター)ICTを活用した共通教育スポーツ系科目の「指導と評価」の改善
- ・(英語教育センター)初年次英語教育プログラムにおける修学支援体制の構築に向けて:リメディアル及びサポートクラスの試行

※2月末現在 未実施

② オープン・オフィス

全高等教育機関からの訪問調査に対応するため、年5回、オープン・オフィスを実施した。オープン・オフィスでは、主に以下の内容について説明を行った。

- ◆教育企画室の業務と体制
- ◆愛媛大学における教職員の能力開発
- ◆FD／SDの取組，SPOD関係
- ◆学生のリーダーシップ養成プログラム

また、オープン・オフィス以外の個別訪問にも対応し、平成27年2月末現在14件の依頼に対応した。個別訪問の場合、内容も多岐にわたるため、訪問者からは事前に質問票を受けとり、当日は、リクエストに応じて最適な担当者に対応にあたった。

以下は、今年度対応した具体的な内容例：

- ◆教育・学生支援機構の立ち上げとその後の運営の実際について
- ◆教育サポート体制（教育支援に関するセンター・室の体制）について
- ◆内部質保証のあり方について
- ◆愛媛大学の教員研修の事情について

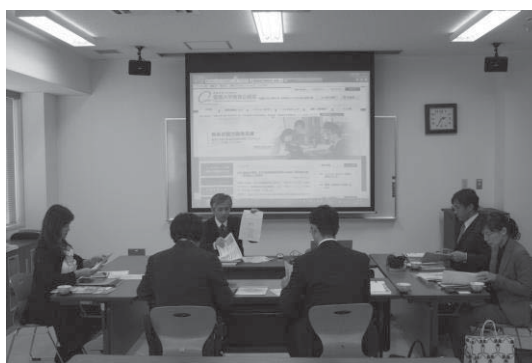
<平成26年度 訪問対応件数>

地区	北海道	東北	関東	中部	近畿	中国	四国	九州	その他	合計
訪問数	0	0	5	1	1	1	4	1	1	14

さらに、海外機関からの訪問調査にも対応した。具体的には、海外のF大学から本学を含む複数の日本国内の大学の調査の一貫として、FDセンター副センター長他1名のご訪問があった。F大学の調査内容は、①学内の教員研修の事情、②ポストドクターや大学院生などを対象とする研修、③MOOCsなどオンライン教育に関する大学の対応及びFDにおけるサポートについてであった。①については本学独自のテニユア・トラック制度について資料を元に説明した。②については本学の取組みの他、東京大学や大阪大学等他大学の事例も紹介した。③については、J-MOOC・GACCOの内容等を説明した。このほか、FDer養成の仕組み及びFDerの業務内容などについて、国際的な情勢も含めた貴重な意見交換を行った。

訪問対応日	内 容
平成26年6月19日（木）	<ul style="list-style-type: none"> ・教育企画室の業務と体制 ・愛媛大学における教職員の能力開発 ・四国地区大学教職員能力開発ネットワーク関係(SPOD) ・教職員能力開発拠点関係 ・西日本学生リーダーズ・スクール(UNGL) ・愛媛大学リーダーズ・スクール(ELS)
平成26年10月16日（木）	<ul style="list-style-type: none"> ・教育企画室の業務と体制 ・愛媛大学における教職員の能力開発 ・四国地区大学教職員能力開発ネットワーク関係(SPOD) ・教職員能力開発拠点関係 ・西日本学生リーダーズ・スクール(UNGL) ・愛媛大学リーダーズ・スクール(ELS)
平成26年11月20日（木）	<ul style="list-style-type: none"> ・教育企画室の業務と体制 ・愛媛大学における教職員の能力開発 ・四国地区大学教職員能力開発ネットワーク関係(SPOD) ・教職員能力開発拠点関係 ・西日本学生リーダーズ・スクール(UNGL) ・愛媛大学リーダーズ・スクール(ELS)
平成26年12月11日（木）	<ul style="list-style-type: none"> ・教育企画室の業務と体制 ・愛媛大学における教職員の能力開発 ・四国地区大学教職員能力開発ネットワーク関係(SPOD) ・教職員能力開発拠点関係 ・西日本学生リーダーズ・スクール(UNGL) ・愛媛大学リーダーズ・スクール(ELS)
平成27年1月15日（木）	<ul style="list-style-type: none"> ・教育企画室の業務と体制 ・愛媛大学における教職員の能力開発 ・四国地区大学教職員能力開発ネットワーク関係(SPOD) ・教職員能力開発拠点関係 ・西日本学生リーダーズ・スクール(UNGL) ・愛媛大学リーダーズ・スクール(ELS)

オープン・オフィスカレンダー



平成27年2月末現在

③ 教材等の提供

独自に開発したオリジナル教材である『FD担当者必携マニュアル』等は、本学教育企画室のホームページに掲載しており、平成26年4月～平成27年2月末までのeラーニング教材へのアクセス件数は223件であった。

また、FDプログラム「学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法」について、SPOD加盟校限定ではあるが本学 moodle サーバー上でのeラーニング受講を可能としたところ、3大学から24名が受講した。

④ 研修講師派遣

多種多様な研修ニーズに対応できるメニューと体制を整え、平成27年2月末までに37件の依頼に対応した。講師派遣先には、報告書の作成やアンケート結果の提出を依頼し、その成果の確認や今後の改善策について検討した。派遣後に、講師派遣先の関係者が本学へ訪問調査に来ることも多く、コンサルティングを含めた長期的な支援を実施している。

＜平成26年度講師派遣件数＞

平成27年2月末現在

地区	北海道	東北	関東	中部	近畿	中国	四国	九州	その他	合計
派遣数	0	1	8	2	9	6	11	0	0	37

＜平成26年度講師派遣先での研修プログラムの例＞

- ◆グループワークの効果的な進め方
- ◆ハラスメントを防ぐ学生への接し方
- ◆効果的な授業アンケートの活用方法
- ◆エビデンスに基づく教育改善 など

【研修講師派遣先からの声】

- ・大学のFDが、ここまで来ているのかと感銘をうけた。
- ・多くの実践例を用いてお話しされたので、大変わかりやすく説得力がある。普段感じている問題点がよりはっきりして、解決策が見えたような気がします。
- ・愛媛大学のビジョンとそれに基づいたFD活動の成果としてどういう学生が育ち、卒業後どう活躍しているかという話も聞いてみたい。
- ・授業改善というテーマに対して前提となる部分の必要性が大変わかりやすく説明されていた。授業アンケート、シラバス等の取り組みが授業改善に直接関係する方法として具体的によくわかった。

※講師派遣先からの報告書は、P51～60に掲載。

松山大学からの報告書

研修名：第2回FD研修会「講義に小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイン」

日 時：平成26年7月17日（木）14:15～15:45

会 場：松山大学 8号館 843番教室

講 師：小林 直人（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室）

参加者：18名（教員：18名，職員：0名）

<概要>

7月17日（木）午後2時15分から，平成26年度第2回松山大学FD研修会が，本学にて開催されました。愛媛大学教育・学生支援機構副機構長，小林直人教授を講師に，18名が「講義に小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイン」をテーマに研修を行いました。

まず，受講者はランダムに振り分けられたグループごとにアイスブレイキングを行い，小グループ・ペア学習を行う上で，グループ分けをランダムに行うことの意味や重要性，アイスブレイキングの効果について自ら体験しました。

その後，実際に講師が授業内で使用している課題を元にワークを行いながら，小グループ学習・ペア学習を授業に取り入れる上でのポイントや注意事項について研修を行いました。

研修終了後には，受講者から多くの質問が出され，授業内で小グループ・ペア学習を行う際の課題について活発な意見交換がなされました。



<アンケート結果> 回答者：18名

- ◎研修についての満足度 満足：94% どちらかといえば満足：6%
- ◎講師についての満足度 満足：83% どちらかといえば満足：11%
- ◎受講後の意見・感想

- ・グループワークを行うにあたっての細かいテクニックなどが学べてよかったです。
- ・ペア学習，グループ学習を自分の講義にとり入れようと思いました。
- ・グループ学習のポイントが分かりました。

国士舘大学からの報告書

研修名：第 11 回国士舘大学FDシンポジウム

「学生の主体的な学びを促す教育・学習環境デザイン～中退問題の傾向と対策を考える～」

日 時：平成 26 年 7 月 26 日（土）13:00～18:00

会 場：国士舘大学 メイプルセンチュリーホール 5階 第1会議室

講 師：山田 剛史（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室）

参加者：48 名（教員：40 名，職員：8 名）

<概要>

愛媛大学の山田剛史先生を講師にお迎えして、第 11 回国士舘大学FDシンポジウム『学生の主体的な学びを促す教育・学習環境デザイン～中退問題の傾向と対策を考える～』と題して研修形式で行いました。

「主体的学生」を育成，輩出する教育を目指す，授業方法とデザインはいかにすべきか。喫緊の中退問題にスポットをあてることで，苦悩する学生の実像を浮かびあがらせ，その対策を豊富な知見とワークをPBL方式で学びました。

参加した教員からは，学生満足度調査等のデータを経営資源として活かすIR手法にも繋がることを学び，刺激を受けた。研修の成果を国士舘の全学教職員で共有していきたいと多くの感想が聞かれました。



創価大学からの報告書

研修名：第 12 回創価大学 FD フォーラム「エビデンスに基づく教育改善」

日 時：平成 26 年 7 月 26 日 13:00～17:00

会 場：創価大学 大教室棟 S201 教室

講 師：秦 敬治（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室）

参加者：144 名（役員 5 名，教員 89 名，職員 45 名，企業等 4 名，学生 1 名）

<概要>

7 月 26 日（土），本学大教室棟 S201 教室にて「第 12 回創価大学 FD フォーラム」を開催しました。今回の FD フォーラムは，「エビデンスに基づく教育改善」をテーマに開催し，学内外より，大学関係者及び学生等，144 名（役員 5 名，教員 89 名，職員 45 名，企業等 4 名，学生 1 名）が参加されました。第 1 部では，馬場善久学長の挨拶に続き，講師としてお迎えした，文部科学省高等教育政策室室長補佐／大学評価専門官の秋山卓也氏に「今求められる大学改革と IR」と題した基調講演を行っていただき，続いて，愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室副室長の秦敬治教授に「新しい授業改善の試み」と題した基調講演を行っていただきました。秦教授の講演では，愛媛大学におけるシラバスの重要性の理解，授業評価アンケートの効果的活用，授業コンサルテーション等の具体的事例や取組を挙げながら，授業改善のための FD の取組について語られました。

参加者からは「現在わが大学での取り組みについても，改善の余地があることを再認識できた」，「秦先生の具体的な授業改善の取組みの講演が非常によかったが，何よりも秦先生の講演そのものが，興味を引かせる講演の実演だったので大変勉強になった」などの声が寄せられました。



<アンケート結果> 回答者：65 名

◎研修についての満足度 満足：82% どちらかといえば満足：15%

◎講師についての満足度 満足：88% どちらかといえば満足：10%

◎受講後の意見・感想

- ・授業改善のノウハウを知ることができました。
- ・コンサルテーションの有効性が理解できました。

福山市立大学からの報告書

研修名：FD講演会

「教員相互の授業参観の意義 ～愛媛大学における経験から考える～」

日 時：平成 26 年 9 月 24 日（水）15:30～17:00

会 場：福山市立大学 研究棟 1 階 中講義室 A

講 師：小林 直人（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室）

参加者：40 名（教員：30 名，職員：10 名）

<概要>

福山市立大学では、教員の教授能力の向上をめざして、毎年、研修の機会を設けて研鑽を重ねてきています。今年、この3学期から両学部で教員相互の授業参観を開始するのに先立って、「教員相互の授業参観から何をどう学ぶのか」というテーマで、愛媛大学教育企画室長の小林直人教授をお招きしてFD講演会を開催しました。講演会では、FD活動の先進大学である愛媛大学での実践を踏まえたお話があり、教員による授業参観の意義や方法について多くのことを学ぶことができました。



<アンケート結果> 回答者：24 名

◎研修についての満足度 満足：71% どちらかといえば満足：29%

◎受講後の意見・感想

- ・今まで、授業参観をどのように行うのか具体的なイメージがわからなかったのですが、今日のお話をきいてよくわかりました。
- ・今回出たマイクロティーチング研修をやってみるとよいと思いました。
- ・本学でも一歩一歩進めていく必要があると思いました。

松山大学からの報告書

研修名：第3回FD研修会「初年次教育の自己点検」

日時：平成26年9月26日（金）14:15～16:20

会場：松山大学 本館6階小会議室

講師：清水 栄子（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室）

参加者：13名（教員：13名，職員：0名）

<概要>

9月26日（金）午後2時15分から，平成26年度第3回松山大学FD研修会が，本学にて開催されました。愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室助教，清水栄子氏を講師に招き，13名が「初年次教育の自己点検」をテーマに研修を行いました。

まず，清水栄子講師より，①初年次教育導入の背景，②初年次教育とは，③実践事例紹介の説明が行われました。その後，学部ごとのグループワークを通じ，松山大学における初年次教育の問題点及びその解決方法について話し合いを行いました。

研修中には参加者から講師へ質問がなされると共に活発に意見交換が行われました。また，学生の指導上感じている問題点や課題，ならびに実際に授業に導入している手法を共有することができたことにより，効果的な初年次教育について考える良い機会となりました。



<アンケート結果> 回答者：12名

◎研修についての満足度 満足：67% どちらかといえば満足：33%

◎講師についての満足度 満足：67% どちらかといえば満足：33%

◎受講後の意見・感想

- ・初年次教育の問題を再確認することができました。
- ・初年次教育について，統一的解釈がまだできないことがわかったことがわかりました。
- ・現在行っている初年次教育の在り方の振り返りになりました。
- ・初年次教育の問題がわかり，いくつか対策を出すことができました。

松山大学からの報告書

研修名：第4回FD研修会「わかりやすいシラバスの書き方」

日時：平成26年10月9日（木）16:00～17:30

会場：松山大学 本館6階小会議室

講師：山田 剛史（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室）

参加者：18名（教員：18名，職員：0名）

<概要>

10月9日(木)午後4時から、平成26年度第4回松山大学・松山短期大学FD研修会が、本学にて開催されました。愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室副室長、准教授、山田剛史氏を講師に招き、18名が「わかりやすいシラバスの書き方」をテーマに研修を受けました。

まず、山田剛史氏より、3つのポリシー（DP：ディプロマ・ポリシー，CP：カリキュラム・ポリシー，AP：アドミッション・ポリシー）に基づきシラバスを作成することの重要性や、授業の「目的」と「到達目標」を記載する際の留意事項について説明が行われました。また、近年重要視されている「時間外学習」を促す手法の紹介があり、それをどのようにシラバスに明示するかということについても説明が行われました。その後のグループワークでは、参加者の関心によって時間外学習について意見交換を行うグループとシラバス改善ワークのグループに分かれ、前者のグループでは活発な意見交換が行われ、後者のグループでは、持参した各自のシラバスを見直し、相互に評価を行いました。

参加者からは、「シラバスの位置づけや書き方について分からなかったことが解決された」といった意見が寄せられ、来年度のシラバス作成に向け、各自のシラバスを見直す良い機会となりました。



<アンケート結果> 回答者：17名

◎研修についての満足度 満足：65% どちらかといえば満足：35%

◎講師についての満足度 満足：53% どちらかといえば満足：47%

◎受講後の意見・感想

- ・シラバスの位置づけやその書き方について分からなかったことが解決されました。
- ・「目的」と「到達目標」の違いとそれぞれの書き方がよく分かりました。

横浜国立大学からの報告書

研修名：FD シンポジウム「教学 IR から創り出す FD」

日 時：平成 26 年 10 月 31 日（金）13:30～16:00

会 場：横浜国立大学 事務局本部棟 第 1 会議室

講 師：山田 剛史（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室）

参加者：29 名（教員：14 名，職員：15 名）

<概要>

愛媛大学の山田剛史先生を講師にお迎えして、FD シンポジウム「教学 IR から創り出す FD」を行いました。

この度、横浜国立大学は「大学教育再生加速プログラム（AP）」（テーマⅡ：学修成果の可視化）に採択されましたが、この AP 事業では「YNU 学士力」と「YNU 就業力」の可視化を通して学生が主体的な学びをデザインできるようになることを目指しています。この可視化作業にあたって、今後本学では教学 IR システムを拡充することになりますが、山田先生の丁寧で分かり易いお話により、教学 IR の考え方をより具体的に理解することができました。



<アンケート結果> 回答者：17 名

◎研修についての満足度 満足：71% どちらかといえば満足：24%

◎講師についての満足度 満足：38% どちらかといえば満足：56%

◎受講後の意見・感想

- ・教学 IR に関して、背景，基礎知識，活用と順にご説明いただきわかりやすかったです。
- ・質保証，IR の背景と現状が理解できました。
- ・教務データを扱う事務職員として、自分の役割を改めて考える機会になりました。
- ・大学全体，教員，職員それぞれに求められる役割を知ることができました。

新潟医療福祉大学からの報告書

研修名：医療経営管理学部医療情報管理学科教員対象研修会

日 時：平成 26 年 11 月 29 日（土）10:30～14:30

会 場：新潟医療福祉大学 第3厚生棟5階 IA516 演習室

講 師：小林 直人（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室）

参加者：16名（教員：13名，職員：2名，外部講師1名）

<概要>

本学医療経営管理学部医療情報管理学科教員を対象に、当該学科教員の指導意欲と指導能力の向上により、学生の主体的な学びを引き出すことを目的とした研修を行いました。

10:30～12:00 には「学生の学びへのモチベーションを高める～マイクロとミドルのレベルから～」と題した講演を、13:00～14:30 はワークショップ・質疑応答を行いました。



◎受講後の意見・感想

- ・はじめての教員にとって、非常に役立ちました。受動的に講義を聴くだけの学生が多いとの印象があるため、どのようにすれば、考えてくれるのかが少しわかったような気がします。特に模擬授業はとても緊張感を持って聞き、考えることができました。
- ・現在の学生の特徴を踏まえて、学生側の目線で講義を行うことがとても重要だと痛感しました。
- ・資格試験対策等における授業実践や管理に関する有益な示唆が得られました。
- ・学生には、何も無い所からただ単に質問をするのではなく、何かを与えてグループワーク（ディスカッション）してもらうことで、学生のモチベーションを高められるという事がわかりました。

岡山県立大学からの報告書

研修名：大学教育開発センター研修会（FD・SD研修会）

「全学的な教育改革のための組織改編と教職協働～愛媛大学での経験から～」

日 時：平成 26 年 12 月 4 日（木）13:30～15:30

会 場：岡山県立大学 8206 大講義室

講 師：小林 直人（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室）

参加者：154 名（教員：111 名，職員：43 名）

<概要>

愛媛大学の小林直人先生を講師にお迎えして，FD・SD研修会において「全学的な教育改革のための組織改編と教職協働～愛媛大学での経験から～」という演題で講演を行っていただきました。

愛媛大学での先進的な取組と課題なども交えたお話をしていただき，FD・SD活動が途上にある本学の教員及び職員の双方にとって大変参考になりました。参加者からは，「教職協働の意義が理解でき，また，そのあり方を具体的にイメージすることができた」といった意見が数多く寄せられました。

本学では，今後，大学全体の機構改革等を進めるにあたり，教職協働の一層の推進を図ることとしており，今後ともこうした研修を積極的に実施していく計画ですが，そのための大変良い契機になったと思っている次第です。



<アンケート結果> 回答者：105 名

- ◎研修についての満足度 満足： 85% どちらかといえば満足： 9%
- ◎講師についての満足度 満足： 89% どちらかといえば満足： 10%
- ◎受講後の意見・感想

- ・教職協働の具体的な組織が理解でき、その効果がよくわかりました。
- ・他大学の取り組みを知ることで、新たな気づきを得ることが出来ました。
- ・IR について今後活用したいと思いました。

愛媛県立医療技術大学からの報告書

研修名：事例から考えるハラスメントⅡ

日 時：平成 26 年 12 月 16 日（火）13:00～15:00

会 場：愛媛県立医療技術大学 南棟 1 階 117 号教室

講 師：阿部 光伸（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室）

参加者：37 名（教員：33 名，職員：4 名）

<概要>

愛媛大学の阿部光伸先生をお招きして、教職員を対象にハラスメント防止のための研修会を開催しました。この研修は、昨年度に実施していただいた阿部先生の研修が好評であったためその第二弾として開催したのですが、チェックシートの活用やグループ討議を取入れた研修は、昨年度に増して印象深く、更に記憶に残るものとなりました。事後アンケートにおいても昨年度に引続く高評価で、第三弾を期待する声も上がりました。



<アンケート結果> 回答者：33 名

◎研修についての満足度 満足：67% どちらかといえば満足：30%

◎講師についての満足度 満足：76% どちらかといえば満足：21%

◎受講後の意見・感想

- ・パワハラと指導の区別が理解できたので、意識して学生と関わっていきたいと思います。
- ・行為の解釈が人によって様々であることが具体的によく理解できました。
- ・自分には関係ないと思わずに、問題意識を持つようと考えられました。
- ・ハラスメントと受け取られる状況がよく分かりました。

⑤ FD/SD/IR実践的指導者の支援・育成

FD/SD実践的指導者の育成は、他の拠点ではあまり取り組まれていない本拠点の特徴的な取組である。今年度からは、それらに加え新たな取組として、各大学においてIR (Institutional Research) を推進する専門家 (IRer) の養成・支援も開始した。

具体的には、「IRer養成講座」を10月に、「SDコーディネーター養成講座」を8月 (SPODフォーラム期間中) と10月の2回開催した。そのうち10月に開催した各講座は、「IRer/SDC養成講座 in 九州」として福岡で同時開催し、情報交換会では、教員、職員の垣根を越えた交流が生まれ有意義なものとなった。

さらに、「SDC養成講座」受講者に対しては、継続的な支援の一環として「フォローアップセミナー」を2月に大阪で開催した

なお、「FDer養成講座」については隔年開催となっているため、今年度は未開催である。

1) SD実践的指導者の支援・育成

本拠点では、職員の能力開発に関する知識・技術を習得し、特定の認定基準を満たしたSDの実践的指導者のことを「SDコーディネーター (SDC)」と呼び、独自の資格としてその名称の普及とともに、SDCの育成に努めてきた (P87参照)。今年度は「SDC養成講座」を2度開催したほか、初めて本学以外の者1名を認定した (認定者:平成26年度現在9名)。

SDC養成講座への参加者数や、学外から初のSDC認定者を輩出したことから見ても、ゼロから始まった本拠点独自の「SDCの支援・養成」という取組が、徐々に成果を挙げてきたと言える。

SDC (スタッフ・ディベロップメント・コーディネーター: SD実践的指導者) とは

職員の能力開発に関する知識・技術を修得し、以下4点を担うことのできるSD実践的指導者。

- (1) 大学等における人材育成ビジョンの構築の援助
- (2) 各大学等におけるSDプログラムの企画・立案
- (3) 職員のキャリア開発
- (4) 人材育成を目的とした目標管理制度などの企画・立案

SDCの資格認定基準

1. 高等教育機関におけるSDプログラム開発・企画・評価の手法を修得している。
2. 高等教育機関における職員人材育成ビジョンを構築・支援するためのワークショップの講師の経験を有している。
3. スタッフ・ポートフォリオ*を作成する職員に対するメンター経験を有している。
4. 資格の認定を受けようとする者が所属する機関以外において主催される研修会の講師の経験を原則、7回以上有している。

※スタッフ・ポートフォリオとは、SPOD (四国地区大学教職員能力開発ネットワーク) が開発した職員の業績記録のようなものであり、職員としての業績を具体的な裏付け (エビデンス) に基づき振り返ることにより、自らの成長をあらためて認識できるものをいう。

■SDコーディネーター養成講座

SDC養成講座は、以下のプログラムで構成されており、国公私立大学におけるSDの実践的指導者育成を目的として今年度は2回開催した。

◆スタッフ・ポートフォリオ作成・導入手法

参加者が自らのスタッフ・ポートフォリオを作成し、自らがメンターとしてメンタリングを体験することにより、職員のキャリア開発手法を学ぶ。

◆SD講師養成（プレゼンテーション能力養成）手法

自らのスタッフ・ポートフォリオを基に5分間のプレゼンテーションを行う。その後、参加者全員でフィードバックする。プレゼンテーションの実践や評価手法を学ぶことにより講師養成手法を学ぶ。

◆人材育成ビジョン構築手法

各大学で実施されている人材育成の取組をワークショップ形式で情報交換することにより、問題点や課題を整理し、自大学における人材育成ビジョンを構築する手法を学ぶ。

※受講者は事前にスタッフ・ポートフォリオ及び自己紹介パワーポイント資料を作成要。

①8月27日（水）開催 「SDコーディネーター養成講座」

高知大学で開催されたSPODフォーラム2014において「SDコーディネーター養成講座」の短縮版を8月27日（水）に開催し、16名の参加者があった。講座では、まずSPODが開発したスタッフ・ポートフォリオ（職員業績録）の有益性や導入事例を紹介した。参加者は自らがメンターとしてメンタリングを体験することにより職員のキャリア開発手法を学んだ。また、SDを担当できる講師養成及び人材育成ビジョン構築支援の手法も実践的に学んだ。

【事後アンケート結果】

- 1) 研修は全体的に満足できるものだった。
100%（そう思う+どちらかと言えばそう思う）
- 2) 知識やスキルを身につけることができた。
100%（そう思う+どちらかと言えばそう思う）

【参加者からの声】

- ・業務の振り返りができ、有意義な時間となった。
- ・ワークが多く具体的であった点が良かったです。
- ・メンター体験を係員レベルの時にできて良かったです。
- ・実践的な研修で自分の課題とその解決法を学ぶことができた。



②10月24日（金）～25日（土）開催 「SDコーディネーター養成講座」

これまで東北、関西で開催してきた本講座を、今年は「SDコーディネーター養成講座 in 九州」として、TKPカンファレンスシティ博多を会場に10月24日（金）～25日（土）に開催した。西日本を中心に19名の参加者があり、この中には職員と共にSDを担当することとなった教員もいた。

講座は、愛媛大学の事例に基づいた「人材育成ビジョンの必要性」などの2つの講義、及び「スタッフ・ポートフォリオに基づいた自己紹介プレゼンテーション」など5つのワークショップから構成された。参加者は、自大学におけるSD活動を振り返りながら自大学の強みと課題を整理し、SDの実践的指導者としての素養を高めた。

また、本講座参加者に、「今後SDCライセンス取得を目指したいか」というアンケートを実施したところ、70%以上が「はい」、「取得に向けてのサポートがあれば目指したい」と回答した。取得を目指す理由については、その全員が「自大学でのSD研修を計画・実施するため」と回答しており、SDCとして認定されれば、自大学においてSDを浸透させやすいと考えていることが分かった。ただ、SDCとなるとどのような活動ができるのかイメージがつかないという意見もあり、SDCの活動をホームページ等で紹介するなど、今後はその活動内容についても積極的に情報発信していく必要がある。



【事後アンケート結果】

- 1) 研修は全体的に満足できるものだった。 100%（そう思う+どちらかと言えばそう思う）
- 2) 知識やスキルを身につけることができた。 100%（そう思う+どちらかと言えばそう思う）

【参加者からの声】

- ・問題点や課題だけで、次の行動について経験で対処してきたが、論理的にエビデンスを意識して対処していくことが大切だと思いました。
- ・国公私立にかかわらず、色々な大学の方とお話ししながら客観的に自分自身や仕事を見つめ直すことができた。
- ・自分の業務に活かせるものが多かったです。
- ・具体的な将来像を描くことができ、とても有益でした。
- ・適度な厳しさと緊張感があった。

■「SDC養成講座」フォローアップセミナー

過去の「SDC養成講座」等受講者への支援として、平成27年2月7日（土）～8日（日）に「SDC養成講座」フォローアップセミナーを開催した。本セミナーは特定非営利活動法人南大阪地域大学コンソーシアムとの共催で、大阪大谷大学ハルカスキャンパスで実施した。昨年度以降に実施した3回のSDC養成講座受講者の中から11名の参加があった。

参加者は、SDCの資格認定に必要な人材育成ビジョンの構築手法を学んだほか、SDプログラムの講師実践及び他の参加者が実践するSD研修に対する評価方法を学んだ。

「SDC養成講座」フォローアップセミナーは、以下のプログラムで構成されている。

【研修プログラム】

◆講師養成実践

SD講師として総合的に必要な心構え、知識、技法について、ワーク形式で学ぶ。

◆シラバスの書き方

自らがSD研修を企画・実施するため、シラバスの書き方について学ぶ。

◆人材育成ビジョン作成ワークショップ

自大学における人材育成ビジョンの構築を目指す。例えば、求める職員像や職員のキャリア開発、キャリア形成のために、組織としてどのようなビジョンが必要であるかを学ぶ。

◆SD講師実践

1人、20分間のSD研修を実践。参加者がそのSD研修に対するフィードバックを行う。これを何度か繰り返し、自分と他者の講義を省察しながら、講義・説明・プレゼンのスキルアップを行っていく。教える技術だけではなく、学習者心理を理解し、評価法などを学ぶ。

【事後アンケート結果】

- 1) 研修は全体的に満足できるものだった。 100%（そう思う+どちらかと言えばそう思う）
- 2) 知識やスキルを身につけることができた。 100%（そう思う+どちらかと言えばそう思う）

【参加者からの声】

- ・同じ思いを持つ同士を得られ、次の行動をどうしたらいいのかなど意見交換できて良かった。
- ・日頃学内では得られないアドバイスをたくさんいただけて良かった。
- ・参加者のレベルが高く、大変刺激になった。定期的にフォローアップセミナーを実施して欲しい。
- ・SDCの意味や意義が、この研修で理解できた。



2) IR推進の専門家の支援／育成

従来の取組であるFD／SDの実践的指導者養成に加え、「国立大学改革プラン」，「大学のガバナンス改革の推進について（審議まとめ）」等を踏まえ，大学のガバナンス機能強化に対応できるよう，今年度からIR推進の専門家（IRer）の養成を開始し「IRer養成講座」を開催した。

なお，本拠点におけるIRとは，特に教学に関するIR「教学IR」を指す。

IRer（インスティテューショナル・リサーチャー：IR推進の専門家）とは

教学に関わる様々なデータ（各種調査や教務データ等）に基づき，組織的に教育改革・改善を行うことができる指導者。

■ IRer養成講座

各大学において教学に関わるデータ分析を専門に扱うIRの専門家を養成するため，今年初めて10月24日（金）～25日（土）に「IRer養成講座 in 九州」（会場：TKPカンファレンスシティ博多）を開催した。各大学においてIR機能の充実が求められていることもあり，定員30名のところ，西日本を中心に全国から40名の教職員が参加した。参加者は，教学IR実践のための指針や標準的なプロセス，具体的手法等を学び，教学IRを実際の教育改善の場面で活用するための知識とスキルを学んだ。

【平成26年度の研修内容】

（1日目）IRの基礎知識と実践事例

時刻	内容
12:50 －13:10	(1)オープニング ・趣旨説明 ・自己紹介
13:30 －15:00	(2) レクチャーI 「高等教育における質保証とIR」
	休憩（15分）
15:15 －16:35	(3) ワークショップ I 「シミュレーションからIR実践力を磨く」
	休憩（15分）
16:50 －18:10	(4)他大学の実践事例 「佐賀大学におけるIR実践」
18:10 －18:30	(5)振り返り
	情報交換会

（2日目）自大学におけるIRの推進方法

時刻	内容
9:00 －9:50	(6) レクチャーII 「学生支援とIR」
	休憩（10分）
10:00 －12:00	(3) ワークショップ II 「IRのお題（リサーチアクション）を立てよう」
	ランチタイム（60分）
13:00 －15:00	(4)ワークショップ III 「自大学におけるIRの推進方法を考えよう」
	休憩（10分）
15:10 －15:30	(5)全体の振り返り

【事後アンケート結果】

- 1) 研修は全体的に満足できるものだった。 100% (そう思う+どちらかと言えばそう思う)
- 2) 知識やスキルを身につけることができた。 100% (そう思う+どちらかと言えばそう思う)

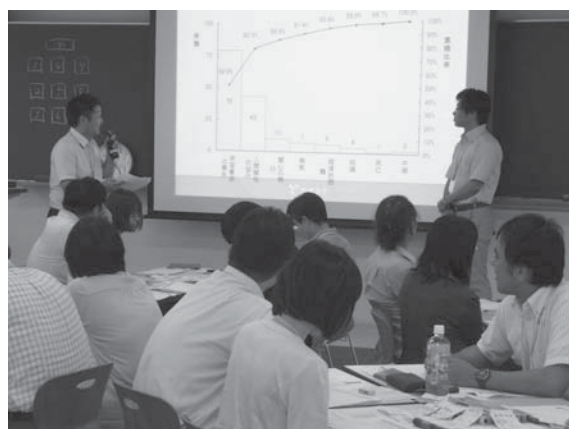
【参加者からの声】

- ・ 講義だけでなくワークショップ（実習）もプログラムとして組み立てられており、実践的な技術を学ぶことができた。
- ・ I R活動を教育活動に活かす取り組みの不足をあらためて自覚して、改善に向けたアクションプランを作ることができました。
- ・ I Rの実践例を具体的に聞くことができ参考になった。I Rに取り組む上での注意すべき点を理解することができた。
- ・ I Rは特別な組織が必要で、特別なメンバーが必要ではないかとの自分なりの認識が変わった。データの読み方が難しい事が分かったと共に、重要であることもよくわかった。
- ・ 国立、私立、教員、職員・・・と立場、背景の異なる方々と共にワークに取り組み、異なる意見を持ちつつ、同じベクトルへ向けてディスカッションできたところが良かった。



■ I R関連ワークショップ

上述した「I R e r 養成講座」において専門家の養成・支援を行ったほか、I R初心者向けの研修として、SPODフォーラム2014において「データに基づく教育改善の視点と方法－教学I R入門－」を開催した（参加者38名）。



 小林 直人 愛媛大学教育企画室 室長・教授	IRer養成講座  西郡 大 佐賀大学IR室 室長・准教授	IRer養成講座  川那部 隆司 立命館大学教育開発推進機構 准教授	IRer養成講座  山田 剛史 愛媛大学教育企画室 副室長・准教授
IRer養成講座  清水 栄子 (SDC) 愛媛大学教育企画室 助教	SDコーディネーター養成講座  米澤 慎二 (SDC) 追手門学院大学教務部事務部長 兼 国際交流教育センター事務部長	SDコーディネーター養成講座  塩川 雅美 (SDC) 学校法人常翔学園総務部 国際交流コーディネーター	SDコーディネーター養成講座  郷原 正好 九州大学附属図書館 図書館企画課長
SDコーディネーター養成講座  鎌田 雅子 明星大学 学生サポートセンター	SDコーディネーター養成講座  秦 敬治 (SDC) 愛媛大学教育企画室 副室長・教授	SDコーディネーター養成講座  阿部 光伸 (SDC) 愛媛大学教育企画室 講師	SDコーディネーター養成講座  仲道 雅輝 (SDC) 愛媛大学教育企画室 講師
SDコーディネーター養成講座  丸山 智子 (SDC) 愛媛大学教育企画室 特任助教	SDコーディネーター養成講座  吉田 一恵 (SDC) 愛媛大学 教育学生支援部長	SDコーディネーター養成講座  秋谷 恵子 愛媛大学総務部 人事課長	SDコーディネーター養成講座  織田 隆司 愛媛大学教育学生支援部 教育企画課副課長

会場へのアクセス

- JR鹿児島本線「博多駅」より徒歩6分
- 地下鉄空港線「博多駅」より徒歩6分



教職員能力開発拠点

(愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室)

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室は、教職員の能力開発のための研修講師の派遣や独自で開発したFD/SD研修プログラムの提供、愛媛大学が代表校を務める四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD)における教職協働など幅広い取組みを行っています。平成22年3月23日に文部科学大臣から四国地域の中核拠点として教育関係共同利用拠点(拠点名称:教職員能力開発拠点)に設定されました。

<http://web.opar.ehime-u.ac.jp/>

【お問い合わせ】愛媛大学教育学生支援部教育企画課

TEL.089-927-9154 email:kioyoku@stu.ehime-u.ac.jp

教職員能力開発拠点事業

IRer 養成講座 SDコーディネーター 養成講座 in 九州



2014.10.24 FRI → 25 SAT

会場 / TKPカンファレンスシティ博多
〒812-0011 福岡県福岡市博多区博多駅前3-19-5
博多石川ビル1階

参加費 / 無料 ※2日目の昼食代として1,000円徴収させていただきます。

主催 / 教職員能力開発拠点
(愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室)

教職員能力開発の拡大と発展を目指します。

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室は、全国の高等教育機関の発展のため、FD/SDの実践的指導者の育成に取り組んできました。平成26年度は新たに、近年議論が活発化しているIRの実践的指導者(IRer)養成講座を開催します。全国拠点として、これまで関東、東北、関西地区で実践的指導者養成講座を開催してきましたが、今年が初めて九州地区で開催します。全国の皆様のご参加をお待ちしております。

IRer養成講座

参加対象者

IR(インスティテューショナル・リサーチ)のうち、特に教学に関するIR(教学IR)*に携わっているあるいは関心のある教職員

*教学IRとは、教学に関わる様々なデータ(各種調査や教務データ等)に基づき、組織的に教育改革・改善を行う取り組みの総称を指します。

※民間企業等に勤務されている方の参加はお断りしております。
※2日間の受講が可能の方のみとなります。全プログラムの受講者には修了証をお渡します。

実施目的

教学IR実践のための指針や標準的なプロセス、具体的手法等を学び、教学IRを実際の教育改善の場面で活用するための、知識と技能を身につけることを目的としています。

先着
30名

SDコーディネーター養成講座

参加対象者

高等教育機関の教職員・管理職

※民間企業等に勤務されている方の受講はお断りしております。

※2日間の受講が可能の方のみとなります。全プログラムの受講者には修了証をお渡します。

実施目的

自大学のSD活動を振り返り、強みと課題を理解したうえで、新しい情報や他者からの助言を参考に課題の解決策を見出せるSDの実践的指導者(SDC)の養成を目的としています。

先着
30名

<http://web.opar.ehime-u.ac.jp/>

IRer養成講座

IRer

到達目標

- ① IRの実践を進めるための指針を説明することができる。
- ② IRの実践における標準的なプロセスと課題を説明することができる。
- ③ IRに関わる知識と技能を実際の場面に適用して考えることができる。
- ④ IRに関する多様な考え方や経験を尊重することができる。
- ⑤ ワークショップで得た知識や技能をもとに、自大学のIRを推進することができる。



スケジュール

[1日目] 10月24日(金)

IRの基礎知識と実践事例

- 12:20 受付
12:50 オープニング
13:00 趣旨説明
13:10 自己紹介
13:30 レクチャーI
「高等教育における質保証とIR」
(山田剛史)
15:00 休憩
15:15 ワークショップI
「シミュレーションからIR実践力を磨く」
(山田剛史・清水栄子)
16:35 休憩
16:50 他大学の実践事例
「佐賀大学におけるIR実践」
(西郡大)
18:10 振り返り
18:30 終了
19:00 情報交換会(参加任意/会費:4,000円)



[2日目] 10月25日(土)

自大学におけるIRの推進方法

- 9:00 レクチャーII
「学生支援とIR」
(清水栄子)
9:50 休憩
10:00 ワークショップII
「IRのお題(リサーチクエスト)を立てよう」
(川那部隆司)
12:00 ランチタイム(お弁当付き)
13:00 ワークショップIII
「自大学におけるIR推進方法を考えよう」
(山田剛史・清水栄子)
15:00 休憩
15:10 全体の振り返り
15:30 終了



※情報交換会はSDコーディネーター養成講座との合同実施です。

お申し込み 定員人数に到達次第、募集を締め切ります。お早めにお申し込みください。



下記のサイトからお申し込みください。

<http://web.opar.ehime-u.ac.jp/>

■受付開始/平成26年8月4日(月) 正午

■申込締切/平成26年8月31日(日)

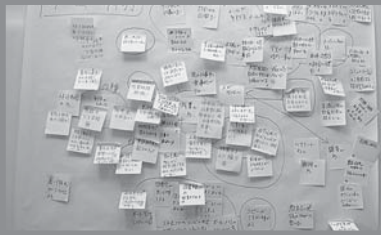
ホームページから申し込みができない場合は、下記までメールでご連絡ください。

■宛先/kiyoiku@stu.ehime-u.ac.jp ■メール件名/IRer養成講座申込み(氏名○○○)

※いただいた情報は本講座以外に使用することはありません。

先着
30名

事前課題



全学(and / or 学部)レベルの教務データや学習実態を示す調査(授業評価アンケートは除く)について、体制・内容・目的・手法・活用方法などを簡単に(A4で1~2枚程度)まとめたものをご提出ください。

■提出期限/平成26年9月19日(金)

■提出先/kiyoiku@stu.ehime-u.ac.jp

SDコーディネーター養成講座

到達目標

- ①人材育成ビジョンの必要性を説明することができる。
- ②スタッフ・ポートフォリオを作成することができる。
- ③メンタリングを行うことができる。
- ④自大学の強みと課題を抽出することができる。
- ⑤問題点や課題を整理し、自大学における人材育成ビジョンを構築することができる。



スケジュール

[1日目] 10月24日(金)

SD講師養成手法と
プレゼンテーション
能力養成



- 12:20 受付
12:50 オープニング
13:00 レクチャーⅠ
「人材育成ビジョンの必要性」
(秦敬治)
14:30 ワークショップⅠ
「スタッフ・ポートフォリオに基づいた
自己紹介プレゼンテーション」
(秦敬治・阿部光伸・仲道雅輝・丸山智子・吉田一恵・
秋谷恵子・織田隆司・塩川雅美・鎌田雅子・郷原正好)
16:00 ワークショップⅡ
「メンタリング実践」
(阿部光伸)
18:30 終了
19:00 情報交換会(参加任意/会費:4,000円)

※情報交換会はIRer養成講座との合同実施です。

[2日目] 10月25日(土)

人材育成ビジョン構築手法と
スタッフポートフォリオ
作成・導入手法



- 9:00 ワークショップⅢ
「業務改善・企画力養成講座」
(丸山智子)
11:00 ワークショップⅣ
「企画実現の方策を導き出す課題
分析の方法と活用」
(仲道雅輝)
13:15 ランチャタイム(お弁当付き)
14:15 レクチャーⅡ
「スタッフ・ポートフォリオについて」
(吉田一恵・秋谷恵子)
15:05 ワークショップⅤ
「人材育成ビジョン作成ワークショップ」
(米澤慎二・秦敬治・阿部光伸・仲道雅輝・丸山智子・吉田一恵・
秋谷恵子・織田隆司・塩川雅美・鎌田雅子・郷原正好)
17:00 終了

お申し込み 定員人数に到達次第、募集を締め切ります。お早めにお申し込みください。



下記のサイトからお申し込みください。

<http://web.opar.ehime-u.ac.jp/>

■受付開始/平成26年8月4日(月) 正午

■申込締切/平成26年8月31日(日)

ホームページから申し込みができない場合は、下記までメールでご連絡ください。

■宛先/kiyoiku@stu.ehime-u.ac.jp ■メール件名/SDC養成講座申込み(氏名○○○)

※いただいた情報は本講座以外に使用することはありません。

先着
30名

事前課題



受付完了後に、下記事前課題を依頼しますので、期限までにご提出ください。

- スタッフ・ポートフォリオ ※様式は申し込み後にお送りします。
- スタッフ・ポートフォリオに基づいた「自己紹介スライド」(持ち時間5分)

■提出期限/平成26年9月19日(金)

■提出先/kiyoiku@stu.ehime-u.ac.jp

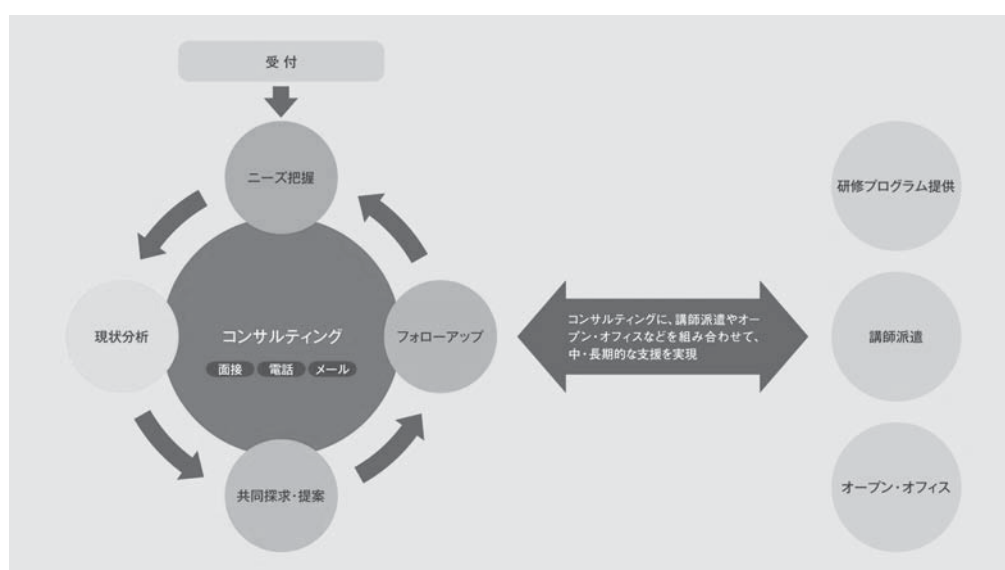
⑥ その他教職員能力開発に関する事業

1) コンサルテーション

授業やカリキュラムの改善，教授法やアセスメント，個人の能力開発や組織開発など様々な相談に対応した。平成27年2月現在，学内外から14件のコンサルティング依頼に対応した（このうち学外からは3件）。

コンサルテーションでは，教育コンサルタントによる現状診断を行い，ニーズを分析した上で，提案，介入，フォローアップというプロセスが取られる。この一連の流れの中に，研修会等の講師派遣や訪問対応を組み合わせ，その場限りの対応とならないよう長期的支援の実現に力を注いだ。

<コンサルティングの流れ>



【県立X大学の長期的なコンサルテーション事例】

X大学では，平成20年度に教育企画室に対して講義法・授業法の改善に関するFD研修依頼があった。そこで，マイクロティーチング法を活用した模擬講義を取り入れたワークショップ方式の研修を提案し，本学の担当講師を派遣して実施した。この形態の研修は大変好評であったため，翌年度，翌々年度と3年間同様の研修を連続開催し，多くの教員が参加した。一方，平成25年度に新しい学長が就任されて組織改革を進めており，平成26年度にはマイクロレベルではなくマクロレベルのFD・SDに関する講演を依頼され，本学から担当講師を派遣した。その際には，本拠点のコンサルテーション事業の一環として，事前にX大学のビジョンを提示していただいた上で，その項目に対応するように講演内容をアレンジした。本事例は，マイクロレベルのFD研修が一定の成果を上げた後，より高次のレベルでのFDを求められたケースであり，当該大学での自律的なFD活動が発展していることを示唆するものである。

< 県立 X 大学の講師派遣実績 >

年度	研修タイトル	受講者
平成 20 年度	愛媛大学における F D の取り組み	23 名
平成 21 年度	効果的で魅力的な講義法ワークショップ	約 50 名
平成 22 年度	効果的な講義の進め方	41 名
平成 25 年度	大学職員に必要な能力と専門性	27 名
平成 26 年度	F D ・ S D 研修会（組織改編と教職協働）	約 150 名

2) 『大学教育の質的転換に向けた実践ガイドブック』（著作：文部科学省）への事例提供

文部科学省の平成 25 年度先導的・大学改革推進委託事業の一環として実施された「大学における特色ある教育事例の把握等に関する調査研究」のヒアリングに協力していたところ、今年度、その調査結果が実践ガイドブックとしてまとめられ出版された。その中の「教育力・指導力の向上に関する取組」の一事例として本学の F D / S D 活動が紹介された。

3) I R N e w s の発行

昨年度、学内に立ち上げた教学 I R プロジェクトにおいて、I R N e w s を創刊した。本紙は I R とは何か、また I R の可能性などについて学内の教職員に知ってもらうことを目的としており、学長、副学長、学部長など関係者へ配付した。今年度に入り、全国の高等教育機関にも配布したところ、学内の I R 委員会での勉強資料としたいなどの反響をいただいた。

4) 学会発表及び実地調査報告

大学教育学会や大学行政管理学会等で、学内での取組及び本事業の成果等について発表を行った。特に、平成 26 年度 9 月 6 日～7 日に開催された 2014 年度大学行政管理学会定期総会・研究集会では、「S D C 養成講座－その実践と検証－」と題した研究発表を行い、本拠点独自の取組である S D C 養成講座の実践内容と成果について発表した。

※発表資料は、P 73～86 に掲載。

SD の実践的指導者（SDC）養成プログラムの開発

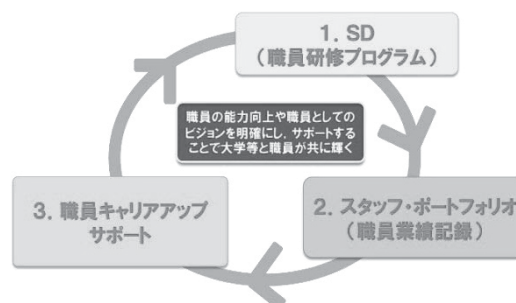
～大学教職員能力開発拠点の取り組みから～

阿部 光伸, 仲道 雅輝（愛媛大学教育・学生支援機構）

はじめに

今般、中教審は、「大学のガバナンス改革の推進について（審議のまとめ）」¹⁾において、学長がリーダーシップを発揮するためにも、SDの義務化等必要な整備について、法令改正を含めて検討すべきであると提言した。また、これには、高度の専門性を有する職種（URA、カリキュラム・コーディネーター等）や事務職員等の経営参画能力を向上させるため、大学が組織的な研修・研究（SD）を実施することも重要であると記され、今後のSDの展開に際しては、処遇・キャリアパス等の構築等についてより組織的・計画的に実行していくことが求められた。

愛媛大学では、平成19年度に人事・人材育成ビジョンを策定し、スタッフ・ポートフォリオ（以下「SP」）と組織的なサポート、そしてSDを環流させながら実施しキャリア形成に資してきた。また、平成22年度には、文部科学大臣から「教職員能力開発拠点」（以下「拠点」）の認定を受け、SDの実践的指導者の養成に努めてきた。



そこで本発表では、拠点が目指す「能力開発の取組を草の根レベルで拡大させ、最終的には各機関が自立的、持続的に発展可能な体制を構築していくこと」を達成するための方策として掲げるSDC養成プログラムを概説する。また、本プログラム受講者へのアンケート調査を踏まえ、SDC養成の効果进行を明らかにし、新たなSDプログラム展開の端緒としたい。

1. 大学教職員能力開発拠点の取り組み

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室は、これまで行ってきた教職員能力開発のための研修プログラムの提供及び「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）」における教職協働など幅広い取組実績が評価され、平成22年3月、文部科学大臣から教育関係利用拠点到認定された。以来、拠点では、FD/SDプログラムの充実化、講師派遣、オープン・オフィス、教材等提供の既存事業に、新たにFD/SDの実践的指導者（FDer/SDC）養成を加え事業を展開している。

この新たな育成人材であるSDC（Staff Development Coordinator）を拠点では、大学職員の能力開発に関する知識・技術を修得し、①大学等における人材育成ビジョン構築の援助、②各大学等におけるSDプログラムの企画・立案、③職員のキャリア開発、④人材育成を目的とした目標管理制度などの企画・立案の4点を担うことができるSDの実践的指導者と定義している。

なお、拠点では、SDC認定基準を以下の通り定め、8名を認定（平成25年度末現在）している。

- ▶ 高等教育機関におけるSDプログラム開発・企画・評価の手法を修得していること
- ▶ 高等教育機関における職員人材育成ビジョンを構築・支援するためのワークショップの講師の経験を有していること
- ▶ 自らスタッフ・ポートフォリオを作成し、スタッフ・ポートフォリオのメンター経験を有していること

▶ 所属する機関以外において主催される研修会の講師の経験を、原則7回以上有していること

また、SDC 養成研修は、認定基準を満たす人材育成のために、以下の事前課題と研修項目を設定し、本研修とフォローアップ研修の2段階開催としている。実績としては、これまでに岩手（H24.11/19名）、愛媛（H25.8/19名）、京都（H25.10/44名）を開催し、82名が受講している。

	本研修(2日間)	フォローアップ研修(2日間)
事前課題	1) スタッフ・ポートフォリオ作成 2) 自分の SP を基にした、自己紹介プレゼンテーション資料作成	1) 模擬研修プログラムのシラバス(研修プログラム実施概要)作成 2) 模擬研修プログラム・プレゼン用資料作成
研修項目	1) 人材育成ビジョンの必要性 2) 職員研修プログラムの開発手法について 3) 自己紹介プレゼンテーション 4) SP メンタリングのコツについて 5) メンタリング演習・実践	1) 講師養成講座(インストラクション・スキル) 2) シラバスの書き方 3) 人材育成ビジョン作成 WS 4) SD 講師実践(模擬講義) 5) お悩み相談

2. アンケート調査結果

SDC 養成講座の効果や課題等を明らかにするため、2つのアンケート調査を行った。調査1は、SDC 養成研修を概観する目的で行った研修直後の研修満足度アンケートである。調査2は、拠点においてSDを機能させるために必要と位置づけているスタッフ・ポートフォリオとメンタリングの関係性を確認することを目的に行った到達度評価アンケートである。

その調査の概要は、以下の通りである。

	【調査1】研修満足度調査	【調査2】研修到達度調査
対象者	平成25年度「SDC 養成研修 in 京都」の受講者	平成24・25年度のSDC 養成講座又はSP作成WSの受講者
調査時期	平成25年10月5日	平成26年2月中旬
調査方法	質問紙法	質問紙法、及び、インタビュー
回答率	97.7%(対象者44名中43名の回答)	62.6%(対象者91名中57名の回答)

まず、調査1では、「研修は全体的に満足できるものだった」（100%）、受講の目的は、「自大学でのSD研修を計画・実施するため」（76.9%）、「人材育成の参考とするため」（53.8%）、「自己のキャリアアップのため」（51.3%）等が挙げられた。また、受講者の学びについては、自由記述から「SDが、人材の強みを活用するためにあることに気付いた」「職員として今後どう行動すれば、大学が活性化していくのかのヒントを受けた」等の肯定的な意見を得た。

また、この肯定感を導き出したのが「スタッフ・ポートフォリオ」と「メンタリング」であることが調査2で明らかになった。この調査では、「スタッフ・ポートフォリオを作成してよかった」（100%）、「スタッフ・ポートフォリオ作成にあたってメンタリングをしてよかった」（81.5%）と両者に対し肯定的回答が圧倒的に多く、その理由として「業務の振り返りが出来た」（100%）、「自分の強みが明確になった」（87.5%）等が挙げられた。また、自由記述においても「フィードバックされたことをもとに、さらに自らのキャリア形成がクリアになる実感あり」「メンタリングを通じて、自分の立ち位置を感じられた」等、他者の視点からのアドバイスが有益であることが明らかになった。あわせて、SP作成とメ

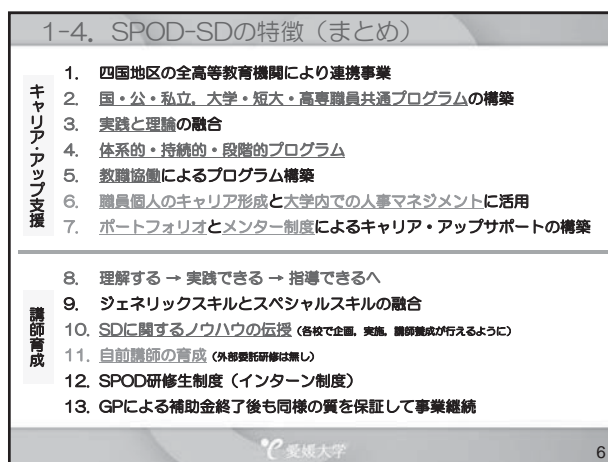
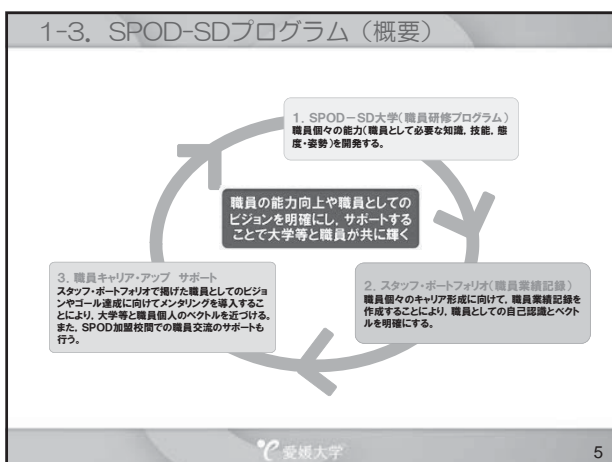
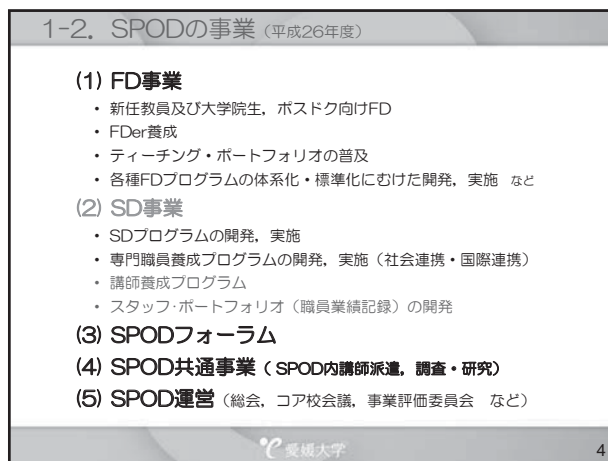
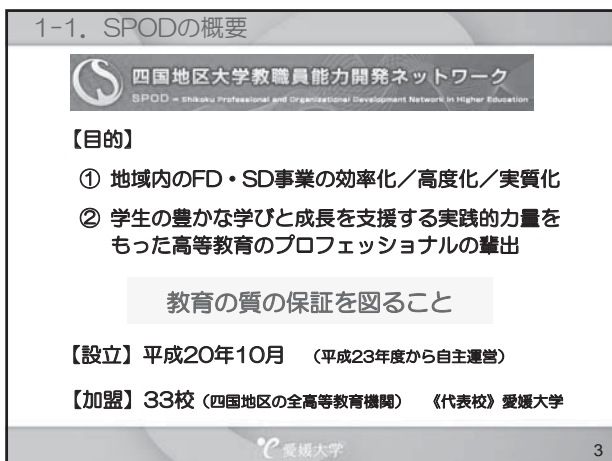
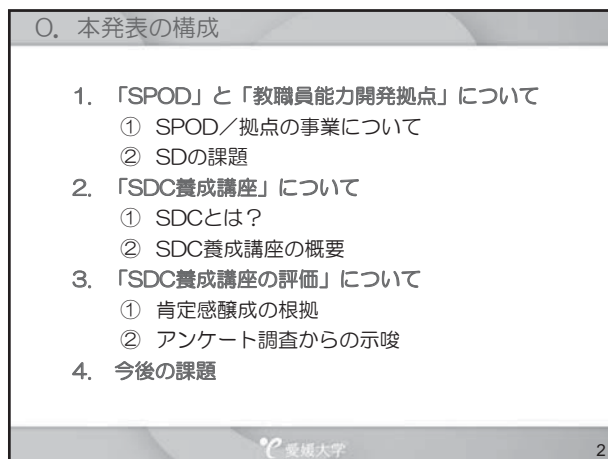
ンタリングの相関関係を調べたところ、メンタリングは、ビジョン／ゴール等の明確化に有効であることが確認できた。なお、両調査から明らかになった課題等については、会場にて報告する。

3. 今後の課題

本調査は、SDC 資格取得等の目的を持って受講している者を対象に行っており、調査者と利害関係があることが払拭出来ない。そこで、今後は、SDC 養成講座非受講者への調査や他の調査との比較を行い、結果の客観性を担保することが課題となる。

参考文献

- 1) 中央教育審議会大学分科会(2014年2月12日)「大学のガバナンス改革の推進について」(審議まとめ)




1-5. 「四国」から「全国」の大学に

全国の高等教育機関の組織力向上のための「教職員能力開発拠点」

【拠点名】 教職員能力開発拠点
 【種類】 大学の教職員の組織的な研修等の実施機関※
 【認定期間】 平成22年4月1日～平成27年3月31日

【事業内容】 ① 研修プログラム提供
 ② オープン・オフィス
 ③ 教材等提供
 ④ FD/SD/IRの実践的指導者の支援



【参考】「大学教職員の組織的な研修の実施機関」に係る拠点認定は、全国で採択1校中4校（東北大学、名古屋大学、京都大学、愛媛大学）

愛媛大学 7

1-6. 活動実績

事業	平成25年度	平成24年度
研修プログラム	37本 (942名受講)	31本 (898名受講)
SPODフォーラム	42本 (1,538名受講)	44本 (1,432名受講)
オープン・オフィス	18機関	27機関
e-ラーニングへのアクセス	214件	188件
研修講師派遣	65件 (内SPOD内22件)	71件

愛媛大学 8

1-7. SDの課題

- ① 単発研修が一般的
- ② SDプログラムが、体系的/段階的/継続的に実施されず
- ③ 開発済みのSDプログラムを実施するための講師が不在

SDには「人材育成ビジョン」の存在が不可欠！
それがなければ目的も目標もなく、漠然と練習している状態

SDをコーディネートする人材（SDC）が必要

愛媛大学 9

2-1. SDCとは？

SDC（Staff Development Coordinator）とは、大学職員の能力開発に関する知識・技術を修得し、以下の4点を担うことができるSDの実践的指導者のこと。

～愛媛大学教育企画室「教職員能力開発拠点」パンフレットから転載～

- ① 大学等における人材育成ビジョン構築の援助
- ② 各大学等におけるSDプログラムの企画・立案
- ③ 職員のキャリア開発
- ④ 人材育成を目的とした目標管理制度などの企画・立案

愛媛大学 10

2-2. SDC養成の必要性

(1) SDの必要性の認識不足

- ① 分離した自己啓発/OJT/Off-JT
- ② 喫緊の課題を解決する即時的な研修
- ③ 個人が担うSD

(2) 中教審「答申・まとめ」の影響

- ① 「我が国の高等教育の将来像」（平成17年1月28日）
- ② 「学士課程教育の構築に向けて」（平成20年12月24日）
- ③ 「大学のガバナンス改革の推進について」（平成26年2月12日）

大学が求める人材の育成がSDの目的！

愛媛大学 11

2-3. SDC養成の目指すもの

FDer及びSDCを養成・支援していくことで、各大学等における教職員能力開発の取組を草の根レベルで拡大させ、最終的には各機関が自立的、持続的に発展可能な体制を構築していくことを目指しています。

また、本拠点（教育企画室）のような、全学の教育改革に関わる責任と権限を付与された組織の設置を提言していきます。

～愛媛大学教育企画室「教職員能力開発拠点」パンフレットから転載～

愛媛大学 12

2-4. SDC認定基準

「愛媛大学教職員能力開発拠点におけるスタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの認定に関する要項」

- ① 高等教育機関におけるSDプログラム開発・企画・評価の手法を修得していること
- ② 高等教育機関における職員人材育成ビジョンを構築・支援するためのワークショップの講師の経験を有していること
- ③ 自らスタッフ・ポートフォリオを作成し、スタッフ・ポートフォリオのメンター経験を有していること
- ④ 資格の認定を受けようとする者が所属する機関以外において主催される研修会の講師の経験を原則、7回以上有していること



13

2-5. SDC養成プログラム

- ① スタッフ・ポートフォリオ作成
- ② メンタリング
- ③ 人材育成ビジョン構築手法WS
- ④ SD講師養成（インストラクション基礎）
- ⑤ プレゼンテーション能力育成WS
- ⑥ SD講師実践

開催期日	会場	受講者
平成24年11月3日(土)	岩手	19名
平成25年8月23日(金)	愛媛	19名
平成25年10月4日(金)・5日(土)	京都	44名

※上記の他に、「SDCフォローアップ研修」を、平成26年2月8日・9日(大阪)、15日・16日(東京)に開催



14

2-6. SDC養成研修「受講者※の属性」

設置区分	北海道	東北	関東	中部	近畿	中国	四国	九州沖縄	合計
国立	0	8	1	1	4	0	6	0	20 25.0%
公立	0	3	0	0	2	1	0	1	7 8.8%
私立	1	8	8	4	21	3	3	1	49 61.2%
その他	0	0	0	0	4	0	0	0	4 5.0%
合計	1	19	9	5	31	4	9	2	80 100.0%
	1.3%	23.8%	11.3%	6.3%	38.8%	5.0%	11.3%	2.5%	

※「SDC養成講座」の累計受講者数は総勢92名(内アンケート未提出者2名)

【SDC認定者(拠点)】 9名 (122年4月現在)



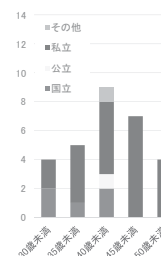
15

3-1. 【調査1】「SDC養成研修in京都」受講者アンケート結果から

【実施日】 平成25年10月4日(金)～5日(土)
【会場】 キャンパスプラザ京都
【受講者】 44名(回答者43名 / 回答率97.7%)

■ 受講者の属性

設置区分	29歳以下	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50歳以上	合計
国立	2	1	2	0	0	2	7 16.3%
公立	0	0	1	0	0	1	2 4.7%
私立	2	4	5	7	4	11	33 76.7%
その他	0	0	1	0	0	0	1 2.3%
合計	4	5	9	7	4	14	43 100.0%
	9.3%	11.6%	20.9%	16.3%	9.3%	32.6%	



16

3-1. 「SDC養成研修in京都」受講者アンケート結果から

【設問】SDCの認定を目指す理由(3つまで選択) n = 39

設問	29歳以下	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50歳以上	度数	%
① 自大学でのSD研修を計画・実施するため	3	3	3	6	3	12	30	76.9
② 人材育成の参考とするため	1	3	4	3	2	8	21	53.8
③ 自己のキャリアアップのため	2	2	5	4		7	20	51.3
④ 他の職員の意識啓発のため	3		4	2	3	6	18	46.2
⑤ 地域の大学と連携してSD研修を計画・実施するため		1	4		1	3	9	23.1
⑥ その他		2		2		2	6	15.4

【その他の理由】

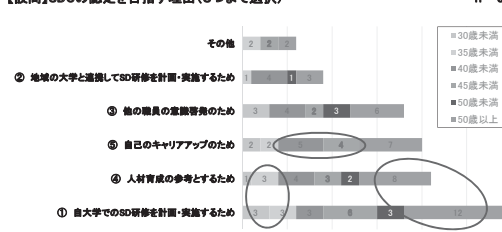
- 教員の成長一組織の成長一学生に還元できれば
- 自身のモチベーションアップのため
- 職員をより輝かせるため
- 部局内でのSD研修から
- 地域連携に役立てたい



17

3-1. 「SDC養成研修in京都」受講者アンケート結果から

【設問】SDCの認定を目指す理由(3つまで選択) n = 39



【その他の理由】

- 教員の成長一組織の成長一学生に還元できれば
- 自身のモチベーションアップのため
- 職員をより輝かせるため
- 部局内でのSD研修から
- 地域連携に役立てたい



18

3-1. SDC養成研修「受講者の学び」(自由記述から抜粋)

- ①自分自身のビジョンと経歴を明確にできたこと
- ②特にビジョンというキーワードを学べた事がよかった
- ③SDへの取り組み方、導入が明確になりました
- ④SDが、人材の強みを活用するためにあることに気付いたこと
- ⑤SDCライセンスを取得して、自学と自分自身が「輝く」ために尽力したいと思いました
- ⑥自分が職員として今後どう行動すれば、大学が活性化していくのかのヒントをいただくことができました
- ⑦自学での問題点を見つけて、改善策を講じるための手順が活用できると思う

愛媛大学 19

3-2. 【調査2】作成者アンケート調査から

「SDC養成講座・SP作成WS受講者」と「愛媛大学SP作成管理職員」の比較から

目的： SP作成の効果検証

【調査2】 対象者：平成24・25年度にSDC養成講座 又は SP作成WSを受講した者
 期間：平成26年2月
 方法：質問紙法、及び、インタビュー
 回答率：62.6% (全体対象者91名中57名の回答)

【参 考】 対象者：平成24年度にSPを作成した愛媛大学の管理職員
 期間：平成25年4月
 方法：WEBアンケート
 回答率：60.3% (全体対象者58名中35名の回答)

愛媛大学 20

3-2. 【SP作成の効果について】

設 問	SDC養成研修 (受講者)	愛媛大学 (管理職)
スタッフ・ポートフォリオを作成してよかった	100.0	77.2
これまでの業務・業績の振り返りになった	100.0	94.3
これまでの業務・業績を整理することができた	100.0	85.7
業務改善に役立てることができた	58.9	48.6
職員としての自分の強み(得意分野)が明確になった	87.5	60.0
職員としてのビジョンが明確になった	78.5	57.1
職員としてのゴールが明確になった	69.6	48.6
職業意欲・モチベーションが向上した	85.7	51.5
スタッフ・ポートフォリオの作成を後輩・部下に勧めたい	94.7	71.5

「SP作成の満足度」「業務の振り返り・整理」は全員達成されたが、「業務改善」「ゴールの明確化」が若干低い

愛媛大学 21

3-2. 【メンタリングについて】

設 問	SDC養成研修 (受講者)	愛媛大学 (管理職)
スタッフ・ポートフォリオ作成にあたってメンタリングをしてよかった	81.5	80.0
メンタリングにより、これまでの業務・業績の振り返りが促された	83.6	82.8
メンタリングにより、これまでの業務・業績の整理が促された	74.5	77.1
メンタリングにより、自分の強み(得意分野)の明確化が促された	80.0	62.9
メンタリングにより、ビジョンの明確化が促された	63.7	54.3
メンタリングにより、ゴールの明確化が促された	56.4	48.6
メンタリングにより、職業意欲・モチベーションが向上した	78.2	57.1

概ね肯定的だが、ビジョン/ゴールの明確化が若干低い！

愛媛大学 22

3-2. 【SP作成とメンタリングの相関】

	SP 満足度	SP 振り返り	SP 整理	SP 業務改善	SP 強み	SP ビジョン	SP ゴール	SP モチベーション
M満足度	.076	.041	.014	.219	.067	.079	.038	.129
M振り返り	.223	.038	.158	.239	.163	.300*	.358**	.027
M整理	.233	.007	.231	.355**	.054	.319*	.409**	.056
M強み	.186	.042	-.002	.136	.377**	.144	.268	.139
Mビジョン	.207	.171	.275*	.440**	.151	.431**	.485**	.206
Mゴール	.223	.132	.322*	.450**	.250	.425**	.588**	.333*
Mモチベーション	.118	.054	.197	.301*	.064	.393**	.420**	.337*

** 相関係数は 1% 水準で有意 (両側) * 相関係数は 5% 水準で有意 (両側)

メンタリングは、ビジョン/ゴールの明確化につなげるのに有効！

愛媛大学 23

3-2. SDCとスタッフ・ポートフォリオ

組織目標達成のために、個人の強みを結集すること、エビデンスに基づき、かつメンタリングを経た自己評価を促すことにより、モチベーション向上も期待できる。活力ある組織風土に有効であり、SDコーディネーターはその牽引役となることが期待される。

(私学、40代、係長)

EHIIME UNIVERSITY 24

3-3. 調査のまとめ

【RQ】個人の行動変容（behavior）は、組織に影響する。

レベル1 (リアクション=研修満足度) → 受講者の研修に対する満足度の評価 (アンケート実施・感想文の提出)

レベル2 (ラーニング=学習到達度) → 受講者の学習到達度の評価 (SPOD-SDマップを利用)

レベル3 (ビヘイビア=行動変容) → 受講者の行動変容の評価 (SPOD-SDマップを利用)

レベル4 (リザルツ=組織の成果達成度) → 受講者や職場の業績向上度合いの評価 (スマップ・ポートフォリオで確認)

【参考】 Donaki L. Kirkpatrick 「4段階評価」

SDCの養成は、各機関に自立的、持続的に発展可能な体制が構築されるときに、全学の教育改革の推進につながることを期待される。

愛媛大学 25

4. 今後の課題

本調査は、SDC資格取得等の目的を持って受講している者を対象に行っており、調査者と利害関係があることが払拭出来ない。

そこで、今後は、SDC養成講座非受講者への調査や他の調査との比較を行い、結果の客観性を担保することが課題となる。

客観的評価を得るために、SDC認定者の活動の評価を行うことも肝要となる。

愛媛大学 26

ご清聴、ありがとうございました。

<http://web.opar.ehime-u.ac.jp/>

EHIME UNIVERSITY 27

2014.9.7 大学行政管理学会
第18回定期総会・研究集会
東北学院大学

SDC養成講座—その実践と検証—

清水栄子, 阿部光伸, 仲道雅輝, 吉田一恵
(愛媛大学)
秦敬治, 米澤慎二(追手門学院大学)

はじめに

本発表の目的

- 1)SDC養成講座の概要
- 2)SDC養成講座の検証
- 3)今後の課題と展望

実践事例を通じたSDに関する検証

発表内容

- SDC養成講座について(概要)
- アンケート集計結果について
- 講師の視点から
- プログラム受講者(現 SDC)の気づき
- 今後の拠点事業について

SDC養成講座について(概略)

■SDC(スタッフ・ディベロップメント・コーディネーター)
養成研修

- 1)目的
SDの実践的指導者の養成
- 2)対象
人事育成担当者、人事担当者、研修担当者
SD講師を目指す職員

SDC修得者数 9名

SDC養成研修プログラム(概要)

■ スタッフ・ポートフォリオ(SP)作成・導入手法

参加者が自らのSPを作成し、自らがメンターとしてメンタリングを体験することにより、職員のキャリア開発手法を学ぶ

■ SD講師養成(プレゼンテーション能力養成)手法

自らのSPを基に5分間のプレゼンテーションを行う。その後、参加者全員でフィードバックする。プレゼンテーションの実践や評価手法を学ぶことにより講師養成手法を学ぶ。

■ 人材育成構築手法

各大学で実施されている人材育成の取組をワークショップ形式で情報交換することにより、問題点や課題を整理し、自大学における人材育成ビジョンを構築する手法を学ぶ。

アンケート集計結果について

SDC養成プログラム

開催期日	会場	受講者
平成24年11月3日(土)	岩手	19名
平成25年8月23日(金)	愛媛	19名
平成25年10月4日(金)・5日(土)	京都	44名

※上記の他に、「SDCフォローアップ研修」を、平成26年2月8日・9日(大阪)、15日・16日(東京)で開催

- ① スタッフ・ポートフォリオ作成
- ② メンタリング
- ③ 人材育成ビジョン構築手法WS
- ④ SD講師養成(インストラクション基礎)
- ⑤ プレゼンテーション能力育成WS
- ⑥ SD講師実践

7

SDC養成研修「受講者※の属性」

設置区分	北海道	東北	関東	中部	近畿	中国	四国	九州沖縄	合計
国立	0	8	1	1	4	0	6	0	20 25.0%
公立	0	3	0	0	2	1	0	1	7 8.8%
私立	1	8	8	4	21	3	3	1	49 61.2%
その他	0	0	0	0	4	0	0	0	4 5.0%
合計	1	19	9	5	31	4	9	2	80 100.0%
	1.3%	23.8%	11.3%	6.3%	38.8%	5.0%	11.3%	2.5%	

※「SDC養成講座」の累計受講者数は総勢82名(内アンケート未提出者2名)

【SDC認定者(拠点)】 9名 (026年4月現在)

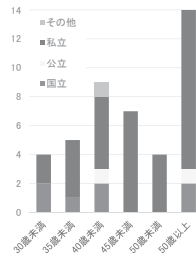
8

【調査1】「SDC養成研修in京都」受講者アンケート結果から

【実施日】 平成25年10月4日(金)～5日(土)
 【会場】 キャンパスプラザ京都
 【受講者】 44名(回答者43名 / 回答率97.7%)

■ 受講者の属性

設置区分	29歳以下	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50歳以上	合計
国立	2	1	2	0	0	2	7 16.3%
公立	0	0	1	0	0	1	2 4.7%
私立	2	4	5	7	4	11	33 78.7%
その他	0	0	1	0	0	0	1 2.3%
合計	4	5	9	7	4	14	43 100.0%
	9.3%	11.6%	20.9%	16.3%	9.3%	32.6%	



9

【調査1】「SDC養成研修in京都」受講者アンケート結果から

【設問】SDCの認定を目指す理由(3つまで選択) n = 39

設問	29歳以下	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50歳以上	度数	%
① 自大学でのSD研修を計画・実施するため	3	3	3	6	3	12	30	76.9
② 人材育成の参考とするため	1	3	4	3	2	8	21	53.8
③ 自己のキャリアアップのため	2	2	5	4		7	20	51.3
④ 他の職員の意識啓発のため	3		4	2	3	6	18	46.2
⑤ 地域の大学と連携してSD研修を計画・実施するため		1	4		1	3	9	23.1
⑥ その他		2		2		2	6	15.4

【その他の理由】
 ▶ 教員の成長→組織の成長→学生に還元できれば
 ▶ 自身のモチベーションアップのため
 ▶ 職員をより輝かせるため
 ▶ 部局内でのSD研修から
 ▶ 地域連携に役立てたい

10

【調査1】「SDC養成研修in京都」受講者アンケート結果から

【設問】SDCの認定を目指す理由(3つまで選択) n = 39



【その他の理由】
 ▶ 教員の成長→組織の成長→学生に還元できれば
 ▶ 自身のモチベーションアップのため
 ▶ 職員をより輝かせるため
 ▶ 部局内でのSD研修から
 ▶ 地域連携に役立てたい

11

【調査1】「SDC養成研修in京都」受講者アンケート結果から

- ① 自分自身のビジョンと経歴を明確にできたこと
- ② 特にビジョンというキーワードを学べた事がよかった
- ③ SDへの取り組み方、導入が明確になりました
- ④ SDが、人材の強みを活用するためにあることに気付いたこと
- ⑤ SDCライセンスを取得して、自学と自分自身が「輝く」ために尽力したいと思います
- ⑥ 自分が職員として今後どう行動すれば、大学が活性化していくのかのヒントをいただくことができました
- ⑦ 自学での問題点を見つけて、改善策を講じるための手順が活用できると思う

12

【調査2】作成者アンケート調査から

「SDC養成講座・SP作成WS受講者」と
 「愛媛大学SP作成管理職員」の比較から

目的： SP作成の効果検証

【調査2】 対象者：平成24・25年度にSDC養成講座 又は
 SP作成WSを受講した者
 期間：平成26年2月
 方法：質問紙法、及び、インタビュー
 回答率：62.6%（全体対象者91名中57名の回答）

13

スタッフ・ポートフォリオ作成の効果について

設問	SDC養成研修 (受講者)
スタッフ・ポートフォリオを作成してよかった	100.0
これまでの業務・業績の振り返りになった	100.0
これまでの業務・業績を整理することができた	100.0
業務改善に役立てることができた	58.9
職員としての自分の強み(得意分野)が明確になった	87.5
職員としてのビジョンが明確になった	78.5
職員としてのゴールが明確になった	69.6
職業意欲・モチベーションが向上した	85.7
スタッフ・ポートフォリオの作成を後輩・部下に勧めたい	94.7

「SP作成の満足度」「業務の振り返り・整理」は全員達成されたが、
 「業務改善」「ビジョン/ゴールの明確化」が若干低い

14

メンタリングについて

設問	SDC養成研修 (受講者)
スタッフ・ポートフォリオ作成にあたってメンタリングをしてよかった	81.5
メンタリングにより、これまでの業務・業績の振り返りが促された	83.6
メンタリングにより、これまでの業務・業績の整理が促された	74.5
メンタリングにより、自分の強み(得意分野)の明確化が促された	80.0
メンタリングにより、ビジョンの明確化が促された	63.7
メンタリングにより、ゴールの明確化が促された	56.4
メンタリングにより、職業意欲・モチベーションが向上した	78.2

概ね肯定的だが、ビジョン/ゴールの明確化が若干低い！？

15

SP作成とメンタリングの相関

	SP 満足度	SP 振り返り	SP 整理	SP 業務改善	SP 強み	SP ビジョン	SP ゴール	SP モチベ- ーション
M満足度	.076	-.041	.014	.219	.067	.079	.038	.129
M振り返り	.223	.038	.158	.239	.163	.309*	.358**	.027
M整理	.233	-.007	.231	.355**	.054	.319*	.409**	.056
M強み	.186	.042	-.002	.136	.377**	.144	.268	.139
Mビジョン	.207	.171	.275*	.440**	.151	.431**	.485**	.206
Mゴール	.223	.132	.322*	.450**	.250	.425**	.588**	.333*
Mモチベーション	.118	-.054	.197	.301*	.064	.393**	.420**	.337*

** 相関係数は 1% 水準で有意 (両側) * 相関係数は 5% 水準で有意 (両側)

メンタリングは、ビジョン/ゴールの明確化につなげるのに有効！

16

講師の視点から

講師の視点から

	本研修(2日間)	フォローアップ研修(2日間)
事前課題	1) スタッフ・ポートフォリオ作成 2) 自分のSPを基にした自己紹介プレゼンテーション資料作成	1) 模擬研修プログラムのシラバス(研修プログラム実施概要)作成 2) 模擬研修プログラム・プレゼン用資料作成
研修項目	1) 人材育成ビジョンの必要性 2) 職員研修プログラムの開発手法について 3) 自己紹介プレゼンテーション 4) SPメンタリングのコツについて 5) メンタリング演習・実践 6) 業務改善・企画力養成講座 7) 企画実現のための方策を導き出す課題分析の方法と活用 8) スタッフ・ポートフォリオについて 9) ビジョン作成ワークショップ	1) 講師養成講座(インストラクション・スキル) 2) シラバスの書き方 3) 人材育成ビジョン作成WS 4) SD講師実践(模擬講義) 5) お悩み相談

©Masaki Nakamichi. All rights reserved.

18

講師の視点から～SDC認定基準～

- ☑高等教育機関におけるSDプログラム開発・企画・評価の手法を修得していること
- ☑高等教育機関における職員人材育成ビジョンを構築・支援するためのワークショップの講師の経験を有していること
- ☑自らスタッフ・ポートフォリオを作成し、スタッフ・ポートフォリオのメンター経験を有していること
- ☑所属する機関以外において主催される研修会の講師の経験を、原則7回以上有していること

©Masaki Nakamichi. All rights reserved.

19

講師の視点から

研修会の講師を養成していることに重きが置かれているわけではなく、あくまでも、高等教育機関における実践で、大学改革や教育改善、業務課題の解決ができる人材を育成したい。実践力も備えた人材。

↓
職員がさらに高い専門性を身につけたり、自ら成長したいと思う“気づき”を与える。

↓
大学の文化形成に良い影響を及ぼす人材

©Masaki Nakamichi. All rights reserved.

20

プログラム受講者(現 SDC)の気づき

追手門学院大学 米澤 慎二

SDCの資格認定基準

1. 高等教育機関におけるSDプログラム開発・企画・評価の手法を修得していること。
2. 高等教育機関における職員人材育成ビジョンを構築・支援するためのワークショップの講師の経験を有していること。
3. スタッフ・ポートフォリオを作成する職員に対するメンター経験を有していること。
4. 資格の認定を受けようとする者が所属する機関以外において主催される研修会の講師の経験を原則、7回以上有していること。

教えることが自らの成長になる。

「人に教えることほど、勉強になることはない。人の成長の助けとなるようにすることほど自らの成長になることはない。」

—P.F.ドラッカー『現代の経営(上)』P.262—

- ・背景や周辺知識を調べ、準備することで理解は深まる。
- ・大切なことは出し惜しみしないこと。
- ・教えることは、成長するための強力な道具である。

SD講師の育成

【SDCの役割】

- ・スタッフ・ポートフォリオ(SP)で強みを見える化する。
- ・SP作成者である、自らが強みに「気づき」「意識」するように。
- ・自らの強みを伸ばし、活かすため「SD講師」として養成する。

実践に活かす

「強みを生かすということは行動することである。(中略)強みを生かすことは、実行によって修得すべきことであり、実践によって自己開発すべきものである。」

—P.F.ドラッカー『経営者の条件』P.220—

- ・素直な心で繰り返し実践することで、行動が定着し、習慣化する。
- ・強みも実践を積み重ねる中で、磨き上げていくものです。
- ・自らの強みを知り、それを意識しながら日々の仕事に励むこと。
- ・仕事以外で強みを磨き上げることは難しいのです。

実践力

【SDCがSD講師に伝えていること】

- ・部下、若手の「強み」を知り、自らが「気づき」「意識」するように心がける。
- ・このため、聞き上手になる。
- ・「強み」を伸ばすためのフィードバックを心がける。
- ・「強み」を活かすための「仕事の仕方」は何かを考える。

今後の拠点事業について

■教職員能力開発拠点
○学費徴収後施行期(平成21年度1日施行)
 第143条の2 大学における教育に係る施設は、教育上支障がないと認められるときは、他の大学の利用に供することができる。
 2 前項の施設を他の大学の利用に供する場合において、当該施設が大学の教育の充実に特に資するときは、教育関係共同利用拠点として文部科学大臣の指定を受けることができる。

平成22年3月愛媛大学教育企画室が「教職員能力開発拠点」として文部科学大臣から教育関係共同利用拠点に認定。(～H27.3.31)
※ 認定された大学のうち、特定分野(医学、国際連携等)に特化しない一般拠点は、東北大学(国際連携を活用した大学教育関係の支援拠点)、名古屋大学(FD・SD教育改善支援拠点)、京都大学(相互研修型共同利用拠点)、愛媛大学(教職員能力開発拠点)の4大学

教職員能力開発拠点事業

1. 教職員能力開発に関する以下の事業を行う。
 (1) 研修プログラム提供
 (2) オープン・オフィス(訪問対応)
 (3) 教材等の提供
 (4) 研修講師派遣
 (5) FD/SD実践的推進者(FDer, SDコーディネーター)の支援
 (6) その他教職員能力開発に関する事業
2. 事業を実施するために、以下の活動を行う。
 (1) 広報(ホームページ、案内/パンフレット、メールマガジン等)
 (2) 他拠点との連携によるプログラム及び教材等の開発
 (3) 研修講師及び訪問対応などでも人材の育成

指導者養成講座以外の主な活動

【各種研修プログラムの提供】 平成23年度:30プログラム 参加者771名 平成24年度:31プログラム 参加者1,019名 平成25年度:37プログラム 参加者1,004名 SP0D7a-7aA2011 参加者825名(加置後外114名) SP0D7a-7aA2012 参加者468名(加置後外129名) SP0D7a-7aA2013 参加者560名(加置後外191名)	【情報収集・提供、相談等】 ①訪問対応 平成23年度:15回 平成24年度:40回 平成25年度:20回 ②研修内容 ・全学的なFD活動や組織作り ・後援教育改善・教育コード体系制度 ・ポリシー(AP,DP,DRP)の策定 等	【大学ランキング】(朝日新聞社) 学長からの評価ランキング-教育分野 2012年版 全国7位(国立大学で2位) 2013年版 全国9位(国立大学で3位) 2014年版 全国9位(国立大学で1位) 2015年版 全国9位(国立大学で1位)
---	--	--

【体系的・専門的FD・SDセミナー】
 平成23年度:88回
 平成24年度:75回
 平成25年度:72回

【Web研修システムへのアクセス件数】
 「FDネット」,「FD担当者必修会」,「後援指導者ネット」等
 平成23年度:170件 / 平成24年度:209件 / 平成25年度:223件
 「ホームページアクセス件数」平成25年度:18,008件(加置外167件)

【成果分析】(等任者の配置) 等

平成26年8月愛媛大学教育企画室が「教職員能力開発拠点」として文部科学大臣から教育関係共同利用拠点に継続認定。(H27.4.1.～H32.3.31)
※ 東北大学(知的基盤社会を担う専門教育推進力育成拠点)H27.4.1.～28.3.31) 愛媛大学(教職員能力開発拠点)の2大学

教職員能力開発拠点事業

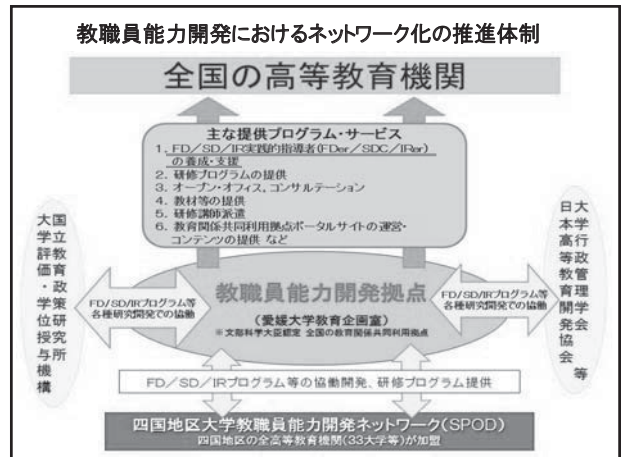
FDとSDとを相互に深く関連させて実施しており、これら両者を同等に扱って双方に関する取組を行う。
 愛媛大学が代表校となっている「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(以下「SPOD」という。))と連携しながら、四国地区のみならず全国の教職員の能力開発をとおして「学生の学び」の質保証を図る。
 他の拠点ではあまり取り扱われていないFD/SD/IRの専門性の高い指導者(FDer/SDC/Rer)の養成を本拠点の役割とし、本学から他大学へ異動した教職員との密な連携による大学間ネットワークの実質化を促進して、引き続き全国の高等教育機関の質向上に寄与していく。(※新たに大学のガバナンス機能の強化にも対応できるよう各大学で専門的に担当できる教職員の養成を行う。)

教職員能力開発に関する以下の事業を行う。

- (1) FD/SD/IRを推進する専門家(FDer/SDC/Rer)の養成・支援
- (2) 研修プログラムの提供
- (3) オープン・オフィス、コンサルテーション
- (4) 教材等の提供
- (5) 研修講師派遣
- (6) 教育関係共同利用拠点ポータルサイトの運営・コンテンツの提供

拠点が働きあけてきたFD/SD/IRプログラムを継続的に実施し、SPODや他大学等と連携を図り、FD及びSD双方についての取組を行うとともに、FDer/SDC/Rerの養成、コンサルテーションを重視して、長期的なサポートを行う。

「愛媛大学から他大学への異動」は、「過去十数年間の「インターネット」としての実績」,「本学への出たステップ」によるネットワークの形成・本拠点の取組の改善・深層に貢献しうる貴重な人的リソース(太田大学, 佐賀大学, 鳥取大学, 追手門学院大学, 信)



今後の課題について

➔ **SDを担う人材(SDC)の育成は必要不可欠!**
(職員の能力開発に関する知識・技術を持つ専門家の養成)
※本拠点におけるSDC資格について、今後5年間に学外認定者8名を目指す!
→拠点として実績を積み

- ◎ SDCの質の保証
- ◎ SDCの活動状況等の検証
- ◎ SDC養成プログラムの平準化
- ◎ 拠点・学会・他の関連機関との連携・協力

参考文献

- P.F.ドラッカー, ジョセフ・A・マチャレロ, 上田惇生[訳] (2008)『プロフェッショナルの原点』, ダイヤモンド社
- 上田惇生[監修], 佐藤 等[編集](2010)『実践するドラッカー』, ダイヤモンド社
- P.F.ドラッカー, 上田惇生[訳](1995)『ドラッカーの遺書1[新訳]経営者の条件』, ダイヤモンド社

ご清聴ありがとうございました!



愛媛大学教職員能力開発拠点（教育・学生支援機構教育企画室）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認定に関する要項

〔平成23年3月9日〕
制 定

（趣旨）

第1条 この要項は、愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室共同利用運営委員会内規第8条に基づき、文部科学大臣から教育関係共同利用拠点として認定を受けた愛媛大学教職員能力開発拠点（教育・学生支援機構教育企画室、以下「拠点」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、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、「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「SDC」という。）とする。

（資格の認定）

第3条 SDCの資格の認定は、別紙に定める認定基準を満たし、かつ、自らの業績等を記録したポートフォリオ（スタッフ・ポートフォリオ、ティーチング・ポートフォリオ、アカデミック・ポートフォリオと呼称されるものをいう。）を別紙様式1のSDC認定申請書とともに提出した者に対して、拠点が別紙様式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、第5条に規定する資格認定委員会による書類審査及び面接審査に合格し、愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室共同利用運営委員会が認定した者に授与する。

（資格の有効期間）

第4条 前条で認定を受けた資格の有効期間は、認定日から、拠点が教育関係共同利用拠点としての認定を受けた有効期間の終了日までとする。

（資格認定委員会）

第5条 資格認定委員会は、拠点の代表者が指名する若干人の委員をもって構成する。

2 委員長は、前項に規定する委員の中から拠点の代表者が指名する。

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。

（資格認定・授与原簿）

第6条 SDCを認定し授与したとき、及び第8条に規定する資格の取消しを行ったときは、別紙様式3の愛媛大学教職員能力開発拠点スタッフ・ディベロップメント・コーディネーター認定・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7条 資格認定証書を破損又は紛失したときは、再交付を行うことができるものとする。

（資格の取消し）

第8条 SDCを授与された者が、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9条 SDCの認定に関する事務は、教育学生支援部教育企画課能力開発室において処理する。

（雑則）

第10条 この要項に定めるもののほか、SDCの認定に関し必要な事項は、拠点の代表者が別に定める。

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24年8月17日から施行する。

附 則

この要項は、平成25年5月27日から施行する。

別紙

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

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. 高等教育機関におけるSDプログラム開発・企画・評価の手法を修得していること。
2. 高等教育機関における職員人材育成ビジョン^{※1}を構築・支援するためのワークショップの講師の経験を有していること。
3. スタッフ・ポートフォリオ^{※2}を作成する職員に対するメンター経験を有していること。
4. 資格の認定を受けようとする者が所属する機関以外において主催される研修会の講師の経験を原則、7回以上有していること。

※1 職員人材育成ビジョンとは、各機関において職員を育成していくための理念等を明文化したものであり、各機関固有のものをいう。

※2 スタッフ・ポートフォリオとは、SPODが開発した職員の業績記録のようなものであり、職員としての業績を具体的な裏付け（エビデンス）に基づき振り返ることにより、自らの成長をあらためて認識できるものをいう。

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室内規

平成18年5月10日
制 定

(設置)

第1条 愛媛大学教育・学生支援機構規則第10条第2項の規定に基づき、愛媛大学教育・学生支援機構（以下「機構」という。）に愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室（以下「教育企画室」という。）を置く。

(目的)

第2条 教育企画室は、愛媛大学教育・学生支援機構長（以下「機構長」という。）の指示のもと、愛媛大学（以下「本学」という。）の教育に関する諸課題について調査、研究等を行うとともに、その成果を実際の教育活動に適用し、本学の教育改革を推進することを目的とする。

(教育研究部門)

第3条 前条の目的を達成するため、教育企画室に次の各号に掲げる教育研究部門（以下「部門」という。）を置く。

- (1) 教育・学習支援部門
- (2) 教育調査・分析部門
- (3) 学生能力開発部門

(業務)

第4条 教育企画室は、機構長の指示に基づき、次の各号に掲げる業務を行う。

- (1) 全学的な教育課題に係る調査、研究等に関すること。
- (2) 教育の質保証のための教職員の能力開発に関すること。
- (3) 授業評価及びシラバスに関すること。
- (4) 学生の学習支援及び能力開発に関すること。
- (5) 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク事業に関すること
- (6) 教職員能力開発拠点事業に関すること
- (7) その他教育開発に係る調査、研究等に関すること。

(組織)

第5条 教育企画室に、次の各号に掲げる職員を置く。

- (1) 室長
- (2) 副室長
- (3) 室員

- ア 教育企画室に配属された機構の専任教員
イ 機構の専任教員（アを除く。） 若干人
ウ 本学（機構を除く。）の専任教員 若干人

- 2 室長は、機構長が指名する副機構長をもって充てる。
- 3 副室長は、本学の専任教員のうちから、機構長がその者が所属する学部等の長の同意を得て、委嘱する。
- 4 室員のうちイの者は機構長が指名し、ウの者は機構長がその者が所属する学部等の長の同意を得て、委嘱する。
- 5 副室長及び室員（アを除く。）の任期は1年とし、再任を妨げない。

(職務)

第6条 室長は、教育企画室の業務を掌理する。

- 2 副室長は、室長の職務を助ける。

3 室員は、教育企画室の業務を処理する。

(共同利用運営委員会)

第7条 教育企画室に、第10条に規定する共同利用の実施に関する重要な事項を審議するため、共同利用運営委員会を置く。

2 共同利用運営委員会に関し必要な事項は、別に定める。

(研究員)

第8条 教育企画室に、研究員を置くことができる。

2 研究員は、教育企画室の業務に従事する。

3 研究員は、本学の職員のうちから、室長が推薦し、機構長が当該職員の所属する学部等の長の同意を得て、委嘱する。

(教育支援員)

第9条 教育企画室に、教育支援員を置くことができる。

2 教育支援員は、教育企画室の業務に参画する。

3 教育支援員は、他の大学、地方公共団体、民間企業等（以下「他の大学等」という。）の者の中から、室長が推薦し、機構長がその者が所属する他の大学等の長の承認を得て、委嘱する。

(共同利用)

第10条 教育企画室は、教職員の能力開発のため、本学の教育、研究に支障のない範囲で、本学のプログラム、設備、資料等を、他の高等教育機関等の利用に供することができる。

(事務)

第11条 教育企画室に関する事務は、教育学生支援部において処理する。

(雑則)

第12条 この内規に定めるもののほか、教育企画室に関し必要な事項は、機構長が別に定める。

附 則

この内規は、平成18年5月10日から施行し、平成18年4月1日から適用する。

附 則

この内規は、平成20年4月23日から施行し、平成20年4月1日から適用する。

附 則

この内規は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この内規は、平成22年3月23日から施行する。

附 則

この内規は、平成24年9月19日から施行する。

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室共同利用運営委員会内規

平成22年3月23日
制 定

(趣旨)

第1条 この内規は、愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室内規(以下「教育企画室内規」という。)

第7条第2項の規定に基づき、愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室共同利用運営委員会(以下「運営委員会」という。)の組織及び運営に関し、必要な事項を定めるものとする。

(審議事項)

第2条 運営委員会は、教育企画室内規第10条に規定する共同利用の実施に関する重要な事項を審議する。

(組織)

第3条 運営委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 教育企画室長
- (2) 教育企画室副室長
- (3) 教育・学生支援機構の専任教員 1人
- (4) 教育学生支援部長
- (5) 総務部長
- (6) 学外の学識経験者 若干人

2 前項第3号の委員は、教育企画室長が推薦し、愛媛大学教育・学生支援機構長(以下「機構長」という。)が指名する。

3 第1項第6号の委員は、機構長が推薦し、学長が委嘱する。

4 第1項第3号及び第6号の委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、委員に欠員が生じたときはこれを補充し、その任期は、前任者の残任期間とする。

5 第1項第1号から第3号までの委員の合計数は、運営委員会の委員の総数の2分の1以下とする。

(委員長)

第4条 運営委員会に委員長を置き、教育企画室長をもって充てる。

2 委員長は、運営委員会を招集し、その議長となる。

3 委員長に事故があるときは、委員長があらかじめ指名する委員がその職務を代行する。

(議事)

第5条 運営委員会は、委員(代理者を含む。以下同じ。)の過半数が出席しなければ議事を開くことはできない。

2 議事は、出席した委員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。

(委員以外の者の出席)

第6条 委員長が必要と認めるときは、委員以外の者を出席させ、説明又は意見を聴くことができる。

(事務)

第7条 運営委員会に関する事務は、教育学生支援部において処理する。

(雑則)

第8条 この内規に定めるもののほか、運営委員会の運営に関し必要な事項は、運営委員会が別に定める。

附 則

1 この内規は、平成22年3月23日から施行する。

2 この内規施行後、最初に任命される第3条第1項第3号及び第6号の委員の任期は、同条第4項の規定にかかわらず、平成24年3月31日までとする。

附 則

1 この内規は、平成23年5月9日から施行する。

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室共同利用推進会議内規

平成22年 4月21日
制 定

(設置)

第1条 愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室内規第12条の規定に基づき、愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室に愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室共同利用推進会議（以下「共同利用推進会議」という。）を置く。

(目的)

第2条 共同利用推進会議は、愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室共同利用運営委員会が定める基本方針に基づき、共同利用の事業等を実施するために必要な事項を審議する。

(組織)

第3条 共同利用推進会議は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 教育企画室長
- (2) 教育企画室副室長
- (3) 教育・学生支援機構の専任教員 1人
- (4) 教育学生支援部長
- (5) 教育企画課長
- (6) 人事課長

2 前項第3号の委員は、教育企画室長が推薦し、愛媛大学教育・学生支援機構長が指名する。

(議長)

第4条 共同利用推進会議に議長を置き、教育企画室長をもって充てる。

2 議長は、共同利用推進会議を招集し、主宰する。

3 議長に事故があるときは、議長があらかじめ指名する教育企画室副室長がその職務を代行する。

(議事)

第5条 共同利用推進会議は、委員の3分の2以上の出席がなければ議事を開くことができない。

2 議事は、出席した委員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。

(委員以外の者の出席)

第6条 議長が必要と認めるときは、委員以外の者を出席させ、説明又は意見を聴くことができる。

(事務)

第7条 共同利用推進会議に関する事務は、教育学生支援部教育企画課において処理する。

(雑則)

第8条 この内規に定めるもののほか、共同利用推進会議の運営に関し必要な事項は、共同利用推進会議が別に定める。

附 則

この内規は、平成22年4月21日から施行する。

附 則

この内規は、平成23年5月9日から施行する。

附 則

この内規は、平成24年5月15日から施行する。

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室

共同利用運営委員会委員名簿

氏名	所属・職名	備考
小林 直人	愛媛大学教育・学生支援機構副機構長、教育企画室長、教授	第1号委員
秦 敬治	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室副室長、教授	第2号委員
山田 剛史	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 准教授	第3号委員
吉田 一恵	愛媛大学教育学生支援部長	第4号委員
西尾 澄気	愛媛大学総務部長	第5号委員
宮田 政徳	徳島大学総合教育センター 准教授	第6号委員
葛城 浩一	香川大学大学教育開発センター 准教授	第6号委員
塩崎 俊彦	高知大学総合教育センター 教授	第6号委員
福島 一政	追手門学院大学 副学長（愛媛大学客員教授）	第6号委員

共同利用推進会議委員名簿

氏名	所属・職名	備考
小林 直人	愛媛大学教育・学生支援機構副機構長、教育企画室長、教授	第1号委員
秦 敬治	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室副室長、教授	第2号委員
山田 剛史	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 准教授	第3号委員
吉田 一恵	愛媛大学教育学生支援部長	第4号委員
神 智彦	愛媛大学教育学生支援部教育企画課長	第5号委員
秋谷 恵子	愛媛大学総務部人事課長	第6号委員



平成27年3月 発行

発行 教職員能力開発拠点
(愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室)
〒790-8577 愛媛県松山市文京町3番
TEL 089-927-8922 (FAX兼用)
E-mail opar@stu.ehime-u.ac.jp
<http://web.opar.ehime-u.ac.jp/>

印刷 セキ株式会社