

平成30年度第3回SPODネットワークコア運営協議会 議事次第

日 時：平成30年7月23日（月）15：00～16：15

場 所：愛媛大学 総合教育棟1 2階 社会共創学部会議室

議 題：

1. SPOD事業評価について

- ・平成29年度SPOD事業評価委員会委員による評価結果及び今後の対応について（案） 【資料1】 P.1
- ・平成29年度SPOD事業評価委員会委員（外部委員）による評価について 【参考資料1-1】 P.7
- ・「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1-2】 P.13

2. SPODフォーラムについて

- ・SPODフォーラムポスター発表における「優秀ポスター賞」の取扱いについて（案） 【資料2-1】 P.15
- ・SPODフォーラム2018ポスター発表申込み一覧 【資料2-2】 P.17
- ・SPODフォーラム2018チラシ 【資料2-3】 P.19
- ・SPODフォーラム2018申込み状況について（学校別） 【資料2-4】 P.21
- ・SPODフォーラム2018申込み状況について（プログラム別） 【資料2-5】 P.23
- ・SPODフォーラム2018アンケートフォーム（事後）（WEB用）（案） 【資料2-6】 P.25
- ・SPODフォーラム2018ポスター発表募集要領 【参考資料2-1】 P.29
- ・SPODフォーラム2018ポスターセッション取組一覧（プログラムガイド掲載原稿） 【参考資料2-2】 P.33
- ・SPODフォーラム2018実施要項 【参考資料2-3】 P.43

3. ネットワークコア運営協議会FD/SD専門部会要項の一部改正について

- ・ネットワークコア運営協議会FD専門部会要項（一部改正案） 【資料3-1】 P.45
- ・ネットワークコア運営協議会SD専門部会要項（一部改正案） 【資料3-2】 P.47

4. SPOD内講師派遣事業について

- ・SPOD内講師派遣プログラム希望状況一覧（平成23～30年度） 【資料4】 P.49
- ・平成30年度SPOD内講師派遣プログラム一覧 【参考資料3-1】 P.51
- ・平成29年度SPOD内講師派遣事業についてのアンケート集計結果 【参考資料3-2】 P.53

5. 平成31（2019）年度における負担金の算定方法について

- ・平成31（2019）年度の負担金算定に係る平成30年5月1日現在の教職員数調査について 【資料5-1】 P.57
- ・SPOD加盟校教職員数回答票 【資料5-2】 P.59

6. 平成30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Ⅱ）について

- ・平成30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Ⅱ）アンケート結果 【資料6】 P.61
- ・平成30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Ⅱ）実施要項及び日程表 【参考資料4】 P.71

7. 新任教員研修の開催について

- ・「学生の学びを支援する授業準備ワークショップ」チラシ及び実施要項 【資料7-1】 P.75
- ・「よりよい授業のためのFDワークショップ」実施要項 【資料7-2】 P.83

8. SDコーディネーター養成講座&IRer養成講座 in 大阪について

- ・SDコーディネーター養成講座&IRer養成講座 in 大阪チラシ 【資料8】 P.87

9. その他

平成29年度SPOD事業評価委員会委員による評価結果及び今後の対応について（案）

■平成29年度事業評価委員会委員による評価について

「平成29年度SPOD事業評価委員会委員（外部委員）による評価について」（※参考資料1-1）

【趣旨】

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（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。

■評価結果及び今後の対応について（案）

1. 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たSPODに期待すること

【意見】

- ・大学設置基準の一部改正について、一般にはSDの「義務化」といわれているが、あくまでも各大学等の特性や実態、実情に応じた「主体的な取組」が期待されている。
- ・「自発性原理」から「発達支援原理」への大学教育原理の転換が必要であると考えているが、この点での教職員の意識改革と能力開発が極めて不十分だと考えている。これを進めるためには、人手が多く必要となる。現在の各大学の財政状況ではそれを完全に保証するのは極めて困難である。
- ・今後のAIの発達により、近い将来、多くの「事務」の仕事は専任の職員からほとんど解放されると考えられる。その際、大学「事務職員」は大学「職員」へと大きく飛躍するための知識や技能を身につけて、教育や研究、社会連携や大学経営・運営に直接的にかかわることができるようにしていかなければならないと考える。
- ・「義務化」をすれば外形的には「改革」が進むが、各大学で本質的な改革を行うには、その大学の教職員による「主体的な取組」がなければ確かな手応えを得ることができないだろう。

【SPODに期待すること】

今後を見通した職員の能力開発については、当面、学生の成長支援のための知識・技能の習得を目的としたプログラムの開発を行っていただけないかと考えている。多くの大学では、教員だけでは対応できない事態が進行しており、この点でのSPODの先駆的取組に期待したい。

【対応】

[対応済] SPODでは、大学設置基準の一部改正に合わせ、SPODにおけるFD/SDの定義の見直しを行った。また、SPOD各加盟校の特性や実態に応じた研修の機会を提供できるよう、段階的・計画的な研修プログラムを実施している。

[対応済] 教職協働の観点から教育改革を促進することができるよう、「大学のガバナンスの理解」、「教職協働の高度化」、「カリキュラム・マネジメント」、「OJTの実践」を平成30年度に新たに開講した。

[対応済] 「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修」は、平成30年度から大幅にプログラム構成を見直した。中堅職員を対象としたレベルⅡでは、研修科目「高等教育論」において「2033年の四国の高等教育機関」をテーマの1つとして取り上げ、高等教育の歴史や現状を学んだ上で将来像について考える機会を設けた。今後も、10年、20年先を見据え、政策動向に即応できる職員を育成するためにプログラムを順次改良していくこととする。

[対応予定] SPODフォーラム2018において、「学生のためのキャリア形成支援」や「教職協働で学習支援に取り組むー理想と現実のギャップを埋めようー」、「学生・若手職員のミニマム・エッセンシャルズを考えよう！ー成長を促す振り返りにむけてー」など、学生の成長支援のためのプログラムを教職員向けに多数提供する予定である。今後もニーズに合わせた同様のプログラムを提供していく。

2. SPOD設立当初からSPOD事業に関わった立場を踏まえた現在のSPODに対する客観的な視点での意見

【総括的な意見】

- ・地域間大学連携は、専門分野別大学連携に比較すると運営が困難であることが明らかになっているが、立ち上げ当初の加盟校数をほぼ維持し続けて、地域間大学連携事業が継続しているということ自体が、非常に高く評価できる。このような規模でFDやSDに関わる連合体が10年以上存続している事例は稀であり、モデルになる取組みである。

1) SPOD共通事項

【強み】

- ・SPODフォーラム：この10年間でFD、SDのハブとしての評価が定着した。SDは参加者が能力を高めた結果、講師を務めるという循環ができあがっており、例を見ない持続的システムが魅力。(参考：SPODフォーラム2018における上記研修修了者の全講師に占める割合：11/49)
- ・講師派遣プログラム：他の連携事業において真似することができないのがこの事業。講師が潤沢に存在しているSPODだからこそ実現可能なもの。小規模校にとってのメリットはもちろん、講師にとっても、インストラクショナルスキルを伸ばす良い機会。
- ・将来構想：各取組において事業の継承と刷新が行われており、順調に事業が進んでいる。
- ・情報提供／広報活動：順調。大学関係者にはSPODの存在が広く知れ渡っている。

【指摘事項】

- ① SPODフォーラム（フォーラム内で実施するプログラム含む）
 - ・FD担当者研修の実施そのものに意義があるが、一日だけの研修だと限界がある。終了後のフォローアップの可能性、あるいは受講者のニーズについても検討するとよい。
 - ・教務系の核となる「教育改革担当教職員向け研修」には期待したい。
- ② 対外的活動
 - ・FDにおいてもSD同様に共同研究の成果を学会などで発信することができればさらに良い。
 - ・受験生や高校教員向けに何か広報はできないかを検討していただきたい。SPODという組織の宣伝ではなく、教職員がしっかりと学んでいる姿勢をどのように社会に伝えるか。
 - ・10周年ということもあり、祝賀イベントも考えられると良いかと思われる。同時に、この10年の成果と課題を振り返り、未来を展望する機会も必要であるように思われる。その際、ソーシャルインパクトという指標を用いて、可視化できない成果も含めて丁寧に評価をしていただきたい。SPODの意義は、設置当初に立てた計画遂行だけにとどまらない、日本の大学のイノベーションへの貢献という点にあると考えている。

【対応】

- ① SPODフォーラム（フォーラム内で実施するプログラム含む）
 - [対応予定] FD担当者研修は、SPODフォーラム2017以降、SPODフォーラム内で実施している。SPODフォーラム2018で実施する「FD担当者研修」において、受講者のニーズを問う項目を追加することで、今後の研修実施に向けた検討材料とする。
 - [対応予定] SPODフォーラム2018では、管理者層を対象とした「トップリーダーセミナー」の開講数を2つに増やし、大学改革・入試改革等の課題について学ぶ機会を設ける予定である。さらに、新たな試みとして、「FD担当者研修」に加え「SD担当者研修」を実施し、教育改善を担う教職員向けの研修を充実させる予定である。
- ② 対外的活動
 - [課題] SPODの広報活動としては、学術的アプローチと社会的アプローチの2点が考えられる。
 - ア) 学術的アプローチ
 - SD部門同様、FD部門においても学会発表を通して研究成果を発信できるよう、今後の調査研究内容を考える際に検討していく。

イ) 社会的アプローチ

「入口」(受験生・高校教員向け/入試面)と「出口」(企業・産業界向け/就職面)両面のアプローチが考えられる。今後、今まで以上に広報に注力する加盟校が増えることが予想される。SPODを活用して教職員が能力開発を図っていることは、入試・就職の両面でアピール材料となるため、各加盟校の広報活動に取り入れられるようSPODとして働きかけを行う。

【対応済】 平成30年3月開催のSPOD総会の実施に併せ、10周年祝賀イベントとして「SPOD設立10周年記念講演会」(講師:聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部学長 ホビノ・サンミゲル氏, 演題:「SPODの活用及び今後のSPODに期待すること」)を開催した。

【対応予定】 SPODフォーラム2018シンポジウム「大学教職員に今、何が求められるのか」において、SPODのこれまでの10年を振り返り、これからの10年を考える機会を設ける。

【課題】 可視化できない成果も含めた「ソーシャルインパクト」という指標を用いた評価を行うことが可能か検討を行う。

2) FD事業

【強み】

- ・新任教員研修: 遠くない将来、日本の大学では新任教員研修の義務化が予想される。その際には、SPODでの実施事例がモデルになることが予想される。継続実施を期待する。
- ・ティーチング・ポートフォリオ(TP): 年間3回の実施は高く評価される。

【指摘事項】

- ・TP: 参加者数が非常に少ないことが気になる。管理職向けに、TPの活用、つまり業績評価においてTPを活用する意義について研修をすることが必要な時期ではないか。

【対応】

【課題】 管理職向けのTP活用促進に関する研修実施の検討に先がけ、まずは、コア校のTP活用事例を各加盟校のFD担当者の集まる「FD分科会」等で紹介することで、TP活用を促す。

例) 愛媛大学では、「テニユア教員育成制度」(任期を定めて採用した教員等に、能力開発と財政的支援を行い、大学教員として自立した経験を積ませ、厳格な審査を経て終身雇用へ移行させる制度)を実施しており、その能力開発プログラムの必修科目に「TP作成ワークショップ」が含まれている。また、第3期中期計画に、「教員の総合的業績評価」において、実質的な教員評価を実施するため、TPを活用することを挙げている。

(※その他、各コア校等の優良事例があれば記載※)

3) SD事業

【強み】

- ・SD: 順調に事業が進んでいる。
- ・次世代リーダー養成ゼミナール: 順調に事業が進んでいる。
- ・講師養成講座: 順調に事業が進んでいる。授業デザインWSとの一部合同実施は良いアイデア。
- ・SDC認定: 順調に事業が進んでいる。職員の専門性の向上が求められる時代において非常に意義深い取組であるので是非とも継続していただきたい。

【指摘事項】

- ・次世代リーダー養成ゼミナール: これだけの時間数を学習に使っているのであれば、文部科学省履修証明プログラムに認定されるのではないか。大学院化して、修士号を付与するという案もあるかもしれないが、制約も多くなる。というのも、修了生が、学内で活躍するチャンスを少しでも増やすようにできることはないかを検討した方が良いと感じたからである。

【対応】

【対応済】次世代リーダー養成ゼミナール修了者は、受講時にプロジェクトを企画・実施することで学内の課題解決に向けた挑戦を行い、研修講師を務めることで講師としてのスキルを身につけている。修了後は、こうした経験を生かし、責任あるポストに配属されて様々な業務の企画・実施を行ったり、SPODや学内外の研修講師を務めたりするなど、学内外での目覚ましい活躍が報告されている。特に高知大学では、同ゼミナール修了生を中心としたプロジェクトチームの発案により、新任・若手事務職員を対象とした研修会『「共通スキル等」向上を目的としたOff-JT（入門編）』を実施した。また、愛媛大学では、同ゼミナール修了者が学内でより活躍できるよう、学長直下に検討WGを設置し、学内環境の整備を進めている。

【課題】こうした事例をSPOD内で共有し、SPOD加盟校における次世代リーダー養成ゼミナールのさらなる活用を促進する。なお、履修証明プログラムについては、過去に検討した際、時間数や内容は満たしているものの、その時々を受講者に応じた柔軟なプログラム編成を重視し、適用を見送った経緯がある。今後、プログラムが一定の内容に固まる等、条件を整えば、SDC資格の学協会による認定への働きかけと併せて検討していきたい。

3. SPODフォーラム2017の視察を踏まえたSPODに対する全体的な意見

1) SPODフォーラム2017の視察を振り返って

【強み】

- ・フォーラム参加者にとどまらず、開催県のコア校以外の加盟校職員がサポートスタッフとして運営参加することの影響が前向きに受け止められていることは評価できる。
- ・四国4県は地理的にも広範囲に及ぶが、加盟校以外からの参加者から見ると、四国としての一体感を感じる機会であった。
- ・学内各会場が比較的コンパクトにまとめられ、総じて運営も手際よさが感じられた。
- ・情報交換会でのポスターセッションの表彰や開催地の特色を活かした趣向を凝らした演出（阿波踊り）は、他の参加者との交流促進に一役買ったのではないかと。

【指摘事項】

- ① 2回目以上の参加者が約50%、3回目以上が約30%であることは、評価が定着している査証であり、残る初回参加者（約50%）を誘引している好循環がうかがえる。事前アンケートの参加動機の項目に、例えば「過去の参加者（自身を含む）の評価が高いので」を設けるなどして、客観的にこのことを裏付けてはどうか。
- ② 参加者要望にも記載があるが、1コマの時間は2時間ではなくもう少し長く（2.5時間程度）することで参加者の満足度は高まるのではないかと。

【対応】

- ① 【対応予定】SPODフォーラムでは、3種類のアンケートを実施している。申込時に行う事前アンケートと、各プログラム実施直後に行う個別アンケート、そして、3ヶ月後に行う事後全体アンケートである。事後全体アンケートでは、満足度や、今後もSPODフォーラムをはじめとしたSPOD研修に参加したいかどうか、SPODフォーラムへの参加回数等についての項目がある。これに、「参加動機」についての項目を加え、「過去の参加者（自身を含む）の評価が高いため」を選択肢の一つとする。その上で、参加動機、本番の満足度、今後の参加希望の関連を確認することとしたい。
- ② 【課題】これまでのフォーラムにおいて、1コマの実施時間の調整（開始・終了時刻を前後に延ばした3時間プログラム、終了時刻を早めた1.5時間プログラム等）を試行的に実施したことがあるが、他県からの移動時間や、ポスターセッション、情報交換会の時間やプログラム間の調整の都合により、現状に落ち着いた経緯がある。今後プログラム編成を大きく変更する機会があれば、その際に1コマの時間についても併せて検討を行う。

2) SPOD取組に対する全体的な意見

【強み】

＜SPOD事業の定量的指標達成度一覧について＞

- ・SPODの取組全体を達成度（5段階）と前年度比（％）の両面から一覽的に俯瞰することができるよう工夫されている。
- ・SPOD事業全体をコンパクトに説明したり見せたりする必要のある際などに有用な資料となる。

＜SPODウェブサイトによる情報提供について＞

- ・従前より、過去のSPODフォーラムの各プログラムにおけるスライド資料や配付資料、及びシンポジウムの概要が閲覧可能となっている。日程都合やプログラム重複で参加がかなわなかった希望者にとり、有効な配慮である。
- ・次世代リーダー養成ゼミナールの「プロジェクト実践ジャーナル」も公開されており、適切な情報提供である。
- ・SPODネットワークコア運営協議会の内容は、多くの配付資料とともに一般ページで公開されており、加盟校専用ページでは次年度から原則すべての資料掲載が予定されている。これらを通して、加盟校内外における運営の透明性の確保と一層の情報共有が図られることになる。
- ・次年度から、ウェブサイトでの研修検索機能の強化と、連動しての研修プログラムガイドのウェブ一本化が予定されており、経費縮減にも寄与する措置である。

【指摘事項】

- ① 今後、メールマガジンを通した一層の有意な情報発信や、対象を絞り込んだ上での研修の動画配信も検討に値するのではないか。
- ② SPODは、文字通りコア校が、運営と各事業の参加に大きく寄与している。そのことは裏返すと、加盟傘下のコア校以外、とりわけ私立大学教職員の参加が少ないことを意味している。運営参加、事業参加両面における大学別参加状況の数値把握と、その結果に基づいた事業参加向上への改善策の検討が待たれる。このことの改善は、当該大学の教育力向上の積み上げにつながり、ひいてはSPODの底上げにつながることである。
- ③ 例えばSPODフォーラム参加者の、加盟校内外別、大学規模別、設置者別のアンケート集計ができれば、今後の運営改善の参考になるような面白い結果が得られるのではないか。

【対応】

- ① [課題] 研修の動画配信については、著作権やSPOD加盟校のニーズに加え、技術的、経費的側面等も含めて総合的に考える必要があるため、検討を行う場合は論点を明らかにした上で慎重に進めることとしたい。
- ② [対応済] SPODにおいて、コア校以外、特に私立大学教職員の参加が少ないことについては、これまでの事業評価委員会においても何度か指摘をいただいているところである。その指摘を受け、事業参加という観点で、SPOD研修プログラム及び加盟校内講師派遣プログラムの活用状況を設置形態別、規模別に分析した。その結果、特に小規模校において研修受講率が高く、SPODがより多く活用されていることが分かった。運営参加の面では、規約等に基づきコア校を中心に進めている点は否めない。先ほどの分析結果についても、SPODコア運営協議会において報告しているが、SPOD加盟校毎の詳細な情報が含まれるため、昨年度までは、同協議会の資料としてはホームページ等で公開していなかった。この点を改善するため、平成30年度から、同協議会の資料は、参考資料も含め原則として加盟校内限定ページに全て公開することとした。今後は加盟校間でより一層の情報共有を図ることが可能となり、運営面での透明性を高め、さらなるSPOD活用につながると期待できる。
- ③ [対応予定] SPODフォーラムの事後アンケートでは、設置者についての項目がすでにある。SPODフォーラム2018以降、加盟校内外、大学規模をアンケート項目に追加する。

SPODフォーラムポスター発表における 「優秀ポスター賞」の取扱いについて（案）

1. 優秀ポスター賞について
特に優れていると考えられるポスターに対し、「優秀ポスター賞」を授与する。
2. 選出件数
5件程度
3. 審査員
 - (1) 委員長（SPODフォーラム主催校教職員） 1名
 - (2) 副委員長（SPOD代表校教職員） 1名
 - (3) 上記以外のSPODコア校教職員 各1名
4. 選出方法
 - 1) 参加者による投票
 - (1) SPODフォーラム参加者（受講者、講師、ポスター発表者等）に、SPODフォーラム全体受付時に投票用紙を1部ずつ配付する。
 - (2) 参加者は、特に優れていると考えられるポスターを3件以内選出し、投票を行う。
 - (3) 投票期間は、ポスターセッション開始時刻から情報交換会開催日の13時までとする。
 - (4) SPODフォーラム主催校は、投票用紙の集計を行い、委員長及び副委員長に報告する。
 - 2) 審査員による審査
 - (1) 各審査員は、ポスター発表申込みフォームに入力された「概要（400字以内）」（プログラムガイドブックに掲載して参加者間で共有）及びポスター発表者から全体受付時に提出された「ポスター縮小版（A4サイズ）」を参考に、ポスター及びポスターセッションの内容を基に審査を行う。
 - (2) ポスターセッション終了後、審査員全員で協議を行い、優秀ポスター賞の候補を数件選出する。
 - (3) 参加者による投票の集計結果及び審査員による協議結果を踏まえ、委員長及び副委員長が優秀ポスター賞を選出する。
なお、優秀ポスター賞には、順位を付さないものとする。
5. 表彰
 - (1) 情報交換会において、SPODフォーラム主催校から優秀ポスター賞の発表及び表彰を行う。
 - (2) 優秀ポスター賞の発行者は、SPODフォーラム事業実施責任者（主催校）とする。

-----（参考）-----

【優秀ポスター賞について】

	従来の方法	案
1) 参加者による投票	<ul style="list-style-type: none"> ・ 4件程度 ・ 参加者1名につき5件以内に投票し、その集計結果を基に選出する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 5件程度 ・ 参加者による投票の集計結果及び審査員による審査結果を踏まえて選出する。 ① 参加者1名につき3件以内に投票 ② 審査員が各自で審査を行う。 ③ 審査員全員で協議を行い、優秀ポスター賞候補を選出する。 ④ 委員長及び副委員長が①及び③の結果を踏まえて選出する。
2) 審査員による審査	—	

【参加者からの提出物等】

	従来の方法	案
ポスター発表申込みフォーム内容 ※「プログラムガイドブック」に掲載し参加者間で共有	<ul style="list-style-type: none"> ・ 発表者（代表者・共同発表者）所属・氏名等 ・ 発表テーマ 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 発表者（代表者・共同発表者）所属・氏名等 ・ 発表テーマ ・ 概要（400字以内）
当日提出物等	<ul style="list-style-type: none"> ・ ポスター（各自で該当場所に掲示） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ポスター（各自で該当場所に掲示） ・ ポスター縮小版（A4サイズ）：5枚（審査員、事務局用） ※全体受付時に提出

SPODフォーラム2018ポスター発表申込み一覧

ポスター番号	テーマ	発表代表者			共同発表者
		氏名	所属	SPOD加盟校	氏名(所属)
1	コンピテンシーの気づきを促す 自己評価の可視化 AP	松本 高志	阿南工業高等専門学校 創造技術工学科	○	小松 実(阿南工業高等専門学校創造技術工学科) 川畑 成之(阿南工業高等専門学校創造技術工学科) 山田 耕太郎(阿南工業高等専門学校創造技術工学科) 太田 健吾(阿南工業高等専門学校創造技術工学科)
2	学生と育てるLMS ～CHUKYO MaNaBo活用推進の 成果と課題～	満田 清恵	中京大学 学術情報システム部 情報システム課		森 純菜(中京大学学術情報システム部情報センター) 東 玲名(中京大学学術情報システム部情報センター)
3	質保証のための 卒業生インタビュー調査 AP	塩崎 俊彦	高知大学大学 教育創造センター	○	小島 郷子(高知大学大学教育創造センター) 立川 明(高知大学大学教育創造センター) 杉田 郁代(高知大学大学教育創造センター) 高畑 貴志(高知大学大学教育創造センター) 黒田 さやか(高知大学学務課)
4	評価・IR担当者に必要な 知識・スキルを考える	鳶田 敏行	茨城大学 全学教育機構		橋本 智也(四天王寺大学 IR・戦略統合センター／教育学部)
5	理工系分野における FDプログラム開発の展開Ver4.0	榊原 暢久	芝浦工業大学 教育イノベーション推進セ ンター		吉田 博(徳島大学 総合教育センター)
6	小学校教諭経験を生かした 大学でのAL実践基礎づくり	宮崎 大樹	高知学園短期大学 幼児保育学科	○	
7	初年次リーダーシップ科目による 学び合いの風土作り	佐伯 勇	甲南女子大学 人間科学部		
8	組織の安定運営を支える「優しい」SD －若手職員育成の課題解決への示唆 －	松村 典彦	金沢大学 スーパーグローバル大学 企画・推進室・国際部留学 企画課留学推進係		上島 洋佑(愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室)
9	講義のアクティブラーニング(AL)度を 可視化する指標(BAL)を活用した、 全学的なAL推進の試み AP	中嶋 克成	徳山大学 福祉情報学部		寺田 篤史(徳山大学 経済学部) 河田 正樹(徳山大学 経済学部長) 岡野 啓介(徳山大学 学長)
10	看護教員と教育開発者による 初年次導入科目設計と評価	中島 正世	神奈川工科大学 看護学部看護学科		伊藤 勝久(神奈川工科大学 教育開発センター) 鈴木 慶孝(神奈川工科大学 非常勤講師)
11	日本の大学におけるStaff Development の 論点と課題	竹中 喜一	愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室	○	上島 洋佑(愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室) 清水 栄子(愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室) 中井 俊樹(愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室)
12	学習支援担当者に求められる能力・ス キルとは －米国専門職団体を事例として－	清水 栄子	愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室	○	岸岡 奈津子(立命館大学学生部OIC学生オフィス) 山崎 その(京都外国語大学) 中井 俊樹(愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室)
13	新入生を対象にした 大学に対する価値観に関する調査 －徳島大学SIH道場の改善にむけて－ AP	上田 勇仁	徳島大学 総合教育センター	○	塩川 奈々美(徳島大学総合教育センター)
14	ミクロレベルのFDから 教育の質保証へとつなげる試み	Mazur Michal	北海道大学 高等教育推進機構		山本 堅一(北海道大学高等教育推進機構)
15	FDerによる授業公開と 「教・職・学」ピアレビュー AP	三苦 好治	県立広島大学 生命環境学部		
16	中四国高専による共通シラバス作成 およびビデオ教材開発	衣笠 巧	新居浜工業高等専門学校	○	西井 靖博(新居浜工業高等専門学校) 土居 俊房／長山 和史(高知工業高等専門学校) 青木 薫／藤井 貴敏(米子工業高等専門学校) 中野 陽一／杉本 憲司(宇部工業高等専門学校)

SPODフォーラム 2018



教職員のミニマムエッセンシャルズを考える

SPODフォーラムは、今年で10回目を迎えました。この記念すべき年に初心に戻り、時代とともに変化する多様な「ミニマムエッセンシャルズ」を、参加者の皆さんの経験をもとに一緒に考えてみませんか？

Shikoku Professional and Organizational Development Network in Higher Education

日時・場所

2018年 **8/29** (水) ▶ **31** (金) 香川大学 幸町北キャンパス

主催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク (SPOD) / 香川大学

参加申込

※事前申込制 (先着順)

SPOD加盟校の教職員限定受付 2018年6月21日(木)正午~7月6日(金)正午

一般受付 (SPOD加盟校の方も申込可) 2018年7月13日(金)正午~7月27日(金)正午

申込みはWEBから

<https://www.spod.ehime-u.ac.jp>

※申込開始時には各プログラムのシラバスがご覧になれます。

参加費 ※

SPOD加盟校の教職員

無料

SPOD加盟校以外の教職員

10,000円

※情報交換会費は除きます。

特徴

1 多彩な講師陣

先進的な教育改革で知られる大学のトップ、各大学のFDやSDの第一線で活躍する教職員やティベロッパー、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教職員の方の参加をお待ちしております。

— 参加者の声 —

- プログラムどれも魅力的な上、実践的で日常業務にも役立つ内容であり、とても満足しています。
- 職員と教員が分け隔てなく議論を交わすことができ、自分にはない知見や考え方を知ることができました。
- 素直に心を開ける空気感があり、人脈が広がる上に他大学の学生や大学の様子を知る良い機会となりました。



アクセス

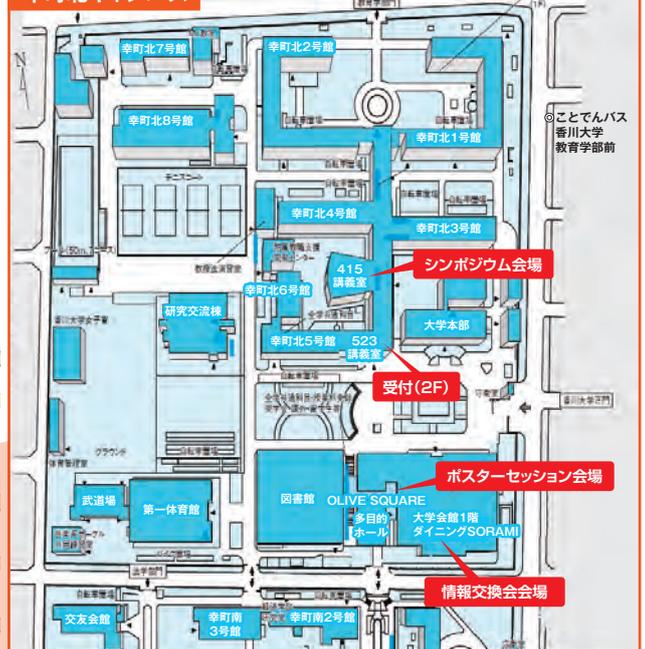
※駐車場スペースはありませんので、公共交通機関のご利用をお願いいたします。

JR高松駅から

- 徒歩の場合 …… 20分
- こどもバス利用の場合 …… まちなかループバス西廻り19分「香川大学教育学部前」下車。徒歩1分。(下笠居線(弓弦羽行)「幸町」下車、下笠居線(香西車庫行)「宮脇町」下車も可)
- JR利用の場合 …… 高徳線(徳島行・引田行)2分「昭和町駅」下車。徒歩5分。



幸町北キャンパス



●お問い合わせ先

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

●当日のお問い合わせ先

香川大学教育・学生支援室学務グループ
☎ 087-832-1186

全体
受付

プログラムを受講する方は、必ず各自の受講初日に全体受付を済ませてください。

■場所:幸町北キャンパス5号館2階523講義室 ■時間:8月29日(水)~31日(金) 9:00~



過去の
資料等は
こちら

会場	A	B	C	D	E	F
建物名	幸町北キャンパス4号館	幸町北キャンパス4号館	幸町北キャンパス4号館	幸町北キャンパス3号館	幸町北キャンパス3号館	幸町北キャンパス3号館
教室名	432講義室(3階)	422講義室(2階)	421講義室(2階)	313講義室(1階)	312講義室(1階)	311講義室(1階)

1日目 8月29日(水)	10:00~12:00	2901A	2901B	2901C	2901D	2901E	2901F
1	10:00~12:00	学生の学びを促すシラバスの書き方 葛城浩一(香川大学) ワーク 55名	New!! グループワークで学ぶ自校の歴史 -「香川大学検定」を例に- 山本珠美(香川大学) ワーク・講義 55名	反転授業をやってみよう -橋本メソッドの実践から- 金西計英(徳島大学) ワーク 50名	大学職員の基礎力を考える 織田隆司(愛媛大学) ワーク 48名	自発的な発言を促すアクティブ ラーニングのやりかた -初歩のロジカル思考演習- 山中隆史(香川大学) ワーク 30名	New!! 職員のためのSP作成ワークショップ 重松映美(聖カタリナ大学) 清水栄子(愛媛大学) ワーク・講義 24名
2	13:00~15:00	基礎から学ぶ学習評価法 佐藤慶太(香川大学) ワーク・講義 55名	New!! 今さら聞けないICT利用による教育の意義と方法 林 敏浩(香川大学) 講義 55名	大人教員のための講座 小林直人(愛媛大学) 講義 55名	New!! 図書館員のためのアジア諸国情報の調べ方 -留学生に対する図書館利用支援- 廣田美和(国立国会図書館) 玉岡兼治(聖カタリナ大学) 三浦さゆり(愛媛大学) ワーク・講義 30名	若手職員のためのキャリア形成入門 藤巻 晃(徳島文理大学) ワーク 30名	New!! SD担当者研修 -戦略的な人材育成をするために- 吉田一恵、久保素二(愛媛大学) ワーク 20名
3	15:30~17:30	学生参加型授業の技法 西本佳代(香川大学) ワーク 32名	New!! 学生のためのキャリア形成支援 岡 靖子(愛媛大学) ワーク・講義 55名	教職協働で学習支援に取り組む -理想と現実のギャップを埋めよう- 清水栄子(愛媛大学) ワーク・講義 50名	New!! 大学職員のためのフィードバック入門 俣野秀典(高知大学) ワーク 50名	New!! 若手職員に知ってもらいたい「報・連・相」のコツ -もっと良くなる職場内コミュニケーション- 宮内卓也(高知大学) 井村公一(高知工科大学) 大塚陽介(愛媛大学) ワーク・講義 30名	
17:40~19:00 ポスターセッション 会場: OLIVE SQUARE 2階 多目的ホール テーマ「FD・SD全般」							

2日目 8月30日(木)	10:00~12:00	3001A	3001B	3001C	3001D	3001E	3001F
1	10:00~12:00	シラバス・授業を改善しよう! 葛城浩一、佐藤慶太、西本佳代(香川大学) ワーク 24名	大人数でも進度を落とさずアクティブラーニング -TBLと言う反転授業のやりかた- 立川 明(高知大学) ワーク 72名	New!! 学生・若手職員のミニマム・エッセンシャルズを考えよう! -成長を促す振り返りにむけて- 塩崎俊彦(高知大学) ワーク 55名	New!! 教学ITデータを適切に取り扱うために -組織または個人でできることを考える- 竹中喜一(愛媛大学) ワーク・講義 50名	New!! トップリーダーセミナー「管理職のための、新たな入試・学生募集・高大接続を考えるセミナー」 福島一政(追手門学院大学) 講義 30名	理工系講義形式授業における1回の授業デザイン 榊原暢久(芝浦工業大学) 吉田 博(徳島大学) ワーク 30名
2	13:00~15:00		New!! 初年次教育におけるシナリオ型PBLの実践 吉田香奈(広島大学) ワーク・講義 55名	中堅教員のための研究指導講座(大学生の卒論作成を支援する方法) 近田政博(神戸大学) ワーク・講義 55名	3002D 人材育成のための人事評価-評価からパフォーマンス・マネジメントへ- 阿部光伸(愛媛大学) ワーク・講義 50名	New!! トップリーダーセミナー「大学アイデンティティの共有と教員・職員の役割-大学を考え、自校を知り、ミッションを実現する-」 寺崎昌男(東京大学・立教大学・桜美林大学名誉教授) 講義 30名	New!! 教職課程事務担当者の基礎力講座 -教職課程事務の学び方と知識の活用方法- 小野勝士(龍谷大学) ワーク・講義 30名
3	15:30~18:00	シンポジウム 会場: 幸町北キャンパス4号館1階415講義室 New!! 「大学教職員に今、何が求められるのか」 講師: 金子元久(筑波大学) 山口裕之(徳島大学) 指定討論者: 小林直人(愛媛大学) 司会進行: 高橋尚志(香川大学) 300名					
18:30~20:30 情報交換会 会場: 学生会館1階 ダイニング SORAMI 会費: 4,000円(事前申込み制)							

3日目 8月31日(金)	10:00~12:00	3101A	3101B	3101C	3101D	3101E	3101F
1	10:00~12:00	授業内グループワークへの参加意欲を高めるためのアイデア 村田晋也(愛媛大学) ワーク 55名	障害学生の支援について 小方朋子(香川大学) ワーク・講義 55名	New!! 学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは? 岩中貴裕(山口学芸大学) ワーク・講義 55名	New!! 職員のための「前向きな職場づくり」実践 -個の力・組織の力を活かす- 宮林常崇(首都大学東京) ワーク 50名	教職員のための「大学の危機管理」 -事例から考えるハラスメント- 吉田一恵、高木佳代子(愛媛大学) ワーク 30名	FD担当者研修 -問題解決のためのFDを設計する- 中井俊樹(愛媛大学) 西野毅朗(京都橋大学) ワーク・講義 30名
2	13:00~15:00	3102A ルーブリック評価入門 -考える、つくる、活用する- 俣野秀典(高知大学) ワーク 50名	New!! 大学教職員のための留学生受入実践:最初の1ヶ月 バージン・ルース、高橋志野(愛媛大学) ワーク・講義 55名	3102C グラフィックシラバスを書こう 宮田政徳(徳島大学) ワーク 55名	New!! 5年後のなりたい自分像のために-何から始めますか?- 各務 正(梅光学院大学) 野口里美(香川大学) ワーク 20名	New!! ケースメソッドを活用した能力開発(SPODフォーラム2016優秀ポスター賞受賞組) 上島洋佑(愛媛大学) 松村典彦(金沢大学) ワーク 30名	

ワーク 主にグループワークやペアワーク等を中心としたプログラムです。 講義 主に講義を中心としたプログラムですが、グループワークやペアワーク等が含まれる場合もございます。 20 ワーク・講義 グループワークと講義を併用したプログラムです。 00名 プログラム定員 連続受講が必須のプログラム

SPODフォーラム 2018 アンケートフォーム

SPODフォーラム2018へご参加いただき、ありがとうございました。
フォーラム全体について、率直なご意見をお聞かせください。
回答いただいた内容は、今後のSPOD事業改善のための分析・研究に使用し、それ以外の目的で使用することはありません。

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

そう思う | どちらかといえばそう思う | どちらかといえばそう思わない | そう思わない

所属組織を越えて人脈を広げることができた

そう思う | どちらかといえばそう思う | どちらかといえばそう思わない | そう思わない

自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

そう思う | どちらかといえばそう思う | どちらかといえばそう思わない | そう思わない

業務や教育に対する意識や考え方が変わった

そう思う | どちらかといえばそう思う | どちらかといえばそう思わない | そう思わない

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

そう思う | どちらかといえばそう思う | どちらかといえばそう思わない | そう思わない

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

そう思う | どちらかといえばそう思う | どちらかといえばそう思わない | そう思わない

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

そう思う | どちらかといえばそう思う | どちらかといえばそう思わない | そう思わない

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

そう思う | どちらかといえばそう思う | どちらかといえばそう思わない | そう思わない

2. 感想、ご意見、ご要望等

SPODフォーラムに参加して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

SPODフォーラムをよりよいものとするために改善点があれば、具体的にお書き下さい。また、開催日程や会場等についてご要望がございましたら、あわせてお書き下さい。

SPODフォーラムで開講してほしい研修プログラムがあれば、具体的の内容をお書き下さい。

SPODの事業全般についてご意見やご要望があれば、自由にお書き下さい。

3. 参加者ご自身について

【新規追加項目】

所属先1	<input type="radio"/> SPOD加盟校	<input type="radio"/> SPOD加盟校外
所属先2	<input type="radio"/> 大学 <input type="radio"/> 高等専門学校	<input type="radio"/> 短期大学 <input type="radio"/> その他 <input type="text"/>
所属先の設置者	<input type="radio"/> 国(国立大学法人) <input type="radio"/> 学校法人	<input type="radio"/> 地方自治体(公立大学法人を含む) <input type="radio"/> その他 <input type="text"/>
所属先の所在地	<input type="text" value="北海道"/>	【新規追加項目(案1)】 所属先の学部数
職種	<input type="radio"/> 教員 <input type="radio"/> その他 <input type="text"/>	<input type="radio"/> 職員 (所属先が大学の場合のみ御回答ください) 5学部以上 2~4学部 単科大学 その他
大学教職員等の経験年数	<input type="text"/> 年 例:10	【新規追加項目(案2)】 所属先の学生数 (大学の場合は学部学生数) 5,000人以上, 1,000人以上5,000人未満 1,000人未満, 該当なし
SPODフォーラムの参加は何回目ですか?	<input type="text" value="1回目"/>	
あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか?	<input type="radio"/> FDの実施担当者 <input type="radio"/> FDとSD両方の実施担当者	<input type="radio"/> SDの実施担当者 <input type="radio"/> FDやSDの実施担当者ではない

確認画面へ リセット

【新規追加項目】
SPODフォーラムに参加した動機は何ですか?
(複数選択可)
自分自身の能力開発のため
組織の課題を解決するヒントを得るため
組織を越えた人脈づくりのため
FDやSDに関する情報収集のため
上司に参加をすすめられたため
過去の参加者(自身を含む)の評価が高いため
その他()

SPODフォーラム 2018 アンケートフォーム

アンケートにご協力いただきまして、誠にありがとうございました。

ご回答いただいた皆様のご意見を踏まえ、来年度のフォーラムの改善に役立てたいと存じます。
今後ともよろしくお願い申し上げます。

[トップページへ](#)

Copyright (C) 2017 SPOD All Rights Reserved.

ネットワークコア運営協議会 F D 専門部会要項 (一部改正案)

平成 22 年 8 月 18 日

ネットワークコア運営協議会決定

(設置)

第 1 条 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク規約第 12 条の規定に基づき、ネットワークコア運営協議会（以下「協議会」という）に、ネットワークコア運営協議会 F D 専門部会（以下「専門部会」という）を置く。

(審議事項)

第 2 条 専門部会は、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（以下「SPOD」という）の F D 事業に関する次の各号に掲げる事項について審議し、その効果的な事業推進のための具体案を作成し、協議会に提案する。

- (1) F D 事業計画に関する事項
- (2) F D プログラムに関する事項
- (3) ファカルティ・ディベロッパーの養成に関する事項
- (4) F D に関する研究
- (5) その他 F D 事業の推進に関する必要な事項

(組織)

第 3 条 専門部会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 各コア校の F D 担当者 各若干名
- (2) SPOD 事務局の職員 若干名
- (3) その他専門部会が必要と認めた者

(部会長、副部会長)

第 4 条 専門部会に部会長（1 名）、副部会長（1 名）を置く。

- 2 部会長は、委員の互選により選出する。
- 3 部会長は、専門部会を招集し、その議長となる。
- 4 副部会長は、部会長の所属校を除くコア校から部会長が指名する。
- 5 副部会長は、部会長を補佐し、部会長に事故があるとき又は欠けたときは、その職務を代行する。
- 6 部会長及び副部会長の任期は、~~1 年とし、当該年度の第 1 回専門部会において選出された時から、次年度の第 1 回専門部会において後任者が選出される時までとする。~~ただし、再任を妨げない。ただしなお、部会長及び副部会長に欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

(議事)

第5条 専門部会は、委員（代理者を含む。以下同じ。）の過半数が出席しなければ議事を開くことができない。

2 議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数の時は、議長の決するところによる。

(事務)

第6条 専門部会に関する事務は、SPOD事務局において行う。

(雑則)

第7条 この要項に定めるもののほか、専門部会の運営に関し必要な事項は専門部会が定める。

附 則

1 この要項は、平成22年8月18日から施行する。

2 この要項施行後、最初に選出される第4条第1項の部会長及び副部会長の任期は、同条第6項の規定にかかわらず、平成23年3月31日までとする。

附 則

この要項は、平成 年 月 日から施行する。

ネットワークコア運営協議会SD専門部会要項 (一部改正案)

平成22年8月18日

ネットワークコア運営協議会決定

(設置)

第1条 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク規約第12条の規定に基づき、ネットワークコア運営協議会（以下「協議会」という）に、ネットワークコア運営協議会SD専門部会（以下「専門部会」という）を置く。

(審議事項)

第2条 専門部会は、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（以下「SPOD」という）のSD事業に関する次の各号に掲げる事項について審議し、その効果的な事業推進のための具体案を作成し、協議会に提案する。

- (1) SD事業計画に関する事項
- (2) SDプログラムに関する事項
- (3) SD講師養成に関する事項
- (4) SD講師の認定基準に関する事項
- (5) その他SPOD—SD事業の推進に関する必要な事項

2 専門部会は、SPODが実施するSDプログラムの単位認定証に関する事項を審議する。

(組織)

第3条 専門部会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 各コア校のSD担当者 各若干名
- (2) SPOD事務局の職員 若干名
- (3) その他専門部会が必要と認めた者

(部会長、副部会長)

第4条 専門部会に部会長（1名）、副部会長（1名）を置く。

- 2 部会長は、委員の互選により選出する。
- 3 部会長は、専門部会を招集し、その議長となる。
- 4 副部会長は、部会長の所属校を除くコア校から部会長が指名する。
- 5 副部会長は、部会長を補佐し、部会長に事故があるとき又は欠けたときは、その職務を代行する。
- 6 部会長及び副部会長の任期は、~~1年とし、当該年度の第1回専門部会において選出された時から、次年度の第1回専門部会において後任者が選出される時までとする。~~ただし、再任を妨げない。~~ただしなお~~、部会長及び副部会長に欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

(議事)

第5条 専門部会は、委員（代理者を含む。以下同じ。）の過半数が出席しなければ議事を開くことができない。

2 議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数の時は、議長の決するところによる。

(事務)

第6条 専門部会に関する事務は、SPOD事務局において行う。

(雑則)

第7条 この要項に定めるもののほか、専門部会の運営に関し必要な事項は専門部会が定める。

附 則

1 この要項は、平成22年8月18日から施行する。

2 この要項施行後、最初に選出される第4条第1項の部会長及び副部会長の任期は、同条第6項の規定にかかわらず、平成23年3月31日までとする。

附 則

この要項は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この要項は、平成 年 月 日から施行する。

SPOD内講師派遣プログラム希望状況一覧(平成23~30年度)

カテゴリ	No.	H30新規	プログラム名	講師所属					H30開催校数	(第1希望校数)	(第2希望校数)	(第3希望校数)	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
				担当校数	愛媛大学	徳島大学	阿南高専	高知大学											
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。	4	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						
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	1	小林														
授業改善・教授法	3		学生の学びを促すシラバスの書き方	3	小林,仲道			塩崎,立川,俣野	葛城					1	2				1
授業改善・教授法	4		もっとわかりやすくするグラフィック・シラバスの作成方法	1	仲道														
授業改善・教授法	5		発達障がいのある学生にもわかりやすい授業づくり	1				立川					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?	2	仲道			塩崎,立川,俣野					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	1				立川					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	3	小林	川野,上岡			葛城,佐藤				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)	1				立川					3						
授業改善・教授法	10	○	アクティブラーニング実践(成功のためのアイスブレイキング)	2		吉田		塩崎,立川											
授業改善・教授法	11		アクティブ・ラーニング入門	4	小林,中井,清水,仲道	吉田		塩崎,立川	西本				1						
授業改善・教授法	12		効果的なeラーニングの活用方法	2	仲道			立川					1	1					
授業改善・教授法	13		基礎から学ぶ学習評価法	4	中井,清水	川野,吉田		俣野	佐藤					1	1	1			
プログラム開発	14		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~	1				塩崎,立川,俣野					1			1	2		
プログラム開発	15		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~	1	小林,清水								1	1	1		1	3	
高専向け	16	○	高専教育スキルの共有と伝承 - 私たちは、いかに学生を育むのか -	1			坪井												
高専向け	17		今すぐ役立つ授業Tips アクティブ・ラーニングのスタート	1			坪井						2	1					
高専向け	18		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	1			坪井						1						
業務改善	19		職員のための企画力養成講座	1	仲道,丸山,阿部										1	1	2	3	
業務改善	20		若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座	1	仲道,丸山,阿部										2	3			
業務改善	21		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	1	仲道									1					
業務改善	22		コーディネート力養成講座	1	仲道,村田									1					
業務改善	23		マインドマップ入門講座(3時間)	1				俣野						1					
業務改善	24		後輩の成長を促すコーチング	1	清水								1						
業務改善	25		リーダーシップ入門	1	村田,丸山														
業務改善	26		チームビルディング	1	村田,仲道								1						
業務改善	27		教学IR入門	1	清水								1	2					
業務改善	28	○	クレーム対応実践	1	吉田														
業務改善	29	○	タイムマネジメント入門	1	久保,河野														
業務改善	30		職員のための経験学習	1	高橋								1						
業務改善	31		組織の力を引き出す観察力養成講座	1	仲道,村田														
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~	1	清水,吉田,阿部											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	1	阿部													1	
人材育成・人事制度	34		人事人材育成ビジョンの必要性	1	吉田,阿部														
人材育成・人事制度	35		高等教育機関の職員に必要な能力と専門性	1	吉田,清水									3					
学生支援	36		学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	2				塩崎,立川	葛城,佐藤,西本					1	1	1	3		
学生支援	37		学生の主体性を促す学習支援	1	清水								3						
学生支援	38	○	学びを促進する学習支援とアカデミック・アドバイジング	1	清水														
学生支援	39		現代学生の理解と関わり方	1	野本									5					
学生支援	40	○	障がいのある学生の理解と支援	1	野本														
危機管理	41		事例から考えるハラスメント	1	吉田,高木								1	3					
危機管理	42		教職員のための危機管理	1	吉田								2						
事例紹介	43		学生が輝くFDの実践事例	2	小林			塩崎,立川,俣野					1	1				1	

印章 省略

愛 大 学 企 第 号
平 成 3 0 年 月 日四国地区大学教職員能力開発ネットワーク加盟校
各 大 学 長, 短 期 大 学 長, 高 等 専 門 学 校 長 殿

(四国地区大学教職員能力開発ネットワーク会長)

国立大学法人愛媛大学長

大 橋 裕 一

平成 3 1 年度の負担金算定に係る平成 3 0 年 5 月 1 日現在
の教職員数について (依頼)

日頃より、「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」(SPOD) 事業に御協力賜りありがとうございます。

さて、標記のことにつきましては、平成 3 0 年 7 月 2 3 日 (月) 開催のネットワークコア運営協議会での検討を踏まえ、今年度と同様に、平成 3 0 年 5 月 1 日現在の学校基本調査における教職員数に基づき算定する予定です。

ついては、別添回答票に必要事項を御記入の上、平成 3 0 年 月 日 () までに、SPOD 事務局 (spod@stu.ehime-u.ac.jp) あてメールにて御回答願います。

なお、回答票の提出に当たっては、根拠資料として、今年度文部科学省に提出した本年 5 月 1 日現在の学生教職員等状況票 (高専は学校調査票) の写しを併せて送付願います。

おって、各加盟校の負担金額については、平成 3 1 年 3 月開催予定のネットワーク総会の議を経て最終的に決定いたしますので、念のため申し添えます。

(添付書類)

- 1 SPOD加盟校教職員数回答票
- 2 平成 3 0 年度学校基本調査 学生教職員等状況票等様式

(本件担当) (四国地区大学教職員能力開発ネットワーク事務局) 愛媛大学教育学生支援部教育企画課 五貫, 小林, 三村 〒790-8577 愛媛県松山市文京町 3 番 T E L : 089-927-9154 (直通) F A X : 089-927-8100 E-mail : spod@stu.ehime-u.ac.jp

SPOD加盟校教職員数回答票

大学等名 ※大学名等(学部単位での加盟の場合は大学名及び学部名)を記載ください。	常勤教員数(H30.5.1現在)				常勤職員数(本務者)			⑧対象教職員数合計 (⑥+⑦)
	①本務者	②附属病院	③附置研究所	⑥対象教員数 (①-②-③)	④事務系	⑤教務系	⑦対象職員数 (④+⑤)	

【留意事項】

- 1 上記網掛け部分(「大学等名」及び「常勤教職員数①～⑤」)について、各大学等における該当教職員数を記入の上、提出してください。
なお、記入にあたっては、平成30年度学校基本調査(平成30年5月1日現在)の「学校調査票(大学・短期大学) 学生教職員等状況票」(様式第7号)または「学校調査票(高等専門学校)」(様式第13号)を参考にしてください。
※「⑥対象教員数」、「⑦対象職員数」、「⑧対象教職員数合計」は入力不要です(合計数は自動計算します)。
- 2 根拠資料として、上記1の「学校調査票(大学・短期大学) 学生教職員等状況票」(様式第7号)または「学校調査票(高等専門学校)」(様式第13号)の写しを提出してください。
- 3 学部単位での加盟の場合は、加盟学部(四国内に所在する学部)における該当教職員数を記入してください。
なお、必要に応じ、根拠資料として上記2を補完する書類等を併せて提出してください(様式任意)。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：平成30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Ⅱ）
 実施日：平成30年6月28日（木）～29日（金）
 実施会場：愛媛大学 法文学部大会議室
 当日参加者数：40名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	回答数	割合
① 4年制大学	38	95.0
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	2	5.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	40	100.0

(2) 所属先の設置者

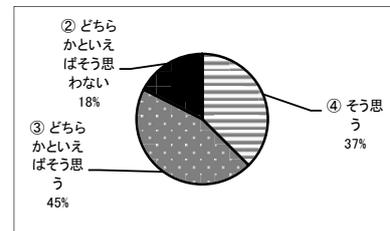
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	25	62.5
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	5	12.5
③ 学校法人	10	25.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	40	100.0

(3) 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか。（具体的に）
別紙記載

2. この研修について

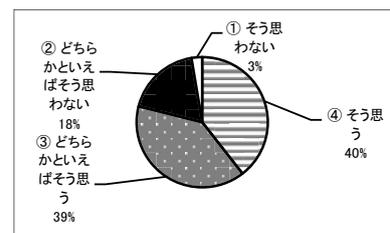
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	15	37.5
③ どちらかといえばそう思う	18	45.0
② どちらかといえばそう思わない	7	17.5
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0



(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

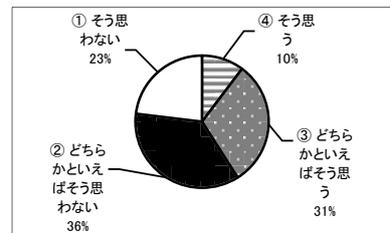
	回答数	割合
④ そう思う	15	39.5
③ どちらかといえばそう思う	15	39.5
② どちらかといえばそう思わない	7	18.4
① そう思わない	1	2.6
計	38	100.0



※2名未記入

(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

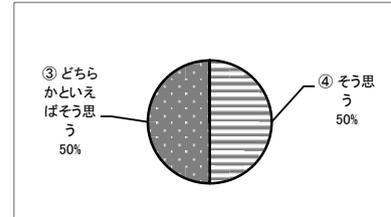
	回答数	割合
④ そう思う	4	10.3
③ どちらかといえばそう思う	12	30.8
② どちらかといえばそう思わない	14	35.9
① そう思わない	9	23.1
計	39	100.0



※1名未記入

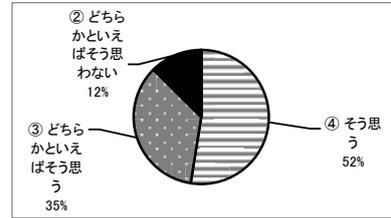
(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

	回答数	割合
④ そう思う	20	50.0
③ どちらかといえばそう思う	20	50.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0



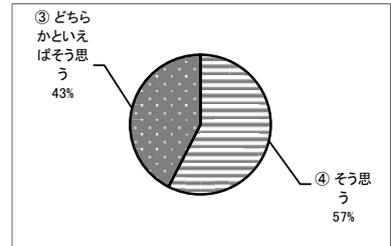
(5) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	21	52.5
③ どちらかといえばそう思う	14	35.0
② どちらかといえばそう思わない	5	12.5
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0



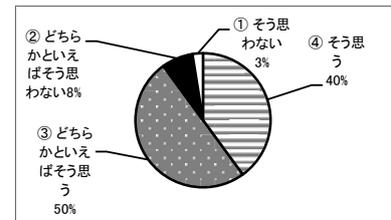
(6) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	23	57.5
③ どちらかといえばそう思う	17	42.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0



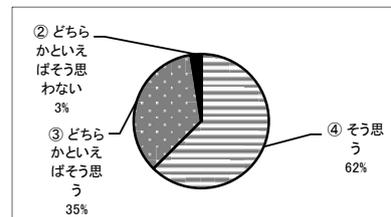
(7) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	16	40.0
③ どちらかといえばそう思う	20	50.0
② どちらかといえばそう思わない	3	7.5
① そう思わない	1	2.5
計	40	100.0



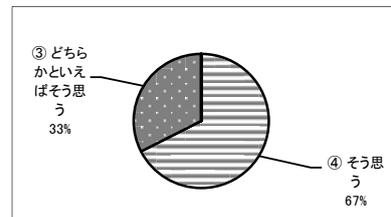
(8) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	25	62.5
③ どちらかといえばそう思う	14	35.0
② どちらかといえばそう思わない	1	2.5
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0



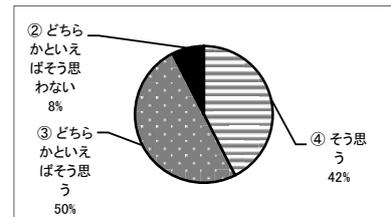
(9) 事務局の対応は丁寧だった

	回答数	割合
④ そう思う	27	67.5
③ どちらかといえばそう思う	13	32.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0



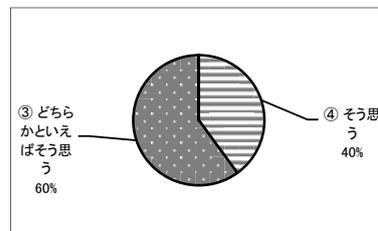
(10) 新たに人的つながりをつくることのできた

	回答数	割合
④ そう思う	17	42.5
③ どちらかといえばそう思う	20	50.0
② どちらかといえばそう思わない	3	7.5
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0



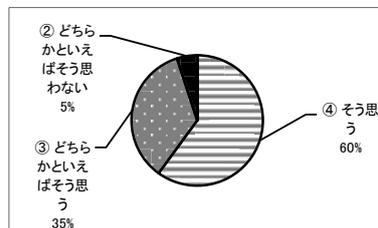
(11) 研修は全体的に満足できるものだった

	回答数	割合
④ そう思う	16	40.0
③ どちらかといえばそう思う	24	60.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0



(12) 今後もこの研修を継続していくべきだと思う

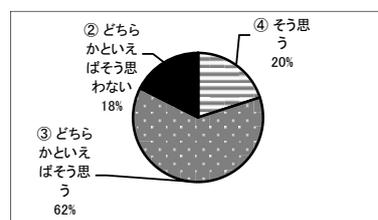
	回答数	割合
④ そう思う	24	60.0
③ どちらかといえばそう思う	14	35.0
② どちらかといえばそう思わない	2	5.0
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0



3. 「高等教育論」研修について

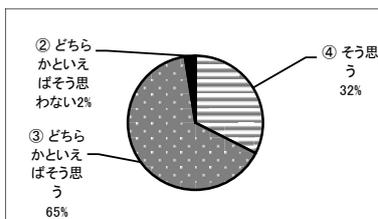
(1) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	8	20.0
③ どちらかといえばそう思う	25	62.5
② どちらかといえばそう思わない	7	17.5
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0



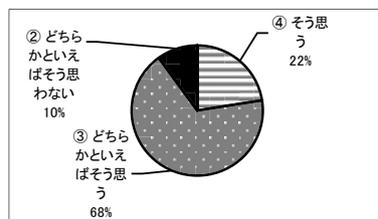
(2) 研修の内容は十分に理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	13	32.5
③ どちらかといえばそう思う	26	65.0
② どちらかといえばそう思わない	1	2.5
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0



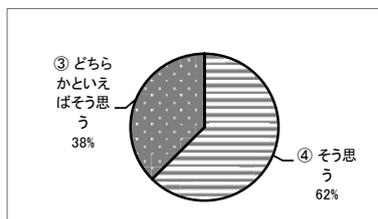
(3) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	9	22.5
③ どちらかといえばそう思う	27	67.5
② どちらかといえばそう思わない	4	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0



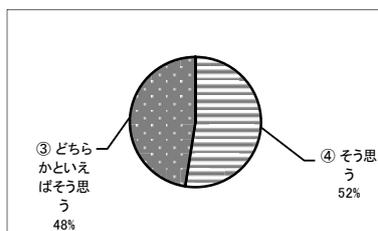
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	25	62.5
③ どちらかといえばそう思う	15	37.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0



(5) 研修は満足出来るものだった

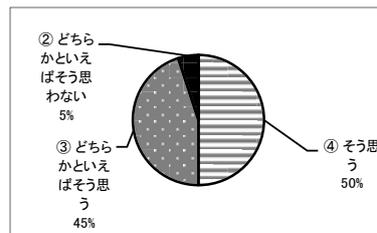
	回答数	割合
④ そう思う	21	52.5
③ どちらかといえばそう思う	19	47.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0



4. 「危機管理実践」研修について

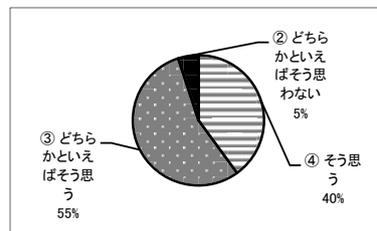
(1) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	20	50.0
③ どちらかといえばそう思う	18	45.0
② どちらかといえばそう思わない	2	5.0
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0



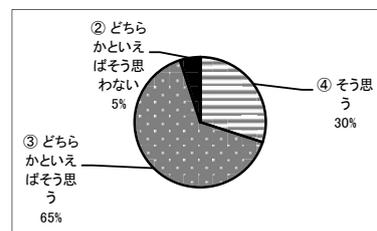
(2) 研修の内容は十分に理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	16	40.0
③ どちらかといえばそう思う	22	55.0
② どちらかといえばそう思わない	2	5.0
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0



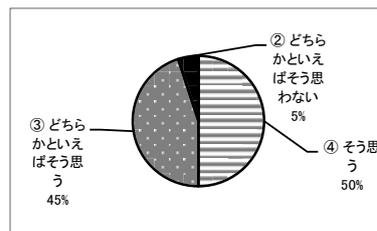
(3) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	12	30.0
③ どちらかといえばそう思う	26	65.0
② どちらかといえばそう思わない	2	5.0
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0



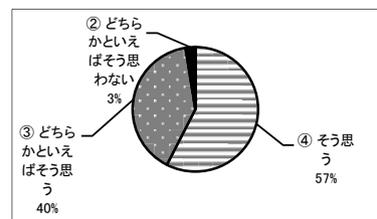
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	20	50.0
③ どちらかといえばそう思う	18	45.0
② どちらかといえばそう思わない	2	5.0
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0



(5) 研修は満足出来るものだった

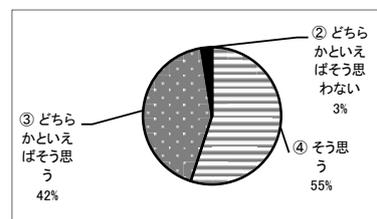
	回答数	割合
④ そう思う	23	57.5
③ どちらかといえばそう思う	16	40.0
② どちらかといえばそう思わない	1	2.5
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0



5. 「部下育成実践」研修について

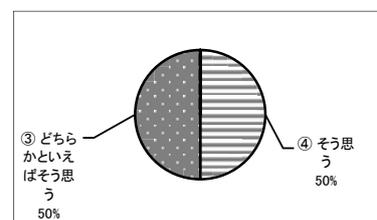
(1) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	22	55.0
③ どちらかといえばそう思う	17	42.5
② どちらかといえばそう思わない	1	2.5
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0



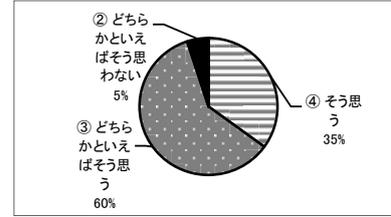
(2) 研修の内容は十分に理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	20	50.0
③ どちらかといえばそう思う	20	50.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0



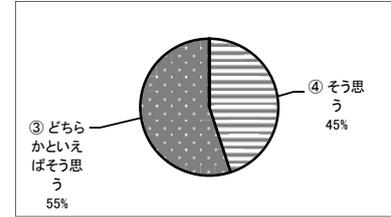
(3) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	14	35.0
③ どちらかといえばそう思う	24	60.0
② どちらかといえばそう思わない	2	5.0
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0



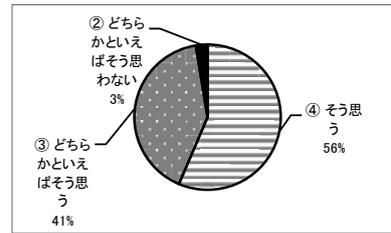
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	18	45.0
③ どちらかといえばそう思う	22	55.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0



(5) 研修は満足出来るものだった

	回答数	割合
④ そう思う	22	56.4
③ どちらかといえばそう思う	16	41.0
② どちらかといえばそう思わない	1	2.6
① そう思わない	0	0.0
計	39	100.0

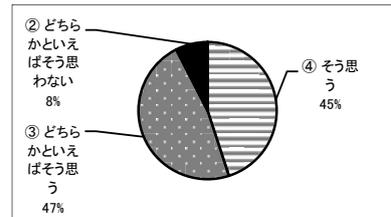


※1名未記入

6. 「プロジェクト・マネジメント実践」研修について

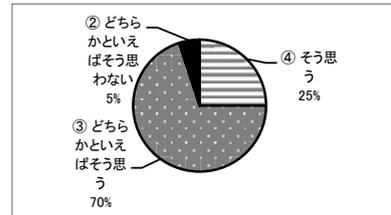
(1) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	18	45.0
③ どちらかといえばそう思う	19	47.5
② どちらかといえばそう思わない	3	7.5
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0



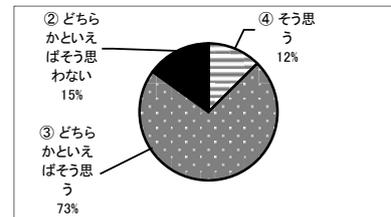
(2) 研修の内容は十分に理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	10	25.0
③ どちらかといえばそう思う	28	70.0
② どちらかといえばそう思わない	2	5.0
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0



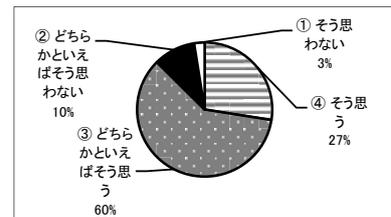
(3) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	5	12.5
③ どちらかといえばそう思う	29	72.5
② どちらかといえばそう思わない	6	15.0
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0



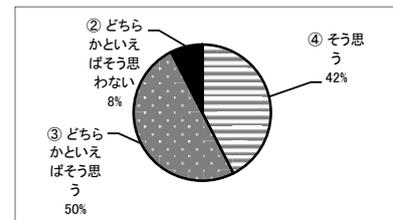
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	11	27.5
③ どちらかといえばそう思う	24	60.0
② どちらかといえばそう思わない	4	10.0
① そう思わない	1	2.5
計	40	100.0



(5) 研修は満足出来るものだった

	回答数	割合
④ そう思う	17	42.5
③ どちらかといえばそう思う	20	50.0
② どちらかといえばそう思わない	3	7.5
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0



7. 受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。
別紙記載

8. 研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください。
別紙記載

【自由記述】

1 (3) 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか。(具体的にお書きください。)

- 何となく感覚で仕事を進めているので、裏付け知識を学べて照らし合わせる機会であった。
- 人・物事への関心をもつ構え、上司・部下とのコミュニケーション。
- 部下育成のスキル、自分のことだけでなく、チーム内メンバーにも目配り、気配りができる余裕、視野を身につけたい。
- 危機管理・部下育成、直接関係しないと思うことにも関心を持つこと、コミュニケーション能力。
- エクセルマクロのスキルを身につけたい。業務上、エクセルで大量のデータを使って業務をすることが多いので、VBAの知識を身につけることで、効率化につながるのではないかと考えています。
- 実務研修(業務に活かせるExcel, Access)。
- 部下育成するための能力や、プロジェクトを成功に導くための能力だと思っています。
- 危機管理, 部下育成, プロジェクト・マネジメント。
- 国立大学法人の予算, 施策等に関する知識。
- 業務で発揮できるリーダーシップのための経験。
- マネジメント力(部下, 後輩, 同僚, 上司, 教員, 他部署, 他機関との関わり方を上手に行いたいと考えています。)
- これまでの高等教育に関する知識, 部下に対する接し方。
- 部下育成, 危機管理
- 上位への橋渡しができるようなスキルを身につける。
- リーダーシップの発揮, プロジェクト・マネジメント能力(特にプロジェクトの遂行)
- 部下育成について, 今までは自分の感覚だけで行動していたため, これで良いのかという不安があったが, それが少し解消された。
- メンタルヘルス, ラインケアの知識を身につけて適切な対応力をつける。
- 高等教育の歴史と伝統についての理解不足, 危機管理における知識不足, 係長としての部下育成について多くのスキルが欠けていること。プロジェクト等を企画する際の効果的, 効率的な運営手法がまだまだ足りないと感じた。
- 企画力, 調整力。
- 大学全体の運用。
- 大学改革にかかる文科省の動向に関する知識。大学評価にかかる評価基準と, それに対する対策, 他大学の動向。
- リーダーシップを取り, グループを統率するスキル。集団に対して分かりやすくプレゼンするスキル。
- コミュニケーション全般。
- 国立大学の今後について。部下の育成, 系の運営について。
- 危機管理について知識を増やしたいと思います。
- 危機管理についてのスキルが必要と思う。学生支援業務を行っていることから, いつどのようなトラブル等が発生するかわからないため, 的確な判断をとっさに行えるようになりたい。
- プレゼンスキル, 教育に関する基本的な知識。
- リーダーシップ。
- コミュニケーション能力の向上。(自分の言葉で, 自分の考えを人に伝える能力を磨きたいです。)
- リーダーシップ, コミュニケーション, 部下育成能力。
- リーダーシップ。
- 自発的な改革案や経費削減等の提案。
- 危機管理。
- 部下育成, 危機管理能力。
- 係長としての知識を身につけたい。

7. 受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

- アイスブレイクやワーキングをすることで集中して考えることができ、グループ内で話し合いすることで新たな視点を学べた。(初単語)知識が増えた。
- 初めて部下を持つ立場になり、備えるべき知識や資質を学ぶことができ、モチベーションアップにつながった。
- 色々な大学、部署の状況を知ることができた。今まで関心の無かったことについて、興味を持つことができた。
- 普段の業務では高等教育の歴史を考えることはなかったため、歴史を振り返ることは大切だと思いました。
- どの研修内容もこれまで学んだことがなかったので大変参考になりました。大学の業務にあたる際に活かしていきたいです。
- 日々の業務では学びにくい高等教育論や危機管理実践等、しっかりと学べることができました。日々の業務の中では立ち止まって考えることはなかなか難しいので、研修に参加する機会ができたことが良かったです。
- 事務局の方が細やかに動かれていたので、大変スムーズだったと思います。ありがとうございました。
- 実際に、今後の業務に活かせることを学ばせていただいたのが良かったです。また、普段から疑問に感じていたことが解決できたことも良かったです。
- 高等教育史について学んだことはなかったため、興味深かった。
- 危機管理における具体的な事例を元に、他大学の職員の方と考え方について意見交換することができた。
- オフJTで他大学の方と話すことでリフレッシュできました。研修で得たことを大学に帰って活かしたいと思います。
- 今自分が身につけたいと思っているスキルや知識について学ぶことができた。
- 年代の近い様々な大学・高専・短大の方の意見を聴けた点。
- 様々な理解を学ぶことができた。
- 普段気にしていない高等教育の歴史等を意識することができるようになった。
- 大学のおかれる状況や将来について数値の入ったまとまった資料があり、参考になった。
- まず、こういった研修が初めてであったので、自身の大学人としての成長につながった点、また他大学との人脈形成につながり、本当に良かった。是非、後輩たちに本研修で学んだことを伝えたいと思いますし、将来参加を促したいと思いました。ありがとうございました。
- 他大学の方と多く会話ができて、ネットワークも築くことができました。
- 高等教育論において、はっきり言って詳細まで興味が無く、知ろうとしていなかったが、今回知ることができて良かった。
- 高等教育論について、具体的に理解できた。
- グループワーキングを通じて、コミュニケーションを取りながら問題解決に挑むことができた。
- 「危機管理実践」「部下育成実践」で係内での問題が発生した具体的な事例について議論でき、今後の業務に活かせると思った。関心を持つ大切さを改めて認識した。
- 上司の命令で参加したが、非常に役立つ内容でした。
- 大学職員として身につけたい知識を体系的に勉強できた。部下を育てる立場であることを改めて考える機会となった。
- 他大学の方々と情報交換ができたことが良かった。
- 普段は漠然と考えていた事を詳しく知り、考えることができて良かった。
- 実務的知識を身につけることができた。
- 幅広い研修内容で、自分の日々の業務への姿勢や取り組み方を振り返る機会になりました。通常業務にも活かしたいと思います。
- 他大学の方と情報交換できたこと。

- 業務のなかでは学ぶ機会のない各研修内容について、みんなで考えながら学べたので、とても参考になりました。
- 部下育成実践については、上司としてどうあるべきかを学び、今より仕事が円滑に進んでいくよに思える。早速実行していきたい。
- 危機管理、自学で行った場合にどう行動できるか、考えるきっかけになった。
- 高等教育論は、普段あまり意識せずに仕事をしていたので、歴史を知った上で業務を行う重要性を感じました。また、実践研修については、自ら考えて動く必要性を感じる実践を経験することができたので、貴重な研修となった。
- 足りない知識、能力に気づくことができた。
- ワークが多く、わかりやすい内容で自大学で実践したいと思いました。
- 自分自身のことや、課内でのコミュニケーションはとれているかなど、考える良い機会となった。
- 色々な人の意見を聞くことができ、自分の考えの狭さに気がきました。これからは周りの人と意見交換をしながら、より自分を高めていきたいと思いました。

8. 研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください。

- 同じキャリアの世代での研修が多いので、違う世代と交流し、それぞれ逆の立場に立った研修があると良いと思いました。
- ワークの時間をもう少し長く取れば良かったと思います。
- グループワークにもっと時間を取ってほしかった。
- 主催者側の挨拶や、講師の挨拶も短く簡単な方がよい。何度も同じ人や同じ内容を繰り返さなくてよい。
- 自分の言っていることが絶対正しいと信じて疑わない態度には共感しない。上畠先生が言われた、「自分を疑う」とは、そういうことではないか。
- 可能なものは、もっと実業務との関連性をもたせたり、業務に直結するものがあると良いと思った。
- ワーク3のみ読み上げでしたが、自読で良いと思います。プロジェクト・マネジメントのWBSは、どのワークも時間とテーマが不足していたように思います。
- プロジェクト・マネジメント実践のワークは時間が足りなかった。もう少し内容（解答）を絞っていただけるとありがたいです。
- 交通事情があるため、1日目の始まりは午後からにしていただけると有り難いです。前泊は予算にも響きます。
- ワークの課題に移る時に、もう少しヒントをいただければ多くの考えが出せたように思いました。
- 前泊なく参加できる開始時間だと有り難いです。
- 盛りだくさんの内容だったためか、時間がもう少しあればと思う場面が多かった。
- グループワークも大切だが、知らない者同士では意見が言えない部分もある。自学で同じグループワークをすれば、もっと活発な意見ができるだろうと思いました。
- グループワークが多く負担。
- グループワークが途中で終わるものがあり、達成感を得ることができなかった。

学生の学びを支援する 授業準備ワークショップ

開催日

2018年
9月4日(火)
9月5日(水)

会場：高知大学朝倉キャンパス共通教育棟3号館1階310番教室
対象者：新任教員（大学での授業担当経験5年未満）および新たに大学の授業を担当する教員

～お申込み方法～

参加を希望する方は
①氏名（ふりがな）②所属③職名④メールアドレス⑤電話番号を記載のうえ、学務課総務係（y-spod@kochi-u.ac.jp）までメールにてお申し込みください。

期限：平成30年8月28日（火）まで

高知大学
朝倉キャンパス
共通教育棟
3号館1階
310番教室

1日目

2018年9月4日(火)9:00～20:00

開会式

1. オリエンテーション
2. グループワークⅠ「良い授業とは？」
3. ミニレクチャーⅠ「目標設定と授業計画、シラバスの書き方」
4. グループワークⅡ「共通教育科目の開発①(目標設定と授業計画)」
5. ミニレクチャーⅡ「コースデザインの考え方」
6. ミニレクチャーⅢ「様々な授業形態、それぞれのメリットとデメリット」
7. ミニレクチャーⅣ「様々な成績評価、その目的と方法」
8. グループワークⅢ「共通教育科目の開発②(授業計画と評価の方法・スケジュール)」
9. グループ発表Ⅰ「グループワーク中間報告」
10. グループワークⅣ「共通教育科目の開発③(授業の計画・指導案)」

※交流会あり(～20:00頃まで)

2日目

2018年9月5日(水)9:00～12:20

11. グループワークⅤ「共通教育科目の開発④(最終発表準備)」
12. グループ発表Ⅱ（模擬授業）
13. ふりかえり～今後に向けて～

閉会式

1日目に、夕食をとりながら参加者の意見交換や懇親のための交流会を設定しております。

よって、1日目終了時刻は20:00頃となります。予めご了解ください。

また、夕食代および研修中の飲料等の実費として、当日1,500円を徴収させていただきますので、ご用意くださいますようお願いいたします。

学生の学びを支援する授業準備ワークショップ スケジュール

[日時] 2018年9月4日(火)・5日(水)

[会場] 高知大学 朝倉キャンパス共通教育棟3号館 1階 310番教室

日程	時間	項目
1日目 9/4(火)	8:45～	受付開始
	9:00～	開会式 高知大学 大学教育創造センター センター長 小島 郷子よりご挨拶
	9:10-9:40 (30分)	オリエンテーション
	9:40-10:10 (30分)	グループワーク I 「良い授業とは？」
	10:10-10:20 (10分)	休憩
	10:20-11:10 (50分)	ミニレクチャー I 「目標設定と授業計画、シラバスの書き方」
	11:10-12:10 (60分)	グループワーク II 「共通教育科目の開発①(目標設定と授業計画)」
	12:10-12:30 (20分)	ミニレクチャー II 「コースデザインの考え方」
	12:30-13:30 (60分)	昼食 ※食堂や売店等をご利用ください。
	13:30-14:00 (30分)	ミニレクチャー III 「様々な授業形態、それぞれのメリットとデメリット」
	14:00-14:50 (50分)	ミニレクチャー IV 「様々な成績評価、その目的と方法」
	14:50-15:00 (10分)	休憩
	15:00-16:20 (80分)	グループワーク III 「共通教育科目の開発②(授業計画と評価の方法・スケジュール)」
	16:20-16:30 (10分)	休憩
16:30-17:30 (60分)	グループ発表 I 「グループワーク中間報告」 グループワーク IV 「共通教育科目の開発③(授業計画・指導案)」	
17:30-20:00頃	交流会・模擬授業の準備作業 ※ 夕食をともにしながらの意見交換や懇親のための交流会があります。 交流会の後、翌日の模擬授業のための準備の時間をとることもできます。 ※夕食は当方で手配いたします。	
2日目 9/5(水)	9:00-10:00 (60分)	グループワーク V 「共通教育科目の開発④(最終発表準備)」
	10:00-11:00 (60分)	グループ発表 II (模擬授業)
	11:00-12:00 (60分)	ふりかえり～今後に向けて～
	12:00-12:20	閉会式 ・修了証書授与 ・閉会の言葉(高知大学大学教育創造センター 副センター長 塩崎 俊彦)

※受講者の構成などによって当日、スケジュールに変更を加える場合があります。

高知大学 平成 30 年度
「学生の学びを支援する授業準備ワークショップ」実施要項

1. 主 催

高知大学 大学教育創造センター

2. 日 時

平成 30 年 9 月 4 日（火）～ 9 月 5 日（水）

【1 日目】平成 30 年 9 月 4 日（火） 8 : 45 受付

9 : 00～17 : 30 授業準備ワークショップ

17 : 30～20 : 00 交流会・模擬授業の準備作業

※夕食をとりながら参加者の意見交換や懇親のための交流会があります。それぞれの部署を越えた新任教員間の関係づくりを目指しています。交流会の後、翌日の模擬授業のための準備の時間をとることもできます。

【2 日目】平成 30 年 9 月 5 日（水） 9 : 00～12 : 20

3. 場 所

高知大学朝倉キャンパス（高知県高知市曙町二丁目 5 - 1）
共通教育棟 3 号館 1 階 310 番教室

4. 参加対象者

新任教員（大学での授業担当経験 5 年未満）及び新たに大学の授業を担当する教員
※四国地区教職員能力開発ネットワーク（SPOD）全加盟校

5. 定 員

40 名

6. 講 師

高知大学 大学教育創造センター

塩崎 俊彦（副センター長 教授）

立川 明（准教授）

俣野 秀典（地域協働学部 講師／(兼)大学教育創造センター）

7. 目的

学生の主体的な学びを引き出す授業を行うために必要となる知識や技術を体験的に学びます。

具体的には、授業の構想・設計・実施・評価に関わる一連の過程についてグループワークを通じて理解し、シラバスの作成から模擬授業の実施までを体験します。

8. 目標

- ①適切な授業の目的・目標が設定できる。
- ②わかりやすいシラバスを書くことができる。
- ③さまざまな授業方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できる。
- ④さまざまな成績評価の方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できる。
- ⑤学生参加型のグループワークを自ら授業で導入することができる。

9. 研修形態

- ①授業デザインやシラバスの書き方、公正な評価方法などについてミニ講義を通じて学びます。
- ②異なる学部の教員が、普段着で肩書きなしの対等な意見交換をすることで、学習効果を高めます。
- ③アクティブ・ラーニングの手法を体験しながら、学びます。

10. 研修プログラム

【1日目】

開会式

1. オリエンテーション
 2. グループワーク I 「良い授業とは？」
 3. ミニレクチャー I 「目標設定と授業計画、シラバスの書き方」
 4. グループワーク II 「共通教育科目の開発①（目標設定と授業計画）」
 5. ミニレクチャー II 「コースデザインの考え方」
 6. ミニレクチャー III 「様々な授業形態、それぞれのメリットとデメリット」
 7. ミニレクチャー IV 「様々な成績評価、その目的と方法」
 8. グループワーク III 「共通教育科目の開発②（授業計画と評価の方法・スケジュール）」
 9. グループ発表 I 「グループワーク中間報告」
 10. グループワーク IV 「共通教育科目の開発③（授業の計画・指導案）」
- ※交流会あり（～20：00頃まで）

【2日目】

11. グループワーク V 「共通教育科目の開発④(最終発表準備)」
12. グループ発表 II (模擬授業)
13. ふりかえり
閉会式

11. その他

- ①テキストは、当日会場でお渡しします。
- ②研修が長時間に渡りますので、普段着でお越しください。
- ③当日記録のため、カメラとビデオカメラで撮影を行いますのでご了承ください。
- ④修了証書は、全日程に参加された方のみ授与されますので、予めご了承ください。
- ⑤夕食代及び研修中の飲料等の実費として、当日 1,500 円を徴収させていただきます。
- ⑥SPOD加盟校外からの参加の方は、別途研修料金が必要です。

12. 準備物について

なし

13. 申込期限

平成 30 年 8 月 28 日 (火)

14. お申込み先・お問い合わせ先

参加を希望する方は

①氏名(ふりがな) ②所属③職名④メールアドレス⑤電話番号を記載のうえ、学務課総務係までメールにてお申し込みください。

<高知大学学務部学務課総務係>

E-mail : y-spod@kochi-u.ac.jp

TEL : 088-844-8144

15. 参考資料

佐藤浩章編『大学教員のための授業方法とデザイン』玉川大学出版部

高知大学 大学教育創造センター作成『FDハンドブック Tips 集 1～6』

高知大学 大教教育創造センター作成『FDハンドブック Tips 9』

高知大学 大学教育創造センター

『授業をもっと良くできる！授業改善アンケート、ピア・レビュー、
授業参観の進め方』

16. 他大学における新任教員プログラムのご案内

①高知大学「学生の学びを支援する授業準備ワークショップ」及び愛媛大学、徳島大学、香川大学で開催されている新任教員プログラムは、四国地区教職員能力開発ネットワーク（SPOD）内で標準化されており、どのプログラムを受講しても同様の効果を得ることができます。

②以下のプログラムの受講を希望される方は、各大学の申し込み先にご連絡ください。

◆愛媛大学「第30回愛媛大学授業デザインワークショップ」

【日程】平成30年6月30日（土）～7月1日（日）

【会場】いまばり湯ノ浦ハイツ（宿泊研修）

【申込み先・問合せ先】愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室

TEL : 089-927-8922

E-mail: opar@stu.ehime-u.ac.jp

◆愛媛大学「第31回愛媛大学授業デザインワークショップ」

【日程】平成30年9月5日（水）～9月7日（金）

【会場】愛媛大学城北キャンパス（通い型）

【申込み先・問合せ先】愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室

TEL : 089-927-8922

E-mail: opar@stu.ehime-u.ac.jp

◆徳島大学「授業設計ワークショップ」

【日程】6月16日（土）～6月17日（日）

【会場】徳島大学常三島キャンパス

【申込み先・問合せ先】徳島大学学務部教育支援課教育企画室

TEL : 088-656-7686

E-mail: kykikakuk@tokushima-u.ac.jp

◆香川大学 新任教員研修会「よりよい授業のためのFDワークショップ」

【日程】9月13日（木）～9月14日（金）

【会場】休暇村讃岐五色台（香川県坂出市）

【申込み先・問合せ先】香川大学教育・学生支援室修学支援グループ

TEL : 087-832-1153

E-mail: gakusenm4@jim.ao.kagawa-u.ac.jp

平成 30 年度香川大学新任教員研修会
『第 9 回よりよい授業のための F D ワークショップ』実施要項

1. 目的

授業の構想・設計・実施・評価に関わる一連の過程をグループワーク形式で体験し、授業実践のために必要な能力を身につけることを目的とします。

2. 対象者

- ・香川大学
 - 1) 新任教員研修プログラム対象者
 - 2) その他参加を希望する教員
- ・SPOD加盟校
 - 参加を希望する教員

3. 日程

平成 30 年 9 月 13 日(木)～14 日(金) (1泊2日)
(詳細は別紙日程表のとおり。)

4. 場所

休暇村讃岐五色台
(〒762-0015 香川県坂出市大屋富町 3042 電話 0877-47-0231)

5. 費用

研修の費用は無料です。
ただし、宿泊・食費等の実費を徴収します。(1泊4食 約12,000円)
*SPOD加盟校の旅費については、各大学・短大・高専でご負担願います。

6. 修了証書

研修修了者には、修了証書を授与します。

7. 主催

香川大学 大学教育基盤センター

8. その他

この研修会は、SPOD(四国地区大学教職員能力開発ネットワーク)の研修プログラムとして、SPOD加盟校に開放し実施します。

研修会の事務については修学支援グループ及び給与福利グループが担当します。

日程表プログラム日程

1日目 9月13日(木)

8:20までに香川大学北キャンパス 正門付近に集合

(敬称略)

時刻	内容	講師・司会	場所
8:20-9:15	送迎バス移動, 到着後受付		
9:15-9:30	(1) オリエンテーション ・開会あいさつ ・研修の目的・目標の確認 ・スタッフ紹介とお願い		五色台の間 (中会議室)
9:30-10:00	(2) アイスブレイキング ・自己紹介 ・グループワーク	西本 佳代	五色台の間 (中会議室)
10:00-10:40	(3) グループワークⅠ 「学生の考える良い授業」	中住 幸治	五色台の間 (中会議室)
10:40-10:50	休憩		
10:50-11:40	(4) 講義Ⅰ「シラバスの書き方」 ・目標設定の立て方 ・授業計画の立て方	葛城 浩一	五色台の間 (中会議室)
11:40-12:30	(5) グループワークⅡ「全学共通科目の開発Ⅰ」 ・目標設定 ・授業計画 ・シラバス作成	スタッフ全員	五色台の間 (中会議室)
12:30-13:30	昼食		
13:30-14:20	(6) 講義Ⅱ「学生参加型授業の技法」 ・アクティブラーニングとは ・学生参加型授業の技法紹介	西本 佳代	五色台の間 (中会議室)
14:20-14:30	休憩		

14:30-15:20	(7) 講義Ⅲ「よりよい成績評価のために」 ・成績評価の目的 ・評価の方法と評価対象	佐藤 慶太	五色台の間 (中会議室)
15:20-16:50	(8) グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」 ・授業計画と評価計画	スタッフ全員	五色台の間 (中会議室)
16:50-17:10	休憩		
17:10-18:30	(9) グループ発表Ⅰ「中間発表」 ・授業計画のプレゼン ・質疑応答	5分×4 10分×4 石井 知彦	五色台の間 (中会議室)
18:30-19:30	夕食		
19:30-21:00	(10)グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」 ・授業計画案作成	スタッフ全員	五色台の間 (中会議室)
21:00~22:00	懇親会・入浴・自由時間		赤峰の間

2日目 9月14日(金)

時刻	内容	講師・司会	場所
7:00-8:00	朝食		
8:00-10:00	(11)グループワークV「共通教育科目の開発Ⅳ」 ・役割決定 ・授業の練習	スタッフ全員	五色台の間 (中会議室)
10:00-12:00	(12)グループ発表Ⅱ「最終発表」 ・授業紹介 5分 ・ミニ授業 15分 ・討議・検討 10分	高橋 尚志	五色台の間 (中会議室)
12:00-12:30	(13)閉会式 ・グループ作業の振り返り(学んだことは何か?どう実践に活かすか?) ・修了証書授与 ・閉会の言葉	高橋 尚志	五色台の間 (中会議室)
12:30-13:00	写真撮影後昼食(研修の振り返り)		

13:00 送迎バスにて香川大学まで・解散

SDコーディネーター養成講座

& IRer 養成講座 in 大阪

2018.10.17 wed - 19 fri

会場：関西大学 梅田キャンパス（大阪市北区鶴野町1番5号）

参加費：無料

主催：愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室

（教職員能力開発拠点）

後援：大学コンソーシアム大阪

大学評価コンソーシアム ※IRer 養成講座のみ



愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室（教職員能力開発拠点）は、全国の高等教育機関の発展のためFD/SD/IRの専門家・実践的指導者の養成に取り組んでいます。今回は大学コンソーシアム大阪，大学評価コンソーシアムの後援を受けて，大阪で開催いたします。全国の皆様のご参加をお待ちしております。

参加対象者

● SDコーディネーター養成講座

SDを担当する教職員，
SDコーディネーターに関心のある教職員

● IRer 養成講座

IRを担当する教職員
（IRの経験が1年以上10年未満の方）

※3日間の参加が可能な方のみとなります。全プログラムの受講者には修了証をお渡しします。

※民間企業等に勤務の方の参加はお断りしております。

※多くの機関の方々にご参加いただくため，同一機関からのお申し込みが多数の場合は，全体のお申し込み状況により受講を制限させていただくことがあります。

SDコーディネーター養成講座

実施目的

職員の能力開発の実践的指導者（SDコーディネーター／SDC）になるため、その役割や求められる能力を理解し、実際のSD推進に活用できる具体的手法を身につけることを目的としています。

到達目標

1. 人材育成ビジョンの必要性を説明することができる
2. 自大学における人材育成ビジョンを策定するために、その構築手法を修得することができる
3. 自らのキャリアを開発するために、スタッフ・ポートフォリオ（SP）を作成することができる
4. 職員のキャリア開発を支援するために、メンタリングを行うことができる
5. SDの実践力を身につけるために、SDプログラムを企画・運営・評価することができる
6. SDに関する多様な考え方や経験を尊重し、共に学び合う雰囲気をつくること

10月17日（水）

- 12:30 受付
13:00 オープニング・アイスブレイク ※ I R e r 養成講座と合同開催
13:25 会場移動
13:30 オリエンテーション/SD, SDCについて理解する [塩川雅美]
14:00 人材育成ビジョンの必要性について理解する [吉田一恵]
14:30 組織の人材育成ビジョンワークショップ [吉田一恵]
(適宜休憩)
17:00 終了
18:00 ~ 20:00 情報交換会 (参加任意/会費: 4,000円)
※ I R e r 養成講座と合同開催

10月18日（木）

- 9:30 SP, メンタリングの導入事例及びその有効性について
[砂田寛雅・吉松明子]
10:30 メンタリングを実践する [井川貴通]
12:00 休憩
13:00 個人のビジョン作成ワークショップ [葛西崇文]
14:30 休憩
14:40 SDプログラムを企画・運営する [上島洋佑]
15:50 休憩
16:00 SDプログラムを評価する [中井俊樹]
17:00 SDプログラムを開発する [上島洋佑]
17:30 終了

10月19日（金）

- 9:30 SDプログラムを開発する [全講師 (進行: 上島洋佑)]
11:20 休憩
12:50 SDプログラム発表 (ポスターセッション) [全講師 (進行: 上島洋佑)]
13:40 振り返り [全講師]
13:55 会場移動
14:00 クロージング ※ I R e r 養成講座と合同開催
15:00 終了

事前課題

- ① スタッフ・ポートフォリオ
※受付完了後、様式をお送りします。
- ② 自大学で実施している『新任職員に対する研修』の実施要項 (受講者間で共有可能なもの)
※PDFデータ (A4用紙5枚まで)
該当するものがない場合は、職員に対する何らかの研修の実施要項で結構です。
※資料の1枚目右上に大学名・氏名をご記入ください。

提出期限: 平成30年9月21日 (金)

提出先: kiyoiku@stu.ehime-u.ac.jp

持参物

事前課題で提出いただいた
スタッフ・ポートフォリオ2部

※研修会当日メンタリングを
実施する際に使用します。

お申し込み

受付期間: 7月18日(水)正午 ~ 8月20日(月)正午

先着
30名

- サイトからお申し込み <https://web.opar.ehime-u.ac.jp/>
※ 受付完了後、確認メールを送信いたします。 ※ いただいた情報は本講座以外に使用することはありません。

- Webサイトからお申し込み出来ない場合は下記までメールでご連絡下さい。
宛先: kiyoiku@stu.ehime-u.ac.jp 件名: SDC養成講座申し込み (氏名〇〇〇〇)

I R e r 養成講座

実施目的

I Rの担当者として、I Rの意義や方法、データ分析や管理に関する基礎的な知識を身につけるとともに、所属大学におけるI Rの実務を推進または改善するための具体的手法を身につけることを目的としています。

到達目標

1. I Rの意義と方法について説明できる
2. データの適切な管理を組織的に行う方法を説明できる
3. 学生にかかわるデータの分析を行うことができる
4. データ分析を基に教育や学生支援の改善提案ができる
5. 多様な考えや経験を尊重し、共に学び合う雰囲気をつくることのできる

事前課題

- ① Excel (Windows 版) を用いた統計分析
- ② 所属大学におけるI Rの取組とご自身のI Rの業務経験に関するポートフォリオ

※受付完了後、様式をお送りします。

※資料の1枚目右上に、大学名及び氏名をご記入ください。

※提出いただいた資料は参加者に配付し共有します。

提出期限：平成30年9月21日(金)

提出先：kiyoiku@stu.ehime-u.ac.jp

持参物

ノートパソコン

※Excel(2013以降のバージョン)

がインストールされたもの

※研修会の2日目・3日目に
使用します。

10月17日(水)

- 12:30 受付
13:00 オープニング・アイスブレイク ※SDC養成講座と合同開催
13:30 オリエンテーション[竹中喜一]
13:40 I Rの意義と方法を理解する[中井俊樹]
14:50 休憩
15:00 所属大学のI Rの特徴と課題を理解する[清水栄子]
15:35 I Rerに必要な能力を理解する[小湊卓夫]
16:10 休憩
16:20 データの適切な管理方法を理解する[竹中喜一]
17:00 I Rに関する質疑応答①[全講師]
17:30 終了
18:00~20:00 情報交換会(参加任意/会費:4,000円)
※SDC養成講座と合同開催

10月18日(木)

- 9:30 前日の振り返り
9:45 管理者が求める報告のポイントとは[小林直人]
10:30 実務担当者による分析のポイントとは[畠田敏行]
11:45 休憩
12:45 質的データを分析する[上島洋佑]
13:50 量的データを分析する(事前課題の振り返り)[竹中喜一・清水栄子]
15:20 休憩
15:30 I Rに関する質疑応答②[全講師]
16:00 教育・学生支援の改善提案を考える①(グループワーク)[竹中喜一・清水栄子]
17:30 終了

10月19日(金)

- 9:30 教育・学生支援の改善提案を考える②(グループワーク)[竹中喜一・清水栄子]
11:20 休憩
12:50 教育・学生支援の改善提案を考える③(発表)[全講師(進行:竹中喜一)]
13:50 振り返り[全講師]
14:00 クロージング ※SDC養成講座と合同開催
15:00 終了

お申し込み

受付期間：7月18日(水)正午～8月20日(月)正午

先着
40名

- サイトからお申し込み <https://web.opar.ehime-u.ac.jp/>
※受付完了後、確認メールを送信いたします。 ※いただいた情報は本講座以外に使用することはありません。
- Webサイトからお申し込み出来ない場合は下記までメールでご連絡下さい。
宛先：kiyoiku@stu.ehime-u.ac.jp 件名：I R e r 養成講座申し込み(氏名〇〇〇〇)

講師



小林直人

SDC/I Rer 養成講座
教職員能力開発拠点代表
愛媛大学学長特別補佐
教育企画室長
教授



小湊卓夫

I Rer 養成講座
大学評価コンソーシアム
代表幹事
九州大学 基幹教育院
人文社会科学部門 准教授



畷田敏行

I Rer 養成講座
大学評価コンソーシアム
総務担当 副代表幹事
茨城大学全学教育機構
総合教育企画部門 准教授



塩川雅美

SDC 養成講座
大学コンソーシアム大阪
SD 研修コーディネーター
大阪市立大学 客員教授
(SDC)



中井俊樹

SDC/I Rer 養成講座
愛媛大学
教育企画室 副室長
教授
(SDC)



清水栄子

I Rer 養成講座
愛媛大学
教育企画室
講師
(SDC)



上畠洋佑

SDC/I Rer 養成講座
愛媛大学
教育企画室
特任助教



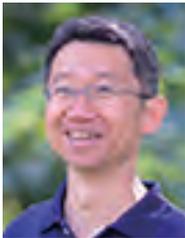
竹中喜一

I Rer 養成講座
愛媛大学
教育企画室
特任助教



吉田一恵

SDC 養成講座
愛媛大学
教育学生支援部
愛媛大学SD統括コーディネーター
能力開発室長 (SDC)



砂田寛雅

SDC 養成講座
愛媛大学
社会共創学部事務課
副課長



吉松明子

SDC 養成講座
愛媛大学
教育学生支援部
教育企画課 副課長



井川貴通

SDC 養成講座
桃山学院教育大学
キャリアラーニングセンター



葛西崇文

SDC 養成講座
青森中央学院大学
教育開発推進課
リーダー

教職員能力開発拠点

(愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室)

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室は、平成22年3月に文部科学大臣から教育関係共同利用拠点(拠点名称:教職員能力開発拠点)に認定され(認定期間5年)、平成26年7月には、さらに5年間の再認定を受けました。

教職員能力開発拠点では、FD/SD/IRの専門性の高い指導者の育成、長期的なコンサルテーションを通じた各組織の自律的な教育改善の支援を始め、研修講師の派遣や独自で開発したFD/SD研修プログラムの提供など、幅広い取組を行っています。

ACCESS 関西大学 梅田キャンパス

JR大阪駅から徒歩10分/阪急梅田駅茶屋町側から徒歩5分



大学コンソーシアム大阪

大学コンソーシアム大阪は、平成11年に31大学により設立された大阪府内大学学長会を前身とした、大阪府内の4年制(6年制)大学で構成される団体です。

平成19年8月に特定非営利活動法人(NPO法人)になり、現在42の会員を擁して多様な活動を行っています。

大阪府内およびその周辺の大学の相互連携を深めるとともに、地域社会・産業界・行政と協力しあって、地域社会に貢献し、お互いの連携を強めること・国際交流を進めることを目的として、高大連携・大学間連携・インターンシップ・国際交流・地域連携・SD研修等の活動を進めています。

大学評価コンソーシアム

平成22年に組織された大学評価コンソーシアムは、大学評価・IR実務者、高等教育関係者が加盟する任意団体で、現在、加盟機関数は約270機関、会員数は約800名となっています。

「相互交流の場」という基本姿勢に加えて、参加者の目的に応じた、多様なテーマを取り扱いつつ、我が国における高等教育機関の評価文化や、IR業務の高度化など、大学間の連携、協力を通じて大学経営の改善・充実に役立つ大学評価やIRの実現に貢献することを目的としています。

お問い合わせ 愛媛大学 教育学生支援部教育企画課

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