

## 平成28年度第5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11月21日（月）9：30～10：30

場 所：各コア校（遠隔会議システム利用）

議 題：

### 1. SPODフォーラム2016について

- ・ SPODフォーラム2016全体アンケート集計結果 【資料1-1】…P1
- ・ SPODフォーラム2016の参加者からの要望等について（案） 【資料1-2】…P13

### 2. 平成29年度SPOD事業計画について

- ・ 平成29年度SPOD事業スケジュール（案） 【資料2】…P21
- ・ 平成29年度SPOD事業スケジュール（見え消し） 【参考資料1】…P23

### 3. SPODが加盟校以外の教職員から徴収する研修料について

- ・ SPODが加盟校以外の教職員から徴収する研修料について（案） 【資料3】…P25
- ・ SPODが加盟校以外の教職員から徴収する研修料について（平成23年3月29日総会承認）  
【参考資料2-1】…P27
- ・ SPODフォーラム加盟校外教職員平均受講プログラム数 【参考資料2-2】…P29

### 4. 平成29年度SPOD事業経費について

- ・ 平成29年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業予算（案）  
【資料4】…P31

### 5. 平成29年度SPOD内講師派遣について

- ・ 平成29年度SPOD内講師派遣プログラム一覧（案） 【資料5-1】…P35
- ・ 平成29年度SPOD内講師派遣プログラム概要（案） 【資料5-2】…P37
- ・ 平成29年度SPOD内講師派遣プログラム希望調査（様式） 【資料5-3】…P43
- ・ 平成28年度SPOD内講師派遣プログラム実施状況一覧 【参考資料3-1】…P47
- ・ 平成28年度SPOD内講師派遣プログラム希望理由、今後の計画等について  
【参考資料3-2】…P49

### 6. その他

SPODフォーラム2016全体アンケート集計結果

当日参加者数: 503名  
 SPOD加盟校から: 305名  
 SPOD加盟校以外から: 198名

アンケート回答者数: 227名  
 回答率: 45.1%  
 回答期間: 9/16(金)~9/30(金) ※フォーラム終了3週間後よりWEB入力にて実施

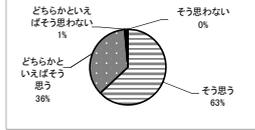
1. SPODフォーラムでの研修成果について

【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

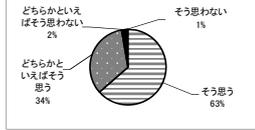
	度数	割合
① そう思う	143	63.0%
② どちらかといえばそう思う	81	35.7%
③ どちらかといえばそう思わない	3	1.3%
④ そう思わない	0	0.0%
計	227	100.0%

無回答 0

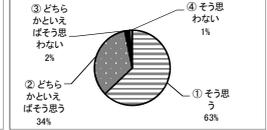
SPODフォーラム2016(愛媛大学開催)



SPODフォーラム2015(愛媛大学開催)



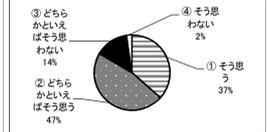
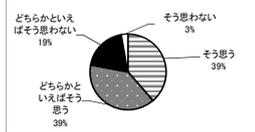
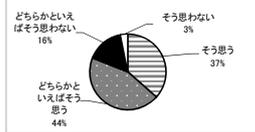
SPODフォーラム2014(高知大学開催)



【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

	度数	割合
① そう思う	83	36.6%
② どちらかといえばそう思う	101	44.5%
③ どちらかといえばそう思わない	36	15.9%
④ そう思わない	7	3.1%
計	227	100.0%

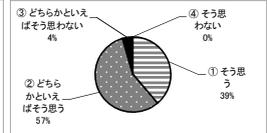
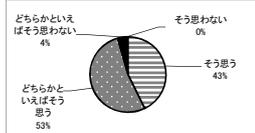
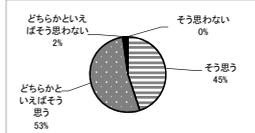
無回答 0



【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

	度数	割合
① そう思う	102	44.9%
② どちらかといえばそう思う	120	52.9%
③ どちらかといえばそう思わない	5	2.2%
④ そう思わない	0	0.0%
計	227	100.0%

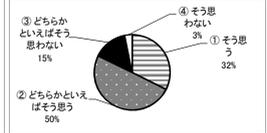
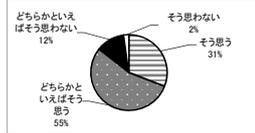
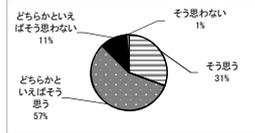
無回答 0



【業務や教育に対する意識や考え方が変わった】

	度数	割合
① そう思う	69	30.7%
② どちらかといえばそう思う	128	56.9%
③ どちらかといえばそう思わない	26	11.6%
④ そう思わない	2	0.9%
計	225	100.0%

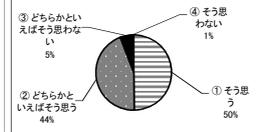
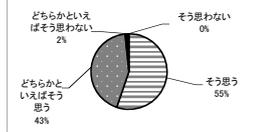
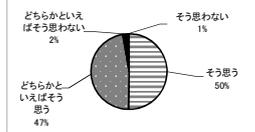
無回答 2



【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

	度数	割合
① そう思う	112	50.2%
② どちらかといえばそう思う	105	47.1%
③ どちらかといえばそう思わない	5	2.2%
④ そう思わない	1	0.4%
計	223	100.0%

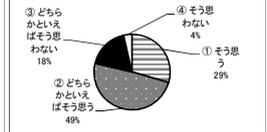
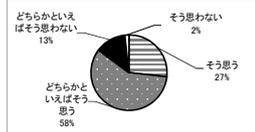
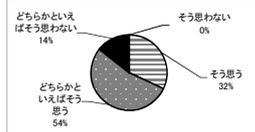
無回答 4



【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している】

	度数	割合
① そう思う	72	32.0%
② どちらかといえばそう思う	121	53.8%
③ どちらかといえばそう思わない	32	14.2%
④ そう思わない	0	0.0%
計	225	100.0%

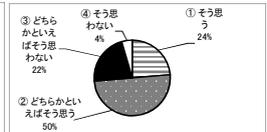
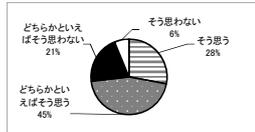
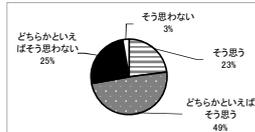
無回答 2



【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している】

	度数	割合
① そう思う	52	23.0%
② どちらかといえばそう思う	111	49.1%
③ どちらかといえばそう思わない	57	25.2%
④ そう思わない	6	2.7%
計	226	100.0%

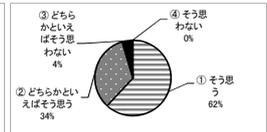
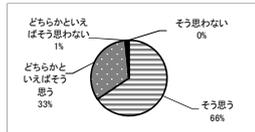
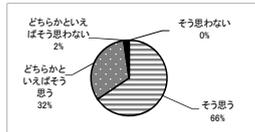
無回答 1



【今後もフォーラムをはじめ、SPODが提供するプログラムに参加したい】

	度数	割合
① そう思う	148	65.5%
② どちらかといえばそう思う	73	32.3%
③ どちらかといえばそう思わない	5	2.2%
④ そう思わない	0	0.0%
計	226	100.0%

無回答 1

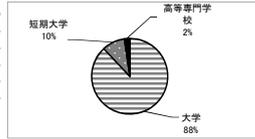


2. 感想、ご意見、ご要望等（別紙参照）

3. 参加者ご自身について

所属先

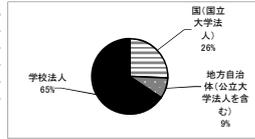
	度数	割合
① 大学	199	88.1%
② 短期大学	22	9.7%
③ 高等専門学校	4	1.8%
④ その他	1	0.4%
計	226	100.0%



無回答 1

所属先の設置者

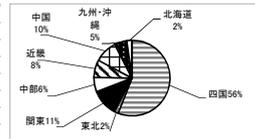
	度数	割合
① 国(国立大学法人)	58	25.7%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	20	8.8%
③ 学校法人	147	65.0%
④ その他	1	0.4%
計	226	100.0%



無回答 1

所属先の所在地

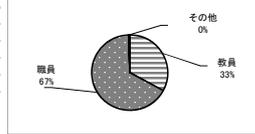
	度数	割合
① 四国	127	55.9%
② 東北	4	1.8%
③ 関東	26	11.5%
④ 中部	14	6.2%
⑤ 近畿	17	7.5%
⑥ 中国	22	9.7%
⑦ 九州・沖縄	12	5.3%
⑧ 北海道	5	2.2%
計	227	100.0%



無回答 0

職種

	度数	割合
① 教員	74	32.9%
② 職員	150	66.7%
③ 学生	0	0.0%
④ その他	1	0.4%
計	225	100.0%

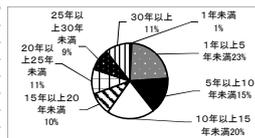


無回答 2

その他の記述内容（看護師）

大学教職員等の経験年数

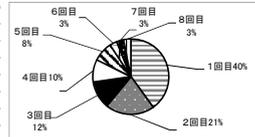
	度数	割合
① 1年未満	2	0.9%
② 1年以上5年未満	52	23.0%
③ 5年以上10年未満	35	15.5%
④ 10年以上15年未満	46	20.4%
⑤ 15年以上20年未満	22	9.7%
⑥ 20年以上25年未満	24	10.6%
⑦ 25年以上30年未満	21	9.3%
⑧ 30年以上	24	10.7%
計	226	100.0%



無回答 1

SPODフォーラムへの参加回数

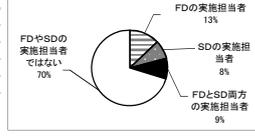
	度数	割合
① 1回目	91	40.1%
② 2回目	47	20.7%
③ 3回目	27	11.9%
④ 4回目	22	9.7%
⑤ 5回目	19	8.4%
⑥ 6回目	7	3.1%
⑦ 7回目	7	3.1%
⑧ 8回目	7	3.1%
計	227	100.0%



無回答 0

あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか？

	度数	割合
① FDの実施担当者	29	12.9%
② SDの実施担当者	18	8.0%
③ FDとSD両方の実施担当者	20	8.9%
④ FDやSDの実施担当者ではない	158	70.2%
計	225	100.0%



無回答 2

## SPODフォーラム2016 参加者からの要望等について（案）

## ■開催時期について

- ・開催日程が毎年大学院入試と重なるので参加しづらいです。9月の開催は難しいでしょうか。
- ・毎年学生の実習や他の学会の大会と重なって、参加できていませんでした。今回も半日だけの参加で、残念でした。もう1週間早いと、参加しやすいのですが。
- ・開催日は土日を挟んでいただけると職務上参加しやすいのではないのでしょうか。
- ・近隣のホテルを予約する際に、その地域で他の行事と重なっていたためか、予約しにくい状況であったので他の行事となるだけ重なっていないように実施してほしい。
- ・開催時期は学生の夏休み期間であり、こちらも時間をとることができたのでよかった。

## 対応（案）

- ・過去の実績に基づき、教職員が最も参加しやすい夏期休業中の平日に開催している。なお、来年度は徳島大学で8月下旬に開催する予定である。

## ■開催地について

- ・距離的に少し遠かったので来年の徳島大学での開催も全国で行ってほしいと思いました。
- ・公共交通機関で日帰り往復することを考えると、1限目の研修が10時開始のため、残念なことに参加したい研修が受けられませんでした。過去には高知や徳島で開催されたこともあったと思います。それも含めてご検討いただければと思います。

## 対応（案）

- ・SPODフォーラムは、今後も引き続き四国4県での持ち回り開催を予定している。なお、来年度は徳島大学で8月下旬に開催する予定である。

## ■当日のスケジュールについて

- ・お昼の休憩時間が少し短い気がしました。研修の合間にもう少しゆっくりできたら良いと思いました。
- ・昼休憩はもう30分くらい長くしてもよいと思う。SPODのプログラムは、講師も熱意があるため予定時間を少し過ぎてしまうこともあるし、講師にもっと話をききたいと思う受講生もいるように思う。そうすると、昼休憩が1時間だけでは、昼前と昼後のプログラムを両方受講する人にとってはゆっくり昼食がとれない。食べたとしても、慌てて次のプログラムへ走らないといけなくなる。（実際に自分もそうでした）せっかくランチマップを作成していろいろと紹介しているし、学内のレストラン等も利用してもらえる機会なのに、もったいない気がするので、少し調整していただけるとありがたいです。

## 対応（案）

- ・当日のスケジュールについては過去の実績に基づき設定しているが、昼休みの時間等についても調整できる部分がないか今後検討する。また、近年四国以外からの参加者も増加していることから、開催県によっては、1コマ目の開始時刻等についても可能な範囲で調整できる部分がないか検討する。

## ■プログラムの申込について

- ・人気がある講演は、定員がいっぱいで受講できなかったのが残念だった。定員を増やすか、先着順でなく、抽選で選んだりしてほしい。
- ・人気のある講座がすぐに埋まってしまうので、2回開講などをしてほしい。
- ・新プログラムを開発・発掘するのはなかなか難しいとは思いますが、特に今年は新しい

ものは四国組で一杯で、毎年行っている身としては選択の余地が少ないというのが実感でした。

・プログラム受付人員について、SPOD 未加盟校枠を設けていただけたらと思います。希望したプログラムが受け付け開始時点で既に定員に達しており、他のプログラムを選択せざるを得ませんでした。

対応（案）

・今年度は人気のプログラムを2回開講したり、講義形式のプログラムを例年より多めに設け定員を増やしたりする等の対応をした。また、昨年度は会場が狭かった旨の意見が多かったため、今年は昨年よりも広い教室を多めに使用して対応した。

・SPOD加盟校の教職員に関しては、先行受付期間に申し込めばほぼ希望どおりプログラムを受講できるようになっている。ただ、近年SPOD加盟校外からの参加者も増えていることから、加盟校外の参加者も希望するプログラムを可能な限り受講できる方法がないか今後検討する。

・今年度から申込みフォームの自動締切機能を新たに設けたことで、定員に到達次第自動的に申込みを締め切ることができ、参加者が定員に到達したかどうかをリアルタイムで確認できるようになった。

#### ■プログラムについて

・時間に物足りなさを感じた。もう少し時間が有ればとすべての講義で感じた。グループワークに関し全般的に2コマで考えて欲しい。

・半日通してグループワークをする講義は、班替えがあればよりたくさんのことを得られるように感じました。（時間が長いので、前半後半に分けて班替えをしても十分実施できるように感じました。）

・単発ではなく、シリーズで段階的に深く学べるようなプログラムがあるとありがたい。

・毎年のように参加していると、徐々に新規性がなくなっていくのも事実なので、新しいテーマや講師の比率をもう少し増やしても良いのではないかと思う。

・講師によってかなり教える技量に差があると感じた。1コマ出て殆ど理解しないまま終わったセッションもあれば沢山のことを学べるセッションもあった。その分野のプロを招聘するのも大事だが、ファシリテーション技術を兼ね備えている人物であるとより持ち帰れる知識は増えると感じた。

・開講してほしいプログラムについては別紙のとおり。

対応（案）

・昨年度もグループワークのあるプログラムは時間が足りないとの意見があったため、今年度は2コマ連続受講プログラムに加えて、3時間プログラムを設けたりする等して対応した。

・2コマ連続受講プログラムについては、定員やプログラム数等全体のバランスを考慮しながら検討する。

・講師には引き続き時間配分等に気を付けてもらうよう周知徹底する。

#### ■会場の教室等について

・会場内のことですが、少し空調が効きすぎているところもありました。

・AL的な運用をされるセッションはAL室でやってみたいですね。

・グループワークをとまなうものは、可動式の椅子・机のある教室で実施してほしい。

・南加記念ホールはやや手狭だと思われます。

・シンポジウムは会場の広さの都合もあったと思いますが、参加者数が事前に把握できませんので、着席できない人のために、立ち見席や別会場でのライブ中継なども用意すると良いのではないかと思います。

・受付が入りづらい印象。部屋の中もいいが、開口部を広くとって入りやすく受付らしくして欲しい。コの字にかこまれてみんなが困んでいる印象だった。

対応（案）

・昨年度は各会場が狭かった旨の意見が多かったため、今年は昨年よりも広い教室を多めに使用して対応した。ただ、シンポジウムの会場については、当日受付で立ち見でも良いので参加したい等の声もあったことから、今後検討の必要がある。

・今年度は全体定員を考慮し、基本的に講義中心プログラムは固定機の教室、ワーク中心のプログラムは可動式機の教室で実施して対応した。

・エアコンについては適宜調節するようスタッフのマニュアルに記載している。また、受講者への周知内容に、調整可能な服装を準備いただくような記載を検討する。

#### ■運営に関して

・配置図はあったんですが、会場内がどこに行っていかが分かりにくかったので、もう少し分かりやすくしてほしかったです。名札に記載するマジックが太くて書きにくかったです。

・個人的に公共交通機関では不便なため、車を使うことになるので、周辺駐車場の案内があれば助かると感じた。

・会場が県外大学なので、抽選方式、あるいは事前申し込みで各大学一日につき1台など、大学構内の駐車場を使わせていただければと思います。

対応（案）

・建物内や屋外に案内の掲示用紙やT字看板を設置しているが、より分かりやすい案内となるよう掲示する場所や書き方等を工夫する。

・学内駐車場スペースがないため参加者の皆様には公共交通機関をご利用いただくようお願いしているのですが、引き続き公共交通機関をご利用いただきたい。

《開講してほしいプログラムについて》

研修実施・運営に関する内容

- ・SD, FD の実施について
- ・今後 SPOD フォーラムみたいなもの（今回受けた個別の研修会）を自大学で実施するにはどうしていけばよいか、そのヒントを教えてくださいのようなプログラム。
- ・「研修会等を無事に開催されるコツ」をお伺いしたいです。
- ・人事や研修制度の組み立て、個人のモチベーションマネジメント等についてのプログラムがあれば是非受講してみたいです。
- ・FD・SD に関する基礎知識を改めて学びたい（なぜ今求められているのか、プログラム作成時の注意点、学内での調整）

担当者、専門家養成に関するプログラム

- ・FD 担当者養成講座
- ・SD コーディネーターの研修
- ・管理職レベルを対象にしたSDCのセミナーや、SDCのフォロー講座を開講してほしいです。

学生・大学院FD

- ・大学院FDに関すること
- ・学生主体の授業の進め方、学生FDのノウハウなど有れば研修を受けてみたいと思います。
- ・学生の研修プログラムの方法、スキル、テクニックに関すること（分野は何でも）

SD

- ・SDへの注目が集まっており、また参加職員の占める比率も高いこともあって、FDとも両方利用できる、学習科学の基礎、学習理論の基礎（学生がどう学ぶかに加え、自分たちもSDにおいて、どう学べばよいのかを知るため）があればよいのではないかと。
- ・SDの観点から、大学職員の仕事のあり方について着目してほしい。特に国立大学の職員は前例主義、漫然と業務している印象があり、業務改善の意識を徹底するチャンスが少ないのではないかと。
- ・平成29年度より「SDの義務化」が始まりますが、その改正の中にもあるように、「SD」イコール「職員」ではなく、「SD」イコール「教員・職員」とであると定義されているかと存じます。ですので、「SD」イコール「職員向けプログラム」、「FD」イコール「教員向けプログラム」という表現にならないようにいただきたいです。つきましては、教員に受けていただけるようなSD関係のプログラムを求めます。

FD・SD共通

- ・学生支援とFDやSDを結びつけていくプログラム
- ・FDやSDの具体的な事例と成果から学ぶプログラム

評価

- ・ピアラーニング 協働学習における評価
- ・ルーブリックは入門編だけでなく、応用編・実践編も行って頂きたい。
- ・学生の社会性について。学生の地域参加と評価について
- ・人事評価に関する被評価者の良き在り方について
- ・人事評価とワークライフバランスの関係性を深めた事例を紹介する科目

授業関係

- ・学生がキャリア形成について、真剣に考えるようになる効果的なキャリア形成支援科目

のあり方（シラバス作成と PBL 等の授業方法を含む）

- ・初年次導入科目における授業内容、授業方法
- ・「反転教育」や「PBL」については方法論をしっかり学べる講座を開設してほしい。
- ・英語による授業のクラス運営の方法、カリキュラム設計上の注意点等
- ・リメディアル系。どうすればリメディアル学習が長続きするか？どうすればリメディアル学習の効果が実感できるか？

#### 学習支援

- ・アカデミックアドバイジングに関すること（基礎編）
- ・本学も取り組んでおりますが、学習支援の部署（ラーニング・コモンズ）における①レファレンス、②学習相談、③ライティングサポート等に関するセミナーを多く受講したいと思っております。
- ・卒業研究の指導について、今回伺いましたが、とても大事な科目ですので、もっと取り上げていただきたいです。
- ・教免や資格取得支援について
- ・学部生に対する研究倫理教育について（指導方法や内容等）

#### 障がい学生支援

- ・障害学生支援について
- ・発達障害学生支援の基礎
- ・グループ活動ができない学生（学習障害などの理由で）の対処法

#### IR関係

- ・データ解釈について、次も参加したい。
- ・IR業務に即した、レベルの高い研修プログラムがあるといいですね。
- ・EXCELを使った実習。データ分析は教職員のアンケートで役立つと思うし、単純な集計作業で終わるのではなく、何かしらの分析（回帰分析、検定等）を学べる必要がある。
- ・IR関係のハンズオン型の講座。

#### 理工系プログラム

- ・理工系の講義のやり方について、ICTを活用した方法など。
- ・理系科目のピアインストラクションについて。
- ・理工系プログラムがさらにあればよいと思う。
- ・理系向けの研修プログラムが相対的に少ないように思います。

#### 質疑応答、情報交換を主としたプログラム

- ・今年のシンポで紹介された事例などは、ワークショップ形式にとらわれることなく、紹介として120分まるまる説明と質疑応答に使えるようなものにしてほしいのではありませんか。一日のうちコマぐらい、紹介を聞いて質疑応答するだけのプログラムがあってもいいかと思います。
- ・テーマを設定して、その専門家が壇上に並び、参加者からの質問に対して答弁してくれるQ&A主体の研修プログラムを希望する。
- ・講師の講義を受講するというよりは、もう少し、参加されている方々の具体的な取り組みについて、もっと情報交換をできるようなものがあると良いのではないかと思います。

#### TA

- ・TAに関すること（研修プログラムなど）
- ・既に設置されていたら恐縮ですが、TA活用法などがあると助かります。

## メンタルヘルス

- ・学習意欲が減退した学生への対処方法（メンタルな点を中心にして）
- ・教職員の精神疾患による休職後の復職プログラムについて。

## 留学

- ・留学（派遣）プログラムの危機管理マニュアルの策定方法等について。
- ・留学生に関する案件について

## 会計系

- ・学校会計のイロハがわかるプログラムを希望します。
- ・外部資金の会計処理に関する科目も欲しい。

## プレゼンテーションスキル

- ・話し方、物事の伝え方のスキルアップ
- ・SPOD で学ぶ教育論・教育方法が授業の効果を高めるうえで、重要なことは理解できるが、こうした内容を十分に生かすには、教育者、プレゼンターとしての素養や能力を磨くプログラムが必要であると感じた。

## 組織運営

- ・民間感覚での大学運営
- ・大学改革について（企画・実行・協働の方法）
- ・カリキュラムの編成について
- ・ワークライフバランスをテーマにしたもの（イクボスの進め方）
- ・労働生産性を高めることに着眼した科目を作るように努めてほしい（長時間労働をなくす観点から）。
- ・仕事の振り方、やり方の具体について
- ・同じ部局の温度差のある教員への働きかけまたは協働の方法

## 危機管理

- ・クレームに対する上手な対応方法（保護者・学生などからの）

## 階層別・規模別等プログラム

- ・学長や副学長の研修プログラムを開講されてもいいのではないのでしょうか。
- ・実践的な学習。経験的な学習。アクティブラーニングなどすでに多くありますがより深いじっくりした話し合いをする機会がほしいです。すでにこれまで実践している教員が参加するような会ですね。
- ・小規模校向けの SD プログラム。時代の流れ（文科省の方針等）に沿った教育を提供するために、人も資金もない小規模校ならではの方法で実現方法を考える。というような、学生も教職員も人数が少ないからこそその学校改革の取り組み方などを意見交換しながら考えられるプログラムがあれば参加したいです。
- ・私自身が初参加で、4月からの転職で職員としての経験がほとんど無い中での参加でしたので、新人向けの研修プログラムがあれば、積極的に参加できたかな、と思っています。経験者や教員向けのプログラムはとても充実していると思いましたので、ぜひ、新人向けのプログラムを希望いたします。

## その他

- ・SCOT など学生授業コンサルティングに参加した学生と教職員が共に考える「学生目線」の授業と「学生目線」を引き上げる授業など、教育改善に関わる学生も対象にしたワークショップ

- ・産学連携プログラム事例など（教員の関わり方 職員の関わり方）
- ・グラフィックシラバスを引き続いて開講していただきたいです。
- ・ムードル活用の方法と事例。特に文系の場合。
- ・図書館関連
- ・文部科学省が進めている取り組み等の解釈や事例紹介
- ・仕事を効率的にこなす人になれる，処理能力が高まるような研修があれば参加してみたいと思います。
- ・公用文の文書作成等に関する研修プログラムがあったら参加してみたい。
- ・イラストレーターや，フリーのソフトを使ってもいいが，簡単なイラストや，絵の加工をしてみたい。たとえば，みんなが使う名刺を作る。大学のロゴを基本に自分の写真を入れ込んだりして作っていく。
- ・学生の顔と名前を覚える方法について。
- ・業務に直結しにくい基本的な内容をさらに大切にしてほしい。
- ・2コマ連続の講習もありますが，可能であれば2日間連続の講習もあると集中講義のようで充実するのではないかと思う。
- ・特定の開講してほしいというより，新しいプログラムをどんどん増やしてほしいと思います。

カテゴリ	No.	H29 新規・ 削除	プログラム名	講師所属					H23～ 希望状況	H28 開催 校数	H27 開催 校数	H26 開催 校数	H25 開催 校数	H24 開催 校数	H23 開催 校数	担当 校数	1名のみが 担当のプ ログラム(高専 除く)	H28 新規
				愛媛大学	徳島大学	阿南 高専	高知大学	香川大学										
コンサルテーション	1		SPOD課題発見コンサルテーション ※ 加賀校へ訪問してのFD・SDの現状と課題に関する情報交換、成功事例の紹介等、加賀校の実態に合わせて内容、形態とも柔軟に対応します。	愛媛県内担当	徳島県内担当		高知県内担当	香川県内担当		1					4			
カリキュラム改善	2	新規	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	小林直											○			
授業改善・ 教授法	3		学生の学びを促すシラバスの書き方	小林,仲道	宮田		塩崎,立川,俣野	葛城		1	2			1	4			
	4		グラフィック・シラバスの作成方法	仲道	宮田		立川		H23～なし						3			
	-	削除	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～ ※5に統合	仲道							+		+		+	⊖		
	5		学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	仲道			塩崎,立川,俣野,杉田			1	2	3			2			
	6		大人数講義を魅力的にするテクニック	小林直	川野,上岡		杉田	葛城,佐藤		1	1		1		4			
	7		講義に小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイン		久保田		俣野	西本		1					3			
	8		学生が動く・変わる・生き活きするグループワークの進め方	小林直			塩崎,立川,俣野	西本					3	2	3			
	9		ディープラーニングに誘うアクティブ・ラーニングの手法 ～物理、化学の実践例より～				立川			2					1	○	○	
	10	新規	アクティブ・ラーニング入門	小林直,中井,清水, 小林忠,仲道														
	-	削除	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～ ※3に統合	仲道							2					+	⊖	
	11		効果的なeラーニングの活用方法	仲道			立川			1	1				2			
	12		基礎から学ぶ学習評価法	中井,清水,小林忠	宮田,川野,吉田,上岡		俣野	佐藤	H28希望なし			1	1		4			
	13		受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り	小林忠,加地			立川,杉田				2				2			
	14		ユニバーサルデザインの視点を取り入れた授業づくりのポイント				杉田,立川			1					1		○	
プログラム開発	15		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～				塩崎,立川,俣野					1	2	1				
	16		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～	小林直,清水	久保田				1	1	1		1	3	2			
高専向け	17		高専生を元気にする学生指導法のコツ			坪井			1				3	1				
	18		担任教員に求められること～担任スキル開発ワーク～			坪井					1	1		1				
	19		事例から見た、学生・保護者から信頼される高専教育			坪井					1	2		1				
	20		今すぐ役立つ授業Tips アクティブ・ラーニングのスタート			坪井				2	1				1			
	21		講義VTR簡単作成ワークショップとアクティブ・ラーニングへの活用			坪井				1					1		○	
業務改善	22		大学職員のための企画力養成講座	阿部,仲道,清水,丸山							1	1	2	3	1			
	23		若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座	阿部,仲道,清水,丸山							2	3			1			
	24		インストラクショナル・デザイン(ID/教育設計)を活用した企画・立案マネジメント	仲道							1				1	○		
	25		教職員のためのPowerPoint ～30分でマスターするPPT、プレゼン資料からポスター作成まで～				立川				1	1	2		1	○		
	26		教職員のためのプレゼンテーション～説得力のある話し方、組み立て方～				立川				1				1	○		
	27		コーディネート力養成講座	仲道,村田							1				1	○		
	-	削除	プロジェクト・マネジメント入門 ※22に統合	丸山							+				+	⊖		
	28		マインドマップ入門講座(3時間)				俣野					1			1	○		
	-	削除	大学組織を理解する	中井							2				+	⊖	⊖	
	29		後輩の成長を促すコーチング	小林忠,清水							1				1	○		
	30		円滑な会議運営のためのファシリテーション入門	清水,小林忠											1	○		
31		リーダーシップ入門	村田,丸山											1	○			
32		チームビルディング	村田,仲道											1	○	○		
33		身近なデータを活用した教育改善 教学IR入門	清水,加地			杉田				2				2	○			
34	新規	職員のための経験学習	高橋												○			
35		組織の力を引き出す観察力養成講座	仲道,村田											1	○	○		
人材育成・ 人事制度	36		スタッフ・ポートフォリオ入門～職員と大学が共に輝くために～	阿部,清水,丸山,吉田								1	1	1				
	37		持続可能なSDプログラムの開発手法	阿部,丸山										1	1			
	38		人事人材育成ビジョンの必要性	阿部,丸山,吉田											1			
	39	新規	大学職員に必要な能力と専門性	阿部,吉田,清水														
学生支援	40		学生の自立を促す学生支援の実践とコツ				塩崎,立川	葛城,佐藤			1	1	1	3	2			
	41		学生の主体性を促す学習支援	清水							3				1	○	○	
	42	新規	現代学生の理解と関わり方	野本												○		
43	新規	現代の労働市場を理解する	平尾												○			
危機管理	44		事例から考えるハラスメント	吉田,倉田							1	3		1				
	45	新規	危機管理入門	吉田												○		
	46	新規	危機管理実践	吉田												○		
	47	新規	危機管理特論	吉田												○		
事例紹介	48		学生が輝くFDの実践事例	小林直			塩崎,立川,俣野							1	2			

※平成28年度プログラム 43プログラム

平成28年度希望なし2校：鳴門教育、香川高専8

カテゴリ	No.	H29 新規・ 削除	プログラム名	キーワード	内容概要
コンサル テーション	1		SPOD課題発見コンサルテーション	コンサルティング	FD・SDの現状と課題に関する情報交換、成功事例の紹介等を行いながら当該組織においてFD・SDを効果的に進めるためのコンサル ティングを行います。FD・SDに取り組んでいるがマンネリ化してきた、担当者が行き詰っているなどの課題がある場合に最適なプログラム です。教職員全員を対象とせず、管理職やFD・SD担当者等と小規模のディスカッション形式で実施します。
カリキュラム 改善	2	新規	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	3つのポリシー、アセスメントのポリ シー、中教審のガイドライン	2016年3月末に中教審のガイドラインが提示され、2017年度からは全ての大学で3つのポリシー(ディプロマポリシー、カリキュラムポリ リシー、アドミッションポリシー)の策定と公表が義務付けられました。どの大学等も3つのポリシーを明文化しているはずですが、例えば履 修系統図やカリキュラム・チェックリストなど、明文化されたカリキュラムポリシーをより詳細に説明するツールもいろいろあります。愛媛大学 などの事例を紹介しつつ、3つのポリシーをどうやって策定し、教育改革のためにどのように活用してゆくのかが、みなさんと考えます。
授業改善・ 教授法	3		学生の学びを促すシラバスの書き方	シラバス、(教授法、評価)	シラバスは、授業デザインの基礎であり、より良いシラバスを作ることはより良い授業を作るための出発点となります。しかし、シラバスを作る ためには、様々な授業形態、評価方法といった知識がなければなりません。また、授業全体をわかりやすく構築するデザイン力も必要と なります。本プログラムでは、参加者の皆さんに良い授業のヒントを持ち帰っていただくため、シラバスの定義、目的・目標の設定、授業内 容、スケジュールのデザイン、評価方法の選択について具体例を示しながら解説します。また、学生の時間外学習を促す事例も紹介しま す。シラバスを持参の上参加いただければ、その場でブラッシュアップしていただくことができます。
授業改善・ 教授法	4		グラフィック・シラバスの作成方法	シラバス、(教授法、評価)	シラバスは、学習目標やスケジュールが書かれた、授業に関する最大重要文書と言えます。ところが、教員が期待するほどには、学生は注 意深くシラバスを読んでいないのも事実です。たとえ、学生が読んだとしても、教員が持つ背景知識を踏まえてシラバスの内容を理解す ることは困難です。 グラフィック・シラバスとは、学習内容をフローチャート、ダイアグラム、樹形図として一枚のマップに表現したものです。学生はこれを読むこ とによって、学習目標や内容を効果的に理解できるだけでなく、容易に記憶にとどめることができます。また教員は、これを通して、自らの 授業内容やキーワードを精選し、構造を明確化し、より円滑な流れで授業の再構成を行うことができます。 本プログラムでは、グラフィック・シラバスの意義や特徴を簡単に説明した上で、参加者全員が自らの授業についてグラフィック・シラバスを 書く個人ワークに取り組みます。ペア・ワークによるブラッシュアップを経て、再度、個人ワークに取り組みます。参加者は担当している授業 のうち、どれか一つのシラバスを持参ください。
授業改善・ 教授法	—	削除	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 ～	授業設計、動機づけ、 学習理論	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(以下、IDという)の中から、 学習者を動機づけするための手法(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の糸口を探っていきます。
授業改善・ 教授法	5		学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	教授法、動機づけ	やる気(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たいと思います。本プログラムをよりインタラクティブ で実りのあるものにするために、参加者の皆さんは、自分の授業において学生のやる気を引き出すためにどのような工夫を行っているの かを箇条書きにしたメモをご持参ください。
授業改善・ 教授法	6		大人数講義を魅力的にするテクニック	教授法、講義法	「よい」講義とはここでは、聞き手の学生にとって分かりやすく、知的な緊張感があり、さらに学生が参加する(した気にさせる)講義、というこ とにします。本プログラムでは、学生とコミュニケーションを取る方法、講義に参加させる方法や授業効果を高める方法など、大人数の学生 を聴衆とした「よい」講義をするために気をつけておかなければならない様々な授業スキルを、実例や実習を通して習得することができま す。また大人数講義でも取り入れることが可能な、簡単な参加体験型授業/アクティブ・ラーニング型授業の一例として、受講者に実際にグ ループワークを体験していただきます。
授業改善・ 教授法	7		講義に小グループ・ペア学習を取り入れ た授業デザイン	教授法、グループ学習	“学びのプロセスに学生自身がどれだけ関わることができたか”が学習成果を左右すると言われていています。ここ数年、学生参加型や双方向 型授業といった名称の授業が増えてきていることの大きな理由がここにあります。 そこで本プログラムは、授業の活動性を高めるために、講義の一部にグループ学習やペア学習を取り入れてみたいと考えている教員を主 な対象として、そのための考え方や方法(主に協同教育の理論)を参加メンバーと共に学び、理解することを目的として実施されます。

## 平成29年度SPOD内講師派遣プログラム概要(案)

カテゴリ	No.	H29 新規・ 削除	プログラム名	キーワード	内容概要
授業改善・ 教授法	8		学生が動く・変わる・活き活きする グループワークの進め方	教授法、グループ学習	グループワークを取り入れた参加型授業形式を取り入れる大学教員が増えています。一方、グループ毎に取組みに差が生じる、グループ内での作業に個人ごとの偏りがあるなど、実施にあたっては課題もあります。本プログラムでは、様々なグループワークの事例を紹介しながら、上手な進め方や成功するためのコツを学びます。参加者は実際にグループワークを体験しながら学習することができます。受講後は、現状よりも活発な仕掛けができるようになることを目指します。
授業改善・ 教授法	9		ディープラーニングに誘うアクティブ・ラーニングの手法 ～物理、化学の実践例より～	教授法、アクティブ・ラーニング	グループワークは時間ばかりとってなかなか進まないと思いませんか？ グループワークすると、ぶら下がる学生が出てくると言う経験はございませんか？そこは仕掛けの問題です。このワークショップでは、産業能率大学経営学部小林昭文教授が高校の物理で実践された手法や、高知大学の化学の授業で実践しているTBLの手法を中心に紹介します。これらの失敗しないグループワークの手法には、協同学習の要素が仕掛けとして盛り込まれていることを一緒に確認しましょう。どちらの方法もレクチャーより効率よく進められ、学生の成績を上げ、様々な能力も開花させる手法で、文系、理系を問わず多くの教科に応用可能です。
授業改善・ 教授法	10	新規	アクティブ・ラーニング入門	教授法、アクティブ・ラーニング、双方向性授業	本プログラムでは、アクティブラーニングの基本的な考え方について学び、学生が授業に能動的に参加できるような様々な教授法の紹介を通して、授業に取り込めるアイデアを考えることを目的としています。教員・学生間の双方向性を高める教育手法について学び、ご自身の授業で導入できるアクティブラーニングについて一緒に考えていきます。このプログラムの構成自体も、アクティブラーニングの考え方に基づいています。
授業改善・ 教授法	—	削除	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～	授業設計、課題分析図	学生の学びやすさと学習意欲を高めるために、いくつかのID(インストラクショナル・デザイン)理論を用いて授業設計の手法を学びます。学習意欲は、学びやすさによって維持・促進され、動機づけによって高めることができます。学びやすさや意欲を設計するためには、教員が自身の教授内容を明確にし、学生目線で再構築する作業が必要です。その第一段階として、学生に対して「この授業で何ができるようになればよいのか」が具体的に伝わる学習目標を提示します。次に、教員の頭にある既に構成された教授内容を一旦分解します。これを課題分析といい、分解した学習要素をより学びやすく、意欲の向上に効果的な学習順序になるよう再構築します。本プログラムでは、課題分析のワークを通して、これからの授業改善に役立つヒントを持ち帰っていただけます。
授業改善・ 教授法	11		効果的なeラーニングの活用方法	教授法、eラーニング	高等教育機関において、学習効果を上げるための方法としてeラーニングが注目されています。本プログラムでは、「eラーニングを授業に取り入れてみよう」「eラーニングをどのように活用することが有効なのかを知りたい」「自身の授業改善に役立てたい」「どこから始めるとよいかわからない」などという方に対して、実際に授業で活用されている様々なeラーニング事例を紹介するとともに、ワークショップ形式にて自身の授業で、どう活用できるかを探っていきます。
授業改善・ 教授法	12		基礎から学ぶ学習評価法	学習評価	本プログラムでは、学習評価の基礎知識である、学習評価の原則、学習評価の公平性、テストの作成法、学習評価の厳密化と効率化のための評価ツール、について学びます。これまでの自己の学習評価方法を見直し、公平性・厳密性と効率性の両方を満たすものにするためのヒントを持ち帰ることができます。シラバスを持参の上参加いただければ、その場でブラッシュアップしていただくことができます。
授業改善・ 教授法	13		受講生が楽しく集中して参加する授業の 雰囲気作り	授業法、講義法	多くの学生は授業を聴くつもりで教室に集まっているわけではありません。まして授業に参加するつもりで来てはしません。そのようなアウェイな状況を一瞬で変えられたら先生も気持ちよく授業ができると思いませんか？多くの受講生は、授業内容にまったく関心がないわけではありません。でも難しい話を一方的に続けられればいくらがんばっても疲れてしまいます。そんなどんよりムードを一瞬で打ち払って明るくできたら良いと思いませんか？そんなテクニック：授業の最初にすべきこと、大事なことが伝わっているか確認する方法、全員の意見分布を知る方法について具体的に紹介します。また、それらの方法がなぜ、うまく行くのか、基本的考え方を紹介します。
授業改善・ 教授法	14		ユニバーサルデザインの視点を取り入れた 授業づくりのポイント	学生支援、修学支援	近年、授業設計の中に、発達障害等の学生の支援としてユニバーサルデザインの視点を生かした授業づくりが行われるようになりました。資料の作り方や授業での指示の出し方、グループワーク等の活動において、視覚的な情報を増やしたりすることにより、スムーズに伝わり学生の授業内でのつまずきが減ります。また、その授業づくりは、教室内の多くの学生にとっても、有効な学生支援にもなります。本プログラムでは、具体的な授業実践について紹介するとともに、学内の先生方が行われている授業づくりについて、情報共有するとともに、求められる授業内の学生支援について考えていきます。
プログラム 開発	15		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～	授業アンケート	授業アンケートは、日本において最も一般的な授業改善の一つだと言えます。一方で、形式的な実施に陥っている(マンネリ化)という声も聞きます。「やりっぱなし」にせず、効果的に実施するためには、どうしたらよいのでしょうか。またその結果をどのように活用したらよいのでしょうか。本プログラムでは、国内外の様々な事例を紹介しながら、上記の問いを考えていきます。開催校のアンケートを持参いただければ、項目の検討を行うワークを入れることができます。

## 平成29年度SPOD内講師派遣プログラム概要(案)

カテゴリ	No.	H29 新規・ 削除	プログラム名	キーワード	内容概要
プログラム 開発	16		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～	ティーチング・ポートフォリオ	本プログラムでは、ティーチング・ポートフォリオとは何かについて基本的な内容を学んでいきます。具体的には、ティーチング・ポートフォリオが、教育改善や教育業績評価にいかなる点で役立つかといった必要性と有効性について、また、ティーチング・ポートフォリオ作成のための要点と手順について学ぶ機会を設けています。ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップへ参加予定の先生方は事前準備として活用いただけます。
高専向け	17		高専生を元気にする学生指導法のコツ	高専、学生指導	成長途上の学生へのサポートでは、人間関係の悩み、保護者との連携、教員間の協同などについて知識と対応のスキルを求められます。学生それぞれに異なる悩みを受けとめ、その成長を支えることは容易ではありません。保護者の価値観は多様で、学校の教育方針と一致しないことも少なくありません。一方、教員間で教育情報を共有し協同することも難しい問題です。それでも、学生はサポートを必要としています。本プログラムは、高専の教育現場で起きている事例について、どう対応すれば適切に学生をサポートできるのか、グループワークによるケーススタディを中心に検討し、広範な学生サポート力の獲得に資するよう展開します。
高専向け	18		担任教員に求められること ～担任スキル開発ワーク～	高専、学生指導	心の揺らいている学生に、まず寄り添うのは、担任教員です。担任教員は、学生サポートのために次のことを始めとする様々なスキル(意識、知識と能力)を求められます。担任教員に必要な基礎的スキルを整理して時系列に整理することにより、教員団の教育力向上に資することを目指します。 数年の担任経験を有し、担任スキルの高度化と共有、校内での教育連携の必要性を感じている教員を対象とするワークです。 ・学生との接し方 ・自殺や不登校、いじめのサイン ・教育連携の方法 ・保護者対応 ・奨学金 ・休学時の手続き ・授業料納付期限、除籍 ・高等学校卒業程度認定試験 ・ハラスメント ・危機管理フロー
高専向け	19		事例から見た、学生・保護者から信頼される高専教育	高専、教育経営	学校教育の不調は、時に、強いクレームや裁判として顕在化します。教育活動そのものに問題がある場合、教育活動への理解を得られない場合など様々ですが、いずれも学生・保護者から学校および教員が信頼を得られていないことが最大の要因の一つです。裁判事例をふまえて先行研究を参照しつつ、教育現場の観点から信頼される高専教育のあり方を確認します。あわせて、各高専において、信頼される教育活動を全学的に行うための検証・支援方法について考えましょう。
高専向け	20		今すぐ役立つ授業Tips アクティブ・ラーニングのスタート	教授法、動機づけ	アクティブ・ラーニングは有効な学習形態ですが、そのためには学生のモチベーションが欠かせません。本プログラムは、内発的動機づけをサポートして学生の学習活動を活性化する方法を紹介し、グループによるミニワークで確認します。取り上げるのは、「アブローチーク、個人名空間、肯定的フィードバック、Think-Pair-Share、クラスルームコントロール、問いかけ、回答への対応、Illusion of choice、ラウンド意見交換」などです。
高専向け	21		講義VTR簡単作成ワークショップとアクティブ・ラーニングへの活用	アクティブ・ラーニング、反転授業、講義VTR	アクティブ・ラーニングの効果的な実施のための手法として、反転授業に注目が集まっています。一方で、そこには、「準備に時間がかかる」、「講義VTRの事前視聴をしない」、「アクティブ・ラーニングとの接続が難しい(話し合いが拡散して、学習成果が見えない)」、などの懸念や課題などがあります。PPTをベースとする講義VTR作成ワーク体験を経て、学生による講義VTR視聴をふまえ、実授業では「書く・話す・発表する」ことによるアクティブ・ラーニングを実施するスタイルの反転授業について、これらの課題を解決し授業者の不安を軽減する手法を獲得します。
業務改善	22		大学職員のための企画力養成講座	企画力、プレゼンテーション力	大学職員に必要な能力として「問題発見・解決能力」がよく取り上げられています。本プログラムは、大学改革、業務改善を行っていく上での、「問題発見・解決能力」と「企画提案力」の手法を学ぶものです。このプログラムで身につけた手法や企画書を実際に大学に持ち帰り、上司や大学に提案できるよう、実践に即したスタイルで行います。大学や今の業務に疑問や改善点を持たれている職員の方はもちろん、どうやって見つけたらよいか、提案したら良いのか分からない職員の方もご参加ください。
業務改善	23		若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座	判断力・決断力、ディベート	判断・決断は上司や役職者だけが行うものだと思いませんか。実は、若手・中堅職員においても、業務の中で、判断・決断を下さなければならぬ場面は多々あります。あなたはどのように判断・決断を行っていますか？そもそも、判断と決断の違いとは何でしょうか？また、判断を速やかに行うには何が必要であり、決断を下すには何をもとに行えば良いのでしょうか？判断や決断が速やかな人は好感を持たれますが、その判断や決断が誤っていると信頼を失います。また一方で、決定しやすい判断が良い判断とは限りません。このように、本セミナーでは、判断力と決断力の違い、それらを効果的に行うために必要な条件を理解した上で、実践トレーニングを行うことで参加者の皆さんの判断力・決断力スキルの向上を図ります。当日は、レクチャーやグループワーク、ディベートなどを組み合わせ、進めていきます。

## 平成29年度SPOD内講師派遣プログラム概要(案)

カテゴリ	No.	H29 新規・ 削除	プログラム名	キーワード	内容概要
業務改善	24		インストラクショナル・デザイン (ID/教育設計) を活用した企画・立案マネジメント	企画立案マネジメント、現状分析	本プログラムでは、問題解決手法であるインストラクショナル・デザイン (ID/教育設計) を理解し、その後、ワークショップ形式にて、自身の業務実践の場に活かせる業務の効率化や課題解決に向けた方策が見出せるようになることを目指します。まず、自身の大学で業務や教育の改善・改革を推進したいと考えている事柄を取り上げるところからはじめ、一般的に改革を推進する上で、ポイントとなる現状分析を丁寧に行います。次に、目標とのギャップを明確に認識し、ゴールに向けて方略・戦略をデザインするための方法論を学び、改革の一端を担う際の効果的な思考を身につけます。
業務改善	25		教職員のためのPowerPoint ～30分でマスターするPPT、プレゼン資料からポスター作成まで～	PowerPoint	新しいアプリケーションの使い方を一から覚えるのはおっくうです。でも、30分でマスターできるとしたら？ PowerPointでは、スライド資料を作成する他、縦型のポスターやチラシも作成することが可能です。授業でプレゼンウェアを使いたい教員はもちろん、業務でポスターやチラシ、ポンチ絵などを書かなければならない職員の皆さんも、使い方を覚えると意外に便利です。この際、30分でマスターしちゃいましょう！ * PPT実習ほんどに30分！ アイスブレイキング、見やすい資料作成のコツ(レクチャー)、PPT資料のプロジェクタ出力、ふりかえり等計2時間程度のプログラムです。
業務改善	26		教職員のためのプレゼンテーション ～説得力のある話し方、組み立て方～	プレゼンテーション	あの人の話し方は分かりやすいよな～ あんなふうに話せたらいいよな～と思うことはありませんか？ 本当に分かり易く話す必要があるのでしょうか？ 実は話し方や雰囲気を感じ方がずいぶん変わるものです。授業に限らず人前で話したり会話する機会に好感が持たれ、聞いてもらえる話し方を身につけましょう。そのためには呼吸法と発声法、そのための姿勢、そして話し方の組み立て方が重要です。ちょっとやってみましょう！
業務改善	27		コーディネート力養成講座	合意形成、調整、ゴール設定	仕事におけるコーディネートとは、何をどのようにすることなのでしょう。目標達成のために部局や立場を超えて、必要なスキルや能力を備えた人を集めるだけでなく、チームの中で異なる分野(領域)・個々の利害による関係を調整し、全体の合意を形成し、向かうべき目標・ゴールまで着実に誘導していくこと、これが仕事におけるコーディネート力です。職場におけるコーディネーターという役割は、物理的なシステムでは解決できない、人にしか担当できない仕事と言えます。本ワークショップでは、グループワーク等を通じて、チームの各メンバーが持つアイデアや意見、情報をうまく引き出し、まとめ、一つの目標達成に向かえるようにするまでのコーディネート力の実践とコツについて、学んでいただけたらと思います。
業務改善	一	削除	プロジェクト・マネジメント入門	計画立案、進捗管理	プロジェクトを成功させるためには何が必要か、その基本となる方法論やプロセスを習得することを目指します。 様々な規模のプロジェクトが存在する中、日々の日常的な業務の効率化を図るツールとしても活用できます。プロジェクトを成り行きに任せるとでなく、しっかりコントロールすること、及び終了後のフィードバックの重要性を学びます。部署内、及び部署を横断したプロジェクトが増えていくなか、最終的には、プロジェクトマネジメントを職場で実際に適用するためのポイントを説明できるようになることを目標としています。
業務改善	28		マインドマップ入門講座 (3時間)	思考法、(教授法)	マインドマップは、Tony Buzanによって開発された思考手法・ノート術で、記憶力・理解力・集中力・創造的思考力・問題解決力などの様々な能力を高めるとされています。イメージと連想をもとに放射状に思考を広げるところに特徴があり、ビジネスや教育現場において注目されています。 本プログラムは、実際に頭と手を動かしながらMind Mappingを体験することを通して、参加者自身の日々の実践へのヒントを持ち帰ることを目的として実施されます。
業務改善	一	削除	大学組織を理解する	組織論、大学の組織文化、リーダーシップ	一学長が右を向けと言ったら、各学部や教職員は右を向くのでしょうか。右を向かないとしたら、右を向くようになった方がよいのでしょうか。大学という組織は、大学以外の組織と異なるとよく言われます。大学組織は他の組織とどのような点で異なるのでしょうか。近年の大学改革では、大学のガバナンスのあり方についても議論がなされています。大学のガバナンスを理解することが難しい一つの理由は、法体系に基づく運営体制と歴史的な慣行が異なる場合があるからです。 一研修では、大学という組織がどのような論理で動いているのかについて深く理解する機会をつくります。大学組織の論理を理解した上で、実際の組織運営に応用する力を身につけます。さらに、大学のガバナンス改革が大学の組織の論理をどのように変えようとしているのかについても展望します。
業務改善	29		後輩の成長を促すコーチング	コーチング、後輩指導、コミュニケーション	職場には、先輩が後輩を個別に指導するさまざまな場面があります。そのような場面では、先輩が後輩に答えを提示することもできます。しかし、それでは後輩の成長を期待することはできません。後輩の成長を促す指導をするうえで役に立つのが、コーチングです。コーチングは、人材開発の一つの技法で、相手の目標達成を促すためのものです。相手に答えを提示するのではなく、コミュニケーションをとおして相手の持つ答えを引き出す点に特徴があります。本プログラムでは、コーチングの理論やさまざまなスキルについて学習します。職場での具体的な事例をもとに、コーチングのさまざまなスキルを理解し、職場で活用できるようになることを目指します。また、コーチングのスキルは、学生を指導するうえで役に立つものです。

## 平成29年度SPOD内講師派遣プログラム概要(案)

カテゴリ	No.	H29 新規・ 削除	プログラム名	キーワード	内容概要
業務改善	30		円滑な会議運営のための ファシリテーション入門	会議運営、職場	会議やミーティングで、“意見が出てこない”、“一部の人がばかり発言している”、“今日の会議は無駄だった”と感じた経験はありませんか？ このような不満の解決策としてファシリテーションがあります。ファシリテーションとは、会議、組織運営や教育の場で問題解決や合意形成、アイデアの創造などを促す活動全般を指します。このプログラムでは、会議やミーティングの場面でファシリテーション・スキルの習得を目指します。具体的には会議やミーティングでの場づくり、コミュニケーションの取り方、合意形成や情報の共有化について学習します。
業務改善	31		リーダーシップ入門	組織運営、リーダーシップ	どのような組織においても、数々のミッションやタスクを効率良く果たしていくためには、当該組織を円滑に機能させ、その有効性を増す仕方でありリーダーシップを発揮する人の存在が欠かせません。このようなリーダーシップは学習や実践によって体得することが可能です。本プログラムでは、まずリーダーシップに関する基礎的知識を概観し、その後、それらを実際の職場においてどのように応用・適用することができるかについて、受講者同士のグループワーク、ディスカッション等を通じて検討することを目的とします。
業務改善	32		チームビルディング	組織づくり、目標・目的の共有	日々の諸業務を果たす各部署において、また組織横断的な種々のプロジェクト等において円滑な協働を実現するためには、コミュニケーションの促進やリーダーシップの発揮など様々なアプローチが必要となります。なかでも、チームや組織をどのようにキックオフするか、即ち、メンバー間でミッション・ビジョン・ゴール、目標や目的の達成方法等を如何様に設定・共有するかは、メンバーのモチベーションや組織の有効性に大きな影響を与えます。本プログラムでは、チームビルディングに関連した理論を簡潔に学ぶと共に、受講者各自が所属する組織的背景を念頭に、どのようなチームビルディングを実践できるか、具体的なプランを策定することを目的とします。
業務改善	33		身近なデータを活用した教育改善 教学IR入門	教学IR、学内データ、教育改善	学長のリーダーシップを中心とする組織運営および経営強化の要請を背景として、IR(Institutional Research: 機関調査)の重要性が認識され始めています。IRは「機関の政策立案、政策形成、意思決定を支援するための情報を提供する目的で、高等教育機関の内部で行われる調査研究」と言われています。本プログラムでは、教育改善に資するデータの収集と分析を可能にする教学IRを取り上げます。まず、教学IRとはどのような活動なのかを共有します。その後、ワークとディスカッションを通じて、身近にある学内データを用いた教育改善について考えます。
業務改善	34	新規	職員のための経験学習	経験学習、キャリア発達、省察	私たちは日々何かを経験し、それをもとに考え、自分自身を作っています。業務においても、さまざまな経験を重ね、自身を成長させてこられたでしょう。本プログラムは、こうした日々の経験の意味を、経験学習の文脈から捉え直し、ご自身のこれまでのキャリア、現在の業務、これからの展望を考える機会となるよう構成しています。経験学習はどのような考え方から生まれたのか、どのように経験から学んでいるのか、どのような経験が学びにつながるのか、経験から学ぶためにはどのような力が必要なのか、経験から学ぶことをどのように支えていくことができるのかなどについて、レクチャーとグループワークを通して理解します。
業務改善	35		組織の力を引き出す観察力養成講座	観察力、コミュニケーション、組織マネジメント	組織の運営に、なぜ観察力が必要なのでしょう。組織とは二人以上が集まって同じ目的をもつとも動く集団であり、組織を円滑に運営するためには、自分とメンバーを深く知る必要があります。例えば、職場で先輩ができたなら、役職についていなくともリーダーとしての対応を行わなくてはなりません。そのために、先輩であるあなたには先輩との真のコミュニケーション力が求められます。あなたは、日頃、同僚や先輩の何を観察していますか。相手の心身の状態を正確に把握し、適切な対応をするためには、表面的な情報だけでなく、その奥にある真の情報をつかむための観察力を養うことが必要です。本プログラムでは、組織や集団の理念や目標の達成に寄与するため、メンバー個々の能力を最大限に引き出し、真のコミュニケーションが取れる可能性を高めることを目的とします。グループワーク等を組み入れながら、自分とメンバーを知る方法を探っていきます。
人材育成・ 人事制度	36		スタッフ・ポートフォリオ入門 ～職員と大学が共に輝くために～	自己理解、メンタリング、 業務整理	スタッフ・ポートフォリオとは、職員自らがキャリア形成を図れ、組織としてはこれにより職員一人ひとりの可能性や潜在能力を知ることができるツールのことです。本プログラムでは、スタッフ・ポートフォリオの詳しい定義やその有益性を説明した後に、SPOD-SDでの活用例及び愛媛大学での導入例や実際にスタッフ・ポートフォリオを作成した職員の声を聞き、実践例を示します。スタッフ・ポートフォリオは大学や大学職員人事マネジメントにどのような影響や効果を与えるのでしょうか。また、職員個人にどのような影響や効果があるのでしょうか。さらには、スタッフ・ポートフォリオは簡単に作成することができるのでしょうか。作成する場合に重要なことは何でしょうか。このような疑問を一つずつ解決できるようなプログラムとなっています。
人材育成・ 人事制度	37		持続可能なSDプログラムの開発手法	SDプログラム開発	SDとは事務系職員の能力開発活動であり、人材開発から始まって、組織の活性化、組織の業績向上、最終的には大学等の特性として地域の活性化と結びついていくものです。SDには、職場の中で仕事に就きながら仕事に即して教育するOJT(職場内教育)と職場から一定期間離れてまとまった教育をするOFF-JT(職場外教育)があり、意図的、計画的、持続的に実施しなければならない。本プログラムはそのプログラム開発のための手法を学ぶ作業を行います。
人材育成・ 人事制度	38		人事人材育成ビジョンの必要性	人材育成ビジョン	本プログラムは、SPODに加盟する各大学の人事・人材開発の担当職員に対して、各大学にふさわしい人事マネジメントシステムを効果的に機能させ、職員一人ひとりが優れた人材に育っていくための基本的な人材育成ビジョン開発の手法を理解することができます。

## 平成29年度SPOD内講師派遣プログラム概要(案)

カテゴリ	No.	H29 新規・ 削除	プログラム名	キーワード	内容概要
人材育成・ 人事制度	39	新規	大学職員に必要な能力と専門性	大学職員 大学改革、SD義務化 汎用的能力、専門性	大学を取り巻く環境の変化や、大学改革の進展に伴い、大学職員に、求められる能力も高度化、多様化しています。さらに、大学設置基準では「職員が大学の運営に必要な知識・技能を身につけ、能力・資質を向上させるための研修の機会を設けることその他必要な取り組みを行うこと。」として平成29年4月1日付けでSDが義務化されることになりました。本プログラムでは、大学を取り巻く環境や大学改革を理解し、これからの大学職員に求められる能力と専門性について説明することができるようになることを目指します。
学生支援	40		学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	学生支援	学内での学生活動の中心となるリーダー育成や学生同士によるピア・サポートが新たな学生支援として注目を浴びています。四国内でもそのような取り組みが盛んにおこなわれており、それらの事例と教職員がどのように関与していけば良いのかのコツの紹介を複数大学の事例紹介を織り交ぜながら進めます。必要に応じ、取り組みに関与している学生の生の声も聞けるようにいたします。教職員だけでなく、学生を巻き込んだ総合的な研修となっています。
学生支援	41		学生の主体性を促す学習支援	学習支援、事例紹介	学生たちの主体的な学びを促進するために、私たち教職員は授業や日常の大学生活の中で様々な支援を行っています。たとえば、予・復習、参考書や有益な情報の提供、学習に関わる助言、あるいは学習支援のための施設整備などです。このような支援では、学生の現状や抱える課題に沿った方法・対応が求められます。本プログラムでは、国内の学習支援の現状と他大学の実践事例を紹介した後、所属大学の学習支援に関する現状や課題を参加者間で共有し、実施可能な学習支援の方法について考えていきます。
学生支援	42	新規	現代学生の理解と関わり方	学生支援、メンタルヘルス	本プログラムでは、多様化する大学生像を概観した上で、自分がこれまでに経験してきた大学生の姿と現代学生の姿の違いを理解することとともに、事例を通して学生との関わりを検討し、教員として学生に関わる際の注意点やコツを身につけることを目的とします。また若者のメンタルヘルスに関する現代的トピックを取り上げ、学生理解の一助とします。
学生支援	43	新規	現代の労働市場を理解する	労働市場、人的資本、キャリア	本プログラムでは、現代日本の労働市場状況について、特に新規大卒労働市場の状況を把握するとともに、キャリア形成および人的資本形成に影響を与える教育について理解することを目的とします。また、ワークショップなどを通して、労働市場におけるキャリア形成および人的資本形成を理解する一助とします。
危機管理	44		事例から考えるハラスメント	ハラスメント事例、施策	本プログラムでは、大学等において、今、身近にあるハラスメントについて説明すると共に、なぜハラスメントが無くならないのか問題提起します。そして複雑かつ多様化するハラスメントについて、具体的事例を挙げながら、「ケースメソッド」により省察し、①ハラスメント認定のポイント、②ハラスメントが起きた場合の対処方法、③ハラスメント「施策」を導きだしていきます。
危機管理	45	新規	危機管理入門	リスクマネジメント事例、施策	本プログラムでは、今や避けては通れないリスクマネジメントについて、入門編として、新人職員が業務を行っていく上で最低限必要な危機管理について学び、①危機管理の基本についてを理解し②危機が発生した場合にまず自身がとるべき行動について優先順位をつけることができるようになることを目指します。
危機管理	46	新規	危機管理実践	リスクマネジメント事例、施策	本プログラムでは、今や避けては通れないリスクマネジメントについて、実践編として、大学職員に求められる権利義務を理解した上で、事件・事故等の対処方法、予防策の構築方法について学び、①大学等における危機管理とは何かを理解し②事件・事故等に自ら判断を行い、対処することができ③事件・事故等の予防策を構築することができるようになることを目指します。
危機管理	47	新規	危機管理特論	リスクマネジメント事例、施策	本プログラムでは、今や避けては通れないリスクマネジメントについて、特論編として、管理職を対象に、大規模災害、テロ等の緊急事態に遭遇した場合において、損害を最小限にとどめつつ、中核となる事業の継続、早期復旧を可能とするための事業継続計画（BCP）について学び、①管理職の果たすべき責任について理解し②危機管理対応、管理体制の構築を行うことができ③危機管理に関する事前・事後の対応策を構築することができ④優先して継続、復旧すべき中核事業を特定することができるようになることを目指します。*人命を守るシミュレーション訓練を行うこともできます。
事例紹介	48		学生が輝くFDの実践事例	FD実践事例	本プログラムでは、FDの意義・定義、歴史・国際動向、FDの取組み事例、推進する上でのコツを説明します。また国内外の優れた取組み事例、組織体制を紹介します。希望に応じて所属機関のFDに関するコンサルティングやニーズ分析を行います。本格的なFDの取組みはこれからという導入時期に最適なプログラムです。

## 平成29年度SPOD内講師派遣プログラム希望調査

学校名: 

SPOD共通事業であるSPOD内講師派遣事業をご利用いただくにあたり、各加盟校におけるFD/SD活動への基本方針を考慮した上で、講師派遣を希望するプログラムを裏面の表からお選びください。各加盟校から回答をいただいた後、コア校で講師を調整の上、決定プログラムを連絡します。

## 留意事項

- ・各加盟校につき、1回1プログラムの実施とします。ただし、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回とします。(高等専門学校除く)
- ・希望プログラムの選定については、可能な限り、FD及びSD担当で調整の上提出してください。
- ・実施内容の詳細については、プログラム決定後、担当講師に直接ご相談いただくこととなります。

(1)[経緯] 第1希望(裏面)のプログラムを選択するに至った、貴組織の背景、状況(主催者の意図)等をお知らせください。

(2)[目的/目標] 今回の研修の目的/目標はどのようなものでしょうか？

(3)[参加者] 参加者はどのような方々(専門分野、経験、役職等)で、何名ほどの参加(全員必修か希望者のみの参加かを含む)を見込んでいますか？

例) 新任教員 ○名程度(原則必須参加)、中堅職員 ○名程度(希望者のみ)、全教職員 ○名程度(原則必須参加)

(4)[今後の計画] 貴組織において今後どのようにFD及びSD活動を進めていく予定かお教えてください。

(FD)

(SD)

→次ページへ続く

## 平成29年度SPOD内講師派遣プログラム希望調査

学校名:
------

- (5) No. 1～47から、講師派遣を希望するプログラムを3つ選び、希望順位(1～3の番号)を付して記載してください。  
原則として第1希望での派遣を実施いたしますが、多大学が同一プログラムを希望した場合は調整させていただきます。

カテゴリ	No.	プログラム名	キーワード	形態	希望順位
コンサルテーション	1	SPOD課題発見コンサルテーション ※ 加盟校へ訪問してのFD・SDの現状と課題に関する情報交換、成功事例の紹介等、加盟校の実態に合わせて内容、形態とも柔軟に対応します。	コンサルテーション	相談の上、決定	
カリキュラム改善	2 新規	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	3つのポリシー、アセスメントのポリシー、中教審のガイドライン	講義、ミニワーク	
授業改善・教授法	3	学生の学びを促すシラバスの書き方	シラバス、(教授法、評価)	講義、ミニワーク	
	4	グラフィック・シラバスの作成方法	シラバス、(教授法、評価)	講義、ミニワーク	
	5	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは?	教授法、動機づけ	講義、ミニワーク	
	6	大人数講義を魅力的にするテクニック	教授法、講義法	講義、ミニワーク	
	7	講義に小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイン	教授法、グループ学習	講義、ミニワーク	
	8	学生が動く・変わる・活き活きするグループワークの進め方	教授法、グループ学習	講義、ミニワーク	
	9	ディープラーニングに誘うアクティブ・ラーニングの手法～物理、化学の実践例より～	教授法、アクティブ・ラーニング	講義、ミニワーク	
	10 新規	アクティブ・ラーニング入門	教授法、アクティブ・ラーニング、双方向性授業	講義、ミニワーク	
	11	効果的なeラーニングの活用方法	教授法、eラーニング	講義、ミニワーク	
	12	基礎から学ぶ学習評価法	学習評価	講義、ミニワーク	
	13	受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り	授業法、講義法	講義、ミニワーク	
	14	ユニバーサルデザインの視点を取り入れた授業づくりのポイント	学生支援、修学支援	講義、ミニワーク	
プログラム開発	15	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～	授業アンケート	講義、ミニワーク	
	16	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～	ティーチング・ポートフォリオ	講義、ミニワーク	
高専向け	17	高専生を元気にする学生指導法のコツ	高専、学生指導	講義、ミニワーク	
	18	担任教員に求められること ～担任スキル開発ワーク～	高専、学生指導	講義、ミニワーク	
	19	事例から見た、学生・保護者から信頼される高専教育	高専、教育経営	講義、ミニワーク	
	20	今すぐ役立つ授業Tips アクティブ・ラーニングのスタート	教授法、動機づけ	講義、ミニワーク	
	21	講義VTR簡単作成ワークショップとアクティブ・ラーニングへの活用	アクティブ・ラーニング、反転授業、講義VTR	講義、ミニワーク	
業務改善	22	大学職員のための企画力養成講座	企画力、プレゼンテーション力	講義、ミニワーク	
	23	若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座	判断力・決断力、ディベート	講義、ミニワーク	
	24	インストラクショナル・デザイン(ID/教育設計)を活用した企画・立案マネジメント	企画立案マネジメント、現状分析	講義、ミニワーク	
	25	教職員のためのPowerPoint ～30分でマスターするPPT、プレゼン資料からポスター作成まで～	PowerPoint	講義、ミニワーク	
	26	教職員のためのプレゼンテーション～説得力のある話し方、組み立て方～	プレゼンテーション	講義、ミニワーク	
	27	コーディネート力養成講座	合意形成、調整、ゴール設定	講義、ミニワーク	
	28	マインドマップ入門講座 (3時間)	思考法、(教授法)	講義、ミニワーク	
	29	後輩の成長を促すコーチング	コーチング、後輩指導、コミュニケーション	講義、ミニワーク	
	30	円滑な会議運営のためのファシリテーション入門	会議運営、職場	講義、ミニワーク	
	31	リーダーシップ入門	組織運営、リーダーシップ	講義、ミニワーク	
	32	チームビルディング	組織づくり、目標・目的の共有	講義、ミニワーク	
	33	身近なデータを活用した教育改善	教学IR、学内データ、教育改善	講義、ミニワーク	
	34 新規	職員のための経験学習	経験学習、キャリア発達、省察	講義、ミニワーク	
	35	組織の力を引き出す観察力養成講座	観察力、コミュニケーション、組織マネジメント	講義、ミニワーク	
	人材育成・人事制度	36	スタッフ・ポートフォリオ入門～職員と大学が共に輝くために～	自己理解、メンタリング、業務整理	講義、ミニワーク
37		持続可能なSDプログラムの開発手法	SDプログラム開発	講義、ミニワーク	
38		人事人材育成ビジョンの必要性	人材育成ビジョン	講義、ミニワーク	
39 新規		大学職員に必要な能力と専門性	大学職員、大学改革、SD義務化汎用的能力、専門性	講義、ミニワーク	

→次ページへ続く

## 平成29年度SPOD内講師派遣プログラム希望調査

学校名:
------

カテゴリ	No.	プログラム名	キーワード	形態	希望順位
学生支援	40	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	学生支援	講義、ミニワーク	
	41	学生の主体性を促す学習支援	学習支援、事例紹介	講義、ミニワーク	
	42 新規	現代学生の理解と関わり方	学生支援、メンタルヘルス	講義、ミニワーク	
	43 新規	現代の労働市場を理解する	労働市場、人的資本、キャリア	講義、ミニワーク	
危機管理	44	事例から考えるハラスメント	ハラスメント事例、施策	講義、ミニワーク	
	45 新規	危機管理入門	リスクマネジメント事例、施策	講義、ミニワーク	
	46 新規	危機管理実践	リスクマネジメント事例、施策	講義、ミニワーク	
	47 新規	危機管理特論	リスクマネジメント事例、施策	講義、ミニワーク	
事例紹介	48	学生が輝くFDの実践事例	FD実践事例	講義	