

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」

平成 2 3 年度 活動報告書

平成 2 4 年 3 月

はじめに

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」（ＳＰＯＤ）は、平成２０年度文部科学省戦略的大学連携支援事業の採択を受け、平成２０年１０月に設立された。

ＳＰＯＤは、四国地区にある全ての高等教育機関３３校が加盟するネットワークであるが、平成２２年度に３年間の補助金事業が終了し、平成２３年度からは全ＳＰＯＤ加盟校である３３校からの分担金による自主運営体制に切り替わった。地方にある国公立大学、短期大学及び高等専門学校が連携しながら自立の方向性を目指す、実質的で先進的な取り組みがまさに今年度から始まったといえる。

本取組の特徴は、ＦＤとＳＤを同時に実施している点が挙げられるが、４年目を迎える今年度は、新たな取り組みとして、ＳＰＯＤ内講師派遣事業をスタートさせた。この事業は、ＳＰＯＤに加盟するメリットとして、毎年１回は加盟校が希望するプログラムを選択し、ＳＰＯＤ内の大学等から無料で研修講師を派遣するものであり、平成２３年度は２３機関で実施した（講師１１人を派遣）。今後は、本事業を講師派遣のみにとどめず、訪問の際に研修講師が訪問先のニーズ把握やコンサルティングの場としても活用するなど、長期的な支援による四国全体の教育の質の向上を目指している。

本報告書は、このネットワークの活動を記載した年次報告書である。本年度の活動内容や成果を報告することで、自らの活動を振り返り、客観的に分析することで、今後の活動に活かしていきたいと考えている。そのため、関係者、ならびに評価委員各位の忌憚のないご意見をいただければ幸いである。

また、この場を借りて、関係者の本ネットワークへの貢献に対して、感謝申し上げたい。

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

企画・実施統括者

佐藤 浩章（愛媛大学教育企画室副室長・准教授）

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」

平成23年度 活動報告書 目次

1	会長挨拶	3
2	SPOD事業の概要	6
3	平成23年度事業計画	10
4	平成23年度全体総括	14
5	平成23年度活動報告	
(1)	FD事業	20
①	新任教員及び大学院生, ポスドク向け標準的(プレ)FDプログラムの開発, 実施...	24
②	FDerの養成に係る開発	82
③	教育業績記録(ティーチング・ポートフォリオ)の開発	102
④	各種FDプログラムの体系化・標準化に向けた開発, 実施	116
(2)	SD事業	136
①	SDプログラムの開発, 実施	140
②	職員業績記録(スタッフ・ポートフォリオ)の開発	228
(3)	SPODフォーラム	234
	SPODフォーラム2011	238
(4)	SPOD共通事業	282
(5)	SPOD運営	
①	ネットワークコア運営協議会	340
②	各県内加盟校会議	356
6	平成22年度事業評価委員会からの事業評価について	370
7	平成24年度事業について	380

参考資料

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」規約	384
平成23年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」会議等開催日程	388

1．会長挨拶

会長挨拶

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」（SPOD）は、平成20年10月の設立以降、四国地区の全ての高等教育機関33校が加盟する地域型ネットワークとして、FD・SD大学間連携のモデルとなる成功事例を作りあげてきました。

SPODの目的は、FDとSDという2つの事業の効率化、高度化を図り、学生の豊かな学びと成長を支援する、実践的力量をもった高等教育のプロフェッショナルを輩出し、教育の質向上に資することです。

SPOD事業は、平成22年度で国からの補助金交付が終了し、平成23年度からは加盟校が事業費を分担する自主運営体制に切り替わりました。このことは、SPODにおける3年間の取組実績が、各加盟校において高く評価された結果と言えるでしょう。

今年で4年目を迎えたSPODは、新体制のもと1年間事業を進めてきましたが、加盟校の教職員が希望すれば誰でも参加できるFD／SDプログラムの共有や「SPODフォーラム」における実践的なFD／SDプログラムの提供などを柱に、新任教員向けの標準化したFDプログラムの本格実施やSPOD－SD講師養成による自前のSD講師育成など、多くの成果をあげています。その結果、SPODが提供するプログラムに加盟校から延べ2,000人以上の教職員の参加を得ることができました。

また、平成23年度からの新たな取り組みとして、各加盟校が希望するプログラムを選択し、無料で講師を派遣するSPOD内講師派遣事業を行ったほか、FDの実践的指導者であるFDeR（ファカルティ・ディベロッパー）の養成だけでなく、SDの実践的指導者となるSDC（スタッフ・ディベロップメント・コーディネーター）の養成に取り組むなど、さらなる充実を図っています。

今、SPODのような地域ネットワークを維持するためには、組織構成員の大多数が満足できて納得のいく成果を残していかなければなりません。SPOD加盟校それぞれが「地域から必要とされる大学」として発展するためには、全国の地域型教職員能力開発ネットワークモデルとして、これまで以上に加盟校間の連携を強化していく必要があると思います。

最後に、加盟校の関係者各位のこれまでのご尽力に対して感謝するとともに、事業評価委員会委員や連携機関の皆様の温かいご支援にお礼を申し上げます。今後とも本ネットワーク事業の発展にお力添え賜りますよう、お願い申し上げます。

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク会長

愛媛大学長 柳 澤 康 信

2．S P O D事業の概要

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」

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

(ネットワーク略称 **SPOD** = **S**hikoku **P**rofessional and **O**rganizational **D**evelopment Network in Higher Education)

学生の豊かな学びと成長を支援する、実践的力量をもった
高等教育のプロフェッショナルの輩出

愛媛…12校

大学 ⑤

- ・愛媛大学(国)
- ・愛媛県立医療技術大学(公)
- ・聖カタリナ大学(私)
- ・松山大学(私)
- ・松山東雲女子大学(私)

短期大学 ⑤

- ・今治明德短期大学(私)
- ・愛媛女子短期大学(私)
- ・聖カタリナ大学短期大学部(私)
- ・松山東雲短期大学(私)
- ・松山短期大学(私)

高等専門学校 ②

- ・新居浜工業高等専門学校(国)
- ・弓削商船高等専門学校(国)

香川…7校

大学 ④

- ・香川大学(国)
- ・香川県立保健医療大学(公)
- ・四国学院大学(私)
- ・高松大学(私)

短期大学 ②

- ・香川短期大学(私)
- ・高松短期大学(私)

高等専門学校 ①

- ・香川高等専門学校(国)

徳島…8校

大学 ④

- ・徳島大学(国)
- ・鳴門教育大学(国)
- ・四国大学(私)
- ・徳島文理大学(私)

短期大学 ③

- ・四国大学短期大学部(私)
- ・徳島工業短期大学(私)
- ・徳島文理大学短期大学部(私)

高等専門学校 ①

- ・阿南工業高等専門学校(国)

高知…6校

大学 ③

- ・高知大学(国)
- ・高知県立大学(公)
- ・高知工科大学(公)

短期大学 ②

- ・高知短期大学(公)
- ・高知学園短期大学(私)

高等専門学校 ①

- ・高知工業高等専門学校(国)

ネットワーク加盟校の構成

四国地区の全高等教育機関が加盟

ネットワーク参加校総数 33校
(大学16、短期大学12、高等専門学校5)

取組内容

FD(ファカルティ・ディベロップメント)における協働

■ F-1: FDerの養成

- (a) FDer(ファカルティ・ディベロッパー)養成のための体系的プログラム開発、資格要件の検討
学内教育改革の旗振り役となれる実践的力量を修得
- (b) FDer養成のための研究員及びインターンシップの受入
学内でFDを担当する現職教員のほか、FDerを目指す大学院生、ポスドク等を対象

■ F-2: 新任教員、大学院生、ポスドク向け標準的(プレ)FDプログラムの開発、実施(TAプログラム(階層別、専門分野別)を含む) 教員としてのキャリアパスの早期において基礎的な内容を学習

■ F-3: 各種FDプログラムの体系化・標準化に向けた開発、実施 現職教員向けFDプログラムの体系化(個別アドバイスも含む) ※F-1~3については、本取組の連携・協働機関である国立教育政策研究所 高等教育研究部と協力の上、全国レベルでのプログラム開発を推進。

■ F-4: 教育業績記録(ティーチング・ポートフォリオ)の開発 教員の教育業績の可視化。米国での導入事例を参考に検討

SD(スタッフ・ディベロップメント)における協働

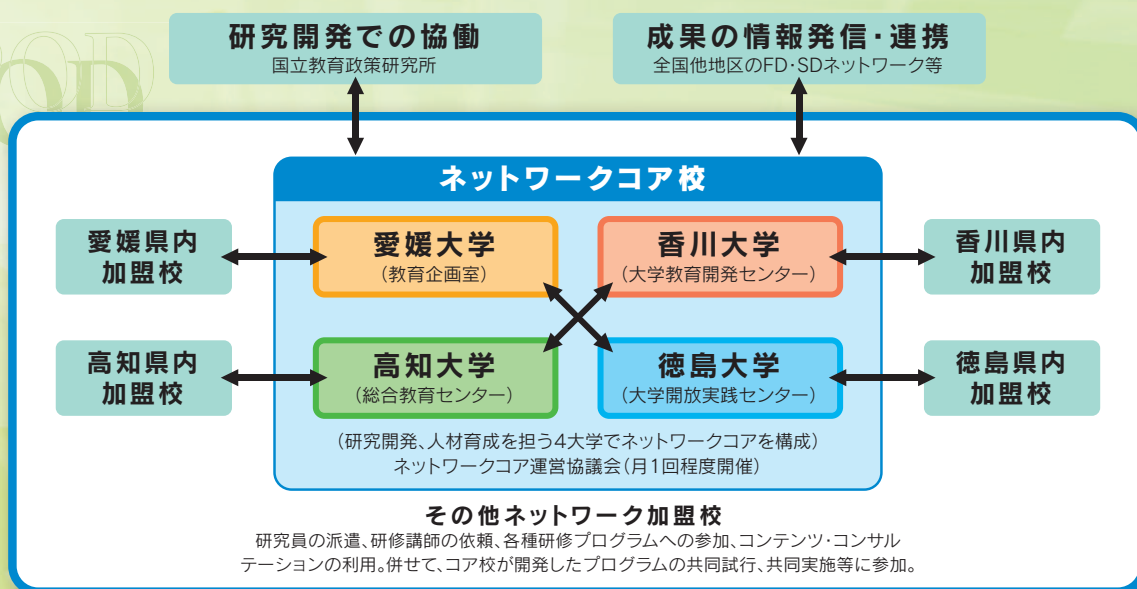
■ S-1: SDプログラム(階層別、専門分野別)の開発、実施

- (a) 経営者、管理者養成プログラムの開発、実施
意思決定、企画立案、予算策定、危機管理、部下統率 等
- (b) 専門職養成プログラムの開発、実施
例えば経営情報分析、広報や渉外、学生支援、入学者選抜 等
- (c) 次世代リーダー養成プログラムの開設、実施
選抜された若手職員の企画立案能力養成、ネットワーク化

■ S-2: 職員業績記録(スタッフ・ポートフォリオ)の開発 職員の職歴や業績の可視化。段階的キャリアアップ等への利用

■ S-3: 職員キャリアアップサポートの実施(キャリア形成に係る アドバイス等のほか、人事交流の紹介・斡旋など) ※S-1、2で行う取組をより実質化していくための方策 国公立大学間での職員人事交流 等

ネットワーク運営体制



① ネットワークコア、加盟校間での連携



② 加盟校相互での連携

研修講師派遣、職員人事交流、先進事例実地調査、遠隔会議システム等を活用した情報交換 等
(体制が整い次第、可能な大学等から実施)

実績・成果

■ 集中日程によるFD/SD研修を行うSPODフォーラムの実施

フォーラム2009(27プログラム参加者延べ約980名)、2010(34プログラム参加者延べ約1,000名)を開催。参加者からの94%から有意義又は満足との高い評価を得ている。

■ 多種多様な研修プログラムの実施

加盟校が参加可能なFD/SDプログラムを網羅的に掲載した統一ガイドブック「研修プログラムガイド」を作成・配付することにより、2年間で延べ約2,000名の教職員が参加した。

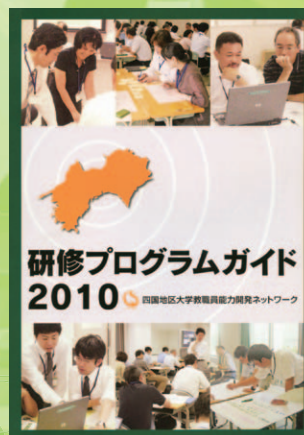
■ FDプログラムの標準化

ネットワークコア校において、ほぼ共通の目標、内容、日程での新任教員研修を実施している。どのコア校の研修に参加しても同様の効果を得ることができる。

■ 教職員によるSDプログラムの開発・実施

教職員が、大学、短期大学、高等専門学校のニーズを取り入れたSDマップを教職協働で完成させ、マップに基づき開発した研修プログラムを実施している。SD研修プログラムを担当できる職員(講師養成)を育成するための研修も実施し、SPODで講師を務めている。

- ・参加者の94%が参加したプログラムについて「満足」と回答
- ・小規模校が単独で開催することが難しい研修を実施
- ・FD/SDに関する最新の話題、課題、考え方などの情報の共有が可能



3．平成23年度事業計画

平成23年度SPOD事業計画

1. FD事業 ※実施内容の詳細及び研修実施時期は、「研修プログラムガイド2011」参照

- ・新規採用教員研修（年5回） 開催場所：各コア校 ※愛媛大学は2回実施
- ・ファカルティー・ディベロッパー養成講座 開催場所：東京
※教職員能力開発拠点（愛媛大学教育企画室）の事業として実施
- ・FDファシリテーター（FD担当者）養成研修（年2回）
開催場所：東四国－徳島大学 西四国－愛媛大学
- ・ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ（年3回）
①全加盟校教員対象（年2回）
開催場所：東四国－徳島大学または香川大学 西四国－愛媛大学
②高専対象（年1回） 開催場所：阿南高専
※平成22年度までにティーチング・ポートフォリオを作成した教員を対象とした更新
ワークショップをSPODフォーラム2011（開催場所：愛媛大学）で開催予定
- ・その他各種FDプログラムの実施 開催場所：各加盟校
研修プログラムガイド2011に掲載したプログラム
- ・FDプログラムの開発
各加盟校に対して行うニーズ調査結果をもとに検討

2. SD事業 ※実施内容の詳細及び研修実施時期は、「研修プログラムガイド2011」参照

- ・講師養成プログラム 1回 開催場所：（愛媛大学） 5月中旬
※主担当校：SPOD事務局 協力校：愛媛大学
- ・大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（年3回） 開催場所：（愛媛大学）
レベルⅠ 1回 10月下旬
レベルⅡ 1回 9月下旬
レベルⅢ 1回 7月下旬
※主担当：SPOD事務局 協力校：愛媛大学
- ・学務系職員養成プログラム（年2回） 開催場所：（愛媛大学、徳島大学）
1回目：7月 開催場所：（愛媛大学）
2回目：11月 開催場所：（徳島大学）
※主担当：SPOD事務局 協力校：徳島大学
- ・次世代リーダー養成プログラム（年8回）
平成22年度受講者対象 4回、平成23年度受講者対象 4回
開催場所：（香川県内、愛媛大学、聖カタリナ大学、徳島大学、高知大学）
第1回 6月9日（木）～11日（土） （香川県内）
第2回 8月4日（木）～6日（土） （愛媛大学 聖カタリナ大学）
第3回 11月10日（木）～12日（土） （徳島大学）

第4回 平成24年1月19日（木）～21日（土）（高知大学）

※主担当：SPOD事務局 協力校：高知大学

- ・高等教育トップリーダーセミナー（年3回） 開催場所：（愛媛大学）

※主担当：SPOD事務局 協力校：香川大学

- ・スタッフ・ポートフォリオの開発

ワークショップをSPODフォーラム2011で実施

- ・職員キャリアアップサポート（人事交流等）

各加盟校で検討

- ・その他各種SDプログラムの実施 開催場所：各加盟校

研修プログラムガイド2011に掲載したプログラム

- ・SDプログラムの開発

各加盟校に対して行うニーズ調査結果をもとに検討

3. SPODフォーラム

- ・平成23年8月23日（火）～26日（金） 開催場所：愛媛大学

※教職員能力開発拠点（愛媛大学教育企画室）と共催

4. SPOD共通事業

- ・SPOD内講師派遣（加盟校単位 各1回 計26回）

ただし、短期大学及び短期大学部が併設されている4年制大学については、あわせて1回とする。

詳細は、研修プログラムガイド2011に掲載 開催場所：各加盟校

5. SPOD運営

①総会（年1回） 平成24年3月頃

②ネットワークコア運営協議会（毎月）

③事業評価委員会（年1回） 平成24年3月頃

④監査（年1回） 平成24年3月頃

⑤その他

i. FD／SD分科会

- ・FD分科会（年1回） 総会と同日開催（平成24年3月頃）

- ・SD分科会（年1回） 総会と同日開催（平成24年3月頃）

ii. SPOD加盟校県内会議

- ・徳島県内（随時）

- ・香川県内（随時）

- ・愛媛県内（随時）

- ・高知県内（随時）

4．平成23年度全体総括

4. 平成23年度全体総括

はじめに

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」（ネットワーク略称：SPOD）は、平成20年度に四国内のFD／SD事業の効率化、高度化、実質化を行うことにより、学生の豊かな学びと成長を支援する実践的力量をもった高等教育のプロフェッショナルを輩出し、教育の質の保証を図ることを目的に設立された。4年目を迎えた平成23年度は、全加盟校が事業費を分担する自主運営体制に切り替わった節目の年でもあり、従来のFD／SDプログラムの提供はもちろんのこと、四国全体の教育力向上を目的とした「SPOD内講師派遣事業」など、新たな取り組みを開始した。以下、事業計画の項目に沿って、それぞれの達成状況を概観していく。

1. FD事業

1-1. 新任教員及び大学院生、ポスドク向け標準的（プレ）FDプログラムの開発、実施

平成23年度の実施計画は、「各大学の新任教員を対象に、標準化されたプレFDプログラムの本格実施」であった。昨年度、愛媛大学からの技術移転により香川大学においても自大学の講師による新任教員研修が実施可能となったことに伴い、今年度から新任教員対象の標準化されたFDプログラムを本格実施することとなった。これにより、四国地区の高等教育機関に採用された教員は、どのコア校が主催する新任教員研修を受講しても、同様の効果を得ることができるようになった。各コア校で実施した新任教員研修には、計79名が参加し、参加者約92%から「満足」という回答を得た。今後は、日本高等教育開発協会と連携して、高等教育教授資格化の開発についても議論を進めていくことにしている。

また、昨年度に引き続き、大学院生を対象としたプレFDとして「教える仕事に就きたい大学院生のためのワークショップ」をSPOD加盟校の大学院生を対象に実施し、参加者の100%から「満足」という回答を得た。今後も実施状況やアンケート結果をもとに更なる内容・方法の改善を検討する。

1-2. FDe rの養成

平成23年度の実施計画は、「各学部等のFDファシリテーター（FD担当者）向けの研修を、東四国と西四国に分けて実施」であった。昨年度に引き続き、地域別、対象者別に実施し、各学部等のFD担当者（FDファシリテーター）向けの研修を2回（東四国（徳島・香川）対象：6月、西四国（愛媛・高知）対象：10月）開催した。本研修には、計27名が参加し、参加者の93%から「満足」という回答を得た。次年度については年1回開催（徳島大学主催）することとし、新たな取組として「教育系外部資金獲得のためのワークショップ」を愛媛大学で開催することを予定している。

また、教職員能力開発拠点（愛媛大学教育企画室）の事業として、全学FD担当者向けの研修（FDe r養成研修）を東京で開催したが、加盟校からも5名の参加があり、各加盟校自らの能力開発に取り組む状況が生まれている。

1-3. 教育業績記録（ティーチング・ポートフォリオ）の開発

平成23年度の実施計画は、「全加盟校教員及び高等専門学校教員向けのワークショップを実施するとともに、すでにポートフォリオを作成した者の内容の更新を目的としたプログラムの開発、実施」であっ

た。大学評価・学位授与機構と連携して開発した共通仕様を利用して、9月に加盟校、12月に高等専門学校を対象としたワークショップを愛媛大学で開催し、計18名が参加した。参加者にはSPOD加盟校以外からの参加者4名が含まれており、SPODの研修プログラムが全国にも広がりつつある。

また、新たな取り組みとして、SPODフォーラム2011（平成23年8月開催）において、大学評価・学位授与機構の栗田准教授を講師に招いて「ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ」を実施した。本ワークショップは、ティーチング・ポートフォリオをすでに作成した者を対象に現在までの業績を更新して自らを振り返ることを目的としており、加盟校から12名が参加した。

さらに、9月にも愛媛大学を会場に更新ワークショップを開催し、フォーラムの更新ワークショップ参加者がメンターを務めるなど、メンターとしてのスキルを育成することにもつながった。なお、本ワークショップには、1名の参加者であったため、開催時期等を含め、実施方法等を検討する。

1-4. 各種FDプログラムの体系化・標準化に向けた開発、実施

平成23年度の実施計画は、「加盟校に対して行うアンケート調査結果をもとに検討を行い、その結果を反映したプログラムを実施」であった。ネットワーク内で開催され、かつ加盟校が参加可能なFD/S Dプログラム（全82講座）を網羅的に掲載した統一ガイドブックとして、「研修プログラムガイド2011」を作成し、加盟校の全教職員（約7,000部）に配布した。これにより各加盟校の教職員は自分の希望するプログラムを選択し、計画的に参加している。平成24年2月末までに実施した70プログラムに延べ1,900名以上の参加があった。また、ネットワーク内で遠隔講義システムの積極的な利用を促進するため、合計9講座（SPODフォーラムを含む、平成22年度：9講座）を配信したが、一部の講座では受信障害などのトラブルが発生しており、今後実施方法等の改善を検討する。

さらに、SPOD加盟校における教員のニーズに基づく研修プログラムを開発するため、全加盟校の教員を対象に研修ニーズアンケートを実施し、加盟校の教員1,721人から回答を得た（回収率約36%）。アンケート結果については、ネットワークコア運営協議会FD専門部会において分析方法の検討を行うとともに、愛媛大学において結果の分析を行った。分析結果については、全加盟校に報告し共有するとともに、学会等において発表の予定である。今後は、SPODのこれまでの成果について、組織評価及び教育効果の検証のため、ネットワークコア運営協議会に「調査・研究プロジェクト」を設置し、コア校の協力を得て検討していく予定である。

2. SDプログラム

2-1. SDプログラムの開発、実施

平成23年度の実施計画は「（a）専門職養成プログラムの開発、実施（SPOD内で講師が可能な職員を育成するプログラムを継続して実施するとともに、新たに学務系職員養成プログラムの実施や社会連携系職員養成プログラムの開発などを実施）（b）次世代リーダー養成プログラムを実施（c）経営者・管理者養成プログラムを実施」であった。

SPODでは、開発したプログラムを教えることができる職員の育成を目的に講師養成プログラムを2回（6月、2月）実施した。本プログラムでは、講師として必要なスキルの習得のほか、ワークショップを多く取り入れた実践的な内容であること、プレゼンテーションスキルの向上に特化したプログラムとなっているなど、少人数で実践的な内容のプログラムとなっている。参加者からは、講師として必要なスキルを身につけるだけでなく、ワークショップを多く取り入れていることから、新たな人的なつながりをつくることもでき、今後もこのプログラムを続けていくべきであるという回答が多かった。

また、高等教育機関の一員として必要な能力を養成するため、昨年度に引き続き、「大学人、社会人と

としての基礎力養成プログラム」を計3回（レベルⅠ，レベルⅡ，レベルⅢ）実施し，加盟校から計72名の職員が参加し，参加者の約99%から「満足」という回答を得た。レベルⅠの「コミュニケーション入門」では，講師養成プログラムを受講した職員2名が務めたことにより，講師を務めた職員のスキルアップにもつながった。

さらに，学務系職員養成プログラムとして，学務系業務を担当する係員クラスの職員を対象に，2回（学生支援系，教務系）実施した。今年度から実施される新しいプログラムであり，ニーズも高かったことから，加盟校から計85名の職員が参加し，参加者の約96%から「満足」という回答を得た。本プログラムについては，大学職員特有の職種で，民間への委託が難しいことから，講師はすべてSPOD加盟校の教職員が行った。講師には，講師養成プログラムを受講した職員も含まれており，講師を務めた職員のスキルアップにもつながった。

SPOD-SDプログラムとして，加盟校の社会連携系職員を含む16名の協力を得て，SDセミナー「社会連携系職員養成プログラム開発」を実施し，社会連携系職員養成プログラムを開発した。本セミナーを通じて，基本的なSDプログラム開発の手法を学ぶとともに，ネットワーク加盟校の職員間における連帯感を高めることにもつながった。

昨年度からスタートした「次世代リーダー養成プログラム」は，2年目の1期生を含め，今年度から2期生が加わり，計16名で各4回のプログラムを実施した。受講者は，高等教育に関する第一人者の講義を受けたり，多数の課題をクリアすることで，次世代のリーダーとして，大学等の運営を担うために必要な技能，知識，態度を身につけることを目指した。また，最終回においては受講者に修了プロジェクトレポートの提出，発表及び口頭試問を課した。すべてのプログラムにおいて，A～Dの4段階で評価し総合的に修了判定を行うこととしており，ハードルの高いものとなっている。

今年度，第1期生8名のうち，7名が修了し，SPODのSD講師として登録することとなった。残り1名についても，来年度の次世代リーダー養成プログラムを引き続き受講することで，修了することを目指しており，受講者の高い意識が表れている。

「経営者・管理者養成プログラム」は，SPODフォーラム2011において，セミナー形式で実施した。SPODフォーラムで実施したトップリーダーとして求められる能力に関するニーズを参考に今後のセミナーの内容を検討していく。

2-2. 職員業績記録（スタッフ・ポートフォリオ）の開発

平成23年度の実施計画は，「SPODフォーラム2011においてワークショップを実施」であった。SPODフォーラム2011において，教員と職員が協働で「スタッフ・ポートフォリオの作成方法」と題したプログラムを実施した。本プログラムには，参加者20名のうち，約95%から「満足」という回答を得た。

また，SDの実践的指導者としてのSDコーディネーター（SDC）について，「SPODにおけるスタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの名称付与基準」に基づき，ネットワークコア運営協議会において候補者の審査を行い，愛媛大学から3名の教職員を認定した。

3. SPODフォーラム

3-1. SPODフォーラム2011の開催

あらゆる立場の教職員にとって，すぐにスキルアップにつながる実践的なプログラムを集中的に提供することを目的として，平成23年8月に「SPODフォーラム2011」を開催した。今年度は，新たに医療系及び高専系プログラムや5つのテーマ別ディスカッションを含む，全40講座を4日間で開講した。

加盟校の教職員を中心に全国から525名（延べ1,280名）の参加があり、その約96%から「満足」という高い評価を得た。また、今回は、加盟校からの要望に応え、専門分野対応プログラムとして、新たに医療系プログラム「臨床現場における実習評価と学生へのフィードバック」及び高専系プログラム「高専における学生サポートをどうするのか?」、テーマ別ディスカッションとして「ラウンド・テーブル」を5会場設定し、参加者間で情報交換できる機会を提供した。なお、開催会場については、加盟校で持ち回りにしてはどうかとの意見が多数寄せられているため、来年度は徳島大学主催で開催することが決定している。

4. SPOD共通事業

4-1. SPOD内講師派遣

平成23年度からの新しい取組として、加盟校単位（短期大学が併設されている4年制大学については、あわせて1回）で希望するプログラムについて、SPODから研修講師を年1回無料で派遣するSPOD内講師派遣事業を実施した。平成23年度は、コア校の講師11名を23機関に派遣して実施した。この事業によってFDセンターやFDerなど専任教員の配置が困難な小規模校においても、質の高い研修プログラムの受講が可能となり、学内で教育改革や自らの能力開発に取り組む状況が生まれてきた。

また、ネットワークコア校のFD/SD担当者が加盟校を訪問することで、SPODに対する意見・要望を直接聞くことができるため、FD/SDに関する情報共有も行われるようになった。なお、今年度は3機関が講師派遣の希望が無かったため、来年度は希望が無い場合にも、コア校の担当者が訪問して意見・要望の吸い上げを行うことにしている。

5. SPOD運営

ネットワークコア校のFD/SD担当者等が一同に会し、教職協働で事業の実施、運営上の諸課題を検討しているネットワークコア運営協議会を平成23年度は9回開催し、そのうち、6回は遠隔会議システムを利用した。協議会では、今年度から全加盟校からの分担金による自主運営体制に切り替わったことに伴い、事業の進捗状況の報告のほか、事業経費の執行、次年度の事業計画及び事業経費についての検討を行った。協議会終了後、各加盟校への情報提供として、議事概要や資料をホームページに掲載した。また、各コア校のFD/SD担当者が集まる専門部会を2回開催し、各部門における事業の進捗状況や成果及び今後の課題について意見交換を行った。しかし、ニーズなどの意見交換等を主な目的として実施する県内会議については、徳島県及び愛媛県以外を除き、開催することができていない（平成24年2月末現在）ため、定期的に同一県内において意見交換が行えるようネットワークコア運営協議会で検討していく予定である。平成24年3月29日開催予定の各加盟校代表者で構成されているネットワーク総会や各加盟校のFD/SD担当者が集まる分科会では、事業の進捗状況や成果及び要望について意見交換を行う予定である。

6. 事業評価委員会からの指摘事項に対する改善状況

平成22年度の活動報告書を基に事業評価委員会から指摘があった。委員会からの指摘事項については、「すぐに検討が必要な課題」、「長期的に検討すべき課題」、「対応済みの課題」に分類し、「すぐに検討が必要な課題」に対する改善状況について、平成23年度の事業に反映させた。

「FDer, SDC, SD講師の養成」については、今年度にSDCを3名認定するとともに、SD講師を育成することを目的とした、講師養成研修を2回実施した。講師養成研修受講者3名が「学務系職員養成研修」及び「大学人、社会人のための基礎力養成研修（レベルI）」の講師を務めた。平成23年1

1月に愛媛大学主催で「ファカルティー・ディベロッパー養成研修」を東京で開催した。

「SPOD事業の取組成果の情報発信」については、SPODフォーラム等の大きなイベント開催時には、事前に各種報道機関等に周知を行ったが、本取組に関する取材は無かった。今後の課題として、各種機関への周知方法等を検討する。

「教員の資格化」については、今年度から各大学の新任教員を対象に標準化されたFDプログラムの本格実施がされ、高等教育教授資格化についての議論を行うことにしている。

「多様なニーズに応じた研修プログラムの開発」については、SPODフォーラム2011において、新規プログラムとして、医療系プログラム「臨床現場における実習評価と学生へのフィードバック」、高専系プログラム「高専における学生サポートをどうするか？」を開講したほか、平成24年2月にSPOD-SDセミナー「社会連携職員養成プログラム開発」を開催し、社会連携職員向けのSDプログラムを新規開発した。

「補助金終了後の運営方法の構築」については、SPOD加盟校全26機関と共同事業契約を締結し、加盟校が事業費を分担してSPOD事業を継続することとした。

「ネットワークにおける情報共有による連携強化」については、加盟校間の交流を活発にするため、各コア校を中心に県内加盟校会議等の実施を促すこととしていたが、徳島県及び愛媛県以外を除き、開催することができていない（平成23年2月末現在）ため、今後の課題としてネットワークコア運営協議会で検討する。

7. 平成24年度事業の実施に向けて

平成23年度以降もネットワークコア校である4国立大学（徳島、香川、愛媛、高知）を中心としたネットワーク体制を維持し、全加盟校が連携しながら事業を継続していくことで、3月29日開催のSPOD総会において合意の予定である。

おわりに

上記を見たように、平成23年度も事業は概ね計画通り進展し、多くの成果を生み出すことができた。昨年度の事業評価委員からの指摘については、一部今後の検討課題が残るが、概ね対応することができた。今年度から加盟校が事業費を分担する自主運営体制に切り替わったが、全加盟校が共同事業契約を締結して事業を継続できたことは、特筆すべき成果であると考えている。これも各コア校、加盟校における担当者レベルでの真摯な取り組みの積み重ねと、そうした取組に対する各機関の学長等の様々な側面からの支援によるものである。

今後も、SPODは、各加盟校が納得のいく成果を残し、地域から必要とされる大学・高専となるよう、より一層連携を強化して四国全体の教育力向上に取り組んでいきたい。ネットワーク外の皆様からは、引き続きご支援と建設的な批評をいただければ幸いである。

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

企画・実施統括者

佐藤 浩章（愛媛大学教育企画室副室長・准教授）

5．平成23年度活動報告

（1）FD事業

5. 平成23年度活動実績

(1) FD事業

①新任教員及び大学院生，ポスドク向け標準的（プレ）FDプログラムの開発，実施

（実施計画）

各大学の新任教員を対象に，標準化されたプレFDプログラムの本格実施。

（実施内容及び成果）

コア校間での研修相互参観，講師相互派遣，教材の共有化を通して，新任教員研修の標準化を図った。これにより，本年度から香川大学においても自大学の講師による研修を実施した。四国地区の高等教育機関に採用された教員は，どのコア校が主催する新任教員研修を受講しても，同様の効果を得ることとなった。各コア校で5回実施した新任教員研修には，計79名が参加し，参加者約92％から「満足」という回答を得ることができた。

また，昨年度に引き続き，大学院生を対象としたプレFDとして「教える仕事に就きたい大学院生のためのワークショップ」をSPOD加盟校の大学院生を対象に実施し，参加者の100％から「満足」という回答を得た。今後も実施状況やアンケート結果をもとに更なる内容・方法の改善を検討する。

（資料）25P～79P

- ・平成23年度「教育力開発基礎プログラム」（T-SPOD）実施要項，アンケート結果
- ・平成23年度第2回香川大学「よりよい授業のためのFDワークショップ」実施要項，アンケート結果
- ・平成23年度第16回授業デザインワークショップ実施要項，アンケート結果
- ・平成23年度第17回授業デザインワークショップ実施要項，アンケート結果
- ・新任教員FDワークショップ2011案内チラシ，アンケート結果
- ・教える仕事に就きたい大学院生のためのワークショップ実施要項，アンケート結果

②FDerの養成

（実施計画）

各学部等のFDファシリテーター（FD担当者）向けの研修を，東四国と西四国に分けて実施。

（実施内容及び成果）

各加盟校においてFDを企画・実施する立場にあるFDリーダーを養成することを目的に，東四国（徳島・香川）対象を6月，西四国（愛媛・高知）対象を10月に開催した。FDファシリテーターを対象とした研修（FDファシリテーター養成研修）には，

2回で計27名参加し、参加者の93%から「満足」という回答を得た。

本研修については、本年度を含めて3年間の参加者が計97名（H21：38，H22：32，H23：27）となった。各大学等においてFD担当者が育っていることもあり、次年度については年1回開催することにした。その代わりに新たな取組として、各大学等から要望がある「教育系外部資金獲得のためのワークショップ」を愛媛大学で開催することを予定している。

教職員能力開発拠点（愛媛大学教育企画室）の事業として、全学FD担当者向けの研修（FDer養成研修）を東京で開催し、全国から34名が参加した。加盟校からも5名の参加があり、各加盟校自らが能力開発に取り組む状況が生まれている。

（資料）82P～99P

- ・平成23年度FDファシリテーター養成研修（東四国）実施要項，アンケート結果
- ・平成23年度FDファシリテーター養成研修（西四国）実施要項，アンケート結果

③教育業績記録（ティーチング・ポートフォリオ）の開発

（実施計画）

全加盟校教員及び高等専門学校教員向けのワークショップを実施するとともに、すでにポートフォリオを作成した者の内容の更新を目的としたプログラムの開発、実施。

（実施内容及び成果）

大学評価・学位授与機構と連携して開発した共通仕様を利用して、9月に加盟校、12月に高等専門学校を対象としたティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップを愛媛大学で開催し、計18名が参加した。SPOD加盟校以外からも4名の参加者があり、SPODの研修プログラムが全国にも広がりつつある。なお、3月に徳島大学にてティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップを開催した。

新たな取り組みとして、SPODフォーラム2011（平成23年8月開催）において、大学評価・学位授与機構の栗田准教授を講師に招いて「ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ」という講座を設け実施した。本ワークショップは、ティーチング・ポートフォリオをすでに作成した者を対象に現在までの業績を更新して自らを振り返ることを目的とおり、加盟校から12名が参加した。

9月にも愛媛大学を会場に更新ワークショップを開催し、フォーラムの更新ワークショップ参加者がメンターを務めるなど、メンターとしてのスキルを育成することにもつながった。

（資料）102P～114P

- ・ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ（西四国対象）実施要項（9月実施），アンケート結果
- ・ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ（高専対象）実施要項（12月実施），アンケート結果

④各種FDプログラムの体系化・標準化に向けた開発，実施

(実施計画)

加盟校に対して行うアンケート調査結果をもとに検討を行い，その結果を反映したプログラムを実施。

(実施内容及び成果)

ネットワーク内で開催され，かつ加盟校が参加可能なFD／SDプログラム（全82講座）を網羅的に掲載した統一ガイドブックとして，「研修プログラムガイド2011」を作成し，加盟校の全教職員（約7,000部）に配布した。これにより各加盟校の教職員は自分の希望するプログラムを選択し，計画的に参加している。平成24年2月末までに実施した約70プログラムに延べ1,900名以上の参加があった。

昨年度の事業評価委員会委員からの提言を踏まえ，SPODフォーラム2011において，高専系及び医療系の新規プログラムを開発し実施した。初年次教育に関する取組のニーズが多数あることから，昨年度に引き続き「初年次教育の内容及び教授に関する研修会」を開催した。本研修会には，遠隔配信による参加を含め，加盟校から計41名参加し，参加者の約97％から「満足」という回答を得た。

なお，SPOD加盟校における教員のニーズに基づく研修プログラムを開発するため，全加盟校の教員を対象に研修ニーズアンケートを実施し，加盟校の教員1,724人から回答を得た（回収率約36％）。アンケート結果については，ネットワークコア運営協議会FD専門部会において分析方法の検討を行うとともに，愛媛大学において結果の分析を行った。分析結果については，全加盟校に報告し共有するとともに，学会等において発表予定である。

(資料) 116P～134P

- ・SPOD研修プログラム一覧
- ・遠隔システム配信校一覧
- ・「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」（SPOD）における初年次教育に関するFDプログラムの実施について，アンケート結果
- ・SPOD教員向け研修ニーズアンケート結果

5．平成23年度活動報告

（1）FD事業

- ①「新任教員及び大学院生，ポスドク向け
標準的（プレ）FDプログラムの開発，実施」
資料**

①新任教員及び大学院生、ポスドク向け標準的（ブレ）FDプログラムの開発，実施

新任教員研修プログラムの基準枠組対応表

学習領域	実施区分	徳島大学		香川大学		愛媛大学		高知大学
		研修名：教育力開発基礎プログラム	研修名：教育力開発基礎プログラム	研修名：よりよい授業のためのFDワークショップ	研修名：授業デザインワークショップ	研修名：授業デザインワークショップ	研修名：学生の学びを支援する授業の準備（新任教員FDワークショップ）	
		日程：1泊2日	日程：1泊2日	日程：1泊2日	日程：1泊2日	日程：1泊2日	日程：1泊2日	
1. 大学コミュニケーションについての理解	1-1 大学に関する基礎知識を得る。	新任教員オリエンテーション	新任教員オリエンテーション	新任教員オリエンテーション	新任教員オリエンテーション	新任教員オリエンテーション	新任教員オリエンテーション	
	1-2 同僚とのコミュニケーションをとる。	「教育力開発基礎プログラム」研修全体を通して	「教育力開発基礎プログラム」研修全体を通して	「よりよい授業のためのFDワークショップ」研修全体を通して	「授業デザインワークショップ」研修全体を通して	「授業デザインワークショップ」研修全体を通して	「新任教員FDワークショップ」研修全体を通して	
2. 授業のデザイン（目標設定、実施計画、成績評価	2-1 授業のデザインのための基礎知識を得る。	WS「良い授業・悪い授業」 WS「私の授業で大切にしたいこと」 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」	WS「良い授業・悪い授業」 WS「私の授業で大切にしたいこと」 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」	WS「良い授業・悪い授業」 WS「私の授業で大切にしたいこと」 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」	WS「良い授業・悪い授業」 WS「私の授業で大切にしたいこと」 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」	WS「良い授業・悪い授業」 WS「私の授業で大切にしたいこと」 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」	WS「良い授業・悪い授業」 WS「私の授業で大切にしたいこと」 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」	グループワークⅠ「良い授業とは？」 ミニレクチャーⅠ「目標設定と授業計画、シラバスの書き方」
	2-2 授業デザインのためのスキルを修得する。	WS「良い授業・悪い授業」 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」	WS「良い授業・悪い授業」 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」	WS「良い授業・悪い授業」 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」	WS「良い授業・悪い授業」 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」	WS「良い授業・悪い授業」 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」	WS「良い授業・悪い授業」 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」	グループワークⅠ「何が学生の学びを促進するか？」 講義Ⅰ「シラバスの書き方」
3. 教育の実践	3-1 教育実践に関する基礎知識を習得する。	講義・ワーク「よりよい授業実施のために」 模擬授業	講義・ワーク「よりよい授業実施のために」 模擬授業	講義・ワーク「よりよい授業実施のために」 模擬授業	講義・ワーク「よりよい授業実施のために」 模擬授業	講義・ワーク「よりよい授業実施のために」 模擬授業	講義・ワーク「よりよい授業実施のために」 模擬授業	グループワークⅠ「何が学生の学びを促進するか？」 グループワークⅡ「共通教育科目の開発Ⅰ」
	3-2 学習者中心の授業および学習支援を実現し、学生の学習を促進する。	WS「私の授業で大切にしたいこと」 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」 グループワーク「模擬授業の計画と準備」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	WS「私の授業で大切にしたいこと」 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」 グループワーク「模擬授業の計画と準備」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	WS「私の授業で大切にしたいこと」 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」 グループワーク「模擬授業の計画と準備」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	WS「私の授業で大切にしたいこと」 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」 グループワーク「模擬授業の計画と準備」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	WS「私の授業で大切にしたいこと」 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」 グループワーク「模擬授業の計画と準備」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	WS「私の授業で大切にしたいこと」 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」 グループワーク「模擬授業の計画と準備」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	グループワークⅢ「共通教育科目の開発Ⅱ」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発Ⅲ」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「ミニ授業」
4. 成績の評価、フィードバック	4-1 教育の評価やフィードバックについての基礎知識を得る。	講義・ワーク「よりよい授業実施のために」	講義・ワーク「よりよい授業実施のために」	講義・ワーク「よりよい授業実施のために」	講義・ワーク「よりよい授業実施のために」	講義・ワーク「よりよい授業実施のために」	講義・ワーク「よりよい授業実施のために」	講義Ⅲ「様々な成績評価、その目的と方法」
	4-2 適切な成績評価およびフィードバックを行う。	グループワーク「模擬授業の計画と準備」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	グループワーク「模擬授業の計画と準備」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	グループワーク「模擬授業の計画と準備」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	グループワーク「模擬授業の計画と準備」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	グループワーク「模擬授業の計画と準備」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	グループワーク「模擬授業の計画と準備」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	グループワークⅢ「共通教育科目の開発Ⅱ」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発Ⅲ」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「ミニ授業」
5. 教育活動の自己改善・キャリア開発、教育開発	5-1 授業改善・キャリア開発や教育開発に関する基礎知識を習得する。	WS「私の授業で大切にしたいこと」 グループワーク「模擬授業の計画と準備」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	WS「私の授業で大切にしたいこと」 グループワーク「模擬授業の計画と準備」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	WS「私の授業で大切にしたいこと」 グループワーク「模擬授業の計画と準備」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	WS「私の授業で大切にしたいこと」 グループワーク「模擬授業の計画と準備」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	WS「私の授業で大切にしたいこと」 グループワーク「模擬授業の計画と準備」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	WS「私の授業で大切にしたいこと」 グループワーク「模擬授業の計画と準備」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	グループワークⅢ「共通教育科目の開発Ⅱ」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発Ⅲ」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「ミニ授業」
	5-2 自己改善・キャリア開発や教育開発のためのスキルを修得する。	WS「私の授業で大切にしたいこと」 グループワーク「模擬授業の計画と準備」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	WS「私の授業で大切にしたいこと」 グループワーク「模擬授業の計画と準備」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	WS「私の授業で大切にしたいこと」 グループワーク「模擬授業の計画と準備」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	WS「私の授業で大切にしたいこと」 グループワーク「模擬授業の計画と準備」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	WS「私の授業で大切にしたいこと」 グループワーク「模擬授業の計画と準備」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	WS「私の授業で大切にしたいこと」 グループワーク「模擬授業の計画と準備」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	グループワークⅢ「共通教育科目の開発Ⅱ」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発Ⅲ」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「ミニ授業」

平成23年度「教育力開発基礎プログラム（T-SPOD）」実施要項

1 目 的

平成23年度徳島大学全学FD推進プログラム実施計画に基づいて実施する教育力開発基礎プログラムを、SPOD徳島県下の加盟校（T-SPOD）に開放し、本事業の取り組みである、教育の質向上及び問題解決のための相互交流と日常的な教育改善のための研修「教育力開発基礎プログラム」を実施します。

2 目 標

1. FD活動の理念、活動計画を理解する
2. 授業を計画し、実施し、評価する方法を体得する
3. 授業研究の仕方を理解し、実践できるようにする
4. FD参加者同士の仲間づくりをする

3 概 要

このプログラムでは大きく分けて、授業設計と教育技術について学んでいきます。主な活動内容は、シラバスと授業計画の作成、模擬授業です。体験を通して、授業の目的、到達目標の設定、授業実施の留意点、評価方法等について理解し、具体的な授業計画を立て、模擬授業を実施します。これらの活動を通してご自身の授業について考え、振り返ることで、実践的な教育力の向上を目指します。（シラバスは研修前に一度作成頂くことになります。）

4 実 施 日 平成23年8月19日（金）・20日（土）

5 実施場所 共通教育棟6号館201（徳島大学大学開放実践センター2階）
*参加人数によっては教室を変更する場合があります

6 プログラム （詳細検討中）

7 対 象 者 徳島大学

- ・学外より、講師または准教授採用後2年以内の教員
- ・学内で、助教から講師または准教授昇任後2年以内の教員
- ・学部から推薦を受けた者（助教及び教授等）
- ・平成22年度「教育力開発基礎プログラム」欠席者
（ただし、所属が学部以外のセンター等、病院の場合、及びプロジェクト採用などの場合は除く。）

【参加免除について】以下に該当する場合、参加が免除されます。

- ①学外で同様の研修を受けた場合（他大学等での研修修了者については、研修内容等がわかる資料を提出の上、個別に対応する。）
- ②担当する授業がない場合
- ③診療業務を主に担当している場合

SPOD*徳島県の大学・短大・高専及びその他SPOD加盟校

*SPOD＝四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

8 参 加 費 無料

9 主 催 徳島大学 大学教育委員会・FD専門委員会
四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

教育力開発基礎プログラム

第1日（2011年8月19日・金曜日）

集合場所：共通教育棟6号館201（徳島大学大学開放実践センター2階） 9:20までにお集りください

時 刻	内 容	講師・担当者	備 考
9:00-9:30	・受付（共通教育棟6号館201）		7:00AM 徳島市に大雨警報かつ暴風警報または洪水警報かつ暴風警報が出ていたら中止
9:30-10:00	（1）オリエンテーション ・大学教育、FD、SDへの期待 ・研修のねらいと意義 ・進め方とスタッフ紹介	川野卓二（進行） 副学長（教育担当） 和田眞 FD専門委員会委員長 日置善郎	教室：6-201
10:00-10:30	（2）アイスブレイク「大学教員川柳」 参加者自己紹介・交流	川野卓二	教室：6-201
10:30-11:40	（3）WS「よい授業・悪い授業」 KJ法を用いて、よい授業の特長をまとめる	吉田博	教室：6-201
11:40-12:40	休憩 各自で昼食		生協食堂・売店営業
12:40-14:00	（4）WS「私の授業で大切にしたいこと」 授業イメージの明確化（個人ワーク） 授業に関わる問題共有・相互支援（グループワーク）	香川順子 ワーク支援： スタッフ全員	教室：6-201
14:00-15:35	（5）講義・ワーク「よりよい授業実施のために」 ・授業設計と評価 ・参加型授業 ・シラバス、授業計画書の検討・修正	司会：宮田政徳 川野卓二	教室：6-201
15:35-15:50	休憩		
15:50-17:30	（6）グループワーク「模擬授業の計画と準備」 ・模擬授業実施代表者選出 ①各班で全員の模擬授業 ②授業後、よかった点、改善点について相互評価 ③模擬授業実施者の選出と役割分担決定	各班司会：FD委員 ワーク支援： スタッフ全員	教室：6-201 第1講義室（1階） 第2講義室（1階） 会議室（1階） コンピュータ教室（1階） ネットワーク教室（2階） インテリジェントラボ（3階）
18:00-20:00	交流会（任意参加）	吉田博	生協食堂2階

第2日（2011年8月20日・土曜日）

時 刻	内 容	講師・担当者	備考
9:30-10:00	・集合、模擬授業準備 (教材印刷が必要な場合は9:00 集合)	スタッフ	教室：6-201
10:00-12:00	(7) 模擬授業実施（前半）（グループ代表が発表） A 班 (10:00-10:30) B 班 (10:30-11:00) C 班 (11:00-11:30) D 班 (11:30-12:00)	司会：宮田政徳 コメンテーター：FD 委員 支援：スタッフ全員	教室：6-201 〈模擬授業実施手順〉 ・授業紹介（2分） ・模擬授業（15分） ・コメント（3分） ・質疑応答（5分） ・交代（5分）
12:00-13:00	休憩 昼食（各自で）＊生協休業		
13:00-14:00	模擬授業実施（後半）（グループ代表が発表） E 班 (13:00-13:30) F 班 (13:30-14:00)		
14:00-14:10	休憩		
14:10-15:10	(8) プログラムのまとめ ・模擬授業のまとめ ・授業コンサルテーション、ティーチング・ポートフォリオについて ・川柳賞授与 ・修了証書授与 ・アンケート ・おわりの言葉	宮田政徳（進行） 川野卓二 香川順子 副学長（教育担当） 和田眞 FD 専門委員会委員長 日置善郎	教室：6-201



平成23年度「教育力開発基礎プログラム」アンケート(回答数: 20名) 8月19日～20日開催

問番号	回答項目	大学	短期大学	高等専門学校	その他	未解答	合計
1-(1)	所属先	16	1	3	0	0	20

問番号	回答項目	国(国立大学法人)	地方自治体(公立大学法人を含む)	学校法人	その他	未解答	合計
1-(2)	所属先の設置者	17	0	3	0	0	20

1-(3)自由記述	現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか。	※下記に記述

2.研修参加への経緯について		そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	未解答	合計回答数
2-1	研修目的や内容についてある程度知った上で参加した	5	10	2	3	0	20
2-2	自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した	5	11	3	1	0	20
2-3	研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した	1	10	6	3	0	20

3.研修プログラムの設計について		そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	未解答	合計回答数
3-1	研修の目的は明確に設定されていた	4	11	5	0	0	20
3-2	研修は自分の業務に生かせる内容だった	8	11	1	0	0	20
3-3	研修はわかりやすい順序ですすめられた	3	12	4	1	0	20
3-4	研修の時間は目的を達成するために丁度よい長さだった	2	5	9	4	0	20
3-5	研修の実施時期は適当だった	3	12	3	2	0	20
3-6	参加者の人数は適当だった	10	10	0	0	0	20

4.講師・スタッフについて		そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	未解答	合計回答数
4-1	講師の言動は学習意欲を高めた	4	11	3	2	0	20
4-2	講師は研修に必要な知識を十分に持っていた	4	10	4	2	0	20
4-3	講師の用意した教材はわかりやすかった	3	8	8	1	0	20
4-4	スタッフは手際よく研修を運営していた	6	6	7	1	0	20

5.研修の会場について		そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	未解答	合計回答 数
5-1	研修会場は快適な環境だった	11	9	0	0	0	20
5-2	研修会場には十分な設備が整っていた	11	7	2	0	0	20

6.研修成果について		そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	未解答	合計回答 数
6-1	自分に必要な知識やスキルを身につけることができた	6	9	4	1	0	20
6-2	受講したことによって教育への取り組み方が改善されると思う	6	12	2	0	0	20
6-3	新たに人的なつながりをつくることができた	7	9	4	0	0	20
自由記述	参加して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。			※下記に記述			

7.研修全体について		そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	未解答	合計回答 数
7-1	研修は全体的に満足できるものだった	4	10	4	1	1	20
7-2	研修は期待を上回る内容だった	3	8	7	1	1	20
7-3	今後も、この研修を継続していくべきだと思う	4	9	2	4	1	20
自由記述	教育力開発基礎プログラムをよりよいものにするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。	※下記に記述					
	その他、お気づきの点があればご記入ください。	※下記に記述					

1-(3) 自由記述	現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか。
1	学生の評価方法
3	講義の方法
4	講義方法
5	シラバス等で年間を通した授業を組むこと
6	学生にとって学びやすいスライドや配布資料の作り方
7	学問の背景(歴史上の出来事)
8	外部研究費獲得方法
9	特になし
11	全学生の顔と名前を覚える方法, 滑舌, 英会話
13	講義一回での内容量を適切に設定すること
14	The ability to organize the teaching resources to make clearer and attractive lectures, e.g. slides content, flow of talk.
15	授業中の双方向性をうまく保つこと
16	学生のやる気
17	時間の効率よい使い方
19	対話形式の授業

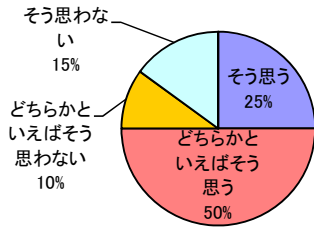
6自由記述	参加して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。
1	他分野の先生方の講義の仕事を体験できてとても良かったです。
2	・専門は違ってもゴールは一緒と強く感じました。 ・参考になる所が多く活用させてもらいます。
3	自分以外の人の講義を見ることができ、良い点はぜひ取り入れさせていただこうと思った。
4	講義方法を確認できた
5	様々な方と交流できた点
6	他の先生と交流できたこと
7	・他の教員の声を直接聞く事が出来た ・他の教員の講義を直接見る事が出来た
8	自分の講義を評価していただいたこと
11	講義について参考になる意見を多数寄せられ今後に活用できる点。
12	PPTの使用例として他の先生の授業が見れた点。
13	様々な先生方の講義を聴くことができ、また相互に意見を述べることができ良い機会となりました。
14	The unique opportunity to see different teaching technique by peer lecturers regardless of the scholars field.
15	自らをふりかえる機会を得たことが、最も良かったことです。
16	他の先生方の授業を聞き、非常に参考になった
20	交流

7自由記述	教育力開発基礎プログラムをよりよいものにするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。
1	特に初日の時間的余裕がなかったです。それぞれのワークを“突貫工事”で行った感がありました。
4	・模擬講義の時間を長くしてほしい ・大きなホワイトボードを用意してほしい
6	「15分の模擬授業」といいつつ、45分～90分のを15分にむりやり縮めたものだったりして、「ペースが速い」といった指摘に対し、発表者があわてて「実際の授業では・・・」などと「弁解」をはじめていました。「実際の授業の15分をそのまま取り出す」とか、「ガイダンスの科目で1トピックに限る」など、分量について規定を定めた方がよいのではないかと思います。
7	模擬授業は、実際に行っている講義を15分に切り出してくるのでなければ意味がない。“15分”なので、実情と異なる内容をパワーポイントでわざわざ作って行った先生も多数いるのではないだろうか。特に総合科学部以外の教員にとって事前準備は苦痛であった。または業務に大いに差し障ったであろう。
8	FDよりも教員が教育研究に集中できる環境づくりから始めるべきである
11	学生の参加者があっても良いかなと思いました。
14	Bilingual printed sheets. (Japanese & English)
15	特にありません。
16	結局何をもって良い授業、悪い授業かがわからなかった
20	・だらだらとしている時間が多かった。 ・FDといいながらスタッフの説明、講義など不備が目立った。スタッフがまずは教育能力を向上させないとダメでしょう。ただ、他の方の講義を受ける機会をもてたのは大変良かったです。

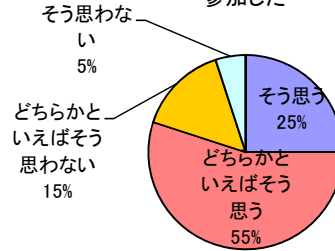
7自由記述	その他、お気づきの点があればご記入下さい。
2	大変参考になりました。 スタッフの方々、いろいろありがとうございました。
7	・川柳は強制するものではない。“任意”にすべきである。我々は俳人ではない。 ・(本内容であれば)4月上旬に行う方が良いのでは
8	教員の負担を平等にすべき
15	特にありません。
19	おもしろい授業、わかりやすい説明が重要というわりに、各講義がこのクライテリアを満たしていなかったで説得力がなかった。

※自由記述の番号は回答者が連動しています。

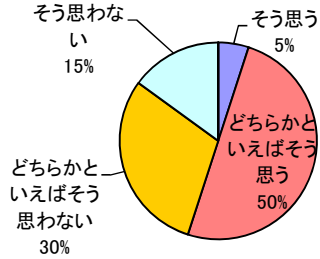
2-1 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した



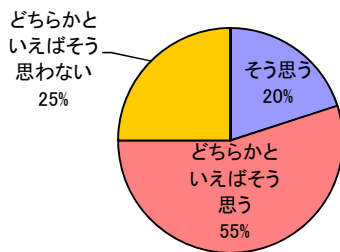
2-2 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した



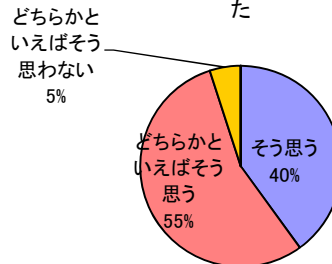
2-3 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した



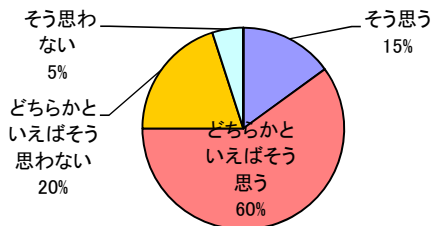
3-1 研修の目的は明確に設定されていた



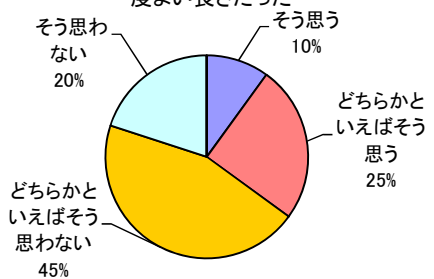
3-2 研修は自分の業務に生かせる内容だった



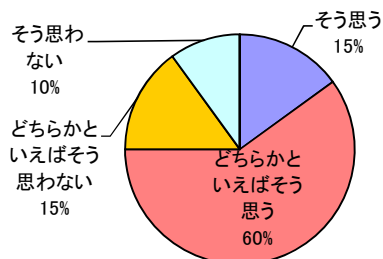
3-3 研修はわかりやすい順序ですすめられた



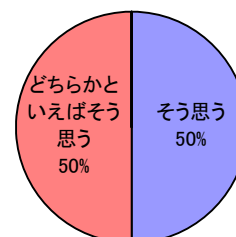
3-4 研修の時間は目的を達成するために丁度よい長さだった

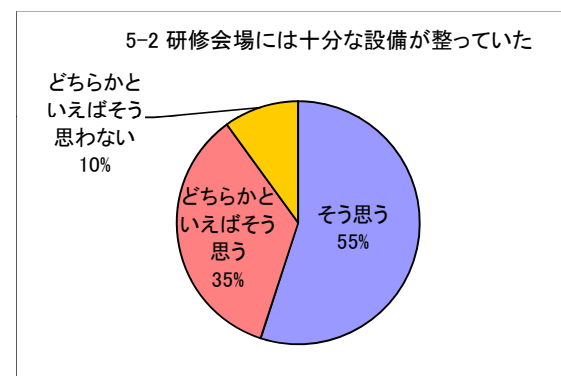
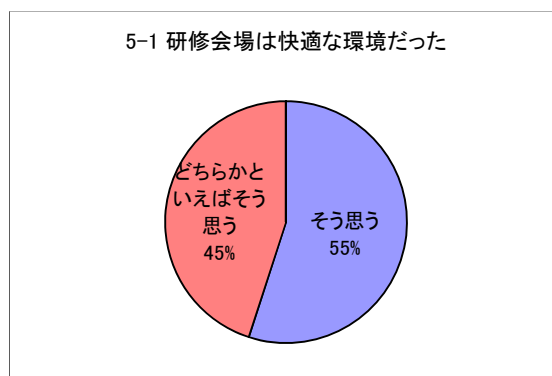
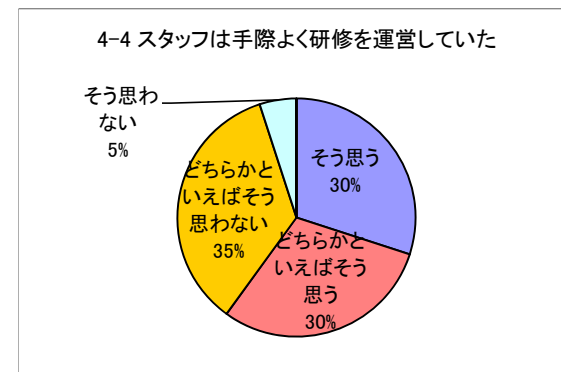
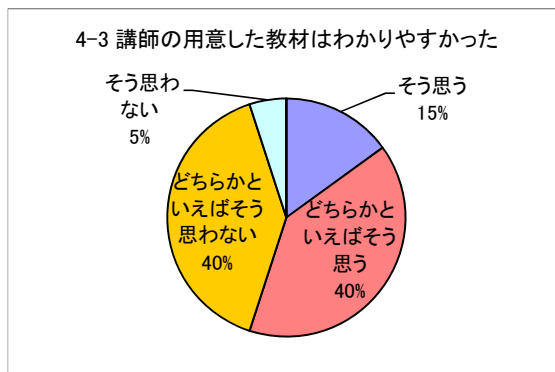
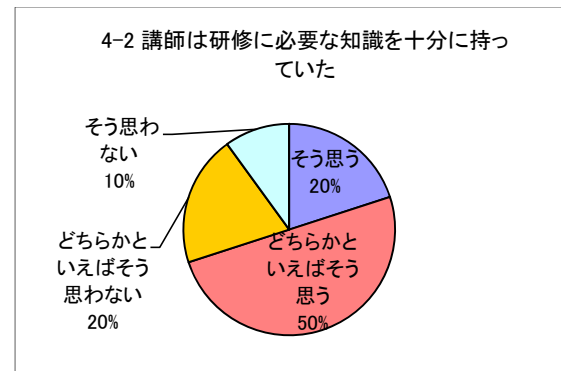
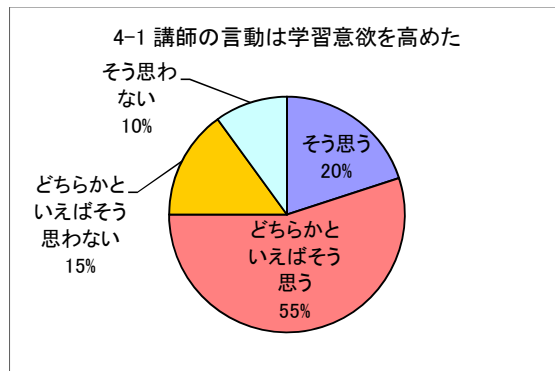


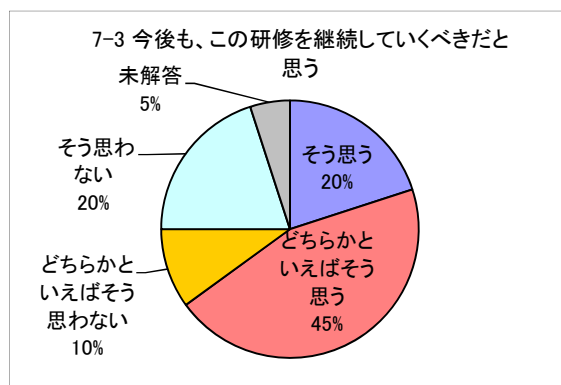
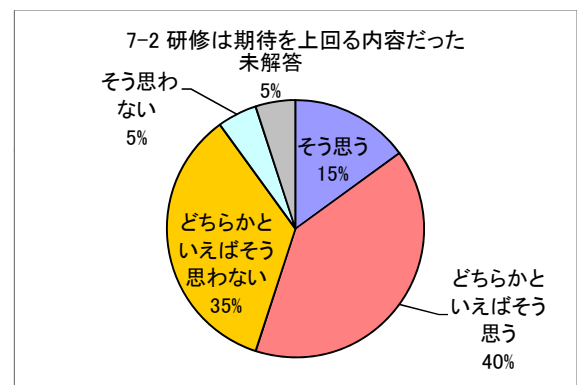
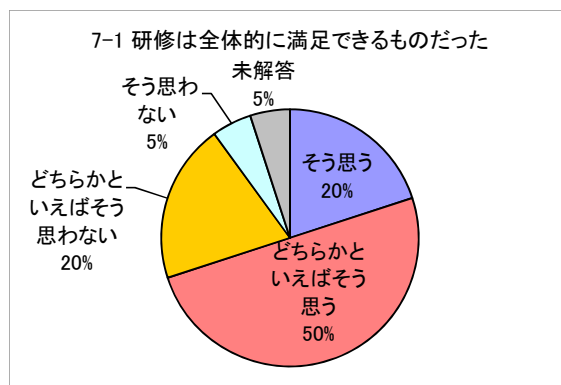
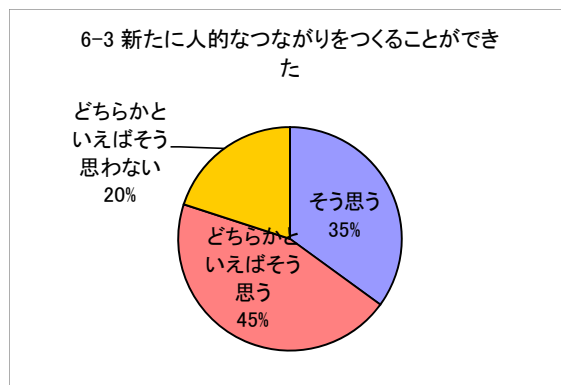
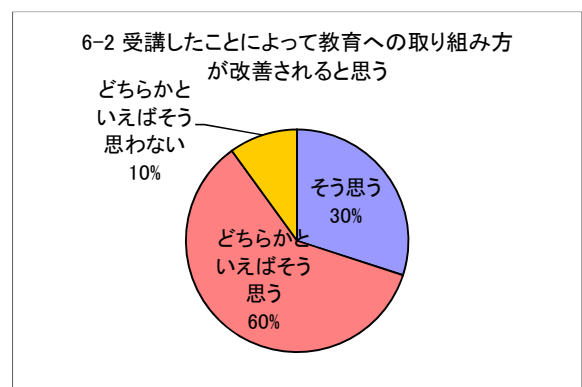
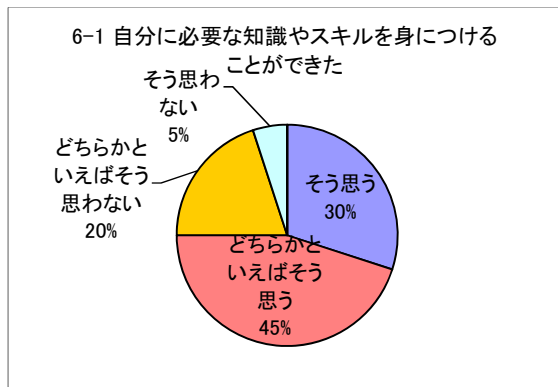
3-5 研修の実施時期は適当だった



3-6 参加者の人数は適当だった







平成23年度 第2回 香川大学「よりよい授業のためのFDワークショップ」実施要項

1. 主 催

香川大学「よりよい授業のためのFDワークショップ」は、『四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD)』事業の一環である。

2. 期 日

平成23年9月15日(木) 9:00～16日(金) 13:00 現地集合・現地解散

3. 場 所

四国電力株式会社総合研修所

〒761-0113 高松市屋島西町 1850-1 電話 087-841-1561

4. 参加対象者

- ・ 香川大学
 - 1) 平成21年度以降新規採用された、授業担当又は担当予定の教員
(授業担当経験5年以上を除く)
 - 2) 昨年度都合により参加できなかった教員
 - 3) その他参加を希望する教員
- ・ 香川県下のSPOD加盟校
参加を希望する教員

5. 実行委員

武重雅文(大学教育開発センター長)

櫻井佳樹(大学教育開発センター調査研究部長)

佐藤慶太(大学教育開発センター講師)

西本佳代(教育・学生支援機構特命助教)

田中健二(大学教育開発センター共通教育部長)

葛城浩一(大学教育開発センター准教授)

柳 智博(農学研究院教授・調査研究部委員)

藤本佳奈(教育・学生支援機構特命助教)

6. ワークショップの目的

授業を担当するにあたって必要となる基礎的な知識と技術を学びます。具体的には、授業の構想・設計・実施・評価に関わる一連の過程をグループ作業として体験し、参加者相互の話し合いを経てそれに関する能力を身につけます。

7. ワークショップの目標

- 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を書けるようになる。
- 3) 様々な授業方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できるようになる。
- 4) 様々な成績評価方法を知り、目的・目標にあった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、自らの授業で導入することができるようになる。

8. 研修形態

- 1) 講師による講義と個人・グループワークで進めます。
- 2) 異なる大学・学部の教員が、対等な意見交換をすることで、学習効果を高めます。
- 3) 研修自体がグループ学習形式です。(学生参加型授業を体験できます。)

9. その他

- 1) 研修が長時間に渡りますので、普段着でお越しください。
- 2) 宿泊料・食事代、懇親会費として、5,500 円を、当日会場にて徴収致します。
(内訳：宿泊料 2,100 円、食事代 2,370 円、懇親会費 1,030 円、)
- 3) カメラとビデオカメラでの撮影を行うことがありますのでご了承ください。

10. お申し込み・問い合わせ

<香川大学問い合わせ先>

E-mail : sokyoyot@jim.ao.kagawa-u.ac.jp TEL : (087)832-1152 (担当 川畑)

11. プログラム日程

1 日目 9 月 1 5 日 (木)

9:00 までに現地集合

(敬称略)

時刻	内容	講師・司会	場所
8:45-9:00	受 付		
9:00-9:15	(1) オリエンテーション ・開会あいさつ ・研修の目的・目標の確認 ・スタッフ紹介とお願い	武重 雅文 櫻井 佳樹	301 研修室
9:15-9:45	(2) アイスブレイキング ・自己紹介 ・グループワーク	西本 佳代	301 研修室
9:45-10:15	(3) グループワーク I 「学生の考える良い授業と悪い授業」	西本 佳代	301 研修室
10:15-10:25	休 憩		
10:25-11:10	(4) 講義 I 「シラバスの書き方」 ・目標設定の立て方 ・授業計画の立て方	葛城 浩一	301 研修室
11:10-12:00	(5) グループワーク II 「全学共通科目の開発 I」 ・目標設定 ・授業計画 ・シラバス作成	スタッフ全員	301 研修室

12:00－13:00	昼 食・集合写真撮影		
13:00－14:00	(6) 講義Ⅱ「様々な授業方法」 ・講義形式のメリット・デメリット ・双方向型授業のコツ ・マイクロティーチング	藤本 佳奈	301 研修室
14:00－14:10	休 憩		
14:10－14:40	(7) 講義Ⅲ「よりよい成績評価の仕方」 ・成績評価の目的 ・評価の方法と評価対象	佐藤 慶太	301 研修室
14:40－16:10	(8) グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」 ・授業計画と評価計画	スタッフ全員	301 研修室
16:10－16:30	休 憩		
16:30－18:00	(9) グループ発表Ⅰ「中間発表」 ・授業計画のプレゼン 5分×4 ・質疑応答 10分×4	佐藤 慶太	301 研修室
18:00－19:00	夕 食		
19:00－21:00	(10) グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」 ・授業計画案作成	スタッフ全員	301 研修室
21:00～	懇親会・自由時間		

2日目 9月16日（金）

時刻	内容	講師・司会	場所
7:30－8:00	朝 食		
8:00－10:00	(11) グループワークⅤ「全学共通科目の開発Ⅳ」 ・役割決定 ・授業の練習	スタッフ全員	301 研修室
10:00－12:00	(12) グループ発表Ⅱ「ミニ授業（導入の10分）」 ・授業紹介 3分 ・ミニ授業 10分 ・他グループからのコメント 3分 ・討議・検討 12分	スタッフ全員	301 研修室
12:00－12:30	(13) 閉会式 ・グループ作業の振り返り（学んだことは何か？どう実践に活かすか？） ・修了証書授与 ・閉会の言葉	田中 健二	301 研修室
12:30－13:00	昼食（研修の振り返り）		

13:00 解散

SPOD研修アンケート集計結果

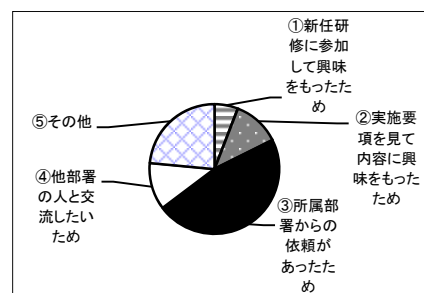
研修名：第2回「よりよい授業のためのFDワークショップ」
 実施日：平成23年9月15日（木）～16日（金）
 実施会場：四国電力株式会社総合研修所
 アンケート回答者数：14名

1. 本ワークショップへの参加の経緯についてお答え下さい。

ワークショップへの参加動機は何ですか

※複数選択可

	度数	割合
①新任研修に参加して興味をもったため	1	5.9
②実施要項を見て内容に興味をもったため	2	11.8
③所属部署からの依頼があったため	8	47.1
④他部署の人と交流したいため	2	11.8
⑤その他	4	23.5
計	17	

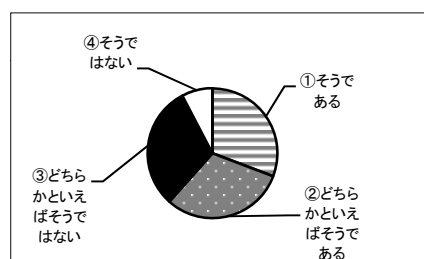


⑤その他

- ・当初スタッフとしての参加だったが、参加者として受講するよう依頼があったため。
- ・新任教員は、必ず出席の義務があると思っていたため
- ・総務部長からの指示

ワークショップの目的や内容についてある程度知った上で参加した

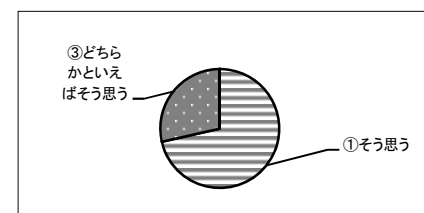
	度数	割合
①そうである	4	30.8
②どちらかといえばそうである	4	30.8
③どちらかといえばそうではない	4	30.8
④そうではない	1	7.7
計	13	100.0



2. 本ワークショップの内容についてお答え下さい。

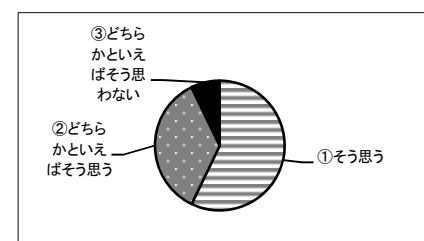
ワークショップの目的は、目的は明確に設定されていた

	度数	割合
①そう思う	10	71.4
②どちらかといえばそう思う	4	28.6
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	14	100.0



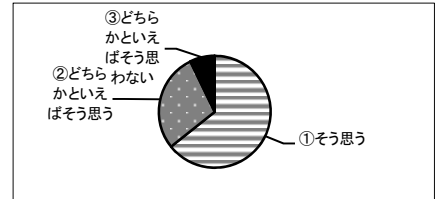
ワークショップは、自分の業務に生かせる内容であった

	度数	割合
①そう思う	8	57.1
②どちらかといえばそう思う	5	35.7
③どちらかといえばそう思わない	1	7.1
④そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



ワークショップは、わかりやすい順序ですすめられた

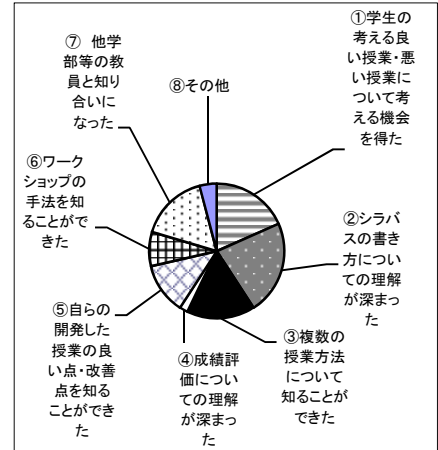
	度数	割合
①そう思う	9	64.3
②どちらかといえばそう思う	4	28.6
③どちらかといえばそう思わない	1	7.1
④そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



ワークショップでよかった点は以下のうちどれですか

※複数選択可

	度数	割合
①学生の考える良い授業・悪い授業について考える機会を得た	9	18.4
②シラバスの書き方について理解が深まった	11	22.4
③複数の授業方法について知ることができた	8	16.3
④成績評価について理解が深まった	1	2.0
⑤自らが開発した授業の良い点・改善点を知ることができた	6	12.2
⑥ワークショップの手法を知ることができた	4	8.2
⑦他学部等の教員と知り合いになれた	8	16.3
⑧その他	2	4.1
計	49	



⑧その他

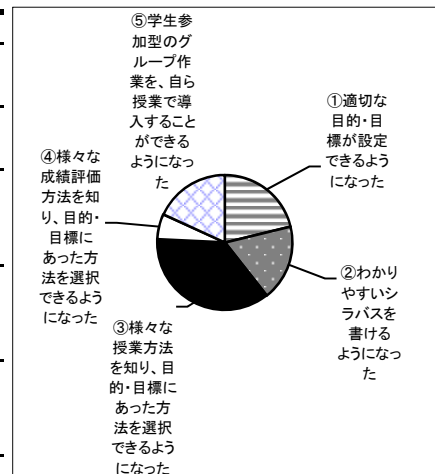
- ・スタッフの方々のご指導の様子もたいへん勉強になりました。人間関係もさらに深くなり、大学内のようすについて認識を深めることにもなりました。
- ・グループメンバーとシラバスや授業を作成する時に、アカデミック論理的思考を養うことができた。上記の場面で、相手に自分が伝えたいことを理解してもらえるような考え方や話し方をトレーニングした。自分の専門知識をグループメンバーと意見交換することができた。

3. 本ワークショップに参加しての成果についてお答え下さい。

今回ワークショップで設定した目標のうち、達成されたのはどれですか

※複数選択可

	度数	割合
①適切な目的・目標が設定できるようになった	7	21.2
②わかりやすいシラバスを書けるようになった	6	18.2
③様々な授業方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できるようになった	12	36.4
④様々な成績評価方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できるようになった	2	6.1
⑤学生参加型のグループ作業を、自ら授業で導入することができるようになった	6	18.2
計	33	

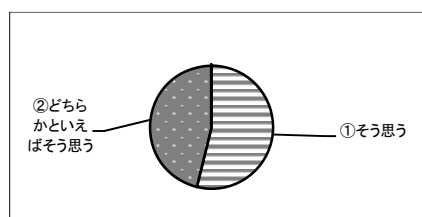


ワークショップであなたが学んだ点、それに影響されて教育実践の場でやってみたい点等をお書きください。（別紙記載）

4. 本ワークショップの研修環境についてお答え下さい。

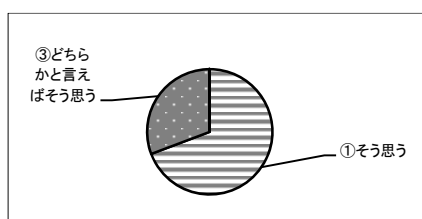
講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
①そう思う	7	53.8
②どちらかといえばそう思う	6	46.2
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	13	100.0



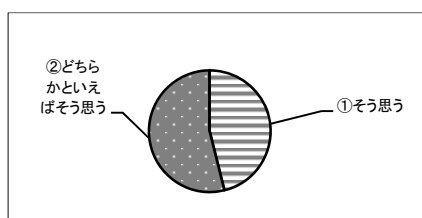
事務局は手際よくワークショップを運営していた

	度数	割合
①そう思う	9	69.2
②どちらかといえばそう思う	4	30.8
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	13	100.0



ワークショップ会場は快適な環境であった

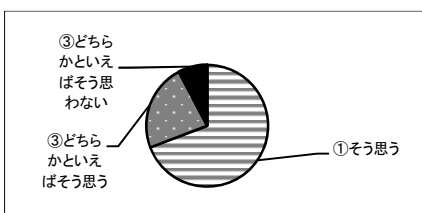
	度数	割合
①そう思う	6	46.2
②どちらかといえばそう思う	7	53.8
③どちらかといえばそう思わない	0	0.0
④そう思わない	0	0.0
計	13	100.0



5. 本ワークショップ全体についてお答え下さい。

ワークショップは全体を通して満足できるものであった

	度数	割合
①そう思う	9	69.2
②どちらかといえばそう思う	3	23.1
③どちらかといえばそう思わない	1	7.7
④そう思わない	0	0.0
計	13	100.0



ワークショップの改善点、ご意見ご感想がありましたらご自由にお書きください。
(別紙記載)

【自由記述欄】

ワークショップであなたが学んだ点、それに影響されて教育実践の場でやってみたい点等をお書きください。

・自分にとっては、双方型の授業のメリットとデメリットを知ることができ、かつ、いろいろな双方向型授業のモデルを知ることができたことがすごく良かった。ここで学んだ、ブレーンストーミングやKJ法などは、道具（ペン、模造紙、付箋など）やどのようなワークを考えるかなどの下準備が大変ではあるが、実際に授業で使ってみようと思う。知識伝達の授業はこれまで繰り返してきたので、学生が自ら学び、自ら考えるきっかけになるような授業をこれからもいろいろと試したり、目指したりして行きたいと思う。

・正式に大学の教授法として学ぶ場になっていたと思います。シラバスも学習方法も、今回からぜひ、熟考と試行してみたいと思いました。スタッフの方々の的確なご指導やご配慮には感謝しており、教育者として、また、大学職員としての在り方もずいぶん学ばせていただきました。ぜひ、クリッカーやコミュニケーションカードを借用させていただきたいと思います。これまで以上に多人数の授業の時の工夫を考えて参りたいと思います。

・今回のワークショップでは様々な講義法を学び、少しでも双方向型の要素を取り入れることで講義にメリハリをつけることができ、学生の学習効果も上がることがよくわかった。また、普段我流で書いているシラバスについても、我流ではいろいろと問題点があることもよくわかった。ワークショップで指導されたことや指摘されたことを踏まえて、学生目線にたった、わかりやすく読みやすいシラバスの作成を心がけたい。さらに、最後の模擬講義で他のグループが取り入れていた様々な工夫も新鮮に感じ、参考になったので、取り入れていきたいと考えている。

・シラバスの書き方が非常に勉強になった。今後の実践の場で活かしたいが、それまで覚えているか、また実際に実践できるかが課題である。シラバスの統一感や、第三者のチェックを行うことで、より良いシラバスが出来上がるのではないのでしょうか。

・学生側から見た授業の評価について知ることができた。また、自分が学生時代に受けたことのない授業も含め、様々な授業方法があることを知ることができた。現在はまだ演習の授業しか担当していないが、今後、講義形式の授業を受け持つ際に参考にしたいと思った。

・協同学習を授業内で取り入れています。話したことの無い人とペアー・グループワークを実施するのは難しい場合があります。このワークショップで学習したアイスブレイクダウン活動を取り入れて、特に自分から他者に話しかけるのが苦手な人にとって、協同学習は苦痛なものだと感じています。そこで、このワークショップで学習した、アイスブレイクダウンの活動を取り入れることで学習者との間に接点をつくってから、協同学習に入っていくことにしました。

・本学には新任教員に対する教育プログラムがなく、自分で考えて行動する、もしくは上司の指導や見よう見まねに基づくものであり、体系化されていなかった。本学の使命として看護師を教育するという職業人の育成が特徴であり、私は看護実践能力はあっても教育の経験はまったくなく、大学に教育プログラムがない状況で新任となり不安が大きかった。今回の研修は基本的な内容であるが、体系化されているプログラムであり、大変参考になった。来年授業を計画する予定なので、今回の学びを参考に作成しようと思う。また、研修の報告をすると早速上司の先生から、先生方も授業作成について学んでいないため講義を

してほしいと依頼があり、上の先生方も悩みながら授業に取り組んでいることが分かった。今後も研修に参加し能力を高めていきたいと思う。

- ・シラバスの書き方については、目標と評価が表裏一体ととらえ記入すること、学生の視点で記入することの重要性を学びました。

授業形態については、講義内容により難しいこともあるかもしれませんが、学生の学習意欲を高めるために、双方向的要素を取り入れた授業を行えるよう工夫しながら授業を行っていきたいと考えています。

教育実践の場でやってみたい点は、クリッカーを使用した授業ですが、私の所属する大学にはないため、簡易クリッカーの活用を考えています。ですが、今回私が担当する1限分の授業のために、簡易クリッカーをクラス単位の約70名分作成していくにあたり、費用や作成時間などを考えると、今後も継続して使用していけるなら問題ありませんが、現実的に考えると、簡易クリッカーを活用することが効果的かどうか、検討していく必要があると考えました。（クリッカーや簡易クリッカーをお試しで使用してみて今後の教育に活かしていけるか検討し、機器等の購入につなげていけるシステムがあればいいなと考えました）

- ・今回の研修においてシラバスの大切さ、作成の難しさを学びました。しかし、研修で解りやすく丁寧に教えていただきました。資料でいただいた「もっと授業を良くするために」を今後は自大学で授業を持つことになったときは活用していきたいと思います。有意義な研修でした。ありがとうございました。お疲れ様でした。

- ・シラバスの「授業の目的」と「到達目標」（高松大学では「教育目標」となっている）が明確に学生に伝わる書き方をするという点に、このワークショップの焦点が絞られていたと感じた。具体的に述べると、「授業の目的」は「到達目標」より抽象的な内容ではあるが講義を受講し終わった時に何ができるようになるのかを示すものである。また、「到達目標」は「授業の目的」を具体的に述べたもので、「授業の目的」へ向かって個々の授業で何ができるようになるのかを示すものである。それゆえ、「到達目標」は「授業の目的」と対応関係を持つ必要があるといえる。今回のワークショップを受けて、以前よりもシラバスと授業の連環を十分に意識しながら授業内容を考える必要があるのかもしれない考えるようになった。いわれてみれば当たり前の内容ではあるが、無意識に当たり前と考えていた問題点を意識できたという点で有益なワークショップであった。

- ・シラバスの書き方（目的、到達目標を設定する際の考え方、言い回し等を中心に）を学ぶことができた。今後のシラバス作成に活かしていく。授業については、中規模クラス、大規模クラスに適した様々な授業方法やproductがあることを知った。コミュニケーションをとることが難しい学生に適しているクリッカーやコミュニケーションカード等を積極的に取り入れる必要性を感じた。教員主体でなく、常に学生が主体となった授業を作っていくことが重要であると学んだことから、クラスの規模によっては学生参加型授業（グループ学習）を積極的に取り入れていく。その際、グループの作業・体験（アイスブレイキングを含め）を通して競争を行わせ、学生がモチベーションを維持しながら主体的に考え、積極的に行動し学ぶ姿勢を持つことができるような授業作りにチャレンジしたい。

- ・様々な授業方法を知ることができ、とても勉強になりました。シラバスの作り方や授業の内容の組み立て方など、各先生方でそれぞれ異なり、自分では考えられないような内容もあり、今後の参考にしたいと思いました。初めて授業を体験し、自分の力不足を痛感しました。この研修で学んだことを今後に生かしていきたいです。

- ・KJ法によるブレインストーミングは4年制大学の学部生だったころの講義で学んだが、やはり短大の学

生では基礎能力が足りず、同じ手法を用いてもブレインストーミングにならないため継続しての導入を見送っていたが、一度ゲーム形式によって環境を作る事により、アイデアを引き出させる事ができた。おそらく高校時代に科目勉強以外の学習を行っていないため、短大に入ってもしばらくの間は自主的な演習が身に付かない事がよくわかった。

本ワークショップの改善点等、ご意見ご感想がありましたらご自由にお書きください。

・双方向授業など、新しい大学授業の方向性を身につけることができるという意味では、非常に参加しがいのあるワークショップであった。ただ少し、新人研修としてはレベルが高すぎやしないかとは感じた。5年研修や10年研修くらいだと今回の内容は吸収できると思われるが、参加者同士、話してみると、教壇に初めて立つ先生もいたようだった。そのような先生には今回の内容は少し未消化になってしまうのではないかという危惧を抱いた。翌日のミニ授業の内容を考える時間に迫られて、かなりのストレスになったのは事実で、有意義だが、強迫観念にかられるしんどい時間でもあった。（ワークショップの基本は、もう少しゆっくりと時間設定をすることだと、ワークショップの教科書に書いてあったような…）

・とても内容が盛りだくさんで私は、大満足でした。シラバス作成についてもかなり習熟させていただきました。しかし、教壇に立つことが慣れている私でも、本時の授業内容まで考える時間的余裕がなく、他の3人の先生方はおろおろしていらっしゃるばかりで、申し訳なかったです。考えようでは、限られた中での課題はこれでよかったのだと思います。時間的スリルの中で、チームワークの取り方についても学びました。最後になりましたが、スタッフの方々の心づくしには、一番に感謝感激をしております。皆様ともっと、懇親する時間がほしかったです。誠にありがとうございました。

・参加前はあまりポジティブなイメージがなかったのですが、今回参加してみて大変勉強になりましたし、他大学の先生方とも交流でき、大変有意義なワークショップだったと思います。ただ、これは参加後から言えることであり、参加前の人にとってはとりわけ「一泊二日」という期間設定が大きな壁になっているのかなと感じました。宿泊ではなく通勤型にすれば（経済学部先生も）参加してくれるのかなと感じました。いずれにしても、講師の先生方やスタッフの方々には大変お世話になりました。ありがとうございました。

・ワーク内での資料が本のみであるというのは、どうかと思う。より良いワークショップとするためにも、インターネットを使用できる環境にしておくべきだと思う。また、シラバスの書き方を学んだのはいいが、シラバスを作成する時期頃にこちらは開講してはいかがかと思う。正直、自分が作成する際に、忘れているように感じる。最後に、大変有意義な時間を過ごすことができました。出来れば名簿を作成し渡すなどすれば、今後の交流も広がると感じられる。私事ですが、その後の共同研究が進められそうで、上記の対応が頂ければ、より深い交流が持てたように感じられる。余談ですが、また皆さんで飲みに行きたいですね（笑）講師ならびに事務の皆様、本当にお疲れ様でした。今後とも宜しく願いいたします。

・ワークショップの際に、後ろで雑談をされている先生方がおり、作業中に非常に気になった。

・グループ内の教育経験の差が大き過ぎて、非常に作業がやりにくかった。

・専門の違う先生方とお会いでき、ともに一つのタスクを完成させることができた。貴重な学習機会になりました。ありがとうございました。

・臨床の現場から離れ、教員として1年目の私がどのように授業を行っていけばいいか不安でいっぱい
の時に研修に参加しました。研修の中で昼食時間に佐藤先生の経験を聞く機会があり、先生から、反対に学
生の視点になれていいと言ってもらった言葉がとても印象に残っています。教員として新人の私ですが、
先生からの言葉を教員1年目の強みとして考え、あきらめずに熱意を持ってこれから頑張っていこうと思
います。授業のためのコツが学べて大満足で改善点は特にありませんが、私はワークショップについてい
くのが精一杯だったので、懇親会でもどこか焦る気持ちがあって、まわりに目を向けられなかったのが正
直な気持ちです。欲を出すと、「新任研修会」なので、先輩教員達の新任教員時代の体験談をもう少し聞
くことができればいいなと思いました。事務局や実行委員の皆さんがワークショップの運営を丁寧にして
いただいたおかげで、とても良い環境の中でワークショップに参加することができたと思っています。大
変お世話になりありがとうございました。

・本年度のはじめにシラバスを書いたが、書き方、目標や目的の設定の仕方がよくわからず困った。今回
のワークショップに参加させていただいて、シラバスの書き方を含め、その役割や意味を学べたのがよか
った。ありがとうございました。

・グループ分けの方法

・宿泊施設コミでのワークショップなので研修施設を利用した理由があると思うが、学校から車の使用を
止められていたため、電車を使用したアクセスがし辛かった。できれば次回は高松周辺での開催をお願い
したい。



9. その他

- 1) 『愛媛大学FDハンドブック もっと!!授業を良くするするために』第一巻(黄色い冊子)をテキストとして使用します。お手元がない方は、当日会場でお渡しします。
- 2) 研修が長時間に渡りますので、普段着でお越しください。
- 3) 宿泊しますので、洗面道具・タオル・寝間着(パジャマ)・虫さされなどの常備薬、懐中電灯等をご準備ください。
- 4) 旅費については、食事代、レクリエーション費等(8,500円)は、当日会場にてお支払いいただくことになります。詳細については、おってご連絡いたします。
- 5) 現地までは、原則として、愛媛大学から出発するマイクロバスでの移動をお願いします。
- 6) 当日、カメラとビデオカメラでの撮影を行うことがありますのでご了承ください。
- 7) 修了証書は、全日程を参加された方のみに授与されますので、あらかじめご了承ください。

10. お申し込み・問い合わせ

各大学担当窓口にお申し込み下さい。

<愛媛大学問い合わせ先>

E-mail: natuko.otake.mc@ehime-u.ac.jp TEL: (089)927-8922 (担当 大竹)

11. プログラム日程

第I部 1日目(朝・昼・夕)プログラム

9:30 現地到着

(敬称略)

時刻	内容	講師・司会(予定)	場所
9:30-9:40	(1) オリエンテーション ・研修の目的・目標の確認 ・スタッフ紹介とお願い	佐藤 浩章	ふるさと館 第1会議室
9:40-10:05	(2) アイスブレイキング ・自己紹介 ・グループワーク	大竹 奈津子	ふるさと館 第1会議室
10:05-10:35	(3) グループワークⅠ 「何が学生の学びを促進するのか？」	大竹 奈津子	ふるさと館 第1会議室
10:35-11:15	(4) 講義Ⅰ「シラバスの書き方」 ・目標設定の立て方 ・授業計画の立て方	山田 剛史	ふるさと館 第1会議室
11:15-12:00	(5) グループワークⅡ「共通教育科目の開発Ⅰ」 ・目標設定 ・授業計画 ・シラバス作成	スタッフ全員	ふるさと館 第1会議室

12:00－13:00	集合写真撮影・昼食・休憩		村の茶の間 食堂
13:00－14:00	(6) 講義Ⅱ「様々な授業方法」 ・講義形式のメリット・デメリット ・双方向型授業のコツ ・体験型授業 ・参加型授業	小林 直人	ふるさと館 第1会議室
14:00－14:10	休 憩		
14:10－14:40	(7) 講義Ⅲ「よりよい成績評価の仕方」 ・成績評価の目的 ・評価の方法と評価対象	城間 祥子	ふるさと館 第1会議室
14:40－15:45	(8) グループワークⅢ「共通教育科目の開発Ⅱ」 ・授業計画と評価計画	スタッフ全員	ふるさと館 第1会議室
15:45－16:00	休 憩		
16:00－17:00	(9) グループ発表Ⅰ「中間発表」 ・発表 3分×4 ・コメント 12分×4	スタッフ全員	ふるさと館 第1会議室
17:00－18:30	(10) グループワークⅣ「共通教育科目の開発Ⅲ」 ・授業計画案作成	スタッフ全員	ふるさと館 第1会議室

第Ⅱ部 1日目（夜）プログラム日程

時刻	内容	講師・司会	場所
18:30－19:30	夕食		ふるさと館 第1会議室
19:30－21:00	(11) グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅳ」 ・授業計画案作成	スタッフ全員	ふるさと館 第1会議室
21:00－21:30	交流会	城間 祥子 大竹 奈津子	ふるさと館 食堂
21:30－	自由時間・お風呂		

第Ⅲ部 2日目（朝・昼）プログラム日程

時刻	内容	講師・司会	場所
7:30－8:30	朝食		村の茶の間 食堂
8:30－10:30	(12) グループワークⅥ「共通教育科目の開発Ⅴ」 ・役割決定 ・授業の練習	スタッフ全員	ふるさと館 第1会議室
10:30－12:00	(13) グループ発表Ⅱ「ミニ授業（導入の10分）」 ・授業紹介 3分 ・ミニ授業 10分 ・他グループからのコメント 3分 ・討議・検討 12分	スタッフ全員	ふるさと館 第1会議室 他
12:00－12:30	(14) 閉会式 ・グループ作業の振り返り（学んだことは何か？どう実践に活かすか？） ・修了証書授与 ・閉会の言葉	弓削 俊洋 佐藤 浩章	ふるさと館 第1会議室
12:30－13:30	昼 食		村の茶の間 食堂

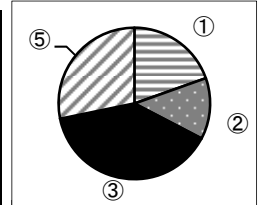
13:45 現地出発

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：平成23年度第16回愛媛大学授業デザインワークショップ
 実施日：平成23年7月9日（土）～10日（日）
 実施場所：久万高原ふるさと旅行村
 アンケート回答者数：13名

【設問1】 ワークショップへの参加動機は何ですか

①新任研修に参加して興味をもったため	3	23.1%
②実施要項を見て内容に興味をもったため	2	15.4%
③所属部署からの依頼があったため	6	46.2%
④他部署の人と交流したいため	0	0.0%
⑤その他	2	33.3%
合計	13	

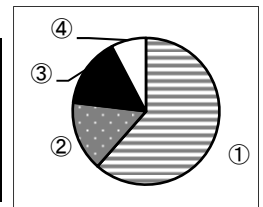


【設問2】 設問1で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい

・新任は必ず参加と聞いていたため
・教育企画室からの参加依頼があったのと、他にも、他部署の人との交流、実施内容に興味があったのと、合宿形式で楽しそうということが動機となりました。

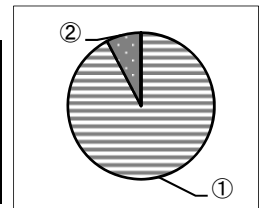
【設問3】 ワークショップの目的や内容について、ある程度知った上で参加した

①そうである	8	61.5%
②どちらかといえばそうである	2	15.4%
③どちらかといえばそうではない	2	15.4%
④そうではない	1	7.7%
合計	13	



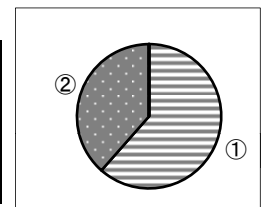
【設問4】 ワークショップの目的は、明確に設定されていた

①そう思う	12	92.3%
②どちらかといえばそう思う	1	7.7%
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%
合計	13	



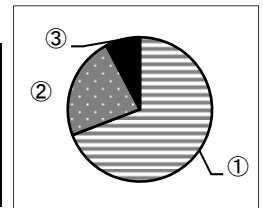
【設問5】 ワークショップは、自分の業務(教育実践)に生かせる内容であった

①そう思う	8	61.5%
②どちらかといえばそう思う	5	38.5%
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%
合計	13	



【設問6】 ワークショップは、わかりやすい順序ですすめられていた

①そう思う	9	69.2%
②どちらかといえばそう思う	3	23.1%
③どちらかといえばそう思わない	1	7.7%
④そう思わない	0	0.0%
合計	13	



【設問7】 今回のワークショップで良かった点は以下のうちどれですか <複数選択可>

①学生の考える良い授業・悪い授業について考える機会を得た	6	46.2%
②シラバスの書き方についての理解が深まった	8	61.5%
③複数の授業方法について知ることができた	8	61.5%
④成績評価についての理解が深まった	5	38.5%
⑤自らの開発した授業の良い点・改善点を知ることができた	4	30.7%
⑥ワークショップの手法を知ることができた	6	46.2%
⑦他学部等の教員と知り合いになれた	6	46.2%
⑧その他	0	0.0%
合計	43	

【設問8】 設問7で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい
※特に回答なし。

【設問9】 今回のワークショップで設定した目標のうち、達成されたのはどれですか
<複数選択可>

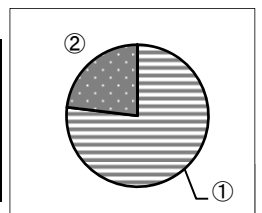
①適切な目的・目標設定ができるようになる	4	30.7%
②わかりやすいシラバスを書けるようになる	5	38.5%
③様々な授業方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できる	8	61.5%
④様々な成績評価方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できる	5	38.5%
⑤学生参加型のグループ作業を、自らの授業で導入することができる	6	46.2%
合計	28	

【設問10】 今回のワークショップであなたが学んだ点、それに影響されて教育実践の場でやってみたい点などをお書き下さい（200字～400字程度）

※別添資料参照

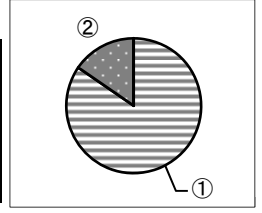
【設問11】 講師の言動は学習意欲を高めた

①そう思う	10	76.9%
②どちらかといえばそう思う	3	23.1%
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%
合計	13	



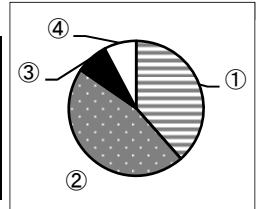
【設問12】 事務局は手際よくワークショップを運営していた

①そう思う	11	84.6%
②どちらかといえばそう思う	2	15.4%
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%
合計	13	



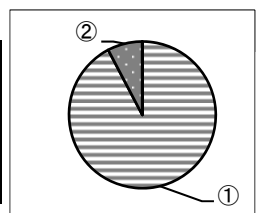
【設問13】 ワークショップ会場は快適な環境であった

①そう思う	5	38.5%
②どちらかといえばそう思う	6	46.2%
③どちらかといえばそう思わない	1	7.7%
④そう思わない	1	7.7%
合計	13	



【設問14】 本ワークショップは全体を通して満足できるものであった

①そう思う	12	92.3%
②どちらかといえばそう思う	1	7.7%
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%
合計	13	



【設問15】 本ワークショップの改善点等、ご意見ご感想がありましたらご自由にお書きください

※別添資料参照

【設問10】 今回のワークショップであなたが学んだ点、それに影響されて教育実践の場でやってみたい点などをお書き下さい（200字～400字程度）

・授業準備の大切さを実感することができた。赴任後すぐに授業を担当することになり、準備も十分でないまま15回の授業をスタートさせてしまった。残る3回の授業で授業全体の整合性を図っていききたい。リアクションペーパーなど、学生の理解度、興味度を把握するテクニックを知ることができた。現在担当している授業で学生の様子を測れず、苦慮していた。早速、今週の授業からでも取り入れていきたい。1回の授業内容を計画書に落とし込んだことが得るものが大きかった。いつも90分を学生の顔色を伺いながら進めていた。バズタイムの効果的な導入タイミングや、学生への質問の頻度、方法など、自分の授業の具体的な改善点を知ることができた。

・〈学んだ点〉他学部、他大学の先生方との交流ができた。他の先生方も授業について試行錯誤していることが分かったこと。シラバスの具体的な書き方（言葉の使い方、目的と目標の関係、目標と評価を対応させることなど）。授業方法は講義だけではないということ。〈今後やってみたい、やらねばならないと思った点〉各回の授業計画の作成様々な授業法各回の導入部分についての工夫授業の振り返り（自身の授業を撮影し、チェックするなど）

・細かいプレゼン技術の存在を知り、その意図および効果について学ぶことができました。また、同じ状況・環境において、お互いのプレゼンに対する peer-review の機会を得たことは貴重な体験でした。さらに、一般書を短期間（短時間）で一定のレベルまで読み込むことを通じて、日本語能力・論理力と合わせて、課題・問題抽出力を向上させることができました。最近はや時代の変化が大変早く、学生と問題意識の共有を図るために、時事の出来事を適宜取り込みながら授業を行うことをしてみたいと考えます。

・1 学んだ点（1）さまざまな学問的バックグラウンドをもっている（あるいは、これからもとうとしている）学生の興味を引くシラバスづくり（2）様々な少人数学習法の効果（3）各回の授業計画（90分間の予定表）の大切さ（4）教員の専門や個性の差異による授業の組み立て方の違い

2 今後やってみたい点 ・上記1の（1）～（3）（（2）については、演習科目以外で少人数科目を持つことがなさそうなので、難しいかもしれない）・講義の各回における到達目標の設定 ・話し方に緩急をつける ・授業の途中でブレイクをとる

・ワークショップで学んだ点：文系と理系の人でグループを組んでいたのも、文系での講義の仕方・考え方が学べました。特にミニ講義の中で、学生自身に到達目標を書かせることで意識を高めたり、リアクションペーパーを書かせるなど、グループ内の他の先生方が自分の講義にとりいれているアイデアを教えてもらえたことが大変勉強になりました。今回のワークショップでのコミュニケーションカードの使い方や、グループワークの設定など、講義により興味を持ってもらえる工夫を学べて大変良かったです。教育実践の場で今後やってみたい点：今、80人ぐらいのクラスの講義と、30人ぐらいのクラスの講義を担当しているので、30人ぐらいのクラスなら、グループワークを取り入れることをやってみたいと思いました。コンピュータ端末を使う講義もあるので、そういうところではコミュニケーションカードやクリッカーのかわりにアンケートをコンピュータ上でとる、ということができそうだと思います。

・準備の大切さ。コミュニケーションカード等の活用方法。SD担当者としてSDプログラムの内製化に

あたってはシラバス、授業計画書（時間割）は1人で作成するのではなく、ある程度の人数（4名程度）で、情報を共有しながら作成していく必要があることを痛感した。

・コミュニケーション・カードなどいろいろな方法を知ることができて、とても勉強になった。しかし一番よかったことは授業方法自体はバラエティに富んでいるが、やみくもに導入するだけでは効果は期待できない。それらの方法はあくまでも自分の講義をより効果的なものにするための手段にしかすぎないということを改めて認識した。

・目的や目標の設定の重要性と、評価方法について改めて学ぶことができた。また、評価方法について、評価シートを作成することで評価のゆらぎが起これにくくすることができるという発見は大きく、実践したいと思う。国家資格養成の授業ではコアカリキュラムが指定されており、授業を自由に構成することは難しいが、今回の研修で学んだ手法を取り入れることで学生の学びをより深いものにしていきたい。



・これまでの講義では、授業内容の説明、学生に当てて答えさせる、などこちらが学生をどう引っばるかという観点に偏っていたように思います。グループワークやコミュニケーションカード等の活用など、学生の主体的な参加を促すツールや手法について勉強になりました。また、シラバスについては、自分のものがシンプルすぎる＝各回のテーマのみのように思います。授業へのかかわり方や課題への取り組み

など、見易さを残しつつも、読みやすく授業に入っていくやすい書式を探求していきたいと思います。

・回答（シラバス作成において薬学教育モデルコアカリキュラムがあるにも拘わらず、学生を主語にした書き方をしていなかった。授業の目的についてシラバス何をどう書かなければならないかが判りました。また、一般目標、到達目標についてコアカリキュラムをそのままコピー&ペーストしてただけであり反省しています。学生が判りやすく、予習しやすいシラバスを作成するよう来季から改善するつもりです。授業時間がタイトですが、できるだけ双方向授業になるようコミュニケーションカード、バズセッション Think, pair andshare を使ってみるつもりです。ループリック評価も後期の演習科目でつかってみようと思います。

・①授業を進めていくやり方に色々な手法があり、双方向型の授業の実際がよく理解できましたので、今後の授業の中で積極的に取り入れていきたいと思います。②作業を進めていく中で感じましたが、それぞれの先生の授業計画の立て方、授業の進め方に個性と創意工夫があり、大変参考になりました。

・講義なども、可能ならば導入したいと思う。

・①ワークショップで学んだ点：ミニ授業に対するフィードバックによって、自分が何気なくやっている「くせ」に気づくことができた。同じく、フィードバックから、学生がどのように感じながら授業を受けているのかについて、ある程度、客観的に知ることができたように思う。レクチャーからは、質的な評価方法であるループリック評価や、双方向的なコミュニケーションを促進するためのツール(カードや think, pair & share など)について新たに知ることができた。②教育実践の場でやってみたい点：到達目標の具体化・測定できる目標の設定、コミュニケーション・カードや think, pair & share の導入。

【設問15】 本ワークショップの改善点等、ご意見ご感想がありましたらご自由にお書き下さい

・①模擬授業の採点・コメントの両方をあの時間のなかで参加者が行うのには無理があると思った。②研修室は暑くて、模擬授業の際にかなり気になった。③講義法そのものも大事だが、学生との距離感の取り方をもう少し教えていただけるとよかった。例えば、どの程度まで歩み寄り、どの程度は歩み寄ってはいけないか（特に後者）など。あとこれは、今回だけで解決することは不可能かもしれないが、わかりやすく「表面的な」講義をすることが本当の意味で学生のためになるのか、といった根本的な問題を議論する場がほしかった。）

・スケジュールは用紙に記入されていたが、黒板にも板書していただけるとワーク時の時間管理が行いやすい。教室の構造上、縦長での講義となったが、後方ではP Pが見えにくくなったり、参加者のコミットも自然と低くなってしまう。できれば教室を横長でセッティングして欲しかった。

・成績評価の具体的な手法について学ぶ機会がもう少し欲しかった。

・作業時間が長く大変疲れました。議論を熟成するために必要な時間であることは理解しますが、タイムリミットをもう少し短くしても良いのではないかと思います。

・講義テーマの本をもう少し教科書的なものに変えてほしい。AERAの古い本では今ひとつ使いにくい。パソコンを打つ人の負担が大きすぎる。複数のパソコンでデータを共有しながら作成するなど、作業が1人に集中しない仕組みにはできないものか？

また授業デザインについては累計時間しか記入できない様式であり、使いにくかった。設計上、各項目の所要時間を記入する欄が不可欠である。また、WORDで作られていることから、表形式が崩れやすく、EXCEL形式に直すなど、改良をお願いしたい。

・粗さがしのように恐縮ですが、初日の講義におけるパワーポイントの出来具合、インストラクターのポインターの使い方などが、やや気になりました（文字サイズが小さい・詰まっている、レーザーポインターを使った指し方が落ち着かない、など）。というのも、普段なら、わざわざ指摘するまでもない点だと思ったのですが、初日の最初に、「スタッフの一举一動を参考にして欲しい」という話があったためです。ノンバーバルな行動から資料の完成度まで、スタッフの方々の様々な面を授業改善に生かすそうとする視点で見ると、少しだけ気になりました（特に大きな問題があったわけではありません）。

・学生に「与える授業」だけでなく、学生の立場から「受ける授業」を教員として経験できたことが自分にとって大きな収穫でした。タイトなスケジュールだっただけに集中して取り組めたし、充実感、達成感を感じることができました。運営スタッフの皆様に感謝申し上げます。

・懇親会の時間をもう少し、長くしていただけると幸いです。本当に勉強になりました。ありがとうございました。

・準備が行き届いており、大変よいものであったと思います。ありがとうございました。

・授業の組み立てやスキルについていろいろ勉強になりました。それと、愛媛にやって来て、人間関係が職場限定でしたので、愛媛大や松山大の先生と交流したり、松山の情報などをいろいろ聞くよい機会になりました。ありがとうございました。

・ハードでありながら大変有意義な研修をご提供いただき、ありがとうございました。さっそく実践したいところですが、新入生セミナーとゼミナール以外で少・中人数科目を担当する予定がなさそうなので、実践はなかなか難しそうです。また、WS内容とは外れますが、宴席で先生方に意見や愚痴を聞いて頂き、またそれに対するレスポンスを頂き、ありがとうございました。改善点といいますか、気になった点を2点、挙げさせていただきます。・理論面の講義の時間が少ない。少ない時間の中で効率的に理論・知識を提供しようと努力されているのはよくわかりましたが、広さの面でも深さの面でも情報量がもう少し多くてもよかったような気がしました。・実践面（シラバスと授業計画づくり）は、もう少し時間をしばって、限られた時間の中で行ってもよかったのではないかと感じました。若手教員には問題ないが、ベテランの教員も数多く参加されており、長時間の「実践」は、そのような方々には体力的にきつそうに見えました。

・合宿形式で大変疲れたけど楽しいワークショップでした。どうもありがとうございました。他の先生方はすでに自分自身の講義に工夫を取り入れていることがわかって、自分ももっと講義に工夫をいれていかないといけないという自覚が湧いてきました。今回のワークショップの内容を生かして、さらに自分の講義をより良くしていきたいと思います。懇親会は次の日の準備も気にしながらだったので、もう少し時間に余裕があると良いと思いました。（例えば、ミニ講義の準備を次の日の午前中にやって、午後にミニ講義を行うなど）

平成 23 年度 第 17 回 愛媛大学授業デザインワークショップ実施要項

1. 主 催

愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室（教職員能力開発拠点）

「愛媛大学授業デザインワークショップ」は『四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）』事業の一環である。

2. 期 日

第 17 回 平成 23 年 8 月 31 日（水）～9 月 1 日（木）国立大洲青少年交流の家

※集合・出発時刻 1 日目 8:00 愛媛大学城北キャンパス正門前集合

8:10 出発（マイクロバスで移動）

※解散時刻 2 日目 15:20 愛媛大学城北キャンパス正門前解散

3. 場 所

国立大洲青少年交流の家

〒795-0001 愛媛県大洲北只 1086 電話 0893-24-5175

URL:<http://ozu.niye.go.jp/index.html>

4. 参加対象者（一度参加した者は除く）

1) 一昨年度から今年度にかけて大学等に採用された、授業担当または担当予定の教員（授業担当経験 5 年以上を除く）

2) 参加を希望する教員

5. 実行委員

弓削 俊洋（実行委員長、教育・学生支援機構長）

小林 直人（教育企画室長）

佐藤 浩章（教育企画室副室長）

山田 剛史（教育企画室准教授）

城間 祥子（教育企画室助教）

松本 章雄（能力開発室室長）

大竹奈津子（教育企画室助教）

岸岡 洋介（能力開発室）

6. ワークショップの目的

授業を担当するにあたって必要となる基礎的な知識と技術を学びます。具体的には、授業の構想・設計・実施・評価に関わる一連の過程をグループ作業として体験し、参加者相互の話し合いを経てそれに関する能力を身につけます。

7. ワークショップの目標

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を書けるようになる。

3) 様々な授業方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できるようになる。

4) 様々な成績評価方法を知り、目的・目標にあった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、自らの授業で導入することができるようになる。

8. 研修形態

1) 体験型研修です。複数のセッションに分かれて、ミニ講義とグループ作業を繰り返します。

2) 異なる学部 of 教員が、普段着で肩書きなしの対等な意見交換をすることで、学習効果を高めます。

3) 研修自体がグループ学習形式であり、学生参加型授業を体験します。

9. その他

1) 『愛媛大学 FD ハンドブック もっと!!授業を良くするするために』第一巻（黄色い冊子）をテキストとして使用します。お手元にない方は、当日会場でお渡しします。

2) 研修が長時間に渡りますので、普段着でお越しください。

3) 宿泊しますので、洗面道具・タオル・寝間着（パジャマ）・虫さされなどの常備薬、懐中電灯等

をご準備ください。

- 4) 旅費については、食事代、レクリエーション費等(5,000円)は、当日会場にてお支払いいただくことになります。詳細については、おってご連絡いたします。
- 5) 現地までは、原則として、愛媛大学から出発するマイクロバスでの移動をお願いします。
- 6) 当日、カメラとビデオカメラでの撮影を行うことがありますのでご了承ください。
- 7) 修了証書は、全日程を参加された方のみに授与されますので、あらかじめご了承ください。

10. お申し込み・問い合わせ

各大学担当窓口にお申し込み下さい。

＜愛媛大学問い合わせ先＞

E-mail: otake.natuko.mc@ehime-u.ac.jp TEL: (089)927-8922 (担当 大竹)

11. プログラム日程

第Ⅰ部 1日目（朝・昼・夕）プログラム

9:30 現地到着

(敬称略)

時刻	内容	講師・司会(予定)	場所
9:30-9:40	(1) オリエンテーション ・研修の目的・目標の確認 ・スタッフ紹介とお願い	佐藤 浩章	視聴覚室
9:40-10:05	(2) アイスブレイキング ・自己紹介 ・グループワーク	大竹 奈津子	視聴覚室
10:05-10:45	(3) 講義Ⅰ「シラバスの書き方」 ・目標設定の立て方 ・授業計画の立て方	山田 剛史	視聴覚室
10:45-12:00	(4) グループワークⅠ「共通教育科目の開発Ⅰ」 ・目標設定 ・授業計画 ・シラバス作成	スタッフ全員	視聴覚室
12:00-13:00	集合写真撮影・昼食・休憩		食堂
13:00-13:40	(5) 講義Ⅱ 「何が学生の学びを促進するのか？」	佐藤 浩章	視聴覚室

13:40－14:20	(6) 講義Ⅲ「様々な授業方法」 ・講義形式のメリット・デメリット ・双方向型授業のコツ ・体験型授業 ・参加型授業	小林 直人	視聴覚室
14:20－14:30	休 憩		
14:30－15:00	(7) 講義Ⅳ「よりよい成績評価の仕方」 ・成績評価の目的 ・評価の方法と評価対象	城間 祥子	視聴覚室
15:00－16:00	(8) グループワークⅡ「共通教育科目の開発Ⅱ」 ・授業計画と評価計画	スタッフ全員	視聴覚室
16:00－16:10	休 憩		
16:10－17:25	(9) 中間発表 ・発表 3分×5 ・コメント 12分×5	スタッフ全員	視聴覚室
17:25－18:00	(10) グループワークⅢ「共通教育科目の開発Ⅲ」 ・授業計画案作成	スタッフ全員	視聴覚室

第Ⅱ部 1日目（夜）プログラム日程

時刻	内容	講師・司会	場所
18:00－19:00	夕食		
19:00－21:00	(11) グループワークⅣ「共通教育科目の開発Ⅳ」 ・授業計画案作成	スタッフ全員	視聴覚室
21:00－21:30	交流会	城間 祥子 大竹 奈津子	リフレッシュ ルーム
21:30－	自由時間・お風呂		

第Ⅲ部 2日目（朝・昼）プログラム日程

7:30-8:30	朝食		食堂
8:30-10:30	(12) グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅴ」 ・役割決定 ・授業の練習	スタッフ全員	視聴覚室 22, 23, 24 番 教室
10:30-12:00	(13) ミニ授業（導入の 10 分） ・授業紹介 3 分 ・ミニ授業 10 分 ・討議・検討 15 分	スタッフ全員	視聴覚室 22, 23, 24 番 教室
12:00-12:30	(14) 閉会式 ・グループ作業の振り返り（学んだことは何か？どう実践に活かすか？） ・修了証書授与 ・閉会の言葉	柳澤 康信 佐藤 浩章	視聴覚室
12:30-13:30	昼 食		食堂

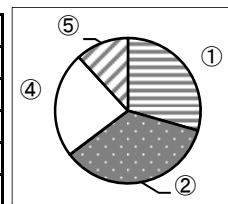
13:45 現地出発

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：平成23年度第17回愛媛大学授業デザインワークショップ
 実施日：平成23年8月31日（水）～9月1日（木）
 実施場所：国立大洲青少年交流の家
 アンケート回答者数：17名

【設問1】 ワークショップへの参加動機は何ですか

①実施要項を見て内容に興味をもったため	5	29.4%
②所属部署からの依頼があったため	6	35.3%
③他部署の人と交流したいため	0	0.0%
④新任研修に参加して興味をもったため	4	23.5%
⑤その他	2	11.8%
合計	17	

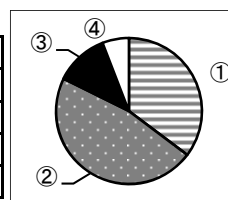


【設問2】 設問1で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい

学内講師の準備をするため、人事課のご配慮により特別に参加させていただきました。
新任研修時、ワークショップへの参加が義務だと勘違いしていたため、所属部署というか大学が新人に参加を義務付けている。

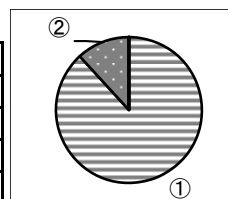
【設問3】 ワークショップの目的や内容について、ある程度知った上で参加した

①そうである	6	35.3%
②どちらかといえばそうである	8	47.1%
③どちらかといえばそうではない	2	11.8%
④そうではない	1	5.9%
合計	17	



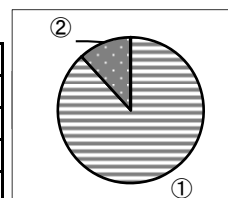
【設問4】 ワークショップの目的は、明確に設定されていた

①そう思う	15	88.2%
②どちらかといえばそう思う	2	11.8%
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%
合計	17	



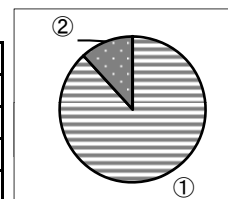
【設問5】 ワークショップは、自分の業務(教育実践)に生かせる内容であった

①そう思う	15	88.2%
②どちらかといえばそう思う	2	11.8%
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%
合計	17	



【設問6】 ワークショップは、わかりやすい順序ですすめられていた

①そう思う	15	88.2%
②どちらかといえばそう思う	2	11.8%
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%
合計	17	



【設問7】 今回のワークショップで良かった点は以下のうちどれですか

<複数選択可>

①学生の考える良い授業・悪い授業について考える機会を得た	14	82.4%
②シラバスの書き方についての理解が深まった	8	47.1%
③複数の授業方法について知ることができた	15	88.2%
④成績評価についての理解が深まった	9	52.9%
⑤自らの開発した授業の良い点・改善点を知ることができた	6	35.3%
⑥ワークショップの手法を知ることができた	7	41.2%
⑦他学部等の教員と知り合いになれた	11	64.7%
⑧その他	2	11.8%
合計	43	

【設問8】 設問7で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい
※特に回答なし。

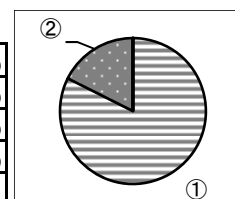
【設問9】 今回のワークショップで設定した目標のうち、達成されたのはどれですか
<複数選択可>

①適切な目的・目標設定ができるようになる	11	64.7%
②わかりやすいシラバスを書けるようになる	7	41.2%
③様々な授業方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できる	11	64.7%
④様々な成績評価方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できる	9	52.9%
⑤学生参加型のグループ作業を、自らの授業で導入することができる	4	23.5%
合計	42	

【設問10】 今回のワークショップであなたが学んだ点、それに影響されて教育実践の場でやってみたい点などをお書き下さい（200字～400字程度）
※別添資料参照

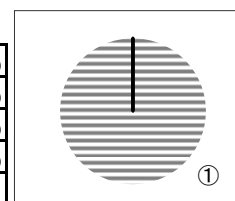
【設問11】 講師の言動は学習意欲を高めた

1. そう思う	14	82.4%
2. どちらかといえばそう思う	3	17.6%
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%
合計	17	



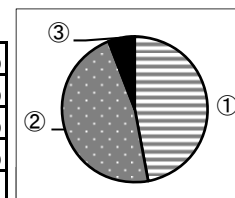
【設問12】 事務局は手際よくワークショップを運営していた

1. そう思う	17	100.0%
2. どちらかといえばそう思う	2	0.0%
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%
合計	17	



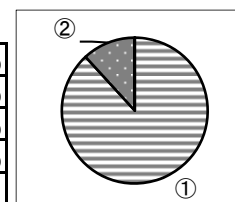
【設問13】 ワークショップ会場は快適な環境であった

1. そう思う	8	47.1%
2. どちらかといえばそう思う	8	47.1%
3. どちらかといえばそう思わない	1	5.9%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	17	



【設問14】 本ワークショップは全体を通して満足できるものであった

1. そう思う	15	88.2%
2. どちらかといえばそう思う	2	11.8%
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%
合計	17	



【設問15】 本ワークショップの改善点等、ご意見ご感想がありましたらご自由にお書きください
※別添資料参照

【設問10】 今回のワークショップであなたが学んだ点、それに影響されて教育実践の場でやってみたい点などをお書き下さい（200字～400字程度）

・自分の判断基準でしか書けていなかったシラバスを客観的かつ適切な書き方に訂正することができた。他の方がやっていた（自分ではやっていない）授業方法を試してみたいと思った。

・今回の研修を通して、下記の三点に非常に感銘を受けました。一つ目は、シラバスの書き方です。まだ座学を担当したことはなく、シラバスを書いた経験はありませんが、学生にシラバスの意義、意味を理解させ、活用させるためにも、穴のない、目標、目的を的確に記述する必要があると感じました。これは、今後、書く機会があるときに活かしたいと思います。二つ目は、講義方法です。私は、おそらく、専門性の高い授業の担当になるようですが、こういった授業でも授業で紹介された学生参加型の講義手法を取り入れたら理解は深まると思いました。ただし、深い理解、知識を得るためには、困難をある程度は一人で克服しなければならないので、グループワーク以外の手法があると良いなと思いました。三つ目は、評価方法です。実験のレポートを評価する際に、量が多く、一貫性のない評価や同じコメントをする場面に出くわすことが多くなると予測できます。今回のようなルーブリック評価をうまく活用できたらと思います。複数の教員が評価する際でも、公平性の高い評価ができると思います。



・1：授業を計画的に進め、評価基準を明確にして成績をつけるため、シラバスをしっかりとつくる。2：多様な手法を用いて参加型の授業を進め、学生が「深い学び」を得る授業を組み立てる。3：学生の反応を見ながら場面の切り替えを行う。

・講義をするにあたり、これほど入念な準備が必要なのかと驚きました。私も単発の講師ではありますが、受講する方々に少しでも響き、残るための準備や工夫をしっかりと考えて臨みたいと思います。

・学んだことは非常に多かったですが、特にシラバスの書き方について、学ぶべき点が多かったです。また、アイスブレイクの概念、内容、意義については大変参考になりました。

・シラバスの書き方について、これまで全く知識がありませんでしたが、WSに参加して、こういった点に配慮する必要があるかを学びました。また、学生参加型の授業方法を知ることができて、実際に授業に活かしていきたいと思いました。

・シラバスを作成する際に注意すべき点、様々な講義の方法といったことは、大変参考になりました。今後、講義を担当する際は、今回学んだ点を活用できればと考えています。

・1. 15回の目標、1回1回の授業の目標（ゴール）を明確にして取り組もうと思う。

今回、詳細な授業計画を複数のメンバーで考える事により、目標を明確にすることの必要性和効果を実感できた。全体の構成の熟考と効果的な伝え方方法等を考え、授業デザインに取り組んでみたいと思った。

2. いろいろな手法を使って変化のあるカリキュラムにしたい。

何気なく使っていた手法の意味や目的などを知ることが出来た。自分の得手、不得手などにも気づくことが出来た。学生が集中して効果的に学習出来るリソースとして、意図的に使えるようになりたいと思った。

・学生が「深い学びが出来た」と思える授業を組み立てたいと、強く思う。そのためには、つながりを持っている事やここまで学んだという確認を取ることが効果的であるということを学んだ。今後はこのような事を組み込んだ授業とし、講義だけでなく実技を踏まえて楽しく飽きない内容にしたい。また、助教という立場のため、科目のうち2コマを担当するといった形だが、いずれはすべてを自分で考え、科目に対する一連の流れを自ら考えて作ってみたいと考える。

・多くの講義法や技法について知ることができたのは、良かったです。

授業の内容もそうですが、自分のキャラや指導スタイルに適した講義法・技法を選びながら指導していきたいと思いました。また、他大学の教員の方々と知り合えたことが良かったです。専門分野はそれぞれ違いますが、学生に伝えたい・学びのある授業にしたいという気持ちを持っておられる方ばかりで大きな刺激になりました。

・シラバスの書き方含めて初めてのことばかりで、当初不安ではあったが、ポイントを押さえたレクチャーやグループワークにて極めて効率的に学ぶことができたことは大きな収穫であった。実際の現場ではメリハリのある退屈しない授業を心掛けたいと思う。

・シラバスの書き方について「書き方学」のようなものがあることが知ることができた点、また、授業の説明方法として、色々な道具を用いた手法から、生徒を飽きさせないような工夫等、さまざまな方法の存在を、知ることができました。さらに、手法や小道具とは別に、他の先生方の10分間のミニ講義を拝見して感じたのは、講師の人間性や話のテンポや展開等の部分も、授業の要素として重要であることを学ばせていただきました。

この経験を生かしつつ、前任校で行っていたソクラテス的な手法を、一部の授業で復活させたいと考えております。

・目的目標に会わせて授業方法が選ばれていたことを改めて実感しました。ただなんとなく、授業や講義は「わかりやすい」とか「楽しい」とか、そういった評価や見方でしかみることができていなかったんだなあと思いました。授業技法は、看護の現任教育でも使える手法もたくさんありましたので、看護師対象の教育や講義にも是非たくさん使っていきたいと思います。目的目標に会わせて、授業方法を使い分けて、心に響く講義・授業ができるように頑張ります。

さらに、授業評価に関してはずっと悩んでいた所でもありましたので、ワークショップ（&懇親会）に参加して、考え方の方向性を先生方が示して下さいましたことで、心のモヤモヤが晴れ、少し自分の中で解決に繋がったように思います。自分がこうして前に進めたのは、ワークショップのおかげだと思います。

これから学会を始め、たくさんの講演会や講義に参加することがありますが、ワークショップで学んだことを振り返りながら、さらに技法を学んでいきたいと思います。

・さまざまな教育方法をご指導いただきありがとうございました。特に模擬授業ではたくさんのご意見を頂き、自分の読みの浅いことがよくわかりました。みんなで夜中12時まで作ったシラバス楽しかったです。また他の方の授業を聞かせていただき大変参考になりました。特に黒板の使い方や講義法など新人の

私のにとって大変参考になりました。ぜひマスターして授業に役立て後期の授業計画が大きく変わりそうです。出席点がないことも知り、愚かだったと反省しています皆さんが工夫された媒体や小道具早速挑戦したいと考えています。私の中の栄養教育もが大きく変わるかもしれません。

- ・目的、達成目標の設定の仕方、成績評価の仕方などを知ることができ、シラバスや個々授業の計画を作成する上で大変参考になりました。授業の中身についても、様々な授業方法を教示いただき、グループ学習の際に導入したいと思います。特に、コミュニケーションカードはすぐにでも使いたいです。最後に、今回の研修は、自身の担当する授業をデザインする上で勉強になったとともに、今回のような研修を実施する立場としても、研修の組み立て方、中身など大変参考になるものでした。2週間後に新任教員研修会が実施されます、その際には今回の研修の経験を大いに役立てたいと思います。

- ・教員側が目的・目標を明確に意識すると、シラバスだけではなく、授業構成や授業運営にもそれが反映されるため、改めて目的・目標は重要であると思った。

- ・シラバスの奥深さを理解することができた。次年度には可能な範囲で反映したい。

※私の勤務先では、他の教員と揃えるため、書き込みすぎることもできない。

- ・様々な授業形態を学ぶことができました。特に「Think, Pair & Share」「マインドマップ」「コミュニケーションカード」の3点は今後自分が受け持つであろう講義内容でも十分に活用できる内容でした。また、評価方法では測定する能力に応じた評価方法を知ることができました。その中でも、ルーブリック評価は項目ごとに評価基準を設けることができることを知り、実習時のレポート評価として活用していこうと思います。

【設問15】 本ワークショップの改善点等、ご意見ご感想がありましたらご自由にお書き下さい。

- ・たいへん、お世話になりました。

- ・二日間、お疲れさまでした。準備期間をいれますと、相当な時間を費やされたのだと思います。スタッフの皆様、本当に、お疲れさまでした。今回のワークショップに参加する前は、他の仕事と重なっており、二日間も缶詰で、さらにネット環境もないとなると、ネガティブな考えしか出てこず、無断欠席をしようかと、考えたくらいでした。実際に参加すると、部分部分、嫌な面もありましたが、講義を作っていく大切さや講義技法を学べて、本当に良かったと思います。なかなか自分の主張をしても、学生の反応が鈍いので、どうすべきか、と言う点をいろいろ教えてもらった気がします。そういった意味で、スタッフさんのネガティブをポジティブに変える力、能力の高さにびっくりいたしました。今後も、講義関連でお世話になるかもしれませんが、何卒、宜しく願い申し上げます。

- ・中身の濃い研修を受けさせていただき、とても満足しています。これまでほとんど自己流で授業を進めてきましたが、授業を組み立てる際、進める際の重要点を知ることができたため、今後の授業を良い方向に大きく変えることができると思います。参加者同士の交流を通して、他の先生方がどのように授業を進めていらっしゃるのかも把握することができたので、かなり参考になりました。

・場所、時間等、申し分ないと思いました。事務局の方々には、研修の準備を始め、当日のシートの配布や朝礼などのご配慮に本当に感謝いたします。

・楽しいワークショップでした、ありがとうございました。

・非常に楽しくワークショップに参加できました。ありがとうございました。

・模擬授業は全員が体験できたのでよかったと思います。自分と同じ内容の授業を、他の方はどんな風に実践されたのか観てみたい気がしました。

・スタッフのみなさまのご配慮等含め、改めて感謝しています。お世話になりありがとうございました。ワークショップの構成や仕組みは理解しやすいし工夫がなされていた。全員模擬授業というのも面白かった。どこか1つの班を取り上げ、大枠が同じでも人によっていかに授業が変わってくるかという観点でも見てみたかった。

・今回、大変楽しいWSに参加させていただきましてありがとうございました。

WSの各講師をつとめられた先生方の準備も丁寧で、興味深く各講義から学ばせて戴きました。

改善点というよりは、希望的感想として1点だけ挙げさせて戴きます。最後のミニ講義についてですが、あの設定枠組み自体は非常に勉強になりました。一方で、ほとんど初見の領域となる講義では、詰め込んだ知識を説明するのでレクチャー自体に余裕がなく、時間にも制約があるので、せっかく覚えたスキル等を十分にミニ講義で活かし切れないように感じました。（私は未熟なので全然生かせませんでした。）また、せっかく色々な領域から先生方がいらっしゃっているのに、別のお話を伺うというのは勿体無い気も致しました。そこで、あのミニ講義とは別に、それぞれの参加者の専門分野（の入門的内容）でのミニ講義があったら、さらに興味深い勉強ができるのでは!?, と素人的に感じた次第です。とは申しまして、時間的制約もあると思いますので、そんな簡単ではないと思いますが、感想として申し上げます。

・研修前より、様々なご配慮をいただき、また研修では本当に至れりつくせりの環境で学ばせていただくことができました。スタッフの皆様、また講師の先生方に心から感謝申し上げます。また、自分の専門領域を超えて様々な方とのディスカッションは就職してから初めてで、本当に貴重な時間でした。視野が広がったことを実感します。模擬授業では反省点や課題が多かったですが、自分の弱点も自覚でき、さらにプレゼンテーション力を磨いていこうという意欲に変わりました。ワークショップの中での学びの「様々なしかけ」と、それまでの講義が最後に繋がって見えたときに、本当にすごい貴重なワークショップに参加させていただいたんだなあと感動しました。本当にありがとうございました。

・あえて問題点を探すとすれば、講師によって声が小さく抑揚のない場合があった。

・大学に言うべきことだが、参加させやすい新人に参加を義務化するだけではなく、授業評価の低いベテランこそ率先して参加すればいいと思った。

・学校という閉鎖された空間では異分野の先生方と交流する機会はほとんどありません。今回のワークショップは、先生方との交流もでき、様々な授業に役立つ内容を知り、最後には実践することができる、という素晴らしい内容でした。

こんにちはの大学では、「教師が教える」教育から「学生が学ぶ」教育へのパラダイム転換が起きています。学生の＜学び＞への意欲をいかに引き出していくか、という視点からの大学の授業に対する考え方が大きく変わろうとしているのです。

このワークショップは、新たに大学の教員となられた方々に、「学生の学びを支援する授業」について理解を深めていただき、今後の授業に役立てていただくことを目標としています。

講師：塩崎俊彦
立川 明
俣野秀典
(高知大学総合教育センター)

高知大学総合教育センター大学教育創造部門 HP
<https://olss.cc.kochi-u.ac.jp/create/>

1 日目 9:00～17:00

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

2 日目 9:00～12:00

10. グループワーク「共通教育科目の開発④（最終発表準備）」
11. グループ発表「新科目の紹介とミニ授業」
12. ふりかえり

会 場：高知大学朝倉キャンパス共通教育棟 3 号館 1 階 310 教室

対象者：新任教員（大学での授業担当経験 5 年未満）および

新たに大学の授業を担当する教員

交流会：1 日目終了後

高知大学
朝倉キャンパス
共通教育棟
3 号館 1 階
310 STUDIO

* お申込み・お問い合わせ先

高知大学 総合教育センター事務係
〒780-8520
高知県高知市曙町 2 丁目 5-1
Tel: 088-844-8652
E-mail: y-spod@kochi-u.ac.jp



新任教員FDワークショップ

『学生の学びを支援する授業の準備』

開 催 日

2011 年

9/1(木)・ 2(金)

総合教育センター大学教育創造部門では、授業改善や新たな授業に取り組まれる教員のために、さまざまな支援を行っています。

御相談、申込については、下段のメールアドレス宛にお願い致します。

授業相談／授業コンサルティングのご案内

授業をやっていく上での疑問や悩みなどのご相談に対応しています。お気軽にお問い合わせください。

また、授業改善のための授業コンサルティングも実施しております。こちらは下記の期間にお申し込みください。

授業コンサルティング申込期間

平成 23 年 5 月 23 日（月）～平成 23 年 5 月 27 日（金）

「学生の反応がいまひとつ」、「授業改善の手順がわからない」などのご相談について、一緒に考え解決していきます。

グループワーク授業 OJT のご案内

本学が取り組んでいるグループワーク型授業について、実際に体験していただきながら、今後の指導のための理解を深めていただくために、当部門では On the Job Training を実施しております。下記の授業に OJT 教員として参加していただき、グループワーク型授業の考え方や進め方などを経験することができます。

OJT 対象授業（1 学期開講分）

- サイエンスリテラシーの化学：月曜 5 時限
- 環境を考える：木曜 4 時限
- 課題探求実践セミナー（自由探求学習）：木曜 4・5 時限（隔週開講）
- 課題探求実践セミナー（学びを創る）：金曜 4 時限
- 課題探求実践セミナー（自律協働入門）：金曜 5 時限

* お申込み・お問い合わせ先

高知大学 総合教育センター事務係
〒780-8520

高知県高知市曙町 2 丁目 5-1

Tel: 088-844-8652

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

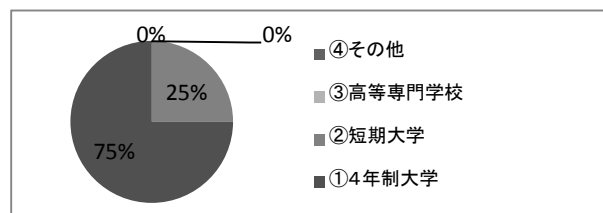
平成 23 年度高知大学セミナー表

日 時	プログラム名	講 師
9 月 1 日（木）～ 9 月 2 日（金）	9:00 学生の学びを支援する授業の準備 ～17:00 （新任 FD ワークショップ）	塩崎俊彦・立川明・俣野秀典 （総合教育センター）
9 月 14 日（水）	13:30 学生の能動学習を引き出す仕組み TBL ～16:30 （チーム基盤学習）	立川明（総合教育センター）
9 月 15 日（木）	13:30 Web ページ作成入門 ～16:00	立川明（総合教育センター）
9 月 16 日（金）	10:00 成績評価とフィードバック ～12:00 ～評価の原則からルーブリック評価まで～	俣野秀典（総合教育センター）
9 月 16 日（金）	13:30 学生の学びを引き出すためのシラバスの書き方 ～16:00	塩崎俊彦・立川明・俣野秀典 （総合教育センター）
3 月 12 日（月）	13:30～ 自習を助ける教材を創る・発信するための PowerPoint & Moodle 入門	立川明（総合教育センター）
3 月 13 日（火）	13:30 初年次科目のためのグループワークの技法 ～17:00	塩崎俊彦・立川明・俣野秀典 （総合教育センター）
3 月 14 日（水）	13:30 講義に小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイン ～15:30 ～考え方と進め方～	俣野秀典（総合教育センター）
3 月 26 日（月）～ 3 月 27 日（火）	10:00 能動学習支援者必須！グループワークのための ～18:00 ファシリテーション入門	塩崎俊彦・立川明・俣野秀典 （総合教育センター）

「新任教員FDワークショップ」アンケート集計結果

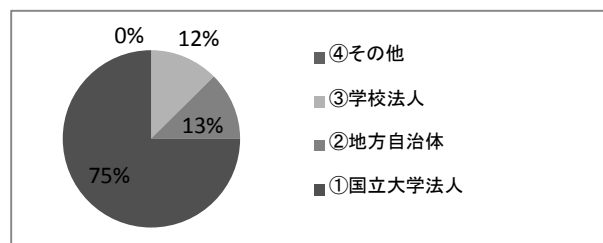
1-1 所属先

	度数	割合
④その他	0	0.0
③高等専門学校	0	0.0
②短期大学	2	25.0
①4年制大学	6	75.0
	8	100



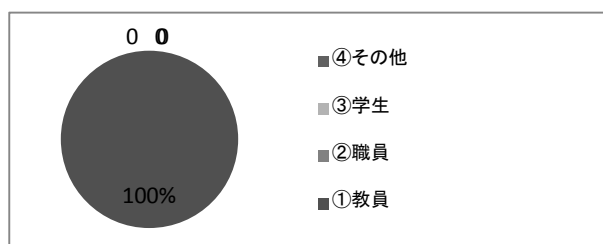
1-2 所属先の設置者

	度数	割合
④その他	0	0.0
③学校法人	1	12.5
②地方自治体	1	12.5
①国立大学法人	6	75.0
	8	100



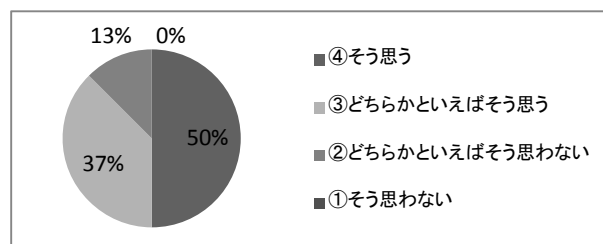
1-3 職種

	度数	割合
④その他	0	0.0
③学生	0	0.0
②職員	0	0.0
①教員	8	100.0
	8	100



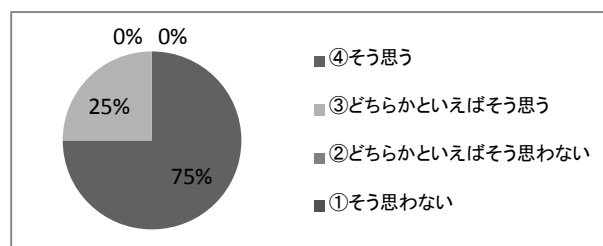
2-1 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④そう思う	4	50.0
③どちらかといえばそう思う	3	37.5
②どちらかといえばそう思わない	1	12.5
①そう思わない	0	0.0
	8	100



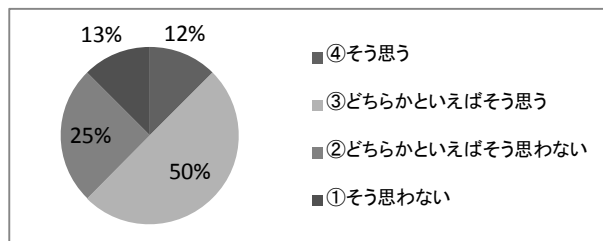
2-2 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④そう思う	6	75.0
③どちらかといえばそう思う	2	25.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	8	100



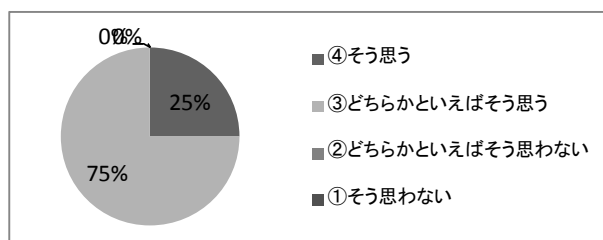
2-3 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④そう思う	1	12.5
③どちらかといえばそう思う	4	50.0
②どちらかといえばそう思わない	2	25.0
①そう思わない	1	12.5
	8	100



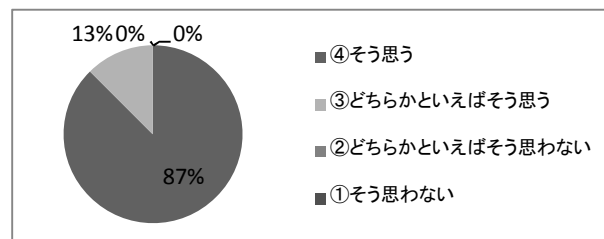
2-4 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

	度数	割合
④そう思う	2	25.0
③どちらかといえばそう思う	6	75.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	8	100



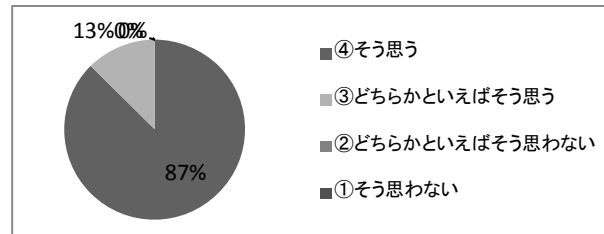
3-1 研修の目的は明確に設定されていた

	度数	割合
④そう思う	7	87.5
③どちらかといえばそう思う	1	12.5
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	8	100



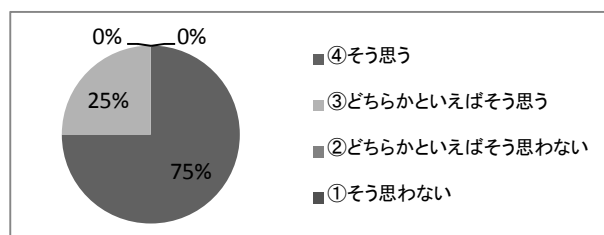
3-2 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④そう思う	7	87.5
③どちらかといえばそう思う	1	12.5
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	8	100



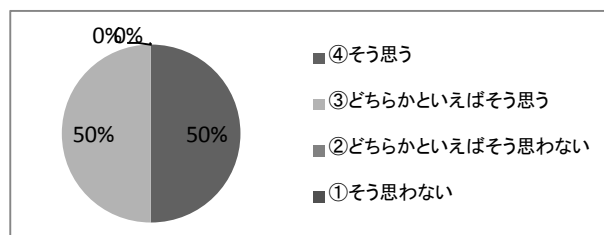
3-3 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④そう思う	6	75.0
③どちらかといえばそう思う	2	25.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	8	100



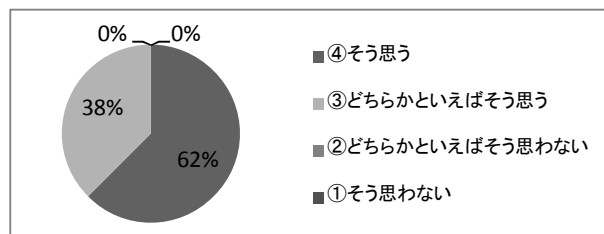
3-4 研修会場は快適な環境だった

	度数	割合
④そう思う	4	50.0
③どちらかといえばそう思う	4	50.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	8	100



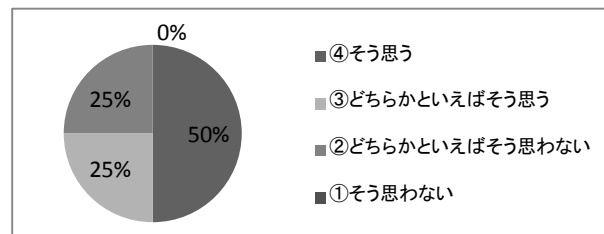
3-5 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	度数	割合
④そう思う	5	62.5
③どちらかといえばそう思う	3	37.5
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	8	100



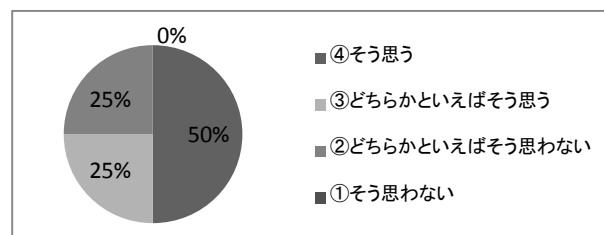
3-6 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④そう思う	4	50.0
③どちらかといえばそう思う	2	25.0
②どちらかといえばそう思わない	2	25.0
①そう思わない	0	0.0
	8	100



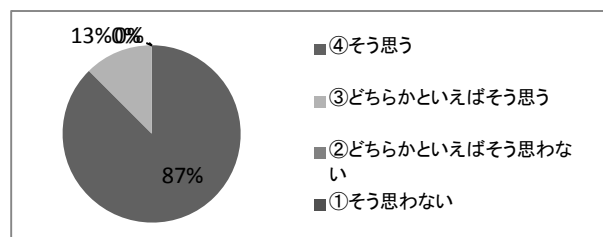
3-7 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④そう思う	4	50.0
③どちらかといえばそう思う	2	25.0
②どちらかといえばそう思わない	2	25.0
①そう思わない	0	0.0
	8	100



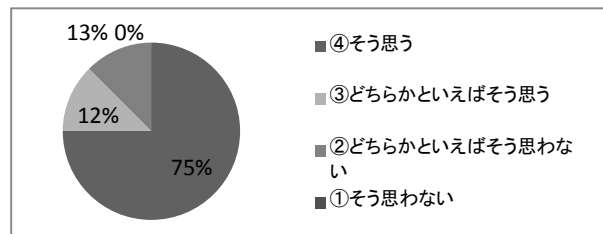
3-8 研修会場には十分な設備が整っていた

	度数	割合
④そう思う	7	87.5
③どちらかといえばそう思う	1	12.5
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	8	100



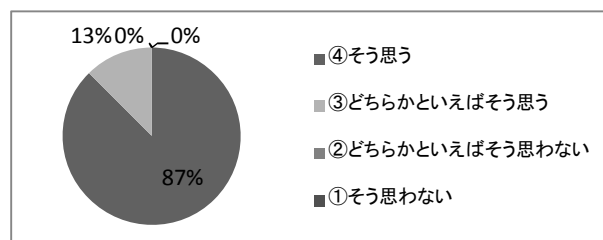
3-9 参加者の人数は適当だった

	度数	割合
④そう思う	6	75.0
③どちらかといえばそう思う	1	12.5
②どちらかといえばそう思わない	1	12.5
①そう思わない	0	0.0
	8	100



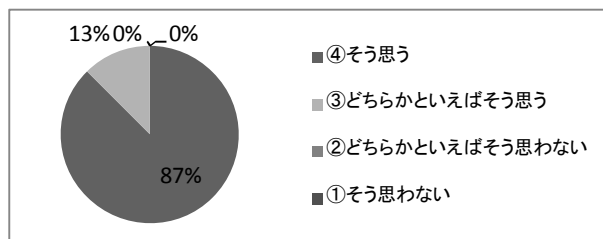
4-1 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④そう思う	7	87.5
③どちらかといえばそう思う	1	12.5
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	8	100



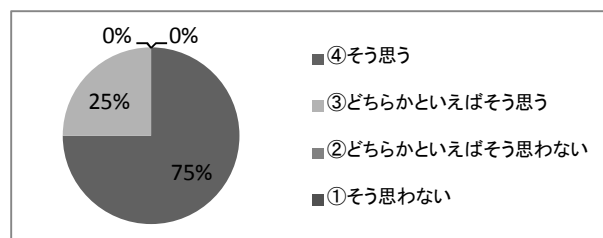
4-2 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

	度数	割合
④そう思う	7	87.5
③どちらかといえばそう思う	1	12.5
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	8	100



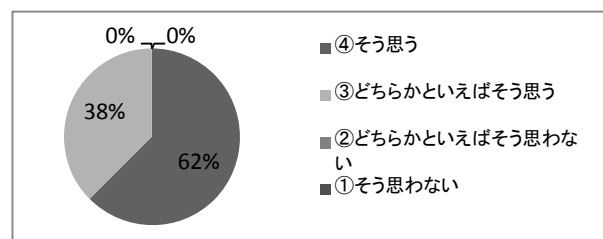
4-3 講師の用意した教材は分かりやすかった

	度数	割合
④そう思う	6	75.0
③どちらかといえばそう思う	2	25.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	8	100



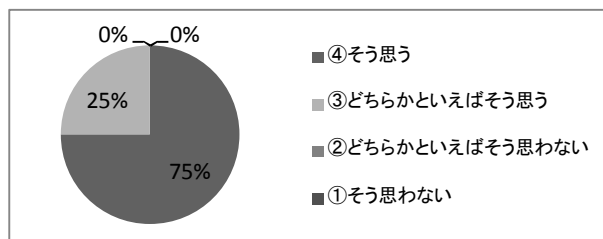
5-1 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④そう思う	5	62.5
③どちらかといえばそう思う	3	37.5
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	8	100



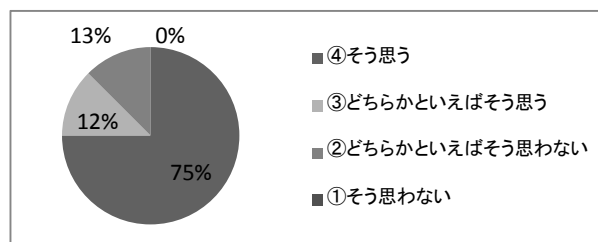
5-2 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④そう思う	6	75.0
③どちらかといえばそう思う	2	25.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	8	100



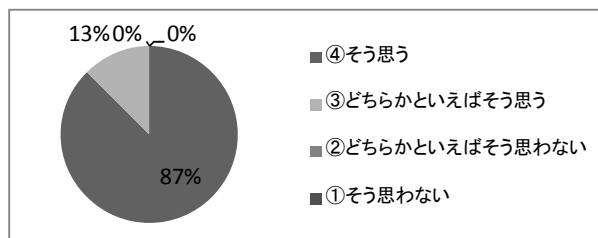
5-3 研修の内容は十分に理解できた

	度数	割合
④そう思う	6	75.0
③どちらかといえばそう思う	1	12.5
②どちらかといえばそう思わない	1	12.5
①そう思わない	0	0.0
	8	100



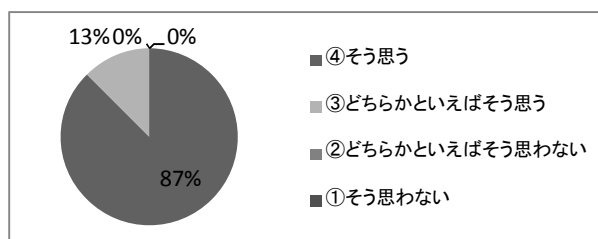
5-4 新たに人的なつながりをつくることができた

	度数	割合
④そう思う	7	87.5
③どちらかといえばそう思う	1	12.5
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	8	100



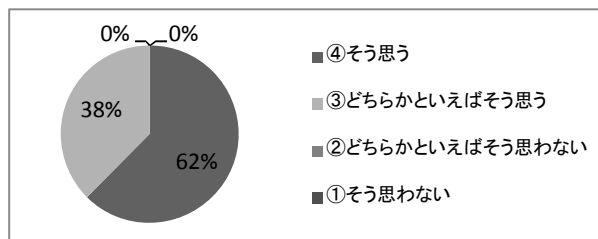
6-1 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④そう思う	7	87.5
③どちらかといえばそう思う	1	12.5
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	8	100



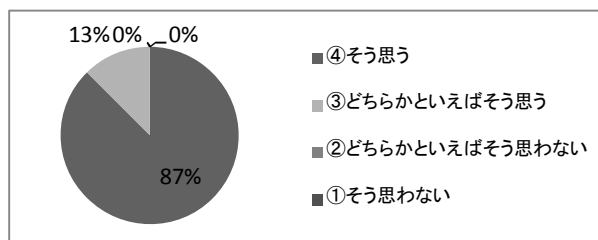
6-2 研修は期待を上回る内容だった

	度数	割合
④そう思う	5	62.5
③どちらかといえばそう思う	3	37.5
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	8	100



6-3 今後もこの研修を継続していくべきだと思う

	度数	割合
④そう思う	7	87.5
③どちらかといえばそう思う	1	12.5
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	8	100



【設問 1-4】 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか。

- ・参加型授業の効果的な進め方
- ・話し方、講義の組み立て方
- ・授業の構成（平板な授業になりがちなので）、専門外の科目を教えるコツ、など
- ・ホームページへの教材のUPの仕方、講義の質の改善
- ・論理的に話すこと、学生の話しの引き出し
- ・分かりやすい話し方
- ・落ちついて話すこと。学生が何をすればよいかわかる授業の展開の方法
- ・教え方、教材の作り方の強化

【設問 5】 受講してよかったと思われる点を、具体的にお書きください

- ・グループワークを実際に体験してみて、そのよさを理解できたように思う。
- ・学生が参加する授業方法について知ることができた。後期の授業に1つでも多く取り入れていきたいと
思います。
- ・シラバスの正しい書き方を知ることができた。
- ・「新たに人的なつながり・・・」について7名の先生だけでなくセンターの先生方ともつながりが出来、
大変嬉しく思った。ありがとうございます。
- ・多くの指摘をいただけたこと
- ・観念的に講義は話すだけだと考えていました。学生
が参加できて、楽しくかつ緊張感のある授業があるこ
とが知ることが出来て、本当によかったです。
- ・グループワークの効果が理解できた。
- ・グループワークの取り入れ方のヒントをつかめた。
- ・授業の進め方について知識が無かったので、それを学ばせていただき良かったです。



【設問 6】 研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください。

- ・1日目が少し長いと感じました。でも、それが良かったとも感じています。
- ・模擬授業など、撮影したビデオを見る時間をつくっては。
- ・2日目の発表までの準備時間が短く感じました。最初からパソコン持参でもよいと感じました。
- ・自分が担当する授業のシラバスを改善するプログラムを取り込むことは可能か。
- ・全体の流れを最初に説明していただければと思いました。

教える仕事に就きたい大学院生のためのワークショップ実施要項

1. 主 催

愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室

(事務局：愛媛大学 教育学生支援部 教育企画課 能力開発室)

2. 期 間

平成23年9月17日(土)～18日(日)

3. 場 所

愛媛大学城北キャンパス愛大ミューズ内

〒790-8577 愛媛県松山市文京町3番

4. 参加対象者

将来、初等・中等教育や高等教育機関等で教える仕事に就きたい大学院生

5. 参加費

3,000円(食費(一日目夜、二日目夜)、懇親会費)*愛媛大学までの交通費は含みません。

(宿泊については、ご希望があればご紹介いたしますので事務局までご連絡ください。)

6. 定員

30名

7. 実行委員

愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室 教員

8. ワークショップの目的

授業など教える仕事をするにあたって必要となる基礎的な知識と技術を学びます。具体的には、教え方のデザインに関わる一連の過程をグループ作業として体験し、参加者相互の話し合いを経てインストラクション・スキル、コミュニケーション・スキルを身につけます。

また、後輩指導のコツについて学び、作成した授業プランの発表を通して、プレゼンテーションスキルを身に付けます。

9. ワークショップの目標

1. 教え方の基本について説明ができるようになる。
2. 大人の学習の動機づけについて説明ができるようになる。
3. 自分の考えや知識を適切に伝えることができるようになる。
4. メンタリングについて説明ができるようになる。

10. 研修形態

- 1) 体験型研修です。複数のセッションに分かれて、ミニ講義とグループ作業を繰り返します。
- 2) 異なる大学・研究科の大学院生が意見交換をすることで、学習効果を高めます。

11. その他

1. 研修が長時間に渡りますので、普段着でお越しください。
2. 食事代等の3,000円については、当日会場にて一括で徴収させていただきます。
3. 当日、カメラとビデオカメラでの撮影を行うことがありますのでご了承ください。

12. 本件に関する問い合わせ先

教育企画室 外線番号 (089)927-8922 内線番号 8929

担当者 大竹奈津子

13. プログラム日程

○1日目プログラム日程

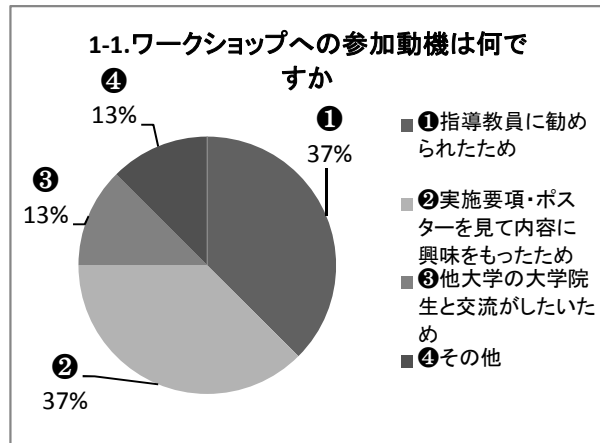
時刻	内容	講師・司会	場所
13:00-13:15	(1) オリエンテーション ・研修の目的・目標の確認 ・スタッフ紹介とお願い	城間祥子	愛大ミュージック 1 階アクティ ブ・ラーニングスペース2
13:15-13:45	(2) アイスブレイキング ・自己紹介 ・グループワーク	吉田 博	愛大ミュージック 1 階アクティ ブ・ラーニングスペース2
13:45-14:05	(3) グループワークⅠ 「学習意欲を促進する要因とは？」	大竹奈津子	愛大ミュージック 1 階アクティ ブ・ラーニングスペース2
14:05-14:55	(4) 講義Ⅰ「セミナーの作り方」 ・教え方の基本	城間祥子	愛大ミュージック 1 階アクティ ブ・ラーニングスペース2
14:55-15:30	(5) グループワークⅡ ・目標設定 ・授業プランの作り方	スタッフ全員	愛大ミュージック 1 階アクティ ブ・ラーニングスペース2
15:30-16:10	(6) 講義Ⅱ「成人学習論」 ・動機づけ	山内一祥	愛大ミュージック 1 階アクティ ブ・ラーニングスペース2
16:10-16:20	休 憩		
16:20-17:00	(7) 講義Ⅲ「メンタリングの基本」 ・メンタリングについて ・よいメンターとは	大竹奈津子	愛大ミュージック 1 階アクティ ブ・ラーニングスペース2
17:00-18:00	(8) グループワークⅢ ・授業プラン作成 ・授業プランの評価作成	スタッフ全員	愛大ミュージック 1 階アクティ ブ・ラーニングスペース2

18:00-19:00	夕 食		愛大ミューズ 1 階アクティ ブ・ラーニングスペース3
19:00-21:00	(10) グループワークⅣ ・授業プラン作成 ・中間提出	スタッフ全員	愛大ミューズ 1 階アクティ ブ・ラーニングスペース2
21:00-22:00	交流会	スタッフ全員	愛大ミューズ 3 階会議室

○2日目プログラム日程

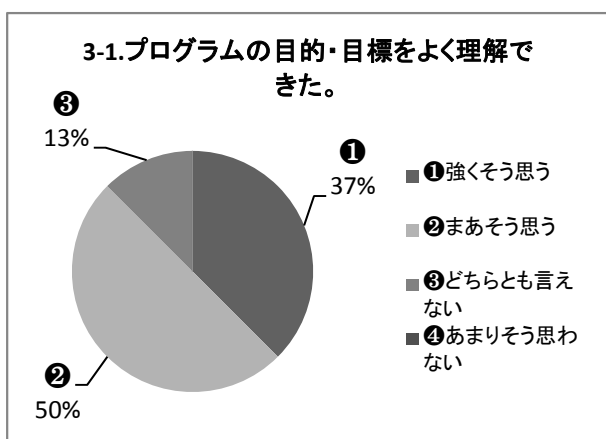
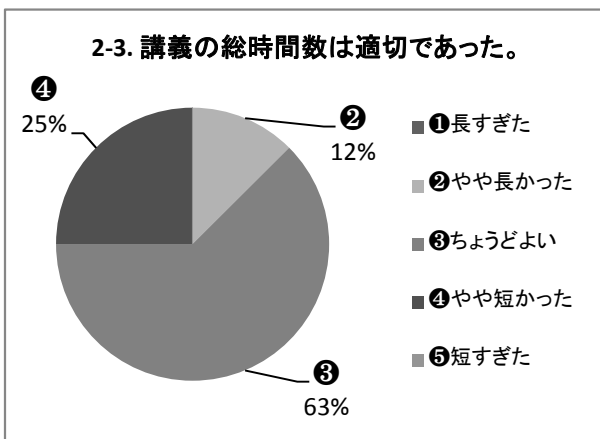
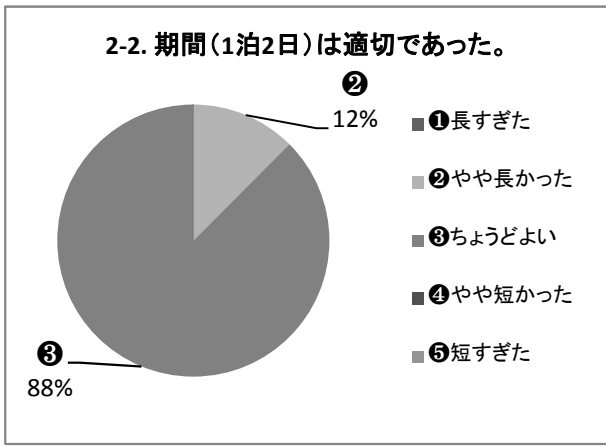
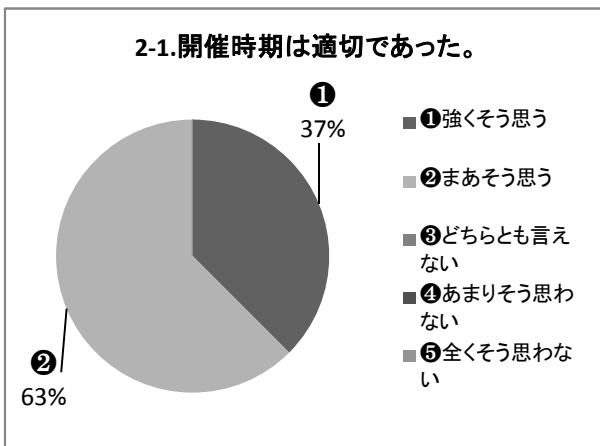
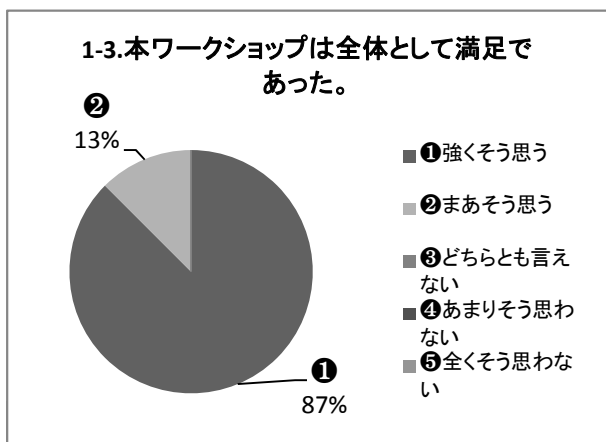
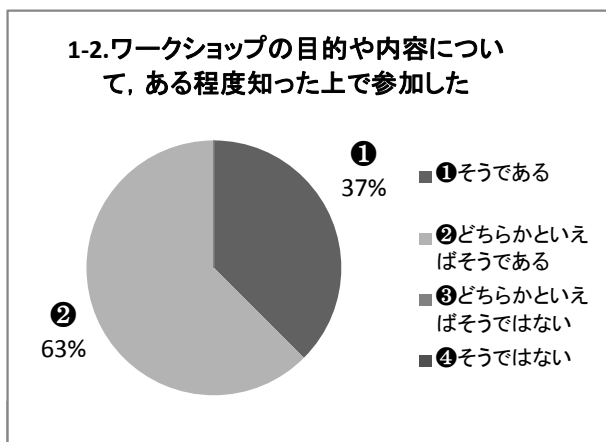
時刻	内容	講師・司会	場所
9:00-10:00	(11) 講義Ⅳ「効果的なプレゼンテーション の方法」 ・論理的に話すコツ ・魅せるプレゼンの方法	吉田 博	愛大ミューズ 1 階アクティ ブ・ラーニングスペース2
10:00-12:00	(12) グループワークⅤ ・授業プラン作成	スタッフ全員	愛大ミューズ 1 階アクティ ブ・ラーニングスペース2
12:00-13:00	昼 食		
13:00-14:00	(13) グループワークⅥ ・発表練習	スタッフ全員	愛大ミューズ 1 階アクティ ブ・ラーニングスペース2
14:00-15:30	(14) グループ発表 ・授業プラン発表 8 分 ・討議・検討 20 分	スタッフ全員	愛大ミューズ 1 階アクティ ブ・ラーニングスペース2
15:30-16:00	(15) 閉会式 ・グループ作業の振り返り（学んだことは何 か？どう実践に活かすか？） ・閉会の言葉，記念撮影	城間祥子	愛大ミューズ 1 階アクティ ブ・ラーニングスペース2

教える仕事に就きたい大学院生のためのワークショップ事後アンケート集計結果

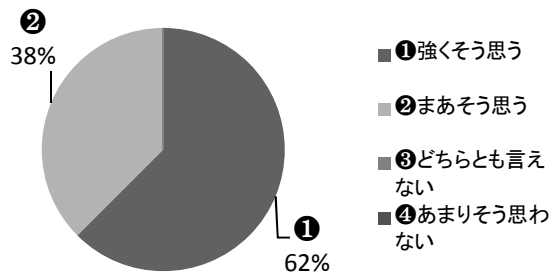


④ その他

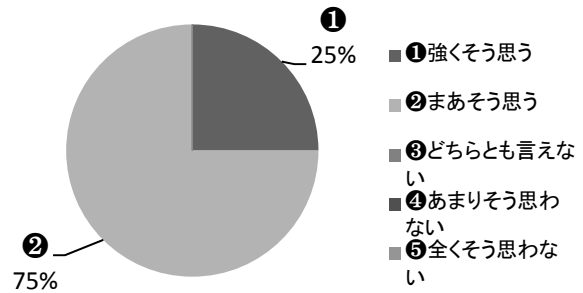
- ・先輩に紹介して頂いて、企画担当教員の方が詳しく説明してくださったので、興味が持てたのと、自身の課題を解決するヒントがえられるかな？と期待感が持てたので参加しました
- ・先輩にすすめられた



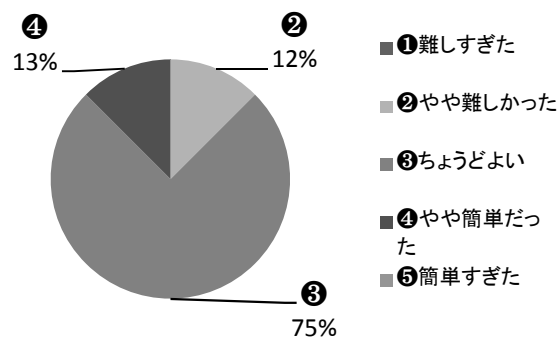
3-2. ワークショップの内容は自分に役立つものであった。



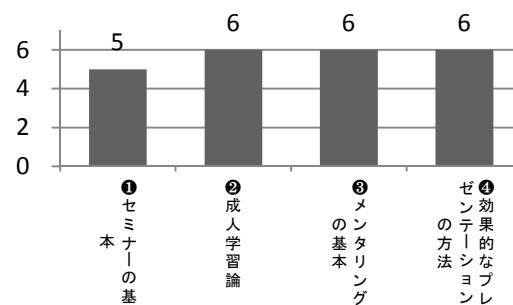
3-3. ワークショップは分かりやすい順序ですすめられていた。



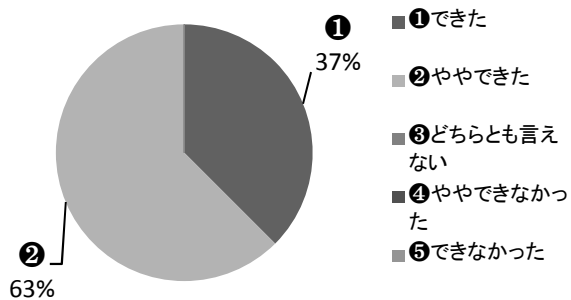
3-4. 講義内容のレベルは適切であった。



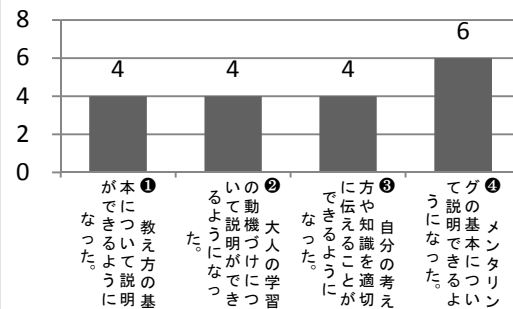
3-5. 講義の中で興味を持って取り組めたものは以下のうちどれですか。＜複数選択可＞



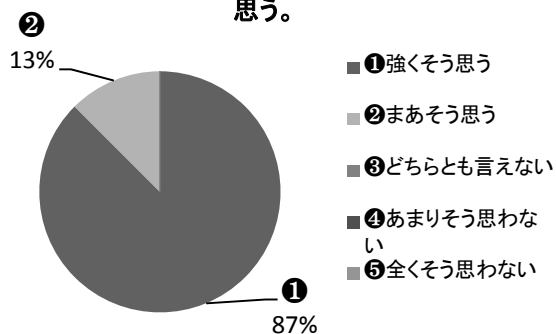
4-1. 受講期間中、常にモチベーションを高く維持できた。



4-2. ワークショップで設定した目標のうち、達成されたのはどれですか。＜複数選択可＞



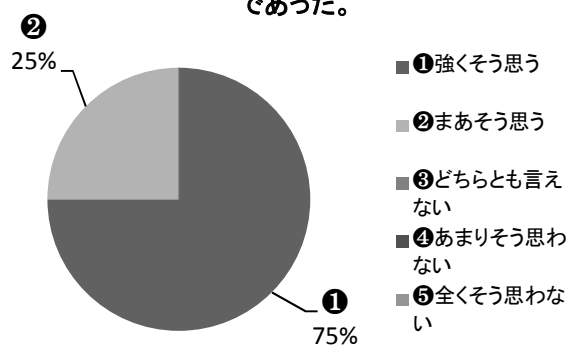
4-3. 受講による経験や知識を今後の大学生活や社会生活に活かすことができると思う。



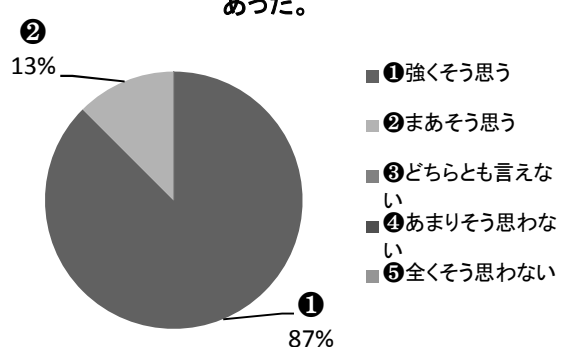
4-4. ①, ②と答えた方に質問です。それは具体的にどのような場面で活用できそうですか。
別添資料参照

4-5. ③, ④, ⑤と答えた方に質問です。それはなぜですか。

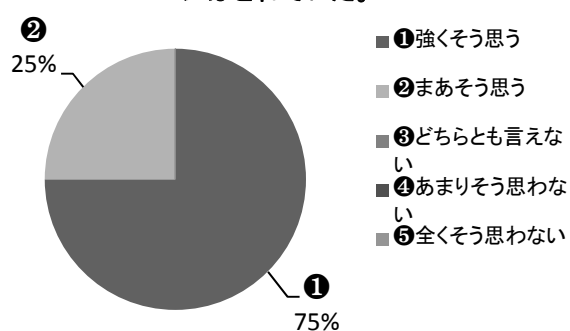
5-1. スタッフの指導・助言の方法は効果的であった。



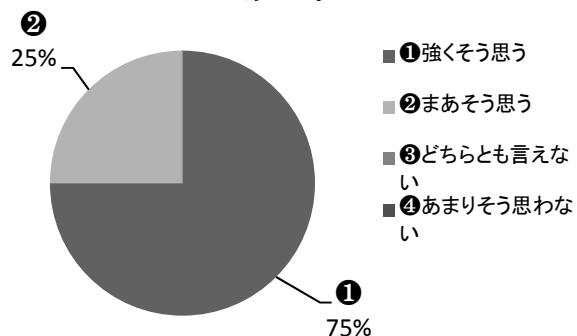
5-2. スタッフの専門知識や経験は有益であった。



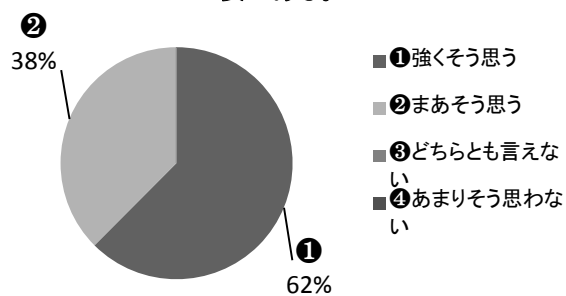
5-3. スタッフと受講生とのコミュニケーションはとれていた。



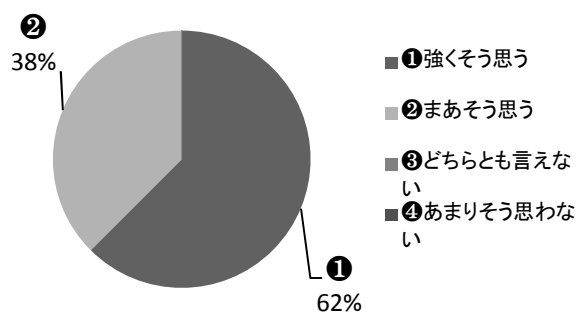
6-1. ワークショップ会場は快適な環境であった。



6-2. 学生、大学院生時代にインストラクションに関する知識・技能を学ぶことは重要である。



6-3. 本ワークショップの受講を後輩や友人に勧めたい。



4-4. ①, ②と答えた方に質問です。それは具体的にどのような場面で活用できそうですか。

- ・自身の研究をパワーポイントを用いて発表する機会が今後も多くあるので、そういった場面で活用出来ると思います。
 - ・教員になったら、教える場面で活用できる。
 - ・後輩の指導時や自身の発表時
 - ・小学校での授業実践やこどもとのかかわり
 - ・修士論文におけるインタビュー調査
 - ・これから先に、プレゼンを行う場が自然に増えてくるので、そういった場や、行き詰まることもあると思うのでそういったときに役立ちそう。
 - ・講演や講義を行うことが多いので、その際に直接活用できると思う。
 - ・プレゼンテーションをする場面は、社会現場に出れば複数あり、それを乗り越えるときに活用できる。
- 知らない人とのコミュニケーションや共同制作の際に活用できる。
- ・研究室でのゼミや一般的な社会人として

【自由記述】

本ワークショップのよかった点、あなたのやる気を向上させた点、次回以降も継続して行うべき点を具体的に記述してください。

・内容はまったく問題ないと思います。専門科目を主に学ぶ大学生にとって、今日の講義はとても新鮮で興味深いものでした。自分の知識の領域が広がるとても貴重な体験ができたと思います。改めて社会人はすごいと感じさせられました。唯一残念だったのは受講生の人数が少なかったことです。次回は大多数で様々な考えを持った人達と知り合えたらと思います。



- ・講義の中でも、ちょっとしたワークを入れて頂き、自分の理解を確認できた点。受講生数がちょうどよかったので、皆さんと話すことができました。
- ・個人的には、施設設備は整っていて快適だった。スタッフも親切な方ばかりで質問等もしやすかった。内容も、自分の知らないことが多かったので楽しめた。受講生も多すぎず少なすぎずでよかった。
- ・スタッフの方々の距離が程よく、質問がしやすかった。アドバイスが適確であり、こちらの思考を促す支援を高じて下さっていた。他学部や他大学の方がいることで、自分の専門性に片寄りがちだった価値観をみつめなおす契機となった。

・スタッフの接し方がとても良かったです。「あだ名」の仕組みもよかった。講義のハンドアウトの配布や資料（ファイル）の提供。お茶とお菓子。学内で実施し、泊まりでなく通いだった点。教室の雰囲気をもとまっいて、調度良い人数だと思いました

・講義などの間で適当な休憩をはさんでたので、集中力が持続した。参加者が少数だったため、より多くの交流ができたと感じた。

・クーラーがあつたので、適度な温度下で学ぶことができた点。スケジュールの調整があつたにもかかわらず、休み時間を用意していただいた点。スライドの説明がテンポよく、あきることなく聞くことができた点。

本ワークショップをさらに良くするために必要なこと、あなたのやる気を下げた点、次回以降は十分に検討した方が良い点を具体的に記述して下さい。

・教科書、模擬授業のテーマとなる題材は変更してもよいかもしれません。

・受けてる側はそうでもなかったのですが、スケジュールがキツキツすぎて、スタッフがあたふたしていた感じがします。心配しないでも、興味深い話なので、いくらでも話してください。

・個人的には室温が寒く感じたり、冷房が直接当たったりすることが多かったのですが、個人差があるので仕方ない点もあると思います。上から着る服とかを持って着ておけば良かったと思います。全体的に満足しています。

・受講生がもう少しいると、幅が広がったような気がする。

・このイベントはM1の全員が受けるべきものと思いました。応募した院生だけが、享受することはもったいないです。班が違う人とも、もう少し話や作業がしてみたかったです。

・少し詰め込みすぎな感じがした。ゆとりを持った進め方が必要なのかな？（同じ内容を時間をかけてやるとか）

・スライドの内容は納得できたのですが、よろしければ実際の事例をもう少し詳しく知りたかったです。

5．平成23年度活動報告
（1）FD事業
②「FDerの養成」資料

②F D e rの養成

平成23年度FDファシリテーター養成研修（S P O D東四国：徳島，香川） （合宿ワークショップ研修）実施要項

1 目 的

平成23年度徳島大学全学FD推進プログラム実施計画に基づいて実施するFDファシリテーター養成研修を，S P O D東四国の加盟校（徳島，香川）に開放し，各大学・短大・高専でFDを企画・実施する立場にあるFDリーダーを養成するための研修を実施します。

2 目 標

1. FD活動の理念と活動計画を理解する
2. 自校等のFDプログラムを開発する
3. FDリーダーとして活動できる能力と資質を体得する
4. FDリーダー間の仲間づくり，FDネットワークづくりをする

3 実 施 日 平成23年6月25日（土）～26日（日） （1泊2日）

4 実施場所 独立行政法人国立青少年教育振興機構国立淡路青少年交流の家 （兵庫県南あわじ市阿万塩屋町 TEL 0799-55-2696）

5 日 程 別紙「日程表」のとおり

6 対 象 者 徳島大学 ・各学部・共通教育センターFD委員会委員及び中堅以上の教員（2名以上） S P O D*東四国 ・徳島県下（T-SPOD）・香川県下の大学・短大・高専のFD担当者（2名以上）

*S P O D＝四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

7 交通機関 往復借上バス

8 出発日時 平成23年6月25日（土）8時40分（8時30分集合） 及び場所 徳島大学工学部電気電子工学科棟横

9 そ の 他 自己負担3,000円（食事4回分，シーツ代等） ※施設使用料（宿泊費）は無料です。 ※徳島大学までの往復交通費も各大学・短大・高専でご負担願います。

10 主 催 徳島大学 大学教育委員会・FD専門委員会 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

平成 23 年度 F D ファシリテーター養成研修日程

第 1 日 (2011 年 6 月 25 日・土曜日)

8:30 徳島大学集合

8:40 徳島大学出発

9:30 国立淡路青少年交流の家到着

時 刻	内 容	講師・担当者	場 所
9:30-10:00	・ 記念写真撮影, 部屋の確認, 会場設営	研修事務局	特別第 1 研修室
10:00-10:30	(1) オリエンテーション ・ FD への期待 ・ 研修のねらいと意義 ・ 進め方とスタッフ紹介	副学長 (教育担当) 和田 眞 FD 専門委員会委員長 日置善郎 (進行) 川野卓二	特別第 1 研修室
10:30-11:30	(2) アイスブレイク & World Cafe	吉田博	特別第 1 研修室
11:30-11:40	休憩		
11:40-12:10	(3) 講義: FD 理解 (定義と種類)	宮田政徳	特別第 1 研修室
12:10-13:00	昼食 (12:20~12:50) 休憩		食 堂
13:00-14:00	(4) 講義: FD ファシリテーター養成研修と 部局 FD ①: 総合科学部 FD の場合 ②: 阿南高専 FD の場合	大橋 眞 松本高志	特別第 1 研修室
14:00-14:10	休憩		
14:10-17:50	(5) ワーク①: FD の課題の把握 (6) ワーク②: FD プログラムの企画・立案 (7) ワーク③: FD プログラム評価シート作成 (適宜コーヒーブレイクをとる)	川野卓二, 香川順子 松本高志 他スタッフ全員	特別第 1 研修室
17:50-18:30	夕食 (18:00~18:30) 休憩		食 堂
18:30-19:30	自由時間		
19:30-20:30	(8) FD 交流会	吉田博	食 堂
20:30-22:30	風呂他 (入浴時間 21:30~22:00)		浴 室

22:30 就寝及び消灯

第2日（2011年6月26日・日曜日）

時 刻	内 容	講師・担当者	場 所
7:00-7:20	朝のつどい		つどいの広場
7:20-8:30	朝食（7:20～7:45） 掃除（点検・退室）		食堂・宿泊室
8:30-10:30	(9) ワーク④：FDプログラム作成と仕上げ	松本高志 他スタッフ全員	特別第1研修室
10:30-10:40	休憩		
10:40-12:00	(10) ワーク⑤：FDプログラム発表・質疑応答	FD専門委員会委員長 日置善郎 香川順子，吉田博	特別第1研修室
12:00-13:00	昼食（12:20～12:50） 休憩		食 堂
13:00-13:30	(11) プログラムのまとめ ・ 講評 ・ 参加証書授与 ・ アンケート ・ おわりの言葉	副学長（教育担当） 和田 眞 FD専門委員会委員長 日置善郎 （進行）宮田政徳	特別第1研修室

13:40 バス発車 - 14:30 常三島キャンパス着

【参加者と活動内容】

- ・ 徳島大学の学部等からの参加者は学部 FD 委員及び中堅以上の教員2名以上とする。
- ・ 徳島県下（T-SPOD），香川県下（SPOD）の各大学等から数名程度の参加を募る。
- ・ 各部局・各校参加者2名でグループを組む。
- ・ 徳島大学からの参加者は「部局 FD 年度計画」，徳島県下（T-SPOD）と香川県下の大学等からの参加者は自校のニーズに基づいて，グループ毎に FD プログラムを作成・発表し，参加者全員で検討する。



平成23年度 全学FD推進プログラム FDファシリテーター養成研修 アンケート結果

【アンケート概要】

部局FD担当者等を対象に行ったFDファシリテーター養成研修(6月25日～6月26日)参加者を対象に、研修プログラムに関する調査を行った。

スタッフを除く、徳島大学教員12名、SPOD東四国加盟校教員8名(四国大学1名、徳島文理大学4名、香川大学3名)へ配付し、19名より回答があった。(回収率95%)

1. 参加者ご自身について

問番号	回答項目	大学	短期大学	高等専門学校	その他	未解答	合計
1-(1)	所属先	19	0	0	0	0	19

問番号	回答項目	国(国立大学法人)	地方自治体(公立大学法人を含む)	学校法人	その他	未解答	合計
1-(2)	所属先の設置者	14	0	5	0	0	19

1-自由記述	今回のFDファシリテーター養成研修に参加するにあたっての自己目標は何ですか？身につけたいスキル等なるべく具体的にご記入ください。	※別途記述

2. 研修参加への経緯について		そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	未解答	合計回答数
2-1	研修の目的や内容についてある程度知った上で参加した	6	5	6	2	0	19
2-2	自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した	5	8	5	1	0	19
2-3	研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した	2	6	6	5	0	19

3. 研修プログラムの設計について		そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	未解答	合計回答数
3-1	研修の目的は明確に設定されていた	8	11	0	0	0	19
3-2	研修は自分の業務に生かせる内容だった	6	10	3	0	0	19
3-3	研修はわかりやすい順序ですすめられた	6	11	1	1	0	19
3-4	研修の時間は目的を達成するために丁度よい長さだった	5	12	2	0	0	19
3-5	研修の実施時期は適当だった	4	9	6	0	0	19
3-6	参加者の人数は適当だった	11	8	0	0	0	19

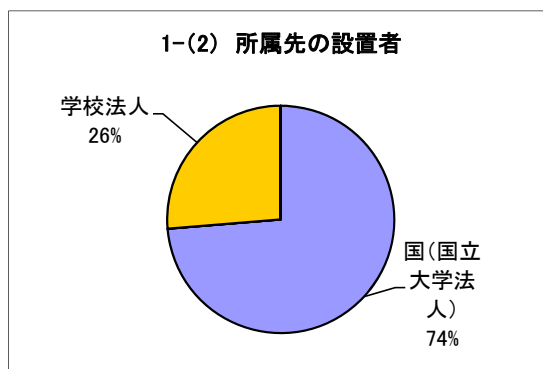
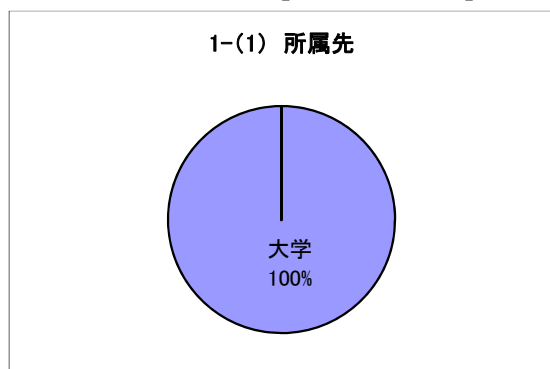
4.講師について		そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	未解答	合計 回答数
4-1	講師の言動は学習意欲を高めた	7	9	3	0	0	19
4-2	講師は研修に必要な知識を十分に持っていた	11	7	1	0	0	19
4-3	講師の用意した教材はわかりやすかった	8	8	2	1	0	19

5.研修の会場・スタッフについて		そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	未解答	合計 回答数
5-1	研修会場は快適な環境だった	7	6	5	1	0	19
5-2	研修会場には十分な設備が整っていた	9	7	2	1	0	19
5-3	スタッフは手際よく研修を運営していた	13	6	0	0	0	19

6.研修の成果について		そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	未解答	合計 回答数
6-1	自分に必要な知識やスキルを身につけることができた	6	10	3	0	0	19
6-2	受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う	5	9	5	0	0	19
6-3	新たに人的なつながりをつくることができた	12	7	0	0	0	19
自由記述	参加して良かったと思われる点を具体的にお書き下さい。					※別途記述	

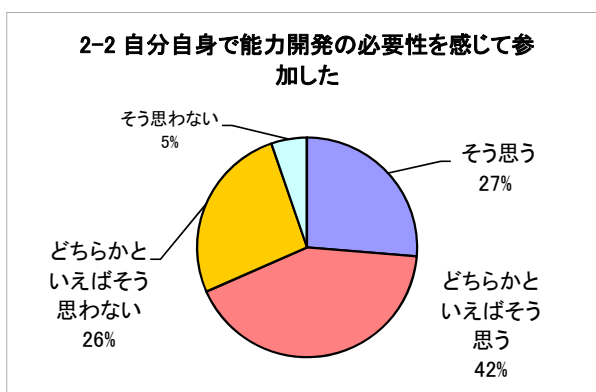
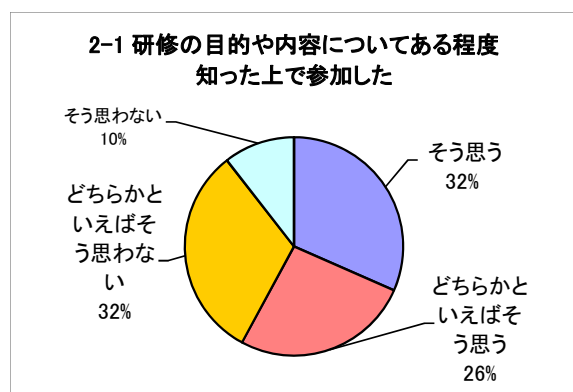
7.研修全体について		そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	未解答	合計 回答数
7-1	研修は全体的に満足できるものだった	7	9	2	0	1	19
7-2	研修は期待を上回る内容だった	3	13	0	2	1	19
7-3	今後もこの研修を継続していくべきだと思う	6	10	2	0	1	19
自由記述	FDファシリテーター養成研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。						※別途記述
	その他、お気づきの点があればご記入ください。						※別途記述

1. 参加者ご自身について 【事前アンケート】記入日：2011年6月25日（土）

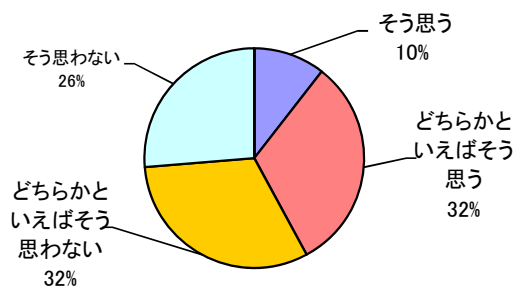


回答者番号	今回のFDファシリテーター養成研修に参加するにあたっての自己目標は何ですか？身につけたいスキル等なるべく具体的にご記入ください。
1	多くの教員との出会い
2	特に設定した目標はなく、少しでも得るものがあればと考えていた。
5	FDの必要性について学びたい
6	他大学のFDの現状把握とFDファシリテーターのための技術の修得
7	FDは、教員の意識に大きく依存すると考えるが、その意識を変えるためには、具体的にどのような方略を立て、どのように評価することで意識改善が見込めるのかを習得してみたい
8	さまざまなFDファシリテーター養成の研修にふれること
10	FDについて、より理解を深め、今後の活動に活かす。 他大学、他学部の先生方と交流を深める。
11	他機関、他部局のFDプログラム事例を知りたい
12	研修プログラムを作成する。(概ね完成させる)
13	FDプログラムをつくる
14	FD, PD, SD企画の手順、必要事項を知ることができる。 他大学のFDの現状を知ることができる。 具体的なPD研修を企画・立案することができる。
15	他部局、他機関の先生と知りあいになり、様々な考え方や情報を取得すること。
16	FDについてより深く理解する。
17	FDの理解と意義
18	英語プレゼンや講義
19	FDの意義・重要性を他人にも理解・説明できるようにFDに関する基礎知識を身につけること。そのためにどのようなスキルがあるのかを知り、1つでも2つでもいいのでスキルの構築法を身につけたい。

2. 研修参加への経緯について

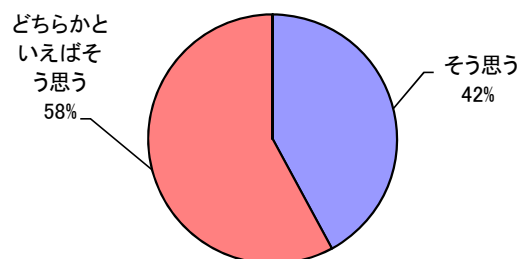


2-3 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

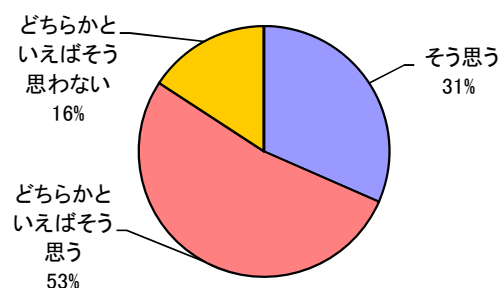


3. 研修プログラムの設計について【事後アンケート】記入日:2011年6月26日(日)

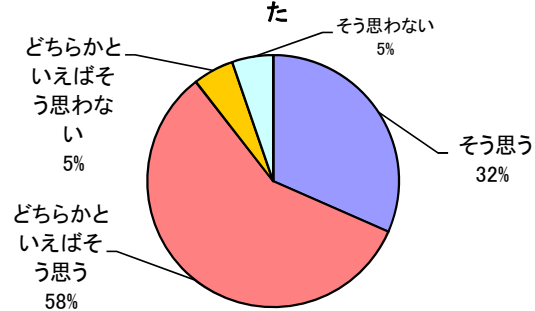
3-1 研修の目的は明確に設定されていた



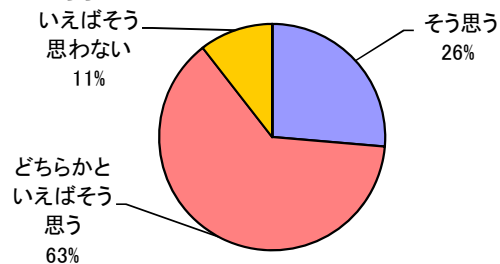
3-2 研修は自分の業務に生かせる内容だった



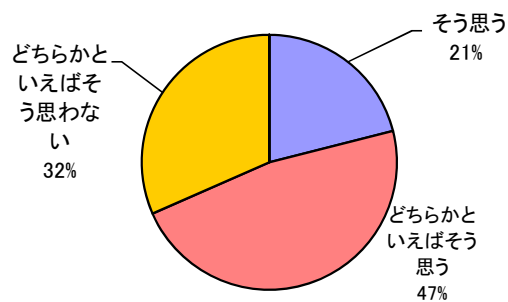
3-3 研修はわかりやすい順序ですすめられた



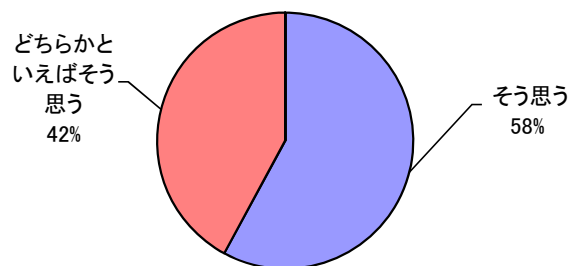
3-4 研修の時間は目的を達成するために丁度よい長さだった



3-5 研修の実施時期は適当だった

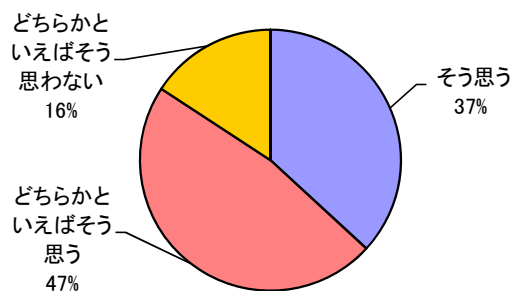


3-6 参加者の人数は適当だった

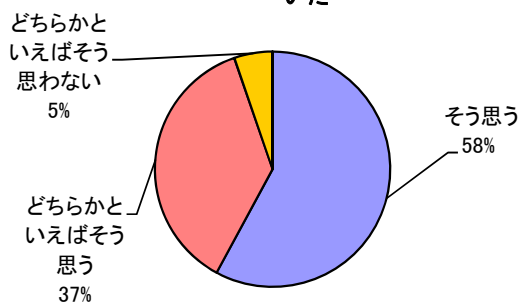


4. 講師について

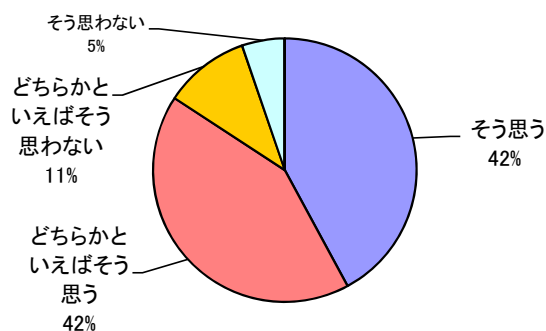
4-1 講師の言動は学習意欲を高めた



4-2 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

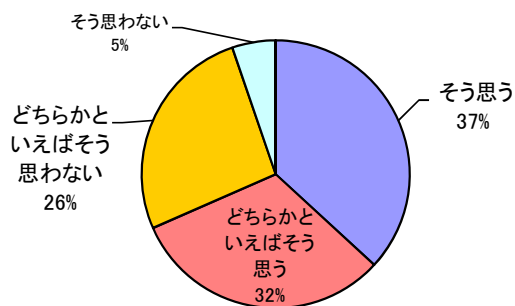


4-3 講師の用意した教材はわかりやすかった

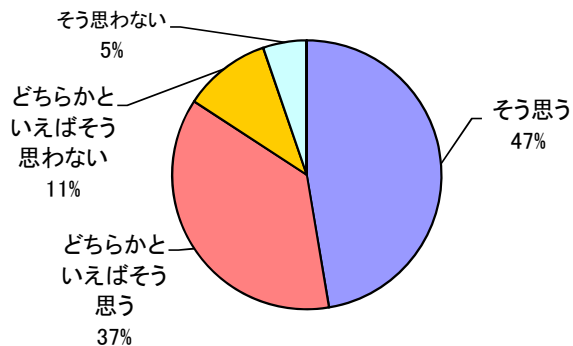


5. 研修の会場・スタッフについて

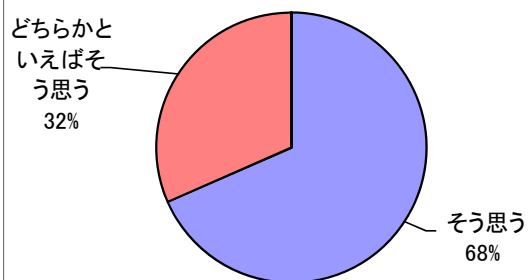
5-1 研修会場は快適な環境だった



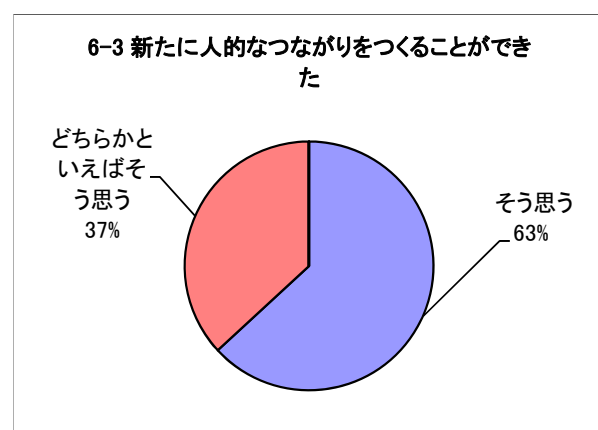
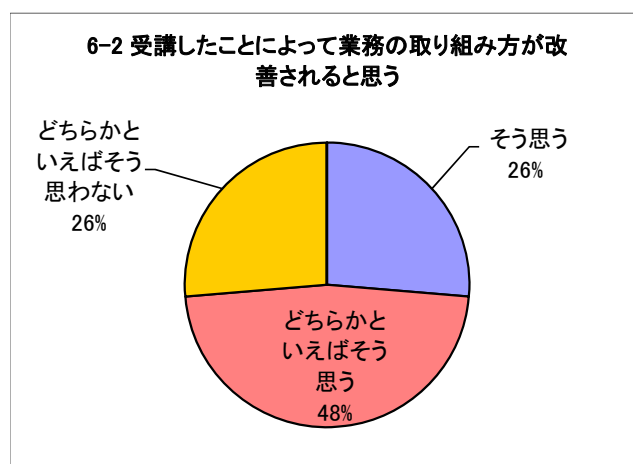
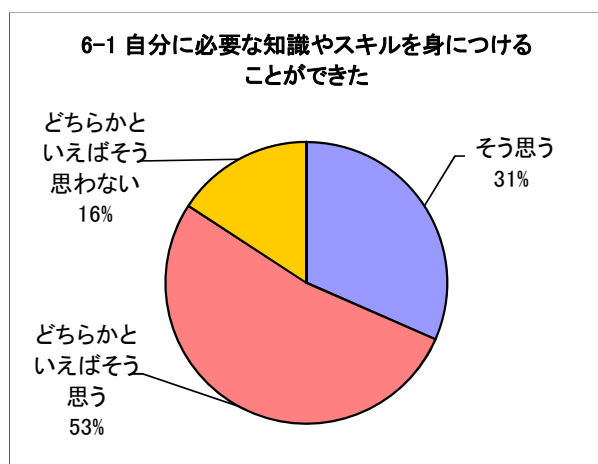
5-2 研修会場には十分な設備が整っていた



5-3 スタッフは手際よく研修を運営していた

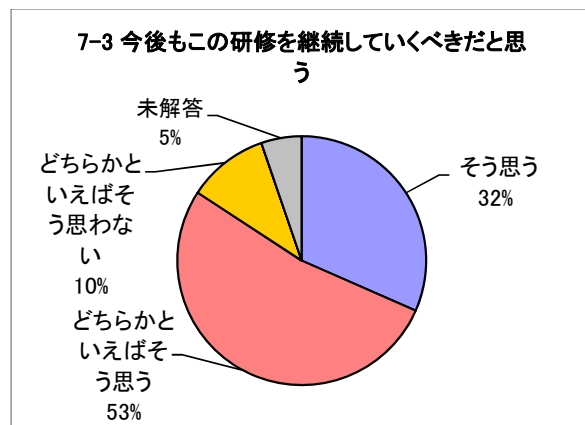
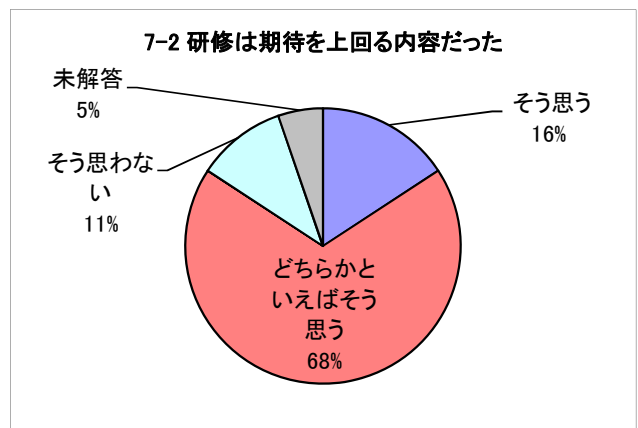
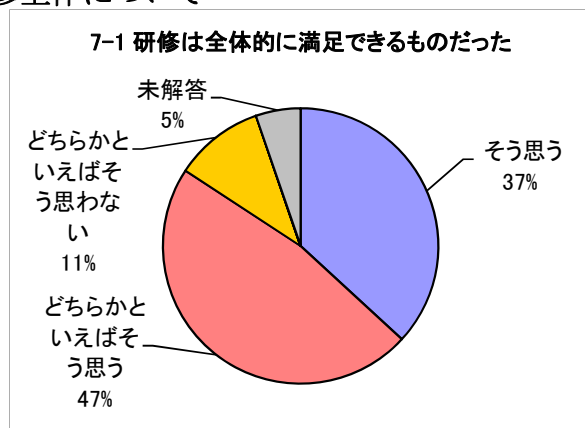


6. 研修の成果について



回答者番号	参加して良かったと思われる点を具体的にお書き下さい。
1	・FDに関する問題点を共有できた ・教員との新しい出会い
2	特にありませんが、「出席者が少なくてもよい」「早急に結果を求める必要はない」という一見マイナスに思える点をプラスに転ずる発想を手に入れたことは大きかったように思います。
5	・他部局との交流ができた ・FDの目的について理解できた
6	・FDに関する知識を修得できた ・関係者とさまざまな交流ができた
7	他大学のFDに対する取り組みが理解できた
8	いろいろな立場の、他大学の方々と交流できたこと
9	仲間ができたこと。 よいプロダクトができたこと。
10	FDについて詳しく知ることができた。 他大学、他部局の先生方と交流ができた。
11	・教員間ネットワーク ・FDの事例を学んだ ・FDについて時間をかけて考えた
12	・人的ネットワーク ・研修プログラムを作成できた。
13	PDプログラムをつくることができた
14	FDの企画手順等がわかった。 FDの運営についても勉強になった。新たな人とのつながりがもてた。
15	「新たな人的つながり」に尽きると思います。夜遅くまで酒を飲みながら、理屈や綺麗事ではない、教育etcのことを語り合えたのは実に楽しいことでした。
16	雑談の中で受けたアドバイス。 個人的に大学教員としての身のふり方で悩んでいることで示唆が得られた。
17	FDプログラムの作成手順が理解できた
18	交流が深めて良かったと思う
19	他部局や他大学の方のFDの現況が理解できた。 〃 〃 〃 の交流。

7. 研修全体について



回答者番号	FDファシリテーター養成研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。
2	予算などの関係もあるので、ここで0(ゼロ)から作るよりも、ある程度各部局で構想されたものを精査する、という形にした方が実効的ではないのか。
5	他大学のFDについてもう少し紹介があれば、参考になるのでよいと思った。
6	ワークのとき、ある程度範囲をしばってはどうでしょうか？
7	講義と作業のメリハリが不十分でだらだらと進行している感がある。また、作業の途中にコンサルタントあるいはタスクによるアドバイスや介入がほとんど無いため、作業内容がどのくらい適切かどうかはわからなかった。より良い研修をするためには、先ず、スタッフの育成・研修が重要と考える。
8	スライドのスクリーンの位置がもう少し高いと、後ろからも見えやすいと思いました。
9	セッションごとの作業がわかりにくい。説明をもっと明確にしてほしいと思いました。各グループにタスクフォースをつけ、脱線しないように軌道修正する必要がある。
11	・あまり暑くない時期がよいと思う。暑がりにはきびしい ・青少年の家でやらなくてもよいかも。もう少しリラックスできるような場所はないものか？
12	作業の説明をもう少しし、丁寧にやっていただければ、ありがたかったです。例えば、プレゼンの内容、時間の説明等
13	昨年よりも準備ができていなかったように思う。 →プリントの準備など →ワークの指示もわかりにくい部分があった
14	他大学から参加の場合は2名以上を必須にした方がよい。
15	・FD委員ではない、新たな参加者を開拓してゆくこと ・参加すれば意義があり楽しいことは皆に話していますが、土・日がつぶれることでいやがる教員が多い(私たち、教員は「振替休暇」を取られても、実際は休めない)。曜日については検討の余地があると思います。
16	FD講師の先生方は、ご苦労が多かったと思います。お疲れさまでした。しかし、1日目午後(14:10～17:50のもの)の講義は分かりにくく、受講者への配慮があまりにも足りないと感じた。宮田先生の講義はとても理解できました。 (例):きちんと具体例を示して、作業させる→(川野先生) 参加者のグルーピングに配慮する→(香川先生)
17	参加者が固定しているように思った
19	蒸し暑く、眠りが浅かった

回答者 番号	その他、お気づきの点があればご記入ください。
2	淡路青少年交流の家で開催する理由がわからない。なぜ、徳大ではダメなのか。
6	たいへんお世話になりました
7	今回の研修でどうしても理解ができないのは宿泊施設です。プライバシーが一切ないこの環境に閉じ込められることによる効果が全く理解できなかった。極めてストレスです。この環境でないと得ることができない効果を説明してもらいたかった。
8	おつかれ様でした。
11	2日目前半のワークが早く終わったので、少しだれた。
13	ありがとうございました！
14	2日間大変お世話になりました。ありがとうございました。
15	・アイスブレイク…ちょっと時間が短かった。 ・講義「FD理解」…ちょっと話を盛り込みすぎです。焦点を絞って20枚くらいのスライドできちんとていねいに説明していただければ… ・ワーク…香川先生の方は教育・研究・組織とスケールの大きなテーマだったのに、川野先生の評価シートの作成の話では、まるで「技能研修」の評価シートみたいな内容で急にスケールが小さくなった。両者の整合性が今一つでとまどいました。 なにはともあれ、大変お世話になりました。ありがとうございました！！
16	FDを担当されている先生にも、ご自身できっちり消化されている方と、「知識偏重で実践が伴っているのかな？」と、講義の様子をみて思った。ネガティブな意見になりましたが、FDが自己批判できる営みになれば願っているためです。講師・スタッフの皆さま大変お世話になりました。

※自由記述の番号は回答者が連動しています。

以上

平成23年度 FDファシリテーター養成研修（西四国対象） 実施要項

1. 主 催

愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室

URL <http://web.opar.ehime-u.ac.jp/>

「FD ファシリテーター養成研修（西四国対象）」は『四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）』事業の一環である。

2. 実施日

平成23年10月8日（土）～9日（日） 2日間

3. 会 場

愛媛大学 愛大ミューズ1階 アクティブ・ラーニングスペース2

〒790-8577 松山市文京町3番

4. 参加対象者

全学・各学部・学科等においてFDを担当して2年未満の教職員（学部FD委員など）

（全学のFDを2年以上担当されている方は、より応用的な内容を学ぶ、ファカルティ・ディベロッパー養成講座（11月開催）への参加をお勧めいたします。内容の詳細等については愛媛大学教育企画室にお問い合わせください。）

5. 実行委員

弓削 俊洋（実行委員長，教育・学生支援機構長）

小林 直人（教育企画室長）

佐藤 浩章（教育企画室副室長）

城間 祥子（教育企画室助教）

松本 章雄（能力開発室）

大竹 奈津子（教育企画室特任助教）

6. 目的

FDを担当することになった教職員が、職場で効果的なFDプログラムを実施するために必要な知識と技術を身につける。

7. 目標

各学部でFDを企画・実施する立場にあるFDファシリテーター（学部FD担当者）に求められる知識・技能・態度を育成することを目的とし、以下の目標を設定しています。

- ① 日本におけるFDの定義と歴史を説明できる。
- ② FD担当者に求められる業務を説明できる。
- ③ 所属組織のFDニーズを説明できる。
- ④ 成人学習者の特質を説明できる。
- ⑤ 様々なFD手法の中から、所属組織に見合ったものを選択できる。

- ⑥ 所属組織のFDニーズに対応したFDプログラムを開発することができる。
- ⑦ 所属組織のFDを評価する適切な方法を定めることができる。
- ⑧ 他組織のFDの現状について説明できる。

8. 研修形態

- ① プログラムは、講師による講義と個人・グループワークで進めます。
- ② 個人・グループワークによって、各大学学部等のFD実施要項またはFDプログラムの体系化マップのいずれかを実際に作成していただきます。

9. その他

- ① 記録用にカメラ・ビデオで撮影することがございますので、ご了承ください。
- ② 研修が長時間に渡りますので、普段着でお越しください。
- ③ 食事代等(交流会費、弁当代)については、当日会場にて一括で徴収させていただきます。
なお、その詳細については、おってご連絡いたします。
- ④ 参加者の皆様には、事前にアンケートを実施しておりますので、ご協力お願いいたします。
- ⑤ 当日はパソコンを使用しますので、ご持参ください。

10. 本件に関する問い合わせ先

愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室 大竹 奈津子
電話番号 (089)927-8922 内線番号 8929 otake.natuko.mc@ehime-u.ac.jp

11. 日程表 ※別紙日程表のとおり

F Dファシリテーター養成研修（西四国対象） 日程表

第 1 日（2011 年 10 月 8 日・土曜日）

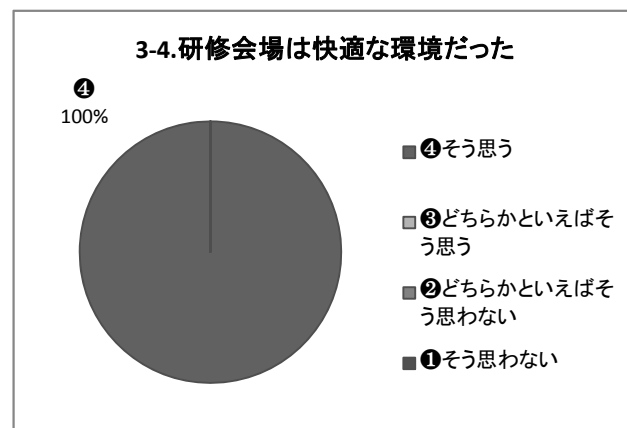
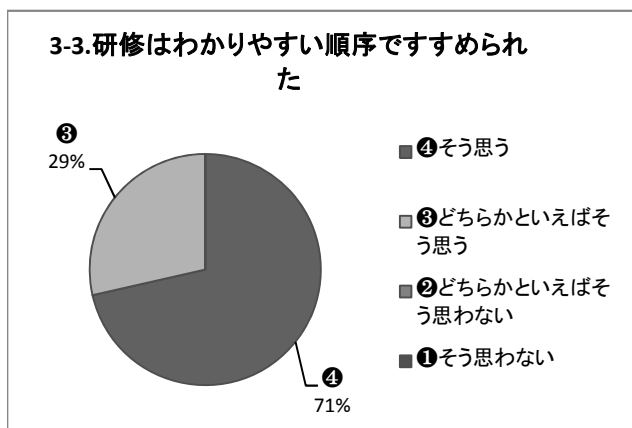
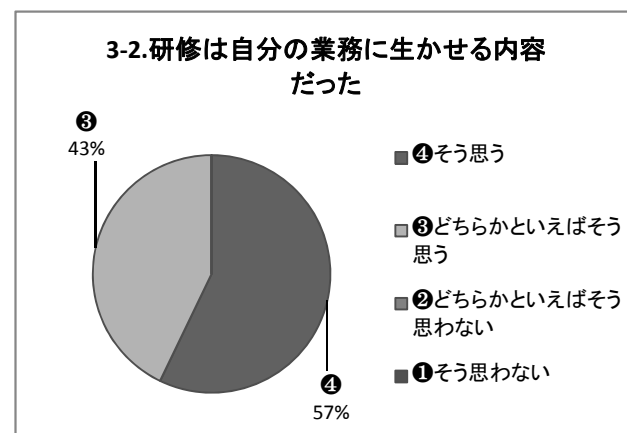
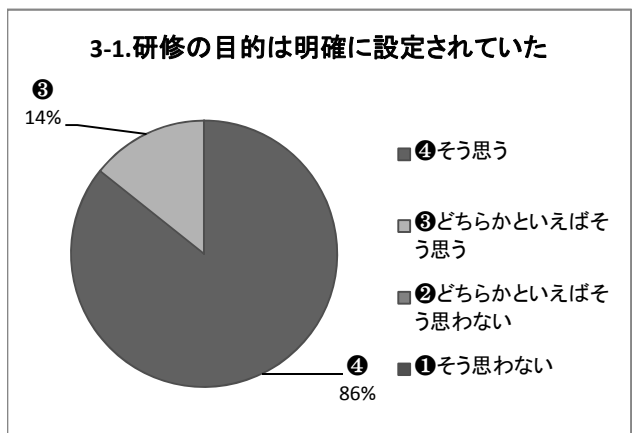
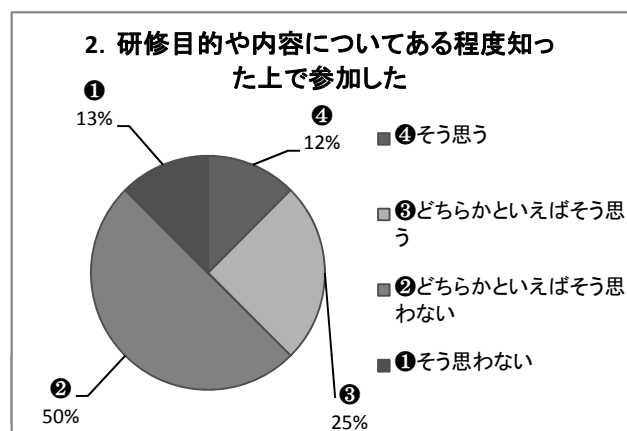
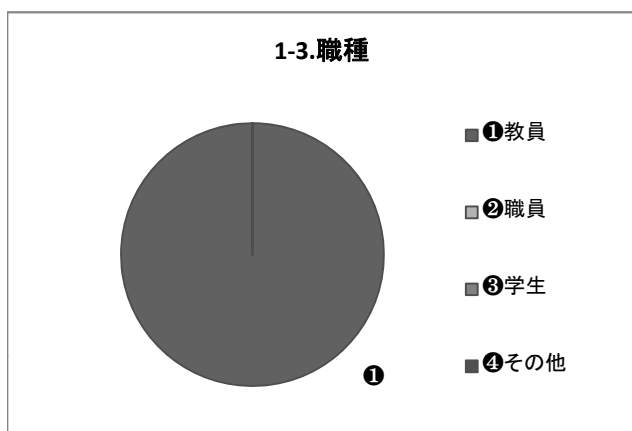
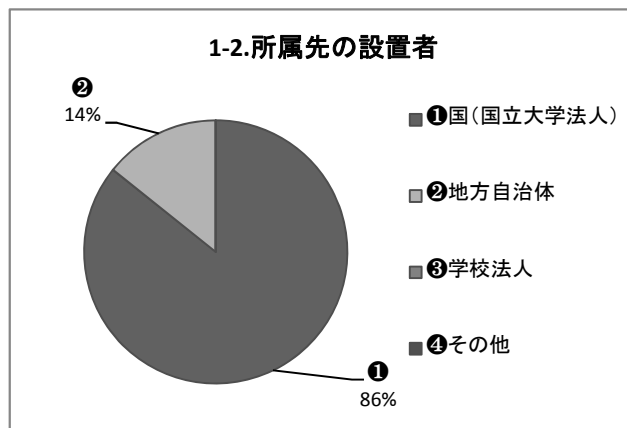
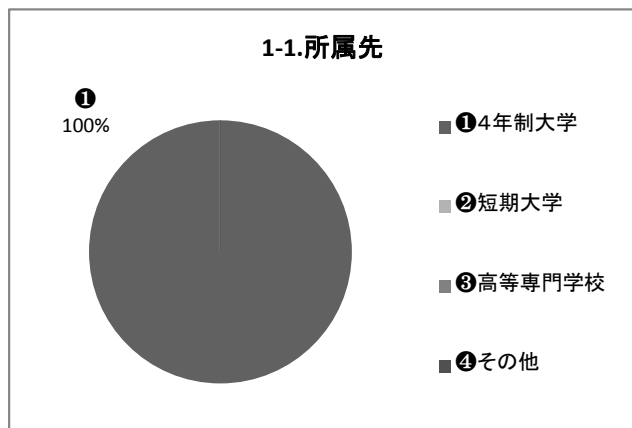
時 刻	内 容	場 所	担当
13:00－13:30	(1)オープニング ・ 開会の挨拶 ・ 研修のねらいと意義 ・ 進め方とスタッフ紹介	アクティブ・ラーニングスペース 2	
13:30－15:45	(2) ミニレクチャーと個人・グループワークⅠ 「FD 概論」 「プログラムの立案」	アクティブ・ラーニングスペース 2	
15:45－16:00	休憩		
16:00－18:30	(3) ミニレクチャーと個人・グループワークⅡ 「プログラム作成と研修技法の選択・手順」	アクティブ・ラーニングスペース 2	
18:30－18:45	集合写真撮影	アクティブ・ラーニングスペース 2	
19 : 00－20:30	交流会	未定	

第 2 日（2011 年 10 月 9 日・日曜日）

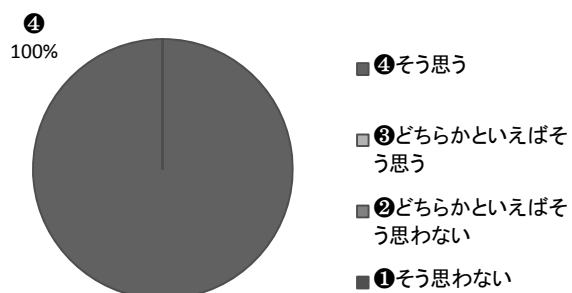
時 刻	内 容	場 所	担当
9:00－10:00	(4) ミニレクチャーと個人・グループワークⅢ 「研修の評価」	アクティブ・ラーニングスペース 2	
10:00－11:50	(5) 個人・グループワークⅣ FD プログラムの仕上げ	アクティブ・ラーニングスペース 2	
11:50－12:50	昼食 休憩		
12:50－14:40	(6) FD プログラムの発表・ブラッシュアップ	アクティブ・ラーニングスペース 2	
14:40－15:00	(7)クロージング ・ 振り返り ・ アンケート記入 ・ 閉会の挨拶	アクティブ・ラーニングスペース 2	

F Dファシリテーター養成研修（西四国対象）事後アンケート結果

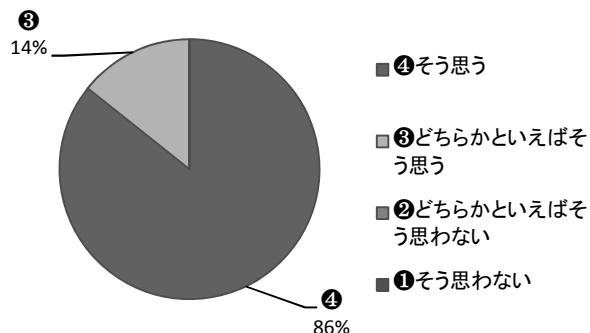
※アンケート回答者数：7名



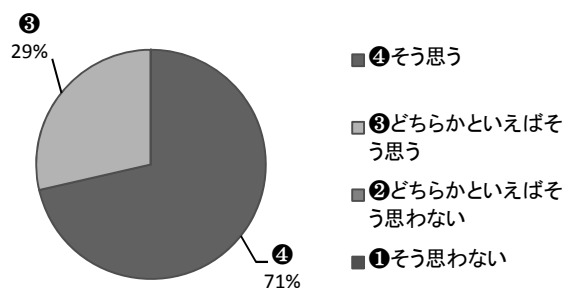
4-1. 講師の言動は学習意欲を高めた



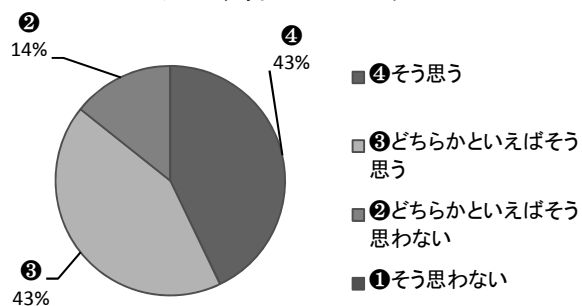
4-2. 事務局は手際よく研修を運営していた



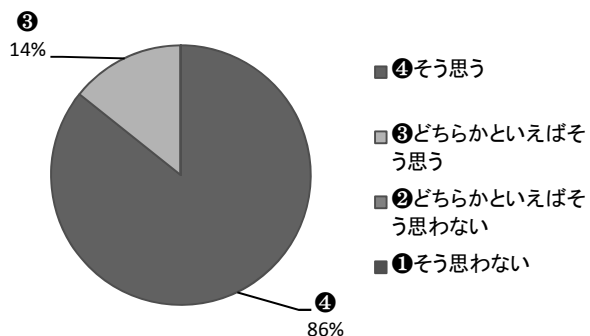
5-1. 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた



5-2. 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う



6. 研修は全体的に満足できるものだった



【設問 1-4】 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか。（具体的に）

- ・ 共通教育などをふくめた大学のカリキュラム全体の流れ、1 専門はよく知っているのですが、学生がどのように学んでいっているのかよく知りません
- ・ 学部内の FD の問題点を整理し、ニーズに答えられる FD プログラムを考える能力。FD 活動による効果の評価法を十分に理解し実施すること
- ・ FD 委員として、他の教員に FD の重要性を認識し、企画内容を実施継続してもらうための説明、力量
- ・ 個別の学生に合わせた、柔軟なコミュニケーションと指導
- ・ 一つのテーマについて教える時に、1 回何時間の講義を行い、1 回の講義にどれだけの分量を盛り込み、どれぐらいの期間で何回行うか？又、宿題を出すのか、出さないのか？

【自由記述】

受講して良かったと思われる点を具体的にお書き下さい。

- ・ 1 回限りの研修が多いなか、研修の目標の立て方、企画の立て方、評価の方法まで具体的に学ぶことができたと思います。問題解決の方法とてもとても勉強になりました
- ・ FD について良く理解できた。自分でも漠然としか考えていなかった FD 上の問題点をクリアにすることができた
- ・ ワーク時間が十分にあったこと。問題点を整理し、ニーズに答える FD 活動を見出す方法を学習（経験）できたこと。



- ・ 他学部の教育・研究の現状を知ることができました。FD の役割が身近に感じられた。MM 法、ポスターセッションでの発表など、気負いなく取り組みやすかった他学部の教員ともコミュニケーションでき、今後相談しやすいと思った
- ・ FD の定義が正しく理解できてよかったと思う。FD プログラムを計画していくためには（問題点の抽出）、目的、目標設定を具体化していくことの重要性が理解できた
- ・ FD に対する印象が大きく変わりました。今までは、漠然と FD で教育が改善されるならば苦労はしないと思っておりました。今回、実際に自分でプログラム案を作成して、FD とは一足飛びで教育を改善するものではなく、現存する個別の問題を洗い出して、対応可能なものから改善していくものだと分かったのがよかったです。
- ・ 他学部の人と話すことができた。FD の歴史からこれからの FD についての知識が身についた。セミナー（ワークショップ）を二日間の日程でどれくらいのボリュームをどの様に計画するのかがわかった。評価にもレベルがあり、その評価とはとても難しいものであることがわかった。

研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- ・この研修が1回限りでおわるのはもったいないと思います。FD マップまで進められたら良かったと思います（研修生の能力の問題もあるかと思いますが・・・）
- ・とくにありません。敢えて言うなら、周りのイベントが楽しそうな雰囲気がつらかった。5-2 については「実行するにはいろいろハードルがあるだろうなあ」と思ってたことです。
- ・参加学部（人数）が少ないこと
- ・研修人数が5割増くらいいれば、より幅広い学部の方のご意見も聞くことができたのでしょうか。参加する側の認識も大きいので、今日の参加人数が現実的なところでしょうか。企画していただいた全てのスタッフの方に大変お世話になりました。
- ・お弁当はおいしかったです。質、量ともに満足です。今回、ポスターの時間をもう少し長く取って、議論をしたかったです。
- ・ディスカッションの時間が十分あったので、ゆっくりと考えながら話し合えたので良かった。全体討論できるテーマが一つくらいあって参加者全員でディスカッションできればもっとおもしろかったかな？（でも時間的に無理ですね）

5．平成23年度活動報告

（1）FD事業

③「教育業績記録（ティーチング・ポートフォリオ）の開発」資料

③教育業績記録（ティーチング・ポートフォリオ）開発

ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ（西四国対象）実施要項

日 時：平成23年9月5日（月）～6日（火）

別添「スケジュール表」参照

場 所：愛媛大学城北キャンパス 愛大ミューズ

【オリエンテーション・TP作成作業等】

アクティブ・ラーニングスペース2（1階），会議室（3階）

【個人ミーティング】

教育・学生支援機構ミーティングルーム（3階）等

主 催：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

共 催：愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室

目 的：ティーチング・ポートフォリオを実際に作成してもらう。また，ティーチング・ポートフォリオを多くの教員に作成してもらうために，メンター養成を行う。

参加対象者：SPOD西四国（愛媛県，高知県）加盟校の教員

メンター：山崎 哲司（愛媛大学教育学部教授）

松本 高志（阿南工業高等専門学校電気電子工学科 准教授）

秦 敬治（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室副室長，准教授）

大竹奈津子（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 特任助教）

スケジュール表

	1 日 目 （ 9 月 5 日(月)）	2 日 目 （ 9 月 6 日(火)）	後 日
8:00AM			
9:00			
10:00	オリエンテーション＋全体 コメント及び作業指針	第 2 回個人ミーティング	第 2 校原稿提出締切 9 月 1 3 日（火）1 2 時
11:00	TP 作成作業	TP 作成作業	
12:00	第 1 回個人ミーティング	意見交換＋昼食	メンターより メールにてコメント 9 月 1 6 日（金）1 7 時
1:00PM	意見交換＋昼食	第 3 回個人ミーティング	
2:00	TP 作成作業	TP 作成作業	第 3 校原稿提出締切 9 月 3 0 日（金）1 2 時
3:00			※原稿と併せてエビデ ンスをファイルに綴じてメ ンターに提出。
4:00			
5:00			
6:00		TP 披露 修了式	
7:00			
8:00		修了を祝う会	
9:00			
10:00	原稿提出締切 10:00		
11:00			
0:00AM			

ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ（西四国対象）事後アンケート集計結果

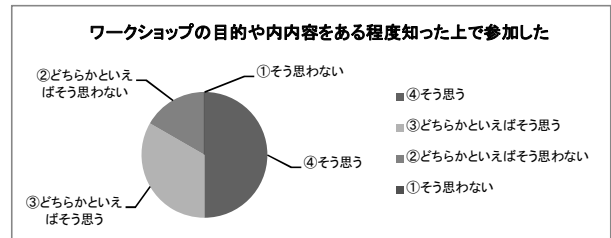
1. 参加者ご自身について

開催日	参加者	回答者
平成23. 9. 5～6	9名	6名

2. 研修参加の経緯について

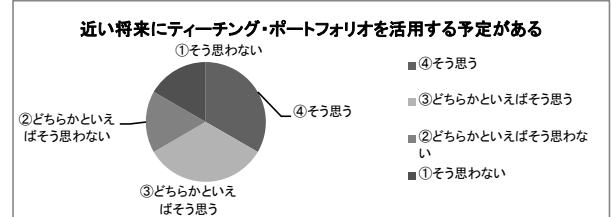
1. ワークショップの目的や内内容をある程度知った上で参加した

	度数	割合
④そう思う	3	50. 0
③どちらかといえばそう思う	2	33. 3
②どちらかといえばそう思わない	1	16. 7
①そう思わない	0	0. 0
計	6	100. 0



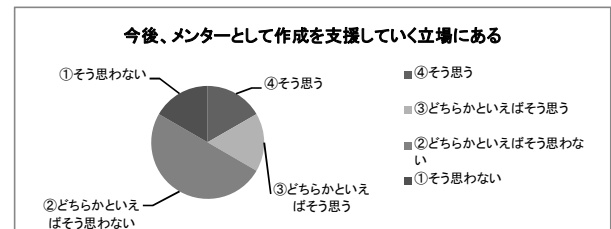
2. 近い将来にティーチング・ポートフォリオを活用する予定がある

	度数	割合
④そう思う	2	33. 3
③どちらかといえばそう思う	2	33. 3
②どちらかといえばそう思わない	1	16. 7
①そう思わない	1	16. 7
計	6	100. 0



3. 今後、メンターとして作成を支援していく立場にある

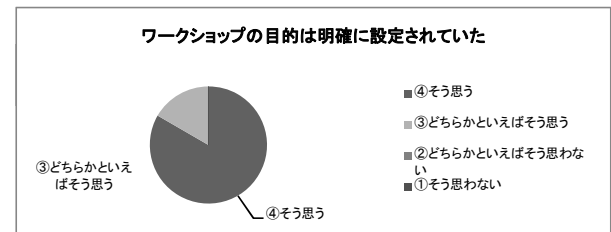
	度数	割合
④そう思う	1	16. 7
③どちらかといえばそう思う	1	16. 7
②どちらかといえばそう思わない	3	50. 0
①そう思わない	1	16. 7
計	6	100. 0



3. 研修プログラムの設計について

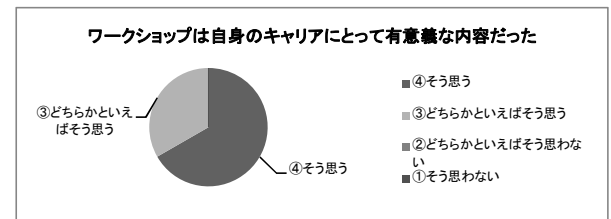
1. ワークショップの目的は明確に設定されていた

	度数	割合
④そう思う	5	83. 3
③どちらかといえばそう思う	1	16. 7
②どちらかといえばそう思わない	0	0. 0
①そう思わない	0	0. 0
計	6	100. 0



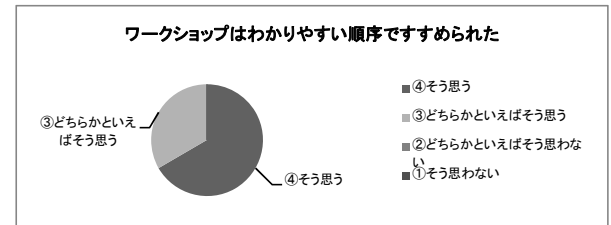
2. ワークショップは自身のキャリアにとって有意義な内容だった

	度数	割合
④そう思う	4	66. 7
③どちらかといえばそう思う	2	33. 3
②どちらかといえばそう思わない	0	0. 0
①そう思わない	0	0. 0
計	6	100. 0



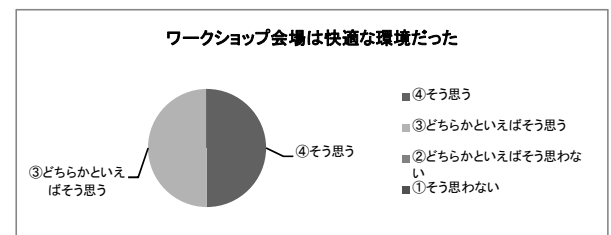
3. ワークショップはわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④そう思う	4	66. 7
③どちらかといえばそう思う	2	33. 3
②どちらかといえばそう思わない	0	0. 0
①そう思わない	0	0. 0
計	6	100. 0



4. ワークショップ会場は快適な環境だった

	度数	割合
④そう思う	3	50. 0
③どちらかといえばそう思う	3	50. 0
②どちらかといえばそう思わない	0	0. 0
①そう思わない	0	0. 0
計	6	100. 0



4. 研修スタッフについて

1. メンターからの助言は役に立った

	度数	割合
④そう思う	6	100.0
③どちらかといえばそう思う	0	0.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	6	100.0

2. 事務局は手際よく研修を運営していた

	度数	割合
④そう思う	6	100.0
③どちらかといえばそう思う	0	0.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	6	100.0

5. 研修成果について

1. ティーaching・ポートフォリオがどのようなものか理解できた

	度数	割合
④そう思う	6	100.0
③どちらかといえばそう思う	0	0.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	6	100.0

2. ティーaching・ポートフォリオを作成できるようになった

	度数	割合
④そう思う	3	50.0
③どちらかといえばそう思う	2	33.3
②どちらかといえばそう思わない	1	16.7
①そう思わない	0	0.0
計	6	100.0

3. ティーaching・ポートフォリオは自身の教育改善につながる

	度数	割合
④そう思う	4	66.7
③どちらかといえばそう思う	2	33.3
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	6	100.0

4. 今後、メンターの依頼があれば引き受けてもよい

	度数	割合
④そう思う	1	16.7
③どちらかといえばそう思う	3	50.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	2	33.3
計	6	100.0

6. 研修成果について

1. 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④そう思う	3	75.0
③どちらかといえばそう思う	1	25.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	4	100.0

2. ティーaching・ポートフォリオの作成を同僚にもすすめたい

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

メンターからの助言は役に立った



④そう思う

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

事務局は手際よく研修を運営していた



④そう思う

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

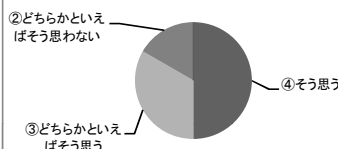
ティーaching・ポートフォリオがどのようなものか理解できた



④そう思う

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

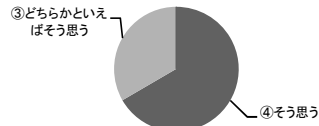
ティーaching・ポートフォリオを作成できるようになった



②どちらかといえ
ばそう思わない
③どちらかといえ
ばそう思う

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

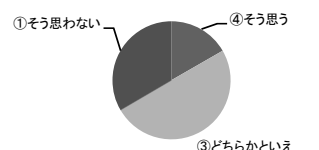
ティーaching・ポートフォリオは自身の教育改善につながる



③どちらかといえ
ばそう思う

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

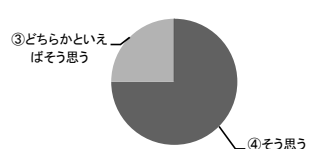
今後、メンターの依頼があれば引き受けてもよい



①そう思わない
④そう思う
③どちらかといえ
ばそう思う

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

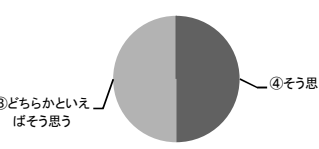
研修は全体的に満足できるものだった



③どちらかといえ
ばそう思う
④そう思う

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

ティーaching・ポートフォリオの作成を同僚にもすすめたい



③どちらかといえ
ばそう思う
④そう思う

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

【自由記述】

○ワークショップの場所、開催時期、日程等についてのご感想をお聞かせ下さい。

・全体的に、とても良かったです。欲を言えばですが、場所：冷房が苦手な長時間はつらかったです。さわやかなので、窓を開けてほしかったです。ブラインドを閉めない方が精神的によい。長時間PC作業をするには、机と椅子の高さが合わないためか、2日目午後には頭痛がしました。日程：2日目の昼食は12時からでしたが、皆さん空腹で、11時過ぎからお菓子をぱりぱり食べていました。11時頃から自由に昼食がよいと思いました。

- ・今回の場所等にて満足している。
- ・時期は良いと思います。
- ・比較的余裕のある時期で良かった。学期中ではむずかしいであろう。
- ・場所、開催日時、日程など、すべてにおいて適切だったように思う。
- ・場所、日程は適切かと思います。開催時期に関しては、個人的には行事がかなり重なっている中なので、中旬以降とかだと助かるかなと思います。

○事前課題（スタートアップ・シート）について、ご感想をお聞かせ下さい。

- ・ワークショップでどのような情報を準備すればよいかを把握するという点で意味があった。
- ・少々、読みにくい。ワークショップに参加してはじめて、「そういう事を書いておくのか」と後から分かるような感じであった。
- ・記入しにくかった。フォーマットをもっとすっきりさせたら、メンターの方も読みやすかったであろう。私自身は、TP作成のときにスタートアップシートをあまり使わなかった。一から考えなければならなかったからである。
- ・事前課題をある程度やっていないと、このスケジュールは達成できないと感じた。ワークショップに参加する事前課題としては、すこしハードルが高いように感じたが、修了した後で、その課題の意味を理解できた。
- ・特にありません。

○ティーチング・ポートフォリオを作成してみたご感想をお聞かせ下さい。

- ・個人にとって良かったです。これは最上級のほめ言葉です。多くの研修は、仕事の技

能をアップするためですが、これは、個人の生き甲斐、仕事への思い入れを深くさぐり、これからの生き甲斐、仕事への思い入れ、ゴールを明確にするので、個人の人生にとって非常に有意義だと感じました。私の場合は、作成してもすっきりしないかもしれないと思っていたので、こんな感想が出てくるなんて、意外です。ありがとうございました。メンティーが自分の思いを表現することに対して、メンターは、個人面接の時には、良いと思うところを取り上げて驚くほどほめてくださるので、調子に乗って、どんどん話していきました。それで、自分の過去を肯定的に見直して、書こうという気になって書きました。

- ・自らの過去を振り返り、将来を考える絶好の機会であった。教育の改善点も明確になった。

- ・ふりかえりができる良い機会だと思いました。

- ・自分の教育活動のふりかえりというよりは、①所属学科の教育目標②自分の研究③自分の教育これらの関連を見出すことができたのがいい収穫であった。

- ・自分の教育理念に自信がもてた。なぜなら自分が、その理念を実現化する方法や教育を改善する努力をおこなっていたからである。それに気づかせてくれたのが、ティーチング・ポートフォリオである。また、ティーチング・ポートフォリオを作成するためには、自己管理が大切であることにも気づいた。普段、何気なくおこなっている学生への対応が、教育を改善する努力に相応することもありうるからである。ティーチング・ポートフォリオで作成した各項目ごとに日々の活動を記録し、更新に役立てていきたい。

- ・教育改革・改善を推進する立場上、こうしたことは日常的に考えているわけですが、一定のフォーマットに従って可視化することを通じて自身の教育理念など改めて整理することが出来ました。様々な立場を抱えていることから、限られた分量で1人1つのTPを記載し、更新していくというのがまだストンと落ちないところがあります。（複数のTPの作成は可能か等々もう少しTPというものについて深い理解が出来ればと思います）

○ワークショップに参加して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- ・他の人の教育への考え方で刺激になるものがあった。教員が前面に出ない「透明な教育」を知りたいと思いました。

- ・自らの履歴を一つのストーリーとして整理する機会となった。直近での目標が明確となった。

- ・愛媛大学以外（近隣地域）の教員と知り合うことができたので、今後もオープンなワークショップであってほしい。他の教員の思いを聞くことができたのも良かった。

- ・頭の中を一度リセットし、自分自身に向き合えたことはよかったと思う。「教育と研究」の日常とは異なる空間は、得難いものである。また、普段接することのない他分野のさまざまな先生方と交流できたことも刺激的だった。たいへん、有意義な2日間でした。

- ・メンターの先生からのフィードバックもあって、より客観的にTPを作成することが出来たように思います。

○ワークショップをよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- ・書き出す前の段階で、メンターをファシリテーターとするブレインストーミングの作業があれば、効率よくティーチング・ポートフォリオを書くことができると思う。

- ・ティーチング・ポートフォリオ展示会みたいのがあるといいですね。

- ・メンターの作成例はたいへん参考にさせていただいたが、過去のメンティーの実例などを拝見したかった。ティーチング・ポートフォリオの全体でなくても、部分だけの参照は、非常に参考になると思う。

- ・参加者のモチベーションや教育実戦経験の多寡等多様な方々がおられたように思いますが、そのあたりの一定の統制（教育経験3年以上等々）があった方が良いかどうか等の枠組みについて少し気になったところです。

ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ（高専対象）実施要項

- 1 日 時：平成23年12月9日（金）～11日（日）
別添「スケジュール表」参照
- 2 場 所：愛媛大学城北キャンパス 愛大ミュージズ
【オリエンテーション・TP作成作業等】
教育・学生支援機構会議室（3階）
【個人ミーティング】
教育・学生支援機構ミーティングルーム（3階）ほか
- 3 主 催：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室（教職員能力開発拠点）
- 4 協力校：阿南工業高等専門学校
- 5 目 的：ティーチング・ポートフォリオを実際に作成してもらう。
また、ティーチング・ポートフォリオを多くの教員に作成してもらうために、
メンター養成を行う。
- 6 参加者対象者：四国地区の高等専門学校教員等
- 7 メンター：栗田 佳代子（独立行政法人大学評価・学位授与機構 准教授）
笹田 修司（阿南工業高等専門学校建設システム工学科 教授）
西野 精一（阿南工業高等専門学校機械工学科 教授）
松本 高志（阿南工業高等専門学校電気電子工学科 准教授）
奥本 良博（阿南工業高等専門学校機械工学科 准教授）
大竹 奈津子（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 特任助教）
- 8 参加旅費：本ワークショップ終了後、独立行政法人国立高等専門学校機構旅費規則に
基づき支給します。なお、旅費支給に係る必要書類等については、参加者確
定後、SPOD事務局から各加盟校事務担当者を通じてお知らせします。
- 9 その他：本ワークショップは、文部科学省大学教育・学生支援事業 大学教育推進プ
ログラム「FD高度化支援TP－IRプログラムの構築」（阿南高等専門学校）
との共同実施により行う。

スケジュール（ワークショップ日程）

	ワークショップ日程	
12／9（金）	12:00～12:30	オリエンテーション ◆スケジュール説明 ◆T P 概要説明 ◆参加者からの自己紹介
	12:30～13:30	昼食会・意見交換
	13:30～14:30	第1回個人ミーティング
	14:30～17:00	T P 作成作業
	18:00～20:00	懇親会
12／10（土）	9:00～10:00	T P 作成作業
	10:00～11:00	第2回個人ミーティング
	11:00～12:00	T P 作成作業
	12:00～13:00	昼食会・意見交換
	13:00～17:00	T P 作成作業
12／11（日）	9:00～10:00	T P 作成作業
	10:00～11:00	第3回個人ミーティング
	11:00～12:00	T P 作成作業
	12:00～13:00	昼食会・意見交換
	13:00～15:00	T P 作成作業
	15:00～16:00	T P 披露・修了式

ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ（高専対象）事後アンケート集計結果

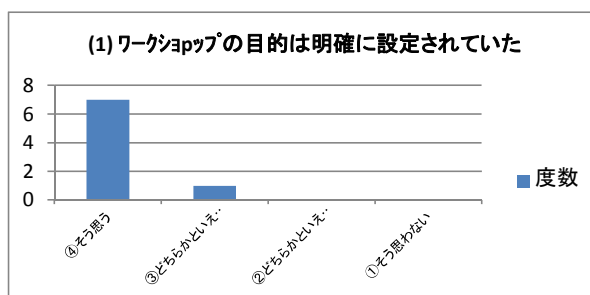
1. 参加者ご自身について

開催日	参加者	回答者
平成23. 12/9～11	9名	8名

2. 研修プログラムの設計について

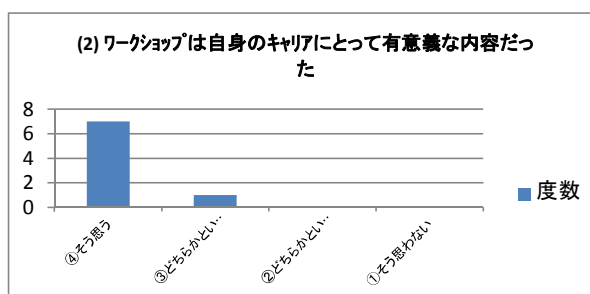
(1) ワークショップの目的は明確に設定されていた

	度数	割合
④そう思う	7	87.5
③どちらかといえばそう思う	1	12.5
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	8	100.0



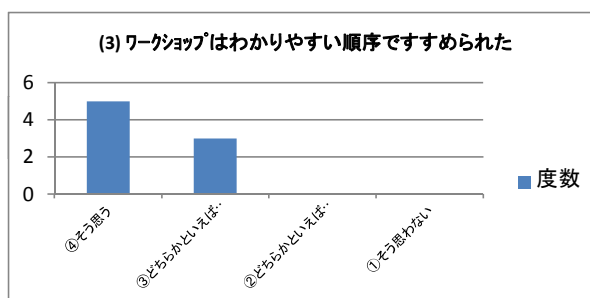
(2) ワークショップは自身のキャリアにとって有意義な内容だった

	度数	割合
④そう思う	7	87.5
③どちらかといえばそう思う	1	12.5
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	8	100.0



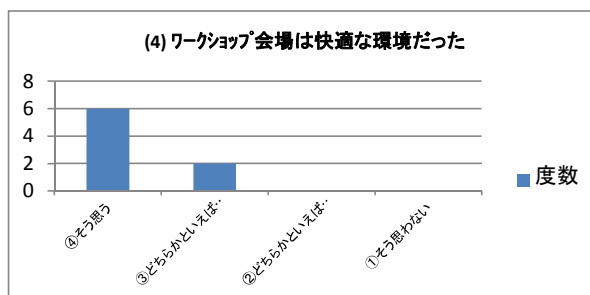
(3) ワークショップはわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④そう思う	5	62.5
③どちらかといえばそう思う	3	37.5
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	8	100.0



(4) ワークショップ会場は快適な環境だった

	度数	割合
④そう思う	6	75.0
③どちらかといえばそう思う	2	25.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	8	100.0



(5) ワークショップの場所、開催時期、日程等についてのご感想をお聞かせ下さい。

- ・ 夏休みに行ってほしい
- ・ 事前準備の段階で、1日目程度まで進めてもらえば、必要なデータを揃えやすかった。
- ・ ネットワーク環境がほしい。
- ・ 当初、日程表を見ていて漠然としていたが、参加してみると、まだまだ時間が足りないくらいだと感じました。
- ・ 問題ないと思う。もう少し時間がほしいと思うくらいがちょうど良いものだと思います。
- ・ 3日間だとなかなか日程を合わせる事が難しいので、2日間バージョンがあっても。

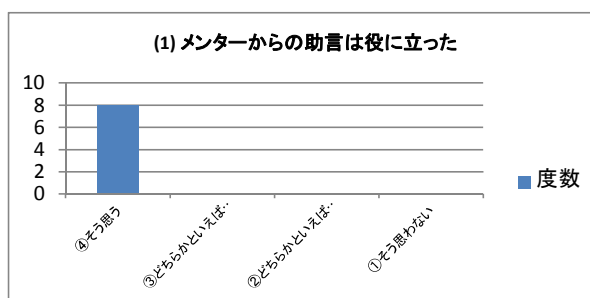
(6) ポートフォリオの内容／構造等について、今後日本の高等教育（あるいは高専教育）における有効な利用に向けた改善のアイデアがございましたらお聞かせください。

- ・ 横文字をてらすか、明確な説明をしてほしい。
- ・ 自分をアピールすることは、日本人にとって難しい面があります。
- ・ システム上で、学校内で公開し、相互に見れることができるようになると良いと思う。
- ・ 教育の特許化。教育スペシャリスト育成の必須条件

3. 研修スタッフについて

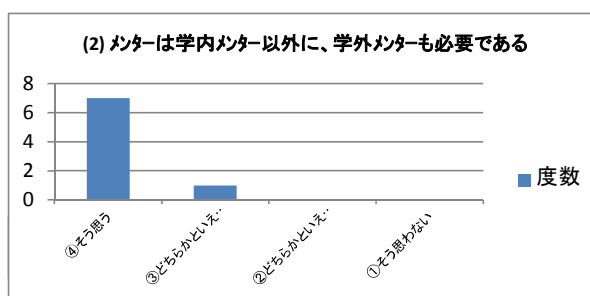
(1) メンターからの助言は役に立った

	度数	割合
④そう思う	8	100.0
③どちらかといえばそう思う	0	0.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	8	100.0



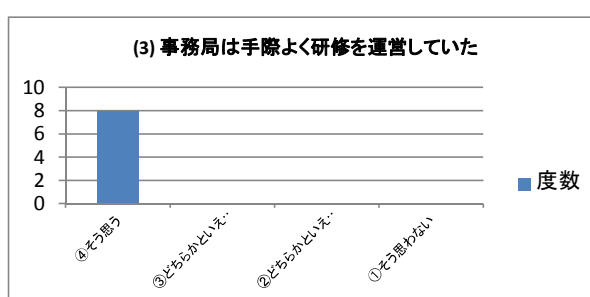
(2) メンターは学内メンター以外に、学外メンターも必要である

	度数	割合
④そう思う	7	87.5
③どちらかといえばそう思う	1	12.5
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	8	100.0



(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

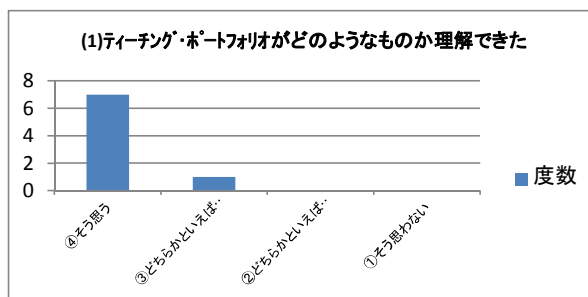
	度数	割合
④そう思う	8	100.0
③どちらかといえばそう思う	0	0.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	8	100.0



4. 研修成果について

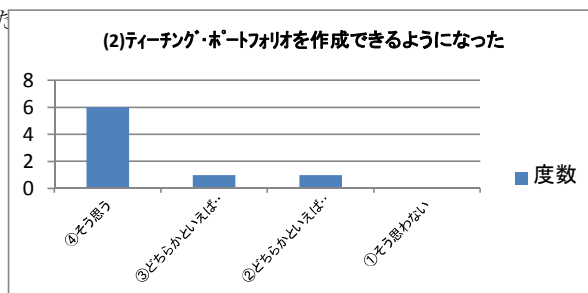
(1) ティーaching・ポートフォリオがどのようなものか理解できた

	度数	割合
④そう思う	7	87.5
③どちらかといえばそう思う	1	12.5
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	8	100.0



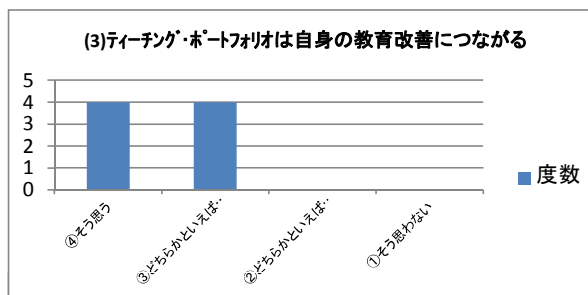
(2) ティーaching・ポートフォリオを作成できるようになった

	度数	割合
④そう思う	6	75.0
③どちらかといえばそう思う	1	12.5
②どちらかといえばそう思わない	1	12.5
①そう思わない	0	0.0
計	8	100.0



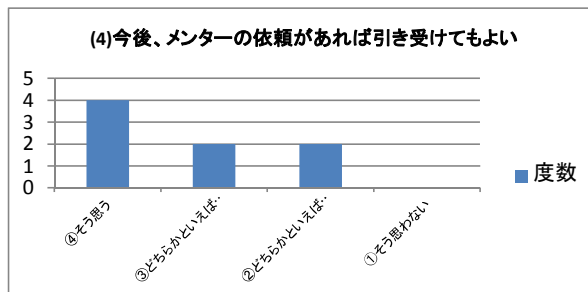
(3) ティーaching・ポートフォリオは自身の教育改善につながる

	度数	割合
④そう思う	4	50.0
③どちらかといえばそう思う	4	50.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	8	100.0



(4) 今後、メンターの依頼があれば引き受けてもよい

	度数	割合
④そう思う	4	50.0
③どちらかといえばそう思う	2	25.0
②どちらかといえばそう思わない	2	25.0
①そう思わない	0	0.0
計	8	100.0



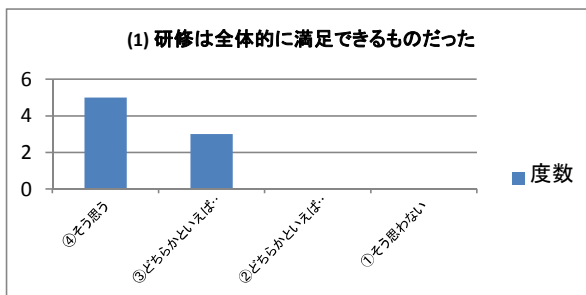
(5) ティーaching・ポートフォリオを作成してみたご感想をお聞かせ下さい。

- ・自分の中で教育理念が確立できていないことを認識できた。
- ・メンターになるには、もう少しT Pを経験する必要があると感じた。
- ・すっきりしました。
- ・自分自身が学生に学んでもらいたいと思った。意見を出すということが、難しいことを改めて実感しました。エビデンスとなりうる、まとめ等は学生のためだけでなく、教員のためにもなると思いました。
- ・日常より意識して、資料を残しておくことが重要だと思った。
- ・新たな発見があった。ネットワークが広がった。
- ・もう少し時間が経ったところで再考すると良いと思う。一ヶ月後くらいを目安に研修を設けてほしい。
- ・基準がないため、どこまで内容の精度を上げていくかが難しかった。ポートフォリオは常に更新していくものだと感じました。

5. 研修全体について

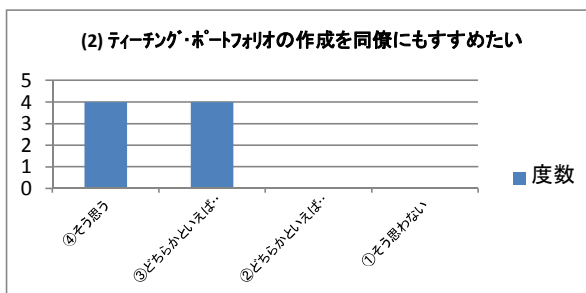
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④そう思う	5	62.5
③どちらかといえばそう思う	3	37.5
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	8	100.0



(2) ティーaching・ポートフォリオの作成を同僚にもすすめたい

	度数	割合
④そう思う	4	50.0
③どちらかといえばそう思う	4	50.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	8	100.0



(3) ワークショップに参加して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- ・ 自分自身について、見つめなおすことができた。
- ・ T Pの現状を知ることができた。（本だけでは分からなかった）
- ・ 他機関との意見交換が出来て良かったと思います。
- ・ 教育理念が見えてきた。もう少し考えてみたいと思います。
- ・ 短期集中でT P作成できる点
- ・ 自分の理念を話すことができた点。教育について集中できた点。

(4) ワークショップをよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- ・ 事前準備である程度の全体像が知ることができればよかった。
- ・ We bについて（返信が着いても表記が“0”のままだった。本人やメンターメンバー以外でも、最終書き込みや次のトピックなどから他の人の板が見れた）
- ・ 今回のものがよかったと思いますので、特にありません。
- ・ 事前にもう少し資料を取りまとめて参加する必要があると感じた。
- ・ ポートフォリオの目的とは異なると思いますが、他の人のポートフォリオを見て、同様の分野で教育している方の状態・考えが分かればと思います。
- ・ メンターがそれぞれメンティーを見るが、1人フリーのメンターにおいて、全体のメンターとなる人がいてもいいのではと思いました。

5．平成23年度活動報告

（1）FD事業

④「各種FDプログラムの体系化・標準化 に向けた開発，実施」資料

④各種FDプログラムの体系化・標準化に向けた開発，実施

SPOD研修プログラム一覧

日程	プログラム名	主催校	対象	受講者数 (遠隔講義システム 受講者含む)
5月				
5月16日(月)	クリッカーで教育・研究が変わる！	香川大学	FD/SD	9
6月				
6月1日(水)～3日(金)	講師養成研修	愛媛大学	SD	12
6月8日(水)	メンタルヘルス研修	愛媛大学	FD/SD	46
6月9日(木)～11日(土)	次世代リーダー養成プログラム(第1回)	香川大学	SD	16
6月10日(金)	講義法の基本	新居浜工業高等専門学校	FD	27
6月16日(木)	FDの意義と実践事例	弓削商船高等専門学校	FD	27
6月25日(土)	ティーチング・ポートフォリオ入門	香川短期大学	FD	66
6月25日(土)～26日(日)	FDファシリテーター(FD担当者)養成研修<東四国対象>	徳島大学	FDer	20
7月				
7月9日(土)～10日(日)	授業デザインワークショップ(第16回)	愛媛大学	FD	14
7月15日(金)	ティーチング・ポートフォリオ入門	徳島工業短期大学	FD	17
7月21日(木)～22日(金)	大学人，社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅢ)	愛媛大学	SD	17
7月22日(金)	大学職員のための企画力養成講座	高知工科大学	SD	20
7月29日(金)	講義法の基本	香川県立保健医療大学	FD	28
7月29日(金)	ティーチング・ポートフォリオ入門	香川高等専門学校	FD	14
7月30日(土)	講義法の基本	高松大学	FD	19
8月				
8月4日(木)	教材のホームページ化について－どうすればドキュメントをHP化できるか－	香川大学	FD/SD	9
8月4日(木)～6日(土)	次世代リーダー養成プログラム(第2回)	聖カタリナ大学	SD	16
8月9日(火)	大学職員のための企画力養成講座	松山東雲女子大学	SD	30
8月19日(金)～20日(土)	教育力開発基礎プログラム	徳島大学	FD	21
8月23日(火)	グラフィック・シラバスの作成方法	愛媛大学	FD	37
8月23日(火)	学習評価の基本	愛媛大学	FD	62
8月23日(火)	e-Learning事始め ―コンテンツ作成からLMS利用の第一歩―	香川大学	FD/SD	7
8月24日(水)	大人数講義法の基本(遠隔配信プログラム)	愛媛大学	FD	18
8月25日(木)	高等教育トップリーダーセミナー	愛媛大学	SD	50
8月26日(金)	大人数講義法の基本	愛媛大学	FD	32
8月26日(金)	授業の双方向性を高めるクリッカー入門編	愛媛大学	FD/SD	10
8月30日(火)	英語で授業を教えたい教員のためのワークショップ	愛媛大学	FD	5
8月30日(火)	Adobe Premiereを使った動画教材作成法	愛媛大学	FD/SD	9
8月30日(火)	大学職員のための企画力養成講座	聖カタリナ大学	SD	35
8月30日(火)	講義法の基本	高知学園短期大学	FD	41
8月31日(水)～9月1日(木)	授業デザインワークショップ(第17回)	愛媛大学	FD	20
9月				
9月1日(木)～2日(金)	学生の学びを支援する授業の準備(新任教員FDワークショップ)	高知大学	FD	8
9月2日(金)	パワーポイント2010基本技・便利技	愛媛大学	FD/SD	21
9月2日(金)	Eラーニング入門	愛媛大学	FD	4
9月5日(月)～6日(火)	ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ<西四国対象>	愛媛大学	FD	9
9月6日(火)	学習動機を高める授業	愛媛大学	FD/SD	0
9月7日(水)	ちょっと気になる学生への対応とその理解	香川大学	FD	15

日程	プログラム名	主催校	対象	受講者数 (遠隔講義システム 受講者含む)
9月7日 (水)	様々な授業改善の技法	高知県立大学	SD	27
9月7日 (水)～8日 (木)	学務系職員養成プログラム研修 (レベルⅠ－1)	愛媛大学	SD	54
9月9日 (金)	講義のための話し方入門	愛媛大学	FD	65
9月9日 (金)	ルーブリックを作ろう！－成績評価の厳密化と効率化のために－	愛媛大学	FD/SD	10
9月9日 (金)	大学職員のための企画力養成講座	高知大学	SD	24
9月12日 (月)	S Dプログラム開発手法	四国大学	SD	31
9月13日 (火)	グループ学習のコツ	愛媛大学	FD	10
9月13日 (火)	心理学から見た教室デザインー学びを促す学習空間づくりー	愛媛大学	FD/SD	2
9月14日 (水)	学生の能動学習を引き出す仕組みTBL (チーム基盤学習)	高知大学	FD*	3
9月14日 (水)～16日 (金)	高専ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ	阿南工業高等専門学校	FD	9
9月15日 (木)	Webページ作成入門	高知大学	FD*/SD	2
9月15日 (木)	様々な授業改善の技法	徳島文理大学	FD	66
9月15日 (木)～16日 (金)	新任教員研修会「よりよい授業のためのFDワークショップ」	香川大学	FD	16
9月16日 (金)	成績評価とフィードバックー評価の原則からルーブリック評価までー	高知大学	FD	2
9月16日 (金)	ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ	愛媛大学	FD	1
9月17日 (土)～18日 (日)	教える仕事に就きたい大学院生のためのワークショップ	愛媛大学	ブレFD	8
9月20日 (火)	様々な授業改善の方法	今治明德短期大学	FD	17
9月20日 (火)	クラスルーム・コントロール<FD・SDスキルアップ講座>	愛媛大学	FD	4
9月22日 (木)	効果的なグループワークの技法 ～進度を落とさずチーム学習 (チーム基盤学習：TBL) で教育効果UP↑～	愛媛大学	FD	5
9月27日 (火)	効果的なグループワークの技法	高知工業高等専門学校	FD	11
9月27日 (火)	高等教育機関における安全衛生	愛媛大学	FD/SD	31
9月29日 (木)～30日 (金)	大学人、社会人としての基礎力養成プログラム研修 (レベルⅡ)	愛媛大学	SD	24
9月30日 (金)	様々な授業改善の方法	愛媛女子短期大学	FD	26
10月				
10月8日 (土)～9日 (日)	FDファシリテーター (FD担当者) 養成研修<西四国対象>	愛媛大学	FDer	7
11月				
11月9日 (水)～11日 (金)	大学人、社会人としての基礎力養成プログラム研修 (レベルⅠ)	愛媛大学	SD	31
11月11日 (金)～13日 (日)	ファカルティ・ディベロッパー養成講座	愛媛大学	FDer	34
11月16日 (水)	初年次教育の内容及びその教授法に関する研修会	愛媛大学	FD	46
11月17日 (木)～18日 (金)	学務系職員養成プログラム研修 (レベルⅠ－2)	徳島大学	SD	29
11月18日 (金)	学習評価の基本	香川大学	FD	8
11月24日 (木)～26日 (土)	次世代リーダー養成プログラム (第3回)	徳島大学	SD	16
11月30日 (水)	学習評価の基本	阿南工業高等専門学校	FD	55
12月				
12月9日 (金)	ティーチング・ポートフォリオ入門	徳島大学	FD	32
12月16日 (金)	人権啓発研修	愛媛大学	FD/SD	24
12月9日 (金)～11日 (日)	高専ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ	愛媛大学、阿南高専	FD	9
12月16日 (金)	シラバスの書き方	香川大学	FD	12
12月19日 (月)	様々な授業改善の技法	愛媛県立医療技術大学	FD	24
1月				
1月6日 (金)	大学教育カンファレンス in 徳島	徳島大学	FD*/SD	174
1月19日 (木)～21日 (土)	次世代リーダー養成プログラム (第4回)	高知大学	SD	16
1月12日 (木), 18日 (水)	学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法	愛媛大学	FD	134

日程	プログラム名	主催校	対象	受講者数 (遠隔講義システム 受講者含む)
2月				
2月3日(金)	講師養成研修(プレゼンテーション入門)	愛媛大学	SD	17
2月17日(金)～18日(土)	社会連携系職員養成プログラム開発	愛媛大学	SD	16
3月				
3月5日(月)	愛媛大学教育改革シンポジウム	愛媛大学	FD*/SD	
3月6日(火)	「プレゼンテーションの方法」の教え方	香川大学	FD	
3月6日(火)	「レポートの書き方」の教え方	香川大学	FD	
3月6日(火)～8日(木)	ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ<東四国対象>	徳島大学	FD	
3月8日(木)	「日本語技法」の教え方	香川大学	FD	
3月9日(金)	協同学習の技法(入門編)	香川大学	FD	
3月9日(金)	「ノートを取り方」の教え方	香川大学	FD	
3月13日(火)	自習を助ける教材を創る・発信するためのPowerPoint & Moodle入門	高知大学	FD*	
3月13日(火)	初年次科目のためのグループワークの技法 <春季FDセミナー>	高知大学	FD	
3月14日(水)	講義に小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザインー考え方と進め方ー	高知大学	FD	
3月26日(月)～27日(火)	能動学習支援者必須! グループワークのためのファシリテーション入門	高知大学	FD*	
平成23年度2月末までに実施したプログラムの受講者数				1943名

遠隔システム配信校一覧

日時	プログラム名	開催校	高知大学	香川大学	愛媛医療 技術大学	高知県立 大学	徳島文理 (徳島)	徳島文理 (香川)	高松大学	松山東雲 女子大学	香川短期 大学	高知学園 短期大学	阿南高専	香川高専	弓削商船	高知高専	拠点教(開 催校含む)
8月23日(火) 13:00～15:00	グラフィック・シラバスの作成方法	愛媛大学				○			○	○		○					5
8月23日(火) 15:30～17:30	学習評価の基本	愛媛大学	○	○	○	○			○	○		○					8
8月24日(水) 10:00～12:00	大人教講義法の基本(遠隔配信専用プログラム)	愛媛大学		○		○			○			○					5
8月25日(木) 10:00～12:00	臨床現場における実習評価と学生へのフィードバック	愛媛大学				○					○	○					4
8月26日(金) 13:00～15:00	高専における学生サポートをどうするか？ ークラス経営・保護者対応・情報共有ー	愛媛大学												○	○		3
9月 9日(金) 13:00～15:00	ルーブリックを作ろう！ ー成績評価の厳密化と効率化のためにー	愛媛大学	○			○			○			○					5
9月 9日(金) 15:30～17:30	講義のための話し方入門	愛媛大学	○	○		○	○	○	○	○	○	○					10
11月16日(水) 15:30～18:00	初年次教育の内容とその教授法に関する研修会	愛媛大学	○				○	○	○			○					6
12月 9日(金) 10:30～12:00	ティーチング・ポートフォリオ入門	徳島大学	○			○	○	○								○	6
1月18日(水) 14:40～16:10	学生の授業時間外学習を促すシラバス作成方法	愛媛大学	○				○	○	○			○	○	○	○		9

SPODフォーラムプログラム

**「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」(SPOD)における
初年次教育に関するFDプログラムの実施について**

【趣旨】

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」(以下「SPOD」という。)では、授業改善のファカルティ・ディベロップメント(FD)として、既に授業を担当している教員向けの、「各種FDプログラムの体系化・標準化に向けた開発、実施」に取り組んでいる。平成21年度より、SPODにおいて実施するFD/SDプログラムを網羅的に掲載した統一ガイドブックを作成し、加盟校の全教職員に配布している。これにより、単独の組織ではなしえない多様なFDプログラムを受講することが可能になり、各加盟校及び外部からも高い評価を得ている。その一方で、各加盟校からは、ニーズを反映したFDプログラムのさらなる開発・実施を求める意見が多数ある。特に、各加盟校との意見交換によるニーズ調査を実施する中で、初年次教育に関する取組の実施についてニーズが多数あった。このことに対応するため、平成22年度のSPODのFDプログラムの一つとして、初年次教育に関する以下の取組を実施した。今年度も引き続き要望が寄せられているため、同取組を再度実施する。なお、実施時期については、平成24年度の初年次教育の実施に間に合うことを前提にしている。

【取組内容】

1. 初年次教育の内容及びその教授法に関する研修会(愛媛大学での事例をもとに)を実施する。

日 時: 平成23年11月16日(水) 15:30~18:00

場 所: 愛媛大学城北キャンパス愛大ミュージズ1階アクティブ・ラーニングスペース2

※希望する加盟校には、遠隔講義システム配信も行う。

2. メール等により、各加盟校に対して、愛媛大学が実際使用している初年次教育に関する教材の一部「提供する教材」を紹介し、その提供希望について調査する。
3. 2の調査に基づき、希望する加盟校へ教材を提供する。

【提供する教材】

1. 「ノートのととり方」に関する講師用資料及び学生への配布資料
2. 「情報整理法」に関する講師用資料及び学生への配布資料
3. 「文章の読み方」に関する講師用資料及び学生への配布資料
4. 「レポートの書き方」に関する講師用資料及び学生への配布資料
5. 「プレゼンテーション」に関する講師用資料及び学生への配布資料

※教材は、PDF形式で配布する。

※教材の利用にあたっては、下記の利用条件を遵守すること。

<教材の利用条件>

1. 初年次教育の内容及びその教授法に関する研修を受講していること。ただし、研修を受講できない場合には、研修を収録したDVDを視聴し、利用に関する留意事項等を確認していること。
2. 提供した教材は、当該加盟校の教職員及び学生以外に配付しないこと。
3. 提供した教材を利用して授業を実施した場合は、SPOD事務局に実施日、実施内容、使用教材、講師、受講者を報告すること。

SPOD研修プログラム2011アンケート集計結果

セミナー名：初年次教育の内容及びその教授法に関する研修会
 佐藤浩章，山田剛史，城間祥子（愛媛大学）
 実施日：平成23年11月16日（水）
 実施会場：愛大ミュージアム1階 アクティブ・ラーニングスペース2

当日参加者数：5名（愛媛医療技術大学，高知県立大学，松山東雲短期大学，今治明德短期大学）
 アンケート回答者数：5名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	3	60.0
② 短期大学	2	40.0
③ 高等専門学校	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	5	100.0

(2) 所属先の設置者

	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）	3	60.0
③ 学校法人	2	40.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	5	100.0

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	5	100.0
② 北海道	0	0.0
③ 東北	0	0.0
④ 関東	0	0.0
⑤ 中部	0	0.0
⑥ 近畿	0	0.0
⑦ 中国	0	0.0
⑧ 九州・沖縄	0	0.0
計	5	100.0

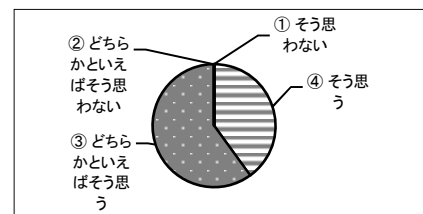
(4) 職種

	度数	割合
① 教員	5	100.0
② 職員	0	0.0
③ 学生	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	5	100.0

2. このセミナーについて

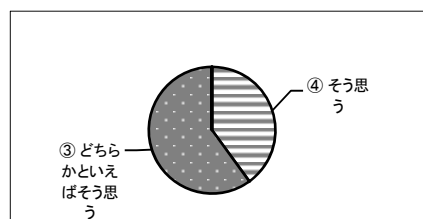
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	40.0
③ どちらかといえばそう思う	3	60.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	5	100.0



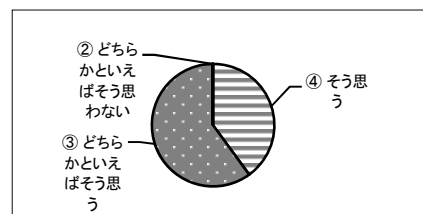
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	2	40.0
③ どちらかといえばそう思う	3	60.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	5	100.0



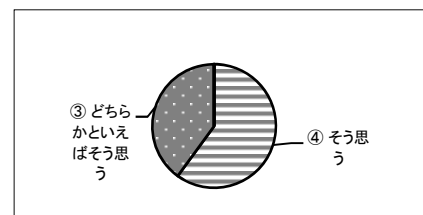
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	2	40.0
③ どちらかといえばそう思う	3	60.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	5	100.0



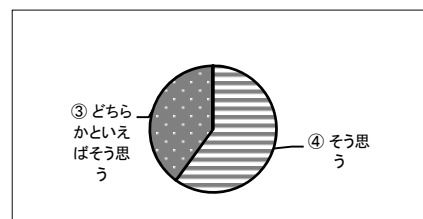
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	3	60.0
③ どちらかといえばそう思う	2	40.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	5	100.0



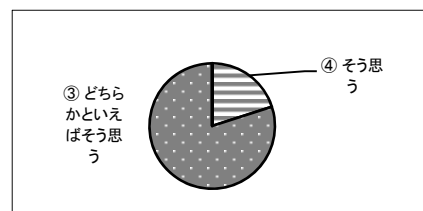
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	3	60.0
③ どちらかといえばそう思う	2	40.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	5	100.0



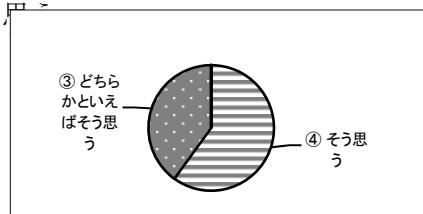
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	1	20.0
③ どちらかといえばそう思う	4	80.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	5	100.0



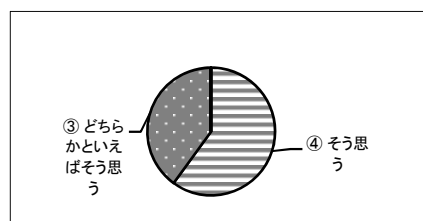
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	3	60.0
③ どちらかといえばそう思う	2	40.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	5	100.0



(8) 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	3	60.0
③ どちらかといえばそう思う	2	40.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	5	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 本務校での初年次教育において、必ずしも十分な効果があげられていないものを改善するうえで、十分に参考になるものだった。
- 今年度より、教員になりましたので、ここまでする必要があるという大学、学生の現状を実感いたしました。教員の講義設計への意識にもつながると思います。
- 他の大学も同じような課題をかかえており、それに向けて対策を考えていることが知れたこと。

4. この研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- 別のトピックでの講義にも興味がありました。とくに、ディスカッション、コミュニケーション技法の育成にはとても苦勞しているの、ぜひうかがってみたいです。
- 研修を受けた参加校のその後のフィードバックがどのような形で実現可能か、課題だと感じる。これからの取り組み次第だと思いますが。
- こうしたプログラムを実施するマイナス面もあると思うのですが、どうでしょう。とくに学生に対して。極端ですが、1年次のこの段階ですることの効果はもちろんありますが、学生によっては逆効果になる場合もあるかと思っています。併せて入学前プログラムの作成も必要かと思っています。

SPOD研修プログラム2011アンケート集計結果（遠隔配信）

セミナー名：初年次教育の内容及びその教授法に関する研修会

講師名：佐藤浩章、山田剛史、城間祥子（愛媛大学）

実施日：平成23年11月16日（水）

実施会場：【遠隔】高知大学、徳島文理大学（香川キャンパス・徳島キャンパス）、高松大学、高知学園短期大学

当日参加者数：41名

アンケート回答者数：38名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	31	81.6
② 短期大学	7	18.4
③ 高等専門学校	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	38	100.0

(2) 所属先の設置者

	度数	割合
① 国(国立大学法人)	3	7.9
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	0	0.0
③ 学校法人	35	92.1
④ その他()	0	0.0
計	38	100.0

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	37	97.4
② 北海道	0	0.0
③ 東北	0	0.0
④ 関東	1	2.6
⑤ 中部	0	0.0
⑥ 近畿	0	0.0
⑦ 中国	0	0.0
⑧ 九州・沖縄	0	0.0
計	38	100.0

(4) 職種

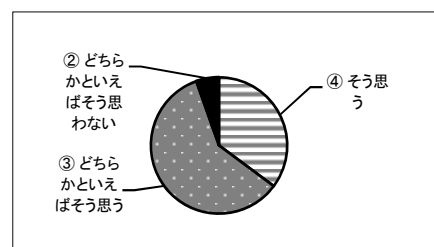
	度数	割合
① 教員	32	84.2
② 職員	6	15.8
③ 学生	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	38	100.0

その他の記述内容

2. このセミナーについて

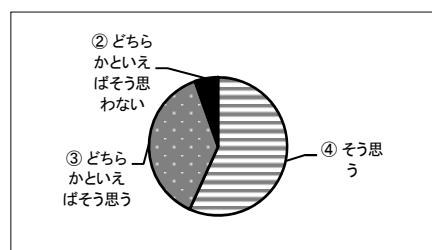
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	13	35.1
③ どちらかといえばそう思う	22	59.5
② どちらかといえばそう思わない	2	5.4
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



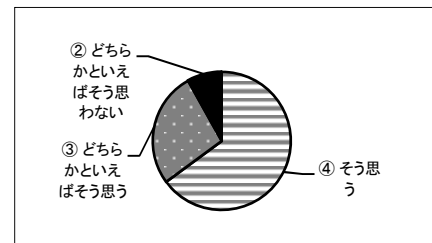
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	21	56.8
③ どちらかといえばそう思う	14	37.8
② どちらかといえばそう思わない	2	5.4
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



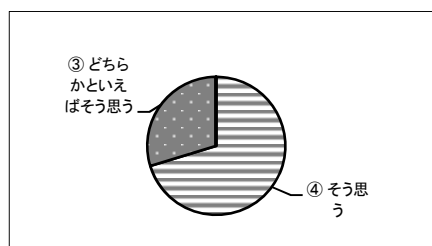
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	24	64.9
③ どちらかといえばそう思う	10	27.0
② どちらかといえばそう思わない	3	8.1
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



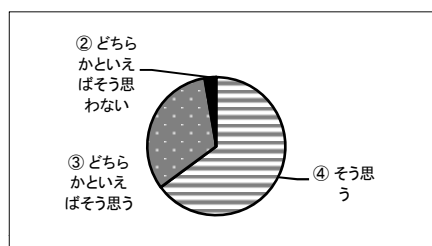
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	26	70.3
③ どちらかといえばそう思う	11	29.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



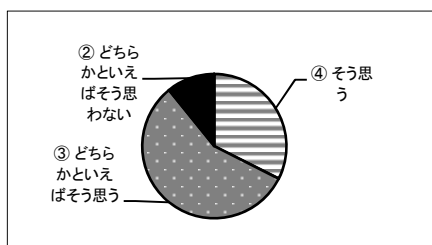
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	24	64.9
③ どちらかといえばそう思う	12	32.4
② どちらかといえばそう思わない	1	2.7
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



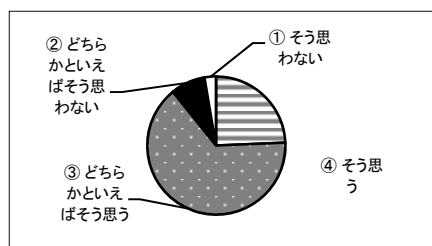
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	12	32.4
③ どちらかといえばそう思う	21	56.8
② どちらかといえばそう思わない	4	10.8
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



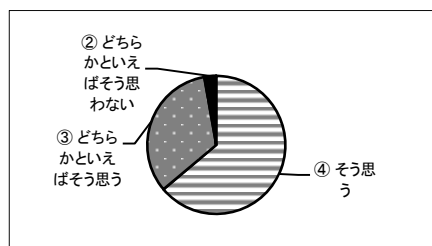
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	9	24.3
③ どちらかといえばそう思う	24	64.9
② どちらかといえばそう思わない	3	8.1
① そう思わない	1	2.7
計	37	100.0



(8) 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	23	63.9
③ どちらかといえばそう思う	12	33.3
② どちらかといえばそう思わない	1	2.8
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 具体的な内容がわかって参考になりました。
- 学生が知っていることで、学習効果が高まると思われる。これは一種の能力の向上とも感じました。
- 教材がよく講師の話もわかりやすかった。
- 初年次教育の重要性を再確認できた。ノートテイキングの方法がよくわかった。ノートテイキングの必要性を学生にどうアピールするかヒントを得ることができた。
- レポートの書き方について参考になるところがあった。
- 「振り返りシート」等、具体的な学生への配付資料が呈示されていたので、分かりやすかったです。
- これまで主観的、経験的に実施していたノートのとり方や、レポートの書き方が客観的になったように思う。初年次教育の大切さを感じました。
- 大変参考になりました。他の情報整理法やプレゼンテーション等についても受講してみたいと思います。
- 最初の6週間。先輩の活用。先輩のノートを紹介する。
- プリントと講義内容はわかりやすかった。
- 現在、セミナーで卒業論文を指導しています。あらためて、自身の学習にもなり、学生への指導ポイントが明確になりました。
- ノートのとり方、レポートの書き方を例にあげ、具体的に話してくれ今後、学生を指導する際の参考となった。
- わかりやすく初年次教育に大切な基本事項が説明していただき参考になりました。
- 初年次教育が、いかに現代の大学教育に重要かがわかった。他大学でも、感じられる学生の傾向が、私の大学でもあるのだという認識ができた。
- 初年次教育検討の材料が得られた。必要性を感じた。
- 初年次教育の全体像が把握できた。
- 初年次教育の具体的な内容を知ることができた。
- 各大学を遠隔講義システムで結んで行っている。出張しなくても各大学の状況を生々しく知ることができる。
- 取組む内容・項目が明示されていた。
- 体験に基づいた事例を聞くことができてよかった。
- わざわざ会場へ行かなくても、話を聞くことができた点。
- 初年次教育の必要性、到達目標がより明確になった。
- 学生に伝えるべき基本事項のまとめの資料が手に入った。学生に伝えるべき基本事項とその伝える順序がわかった。
- どの大学も今や大学ではないことがわかり、妙に納得しました。
- 資料が充実していて、とても良かったと思う。

4. この研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- スクリーン上を指し示す場合に、PCのカーソルを動かしてくれるとありがたいです。サテライト会場の見た目はじめて体験できて良くわかりました。私は早口なので、注意したいと思いました。電子黒板は使えますか？
- 実体験を研修でも組み入れては？（授業と同じように）
- 時間が長い。
- 学生のノートのとり方を学んで、教員の板書の仕方や、プレゼン、資料提示の仕方にも大きく影響されることがあるように思います。
- 愛媛大学の初年次教育の事例で、どの科目がいくつ開講され、何人の教員を配置しているか、おおまかに示して欲しい。
- generic skillという言葉を使っていた先生がおられたが、この言葉を何の定義もなく使用されていて分かりにくかった。その他英単語を使ってしゃべらないでほしかった。意味がとりづらい。一教員の立場で聴講したが、どちらかというと大学を運営する立場の人の為のご講義内容であったように感じた。教育の潮流を知る上で意義はあったかも知れないが、自分にはカリキュラムを組む権限は全くないから、役に立たない話も多かった。
- 概論的な内容が多かったので、大学の先生になったばかりの方には良いと思うが、中堅～ベテラン向けに、最近の学生の実態に即した具体的な指導事例など知れたかった。
- 時間が長く感じられた。遠隔授業ということなので、設備の問題で部屋がせまかったです。
- より体験型にすると教員の理解が深まると思います。
- 説明のスピードが早いので、各項目に分けて深く説明するのも良いのか。
- 部屋が狭い。資料は配付して欲しい。（今日のように量が多い場合）
- case study、実際の取り組みに基づいた事例報告がもっとあると良い。
- （本プログラムがすでにある程度完成されたものとして提示されているので）学生からのレスポンス、反応についての情報は最小限で良い。
- 本学の教員全員に強制的に聞かせるべきだと思いました。
- 質疑応答の際に、本会場での質問者もマイクを使用して頂けると良いと思います。

SPOD教員向け研修ニーズアンケート集計結果

アンケート対象者：SPOD全加盟校教員

アンケート回答者数：1721名

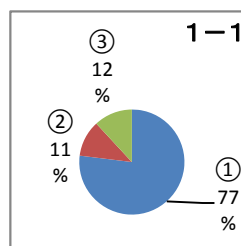
回収率：

1. ご自身について

1-1.[所属先]

1. 大学・大学院 2. 短期大学 3. 高等専門学校

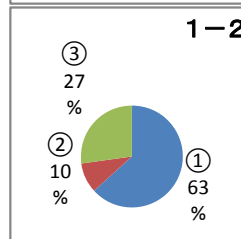
回答	①	②	③
回答者数	1319	191	204



1-2.[所属先の設置者]

1. 国(国立大学法人、国立高専機構) 2. 地方自治体(公立大学法人を含む) 3. 学校法人

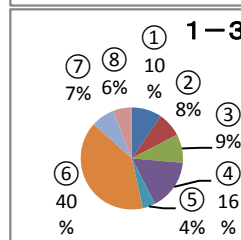
回答	①	②	③
回答者数	1085	164	466



1-3.[専門分野]

1. 人文科学 2. 社会科学 3. 理学 4. 工学 5. 農学
6. 保健(医学、看護、福祉系含む) 7. 教育 8. その他

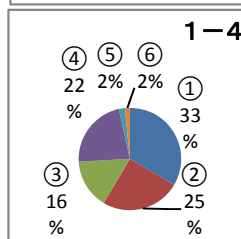
回答	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
回答者数	163	132	156	275	70	684	125	103



1-4.[職位]

1. 教授 2. 准教授 3. 講師 4. 助教 5. 助手 6. その他

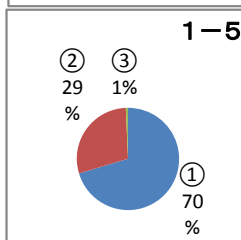
回答	①	②	③	④	⑤	⑥
回答者数	571	430	265	382	33	27



1-5.[現在の職の雇用条件]

1. 任期無し 2. 任期付き 3. その他

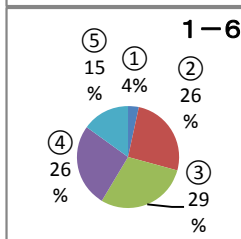
回答	①	②	③
回答者数	1205	494	12



1-6.[年齢]

1. 20代 2. 30代 3. 40代 4. 50代 5. 60代以上

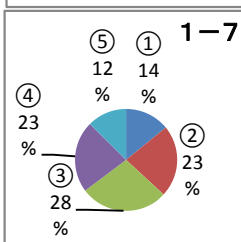
回答	①	②	③	④	⑤
回答者数	58	442	502	451	258



1-7.[高等教育機関での教育歴]

1. 5年未満 2. 5～9年 3. 10～19年 4. 20～29年 5. 30年以上

回答	①	②	③	④	⑤
回答者数	480	775	947	770	428



2. 以下のトピックのうち参加したいと思う項目をお選びください（複数選択可）

2-1.[授業]

2-1-1.[授業の設計]

01. 授業の設計・シラバスの書き方(学習目標、教育方法、評価方法等)

02. 学習に関する理論(学習、記憶、動機づけ等)

1	583
2	839

2-1-2.[講義法以外の教育方法]

03. 協同学習、グループワーク、TBL(Team-based learning)

04. アクティブ・ラーニング(学生参加型学習)

05. PBL(ProblemまたはProject-based learning)(課題発見型学習、プロジェクト型学習)

06. ディスカッション(討議法)、ディベート(討論)

07. ケース・スタディ(事例研究法)

08. 実験・実習

09. 現場実習

10. 少人数ゼミナール

11. TA、SAの活用方法

3	361
4	517
5	392
6	490
7	306
8	298
9	202
10	232
11	168

2-1-3.[講義法]

12. 講義のための話し方

13. 質問の方法

14. 黒板の書き方

15. 配布資料の作り方

16. 教科書の作り方

17. 大人数講義の授業方法

18. 英語での教え方

19. 受講態度の悪い学生の指導(クラスルーム・コントロール技法)

12	659
13	297
14	286
15	454
16	244
17	493
18	271
19	642

2-1-4.[教育内容]

20. コミュニケーション能力の育成

21. 批判的思考力の育成

22. スタディスキルの育成

23. レポート課題の指導

24. 卒業論文、卒業研究の指導

25. 学問的誠実性の指導(剽窃やカンニングの防止)

26. キャリア教育・就職指導

20	657
21	481
22	329
23	339
24	380
25	170
26	296

2-1-5.[ICTを活用した教育]

27. プレゼンテーション・ソフト(パワーポイント等)の使用方法

28. ホームページの作成と活用方法

29. eラーニング教材(Blackboard、Moodle、WebCT等)の作成と活用方法

30. 動画教材の作成と活用方法

31. クリッカーの使用方法

32. 遠隔会議システムを活用した授業方法

27	554
28	342
29	424
30	421
31	112
32	177

2-1-6.[学習評価]

33. 成績評価の方法(GPA,CAP制を含む)

34. 試験問題の作り方

35. 形成的評価と効果的なフィードバック方法

36. ルーブリック評価

37. グループワークの評価

38. 学生の自己評価、ピア評価の活用方法

39. ポートフォリオ評価

33	429
34	523
35	390
36	132
37	367
38	277
39	279

2-2.[学生支援]

40. 初年次学生の支援

41. 大学院生の支援

42. 留学生の支援

43. 社会人学生の支援

44. 学力の低い学生、モチベーションの低い学生の支援

45. 欠席しがちな学生の支援

46. 精神的な悩みがある学生の支援

47. 障がいをもつ学生の支援(視覚・聴覚障がい、運動障がい、発達障がい等)

48. コーチング、メンタリング技法(一対一での指導・助言)

49. カウンセリング技法(一対一での相談)

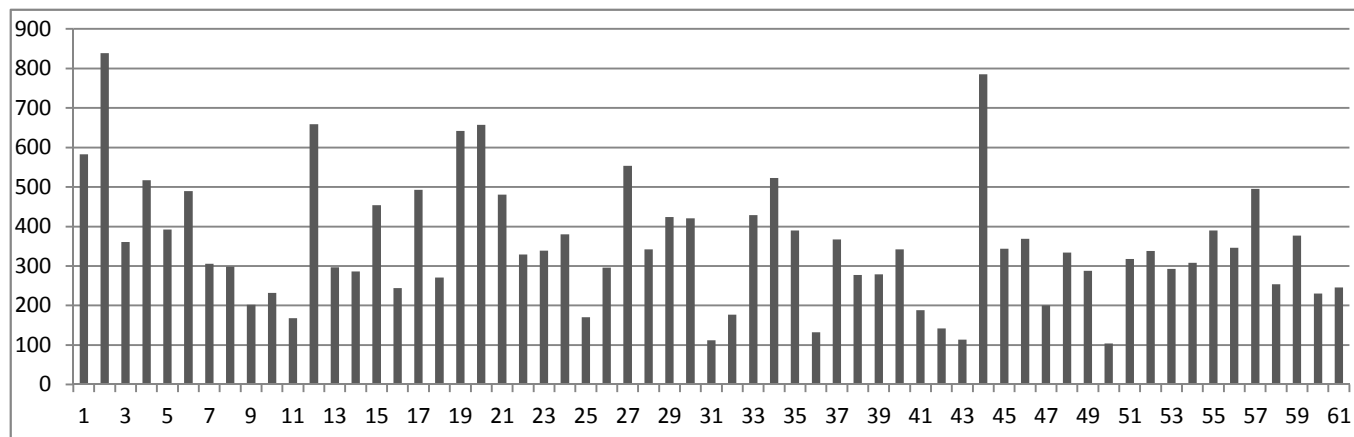
50. ホームルームの運営

40	342
41	188
42	142
43	114
44	785
45	344
46	369
47	200
48	334
49	288
50	104

2-3.[教員個人の能力開発支援]

51. 教育業績を記録する方法(ティーチング・ポートフォリオの作成)
52. 教育実践を論文にする方法
53. 研究計画の立て方
54. 研究論文の書き方
55. 英文での研究論文の書き方
56. 英語での学会発表の仕方
57. 研究資金の獲得方法(申請書の書き方)
58. 職場での円滑な人間関係の構築と維持(上司、同僚、部下との関係)
59. 時間管理・配分(教育と研究のバランスをどうとるか)
60. 教育への意欲をいかに維持するか
61. 研究への意欲をいかに維持するか

51	318
52	338
53	293
54	308
55	390
56	346
57	495
58	254
59	377
60	230
61	246



3. 2のトピックのうち、最も関心のある項目を3つ挙げてください

設2-1-1	1	2									
	39	84									
設2-1-2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
	69	99	93	69	32	29	24	22	9		
設2-1-3	12	13	14	15	16	17	18	19			
	175	58	57	91	48	92	66	116			
設2-1-4	20	21	22	23	24	25	26				
	111	83	58	45	65	14	53				
設2-1-5	27	28	29	30	31	32					
	100	64	92	68	16	17					
設2-1-6	33	34	35	36	37	38	39				
	59	53	49	20	46	19	36				
設2-2	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
	57	20	18	17	240	51	79	49	72	44	7
設2-3	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61
	42	85	60	84	136	120	168	41	90	31	33

4. 参加したい専門分野、科目別の研修のご希望がある方はお書きください

医療教育学
臨床実習について
臨床医学
循環器内科
生化学
医学(4)
医学生理学
内分泌学
医学臨床実習
解剖学
法医学
臨床医学
免疫学、分子生物学関連
基礎医学(生理学)
医療工学

組織・細胞生物学
保健、医療分野
歯科医学、IT関連
看護教育
看護(小児)
看護学(3)
成人看護学
公衆衛生看護
公衆衛生学
栄養学全般
食文化論
心理学(3)
教育学(3)
教育論
高等教育政策の分析、

教職課程	コミュニケーション
文学教育と大学教育	コミュニケーション理論
教育原理	コミュニケーション～実践的な方法と評価法
教科教育法	身体的コミュニケーションの体験学習
初年次教育	ファシリテーション
初年次の数学基礎科目の教授法	職業指導
保育	キャリア教育
保育内容・方法	三年次編入生の支援
幼児教育、保育課程総論	コーチングについて
幼児教育、教育実習、保育実習	教員個人の能力開発
環境教育	講義法以外の教育方法、教育内容、学生支援
自然科学	文化施設の利用方法など
理科一般	教員(それぞれの専門分野をもつ)間の意見、情報交
数学教育	交通安全教育
算数教育	「講義法」の指導・助言(ディベート)
数学	地域ブランド、都市・建築デザイン
統計数理、統計分析	ホームページの作成
基礎理科学目	
発達障害者への支援(学習、就職)	
発達障害	
社会調査	
文学、語学	
有機合成化学	
化学	
博物館学	
人文科学分野	
哲学、倫理学	
政治学	
社会学	
社会科指導法	
社会福祉関係	
社会学、哲学	
社会科学、経営学、能力開発	
平和学、財政学、資本主義経済論	
国際文化論(経済・文化)に関するワークショップの持ち方	
表現、ダンス、小児保健	
表現(音楽的分野及び図工的分野)	
音楽	
美術	
トレーニング、健康、国際交流	
健康問題	
バイオメカニクス、トレーニング科学	
半導体、電子回路、工作	
工学分野、構造力学、構造工学、材料力学	
機械工学(工学一般でも)、工学実験	
ロボティクス	
パワーエレクトロニクス	
地震、防災、ipodを使った実践的授業	
制御工学	
力学	
地理学、ジェンダー学、災害論	
土木系	
農学、栽培学	
水産学	
ICTを活用した教育、教員個人の能力開発支援	
国語科教材の研究と授業づくりの開発	
語学教育(いかにわかりやすく学生に語学を教授するか)	
日本語教育(技能別指導法)	
基礎学力(とくに日本語)のつけ方	
英語(2)	
英語教育	
英語によるコミュニケーション	
人工知能、自然言語処理	

5. どのような方法で研修のお知らせがあると参加しやすいですか(複数選択可)

1. SPODホームページ
2. eメール・メールマガジン
3. 年間研修ガイドブック(紙媒体)
4. ニュースレターなど定期刊行物(紙媒体)
5. チラシ(紙媒体)
6. その他

回答	1	2	3	4	5	6
回答者数	250	900	440	201	282	14

その他 職場内メーリングリスト
センターからのメール
twitter
グループウェアメール
個人に直接ではなく、事務・学部長を通しての案内
直前では予定が入っているので少しでも早くスケジュールを知らせるシステムを
学内ML経由でその都度発信→受信
(教員の専門分野のテーマ)紙媒体
職場からの推薦

6. SPODの研修についてご意見・ご要望があれば、具体的にお書きください

学生の初心(モチベーション)を保つにはどうすればよいか知りたいです 今後、海外から留学生に対する英語での授業、海外のラボとの共同研究が増えるはずです。この分野の研修の追加とまた各大学に対して研修参加しやすい配慮を促して下さい 高等学校までの実体がつかめない。教育概要の把握が大切。例えば科目別だは数学分野が細分化しており、個々人がどの程度の範囲を習得しているかが不明な点が多い。 教師が同じ目標にむかって共に学ぶことの必要性を感じています ①研究分野での能力開発に関連するFDを多くする(←これまで研究のFDはほとんどないから)(論文作成、キャリアプラン、研究費獲得など)②英語スキルの向上につながるFDを取り入れる(←留学生が増加するから)(英語での授業法、英語での実験指導法など) 教育のやり方を教育学として学んだ先生の理論・方法を聴いても、自分の関わる個々の事象には応用できないことが多いように思います。理想論を語り合っている暇があるくらいなら、じっくりと研究に集中できる時間がほしいです(ゆとりがありませんので)。SPODとしては、理想的な方法論よりも、講義の原点である「話し方」「書き方」を取り上げてほしいと私は思います。 e-learning的なものがうけやすい アンケートばかり、あるいは研修会を行うよりも、抜き打ちで各教員の行っている授業を参観するのが教育にどれだけ各人が努力しているかを判定するには一番良い方法だと思います 特に興味はない 駐車上の確保が重要、四国地域では必須 参加しやすいように(遠くの会場の場合)ビデオ中継して欲しい 医学部キャンパスへも遠隔配信していただけると参加しやすいです。幸町キャンパスだとまず参加しないと思います。 教員がやるべき能力開発はほぼ行われている。学生を対象に行わなければ教育効果は上がらない なるべく参加しなくても良いようにして下さい。できれば、文系教員の実施として欲しい 業務が極めて忙しいので、SPODをするなら時間内で少ない時間をお願いします 専門外の教育について 今後のこととして教員個人による教育方法は存在しなくてもよいのではないのでしょうか！教材の共同開発、How toものの開発、e-learningシステムを通じた教育等により、教員個人の負担を軽減することこそ重要だと思います 不要です。必要なら教員の方々に自主的に尋ねます 学部学科により、また、専門分野により、忙しい時期が異なります。春休み夏休みに時間があるとは限りません。教員の身近なところで研修が受けられるような対策を考えて欲しい。たとへばA大学はこのような教育を学生に与えるという方針を立て、その方針に沿った研修を企画する。学部学科の代表者数名がその研修に参加する。その研修に参加した代表者が各学部学科にもちかえりSPODの講師を呼んで学部学科内でFD研修を行う。このような対策をとることで身近でニーズにあったFD研修を受けられることになります。

今年センター試験の監督に行ったが、20年前と比べて全く進歩が認められない。それだけのレベルに達しているからよいのか、マーク試験が公平で採点が簡単であるから用いられるのかわからないが、結局、マークは記憶力とそのときのカンが決定すると思われ、真の学力を評価しているとは考えにくい。小論でも結局はみんな同じ内容になってしまう、チュートリアルも結局チューター側の考えに沿うような方針に導かれ、本当の学力を評価しているとは思えない。そろそろ全世界的にも、この評価法で本当の学力を評価できるのか、考えてみたらどうですか。記憶力がよいといってもPCなどを使うあるいはITを使う現在は無意味と思われる。たぶん、それより上のことを学力として評価しないといけないのではないのでしょうか。
基本的な研修は受講済みなので、それ以降となると、特別なトピックとなる
充実した内容だと思います。まだ参加したことがありませんので機会があれば受講したいと思います。
単発の研修、一泊二日、二泊三日の集中式も非常に有意義ですが、4～6回で一つのまとまりとなるような研修もモチベーションの維持や研修内容を深めるのに有意義だと思うのですが・・・(現実的には皆忙しいので無理かもしれませんね)
特に必要性を感じない
小冊子配布やHP上で内容へアクセス可能
仕事の負担をへらすシステムのつくり方
ほとんど城北でなかなか参加しにくい、夕方以降ならいけるかも
話し方やプレゼンについてプロの外部講師の話を聞きたい
テキストブックを多く作成して欲しい、シラバスは秀逸！
研修がコンパクトに短い時間におさまるのならば参加になると思います
SPOD自体が理解できない
委員会での会議の進め方の講習をして欲しい
案内があり、都合がつけば参加します
既存のものには全く魅力がない、節電を考えるとICT教育は反社会的
つまらない企画で予算をムダ使いしないようにお願いしたい
各大学で毎年、同じ講師で同じ場所で行うと参加できる人も限られるので、同じ講師でも実施大学を変えたと違った人が参加しやすいと思います(講師が出前講義、研修を行うという考え方)。冊子にした段階で実施日は確定しておいて頂けるとありがたいです。
SPODは何の略でしょうか？
必要ない
教育力を向上改善させたいのでしたら、しょうもない用事(アンケートを含む)を減らして下さい。なんじのかんじのとうっとしい！やる気なくなります。SPODって何っすか？アホらしい。学生と話しをする時間がー忙しくて行きにくい、出張講義など出向いてきて欲しい
一度参加しましたが大変有意義でした
経験が浅い教員は、教員と研究のバランスで悩んでいます
研修のため時間をとりにくい、移動する時間がなく、なかなか実践、管理等の業務をこなしながらではむずかしいと思います。学びたい人にはインターネット配信、あるいは成果物の配信をすればもっと関心が広がると思います
アーカイブを広く利用できるようにしてほしい
出前学習会
現行の活動を粘り強く継続下さい
①講師の質の向上(より実績・経験・能力を備えた指導者)②より変化に富んだプログラム(類似性のない内容のもの)③新しい観点からのプログラム構成
テーマ毎のレベル向上も必要ですが、それらを総合したFDもあってもよいように思います
48,49のテーマについて各大学を巡回して、より多くの教員に参加できる(させる)環境構築を各学長と相談して進めていただきたい。とくに「危機管理」として、自殺及びアカハラ対策
魂のない数式化、軽量化は教育の改善に逆効果な事が多い。特にそれが貴組織のような官僚的機関によって行われる時に、それが著しい。仕分けすべきものの代表であろう。「FD」などという意味不明の和製英語を広めた罪は大きい(ちなみにUSAでのProDも下らない)
研修の必修化、選択必修など検討しても良いと思います
教育方法の見本として活用させていただいております
ご苦労様です
学力低下と思われる学生の教育法(例えば、化学、生物)、大学教育に教員免許に相当する資格の必要性(有無)

質問5に関して要望があります。SPOD関連の情報は紙媒体で配信しないで、電子化して配信していただきたい。特にe-mailでお願いしたい。
dutyはないようにしてください、有料であれば参加しません
春休みがよい
最近は事務的な処理が多くなって閉口しております。できるだけ省力化として教育や研究にもっと時間をかけたいのですが、そのような研修はないのでしょうか
研修会を開講する講師の適正について(講師選定の理由、業績、受講者が参加して、具体的に得られる成果の明示)
本アンケートの設問内容ですが、1-3専門分野で6保健の中に福祉が入っていますが、文科省の分類では、福祉は社会科学に分類されています
研修の効果を活かしたいです
今後は是非参加してきたいと思っています
愛媛県に大きく寄与する人材を育成するには教育者の研修も不可欠である。会って話し合う機会をどんどん設けて欲しい
参加しやすい日程を期待します
いつもありがとうございます。内容だけでなくスタッフの方々の対応からも学ぶことがたくさんあります
学力の低い学生、またモチベーションの低い学生への支援について1年間で数回シリーズで研修を計画していただければと思います。たとえば1回目の研修で教えて頂いたことを2回目の研修までに実施し、2回目の研修で振り返り、3回目の研修までに実施するという具合にすると実践的で学生たちへすぐに還元ができると思います
講義形式よりもグループメンバーと参加型の研修にさせていただくとモチベーションが上がり、内容も充実する様になる
参加したいと思いますので、よろしく願いいたします
参加しやすい時期を考えて頂きたい
教員の資質向上に必要だと思います
勉強させてもらっています。ありがとうございます。
開催地に行く時間的余裕がないので、講師派遣の回数を増やして頂きたい
希望者を参加させるのではなく、定期的な研修が望ましいと考えます
これまでの受講結果も配布して欲しい
非常によい取り組みをされておられると思います。FD、SDだけでなく、それを受講した先生の講義や研究指導を受けた学生が社会に出てから、どの程度影響を及ぼしたのか、追跡調査が必要。東北大震災が教育に及ぼす影響
日々の業務で時間が足りないのに、研修を企画されると無理に参加させられるのでやってほしくない
SPODに必要性を感じない。特にアンケートであるならば強制的に出されるのではなく選択させるべきである。方法に疑問を感じる。
研修は必要ありません
SPOD研修の実効について知りたい
参加したい科目があっても、学校行事、部活指導等のためスケジュールが合わない
新任教員に対してFD、SD、SPODの説明資料を配付して欲しい。FD、SDとは何かが分からないと、アンケートの主旨が分かり難いと感じる
是非参加したいが、時間とお金がない
①年間の開催計画があるとスケジュールが立てやすい、冊子が配布されていたが、今後も冊子を通して情報を知らせたい②高専での休み期間にご配慮いただいた開催日を設定していただけるとありがたい(高専にセメスタ制が導入されれば多少解決されるかもしれないが)
時期や場所が重要では？平日は授業と会議、授業準備のため参加困難です。長期休暇も調査、地域貢献、学授開放のため困難。可能なのは土日です。地元高知で、土日の午後などであれば参加できる日も出てくると考えられます
講義型よりも、実際に体験できる形のものを希望します

大学・高専教員の FD 研修ニーズに関する研究

城間 祥子 大竹 奈津子 山田 剛史 佐藤 浩章
(愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室)

1. 問題と目的

FD の実践が各大学で展開しているが、研修プログラムの開発にあたっては、ニーズ把握が不可欠である。FD ニーズは教員の所属校の特徴や学問分野、キャリア段階によって異なることが予想される。先行研究からは、学校種別(杉原, 2008; 城間, 2010)や経験年数(石井, 2010)によって必要な FD プログラムが異なることが明らかになっている。しかし、研修テーマのニーズについては、一大学を対象とした調査(長谷川, 2008)しかなく、各大学で具体的な研修を企画する根拠とするには限界がある。そこで、本研究では具体的な研修テーマについて、個々の教員を対象に大規模なニーズ調査を行った。全体の結果とあわせて、学校種別、専門分野別、キャリア別にニーズ分析を行った結果を報告する。

2. 方法

対象者 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD)の加盟校(33校)全教員

調査項目 ①回答者のプロフィール(学校種、設置者、専門分野、職位、任期の有無、年齢、高等教育機関での教育歴)、②参加したい研修テーマ(61テーマから複数選択)、③最も関心のある研修テーマ(②から3つまで選択)、④専門分野、科目別研修の希望(自由記述)、⑤研修の告知方法、⑥SPODの研修に対する意見・要望(自由記述)

調査方法 平成23年4～6月に、各校のFD担当者・事務担当者を通して各教員にアンケート用紙を配布し、回収した。回答数は1721(回収率 36%)。

3. 結果と考察

表1に各研修テーマ(抜粋)の選択率を示した。「学習に関する理論」など、共通してニーズの高い研修テーマが見出された。教育や学習の理論を基盤に教育技術を向上させる取組みの必要性が示唆される。一方で、学校種、専門分野、キャリアによってニーズに差があるテーマも存在する。例えば、「研究資金の獲得方法」など研究面での能力開発について、若手教員のニーズが高い。今後、FDを教育面に限定せず、研究面を含む総合的な専門性の開発へと拡張していくことが重要な課題となってくるのではないか。各大学において、既存の枠組みにとらわれず、個々の教員のニーズに即したプログラムの開発が望まれる。

参考文献

- 長谷川祐介(2008)「地方私立大学教員の活動実態とFD活動への意識—比治山大学を事例に—」『比治山高等教育研究』1, 19-30.
- 石井美和(2010)「大学教員のキャリア・ステージと能力開発の課題—広島大学教員調査と東北大学教員調査から—」『東北大学高等教育開発推進センター紀要』5, 29-42.
- 城間祥子(2010)「四国地区の高等教育機関におけるFDの現状及びニーズの分析」『大学教育学会第32回大会発表要旨録』156-157.
- 杉原真晃(2008)「東日本地区におけるFDの現状と課題—FDの現状・ニーズに関するアンケートを通して—」『山形大学高等教育研究年報』2, 30-40.

表 1 研修テーマに対する選択率（抜粋）

研修テーマ	学校種					学問分野							職位			
	全体	大学	短大	高専	人文	社会	理学	工学	農学	保健	教育	教授	准教授	講師	助教	
	(n=1721)	(n=1319)	(n=191)	(n=204)	(n=163)	(n=132)	(n=156)	(n=275)	(n=70)	(n=684)	(n=125)	(n=571)	(n=430)	(n=265)	(n=382)	
02. 学習に関する理論 (学習、記憶、動機づけ等)	48.8%	46.5%	55.0%	58.8%	43.6%	50.8%	42.3%	53.8%	47.1%	50.6%	48.8%	49.2%	50.9%	48.3%	46.3%	
44. 学力の低い学生、モチベーション の低い学生の支援	45.6%	39.6%	65.4%	65.7%	42.3%	54.5%	44.9%	58.2%	37.1%	37.9%	48.8%	49.0%	46.3%	45.7%	37.7%	
12. 講義のための話し方	38.3%	39.5%	37.7%	31.4%	22.7%	33.3%	28.2%	38.9%	40.0%	47.5%	27.2%	30.8%	30.9%	46.8%	52.9%	
20. コミュニケーション能力の育成	38.2%	35.3%	51.8%	44.1%	38.0%	41.7%	29.5%	37.8%	38.6%	36.1%	48.8%	35.0%	37.2%	37.7%	43.2%	
19. 受講態度の悪い学生の指導 (クラスルーム・コントロール技法)	37.3%	34.3%	44.5%	50.5%	38.7%	41.7%	35.9%	43.6%	28.6%	34.2%	37.6%	35.7%	36.7%	37.7%	38.7%	
34. 試験問題の作り方	30.4%	29.9%	27.7%	36.3%	16.6%	30.3%	22.4%	36.7%	22.9%	38.3%	15.2%	23.8%	26.0%	34.3%	44.5%	
04. アクティブ・ラーニング (学生参加型学習)	30.0%	29.0%	37.7%	29.9%	38.0%	36.4%	24.4%	27.3%	24.3%	28.2%	45.6%	11.2%	34.2%	37.0%	25.9%	
57. 研究資金の獲得方法 (申請書の書き方)	28.8%	29.7%	26.7%	25.5%	23.9%	34.8%	26.3%	28.4%	31.4%	30.0%	24.0%	17.9%	33.0%	35.8%	38.5%	
55. 英文での研究論文の書き方	22.7%	24.5%	9.9%	23.5%	11.7%	27.3%	12.8%	20.7%	17.1%	30.7%	16.8%	11.9%	22.6%	28.3%	38.5%	
56. 英語での学会発表の仕方	20.1%	21.8%	8.4%	20.6%	12.3%	23.5%	14.1%	20.4%	18.6%	25.1%	14.4%	9.6%	23.0%	23.8%	33.2%	
54. 研究論文の書き方	17.9%	18.1%	23.6%	13.7%	6.1%	13.6%	7.1%	11.6%	17.1%	25.9%	21.6%	7.5%	14.7%	22.3%	34.3%	
53. 研究計画の立て方	17.0%	16.7%	23.6%	13.7%	6.7%	15.2%	5.1%	15.6%	14.3%	23.5%	16.0%	9.3%	12.8%	21.1%	30.4%	

5．平成23年度活動報告

（2）SD事業

(2) SD事業

①SDプログラムの開発、実施

(実施計画)

(a) 専門職養成プログラムの開発、実施

SPOD内で講師が可能な職員を育成するプログラムを継続して実施するとともに、新たに学務系職員養成プログラムの実施や社会連携系職員養成プログラムの開発などを実施。

(b) 次世代リーダー養成プログラムを実施

(c) 経営者・管理者養成プログラムを実施

(実施内容及び成果)

(a) SPODでは、開発したプログラムを教えることができる職員の育成を目的に講師養成プログラムを2回(6月、2月)実施した。本プログラムでは、講師として必要なスキルの習得のほか、ワークショップを多く取り入れた実践的な内容であること、プレゼンテーションスキルの向上に特化したプログラムとなっているなど、少人数で実践的な内容のプログラムとなっている。本プログラムには計29名が参加し、参加者全員から「満足」という回答を得た。アンケート結果では、講師として必要なスキルを身につけるだけでなく、ワークショップを多く取り入れていることから、新たな人的なつながりをつくることもでき、今後もこのプログラムを続けていくべきであるという回答が多かった。

また、高等教育機関の一員として必要な能力を養成するため、昨年度に引き続き、「大学人、社会人としての基礎力養成プログラム」を計3回(レベルⅠ、レベルⅡ、レベルⅢ)実施し、加盟校から計72名の職員が参加した。参加者のうち、約99%から「満足」という回答を得た。レベルⅠの「コミュニケーション入門」では、講師養成プログラムを受講した職員2名が務めたことにより、講師を務めた職員のスキルアップにもつながった。

さらに、学務系職員養成プログラムとして、学務系業務を担当する係員クラスの職員を対象に、学生支援系(レベルⅠ)を9月に愛媛大学で、教務系(レベルⅠ)を11月に徳島大学で開催した。今年度から実施される新しいプログラムであり、ニーズも高かったことから、加盟校から計85名の職員が参加し、参加者の約96%から「満足」という回答を得た。本プログラムについては、大学職員特有の職種で、民間への委託が難しいことから、講師はすべてSPOD加盟校の教職員が行った。講師には、講師養成プログラムを受講した職員も含まれており、担当した講師のスキルアップにもつながった。

SPOD-SDプログラムとして、加盟校の社会連携系職員を含む16名の協力を得て、SDセミナー「社会連携系職員養成プログラム開発」を実施し、社会連携系職員養成プログラムを開発した。本セミナーを通じて、基本的なSDプログラム開発の手法を学ぶとともに、ネットワーク加盟校の職員間における連帯感を高めることにもつながった。

(b) 昨年度からスタートした「次世代リーダー養成プログラム」は、2年目の1期生を含め、今年度から2期生が加わり、計16名で各4回のプログラムを実施した。受講者は、高等教育に関する第一人者の講義を受けたり、多数の課題をこなしたりすることで、次世代のリーダーとして、大学等の運営を担うために必要な技能、知識、態度を身につけることを目

指した。また、最終回においては受講者に修了プロジェクトレポートの提出、発表及び口頭試問を課した。すべてのプログラムにおいて、A～Dの4段階で評価し総合的に修了判定を行うこととしており、ハードルの高いものとなっている。

今年度、第1期生8名のうち、7名が修了し、SPODのSD講師として登録することとなった。残り1名についても、来年度の次世代リーダー養成プログラムを引き続き受講することで、修了することを目指しており、受講者の高い意識が表れている。

(c) SPODフォーラム2011において、桜美林大学の諸星裕氏を講師として招へいし、「トップリーダーセミナーわが国大学の致命的欠陥」と題したセミナーを実施した。本セミナーは、大学等の運営管理を担うために必要な情報を収集し、トップリーダーとしての能力を高めることを目的としており、参加者44名のうち、約91%から「満足」という回答を得るとともに、講師の言動に刺激を受けたという意見が多く聞かれた。

(資料) 140P～225P

- ・講師養成プログラム実施要項、アンケート結果
- ・平成23年度大学人、社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ～Ⅲ）実施要項、アンケート結果
- ・学務系職員養成プログラム（レベルⅠ－1～2）実施要項、アンケート結果
- ・社会連携系職員養成プログラム開発実施要項、アンケート結果
- ・次世代リーダー養成プログラム実施要項（第1回～4回）
- ・トップリーダーセミナー概要、アンケート結果

②職員業績記録（スタッフ・ポートフォリオ）の開発

(実施計画)

SPODフォーラム2011においてワークショップを実施。

(実施内容及び成果)

SPODフォーラム2011において、教員と職員が協働で「スタッフ・ポートフォリオの作成方法」と題したプログラムを実施した。本プログラムでは、スタッフ・ポートフォリオの有益性、作成方法や活用例を講義で理解してもらうほか、ワークショップを行い、実際に開発手法を体験してもらうことで、作成する場合の疑問に解決できる内容となっており、参加者20名のうち、約95%から「満足」という回答を得た。

また、SDの実践的指導者としてのSDコーディネーター（SDC）について、「SPODにおけるスタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの名称付与基準」に基づき、ネットワークコア運営協議会において候補者の審査を行い、愛媛大学から3名の教職員を認定した。

(資料) 228P～231P

- ・スタッフ・ポートフォリオの作成方法概要、アンケート結果

5．平成23年度活動報告

（2）SD事業

①「SDプログラムの開発，実施」資料

① S Dプログラムの開発，実施

講師養成プログラム実施要項

1. 目 的

S P O D加盟校の意欲のある職員に対して，研修講師として必要な心構え，知識，技法を習得させることにより，将来のS P O D－S D講師として育成することを目的とする。

2. 到達目標

- (1) 組織内講師の役割を説明することができる
- (2) 教育課題の探索から研修詳細の設計まで考え方と方法を習得する
- (3) 企画した内容を伝達できるインストラクションスキルを習得する

3. 対象者

将来S P O D－S D講師になる意欲のある職員

4. 期 間

平成23年6月1日（水）～3日（金）

5. 場 所

愛媛大学本部2階 第2会議室

6. 日 程

別紙「研修スケジュール表」のとおり

7. 担当講師

株式会社インソース講師 原 由紀子氏

8. 受講定員

30名

9. 旅 費

愛媛大学の旅費規則に準じて支給する。

10. 受講証明書

研修を修了した者には受講証明書を交付する。

11. 主 催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（S P O D），協力校：愛媛大学

講師養成プログラム日程表

研修会場：愛媛大学本部第2会議室

	9:00	10:00	10:30	11:00	12:00	12:30	13:00	13:30	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00
第1日目 6月1日 (水)						受付	オリエンテーション・開講式		1. 1人1分程度で自己紹介(ビデオ撮影) 2. 「よい研修」の条件を考える<個人ワーク・グループワーク> 3. 研修実施の基本<講義> 4. プレゼンテーション力を身につける<講義> <個人ワーク・グループワーク> 5. パワーポイント・ホワイトボードの活用による視覚的<講義>				
第2日目 6月2日 (木)		6. ビデオを見て、自分のプレゼンテーションを知る <ビデオ確認> 7. プレゼンテーション演習 <ロールプレイング>	休憩					8. インストラクションスキルを身につける①<講義> <個人・グループワーク> 9. インストラクションスキルを身につける②<講義> <個人・グループワーク> 10. トップ研修講師のインストラクションテクニ<講義> 11. 実践ロールプレイング<個人ワーク・グループワーク> <ロールプレイング>					
第3日目 6月3日 (金)		12. 実践ロールプレイング【前日の続き】 <個人ワーク・グループワーク> <ロールプレイング> 13. 自分のインストラクションスキルを ブラッシュアップする <個人ワーク>	休憩					14. 実践ロールプレイング ～2回目～ <個人ワーク・グループワーク> <ロールプレイング> 15. 成果発表～1人ずつ(あるいはグループの代表) <全体発表> 16. 3日間のまとめ	閉講式				

※研修スケジュールは、進行によって変更する場合があります。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：講師養成プログラム
 実施日：平成23年6月1日（水）～3日（金）
 実施会場：愛媛大学本部第2会議室
 アンケート回答者数：12名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	回答数	割合
① 4年制大学	11	84.6
② 短期大学	2	15.4
③ 高等専門学校	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	13	100.0

※複数回答あり

(2) 所属先の設置者

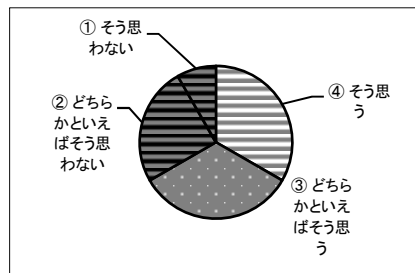
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	9	75.0
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	1	8.3
③ 学校法人	2	16.7
④ その他（ ）	0	0.0
計	12	100.0

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

2. 研修参加への経緯について

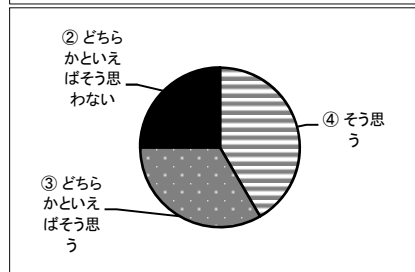
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	4	33.3
③ どちらかといえばそう思う	4	33.3
② どちらかといえばそう思わない	3	25.0
① そう思わない	1	8.3
計	12	100.0



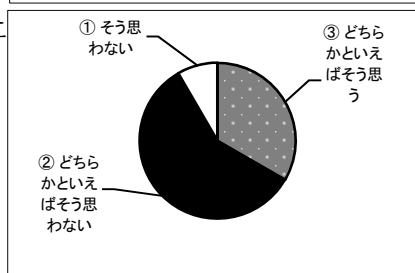
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	5	41.7
③ どちらかといえばそう思う	4	33.3
② どちらかといえばそう思わない	3	25.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



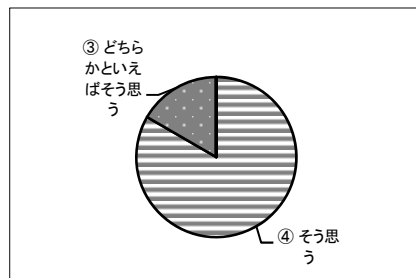
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	0	0.0
③ どちらかといえばそう思う	4	33.3
② どちらかといえばそう思わない	7	58.3
① そう思わない	1	8.3
計	12	100.0



(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

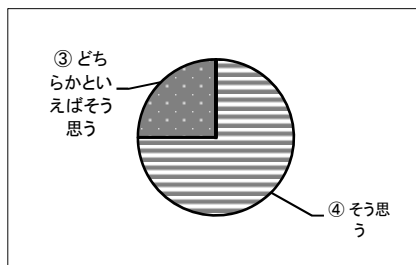
	回答数	割合
④ そう思う	10	83.3
③ どちらかといえばそう思う	2	16.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



3. 研修プログラムの設計について

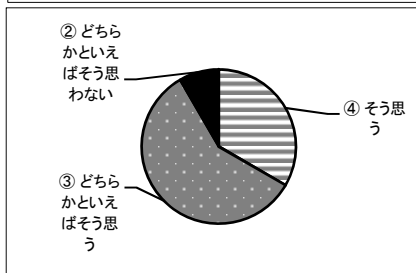
(1) 研修の目的は明確に設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	9	75.0
③ どちらかといえばそう思う	3	25.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



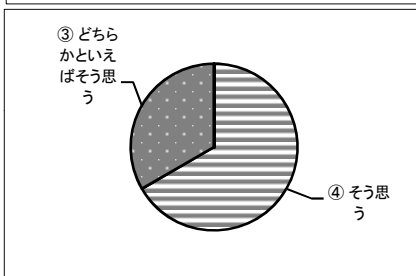
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	4	33.3
③ どちらかといえばそう思う	7	58.3
② どちらかといえばそう思わない	1	8.3
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



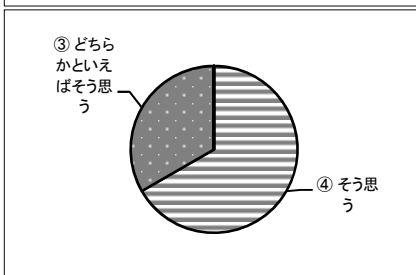
(3) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	8	66.7
③ どちらかといえばそう思う	4	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



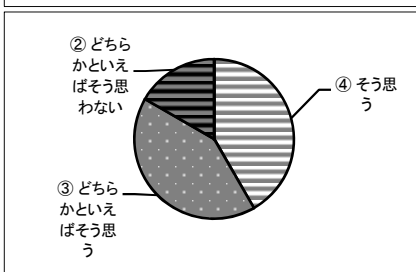
(4) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	8	66.7
③ どちらかといえばそう思う	4	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



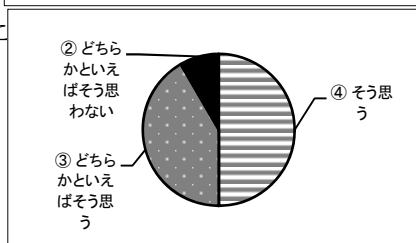
(5) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	5	41.7
③ どちらかといえばそう思う	5	41.7
② どちらかといえばそう思わない	2	16.7
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



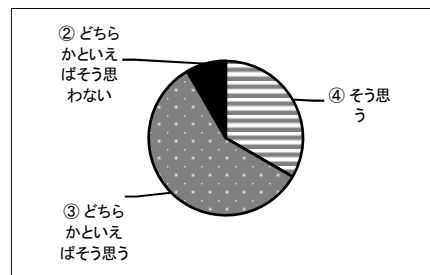
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	6	50.0
③ どちらかといえばそう思う	5	41.7
② どちらかといえばそう思わない	1	8.3
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



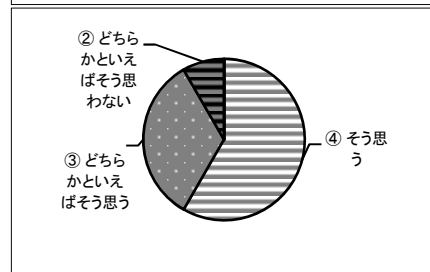
(7) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	4	33.3
③ どちらかといえばそう思う	7	58.3
② どちらかといえばそう思わない	1	8.3
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



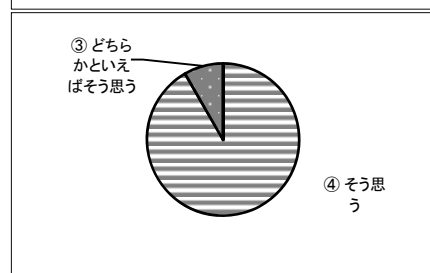
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

	回答数	割合
④ そう思う	7	58.3
③ どちらかといえばそう思う	4	33.3
② どちらかといえばそう思わない	1	8.3
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



(9) 参加者の人数は適当だった

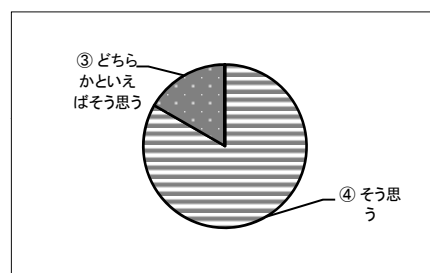
	回答数	割合
④ そう思う	11	91.7
③ どちらかといえばそう思う	1	8.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



4. 研修スタッフについて

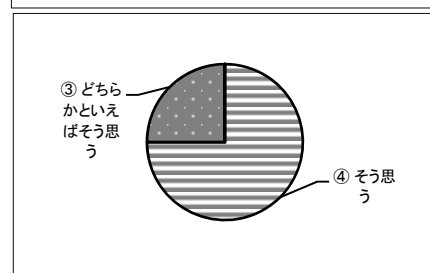
(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	10	83.3
③ どちらかといえばそう思う	2	16.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



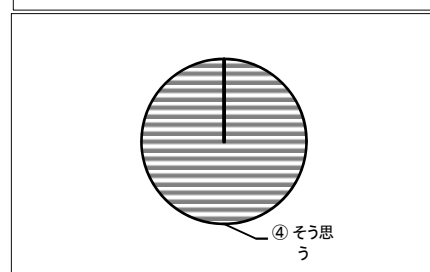
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	9	75.0
③ どちらかといえばそう思う	3	25.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



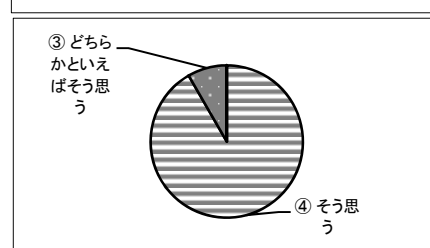
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

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



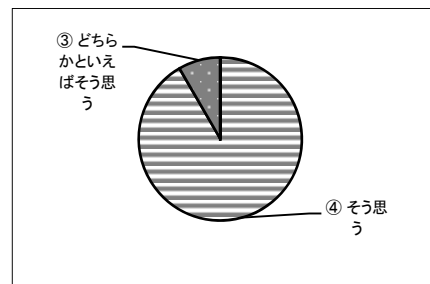
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	11	91.7
③ どちらかといえばそう思う	1	8.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



(5) 事務局の対応は丁寧だった

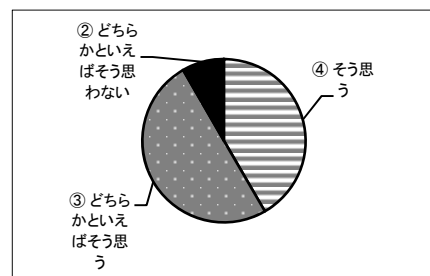
	回答数	割合
④ そう思う	11	91.7
③ どちらかといえばそう思う	1	8.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



5. 研修成果について

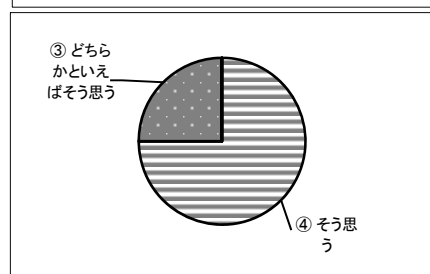
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	5	41.7
③ どちらかといえばそう思う	6	50.0
② どちらかといえばそう思わない	1	8.3
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



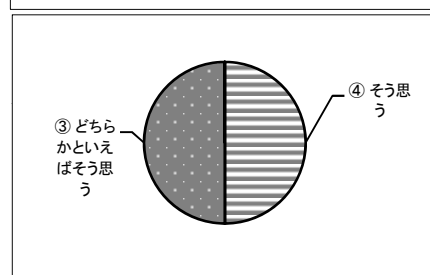
(2) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	9	75.0
③ どちらかといえばそう思う	3	25.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



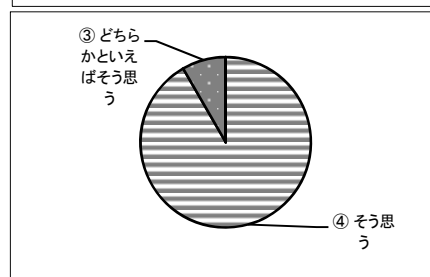
(3) 研修の内容は十分理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	6	50.0
③ どちらかといえばそう思う	6	50.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



(4) 新たに人的なつながりをつくることができた

	回答数	割合
④ そう思う	11	91.7
③ どちらかといえばそう思う	1	8.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



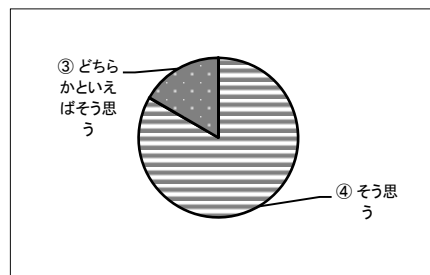
受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

別紙記載

6. 研修全体について

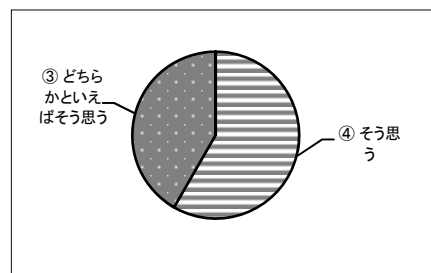
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

	回答数	割合
④ そう思う	10	83.3
③ どちらかといえばそう思う	2	16.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



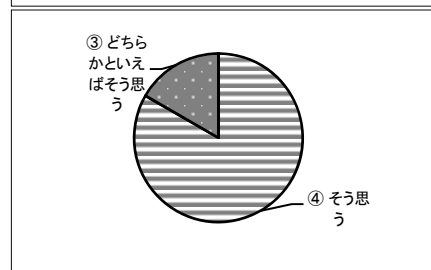
(2) 研修は期待を上回る内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	7	58.3
③ どちらかといえばそう思う	5	41.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



(3) 今後もこの研修を継続していくべきだと思う

	回答数	割合
④ そう思う	10	83.3
③ どちらかといえばそう思う	2	16.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



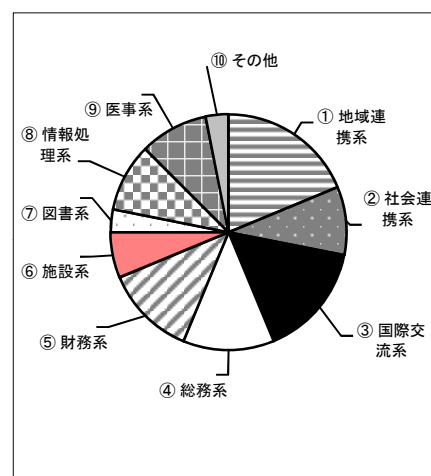
研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください。

別紙記載

7. SPODにおけるSDプログラム開発について

今後、SPODにおいて専門職養成プログラムを開発する予定ですが、どのような分野のSDプログラムが必要だと思いますか。（複数回答可）

	回答数	割合
① 地域連携系	6	18.8
② 社会連携系	3	9.4
③ 国際交流系	5	15.6
④ 総務系	4	12.5
⑤ 財務系	4	12.5
⑥ 施設系	2	6.3
⑦ 図書系	1	3.1
⑧ 情報処理系	3	9.4
⑨ 医事系	3	9.4
⑩ その他	1	3.1
計	32	100.0



その他の記述内容

・知的財産系

【自由記述欄】

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

- ・話し方(速さ・間の取り方・起承転結・語彙)、話術(4)
- ・プレゼンテーション力(3)
- ・コミュニケーション力
- ・タイムマネジメント力
- ・傾聴力
- ・人前力
- ・企画力
- ・文書管理
- ・情報科学
- ・労務、人事に関する知識



5. 受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- ・他大学の知り合いができた。(4)
- ・自分の癖に気づけた。(3)
- ・自分の弱点、改善点を再認識できた。(2)
- ・人に説明することの難しさを知ることができた。
- ・研修中も自分自身の成長を実感することができた。
- ・自分なりの達成感を感じることができた。
- ・初日に懇親会を開いていただいたので、初対面だったがお互いの壁を気にしなくなった。
- ・グループワークで打ち解けながら練習できたので良かった。
- ・実践が多くて良かった。
- ・目的・目標がはっきりしたので良かった。
- ・今まで人前で話すことはあったが、構成は考えられていなかったため、今後の参考になった。
- ・意欲が高まった。
- ・チャレンジ精神が必要だと思った。

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

- ・事前に内容がもう少しわかるものが欲しかった。
- ・自分にとってはレベルが高かったように思うが、参加した人は必ず成長が見られるのではないかと思う。
- ・撮影したビデオをきれいに見られるようにしてほしい。
- ・最終のプレゼンの時間を10分でなくもう少し長くすべきではないか。実際の講義はもっと長いため、その分準備は必要だが1人30分程度にすべきである。
- ・最初の流れ(どこまで練習するか)で講師と事務局の共通の認識が若干取れていないシーンが見られたので、しっかりとした打ち合わせをお願いしたい。
- ・内容的にももう少し期間が長い方がいいかもしれない。

講師養成プログラム「プレゼンテーション入門（大学人，社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅠ）」 実施要項

1. 目 的

SPOD－SD講師を務める際に必要なスキルを、外部講師が研修時に使用するテキストに沿って学び、習得することを目的とする。

2. 内 容

大学人，社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ）のうち，プレゼンテーション入門の研修科目に特化して実施する。

3. 対象者

平成22年度・平成23年度講師養成研修を受講したSPOD加盟校の職員，および，次世代リーダー養成研修の修了予定者（1期生）

4. 日 時

平成24年2月3日（金）9：00～17：00

5. 場 所

愛媛大学本部4階 第4会議室

6. 日 程

別紙「研修日程表」のとおり

7. 旅 費

愛媛大学の旅費規則に準じて支給します。

8. 担当講師

株式会社インソース 講師 塩谷 登志栄氏

9. 受講者

17名

10. 修了証書

本研修を修了した者には修了証書を交付する

11. 主 催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD），愛媛大学

「プレゼンテーション入門」講師養成プログラム 日程表

研修会場：愛媛大学本部第4会議室

	8:40	9:00	9:15	12:00
2月3日 (金) 午前	受付	オリエンテーション	1. 「よい研修」の条件を考える 〈グループワーク〉 受講者として、受けた研修・受けたくない研修の特徴は何か？ 2. 講師に求められる2つの要素 〈講義〉 ■ よい研修を行うために、講師に求められる2つのスキル ① インストラクションスキル ② コミュニケーションスキル 3. インストラクションスキルを習得する 〈講義／個人・グループワーク〉 ■ テキスト大項目1～2, 3, 4を3つのパートに分割し以下のステップで習得【ステップ1】外部講師による重要項目のインストラクション手本を観察 【ステップ2】インストラクションガイドを使い各項目のポイント解説 【ステップ3】自分自身の経験談・具体例を洗い出す ※上記3ステップをテキスト大項目1～2, 3, 4で繰り返し行う	12:00
2月3日 (金) 午後		休憩	4. 講師に必要なコミュニケーションスキルを習得する 〈講義〉 ■ 講師として人前で話す力、研修の進め方を講義 (1) 分かりやすい話し方の条件 (2) 内容を考える (3) 姿勢・態度・表情 (4) 声について (5) 間のとり方 (6) 分かりやすい話をするための構成方法 (7) 板書の仕方、指す、指名する (8) 演習の種類と進め方 (9) フォードバックのポイント 5. 総合演習 〈ロールプレイ／グループワーク〉 ■ テキスト、インストラクションガイドを使用しロールプレイング実施 インストラクションガイドを基にペアでロールプレイ 講師、受講者同士でのフィードバック 6. まとめ	17:00

※研修スケジュールは、進行によって変更する場合があります。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：講師養成プログラム「プレゼンテーション入門
 （大学人，社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅠ））」
 実施日：平成24年2月3日（金）
 実施会場：愛媛大学本部第4会議室
 アンケート回答者数：17名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	回答数	割合
① 4年制大学	16	94.1
② 短期大学	1	5.9
③ 高等専門学校	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	17	100.0

(2) 所属先の設置者

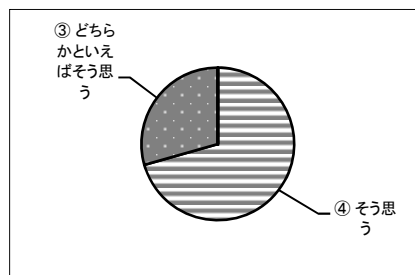
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	11	64.7
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	0	0.0
③ 学校法人	6	35.3
④ その他（ ）	0	0.0
計	17	100.0

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

2. 研修参加への経緯について

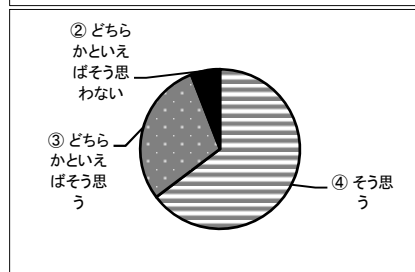
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	12	70.6
③ どちらかといえばそう思う	5	29.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



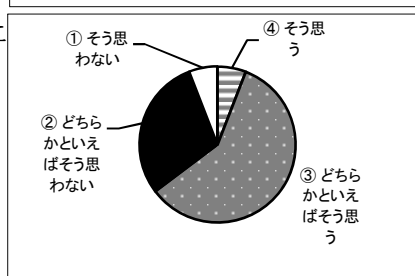
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	11	64.7
③ どちらかといえばそう思う	5	29.4
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



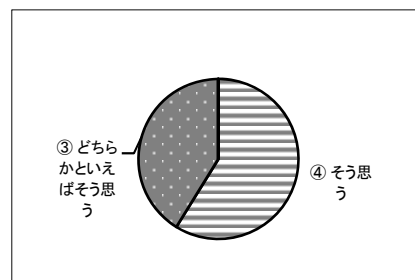
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	1	5.9
③ どちらかといえばそう思う	10	58.8
② どちらかといえばそう思わない	5	29.4
① そう思わない	1	5.9
計	17	100.0



(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

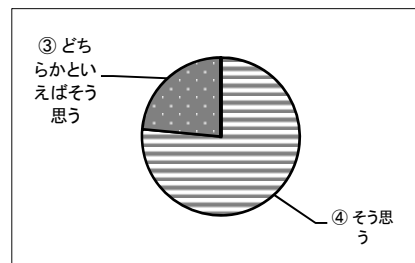
	回答数	割合
④ そう思う	10	58.8
③ どちらかといえばそう思う	7	41.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



3. 研修プログラムの設計について

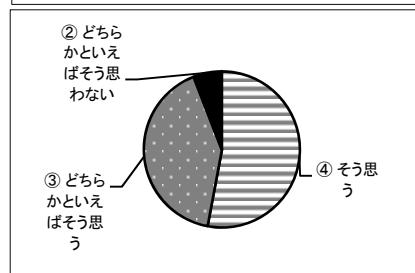
(1) 研修の目的は明確に設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	13	76.5
③ どちらかといえばそう思う	4	23.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



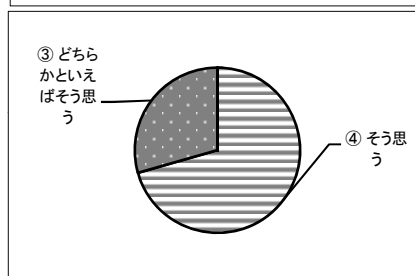
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	9	52.9
③ どちらかといえばそう思う	7	41.2
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



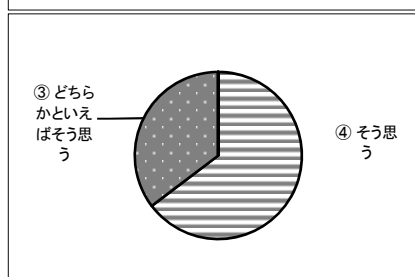
(3) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	12	70.6
③ どちらかといえばそう思う	5	29.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



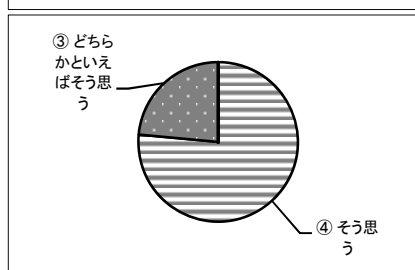
(4) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	11	64.7
③ どちらかといえばそう思う	6	35.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



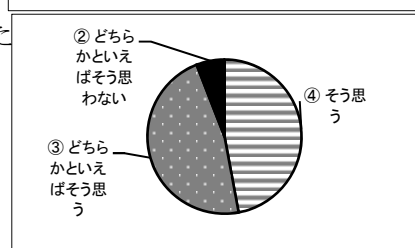
(5) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	13	76.5
③ どちらかといえばそう思う	4	23.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



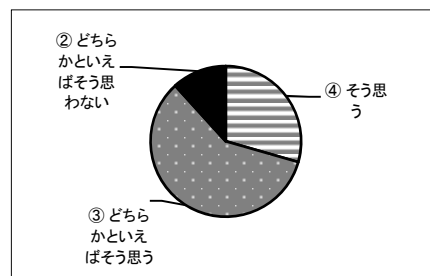
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	8	47.1
③ どちらかといえばそう思う	8	47.1
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



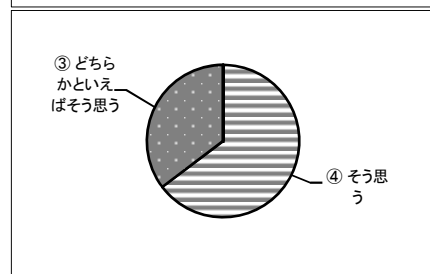
(7) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	5	29.4
③ どちらかといえばそう思う	10	58.8
② どちらかといえばそう思わない	2	11.8
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



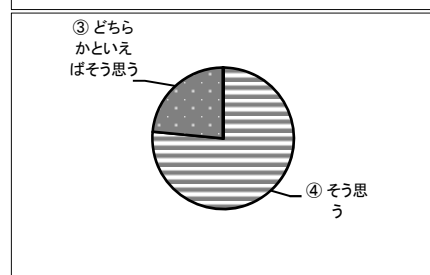
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

	回答数	割合
④ そう思う	11	64.7
③ どちらかといえばそう思う	6	35.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



(9) 参加者の人数は適当だった

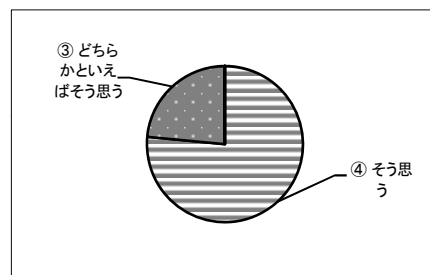
	回答数	割合
④ そう思う	13	76.5
③ どちらかといえばそう思う	4	23.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



4. 研修スタッフについて

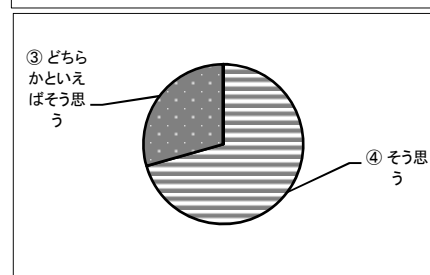
(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	13	76.5
③ どちらかといえばそう思う	4	23.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



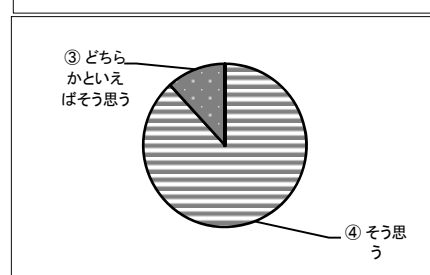
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	12	70.6
③ どちらかといえばそう思う	5	29.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



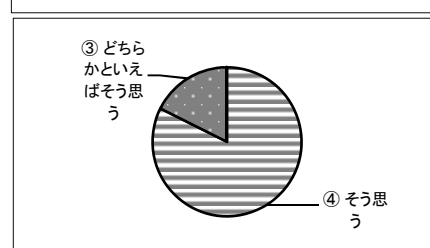
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

	回答数	割合
④ そう思う	15	88.2
③ どちらかといえばそう思う	2	11.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



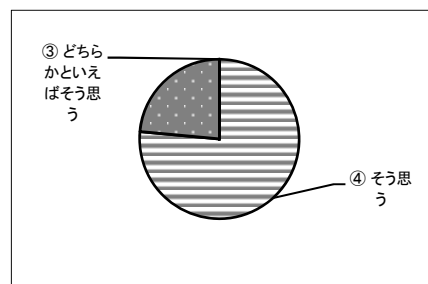
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	14	82.4
③ どちらかといえばそう思う	3	17.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



(5) 事務局の対応は丁寧だった

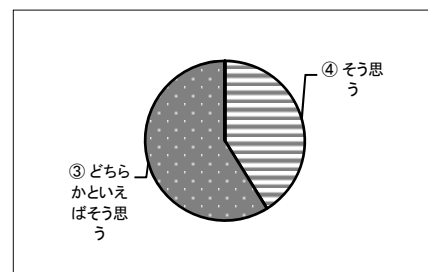
	回答数	割合
④ そう思う	13	76.5
③ どちらかといえばそう思う	4	23.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



5. 研修成果について

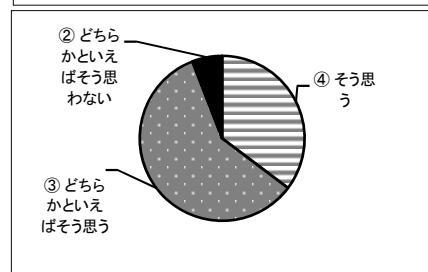
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	7	41.2
③ どちらかといえばそう思う	10	58.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



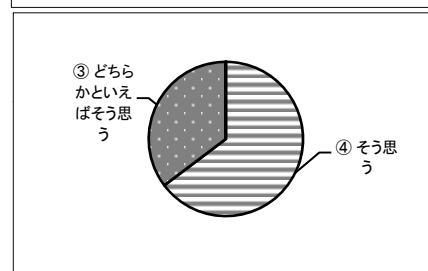
(2) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	6	35.3
③ どちらかといえばそう思う	10	58.8
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



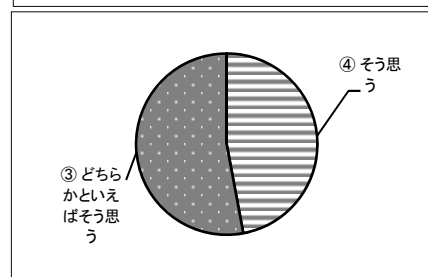
(3) 研修の内容は十分理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	11	64.7
③ どちらかといえばそう思う	6	35.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



(4) 新たに人的なつながりをつくることができた

	回答数	割合
④ そう思う	8	47.1
③ どちらかといえばそう思う	9	52.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



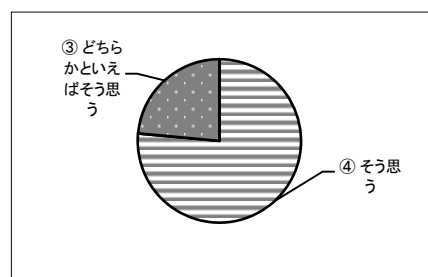
受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

別紙記載

6. 研修全体について

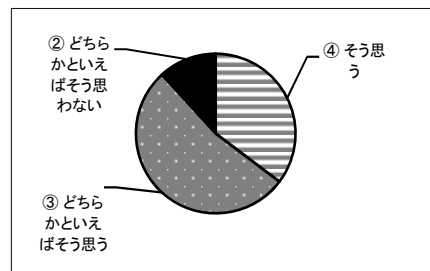
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

	回答数	割合
④ そう思う	13	76.5
③ どちらかといえばそう思う	4	23.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



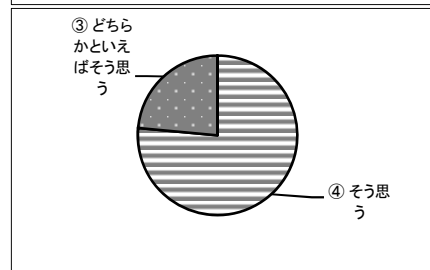
(2) 研修は期待を上回る内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	6	35.3
③ どちらかといえばそう思う	9	52.9
② どちらかといえばそう思わない	2	11.8
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



(3) 今後もこの研修を継続していくべきだと思う

	回答数	割合
④ そう思う	13	76.5
③ どちらかといえばそう思う	4	23.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



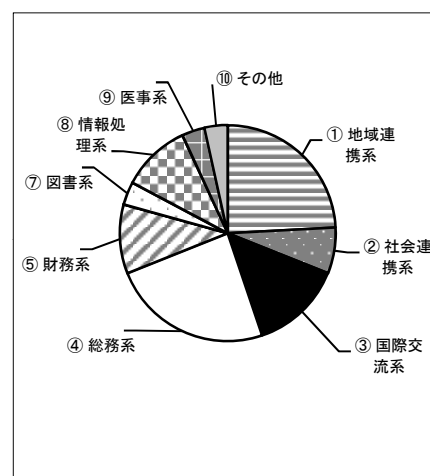
研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください。

別紙記載

7. SPODにおけるSDプログラム開発について

今後、SPODにおいて専門職養成プログラムを開発する予定ですが、どのような分野のSDプログラムが必要だと思いますか。（複数回答可）

	回答数	割合
① 地域連携系	7	24.1
② 社会連携系	2	6.9
③ 国際交流系	4	13.8
④ 総務系	7	24.1
⑤ 財務系	3	10.3
⑥ 施設系	0	0.0
⑦ 図書系	1	3.4
⑧ 情報処理系	3	10.3
⑨ 医事系	1	3.4
⑩ その他	1	3.4
計	29	100.0



その他の記述内容

講師養成研修「プレゼンテーション」をもっと多く開講すべき

【自由記述欄】

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

- ・ プレゼンテーションスキル (4)
- ・ 話し方 (2)
- ・ 企画力
- ・ 伝える力
- ・ 訊く力
- ・ コミュニケーションスキル
- ・ 講義を組み立てる能力
- ・ ワーキングや会議を円滑に仕切る能力
- ・ 人前で話す時の台本作り
- ・ 大学経営
- ・ 財務
- ・ 具体的事例の集積
- ・ 大学の組織
- ・ 情報通信技術 (ICT)
- ・ 全般
- ・ 直接業務に関わるもの (病院経営・病院改善)
- ・ 説明の間が悪いので、その点のスキルアップをはかりたい。
- ・ 落ち着いて話をするための、テクニックを学びたい。



5. 受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- ・ プレゼンテーションのスキルについて、理解できた。(5)
(ポイント・テクニック・注意点など)
- ・ 自分の課題点をたくさん知ることができ、大変有意義だった。(3)
- ・ 他大学の方との交流が持てた。(2)
- ・ 場数(失敗)を経験できた。(2)
- ・ 自分で気づいていても、直せない点について、具体的な改善方法がわかって良かった。
- ・ 今後、講師をするにあたり、役立てられる知識などを得られた。
- ・ 研修講師としてのモチベーションを高めるために良かった。
- ・ ワークショップ形式・少人数で行えたので良かった。
- ・ プロの講師の凄さがわかる。
- ・ SPODの講師養成研修を継続的に実施して頂いているので、その都度、反省とスキルの習得が出来る。

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

- ・ 今日的人数・グループ数ぐらいが、内容的に適切であった。
- ・ この研修は、いい研修であった。
- ・ 人数をもっと増やしても良いのでは。
- ・ 事前準備が取れない中での実践では、悔しさが残ったまま終了することになるので、達成感を味わえる時間配分を考えると、より良いと思う。
- ・ 幅広い年齢層で構成すれば、おもしろい。

平成23年度大学人，社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅠ）実施要項

1. 目 的

高等教育機関の職員として一般的に求められている広汎な素養を習得することを目的とする。

2. 内 容

大学人，社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅠ）のうち，5つの研修科目を実施する。

- ・コミュニケーション入門
- ・ビジネスマナー入門編
- ・プレゼンテーション入門
- ・職員キャリア形成入門
- ・リーダーシップ入門

3. 対象者

係員相当級の職員

4. 期 間

平成23年11月9日（水）～11月11日（金）

5. 場 所

愛媛大学本部2階 第2会議室

6. 日 程

別紙「研修日程表」のとおり

7. 担当講師

愛媛大学	久保 秀二
愛媛大学	兒玉 直子
株式会社インソース	講師 原 由紀子

8. 受講定員

30名

9. 受講証明書

研修を修了した者には受講証明書を交付する。

10. 主 催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD），愛媛大学

平成23年度大学人、社会人としての基礎力養成プログラム日程表

研修会場：愛媛大学本部第2会議室

	9:00	10:30	12:00	13:00	13:30	14:00	14:30	15:00	16:00	17:00	17:30	18:00
第1日目 11月9日 (水)				受付	開講式・オリエンテーション	【コミュニケーション入門】 1 コミュニケーションの基本 2 「きく」の意味 3 「聴く」スキル＝「傾聴力」のポイント 4 「訊く」スキル＝「質問力」のポイント 【愛媛大学 久保 秀二, 兒玉 直子】						
第2日目 11月10日 (木)		【ビジネスマナー入門 1】 1 ビジネス文書とは ～基礎知識 2 ビジネス文書作成時のポイント 3 文書作成時のポイント ～構造編 【株式会社インソース 講師 原 由紀子】	【ビジネスマナー入門 2】 1 ビジネスマナーの基本 2 電話対応のマナー 【株式会社インソース 講師 原 由紀子】	休憩	【ビジネスマナー入門 2】 3 来客対応のマナー 【株式会社インソース 講師 原 由紀子】	【プレゼンテーション入門】 1 プレゼンテーションの前に 2 プレゼンテーションの基礎 3 話す内容を検討する 4 「話すスキル」 5 総合演習 【株式会社インソース 講師 原 由紀子】						
第3日目 11月11日 (金)		【職員キャリア形成入門】 1. 今まで振り返って多面的に考える自分の仕事 2. 自己を理解する 3. これからを考える ～次の2年, 10年を主体的に生きる 4. 明日から働こう ～自分の目標設定とアクションプラン作成 【株式会社インソース 講師 原 由紀子】	休憩		【リーダーシップ入門】 1. リーダーとは 2. 立場を変えてつきつめて考える仕事 3. 指導・教育のポイント 4. 業務改善・目標管理 【株式会社インソース 講師 原 由紀子】	閉講式						

※研修スケジュールは、進行によって変更する場合があります。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：平成23年度大学人，社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅠ）
 実施日：平成23年11月9日（木）～11月11日（金）
 実施会場：愛媛大学本部第2会議室
 アンケート回答者数：31名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	回答数	割合
① 4年制大学	29	90.6
② 短期大学	1	3.1
③ 高等専門学校	2	6.3
④ その他（6年制含む 等）	0	0.0
計	32	100.0

※複数回答あり

(2) 所属先の設置者

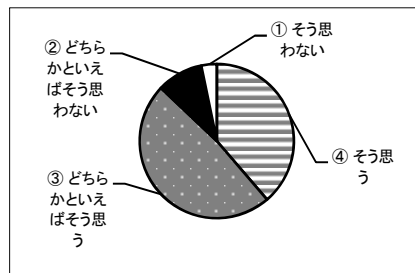
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	24	77.4
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	3	9.7
③ 学校法人	3	9.7
④ その他（独立行政法人）	1	3.2
計	31	100.0

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

2. 研修参加への経緯について

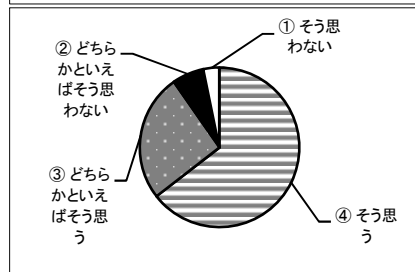
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	12	38.7
③ どちらかといえばそう思う	15	48.4
② どちらかといえばそう思わない	3	9.7
① そう思わない	1	3.2
計	31	100.0



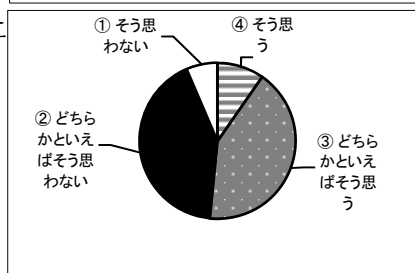
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	20	64.5
③ どちらかといえばそう思う	8	25.8
② どちらかといえばそう思わない	2	6.5
① そう思わない	1	3.2
計	31	100.0



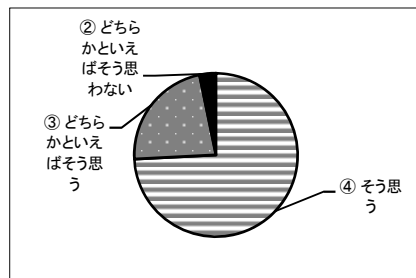
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	3	9.7
③ どちらかといえばそう思う	13	41.9
② どちらかといえばそう思わない	13	41.9
① そう思わない	2	6.5
計	31	100.0



(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

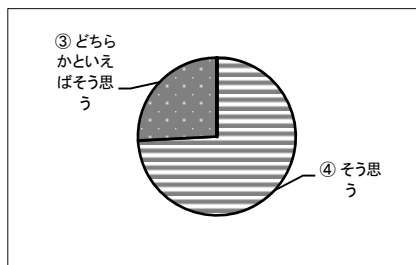
	回答数	割合
④ そう思う	23	74.2
③ どちらかといえばそう思う	7	22.6
② どちらかといえばそう思わない	1	3.2
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



3. 研修プログラムの設計について

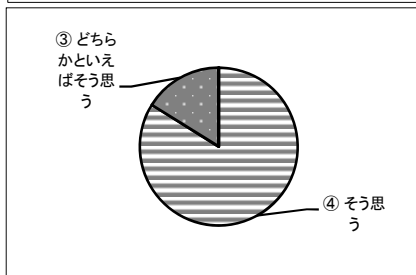
(1) 研修の目的は明確に設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	23	74.2
③ どちらかといえばそう思う	8	25.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



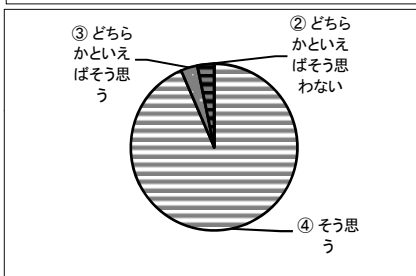
(2) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	26	83.9
③ どちらかといえばそう思う	5	16.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



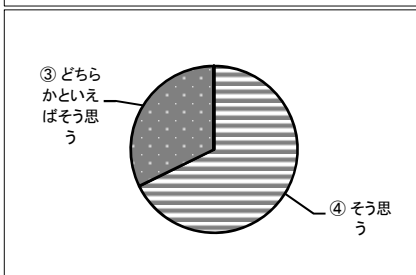
(3) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	29	93.5
③ どちらかといえばそう思う	1	3.2
② どちらかといえばそう思わない	1	3.2
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



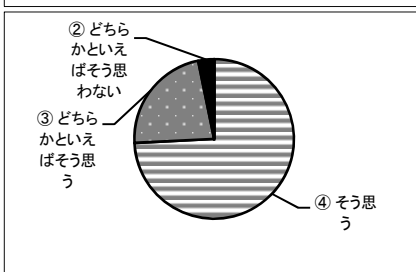
(4) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	21	67.7
③ どちらかといえばそう思う	10	32.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



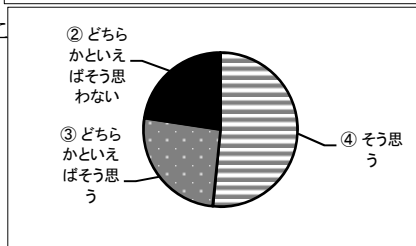
(5) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	23	74.2
③ どちらかといえばそう思う	7	22.6
② どちらかといえばそう思わない	1	3.2
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



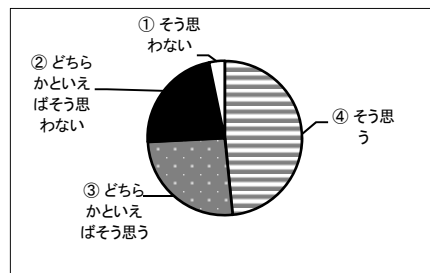
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	16	51.6
③ どちらかといえばそう思う	8	25.8
② どちらかといえばそう思わない	7	22.6
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



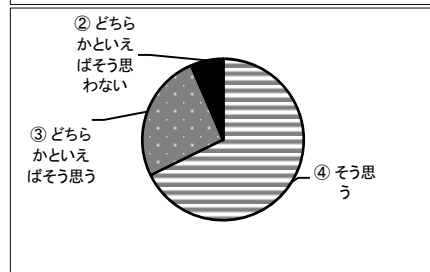
(7) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	15	48.4
③ どちらかといえばそう思う	8	25.8
② どちらかといえばそう思わない	7	22.6
① そう思わない	1	3.2
計	31	100.0



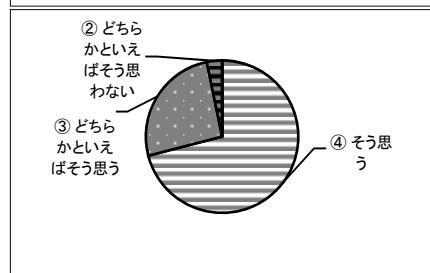
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

	回答数	割合
④ そう思う	21	67.7
③ どちらかといえばそう思う	8	25.8
② どちらかといえばそう思わない	2	6.5
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



(9) 参加者の人数は適当だった

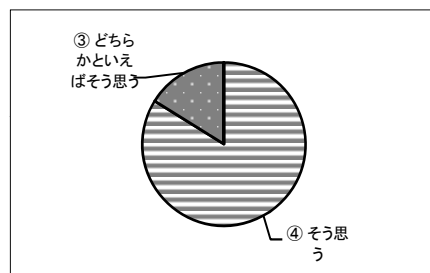
	回答数	割合
④ そう思う	22	71.0
③ どちらかといえばそう思う	8	25.8
② どちらかといえばそう思わない	1	3.2
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



4. 研修スタッフについて

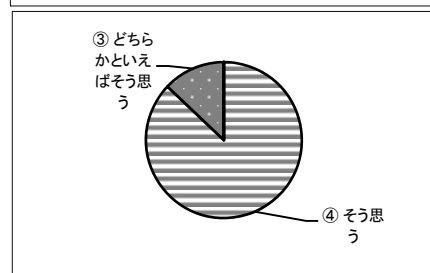
(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	26	83.9
③ どちらかといえばそう思う	5	16.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



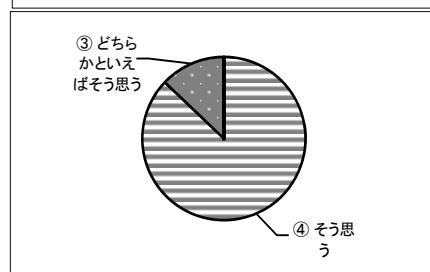
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	27	87.1
③ どちらかといえばそう思う	4	12.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



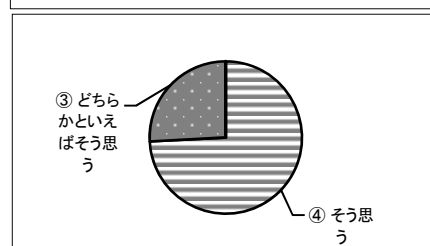
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

	回答数	割合
④ そう思う	27	87.1
③ どちらかといえばそう思う	4	12.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



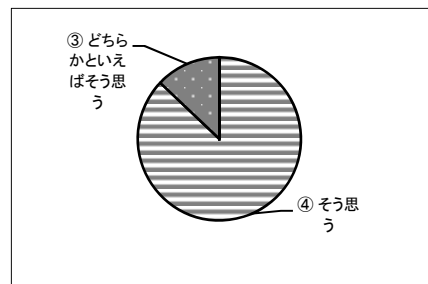
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	23	74.2
③ どちらかといえばそう思う	8	25.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



(5) 事務局の対応は丁寧だった

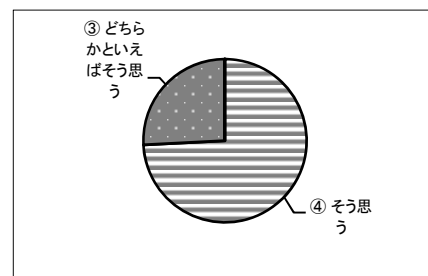
	回答数	割合
④ そう思う	27	87.1
③ どちらかといえばそう思う	4	12.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



5. 研修成果について

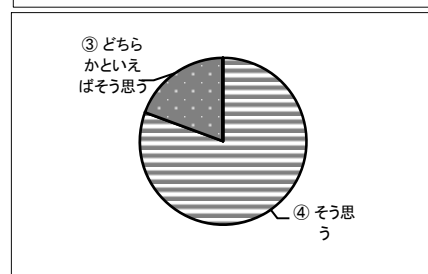
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	23	74.2
③ どちらかといえばそう思う	8	25.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



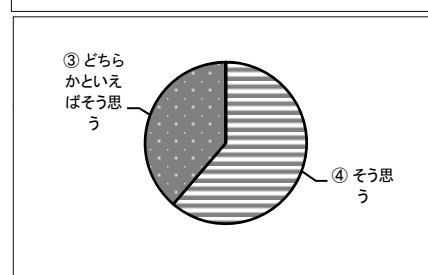
(2) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	25	80.6
③ どちらかといえばそう思う	6	19.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



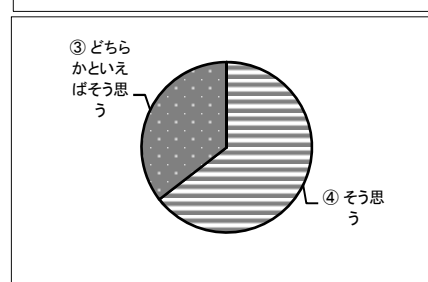
(3) 研修の内容は十分理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	19	61.3
③ どちらかといえばそう思う	12	38.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



(4) 新たに人的なつながりをつくることができた

	回答数	割合
④ そう思う	20	64.5
③ どちらかといえばそう思う	11	35.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



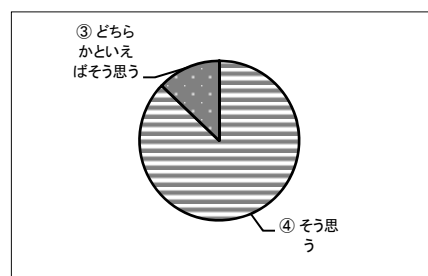
受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

別紙記載

6. 研修全体について

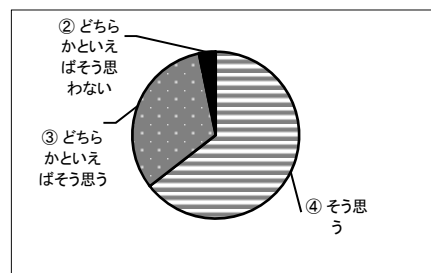
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

	回答数	割合
④ そう思う	27	87.1
③ どちらかといえばそう思う	4	12.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



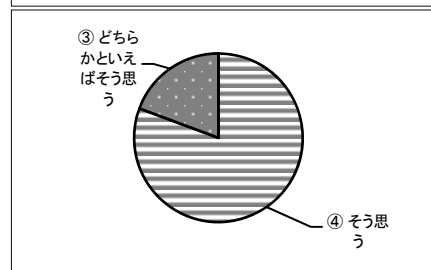
(2) 研修は期待を上回る内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	20	64.5
③ どちらかといえばそう思う	10	32.3
② どちらかといえばそう思わない	1	3.2
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



(3) 今後もこの研修を継続していくべきだと思う

	回答数	割合
④ そう思う	25	80.6
③ どちらかといえばそう思う	6	19.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



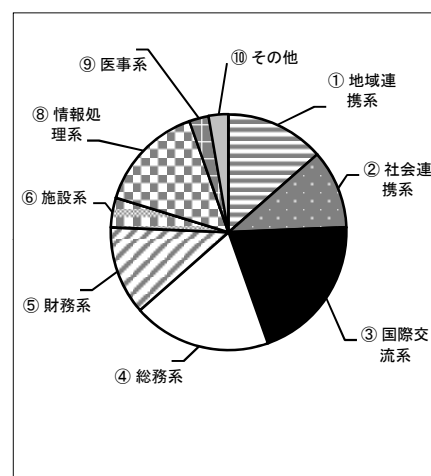
研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください。

別紙記載

7. SPODにおけるSDプログラム開発について

今後、SPODにおいて専門職養成プログラムを開発する予定ですが、どのような分野のSDプログラムが必要だと思いますか。（複数回答可）

	回答数	割合
① 地域連携系	10	13.5
② 社会連携系	8	10.8
③ 国際交流系	15	20.3
④ 総務系	14	18.9
⑤ 財務系	9	12.2
⑥ 施設系	3	4.1
⑦ 図書系	0	0.0
⑧ 情報処理系	11	14.9
⑨ 医事系	2	2.7
⑩ その他	2	2.7
計	74	100.0



その他の記述内容
学務系

【自由記述欄】

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

- ・ プレゼンテーション能力 (11)
- ・ コミュニケーション能力 (4)
- ・ 文書作成マナー (3)
- ・ 基本的なビジネスマナー (3)
- ・ パソコンスキル (Word・Excel・Access) (3)
- ・ キャリア形成 (2)
- ・ リーダーシップ (2)
- ・ 分かりやすく伝える能力・まとめる能力 (2)
- ・ 電話応対 (2)
- ・ 文章を組み立てて、人前で話せるようになること
- ・ 話し方
- ・ 説明力
- ・ 英会話
- ・ 基礎力
- ・ 思考力
- ・ 人間力
- ・ 簿記スキル
- ・ 資格 (電検3種)
- ・ 災害時への対応スキル
- ・ 修学支援システムのスキル
- ・ 目的に対して方向性をもつ

5. 受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- ・ 他機関との交流が出来るのが良かった。(現状など意見交換) (5)
- ・ プレゼン入門の講義内容が充実していたと思う。必要なスキルだった為、受講できて良かったと思う。(準備の大切な点など) (4)
- ・ グループワークが多く、人の考えを知れた。(3)
- ・ ビジネス文書や名刺交換、電話応対は今さらきくには遅いので、教えて頂いてよい機会になった。(3)
- ・ ビジネスマナーが身についた。(電話応対・文書など) (2)
- ・ 自分のことを考える時間が持てた。(2)
- ・ 習いたい基礎力を知ることができた。(2)
- ・ 電話応対・来客応対で、自分が普段行っている仕方が正しいのか確認できた点。
- ・ 講師の原先生の説明がとてもわかりやすかった。
- ・ 自分の弱点を実感することができ、良かった。
- ・ 「こうだ」という知識が身についた。

- ・ キャリア形成プログラムでは、目的を持って自発的に計画を立て、行動する必要性を強く感じた。
- ・ グループワークが多く、発言する機会が多かったこと。
- ・ 自分自身が普段気をつけている内容でも、専門的・論理的に見返して色々と違った見方の発見が出来た。電話応対は特に一言一言に注意して実践すべきと感じた。
- ・ 他校のみなさんとグループを作れた。（3日間違うメンバーで良かった）
- ・ 普段避けていたことに立ち向かうことができて良かった。
- ・ 具体的・双方向で行われたグループミーティングは、個々の意見が集約・参加でき、有意義でした。
- ・ リーダーシップ・キャリアについて考えれた。
- ・ 大変充実した研修でした。
- ・ 色々な情報を得られた。

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

- ・ 3日は長いと思うので、もう少し短くまとめて欲しい。（3）
- ・ 3日も部署を離れることに少し不安を感じてしまったので、2日程度がちょうどくらいかなと思います。
- ・ 一度にする内容が多すぎる。
- ・ 色々と密集したスケジュールで仕方なかったと思うが、課題を書く時間をもっと長くして欲しかった。
- ・ 「リーダー像」で、係長や課長級の上司たちの意見を聞きたかった。
- ・ 研修内容の一部はもっと早く知りたいことが多いように感じました。
- ・ 社会人マナー研修レベルⅠなので、もう少し早めに設定してくださると助かります。
- ・ もう少し実体験時間・練習時間があればと思う。
- ・ 最終的に提出するレポート用紙を初日にアンケートと一緒に渡してもらえたら、内容を整理しながら聞けたと思います。



平成23年度大学人，社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅡ）実施要項

1. 目 的

高等教育機関の職員として一般的に求められている広汎な素養を習得することを目的とする。

2. 内 容

大学人，社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅡ）のうち，3つの研修科目を実施する。

- ・メンター入門
- ・ミーティング運営
- ・OJT実践

3. 対象者

係長，主任相当級の職員

4. 期 間

平成23年9月29日（木）～9月30日（金）

5. 場 所

愛媛大学本部2階 第2会議室

6. 日 程

別紙「研修日程表」のとおり

7. 担当講師

株式会社インソース 講師 塩谷登志栄 氏
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 特任助教 大竹奈津子
愛媛大学総務部人事課 副課長 秋谷恵子
愛媛大学総務部人事課 人材育成チームリーダー 塩出和久

8. 受講定員

各30名

9. 修了証書

研修を修了した者には修了証書を交付する。

10. 主 催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD），愛媛大学

平成23年度大学人，社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅡ) 日程表

研修会場：愛媛大学本部第2会議室

	8:40	9:00	10:00	11:00	12:00	12:30	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00
第1日目 9月29日 (木)						受付	開講式・オリエンテーション	【メンター入門】 講師：大竹奈津子 秋谷恵子 塩出和久				
第2日目 9月30日 (金)			【ミーティング運営】 合意形成とは？ 1. 場のデザインスキル(事前準備) 2. 対人関係のスキル 3. 構造化のスキル 4. 合意形成スキル 5. ファシリテーション(合意・調整・交渉)演習 講師：塩谷登志栄		休憩			【OJT実践】 1. 若手の立場になって考える 2. OJTとは何か 3. OJTの進め方 4. ケーススタディ 講師：塩谷登志栄				
											閉講式	

※研修スケジュールは，進行によって変更する場合があります。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：平成23年度大学人，社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅡ）
 実施日：平成23年9月29日（木）～9月30日（金）
 実施会場：愛媛大学本部第2会議室
 アンケート回答者数：24名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	回答数	割合
① 4年制大学	20	80.0
② 短期大学	1	4.0
③ 高等専門学校	4	16.0
④ その他（6年制含む 等）	0	0.0
計	25	100.0

※複数回答あり

(2) 所属先の設置者

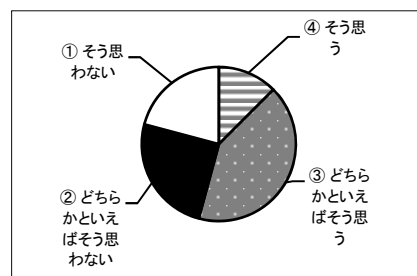
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	17	70.8
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	2	8.3
③ 学校法人	2	8.3
④ その他（独立行政法人）	3	12.5
計	24	100.0

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

2. 研修参加への経緯について

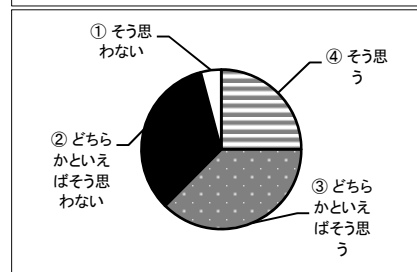
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	3	12.5
③ どちらかといえばそう思う	10	41.7
② どちらかといえばそう思わない	6	25.0
① そう思わない	5	20.8
計	24	100.0



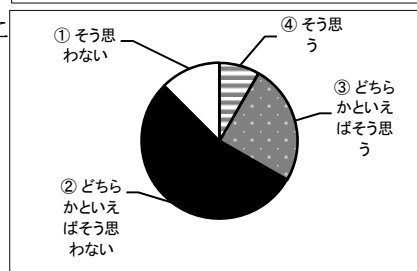
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	6	25.0
③ どちらかといえばそう思う	9	37.5
② どちらかといえばそう思わない	8	33.3
① そう思わない	1	4.2
計	24	100.0



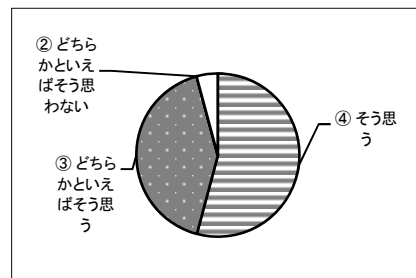
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	2	8.3
③ どちらかといえばそう思う	6	25.0
② どちらかといえばそう思わない	13	54.2
① そう思わない	3	12.5
計	24	100.0



(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

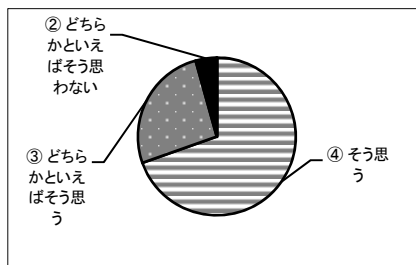
	回答数	割合
④ そう思う	13	54.2
③ どちらかといえばそう思う	10	41.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	4.2
計	24	100.0



3. 研修プログラムの設計について

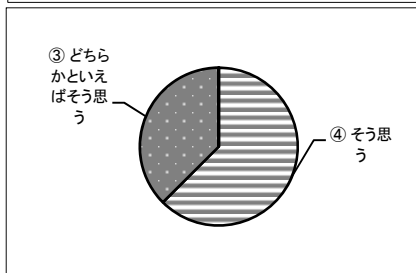
(1) 研修の目的は明確に設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	16	69.6
③ どちらかといえばそう思う	6	26.1
② どちらかといえばそう思わない	1	4.3
① そう思わない	0	0.0
計	23	100.0



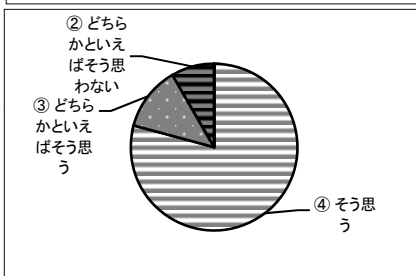
(2) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	15	62.5
③ どちらかといえばそう思う	9	37.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



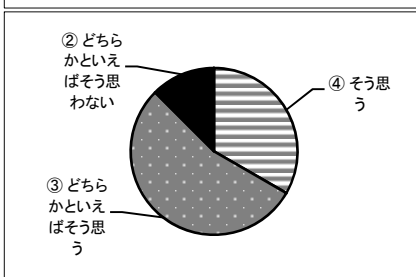
(3) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	19	79.2
③ どちらかといえばそう思う	3	12.5
② どちらかといえばそう思わない	2	8.3
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



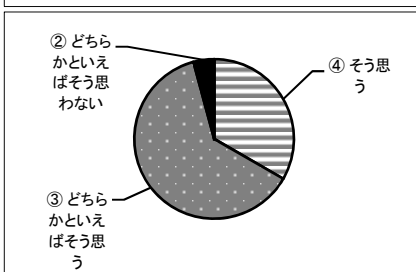
(4) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	8	33.3
③ どちらかといえばそう思う	13	54.2
② どちらかといえばそう思わない	3	12.5
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



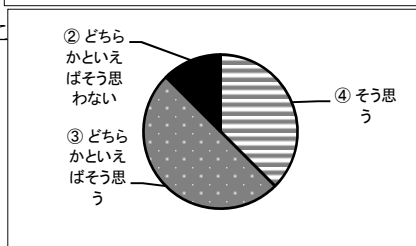
(5) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	8	33.3
③ どちらかといえばそう思う	15	62.5
② どちらかといえばそう思わない	1	4.2
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



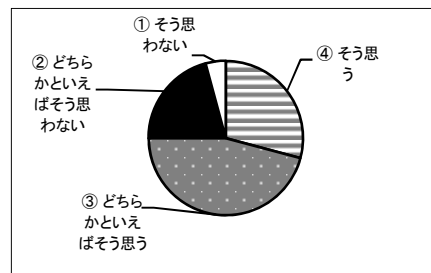
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	9	37.5
③ どちらかといえばそう思う	12	50.0
② どちらかといえばそう思わない	3	12.5
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



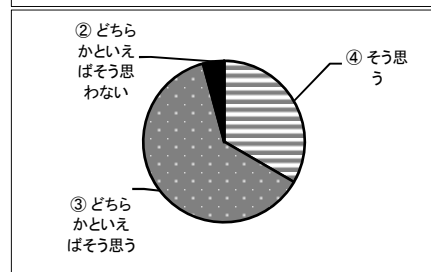
(7) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	7	29.2
③ どちらかといえばそう思う	11	45.8
② どちらかといえばそう思わない	5	20.8
① そう思わない	1	4.2
計	24	100.0



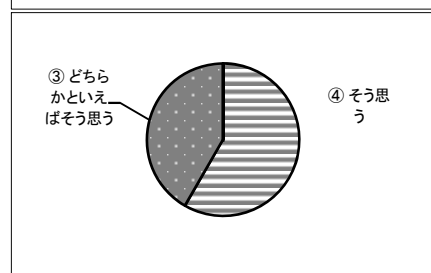
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

	回答数	割合
④ そう思う	8	33.3
③ どちらかといえばそう思う	15	62.5
② どちらかといえばそう思わない	1	4.2
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



(9) 参加者の人数は適当だった

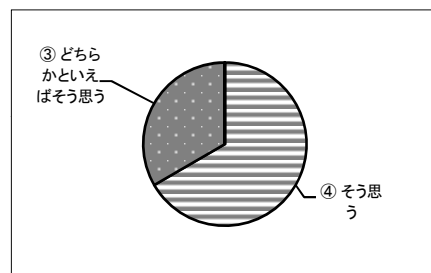
	回答数	割合
④ そう思う	14	58.3
③ どちらかといえばそう思う	10	41.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



4. 研修スタッフについて

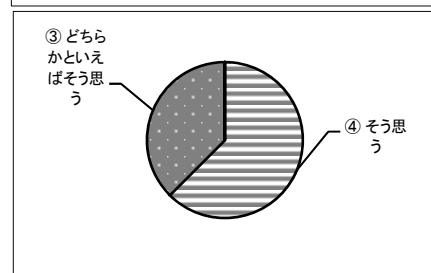
(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	16	66.7
③ どちらかといえばそう思う	8	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



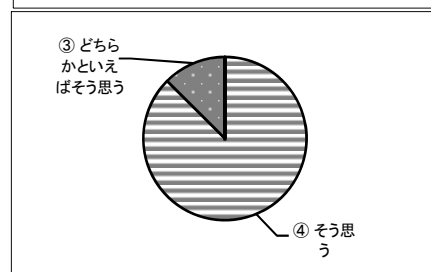
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	15	62.5
③ どちらかといえばそう思う	9	37.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



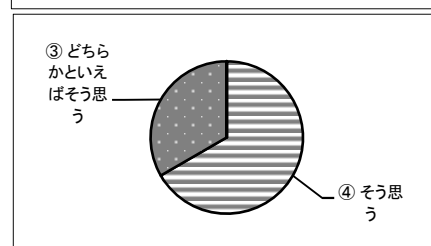
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

	回答数	割合
④ そう思う	21	87.5
③ どちらかといえばそう思う	3	12.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



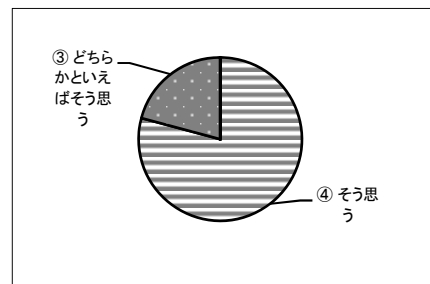
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	16	66.7
③ どちらかといえばそう思う	8	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



(5) 事務局の対応は丁寧だった

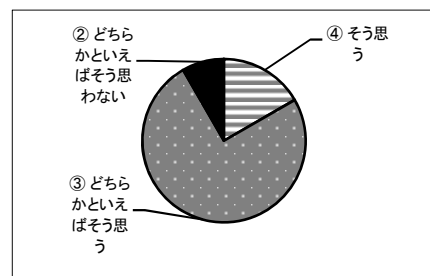
	回答数	割合
④ そう思う	19	79.2
③ どちらかといえばそう思う	5	20.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



5. 研修成果について

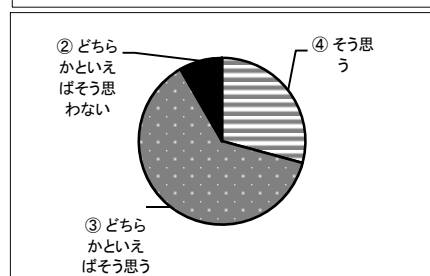
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	4	16.7
③ どちらかといえばそう思う	18	75.0
② どちらかといえばそう思わない	2	8.3
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



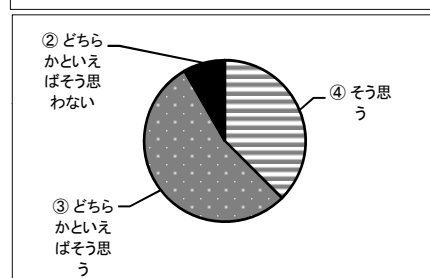
(2) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	7	29.2
③ どちらかといえばそう思う	15	62.5
② どちらかといえばそう思わない	2	8.3
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



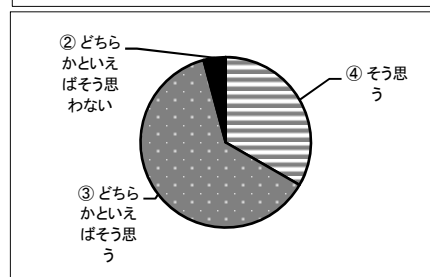
(3) 研修の内容は十分理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	9	37.5
③ どちらかといえばそう思う	13	54.2
② どちらかといえばそう思わない	2	8.3
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



(4) 新たに人的なつながりをつくることができた

	回答数	割合
④ そう思う	8	33.3
③ どちらかといえばそう思う	15	62.5
② どちらかといえばそう思わない	1	4.2
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



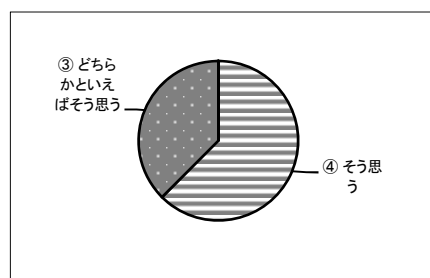
受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

別紙記載

6. 研修全体について

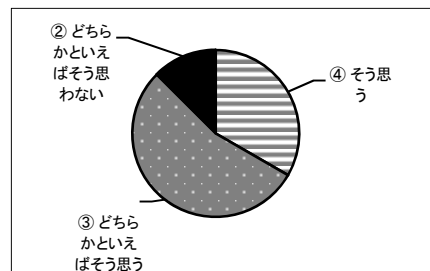
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

	回答数	割合
④ そう思う	15	62.5
③ どちらかといえばそう思う	9	37.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



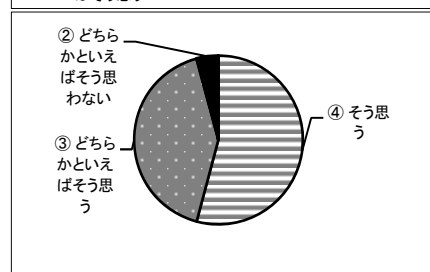
(2) 研修は期待を上回る内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	8	33.3
③ どちらかといえばそう思う	13	54.2
② どちらかといえばそう思わない	3	12.5
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



(3) 今後もこの研修を継続していくべきだと思う

	回答数	割合
④ そう思う	13	54.2
③ どちらかといえばそう思う	10	41.7
② どちらかといえばそう思わない	1	4.2
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



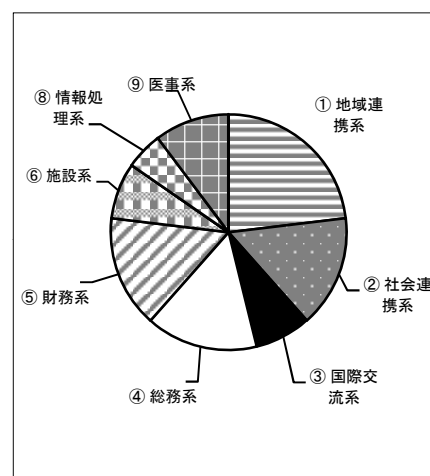
研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください。

別紙記載

7. SPODにおけるSDプログラム開発について

今後、SPODにおいて専門職養成プログラムを開発する予定ですが、どのような分野のSDプログラムが必要だと思いますか。（複数回答可）

	回答数	割合
① 地域連携系	9	23.1
② 社会連携系	6	15.4
③ 国際交流系	3	7.7
④ 総務系	6	15.4
⑤ 財務系	6	15.4
⑥ 施設系	3	7.7
⑦ 図書系	0	0.0
⑧ 情報処理系	2	5.1
⑨ 医事系	4	10.3
⑩ その他	0	0.0
計	39	100.0



【自由記述欄】

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

- ・ メンタリング (3)
- ・ O J T等の手法を知った上での後輩指導 (2)
- ・ コミュニケーション能力 (2)
- ・ 担当業務に関する専門知識 (2)
- ・ 会議運営方法
- ・ プロジェクト達成方法
- ・ 人の話を聞き出す技術
- ・ 情報収集及び収集した情報を取捨選択し、活用する能力
- ・ マネジメント力
- ・ 言葉の言い方、話し方 (上の方、下の者への区別化)
- ・ 経験していない分野の業務知識
- ・ 対人関係を円滑にするスキル
- ・ 指導力
- ・ 契約に関すること
- ・ ミーティング運営 (プロジェクト運営等) の合意形成テクニック

5. 受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- ・ 他機関の方と交流を深めることができた。(4)
- ・ 職場にかえっても実戦可能な内容だったので良かったと思う。(3)
- ・ 後輩指導 (O J T) を具体的にやりやすくなった。(2)
- ・ メンタリングの重要性がわかった。
- ・ 今まで漠然と思っていたこと、新たな知識共、道筋を立てて教えてもらえたと思う。
- ・ メンタリグ、会議運営、O J T実践についての具体的な手法を学ぶことができた。
- ・ 話し方、聴き方など、職場で実践し更なる改善をはかりたい。
- ・ 意見をまとめる際の納得性の重要さ。
- ・ 意思決定マトリクスが業務に役立てそうである。
- ・ 部下・上司に対する接し方が変わる気がする。
- ・ 業務を進めるにあたり、関係する他人との関わり方の重要性を再認識できた。
- ・ 新人への対応。
- ・ 少なくとも問題意識を持って、業務に取り組むことが大切であることを再認識することができて良かったと思う。
- ・ メンタリングスキルを具体的に学べて良かったと思う。
- ・ ミーティング運営もおもしろかった。

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

- ・ 各機関の人数バランスを取ればいいと思う。
- ・ 閉校式の修了証書交付式は、なくしても良いのでは？
- ・ 研修時間がもう少しゆったりが良い。
- ・ 研修場所はトイレの綺麗な所が良い。
- ・ 修了証書の受け渡しをもう少しスムーズにして欲しい。



平成23年度大学人，社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅢ）実施要項

1. 目 的

高等教育機関の職員として一般的に求められている広汎な素養を習得することを目的とする。

2. 内 容

大学人，社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅢ）のうち，2つの研修科目を実施する。

- ・メンター養成実践
- ・高等教育経営

3. 対象者

課長、課長補佐相当級の職員

4. 期 間

平成23年7月21日（木）～7月22日（金）

5. 場 所

愛媛大学本部2階 第2会議室

6. 日 程

別紙「研修日程表」のとおり

7. 担当講師

名城大学	人間学部	池田 輝政	教授
愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室	秦 敬治	准教授
愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室	大竹 奈津子	特任助教

8. 受講定員

30名

9. 修了証書

研修を修了した者には修了証書を交付する。

10. 主 催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD），協力校：愛媛大学

平成23年度大学人、社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅢ）日程表

	第1日目 (7/21) メンター養成実践	第2日目 (7/22)
	講師：愛媛大学教育学生支援機構教育企画室 秦 敬治 准教授、大竹 奈津子 特任助教	「高等教育経営」 講師：名城大学 池田 輝政 教授
8:30		受付
8:50		オリエンテーション
9:00		①自己紹介
		②受講者ニーズ確認
		③大学組織の事業体分析
10		
11		
		お昼休憩
12:30	受付	
12:50	オリエンテーション	
13	【講義】 「職場におけるメンタリングとは」	④大学組織の経営体分析
14	休憩 【ワーク①】 「アイスブレーキング」 & 「なぜ？なぜ？ワーク」	
		⑤戦略プランニングとプロセス・マネジメント
15		
30	休憩 【ワーク②】 「ミニスタッフポートフォリオを使ったメンタリングワーク」	
16		
		⑥講師のまとめと受講者の振り返り
17:00		
	＊目標＊ ・メンター、メンタリングの定義を説明することができる ・メンティーとの良好な関係作りを指導することができる ・仕事に関するメンタリングの手法について指導することができる ・人間的成長をもたらすメンタリングの手法について指導 することができる ・メンティーの自己省察を促す手法について指導することができる	＊目標＊ ・高等教育政策の背景や内容を述べるができる ・国内外の高等教育制度や実情を述べるができる ・学生を取り巻く諸問題や実態に応じた対応を行うことができる ・社会の高等教育機関へのニーズに応じた対応を行うことができる ・学校経営の中・長期計画に参画することができる

※研修スケジュールは進行によって変更することがございます。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：平成23年度大学人，社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅢ）
 実施日：平成23年7月21日（木）～7月22日（金）
 実施会場：愛媛大学本部第2会議室
 アンケート回答者数：21名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	回答数	割合
① 4年制大学	18	85.7
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	1	4.8
④ その他（ ）	0	0.0
計	19	90.5

(2) 所属先の設置者

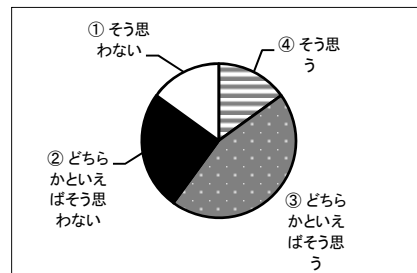
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	14	66.7
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	2	9.5
③ 学校法人	4	19.0
④ その他（独立行政法人）	0	0.0
計	20	95.2

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

2. 研修参加への経緯について

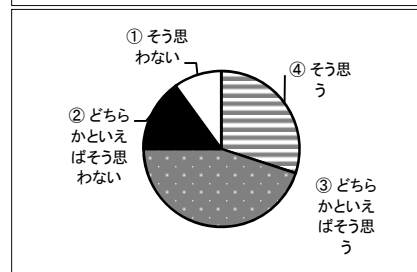
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	3	14.3
③ どちらかといえばそう思う	9	42.9
② どちらかといえばそう思わない	5	23.8
① そう思わない	3	14.3
計	20	95.2



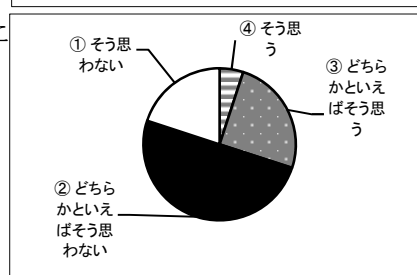
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	6	28.6
③ どちらかといえばそう思う	9	42.9
② どちらかといえばそう思わない	3	14.3
① そう思わない	2	9.5
計	20	95.2



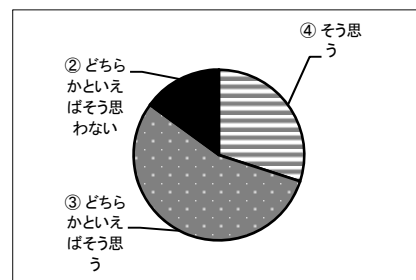
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	1	4.8
③ どちらかといえばそう思う	5	23.8
② どちらかといえばそう思わない	10	47.6
① そう思わない	4	19.0
計	20	95.2



(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

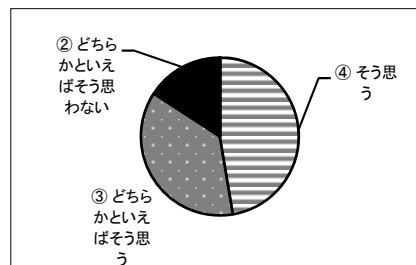
	回答数	割合
④ そう思う	6	28.6
③ どちらかといえばそう思う	11	52.4
② どちらかといえばそう思わない	3	14.3
① そう思わない	0	0.0
計	20	95.2



3. 研修プログラムの設計について

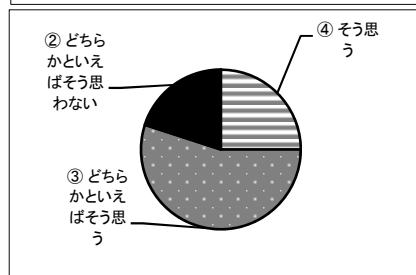
(1) 研修の目的は明確に設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	9	42.9
③ どちらかといえばそう思う	7	33.3
② どちらかといえばそう思わない	3	14.3
① そう思わない	0	0.0
計	19	90.5



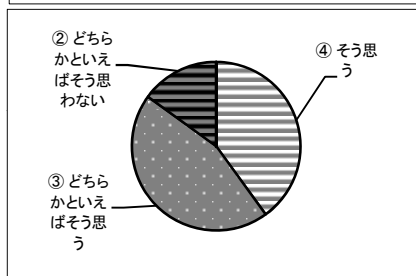
(2) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	5	23.8
③ どちらかといえばそう思う	11	52.4
② どちらかといえばそう思わない	4	19.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	95.2



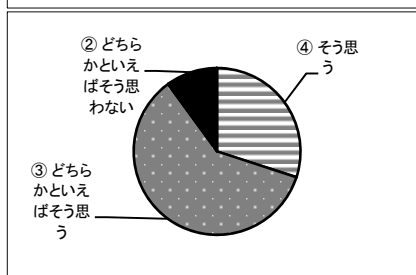
(3) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	8	38.1
③ どちらかといえばそう思う	9	42.9
② どちらかといえばそう思わない	3	14.3
① そう思わない	0	0.0
計	20	95.2



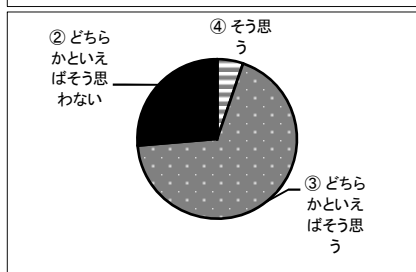
(4) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	6	28.6
③ どちらかといえばそう思う	12	57.1
② どちらかといえばそう思わない	2	9.5
① そう思わない	0	0.0
計	20	95.2



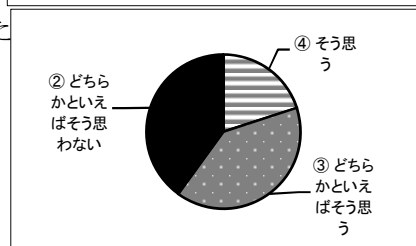
(5) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	1	4.8
③ どちらかといえばそう思う	13	61.9
② どちらかといえばそう思わない	5	23.8
① そう思わない	0	0.0
計	19	90.5



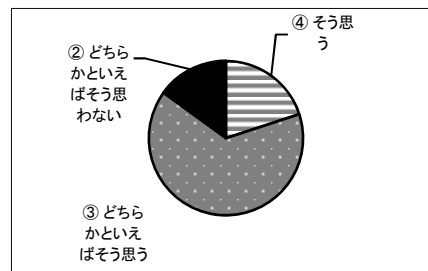
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	4	19.0
③ どちらかといえばそう思う	8	38.1
② どちらかといえばそう思わない	8	38.1
① そう思わない	0	0.0
計	20	95.2



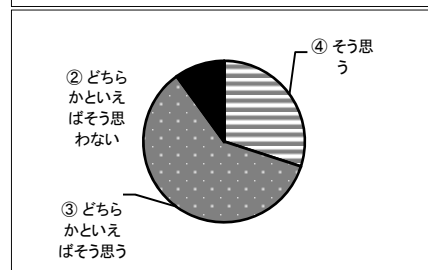
(7) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	4	19.0
③ どちらかといえばそう思う	13	61.9
② どちらかといえばそう思わない	3	14.3
① そう思わない	0	0.0
計	20	95.2



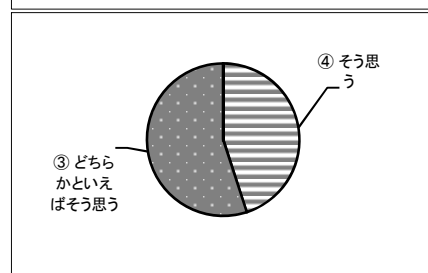
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

	回答数	割合
④ そう思う	6	28.6
③ どちらかといえばそう思う	12	57.1
② どちらかといえばそう思わない	2	9.5
① そう思わない	0	0.0
計	20	95.2



(9) 参加者の人数は適当だった

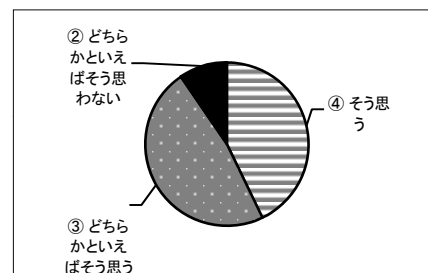
	回答数	割合
④ そう思う	9	42.9
③ どちらかといえばそう思う	11	52.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	95.2



4. 研修スタッフについて

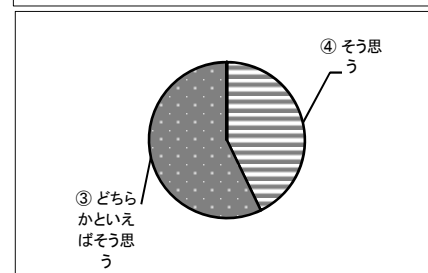
(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	9	42.9
③ どちらかといえばそう思う	10	47.6
② どちらかといえばそう思わない	2	9.5
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



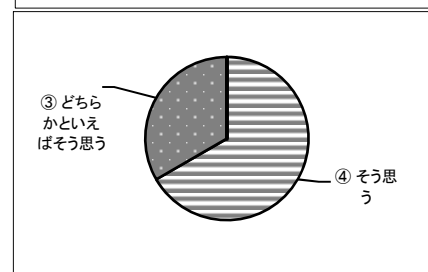
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	9	42.9
③ どちらかといえばそう思う	12	57.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



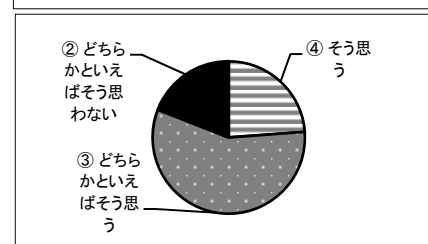
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

	回答数	割合
④ そう思う	14	66.7
③ どちらかといえばそう思う	7	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



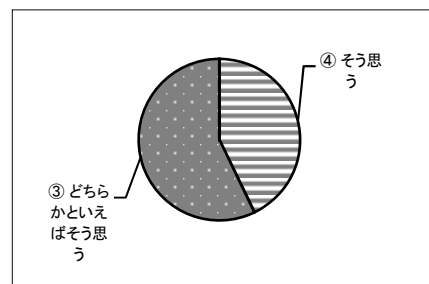
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	5	23.8
③ どちらかといえばそう思う	12	57.1
② どちらかといえばそう思わない	4	19.0
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



(5) 事務局の対応は丁寧だった

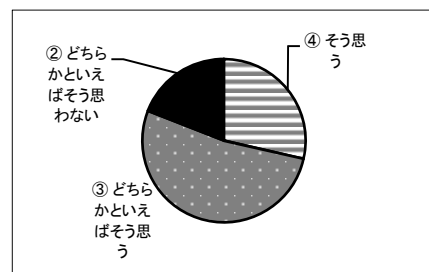
	回答数	割合
④ そう思う	9	42.9
③ どちらかといえばそう思う	12	57.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



5. 研修成果について

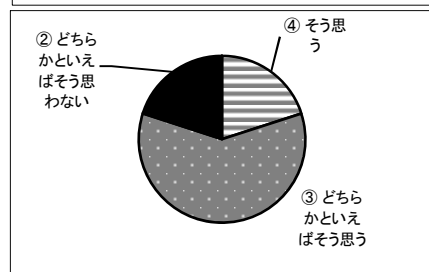
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	6	28.6
③ どちらかといえばそう思う	11	52.4
② どちらかといえばそう思わない	4	19.0
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



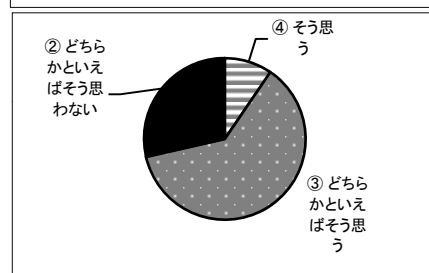
(2) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	4	19.0
③ どちらかといえばそう思う	12	57.1
② どちらかといえばそう思わない	4	19.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	95.2



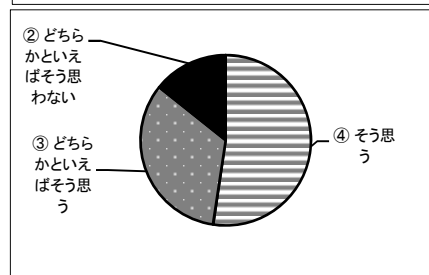
(3) 研修の内容は十分理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	2	9.5
③ どちらかといえばそう思う	13	61.9
② どちらかといえばそう思わない	6	28.6
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



(4) 新たに人的なつながりをつくることができた

	回答数	割合
④ そう思う	11	52.4
③ どちらかといえばそう思う	7	33.3
② どちらかといえばそう思わない	3	14.3
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



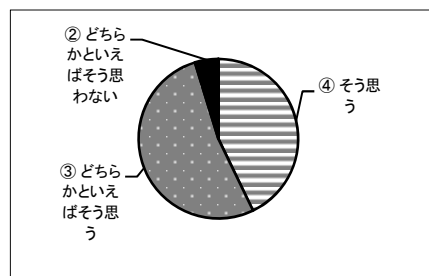
受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

別紙記載

6. 研修全体について

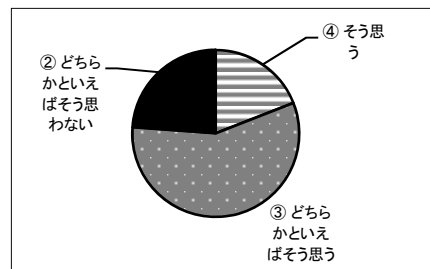
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

	回答数	割合
④ そう思う	9	42.9
③ どちらかといえばそう思う	11	52.4
② どちらかといえばそう思わない	1	4.8
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



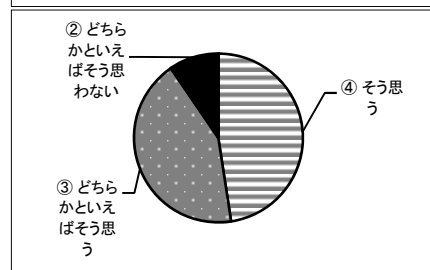
(2) 研修は期待を上回る内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	4	19.0
③ どちらかといえばそう思う	12	57.1
② どちらかといえばそう思わない	5	23.8
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



(3) 今後もこの研修を継続していくべきだと思う

	回答数	割合
④ そう思う	10	47.6
③ どちらかといえばそう思う	9	42.9
② どちらかといえばそう思わない	2	9.5
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



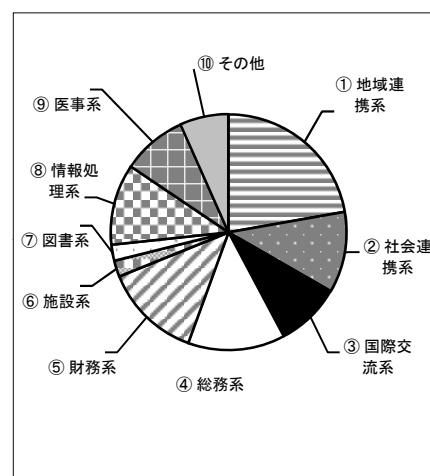
研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください。

別紙記載

7. SPODにおけるSDプログラム開発について

今後、SPODにおいて専門職養成プログラムを開発する予定ですが、どのような分野のSDプログラムが必要だと思いますか。（複数回答可）

	回答数	割合
① 地域連携系	10	22.2
② 社会連携系	5	11.1
③ 国際交流系	4	8.9
④ 総務系	6	13.3
⑤ 財務系	6	13.3
⑥ 施設系	1	2.2
⑦ 図書系	1	2.2
⑧ 情報処理系	5	11.1
⑨ 医事系	4	8.9
⑩ その他	3	6.7
計	45	100.0



その他の記述内容

- ・リスク管理
- ・学生系（窓口相談含む）

【自由記述欄】

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

- ・プレゼンテーション能力（4）
- ・部下への指導力（4）
- ・マネジメント力（4）
- ・（中長期計画に参加するための財務に関する知識）
- ・コミュニケーション能力（3）
- ・企画力（2）
- ・キャリアカウンセラー（2）
（学生相談対応）
- ・管理職スキル
- ・リスク管理
- ・大学行政に関する知識
（上司・大学幹部への提案力）
- ・教務に関する知識
- ・ITスキル
- ・語学力
- ・分析力
- ・構成力
- ・調整力
- ・説得力
- ・法律や規則の読み方の更なるレベルアップ

5．受講して良かったと思われる点を，具体的にお書き下さい。

- ・他大学の方との交流や情報交換ができた。（5）
（他大学の実情 等）
- ・視野が広がった。（2）
- ・メンタリングの手法を学ぶことができた。（2）
- ・メンター，メンティの意味が理解できた。
- ・自分が身につけていると思ったスキルに対して，改善する点が見つけることができた。
- ・業務に対して，少し距離を置いた視点からの見方ができれば良いと思う。
- ・事業体・経営体の違いと連携を認識できた。
- ・大学を全体から見る機会を得た。
- ・初年次教育でコーネルノート方式は本学でも取り入れたい。
- ・専門的な知識，スキルを身につけることができた。
- ・問題意識の共有
- ・自分の業務を見つめ直す，いい機会となった。
- ・発信者となって少しずつ行動に移していきたいと思います。
- ・講師が大学人であり，実体験に基づく解説であったのでしっかりと体感的に理解できた。
（少し難しかったが）

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

- ・ 2日目は時間が必要である。もう少しポイントを絞って欲しい。(3)
- ・ 内容が難しい。(特に経営関係)
- ・ 長時間にならないようにする。
- ・ 演習を多く取り入れ、講義を減らす。
- ・ 講義資料を配付して欲しい。
- ・ 各担当、セクション分け。(会計、学生等)
- ・ 可能であれば夏季休暇中に行っていただけると参加しやすい。
(今の時期は前期試験が近く、忙しいので)



学務系職員養成プログラム（Ⅰ－１）実施要項

1. 目 的

SPOD加盟校の職員が高等教育機関の学務系業務担当職員として求められる専門的な素養を習得することを目的とする。

2. 到達目標

■学生支援概論

- ・学生支援業務の概要を説明することができる。
- ・学生対応にかかる現状・問題点を説明することができる。

■学生相談入門

- ・学生生活実態に関する現状を説明することができる。
- ・学生からの相談、要望に対し適切な対応することができる。

■対学生コミュニケーション入門

- ・学生が話した内容を的確に述べることができる。
- ・学生のお手本となる言動をとることができる。

■学生危機管理対応入門

- ・学生生活における危険性を説明することができる。
- ・事件、事故、災害発生時にマニュアルの沿った対応をすることができる。

■学生生活支援入門

- ・学費支援制度（奨学金を含む）の一連の手続きを説明することができる。

■キャリア支援入門

- ・キャリア教育の内容・必要性を説明することができる。
- ・インターンシップ制度の内容と効果を説明することができる。

3. 対象者

現在、学務系業務を担当している係員相当級の職員

今後、学務系業務に携わる意欲のある係員相当級の職員

4. 期 間

平成23年9月7日（水）～8日（木）

5. 場 所

愛媛大学本部2階 第2会議室

6. 日 程

別紙「研修日程表」のとおり

7. 担当講師

愛媛大学学生支援センター 副センター長 野本 ひさ 他

8. 受講定員

30名

9. 受講証明書

研修を修了した者には受講証明書を交付する。

10. 主 催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

学務系職員養成プログラム(Ⅰ-1) 日程表

研修会場：愛媛大学本部第2会議室，本部第4会議室

	8:50	9:00	10:20	10:30	12:00	12:30	13:00	14:30	14:40	15:00	15:10	16:10	16:30	17:10	18:00
第1日目 9月7日 (木)				受付	(総務担当理事式 渡邊 春重)	プログラム （教育学生に ついての 支援について） 米澤 慎二（長）	「学生支援概論」 愛媛大学学生支援センター 副センター長 野本 ひさ	休憩	「学生相談入門」 愛媛大学学生支援センター 副センター長 野本 ひさ	休憩					懇親会
第2日目 9月8日 (木)	(第21会議室)	「学生生活支援入門」 愛媛大学学生支援課 長野 佑治	休憩			「キャリア支援入門」 愛媛大学 学生支援センター 研究員 岡 靖子			「学生危機管理対応入門」 愛媛大学財務部長 西尾 澄気			休憩			(教育学閉生講式 支援部 金澤 富男)
	(第42会議室)	「対学生コミュニケーション入門」 愛媛大学教育支援課 学部・大学院統括 チームリーダー 谷中 恭伸	「学生生活支援入門」 愛媛大学学生支援課 長野 佑治			「学生生活支援入門」 愛媛大学学生支援課 長野 佑治			「キャリア支援入門」 愛媛大学 学生支援センター 研究員 岡 靖子			休憩			

※研修スケジュールは，進行によって変更する場合があります。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：学務系職員養成プログラム（Ⅰ－Ⅰ）

講師名：渡邊春重・米澤慎二・野本ひさ・谷中恭伸・西尾澄気・長野佑治・岡靖子（愛媛大学）

実施日：平成23年9月7日（水）～8日（木）

実施会場：愛媛大学本部第2会議室

アンケート回答者数：53名

1. 参加者ご自身について

職種

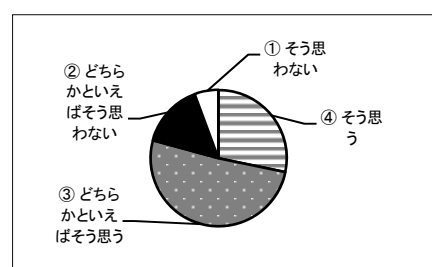
	度数	割合
① 教員	0	0.0
② 職員	53	100.0
③ 学生	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	53	100.0



2. この研修について

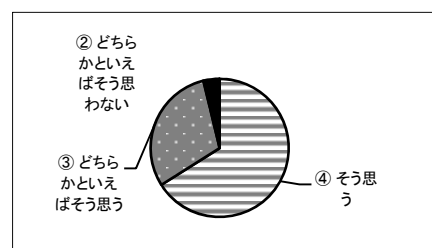
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	15	28.3
③ どちらかといえばそう思う	27	50.9
② どちらかといえばそう思わない	8	15.1
① そう思わない	3	5.7
計	53	100.0



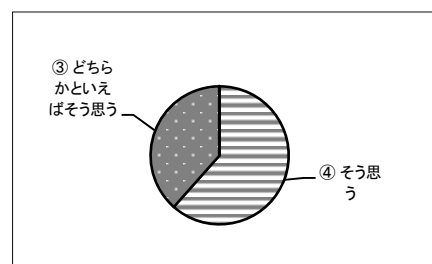
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	35	66.0
③ どちらかといえばそう思う	16	30.2
② どちらかといえばそう思わない	2	3.8
① そう思わない	0	0.0
計	53	100.0



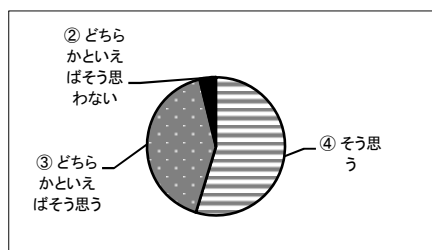
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	32	61.5
③ どちらかといえばそう思う	20	38.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	52	100.0



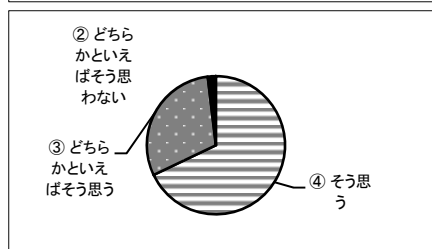
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	29	54.7
③ どちらかといえばそう思う	22	41.5
② どちらかといえばそう思わない	2	3.8
① そう思わない	0	0.0
計	53	100.0



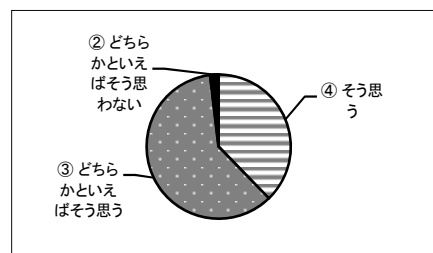
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	36	67.9
③ どちらかといえばそう思う	16	30.2
② どちらかといえばそう思わない	1	1.9
① そう思わない	0	0.0
計	53	100.0



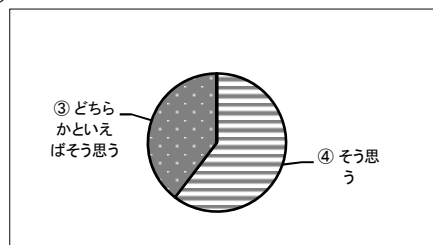
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	20	37.7
③ どちらかといえばそう思う	32	60.4
② どちらかといえばそう思わない	1	1.9
① そう思わない	0	0.0
計	53	100.0



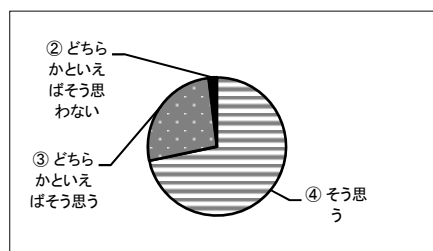
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	32	60.4
③ どちらかといえばそう思う	21	39.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	53	100.0



(8) 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	38	71.7
③ どちらかといえばそう思う	14	26.4
② どちらかといえばそう思わない	1	1.9
① そう思わない	0	0.0
計	53	100.0



3. このセミナーを受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 漠然と考えていたことが、各項目毎にかなり明確になった。
- 今後、何を学ぶべきかの指針を得た。
- 学生から見られているという意識をもち、初心を忘れずスキルを身につけながらという意識を持てる機会になった。
- いろんな視点で物事を捉えて、相手を知ることから始めることが大事だと感じた。
- グループワークが充実していて、自分の考えを発言したり、人の考えを聞いたりする中で、自分の考えが整理できた。
- これまで漠然としていた、自分に足りない点についても、例えば危機管理マニュアルをしっかりと読んで、というように具体的にやらなければいけないことが、少し見えてきた。
- 野本先生のお話は、もっと聞きたい！！と思うことばかりでした。
- 幅広い内容を受講でき、普段やったことのない分野についても学べたことがよかったです。
- 今後、自分でも取り入れられることは実践したいし、他の係と連携する際にも役に立つと思います。
- 本学以外の大学職員との交流があり、他大学や他校の情報を得たこと。
- 自分だけでなく、他の人も同じ経験や悩みを持っていることがわかった。モヤモヤしていた学生対応が、自分の中でスッキリ整理できたと思う。
- 講習内容が具体的でわかりやすかった。ワークが適度に入り、取り組み易かった。
- 普段、この研修のド真ん中に業務を行っていることもあり、今までの私の仕事ぶりはどうだったのか、振り返りながら進めることができました。
- 講義が皆さんユニークで楽しかったです。
- 講義内容だけでなく、プレゼンする方法等としても勉強になりました。
- 学生支援とは？具体的にどのような支援か、思いつかなかったが、日常業務の中で、丁寧に対応することも支援の一つと思い至ったこと。職業人としてすべき事を気付かせてくれた。

- 人脈ができた。リフレッシュタイムがあるので、メリハリができた。
- 他校の職員と交流することができたこと。
- 現在、学務系の業務を担当しているけれど、普段、担当していない業務に就いても知ることができたので良かった。他の大学の方と接することで様々な話を聞くことができたし、自分の今までの対応等を見直す事ができたと思う。
- 学務系に所属していたが、奨学金については無知だった為、業務の流れや計算方法がわかって良かったです。
- 奨学金やキャリア支援など、今まで全く知らなかった事の一部を知ることができ、今の業務で学生の背景を知るきっかけ及び大学の機能を理解する動機となったように感じます。愛媛大学の皆さん、スタッフの皆様、大変お世話になりました。ありがとうございました。
- 具体例を踏まえて必要な知識、手順を体系立てて教えていただき、大変勉強になりました。また、講師の方々の知識、経験、熱意を目の当たりにして、自らの未熟さを痛感すると共に、もっと勉強し業務の質を高めていかなければならないと強く思いました。
- 自分の担当業務以外の業務を非常に分かりやすく習うことができた。
- 未知＝大学生→少し分かったこと。
- 全ての講習が業務に直結するもので、役に立った。学生対応など、忙しい事を理由に反応が遅れてしまう事がある。改めて気を引き締めたい。
- 自分自身の学生への対応を振り返る事ができて、改善すべき点や、心がけないといけない点分かった（特に「伝えて」「受け取る」こと）。また、これまで知らなかった事（他の係での担当）を学ぶことができた。
- グループワークで他の人の考えや体験を聞くことができた。
- 日々の業務の中では得られることのできないことを知ることができた。
- 直接、自分の業務に生かせる内容の講習ばかりだったので、すぐにでも取り入れていきたいと思った。また、同じ世代の方と交流する機会にも恵まれ、今後の業務が充実するのではないかと期待できた。
- 学生支援ということを様々な視点から見る事ができてよかった。今後の学生対応に活かせると思う。
- 自分に必要な知識をもっと身につけるように努力しようと思った。就学の手引き等、身近なところから熟読しようと思う。
- 班単位の活動で、参加型であったところ。
- 日常の業務に則した内容だったので、本務校での通常業務に即実行できる内容が多かった。
- 分野ごとに深い内容の説明を受けることができ、大変勉強になりました。実務の例などが多く、即使用できる内容が良かったです。
- 自分が担当している分野だけでなく、幅広く活用できる実践的な内容だった。
- 学生との対応の仕方をいろいろと考えられたのが良かった。
- 具体的な事例をもとに話されていたので、分かりやすかった。
- 学生への対応など、学生に対するいろいろなことを詳しく知れることができて良かった。
- 学生に対応する際の心構えを改めて見つめ直す良い機会になった。
- グループワークが、たくさんあって、身についたと思う。また、やったことのない業務にも興味が出るような内容で、現在の業務以外の学生の生活支援をする業務に意欲がわいた。
- 事例がたくさんあったので、現実味がありました。
- S P O Dの学生対応のDVDが面白かったです。
- 今まで何となく自己流で行っていた学生対応を体系的に学ぶことができて良かった。特に今の若者の全体的な傾向とその対応がつかめたと思う。
- 明日からでも、学んだことを実行します。「最初と最後の対応が大切」

- グループワークを多く行うことで、受講者が積極的に研修に参加することができた。
- 現在担当している業務については、更に見聞を広めることができましたし、担当していない業務についても多くの知識を得ることができました。また、他大学等の職員の方の考えも多く聞けて非常にいい経験になりました。
- どの講義もグループワークがあり、一方的に講義を聴くだけでなかったのも、とても時間が経つのが早く感じた。またグループワークを通して、意識を持つことができた。「学生のために」仕事をするということを改めて再確認できた。
- 普段、同じ課内、フロア内で仕事をしていても。自分の担当内容以外は知らないことが多いので、学生支援のあらゆる内容を知ることができて良かった。学生対応等、学生との関わり方はとても参考になりました。日々の業務にいかしていきたいと思います。
- 他大学で働く職員とワークを通じて情報を共有し、また、刺激を受けることができた。
- ワークの内容がバラエティに富み、分かりやすかったのも、飽きることなく受講できた。
- キャリア支援の中で、職員はロールモデルであるということを教えていただいて、自分の行いを少し考え直そうと思いました。また、危機管理についても、勉強不足であることを認識できました。
- バランスの取れた内容で良かったと思う。
- グループワークで意見交換等できて良かった。
- 途中でワークが挟まったので、時間としては長い方だったけれど、頭の「だれ」を防止しながらうまく受講できたと思う。

4. このセミナーをよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- 会場案内の地図にもう一工夫（近くの日印や道路の右側左側等の指示）ほしい。
- 今後もよりよいものになるよう、少しでも多くの方に参加いただけるよう祈っております。
- せっかく多くの大学の方が集まっているので、もう少し席替えがあってもいいのかなと思った。
- 少し内容を詰め込みすぎている所があるように思いました。情報量が多くなると、学生もそうですが、理解が難しくなることもあるので。
- 難しいかもしれませんが、学会等の日程とはかぶらないようにしてほしいです。宿泊先が確保できません。
- 土木学会と日程が重なったため、宿や朝の交通の混雑がありましたが、セミナー自体は大変有意義で出席できて本当に良かったと思いました。皆様、本当にありがとうございました。
- 学生対応について、10%の多様な学生と80%の普通の学生があり、その支援の量については、変わっていくとの事だったが、支援の量が違うことが、言ったもん勝ちにならないようにするためにはどうしたらよいのかなということと、学生の成長のために支援し過ぎるのもだめだと思うので、その境目が難しいと感じました。
- 時間的に難しいと思うのですが、全てのグループが毎日プレゼンするようにしたら、人に伝える力がアップするのではと思います。
- 業務が似ている参加者が同じ班になれると情報の提供、共有等し易いと思った。
- 危機管理のグループワークは、少し意味が分からなかった。
- ワークが多いのが特徴だと思いますが、若干意見を出しづらい設問がありました。
- 危機管理のワークが何をすべきかが少し分かりました。
- 役割分担は、席位置で指名していただいた方がスムーズに進むかもしれません。
- グループワークを午前-午後で別のグループにすればよいと思います。
- 昼食の案内の地図がとても分かりづらかった。もう少し、詳しいものがほしい。

学務系職員養成プログラム（Ⅰ－２）実施要項

1. 目 的

このプログラムは、高等教育機関の学務系業務担当職員として求められる専門的な素養を修得することを目的とする。

2. 到達目標

■高等教育基礎論

- ・高等教育施策について説明することができる。

■入試広報入門

- ・入試制度について説明することができる。
- ・募集要項について説明することができる。
- ・AP, DP について説明することができる。
- ・各学部・学科の特色等について説明することができる。
- ・学生生活実態について説明することができる。
- ・学生の就職状況について説明することができる。

■F D 概論

- ・大学教育におけるF Dの取り組みを説明することができる。
- ・職員がF Dに関わる必要性を説明することができる。

■教職協働入門

- ・教員と日常的に情報交換を行うことができる。
- ・教員の要望に対して適切に対応することができる。

■危機管理入門

- ・教務に関する危機管理マニュアルを説明することができる。
- ・教務に関する危機管理マニュアルにそって行動することができる。

3. 対象者

現在、学務系業務を担当している係員相当級の職員

今後、学務系業務に携わる意欲のある係員相当級の職員

4. 期 間

平成23年11月17日（木）～18日（金）

5. 会 場

徳島市南常三島町2－1

徳島大学常三島キャンパス

工業会館2階メモリアルホール（別添学内案内図参照）

6. 日 程

別紙「研修日程表」のとおり

7. 担当講師

別紙「研修日程表」のとおり

- 8. 受講定員
30名
- 9. 受講証明書
研修を修了した者には受講証明書を交付する。
- 10. 主 催
徳島大学
四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

学務系職員養成プログラム(Ⅰ-2) 日程表 (平成23年11月17日(木)～18日(金))

会場：徳島大学工業会館2階メモリアルホール

	12:00	12:30	12:40	13:00	14:10	14:20	15:50	16:00	17:30	17:40
第 1 日 目		受付	(徳島大学理事(副学長)・開会の挨拶 オリエンテーション)	徳島大学アイスブレイク 助教授 吉田博 実践センター	徳島大学 「フリークセッション 学生を育成できる職員」 助教授 吉田博 実践センター	休憩	徳島大学 「高等教育基礎論」 教授 馬場祐次郎 実践センター	休憩	「入試広報入門」 入試課長 竹島隆文	移動
										(徳島大学観戦 協賛食堂)

	8:40	9:40	9:50	10:50	11:00	12:00	13:00	15:00	15:10	15:40
第 2 日 目		徳島大学 「FD概論」 准教授 宮田政徳 実践センター	休憩	徳島大学理事(副学長) 和田眞	「教職協働入門」	徳島大学 「教職協働ワークショップ」 准教授 宮田政徳 実践センター	休憩	徳島大学 「危機管理入門」 教育支援課長 坂東健一 助教授 吉田博 実践センター	休憩	(徳島大学修了式 木之下英二) 部長

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：T-005 学務系職員養成プログラム（レベルⅠ-2）

講師名：和田眞、吉田博、馬場祐次郎、竹島隆文、宮田政徳、坂東健一、木之下英二（徳島大学）

実施日：平成23年11月17日（木）～18日（金）

実施会場：徳島大学

当日参加者数：29名

アンケート回答者数：29名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 4年制大学	27	93.1
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	2	6.9
④ その他（ ）	0	0.0
計	29	100.0

その他の記述内容

(2) 所属先の設置者

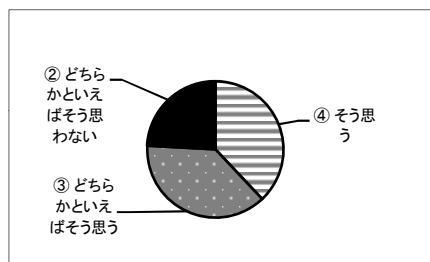
	度数	割合
① 国（国立大学法人）	19	65.5
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	3	10.3
③ 学校法人	7	24.1
④ その他（ ）	0	0.0
計	29	100.0

その他の記述内容

2. 研修参加への経緯について

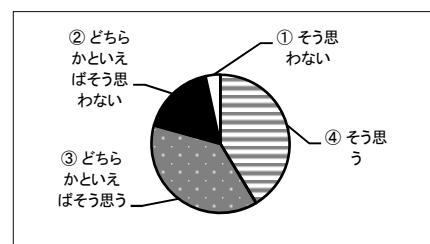
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	11	37.9
③ どちらかといえばそう思う	11	37.9
② どちらかといえばそう思わない	7	24.1
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



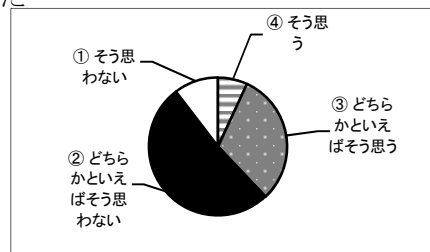
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	12	41.4
③ どちらかといえばそう思う	11	37.9
② どちらかといえばそう思わない	5	17.2
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



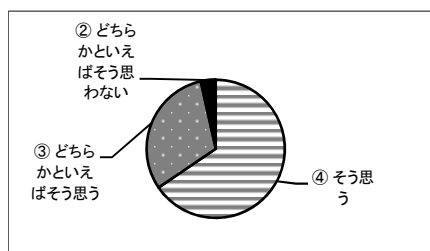
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	6.9
③ どちらかといえばそう思う	9	31.0
② どちらかといえばそう思わない	15	51.7
① そう思わない	3	10.3
計	29	100.0



(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

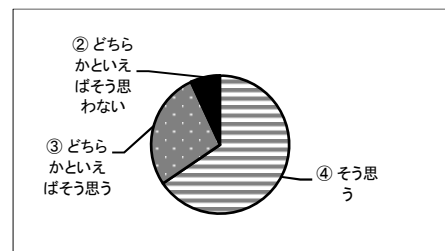
	度数	割合
④ そう思う	19	65.5
③ どちらかといえばそう思う	9	31.0
② どちらかといえばそう思わない	1	3.4
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



3. 研修プログラムの設計について

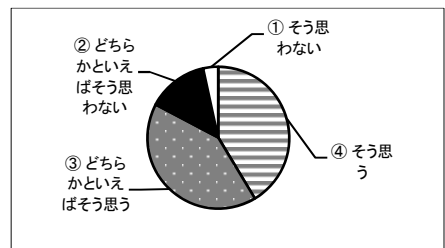
(1) 研修の目的は明確に設定されていた

	度数	割合
④ そう思う	19	65.5
③ どちらかといえばそう思う	8	27.6
② どちらかといえばそう思わない	2	6.9
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



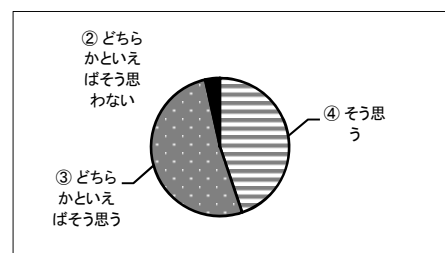
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	12	41.4
③ どちらかといえばそう思う	12	41.4
② どちらかといえばそう思わない	4	13.8
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



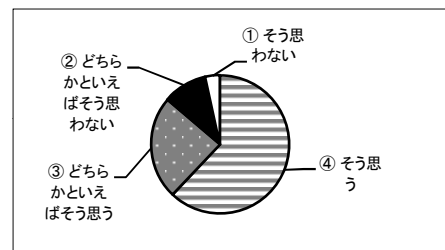
(3) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	13	44.8
③ どちらかといえばそう思う	15	51.7
② どちらかといえばそう思わない	1	3.4
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



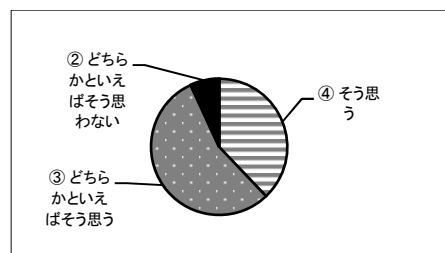
(4) 研修会場は快適な環境だった

	度数	割合
④ そう思う	18	62.1
③ どちらかといえばそう思う	7	24.1
② どちらかといえばそう思わない	3	10.3
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



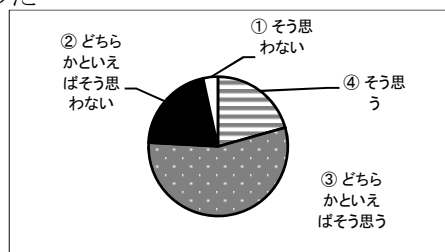
(5) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	度数	割合
④ そう思う	11	37.9
③ どちらかといえばそう思う	16	55.2
② どちらかといえばそう思わない	2	6.9
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



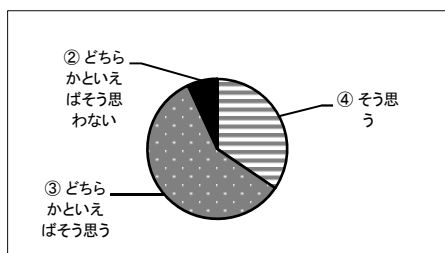
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度よい長さだった

	度数	割合
④ そう思う	6	20.7
③ どちらかといえばそう思う	16	55.2
② どちらかといえばそう思わない	6	20.7
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



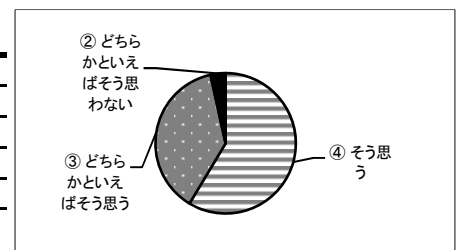
(7) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	10	34.5
③ どちらかといえばそう思う	17	58.6
② どちらかといえばそう思わない	2	6.9
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



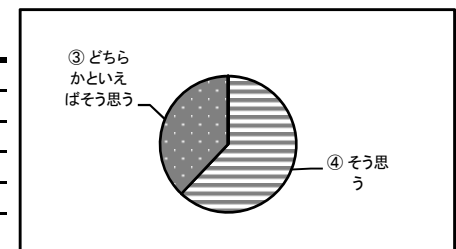
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

	度数	割合
④ そう思う	17	58.6
③ どちらかといえばそう思う	11	37.9
② どちらかといえばそう思わない	1	3.4
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



(9) 参加者の人数は適当だった

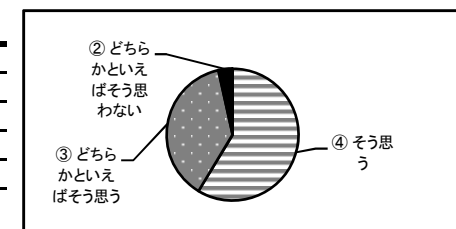
	度数	割合
④ そう思う	18	62.1
③ どちらかといえばそう思う	11	37.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



4. 研修スタッフについて

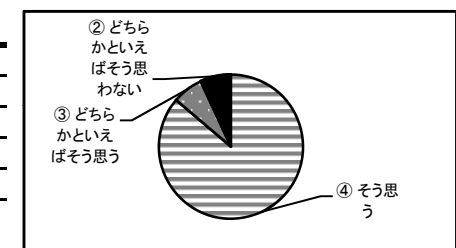
(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	17	58.6
③ どちらかといえばそう思う	11	37.9
② どちらかといえばそう思わない	1	3.4
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



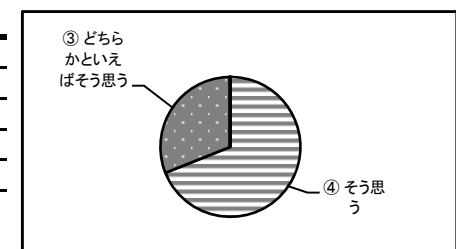
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

	度数	割合
④ そう思う	25	86.2
③ どちらかといえばそう思う	2	6.9
② どちらかといえばそう思わない	2	6.9
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



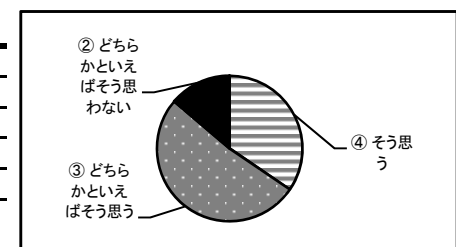
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

	度数	割合
④ そう思う	20	69.0
③ どちらかといえばそう思う	9	31.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



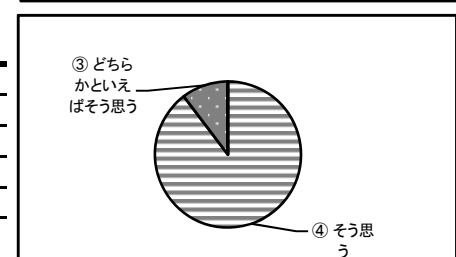
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	10	34.5
③ どちらかといえばそう思う	15	51.7
② どちらかといえばそう思わない	4	13.8
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



(5) 事務局の対応は丁寧だった

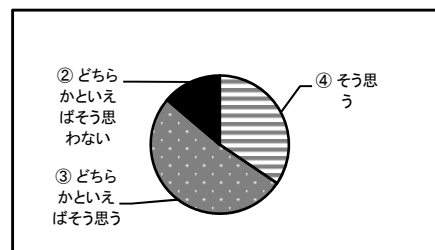
	度数	割合
④ そう思う	26	89.7
③ どちらかといえばそう思う	3	10.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



5. 研修成果について

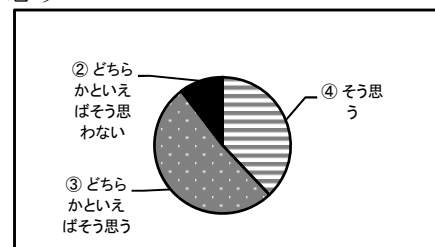
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	10	34.5
③ どちらかといえばそう思う	15	51.7
② どちらかといえばそう思わない	4	13.8
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



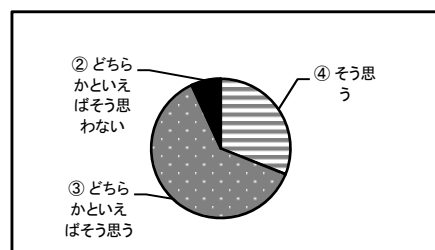
(2) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	11	37.9
③ どちらかといえばそう思う	15	51.7
② どちらかといえばそう思わない	3	10.3
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



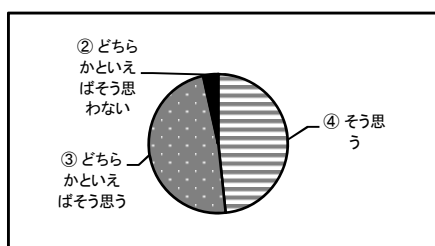
(3) 研修の内容は十分に理解できた

	度数	割合
④ そう思う	9	31.0
③ どちらかといえばそう思う	18	62.1
② どちらかといえばそう思わない	2	6.9
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



(4) 新たに人的なつながりをつくることができた

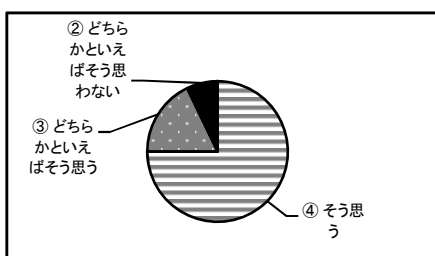
	度数	割合
④ そう思う	14	48.3
③ どちらかといえばそう思う	14	48.3
② どちらかといえばそう思わない	1	3.4
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



6. 研修全体について

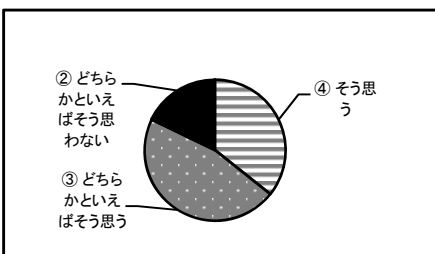
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	21	75.0
③ どちらかといえばそう思う	5	17.9
② どちらかといえばそう思わない	2	7.1
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



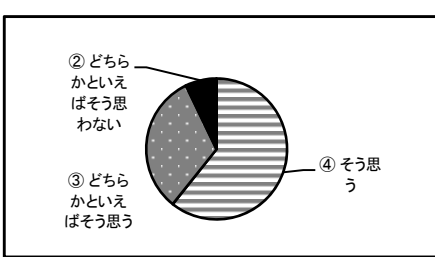
(2) 研修は期待を上回る内容だった

	度数	割合
④ そう思う	10	35.7
③ どちらかといえばそう思う	13	46.4
② どちらかといえばそう思わない	5	17.9
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



(3) 今後もこの研修を継続していきべきだと思う

	度数	割合
④ そう思う	17	60.7
③ どちらかといえばそう思う	9	32.1
② どちらかといえばそう思わない	2	7.1
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



7. SPODにおけるSDプログラム開発について（複数回答）

	度数	割合
地域連携系	13	44.8
社会連携系	12	41.4
国際交流系	14	48.3
総務係	6	20.7
財務系	3	10.3
施設系	1	3.4
図書係	1	3.4
情報処理系	6	20.7
医事系	2	6.9
その他	2	6.9

※設問7の“割合”は、回答者29名を分母として算出した。

3. 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか？

- ☐ コミュニケーション能力（8）
- ☐ プレゼンテーション能力（6）
（人に分かりやすく伝えること，大学の効果的なPR方法等）
- ☐ 各業務を遂行するために必要な専門知識（4）
（授業カリキュラム，免許，資格，奨学金など）
- ☐ 法律，規則，運用に関する知識（3）
（大学設置基準，教育職員免許状に関する規則等の法規に関する知識）
- ☐ IT関係全般（3）
（マクロ・ピボット・アプリケーションを使いこなす力，情報系の基礎知識，PC処理能力）
- ☐ 英語力（2）
- ☐ 柔軟な発想，問題点を的確に把握する能力
- ☐ 学務系業務の把握・知識
- ☐ 事象への対応力
- ☐ 大学全体の知識や経験
- ☐ ディスカッション
- ☐ 教務・入試運営
- ☐ 危機管理
- ☐ 高等教育
- ☐ 学務系の知識全般
- ☐ 課題解決する力
- ☐ カリキュラムに関する知識
- ☐ フレキシブルに対応できるスキル
- ☐ 入試に対する知識
- ☐ 目的意識を持って仕事に取り組むこと。
- ☐ 学生の要求に応える技量



5. 受講して良かったと思われる点

- 日常業務では、ただルーチンをこなすことに陥りがちなので、意識面での刺激を特に受けることができた。
- 他大学、他の業務の方の考えを多数聞けたこと、情報交換できたこと。
- グループワークを通して考えを深めたり、発表をする、聞くことで分かりやすく人に伝える方法も、参考にできたこと。
- 高等教育の現状・問題や、それに対する他大学の先進的な取組について知ることができたこと。
- 他大学の方とグループを組むことで、自分以外の意見をたくさん聞くことができたこと。
- 単なる座学ではなくワークショップを多用することで、受講生が自ら考える能動的な研修は良かったと思います。今後は業務全般というよりも、さらに的を絞っての研修にしても良いと思います。
- 多数の人の考えが聞けて勉強になった。
- 色々な視点から考えることができた。
- グループワークを通じて、普段ぼんやりと思っていることを明確な言葉として認識することができた点。
- 自分に足りないものを自覚することができた。
- 和田副学長のお話を拝聴できた点
- 自分の苦手な分野（論理構成力、プレゼン力）を再認識することができた。
- 他大学の方と交流できたこと。
- アドミッションポリシー、ディプロマポリシーなどの定義が分かったこと。
- 和田先生は熱意が伝わってきて聞き入ってしまう研修だった。
- 毎日の業務で使う言葉の意味、内容、役割等がはっきりした。
- 日々の業務について、もっと俯瞰的な視点から見た大学職員のあり方について学ぶことができた。
- 仕事を行う上での動機付けができたこと。モチベーションがあがったこと。
- 気づかなかった問題点や改善策を知ることができた。モチベーションが向上した。
- 十分に理解して身につけたと胸をはってはいえませんが、色々な知識を聞けたり、色々な大学の方との交流ができたことは大変有意義だったと思います。
- 自分の考える力がどの程度あるのかが分かり、良かったと思います。
- 他大学の同じ業務担当の方と話ができたとともに良かったです。
- ワークショップについては、グループで考えを共有できるのが良かったです。
- 何事にも問題意識を持って対応することが大切だということが分かり良かったです。
- 日頃全く接点がない分野の人でも、入門講座でとっつきやすかったです。

6. 研修をよりよいものとするために改善すべき点

- グループワークで考える・意見を出す内容について、もう少し範囲を限定した方が考えやすかったと思う点がありました。
- ワークショップの時間がもう少し欲しい。
- ワークを必須にする必要はない。するならば講師間でワークの仕方のある程度統一し、議題を限定し、議論方針を具体的に示すべき。
- プレゼン資料を読むのを聞くだけの座学を講義とは呼ばない。文章を羅列するのではなく、視覚的に分かりやすい資料を用いるべき。
- 今回の研修に限った話ではないのですが、会場がいつも国立大学なのは気になります。研修内容も国立大学法人中心の内容が多いです。私立大学中心の研修を行ってもよいのではないのでしょうか。
- 入試広報入門は、入試内容と広報の内容と2つのコンテンツを説明するために時間が不足したのではないのでしょうか。効果的な広報の方法や取組事例、姿勢などについても聞きたかったので、別々にお時間があっても良かったと思いました。
- 2日目はもう少し遅い時間から始めた方がいいと思う。
- ●●先生のグループワークはテーマが漠然としていた。みんなペンが止まっていた。そんな中、「皆さん早くやらないとマイナスポイントですよ。」とおっしゃっていたが、よくない言葉だと思う。
- 結局受講生に何を伝えたかったのか分からないようなものもあった。徳島大学紹介？
- ポストイットが細く、マーカーで書けなかった。マーカーで書いた方が見やすいと思うので、一回り大きいサイズがいいと思う。
- レジュメの字が小さい。
- 研修テーマを絞り込んで、ワークショップでの考える時間を長く確保して欲しい。落ち着いて考えたい。例えば、半日一つのテーマでグループワークをした後に発表とすると、内容が濃くなる。
- 講師の先生方、スタッフの皆さま、本当にありがとうございました。大変恐縮ではありますが、内容ごとにワークショップのしやすさが異なるので、かなり戸惑いました。正直、共同ワークの時間を取っても全く時間の無駄では？と思えるものもあったように感じました。
- 概念的な話やワークが多かったので、実践型のワーク（窓口対応ロールプレイ）も欲しかった。
- 大変お世話になりありがとうございました。
- グループワークについて、もっと考える時間、まとめる時間が欲しかったです。

SPOD-SD セミナー「社会連携系職員養成プログラム開発」実施要項

1. 目 的

今後のSPOD-SDプログラムの開発・実施を円滑に進めるため、ネットワーク加盟校間における連帯感を高めるとともに、基本的なSDプログラム開発の手法を学び、社会連携系職員養成プログラムを開発することを目的とする。

2. 対象者

- ① 社会連携系職員
- ② 各ネットワーク加盟校SD担当者
- ③ 意欲のある事務職員

3. 期 間 ： 平成24年2月17日（金）・18日（土）

4. 日 程 ： 別紙のとおり

5. 場 所 ： 「新居浜ホテルマックスビジョン」

〒792-0026 愛媛県新居浜市久保田町1-7-7

電話：0897-33-1000

URL：http://www.hotelmaxvision.co.jp/index.htm

6. 旅 費

愛媛大学の旅費規則に準じて支給します。

7. 担当講師

愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 教授 秦 敬治

愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 助教 仲道 雅輝

愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 特任助教 大竹 奈津子

愛媛大学 教育学生支援部 次長 米澤慎二

愛媛大学 総務部人事課 副課長 秋谷恵子

8. 募集定員 ： 20名

9. 主催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）、協力校：愛媛大学

社会連携系職員養成プログラム開発作業日程

会場：新居浜ホテルマックスビジョン

時間	(1日目) 2月17日(金)	(2日目) 2月18日(土)
9:00		
9:30		「前日のグループ討議の発表」
10:00		講師：秦・仲道・大竹・米澤
11:00		「グループ活動」 社会連携系職員を養成するためのプログラムにおけるマップ作成 講師：秦・仲道・大竹・米澤
12:00	受 付 オリエンテーション	昼食
12:30		
13:00	「講話」 講師：愛媛大学社会連携推進機構 副機構長 土居 修身	「グループ活動」 社会連携系職員を養成するためのプログラムにおけるマップ作成 講師：秦・仲道・大竹・米澤
14:00	「アイスブレイキング」 (自己紹介, 所属大学等の紹介)	「グループ活動の発表・ まとめ, 今後のSDプログラム開発の進め方」 講師：秦・仲道・大竹・米澤
15:00	「SDプログラム開発事業の概要・作成手法について」 愛媛大学総務部人事課副課長 秋谷恵子	
15:30	「グループ討議」 ①各大学・短大・高専を取り巻く 社会連携系の現状・問題点について ②各大学・短大・高専が求める社会連携系の 職員像(資質と能力)について 講師：秦・仲道・大竹・米澤	
17:30		
19:00	懇親会	

(注) 都合により、時間を変更する場合があります。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：SPOD－SDセミナー「社会連携系職員養成プログラム開発」
 実施日：平成24年2月17日（金）～2月18日（土）
 実施会場：新居浜ホテルマックスビジョン
 アンケート回答者数：16名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	回答数	割合
① 4年制大学	15	93.8
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	1	6.3
④ その他（ ）	0	0.0
計	16	100.0

(2) 所属先の設置者

	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	12	75.0
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	1	6.3
③ 学校法人	3	18.8
④ その他（独立行政法人）	0	0.0
計	16	100.0

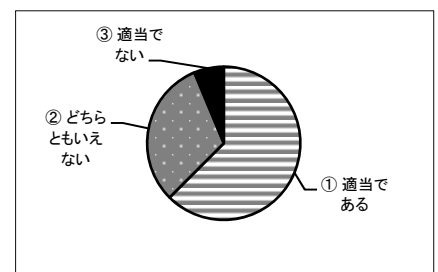
(3) 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキルは何ですか。（具体的に） 別紙記載

2. セミナーについて

(1) セミナーの開催時期は適当でしたか。

	回答数	割合
① 適当である	10	62.5
② どちらともいえない	5	31.3
③ 適当でない	1	6.3
計	16	100.0

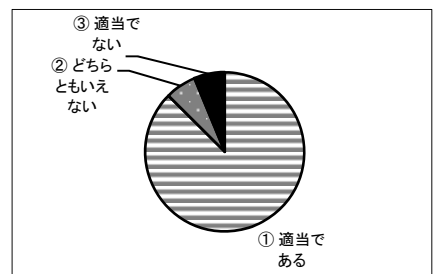
いつ頃の開催が適当ですか。・秋頃



(2) セミナーの期間（長さ）は適当でしたか。

	回答数	割合
① 適当である	14	87.5
② どちらともいえない	1	6.3
③ 適当でない	1	6.3
計	16	100.0

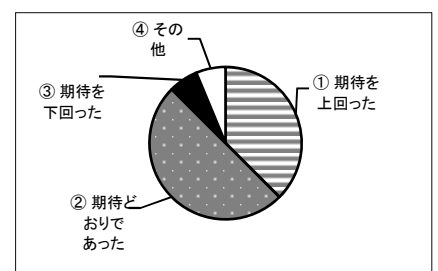
どの位の期間が適当ですか。・2泊3日



(3) このセミナーに参加されていかがでしたか。

	回答数	割合
① 期待を上回った	6	37.5
② 期待どおりであった	8	50.0
③ 期待を下回った	1	6.3
④ その他	1	6.3
計	16	100.0

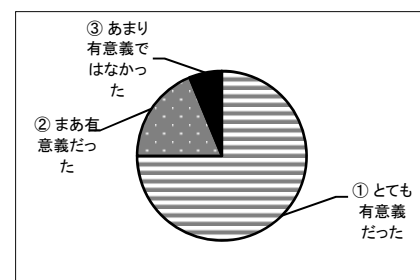
・その他の記述内容 想像と違っていた。



(4) セミナーの内容はあなたの仕事にとって有意義なものでしたか。

	回答数	割合
① とても有意義だった	12	75.0
② まあ有意義だった	3	18.8
③ あまり有意義ではなかった	1	6.3
④ 全く有意義ではなかった	0	0.0
計	16	100.0

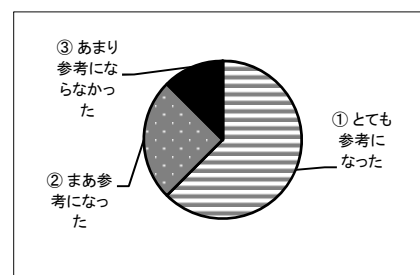
・有意義だった内容、有意義でなかった内容 別紙記載



(5) セミナーは今後のSDマップを開発するのに参考になりましたか。

	回答数	割合
① とても参考になった	10	62.5
② まあ参考になった	4	25.0
③ あまり参考にならなかった	2	12.5
④ 全く参考にならなかった	0	0.0
計	16	100.0

・参考になった内容、参考にならなかった内容 別紙記載



(6) 今後のSDマップを作成するためどのような方法がよいと思いますか。（具体的に）

別紙記載

(7) 今回の合宿セミナーに参加しての意見・要望などをご自由にお書きください。

別紙記載



【自由記述欄】

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

- ・ プレゼンテーション能力 (3)
- ・ マネジメント能力 (2)
- ・ 交渉力 (2)
- ・ コミュニケーション能力
- ・ SDプログラムの開発能力
- ・ 特許関連業務知識
- ・ 地域産業
- ・ 財務系
- ・ 社会連携
- ・ 大学職員としての知識 (地財等)
- ・ 外為法・利益相反等専門知識
- ・ 英会話
- ・ 論理の整理力
- ・ リーダーシップ
- ・ 大学の外に主体的に出ていく力
- ・ 部下の育成について企画し、楽しく参加できるような環境を作ること。
- ・ 積極的に情報を集め、分析し企画する能力
- ・ スピーディにまとめる能力
- ・ モチベーション
- ・ 違った視点, 新しい視点, 考え方をもちたい。

2 (4) セミナーの内容でああなたの仕事にとって有意義だった内容を、具体的にお書き下さい。

- ・ SDプログラムの開発手法について知ることが出来た。(2)
- ・ 今の業務について再度考えなおすことが出来た。
- ・ グループ討議などの一連の流れを体験した。
- ・ 思いの一端を話すことが出来た。
- ・ 社会連携とは何かがぼんやりとしていたが、土居先生のセミナーではっきりした。
- ・ 改めて、社会連携の業務の奥の深さ、重要さを確認出来た。
- ・ 人間としての資質が一番大事かと思いました。
- ・ 人的つながりが出来た。
- ・ 社会連携系の課に配属されたばかりで、何をしたらいいのかも分からなかったが、何をしていけばいいのかが少し分かった。
- ・ みなさんの発表が、とてもためになった。
- ・ 新しい知識の習得であった。

2 (4) セミナーの内容でああなたの仕事にとって有意義でなかった内容を、具体的にお書き下さい。

- ・ まとめられなかった。(2)
- ・ 生涯学習系の事を含める余裕が無かった。
- ・ プログラム開発方法・手法(パターン)が過去のSPOD研修とほぼ同じで目新しさが少なかった。

2 (5) 今後のSDマップを開発するのに参考になった内容を、具体的にお書き下さい。

- ・ マップ作りのノウハウが分かった。(3)
- ・ グループ討議を通して様々な内容について、知識を得ることが出来た。(2)
- ・ 社会連携業務の実情を把握出来た。
- ・ 他グループのまとめ方を見て、次回の参考になった。
- ・ 業務マニュアル作成の方法に役立つと思う。
- ・ 到達目標の作成は、とても有意義である。

2 (6) 今後のマップを作成するためどのような方法がよいと思いますか。(具体的に)

- ・ 今回のような方法をやればよいと思います。
- ・ 理想の職員像を設定して、そのギャップを明確にする方法がよいと思います。
- ・ 専門家のアドバイスをいただきながら作成したり、外部の方(自治体や企業)の意見も入れながら作成するといよいと思います。
- ・ 同じ参加者を集めて、今度は違う班を組ませて、同じテーマを議論するのもいいのではないかと思います。

2 (7) 今回の合宿セミナーに参加しての意見・感想・要望などをご自由にお書き下さい。

- ・ 密室だったので、空気がうすく頭がぼんやりとすることがありました。
- ・ モチベーションの高い方ばかりの集まりで、研修内容もさることながら、その方々との情報交換が出来た事が大変有意義でした。
- ・ とても楽しく出来ました。
- ・ 同じメンバーで次の段階で研修を行えたらと思いました。
- ・ 最近、愛校心がなくなっていましたでしたが、それではいけないと思わせてくれました。
- ・ 内容をあまり考えず希望して参加してしまいました。部分的に大学に持ち帰り、活用出来ることもあり大変参考になりました。

次世代リーダー養成研修（第1回）実施要項

1. 目 的

将来、事務職員がトップリーダー（役員）や高等教育界のリーダーとして、大学等の経営を担うために必要な技能（実践力）・知識（理論）・態度を段階的に養成する。

2. 達成目標

【知識（理論）】

大学等の経営に必要となる

- ・ 高等教育に関する知識・理論（高等教育論、高等教育史、高等教育政策・行政、教育関係法、教育財政）を応用することができる。
- ・ 経営管理・戦略、財政管理・戦略、危機管理に関する知識・理論を応用することができる。
- ・ リーダーシップに関する知識・理論を応用することができる。

【技能（実践力）】

上記の知識を利用して、大学等の大局的な運営に必要となる

- ・ 情報収集・分析を行うことができる。
- ・ 企画策定・提案を行うことができる。
- ・ 判断を行うことができる。
- ・ 折衝・調整を行うことができる。
- ・ 後継者育成を行うことができる。

【態度】

- ・ 学生を中心とした教育活動に積極的に働きかけることができる。
- ・ 立場の違う構成員と協力して働くことができる。
- ・ 地域や高等教育界のニーズに応えることができる。
- ・ リーダーとしてふさわしい言動をとることができる。

3. 開催日（期間）

（第1回） 平成23年6月9日（木）～11日（土） （香川 高松テルサ）

※次世代リーダー養成研修のプログラムは、2年間で2泊3日×8回実施する。

※平成23年度の開催予定

（第2回） 平成23年 8月4日（木）～6日（土） （愛媛大学・聖カタリナ大学）

（第3回） 平成23年11月24日（木）～26日（土）（徳島大学）

（第4回） 平成24年 1月19日（木）～21日（土）（高知大学）

4. 場 所

香川県高松市屋島西町2366-1

高松テルサ 第4、第5研修室 他

5. 日 程

別紙「次世代リーダー養成研修（第1回）日程表」のとおり

6. 対象者

以下の条件を満たす者。

- ・40歳以下を原則とする。
 - ・各機関の長が推薦する者。
 - ・SPOD加盟校の職員。
 - ・スタッフ・ポートフォリオを作成し、受講申し込み時に提出できる者。
- ※スタッフ・ポートフォリオ様式、記入要領等を送付しますので、ご参照ください。
- ・専門職養成プログラム（専門教育・共通教育）のレベルⅡを修了した者、または、それと同等の能力があると認められた者。

※各機関においては受講者を選抜する段階で、面接等を実施してください。

7. 募集人員

8名程度（各機関より複数受講を希望する場合は優先順位を付す）

8. 講 師

愛媛大学監事（非常勤）		福島一政
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	准教授	秦 敬治
愛媛大学教育学生支援部	次長	米澤慎二
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	特任助教	大竹奈津子 他

9. 修了要件

- ・全日程の9割以上出席。
- ・全ての課題（レポート、プレゼンテーション、ディスカッション、実践等）をこなし、合格すること。
- ・最終口頭試問で合格すること。

※修了後は、SPODのSD講師に登録すること。

10. 主 催

主担当：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）事務局

協力校：高知大学

次世代リーダー養成研修(第1回) 日程表

場所：香川県高松市屋島西町 2366-1
「高松テルサ」第4、5研修室他

時 間	(1日目) 6月9日(木)		(2日目) 6月10日(金)	
	1期生	2期生	1期生	2期生
9:00				
9:30	受付		【第4研修室】	【第5研修室】
10:00	【第4研修室】 「メンター入門」 講師 秦 敬治 米澤 慎二 秋谷 恵子 大竹 奈津子		「SPODフォーラム用 シラバス作成」 講師 米澤 慎二 大竹 奈津子	「リーダーシップ論& 実践Ⅰ」 講師 秦 敬治
12:00			昼 食	
12:30	昼 食	受付		
13:00	開講式 挨拶：愛媛大学 米澤慎二 香川大学 森田英正(予定)	【第4研修室】	【第4研修室】	【第5研修室】
14:00	ミーティング	オリエンテーション	「SPODフォーラム用 シラバス作成」 講師 米澤 慎二 大竹 奈津子	「リーダーシップ論& 実践Ⅰ」 講師 秦 敬治
	アイスブレイク			【第5研修室】
15:00	【第4、5研修室】 「2期生へのメンタリング」 ※1期生が2期生と面談 講師 秦 敬治 米澤 慎二 大竹 奈津子		「プロジェクト企画 進捗報告」 講師 秦 敬治 米澤 慎二 大竹 奈津子	「大学職員論」 講師 福島 一政
16:00				
17:00			懇親会 【1階レストラン】	

時 間	(3日目) 6月11日(土)	
9:00	【第4研修室】 「2期生による自大学 プレゼンテーション」 講師 秦 敬治、米澤 慎二 大竹 奈津子	
12:00	昼 食	
13:00	【第4、5研修室】 「2期生による自大学 プレゼンテーション」 講師 秦 敬治、米澤 慎二 大竹 奈津子	
15:00	閉講式	
	終了 【解 散】	

(注) 都合により、時間を変更する場合があります。

次世代リーダー養成研修（第2回）実施要項

1. 目 的

将来、事務職員がトップリーダー（役員）や高等教育界のリーダーとして、大学等の経営を担うために必要な技能（実践力）・知識（理論）・態度を段階的に養成する。

2. 達成目標

【知識（理論）】

大学等の経営に必要となる

- ・高等教育に関する知識・理論（高等教育論、高等教育史、高等教育政策・行政、教育関係法、教育財政）を応用することができる。
- ・経営管理・戦略、財政管理・戦略、危機管理に関する知識・理論を応用することができる。
- ・リーダーシップに関する知識・理論を応用することができる。

【技能（実践力）】

上記の知識を利用して、大学等の大局的な運営に必要となる

- ・情報収集・分析を行うことができる。
- ・企画策定・提案を行うことができる。
- ・判断を行うことができる。
- ・折衝・調整を行うことができる。
- ・後継者育成を行うことができる。

【態度】

- ・学生を中心とした教育活動に積極的に働きかけることができる。
- ・立場の違う構成員と協力して働くことができる。
- ・地域や高等教育界のニーズに応えることができる。
- ・リーダーとしてふさわしい言動をとることができる。

3. 開催日（期間）

（第2回） 平成23年8月4日（木）～6日（土） （愛媛大学，聖カタリナ大学）

※次世代リーダー養成研修のプログラムは、2年間で2泊3日×8回実施する。

※平成23年度の開催実績及び予定

（第1回） 平成23年 6月 9日（木）～11日（土）（高松テルサ）

（第3回） 平成23年11月24日（木）～26日（土）（徳島大学）

（第4回） 平成24年 1月19日（木）～21日（土）（高知大学）

4. 場 所

愛媛県松山市道後樋又10番13号 愛媛大学 本部（第2，第4会議室）

愛媛県松山市北条660 カタリナ大学 第1会議室 他

5. 日 程

別紙「次世代リーダー養成研修（第2回）日程表」のとおり

6. 対象者

以下の条件を満たす者。

- ・40歳以下を原則とする。
- ・各機関の長が推薦する者。
- ・SPOD加盟校の職員。
- ・スタッフ・ポートフォリオを作成し、受講申し込み時に提出できる者。
- ※スタッフ・ポートフォリオ様式、記入要領等を送付しますので、ご参照ください。
- ・専門職養成プログラム（専門教育・共通教育）のレベルⅡを修了した者、または、それと同等の能力があると認められた者。

※各機関においては受講者を選抜する段階で、面接等を実施してください。

7. 募集人員

8名程度（各機関より複数受講を希望する場合は優先順位を付す）

8. 講 師

広島大学高等研究開発センター	教授	山本真一
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	准教授	秦 敬治
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	准教授	山田剛史
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	特任助教	大竹奈津子
愛媛大学人事課	課長	吉田一恵
愛媛大学教育学生支援部	次長	米澤愼二 他

9. 修了要件

- ・全日程の9割以上出席。
- ・全ての課題（レポート、プレゼンテーション、ディスカッション、実践等）をこなし、合格すること。
- ・最終口頭試問で合格すること。

※修了後は、SPODのSD講師に登録すること。

10. 主 催

主担当：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）事務局

協力校：高知大学

次世代リーダー養成研修（第2回）日程表

場所：8月4日・5日：愛媛大学

8月6日：聖カタリナ大学

時間	(1 日目) 8 月 4 日 (木)		(2 日 目) 8 月 5 日 (金)	
	1 期 生	2 期 生	1 期 生	2 期 生
9:00			【第 4 会議室】	【第 2 会議室】
9:30			「SP0Dフォーラム プログラム準備」	「S D 演習」
10:00	受付 愛媛大学本部【第 2 会議室】		講師：大竹奈津子 吉田一恵 米澤愼二	講師：秦 敬治
	開講式 挨拶：愛媛大学 上甲克和			
11:00	【第 4 会議室】 「SP0Dフォーラム プログラム準備」	【第 2 会議室】 「課題プレゼン テーション」 講師：秦 敬治 大竹奈津子 吉田一恵 米澤愼二		
12:00				
13:00	昼食		昼食	
14:00	【第 4 会議室】 「SP0Dフォーラム プログラム準備」	【第 2 会議室】 「課題プレゼン テーション」	【第 2 会議室】 「 高等教育IR 」 講師 ： 山田剛史	
15:00		【第 2 会議室】 「高等教育政策論」		
16:00	「プロジェクト企画 進捗報告」 講師：秦 敬治 大竹奈津子 吉田一恵 米澤愼二	講師：山本眞一	【第 4 会議室】 「SP0Dフォーラム プログラム準備」 講師：大竹奈津子 吉田一恵 米澤愼二	【第 2 会議室】 「課題プレゼン テーション」 講師：山田剛史
17:00				
18:30	懇親会 にぎたつ会館			

時間	(3日目) 8月6日 (土)	
9:00	【聖カタリナ大学・第1会議室】 「1期生によるSPODフォーラム プログラム講義と講評」 講師：秦 敬治 大竹奈津子 吉田一恵 米澤慎二	
11:00		
12:00	昼食	
13:00	聖カタリナ大学 見学	
14:00	【聖カタリナ大学・第1会議室】 「1期生によるSPODフォーラム プログラム講義と講評」	
15:00	閉講式	
16:00	終了 【解散】	

(注) 都合により、時間を変更する場合があります。

次世代リーダー養成研修（第3回）実施要項

1. 目 的

将来、事務職員がトップリーダー（役員）や高等教育界のリーダーとして、大学等の経営を担うために必要な技能（実践力）・知識（理論）・態度を段階的に養成する。

2. 達成目標

【知識（理論）】

大学等の経営に必要となる

- ・ 高等教育に関する知識・理論（高等教育論、高等教育史、高等教育政策・行政、教育関係法、教育財政）を応用することができる。
- ・ 経営管理・戦略、財政管理・戦略、危機管理に関する知識・理論を応用することができる。
- ・ リーダーシップに関する知識・理論を応用することができる。

【技能（実践力）】

上記の知識を利用して、大学等の大局的な運営に必要となる

- ・ 情報収集・分析を行うことができる。
- ・ 企画策定・提案を行うことができる。
- ・ 判断を行うことができる。
- ・ 折衝・調整を行うことができる。
- ・ 後継者育成を行うことができる。

【態度】

- ・ 学生を中心とした教育活動に積極的に働きかけることができる。
- ・ 立場の違う構成員と協力して働くことができる。
- ・ 地域や高等教育界のニーズに応えることができる。
- ・ リーダーとしてふさわしい言動をとることができる。

3. 開催日（期間）

（第3回） 平成23年11月24日（木）～26日（土） （徳島大学）

※次世代リーダー養成研修のプログラムは、2年間で2泊3日×8回実施する。

※平成23年度の開催実績及び予定

（第1回） 平成23年 6月 9日（木）～11日（土）（高松テルサ）

（第2回） 平成23年 8月 4日（木）～ 6日（土）（愛媛大学・聖カタリナ大学）

（第4回） 平成24年 1月19日（木）～21日（土）（高知大学）

4. 場 所

徳島市南常三島2丁目1番地

5. 日 程

別紙「次世代リーダー養成研修（第3回）日程表」のとおり

6. 対象者

以下の条件を満たす者。

- ・40歳以下を原則とする。
 - ・各機関の長が推薦する者。
 - ・SPOD加盟校の職員。
 - ・スタッフ・ポートフォリオを作成し、受講申し込み時に提出できる者。
- ※スタッフ・ポートフォリオ様式、記入要領等を送付しますので、ご参照ください。
- ・専門職養成プログラム（専門教育・共通教育）のレベルⅡを修了した者、または、それと同等の能力があると認められた者。

※各機関においては受講者を選抜する段階で、面接等を実施してください。

7. 募集人員

8名程度（各機関より複数受講を希望する場合は優先順位を付す）

8. 講 師

桜美林大学大学院 教授 諸星 裕

順天堂大学総務局企画調査室部長 各務 正

徳島大学 理事・副学長 和田 眞

愛媛大学社会連携推進機構南予水産研究センター長 山内皓平

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 教授 秦 敬治

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 特任助教 大竹奈津子

愛媛大学教育学生支援部 次長 米澤愼二

愛媛大学人事課 課長 吉田一恵

9. 修了要件

- ・全日程の9割以上出席。
- ・全ての課題（レポート、プレゼンテーション、ディスカッション、実践等）をこなし、合格すること。
- ・最終口頭試問で合格すること。

※修了後は、SPODのSD講師に登録すること。

10. 主 催

主担当：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）事務局

協力校：高知大学

次世代リーダー養成研修（第3回）日程表

場所：11月24日～26日：徳島大学共通教育5号館
4号館

時間	(1 日 目) 1 1 月 2 4 日 (木)		(2 日 目) 1 1 月 2 5 日 (金)	
	1 期 生	2 期 生	1 期 生	2 期 生
9:00			【 5 号 館 会 議 室 】	
9:30			2 期 生 課 題 レ ポ ー ト 講 評 講 師 : 秦 , 大 竹 , 米 澤 , 吉 田	
10:00				
11:00			【 4 号 館 205 号 室 】	【 5 号 館 会 議 室 】
			S P O D フ ォ ー ラ ム の 振 り 返 り	ト ッ プ リ ー ダ ー 能 力 分 析 演 習 ト ッ プ リ ー ダ ー と の 対 談 準 備
			講 師 : 米 澤	講 師 : 秦 , 大 竹 , 吉 田
12:00	受 付 【 5 号 館 会 議 室 】		昼 食	
12:45	開 講 式 挨 拶 : 徳 島 大 学 理 事 ・ 副 学 長 和 田 眞 氏			
13:00	【 5 号 館 会 議 室 】		【 4 号 館 205 号 】	【 5 号 館 会 議 室 】
	メン タ リ ン グ 実 践 Ⅱ		プ ロ ジ ェ ク ト 企 画 進 捗 状 況	ト ッ プ リ ー ダ ー 能 力 分 析 演 習 ト ッ プ リ ー ダ ー と の 対 談 準 備 講 師 : 大 竹 , 吉 田
14:00	講 師 : 秦 , 大 竹 , 米 澤 , 吉 田		講 師 : 秦 , 米 澤	【 5 号 館 会 議 室 】
15:00	【 5 号 館 会 議 室 】		【 4 号 館 205 号 】	ト ッ プ リ ー ダ ー と の 対 談
16:00	「 大 学 行 政 管 理 日 米 比 較 」		S P O D - S D プ ロ グ ラ ム 講 師 を 目 指 し て	ト ッ プ リ ー ダ ー : 徳 島 大 学 理 事 ・ 副 学 長 和 田 眞 氏 愛 媛 大 学 社 会 連 携 推 進 機 構 南 予 水 産 研 究 セ ン タ ー 長 山 内 皓 平 氏
17:00	講 師 : 桜 美 林 大 学 教 授 諸 星 裕		講 師 : 秦 , 米 澤	講 師 : 大 竹 , 吉 田
17:45				
18:00				
19:00	懇 親 会		懇 親 会	

時間	(3 日目) 1 1 月 2 6 日 (土)		
	1 期 生	2 期 生	
9:00 			

(注) 都合により，時間を変更する場合があります。

次世代リーダー養成研修（第4回）実施要項

1. 目 的

将来、事務職員がトップリーダー（役員）や高等教育界のリーダーとして、大学等の経営を担うために必要な技能（実践力）・知識（理論）・態度を段階的に養成する。

2. 達成目標

【知識（理論）】

大学等の経営に必要となる

- ・高等教育に関する知識・理論（高等教育論、高等教育史、高等教育政策・行政、教育関係法、教育財政）を応用することができる。
- ・経営管理・戦略、財政管理・戦略、危機管理に関する知識・理論を応用することができる。
- ・リーダーシップに関する知識・理論を応用することができる。

【技能（実践力）】

上記の知識を利用して、大学等の大局的な運営に必要となる

- ・情報収集・分析を行うことができる。
- ・企画策定・提案を行うことができる。
- ・判断を行うことができる。
- ・折衝・調整を行うことができる。
- ・後継者育成を行うことができる。

【態度】

- ・学生を中心とした教育活動に積極的に働きかけることができる。
- ・立場の違う構成員と協力して働くことができる。
- ・地域や高等教育界のニーズに応えることができる。
- ・リーダーとしてふさわしい言動をとることができる。

3. 開催日（期間）

（第4回） 平成24年 1月19日（木）～21日（土） （高知大学）

※次世代リーダー養成研修のプログラムは、2年間で2泊3日×8回実施する。

※平成23年度の開催実績

（第1回） 平成23年 6月 9日（木）～11日（土）（高松テルサ）

（第2回） 平成23年 8月 4日（木）～ 6日（土）（愛媛大学・聖カタリナ大学）

（第3回） 平成23年11月24日（木）～26日（土）（徳島大学）

4. 場 所

高知市曙町2丁目5－1

5. 日 程

別紙「次世代リーダー養成研修（第4回）日程表」のとおり

6. 対象者

以下の条件を満たす者。

- ・40歳以下を原則とする。
- ・各機関の長が推薦する者。
- ・SPOD加盟校の職員。
- ・スタッフ・ポートフォリオを作成し、受講申し込み時に提出できる者。
- ※スタッフ・ポートフォリオ様式、記入要領等を送付しますので、ご参照ください。
- ・専門職養成プログラム（専門教育・共通教育）のレベルⅡを修了した者、または、それと同等の能力があると認められた者。

※各機関においては受講者を選抜する段階で、面接等を実施してください。

7. 募集人員

8名程度（各機関より複数受講を希望する場合は優先順位を付す）

8. 講 師

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	教授	秦 敬治
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	助教	仲道 雅輝
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	特任助教	大竹奈津子
愛媛大学教育学生支援部	次長	米澤愼二
愛媛大学人事課	課長	吉田一恵
愛媛大学人事課	副課長	秋谷恵子

9. 修了要件

- ・全日程の9割以上出席。
- ・全ての課題（レポート、プレゼンテーション、ディスカッション、実践等）をこなし、合格すること。
- ・最終口頭試問で合格すること。

※修了後は、SPODのSD講師に登録すること。

10. 主 催

主担当：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）事務局

協力校：高知大学

次世代リーダー養成研修（第4回）日程表

日時：平成24年1月19日（木）～21日（土）

場所：高知大学総合研究棟会議室1・2・4

時間	(1日目) 1月19日 (木)		(2日目) 1月20日 (金)	
	1期生	2期生	1期生	2期生
8:30			【会議室1】	
			修了プロジェクト発表　－1期生－	
10:00			1人発表15分，講評10分	
			講師：秦，大竹，仲道，米澤，吉田	
11:00				
12:00				
12:30	受付		昼　食	
12:45	開講式			
13:00	【会議室2】	【会議室3】		
13:30	2年間の振り返り (次世代リーダー養成研修 プログラム改善)	トップリーダー対談 振り返り	【口頭試問：会議室3】	【会議室2】
14:00			【控え室：会議室1】	「コミュニケーションを『みる』」
	講師：秦・米澤・吉田	講師：大竹，仲道	最終口頭試問	講師：高知大学教育研究部総合科学系 地域協働教育部門　教授　塩崎俊彦
15:00			※1人30分	
16:00	【会議室1】		講師：秦，大竹，米澤，吉田	【会議室2】
	大学の構成員等を巻き込んだ プロジェクトの構築　－2期生－			「インストラクショナルデザイン (ID)を活用した職員による企画 ・立案マネジメント」
	1人発表10分，講評10分			講師：仲道雅輝
17:00	講師：秦，大竹，仲道，米澤，吉田			
17:30				
18:00				
18:30			修了パーティー	

「コミュニケーションを『みる』」

～講師：高知大学教育研究部総合科学系地域協働教育部門　教授　塩崎俊彦～

＊内容＊

簡単なアクティビティを通じて，みなさんの日頃のコミュニケーションを振り返ります。

日常会話からディスカッションさらには，お互いを高め合う「対話」にむけて，みなさんのコミュニケーションををブラッシュアップする機会としていただければと思います。

時間	(3 日 目) 1 月 2 1 日 (土)		
	1 期 生	2 期 生	
9:00 <			

(注) 都合により、時間を変更する場合があります。

SPODフォーラム2011「トップリーダーセミナー」 －わが国の大学の致命的欠陥－

1. 目 的

高等教育界をリードする大学等のトップリーダー（経営者・管理者）として、大学等の経営管理を担うために必要な情報を収集し、トップリーダーとしての能力を高めることを目的とする。

2. 対象者

大学、短期大学及び高等専門学校の学長、校長、理事、副学長、事務局長、部長クラス

3. 日 時

平成23年8月25日（木） 13：30～15：00

4. 場 所

愛媛大学城北キャンパス 愛大ミューズ2階 M24教室

5. 担当講師

諸星 裕（桜美林大学大学院 教授）

6. 概 要

講師の諸星裕氏は、アメリカの大学で教育と大学経営の双方でキャリアを積んだ異色の大学人であり、帰国後はその経歴から、さまざまな大学の新規立ち上げや学部改編に関わる大学教育改革の第一人者である。最近では、赤字や経営破たんの大学に対し、コンサルティングも行っている。今回のセミナーでは、大学、短期大学及び高等専門学校のトップリーダーを対象に、“わが国大学の致命的欠陥”と題し、以下のキーワードで講演を行った。

【キーワード】

- ・ ミッションの欠如
- ・ 学部教授会の職責とその弊害
- ・ 教員の Accountability
- ・ 職員の専門性の欠如
- ・ 学外との距離、閉鎖性
- ・ システムの欠如

トップリーダーセミナーアンケート集計結果

当日参加者数：50名
アンケート回答者数：44名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	34	77.3
② 短期大学	5	11.4
③ 高等専門学校	1	2.3
④ その他 ()	4	9.1
計	44	100.0

その他の記述内容
財団法人
コンソーシアム
文科省
記述なし

(2) 所属先の設置者

	度数	割合
① 国（国立大学法人）	11	25.0
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	2	4.5
③ 学校法人	28	63.6
④ その他 ()	3	6.8
計	44	100.0

その他の記述内容
財団法人
コンソーシアム
記述なし

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	22	50.0
② 北海道	0	0.0
③ 東北	1	2.3
④ 関東	12	27.3
⑤ 中部	1	2.3
⑥ 近畿	6	13.6
⑦ 中国	2	4.5
⑧ 九州・沖縄	0	0.0
計	44	100.0

(4) 職種

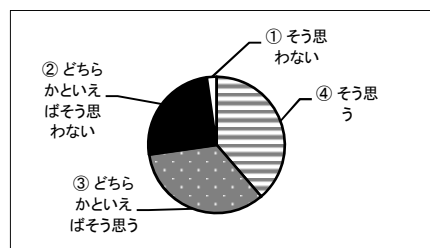
	度数	割合
① 教員	12	29.3
② 職員	28	68.3
③ 学生	0	0.0
④ その他 ()	1	2.4
計	41	100.0

その他の記述内容
記述なし

2. この研修について

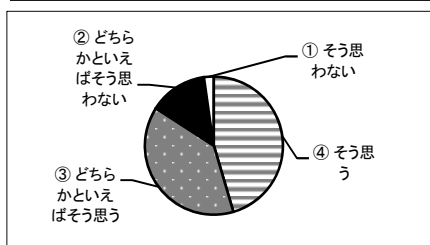
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	17	38.6
③ どちらかといえばそう思う	15	34.1
② どちらかといえばそう思わない	11	25.0
① そう思わない	1	2.3
計	44	100.0



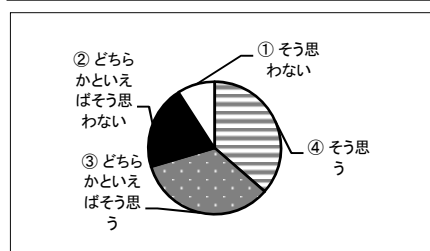
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	20	45.5
③ どちらかといえばそう思う	17	38.6
② どちらかといえばそう思わない	6	13.6
① そう思わない	1	2.3
計	44	100.0



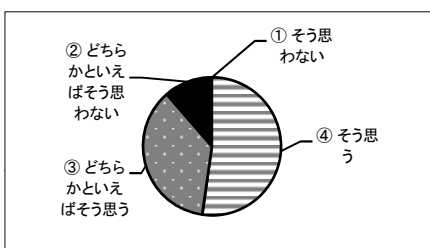
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	16	36.4
③ どちらかといえばそう思う	15	34.1
② どちらかといえばそう思わない	9	20.5
① そう思わない	4	9.1
計	44	100.0



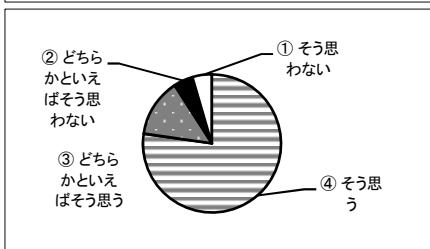
(4) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	23	52.3
③ どちらかといえばそう思う	16	36.4
② どちらかといえばそう思わない	5	11.4
① そう思わない	0	0.0
計	44	100.0



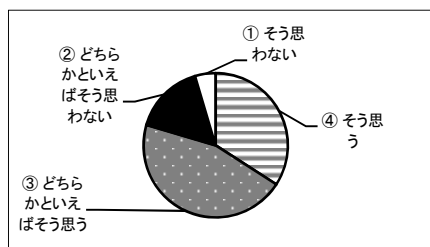
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	34	77.3
③ どちらかといえばそう思う	6	13.6
② どちらかといえばそう思わない	2	4.5
① そう思わない	2	4.5
計	44	100.0



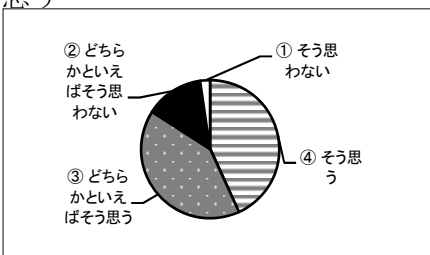
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	15	34.1
③ どちらかといえばそう思う	20	45.5
② どちらかといえばそう思わない	7	15.9
① そう思わない	2	4.5
計	44	100.0



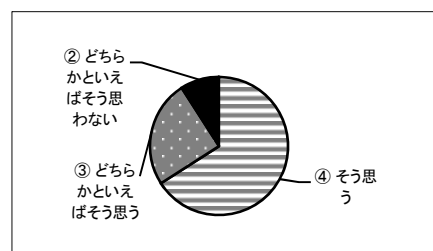
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	19	43.2
③ どちらかといえばそう思う	18	40.9
② どちらかといえばそう思わない	6	13.6
① そう思わない	1	2.3
計	44	100.0



(8) 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	29	65.9
③ どちらかといえばそう思う	11	25.0
② どちらかといえばそう思わない	4	9.1
① そう思わない	0	0.0
計	44	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 今までの常識にとらわれないことが重要であることが分かった
- 大学のあり方を根本から考え直す必要があることを再認識しました。
- 話し方に強弱があって良かった。
- 元気のよい先生で、こういう人もいるのだなと感じた。
- 立ち位置の重要性を再確認できたこと。ありがとうございました。
- 講師の本を読んで参加したので、大変わかりやすかった
- 刺激的な内容でしたが、共感する部分も多くあり、大変興味深い内容でした。
- 目からウロコ的なお話しでした。
- もう少し時間がほしかったです。もっと聴きたかった。
- 大きな刺激をいただきました。短大改革につなげようと思います。
- 大学の欠点が良くわかりました。
- ミッションはじめ、何の為の大学かということを念頭に改革を考える重要性。既成概念の打破。
- 講師の話の仕方。刺激的にきこえる感じ。

4. この研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- もっと時間を確保してほしい
- 移動時間を考えてほしかった。話しが少し長すぎた。当プリントの丸数字が見えなかった。
- 時間が短い。
- もっと長い時間としてほしい
- 13:00～とするべきでした。タイムマネジメントは必要に感じた。
- 内容がとても良かったけれど時間が短いと感じました。
- 時間配分。全体の話しが聞きたかったのに残念。時間がおしてるから、質問をためらってしまった。

5. 平成23年度活動報告
(2) SD事業
②「職員業績記録
(スタッフ・ポートフォリオ)の開発」資料

② 職員業績記録（スタッフ・ポートフォリオ）の開発

SPODフォーラム2011「スタッフ・ポートフォリオの作成方法」

1. 目 的

スタッフ・ポートフォリオを実際に作成してもらう。また、スタッフ・ポートフォリオを作成することで、大学職員としての自己認識と方向性を明確にさせる。

2. 対象者

大学職員等

3. 日 時

平成23年8月24日（水）13:00～17:30

4. 場 所

愛媛大学城北キャンパス 愛大ミューズ2階 M24教室

5. 担当講師

大竹 奈津子（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 特任助教）

秋谷 恵子（愛媛大学総務部人事課 副課長）

塩出 和久（愛媛大学総務部人事課 人材育成チームリーダー）

6. 概 要

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ある。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に、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、実践例を示している。

スタッフ・ポートフォリオは大学や大学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か。また、職員個人にどのような影響や効果があるのか。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か。作成する場合に重要なこととは何か。

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る。

7. 到達目標

1. スタッフ・ポートフォリオとは何かを説明することができる。
2. スタッフ・ポートフォリオの有益性を人事マネジメントの面から説明することができる。
3. スタッフ・ポートフォリオの有益性を職員個人の面から説明することができる。
4. スタッフ・ポートフォリオ作成の際に重要になるポイントを説明することができる。

スタッフ・ポートフォリオの作成方法アンケート集計結果

当日参加者数：20名
アンケート回答者数：20名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	16	80.0
② 短期大学	1	5.0
③ 高等専門学校	0	0.0
④ その他 ()	3	15.0
計	20	100.0

その他の記述内容
法人本部事務局
コンソーシアム
文科省

(2) 所属先の設置者

	度数	割合
① 国（国立大学法人）	7	35.0
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	2	10.0
③ 学校法人	10	50.0
④ その他 ()	1	5.0
計	20	100.0

その他の記述内容
公益財団法人

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	8	40.0
② 北海道	0	0.0
③ 東北	0	0.0
④ 関東	3	15.0
⑤ 中部	1	5.0
⑥ 近畿	5	25.0
⑦ 中国	3	15.0
⑧ 九州・沖縄	0	0.0
計	20	100.0

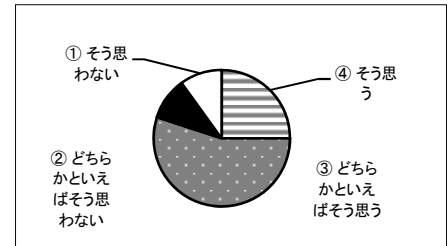
(4) 職種

	度数	割合
① 教員	0	0.0
② 職員	19	100.0
③ 学生	0	0.0
④ その他 ()	0	0.0
計	19	100.0

2. この研修について

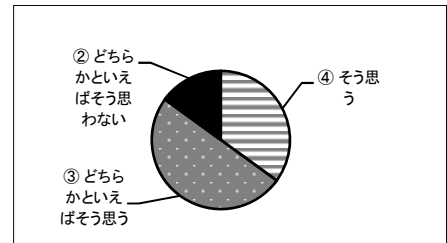
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	25.0
③ どちらかといえばそう思う	11	55.0
② どちらかといえばそう思わない	2	10.0
① そう思わない	2	10.0
計	20	100.0



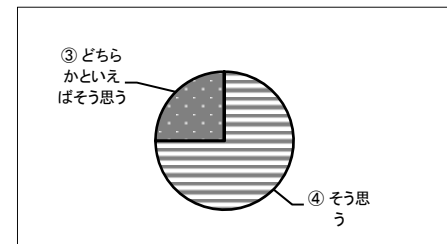
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	7	35.0
③ どちらかといえばそう思う	10	50.0
② どちらかといえばそう思わない	3	15.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



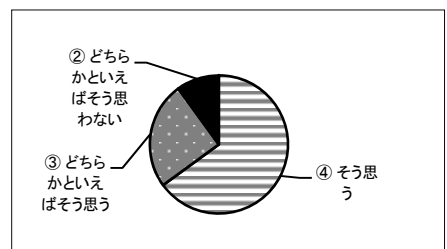
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	15	75.0
③ どちらかといえばそう思う	5	25.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



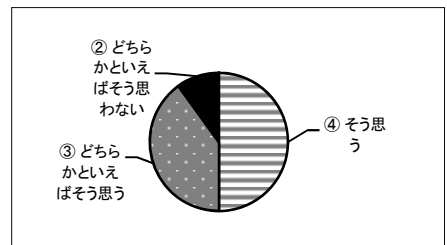
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	13	65.0
③ どちらかといえばそう思う	5	25.0
② どちらかといえばそう思わない	2	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



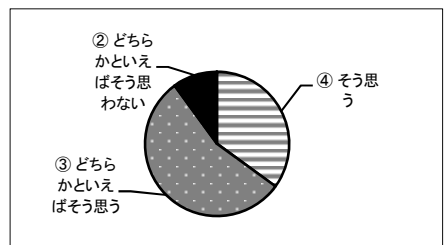
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	10	50.0
③ どちらかといえばそう思う	8	40.0
② どちらかといえばそう思わない	2	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



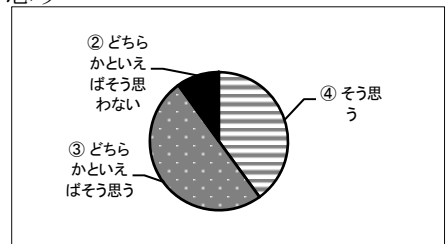
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	7	35.0
③ どちらかといえばそう思う	11	55.0
② どちらかといえばそう思わない	2	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



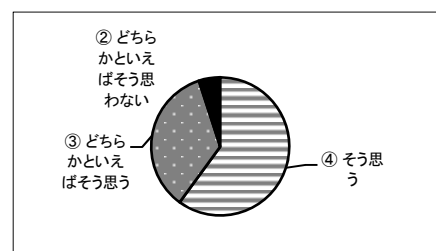
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	8	40.0
③ どちらかといえばそう思う	10	50.0
② どちらかといえばそう思わない	2	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



(8) 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	12	60.0
③ どちらかといえばそう思う	7	35.0
② どちらかといえばそう思わない	1	5.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- スタッフ・ポートフォリオは自分のライフプランニングのひとつの有効なツールになり得ると感じました。まずは、”自分のため”に取り組んでみたいと思います。
- これからスタッフ・ポートフォリオを行うときの参考になった。
- ワークが効果があったと思う。
- ポートフォリオの意味、何より作成手法を学ぶことができた。
- 他大学、国立大学の方の意見、考え方により視野が広まった。
- ワークが多くて、説明内容を消化しやすかったので良かった。
- 職員の自立心向上になると思う。リフレッシュされる機会は大切だと思う。また、コミュニケーションは、仕事面の連携につながると思う。グループ内で意見交換できて良かったです。
- ポートフォリオを作成することによって、自分のスタンス、軸がしっかりできるので、いい取組だと思います。
- ポートフォリオに興味があり今回参加させてもらったが、大変勉強になりました。
- スタッフ・ポートフォリオの概要について知ることができた。
- 大学職員としての自分を客観的に見ることが出来た点。同グループの考え方を聞くことができた点。
- スタッフ・ポートフォリオを書くためのワークは、非常に有意義だった。私自身が気づいていない点などを整理できた。
- スタッフ・ポートフォリオを直接取り入れる機会はないが、メンタリングの手法は部下との対話などで使えるものなので、大いに役立った。
- ポートフォリオが何か分かった。
- スタッフ・ポートフォリオについて、理解することができました。作成していく過程が楽しかったです。ワークショップは苦手だったのですが、楽しく参加できました。
- 自分のこれまで、現在の仕事に関する姿勢を主観的・客観的に見直す機会となった。
- スタッフ・ポートフォリオについて、理解を深められた。

4. この研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- 付箋が大きすぎた、または、A3シートが小さすぎた。ワークショップに移るときに、もう少しはしっかりと何をすべきか明確にして欲しい。
- 最初にワークを入れて、講義形式でも良いと思いました。
- 2コマ続きでしたが、大まかなタイムスケジュールをあらかじめ提示していただけると助かります。(休憩時間など)ずっと集中するのは疲れますので。また、2～3年後に、スタッフ・ポートフォリオの導入状況について、愛媛大学の様子を聞くことができればと思います。
- スタッフ・ポートフォリオの実施例がもっとでてくると、より実感が高まると思う。今後に期待です。もう少し粘着性の高いポストイットを使った方がいいです。
- 説明の時間が少し長かったかもしれません。
- 実施開始段階でのスタッフ・ポートフォリオなので、これから先に検証・効果があってから改めて開講すべきではないかと思う。(実施されていること自体は本当に参考になりました。)

5．平成23年度活動報告

（3）SPODフォーラム

(3) SPODフォーラム

SPODフォーラム2011の開催

日 時：平成23年8月23日（火）～26日（金）
場 所：愛媛大学城北キャンパス 愛大ミューズ など
主 催：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室
参加申込期間：SPOD加盟校の教職員・学生限定受付
平成23年6月28日（火）正午～7月12日（火）正午
一般受付（SPOD加盟校の方も申込可）
平成23年7月14日（木）正午～7月28日（木）正午
参 加 費：SPOD加盟校の教職員 無料
SPOD加盟校以外の教職員 7,000円
（懇親会費は除く）

SPODフォーラムとは

大学・高専の教職員が、自らの能力開発のために役立つ多種多様で質の高いFD／SDプログラム、ならびに組織を超えた持続的な相互交流・関係づくりの場

特徴

1. 多彩な講師陣 2. 職場で使える実践型プログラム 3. SDプログラムも多数開講

実施内容及び成果

あらゆる立場の教職員にとって、すぐにスキルアップにつながる実践的なプログラムを集中的に提供することを目的として、平成23年8月に「SPODフォーラム2011」を開催した。今年度は、新たに医療系及び高専系プログラムやテーマ別ディスカッション「ラウンド・テーブル」を含む、全40講座を4日間で開講した。

シンポジウムでは、「高等教育機関におけるマネジメント—危機管理と情報開示の意義—」と題し、大学経営者やミドルリーダーに求められるマネジメント能力について、危機管理や教育情報の公表という側面から、名城大学の池田輝政氏のコーディネートにより、桜美林大学の諸星裕氏、文部科学省高等教育局大学振興課の石橋晶氏が講演した後、参加者も交えて活発な討論が行われた。

このフォーラムには、加盟校の教職員を中心に全国から525名（延べ1,280名）の参加があり、その約96%から「満足」という高い結果を得ることができた。



プログラム別受講者数

(うち、遠隔講義受講者数)

プログラム名	受講者数
グラフィック・シラバスの作成方法	37(13)
ディプロマポリシー、カリキュラムポリシー、アドミッションポリシーの開発と一貫性構築の進め方	35
職場内での職員の能力開発手法①②	29
学習評価の基本	62(31)
一人ひとりが広報パーソン	27
大人数講義法の基本（遠隔配信プログラム）	18(18)
教員主導・学生主体の授業の進め方①②③	28
授業アンケートと公開授業の効果的な活用方法	40
研究室教育を活性化させるコツ	18
ニーズに合わせた初任者研修作成講座	24
ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ①②③	12
職場で使えるグループワーク－効果的な実践手法－①②	28
スタッフ・ポートフォリオの作成方法①②	20
明るい職場づくり－職場のコンプライアンスとハラスメント－	39
教養教育の授業デザイン講座	28
小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイン ～考え方と進め方～	30
はじめてのラーニング・ポートフォリオ	31
臨床現場における実習評価と学生へのフィードバック	40(9)
プレゼンテーションの極意－聴き手を魅了する秘訣とは？－①②	36
学習成果をどう測定し、活用するか？	39
職場内人材育成の基本－人を育てる組織づくり－	36
事例から学ぶ危機管理－東日本大震災の被災から授業開始まで－	30
四国キャンパス元気プロジェクト	30
障がい学生支援入門	20
何が学生の学びを促進するのか？－授業コンサルティングの事例から－	34
トップリーダーセミナー	50
アクティブ・ラーニングで授業改善－「情報処理」を事例に－	10
部下の成長を促すためのメンタリングのコツ	36
学生とつくるスキルアップ研修プログラム	37
シンポジウム「高等教育機関におけるマネジメント－危機管理と情報開示の意義－」	186
ラウンド・テーブル テーマ：教員の能力開発	12
ラウンド・テーブル テーマ：学生支援	21
ラウンド・テーブル テーマ：授業改善	15
ラウンド・テーブル テーマ：職員の能力開発	20
ラウンド・テーブル テーマ：教職協働	7
高専における学生サポートをどうするか？－クラス経営・保護者対応・情報共有－	13(8)
大人数講義法の基本	32
大学職員のための企画力養成講座①②	38
ルーブリック評価入門 －考える、つくる、活用する－	22
授業の双方向性を高めるクリッカー入門	10
合計	1280(79)

5．平成23年度活動報告
（3）SPODフォーラム
「SPODフォーラム2011」資料

SPODフォーラム 2011



21世紀に生きる大学・高専教職員の創造

Shikoku Professional and Organizational Development Network in Higher Education



SPODフォーラムは…

大学・高専の教職員が自らの能力開発のために役立つ多種多様で質の高いFD/SDプログラムならびに組織を超えた持続的な相互交流・関係づくりの場を提供します。

日時・場所

2011年8/23(火)▶26(金)

愛媛大学
城北キャンパス

主催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD)／愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室

参加申込期間

SPOD加盟校の教職員限定受付 2011年6月28日(火)正午～7月12日(火)正午

※事前申込制(先着順)

一般受付(SPOD加盟校の方も申込可) 2011年7月14日(木)正午～7月28日(木)正午

参加費(懇親会費は除く)

SPOD加盟校の教職員

無料

SPOD加盟校以外の教職員

7,000円

※8/25(木)15:30～のシンポジウムのみご参加の方は、無料です。

特徴

1 多彩な講師陣

先進的な教育改革で知られる大学トップ、各大学のFDやSDの第一線で活躍する教職員やディベロッパー、職場の人材育成・能力開発分野で活躍するプロフェッショナルなど、多彩かつ魅力的な講師陣をそろえました。

特徴

2 職場で使える
実践型プログラム

講師と受講者の間でのインタラクティブなワークショップ形式のプログラムが数多く開講されます。参加者には意見を出し合い知を共同で作り上げることが求められると同時に、職場ですぐに使える実践的なノウハウを持ち帰ることができます。

特徴

3 SDプログラムも
多数開講

SPODでは、FD同様にSD(職員の能力開発)に力を入れており、他では体験できないプログラムを数多く開講しています。教育改善に関心のある多くの教職員の方の参加をお待ちしております。SDプログラムは教員の方も参加いただけます。

詳細・申込はWEBをご覧ください ▶ <http://www.spod.ehime-u.ac.jp/>

主な交通機関

※駐車スペースはありませんので、公共の交通機関の利用をお願いいたします。

- JR松山駅から・伊予鉄道市内電車…環状線①(古町方面行き)「赤十字病院前」下車
・伊予鉄バス……………東西線「愛媛大学前」下車
- 松山市駅から・伊予鉄道市内電車…環状線②(大街道方面行き)「赤十字病院前」下車

一参加者の声一

- 所属組織の問題解決に向けて、具体的な情報を得ることができた。
- 座学だけではなく、ワークショップタイプであるため、従来になく楽しみながら受講できました。
- 愛媛大学をはじめ、各大学の事例について詳しく知ることができた。



お問合せ先

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

会場	アクティブ・ラーニングスペース2	M23	M24
1日目 8月23日(火)	FD グラフィック・シラバスの作成方法 佐藤浩章 (愛媛大学) 定員 40名	FD・SD共通 ティプロマポリシー、カリキュラムポリシー、アドミッションポリシーの開発と一貫性構築の進め方 小林直人 (愛媛大学) 定員 40名	SD 職場内での職員の能力開発手法①② 秦 敬治 (愛媛大学) 定員 40名
2日目 8月24日(水)	FD 学習評価の基本 城間祥子 (愛媛大学) 定員 40名	SD 一人ひとりが広報パーソン 河野太志 (愛媛大学) 定員 30名	

●プログラムを受講する方は、必ず受講初日に、全体受付を済ませてください。

全体受付 ☐ 場所: 愛大ミュージアム1階

☐ 時間: 8/23 12:00～、8/24～26 9:00～

8月23日(火)、26日(金)に実施する のプログラムは、愛媛大学FDスキルアップ講座を開放して行うものです。

☐ …愛媛大学FDスキルアップ講座 ☐ …連続受講が必須のプログラム

…遠隔配信プログラム

会場	アクティブ・ラーニングスペース2	M23	M24	M32	M33	校友会館2階サロン
1日目 8月24日(水)	FD 大人数講義法の基本 (遠隔配信プログラム) 小林直人 (愛媛大学) ※1	FD・SD共通 教員主導・学生主体の授業の進め方①②③ 中村文子 (ダイナミックヒューマンキャピタル(株)) 定員 30名	FD 授業アンケートと公開授業の効果的な活用方法 佐藤浩章 (愛媛大学) 定員 40名	FD・SD共通 研究室教育を活性化させるコツ 城間祥子、大竹奈津子、谷中恭伸 (愛媛大学)、山内一祥 (佐賀大学) 定員 30名	FD・SD共通 ニーズに合わせた初任者研修作成講座 吉田 博、宮田政徳 (徳島大学) 定員 30名	FD ティーaching・ポートフォリオ更新ワークショップ①②③ 栗田佳代子 (大学評価・学位授与機構) 定員 12名
2日目 8月25日(木)	SD 職場で使えるグループワーク効果的な実践手法①② SP0D次世代リーダー研修1期生 ※若手職員対象 定員 35名		SD スタッフ・ポートフォリオの作成方法①② 大竹奈津子、秋合恵子、塩出和久 (愛媛大学) 定員 30名	SD 明るい職場づくりー職場のコンプライアンスとハラスメントー 高木健一郎 (香川大学) 定員 40名	FD 教養教育の授業デザイン講座 斎藤隆仁、吉田 博 (徳島大学) 定員 30名	
3日目 8月26日(金)				FD 小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザインー考え方と進め方ー 俣野秀典 (高知大学) 定員 40名	FD・SD共通 はじめてのラーニング・ポートフォリオ 山内一祥 (佐賀大学) 定員 40名	

※1 愛媛大学キャンパスでの受講はできません。

※2 教職員の方は、見学自由となっております。(申込み不要)

会場	アクティブ・ラーニングスペース2	M23	M24	M32	M33	校友会館2階サロン	共通教育講義棟12番教室
1日目 8月25日(木)	FD 臨床現場における実習評価と学生へのフィードバック 小林直人 (愛媛大学)ほか 定員 40名	FD・SD共通 プレゼンテーションの極意ー聴き手を魅了する秘訣とは?ー①② 田中省三 (愛媛大学) 定員 40名	FD・SD共通 学習成果をどう測定し、活用するか? 山田剛史 (愛媛大学) 定員 40名	FD・SD共通 職場内人材育成の基本人を育てる組織づくりー 佐藤浩章、米澤慎二 (愛媛大学) 定員 40名	FD・SD共通 事例から学ぶ危機管理ー東日本大震災の被災から授業開始までー 阿部光伸 (東北文化学園大学)、上甲功治、石川 尚 (愛媛大学) 定員 40名	↓開始時間11:30～ 大学院生・学生 四国キャンパス元気プロジェクト① ランチセッション SP0D加盟校所属の学生 ※2 見学自由	FD・SD共通 障がい学生支援入門 太田琢磨、高橋信行、村上沙耶佳、原田美藤 (愛媛大学) 定員 30名
2日目 8月26日(金)	FD 何が学生の学びを促進するのか?ー授業コンサレーションの事例からー 城間祥子、大竹奈津子 (愛媛大学) 定員 40名		↓開始時間13:30～ FD・SD共通 トップリーダーセミナー 諸星 裕 (桜美林大学) 定員 100名	FD アクティブラーニングで授業改善ー「情報処理」を事例にー 立川 明 (高知大学) 定員 40名	SD 部下の成長を促すためのメンタリングのコツ 久保研二 (広島大学) 定員 40名	FD・SD共通 学生とつくるスキルアップ研修プログラム 西本佳代、藤本佳奈 (香川大学) 定員 20名	
3日目 8月27日(土)	FD・SD共通 シンポジウム 南加記念ホール 高等教育機関におけるマネジメントー危機管理と情報開示の意義ー 諸星 裕 (桜美林大学) 池田輝政 (名城大学) 石橋 晶 (文部科学省) 定員 220名					大学院生・学生 四国キャンパス元気プロジェクト② SP0D加盟校所属の学生 ※2 見学自由	

18:00～20:00 懇 親 会 会場: 愛媛大学大学会館 ※会費4,000円(事前申込み制 会場受付で支払い)

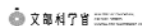
会場	アクティブ・ラーニングスペース2	M23	M24	M32	M33	校友会館2階サロン
1日目 8月26日(金)	ラウンド・テーブル テーマ: 教員の能力開発 ファシリテーター: 佐藤浩章 (愛媛大学)	ラウンド・テーブル テーマ: 学生支援 ファシリテーター: 野本ひさ (愛媛大学)	ラウンド・テーブル テーマ: 授業改善 ファシリテーター: 山田剛史 (愛媛大学)	ラウンド・テーブル テーマ: 職員の能力開発 ファシリテーター: 秦 敬治 (愛媛大学)	ラウンド・テーブル テーマ: 教職協働 ファシリテーター: 渡邊正則 (愛媛大学)	大学院生・学生 四国キャンパス元気プロジェクト③ SP0D加盟校所属の学生 ※2 見学自由
2日目 8月27日(土)	FD 高専における学生サポートをどうするか?ークラス経営・保護者対応・情報共有ー 坪井泰士 (阿南高専) 定員 40名	FD 大人数講義法の基本 小林直人 (愛媛大学) 定員 40名		SD 大学職員のための企画力養成講座①② 秦 敬治 (愛媛大学) 定員 40名	FD ルーブリック評価入門ー考える、つくる、活用するー 俣野秀典 (高知大学) 定員 40名	
3日目 8月28日(日)	FD 授業の双方向性を高めるクリッカー入門 山内一祥 (佐賀大学) 定員 20名	FD・SD共通 愛媛大学教育企画室オープンオフィス				

お問い合わせはこちらまで!



「教育情報の公表」の意義

平成23年8月25日
文部科学省高等教育局大学振興課
石橋 晶



1. 大学教育の現状 (1) 大学改革の主要課題

大学教育の質保証・向上
↓
大学教育の質保証は
国際競争の時代

○大学・大学院教育において、体系的・一貫性のある教育課程を確立

- 「どこかの大学を卒業したか」よりも、「何を修得したか」を重視
 - ・明確な教育目標と、修得すべき知識・技能を具体的に提示
 - ・体系的・一貫性あるカリキュラムの編成・実施、厳格な成績評価
- 「設置基準→設置認可→認証評価」の公的な質保証システムを改善
- アジアをはじめ国際的な質保証ネットワークを構築
- 大学の自主的・自律的な教育力向上の取組を奨励（F・Dの充実等）

これらの情報公表のため省
令改正（平成23年度施行）

機能別化の促進

↓
どの機能に重点化しても
大学の努力が適切に評価

○各大学が、すべての機能を備えるのではなく、個性・特色を踏まえて、機能別に分化

- 奨励的補助金（例：G・P、私学助成の特別補助）は、大学が、各カテゴリーから選択
- 各大学の機能を補完しつつ、全体として質の高い教育を行うための大学間の連携を促進
 - ・例えば、学位の共同授与、地域別・機能別のコンソーシアムの形成
- 中教審では、機能別の質保証のための観点・指標の整備を提言

教育研究機能の充実のための
組織基盤の強化

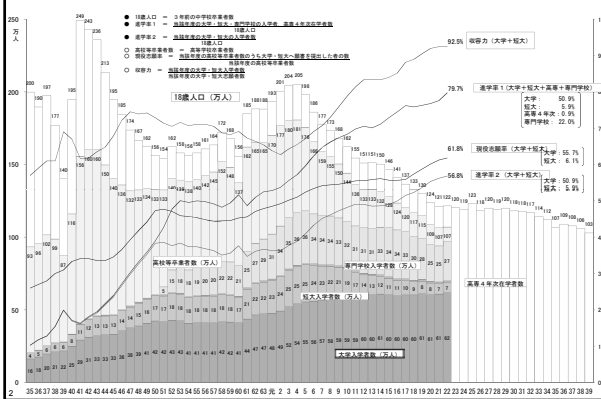
限られた資源を効率的に
活用し、全体として
質の高い教育を実施

○大学は、その設置形態を問わず多様な機能を有しており、全体として発展が必要

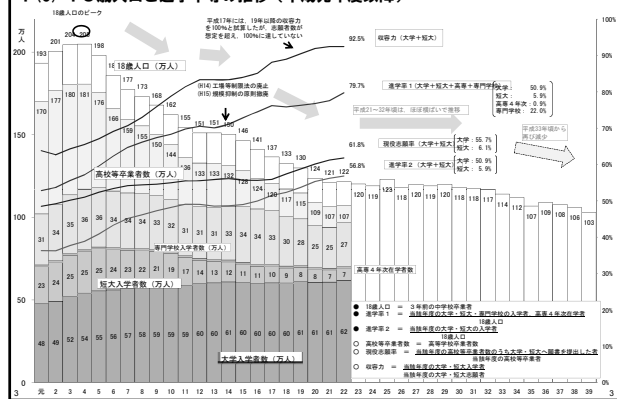
- 国立大学は、平成14年度以降、101校から86校に再編・統合
 - ・第1期中期目標期間終了時に、各大学は、組織・業務全般の見直しを検討
- 私立大学は、過去3年で、4大学が統合、7大学が募集停止、4学校法人が合併
 - ・中教審は、自主的な機能別分化を通じ、自立・発展、連携・共同、贈還等の方向性を早期に判断できるよう支援を提言。また、私学団体は、財務・経営情報の公表を促進

1 あわせて、これらの取組を促進するための財政支援の在り方が重要

1 (2) 18歳人口と進学率等の推移



1 (3) 18歳人口と進学率等の推移（平成元年度以降）



2. なぜ、今「教育情報の公表」の議論が行われたのか (1) 教育情報の公表に関するこれまでの経緯

中央教育審議会での審議や答申等において、平成10年以降、大学の教育研究に関する情報の公表が繰り返し提言され、平成11年には、教育研究活動等の状況に関する情報の積極的な公表に関する規定が大学設置基準等に盛り込まれた。その後も、通知の発出等を通じ、取組の充実を促進。

平成10年 「21世紀の大学像と今後の改革方策について（答申）」

平成11年 大学設置基準等改正

大学設置基準第2条等において、
情報の積極的な公表について規定

平成16年 「規制改革・民間開放推進三か年計画」

平成17年 「我が国の高等教育の将来像（答申）」

平成17年 文部科学省高等教育局長通知

※「大学による情報の積極的な提供について（17年3月14日付）」

平成20年 「学士課程教育の構築に向けて（答申）」

平成21年 大学の設置等の認可の申請及び届出に係る
手続き等に関する規則等の一部改正

情報の積極的な公表に
関する取組を促進

1. 教育研究活動の公表と情報の積極的な提供

「大学は、教育研究活動の成果の普及及び活用の促進に資するため、その教育研究活動の状況を公表するものとする。」（学校教育法第113条）

「大学は、当該大学における教育研究活動等の状況について、刊行物への掲載その他広く周知を図ることができる方法によって、積極的に情報を提供するものとする。」（大学設置基準第2条）

《平成17年の施行通知で例示されている公表すべき情報》

- ・大学の設置趣旨・特色
- ・開設科目のシラバス等の教育内容・方法
- ・教員組織や施設・設備等の教育環境及び研究活動に関する情報
- ・評価結果等に関する情報
- ・学生の卒業後の進路、受検者数、合格者数、入学者数等の入学者選抜に関する情報

《このほか、平成17年中教審答申で掲げられた公表すべき情報》

- ・大学が、自らが選択する機能を果たすべき社会的使命
- ・社会に対する「約束」といえる設置認可申請書や学部・学科等の設置届出書

2. 自己点検・評価の結果の公表

「大学は、その教育研究水準の向上に資するため、文部科学大臣の定めるところにより、当該大学の教育及び研究、組織及び運営並びに施設及び設備の状況において自ら点検及び評価を行い、その結果を公表するものとする。」（学校教育法第109条）

3. 人材養成目的の公表

「大学は、学部、学科又は課程ごとに、人材の養成に関する目的その他の教育研究上の目的や学則等に定め、公表するものとする。」（大学設置基準第2条の2）

《平成19年の施行通知》

「目的の策定に当たっては、各大学のそれぞれの**人材養成上の目的**と学生に修得させるべき能力等の教育目標を明確にし、これらに即して、体系的な教育課程を提供することに資するよう留意すること。また、組織として目的を共有するため、学則、学部規則又は学科規則などの適切な形式により定めるとともに、大学のホームページ等を活用し、これを広く社会に公表するよう留意すること。」

4. 成績評価基準等の明示

「大学は、学生に対して、授業の方法及び内容並びに一年間の授業の計画をあらかじめ明示するものとする。」

「大学は、学修の成果に係る評価及び卒業の認定に当たっては、客観性及び厳格性を確保するため、学生に対してその基準をあらかじめ明示するとともに、当該基準にしたがって適切に行うものとする。」（大学設置基準第25条の2）

2. (2) 中央教育審議会の諮問の内容(平成21年9月)

【諮問の内容】

1. 社会や学生からの多様なニーズに対応する大学制度と教育の在り方
(1) 社会や学生からの多様なニーズに対応する大学教育
(2) 「学位プログラム」を中心とする大学制度、教育への再構成
(3) 社会的要請の特に高い分野における人材養成
(4) 大学教育の質保証システム
(5) 学生の履修を支援する方策
2. グローバル化の進展の中での大学教育の在り方
(1) 大学の国際競争力の向上のための方策
(2) 大学の評価における国際的な視点の導入と、世界的規模での大学に関する評価活動への対応
(3) アジア域内等の国際的な学生・教員の流動性向上の促進等
3. 人口減少期における我が国の大学の全体像
(1) 人口減少期における大学全体の健全な発展
(2) 大学の機能別分化の促進と大学間のネットワークの構築
(3) 全国レベルと地域レベルの人材養成需要に対応した大学政策

【諮問の背景】

- (1) 国内外の状況が急速に変化し、社会構造全体が変革期を迎えており、大学教育についても、
 - ・社会や学生のニーズの多様化
 - ・国境を越えた大学の教育活動の進展
 - ・人口の減少を踏まえ、その全体のあり方を見直すべき状況にある。
- (2) そこで、平成20年9月11日、文部科学大臣から、中央教育審議会(中教審)に「中長期的な大学教育の在り方について」諮問を行った。
- (3) 今回の諮問や、それを受けた審議は、
 - ・基本的に、新しい制度、仕組み、予算システム等を提案・導入することより、
 - ・むしろ、既存の制度、仕組み、予算システム等を理論的に整理し、21世紀初頭の現時点での意義・妥当性を再確認し、
 - ・今後の安定的な大学行政や大学運営の継続、発展させる基盤を形成することを目指すもの、

中央教育審議会大学分科会では、平成21年6月に「第一次報告」を、8月に「第二次報告」を公表しており、その後の審議状況を部会等の論点ごとに整理した。

1. 質保証システムについて

- 社会的・職業的自立に関する指導等の法令上の明確化・大学設置基準に位置づけるよう提言。
- 教育情報の公表の促進：公表が求められる教育情報を①公的機関としての説明責任の観点(教育課程、学生、学習環境等)、②教育力の向上の観点(知識・技能体系、特色ある教育研究活動等)、③国際競争力の向上の観点から整理。

2. 大学院教育について

- これまでの大学院教育の施策を分野別に検証しており、今後、具体的な課題と提言を整理(新たな「大学院教育振興施策要綱」の策定を念頭)。

【関連するワーキンググループの検討】

- 国際的な大学評価や海外発信の観点からの情報の公表・国際的な活動に特に重点を置く大学の情報発信を促進(教育活動の規模と内容、留学生への対応等)。
- 我が国と外国の大学との組織的・継続的な教育連携の構築：ダブル・ディグリー等のプログラムを形成するためのガイドライン案を検討(学位記の方式、質保証のための実施体制整備、教育課程編成等)。

3. 大学規模・大学経営について

- 大学の自主的な経営改善の取組への支援：経営基盤強化の取組の促進や、経営困難からの再生、撤退・破綻時の支援。
- 財務・経営に関する情報公開の促進：財務・経営情報の公開の項目例等に関し、大学関係者により基準作成を進める。
- 社会人学生の受入れの促進：地域で社会人が大学で恒常的に学ぶ仕組みや、学習成果が職業生活で適切に評価・活用される仕組みを検討。

4. 大学行財政について

- 全国レベル・地域レベルのそれぞれの人材養成需要に応じた政策の検討を開始。

現在の制度的な枠組みに基づき、多くの大学では積極的に情報の公表が進められ、着実な進展が見られる。

一方、一部の大学では、大学の強みや特色を分かりやすく公表し、外部から適切な評価を受けながら、教育水準の向上を図っていくという観点がいまだ十分でないとの指摘もあり、認証評価を含めて、各大学の教育の状況が明らかとなるような仕組みを、大学の機能別分化を踏まえて整備していくことが求められる。



中央教育審議会大学分科会質保証システム部会で、21年10月以降、教育情報の公表に関し、以下の方針に基づいて本格的に審議を開始し、基本的な考え方をとりまとめた。(「教育情報の公表の促進に関する諸施策について(審議経過概要)」(平成22年4月26日中央教育審議会大学分科会質保証システム部会))

①教育情報を公表する基本的な考え方を整理すること。

②対象となる教育情報の項目を明らかにすること。

③これらの教育情報の公表を進める際の検討課題を整理すること。

※ 財務・経営情報は、現在、国・公弘の設置者毎に法令上の規定が整備されていること等を踏まえ、

大学関係団体等による情報公表に向けた自主的な取組を今後も引き続き促進。

3. どのような制度改正が行われたのか

(1) 法令による義務化

- 大学は、学生や保護者が、適切に情報を得られるようにするとともに、教育研究等を行う公的な教育機関として、その活動や取組について、社会への説明責任を果たすことが求められる。

- これらの情報の公表については、法令による義務化とし、各大学が取り組む教育情報の公表は、法令に定める基準を満たしているかという観点も踏まえて、認証評価で確認。

①教育研究上の基本となる組織に関する情報：学部、学科、課程等の名称

②教員組織及び教員数並びに教員の保有学位、業績に関する情報

：教員数、教員が教育を担当するにあたっての専門性に関する情報(教員の保有学位又は職務上の実績等)

③学生に関する情報

：入学に関する基本的な方針、入学人数、収容定員、在学者数、卒業人数、卒業後の進路(進学者数、就職者数、主な就職分野等)

④教育課程に関する情報：授業科目の名称、授業の方法及び内容並びに一年間の授業計画の概要

⑤学修の成果に係る評価及び卒業の認定に当たっての基準に関する情報

：学修成果に係る評価、修業年限及び修了に必要な修得単位数、取得可能な学位

⑥学習環境に関する情報：所在地、主な交通手段、キャンパス概要、運動施設の概要、課外活動の状況

⑦学生納付金に関する情報：授業料、入学料その他の費用徴収、利用できる授業料減免の概要

⑧学生支援と奨学金に関する情報：学内の学生支援組織、利用できる奨学金の概要

3. (2) 法令による努力義務化

- 基本的な組織等に関する情報のほか、教育情報の積極的な公表を通じて、教育力の向上を図ることが重要である。
学生がどのようなカリキュラムを通じて、どのような知識・能力を身に付けることができるかなど、実質的な教育情報を分かりやすく公表し、大学の特色ある教育活動を積極的に発信することが求められる。

- これらの情報については、法令による努力義務化を図るとともに、例えば各種の競争的資金等の申請の要件とするなどにより、情報の公表を推進することとし、各認証評価機関が大学を評価する際の参考に供されることが期待される。

①学部・学科・課程、研究科・専攻ごとの教育研究上の目的

②教育課程を通じて修得が期待される知識・能力の体系
：どのようなカリキュラムに基づいて、どのような知識・能力を身に付けることができるのか

③学修の成果に係る評価や卒業の認定に当たっての基準

※これらのうち、①③は、(1)で整理した「公的な教育機関として、学生、保護者、社会に公表が求められる情報」としての性質も併せ持つため、既に大学設置基準等に規定されている。これに関しては、法令上の関係規定を整理しつつ、(1)とともに適宜改正を行う必要がある。
また、②に関しては、各大学では、教育課程を通じて修得すべき知識・技能の体系を明らかにする取組が、自主・自発的に進められている。こうした取組をさらに促進する観点から、可能な限りその実施を目指すことを促すことが適当である。

3. (3) 戦略的な発信事項

- 積極的な教育研究への取組を国際的に示すことを通じて、大学教育の国際競争力の向上を図る。

- 教育情報を公表していくことは、国際的に各大学の質を保証していくためにも重要である。その上で、各大学の国際的な教育研究活動の戦略的な発信に取り組むことが考えられる。

【公表が考えられる情報の例(案)】

(1) 教育活動の規模や内容等

①学生に関する基本的な情報

・教員当たり学生数(フルタイムとパートタイム教員)

・各授業の平均学生在籍数

・卒業率(修業年限期間及び修業年限期間以降に卒業する学生の割合)

・退学者数

・卒業後の進路状況(資格取得の状況等)

②明確な方針に基づく教育課程とその水準

・修得すべき知識・能力の明確化と、それを体系的に修得できる教育課程

・計画的な履修方針に基づいた授業科目名や、その体系(いわゆる「キャンパス・グレン・パス」(学内の関連する学習分野を共通化))

・単位認定、学位認定、成績評価の基準(大学として統一方針)

・上記に基づく学修成果を示すのにふさわしい学位の名称

③外国人教員数

④研究成果の生産性や水準

⑤教育外部資金の獲得状況

(2) 教育の国際連携の状況

・協定を締結している海外の大学

・上記大学との教員・学生交流や単位互換、ダブル・ディグリープログラム等の実績を示す指標

・国内外の大学によるネットワークへの参加状況 等

(3) 大学の戦略

(4) 留学生への対応

・入学手続に関する項目(入学要件(年齢・学歴)及び卒業資格要件、海外における説明会の開催、海外拠点におけるテレビ会議システムを活用した入学審査時の面接実施、渡日前入学や独自の現地入試実施、日本留学試験の利用状況等)

・入学後の生活に関する項目(宿舍整備、日本語指導、カウンセリング、学内文書の英語化、経済的支援等)

・入学後の教育に関する項目(TA、RAによるサポート、留学生のTA、RAとしての活用)

・学位取得に関する項目

・学位取得後の就職等の状況に関する項目(就職先の進路、海外におけるインターンシップを含む企業との連携状況、OBO会など卒業生のネットワーク形成状況等)

・英語による授業のみで学位を取得可能なコースの設置状況 等

(5) 外部レピュレー等の実施状況

3. (4) 学校教育法施行規則の改正

○学校教育法施行規則の改正

1. 大学が、次に掲げる教育研究活動等の状況についての情報を公表するものとする。 (第172条の2を新設)
- 一 大学の教育研究上の目的に関すること
 - 二 教育研究上の基本組織に関すること
 - 三 教員組織、教員の数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること
 - 四 入学者に関する受入方針及び入学者の数、収容定員及び在学する学生の数、卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況に関すること
 - 五 授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること
 - 六 学修の成果に係る評価及び卒業又は修了の認定に当たつての基準に関すること
 - 七 校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関すること
 - 八 授業料、入学科その他の大学の大学が徴収する費用に関すること
 - 九 大学が行う学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関すること

2. 大学が、教育上の目的に応じ学生が修得すべき知識及び能力に関する情報を積極的に公表するよう努めるものとする。 (同条第2項)

3. 1. による情報の公表は、適切な体制を整えた上で、刊行物への掲載、インターネットの利用その他広く周知を図ることができる方法によって行うものとする。 (同条第3項)

※これ以外の規定は大学院、短期大学についても適用。また、高等専門学校にも準用する。

○認証評価において、上記の情報の公表の取組状況が確認されるよう、必要な規定を追加

(学校教育法第110条第2項に規定する基準を適用するに際して必要な細目を定める省令第1条の改正)

※このほか、大学設置基準等の法令について所要の整理を行う。
(自己点検・評価結果の公表や、シラバス・成績評価基準の学生への明示等は、引き続き規定)

12 【公布：平成22年6月15日 施行：平成23年4月1日】

12

4. 今後の課題

(1) IPEDS

教育情報を、各大学が同じような形式で、ホームページに公表できるような仕組みの開発や、海外の事例を踏まえたデータベースの構築等、学生や保護者に分かりやすい情報が提供されるよう検討を進めることが求められる。

【IPEDSの概要(米国)】

米国では、全米の大学等をデータ収集の対象とした包括的なデータベースシステム「中等後教育総合データベース(Integrated Postsecondary Education Data System 略称IPEDS: <http://www.nces.ed.gov/ipeds/>)が構築、運用されている。なお、連邦政府の奨学金プログラム等に申請する大学等は、IPEDSへのデータ提出が実質上義務づけられている(データ提出がなければ申請できない)。

【IPEDSに掲載される項目】

領域	主な調査データ内容
機関特性	・機関名、住所、電話番号、URLし・入学要件(学習歴、SAT、AO等のテストの提出、等)・提供する教育の種類(学能、障害教育、等)・ミッションステートメント・学生の資金負担(授業料、部屋・食事、書籍・経費、その他支出、等)・設置者、授与する学位レベル、学位種
修了	・学生レベル別の修了者数データ(学生の属性、学閥分野別)
12ヶ月の在籍者数	・在籍者数・フルタイム機関の在籍者数・授業時間数
人的資源	・教員の職位ごとの被雇用者数(分野、役職、任期等の別)・給与(フルタイム教員のみ)・スタッフの被雇用者数(フルタイム、パートタイム)
在籍者	・教育コース、プログラム別の在籍者数・地域の通学対象年齢人口・学生の年齢・学生教員比率を計算するための、それぞれの母数・学生の居住地、高校卒業状況(転入生のみ)
財務	・資金源ごとの収入(授業料、政府補助、奨励、寄付など)・施設・負債・活動ごとの支出(教育、研究、学術的支援、機関支援など)・歳入
学生への資金援助	・機関ごとの資金援助を受けた学生数・機関ごとの受領額の平均
卒業率	・フルタイム学生の入学数、他の機関に移った者の数・標準修了年間の1.5倍以上で卒業した者の数
2009年普通級データ	・障害者サービスに就いた学生の割合・標準修了年間の1倍、1.5倍、2倍での卒業率

13

4. (2) UNISTATS

【UNISTATSの概要(英国)】

大学への公財政の配分を担うHEFCEは、大学の説明責任を果たす観点から、2007年からUnistats(www.unistats.com)を通じて、各大学が提供する教育コース(学士課程と大学院)ごとの情報を一元的に発信。

- ① 学生の入学率の指標
- ①入学した学生の入学時のスコアの分布
 - ②入学時に持っていた学位等の資格
- ② 学生の生活
- ①学生数
 - ②学生の男女比
 - ③成人学生(学士課程は21歳以上、大学院は23歳以上)の割合
 - ④パートタイム学生の割合
 - ⑤留学学生の割合
 - ⑥学生の満足度(以下の質問に同意したパーセント)
- ①全体的に、所属コースの質に満足している
- ・「全体的に、所属コースの質に満足している」
- ②所属コースの教育について
- ・「教育は期待通り」
 - ・「教員によって、学習に興味はわく」
 - ・「教員は、教えている内容に熱意を持っている」
 - ・「コースは、知的刺激がある」
- ③評価とフィードバック
- ・「評価基準は、あらかじめ明確に示されている」
 - ・「評価は公平である」
 - ・「フィードバックは適切である」
 - ・「自分の学習に対する詳しいコメントももらった」
 - ・「学習に対するフィードバックにより、自分が理解していないところが明確になった」
- ④ 学生の支援
- ①学習に対する十分な助言と支援を受けた
 - ・「自分に必要なときに教員と連絡が取れた」
 - ・「学習内容を理解するときに、よい助言が受けられるようになった」
 - ②組織及び運営
 - ・「時間割は効率的に機能していた」
 - ・「コースや授業を変更するための連絡は効果的だった」
 - ・「コースは、よく組織され、円滑に運営されていた」
 - ③学習環境
 - ・「図書館の内容とサービスは、自分のニーズに十分であった」
 - ・「必要ときに、適切なITを利用することができた」
 - ・「必要ときに、特別な機具・装置、部屋を利用することができた」
 - ④個人の発達
 - ・「コースを通じて自らに対する自信を持てるようになった」
 - ・「コミュニケーションスキルが向上した」
 - ・「コースを通じて、未知の問題に取り組み自信がついた」
- ④ 学位取得と進路
- ①学位取得者の状況(ファースト、セカンド、その他の割合)
 - ②1年次から2年次への進級の状況(継続率、中途退学)
 - ③卒業後の就職状況
 - ④卒業後9ヶ月後の就職状況(10種類の専門的職業への就職率)
 - ⑤就職者のうち、大学卒業生向けの職業と、そうでない職業の割合
 - ⑥進学・就職・未就職者の割合
 - ⑦その他
- OGAMによる機関評価結果へのリンク

14

14

4. (3) 韓国の全国大学情報

【全国大学情報の概要(韓国)】

韓国では、「教育関連機関の情報公開に関する特例法」(2007年5月制定・施行)及び同施行令(2008年11月制定・施行)により、全ての学校に対して主要情報の公開を義務づけた。公開すべき情報として高等教育機関については13領域46~51項目が規定されており、各大学等のウェブサイトを通じての公開と、公開情報の教育科学技術情報部への提出が義務づけられている。また、2008年12月開設のポータルサイト「全国大学情報」(www.academyinfo.go.kr)において公開情報の検索・閲覧が可能となっている。

<高等教育機関が公開すべき情報の内容>

領 域	項 目	公開情報	領 域	項 目	公開情報
① 機関名、住所、電話番号、URL	① 機関名、住所、電話番号、URL	公開	① 機関名、住所、電話番号、URL	① 機関名、住所、電話番号、URL	公開
② ミッションステートメント	② ミッションステートメント	公開	② ミッションステートメント	② ミッションステートメント	公開
③ 学生の資金負担(授業料、部屋・食事、書籍・経費、その他支出、等)	③ 学生の資金負担(授業料、部屋・食事、書籍・経費、その他支出、等)	公開	③ 学生の資金負担(授業料、部屋・食事、書籍・経費、その他支出、等)	③ 学生の資金負担(授業料、部屋・食事、書籍・経費、その他支出、等)	公開
④ 入学要件(学習歴、SAT、AO等のテストの提出、等)	④ 入学要件(学習歴、SAT、AO等のテストの提出、等)	公開	④ 入学要件(学習歴、SAT、AO等のテストの提出、等)	④ 入学要件(学習歴、SAT、AO等のテストの提出、等)	公開
⑤ 提供する教育の種類(学能、障害教育、等)	⑤ 提供する教育の種類(学能、障害教育、等)	公開	⑤ 提供する教育の種類(学能、障害教育、等)	⑤ 提供する教育の種類(学能、障害教育、等)	公開
⑥ 学位種	⑥ 学位種	公開	⑥ 学位種	⑥ 学位種	公開
⑦ 修了者数	⑦ 修了者数	公開	⑦ 修了者数	⑦ 修了者数	公開
⑧ 12ヶ月の在籍者数	⑧ 12ヶ月の在籍者数	公開	⑧ 12ヶ月の在籍者数	⑧ 12ヶ月の在籍者数	公開
⑨ 教員の職位ごとの被雇用者数(分野、役職、任期等の別)	⑨ 教員の職位ごとの被雇用者数(分野、役職、任期等の別)	公開	⑨ 教員の職位ごとの被雇用者数(分野、役職、任期等の別)	⑨ 教員の職位ごとの被雇用者数(分野、役職、任期等の別)	公開
⑩ 給与(フルタイム教員のみ)	⑩ 給与(フルタイム教員のみ)	公開	⑩ 給与(フルタイム教員のみ)	⑩ 給与(フルタイム教員のみ)	公開
⑪ スタッフの被雇用者数(フルタイム、パートタイム)	⑪ スタッフの被雇用者数(フルタイム、パートタイム)	公開	⑪ スタッフの被雇用者数(フルタイム、パートタイム)	⑪ スタッフの被雇用者数(フルタイム、パートタイム)	公開
⑫ 教育コース、プログラム別の在籍者数	⑫ 教育コース、プログラム別の在籍者数	公開	⑫ 教育コース、プログラム別の在籍者数	⑫ 教育コース、プログラム別の在籍者数	公開
⑬ 地域の通学対象年齢人口	⑬ 地域の通学対象年齢人口	公開	⑬ 地域の通学対象年齢人口	⑬ 地域の通学対象年齢人口	公開
⑭ 学生の年齢	⑭ 学生の年齢	公開	⑭ 学生の年齢	⑭ 学生の年齢	公開
⑮ 学生教員比率を計算するための、それぞれの母数	⑮ 学生教員比率を計算するための、それぞれの母数	公開	⑮ 学生教員比率を計算するための、それぞれの母数	⑮ 学生教員比率を計算するための、それぞれの母数	公開
⑯ 学生の居住地	⑯ 学生の居住地	公開	⑯ 学生の居住地	⑯ 学生の居住地	公開
⑰ 高校卒業状況(転入生のみ)	⑰ 高校卒業状況(転入生のみ)	公開	⑰ 高校卒業状況(転入生のみ)	⑰ 高校卒業状況(転入生のみ)	公開
⑱ 資金源ごとの収入(授業料、政府補助、奨励、寄付など)	⑱ 資金源ごとの収入(授業料、政府補助、奨励、寄付など)	公開	⑱ 資金源ごとの収入(授業料、政府補助、奨励、寄付など)	⑱ 資金源ごとの収入(授業料、政府補助、奨励、寄付など)	公開
⑲ 施設・負債・活動ごとの支出(教育、研究、学術的支援、機関支援など)	⑲ 施設・負債・活動ごとの支出(教育、研究、学術的支援、機関支援など)	公開	⑲ 施設・負債・活動ごとの支出(教育、研究、学術的支援、機関支援など)	⑲ 施設・負債・活動ごとの支出(教育、研究、学術的支援、機関支援など)	公開
⑳ 歳入	⑳ 歳入	公開	⑳ 歳入	⑳ 歳入	公開
㉑ 機関ごとの資金援助を受けた学生数	㉑ 機関ごとの資金援助を受けた学生数	公開	㉑ 機関ごとの資金援助を受けた学生数	㉑ 機関ごとの資金援助を受けた学生数	公開
㉒ 機関ごとの受領額の平均	㉒ 機関ごとの受領額の平均	公開	㉒ 機関ごとの受領額の平均	㉒ 機関ごとの受領額の平均	公開
㉓ フルタイム学生の入学数	㉓ フルタイム学生の入学数	公開	㉓ フルタイム学生の入学数	㉓ フルタイム学生の入学数	公開
㉔ 他の機関に移った者の数	㉔ 他の機関に移った者の数	公開	㉔ 他の機関に移った者の数	㉔ 他の機関に移った者の数	公開
㉕ 標準修了年間の1.5倍以上で卒業した者の数	㉕ 標準修了年間の1.5倍以上で卒業した者の数	公開	㉕ 標準修了年間の1.5倍以上で卒業した者の数	㉕ 標準修了年間の1.5倍以上で卒業した者の数	公開
㉖ 2009年普通級データ	㉖ 2009年普通級データ	公開	㉖ 2009年普通級データ	㉖ 2009年普通級データ	公開
㉗ 障害者サービスに就いた学生の割合	㉗ 障害者サービスに就いた学生の割合	公開	㉗ 障害者サービスに就いた学生の割合	㉗ 障害者サービスに就いた学生の割合	公開
㉘ 標準修了年間の1倍、1.5倍、2倍での卒業率	㉘ 標準修了年間の1倍、1.5倍、2倍での卒業率	公開	㉘ 標準修了年間の1倍、1.5倍、2倍での卒業率	㉘ 標準修了年間の1倍、1.5倍、2倍での卒業率	公開

15

15

4. (4) 大学における教育情報の活用と公表に関する中間まとめ(平成23年8月)

大学における教育情報の活用支援と公表の促進に関する協力者会議

1. 大学の教育情報に関する現状等

- この10年間の段階的な取組を通じ、各大学による情報の公表が着実に進展。大学団体による支援も活発化しつつある。
- そうした基盤の上で、学術の中心である大学の特性や多様性を十分に踏まえながら、教育情報を、自らの活動の把握・分析に活用し、また、教育活動を国内外に分かりやすく公表することの取組も進んでいる。

2. 教育情報の公表・活用の促進方策

(1) 各大学の自主的・自律的な取組

- ・各大学が、自らの使命・教育活動の状況を分かりやすく示す工夫を促進

- ・国際競争力の強化のため、海外への積極的な情報発信

(2) 大学団体等による支援

- ・ガイドライン作成

- ・優れた大学改革の取組などの収集と発信

(3) 大学の負担の軽減

- ・学校基本調査等の基礎的な情報の共有・公表の仕組みを構築

- ・文部科学省の調査等について、項目の削減や調査頻度を見直し

(4) 教育情報の活用と公表を進めるための場の整備

- データベースを用いた教育情報の活用・公表のための共通的な仕組みを構築

16

16

【大学ポートレート(仮称)の趣旨】

- 教育情報を、大学が自らの活動状況を把握・分析するために活用。

- 各大学の多様な教育活動を国内外に分かりやすく発信。

- ・公表が義務化された教育情報や、学校基本調査で用いられる基礎的な情報とともに、小規模大学や地方大学を含む各大学の特色や強みを表す内容とその表示を工夫。

- ・画一的なランキングを助長しないようにしつつ、分野等に着目しながら、一定の範囲で比較可能なものとする。

- ・グローバルな教育活動を重視する大学に関する海外発信。

- 各大学の業務負担軽減。

SPODフォーラム2011 シンポジウム

「高等教育機関におけるマネジメントー危機管理と情報開示の意義ー」

日時：平成23年8月25日（木） 15：30～17：30

場所：愛媛大学南加記念ホール

（略歴紹介）

諸星 裕（桜美林大学大学院教授）

桜美林大学大学院教授・ミネソタ州立大学特別功労教授。1969年にICUを卒業後渡米し、71年私立ブリガムヤング大学大学院修士課程修了。76年州立ユタ大学大学院博士課程を修了（学術博士）。米ミネソタ州の州立大で教授，学部長代行，秋田校学長を経て，98年に桜美林大学に教学担当副学長として招聘され，現在に至る。米国で大学評価委員をした経験も持つ。

池田 輝政（名城大学教授）

九州大学大学院教育学研究科博士課程満期退学。同大学助手，大学入試センター研究開発部助手，助教授，教授，放送教育開発センター研究開発部教授，メディア教育開発センター研究開発部教授，名古屋大学高等教育研究センター教授，名城大学大学院研究科長，大学教育開発センター長，副学長・理事を経て，現在は人間学部教授及び大学学校づくり研究科教授。専門は高等教育経営，教育行政。国立大学協会大学評価専門委員ほかを歴任。

石橋 晶（文部科学省高等教育局大学振興課 課長補佐）

東京大学法学部卒。2000年に文部省（現文部科学省）に入省。文化庁，初等中等教育局初等中等教育企画課専門官，科学技術・学術政策局基盤政策課専門官，高等教育局大学振興課大学改革推進室大学院振興専門官を経て，現在に至る。

司会：これからシンポジウムを開催させていただきます。はじめに，本シンポジウム開催校を代表して，愛媛大学長，柳澤康信より挨拶申し上げます。柳澤学長，よろしくお願い致します。

柳澤：SPODの代表校として，一言ご挨拶させていただきます。SPODフォーラムも3回目ですが，初めて参加いただいた方のために，SPODの経緯を簡単に紹介させていただきます。SPODとは，平成20年度文部科学省の戦略的大学連携支援事業に採択されたことに始まりました。四国には，大学，短大，高専と全部で33機関の高等教育機関があり，その33機関全てが参加・加盟しているネットワークです。

文部科学省の補助事業は昨年度末で終わり，今年度からはすべての加盟校がお金を出し合う，自主的・主体的な取り組みになりました。大学間連携は，今ではかなり盛んに行われるようになってきていますが，これは平成20年度に戦略的大学連携支援事業があったからこそ可能になったことです。今日，文部科学省から石橋さん（文部科学省高等教育局大学振興課課長補佐）が来られていますので，一言お願いしておきたいと思い

ます。最近、教育G Pといわれるものが事業仕分けによってほとんど無くなってしまいました。その中でも、特に大学間連携というのは、戦略的大学連携支援事業という呼び水があってはじめて可能になったと思っています。S P O Dの取り組みはこの恩恵を被っています。是非、今後も、大規模とは言いませんが、小規模でも継続していただきたいと思います。たぶん、これはここに参加されている方々の総意ではないかと思いますが、どうかよろしくお願いします。

それから、最近、私が愛媛大学の中で強調していることですが、個々の大学の頑張りというのは大事です。しかし、これからはネットワークを作ることが非常に大事になるのではないかと考えております。それは必ずしも大学間だけの連携というわけではなく、大学と地域、あるいは大学と産業界、あるいは大学と住民、国際的な連携といったものもあります。特に、東日本大震災後、国民全体が「絆」を意識するようになっていますが、我々はそれを形あるものにしていく使命があるのではないかと思います。

S P O Dに話を戻しますと、S P O Dは、主に2つの柱からなっています。1つは四国の各大学で開催されているF D・S Dのプログラムを共有化することです。今、80あまりの講座が、各大学で開かれています。これは、加盟校のどなたでも手を挙げれば受講できるという仕組みです。研修プログラムガイドも作られていて、それを見たら、どこ大学でいつどのようなF D・S Dが行われているかが分かるようになっています。例年、延べ1,000人以上の方がこれを活用しています。

もう一つは、このS P O Dフォーラムです。フォーラムは4日間のスケジュールで実施していますが、今回も500名以上の方、それから四国地区以外の全国各地から100名以上の方に参加いただいています。



これがS P O Dの一つのメインイベントになっています。

S P O Dフォーラムの特徴は、プログラムの3ページの①、②、③に書いています。1番目は多彩な講師陣。2番目は、職場で使える実践型プログラム。そして3番目として、S Dプログラムが多数開講されていることです。F D・S Dを両方やっているということが非常に大きな特徴だと思います。私が最も重要だと感じているS P O Dの特徴は、受講者がそのうちに講師になっていくというサイクルをもっている事です。教える方と教わる方が近い関係にある、すなわち、インタラクティブな関係がここでは築かれている。これが大きな特徴です。これからも持続的に続けていくためにはすぐれた手法だと思います。

さて、本日のシンポジウムですが、「高等教育機関におけるマネジメント、危機管理と情報開示の意義」ということで、皆さんテレビでおなじみだと思いますが、桜美林大学の諸星先生にお忙しい中、来ていただきました。それから、名城大学の池田先生。池田先生には愛媛大学の教育改革、あるいは評価に関して初期の頃から教えていただきました。それから、文部科学省から石橋さんに来ていただきました。

これから、この3名の方に高等教育機関における危機管理と情報開示というテーマで話を展開していただきます。学校教育法施行規則が改正され、教育情報の公表が義務化

されたということもあって、情報開示といった場合に、どこか義務的で、なんとなく気持ち重いという人もいるかと思います。しかし、あえていうならば、危機管理というのはどう見てもネガティブな部分を含んでいます。情報開示に関しては、義務的に考えるよりは戦略的にその大学をアピールしていくという側面があるかと思います。そういったところをお三方で展開していただけたらと思います。どうかよろしくお願いいたします。

司会：柳澤学長，どうもありがとうございました。続きまして，講師の皆さまのご略歴を簡単に紹介させていただきます。

お一人目の講演者は諸星裕先生でございます。諸星先生は，I C U（国際基督教大学）をご卒業後，渡米され米国にて修士，博士の学位を取得されました。現在は桜美林大学大学院教授，ミネソタ州立大学特別功労教授です。様々な大学の立ち上げや改革に関わられた，日本でも数少ない大学経営のプロと申し上げてよろしいかと思います。また，テレビ等のコメンテーターとしてご活躍されていることも，みなさんご存じかと思います。

お二方目の講演者は石橋晶先生でございます。石橋先生は東京大学法学部をご卒業後，文部省，現在の文部科学省に入省され，高等局，文化庁，小中局，科政局などを経て，現在は高等局大学振興課課長補佐を務めています。本日は，昨今の教育情報公表の正当化におきまして，学校教育法施行規則の改正に携われたご経験をもとにお話しいただきます。

最後に今回のシンポジウムにおきまして，ファシリテーターをお願いしております，池田輝政先生をご紹介します。池田先生は九州大学大学院に進まれた後，九州大学，名古屋大学等々を経られて，現在は名城大学教授です。名古屋大学高等教育研究センターご在籍時には，大学教員向けのガイドブックで，非常に有名な「成長する Tips 先生」を出版されるなど，高等教育経営学，教育行政学の第一人者です。

それでは，早速，諸星先生にご講演いただきたいと思います。

諸星：諸星でございます。

実は私は危機管理の専門家でもなければ，情報開示の専門家でもありません。本日は，いろんな事を皆様方から勉強しようというつもりで，参加させていただくことに致しました。と，申しましても，実は大学のマネジメントとは全部危機管理です。「今日は何もなくて済んだね」って家に帰れる日が本当は少ないと思います。それくらい大学っていろいろな事が起こり得ますし，起こります。マーフィー



ーの法則というのがあります。悪いことが起こる可能性がある，可能性ある悪いことというのは必ず起きるものであるということを私は何回も実感してきました。大前提ですが，大学生というのは，非常に危険です。これは統計ですが，18歳から22歳という

のは、毎年約500人に1人は亡くなっています。と言うことは、愛媛大学でも何年間で1人ではなく、ほぼ何人かは毎年亡くなられていると思います。これは、全然おかしくないわけで、これが大前提であります。

それに大学というのは結構危険がある。学生のことを考えてみても、まず、スポーツがあります。ある意味、非常に危険度の高いことをやっているわけですが、結構無防備です。アメリカの大学で最初に教員になった時に、1番最初にやらされたことは、責任保険に入らされたことです。つまり、私の授業の中で何か起きたら私の責任になるわけです。「何か起きる」って「何が起こりえるの」って、考えて見たらアメリカは銃社会なのですね。30人くらいの授業だと少なくとも自分の前にいる学生のうち、2丁ぐらいはピストルを持っているなどと思って授業をしていました。実際にロデオ部のキャプテンがいて、変な缶を持っている。コーヒー缶ですが、いつもそれを持ってくる。それで、何回目かの授業で「一体君、それは何だ」って、「みんなに見せてよ」って言ったら、みんな知っていて、私だけが知らなかった。持っていたのはロープで、ロデオってロープを回したりするじゃないですか、驚いたのですが、あれって生き物なんですね。湿度の管理とかすごく難しい。それで、いつもロープは肌身離さず持っている。「それ武器じゃないか？」って言うのと「武器だ」って、その学生はピストルも持っている、カウボーイなんですね。それがアメリカでは普通でした。それで、いつも危険と隣り合わせの仕事をしているなどと思っていました。

日本はそんなことはないと思います。とはいえ、教員が専門家でもないのに、山岳部の部長になるとか、ボクシング部の部長になることがあるわけです。これは私にとって本当に考えられないものすごく無防備な話です。もし何かあった時に訴えられたら、「私はただ名前だけ部長です」、それでは済まない。しかし、それが現実的に行われている。それから、どちらかというと偏差値が高いというか、一生懸命受験勉強しないといけなかった大学に多い話ですが、ちょっと受験疲れで大学に入ってきて、何かおかしい行動をする。これはよくあることです。

もし、日本でアメリカのような銃の乱射事件が起きたとすると、多分学長さんが謝りっぱなしで、大変なことになりますよね。本当は、学長が謝ることはない。それはなぜかという、学生というのは一人一人がみんな個でありますから、なにも我々がそういうところまで教育として関わり合うことはない。とはいえ、大学としての責任というのはある程度問われる。それは、普段からどういうことをやってきたかということに尽きます。

例えば、身体に障がいを持っている学生がたくさんいます。これは大学に限ったことではないけれども、車いすに乗った人たちが普通にこの普通学級に入っています。アメリカやカナダから日本に来る学生たちから「なぜ日本は車いすに乗った人がこんなに少ないの？」って聞いてきます。でも、本当は少ないのではなくその人たちを1カ所に閉じ込めているのです。まだまだ日本では障がいを持つ人が普通の社会生活ができない。私がいたアメリカのミネソタの大学では、学長先生が秘書に連れられて1年に1回は、目隠しをして、キャンパスを歩いて1日を過ごす。副学長は1年に1回は車いすに乗って、キャンパスをずっと歩く。いかにバリアフリーになっているか、そういうような事を普段から検証しています。

それから建物が色々あると死角があるのでどこに死角があるのか、どこが危険なのか

というところも検証しています。愛媛大学にも建物の横に木が何本かあります。その周りには雑草が生えている。先ほど「あれは一体何だろう」と聞きました。そして、本当にきれいな芝生にして、道路との段差もなくせば、多分人はそこを歩かない。それで危険が1要素少なくなる。日本の大学というのはコスト的な問題だと思いますが、あそこまで芝生を張らない。だけど、最終的に訴訟社会になってきた今のこの国を考えると、長い意味でのコストを考えると、芝生をちゃんと植えて絶対に人が入らないようにしておくことが大切です。本当に転んだ時に大学が訴えられるというのが普通だと思います。

私は、大学を卒業して、最初はカナダのキャリア官僚になりました。最初に配属されたのが女子刑務所、それから犯罪学にずっと走ってきました。刑務所にいたときに新しく刑務所を1個建てるプロジェクトがあって、建築のデザイナーを何人か呼んで、プレゼンをやりました。出来上がったのを見て、「この刑務所は250人収容だから、この通りできるとすると、1年に5人くらいは人が殺されますね」って言ったら、そのデザイナーがぶっ飛んじやったわけですよ。「何ですか？」って。「ここここがこう死角でしょ」、「ここも死角でしょ」と。網走においでになったことのある方は分かると思うのですが、クラシックな刑務所などは、必ず監視所をおいて、全部が見えるようになっています。ところが、そのデザイナーが造ってきたのは、本当にホテルみたいなものを造ってきたものですから、居心地は良いとしても、きっとバンバン人が殺されるような事になると言ったのです。

公共の建物を管理する責任者、つまり学長先生や我々は常識的に普段から考えておかなければいけない事です。みなさん本当に「えー」とびっくりされますが、アメリカの大学のアドミニストレーターはいつもそういう事を考えています。

今問題になっているのは学生のメンタルの問題です。学生たちというのは、小さな高等学校から出てきて、1万人ぐらいの大学に入ってきます。そういう時に誰か助けてくれる人、アドバイザー制度ってなかなかないものですから、どうしても大学と自分との距離みたいなものがいつまで経っても埋まらない。基本的に学生が自分たちの仲間であるという、そういう何かを作ってあげないと、いつまで経っても精神的に乖離してしまう。そうすると、当然孤独になっていって、そこから精神的に落ちていくということが結構あるような気がします。学生がみんなの中に入ることができないということで1人になって、心が寂しくなってしまう。日本では、年間3万人の自殺者がいます。この中には学生も多いと思います。それから交通事故。大学生に限らず、非常に危険なポテンシャルですね。本人にとっても、周りにとっても、危険な人たちを我々は扱っているのだというのが大前提の一つあります。

もう一つは、学生の実験です。先ほど保険の話をしました。これは、個人の責任保険なのですが、当然組織として責任保険に入っていないといけないということです。化学の実験室がいくつあるかという、それだけでもって保険料率が全く違って来ます。だから、アメリカの大学でリベラルアーツ系の学校って化学、化学をできるだけ少なくしています。桜美林大学でも、化学をミニマムにしようとしています。洗濯機1回まわしたら、どういうものがどうやって流れていって、最終的には地球の温暖化になるかみたいなそういうような科学の授業のタイプにするとか、そういう工夫をしているんです。それで、実験室をなくしました。

今一つ気になっているのが、個人情報です。学生の成績を誰に送るかという問題

です。私どもの大学は極めて厳格なGPAをやっています。基本的にどんどん退学にします。そのかわり、できる学生は、3年で卒業していきます。これはアメリカモデルです。もちろん、ICUもそうですが、私が入った時に250人1学年に入って、4年で卒業したのが170人くらいで、最終的に卒業したのが200人くらいしかいなかった。できない学生は、どっかで間に入らなきゃいけないわけですけども、それをしっかりやっていかないと、モンスターペアレンツが出てきます。これは結構怖い。

そういう中であって成績を誰に送るか。明らかにステークホルダーは、学生本人であり、その学生の成績は、彼の個人情報であることも間違いないんですが、お金を出しているのは親ですよね。桜美林大学では成績が悪いと親に突然呼び出しをかけて三者面談をやります。ある程度早いうちから親に対して警告を出しておかないといけないということになりまして、私どもは少なくとも未成年の間は、学生に何も言わないで親に成績を出しています。一応成人になっても学生には親に成績を送ることを言います。ただし、学生がどうしても嫌だっている場合にはやめています。これはおそらく宿題として皆さんの学校で考えなくてはならない事だと思います。知る権利を誰が持っているのか、つまり、ステークホルダーが誰なのかというところは常に考えておく必要があるのではないかと思います。

大切なことはシュミレーションを普段からやっておくということです。なんといっても危機というのは、いろんな種類の危機があるのですが、こういうことが起きた時には何がどう動くのかというシュミレーションは普段からやっていないといけない。私が桜美林大学に行って、2年目、3年目でしたか、たまたまなんですが、本当のプロの広報部長を採用しました。2ヶ月後に、私どもの附属高校の1年生が世田谷の公園でホームレスを刺してしまいました。もう、ハイエナのごとくマスコミが来るわけですね。それに対して私らじゃダメですよ、我々じゃ絶対ダメですよ。そのプロの広報部長は、あたかも何にも無かったように、本当に見事な対応をしてくれました。これはすごかったですよ。こういうのは、本当のプロの広報家だと思いますよ。

基本的に学内を色々まわって、ジェネラリストになって上がっていくというのは、大学がこれだけ高度になって、細分化されている機能から考えると無理だと思います。アメリカの社会に限らず、ヨーロッパもそうですけれども、広報系の最高のポジションというのは大統領の広報官ですよね。ナンバー2が国務省の、つまり外務省の広報官でしょう。そのすぐ下くらいにGMだとかエクンモビルの広報官がいて、その下くらいにハーバードの広報官とかがいる。これは、実は業種とかなんとかに全く関係なしに、彼らは広報のプロで、最初はほとんどの人が実は小さな大学の広報担当だった。それでいい広報をしていると、どんどんヘッドハントされたり、自分が応募することによって少しずつこうやってUpward mobilityといいますけど、最後に行くところは大統領報道官です。これからの大学職員には、このような形のキャリアパスを作っていく必要があると思います。

別に広報だけじゃなくて、大学のマネジメントを担う人も、小さな大学で学部長をやって、副学長をやって、学長をやって、それからもうちょっと大きな大学の副学長になって、それから学長になって、更にもうちょっと大きな大学で副学長になる。これが、私の世代のキャリアパスです。

先ほど私のことを、大学経営、アドミニストレーションのプロとご紹介いただきましたし

たが、本当は犯罪学者として大学の教員になったけれど、それは10年も持たなくて、ずっとそのあとアドミニストレーションをやっています。それは、専門性という意味では、大学のマネジメント、極めて専門性が高いことであります。だからといって、行動生物学をやってらっしゃる方がダメと申し上げるわけではありません。資産台帳を読めて、労働関係法規を実践できるという方がなかなかおいでにならないのが日本の大学のマネジメントの実態ではないかと感じます。

次に、情報開示についてです。認証評価はアメリカモデルですが、同じ大学人同士がやることですから、同業者の目でごまかせないじゃないですか。そこが1番強いと思う。ですから、出るべき情報が出てないなと思ったら、我々の責任において情報を出させるようにする。それを7年に1回の認証評価でやるべきだと思います。

残念ながら、日本中の800いくつかの大学が全部1回目はクリアしたと思うのですが、認証評価で1つもつぶれなかったですよ。それはあり得ない。800いくつかの大学だったら、3つや4つは完全につぶれてもおかしくないでしょうね。私が入学定員50%以下の学校から呼ばれた時に、情報を出してください、そうじゃないと色々できないじゃないですか、コンサルをするわけですから。でも、1回や2回じゃ出してくれない。それなら、「私行きません」って、そうするとやっと出てきます。それで「来年から募集停止したほうがいいですね」ってことをいろんな学校で申し上げているんです。

一昨年6つの大学が募集停止しました。そのうちの1つですごく面白い事がありました。こんなレベルのセンスで経営されているのだなと思ったのですが、その学長先生が在学生たち500人か600人集めて、「来年から募集停止だけど、君たちの事は大丈夫だから」っていうふうに言ったそうです。その学長先生はすごくいい先生で、非常に学生の事を思い、ご近所の大学をまわって「うちこうなったんで移りたいっていう学生がいたらお引き受けいただけますでしょうか？」って。他の大学もみんな定員割れしている大学ですから、「どうぞどうぞ」みたいな話になったそうです。それで学校にまた戻ると学生たちに、「皆さん、皆さんすごくいいニュースですよ、ここと、この大学が皆さんを引き受けてくれるんですよ」。なんかいい話じゃないですか、極めて。でも、その後がいけない。「でも、残りたい人がいたら残ってください」って言ったのです。

このおかしさってお分かりになります？だって残られちゃったら、あと7年間開けておかなくてはいけないですよ。基準教員はずっとそこにいなくちゃいけないでしょ。半分の学生が他のところに行っちゃったら、収入が半分になるでしょ。でも、出ていくものは同じ、それも7年間やっていなくちゃいけない。そのレベルのセンスしか持っていない人たちが、大学の経営をやっているという驚きです。ちょっと、レベルが低い話ですが、この辺のところをもっと出さないと、いずれ入ったけれどもこれは全く中身が違ったというところで、本当に消費者保護の観点からダメになると思います。

話しは変わりますが、オープンキャンパスなんてものはやっちゃダメです。オープンキャンパスって、その日は最高にお化粧して1番きれいにしているわけで、しかもオープンキャンパスってことは普段はクローズだっていう概念があるわけですね。そうじゃない。いつでもオープンじゃないとダメです。いつ来ても構わない。そこに行って、「私は愛媛県の〇〇高校の△△です。この大学に来たいんです。」って言った時に、今日はオープンキャンパスじゃないからダメっていう学校には行く必要は全くない。それでは全然ダメです。そういうときでも、「OK」って、ちゃんと誰かが案内してくれて、「授業

をのぞいていいですか」って言えば、「いいよ」って、教室の後ろに2人に入って授業を見せて普段の大学を見せる。そこまでやらないとダメですよ。

実は見せたくないところだらけっていう大学が多いので困るのですよね。実はそうやって、自然淘汰されていくのです。

最終的には、受益者がそういう学校をふるいにかけていくと思います。こうなると、もうお役所では守りきれないし、基本的には経済原則です。とにかく学生がいないわけですから、そういうところは、だんだん少なくなっていく、そういうことでしょうね。ですから、情報公開をしない、したくないっていうのは、なんか弱みがあるわけで、それを受益者が「これはどうなんですか」ってどんどん言えるような環境を作る。それなりにちゃんとやっている学校はそういう事をどんどん公開していく。そうすると、「あれ？この大学はこういうところまで公開していますが、おたくの大学はどうなんですか？」という様に彼らの要求度が上がってきます。そうすることによって、我々というか大学人の、日本の大学の経営陣の意識が上がってくると思っています。

司会：諸星先生、ありがとうございました。続きまして、石橋先生にお話いただきたいと思います。それでは、よろしくお願い致します。

石橋：皆様、こんにちは。先程ご紹介に預かりました、文部科学省高等教育局大学振興課の石橋と申します。よろしくお願い致します。本日は、私が担当した教育情報の公表というものが、どういうことを背景に、またどういうことを狙ってやってきたのかということをお話ししたいと思っています。情報の公表は、本年（平成23年）4月1日から義務化されました。多分その準備に皆様方も多くの時間を割いてくださったと思っています。今回、公表していただく



と決めた項目というのが、資料の12ページに書いています。ご覧いただくと、こんなことでいいのかなと思うくらい、非常にベーシックなことになっています。すでに多くの大学でパンフレットにもお載せになっていると思いますし、ホームページでも公開されているような情報を並べています。

教育情報の公表というのは何なのかというと、実はこの「教育情報の公表」という言葉を使ったところにポイントがあります。情報公開でも情報開示でもなく、情報の「公表」なのですね。それは「ネガティブ、もしくは義務的なニュアンスを少しでも弱めたい」と思ったことから始まって、最終的には大学が戦略的にいろんな情報を出していくというニュアンスになっています。この政策を打ち出していくためにも、「教育情報の公表」という言葉にしました。

今回の改正ではどの大学であってもやるべき事だと考えて義務ということにしていますけれども、本当は戦略的に、各大学でいろんな情報を出していただければということで、今回の制度化をしたというのが大きな背景です。ただ、その時に誰に対して

やるのか、誰が情報の受け手なのか、ということを学内でいろんな議論になればいいなというのが、もう一つの裏の想いとしてありました。

大学に関わられる方は沢山おられると思います。当然、大学に入ってこられる高校生、社会人、学生さんの保護者の方もそうでしょうし、実際の社会の一般の方々、大学との関わりを持っておられる方々、それから産業界の方々、様々な方々がおられると思います。しかし、大学は誰のためのところなのかということを突き詰めて考えていくと、それは学生だと思うのです。学生さんが大学に入ってきて、何を学ぶことができるのか、それから、どんな先生に出会えるのか、どんな学生さんと一緒に学ぶことができるのか、そこにいる学生さんたちはその後どういった層で活躍しているのか、そういうことを高校生が知ることができたら、大学選びが変わってくるのではないかなと思います。今は偏差値で、という話がされていることが多いです。そうではなく、自分はこういう学問をしたいからこの大学に行きたい。僕は柳澤先生がいるから愛媛大学に行きたい。諸星先生がいるから桜美林大学に行きたいんだ。そういう思いで高校生が大学を選ぶようになったら、大学も変わるだろうし、日本の子供たちも変わるのではないかなと、実はそういう考えがこの教育情報の公表の根底にあります。

本当に、法令にしてしまうと味気ないこの9つの項目ですが、各大学でホームページに掲載していただく時には、高校生の視点というものを大事にさせていただくと公表の仕方が変わってくると思います。例えば、大学の教育研究上の目的ってなんですかというと、人材養成が目的ということです。この大学はこういう人材を育てたい、今、どの大学も、もちろんそういう目的を持っていますが、それが抽象的な大きなことも書いてあるのです。高校生からみると「それってどう言うことなのかなあ」っていうようなことになってしまっているのです。高校生の視点で、例えば愛媛大学に来たらこういうことが学べますよ、こういう先生がおられますよという内容、例えば、先ほど私は博物館（愛大ミュージアム）を見せていただきましたが、本当にすばらしい研究が行われていて、その研究では第一人者の先生方がおられるわけです。その先生について学べたら面白いと思う高校生は沢山いると思います。そういう内容がホームページに出ていると、高校生が「僕はこの先生に、私はこの先生について勉強しよう」と思うのではないかなと思います。そういう情報を出していくことができればいいなということです。

この教育情報の公表というのは、10年くらいかけて、じわじわと大学の中でその地位を得てきたというふうに考えています。最初は地方公共団体の中から情報公開条例などができていって、ステークホルダーにどう情報公開していくのが重要かという話から始まっています。地方公共団体だったので、その直轄にある各学校、初等中等教育の学校はそれに合わせて情報の公開というものを始めていったわけです。

国は、地方公共団体よりも遅く、情報公開法ができました。その流れの中で10年くらい経って今回、義務化ということになりましたけれども、それは、大学の中でそういう機運も根付いてきたからこそ、こういう形で法律に書くということをするべきという議論があったことも事実だと思います。

今、各大学のホームページを見たら、多くの大学がホームページのトップページに、教育情報の公表というボタンなどを作っており、クリックするとここに書いてある項目が見られるようになっていきます。高校生にとって見やすいかということはまだ検証できていませんが、少なくともこれらの情報はきちんと出ているというような状況になって

います。あとは各大学がそれぞれ他の大学のホームページを見ていただいて、ここはこういう面白い工夫をしているとか、そういう事を見ていただくとさらに取り組みが進んで行くのかなと思っています。

次に必要なのはデータベース化だと思っています。今日お配りした資料の一番最後にもその動きが出ていますので、ご紹介します。「なんで急にデータベースについていう話になったの」っておっしゃる方もおられると思いますが、まず各大学が教育情報を出していただくということをスタートとして今行っていますが、今度はそれを1つのまとまりにして、比較できるようにする。高校生の視点に立てば、比較できることは大事です。例えば、A大学とB大学、C大学、どこに行こうと悩んでいる高校生がいるとします、そうすると、A大学のホームページを見ていて出てくる情報とB大学、C大学で出ていた情報がバラバラだったとします。情報は出ているのですが、その情報がバラバラだったとすると、高校生が一生懸命読み解いていく必要があります。しかし、例えば、学生の規模やどんな先生がおられるかというのが同じような形で出てくるようなデータベースがあったとすると、その3つを並べて比較することができ「自分の勉強したいのはこれだから、ここだな」と考えやすくなるということができるようにならないかなというのが次に考えていることです。

これを「大学ポートレート」という言葉で書いています。各大学のポートレート、それぞれの自画像が並んでいくようなことができないかなというふうに考えています。ただこれは、文部科学省ができることを越えつつあります。我々は法令上、教育情報の公開を義務化しましたが、次にどういう情報をどうやって出していくかというのは、やっぱり大学界の中のご判断があるのではないかと考えています。

ここに「大学団体等による支援」と書いてありますが、これは要するに各大学、大学界の中でどういうものを出したら良いのかという議論を始めてもらいましょうというのが、この中間まとめの意味です。ICU（国際基督教大学）学長の鈴木先生にこの協力者会議のトップをやっていただき、中間まとめを出していただいたものです。

各大学がどういう情報を出したら良いのか、それをどのように出したら良いのかという議論を始めていただいて、そこからデータベース化までもっていけないかと考えています。

ここは国として一つの意図があります。仕分けの議論というのが出ていますけれども、国の独立行政法人が持っているデータベースは4つあります。1つは、学位授与機構が持っている国立大学法人のデータベースです。それには相当細かい情報が出ています。もう一つは大学入試センターが持っているハートシステムという、これはもちろん高校生のために大学で何を学べるかという、さきほど申し上げた様なことが書いてある情報のデータベースです。あとは、留学生のための情報データベースをJASSO（日本学生支援機構）が持っています。これらのデータベースは事業仕分けの結果、一本化するように指摘を受けています。

それを受けて、学位授与機構のデータベースに一本化するような形となっていますが、国としては、このデータベースを活用していただいて、新しいデータベースを生み出していきたいと思っています。そこに大学界の情報も入れていただいて、高校生やそれ以外のステークホルダーにとってわかりやすいデータベースを作っていければと思っています。

教育情報の公表は、義務化されましたが、これは本当に各大学の戦略として、どういう情報を高校生のために、社会のために出していったらいいかという事を、是非学内で議論していただき、いいものにしていただければと思っています。ですから、国が勝手に義務化したと思わず、ポジティブにとらえていただければ本当にありがたいなと、実際法律改正に関わった人間として思っているところです。

それがまたデータベースとなると、比較可能性とかランキングなど色々な議論はありますが、これも高校生が見てわかりやすくなるために、それから大学間でも、あそのこの大学はこういうような情報をお出しになっているんだとか、そういう中で自分の大学ではこういう情報が少ないから集めてきちんと大学としてデータにしておこうとか、そういう大学の中での情報の管理の次のステップに繋がっていただければと思っています。

司会：石橋先生、どうもありがとうございました。それでは、次にお三方にご登壇いただいてディスカッションをと思っておりますが、本日はフロアの参加者の方々からもご質問いただく時間を十分に確保させていただいておりますので、ぜひ後ほど活発なご議論をしていただければと思います。それでは、池田先生、進行の方をよろしくお願い致します。

池田：今、テーマが2つありました。一つは危機管理ですね。実は私、この3月で4年間の副学長、理事職を無事終了することができました。副学長、理事になった時の自分はと、つい思い返してみました。そのときは頭の中で法的思考法のスイッチを入れました。私は、法学部の卒業生ではありませんが、一般教養で法律を学んだり、専門分野で学んでそういう法的思考法は身につ



けました。知識を記憶力ではなくて思考法で応用すると、何か問題に対して、最悪の事態を念頭においてそうならないような解決策を考えるようになります。そういう思考法を副学長のときに使いました。つまり、学生が自殺をしたり、犯罪を起こしたり、いろんな問題を起きた時に、学長ではなくて副学長が前面に出て謝る場面を覚悟したり、しかも、そのときに頭を下げるだけではなくて、後始末を含めて法律的な対応を思いめぐらせたり、そういう危機管理の思考法を頭のどこかで働かせていました。

大学の職員やそれから先生のなかには、法学部の先生は別として、そういう思考法は案外持っていない人が多い。やっぱり大学の経営者なり、職員の責任者の方は、法律の知識ではなくて、法的思考法を身につけて、訴訟になったらこんな専門家を雇ってとか、そういう腹をくくって問題解決をする覚悟は必要です。でも、4年間続けて、学生関係のトラブルで何も頭をさげることが無くて、「ほっとした」のが本音です。昔、アメリカに家族と長期滞在したとき、ピストルでいつ打たれるかもしれないという緊張感が小脳のあたりにいつもありました。あの見えない緊張感をもったのと一緒にですね。危機管理に対応する思考法の一つを、諸星先生の話聞きながら思い出しました。

次に教育情報の公表です。石橋さんは戦略という言葉を出されましたが、実は戦略思考法の問題だと思いました。戦略思考法というのは、要するに先取りの力です。文部科学省がどんな施策を打ち出し、外国の環境や状況を調べて、日本の高等教育に「これが足りない」、「これを何とか大学のためにお膳立てしたい」と提案するその背景や意図を読み取ることです。情報公表に関しては、大学そのものの社会的責任を自覚することであったり、自律的な経営力を身につけてもらうという、国としての戦略思考法がそこに働いている。それを大学が読み取って、法的思考法を越えたところで自らの判断で情報提供をしていけばよい。

教育情報の公表に関しましては、言葉の整理ですが、開示とは違う。開示は、英語で言えば「ディスクロージャー」で、もともと入試成績のような個人情報を相手から要求された時に出すものです。公表とは、英語では Report に対応すると考えれば、今回の公表の趣旨は「Report to the Public」ではないでしょうか。社会に対して、ステークホルダーに対して、情報を積極的に Report する、その責任を求められているのだと理解できます。情報公表に対する名城大学での対応は私が責任者を務めましたので、「Report to the Public」の考え方で対応を指示しました。名城大学のホームページにそれが反映されています。そこで大学の特色を出すために一工夫した情報の内容が教員紹介です。そこにはティーチャーズ・ポートフォリオというコンセプトを一部反映させて、どんな授業科目を担当しているのかの教育情報、そして自分の特徴だと言える研究論文5点とともに、教育・研究に対する抱負を簡潔にコメントしてもらうことを全教員にお願いしました。本人の肉声が含まれているのがポートフォリオたる所以だと思ったのがその工夫の理由です。お二人の話を、法的思考法、それから戦略思考法の応用として理解してみました。

司会：池田先生、どうもありがとうございました。フロアの方からもご質問等いただいてよろしいでしょうか。スタッフがマイクを持ってお近くに参りますので、お手を挙げていただければと思います。いかがでしょうか。

フロア：お三方にお聞きしたいのですが、今日、先ほど池田先生の方から、法的思考と戦略的思考が求められる、これは教員も職員も必要だということですが、実際、諸星先生の主張されていた大学アドミニストレーターという職種とされている思考法なのかも知れないですけれども、こういった考え方なり趣旨なりを、どうやって身につけていけばいいのか、どうやってそういった能力を持っている人を育成していけば良いのかという事があるかと思います。そういった思考法の持ち主をどう育成するのかという点でご質問させていただきます。

司会：池田先生からお願い致します。

池田：いきなり大事な議論のポイントに来ましたね。名城大学のある先生との話の中で、「授業の中で方法論を教えています？」って聞いたことがあります。そのときは、「うーん、教えてないなあ」って言われました。「方法論を教えなくて、応用力って生まれるのでしょうか？」という問いが私自身のなかにあります。新たな知識を理解し深めるとい

うのは、使えるようになるには実はものすごく時間がかかります。だけど、方法論、つまり具体的なデータに則して思考法の手順を学ぶことができれば、理論や知識の使い方がなんとなく分かってくると考えます。そういう教育や指導の方向に大学の授業内容を変えていかないと、いつまで経っても能力の高い人しか学ばないような結果にしかならないでしょう。学士課程の教養というのは、そうした方法論を学ぶ思考法のトレーニングの部分が大きいと思う。そうした方法論の授業をどのように大切にしているのか、海外の大学の授業も調べてみたい気がします。たぶん、ヨーロッパあたりの大学ではそういう授業は展開されていると思います。

司会：ありがとうございます。諸星先生お願いします。

諸星：私は、2つの思考法という池田先生のおっしゃることはよく分かるけど、そういうことを考えもしなかった。毎日毎日、体張って大学のマネジメントをしてきました。38か39歳くらいでアドミニストレーターになりました。そのあたりじゃないですかね、アメリカのアドミニストレーターは40歳前後で、教員として燃え尽きた人とか研究者として一流になれなかった人とか、けどどうしても大学に残りたい、実は、まさに私は両方の理由で、大学にどうしてもいたい、そのためにはどうしてもしたら良いかということ残っていたのが、アドミニストレーターとしての道なのです。

私は人間が好きです。もちろん異文化の中です。アメリカのミネソタ州ですから、そんな中で、学部長の補佐をやらさせていただいて、気がついたら43歳で副学長になっていた。2週間に1回、組合と団交をやっていました。毎日毎日がイバラの道ですよ。ですから、終わった時に、本当によく眠れました。

先ほど池田先生がおっしゃったような思考法とかは、全く考えもしないでやってきたなと思いました。ただ、いろんな種類のステークホルダーがいて、クライアントがいるわけです。例えば運転手さん、あるいはグラウンドキーパー、そういう人たちとはその目線で話ができないといけないし、そうかという、オペレーションクラスとはいいいませんけれども、それに近い連中も言葉でねじ伏せなくちゃいけない。このため、かなり幅広い、知識ベースも思考ベースも必要だったと思うのですが、どっちがどっちって考えたこともなかったですね。

日本の場合、何というのかな、そういうふうな道に入ろう思うという人があまりいないのかもしれない、気がついてなんとなくバランス感覚も良くて、選挙で学部長にされて、気がついたら順番で学長になっちゃったっていう人が日本にはいます。私らからみると正直言ってアマチュアですよ、大学のアドミニストレーターとしては。だから、プロでなくちゃいけないわけで、プロとしての思考、それが池田先生のおっしゃった2つの思考を使い分けるのか、それともどちらなのか、私にはちょっと分からないです。

司会：石橋先生、いかがですか。

石橋：私は大学人ではないので、お話しできることがほとんど無いなと思って、ご質問を伺っていました。一つ思ったのが、これは誤解を恐れずに言いますけれども、大学の中には教員か職員しかいないっていう今の状況は、もしかしたら変えることができるのか

なと思いました。恐らく、諸星先生が言っておられた方というのは、教員でも職員でもない、その真ん中にいるべき立場の方なのかなと思っていました。私が担当しております大学設置基準には先生方のことを教員、それこそ学長とは、教授とはと書いています。それと職員という言葉しかないのです。その制度的にも、その中間的なアドミニストレーターという職種はないので、もし私に何かこれからできることがあるのならば、そういう職種を法律に書き込んでみることであらうと今思いました。

諸星：私は逆だと思う。大学には学長を置く、教授を置く、准教授を置く、助教を置かなくて、どこの世界にそんな法律があると思います？会社法には、会社には部長を置かなくてはいけない、課長を置かなくてはいけない、係長を置かなくてはいけない、そんなの考えられないですよ。いちいち書かれると、みんなそこに置かなくはいけなくなる。本当に放っておいてくれたら、必ずやるんです。教員か職員って書かれるので、真ん中の人ができなくなる。何もなかったら、真ん中の人はいくらでもできますよ。できるだけ、そういうことを書かないでいただきたいと思います。

石橋：分かりました。何も書かないことにします。

司会：よろしければ各大学でアドミニストレーターのような立場の方からもご意見いただければと思います。

フロア：今、石橋さんがおっしゃった話ですが、私は是非作ってもらいたい。今は教員と職員としか書いていませんので、中間的な役職というのは、置けるようにしてほしいと思います。今、学校教育法がそうになっています。本当は全部無くした方が良いと思いますが無くせませんから、ご検討をお願いしたいと思います。

諸星先生と池田先生にも、日本の大学の中で学部の中で非常に非効率で学部の中になかなか入っていけない。私、副学長をやっていますが、ほとんどが会議の運営です。毎日、毎日会議やっているのですが、そういうことで本当にマネジメントできるのか。

諸星：先ほどのセッションで日本の大学の学部の弊害についていくつかお話ししました。それは、学生を学部で最初から囲んでしまう。多数が不本意入学ですから、学生が他にもっと面白いものがあると気がついた時には、そっちにいけるかというといけないというシステムになっている。これは絶対変えないといけないと思います。アメリカでは、全入させて、その際に何を勉強したいのか、生物学であるとか、経済学であるとか、一応書かせますけれども、最終的にそこで書いた学問領域で卒業していく学生は28%くらいしかいない。途中で学生たちは変わっているわけです。それは、どれくらい情報公開すればその学生たちが実際に入ってくる前に「こういうことが勉強できるんだ」、「こういうことを勉強したいんだ」って思って入ってくるかというのは、私は非常に疑問ですね。例えば、文化人類学とか高等生物学とか書いて情報公開しても、実はそういう学問領域が教科として高校にないわけですから、なんのことだか分からないわけです。教養を取ってはじめて、こんな面白い話があるんだっていうところでいくわけです。それで、経済学部の話ですが、過去10年遡ると、日本中で経済学部の志願者が90%ダウ

ンしていて、10%しかいない。実は、アメリカでは経済学部が全部なくなった。経済って一体何なんだと経済学部の教員と議論していた。とはいえ、飯が食べられなくなるわけですよ。ところが、日本の雇用慣行で「学生がいらないからお前らクビだ」ってできないわけです。そこで、経済学部をなくす代わりに、あなた方を他のところに入れてやろうということでやった。教員のギルドである学部で学生を突っ込んでしまっただけで、それで彼らが考えるカリキュラム体系とかでやります。これが学生の自由な勉学環境を阻害している。そうすると、学部で学生を入れてはいけない、学部というのは教員のギルドとしてあっていい、学生は別のところにいる。

例えば、「中国研究」という専門を作ったとします。そこは、学生のいるところで、経済学部には毛沢東の頃の経済専門家がいたり、環境経済の専門家がいたり、中国の食文化の専門家がいる。その教員が学生のいるところに教えに来る、そういうモデルを作りました。それを桜美林大学では学群と学系と呼んでいて、うまくいっていますよ。それで、さっき申し上げたように入学後に学問領域を決めることもできるんですよ。アメリカの大学に入りますとね。ただね、そうしますと、一昨年だったかな、ICUで完全に450人どこの学科にも属さない形で入ってきた。それを作るちょっと前に鈴木学長と話をした時に、やっぱり怖がっていらっしゃいましたよ。「ちょっと怖いです」と、「それは分かります」と。なぜならば、市場原理が働きますよね。教養課程において、やっぱりつまらない教員の学問領域、入っていく人が少なくなりますよね。それは思考を変えなくちゃいけない。

今、皆さんの大学の圧倒的大多数が、教養って、なんかちょっと変な言葉ですけど、若干ちょっと落ちる人にやらせておけば良いという、何となくそういういい加減さみたいなものが日本にはある。全くそうじゃなくて、私は殺人と強姦の専門家ですけど、犯罪学入門という教養の科目を私に任せていただいて、これだけの人数だったら、このうちの6割か7割か、「えっ殺人ってこんなに面白いんだ」って思ってくれるくらいに私は教育力があると思っています。

つまり、エースをぶつける。エースをぶつけて、教養の科目を出していきます。それで学生の取り合いをします。そうすると市場原理が働くじゃないですか。そうすると、インド哲学で、すごい先生がいて、3人の学生が集まった。そうすると、これは学問領域として残さなきゃいけないってことは分かる。教育機関として考えた時に、学生がやりたくないことをやらせるっていうのは、それは絶対に避けなくちゃいけない。

司会：池田先生にも先ほどと同じ質問がありますが。

池田：今、諸星さんがおっしゃったことと基本的には同じです。ただし、言い方がちょっと違います。教育プログラムを担当してもらう教員と、特定の学問分野の研究者として活躍してもらう教員とでは、人材の活用の仕方に違いがあって良いと思います。全ての教員が教育にアイデンティティーを持たなきゃいけないというのは、大学としてちょっとおかしいと思います。

私が経営者であれば、例えばインド哲学で大学の特色を出したければ、3人ほど人材を揃えて一緒に教育プログラムを作ってもらいたい。そのプログラムの人気が無くなれば、1人だけは残して、他の2人は別のところに移ってもらいたい。異動先を色々斡旋す

るのは、経営者が努力しないといけない。これは理科系の学科組織の運営に近い。日本の理科系教育は成功していると思います。教育研究組織の単位が壊れていなくて、そのなかに学生が所属し、先生方が集団で指導し力を合わせる、そういうカルチャーがまだあります。そういうものを経営が自覚的に広げていけば、教育もずいぶん変わってくる。

教授会は合意形成の会議体ですから、これはあってもなくても教育のクオリティーには関係ないです。合意形成を重視すると意思決定のスピードが落ちます。しかも、教授会以外にも全学でいろんな委員会があつて、どんどんスピードを落としている。議論を尽くして合意形成をしても、基本的に合意内容のクオリティーは最初の企画案に大きく左右されるんです。企画を託した人たちを信頼して、できるだけスピーディーに承認していけるような合意形成の仕組みを作っていけば、日本の大学のポテンシャルはありますから、随分変わると思います。

諸星：桜美林大学でインド哲学の研究者が教える授業がなく、研究だけしているというのは考えられないのです。うちの大学のミッションが研究じゃないからです。採用する時に、どういうことをやっていただくのかということを確認にしています。日本の大学では、研究業績だけで採用しているところが多いと思いますが、それじゃ絶対ダメです。私が副学長だった時に決めたルールで、トップ3人もしくは5人くらいを研究業績で選ぶ、それで一人ひとり面接を行って、その時にちゃんと模擬授業をしてもらう。彼らもどんな学生に教えるか、うちの学生がどれくらいのレベルか知りたいわけですから、適合性というか、マッチングを考えるということも仕事だと思います。「うちは教育のための大学」、「研究だけやりたいのなら他の大学に行ってくれ」とはっきり申し上げます。そうじゃないとどっちつかずになると私は思います。

それから、学部の教授会とか合意云々、先生方は会議が多いとおっしゃっています。実はアメリカの大学では学部の教授会って学期に1回とか、どうしてもって時には朝飯会で近所のファミレスでやっています。いろんな会議をやっていることによって、結局、割を食っているのは学生なんです。特にセメスターにして、週2回の授業にすると、月木と火金のたすきがけになって、水曜日が会議の日になる。うちの大学でもそうなのですが、これはいかんと思って、教員10人ぐらいに「会議が多いとか、雑用が多いっていったい何をしているのですか、3週間ほど日記つけてください。」ってお願いしました。それで、何時から何時までは何をしたか、それでその中に、「大学の教授としてやるべき事で自分もやっていて楽しいこと」がA、「大学の教授としてやるべき事だけど、自分は向いてないとか、やりたくないとか、もうこんなことはどうでもいい」がA'とか、6つくらいのカテゴリに分けて出してもらいました。そうしたら、圧倒的大多数が、大学教員がこんな事やらなくて良いと思うことばかりでした。それが雑用ですよ。それを外してあげるとというのが、私の副学長としての仕事だった。どうやって外すかという、基本的に事務職員がこれを決めればそれで良いのです。

教員は、教授会で決めて、とにかく教員が決めないと何も動かないと思っている。でも、学校教育法だって、何を見ても、教授会なんて名前は全然出てこない。責任ある立場としては、そうですね。責任者の名前が出てくるのは学校法人の長である理事長と教育組織の長である学長、これしか出てこない。1度ある大学にFDと呼ばれていって、45分間、控室で待たされました。何かと思ったら、教授会をやっていて、何かもめて

いて、事務職員の方が「すいません」って。「なにやってんの」って言ったら、駐車場委員会でもめているんですって。「なんだいそれ」って、「どこかの大学から新しい偉い先生が来られるんで、誰かの順番が下がるんです。駐車場の位置が。それで何時間ももめている」んだって。もう、教授会のメンバーはコストの高い人ですよ。そういう人たちがバカなことをやってるんです。それが学職のギルド、マネジメントとして考えれば、考えられないでしょ。1時間単位当たり、いくらになると思います、ホントに。それが日本の大学の実情ですよ。ホントにそう思います。

司会：ありがとうございました。

フロア：石橋さんにお聞きします。今うちの大学も教員組織の改編みたいな話をやっています。学位プログラムという話もあるので、設置認可の基準とかですね、専任教員とかがどこか一カ所しか入れないとか色々整合しなくなっていると思うのですが、そのあたりを、今どうなっているかではなくて将来的な部分で構いませんので、是非お願い致します。

司会：もし、コメントをいただけるのならお願いします。

石橋：学位プログラムという言葉が、中央教育審議会委員会から出てきて、だいたい2年か3年くらい経ってきたところですけども、学位プログラムなどを本当に徹底していくとなると、今の設置基準は変えなくてはなりません。それが、大学がマネジメントをやっていく上で非常に良いということがあるのであれば、文部科学省として変えなくてはならないことだと私は思っています。



なかなか言いづらい部分もあるのですが、実際は制度とか法律があるからこうしないといけないというわけじゃなくて、やっぱりそれは大学の実態をきちんと、大学をいい方向に向けるように制度作りをしなくてはいけないのが、文部科学省の仕事だと私は思っています。それだけに、いろいろな議論を出していただけたらすごくありがたいなと思います。実際に教育に関わる場所である大学からの声というのは、本当に貴重なものです。

司会：そのほかに、フロアの方からご意見いただけないでしょうか。

フロア：石橋さんにお聞きします。大学ポートレートという情報公開の話で、高校生のために、選ぶために有益ではないかというお話だったと思います。今日の資料にイギリスにおける学生の満足度があります。これも高校生が大学を選ぶ時に役立つ情報だと思います。

ます。将来、日本の大学にもこういう情報を公開してほしいと考えていますか。

石橋：確かに学生の入学時の情報とか、満足度とか、そういうのは高校生が欲しいなと思う情報の一つだと思います。ここはなかなかいろんな議論のあるところだと思うのですが、これを法律なり制度でやるのがいいのか、もしくは先ほど私も最後に申し上げましたように、大学界の議論としてやっていって、みんなで公開していきましょう、という話にした方がいいのか。私の思いとしては、色々な情報がどんどん公開されていくのが、大学に入って来る高校生にとって有益だと思いますけれども、制度にすればいいのか、皆様の総意としてそういうふうに動いていった方がいいのかということについては、正直悩ましいところでございます。

諸星：私は役所がやるべきじゃないと思います。自分たちが仲間同士で評価している。日本には極めて進んだ教育産業というのがありまして、結構高度なことをやっています。ベネッセしかり、リクルートしかりですけれども、あの方々がおやりになる、例えば満足度なんかですけれど、それなりに信憑性はあります。

たまたま私の母校のICUが4回続けてですから、16年間ですか、ずっとトップだった、一つ一つの項目をみると「なるほど」と思うわけですよ。私がちょうど副学長になった時、私の大学はちょうど100位くらいだった。副学長を辞める時に40位くらいまであげることができた。それはアドミニストレーターの指標として、目標として、すごく気になりましたね。

例えば、コンピューターセンターの使い勝手が悪いなんていうのは、それまでは割と良かったんですが、20位くらい一気に下がった。すぐにコンピューターセンター長を呼び出して、「おいこれ、どうしたんだ」って聞くと、新しく入れた機械と前からあるソフトの互換性がなくて、たまたま半年間ほどそれが使えなかったと言ったので。「もう解決したね?」、「解決しました。」ああいうのをやると結構細かいアドミニストレーションが要求されると思います。

そういうことから考えると、お役所がそういうことを出していただかなくても、プライベートなエージェンシーなり、我々の仲間がやってもいいんじゃないかなと思います。

池田：先ほど石橋さんからデータベースという言葉が出ましたけれども、データベースの本質は、ある専門家から聞くと、自転車操業だとの話でした。いったん作ると常に更新して回していかないと倒れる。すごいコストのかかるものだと言いました。だからできるだけ大規模のものは作らない。必要最小限のところで作った方が良く言うのを伺いました。

実は、事業仕分けに遭った大学入試センターのハートシステムは、私が企画者の一人でした。そうした経験からの私の結論というのは、本当に基本的なデータは別として、現場の職員の人たちが持っている大事なデータを、情報テクノロジーを使って必要な時に吸い上げることができる、そういう仕組みやシステムの方が良いと思っています。

司会：ありがとうございます。ただ、深読みすると、先に出した方が勝ち、というのが私なりの印象ではございます。他にご質問等おありの方はいらっしゃいませんか。

フロア：諸星先生にお伺いします。最初に大学のマネジメントはすべて危機管理だとおっしゃって、大学というところはシミュレーションをやっていないとダメだというのが印象的でした。お話いただいた以外にどのようなシミュレーションを大学としてするべきか教えていただければと思います。

諸星：どれが一番大事ということは無いと思います。変な話ですけど、例えば学長がここで心臓麻痺を起こしたらどうなるか、そこをいつも私は考えていました。今、うちの学長は太りすぎて、本当にどうなっちゃうか分からない。それで、その時にどういう体制を作るかということをいつも念頭に置いていました。大学のキャンパスを一つ一つつぶさに見てみると、色んな危険があると思います。それはたぶん、素人というか、普段、何も考えないで普通にそこの大学を使っている方には分からないことだと思います。

危機管理のプロというか、必ずそういう人がいますので、お呼びになって、「どういう事を考えますか」っておやりになったほうがいいと思います。アメリカではそれを常識的に普段やっています。それをやっておかないと保険料率がとんでもなく高くなっちゃって、大変な事になります。

司会：よろしいでしょうか。

フロア：ご回答いただいたところ申し訳ないのですが、大学が見落としがちな危機管理のポイントもお願いします。

諸星：日本の大学で見落としているのは、何から何まで安心しているということです。私さっき通ってきた時に、「ちゃんと耐震改修をやられましたね」って横にいたどなただったかな、申し上げましたけれども、建物の構造から始まって、芝生の管理まで普段見慣れて安心しきっているところだと思います。誰かが転んだ時にどういう行動がとれるのか、一番にどこに、どこの担当に連絡すれば、ここまで救急車が来れるのだろうか、そこまで考えておく必要があると思います。

フロア：大変参考になりました。ありがとうございました。

司会：ありがとうございました。柳澤先生、いかがでしょうか。

柳澤：細かい話をさせていただきたいと思います。今、IRを基に意志決定することが大事だということで、IRが一つのキーワードになっています。今、各大学が特にトップレベルで意志決定する時に、他の大学がどのようにやっているかという情報が欲しい、すわなち、我々のベン



チマークとしての自分のところの強み、弱みというところを見極めていかなければいけないと思うのですが、石橋さんはそういったところまで考えられて、大学ポートレートを作って行かれるのかお尋ねしたいと思います。それから、池田先生は基本的には現場がまず情報を持つことが大切だと話されました。私もそれが現実的であるかなと思います。ベンチマークというか他と比較する時にはそれだけでは十分ではないといわれてしまう危険性があると思います。そのあたり、日本においてどのように構築していくのが妥当と思われるのかを教えてくださいたいと思います。

石橋：大学ポートレート、先ほど高校生が比較しやすいようにというお話しさせていただきましたが、本当は色々な作り方があっていいなと思っています。マネジメントに使うのであれば、当然色々な大学が自分たちが知りたいことも踏まえた、ポートレートの大枠というか枠組みを作っていくということも必要なかなと思っています。ここは、先程の諸星先生のお話ではないですけれども、文部科学省がやるというよりも、大学のコミュニティの中で、「じゃあ本当に必要なポートレートの姿ってなんだろう」という議論をしていただく必要があるかなと思っています。IRは大学でも課題ですけれども、文部科学省としても課題です。我々自身もエビデンスに基づいた意志決定が本当にできているのかと自問自答する事が多々あります。もしかしたら、日本の教育界全体がそういう問題を抱えているのかも知れないとまで私は思っています。やっぱり色々な情報をきちんと把握して、それを学内、我々では組織内の意志決定に使わないといけないと思いますし、日本全国にそういうきちんとしたデータがそろっていくと、全国的にどう動いていったら良いかということも見えてくると思います。これからは世界との戦いですから、各国がどのようになっているのかということも見えていかなければいけないと思っています。IRというのは、これらのどの段階においても重要になってくるという風に思っています。国立大学に関して申し上げますと、学位授与機構の持っているデータベースというのは、実は非公表でございます。ただ、すごく細かい情報が入っているようで、もし各国立大学の中での合意があれば、それは双方で見られるようになるのではないかなと思っています。そういう議論も始まると良いかなと思っていますところでございます。

司会：池田先生、お願いいたします。

池田：すごくいい質問をしていただいたと思います。IRのコンセプトに触れる前に一言のべます。ここに参加されている佐藤先生と秦先生は、教育もできる、研究もできる、F D e rとかS D Cとかそういう専門職としても頑張っておられます。そして、ある意味では学長に知恵を提供したり、学長の指示のもとに動いたりという役割も果たされている。そういう専門職と経営者の関係というのが日本の大学にはなかった。だけど、愛媛大学はそういう専門職の育成にコストをかけています。私立大学にもそういう専門職が本当は必要なんですが、経営者に余裕なり、それが必要だという意識がないので困っています。

F D e rとかS D Cとかの専門職モデルができ、もう一つ、I R e rという専門職が必要になってきています。IRというのは、教育の情報を資産として社会に発信したり、他の気になる大学と比べて、「うちはこの辺がまずいな」という判断や意志決定に役立て

ることができます。教育もできて、研究もできて、それで職員の人と協働できる、そういうメンタリティーを持っている人が I R e r です。まだまだこれからの専門職モデルですが、実は佐藤先生と秦先生は、I R e r としても役割を果たしていると思いますが、まだアルバイトの段階のような気がしています。本格的にやると体が壊れるんじゃないかと思う。

今回見学した愛大ミュージアムから受けた印象ですが、あそこには成果物としての優れた研究資産があります。例えば I R e r は、資産データの意味づけという観点から、「学長、うちにはこういう研究資産が N o . 1 です。もうちょっと社会に宣伝しましょう」という知恵を学長に伝える専門職として機能できます。あるいは学長の指示を受けて、求められる資産データをすぐに調べ報告することもできます。そういう専門職の方向で I R のテーマを議論しないと、今の I R の論議はちょっと違った方向に行きそうです。

司会：どうもありがとうございました。最後は大学のマネジメント、特に人的リソース、あるいはコストのリソースの面も含めてですけれども、一定の方向性を示していただけだと思います。もう一度、壇上の諸星先生、石橋先生、池田先生にフロアから大きな拍手をお願いしたいと思います。

以上をもちまして、S P O D シンポジウム 2 0 1 1 を終了させていただきます。どうもありがとうございました。

SPODフォーラム2011アンケート(web全体用)集計結果

- 参加者数(うち、遠隔講義受講者数):525(58)名
SPOD加盟校から:409(58)名
SPOD加盟校以外から:116名
- アンケート回答者数:260名
- 回答率:49.5%

1. SPODフォーラムについて

SPODフォーラムをどこで知りましたか？(複数選択可)

	度数	割合
① SPODホームページ	56	21.5%
② SPODメールマガジン	21	8.1%
③ SPODフォーラムチラシ	94	36.2%
④ SPOD研修プログラムガイド2011	54	20.8%
⑤ SPOD関係者からの案内	118	45.4%
⑥ その他	42	16.2%
アンケート回答者数	260	

その他の記述内容

- ・学内(職場)からの案内(25)
- ・上司からの案内(5)
- ・参加経験者から(4)
- ・同僚からの紹介(2)
- ・参加予定者から(1), 自身がSPOD担当者である(1), 若手勉強会に活用したいため(1), 興味があったから(1), スタッフポートフォリオについての実例を知るために(1), 以前のプレゼン資料がWeb上で掲載されていたため(1)

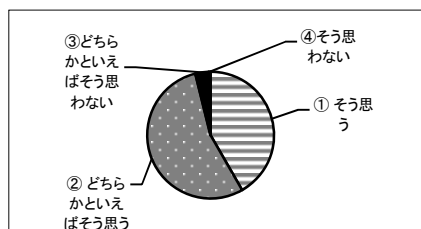
SPODフォーラムに参加した動機は何ですか？(複数選択可)

	度数	割合
① 自分自身の能力開発のため	183	70.4%
② 組織の課題を解決するヒントを得るため	102	39.2%
③ 組織を超えた人脈づくりのため	46	17.7%
④ FDやSDに関する情報収集のため	102	39.2%
⑤ 上司に参加をすすめられたため	64	24.6%
⑥ その他	0	0.0%
アンケート回答者数	260	

2. SPODフォーラムでの研修成果について

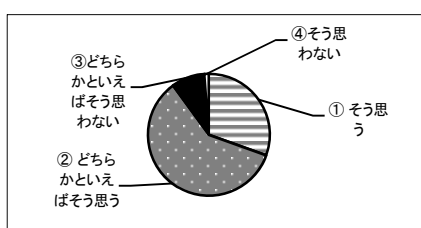
自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
① そう思う	108	41.7%
② どちらかといえばそう思う	141	54.4%
③ どちらかといえばそう思わない	9	3.5%
④ そう思わない	1	0.4%
計	259	100.0%



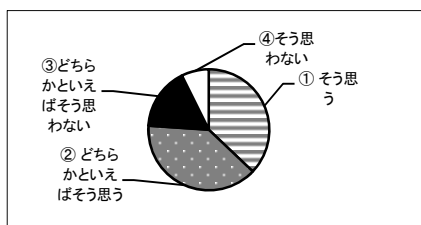
所属組織の問題解決に役立つ情報を入手することができた

	度数	割合
① そう思う	79	30.5%
② どちらかといえばそう思う	154	59.5%
③ どちらかといえばそう思わない	23	8.9%
④ そう思わない	3	1.2%
計	259	100.0%



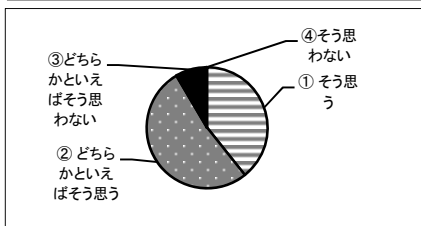
組織を超えた交流を持つことができた

	度数	割合
① そう思う	96	37.1%
② どちらかといえばそう思う	101	39.0%
③ どちらかといえばそう思わない	43	16.6%
④ そう思わない	19	7.3%
計	259	100.0%



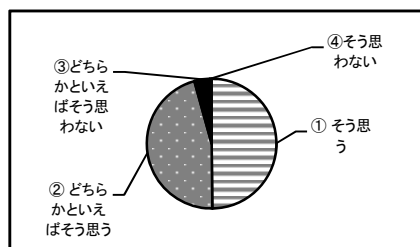
フォーラムで学んだことをすぐに職場で実践したい

	度数	割合
① そう思う	102	39.2%
② どちらかといえばそう思う	136	52.3%
③ どちらかといえばそう思わない	21	8.1%
④ そう思わない	1	0.4%
計	260	100.0%



SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった

	度数	割合
① そう思う	128	49.8%
② どちらかといえばそう思う	118	45.9%
③ どちらかといえばそう思わない	10	3.9%
④ そう思わない	1	0.4%
計	257	100.0%



3. 感想、ご意見、ご要望等（別紙参照）

4. 参加者ご自身について

所属先

	度数	割合
① 4年制大学	229	88.1%
② 短期大学	22	8.5%
③ 高等専門学校	8	3.1%
④ その他	1	0.4%
計	260	100.0%

その他の記述内容

- ・ 法人本部

所属先の設置者

	度数	割合
① 国(国立大学法人)	98	37.8%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	24	9.3%
③ 学校法人	135	52.1%
④ その他	2	0.8%
計	259	100.0%

その他の記述内容

- ・ 国立高等専門学校機構(2)

所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	179	68.8%
② 東北	2	0.8%
③ 関東	15	5.8%
④ 中部	10	3.8%
⑤ 近畿	22	8.5%
⑥ 中国	24	9.2%
⑦ 九州・沖縄	7	2.7%
⑧ 北海道	1	0.4%
計	260	100.0%

職種

	度数	割合
① 教員	100	39.1%
② 職員	156	60.9%
③ 学生	0	0.0%
④ その他	0	0.0%
計	256	100.0%

あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか？

	度数	割合
① FDの実施担当者	62	23.8%
② SDの実施担当者	23	8.8%
③ FDとSD両方の実施担当者	14	5.4%
④ FDやSDの実施担当者ではない	161	61.9%
計	260	100.0%

SPODフォーラム自由記述欄 良かった点とりまとめ

【内容について】

- 大人数講義法の基本について、学生の心理やデータから具体的に解説していただき、参考になりました。
- 説明がわかりやすく、授業改善に向けての具体的なノウハウを習得できた。（５）
- 日常の業務について改めて見直す機会となったことは良かった。（４）
- 様々な大学や高等教育機関の取組を知ることができた。（１２）
- 自分がこれまで行っている講義法などが間違っていないことが確認できた。
- 授業や業務においてすぐに使える、知識やスキルを身につけることができた。またさまざまな立場の方と交流することができた。
- 講座に参加すれば、少し興味はあるがあまり積極的には関心がないことでも一通りのことは理解できる機会となる点がいいと思います。
- シンポジウムで文科省担当官から直接考えを聞くことができた。
- 諸星先生のご発言に勇気づけられました。学生達を、いかに本質を見据え将来を担う自立した人間に育てるべきか、教えていただきました。
- ひとつの授業の中にいろいろな仕掛けを入れること、そして、そのためには綿密な授業設計が必要であるということがよく理解できました。
- 実践的で、すぐに役立たせることができる研修であったことがよかった。（１５）
- ワークショップ形式で研修が進められるので積極的に参加しているという満足感が得られました。また他大学の方と交流や意見交換ができ有意義でした。（２２）
- ケーススタディにおいて、具体的な案件について考えることが参考になりました。
- 全体の企画・運営がすばらしく、現地でストレスを感じる事が一切ありませんでした。また、企画内容についても各大学で課題とされている内容をふまえた研修プログラムが実施されており、満足のいくものでした。
- 講師の方々の密度が濃く信念に満ちた講義を受けて、自分も頑張るぞとやる気が出た。愛媛大のFDの質の高さが存分に発揮されたように思う。
- 所属組織のFDの推進、ならびに個々のプログラムの実施に関して、大いに参考になった。ワークショップの内容だけでなく、その進め方も大いに参考になった。
- プロセスや質の評価を重視するルーブリック評価が大変参考になった。
- 講師のお話からも最新の情報が入手できた(ハンドアウトやスライドになかった情報)。
- 障がい（特に聴覚障がい）学生支援に関するFDに参加したが、実際に聴覚障がいの体験をしたり、ノートテイクを実践したりして、聴覚障がい学生支援の現状と課題を体得できたことが、一番の収穫であった。
- 授業に関して同じ悩みを持つ先生方とSPODで学び、その解決法を話し合うことができ有益でした。
- 研修の中身がとても参考になりました。講師の先生方のお話しはもちろん、ワークショップの中でも様々な分野や立場の方と意見を交わしながら他校の取り組みを具体的に知る機会が多くありましたので、自校に生かすヒントが得られ、刺激を受けました。ワークショップは参加する前は緊張したのですが、講師の先生の進め方がうまく、楽しく充実した時間となりました。

- シンポで大学設置基準に「情報の積極的な公表」が規程された意図を聞くことができたこと。
- 学生参加型の授業のコツが少し体得できた。（３）
- 他大学, 多職種のプレゼンテーションは参考になった。
- 医療関係の教員の評価方法については具体例が提示されてよかったと思う。
- アメリカのトレーニングプログラムを学ぶことができた。
- 具体的な参加者主体のアクティビティー, たとえばグループリーダーの活用, オープニングとクロージングの意義などの体験を通じて納得できる活動がたくさんあった。
- 考え方や方法論だけでなく, 実績に基づく裏付けもあり, 説得力がありました。
- 実習評価方法について, 正直ある程度は自分一人で任されていることもあり, 評価の方法や視点がこれでよいのか悩むこともある。今回, 各大学の先生方の評価方法や評価の視点を学ぶことができてよかった。
- 危機管理, 情報公開等に関する最新の知見に接することができた。
- グラフィックシラバスや, 学生主体の授業のすすめ方など, 新しいスキルについて学ぶことができました。学生支援に携わる他大学の教職員の方々と情報交換できたことは良かったです。
- ワークの手法や, SDについての考え方など, 知らなかった内容を知ることができたこと。
- シンポジウムが大変わかりやすく良かった。
- トップリーダーセミナーにおいて, 今, 私たちがなすべきこと（一例：「ミッションの明確化」など）を軽妙な語りで, また大変わかりやすく説明していただいたことが非常に有意義であった。残念なのが, フロアからの質問によって, 講師の話が途切れてしまったことが悔やまれる。
- 課題解決のヒントが得られた
- 日ごろ, 社会の要請に对应しているとは思えない大学のマネジメントはおかしいと感じていたので, 諸星裕氏の話には共感できる内容だった。もっと話を聞きたかった。
- グループ討議の場合などアイス・ブレイキングを講師の方が心得ているので, 話題に入りやすく, 課題として考えていることを率直に討議できる。
- 自分自身の業務の改善に繋がるような内容で, 非常に勉強になった。（３）
- ラーニング・ポートフォリオについて, 学習機会やその成果を裏づける根拠の具体例を考えることができたこと。また, 他大学のそのシステムについての概要やその学生の感じ方について知ることができたこと。
- 組織人として, セクハラやコンプライアンスについての対応がわかった
- 現代社会の実状を把握する事ができた。（時代の変化）
- FDに関する授業評価や研究授業, 授業コンサルティング等について, 基本的な考え方や現状, 問題点がよく理解できた。何よりも, 演習等を通じて他大学の先生方と話し合う機会ができたのがよかった。
- 広報に関する講義を受講し, 効果的な広報の仕方を知ることができました。
- 今までいろんなフォーラムなどに参加していましたが, 検討できる要素を多く発見できたので, 考察など充実しました。
- 一つひとつのプログラムの精度（質）が非常に高く, どれをとっても満足のいく内容であった。
- 講師が実務担当の方であったため, 生の声を聞くことができたので良かった。
- プレゼンテーションについての講座が非常に有意義なものでした。

- 各講義の冒頭で必ず達成目標が示される点, 座学だけでなくグループワーク等を交えることで参加者と自然に交流を図れる点, そして一番の特徴といえるFDとSDを融合させたプログラムを実施している点など, さすがSPOD, SPODならではの研修を体験でき, 非常に有意義でした。
- スタッフ・ポートフォリオの講義に参加し, 短い時間だったが, あらためて自身のキャリアについて考える機会が持てたことは非常に良かった。いつでも出来ることだが, 機会があれば出来ないことなので, その仕掛けとしても, スタッフ・ポートフォリオは非常に有効だと思う。
- 今回, 企画力ということで, 別の研修でもやっていた手法を改めて違ったやり方で復習できたのでより身についたと思います。文字通りのたたき台でいいのだ, ということを確認できたのも良かったです。
- 今の業務に直接関係している内容ではないが, 大学組織に携わる一人として知っておかなければならない内容で大変勉強になった。
- 学習評価, 3つのポリシーの開発・構築, 授業改善等, 職務上, 直面しているいくつかの課題について, 今後, 取組を進める上で非常に有意義な示唆をいただきました。講師の先生方, 事務局スタッフの皆様に感謝申し上げます。
- CP, DPの策定作業を進めているところですが, ポイントを押さえた内容で解説をいただき, 参考となりました。
- FD・SDの概念だけを学ぶのではなく, 講師と受講者が双方向で作業・発言することで理解度が高められたことが良かった。

【その他】

- なかなか受講できない講師の先生の講義を聴講できたこと。(7)
- いろいろな大学の教員, 職員と交流できたこと。(36)
- 一般教職員目線で研修プログラムが構築されていること, おもてなしの心配りがいつも感じられること, 参加者の皆さんが前向きな姿勢であること
- FD/SDを中心とした自己点検自己評価の実際と, 教育体制や教育体制改善あるいは教育システムの改善等に対するSPOD加盟大学の取り組みが, 立体的に経験できたことが大きな収穫でした。またこうした取り組みは今後の大学のあり方と同時に, 若手研究者を中心に徐々に進めていかなければならないことと, 比較的年齢の高い教員からはかなり強い抵抗を受けるものであることも理解できました。こうした経験を本学のFDの進め方に活かしていけるという気持ちにさせて頂きました。有難うございました。
- 積極的な先生方と知り合いになることができた。
- 色々な知識・情報を得ることができた。(8)
- 各プログラムの内容も良かったです, 個別に質問に行った際の講師の先生方の対応が丁寧かつ具体的で, 大変勉強になりました。若い先生方もとてもよく勉強され, しかも実践的な解決策を教えていただけたので, 感動しました。
- 現在のFDやSDの状況が把握できて, 自分の職場で到達できていない点を確認できる。
- 四国の大学の先進的な取り組みが分かった事

- 多くのプログラムの中から、自分が関心のあるもの、所属組織に必要な内容のものを選択できる。同じプログラムの参加者は目標（求めているもの）が共通なので意見交換もスムーズに行うことができる。他機関の方と情報交換ができ、人脈が広がる。
- 他大学の情報収集ができ、交流が持てました。また、仕事を進めていく上で、知識を得ることができました。今後の仕事に大変プラスになり、大学職員としてのあり方を考える良い機会になりました。ありがとうございました。
- 大学職員とは何かということについて、ひとつのアプローチの方法を学ぶことができたこと。
- 四国内の大学をはじめ、日本各地の大学の方とも親しく意見交換することができ、本当に良かった。今回のフォーラムでは講師もつとめさせていただいたが、それも自分自身の非常に大きな学びになった。

【感想】

- 本学の教育コーディネーターとして必要な知識を得ることができた。
- 諸星先生の話など、視野が広がった気がした。
- 新しい知識を得ることは楽しいことだと認識できた。
- 業務に直結する内容ではなかった分、新鮮でよかったです。
- 日常業務がマンネリ化しているうえ、大学内でも他部署との交流があまりないため外部からの刺激が欲しいという感覚がありました。
- 普段では経験できないことが経験できて大変刺激的であった。
- グループワークを通してだんだんと自分の中で形が出来上がってきたような感じがします。
- そもそもSPODフォーラムの存在を知りませんでした、その存在を知ることができたことは有意義でした。また、参加者の意識も高く、こちらが反省してしまうくらいでした。そのため、私自信のSDやFDへの意識や興味は高くなりました。
- 大変勉強になった。（3）
- 日々の業務に負われ、スキルアップに関する内容や大学業界全体の動向について深く考える機会が中々なかったため、大変良い経験になったと思う。
- 知識のブラッシュUPの機会として有効だと思う
- 違う視点で考えることができて良かった。

SPODフォーラム自由記述欄 改善点とりまとめ

【開催時期について】

- 8月は一斉休暇等もあるので、できれば9月に開催して欲しい。(2)
- 夏休み中なので予定が組みやすくてとても良いです。今のままで十分です。(3)
- 4日間に盛りだくさんのセッションがあつて、とてもいいのですが、参加者からすると全日程に参加することは多少負担がかかる。(時間的, 精神的)
- とても興味深いプログラムが多いので出来るだけ4日間とも参加したいと思つたが、平日開催の場合は難しい。できれば1日でも、土日の開催についてご検討いただきたい。
- 夏休み中も通信教育のスクーリングや試験の日程があり、その合間を縫って参加できたので、日程や会場を年度当初の早い時期にお知らせいただくと助かります。

【会場について】

- 駐車場の確保、あるいは学外での便利な駐車場の案内があれば、助かる。(3)
- 初日、2日目は本当に教室が寒かったです。
- 四国内の他大学に行ったことがないのですが、愛媛大は松山までの交通手段ならびに、大学が松山市内中心部に近いという点からも四国内では交通の便がよいのではないかと感じました。
- 会場については、愛媛大学のみならず加盟校で、持ち回りにしてもよいのではないかと感じました。(2)
- 教室によっては、P P (スクリーン)が見辛かったり、機器の調整に時間を取られたりすることがあるので改善してもらいたい。
- フォーラムによっては会場が狭い場合があつたので、参加者が作業をするようなプログラムの場合は、広めの会場で行ったほうがよいと思つた。(2)

【シンポジウムについて】

- 概して良かったと思いますが、振り返ってみると、シンポジウムが今ひとつ期待外れでした。講師陣の個性が強すぎて、結局、まとめきれなかった印象があります。答えありきの議論は無意味ですが、発言の方向性があまりに自由すぎて、最後は少々発散してしまった感が否めません。(2)

【プログラムの内容について】

- 研修プログラム全体的に、グループワークの密さ・有益さに対して、口頭とスライドで説明される内容が少しおざなりにされている感じがしました。グループワークの内容は良く覚えているのですが、それと口頭で説明される内容のつながりがつけにくく感じ、思い返してみると全体として一体なんだったのだろうかと思う授業がいくつかありました。
- WS形式ならば、全員参加の企画にしてほしい
- 一部の講師の質があまりよくなくて、時間の無駄とを感じる局面もあつた。
- たとえば、聴覚障がい学生が日々の大学生活で感じていること、改善を希望していること等を報告し、参加者が耳を傾ける機会があればと思う(もちろん、積極的に協力してくれる学生がいればの話ではあるが)。

- 毎年同じようなプログラムを提供すると、リピーターが参加すべきプログラムを見いだせないコマも出てくるのではないかと。継続的に行うならば、多様なプログラム開設が必要になるように思う。（２）
- 未体験のスキルについては、スキルの説明だけでなく、教育のどのような場面で、どのように有効かの説明がしっかりしてほしい。
- フォーラムや研修を受けて、自分の授業や組織でどう実践しているか、実践報告会があってもいいと思います。SPODフォーラム期間中に実践報告会を設けてもいいと思います。
- FDとSDを明確に分けた方がより実践的かと思われます
- SDプログラムの種類が増えることを希望する。（３）
- タイトルが昨年と若干違うので内容も違うと思い受講したが、昨年と同じ内容のものがあつた。昨年の続きの内容（初級→中級）かと勘違いしてしまった。内容が同じであれば、できればそのことを明示していただければありがたい。
- 高等教育界を牽引するような新しい先進的な取り組みや、日本を越えた海外の動向に関する内容にも着目してほしい。

【プログラムの進め方について】

- 学生のプログラムがあつたが、大学混合グループでなかったためか、交流会でも同じ大学の学生が固まりがちだったように思います。せっかくの機会ですので、来年は所属・学年・学部等をバラバラにしてみるのもいいかもしれません。
- 中には、説明が丁寧でない講習もあつた。資料はふんだんに渡されたが、講習の中で丁寧に説明されることがなく、講習の席についている意義が半減との思いが残された。
- 評価の概要の説明が多く、実際の取り組み方やその結果がもっと具体例としてあればよかった。グループワークが多く、作業に時間を費やしてしまい、まとめが不十分であると感じた。
- 特にありませんが、若干盛りだくさんの内容になってしまつて受講者が消化しきれないことがあつたので、ある程度内容を絞っていただいてもいいように感じました。ワークをするプログラムが多く、それ自体はいいと思うのですが、講義が中心にならざるを得ない内容では、無理にワークを入れなくてもいいのでは、と思います。（２）
- ほかの参加者からの声で聞こえてきたのは、体験型がよい反面、同じような内容の繰り返しになっていて（「またKJ法みたいな」という声がありました）、深まりに欠けるところがありました。教材が練られていた分、惜しい声でした。
- 講義内で、小グループだけでなく、もっとたくさんの方と交流できればよかった。
- ２時間通しであつたので、途中５分程度の休憩を入れてもらおうと良かった。
- グループ討議が主体となる場合、テーマによっては、ある大学の人と一緒にでは話がしにくい、でもそのテーブルに行ってみないと誰と一緒にになるか分からないということもあるように思います。
- 研修時間が予定時刻を越えるのは良くないと思いました。
- グループワークに時間がかかり過ぎ、講義が十分でない内容のセッションがあつたように思います。（２）
- 今回初めて行われたラウンドテーブルについてはもう少し時間を取ってじっくりやってみたいと思いました。

- 班別のワーキングで役割を決める際、予め席順で決めておくと、研修がスムーズに進むと共に、普段引き受けないような役を務めることができ良いのではないかと思った。

【プログラム個々の運営について】

- 講座の内容をシラバスのようにして事前に提示して欲しい。現在のものは内容まで書かれていない。（３）
- 遠隔地との同時参加についてはトラブルの無いように事前の準備をしっかりとしておく必要がある。
- 可能であればプログラム内容を選ぶ際の基準を記載いただけると助かる。（２）
- 参加者の問題事例など、事前に準備するよう案内があればより効果が上がったと思われる。

【プログラム全体の運営について】

- 同時間帯に、参加したい講義が複数あったとき、残念でした。
- 長ければいいというものではないと思うのですが、実際にGW等を行うと、話し合う時間が足りなくて、ものたりなく感じてしまうものばかりでした。（５）
- 一講義の時間を大学と同じく、１時間半でもよいかと思いました。（２）
- 休憩時間が 30 分もあるので、20 分に短縮し、講義コマ数を増やしていただけるといいと思います。
- あと 15 分あれば一層充実できるかもしくは無駄な時間になるのか一度検討ください
- SPOD 加盟校以外も受講できるカリキュラムを増やしてほしい。
- 各プログラムの時間を長く、例えば午前 1 つ午後 1 つくらいの余裕をもった時間配分にしてほしい。（２）

【フォーラムの運営について】

- 講師と参加者、参加者同士の交流の時間がもっとあればよいと思う（６）
- 交流会の会費に対して、料理の貧弱さやまずさが納得いかなかった。会話が最高の料理なのでしょうが、それにしても CO-OP の会場を使ってこれ？・・・と思ってしまいました。同意見の賛成が他にも何名もおられました。
- 設置形態別ランチセッションがなくなったのは、残念だった。
- 加盟校以外からの参加は参加費が必要だが、7,000 円は高いように思います。
- 他の学会やフォーラムなどと比較しても、セミナーの運びなど運営について感心するところばかりで、私も運営する場合は参考にしたいことばかりでした。

【その他】

- 受講中の荷物置き場の案内。
- 自分の意識不足もあり、他機関の方々との交流には至らなかったもので、参加者にその辺りの注意喚起を事前にしたら良いかもしれません。（３）

- 講師の先生方がだいたいいつも同じで変化がないため、経験豊富な他の先生方の講義にしてもらいたい。
- 参加はしなかったが、サテライト開催もされていて、良かったと思う。
- FD については、実践的内容が多く含まれており、職場に持ち帰った際にも、すぐに活用できるものであった。
- WS 形式の研修は個人的に好きで楽しめましたが、WS をそのまま業務に持ち帰ることは当然ながらできません。持ち帰り可能なエッセンスをもう少し具体的に体感できるようなWS 内容があれば、そちらの提供をお願いしたいです。
- 校友会館の場所が分かりにくかった。配付冊子、プログラムに記載していただけると良いと思いました。
- 講師には、社会に揉まれ、経験のある企業の社長や人事担当者にやってもらった方がいい。大学の先生のユーモアやエピソードがつまらないので、もっと人に話を伝える方法を、こういう方達から学んだほうがいい。
- 可能であれば、セミナーごとの参加者名簿が配られるとありがたい。同じ教室にいても全員と名刺交換するのは難しい、名簿があればとても助かる。
- とても大規模なフォーラムなので、開催日程が複数日に及ぶのは仕方ないとは思いますが、仕事を抜けて参加するため、受けた講義を絞らなければなりません。できればすべてに出席したかったです。
- 学内でスムーズに食事もでき、気分的な負担が少なくて済みました。1人で初参加でしたが、参加しやすかったです。
- 名札がその場（受付）で手描き・・・これを名刺では？
- 付箋やとりのこ用紙を使った、言ってみればSPODらしいやり方だが。
- 日程、会場には特に要望はありません。（9）
- プログラムの都合で参加出来ないものもありました。撮影をしていらっしゃるようでしたが、映像をアーカイブスとしてあとで見ることが出来ると助かりますし、振り返りなどにも役立つのではないのでしょうか。
- 到達目標を高く設定しているため、研修の中ではその目標が達成できない点。研修の内容自体には満足をしているが、到達目標を掲げられると、期待を高く研修に望むため、残念感が否めない。
- 関西圏から10時の開始時間に間に合うように行こうとすると飛行機に乗ってもぎりぎりです。多分変更等は難しいと思いますが、面白いプログラムを諦めるのももったいないなあと。

SPODフォーラム自由記述欄 開講希望とりまとめ

【FD／SD】

- 学生対応や就職支援など, 学生支援に関する内容のプログラムがあればと感じました。(6)
- 地域貢献, 社会に貢献できる専門的職業人の教育, 学生の社会性を涵養するための教育
- ハラスメント対策, ジェンダーギャップの問題等の人権問題に対応するための知識と態度を形成するような内容。
- 障がい学生支援を全学的にどのように行っていくのか, そのノウハウを具体的に情報提供してくれる研修プログラムがあればと思う。
- 学生のやる気を出させる方策について, もっとセッションを設けてほしい。(2)
- もっと踏み込んだ危機管理に付いての講座をお願いしたい。
- 大学組織の活性化
- 今年度は受講できなかったが, プレゼンテーションの方法について学びたい
- 上手な文章の書き方
- 組織理念・目標達成の効果的手法～組織における強制と自発の使い分け～
- コーチング
- 教員評価, 防災, 会計
- コミュニケーション能力向上のためのプログラム
- 大学の協定校などとやりとりする時に使える英文メール, レター研修。民間でもいいので四国にこういった研修があれば, とずっと思っています。
- 大学としての個人情報取り扱いについてはまだまだ議論が必要で, 基準がわかりにくい。
- 入試戦略等のプログラムを希望します。
- 例えば, 高等教育論, 現在の我が国の高等教育改革の方向性, 学校関係法規の講義・ワークショップ等もあればよいと思うが, それらは SPOD に頼ることなく, 個別大学で自大学の状況に合わせて研修すべきものかもしれない。
- ラウンド・テーブルの時間を増やしてほしい。
- 職員のSDについて, 充実したセミナーを受講できました。しかし現在は教員の資質が問われていますので, 教員の視点に立ったSDというか, 教員がやるべき業務であったり, 科目提供の際にも, 学生へ提供する理想的な講義運営など, ベテランか初任者に問わず, 教員に対する指導をする内容を実施して頂きたいです。そこに, 事務職員も参加して, 一緒に受講したいです。
- 就業力育成にどう取り組むか。
- 障害学生プログラムでは主に聴覚障害, 視覚障害の学生への支援が中心であったが, 発達障害学生への支援方法を求めている教職員が多かったように思うので, 今後はそのようなプログラムも開講してほしい。
- ICTの活用について。(授業での活用, 業務システムへの活用など)
- FD・SDと人事評価に関するプログラム
- 参加型の研修, 他大学の人と実際に組んでアウトプットする研修はためになります。プレゼンテーションの研修も最後何かアウトプットするまでの時間があればさらに実になるのではないかと思います。

【FD】

- 教員管理職（学部長, 研究科長・・・）研修, 理工系授業における双方向型授業デザイン
- 様々な教育手法を学びたい
- 多角的な授業評価の仕方
- 特には無いが, 戦略的情報公開(公表), 学習ポートフォリオ, 今回, 山田先生が担当されたような内容のプログラム, 学部長・学科長クラス向けのワークショップ, 科研費獲得・・・あたりは需要がありそうな気がします。
- ラーニングポートフォリオ, 今回は「システム」中心ということでしたが, どこかで「具体的な運用方法」について, お話がおうかがいできればと思います。
- アクティブ・ラーニングについて
- 人文系の授業改善のための研修, というような分野別のFDプログラム
- 「本ぎらいの学生に文学をどう教えるか」
- 体系的授業を, 学生主体で行う方法を知りたいです。
- 教育実践研究の進め方など, 研究につなげていけるような取り組みがあるとよいなと思いました。（難しいかもしれませんが）
- 学生がチームで学習する手法
- 私自身が教員養成系に身を置いている関係上, 教員養成系の抱える問題(学外実習指導など)について話し合える場があれば面白かったかもしれない。また各大学FD担当者のみを集めたワークショップなどあれば面白かった。
- 文科省GPや科学研究費などの外部資金獲得方法に関するセミナーがあると良いかと思います。（2）
- ミッションとポリシーについて, 設定のプロセスや現状と課題などの事例報告などをいただけるとありがたい。
- 学生（学習）ポートフォリオの活用, FD活性化のための組織論あるいは意識形成
- 教師の質の保証の具体化に係わる事項, テーマについて, 引き続き開講してほしい。
- フレッシュマンセミナーの授業設計
- グループワークを取り入れた初年次教育を実践するための考え方, 進め方など。

【SD】

- 管理部門（総務・会計）の研修プログラムの開発をしていただきたい。
- 経費の関係で, 日帰りが可能な1日研修で, 事務局長, 部長レベルの職員の研修。
- 企画力養成講座を受講させていただいたが, さらにその発展したプログラムがあれば受講したいと思う
- 労務関連について講義
- 参加者数の関係もあるでしょうが, もっとSD関係の研修の数が増えればと思います。

【プログラム全体への希望】

- 自身がFD, SDを開催するために活かせる, 実践的な内容のものを希望します。
- 会議, グループワークに実践できるファシリテータ養成講座
- 懇親会もいいのですが, もう少しプログラム中(受講中)に他大学との情報交換が出来ることを意識したものをに入れていただければ, 学びやつながりも深まるかと思います。
- FD, SDスタッフ養成を主目的とする研修をもう少し増やしてはどうでしょうか。

【その他】

- FD等に出てこない教員にどうやったらその意義を知らせることができるのか, 他の組織のノウハウなどがあれば知りたい。
- 大学教育とは何か? という根本的なテーマで議論してみたい
- 諸星裕氏が指摘していた内容について, 実際に実践している大学の担当者の話を聞きたい。
- 今回も充実した内容であり, 特に思いつきません。(6)
- SPOD連携校の取り組み紹介(プレゼン紹介)(2)
- SPODにおけるOJTの手法
- 少しズレるかもしれませんが, 教員が自己点検報告書(認証評価のための)を意識して, 記述の内容を考えてみるプログラムがあってもよいのではないかと思います。他機関でそうした研修を実施しているところはありませんが, 認証評価専用研修として単発で開催されていて, なかなか参加されない場合が多い(敷居が高い?)と認識しております。様々な種類のプログラムを包含するフォーラムのなかで, 「意識づけ」レベルのその種のプログラムがあれば, 関心をもってもらえる教員を増やせるかもしれません。SPODらしい工夫したプログラムが可能なのではないのでしょうか。

【内容について】

- ワークショップを取り入れたセッションは大変良いと思いますが、その割合が大きいものもあったと思われます。ワークショップが単なる情報交換にならないような工夫が必要かと思う部分もありました。
- デベロッパー研修がさらに充実するとよい。
- 今回参加したいプログラムが同じ時間に重なって、どちらかしか参加できなかったのは残念でした。今までいろいろなFD事業に参加しましたが、一番具体的でわかりやすく、明日から早速取り入れようという気持ちになりました。事業主体の方々は年数を重ねるとより高度なことをテーマにされる傾向かと思いますが、学内で共有できない問題を抱えている者にとっては、より具体的で身近なテーマを望みます。
- 各大学でのFD実施に伴う事例研究について、問題点などを知りたい
- 多彩な講師陣というわりには、一部を除き、特別魅力のある話はなかった。もともと聴講者もほとんど大学関係者が多いので、大学関係者から見れば「良かった」の意見が多いのだろうけど、とても社会に打ってでるほど内容のある特別魅力のあるものは少ない。
- 具体的な内容ばかりで、ここでしか受講することのできないプログラムが多数あり、大変刺激の多い研修になりました。
- 何回か参加したが、「グループワーク」を設けている内容の研修会が、一番勉強になった。
- 理論や知識だけを身に付けても、実際の業務改善には反映できないので、即実践できるヒントを得るためには、SPODの研修方法は大変有効であると思う。
- 今回は、FD・SD共同講義が多かったので、もう少しSD単独の講義があれば良かった。
- 身近でこのようなセミナーがあるとありがたいです。職員なのでなかなか抜けてはいけなところもありますが、ピンポイントに関心のあるところ、強化したいところを選んで受講できるのはありがたいです。

【運営について】

- 各大学の参加者人数の違い。参加者人数が少ない大学には、積極的に参加するように周知してほしい。
- SPODの事業自体がすばらしい発想の元に行われていると思います。ぜひ、この事業が今後も継続できるようなシステム作りを行って欲しいと思います。
- プログラムガイド中のFD/SDの分類は特に明記しない方がよいような気がしました。私は職員ですが、FDの中にも興味のあるものがありました。FDと書かれていることで受講対象外のように感じ選択から外しましたが、後で聞くと職員で参加した人がいるということでした。
- 関東にもこういうコンソーシアムがあればいいのですが、なかなか難しく、SPODの組織力がうらやましいです。
- 開催時期は適切だと思います。
- SPODの成功理由、課題等についてお話を伺いたいです。

【その他】

- 懇親会の内容特に料理について、ご検討ください。
- 懇親会で、適度に人々の交流を促すような仕掛けがあるとなおよい。
- 参加者同士がセミナー後も情報できるようなメーリングリストがあるといいのではないかと
思った。
- 本学の場合、学内教職員の SPOD への理解が浅く、出席への動機づけにまだまだ課題がある。
- 名札のひもの使い回しは衛生的でない。(特に夏場は考えてほしい)

【今後への期待】

- 今後も活発な継続を続けて頂き、教育改善の中核をなす組織として活躍されることを期待して
います。
- 今年のフォーラムには、全国から参加者が目立って多かったようなので、今後も全国からの参
加者が増えるような F D ・ S D の研修や企画を期待している。(2)
- SD 向けや大学ばかりでなく高専向けのシンポジウム、プログラムを開催してほしい。
- 全国の大学へより周知をし、全国の大学教職員が年に一度この時期に集まり、積極的に交流で
きる場となってほしいと思います。
- GP 終了後も継続していただき、大変感謝しています。今後もますますのご発展を願っておりま
す。(3)
- 同じような規模(学生数・教員数・敷地面積等)の大学を集めてのフォーラム等
- 四国だけでなく、中国地方とも連携し中四国合同での S D ・ F D を推進していければと思いま
す。
- 加盟対象が四国外にも広がってくればいいのに、と思いました。
- エリア毎に支部会を立ち上げ研修という格式ばったものではなく、勉強会のような物があっても
いいかと思った。

【感想】

- 良い授業をしている教員が参加しており、問題のある教員は参加していない。これでは逆であ
る。学生の授業評価が悪い教員は強制的に参加させるべきであろう。
- できれば、次回も参加したいと思います(4)
- 業務の総量や内容を精査し、勤務時間を教育・研究に十分に充当できるようにするのが第一だ
と思います。その上でこのような研修に参加するような環境／制度にすべきと考えます。そう
すれば SPOD へも自発的に参加するようになるでしょうし、効果も期待できるでしょう。せっぱ
つまった状況の中で半強制的に参加させられても、モチベーションも下がるし効果も半減する
のではないかと思います。
- 受講したいテーマが同じ時間帯で並行していて1回のフォーラムでは受講できないので、今後
とも同一テーマでも繰り返しでよいので続けていただきたい。(2)
- 今回の桜美林の先生は上品な S P O D にはちょっと合わなかったかなあという印象です。
- 関係者の皆様、お世話になりました。ありがとうございました。(12)
- とくとき参加させてもらうのですが、準備が不十分なところがあり、受講生としても戸惑うこ
とがあります。

- 大変有益な事業だと思うので、今後も続けて下さい。（7）
- 昨年から2年連続で参加しましたが、SPOD加盟校所属でないにもかかわらず、非常に参加しやすい雰囲気です、感謝しています。今回加盟校以外の参加者から参加費をとったことも当然だと思います。ぜひ今後も続けていただけるよう、願いたします。
- あまりにも優れた取組で驚いております。
- 有意義な時間をいただきました。（4）
- 当日は、多くのスタッフの方や先生方にご指導いただき、本当にありがとうございました。このSPODで学んだことを活用し、社会に還元できるように努力いたします。ありがとうございました。
- 本当にネットワークと一口に言いましても、容易なことではありません。その難関をクリアされ、高等教育のプロを輩出するために、創造的に取り組まれていること、機会をいただけることへの感謝を申し上げます。
- 他の大学の方とも交流し他大学の話も聞くことができる、とても貴重な時間だと感じています。
- 実習・演習ではなく、座学講習に参加しましたが、とても充実していました。他大学の方と交流する時間はありませんでした、満足です。
- 二年前にも参加したが、その時と今回とではスタッフの緊張感が違っているように感じた。講師との打ち合わせを会場で20分ほど前にすると、講師が机・椅子を並べ替えるなど、3年目で以前のような緊張感に不足しているように思えた。
- 各大学の垣根を超えて、更に教職協働で組織的に取り組んでおられるところに大きな刺激を受けた。本学ではまだまだ学内でも組織や職種間での垣根が存在するが、SPODのスタイルをモデルにして組織活性化に繋げたい。
- 刺激になるので、毎年参加させてもらっています。

5．平成23年度活動報告
（4）SPOD共通事業
「SPOD内講師派遣プログラム」資料

(4) SPOD共通事業

SPOD内講師派遣プログラム

SPOD内講師派遣プログラム実施状況一覧

日程	プログラム名	主催校	対象	講師担当校	講師	全受講者数	うち学外参加者数 (うち遠隔講義受講者)
6月							
6月10日(金)	講義法の基本	新居浜工業高等専門学校	FD	香川大学	葛城	27	—
6月16日(木)	FDの意義と実践事例	弓削商船高等専門学校	FD	愛媛大学	佐藤	27	—
6月25日(土)	ティーチング・ポートフォリオ入門	香川短期大学	FD	愛媛大学	秦	66	2
7月							
7月15日(金)	ティーチング・ポートフォリオ入門	徳島工業短期大学	FD	徳島大学	香川	17	0
7月22日(金)	大学職員のための企画力養成講座	高知工科大学	SD	愛媛大学	秦	20	3
7月29日(金)	講義法の基本	香川県立保健医療大学	FD	香川大学	葛城	28	1
7月29日(金)	ティーチング・ポートフォリオ入門	香川高等専門学校	FD	徳島大学	香川	14	—
7月30日(土)	講義法の基本	高松大学・高松短期大学	FD	香川大学	佐藤	19	0
8月							
8月9日(火)	大学職員のための企画力養成講座	松山東雲女子大学・松山東雲短期大学	SD	愛媛大学	秦	30	—
8月30日(火)	大学職員のための企画力養成講座	聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部	SD	愛媛大学	秦	35	1
8月30日(火)	講義法の基本	高知学園短期大学	FD	香川大学	佐藤	41	5
9月							
9月7日(水)	様々な授業改善の技法	高知県立大学・高知短期大学	FD	高知大学	立川	27	0
9月9日(金)	大学職員のための企画力養成講座	高知大学	SD	愛媛大学	秦	24	0
9月12日(月)	SDプログラム開発手法	四国大学・四国大学短期大学部	SD	愛媛大学	米澤, 秋谷	31	0
9月15日(木)	様々な授業改善の技法	徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部	FD	愛媛大学	佐藤	66	1
9月20日(火)	様々な授業改善の技法	今治明德短期大学	FD	高知大学	俣野	17	0
9月22日(木)	効果的なグループワークの技法	愛媛大学	FD	高知大学	立川	5	0
9月27日(火)	効果的なグループワークの技法	高知工業高等専門学校	FD	高知大学	立川	11	0
9月30日(金)	様々な授業改善の技法	愛媛女子短期大学	FD	愛媛大学	佐藤	26	—
11月							
11月30日(水)	学習評価の基本	阿南工業高等専門学校	FD	徳島大学	宮田, 吉田	55	0
12月							
12月9日(金)	ティーチング・ポートフォリオ入門	徳島大学	FD	愛媛大学	秦	32	28(28)
12月16日(金)	シラバスの書き方	香川大学	FD	徳島大学	宮田	12	3
12月19日(月)	様々な授業改善の技法	愛媛県立医療技術大学	FD	愛媛大学	佐藤	24	—

※学内向けプログラムは—を表示しています。

平成23年度 SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:ティーチング・ポートフォリオ入門

講師名:香川順子(徳島大学)

実施日:平成23年7月15日(金)

実施会場:徳島工業短期大学

当日参加者数:17名

アンケート回答者数:15名

1. 参加者ご自身について

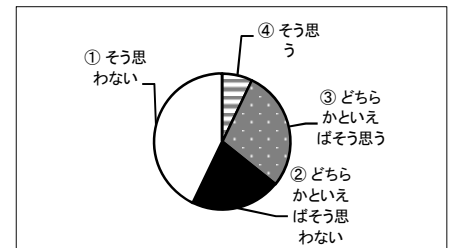
職種

	度数	割合
① 教員	14	93.3
② 職員	1	6.7
③ 学生	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	15	100.0

2. この研修について

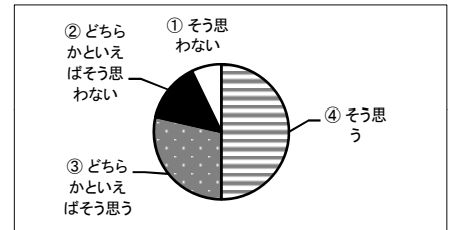
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	1	7.1
③ どちらかといえばそう思う	4	28.6
② どちらかといえばそう思わない	3	21.4
① そう思わない	6	42.9
計	14	100.0



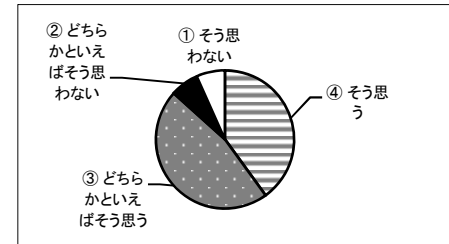
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	7	50.0
③ どちらかといえばそう思う	4	28.6
② どちらかといえばそう思わない	2	14.3
① そう思わない	1	7.1
計	14	100.0



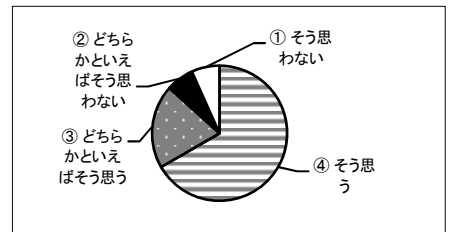
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	6	40.0
③ どちらかといえばそう思う	7	46.7
② どちらかといえばそう思わない	1	6.7
① そう思わない	1	6.7
計	15	100.0



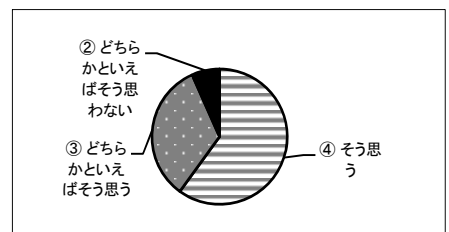
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	10	66.7
③ どちらかといえばそう思う	3	20.0
② どちらかといえばそう思わない	1	6.7
① そう思わない	1	6.7
計	15	100.0



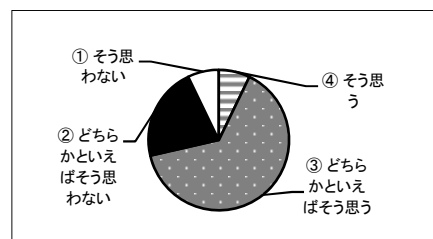
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	9	60.0
③ どちらかといえばそう思う	5	33.3
② どちらかといえばそう思わない	1	6.7
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



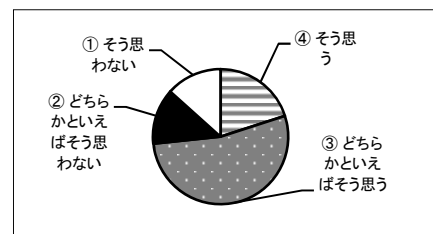
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	1	7.1
③ どちらかといえばそう思う	9	64.3
② どちらかといえばそう思わない	3	21.4
① そう思わない	1	7.1
計	14	100.0



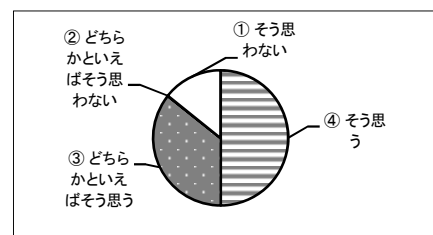
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	3	20.0
③ どちらかといえばそう思う	8	53.3
② どちらかといえばそう思わない	2	13.3
① そう思わない	2	13.3
計	15	100.0



(8) 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	7	50.0
③ どちらかといえばそう思う	5	35.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	2	14.3
計	14	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 教員間で情報交換できたこと。
- 私の教育理念を交換したことは非常に良かった。
- 「ティーチング・ポートフォリオ入門」という事で、初めての参加でしたが、全体的な枠組みについて大まか、わかったような気がしました。
- 講義と聞き、実際自分自身が行っている授業テーマや内容(改善点含む)につき、しっかりとした裏付け等について明確にする必要があるように思う。
- わかりやすい講義、ありがとうございました。
- 初めての研修で合ったが、自分の考え方、教育の方法をまとめる(今までしていない)手段として今後役立つと思う。
- TPについて理解する事ができた。
- 今後、他の研修にも参加したいと思う。
- 34年間の反省になった。
- 具体的な作業があり、良かった。
- TPについて、やや知っていたことが、更に詳しくわかった。
- 教育についての考え方をあらためて思い直しました。
- ティーチング・ポートフォリオの考え方については、良いと思います。本人とメンターの協同作業も良い。
- 文章化することにより、考えが明確になる。
- ユニークと思う。

4. この研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- TPの重要性はよくわかったが、TPを行って良かったという具体的な経験談が欲しかった。
- ワークショップの時間はもう少し長くとした方が良かった。
- 次のステップに行きたい。
- 目的、使い方が多様すぎて、掴みどころに困る。

平成23年度 SPOD講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:大学職員のための企画力養成講座

講師名:秦敬治(愛媛大学)

実施日:平成23年7月22日(金)

実施会場:高知工科大学

当日参加者数:20名

アンケート回答者数:20名

1. 参加者ご自身について

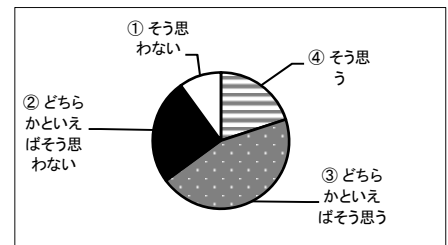
職種

	度数	割合
① 教員	1	5.0
② 職員	19	95.0
③ 学生	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	20	100.0

2. この研修について

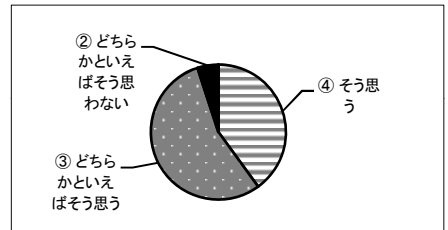
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	20.0
③ どちらかといえばそう思う	9	45.0
② どちらかといえばそう思わない	5	25.0
① そう思わない	2	10.0
計	20	100.0



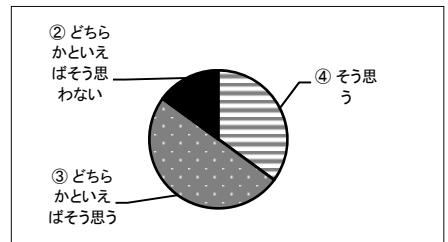
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	8	40.0
③ どちらかといえばそう思う	11	55.0
② どちらかといえばそう思わない	1	5.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



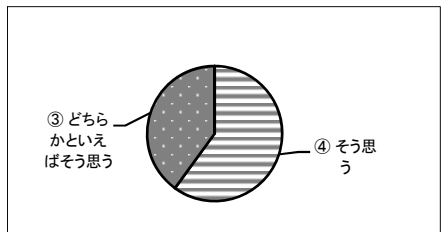
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	7	35.0
③ どちらかといえばそう思う	10	50.0
② どちらかといえばそう思わない	3	15.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



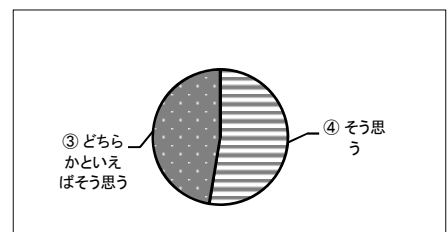
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	12	60.0
③ どちらかといえばそう思う	8	40.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



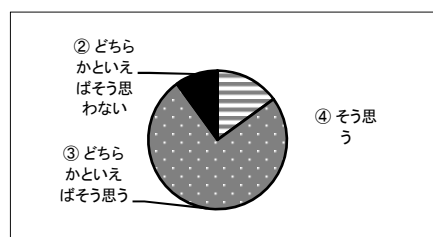
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	10	52.6
③ どちらかといえばそう思う	9	47.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



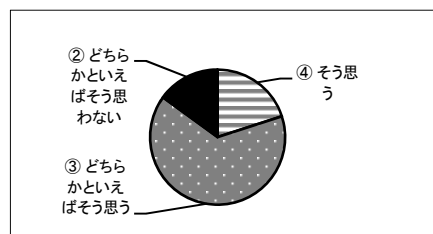
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	3	15.0
③ どちらかといえばそう思う	15	75.0
② どちらかといえばそう思わない	2	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



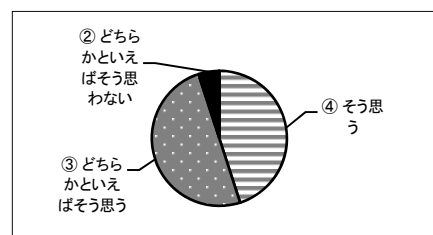
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	4	20.0
③ どちらかといえばそう思う	13	65.0
② どちらかといえばそう思わない	3	15.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



(8) 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	9	45.0
③ どちらかといえばそう思う	10	50.0
② どちらかといえばそう思わない	1	5.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 自分自身の日々の業務、取り組み方、考え方を見直すきっかけになりました。
- 今ある取り組んでいるものについてのアナウンス等が必要だなと・・・プレゼンを聞いて。
- よりチームワークを生かせるようになると思う。
- 普段共有することのない問題点をお互い出し合い、それについて話し合うことができたから。
- この試みを続けていけば、事務局が、ひいては大学が変われるような気がして、非常に良かったです。
- 課題が山積していることが、あらためて認識できた。
- 業務改善や企画立案に有効な手法を学ぶことができたのでよかった。
- 自分たちで実際に手順を行うことで、業務に応用が可能であると感じました。
- 他の受講生の考え方が聞けてよかった。
- 他部署の方々の持っている問題点、学生、職場に対する意識について、よく知ることができた機会だったと思います。大変勉強になりました。
- 問題点を、違った視点を持った各人が出し合って、整理していく中で、関連性が見いだされ、流れがあることがわかった。
- 他部署、他大学の人の意見、問題に思っていることを共有できた。
- 企画力の重要性を再認識することができた。
- 問題点を発見する手法が実践できそうなもので、参考になった。
- 決められた時間の中で、自分の考えをまとめ言葉に発すること、他人にわかるように説明することの難しさを実感できた。
- 簡潔に話す、要点、ポイントを強調する練習ができた。
- 人前でしゃべることの苦手克服の第1歩にもなった。
- 現在悩んでいる事の問題点がどこにあるかわかった。
- 同じ大学の参加者でチームを作った作業で、問題点がよく理解できた。

- あまり交流のない部署で発生する(感じる)問題点を知ることができてよかった。
- 部署内外のコミュニケーションの大切さがわかった。
- 情報を共有することの重要性がわかった。
- 実践の場が多かったので、業務に生かすことを想像しながら取り組むことができた。
- 他部署のスタッフが業務に対して、日頃思っていることを聞けたことがよかった。情報の共有化は必要だと感じた。
- 課題が身近な問題だけに、活発な意見が交わされ、課題解決までストレスなく導いていただいた。
- イメージだけでは解決の糸口にもならないが、実際にこのようなセミナーに参加でき、大変参考になりました。

4. この研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- 研修の目的や内容をきちんと知った上で、参加できることがベストだと思います。
- チーム間での意見の交換の場もあればよかった。
- 講師の負担は増えますが、期間を長くすればよいと思います。
- もう少し時間をとって、発表内容を議論するようなものにして下さい。
- フォローアップ研修があればよいと思います。
- ビデオも研修内容もやや管理者向けの内容だったように感じた。
- 部下を持たない職員向けにさせていただくか、対象(新人・中堅・管理職等)を明確に示していただければ、受講したときに納得度が高まると思う。
- 解決方法、プレゼンテーションの時間がもう少しあればよかった。
- 多くの人に参加してほしいと思いました。
- 講義的なものが30分くらいでもあれば大満足でした。
- もう少し時間があればよかった。問題点の洗い出しができたので「もっと具体的に」また、「解決方法は？」という所まで行きたかった。
- 研修をどのような事で役立てたか振り返る(振りかえさせる)。
- 研修報告を職場で行い、個人だけの研修で終わらせない。

平成23年度 SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:講義法の基本
 講師名:葛城浩一(香川大学)
 実施日:平成23年7月29日(金)
 実施校:香川県立保健医療大学

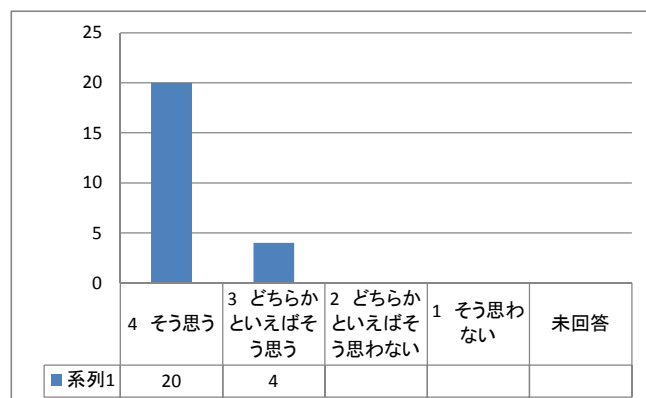
出席者所属

看護学科	19
臨床検査学科	7
教養部	1
その他	1

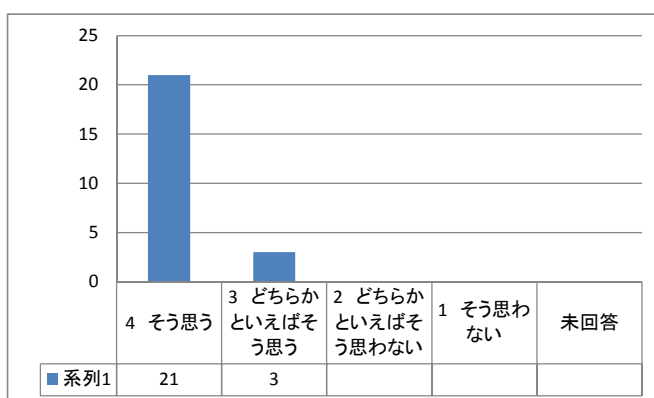
○FD講演会教員参加者28名のうち、24名から回答を得た。(回答率85.7%)

1. 研修プログラムの設計について

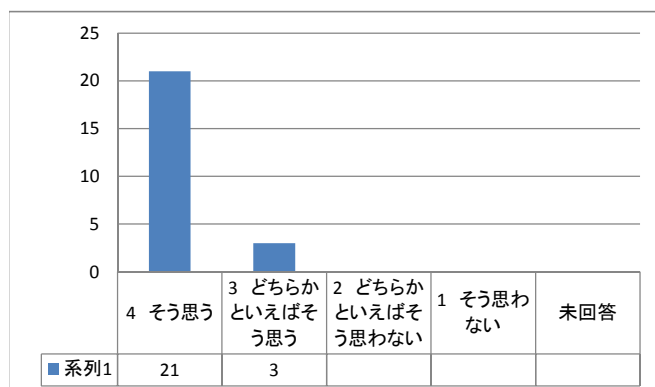
① 研修の目的は明確に設定されていた



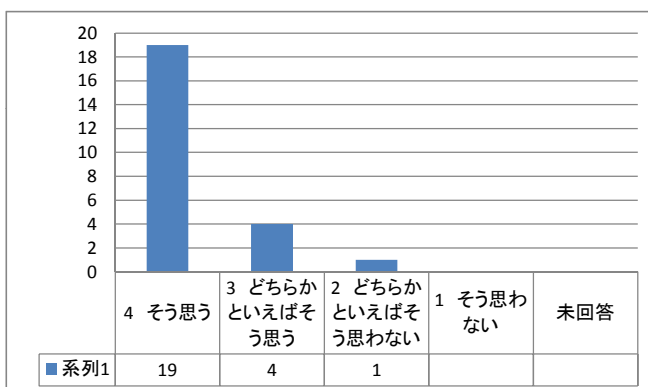
② 研修は自分の教育活動に生かせる内容だった



③ 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

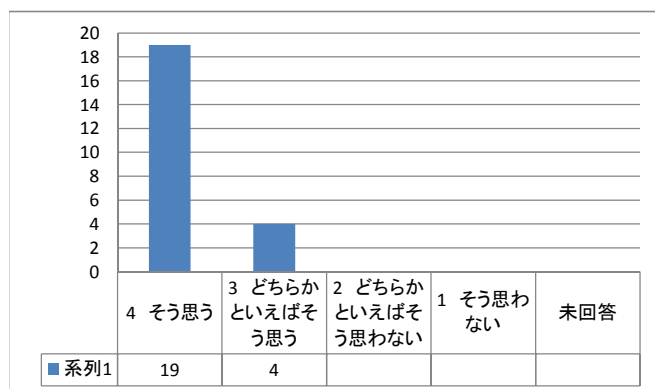


④ 研修会場は快適な環境だった

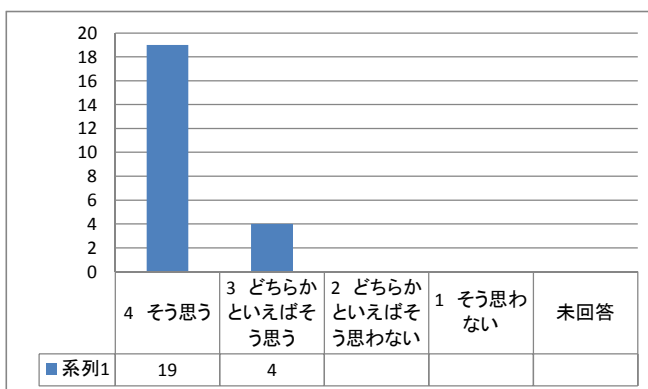


2. 研修スタッフについて

① 講師の言動は学習意欲を高めた

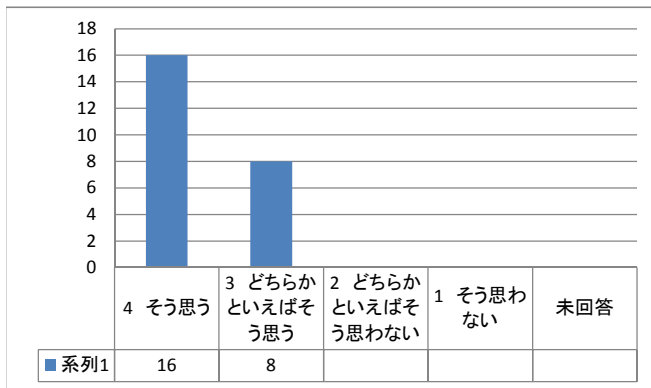


② 講師の用意した教材はわかりやすかった

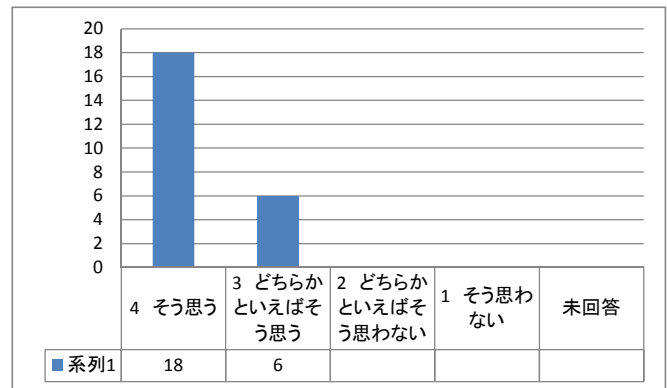


3. 研修成果について

①自分に必要な知識やスキルを身につけることができた



②受講したことによって今後の教育活動に役立つと思う

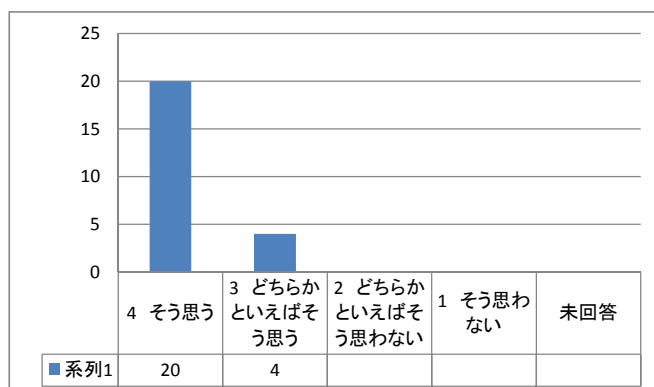


受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

- ・今後の授業に活かせると思った。
- ・授業に参加している感覚を味わうことのできる講義であったので、参考にできると感じた。
- ・必要だと思って『物理的に無理！』などあきらめていたことも多い。しかし、改善できることはまだまだあると具体的な方法が分かり意欲も湧いた。
- ・具体的なポイントがわかってよかった。
- ・わかりやすく参考になることが多かった
- ・時間配分が明確で、展開の参考になった。
- ・効果的でないと思い込んでいた工夫も結構役立つことが理解できたので30Tipsで試していないものはどんどん試していこうと思った。
- ・大規模クラスで授業態度の悪い学生がいるという話を聞くが、教員の授業に工夫が足りないのかもしれないと感じた。
- ・授業を匿名空間にしないという方法のいくつかは実行可能であり、やれるものからやっていきたい。
- ・クリッカーの使用は難しそうだが、赤青カードは使えると思った。
- ・コミュニケーションカードやクリッカーについて情報を得られ、今後活用してみたいと思った。多人数の場合の学生とのコミュニケーション

4. 研修全体について

①研修は全体的に満足できるものだった。



研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- ・クリッカーが医療大学にあればいいなと思った。
- ・もっと多くの人に参加できるよう周知徹底するようにしてはどうか？参加者が少ないように思った。
- ・この講演会で得たノウハウを実施可能なものから授業に実際に生かしていかなければならない。具体的にどのようなことに取り組むのか教育サークルを通じて議論し、その方法を共有したい。
- ・両学科が出席しやすい日程調整を考えてほしい。

平成23年度 SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:講義法の基本
 講師名:佐藤慶太(香川大学)
 実施日:平成23年7月30日(土)
 実施会場:高松大学・高松短期大学

当日参加者数:19名
 アンケート回答者数:19名



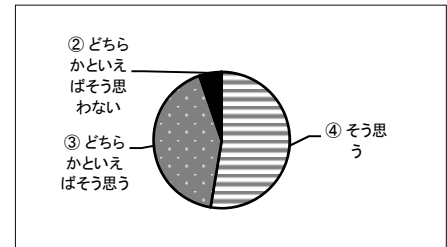
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	17	89.5
② 職員	2	10.5
③ 学生	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	19	100.0

2. この研修について

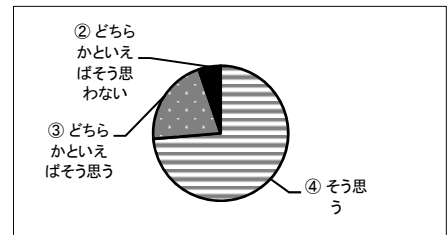
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	10	52.6
③ どちらかといえばそう思う	8	42.1
② どちらかといえばそう思わない	1	5.3
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



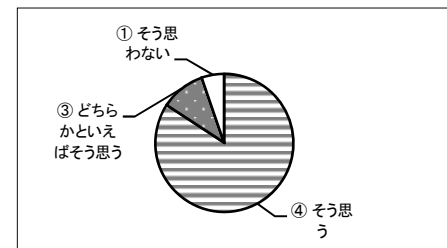
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	14	73.7
③ どちらかといえばそう思う	4	21.1
② どちらかといえばそう思わない	1	5.3
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



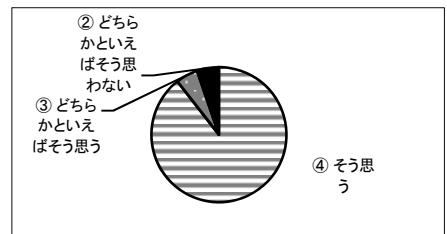
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	16	84.2
③ どちらかといえばそう思う	2	10.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	5.3
計	19	100.0



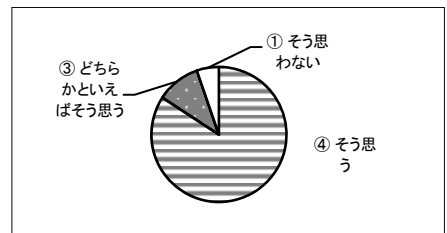
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	17	89.5
③ どちらかといえばそう思う	1	5.3
② どちらかといえばそう思わない	1	5.3
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



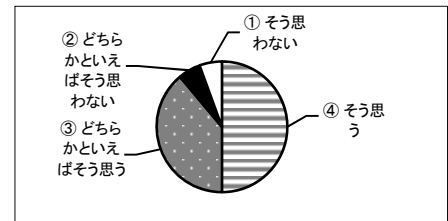
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	16	84.2
③ どちらかといえばそう思う	2	10.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	5.3
計	19	100.0



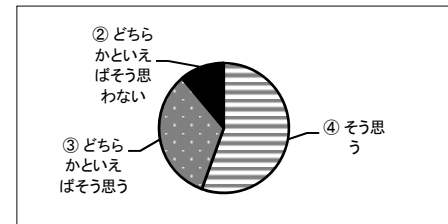
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	9	50.0
③ どちらかといえばそう思う	7	38.9
② どちらかといえばそう思わない	1	5.6
① そう思わない	1	5.6
計	18	100.0



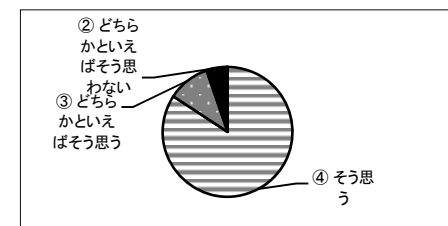
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	10	55.6
③ どちらかといえばそう思う	6	33.3
② どちらかといえばそう思わない	2	11.1
① そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



(8) 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	16	84.2
③ どちらかといえばそう思う	2	10.5
② どちらかといえばそう思わない	1	5.3
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 学生同士で自己紹介されるなど、色々なアイデアが聞けて良かった。
- かなり実践的な内容で、期待した以上であった。具体例も多く、自分の授業で既に行っていることも少なからずあったが、うまくできていなかったようだ。改善したい。
- ペアワーク、グループワークを大人数でも導入できる方法をお聞きできた点。
- ルーブリック評価表など具体的資料の収集。
- 大人数よりも中小規模でも役立つ。
- これまでの自分の方法の再確認ができました。
- これからの講義で活用できるものが多くありました。
- 何よりもスピード感があって、2時間があっという間でした。是非参考にさせていただきたいと思います。
- 自分の授業を振り返る良い機会となった。改善して授業に臨みたい。
- 大規模クラスでの教え方を、本日実際に体験しながら学ぶことができましたので、よくわかりました。
- 先ず、小さなグループで話しをし、グループの意見を発表するようにすると、意見を出しやすくなるということも、よく分り、今後使っていきたいと思いました。
- “大規模クラスの教え方のコツ”という研修プログラムにおいて、講師がどのような項目について、どのようなことを活かされるかが分かってよかった。
- これまでの講義方法の再確認ができた。
- ルーブリックなどの専門用語に触れられた。
- 自分は40人までの演習系授業しかしていないが、効果的に使える技法が多く含まれていた。
- 今困っている問題のヒントをいただいた(プリントの配布・収集、私語、順番など)
- はっきりした言葉で大変聞きやすかった。次回の授業に生かしたいと思う(構成をしっかり考える)
- これまでは大規模クラスの全体を一教員が把握することは無理なことだと思っていたが、小グループに分けてグループ間のつながりを持たせる中で、把握可能になるのではと考えが変わりました。後期には改善して取り入れてみようと思います。
- ワークを入れて、お互いの考えを共有し、意見交換して受講できたのがよかった。
- 配布された資料が虫食いになっていたので、「聞かないと聞けない」よって、聞く姿勢が高まった。クリッカー、ルーブリックも参考になった。
- 事務職員ですが、FD・SDの担当課に所属しています。匿名空間にしないための内容、簡易クリッカー、資料配付等を効果的に行う等、SD研修や日常業務でも活用できると思いました。

4. この研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- もっと多くの教職員が出席するような(を促すような)方法はないか。今回の出席者でさえ、十分は聞いていなかったようだ。いわんや学生をや。我々の意識を如何に高めるか、考えるかが課題だと思う。
- 経験を積まれた、ベストティーチャー(香大では)による模擬授業では是非お願いしたい。
- 教員のレベル巾が広いので、難しい。
- 出席者が多い日程。
- 熱心に教えてくださり、ありがとうございました。

平成23年度 SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:大学職員のための企画力養成講座

講師名:秦敬治(愛媛大学)

実施日:平成23年8月9日(火)

実施会場:松山東雲女子大学・松山東雲短期大学

当日参加者数:30名

アンケート回答者数:26名

1. 参加者ご自身について

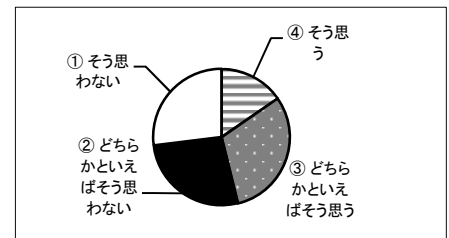
職種

	度数	割合
① 教員	0	0.0
② 職員	26	100.0
③ 学生	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	26	100.0

2. この研修について

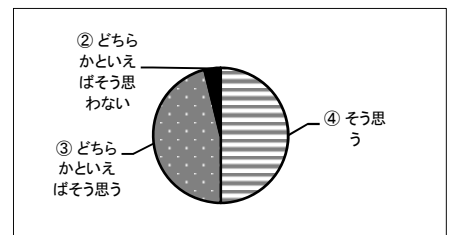
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	15.4
③ どちらかといえばそう思う	8	30.8
② どちらかといえばそう思わない	7	26.9
① そう思わない	7	26.9
計	26	100.0



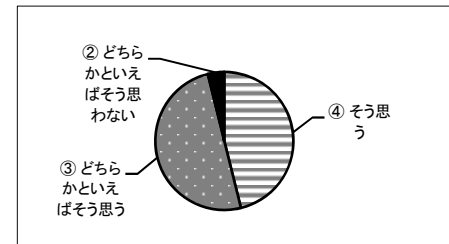
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	13	50.0
③ どちらかといえばそう思う	12	46.2
② どちらかといえばそう思わない	1	3.8
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



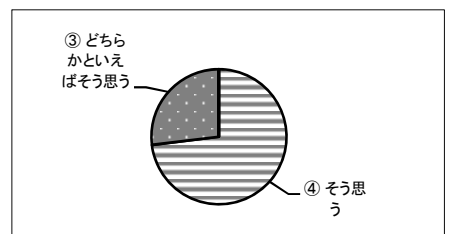
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	12	46.2
③ どちらかといえばそう思う	13	50.0
② どちらかといえばそう思わない	1	3.8
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



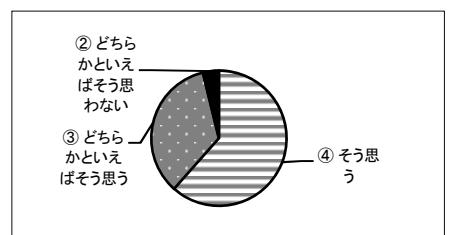
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	19	73.1
③ どちらかといえばそう思う	7	26.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



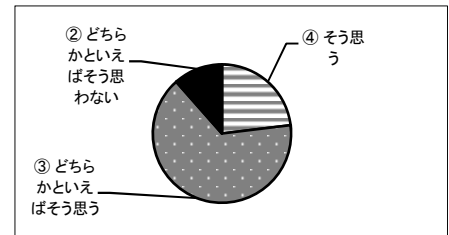
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	16	61.5
③ どちらかといえばそう思う	9	34.6
② どちらかといえばそう思わない	1	3.8
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



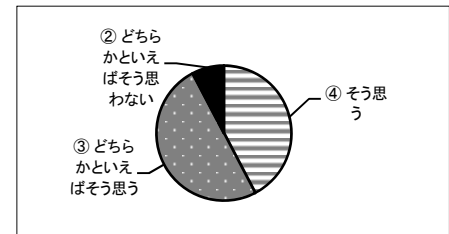
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	6	23.1
③ どちらかといえばそう思う	17	65.4
② どちらかといえばそう思わない	3	11.5
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



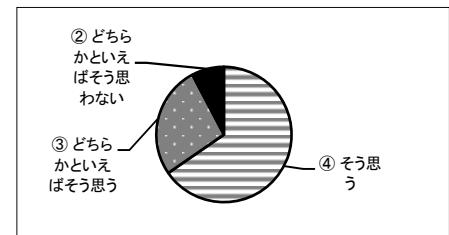
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	11	42.3
③ どちらかといえばそう思う	13	50.0
② どちらかといえばそう思わない	2	7.7
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



(8) 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	17	65.4
③ どちらかといえばそう思う	7	26.9
② どちらかといえばそう思わない	2	7.7
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 意見交換をする機会(個々の考え方を知る)として、良かったと思う。
- リズム感よく、快適に進みました。
- 自分の意見を短く分かりやすく表現することができた。
- 職員同士の交流ができたことを感謝します。
- 日頃抱えている問題点をあげることができたと思う。
- “チーム”で取り組む大切さを学んだ。
- 順序立てて分かり易く説明していただいたので、よく理解できた。
- いろいろな問題点を知ることができた。
- 他部署の人たちを協力して、脳を活性化することができた。
- 職員同士がお互い意見を出し合うことができてよかった。
- 最後のおはなしの、物事を進めるには、ある程度スピード感が大切だというのはながし印象的でした。
- 今後に生かしたいと思います。
- 普段、あまり関わりのない仲間と一つのことについて、一緒に前向きに取り組めた。
- 他部署の方と意見交換ができてよかった。
- お互いに意見を言ったり、聞いたりして、大変ためになった。よい研修会になったと思います。
- 課・部署を超えて、チームを組め、話し合いができ、大変よかった。
- 導入まで道筋が見えて、大変よかった。
- 今まで自分が関わってなかったことの問題点や必要なことがわかって、いい経験ができた。
- 問題改善の方法。
- 最後にポスター作成をするところで、論理的に破綻しているような気がした。図にすることが大事だと改めて感じた。
- チームでいろんな意見を出し合い、一つにまとめることができたこと。
- 今以上にたくさんの知識が学べた。

○チームで協力してたくさんの案ができた。

○普段、プレゼンをすることがないので、よい機会でした。また、なかなか聞けない職場の現状を職員同士で話し合いができ、みんな、いろいろ考えているのだなと思いました。

○立場の異なる職員との情報共有の大切さを感じた。

4. この研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

○この研修で終わらず、継続的に実施する機会を設定していただきたい。

○継続的に取り組めば、更に効果が上がるように思います。ありがとうございました。

○とてもよい研修になった。

○継続的しなければ実現がむずかしい。

○もう少し時間があつたら良かったと思う。

○ほとんど抜けてしまっていて申し訳ありません。

○SD・FD研修では、よくお世話になっています。今日は大変失礼してしまいましたが、今後ともよろしく願いいたします。

○自分の仕事や職場について、常に問題意識を持つべきだと実感した。

○満足です。

○定期的に繰り返す。

○あと30分程、時間があれば、より深く考えて話し合えることができた。

○定期的に開催していただきたい。

平成23年度 SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:大学職員のための企画力養成講座

講師名:秦 敬治(愛媛大学)

実施日:平成23年8月30日

実施会場:聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部

1. この研修について

	1-(1)研修の目的は明確に設定されていた	1-(2)研修の自分の業務に生かせる内容だった	1-(3)研修はわかりやすい順序ですすめられた	1-(4)研修内容は丁度良いレベルに設定されていた	1-(5)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった
そう思う	22	10	25	13	9
どちらかといえば そう思う	13	22	10	19	17
どちらかといえば そう思わない	0	3	0	3	8
そう思わない	0	0	0	0	1
合 計	35	35	35	35	35

	2-(1)講師の言動は学習意欲を高めた	2-(2)講師は研修に必要な知識を十分に持っていた	2-(3)講師の用意した教材はわかりやすかった	3-(1)自分に必要な知識やスキルを身につけることができた	3-(2)受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う
そう思う	15	24	15	8	6
どちらかといえば そう思う	17	10	20	22	20
どちらかといえば そう思わない	3	1	0	5	9
そう思わない	0	0	0	0	0
合 計	35	35	35	35	35

	3-(3)研修の内容は十分理解できた	4-(1)研修は全体的に満足できるものだった	4-(2)研修は期待を上回る内容だった
そう思う	16	13	8
どちらかといえば そう思う	18	21	21
どちらかといえば そう思わない	1	1	6
そう思わない	0	0	0
合 計	35	35	35

2. 受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- ・業務改善等に活用できる。
- ・チームを組んでの企画方法を学ぶことができたこと。
- ・チーム内で通常の業務（作業）以外での課題についてコミュニケーションをはかることができたこと。
- ・時間を限られたプレゼンの難しさが理解できたこと。
- ・時間を限る研修には、相当の知識と問題意識を有する必要があることが理解できたこと。
- ・ブレインストーミングで問題点を洗い出すことができた。
- ・学外での研修では何度も今回と同じようなワークを行う機会があったが、全く初めてお会いする方と取り組むのはなかなかお互い遠慮等があり、進行がスムーズにいかないことも多々あった。それに比べて今回の研修では、いつも同じ環境にいる人達とのワークだったので、自分の思ったことを遠慮なく発言することができ、楽しく積極的にワークに取り組むことが出来たことが一番良かったと思う。また、同じ学内にいても普段一緒に仕事をしたことのない他課の人とワークすることによって、お互い知らなかった一面を発見することができたと思う。
- ・今回受講した内容を専任職員全員で情報共有することが出来たので、今後、業務改善等を行う場合、スムーズに業務改善できると思います。
- ・チームメンバーの年齢・役職等を検討した上で、構成していただいたのでグループワーク等の際、円滑にワークを進めることが出来た。
- ・ともすれば、「愚痴」という言葉で軽く流しそうな細かい点を、改善すべき点として取り上げ、真剣に取り組む姿勢が見られ、全員が参加していることでそれを共有することができた。
- ・自分の意見を言うことが出来た。
- ・各職員のいろいろな意見を聞くことが出来たのが有意義であった。自分の悪い点を再認識することが出来た。
- ・昨年度、同じテーマの研修に参加していましたので、受講に対する不安感は多少軽減されました。昨年度の場合は、初対面の方々とのグループワークであったこと、テーマに挙げられる内容が業務に関することでありながら、勤務形態の異なる方々とのワークであったことなどから、自身が積極的になりきれない部分がありましたが、今回は、学内であったことからテーマに前向きに取り組むことができたように思います。企画を立案・実現させていくうえでのポイントを確認できたことで、今後の業務に反映させることができればと思っています。また、グループワークによる研修は、職員間のコミュニケーションの場としてもよかったのではないかと思います。
- ・アイスブレイクの効果的な運用方法を知ることができ、たいへん勉強になりました。また、ブレインストーミングを通して他の人が思い付かないアイデア（しょうもないこと）が実は大切な考えであったりする場合もあり、問題解決にはまずはいろいろな角度から検討する（まずは、質より量）必要が体験を通して実感することが出来ました。確かに自身の体験や経験は、重要ではあるがそれが時として先入観などを産み新たな行動やアイデアの創造に対して障害となる場合もある事を改めて感じました。また、決められた短時間内でテーマを設定して構成し、発表することの難しさとその条件の中でも他のチームが思い付かない魅力的なテーマや考えを創造するには、共同作業を行っている仲間との連携やお互いの立場をフラットな関係で意見を交わす事の有効性を実感しました。
- ・ただ単に講義をするのではなく終始ワーク形式だったので、飽きる事なく学習できた。
- ・これまで、学内ではグループワーク中心の研修はあまり実施したことがないので、どのような反

応があるか分からない部分もあったが、周囲の班でも活発な意見交換が行われていて、自分自身も含め良い経験になったと思う。休憩なしのワークはきつい面もあるが、チームワークができていれば、さほど疲れも感じず、より達成感は得られた。今後は、この学んだことを日常の業務で使っていくことによって、よりよい企画・提案に結びつけていきたいと思う。

- ・普段あまり深く考えようとしない事柄について、頭をフル回転させて考えざるを得なかった点
- ・問題があっても、「しょうがない」とするだけであったが、なぜ？とかどうかすればいいのかな？と考えるようにしなければいけないと、思いました。
- ・課題解決型の企画提案方法が理解できた。問題情報のグループ化の仕方が理解できた。プレゼンテーションをチームで行うのも良いと思った。
- ・たくさん問題点があがり、その問題点の解決策を考える機会ができてよかった。
- ・ワークをしたことで、事務職員全員が同じような問題意識を持っていることが確認できた。
- ・職員自身が改善策を出したことで、実際に改善される問題もあると思う。
- ・問題点や改善点をどうやって見つけたらよいか、実際にやることによって、その手法がとても分かりやすく学べたこと。
- ・日頃みんなが思っている問題点を知ることができた。
- ・年齢別のグループ分けで、お互い気兼ねなく意見が出し合えた。
- ・業務への取り組みの意識改革につながった。
- ・業務改善を企画する手順についてわかった。
- ・改善しなければならないと感じた時、その時に行動に移すことが大切だと思った。今まで途中でうまくまとまらない時は、棚上げしてしまい、暇な時が出来たら考えようとすることも多かったが、とりあえずやってしまう姿勢が必要なことだとわかった。
- ・チームで話し合いをすることは、いつも顔を合わせている人でも同じテーマを一緒に考えることで、その人の考え方を知り理解することが出来るので今後もこのような機会を持ってほしい。
- ・本学の場合一つのことをみんなで進めて行くと云うことがあまりないので、このような機会は時々あればよいと思う。
- ・ルーチンは仕事でなく業務である。業務改善こそが仕事であるという話がとても心に残りました。
- ・他の職員の考えや普段の業務では分からない能力などを知ることができた。
- ・業務内容や職場環境の問題点や課題について、みんなの考えが聞けたことが新鮮でよかったと思う。普段は他の課の人と話す機会も少ないので、このような機会が貴重な時間だと感じた。また、グループワークをして自分の考えを伝え、発表することはとても刺激になった。
- ・職場の問題点を考えることで、どのようにしたらみんなが気持ちよく仕事ができるか、共通理解ができるか、改めて考えることができた。
- ・外部の方の話などを聞くことで、自分の考えや言動、日頃こなしている業務を見直すことができた。同じ業界の方とはいえ、自分にとっては良い刺激となったと思う。
- ・仕事と作業の区分を明確に言っていただいたことはよかったと思う。
- ・発表者が全員というのはよかった。
- ・同じチームになった職員と意見交換ができたこと。日々、業務に追われて、他部署の職員と、職



場の課題や問題点について話し合う時間も場所もないので。

- ・日ごろ自分の中だけで思っていた問題意識を話し合いをすることで共有することができたこと。
- また、他の人の考えを知ることができて非常にいい機会であったと思います。
- ・他の人の思いが垣間見えたこと。普段のコミュニケーション不足を改めて認識できたこと。企画を考える手順・方法がわかったこと。
- ・全員が作業をする全職員参加の研修(他人を知るチャンス)
- ・ブレストやKJ法について、職場の仲間と共有できた。
- ・ワークによって、日常の業務の中では接触の少ない職員とも相互理解が図れた。
- ・講師による最後の括りによって研修の要点を改めて整理できた。今後、「企画」ということに限定せず、さまざまな業務の中で活かしていきたい。
- ・企画は一気に進めていくことが大事。
- ・「発散」と「収束」を複数回繰り返すことによって企画をよりよいものに練り上げていく。
- ・初めから完璧を求めない。コンセプトだけはしっかり固めておけば多少粗いものでいい。
- ・本当にやらなければいけないことの見極めが肝要。また、「日々のルーティンは『仕事(業務改善)』のための『作業』である。」という言葉は、課長職者として自分が為すべき仕事というものを改めて捉えなおす必要性を気づかせてくれた。
- ・ものすごい駆け足で研修が終わったような気がしましたが、普段の生活であまり追い込まれることがないので、かなり印象に残り、手法については学べたように思います。たまには自身を追い込み、脳に嵐を起こすことは必要だと感じました。今まで自分がいかに”作業”中心の仕事しかしていなかったのかも思い知らされました。今後の業務について考え直すきっかけとなりました。
- ・こんな事書いていいのか？と思っていた事も、これからはどんどん意見等を言ってみようと思いました。業務改善に向けて考えます。この研修会に参加してとても良かったです。

3. 研修をよりよいものとするために改善すべき点を、具体的にお書きください

- ・状況によっては時間がかかりそうな研修の場合には、開始時間を13時00分からとすることも検討するとよい。
- ・今回の本学の研修方法は、全職員を対象としたが、より実効性を求めるならば世代別あるいは職位別が良かったのではないかとと思う。しかし、この場合は枠組みを越えたコミュニケーションをはかれない欠点もあり、断定はできない。
- ・今回はワークの班分けを年齢順で行ったが、毎回同じような班分けの方法ではなくまた別の基準でしていてもいいのではないかと思う。
- ・模造紙へのまとめの時間が、足りなかったのも、少し時間を増やしてはどうか。
- ・外部講師をお招きし、客観的視点から、ご指導いただきましたが、このような機会を繰り返しながら、意識改革を行った上で、今度は自分たちだけで、具体的な問題を共有し、それを解決する力を高め、実際場で有効的に応用できるようになればよいと思いました。他のグループの発表も聞きたかったです。でも、先生も言われていたように、時間が足りないくらいの方が丁度よかったのかも知れません。
- ・今回のプレゼンでいいものについては実行してみたいのではないのでしょうか？
- ・今回の研修では、時間をかけずにそれぞれの課題をこなしていくことも重要なポイントだと思っ

ていますが、あの研修時間ではとても身につくとまではいかないと思います。例えば、この研修を基礎になんらかの方法で繰り返し訓練ができる場を設けてみてはどうかと思います。

- ・休憩なしのワークは意図的に集中させることが目的でそれなりの意義があったと思うが、ポスター作成、プレゼンのところはもう少し時間があっても良かったと思う。
- ・グループワークのある場合は、班分けはできるだけ毎回違うメンバーが良いと思う。
- ・人に頼らず、自分が考え自分の意見を述べる。 やっても同じだという気持ちを捨てる。
- ・プレゼンテーション後の講師による評価やこうすると良くなるとの提案が もう少しあったら良かったと思う。
- ・チーム作業をしたので、最後にチームとしての振り返りの時間があれば良かった。
- ・日頃先生方と意見交換する場があまりないので、教職員合同の研修会があってもいいと思う。
- ・企画される方々には、色々ご配慮いただき、その手間も大変なことだと思います。今回出た企画改善案の中で、一つでも実行に移していただければこの研修が価値あるものになると思います。
- ・参加意識を高めるため、できるだけ全員に発言させる。
- ・今回の研修に関しては、もう少し時間をかけてやりたかったと思う。
- ・課題や問題点の洗い出しや集約方法についてはとてもわかりやすかったが、「企画力養成」を目的としているので、最後のポスター製作については、これまで話し合ってきたことをどう表現すれば説得力のある資料になるのか、構成や表現方法などをもう少し説明してもらえるとよかったように思う。
- ・時間内で納めるには内容が多かったので、もう少し絞ってもいいのかなと思いました。
- ・発表の中で意見を言い合うところが重要であって時間の関係で割愛された。意見をその場で言って討論をする時間を十分に取りべき。
- ・次回するとすればテーマをもう少し絞る必要があるだろう。
- ・今日提示された職場の課題や問題点について、その解決方法等を検討するための研修を設けてはどうか。
- ・これを1度で終わらせるのではなくて、定期的に職員間の議論→実践に向けた具体的な内容検討の場、として年間研修計画の中で定期的に開催していけばいいのではないかと、思いました。
- ・研修目的が体系的な研修プログラムを作成して、ステップアップしていくことができるように、初級・中級・上級コースのグループ別に研修を実施するのも良いと思います。
- ・プレゼンの時間が短い。発表を全員が聞いたら良いと思う。
- ・講師は、「意図的にバタバタさせた。」とおっしゃったが、最後のチーム別のプレゼン等、非常にあわただしかったので、もう少し時間の余裕が欲しかった。
- ・外部講師を招いて研修をすることは、SD委員の方々にかかなりの負担になったかと思います。準備等ありがとうございました。ワーク形式？の研修は刺激があるので良かったです。この学内研修には関係ないのですが、愛媛大学であったSPODフォーラムについて、プログラムだけでは、今ひとつ研修内容がわからないので、この研修は「学生部向き」とか「〇〇に関心がある人向き」とか、お薦め度合い？を示していただければ参考になります。
- ・大学職員数には、大学によって違うので聖カタと同じぐらいの職員数で業務を行っている大学の例を話して欲しかった。
- ・人によって声の大きさが変わるので大きく広がっている場合はマイクを使って欲しい。
- ・今回はワークの手法を学ぶものであったが、出来れば講師からのより踏み込んだ講評や改善点を得られる時間をとっておいたほうが良かったと思う。

平成23年度 SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:講義法の基本

講師名:佐藤慶太(香川大学)

実施日:平成23年8月30日(火)

実施会場:高知学園短期大学

1. この講演会について(回答の該当する番号に○をしてください)

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

設 問		回 答					
		④	③	②	①	無記入	平均
(1)	講演会の目的や内容についてある程度知った上で参加した	10	18	10	1	2	3.0
(2)	講演会は自分の業務に生かせる内容だった	32	9	0	0	—	3.8
(3)	講演会の到達目標が明確に示されていた	38	3	0	0	—	3.9
(4)	講演会はわかりやすい順序ですすめられた	38	3	0	0	—	3.9
(5)	講師の言動は学習意欲を高めた	37	3	1	0	—	3.9
(6)	自分に必要な知識やスキルを身に付けることができた	24	17	0	0	—	3.6
(7)	受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う	28	13	0	0	—	3.7
(8)	研修は全体的に満足できるものだった	37	4	0	0	—	3.9

2. この講演会を受講して良かったと思われる点をお書き下さい。

- ・クリッカー、グループワークを適宜使用することで、学生を飽きさせることなく授業を展開できることが分かった。
- ・多様なアイデアを教えていただいた。
- ・他の先生方とペア・グループワークをして、授業で改善したいと思っている点について考えを共有し、様々な方法を知ることができたこと。
- ・AIDMAやデイビスの記述等を知ることができた。
- ・ソフト、音源の使い方が参考になった。
- ・自分を取り入れている方法が取り上げられ、その効果と意義を再確認することができた。また、自分だけではなかなか気がつかない工夫の余地にも言及して下さり、いっそうよいものに練り上げていくことができると感じた。
- ・30 の tips を知ることができた。少しでも多く自分の授業に取り入れてみたいと思います。
- ・様々なテクニックを学べて勉強になった。

- ・実際の授業の中でも活かしやすい情報を知れて良かった。
- ・授業の中での悩みにおいて、ほとんど皆も同じ事で悩んでおり、改善すべき点などが講演会で話してくださっていたのでとても勉強になりました。今回の講演会も進行がとてもよかったので、勉強もできて楽しくてよかったです。
- ・参加型の講演だったため、自分が主体性をもって取り組むことができた。クリッカーやボードを使用し、とても楽しい内容だった。
- ・自分の授業に生かされる内容であった。特に匿名空間という言葉も知らなかったのですが、学生間の人間関係の構築の必要性を感じました。
- ・これまでのFD研修会(SPODなど)で、ほとんどの内容を学んだことがあったが、講師の先生が違うとまた刺激が違うと感じた。
- ・実際の授業に使えるツール(ソフト、小道具など)を紹介していただきありがたかった。
- ・授業中の学生の私語に対する改善方法について、他の先生方の意見が聞けて、これからの自分の授業に生かせる内容でした。
- ・授業改善につながる具体的な活動の提示がされたので良かった。
- ・授業の中で活かすことができる工夫点を学ぶことができました。グループで話すことでいろいろな意見が聞けて良かったです。
- ・大変に分かりやすい内容のものでした。早速に授業に応用できるスキルが紹介され、勉強になりました。
- ・グループワークが負担にならず、特に良かった。
- ・居眠りや携帯電話等の学習を阻害する行動を管理する方法を聞けて良かった。
- ・大規模クラスでペアワーク、グループワークを取り入れることもいいかも知れないと思えた。
- ・クリッカーの利用方法を考える機会になった。
- ・コミュニケーションカードはとても参考になった。私も授業の中で使用したい。
- ・ワークの仕方、進行などの役割分担についての仕方を把握できた。
- ・コミュニケーションカードの有効性が理解できた。
- ・ルーブリック評価表は、今後の授業で取り入れていきたい(レポート提出時)。
- ・自分の授業に応用できることばかりだったが、よくばらずに取り入れていきたい。
- ・学生を退屈させずにひきつける授業の工夫をしようと思った。実際の講演の内容がお手本だったので、とてもわかりやすかったです。
- ・自分の授業に役に立ちそうなものがたくさん紹介されたので、参加して良かった。
- ・グループワークをして、他の先生の工夫している点などが聞けた。いろいろな授業の方法について学ぶことができ、自分の授業のなかでも是非やってみようという気持ちになった。
- ・“教え方のコツ”のいくつかは、すでに実施しているものもあったが、授業の構成の仕方や時間の管理など、自分が苦手な部分についてはとても参考になりました。
- ・とても分かりやすく、即授業に生かせる内容でした。10月からの授業に取り入れたいです。
- ・グループワークを通して、教員相互のアイデア交換ができた。教え方のコツを吸収することができたと思われる。
- ・グループ活動の先生方との会話が楽しかった。
- ・90分の講義時間の構成内容を、後期授業に早速盛り込んでいきたいと思った。
- ・講演内容が的確に示されていたので聞きやすかった。すぐに活かせるものが多く、勉強になった。
- ・ルーブリック評価。
- ・アイスブレイクは有効だと実感しました。Think, Pair & Shareを導入した授業をやってみようと思います。
- ・すぐに授業で使える内容だったこと。聴くだけでなく、グループワークもあって参加できたこと。

- ・「群衆をいかに聴衆に変えるか」という言葉が強く残りました。一方的でなく、学生も積極的な参加ができる授業づくりのビジョンが見えました。
- ・大規模クラスの教え方について、自分自身の今までの方法がまちがっていなかったことがわかった。
- ・授業に応用できそうな様々な手法(小道具を含めて)を認識でき、活用できそうなものが多くあった。
- ・前から懸念していた大講義のあり方を知ることができて、とても参考になりました。
- ・大規模クラスへの対応。
- ・話の進め方が大変上手であった。
- ・授業の工夫(効果的な)はいつも心がけているので、このお話を今後に生かします。
- ・授業の中で工夫しているつもりのことを先生のお話や、周囲の教員の方々のご意見を聞くことで、安心できたり、もっとこうしようという考えにつながった。

3. この研修(FD講演会)をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- ・他校の先生も参加されているのに、開催している本学の教員が必ずしも全員参加でないのはやや残念に思えた(事情は別にして)。
- ・今回紹介していただいた tips 以外にもさまざまなものがあると思います。また、違うものを紹介してほしいです。
- ・テーマの変更があれば事前に知らせてほしい。
- ・教員側が積極的に参加することが大事。
- ・有意義な講演なので、時間を増やしてほしい。
- ・アンケートの聞き方、むずかしいですね。
- ・前日にでも、もう一度学内メールで時間、場所を流していただくとありがたいです。
- ・“シラバスの作成”についてもいつか講演していただきたいです。
- ・参加することで十分と思います。
- ・今回のシリーズ、内容とても役立ちました。

平成23年度 SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:様々な授業改善の手法

講師名:立川 明(高知大学)

実施日:平成23年9月7日(水)

実施会場:高知県立大学, 高知短期大学



1. 参加者

27名(高知県立大学 22, 高知短期大学 5)

2. この研修について

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

設問	④	③	②	①	平均
1 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した	6	12	8	1	2.9
2 研修は自分の業務に生かせる内容だった	19	7	1	0	3.7
3 研修の到達目標が明確に示されていた	25	2	0	0	3.9
4 研修はわかりやすい順序ですすすめられた	25	2	0	0	3.9
5 講師の言動は学習意欲を高めた	24	3	0	0	3.9
6 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた	17	10	0	0	3.6
7 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う	16	9	2	0	3.5
8 研修は全体的に満足できるものだった	22	5	0	0	3.8

3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- ・白熱教室風にはできる
- ・様々な教育手法の習得
- ・ボランティアの活用, LiTの導入など明日からの授業に活用できる物がたくさんあり, 有意義でした。
- ・演習を取り入れたので楽しく, また他学部の方々と交流が持てた
- ・学生の学習意欲を高める具体的教育方法を理解できました。今後講義に取り入れていきたいと思いました。
- ・講義中心の組み立てを学生のワーキングに取り組むためのスキルと勇気が出た
- ・具体的な工夫が実施されてわかりやすかった
- ・参加型の研修であり, 自分のことに置き換えながら学ぶことができた
- ・具体的な方法を体験できた。自分の授業でも役立てられると思う。
- ・チームの作り方, 学習手法についての気付きがたくさんありました
- ・何度も研修を受けながら試行も含めて実際の授業で実施して経験を積んで行かないと研修成果が出ないと感じています。既に実施していることもありましたが, それでも研修は継続して受ける必要があると感じました。
- ・具体的に使える教育方法を学ぶことができました。新しい考え方を知ることができ, 様々な手法の良さを理解しました。他学部の先生との交流が新鮮でした。
- ・アクティブラーニングの授業を自分たち自信で体験できたこと, 実感を伴う学びだった。
- ・学生の興味を沸き立たせるために問題を冒頭に出すという点は即授業に取り入れられそうなのでおもしろかったです。
- ・毎回レジュメを作成しているので, その有効性を感じることができました。この研修を受け, 展開についての工夫を考えていけるように思いました。
- ・授業改善のいろいろな方法を知り, 実際に活用できそうな物ばかりだったのでとても充実しました。
- ・進行がスムーズだったため, 集中力が途切れず参加できた。授業テーマ→チーム→LiT→ふりかえりを体系的にできると思いました。
- ・いろいろなアクティブラーニングの手法を知ることができた。アクティブラーニングの必要性を理解できた。
- ・新たな視点, 方法がたくさんあり, 参加して良かった。
- ・方法論をプロセスに沿って学ぶことでふりかえりやすかった

- ・自分の授業に早速使ってみようと思った
- ・わかりやすく具体的に授業効果改善について説明されていた
- ・自分が学生だった頃を思い返しても、一方的な講義は眠かった。教員になり、学生が主体的に取り組める授業について模索していました。「自分事にする」「えっ」授業に関連づける・・・という問いは是非取り入れたいと思います。
- ・後期授業で取り入れることができるアクティブラーニングの方法を具体的に学ぶことができた。
- ・体を動かしての作業があり、良かった
- ・自分事としてとらえることができました。今後の授業へ取り入れていける方法を学習できて良かったです。

4. この研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- ・実際にできるのか→国試のある科目であるのでボリュームがあり内容を示しきれんかどうか
- ・もう少しワールドカフェetcを丁寧にコミュニケーションできると良かったと思います。
- ・実際に先生がやられている現場を見学できればうれしいです。
- ・ワールドカフェのまわり方のシュミレーション
- ・内容としては十分で満足。個人的にはアイスブレイクの仕方をいろいろ知りたい。
- ・特定の授業でよいので、大学の通常授業でのアクティブラーニングの実施事例を聞きたいと思いました。
- ・ワールドカフェの際改善点の前に評価点を必ず上げる等があると、良い点と直した方が良い点が明確になる。学生をほめるトレーニングになると思いました。
- ・ある程度の人数の授業で、知識を得させることが重要な場合にも適用できるのか、何人くらいのクラスを念頭に置いておられるのか知りたいです。
- ・LiTの「えっ?!」の問の立て方が人によって違う(感受性も含めて)ので難しいと思ったので、例を増やしてもらいたかったです。
- ・PP資料が欲しいです。
- ・通常の授業の教室の設備や人員構成では実現が難しい点もあったので、個別の環境について十分考慮しておく必要がある
- ・PowerPointのハンドアウトを配布していただけると後からふりかえる際に役立つと思う

5. 2学期の授業に活かせるとすればどのようなことができましたか?、具体的にお書き下さい。

- ・授業のシラバスを作りかえている
- ・問からの導入, チーム学習, アイスブレイキング(4)
- ・アクティブラーニングの手法を取り入れた授業を展開していますがさらに別の手法を取り入れたり、現在行っている方法をより効果が上がるように見直していきたいと思いました。
- ・今日学んだことをすべてです。
- ・まずはゼミがはじまるので、大好きマップで仲間作りに取り組んでみたい
- ・問の立て方とチームづくり
- ・LiT/チーム学習/良い問の立て方/アイスブレイクの方法
- ・グループではなくチームでの授業・「自分事」のQuestionの提示・LiTの活用
- ・多人数の授業でLiTを実施すること
- ・効果的な「問」を立てることを学びました。いかに学生を最初に引きつけることが大切かわかっていながら実際やってみると難しかったことを実感しました。この実感を踏まえて授業に活かしていきたいです。
- ・授業冒頭に質問を出します。
- ・LiT, アイスブレイキング, バズセッションなど
- ・まずはよい「問い」を考えて取り入れられるようにしたい。LiTでタイムリーに復習できる時間を設けたい。
- ・グループワークを利用したいと考えています。
- ・講義系の授業はできるだけ問いからはじめようと思った。
- ・いかに興味をもってもらうか、意欲、やる気をどう持続させるか。
- ・チームワークを活かした実践演習を行っていきます。
- ・必ず問いかけから授業をはじめれば、講義形式でも十分に学生を引きつけられそうな気がします。
- ・3つのポイントで問いを作ることが活かせると思いました。CUEの理論は栄養指導時に患者に使用できると思いました。

平成 23 年度 SPOD内講師派遣プログラムアンケート結果

研修名:大学職員のための企画力養成講座

講師名:秦 敬治(愛媛大学)

実施日:平成 23 年 9 月 9 日(金)

実施会場:高知大学

アンケート



1. 参加者

職員 24 名 アンケート回収 23 名分

2. 研修について

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

設 問		回 答				
		④	③	②	①	平均
(1)	研修目的や内容についてある程度知った上で参加した	1	8	10	4	2.3
(2)	研修は自分の業務に生かせる内容だった	6	15	1	1	3.1
(3)	研修の到達目標が明確に示されていた	12	6	5	0	3.3
(4)	研修はわかりやすい順序ですすすめられた	15	6	1	1	3.5
(5)	講師の言動は学習意欲を高めた	13	7	1	2	3.3
(6)	自分に必要な知識やスキルを身につけることができた	5	13	4	1	3.0
(7)	受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う	7	11	4	1	3.0
(8)	研修は全体的に満足できるものだった	14	6	3	0	3.5
Total		73	72	29	10	3.1
割合		40	39	16	5	-

3. 良かった点

- ・同年代で意識共有ができました。
- ・他部署の人達と問題点を共有できた。先生より他大学の話を聞けて、大変面白かった。
- ・自分自身が問題だと感じていたことを伝え、でも、その改善をどうすべきかを考えること、実践することがいかに難しいことかを知ることができた。
- ・各項目に対して講師の説明が明確で分かりやすかった。
- ・プレゼンテーション等普段の業務であまりやらないようなことができたので、勉強になった。
- ・「自分たちで何かを形づくる作業」をしたという経験ができた。普段は、仕事を分担して一人ずつ業務に携わるので、こんなにもみんなで力を併せて何かを成すことが気持ちいいとは知らなかった。
- ・日々の業務の課題を見つけ出し、改善を考えることで、仕事に対する意識が高まった。
- ・全体的に普段の自分の仕事・環境を振り返ると良い機会だった。

- ・今、自分が働く職場にある問題点に気づけて面白かった。
- ・何か問題点が出た時に、自分で考えて自分で解決策を考えることをするようになると思える点。
- ・無理のない内容でストレスが少なかった。普段会わない人と仕事ができてよかった。
- ・みんなの意見がきけた事
- ・自分のなかなか言えない職場への不満を言うことができた。
- ・普段あまり接することのない学務系職員の考えが聞けて有意義だった。
- ・問題点の発見の仕方等意識を変えることができた。
- ・外の状況を知ることが出来た事
- ・仕事上の問題点をじっくり考えることで、改善に対する意欲が出た。普段関わらない人と話せて良かった。
- ・普段の業務の中の不満や気になることを、こんなに書き出したのは初めてで、他の部署の人の感じていることを知れたことも良かった。ワーク、プレゼンを短時間で行ったのでも忙しく、あらい部分も多くあったが、苦手なプレゼンをやることで、自分の見直しにもなりました。
- ・同年代の職員と行うことで、自分だけが思っていたのではないことを知った。グループとチームの違いを感じた。13時から集中して1つのことに取り組むことで、より仲間意識を感じられた。企画は難しいものだと思っていたが、今日学んだことのつみかさねだと知った。
- ・チームで課題に取り組んでいく中で、重要なポイントが分かった。
- ・他の部署の方とグループワークをすることがあまりないのでとても楽しかったです。
- ・同世代の人と同じテーマについて話す事ができて良かったです。自分だけでなく他人も私と同じ考えである点が数多くあり良い機会になりました。

4. 改善すべき点

- ・定期的を開催する。
- ・また、このような機会が有れば嬉しい。
- ・特になし(6)
- ・テーブルがもう一回り広いと作業がやりやすいと思います。
- ・具体名はいらないかも。
- ・若手のみでやっても、結局、職場にもどればいつもと同じ。変化を起こすには、職場単位で継続的にやらないといけないのでは？
- ・プレゼンをもう少しやれば良かったのではないかな。
- ・到達目標がいまひとつ最初のうちははっきりしなかった。
- ・バックグラウンドの違いを踏まえたものにしてほしい。若手はほとんどの者が意識が高い。結局、組織の問題は解決できない。
- ・目的をよりくわしく教えてほしかった。
- ・半日ではなく、1日中研修を行うと良い。

平成23年度 SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:SDプログラム開発手法
 講師名:米澤慎二・秋谷恵子(愛媛大学)
 実施日:平成23年9月12日(月)
 実施会場:四国大学

当日参加者数:31名(運営係3名含む)
 アンケート回答者数:26名

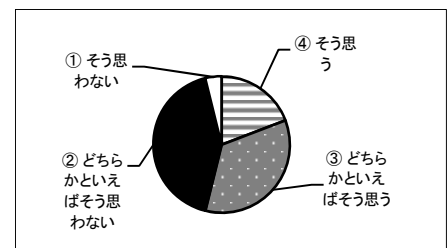
1. 参加者ご自身について

	度数	割合
① 教員	0	0.0
② 職員	26	100.0
③ 学生	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	26	100.0

2. この研修について

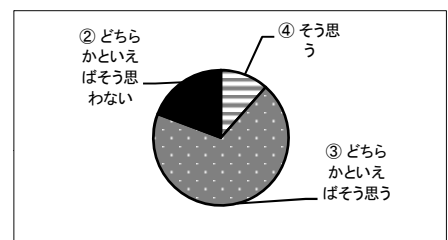
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	19.2
③ どちらかといえばそう思う	9	34.6
② どちらかといえばそう思わない	11	42.3
① そう思わない	1	3.8
計	26	100.0



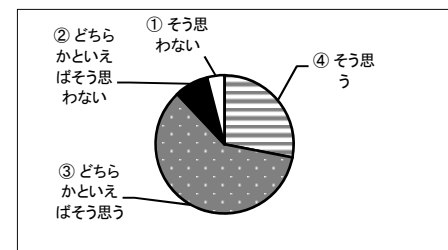
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	3	11.5
③ どちらかといえばそう思う	18	69.2
② どちらかといえばそう思わない	5	19.2
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



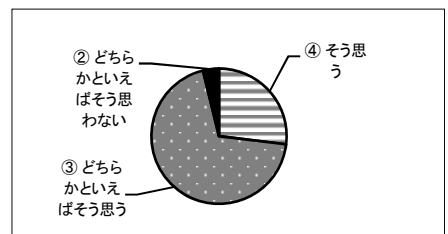
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	7	28.0
③ どちらかといえばそう思う	15	60.0
② どちらかといえばそう思わない	2	8.0
① そう思わない	1	4.0
計	25	100.0



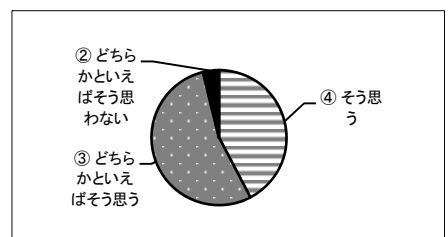
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	7	26.9
③ どちらかといえばそう思う	18	69.2
② どちらかといえばそう思わない	1	3.8
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



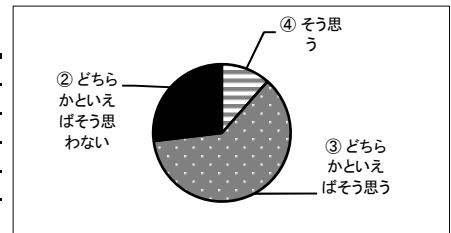
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	11	42.3
③ どちらかといえばそう思う	14	53.8
② どちらかといえばそう思わない	1	3.8
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



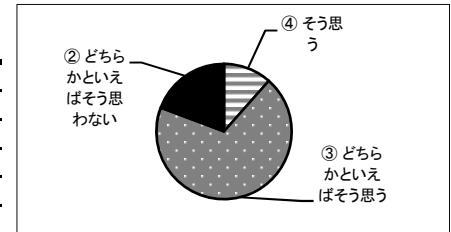
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	3	11.5
③ どちらかといえばそう思う	16	61.5
② どちらかといえばそう思わない	7	26.9
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



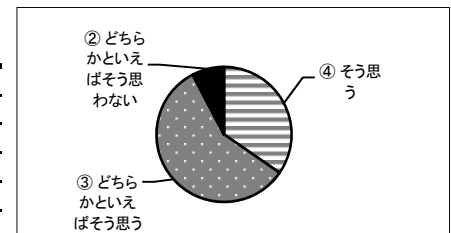
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	3	11.5
③ どちらかといえばそう思う	18	69.2
② どちらかといえばそう思わない	5	19.2
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



(8) 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	9	34.6
③ どちらかといえばそう思う	15	57.7
② どちらかといえばそう思わない	2	7.7
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 日頃の問題点等は、皆同様である。他部署の人と合流しコミュニケーションが図れた。
- SDの重要性。具体的な進め方について示唆に富むお話を伺うことができた。今後の業務に生かしていきたい。
- 能力開発というと難しい取組と感じていましたが、プレスト、KJ法という手法を聞いて、企画することにより、とても身近なものに思うことができました。
- グループワークの内容が、今後の業務のヒントになりました。
- ワークショップの実践。
- SPODのSDプログラムが理解できた。
- 本学職員に必要なものが分かった気がします。
- BrainStorming, KJ法など具体性があった。
- 他の部署の方と話し合いをする機会を持てた。
- 問題解決の一助になると考えます。
- 日常業務を反省するよい機会になりました。
- 職員の考えが理解できた。
- グループ分けが良かったです。
- 楽しい研修だった。
- 他課の人と話し合いができる機会ができたこと。
- 話しを聞くだけでなく、作業があったので、退屈にならなかった。
- 自分も参加できた、意義がある研修(時間)を過ごすことができた。
- 即戦力になるためには、研修が大切となってくることが分かった。
- スタッフポートフォリオはとてもよいと思った。(＊自分の成長過程が分かるため)
- 他の人が思っていることとかが、自分の思っていることと同じであったり、違っていたりというような内容がよくわかり、良かったです。



4. この研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- 人材育成に役立つ。1回だけでなく、何回か研修をしてほしい。
- 有意義な研修でした。ありがとうございました。
- 回数を重ねて実践する。
- 分かりやすい説明でしたが、もう少しメリハリがあってもよいように思います。
- 作業の時間をもっと多くすれば良い。
- グループワークをもう少し取り入れていただきたい。
- プロジェクターの画面と手元の資料の同一化をはかっていただきたい。
- 画面の字が小さく見づらい。
- 説明が理解しにくかったです。(記述がむずかしい画面の)。振り返りもしづらい。
- 職員全体の考えを学長・理事長にも見てもらいたい。
- 何度も続けてほしいです。
- 様々な問題点が見つかり、共有できたことはよいが、この先業務に具体的に活かせるような方法も共有したい。
- 研修を仕事に役立つことができるような機会があればよいと思う。

平成23年度 SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:様々な授業改善の技法

講師名:佐藤浩章(愛媛大学)

実施日:平成23年9月15日(水)

実施会場:徳島文理大学(徳島キャンパス)

当日参加者数:45名

アンケート回答者数:27名

1. 参加者ご自身について

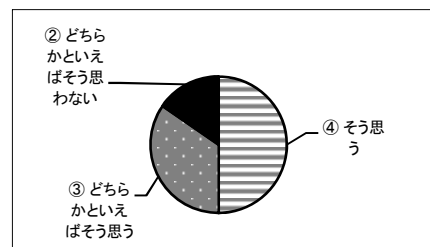
職種

	度数	割合
① 教員	24	92.3
② 職員	2	7.7
③ 学生	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	26	100.0

2. この研修について

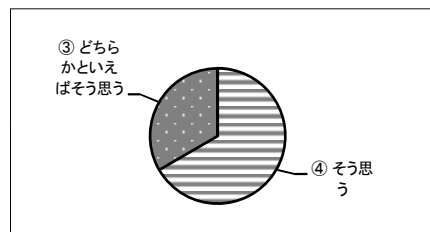
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	13	50.0
③ どちらかといえばそう思う	9	34.6
② どちらかといえばそう思わない	4	15.4
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



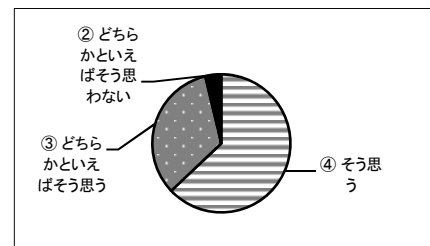
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	18	66.7
③ どちらかといえばそう思う	9	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



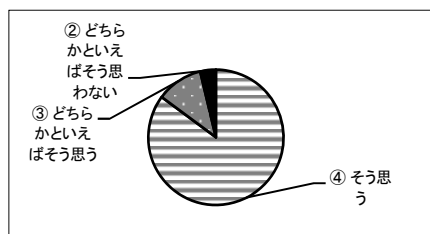
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	17	63.0
③ どちらかといえばそう思う	9	33.3
② どちらかといえばそう思わない	1	3.7
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



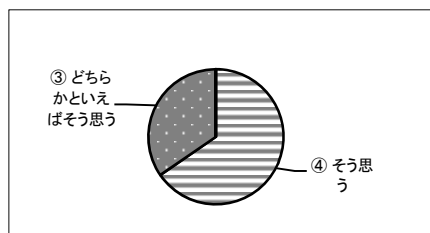
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	23	85.2
③ どちらかといえばそう思う	3	11.1
② どちらかといえばそう思わない	1	3.7
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



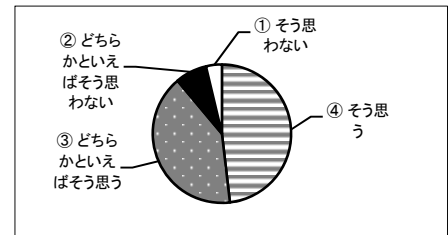
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	17	65.4
③ どちらかといえばそう思う	9	34.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



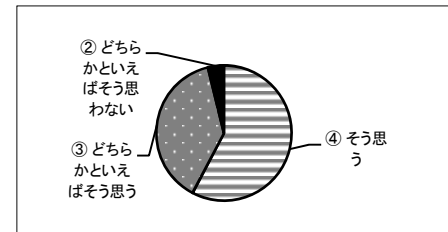
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	13	48.1
③ どちらかといえばそう思う	11	40.7
② どちらかといえばそう思わない	2	7.4
① そう思わない	1	3.7
計	27	100.0



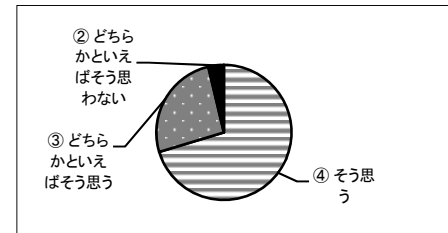
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	15	57.7
③ どちらかといえばそう思う	10	38.5
② どちらかといえばそう思わない	1	3.8
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



(8) 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	19	70.4
③ どちらかといえばそう思う	7	25.9
② どちらかといえばそう思わない	1	3.7
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 佐藤先生の話の進め方, 話し方自体が参考になった。
- アンケートの内容にこれまで思っていた以上に大きな意味がある, ということが分かった。
- 公開授業は, あまりおすすめの方法ではないことが分かった。
- 一人コンサルティングも有効であることが分かった。
- 「何が学生の学習意欲を促進しているのか」「学習動機を高めている原因は何か」このような観点をお教えいただいて非常に良かった。
- 日頃から, 分かりやすい授業を目指す努力を常に忘れないようにしようと, 更に思った。
- 授業評価のコメントで悪いことを書かれてショックを受けたことがあるが, それは気にしないでよいといってもらえたので少しホッとした。
- FDの目的・意識とそのあり方との関係が確認できた。
- 配布されたプリントが大変参考になりました。
- 他大学の事例紹介が参考になりました。
- 動画による授業コンサルティングに付いての説明が良かった。
- ネガティブだけでなく, ポジティブな意見をくみ上げるという点に納得した。
- 他大学の取組について情報を得られた。
- 授業評価アンケートを数年続けたことで, マンネリ化し, 新たな知見は得にくいと思っていたが, Learning-Facased question を増やすなど, 大学の教育目標を反映した設問にすることで, 教育効果があると思う。
- 「学び」についての本質を考える良い機会になりました。ありがとうございました。
- プレゼンテーションの仕方。
- 前回と重なる内容もあったが, 有益, むしろ自分の記憶に自身を持った。
- アンケートの自由記述欄以外で, 学生の評価を拾い上げる方法が具体的に示されている点が, 特に良かったと思います。(アンケートの記述欄が空の学生が多いため)
- FDのキモは大学全体(学部・学科)としての学習観を確立し, 全教員が共有することであると理解できた。(そのために, どう取り組むか?)

- アンケートの効果について理解できた。
- アンケート項目を考える上での1つの方向性が見つかった。
- 研究授業の意味がよく理解できた。
- 教員のFDについて、もっと前向きに進めていかなければと思うようになった。
- 具体的で分かりやすかった。
- 分かりやすい内容であった。
- とても良かったです。ありがとうございました。
- 毎回授業の最初の10分間で、前回の講義の復習リストを実施しているが、その中身を再検討するよい機会になった。また、中間テスト・本試験で実施している「改善してほしい点」に加えて「良い点」を加えることにする。
- 授業コンサルティングはとても興味深いと思います。
- 授業評価アンケートに対する様々な考えが知れた点。
- 「高知工科大学のアンケート項目」1)～6)は、授業を行う際の心がけとして大いに参考になります。
- 授業を通して「学生の学び」を促進させる工夫が必要なが分かった。
- 他大学の取組を知ることができて良かった。

4. この研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- 大学を良くする、教員を良くする、という本当の意味を本気で考えて計画できているのだろうか、と疑問に思う。もっと、多くの声を聞き、“何のために”ということ意識して今後の計画をしてほしいと思う。
- アンケートも公開授業も“評価”の部分に時間をかけられていないように思う。その強化に、研修の時間を使ってはどうか。
- もっと出席率UPできるように工夫できたらと思う。
- 授業アンケートの神話について。
- 授業アンケートと授業参観の形式を変える。
- このような研修を更に続けてほしい。
- 実際に良い授業例などのビデオ等を見せてほしい。
- 他の方がこの研修をどのように受け止めているか、どのような感想、意見、質問等を持つのかを知ることが、効果を高めるのではないだろうか。
- 学部で意見交換の場をもちたい。
(学部教授会にて。研究授業の場にて)
- 参加者を増やす。
- 内容は、非常にためになるものなので、より多くの教員が受講すべき。
- 講演であったので、難しいと思うが、参加者とのインタラクションがあれば、良かったです。
- 授業の質向上と真剣に考える良い機会となりました。各授業について、授業評価シートをこの研修で学んだことを参考に行っていくことにしました。



平成23年度 SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:様々な授業改善の技法(遠隔)
 講師名:佐藤浩章(愛媛大学)
 実施日:平成23年9月15日(水)
 実施会場:【遠隔】徳島文理大学(香川キャンパス)

当日参加者数:21名
 アンケート回答者数:15名

1. 参加者ご自身について

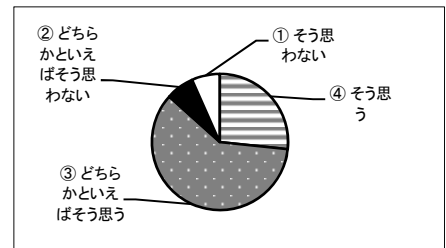
職種

	度数	割合
① 教員	11	73.3
② 職員	4	26.7
③ 学生	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	15	100.0

2. この研修について

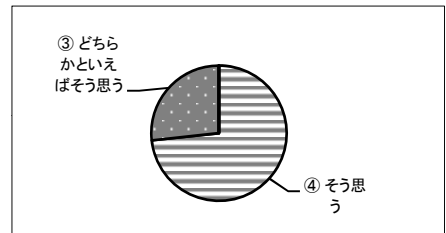
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	26.7
③ どちらかといえばそう思う	9	60.0
② どちらかといえばそう思わない	1	6.7
① そう思わない	1	6.7
計	15	100.0



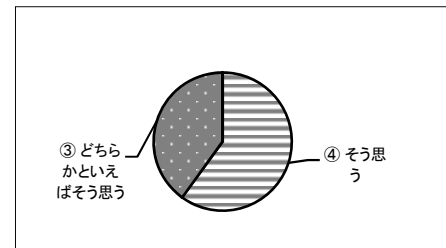
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	11	73.3
③ どちらかといえばそう思う	4	26.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



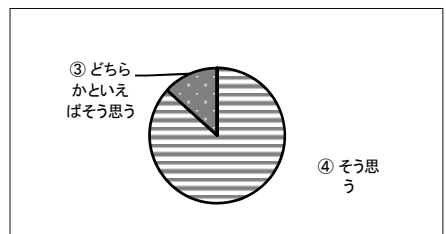
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	9	60.0
③ どちらかといえばそう思う	6	40.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



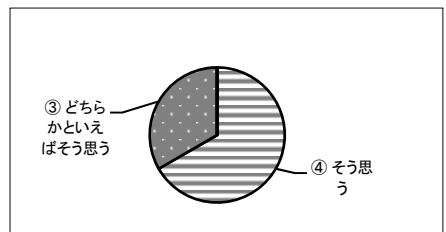
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	13	86.7
③ どちらかといえばそう思う	2	13.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



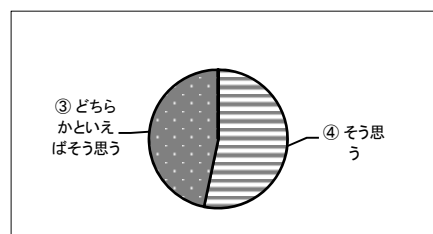
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	10	66.7
③ どちらかといえばそう思う	5	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



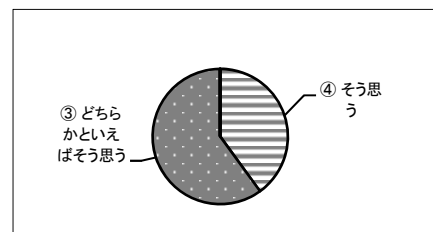
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	8	53.3
③ どちらかといえばそう思う	7	46.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



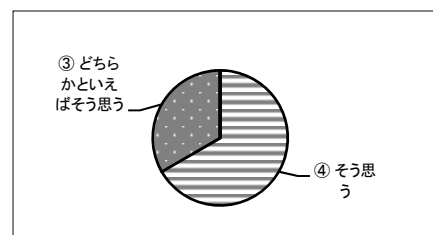
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	6	40.0
③ どちらかといえばそう思う	9	60.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



(8) 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	10	66.7
③ どちらかといえばそう思う	5	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 自分の講義に対する改善点、追加点を発見することができた。
- 本学のアンケート質問項目については、見直す必要があると思う。
- 新しい授業づくりのために授業参観、アンケートは大いに活かせると思います。
- 授業の改善に際して自ら学生の意見を聞き出す方法のヒントを得た。
- 教育は、個人ではなく、大学全体で協力するものであると認識できた。
- 本学の従来やられてきたアンケート・研修授業に欠けていたことを気づかせていただいた。
- 事例を聞かせてもらえて参考になった。
- 公開授業に参加するにあたり、どのような視点を持つべきかが明確になった。
- 公開授業実施の必要性を再検討すべきことを認識した。
- Teaching Focus と Learning Focus の二つの視点でのアンケートの取り方は大いに参考になった。
- 授業参観は、「本人の意志」を考慮することは、同意します。
- 授業に対する学生の意見を聞くために、時々、授業後、学生に簡単な意見を書いてもらうようにすることにした。これによって、学生がどう感じ、どう考えているか等を把握しようと思う。本研修がこの動機になった。
- アデレード大学のアンケートの内容。
- 学生による授業評価アンケートや研究授業に取り組む際の考え方(学習者の目標への到達度という視点をこれまではあまり強く意識できなかった)が変わったと思う。
- 今後取り組む際に取り入れていこうと思う。
- 「全学をあげての協働研究」という言葉には、最もだと思った。
- 「どんな学びがよりよい学びであるか」を深く考えることが大切で、そのことが全ての基本であろうと思った。
- 授業評価・授業参観、授業コンサルティングの内容がよく理解できました。
- 授業アンケートの設問自体がある種のメッセージ性を持つこと。
- 授業アンケートは問題点の検出、洗い出しのためのツールに過ぎず、FDの入り口ではあっても、FDそのものではないことを理解できたこと。

4. この研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- この研修を受けて、学内で何か取組を始めた方がよいのではないだろうか。
- 正面のスクリーンにこの部屋の様子を映し出すのではなく、発表スライドを映すことはできないだろうか。テレビ越しに徳島Cのスクリーンを見るのは難しい。
- 教員の参加人数を増やす。
- 公開授業後のフィードバックを全体で共有したい。(学生の名は伏せてもよい)
- もう少し、ディスカッションする雰囲気してほしい。
- ビデオ録画して、受講しなかった教員に見ただけのようにしてほしい。
- 質疑応答が長い。
- 質問者の声が聴き取りにくいので、遠隔システム等の改善の検討をお願いします。

平成23年度 SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:様々な授業改善の技法
 講師名:俣野秀典(高知大学)
 実施日:平成23年9月20日(火)
 実施会場:今治明德短期大学

当日参加者数:17名
 アンケート回答者数:15名

1. 参加者ご自身について

職種

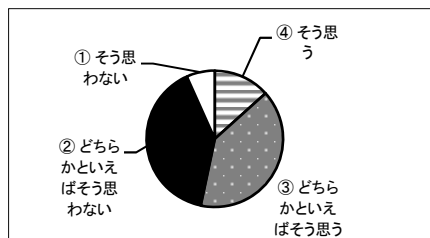
	度数	割合
① 教員	13	86.7
② 職員	2	13.3
③ 学生	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	15	100.0



2. この研修について

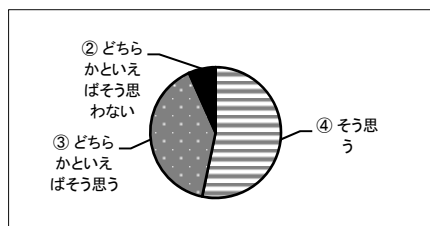
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	13.3
③ どちらかといえばそう思う	6	40.0
② どちらかといえばそう思わない	6	40.0
① そう思わない	1	6.7
計	15	100.0



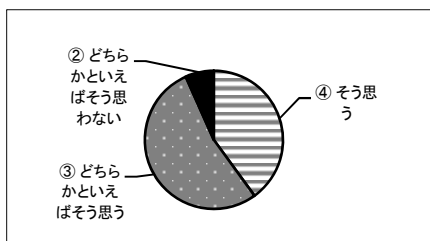
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	8	53.3
③ どちらかといえばそう思う	6	40.0
② どちらかといえばそう思わない	1	6.7
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



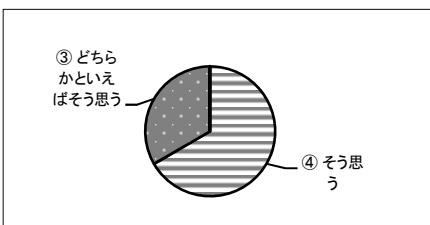
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	6	40.0
③ どちらかといえばそう思う	8	53.3
② どちらかといえばそう思わない	1	6.7
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



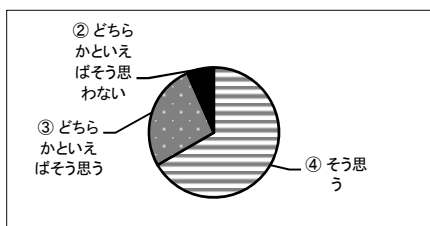
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	10	66.7
③ どちらかといえばそう思う	5	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



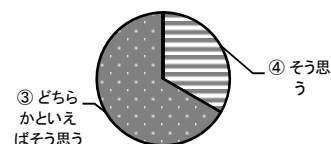
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	10	66.7
③ どちらかといえばそう思う	4	26.7
② どちらかといえばそう思わない	1	6.7
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



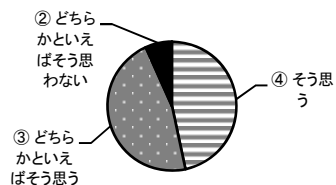
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	5	33.3
③ どちらかといえばそう思う	10	66.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



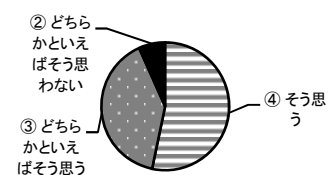
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	7	46.7
③ どちらかといえばそう思う	7	46.7
② どちらかといえばそう思わない	1	6.7
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



(8) 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	8	53.3
③ どちらかといえばそう思う	6	40.0
② どちらかといえばそう思わない	1	6.7
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 同じ大学の他の先生方の話を聞いた事です。
- 「よき学び」という到達目標とそこへ到達するための方法をとをセットにして考えることができた。
(演習、実習について)
- 班の活用方法—学習内容を班の中で、また班の間で分担と共有ができることを学んだ。
- 「65歳もう定年、今更難しいことは避けたい」座りたくない席に座ることになった最悪の2時間どうしよう。
(学生の気持ちに・・・)
- 同僚の温かい言葉がけで、グループに入ることができ安心。
- 今治の焼豚たまご飯を食べた眼鏡大好きな講師、特に口元にホッと笑みと適切な言葉がけが会の緊張をほぐす。
- 会の目的・方法が手順よく明確にされ、私の授業のモヤモヤ感の原因が分かり、スッキリ。
2時間が短く感じた。楽しくスマートな講義であった。
- あらためて、考えさせられることが多く、よい機会だったと思います。
- 学生の意見を全て受け止めなくては、どうすればよいかを問題としていたので、受け入れるべき内容等分類できて良かった。
- グループワークの進め方等、振り返ることができた。
- あらためて、自らの授業を振り返る機会があつて良かった。
- 授業改善のヒントをいただきました。参考になりました。
- 他の教職員の考えを知ることができ、様々な視点での考え方を学べた。
- 日頃なかなか、話すことのできない先生と話す事ができ、いろいろ参考になる情報を得ることができた。
- 学生の「よき学び」について、他の教員が考えていること、思っていることが知れて、良かったと思います。
- FD推進の根幹である、組織の整備・改革が必要であることを再認識しました。そのためには、日頃から親しく話し合える場の再構築が重要と思っております。
- 演習から始まり、アイスブレイキングになり、受講しやすかった。
- 講師の先生が穏やかな雰囲気ですりリラックスして受講できた。
- 授業改善に取り組む導入として、具体的な方法が分かり、良かった。
- 先生方の学生に対する姿勢や思いやりが伝わってきた。
- 日常、学生に関わる(授業をする)時に、「学生にどう伝え、どう変わってもらいたいかな」等、目標を持って、授業をすることの大切さが感じられた。

4. この研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- セミナー自体は悪いものではないと思います。
- 広く参考者を得られるように。
- 欠席者が多いので、気になりました。
- グループワークの時に、年代(歳)をバラバラにしたグループにしたら良かったと思いました。
- ありがとうございました。
- グループワークは非常に楽しく和やかであり、得るものも多かったが、他のグループの検討内容をもう少し、聞きたかった。

平成23年度 SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:I-007 効果的なグループワークの技法-進度を落とさずチーム学習(チーム基盤学習:TBL)で教育効果↑

講師名:立川明(高知大学)

実施日:平成23年9月22日(木)

実施会場:愛媛大学

当日参加者数:5名

アンケート回答者数:3名

1. 参加者ご自身について

職種

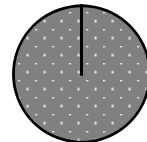
	度数	割合
① 教員	2	66.7
② 職員	1	33.3
③ 学生	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	3	100.0

2. この研修について

(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	0	0.0
③ どちらかといえばそう思う	3	100.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	3	100.0

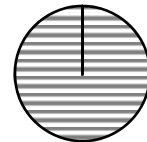
③ どちらか
かといえ
ばそう思う



(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	3	100.0
③ どちらかといえばそう思う	0	0.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	3	100.0

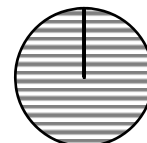
④ そう
思う



(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	3	100.0
③ どちらかといえばそう思う	0	0.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	3	100.0

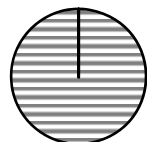
④ そう
思う



(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	3	100.0
③ どちらかといえばそう思う	0	0.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	3	100.0

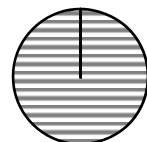
④ そう
思う



(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

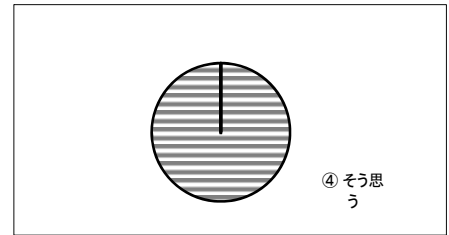
	度数	割合
④ そう思う	3	100.0
③ どちらかといえばそう思う	0	0.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	3	100.0

④ そう
思う



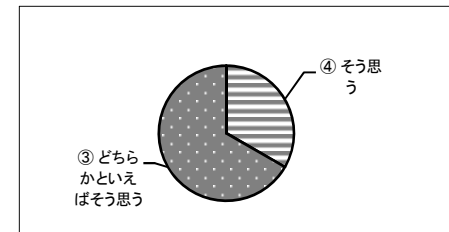
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	3	100.0
③ どちらかといえばそう思う	0	0.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	3	100.0



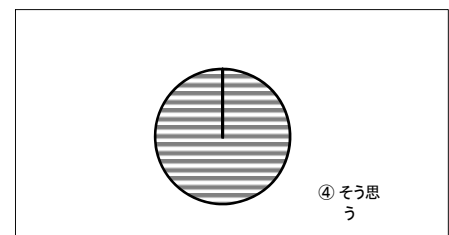
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	1	33.3
③ どちらかといえばそう思う	2	66.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	3	100.0



(8) 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	3	100.0
③ どちらかといえばそう思う	0	0.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	3	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 名前を知っていた「TBL」の具体的な手法や実際のやり方がよく分かった。Tipsが満載だった。
- 実際に問題を作成することによって、よりTBLを理解することができた。

4. この研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- もう少し、研修人数がいると議論が活発化して、いいと思います。
- 準備が大変そうだなと思いました。
- 良問を共有できるような場があるといいなと思いました。



平成23年度 SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：Y-015 効果的なグループワークの技法

講師名：立川 明（高知大学）

実施日：2011年9月27日（火）

実施会場：高知工業高等専門学校

当日参加者数：11名

（全員本学教員（男性：9名、女性：2名））

アンケート回答数：11名



1. 参加者ご自身について

（1）所属先：①高知工業高等専門学校

（2）所属先の設置者：①国

（3）職種：①教員

2. この研修について

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

設 問		回 答				
		④	③	②	①	平均
(1)	研修目的や内容についてある程度知った上で参加した	1	5	3	2	2.5
(2)	研修は自分の業務に生かせる内容だった	6	5	0	0	3.5
(3)	研修の到達目標が明確に示されていた	9	2	0	0	3.8
(4)	研修はわかりやすい順序ですすすめられた	11	0	0	0	4.0
(5)	講師の言動は学習意欲を高めた	9	2	0	0	3.8
(6)	自分に必要な知識やスキルを身につけることができた	4	7	0	1	3.5
(7)	受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う	2	9	0	0	3.2
(8)	研修は全体的に満足できるものだった	11	0	0	0	4.0

3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- ・説明が非常にわかりやすかった。実際にグループワークに取り組めてよかった。
- ・実際に体験して学習したこと。
- ・学生を積極的に参加させる技術を学べたこと。関係する書籍も読んでみたいと思いました。
- ・リズム感がある進め方、豊富な資料、題材。
- ・予習のさせ方のポイントを知る事ができた。
- ・具体的なグループワークのやり方を修得できました。ぜひ授業で使いたいと思います。

・これからの授業（特活・学活）で使っていこうと思います。学生の活動，コミュニケーション，クラスづくりに役立つことが多くありました。ありがとうございました。

- ・学生の能動性を引き出し，参加型の授業ができる。
- ・グループワークの手法をいろいろと学ぶことができた。
- ・具体的に Active Learningの実践手法を体験できたことが非常に良かった。
- ・具体的な手法を体験学習させて頂いてイメージを抱いて理解することができた。

4. この研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- ・多くの人数で行なわれた場合，どのような効果，注意点があるのか，知りたいと思いました。
- ・自分の教科に関する問題づくりを行なってみて，意見を参加者からもらう。
- ・（こちらの点ですが）もっと多くの教員に出席してもらう努力を，お互いするべきと思いました。次回はたくさん誘います。
- ・パワーポイントの配布資料を最後に配ってほしい。
- ・もっと多くの教員（教職員？）に参加してほしい。有効なPR方法はないものかと思った。次回も新しいことを加えてやってもらうと口コミで参加者が増えるのでは？と思った。ありがとうございました。
- ・学生（大学生）に対しても同じ話し方でどれ位積極性が見られるのか興味が湧いた。
- ・くり返して定期的に実践報告も入れて身につけていくことが大切。

5. 2学期の授業に活かせるとすればどのようなことがありましたか？ 具体的にお書き下さい。

- ・理系（特に，計算系）の授業への応用は？グループ内の学生の全体の意欲（やる気）を高めるには？
- ・問いの作り方，授業開始時の動機付け，授業スタートの準備ができる。
- ・グループづくりの方法からまず実践してみたいと思います。
- ・ふりかえりや10-15分で1区切りを置くなどちょっとしたことで授業改善がはかれるのではないかと感じた。ありがとうございました。
- ・グループディスカッションによる問題解答をやらせてみたいと思う。
- ・スクラッチは盛り上がりそう。
- ・ふり返りを個人にとどめていたので，次はグループでやります。
- ・アイス・ブレイキング。
- ・授業の目的・意義を理解させることが出来る。
- ・発言の機会を与えることができる。
- ・チームティーチングをやってみようと思う。
- ・う～ん，準備が大変ですが，授業始めの予習確認テスト？できればよいですが・・・

平成23年度 SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:様々な授業改善の技法
 講師名:佐藤浩章(愛媛大学)
 実施日:平成23年9月30日(金)
 実施会場:愛媛女子短期大学

当日参加者数:26名
 アンケート回答者数:24名

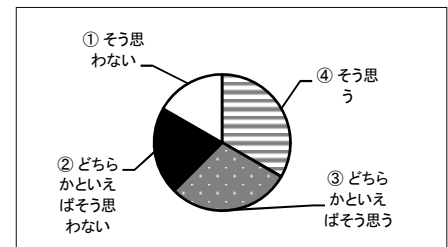
1. 参加者ご自身について

	度数	割合
① 教員	15	62.5
② 職員	9	37.5
③ 学生	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	24	100.0

2. この研修について

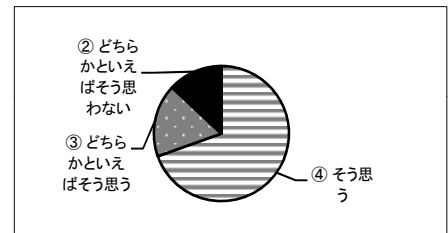
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	8	33.3
③ どちらかといえばそう思う	7	29.2
② どちらかといえばそう思わない	5	20.8
① そう思わない	4	16.7
計	24	100.0



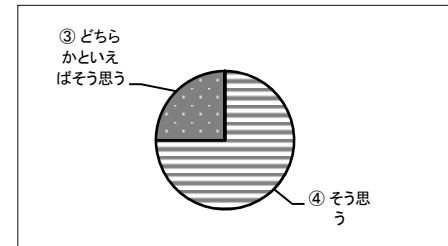
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	16	69.6
③ どちらかといえばそう思う	4	17.4
② どちらかといえばそう思わない	3	13.0
① そう思わない	0	0.0
計	23	100.0



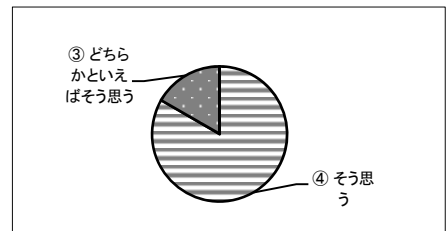
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	18	75.0
③ どちらかといえばそう思う	6	25.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



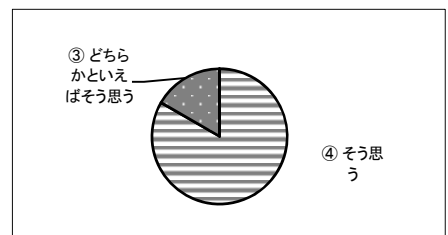
(4) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	20	83.3
③ どちらかといえばそう思う	4	16.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



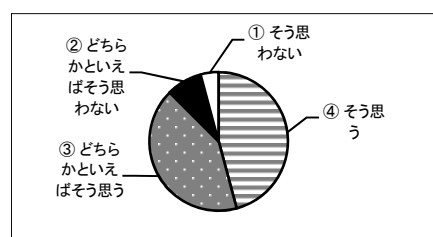
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	20	83.3
③ どちらかといえばそう思う	4	16.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



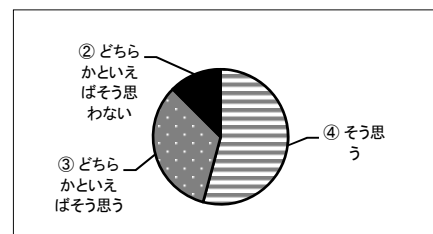
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	11	45.8
③ どちらかといえばそう思う	10	41.7
② どちらかといえばそう思わない	2	8.3
① そう思わない	1	4.2
計	24	100.0



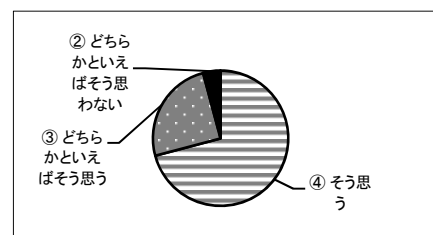
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	13	54.2
③ どちらかといえばそう思う	8	33.3
② どちらかといえばそう思わない	3	12.5
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



(8) 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	17	70.8
③ どちらかといえばそう思う	6	25.0
② どちらかといえばそう思わない	1	4.2
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 学生が満足する、また、力をしっかりとつける授業をしていきたいと思っていましたので、アンケートの内容を今後、よいものに改善できたらと思います。
- 授業アンケート研究会の開催。全学あげての共同研究。
- 授業改善をする上で、教員間の研修と授業手法の勉強会をやりたい。
- 授業コンサルタントについて。
- アンケート実施に対する考え方が変わった。
- 授業を計画する際に、到達目標に向けて教員が努力すべき点を確認できた。
- 授業終了後にその科目が役に立つ学生の気づきにつながるような授業を目指そうと、再認識できた。
- 授業を展開していくにあたってのモチベーションが高められた。また、授業とは、何が大切なのかを考えさせられた。
- 授業評価アンケートについて考え直すきっかけとなったので良かった。
- 具体的に学生のコメントが出されていた事例があり、良かった。
- 本学のアンケートや現状に照らしあわせながらの内容で、より身近に自己(本学)の課題を感じることができました。
- MSF形式は是非、活用してみたいと感じました。
- 本学の授業評価方法について、教職員間で意見交換ができる場を持てたことを検討し、改善策を見いだせたこと。
- 本学のアンケートが今後、有意義に実施され、学生の学習意欲を促し、よい学習結果につながると思う。
- 以前のような教員のTSを問われるアンケートから、授業向上のための実践共同研究を提案されたのは、良かった。
- 授業スキル向上とあわせ、学生の学んだ内容が今後、学生生活の中で、どのように生きるかという点にも意識し、授業を実施しなければならないことがわかり、有意義な研修となった。
- コンサルテーションは、面白いと思いました。少しでも取り入れたいと思います。
- 来年度、大きく改組する本学にとっては、よい取組だったと思う。今回のテーマは愛短全学をあげての協同

研究、探究課題である。私達の取組で更に、本学をいろいろな意味で、大きくしていかなければならないと改めて感じた。

- 形式的な形に留まっていた授業評価アンケートを見直すいいきっかけになった。愛媛の「教育観」をFD委員会を中心として再検討し、意味のあるアンケートをとれるように努力していきたい。
- 本学の教職員が取り組むべきことを明確に定義され、今回は一例だが、FD活動として広がっていく可能性が高いと思いました。
- アンケートをとる担当であったが、もう少し、具体的で効果的なものを示していただいたので、これからの業務にもいかしていただきたいと思う。
- 初めて耳にする言葉があり、勉強になりました。
- 当たり前と思っていたアンケート内容について、今後検討する必要があること。

4. この研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- 毎年、2回(前期、後期)で開催してほしい。
- プログラムテーマに対して、本学の現状について各学科、エース、グループなどで深めることができれば、更によかったのではないかと感じました。その点については、申し訳ありませんでした。
- 質問です！ 自由記述欄を活用した改善に取り組みたいと考えています。是非ご指導いただけたらと思います。
- 意見交換の時間をもう少し長く、多くの先生方の意見を聞けた方がよい。
- 有意義な研修ありがとうございました。今後も継続されることを望みます。
- もう少し具体的な研究の方法をご提示され、実際にワークしてみると、よかったと思います。
- 実は、言っていないかどうか分からなかったのですが、アンケートや授業参観をいかすという事で、とても苦戦していて、今までずっと、失敗していたと思うんです。ここで言えないのでそこが聞ければと思ったのですが、先生も質問されなければ、答えられないことは分かっていますし、FDの先生と相談しようと思いました。聞きにくいことを聞けるような研修だと思ったのですが、無理ですね。すみません。
- 愛媛大学の授業評価アンケートを拝見したい。
- 学生の「学び」を促進するものは何か、どういう言動か、ということを共同研究することはやっていきたいと思った。
- FDは大変ですが、定期的にやっていきましょう。



平成23年度 SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:学習評価の基本

講師名:吉田政徳、吉田博(徳島大学)

実施日:平成23年11月30日(水)

実施会場:阿南工業高等専門学校

当日参加者数:55名

アンケート回答者数:50名

1. 参加者ご自身について

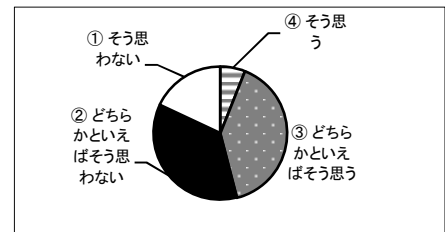
職種

	度数	割合
① 教員	50	100.0
② 職員	0	0.0
③ 学生	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	50	100.0

2. この研修について

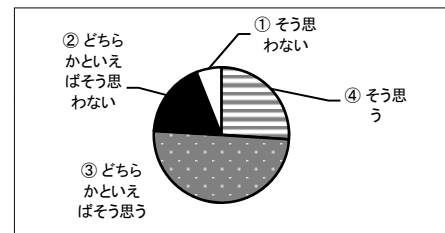
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	6.0
③ どちらかといえばそう思う	20	40.0
② どちらかといえばそう思わない	18	36.0
① そう思わない	9	18.0
計	50	100.0



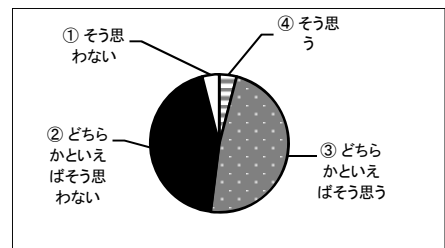
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	13	26.0
③ どちらかといえばそう思う	25	50.0
② どちらかといえばそう思わない	9	18.0
① そう思わない	3	6.0
計	50	100.0



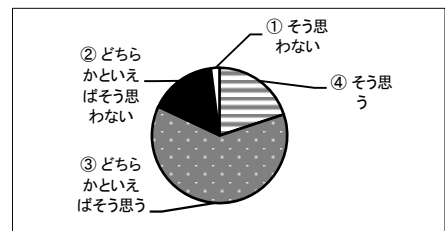
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	2	4.0
③ どちらかといえばそう思う	24	48.0
② どちらかといえばそう思わない	22	44.0
① そう思わない	2	4.0
計	50	100.0



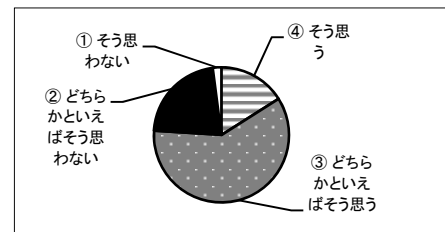
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	10	20.0
③ どちらかといえばそう思う	31	62.0
② どちらかといえばそう思わない	8	16.0
① そう思わない	1	2.0
計	50	100.0



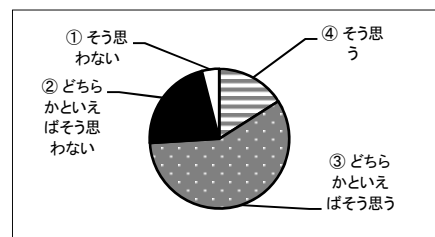
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	8	16.0
③ どちらかといえばそう思う	30	60.0
② どちらかといえばそう思わない	11	22.0
① そう思わない	1	2.0
計	50	100.0



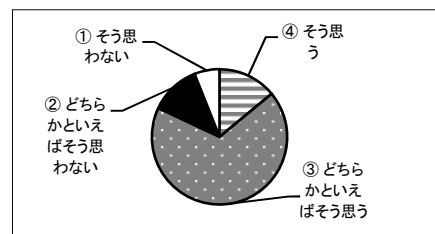
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	8	16.0
③ どちらかといえばそう思う	29	58.0
② どちらかといえばそう思わない	11	22.0
① そう思わない	2	4.0
計	50	100.0



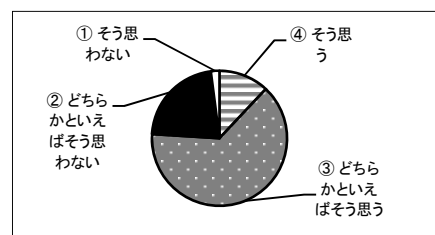
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	7	14.0
③ どちらかといえばそう思う	34	68.0
② どちらかといえばそう思わない	6	12.0
① そう思わない	3	6.0
計	50	100.0



(8) 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	6	12.0
③ どちらかといえばそう思う	32	64.0
② どちらかといえばそう思わない	11	22.0
① そう思わない	1	2.0
計	50	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 具体的に話し合いの時間があり、他の教員の考え方や取り組みについて理解することができた。
- 実際に実験実習にルーブリックを作ってみたいと思いました。
- 評価方法としてルーブリックを知って明確な基準があることを知りよかったです。
- deep learningとsurface learningの違い。deep learningを目指す。
- 自分のしていることが間違っていないということが確認できた。
- 教育の基本が再認識された。
- 学習評価の目標が我らの知らない価値が書かれている。
- 研修の目的の概要が理解できた。
- 教育に対する様々なアプローチがあることがわかりました。
- 評価方法を改善できる。
- 学習評価の方法に関して他の先生方の方法を学べたのは良かったです。GPA、ルーブリック法など、これまで知らなかった評価法について学べたのが良かったです。
- レポート評価に苦労していたがルーブリック評価は参考になった。
- 多くの評価方法があるのが改めて理解できた。
- 評価全体の認識と取り組み方について、概略的に理解できた点。教員間の交流(他学科)に良い機会となった点。
- 他教員の工夫を参考にすることができた。
- ディスカッションしていろんな話がきけたことや、他のグループの発表を聞いて参考になった。
- 授業に取り入れていきたい。
- 改善のきっかけとなった。
- GPA評価、ルーブリック評価法など今まで知らなかったことを知ることができた。
- 今後の学習評価において活用できる内容であった。
- 学習評価について見直せたこと。

- 試験作成時の注意点など、みつめ直すことができました。
- ルーブリックについて良くわかった。
- 評価方法について、整理ができた点
- ワーキングタイムの時間が少ない。
- ルーブリック評価がよい。
- 様々な気づきがありました。
- ルーブリックについて理解できたこと。
- 学習評価を見直す契機となる。→改善へ

4. この研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- ワークショップの時間をもう少し長くした方がよい。
- 時間が短かったので内容を減らすか時間を増やすかするとよいと思います。
- 少し進め方が速かったです。
- ルーブリック評価の活用方法とその効果についておはなしがあるとよかったです。
- 具体例をもっと提示して欲しかった。
- 講師の先生がもう少し高専のことを理解した上で話されたほうがよかった。途中で高専のことはわかりませんがと言われるとなかなか聞きにくくなってしまいます。
- 資料が欲しい。
- 評価ということを一般化することは難しいと思った。
- このアンケートの書き方が理解しにくかった。
- 高専では、1～4年生は受講科目は決まっており選択の余地はほとんどありません。GPAはどのようなことから始まったのでしょうか？社会の要請がお話から感じられませんでした。
- 自由なディスカッションの時間をもっととってほしい。講師の話される内容を少なくしぼられた方がよいと思いました。
- 研修内容をもう少ししぼる。または研修時間をもう少し長くする。
- 最後のワークを含めて、時間的にタイトだった様な気がします。学習評価の事例をスライドでいくつか紹介していただければよかったです。
- 事例をより多く示してほしいです。ありがとうございました。
- ルーブリックの説明が若干少なかったように思います。
- 具体的内容に触れるには少し時間が少なかったと思います。
- 少し時間が短かった。パワポの資料が、終了後で良いから欲しい。
- もう少し時間があればと思いました。
- グループ討論の時間をもう少し多くすると良いと感じました。
- 目的をはっきりして欲しい。
- ルーブリック作成の際、ポストイット等を使った方が早い。
- 時間がもう少しあった方がよいと思います。
- 時間ペース配分をよくする。
- ルーブリック活用のシチュエーション、成功例などの紹介があるとよい。



平成23年度 SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:ティーチング・ポートフォリオ入門

講師名:秦敬治(愛媛大学)

実施日:平成23年12月9日(金)

実施会場:徳島大学

当日参加者数:4名

アンケート回答者数:4名

1. 参加者ご自身について

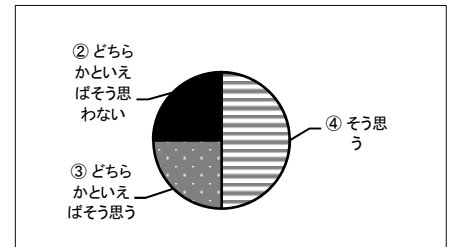
職種

	度数	割合
① 教員	4	100.0
② 職員	0	0.0
③ 学生	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	4	100.0

2. この研修について

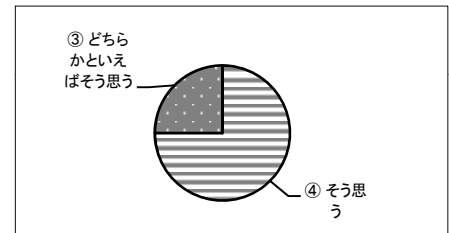
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	50.0
③ どちらかといえばそう思う	1	25.0
② どちらかといえばそう思わない	1	25.0
① そう思わない	0	0.0
計	4	100.0



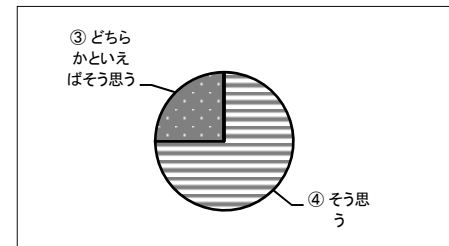
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	3	75.0
③ どちらかといえばそう思う	1	25.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	4	100.0



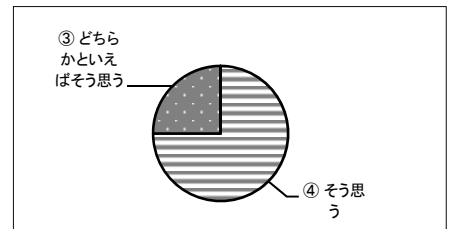
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	3	75.0
③ どちらかといえばそう思う	1	25.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	4	100.0



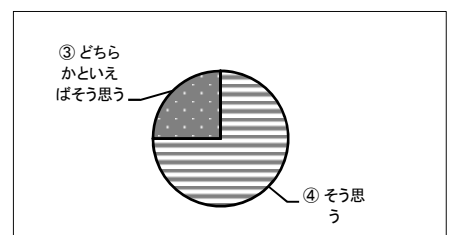
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	3	75.0
③ どちらかといえばそう思う	1	25.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	4	100.0



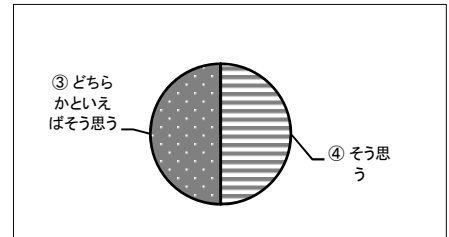
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	3	75.0
③ どちらかといえばそう思う	1	25.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	4	100.0



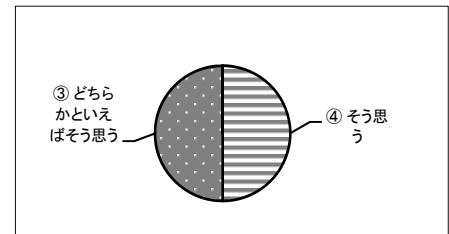
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

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



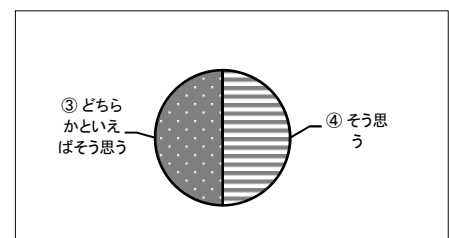
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

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



(8) 研修は全体的に満足できるものだった

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



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- ☐ TPシート作成の流れがワークシートを使って、分り易かった。
- ☐ 秦先生の解説が良かった。
- ☐ ティーチング・ポートフォリオの作成方法について理解できた。
- ☐ 自分を振り返ることが少しできた。
- ☐ TPをメンターとして行うときの練習になった。

4. この研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- ☐ 特になし。



平成23年度 SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:ティーチング・ポートフォリオ入門(遠隔)

講師名:秦敬治(愛媛大学)

実施日:平成23年12月9日(金)

実施会場:【遠隔】高知大学, 高知県立大学, 高知短期大学, 高知工業高等専門学校,
徳島文理大学(徳島キャンパス・香川キャンパス)

当日参加者数:28名

アンケート回答者数:27名

1. 参加者ご自身について

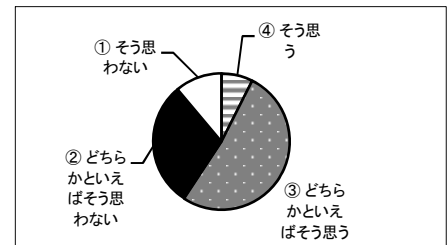
職種

	度数	割合
① 教員	24	88.9
② 職員	3	11.1
③ 学生	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	27	100.0

2. この研修について

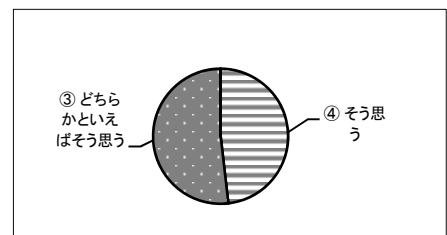
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	7.4
③ どちらかといえばそう思う	14	51.9
② どちらかといえばそう思わない	8	29.6
① そう思わない	3	11.1
計	27	100.0



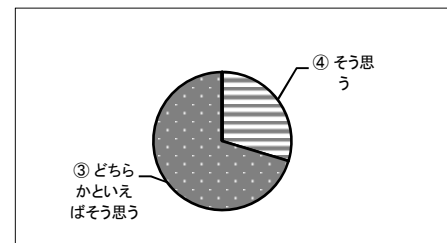
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	13	48.1
③ どちらかといえばそう思う	14	51.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



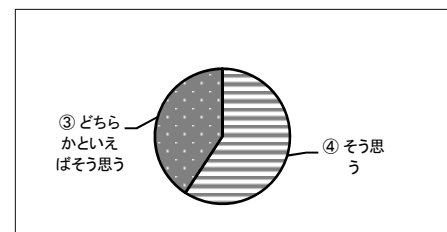
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	8	29.6
③ どちらかといえばそう思う	19	70.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



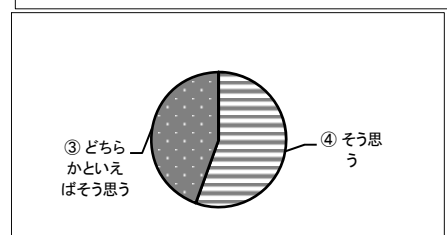
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	16	59.3
③ どちらかといえばそう思う	11	40.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



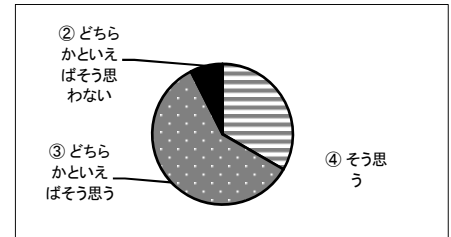
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	15	55.6
③ どちらかといえばそう思う	12	44.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



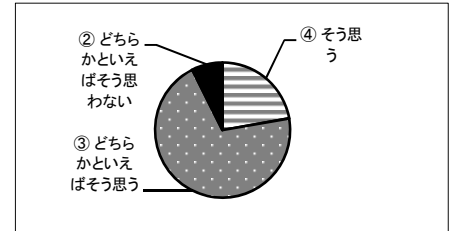
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	9	33.3
③ どちらかといえばそう思う	16	59.3
② どちらかといえばそう思わない	2	7.4
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



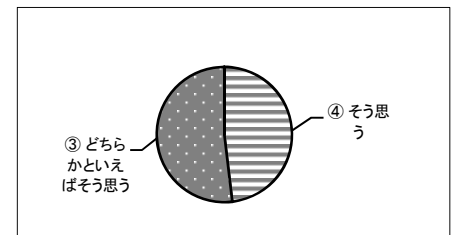
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	6	22.2
③ どちらかといえばそう思う	19	70.4
② どちらかといえばそう思わない	2	7.4
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



(8) 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	13	48.1
③ どちらかといえばそう思う	14	51.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- ティーチング・ポートフォリオを実行してみようと思うようになった。
- TPの大まかな作成方法など、イメージできた。
- TPを作成してみたいと思う。
- TPの内容がよく理解できた。
- ティーチング・ポートフォリオの作成方法を具体的に経験できたのは良かった。一人で書籍を読むだけでは得られない経験ができた。
- グループワークが良かった。
- 自己分析の必要性を感じた。
- 自分を振り返るきっかけとなった。
- ティーチング・ポートフォリオについてもっと知りたいと思った。
- 内省的な作業だと思いました。
- ティーチング・ポートフォリオについて、具体的に理解できました。
- 具体的にどのようなすれば、日頃の教育活動を客観的に見分けられるまでが示されていた点が良かったと思います。
- 参加型の講義であり、実際、メンター役など経験させ、分かりやすい。
- 自分自身の決心につながった。
- 自らを見直す良い機会であった。
- ミニワークショップ
- 単に考え方を学ぶだけではなく、自分の教育に対する考え方を少し振り返るきっかけとなった。
- もう少し深めて考えていき、授業や演習etc 教育に役立てたい。
- 自分を振り返ることができた。
- 都合で退席してすみません。3日の合宿に参加してみようかなと思います。
- メンターとメンティーの関係を知ることができた。

- 自分を探す作業方法を知れたこと。
- 授業の進め方で1つの方向を見つけ出せた気がする。
- ティーチング・ポートフォリオの教育活動がよく分りました。
- 遠隔システムの研修はよいと思います。

4. この研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば, 具体的にお書き下さい。

- 画像が一部化けた。途中から。
- 途中からPowerPointの表示がくずれてしまい, 残念であった。
- もっと詳しく知りたいと思いました。
- 時間と説明が不十分。
- 例をたくさん示して間に入ってほしい。
- 心理学の自己分析では, 単純に「なぜ?」を繰り返すことで自己分析を深める方法がある。
- やり方をもう少し詳しく説明してほしい。
- 遠隔配信のテストの時は, コンテンツと講師を映した画面がうまくできていたが, 本番では, コンテンツが映らなくて, 残念であった。

平成23年度 SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:シラバスの書き方

講師名:宮田政徳(徳島大学)

実施日:平成23年12月16日(金)

実施会場:香川大学

当日参加者数:12名

アンケート回答者数:12名

1. 参加者ご自身について

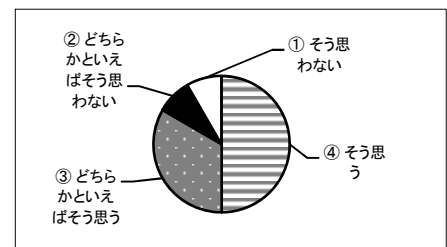
職種

	度数	割合
① 教員	12	100.0
② 職員	0	0.0
③ 学生	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	12	100.0

2. この研修について

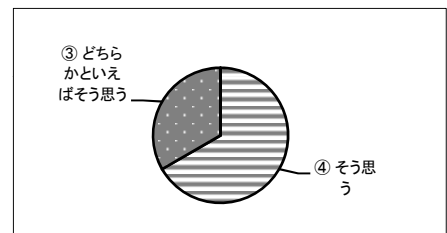
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	6	50.0
③ どちらかといえばそう思う	4	33.3
② どちらかといえばそう思わない	1	8.3
① そう思わない	1	8.3
計	12	100.0



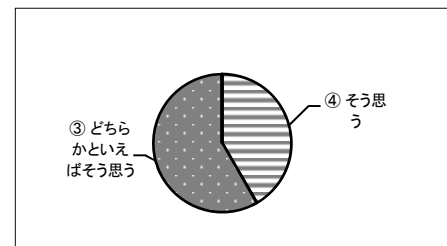
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	8	66.7
③ どちらかといえばそう思う	4	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



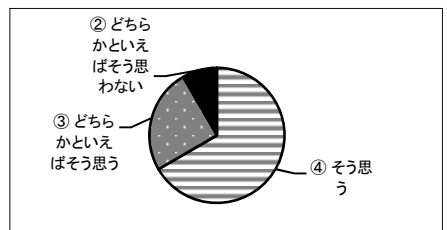
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	5	41.7
③ どちらかといえばそう思う	7	58.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



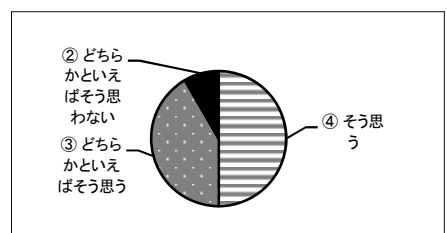
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	8	66.7
③ どちらかといえばそう思う	3	25.0
② どちらかといえばそう思わない	1	8.3
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



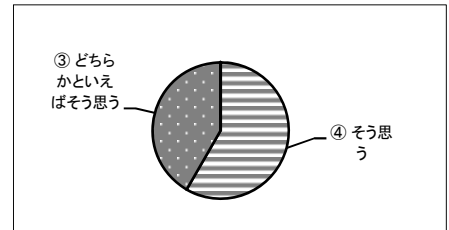
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	6	50.0
③ どちらかといえばそう思う	5	41.7
② どちらかといえばそう思わない	1	8.3
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



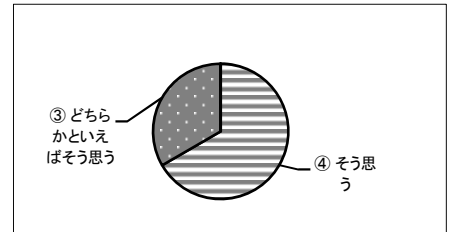
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	7	58.3
③ どちらかといえばそう思う	5	41.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



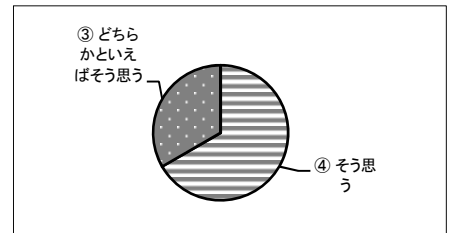
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	8	66.7
③ どちらかといえばそう思う	4	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



(8) 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	8	66.7
③ どちらかといえばそう思う	4	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- グラフィック・シラバスは全く知らないものだったので、とても勉強になりました。
- 今までシラバスを書いたことがなかったののためになった。
- グラフィック・シラバスについて知識を得た。

4. この研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- シラバスに伴う問題点や弊害についてもご講義いただきかったです。



平成23年度 SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:様々な授業改善の技法

講師名:佐藤浩章(愛媛大学)

実施日:平成23年12月19日(月)

実施会場:愛媛県立医療技術大学

当日参加者数:24名

アンケート回答者数:18名

1. 参加者ご自身について

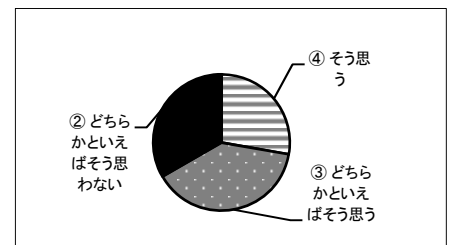
職種

	度数	割合
① 教員	16	94.1
② 職員	1	5.9
③ 学生	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	17	100.0

2. この研修について

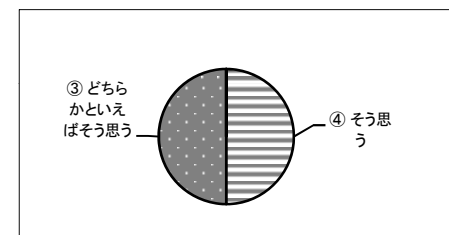
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	27.8
③ どちらかといえばそう思う	7	38.9
② どちらかといえばそう思わない	6	33.3
① そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



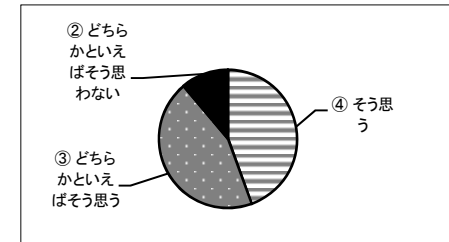
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	9	50.0
③ どちらかといえばそう思う	9	50.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



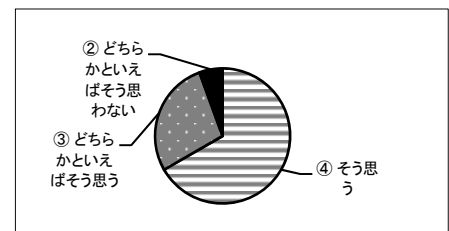
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	8	44.4
③ どちらかといえばそう思う	8	44.4
② どちらかといえばそう思わない	2	11.1
① そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



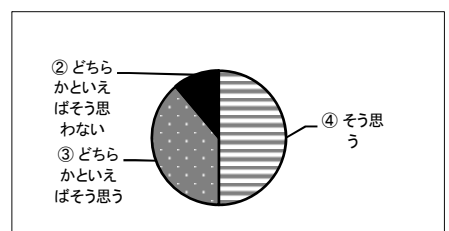
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	12	66.7
③ どちらかといえばそう思う	5	27.8
② どちらかといえばそう思わない	1	5.6
① そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



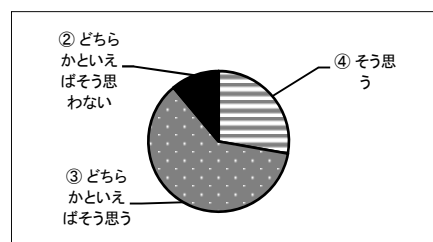
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	9	50.0
③ どちらかといえばそう思う	7	38.9
② どちらかといえばそう思わない	2	11.1
① そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



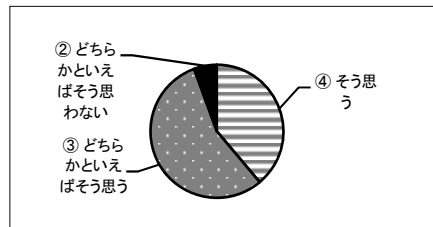
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	5	27.8
③ どちらかといえばそう思う	11	61.1
② どちらかといえばそう思わない	2	11.1
① そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



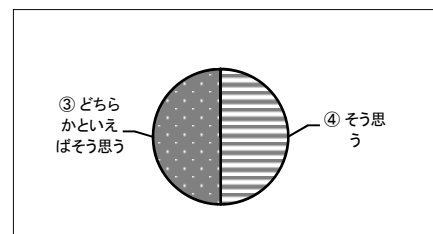
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	7	38.9
③ どちらかといえばそう思う	10	55.6
② どちらかといえばそう思わない	1	5.6
① そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



(8) 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	9	50.0
③ どちらかといえばそう思う	9	50.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 授業評価についてはあまり経験がなかったのですが、それは一つのツールなんだということを十分学ぶことができました。学生、目の前の学生が、自身の授業の改善点、向上すべき点をアドバイスしてくれる重要な人物だとおもうので、今後それが少しでもできるように取り組みたいです。
- 授業評価アンケートの項目にその人の教育哲学が表れるという点が興味深かった。
- 授業評価や授業参観について詳しく知ることができました。
- 自分の授業における評価をどのように進めていけばよいのか、具体的な方法を見いだすことができた。
- アンケートに対する理解が深まった。
- FD委員会の業務の改善につながる。
- FD活動のあり方を今一度見直したいと思いました。
- 他大学の成功例表示。
- 本学の授業評価について、改める機会になった。
- 授業公開の妥当性が理解できた。→(きちんとしないとあまり意味がない)



4. この研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。

- 本学のプロジェクターのQualityを上げる。
- 出席率を高める努力を！
- 20年くらい前の大学教員の授業は、学生にとって意味ある授業になっているのか？
- 自分の研究内容ばかり、自分のペースで話す人は減っているのでしょうか？

平成23年度 SPOD内講師派遣事業についてのアンケート 集計結果

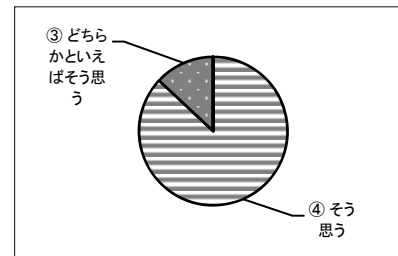
SPOD内講師派遣事業実施校：23校

アンケート回答数：23校

回答者内訳：FD担当 12名，SD担当 3名，事務担当 8名

1. SPOD内講師派遣事業を来年も継続したらいいと思いますか。

	回答数	割合
④ そう思う	20	87.0
③ どちらかといえばそう思う	3	13.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	23	100.0



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

○FDプログラム

- ・今回の研修の成果も踏まえ、授業評価アンケート用紙の見直しを来年度FD委員会で行うこととなった。
- ・理学部のFDウィークスの一環で、今年度11月に、今回の講師派遣事業で講師をしていただいた立川先生をお招きして『Team-Based Learning（チーム基盤型学習）講演会』を開催しました。TBLを利用した授業方法改善という新しいFD活動展開の機運が理学部全体で高まることを期待しているそうです。
- ・SPOD講師派遣事業により、「講義法の基本」という講演を受け、学内の教員で「大規模クラスの授業展開の工夫」というテーマで2月24日にディスカッションする予定です。
- ・ティーチング・ポートフォリオに興味を持つ教員が増えました。
- ・ティーチングポートフォリオ作成のために必要になってくる資料などについて、話題に上るようになった。授業に関する研修に関心を持つ教員が増えた。
- ・研修以前から授業改善に取り組んでいる教員に対する理解が少し進んだ。
- ・講師の先生の話がわかりやすく、役に立ったという声が多く、こういう研修会に今後も参加したり、学内のFD活動をやっていこうという意欲が高まった。
- ・FD委員会での議論が活発になった。講演の合間に教員間の話し合いの時間があり、互いの問題点の理解と解決方法の意見交換ができ、有意義であった。
- ・参加した教員が、教授いただいたグループワーク手法の「チームビルディング」，「ふりかえり」や「理解促進テスト法」を、すぐに担当授業に取り入れ、授業効果が高まった。
- ・講師の学生参加型の授業手法がすぐさま役に立つ内容であった。
- ・SPOD講師派遣事業を踏まえ、ピア・レビューを実施した。
- ・非形式ではあるが、教員が学科を超えて授業内容について話す機会が増えた。
- ・管理職の参加を要望する声が出てきた。
- ・今年度の研修会では、参加者が、小グループに分れて授業での悩みやそれに対する考え方、アドバイス等を話し合った。日頃から相談し合う習慣が根付けば良いと思うが、今のところこれといった変化は見られない。
- ・本学教育のあり方についてあらためて考えることができた。
- ・ティーチング・ポートフォリオについて全体的な枠組みが分かった。
- ・本学においては、各学部・研究科でFD委員会を設置しているが、当該SPOD講師派遣事業を全学的な取組みとしたことにより、全学的なFD委員会設置（平成24年4月予定）の足掛かりとなった。

- ・ S P O D 講師派遣事業によって開催された教員研修会で新たな知見を得て今後の教育に活用し始めた教員や、これまでの自身の教育方法の妥当性をあらためて確認でき自信を付けた教員等、学内講師では得られない研修を受けられたことが有意義でした。組織的な変化はないが個人の教育活動への成果があったと思う。

○ S D プログラム

- ・ 課(室・係)内で、業務内容等情報の共有化を実践。習得したKJ手法、チームビルディング等について個々の業務に活用を始めた。
- ・ 本学では、今年度から「大学改革2011」がスタートし、様々な分野において中・長期的な取り組みを進めており、プロジェクトチーム・ワーキンググループ・各種部会においても事務職員の積極的な参加が求められている。この状況下で今回のSPOD講師派遣事業「S D プログラム開発手法」を実施することで、学内においてもSDの必要性及びSPODへの理解と参加意識の促進に繋げることが出来た。
- ・ SDの必要性を理解することにより、SPOD主催の講演会・研修会及び外部の研修会にも積極的に参加しようとする姿勢ができ職員の意識改革に繋げることが出来た。
- ・ グループワークを通して、ブレインストーミング、K J 手法の実際について、体得することができ、今後、実務面においても応用が可能となった。
- ・ 講師派遣事業終了後、当日浮き彫りになった問題点の改善について課長会において検討を行った。
- ・ S D に対する職員の意識が高まり、学内での S D 委員会の活動に対しても、より理解が得られた。
- ・ 今回の研修プログラムによって、業務改善の必要性が改めて認識され、改善に対するモチベーションが高まった。
- ・ S P O D の活動に対する職員の理解が深まった。

3. SPOD内講師派遣事業への要望があれば、具体的にお書き下さい。

- ・ 高等専門学校向けのメニューを増やしていただきたいと思います。例えば、高専には高校生に相当する低学年の学生がいるので、大学生とは異なるこれらの学生に対する指導方法などを教育学の専門家に講義していただけると非常にありがたいです。
- ・ 派遣先の大学側が講座を本当に求めているわけではない場合がある。(FD担当者すらどの講座をやってもらうのかがわかっていないなど) 講座のメニューを提示して、機械的に講師を割り振るのではなく、派遣先の大学側がニーズを明らかにした上で、そのニーズを満たすことのできる講師を紹介した方がよいと感じる。
- ・ 全国から派遣希望が来て講師の先生方は大変お忙しいと思いますが、有料であっても2回以上の講師派遣がお願いできないもののでしょうか。SPODフォーラムに積極的に参加する教職員に限られてきているので、せめて学内で半強制的にでも受講の機会を増やしたいと思うことがあります。SPOD以外の講師をお願いするのも選択肢のひとつですが、そのためにはまず依頼に先立ってその講師の研修を受講することが望ましいため、なかなか実現できていません。
- ・ 地域のコア校の方が講師で来られるだけでなく、愛媛大学の方もおいでいただけるようになればいいのですが。
- ・ 今後も学生教育、支援、教育改善法に関する講師派遣をお願いします。教育改善の報告書があれば、送付願います。
- ・ 本学のように小さな組織の場合、研修を単独開催するとなると各部署から受講生を募らなければならなくなってしまうため、通常業務に支障をきたしてしまうことになります。
「講師派遣事業」自体は大変よいことだと思いますが、研修を実施するとなるとそれなりに受講者数の確保が求められますので、規模の小さな大学での単独開催については検討が必要ではないかと思われました。

- ・講師派遣事業は、大学ごとにSD・FD含めて講師派遣していただけるプログラムが1つとなっている。今後のFD・SD活動を活発化させる意味で、別途希望すれば講師派遣プログラムを増やしてもらえよう検討してほしい。
- ・今後も講師派遣をお願いいたします。
- ・大学ではなく、高専の実情になるべくあった講話や実習をお願いしたい。
- ・小規模大学では実施できない研修プログラムを、この派遣プログラムによって実施できることに多大なメリットがあり、今後も継続していただきたい。
- ・ワークショップの時間がもう少しあってもよい。
- ・ティーチング・ポートフォリオについての実施した結果・成果についての報告が聴きたい。
- ・大学教員が派遣される場合、高専の事情が知られておらず、適切でない内容に言及されることがあった。あらかじめ決まったテーマで派遣していただくということだったため、事前に詳細な打ち合わせを実施しなかったことが原因であると思われる。次年度は十分に事前の打ち合わせを行いたい。

4. SPOD全体への要望があれば、具体的にお書き下さい。

- ・常に新規事業を拡大していく必要はないと思う。マンパワーには限りがあることを考慮し、事業を精選してもらいたい。
- ・今後も、全国的な傾向や世界的な動向などを見据えた研修活動を期待しています。どうぞよろしくお願いいたします。
- ・遠隔配信システムを使った研修を、これからもっと増やしていただけると、自分が興味を持った研修を気軽に受けられるので、非常に助かります。
- ・本学のように小さな組織だと研修の単独開催が困難な環境にあります。そんな中、SPODでは教職員の能力開発に関する様々なプログラムをご用意いただき、大変感謝しております。今後も高等教育に携わる者として共通に求められる知識・ノウハウ等に関する研修をご提供いただけることを希望いたします。
- ・SPOD事務局からいろいろとご指示をいただいても加盟校では限られた人数でその他の業務も捌かなければならないため、なかなか手が回らないことが多々あります。可能であれば、加盟校側の事務作業の負担についてご配慮いただければ幸いです。
- ・本学における講師の受け入れ態勢が十分ではないと思われます。講師からのご指摘などがあれば、忌憚なく教えていただければ幸いです。
- ・SD活動を推進していくうえでのアドバイス等、気軽に相談ができる窓口の設置。
- ・毎年の研修プログラムに参加し、講座を修了した場合、個人のSD研修記録として単位認定又はポイントに換算し、記録表（通知表）を作成してはどうか。さらにはポートフォリオなど加盟校全体でWEBを利用したシステム化により、進捗管理、受講促進の高揚が考えられる。例：毎年度終了後にSPOD事務局から本人へ記録表（通知表）を発行など又は機関別に作成、申請により発行など。
- ・他の国立大学法人でフォーラム等開催されますと、交通の便の関係などから、参加する者が激減することが予想されますので、2012年度以降も、愛媛大学を中心にSPODを展開していただきますようお願いいたします。
- ・本校独自のFD研修会や高専機構のFD研修会等、本校教員は研修過多の状況であると感じています。そのため、SPOD研修は申し訳ないと思いつつその多くをお断りしています。この事情は今後とも続くと思いますが、よろしくお願いいたします。
- ・SPODで提供されている多数のプログラムについては、地域的にも利用しやすい環境にあり、充分活用させていただき、感謝いたしております。加盟校としても、FD・SD活動の質を高め、コア校とともに活動を推進していきたいと思っております。
- ・遠隔配信プログラムが増えればありがたいと思う。また、これに関連し、オンデマンドで視聴できるシステムがあるとさらに受講しやすいと思う。

5. 平成23年度活動報告

(5) SPOD運営

① ネットワークコア運営協議会

② 各県内加盟校会議

(5) SPOD運営

① ネットワークコア運営協議会

平成23年度第1回SPODネットワークコア運営協議会議事概要

日 時：平成23年4月21日（木）9：00～10：00

場 所：各コア校（遠隔会議システム利用）

出席者：徳島大学 日置大学開放実践センター長，宮田准教授，吉田助教，
坂東学務部教育支援課長，伏見学務部教育支援課総務・企画係主任
香川大学 葛城准教授，森田給与福利グループリーダー，高嶋学務グループサブリーダー
高知大学 塩崎教授，立川准教授，俣野講師，近田人事課長，田所人事課長補佐，
正木人事課労務管理係長，中澤人事課人事グループ主任，
中山学務課総合教育センター事務係長
愛媛大学 佐藤准教授，秦准教授，山田准教授城間助教，大竹特任助教，
上甲総務部長，金澤教育学生支援部長，米澤教育学生支援部次長，
渡邊教育企画課長，吉田人事課長，秋谷人事課副課長，
塩出人事課人材育成チームリーダー，岩谷人事課員，
長野教育企画課教育企画チームリーダー，山内教育学生支援部員，
岸岡教育学生支援部員，渡部教育学生支援部員，戸田教育学生支援部員

議事に先立ち，平成23年度第1回開催に当たりコア協議会構成員の自己紹介を行った。

議 題等：

1. 平成22年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会について

議長から資料1-1～6に基づき，3月29日（火）に開催されたネットワーク総会において，平成23年度SPOD事業の事業計画その他運営等について審議，了承されたことの説明があった。

2. ネットワークコア運営協議会の構成員等について

議長から資料2-1～2に基づき，平成23年度のネットワークコア運営協議会の構成員について説明があり了承された。続いて資料2-3～6に基づき，FD／SD専門部会の構成員の名簿（案）を作成したことについて説明があり，一部修正のうえ，了承された。

3. 平成23年度事業計画等について

議長から資料3-1～2に基づき，当該事業計画によって平成23年度のSPOD事業を運営していくことについて説明があった。

また，SPOD事務局の長野から，資料3-3に基づき，共同事業契約書について説明があり，速やかな締結に向けて協力依頼があった。続いて，資料3-4に基づき，SPOD加盟校以外か

らの参加者に対する研修料の徴収方法について説明があり，了承された。

4. SPODフォーラム2011について

議長から資料4－1～2に基づき，SPODフォーラム2011の実施要項(案)及び日程(案)について説明があり，正式なタイトルが決まっていない大学については，4月28日(木)までにSPOD事務局に連絡いただくよう依頼があった。また，各プログラムのシラバスの提出期限を5月20日(金)に設定しているため，各講師にはあらかじめお知らせいただくよう依頼があった。また，徳島大学FD担当の吉田助教から，四国キャンパス元気プロジェクトの開始時間を早める提案があり，了承された。



5. SPODが拠点に提供するプログラムについて

議長から資料5－1～3に基づき，教職員能力開発拠点からSPODに対して，研修プログラムの利用依頼があったことについて説明があり，了承された。

6. 平成23年度次世代リーダー養成研修(第1回)の開催について

愛媛大学吉田人事課長から資料6に基づき，次世代リーダー養成研修(第1回)を開催することについて説明があった。なお，当初予定していた会場(四国電力研修所)を高松テルサに変更したことの説明があった。

7. 研修プログラムガイド2011について

議長から資料7に基づき，研修プログラムガイド2011に掲載するプログラム一覧について説明があった。

8. SPOD研修アンケートについて

議長から資料8に基づき，SPODの個別プログラムアンケートについて，一部を修正したことの説明があり，各コア校で活用いただくよう依頼があった。

9. その他

(1) 議長から，SPOD教員向け研修ニーズアンケートについて，各コア校におけるアンケートの進捗状況が確認され，少しでも多く回収をいただくよう依頼があった。

(2) 議長から今後，大学幹部にSPODがどのような活動を行っているか随時報告いただくよう依頼があった。

平成23年度第2回SPODネットワークコア運営協議会議事概要

日 時：平成23年6月8日（木）15：30～16：30

場 所：愛媛大学城北キャンパス校友会館2階サロン

出席者：徳島大学 宮田准教授，吉田助教，槌谷学務部教育支援課総務・企画係長

香川大学 佐藤講師，森田給与福利グループリーダー，高嶋学務グループサブリーダー

高知大学 塩崎教授，俣野講師，中澤人事課人事グループ 主任，

井上学務課総合教育センター事務係長

愛媛大学 小林教授，佐藤准教授，秦准教授，山田准教授，城間助教，大竹特任助教，

米澤教育学生支援部次長，渡邊教育企画課長，吉田人事課長，

秋谷人事課副課長，岩谷人事課員，長野教育企画課教育企画チームリーダー，

山内教育企画課員，岸岡教育企画課員，渡部教育企画課員，

戸田教育企画課員

議題等：

1. SPOD事業評価について

議長から資料1に基づき，平成22年度の事業評価における事業評価委員会委員からの主なコメントについて説明があった。また，高知大学塩崎委員より，評価委員としてのコメントがあった。評価委員からのコメントに対する検討課題及びその反映案については，次回のコア会議までにとりまとめることとし，コア校からも今月中に意見をもらいたいとの依頼があった。

2. SPODフォーラム2011について

議長から資料2-1に基づき，フォーラムにおけるプログラムについて，前回会議からの変更内容について説明があった。続いて愛媛大学秦委員より，参考資料に基づき，シンポジウム及びトップリーダーセミナーの概要について説明があった。

次に，議長から資料2-2に基づき，SPODフォーラム2011のチラシについて説明があった。また，SPOD事務局の長野から，申込受付日について，SPOD加盟校の受付期間を6月28日（火）から7月12日（火）に，一般受付の開始日を7月14日（木）に訂正することについて報告があった。

議長から，今後のスケジュールとして，6月28日（火）正午からSPODホームページにおいて加盟校の優先申込み受付が始まるため，各コア校の教職員に周知してもらうよう依頼があった。

3. SPOD研修講師一覧について

議長から資料3-1～2に基づき，SPODホームページの研修講師一覧に掲載する研修講師について，各コア校から講師の新規追加，及び掲載項目の追加があったことについて説明があり，了承された。

また、ホームページへの掲載順について、資料３－３に基づき、ネットワーク規約別表第２に記載された大学順に基づいて掲載することについて説明があり、了承された。なお、大学ごとの掲載は職階順（教授、准教授、講師、助教）とすることも、併せて了承された。

４．学務系職員養成プログラム研修について

愛媛大学米澤委員から資料４に基づき、学務系職員養成プログラム研修を７月１９日（火）から２０日（水）に愛媛大学で開催することについて説明があった。

５．大学人、社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅢ）について

愛媛大学吉田委員から資料５に基づき、管理職向けの大学人、社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅢ）を７月２１日（木）から２２日（金）に愛媛大学で開催することについて説明があった。

６．ＳＰＯＤホームページのバナー掲載について

ＳＰＯＤ事務局の長野から資料６に基づき、昨年１１月よりＳＰＯＤホームページに掲載している「事業仕分け第３弾に関する声明」について削除したいとの説明があり、了承された。

７．大学ＳＤ「大学職員力」ＤＶＤの配付について

愛媛大学秦委員から資料７に基づき、愛媛大学が制作協力し、文科省戦略ＧＰ「列島縦断広域型大学連携　ｅ－ラーニングコンソーシアムによる新たな高等教育の地域連携（北星学園大学、日本福祉大学、熊本学園大学）」において作成された職員研修用のＤＶＤについて、愛媛大学に無償提供があったため、その活用方法とともに、各加盟校にＤＶＤを配付することの説明があった。なお、加盟校へは文書にて活用方法等について周知することの説明があった。

８．その他

（１）議長から、各加盟校に協力依頼している、ＳＰＯＤ教員向け研修ニーズアンケートの加盟校からの提出状況について報告があり、アンケート結果の分析方法等については、ＦＤ専門部会において検討することの説明があった。

（２）ＳＰＯＤ事務局の長野から、研修プログラムガイドの印刷部数について、加盟校から追加送付依頼が数件あったため、来年度以降は、追加分の印刷費を負担してもらえれば、まとめて発注するとの説明があった。また、各加盟校の追加部数については、今年度末には各加盟校に確認することも、併せて説明があった。

（３）議長から、コア会議の配付資料について、今後、予算資料等、公表することにより支障のある資料が出てくる可能性があることから、掲載の可否については、コア会議において毎回確認してもらった上で掲載することについて提案され、了承された。また、本日の配付資料（参考資料を除く）について、ＳＰＯＤホームページに掲載して差し支えないか確認され、了承された。なお、前回資料についても確認してもらい、掲載の可否について、今月中に各事務担当者から事務局まで連絡してもらうよう依頼があった。

平成23年度第3回SPODネットワークコア運営協議会議事概要

日 時：平成23年7月14日（木）10：00～11：30

場 所：各コア校（遠隔会議システム利用）

出席者：徳島大学 日置大学開放実践センター長，川野教授，宮田准教授，吉田助教，

坂東教育支援課長，伏見教育支援課総務・企画係主任

香川大学 葛城教授，森田給与福利グループリーダー，篠原給与福利グループチーフ，

高嶋学務グループサブリーダー

高知大学 塩崎教授，俣野講師，近田人事課長，田所人事課長補佐，

正木人事課労務管理係長，中澤人事課人事グループ主任，

井上学務課総合教育センター事務係長

愛媛大学 佐藤准教授，秦准教授，山田准教授，米澤教育学生支援部次長，

渡邊教育企画課長，吉田人事課長，秋谷人事課副課長，

塩出人事課人材育成チームリーダー，野本人事課員，

長野教育企画課教育企画チームリーダー，山内教育企画課員，岸岡教育企画課員，

渡部教育企画課員，戸田教育企画課員

議題等：

1. SPOD事業評価について

議長から資料1，参考資料1に基づき，平成22年度事業における事業評価委員会委員からの指摘事項に対する対応策（案）について説明があり，了承された。

2. SPODフォーラム2011について

愛媛大学米澤委員から資料2-1～3に基づき，SPODフォーラム2011の加盟校限定受付終了時点での申込み状況について説明があり，各コア校から県内加盟校に参加を呼びかけてもらうよう依頼があった。

次に，議長から資料2-4～5に基づき，SPODフォーラムでのアンケートの実施について説明があり，了承された。

米澤委員から資料2-6，参考資料2に基づき，SPODフォーラム運営等の参考とするため，昨年度他フォーラムに派遣した加盟校の教職員からの報告書をもとに，他フォーラムから学ぶべき点や活かせる点などについて説明があった。

引き続き，米澤委員から資料2-7に基づき，昨年度と同様に展示スペースを設けることとし，各加盟校からの成果物等の提供について依頼された。

3. SPODネットワークコア運営協議会FD／SD専門部会での検討事項について

議長から資料3-1に基づき、前回の協議会後に開催されたFD専門部会の概要について説明があった。

次に、愛媛大学秦委員から資料3-2に基づき、SD専門部会の概要について説明があった。

4. SPODにおけるスタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの認定について

愛媛大学秦委員から資料4-1～2、参考資料3に基づき、スタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの基準を満たした愛媛大学の3名を、SPOD-SDCとして推薦することについて説明があり、了承された。また、この3名は教職員能力開発拠点におけるスタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの基準も満たしているため、今年度内に認定を受けることが併せて説明された。

5. SPOD講師派遣プログラムアンケートについて

議長から資料5-1～2に基づき、SPOD共通事業として実施している加盟校への研修講師派遣事業について、受講者及び研修実施責任者に対するアンケートを実施することについて説明があり、了承された。また、研修実施責任者に対するアンケートについては、今年度末にまとめて実施することが説明された。

6. SPOD教員向け研修ニーズアンケートについて

議長から資料6及び参考資料4に基づき、SPOD教員向け研修ニーズアンケートの集計結果について報告があった。

7. SPOD事業における研修生の受入について

議長から資料7に基づき、愛媛大学における「四国地区教職員能力開発ネットワーク」事業に係る研修生受入要項について、教職員能力開発拠点事業としても研修生を受け入れることができるよう、要項を改正することが説明され、了承された。

8. 平成23年度次世代リーダー養成研修（第2回）の開催について

愛媛大学吉田委員から資料8に基づき、第2回次世代リーダー養成研修を8月4日（木）～6日（土）に愛媛大学及び聖カタリナ大学で開催することについて説明があった。

9. その他

徳島大学宮田委員より、来年度以降のSPODフォーラムの開催場所について検討状況が報告された。

平成23年度第4回SPODネットワークコア運営協議会議事概要

- 1 日 時 平成23年8月22日（月）16：45～17：45
- 2 場 所 各コア校（遠隔会議システム利用）
- 3 出席者 徳島大学 日置大学開放実践センター長，宮田准教授，香川准教授，吉田助教，
坂東教育支援課長，伏見教育支援課総務・企画係主任，
奈良教育支援課総務・企画係員
香川大学 佐藤講師，森田給与福利グループリーダー，篠原給与福利グループチーフ
高知大学 塩崎教授，立川准教授，俣野講師，近田人事課長，田所人事課長補佐，
正木人事課労務管理係長，中澤人事課人事グループ主任，
井上学務課総合教育センター事務係長
愛媛大学 小林教授（議長代理），秦准教授，山田准教授，城間助教，
大竹特任助教，米澤教育学生支援部次長，秋谷人事課副課長，
塩出人事課人材育成チームリーダー，野本人事課員，
長野教育企画課教育企画チームリーダー，渡部教育企画課員，
戸田教育企画課員

4 議題等

（1）SPODが加盟校以外の教職員から徴収した研修料について

SPOD事務局の米澤から資料1及び参考資料1～2に基づき，SPODフォーラム2011において，加盟校以外の教職員から徴収する研修料収入の取扱いについて説明があり，税制上の問題をクリアするため，SPODフォーラム経費に充当し，執行することです承された。また，高知大学塩崎委員から，来年度の予算に研修料を組み込んでどうかとの提案があり，了承された。

（2）SPOD研修プログラムにおける遠隔プログラムの実施について

議長から資料2に基づき，7月25日に開催したSPOD愛媛県内加盟校会議において，加盟校から遠隔可能なプログラムを増やして欲しいとの要望があったため，各コア校において今後実施するプログラムの中で，遠隔配信可能なプログラムを増やすことができないか確認があった。各コア校からは，遠隔システムの活用状況や遠隔配信を実施するにあたっての障害や問題点について意見をもらい，遠隔可能なプログラムがあれば事務局まで連絡をもらうこととなった。

（3）SPODフォーラム2011について

SPOD事務局の米澤から資料3-1～3に基づき，SPODフォーラム2011の最終申込み状況について説明があった。なお，空き定員のあるプログラムについては，当日

受付が可能であるため、再度学内に参加を呼びかけてもらうよう依頼があった。

引き続き、SPOD事務局の米澤から資料3-4に基づき、リフレッシュルーム（アクティブ・ラーニングスペース1）に展示する展示物について説明があった。なお、リフレッシュルームには、ティーサーバーを設置し、休憩所として活用することについて併せて説明があった。

議長から資料3-5に基づき、昨年度のフォーラムのアンケート結果において、受講者から受講者名簿を配布してほしいことの要望があったため、参加者全員の名簿を全体受付において配布することの提案があり、了承された。

（4） ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップの実施について

愛媛大学秦委員から資料4に基づき、9月16日（金）に愛媛大学で開催するティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップについて、現在、受講条件を満たした教員に対して参加募集を行っているところであるとの説明があった。

（5） 教える仕事に就きたい大学院生のためのワークショップの実施について

愛媛大学城間委員から資料5に基づき、9月17日（土）～18日（日）に愛媛大学で開催するワークショップの概要について説明があり、現在、各コア校に対して参加者募集を行っているところであるため、再度学内に周知してもらうよう依頼があった。

（6） 平成23年度大学人，社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅡ）の実施について

愛媛大学秋谷委員から資料6に基づき、9月29日（木）～30日（金）に愛媛大学で開催する大学人，社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅡ）の概要について説明があり、また、大学人，社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ）を11月9日（水）～11日（金）に愛媛大学で開催することが決定したことの説明があった。

（7） その他

SPOD事務局の米澤から、共同事業契約書の押印状況について説明があった。

平成23年度第5回SPODネットワークコア運営協議会議事概要

- 1 日 時 平成23年10月24日（月）10:00～12:00
- 2 場 所 各コア校（遠隔会議システム利用）
- 3 出席者 徳島大学 香川准教授，吉田助教，槌谷教育支援課総務・企画係長，
伏見教育支援課総務・企画係主任，奈良教育支援課総務・企画係員
香川大学 葛城准教授，佐藤講師，森田給与福利グループリーダー，
篠原給与福利グループチーフ，高嶋学務グループサブラーター
高知大学 塩崎教授，近田人事課長，田所人事課長補佐，正木人事課労務管理係長，
中澤人事課人事グループ主任，井上学務課総合教育センター事務係長
愛媛大学 佐藤准教授，山田准教授，城間助教，金澤教育学生支援部長，
米澤教育学生支援部次長，吉田人事課長，秋谷人事課副課長，
塩出人事課人材育成チームリーダー，野本人事課人材育成チームサブラーター，
神谷人事課員，長野教育企画課教育企画チームリーダー，山内教育企画課員，
岸岡教育企画課員，渡部教育企画課員，戸田教育企画課員

4 議題等

(1) SPODフォーラム2011の総括について

SPOD事務局の米澤から資料1-1に基づき，フォーラムの参加者数及びSPOD加盟校以外の参加者からの研修料収入について報告があった。

議長から資料1-2～3に基づき，フォーラム全体アンケートの集計結果及び自由記述欄における参加者からの主な意見・要望等に対する対応案について説明があり，了承された。

(2) SPODフォーラム2012について

議長から来年度のフォーラムについて，徳島大学において開催することが決定したことの報告があった。

続いて徳島大学吉田委員から，SPODフォーラム2012における現在の検討状況について報告があり，プログラム内容等の詳細については，今後SPOD事務局を交えて検討していくこととなった。

(3) 平成24年度における負担金の算定方法について

SPOD事務局の米澤から資料3に基づき，来年度の事業経費に係る負担金の算定方法について，今年度と同様に学校基本調査における教職員数に基づき算定することとし，負担金算定のため，本年5月1日現在の教職員数を調査することの説明があり，了承された。なお，各加盟校の負担金については，次回のネットワークコア運営協議会において平成24年度事業計画と併せて審議する予定であるとの説明があった。

(4) 平成23年度SPOD事業の実施状況（中間報告）について

議長から資料4-1～2及び参考資料1に基づき、平成23年度の事業計画に基づく各種事業の実施状況について報告があった。続いて、各コア校より、各校でのプログラムの実施状況について報告があった。

議長から資料4-3に基づき、SPOD共通事業であるSPOD加盟校内講師派遣プログラムの実施状況について報告があった。なお、議長から、講師派遣プログラムの希望のない加盟校についても、年に1回はSPOD事務局またはコア校からスタッフが各校を訪問し、ニーズ調査をしてはどうかとの提案があった。

(5) ファカルティ・ディベロッパー養成研修の開催について

議長から資料5に基づき、11月11日（金）～13日（日）に東京で開催する教職員能力開発拠点主催のファカルティ・ディベロッパー養成研修について説明があった。

(6) 平成23年度大学人、社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ）の開催について

愛媛大学吉田委員から資料6に基づき、11月9日（水）～11日（金）に愛媛大学で開催する大学人、社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ）について説明があった。

(7) 平成23年度次世代リーダー養成研修（第3回）の開催について

愛媛大学吉田委員から資料7に基づき、11月24日（木）～26日（土）に徳島大学で開催する次世代リーダー養成研修（第3回）について説明があった。

(8) 学務系職員養成プログラム研修（レベルⅠ-2）の実施について

徳島大学榎谷委員から資料8に基づき、11月17日（木）～18日（金）に徳島大学で開催する学務系職員養成プログラム研修（レベルⅠ-2）について説明があった。

(9) 副会長の交代について

議長から資料9及び参考資料2に基づき、10月1日付けで香川大学長の交代があったため、ネットワーク規約第8条第10項に基づき、後任の長尾学長が副会長として残任期を務めることの報告があった。

(10) その他

議長から、次回の第6回ネットワークコア運営協議会は、11月30日（水）10時より遠隔で開催するとの説明があった。また、第7回ネットワークコア運営協議会は、12月中旬に愛媛大学で開催予定であるとの説明があり、併せて会議終了後にFD／SD専門部会を開催する予定であるとの説明があった。

平成23年度第6回SPODネットワークコア運営協議会議事概要

- 1 日 時 平成23年11月30日（水）10:00～11:30
- 2 場 所 各コア校（遠隔会議システム利用）
- 3 出席者 徳島大学 日置大学開放実践センター長，宮田准教授，吉田助教，
榎谷教育支援課総務・企画係長，伏見教育支援課総務・企画係主任，
奈良教育支援課総務・企画係員
香川大学 葛城准教授，佐藤講師，森田給与福利グループリーダー，篠原給与福利グループチーフ
高知大学 塩崎教授，正木人事課労務管理係長，中澤人事課人事グループ主任，
井上学務課総合教育センター事務係長
愛媛大学 秦教授，佐藤准教授，仲道特任助教，米澤教育学生支援部次長，
渡邊教育企画課長，吉田人事課長，秋谷人事課副課長，
塩出人事課人材育成チームリーダー，野本人事課人材育成チームサブリーダー，
神谷人事課員，長野教育企画課教育企画チームリーダー，山内教育企画課員，
岸岡教育企画課員，渡部教育企画課員，戸田教育企画課員

4 議 題

（1）平成24年度SPOD事業計画について

議長から資料1-1に基づき，平成24年度の事業計画について，平成23年度からの変更点及び新規事業の概要に関する説明があった。続いて愛媛大学吉田委員より，SD事業について補足説明があり，講師養成プログラムの開催場所については2回のうち1回を愛媛大学以外のコア校で開催したいため，検討してもらいたいとの依頼があった。

SPOD事務局の渡邊から資料1-2及び参考資料1に基づき，平成24年度の事業経費について，事業計画をもとに今年度と同様の方法により各加盟校の負担金額を算出したとの説明があり，平成24年度SPOD事業経費（案）に関して意見がある場合には，12月12日（月）までにSPOD事務局に連絡してもらうよう依頼があった。なお，徳島大学吉田委員からSPODフォーラムの経費について質問があり，SPODフォーラム2012の経費にSPOD事務局スタッフの派遣旅費を追加することとなった。

（2）組織開発に関する共同研究について

議長から資料2に基づき，組織評価及び教育効果の検証のため「調査・研究プロジェクト」を設置することについて説明があった。なお，このプロジェクトはネットワークコア運営協議会の下に置いて検討していくとの説明があり，積極的に参加してもらうよう依頼があった。コア校からの意見で，マンパワーの問題について指摘があったため，各校において参加できる範囲で協力することです承された。

(3) 他のコンソーシアムとの連携について

議長から資料3に基づき、12月12日(月)に大阪大谷大学で開催する、南大阪地域大学コンソーシアムとの連携研修「教職員連携から大学の在り方を考える」について説明があった。なお、今後の連携の可能性については、南大阪地域大学コンソーシアムの事業内容等を確認した上で、検討することとなった。

(4) FD・SDセミナー「学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法」について

議長から資料4に基づき、平成24年1月12日(木)、18日(水)に愛媛大学において開催する「学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法」の概要について説明があった。なお、18日(水)は希望があれば遠隔配信することも併せて説明があった。

(5) 平成23年度「大学人、社会人としての基礎力養成プログラム研修」について

愛媛大学秋谷委員から資料5-1~2に基づき、本年2回開催された「大学人、社会人としての基礎力養成プログラム研修」(9月にレベルⅡ、7月にレベルⅢを開催)の報告があった。

(6) その他

- ① 愛媛大学秋谷委員から、平成24年2月17日(金)~18日(土)に新居浜市において、SPOD-SD開発プログラム(社会連携系)を実施するとの説明があった。
- ② SPOD事務局の渡邊から、平成24年2月1日(水)に愛媛大学において、「組織力の向上に向けた大学のマネジメントと広報」と題した広報セミナーをSPOD加盟校にも開放して実施するとの説明があった。
- ③ 議長から次回の第7回ネットワークコア運営協議会は、12月16日(金)に愛媛大学で開催予定であるとの説明があり、併せて会議終了後にFD/SD専門部会を開催する予定であるとの説明があった。

平成23年度第7回SPODネットワークコア運営協議会議事概要

- 1 日 時 平成23年12月16日（金）13：30～14：45
- 2 場 所 愛媛大学城北キャンパス 愛大ミューズ3階会議室
- 3 出席者 徳島大学 吉田助教，坂東教育支援課長
香川大学 葛城准教授，森田給与福利グループリーダー
高知大学 塩崎教授，近田人事課長，中澤人事課人事グループ 主任，
井上学務課総合教育センター事務係長
愛媛大学 秦教授，佐藤准教授，山田准教授，仲道助教，大竹特任助教，
米澤教育学生支援部次長，渡邊教育企画課長，秋谷人事課副課長，
神谷人事課員，長野教育企画課教育企画チームリーダー，山内教育企画課員，
岸岡教育企画課員，渡部教育企画課員，戸田教育企画課員

4 議 題

（1） 平成24年度SPOD事業経費について

SPOD事務局の渡邊から資料1及び参考資料1に基づき，SPOD事業経費の修正案について説明があり，了承された。なお，事業経費については，後日加盟校に意見照会する予定であるとの説明があった。

（2） SPOD内講師派遣について

議長から資料2-1に基づき，今年度のSPOD内講師派遣の実施状況について説明があり，来年度も引き続きコア校からの講師派遣に協力してもらうよう依頼があった。

引き続き議長から資料2-2及び参考資料2に基づき，SPOD内講師派遣プログラムについて，提供プログラムに関する変更点について説明があり，了承された。なお，各加盟校への希望調査については，資料2-2のプログラム一覧を送付して行うとの説明があった。



（3） 研修プログラムガイド2012について

愛媛大学大竹委員から資料3-1～4に基づき，研修プログラムガイド2012の作成について，変更点や作成スケジュールについて説明があり，了承された。なお，各加盟校への依頼は，会議終了後に行うとの説明があった。

（4） 平成23年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会について

議長から資料4に基づき，平成24年3月にSPODネットワーク総会及びFD/SD分科会を開催することについて説明があった。なお，開催日時については各加盟校との日程調整の上で決定するとの説明があった。

(5) 平成23年度SPOD事業評価委員会の開催について

議長から資料5-1～3に基づき、SPOD事業評価委員会を平成24年3月に開催することについて説明があった。なお、開催日程については、事業評価委員及びFD/SD担当者の調整を行った上で決定し、SPODネットワーク総会との同日開催について提案があった。

(6) 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」における初年次教育に関するFDプログラムの実施について

議長から資料6-1～2及び参考資料3に基づき、11月16日(水)に愛媛大学で開催された「初年次教育に関するFDプログラム」の実施状況及びアンケート結果について報告があった。

(7) 大学教育カンファレンス in 徳島の開催について

徳島大学吉田委員から資料7-1～4に基づき、平成24年1月6日(金)に徳島大学で開催する大学教育カンファレンス in 徳島について説明があった。

(8) 講師養成研修について

愛媛大学秋谷委員から資料8に基づき、平成24年2月3日(金)に愛媛大学で開催する講師養成研修について説明があった。

(9) 平成23年度学務系職員養成プログラム研修について

SPOD事務局の山内から資料9-1に基づき、9月7日(水)～8日(木)に愛媛大学で開催された「学務系職員養成プログラム研修(レベルI-1)」のアンケート結果について報告があった。続いて徳島大学坂東委員から資料9-2に基づき、11月17日(木)～18日(金)に徳島大学で開催された「学務系職員養成プログラム研修(レベルI-2)」のアンケート結果について報告があった。

(10) その他

- ① 愛媛大学秦委員から資料10-1に基づき、南大阪地域大学コンソーシアムの概要及び関係者との意見交換の内容について説明があった。なお、南大阪地域大学コンソーシアムから平成24年2月に訪問調査を行いたいとの要望があった。また、後日、南大阪地域大学コンソーシアムが連携に関する要望書を送付するとのことであり、届いた上で改めて検討することとした。
- ② SPOD事務局の渡邊から資料10-2に基づき、広報トップセミナーの開催について説明があり、各加盟校にはSPODメールマガジンを通じて案内するとの説明があった。
- ③ 高知大学の塩崎委員から、平成24年1月25日(水)に高知大学で開催予定のFDフォーラムについて案内があった。
- ④ 議長から次回の第8回ネットワークコア運営協議会は、平成24年1月30日(月)16時から遠隔会議システムにより開催するとの報告があった。

平成23年度第8回SPODネットワークコア運営協議会議事概要

1 日 時 平成24年1月30日（月）16:00～17:00

2 場 所 各コア校（遠隔会議システム利用）

3 出席者 徳島大学 宮田准教授，香川准教授，吉田助教，坂東教育支援課長

伏見教育支援課総務・企画係主任，奈良教育支援課総務・企画係員

香川大学 葛城准教授，佐藤講師，篠原給与福利グループチーフ，高嶋学務グループサブリーダー

高知大学 立川准教授，俣野講師，近田人事課長，中澤人事課人事グループ主任，

井上学務課総合教育センター事務係長

愛媛大学 秦教授，佐藤准教授，山田准教授，仲道助教，大竹特任助教，

吉田人事課長，渡邊教育企画課長，秋谷人事課副課長，

塩出人事課人材育成チームリーダー，野本人事課人材育成チームサブリーダー，

神谷人事課員，長野教育企画課教育企画チームリーダー，岸岡教育企画課員，

渡部教育企画課員，戸田教育企画課員

4 議 題

（1）平成23年度SPOD事業経費の執行について

SPOD事務局の渡邊から資料1-1～2及び参考資料1～2に基づき，平成23年度のSPOD事業経費の執行状況及び今後の執行予定について説明があった。また，今後のSPOD事業における企画・運営に役立てるため，他機関が実施する研修等へ各校からの参加希望者を派遣する事業を実施するとの説明があり，了承された。なお，参加希望者の募集については，会議終了後SPOD事務局より各加盟校へ行うとの説明があった。

（2）平成22年度事業評価委員会委員からの指摘 事項に対する対応状況について

議長から資料2に基づき，事業評価委員会委員からの指摘事項に対して，今年度当初に示した個別の対応策に対する実施状況について説明があった。引き続き，愛媛大学秦委員から，SD部門に関して説明があった。また，議長から，対応状況については今年度末のSPOD評価委員会及び総会で報告するとの説明があった。

（3）SPODネットワークコア運営協議会FD／SD専門部会について

議長から資料3-1に基づき，平成23年12月16日（金）に開催されたFD専門部会の概要について説明があった。引き続き，愛媛大学秦委員から資料3-2に基づき，SD専門部会の概要について説明があった。

（4）社会連携系職員養成プログラム開発の実施について

愛媛大学吉田委員から資料4に基づき，2月17日（金）～18日（土）に新居浜市で開催する，SPOD-SDセミナー「社会連携系職員養成プログラム開発」の概要について説明があった。

(5) SPOD内講師派遣事業に関するアンケートの実施について

議長から資料5に基づき、今年度実施したSPOD内講師派遣事業について、研修後の変化や本事業に対する要望を調査するため、実施責任者に対するアンケートを実施するとの説明があった。なお、アンケートの協力依頼については、会議終了後SPOD事務局から各加盟校に依頼があるとの説明があった。

(6) その他

- ① 香川大学高嶋委員より、平成24年度の事業経費（案）に関して、今年度の実績額よりも大きく計上している経費については、年度末のネットワーク総会で説明願いたい旨の意見があった。
- ② 議長から、平成23年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業評価委員会は3月21日（水）に愛媛大学で開催予定であるとの説明があり、また平成23年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会及びFD／SD分科会は3月29日（木）に愛媛大学で開催予定であるとの説明があった。
- ③ 議長から次回の第9回ネットワークコア運営協議会は、3月1日（木）に愛媛大学で開催予定であるとの説明があった。

② 各県内加盟校会議

平成23年度 第1回T-SPOD会議 議事概要

日 時：平成23年5月17日（火） 15：00～15：55

場 所：徳島大学大学開放実践センター3階 授業研究インテリジェントラボ

出席者：鳴門教育大学 東社会連携課長

徳島工業短期大学 近藤理事長

徳島文理大学・短期大学部 新見教育・研究支援ユニット副部長

四国大学 吉田教授

阿南工業高等専門学校 松本准教授，吉本総務課課長補佐

徳島大学 日置教授，宮田准教授，香川准教授，吉田助教，坂東教育支援課長，

伏見教育支援課総務・企画係主任，奈良FDマネージャー

会議に先立ち，出席者の自己紹介が行われた。

報 告

1. 平成23年度第1回ネットワークコア運営協議会について

（1）平成22年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会について

徳島大学宮田准教授から資料1-1～1-5に基づき，平成22年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会について報告があった。

（2）平成23年度事業計画等について

徳島大学宮田准教授から資料2-1～2-4に基づき，平成23年度事業計画等について報告があった。

（3）SPODフォーラム2011について

徳島大学宮田准教授から資料3-1及び3-2に基づき，SPODフォーラム2011について報告があった。

（4）SPODが拠点に提供するプログラムについて

徳島大学宮田准教授から資料4-1～4-3に基づき，SPODが拠点に提供するプログラムについて報告があった。

（5）平成23年度次世代リーダー養成研修（第1回）の開催について

徳島大学坂東教育支援課長から資料5に基づき，平成23年度次世代リーダー養成研修（第1回）の開催について報告があった。

(6) SPODプログラムガイド2011について

徳島大学吉田助教から資料6に基づき、SPODプログラムガイド2011について報告があった。

2. 平成23年度徳島大学全学FD推進プログラムについて

(1) FDファシリテーター養成研修(平成23年6月25日-26日開催)について

徳島大学吉田助教から資料7-1及び7-2に基づき、FDファシリテーター養成研修について説明があった。

(2) 第1回FD・SDセミナー(平成23年5月20日開催予定)について

徳島大学吉田助教から資料8に基づき、第1回FD・SDセミナーについて説明があった。
なお、遠隔で受講を希望する加盟校があれば対応する旨の補足説明があった。

(3) 教育力開発基礎プログラム(平成23年8月19日-20日開催予定)について

徳島大学吉田助教から資料9に基づき、教育力開発基礎プログラムについて説明があった。

3. その他

なし。

以上

平成23年度 第2回T-SPOD会議 議事概要

日 時：平成23年9月7日（水）10：00～11：05

場 所：徳島大学大学開放実践センター3階 授業研究インテリジェントラボ

出席者：鳴門教育大学 山村社会連携課課長補佐

徳島文理大学 新見教育・研究支援グループ副部長

四国大学 吉田教授

阿南工業高等専門学校 清水特命講師

徳島大学 日置教授，宮田准教授，香川准教授，吉田助教，坂東教育支援課長，

伏見教育支援課総務・企画係主任，奈良FDマネージャー

報 告

1. 平成23年度第2回ネットワークコア運営協議会について

（1）大学SD「大学職員力」DVDの配付について

徳島大学宮田准教授から資料1に基づき，大学SD「大学職員力」DVDの配付について報告があった。

2. 平成23年度第3回ネットワークコア運営協議会について

（1）SPOD事業評価について

徳島大学宮田准教授から資料2及び参考資料1に基づき，SPOD事業評価について報告があった。

（2）SPODネットワークコア運営協議会FD/SD専門部会での検討事項について

徳島大学宮田准教授から資料3-1及び3-2に基づき，SPODネットワークコア運営協議会FD/SD専門部会での検討事項について報告があった。

（3）SPODにおけるスタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの認定について

徳島大学宮田准教授から資料4-1及び4-2に基づき，SPODにおけるスタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの認定について報告があった。

（4）SPOD講師派遣プログラムアンケートについて

徳島大学宮田准教授から資料5-1及び5-2に基づき，SPOD講師派遣プログラムアンケートについて報告があった。

（5）SPOD教員向け研修ニーズアンケートについて

徳島大学宮田准教授から資料6及び参考資料2に基づき，SPOD教員向け研修ニーズアンケートについて報告があった。

3. 平成23年度第4回ネットワークコア運営協議会について

(1) SPODが加盟校以外の教職員から徴収した研修料について

徳島大学宮田准教授から資料7、参考資料3及び参考資料4に基づき、SPODが加盟校以外の教職員から徴収した研修料について報告があった。

(2) SPOD研修プログラムにおける遠隔プログラムの実施について

徳島大学宮田准教授から資料8に基づき、SPOD研修プログラムにおける遠隔プログラムの実施について、遠隔配信できるプログラムを増やすことの依頼があったことについて報告があった。また、徳島大学で開催の「FD・SDセミナー」については遠隔配信が可能なので、希望があれば連絡してほしいとの説明があった。

(3) SPODフォーラム2011について

徳島大学宮田准教授から資料9に基づき、SPODフォーラム2011の申込み状況について報告があった。

(4) 教える仕事に就きたい大学院生のためのワークショップの実施について【資料10】

徳島大学吉田助教から資料10に基づき、「教える仕事に就きたい大学院生のためのワークショップ」の実施について報告があった。



4. 平成23年度徳島大学全学FD推進プログラムについて

(1) 第3回FD・SDセミナー（平成23年9月9日開催）について

徳島大学宮田准教授から資料11に基づき、「第3回FD・SDセミナー」について報告があった。また、このセミナーは遠隔配信が可能なので、希望があれば連絡してほしいとの説明があった。

(2) 平成23年度「大学教育カンファレンス in 徳島」（平成24年1月6日開催予定）について

徳島大学日置教授から資料12に基づき、「大学教育カンファレンス in 徳島」について報告があった。

各校でベストティーチャー等の選出を行っているのであれば、その先生方にラウンドテーブルに参加してほしいとの説明があった。ベストティーチャー選出状況について各校から発言があった。

四国大学：かつては実施していたが現在は実施していない

阿南工業高等専門学校：講師賞の選出（研究評価と教育評価の年がある）を行っている

徳島文理大学：学生の授業評価アンケートを実施して、結果を本人に返しているが、公表はしていない

鳴門教育大学：優秀教員の表彰を毎年行っている。

本日欠席の徳島工業短期大学にも状況を聞き、ラウンドテーブルに参加いただく教員について検討してもらうこととなった。

各校でのFD・SDの取り組みについて、「大学教育カンファレンス in 徳島」で発表をお願いしたいとの説明があった。

- (3) 第4回FD・SDセミナー（平成23年12月9日開催予定）及びティーチングポートフォリオ作成ワークショップ（平成24年3月6日～8日開催予定）について

徳島大学香川准教授から、「第4回FD・SDセミナー」及び「ティーチングポートフォリオ作成ワークショップ」が開催されることについて報告があった。また、このセミナーは遠隔配信が可能なので、希望があれば連絡してほしいとの説明があった。

5. 学務系職員養成プログラムⅠ－2（平成23年11月17日～18日開催）について

徳島大学坂東教育支援課長から、「学務系職員養成プログラムⅠ－2」が教務・入試関係を中心に徳島大学工業会館で若手職員対象に開催されることについて報告があった。

6. その他

なし。

以上

平成23年度 第3回T-SPOD会議 議事概要

日 時：平成23年12月28日（水）13：30～14：50

場 所：徳島大学大学開放実践センター3階 授業研究インテリジェントラボ

出席者：鳴門教育大学 東社会連携課長

徳島工業短期大学 近藤理事長

徳島文理大学 新見教育・研究支援ユニット副部長

四国大学 吉田教授，石田学部運営支援課長

阿南工業高等専門学校 松本准教授

徳島大学 日置教授，宮田准教授，香川准教授，吉田助教，坂東教育支援課長，

伏見教育支援課総務・企画係主任，奈良FDマネージャー

報 告

1. 平成23年度第5回ネットワークコア運営協議会について

（1）SPODフォーラム2011の総括について

徳島大学宮田准教授から資料1-1，1-2，及び資料1-3に基づき，SPODフォーラム2011の総括について報告があった。

（2）SPODフォーラム2012について

徳島大学宮田准教授から，SPODフォーラム2012が徳島大学で開催予定である旨報告があった。

（3）平成23年度事業の実施状況（中間報告）について

徳島大学宮田准教授から資料2-1，2-2，2-3及び参考資料1に基づき，平成23年度事業の実施状況（中間報告）について報告があった。

（4）副会長の交代について

徳島大学宮田准教授から資料3及び参考資料2に基づき，副会長の交代について報告があった。

2. 平成23年度第6回ネットワークコア運営協議会について

（1）平成24年度SPOD事業計画について

徳島大学宮田准教授から資料4に基づき，平成24年度SPOD事業計画について報告があった。

（2）組織開発に関する共同研究について

徳島大学宮田准教授から資料5に基づき，組織開発に関する共同研究について報告があった。

(3) F D・S Dセミナー「学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法」について

徳島大学宮田准教授から資料6に基づき、F D・S Dセミナー「学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法」について報告があった。

3. 平成23年度第7回ネットワークコア運営協議会について

(1) 平成24年度S P O D事業経費について

徳島大学吉田助教から資料7及び参考資料3に基づき、平成24年度S P O D事業経費について報告があった。

(2) S P O D内講師派遣について

徳島大学吉田助教から資料8-1, 8-2及び参考資料4に基づき、S P O D内講師派遣について報告があった。

(3) 研修プログラムガイド2012について

徳島大学吉田助教から資料9-1, 9-2, 9-3, 9-4及び参考資料5に基づき、研修プログラムガイド2012について報告があった。



(4) 平成23年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会及びF D／S D分科会の開催について

徳島大学吉田助教から資料10に基づき、平成23年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会及びF D／S D分科会の開催について報告があった。

(5) 平成23年度S P O D事業評価委員会の開催について

徳島大学吉田助教から資料11-1, 11-2及び資料11-3に基づき、平成23年度S P O D事業評価委員会の開催について報告があった。

4. 平成23年度ネットワークコア運営協議会S D専門部会（第2回）について

(1) 次世代リーダー養成研修修了要件（全日程の9割以上出席）の取り扱いについて

徳島大学坂東教育支援課長から資料12-1及び資料12-2に基づき、次世代リーダー養成研修修了要件（全日程の9割以上出席）の取り扱いについて報告があった。

(2) 次世代リーダー養成研修実施要項について

徳島大学坂東教育支援課長から資料13に基づき、次世代リーダー養成研修実施要項について報告があった。

(3) 大学人、社会人としての基礎力養成プログラム の区分別開講について

徳島大学坂東教育支援課長から資料 1 4 に基づき、大学人、社会人としての基礎力養成プログラムの区分別開講について報告があった。

(4) 大学人、社会人としての基礎力養成プログラムを SPOD 内講師が担当する場合の
時間数について

徳島大学坂東教育支援課長から資料 1 4 に基づき、大学人、社会人としての基礎力養成プログラムを SPOD 内講師が担当する場合の時間数について報告があった。

5. 平成 2 3 年度「大学教育カンファレンス in 徳島」(平成 2 4 年 1 月 6 日開催予定)について

徳島大学吉田助教から資料 1 5 - 1, 1 5 - 2, 1 5 - 3 及び資料 1 5 - 4 に基づき、「大学教育カンファレンス in 徳島」について報告があった。

6. ティーチングポートフォリオ作成ワークショップ(平成 2 4 年 3 月 6 日～8 日開催予定)について

徳島大学香川准教授から資料 1 6 に基づき、「ティーチングポートフォリオ作成ワークショップ」が開催されることについて報告があった。

7. その他

なし。

以上

平成23年度第1回愛媛県内SPOD加盟校会議議事概要

日 時：平成23年7月25日（月） 13：00～15：00

場 所：愛媛大学城北キャンパス校友会館 2階サロン

出席者：愛媛県立医療技術大学升野教授，川吾教務学生グループ主幹，

聖カタリナ大学長戸入試課長，矢野教務課長，

松山大学岡田総務部長，藤田教務部長，

松山短期大学松本教授，石丸事務長，

松山東雲短期大学市河教務部長，松山東雲女子大学岡田入試課長，

今治明德短期大学綿貫経理課長，愛媛女子短期大学藤田総務課長，

弓削商船高等専門学校濱元総務課人事係長，

愛媛大学佐藤准教授，山田准教授，米澤教育学生支援部次長，吉田人事課長，

秋谷人事課副課長，塩出人事課人材育成チームリーダー，野本人事課員，

長野教育企画課教育企画チームリーダー，岸岡教育企画課員，渡部教育企画課員，

戸田教育企画課員

議題等：

1. 平成23年度事業計画等について

愛媛大学佐藤准教授から資料1-1～2及び参考資料1～3に基づき，平成23年度の事業計画について説明があり，また，研修プログラムガイド2011に掲載しているプログラム一覧について説明があった。なお，開催未定のプログラムについては，SPODホームページ及びSPODメールマガジンを通じて案内することの説明があった。

引き続き，愛媛大学長野教育企画課教育企画チームリーダーから資料1-3～4に基づき，共同事業契約の締結について現在の進捗状況について説明があり，また，SPOD外からの研修料の徴収方法について説明があった。

2. SPOD事業評価について

愛媛大学佐藤准教授から資料2及び参考資料4に基づき，平成22年度事業における事業評価委員会委員からの指摘事項に対する対応策について説明があった。

3. SPODフォーラム2011について

愛媛大学佐藤准教授から資料3-1～3に基づき，SPODフォーラム2011の概要について説明があった。

引き続き，愛媛大学米澤教育学生支援部次長から資料3-4～7及び参考資料5に基づき，SPODフォーラム2011の申込み状況について説明があり，各加盟校に参加を呼びかけてもらうよう依頼があった。また，SPODフォーラム運営等の参考とするため，昨年度他フォーラム

に派遣した加盟校の教職員からの報告書をもとに、他フォーラムから学ぶべき点や活かせる点などについて説明があり、なお、昨年度と同様に展示スペースを設けることとし、各加盟校からの成果物等の提供について依頼があった。

4. SPODネットワークコア運営協議会FD／SD専門部会での検討事項について

愛媛大学佐藤准教授から資料4-1～3に基づき、6月8日に開催されたFD専門部会の概要について説明があった。

引き続き、愛媛大学米澤教育学生支援部次長から資料4-4～6及び参考資料6に基づき、SD専門部会の概要について説明があった。

5. SPODにおけるスタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの認定について

愛媛大学米澤教育学生支援部次長から資料5-1～2及び参考資料7に基づき、第3回ネットワークコア運営協議会において、SPODとしての養成資格であるスタッフ・ディベロップメント・コーディネーター（SPOD-SDC）について愛媛大学の3名が決定されたことの報告があった。また、併せてこの3名は、教職員能力開発拠点における認定資格である、スタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの基準も満たしているため、今年度内に認定を受ける予定であることの説明があった。

6. SPOD教員向け研修ニーズアンケートについて

愛媛大学佐藤准教授から資料6及び参考資料8～9に基づき、SPOD教員向け研修ニーズアンケートの提出状況について説明があった。なお、アンケート結果の取扱いについては、SPODホームページには掲載せず、紙媒体で加盟校に送付するとともに、集計結果の概要についてはSPODメールマガジン等で通知することの説明があった。

7. SPOD講師派遣プログラムについて

愛媛大学佐藤准教授から資料7-1～4及び参考資料10に基づき、SPOD共通事業として実施している加盟校への研修講師派遣事業について、コア校の講師派遣可能な講師をSPODホームページの研修講師一覧に掲載したことの説明があり、講師派遣を希望する場合には、各講師のプロフィールの「SPOD内講師派遣で担当可能なプログラム名」を参考にしてほしいことの説明があった。また、受講者及び研修実施責任者に対するアンケートを実施することについて説明があり、研修実施責任者に対するアンケートについては、今年度末にまとめて実施することの説明があった。

8. SPODにおける初年次教育に関するFDプログラムについて

愛媛大学佐藤准教授から資料8及び参考資料11～12に基づき、昨年度に愛媛大学で開催した「初年次教育の内容及びその教授法に関する研修会」について、当該研修を受講し教材を

提供した聖カタリナ大学、阿南工業高等専門学校から教材利用の報告があったことの説明があり、聖カタリナ大学矢野教務課長から、利用状況等について報告があった。

9. SPOD事業における研修生の受入れについて

愛媛大学佐藤准教授から資料9に基づき、愛媛大学における「四国地区教職員能力開発ネットワーク」事業に係る研修生受入要項について、教職員能力開発拠点事業としても研修生を受け入れることができるよう、要項を改正することの説明があった。

10. 平成23年度次世代リーダー養成研修（第2回）の開催について

愛媛大学吉田人事課長から資料10に基づき、8月4日（木）～6日（土）に愛媛大学及び聖カタリナ大学で開催される第2回次世代リーダー養成研修についての説明があった。

11. 加盟校からのSPOD事業に関する要望について

各加盟校よりSPOD事業に関する要望、及びFD・SDの現状について報告があった。

要望として以下の意見があった。

（1）遠隔の研修プログラムを増やしてほしい

（2）高齢スタッフを対象にした情報科学基礎のようなプログラムをしてほしい

（1）の意見に対して、愛媛大学佐藤准教授より、今後実施する研修プログラムについて、可能な限り遠隔配信していきたい旨の説明があった。

12. その他

（1）愛媛大学吉田人事課長から、台風のため延期となった学務系職員養成プログラムについて、9月7日（水）～8日（木）に愛媛大学で開催することの説明があった。

（2）愛媛大学佐藤准教授から、次回の県内会議については、来年1月頃開催することとし、今回を含め今年度は2回開催する予定であることの説明があった。

平成23年度第2回愛媛県内SPOD加盟校会議議事概要

- 1 日 時 平成24年2月21日（火）13:00～15:00
- 2 場 所 愛媛大学城北キャンパス校友会館2階サロン
- 3 出席者 愛媛県立医療技術大学升野教授，松本経営企画グループ主幹，
聖カタリナ大学玉井教授，三好教授，長戸入試課長，矢野教務課長，
松山大学安田教授，大野人事課長補佐，藤田教務部長，
松山短期大学松本教授，松山東雲女子大学岡田入試課長，
今治明德短期大学森教授，綿貫経理課長，愛媛女子短期大学山口事務局長，
新居浜工業高等専門学校地藏堂総務課長，高橋総務課人事係長，
弓削商船高等専門学校濱元総務課人事係長，
愛媛大学小林教授，秦教授，佐藤准教授，山田准教授，仲道助教，大竹特任助教，
米澤教育学生支援部次長，吉田人事課長，秋谷人事課副課長，
塩出人事課人材育成チームリーダー，野本人事課員，神谷人事課員，渡邊教育企画課長，
長野教育企画課教育企画チームリーダー，山内教育企画課員，岸岡教育企画課員，
戸田教育企画課員

4 議 題

（1） 平成23年度SPOD事業の実施状況について

愛媛大学佐藤准教授から資料1-1～3に基づき，平成23年度のSPOD事業の実施状況，研修プログラムガイド2011に掲載しているプログラムの実施状況，SPOD加盟校内講師派遣プログラムの実施状況についてそれぞれ説明があった。

次に，各加盟校より今年度のFD／SDに関する取組状況について報告があった。

（2） 平成24年度SPOD事業計画について

愛媛大学佐藤准教授から資料2-1に基づき，平成24年度のSPOD事業計画について，平成23年度からの変更点及び新規事業の概要に関する説明があった。引き続き資料2-2に基づき，平成24年度SPOD加盟校内講師派遣プログラムについて説明があった。

愛媛大学山田准教授から資料2-3に基づき，組織評価及び教育効果の検証のため「調査・研究プロジェクト」を設置することについて説明があり，協力の依頼があった。

愛媛大学渡邊教育企画課長から資料2-4に基づき，平成24年度の事業計画をもとに必要な経費を算出し，今年度と同様の方法により各加盟校の負担額を算定したことについて説明があった。



(3) SPODフォーラム2011の総括について

愛媛大学渡邊教育企画課長から資料3-1に基づき、フォーラムの参加者数及びSPOD加盟校以外の参加者からの研修料収入について報告があった。次に、愛媛大学佐藤准教授から資料3-2～3に基づき、フォーラム全体アンケートの集計結果及び自由記述欄における参加者からの主な意見・要望等について説明があり、要望等に対する対応案について説明があった。

(4) 平成22年度事業評価委員会委員からの指摘事項に対する対応状況について

愛媛大学佐藤准教授から資料4に基づき、事業評価委員会委員からの指摘事項に対して、今年度当初に示した個別の対応策に対する実施状況について説明があった。また、愛媛大学秦教授からSD部門に関する対応状況について説明があった。

(5) SPODネットワークコア運営協議会FD/SD専門部会での検討事項について

愛媛大学佐藤准教授から資料5-1に基づき、平成23年12月16日に開催されたFD専門部会の概要について説明があり、検討事項について説明があった。

愛媛大学秦教授から資料5-2に基づき、SD専門部会の概要について説明があり、検討事項について説明があった。

(6) 平成23年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会について

愛媛大学佐藤准教授から資料6に基づき、平成24年3月29日開催の「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会及びFD/SD分科会の開催について説明があった。

(7) SPOD教員向け研修ニーズアンケート分析結果について

愛媛大学山田准教授から資料7に基づき、SPOD教員向け研修ニーズアンケートの集計結果分析について報告があった。

(8) 教育改革シンポジウムについて

愛媛大学小林教授から資料8に基づき、愛媛大学教育改革シンポジウムについて説明があった。

6. 平成22年度事業評価委員会 からの事業評価について

平成22年度事業評価委員会からの事業評価について

SPODでは、毎年度事業評価を行い、次年度の事業に活用することとしている。

平成22年度は、補助金事業として最終年度に当たることから、5名の「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業評価委員会委員から活動報告書及びヒアリングをもとに3年間の事業全体についても併せて評価を受けた。

各委員から、全国でも類を見ない多彩なSD/FDプログラムを開発・実施しているSPOD事業の強みやSPOD事業に対する期待が述べられている一方、補助金終了後のSD事業の継続性やFD/SDの小規模校へのきめ細やかな支援の必要性など、種々の課題が指摘された。SPODとしては、指摘された事項を真摯に受け止め、今後更なる事業改善を進める必要がある。

なお、各委員からの主な意見は以下のとおり。

○全体総括コメント

文部科学省の補助金事業終了後も全加盟校が負担金を拠出して、事業を継続することになったことは、各加盟校のSPOD事業に対する期待である。3年間の実績を踏まえ、教職員育成ネットワークやコンソーシアムなどの全国モデルとなるよう活動してほしい。

FD/SDとも多彩なプログラムが開発・実施されているが、何よりも継続が重要である。コア校が中心となり、四国という特性を活かした活動を継続すること。

今後は、FD/SDプログラムの普及を図るため、他のネットワークやコンソーシアムとの連携を進め、初期の目的である四国地区だけでなく、全国の高等教育機関におけるFD/SD事業の効率化、高度化を図り、学生の豊かな学びと成長を支援する、実践的力量を持った高等教育のプロフェッショナルを輩出し、教育の質向上に資すること。

○SPOD事業の強みや期待など

①FD

(平成22年度)

- ・学部学科レベルでFDを担当するFDファシリテーターと、全学レベルの専任FDERとに対象者を分けてワークショップを開催したことで、より参加者のニーズに合わせたスキルアップが可能になったと評価できる。
- ・小規模校への訪問機会を増やしたことの効果とも考えられる。
- ・小規模の私立大学や短大に対して積極的に出かけ、ニーズを掘り起こし、実際に研修会を実施されたことは高く評価される。

(3年間の総括)

- ・(1) 連携の仕組み・仕掛けを構築したこと、(2) 研修プログラムの体系化・充実化が達成されたこと、(3) 連携外への波及（SPODフォーラム等）が生まれたことが非常に優れている。

要因として、ネットワーク・コア校の強力なリーダーシップによって地域を巻き込み、集团的に相互の力量を高めあう体制が形成されたこと、ワークショップ中心の研修プログラムを展開することで、研修講師を自前で育成し、その中で優秀な講師の発掘に成功したことが挙げられ、成功事例として瞠目すべきものである。

- ・四国地区の高等教育機関 33 校すべてが加盟していることが何よりの強み。
- ・『研修プログラムガイド』を年度当初の 5 月に出版し、配布していることは、特筆に値する。
- ・FDer 人材育成、FD プログラムの標準化、体系化等の目的が明確であるので、到達目標、計画、実施、見直しという P D C A サイクルがうまく回るようになっている。
- ・大学間連携は担当者の信頼関係がベースとなるので、それがいい形で構築されていることが分かった。
- ・外国や国内の他地域のネットワーク等の経験についての情報収集に熱心に取り組んでいる。
- ・大学執行部を対象とするリーダーシップ形成のための研修を実施するなど、従来以上に多様なプログラムの開発・実施に取り組んでいる。
- ・コア校が実施している F D プログラムを加盟校が共有できるようになり、各加盟校の教育内容や F D 担当者の専門性を生かしたプログラムの特色が見えてきた。
- ・ティーチング・ポートフォリオの導入について、積極的な動きが見え始め、取組の広がりを期待できる。

② S D

(平成 22 年度)

- ・職員が開発プロセスに関わることで、分析手法・開発手法を具体的に学べる仕掛けになっている。
- ・一部の加盟校に限られてはいるものの、スタッフ・ポートフォリオの導入が進んでいる。今後は、若手職員の継続的なメンタリングや、人事考課への導入の早期実現が期待される。

(3 年間の総括)

- ・体系的、網羅的かつ段階的な構成となっており、完成度の高さが際立っている。
- ・S D 研修のマッピングから始めて実際の研修プログラムの実装までに至ったことは、他のコンソーシアムや学会等ではこれまで実現できなかったことであり、S P O D のスケールメリットを生かした独自の成果であるといえる。
- ・設置形態や規模を越えた職員間の交流が図られたことと、教職員間のコミュニケーションの重要性が認識されたことは、教職協働を進めるうえで大きな一歩になった。
- ・次世代リーダー養成をはじめ、各種の S D プログラムの開発から実施までを 3 年間の内に達成できたことは、他地域の大学関係者からも注目される顕著な事業であった。

③ 組織運営等

- ・ネットワーク・コア校の執行部（学長、副学長等）が F D ・ S D 活動の強力な後ろ盾とな

り、ラインで連携活動を支える体制が組まれていることが、連携推進・事業継続性の面で大きな強み。

- ・コア校スタッフと事務局スタッフの教職協働への努力がされていることを評価する。
- ・コア校等の大学トップまで巻き込んだ教職協働が現実になされたことは、他のコンソーシアムの範といってよいであろう。
- ・多くの大学が、それぞれの立場・状況をふまえつつ取り組む体制になっている点は、高く評価できる。
- ・加盟校のすべてが平成 23 年度以降も S P O D に参加することとなった。ここに、3 年間の事業の成果のすべてがあらわれていると判断される。
- ・他県の F D ・ S D 担当者ともコミュニケーションが図れるようになり、S P O D という組織の一体感が醸成された。

○今後の課題、改善すべき事項

※評価委員からの意見に対する対応については、「平成 2 2 年度 S P O D 事業評価委員会からの指摘事項に対する対応状況について（3 7 5 頁）」を参照。

○次年度実施に向けての提案

- ・ネットワーク内のミニ・ネットワークの組織化も含め、温度差を解消する積極的なアプローチが必要になる。
- ・地域の自治体・行政組織とも連携を深め、活動継続の支援要請を積極的に展開されてはどうか。
- ・他の地域連携ネットワーク（例えば大学コンソーシアム京都）等と各々の持ち味を活かしつつ、相互補完的な提携関係を構築していただくことを提案する。
- ・それぞれの事業の仕分けが難しい項目もあるが、お互いのメリットを生かしつつ、互恵的に共存して欲しい。
- ・四国内の各県の新聞やテレビ等のマスコミを積極的に活用して、四国内での認知度を上げる努力が必要。
- ・S P O D による地域の発展・活性化のためには、県知事や市町村長を巻き込むことにより、小・中・高等学校を巻き込んだ教育力の向上に寄与することができるのではないか。
- ・各大学が対等な立場・責任で、F D ・ S D の企画・実施を行えるような仕組みを検討すること。
- ・拠点以外の大学の場合に、フリーライダーにならないようにするための制度設計が必要。
- ・S P O D 事業への教職員の参加を促すために、F D ・ S D のための各加盟校の職能開発の考え方や環境作りを支援する方策を検討する。
- ・トップリーダー養成について、加盟校の意見を聴取しながら、実情に合わせた位置付けや仕組みを検討する。

平成22年度SPOD事業評価委員会からの指摘事項に対する対応状況について

平成24年2月現在

【すぐに検討が必要な課題】

事項	対応策		実施状況(◎:実施済み, ○:一部実施, ×:未実施)	評価委員会からの意見
	1	2		
FDer, SDC, SD 講師の養成	平成23年度から、加盟校が主催する研修にコア校のFD・SDの講師を派遣する事業を実施する。	◎	新規事業のSPOD内講師派遣事業において、加盟校23機関が主催する研修に講師を派遣し、FD・SD研修を実施した。	【FD・SD共通】 コア校をはじめとして、各大学が対等な立場・責任で、FD・SDの企画・実施を行えるような仕組みを検討する必要がある。
	拠点の活動の一環として、SPOD外において、FDerを養成するため研修を実施する。	◎	平成23年11月に東京で、愛媛大学(教職員能力開発拠点)主催のフアカルティィー・ディベロップバー養成講座を実施した(受講者34名)。	
	SPODでの研修生受け入れ制度に加えて、全国教職員能力開発拠点としての研修生受け入れ制度を作る。	○	現在のSPODでの研修生受け入れ制度を改訂し、「愛媛大学における「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」及び「教職員能力開発拠点」事業に係る研修生受入要項」を策定し、1名の研修生を受け入れた。今後は外部からの研修生受け入れを推進するため、広報の充実を図る。	【FD】 各研修プログラムの講師について若手の人材育成はまだ十分とは言えない。SPOD内でのFDer人材の育成だけではなく、SPOD外をも含めた人材の開拓に力点を置くべきかもしれない。
	FD・SD担当者を対象とした、職場内能力開発の基本的な知識、意義を学ぶための研修を実施する。	◎	SPODフォーラム2011において、FD・SD担当者を対象とした「職場内人材育成の基本―一人を育てる組織づくり―」を開講した。(受講者36名)	
	SDプログラムの内製化を行い、講師養成研修受講者が学務系職員養成研修の講師となって研修を実施する。	◎	学務系職員養成研修のほか、大学人、社会人のための基礎力養成研修(レベルⅠ)の講師を講師養成研修受講者3名が担当した。	【SD】 SDプログラムの開発に予算の多くが過ぎ込まれており、早期に効果を示すことが求められている。プログラムの内製化を早急に実現し、低予算での事業継続を実現して欲しい。
	SPODフォーラム等の大きなイベント開催時には、SPODの取組をマスコミ等に積極的に発信する。	○	SPODフォーラム開催前には、各種報道機関等に積極的に案内を行ったが、取材等の依頼は無かった。今後も引き続き積極的な情報発信を行うとともに、各種機関への周知方法等の検討を行う。	
	日本高等教育開発協会と連携し、高等教育教授資格の開発を進める。	○	今年度から各大学の新任教員を対象に標準化されたFDプログラムの本格実施がされ、今年度内に高等教育教授資格化についての議論を行うこととしている。	【SD】 「学務系職員養成プログラム」の講師育成を急ぎ、大学特有の業務領域における人材養成のあり方を検証
SPOD事業の取組成果の情報発信				
教員の資格化について				【組織運営等】 四国内の各県の新聞やテレビ等のマスコミを積極的に活用して、四国内での認知度を上げられたいかどうか。
				【FD】 英国PCCHEプログラムに比肩しうる日本版プログラム(SPOD四国モデル)の完成に期待

事項	対応策	実施状況 (◎:実施済み, ○:一部実施, ×:未実施)	評価委員からの意見
多様なニーズに応じた研修プログラムの開発	8	現状の汎用的内容のプログラム実施を継続するが、医療系ならびに高専系については、専門分野別プログラム開発に取り組む体制づくりを行う(SPODフォーラム2011において両プログラムを開講予定) その他の専門分野別プログラム開発については、SPOD加盟校FDニーズアンケート調査結果を参考に、ニーズの高い分野から検討を行う。	【FD】 医療系が充実その分野で伝統のある徳島大で医療系のFDが進展すれば、SPODの特色となり魅力となるのかもしれません。 【FD】 分野別・学体系別のFDプログラムの開発は未少数であり、現時点で評価を下すのは難しい。今後の進展が期待される。
	9	トップリーダーや各種プログラムで実施したアンケートを活用し、今後のプログラム改善につなげていく。	【SD】 トップリーダー養成について、加盟校の意見を聴取しながら、実情に合わせた位置付けや仕組みを検討する。 【SD】 トップリーダー(アカデミックリーダー)に関するプログラムについて、実施上の困難があった。今後、これまでは異なるアプローチの仕方を検討しなければならぬ。 【SD】 職員組織のマネジメント能力に加えて、大学を動かすための対教員マネジメント・スキルを焦点にしたプログラム開発と改善が待たれる。
	10	遠隔配信やeラーニングによるプログラムの有効性を検証し、職場においても学習しやすい環境作りを整備する。	【FD】 SPODフォーラムや各コア校で実施されるFDプログラムへの、加盟校教員の参加がまだ少ないように思われる。フォーラム等への参加が容易になるような仕組みづくりができるよう加盟校に働きかけていくことも、FDの環境作りという点で必要ではないか。
補助金終了後の運営方法の構築	11	事業の継続を目指して、加盟校が負担金を拠出する仕組み作りを行う。	【組織運営等】 小さな財政で制度設計を組み直す必要がある。 【組織運営等】 採択事業終了後の活動を支える財源的な保証が十分ではない。
	12	加盟校間の交流を活発にするため、各コア校を中心に県内加盟校会議等の実施を促す。	【組織運営等】 SPODの一体感に比べて、県内加盟校との交流が十分に図れなかった点があり、自戒もこめて今後の課題である。
ネットワークにおける情報共有による連携強化	13	SPODフォーラム2011において、加盟校の担当者が少人数によるグループディスカッションを通じた情報交換ができる機会(ラウンドテーブル)を設ける。	【FD】 加盟校のFD担当者との情報交換の機会が少なかった。フォーラム等で担当者交流を図る努力はしてきたが、十分な時間がとれなかったように思われる。フォーラムで1コマをこれにあてると、といった新たな試みも必要かと思われる。 【SD】 職員のキャリアデザインに関する基本的な考え方について、加盟校間で情報交換する機会が必要かと思われる。 【組織運営等】 ネットワーク内のミニ・ネットワークの組織化も含め、温度差を解消する積極的なアプローチが必要になるかもしれません。

【長期的に検討すべき課題】

評価委員からの意見	理 由
【SD】 各コア校がある分野ではリーダーシップを発揮できるようなかたちにしていかねばならない。	各コア校がリーダーシップを発揮していくことが、持続的な運営のためには不可欠である。しかしながらそれを実現するには、人的措置など実施体制の整備が不可欠であるため、事業の整理・見直しの検討を含め解決には時間を要する。
【組織運営等】 地域の自治体・行政組織とも連携を深め、活動継続の支援要請を積極的に展開してはどうか。	SPODの今後の持続的な運営を考えた場合、自治体等との連携・支援を得ることは有用である。それを得るための方策としては、自治体職員や公立学校教員向けの研修プログラムを開発・実施していくことも一つのアイデアであるが、実現に向けてはニーズ調査、人的資源を含めて検討課題が多く時間を要する。
【組織運営等】 SPODによる地域の発展・活性化のためには、県知事や市町村長を巻き込んでいく必要がある、そうすることによって、SPODの地域の認知度や評価は上がっていく、小・中・高等学校を巻き込んだ教育力の向上に寄与することができるのではないかと。	
【SD】 SDの3本柱となる「職員研修プログラム」、「スタッフ・ポートフォリオ」「キャリア・アップサポート」のうち、「職員研修プログラム」領域の成果に比べ、他の2つの領域は試行中とはいえ、活動実績の具体像が見えにくいものになっている。	「スタッフ・ポートフォリオ」「キャリア・アップサポート」については、導入から実施まで組織としてベクトルを一致させる必要がある。愛媛大学での導入の効果を検証した上で、他大学において導入に向けて検討する必要があるが、従来の人事制度を变革していくには時間を要する。

【対応済の課題】

評価委員からの意見		理 由
【FD】 スタッフの派遣や活動成果の検証等で生じるコア校の負担をどう克服するのか、この規模の大学・学校に籍をおく特定個人との連携ではなく、組織体としての連携を強化するには何が有効なのか、その方策が明らかではない。		昨年度末にSPODネットワーク規約を改正し、コア校が会長、副会長を担当し、加盟校から監事を選出するなど、規約の整備を行い、加盟校間の組織的連携の強化を図り、負担を平準化した現実的な体制を構築している。
【FD・SD共通】 SPODによる取組と、全国拠点としての取組をどう関連づけるかは、重要な課題と思われる。		SPODネットワーク運営協議会、教職員能力開発拠点共同利用運営委員会において明確に事業の仕分けが行われている。
【FD・SD共通】 SPOD事業と共同利用拠点事業との仕分け		
【組織運営等】 3年間に亘る連携事業運営のノウハウをどのように継承し、共有化(記録化、資格化等)するかが課題である。		3年間の活動状況の記録は、活動報告書に記載しており、SPOD関係者で共有している。有効活用の方策を考えたい。
【FD・SD共通】 SPOD事業の取組成果だけでなく、ネガティブな面についても敢えて発信することも必要である。		活動報告書では、3年間の全体総括において、事業の成果だけでなく、達成出来なかった点、今後の改善事項等を記載している。
【SD】 SDを受講することによってどのような能力が、いかに向上したか(しなかったか)を測定すること		SDについては、あらかじめ定められた到達目標に対して、受講前と受講後の到達レベルを検証している。
【SD】 何のためにSDを行うのか、目的がやや不鮮明な印象を受ける。		SPODでは、独自にSPOD－SDの定義を定め、SDの目的、意義を明確にしている。
【組織運営等】 他の地域連携ネットワーク(例えば大学コンソーシアム京都)等と各々の持ち味を活かしつつ、相互補完的な提携関係を構築していただくことを提案します。		FDネットワーク代表者会議や他の共同利用拠点(東北、名古屋)との意見交換等を通じて、FD・SDに関する情報収集を行うなど、他の地域ネットワークと連携している。

【対応困難な課題】

評価委員からの意見		理 由
【SD】 SD研修プログラムに参加した職員に対するインセンティブがつけにくいといわれているが、昇給や昇任を含めた待遇面について各加盟校での前向きな検討が望まれる。		職員へのインセンティブは各加盟校で定めるべきものであるため、SPODとして一律に定めることは困難である。すでに一部の大学では、SD研修受講が昇任の条件としていているところがある。

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」 (SPOD)
事業評価委員会要項

平成21年3月6日
ネットワークコア運営協議会決定

(設置)

第1条 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク規約第11条の規定に基づき、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（以下「SPOD」という）に事業評価委員会（以下「評価委員会」という）を置く。

(目的)

第2条 評価委員会は、SPOD実施事業に対して評価を行い、もってSPOD実施事業の改善に資することを目的とする。

(組織及び運営)

第3条 評価委員会は、企画・実施統括者、SPOD事業担当者及びSPOD加盟校以外の大学等関係者（大学等におけるFD／SD活動に造詣が深い者）をもって組織する。ただし、SPOD事業担当者は、全委員の半数以下でなければならない。

2 前項の委員は、ネットワークコア運営協議会（以下、「運営協議会」という。）の議を経て、会長が委嘱する。

3 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、委員に欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

4 委員会に議長を置き、企画・実施統括者をもって充てる。議長に事故があるときは議長が予め指名する委員が、その職務を代行する。

5 委員会に関する事務は、代表校において処理する。

(評価方法)

第4条 評価委員会は、運営協議会が作成した実績報告書を基に、評価を行うものとする。

(評価項目)

第5条 委員会は、次に掲げる事項について評価を行う。

- (1) SPODの組織運営体制に係る事項
- (2) SPODの行うFD事業に係る事項
- (3) SPODの行うSD事業に係る事項

(評価の公表)

第6条 SPODは、評価結果をホームページ等を通じて公表する。

附 則

この要項は、平成21年3月6日から施行する。

附 則

この要項は、平成23年4月1日から施行する。

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」
事業評価委員会委員名簿（平成22年度）

井上 真琴	同志社大学企画部企画室企画課長 同志社びわこリトリートセンター事務長
小田 隆治	山形大学高等教育研究企画センター 教授
小林 直人	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室長 医学系研究科教授
塩崎 俊彦	高知大学総合教育センター長 教授
夏目 達也	名古屋大学高等教育研究センター 教授

（計5名 五十音順）

7. 平成24年度事業について

平成24年度SPOD事業計画（案）

1. FD事業 ※実施内容の詳細及び研修実施時期は、「研修プログラムガイド2012」参照

- ・新規採用教員研修（年5回） 開催場所：各コア校 ※愛媛大学は2回実施
- ・FDファシリテーター（FD担当者）養成研修（年1回）
開催場所：徳島大学
- ・ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ（年3回）
①全加盟校教員対象（年2回）
開催場所：東四国－徳島大学または香川大学 西四国－愛媛大学
②高专対象（年1回） 開催場所：阿南高専
- ・ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ（年1回）
開催場所：徳島大学 ※SPODフォーラム2012において開催
- ・教育系外部資金獲得のためのワークショップ 開催場所：愛媛大学
- ・組織開発に関する共同研究事業
- ・その他各種FDプログラムの実施 開催場所：各加盟校
研修プログラムガイド2012に掲載したプログラム
- ・FDプログラムの開発
各加盟校に対して行うニーズ調査結果をもとに検討

2. SD事業 ※実施内容の詳細及び研修実施時期は、「研修プログラムガイド2012」参照

- ・講師養成プログラム（年2回） 開催場所：愛媛大学1回，コア校1回
平成24年5月中旬・平成25年2月中旬
※主担当校：SPOD事務局 協力校：愛媛大学
- ・大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（年3回） 開催場所：愛媛大学
レベルⅠ 1回 10月中旬
レベルⅡ 1回 9月中旬
レベルⅢ 1回 6月上旬
※主担当：SPOD事務局 協力校：愛媛大学
- ・学務系職員養成プログラム（レベルⅡ 年1回） 開催場所：愛媛大学 9月
※主担当：SPOD事務局 協力校：愛媛大学
- ・次世代リーダー養成プログラム（年8回）
平成23年度受講者対象 4回、平成24年度受講者対象 4回
開催場所：徳島県，香川県，愛媛県，高知県
第1回 6月下旬
第2回 7月下旬
第3回 11月中旬

第4回 平成25年1月下旬

※主担当：SPOD事務局 協力校：高知大学

- ・高等教育トップリーダーセミナー（年1回） 開催場所：（徳島大学）

SPODフォーラム2012で実施

※主担当：SPOD事務局 協力校：香川大学

- ・スタッフ・ポートフォリオの開発

ワークショップをSPODフォーラム2012で実施

- ・その他各種SDプログラムの実施 開催場所：各加盟校

研修プログラムガイド2012に掲載したプログラム

- ・SDプログラムの開発

各加盟校に対して行うニーズ調査結果をもとに検討

3. SPODフォーラム

- ・平成24年8月22日（水）～24日（金） 開催場所：徳島大学

※教職員能力開発拠点（愛媛大学教育企画室）と共催

4. SPOD共通事業

- ・SPOD内講師派遣（加盟校単位 各1回 計26回）

ただし、短期大学及び短期大学部が併設されている4年制大学については、あわせて

1回とする。詳細は、研修プログラムガイド2012に掲載 開催場所：各加盟校

- ・遠隔専用セミナー「SPODチャンネル（仮称）」の配信

5. SPOD運営

①総会（年1回） 平成25年3月頃

②ネットワークコア運営協議会（毎月）

③事業評価委員会（年1回） 平成25年3月頃

④監査（年1回） 平成25年3月頃

⑤その他

i. FD／SD分科会

- ・FD分科会（年1回） 総会と同日開催（平成25年3月頃）

- ・SD分科会（年1回） 総会と同日開催（平成25年3月頃）

ii. SPOD加盟校県内会議

- ・徳島県内（随時）

- ・香川県内（随時）

- ・愛媛県内（随時）

- ・高知県内（随時）

参考資料

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク規約

平成 20 年 10 月 18 日
制 定

(名称)

第1条 本会は、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（Shikoku Professional and Organizational Development Network in Higher Education。以下「SPOD」という。）と称する。

(目的)

第2条 SPODは、四国地区の大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）の連携・協働により、地区内のFD／SD事業の推進と大学等の教育力の向上を図ることを目的とする。

(事業)

第3条 SPODは、前条の目的を達成するため、次の各号に掲げる事業を行う。

- (1) FD／SDプログラム等の調査研究及び開発
- (2) FD／SDプログラム等の共同実施及び共同利用
- (3) FDe r（ファカルティー・ディベロッパー）及びSDC（スタッフ・ディベロップメント・コーディネーター）の養成
- (4) 参加大学等間における職員派遣等による交流
- (5) その他SPODの目的を達成するために必要な活動

(加盟校)

第4条 SPODは、別表第1に定める加盟校をもって構成する。

- 2 四国地区の大学等で、SPODの目的及び事業に賛同するものは、新たにSPOD加盟校となることができる。ただし、その大学等の所在する県のコア校の承認を得なければならない。
- 3 SPODを退会する場合には、会長の承認を得なければならない。ただし、原則として退会する3ヶ月前までに会長に申し出るものとする。

(コア校)

第5条 加盟校のうち、別表第2に定める大学をコア校とする。

- 2 コア校は、共同でネットワークコアを形成して、第3条各号の事業を企画立案、実施するほか、各県内の加盟校からの意見の集約及び調整等を行う。

(その他の加盟校)

第6条 加盟校のうち、前条のコア校以外の大学等は、ネットワークコアの依頼に応じて、第3条各号の事業に参加する。

(代表校)

第7条 コア校のうち、1校をSPODの代表校とする。

- 2 代表校は、コア校の互選により選出する。
- 3 代表校の任期は2年とし、再任を妨げない。

(会長、副会長、監事及び企画・実施統括者)

第8条 SPODに、会長（1名）、副会長（3名）、監事（2名）及び企画・実施統括者（1名）を置く。

- 2 会長及び企画・実施統括者は、代表校から選出する。
- 3 副会長は、代表校を除くコア校から選出する。
- 4 監事は、コア校を除く加盟校から選出する。
- 5 会長、副会長、監事及び企画・実施統括者の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

- 6 会長は、SPODを代表する。
- 7 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代行する。
- 8 監事は、会計を監査する。
- 9 企画・実施統括者は、SPOD活動に係る企画及び実施を統括する。
- 10 補欠による会長、副会長、監事及び企画・実施統括者の任期は、前任者の残任期間とする。
(総会)

第9条 SPODに、総会を置く。

- 2 総会は、加盟校をもって構成し、代表校が招集する。
- 3 総会の議長は、会長が務める。
- 4 議長に事故があるときは、議長があらかじめ指名する者がその職務を代行する。
- 5 加盟校は、当該加盟校を代表して総会に出席する者1名(以下「代表者」という。)を、事前に登録しなければならない。ただし、加盟校に所属する他の者が、事前に登録した者を代理し、又は総会に陪席することを妨げない。
- 6 総会は、次の事項を審議する。
 - (1) SPODの活動方針及び活動報告に関すること。
 - (2) SPODの規約に関すること。ただし、別表を除く。
 - (3) 会長、副会長、監事及び企画・実施統括者の選出に関すること。
 - (4) SPODの予算及び決算に関すること。
 - (5) その他全加盟校による審議が望ましい事項
- 7 総会は、加盟校の過半数が出席しなければ、開会することができない。ただし、加盟校は、審議事項があらかじめ決定している場合においては、事前の意見提出をもって出席に代えることができる。
- 8 総会の議事は、出席の加盟校の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(ネットワークコア運営協議会)

第10条 SPODに、ネットワークコア運営協議会(以下「協議会」という。)を置く。

- 2 協議会は、コア校をもって構成し、原則として月1回開催する。
- 3 協議会の議長は、企画・実施統括者が務める。
- 4 議長に事故があるときは、議長があらかじめ指名する者がその職務を代行する。
- 5 協議会は、次の事項を協議する。
 - (1) SPODの活動に係る企画立案及び実施に関すること。
 - (2) SPODの行う研究開発、人材育成等に関すること。
 - (3) その他SPODに係る重要な事項

- 6 協議会における協議概要及び配付資料は、原則として加盟校に配付する。

(事業評価委員会)

第11条 SPODに、事業評価委員会(以下、「委員会」という。)を置く。

- 2 委員会は、協議会が作成した実績報告書を基に事業評価を行う。
- 3 委員会は、その委員の過半数をSPODの加盟校以外に所属する者により構成する。
- 4 委員会の議長は、企画・実施統括者が務める。
- 5 議長に事故があるときは、議長があらかじめ指名する者がその職務を代行する。
- 6 委員会は、第2項に定める事業評価を行った後、その結果を協議会に報告する。

(事務局)

第12条 SPODの事務局は、代表校に置き、加盟校の協力を得て運営にあたる。

(会計)

第13条 SPODの事業経費は、加盟校からのネットワーク年会費及びその他収入をもって充てる。

2 監事は年1回の監査を行う。

(その他)

第14条 本規約に定めるもののほか、SPODの運営に関し必要な事項は、総会又は協議会が別に定める。

附 則

1 この規約は、平成20年10月18日から施行する。

2 この規約の施行後、最初に任命される第7条第1項の代表校の任期は、同条第3項の規定にかかわらず、平成23年3月31日までとする。

3 別表は、新たな加盟校があった場合等に適宜改訂を行うものとする。

附 則

この規約は、平成23年4月1日から施行する。

別表第1 加盟校

徳島大学
鳴門教育大学
香川大学
愛媛大学
高知大学
香川県立保健医療大学
愛媛県立医療技術大学
高知県立大学
高知工科大学
四国大学
徳島文理大学
四国学院大学
高松大学
聖カタリナ大学
松山大学
松山東雲女子大学
高知短期大学
四国大学短期大学部
徳島工業短期大学
徳島文理大学短期大学部
香川短期大学
高松短期大学
今治明德短期大学
愛媛女子短期大学
聖カタリナ大学短期大学部
松山東雲短期大学
松山短期大学
高知学園短期大学
阿南工業高等専門学校
香川高等専門学校
新居浜工業高等専門学校
弓削商船高等専門学校
高知工業高等専門学校

別表第2 コア校

徳島大学
香川大学
愛媛大学
高知大学

平成23年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」会議等開催日程

平成23年	
4月21日 (木)	第1回SPODネットワークコア運営協議会 (遠隔会議) (会場: 各コア校)
5月17日 (火)	平成23年度第1回T-SPOD会議 (会場: 徳島大学)
6月 1日 (水) ～ 3日 (金)	平成23年度講師養成プログラム (会場: 愛媛大学)
6月 8日 (木)	第2回SPODネットワークコア運営協議会 (会場: 愛媛大学)
6月 9日 (木) ～11日 (土)	次世代リーダー養成プログラム (第1回) (会場: 高松テルサ)
6月25日 (土) ～26日 (日)	平成23年度FDファシリテーター養成研修 (東四国対象) (会場: 国立淡路青少年交流の家)
7月 9日 (土) ～10日 (日)	平成23年度第16回愛媛大学授業デザインワークショップ (会場: 久万高原ふるさと旅行村)
7月14日 (木)	第3回SPODネットワークコア運営協議会 (遠隔会議) (会場: 各コア校)
7月21日 (木) ～22日 (金)	平成23年度大学人、社会人としての基礎力養成プログラム (レベルⅢ) (会場: 愛媛大学)
7月25日 (月)	平成23年度第1回愛媛県内加盟校会議 (会場: 愛媛大学)
8月 4日 (木) ～ 6日 (土)	次世代リーダー養成研修 (第2回) (会場: 愛媛大学, 聖カタリナ大学)
8月19日 (金) ～20日 (土)	教育力開発基礎プログラム (会場: 徳島大学)
8月22日 (月)	第4回SPODネットワークコア運営協議会 (遠隔会議) (会場: 各コア校)
8月23日 (火) ～26日 (金)	SPODフォーラム2011 (会場: 愛媛大学)
8月31日 (水) 9月 1日 (木)	平成23年度17回愛媛大学授業デザインワークショップ (会場: 国立大洲青少年交流の家)
9月 1日 (木) ～ 2日 (金)	新任教員FDワークショップ (会場: 高知大学)
9月 5日 (月) ～ 6日 (火)	ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ (西四国対象) (会場: 愛媛大学)
9月 7日 (水)	平成23年度第2回T-SPOD会議 (会場: 徳島大学)
9月 7日 (水) ～ 8日 (木)	平成23年度学務系職員養成プログラム (レベルⅠ-1) (会場: 愛媛大学)
9月15日 (木) ～16日 (金)	平成23年度第2回「よりよい授業のためのFDワークショップ」 (会場: 四国電力株式会社)
9月17日 (土) ～18日 (日)	教える仕事に就きたい大学院生のためのワークショップ (会場: 愛媛大学)
9月29日 (木) ～30日 (金)	平成23年度大学人、社会人としての基礎力養成プログラム (レベルⅡ) (会場: 愛媛大学)
10月 8日 (土) ～ 9日 (日)	平成23年度FDファシリテーター養成研修 (西四国対象) (会場: 愛媛大学)
10月24日 (月)	第5回SPODネットワークコア運営協議会 (遠隔会議) (会場: 各コア校)
11月 9日 (水) ～11日 (金)	平成23年度大学人、社会人としての基礎力養成プログラム (レベルⅠ) (会場: 愛媛大学)
11月16日 (水)	初年次教育の内容及びその教授法に関する研修会 (会場: 愛媛大学)
11月17日 (木) ～18日 (金)	平成23年度学務系職員養成プログラム (レベルⅠ-2) (会場: 徳島大学)
11月24日 (木) ～26日 (土)	次世代リーダー養成プログラム (第3回) (会場: 徳島大学)
11月30日 (水)	第6回SPODネットワークコア運営協議会 (遠隔会議) (会場: 各コア校)

12月 9日 (金) ～11日 (日)	ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ (高専対象) (会場: 愛媛大学)
12月16日 (金)	第7回SPODネットワークコア運営協議会 (会場: 愛媛大学)
12月28日 (水)	平成23年度第3回T-SPOD会議 (会場: 徳島大学)

平成24年

1月19日 (木) ～21日 (土)	次世代リーダー養成プログラム (第4回) (会場: 高知大学)
1月30日 (月)	第8回SPODネットワークコア運営協議会 (遠隔会議) (会場: 各コア校)
2月 3日 (金)	平成23年度講師養成プログラム (プレゼンテーション入門) (会場: 愛媛大学)
2月17日 (金) ～18日 (土)	社会連携系職員養成プログラム開発 (会場: 新居浜ホテルマックスビジョン)
2月21日 (火)	平成23年度第2回愛媛県内加盟校会議 (会場: 愛媛大学)
3月 1日 (木)	第9回SPODネットワークコア運営協議会 (会場: 愛媛大学)
3月21日 (水)	事業評価委員会 (会場: 愛媛大学)
3月29日 (木)	平成23年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会 (会場: 愛媛大学)

※3月1日以降は製本日程の都合上, 議事概要未掲載

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」
平成 2 3 年度 活動報告書

平成 2 4 年 3 月 発行

発行 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク
(事務局：愛媛大学教育学生支援部教育企画課)
〒790-8577 愛媛県松山市文京町 3 番
T E L 089-927-9154
F A X 089-927-8100
E-mail spod@stu.ehime-u.ac.jp
ホームページ <http://www.spod.ehime-u.ac.jp/>
印刷 セキ株式会社