

平成23年度第2回SPODネットワークコア運営協議会 議事次第

日 時：平成23年6月8日（水）15：30～17：00

場 所：校友会館2階サロン

議 題：

1. SPOD事業評価について

- ・平成22年度事業評価シート

【資料1】

2. SPODフォーラム2011について

- ・SPODフォーラム2011プログラム日程
- ・SPODフォーラム2011チラシ(案)
- ・SPODフォーラム2011シンポジウム講師略歴

【資料2-1】

【資料2-2】

【参考資料】

3. SPOD研修講師一覧について

- ・SPOD研修講師一覧
- ・SPOD研修講師一覧掲載用原稿
- ・四国地区大学教職員能力開発ネットワーク規約

【資料3-1】

【資料3-2】

【資料3-3】

4. 学務系職員養成プログラム研修について

- ・学務系職員養成プログラム研修実施要項

【資料4】

5. 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)について

- ・平成23年度大学人、社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅢ)実施要項

【資料5】

6. SPODホームページのバナー掲載について

- ・SPODホームページトップ画面

【資料6】

7. 大学SD「大学職員力」DVDの配付について

- ・大学SD「大学職員力」DVDの配布とその活用方法について

【資料7】

8. その他

事業評価シート

委員氏名： _____

(1) 活動計画及び活動実績について

① F D

(強み)

- ・例えば、昨年度の活動に検証を加えながら、学部F D担当者、全学F D担当者に分けて研修プログラムを展開、点検するなど、連携活動においてPDCAサイクルの効いた仕掛けが構築されていることは何よりの強みです。
- ・3年間を振り返れば、(1) 連携の仕組み・仕掛けを構築したこと、(2) 研修プログラムの体系化・充実化が達成されたこと、(3) 連携外への波及（SPODフォーラム等）が生まれたこと、が非常に優れていた点です。要因として、ネットワーク・コア校の強力なリーダーシップによって地域を巻き込み、集団的に相互の力量を高めあう体制が形成されたこと、ワークショップ中心の研修プログラムを展開することで、研修講師を自前で育成し、その中で優秀な講師の発掘に成功したことが挙げられ、成功事例として矚目すべきものです。

(弱み)

- ・採択事業終了後の活動を支える財源的な保証が十分ではありません。
- ・特に小規模大学・短大・高専への活動のさらなる波及、丁寧なアフターケアを考慮すると不安が残ります。スタッフの派遣や活動成果の検証等で生じるコア校の負担をどう克服するのか、この規模の大学・学校に籍をおく特定個人との連携ではなく、組織体としての連携を強化するには何が有効なのか、その方策が明らかではありません。

② S D

(強み)

- ・「基礎養成プログラム」、「専門職養成プログラム」、「次世代リーダー養成プログラム」、「経営者・管理者養成プログラム」等については、各層のコンセプトを明確にして開発されていることを高く評価します。また職員が開発プロセスに関わることで、分析手法・開発手法を具体的に学べる仕掛けになっていることも注目されます。
- ・将来の専門職大学院化を想定したカリキュラム編成、プログラム開発であるためか、非常に体系的、網羅的かつ段階的な構成となっており、完成度の高さが際立っています。

(弱み)

- ・他の関係団体のS Dプログラムと同様、多くはパーソナル・スキル、個別スキルの向上が焦点と見受けられます。今後、「次世代リーダー」「経営管理者」養成プログラムにおいては、個別スキル・個別知識を総合的に駆使できるよう、教員相手に政策を遂行するための知識と方法（「能力」というより、政策を実行し成功に導く「コンピテンシー」）を学ぶプログラムが求められるはずです。職員組織のマネジメント能力に加えて、大学を動かすための対教員マネジメント・スキルを焦点にしたプログラム開発と改善が待たれます。
- ・S D 3本の柱となる「職員研修プログラム」、「スタッフ・ポートフォリオ」「キャリア・アップサポート」のうち、「職員研修プログラム」領域の成果に比べ、他の2つの領域は試行中とはいえ、活動実績の具体像が見えにくいものになっています。

③ 組織運営等

(強み)

- ・ネットワーク・コア校の執行部（学長、副学長等）がFD・SD活動の強力な後ろ盾となり、ラインで連携活動を支える体制が組み立てられていることが、連携推進・事業継続性の面で大きな強みです。
- ・3年間の組織活動の運営において、コア校スタッフと事務局スタッフの教職協働への努力がなされていることを評価します。

(弱み)

- ・コア校スタッフ（教員）、事務局スタッフが、3年間に亘る連携事業運営のノウハウをどのように継承し、共有化（記録化、資格化等）するかが課題です。

(2) 次年度実施に向けての提案

《事業全体》

- ・補助金事業終了後も、小規模大学・短大・高専への活動の波及に引き続き努力いただきたく思います。コア校がネットワークを支え、中小大学等がネットワークを活用して教育力向上を図り、四国地区全体の教育ブランド力向上と各校の経営安定化を実現することが、連携事業の使命だと認識しています。ネットワーク内のミニ・ネットワークの組織化も含め、温度差を解消する積極的なアプローチが必要になるかもしれません。
- ・人件費と活動経費について、継続的な財源確保ができる仕組みを整える必要があります。ネットワーク内の具体的な動きは聞いていますが、地域の自治体・行政組織とも連携を深め、活動継続の支援要請を積極的に展開されてはいかがでしょうか。
- ・今後は、他の地域連携ネットワーク（例えば大学コンソーシアム京都）等と各々の持ち味を活かしつつ、相互補完的な提携関係を構築していただくことを提案します。同じFD・SD事業を展開していても、イベント型プログラムを本領とする地域ネットワーク、深掘り型プログラムを展開する地域ネットワーク（SPODはこちらと判断）等の個性があります。他の地域ネットワークとの連携を密にすることで、いっそうの事業展開と存在感の確保に動いてください。

《個別事業》

① FD

英国PGCHEプログラムに比肩しうる日本版プログラム（SPOD 四国モデル）の完成に期待しています。また大学教員資格に向けたプログラム開発の必要性を説くことは、職員スタッフの意識改善（SDのあり方、TADの理解）にも影響を与えるものと思われます。

② SD

平成22年度にできなかった「学務系職員養成プログラム」の講師育成を急ぎ、大学特有の業務領域における人材養成のあり方を検証し、分析結果をご報告ください。

以上

事業評価シート

委員氏名：_____

2011年3月28日

(1) 活動計画及び活動実績について

① F D

平成22年度について

(強み)

・昨年度にも指摘した国公立、総合大学から単科大学、短期大学や高等専門学校といった設置形態と機関規模の違いによるSPODへの取組み姿勢のギャップは、最終年度にはかなり改善したと思われる（フォーラムや各プログラムへの参加の実態から判断）。これは事務局からの働きかけの成果でもあるが、事業評価委員会からの指摘により小規模校への訪問機会を増やしたことの効果とも考えられる。

(弱み)

・昨年度と同じ指摘だが、各研修プログラムの講師について若手の人材育成はまだ十分とは言えない。補助金最終年度を向かえて人事異動もあり次年度以降の人事が一部不透明でもあったためある程度は仕方ないともいえるが、次年度以降はSPOD内でのF Der 人材の育成だけではなく、SPOD外をも含めた人材の開拓に力点を置くべきかもしれない。

3年間の総括

(強み)

・F D担当者の育成については平成21年度における省察を踏まえ、学部学科レベルでF Dを担当するF Dファシリテーターと、全学レベルの専任F Der とに対象者を分けてワークショップを開催したことで、より参加者のニーズに合わせたスキルアップが可能になったと評価できる。前者については、今後も細かいニーズを把握してプログラムを開発することが必要であり、次年度以降に設置が計画されている分野別ワーキンググループがどのよ

うに機能するかが課題であろう。後者については、今後は教職員能力開発拠点や他の拠点との連携によりさらに充実することが期待される。

(弱み)

・先述のとおり、分野別・学体系別のFDプログラムの開発は未知数であり、現時点で評価を下すのは難しい。今後の進展が期待される。

② SD

平成22年度について

(強み)

・講師養成プログラムの実施により、今年度にSD研修を継続的に進める素地ができたことは今後の発展につながり得る成果である。一方、次世代リーダー養成プログラムについては参加者のレベルの高さもあり肯定的なコメントの他にプログラムの改善を求めるコメントも出されている。第一期終了時点までに具体的なプログラムの見直しを期待したい。

・依然一部の加盟校に限られてはいるものの、スタッフ・ポートフォリオの導入が進んでいる。今後は、若手職員の継続的なメンタリングや、人事考課への導入の早期実現が期待される。

(弱み)

・SDプログラムの開発に予算の多くがつかぎ込まれており、早期に効果を示すことが求められている。プログラムの内製化を早急に実現し、低予算での事業継続を実現して欲しい。

3年間の総括

(強み)

・事業期間内に、SD研修のマッピングから始めて実際の研修プログラムの実装までに至った。プログラムの実装は今後も進展すると期待できる。これは、他のコンソーシアムや学会等ではこれまで実現できなかったことであり、SPODのスケールメリットを生かした独自の成果であるといえる。

(弱み)

- ・FDと比較して、SD研修プログラムに参加した職員に対するインセンティブがつけにくいといわれているが、昇給や昇任を含めた待遇面について各加盟校での前向きな検討が望まれる。

③ 組織運営等

3年間の総括

(強み)

- ・特に平成23年度以降の運営体制の構築に関して、コア校等の大学トップまで巻き込んだ教職協働が現実になされたことは、他のコンソーシアムの範とあってよいであろう。SPODシンポジウムの後の加盟校の学長らによるコメントからも、3年間の事業が与えた効果をはかることができよう。

(弱み)

- ・補助金が終了したことにより、各加盟校のサポート体制が変わることが予想される。今後も事務局の高いフットワークが求められるが、一方で会議の負担を減らすなど、事業の長期継続のために事務作業量を減らす工夫が求められる。

(2) 次年度実施に向けての提案

- ・愛媛大学（教育企画室）が教職員能力開発拠点の認定を受けたことで、SPOD事業は新しい展開を求められている。SPODネットワークの事業と共同利用拠点の事業との仕分けが難しい項目もあるが、お互いのメリットを生かしつつ、互恵的に共存して欲しい。

- ・昨年も指摘したが、コンソーシアムとしてのSPODの取組みには確固とした実績があり、全国からも注目されている。先行事例としてのSPOD責任の中には、「〇〇をするには大学間の連携にとって●●のような障害があった」「△△を実現するには学問的な裏付けが不十分である」等のネガティブな面についても敢えて発信することも含まれると考えている。

事業評価シート

委員御氏名：_____

(1) 活動計画及び活動実績について

① F D

(強み)

- ・ 3年間の事業をとおして、各加盟校が抱える問題やニーズがある程度見えてきた。特に小規模校については、実情に合わせたF Dプログラムを提供できる道筋をつけることができた、
- ・ コア校が実施しているF Dプログラムを共有できるようになり、各校の教育内容やF D担当者の専門性を生かしたプログラムの特色が見えてきた。また、これによって、お互いのプログラムを補完しあう関係ができつつある。
- ・ ティーチング・ポートフォリオの導入について、積極的な動きが見え始めた。極く限られた範囲ではあるが、取組の広がりを期待できる。

(弱み)

- ・ S P O Dフォーラムや各コア校で実施されるF Dプログラムへの、加盟校教員の参加がまだ少ないように思われる。旅費等の面で参加がむづかしい側面もあるが、フォーラム等への参加が容易になるような仕組みづくりができるよう加盟校に働きかけていくことも、F Dの環境作りという点で必要ではないか。
- ・ 加盟校のF D担当者との情報交換の機会が少なかった。フォーラム等で担当者交流を図る努力はしてきたが、十分な時間がとれなかったように思われる。フォーラムで1コマをこれにあてる、といった新たな試みも必要かと思われる。

② S D

(強み)

- ・ 設置形態や規模を越えた職員間の交流が図られたことと、教職員間のコミュニケーションの重要性が認識されたことは、教職協働を進めるうえで大きな一歩になった。
- ・ スタッフ・ポートフォリオの枠組みが調べられたことは、職員のキャリアデザインの面で重要な成果であった。
- ・ 次世代リーダー養成をはじめ、各種のS Dプログラムの開発から実施までを3年間の内に達成できたことは、他地域の大学関係者からも注目される顕著な事業であった。

(弱み)

- ・ 種々の理由から、トップリーダー（アカデミックリーダー）に関するプログラムについて、実施上の困難があった。高等教育機関の教育力向上にとって重要なファクターであると考えられるので、今後、これまでとは異なるアプローチの仕方を検討しなければならない。
- ・ 加盟校の設置形態等によって、人材育成に関する考え方の違いが大きな壁となっていたのではないか。これを画一化する必要はないが、職員のキャリアデザインに関する基本的な考え方について、加盟校間で情報交換する機会が必要かと思われる。

③ 組織運営等

(強み)

- ・ 代表校である愛媛大学の多大な努力により、加盟校のすべてが平成 23 年度以降も S P O D に参加することとなった。ここに、3 年間の事業の成果のすべてがあらわれていると判断される。
- ・ 他県の F D ・ S D 担当者ともコミュニケーションが図れるようになり、S P O D という組織の一体感が醸成された。

(弱み)

- ・ S P O D の一体感に比べて、県内加盟校との交流が十分に図れなかった点があり、自戒もこめて今後の課題であるとする。

(2) 次年度実施に向けての提案

- ・ S P O D 事業への教職員の参加を促すために、F D ・ S D のための各加盟校の職能開発の考え方や環境作りを支援する方策を検討する。
- ・ 教員の教育業績を評価する仕組みづくりについての提案ができるよう、情報収集・研究を進める。
- ・ トップリーダー養成について、加盟校の意見を聴取しながら、実情に合わせた位置付けや仕組みを検討する。

事業評価シート

委員氏名：_____

(1) 活動計画及び活動実績について

① F D

(強み)

- ・FDer 養成のための研修を活動計画の中に明確に位置づけていること。
- ・ティーチング・ポートフォリオの開発を位置づけており、着実に成果を上げていること。
- ・外国や国内他地域のネットワーク等の経験についての情報収集に熱心に取り組んでいる。
- ・大学執行部を対象とするリーダーシップ形成のための研修を実施するなど、従来以上に多様なプログラムの開発・実施に取り組んでいること。

(弱み)

- ・FDer 養成の取組は高く評価できるが、FDer の資格化は必ずしも積極的な意味をもたないのではないか。積極的な意味を持たせるためには、たとえば以下のような点についての検討が不可欠ではないか。
- ・FDer の資格化がどのような意味をもつのか。
- ・資格化の効果・メリットはどのようなものなのか。
- ・デメリットはないのかどうか。
- ・多少ともデメリットが想定されるとすれば、それをどのように防ぐのか、メリットに転化させるのか。

② S D

(強み)

- ・大学職員の能力開発の重要性を認識し、活動計画に位置づけていること。
- ・SD プログラムとして多様な種類を開発していること。
- ・「学務系職員養成プログラム」にみられるように、職務別の養成プログラムの開発に取り組んでいること。

(弱み)

- ・何のために SD を行うのか、目的がやや不鮮明な印象を受ける。
- ・この点にも関連して、以下の点を求めたい。

- ・職員の能力向上が第一義的な目的・目標と考えられる。仮にそうだとすれば、能力向上は何のためなのか。この点を、各大学の人事政策担当の理事・職員、SDプログラムの開発・実施に関わる教職員などが明確に自覚することが、SD受講に対する動機を高めるうえで必要ではないか。
- ・職員の能力向上に対するインセンティブを明確に設定すること。
- ・SDを受講することによってどのような能力が、いかに向上したか（しなかったか）を測定すること。

③ 組織運営等

(強み)

- ・各県の国立大学が各県の拠点となり活動していること。
- ・愛媛大学がSPODの中心であるとはいえ、一大学だけでは全体をまとめることは難しいし、それが望ましいことでもない。より多くの大学が、他の有力大学に依存するのではなく、主体的に取り組むことが必要。その点で多くの大学が、それぞれの立場・状況をふまえつつ取り組む体制になっている点は、高く評価できる。
- ・FD・SDのプログラム開発や実施のための体制の整備に、拠点大学を中心として各大学が努めていること。
- ・「SPODフォーラム」を定期的に開催していること。これをはじめ、四国全員にわたる多様な取組を定期的に実施していること。

(弱み)

とくになし。

(2) 次年度実施に向けての提案

- ・各県の拠点大学をはじめとして、各大学が対等な立場・責任で、FD・SDの企画・実施を行えるような仕組みを検討すること。
- ・拠点以外の大学の場合に、フリーライダーにならないようにするための制度設計が必要であろう。
- ・愛媛大学はFD・SDの全国拠点として認定されている。SPODによる取組と、全国拠点としての取組をどう関連づけるかは、重要な課題と思われる。

事業評価シート

委員氏名：_____

(1) 活動計画及び活動実績について

最初に、SPODの関係者の皆様が行ったこの3年間の精力的かつ誠実な活動に対して、心より敬意を表します。ご苦労様でした。

巷では、忌憚のない意見を述べてください、と儀礼のように述べられ、それに対して素直に忌憚のない意見を言うとは反発されたり、怒られたり、無視されたりすることもよくあります。ところが、SPODでは昨年私が述べた意見（じっと待っているのではなく、こちらから積極的に他大学を回ることです）を取り入れ、それを実施に移していただいた誠意に対して、感謝の念すら抱いています。また、他大学を回るという行為がSPODの結束や発展に寄与していることを聞き嬉しく思っています。外部評価委員としてのやりがいにもつながっています。

今回の意見は2011年3月17日の外部評価委員会で話したとおりです。そして指摘できることは昨年度、一昨年度の事業評価シートに書いたことと基本的に同じです。

① FD

(強み)

- ・四国地区の高等教育機関33校すべてが加盟していることが何よりの強みです。
- ・小規模の私立大学や短大に対して積極的に出かけ、ニーズを掘り起こし、実際に研修会を実施されたことは高く評価されます。
- ・『研修プログラムガイド』を年度当初の5月に出版し、配布していることは、特筆に値します。一大学でもこのような早い段階で年度計画を立てることは難しいことですが、複数の大学の様々なプログラムが5月に揃うことは素晴らしいことです。SPODの統率力の高さがガイドブックの作成日からも推察できます。このガイドブックによって、SPODの加盟校の教職員は早くからどのプログラムに参加するか、予定を立てることができるでしょう。
- ・FDer人材育成、FDプログラムの標準化、体系化等の目的が明確であるので、到達目標、計画、実施、見直しというPDCAサイクルがうまく回るようになっています。
- ・『活動報告書』に同じ頁数を割り当てて各加盟校の取組内容を掲載しているのはとても良いと思います。各大学の事情が分かることで、互いに切磋琢磨することにつながるかもしれません。
- ・きちんと年間計画を遂行されておられます。
- ・コア校のFD担当者の信頼関係の醸成が着実に進んでいることがよく分かりました。このことから、互いにかなり密接に連絡を取り合い、活発な活動を展開しておられることが分かります。大学間連携は担当者の信頼関係がベースとなりますので、それがいいかたちで構築されていることが分

かりました。

・大々的に展開されておられるワークショップに加盟校からたくさんの教職員が参加されておられます。また、参加者の満足度が高いことから、その充実度を推察することができます。

(弱み)

・日本の財政事情を考えると、小さな予算で大きな成果を生み出す仕組みを考えなければならないのではないのでしょうか。大震災の後、日本はそうした新しい時代に入って行くのではないのでしょうか。

・旧帝大のないSPODでプレFDを発展させることは結構難しいことなのかもしれません。医歯薬系が充実しその分野で伝統のある徳島大で医歯薬系のプレFDが発展すれば、SPODの特色となり魅力となるのかもしれません。しかし、実際にやろうとすると大変なのかもしれませんね。

② SD

(強み)

・愛媛大学にSPODとSDに熱意溢れる課長が二人もいることが最大の強みです。かれらが他の部署に異動になっても、SPODの支援をしてくれることでしょうか。こうした輪をこれからどのように広げていくかが問われています。

(弱み)

・SDの計画はあまりに盛りだくさんのようです。かなりの負担感を背負うことになりそうです。

③ 組織運営等

(強み)

・SPODの中心に一人の任務遂行者がいることが最大の強みです。

・担当者の熱意。

・コア校の担当者(たとえば高知大学の塩崎俊彦先生や香川大学の葛城浩一先生)がSPODと学内のバッファーとなっていてくれていること。このことによって、それぞれのコア校に波風が立っていないように思えます。

・旧帝大が存在しないこと。

・SPOD内の国立大学法人にFDの先進大学が複数存在すること。

・事務職員の大学内、大学間の横の連携がとれていること。

- ・事務職員がかなり積極的にSPODに関わっていること。

(弱み)

- ・競争的な環境にある大学の中で、ある大学が突出すると、他の大学の離反を招きかねない危険性を常に内在しています。コア校がSPODに対してシンパシーを持ち、各コア校がある分野ではリーダーシップを発揮できるようなかたちにしていかなければならないのでしょうか。

(2) 次年度実施に向けての提案

- ・SPODは是非とも四国という土地で成功してください。四国が教育アイランドとなりますように。
- ・繰り返しますが、小さな財政で制度設計を組み直す必要があるのではないのでしょうか。
- ・四国内の各県の新聞やテレビ等のマスコミを積極的に活用して、四国内での認知度を上げられてはどうでしょうか。
- ・SPODが私学の小さな大学(短大)の発展に寄与するような例を生み出して欲しいと思います。FDやSDにも目に見える経営上の実利(たとえば退学率の低下)を生み出すことが求められています。お話をうかがっているとSPODの中で愛媛大学はこれを可能にするのかもしれませんが。楽しみにしています。
- ・SPODによる地域の発展・活性化のためには、県知事や市町村長を巻き込んでいく必要があると思います。そうすることによって、SPODの地域の認知度や評価は上がっていき、小・中・高等学校を巻き込んだ教育力の向上に寄与することができるのではないのでしょうか。
- ・SPODの益々の発展を祈っています。

SPODフォーラム2011プログラム日程

		8月23日(火)【1日目】					
		アクティブ・ラーニング スペース2	M23	M24	M32	M33	2階サロン
10:00 ~ 12:00	1						
12:00 ~ 13:00	昼						
13:00 ~ 15:00	2	FD 40名 グラフィックシラバスの作成方法 佐藤 浩章 (愛媛大学)	FD. SD 40名 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の進め方 小林 直人 (愛媛大学)	SD 40名 職場内での職員の能力開発手法① 秦 敬治 SDコーディネーター (愛媛大学)			
15:30 ~ 17:30	3	FD 40名 学習評価の基本 城間 祥子 (愛媛大学)	SD 30名 一人ひとりが広報パーソン 河野太志 (愛媛大学)	SD 職場内での職員の能力開発手法② 秦 敬治 SDコーディネーター (愛媛大学)			



愛媛大学FDスキル
アップ講座

SPODフォーラム2011プログラム日程

		8月24日(水)【2日目】					
		アクティブ・ラーニング スペース2	M23	M24	M32	M33	2階サロン
10:00 ~ 12:00	1	FD 大人教員法の基本 (遠隔配信プログラム のみ対応) 小林 直人 (愛媛大学)	FD. SD 30名 教員主導・学生主体の授業の進め方① 中村 文子 (ダイナミック・ヒューマンキャピタル (株))	FD 40名 授業公開と授業アンケート効果的な活用方法 佐藤 浩章 (愛媛大学)	FD. SD 30名 学生から学ぶ、研究室教育のコツ 城間祥子、大竹 奈津子 谷中 恭伸 (愛媛大学) 山内 一祥 (佐賀大学)	FD. SD 30名 ニーズに合わせた初任者研修作成講座 吉田 博 (徳島大学) 宮田 政徳 (徳島大学)	FD 12名 ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ① 栗田 佳代子 (大学評価・学位授与機構)
12:00 ~ 13:00	昼						
13:00 ~ 15:00	2	SD 40名 次世代リーダー研修生 主催プログラム①(※1) 次世代リーダー1期生 SDコーディネーター	FD. SD 教員主導・学生主体の授業の進め方② 中村 文子 (ダイナミック・ヒューマンキャピタル (株))	SD 30名 スタッフ・ポートフォリオの作成方法① 大竹 奈津子、秋谷 恵子 塩出 和久 ほか (愛媛大学)	SD 40名 明るい職場づくりについて -職場のコンプライアンスとハラスメント- 高木 健一郎 (香川大学)	FD 30名 教養教育カリキュラム作成講座 斉藤 隆仁 (徳島大学) 吉田 博 (徳島大学)	FD ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ② 栗田 佳代子 (大学評価・学位授与機構)
15:30 ~ 17:30	3	SD 次世代リーダー研修生 主催プログラム② 次世代リーダー1期生 SDコーディネーター	FD. SD 教員主導・学生主体の授業の進め方③ 中村 文子 (ダイナミック・ヒューマンキャピタル (株))	SD スタッフ・ポートフォリオの作成方法② 大竹 奈津子、秋谷 恵子 塩出 和久 ほか (愛媛大学)	FD 40名 小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイン ~考え 方と進め方~ 侯野 秀典 (高知大学)	FD. SD 40名 はじめてのラーニング・ポートフォリオ 山内 一祥 (佐賀大学)	FD ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ③ 栗田 佳代子 (大学評価・学位授与機構)
		※1 次世代リーダー研修生主催プログラム②については、内容が決まり次第、HP上にてお知らせいたします。					

SPODフォーラム 2011



21世紀に生きる大学・高専教職員の創造

Shikoku Professional and Organizational Development Network in Higher Education



SPODフォーラムは…

大学・高専の教職員が自らの能力開発のために役立つ多種多様で質の高いFD/SDプログラムならびに組織を超えた持続的な相互交流・関係づくりの場を提供します。

日時

2011年 8/23(火) ▶ 26(金)

場所

愛媛大学城北キャンパス 愛大ミュージアム、校友会館など

主催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD) / 愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室

参加申込期間

SPOD加盟校の教職員・学生限定受付 2011年 6月24日(金)正午～7月 8日(金)正午

※事前申込制(先着順)

一般受付 (SPOD加盟校の方も申込可) 2011年 7月12日(火)正午～7月28日(木)正午

参加費 (懇親会費は除く)

SPOD加盟校教職員 無料 SPOD加盟校以外の教職員 7,000円

※8/26(木) 15:30～のシンポジウムのみご参加の方は、無料です。

特徴

1

多彩な講師陣

先進的な教育改革で知られる大学トップ各大学のFDやSDの第一線で活躍する教職員やディベロッパー、職場の人材育成・能力開発分野で活躍するプロフェッショナルなど、多彩かつ魅力的な講師陣をそろえました。

特徴

2

職場で使える
実践型プログラム

講師と受講者の間でのインタラクティブなワークショップ形式のプログラムが数多く開講されます。参加者には意見を出し合い知を共同で作り上げることが求められると同時に、職場ですぐに使える実践的なノウハウを持ち帰ることができます。

特徴

3

SDプログラムも
多数開講

SPODでは、FD同様にSD(職員の能力開発)に力を入れており、他では体験できないプログラムを数多く開講しています。教育改善に関心のある多くの職員の方の参加をお待ちしております。SDプログラムは教員の方も参加いただけます。

詳細・申込はWEBをご覧ください ▶ <http://www.spod.ehime-u.ac.jp/>

主な交通機関

※駐車スペースはありませんので、公共交通機関の利用をお願いいたします。

JR松山駅から ・伊予鉄道市内電車…環状線①(古町方面行き)「赤十字病院前」下車
・伊予鉄バス……………東西線「愛媛大学前」下車

松山駅駅から ・伊予鉄道市内電車…環状線②(大街道方面行き)「赤十字病院前」下車

一参加者の声一

- 自己開発的なプログラムがあり、参考になりました。
- 座学だけではなく、ワークショップタイプであるため、従来になく楽しみながら受講できました。
- 愛媛大学をはじめ、各大学の事例について詳しく知ることができた。



お問合せ先

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク事務局(愛媛大学教育企画課)
☎089-927-9154 ☒ E-mail spod@stu.ehime-u.ac.jp

時間	会場	アクティブ・ラーニングスペース2	M23	M24
1 13:00 ~ 15:00	FD	グラフィックシラバスの作成方法 佐藤浩章(愛媛大学) 定員 40名	FD・SD共通 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の進め方 小林直人(愛媛大学) 定員 40名	SD 職場内での職員の能力開発手法①② 桑 敬治 SDコーディネーター(愛媛大学) 定員 40名
		FD 学習評価の基本 城間祥子(愛媛大学) 定員 40名	SD 一人ひとりが広報パーソン 河野太志(愛媛大学) 定員 30名	
2 15:30 ~ 17:30				

受付開始 場所: 愛大ミュージック1階
 時間: 1日目/12:00~ 2~4日目/9:00~

8月23日(火)、26日(金)に実施する のプログラムは、愛媛大学FDスキルアップ講座を開放して行うものです。

お手数ですが、開講日2週間前までに、愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 (info@iec.ehime-u.ac.jp) に直接お申し込みください。

… 愛媛大学FDスキルアップ講座

※1 次世代リーダー研修生主催プログラム①②については、内容が決まり次第、HP上にてお知らせいたします。

時間	会場	アクティブ・ラーニングスペース2	M23	M24	M32	M33	2階サロン
1 10:00 ~ 12:00	FD	大人教講義法の基本(遠隔配信プログラムのみ対応) 小林直人(愛媛大学)	FD・SD共通 教員主導・学生主体の授業の進め方①②③ 中村文子(ダイナミックヒューマンキャピタル(株)) 定員 30名	FD 授業公開と授業アンケート効果的な活用方法 佐藤浩章(愛媛大学) 定員 40名	FD・SD共通 学生から学ぶ、研究室教育のコツ 城間祥子、大竹奈津子、谷中恭伸(愛媛大学)、山内一祥(佐賀大学) 定員 30名	FD・SD共通 ニーズに合わせた初任者研修作成講座 吉田 博(徳島大学)、宮田政徳(徳島大学) 定員 30名	FD ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ①②③ 栗田佳代子(大学評価・学位授与機構) 定員 12名
		SD 次世代リーダー研修生主催プログラム①②(※1)のみ対応 次世代リーダー1期生SDコーディネーター 定員 40名		SD スタッフ・ポートフォリオの作成方法①② 大竹奈津子、秋谷恵子、塩出和久 ほか(愛媛大学) 定員 30名	SD 明るい職場づくりについて-職場のコンプライアンスとハラスメント- 高木健一郎(香川大学) 定員 40名	FD 教養教育カリキュラム作成講座 斎藤隆仁(徳島大学)、吉田 博(徳島大学) 定員 30名	
2 13:00 ~ 15:00							
3 15:30 ~ 17:30					FD 小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイン~考え方と進め方~ 保野秀典(高知大学) 定員 40名	FD・SD共通 はじめてのラーニング・ポートフォリオ 山内一祥(佐賀大学) 定員 40名	

時間	会場	アクティブ・ラーニングスペース2	M23	M24	M32	M33	2階サロン	共通教育講義棟
1 10:00 ~ 12:00	FD	専門分野対応プログラム(医療系)「臨床現場での実習評価と学生へのフィードバック」 小林直人(愛媛大学)ほか 定員 40名	FD・SD共通 プレゼンテーションの極意①②「聴き手を魅了する秘訣とは?」 田中省三(愛媛大学客員) 定員 40名	FD・SD共通 学習成果をどう測定し、活用するか? 山田剛史(愛媛大学) 定員 40名	FD 職場内人材育成の基本-人を育てる組織づくり- 佐藤浩章、米澤慎二(愛媛大学) 定員 40名	FD 事例から学ぶ危機管理-東日本大震災の被災から授業開始まで- 阿部光伸(東北文化学園大学)、上甲功治、石川 尚 定員 40名	大学院生・学生 ※開催時間11:30~13:00 四国キャンパス元気プロジェクト①ランチセッション 定員 30名	FD・SD共通 障がい学生支援入門 太田琢磨、高橋信行、村上沙耶佳、原田美穂(愛媛大学) 定員 30名
		FD 何が学生の学びを促進するのか?-授業コンサレーションの事例から- 城間祥子、大竹奈津子(愛媛大学) 定員 40名			FD 能動学習で情報処理授業を改善する方法 立川 明(高知大学) 定員 40名	SD 部下の成長を促すためのメンタリングのコツ 久保研二(広島大学) 定員 40名	FD・SD共通 学生とつくるスキルアップ研修プログラム 西本佳代、藤本佳奈(香川大学) 定員 20名	
2 13:00 ~ 15:00								
3 15:30 ~ 17:30		FD・SD共通 シンポジウム 南加記念ホール 「高等教育機関におけるマネジメント-危機管理と情報開示の意義-」 諸星裕(桜美林大学) 池田輝政(名城大学) 石橋晶(文部科学省)					大学院生・学生 四国キャンパス元気プロジェクト② SPOD加盟校所属の学生	

18:00~20:00 懇親会 会場: 愛媛大学大学会館 ※会費4,000円(事前申込み制 会場受付で支払い)

時間	会場	アクティブ・ラーニングスペース2	M23(63)	M24(105)	M31(96)	M33(56)	2階サロン
1 10:00 ~ 12:00	FD	ラウンド・テーブルディスカッション テーマ: 教員の能力開発 ファシリテータ: 佐藤浩章	FD・SD共通 ラウンド・テーブルディスカッション テーマ: 学生支援 ファシリテータ: 野本ひさ	FD ラウンド・テーブルディスカッション テーマ: 授業改善 ファシリテータ: 桑 敬治	SD ラウンド・テーブルディスカッション テーマ: 職員の能力開発 ファシリテータ: 吉田一恵	FD・SD共通 ラウンド・テーブルディスカッション テーマ: 教職協働 ファシリテータ: 渡邊正則	大学院生・学生 四国キャンパス元気プロジェクト③ SPOD加盟校所属の学生
		FD 学生サポート(クラス運営、保護者対応、教育情報)(高専系プログラム) 坪井泰士(阿南工業高等専門学校) 定員 40名	FD 大人教講義法の基本 小林直人(愛媛大学) 定員 40名		SD 大学職員のための企画力養成講座①② 桑 敬治 SDコーディネーター(愛媛大学) 定員 40名	FD ルーブリック評価入門-考える、つくる、活用する- 保野秀典(高知大学) 定員 40名	
2 13:00 ~ 15:00							
3 15:30 ~ 17:30		FD 授業の双方向性を高めるクリッカー入門 山内一祥(佐賀大学) 定員 20名	FD・SD共通 教職員能力開発拠点オープンオフィス				

SPOD 研修講師一覧

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク
SPOD = Shikoku Professional and Organizational Development Network in Higher Education

SEARCH THIS SITE 検索の方法

TOP SPODについて 各種リンク サイトマップ

イベント情報

SPODについて

- 設置目的
- 規約
- 取組内容
- 関連情報
- 加盟校一覧
- 研修講師一覧

研修テキストを見る

FD ファカルティ
ディベロップメント

SD スタッフ
ディベロップメント

関連資料を見る

会議 協議会等

調査・報告

メルマガ登録

各種様式

加盟校専用 (要ID,FW)

HOME > SPODについて(研修講師一覧)

SPODについて ABOUT SPOD

設置目的 規約 取組内容 関連情報 加盟校一覧 **研修講師一覧**

▼ 研修講師一覧

この研修講師一覧は、SPOD加盟校で行う研修等を対象に講師の引受けが可能な方を掲載したものです。

 小林 直人 (愛媛大学) プロフィール詳細	 佐藤 勉平 (愛媛大学) プロフィール詳細	 森 敏浩 (愛媛大学) プロフィール詳細	 城間 祥子 (愛媛大学) プロフィール詳細
 米澤 興二 (愛媛大学) プロフィール詳細	 吉田 敬徳 (徳島大学) プロフィール詳細	 香川 麻子 (徳島大学) プロフィール詳細	 川野 孝二 (徳島大学) プロフィール詳細
 塩崎 俊彦 (高知大学) プロフィール詳細	 梶野 実典 (高知大学) プロフィール詳細	 立川 明 (高知大学) プロフィール詳細	

<氏名（ふりがな）>

川野 卓二 (Kawano Takuji)



<職名>

徳島大学 教授 大学開放実践センター（高等教育支援研究開発部門主査）

<経歴>

徳島大学教育学部小学校教員養成課程卒業

大阪教育大学大学院教育学研究科教育心理学専攻修了（修士）

米国ユタ大学大学院教育心理学（学校心理学）専攻修了（博士）

米国ユタ大学大学院教育心理学（統計学）専攻修了（修士）

学校法人穴吹カレッジ講師（チーフカウンセラー併任）

徳島大学 教授 大学開放実践センター 講師、准教授

米国コネチカット州立コネチカット大学客員研究員

<資格等>

修士（M.Ed.；教育学、大阪教育大学）（M.Stat.;統計学、ユタ大学）

博士（Ph.D.;教育心理学、ユタ大学）

小学校教員一種免許

中学校教員二種免許（国語）

<SPOD 内講師派遣で担当可能なプログラム名>

講義法の基本

<実績>

「今なぜ FD が必要なのか？」

「組織としての FD から個人としての FD へ」

「組織の FD・個人の FD—SoTL のすすめ—」

「授業の評価をどう行えばいいのか？」

「よい期末試験を作成するには・・・」

「Significant Learning (意義ある学習)を目指す授業設計」

<ひとこと>

FD の義務化という外圧による FD を行うのではなく、教員が個人としての内発的動機から FD に取り組む姿を学生に示すことが、生涯学習社会にあって、自ら学ぶ楽しさを身につけた学生を育てるもっとも効果的な FD による教育改善となります。

<氏名（ふりがな）>

宮田 政徳 （Masanori Miyata）



<職名>

徳島大学大学開放実践センター高等教育支援研究開発部門准教授

<経歴>

1975年、熊本大学教育学部卒業後、1980年広島大学大学院文学研究科博士課程単位取得満期退学。1980年四国女子大学講師、1985年同大学助教授を経て、1988年徳島大学医療技術短期大学助教授、2001年徳島大学大学開放実践センター准教授。2002年度より徳島大学大学開放実践センターの高等教育支援研究開発部門に所属し、全学FDに携わる。

<資格等>

修士（文学）、小学校教員一級普通免許、中学校教員一級普通免許（英語）、高等学校教員一級普通免許（英語）

<SPOD内講師派遣で担当可能なプログラム名>

シラバスの書き方

FDの意義と実践事例

<実績>

FDの実績は、2002年度より徳島大学の全学FD推進プログラムの企画運営を担当。2002年～2004年の全学FDプログラム「授業エキスパート・ワークショップ」にて、『FD推進ハンドブック』（全9巻）作成にあたる。2008年3月、ドイツ大学教授法研究協会(AHD)副議長 Brigitte Berendt 博士による、FDワークショップ「学生中心型アプローチとアクティブ・ラーニングによる効果的学習法」にて、モデレーターの Berendt 博士の通訳を担当。2008年9月、神戸学院大学第8回FD・SDワークショップの企画運営を担当。2009年6月、大学教育学会のラウンドテーブル「FDネットワークの可能性を拓く」にて、SPODとT-SPOD（徳島県下FD担当者会議）について発表。2009年9月、高知学園短期大学FD講演会にて、「世界と日本のFD現状」について講演。2009年9月、SPOD第1回フォーラムにて、セッション「どうする？初任者研修」担当、及び「POD2008参加報告」を発表。2009年11月、高等教育コンソーシアム信州第1回FDフォーラム「大学連携によるFD活動を考える」にて、SPODについて発表。

<ひとこと>

小中学校の先生になるためには、大学で「教科教育法」という授業を受けなければなりません。大学教員になるためにはそのようなものはありません。学習者中心の授業をするためには、大学の教員も教授法の勉強が必要です。そこで私は特に若い教員のみなさんと一緒にワークショップなどを通して、効果的な教授法を考えて行きたいと思います。また、自分たちの教授法を振り返るためには教員同士のネットワークが大事です。FDでは大学内のネットワークから他大学とのネットワーク、さらには諸外国との連携のネットワークが必要になって来ますので、大学教員のみなさんは積極的にどこかのFDネットワークに参加して、自分たちに合った教授法を見出して頂きたいと願っています。

<氏名（ふりがな）>

香川 順子 （Kagawa Junko）



<職名>

徳島大学 大学開放実践センター准教授

<経歴>

大阪大学大学院 人間科学研究科修了。同研究科特任研究員を経て、2007年10月より徳島大学 大学開放実践センターへ着任。徳島大学では、主に全学 FD を担当している。専門は教育工学。

<資格等>

博士（人間科学）、中学校・高等学校教員免許（I種 家庭）

<SPOD 内講師派遣で担当可能なプログラム名>

ティーチング・ポートフォリオ入門

<実績>

徳島大学全学 FD (<http://www.cue.tokushima-u.ac.jp/fd/>)

- ・ 教育力開発基礎プログラム（初任者研修）
- ・ 授業コンサルテーション・授業研究会
- ・ ラウンドテーブル、セミナー
（プレゼンテーション入門、学習意欲を高める工夫を考えるワークショップ等）

学外 FD

- ・ 初任者研修を企画するためのワークショップ講師
- ・ 授業コンサルテーション・授業研究会に関するワークショップ講師
- ・ ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップメンター
- ・ ティーチング・ポートフォリオ入門

<ひとこと>

「学習環境デザイン」、「自己と他者の関係性（相互作用）」に興味を持ちながら、大学生のよりよい学びの手法について考え、実践しています。また、大学生の自己実現（キャリア）と学びをつなげるための授業を担当しています。これらの授業では、ワークシートを用いた個人ワークや、ワークショップ、ディスカッションなどのグループワークを通して、参加型の学びのスタイルを取り入れ、主体的な学びを促す工夫をしています。具体的には、心理学概論、社会性形成科目を主に担当し、実践研究としても少しずつ進めています。内

容は、自己と他者の関わりの中での心理学をテーマに、個人ワーク、グループワークを通して、自己実現、コミュニケーションに関する学びを支援しています（大人数講義形式）。また、現代の「プロフェッショナル」をテーマに、社会人を交えたディスカッションを行いながら、仕事やキャリア、大学での学びについて考えていく科目を担当しています（少人数ディスカッション形式）。日頃から自身の授業実践を通じてよりよい学びの環境を構築するための努力をしつつ、それをFDに活かせるよう日々精進しています。

<氏名（よみがな）>

吉田博（Yoshida Hiroshi）



<職名>

徳島大学 大学開放実践センター 助教

<経歴>

愛媛大学理学部数理科学科卒業。同大学院理工学研究科博士前期課程修了。2009年4月より現職。徳島大学全学FD推進プログラム、SPOD-FDプログラムなどを担当。

<資格等>

修士（理学）

<SPOD内講師派遣で担当可能なプログラム名>

シラバスの書き方

<実績>

徳島大学全学FD推進プログラム「教育力開発基礎プログラム」、「FD・SDセミナー」、「授業コンサルテーション」

大学コンソーシアム京都FDer塾2010年2月「授業コンサルテーション」

SPODフォーラム2010「どうする？初任者研修」、「どうする？授業コンサルテーション」

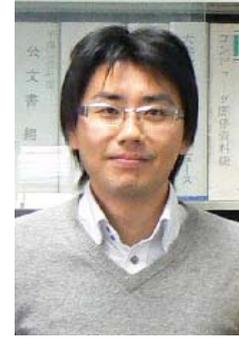
SPODプレFD「教える仕事に就きたい大学院生のためのワークショップ」

<ひとこと>

初任者研修、授業コンサルテーションなどの教員に対するFD研修、また正課外活動、学生支援の充実など、教職員だけでなく学生も巻き込んで進めていきたいと考えています。学生が輝く大学を作るために、一緒に活動ができればと思います。

<氏名（よみがな）>

葛城浩一（Kuzuki Koichi）



<職名>

香川大学 大学教育開発センター准教授

<経歴>

広島大学教育学部教育学科卒業、同大学院教育学研究科教育学専攻博士課程前期修了、同研究科教育人間科学専攻博士課程後期修了。広島大学高等教育研究開発センターCOE 研究員、香川大学大学教育開発センター講師を経て現職。専門は教育社会学。

<資格等>

博士（教育学）、中学校教諭Ⅰ種免許状（国語）、高等学校教諭Ⅰ種免許状（国語・地歴）、中学校教諭専修免許状（社会）

<SPOD 内講師派遣で担当可能なプログラム>

シラバスの書き方

講義法の基本

<実績>

香川大学の全学的な FD プログラム（全学共通教育の次年度実施に向けた研修会、新任教員研修会、FD スキルアップ講座、PD（Professional Development）研修会など）の企画・運営を担当。SPOD 関連では、「キャリア教育入門」（SPOD フォーラム 2009）、「講義法の基本」（新居浜工業高等専門学校、香川県立保健医療大学 2011（予定））を担当。

<ひとこと>

私自身現場で困難を感じながら実践にあたっている一教員として、みなさんと共に学び考えることができると考えています。

<氏名（よみがな）>

佐藤慶太（Sato Keita）



<職名>

香川大学 大学教育開発センター講師

<経歴>

京都大学文学研究科博士課程思想文化学修了。専門は西洋哲学史。2009年10月より現職。

<資格等>

博士（文学）、高等学校教諭（公民）専修免許状、学校図書館司書教諭免許状

<SPOD内講師派遣で担当可能なプログラム名>

「講義法の基本」

<実績>

香川大学FDスキルアップ講座「「ノートのととり方」の教え方」

<ひとこと>

香川大学では「哲学」や「倫理学」の授業を担当していることもあり、〈ともすれば抽象的になりがちな問題をどうすれば身近なものとして受け止めてもらえるか〉ということが目下の自分の課題です。日々の実践では、学生の興味を喚起する題材選びや、積極的に参加できる授業形式（グループワーク、ディスカッションなど）の導入を心がけています。高等教育については素人ですが、自分の授業実践に基づいたFD活動ができれば、と考えております。

<氏名（ふりがな）>

小林直人 （Kobayashi Naoto）



<職名>

愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室長（副機構長）

愛媛大学 医学部 総合医学教育センター長・教授、医学部統括教育コーディネーター

<経歴>

1988年3月、東京大学医学部医学科卒。同大学大学院を経て、1991年順天堂大学医学部助手、1995年同講師。1996年からの2年間、ドイツ・ハイデルベルク大学に留学。1998年7月、愛媛大学医学部解剖学講座助教授。2005年11月、総合医学教育センター長（大学院医学専攻医学教育学分野教授）に就任。平成18年度から医学部統括教育コーディネーター。平成21年度から教育企画室長を兼務。

<資格等>

博士（医学）（1995年、東京大学大学院医学系研究科、論文博士）、平成17年度のスタート時から、学生が選ぶ医学科「ベスト・ティーチャー」に選ばれ続けている。

<SPOD内講師派遣で担当可能なプログラム名>

シラバスの書き方

講義法の基本

効果的なグループワークの技法

ティーチング・ポートフォリオ入門

FDの意義と実践事例

加盟校におけるFD・SDの現状と課題に関するコンサルティング

<実績>

教育企画室研究員として、愛媛大学FDハンドブック「もっと！授業を良くするために」（Vol.1、Vol.2）の共同執筆、愛媛大学教育ワークショップ（現在は授業デザインワークショップ）の企画や講師、ファカルティー・デベロッパー養成講座の講師、FDスキルアップ講習（大人数講義の基本、授業／講義のための話し方入門、等）の講師、を担当。平成21年度からは教育企画室長として、SPODの運営にも参画。

学外のFDワークショップとして、平成19年の「医学教育ワークショップ」（日本医学教育学会・主催、医学教育担当者のためのFDワークショップ）、平成19・20年度の「臨床研修指導医講習会」（愛媛大学医学部附属病院・主催、研修医を指導する立場にある指導

医のためのFDワークショップ)でタスク・フォース。平成21年度から、全国社会保険協会連合会が主催する「臨床研修指導医講習会」のサブ・ディレクター。

教育企画室に依頼されたFD関連の講習会やワークショップの講師も多数担当。

<ひとこと>

もともと医学部の教員ですので教育分野は素人ですが、学生教育の現場での経験をもとにFD活動をしております。愛媛大学の教育改善(教員を対象としたマイクロ・レベルでのFD、AP/CP/DPの一貫性構築を含むミドル・レベルのFD、等)を、グループ・ワークやペア・ワークを交えながらご紹介します。また、愛媛大学の新しい初年次教育を他学部の先生方と築いてきた経歴から、学部・学科のコンテキストに合わせた初年次教育の実際について、みなさんとともに考えたいと思います。日頃から学生10名以下のグループ・ワークから200名近い学生を相手にした大人数講義まで担当しているため、愛媛大学や他大学でも教員の講義スキルについて、演習形式での講習を担当しております。

<氏名（ふりがな）>

佐藤 浩章 （Sato Hiroaki）



<職名>

愛媛大学教育学生支援機構教育企画室副室長 准教授

<経歴>

北海道大学大学院教育学研究科博士課程単位取得満期退学。2002 年度から、愛媛大学で授業改善・カリキュラム開発・組織開発の方法、学生の学習・生活の支援に取り組む。この間、米国ポートランド州立大学客員研究員、名古屋大学客員准教授、北海道大学客員准教授、筑波大学客員研究員、国立教育政策研究所客員研究員、キングスカレッジロンドン客員研究フェローを兼任。

<資格等>

修士（教育学）、高等学校教員免許状（一種・専修：公民）

<SPOD 内講師派遣で担当可能なプログラム名>

シラバスの書き方

講義法の基本

学習評価法の基本

効果的なグループワークの技法

様々な授業改善の技法（授業コンサルティング・公開授業・授業アンケート）

ティーチング・ポートフォリオ入門

F Dの意義と実践事例

加盟校におけるF D・S Dの現状と課題に関するコンサルティング

<実績>

授業・カリキュラムに関する内容を中心に下記内容の講座をこれまでに学内外で担当しています。とりわけ教育開発（FD）担当者向けの研修に力を入れています。

<授業>

「わかりやすいシラバスの書き方」

「大人数講義法」

「動機の低い学生に対する授業の進め方」

「プレゼンテーションの基礎」

「グループ学習のコツ」

<教材作成方法>

「WEBカメラを使った簡単動画作成方法」

<スタディスキル指導方法>

「レポート・論文・ポスターの書き方指導方法」

「大学でのノートの取り方の指導方法」

「タイムマネジメントの指導方法」

「プレゼンテーションの指導方法」

「リーディングスキルの指導方法」

<個別・グループ指導方法>

「大学院生の研究指導におけるプロジェクトマネジメント手法」

「ゼミ指導・運営のコツ」

「コーチングトレーニング」

<カリキュラム開発>

「学士課程教育の構築方法～DP, CP, APの開発と一貫性構築～」

<高等教育開発>

「ファカルティー・ディベロッパー養成講座（FD概論とプログラムの開発手法）」

「効果的な授業評価と公開授業の進め方」

「授業コンサルテーションの進め方」

「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」

<リーダーシップ開発>

「効率的な会議運営」

「職場における人材育成の基礎知識」

<学生支援>

「学生による学生支援の組織化と運営方法」

<ひとこと>

FDプログラム講師を中心に各機関の教育開発支援をしています。研修手法は、講演、参加型のワークショップ、個別・組織コンサルティングまで、幅広く対応します。いずれもその場限りのイベント参加に終わらず、参加者が職場に戻った際に、学習内容を応用し、継続して能力開発に取り組めるようなデザインを心がけています。また、事前のニーズ把握や事後の質問等にも対応して、セミオーダー型の研修としています。皆さまの抱えている課題の解決のために尽力したいと思います。

<氏名（よみがな）>

秦 敬治 (Hata Keiji)



<職名>

愛媛大学 准教授 教育学生支援機構 教育企画室 副室長

<経歴>

西南学院大学商学部経営学科卒業

九州大学大学院人間環境学研究科発達・社会システム専攻修了（修士）

九州大学大学院人間環境学府発達・社会システム専攻単位修得満期退学（博士）

学校法人西南学院 本部・大学職員（主査、係長等）

NPO法人西南フットボールクラブ代表理事

愛媛大学リーダーズ・スクール（E L S）責任教員

<資格等>

博士（教育学、九州大学）

日本サッカー協会、アジアサッカー連盟、オーストラリアサッカー協会公認コーチ

高等学校教員一種免許（商業）

<SPOD 内講師派遣で担当可能なプログラム名>

シラバスの書き方

効果的なグループワークの技法

様々な授業改善の技法（授業コンサルティング・公開授業・授業アンケート）

ティーチング・ポートフォリオ入門

FDの意義と実践事例

大学職員のための企画力養成講座

スタッフポート・ポートフォリオ入門

SDプログラムの開発手法

人事人材育成ビジョンの必要性

SDの意義と実践事例

加盟校におけるFD・SDの現状と課題に関するコンサルティング

<実績>

- 「大学事務職員の人事考課について」
- 「大学を取り巻く環境変化に伴う大学教職員の役割と位置づけについて」
- 「大学職員の役割と位置付け」
- 「第8回愛媛大学教育ワークショップ（新任教員FD研修）」
- 「教職協働の事例とコツ」
- 「これからの教職協働」
- 「教職協働について」
- 「第10回、11回愛媛大学授業デザインワークショップ（新任教員FD研修）」
- 「明日からできる業務改善」
- 「SPOD－SD合宿セミナー」
- 「学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法」
- 「大学職員に必要な能力と専門性」
- 「教員評価システム、教員活動実績データベースの運用、管理」
- 「サッカー指導者と会社経営者の共通点」
- 「IRにおける国立大学と私立大学の違いと今後の課題」
- 「大学教育・経営情報の収集・分析・提供の実際～IR担当者を取り巻く環境と実践～」
- 「リーダーシップ論」
- 「コーチング論」
- 「リーダーに役立つスキル」①合意形成のための交渉②メンバーのモチベーションアップ
- 「教学部門の職員能力開発－教学システム企画立案職員開発－」
- 「大学職員の新しいキャリアパス」
- 「組織とメンバーの双方ハッピーにつなげるには」

<ひとこと>

高等教育経営、大学職員研修（SD）全般、FD、人事制度・研修制度、IR（大学経営情報分析）関係、教職協働関係、コーチング・リーダーシップ関連、問題発見・解決型セミナーなど大学運営や人材開発に関するセミナー、ワークショップ、講演などを担当することが可能です。対象者は、大学経営者、教員、職員、大学院生、学生といった大学の構成員であればどなたでも対応可能です。また、「研修のための研修」ではなく、研修そのものを大学改革や業務改善につなげることや、すぐに使えるスキル習得を行うことができるセミナーを心がけています。

<氏名（よみがな）>

山田 剛史（Yamada Tsuyoshi）

<職名>

愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室 准教授



<経歴>

2002年3月大阪教育大学大学院教育学研究科・修士課程修了（修士(教育学)）、2005年3月神戸大学大学院総合人間科学研究科・博士後期課程修了（博士(学術)）。同年4月京都大学高等教育研究開発推進センター教務補佐員、2006年8月より島根大学教育開発センター講師・准教授、実施部門長・副センター長を経て、2011年4月より現職。専門は、青年心理学、高等教育論。

<資格等>

修士（教育学，大阪教育大学）

博士（学術，神戸大学）

平成21年度島根大学優良教育実践表彰・受賞

<SPOD内講師派遣で担当可能なプログラム名>

シラバスの書き方

講義法の基本

学習評価法の基本

効果的なグループワークの技法

様々な授業改善の技法

FDの意義と実践事例

加盟校におけるFD・SDの現状と課題に関するコンサルティング

<実績>

◆ミクロレベル

「魅力ある授業を創る！ー学生の学習成果を高めるためにー」

「大規模講義をどう教えるかー学生の学習成果を高めるためにー」

「シラバスを効果的に書く」

「わかりやすいシラバスの作成」

「インタビュースキル向上プログラム」

◆ミドルレベル

「大学初年次に求められる学びの形ー教育効果とニーズから捉えるー」

「初年次教育の意義と効果－島根大学初年次教育プログラムの全学展開に向けて－」
「初年次教育ポストアンケートデータを読む！」
「初年次教育に関する現状と課題－学生力と教員力の相乗効果－」
「フィールド学習の効果と学生支援」
「フィールド学習教育プログラムにおける教育開発センターの取組－FD, 評価, 教養教育－」
「学生の学ぶ力を高めるための教員の役割－個人として, 組織としてどう取り組むか－」
「現代大学生と大学教育－学生にどう向き合い, 教育を行うのか－」
「島根大学におけるカリキュラム・アセスメントの手法と成果」

◆マクロレベル

「大学教育改革の動向とFDのススメ方」
「高等教育の動向と質保証の課題」
「学士課程教育答申をどう読むか－背景, ねらい, 動向を踏まえて－」
「学士課程教育をどう体系化するか－3つのポリシーとラーニング・アウトカム推進の背景を踏まえて－」
「島根大学における学生調査・教学データから探る教育の質保証・向上の方向性」
「学習者中心パラダイムに依拠したアセスメント・マネジメントの手法」
「内部質保証の文脈における教学IRとFDの連動－アセスメントの総合化と教学改善マネジメント－」
「卒業生は島根大学の教育をどのように捉えているのか」
「教育の質保証・向上システムの構築に向けて－2007年度卒業生に対する学習成果調査の結果を踏まえて－」
「教員・職員・学生一体の大学創りに向けて－島根大学での実践から－」
「学習態度, 学習経験と学習成果－高大接続を考えるひとつの視点－」

<ひとこと>

「大学生の学びと成長」に関わる心理学的・大学教育学的アプローチから実践と研究を行っています。分野横断的・専門分野別の教育・学修環境の改善・向上に関わるマクロ（授業）・ミドル（カリキュラム／教育プログラム）・ミクロ（組織・機関）レベルの取り組みについて、現場のニーズを踏まえながら推進・支援することを心がけています。上記はその一例ですが、特に、対外的な評価圧力が強くなる中で、組織的・実質的な教育改善・向上の有効な方略として、学生調査を始めとしたEvidence（アセスメント等）に基づく改善・向上（IRとFDの連動）に着目し、様々な取り組みを行っています。

詳しくは、当方の個人サイト（<http://yamatumyo.com>）をご参照下さい。

<氏名（よみがな）>

城間 祥子 （Shiroma Shoko）

<職名>

愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室 助教



<経歴>

筑波大学大学院人間総合科学研究科心理学専攻単位取得退学。2007 年度から、愛媛大学で大学における授業改善・カリキュラム開発・組織開発の方法（ファカルティ・ディベロップメント）、学生の学習支援に取り組む。専門は教育心理学。

<資格等>

修士（心理学）

< S P O D内講師派遣で担当可能なプログラム名>

シラバスの書き方

学習評価法の基本

<実績>

愛媛大学 FD スキルアップ講座「研究室運営方法のコツ」

愛媛大学 FD スキルアップ講座「心理学から見た教室デザイン」

愛媛大学農学部 FD 講習会「授業コンサルテーション」

愛媛大学 TA ランチタイムセミナー「ほめるコツ・叱るコツ」

愛媛大学スタディスキル講座「学習スタイル診断」

<ひとこと>

「学習の場」づくりや、スタディ・スキルの教育を通して、学生の「学び」を支援しています。「学生の学ぶ力を育てたい」という思いをお持ちの教職員の皆様と共同作業していけたらと思っています。

<氏名（ふりがな）>

米澤 慎二 （Yonezawa Shinji）



<職名>

愛媛大学教育学生支援部次長

<経歴>

愛媛県立川之石高等学校卒業後、国立大洲青年の家採用、国立特殊教育研究所、香川医科大学（現香川大学）、東京医科歯科大学、愛媛大学で勤務、主に人事系を中心に業務を行ってきたが、法人化後、広報室長、総務課長（秘書室長、危機管理室長兼務）、人事課長を努め現職に至る。現在はSPODにおけるSD担当者として、スタッフ・ポートフォリオの開発及びSDプログラム開発を担当している。

<資格等>

障害者職業生活相談員

<SPOD内講師派遣で担当可能なプログラム名>

スタッフ・ポートフォリオ入門

SDプログラムの開発手法

人事人材育成ビジョンの必要性

SDの意義と実践事例

<実績>

【講演】

平成17年5月10日 大学広報への取り組み—大学からの発信。地域貢献を目指して（フジサンケイ広報セミナー（東京））

平成23年2月25日 研修企画に必要な知識取得のための講演会（日本学生支援機構（東京））

【寄稿】

平成17年10月11日 脱“横並び”決断の背景—愛媛大学の学費戦略—
（Between 2005年10,11月号進研アド発行）

平成23年2月15日 危機管理 —愛媛大学における事例—
（大学と学生2月号（平成23年90号，日本学生支援機構 編））

【SD講師】

平成21年8月25日 学務系職員SDプログラムについて
（平成21年度中四国地区学生指導研修会）

平成21年9月10日 スタッフ・ポートフォリオによる大学職員人事マネジメント
（SPODフォーラム2009（愛媛大学））

平成22年8月26日 学生支援～大学における危機管理
（SPODフォーラム2010（愛媛大学））

平成22年9月5日 SPOD—SDの取組について（共同発表：秦敬治，大竹奈津子）
（大学行政管理学会第14回研究集会（國學院大學））

平成23年1月10日 SPOD-SDプログラムの開発手法について

(高等教育研究会「大学職員フォーラム」(京都私学会館))

平成23年1月14日 FD・SDの融合を目指した研修プログラム～四国地区大学教職員能力開発ネットワークの開発プログラムを通して～

(戦略GP：仙台圏所在大学等の連携を強化・拡充することによる相互的及び総合的發展(東北学院大学))

<ひとこと>

SPOD-SD担当者として、SPOD-SDプログラムの開発及びスタッフ・ポートフォリオを開発した。現在は、SPODにおいてSDプログラムの体系化やSD講師の養成に取り組んでいます。

研修については、大学における人材育成ビジョンの必要性、SPODでのSDプログラム開発手法、スタッフ・ポートフォリオの作成及び人事評価について、職員の立場からお話しさせていただきます。

なお、愛媛大学の秦准教授、大竹助教、人事課メンバーとSPOD次世代養成リーダー研修を担当するなどSDにおける教職協働を実践しています。

<氏名（ふりがな）>

塩崎 俊彦 （Shiozaki Toshihiko）



<職名>

高知大学総合教育センター 教授

<経歴>

上智大学大学院文学研究科博士後期課程単位取得退学。専攻、日本文学。2007年より高知大学総合教育センターで、FD研修プログラムの作成・実施や授業支援に取り組む。

<資格等>

修士（文学）

<SPOD内講師派遣で担当可能なプログラム名>

シラバスの書き方

効果的なグループワークの技法

様々な授業改善の技法（授業コンサルティング・公開授業・授業アンケート）

FDの意義と実践事例

<実績>

高知大学FDセミナー「グループワーク授業入門」

SPODフォーラム2009「人文系授業のTBL入門」など

<ひとこと>

研修プログラム作成の過程で、ワークショップ形式を多く取り入れてきました。特に、学生主体の授業方法の開発について、参加者に実際に体験していただきながら、無理なくご自分の授業に取り入れていただくことを心がけています。

<氏名（ふりがな）>

立川 明 （Tatsukawa Akira）



<職名>

高知大学総合教育センター准教授

<経歴>

2004年4月より大学教育創造センター（現在総合教育センター大学 教育創造部門）教員。各種FDの企画・実施，オンライン学習支援システムの企画、改善，登録情報の更新を担当。2007-2008年農学部と協力してアクティブラーニングを取り入れた情報リテラシー教育の改善を行う。

2008年より連携支援GP事業「e-Knowledge コンソーシアム四国（eK4）」高知大学教育部門長。

<資格等>

工学博士

<SPOD内講師派遣で担当可能なプログラム名>

シラバスの書き方

効果的なグループワークの技法

様々な授業改善の技法（授業コンサルティング・公開授業・授業アンケート）

ティーチング・ポートフォリオ入門

<実績>

各種 Tips ～授業改善のヒント～の発行

情報機器の活用に関する各種FDの企画、実施

アクティブラーニングに関する各種FDの企画、実施

アクティブラーニングの導入による授業改善の実践

<ひとこと>

学生の学習時間は平均一日1時間に満たないという調査結果があります。教員が授業時間を使って「教える」ことをどのように改善しても、学生の実力を伸ばすことにはなかなか結びつきません。学生が「学ぶ」ことを楽しんで学習時間が増えていくような授業改善を一緒に考えませんか？

<氏名（ふりがな）>

俣野 秀典 （Matano Hidenori）



<職名>

高知大学 総合教育センター 大学教育創造部門 講師

<経歴>

北陸先端科学技術大学院大学知識科学研究科修了。地域科学研究会・高等教育情報センター研究員を経て、2009年より現職。成績評価をはじめとした教育評価を中心に、FDを含めた“Educational Development”に取り組む。2010年からは教育プログラム開発部会長として、課題探求型授業の開発・支援に携わる。

<資格等>

修士（知識科学）

長寿社会文化協会 登録インストラクター（高齢者疑似体験プログラム）

<SPOD内講師派遣で担当可能プログラム>

シラバスの書き方

学習評価法の基本

効果的なグループワークの技法

様々な授業改善の技法

FDの意義と実践事例

<実績>

「成績評価とフィードバック」

「ルーブリック評価入門 ～考える、つくる、活用する～」

「小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイン ～考え方と進め方～」

その他、学内ファシリテーション研修等

<ひとこと>

どのようなことが学生の“学習経験”になるのか？ 学生の立場だとどうなのか？ といったことを常に考えながら教育活動を行っております。

研修を引き受けるにあたっては、現在、“ルーブリック評価”と“協同教育”の2分野に注力しておりますので、成績評価やグループ学習などについての依頼を優先して対応いたします。

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク規約

〔平成 20 年 10 月 18 日
制 定〕

(名称)

第 1 条 本会は、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（Shikoku Professional and Organizational Development Network in Higher Education。以下「SPOD」という。）と称する。

(目的)

第 2 条 SPOD は、四国地区の大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）の連携・協働により、地区内の FD / SD 事業の推進と大学等の教育力の向上を図ることを目的とする。

(事業)

第 3 条 SPOD は、前条の目的を達成するため、次の各号に掲げる事業を行う。

- (1) FD / SD プログラム等の調査研究及び開発
- (2) FD / SD プログラム等の共同実施及び共同利用
- (3) F D e r（ファカルティー・ディベロッパー）及び S D C（スタッフ・ディベロップメント・コーディネーター）の養成
- (4) 参加大学等間における職員派遣等による交流
- (5) その他 SPOD の目的を達成するために必要な活動

(加盟校)

第 4 条 SPOD は、別表第 1 に定める加盟校をもって構成する。

- 2 四国地区の大学等で、SPOD の目的及び事業に賛同するものは、新たに SPOD 加盟校となることができる。ただし、その大学等の所在する県のコア校の承認を得なければならない。
- 3 SPOD を退会する場合には、会長の承認を得なければならない。ただし、原則として退会する 3 ヶ月前までに会長に申し出るものとする。

(コア校)

第 5 条 加盟校のうち、別表第 2 に定める大学をコア校とする。

- 2 コア校は、共同でネットワークコアを形成して、第 3 条各号の事業を企画立案、実施するほか、各県内の加盟校からの意見の集約及び調整等を行う。

(その他の加盟校)

第 6 条 加盟校のうち、前条のコア校以外の大学等は、ネットワークコアの依頼に応じて、第 3 条各号の事業に参加する。

(代表校)

第 7 条 コア校のうち、1 校を SPOD の代表校とする。

- 2 代表校は、コア校の互選により選出する。
- 3 代表校の任期は 2 年とし、再任を妨げない。

(会長、副会長、監事及び企画・実施統括者)

第 8 条 SPOD に、会長（1 名）、副会長（3 名）、監事（2 名）及び企画・実施統括者（1 名）を置く。

- 2 会長及び企画・実施統括者は、代表校から選出する。
- 3 副会長は、代表校を除くコア校から選出する。
- 4 監事は、コア校を除く加盟校から選出する。
- 5 会長、副会長、監事及び企画・実施統括者の任期は、2 年とする。ただし、再任を妨げない。

- 6 会長は、SPODを代表する。
- 7 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代行する。
- 8 監事は、会計を監査する。
- 9 企画・実施統括者は、SPOD活動に係る企画及び実施を統括する。
- 10 補欠による会長、副会長、監事及び企画・実施統括者の任期は、前任者の残任期間とする。
(総会)

第9条 SPODに、総会を置く。

- 2 総会は、加盟校をもって構成し、代表校が招集する。
- 3 総会の議長は、会長が務める。
- 4 議長に事故があるときは、議長があらかじめ指名する者がその職務を代行する。
- 5 加盟校は、当該加盟校を代表して総会に出席する者1名(以下「代表者」という。)を、事前に登録しなければならない。ただし、加盟校に所属する他の者が、事前に登録した者を代理し、又は総会に陪席することを妨げない。
- 6 総会は、次の事項を審議する。
 - (1) SPODの活動方針及び活動報告に関すること。
 - (2) SPODの規約に関すること。ただし、別表を除く。
 - (3) 会長、副会長、監事及び企画・実施統括者の選出に関すること。
 - (4) SPODの予算及び決算に関すること。
 - (5) その他全加盟校による審議が望ましい事項
- 7 総会は、加盟校の過半数が出席しなければ、開会することができない。ただし、加盟校は、審議事項があらかじめ決定している場合においては、事前の意見提出をもって出席に代えることができる。
- 8 総会の議事は、出席の加盟校の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(ネットワークコア運営協議会)

第10条 SPODに、ネットワークコア運営協議会(以下「協議会」という。)を置く。

- 2 協議会は、コア校をもって構成し、原則として月1回開催する。
- 3 協議会の議長は、企画・実施統括者が務める。
- 4 議長に事故があるときは、議長があらかじめ指名する者がその職務を代行する。
- 5 協議会は、次の事項を協議する。
 - (1) SPODの活動に係る企画立案及び実施に関すること。
 - (2) SPODの行う研究開発、人材育成等に関すること。
 - (3) その他SPODに係る重要な事項
- 6 協議会における協議概要及び配付資料は、原則として加盟校に配付する。

(事業評価委員会)

第11条 SPODに、事業評価委員会(以下、「委員会」という。)を置く。

- 2 委員会は、協議会が作成した実績報告書を基に事業評価を行う。
- 3 委員会は、その委員の過半数をSPODの加盟校以外に所属する者により構成する。
- 4 委員会の議長は、企画・実施統括者が務める。
- 5 議長に事故があるときは、議長があらかじめ指名する者がその職務を代行する。
- 6 委員会は、第2項に定める事業評価を行った後、その結果を協議会に報告する。

(事務局)

第12条 SPODの事務局は、代表校に置き、加盟校の協力を得て運営にあたる。

(会計)

第13条 SPODの事業経費は、加盟校からのネットワーク年会費及びその他収入をもって充てる。

2 監事は年1回の監査を行う。

(その他)

第14条 本規約に定めるもののほか、SPODの運営に関し必要な事項は、総会又は協議会が別に定める。

附 則

1 この規約は、平成20年10月18日から施行する。

2 この規約の施行後、最初に任命される第7条第1項の代表校の任期は、同条第3項の規定にかかわらず、平成23年3月31日までとする。

3 別表は、新たな加盟校があった場合等に適宜改訂を行うものとする。

附 則

この規約は、平成23年4月1日から施行する。

平成23年4月1日現在

別表第1 加盟校

徳島大学
鳴門教育大学
香川大学
愛媛大学
高知大学
香川県立保健医療大学
愛媛県立医療技術大学
高知県立大学
高知工科大学
四国大学
徳島文理大学
四国学院大学
高松大学
聖カタリナ大学
松山大学
松山東雲女子大学
高知短期大学
四国大学短期大学部
徳島工業短期大学
徳島文理大学短期大学部
香川短期大学
高松短期大学
今治明德短期大学
愛媛女子短期大学
聖カタリナ大学短期大学部
松山東雲短期大学
松山短期大学
高知学園短期大学
阿南工業高等専門学校
香川高等専門学校
新居浜工業高等専門学校
弓削商船高等専門学校
高知工業高等専門学校

別表第2 コア校

徳島大学
香川大学
愛媛大学
高知大学

学務系職員養成プログラム研修実施要項

1. 目 的

SPOD加盟校の職員が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。

2. 到達目標

■学生支援概論

- ・学生支援業務の概要を説明することができる。
- ・学生対応にかかる現状・問題点を説明することができる。

■学生相談入門

- ・学生生活実態に関する現状を説明することができる。
- ・学生からの相談、要望に対し適切な対応することができる。

■対学生コミュニケーション入門

- ・学生が話した内容を的確に述べることができる。
- ・学生のお手本となる言動をとることができる。

■学生危機管理対応入門

- ・学生生活における危険性を説明することができる。
- ・事件、事故、災害発生時にマニュアルの沿った対応をすることができる。

■学生生活支援入門

- ・学費支援制度（奨学金を含む）の一連の手続きを説明することができる。

■キャリア支援入門

- ・キャリア教育の内容・必要性を説明することができる。
- ・インターンシップ制度の内容と効果を説明することができる。

3. 対象者

現在、学務系業務を担当している係員相当級の職員

今後、学務系業務に携わる意欲のある係員相当級の職員

4. 期 間

平成23年7月19日（火）～20日（水）

5. 場 所

愛媛大学本部2階 第2会議室

6. 日 程

別紙「研修日程表」のとおり

7. 担当講師

愛媛大学学生支援センター 副センター長 野本 ひさ 他

8. 受講定員

30名

9. 修了証書

研修を修了した者には修了証書を交付する。

10. 主 催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）、協力校：愛媛大学

学務系職員養成プログラム研修日程表

研修会場: 愛媛大学本部第2会議室

	8:50	9:00	10:20	10:30	12:00	12:30	13:00	14:30	14:40	15:00	15:10	16:10	16:30	17:10	18:00
第1日目 7月19日 (火)					受付			「学生支援概論」 愛媛大学学生支援センター 副センター長 野本 ひさ		休憩	「学生相談入門」 愛媛大学学生支援センター 副センター長 野本 ひさ				懇親会
	8:50		10:20	10:30				14:30	14:40			16:10	16:30		
第2日目 7月20日 (水)	「対学生コミュニケーション入門」 愛媛大学教育支援課 学部・大学院統括 チームリーダー 谷中恭伸		休憩	「学生危機管理対応入門」 愛媛大学財務部長 西尾 澄気			休憩	「学生生活支援入門」 愛媛大学学生支援課 長野 佑治		休憩	「キャリア支援入門」 愛媛大学 学生支援センター 研究員 岡 靖子		修了式		

※研修スケジュールは、進行によって変更する場合があります。

平成23年度大学人，社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅢ） 実施要項

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。

2. 内容

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）のうち，2つの研修科目を実施する。

- ・メンター養成実践
- ・高等教育経営

3. 対象者

課長、課長補佐相当級の職員

4. 期間

平成23年7月21日（木）～7月22日（金）

5. 場所

愛媛大学本部2階 第2会議室

6. 日程

別紙「研修日程表」のとおり

7. 担当講師

名城大学	人間学部	池田 輝政 教授
愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室	秦 敬治 准教授
愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室	大竹 奈津子 特任助教

8. 受講定員

30名

9. 受講証明書

研修を修了した者には修了証書を交付する。

10. 主催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD），協力校：愛媛大学

SPODホームページトップ画面

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク
SPOD = Shikoku Professional and Organizational Development Network in Higher Education

SEARCH THIS SITE 検索の方法

TOP SPODについて 各種リンク サイトマップ

イベント情報

SPODについて

- 設置目的
- 規約
- 取組内容
- 関連情報
- 加盟校一覧
- 研修講師一覧

研修テキストを見る

FD ファカルティ
ディベロップメント

SD スタッフ
ディベロップメント

関連資料を見る

会議 協議会等

調査・報告

メルマガ登録

各種様式

学生の豊かな学びと成長を支援する
実践的力をもった
高等教育のプロフェッショナルの輩出

「平成22年度第1回ネットワークコア
運営協議会（愛媛大学）」

ネットワーク加盟校総数 33校（大学16、短期大学12、高等専門学校5）

! 大学等における教育改革に関する
「事業仕分け第三弾」の結果について(声明) 詳細はこちら

主催 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク/愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室
SPODフォーラム2011
SPODフォーラム2011を平成23年8月23日(火)～26日(金)に開催します。
S.P.O.D. 会場 愛媛大学城北キャンパス愛大ミュージアムほか

主催 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク/愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室
SPODシンポジウム2010 日時 平成22年11月25日(木)
S.P.O.D. 終了いたしました。多数で参加いただきありがとうございました。シンポジウムの様子はこちら

6月のイベント情報

【徳島/FD・SD/セミナー】平成23年度第2回FD・SDセミナーを6月30日(木)に開催

SPOD加盟校

事務局及び人事担当者 様

SPOD事務局

大学SD「大学職員力」DVDの配布と活用方法について

先般、各加盟校のSPOD事務担当者宛に大学SD「大学職員力」DVDを送付させていただきました。このDVDは、愛媛大学の秦敬治准教授が監修役となり、愛媛大学福島一政監事、愛媛大学職員の方々の出演・制作協力を得て作成したという経緯もあり、制作元である日本福祉大学、北星学園大学、熊本学園大学（文科省戦略GP「列島縦断広域型大学連携eラーニングコンソーシアムによる新たな高等教育の地域連携」）から寄贈していただきました。SPOD加盟校の皆さまには無償で配布することとさせていただきますので、活用ください。

なお、このDVDの活用方法の例を以下にご紹介させていただきますので、各加盟校におかれましては、効果的なSDのツールの一つとして活用いただけましたら幸いです。

【大学SD「大学職員力」DVDの活用例】

1. ワンポイント講座Ⅰ，Ⅱ，Ⅲ

各DVDに4～6の悪い例と、それに対する改善ポイント、改善例をドラマ版で視聴できる。

《活用例》

- ① 各レベルのSD受講者に悪い例を一つずつ視聴してもらい、何が問題か、どのようにすれば改善できるかを個人で洗い出し、その後、グループ・ディスカッションを行う。
- ② 次に改善ポイントと改善例を視聴してもらい、自校でのベスト改善案をグループ・ディスカッションでまとめる。
- ③ 各グループのまとめたものを発表し、自校の改善モデルを作り上げる。

2. 秦講座

前半は「大学を取り巻く現状と職員像」の講演。後半はSDに関するインタビューである。

《活用例》

学内でSDの理解を促す際や積極的な導入を行う際に、事務局長、事務部長、課長、人事担当者、向上心のある職員等に視聴してもらうことで、その必要性や効果について学ぶことができるとともに、職員を組織で活かすためのポイントを知ることができる。

3. 福島講座

大学経営者におけるミドルマネージャー（部長・課長等）の現状を振り返り、これからの役割について考える講演である。

《活用例》

現在、管理職である職員、これから管理職になろうとする職員に視聴してもらうことで、管理職としての心構え、業務、リーダーシップ等について学ぶことができる。

以上