

平成30年度SPOD研修プログラム実施状況

平成31年1月31日現在

日 程	プログラム名	開催大学	受講者数			内訳人数			参加枚数		満足度	定員
			対面	遠隔	計	教員	職員	その他	対面	遠隔		
4月												
4月2日(月)	大学授業入門	高知大学	17	0	17	17	0	0	1	0	100	40
4月5日(木)	会議マネジメント	愛媛大学	14	0	14	13	0	1	2	0	100	25
5月												
5月8日(火)	ジグソー学習法入門	愛媛大学	9	0	9	8	1	0	1	0	100	20
5月9日(水)~11日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅠ)第1回【新任職員研修】	徳島大学	63	0	63	0	63	0	11	0	98.4	80
5月10日(木)	学生の学びやすさと学習意欲を高める授業設計一課題分析図の活用一	愛媛大学	5	0	5	4	1	0	1	0	100	24
5月10日(木)	効果的なグループワークの進め方	愛媛大学	12	0	12	9	0	3	1	0	100	40
5月17日(木)	アクティブラーニング入門セミナー	愛媛大学	15	0	15	14	1	0	4	0	100	40
5月17日(木)	効果的なeラーニング活用方法(超入門編)	愛媛大学	4	0	4	4	0	0	2	0	75	24
5月18日(金)	学習評価の基本	愛媛大学	14	0	14	12	0	2	2	0	92.9	40
5月18日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール「スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ」	愛媛大学	11	0	11	0	11	0	7	0	-	11
5月30日(水)~6月1日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール(第1回)	愛媛大学	11	0	11	0	11	0	7	0	-	11
5月31日(木)	次世代リーダー養成ゼミナール(第1回)開放講義「高等教育史」	愛媛大学	5	0	5	0	5	0	1	0	-	5
6月												
6月1日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール(第1回)開放講義「大学職員論」	愛媛大学	13	0	13	0	13	0	5	0	-	13
6月14日(木)	大学のガバナンスの理解	愛媛大学	12	0	12	8	4	0	3	0	91.7	40
6月14日(木)	カリキュラム・マネジメント	愛媛大学	7	0	7	7	0	0	1	0	100	30
6月15日(金)	教職協働の高度化	愛媛大学	11	0	11	8	3	0	2	0	90.9	25
6月15日(金)	OJTの実践	愛媛大学	4	0	4	3	1	0	1	0	100	40
6月16日(土)~17日(日)	授業設計ワークショップ	徳島大学	16	0	16	16	0	0	2	0	100	30
6月28日(木)~29日(金)	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)	愛媛大学	40	0	40	0	40	0	12	0	100	30
6月30日(土)~7月1日(日)	授業デザインワークショップ(第30回)	愛媛大学	15	0	15	15	0	0	5	0	100	20
7月												
7月7日(土)	ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ	愛媛大学			中止							10
7月7日(土)~8日(日)	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ(全加盟校教員対象)	愛媛大学	18	0	18	18	0	0	1	0	83.3	10
7月19日(木)~20日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール(第2回)	高知大学	10	0	10	0	10	0	7	0	-	10
7月19日(木)	次世代リーダー養成ゼミナール(第2回)模擬講義「SD実践Ⅱ」	高知大学	6	0	6	0	6	0	4	0	-	6
8月												
8月9日(木)	プロジェクトマネジメント	愛媛大学	10	0	10	9	0	1	3	0	90	25
8月20日(月)	講義のための話し方入門	愛媛大学	11	0	11	11	0	0	4	0	100	40
8月29日(水)~31日(金)	SPODフォーラム2018	香川大学	1590	0	1590	785	803	2	1119(追加 登校22)	0	97.6	1930
9月												
9月4日(火)	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; アセスメント・ポリシー)の開発と一貫性構築法(遠隔配信のみ※DVD受講含む)	愛媛大学	0	24	24	21	3	0	0	4	100	24
9月4日(火)	大人数講義法の基本(遠隔配信のみ※DVD受講含む)	愛媛大学	0	21	21	21	0	0	0	3	100	21
9月4日(火)~5日(水) →9月5日(水)	学生の学びを支援する授業準備ワークショップ	高知大学	13	0	13	13	0	0	3	0	100	40
9月5日(水)~9月7日(金)	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ	徳島大学			中止							6
9月5日(水)~9月7日(金)	授業デザインワークショップ(第31回)	愛媛大学	22	0	22	22	0	0	6	0	100	20
9月5日(水)~9月7日(金)	職員のための講師養成講座	愛媛大学	4	0	4	0	4	0	3	0	100	10
9月6日(木)	講義1に小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイン一考え方と進め方一	高知大学	10	0	10	10	0	0	4	0	100	30
9月6日(木)	はじめてみよう! アクティブ・ラーニング	高知大学	11	0	11	11	0	0	4	0	90.9	40
9月7日(金)	グループワークの技法	高知大学	6	0	6	6	0	0	3	0	100	30
9月11日(火)	学習者の学習意欲を高める授業設計を行うためのインストラクショナル・デザイン(ID)入門-ARCS動機づけモデルの活用-	愛媛大学	6	0	6	6	0	0	2	0	83.3	24
9月13日(木)	eラーニング活用(入門編)-学習支援システムMoodleを活用してきめ細やかな学習支援を実現しよう-	愛媛大学	13	0	13	11	1	1	3	0	92.3	40
9月13日(木)~14日(金)	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」	香川大学	20	0	20	20	0	0	5	0	100	20
9月13日(木)~15日(土)	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ<高専対象>	愛媛大学	4	0	4	4	0	0	3	0	100	10
9月13日(木)~15日(土)	アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ	愛媛大学			中止							5
9月18日(火)	動画教材作成法	愛媛大学	8	0	8	6	2	0	4	0	100	20
9月19日(水)~21日(金)	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Ⅲ)	愛媛大学	20	0	20	0	20	0	7	0	100	30
9月25日(火)	始めよう! アクティブ・ラーニング型授業-協同学習・話し合いの技法編-	香川大学	13	0	13	11	2	0	7	0	100	50
9月25日(火)	始めよう! アクティブ・ラーニング型授業-協同学習・教え合いの技法編-	香川大学	14	0	14	12	2	0	7	0	100	50
9月26日(水)	始めよう! アクティブ・ラーニング型授業-協同学習・問題解決の技法編-	香川大学	10	0	10	8	2	0	6	0	90	50
9月26日(水)	始めよう! アクティブ・ラーニング型授業-協同学習・図解の技法編-	香川大学	8	0	8	6	2	0	5	0	85.7	50
9月27日(木)	始めよう! アクティブ・ラーニング型授業-協同学習・文章作成の技法編-	香川大学	8	0	8	7	1	0	5	0	100	50

日 程	プログラム名	開催大学	受講者数			内訳人数			参加校数		満足度	定員
			対面	遠隔	計	教員	職員	その他	対面	遠隔		
9月27日(木)	初心者のためのクリッカー講座	香川大学	3	0	3	3	0	0	2	0	100	20
9月27日(木)	TA・SA講習	高知大学	31	0	31	0	0	31	1	0	—	31
9月27日(木)～28日(金)	ファシリテーション力養成道場	高知大学	24	0	24	0	0	24	1	0	95.8	36
10月												
10月31日(水)～11月2日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)	愛媛大学	10	0	10	0	10	0	7	0	—	10
11月												
11月1日(木)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)開放講義「経営管理・戦略論」	愛媛大学	8	0	8	0	8	0	5	0	—	8
11月1日(木)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)開放講義「高等教育におけるIR」	愛媛大学	13	0	13	0	13	0	7	0	—	13
11月1日(木)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)開放講義「高等教育政策論」	愛媛大学	7	0	7	0	7	0	4	0	—	7
11月2日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)開放講義「SD実践Ⅱ」	愛媛大学	28	0	28	0	28	0	6	0	—	28
11月2日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)開放講義「危機管理実践」	愛媛大学	4	0	4	0	4	0	2	0	—	4
11月8日(木)～9日(金)	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1)第2回	愛媛大学	37	0	37	0	37	0	12	0	100	40
12月												
12月3日(月)	「次世代リーダー養成ゼミナール」フォローアップセミナー	愛媛大学	7	0	7	1	6	0	3	0	—	7
12月7日(金)～8日(土)	スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ	愛媛大学	6	0	6	1	5	0	5	0	—	16
12月13日(木)	学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法	愛媛大学	14		14	12	2	0	4		100	24
12月26日(水)	大学教育カンファレンス in 徳島	徳島大学	147	0	147	76	35	36	21	0	96.9	147
1月												
1月23日(水)	シラバスブラッシュアップワークショップ	高知大学	6	0	6	6	0	0	3	0	100	30
1月24日(木)～25日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール(第4回)	徳島大学	10	0	10	0	10	0	7	0		10
2月												
2月18日(月)	英語で授業をしたい教員のためのワークショップ	愛媛大学										40
3月26日(火) →2月6日(水)	新任教員のためのリフレクションセミナー	高知大学										30
3月26日(火) →2月6日(水)	能動的学習支援者必須！グループワークのためのファシリテーション入門	高知大学										30
3月												
3月6日(水)	愛媛大学教育改革シンポジウム	愛媛大学										—
3月29日(金)	TA・SA講習	高知大学										—
講師派遣												
4月27日(金)	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	徳島工業短期大学	20	0	20	20	0	0	2	0	100	20
5月16日(水)	教職員のための危機管理	高知県立大学(高知県公立大学法人)	90	32	122	71	51	0	1	1	98.1	122
6月5日(火)	発達障がいのある学生にもわかりやすい授業づくり	高知学園短期大学	65	0	65	55	10	0	1	0	100	65
6月8日(金)	事例から考えるハラスメント	弓削商船高等専門学校	25	0	25	12	13	0	1	0	100	25
6月11日(月)	リーダーシップ入門	阿南工業高等専門学校	19	0	19	16	3	0	1	0	100	19
6月18日(月)	教学IR入門	香川大学	18	0	18	6	11	1	1	0	100	18
6月21日(木)	クレーム対応実践	松山東雲女子大学・松山東雲短期大学	70	0	70	37	33	0	1	0	98.3	70
6月21日(木)	障がいのある学生の理解と支援	今治明德短期大学	27	0	27	14	13	0	1	0	100	27
6月26日(火)	教職員のための危機管理	徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部	77	0	77	28	49	0	1	0	98.5	77
6月27日(水)	現代学生の理解と関わり方	聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部	73	0	73	61	12	0	1	0	82.8	73
7月5日(木)	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)	松山大学・松山短期大学	38	0	38	36	2	0	1	0	96.3	38
7月27日(金)	後輩の成長を促すコーチング	鳴門教育大学	23	0	23	0	23	0	2	0	100	23
7月31日(火)	クレーム対応実践	香川短期大学	44	0	44	31	13	0	1	0	97.4	44
8月8日(水)	現代学生の理解と関わり方	四国大学・四国大学短期大学部	132	0	132	83	49	0	2	0	91.1	132
8月23日(木)	事例から考えるハラスメント	高松大学・高松短期大学	67	0	67	43	24	0	1	0	93.6	67
9月10日(月)	学生の主体性を促す学習支援	人間環境大学松山看護学部	25	0	25	25	0	0	1	0	95.8	25
9月11日(火)	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－	香川県立保健医療大学	35	0	35	32	3	0	1	0	93.5	35
9月18日(火)	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	環太平洋大学短期大学部	9	0	9	9	0	0	1	0	100	10
9月21日(金)	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	高知工業高等専門学校	25	0	25	14	11	0	1	0	100	40
7月6日(金) →11月15日(木)	高等教育機関の職員に必要な能力と専門性	高知大学	23	0	23	2	21	0	3	0	100	40
11月16日(金)	タイムマネジメント入門	徳島大学	25	0	25	0	25	0	6	0	100	40
11月28日(水)	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)	新居浜工業高等専門学校	23	0	23	22	1	0	1	0	100	23
11月30日(金)	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SSIONポリシー)の開発と一貫性構築手法	岡山理科大学獣医学部	44	0	44	33	11	0	1	0	97.1	44
12月21日(金)	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	愛媛県立医療技術大学	35	0	35	35	0	0	1	0	100	35

平成30年度SPOD事業の定量的指標達成度一覧(案)

平成31年1月31日現在

【上位目的】学生の豊かな学びと成長を支援する、実践的力量をもった「高等教育のプロフェッショナル」を四国から輩出する

【目的】四国地区の大学及び高等専門学校の連携・協働により、地区内のFD/SD事業の推進と大学等の教育力の向上を図る

1. SPOD共通事業			2. FD事業			3. SD事業			4. SPOD運営																												
1-1)SPODフォーラムの実施 ①プログラム数 5 100 ②参加者数(定員・加盟校教職員数) 3 1 111 125 ③参加校数(実数) 4 122 ④満足度 5 101			2-1)FD担当者研修の実施 ①プログラム数 5 100 ②参加者数(定員・加盟校教職員数) 5 1 150 400 ③参加校数(延べ・実数) 1 1 800 800 ④満足度 5 105			3-1)大学人・社会人としての基礎力養成プログラムの実施 ①プログラム数 5 100 ②参加者数(定員・加盟校教職員数) 4 1 94 94 ③参加校数(延べ・実数) 5 2 98 100 ④満足度 5 101			4-1)各種会議の実施 ・総会 ・ネットワークコア運営協議会 ・事業評価委員会 ・監査 ・その他 FD/SD分科会 SPOD加盟校県内会議																												
1-2)SPOD内講師派遣の実施 ①プログラム数 5 109 ②参加者数(定員・加盟校教職員数) 5 1 132 132 ③参加校数(延べ・実数) 5 5 103 109 ④満足度 5 102			2-2)新任教員研修の実施・公開 ①プログラム数 5 100 ②参加者数(定員・加盟校教職員数) 2 1 109 109 ③参加校数(延べ・実数) 4 1 95 81 ④満足度 5 103			3-2)次世代リーダー養成ゼミナールの実施 ①プログラム数 5 125 ②参加者数(定員・加盟校教職員数) 5 1 139 139 ③参加校数(延べ・実数) 5 1 123 85 ④満足度 1 0			(表の見方) ※詳細な数値は別紙参照 <table border="1"> <thead> <tr> <th>番号</th> <th>目標値</th> <th>実績</th> <th>単位</th> <th>達成度(5段階)</th> <th>達成率(%)</th> <th>前年度比(%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①</td> <td>実施予定プログラム数</td> <td>実施プログラム数</td> <td>件</td> <td rowspan="4">達成率 5:90%以上 4:80%以上 3:70%以上 2:60%以上 1:60%未満</td> <td rowspan="4">実績 目標値</td> <td rowspan="4">H30年度 達成率 H29年度 達成率</td> </tr> <tr> <td>②</td> <td>プログラム定員数 加盟校教職員数^{※1}</td> <td>参加者数(延べ数)</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>③</td> <td>SPOD加盟校数</td> <td>参加校数(延べ数) " (実数)</td> <td>法人</td> </tr> <tr> <td>④</td> <td>満足度目標率</td> <td>事後アンケート満足度</td> <td>%</td> </tr> </tbody> </table>			番号	目標値	実績	単位	達成度(5段階)	達成率(%)	前年度比(%)	①	実施予定プログラム数	実施プログラム数	件	達成率 5:90%以上 4:80%以上 3:70%以上 2:60%以上 1:60%未満	実績 目標値	H30年度 達成率 H29年度 達成率	②	プログラム定員数 加盟校教職員数 ^{※1}	参加者数(延べ数)	人	③	SPOD加盟校数	参加校数(延べ数) " (実数)	法人	④	満足度目標率	事後アンケート満足度	%
番号	目標値	実績	単位	達成度(5段階)	達成率(%)	前年度比(%)																															
①	実施予定プログラム数	実施プログラム数	件	達成率 5:90%以上 4:80%以上 3:70%以上 2:60%以上 1:60%未満	実績 目標値	H30年度 達成率 H29年度 達成率																															
②	プログラム定員数 加盟校教職員数 ^{※1}	参加者数(延べ数)	人																																		
③	SPOD加盟校数	参加校数(延べ数) " (実数)	法人																																		
④	満足度目標率	事後アンケート満足度	%																																		
1-3)FD・SDに関する調査・研究 1-4)SPOD将来構想ワーキンググループ 1-5)情報提供サービス ・研修プログラムガイドの発行 ・SPOD活動報告書の発行 ・SPODホームページの管理・更新 ・メールマガジンの発行 SPODホームページ トップページ等閲覧数 4 98 PDF資料等ダウンロード数 5 93 ※H30.4.1～H31.1.31の数値			2-3)ティーチング・ポートフォリオ作成WSの実施・公開 ①プログラム数 1 50 ②参加者数(定員・加盟校教職員数) 1 1 129 124 ③参加校数(延べ・実数) 1 1 50 50 ④満足度 5 92			3-3)職員のための講師養成講座の実施 ①プログラム数 5 100 ②参加者数(定員・加盟校教職員数) 1 1 80 80 ③参加校数(延べ・実数) 1 1 75 75 ④満足度 5 100																															
			2-4)各種FDプログラムの開発・実施 ①プログラム数 4 72 ②参加者数(定員・加盟校教職員数) 1 1 56 54 ③参加校数(延べ・実数) 5 3 122 133 ④満足度 5 98 (実施予定5)			3-4)各種SDプログラムの開発・実施 ①プログラム数 5 200 ②参加者数(定員・加盟校教職員数) 1 1 42 42 ③参加校数(延べ・実数) 1 1 29 14 ④満足度 5 109																															
						3-5)SPOD-SDCの輩出 新規認定者数 5 300 ※認定者 合計25名(H31.1.31時点)																															

1. SPOD共通事業

1-1)SPODフォーラムの実施				参考:平成29年度				参考:平成28年度				
指標	目標値	平成30年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成29年度実績	達成度 ^{※1} (5段階)	達成率(%)	目標値	平成28年度実績	達成度 ^{※1} (5段階)	達成率(%)
①プログラム数	40	40	5	100	40	40	5	100	38	38	5	100
②参加者数(定員数)	1990	1590	3	80	1911	1428	3	75	1799	1469	4	82
〃(加盟校教職員数)	6968	660	1	9	6918	530	1	8	6949	571	1	8
③参加校数(延べ数)	26	22	4	85	24	18	3	75	24	21	4	88
〃(実数)	100	97.6	5	98	100	97	5	97	100	99	5	99
④満足度												

(参考:加盟校外930名(内数))
(参考:加盟校外930名(外数))
(参考:加盟校外89校(外数))

1-2)SPOD内講師派遣の実施				参考:平成29年度				参考:平成28年度				
指標	目標値	平成30年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成29年度実績	達成度 ^{※1} (5段階)	達成率(%)	目標値	平成28年度実績	達成度 ^{※1} (5段階)	達成率(%)
①プログラム数	25	24	5	96	22	22	5	100	22	22	5	100
②参加者数(定員数)	1112	1064	5	96	894	808	5	90	676	613	5	91
〃(加盟校教職員数)	6968	1064	1	15	6918	808	1	12	6949	613	1	9
③参加校数(延べ数)	26	35	5	100	24	34	5	100	24	30	5	100
〃(実数)	100	97.6	5	92	100	96	5	92	100	96	5	92
④満足度												

(開催中止1)

SPODホームページ				参考:平成29年度				参考:平成28年度				
指標	目標値	平成30年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成29年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成28年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)
トップページ閲覧回数	70,000	59,960	4	84	70,000	59,884	4	86	70,000	59,440	4	85
PDF資料等ダウンロード数	7,000	7,850	5	100	7,000	8,416	5	100	7,000	8,477	5	100

※H30.4.1~H31.1.31の数値 ※H29.4.1~H30.3.31の数値 ※H28.4.1~H29.3.31の数値

3. SD事業

3-1)大学人・社会人としての基礎力養成プログラムの実施				参考:平成29年度				参考:平成28年度				
指標	目標値	平成30年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成29年度実績	達成度 ^{※1} (5段階)	達成率(%)	目標値	平成28年度実績	達成度 ^{※1} (5段階)	達成率(%)
①プログラム数	4	4	5	100	4	4	5	100	5	5	5	100
②参加者数(定員数)	180	160	4	89	180	171	5	95	220	165	3	75
〃(加盟校教職員数)	2344	160	1	7	2341	171	1	7	2353	165	1	7
③参加校数(延べ数)	26	42	5	100	24	43	5	100	24	45	5	100
〃(実数)	100	99.6	5	100	100	99	5	99	100	99	5	99
④満足度												

3-2)次世代リーダー養成ゼミナールの実施				参考:平成29年度				参考:平成28年度				
指標	目標値	平成30年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成29年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成28年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)
①プログラム数	4	5	5	100	4	4	5	100	4	4	5	100
②参加者数(定員数)	132	132	5	100	95	95	5	100	120	163	5	100
〃(加盟校教職員数)	2344	132	1	6	2341	95	1	4	2353	134	1	6
③参加校数(延べ数)	26	65	5	100	24	53	5	100	24	50	5	100
〃(実数)	100	11	1	42	100	13	1	54	100	11	1	46

※アンケートは2期目最終回終了後に実施

3-3)職員のための講師養成講座の実施				参考:平成29年度				参考:平成28年度				
指標	目標値	平成30年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成29年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成28年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)
①プログラム数	1	1	5	100	1	1	5	100	2	1	1	50
②参加者数(定員数)	10	4	1	40	15	5	1	33	30	9	1	30
〃(加盟校教職員数)	2344	4	1	0	2341	5	1	0	2353	9	1	0
③参加校数(延べ数)	26	3	1	12	24	4	1	17	24	5	1	21
〃(実数)	100	3	1	12	100	4	1	17	100	5	1	21
④満足度												

3-4)各種SDプログラムの開発・実施				参考:平成29年度				参考:平成28年度				
指標	目標値	平成30年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成29年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成28年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)
①プログラム数	2	2	5	100	1	1	5	100				
②参加者数(定員数)	70	11	1	16	30	26	4	87				
〃(加盟校教職員数)	2344	11	1	0	2341	26	1	1				
③参加校数(延べ数)	26	2	1	8	24	7	1	29				
〃(実数)	100	1	1	4	100	7	1	29				
④満足度												

未実施

3-5)SPOD-SDCの輩出				参考:平成29年度				参考:平成28年度				
指標	目標値	平成30年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成29年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成28年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)
新規認定者数	2	6	5	100	2	2	5	100	2	4	5	100

※認定者 合計25名(H31.1.31時点) ※認定者 合計19名 ※認定者 合計17名

2. FD事業

2-1)FD担当者研修の実施				参考:平成29年度				参考:平成28年度				
指標	目標値	平成30年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成29年度実績	達成度 ^{※1} (5段階)	達成率(%)	目標値	平成28年度実績	達成度 ^{※1} (5段階)	達成率(%)
①プログラム数	1	1	5	100	1	1	5	100	1	1	5	100
②参加者数(定員数)	30	30	5	100	20	20	5	100	30	11	1	37
〃(加盟校教職員数)	4624	12	1	0	4577	3	1	0	4596	11	1	0
③参加校数(延べ数)	26	8	1	31	24	1	1	4	24	6	1	25
〃(実数)	100	8	1	31	100	1	1	4	100	6	1	25
④満足度												

(参考:加盟校外18(内数))
(参考:加盟校外18(外数))
(参考:加盟校外15(外数))

2-2)新任教員研修の実施・公開				参考:平成29年度				参考:平成28年度				
指標	目標値	平成30年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成29年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成28年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)
①プログラム数	5	5	5	100	5	5	5	100	5	5	5	100
②参加者数(定員数)	130	86	2	66	140	79	1	56	150	73	1	49
〃(加盟校教職員数)	4624	86	1	2	4577	79	1	2	4596	73	1	2
③参加校数(延べ数)	26	21	4	81	24	22	5	92	24	21	4	88
〃(実数)	100	13	1	50	100	16	2	67	100	16	2	67
④満足度												

※SPODフォーラム2018で実施

2-3)ティーディング・ポートフォリオ作成WSの公開・実施				参考:平成29年度				参考:平成28年度				
指標	目標値	平成30年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成29年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成28年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)
①プログラム数	5	2	1	40	4	4	5	100	5	5	5	100
②参加者数(定員数)	41	22	1	54	33	17	1	52	43	25	1	58
〃(加盟校教職員数)	4624	21	1	0	4577	17	1	0	4596	24	1	1
③参加校数(延べ数)	26	3	1	12	24	6	1	25	24	11	1	46
〃(実数)	100	2	1	8	100	4	1	17	100	8	1	33
④満足度												

(開催中止3)
(参考:加盟校外1(内数))
(参考:加盟校外1(外数))
(参考:加盟校外1(外数))
(参考:加盟校外1(外数))

2-4)各種FDプログラムの開発・実施				参考:平成29年度				参考:平成28年度				
指標	目標値	平成30年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成29年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)	目標値	平成28年度実績	達成度(5段階)	達成率(%)
①プログラム数	36	31	4	86	44	43	5	98	42	40	5	95
②参加者数(定員数)	1250	466	1	37	1441	836	1	58	1479	690	1	47
〃(加盟校教職員数)	4624	443	1	10	4577	827	1	18	4596	676	1	15
③参加校数(延べ数)	26	115	5	100	24	94	5	100	24	90	5	100
〃(実数)	100	20	3	77	100	15	2	63	100	17	3	71
④満足度												

(実施予定5)
(参考:加盟校外23(内数))
(参考:加盟校外23(外数))
(参考:加盟校外16(外数))
(参考:加盟校外16(外数))

(表の見方)

番号	目標値	実績	単位	達成度(5段階)	達成率(%)	前年度比(%)
①	実施予定プログラム数	実施プログラム数	件			
②	プログラム定員数	参加者数(延べ数)	人		達成率 5:90%以上 4:80%以上 3:70%以上 2:60%以上 1:60%未満	H30年度 達成率 H29年度 達成率
③	SPOD加盟校数	参加校数(延べ数)	法人			
④	満足度目標率	事後アンケート満足度	%			

※1:平成30年度学校基本調査(H30.5.1現在)の常勤教職員

はじめに

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」（ネットワーク略称：SPOD）は、四国内のFD・SD事業の効率化・高度化・実質化を行うことにより、学生の豊かな学びと成長を支援する実践的力をもった高等教育のプロフェッショナルを輩出し、教育の質向上に資することを目的として、平成20年に設立された。平成23年に自主運営体制へ移行後も順調に事業を継続し、平成30年に設立10周年を迎えた。それを記念し、昨年度末に「SPOD設立10周年記念講演会」を開催した（講演記録は●●～●●ページに掲載）。4月には新たに岡山理科大学獣医学部及び人間環境大学松山看護学部の2校が加わり、記念すべき10周年の年にSPODを新体制で再スタートした。さらに、SPOD最大のイベントであるSPODフォーラムも節目である10回目を迎え、香川大学での初開催により四国全県での開催を実現することができた。以下、事業計画の項目に沿って、それぞれの達成状況を概観していく。

(1) SPOD共通事業

① SPODフォーラム

あらゆる立場の教職員が、その場での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ことを目的として、8月に香川大学において「SPODフォーラム2018」を開催した。今回で10回目という節目の本フォーラムを香川大学で迎え、3日間の日程で、ポスターセッションに加え、全40講座のプログラムを開講した。本フォーラムでは、全体テーマに「教職員のミニマムエッセンシャルズを考える」を掲げ、過去のアンケートに寄せられた参加者からの要望や時代のニーズ等を考慮しつつ、テーマに関連したプログラムを始めとした多種多様なプログラムを提供し、参加者それぞれの立場ごとに自身が何を身につければよいかを考える契機とした。

シンポジウムでは、「大学教職員に今、何が求められるのか」をテーマに講演及びディスカッションを行った。まず、シンポジスト2名が、SDが義務化された状況下で大学教職員に求められる新たな資質について、各々の多岐に渡る経験を基に講演を行った。続いて、指定討論者（SPOD企画・実施統括者）が、本シンポジウムの核となる問いを踏まえつつ、SPOD事業の10年間を振り返った。その後、シンポジスト及び指定討論者が参加者からの質問に答えながら議論を交わし、フロア全体でテーマに関する現状と課題を共有した。参加者からは、「大学教育の現状を知り、視野を広げることができた」「大学として揺るがない理念のもと改革を進めていくことの重要性について改めて認識する機会となった」「学生に求められる力、そしてその学生を育成する大学に求められる役割を今一度掘り下げ、考えていきたい」等のコメントがあった。

大学等の経営管理を担うために必要な情報を収集し、トップリーダーとしての能力を高めることを目的とした「トップリーダーセミナー」は、これまでよりもコマ数を増やし、2名の講師による2コマ連続開講とした。1コマ目の「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」では、これからの大学入試、学生募集、高大接続の存り方について、「成長」をキーワードにいくつかの事例を解説しつつ、受講者が自校の方向性を考える上でのヒントを提供した。受講者からは、「小手先の入試改革とまらないためには、何を目標として掲げ、どこに注力する必要があるのか、まさに『事実から出発』した改革のお話が伺えたことが有意義だった」「自校への入試制度への反省と改善の方向性に気付くことができた」等のコメントがあった。2コマ目の「大学アイデンティティーの共有と教員・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—」では、FD・SDの歴史や課題、そして大学の将来のために教員と職員それぞれが大切にすべきことは何かなどについて、講師の長年にわたる教育経験を基にした示唆から、受講者に熟考を促した。受講者からは、「FD・SDの定義や大学の歴史を知ることによって業務の本質的な理解につながるということが分かった」「誠実に学生・大学の役割という大きなテーマに向き合っただけで大学の足跡の一部を知ることができた」等のコメントがあった。

初日のプログラム終了後には、今回で4回目となるポスターセッションを実施した。加盟校内外から16組（うち発表代表者の所属が加盟校7、加盟校外9）の取組発表があり、ポスターセッションを通じて各校のFD・SDの取組に関する活発な意見交換が行われた。また、参加者による投票及び審査員によ

る審査を行い、4組に「優秀ポスター賞」を授与した。

本フォーラムには全国各地からの参加があり、参加者は463名（延べ1,590名）に上った。加盟校外からの参加者も近年増えており、今年度は4割が加盟校外参加者であった。香川大学開催ということもあり、加盟校外では関西方面からの参加者が特に多かった。フォーラム終了3週間後からWeb回答形式で実施した事後全体アンケートでは、回答者の97.6%から「満足」の評価を得るとともに、知識やスキルの習得及びそれらの現場での活用、意識改革、人脈づくり等の各項目で、肯定的回答が8割を超える好結果となった。さらに今年度は、加盟校内外別、設置者別及び規模別にアンケート結果を比較した。加盟校内外別では、加盟校外参加者の方が、全体的に肯定的回答者の割合が高く、全体的な満足度も高い傾向にあることが分かった。加盟校外では、特に意欲の高い方が積極的にフォーラムに参加している傾向が見られ、こうした意欲の高い加盟校外参加者の存在は、学びの効果や意欲を高める等、加盟校内参加者にもより良い影響を与えるものと期待できる。また、設置者別においては、国公立よりも私立の方が全体的に肯定的回答者の割合が高く、規模別では、規模が大きくなるほど全体的な満足度は高く、逆に意識改革については規模が小さくなるほど肯定的回答が高い傾向にあることが分かった。

なお、事後全体アンケートではSPODフォーラムへの要望についても同時に調査しており、本アンケート結果及び要望への対応については、●●～●●ページに掲載している。

本フォーラムは、開催校の香川大学とSPOD事務局（愛媛大学）が連携・協力して入念に準備を行った。当日は、香川県内各加盟校を始め、多くの教職員が設置形態を越えて運営に携わるとともに、大規模イベントを運営するためのノウハウの伝達や教職員の交流の場としても大いに活用された。

次回の「SPODフォーラム2019」は、3年ぶりに愛媛大学で開催し、SPODホームページのSPODフォーラムに関するページをより分かりやすい形に見直す予定である。

② SPOD内講師派遣

各加盟校が希望するプログラムについて、SPODから講師を年1回（1法人あたり年1回）派遣するSPOD内講師派遣事業を実施し、ネットワークコア校（以下「コア校」という）及び阿南工業高等専門学校に所属する講師13名を24機関に派遣した。本事業により、FD・SDセンターやFD担当専任教員等の配置が困難な小規模校においても、自校で各種研修プログラムの開講が可能となっている。多岐にわたる40以上のプログラムを取り揃え、派遣プログラム決定にあたっては、希望プログラムを選択した経緯や今後の各校のFD・SD活動の見通し、研修の目的や目標等について、事前に調査を実施している。各加盟校におけるFD・SD活動等の方針に沿った活用ができることから、各加盟校からの評価も高く、組織等に与える影響も大きいと考えられる。

今年度の本事業においては、平成30年7月豪雨や台風等の影響により、開催予定のプログラムの延期を決定したり終了時刻を早めたりするなど、臨機応変な対応を求められた。こうした事態に即応するため、7月開催のコア運営協議会での提案を受け、プログラム中止等の判断基準や手順等についてまとめた「SPOD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」を同月中に制定し、SPOD全加盟校に通知した。

本事業は、年々受講者が増加しており、今年度の受講者は昨年度より200名以上多い1,064名となった。近隣の加盟校で実施するプログラムに開催校以外の加盟校教職員が参加するケースも増えており、高知大学及び香川大学で実施したプログラムでは、他県からの参加者も見られた。また、本事業としての講師派遣は年1回であるが、今年度は、講師派遣プログラムの複数回開講（経費は加盟校負担）を希望する加盟校も多く、各加盟校における学内研修の企画・立案にも活用されていることが窺える。

今後も本事業を継続的に実施できるよう、講師養成に努めるとともに、引き続き加盟校の実情に即したプログラムの提供に向けて取り組んでいく。

③ FD・SDに関する調査研究

FD専門部会では、既存の教材等を資料として活用することにより、負担を軽減しつつ教材等の新規開発や見直しを行うことを目的として、各コア校の保有する教材や参考情報などの「共有可能なツール」を収集し、コア校間で共有を行った。昨年度、新任教員研修に反転授業を導入する調査研究を行った徳島大学からは、活用事例として、実際のビデオ教材の紹介やテキスト等を用いた事前ワーク等に関する情報提供が行われた。同専門部会では、引き続き、SPODのスケールメリットを活かしたツールの共有を行うとともに、こうした取組を足がかりとして学会発表等へとつなげることを目指す。

SD専門部会では、SPOD事業10周年にあたり、特に代表校（愛媛大学）に焦点を当て、どのようにSPOD事業が継承されているのかを明らかにすることを目的とした研究を行った。愛媛大学の立場の異なるSPOD事業関係者にインタビュー調査を行い、インタビューデータを質的手法により分析を行ったところ、事業を継承する上では、役職の階層ごとに役割が存在するとともに、日常業務の履歴を後任にも分かりやすい形で残す組織の習慣や、記述及び口承によるマニュアルの存在が明らかとなった。本研究により、大学の事務組織が担う事業の継承における重要な点が明らかとなり、SPOD事業関係者のオーラルヒストリーを収集することでSPOD10年間の歴史を整理し振り返ることができた点が大きな成果であった。なお、本研究は、「愛媛大学のSD事業はなぜ継承できているのか？」と題して、9月に桜美林大学（東京都）で開催された大学行政管理学会において研究発表を行った。大学行政管理学会で発表した研究内容は、●●～●●ページに掲載している。

④ SPOD将来構想

平成28年3月の総会で承認された「SPODの将来構想」（●●～●●ページ参照）に基づき、SPOD事業を実施している。平成29年度までを目安とした中期的方針については、各項目ともに順調に実施できており、今年度は、中期的方針を踏まえつつ、長期的方針の達成に向けた取組を進めた。

具体的には、長期的方針2の「SPODフォーラムを国内最高の教職員研修の機会にする」ため、事後アンケートや事業評価委員会の意見等を踏まえ、「既存のFD・SDプログラムをフォーラムに集約」すべく、職務別能力開発研修を始めとした各種研修プログラムをSPODフォーラムに取り入れた。今回のSPODフォーラムでは、「職員のための講師養成講座」についてもSPODフォーラム内で実施する予定である。また、長期的方針3「SDの取り組みを発展させる」では、SPOD内講師派遣事業のプログラムリストにSDプログラムを増やす取組が功を奏し、SDプログラムを選択する加盟校が増えてきている。今後は、効率の良い運営を図るため、担当講師を各県に増やす試みを進めていく。さらに今年度は、SPODフォーラムでの新規プログラム「SD担当者研修」の実施や「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修」の見直し等も行った。長期的方針4「FDの取り組みは焦点化して取り組む」については、多くの受講者の集まるSPODフォーラムを活用して「FD担当者研修」を実施することで、効率的にFD担当者を支援できるよう工夫している。長期的方針5の「持続可能なSPODの組織体制を構築する」についても、SPODのSD業務及びSPOD運営を担う人員の人件費の一部をSPOD経費から支出していることに加え、後述⑤（●●ページ参照）のとおり「研修プログラムガイド」を冊子からリーフレットに変更することで印刷物の経費を抑えるなど、SPODの「安定的な財政基盤を維持する」ための土台作りを進めている。

こうした取組を踏まえ、長期的方針1「SPODという名称は継続的に使用する」、そして「能力開発の地域ネットワークのリーダーとしてのプレゼンスを高めていく」ための取組を今後も継続していく。

⑤ 情報提供サービス

SPODでは、活動内容やその成果の周知のため「研修プログラムガイド」「活動報告書」「ホームページ更新・管理、メールマガジンの発行」等を中心に情報提供を行っている。特に今年度は、参加者の利便性を高めるため、研修プログラムガイド及びホームページのリニューアルを行った。

以下に各項目に沿って詳細を記載する。

1) 研修プログラムガイド2018の発行

SPODでは、加盟校内で開催され、かつ加盟校教職員が相互に参加可能なFD・SDプログラムを網羅的に掲載した研修プログラムガイドを毎年発行し、加盟校の全教職員（約7,000人）に配付している。この研修プログラムガイドを、従来の冊子体から、より手にとりやすいリーフレット版へと刷新した。また、これまで冊子体とホームページの両方に掲載していた各研修の詳細情報については、ホームページへの掲載に一本化するとともに、ホームページの研修検索機能を高度化させた。利用者は、開催年度、開催地、対象者の他、フリーワードなどにより用途に沿ったスムーズな検索ができるようになった。

この見直しに伴い、今年度発行した「研修プログラムガイド2018」は、従来の冊子体よりも約1ヶ月早く加盟校教職員の手元に配付することができた。各加盟校の教職員は、自身の希望するプログラムを計画的に受講するために活用することができ、1月末までの受講者は延べ2,000名以上となった。また、遠隔テレビ会議システムを活用したプログラムを2講座、eラーニングによるプログラムを1講座配信しており、当日対面の研修会場へ足を運ばない場合も遠隔会場やインターネット上で受講できるため、好評を得ている。

2) 平成30年度SPOD活動報告書の発行

今年度行ったSPOD事業の活動をまとめた本冊子「平成30年度SPOD活動報告書」を作成し、各関係機関に配付するとともにSPODホームページに公開予定である。また、本報告書を基に、3月にSPOD事業評価委員会において外部委員による事業評価を行う予定である。

3) ホームページ更新・管理、メールマガジンの発行

SPODフォーラムを始め、各種プログラムの開催情報や研修資料、会議の議事概要や資料等をSPODホームページへ掲載した。また、研修等のイベントやSPODに関する各種情報などについて発信を行うSPODメールマガジンを、月に1回程度約300名（全加盟校SPOD事務担当者を含む）の登録者に向けて配信した。さらに、加盟校からもイベント等の開催案内があり、加盟校内においてメール等で情報共有するなど、ネットワークを活かした情報発信を行っている。

4) その他

前述③（●●ページ参照）のとおり、昨年度に引き続き、大学行政管理学会で調査研究の成果発表を行ったり、教育学術新聞（発行元：日本私立大学協会）に「SPODフォーラム2018」や「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Ⅲ）」の記事が、機関誌「IDE—現代の高等教育2018年11月号」（発行元：IDE大学基準協会）に「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）—10年間の活動と課題」が掲載されるなど、全国の高等教育機関へ向けた情報発信も行った。

さらに今年度は、他地区のFD・SD推進組織から訪問調査を受け、SPODの運営体制等に関する情報交換を行った。

(2) FD事業

① FD担当者研修の実施・公開

FDを企画・運営・評価するために必要となる基礎的な知識と技能の習得を目的として、「FD担当者研修—問題解決のためのFDを設計する—」を実施した。本研修は、昨年度に引き続きSPODフォーラムのプログラムとして実施し、全国から30名（うち加盟校12名）の教職員が参加した。受講者からは、「具体的事例（成功例）を基に改善へのプロセスが学べた」などのコメントがあり、各大学でFD担当者を養成するための支援を充実させることができた。本研修は、次年度もSPODフォーラムのプログラムとして実施する予定である。

② 新任教員研修の実施・公開

本研修は、どのコア校が主催する新任教員研修を受講しても同様の効果を得られるよう、コア校間でプログラムを標準化している。各コア校で実施した新任教員研修には、加盟校13校から86名（国立大学

4校56名、公立大学2校5名、私立大学・短期大学7校25名)の教員が参加し、アンケート回答者全員から「満足」という回答を得た。

標準化された本プログラムは、授業設計やシラバスの作成方法について主にグループワーク形式で学ぶものである。本プログラムは新任教員以外も受講が可能であり、自身の授業を見直すきっかけになるとともに授業改善に役立つ内容となっている。受講者からは「プレゼンテーションの準備等、学生の負担や緊張感を知ることができた」「複数名で1つのシラバスや授業案を創り上げることは難しいけれど、自分では気付かない新たな視点について学べた」「これまでアイスブレイクをなんとなくやってきたが、学生にとって安心・安全な環境を作るために、よく練って検討し準備する必要があると感じた」等のコメントがあった。特に、徳島大学開催の「授業設計ワークショップ」では、講義部分を事前にビデオ教材で学習し、事前課題を提出後に研修に参加するという「反転授業」形式を取り入れている。講義時間の短縮に加え、事前に研修の目的や内容を理解した上で参加できるため、受講者からも効率的に受講できると好評を得ている。

9月に高知大学で開催した「学生の学びを支援する授業準備ワークショップ」では、台風のため、2日間予定していた研修のうち1日分の日程を中止し、内容を変更して実施した。開催校以外からの参加者もあり、日程を延期しての実施が困難だったための対応であったが、事後アンケート結果の満足度も高く、参考事例として、中止の判断に至った経緯やレポート等による代替措置に関する情報共有をコア校間で行った。

③ ティーチング・ポートフォリオ研修の実施・公開

「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」を愛媛大学で7月及び9月に開催し、加盟校内外から3校22名(国立大学1校20名、高等専門学校1校1名、加盟校外1校1名)が参加した。受講後のアンケートでは、「自らの教育を振り返る機会となった。教育理念と方法が合致していない部分があったことに気付いたので、教育方法を改善していきたい」「どのような学びを提供するのかや、何のために授業をするかだけでなく、そもそもなぜ大学で教える必要があるのかまで考える機会があり、今後の授業や教育の基本的理念を意識するきっかけになった」等のコメントがあり好評だった。本研修は、今後のワークショップで必要となるメンターの育成も目的の一つとしており、受講者のメンタリングスキル修得のためのプログラムも兼ねている。

④ 各種FDプログラムの開発・実施

過去のアンケート結果や教育現場の課題を踏まえ、アクティブ・ラーニングや学習評価、シラバス作成法、講義法等多岐にわたるプログラムを開講した。

愛媛大学が毎年対面及びeラーニングで開講している「学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法」では、今治明德短期大学において、eラーニングを複数名が一斉受講する初の試みを行い、学内研修会として計4回実施することで、多くの教員への参加を促すことができた。

(3) SD事業

① SDプログラムの体系的・段階的・継続的实施

「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅠ～Ⅲ)」は、レベルⅠ研修の過去5年間の受講者所属校を対象に昨年度実施したアンケート等を基に検討を行い、今年度から研修の構成や講義時間等を見直して実施した。この見直しにより、レベルⅠについては5月開催の新任職員研修と11月開催の研修の2回の受講で、レベルⅡ及びレベルⅢについては各1回の受講で、各レベルの全プログラムを修了することが可能となった。また、昼休憩の時間を情報交換の時間として位置づけ、レベルⅠでは、従来60分に設定していた休憩時間を90分に増やすことで受講者間の交流を促した。さらに、今年度から研修実施要項をチラシ形式に変更し、研修の内容や目的がより分かりやすく受講者に伝わるよう改善を行った。

これらを踏まえて実施した今年度の全4回の研修は、加盟校17校から合計160名（国立大学5校109名、公立大学1校7名、私立大学・短期大学7校33名、高等専門学校4校11名）の職員が参加した。このうち、5月に徳島大学で開催した新任職員研修（レベルI）は、四国地区の国公立大学等の新任職員が集まる研修で、四国4県の持ち回りで毎年実施している。本研修は、職員として必要な基礎知識の習得だけでなく、設置形態を越えた職員間の相互交流・関係づくりの場を提供することも目的としており、受講者から「情報交換の時間を多く設けていただけたため他大学の方々と交流することができた」とのコメントが多数あり、ネットワーク構築という面でのプログラム見直しの効果が如実に現れていた。なお、各レベルの研修報告を分析したところ、プログラムを体系的に受講することの成果が窺える感想がある一方で、これまで別プログラムとして実施していた複数プログラムを1つに統合したことによる課題も見えてきたため、講師間で振り返りを行い、次年度に向けて更なる改善を加えていく予定である。

また、一部プログラムにおいて受講者に事前課題を課したところ、当該プログラムの受講後の到達目標達成度が他のプログラムと比べて高くなる傾向が見られた。受講者からも「受講前に予習することで研修当日の講義での理解がより深まり、関心を持って聴くことができた」等の感想が多く寄せられ、事前課題をうまく活用することで学びの効果をより高めることができることが示唆された。

SPODフォーラムでは、「SD担当者研修－戦略的な人材育成をするために－」や「職員のためのスタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ」などの各種SDプログラムに加え、職務別能力開発研修として国際連携系や学務系など職務別のプログラムを提供することで、幅広いニーズに応えることができた。

② 次世代リーダー養成プログラムの実施

「次世代リーダー養成ゼミナール」（2年間で8回実施）は、将来、所属大学でのトップリーダーや高等教育界のリーダーとして大学等の経営を担うために必要な知識、技能、態度を身につけた人材を養成することを目的としており、今年度で9期目を迎えた。今期は初めて技術職員も受講生に加わり、8期生4名と9期生6名の計10名（国立大学3校5名、公立大学1校1名、私立大学・短期大学3校4名）で実施した。プログラムは「講義」「プロジェクト」「SD実践・演習」の3つの柱で構成されており、受講生には主体的・自主的に学ぶ姿勢が求められる。修了するには毎回課されるレポートやプレゼンテーション課題をこなす必要があり、各自が企画したプロジェクトの実施とそのレポート作成も含まれる。今期で8期生4名が修了し、次年度には節目となる10期生を迎えることとなる。本ゼミナール修了生は58名となり、ゼミナールでの経験を活かし、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るだけでなく、積極的に「SPOD－スタッフ・ディベロップメント・コーディネーター（SPOD－SDC）」の資格を取得したりするなど、目覚ましい活躍をしている。

なお、本ゼミナールの一部講義については、高等教育の第一人者を講師に招いて開講しており、ゼミナール受講生以外も受講できるよう、SPOD加盟校の教職員にも開放している。今年度は延べ84名が開放講義に参加した。

③ 講師養成によるSDの継続的な実施

9月に愛媛大学で「職員のための講師養成講座」を開催した。本講座は、研修講師として必要な心構え、知識、技法を習得させることにより、将来のSPOD－SD講師として育成することを目的として、学内での研修で講師を務める可能性のある職員や将来SPOD－SD講師になる意欲のある職員を対象に実施している。

今年度は昨年度に引き続き、教員対象の「授業デザインワークショップ」と一部合同で3日間の日程で開催し、加盟校3校から4名（国立大学2校3名、高等専門学校1校1名）の参加があった。本講座は、説得力ある説明のポイントや話し方のレッスン等の要素も含まれており、日常の業務を遂行する上でも活かすことのできる内容となっている。受講者は、自身が設計したSD研修の模擬講義を最終日に行い、講師や他の受講者からのアドバイスを受けて、各自が今後の課題を見出すことができた。研修後の受講者からの報告書では、「研修講師を務める際に必要な心構えや知識、技能について講義及びワークを通して学ぶ

ことができた」「講義や研修を行う上でのプログラムの組み立て方やプレゼンを行う講師側のマナーを習得できた」等のコメントがあった。なお、本講座は、次年度はSPODフォーラムのプログラムとして実施する予定である。

今年度開講した「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ、Ⅱ）」、「SPODフォーラム2018」等の講師のうち20名が本講座修了者及び次世代リーダー養成ゼミナール修了生であり、いずれも受講者から高い評価を得た。先輩職員がSD研修の講師を担うことのメリットとしては、職員としての自身の経験を取り入れた研修をすることで、受講者が職場での適用イメージを想像しやすい点、そして受講者が講師をロールモデルとして捉え、自分の将来像を描きやすい点などが挙げられる。職員自らが講師となって次世代の職員を育成していくというサイクル確立に向け、引き続き講師養成に努めていく。

④ SPOD-SDCの輩出

職員の能力開発に関する知識・技術を修得していると認定された教職員に付与されるSPOD-SDCについては、●ページに掲載している申合せに基づき、今年度新たに徳島大学から1名、聖カタリナ大学から1名、愛媛大学から4名の計6名を認定した。現在のSPOD-SDC資格認定者は、●ページに掲載のとおり合計25名となった。

SPODでは、各大学等のSDの自律（立）的運営を目指しており、各加盟校が「SDの義務化」に対応し、自校のSD事業を推進できるよう、SPOD-SDC資格取得者の輩出を積極的に支援している。今年度は、次世代リーダー養成ゼミナール修了生やSPOD-SDC資格取得候補者を対象に、資格取得に向けたフォローアップセミナーを愛媛大学で実施した。こうした取組が実を結び、徳島大学及び聖カタリナ大学から今回初めて資格認定者を輩出するなど、近年、資格認定者の所属機関が増えている。今後も、資格認定者輩出に向けた取組を継続的に実施していく。

(4) SPOD運営

昨年度末の総会で、四国地区に一部の学部等を置く大学についても当該学部等単位でSPODに加盟することができるようネットワーク規約が改正され、4月に岡山理科大学獣医学部及び人間環境大学松山看護学部の2校が新たにSPODへ加盟した。これに伴い、SPOD加盟校全34校で共同事業契約書の再締結を行った。

また、コア校のFD・SD担当者等が一堂に会し、教職協働でSPOD事業の実施、運営上の諸課題を検討するコア運営協議会を、今年度は7回（うち4回は遠隔会議システム、1回は書面会議にて実施）開催した。本協議会では、本事業の進捗状況の報告の他、事業経費の執行、次年度の事業計画及び事業経費等についての検討を行った。協議会終了後には、各加盟校への情報提供として、協議会の議事概要や配付資料をSPODホームページに掲載している。なお、これまで各加盟校の詳細情報が含まれる資料等については掲載資料から割愛していたが、運営面での透明性を高めるため、今年度から、加盟校専用ページに原則として資料一式を掲載することとした。

さらに、コア校のFD・SD担当者それぞれで構成するFD専門部会を3回（うち1回は遠隔会議システムにて実施）、SD専門部会を4回（うち1回は遠隔会議システム、1回は書面会議にて実施）開催し、各事業の進捗状況や成果及び今後の課題等について意見交換を行った。徳島大学では、昨年度に引き続き徳島県内加盟校会議を開催し、情報共有や意見交換を行った。

3月には、各加盟校の代表者で構成する総会と、各加盟校のFD・SD各担当者が参加するFD・SD分科会を愛媛大学で実施し、総会での重要事項の審議に加え、事業の進捗状況や成果及び要望事項等について、加盟校全体で意見交換を行う予定である。

(5) 事業評価委員会からの指摘事項に対する対応状況

SPODでは、ネットワーク規約第11条及び事業評価委員会要項に基づき、SPODの実施する事業に対して評価を行い、その改善に資することを目的として、事業評価委員会を設置している。

平成28年度までは、報告書等に基づく評価を行うための委員会を毎年対面で開催してきたが、平成28年度事業評価委員会からの指摘事項に対する対応として、平成29年度からSPOD事業評価の在り方を見直した。その結果、各委員がより深くSPOD事業について把握できるよう、報告書等に基づく評価に加え、SPOD事業視察の場を提供することとした。この見直しに基づき、2年間の委員任期の初年度は、当該年度中に実施した視察や報告書等を基に書面による意見・評価を、委員任期の最終年度は、2年間の総括として対面開催の委員会で総合的な意見・評価をいただくこととした。

昨年度は、委員任期の初年度であったため、委員3名に、各委員の専門性を活かした個別の質問内容（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てSPODに期待すること、②SPOD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、③SPOD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）による評価を書面により依頼した。評価結果として、SPODが地域間大学連携のモデルになる取組である等、総じて高い評価をいただいたことに加え、今後の取組を推進する上での課題やSPODに期待すること等についての様々な意見・評価が得られた。

各委員からいただいた意見については、今年度までに実施したり、次年度の計画に組み込んだりするなどして概ね対応することができた。特にプログラムに関する意見は、SPODフォーラムを始めとする各種研修プログラムに取り入れ、より充実した内容での実施となった。さらに今年度は、委員からの提案を基に、SPODフォーラム2018の事後アンケートを多様な観点から新たに分析したことで、SPODフォーラムの活用のされ方や今後の方向性等についての示唆が得られた。こうした分析とプログラムの充実により、SPOD将来構想の長期的方針で掲げる「SPODフォーラムを国内最高の教職員研修の機会にする」の実質化に向けて道筋をつけることができた。

今後の課題としては、主に広報活動の拡充やTP活用の促進などが挙げられる。SPODでは、今後進めていく広報活動の方向性を「学術的アプローチ」と「社会的アプローチ」の2面から考えることとした。

「学術的アプローチ」としては、学会発表等による研究成果の発信、そして、「社会的アプローチ」としては、「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）両面に向けての発信である。SPODを活用して教職員の能力開発に取り組んでいることは、入試・就職双方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などして、SPOD全体で広報に取り組むこととしたい。

なお、委員任期の最終年度にあたる今年度は、3月に対面による事業評価委員会を開催し、総合的な意見・評価をいただく予定である。事業評価委員会の詳細な対応については、●●～●●ページに掲載する。

おわりに

上述のように、平成30年度も事業は概ね計画どおり進展し、多くの成果を生み出すことができた。設立10周年を迎え、SPODの各事業ともSPOD将来構想長期的方針の実現に向けて順調に推移している。特に今年度は、平成30年7月豪雨や台風の影響により、プログラムの延期等の柔軟な対応が求められる場面があった。その経験を基に不測の事態発生時の取扱いについて検討することができたことは、SPOD事業継続に向けた大きな成果と考えられる。今後も、事業評価委員会やSPOD加盟校の意見、各種アンケート結果、さらには教育施策の動向など、幅広い視点を取り入れながら、SPOD加盟校教職員にとってSPODがより有益なものとなるよう改善に努めていく。

SPOD加盟校においては、より一層本事業に御協力をいただくとともに、ネットワークの域を越えた方々からも引き続き御支援や御意見をいただければ幸いである。

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

企画・実施統括者

小林 直人（愛媛大学教育企画室室長・教授）

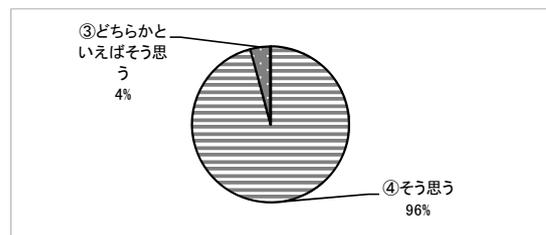
平成30年度SPOD内講師派遣事業についてのアンケート集計結果

SPOD内講師派遣事業実施校：24校（2校未実施）

アンケート回答数：24校

1. SPOD内講師派遣事業を来年も継続したらいいと思いますか。

	回答数	割合
④そう思う	23	95.8
③どちらかといえばそう思う	1	4.2
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	24	100.0



2. SPOD内講師派遣事業により、学内でどのような成果や変化がありましたか。

1	アクティブラーニングについての理解を深め、アイスブレイクについても教員らの考え方に変化が生じた。
2	事務系職員の新規採用が平成30年秋に行われることとなり、具体的な変化が見受けられるまでは、今しばらくの時間を要すると思われるが、受講後のアンケートにおいて前向きに対応する意見が多いことから、よりよい成長を期待できると思われる。
3	学内においても多様な学生が入学してきているため、その対処方法については、各学部学科単位で情報共有されていたが、今回の研修会后、教員から学部学科を越えて情報共有した方が良いのではないかと意見など出てきたため、様々な学生への対処方法を大学全体として情報共有する良いきっかけになればと考えている。SPOD講師派遣事業を利用した研修会によってFDに興味を持つ教職員も多いように思う。
4	SD研修会を受講後、働きやすい環境づくりにおいて重要な課題であることを再認識することができました。今後ハラスメント防止に向けてさらに取り組む予定です。
5	全教員が今回の派遣事業でのお話を踏まえ、A(Attention;注意),R(Relevance;関連性),C(Confidence;自信),S(Satisfaction;満足感)動機づけモデルに基づいた授業づくりを心がけることとなった。今後は互いの授業を観察しあい、実際にARCSを満たしているのかどうかについて確認し、より良い授業づくりを行っていく予定である。
6	受講者から非常によかったとの高評価の声があり、個人レベルではあるが、タイムマネジメントに対する意識付けができたのではないかと感じている。効率的に仕事を進める取組が広がることにより、業務改善につながることを期待している。
7	アイスブレイキングがアクティブラーニングのグループワーク等のために特別に行うだけのものではなく、日常の授業においてもうまく活用することにより、学生の緊張をほぐし、授業に参加しやすい雰囲気をつくることのできることを学ぶことができた。これを機会に、授業にアイスブレイキングを取り入れてみようとする教員が増えたように思う。
8	本学では、SPOD内講師派遣事業を、原則的にSD委員会とFD委員会とが1年交替で活用するように申し合わせ、FD委員会ではここ数年毎年SPOD内の講師派遣をお願いし、「 学内FD研修会 」として 教員は原則的に参加を義務づけている。テーマ選定にあたって、例年極力教員の希望を反映できるようにして調整しており、今回も希望多数で決定した。 特に学生対応の多い職員も念頭に置いて案内し、教職員とも多くの参加を得た。今回、講師の具体的な豊かな体験に基づくわかりやすい講義、質疑応答があり、特に当該部署・委員会の構成員の間で、具体的にどう適用できるかの議論も行われた。また、紹介された参考図書を輪読したり、情報共有したりということも行われた。
9	今年度は、「リーダーシップ入門」を活用し、学内で初めて管理職研修会を実施できた。教員は教授、職員は課長以上が参加し、FD/SDを同時に取り組めた。リーダーシップの歴史的変遷を学べたことに加え、グループワークのマッシュマロ・チャレンジも好評だった。各部署のリーダーとして活用されていると思います。
10	本学で教学IRを進めるにあたり、情報の収集・管理の方法や解析の方法、また学内組織の作り方と連携の方法、さらには解析結果をどのように教育の改善にフィードバックしたら良いのかについて、理解が深まった。

11	学生の指導情報や教育改善については、日常的に教員相互に話し合う気風があるが、 本講座を受講して以降、学生の自立支援に立脚した対話が増えたように思う。
12	具体的な成果や変化はありませんが、受講者個人個人の意識改革になった。
13	日頃からそれぞれの教員が授業の進め方や学生の意欲、理解力を高める方法に興味を持ち試行錯誤を重ねており、今回の講演ではその具体的な方法について丁寧に解説していただきましたので学内でも活用・実践していこうと考えています。講師の先生の講演の進め方自体も、参加者が自主的に興味を持って参加できるものでよかったと思います。
14	外部講師を活用したSPOD内講師派遣プログラム「獣医学部における4つのポリシーについて」を実施したことで、3つのポリシーの政策的背景、意義についての理解が深まった。 本学部では、主に獣医師の養成を目標としているため、コアカリキュラム、国家試験、共用試験、OSCEなど医学部と同様に、教育内容と評価方法が一定程度決まっている。そのことを考慮し、アセスメントポリシーを含めたポリシーの意義について具体的な事例を踏まえて説明いただいたことがよかった。
15	開催時からさほど時間を経過していないので、学内に顕著な変化があったとはいえませんが、事後のアンケート結果からは、自身の業務の見直しや大学が直面する課題について政策面からの理解が進むなど、日常業務から離れた視点から大学職員としての自分を見つめ直す機会となったことが窺われました。 普段接することのない他部署の職員と話し合うことも効果があったようで、グループワーク型の研修は必要かと思われまます。
16	研修会終了後のアンケートによると、学生と関わる際に意識して関わるようにしたい、また後期からの授業に活用していきたいといった意見が多く、各教員がそれぞれ研修会での学びをフィードバックし、意識的に学生との関わりや学習支援を行っていくためのよいきっかけとなった。
17	事業前は、障がいについて配慮する必要があることは感じていても、どのような配慮ができるのかを考えることが十分でない状態でした。プログラムの受講を通して、特に発達障がいによる困難が本人の努力不足ではないこと、授業改善が教員に求められていること、そしてすべての学生に対してやさしい授業方法が求められていることなどを学ぶことができました。さらに、発達障がいに限らず、ノート時間を設けることや場合によってはデジカメでの撮影やパソコンの利用を認めることも検討すること、大きめの文字を使うこと、そしてグループワークのあり方を工夫することなど、アクティブ・ラーニングの基礎も学び、授業改善への大きなヒントを提供していただきました。これらの内容を授業へどう反映していくか、具体的に検討している教員も見られています。
18	リスクマネジメントの重要性を再認識することができた。ワークをとおして、各部署におけるクレーム対応の実情を共有しつつ、組織として対応していくことの重要性を理解することができた。
19	教職員がハラスメントについて知識を深めることができた。また、教育現場で起きている事例などについて、どのように対応すれば適切に学生をサポートできるのかを知ることができ、有意義な講演会であった。
20	SPOD講師派遣事業は、FD/SD研修会として活用しており、学内教職員約8割が参加し、教育研修の機会としている。今年度の「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」は、学生の特性を踏まえて必要な教育スキルについて、他学校等の実践例も紹介いただきながら本学での取り組みをリフレクションできる内容であった。 研修会実施後のアンケート調査において、自らの教育活動に活かせる内容であったとの高い評価であり、 今後更に具体的な内容を学びたいとの要望があり、平成31年2月12日に第2回の研修会として、同講師を招聘し、教育スキルの共有と伝承（第2回）として、同テーマにて継続的な形で研修会を実施する予定である。
21	研修を通じて各自自分の授業を点検、改善するキッカケになった。机上の自己点検・評価活動では得られない内容であった。ただし、即効で学内の活性化につながるものでもないし、本学も講師に求めている。
22	特に調査はしていないが、クレーム対応に関する意識に変化があったことと、学内でクレームの事例を積み上げて経験値を高めていく方法は有効であるとの考えを持つに至った。
23	当該事業では、本学SD推進委員会が主催で、係長級以上の事務職員及び各学部学部長と学科長を対象として「教職員のための危機管理」(実践編)を実施しました。講師の愛媛大学SD統括コーディネーターの吉田一恵先生のご指導のおかげで、多くの参加者から好評を得て、 係長級以下の事務職員を対象とした危機管理意識の向上への要望があり、再度吉田一恵先生を招聘しての研修会を9月12日徳島キャンパス、翌13日には香川キャンパスにおいて「教職員のための危機管理」(初級編)を実施しました。
24	SPOD内講師派遣事業で学んだことを活かして、それぞれの業務、事業へ取り組むようになった。

3. SPOD内講師派遣事業への要望があれば、具体的にお書き下さい。

1	今後も本事業を活用し、FD/SDへの取り組みを全学的に活性化させていきたい。
2	一般的に必要な科目は十分そろっているのですが、各大学のオーダーによる派遣が可能であればありがたい。 (本学の重点育成事業に、大学広報があるが、その分野に適応できる人があれば申し込みたい)
3	毎年新しい研修内容が追加されており、大学を取り巻く現状に即した研修内容が網羅されています。 今後も講師派遣事業の継続を希望します。 FD/SD活動は大切ではありますが、なかなか予算の確保も難しいため研修の一つをSPOD内講師派遣事業によって研修活動が充実したものになっています。
4	今後も引き続き、SPOD講師派遣事業を継続して実施していただければと思います。
5	毎年講師派遣事業を活用させていただいております。本学はFD/SDのスペシャリストと呼べる人材がいないため、本事業により専門家によるレクチャーを受ける貴重な場となっています。是非、今後も派遣事業を継続していただきたいと考えております。
6	非常に有意義に感じており、今後も活用したいと思います。 引き続き、よろしくお願いいたします。
7	SPOD内講師派遣プログラム事業により、大学で行っている種々の研修等を受ける機会が増え、本プログラムには感謝しています。
8	プログラムについては、年々多様で充実したものを準備していただいております、有難く存じます。 継続的に活用させていただいております、また次年度の計画に入れる予定です。
9	時流に乗った新しいトピックを毎年開設して欲しい。
10	特にありません。多岐多様な有益なコンテンツが準備されており、また例年少しずつ衣替えがなされており、その時々のニーズに合わせて、受講したいメニューが並んでいると思います。たいへん役に立っています。
11	無料派遣回数が増えるとありがたいです。
12	本学にとってSPOD内講師派遣事業は教員の教育の質を高めるための必須であり、今後もぜひ続けていただきたいと思っております。大学院についても効率的な教育ができるような講演等があればお願いしたいと考えております。
13	今年度のように、本学部にて特化した内容に対応していただけるとありがたいです。
14	事後のアンケートに「入職何年」などの記載があると、どのような研修がどのような世代に効果があるのかが把握できるかと思っております。参加人数が少ないと、学内で個人が特定される恐れがあるので難しいかとも思われますが。
15	プログラムの種類・内容等、各校のニーズに合わせて選択することが可能であり、非常に意義のある事業だと思う。多様な教員が一同に研修できる機会は貴重であり、今後とも内容を充実させていただきたい。 ライセンス学部の教育体制に即したプログラムであったり、地方私立大学に入学してくる学生の現状や、課題を踏まえた学習支援に関するプログラムがあれば非常に興味があるという要望が多かった。
16	この事業によって、様々点に気づかせていただいております。ぜひこれからも継続をお願いします。
17	学生の主体性を高める教育展開や効果的な教育スキル、授業評価の活用方法、について要望したい。
18	本学では、どのような行為がハラスメントにあたるのか、指導とハラスメントの境界線とは、などのハラスメントに関する基本的認識と理解が十分であるとは言えません。今後は、ハラスメントが大きな問題に発展する可能性もあり、対策が急務であると考えています。どのような言動がハラスメントにあたるのか、という「ハラスメントの基礎」といった内容のものを企画していただけないでしょうか。
19	研修内容としては、今必要とされている教職協働やIR、大学の質保証の問題など、研修方法としてはアクティブラーニングや班別でのワークショップ形式での参加型研修を望みます。
20	無料で講師を派遣していただいて自大学で研修を開催できることは、職員の研修参加率向上など職員養成にとって有益な制度なので、年に2回程度、講師派遣事業を依頼できるようにしてほしい。

4. SPOD全体への要望があれば、具体的にお書き下さい。

1	総会は必要とはいえ、もう少し簡素化できればよいと思う。 (資料及び費やされる時間の大半が、報告とほぼ確定済みの審議事項のみ)
2	大変だとは思いますが、継続していただけるとありがたいです。
3	FD/SDとも、香川県で開催の講座を増やしていただければ、参加しやすくなりますので、ご検討いただければと思います。
4	本年度のSPOD内講師派遣プログラムでは、専門的な理論についても分かりやすく解説していただき、また、グループワークを取り入れた講義で各々の授業への取り組み姿勢や学生の反応の分類法を具体的に学ぶ機会をいただくことができました。 本講義を受けて、上述のように半期15回ずつの授業構成について考え学生のモチベーションを向上させるように努力していく所存です。これに関連しまして、具体的な指導法や困難事例など、よりよい授業づくりについて学ぶ機会をいただければ幸いです。その際、今回実施してくださったように、講義やワークなど、授業する教員自身が知識を修得するとともに体験的に学べるよう配慮いただけますと理解が促進されてありがたく存じます。
5	特にございません。引き続き、よろしくお願いいたします。
6	本学は松山市中心部から離れていることもあり、遠隔配信プログラム、e-ラーニングのプログラムがさらに充実されますと、教員もスケジュール調整しやすく、参加を勧めやすくなるかと思えます。 よろしくお願いいたします。
7	録画したSPODフォーラムや講師派遣の研修をオンデマンドで視聴できると良い。利便性が上がり、有益なプログラムになると思えます。
8	特にありません。 拠点校である愛媛大学様には多大なご負担をおかけしてしまい、申し訳ありません。常に他のコア校（徳島大学・高知大学・香川大学）にご配慮いただきながら進めていただき、大変感謝しています。
9	遠隔配信プログラムを増やしてほしい。
10	今後もよろしくお願いいたします。
11	来年度もよろしくお願いいたします。
12	ご担当の先生方や事務局は大変かと思いますが、これからも勉強させていただきたいと思えます。 よろしくお願いいたします。
13	全体的なFD/SD活動を進めるにあたり、SPOD講師派遣事業は大変有意義なものである。また、SPODフォーラムなど他大学の教員と情報交換できる良い機会であり、情報交換した内容を活かし、今年度から看護学科においては定期的なFD研修会及び教員の自由参加を基本としたFDカフェを開始し、実施している。教員相互の連携を深め、授業実践の展開能力の向上に役立っている。教員間の情報交換等の機会が得られるように、今後も継続していただけるようお願いしたい。
14	特にありません。フォーラムも活発で勉強になっています。
15	SD活動を通じての職員の研修体系の構築を検討しています。SPODでは様々なSD研修プログラムを開発し、実施されていますが、 キャリア段階に応じて職員の資質・能力の育成を図るための研修体系プログラム等があればご指導ご教示いただければと感じています。
16	教務、学生支援、入試系だけでなく、財務系、最新の労働問題等マネジメントに関する研修科目も設置してほしいです。

平成31年度SPOD加盟校内講師派遣プログラム一覧(担当大学別)(案)

講師所属校	講師(候補)	NO.	ジャンル	プログラム名	プログラム希望大学(派遣先住所県別)			
					愛媛県	徳島県	高知県	香川県
愛媛大学	仲道 雅輝	3	授業改善・教授法	学生の学びを促すシラバスの書き方	松山大学・松山短期大学			
	仲道 雅輝	6	授業改善・教授法	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部			
	小林 直人	8	授業改善・教授法	大人教講義を魅力的にするテクニック	岡山理科大学獣医学部			
	仲道 雅輝	12	授業改善・教授法	アクティブラーニング実践(だれでもできる！グループワークのためのファシリテーション)		徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部		
	竹中 喜一	12	授業改善・教授法	アクティブラーニング実践(だれでもできる！グループワークのためのファシリテーション)	新居浜工業高等専門学校			
	竹中 喜一	15	プログラム開発	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～	人間環境大学松山看護学部			
	阿部 光伸	20	業務改善	若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座		徳島大学		
	村田 晋也	25	業務改善	後輩の成長を促すコーチング		阿南工業高等専門学校		
	竹中 喜一	28	業務改善	教学IR入門	松山東雲女子大学・松山東雲短期大学			
	竹中 喜一	29	業務改善	教学IRデータを適切に取り扱う			高知県立大学・高知短期大学・高知工科大学	
	吉田 一恵	30	業務改善	クレーム対応実践		鳴門教育大学		
	吉田 一恵	30	業務改善	クレーム対応実践				香川大学
	吉田 一恵	30	業務改善	クレーム対応実践	弓削商船高等専門学校			
	大本 盛嗣	31	業務改善	タイムマネジメント入門				香川高等専門学校
	野本 ひさ	41	学生支援	現代学生の理解と関わり方	愛媛県立医療技術大学			
	野本 ひさ	41	学生支援	現代学生の理解と関わり方	今治明德短期大学			
	野本 ひさ	42	学生支援	障がい有する学生の理解と支援			高知大学	
	吉田 一恵	44	危機管理	事例から考えるハラスメント		徳島工業短期大学		
吉田 一恵	45	危機管理	教職員のための危機管理	環太平洋大学短期大学部				
徳島大学	吉田 博	11	授業改善・教授法	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)	愛媛大学			
阿南工業高等専門学校	坪井 泰士	43	危機管理・学生支援	危機管理ケーススタディによる、学生支援体制の構築		四国大学・四国大学短期大学部		
	坪井 泰士	43	危機管理・学生支援	危機管理ケーススタディによる、学生支援体制の構築			香川短期大学	
高知大学	立川 明	5	授業改善・教授法	発達障がいの学生にもわかりやすい授業づくり			高松大学・高松短期大学	
	立川 明	10	授業改善・教授法	アクティブラーニング実践(試験紙法)			香川県立保健医療大学	
	立川 明	12	授業改善・教授法	アクティブラーニング実践(だれでもできる！グループワークのためのファシリテーション)		高知工業高等専門学校		
香川大学	小坂 有資	41	学生支援	現代学生の理解と関わり方			高知学園短期大学	

平成31年度SPOD加盟校内講師派遣プログラム一覧(開催県別)(案)

県名	大学等名	NO.	ジャンル	プログラム名	講師所属校	講師(候補)
徳島	徳島大学	20	業務改善	若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座	愛媛大学	阿部光伸
	鳴門教育大学	30	業務改善	クレーム対応実践	愛媛大学	吉田 一恵
	四国大学・四国大学短期大学部	43	危機管理 学生支援	危機管理ケーススタディによる、学生支援体制の構築	阿南工業高等専門学校	坪井 泰士
	徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部	12	授業改善・教授法	アクティブラーニング実践(だれでもできる!グループワークのためのファシリテーション)	愛媛大学	仲道雅輝
	徳島工業短期大学	44	危機管理	事例から考えるハラスメント	愛媛大学	吉田 一恵
	阿南工業高等専門学校	25	業務改善	後輩の成長を促すコーチング	愛媛大学	村田 晋也
香川	香川大学	30	業務改善	クレーム対応実践	愛媛大学	吉田 一恵
	香川県立保健医療大学	10	授業改善・教授法	アクティブラーニング実践(試験紙法)	高知大学	立川 明
	高松大学・高松短期大学	5	授業改善・教授法	発達障がいのある学生にもわかりやすい授業づくり	高知大学	立川 明
	香川短期大学	43	危機管理 学生支援	危機管理ケーススタディによる、学生支援体制の構築	阿南工業高等専門学校	坪井 泰士
	香川高等専門学校	31	業務改善	タイムマネジメント入門	愛媛大学	大本 盛嗣
愛媛	愛媛大学	11	授業改善・教授法	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)	徳島大学	吉田 博
	愛媛県立医療技術大学	41	学生支援	現代学生の理解と関わり方	愛媛大学	野本 ひさ
	聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部	6	授業改善・教授法	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは?	愛媛大学	仲道 雅輝
	松山大学・松山短期大学	3	授業改善・教授法	学生の学びを促すシラバスの書き方	愛媛大学	仲道雅輝
	松山東雲女子大学・松山東雲短期大学	28	業務改善	教学IR入門	愛媛大学	竹中喜一
	岡山理科大学獣医学部	8	授業改善・教授法	大人数講義を魅力的にするテクニック	愛媛大学	小林 直人
	人間環境大学松山看護学部	15	プログラム開発	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~	愛媛大学	竹中 喜一
	今治明德短期大学	41	学生支援	現代学生の理解と関わり方	愛媛大学	野本 ひさ
	環太平洋大学短期大学部	45	危機管理	教職員のための危機管理	愛媛大学	吉田 一恵
	新居浜工業高等専門学校	12	授業改善・教授法	アクティブラーニング実践(だれでもできる!グループワークのためのファシリテーション)	愛媛大学	竹中 喜一
弓削商船高等専門学校	30	業務改善	クレーム対応実践	愛媛大学	吉田 一恵	
高知	高知大学	42	学生支援	障がいのある学生の理解と支援	愛媛大学	野本 ひさ
	高知県立大学・高知短期大学・高知工科大学	29	業務改善	教学IRデータを適切に取り扱う	愛媛大学	竹中 喜一
	高知学園短期大学	41	学生支援	現代学生の理解と関わり方	香川大学	小坂 有資
	高知工業高等専門学校	12	授業改善・教授法	アクティブラーニング実践(だれでもできる!グループワークのためのファシリテーション)	高知大学	立川 明

平成31年度SPOD内講師派遣事業実施に係る手続き等について

SPOD事務局（愛媛大学教育学生支援部教育企画課）

平成31年実施予定のSPOD内講師派遣プログラムについては、以下のとおり取り扱いますので、ご確認願います。

I SPOD内講師派遣プログラムについて

(1) 講師の旅費・謝金について

① SPOD内講師派遣にかかる講師の旅費・謝金について

- ・SPOD内講師派遣プログラムは、SPOD加盟校を対象に、毎年1回無料で研修講師の派遣を行う制度です。（ただし、1法人に複数大学・短期大学・短期大学部が併設の場合（高等専門学校除く）は1法人1回の派遣とします。）
- ・貴機関から講師へ旅費・謝金をお支払いいただく必要はありません。
- ・SPOD事務局より、講師所属事務担当者に旅程等確認の後SPOD経費で旅費を支給します。
- ・謝金は、支給いたしません。（「共同事業契約書」の締結に伴い、本講師派遣事業が各加盟校の業務となることによる）

② 2回目以降の講師派遣等をご希望の場合

- ・2回目以降の講師派遣等をご希望の場合は、SPOD内講師派遣プログラム(SPOD事業)とはなりません。直接講師所属機関（事務担当等）に派遣可否を確認してください。
- ・2回目以降の講師派遣等にかかる講師への旅費・謝金は講師所属機関の兼業規程等必要手続きをご確認の上、貴機関よりお支払いください。

(2) SPOD加盟校外教職員のプログラム参加について

- ・SPOD内講師派遣事業その他SPODプログラムはSPOD加盟校（四国地区大学・短大・高専 ※四国学院大学を除く）教職員は無料でご参加いただけます。
- ・SPOD非加盟校の教職員が参加の場合は原則研修料が必要となりますので、SPOD加盟校外教職員の参加希望がある場合は、事前にSPOD事務局までご相談ください。

(3) 台風や災害等不測の事態が生じた場合について

- ・別添「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」をご参照ください。

II SPOD内講師派遣プログラム実施に伴う各加盟校の手続きについて

期限をご確認のうえご提出願います。

(1) SPOD内講師派遣プログラム実施要項等の送付について

【プログラム開始1ヶ月前まで】

- ・講師の旅費手続き等の際に必要なとなりますので、担当講師に確認いただいた上で、実施要項等をプログラム開始1ヶ月前までにSPOD事務局までメールでご送付願います。
- ・なお、台風や災害等不測の事態が生じた場合に備えて、担当講師の緊急連絡先を予めご確認願います。

(2) 研修事後アンケート（様式1）について

【プログラム実施当日～終了後】

- ・今後のプログラム改善の参考にいたしますので、当日は、様式1の講師派遣プログラムアンケート（受講者対象）の実施をお願いいたします。
- ・受講者数分印刷して配付いただき、回収後は速やかに以下の宛先にご送付願います。
- ・貴校独自のアンケートや講師が独自にアンケートを実施する場合には、SPOD事務局までお知らせください。（送付先）〒790-8577 愛媛県松山市文京町3番地 愛媛大学 教育企画課教育企画チーム 宛

(3) 研修の完了報告書（様式2）について

【プログラム終了後】

- ・講師派遣事業の実績として活動報告書等に掲載させていただく予定ですので、プログラム終了後、速やかに、様式2の完了報告書をSPOD事務局までメールでご送付願います。記入の際は記入例をご参照ください。

(4) 年度末の実施責任者対象のアンケート（様式3）について

【2020年1月14日（火）まで】

- ・研修後の学内での変化や効果を調査するため、年度末に研修実施責任者対象のアンケートを実施しております。様式3の講師派遣事業についてのアンケート（研修実施責任者対象）にご回答の上、2020年1月14日（火）までにSPOD事務局までメールでご送付願います。
- ・実施時期が締切日以降の場合は、プログラム終了次第提出してください。

- (添付書類)
- | | | |
|----|-----|-----------------------------|
| 01 | 様式1 | 講師派遣プログラムアンケート（受講者対象） |
| 02 | 様式2 | 完了報告書 |
| 03 | 記入例 | 完了報告書 |
| 04 | 様式3 | 講師派遣事業についてのアンケート（研修実施責任者対象） |
| 05 | | 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 |

（問い合わせ・回答先）SPOD事務局（愛媛大学教育学生支援部教育企画課）

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

【実施日：20●●年●月●日（●）】

【学校名をご記入ください】

【講師派遣プログラム名：プログラム名をご記入ください】

様式1

平成31年度 SPOD内講師派遣プログラムアンケート（案）

あてはまる番号を塗りつぶしてご回答ください。訂正する場合は 消しゴムでよく消してください。

1. 参加者ご自身について
職種

- ① 教員 ② 職員 ③ 学生 ④ その他（ ）

2. 研修の実施体制について

- ④ そう思う ③ どちらかといえばそう思う ② どちらかといえばそう思わない ① そう思わない

設 問		回 答			
(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	④	③	②	①
(2)	自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した	④	③	②	①
(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	④	③	②	①
(4)	研修の実施時期は適当だった	④	③	②	①
(5)	研修会場は快適な環境だった	④	③	②	①
(6)	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	④	③	②	①
(7)	研修は全体的に満足できるものだった	④	③	②	①

3. 講師及び内容について

- ④ そう思う ③ どちらかといえばそう思う ② どちらかといえばそう思わない ① そう思わない

設 問		回 答			
(1)	到達目標は明確に示されていた	④	③	②	①
(2)	講師の用意した教材はわかりやすかった	④	③	②	①
(3)	わかりやすい順序ですすすめられた	④	③	②	①
(4)	講師の言動は学習意欲を高めた	④	③	②	①
(5)	自分の業務に活かせる内容だった	④	③	②	①
(6)	自分に必要な知識やスキルを身につけることができた	④	③	②	①
(7)	受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う	④	③	②	①
(8)	満足できるものだった	④	③	②	①

4. この研修を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。

5. この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。

ご協力ありがとうございました。

平成30年度愛媛大学教育改革シンポジウム実施要項

■ 目的

愛媛大学の教育改革の現状を広く知らせるため、愛媛大学教育改革促進事業(愛大教育改革GP)採択課題の進捗状況及び成果を含め、学内外で評価されている本学の教育改革の取組について、広く公表し、教育内容・方法の改善に関する理解を深める。

■ 日時 平成31年3月6日(水) 13:10～15:20

■ 場所

- ・事例報告等(プログラム1～2): 総合教育棟1(旧法文学部2号館) 3階 305
- ・ポスターセッション(プログラム3): 共通講義棟B(旧法文学部講義棟) 1階 CRI-1

■ プログラム

1. 愛媛大学教育改革促進事業について【13:10～13:40】(30分)

※平成31年度愛大教育改革GP特別テーマ及び変更点等も併せて説明

2. 学内の教育改革の事例報告【13:40～14:00】

①事例報告(15分)

社会共創学部「ディプロマサプリメントの作成の現状と課題」

②質疑応答(5分)

(休憩及び会場移動)

3. 愛媛大学教育改革促進事業採択取組の実施総括(ポスターセッション)【14:10～15:20】

ポスターによる発表、参加者との質疑応答を通じ、発表者・参加者双方が教育内容・方法の改善に関する理解を深める。また、学生や一般参加者に対しても、愛媛大学の教育改革の現状を広く知らせる。

- ・29年度採択(種目A・B)グループにおいては、2年間の実績報告
- ・30年度採択(種目A・B)グループにおいては、1年間の中間報告
- ・30年度採択(種目C・D)グループにおいては、1年間の実績報告

■ 参加対象者 学部長, 教育コーディネーター, 一般教職員, 学生, その他一般