

SPOD各コア校で共通して使用するテキストの購入について(案)

図書	発行年	筆者	出版社	価格 (税抜)	2割引 対象●	愛媛	徳島	香川	高知	(合計)	値引後 購入金額 (税抜)
④学習評価<シリーズ大学の教授法>	2018	中島 英博 編著	玉川大学出版部	¥2,400	●				1	1	¥1,920
大学の組織と運営<大学SD講座>	2019	中井 俊樹 編著	玉川大学出版部	¥2,000	●	30			1	31	¥49,600
大学業務の実践方法<大学SD講座>	2019	中井 俊樹 編著, 宮林 常崇 編著	玉川大学出版部	¥2,000	●	30			1	31	¥49,600
学びの技	2014	後藤 芳文 著, 伊藤 史織 著, 登本 洋子 著	玉川大学出版部	¥1,600	●				1	1	¥1,280
未来の学校	2017	トニー・ワグナー 著 陳 玉玲 訳	玉川大学出版部	¥3,200	●				1	1	¥2,560
商業化する大学	2004	デレック・ボック 著, 宮田 由紀夫 訳	玉川大学出版部	¥4,200	●				1	1	¥3,360
学びのティップス	2009	近田 政博 著	玉川大学出版部	¥1,200	●				1	1	¥960
学生の理解を重視する大学授業	2010	ノエル・エントウイスル 著 山口 栄一 訳	玉川大学出版部	¥3,300	●				1	1	¥2,640
近代日本の大学教授職	2011	岩田 弘三 著	玉川大学出版部	¥4,900	●				1	1	¥3,920
学習経験をつくる大学授業法	2011	L. ディー・フィンク 著 土持ゲーリー法一 監訳	玉川大学出版部	¥3,800	●				1	1	¥3,040
学びの質保証戦略	2012	山田 礼子 著	玉川大学出版部	¥2,600	●				1	1	¥2,080
学びを共有する大学授業	2012	島田 博司 著	玉川大学出版部	¥3,500	●				1	1	¥2,800
FDガイドブック	2014	ケイ・J・ガレスピー 編著 ダグラス・L・ロバートソン 編著 羽田 貴史 監訳	玉川大学出版部	¥3,800	●				1	1	¥3,040
高等教育の政策過程	2014	橋本 鉦市 著	玉川大学出版部	¥4,200	●				1	1	¥3,360
専門職の質保証	2019	橋本 鉦市 編著	玉川大学出版部	¥5,500	●				1	1	¥4,400
シラバス論:大学の時代と時間、あるいは<知識>の死と再生 について	2019	芦田 宏直	晶文社	¥2,970					1	1	¥2,484
これからの大学	2019	松村 圭一郎	春秋社	¥2,090					1	1	¥1,748
大学教職員のための大学組織論入門	2019	中島 英博	ナカニシヤ出版	¥2,970					1	1	¥2,484
大学卒業研究ゼミの質的研究:先輩・後輩関係がつくる学び の文化への状況的学習論からのアプローチ	2019	山田 嘉徳	ナカニシヤ出版	¥4,400					1	1	¥3,680
大学で学ぶということ ゼミを通じた学びのリエゾン	2015	田中 俊也, 山田 嘉徳	ナカニシヤ出版	¥1,980					1	1	¥1,656

計(税込) **163,801**
(送料¥2,530-込)

令和元年度SPOD研修プログラム実施状況

令和2年1月31日現在

日 程	プログラム名	開催大学	受講者数			内訳人数			参加校数		満足度	定員
			対面	遠隔	計	教員	職員	その他	対面	遠隔	%	人
4月												
4月3日(水)	会議マネジメント	愛媛大学	6	0	0	6	0	0	2	0	100	24
4月5日(金)	大学授業入門	高知大学	10	0	10	10	0	0	1	0	100	40
4月26日(金)	すぐ使える90分セミナー「授業設計」	徳島大学	13	0	13	13	0	0	4	0	100	—
5月												
5月9日(木)	学生の学びやすさと学習意欲を高める授業設計-課題分析図の活用-	愛媛大学	10	0	10	9	1	0	4	0	100	24
5月9日(木)	効果的なグループワークの進め方	愛媛大学	19	0	19	16	0	3	5	0	100	40
5月13日(月)～15日(水)	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【新任職員研修】	香川大学	94	0	94	0	94	0	13	0	96.7	80
5月15日(水)	ジグソー学習法入門	愛媛大学	8	0	8	8	0	0	4	0	100	20
5月16日(木)	アクティブラーニング入門セミナー	愛媛大学	20	0	20	15	1	4	3	0	100	40
5月16日(木)	効果的なeラーニングの活用方法(超入門編)	愛媛大学	11	0	11	11	0	0	4	0	100	32
5月17日(金)	学習評価の基本	愛媛大学	18	0	18	14	0	4	2	0	92.9	40
5月17日(金)	ARCS動機づけモデルを活用した学習意欲を高める授業設計	愛媛大学	8	0	8	8	0	0	4	0	100	32
5月22日(水)～24日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール(第1回)	愛媛大学	11	0	11	0	11	0	7	0	—	11
5月23日(木)	次世代リーダー養成ゼミナール(第1回)開放講義「SD論」	愛媛大学	6	0	6	0	6	0	4	0	—	17
5月23日(木)	次世代リーダー養成ゼミナール(第1回)開放講義「高等教育論」	愛媛大学	6	0	6	0	6	0	4	0	—	12
5月24日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール(第1回)開放講義「大学のガバナンスとマネジメント」	愛媛大学	4	0	4	0	4	0	4	0	—	15
5月24日(金)	すぐ使える90分セミナー「教育研究」	徳島大学	10	0	10	10	0	0	4	0	90	—
6月												
6月27日(木)～28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)	愛媛大学	36	0	36	0	36	0	13	0	97.1	30
6月28日(金)	すぐ使える90分セミナー「ICT活用」	徳島大学	15	0	15	13	2	0	2	0	100	—
6月29日(土)～30日(日)	授業デザインワークショップ(第32回)	愛媛大学	15	0	15	15	0	0	6	0	100	20
7月												
7月6日(土)～7日(日)	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ	愛媛大学	8	0	8	8	0	0	0	0	100	10
7月19日(金)～20日(土)	次世代リーダー養成ゼミナール(第2回)	徳島文理大学	11	0	11	0	11	0	7	0	—	11
7月19日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール(第2回)開放講義「SD実践Ⅱ」	徳島文理大学	19	0	19	0	19	0	3	0	—	25
7月20日(土)	次世代リーダー養成ゼミナール(第2回)開放講義「高等教育におけるIR」	徳島文理大学	7	0	7	0	7	0	3	0	—	12
7月20日(土)	次世代リーダー養成ゼミナール(第2回)開放講義「高等教育政策論」	徳島文理大学	5	0	5	0	5	0	2	0	—	11
7月26日(金)	すぐ使える90分セミナー「学生支援」	徳島大学	20	0	20	6	5	9	2	0	93.3	—
8月												
8月20日(火)	講義のための話し方入門	愛媛大学	9	0	9	9	0	0	5	0	100	40
8月22日(木)～23日(金)	授業設計ワークショップ	徳島大学	12	0	12	12	0	0	3	0	100	30
8月28日(水)～30日(金)	SPOD フォーラム 2019	愛媛大学	1734	0	1734	799	935	0	128 <small>0%</small> <small>(参加者25)</small>	0	99	2158
9月												
9月3日(火)～9月4日(水)	学生の学びを支援する授業準備ワークショップ	高知大学	8	0	8	8	0	0	2	0	100	40
9月4日(水)～5日(木)	授業デザインワークショップ(第33回)	愛媛大学	11	0	11	11	0	0	5	0	90	20
9月5日(木)	講義に小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイナー考え方と進め方	高知大学	15	0	15	15	0	0	5	0	100	30
9月5日(木)	はじめてみよう！アクティブ・ラーニング	高知大学	11	0	11	11	0	0	4	0	100	40
9月6日(金)	グループワークの技法	高知大学	11	0	11	11	0	0	4	0	100	30
9月10日(火)	大人数講義法の基本(遠隔配信のみ)	愛媛大学	0	43	43	37	4	2	0	4	96	—
9月11日(水)～13日(金)	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ	徳島大学	中止									
9月11日(水)～13日(金)	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ	愛媛大学	8	0	8	8	0	0	3	0	100	4
9月11日(水)～13日(金)	アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ	愛媛大学	中止									
9月12日(木)	eラーニング活用(入門編)-学習支援システムMoodleを活用してきめ細やかな学習支援を実現しよう-	愛媛大学	10	0	10	9	1	0	3	0	100	40
9月12日(木)～13日(金)	新任教員研修会「よりよい授業のためのFDワークショップ」	香川大学	16	0	16	16	0	0	6	0	92.9	20
9月17日(火)	動画教材作成法	愛媛大学	16	0	16	14	2	0	3	0	100	20
9月20日(金)	すぐ使える90分セミナー「アイスブレイク」	徳島大学	13	0	13	12	0	1	4	0	100	—
9月25日(水)～27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)	愛媛大学	25	0	25	0	25	0	11	0	100	30
9月25日(水)	大人数講義をもっとまくやるためのコツ	香川大学	11	0	11	11	0	0	1	0	100	50
9月25日(水)	始めよう！アクティブラーニング型授業-話し合いの技法-	香川大学	12	0	12	11	0	1	2	0	100	50
9月26日(木)	始めよう！アクティブラーニング型授業-教え合いの技法-	香川大学	8	0	8	7	0	1	2	0	100	50
9月26日(木)	始めよう！アクティブラーニング型授業-問題解決の技法-	香川大学	7	0	7	6	0	1	2	0	100	50
9月26日(木)	事例から学ぶ問題発見・解決型授業のコツ	香川大学	9	0	9	9	0	0	1	0	71.4	50
9月27日(金)	始めよう！アクティブラーニング型授業-図解の技法-	香川大学	2	0	2	2	0	0	1	0	100	50
9月27日(金)	始めよう！アクティブラーニング型授業-文章作成の技法-	香川大学	4	0	4	4	0	0	1	0	100	50
9月27日(金)	初心者のためのクリック-講座	香川大学	2	0	2	2	0	0	1	0	100	20
9月27日(金)	秋季TA・SA講習	高知大学	35	0	35	0	0	35	1	0	94.1	—
9月30日(月)～10月1日(火)	ファンリレーション力養成道場	高知大学	32	0	32	0	0	32	2	0	100	36

日程	プログラム名	開催大学	受講者数			内訳人数			参加校数		満足度 %	定員 人
			対面	遠隔	計	教員	職員	その他	対面	遠隔		
10月												
10月24日(木)～26日(土)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)	高知大学	11	0	11	0	11	0	7	0	—	11
10月24日(木)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回) 開放講義「人材育成ビジョン」	高知大学	3	0	3	0	3	0	2	0	—	14
10月25日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回) 開放講義「SD実践II」	高知大学	14	0	14	0	14	0	4	0	—	20
10月26日(土)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回) 開放講義「教育関係法規」	高知大学	3	0	3	0	3	0	1	0	—	15
10月25日(金)	すぐ使える90分セミナー「教学IR」	徳島大学	5	0	5	5	0	0	1	0	100	—
11月												
11月7日(木)～8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1)第2回	愛媛大学	24	0	24	0	24	0	10	0	95.8	40
11月22日(金)	すぐ使える90分セミナー「シラバス作成」	徳島大学	2	0	2	2	0	0	1	0	100	—
12月												
12月5日(木)	学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法	愛媛大学	6	19	25	24	1	0	2	7	96	32
12月12日(木)～13日(金)	IRer養成講座	愛媛大学	39	0	39	13	26	0	35	0	100	40
12月20日(金)	すぐ使える90分セミナー「入試改革」	徳島大学	8	0	8	7	1	0	2	0	100	—
12月26日(木)	大学教育カンファレンスin徳島	徳島大学	124	0	124	61	41	22	13	0	100	—
1月												
1月6日(月)	学生の学びを促すシラバスの書き方	香川大学	10	0	10	10	0	0	3	0	90	50
1月6日(月)	基礎から学ぶ学習評価法	香川大学	11	0	11	11	0	0	4	0	90.9	50
1月6日(月)	学生参加型授業の技法	香川大学	12	0	12	12	0	0	4	0	91.7	50
1月7日(火)	シラバス・授業を改善しよう!	香川大学	7	0	7	7	0	0	1	0	66.7	20
1月7日(火)	事例から学ぶ授業外学修促進のコツ	香川大学	7	0	0	4	3	0	1	0	100	50
1月22日(木)	シラバスブラッシュアップワークショップ	高知大学	8	0	8	8	0	0	1	0	100	30
1月23日(木)～24日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール(第4回)	愛媛大学	11	0	11	0	11	0	7	0	—	11
1月24日(金)	すぐ使える90分セミナー「学習評価」	徳島大学	9	0	9	8	0	1	2	0	100	—
2月												
2月6日(木)	新任教員のためのリフレクションセミナー	高知大学										30
2月6日(木)	能動的学修支援者必須! グループワークのためのファシリテーション入門	高知大学										30
3月30日(月) ⇒ 2月7日(金)	春季TA・SA講習	高知大学										—
2月14日(金)	すぐ使える90分セミナー「授業評価」	徳島大学										—
2月17日(月)	英語で授業をしたい教員のためのワークショップ	愛媛大学										40
2月18日(火)	留学生とのコミュニケーション	愛媛大学										40
3月												
3月5日(木)	愛媛大学教育改革シンポジウム	愛媛大学										—
講師派遣												
6月4日(火)	危機管理ケーススタディによる、学生支援体制の構築	香川短期大学	53	0	53	42	11	0	1	0	97.9	—
6月5日(水)	アクティブラーニング実践(だれでもできる! グループワークのためのファシリテーション)	新居浜工業高等専門学校	32	0	32	32	0	0	1	0	89.7	—
6月7日(金)	事例から考えるハラスメント	徳島工業短期大学	20	0	20	9	11	0	2	0	100	—
6月13日(木)	後輩の成長を促すコーチング	阿南工業高等専門学校	48	0	48	33	15	0	1	0	90	—
6月19日(水)	教学IRデータを適切に取り扱う	高知工科大学(高知公立大学法人)	16	0	16	0	16	0	1	0	100	—
6月20日(木)	教学IR入門	松山東雲女子大学・松山東雲短期大学	55	0	55	33	22	0	1	0	90.7	—
6月26日(水)	障がいのある学生の理解と支援	高知大学	45	0	45	14	30	1	6	0	89.2	—
6月26日(水)	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは?	聖カトリック大学・聖カトリック大学短期大学部	50	0	50	50	0	0	1	0	93.2	—
7月5日(金)	クレーム対応実践	香川大学	28	0	28	6	22	0	6	0	96.3	—
7月23日(火)	タイムマネジメント入門	香川高等専門学校	18	0	18	0	18	0	4	0	100	—
7月25日(木)	クレーム対応実践	鳴門教育大学	33	0	33	11	22	0	3	0	97	—
8月1日(木)	クレーム対応実践	弓削商船高等専門学校	28	0	28	21	7	0	1	0	67.9	—
8月20日(火)	現代学生の理解と関わり方	高知学園短期大学(学校法人高知学園)	54	0	54	48	6	0	1	0	96.2	—
8月20日(火)	事例から考えるハラスメント	高松大学・高松短期大学	63	0	63	38	25	0	1	0	93.3	—
9月2日(月)	危機管理ケーススタディによる、学生支援体制の構築	四国大学・四国大学短期大学部	97	0	97	53	44	0	2	0	95.2	—
9月2日(月)	アクティブラーニング実践(だれでもできる! グループワークのためのファシリテーション)	徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部	27	0	27	24	3	0	1	0	100	—
9月5日(木)	現代学生の理解と関わり方	今治明德短期大学	22	0	22	12	10	0	1	0	100	—
9月9日(月)	授業アンケートを見直しませんか? ~アンケートの効果的実施と活用方法~ ⇒ ティーチング・ポートフォリオ入門~教育実践のリフレクション~	人間環境大学 松山看護学部	24	0	24	23	1	0	1	0	100	—
9月20日(金) ⇒ 9月19日(木)	アクティブラーニング実践(成功のためのアイスブレイキング)	愛媛大学	13	0	13	13	0	0	5	0	100	—
9月20日(金)	教職員のための危機管理	環太平洋大学短期大学部	9	0	9	5	4	0	1	0	—	—
9月20日(金)	大人数講義を魅力的にするテクニック	岡山理科大学 獣医学部	42	0	42	39	3	0	1	0	100	—
9月20日(金)	アクティブラーニング実践(だれでもできる! グループワークのためのファシリテーション)	高知工業高等専門学校	15	0	15	15	0	0	1	0	92.9	—
9月24日(火)	アクティブラーニング実践(だれでもできる! グループワークのためのファシリテーション)	香川県立保健医療大学	25	0	25	25	0	0	1	0	91.3	—
10月22日(火) ⇒ 11月12日(火)	若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座	徳島大学	32	0	32	0	32	0	6	0	100	—
12月25日(水)	現代学生の理解と関わり方	愛媛県立医療技術大学	44	0	44	40	4	0	1	0	94.7	—

令和元年度SPOD事業の定量的指標達成度一覧(案)

令和2年1月31日現在

【上位目的】学生の豊かな学びと成長を支援する、実践的力量をもった「高等教育のプロフェッショナル」を四国から輩出する

【目的】四国地区の大学及び高等専門学校連携・協働により、地区内のFD/SD事業の推進と大学等の教育力の向上を図る

1. SPOD共通事業

1-1)SPODフォーラムの実施	達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数	5	100
②参加者数(定員・加盟校教職員数)	4 1	109 113
③参加校数(実数)	5	114
④満足度	5	101

1-2)SPOD内講師派遣の実施	達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数	5	104
②参加者数(定員・加盟校教職員数)	5 1	85 85
③参加校数(延べ・実数)	5 5	146 104
④満足度	5	97

1-3)FD・SDに関する調査・研究
1-4)SPOD将来構想ワーキンググループ
1-5)情報提供サービス
・研修プログラムガイドの発行
・SPOD活動報告書の発行
・SPODホームページの管理・更新
・メールマガジンの発行

SPODホームページ	達成度 (5段階)	前年度比(%)
トップページ等閲覧数	4	91
PDF資料等ダウンロード数	5	93

※H31.4.1～R2.1.31の数値

2. FD事業

2-1)FD担当者研修の実施	達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数	5	100
②参加者数(定員・加盟校教職員数)	5 1	133 108
③参加校数(延べ・実数)	1 1	163 125
④満足度	5	100

※SPODフォーラムで実施

2-2)新任教員研修の実施・公開	達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数	5	100
②参加者数(定員・加盟校教職員数)	1 1	72 69
③参加校数(延べ・実数)	4 1	105 100
④満足度	5	97

2-3)ティーチング・ポートフォリオ作成WSの実施・公開	達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数	1	100
②参加者数(定員・加盟校教職員数)	1 1	73 76
③参加校数(延べ・実数)	1 1	200 250
④満足度	5	109

2-4)各種FDプログラムの開発・実施	達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数	5	129
②参加者数(定員・加盟校教職員数)	1 1	78 79
③参加校数(延べ・実数)	5 2	146 90
④満足度	5	101

(実施予定2)

3. SD事業

3-1)大学人・社会人としての基礎力養成プログラムの実施	達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数	5	100
②参加者数(定員・加盟校職員数)	5 1	112 112
③参加校数(延べ・実数)	5 2	112 106
④満足度	5	98

3-2)次世代リーダー養成ゼミナールの実施	達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数	5	80
②参加者数(定員・加盟校職員数)	5 1	84 84
③参加校数(延べ・実数)	5 1	85 109
④満足度		

3-3)職員のための講師養成講座の実施	達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数	5	100
②参加者数(定員・加盟校職員数)	5 1	375 50
③参加校数(延べ・実数)	1 1	100 67
④満足度	5	93

3-4)各種SDプログラムの開発・実施	達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数		
②参加者数(定員・加盟校職員数)		
③参加校数(延べ・実数)		
④満足度		

未実施

3-5)SPOD-SDCの輩出	達成度 (5段階)	前年度比(%)
新規認定者数	5	117

※認定者 合計32名(R2.2.28時点)

4. SPOD運営

4-1)各種会議の実施
・総会
・ネットワークコア運営協議会
・事業評価委員会
・監査
・その他 FD/SD分科会
SPOD加盟校県内会議

(表の見方) ※詳細な数値は別紙参照

番号	目標値	実績	単位	達成度 (5段階)	達成率 (%)	前年度比 (%)
①	実施予定プログラム数	実施プログラム数	件			
②	プログラム定員数 加盟校教職員数 ^{※1}	参加者数(延べ数)	人		達成率 5:90%以上 4:80%以上 3:70%以上 2:60%以上 1:60%未満	R1年度 達成率 H30年度 達成率
③	SPOD加盟校数	参加校数(延べ数) " (実数)	法人		実績 目標値	
④	満足度目標率	事後アンケート満足度	%			

※1:令和元年度学校基本調査(R1.5.1現在)の常勤教職員

別紙

1. SPOD共通事業

1-1)SPODフォーラムの実施				参考:平成30年度			参考:平成29年度					
指標	目標値	令和元年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成30年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成29年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)
①プログラム数	40	40	5	100	40	40	5	100	40	40	5	100
②参加者数(定員数)	2142	1734	4	81	1990	1590	3	80	1911	1428	3	75
〃(加盟校教職員数)	6984	746	1	11	6968	660	1	9	6918	530	1	8
③参加校数(延べ数)	26	25	5	96	26	22	4	85	24	18	3	75
〃(実数)												
④満足度	100	99	5	99	100	97.6	5	98	100	97	5	97

(参考:加盟校外983名(内数))
(参考:加盟校外983名(外数))
(参考:加盟校外106校(外数))

1-2)SPOD内講師派遣の実施				参考:平成30年度			参考:平成29年度					
指標	目標値	令和元年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成30年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成29年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)
①プログラム数	25	25	5	100	25	24	5	96	22	22	5	100
②参加者数(定員数)	907	907	5	100	1112	1064	5	96	894	808	5	90
〃(加盟校教職員数)	6984	907	1	13	6968	1064	1	15	6918	808	1	12
③参加校数(延べ数)	26	51	5	100	26	35	5	100	24	34	5	100
〃(実数)		25	5	96		24	5	92		22	5	92
④満足度	100	94.8	5	95	100	97.6	5	98	100	96	5	96

SPODホームページ				参考:平成30年度			参考:平成29年度					
指標	目標値	令和元年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成30年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成29年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)
トップページ等閲覧数	70,000	58,495	4	84	70,000	64,009	5	91	70,000	59,884	4	86
PDF資料等ダウンロード数	7,000	7,889	5	100	7,000	8,523	5	100	7,000	8,416	5	100

※H31.4.1~R2.1.31の数値 ※H30.4.1~H31.3.31の数値 ※H29.4.1~H30.3.31の数値

3. SD事業

3-1)大学人・社会人としての基礎力養成プログラムの実施				参考:平成30年度			参考:平成29年度					
指標	目標値	令和元年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成30年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成29年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)
①プログラム数	4	4	5	100	4	4	5	100	4	4	5	100
②参加者数(定員数)	180	179	5	99	180	160	4	89	180	171	5	95
〃(加盟校教職員数)	2354	179	1	8	2344	160	1	7	2341	171	1	7
③参加校数(延べ数)	26	47	5	100	26	42	5	100	24	43	5	100
〃(実数)		18	2	69		17	2	65		17	3	71
④満足度	100	97.4	5	97	100	99.6	5	100	100	99	5	99

3-2)次世代リーダー養成セミナーの実施				参考:平成30年度			参考:平成29年度					
指標	目標値	令和元年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成30年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成29年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)
①プログラム数	4	4	5	100	4	4	5	100	4	4	5	100
②参加者数(定員数)	111	111	5	100	132	132	5	100	95	95	5	100
〃(加盟校教職員数)	2354	111	1	5	2344	132	1	6	2341	95	1	4
③参加校数(延べ数)	26	55	5	100	26	65	5	100	24	53	5	100
〃(実数)		12	1	46		11	1	42		13	1	54
④満足度	100				100	100	5	100	100	100	5	100

3-3)職員のための講師養成講座の実施				参考:平成30年度			参考:平成29年度					
指標	目標値	令和元年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成30年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成29年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)
①プログラム数	1	1	5	100	1	1	5	100	1	1	5	100
②参加者数(定員数)	16	15	5	94	10	4	1	40	15	5	1	33
〃(加盟校教職員数)	2344	2	1	0	2344	4	1	0	2341	5	1	0
③参加校数(延べ数)	26	3	1	12	26	3	1	12	24	4	1	17
〃(実数)		2	1	8		3	1	12		4	1	17
④満足度	100	93.3	5	93	100	100	5	100	100	100	5	100

(参考:加盟校外12名(内数))
(参考:加盟校外12名(外数))
(参考:加盟校外12校(外数))
(参考:加盟校外11校(外数))

3-4)各種SDプログラムの開発・実施				参考:平成30年度			参考:平成29年度					
指標	目標値	令和元年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成30年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成29年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)
①プログラム数					2	2	5	100	1	1	5	100
②参加者数(定員数)					70	11	1	16	30	26	4	87
〃(加盟校教職員数)					2344	11	1	0	2341	26	1	1
③参加校数(延べ数)					26	2	1	8	24	7	1	29
〃(実数)						1	1	4		7	1	29
④満足度					100	100	5	100	100	92	5	92

未実施

3-5)SPOD-SDCの輩出				参考:平成30年度			参考:平成29年度					
指標	目標値	令和元年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成30年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成29年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)
新規認定者数	2	7	5	100	2	6	5	100	2	2	5	100

※認定者 合計32名(予定)(R2.1.31時点) ※認定者 合計25名 ※認定者 合計19名

2. FD事業

2-1)FD担当者研修の実施				参考:平成30年度			参考:平成29年度					
指標	目標値	令和元年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成30年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成29年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)
①プログラム数	1	1	5	100	1	1	5	100	1	1	5	100
②参加者数(定員数)	40	40	5	100	30	30	5	100	20	20	5	100
〃(加盟校教職員数)	4630	13	1	50	4624	12	1	0	4577	3	1	0
③参加校数(延べ数)	26	13	1	50	26	8	1	31	24	1	1	4
〃(実数)		10	1	38		8	1	31		1	1	4
④満足度	100	100	5	100	100	100	5	100	100	95	5	95

(参考:加盟校外17名(内数))
(参考:加盟校外17名(外数))
(参考:加盟校外17校(外数))
(参考:加盟校外17校(外数))

2-2)新任教員研修の実施・公開				参考:平成30年度			参考:平成29年度					
指標	目標値	令和元年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成30年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成29年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)
①プログラム数	5	5	5	100	5	5	5	100	5	5	5	100
②参加者数(定員数)	130	62	1	48	130	86	2	66	140	79	1	56
〃(加盟校教職員数)	4630	59	1	1	4624	86	1	2	4577	79	1	2
③参加校数(延べ数)	26	22	4	85	26	21	4	81	24	22	5	92
〃(実数)		13	1	50		13	1	50		16	2	67
④満足度	100	96.6	5	97	100	100	5	100	100	97	5	97

(参考:加盟校外3名(内数))
(参考:加盟校外3名(外数))
(参考:加盟校外2校(内数))
(参考:加盟校外2校(外数))

2-3)ティーチング・ポートフォリオ作成WSの公開・実施				参考:平成30年度			参考:平成29年度					
指標	目標値	令和元年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成30年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成29年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)
①プログラム数	4	2	1	50	5	2	1	40	4	4	5	100
②参加者数(定員数)	34	16	1	47	41	22	1	54	33	17	1	52
〃(加盟校教職員数)	4630	16	1	23	4624	21	1	0	4577	17	1	0
③参加校数(延べ数)	26	6	1	23	26	3	1	12	24	6	1	25
〃(実数)		5	1	19		2	1	8		4	1	17
④満足度	100	100	5	100	100	92	5	92	100	100	5	100

(開催中止)

2-4)各種FDプログラムの開発・実施				参考:平成30年度			参考:平成29年度					
指標	目標値	令和元年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成30年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成29年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)
①プログラム数	47	44	5	94	36	34	5	94	42	40	5	95
②参加者数(定員数)	1250	646	1	52	1250	829	2	66	1479	690	1	47
〃(加盟校教職員数)	4630	633	1	14	4624	806	1	17	4596	676	1	15
③参加校数(延べ数)	26	164	5	100	26	112	5	100	24	90	5	100
〃(実数)		18	2	69		20	3	77		17	3	71
④満足度	100	97.1	5	97	100	96	5	96	100	98	5	98

(実施予定)

(表の見方)

番号	目標値	実績	単位	達成度(5段階)	達成率(%)	前年度比(%)
①	実施予定プログラム数	実施プログラム数	件			
②	プログラム定員数	参加者数(延べ数)	人		達成率 5:90%以上 4:80%以上 3:70%以上 2:60%以上 1:60%未満	R1年度 達成率 H30年度 達成率
③	SPOD加盟校数	参加校数(延べ数) 〃(実数)	法人		実績 目標値	
④	満足度目標	事後アンケート満足度	%			

※1:令和元年度学校基本調査(R1.5.1現在)の常勤教職員

はじめに

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」（ネットワーク略称：SPOD）は、四国内のFD・SD事業の効率化・高度化・実質化を行うことにより、学生の豊かな学びと成長を支援する実践的の力量をもった高等教育のプロフェッショナルを輩出し、教育の質向上に資することを目的として、平成20年に設立された。平成23年に自主運営体制へ移行後も順調に事業を継続している。平成31年4月には、四国初の専門職大学として開学した高知リハビリテーション専門職大学の加盟により加盟校は過去最多の35校となり、11周年を迎えたSPODは新たな10年のスタートを切った。またSPOD最大のイベントであるSPODフォーラムについては、今年度は3年ぶりに愛媛大学で開催し、過去最高の参加者数となる535名（延べ1,734名）を記録した。

以下、事業計画の項目に沿って、それぞれの達成状況を概観していく。

(1) SPOD共通事業

① SPODフォーラム

あらゆる立場の教職員が、その場でのスキルアップにつながるような実践的なプログラムを提供することを目的として、8月に愛媛大学において「SPODフォーラム2019」を開催した。愛媛大学での開催は、平成28年度（SPODフォーラム2016）に実施して以来、3年ぶり7回目となる。昨年、節目の10年を迎え、新たな一歩を踏み出した本フォーラムは、初日のポスターセッションに加え3日間で15の新規プログラムを含む全40のプログラムを開講した。本フォーラムでは、全体テーマに「大学教育の組織力」を掲げ、過去のアンケートに寄せられた参加者からの要望や時代のニーズ等を考慮しつつ、テーマに関連したプログラムを始めとした多種多様なプログラムを提供し、参加者それぞれの立場ごとに、自身が何を身につければよいのかを考える契機とした。

シンポジウムでは、「大学教育の組織力を高める」をテーマに3名のシンポジストの講演及びディスカッションを行った。まず、濱名篤氏は、学長の立場から、アセスメントポリシーを含む4つのポリシーなどの教学マネジメントの体制と目標達成に向けたリーダーシップの実践について述べた。次に、鳥田敏行氏は、IR担当者としてトップの意思決定を支える立場から、現場が最高のパフォーマンスで活動できることを目的として、学内の教育改善情報の流通やロジスティクスを整える必要があると述べた。さらに、井上真琴氏は、事務職員としての自身の経験を踏まえ、大学教育の支援を行うためにできることと学ばなければならないことについて自身の考えを述べた。3名の話題提供の後、指定討論者（弓削俊洋愛媛大学教育担当理事・副学長）を交え、ディスカッションや質疑応答が行われた。参加者からは、「職員としてどうあるべきか、大学の将来をどう考えていくかについて、今一度考える良いきっかけとなった」「組織における意思決定までのプロセス（動き）が参考になった」「組織レベルでの改革の難しさを再認識したが業務についてより努力したいと思えた」等のコメントがあった。シンポジウムの講演記録は●●～●●ページに掲載している。

大学等の経営管理を担うために必要な情報を収集し、トップリーダーとしての能力を高めることを目的とした「トップリーダーセミナー」は、2名の講師によって2コマ連続で開講された。1コマ目の「管理職に求められる政策力」では、これからの大学入試、学生募集、高大接続の在り方について、「成長」をキーワードにいくつかの事例を解説しつつ、受講者が自校の方向性を考える上でのヒントを提供した。受講者からは、「非常に刺激を受けた。自身は管理職ではないが、管理職を上手に巻き込んで全体を動かせるようにしていきたい」「職員が身に付けるべき力、若手を育てるために管理職がもっておくべき『芯』の部分について学ぶことができた」等のコメントがあった。2コマ目の「地域に生き世界に伸びる大阪大学の挑戦」では、FD・SDの歴史や課題、そして大学の将来のために教員と職員それぞれが大切にすべきことは何かなどについて、講師の長年にわたる教育経験を基にした示唆から、受講者に熟考を促した。受講者からは、「社会連携・産学連携のイメージが理系寄りになっていたが、人文社会科学系と社会・企業との連携をどうしていくのかという大阪大学の事例を知ることができ、本学でも活かせると思った」「大阪大学の取組を財務的切り口で披露いただき、『国立大学としての存在意義』が明快に示されたことに感

銘を受けた」等のコメントがあった。

新規プログラムの中には、「カリキュラムコーディネーターのための基礎知識」があった。40名の参加者は、カリキュラムの編成、実施、評価、改善といった内部質保証に関する原理や実践的な知識を学んだ。参加者の所属大学におけるカリキュラムの現状と課題を共有するセッションも設けられ、参加者間の活発な議論もなされた。

初日のプログラム終了後には、今回で5回目となるポスターセッションを実施した。加盟校内外から21組（うち発表代表者の所属が加盟校7、加盟校外14）の取組発表があり、ポスターセッションを通じて各校のFD・SDの取組に関する活発な意見交換が行われた。また、参加者による投票及び審査員による審査を行い、5組に「優秀ポスター賞」を授与した。

本フォーラムには全国各地からの参加があり、参加者数は過去最高の535名（延べ1,734名）に上った。加盟校外からの参加者も近年増えており、今年度も6割が加盟校外からの参加者であった。フォーラム終了3週間後からWeb回答形式で実施した事後全体アンケートでは、回答者の99%から「満足」の評価を得るとともに、知識やスキルの習得及びそれらの現場での活用、意識改革等の各項目で、約90%が肯定的回答をするなど好結果となった。加盟校内外別の比較では、加盟校外参加者の方が全体的に肯定的回答者の割合が高く、全体的な満足度も高い傾向があった。加盟校外では、特に意欲の高い方が積極的にフォーラムに参加している傾向が見られ、こうした意欲の高い加盟校外参加者の存在は、学びの効果や意欲を高める等、加盟校内からの参加者にもより良い影響を与えるものと期待できる。また規模別では、規模が大きくなるほど全体的な満足度は高くなる傾向があった。

なお、事後全体アンケートではSPODフォーラムへの要望についても同時に調査しており、本アンケート結果及び要望への対応については、●●～●●ページに掲載しており、次回の「SPODフォーラム2020」は、6年ぶりに高知大学での開催を予定している。

② SPOD内講師派遣

各加盟校が希望する研修プログラムについて、SPODから担当講師を1法人あたり年に1回派遣するSPOD内講師派遣事業を実施し、ネットワークコア校（以下「コア校」という）及び阿南工業高等専門学校に所属する講師11名を25機関に派遣した。本事業により、FD・SDセンターやFD担当専任教員等の配置が困難な小規模校においても、自校で各種研修プログラムの開講が可能となっている。40以上の多岐にわたるプログラムを取り揃えており、派遣プログラム決定にあたっては、希望プログラムを選択した経緯や今後の各校のFD・SD活動の見通し、研修の目的や目標等について事前に調査を実施している。各加盟校におけるFD・SD活動等の方針に沿った活用ができることから、各加盟校からの評価も高く、組織等に与える影響も大きいと考えられる。

本事業は、年々受講者が増加しており、今年度の受講者は893名となった。近隣の加盟校で実施するプログラムに開催校以外の加盟校教職員が参加するケースも増えており、高知大学及び香川大学で実施したプログラムでは、他県からの参加者も見られた。また、本事業としての講師派遣は年1回であるが、講師派遣プログラムの複数回開講（経費は加盟校負担）を希望する加盟校も多く、各加盟校における学内研修の企画・立案にも活用されていることが窺える。

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

③ FD・SDに関する調査研究

FD専門部会では、「FDを受けた教員は、教育実践の中でどのような成果があったのか」という題目を立てた。SPODフォーラムについては、複数年連続受講の参加者に対して各々の授業で実践できているのかの効果検証を行ってはどうか、新任教員研修については数年を遡り各大学にて効果検証を行ってはどうか等の意見が出た。これらの調査研究の内容は、SPOD及び各大学の検証として活かせるため、同専門部会では引き続き、効果検証の具体的方法等についての検討を行う。

SD専門部会では、次世代リーダー養成ゼミナール修了生がどのような形で所属組織の管理運営に関与できているのか等、「行動変容」の観点から検証することを目的とした調査研究を行った。第1～3期修了生24名を対象として、主に対面型でヒアリング調査を実施した。ヒアリングデータを分析したところ、修了生の39%がリーダーである管理職となったことや、管理職でない者も部下の話聞き、部下がやりやすい環境を整えとともに上司の補佐を心掛けるなど「サーバントリーダーシップ」を発揮していることが明らかとなった。また、修了生自身が周囲から修了生として見られることを自覚していること、ゼミナールでの「学び」が自信になり、様々な形で活かされていることが分かった点が大きな成果であった。

なお本調査研究は、「次世代リーダー養成ゼミナール修了生は、その学びを現場で活かしているのか？」と題して、9月に実践女子大学（東京都）で開催された大学行政管理学会において研究発表を行った。大学行政管理学会で発表した研究内容は、●●～●●ページに掲載している。

④ SPOD将来構想

平成28年3月の総会で承認された「SPODの将来構想」（●●～●●ページ参照）に基づき、SPOD事業を実施している。今年度は、長期的方針の達成に向けた取組を進めた。

具体的には、長期的方針2の「SPODフォーラムを国内最高の教職員研修の機会にする」ため、受講者からの事後アンケートや事業評価委員会の意見等を踏まえ、「既存のFD・SDプログラムをフォーラムに集約」すべく、職務別能力開発研修を始めとした各種研修プログラムをSPODフォーラムに取り入れた。次回のSPODフォーラムでは、「SD担当者研修」「カリキュラムコーディネーターのための基礎知識」や、今年度好評であったプログラムやレベル別プログラムについてもSPODフォーラム内で実施する予定である。また、長期的方針3「SDの取り組みを発展させる」では、SPOD内講師派遣事業のプログラムリストにSDプログラムを増やす取組が功を奏し、昨年度に引き続き「学生支援」や「危機管理」のカテゴリーに含まれるSDプログラムを選択する加盟校が増えてきている。今後も、効率の良い運営を図るため、担当講師を各県に増やす試みを進めていく。長期的方針4「FDの取り組みは焦点化して取り組む」については、多くの受講者の集まるSPODフォーラムを活用して「FD担当者研修」を実施することで、効率的にFD担当者を支援できるよう工夫している。長期的方針5の「持続可能なSPODの組織体制を構築する」についても、SPODのSD業務及びSPOD運営を担う人員の人件費一人分をSPOD経費から支出していることに加え、SPODフォーラムのプログラムガイドブックを冊子からホームページ掲載に変更することで印刷経費を抑えるなど、SPODの「安定的な財政基盤を維持する」ための土台作りを進めている。

こうした取組を踏まえ、長期的方針1「能力開発の地域ネットワークのリーダーとしてのプレゼンスを高めていく」ための取組を今後も継続していく。

⑤ 情報提供サービス

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

以下に各項目に沿って詳細を記載する。

1) 研修プログラムガイド2019の発行

SPODでは、加盟校内で開催され、かつ加盟校教職員が相互に参加可能なFD・SDプログラムを網羅的に掲載した研修プログラムガイドを毎年発行し、加盟校の全教職員（約7,000人）に配付している。これにより、各加盟校の教職員は、自身の希望するプログラムを計画的に受講するために活用することができ、1月末までの受講者数は延べ2,000名以上となった。また、遠隔テレビ会議システムを活用したプログラムを1講座、eラーニングによるプログラムを1講座配信しており、当日対面の研修会場へ足を運ばない場合も遠隔会場やインターネット上で受講できるため、好評を得ている。

2) 令和元年度SPOD活動報告書の発行

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

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

3) ホームページ更新・管理、メールマガジンの発行

SPODフォーラムを始め、各種プログラムの開催情報や研修資料、会議の議事概要や資料等をSPODホームページへ掲載した。また、研修等のイベントやSPODに関する各種情報などについて発信を行うSPODメールマガジンを、2ヶ月に1回程度約300名（全加盟校SPOD事務担当者を含む）の登録者に向けて配信した。さらに、加盟校からもイベント等の開催案内があり、加盟校内においてメール等で情報共有するなど、ネットワークを活かした情報発信を行っている。

4) その他

「FD・SDに関する調査研究」のとおり、昨年度に引き続き、大学行政管理学会で調査研究の成果発表を行った他、教育学術新聞（発行元：日本私立大学協会）に「SPODフォーラム2019」の記事が掲載されるなど、全国の高等教育機関へ向けた情報発信も行った。さらに、他地区のFD・SD推進組織から訪問調査を受け、SPODの運営体制等に関する情報交換を行った。

(2) FD事業

① FD担当者研修の実施・公開

FDを企画・運営・評価するために必要となる基礎的な知識と技能の習得を目的として、「FD担当者研修－カリキュラムコーディネーターのための基礎知識－」を実施した。本研修は、昨年度に引き続きSPODフォーラムのプログラムとして実施し、全国から40名（うち加盟校13名）の教職員が参加した。受講者からは、「自大学のカリキュラムの問題点を認識することができた」「カリキュラム改革の視点を持てた」等のコメントがあり、各大学でFD担当者を養成するための支援を充実させることができた。本研修は、次年度もSPODフォーラムのプログラムとして実施する予定である。

② 新任教員研修の実施・公開

本研修は、各コア校が主催する新任教員研修のどれを受講しても同様の効果を得られるよう、コア校間でプログラムを標準化している。各コア校で実施した新任教員研修には、加盟校14校から59名（国立大学4校37名、公立大学2校4名、私立大学・短期大学8校18名）の教員が参加し、アンケート回答者全員から「満足」という回答を得た。

標準化された本プログラムは、授業設計やシラバスの作成方法について主にグループワーク形式で学ぶものである。本プログラムは新任教員以外も受講が可能であり、自身の授業を見直すきっかけになるとともに授業改善に役立つ内容となっている。受講者からは「専門分野の異なる複数の先生方と共同で授業を設計することで、新たな視点や刺激を得ることができた」「シラバス作成について、授業の目的・到達目標が明確なほど授業構想がしっかりと作成できると感じ、また、ゴールである『付けたい力』に向かわせるための支援として、流れを考えることの大切さを再確認した」「アイスブレイクに十分時間をとることで、その後のグループワークが格段にうまくいくことが学べた」等のコメントがあった。特に、徳島大学開催の「授業設計ワークショップ」では、講義部分を事前にビデオ教材で学習し、事前課題を提出後に研修に参加するという「反転授業」形式を取り入れている。講義時間の短縮に加え、事前に研修の目的や内容を理解した上で参加できるため、受講者からも効率的に受講できると好評を得ている。

③ ティーチング・ポートフォリオ研修の実施・公開

「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」を愛媛大学で7月及び9月に開催し、加盟校外から3校16名（国立大学2校14名、私立大学1校2名）が参加した。受講後のアンケートでは、「理念や教育方針など普段深く考える機会のなかった部分について熟考し、自身の在り方・教育の仕方を

俯瞰的に考えることができたのは意義が大きかった」「自身の教育活動を振り返る良いきっかけになり今後の教育改善に活かせると思った。また、自身の教育理念とその戦略を即座に簡潔に語れるようになった」等のコメントがあり好評だった。また今年度は、プログラムの一部のみではあるが、外国人教員3名を通訳者と一緒におブザーバーとして受け入れた。本研修は、今後のワークショップで必要となるメンターの育成も目的の一つとしており、受講者のメンタリングスキル修得のためのプログラムも兼ねている。

④ 各種FDプログラムの開発・実施

過去のアンケート結果や教育現場の課題を踏まえ、アクティブ・ラーニングや学習評価、シラバス作成法、講義法等多岐にわたるプログラムを開講した。

徳島大学では、今年度から新しく「すぐ使える90分セミナー」と題したプログラムを実施し、1ヶ月に1回の間隔で「教学IR」をはじめとする10プログラムを開講した。その事後アンケートから、多くの参加者が自身の授業の中で使える事例をブラッシュアップできたことが分かった。

(3) SD事業

① SDプログラムの体系的・段階的・継続的实施

今年度実施した「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅠ～Ⅲ)」の研修では、加盟校18校から合計180名(国立大学5校139名、公立大学2校7名、私立大学・短期大学8校31名、高等専門学校3校3名)の職員が参加した。このうち、5月に香川大学で開催された新任職員研修(レベルⅠ)は、四国地区の国公立大学等の新任職員が集まる研修で、四国4県の持ち回りで毎年実施している。本研修は、職員として必要な基礎知識の習得だけでなく、設置形態を越えた職員間の相互交流・関係づくりの場を提供することも目的としており、受講者からは、「研修中のワークや情報交換会など、多くの人と接する機会があり、他大学の情報も得られる絶好の機会であった」「日頃の業務にすぐ活かせる内容だったので、心がけて実践していきたいと思った」「他大学の職員の話が聴くことができ、視野が広がった」等のコメントが多数寄せられた。

また、11月に開催されたレベルⅠ研修では、今年度から受講対象を「係員相当級の職員」から「大学職員として3年以上の経験のある係員相当級の職員又はこれに相当するもの」と明確にし、より受講者のニーズに寄り添ったプログラムとなるよう取り組んだ。講義受講後のアンケートでは、「大学職員歴10年近くの人も多く、組織や部署だけでなく経験年数の違う人と意見交換ができ、良い刺激を受けるとともにとても良い経験になった」「今後は上司をサポートしつつ、後輩にもアドバイスができるようになるよう意識しながら日々の業務に取り組みたい」等の前向きな意見が多く見られ、受講対象を明確化したことにより、講義内容もより一層理解を深められる充実したものとなった。

SPODフォーラムでは、「職員のためのプロジェクトマネジメント」や「スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ」などの各種SDプログラムに加え、職務別能力開発研修として社会連携系や学務系など職務別のプログラムを提供することで、幅広いニーズに応えることができた。

② 次世代リーダー養成プログラムの実施

「次世代リーダー養成ゼミナール」(2年間で8回実施)は、将来、所属大学でのトップリーダーや高等教育界のリーダーとして大学等の経営を担うために必要な知識、技能、態度を身につけた人材を養成することを目的としており、今年度で記念すべき10期目を迎えた。今期は9期生5名と10期生6名の計11名(国立大学3校5名、公立大学1校1名、私立大学・短期大学3校5名)で実施した。プログラムは「講義」「プロジェクト」「SD実践・演習」の3つの柱で構成されており、受講生には主体的・自主的に学ぶ姿勢が求められる。ゼミナールを修了するためには、毎回課されるレポートやプレゼンテーション課題をこなす必要があり、各自が企画したプロジェクトの実施とそのレポート作成も含まれる。今期で9期生5名が修了したことにより、本ゼミナール修了生は63名となった。修了生は、ゼミナールでの経験を活かし、責任あるポストに配属されて様々な業務の企画・実施を行ったり、SPODや学内外の研修講師

を務めたりするだけでなく、積極的に「SPOD-スタッフ・ディベロップメント・コーディネーター（以下、SPOD-SDC）」の資格を取得するなど、目覚ましい活躍をしている。

なお、本ゼミナールの一部講義については、高等教育の第一人者を講師に招いて開講しており、ゼミナール受講生以外も受講できるよう、SPOD加盟校の教職員にも開放している。今年度は延べ84名が開放講義に参加した。

③ 講師養成によるSDの継続的な実施

SPODでは、研修講師として必要な心構え、知識、技法を習得させることにより、将来のSPOD研修プログラムを担当するSD講師として育成することを目的として、学内での研修で講師を務める可能性のある職員や将来SD講師になる意欲のある職員を対象に講師養成講座を実施している。

今年度はSPODフォーラム2019内のプログラムとして開催され、加盟校外からも多くの受講者が参加した（加盟校内から4名、加盟校外から11名）。本講座は、説得力ある説明のポイントや話し方のレッスン等の要素も含まれており、日常の業務を遂行する上でも活かすことのできる内容となっている。受講者は、自身が設計したSD研修の模擬講義を実際に行い、その様子を撮影したビデオカメラの映像を見返すことで、自身の話し方や立ち振る舞いなどを客観的に見ることができるだけでなく、講師や他の受講者からのアドバイスを受けて、各自が今後の課題を見つけることができた。講義後の受講者からのアンケートでは、「客観的に自分のプレゼンを見て評価することができたことが良かった」「プレゼンに対する心構え等を学べた」「動画撮影により、客観的に自分の立ち振る舞いを見られたことが良かった」等のコメントがあった。

今年度開講した「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅠ、Ⅱ）」、「SPODフォーラム2019」等の講師のうち、18名が本講座修了者及び次世代リーダー養成ゼミナール修了生であり、いずれも受講者から高い評価を得た。先輩職員がSD研修の講師を担うことのメリットとしては、職員としての自身の経験を取り入れた研修をすることで、受講者が職場での適用イメージを想像しやすい点、受講者が講師をロールモデルとして捉え、自分の将来像を描きやすい点などが挙げられる。職員自らが講師となって次世代の職員を育成していくというサイクル確立に向け、引き続き講師養成に努めていく。

④ SPOD-SDCの輩出

SPOD-SDCは、職員の能力開発に関する知識・技術を修得していると認定された教職員に付与される。今年度は新たに高知大学から1名、高知工科大学から1名、聖カタリナ大学から2名、愛媛大学から3名の計7名を認定した。現在のSPOD-SDC資格認定者は、合計32名となった。

SPODでは、各大学等のSDの自立的運営を目指しており、各加盟校が「SDの義務化」に対応し、自校のSD事業を推進できるよう、SPOD-SDC資格取得者の輩出を積極的に支援している。今年度は、高知大学及び高知工科大学から初めての資格認定者を輩出するなど、近年、資格認定者の所属機関数が増加している。今後も、資格認定者輩出に向けた取組を継続的に実施していく。

(4) SPOD運営

昨年度末の総会で承認され、4月に四国初の専門職大学として開学した高知リハビリテーション専門職大学が新たにSPODへ加盟し、SPOD加盟校は過去最多の35校となった。

また、コア校のFD・SD担当者等が一堂に会し、教職協働でSPOD事業の実施、運営上の諸課題を検討するネットワークコア運営協議会を、7回開催（うち6回は遠隔会議システムにて実施）した。本協議会では、本事業の進捗状況の報告の他、事業経費の執行、次年度の事業計画及び事業経費等についての検討を行った。協議会終了後には、各加盟校への情報提供として、協議会の議事概要や配付資料をSPODホームページに掲載している。

さらに、コア校のFD・SD担当者それぞれで構成するFD専門部会を1回（遠隔会議システムにて実施）、SD専門部会を2回（1回は遠隔会議システム、1回は書面審議にて実施）開催し、各事業の進捗状

況や成果及び今後の課題等について意見交換を行った。徳島大学では、昨年度に引き続き徳島県内加盟校会議を開催して情報共有や意見交換を行った他、高知大学でも高知県内加盟校会議を開催し、同大学で開催されるSPODフォーラム2020を中心に意見交換を行った。

3月には、各加盟校の代表者で構成するSPOD総会と、各加盟校のFD・SD各担当者が参加するFD・SD分科会を愛媛大学で実施し、総会での重要事項の審議に加え、事業の進捗状況や成果及び要望事項等について、加盟校全体で意見交換を行う予定である。

(5) 事業評価委員会からの指摘事項に対する対応状況

SPODでは、ネットワーク規約第11条及び事業評価委員会要項に基づき、SPODの実施する事業に対して評価を行い、その改善に資することを目的として、事業評価委員会を設置している。

平成28年度までは、報告書等に基づく評価を行うための委員会を毎年対面で開催してきたが、平成28年度事業評価委員会からの指摘事項に対する対応として、平成29年度からSPOD事業評価の在り方を見直した。その結果、各委員がより深くSPOD事業について把握できるよう、報告書等に基づく評価に加え、フォーラムを始めとしたSPOD事業視察の場を提供することとした。この見直しに基づき、2年間の委員任期の初年度は、当該年度中に実施した視察や報告書等を基に書面による意見・評価を、委員任期の最終年度は、2年間の総括として対面開催の委員会で総合的な意見・評価をいただくこととした。

委員任期の最終年度であった昨年度は、3月に対面にて事業評価委員会を開催した。出席者は、事業評価委員3名に加えて企画・実施統括者をはじめとするSPODネットワークコア校から各委員が参加し、委員3名から各々の立場で意見・評価をいただいた。

各委員からいただいた意見については、今年度の実施や、次年度の計画に組み込んだりするなどして概ね対応することができた。特にプログラムに関する意見は、SPODフォーラムを始めとする各種研修プログラムに取り入れ、より充実した内容での実施となった。

なお今年度は事業評価委員会委員が改選し2年任期の初年度にあたるため、SPODフォーラム2019の視察や活動報告書等をもとに、委員3名へ各々の視点から全体を通しての意見を書面にていただく予定である。

おわりに

上述のように、令和元年度も事業は概ね計画どおり進展し、多くの成果を生み出すことができた。SPODの各事業ともSPOD将来構想長期的方針の実現に向けて順調に推移している。特にSPODフォーラム2019において受講者数が過去最高となり、SPOD事業がこの11年で広く認知された証となった。今後も、事業評価委員会やSPOD加盟校の意見、各種アンケート結果、さらには教育施策の動向など、幅広い視点を取り入れながら、SPOD加盟校教職員にとってSPODがより有益なものとなるよう改善に努めていく。

SPOD加盟校においては、より一層本事業に御協力をいただくとともに、ネットワークの域を越えた方々からも引き続き御支援や御意見をいただければ幸いである。

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

企画・実施統括者

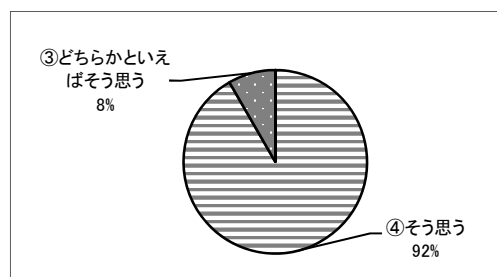
小林 直人 (愛媛大学教育企画室室長・教授)

令和元年度SPOD内講師派遣事業についてのアンケート集計結果

SPOD内講師派遣事業実施校：25校
アンケート回答数：24校

1. SPOD内講師派遣事業を来年も継続したらいいと思いますか。

	回答数	割合
④そう思う	22	91.7
③どちらかといえばそう思う	2	8.3
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



2. SPOD内講師派遣事業により、学内でどのような成果や変化がありましたか。

1	受講者から、講師の説明が分かりやすく、とても楽しく受講できたとの高評価の声があり、個人レベルではあるが、判断・決断するためには自身の意見だけではなく、周囲の意見も大事であり、また少数派の意見も無視できないことなど、若手・中堅職員にとっては自身を見直す良い機会になったと思われる。
2	クレームに係る基本的対応について、知識を習得できたものと思われる。 研修以後、クレームが発展し組織的対応を行わざるをえない事態は少なくなったと思われる。
3	講師派遣プログラムにおいて、様々なテーマを扱っていただいております、組織及び職員の現状の課題・ニーズに応じた講座を選択、提供することができている。 今回は所属部局、階層、年齢を横断して参加でき、身近なテーマを実施したことで、受講者全体の連携に繋がり、受講後すぐに日常業務において実践するなど、事務組織内での意識改革を醸成することができた。
4	障がいのある学生への対応については、教職員ともにニーズの高いテーマであり、これまでも研修等が行われていますが、今回の研修は愛媛大学の事例なども交えて、異なる観点からの内容で充実したものとなりました。 本学では、学生総合支援センター特別修学支援室が来年度より新たな支援体制を築こうとしており、そのためにも有用な研修となりました。
5	SPOD講師派遣事業は、FDSD研修会として活用しており、学内教職員約8割が参加し、教育研修の機会としている。今年度の「アクティブラーニング実践ーだれでもできる！グループワークのためのファシリテーション」として講師を招聘して開催した。本学は授業において、グループワークを実施することが多く、ワークが効果的に実施できることは授業効果を高めることにつながる。今回の研修では、実践的なグループワークのファシリテーション方法を学ぶことが出来、すぐに活用可能な内容であった。研修会実施後のアンケート調査においても、「明日からの教育活動に活かせる内容であった」「グループワークの時間が多いが、学生の関心を高めながら実施することにつながる内容であった」との高い評価であった。
6	今の学生が抱えるさまざまな悩みや問題について大学での具体的な例を上げながらどのように対処すればよいかについて非常に丁寧に解説していただき、非常に参考になりました。また本学の教員が日頃から感じていた疑問や学生への対応についても的確に答えていただき、感謝しております。内容だけではなく、講師に来ていただいた先生の話し方もうまくて、参加した教員が聞き入っていました。SPOD事業で毎年、本学に講演に来ていただくことで、教員同士がお互いにFDに関する話題について話し合う機会も増えたと感じております。
7	参加した職員の多くが部署内での明確なルール作りの必要性やデータの取り扱いに関する課題を実感し、日常業務におけるデータの取り扱いに対して意識が変わったように感じます。 SPOD講師派遣事業のような学内での研修では、普段研修に参加する機会が少ない職員も参加しやすいため、継続してこのような機会を設けることにより職員の意識改善や気づきの場につながると考えます。

8	今年度は、SPOD講師派遣事業の中でワークを行いました。 周りの教職員と意見を交わすことで、今までとは違った考え方を取り入れることができたのではないかと思います。普段あまり関わりのない教職員とも活発に意見交換が行えた研修会でした。
9	アクティブ・ラーニングをはじめ様々な体験型のワークショップの紹介、並びに効果的な活用方法などについて、基礎的な手法から実践的な手法まで分かりやすく、丁寧にご指導いただき、教職員の研修充実と資質の向上につながっています。 次世代リーダー育成プログラムを受講した若手の教職員の中から、本学での教職員研修の講師となり、本学のリーダーとなる職員が育ってきていることを痛感しております。具体的なワークショップにより、日常の授業の在り方を振り返り、授業改善に取り組もうとするなど、教員の意識を高める良い機会となった。
10	昨年度と同様、「事例から考えるハラスメント」で吉田一恵先生に講義をお願いしました。昨年度の講義受講後、本学規程の「ハラスメントの防止等に関する規則」が見直され、ハラスメント防止に向けてさらなる取り組みをおこなっていたところです。今年度も、同講義を受講することにより、ハラスメント防止に向けてさらに意識を高められたと思います。
11	本大学・短大FD委員会では、ここ数年毎年SPOD内の講師派遣をお願いし、「学内FD研修会」として教員は原則的に参加を義務づけている。テーマ選定にあたり例年極力教員の希望を反映できるようにして調整しており、今回も希望多数で決定し、多くの参加を得た。 研修会後のアンケートでも、それぞれの気づき、参考になる点、すぐに活かしたい点、日頃感じていた問題の解決などが多く書かれていた。会合はないものの、個人あるいは科目担当グループにおいて授業改善の意識向上と具体化が行われている。
12	SPODより講師を派遣していただくことで、全学的にどのようなテーマでFDを推進していくかの検討を毎年度行うことができている。
13	今年度、本学では竹中 喜一講師による「教学IR入門」によりIRに関する学びを深める機会を得た。当日は講義の他に各部署に分かれてワークを実施して頂いたことで、それぞれの部署において重視すべきデータの種類の選定、分析など、具体的な運用のノウハウを意識し各部署内ならびに各部署間で共有することができた。
14	FD&SD研修として実施した。 FD：研修中はケースメソッドは具体的、積極的な議論を促し、講演で提示された多くの事例は自らを振り返る機会を与えてくれた。 SD：日頃の学生、同僚への対応が適切であったかどうかを顧みる契機となり、参加者の業務回線への意欲を高めることができた。
15	はっきりと目に見える成果や変化があるわけではないが、具体的な事例を聞いたり、職員間で話し合ったりしたことなどで得た学びは受講者の意識の変化につながり、日々の業務の中で生かされていると思われる。
16	2019年度は「多様化する学生に応じた学生支援」というプログラム名で野本先生の講義を受講しました。組織の小さな短大ですから、気づかない問題点等もみつきり、大変有意義であり教職員の意識の変化はみられております。勉強会等の実施には至っていません。
17	従来は、努力しても成果が見られず、学生のせいにする傾向が見られたが、支援の工夫を積み重ねることによって、教職員と学生との間に信頼関係が生まれ、そこから学生が努力する姿もみられるようになった。それゆえ、まずは教職員から変わっていく意識を持つ者が増えてきた。 また、グループワークを経験することによって、同僚同士で意見交換することを進んで行う雰囲気も生まれてきた。

18	<p>本学獣医学部のFD・SD研修会として、外部講師を活用したSPOD内講師派遣プログラムを昨年度から利用させていただいており、今年度は「大人数講義を魅力的にするテクニックとしてのアクティブラーニング」を実施した。獣医学部の必修科目や選択必修科目に少なからず大人数講義科目があり、開学2年目となり担当教員からより具体的な授業改善を求められていたので、時期に相応しい内容の研修を行うことができた。</p> <p>講師の小林直人先生には昨年に引き続きお世話になった。昨年の「獣医学部における4つのポリシーについて」では開設初年度の教職員に対して、総論的な事項について解説をいただいたが、今年度は授業が進行している中でいくつもの具体的なアイデアをご紹介いただき、担当する授業ですぐに使えるものばかりで、大変有益であった。大人数講義にとどまらず、参加した教員が担当する科目でそれぞれに創意工夫しながら、より良い授業改善へとつながってきている。</p>
19	<p>今回の研修会では、ティーチング・ポートフォリオの基本的な部分を知ることができ、また個人ワーク・グループワークを通して自分の講義の振り返りや他の教員の講義方法等を具体的に知ることができた。そのことを通して、今後の授業改善に活用していきたいとの感想も多く、後期からの講義に取り入れてみたりすることや、授業見学への積極的な参加など、より自己の教育を振り返るためのきっかけとなった。</p>
20	<p>令和元年6月13日(木)愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 村田晋也先生を講師に迎え、「後輩の成長を促すコーチング」をテーマにFD研修会を実施しました。教員間のみならず、教員と学生との関係など非常に有益であり、研修後すぐに授業等で活用されていた。</p>
21	<p>本研修後、受講者にアンケートを取ったところ、各々が実践できる目標をそれぞれ立てて、時間を効率よく使えるよう行動できていた。</p> <p>具体的な行動としては、「やるべきことをリスト化する」や「区切りのいいところで区切るのではなく、時間で仕事を区切るようにする」、「時間のかかる仕事は午前中に行う」等それぞれが工夫していた。また、常日頃から、電子スケジュール帖を積極的に利用し、業務にとりかかりやすくすることや、スケジュールを組み立てる際に業務が偏りすぎないようにすることで、業務の効率化を高めているという意見もあった。</p> <p>上記のこともあり、受講者の約8割がタイムマネジメントに関して成果や変化があったと回答し、業務に関して、時間の縮減が行えたため残業時間が減ったという回答もあった。</p>
22	<p>アクティブラーニングにおいてグループワークを取り入れている教員が増えており、今回の研修でグループワークの進め方や発問の仕方等を具体的に学ぶことができ、グループワークを進める手法の幅を広げることができた。</p>
23	<p>FD委員会が開催され、昨年度のFD活動の報告と今年度の活動計画が検討された。</p>
24	<p>SPOD内講師派遣事業に限定はできないが、本年度学内で実施したFD活動に関するアンケート調査では、授業改善のきっかけとしてFD・SD行事を挙げている教員が9名いた。(全39名の回答中)</p> <p>自分の授業や教育スキルを向上させる契機として利用されていることが窺えるため、良い影響があったと判断している。</p>

3. SPOD内講師派遣事業への要望があれば、具体的にお書き下さい。

1	<p>非常に有意義に感じており、今後も活用したいと思います。引き続き、よろしくお願いいたします。</p>
2	<p>国立大学法人では各機関持ち回りで行っている研修があり、令和3年度には中国・四国地区国立大学法人等係長研修の開催を予定している。ここ最近の係長研修では、研修業者に依頼して開催しているが、SPODに依頼し、SPODが養成した講師の活躍の場として、この研修で登壇させること、基礎力養成プログラム(レベル2)とは異なった視点・目的での研修も悪くないと考える。</p> <p>また、研修プログラム全体の構築も必要なことから、そのあたりの提案もあれば良いと考える。</p>
3	<p>引き続き、学生の主体性を高める教育展開や効果的な教育スキル、授業評価の活用方法、について要望したい。また、本学独自に開催するFDSD研修会として、2020年3月にティータイム・サークルを開催予定であるが、その開催内容について、最近の学生の特徴や支援のあり方について学ぶ機会があると良いとの意見があり、SPODの内容を参考に、講師も紹介いただき開催予定である。引き続き、FDSD研修会開催への講師紹介なども要望したい。</p>

4	本学にとってSPOD内講師派遣事業は教員の教育の質を高めるための必須であり、今後もぜひ続けていただきたいと思います。他大学での事例や方法について学ぶ機会が得られることは非常に有意義であります。大学院についても効率的な教育ができるような講演等があればお願いしたいと考えております。
5	大学での事例や課題に関連づけて講義を進めていただけると、身近な問題としてとらえることができ、より参加者の理解が進むのではないかと思います。
6	講師をさがすことが難しいため、今後も継続的に実施していただきたく思います。多くの研修会の中から本学の実態に合った内容の研修会を選択することができ、FD・SDに関する専門的な講師を派遣していただけるこの制度は非常にありがたいと思います。
7	大変充実している研修プログラムであり、今後とも是非活用させていただきたいと考えております。今後ともよろしくお願いたします。年1回ではなく、複数回利用できれば、より継続的な研修ができると思う。
8	今後も引き続き、SPOD講師派遣事業を継続して実施していただければと思います。
9	遠隔配信やe-ラーニングのプログラムも含め、年々多様で充実したプログラムを準備していただき、有難く存じます。継続的に活用させていただいており、また次年度の計画に入れる予定で
10	テーマも最近のニーズに合うよう追加していただいているので、特に要望はありません。
11	特にありません。おかげさまで有意義な研修が行えています。
12	現在、年1回の派遣プログラムですが、年2回程度に増やしてほしい。
13	いつもお世話になっており、感謝の気持ちでいっぱいです。実際には難しいかもしれませんが、1法人で1回という制約について、キャンパスが離れている場合は各大学・短大で実施することが可能になるとありがたいです。欲張りだとは思いますが・・・。
14	昨年度、今年度のように、本学部に特化した内容に対応していただけるとありがたいです。
15	プログラムの種類や内容等に関しては次年度以降も本学のニーズに応じて選択させていただきたい と思います。 講師派遣事業に関連した提出書類等（調査やアンケートなど）がやや多いため、まとめられるものがあればご検討いただければ幸いです。
16	時流に乗った新しいトピックを毎年開設してもらいたい。
17	SPOD内講師派遣プログラム事業により、大学で行っている種々の研修等を受ける機会が増え、本プログラムに感謝しています。
18	講座の内容について、初歩的な内容なのか、実践的な内容なのかが分かるような表記をしていただきたい。 学生支援等のカテゴリで、職員向けのものがあれば参加を促しやすいため、上記について分かりやすくしていただければと感じた。
19	できれば無料派遣の機会を増やして欲しい。それ以外に特段の要望はない。

4. SPOD全体への要望があれば、具体的にお書き下さい。

1	特にごさいません。引き続き、よろしくお願いいたします。
2	全体的なFDSD活動を進めるにあたり、SPOD講師派遣事業は大変有意義なものである。また、SPODフォーラムなど他大学の教員と情報交換できる良い機会であると考え。SPODフォーラムの情報などを参考に、昨年度から継続的に看護学科においては年間テーマを設定して、テーマごとにワーキンググループを組織し、年6回の定期的なFD研修会及び年間10回程度の教員の自由参加を基本としたFDカフェを実施している。臨床検査学科においても今年度から年1回のFD研修会を開催予定である。これらの活動は、教員相互の連携を深め、授業実践の展開能力の向上に役立っている。教員間の情報交換等の機会が得られるように、今後も継続していただけるようお願いしたい。
3	毎年、講師の先生に来ていただくことで本学のFD活動を支えていただき、ありがとうございます。今後もよろしくお願いいたします。
4	本学では毎年SPODをはじめ、外部機関の研修や勉強会に職員を派遣していますが、SPODには他機関の研修と差別化を図っていただくと、より教職員の参加意識が高まるのではないかと思います。
5	SPODフォーラムが毎年充実してきていると思います。是非とも引き続き素晴らしい講師陣の招聘をお願いいたします。遠隔配信研修、SPOD内講師派遣プログラム、SPODフォーラムなど、多様な研修を用意していただけているので、大学の研修活動に大変役に立っている。今後も、このような研修プログラムを継続して欲しい。
6	FD、SDとも、香川県で開催の講座を増やしていただければ、参加しやすくなりますので、ご検討いただければと思います。
7	本学・北条キャンパスの方は松山市中心部から離れていることもあり、遠隔配信プログラム、eラーニングのプログラムがさらに増えて充実されますと、教員もスケジュール調整しやすく、参加を勧めやすくなるかと思います。よろしくお願いいたします。
8	講師の先生方は、常に新しいプログラムを開発されており、大変かと思いますが、これからもよろしくお願いいたします。
9	来年度もどうぞよろしくお願いいたします。
10	録画したSPODフォーラムや講師派遣の研修をオンデマンドで視聴できるとありがたいです。利便性が上がり、有益なプログラムになると思います。
11	今後も多様な研修提供を継続していただければ幸いです。

令和2年度SPOD加盟校内講師派遣プログラム一覧(担当大学別)(案)

講師所属校	講師	NO.	ジャンル	プログラム名	プログラム希望大学(派遣先住所県別)			
					愛媛県	徳島県	高知県	香川県
愛媛大学	小林直人	2	カリキュラム改善	3つのポリシー(ディプロマポリシー、カリキュラムポリシー、アドミッションポリシー)の開発と一貫性構築手法	人間環境大学松山看護学部			
	竹中喜一	4	カリキュラム改善	カリキュラム評価の基礎知識	松山大学・松山短期大学			
	中井俊樹	5	カリキュラム改善	カリキュラムの編成の原理	松山東雲女子大学・松山東雲短期大学			
	仲道雅輝	8	授業改善・教授法	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	岡山理科大学獣医学部			
	仲道雅輝	9	授業改善・教授法	受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り		徳島工業短期大学		
	竹中喜一	13	授業改善・教授法	アクティブラーニング実践(だれでもできる！グループワークのためのファシリテーション)				香川大学
	仲道雅輝	16	授業改善・教授法	ティーチング・ポートフォリオ入門～教育実践のリフレクション～				高松大学・高松短期大学
	小林直人	16	授業改善・教授法	ティーチング・ポートフォリオ入門～教育実践のリフレクション～	聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部			
	仲道雅輝	19	業務改善	職員のための企画力養成講座		徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部		
	村田晋也	25	業務改善	後輩の成長を促すコーチング			高知工業高等専門学校	
	竹中喜一	28	業務改善	教学IR入門				香川短期大学
	村田晋也	33	業務改善	組織の力を引き出す観察力養成講座	弓削商船高等専門学校			
	吉田一恵	38	人材育成・人事制度	高等教育機関の職員に必要な能力と専門性		四国大学・四国大学短期大学部		
	吉田一恵	38	人材育成・人事制度	高等教育機関の職員に必要な能力と専門性	今治明德短期大学			
	野本ひさ	42	学生支援	障がいをもつ学生の理解と支援		阿南工業高等専門学校		
	三浦優生	43	学生支援	発達障害のある学生に配慮した授業づくり	愛媛県立医療技術大学			
	吉田一恵	46	危機管理	事例から考えるハラスメント		鳴門教育大学		
	吉田一恵	46	危機管理	事例から考えるハラスメント				香川高等専門学校
徳島大学	塩川奈々美	34	業務改善	やってみよう！テキストマイニング			高知学園大学・高知学園短期大学・高知リハビリテーション専門職大学	
阿南工業高等専門学校	坪井泰士	45	危機管理 学生支援	危機管理ケーススタディによる、学生支援体制の構築			高知大学	
高知大学	塩崎俊彦	8	授業改善・教授法	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	新居浜工業高等専門学校			
高知大学	杉田郁代	43	学生支援	発達障害のある学生に配慮した授業づくり		徳島大学		
香川大学	佐藤慶太	15	授業改善・教授法	基礎から学ぶ学習評価法			香川県立保健医療大学	
			調整中	調整中	愛媛大学			
			調整中	調整中			高知県立大学・高知工科大学	

令和2年度SPOD加盟校内講師派遣プログラム一覧(開催県別)(案)

県名	大学等名	NO.	ジャンル	プログラム名	講師所属校	講師
徳島	徳島大学	43	学生支援	発達障害のある学生に配慮した授業づくり	高知大学	杉田郁代
	鳴門教育大学	46	危機管理	事例から考えるハラスメント	愛媛大学	吉田一恵
	四国大学・四国大学短期大学部	38	人材育成・人事制度	高等教育機関の職員に必要な能力と専門性	愛媛大学	吉田一恵
	徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部	19	業務改善	職員のための企画力養成講座	愛媛大学	仲道雅輝
	徳島工業短期大学	9	授業改善・教授法	受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り	愛媛大学	仲道雅輝
	阿南工業高等専門学校	42	学生支援	障がい有する学生の理解と支援	愛媛大学	野本ひさ
香川	香川大学	13	授業改善・教授法	アクティブラーニング実践(だれでもできる!グループワークのためのファンリテーション)	愛媛大学	竹中喜一
	香川県立保健医療大学	15	授業改善・教授法	基礎から学ぶ学習評価法	香川大学	佐藤慶太
	高松大学・高松短期大学	16	授業改善・教授法	ティーチング・ポートフォリオ入門～教育実践のリフレクション～	愛媛大学	仲道雅輝
	香川短期大学	28	業務改善	教学IR入門	愛媛大学	竹中喜一
	香川高等専門学校	46	危機管理	事例から考えるハラスメント	愛媛大学	吉田一恵
愛媛	愛媛大学		調整中	調整中		
	愛媛県立医療技術大学	43	学生支援	発達障害のある学生に配慮した授業づくり	愛媛大学	三浦優生
	聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部	16	授業改善・教授法	ティーチング・ポートフォリオ入門～教育実践のリフレクション～	愛媛大学	小林直人
	松山大学・松山短期大学	4	カリキュラム改善	カリキュラム評価の基礎知識	愛媛大学	竹中喜一
	松山東雲女子大学・松山東雲短期大学	5	カリキュラム改善	カリキュラムの編成の原理	愛媛大学	中井俊樹
	今治明德短期大学	38	人材育成・人事制度	高等教育機関の職員に必要な能力と専門性	愛媛大学	吉田一恵
	岡山理科大学獣医学部	8	授業改善・教授法	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは?	愛媛大学	仲道雅輝
	人間環境大学松山看護学部	2	カリキュラム改善	3つのポリシー(ディプロマポリシー、カリキュラムポリシー、アドミッションポリシー)の開発と一貫性構築手法	愛媛大学	小林直人
	新居浜工業高等専門学校	8	授業改善・教授法	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは?	高知大学	塩崎俊彦
	弓削商船高等専門学校	33	業務改善	組織の力を引き出す観察力養成講座	愛媛大学	村田晋也
高知	高知大学	45	危機管理 学生支援	危機管理ケーススタディによる、学生支援体制の構築	阿南工業高等専門学校	坪井泰士
	高知県立大学・高知工科大学		調整中	調整中		
	高知学園大学・高知学園短期大学・高知リハビリテーション専門職大学	34	業務改善	やってみよう!テキストマイニング	徳島大学	塩川奈々美
	高知工業高等専門学校	25	業務改善	後輩の成長を促すコーチング	愛媛大学	村田晋也

令和2年度SPOD内講師派遣事業実施に係る手続き等について

SPOD事務局（愛媛大学教育学生支援部教育企画課）

令和2年実施予定のSPOD内講師派遣プログラムについては、以下のとおり取り扱いますので、ご確認願います。

I SPOD内講師派遣プログラムについて

(1) 講師の旅費・謝金について

① SPOD内講師派遣にかかる講師の旅費・謝金について

- ・SPOD内講師派遣プログラムは、SPOD加盟校を対象に、毎年1回無料で研修講師の派遣を行う制度です。（ただし、1法人に複数大学・短期大学・短期大学部が併設の場合（高等専門学校除く）は1法人1回の派遣とします。）
- ・貴機関から講師へ旅費・謝金をお支払いいただく必要はありません。
- ・SPOD事務局より、講師所属事務担当者に旅程等確認の後SPOD経費で旅費を支給します。
- ・謝金は、支給いたしません。（「共同事業契約書」の締結に伴い、本講師派遣事業が各加盟校の業務となることによる）

② 2回目以降の講師派遣等をご希望の場合

- ・2回目以降の講師派遣等をご希望の場合は、SPOD内講師派遣プログラム(SPOD事業)とはなりません。直接講師所属機関（事務担当等）に派遣可否を確認してください。
- ・2回目以降の講師派遣等にかかる講師への旅費・謝金は講師所属機関の兼業規程等必要手続きをご確認の上、貴機関よりお支払いください。

(2) SPOD加盟校外教職員のプログラム参加について

- ・SPOD内講師派遣事業その他SPODプログラムはSPOD加盟校（四国地区大学・短大・高専 ※四国学院大学を除く）教職員は無料でご参加いただけます。
- ・SPOD非加盟校の教職員が参加の場合は原則研修料が必要となりますので、SPOD加盟校外教職員の参加希望がある場合は、事前にSPOD事務局までご相談ください。

(3) 台風や災害等不測の事態が生じた場合について

- ・別添「台風や災害等不測の事態が発生した場合の取扱いについて」をご参照ください。

II SPOD内講師派遣プログラム実施に伴う各加盟校の手続きについて

期限をご確認のうえご提出願います。

(1) SPOD内講師派遣プログラム実施要項等の送付について

【プログラム開始1ヶ月前まで】

- ・講師の旅費手続き等の際に必要なとなりますので、担当講師に確認いただいた上で、実施要項等をプログラム開始1ヶ月前までにSPOD事務局までメールでご送付願います。
- ・なお、台風や災害等不測の事態が生じた場合に備えて、担当講師の緊急連絡先を予めご確認願います。

(2) 研修事後アンケート（様式1）について

【プログラム実施当日～終了後】

- ・今後のプログラム改善の参考にいたしますので、当日は、様式1の講師派遣プログラムアンケート（受講者対象）の実施をお願いいたします。
- ・受講者数分印刷して配付いただき、回収後は速やかに以下の宛先にご送付願います。
- ・貴校独自のアンケートや講師が独自にアンケートを実施する場合には、SPOD事務局までお知らせください。（送付先）〒790-8577 愛媛県松山市文京町3番地 愛媛大学 教育企画課教育企画チーム 宛

(3) 研修の完了報告書（様式2）について

【プログラム終了後】

- ・講師派遣事業の実績として活動報告書等に掲載させていただく予定ですので、プログラム終了後、速やかに、様式2の完了報告書をSPOD事務局までメールでご送付願います。記入の際は記入例をご参照ください。

(4) 年度末の実施責任者対象のアンケート（様式3）について

【令和3年1月14日（木）まで】

- ・研修後の学内での変化や効果を調査するため、年度末に研修実施責任者対象のアンケートを実施しております。様式3の講師派遣事業についてのアンケート（研修実施責任者対象）にご回答の上、令和3年1月14日（木）までにSPOD事務局までメールでご送付願います。
- ・実施時期が締切日以降の場合は、プログラム終了次第提出してください。

- (添付書類) 01 様式1 講師派遣プログラムアンケート（受講者対象）
 02 様式2 完了報告書
 03 記入例 完了報告書
 04 様式3 講師派遣事業についてのアンケート（研修実施責任者対象）
 05 台風や災害等不測の事態が発生した場合の取扱いについて

（問い合わせ・回答先）SPOD事務局（愛媛大学教育学生支援部教育企画課）

TEL 089-927-9154 E-mail spod@stu.ehime-u.ac.jp

令和元年度SPODネットワークコア運営協議会
SD専門部会（書面審議）議事要旨

- 1 審議期間 令和2年2月4日（火） ～ 令和2年2月13日（木）
- 2 出席者 別紙のとおり
- 3 議題

- (1) SPOD－スタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの資格認定について
このことについて、資料1-1～15及び参考資料1に基づき、書面審議を行った結果、推薦のあった7名全員が資格認定基準を満たしていると委員全員から認められたため、令和2年2月20日（木）開催の第7回SPODネットワークコア運営協議会に付議することとした。
- (2) 令和2年度SPOD－SDプログラムについて
このことについて、資料2-1～4に基づき、書面審議を行った結果、原案のとおり承認された。
- (3) SPOD調査・研究について
このことについて、資料3に基づき報告を行い、次年度のSPOD調査・研究について希望があれば、事務局へ連絡いただくこととなった。

SPOD-SDC資格申請者一覧

	大学名	所属	職名	氏名
1	高知大学	法人企画課法人企画係	係長	ミヤウチ タクヤ 宮内 卓也
2	高知工科大学	学生支援部学生支援課	課長	イムラ コウイチ 井村 公一
3	聖カタリナ大学	入試課	課長	シンミノウ トシヒロ 新名 敏弘
4	聖カタリナ大学	入試課	係長	シゲマツ エミ 重松 映美
5	愛媛大学	工学部事務課	副課長	スナダ ヒロマサ 砂田 寛雅
6	愛媛大学	総務部就業環境推進室	副室長	タカギ カヨコ 高木 佳代子
7	愛媛大学	総務部人事課	TL	イシカワ タカシ 石川 尚

別紙様式1

令和 2年 1月31日

SPOD-SDC認定推薦書

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク会長 殿

(所属・職名) 高知大学総務部人事課長

(氏名)

田所 佐史

印

以下の者については、他者の模範となり得る人物であり、下記のSPOD-SDC資格認定基準を満たしますので、スタッフ・ポートフォリオ*1を添え、SPOD-SDCに推薦いたします。

(大学名・職名) 高知大学法人企画課法人企画係長 (氏名) 宮内 卓也

記

1. SPOD-SD (又は自大学におけるSD) 講師を務めることができる。
2. 職員のキャリアプランニングをサポートすることができる。
3. 大学等における職員人材育成ビジョンの構築方法について説明することができる。
4. 大学等におけるSDプログラムの企画・立案ができる。
5. スタッフ・ポートフォリオの有益性を説明することができる。

(裏面に活動実績)

*1 ただし、すでに教員職に就いており、スタッフ・ポートフォリオの作成が難しい場合は、ティーチング・ポートフォリオ、アカデミック・ポートフォリオに置き換えることができるものとする。

以下は、SPOD-SDC資格認定基準に関わる活動実績

1. SD講師実績 (日時/研修名/場所) ※SPOD外での講師経験も可

- ・平成26年8月27日 /SPOD フォーラム「研究支援職員としての基礎知識～ゼロから始める研究者との協働～」/高知大学 (SPOD内研修)
- ・平成27年8月26日 /SPOD フォーラム「研究支援職員としての基礎知識～ゼロから始める研究者との協働～」/愛媛大学 (SPOD内研修)
- ・平成28年8月26日 /SPOD フォーラム「研究支援職員としての基礎知識～ゼロから始める研究者との協働～」/愛媛大学 (SPOD内研修)
- ・平成30年8月29日 /SPOD フォーラム「若手職員に知ってもらいたい報・連・相のコツももっと良くなる職場内コミュニケーション」/香川大学 (SPOD内研修)
- ・令和元年8月29日 /SPOD フォーラム「研究支援の基礎知識～ゼロから始める研究者との協働～」/愛媛大学 (SPOD内研修)

- ・平成29年11月26日 /COC+フォーラム SD担当講師「全学改組担当職員から見た地域のニーズに対応した教育組織改革のなかで事務職員ができること」/三重大学 (SPOD外研修)

- ・平成26年4月23日 /「若手職員に知ってもらいたい報・連・相のコツももっと良くなる職場内コミュニケーション」/高知大学 (学内研修)
- ・平成27年4月23日 /「若手職員に知ってもらいたい報・連・相のコツももっと良くなる職場内コミュニケーション」/高知大学 (学内研修)

2. 職員のキャリアプランニングサポート実績

- ・平成24-25年度次世代リーダー養成ゼミナールを修了しており、同ゼミナールにおいて「メンター入門」、「メンタリング実践Ⅰ・Ⅱ」等を受講しているほか、定期的に職場内で部下とミーティングを行い、キャリアプランのサポートを行っている。

3. 大学等における職員人材育成ビジョンに関わった実績

- ・令和元年度次世代リーダー養成ゼミナールで開講された「人材育成ビジョン」を受講している。
- ・次世代リーダー養成ゼミナールの修了プロジェクトとして、研究支援に従事する職員の育成法について考察を行い、修了論文として取りまとめた。
「社会連携に資する研究支援職員の初期段階における育成法の考察－高知大学での施行に向けたプログラム開発を事例として－」(次世代リーダー養成ゼミナール修了プロジェクト実践ジャーナル,第3号,59-73)
- ・平成22年度に国立大学法人高知大学学長事務総括本部の下に設置された「中堅事務職員による今後の事務の在り方検討WG」において、事務局における「業務改善」、「人員配置」、「総合的な人材育成」等に関する報告書「今後の事務のあり方」の作成に参画した。

4. 大学等におけるSDプログラムの企画・立案の実績

- ・平成24-25年度次世代リーダー養成ゼミナールを修了。同ゼミナールにおいて、SDプログラムとして「若手職員に知ってもらいたい報・連・相のコツももっと良くなる職場内コミュニケーション」を共同で開発した。同プログラムについては、ゼミナール修了後、平成30年度SPODフォーラムの他、学内研修でも平成26・27年度に新規採用職員を対象とした研修で実施した。
- ・研究支援に関するプログラムとして「研究支援の基礎知識～ゼロから始める研究者との協働～」(旧タイトル「研究支援職員としての基礎知識～ゼロから始める研究者との協働～」)を開発し、平成26-28年度及び令和元年度のSPODフォーラムにおいて実施している。
- ・平成30年度から若手職員を対象として実施(平成29年度に試行)されている学内研修「共通スキル等」向上を目的としたOff-JT(入門編)のプログラム開発時(平成29年5-7月)に、協力者として参画した。