

平成30年度 ネットワークコア運営協議会構成員名簿

平成30年10月1日現在

大学名	所 属	氏 名	担当	FD専門部会委員	SD専門部会委員
徳島大学	総合教育センター教育改革推進部門 教授	川野 卓二	FD	○	
	総合教育センター教育改革推進部門 講師	吉田 博	FD	○	
	総合教育センター教育改革推進部門 助教	上田 勇仁	FD	○	
	総合教育センター教育改革推進部門 特任研究員	上岡 麻衣子	FD・事務	○	
	総務部人事課長	河野 信幸	SD		○
	総務部人事課副課長	早淵 喜春	SD		○
	学務部教育支援課教育企画室長	福川 利夫	事務		
	学務部教育支援課専門職員	白田 智子	事務		
香川大学	大学教育基盤センター能力開発部長 教授	石井 知彦	FD	○	
	大学教育基盤センター能力開発部 准教授	葛城 浩一	FD	○	
	大学教育基盤センター能力開発部 准教授	佐藤 慶太	FD	○	
	大学教育基盤センター能力開発部 講師	西本 佳代	FD	○	
	教育・学生支援室修学支援グループ サブリーダー	圖子 賀津美	FD		
	教育・学生支援室修学支援グループ グループ員	白川 奈実	FD		
	経営管理室給与福利グループ リーダー	澤井 行広	SD		○
	経営管理室給与福利グループ チーフ	石田 和一	SD		○
	教育・学生支援室学務グループ リーダー	尾松 俊嗣	事務		
	教育・学生支援室学務グループ サブリーダー	中屋敷 美和	事務		
	教育・学生支援室学務グループ サブリーダー	後藤 雅美	事務		
	教育・学生支援室学務グループ チーフ	菊池 恵介	事務		
	教育・学生支援室学務グループ チーフ	安岡 嗣美	事務		
高知大学	大学教育創造センター センター長 教授	小島 郷子	FD	○	
	大学教育創造センター 教授	塩崎 俊彦	FD	○	
	大学教育創造センター 准教授	立川 明	FD	○	
	大学教育創造センター 准教授	杉田 郁代	FD	○	
	大学教育創造センター 特任講師	高畑 貴志	FD	○	
	大学教育創造センター(兼務) 講師	俣野 秀典	FD	○	
	人事課長	沖 淳一	SD		○
	人事課労務管理係長	廣瀬 暢彦	SD		○
	人事課労務管理係係員	河淵 由香里	SD		
	学務課課長補佐	西田 浩敏	事務		
	学務課総務係長	井上 博文	事務		
	学務課総務係事務補佐員	矢野 日菜子	事務		
愛媛大学	教育・学生支援機構副機構長／教育企画室長 教授	小林 直人	議長・FD	○	
	教育企画室 講師	村田 晋也	FD	○	
	教育企画室 講師	仲道 雅輝	FD	○	
	教育企画室 教授	中井 俊樹	SD		○
	教育企画室 講師	清水 栄子	SD		○
	総務部人事課長	米田 健	SD		○
	総務部人事課人事・人材育成チーム チームリーダー	石川 尚	SD		
	総務部人事課人事・人材育成チーム チームリーダー	野本 幸代	SD		
	総務部人事課人事・人材育成チーム	芥川 幹	SD		
	総務部人事課人事・人材育成チーム	井戸本 有加	SD		
	教育学生支援部長	佃 雅之	事務		
	愛媛大学SD統括コーディネーター	吉田 一恵	SD		○
	教育学生支援部教育企画課長	織田 隆司	FD・事務	○	
	教育学生支援部教育企画課副課長	吉松 明子	SD・事務		○
	教育学生支援部教育企画課教育企画チームチームリーダー	五貫 恵美	事務		
	教育学生支援部教育企画課教育企画チームサブリーダー	藤原 力	事務		
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	小林 紘子	事務		

ネットワークコア運営協議会の構成員に関する申合せ(抄)
 (組織)第2 協議会は、次の(1)～(4)に掲げる構成員をもって組織する。

- (1) 議長
- (2) 各コア校のFD担当者
- (3) 各コア校のSD担当者
- (4) 各コア校の事務担当者

ネットワークコア運営協議会FD専門部会名簿(案)
(平成30年10月1日現在)

大学名	所 属	氏 名	備 考
徳島大学	総合教育センター 教育改革推進部門 教授	川野 卓二	第3条第1号委員
	総合教育センター 教育改革推進部門 講師	吉田 博	第3条第1号委員
	総合教育センター教育改革推進部門 助教	上田 勇仁	第3条第1号委員
	総合教育センター教育改革推進部門 特任研究員	上岡 麻衣子	第3条第1号委員
香川大学	大学教育基盤センター能力開発部長 教授	石井 知彦	第3条第1号委員
	大学教育基盤センター能力開発部 准教授	葛城 浩一	第3条第1号委員
	大学教育基盤センター能力開発部 准教授	佐藤 慶太	第3条第1号委員
	大学教育基盤センター能力開発部 講師	西本 佳代	第3条第1号委員
高知大学	大学教育創造センター センター長 教授	小島 郷子	第3条第1号委員
	大学教育創造センター 教授	塩崎 俊彦	第3条第1号委員
	大学教育創造センター 准教授	立川 明	第3条第1号委員
	大学教育創造センター 准教授	杉田 郁代	第3条第1号委員
	大学教育創造センター 特任講師	高畑 貴志	第3条第1号委員
	大学教育創造センター(兼務) 講師	俣野 秀典	第3条第1号委員
愛媛大学	教育・学生支援機構副機構長／教育企画室長 教授	小林 直人	第3条第1号委員
	教育企画室 講師	村田 晋也	第3条第1号委員
	教育企画室 講師	仲道 雅輝	第3条第1号委員
	教育学生支援部教育企画課長	織田 隆司	第3条第2号委員

※オブザーバー除く

ネットワークコア運営協議会SD専門部会名簿(案)
(平成30年10月1日現在)

大学名	所 属	氏 名	備 考
徳島大学	総務部人事課長	河野 信幸	第3条第1号委員
	総務部人事課副課長	早渕 喜春	第3条第1号委員
香川大学	経営管理室給与福利グループリーダー	澤井 行広	第3条第1号委員
	経営管理室給与福利グループチーフ	石田 和一	第3条第1号委員
高知大学	人事課長	沖 淳一	第3条第1号委員
	人事課労務管理係長	廣瀬 暢彦	第3条第1号委員
愛媛大学	教育企画室 教授	中井 俊樹	第3条第1号委員
	教育企画室 講師	清水 栄子	第3条第1号委員
	総務部人事課長	米田 健	第3条第1号委員
	愛媛大学SD統括コーディネーター・能力開発室長	吉田 一恵	第3条第1号委員
	教育学生支援部教育企画課副課長	吉松 明子	第3条第2号委員

※オブザーバー除く

SPODフォーラム2018事前アンケート集計結果

アンケート回答者数:422名(当日申込みを除く, WEBでの受講申込時に実施)

参加者の属性

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	347	82.2%
② 短期大学	53	12.6%
③ 高等専門学校	17	4.0%
④ その他	5	1.2%
計	422	100.0%

その他: 国立大学協会(3), 公益財団法人大学コンソーシアム京都(1), 人間文化研究機構 総合地球環境学研究所(1)

(2) 所属先の設置者

	度数	割合
① 国立	138	32.7%
② 公立	45	10.7%
③ 私立	234	55.5%
④ その他	5	1.2%
計	422	100.0%

その他: 国立大学協会(3), 公益財団法人大学コンソーシアム京都(1), 人間文化研究機構 総合地球環境学研究所(1)

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	238	56.4%
② 北海道	2	0.5%
③ 東北	5	1.2%
④ 関東	44	10.4%
⑤ 中部	20	4.7%
⑥ 近畿	68	16.1%
⑦ 中国	37	8.8%
⑧ 九州・沖縄	8	1.9%
計	422	100.0%

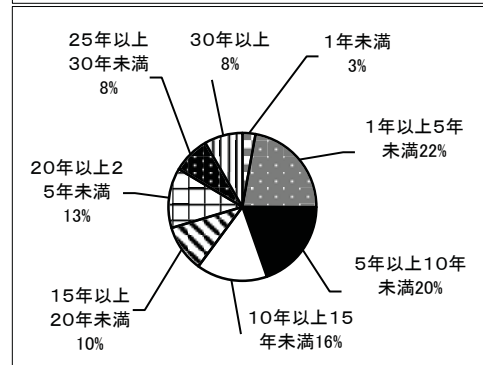
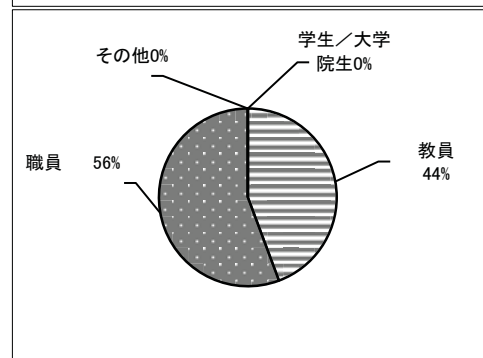
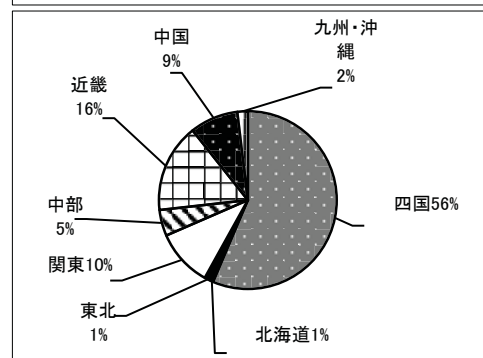
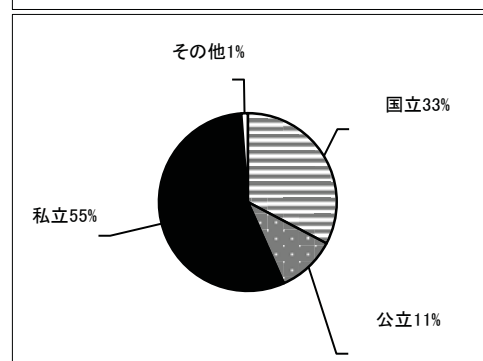
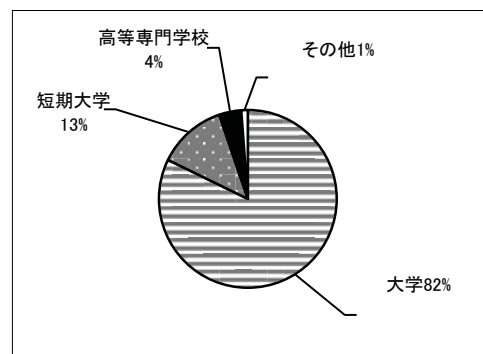
(4) 職種

	度数	割合
① 教員	187	44.3%
② 職員	235	55.7%
③ 学生/大学院生	0	0.0%
④ その他	0	0.0%
計	422	100.0%

(5) 大学教職員等の経験年数

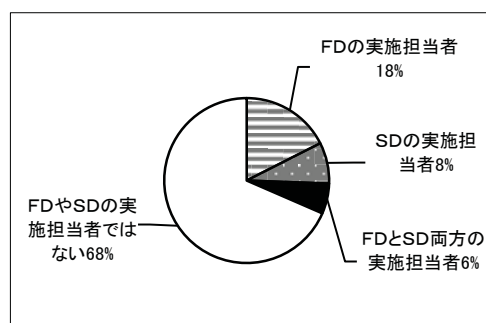
	度数	割合
① 1年未満	12	2.9%
② 1年以上5年未満	93	22.2%
③ 5年以上10年未満	82	19.6%
④ 10年以上15年未満	65	15.5%
⑤ 15年以上20年未満	43	10.3%
⑥ 20年以上25年未満	55	13.1%
⑦ 25年以上30年未満	34	8.1%
⑧ 30年以上	35	8.4%
計	419	100.0%

※3名無回答



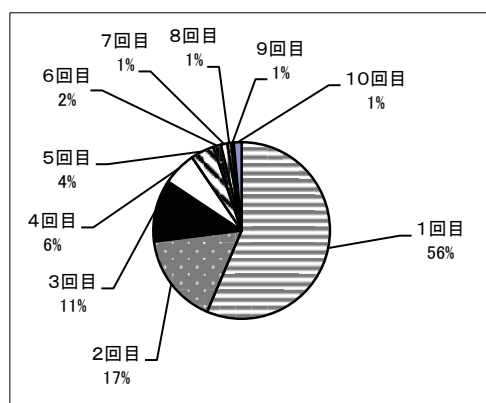
1. あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか？

	度数	割合
① FDの実施担当者	74	17.5%
② SDの実施担当者	34	8.1%
③ FDとSD両方の実施担当者	25	5.9%
④ FDやSDの実施担当者ではない	289	68.5%
計	422	100.0%



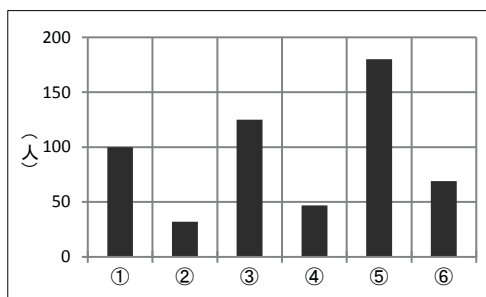
2. SPODフォーラムの参加は何回目ですか？

	度数	割合
① 1回目	238	56.4%
② 2回目	70	16.6%
③ 3回目	48	11.4%
④ 4回目	26	6.2%
⑤ 5回目	18	4.3%
⑥ 6回目	6	1.4%
⑦ 7回目	5	1.2%
⑧ 8回目	3	0.7%
⑨ 9回目	2	0.5%
⑩ 10回目	6	1.4%
計	422	100.0%



3. SPODフォーラムをどこで知りましたか？（複数選択可）

	度数	割合
① SPODホームページ	100	23.7%
② SPODメールマガジン	32	7.6%
③ SPODフォーラムチラシ	125	29.6%
④ SPOD研修プログラムガイド	47	11.1%
⑤ SPOD関係者からの案内	180	42.7%
⑥ その他	69	16.4%
アンケート回答者数	422	

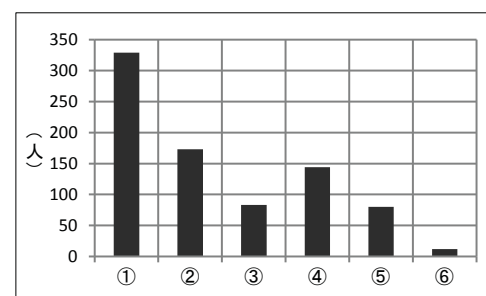


その他の記述内容

・ 職場からの案内	36
・ 上司からの案内	7
・ 関係者からの案内	5
・ 過去の参加者からの口コミ	3
・ あさがおメーリングリスト	3
・ 同僚からの案内	2
・ 同職者からの案内	2

4. SPODフォーラムに参加した動機は何ですか？（複数選択可）

	度数	割合
① 自分自身の能力開発のため	329	78.0%
② 組織の課題を解決するヒントを得るため	173	41.0%
③ 組織を超えた人脈づくりのため	83	19.7%
④ FDやSDに関する情報収集のため	144	34.1%
⑤ 上司に参加をすすめられたため	80	19.0%
⑥ その他	12	2.8%
アンケート回答者数	422	



その他の記述内容

・ 大学研究の一環として	3
・ 関係者のため	3
・ 新規事業のための参考にするため	2
・ 意識改革のため	1
・ 学外研修として	1

SPODフォーラム2018全体アンケート集計結果

アンケート回答者数:170名

回答率:36.95%(昨年41.5%)

回答期間:9/19(水)~10/3(水)正午 ※フォーラム終了3週間後よりWEB入力にて実施

当日参加者数:460名(ポスターセッションのみ参加者3名除く)

SPOD加盟校から:275名

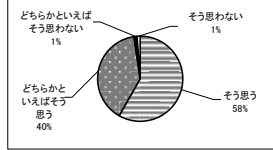
SPOD加盟校以外から:185名

1. SPODフォーラムでの研修成果について

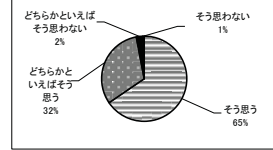
【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

	度数	割合
① そう思う	99	58.2%
② どちらかといえばそう思う	67	39.4%
③ どちらかといえばそう思わない	2	1.2%
④ そう思わない	2	1.2%
計	170	100.0%
無回答	0	

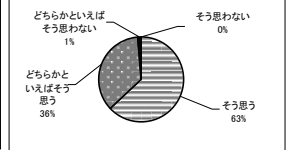
SPODフォーラム2018(香川大学開催)



SPODフォーラム2017(徳島大学開催)

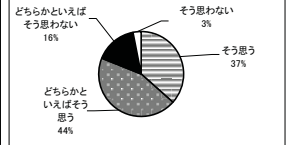
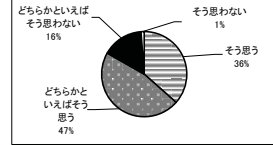
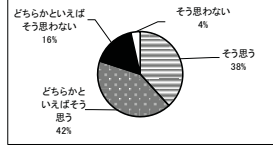


SPODフォーラム2016(愛媛大学開催)



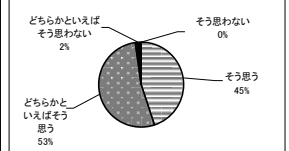
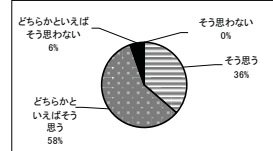
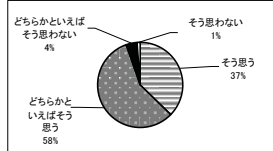
【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

	度数	割合
① そう思う	65	38.2%
② どちらかといえばそう思う	71	41.8%
③ どちらかといえばそう思わない	28	16.5%
④ そう思わない	6	3.5%
計	170	100.0%
無回答	0	



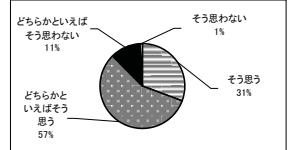
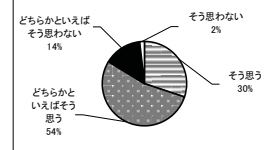
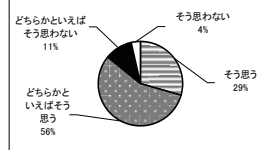
【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

	度数	割合
① そう思う	63	37.3%
② どちらかといえばそう思う	97	57.4%
③ どちらかといえばそう思わない	7	4.1%
④ そう思わない	2	1.2%
計	169	100.0%
無回答	1	



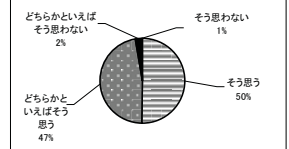
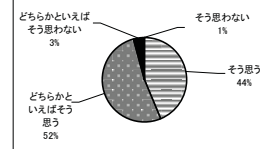
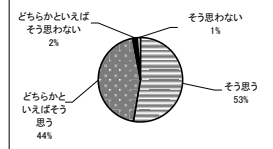
【業務や教育に対する意識や考え方が変わった】

	度数	割合
① そう思う	50	29.4%
② どちらかといえばそう思う	96	56.5%
③ どちらかといえばそう思わない	18	10.6%
④ そう思わない	6	3.5%
計	170	100.0%
無回答	0	



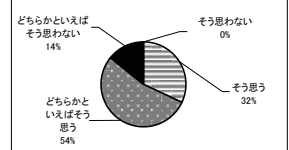
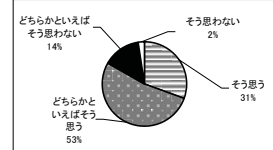
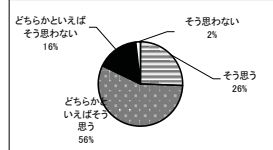
【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

	度数	割合
① そう思う	89	52.7%
② どちらかといえばそう思う	75	44.4%
③ どちらかといえばそう思わない	3	1.8%
④ そう思わない	2	1.2%
計	169	100.0%
無回答	1	



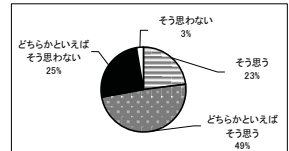
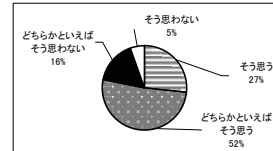
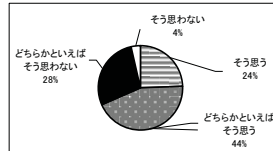
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している】

	度数	割合
① そう思う	43	25.6%
② どちらかといえばそう思う	95	56.5%
③ どちらかといえばそう思わない	27	16.1%
④ そう思わない	3	1.8%
計	168	100.0%
無回答	2	



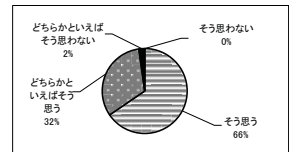
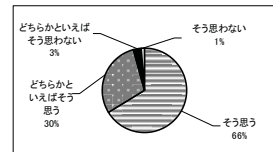
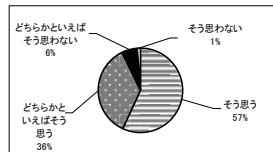
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している】

	度数	割合
① そう思う	41	24.4%
② どちらかといえばそう思う	74	44.0%
③ どちらかといえばそう思わない	47	28.0%
④ そう思わない	6	3.6%
計	168	100.0%
無回答	2	



【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	95	56.9%
② どちらかといえばそう思う	60	35.9%
③ どちらかといえばそう思わない	10	6.0%
④ そう思わない	2	1.2%
計	167	100.0%
無回答	3	

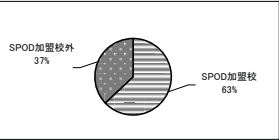


2. 感想、ご意見、ご要望等（別紙参照）

3. 参加者ご自身について

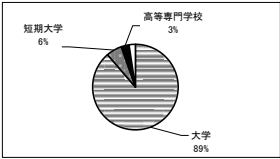
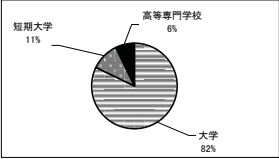
【所属先1】

	度数	割合
① SPOD加盟校	107	62.9%
② SPOD加盟校外	63	37.1%
計	170	100.0%
無回答	0	



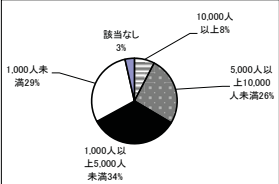
【所属先2】

	度数	割合
① 大学	138	82.1%
② 短期大学	18	10.7%
③ 高等専門学校	11	6.5%
④ その他	1	0.6%
計	168	100.0%
※その他：国立大学協会		
無回答	2	



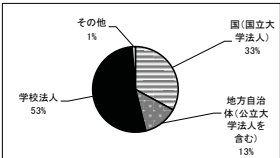
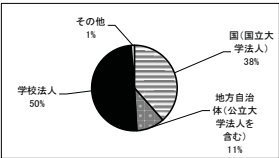
【所属先の学生数】

	度数	割合
① 10,000人以上	13	7.6%
② 5,000人以上10,000人未満	44	25.9%
③ 1,000人以上5,000人未満	57	33.5%
④ 1,000人未満	50	29.4%
⑤ 該当なし	6	3.5%
計	170	100.0%
無回答	0	



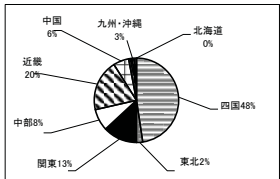
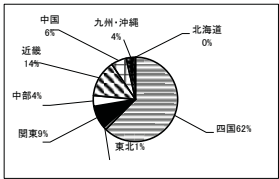
【所属先の設置者】

	度数	割合
① 国(国立大学法人)	65	38.5%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	18	10.7%
③ 学校法人	84	49.7%
④ その他	2	1.2%
計	169	100.0%
無回答	1	



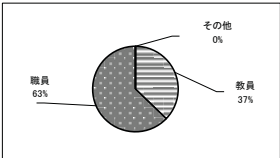
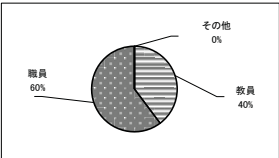
【所属先の所在地】

	度数	割合
① 四国	106	62.4%
② 東北	2	1.2%
③ 関東	15	8.8%
④ 中部	7	4.1%
⑤ 近畿	24	14.1%
⑥ 中国	10	5.9%
⑦ 九州・沖縄	6	3.5%
⑧ 北海道	0	0.0%
計	170	100.0%
無回答	0	



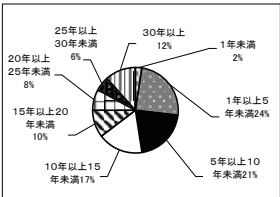
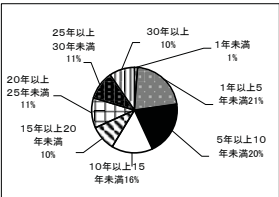
【職種】

	度数	割合
① 教員	66	39.8%
② 職員	100	60.2%
③ 学生	0	0.0%
④ その他	0	0.0%
計	166	100.0%
無回答	4	



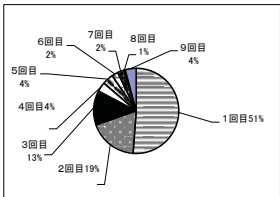
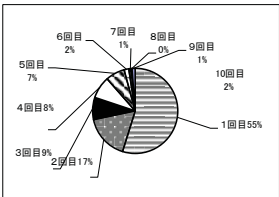
【大学教職員等の経験年数】

	度数	割合
① 1年未満	2	1.2%
② 1年以上5年未満	36	21.6%
③ 5年以上10年未満	34	20.4%
④ 10年以上15年未満	26	15.6%
⑤ 15年以上20年未満	16	9.6%
⑥ 20年以上25年未満	19	11.4%
⑦ 25年以上30年未満	18	10.8%
⑧ 30年以上	16	9.6%
計	167	100.0%
無回答	3	



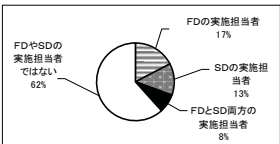
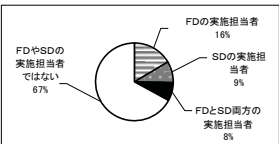
【SPODフォーラムへの参加回数】

	度数	割合
① 1回目	91	53.5%
② 2回目	28	16.5%
③ 3回目	14	8.2%
④ 4回目	14	8.2%
⑤ 5回目	12	7.1%
⑥ 6回目	3	1.8%
⑦ 7回目	2	1.2%
⑧ 8回目	0	0.0%
⑨ 9回目	2	1.2%
⑩ 10回目	4	2.4%
計	170	100%
無回答	0	



【あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか？】

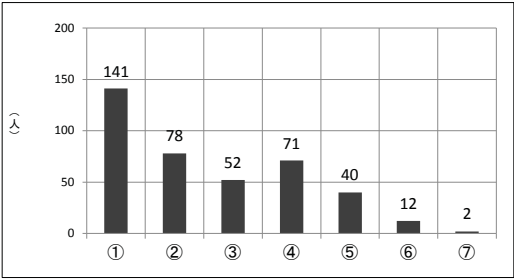
	度数	割合
① FDの実施担当者	28	16.5%
② SDの実施担当者	15	8.8%
③ FDとSD両方の実施担当者	13	7.6%
④ FDやSDの実施担当者ではない	114	67.1%
計	170	100.0%
無回答	0	



4. SPODフォーラムに参加した動機は何ですか？（複数選択可）

	度数	割合
① 自分自身の能力開発のため	141	82.9%
② 組織の課題を解決するヒントを得るため	78	45.9%
③ 組織を越えた人脈づくりのため	52	30.6%
④ FDやSDに関する情報収集のため	71	41.8%
⑤ 上司に参加をすすめられたため	40	23.5%
⑥ 過去の参加者（自身を含む）の評価が高いため	12	7.1%
⑦ その他	2	1.2%
アンケート回答者数		170

その他の記述内容	
・ 大学研修の一環として	2
・ 登壇者からの紹介	1
・ 関心のあるプログラムがあったため	1



SPODフォーラム2018ポスターセッション「優秀ポスター賞」受賞取組一覧

投票場所: 香川大学幸町北キャンパス OLIVE SQUARE 2階 多目的ホール

投票期間: 平成30年8月29日(水) 17:40～平成30年8月30日(木) 13:00

表彰式: 平成30年8月30日(木) 情報交換会時

ポスター 番号	テーマ	発表代表者			SPOD 加盟校	共同発表者
		氏名	所属	氏名(所属)		
3	質保証のための 卒業生インタビュー調査	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)	
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			
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	○	上畠 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)	

SPODフォーラム2018ポスターセッション取組一覧

日時: 平成30年8月29日(水) 17:40～19:00

場所: 香川大学幸町北キャンパス OLIVE SQUARE 2階 多目的ホール

ポスター 番号	テーマ	発表代表者			SPOD 加盟校	共同発表者
		氏名	所属	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	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	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	高田 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 ー若手職員育成の課題解決への示唆ー	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		上畠 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	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	○	上畠 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 ー米国専門職団体を事例としてー	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 総合企画室) 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 ー徳島大学SIH道場の改善にむけてー	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	三苫 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(高知工業高等専門学校) 長山 和史(高知工業高等専門学校) 青木 薫(米子工業高等専門学校) 藤井 貴敏(米子工業高等専門学校) 中野 陽一(宇部工業高等専門学校) 杉本 憲司(宇部工業高等専門学校)	

(別紙1-1)

平成30年度SPOD教職員能力開発経費 申請要領 (案)

【教職員能力開発経費とは】

今後のSPOD事業（特に研修プログラム）の充実を図るための、教職員の能力開発に係る以下の経費。

研修・研究会等参加旅費（研修料込み）

条件：平成30年11月29日（木）以降に申込み可能で、平成31年3月3日（日）までに完了する研修等。

※研修等参加後2週間以内に、A4用紙1枚程度で報告書の提出をお願いします。

※旅費は、愛媛大学の規定に基づきお支払いします。

【対象者】

SPOD加盟校教職員

【申請締切】

平成30年11月14日（水）17:00

【申請方法】

別紙「SPOD教職員能力開発経費申請書」に必要事項をご記入の上、各加盟校事務担当者を通じてSPOD事務局へお申込みください。

【結果通知】

平成30年11月28日（水）（予定）までに、各加盟校事務担当者を通じて選考結果を通知します。

【その他留意事項】

SPOD事務局において以下の順に優先順位を付して対象者を選考します。

1. 平成31年度以降にSPOD主催等の研修プログラムにおいて講師を担当する予定のある教職員
2. 平成30年度にSPOD内講師派遣事業、ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ、SPODフォーラム、その他SPOD主催等の研修プログラムにおいて講師を担当した（担当予定を含む）教職員
3. 平成31年度以降にSPOD主催等の研修プログラムにおいて講師を担当する希望のある教職員
4. 上記以外のSPOD加盟校教職員

平成30年度SPOD教職員能力開発経費 申請書(案)

(別紙1-2)

申請日 平成 年 月 日

機関名・所属		職名	
氏名			
E-mail		電話	

1. 研修・研究会等参加旅費(研修料込み)概要

第1希望	研修等名		
	研修等概要		
	今回の研修等がSPOD事業(特に研修プログラム)の充実に資する理由 今後のSPOD事業実施にあたり、参考となる理由を記載してください	例: 研修内容や実施体制を確認し、SPOD講師派遣プログラム実施時の参考とする。 研修に参加し新たな情報を得ることで、次年度以降のSPODプログラムの講師を担当する際の参考とする。	
	開催日程	平成 年 月 日()〇時 ~ 平成 年 月 日()〇時	
	希望旅程	平成 年 月 日() ~ 平成 年 月 日()	
	開催地	例) 東京都〇〇区〇-〇	
	交通手段	例) 自宅(〇〇市)~〇〇駅: JR → 空港バス → 航空機: 〇〇空港~〇〇空港 → 空港バス・市内バス → 研修地	
	見積額 (概算)	交通費	(円)
		研修料	(円)
第2希望	研修等名		
	研修等概要		
	今回の研修等がSPOD事業(特に研修プログラム)の充実に資する理由 今後のSPOD事業実施にあたり、参考となる理由を記載してください	例: 研修内容や実施体制を確認し、SPOD講師派遣プログラム実施時の参考とする。 研修に参加し新たな情報を得ることで、次年度以降のSPODプログラムの講師を担当する際の参考とする。	
	開催日程	平成 年 月 日()〇時 ~ 平成 年 月 日()〇時	
	希望旅程	平成 年 月 日() ~ 平成 年 月 日()	
	開催地	例) 東京都〇〇区〇-〇	
	交通手段	例) 自宅(〇〇市)~〇〇駅: JR → 空港バス → 航空機: 〇〇空港~〇〇空港 → 空港バス・市内バス → 研修地	
	見積額 (概算)	交通費	(円)
		研修料	(円)

※研修等の内容の分かるチラシ等を添えて申請してください。

2. SPOD研修プログラムの講師について(いずれかにチェックをお願いします。)

1) 平成30年度中にSPOD内講師派遣、ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ、SPODフォーラム、その他SPOD主催等の研修プログラムの

- ☐ 講師を担当した(担当する予定である)
- ☐ 講師を担当していない

2) 平成31年度以降にSPOD主催等の研修プログラムの

- ☐ 講師を担当する予定がある
- ☐ 講師を担当する希望がある
- ☐ 講師を担当する予定・希望はない

S P O D フォーラム 2 0 1 9 実施要項（案）

（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＝S P O D）」の企画として、S P O Dの実施する研修プログラム等を集中的に提供する。

（主催）

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク／愛媛大学

（日時・会場）

日時 2 0 1 9 年 8 月 2 8 日（水）～ 8 月 3 0 日（金）

会場 愛媛大学 城北キャンパス（松山市文京町3番）

（全体テーマ）

（仮）大学教育の組織力

（シンポジウム）

（仮）大学教育の組織力を高める

（参加対象者）

1. 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」加盟校の教職員
2. 1. 以外で、大学及び高等専門学校に所属している方並びに高等教育行政に携わっている方
 - ※S P O D加盟校の参加者を優先する。
 - ※民間企業に勤務している方の参加はお断りする。

（内容）

あらゆる立場の教職員が、その場でスキルアップにつながるような実践的なプログラムを提供する。

（研修料）

1. 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」加盟校の教職員 無料
2. 1. 以外で、大学及び高等専門学校に所属している方並びに高等教育行政に携わっている方 1 0, 0 0 0 円

（事務担当）

S P O D事務局（愛媛大学教育学生支援部教育企画課）

S P O D内講師派遣事業において台風や災害等不測の事態が発生した場合の取扱いについて

平成30年7月30日

S P O D企画・実施統括者裁定

S P O D内講師派遣事業において、台風や災害等不測の事態が発生した場合の取扱いは、下記のとおりとする。

記

(判断)

- 1 台風や災害等不測の事態が発生した場合は、開催校の休講措置等に関するルールに準じて、開催校が開催または中止の判断を行う。

なお、研修を担当する講師（以下「講師」という。）の移動に出張を伴う場合は、判断のタイミングに留意し、講師の旅程や交通手段を含めて総合的に判断を行う。

(講師への連絡)

- 2 開催校は、予め講師の緊急連絡先を確認の上、原則として、講師に直接、開催または中止の連絡を行う。

(講師の安全確保)

- 3 講師は、原則として開催校の判断に従うが、自らの安全確保を最優先する。

(S P O D事務局への連絡)

- 4 開催校は、不測の事態の発生に伴い、開催または中止の判断を行った場合、S P O D事務局へ遅滞なく判断内容の報告を行う。

また、講師の移動に出張を伴う場合において、旅程等に変更が生じる場合、開催校は、講師と調整の上、S P O D事務局へ遅滞なく変更内容の連絡を行う。

(延期の手続き)

- 5 研修を中止した場合は、日程を延期して開催することができる。

なお、延期後の開催日程は、開催校が講師と再調整の上、決定次第、S P O D事務局へ連絡を行う。

平成31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.	H31 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 ディングを行います。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年度からは学校教育法施行規則で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、例えは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に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		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	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るという事実です。たとえば、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。
授業改善・ 教授法	5		発達障がい の学生にもわかりやすい授 業づくり	学生支援、修学支援、授業デザイ ン	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	6		学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	教授法、動機づけ	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づきが減ります。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	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	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パクト で裏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 かを簡易書きにしたメモをご持参ください。

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
らんか？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聴けられればいくらがんばっても疲
れてしまいます。そんなどうしようもないモ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。

平成31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.	H31 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
授業改善・ 教授法	8		大人数講義を魅力的にするテクニク	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。
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だけで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書える方法はないか? そんなお悩みの方 にぴったりの手法があります。このワークシヨップでは、「試験紙」と「教科書」で組み立てる反転学習の手法を紹介いたします。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て盛り込んで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。 * 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実践(成功のための アイスブレイキング)	教授法、アクティブ・ラーニング	教授法にかかわらず、アイスブレイキングは必要です。効果的なアイスブレイキングをしないと、話し合いをさせようとしても盛り上がりませ ん。「さあはじめよう」という先生の号令だけがむなしく響きます。わかりやすい話し方、わかりやすい指示、そんなことをいくら工夫しても話 し合いをはじめたとたん、受講生は凍り付いてしまします。まずは初回の授業で十分なアイスブレイキングをしましょう。授業の最初にも話 イスブレイキングは必要です。短時間で雰囲気を変える魔法の言葉を使いましょう。これまでよりも早く、何倍も盛り上がるグループワーク ができるかもしれません。
授業改善・ 教授法	11		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	12		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」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、ワークシヨップ形式にて 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	13		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再直し、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	14		授業アンケートを直しませんか? ～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	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ヨ～	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ヨ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。

平成31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.	H31 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
高専向け	16		高専教育スキルの共有と伝承 ー私たちは、いかに学生を育むのかー	高等教育、学生指導・支援、授業 法、生活指導・クラス経営、メンタル ヘルス	私たち教員には、学生を育むというこれまでの取組の中でそれぞれ培ってきた教育スキルがあります。しかし、それら教育スキル(学生指導・支援、授業法、生活指導、クラス経営、メンタルヘルス)の共有も伝承も十分ではありません。時に、学校における指導は、個別指導の寄せ集めとなり、統一的な教育が阻害されることもあります。そして、それは学生クライシス(学習や学校生活に困り感を持ち、悩み、孤立、問題行動に走り、時にうつ、不登校、自殺に至る)を招きます。 画一的な教育を目指すのではなく、多様で効果的な教育をつなぐ媒かとして、「高専教育スキルアーカイブ(高専教員による学生指導・支援のこつや例を説明する映像のWebアーカイブ、1VTRは3分程度×約200本)」を紹介し、これをを用いたケーススタディを行うとともに、学内で実施可能な教員研修のモデルを検討し、その運営のコツを共有します。 VTRコメントターの多くの高専教員であるため、「高専教育スキルアーカイブ」として、この教育スキルアーカイブは大学でも共有できるものだと考えています。 し、大学教員によるVTRも収録しています。高等教育として、この教育スキルアーカイブは大学でも共有できるものだと考えています。
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	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、グループによるワークで確認します。 取り上げるのは、「アプロロ・サートーク、個人空間、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	18		講義VTR簡単作成ワークセッションとアクティブ・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方法を獲得します。
業務改善	19		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	大学等の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」「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等に持ち帰り、上司や大学等に提案できるよう、実践に即したスタイルで行います。大学等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	20		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。 あなたはそのように判断・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とも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	21		インスタラクショナル・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タラクショナル・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を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、自身の大学等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始め、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	22		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、物理的なシナステムでは解決できない、人にしては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、情報をもう引き出し、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。

平成31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.	H31 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
業務改善	23		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	24		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。
業務改善	25		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	26		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	27		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ための、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を用いた教育改善について考えます。
業務改善	28		クレーム対応実践	リスクマネジメント、PDCA、基本手順、期待値、初期対応、2次対応、組織対応、コミュニケーション、CS(顧客満足)、ES(従業員満足)、苦情、クレームー	近年、大学等においても、様々なトラブルが発生し、個人がクレーム情報を簡単に発信する事ができる便利すぎる世の中となっています。クレームは、突然発生し、そのため思い通りの対応ができないものです。クレームを最小限にとどめるため、クレームに対する1次対応者の取るべき基本的事項を学ぶとともに、初期対応で収束しなかった事案に対応するため、その原因を特定し、2次対応者及び最終対応者としてのスキルと姿勢を学びます。また、クレーム対応は、究極のコミュニケーションと位置づけ人材育成に繋げることを目指します。
業務改善	29		タイムマネジメント入門	スケジュール管理、段取り、仕事の基本習慣	近年、大学等の事務職員の仕事は高度化・複雑化し、複数の仕事を同時並行的に進めなければならない場面も多くなります。このプログラムは、時間を有効活用し、仕事を効果的・効率的に進めるための技術について理解をすすめるものです。上手な(効率的な)時間の使い方やスケジュールの優先順位の付け方、段取りの基本テクニック等を習得し、日常の仕事がはかどる基本習慣を養うことを目指します。
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、経験から学ぶことが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。

平成31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.	H31 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
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。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から、役職についていない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、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・ポートフォリオを作成した職員の声を聞き、実践例を示します。び愛媛大学での導入例や実際にスタッフ・ポートフォリオを人事マネジメント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りません。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	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に加盟する各大学等の人事・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
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	高等教育機関職員、大学改革、SD義務化汎用的能力、専門性	高等教育機関を取り巻く環境の変化や、大学改革の進展に伴い、高等教育機関の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に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、高等教育機関を取り巻く環境・改革を理解し、これからの高等教育機関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ンツの紹介を、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学生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、所属大学等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		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	学習支援、アカデミック・アドバイジング、学習成果	各大学等では学習支援センター等による組織的な学習支援が実施されています。しかし、利用してほしい学生が利用していないなどの課題を抱えている大学等も多いのではないのでしょうか。本研修では、米国における学習支援の一方策であるアカデミック・アドバイジングの取組について紹介いたします。米国の取組をヒントにして、所属大学等における学習支援による具体的な学習成果を考え、その達成のための実践企画・計画を具体的に考えていきます。

平成31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.	H31 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
学生支援	39		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、多様化する学生像を概観した上で、自分がこれまでに経験してきた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べき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	40		障がいをする学生の理解と支援	障がい学生支援	平成28年に障害者差別解消法が施行され、大学等においても障害者への不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供が求められるようになりました。大学等における障がい学生支援は取り組むべき重要な課題となっています。本プログラムでは、障がい学生の現状を概観し、大学等で行う支援方法の例や、学内外の連携システムについて紹介します。
危機管理	41		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	42		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、教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・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	43		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の取り組み事例、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り組み事例、組織体制を紹介いたします。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の取り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。

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。

第1希望プログラム名

(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31年度SPOD内講師派遣プログラム希望調査（案）

学校名：

(5) No. 1～43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	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 (タイトル変更)	シラバス、(教授法、評価)、授業デザイン	講義、ミニワーク	
	5	発達障がいのある学生にもわかりやすい授業づくり (タイトル変更)	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実践(成功のためのアイスブレイキング)	教授法、アクティブ・ラーニング	講義、ミニワーク	
	11	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	
	12	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	
	13	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	14	授業アンケートを見直しませんか？曰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	
	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～	ティーチング・ポートフォリオ	講義、ミニワーク	
高専向け	16	高専教育スキルの共有と伝承 ー私たちは、いかに学生を育むのかー	高等教育、学生指導・支援、授業法、生活指導・クラス経営、メンタルヘルス	講義、ミニワーク	
	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	教授法、動機づけ	講義、ミニワーク	
	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	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	19	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	
	20	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	
	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	企画立案マネジメント、現状分析	講義、ミニワーク	
	22	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	
	23	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	
	24	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	
	25	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	
	26	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	
	27	教学IR入門	教学IR、学内データ、教育改善	講義、ミニワーク	
	28	クレーム対応実践	リスクマネジメント、PDCA、基本手順、期待値、初期対応、2次対応、組織対応、コミュニケーション、CS(顧客満足)、ES(従業員満足)、苦情、クレーマー	講義、ミニワーク	
	29	タイムマネジメント入門	スケジュール管理、段取り、仕事の基本習慣	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曰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	高等教育機関の職員に必要な能力と専門性	高等教育機関職員、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	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	学習支援、アカデミック・アドバイジング、学習成果	講義、ミニワーク	
	39	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	
	40	障がいのある学生の理解と支援	障がい学生支援	講義、ミニワーク	
危機管理	41	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	
	42	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	43	学生が輝くFDの実践事例	FD実践事例	講義	