平成２９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２９年１１月１６日（木）１３：１５～１４：１５
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２０１７について
・ＳＰＯＤフォーラム２０１７の参加者からの要望等について（案）　【資料１】…Ｐ１
・ＳＰＯＤフォーラム２０１７全体アンケート集計結果　【参考資料１】…Ｐ５

２．平成３０年度ＳＰＯＤ事業計画について
・平成３０年度ＳＰＯＤ事業計画（案）　【資料２】…Ｐ１７
・平成３０年度ＳＰＯＤ事業計画（見え消し）　【参考資料２】…Ｐ１９

３．平成３０年度ＳＰＯＤ事業経費について
・平成３０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３】…Ｐ２１

４．平成３０年度ＳＰＯＤ内講師派遣について
・平成３０年度ＳＰＯＤ内講師派遣プログラム一覧（案）　【資料４－１】…Ｐ２５
・平成３０年度ＳＰＯＤ内講師派遣プログラム概要（案）　【資料４－２】…Ｐ２７
・平成３０年度ＳＰＯＤ内講師派遣プログラム希望調査（案）　【資料４－３】…Ｐ３３
・平成２９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】…Ｐ３５
・平成２９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】…Ｐ３７

５．平成２９年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会，１０周年記念講演会及びＦＤ／ＳＤ分科会の開催について
・平成２９年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会，１０周年記念講演会及びＦＤ／ＳＤ分科会 実施要項（案）　【資料５】…Ｐ４１

６．平成２９年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」会計監査の実施について
・平成２９年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」会計監査実施要項（案）
【資料６】…Ｐ４３
・「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」会計監査実施要領
【参考資料４－１】…Ｐ４５
・「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」役員名簿　【参考資料４－２】…Ｐ４７

７．平成２９年度ＳＰＯＤ事業評価委員会について

・平成２９年度ＳＰＯＤ事業評価委員会委員による事業評価シートの作成について（案）

【資料７－１】…Ｐ４９

・平成２９年度事業評価シート（案）　【資料７－２】…Ｐ５１

・「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」（ＳＰＯＤ）事業評価委員会要項

【参考資料５－１】…Ｐ５３

・「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業評価委員会委員名簿

【参考資料５－２】…Ｐ５５

８．その他

ＳＰＯＤフォーラム２０１７ 参加者からの要望等について（案）

■開催時期について

・今後も夏期休暇期間に実施いただきたい。
・開催日は，毎年この同じタイミングのほうがよい。SPOD は大きな研修でもあり，そのほうがスケジュールを立てやすい。

対応
・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。来年度は香川大学で８月２９日（水）～３１日（金）に開催する予定である。

■開催地について

・会場についてはやや交通の便が悪いように感じた。
・ＪＲの便が悪いので，香川で開催していただきたいです。
・開催場所は四国のどこかではなく，愛媛県松山市にて開催いただきたいです。
・西日本の大学勤務員が多く参加していたので，四国だけでなく，京阪神などでの開催によって，よりフォーラムの認知度や意義が高まるのではないか，と感じた。

対応
・ＳＰＯＤフォーラムは，今後も四国４県で持ち回り開催を予定している。来年度は香川大学で８月２９日（水）～３１日（金）に開催する予定である。

■当日のスケジュールについて

・名刺交換などをしていると休憩時間がとても短いので，特に昼食の休憩時間をもう少し長くとってほしい。
・もう少し開始時間を早くして，お昼時間を 1 時間半とっていただければ，お昼時間にいろいろな方と意見交換できるかなと思いました。

対応
・昼休憩の時間については，開始時刻やプログラム時間の調整等で対応できる部分がないか今後検討する。

■プログラムの申込みについて

・参加したいワークショップの定員が少なく，希望通りの参加とはいきませんでした。可能であれば，受講希望の多いワークショップについては，期間内に複数回開講としてはいかがでしょうか。
・参加したいプログラムの募集人数が，運営上仕方ないことであるとは思いますが応募が始まった時には満席だった（四国以外の大学のため）のが残念でした。

対応
・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。加盟校外の教職員にも希望するプログラムをできるだけ受講していただけるよう，広めの会場を使用し，講師に可能な限り最大定員数で実施してもらうよう依頼する等，定員設定の工夫を行う。
【参考】プログラム受講数（延べ人数／参加人数）
SPOD フォーラム 2017　全体 3.53，加盟校内 2.36，加盟校外 4.99
SPOD フォーラム 2016　全体 2.92，加盟校内 1.87，加盟校外 4.54

■プログラムについて

・１コマ２時間は短いように感じた。研修によっては，通常４時間のものを２時間に短縮したものもあり，内容が薄いように感じたので，１コマ２時間３０分（開始９時３０分）でも良いと思う。
・少し詰め込みすぎであると思いました。半日のプログラムの増加も希望します。
・どの研修でも時間的な制約が多い故に，さらに深めたい場合にどのような研修に出るべきか，どのような部分を学ぶべきか(Next Step)が示されると良いと思った。
・高等教育の動向を踏まえた新しいプログラムをもっと多く開講してほしい。
・複数回参加する方にとっても，新鮮なプログラムを今以上に提供してほしい。
・新しい講習はFD，SDそれぞれ３つ以上重ねないでほしいです。NewのFDが２つ重なっても仕方ないとは思いますが。
・コマ割で，聞きたい授業が重なっていて，残念でした。
・内容が重複する講座があった。講座間の調整を図った方がよい。
・想像していたのと異なる内容で実施されていた講座もあったようであり，参加後に戸惑うこともあった。
・ｸﾞﾙｰﾌﾟﾜｰｸをする際にあらかじめグループが決まっているといいなと思います。
・キャリアの研修などは，同じ大学や知り合いだと本音がかえって出しにくい面があります。席は事前に決めておく方がよいと思います。

対応

・今回で９回目の開催となった本フォーラムは，四国内の隣接した４県持ち回りで2009年から毎年開催してきている。この特性を活かし，新しいプログラムを織り交ぜつつ，ニーズの高いプログラムについては複数年連続して開講するなど，参加者が数年かけて一通りのプログラムを受講することを想定したプログラム構成となるよう配慮している（※フォーラム参加回数３回以上：30.4%）。今後も，この方針を基本とした上で，その年のプログラム検討を行う際は，プログラム時間及びプログラム数を確保する方法や，同時間帯のプログラムや新規プログラム等の配置について，講師や会場の都合も含め，全体的な調整を行っていく。
・プログラム検討時にプログラム間の内容重複が生じないよう調整しているが，各講師からのシラバス提出時にも再度内容を吟味するとともに，シラバスがプログラムの内容を的確に表現したものとなるよう，シラバス作成依頼の際，講師へ改めて注意を促す。
・参加者のグループ分けを行うかどうか，講師へ事前に確認している。今後は，自由席のプログラムについても，当日講義開始前の教室のスライドに「できるだけ初対面の方と座ってください」等の注意書きを投影したり，会場受付スタッフから声かけをしたりする等，できるだけ同じ機関からの参加者が同じグループに重ならないような方法を検討する。

■会場について

・ポスターセッションの会場が狭かったです。
・スーツケースを持っている人にとっては，受付・クロークは１階の方がありがたい。
・展示・休憩スペースにパンフレットや本が並べられていて座りにくかったです。
・研修会場内が寒く室外との温度差が大きくて大変でした。

対応
・参加者が利用しやすい会場環境を作り出せるよう，各会場の広さや配置等を検討する。
・ポスターセッションの会場については，会場が狭く感じないように各ポスターパネルのレイアウト等を工夫する。
・展示・休憩スペースには，展示物を置く机と何も置かない机を混在させて参加者がどこに座るか選べるようにする等レイアウトを工夫する。
・会場の空調については，会場スタッフに適宜調整するよう運営スタッフマニュアルにも記載しているが，参加者に対して調整可能な服装を準備いただくよう周知するとともに，会場スタッフに更に留意してもらうよう運営スタッフマニュアルへの記載内容を工夫する。

■運営について
・2 日目からの参加となったのですが，建物と各講座の場所の対応が分かりにくかったです。受付の際にご案内いただけるか，全体の会場案内を設置いただけるとありがたいです。
・教室や校内の案内（掲示・看板）が少しわかりにくいように感じました。
・シンポジウム会場への誘導がよくなかった。

対応
・全体受付会場付近に大きい会場案内図を掲示したり，会場の外に適宜案内係のスタッフを配置し声かけしたりする等の対応を検討する。
・シンポジウムでは，大人数の参加者をスムーズに会場内へ誘導できるよう，受付方法を検討する。

■ポスターセッションについて
・ポスター番号の奇数・偶数で振り分けられている発表時間を守っていないグループがありアピールする時間に差が生じていたので不公平と感じた。運営側からの注意や指摘もなく残念に思った。

対応
・ポスターセッションでは，ポスター発表を行う参加者も別のポスターの説明を聞くことができるように発表時間を便宜上設定している。また，ポスター内容の共有や，ポスターを通じた参加者間の交流を図るため，フォーラムの初日から最終日までポスターを掲示している。これらを考慮し，今後は，ポスターセッションの発表時間を発表者に周知する際，指定する時間帯（発表時間）には少なくとも１名がポスターの前で待機し来場者への質問対応にあたってもらい，それ以外の時間帯は，別のポスターの説明を聞いたり来場者への質問対応を行ったりしながら，各ポスターの内容をより多くの参加者が共有できるように配慮していただきたいことも併せて伝えるよう工夫していく。

平成30年度SPOD内講師派遣プログラム一覧（案）

カテゴリ	No.	H30新規	プログラム名	講師所属					担当校数	1名のみが担当のプログラム（高専除く）	H29新規	H29開催校数	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
				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。	愛媛県内担当	徳島県内担当		高知県内担当	香川県内担当	4				1					
カリキュラム改善	2		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					1	○	新規							
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	4					1	2			1
授業改善・教授法	4		グラフィック・シラバスの作成方法	仲道	宮田				2									
授業改善・教授法	5		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					
授業改善・教授法	6		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		2					1	2	3		
授業改善・教授法	7		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		2				
授業改善・教授法	8		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	4			1	1		1		1	
授業改善・教授法	9		アクティブラーニング実践（試験紙法）				立川		1	○	新規	3						
授業改善・教授法	10		アクティブ・ラーニング入門	小林直、中井、清水、小林忠、仲道	吉田		塩崎,立川	西本	4		新規	1						
授業改善・教授法	11		効果的なeラーニングの活用方法	仲道			立川		2				1	1				
授業改善・教授法	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		俣野	佐藤	4					1	1	1		
プログラム開発	13		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			1				1	2	
プログラム開発	14		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、宮田				2				1	1	1		1	3
高専向け	15		高専における学生クライシスとの対峙			坪井			1	－	新規	1						
高専向け	16		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		
高専向け	17		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	－				1	2			
高専向け	18		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			1	－			2	1				
高専向け	19		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	20		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	1	2	3
業務改善	21		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					1						2	3		
業務改善	22		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				
業務改善	23		コーディネート力養成講座	仲道,村田					1					1				
業務改善	24		マインドマップ入門講座（3時間）				俣野		1	○					1			
業務改善	25		後輩の成長を促すコーチング	小林忠,清水					1				1					
業務改善	26		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									
業務改善	27		リーダーシップ入門	村田,丸山					1									
業務改善	28		チームビルディング	村田,仲道					1			1						
業務改善	29		教学IR入門	清水,加地			杉田		2			1	2					
業務改善	30		職員のための経験学習	高橋					1	○	新規	1						
業務改善	31		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	32		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,吉田					1							1	1	
人材育成・人事制度	33		持続可能なSDプログラムの開発手法	阿部					1	○								1
人材育成・人事制度	34		人事人材育成ビジョンの必要性	阿部,吉田					1									
人材育成・人事制度	35		大学職員に必要な能力と専門性	吉田,清水					1		新規	3						
学生支援	36		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,西本	2					1	1	1	3	
学生支援	37		学生の主体性を促す学習支援	清水					1	○			3					
学生支援	38		現代学生の理解と関わり方	野本			杉田	葛城	3	○	新規	5						
学生支援	39		現代の労働市場を理解する	平尾					1	○	新規							
危機管理	40		事例から考えるハラスメント	吉田,高木					1				1	3				
危機管理	41		大学教職員のための危機管理	吉田					1	○	新規	2						
事例紹介	42		学生が輝くFDの実践事例	小林直			塩崎,立川,俣野		2				1	1				1

平成30年度SPOD内講師派遣プログラム概要（案）

各プログラムの内容は各校のご希望に応じて可能な限り柔軟に対応いたしますので、実施プログラム決定後、担当講師にご相談ください。

カテゴリ	No.	H30新規	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		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べきなのか、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）、授業デザイン	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、授業内容、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）、授業デザイン	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、教員が持つ背景的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	5		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、授業デザイン	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。
授業改善・教授法	6		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	7		受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り	教授法、講義法、動機づけ	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いません。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	8		大人数講義を魅力的にするテクニック	教授法、講義法、双方向授業	「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。

平成30年度SPOD内講師派遣プログラム概要（案）

各プログラムの内容は各校のご希望に応じて可能な限り柔軟に対応いたしますので、実施プログラム決定後、担当講師にご相談ください。

カテゴリ	No.	H30新規	プログラム名	キーワード	内容概要
授業改善・教授法	9		アクティブラーニング実践（試験紙法）	教授法、アクティブ・ラーニング	グループワークをやってみたけど時間ばかりかかってなかなか進まない。効果的に基礎知識を蓄える方法はないか？　そんなお悩みの方にぴったりの手法があります。このワークショップでは、「試験紙」と「教科書」で組み立てる反転学習の手法を紹介します。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。試験紙法では，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ことができます。 ＊昨年の平成28年度まで実施していた「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」と、ほとんど同じ内容です。
授業改善・教授法	10		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ィ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	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、授業デザイン	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。
プログラム開発	13		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。
プログラム開発	14		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	15		高専における学生クライシスとの対峙	高専、学生指導	高専は中学卒業生を受け入れ5年一貫教育で時代に適した実践的技術者を養いますが、高専が受け入れる多感な中学卒業生は精神的に未熟であり、自立的学習不能、コミュニケーション能力不足、メンタル障がいを多く抱え、それがいじめ・うつ・不登校・自殺につながり、結果として原級留置･退学を生んでいます。各高専の学生指導における「ヒヤリ･ハット事例」によるケーススタディにより、教員個々および組織としての学生指導実践力を培います。
高専向け	16		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	心の揺らいでいる学生に、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	17		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。

平成30年度SPOD内講師派遣プログラム概要（案）

各プログラムの内容は各校のご希望に応じて可能な限り柔軟に対応いたしますので、実施プログラム決定後、担当講師にご相談ください。

カテゴリ	No.	H30新規	プログラム名	キーワード	内容概要
高専向け	18		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手法を紹介し、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、「アプローチトーク、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	19		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の事前視聴をしてこない」、「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	20		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	21		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っていませんか。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ない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。
業務改善	22		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	23		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か。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、学んでいただけると思っております。
業務改善	24		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	25		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も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も役に立つものです。

平成30年度SPOD内講師派遣プログラム概要（案）

各プログラムの内容は各校のご希望に応じて可能な限り柔軟に対応いたしますので、実施プログラム決定後、担当講師にご相談ください。

カテゴリ	No.	H30 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
業務改善	26		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方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の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	27		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	28		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	29		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	30		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	31		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か。組織とは二人以上が集まって同じ目的をもってともに動く集団であり、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ことが必要です。例えば、職場で後輩ができたら、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後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、同僚や後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	32		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	33		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。

平成30年度SPOD内講師派遣プログラム概要（案）

各プログラムの内容は各校のご希望に応じて可能な限り柔軟に対応いたしますので、実施プログラム決定後、担当講師にご相談ください。

カテゴリ	No.	H30 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
人材育成・ 人事制度	34		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。
人材育成・ 人事制度	35		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	36		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	37		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	38		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とき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	39		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	40		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	41		大学教職員のための危機管理	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、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、予防策の構築方法をについて学び、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・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。 入門編、実践編、特論編（事業継続計画（BCP））に分けて実施することができます。
事例紹介	42		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30年度SPOD内講師派遣プログラム希望調査（案）

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次ページ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担当者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　〇名程度（原則必須参加）、中堅職員　〇名程度（希望者のみ）　、全教職員　〇名程度（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ください。

（FD）
（SD）

→次ページへ続く

（回答様式）

平成30年度SPOD内講師派遣プログラム希望調査（案）

学校名：

（5） No. 1～42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。	コンサルティング	相談の上、決定	
カリキュラム改善	2	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）、授業デザイン	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）、授業デザイン	講義、ミニワーク	
	5	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、授業デザイン	講義、ミニワーク	
	6	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	
	7	受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り	教授法、講義法、動機づけ	講義、ミニワーク	
	8	大人数講義を魅力的にするテクニック	教授法、講義法、双方向授業	講義、ミニワーク	
	9	アクティブラーニング実践（試験紙法）	教授法、アクティブ・ラーニング	講義、ミニワーク	
	10	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、授業デザイン	講義、ミニワーク	
プログラム開発	13	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	
	14	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	15	高専における学生クライシスとの対峙	高専、学生指導	講義、ミニワーク	
	16	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	
	17	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	
	18	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	
	19	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	20	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	
	21	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	
	22	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	
	23	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	
	24	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	
	25	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	
	26	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	
	27	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	
	28	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	
	29	教学IR入門	教学IR、学内データ、教育改善	講義、ミニワーク	
	30	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	
	31	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	32	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	
	33	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	
	34	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	
	35	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	
学生支援	36	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	
	37	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	
	38	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	
	39	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	40	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	
	41	大学教職員のための危機管理	リスクマネジメント事例、施策	講義、ミニワーク	
事例紹介	42	学生が輝くFDの実践事例	FD実践事例	講義	

平成２９年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会，
１０周年記念講演会及びＦＤ／ＳＤ分科会　実施要項（案）

主　　催：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（ＳＰＯＤ）
日　　時：平成３０年３月中旬～下旬　１３：００～１６：３０
（※または１３：３０～１７：００）
場　　所：（総会及び１０周年記念講演会）愛媛大学城北キャンパス
総合情報メディアセンター１階　メディアホール
（ＦＤ／ＳＤ分科会）愛媛大学城北キャンパス愛大ミューズ内会場
出　席　者：（総会）加盟校各大学長，短期大学長，高等専門学校長等
（ＦＤ／ＳＤ分科会）加盟校　ＦＤ／ＳＤ担当者等

１．総　会

１３：００　開会挨拶　ＳＰＯＤ会長：愛媛大学長
１３：０５　平成２９年度の「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業の実施状況について（２５分）
１３：３０　平成３０年度の「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業の運営について（３０分）
１４：００　質疑応答（２５分）
１４：２５　閉　会

２．１０周年記念講演会

１４：３０　１０周年記念講演（講師：未定）
１５：００　閉　会

３．ＦＤ／ＳＤ分科会　※ＦＤ分科会及びＳＤ分科会を２箇所で実施

１５：３０　各加盟校での取り組み状況の報告
今後の具体的な事業の進め方について
意見交換　など
１６：３０　閉　会

※１３：３０～１７：００で実施する場合は，以下の順に実施する。
１．ＦＤ／ＳＤ分科会　（１３：３０～１４：３０）
２．総会　（１５：００～１６：２５）
３．１０周年記念講演会（１６：３０～１７：００）

平成２９年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」
会計監査実施要項（案）

日　　時：平成３０年３月　　１０：３０～　１時間程度

場　　所：愛媛大学城北キャンパス愛大ミューズ

出席予定者：　監事　桐野　　豊（徳島文理大学・徳島文理短期大学部学長）

監事　濵中　俊一（高知工業高等専門学校長）

対　応　者：小林企画・実施統括者（愛媛大学），ＳＰＯＤ事務局

実施内容　：①平成２９年度事業予算執行状況報告

②平成２９年度事業実施状況報告

③質疑応答

※会計監査結果については，ＳＰＯＤ総会において報告する。

平成29年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」（SPOD）
事業評価委員会委員による事業評価シートの作成について（案）

1．趣旨

「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）」の事業運営に対し，平成２９年度ＳＰＯＤ実績報告書や平成２９年度中に実施した視察等をもとに，各SPOD事業評価委員会委員から個別の内容について書面で意見をいただき，今後の事業推進に役立てる。

2．日程

事業評価シート作成依頼：平成30年2月中旬
事業評価シート提出期限：平成30年3月16日（金）

3．事業評価シート作成依頼者

【SPOD事業評価委員会委員】

福島　一政　委員（追手門学院大学）
佐藤　浩章　委員（大阪大学）
桂　　良彦　委員（大学コンソーシアム京都）

【参考】 平成29年度第3回コア運営協議会（H29.7.5 開催）資料1「平成 28 年度 SPOD 事業評価委員会からの指摘事項に対する対応策について」より抜粋

4．SPOD事業評価の在り方

SPOD事業評価委員会については，これまで実績報告書に基づく評価のみ行っていたが，各委員がより深くSPOD事業について把握できるよう，SPOD事業視察の場を提供する。これを踏まえ，委員会開催を委員任期の最終年度に開催することとし，委員在任中にSPODフォーラム等のSPOD事業を視察していただいた上で，総合的な意見・評価を委員会でいただくこととする。

事 業 評 価 シ ― ト（案）

委員御氏名：＿＿＿＿＿＿＿＿

「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）」の今後の事業推進に役立てるため，平成２９年度ＳＰＯＤ実績報告書や平成２９年度中に実施した視察等をもとに，以下の内容について各事業評価委員個別に御意見をお願いします（Ａ４用紙１～２枚程度）。

【福島 一政 委員】
大学設置基準の一部改正に伴う「ＳＤの義務化」など，国全体の教育政策動向を踏まえ，ＳＰＯＤに期待することについて御意見をお願いします。

【佐藤 浩章 委員】
ＳＰＯＤ設立当初からＳＰＯＤ事業に携わっていただいたお立場を踏まえ，現在のＳＰＯＤに対し客観的な視点で御意見をお願いします。

【桂　 良彦 委員】
ＳＰＯＤフォーラム２０１７の御視察を踏まえ，ＳＰＯＤに対する全体的な御意見をお願いします。

【御意見】

（参考）従来の様式 **********

事 業 評 価 シ ― ト

委員御氏名：＿＿＿＿＿＿＿＿

（１）活動計画及び活動実績について
① ＦＤ
（強み）
（弱み）
② ＳＤ
（強み）
（弱み）
③ 組織運営等
（強み）
（弱み）

（２）次年度実施に向けての提案