

平成２７年度第９回ＳＰＯＤネットワークコア運営協議会 議事次第

日 時：平成２８年２月１９日（金）９：３０～１０：１０

場 所：各コア校（遠隔配信）

議 題：

- １．平成２７年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業の総括について
 - ・平成２７年度全体総括（平成２７年度活動報告書抜粋）【資料１】

- ２．平成２７年度ＳＰＯＤ事業経費について
 - ・平成２７年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業収支報告書（案）【資料２－１】
 - ・平成２７年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業経費支出内訳（案）【資料２－２】

- ３．平成２８年度共同事業契約における役割分担等について
 - ・平成２８年度共同事業契約における役割分担等について（案）【資料３】
 - ・共同事業契約書【参考資料１】

- ４．ＳＰＯＤフォーラム２０１６について
 - ・ＳＰＯＤフォーラム２０１６ シンポジウム実施要項（案）【資料４】

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年度に設立された。今年度は設立から8年目を迎え、再来年度の設立10年目を前に、昨年度に引き続き「SPOD将来構想ワーキンググループ」において今後のSPOD事業のあり方について議論を重ね、SPOD事業の中長期的方針が定まった。また、SPOD事業のメインイベントともいえるSPODフォーラムでは、新たな取り組みとしてポスターセッションを実施し、予想を上回る来場者を得た。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. FD事業

① 新任教員研修の開発、実施

ネットワークコア校（以下「コア校」という）では、どのコア校が主催する新任教員研修を受講しても同様の効果を得られるよう、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16校から計108名の教員が参加し、アンケート回答者の約96%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り、受講者からは「模擬授業を通じて自分の講義を見直すことができた」「グループワークについての実践的アドバイスは大変参考になった」「早速、後期の担当講義で実践してみて、その効果を検証してみたい」等のコメントがあった。また、本プログラムは、新任教員以外も受講が可能であり、「学生の学びを高めるために学生参加のロールプレイングを取り入れることや、学生による相互評価の有効性をさらに高めたい」との意見があるなど、授業方法の見直しを含めた授業改善に役立つ内容となっている。

② 教育業績記録（ティーチング・ポートフォリオ）の実施

愛媛大学及び徳島大学で「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」を7月、9月（高専対象）、3月に開催し、加盟校6校から計22名の教員が参加した。（平成28年2月末現在）受講後のアンケートでは、アンケート回答者の約96%から「ティーチング・ポートフォリオは自身の教育改善につながる」との回答を得るとともに、「担当授業で実施したことを振り返ることができ、自分の教育理念と教育戦略・方法の確立に大変役立つと思う」「自分の教育や教育方法を振り返るよい機会となった」などのコメントがあるなど好評だった。また、本研修では、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の修得のためのプログラムも兼ねている。さらに今年度は、ティーチング・ポートフォリオの普及を目的として、SPOD内講師派遣事業において、「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～」を8月に愛媛県立医療技術大学にて開催し、計35名が参加した。なお、7月には「アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ」を愛媛大学にて開催し、加盟校3校から計3名の教員が参加した。

③ 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IR、障がい学生支援に関するプログラムを開講し、香川大学で「始めよう！アクティブ・ラーニング」、愛媛大学で「アクティブ・ラーニング入門セミナー」、SPODフォーラムでは「教学IRにおけるリサーチ・クエスチョンの作り方：教育改善の実現に向けて」「教育改善のためのIR活用」「障がい学生への配慮と大学教育の本質」等を開講した。また、ICTを活用した授業方法に関するプログラムとして、「eラーニング活用（入門編）ー学習支援システムModel eを活用してきめ細やかな学習支援を実現しようー」「パワーポイントの基本的な使い方」等を開講した。さらに、研究等のプロジェクトや会議のマネジメント力向上、メンタルヘルス研修など、教育力向上だけにとどまらず、それぞれの職場において実践できるプログラムも

開講し、全体として時代や受講者のニーズに対応した多様な内容のプログラムを実施した。高知大学では、SPOD加盟校の学部生・大学院生を対象とした「ファシリテーション力養成道場」「TA講習」といったプレFDプログラムを開講し、多くの学生の参加を得た。

2. SD事業

① 階層別、専門職養成プログラムの開発、実施

今年度は、SPODフォーラムにおいて国際連携系職員養成プログラム及び社会連携系職員養成プログラムを実施した。特に、昨年度に引き続き実施した国際連携系職員養成プログラムについては、2科目実施したところ、延べ71名の参加があり、アンケート回答者全員から「満足」という回答を得るなど非常に好評であった。

例年実施している「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～Ⅱ，共通科目）」では、今年度合計186名の職員が参加した。特に、「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）【新任職員研修】」は、四国地区の国公私立大学等の新任職員が集まり、四国4県が持ち回りで開催している全国的にも例を見ない研修となっている。今年度は香川大学で開催し、44名の参加があった。本プログラムは、新任職員として必要な知識やスキルを身に付けるだけではなく、今後のキャリアビジョンの明確化や、大学の設置形態を超えた職員間でネットワーク構築ができると大変好評であり、アンケート結果についても受講者全員から「満足」という回答を得た。なお、本研修は全てのプログラムにおいてSPOD加盟校内の教職員が講師を担当し、講師自身の大学職員としての経験を盛り込むことにより、より職場で活かせる研修となっている。

また、今年度は「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム」の見直しを行った。本プログラムは、平成21年度にカリキュラム・マップを作成し、当該マップに沿ってプログラムを実施してきた。しかし、SPOD設立から8年目を迎え、高等教育政策、大学の管理運営の実情やニーズの変化等に合わせ、当初作成したカリキュラム・マップや到達目標を見直す必要性が生じた。このため、まず各加盟校から参加者を募り、『「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム」見直しワークショップ』を開催した。ワークショップでは、抽象化された『大学職員に求められる3つの能力（「職務遂行能力」「人間力」「管理・運営力」）』と『階層』によるマトリックス表に沿って既存科目の改廃、新設科目の必要性を議論し「フレームワーク」の原案を作成した。ワークショップ終了後もフレームワークや各科目の目的・到達目標等について検討を重ね、9月に当該プログラムに係る「フレームワーク」及び「科目一覧（カリキュラム・マップ）」を完成させた。平成28年度からは、今回の見直しに沿ったプログラムを実施していく予定である。

② 次世代リーダー養成ゼミナールの開発・実施

「次世代リーダー養成ゼミナール」（2泊3日×4回×2年間実施）は、今年度で6期目を迎え、5期生10名と6期生5名の15名で実施した。次世代のリーダーとして大学等の運営を担うために必要な技能、知識、態度を身に付けることを目的とした本ゼミナールは、高等教育に関する講義を受講するだけの受動的なものではなく、受講生が積極的に関わることが必要なプログラムとなっている。修了するためには、ゼミナール開催毎に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、課題の中には、本ゼミナールで培った能力を最大限に活かした「自大学職員を巻き込んだプロジェクト」の実施とそのレポート作成や、設置形態を超えた四国各県の大学・高専に所属する同期生と1つのプログラムを創り上げてSPODフォーラム講師を務める実践的な内容も含まれている。5期生が担当したSPODフォーラムプログラムは、満足度が100%となっており、非常に好評であった。今年度は5期生10名が修了し、1～5期生の修了生は計43名となった。

なお、本プログラムの講義は高等教育に関する第一人者を招いて開催しており、ゼミナール受講生だけではなく、SPOD加盟校等の教職員にも開放し延べ59名もの参加があった。

また、今年度は1～4期修了生のうち9名が、「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）」等のSD研修講師を担当した。講師を担当した修了生全員が受講者から高い評価を受けており、本プログラムで学んだ技能、知識、態度を活かして、次世代の職員を育成していくというサイクルに繋がっている。

③ 職員のための講師養成の実施

SD研修講師を担当できる職員を育成するため、昨年度に引き続いて「職員のための講師養成講座」を実施した。本講座は、講師として総合的に必要な心構え、知識、技法を習得することを目的としている。本講座では、より実践で活かせるスキルを身に付けるため、受講者は理論を学んだ後、講座の中で実際にプレゼンテーションを繰り返し行い、講師や受講者がその都度フィードバックを行うことによりお互いにスキルアップを図ることができる内容となっている。受講後のアンケートでは、受講者全員から「満足」という回答を得ており、「自分の直すべきポイント、継続すべきポイントが明確になった」「自分が気付いていない点を指摘してもらえた」など大変好評であった。

さらに、今年度は、新たに「職員のための講師養成講座（マイクロティーチング）」を実施した。マイクロティーチングは、少人数で順番に短時間の講義とフィードバックを繰り返しながら、講義・説明・プレゼンのスキルアップを行う研修であり、教える技術に加え、フィードバック法も学ぶことが可能である。本講座では、「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）」の講師を務めることを想定し、自身が組み立てた研修プログラムを実際の研修に近い形で実施し、マイクロティーチングの手法を用いてSPOD-SD講師として必要なスキルの修得を図った。

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研修（レベルⅠ）」、「SPODフォーラム」等のSD研修講師のうち13名は、講師養成講座の修了者であり、何れも受講者から高い評価を得た。各加盟校で実施する学内研修の講師を務める者もいるなど、内部講師養成の成果が現れている。今後も講師養成講座を受講した職員がSD研修講師を務めることができるよう、その養成に努めていく。

また、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「SDコーディネーター（SPOD-SDC）」については、資格認定基準（28ページに掲載）に基づき、今年度新たに香川大学から1名の職員を認定した。代表校（愛媛大学）以外では初めての認定者であり、これまでのSPOD-SD事業における取組が着実に実を結んできている。SPOD-SDCは合計13名（29ページに掲載）となり、各種SD研修講師を担当する等、SPOD-SD事業に大きく貢献している。

④ 経営者・管理者養成プログラムの実施

昨年度SPOD加盟校の教職員を対象に実施し、好評であった「評価者研修」を、SPODフォーラムにおいて「人材育成のための人事評価ー評価の心構えとその手法ー」として実施し、31名の参加があった。本研修は、まず人事評価の目的・意義・重要性や人事評価のポイント等を学び、その上でケーススタディを交えながら進められた。受講後のアンケートでは、「今後の自身の業務に生かすことのできる内容であった」「評価の着眼点が分かった」という意見や、回答者全員から「満足」という回答を得るなど、より実践に近い研修として高い評価が得られた。

また、SPODフォーラムにおいて、「トップリーダーセミナー」として「学習成果をめぐる国内外の動向ー学内・国内・国際社会における合意形成のアプローチー」を実施した。本セミナーは、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ており、加盟校の教職員を中心に全国から52名の教職員が参加した。受講者からは、「大学教育の在り方や学習成果に関する国内外の動向などについて理解できた」等の意見が多数あり、好評であった。

3. SPODフォーラム

あらゆる立場の教職員にとって、すぐにスキルアップにつながる実践的なプログラムを集中的に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2015」を開催した。全体テーマ

「学びの成果をどう可視化するか？」のもと、3日間で全39講座を開講した。IRやデータ解釈法、ポートフォリオなど、全体テーマに関連したプログラム内容はもちろん、時代のニーズや過去のアンケート結果から求められている多様な内容を取り上げ、プログラムを実施した。

シンポジウムでは、「学びの成果をどう可視化し、組織的な教学改善を推進するか」というテーマのもと、シンポジスト3名による講演及びパネルディスカッションを実施した。講演では主にそれぞれの大学の先進的な取組事例の紹介があり、その後引き続き行われたパネルディスカッションでは、フロアを交えた活発な意見交換が行われた。参加者からは「他大学の先進的な事例を知ることができ良かった」「現在進めているAP事業、学内の組織改善に有効であった」等の意見があった。シンポジウムについては109～135ページに詳細を掲載している。

また、今年度は新たな試みとして初日の夕方にポスターセッションを実施し、当日は加盟校内外から27組（うち加盟校（代表発表者の所属）7、加盟校外20）の取組発表があった。多数の来場者を得るとともに、参加者からも「情報交換・意見交換の機会が豊富にあり、自大学の取組を相対化できた」「職員を主たる対象とする発表機会は多くないので、いい機会となった」等の肯定的な意見が多く、来年度も引き続きポスターセッションを実施する予定である。

本フォーラムには加盟校の教職員を中心に全国から488名（延べ1,507名）の参加があり、事後に行われたアンケートでは、回答者の約85%から「フォーラムで得た知識やスキルを活用している」と回答があり、約97%から「満足」という高い評価を得た。

参加者について、加盟校外教職員の参加割合が年々増加傾向にあり、今年度は参加者の約4割が加盟校外の教職員であった。このことから、SPODフォーラムが四国内のみならず、全国に浸透していることが推察される。特に今年度のフォーラムでは、加盟校先行受付終了後の一般受付が始まると同時に、全国各地の教職員より多数の申込があり、人気の高いプログラムについては申込開始後すぐに定員に達した。

事後アンケートでは、「SPODフォーラムへの要望」についても調査しており、「希望プログラムがすぐに定員に達したため受講できなかった」旨の意見があったため、次年度は人気の高いプログラムを2回開講するなどして対応する予定である。これらのSPODフォーラムへの要望は、ネットワークコア運営協議会において検討し、次年度以降のSPODフォーラムの運営改善の参考とする予定である。アンケート結果及び今後の対応については36～45ページに詳細を掲載している。

フォーラムの運営については、開催校の愛媛大学のみならず、愛媛県内各加盟校の職員が運営スタッフとして携わるなど、設置形態を超えた連携協力により円滑に実施された。なお、以前から要望のあったSPODフォーラムの四国4県での持ち回り開催については、今年度のネットワークコア運営協議会において、今後の各県持ち回り開催スケジュールが決定した。これにより、これまで遠方のため来場できなかった新規参加者層の獲得や、開催県内教職員間で情報交換の機会の増加等により、ネットワーク内の連携がより強化されることが見込まれる。

4. SPOD共通事業

① 各種研修プログラムの開発、実施

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2015」を作成し、加盟校の全教職員（約7,000名）に配布した。これにより、各加盟校の教職員は自分の希望するプログラムに計画的に参加することができ、平成28年2月末までに延べ●, ●●●名以上の参加があった。また、ネットワーク内では遠隔講義システムを活用したプログラムを5講座、eラーニング配信によるプログラムを1講座配信し、当日対面の研修会場へ足を運べない人も遠隔会場やインターネット上で受講できるため、多くの教職員の参加があった。

② SPOD内講師派遣

平成23年度から、加盟校単位（1法人に複数大学・短期大学・短期大学部が併設されている場合は1法人あたり1回）で希望するFD／SDプログラムについて、SPODから講師を年1回派遣するSPOD内講師派遣事業を実施し、コア校等に所属する講師10名を22機関に派遣した。この事業によってFDセンターやFDerなど専任教員の配置が困難な小規模校においても、自大学において各種研修プログラムの開講が可能となっている。

講師派遣事業における今年度の新たな取組としては、各加盟校にそれぞれ次年度の希望プログラムを調査する際に、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同時に調査を行い、講師派遣事業が各加盟校におけるFD／SD活動等への方針に沿って活用されるよう試みた。引き続き来年度も同様に調査を行い、各加盟校の組織背景やFD／SD活動の状況等を把握しながら、加盟校の実情に即したプログラムを提供できるように取り組んでいく。

③ SPOD将来構想ワーキンググループの実施

平成25年度に立ち上げ、昨年度から本格的に始動したSPOD将来構想ワーキンググループは、今年度2回開催し（書面審議含む）、SPOD事業の将来構想について検討した。今年度のワーキンググループでは、今後のSPOD事業の方針等について議論を重ね、次の中長期的方針が決定した。平成35年度までの長期的方針においては、「SPODという名称は継続的に使用する」「SPODフォーラムを国内最高の教職員研修の機会にする」「SDの取り組みを発展させる」「FDの取り組みは焦点化して取り組む」「持続可能なSPODの組織体制を構築する」こととなった。また、SPOD事業設立10周年目を迎える平成29年度までの中期的方針では、FD・SD共通、FD、SDそれぞれに方針を示した。詳細な内容は54ページに掲載している。今後も引き続きSPOD事業の目的・取組内容について検討を継続していく。

5. SPOD運営

ネットワークコア校のFD／SD担当者等が一同に会し、教職協働で事業の実施、運営上の諸課題を検討しているネットワークコア運営協議会を平成27年度は10回開催（うち8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ほか、事業経費の執行、次年度の事業計画及び事業経費についての検討を行った。協議会終了後、各加盟校への情報提供として、議事概要や配付資料をホームページに掲載した。

また、コア校のFD／SD担当者それぞれで構成するFD／SD専門部会を各2回開催し、各部門における事業の進捗状況や成果及び今後の課題について意見交換を行うとともに、各加盟校のFD／SD活動による組織変容やその有効性等を把握するための調査方法等について検討した。

なお、加盟校との連携協力を主な目的とした県内会議を、今年度は徳島県で実施した。

平成28年3月24日に開催する加盟校代表者で構成するネットワーク総会や、加盟校のFD／SD各担当者が参加する分科会では、事業の進捗状況や成果及び要望について意見交換を行う予定である。

6. 事業評価委員会からの指摘事項に対する対応状況

今回事業評価委員からいただいたご意見は、SPOD将来構想ワーキンググループの検討事項と重複するものが多いため、同ワーキンググループでの議論を踏まえ「SPOD将来構想ワーキンググループの議論の実質化」「事業の量的な継続から質的な精選の検討（事業見直し）、分類見直し」「FD・SDを提供できる人材を育成する事業の考え方」「各大学でのSPOD事業の位置付け」「効果検証、単年又は複数年の目標設定評価」のポイントに対する検討状況をもって、今回の指摘事項への対応とするものである。

「SPOD将来構想ワーキンググループの議論の実質化」「事業の量的な継続から質的な精選の検討（事業見直し）、分類見直し」については、前述のとおり、SPOD将来構想ワーキンググループでの議論を

中心に、SPOD事業の中長期的方針を定め、SPODフォーラム、SDについて発展的に取組み、FDについては、FDプログラムをSPODフォーラムに集約したり、FD担当者の支援を行うなど焦点化して取り組むことなどの方向性で進めていく予定となった。また、次年度以降新たに「情報提供サービス」を事業として追加し、ホームページやメールマガジンなどを通じて、SPOD事業の情報発信を引き続き行っていく。

「FD・SDを提供できる人材を育成する事業の考え方」については、各加盟校において、FD・SDを提供できる人材が育成されることで、SPOD及び各加盟校の能力開発に関する取り組みが発展し、自律（立）的運営が促進すると考えられる。このため、SPODではSDについて、講師養成講座を継続的に開催している。平成26年度までの受講者65名のうち、12名が平成27年度に「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修」等の講師を務めているほか、各加盟校で実施する学内研修の講師を務める者もいるなど、内部講師養成の成果が現れている。また、FDについては、来年度「FD担当者研修」を行い、FD・SDを提供できる人材育成の礎を築いていく予定である。

「各大学でのSPOD事業の位置付け」については、SPODフォーラムやSPOD内講師派遣を24法人中22法人の加盟校が利用しており、各加盟校がこれらの事業を活用していることが伺える。また、SPODの中長期的な方針において、SPOD事業を各加盟校のFD・SD戦略に組み込むことを検討しており、これにより各大学でのSPOD事業の位置づけがより明確になると考えられる。

「効果検証、単年又は複数年の目標設定評価」については、本誌56～57ページに掲載のとおり、FD事業、SD事業、SPODフォーラム、講師派遣事業等で参加者数、参加加盟校数、満足度等を指標として今年度の目標評価設定を行い、これにより各事業の達成度等をはかることができた。各事業とも満足度は非常に高く、すべての事業で達成度5（満足度90%以上）となっている。またSPODフォーラムはすべての項目で達成度5となっており、SPODのメインイベントとしての役割を担っている。一方で、参加人数、参加加盟校で達成度が1（60%未満）のプログラムもあるため、これらのプログラムについては定員、内容等の見直しやSPODフォーラム等での焦点的な実施などについて検討するとともに、評価指標の見直しや複数年の目標設定評価等についても検討する。

なお、その他指摘事項に対する対応状況の詳細については、本誌94～95ページに掲載する。

おわりに

上記のように、平成27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。とりわけ、SPODフォーラム2015では、新たな試みとしてポスターセッションを実施し、加盟校内外から27組の取組発表があった。ポスターセッションは予想を上回る来場者を得るとともに、参加者同士に活発な議論が行われ盛況のうちに終えることができた。ポスターセッションは来年度も引き続き実施する予定である。

また、今年度はSPOD将来構想ワーキンググループにおいて今後のSPOD事業の方向性について検討を重ねて中長期的方針を定めることができたほか、ネットワークコア運営協議会においてはSPODフォーラムの四国4県での今後の持ち回り開催スケジュールが決定するなど、今後の事業の見通しを立てる重要な一年であった。

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共に、ネットワークの域を超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）

SPODフォーラム2016 シンポジウム実施要項（案）

タイトル 「経験を学びに変える教育と能力開発」

登壇者 司 会：小林 直人（愛媛大学学長特別補佐／教育・学生支援機構教育企画室長）

報告者①：日向野 幹也（立教大学経営学部国際経営学科教授）

報告者②：村山 孝道（京都文教大学教務課長）

報告者③：村田 晋也（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室講師）

◆プログラム概要

これまで、企業等における人的資源開発の分野では、経験や体験を学びに変える人材育成手法の効果性に広く注意が向けられてきました。また、この体験学習の手法は、学校教育においても以前から用いられてきました。とくに近年では、就職に先立ち、実社会で有用となる実践的な知識や能力を大学在学中に体得しておくよう求められていること等を背景に、大学においても様々な経験をし、そこで得た気づきを学びに変えること、またそうする力を会得することが学生に期待されています。他方で、「経験を学びに変える」と一口で言っても、その実際は多種多様であり、実践に際しては程度や効果性を考慮しつつ、適切なものを選択的に用いる必要があることも事実です。

そこで、本シンポジウムでは、「経験を学びに変える教育と能力開発」というテーマを設け、これに取り組む大学や大学間連携事業の事例を考慮しつつ、大きく次の2つのアプローチからその現状と課題を共有することを目的とします。すなわち、(1)どのように学生の経験を主体的な学びに変えることができるか、(2)学生の学びを支援する教職員にはどのような能力開発が求められるかという2点です。具体的には、「学生の経験を学びに変えるための工夫」「経験をベースにした学習を進めていく上での課題と注意点」「経験を学びに変えるためにリフレクションをどのように用いるか」「教職員自身はどのように自分の経験を学びに変えることができるか」等の論点を検討することで、参加者諸氏の役に立つ情報の提供を目指します。なお、当日は3名のシンポジストによる実践事例の報告、その後、質疑応答及びパネル・ディスカッションを行う予定です。

日 時 平成28年8月25日（木）15：30～17：45

会 場 愛媛大学城北キャンパス南加記念ホール