



SPODフォーラム2024

「Connection～これからの学びを考える～」

シラバス

日程：2024年8月28日（水）～30（金）

会場：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



みんなでDX～ハンズオン入門編～

武田 啓之(香川大学 情報部情報企画課併任情報システム課 課長)
小寺 賢志(香川大学 情報部情報基盤課併任情報システム課 課長補佐)
川瀬 舞(香川大学 情報化推進課統合拠点 技能補佐員)

講師略歴

【武田 啓之】平成16年香川大学事務職員に採用。これまで香川大学、香川高専で勤務。香川大学では情報課、人事課、企画課、令和3年度から現職。デザイン思考に基づく要件定義からのシステム内製開発の業務に従事。

【小寺 賢志】平成16年香川大学事務職員に採用。経済学部学務係、医学部経営企画課、医学部総務課、医学部管理課、令和2年度から現職。0から始めるDXを自ら実践し、学内外向けのハンズオン(Microsoft PowerPlatformを使用した内製開発)の講師を担当。

【川瀬 舞】令和4年香川大学情報化推進統合拠点DX推進研究センター 技能補佐員に採用。デザイン思考に基づく要件定義からのシステム内製開発の業務に従事。学内外向けのハンズオン(Microsoft PowerPlatformを使用した内製開発)の講師を担当。

プログラム概要

変容する社会ニーズに応じて、大学職員に求められる能力が変わってきています。またオンライン会議の開催や、事務手続きの電子化などが求められるようになってきました。デジタル化だけでなく、業務そのものを変化させるDX(デジタルトランスフォーメーション)も求められています。

香川大学では、みんなで進めるDXの一環として、業務で使用できるシステムの開発方法を学ぶハンズオンを学内外に向けて開催しています。また、令和5年12月には電子書籍「業務システム内製開発 入門編」を出版しました。

今回は、電子書籍のコンテンツの中から「イベント参加受付システムを開発しよう」を作成し、参加者のみなさまに内製開発を体験いただきます。身近なところからDXを一緒に進めましょう!

なお、本講座を受講した方には実践編としてプログラム番号:3002Aを受講いただくことで、作成したシステムで蓄積されたデータの可視化をすることが可能となります。本講座のみの受講でも構いませんが、実践編の講座を受講することでより理解が深まります。

準備物・事前課題

可能であれば、システムのプロトタイプをダウンロードし予習しておいてもらえるとありがたいです。
<https://dx-labo.kagawa-u.ac.jp/>

主な受講対象者

・教職員

到達目標

1. 「イベント参加受付システム」のような自動化フローを使った業務システムを内製開発できる。

大学職員の業務における見直しと改善

藤本 正己(山口大学 教育・学生支援機構 教学マネジメント室 講師)
野口 浩輝(香川大学 財務部 財務企画課 主任)

講師略歴

【藤本 正己】専門は高等教育論。2008年に徳島文理大学に大学職員として入職後、情報センターで学内システムの運用・管理の業務、教務部教務課において入試業務を担当。2022年1月に愛媛大学教育企画室特定研究員、特任助教を経て、2023年4月より現職。現在はFD・SD・IRの業務を行っている。愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 プロジェクトフェロー。

【野口 浩輝】2011年に香川大学事務職員として入職。医学部管理課では附属病院物品調達や役務契約を担当、経営企画課では大学の予算編成や予算管理を担当する。その後、監査室を経て、2022年10月より現職。2021年度から「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」(SPOD)の次世代リーダー養成ゼミナールを受講し、2022年度に修了。

プログラム概要

大学職員の業務は年々扱う領域が拡大し、高度化・複雑化しています。経験や前例が無い業務を担当することへの不安や、業務量の増加を感じる大学職員もいることでしょう。特に若手の大学職員の中には、日々の業務において課題を抱えているものの、それをどのようにして改善していけばよいか分からない人もいないではないでしょうか。

このプログラムでは、若手の大学職員を対象に日常業務の現状の把握からはじまり、課題の発見、改善案の作成に向けた方法を学んでいきます。

参加者のみなさまには、個人ワークやグループワークなどの活動を通じて、他の参加者とともに日常業務についての振り返りと明日からの改善に向けた行動につながる機会にしてもらいたいと思います。

準備物・事前課題

日常業務における課題を1つ程度説明(業務内容・現状・課題)できるように準備をしておいてください。

主な受講対象者

- ・入職10年目までの大学職員
- ・業務改善に興味・関心のある大学職員

到達目標

1. 業務改善の意義と必要性を説明できる。
2. 日常業務の課題を挙げることができる。
3. 日常業務の課題の解決案を作成できる。

多様な学生の理解と学生支援

野口 悟(高知大学医学部・病院事務部 学生課 課長補佐)

講師略歴

平成13年3月広島大学大学院理学研究科博士前期課程修了(理学修士)。平成15年4月高知大学事務職員に採用。これまで、高知大学及び国立室戸青少年自然の家で勤務。高知大学では情報推進課、研究協力課、研究推進室、医学部学生課等で勤務し、医学部学生課勤務が通算して12年を超える。令和3年4月から現職。平成23~24年度に次世代リーダー養成研修(現在の次世代リーダー養成ゼミナール)を受講・修了。平成24年度科学研究費補助金(奨励研究)採択。令和3年3月SPOD-SDC資格認定。

プログラム概要

多様性社会といわれている中で育ってきている学生は様々な特性を持っています。今も昔も年齢を重ねれば重ねるほど若者の考えていることが理解しにくくなることはこれまでの歴史でも繰り返されており、コスパ・タイプ重視、デジタルネイティブ(SNS)な近年の若者をZ世代と称することもあります。また、近年クローズアップされているパワハラ・アカハラ、発達障害やSOGIなど合理的配慮支援、コロナ禍以降はオンライン授業についていけない学生サポートなども含め、心理的安全性を保った教育環境の整備が求められています。本プログラムでは、多様な学生を少しでも理解し職員として学生の支援のヒントを得ていただくことを目的としていますので、学生と直接接点のある学務系の職員であれば遭遇しそうな「事例あるある」を“共有できる範囲で”共有するディスカッションやグループワークに時間をできるだけ多く取りたいと考えています。

準備物・事前課題

大学職員として仕事をする中で遭遇した学生に関する問題、困りごと、困難など事例(解決していれば解決方法も含め)があれば用意しておいてください(可能であれば大学や学部の属性に関係のない内容)。

主な受講対象者

・教務担当、学生支援担当職員

到達目標

1. 最近の若者の一般的な特徴を理解できる。
2. 一人で悩まず課題解決の方法を仲間で話し合うことができる。
3. 他機関の職員と情報交換し、仲間を作ることができる。

設置申請入門～教育組織改革による活性化～

宮内 卓也（高知大学法人企画課課長補佐 兼 理事特別補佐）

講師略歴

平成15年に高知大学に就職。総務系からキャリアを始め、平成17年には、文部科学省研究振興局に派遣された。高知大学に戻って以降は、知的財産・技術移転や研究支援等の業務を担当してきた。平成24・25年にはSPOD次世代リーダー養成ゼミナールを第3期生として受講。平成24年から法人企画課にて、大学改革・教育組織改革等を担当。これまでの間で、学部設置5件・大学院専攻設置7件の申請等を担当してきた。

プログラム概要

大学の最も重要な機能である「人材育成・輩出」の中心となるのは、学部・学科や研究科・専攻といった教育組織であり、この教育組織を構成する要素は、学校教育法の下で、「大学設置基準」などの省令・告示により規定されている。

このプログラムでは、「設置書類」の様式や「設置手続の流れ」を概観しながら、「大学設置基準」に定められた大学（学部・学科）の構成要素を理解するとともに、学部等の新組織設置に向けて必要となる知識を身につける。併せて、令和4年に「大学設置基準」の主要な事項が改正された背景や新基準の概要にも触れることとする。

また、近年の大学改革に関する競争的資金においては、学部改組・新設など新組織設置に焦点を当てたものも増加してきている。このことにも関連付けながら、「設置基準」、「設置手続」などを理解することを目標としている。

準備物・事前課題

自身の所属する大学に設置されている「学部・学科名」、「入学定員数」、「配置されている教員数」、「学位（学士（〇〇）の特に「〇〇」の部分）」を事前に確認しておいてください。

主な受講対象者

・学部設置等について、関心のある職員。特に、経験のない方・経験年数の短い方歓迎です。
・設置手続きについては、国立大学と公私立大学で「設置手続の流れ」が異なりますが、両方に共通する「申請書類」などを基に説明するので、大学の設置形態は気にせずご参加ください。

到達目標

1. 学部等の設置手続きの概略を説明できる。
2. 設置手続に用いる「基本計画書」に記載すべき事項を説明できる。
3. 学部等の教育組織に関する大学設置基準の規定について、説明できる。

シラバス・授業を改善しよう！

蝶 慎一(香川大学 大学教育基盤センター 准教授)
佐藤 慶太(香川大学 大学教育基盤センター 教授)
西本 佳代(香川大学 大学教育基盤センター 准教授)
上月 翔太(愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室 講師)
俣野 秀典(高知大学 地域協働学部 講師)
飯尾 健(徳島大学 高等教育研究センター 助教)

講師略歴

【蝶 慎一】平成20年3月北海道大学教育学部教育学科卒、平成28年度より大学評価・学位授与機構研究開発部助教、平成30年に東京大学にて博士(教育学)の学位取得。令和4年度より香川大学大学教育基盤センター准教授。

【佐藤 慶太】平成11年3月高知大学人文学部人文学科卒、平成21年京都大学にて博士(文学)の学位取得。同年より香川大学大学教育開発センター(現・大学教育基盤センター)講師。令和5年より、同センター教授。

【西本 佳代】平成18年3月広島大学教育学部第五類教育学系コース卒、令和4年広島大学にて博士(教育学)の学位取得。平成27年度より香川大学教育基盤センター講師。平成31年より同センター准教授。

【上月 翔太】専門は高等教育論、西洋古典文学。日本学術振興会特別研究員(DC2)、大阪産業大学等非常勤講師、大阪大学大学院文学研究科助教、愛媛大学教育・学生支援機構特任助教等を経て、2023年より愛媛大学教育・学生支援機構講師。

【俣野 秀典】北陸先端科学技術大学院大学知識科学研究科修了。地域科学研究会・高等教育情報センター研究員、高知大学総合教育センター講師を経て、2015年より現職。

【飯尾 健】令和2年3月京都大学大学院教育学研究科博士後期課程研究指導認定退学、令和5年京都大学にて博士(教育学)の学位取得。京都大学高等教育研究開発推進センター研究員を経て、令和2年9月より現職。

プログラム概要

本講座は、特に大学に着任して間もない新任教員を対象に、シラバス・授業の改善をお手伝いするために開講します。具体的には、4種類の事前視聴動画(「授業目標の設定」「成績評価とフィードバック」「授業方法」「シラバス作成」)で学んだ知識を、実際の授業改善に活用できるよう支援します。受講生の皆様には、まず、事前視聴動画をご覧いただき、そこで学んだ内容を反映させて、ご自身のシラバスを修正していただきます。同時に、授業に関するより詳しい内容を加筆した「詳細版シラバス」も作成いただきます。その後、講座の前半部分では、ルーブリック評価表を用いて、シラバスの内容をグループのメンバーで相互評価します。講座の後半部分では、「詳細版シラバス」を用いた模擬授業を実演し、相互評価します。グループのメンバーの視点や、スタッフのサポートを通して、よりご自身の理想に近いシラバス・授業をつくりあげていきましょう。

*本講座は、香川大学新任教員研修プログラムの必修科目としても開講します。

*事前課題がありますので計画的に実施してください。講座当日はパソコンを持参してください。

準備物・事前課題

事前課題:動画(「授業目標の設定」「成績評価とフィードバック」「授業方法」「シラバス作成」)の視聴、シラバスの修正、「詳細版シラバス」の作成。参加申込された方には、別途詳細をご連絡します。

主な受講対象者

・大学教員経験3年未満の新任教員

到達目標

1. 適切な目的・目標設定ができるようになる。
2. わかりやすいシラバスが書けるようになる。
3. 目的・目標にあった授業方法を選択できるようになる。
4. 目的・目標にあった学習評価方法を選択できるようになる。
5. 学生参加型のグループ作業を、自らの授業で導入できるようになる。

心理的安全性の高いクラス運営と教員育成

山中 隆史(香川大学 創造工学部 教授)

講師略歴

京都大学法学部卒業。神戸大学大学院国際文化学研究科博士前期課程修了。専門は経営学、行動科学。大学卒業後、関西電力株式会社において10年間の勤務の後、バイオ系ベンチャー企業に転職し、管理部門の統括者として新規事業を立ち上げ、大手商社との提携をはじめ経営全般に携わる。その後、グロービス経営大学院の専任教員として、10年以上にわたり年間約1,500名以上のビジネスパーソンに対して、論理思考、ファシリテーション、リーダーシップ等をテーマにアクティブ・ラーニングを用いたMBA教育に携わる。2018年4月より現職。中小企業診断士。

プログラム概要

心理的安全性は様々な組織で注目されています。心理的安全性とは、チームで自らの発言が批判されず、安心感を共有し合っている状態です。心理的安全性を高めることは、学生が自発的に発言し、教えあい学びあうことにもつながります。そのために、どんな働きかけができるのでしょうか。

このプログラムでは、初年次対象の40名程度のクラス(「ロジカル思考演習」)において、学生の積極的な関与を促すための取り組みについて、グループワークを体験していただきながら紹介します。

さらに、クラスの質や雰囲気の均一化に向けた心理的安全性の高いチームでの教員育成の取り組みについても取り上げます。受講者の皆様には、グループワークに積極的に参加していただくことを期待しています。なお、本取り組みは、心理的安全性づくりに取り組むチーム・組織を讃えるアワード「心理的安全性AWARD2023」で最高位のプラチナリングを受賞しています。

準備物・事前課題

なし

主な受講対象者

- ・学生の積極的な発言が生まれる心理的安全性の高い授業に取り組みたい教員
- ・心理的安全性の高いチーム運営を行いたい教職員
- ・論理思考の基礎的なポイント(特に伝え方)を振り返ってみたい教職員

到達目標

1. 心理的安全性の高いクラス運営を行うためのポイントを説明できる。
2. グループワークを促進させるためのポイントを非言語も含めて説明できる。
3. 心理的安全性の高いチーム運営を行うためのポイントが説明できる。
4. 論理的に伝えるための基礎的なポイントを意識し、円滑なコミュニケーションに活用できる。

デジタル時代のカリキュラム編成

中井 俊樹(愛媛大学 教育・学生支援機構 教授)

講師略歴

専門は高等教育論および人材育成論。1998年に名古屋大学高等教育研究センター助手、同准教授などを経て2015年より現職。愛媛大学学長特別補佐、教育・学生支援機構副機構長。愛媛大学の教育の質向上に向けたFD、SD、IRを始めとした諸活動の企画、実施、評価に加え、教職員能力開発拠点の活動として他機関における研修や組織開発支援を行う。大学教育、大学教員、大学の管理運営、看護教育などのテーマの書籍多数。

<https://sites.google.com/site/nakaitoshiki/>

プログラム概要

個々の授業において教員はさまざまなデジタル技術を活用するようになりました。デジタル技術を活用することで、学生がいつでもどこでも学習できるなど、これまで困難であった学習環境を実現することができました。このような個々の教員の取り組みに加えて、大学がデジタル技術を組織的に活用することができれば、学生の学習をより豊かにする可能性があります。大学におけるカリキュラムは、学問の自由のもとで各大学に大幅な裁量がゆだねられています。たとえば、ある特定の学期に遠隔授業を集中的に配置すれば、学生は留学やフィールドワークの機会をより活用することができでしょう。一方で、デジタル化が進展する社会に対応するカリキュラムも検討すべき課題といえます。本プログラムでは、デジタル時代に各大学がどのようなカリキュラムを提供できるのかを考えるための論点について考えます。

準備物・事前課題

事前に所属大学のカリキュラム関連資料および『カリキュラムの編成』（玉川大学出版部、2022）に目を通しておくことが望ましい。

主な受講対象者

・カリキュラムの開発や評価に関わる教職員

到達目標

1. 大学のカリキュラムの特徴と編成の基本原理を説明することができる。
2. デジタル時代におけるカリキュラムの編成の論点を説明することができる。
3. デジタル時代におけるカリキュラムの課題の解決方法を提案することができる。

教務経験不問 はじめての教学マネジメント

坂本 規孝(広島市立大学 教育基盤センター 教育コーディネーター(特任講師))

講師略歴

専門は、高等教育論、SD、デザインの思考方法。修士(教育学)、修士(芸術学)。

2006年4月、学校法人立命館に専任事務職員として入職。立命館大学、立命館アジア太平洋大学、法人本部にて、教務部門、入試部門、企画部門、総務部門を経験。新学部設置準備を機に、カリキュラム・コーディネーター養成講座等の講師を担当。愛媛大学(2023年5月~24年3月)を経て、2024年4月から現職。

プログラム概要

このプログラムは、教学や教学マネジメントの知識・経験がない大学教職員を対象に、以下の目的で実施します：

【目的①】教学マネジメントを知る。

【目的②】教学マネジメントを通して、高等教育情勢を知る。

教学マネジメントは、近年目にしたり耳にしたりする機会が多いキーワードの一つです。しかし一方で、「教学」という言葉が含まれているので、教学部門以外の事務職員からは「縁遠い」「無関係」と受け止められることもあるようです。

教学マネジメントは、業務で直接関係がなくても、高等教育情勢の理解、つまり今後どのように大学が在るべきかを考える鍵になります。変化を求められている時代だからこそ、教学マネジメントを通して高等教育情勢を知ることは、大学で仕事をする上で一つの指針になるでしょう。

このプログラムは、講義に加えて、教学の知識・経験がなくても参加できる個人ワークとグループワークを行います。参加者自身が手を動かしたり考えたりしながら、教学マネジメントや高等教育情勢を知りましょう。

準備物・事前課題

なし

主な受講対象者

- ・教学マネジメントが何かと今更尋ねにくいけれど、気になっている大学教職員
- ・教学マネジメントが何かを知りたい大学教職員
- ・教学マネジメントの考え方を通して、大学が置かれている状況を理解したい大学教職員

到達目標

1. 教学マネジメントについて、3つ以上のキーワードを用いて説明できる。
2. 教学マネジメントを含む高等教育の潮流を説明できる。
3. 自大学において、教学マネジメントと自身の担当業務の関係を説明できる。

最新教職法令に基づく多様な履修相談対応事例

小野 勝士(龍谷大学 社会学部教務課)

講師略歴

関西学院大学大学院法学研究科民刑事法学専攻博士課程前期課程修了。修士(法学)。平成13年度から龍谷大学に勤務し、教学部、経理課、文学部教務課、世界仏教文化研究センター事務部を経験し、令和2年から現職。愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室プロジェクトフェロー。大学教務実践研究会代表。関連する著書に『教職課程事務入門』シリーズの【1】～【4】(いずれもジグアイ社)、『事例から学ぶ、事例でわかる大学教職課程事務』(ナカニシヤ出版)がある。

プログラム概要

ある日電話で「2009年に卒業したのですが、これから教員免許状を取得したいのですが、どのようにすればよいでしょうか?」とかかかってきたときどのように対応しますか?

このような卒業生等からの相談について、どの入学年度のカリキュラムを適用するのか等個別対応になる場合がほとんどだと思われます。

本プログラムでは、学生配付の学修の手引きでは対応できない4つの取得パターンについて、拠り所となる法令及び具体的適用方法について紹介します。そして、学んだ知識の業務への活用方法について、講義・ワークを通じて教職課程の窓口対応力の向上を目指します。なお、ワークですが、こんなこと知ってますか?どう対応しますか?といった軽い内容です。

《当日の流れ》

1. 自己紹介(講師、参加者[グループ内])
2. ケーススタディ(4つの事例)[講義・ワーク]
3. 科目等履修生の適用カリキュラムについて[講義]
4. まとめ

準備物・事前課題

当日の参加者間の交流・ワークの時間を多く取るため、事前学習用のオンデマンド教材にて履修指導に関する最新法令の内容をまとめています。事前に視聴しておいてください。

主な受講対象者

・中学または高等学校教諭免許状設置課程のある大学・短大において教職課程の履修相談を担当している教職員

到達目標

1. 法令を理解したうえで正確に不足単位の説明をすることができる。
2. 履修相談にあたって必要な情報が掲載されているウェブサイト等を提示することができる。
3. 想像力を働かせて履修相談に対応する姿勢を身につけることができる。

SD担当者研修－計画と運営の基礎を学ぶ－

竹中 喜一(近畿大学 IR・教育支援センター 准教授)

講師略歴

専門は高等教育論および教育工学。特に大学教職員の学習と研修転移に関心を寄せている。民間企業でのSE等の業務、関西大学での事務職員および愛媛大学特任助教、講師、准教授としてのFD、SD、教学IR等の業務を経て、2023年より現職。並行して2023年より山梨県立大学特任准教授としてカリキュラムを通じた学習成果などに関する教学マネジメントアドバイザーも務める。関西大学在職中に名古屋大学大学院、大阪大学大学院を修了。博士(人間科学)。主な著書に『シリーズ大学教育の質保証2 学習成果の評価』(編著)、『大学SD講座4 大学職員の能力開発』(共編著)、『大学の学習支援 Q&A』(分担執筆)などがある。

プログラム概要

研修は、業務を離れて行う能力開発の主要な方法です。研修の中でも大学職員を対象とするものはSD(Staff Development)と呼ばれ、大学設置基準で大学に実施が義務づけられています。義務を果たすといっても、やみくもに実施すればよいわけではありません。SD担当者は組織の人材育成方針や職場の現状などを踏まえつつ、担当するSDの目標や評価方法を定めた上で、内容を検討する必要があります。SDの受講者を集め、当日円滑に運営することも、SD担当者として担うべき役割です。

そこで本プログラムではまず、1つ(1コマ)のSDでSD担当者が設計の上で考慮すべき要素や果たすべき役割を説明します。その後、説明内容を踏まえて受講される方に1つ(1コマ)のSDを計画していただきます。計画した内容に対して受講者同士のブラッシュアップを経ることで、SDの設計に必要な知識だけでなく実践的な技能も習得することを目指します。

準備物・事前課題

担当予定の(もしくは担当してみたい)SDを1つ(1コマ)想定し、そのSDの到達目標や、組織としての人材育成方針とどのように関連しているかを説明できるようにしておいてください。また、基礎的内容を学ぶ参考書として、竹中喜一・中井俊樹編著(2021)『大学SD講座4 大学職員の能力開発』(玉川大学出版部)を取り扱います。同書の9, 10章を事前にご確認いただくと、当日の内容の理解が進みます。

主な受講対象者

- ・SDを担当する教職員
- ・SDを担当する予定の教職員
- ・SDを担当することに関心のある教職員

到達目標

1. SDとは何かを説明することができる。
2. SD担当者に求められる能力と役割を挙げることができる。
3. 個々のSDを企画・運営・評価するための手順を説明することができる。
4. 個々のSDを企画・運営・評価するための工夫を共有することができる。

障害学生支援の観点から考える授業の工夫

高橋 由子

(高知大学 学び創造センター 学生支援部門インクルージョン支援推進室 特任助教)

講師略歴

発達障害児・者の支援法に関する臨床・研究を行ってきており、2021年より現職。高知大学の発達障害等のある大学生の修学支援に取り組みながら、2021年度ダイバーシティ推進共同研究支援制度の助成を受け、「授業のUD化と合理的配慮Tips みんなが学びやすい授業づくり」を発行。学内外においてユニバーサルデザインな授業づくりに関するFDを実施している。

プログラム概要

改正障害者差別解消法は2024年4月より施行されており、私立大学等においても、合理的配慮の提供義務が求められるようになりました。法では、合理的配慮の提供とあわせて、合理的配慮の基礎となる基礎的環境整備（事前的改善措置）を進めていく必要があることが示されております。授業における基礎的環境整備の一つに授業のユニバーサルデザインがあります。

このプログラムでは、障害学生支援の観点から、「ユニバーサルデザインな授業づくり」に焦点をあてて、授業の工夫について紹介をしていきます。取り上げる工夫は、授業に限らず、学生対象のオリエンテーション、ガイダンス等の行事でも取り入れることができる内容となっておりますので、授業担当教員だけでなく、学務・学生支援担当教職員の方のご参加も歓迎いたします。

準備物・事前課題

プログラム中に、QRコードを示し、スマートフォン等で反応を求める場合があります。ネット接続可能な端末があればお持ちください。なくても参加可能です。

主な受講対象者

・授業担当者、学務・学生支援担当教職員

到達目標

1. 多様な学生を想定したUDな視点での授業づくりの必要性を理解することができる。
2. 多様な学生を想定したUDな授業づくりの工夫を知ることができる。
3. 今後の授業実践で取り入れたいとおもう工夫を考えることができる。

教職協働vs. 教職分担—大学組織の再考—

杉原 明 (学校法人工学院大学 常務理事)

講師略歴

都内学校法人職員を経て2003年学校法人工学院大学入職、教育開発課長、学長室長、総合企画部長などを経て2024年4月より現職。2011年筑波大学大学研究センター履修証明プログラムRCUS大学マネジメント人材養成修了。大学マネジメント研究会理事。一般社団法人大学行政管理学会会長。

プログラム概要

大学間競争が激化し、教員の教育・研究成果を所属大学へ組織的に還元することがより重要となっています。それにともない職員の役割の範囲も広がっています。一方で「教職協働」というキーワードが大学業界でたびたび話題に上ることは、教員、職員それぞれの職務の範囲や関係性が整理されておらず、大学の業務全体が必ずしも組織的また合理的に遂行されていないことの裏返しであるともいえます。

このプログラムを通じて、大学が組織としての力を高めるための課題をトップマネジメントの視点で俯瞰し、これからの時代の大学組織およびそのマネジメントについて、自分事として考え始めるきっかけにしたいと思っています。

なお、講師の主な職務経歴は学校法人の事務職員であり、内容は実務経験によるものが中心で、必ずしも学術的基盤に基づくものではありません。また、参加者の個人ワークを含む予定ですが、発表を求めるものではありません。

準備物・事前課題

所属組織(大学、学校法人等)の「組織図」を事前に見ておいてください。

主な受講対象者

・大学のマネジメント(特に組織や人事)について興味、関心がある教職員

到達目標

1. 大学組織の特徴を大学以外の機関や企業等と比較して説明できる。
2. 所属大学における「教職協働」の状況について、組織の観点から説明できる。
3. 所属大学の組織の将来のあり方について、自身の意見を述べるができる。
4. 自らの立場(教員、職員、管理職など)において、大学組織の一員としての役割を果たすことができる。

授業科目数の適正化のために

上月 翔太(愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 講師)

講師略歴

専門は高等教育論、文芸学。日本学術振興会特別研究員(DC2)、大阪産業大学等非常勤講師、大阪大学大学院文学研究科助教等を経て、2023年より現職。学内外におけるFD活動の企画、実施などにかかわるほか、大学教育におけるカリキュラムについて調査研究を行う。2022年に出版した『カリキュラムの編成』(分担執筆)において、授業科目数削減についての章を担当。その他、カリキュラム編成、授業科目数適正化に関する研修講師を務める。

プログラム概要

授業科目数の適正化(スリム化)は今日多くの大学で重要な論点となっています。人的、物的な資源の制約の中で、学生の学習を促すカリキュラムを実転するためには、カリキュラムの授業科目数を適正なものにすることが大切です。本プログラムはカリキュラムを数で捉え、適正な授業科目数とは何か、そして授業科目数の適正化に向けて何を行うべきかを考えていきたいと思えます。

事前学習では、授業科目数適正化の具体的な方法を紹介しています。それを受けて、研修当日にはまず、授業科目数適正化を行う意義を考えます。次に適正化のための具体的論点として学習目標の設定、学習成果の評価、学生の学習動態の把握などについて扱います。最後に合意形成を進めるための工夫や留意点について参加者相互に議論をする時間もとりたいと考えています。本研修を通じて、自大学で授業科目数の適正化を進めるための工程をイメージできるようになることを目指します。

準備物・事前課題

『カリキュラムの編成』(玉川大学出版部、2022年)の7章「授業科目数を削減する」をお読みください。事前動画教材を視聴し、指定された課題を行ってください。

主な受講対象者

・カリキュラムの編成に携わる教職員はもちろんですが、本テーマに関心のある方はぜひご参加ください。

到達目標

1. 授業科目数の適正化の背景や意義を関係者に説得的に説明することができる。
2. さまざまな数字を通じて自大学のカリキュラムを分析することができる。
3. 自大学における授業科目数の適正化を進めるための論点を挙げるができる。
4. 授業科目数の適正化に向けた工程を具体的に構想することができる。

学生支援における教職協働を考えるー不登校編

杉田 郁代(高知大学 学び創造センター 准教授)

藤巻 晃(徳島文理大学 地域連携センター兼総務部総務課 課長補佐)

藤本 正己(山口大学 教育・学生支援機構 教学マネジメント室 講師)

講師略歴

【杉田 郁代】専門は高等教育開発及び学生支援。2009年に環太平洋大学次世代教育学部講師、同准教授、比治山大学現代文化学部准教授などを経て、2018年より現職。学び創造センターインクルージョン支援推進室において、学生支援を行う。公認心理師・学校心理士・臨床心理士。

【藤巻 晃】1999年より徳島文理大学に勤務。総務課、入試広報部、地域連携センターを経て、2022年度より総務課と兼務。2016年度SPOD-SDC認定。2019年度教職員能力開発拠点SDC認定。これまでにSPODにおいて、コミュニケーションやチームビルディング、キャリア形成、学生支援等の講師を担当。

【藤本 正己】専門は高等教育論。2008年に徳島文理大学に大学職員として入職後、情報センターで学内システムの運用・管理の業務、教務部教務課において入試業務を担当。2022年1月に愛媛大学教育企画室特定研究員、特任助教を経て、2023年4月より現職。現在は FD・SD・IRの業務を行っている。愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室プロジェクトフェロー。

プログラム概要

不登校学生に対する支援は、学生支援上の課題として位置づけられ、不登校学生を担当する教員にとどまらず、学部・学科の教員、教務や学生支援部署の職員と連携し教職協働による対応が進められています。

本プログラムでは、不登校学生対応の実践事例を行い、学生支援における教職協働について、参加者の皆さんと考えていきます。まず先行研究や調査を基に、高等教育機関の不登校学生に対する学生支援における教職協働を確認します。次に、不登校学生対応の実践事例の共有を行い、教職協働による学生支援の方法について考えていきます。実践事例の共有を基に、ディスカッションやグループワークを通じて、教職協働に関する意見交換を行います。参加者の機関において学生支援における教職協働を実践するためのヒントを得てもらいたいと思っています。

準備物・事前課題

なし

主な受講対象者

- ・不登校学生に関わる教職員、クラス担任、アドバイザー教員等の学生支援を担う教員
- ・学生支援に興味・関心のある教職員、教職協働に興味・関心のある教職員

到達目標

1. 不登校学生に対する具体的な支援方法を説明することができる。
2. 高等教育機関における不登校学生支援の課題を抽出することができる。
3. 不登校学生支援に関する教職協働による課題解決方法を提案することができる。

風通しの良い職場をつくるためにできること

島田 くみこ(高知県立大学 教育・学生支援部教務・学生支援課 課長)
浜田 昌代(高知大学 研究国際部研究推進課 課長補佐)
高木 佳代子(愛媛大学 教育学生支援部教育センター事務課 課長)
坂本 規孝(広島市立大学 教育基盤センター 教育コーディネーター(特任講師))

講師略歴

【島田 くみこ】高知工科大学(現高知県公立大学法人高知工科大学)入職。入試・広報部、学生支援部、高知県での2年間の派遣勤務後、法人本部総務企画課長、同法人の高知県立大学学生・就職支援課長を経て、2024年4月から現職。東京大学大学院教育学研究科大学・経営政策コース修士課程修了、SPOD-SDC。法人内、SPOD 及び他大学において、コミュニケーションやリーダーシップ、大学職員の基礎知識等の講師を担当。日本高等教育学会所属。

【浜田 昌代】1994年高知大学事務職員採用。これまで、高知大学及び大学改革支援・学位授与機構で勤務。高知大学では総務課、会計課、IR・評価室、人事部門では人事管理業務、研究推進部門では研究力強化に向けた企画、支援業務を担当。2022年4月から現職。2012~2013年度SPOD次世代リーダー養成研修受講・修了。2022年2月SPOD-SDC資格認定。

【高木 佳代子】民間企業勤務を経て、1996年愛媛大学採用。医学部秘書業務、情報関係、共済組合関係、教務関係、就業環境関係業務を経て、2024年4月から現職。SPOD-SDC、教職員能力発掘点SDC、産業カウンセラー、国家資格キャリアコンサルタント。就業環境推進室の経験から、メンタルヘルス、職場環境について関心が高い。

【坂本 規孝】2006年4月、学校法人立命館に専任事務職員として入職。立命館大学、立命館アジア太平洋大学、法人本部において、教学、留学生入学、新キャンパス開設、新学部設置、役員秘書等に従事。愛媛大学(2023年5月~24年3月)を経て、2024年4月から現職。SDC(SDコーディネータ)、SPOD-SDC。修士(教育学)、修士(芸術学)。多国籍な職場や役員秘書などの経験に加えて、職員から教員に転身して見えた景色も踏まえて、職員や教職協働の職場環境にも関心が高い。

プログラム概要

風通しの良い職場で働きたいと思いませんか？ 風通しの良い職場をつくりたいと思いませんか？

前者の質問に「はい」と答える方は多いと思われそうですが、後者に「はい」と即答するのは躊躇するかもしれません。それでは、職場づくりは誰の役割なのでしょう？

このプログラムでは、SPOD-SDC(SDコーディネーター)の認定を受けた講師陣のサポートの下、参加者がそれぞれの立場で考えたりアイデアを共有したりしながら、風通しの良い職場をつくるために職場でできることを考えます。

午前は、風通しの良い職場や悪い職場の原因や理由、その効果や弊害について考え、「風通しの良い職場」を具体的にイメージします。午後は、風通しの良い職場をつくるためにそれぞれの立場で実際にできることを考えます。講義、個人ワーク、グループワークを通して、風通しの良い職場をつくるためのアイデアや自分にもできることがあるという気づきを得ることができます。

準備物・事前課題

風通しの良い職場や悪い職場について、その原因や理由を考えてください。考えた内容は、当日のワークで発表していただきます。

主な受講対象者

・組織の一つのまとまりである「課」などを対象として、風通しの良い職場をつくりたい教職員

到達目標

1. 風通しの良い職場とは何かを説明できる。
2. 風通しの良い職場が必要となる理由を説明できる。
3. 風通しの良い職場・悪い職場について、そのようになる要因を見立てることができる。
4. 風通しの良い職場をつくるために、自分がとれるアクションを提案できる。

ルーブリック評価入門～考える、つくる、活用する～

侯野 秀典(高知大学 地域協働学部／学び創造センター 講師)

講師略歴

北陸先端科学技術大学院大学知識科学研究科修了。地域科学研究会・高等教育情報センター研究員、高知大学総合教育センター講師を経て、2015年より現職。放送大学非常勤講師(ファシリテーション入門)。

教育評価や教育方法を中心に、FDを含めた“Educational Development”に取り組む。高等教育開発の専門家として、学生がもっと学べる授業／教職員がさらに学べるワークショップを開発・支援・実施。2010年より担当している本プログラムは毎年最高水準の評価を得ている。関連する著書に『大学教員のためのルーブリック評価入門』(共訳、玉川大学出版部)がある。

プログラム概要

成績評価について、多様な評価基準を設定することが求められています。ある大学の『シラバス入力手順説明書』では、“具体的な評価基準はルーブリック評価シートを事前に配布し、配点30点とする”との例が示されており、「ルーブリックって何??」と戸惑われた教員の方も多いと聞いております。

そこで本プログラムは、成績評価の目的・意義から出発して、高等教育において近年注目が集まっているルーブリック評価についての基本的な考え方を理解することを目的として実施します。

※ルーブリックとは、「目標に準拠した評価」のための「基準」つくりの方法論であり、評価指標として活用されます。本プログラムでは、学生が何を学習するのかを示す評価規準と学生が学習到達しているレベルを示す具体的な評価基準を示すマトリクスからなる分析的ルーブリックを主に取り上げます。

※パフォーマンス評価や学習評価の「つなげ方」に関心のある方は、同日午後「2902C」の受講もご検討ください。

準備物・事前課題

なし

主な受講対象者

- ・目標に準拠した評価方法を習得したい教員
- ・評価について関心のある教職員
- ・協同型アクティブラーニングを体験したい教職員

到達目標

1. 目標に準拠した評価を心がけることができる。
2. ルーブリック評価の意義を説明できる。
3. ルーブリックを授業で活用するための準備ができる。

ケースを通して考える中間管理職入門

小方 直幸(香川大学 副学長、人文社会学系 教育学部・創発科学研究科 教授)
野口 里美(香川大学 理事・副学長)
石原 卓也(神戸大学 医学部総務課長)

講師略歴

【小方 直幸】広島大学高等教育研究開発センター教授、東京大学大学院教育学研究科教授を経て現職。専門は高等教育論。大学の理念や機能、高等教育政策や大学経営について教育・研究し、現在、放送大学の大学マネジメント論も担当。

【野口 里美】1986年香川大学採用。総務、会計、学務を一通り経験した後、2018年度から6年間の企画総務部在職を経て現職。SPOD設立当初からネットワークコア校のFD担当事務として携わる。これまでのSPODフォーラムでは、「ワールド・カフェ」「ツールを使ってコミュニケーション～自己理解と他者理解～」等の講師を担当。2015年度SPOD-SDC認定。2016年度教職員能力開発拠点SDC認定。その他、Coco-iku(心育)SPTコミュニケーションカウンセラー・メンタルヘルスインストラクター認定。

【石原 卓也】2002年香川医科大学採用。財務・医事業務等を経験し、大分大学医学・病院事務部医事課長を経て、2023年4月より現職。2011年度に次世代リーダー養成研修を修了。2016年度SPOD-SDC、2018年度教職員能力開発拠点SDC認定。この他2016年から、全国国立大学病院事務部長会議と大学改革支援・学位授与機構が主催する国立大学附属病院経営分析ワークショップの実施にも関わり、病院経営を担う人材育成に取り組んでいる。

プログラム概要

昨今の大学改革の中で、定型業務だけでなく様々なプロジェクトへの対応が求められる職場が多いと思います。プロジェクト業務は、トップダウンによる指示も多く、職場のリソースも限られていることもあるため、中間管理職は、どのような対応が組織にとって最適かの意思決定を求められます。この時、事案の重要性、職場の状況次第では、悩ましい課題に直面することもあります。

そこで、本プログラムでは、具体的な事例を通じて中間管理職の立場や役割を考えるとともに、職場の中でどのような観点から悩ましい課題に向き合うか、グループディスカッションを通じて考える契機といたします。

準備物・事前課題

当日までに事前配付資料に必ず目を通し、設問に対するご自身の考えや回答をまとめ、当日持参してください。予習時間2時間程度。

主な受講対象者

- ・課長又は課長補佐(副課長)相当級の職員(昇格して5年以内程度が望ましい)
- ・管理職等への登用を考えている中堅職員

到達目標

1. 管理職の立場や役割を理解することができる。
2. 管理職としての振る舞い方を理解することができる。
3. 部下の育成や部下との関係性を構築する上で、ヒントを共有することができる。

人と組織の関係性—Z世代と管理職

山崎 その(京都外国語大学 共通教育機構 准教授、学術研究支援部長、図書館事務長)

講師略歴

2011年同志社大学総合政策科学研究科博士後期課程修了。博士(政策科学)。専門は大学経営、大学評価。会社員、高校教員を経て1991年度から京都外国語大学事務職員。総務部、学長事務室、総合企画室等で学部・学科等の設置認可申請、競争的補助金事業、自己点検評価・認証評価、IRの立上げ・推進といった企画系の業務を主に担当。2024年度から現職。主な著書に『大学経営の評価システム—手法の開発とマネジメントへの応用』(単著)、『これからの大学経営—ガバナンス、マネジメント、リーダーシップ—』(共著)、『「聞くことからはじめよう!やる気を引き出し、意欲を高める評価」』(共訳)などがある。公益財団法人大学コンソーシアム京都「調査事業企画検討委員会」や、京都市「大学のまち京都・学生のまち京都推進会議」委員など社会活動にも従事。

プログラム概要

有能な人材の確保と育成は、大学にとって重要な経営戦略の一つです。以前ほどではないにしろ、いまも大学職員は人気の職種なので優秀な人材が集まってきます。しかし、せっかく優秀な人材を採用してもすぐに離職してしまうといった悩みを抱えている大学は多いのではないのでしょうか。とりわけ中小規模の大学にとって、早期に離職されることは大きな痛手です。大げさではなく、大学の存続すら脅かしかねません。

このセミナーでは、キャリア教育の授業からわかった学生の意識や、SD活動を通して見えてきた若手職員と管理職世代の考え方の違い等について話題提供をします。次にZ世代と管理職の立場を超えて、相互に理解するための個人ワークやグループワークを行います。想像を思い切り逞しくしてご参加ください。最後に、職場がうまいくキーワードを探して共有します。

準備物・事前課題

理想の職場のイメージを言語化しておいてください。

主な受講対象者

- ・教員・職員を問わず大学組織の管理職の方
- ・管理職ではないけれど、若手職員と一緒に仕事をしている方
- ・若手(と自覚されている)職員の方
- ・人事担当の方

到達目標

1. Z世代の学生や若手職員が「働く」ことをどのように捉えているのか説明できる。
2. 現場の管理職者や人事担当者の悩みと、その要因を説明できる。
3. 職場の若手職員と、こんな風にコミュニケーションしてみようというイメージをもてる。
4. 組織で働くことの意義を説明できる。

ハラスメント予防のためのアサーション

井ノ崎 敦子(徳島大学 キャンパスライフ健康支援センター 講師)

講師略歴

専門は臨床心理学。2011年に徳島大学学生相談室助教を経て、2016年より現職。徳島大学での学生相談、職員相談、ハラスメント対応の従事するとともに、学内のFD及びSDでのハラスメント研修を実施している。学生相談、女性に対する暴力被害者支援などの論文多数。

プログラム概要

大学は、研究活動と人材育成を目的としており、すべての構成員が安心して充実した研究・教育活動を行うことが求められています。しかし、残念なことに、大学におけるハラスメント問題は後を絶たず、安全な研究・教育活動環境が脅かされている現状があります。

このプログラムでは、ハラスメント予防に効果的なコミュニケーション・スタイルである、自分も相手も大切する「アサーティブ・コミュニケーション」を紹介します。参加者の皆様にその基本を習得していただき、昨今のハラスメントに見られる傾向を踏まえた安全な研究・教育活動環境の形成に役立つことを目的としています。

参加者の皆様には、ディスカッションやグループワークなどの活動に積極的にかつ建設的に参加することを期待しています。

準備物・事前課題

なし

主な受講対象者

・全教職員

到達目標

1. ハラスメントおよび最近のハラスメントに見られる傾向について理解できる。
2. ハラスメント予防の重要性について理解できる。
3. アサーティブ・コミュニケーションを理解し、習得できる。
4. ハラスメント予防にアサーティブ・コミュニケーションの実践が有効であることを理解できる。

授業における学生の学習評価の「つなげ方」

飯尾 健(徳島大学 高等教育研究センター 教育改革推進部門 助教)

講師略歴

令和2年3月京都大学大学院教育学研究科博士後期課程研究指導認定退学、博士(教育学)。京都大学高等教育研究開発推進センター研究員を経て、令和2年9月より現職。主な研究テーマは情報リテラシー教育・学習評価。

プログラム概要

近年では、単に知識だけでなく能力・態度も授業で育成することが求められるようになってきました。このような資質・能力を授業で評価するにはどうすればよいのでしょうか。

このプログラムでは、授業で用いられている様々な評価を「つなげて」多面的に評価を行うことで、これらの資質・能力を評価したり、学生の学習成果を評価するための方法について理解を深めることを目的としています。授業における「学習評価」とは、試験やレポートだけではなくアンケートや学生の自由記述による振り返りも含まれますので、これらを組み合わせることで、学生の学習をいろいろな側面から評価することが可能となります。

本プログラムでは講義と演習を交えながら、学習評価の可能性について理解してもらうことを目指します。授業における学生の学習評価に関心を持つ教員のみなさまの受講をお待ちしています。

準備物・事前課題

現在担当している授業(複数担当している場合はどれか1つ)の到達目標を調べておく(資質・能力の3つの柱に即して整理すると望ましい)。

→<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/wg/koyou/20200422/200422koyou01.pdf>

現在担当している授業(複数担当している場合はどれか1つ)で行っている学習評価方法をリストアップする(テストやレポート以外に、アンケートやリフレクションシート等も含む。ただし条件として、回答した個人が特定でき、かつその内容を教員が把握できるものであること。それに即しているものであれば、自分が行っていない学部・大学等が実施しているものでも可)。

主な受講対象者

・現在授業を担当している／これから担当する予定があり、授業における学習評価の方法を改善することに関心を持つ教員

到達目標

1. 様々な評価方法ごとの特徴の違いを説明できる。
2. 自身の授業で用いている評価方法の特徴について記述できるようになる。
3. 自身の授業で用いている評価方法を「つなげる」ことで、これまで評価できなかった側面を評価する方法を考案できるようになる。

テキストマイニング入門

塩川 奈々美(徳島大学 高等教育研究センター 教育の質保証支援室 助教)

講師略歴

徳島大学大学院総合科学教育部地域科学専攻地域創生分野博士後期課程修了。博士(学術)。専門は日本語学および方言学。2018年に徳島大学総合教育研究センター(現:高等教育研究センター)教育改革推進部門特任助教を経て、2020年4月より現職。同センター教育改革推進部門(兼任)。FD担当として徳島大学における全学FDプログラムの企画・運営・調査研究に携わり、支援業務に取り組むほか、学生アンケートや教員アンケートなどの教学アンケートにおける自由記述についてテキストマイニングを活用した質的分析に取り組む。

プログラム概要

皆さんは授業評価アンケート等で回収した自由記述の回答をどのように処理していますか。自由記述の内容をトピック毎にまとめたり、一覧化するに留まっているものも多いのではないのでしょうか。こうした手作業による集計は少ない件数であれば有効な手段となりますが、膨大な件数の回答や、属性別の傾向を捉えたい時等、条件や状況によって処理できる量にも限界があります。

そこで、本プログラムではKH Coderを利用したテキストマイニングについてその方法や事例紹介を行いつつ、実際に参加者の皆さんに体験してもらうことにより、テキストマイニングの基礎を学んでいただくことを目指します。

データ整理の方法や注意点、ソフトの使い方、図の読み方などの基本を押さえ、どのように活用することができるのか一緒に探っていきましょう。

準備物・事前課題

事前にテキストマイニングソフト・KH CoderをインストールしたPCをご持参ください。インストール方法を示したマニュアルを事前に配付しますので、各自インストールをしてきてください。

主な受講対象者

・アンケートの自由記述やテキストデータを活用した分析に関心がある教職員。基礎的な内容となりますため、主に初級者の方を対象とします。

到達目標

1. テキストデータの特徴や取り扱う際の注意点を理解し、説明することができる。
2. テキストマイニングソフト「KH Coder」の基本操作を行うことができる。
3. テキストマイニングソフト「KH Coder」を利用して作成した図から解釈を行うことができる。
4. 学んだ方法をもとに、自身の業務での活用案を提案することができる。

カリキュラムを通した学習成果の評価を考える

竹中 喜一 (近畿大学 IR・教育支援センター 准教授)

講師略歴

専門は高等教育論および教育工学。特に大学教職員の学習と研修転移に関心を寄せている。民間企業でのSE等の業務、関西大学での事務職員および愛媛大学特任助教、講師、准教授としてのFD、SD、教学IR等の業務を経て、2023年より現職。並行して2023年より山梨県立大学特任准教授としてカリキュラムを通した学習成果などに関する教学マネジメントアドバイザーも務める。関西大学在職中に名古屋大学大学院、大阪大学大学院を修了。博士(人間科学)。主な著書に『シリーズ大学教育の質保証2 学習成果の評価』(編著)、『大学SD講座4 大学職員の能力開発』(共編著)、『大学の学習支援 Q&A』(分担執筆)などがある。

プログラム概要

学習成果の評価というと、授業科目の最後に行う試験やレポートによる評価を思い浮かべる方が多いかもしれませんが、それだけではありません。在学期間中トータルで何がどれだけできるようになったか、つまりカリキュラムを通した学習成果の評価も含まれます。それでは、カリキュラムを通した学習成果にはどのような方法があるのでしょうか。学生の学習や教員の教育活動、大学としての教育の内部質保証にどのように活用できるのでしょうか。本プログラムではこれらの問いについて、学習成果の評価方法に関する講義とグループワークを通して考える機会を提供します。講義部分では、卒業論文等やディプロマ・ポリシーを評価するルーブリックや、ディプロマ・ポリシー到達度の評価とレーダーチャートによる表示方法などを取り扱う予定です。

準備物・事前課題

所属組織(全学または特定の学部等)のカリキュラムを通した学習成果の評価で何を行っているかについて、アセスメントプラン等で確認しておいてください。当日のグループワークで共有予定です。また、基礎的内容を学ぶ参考書として、竹中喜一編著(2023)『学習成果の評価』(玉川大学出版部)を取り扱います。同書の1, 2, 4, 5, 6章を事前にご確認いただくと、当日の内容の理解が進みます。

主な受講対象者

・カリキュラムを通した学習成果の評価について基礎的な内容や実践例を知りたい教務・学務系の職員や教務委員など学部等のカリキュラムに関わる教員の方を主な受講対象と想定しています。

到達目標

1. カリキュラムを通した学習成果を評価する目的を説明することができる。
2. カリキュラムを通した学習成果の評価方法について、間接評価と直接評価によるものをそれぞれ説明することができる。
3. カリキュラムを通した学習成果の評価を教育改善や学習促進に活用する方法を検討することができる。

2903G 基調講演

SPOD フォーラム2024 基調講演

「大学業界は問題だらけ～地方大学のサバイバルのために～」

登壇者

上野 千鶴子

(社会学者・東京大学名誉教授、認定NPO法人ウィメンズアクションネットワーク(WAN)理事長)

社会学者・東京大学名誉教授・認定 NPO 法人ウィメンズアクションネットワーク(WAN)理事長・上野千鶴子基金代表理事。1948年富山県生まれ。京都大学大学院社会学博士課程修了。社会学博士。元学術会議会員。専門は女性学・ジェンダー研究、高齢者の介護とケアも研究テーマとしている。「サントリー学芸賞」「朝日賞」受賞、フィンランド共和国から「Hän Honours」受賞、アメリカ芸術科学アカデミー会員でもあり、2024年には、米タイム誌「世界で最も影響力のある100人」に選定された。

司会

高橋 尚志

(香川大学 大学教育基盤センター センター長)

博士(理学)。専門は物性物理学および物理教育・高等教育。1997年総合研究大学院大学にて学位取得後、デュッセルドルフ大学(ドイツ)、ヨーク大学(英国)を経て2000年に香川大学教育学部に着任。2012年より同教授。2014年からは大学教育基盤センターにおいて共通教育部長、副センター長、センター長を併任。2023年より教育担当の副理事。物理学会などが参画する国際純粋・応用物理学連合に置かれる国際物理教育委員会の委員を勤めている。

生成AIと歩むこれからの大学

森木 銀河(九州大学 インスティテューショナル・リサーチ室 学術推進専門員)

講師略歴

2019年に学校法人五島育英会・東京都市大学に専任事務職員として入職後、総務部での勤務を経て2021年11月より現職。組織内のデータに関する調査対応やデータの前処理、Webシステムの運用に従事している。また全国の大学等で生成AIのメカニズムや大学における生成AI利用に関する講演・研修活動に取り組んでいる。研究テーマは大学組織におけるデータマネジメントと生成AI利用。

プログラム概要

高度化・複雑化する大学運営のために、大学教職員にはDX等の業務改革やデジタル変革が求められています。2022年にリリースされたChatGPTに代表される生成AIの普及によって、誰でも気軽にAIの恩恵を享受できるようになりました。生成AIはいずれ私たちの職場環境に浸透する汎用技術になると考えられますが、既に生成AIを導入・活用している大学がある一方で検討段階に留まっている大学も見られます。

このプログラムでは生成AI以前のAIと現在の生成AIの違い、技術動向、今後の大学で生成AIを活用するための基本的知識や活用方法、生成AI特有のリスクについて紹介します。参加者の方々には、AI利用者に求められる知識や能力を理解するとともに、具体的に業務や授業の中で活用するノウハウの習得を期待します。

準備物・事前課題

所属大学の生成AIに関するポリシー・ガイドライン関連資料を持参ください。

主な受講対象者

- ・生成AIに興味・関心がある教職員
- ・生成AIに関するシステムの運用を検討または担当している教職員

到達目標

1. AI利用者にとって必要な基本的知識を説明できる。
2. 生成AIに効果的な指示を出すことができる。
3. 大学業務の中で生成AIを活用する方法を説明できる。

電子テキスト型コンテンツの制作と授業運用

林 敏浩(香川大学 副理事、情報化推進統合拠点 拠点長、大学教育基盤センター 副センター長、創造工学部(兼務) 教授)

講師略歴

平成元年3月徳島大学工学部情報工学科卒業、平成6年徳島大学にて博士(工学)の学位取得。平成6年より佐賀大学理工学部講師、平成17年より香川大学総合情報基盤センター准教授、平成25年より香川大学総合情報センター(現在、情報化推進統合拠点)教授。教育工学を専門として、大学全体の教育支援システムを含むコンピュータ・ネットワークシステムの導入、運用、管理、利活用支援まで広範に担当。

プログラム概要

コロナ禍に対する対面授業の代替手段として多くの教育機関でe-Learningが採用されました。このような授業実施の経験を踏まえ、対面授業との併用を前提としてe-Learningの利活用が今後も進むと考えられます。そのような利活用では、対面授業にないe-Learningの特徴を生かすことが肝要です。例えば、時間割や場所に拘束されないので、学生の学びの機会を増やせます。一方、オンデマンド型e-Learningでは動画教材コンテンツの作成や改修の負荷が高く、実施のハードルになる場合があります。このような問題に対して本講師は2018年度より電子テキスト型e-Learningコンテンツを制作して、それを用いてオンデマンド型e-Learningを運用しています。この授業実践に基づいて、本授業では、授業理念、設計、運用、実施に有用なノウハウなどについて情報共有したいと思います。

準備物・事前課題

なし

主な受講対象者

・オンライン授業(特にオンデマンド型e-Learning)の設計や実施に関わる教職員

到達目標

1. e-Learningの利点、欠点を説明できる。
2. オンデマンド型e-Learningの学習コンテンツの種類を説明できる。
3. 電子テキスト型e-Learningコンテンツの利点と欠点を説明できる。

教務が理解しておきたい法規と最新政策動向

宮林 常崇(東京都立大学理系管理課長 兼務 学務課長)

講師略歴

公立大学法人首都大学東京(現 東京都公立大学法人)に入職後、首都大学東京(現 東京都立大学)で教務畑を中心に歩み、文部科学省へ出向した後、URA室長、企画広報課長、東京都立産業技術大学院大学管理課長等を経て2023年4月から現職。主に職員対象の研修会やセミナーにおいて人材育成に関する報告・発表を行っている。愛媛大学教育企画室(教職員能力開発拠点)プロジェクトフェロー、名古屋大学高等教育研究センター教務系SD研究会・大学教務実践研究会事務局長、公立大学協会事務局参与。著書に『大学の教務Q&A 第2版』(共編著)、『大学業務の実践方法』(共編著)、『大学教育と学生支援』(分担執筆)などがある。

プログラム概要

大学教育を支える教務は、業務のベースとなる根拠の確かな理解が必要です。大学に与えられた裁量を活かした教育プログラムの企画や既存の学内ルールが想定していなかった事件・事故への柔軟な対応には、教務関連法規・制度・政策に強いスタッフの存在が不可欠です。

この研修では、法規・制度の基本と大学設置基準等改正をはじめとした最新政策動向のポイントを確認した後、各大学に与えられた裁量の中で判断できるケース(学年暦の見直し・授業科目の単位数設定・基幹教員制度・単位の認定・社会人向けプログラム等)を題材としたワークや、学生対応(合理的配慮・アカハラ等)のケーススタディ、政策動向を把握する方法の理解により、大学教育を支える職員に求められる基本的な知識や心構えを身につけます。

研修で得た知識を業務に活かすためには、教員や他の職員との協働が不可欠です。ケースやワークの中で協働のコツもお伝えします。

準備物・事前課題

なし

主な受講対象者

- ・教務を担当して1~3年目程度の職員
- ・教務の経験はあるが、根拠を意識して業務を遂行した経験が少ない職員
- ・教務の経験はないが、教務関連法規や政策の考え方に触れてみたい職員(会計や施設管理といった「管理部門」の方にも、高等教育機関で働く上で大切な視点を身につけることができます)

到達目標

1. 大学教育を支える職員に求められる基本的な知識や心構えを身につけることができる。
2. 担当業務の根拠を自分で調べることができる。
3. 教務を取り巻く制度の根拠と実務の差(例 単位制度)を説明できる。
4. 大学設置基準等改正を実務で扱う上でのポイントを理解し、職場で共有することができる。
5. 教員や他の職員と協働することができる。

FD担当者のためのFD企画講座

吉田博(徳島大学 高等教育研究センター 教育改革推進部門 准教授)
塩川奈々美(徳島大学 高等教育研究センター 教育の質保証支援室 助教)
杉田郁代(高知大学 学び創造センター 准教授)
高畑貴志(高知大学 学び創造センター 准教授)

講師略歴

【吉田 博】愛媛大学理学部数理科学科卒業。同大学院理工学研究科数理科学専攻博士前期課程修了。2009年度から徳島大学で全学FDプログラムの企画・運営に携わる。また、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD)のFD担当として、SPOD-FDプログラムの企画立案、調査研究に携わる。主な著書に、『学習評価(シリーズ大学の教授法4)』(分担執筆)、『アクティブラーニングの活用(看護教育実践シリーズ4)』などがある。日本高等教育開発協会理事、大学教育学会、初年次教育学会等所属。専門は高等教育開発。

【塩川 奈々美】徳島大学大学院総合科学教育部地域科学専攻地域創生分野博士後期課程修了。博士(学術)。専門は日本語学および方言学。2018年に徳島大学総合教育研究センター(現:高等教育研究センター)教育改革推進部門特任助教を経て、2020年4月より現職。同センター教育改革推進部門(兼任)。FD担当として徳島大学における全学FDプログラムの企画・運営・調査研究に携わり、支援業務に取り組むほか、学生アンケートや教員アンケートなどの教学アンケートにおける自由記述についてテキストマイニングを活用した質的分析に取り組む。

【杉田 郁代】専門は高等教育開発及び学生支援。2009年に環太平洋大学次世代教育学部講師、同准教授、学生相談室長、比治山大学現代文化学部准教授などを経て、2018年より現職。現在は、学び創造センター インクルージョン支援推進室において、障害学生支援を行う。公認心理師・臨床心理士・学校心理士。

【高畑 貴志】専門は情報科学。2000年に大阪大学基礎工学研究科助手、2003年に高知学園短期大学講師、2015年に湊川短期大学准教授、2018年より高知大学大学教育創造センター特任講師、2022年10月より現職。全学FDプログラムの企画・実施を担当するとともに、教育の質保証のための諸活動に取り組んでいる。

プログラム概要

近年、FDは教学マネジメントを支える基盤として位置づけられ、授業改善にとどまらず、カリキュラム改善や組織改善も含め、高等教育機関の教育開発に寄与することが求められています。また、オンラインによるFD研修や、研修やセミナーの形式とは異なるFD活動も拡大しています。

本プログラムは講義動画による自主学習とそれをもとにした企画案作成を事前学習としています。講義動画において、FDの概要、企画の基本手順、事例、運営上の留意点を紹介します。そのうえで、参加者が自身の所属する高等教育機関または学部等のニーズを整理し、FDの企画案を作成します。当日は、グループワークを通じて、参加者同士で共有及び意見交換を行いながら企画案をブラッシュアップします。FD担当者同士のコミュニティづくりにつながることを期待しています。

準備物・事前課題

自大学(または自組織)のFDの取組について概要、成果、課題を、簡単に振り返って整理しておいてください。

主な受講対象者

・FDについて学び、自組織のFDの企画案を作成したいFD担当者

到達目標

1. FDが求められる背景・政策・取組について説明できる。
2. FDを企画する際の順序や留意点を説明することができる。
3. FDの企画立案ができる。

大学教職員のための教学IR入門

真鍋 亮(愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室 研究員)

講師略歴

専門は高等教育論および教育経済学。2003年に松山大学に事務職員として入職し、学務課、図書館、キャリアセンター、薬学部事務室、学生課、入試課などを経て2023年より現職。愛媛大学におけるIR、FD、SDを始めとした諸活動の企画、実施を担当。また、教職員能力開発拠点の活動として他機関における研修を行っている。IRをテーマとした研究論文を多数発表し、実務・研究の両面からIRに携わっている。

プログラム概要

情報化社会が進展する現在において、高等教育機関が直面しているのは、これらのデータをどう有効活用し、教育の質を維持、向上させるかという課題です。こうした背景のもと、このプログラムでは、データを活用した教学の改善策を提供することで、高等教育の意義を再評価し、社会的な期待に応えるための方策について探求します。

参加者のみなさまには、基礎的なデータ分析のスキルを用いて教学IRの実施方法に触れ、データに基づく意思決定支援ができるようになることを目指します。さらに、高等教育が現代社会で果たす役割とその影響を深く掘り下げ、その価値について再検討します。

専門用語や数式はほぼ使いません。講義、グループディスカッションなどを通じて学びを深め、データを活用した意思決定支援や高等教育の意義について、共有しませんか。

みなさまのご参加をお待ちしています。

準備物・事前課題

なし

主な受講対象者

・教学IRや高等教育に関心のある教職員

到達目標

1. 教学IRに必要となる、基本的なデータ分析手法を説明することができる。
2. 高等教育におけるデータを活用した意思決定支援について知る。
3. 高等教育の社会的意義を明確にし、教育の質を向上させるためのヒントを得る。

教育・学修支援担当者のネットワーク構築

石井 和也(宇都宮大学 大学教育推進機構基盤教育センター 准教授)
伊勢崎 奈津子(立正大学 教学部 部長)
小川 紀亜子(植草学園大学 学園事務局総務課 課長代理)

講師略歴

【石井 和也】専門は社会学、学習支援、大学教育学。2017年に宇都宮大学基盤教育センター特任助教を経て、2020年より現職。宇都宮大学のラーニングサポートオフィス長として、ピアサポートプログラム(宇大ラーニングサポーター)の運営を行うとともに、授業外での学修支援体制の確立や、学修環境のデザインを行う。同時に、全学共通の教育プログラム(基盤教育)の企画・実施や、教学マネジメントに携わる。2019年、千葉大学アカデミック・リンク・センター主催「ALPS履修証明プログラム(大学における教育・学修支援の専門性向上のための体系的な研修プログラム)」修了(第1期生)。

【伊勢崎 奈津子】大学卒業後、立正大学に入職するが育児のため退職。その後2006年に立正大学復職し、主に教務関係の部署にて教務事務に従事。近年は教育改革、新学部設置、教学組織改編等の企画・立案に携わる。現在は、教学部部長として、教育改革、教学マネジメント、教務事務等、教学に関わる業務全般を統括。2023年3月 千葉大学大学院人文公共学府人文科学専攻 教育・学修支援コース修了 修士(学術)。2019年、千葉大学アカデミック・リンク・センター主催「ALPS履修証明プログラム」修了(第1期生)。同プログラム修了生を中心に発足した団体CEREAL(Community for Educational and Learning Support Researchers from ALPS)会長。

【小川 紀亜子】民間企業2社で人事分野に従事したのち、首都圏及び東北地方のハローワークにて若年層の就労支援を経験。平成27年に植草学園大学に入職し、キャリア支援課、学務課を経て、現在は学園事務局総務課にて研究支援及びIRを担当。産業カウンセラー、国家資格キャリア・コンサルタント、消費者教育コーディネーター等の各種資格を所持。令和6年3月千葉大学大学院人文公共学府人文科学専攻 教育・学修支援コースを修了 修士(学術)。

プログラム概要

近年、多様化する学生に対応するために、教育・学修支援に携わる教職員の重要性が増しています。その一方で、所属組織で教育・学修支援の業務を行おうとした際に、効果的な教育・学修支援をどのように行えばよいか、という疑問にしばしば直面するのではないのでしょうか。このようなときに、様々な方法論や実践について知るために、他大学の教育・学修支援担当者との具体的な情報を交換することが重要です。

そこで、本プログラムでは、まず、CEREAL*の会員が教育・学修支援担当者のネットワークを形成してきた過程と、情報交換の仕掛けを紹介します。その後、参加者とともに、どのようなネットワークを構築できるか、ワークを行い考えていきます。

*CEREAL:千葉大学アカデミック・リンク・センター主催「ALPS 履修証明プログラム(大学における教育・学修支援の専門性向上のための体系的な研修プログラム)」の修了生を中心に発足した団体

準備物・事前課題

なし

主な受講対象者

・教育・学修支援に携わる教職員

到達目標

1. 教育・学修支援担当者間でネットワークを形成する意義を説明することができる。
2. 所属組織の実状を踏まえ、教育・学修支援担当者のネットワークをどのように構築するべきか説明することができる。

みんなでDX～ハンズオン実践編～

武田 啓之(香川大学 情報部情報企画課併任情報システム課 課長)
小寺 賢志(香川大学 情報部情報基盤課併任情報システム課 課長補佐)
川瀬 舞(香川大学 情報化推進課統合拠点 技能補佐員)

講師略歴

【武田 啓之】平成16年香川大学事務職員に採用。これまで香川大学、香川高専で勤務。香川大学では情報課、人事課、企画課、令和3年度から現職。デザイン思考に基づく要件定義からのシステム内製開発の業務に従事。

【小寺 賢志】平成16年香川大学事務職員に採用。経済学部学務係、医学部経営企画課、医学部総務課、医学部管理課、令和2年度から現職。0から始めるDXを自ら実践し、学内外向けのハンズオン(Microsoft PowerPlatformを使用した内製開発)の講師を担当。

【川瀬 舞】令和4年香川大学情報化推進統合拠点DX推進研究センター 技能補佐員に採用。デザイン思考に基づく要件定義からのシステム内製開発の業務に従事。学内外向けのハンズオン(Microsoft PowerPlatformを使用した内製開発)の講師を担当。

プログラム概要

変容する社会ニーズに応じて、大学職員に求められる能力が変わってきています。またオンライン会議の開催や、事務手続きの電子化などが求められるようになってきました。デジタル化だけでなく、業務そのものを変化させるDX(デジタルトランスフォーメーション)も求められています。

香川大学では、みんなで進めるKadaiDXの一環として、業務で使用できるシステムの開発方法を学ぶハンズオンを学内外に向けて開催しています。また、令和5年12月には電子書籍「業務システム内製開発 入門編」を出版しました。今回は、電子書籍のコンテンツの中から「イベント参加受付状況を可視化しよう」を作成します。

本講座のみの受講でも構いませんが、可視化する元のデータを作成するハンズオンは プログラム番号:2801Aの入門編講座となります。入門編講座を受講していただいたうえで本講座を受講することで、より理解が深まるかと思えます。

準備物・事前課題

可能であれば、システムのプロトタイプをダウンロードし予習しておいてもらえるとありがたいです。
<https://dx-labo.kagawa-u.ac.jp/>

主な受講対象者

・教職員

到達目標

1. 「イベント参加受付システム」のような自動化フローを使った業務システムを内製開発でき、PowerBIデスクトップを用いてデータの可視化をすることができる。

効果的な授業構成にするためのIDの使い方

仲道 雅輝(愛媛大学 教育・学生支援機構 准教授)

講師略歴

専門はインストラクショナルデザイン(人材開発・教育設計)、教育工学。2017年熊本大学社会文化科学研究科教授システム学専攻博士後期課程修了(博士:学術)。1995年より日本福祉大学職員、2011年から愛媛大学にてFD・SDや学生能力開発(準正課教育)、授業改善・授業コンサルティングなどの支援に取り組む。主な研究課題は、インストラクショナル・デザインを活用した教育改革に関する研究。(H20年度eLC認定e-Learning Professional、H26年度SDC認定)主な著書には、さくら社出版の「教育評価との付き合い方—これからの教師のために」(共著)など、教育設計に関する著書を執筆。

プログラム概要

教育活動の効果・効率・魅力を高めるための理論・技法であるID(インストラクショナル・デザイン)を用いて、人の学びのプロセスに従って授業を構成する手法を学びます。綿密に設計された授業は、学生の意欲を、学びやすさによって維持・促進し、動機づけによって高めることができます。また学習目標の達成に効果的な授業構成とするためには、教員が自身の教授内容を俯瞰・分解し、学生目線で再構築する作業が必要です。

第一段階として、学生が「この授業で何ができるようになればよいのか」を明確に理解できるための学習目標を提示します。次に教員の頭の中でまとまりとして存在している教授内容を学習要素に分解します。次に、分解した学習要素を、ID理論を使いながらより効果的な学習順序、学習過程になるよう再構築します。本プログラムでは、学習要素の再構築ワークを通じて、これからの授業改善に役立つヒントを持ち帰っていただきます。

準備物・事前課題

授業シラバスや授業構成を見直したい科目の学習目標などがわかるもの等

主な受講対象者

・授業の構成に関して見直したい教員、授業の組み立て方など何から手をつけたら良いか困られている教員

到達目標

1. 学習目標を行動目標として明確に表現できる。
2. 自身の教授内容を学習要素に分解することができる。
3. 授業構成の分析結果をもとに、授業構成の改善案を作成できる。

大規模授業におけるアクティブラーニングの実践

金西 計英(徳島大学 高等教育研究センター 学修支援部門 教授)

講師略歴

徳島大学教育学部卒業。鳴門教育大学大学院学校教育研究科修了。2000年、博士(工学)を徳島大学より取得。関西学院大学、金沢工業大学、四国大学を経て、1999年より徳島大学へ。2009年より徳島大学大学開放実践センター教授(現在は高等教育研究センター教授)。教育工学を専門とし、高等教育のe-Learningについての研究に取り組む。また、高等教育におけるアクティブラーニングの実践の研究にも取り組む。

プログラム概要

ポストコロナにおける大学教育の模索が始まっています。対面形式の授業が復活し、アクティブラーニングへの期待も戻りつつあります。教員の皆さんの中には、アクティブラーニングの実践に躊躇されている方もいるのではないかと思います。ここではアクティブラーニングの一種である「橋本メソッド」について紹介します。特に、「橋本メソッド」は反転授業と相性の良いことを説明し、反転授業による「橋本メソッド」について示します。本プログラムはワークショップ形式で、体験を通し、「橋本メソッド」を学ぶことを目指します。ワークショップ前半は、講義形式で反転授業について説明します。後半は、簡易な形で「橋本メソッド」を体験してもらう予定です。「橋本メソッド」の体験を通し、みなさん独自の方法を開発してもらえればと思います。なお、「橋本メソッド」とは富山大学名誉教授の橋本勝先生が開発した大人数向けのアクティブラーニングのことです。

準備物・事前課題

なし

主な受講対象者

・アクティブラーニングを自分の授業で実施してみたいけれど、一歩が踏み出せないでいる教員の方を歓迎します。学務系の職員の方も、アクティブラーニングの理解を深めたい、アクティブラーニングを実際に体験してみたいという方は歓迎します。

到達目標

1. 反転授業についての構成方法等について説明できる。
2. 橋本メソッドについての授業手法等について説明できる。
3. 反転授業を橋本メソッドと組み合わせて実施する手順を説明できる。

ゲームで考える職員間のギャップ

藤巻 晃(徳島文理大学 地域連携センター兼総務部総務課 課長補佐)
野口 里美(香川大学 理事・副学長)

講師略歴

【藤巻 晃】1999年より徳島文理大学に勤務。総務課、入試広報部、地域連携センターを経て、2022年度より総務課と兼務。これまでにSPODにおいて、コミュニケーションやチームビルディング、キャリア形成、学生支援等の講師を担当。2016年度SPOD-SDC認定。2019年度教職員能力開発拠点SDC認定。

【野口 里美】1986年香川大学採用。総務、会計、学務を一通り経験した後、2018年度から6年間の企画総務部在職を経て現職。SPOD設立当初からネットワークコア校のFD担当事務として携わる。これまでのSPODフォーラムでは、「ワールド・カフェ」「ツールを使ってコミュニケーション～自己理解と他者理解～」等の講師を担当。2015年度SPOD-SDC認定。2016年度教職員能力開発拠点SDC認定。その他、Coco-iku(心育)SPTコミュニケーションカウンセラー・メンタルヘルスイストラクター認定。

プログラム概要

「ゲームで考える職員間のギャップ～働き方や考え方を尊重する講座～」

社会はダイバーシティ(多様化)や働き方改革などにより、人それぞれの事情に合わせた働き方を選択できるようになりつつあります。高等教育機関でも再雇用や長時間労働の是正、男性の育児休暇取得などが進められているところです。一方で、コロナ禍によりデジタル化が進み対面コミュニケーションの機会が減少しました。

こうした社会的環境変化の中で、ベテラン職員と若い職員あるいはジェンダー等によって、働き方や考え方にギャップを感じることはないでしょうか？

本講座では、様々な年代の職員が感じている世代間ギャップやジェンダーギャップ、価値観の相違等について、ゲームを通して楽しく本音で語り合い、互いの働き方や考え方を尊重しあうことで、明日からの実践に資することを目指します。

準備物・事前課題

他者とのギャップを感じることを列挙できるようにしておくこと

主な受講対象者

- ・世代やジェンダーなどにより価値観の相違に悩む職員
- ・最近、本音でコミュニケーションがとれていない職員

到達目標

1. 世代間やジェンダーの価値観ギャップを説明することができる。
2. 参加者間で世代間やジェンダー等の価値観ギャップを共有することができる。
3. 様々な年代、ジェンダーの働き方や考え方を尊重することができる。
4. 様々な年代、ジェンダーの働き方や考え方をもとに明日から実践する内容を説明できる。

大学職員のための自己啓発入門

藤本 正己(山口大学 教育・学生支援機構 教学マネジメント室 講師)
杉原 康弘(松山大学 学生部学生支援室 主任)

講師略歴

【藤本 正己】専門は高等教育論。2008年に徳島文理大学に大学職員として入職後、情報センターで学内システムの運用・管理の業務、教務部教務課において入試業務を担当。2022年1月に愛媛大学教育企画室特定研究員、特任助教を経て、2023年4月より現職。現在はFD・SD・IRの業務を行っている。愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室プロジェクトフェロー。

【杉原 康弘】大学卒業後は民間企業に勤務し、2010年に松山大学に事務職員として入職。入試課、教務課、経営企画課を経て、2024年4月より現職。SPOD次世代リーダー養成ゼミナール修了生(第7期)。桜美林大学大学院大学アドミニストレーション専攻(通信教育課程)修了。修士(大学アドミニストレーション)。

プログラム概要

近年、大学業務の高度化・複雑化によって、大学職員が果たすべき役割は大きくなっています。大学職員の活躍がこれまで以上に期待される中で、大学はSDなどを通じ、大学職員の能力開発を促しています。

大学職員の能力開発には、大学が実施する組織的な取組の他に、個人による取組があります。個人による能力開発は「自己啓発」と呼ばれ、様々な方法で行われています。大学業務が高度化・複雑化する中で、個人で能力開発を進めることが可能な自己啓発は、今後ますます重要性を増していくことでしょう。

このプログラムでは、自己啓発の意義や具体的な方法について確認するとともに、自己啓発に取り組む際の注意点なども紹介しながら、参加者個々の今後の自己啓発の取組について考えていきます。

参加者のみなさまには、個人ワークやグループワークなどの活動に積極的に参加いただくことを期待しています。

準備物・事前課題

なし

主な受講対象者

- ・入職後5年目から10年目までの大学職員
- ・自己啓発に興味のある若手の大学職員

到達目標

1. 自己啓発の意義を説明できる。
2. 自己啓発の方法を説明できる。
3. 今後の自身の自己啓発の取組を挙げるができる。
4. 他者の意見を尊重し、グループで活動することができる。