

【SPODフォーラム2019】参加者からの要望等について

(●：SPOD加盟校内意見，○：SPOD加盟校外意見)
(コメント最後尾：教職員歴/フォーラム参加回数/教員 or 職員)

■開催時期・開催地について

- 所管課の関係の全国組織の研修会とSPODフォーラムの時期がバッティングすることが多いです。もう少し前倒しにして、8月のお盆明けくらいに思うのですが。(29年/8回目/職員)
- 開催日程は、今の8月下旬がベストだと思う。(15年/2回目/職員)
- 可能ならば8月の第3週目くらいがより有難いです。(17年/2回目/職員)
- 四国内で開催するならば、四県を順番に開催していただけると嬉しいです。(26年/3回目/職員)
- 関西で開催していただくと非常に有難いです。(3年/1回目/職員)
- 会場としては、愛媛大学は利便性が良いと思います。(20年/8回目/教員)
- 最終日の最終コマ終了後、会場から空港行きのバスがあったら便利だと思う。愛媛大学はバス乗り場まで少々距離があったので。事前申し込み制で最低人数に達したら実施など、是非検討してほしい。(9年/1回目/職員)

対応

- ・SPODフォーラムは、過去の実績に基づき、他の学会や研修会の日程にも配慮しつつ、教職員が最も参加しやすい夏期休業中（お盆明け）の平日に例年開催している。
- ・来年度は高知大学で8月26日（水）～28日（金）に開催する予定である。
- ・今後も四国4県での持ち回り開催を予定している。
- ・空港までのバス運行については、予算の制約があるため、実現は難しいのが現状である。

■会場について

- 大講義室でワークを行うことがあったので、その点は改善して頂きたい。シンポジウムの会場はもう少し人数にゆとりをもったほうが良いと思います。(15年/9回目/職員)
- 会場のキャパシティによりますが、グループワークを行う上で、もう少し広い教室の方がやりやすい。グループ間が隣接しすぎる感が否めない。(25年/1回目/教員)
- フォーラム会場が少し狭く感じた。(11年/1回目/職員)
- 従来より広い休憩スペース（3年/1回目/職員）
- 休憩スペースなどを充実するとコミュニティの広がりをより促進すると思われる。(2年/2回目/教員)
- 他大学の取り組み等の展示スペースに人が配置されていなかったため、聞きたいことが聞けなかった。(14年/3回目/職員)
- 空調が少し寒かった。(20年/3回目/職員)

対応

- ・参加者が利用しやすい会場環境を作り出せるよう、各会場の広さや配置等を検討する。
- ・休憩スペースの広さ等については開催校によって事情が異なるが、できる限り対応していく。
- ・展示スペースでの質問については、問い合わせ先として各大学のSPOD事務担当者を掲載する等検討する。
- ・空調については、各会場の担当スタッフや見回りのスタッフが適宜確認しているが、会場の配置や密集度により気温も変化していくため、「羽織るものをご持参いただく等、ご自身で温度調整ができる服装をご準備ください」と、受講者への事前連絡の際にお知らせしている。

■当日のスケジュールについて

- 初日の開始時間 10 時は厳しいです。少し遠方だと前泊が必要になるので、もう少し遅いとありがたいです。(もしくは最終日にもう 1 コマ実施するなど。) 3 日間職場をあけるのに、前泊のため前日に職場を離れるのは厳しいです。(15 年/1 回目/職員)
- お昼の時間が 1 時間は少し短い印象を受けました。1 時限目の研修が少しでも押すと、お昼の時間が確保できないので、1.5 時間ほどあると余裕ができるかなと思いました。(2 年/1 回目/職員)

対応

- ・プログラム全体として、開始時刻や終了時刻、休憩時間を調整することは難しいのが現状であるが、県外からの移動時間も考慮し、各プログラムの内容に応じて開始時刻や終了時刻を調整するなど対応可能な部分がないか、引き続き検討していく。

■プログラムの申込みについて

- 申込時にもアンケートがありましたが、空席が埋まらないうちに回答しなければという思いがあり十分に答えられませんでした。(20 年/2 回目/教員)
- 連続シリーズの授業は、加盟校/非加盟校抜きに連続履修希望者を優先的に履修させて欲しい。(5 年/1 回目/教員)
- キャンセルの関係で難しいかもしれませんが、可能であれば受講人数をもう少し増やして頂ければ嬉しいです。申し込みした際に定員に達していて、受講できなかったプログラムもいくつかありました。(3 年/1 回目/職員)
- 同時開催の他のセッションが受講できないことが大変残念でした。(13 年/1 回目/教員)
- 申し込み時点ですでに満席の講座もあり、希望していた講座の申し込みができませんでした。当日、受付でキャンセルが出ていると伺い、再度申し込みをお願いしましたが、結局受講できませんでした。キャンセルが出た場合の申し込み方法をより分かりやすくして頂けると有難いです。(29 年/2 回目/教員)
- 当日申し込みになってしまっていて、参加できるプログラムが少なかった。(5 年/1 回目/教員)

対応

- ・申込み時のアンケートについては、回答しやすいよう大部分を選択式としている。
- ・回答に時間を要すると考えられる記述式の項目（シンポジウムのパネリストへの質問事項、各プログラムに期待すること等）については、申込み時に入力欄を設けていることをシラバス等に記載するなどして、申し込み前に内容を考えてもらえるような方策を検討する。
- ・SPOD加盟校と加盟校外の区別なく連続履修希望者を優先することについては、両方で申込期間が異なること、当該プログラムのみ先着順ではなく個別対応が必要となること等の理由から、対応することが難しい。
- ・SPOD加盟校外の教職員の申込み期間を加盟校先行受付期間後としていること、また、参加費を講座単位ではなくフォーラム全体を通じての設定としていることから、SPOD加盟校外の教職員にも希望するプログラムをできるだけ受講していただけるよう、引き続き、同一時間帯に同系統のプログラムが重ならないような配慮や、定員設定の工夫を行う。
- ・早期に満席となったプログラムについては、講師と調整の上、可能な範囲で定員を増やす対応を行っている。今後も、申込み状況等により、柔軟に対応していく。
- ・キャンセルが出た場合の申込方法については、受講者への事前連絡に「全体受付会場でのみ行っている」旨記載している。

【参考】プログラム受講数（延べ人数／参加人数）

SPOD フォーラム 2019（愛媛）	全体 3.24	加盟校内 2.40	加盟校外 4.52
SPOD フォーラム 2018（香川）	全体 3.43	加盟校内 2.40	加盟校外 4.95
SPOD フォーラム 2017（徳島）	全体 3.53	加盟校内 2.36	加盟校外 4.99

■プログラムについて

【内容】

- 「アクティブラーニング」については、「初級」「中級」のように、教員歴の長い方・短い方という、対象者別の講座が必要かと思いました。(27年/8回目/教員)
- 「入門」や「基礎」など初参加者を対象とするものが多い。複数回参加したことがある人にとっても有意義なプログラムがあると良い。(10年/6回目/教員)
- 講座も続きものⅠ・Ⅱ・Ⅲ等, SPOD フォーラム中に集中して完結できる講座があっても良いのではないかと思います。(1年/1回目/職員)
- 毎年実施してるプログラムの中級編などがあるといいかなと思う講座もあるので、検討していただけたらうれしいです。(6年/3回目/職員)
- 各部署についての研修が更にあってもよかった。例えば、教務研修は基礎的内容であったので、ケースワーク中心のものであってもよかった。(11年/1回目/職員)
- もっと理工系（農とか医薬も含め）の視点を入れた授業を多くした方が良いと思います。(17年/1回目/教員)
- 理工系に関わるプログラムをもっと増やしてほしい(28年/1回目/教員)
- 教員と職員のコラボによるワークショップの実施(3年/1回目/教員)
- 貴重な時間なので、ワークショップより、より多くの知識や技術等を学内へ持ち帰りたい。講義主体の講座を増やしていただきたい。(20年/1回目/教員)
- 教員にとっては、具体的な教授方法に一番の関心が向くと思います。ただ、大学組織（事務方含む）全体に関わるようなテーマについては、講演形式で参加者全員が話を聞けるようにしてもいいのではないかと思います。(1年/1回目/教員)
- SPOD の真骨頂である実践知の共有等に特化したプログラムがあるとなお一層よかったと思う。(10年/3回目/職員)
- GW や作業を中心とした実践的な知を学べる講座が良いと思いました。(7年/1回目/職員)
- 参加者の多くは日頃から何らかの問題を抱えながら授業を行っている。この問題点を吸い上げ、最大公約数的なものについてディスカッションできる場がほしい。(16年/6回目/教員)
- 全体フォーラムより個別プログラムがもう1コマあってもいいのかなと思います。(11年/2回目/職員)
- 人気の講義は2コマ開講するなど工夫してもらえると嬉しいです。(5年/1回目/職員)
- なかなか四国に行くことが難しいので、遠隔地からも参加できるようなプログラムが欲しい。(4年/1回目/教員)

【講義時間】

- プログラムの内容に対して、講義の時間が短く、比較的どの講義も最後は駆け足で進めざるを得ないような状況になっていることが多いと感じます。限られた日数・時間数で運営をされているため、難しいとは思いますが、もう少し講義自体の時間が長めでもよいのではと思いました。(15年/8回目/職員)
- それぞれ2時間程度なので、入り口が浅い内容だったりスピードが早すぎたりなどの点が残念だと思います。(15年/3回目/職員)
- 一部のプログラムで、あらかじめ時間延長して行くと冒頭に伝達があるものがあつた。帰りの時間等の都合の関係もあると思うので、その点はより明確にすることが望ましいと感じた。(10年/3回目/職員)

【その他】

- 事前課題をしていたのに、(やってきた先生が半数程度だったからでしょうか)それに費やす時間もとても少なく、残念でした。(20年/4回目/その他)
- 宿題が出ていたのでしていきましたが使用することがなく、何のために?と思うこともありました。(5年/1回目/職員)
- あるプログラムを受講した。私は事務担当であるが、内容は授業の方法ばかりで全然事務の対応の仕方をしてくれなかったのので、対象をFDと記載してほしかった。(8年/4回目/職員)

対応

- ・本フォーラムは、新規プログラムを織り交ぜながら、ニーズの高いプログラム（アンケート参考）については複数年での連続開講を試みる等、「参加者が数年かけて一通りのプログラムを受講する」ことを想定したプログラム構成となるよう配慮し、2009年から四国4県の持ち回りで毎年開催している（※フォーラム参加回数3回以上：36%）。今後もこの方針を基本とした上で、その年のプログラム検討を行う際は、プログラム時間やプログラム数を確保する方法及び同一時間帯に同一のテーマや受講対象者、新規プログラムが重ならないようなプログラム構成等について、講師や会場の都合も含めた全体的な調整を行っていく。
- ・各プログラムは基本的に2時間構成としているが、プログラムによって時間配分の変更の有無を今後検討する。
- ・講師には、終了時刻の超過に気を付けていただくよう引き続き注意を促していく。また、やむを得ず時間を超過するプログラムについては、事前に講師から事務局へ必ずご相談いただき、前もって受講者へ伝える等、対応を検討する。
- ・事前課題の有無については講師の判断となるが、講義内で触れない課題を出す場合は、その旨を受講者へ説明する等、対応いただく。
- ・SPODでは、大学設置基準等の一部改正に伴い、SPODにおけるFD/SDの定義の見直しを行っており（<https://www.spod.ehime-u.ac.jp/spod/page-4/>）、SPODフォーラムにおいても、これに準じて対象者の表記を工夫している。
その上で、講師にシラバスを検討いただく際に、講義の内容（主に教員対象 or 職員対象等）を踏まえて、「主な受講対象」欄を記載していただくよう依頼する。

■ポスターセッションについて

- ポスターは時間外にも見ていただくことができますが、さすがに常時そこに待機していることはできません。しかし、何かコメントがいただければありがたいと思います。そこで、例えば大きめの付箋を用意してコメントを貼るとか、QRコードでgoogle formなどにアクセスしてコメントを送るとかいったことが可能になると、より収穫が大きい気がいたします。（20年/2回目/教員）

対応

- ・時間外に閲覧者からの質問がある場合に、「質問の問い合わせ先」等を各ポスター発表者で掲示するなどの対応をいただく等検討する。

■運営について

- 事前提出の締め切り連絡が遅い。お盆休み等が入る時に8月頭の週だった。せめて7月中には連絡が欲しい。（30年/2回目/職員）
- 夏休みということもあり、朝ご飯、昼ご飯を食べるところをかなり探しました。（4年/1回目/職員）
- 会場が少々分かりにくかったです。案内の方の説明が丁寧でよく分かりましたが、表示がもう少しあっても良いかなと思いました。（33年/7回目/教員）
- 事務局が大変になるかもしれないが、ワークショップは以前あった方と同じグループにならない仕掛けが欲しい。（毎回参加されている方が多い印象を受ける）（3年/4回目/教員）
- 鉛筆やシャープペンを持参しなかったため、アンケートのマークシートを塗るのに手間がかかりました。周囲には○をつけているだけの方もいらっしゃいましたので、鉛筆をご用意いただければどうかと思いました。（20年/2回目/教員）

対応

- ・事前課題のあるプログラムについては、受講者が確定する二次受付（8月上旬）後に受講者へ一斉に送付しているため変更は難しいが、可能な限り早く送付できるよう対応を検討していく。
- ・大学周辺のランチマップについては、現在SPODホームページのフォーラム概要ページへ事前に掲載、また当日全体受付での配付を行っているが、開店前の時間帯に利用したい受講者もいたため、フォーラム時のみ学内お食事処の営業時間を延長が可能かどうかも含め、今後検討する。
- ・例年、各開催校で建物内や屋外に案内掲示を設置しているが、全体受付会場付近に大きい会場案内図を準備する等、より分かりやすい案内になるよう掲示場所や掲示内容を工夫する。
- ・グループ分けについては事前に各講師に確認しているが、講師からの指定がない場合は、「着席時のお願い」として、同じ所属でない方、初対面の方と同じグループになるよう着席していただくよう講義開始前に投影している。
- ・アンケートの回答方法については、鉛筆やシャーペンの他、ボールペンも使用可能である旨アンケート記載している。また、各会場の受付に予備の鉛筆を置いており、必要な場合は貸し出しも行っている。これらがより参加者に伝わるよう、会場担当者用マニュアル等の見直しを行う。

《開講してほしいプログラムについて》

AL (アクティブ・ラーニング)

- ・ Adaptive Learning や EdTech の活用といった事例について
- ・ ソフトなアクティブラーニング授業やテクニック (他の学生とのディスカッションは苦手という学生がいる場合対策として)
- ・ アクティブラーニングにおけるフリーライダー対策について

IR (Institutional Research)

- ・ IRに関するプログラム
- ・ 学修成果の可視化にかかるプログラム
- ・ 可視化システムの情報や実例を共有できるようなプログラム

TP (ティーチング・ポートフォリオ)

- ・ TPの概説や活用方法, 事例紹介について
- ・ TPに関連するプログラム
- ・ TPの作成について

理工系プログラム

- ・ 理工系に関わるプログラム
- ・ 理工系 (農とか医薬も含む) の視点を入れたプログラム

デザイン

- ・ デザイン思考で授業を設計するプログラム
- ・ 掲示のデザインの作成について

学習評価

- ・ 基本的な学習評価やカリキュラムに関するプログラム
- ・ カリキュラムマネジメントに関するプログラム
- ・ カリキュラム改善に関する (今までの事例をもとに成功例や失敗例などを紹介し, 成功例のノウハウを知ることができる) プログラム

授業設計・授業改善等

- ・ 個人が行っている授業改善の方法の具体例を多く紹介してくれるような研修
- ・ 授業時間以外の宿題や調査なども含め, 全体で学習の効果を生むにはどうすればよいか考えるプログラム
- ・ 初年次教育に関するプログラム
- ・ 学生にやる気を起こさせる方法や授業設計に関するプログラム
- ・ 理系向け「積極的な学生を増やす」というような, 「やる気が感じられない」学生のモチベーションを上げる方法

学生支援・学生対応

- ・ 事務職員ができる学修支援について (窓口対応・履修指導)
- ・ 教務関係の実践的知識の修得・共有できるプログラム
- ・ 学生のラーニング・ポートフォリオ事例について
- ・ 学生向けのポートフォリオについて
- ・ リメディアル教育に関するプログラム
- ・ 大学における学生のフォロー体制 (学習面, 精神面, 生活面) について
- ・ 学部で業務をする職員 (いわゆる学部事務) へのSD (カリキュラム等の学習支援, 教育支援の観点から)
- ・ 学費の延納相談, 督促対応について

学生支援・学生対応（障がい学生）

- ・発達障がいの学生に対する指導や知識に関するプログラム
- ・FD系の「障がい者への対応，さぼりと障がいの見極め方」
- ・アスペルガー等の学生の対処法やグループ活動で気を付けることについて
- ・グループ活動ができない学生が存在する場合のグループ活動の進め方について
- ・発達障がいや疑いのある学生の対応方法に関するプログラム
（事務の窓口に来た際，奨学金などの提出書類を遅延した際，寮生活など）
- ・各種の障がいを持つ人に対する対応について

アンガーマネジメント

- ・アンガーマネジメントに関するプログラム
- ・自分自身の怒りをうまく逃がす方法について
- ・自身の感情をコントロールする方法について
- ・学生・教職員たちがカッとなった時のメカニズム～理解～対処方法について

コミュニケーション

- ・対人コミュニケーションについて
- ・良好なコミュニケーションの取り方について
- ・コミュニケーションが苦手な学生へのアプローチ（指導方法）
- ・学生の接し方について
- ・インプロについて

ハラスメント

- ・いろいろなハラスメントへの対応方法について
- ・スメルハラスメント（体臭，口臭，香水など本人は気付いていない場合の対応方法）
- ・ハラスメント（教職員どちらも聞けるSDプログラム）

人材育成

- ・カリキュラムコーディネーター養成について
- ・職員の能力開発（研修の企画立案，人事評価制度の企画立案など）
- ・職員のリーダーシップ開発プログラム
- ・ボスマネジメントに関するプログラム
- ・成人発達理論
- ・U理論について

働き方改革

- ・働き方改革とそれに反する自身の気持ちのズレを払拭するようなSDプログラム
- ・「働き方改革」を絡めた人材マネジメント的な研修プログラム
- ・大学職員としての働き方と権利について学ぶプログラム

法規

- ・改革総合支援事業申請関係プログラム
- ・大学設置基準について
- ・認証評価について
- ・大学関連法規（教員も職員もどちらも聞けるSD）
- ・中期計画の策定について
- ・中長期計画の評価について
- ・政策レベルの事柄を具体的方法に落とし込めるようなプログラム
- ・文部科学省の動向が分かるプログラム

大学広報

- ・ 広報関係のプログラム
- ・ プレスリリースの作成方法等のプログラム（実用編）
- ・ 大学が抱える問題点について（広報活動や大学案内の作成方法等）

その他（レベル別）

- ・ 毎年実施しているプログラムの【中級編】
- ・ アクティブ・ラーニング【初級】【中級】
- ・ 設置認可申請に関するプログラム【発展編】
- ・ 教員免許事務【基礎編】
- ・ 教務事務関連法規の考え方【初級】【中級】【上級】
- ・ 複数年参加者対象のプログラム（【入門】【基礎】など、初参加者対象プログラムが多いため）
- ・ 多様な学生に対応するためのプログラム【初級】【中級】（教員・職員）
- ・ フォーラム中に集中して完結できるプログラム（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲなど）

その他（研修の形態等）

- ・ 事務職員も参加できるFD関係のプログラム
- ・ 若手から中堅事務職員が気軽に受講できるプログラムの増加
- ・ 教員と職員のコラボによるワークショップ
- ・ 教員も職員もどちらも聞けるSDプログラム（大学組織論）
- ・ 係長～課長補佐をターゲットとしたプログラム（部下育成，組織改善）
- ・ あるプログラムを受講したところ，授業の方法ばかりの内容だった（事務の対応方法を教えてもらえると思い受講した）ので，対象を「FD」と記載してほしかった。

その他

- ・ SNS対応について
- ・ 会議開催を円滑に進めていくためのSDプログラム
- ・ 学生アンケート（特にweb等を利用した）の回収率を向上する方法について
- ・ 教員にFDをしてもらう方法（職員としてできること）
- ・ 内部質保証に関するプログラム
- ・ 具体的な業務改善について
- ・ 仕事上のモチベーションが上がるプログラム
- ・ 実践知の共有等に特化したプログラム
- ・ 経営者の視点で考える大学職員の在り方
- ・ 人事評価について
- ・ 研修制度について
- ・ 財務関係について
- ・ 高大接続
- ・ 大学院業務について
- ・ 研究室運営・卒論指導に関するプログラム
- ・ 就職支援に関する研修プログラム
- ・ リカレント教育について
- ・ 海外の大学事情について
- ・ 2019と同じプログラム（同時間帯に受講できなかったプログラムがあるため）
- ・ 2019 満席プログラムの再開講
- ・ 複数回参加したことがある人にとっても有意義なプログラム

SPODフォーラム2019全体アンケート集計結果(SPOD加盟校内外)

アンケート回答者数:204名(全体回答率:38.5%)

- SPOD加盟校内 116名(加盟校内回答率:37.1%)
- SPOD加盟校外 88名(加盟校外回答率:40.6%)

回答期間:9/18(水)~10/2(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:530名(ポスターセッションのみ参加者3名除く)

- SPOD加盟校内 313名
- SPOD加盟校外 217名

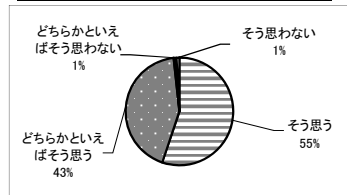
1. SPODフォーラムでの研修成果について

【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

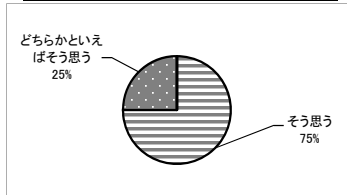
	加盟校内	
	度数	割合
① そう思う	64	55.1%
② どちらかといえばそう思う	50	43.1%
③ どちらかといえばそう思わない	1	0.9%
④ そう思わない	1	0.9%
計	116	100.0%
無回答	0	

	加盟校外	
	度数	割合
① そう思う	66	75.0%
② どちらかといえばそう思う	22	25.0%
③ どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
④ そう思わない	0	0.0%
計	88	100.0%
無回答	0	

SPODフォーラム2019(SPOD加盟校内)



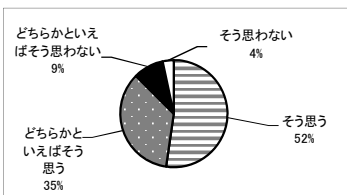
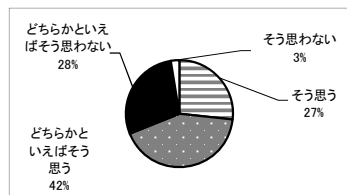
SPODフォーラム2019(SPOD加盟校外)



【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

	加盟校内	
	度数	割合
① そう思う	31	26.8%
② どちらかといえばそう思う	49	42.2%
③ どちらかといえばそう思わない	33	28.4%
④ そう思わない	3	2.6%
計	116	100.0%
無回答	0	

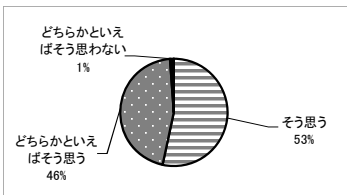
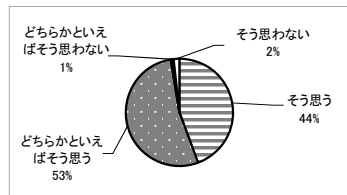
	加盟校外	
	度数	割合
① そう思う	46	52.3%
② どちらかといえばそう思う	31	35.2%
③ どちらかといえばそう思わない	8	9.1%
④ そう思わない	3	3.4%
計	88	100.0%
無回答	0	



【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

	加盟校内	
	度数	割合
① そう思う	51	44.4%
② どちらかといえばそう思う	61	53.0%
③ どちらかといえばそう思わない	1	0.9%
④ そう思わない	2	1.7%
計	115	100.0%
無回答	1	

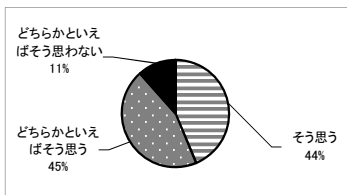
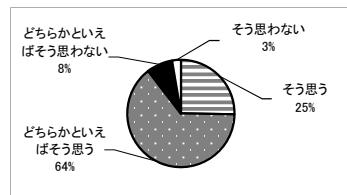
	加盟校外	
	度数	割合
① そう思う	47	53.4%
② どちらかといえばそう思う	40	45.5%
③ どちらかといえばそう思わない	1	1.1%
④ そう思わない	0	0.0%
計	88	100.0%
無回答	0	



【業務や教育に対する意識や考え方が変わった】

	加盟校内	
	度数	割合
① そう思う	29	25.3%
② どちらかといえばそう思う	74	64.3%
③ どちらかといえばそう思わない	9	7.8%
④ そう思わない	3	2.6%
計	115	100.0%
無回答	1	

	加盟校外	
	度数	割合
① そう思う	38	43.7%
② どちらかといえばそう思う	39	44.8%
③ どちらかといえばそう思わない	10	11.5%
④ そう思わない	0	0.0%
計	87	100.0%
無回答	1	

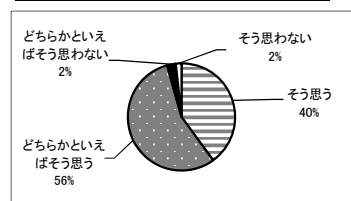


【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

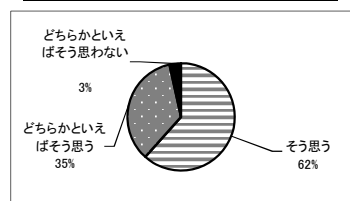
		加盟校内	
	度数	割合	
① そう思う	46	40.0%	
② どちらかといえばそう思う	64	55.7%	
③ どちらかといえばそう思わない	3	2.6%	
④ そう思わない	2	1.7%	
計	115	100.0%	
無回答	1		

		加盟校外	
	度数	割合	
	53	61.6%	
	30	34.9%	
	3	3.5%	
	0	0.0%	
計	86	100.0%	
無回答	2		

SPODフォーラム2019(SPOD加盟校内)



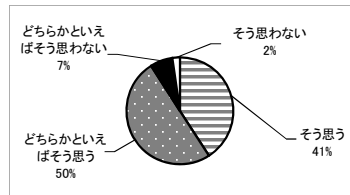
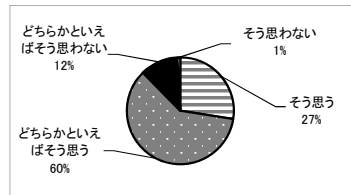
SPODフォーラム2019(SPOD加盟校外)



【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】

		加盟校内	
	度数	割合	
① そう思う	31	27.4%	
② どちらかといえばそう思う	68	60.2%	
③ どちらかといえばそう思わない	13	11.5%	
④ そう思わない	1	0.9%	
計	113	100.0%	
無回答	3		

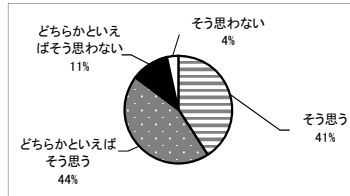
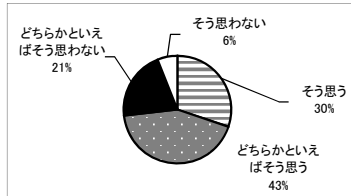
		加盟校外	
	度数	割合	
	36	40.9%	
	44	50.0%	
	6	6.8%	
	2	2.3%	
計	88	100.0%	
無回答	0		



【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】

		加盟校内	
	度数	割合	
① そう思う	35	30.2%	
② どちらかといえばそう思う	50	43.1%	
③ どちらかといえばそう思わない	24	20.7%	
④ そう思わない	7	6.0%	
計	116	100.0%	
無回答	0		

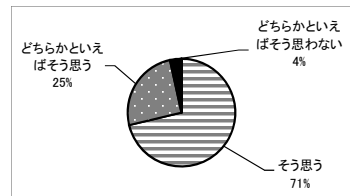
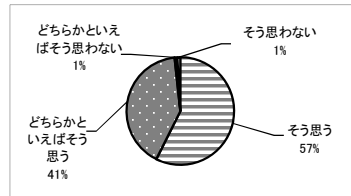
		加盟校外	
	度数	割合	
	36	40.9%	
	39	44.3%	
	10	11.4%	
	3	3.4%	
計	88	100.0%	
無回答	0		



【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】

		加盟校内	
	度数	割合	
① そう思う	66	57.3%	
② どちらかといえばそう思う	47	40.9%	
③ どちらかといえばそう思わない	1	0.9%	
④ そう思わない	1	0.9%	
計	115	100.0%	
無回答	1		

		加盟校外	
	度数	割合	
	62	71.3%	
	22	25.3%	
	3	3.4%	
	0	0.0%	
計	87	100.0%	
無回答	1		



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】	加盟校内	
	度数	割合
① SPOD加盟校	116	100.0%
② SPOD加盟校外	0	0.0%
計	116	100.0%
無回答	0	

【所属先2】	加盟校内	
	度数	割合
① 大学	102	87.9%
② 短期大学	11	9.5%
③ 高等専門学校	3	2.6%
④ その他	0	0.0%
計	116	100.0%
無回答	0	

【所属先の学生数】	加盟校内	
	度数	割合
① 10,000人以上	3	2.6%
② 5,000人以上10,000人未満	33	28.4%
③ 1,000人以上5,000人未満	22	19.0%
④ 1,000人未満	53	45.7%
⑤ 該当なし	5	4.3%
計	116	100.0%
無回答	0	

【所属先の設置者】	加盟校内	
	度数	割合
① 国(国立大学法人)	42	36.3%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	10	8.6%
③ 学校法人	62	53.4%
④ その他	2	1.7%
計	116	100.0%
無回答	0	

【所属先の所在地】	加盟校内	
	度数	割合
① 四国	116	100.0%
② 東北	0	0.0%
③ 関東	0	0.0%
④ 中部	0	0.0%
⑤ 近畿	0	0.0%
⑥ 中国	0	0.0%
⑦ 九州・沖縄	0	0.0%
⑧ 北海道	0	0.0%
計	116	100.0%
無回答	0	

加盟校外	加盟校外	
	度数	割合
	0	0.0%
	87	100.0%
	87	100.0%
	1	

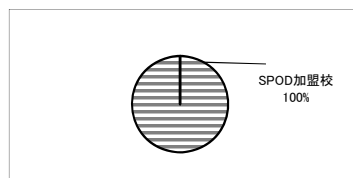
加盟校外	加盟校外	
	度数	割合
	75	88.2%
	7	8.2%
	2	2.4%
	1	1.2%
	85	100.0%
	3	

加盟校外	加盟校外	
	度数	割合
	15	17.3%
	12	13.8%
	44	50.6%
	9	10.3%
	7	8.0%
	87	100.0%
	1	

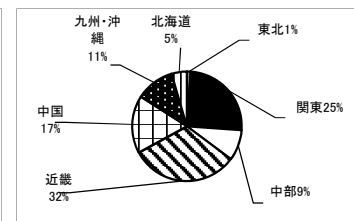
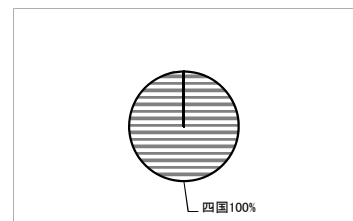
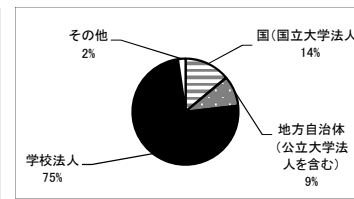
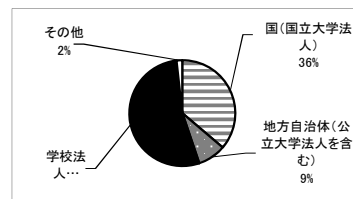
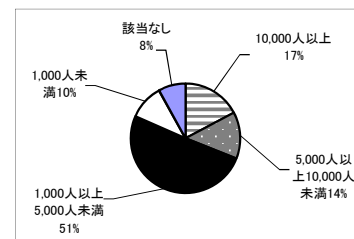
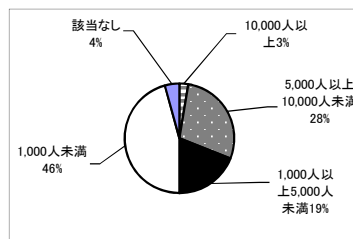
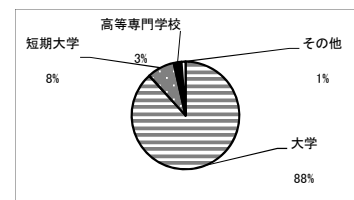
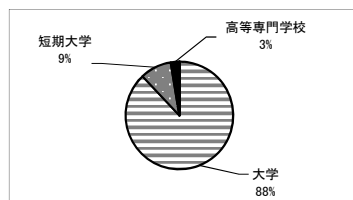
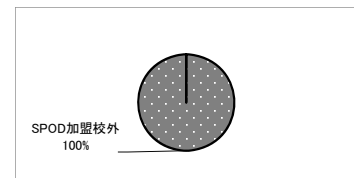
加盟校外	加盟校外	
	度数	割合
	12	14.0%
	8	9.3%
	64	74.4%
	2	2.3%
	86	100.0%
	2	

加盟校外	加盟校外	
	度数	割合
	0	0.0%
	1	1.2%
	22	25.0%
	8	9.1%
	28	31.8%
	15	17.0%
	10	11.4%
	4	4.5%
	88	100.0%
	0	

SPODフォーラム2019(SPOD加盟校内)



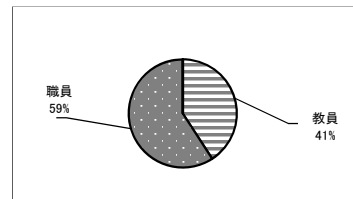
SPODフォーラム2019(SPOD加盟校外)



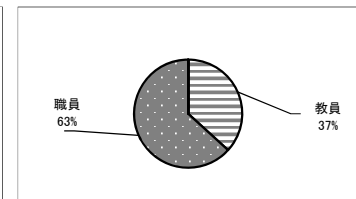
【職種】	加盟校内	
	度数	割合
① 教員	47	40.9%
② 職員	68	59.1%
③ 学生	0	0.0%
④ その他	0	0.0%
計	115	100.0%
無回答	1	

加盟校外	
度数	割合
32	36.8%
55	63.2%
0	0.0%
0	0.0%
87	100.0%
1	

SPODフォーラム2019(SPOD加盟校内)

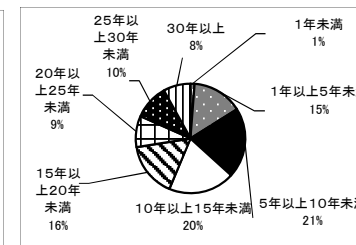
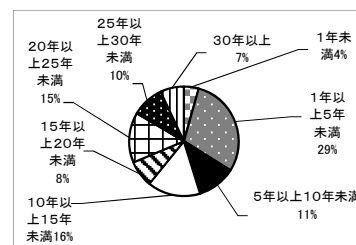


SPODフォーラム2019(SPOD加盟校外)



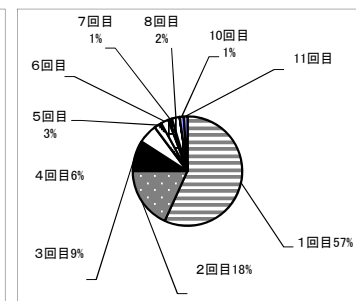
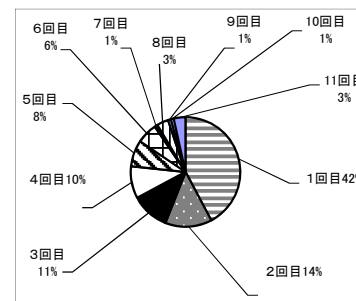
【大学教職員等の経験年数】	加盟校内	
	度数	割合
① 1年未満	5	4.2%
② 1年以上5年未満	34	29.6%
③ 5年以上10年未満	13	11.3%
④ 10年以上15年未満	18	15.7%
⑤ 15年以上20年未満	9	7.8%
⑥ 20年以上25年未満	17	14.8%
⑦ 25年以上30年未満	11	9.6%
⑧ 30年以上	8	7.0%
計	115	100.0%
無回答	1	

加盟校外	
度数	割合
1	1.3%
13	14.9%
18	20.7%
17	19.5%
14	16.1%
8	9.2%
9	10.3%
7	8.0%
87	100.0%
1	



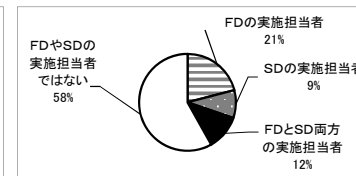
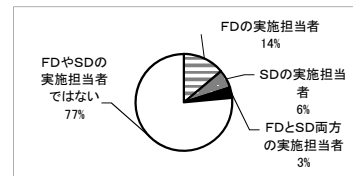
【SPODフォーラムへの参加回数】	加盟校内	
	度数	割合
① 1回目	49	42.2%
② 2回目	16	13.8%
③ 3回目	13	11.2%
④ 4回目	11	9.5%
⑤ 5回目	9	7.8%
⑥ 6回目	7	6.0%
⑦ 7回目	1	0.9%
⑧ 8回目	4	3.4%
⑨ 9回目	1	0.9%
⑩ 10回目	1	0.9%
⑪ 11回目	4	3.4%
計	116	100.0%
無回答	0	

加盟校外	
度数	割合
50	56.8%
16	18.2%
8	9.1%
5	5.7%
2	2.3%
2	2.3%
1	1.1%
2	2.3%
0	0.0%
1	1.1%
1	1.1%
88	100.0%
0	



【あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか？】	加盟校内	
	度数	割合
① FDの実施担当者	16	13.9%
② SDの実施担当者	7	6.1%
③ FDとSD両方の実施担当者	4	3.5%
④ FDやSDの実施担当者ではない	88	76.5%
計	115	100.0%
無回答	1	

加盟校外	
度数	割合
18	21.0%
8	9.3%
10	11.6%
50	58.1%
86	100.0%
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)

	加盟校内	
	度数	割合
① 過去の参加者に参加をすすめられたため	8	6.9%
② 上司に参加をすすめられたため	31	26.7%
③ 自分自身の能力開発のため	95	81.9%
④ 組織の課題を解決するヒントを得るため	34	29.3%
⑤ 組織を越えた人脈づくりのため	23	19.8%
⑥ FDやSDに関する情報収集のため	28	24.1%
⑦ その他	0	0.0%
アンケート回答者数	116	

その他の記述内容

【加盟校内】

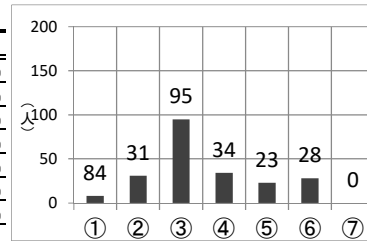
- ・ 過去に参加してよかったから 1
- ・ 授業改善 1
- ・ 義務 1

【加盟校外】

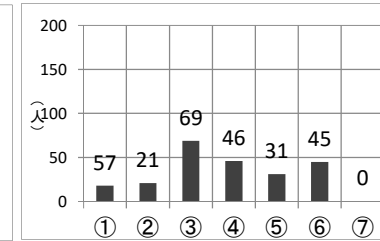
- ・ ホスターセッションで実践報告するため 1
- ・ 後輩に参加を薦めるため 1

SPODフォーラム2019(SPOD加盟校内)

	加盟校外	
	度数	割合
①	18	20.5%
②	21	23.9%
③	69	78.4%
④	46	52.3%
⑤	31	35.2%
⑥	45	51.1%
⑦	0	0.0%
アンケート回答者数	88	



SPODフォーラム2019(SPOD加盟校外)



SPODフォーラム2019全体アンケート集計結果(設置者別)

アンケート回答者数:204名(全体回答率:38.5%)

- ・ 国公立 75名 (国公立内回答率:36.4%)
 - ・ 私立 126名 (私立内回答率 :39.3%)
- 回答期間:9/18(水)~10/2(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:530名(ポスターセッションのみ参加者5名除く)

- 国公立 206名
- 私立 320名
- その他 4名

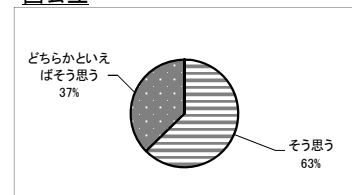
1. SPODフォーラムでの研修成果について

【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

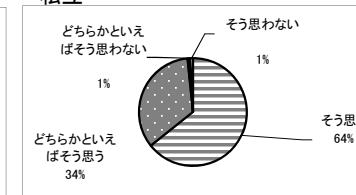
	国公立	
	度数	割合
① そう思う	47	62.7%
② どちらかといえばそう思う	28	37.3%
③ どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
④ そう思わない	0	0.0%
計	75	100.0%
無回答	0	

	私立	
	度数	割合
① そう思う	81	64.3%
② どちらかといえばそう思う	43	34.1%
③ どちらかといえばそう思わない	1	0.8%
④ そう思わない	1	0.8%
計	126	100.0%
無回答	0	

国公立



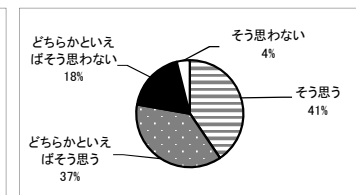
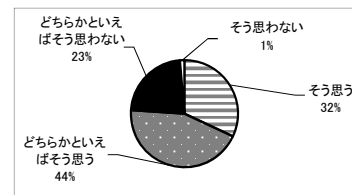
私立



【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

	国公立	
	度数	割合
① そう思う	24	32.0%
② どちらかといえばそう思う	33	44.0%
③ どちらかといえばそう思わない	17	22.7%
④ そう思わない	1	1.3%
計	75	100.0%
無回答	0	

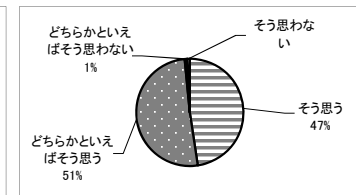
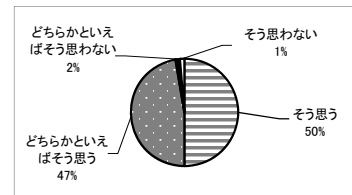
	私立	
	度数	割合
① そう思う	51	40.4%
② どちらかといえばそう思う	47	37.3%
③ どちらかといえばそう思わない	23	18.3%
④ そう思わない	5	4.0%
計	126	100.0%
無回答	0	



【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

	国公立	
	度数	割合
① そう思う	37	50.0%
② どちらかといえばそう思う	35	47.2%
③ どちらかといえばそう思わない	1	1.4%
④ そう思わない	1	1.4%
計	74	100.0%
無回答	1	

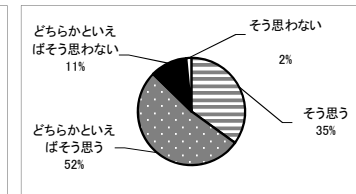
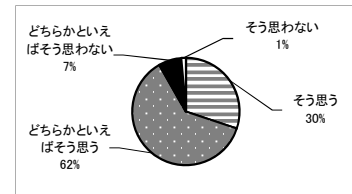
	私立	
	度数	割合
① そう思う	60	47.6%
② どちらかといえばそう思う	64	50.8%
③ どちらかといえばそう思わない	1	0.8%
④ そう思わない	1	0.8%
計	126	100.0%
無回答	0	



【業務や教育に対する意識や考え方が変わった】

	国公立	
	度数	割合
① そう思う	22	30.2%
② どちらかといえばそう思う	45	61.6%
③ どちらかといえばそう思わない	5	6.8%
④ そう思わない	1	1.4%
計	73	100.0%
無回答	2	

	私立	
	度数	割合
① そう思う	44	34.9%
② どちらかといえばそう思う	66	52.4%
③ どちらかといえばそう思わない	14	11.1%
④ そう思わない	2	1.6%
計	126	100.0%
無回答	0	

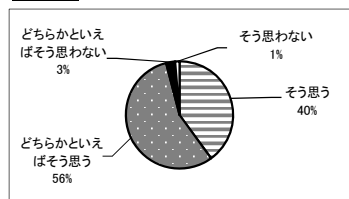


【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

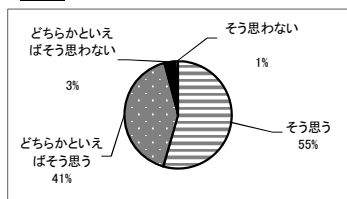
国公立			
	度数	割合	
① そう思う	30	40.0%	
② どちらかといえばそう思う	42	56.0%	
③ どちらかといえばそう思わない	2	2.7%	
④ そう思わない	1	1.3%	
計	75	100.0%	
無回答	0		

私立			
	度数	割合	
① そう思う	67	54.4%	
② どちらかといえばそう思う	51	41.5%	
③ どちらかといえばそう思わない	4	3.3%	
④ そう思わない	1	0.8%	
計	123	100.0%	
無回答	3		

国公立



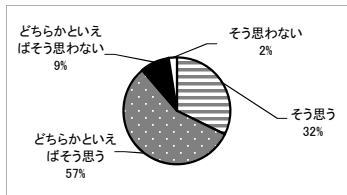
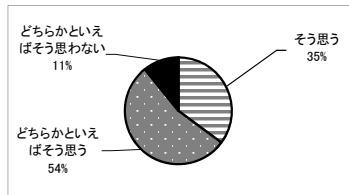
私立



【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】

国公立			
	度数	割合	
① そう思う	26	35.1%	
② どちらかといえばそう思う	40	54.1%	
③ どちらかといえばそう思わない	8	10.8%	
④ そう思わない	0	0.0%	
計	74	100.0%	
無回答	1		

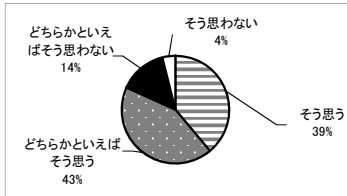
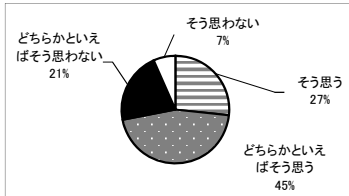
私立			
	度数	割合	
① そう思う	40	32.2%	
② どちらかといえばそう思う	70	56.5%	
③ どちらかといえばそう思わない	11	8.9%	
④ そう思わない	3	2.4%	
計	124	100.0%	
無回答	2		



【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】

国公立			
	度数	割合	
① そう思う	20	26.7%	
② どちらかといえばそう思う	34	45.3%	
③ どちらかといえばそう思わない	16	21.3%	
④ そう思わない	5	6.7%	
計	75	100.0%	
無回答	0		

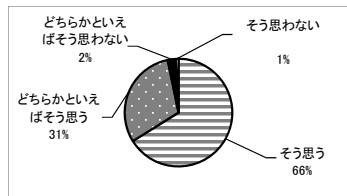
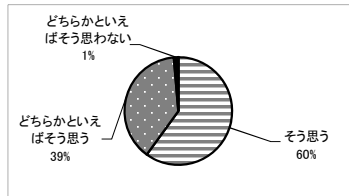
私立			
	度数	割合	
① そう思う	49	38.8%	
② どちらかといえばそう思う	54	42.9%	
③ どちらかといえばそう思わない	18	14.3%	
④ そう思わない	5	4.0%	
計	126	100.0%	
無回答	0		



【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】

国公立			
	度数	割合	
① そう思う	45	60.0%	
② どちらかといえばそう思う	29	38.7%	
③ どちらかといえばそう思わない	1	1.3%	
④ そう思わない	0	0.0%	
計	75	100.0%	
無回答	0		

私立			
	度数	割合	
① そう思う	82	66.2%	
② どちらかといえばそう思う	38	30.6%	
③ どちらかといえばそう思わない	3	2.4%	
④ そう思わない	1	0.8%	
計	124	100.0%	
無回答	2		



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】	国公立	
	度数	割合
① SPOD加盟校	54	72.0%
② SPOD加盟校外	21	28.0%
計	75	100.0%
無回答	0	

【所属先2】	国公立	
	度数	割合
① 大学	69	93.2%
② 短期大学	0	0.0%
③ 高等専門学校	5	6.8%
④ その他	0	0.0%
計	74	100.0%
無回答	1	

【所属先の学生数】	国公立	
	度数	割合
① 10,000人以上	8	10.7%
② 5,000人以上10,000人未満	29	38.7%
③ 1,000人以上5,000人未満	22	29.3%
④ 1,000人未満	10	13.3%
⑤ 該当なし	6	8.0%
計	75	100.0%
無回答	0	

【所属先の設置者】	国公立	
	度数	割合
① 国(国立大学法人)	57	76.0%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	18	24.0%
③ 学校法人	0	0.0%
④ その他	0	0.0%
計	75	100.0%
無回答	0	

【所属先の所在地】	国公立	
	度数	割合
① 四国	54	72.1%
② 東北	0	0.0%
③ 関東	6	8.0%
④ 中部	0	0.0%
⑤ 近畿	4	5.3%
⑥ 中国	4	5.3%
⑦ 九州・沖縄	6	8.0%
⑧ 北海道	1	1.3%
計	75	100.0%
無回答	0	

私立	私立	
	度数	割合
① SPOD加盟校	62	49.2%
② SPOD加盟校外	64	50.8%
計	126	100.0%
無回答	0	

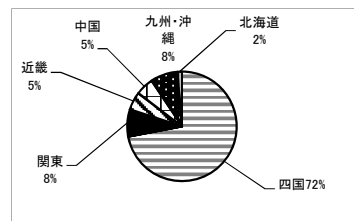
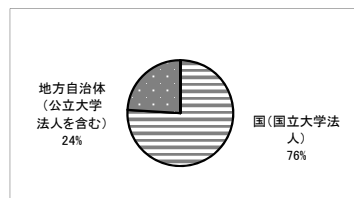
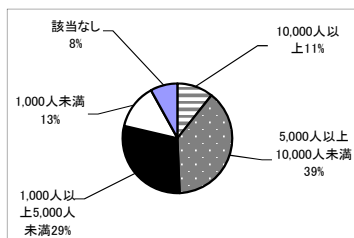
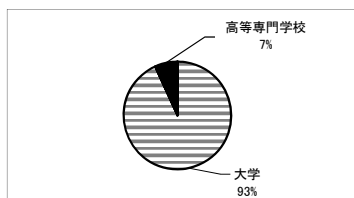
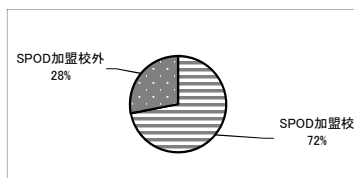
私立	私立	
	度数	割合
① 大学	107	85.6%
② 短期大学	18	14.4%
③ 高等専門学校	0	0.0%
④ その他	0	0.0%
計	125	100.0%
無回答	1	

私立	私立	
	度数	割合
① 10,000人以上	10	7.9%
② 5,000人以上10,000人未満	16	12.7%
③ 1,000人以上5,000人未満	43	34.1%
④ 1,000人未満	52	41.3%
⑤ 該当なし	5	4.0%
計	126	100.0%
無回答	0	

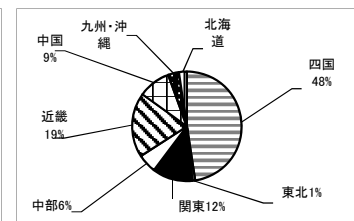
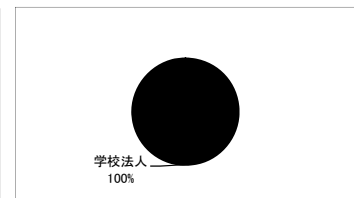
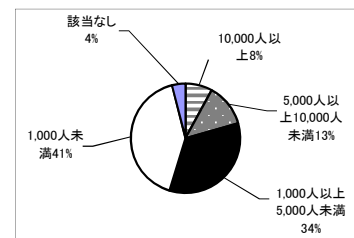
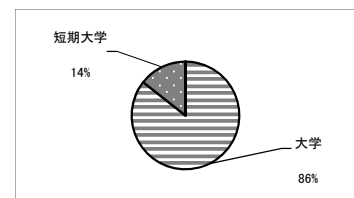
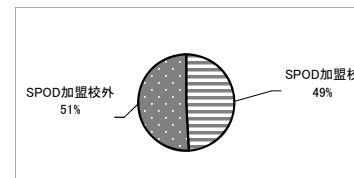
私立	私立	
	度数	割合
① 国(国立大学法人)	0	0.0%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	0	0.0%
③ 学校法人	126	100.0%
④ その他	0	0.0%
計	126	100.0%
無回答	0	

私立	私立	
	度数	割合
① 四国	60	47.6%
② 東北	1	0.8%
③ 関東	15	11.9%
④ 中部	7	5.6%
⑤ 近畿	24	19.0%
⑥ 中国	12	9.5%
⑦ 九州・沖縄	4	3.2%
⑧ 北海道	3	2.4%
計	126	100.0%
無回答	0	

国公立



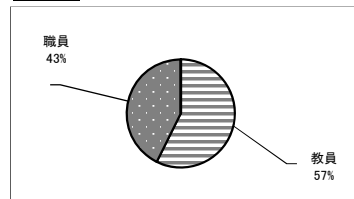
私立



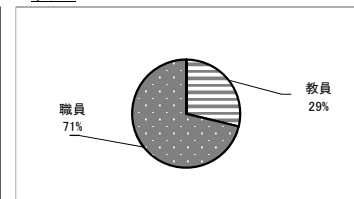
【職種】	国公立	
	度数	割合
① 教員	43	57.3%
② 職員	32	42.7%
③ 学生	0	0.0%
④ その他	0	0.0%
計	75	100.0%
無回答	0	

私立	国公立	
	度数	割合
① 教員	36	28.8%
② 職員	89	71.2%
③ 学生	0	0.0%
④ その他	0	0.0%
計	125	100.0%
無回答	1	

国公立

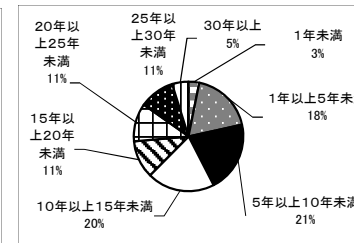
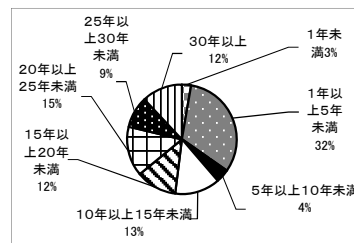


私立



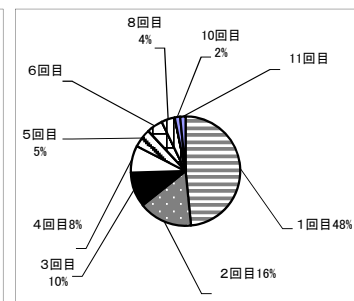
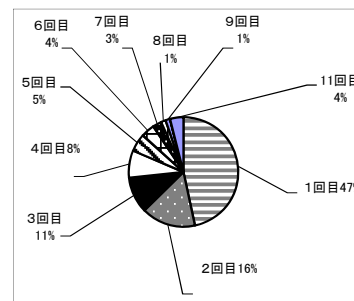
【大学教職員等の経験年数】	国公立	
	度数	割合
① 1年未満	2	2.7%
② 1年以上5年未満	24	32.0%
③ 5年以上10年未満	3	4.0%
④ 10年以上15年未満	10	13.3%
⑤ 15年以上20年未満	9	12.0%
⑥ 20年以上25年未満	11	14.7%
⑦ 25年以上30年未満	7	9.3%
⑧ 30年以上	9	12.0%
計	75	100.0%
無回答	0	

私立	国公立	
	度数	割合
① 1年未満	4	3.2%
② 1年以上5年未満	23	18.4%
③ 5年以上10年未満	26	20.8%
④ 10年以上15年未満	25	20.0%
⑤ 15年以上20年未満	14	11.2%
⑥ 20年以上25年未満	14	11.2%
⑦ 25年以上30年未満	13	10.4%
⑧ 30年以上	6	4.8%
計	125	100.0%
無回答	1	



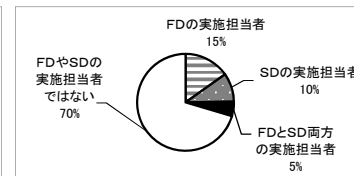
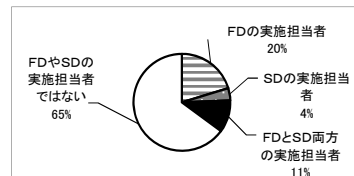
【SPODフォーラムへの参加回数】	国公立	
	度数	割合
① 1回目	35	46.7%
② 2回目	12	16.0%
③ 3回目	8	10.7%
④ 4回目	6	8.0%
⑤ 5回目	4	5.3%
⑥ 6回目	3	4.0%
⑦ 7回目	2	2.7%
⑧ 8回目	1	1.3%
⑨ 9回目	1	1.3%
⑩ 10回目	0	0.0%
⑪ 11回目	3	4.0%
計	75	100.0%
無回答	0	

私立	国公立	
	度数	割合
① 1回目	61	48.4%
② 2回目	20	15.9%
③ 3回目	13	10.3%
④ 4回目	10	7.9%
⑤ 5回目	7	5.6%
⑥ 6回目	6	4.8%
⑦ 7回目	0	0.0%
⑧ 8回目	5	4.0%
⑨ 9回目	0	0.0%
⑩ 10回目	2	1.6%
⑪ 11回目	2	1.6%
計	126	100.0%
無回答	0	



【あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか？】	国公立	
	度数	割合
① FDの実施担当者	15	20.2%
② SDの実施担当者	3	4.1%
③ FDとSD両方の実施担当者	8	10.8%
④ FDやSDの実施担当者ではない	48	64.9%
計	74	100.0%
無回答	1	

私立	国公立	
	度数	割合
① FDの実施担当者	19	15.2%
② SDの実施担当者	12	9.6%
③ FDとSD両方の実施担当者	6	4.8%
④ FDやSDの実施担当者ではない	88	70.4%
計	125	100.0%
無回答	1	



4. SPODフォーラムに参加した動機は何ですか？（複数選択可）

	国公立	
	度数	割合
① 過去の参加者に参加をすすめられたため	10	13.3%
② 上司に参加をすすめられたため	18	24.0%
③ 自分自身の能力開発のため	61	81.3%
④ 組織の課題を解決するヒントを得るため	24	32.0%
⑤ 組織を越えた人脈づくりのため	19	25.3%
⑥ FDやSDに関する情報収集のため	26	34.7%
⑦ その他	0	0.0%
アンケート回答者数	75	

その他の記述内容

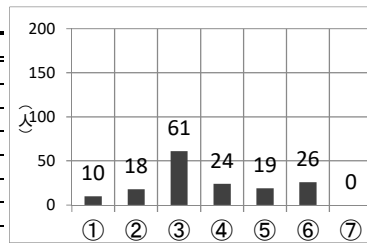
【国公立】

- ・ 過去に参加してよかったから 1
- ・ 義務 1

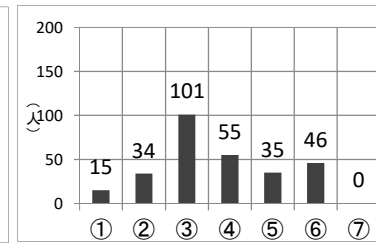
【私立】

- ・ ホスターセッションで実践報告するため 1
- ・ 授業改善 1
- ・ 後輩に参加を薦めるため 1

国公立



私立



SPODフォーラム2019全体アンケート集計結果(規模別)

アンケート回答者数(規模別) 192名(該当なし12名除く)

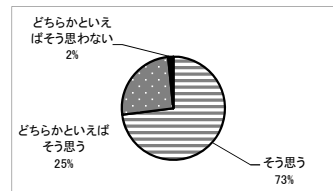
- ・ 5,000人以上 63名
 - ・ 1,000人以上5,000人未満 66名
 - ・ 1,000人未満 62名
- 回答期間:9/18(水)~10/2(水)正午 ※フォーラム終了3週間後よりWEB入力にて実施

1. SPODフォーラムでの研修成果について

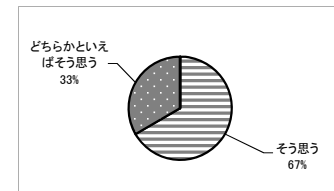
【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	46	73.0%	44	66.7%	35	56.5%
② どちらかといえばそう思う	16	25.4%	22	33.3%	26	41.9%
③ どちらかといえばそう思わない	1	1.6%	0	0.0%	0	0.0%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%	1	1.6%
計	63	100.0%	66	100.0%	62	100.0%
無回答	0		0		0	

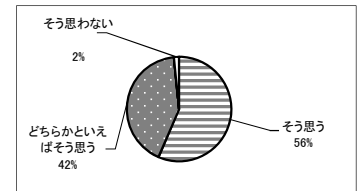
5,000人以上



1,000人以上5,000人未満

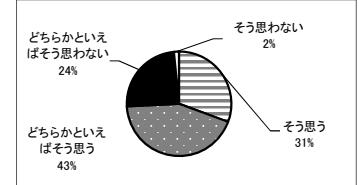
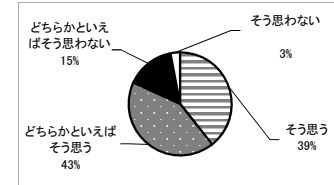
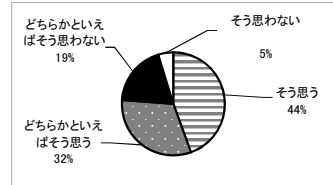


1,000人未満



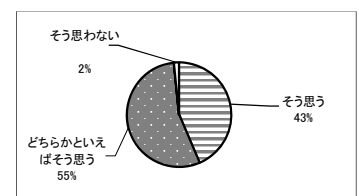
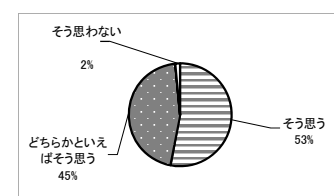
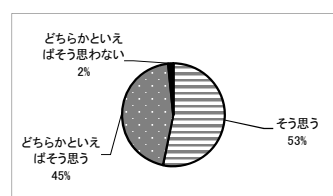
【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	28	44.5%	26	39.4%	19	30.7%
② どちらかといえばそう思う	20	31.7%	28	42.4%	27	43.5%
③ どちらかといえばそう思わない	12	19.0%	10	15.2%	15	24.2%
④ そう思わない	3	4.8%	2	3.0%	1	1.6%
計	63	100.0%	66	100.0%	62	100.0%
無回答	0		0		0	



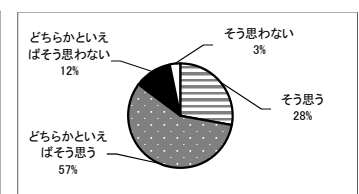
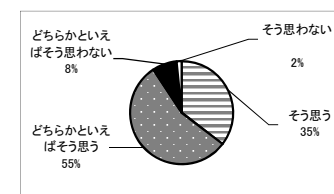
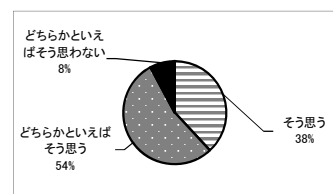
【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	33	53.2%	35	53.0%	27	43.6%
② どちらかといえばそう思う	28	45.2%	30	45.5%	34	54.8%
③ どちらかといえばそう思わない	1	1.6%	0	0.0%	0	0.0%
④ そう思わない	0	0.0%	1	1.5%	1	1.6%
計	62	100.0%	66	100.0%	62	100.0%
無回答	1		0		0	



【業務や教育に対する意識や考え方が変わった】

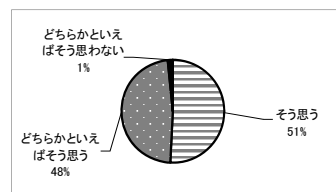
	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	24	38.1%	23	35.4%	17	27.8%
② どちらかといえばそう思う	34	54.0%	36	55.4%	35	57.4%
③ どちらかといえばそう思わない	5	7.9%	5	7.7%	7	11.5%
④ そう思わない	0	0.0%	1	1.5%	2	3.3%
計	63	100.0%	65	100.0%	61	100.0%
無回答	0		1		1	



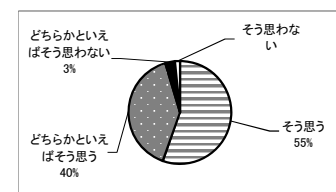
【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	32	50.8%	36	55.4%	28	45.9%
② どちらかといえばそう思う	30	47.6%	26	40.0%	30	49.2%
③ どちらかといえばそう思わない	1	1.6%	2	3.1%	2	3.3%
④ そう思わない	0	0.0%	1	1.5%	1	1.6%
計	63	100.0%	65	100.0%	61	100.0%
無回答	0		1		1	

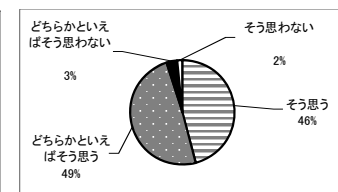
5,000人以上



1,000人以上5,000人未満

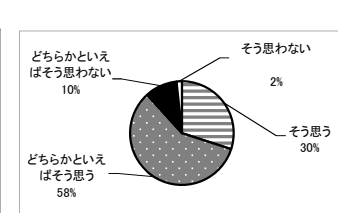
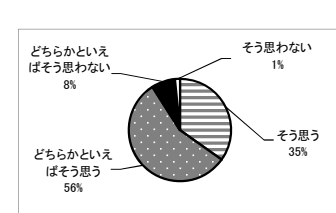
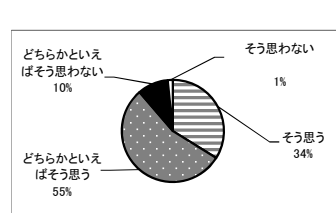


1,000人未満



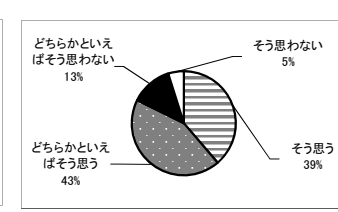
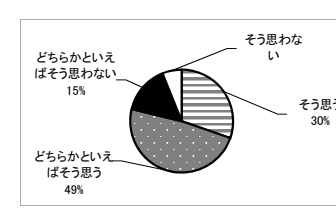
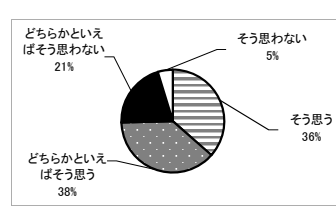
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している】

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	21	33.9%	23	34.8%	18	30.0%
② どちらかといえばそう思う	34	54.8%	37	56.1%	35	58.3%
③ どちらかといえばそう思わない	6	9.7%	5	7.6%	6	10.0%
④ そう思わない	1	1.6%	1	1.5%	1	1.7%
計	62	100.0%	66	100.0%	60	100.0%
無回答	1		0		2	



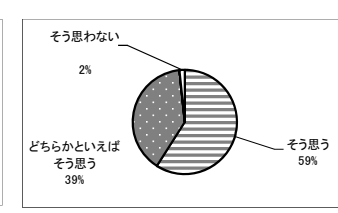
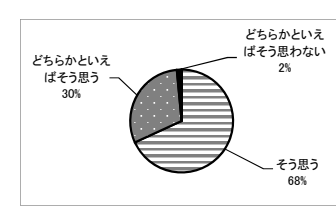
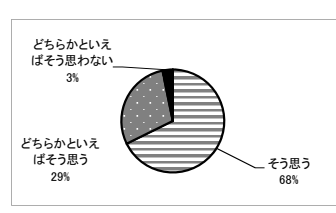
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している】

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	23	36.5%	20	30.2%	24	38.8%
② どちらかといえばそう思う	24	38.1%	32	48.5%	27	43.5%
③ どちらかといえばそう思わない	13	20.6%	10	15.2%	8	12.9%
④ そう思わない	3	4.8%	4	6.1%	3	4.8%
計	63	100.0%	66	100.0%	62	100.0%
無回答	0		0		0	



【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】

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	42	67.8%	45	68.2%	36	59.1%
② どちらかといえばそう思う	18	29.0%	20	30.3%	24	39.3%
③ どちらかといえばそう思わない	2	3.2%	1	1.5%	0	0.0%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%	1	1.6%
計	62	100.0%	66	100.0%	61	100.0%
無回答	1		0		1	



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】	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① SPOD加盟校	36	57.1%	22	33.3%	53	85.5%
② SPOD加盟校外	27	42.9%	44	66.7%	9	14.5%
計	63	100.0%	66	100.0%	62	100.0%
無回答	0		0		0	

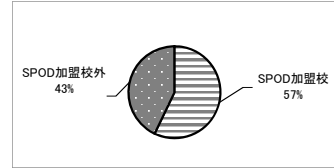
【所属先2】	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① 大学	62	98.4%	58	90.6%	47	75.8%
② 短期大学	1	1.6%	4	6.3%	12	19.4%
③ 高等専門学校	0	0.0%	2	3.1%	3	4.8%
④ その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	63	100.0%	64	100.0%	62	100.0%
無回答	0		2		0	

【所属先の学生数】	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① 10,000人以上	18	28.6%	0	0.0%	0	0.0%
② 5,000人以上10,000人未満	45	71.4%	0	0.0%	0	0.0%
③ 1,000人以上5,000人未満	0	0.0%	66	100.0%	0	0.0%
④ 1,000人未満	0	0.0%	0	0.0%	62	100.0%
⑤ 該当なし	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	63	100.0%	66	100.0%	62	100.0%
無回答	0		0		0	

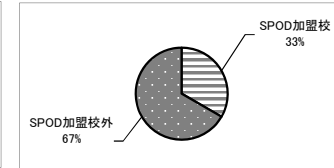
【所属先の設置者】	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① 国(国立大学法人)	34	53.9%	12	18.5%	3	4.8%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	3	4.8%	9	13.8%	5	8.1%
③ 学校法人	26	41.3%	43	66.2%	52	83.9%
④ その他	0	0.0%	1	1.5%	2	3.2%
計	63	100.0%	65	100.0%	62	100.0%
無回答	0		1		0	

【所属先の所在地】	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① 四国	36	57.1%	21	31.8%	52	83.9%
② 東北	1	1.6%	0	0.0%	0	0.0%
③ 関東	8	12.7%	9	13.6%	2	3.2%
④ 中部	2	3.2%	5	7.6%	1	1.6%
⑤ 近畿	8	12.7%	17	25.8%	2	3.2%
⑥ 中国	1	1.6%	9	13.6%	5	8.1%
⑦ 九州・沖縄	4	6.3%	4	6.1%	0	0.0%
⑧ 北海道	3	4.8%	1	1.5%	0	0.0%
計	63	100.0%	66	100.0%	62	100.0%
無回答	0		0		0	

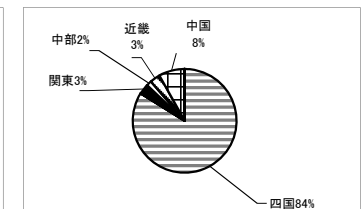
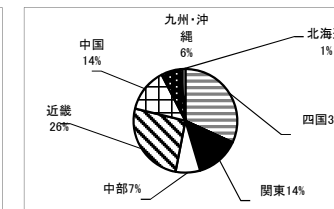
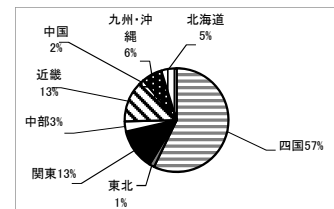
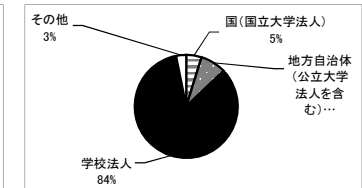
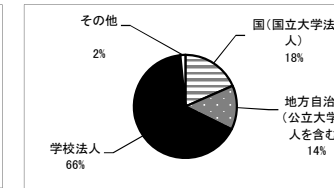
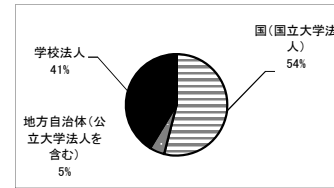
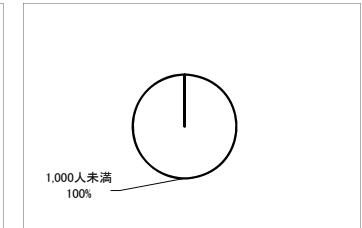
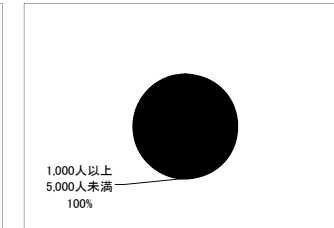
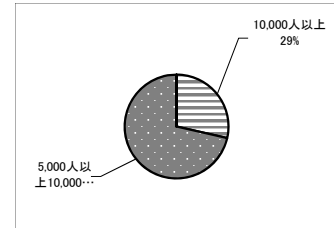
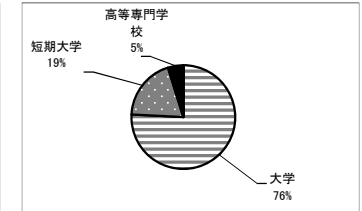
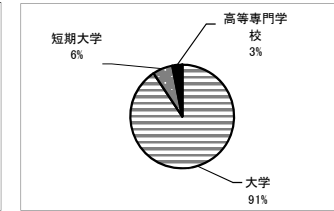
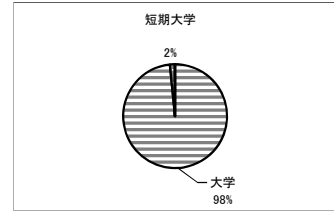
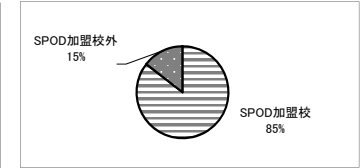
5,000人以上



1,000人以上5,000人未満

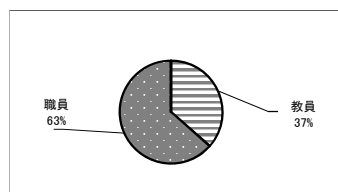


1,000人未満

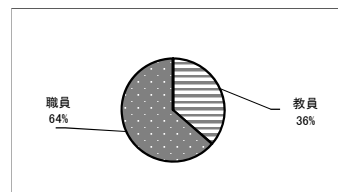


【職種】	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① 教員	23	36.5%	24	36.4%	25	40.3%
② 職員	40	63.5%	42	63.6%	37	59.7%
③ 学生	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
④ その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	63	100.0%	66	100.0%	62	100.0%
無回答	0		0		0	

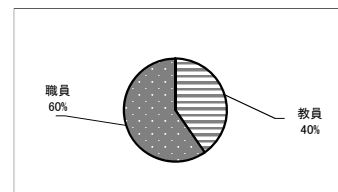
5,000人以上



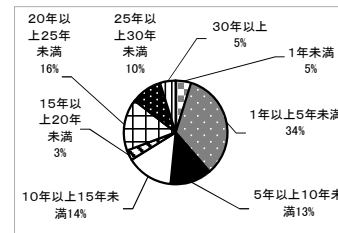
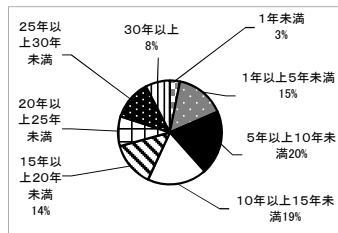
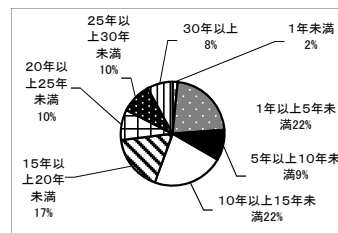
1,000人以上5,000人未満



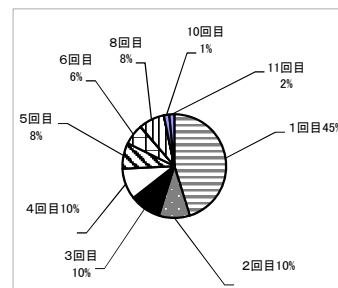
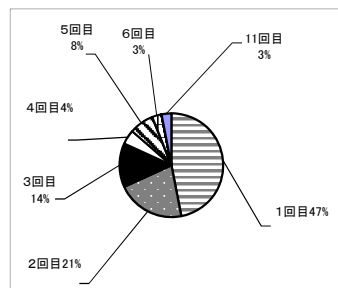
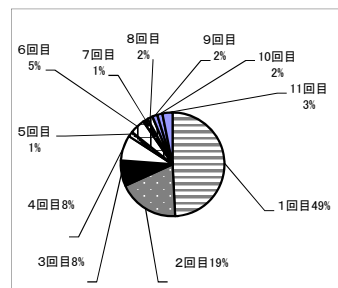
1,000人未満



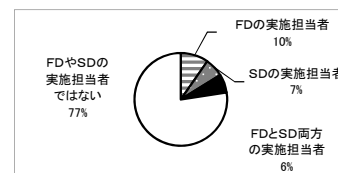
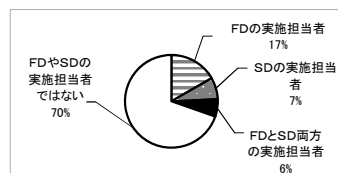
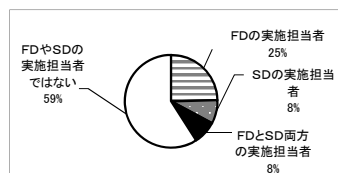
【大学教職員等の経験年数】	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① 1年未満	1	1.7%	2	3.1%	3	4.8%
② 1年以上5年未満	14	22.2%	10	15.4%	21	33.9%
③ 5年以上10年未満	6	9.5%	13	20.0%	8	12.9%
④ 10年以上15年未満	14	22.2%	12	18.5%	9	14.5%
⑤ 15年以上20年未満	11	17.5%	9	13.8%	2	3.2%
⑥ 20年以上25年未満	6	9.5%	6	9.2%	10	16.1%
⑦ 25年以上30年未満	6	9.5%	8	12.3%	6	9.7%
⑧ 30年以上	5	7.9%	5	7.7%	3	4.8%
計	63	100.0%	65	100.0%	62	100.0%
無回答	0		1		0	



【SPODフォーラムへの参加回数】	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① 1回目	31	49.2%	31	47.0%	28	45.2%
② 2回目	12	19.0%	14	21.2%	6	9.7%
③ 3回目	5	7.9%	9	13.6%	6	9.7%
④ 4回目	5	7.9%	3	4.5%	6	9.7%
⑤ 5回目	1	1.6%	5	7.6%	5	8.1%
⑥ 6回目	3	4.8%	2	3.0%	4	6.5%
⑦ 7回目	1	1.6%	0	0.0%	0	0.0%
⑧ 8回目	1	1.6%	0	0.0%	5	8.1%
⑨ 9回目	1	1.6%	0	0.0%	0	0.0%
⑩ 10回目	1	1.6%	0	0.0%	1	1.6%
⑪ 11回目	2	3.2%	2	3.0%	1	1.6%
計	63	100.0%	66	100.0%	62	100.0%
無回答	0		0		0	



【あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか？】	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① FDの実施担当者	15	24.6%	11	16.6%	6	9.6%
② SDの実施担当者	5	8.2%	5	7.6%	4	6.5%
③ FDとSD両方の実施担当者	5	8.2%	4	6.1%	4	6.5%
④ FDやSDの実施担当者ではない	36	59.0%	46	69.7%	48	77.4%
計	61	100.0%	66	100.0%	62	100.0%
無回答	2		0		0	



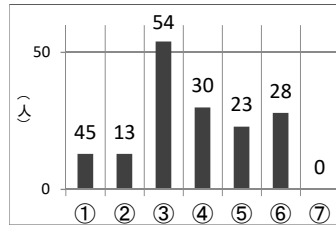
4. SPODフォーラムに参加した動機は何ですか？(複数選択可)

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① 過去の参加者に参加をすすめられたため	13	20.6%	9	13.6%	3	4.8%
② 上司に参加をすすめられたため	13	20.6%	13	19.7%	22	35.5%
③ 自分自身の能力開発のため	54	85.7%	54	81.8%	49	79.0%
④ 組織の課題を解決するヒントを得るため	30	47.6%	23	34.8%	23	37.1%
⑤ 組織を越えた人脈づくりのため	23	36.5%	21	31.8%	10	16.1%
⑥ FDやSDに関する情報収集のため	28	44.4%	22	33.3%	18	29.0%
⑦ その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
アンケート回答者数	63		66		62	

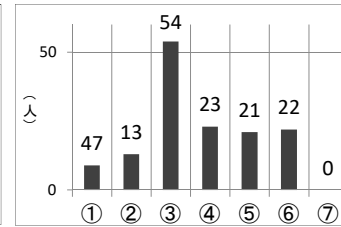
その他の記述内容

・ ホスターセッションで実践報告するため	1	
・ 過去に参加してよかったから	1	
・ 後輩に参加を薦めるため	1	1
授業改善義務	1	1

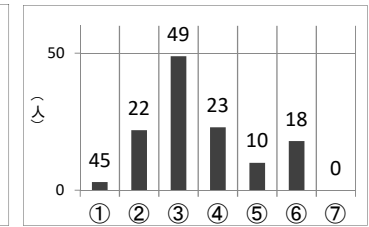
5,000人以上



1,000人以上5,000人未満



1,000人未満



令和2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	新No	No	R2 新規	H31 新規	H30 新規	H29 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	1					SPOD課題発見コンサルテーション	コンサルティング	FD・SDの現状と課題に関する情報交換、成功事例の紹介等を行いながら当該組織においてFD・SDを効果的に進めるためのコンサルティングを行います。FD・SDに取り組んでいるがマンネリ化してきた、担当者が行き詰っているなどの課題がある場合に最適なプログラムです。教職員全員を対象とせず、管理職やFD・SD担当者等と小規模のディスカッション形式で実施します。
カリキュラム改善	2	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SSION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SSIONポリシー)の策定と公表が義務付けられました。どの大学等も3つのポリシーを明文化しているはずですが、例えば履修系統図やカリキュラム・チェックリストなど、明文化されたカリキュラムポリシーをより詳細に説明するツールもいろいろあります。愛媛大学などの事例を紹介しつつ、3つのポリシーをどうやって策定し、教育改革のためにどのように活用してゆくのかが、みなさんと考えます。
プログラム開発 カリキュラム改善	3	15					授業アンケートを見直しませんか？ ～アンケートの効果的実施と活用方法～	授業アンケート	授業アンケートは、日本において最も一般的な授業改善の一つだと言えます。一方で、形式的な実施に陥っている(マンネリ化)という声も聞きます。「やりっぱなし」にせず、効果的に実施するためには、どうしたらよいのでしょうか。またその結果をどのように活用したらよいのでしょうか。本プログラムでは、国内外の様々な事例を紹介しながら、上記の問いを考えていきます。開催校のアンケートを持参いただければ、項目の検討を行うワークを入れることができます。
カリキュラム改善	4		○				カリキュラム評価の基礎知識	カリキュラム、アセスメント、学習成果の可視化	現状のカリキュラムを改善するためには、適切な基準や方法で学習の過程や成果、そして実施方法を評価する必要があります。また、カリキュラムを評価するには、その方針や方法をアセスメントポリシーなどの形で組織的に定めておく必要があります。本プログラムでは、アセスメントポリシーの作成や見直しのための方法について考えるとともに、データに基づくカリキュラムの評価方法や、その結果を改善に向けた意思決定につなげるための方法について、講義とワークを通じて学習します。
カリキュラム改善	5		○				カリキュラムの編成の原理	カリキュラム、裁量と制約条件、編成原理、履修原理	カリキュラムは、高等教育機関の教育理念や教育目的にそって教職員が主体的に編成するものです。高等教育機関におけるカリキュラムの構成要素を把握し、教育の質保証に向けたカリキュラムを編成する上でのさまざまな工夫と課題を理解することができます。
授業改善・教授法	6	3					学生の学びを促すシラバスの書き方	シラバス、(教授法、評価)、授業デザイン	シラバスは、授業デザインの基礎であり、より良いシラバスを作ることはより良い授業を作るための出発点となります。しかし、シラバスを作るためには、様々な授業形態、評価方法といった知識がなければなりません。また、授業全体をわかりやすく構築するデザイン力も必要となります。本プログラムでは、参加者の皆さんに良い授業のヒントを持ち帰っていただくため、シラバスの定義、授業内容、目的・目標の設定、授業内容、スケジュールのデザイン、評価方法の選択について具体例を示しながら解説します。また、学生の時間外学習を促す事例も紹介します。シラバスを持参の上参加いただければ、その場でブラッシュアップしていただくことができます。
授業改善・教授法	7	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ないのも事実です。たとえ、学生が読んだとしても、教員が持つ背景知識を踏まえてシラバスの内容を理解することは困難です。グラフィック・シラバスとは、学習内容をフローチャート、ダイアグラム、樹形図として一枚のマップに表現したものです。学生はこれを読むことによって、学習目標や内容を効果的に理解できるだけでなく、容易に記憶にとどめることができます。また教員は、これを通して、自らの授業内容やキーワードを精選し、構造を明確化し、より円滑な流れで授業の再構成を行うことができます。本プログラムでは、グラフィック・シラバスの意義や特徴を簡単に説明した上で、参加者全員が自らの授業についてグラフィック・シラバスを書く個人ワークに取り組みます。ペア・ワークによるブラッシュアップを経て、再度、個人ワークに取り組みます。参加者は担当している授業のうち、どれか一つのシラバスを持参ください。
授業改善・教授法		5					発達障がいのある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	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。

令和2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	新No	No	R2 新規	H31 新規	H30 新規	H29 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	6					学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは	教授法、 動機づけ	やる気(学ぶ意欲)は、学生の授業態度、授業外での自主学習の質や量、最終的に学習成果を決定する要因です。授業を通して学生のやる気を引き出すことは私たちの大切な役割です。DVD教材を使用する、グループ活動を行わせる、ゲーム的要素を盛り込む等、学生のやる気を引き出す方法は様々ですが、その場しのぎの活動になってしまうと学習成果は期待できません。学生のやる気を引き出しそのやる気を保持するための理論的な枠組みを理解した上で、どのような授業活動を行うのかを考えていく必要があります。本プログラムを通して、参加者の皆さんに学生のやる気を引き出すための理論的な枠組みを理解いただき、授業に役立つ具体的なアイデアを互いに共有したいと思います。本プログラムをよりインタラクティブで実りのあるものにするために、参加者の皆さんは、自分の授業において学生のやる気を引き出すためにどのような工夫を行っているのかを箇条書きにしたメモをご持参ください。
授業改善・教授法	9	7					受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り	教授法、 講義法、 動機づけ	多くの学生は授業を聴くつもりで教室に集まっているわけではありません。まして授業に参加するつもりで来てはいません。そのようなアウェイな状況を一瞬で変えられたら先生も気持ちよく授業ができると思いませんか？多くの受講生は、授業内容にまったく関心がないわけではではありません。でも難しい話を一方的に続けられればいくらがんばっても疲れてしまいます。そんなどうやらムードを一瞬で打ち払って明るくできたら良いと思いませんか？ そんなテクニック: 授業の最初にすべきこと、大事なことが伝わっているか確認する方法、全員の意見分布を知る方法について具体的に紹介します。また、それらの方法がなぜ、うまく行くのか、基本的考え方を紹介します。
授業改善・教授法	10	8					大人数講義を魅力的にするテクニック	教授法、 講義法、 双方向授業	「よい」講義とはここでは、聞き手の学生にとって分かりやすく、知的な緊張感があり、さらに学生が参加する(した気にさせる)講義、ということになります。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	11	9					○ 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		10					⊖ アクティブラーニング実践(試験紙法)	教授法、 アクティブラーニング	グループワークをやってみたけど時間ばかりかかってなかなか進まない。効果的に基礎知識を蓄える方法はないか？—そんなお悩みの方にぴったりの手法があります。このワークショップでは、「試験紙」と「教科書」を組み立てる反転学習の手法を紹介します。これらの失敗しないグループワークの手法には、協同学習の要素が仕掛けとして盛り込まれていることを一緒に確認しましょう。試験紙法では、レクチャーより効率よく進められ、学生の成績を上げ、様々な能力も開花させることができます。 *平成28年度まで実施していた「ディブ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	12	11					○ 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います。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。授業の最初にもア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	13	12					○ 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ンリテーション)	教授法、 アクティブラーニング、 ファンリテーション	ファンリテーションって、聞いたことあるけど難しそう。だからグループワークも難しいに違いないと思いませんか？ そんなことはありません。今までやっていたことをやめ、今までやらなかったことをやれば良いのです。だれでもできるファンリテーションのコツを学び、ワークでやってみましょう。意外と簡単にできることがわかるでしょう。実際にテーマを決めてグループワークを行い、その中でファンリテーション担当を決め、グループワークを進行させます。

令和2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	新No	No	R2 新規	H31 新規	H30 新規	H29 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
授業改善・教授法	14	13					効果的なeラーニングの活用方法	教授法、 eラーニング	高等教育機関において、学習効果を上げるための方法としてeラーニングが注目されています。本プログラムでは、「eラーニングを授業に取り入れてみよう」「eラーニングをどのように活用することが有効なのかを知りたい」「自身の授業改善に役立てたい」「どこから始めるとよいかわからない」などという方に対して、実際に授業で活用されている様々なeラーニング事例を紹介するとともに、ワークショップ形式にて自身の授業で、どう活用できるかを探っていきます。
授業改善・教授法	15	14					基礎から学ぶ学習評価法	学習評価、 授業デザイン	本プログラムでは、学習評価の基礎知識である、学習評価の原則、学習評価の公平性、テストの作成法、学習評価の厳密化と効率化のための評価ツール、について学びます。これまでの自己の学習評価方法を見直し、公平性・厳密性と効率性の両方を満たすものにするためのヒントを持ち帰ることができます。シラバスを持参の上参加いただければ、その場でブラッシュアップしていただくことができます。
プログラム開発 授業改善・教授法	16	16					ティーチング・ポートフォリオ入門 ～教育実践のリフレクション～	ティーチング・ポートフォリオ	本プログラムでは、ティーチング・ポートフォリオとは何かについて基本的な内容を学んでいきます。具体的には、ティーチング・ポートフォリオが、教育改善や教育業績評価にいかなる点で役立つかといった必要性和有効性について、また、ティーチング・ポートフォリオ作成のための要点と手順について学ぶ機会を設けています。ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップへ参加予定の先生方は事前準備として活用いただけます。
高専向け	17	17			○		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 —	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、統合的な教育が阻害されることもありそうです。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、孤立し、問題行動に走り、時にうつ、不登校、自殺に至る)を抱きます。画一的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介として、「高専教育スキルアーカイブ(高専教員による学生指導・支援のコツ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)」を紹介します。これ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コメントーターの多くが高専教員であるため、「高専教育スキルアーカイブ」としてはありますが、大学教員の助言を受けつつこれを制作し、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とも共有できるものだと考えています。
高専向け	18	18					今すぐ役立つ授業Tips アクティブ ラーニングのスタート	教授法、 動機づけ	アクティブラーニングは有効な学習形態ですが、そのためには学生のモチベーションが欠かせません。本プログラムは、内発的動機づけをサポートして学生の学習活動を活性化する方法を紹介し、グループによるミニワークで確認します。取り上げるのは、「アブローチーク、個人名空間、肯定的フィードバック、Think-Pair-Share、クラスルームコントロール、問いかけ、回答への対応、Illusion of choice、ラウンド意見交換」などです。
業務改善	19	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」と「企画提案力」の手法を学ぶものです。このプログラムで身につけた手法や企画書を実際に大学等に持ち帰り、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	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いませんか。実は、若手・中堅職員においても、業務の中で、判断・決断を下さなければならない場面は多々あります。あなたはどのように判断・決断を行っていますか？そもそも、判断と決断の違いとは何でしょうか？また、判断を速やかに行うには何が必要であり、決断を下すには何をもとに行えば良いのでしょうか？判断や決断が速やかな人は好感を持たれますが、その判断や決断が誤っていると信頼を失います。また一方で、決定しやすい判断が良い判断とは限りません。このように、本セミナーでは、判断力と決断力の違い、それらを効果的に行うために必要な条件を理解した上で、実践トレーニングを行うことで参加者の皆さんの判断力・決断力スキルの向上を図ります。当日は、レクチャーやグループワーク、ディベートなどを組み合わせ、進めていきます。

令和2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	新No	No	R2 新規	H31 新規	H30 新規	H29 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
業務改善	21	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	本プログラムでは、問題解決手法であるインストラクショナル・デザイン(ID/教育設計)を理解し、その後、ワークショップ形式にて、自身の業務実践の場に活かせる業務の効率化や課題解決に向けた方策が見出せるようになることを目指します。まず、自身の大学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はじめ、一般的に改革を推進する上で、ポイントとなる現状分析を丁寧に行います。次に、目標とのギャップを明確に認識し、ゴールに向けて方略・戦略をデザインするための方法論を学び、改革の一端を担う際の効果的な思考を身につけます。
業務改善	22	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でしょうか。目標達成のために部局や立場を超えて、必要なスキルや能力を備えた人を集めるだけでなく、チームの中で異なる分野(領域)・個々の利害による関係を調整し、全体の合意を形成し、向かうべき目標・ゴールまで着実に誘導していくこと、これが仕事におけるコーディネート力です。職場におけるコーディネーターという役割は、物理的なシステムでは解決できない、人にしか担当できない仕事と言えます。本ワークショップでは、グループワーク等を通じて、チームの各メンバーが持つアイデアや意見、情報をうまく引き出し、まとめ、一つの目標達成に向かえるようにするまでのコーディネート力の実践とコツについて、学んでいただけると思っております。
業務改善	23	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ますとされています。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	24		○			フィードバック入門 (3時間)	コミュニケーション、コーチング、フィードバック	近年、「1on1 ミーティング」や「リアルタイムフィードバック」などが人材育成の手法として注目を集めています。教育現場においても、体験的な学びの機会の増加にともない、対面でのフィードバックの重要性が高まっています。そこで本プログラムは、短期間およびその場でのフィードバックを中心に取り上げ、その基本的な考え方を理解し、職場で活用できるようになることを目的に実施されます。数多く研究・実践されているフィードバック方法の中から、本講座では「Clean Feedback」の考え方をベースにししながら、コミュニケーションやコーチングといった広い視点からフィードバックを捉えていきます。 ※本プログラムでは人事評価方法を扱うものではありません。
業務改善	25	25					後輩の成長を促すコーチング	コーチング、後輩指導、コミュニケーション	職場には、先輩が後輩を個別に指導するさまざまな場面があります。そのような場面では、先輩が後輩に答えを提示することもできます。しかし、それでは後輩の成長を期待することはできません。後輩の成長を促す指導をするうえで役に立つのが、コーチングです。コーチングは、人材開発の一つの技法で、相手の目標達成を促すためのものです。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っ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	26	26					リーダーシップ入門	組織運営、リーダーシップ	どのような組織においても、数々のミッションやタスクを効率良く果たしていくためには、当該組織を円滑に機能させ、その有効性を増す仕方でリーダーシップを発揮する人の存在が欠かせません。このようなリーダーシップは学習や実践によって体得することが可能です。本プログラムでは、まずリーダーシップに関する基礎的知識を概観し、その後、それらを実際の職場においてどのように応用・適用することができるかについて、受講者同士のグループワーク、ディスカッション等を通じて検討することを目的とします。
業務改善	27	27					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検討する、具体的なプランを策定することを目的とします。

令和2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	新No	No	R2 新規	H31 新規	H30 新規	H29 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
業務改善	28	28					教学IR入門	教学IR、 学内データ、 教育改善	学長のリーダーシップを中心とする組織運営および経営強化の要請を背景として、IR(Institutional Research: 機関調査)の重要性が認識され始めています。IRは「機関の政策立案、政策形成、意思決定を支援するための情報を提供する目的で、高等教育機関の内部で行われる調査研究」と言われています。本プログラムでは、教育改善に資するデータの収集と分析を可能にする教学IRを取り上げます。まず、教学IRとはどのような活動なのかを共有します。その後、ワークとディスカッションを通じて、身近にある学内データを用いた教育改善について考えます。
業務改善	29	29		○			教学IRデータを適切に取り扱う	教学IR、 データの収集と保管、 分析前準備、 ガイドライン、 Excel	教学IRデータの分析にあたっては、データの収集やクレンジングといったような、分析に至るまでの準備が必要です。また、データを適切に取り扱うためにはガイドラインのようなルールづくりも大切です。そこで本プログラムでは、データの収集と保管、分析前準備の基本的なポイントを習得することを目的とします。なお、本プログラムで行うグループワークや演習は、データ分析に使える最も基本的なツールであるExcelを用いて行われます。
業務改善	30	30			○		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、クレマー	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、 クレーム発生時のメカニズムを理解し 、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、初期対応で取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。 なお、過去のクレーム事例をもとにグループワーク等を行うことはありますが、個々の具体的案件について、相談に応じる時間ではないことを、予めご承知おください。
業務改善	31	31			○		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築けることを目指します。
業務改善	32	32				○	職員のための経験学習	経験学習、 キャリア発達、 省察	私たちは日々何かを経験し、それをもとに考え、自分自身を作っています。業務においても、さまざまな経験を重ね、自身を成長させてこられたでしょう。本プログラムは、こうした日々の経験の意味を、経験学習の文脈から捉え直し、ご自身のこれまでのキャリア、現在の業務、これからの展望を考える機会となるよう構成しています。経験学習はどのような考え方から生まれたのか、どのように経験から学んでいるのか、どのような経験が学びにつながるのか、経験から学ぶためにはどのような力が必要なのか、経験から学ぶことをどのように支えていくことができるのかなどについて、レクチャーとグループワークを通して理解します。
業務改善	33	33					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必要があります。例えば、職場で先輩ができたなら、役職についていなくてもリーダーとしての対応を行わなくてはなりません。そのために、先輩であるあなたには後輩との真のコミュニケーション力が求められます。あなたは、日頃、同僚や後輩の何を観察していますか。相手の心身の状態を正確に把握し、適切な対応をするためには、表面的な情報だけでなく、その奥にある真の情報をつかむための観察力を養うことが必要です。本プログラムでは、組織や集団の理念や目標の達成に寄与するため、メンバー個々の能力を最大限に引き出し、真のコミュニケーションが取れる可能性を高めることを目的とします。グループワーク等を組み入れながら、自分とメンバーを知る方法を探っていきます。
業務改善	34		○				やってみよう！テキストマイニング	自由記述分析、 テキストマイニング、 KH Coder	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ったことにより、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。データの整理の仕方、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。

令和2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	新No	No	R2 新規	H31 新規	H30 新規	H29 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
人材育成・人事制度	35	34					スタッフ・ポートフォリオ入門 ～職員と大学が共に輝くために～	自己理解、 メンタリング、 業務整理	スタッフ・ポートフォリオとは、職員自らがキャリア形成を図れ、組織としてはこれにより職員一人ひとりの可能性や潜在能力を知ることができるツールのことです。本プログラムでは、スタッフ・ポートフォリオの詳しい定義やその有益性を説明した後、SPOD-SDでの活用例及び愛媛大学での導入例や実際にスタッフ・ポートフォリオを作成した職員の声を聞き、実践例を示します。スタッフ・ポートフォリオは大学等や大学等の職員人事マネジメントにどのような影響や効果を与えるのでしょうか。また、職員個人にどのような影響や効果があるのでしょうか。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	36	35					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、人材開発から始めて、組織の活性化、組織の業績向上、最終的には大学等の特性として地域の活性化と結びついていくものです。SDには、職場の中で仕事に就きながら仕事に即して教育するOJT(職場内教育)と職場から一定期間離れてまとまった教育をするOFF-JT(職場外教育)があり、意図的、計画的、持続的に実施しなければならない。本プログラムはそのプログラム開発のための手法を学ぶ作業を行います。
人材育成・人事制度	37	36					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す。
人材育成・人事制度	38	37				○	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	39	38					学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	学生支援	学内での学生活動の中心となるリーダー育成や学生同士によるピア・サポートが新たな学生支援として注目を浴びています。四国内でもそのような取り組みが盛んにおこなわれており、それらの事例と教職員がどのように関与していけば良いのかのコツの紹介を複数大学の事例紹介を織り交ぜながら進めます。必要に応じ、取り組みに関与している学生の生の声も聞けるようにいたします。教職員だけでなく、学生を巻き込んだ総合的な研修となっています。
学生支援	40	39					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	41	40				○	現代学生の理解と関わり方	学生支援、 メンタルヘルス、 ソーシャル・スキル	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ときの注意点やコツを身につけることを目的とします。また、ソーシャル・スキル(社会性)教育の例や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	42	41				○	障がいのあ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。
学生支援	43	42	○				発達障害のある学生に配慮した授業づくり	発達障害、 学生支援、 合理的配慮	発達障害は本人の抱える困難さが目に見えて認識しにくく、また、個人による違いも大きいと言われています。このプログラムでは、個々の特性に配慮しながら、どのように授業を進めれば、学生の効果的な学びをサポートできるかを考えます。発達障害の基本的な理解に基づき、授業の進め方や工夫を例示したり、参加者間が身近な事例を持ち寄り情報共有を行ったりする場を設けたいと思います。

令和2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	新 No	No	R2 新規	H31 新規	H30 新規	H29 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
学生支援	44		○				体験学習の展開方法(支え促す体験学習)	体験学習、 リフレクション支援、 コーチング、 活動計画と評価	本プログラムは、「体験学習の展開方法(支え促す体験学習)」として、より効果的に体験学習を行えるよう、体験学習の基本的な考え方や、具体的な支援の視点や方法をおさえることができる機会となるよう構成しています。体験学習の概念や過程、成長を促しやすい体験、体験学習を支援し促す方法などを、レクチャーとグループワークによって理解します。学習活動や演習、実習で活用できる知見を提供します。
危機管理・学生支援	45	43		○			危機管理ケーススタディによる、学生支援体制の構築	危機管理、 学生支援、 FD	入学試験中の受験生の嘔吐、夜間(もしくは休日)の警察からの学生引き取り要請電話、警察からの学生に関する情報の提供要請、クラブの県外試合時の学生事故、発達障がい起因すると思われるケンカ、教員によるパワーハラスメントに関する学生の訴え、津波警報発令による住民の学校避難、 学生の登校状況への地域住民からの苦情、奨学金情報の周知への保護者からの苦情 など、学校の組織的対応の準備が懸念される状況は少なくありません。 高専におけるケーススタディをとおして必要な危機管理・学生支援のフローやシステムを確認します。それは、そのまま各校における教員FDのモデルとなります。 なお、各校研修で用いるケーススタディは、準備しているケーススタディ・セット(20件あり)から選択、もしくはそれを各校の希望によりアレンジして実施します。
危機管理	46	44					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	47	45				○	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・事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	48	46					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。

令和元年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」

活動報告書（冊子版）構成（案）

1. 会長挨拶 → 会長（愛媛大学 大橋学長）
2. SPOD事業の概要 → SPOD案内チラシ
3. 令和元年度事業計画 → SPOD事業計画
4. 令和元年度全体総括 → 全体総括，実施内容／成果
5. 令和元年度活動実績
 - (1) 共通事業
 - ① SPODフォーラム
→ SPODフォーラム2019の概要，チラシ，受講者数，アンケート結果等
 - ② その他共通事業
→ SPOD内講師派遣の概要，実施状況一覧，研修プログラム一覧，
遠隔システム配信校一覧，調査研究に関する概要，情報提供サービスの状況等
 - (2) FDプログラム → 実施日程，実施場所，主催，受講者数等
新任教員，ティーチングポートフォリオ，各種FDプログラム等
 - (3) SDプログラム → 実施日程，実施場所，主催，受講者数等
各種SDプログラム，SPOD-SDC名簿等
 - (4) SPOD運営 → 会議開催日程，SPOD事業の定量的指標等
6. 令和元年度各加盟校の取組報告
7. 平成30年度事業評価委員会からの事業評価について → 評価，対応，要項，名簿
8. 令和2年度事業について → 令和2年度SPOD事業計画（案）

参考資料 ・ネットワーク規約，役員名簿，SPODフォーラムシンポジウム講演記録

令和元年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」 活動報告書（HP掲載用）構成（案）

はじめに

1. 会長挨拶
2. SPOD事業の概要
3. 令和元年度事業計画
4. 令和元年度全体総括
5. 令和元年度活動実績

（1）共通事業

①SPODフォーラム

- ・トップリーダーセミナー（2回）→概要，アンケート結果

②その他共通事業

SPOD内講師派遣（加盟校単位 各1回 計25校）

→アンケート結果（受講者），

アンケート結果（担当者，1月14日（火）〆切で依頼済）

（2）FD事業

①新任教員プログラムの開発，実施

- ・新規採用教員研修（5回）

→基準枠組対応表，新任教員研修（5回）の実施要項，アンケート結果

②教育業績記録（ティーチング・ポートフォリオ）の開発

- ・ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ（2回）

→TPWSの実施要項，アンケート結果

(3) SD事業

SDプログラムの開発, 実施

- ・ 大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅠ～Ⅲ)
→ 実施要項, アンケート結果
- ・ 次世代リーダー養成プログラム(4回) → 実施要項
- ・ 職員のための講師養成講座(1回) → アンケート結果

(4) SPOD運営

- ① 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会, FD/SD分科会
→ 総会及び分科会の実施要項
- ② ネットワークコア運営協議会, FD/SD専門部会 → 議事概要
- ③ 各県内加盟校会議 → 議事概要

6. 令和元年度各加盟校の取組報告

7. 平成30年度事業評価委員会からの事業評価について

8. 令和2年度事業について

※1～4, 6～8は冊子版と同内容

令和元年度 FD／SD活動の取組報告

学校名： 学校名を記載してください。

【令和元年度の教育改革に関わる動向】

令和元年度の貴学におけるFD／SD活動について総括コメントを記載してください。

【FD／SDの取組事例ハイライト】

令和元年度に実施したFD／SDの取組事例について記載してください。

事例については、SPOD事業に関するものでも、貴学独自の取組でも構いません。

事例数に特に制限はありません。

【成果及び波及効果】

FD／SDの取組成果及び成果に関する情報の公表（手段・媒体）について記載してください。

【FD／SDに関わる次年度の課題】

令和元年度の取組内容を振り返り、次年度の課題や目標を記載してください。

※報告書はA4用紙1枚以内（目安：1,000字～1,500字）で作成してください。

なお、補足資料（SPODフォーラムポスターセッションデータを含む）がある場合は、別途添付してください。

※余白がある場合は、写真を追加していただいてもかまいません。

※上記4項目について記載していただければ、内容や書き方は自由です。

=====

※本報告書は令和元年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」活動報告書に掲載すると共に、同ネットワーク総会及びFD／SD分科会の資料として、関係者に配付する予定です。

=====

「研修プログラムガイド2020」及びウェブ掲載原稿の作成について（案）

（趣旨）

SPOD加盟校において実施するFD/SDプログラムの中で、SPOD加盟校に開放可能なプログラムについては、予め内容及びスケジュールを示すことにより、加盟校の教職員が参加しやすいようにする。また、各加盟校で実施しているプログラムを参考にすることができるようにする。

（対象プログラム）

全SPOD加盟校の1～5のプログラム

1. FD（主に教員対象），2. FD/SD（教職員対象），
3. プレFD（大学院生・学部生対象），4. SD（主に職員対象），5. 総合

（研修プログラムガイド全体構成）

前回に引き続き、全8ページ観音開きのリーフレットとし、各プログラムの詳細はウェブサイトに掲載する。

【1】表紙

【2，3】研修プログラム一覧

【4】教員・職員の方へ

- ・SPODフォーラム概要
- ・SPOD内講師派遣プログラム概要

【5】主に教員の方へ

- ・新任教員研修概要
- ・FD担当者研修概要
- ・ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ概要
- ・SPOD-FDプログラムのレベルについて

【6】主に職員の方へ

- ・大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修概要
- ・次世代リーダー養成ゼミナール概要
- ・職員のための講師養成講座概要
- ・SPOD-SDCについて

【7】ホームページの紹介，SPODとは

【8】裏表紙

- ・各種研修プログラムのお申し込み方法について
- ・お問い合わせ先
- ・研修料について（SPOD加盟校外の方へ）

（ウェブサイト掲載内容）

1. 開催県 2. 対象 3. プログラム名 4. 日程 5. 時間 6. 場所 7. 受講定員 8. 主な対象者
9. 対象校 10. 講師 11. 目標 12. 内容 13. 準備物 14. 参考資料 15. 受講者の声 16. 主催
17. 申込締切 18. 申込・問合せ先 19. 新規・継続の別 20. カテゴリ分類 21. 遠隔配信
22. FD レベルマップ 23. 参考となる写真等

(原稿作成)

【研修講師】

- ・「**SPOD開放プログラム原稿(様式1-2)**」により担当プログラムの原稿作成をお願いします。記載にあたっては、「**研修プログラムガイド2019**」、今年度のイベント情報ページの各プログラム記載内容及び「**様式1-2**」の備考欄(記入上の留意事項等を記載)を参考にしてください。
- ・各加盟校事務担当者へ、各校が定める期日までに「**様式1-2**」を提出してください。

【各加盟校事務担当者】

- ・研修講師から提出された「**SPOD開放プログラム原稿(様式1-2)**」のセルをコピーし、「**SPOD開放プログラム一覧(様式1-1)**」の「001」～「020」のシート(各プログラム原稿「**様式1-2**」の貼り付け用シート)に、開催日の早いプログラムが「001」になるよう、貼り付けていってください。なお、プログラム数が20に満たない場合はシートが余っても構いません。
- ・「**様式1-1**」の太枠内を記入してください。
- ・「**学内向け研修プログラム一覧(様式2)**」により、学内向けプログラムを記入してください。記入にあたっては、「**平成31年度学内向け研修プログラム一覧(別添)**」を参考にしてください。
- ・各県のコア校へ「**様式1-1(様式1-2を貼り付けたもの)**」及び「**様式2**」を提出してください。

【各コア校事務担当者】

- ・各県内加盟校から提出された「**SPOD開放プログラム一覧(様式1-1)**」の記載内容をチェックしてください。その際、「**様式1-1**」の「001」～「020」のシート(各プログラム原稿「**様式1-2**」の貼り付け用シート)の記載内容も確認してください。
- ・「**学内向け研修プログラム一覧(様式2)**」の記載内容をチェックしてください。
- ・SPOD事務局へ「**様式1-1(様式1-2を貼り付けたもの)**」及び「**様式2**」を提出してください。なお、各加盟校から提出されたファイルを一つにまとめる必要はありません。加盟校ごとに各ファイルを提出してください。

(発行時期等)

発行時期：令和2年4月上旬

発行部数：A4サイズ 8,000部(SPOD加盟校 教員4,630+職員2,354+予備1,032部)

※教職員数は令和元年度負担金積算根拠数による。

※令和元年度の発行部数：7,500部

編集責任校：愛媛大学(担当：教育・学生支援機構教育企画室，SPOD事務局)

※作成にあたっては、各コア校と連携・協力して行う。

(作成スケジュール)

提出締切等	提出様式等	提出元→提出先等
各校で定める期日	・ SPOD開放プログラム原稿【様式1-2】	研修講師→各加盟校
令和2年1月31日(金)	・ SPOD開放プログラム一覧【様式1-1】 ・ 学内向け研修プログラム一覧【様式2】 ※SPOD開放プログラム原稿【様式1-2】は【様式1-1】内のシートに貼り付けて提出。	各加盟校→各コア校
令和2年2月7日(金)	・ SPOD開放プログラム一覧【様式1-1】 ・ 学内向け研修プログラム一覧【様式2】 ※各コア校においてチェック済みの原稿 ※SPOD開放プログラム原稿【様式1-2】は各加盟校において【様式1-1】内のシートに貼り付けたものを提出。	各コア校 (コア校実施分及び県内加盟校とりまとめ分) →SPOD事務局
令和2年2月中～下旬	【リーフレット】 印刷業者初稿原稿渡し 【ウェブサイト】 イベント情報入力作業開始	
令和2年3月下旬	【ウェブサイト】 イベント情報HP掲載完了	
令和2年4月上旬	【リーフレット】 印刷業者納品, 各大学へ配付	

SPOD開放プログラム一覧

所属機関名	大学等名を入力
-------	---------

※太枠内を記入してください。太枠以外はシート「001」～「020」の内容が自動で反映されます。申込方法とプログラムNo.は空欄のまま構いません。
 研修講師から提出された「SPOD開放プログラム原稿(様式1-2)」のセルをコピーし、「001」～「020」のシート(各プログラム原稿「様式1-2」の貼り付け用シート)に、
 開催日の早いプログラムが「001」になるよう、貼り付けていってください。なお、プログラム数が20に満たない場合はシートが余っても構いません。

シート名	日程	プログラム名	開催大学	対象	遠隔	新規	レベル・フェーズ			申込方法	プログラムNo.	備考
							ミクロ	ミドル	マクロ			
001	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力	選択してください	選択してください	選択してください						
002	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力	選択してください	選択してください	選択してください						
003	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力	選択してください	選択してください	選択してください						
004	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力	選択してください	選択してください	選択してください						
005	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力	選択してください	選択してください	選択してください						
006	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力	選択してください	選択してください	選択してください						
007	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力	選択してください	選択してください	選択してください						
008	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力	選択してください	選択してください	選択してください						
009	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力	選択してください	選択してください	選択してください						
010	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力	選択してください	選択してください	選択してください						
011	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力	選択してください	選択してください	選択してください						
012	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力	選択してください	選択してください	選択してください						
013	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力	選択してください	選択してください	選択してください						
014	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力	選択してください	選択してください	選択してください						
015	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力	選択してください	選択してください	選択してください						
016	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力	選択してください	選択してください	選択してください						
017	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力	選択してください	選択してください	選択してください						
018	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力	選択してください	選択してください	選択してください						
019	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力	選択してください	選択してください	選択してください						
020	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力	選択してください	選択してください	選択してください						

(留意事項)

- 令和2年1月31日(金)までに所属する県のコア校に提出してください。コア校は各県内加盟校の原稿をとりまとめの上、令和2年2月7日(金)までに愛媛大学教育企画課(spod@stu.ehime-u.ac.jp)に提出してください。
- SPOD内講師派遣プログラムについては、記載不要です。

(記載例)

シート名	日程	プログラム名	開催大学	対象	遠隔	新規	レベル・フェーズ			申込方法	プログラムNo.	備考
							ミクロ	ミドル	マクロ			
001	9月4日(火)	大人数講義法の基本(遠隔配信のみ)	愛媛大学	FD	あり	継続	I II					
002	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	SD	なし	継続						

