

平成 2 5 年度
四国地区大学教職員能力開発ネットワーク
活動報告書
(資 料 編)

平成 2 6 年 3 月

目 次

5 平成25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… 2
- ② FDe rの養成に係る開発 …………… 5 2
- ③ 教育業績記録（ティーチング・ポートフォリオ）の開発 …………… 6 4
- ④ 各種FDプログラムの体系化・標準化に向けた開発，実施 …………… 8 6

(2) SD事業

- ① SDプログラムの開発，実施 …………… 9 6
- ② 職員業績記録（スタッフ・ポートフォリオ）の開発 …………… 2 1 2

(3) SPODフォーラム …………… 2 1 7

(4) SPOD共通事業 …………… 2 6 4

(5) SPOD運営

- ① ネットワークコア運営協議会 …………… 3 4 6
- ② 各県内加盟校会議 …………… 3 6 6

5．平成25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」
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

国立教育政策研究所が作成した新任教員研修プログラムの基準枠組		実施区分	徳島大学	香川大学	愛媛大学	高知大学
学習領域	学習目標					
1. 大学コミュニティについての理解			研修名: 教育力開発基礎プログラム 日程: 1泊2日	研修名: 1泊2日	研修名: 1泊2日	研修名: 1泊2日
	1-1 大学に関する基礎知識を得る。	各大学	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。	共通	「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	「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 授業デザインのための基礎知識を得る。	共通	WS「質の高い授業を目指すには？」 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「学生の考える良い授業と悪い授業」 講義Ⅰ「シラバスの書き方」	講義Ⅰ「シラバスの書き方」 講義Ⅱ「何が学生の学びを促進するのか？」	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。	共通	講義・ワーク「よりよい授業実施のために」	グループワークⅡ「全学共通科目の開発Ⅰ」	グループワークⅠ「共通教育科目の開発Ⅰ」	グループワークⅠ「良い授業とは？」 グループワークⅡ「共通教育科目の開発①」
	3-1 教育実践に関する基礎知識を習得する。	共通	講義・ワーク「よりよい授業実施のために」 模擬授業実施	講義Ⅱ「様々な授業方法」	講義Ⅱ「何が学生の学びを促進するのか？」 講義Ⅲ「様々な授業方法」	ミニレクチャーⅡ「様々な授業形態、それぞれのメリットとデメリット」
3. 教育の実践	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。	共通	WS「質の高い授業を目指すには？」 講義・ワーク「よりよい授業実施のために」	グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」 グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」 グループワークⅤ「全学共通科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「ミニ授業」	グループワークⅡ「共通教育科目の開発Ⅱ」 グループワークⅢ「共通教育科目の開発Ⅲ」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発Ⅳ」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅴ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「ミニ授業」	グループワークⅢ「共通教育科目の開発②」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発③」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発④」 グループ発表Ⅰ「グループワーク中間報告」 グループ発表Ⅱ「新科目の紹介とミニ授業」
	3-3 学生と適切なコミュニケーションをとる。	共通	WS「質の高い授業を目指すには？」 グループワーク「模擬授業・授業検討会」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	講義Ⅱ「様々な授業方法」 グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」 グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」 グループワークⅤ「全学共通科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「ミニ授業」	講義Ⅱ「何が学生の学びを促進するのか？」 講義Ⅲ「様々な授業方法」 グループワークⅡ「共通教育科目の開発Ⅱ」 グループワークⅢ「共通教育科目の開発Ⅲ」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発Ⅳ」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅴ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「ミニ授業」	ミニレクチャーⅡ「様々な授業形態、それぞれのメリットとデメリット」 グループワークⅢ「共通教育科目の開発②」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発③」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発④」 グループ発表Ⅰ「グループワーク中間報告」 グループ発表Ⅱ「新科目の紹介とミニ授業」
	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。	共通	講義・ワーク「よりよい授業実施のために」	講義Ⅲ「よりよい成績評価のために」	講義Ⅳ「よりよい成績評価の仕方」	ミニレクチャーⅢ「様々な成績評価、その目的と方法」
4. 成績の評価、フィードバック	4-2 適切な成績評価およびフィードバックを行う。	共通	グループワーク「模擬授業・授業検討会」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」 グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」 グループワークⅤ「全学共通科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「ミニ授業」	グループワークⅡ「共通教育科目の開発Ⅱ」 グループワークⅢ「共通教育科目の開発Ⅲ」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発Ⅳ」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅴ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「ミニ授業」	グループワークⅢ「共通教育科目の開発②」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発③」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発④」 グループ発表Ⅰ「グループワーク中間報告」 グループ発表Ⅱ「新科目の紹介とミニ授業」
	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。	共通	WS「質の高い授業を目指すには？」 グループワーク「模擬授業・授業検討会」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」 グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」 グループワークⅤ「全学共通科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「ミニ授業」	グループワークⅡ「共通教育科目の開発Ⅱ」 グループワークⅢ「共通教育科目の開発Ⅲ」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発Ⅳ」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅴ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「ミニ授業」	グループワークⅢ「共通教育科目の開発②」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発③」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発④」 グループ発表Ⅰ「グループワーク中間報告」 グループ発表Ⅱ「新科目の紹介とミニ授業」
	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。	共通	WS「質の高い授業を目指すには？」 グループワーク「模擬授業・授業検討会」 模擬授業準備、実施 模擬授業のまとめ	グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」 グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」 グループワークⅤ「全学共通科目の開発Ⅳ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「ミニ授業」	グループワークⅡ「共通教育科目の開発Ⅱ」 グループワークⅢ「共通教育科目の開発Ⅲ」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発Ⅳ」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅴ」 グループ発表Ⅰ「中間発表」 グループ発表Ⅱ「ミニ授業」	グループワークⅢ「共通教育科目の開発②」 グループワークⅣ「共通教育科目の開発③」 グループワークⅤ「共通教育科目の開発④」 グループ発表Ⅰ「グループワーク中間報告」 グループ発表Ⅱ「新科目の紹介とミニ授業」
5. 教育活動の自己改善・キャリア開発、教育開発						

平成25年度徳島大学全学FD推進プログラム
「教育力開発基礎プログラム」実施要項

1 目 的

各大学における教育の質向上への課題が高まる中、実質的なFDの取り組みを進めるための全学FD推進プログラムの一つとして、本研修を毎年実施しています。この研修では、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を重視しています。また、授業について教員同士が学び合う場を提供する事で、教育の質向上のためのコミュニティ形成につながることを期待しています。

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

この研修では、主に授業設計と教育技術に関する理論と実践を学んでいきます。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。(研修前にシラバスと授業計画書を一度作成頂くことになります。)

4 実 施 日 平成25年8月30日(金)・31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)

6 研修プログラム 別紙のとおり

7 対 象 者 (1) 徳島大学

- ・学外より、講師または准教授採用後1年以内の教員
- ・学内で、助教から講師または准教授昇任後1年以内の教員
(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。)
- ・学部等から推薦を受けた者(助教及び教授等)及び希望者
- ・平成24年度「教育力開発基礎プログラム」欠席者

【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。ただし、原則「授業コンサルテーション・授業研究会」への参加を義務とする。)

②診療業務を主に担当している場合

【研修の代替について】

やむを得ない理由により本研修を欠席する者で、SPOD*の同様の研修に参加した場合は、教育力開発基礎プログラムの代替を認める。(ただし、原則「授業コンサルテーション・授業研究会」への参加を義務とする。)

(2) SPOD*加盟校

SPOD加盟校の大学・短期大学・高等専門学校の新任教員(若干名)

*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 そ の 他 「教育力開発基礎プログラム」対象者は、原則「授業コンサルテーション・授業研究会」への参加を義務とします。

※「授業コンサルテーション・授業研究会」の詳細は、
<http://www.cue.tokushima-u.ac.jp/fd/article/0000268.html> をご覧ください。

10 主 催 徳島大学FD委員会／四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

教育力開発基礎プログラム

第1日（2013年8月30日・金曜日）

集合場所：共通教育6号館201（徳島大学大学開放実践センター2階）

時 刻	内 容	講師・担当者	備 考
9:00-9:30	・受付（共通教育6号館201） ＊9:20までにお集りください		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） 高石喜久 FD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「忘れられない授業」 参加者自己紹介・交流	吉田博	教室：6-201
10:30-11:40	（3）WS「質の高い授業を目指すためには？」 理想の授業と現状から授業の課題を探る	香川順子	教室：6-201
11:40-12:40	休憩 各自で昼食		生協食堂・売店営業
12:40-14:45	（4）講義・ワーク「よりよい授業実施のために」 ・授業設計と評価 ・シラバス、授業計画書の検討・修正 ・模擬授業説明	川野卓二 宮田政徳 香川順子	教室：6-201
14:45-15:00	休憩		
15:00-17:45	（5）グループワーク「模擬授業・授業検討会」 （グループで実施） ・模擬授業の実施（撮影） 一人15分以内 ・授業検討会 一人10分 →チェックリストを基によかった点、改善点等を検討する ・2日目の模擬授業代表者の選出と役割分担を決定	各班司会：FD委員 ワーク支援： スタッフ全員	教室：各班グループ 部屋へ移動 第1講義室（1階） 第2講義室（1階） 6-303（3階） 6-306（3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 (2013 年 8 月 31 日・土曜日)

時 刻	内 容	講師・担当者	備考
9 : 00－9 : 30	・ 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
9 : 30－12 : 10	(6) 模擬授業実施 (グループ代表による模擬授業) A 班 (9:30-10:00) B 班 (10:00-10:30) C 班 (10:30-11:00) 休憩 (10 分) D 班 (11:10-11:40) E 班 (11:40-12:10)	司会 : 吉田博 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〉 ・ 模擬授業・授業検 討会報告 (班メン バーより 3 分) ・ 模擬授業 (15 分) ・ 質疑応答 (7 分) ・ 交代 (5 分)
12 : 10－13 : 10	休憩 昼食 (交流会) *全員参加		*生協休業
13 : 10－14 : 15	(7) プログラムのまとめ ・ 模擬授業のまとめ ・ 講評 ・ 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 ・ 修了証書授与 ・ アンケート ・ おわりの言葉	川野卓二 FD 委員会副委員長 羽地達次 FD 委員会委員長 日置善郎	教室 : 6-201

平成25年度「教育力開発基礎プログラム」アンケート集計結果(回答数: 19名) 8月30日～31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	18	0	0	1	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	19	0	0	0	0	19

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	4	12	3	0	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	4	10	4	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	3	7	5	4	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	10	1	0	0	19
3-2	研修は自分の業務に生かせる内容だった	11	8	0	0	0	19
3-3	研修はわかりやすい順序ですすめられた	6	9	4	0	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	6	11	2	0	0	19
3-5	研修の実施時期は適当だった	7	6	3	3	0	19
3-6	参加者の人数は適当だった	11	7	1	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	6	11	2	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	4	13	2	0	0	19
4-3	講師の用意した教材はわかりやすかった	3	11	5	0	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	9	8	2	0	0	19
5-2	研修会場には十分な設備が整っていた	9	9	1	0	0	19
5-3	スタッフは手際よく研修を運営していた	11	8	0	0	0	19

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	9	10	0	0	0	19
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	11	8	0	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	9	8	2	0	0	19

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	12	6	1	0	0	19
7-2	研修は期待を上回る内容だった	11	6	1	1	0	19
7-3	今後も、この研修を継続していくべきだと思う	13	5	1	0	0	19
自由記述	「教育力開発基礎プログラム」に参加してよ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					
	この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。						
	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	学生にわかりやすい授業
2	講義の進め方, 話術
3	魅力ある授業
4	—
5	授業の組立て方(全体, 各回の両面において)
6	時間配分をきちんと考える…有用なスライドと不要なスライドの整理, 精査
7	学生の興味を引くようなコミュニケーションの方法。話し方, 態度など
8	話術, ひきこむ話し方。スライド, プリントに内容を多くもり込んでしまうので, 余計な部分を切りとる
9	授業で話すテンポの調整
10	授業を含めた, プレゼンテーションetcのスキル(いかに他人に伝えるか)
11	資料の見やすさ, ポイントの押え所を伝えやすくする。
12	高等教育機関での授業手法(実践と研究を基盤としてオリジナリティなものをプレゼンするという事)
13	対話方法, 授業シラバス作成, 授業案の作成の仕方
14	・シラバス, 授業計画作成は, 今年度より実際, 担当しているのでスキル必要! ・学生のモチベーションをあげる講義
15	学生とのインタラクションを毎回取り込んだ講義の流れ
16	英語力
17	学生とのインタラクティブな授業の仕方。
18	話し方, 資料の提示の仕方
19	授業に関するハード面のスキル(パワポの扱いなど)

自由記述	「教育力開発基礎プログラム」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。
1	研修そのものも良かったが、様々な分野の人と会う機会としても良かった。
2	他学部 of 諸講義を見学でき, 参考になった。
3	他の先生の模擬講義を聞いた(受講できた)こと。とても参考になった。
4	色んな講義のスタイルを学んだ。知り合いが増えた。
5	他の先生の講義の一斑の拝見をできたこと。 自分の授業をいいこと, わるいこと問わず, 意見を言ってくれたこと。 幅広い分野の先生に出会えたこと
6	多人数の模擬授業を見て, 目からうろこでした。また, 授業を他者から客観的に良い点, 悪い点をご指摘いただいたのも良かったです。
7	他の先生方, 分野の授業をみて, 興味を引くような話し方, スライド構成, 学生とのかかわり方を参考にすることができて良かったです。
8	具体的にどこをどうなおせば, いい授業になるかを確認できました。(頭ではわかっているけど, どうすべきかはなかなかだれも教えてくれないので)
9	他の先生方の授業をたくさん聞いて参考になった。
10	他分野の先生の授業をみることができ, 自分の授業をすすめる上で, 大変参考になりました。
11	他分野の先生方との交流。授業方法(スライドの使い方, 話の進め方)の聴講。
12	—
13	学生への授業の仕方, 評価の仕方など, 様々な知識が得られた。他学科の授業内容や方法が分かり, 今後の授業にすすめたい。
14	・自分の授業計画, 講義について, 見直し改善する機会になった ・他領域の先生方との出会い。

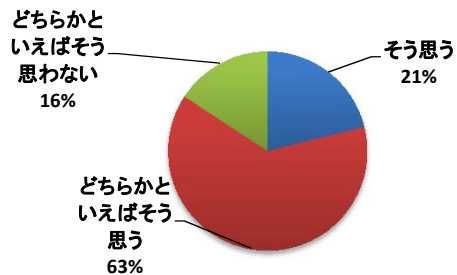
自由記述	「教育力開発基礎プログラム」に参加して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。
15	・ぼんやり苦手と思っていたことを明確に指摘してもらえた。 ・先生方の多様なとりくみ、とくに学生との密かなインタラクションを含むやり方が実際に行われていると知ることができた。
16	細かいところまで指導を頂いてよかった。
17	他の人の授業を見れたこと
18	他の教員の工夫や苦勞を知ることができた点。 グループ作業が自然にできるようにプログラムが工夫されていた点
19	教育開発センターの皆さんが、研修の成功のために頑張っておられる姿を見られたこと。

7自由記述	この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	上記のメリット(交流する機会)についても事前にもう少しアピールすると参加者も増えるのでは？
2	開催時期を採用後早期にした方が良いと思う。学生ボランティアなど実際の学生を参加させて意見を聞くのが良いのでは。
3	個人懇談的なものもあってもいいかも
4	—
5	—
6	事前に用意してある機材の説明をしていただけると良いかもしれません。
7	予備知識がなく、1日目前半の講義が難しかったので、もう少し説明があれば良かったです。
8	会場でどんな機材が使えるかを、前もって知りたかった。(PPTだけでなく)、Web(ネットワーク)、音響設備
9	前半の(初日の午後最初)講義は難解だったので、もう少し要点を絞って欲しかった。
10	助教のころより、授業を行う機会があり、どのように行ってよいか分からず困った経験があります。対象者を助教まで広げても良いのでは。(授業担当者のみでも)
11	—
12	—
13	—
14	・もう少したくさんの人の講義を見聞きたい。 ・改善した後の模擬授業行う。
15	シラバスや授業計画のチェックは専門的知識が必要。もっと時間を割くかそのような知識のいらないチェック項目にする。
16	—
17	模擬授業のみでも良いのではないかな
18	スタッフの方の話の内容は、重要な点を扱っていたと思うが、自分の言葉で話をしている方が少なく、なかなか入り込めなかったのが残念。また、アメリカの文献の引用が多かったが、大学の事情が違うので、適用が難しい面もあったと思った。
19	口頭、メールで川野、香川先生にお伝えしますので、何かの役に立てれば幸いです。

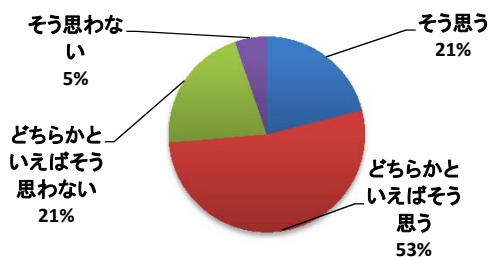
7自由記述	その他、お気づきの点があればご記入下さい。
14	とてもよい学び、出会いの場となりました。ありがとうございました。
15	授業の仕方を整理、分類する軸を考えられれば、自らの位置づけと過不足を認識しやすい。手抜きのようなのだが、テンプレートを見つける事ができる。パイロットモデル？
18	夏休みに実施する必然性は分かるが、もう少し時期をずらせないか？講義時期から、あまり時間が空いていない方が望ましい。

※自由記述の番号は回答者が連動しています。

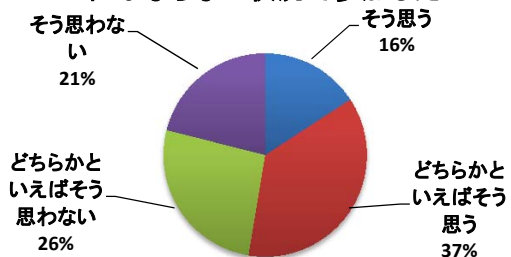
2-1 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した



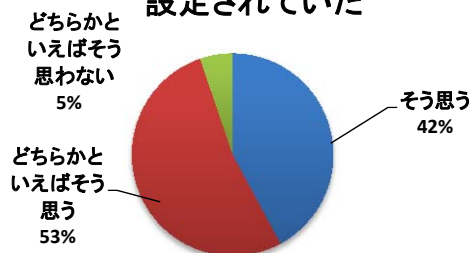
2-2 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した



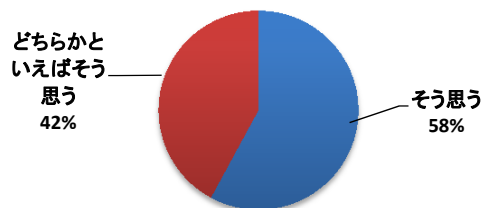
2-3 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した



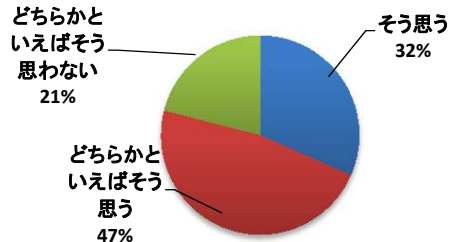
3-1 研修の目的は明確に設定されていた



3-2 研修は自分の業務に生かせる内容だった



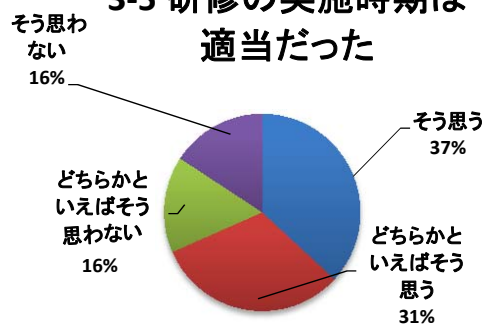
3-3 研修はわかりやすい順序ですすすめられた



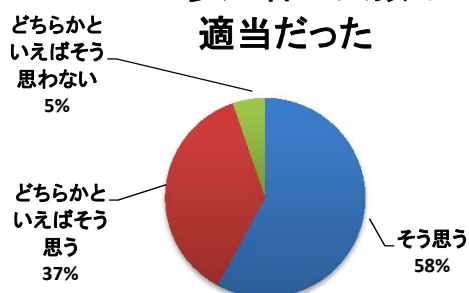
3-4 研修の時間は目的を達成するために丁度よい長さだった



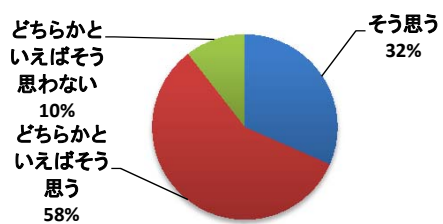
3-5 研修の実施時期は適当だった



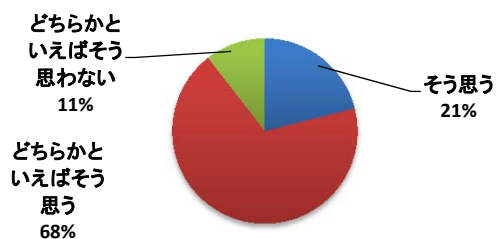
3-6 参加者の人数は適当だった



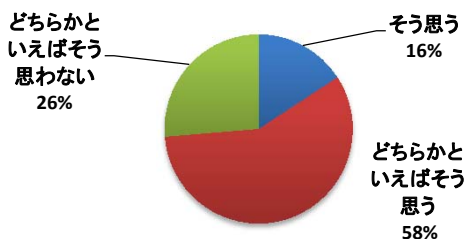
4-1 講師の言動は学習意欲を高めた



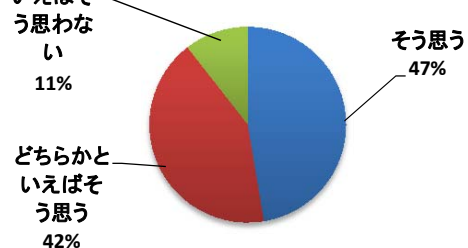
4-2 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた



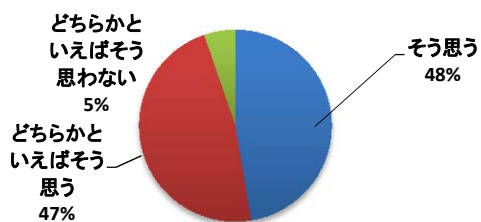
4-3 講師の用意した教材はわかりやすかった



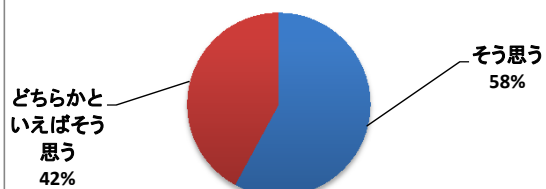
5-1 研修会場は快適な環境だった



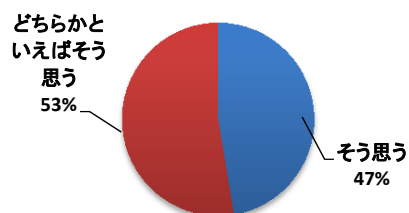
5-2 研修会場には十分な設備が整っていた



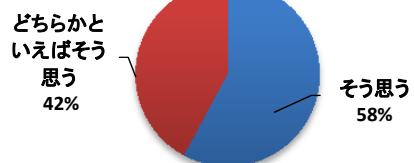
5-3 スタッフは手際よく研修を運営していた



6-1 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた



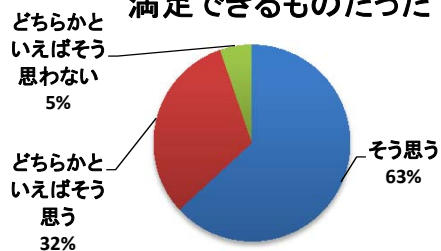
6-2 受講したことによって教育への取り組み方が改善されると思う



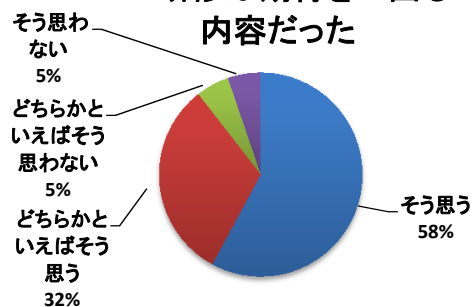
6-3 新たに人的なつながりをつくることができた



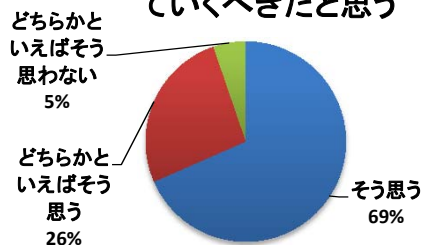
7-1 研修は全体的に満足できるものだった



7-2 研修は期待を上回る内容だった



7-3 今後も、この研修を継続していくべきだと思う



平成 25 年度香川大学新任教員研修会
『第 4 回よりよい授業のための F D ワークショップ』実施要項

1. 目的

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ワーク形式で体験し、授業実践のために必要な能力を身につけることを目的とします。

2. 対象者

・香川大学

- 1) 一昨年度から今年度にかけて新規採用された、授業担当または担当予定の教員
(授業担当経験 5 年以上の教員、本ワークショップ受講修了者を除く)
- 2) その他参加を希望する教員

・S P O D 加盟校

参加を希望する教員

3. 日程

平成 25 年 9 月 12 日(木)～13 日(金) (1 泊 2 日)

(詳細は別紙日程表のとおり。)

4. 場所

休暇村讃岐五色台

(〒762-0015 香川県坂出市大屋富町 3042 電話 0877-47-0231)

5. 費用

研修の費用は無料です。

ただし、宿泊・食費等の実費を徴収します。1 泊 4 食 約 10,000 円

*SPOD 加盟校の旅費については、各大学・短大・高専でご負担願います。

6. 修了証書

研修修了者には、修了証書を授与します。

7. 主催

香川大学 大学教育開発センター

8. その他

この研修会は、S P O D (四国地区大学教職員能力開発ネットワーク) の研修プログラムとして、S P O D 加盟校に開放し実施します。

研修会の事務については修学支援グループ及び給与福利グループが担当します。

日程表

■第1日 平成 25 年 9 月 12 日(木)

8:30 までに香川大学北キャンパス 東門付近に集合

時刻	内容
8:30－9:00	集合・バスにて移動
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
9:15－9:45	(2) アイスブレーキング ・自己紹介 ・グループワーク
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」
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
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
12:00－13:00	昼 食
13:00－13:50	(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 ・双方向型授業の方法
13:50－14:00	休 憩
14:00－14:40	(7) 講義Ⅲ「よりよい成績評価のために」 ・成績評価の目的 ・評価の方法と評価対象
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
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
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
21:00～	懇親会・入浴・自由時間

2日目 9月13日(金)

時刻	内容
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
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 5分 ・ミニ授業 15分 ・討議・検討 10分
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
12:30－13:00	昼食(研修の振り返り)

13:00 集合写真撮影・送迎バスにて移動, 香川大学にて解散

SPOD研修アンケート集計結果

研修名:第4回「よりよい授業のためのFDワークショップ」

実施日:平成25年9月12日(木)から13日(金)

実施会場:休暇村讃岐五色台

参加者数:11名

アンケート回答者数:9名

設問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。

1-1 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	
②実施要項を見て内容に興味をもったため	3
③所属部署からの依頼があったため	6
④他部署の人と交流したいため	
⑤その他	
合計	9

1-2 1-1で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい。

1-3 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	2
②どちらかといえばそうである	5
③どちらかといえばそうではない	2
④そうではない	
合計	9

設問2 本ワークショップの内容についてお答え下さい。

2-1 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	6
②どちらかといえばそう思う	2
③どちらかといえばそう思わない	1
④そう思わない	
回答数	9

2-2 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	7
②どちらかといえばそう思う	1
③どちらかといえばそう思わない	
④そう思わない	1
回答数	9

2-3 ワークショップは、わかりやすい順序ですすすめられていた

①そう思う	7
②どちらかといえばそう思う	2
③どちらかといえばそう思わない	
④そう思わない	
回答数	9

2-4 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>

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	4
②シラバスの書き方について理解が深まった	7
③複数の授業方法について知ることができた	4
④成績評価について理解が深まった	6

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	3
⑥ワークショップの手法を知ることができた	6
⑦他学部等の教員と知り合いになれた	7
⑧その他	1

その他の内容・他大学との違い(講義・授業に始まり大学のあり方等)を、交流を通して知ることが出来た。

設問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。

3-1 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・目標が設定できるようになった	3
②わかりやすいシラバスを書けるようになった	7
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	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	3
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

設問4 本ワークショップの研修環境についてお答え下さい。

4-1 講師の言動は学習意欲を高めた

①そう思う	7
②どちらかといえばそう思う	2
③どちらかといえばそう思わない	
④そう思わない	
回答数	9

4-2 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	7
②どちらかといえばそう思う	1
③どちらかといえばそう思わない	1
④そう思わない	
回答数	9

4-3 ワークショップ会場は快適な環境であった

①そう思う	6
②どちらかといえばそう思う	3
③どちらかといえばそう思わない	
④そう思わない	
回答数	9

設問5 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	7
②どちらかといえばそう思う	1
③どちらかといえばそう思わない	
④そう思わない	1
回答数	9

【自由記述欄】

3-2 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ください。

・大学において授業をすることの難しさとともに、面白さを感じられる2日間でした。私が学んだことは、大きく2点です。

1つめは、シラバスについてです。目的や目標を設定して、どのような名内容を、どのような方法で学びを深めていくかを考える作業が、まさにシラバスを作成するということなのだと感じました。これまで、テキストの目次等を参考にして、いわゆる「こなす仕事」として作成していたことを反省しました。後期の授業からは、シラバスをもう一度見直して、見通しをもった授業づくり、授業実践を進めたいと思っています。

2つ目は、グループワークの進め方です。これまで、安易に「さあ、グループで話し合いなさい」と言っていたけれど、目的を定めてすべきことをきちんと指示しないといけないと感じました。いろいろな方法を体験できたので、授業場面で活用してみたいと思っています。

・今までシラバスを書いたことがなかったので、シラバスを書く時の注意事項を具体的に学ぶことができた。シラバスを書く時から授業の構成が決まっているという言葉が印象的だった。今まで書いてきた社会科の年間計画や単元構成図とシラバスとの共通点もあり、興味深かった。後期に1人で担当する「授業実践論B」に生かしていきたい。

また、協同学習の種類と成果、留意点については、大人数講義の際に困っていたことを解決できるきっかけをいただいた。

後期からの大人数講義の中に効果的に取り入れたいし、学校現場に帰ってからも十分に活用できるものであった。

・シラバスというと、授業の概要と成績評価を、それぞれ単発的に記すだけという印象を持っていたが、その他の到達目標なども含めて、シラバス中の各要素を有機的かつ体系的に結び付けていくことの必要性を痛感した。

専門分野(漢文学)の演習や講読といった、テキストを読解していく授業では、グループワークの導入が難しい面もある。だが発問の仕方として、学生の側が回答しやすい方向へと導くやり方のヒントが、ワークショップの中に散りばめられていたので、参考にしたい。また講義形式では、学生間で討の内容理解などで相違が見られたので、それをいくつかのグループに構成し、討論させるなどといったグループワークも、実践してみたい。

・学生の能動的な問題解決能力を涵養する機会を提供する為にもアクティブラーニングを積極的に取り入れたい。

積極的な発言を促し、授業を活性化するアイスブレイキングを取り入れる。

コミュニケーションカード、クリッカーを用いて双方向授業を実践したい。

各自に番号を振り分けたり、色分けすることも不公平感が無く、スムーズに参加を促す良い方法なので、是非取り入れたいと思う。

・グループで授業シラバスを作成するという経験は、一人でシラバスを作成した経験しかない自分にとって(知り合いからアドバイスをもらうことはありますが)とても貴重なものでした。

また、複数の先生で協力して進めるという授業(同じ科目を各々が独立して教えるのではなく)は、教員相互の学びの切っ掛けとなるようにも思いました。

今後、学生参加型の授業を実施する際には、学生を活性化させる方法、評価方法など、色々と参考にしたいと思っています。

・ラウンドロビンを実際に、さっそく授業で使った。躓いた点としては、講師の方々も散々指摘して下さっていたが、環境整備と学生の能力の調整である。グループの人数や時間管理、指示の明確化などには気を使うことができていたものの、肝心の学生から、グループワークに対する取り組みの意欲を主体的に持ち得ているか・環境的に引き出すことができるのかの算段を見誤る結果となった。しかし、次回に繋げることでできる改善点発見等、収穫は大いに得られた。実際にやってみないと見えないことも多々あるとも感じた。また、適宜学生のモチベーションを維持するための教員側の配慮も、学生の質によっては大きな課題となることが痛切に感じられた。

設問6 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。

・少々後ろ向きな消極的な参加でしたが、2日間の研修を終えて、参加してよかったなあと思っています。

若い研究者の皆さんの意見や考え方に大いに刺激を受けました。

スタッフの皆様には、いろいろとお氣遣いいただき感謝しています。お世話になりました。

・他の受講生の方々も同じ意見だと思いますが、4月か5月ぐらいに実施できたなら、もっと効果的に前期の授業が実施できたのではないかと考えます。また、研修時間がタイトであり、もう少し余裕をもたせてもよいと思われる。夜9時まで研修して、翌朝8時からという研修は今まで経験がありません。

13日(金)は香川県教員採用試験の2次試験の合格発表でもあり、教育実習の公開授業日でもあったため、学生の合否も気になり、公開授業を参観したかったという気持ちもあります。

たくさんのスタッフの方々にお世話になり、ありがとうございました。香川大学の他学部の方々や他大学の方々とお話しできて、非常に刺激を受けました。このような機会を与えて頂き、ありがとうございました。

・着任当初に見よう見まねで書いたシラバスだったが、次年度からは書き方がある程度理解できたので、その理解を活かして書ければと思う。

・他の先生方の授業の進め方の工夫を聞くことができ、参加して良かったと思っています。ありがとうございました。

・全体的に、非常に興味深く、情報量もあまりに多かった。減らすのはもったいないので、質量ともにこのままでいいと思うが、お菓子やお茶、BGMなど、快適すぎるのも少々贅沢というか、「眠さ」の引き金になるような要因とも考えられ、場合によっては良くないのかも、とも考えた。

・講師の方、スタッフの方、ありがとうございました。

正直こんなに強行日程とは思いませんでしたし、キツかったですが、得られるものはたくさんありました。

最後の模擬授業の出来は、当たった先生によって上手さが出るので、みんなでやった方がいいと思います。それから、授業実践だけではなく、もう少し成績評価の方の実践などもあればよかったかなと思います。

平成 25 年度 第 20／21 回 愛媛大学授業デザインワークショップ実施要項

平成 25 年 5 月 1 日

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 20 回 平成 25 年 7 月 6 日（土）～7 日 7 日（日）久万高原ふるさと旅行村（宿泊研修）

第 21 回 平成 25 年 9 月 2 日（月）～9 月 4 日（水）愛媛大学城北キャンパス 愛大ミューズ
（同じ内容ですのでどちらか一方の参加となります。）

<第 20 回>

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）

※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。

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

※詳細については以下のスケジュールをご参照ください。

<第 21 回>

集合・開始、終了時刻 1 日目 8 時 50 分集合、9:00 開始、20:00 終了予定（交流会含む）
2 日目 8 時 50 分集合、9:00 開始、18:00 終了予定
3 日目 8 時 50 分集合、9:00 開始、14:00 終了予定

※詳細については以下のスケジュールをご参照ください。

※上記日程でご都合が合わない方は、徳島大学、香川大学、高知大学においても同様の研修を実施しておりますので、そちらの研修にご参加ください。（詳細は 12 に表示）

3. 場 所

<第 20 回>久万高原ふるさと旅行村

〒791-1212 愛媛県上浮穴郡久万高原町下畑野川乙 488 番地 電話 0892-41-0711
URL:<http://www.kumakogen.jp/modules/furusatomura/>

<第 21 回>愛媛大学城北キャンパス愛大ミューズ

〒790-8577 愛媛県松山市文京町 3 番
<http://www.ehime-u.ac.jp/access/johoku/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
- 3) 愛媛大学テニユア・トラック教員

5. 実行委員

松本 長彦（実行委員長、教育・学生支援機構長）
佐藤 浩章（教育企画室副室長）
仲道 雅輝（教育企画室助教）
松本 章雄（能力開発室）

小林 直人（教育企画室長）
山田 剛史（教育企画室准教授）
大竹奈津子（教育企画室助教）
秋山 裕佑（能力開発室）

6. 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. 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) 第20回（7月実施）では宿泊いたしますので、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) 参加費として、第20回（7月実施）は、8,500円程度（宿泊費、食費、交流会費など）、第21回（9月実施）は、5,000円程度（食費、交流会費など）を当日会場で徴収します。詳細は後日お知らせします。
なお、ご都合により参加できなくなる場合は、1週間前までに必ずご連絡ください。ご連絡がない場合は、参加費をご負担いただくことがあります。
- 5) 第20回（7月実施）に参加する愛媛大学の教員は、出張扱いとなりますので、各部署の総務担当にお問い合わせ願います。また、愛媛大学正門から会場までのマイクロバスを運行しますので、ご利用ください。
- 6) 当日、カメラとビデオカメラでの撮影を行いますので了承ください。
- 7) 修了証書は、全日程に参加された方だけに授与されますので、あらかじめご了承ください。
- 8) 事前にアンケートをお願いすることになるのでご協力お願いいたします。

10. お申し込み・問い合わせ

以下の項目をご回答の上、申し込み先にご連絡ください。

※愛媛大学以外の方は所属大学の担当窓口にお申し込み下さい。

- 1) お名前（氏名・ふりがな）
- 2) ご所属（学部、機構、センター等）
- 3) メールアドレス
- 4) 電話番号
- 5) 愛媛大学でテニユア・トラック適用者の方はその旨をお知らせ下さい。

<愛媛大学申し込み・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(宿泊研修の予定)

○第20回（7月実施）スケジュール

第I部 1日目（朝・昼・夕）プログラム

時刻	内容
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
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

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
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
12:00－13:00	集合写真撮影・昼食・休憩
13:00－13:40	(5) 講義Ⅱ 「何が学生の学びを促進するのか？」
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
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
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
16:00－16:10	休 憩
16:10－17:25	(9) 中間発表 ・発表 3分 ・コメント 12分
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

第Ⅱ部 1日目（夜）プログラム日程

時刻	内容
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
21:00－21:30	交流会
21:30－	自由時間・お風呂・就寝

第Ⅲ部 2日目（朝・昼）プログラム日程

時刻	内容
7:30－8:30	朝 食
8:30－10:00	(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

10:00—12:00	(13) ミニ授業（導入の 10 分） ・ 授業紹介 ・ ミニ授業 ・ 討議・検討	10 分 15 分
12:00—12:30	(14) 閉会式 ・ 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	
12:30—13:30	昼 食	

13:45 現地出発 15:20 解散予定

※内容等予定は変更になることがございます。

○第 21 回（9 月実施）スケジュール

第 I 部 1 日目（朝・昼・夕）プログラム

時刻	内容
9:00—9:10	(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
9:10—9:40	(2) アイスブレイキング ・ 自己紹介 ・ グループワーク
9:40—10:20	(3) ミニ講義 I 「何が学生の学びを促進するのか？」
10:20—10:30	休 憩
10:30—11:30	(4) ミニ講義 II 「シラバスの書き方 & よりよい成績評価の仕方」 ・ 目標設定の立て方 ・ コースデザイン ・ 成績評価の目的 ・ 評価の方法と評価対象
11:30—12:00	(5) 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
12:00—13:00	集合写真撮影・昼食・休憩
13:00—14:10	(6) 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
14:10—14:20	休 憩
14:20—15:00	(7) ミニ講義 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

15:00-17:30	(8) グループワークⅢ「共通教育科目の開発Ⅱ」 ・シラバス作成 ・授業計画と評価計画
18:00-20:00	交流会

第Ⅱ部 2日目プログラム日程

時刻	内 容
9:00-9:40	(9) ミニ講義Ⅳ「クラスデザイン」
9:40-12:00	(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
12:00-13:00	昼 食
13:00-14:30	(11) 中間発表 ・発表 3分 ・コメント 15分
14:30-14:40	休 憩
14:40-15:40	(12) 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
15:40-16:20	(13) ミニ講義Ⅴ
16:20-18:00	(14) グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅴ」 ・授業計画案作成

第Ⅲ部 3日目プログラム日程

時刻	内 容
9:00-10:00	(15) グループワークⅥ「共通教育科目の開発Ⅵ」 ・授業の練習
10:00-12:30	(16) ミニ授業（導入の15分） ・授業紹介 ・ミニ授業 15分 ・討議・検討 20分
12:30-13:20	昼 食
13:20-14:00	(17) 閉会式 ・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

※昼食はお弁当を準備いたします。

※一日目の交流会はできる限りご参加ください。

※内容等予定は変更になることがあります。

12. 他大学における新任教員プログラムのご案内

1) 愛媛大学「授業デザインワークショップ」及び以下の徳島大学、香川大学、高知大学で開催されてい

る新任教員プログラムは、四国地区教職員能力開発ネットワーク(SPOD)内で標準化されており、どのプログラムを受講しても同様の効果を得ることができます。

2) 以下のプログラムの受講を希望される方は各大学申し込み先にご連絡ください。

3) 以下のプログラムは、愛媛大学テニユア・トラック制度における PD 認定プログラムとして認定されています。受講する際は、別途、旅費等が必要になります。

◆徳島大学「教育力開発基礎プログラム」

【日程】8月30日(金)～8月31日(土)

【会場】徳島大学大学開放実践センター2階(6号館 201)

【申し込み先・問い合わせ先】

徳島大学教育改革推進センター(担当/吉田)

TEL: 088-656-9865

E-mail: t-spod@cue.tokushima-u.ac.jp

◆香川大学「よりよい授業のためのFDワークショップ」

【日程】9月12日(木)～13日(金)

【会場】休暇村讃岐五色台(香川県坂出市)

【申し込み先・問い合わせ先】

香川大学教育・学生支援室修学支援グループ(担当/石井)

TEL: 087-832-1153

E-mail: gakusenm4@jim.ao.kagawa-u.ac.jp

◆高知大学「学生の学びを支援する授業準備ワークショップ」

【日程】9月2日(月)～9月3日(火)

【会場】高知大学共通教育棟3号館1階310教室

【申し込み先・問い合わせ先】

高知大学学務部学務課(担当/有澤・石川)

TEL: 088-844-8652

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

第20回授業デザインワークショップ事後アンケート結果(回答者数:24名)

平成25年7月6日(土)～7日(日)久万高原ふるさと旅行村

【設問1】本ワークショップの参加の経緯についてお答え下さい

【1-1】ワークショップへの参加動機は何ですか複数選択可>

1. 実施要項を見て内容に興味をもったため	7	29.2%
2. 所属部署からの依頼があったため	5	20.8%
3. 他大学・他部署の人と交流したいため	1	4.2%
4. 新任研修に参加して興味をもったため	2	8.3%
5. テニユア・トラック必須EDプログラムだから	11	45.8%
6. その他	2	8.3%
合計	28	

【1-2】1-1で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい

新任教員全員必修だと思った
今年度は参加可能な日程だったから

【1-3】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	12	50.0%
2. どちらかといえばそうである	11	45.8%
3. どちらかといえばそうではない	1	4.2%
4. そうではない	0	0.0%
合計	24	100.0%

【設問2】本ワークショップの内容についてお答え下さい

【2-1】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	21	87.5%
2. どちらかといえばそう思う	3	12.5%
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	24	100.0%

【2-2】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	18	75.0%
2. どちらかといえばそう思う	6	25.0%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	24	100.0%

【2-3】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

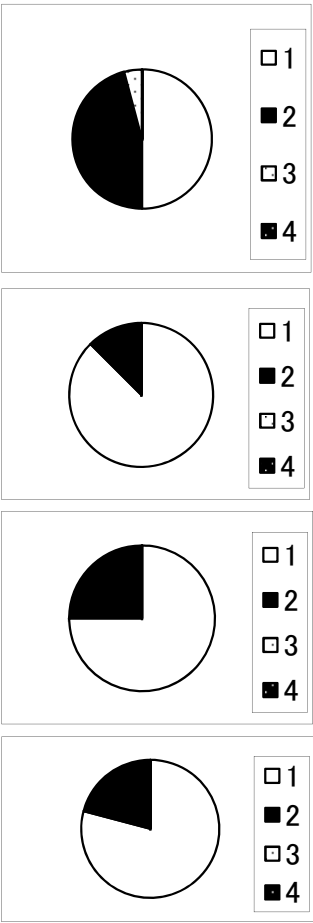
1. そう思う	19	79.2%
2. どちらかといえばそう思う	5	20.8%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	24	100.0%

【2-4】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>

1. シラバスの書き方についての理解が深まった	23	95.8%
2. 「何が学生の学びを促進するのか？」(浅い学習と深い学習)について考える機会を得た	11	45.8%
3. 複数の授業方法について知ることができた	20	83.3%
4. 成績評価についての理解が深まった	13	54.2%
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	7	29.2%
6. ワークショップの手法を知ることができた	5	20.8%
7. 他学部等の教員と知り合いになれた	17	70.8%
8. その他	2	8.3%
合計	98	

【2-5】2-4で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい

今の時代の様々な手法を知った上で、自分らしい授業方法について振り返り、考える機会を得た
講義をする上での初心に立ち返ることができた



【設問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

【3-1】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ようになった	14	58.3%
2. わかりやすいシラバスを書けるようになるようになった	16	66.7%
3. 深い学び・浅い学びについて知り、目的・目標にあった方法を選択できるようになった	9	37.5%
4. 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	17	70.8%
5. 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	6	25.0%
6. 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	9	37.5%
合計	71	

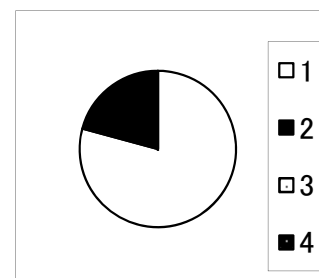
【3-2】ワークショップであなたが学んだ点、それに影響されて教育実践の場でやってみたい点などをお書き下さい(200字～400字程度)

→別添資料参照

【設問4】本ワークショップの研修環境についてお答え下さい

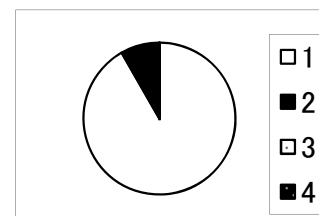
【4-1】講師の言動は学習意欲を高めた

1. そう思う	19	79.2%
2. どちらかといえばそう思う	5	20.8%
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	24	100.0%



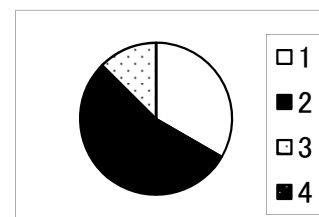
【4-2】事務局は手際よくワークショップを運営していた

1. そう思う	22	91.7%
2. どちらかといえばそう思う	2	8.3%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	24	100.0%



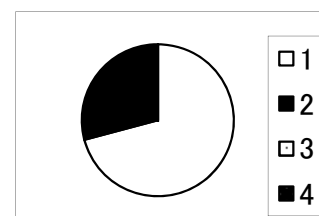
【4-3】ワークショップ会場は快適な環境であった

1. そう思う	8	33.3%
2. どちらかといえばそう思う	13	54.2%
3. どちらかといえばそう思わない	3	12.5%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	24	100.0%



【設問5】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	17	70.8%
2. どちらかといえばそう思う	7	29.2%
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%
合計	24	100.0%



【設問6】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

→別添資料参照

【3-2】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)

ワークショップで学んだ点	教育実践の場でやってみたい点
シラバスの書き方に新しい情報を取り入れることの重要さ	アイスブレイク
・講義計画(シラバス)を作成する上で重要な点を学ぶことができた。・グループワークや質問の効果的な導入方法を具体的に学ぶことができた。・学生へのフィードバックの重要性を知り、その方法について具体的に学ぶことができた。	・現在受け持っている講義は毎回の講義始めに前回の内容の小テストを行っているが、学生へのフィードバックを単に回答だけでなく、理解度を補うためにも使用してみたいと思う。具体的には設問の正解率の低かった内容について、次の講義を始める前に復習の項目としてみたい。
これまでシラバスの書き方を全く知らなかったのも、その書き方の具体的な指針を学べた。到達目標を具体的な言葉で設定することで、自分の授業の目的がよりはっきりしたものになり、学生に何を学んでほしいのかが伝わりやすくなるのがわかった。授業にグループワークを取り入れた時に、授業の受講者人数を考えて授業を組み立てるのが重要であることがわかった。授業の方法には、クリッカーやミニッツペーパーなど多様な方法があり、それを組み合わせることで学生を授業に集中させることができることを知ることができた。	このワークショップで学んだことを活かして、具体的に到達可能な目標を設定したシラバスを書いて、学生に自分の授業の目的が伝えられるようにしたい。ミニ授業で指摘された点(テンポや話し方)を改善して授業を行いたい。講義ではクリッカーを使ってより学生が授業に参加できるようにしたい。実習ではバディメソッドを使って、学生同士ができるだけ自ら問題や疑問を解決できるようにしたい。
①クラスの大きさや学生の興味に応じた教育方法の具体例。②シラバスの目標・目的を他者とともに吟味することは、学生のよりよい学びにつながるだけでなく、それを通して自分が何を教えたいのかを明確にする作業でもあること、③実際の授業を行うことで、無意識の癖や自明な前提に気づくことができること	授業案をつくるときに環境構成も書き入れたい(授業準備をより深めるために)。ジグソー法などグループワークの様々な方法を取り入れたい。他の教員とともに指導案やシラバスを検討する機会を設けたい。
・楽しく授業に参加してもらうこと・深い学びのあった授業だと実感してもらうには、自分たちで考える時間が十分にあることが重要だということ・楽しく授業に参加してもらうには、教える側も楽しんで授業をしていることが大切だということ・アイスブレイクはこれまでもなんとなく必要だなと感じていたが、その大切さを再認識した。アイスブレイクにもっと時間をかけても良いのだと思うようになった。・クリッカーや、授業新聞等、コミュニケーションツールがたくさんあること	・授業ははじめのアイスブレイクをあらかじめ計画し、丁寧に実施する。・授業は15分ぐらいずつで区切り、学生を飽きさせないようにする・授業の際には学生同士で考える・ディスカッションする時間をできるだけもうけるようにする・こちらも楽しんで授業をする・必ずフィードバック用にコミュニケーションカードを用意する・できれば、クリッカーやスマートフォンのそのようなソフト等使用してみたい。
①授業において、一本調子な話し方はNGである②テーマ全体のフロー図と、関連するキーワードを板書することは重要③いきなり難しい(理解困難な)サンプルを示して、次に、平易なサンプルを示すと聴衆は食らいつく	①授業において話をするときには、「抑揚、強弱を付ける」、「スピードに変化を持たせ、溜め(間:マ)を作る」、「問いかけや確認を合間に行う」を忘れずに心がけたい②大きめの文字サイズで講義内容のフローとキーワードを板書しておき、授業中はそれを指し示しながら、現時点でフローのどの部分に位置して、どのキーワードについて解説しているかを確認する。③”つかみ”に適した映像を授業序盤に導入したい
・浅い学習と深い学習について知ることができた。・これまで意識していなかったシラバスの重要性を認識した。・様々な授業方法について知ることができた。・自分の教育意識について、振り返って考える機会となった。・教育企画室の教員との交流を通して、その思いの一部を知ることができた。・研究室の立ち上げ中の現時点で導入を考えていた研究手法について、その分野の同世代・他学部の教員と思いがけず知り合うことができ、共同研究に繋がりそうな情報交換ができた。	・担当する講義の中で「浅い学習」と「深い学習」について意識し、学生にとってそれぞれの学習項目が「深い学習」に繋がるように工夫したい。・シラバスを「契約」や「質保障」という考え方に立って作成したい。・講義の中でコミュニケーションカード(赤と青の色紙)を取り入れて、双方向の情報伝達が行われていると学生が感じるように工夫したい。・授業を実践する中での具体的な工夫や、困ったことなど、機会があるときに教育企画室の教員と相談や議論を行っていききたい。・今回知り合うことができた他学部の教員の方の協力を得て、学生の卒業研究・修士研究内容に新たな研究手法を組み込みたい。
グループワーク等、現実的に専門授業で利用するのには難しいと感じる授業方法もありましたが、逆転授業は、専門授業にも取り入れられるかと思えます。	逆転授業
効果的な講義の進め方。10分というミニ講義であったが、同様な立場にある教員からコメントが「その場」でもらえ、とても有意義でありました。またコメンテーターからも、講義一般に関することでは、臨場感を大事にすること、テクニカルなこととして「返答を期待しない質問をする」、問合いについてなど、極めて実際の講義に即したアドバイスを受けることが出来、良かったです。大人数講義での評価法について、レポートを課す場合にはパーソナルなことを盛り込むこと、など具体的なアイデアをもらうことが出来、今後の参考としたいです。シラバスの作成について。シラバスは教員と受講者との契約書であり、分かりやすく、具体的に書く必要があり、また評価方法は明確にする。ルーブリック評価なども、単に教員側の基準というわけではなく、先に提示することで、受講者側も何をすればよいのか明確になるのは、お互いにとって良い手法と思いました。	どのような人数の講義であっても、インタラクティブな内容に心掛けたいと思います。また具体的ですが、愛媛大学の実情に即したことも盛り込んで行ければと思います。緩急の付け方、についても実践出来ればと考えています。プリントを配布するにしても、開始時に渡すのではなく今回のワークショップで行ったように、効果的なタイミングがあり、今後、良く練っていききたいです。
・シラバスを書く上での考え方が良く理解できた(従来が抽象的すぎたことが分かった)・学生の集中力などを考えた上での授業の構成、様々な授業法の選択が重要であることが分かった・インタラクティブな授業が有効であることを実感できた・大人数の講義においても「考える時間」を与えることで、少人数で可能な質問／回答のやりとりと似たような効果が期待できることがわかった・受講学年／ニーズと講義内容のマッチングがとても重要であることを感じた・講義における話し方にメリハリが必要だと実感できた	・グループである到達目標へのみずすじを考えてもらうなど、実習の進行にも導入してみたいと思った・実習初回での効果的なアイスブレイクを考えたい。実習ではグループ実験がメインなので、良好なグループ内の人間関係形成し、有意義な実習を行ってもらえるよう、こちらから積極的に関わっていききたい
シラバス作成の重要性を再認識しました。学生の学習意欲を増すための多くの授業方法が存在するが、教員が、学生に伝えたいこと、伝えるべきことを明確にしていなければ、結局のところ、学生には何も響かない。シラバスは、学生の授業選択における重要参考資料であるだけでなく、教員が学生に伝えるべきメッセージを明確にするという意味においても、重要な存在であることを感じました。	本ワークショップで得た経験を今後のシラバス作成に役立てたいと考えています。また、教えて頂いた授業テクニックを用いて、深い学びのある授業を展開してみたいと思います。
受講生の興味を持つようにすることや、グループワークなどの様々な授業形態を取り入れることで、受講生が授業に参加し、記憶に残る授業をすることができる。また、学生の集中力を持続させるために、時間を細かく区切り、飽きさせないようにする。シラバスを作成する段階で、授業内容について考え、まとめることで、受講生に授業の目的、目標を明確にでき、授業でも受講生に内容が伝わりやすい。また、受講生の人数によって授業の進め方を変えるなど授業をする上での工夫が受講生が授業に参加するときに必要である。	ミニ講義を行って、自分の問題点(自信がない、声が小さいなど)がはっきりし、今後の授業では改善していききたい。これまでの授業では、こちらから話をしてばかりだったので、受講生同士のコミュニケーションや、質問、コメントなど受講生が参加する授業を行って行きたい。評価にルーブリック評価を取り入れて、教員間、年度間での評価に差がつかないようにしていききたい。授業の後は、自分の授業内容について評価をして、次の授業に生かしていききたい。
理系の授業の組み立て方が文系と異なる。学生も理系の授業に慣れているような人には気を付けよう。	クリッカーをつかったアンケート

ワークショップで学んだ点	教育実践の場でやってみたい点
今まで授業を聞く側の立場であったので、授業を組み立てる一連の流れを体験したことで考慮しなくてはならない点、授業開講までのプロセスが学習できたと考えております。特に、シラバスは最低限の授業内容と評価基準(例えば、テスト〇〇%...)を書いておくだけでよいと考えていました(今まで学生としてそれをたくさん見てきた)ので面食いました。シラバスの重要性を認識できたので、よい機会であったと思います。今回のワークショップではある程度講義経験の積まれた先生方の模擬授業を拝見することができ、学生が授業に興味を抱くための様々な工夫(例えば、学生が答えられないような答えを用意して、それに驚いた学生を誘導するなど)を持ち帰ることができました。	早速、今年度から実験レポートの評価にルーブリック評価を導入することとしました。来年度からはその評価基準も学生に明示したいと考えております。アクティブラーニングを促す手法を様々紹介していただきましたが、これらの手法は研究室のゼミでも導入できると思われるので、まずゼミでどのような効果があるか試してみようと考えています。最終的には、講義法が主流になっている専門科目に導入できればと考えています。また、今回学んだシラバスの作成方法のうち、“この授業の意義は？”を伝えることに念頭に置いて作成してみたいと思います。
・シラバスの立て方、授業計画書の書き方が、今までは漠然としか分かっていなかったが、ワークショップに参加することによって、理解できた。・さまざまな授業の小技巧を知ることができ、非常に有意義だった。・2日間、異なる分野の先生方と共同の作業で授業を作ってゆく過程で、自分では思いつかなかった観点やアイデアを共有できたことも、とても有意義だった。	・メリハリをつけたテンポのよい話し方ができるように、声のトーンやスピード、間合いの取り方、などに気を付けて、WSで学んだことを実践してゆきたい。・講義における小技巧のうち、EQカード、大福帳タイプのミニッツカード、Yes/Noカード、クリッカーを、今後の講義で使ってみたい。
今回のデザインワークショップでは、授業に大切な基礎知識の習得、かつ有効に利用する方法をグループワークを通じて、話し合いたくさんのいいアイデアが出たと思います。また、他のグループの発表を聞くことにより考え方の違いやグループでの個性がでておりうなずかされることが非常に多かったです。実際に体験してグループで作業をすれば、個人ではなく相手のことを考えた行動、発言が本質として要求されてくることを知り、学生自身が抗議への興味と積極性を生み出してくれるのではないかと、肌で感じました。	ミニ講義のいい評価改善すべき点についてはこれからの講義に活かしていきたいです。
私自身は、正式な講義を行ったことがない、まさに0からのスタートでした。当然、シラバスも作った経験はなく、その重要度もわかっていませんでした。今回の研修では、シラバスの意義や重要性、具体的なルールを明示したシラバスの作り方などを学ぶ事ができました。講義経験0の私にとっては、大変貴重な経験となりました。また、私が参加したグループには、講義の経験が豊富な方が多く、直接自分が疑問に思っていること、わからないことなどをじっくりと質問することができたことも、貴重な経験の一つであったと思います。	今回、いろいろな講義のやり方があることを学びました。今までは、パワーポイントスライドをのみで、壇上に立って生徒に向かって話をするというのが、わたしの講義に対する認識でした。しかし、今回の研修で、いろいろな講義のやり方があることを学びました。これから、試行錯誤しながら、自分にあった講義方法をまずは見つけ、いずれは学生や、授業科目に応じて臨機応変に対応していけるように頑張っていきたいと思っています。現時点では、生徒との対話を多めに取り入れたインタラクティブ型の講義方式に興味を持っていますので、まずはそれについて勉強していきたいと考えています。
共通教育科目に関する講義の目標設定からシラバス作成、最終的な評価方法の決定に至るまでの過程は全くの未経験であったため、それらの具体的な方法を学習できたことは、今後の自らの授業デザインから実施に至るまで大変役立つ経験となった。また、出身学部のあるメンバーで構成されたグループワークでは、様々な考え方の違いなどを習得できたほか、新たな人的交流も生まれ、有意義な時間を過ごす事ができた。	今回のワークショップにおける経験を通じて、今後、実施してみたいと考えている内容は、逆転授業やPBLを活用した学生参加型のグループ作業を主軸とした講義である。講義法のみでは学生自身のモチベーションを高めることに限界があるため、色んな講義方法の組み合わせにより、学生が自ら学ぶ意識と問題発見・解決能力を習得できるように工夫したい。また、内容が類似する専門科目の担当者間によるグループワークを通じて、各科目のシラバス内容の再検討を実施すべきであると考えている。
シラバスの構成および内容について基礎的な知識を得られた。授業を行う際には、学生、事前準備、口癖のチェック等事前・事後の準備と振り返りを行いたいと思う。今回のワークショップでは、自分たち自身がグループワークを行う構成になっていた。そのため、グループで行うことによって知見が深められたことも体感できたことは、今後の講義等でも役立てられると感じている。	今後、講義を担当するようになった場合には、逆転講義やバズ・セッションを取り入れるなど、学生にきちんと理解してもらえるように工夫していきたい(発話・クリッカー・質問)
・アイスブレイクの意味→緊張していたら学びが入ってきにくい。・シラバスが、講義全体の流れと評価にまで関連していること。・自分の講義の良い点と改善点	・ご指摘いただいた、私の講義の改善点を修正すること。具体的には、学生が書いている間は黙って待つこと、声のトーンと内容にメリハリをつけること。・ルーブリック評価を取り入れる。・EQトークを取り入れた講義(本日、演習時にしてみました。他の班の発表を褒めよう！質問しよう！と、聞く学生の集中力が非常に高くて驚きました。学生は楽しんでいましたし、「いいね」がもらえることを喜んでいました。継続していきたいです。
シラバスを短時間で作ることを通して、学生に何を伝えたいのか、言葉を選び、ポイントを明確にすることの必要性を感じた。模擬授業や、シラバスの中間発表では、スタッフの先生方や他の参加者の意見がとても勉強になった。	学生の集中力は15分という原理を念頭に授業を組み立てることを意識し、ルーブリック評価等も取り入れていきたい。
当日語られた表現とは異なるかもしれないが、理性の前に感性の次元で学生のなかに準備態勢が出来ていないと、授業の活性度は上がらないと感じた。またマクロの次元とミクロの次元は基本的に同じ構造であり、つねに全体あつての部分、部分あつての全体という相互関連性があることも理解できた。さらに、「高齢」になっても学ぶことはあるのだという、世間でよく言われる事実も再確認できた。	今後やってみたいことは、模擬授業で指摘された点を改善すること。またシラバスで受講生を絞るため過剰に難解に記述していたが、その点はもうやめようと思った。
本ワークショップに参加して、グループワークの導入事例を深く知ることができた。これまでは概論や一般教養科目では、グループワークのような学生参加型の講義形式は困難だと決めつけて敬遠していたが、今回のワークショップを通していかようにも導入することができるということに気付かされた。今後は積極的に取り入れていきたい。 また、成績評価とそのフィードバックの方法について知ることができたのは大きな収穫であった。特にREASの存在を知ることができたのは良かった。大人数対象講義ではミニッツペーパーを回収してチェックするだけで大きな負担となる為、なかなかフィードバックするという点までは難しかったが、授業新聞のような形式でフィードバックするという方法と連動させることで、教員側の負担の軽減、学生へのエンカレッジ双方に寄与する非常に優れた方法であると感じた。是非今後の授業で活用させていただきたい。	今回のワークショップ全てを通して、スタッフの先生方が常に参加者の言動を肯定的に評価してエンカレッジしようとしていた。この姿勢は今後の教育生活では是非見習わなければならないと強く感じた。また、他大学の参加者と実際にグループワークを通して接することで、専門領域の違いにおける着眼点の相違や考え方の相違を知ることができた。さらに、自分自身が学習者の立場になることで、実際にグループワークに必要な時間や留意点を体験することができた。これらの「学び」を全ては無理でも、実施可能なことから実践していきたい。
ワークショップでは、大学の授業をどのように組み立てるのかについて、学びました。シラバスの書き方に関するレクチャーを通して15回の授業の流れはもちろん、1回分の授業の組み立て方についても、他教員と意見交換を行いながら、改めて整理を行うことができました。	他教員の授業風景を10分程度でしたがかいま見ることができて、自分自身の授業に活用したい技を多く盗むことができました。非常に内容の濃い、感動体験の豊富な2日間でした。

【設問6】 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

大変勉強になりました。ありがとうございます。
合宿という逃げられない環境でのこのようなワークショップは、腰を据えて取り組むことができるということからも、これからも続けて欲しいと思います。
一泊二日でこなすにはなかなか大変なワークでしたが、授業をするための授業は、大学教員、特に、理系教員には少ないと思いますので、とても役に立ちました。新任教員だけでなくベテランの教員の方々にも役に立つのではないかと思います。また、他の大学でもこのようなワークショップがどんどん開催されれば、日本の大学教育のレベルが上がっていくのではと期待します。
①今回は、学生にとってわかりやすかったり、興味をもてたりする授業を作成することがメインだったように思われる。いわば、方法に焦点があわせられていた。しかし、シラバスを作成するにあたっては、何を教えるべきなのか、自分は何を教えたいのかといった、目的に関わる側面も重要になってくると思われる。模擬授業をつくる時には、そうした側面も議論されていたように思う。目的を方法と絡めながら高めあう話し合いのツールがあれば教えてほしい。②シラバス作成では、到達目標を行動や計測可能な形式に還元することが求められていたように思う(教育工学?)。しかし、それらには還元できないものもあるのではないかと、疑問に感じていた。たとえば、「ロシア語の日常会話を楽しむことができる」を書き換えるとき、教師が「楽しんでほしい」と学生に願ったことはどうなるのか、と考えた。抽象的であっても教育実践を支えているような理念や目的を、どのように具体的に到達目標に落とし込んでいくのか。このあたりについて、話し合いができてたより楽しかった。とはいえ、個人的にはとても勉強になりました。
内容(題材)は問題ありませんが、時間構成は余裕が無いですね。講師側も受講者側も大変ですね。
今回のワークショップを通して、他大学・他学部・他学部の研究者の方で、同じワークグループ・模擬授業グループの中で、共同研究に発展できそうな方に出会うことができました。思いがけず研究上の情報交換が行えたことが研究者としては今回の一番の成果とも思います。ただ、同じグループになっていなければそのチャンスを逃していた可能性が高いので、参加者名簿に、所属に加えて、専門と研究上の興味について、事前アンケートを取って明記してあればもっとチャンスが生まれるのでは、と思いました。
土日がつぶれるのは辛いです。
このワークショップは回数を重ね、洗練されており、とても勉強になりました。実際に参加してみて、いろんなバックグラウンドを持った先生方と知り合い、話が出来たことは非常に貴重な体験です。講義経験の浅い自分にとって、ワークショップで学んだことはすべて有意義な内容であります。今後の講義の活かししていきたいと思います。ご関係の先生方、ありがとうございます。
タイムスケジュールも、集中して取り組むためにもちょうど良い長さだったと思います。当分授業の担当予定が実習だけなので、講義を担当する直前に受けたかったとも思いました。
一日半という短い間でしたが、非常に中身の濃いワークショップでした。これまで交流のなかった他学部や学校の人たちと、意見を交わしながら一つの授業を作るという貴重な体験ができ、授業を作ることの難しさ等を学べたと思います。今後教員として授業を作り、行うときにいろいろな手法を取り入れていきたいと思います。ありがとうございます。
本ワークショップはスタッフの皆様がシラバス作成から模擬授業まできっちりレールを敷いてくださっているのですが、不安になることはないというアピールをされてもよいかと思っています。余談ですが、初心者には「模擬授業」の4文字を見ると特に不安になります。
・スタッフの皆様、2日間お世話になりました。ありがとうございます。タイトなスケジュールでしたが、スタッフの皆様のお陰で、2日間ともに、快適に、WSに集中することができました。・2日目の10分間ミニ授業では、非常に緊張してしまい、自分なりに敗因を分析してみると、講義のイメージを十分に作りこめていないことが緊張の原因になったと思う。この反省を生かし、お陰様で後日の講義では、リラックスして講義できたと思う。
もう少し時間のゆとりがほしかったです。
プログラム自体については満足していますが、スケジュールがかなりタイトに感じました。1日半ではなく丸二日などに時間をのばすと、余裕を持ってじっくりと研修に専念できるのではと感じました。
全体的に少しタイトな時間設定であったかなと感じました。参加者全員が交流会の時間をたっぷり取れるような時間設定であれば良かったなと思います。

いろいろなところに配慮いただいたプログラムだと感じました。1泊2日という合宿型だとグループメンバーとの「決断力」が生まれたように思います。今回はどのグループも最初から打ち解けていた感じでした。そのため、ワークにもスムーズに入り込めたように思いました。最初のアイスブレイク等プログラムの構成の重要さを感じました。	内容についてはとても準備され、よかったと思います。模擬授業を置く部屋でするのは、個人的にはつまらなかったです。	今回は新任教員向けのワークシヨップだったが、愛媛大学の「ベスト教員」による授業を受ける機会があってもよい。本来は校内で実施すべきFD活動だろうが、なかなか他の教員の授業を参観することには心理的抵抗が否めないため、あえてこうした機会を設けることもよいだろう。すでに実施されているのなら、的外れの意見となり、申し訳ないしいである。	1.成績評価の方法に関して、ルーブリック評価の存在は知っていましたし、実際私自身もレポート評価では導入してきました。ただ、論述形式ではない課題に対する、この手の効果的な評価方法がもっと知りたかったです。 2.既に講義を担当している参加者も多数いるかと思いますが、希望者だけでも当該年度に作成したシラバスを事前につけ、添削していただけたらいいかと思えます（あるいはそれを教材として参加者が直す）。 3.初めて講義をするという参加者も散見されましたので、時間的な問題もありますが、模擬講義のお手本として悪い例（もちろん演技です）、良い例を見る機会を設けて頂くと良いかもしれません。 4.ワークシヨップの本質とは無関係なのですが・・・、宿泊施設には「シャンプーも石鹸も何もない」ということを「実施要項」に明記しておいた方が良くないかもしれません。もちろん、事前にいただいた連絡メールには明記してありましたが、スタッフの方々の落ち度は全く無いのですが、私を含めて複数名「実施要項」通りに洗顔用具やタオルは持参していたものの、シャンプーと石鹸をすっかり忘れるという事例がありましたので・・・。

第21回授業デザインワークショップ事後アンケート結果(回答者数:18名)

平成25年9月2日(月)～9月4日(水)愛媛大学城北キャンパス 愛大ミュージズ

【設問1】本ワークショップの参加の経緯についてお答え下さい

【1-1】ワークショップへの参加動機は何ですか複数選択可>

1. 実施要項を見て内容に興味をもったため	5	27.8%
2. 所属部署からの依頼があったため	6	33.3%
3. 他大学・他部署の人と交流したため	0	0.0%
4. 新任研修に参加して興味をもったため	3	16.7%
5. テニユア・トラック必須EDプログラムだから	6	33.3%
6. その他	2	11.1%
合計	22	

【1-2】1-1で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい

新任教員として参加必須と思っていたから

参加するのは教員として必須だと言われたと思ったから

【1-3】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	44.4%
2. どちらかといえばそうである	9	50.0%
3. どちらかといえばそうではない	1	5.6%
4. そうではない	0	0.0%
合計	18	100.0%

【設問2】本ワークショップの内容についてお答え下さい

【2-1】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	13	72.2%
2. どちらかといえばそう思う	3	16.7%
3. どちらかといえばそう思わない	2	11.1%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	18	100.0%

【2-2】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

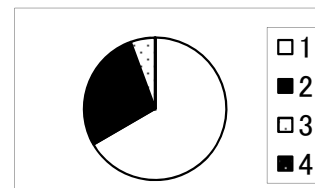
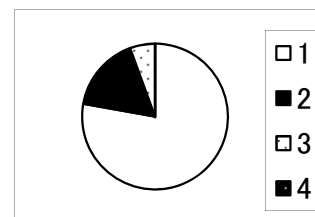
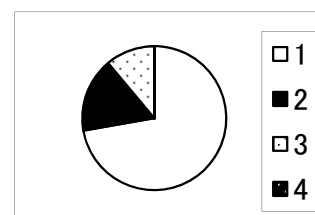
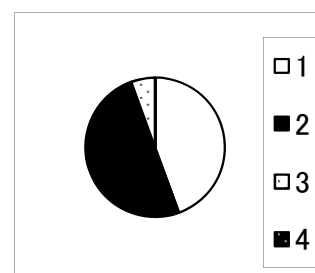
1. そう思う	14	77.8%
2. どちらかといえばそう思う	3	16.7%
3. どちらかといえばそう思わない	1	5.6%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	18	100.0%

【2-3】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	12	66.7%
2. どちらかといえばそう思う	5	27.8%
3. どちらかといえばそう思わない	1	5.6%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	18	100.0%

【2-4】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>

1. シラバスの書き方についての理解が深まった	15	83.3%
2. 「何が学生の学びを促進するのか？」(浅い学習と深い学習)について考える機会を得た	7	38.9%
3. 複数の授業方法について知ることができた	13	72.2%
4. 成績評価についての理解が深まった	13	72.2%
5. クラスデザイン(授業計画書の書き方)について理解が深まった	12	66.7%
6. 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	7	38.9%
7. ワークショップの手法を知ることができた	5	27.8%
8. 他学部等の教員と知り合いになった	13	72.2%
9. その他	0	0.0%
合計	85	



【3-1】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ようになった	15	83.3%
2. わかりやすいシラバスを書けるようになるようになった	9	50.0%
3. 深い学び・浅い学びについて知り、目的・目標にあった方法を選択できるようになった	5	27.8%
4. 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	13	72.2%
5. 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	10	55.6%
6. 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	5	27.8%
合計	57	

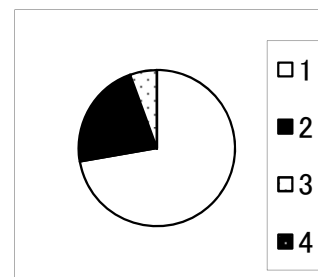
【3-2】ワークショップであなたが学んだ点、それに影響されて教育実践の場でやってみたい点などをお書き下さい(200字～400字程度)

→別添資料参照

【設問4】本ワークショップの研修環境についてお答え下さい

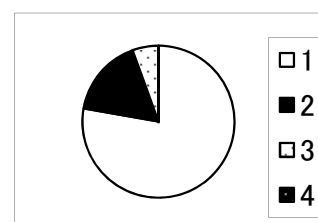
【4-1】講師の言動は学習意欲を高めた

1. そう思う	13	72.2%
2. どちらかといえばそう思う	4	22.2%
3. どちらかといえばそう思わない	1	5.6%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	18	100.0%



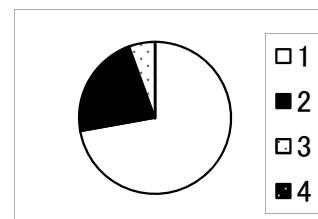
【4-2】事務局は手際よくワークショップを運営していた

1. そう思う	14	77.8%
2. どちらかといえばそう思う	3	16.7%
3. どちらかといえばそう思わない	1	5.6%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	18	100.0%



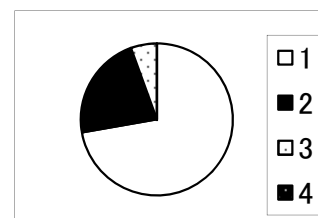
【4-3】ワークショップ会場は快適な環境であった

1. そう思う	13	72.2%
2. どちらかといえばそう思う	4	22.2%
3. どちらかといえばそう思わない	1	5.6%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	18	100.0%



【設問5】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	13	72.2%
2. どちらかといえばそう思う	4	22.2%
3. どちらかといえばそう思わない	1	5.6%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	18	100.0%



【設問6】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

→別添資料参照

【3-2】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)

ワークショップで学んだ点	教育実践の場でやってみたい点
シラバスがどのように作成されているかを実際おこなうことで学ぶことができた。学生に伝えるように、具体的に書くということを特に学んだ。シラバスの書き方を教えていただいたことで、シラバスを見たときに、担当の先生がどのように考えられているかを以前より理解することができると思います。後学期から授業を受け持つため、授業計画の立案方法や教えていただいた授業方法などを活かしていきたいと考えている。配属されている講座の教授の指導も受けるが、自分がどうしてそのように考えて行いたいと思ったかを根拠だてて説明することができると思います。	4月からの勤務であり、成績評価に関して先生方によって考え方が異なっており困惑し、自分の考えをどのようにもつかわかなくて悩んでいました。特に実習における成績評価の困難さを感じていたため、自分だけでなく、以後に来られる先生方にも参考になるように、成績評価の基準(指標)を作成したいと考えている。
授業の目的と目標は、区別して考えるべきということ	板書の仕方や、腕組みに気を付けるなど、模擬授業で指摘されたことは今後の授業にも役立てたいと思います。
ワークショップ前に疑問に思っていたことはワークショップを通じてすべて解決することができた。特に講義の組み立て方について動機づけの重要性やテクニックについてシラバスをより具体的に書く方法授業方法について学べた点は大きい。	様々な授業法を試してみたいと思います。また、知識や情報の構造化を行うことで、定着しやすくなるということを授業の中でどんどん取り入れていきたいと思っています。また、他の先生の模擬授業を通じてさまざまな動機づけテクニックを実際に身を以て体験することができましたので、これも試していきたい。
・シラバス表記を魅力的にする方法(動詞・名詞の使い方、伝わりやすさ)について、再検討が必要であること。・教育ツール・マテリアル利用の効果について認識することができた。・成績評価の細分化・普遍化(目標との連動性)の重要性を痛感した。・受講人数によって、最適な講義内容が異なることを認識したこと、講義コンテンツの順番などについて、試行錯誤で良い(悪い)ことではないということ。・講義・教員自体の魅力・アピールの重要性を再確認できたこと。以上の項目を重点的に認識しました。	・シラバスのビジュアル化を実践したい。・「Real」等のシステムを導入してみたい。・レポート・筆記試験以外の評価方法について、具体的に検討してみたい。・基本的なことですが、話し方の改善、板書の理解度向上のための改善、各コマの連関を明確化させること、1コマの中でのメリハリなど、より伝わりやすくしたい。・特に共通教育の講義内容を、学生の意欲向上に効果的になるよう、クラスデザインを含めて再検討したい。
1. シラバスの重要性2. コース・クラスデザインの重要性3. 学生をアクティブにさせるグループワークでの技法4. 学生の記憶に残る講義法5. よく考えた上での事前準備に重要性	1. よく考えた上でのシラバスの作成と授業デザイン2. Think, Pair & Share法を用いたグループワーク3. Yes/Noカードを用いた双方向授業4. ルーブリック評価法を用いたレポートの採点
シラバスの目的と目標の違いが明確になりました。付箋を使ってディスカッションをするKJ法が面白いと思いました。今後使用してみたいと思います。また、レポートの評価におけるルーブリックの使用が大変参考になりました。振り返りワークシートは実践していましたが、様々な方法があることが分かり参考になりました。	KJ法、レポート評価におけるルーブリックの使用など
学生に如何に「良い学びをしてもらうか?」を考える機会になった。「より良く」「伝わり易い」授業を“少し”の努力で達成できると考えられる様になった。評価の難しさ。様々な教育手法があること。	様々なクリッカーなどを用いた授業。表情を柔らかく、自信をもって授業をし、大人数の学生相手でも、限りなく少人数クラスの様な雰囲気にな近づけた授業。
授業をデザインする上で、シラバス作成や授業計画の立案が非常に有意義で、自身の授業内容に対する理解度や考え方を再認識したり、学生の学びを深めるのに役立つことが実感できたこと。・さまざまな授業方法について、学ぶことができ、さらにどのような目的でどういった状況で、それらが有効であるかということを知ることができた。・学生の学びを深めるための試行錯誤を、グループワークを通じて教員同士で問題点や改善策についてディスカッションしたことで、人間関係を深めることができたこと。・今回のワークショップに参加して、知識の定着や学びを深める技術だけでなく、良好な人間関係を構築し、社会に通用する人材を育成することの大切さとそれを実現するための技法についても学ぶことができたこと	ミニ授業で、指摘を受けた点、具体的には話し方(声のトーンや大きさ、話すスピード、口癖)などに注意したい授業を行なう前に、授業計画案を十分に練って、文書化して試すことグループワークを積極的に活用していきたいルーブリック評価は、レポート採点やプレゼンテーションの評価にぜひ取り入れたい
1. 全体構造をデザインすることの重要性2. 学生の反応を確認する方法3. プレインストミングの効用	授業の途中での到達度や理解度の確認
シラバスの内容(目的と目標の違い、評価法)について明確に記すことの重要性	今後のシラバス作成に活かしていきたい
・シラバスの各項目(特に目的と目標)の意味と記載すべき内容について ・講義内容が学生に確実に理解され、その知識を定着させるには知識の構造化が重要であること ・構造化の考え方と、授業で活用できる様々な講義法について	・授業の冒頭でYes/Noカードを用いて学生の習熟度を確認し、その状況に応じて講義内容を調整する ・Think, Pair&Shareにより、学生の意見を引き出す、ということを行い、より学生の学びを促進する授業を行いたい。
・教科書や参考書などからシラバスをつくる方法 ・クラス、コースデザインの重要性(知識の構造化、図式化) ・自分の知らなかった様々な授業方法 ・グループワークの有効性 ・学習評価の方法、フィードバックの重要性 ・研修でのミニ授業を実践しての改善点	・現在のシラバスの見直し ・コースデザイン、授業計画書をつくる ・授業方法(ブレイン・ストーミング、thinku, pair, shareなど) ・今回学んだ学習評価の方法 ・テスト、レポート(提出物)などに対して学生へのフィードバック
・シラバスを作成することの大変さがよく分かった。・目的、到達目標の持つ意味、書き方が分かった(自分のシラバスの違いに気づけた)。	・バズセッション、KJ法を取り入れてみたいと思った。
繰り返りに練られてデザインされたワークショップに参加すると、コントロールされている感覚を全く持たない事。主体的に何かを行い、物事を考えた気分にならせてくれた。	「デザインされた偶然」も幾つかあったのだと思う。この事は、良い授業に出た時の学生の気持ちを考える上で、ずっと気に留めておきたい。
実際にワークショップをやってみて、共同で作業することによって個人では出てこなかったアイデアを得ることができるという面と、逆に、共同で作業することで各個人の個性・能力が消えてしまうという面と、両面を体験することができました。また、さまざまなグループワークをとり入れた模擬授業を受講し、学生の視点から、学びを有効に推進させるケース、学生のプレッシャーになるのではないかなと思われるケースなど、いろいろと考えることができました。それから、これまではシラバスのフォーマット(「目的」「到達目標」…)の意図がよく分からず、教員にとっても書きにくいし、学生にとってもその授業がどういう授業か伝わりにくいと思っていたのですが、そのフォーマットを作った側の意図を知ることができたのがよかったです。	これまでは、学生→教員の方向で思いを伝える機会は設けてきました(ミニツツカード)が、今後の課題として、教員→学生の方向、および、学生や学生の方向でのコミュニケーションをとりいれたいと考えています。ただ、私自身が担当する授業では、グループワークという方法はあまり向かないのではないかなというのが、ワークショップを体験した上での現段階での考えです(グループワークに関しては、新入生セミナーを担当するときや、指導学生の顔合わせのときなどに、有効に使えるのではないかと考えています)。学生個人の内面を守ってあげられるような形で、学生同士が他の学生の考えを知り、お互いに学びを深めてゆくことのできる方法を模索してゆきたいと考えています。今考えているのは、匿名(またはペンネーム)でコメントを書かせ、ランダムに交換し、他の学生のコメントについてコメントする、というような方法です。うまくゆくかどうか分かりませんが、後期からの授業の中で試行錯誤してみたいと思います。なお、グループワークなどの手法が積極的に取り入れられてゆく近年の動向の中で、「深くで消極的」な学びを好む学生(私自身がそうであったような学生)が大学という場に居づらくなってしまわないよう、そういう学生の個性を救い取ってあげられるような授業、および成績評価を目指したいということも、自分にとっての新しい課題として認識しました。

ワークショップで学んだ点	教育実践の場でやってみたい点
きちんとデザインされた授業というものを身をもって体験することで、今までの自分がどれほど「ひとりよがり」で「自己満足的」な授業をしていたかということに気づかされ、心底反省しました。またワークショップ全体を通して、「学生主体」の授業の面白さや必要性を知ることができ、自分の授業スタイルを変える大きなきっかけになりました。	とりわけ、YES/NOカードの効果には驚き、すぐにも授業のなかに取り入れられる手軽さも大変ありがたいと思いました。学科の学生たちは子どもといっしょに制作活動をすることが多いので、YES/NOカードもアイスブレーキングの一環として各自で手作りさせても面白いかなと考えています。後期の授業でさっそく試してみようと思います。
一人で考える講義内容より、複数の人と一緒に考えて作り上げる講義は、学生の学びのためにより質の高い講義になると感じました。自分の講義では、講義形式以外に、学生が作業する、考える、発表する時間等を加えることにより、メリハリのあるものにしたいと思いました。	自分のプレゼンテーションをみていただき、大きな声で話すこと、学生に積極的に話すことを常に気をつけることとして頭に入れておくべきことだと実感しました。ぜひ、後期にはこれらを実践したいと思います。

【設問6】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

受講側としてはもちろん、最後の模擬授業の形態が気になるわけですが、「どの回の授業を行うかは班の中で統一」「授業の中のどの10分をやるかは自由(しかし同一が好ましい???)」「4会場に分かれるので班の人はバラバラで発表する」といった重要事項について、必ずしも明示されていないかと思えます。早い段階でこれらを明示すればそれを念頭に置いて作業ができるのでよかったですと感じました。	
セミナーは中身が非常によく練られていて、非常に深く学ぶことができ、振り返ってみるととても充実したワークショップであったことを実感しております。ただ、先生方の研究の時間を考えると三日間という期間が少し長いかなと感じました。模擬授業を二日目に持ってくることもありなのではないかと思いました。ありがとうございました。	
温かく迎えてくださり感謝しています。	
教員の中には、研究成果をあげることによって日々追われているため、FD活動は重要かもしれないがとても面倒なものと考えている者もいます。私もその一人ですが、教員は教育サービス提供機関の一員としての自覚を持つべきであり、教員には教育の質向上につながる技術習得と努力が必要であることを再認識いたしました。今回のワークショップを通して、教育の質向上につながる様々な手法・技術を学ぶことができ、是非、今後の講義に取り入れたいと思います。このワークショップの開催にあたり、講師・スタッフの皆様には、準備・運営に相当な時間と労力が費やされたと思います。ここに深く感謝いたします。	
ミニ授業の体系やシステムがわかるまでに時間を要したので、最終日に配布された「ミニ授業発表表進行表」を2日目の前半に配布して頂けると、準備し易いように思いました。スタッフの皆さんのコメント等がすべてポジティブで、やる気が出るワークショップでした。研究室ミーティングや授業等でも、参考にさせて頂きたいと思えます。大変お世話になり、ありがとうございます！	
講師の先生方には、懇切丁寧に指導いただき感謝しております。3日間大変お世話になりました。	
大変親切にして頂き有意義な3日間を過ごすことができました。誠にありがとうございました。	
事務局の方々に常に笑顔で接していただき、緊張がほぐれました。	
社会人として、本来持つてなくてはいけないスキルですが、授業を取り入れながらのグループワークで、少しついていけない時がありました。	
私は、授業を行った経験がほぼ皆無のため、現場で感じる問題意識や苦悩を持っていない。それらの問題にメスを入れ、解決策を提示して下さる本ワークショップは、教員の経験が1年以上でもある人にとっては恐らく大変有益だろうと思う。しかし、教育経験が皆無に等しい教員一年目の私にとっては、宝石の価値を知らない人間に大きなダイヤモンドを幾つも見せている状況に近いと思う。事物を自分なりに価値付けができないため、講義中に洪水の様に流入する情報をふりかけられないで、全て吸収しよう」という状況に私は陥る。一見すると意欲的に見えるこの行動だが、本人としてはそれが今後役に立つのか見当がつかないまま行っている。そのため、今後のワークショップでは、このような新任教員もわずかながら入り込むという事を理解して頂き、講師の方には講義中で上述した種類の悩み(?)について何かコメントをして頂けると、受講する側は安心して学習ができると思う。	
今回は、＜実際におこなうわけではない共通教育のシラバスを共同で一つ作り、グループのメンバーが各教室に分かれて同じ模擬講義をする＞というワークでしたが、参加中ずっと、＜それぞれが自分が担当する可能性のある共通教育のシラバスを各自作り、グループで意見を出し合いながら練り上げてゆき、それぞれが自身の担当予定科目の模擬講義をする＞というワークの方が実用的で、学ぶところも多いのではないかという事を思っていました(今回のワークからも学ぶところはあったのです)。どうしてあえて後者のようなワークではなく前者のワークにしたのか、その意図をもう少し明示してほしかったです。特に、他の先生方が実際にしておられる(構想しておられる)教育の実践例をうかがい、教員間で相互批評し、企画室の先生からの批評もいただく、というような機会はぜひほしいです。長時間にわたり、ありがとうございました。	
ワークショップに申し込みをした時点で、いろいろと不安がつのり、三日間乗り越えられるだろうか…と、後ろ向きな気持ちでいっぱいでした。ところが、いざ研修を受けてみるとその刺激的な内容にわくわくすることばかりで、大変楽しく充実した3日間を過ごさせていただきました。それというのも、講師の先生方やスタッフの先生方の丁寧で温かいご指導とお心遣いがあったからだと思っています。素晴らしい三日間を支えてくださったことに心より感謝を申し上げます。本当にどうもありがとうございます。	
・参加費が高い・作業時間を短縮すれば2日間にできると思うので、2日間の方が良いと思う	

学生の学びを支援する授業準備 ワークショップ

開催日

2013年
9/2 (月)・3 (火)

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番教室

1日目

2013年9月2日(月) 9:00～17:00

1. オリエンテーション／アイスブレイク
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）」

※終了後 交流会（～20:00頃まで）

2日目

2013年9月3日(火) 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

1日目終了後の交流会について

1日目のスケジュール終了後、夕食をとりながら参加者の意見交換や懇親のための交流会を設定しております。

よって、1日目終了時刻は20:00ごろを予定しておりますので、何卒ご了解いただきますようお願い申し上げます。

また、夕食代および研修中の飲料等の実費として、当日1,500円を徴収させていただきますので、ご用意くださいますようお願い致します。

*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

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お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。こちらは授業中間期に実施するのが効果的です。下記を目途にお申し込みください。

1学期 5月17日（金）まで

2学期 10月18日（金）まで

「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体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Ⅰ）：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25年度高知大学セミナー表

日 時	日 時	場所	プログラム名	講 師
7月18日（木）	13:00 ～17:00	会議室 1	大学職員のための企画力養成講座	阿部光伸 （愛媛大学教育企画室）
9月2日（月）～ 9月3日（火）	9:00 ～17:00	310	学生の学びを支援する授業準備ワークショップ	塩崎俊彦・立川明・俣野秀典 （総合教育センター）
9月5日（木）	13:30 ～15:30	310	講義に小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイン ～考え方と進め方～ <秋季FDセミナー>	俣野秀典 （総合教育センター）
9月6日（金）	13:30 ～16:30	310	コミュニケーションで知識を蓄える TBLチーム基盤型学習法 <秋季FDセミナー>	立川明（総合教育センター）
9月12日（木）	13:30 ～15:30	会議室 3	成績評価とフィードバック～評価の原則から ループリック評価まで～ <秋季FDセミナー>	俣野秀典 （総合教育センター）
9月26日（木）～ 9月27日（金）	10:00 ～17:00	311	ファシリテーション力養成道場	立川明・塩崎俊彦 （総合教育センター）
9月30日（月）	13:30 ～17:00	310	TA講習	立川明（総合教育センター）
1月22日（水）	13:30 ～16:00	310 （予定）	学生の学びを引き出すためのシラバスの書き方 <春季FDセミナー>	塩崎俊彦・立川明・俣野秀典 （総合教育センター）
2月7日（金）～ 2月8日（土）	10:00 ～17:00	310	ファシリテーション力養成道場	俣野秀典・塩崎俊彦・立川明 （総合教育センター）
3月20日（木）	13:30 ～15:30	310	授業効果を高めるために授業の最初にすべきこと <春季FDセミナー>	立川明（総合教育センター）
3月26日（水）	13:30 ～17:00	310	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>	塩崎俊彦・立川明・俣野秀典 （総合教育センター）
3月27日（木）	10:00 ～18:00	310	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 <春季FDセミナー>	塩崎俊彦・立川明・俣野秀典 （総合教育センター）
3月31日（月）	13:30 ～17:00	142 （予定）	TA講習	立川明（総合教育センター）

開催場所 < 310/311：共通教育棟3号館1階310教室/311教室 > < 会議室1/会議室3：総合研究棟2階会議室1/3 >
< 142：共通教育棟1号館4階142教室 >

SPOD研修アンケート集計結果

研修名 : 学生の学びを支援するための授業準備ワークショップ(新任教員FDワークショップ)

実施日 : 平成25年9月2日(月)～3日(火)

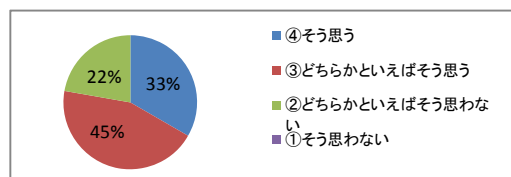
実施会場 : 高知大学朝倉キャンパス 共通教育棟3号館1階310教室

参加者数 : 9名

アンケート回答者数: 9名

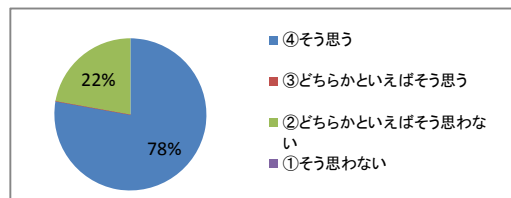
1-1 研修目的や内容についてはある程度知った上で参加した。

	度数	割合
④そう思う	3	33.3
③どちらかといえばそう思う	4	44.4
②どちらかといえばそう思わない	2	22.2
①そう思わない	0	0.0
	9	100



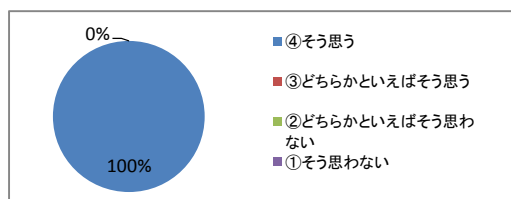
1-2 研修は自分の業務に生かせる内容だった。

	度数	割合
④そう思う	7	77.8
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	2	22.2
①そう思わない	0	0.0
	9	100



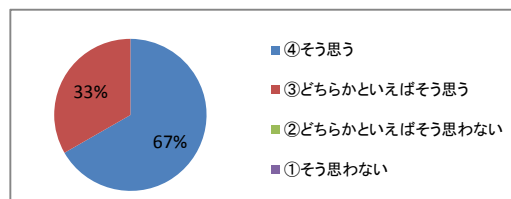
1-3 研修の到達目標が明確に示されていた。

	度数	割合
④そう思う	9	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
	9	100



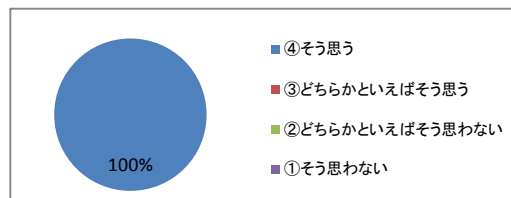
1-4 研修はわかりやすい順序ですすすめられた。

	度数	割合
④そう思う	6	66.7
③どちらかといえばそう思う	3	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
	9	100



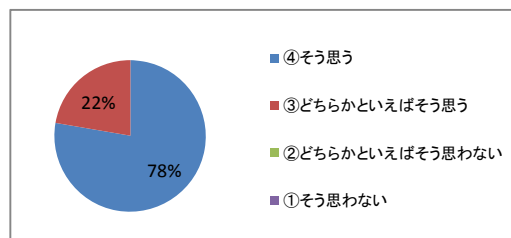
1-5 講師の言動は学習意欲を高めた。

	度数	割合
④そう思う	9	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
	9	100



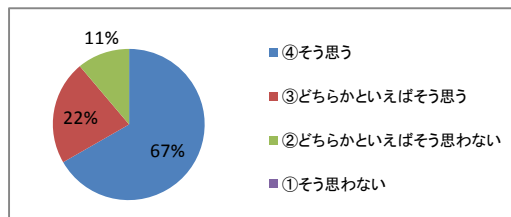
1-6 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた。

	度数	割合
④そう思う	7	77.8
③どちらかといえばそう思う	2	22.2
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
	9	100



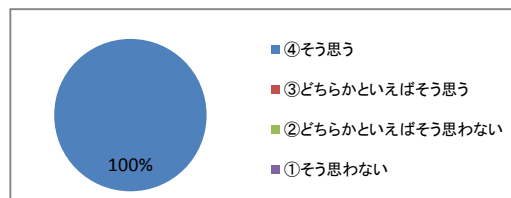
1-7 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う。

	度数	割合
④そう思う	6	66.7
③どちらかといえばそう思う	2	22.2
②どちらかといえばそう思わない	1	11.1
①そう思わない	0	0.0
	9	100



1-8 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	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
	9	100



2 研修ですぐに使ってみたいと感じたこと(アクションプラン)を、具体的にお書きください。

- ・ シラバスの書き方。アクティブラーニング(ジグソー法)
- ・ グループワークの効果的な運営。シラバスの充実。
- ・ シラバスの書き方・組み立て方。(目的・目標→評価方法という流れを明確にする)
- ・ 参加型授業、いろいろなスタイルの参加型参加を促すわかりやすいきっかけづくり。
- ・ 後期の授業のシラバスの見直しと授業の組み立てを見直したい。
- ・ パワーポイントを用いたプレゼンの効果的なやり方について使ってみたいと思った。授業の導入や学生の関心の引き方。
- ・ 目標として設定する項目を、認知領域、情意領域、精神運動領域の各領域を授業や講座等の性格に応じてバランスよく組み立ててつくりたいと思いました。また、目標設定を評価の基準を意識しながら行っていきたいと思いました。
- ・ 現在授業は持っていませんので、シラバスについては先の事になりますが、プレゼン等伝えることの全体を見ながら、その時に伝える内容を組み立てていく重要性を得ることができました。説明書類の組み立てに即利用していきたいと思います。
- ・ 学生へのプレゼンで使えるようなテクニックを得た、来年度の講義で得られた知識を活かしたい。

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。

- ・ 目的と目標の違いについて深く学べたと思う。これまでは何となくの理解であったが、具体的に説明して下さり、よく分かりました。
- ・ 講義をする立場になってから、講義の内容については充実させるように努力してきたが、それを取りまく環境(シラバスや評価等)については、あまり意識してこなかったもので、その重要を改めて認識できてよかった。
- ・ 授業の目的・目標・評価方法の関係がわかりやすく整理できた。
- ・ シラバス作りについて考えたり体験できたこと、模擬講義のあとでのアドバイスやディスカッションは実践的だった。
- ・ 目的・目標と評価を連合させて考える事の必要性がわかったこと授業の組み立て等、到達目標をふまえて、どんな方法をとっていけば良いか等より考える事の必要性を感じた。
- ・ これまで、シラバスの書き方や授業をする上での技術を学んだことがなかったので良かった。
- ・ シラバスについて、特別に時間を取って、知識や考える機会を持てたことは大変よかったと思います。
- ・ 目的と目標の違い、授業の進め方、規模による進め方の差を知る事ができました
- ・ まだ、シラバス作成や講義を行っていないが、今回の研修で自信がついた。

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。

- ・ 特にありません。ありがとうございました。
- ・ 日程について過度な負担がなく適切であったと思う。模擬授業はいきなりな内容だと難しい面もあるので別の方法を考えていただけるとありがたいと思います。
- ・ シラバス、ミニ講義のテーマが、最後までピンとこなかった。専門分野でやる事はこのようなワークショップではできないと思うものもう少し班メンバー全員の専門に関連があると良かった。
- ・ 自由に話を聞ける時間がもう少しあればよかった。
- ・ 愛媛大と高知大とでシラバスの形式が異なっているところが、分かりにくかった。

ファシリテーション力養成道場 開講

場の雰囲気を作る
ことができる！

議論を整理できる！

傾聴力・質問力が
アップ！

たくさんのアイデア
が出せる！

合意形成をはかる
ことができる！

みんなが話せる“場”を作る。

ファシリテーションとは「複数の人たちが話し合う場がよりよいものとなるよう、支援すること」を意味しています。
ゼミや仕事といったオフィシャルな場だけでなく、サークルや友人との話し合いの場をより効果的に運営し、
参加者の気持ちを引き出しながら目的に向かって進めていくスキルです。
今回開講される「ファシリテーション力養成道場」では2日間にわたりこの考え方・スキルを学びます。

申し込み締切
2月5日(水)

●日程:2日間 2月7日(金)10:00～17:00

8日(土)10:00～17:00

●場所:朝倉キャンパス共通教育棟3号館1階310教室

●講師:俣野秀典先生

●参加費:200円(当日受付でお渡しください。)

●応募方法:件名を【ファシリテーション力養成道場参加希望】とし、

(1)氏名 (2)学部・学科 (3)学年 (4)学籍番号

(5)電話番号・e-mailアドレスを明記のうえ、メールにてお申し込み下さい。※コラパ〜で直接申込むこともできます。

●応募先:

コラボレーション・サポート・パーク【朝倉キャンパスIKUS2階】
cobo@kochi-u.ac.jp

★道場受講後、授業ファシリテーターを経験すると、
履歴書に記載可能な認定書が交付されます。

学んだことを
すぐに体験
しながら行う
スタイルが
良かった。



想像していた
より、内容が
違ってFT以外
のことでも重
要なことを多く
教えてもらえ
た。



今までの話し
合いの方法と
全く違う方法
で、うまく話し
合いができる
という事を
知った。

何よりも楽しい
要素が
多かった。
かつ、悩めた。



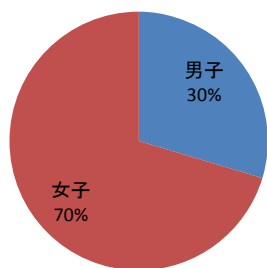
期待通りFT
能力をつか
む段階まで
行けた。



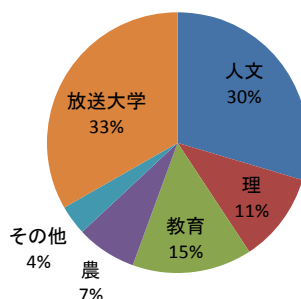
今までで
できなかった体
験をする事
ができた。

平成25年度 2月7日8日実施 ファシリテーション力養成道場
アンケート結果

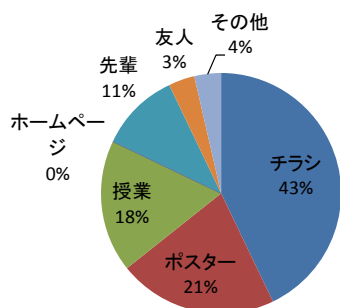
A.男女別



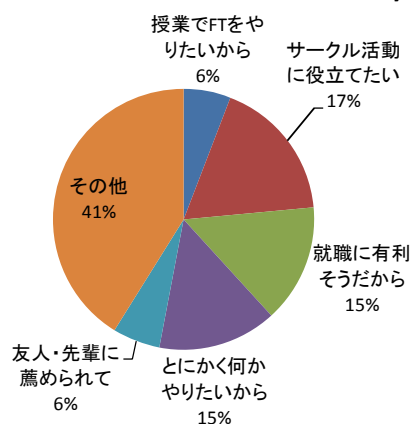
B.所属学部



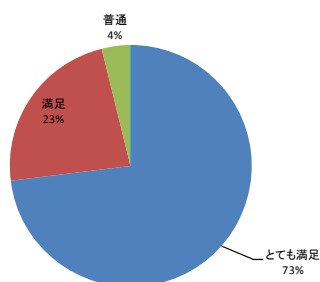
1. この講座をどこで知りました※複数回答可



2. なぜ受講しようと思いましたか※複数回答可



3-1.今日の講座について



平成 25 年度 2 月 7 日 8 日実施

ファシリテーション力養成道場 アンケート集計結果(自由記述欄)

■3-3 特に良かった内容は？

- ・ 1 日目のエクササイズが、とても難しかった。なので、終わった時の解放感がとてもよかった。
- ・ 学ぶことに議論できたこと。
- ・ 最後に大人数でディベートできたこと。あそこで FT の人は力を上げれたし、なにより参加者が自分から発言せざるをえない状況を体験する事が出来た。
- ・ オープンクエスチョン・クローズドクエスチョンについて理解できたこと。進行を円滑に進めるようになりたかったのだ。
- ・ グループでの活動で、自分とはまったく異なる考えを持った人と議論ができたことです。
- ・ 質問で意見を促せるということが知れて良かった。(質問の仕方、使えるフレーズが知れてよかった)
- ・ いろんな立場の人の考えを聞いたこと。
- ・ FT を実際に体験できたことが良かったと思う。話の進め方やまとめ方、質問の仕方などの学んだことを生かして進行するのはとても難しかったが、得るものも大きかった。
- ・ 昨日の最後に行ったやつがとても良かったです。
- ・ 様々な年齢の人との交流の中で技術を使う場が設けられていたのが良かった。
- ・ 放送大学の方々と班が 2 日間とも一緒だったので、内容ではないですが、班作りが上手かったです。
- ・ 放送大学の人の参加が良かった。実践→振り返り→実践の流れが、身につくし、改善しやすいので良かった。最初の自己紹介で見ずに似顔絵。「サンタはいるとなぜうそつくか？」の内容。
- ・ ただ話を聞くだけでなく、実践型も取り入れていたのでより深く学べたことが特に良かった。
- ・ 学んだものをすぐにやってみることができることです。
- ・ ファシリテーションの考え方と基本を整理できた。
- ・ ファシリテーショングラフィックの効果を体験できた。
- ・ 具体的な書き方を学べた。
- ・ グラフィックの技術が知れた。
- ・ 交代でファシリテーターとして、ホワイトボードを使った事。・ 1 日目と 2 日目でグループ替えがあったことで広く交流ができた。
- ・ いくつものことを同時に進行させるファシリテーターの体験を多く持てたこと。
- ・ 何回か行ったワーク。特にファシリテーター役の経験は難しかったが学びが多く良かった。
- ・ ファシリテーターは素晴らしい授業だと思います。ただ年齢のギャップを超えることができなかったような少しずつ慣れていった感じです。
- ・ 表現できること。
- ・ FT について少しはりかいてきたと。FG (役割)、意見の集約と決定、沈黙の大切さ、傾聴も、多分全部かも。ありがとうございました。
- ・ 型がいこ…話を聞くだけの単調な進み方でなかった点。また同じ内容で別の FG を見ることでバラエティや工夫法が比較できた点。

- ・FGのやり方！上手に描けそう！
- ・POPOPOや総合演習。
- ・ペイオフマトリクスがよくわかった。（人権ゼミの時本当にわかりませんでした）
- ・議論が見える化、要約・矢印の使い方・フキダシetc意識して練習してみようと思います。

■5 なぜFTの考え方やスキルを身につけたいのか？

- ・後々部活動を運営する上で、話し合いを円滑に進めて行いたいと思っているから。
- ・自分のスキルアップ。将来の糧。
- ・現在、学生団体の活動に参加していて、もっと議論を深めたいミーティングができないか、と考えていた時に、このFT同乗のポスターを見て申し込んだ。
- ・学生生活やゼミなどのミーティングの時や、人に対する質問の仕方を振り返ってみたかったので。
- ・今年の春からCBIでインターンシップに行くので、行く前に少しでも武器となるものが得られればと思ったから。
- ・意見を考えたり、出したりすることが苦手なので、その助けになるようなスキルを学びたいと思ったから。
- ・自由探究学習で、グループでの話し合いがつまっていなかったから。
- ・学校でのグループワークや就職に役立てることができればいいと思ったから。
- ・就職などした時に、役立つと思ったから。
- ・将来役に立つスキルなのかなと思ったから。
- ・今までなんとなくになっていたFTの技術を、しっかりとしたものにしたかった。
- ・ワイワイ隊や今後やるであろう活動に使えと思った。自分のスキルを見直したかったから。
- ・サークル活動でミーティングをすることが多いので、その時に役立てたいと思ったから。また、スキルを身につけたりすることが自分の成長につながると思ったから。
- ・なんかおもしろそうと思ったのと、これからの生活・部活動・就職活動に役立つのではないかと考えたため。
- ・仕事に役立てたかった。
- ・仕事で多様な意見をまとめる役割をすることがあるので。
- ・地域の中で役員として活動する場が増えているため。多様な住民の意思を生かせる知識を得たいと考えた。
- ・マイケル・サンデル教授の授業をTVで見て。
- ・話を組み立てたり、意見を集約することに苦手意識があり克服できないかと思った。
- ・NPO活動（とさつ子タウン）に参加を始めるとFGという言葉を知り興味をもった。
- ・話し合いの機会があったとき、スムーズに進みそうでかつ自分の悪癖が抑えられそうだから。
- ・司会や進行の難しさに挑戦し、よりよい企画となるようなFTとなりたかった。
- ・自分は意見を言うとき脱線することあり。よく人の話を聞くように心がけるようにと。
- ・職員研修で（2日間で10時間以上）議論をする機会をきっかけに、FT力の必要性を改めて感じ、自分でもアクションを起こしたいと思ったから。

■6 FT 道場に参加することのメリットは？

・将来は教員志望なので、板書とかは活用できる。友達との話、相談で傾聴することができる。話し合い、グループ活動がスムーズに行える。

- ・会議などで使える
- ・傾聴
- ・矢印やイラストの重要性
- ・FT 道場に参加することによって、人の話を聞く力、話の全体をつかむ力、まとめる力が身についたと思います。"
- ・FT 経験から、出会った人、いろんな人からさまざまな意見が聞けそう。
- ・よい会話ができそう
- ・賢い人と思ってもらえそう！？
- ・ちゃんと人の意見が聞ける
- ・客観的に意見が述べられる
- ・自信がつく
- ・いろんな学部・立場の人とふれあえる
- ・意見のまとめ方が学べる
- ・会議などの進行役の経験がつめる。(やり方がわかる)話し合いをまとめられる。ホワイトボードなどにまとめられる。知り合いも増えた。
- ・人前で自分の意見を言うことになれることができる。
- ・話し合いの場で役立てることができる。
- ・傾聴など日常の会話にも役立てることができる。"
- ・いろんな方と交流ができる
- ・自分では、わからないことがわかる
- ・意見を聴くサポートなどがわかる
- ・社会に出た時にあるであろう年代の違う人との交流が計れる
- ・人との交流関係をより円滑に進めることができる。スキルが身についたと思う。
- ・楽しい！
- ・話し合いが上手くできそう！色々な人と出会えた！コミュニケーションが上手くなりそう！(傾聴)ノートがキレイにとれそう！(FG) などなど。
- ・人に物事を伝わりやすする方法が学べる。
- ・マーカーの使い方を知れる。
- ・FG で言葉をイラスト、図で簡潔にまとめる方法が学べる (ノートに使える)
- ・教育学部は教師になる際の実戦で使える技が満載！
- ・自分のレベルがわかる。自分の欠点が明らかになる。
- ・人として成長できそう。"
- ・将来、仕事に就いた時に会議などで活かせる。
- ・大学のサークルのミーティングなどで活かせる。
- ・FT をしている人の立場や気持ちがわかる。
- ・友達との会話にも活用できる。

- ・大きなグループでの話し合いにも活用できる。
- ・自分の成長につながる。
- ・司会としての幅が広がった。
- ・FT としての場数の一つとなった。
- ・高知大生徒交流ができた。
- ・複数人の意見を集約する知識が得られた事
- ・セミナーなどの中でグループでシェアした後の発表に役立てられる。
- ・ホワイトボードの使い方を学べたこと
- ・コミュニケーションの助けになる
- ・問題の解決に役立つ
- ・生きやすくなる
- ・自発性が高まる
- ・社会人となったときに役立つ
- ・コミュニケーションスキルがアップする"
- ・会議での話の先導ができそう
- ・普段の会話でもより深い話ができそう
- ・ノートがきれいに書けそう
- ・普段の会話でも、よく聴くことができるようになるはず
- ・グループ討論の形の面接に役立ちそう
- ・自分のことがよくわかるようになる
- ・企画会議の場で効率よく話し合いを進めることができ、参加者全員が納得できるようなものになる。可視化による整理の習慣が身に付く。
- ・自分自身のため。Magic ???の使い方をこれから参考にします。
- ・会議（公）のみならず、プライベートでも会話に活かそう！
- ・議論のグラフィック化によって“見える化”を実現し、意味ある議論をしていくことができるようになりそう。
- ・以前より、変わった（スキルアップ）ことによって自身が少しついたと思う。"

■7 FT を上手くできたとしたら、どんな気持ちになれそうか？

- ・みんなをうまくまとめている。
- ・人の役にたっている。
- ・自分も楽しそうにしているし、相手も楽しそうにしている。
- ・たのしそう
- ・積極的に会議に臨んでいて楽しそう。
- ・やってるぞ！うまく進んでるぞっていう気持ちになってるのでは。
- ・気持ち良い
- ・FT 道場を受けていてよかった。
- ・場をコントロールしているなと思っていそうです。
- ・緊張するけどやった事あるやつだ、これ！

- ・うれしい、楽しい、幸せ、HAPPY！
- ・自信を持って堂々とした気持ちになってそう。
- ・この2日間、長時間であったものの、FT道場を受講してよかったなと思っている。
- ・おもしろい意見が出そうなことにわくわくしている？
- ・緊張した気持ちはあると思う。
- ・上手く信仰できてるかな…？
- ・公平・中立的な立場で地域の改善に役立っている自分に充実を感じる。
- ・幸せな気持ち、役立っている感じ。
- ・楽しい
- ・みんなの意見を聴けている。ちょっと得意気！！
- ・丸くなったなあ
- ・場の一体感にひたっている…。
- ・Happy
- ・うれしい！！

■8 あなたにとってファシリテーションとは？

- ・話し合いや場を秩序のとれたものにすること。
- ・自己満足の運営ではなく、皆が満足できるためのプロセス。
- ・ミーティングを白熱させ、より良い結果に導いてくれる存在。
- ・裏方なんだけど、ぱっと見、しきり役！！
- ・上手く場を回す技術
- ・流れを作る（力）という感じだと思います。
- ・話し合いをスムーズにすること。
- ・話し合いを円滑に進めていく能力。
- ・会議などをスムーズに進めるうえで重要となってくるものだと思う。
- ・話を円滑に進めるための有用なスキル。
- ・みんなが笑顔になれる絶対に必要なもの！
- ・リーダー力とは違う、それより上の力！
- ・自分にとってスキルアップにつながるもの。
- ・全体を見ること。
- ・修行。
- ・より納得できる結論を導くこと。
- ・集団の中での仕切り役であり、リーダーとしての存在。
- ・必要なもの。
- ・場を共有しより良い方向へ進めるもの。
- ・将来役に立つスキル。
- ・人間関係も会議も円滑にできるもの。
- ・個人の意見を集団の意見とすること（一つにまとめる）。
- ・グループの意見が出たとき、多少とも参考になるのではないか。

- ・人と人との交流・交通整理…etc

■9 この道場を後輩や友人にどのように勧めますか？

- ・大変やけど得るものは多いきやってみーや。
- ・何かしら「自分のためになる」と思えるものが見つかる。
- ・道場では初対面で議論をすることが魅力。もしその機会になかなか出会わない人がいたら勧めたい。
- ・「どんなときにも、人とコミュニケーションをとるときには参考になるよ絶対にね！」と言う。
- ・だまされたと思っていってみて！とあまり詳しく話さずに勧める。
- ・「2日間で、今後使えるスキルをたくさん学べるので良いですよ！何かスキルアップしてみたいと思ったら参加してみましょう。気楽にできるので、堅苦しいのは嫌だという人にもオススメです！」
- ・楽しいし、絶対自分のためになるから、参加したらいいと思う。と勧めます。
- ・話すことが苦手でも十分に楽しむことができる。
- ・楽しい場だから、時間があるなら行ってみたら良いよっていうふうに勧めます。
- ・将来役に立ちそうなこと教えてもらえるよ～♪色んな人と関わっておもしろいよ～♪楽しいよ～♪
- ・話し合いつてなんだろう。人と関わることって何？そこから生み出されるものは？を再確認できる場であり、スキルアップがねえます。何かやりたい人はぜひ！入口としてオススメです。
- ・「アレいいよ！」と伝えるより、具体的に伝えて勧めたい。
- ・2日間楽しく受講できることを強くアピールする。
- ・「僕は参加することをオススメするよ」
- ・自分発見
- ・笑顔で参加できる楽しいセミナーで「必ず新しい自分に出会える内容である」と伝えたい。
- ・資料を見せて体験を話す。どのように、何の役に立ったか話す。
- ・経験を伝えて「絶対にためになるので参加したら？」とすすめる。
- ・色んなことに使えると思うので、苦手なことを聞いて「FT 道場で解決策見つかるかも！！」という。
- ・話し上手、まとめ上手になるっばいよ！
- ・企画・会議の進める方法が身に付く。また、そのほかのワークでの会話の上達ができる。

ティーチング・アシスタント(TA)講習 (基礎講習)

高知大学 総合教育センター・大学教育創造部門

2013 年度 TAを予定されている皆さんへ

2013 年度に初めてTAとして授業補助を担当される皆さんを対象に、円滑に授業運営に携わっていただくために、TAのための「基礎講習」を開講しますのでTAの教育スタッフとして活動を希望される方は、必ず受講してください。

なお、受講を希望される方は、申込期限までに申込みの手続きを行ってください。

平成25年3月29日(金)開催分 → ~~申込期限: 平成25年3月22日(金)~~ **終了**
 平成25年4月10日(水)開催分 → ~~申込期限: 平成25年4月 5日(金)~~ **終了**
 平成25年9月30日(月)開催分 → ~~申込期限: 平成25年9月23日(月)~~

※以前に実施した TA 講習を受講された方は、今回受講する必要はありません。

■ 申込み方法 ■

件名を「TA講習申込み」とし、本文に《所属・学年・学籍番号・氏名・メールアドレス
・送迎バス乗車希望(乗車場所:物部 or 岡豊)》を入力の上、メールにてお申し込みください。

⇒ ta-koushu@kochi-u.ac.jp (学務課総合教育センター事務係 TA 講習専用アドレス)

■ 開催日時・場所 ■

	開 催 日	時 間	キャンパス	教 室
終了	① 平成25年3月29日(金)	13:30~17:00	朝 倉	共通教育142教室
終了	② 平成25年4月10日(水)	13:30~17:00	朝 倉	未 定 ※後日、申込者に連絡します。
	③ 平成25年9月30日(月)	13:30~17:00	朝 倉	共通教育棟 3 号館 1 階310教室

■ 大学間送迎バスの運行について ■

物部・岡豊キャンパスから送迎バスを運行します。
乗車希望の方は、必ず 9/13(金)12:00 までにお申込みください。

<運行スケジュール> 物部バス(45 人乗り)

(往路) 12:00 物部キャンパス(正面玄関前)発

12:25 岡豊キャンパス(図書館南側通路)発 → 13:00 朝倉キャンパス到着

(復路) 17:30 朝倉キャンパス発

■ プログラム ■

- (1) 事務手続等について (2) TA としての心得
(3) ハラスメントについて(防止と対策) (4) 学生への学びの支援について

※ SA(学部学生アシスタント)及びFT(学生ファシリテーター)も受講してください。

TA 担当者の教育力を養成するための講習です。

【TA の定義】

ティーチング・アシスタント(TA)とは、授業等担当教員の指示のもと、授業の補助や運用支援を行う大学院学生のことをいいます。

= 本件の問合せ先 =
学務課総合教育センター事務係
TEL 088-844-8652

ティーチング・アシスタント(TA)講習 (基礎講習)

2014年度 TAを予定されている皆さんへ

高知大学 総合教育センター・大学教育創造部門

2014年度に初めてTAとして授業補助を担当される皆さんを対象に、円滑に授業運営に携わっていただくために、TAのための「基礎講習」を開講しますのでTAの教育スタッフとして活動を希望される方は、必ず受講してください。

なお、受講を希望される方は、申込期限までに申込みの手続きを行ってください。

平成26年3月31日(月)開催分 ⇒ **申込期限：平成26年3月24日(月)**

また、TA実施科目が決まっている人は、事前に担当教員に業務内容を確認しておいてください。

※以前に実施したTA講習を受講された方は、今回受講する必要はありません。

■ 申込み方法

件名を「TA講習申込み(氏名)」とし、本文に《所属・学年(3月末時点)・学籍番号・氏名・メールアドレス(大学および携帯)・送迎バス乗車希望(希望なし・希望あり)・乗車を希望する場合の乗車場所(物部 or 岡豊)》を入力の上、メールにてお申し込みください。

⇒ ta-koushu@kochi-u.ac.jp (学務課総合教育センター事務係 TA講習専用アドレス)

■ 開催日時・場所

※下記の日程のうちいずれかを受講してください。

なお、事前講習ですので、1学期に採用予定の方は原則、3月に受講してください。

開催日	時間	キャンパス	教室
平成26年3月31日(月)	13:30~17:30	朝倉	共通教育棟2号館 2階 222番教室
平成26年9月30日(火)	13:30~17:30	物部	未定

■ 大学間送迎バスの運行について

物部・岡豊キャンパスから送迎バスを運行します。乗車希望の方は、必ず事前にお申し込みください。

運行条件【5名以上25名以下(3月24日(月)時点)】

＜運行スケジュール＞ 医学部マイクロバス(25人乗り)

(往路)12:00 岡豊キャンパス(図書館南側通路)発

12:25 物部キャンパス(正面玄関前)発 → 13:10 朝倉キャンパス到着

(復路)17:30 朝倉キャンパス発 → 物部 → 岡豊

■ プログラム

- ・グループ作り・アイスブレイキング・事務手続等について(説明)
- ・TAとしての心得・注意点等(説明とグループワーク)・職務内容(説明)
- ・社会人としての心得、ハウ・レン・ソウの重要性・ふりかえり

※ SA(学部学生アシスタント)及びFT(学生ファシリテーター)も受講してください。

■ 本件の問合せ先 学務課総合教育センター事務係 TEL088-844-8652

5．平成25年度活動実績

（1）FD事業

②「FDerの養成」資料

平成25年度徳島大学全学FD推進プログラムに基づく
「FDファシリテーター養成研修」（合宿ワークショップ研修）実施要項

1 目 的

この研修は、所属組織の問題解決と更なる発展を目指し、当該組織に属するメンバーの中核となって教育の質向上のための活動を促進するFDファシリテーター（ファシリテーター型FDリーダー）について理解し、FDプログラムの実践を目指すことを目的としています。FDプログラムの実践に関しては、所属組織のFD理念・計画の理解や、所属組織のFDを企画・実施できる能力養成およびFDリーダー間の仲間づくりを目指します。

2 目 標

1. 所属組織におけるFD活動の理念・計画を理解する
2. 所属組織の課題や問題に応じたFDプログラムを開発する
3. FDリーダーとして自分に必要な知識・スキルを習得する
4. FDリーダーとしての役割について説明できる
5. FDリーダーとして、人と人のネットワーク形成・強化を行う

3 実 施 日 平成25年6月22日（土）～23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・全学共通教育センターから選出のFD委員会委員及び中堅以上の教員2名以上
（ただし、これまでの本研修への参加回数が2回以上の教員は除く）
- ・希望者（参加回数を問わない）

SPOD*加盟校

- ・SPOD加盟校の大学・短期大学・高等専門学校のFD担当者（各加盟校2名以上、同一部局の者が望ましい）

*SPOD＝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 経 費 ・学長裁量経費（申請予定）
・平成25年度SPOD事業経費

9 出発日時及び場所 平成25年6月22日（土）8時40分（8時30分集合）
徳島大学工学部電気電子工学科棟横

10 そ の 他 諸経費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。

11 主 催 徳島大学 FD委員会
四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

2013 年度 F D ファシリテーター養成研修日程

第 1 日 (2013 年 6 月 22 日・土曜日)

8:30 徳島大学集合

8:40 徳島大学出発

9:40 国立淡路青少年交流の家到着

時 刻	内 容	講師・担当者	場 所
9:40-10:00	・ 記念写真撮影、部屋の確認	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 ・ F D 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) 高石喜久 F D 委員会委員長 日置善郎 (進行) 川野卓二	特別第 1 研修室
10:30-11:40	(2) アイスブレイク & World Cafe (F D ファシリテーターとは何かを考える)	吉田博	特別第 1 研修室
11:40-12:40	昼食 (11:50~12:20) 休憩		食 堂
12:40-13:20	(3) 講義: F D 概論 (定義と種類)	宮田政徳	特別第 1 研修室
13:20-13:50	(4) 講義: 部局 F D 紹介 ①: 医学部 F D ②: 共通教育 F D	池田康将 山本真由美	特別第 1 研修室
13:50-14:00	休憩		
14:00-14:30	(5) 講義: F D ニーズ把握と課題発見 (意識調査アンケートから見えて来ること)	川野卓二	特別第 1 研修室
14:30-17:50	(6) 講義&ワーク: F D プログラム開発 ・ 研修実施要項作成 ・ 研修日程作成 (適宜コーヒープレークをとる)	香川順子 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	(7) F D 交流会	吉田博	食 堂
20:30-22:30	風呂他 (入浴時間 20:30~21:30)		浴 室

22:30 就寝及び消灯

第2日（2013年6月23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（7:45～8:10） 掃除（点検・退室）		食堂・宿泊室
8:30-9:10	(8)講義&ワーク：FDプログラム評価シート作成	川野卓二	特別第1研修室
9:10-10:20	(9)ワーク：FDプログラムの仕上げ	スタッフ全員	特別第1研修室
10:20-10:30	休憩		
10:30-12:10	(10)ワーク：FDプログラム発表 （質疑・応答とコメント）	FD委員会副委員長 羽地達次 川野卓二、吉田博	特別第1研修室
12:10-13:00	昼食(12:20～12:50) 休憩		食 堂
13:00-13:30	(11)ワーク：FDプログラム発表 （質疑・応答とコメント）	FD委員会副委員長 羽地達次 川野卓二、吉田博	特別第1研修室
13:30-14:30	(12)プログラムのまとめ ・参加者からのワークの振り返り ・副学長からの講評 ・FD委員会副委員長からの参加証書授与 ・アンケート ・おわりの言葉	副学長（教育担当） 高石喜久 FD委員会副委員長 羽地達次 FD委員会委員長 日置善郎 （進行）宮田政徳	特別第1研修室

14:40 バス発車 - 15:40 常三島キャンパス着、解散

【参加者と活動内容】

- ・徳島大学の各学部・共通教育センターからの参加者は、FD委員会委員及び中堅以上の教員2名以上とする。
- ・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1グループを組む。

平成25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 アンケート集計結果

【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22日～6月23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。(17名回答)

●事前アンケート 記入日:2013年6月22日(土)

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	16	0	1	0	0	17

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	16	0	1	0	0	17

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	4	6	4	3	0	17
2-2	自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した	2	9	5	1	0	17
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	4	8	4	0	17

●事後アンケート 記入日:2013年6月23日(日)

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	13	3	1	0	0	17
3-2	研修は自分の業務に生かせる内容だった	11	6	0	0	0	17
3-3	研修はわかりやすい順序ですすめられた	6	10	1	0	0	17
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	7	7	3	0	0	17
3-5	研修の実施時期は適当だった	8	7	2	0	0	17
3-6	参加者の人数は適当だった	8	8	1	0	0	17

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	1	0	0	17
4-2	講師は研修に必要な知識を十分に持っていた	10	7	0	0	0	17
4-3	講師の用意した教材はわかりやすかった	9	3	5	0	0	17

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	9	6	1	1	0	17
5-2	研修会場には十分な設備が整っていた	7	7	1	2	0	17
5-3	スタッフは手際よく研修を運営していた	12	5	0	0	0	17

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	5	11	1	0	0	17
6-2	受講したことによってFDの取り組み方が改善されると思う	11	6	0	0	0	17
6-3	新たに人的なつながりをつくることができた	13	4	0	0	0	17
自由記述	研修に参加して身についたと思われること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	12	5	0	0	0	17
7-2	研修は期待を上回る内容だった	6	8	2	1	0	17
7-3	今後もこの研修を継続していくべきだと思う	9	7	1	0	0	17
自由記述	研修に参加してよかったと思われる点を具体的にお書き下さい。					※別途記述	
	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。					※別途記述	

●事前アンケート

1. 参加者ご自身について

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 にご記入ください。
1	校内で、研修を開くことができる様、スキルを身に付けたい。
2	基礎的な知識と、ファシリテーターとしての基本的なスキル習得
3	学部や共通教育FDの効果のある企画を立て実践するスキル等を学ぶ
4	FDファシリテーターについて理解する(勉強する)。
5	まず、FDについて正確に知ること。何となく知っているが、中身がわかってない。
6	実施内容や方法(進め方)について知ること。 ファシリテーターの役割。
7	創造性のある教育を実践したいと考え、参加しました。
8	FDファシリテーターとは何かを理解すること
9	FDについて理解を深める
10	ー
11	初めての研修の為、FDファシリテーターの意義について学びたい。
12	学部企画のFDへの教員の参加率を上げること。そのための具体的アイデアになりそうな情報の収集と実践へ向けての工夫。
13	FDを実質化(学生のためのFD)するにはどうしたら良いのか
14	スキルの向上
15	教育とはを再確認するため。
16	・新たなFD活動の可能性の発見 ・交流
17	新しい手法、技法を学ぶ。新しい機器の情報を集め導入を検討する。 周りの教員に意識をもってもらう方法を学ぶ。

●事後アンケート

6. 研修の成果について

回答者 番号	研修に参加して身についたと思われることを具体的にお書き下さい。
1	大学での事例を実感できた。
2	プログラム作成の実際
3	・FDネットワークが形成された ・FD企画の作成法を会得した ・他学部、他大学の現状が理解できた
4	FDに関しては、普段からの問題を見つけることを心掛ける必要があると感じた。 また、プログラム作成についても勉強することができた。
5	FDそのものについての理解
6	・評価の仕方 ・プログラム構成の考え方
7	多くの部門の方からの意見を伺うことができ、FDを幅広く認識できた。
8	FDプログラム作成におけるポイントと考え方
9	FDについての意義、ファシリテーターの役割について理解できた。
10	ー
11	FDファシリテーターの意義と役割について学ぶことができた。
12	ー
13	・いろんな人に出逢えること ・大学全体の教育改革の状況がよくわかった
14	FD制度の良さと現実的限界
15	いろいろな人がいろいろな考え方を持っているなーということがわかった。
16	プログラムシート、評価シートの使い方
17	評価方法とこれを用いることで客観評価を高められる可能性。 これまで行ってきたことに自信が持てた。 目的、成果の設定方法。

7. 研修全体について

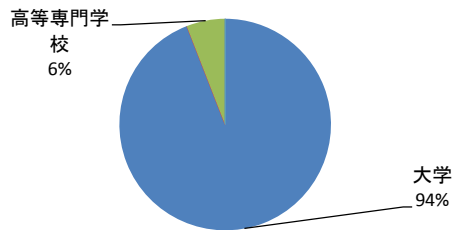
回答者 番号	研修に参加してよかったと思われることを具体的にお書き下さい。
1	人的交流ができた。
2	他学部との交流も重要で、よかった。
3	・自分の能力・知識向上に役立った ・内容が充実できた
4	他学部、他大学との教員との交流が出来たことは勉強になった。
5	何となく思っていたことや考えていたことを表現する機会を得て、すこし明確にすることができた。
6	人との新たなつながりができたかも・・・
7	徳島大学以外からの参加もあり、異なった取組みや対応などを学ぶことができた。
8	FDファシリテーター養成研修は初めての参加で学ぶ点が多かった。
9	学部の垣根をこえて、FD研修を行って良かった。今後FDについて、多少なりとも取りくむことが可能になると思う。
10	他学部の教員と知り合うことが出来た。
11	FDの運営と取り組みについて理解できた。 他部局のことを知ることでよかった。
12	今年度の学部のFD企画として、従来とは違った形式のものを実施できそうな点。
13	・仲間づくり ・FDの具体例が作られた
14	ワークをすることで具体的な部分がよく理解できた。
15	各部局の人達と共通話題で討論できたこと。
16	交流、自らの活動についての考察
17	同じような考えをもった部分では方向性の自信が持てた。 異なる価値観、異なる視点、ことなる成果によって方法が異なる点も参考になった。 方法や考えは違っても学生のため、社会のためという視点を持てば結束できるという自信が持てた。

回答者 番号	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。
1	特にありません。
2	FDに関心を持っていない教員への意識浸透を図る義務化も必要。
3	講演を手短かにして、ワークの時間に余裕を持たせる方がよい。
4	－
5	－
6	前のページにも書いたが、資料がダブっているように感じたり、整えすぎのところがあつたりするようと思いました。 ご苦労様でした。
7	企業の方の参加など、多面的な評価ができる企画があるとよいように感じた。
8	宿泊は不要。ない方がよい。特にこのような貧弱な施設では疲労を溜めるばかりで、2日目の研修が肉体的に辛かった。大学で朝から始めれば1日で完了可能ですし、その方が集中力も持続するはずです。
9	中堅以上の教員を対照にするのに加えて、若手～中堅を対照としたプログラムも検討してもらえればと思います。
10	もう少し時間をコンパクトにすれば良いかと思います。2日目は昼までで良いと思います。
11	できるだけ多くの教員が参加した方がよいと思う。
12	－
13	宿舎をもう少し良い所に（予算があれば）
14	泊まりこんでやらなくてもできるのでは？6月は学会シーズンでもあるので負担が大きい。 全教員の教育に対する「意識」を改善する、もっと良い方法を考えて下さい。
15	時間の取り方（作業量と講義）を工夫する。
16	参加者への連絡事項が全て届いているかどうかの事前確認。
17	困っている点などは具体的に相談するという参加方法もよいと思った。 コーディネーターや世話役の方は裏方は大変ですが、ディスカッションに参加するあるいは自らの意見の是非を問うなど、セッションによっては参加者という立場になってもらうことも重要ではないかと感じました。

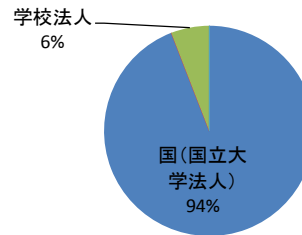
※自由記述の番号は回答者が運動しています。

以上

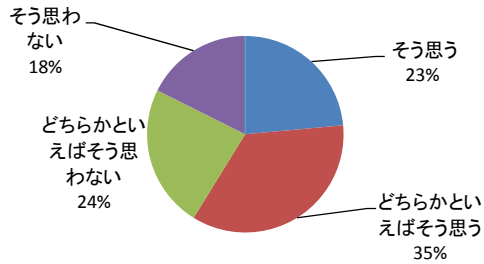
1-(1) 所属先



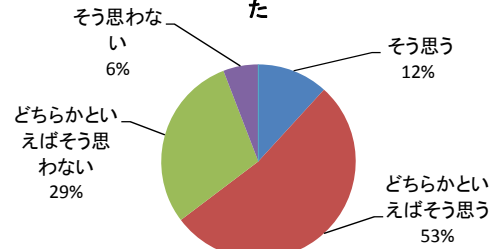
1-(2) 所属先の設置者



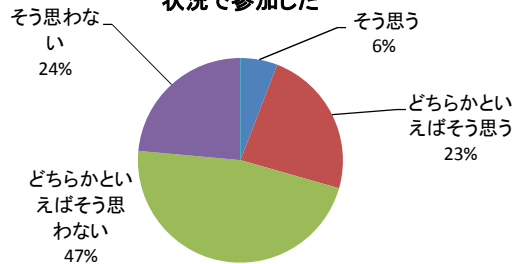
2-1 研修の目的や内容についてある程度知った上で参加した



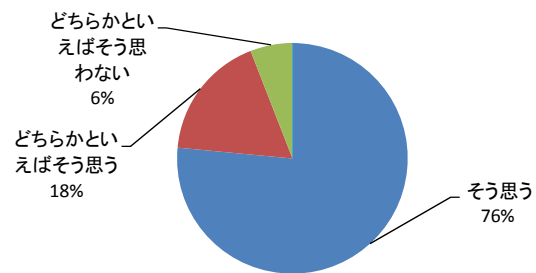
2-2 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した



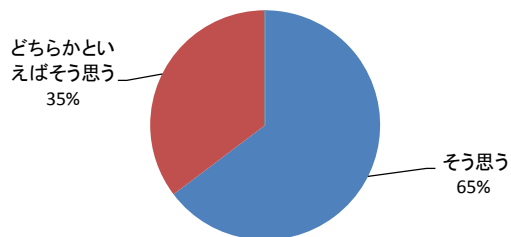
2-3 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した



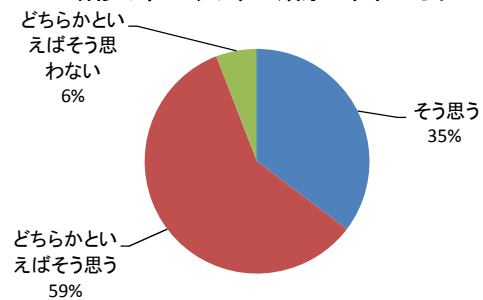
3-1 研修の目的は明確に設定されていた



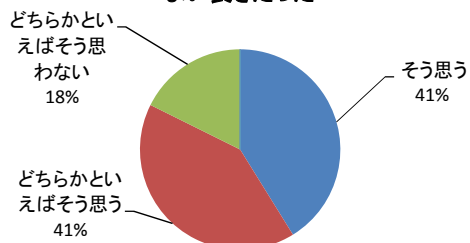
3-2 研修は自分の業務に生かせる内容だった



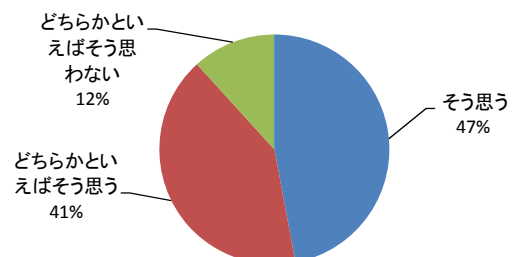
3-3 研修はわかりやすい順序ですすすめられた



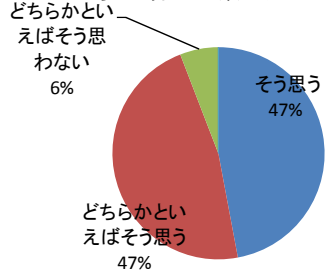
3-4 研修の時間は目的を達成するために丁度よい長さだった



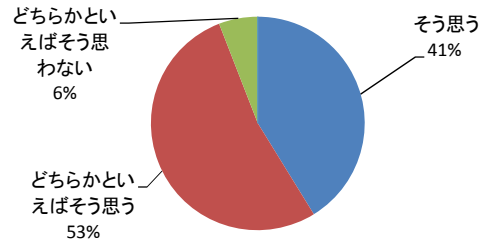
3-5 研修の実施時期は適当だった



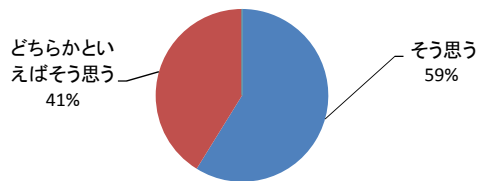
3-6 参加者の人数は適当だった



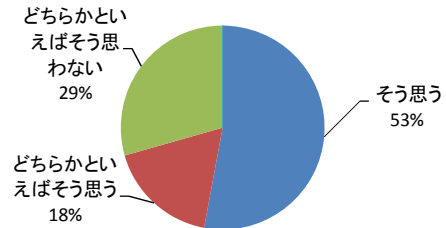
4-1 講師の言動は学習意欲を高めた



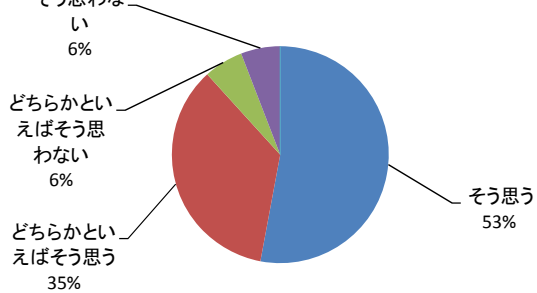
4-2 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた



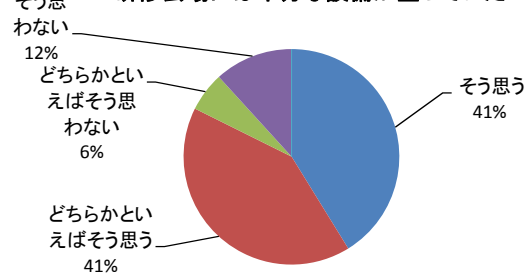
4-3 講師の用意した教材はわかりやすかった



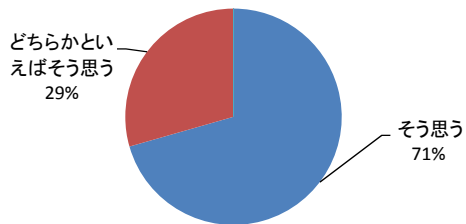
5-1 研修会場は快適な環境だった



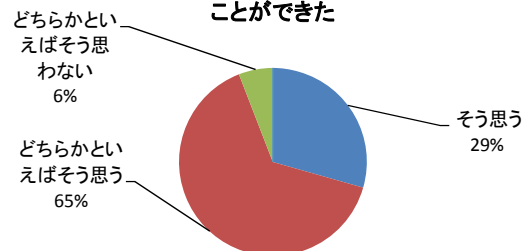
5-2 研修会場には十分な設備が整っていた



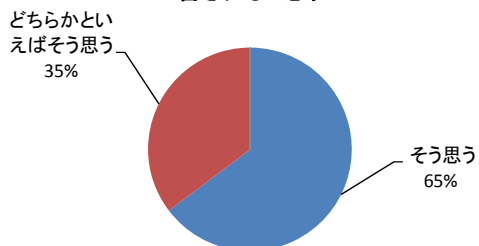
5-3 スタッフは手際よく研修を運営していた



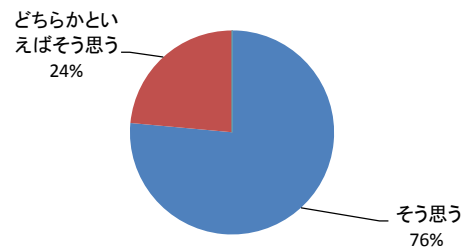
6-1 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた



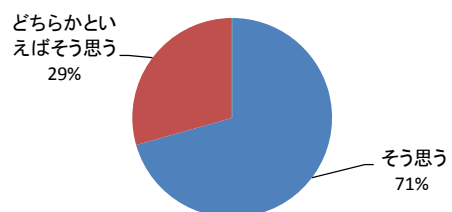
6-2 受講したことによってFDの取り組み方が改善されると思う



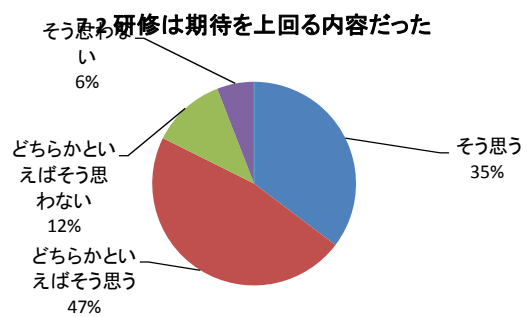
6-3 新たに人的なつながりをつくることができた



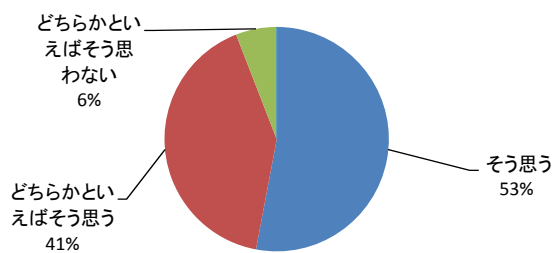
7-1 研修は全体的に満足できるものだった



7-2 研修は期待を上回る内容だった



7-3 今後もこの研修を継続していくべきだと思う



5. 平成25年度活動実績

(1) F D 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

ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ（西四国対象）実施要項

- 1 日 時：平成25年9月17日（火）～18日（水）
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 愛大ミューズ3階
【オリエンテーション・TP作成作業等】
M33教室（3階）等
【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
- 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 目 的：ティーチング・ポートフォリオを実際に作成します。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、メンター養成を行います。
- 5 参加対象者：SPOD西四国（愛媛県，高知県）加盟校の教員
- 6 メンター：小林 直人（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室長 教授）
清水 栄子（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 助教）
大竹奈津子（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 助教） 他
- 7 その他：本ワークショップは、同時並行でアカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップを実施します。

スケジュール表（メンティー用）

	1日目（9月17日(火)）	2日目（9月18日(水)）	ワークショップ終了後
8:00			
9:00		TP作成作業	
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3校原稿提出締切 月 日（ ） 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 月 日（ ） 時※
13:00	意見交換＋昼食	第3回個人ミーティング	↓
14:00			
15:00	TP作成作業	TP作成作業	第4校原稿提出締切 月 日（ ） 時※
16:00		第2校原稿確認	
17:00		TP披露 修了式	※日時はワークショップの 中でお知らせします。
18:00			
19:00		修了を祝う会	
20:00			
21:00			
22:00	原稿提出締切 22:00		
23:00			
0:00			

アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ実施要項

- 1 日 時：平成25年9月17日（火）～18日（水）
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 愛大ミューズ
【オリエンテーション・TP作成作業等】
M32教室, M33教室（3階）等
【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
- 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 目 的：アカデミック・ポートフォリオを実際に作成します。
また、アカデミック・ポートフォリオの作成を通して、アカデミック・ポートフォリオについての理解を深め、自身や大学・高専における教育改善に役立てることを目的とします。
- 5 参加対象者：SPOD加盟校の教員で、既にティーチング・ポートフォリオを作成している者
- 6 定 員：5名
- 7 メンター：北野 健一（大阪府立大学工業高等専門学校 教授）
松本 高志（阿南工業高等専門学校 教授）
奥本 良博（阿南工業高等専門学校 准教授）
川畑 成之（阿南工業高等専門学校 准教授）
山崎 哲司（愛媛大学教育・学生支援機構教職総合センター長 教授）
小林 直人（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室長 教授）
清水 栄子（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 助教）
大竹奈津子（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 助教）
- 8 その他：本ワークショップは、同時並行でティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップを実施します。

スケジュール表（メンティー用）

	1日目（9月17日(火)）	2日目（9月18日(水)）	ワークショップ終了後
8:00			
9:00		A P 作成作業	
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3校原稿提出締切 月 日（ ） 時※
11:00	A P 作成作業	A P 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 月 日（ ） 時※
13:00	意見交換＋昼食	第3回個人ミーティング	↓
14:00			
15:00	A P 作成作業	A P 作成作業	第4校原稿提出締切 月 日（ ） 時※
16:00		第2校原稿確認	※日時はワークショップの 中でお知らせします。
17:00		A P 披露 修了式	
18:00			
19:00		修了を祝う会	
20:00			
21:00			
22:00	原稿提出締切 22:00		
23:00			
0:00			

平成25年度 ティーチング・ポートフォリオワークショップ(西四国対象)アンケート集計結果

実施日:平成25年9月17日(火)～18日(水)

会 場:愛媛大学

参加者数:15名

回答者:9名

1. 参加者ご自身について

省略

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容がある程度知った上で参加した

	度数	割合
④そう思う	4	44.4
③どちらかといえばそう思う	2	22.2
②どちらかといえばそう思わない	3	33.3
①そう思わない	0	0.0
計	9	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	3	33.3
③どちらかといえばそう思う	1	11.1
②どちらかといえばそう思わない	5	55.6
①そう思わない	0	0.0
計	9	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	11.1
③どちらかといえばそう思う	1	11.1
②どちらかといえばそう思わない	7	77.8
①そう思わない	0	0.0
計	9	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	6	66.7
③どちらかといえばそう思う	2	22.2
②どちらかといえばそう思わない	1	11.1
①そう思わない	0	0.0
計	9	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

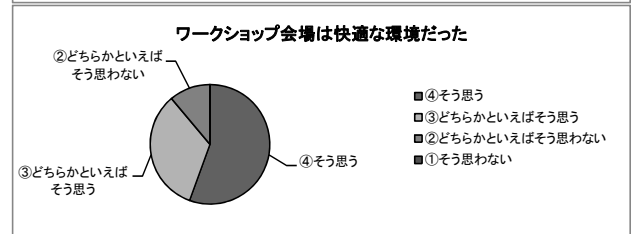
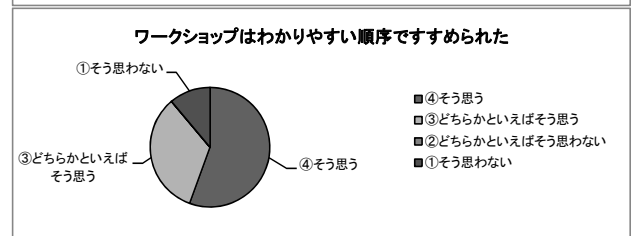
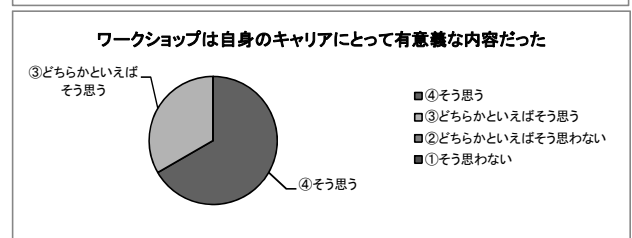
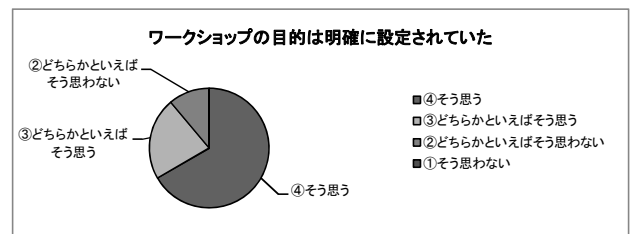
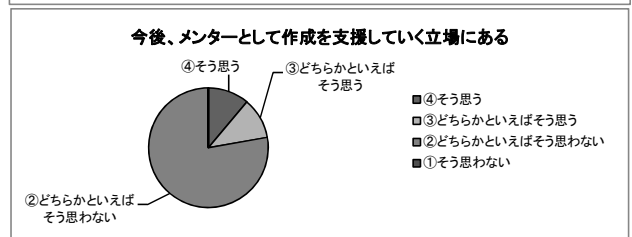
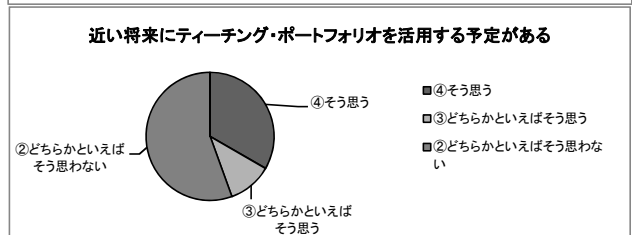
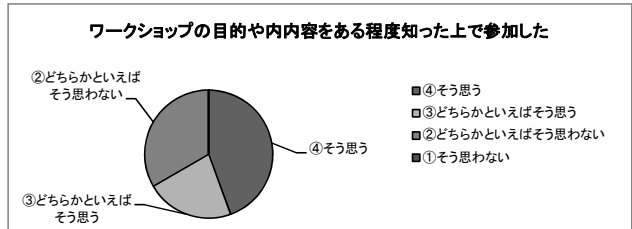
	度数	割合
④そう思う	6	66.7
③どちらかといえばそう思う	3	33.3
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	9	100.0

3. 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
④そう思う	5	55.6
③どちらかといえばそう思う	3	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	1	11.1
計	9	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	5	55.6
③どちらかといえばそう思う	3	33.3
②どちらかといえばそう思わない	1	11.1
①そう思わない	0	0.0
計	9	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	8	88.9
③どちらかといえばそう思う		0.0
②どちらかといえばそう思わない	1	11.1
①そう思わない		0.0
計	9	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	7	77.8
③どちらかといえばそう思う	2	22.2
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	9	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	8	88.9
③どちらかといえばそう思う	1	11.1
②どちらかといえばそう思わない		0.0
①そう思わない		0.0
計	9	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	33.3
③どちらかといえばそう思う	6	66.7
②どちらかといえばそう思わない		0.0
①そう思わない		0.0
計	9	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	6	66.7
③どちらかといえばそう思う	3	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	9	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	11.1
③どちらかといえばそう思う	4	44.4
②どちらかといえばそう思わない	3	33.3
①そう思わない	0	0.0
計	8	88.9

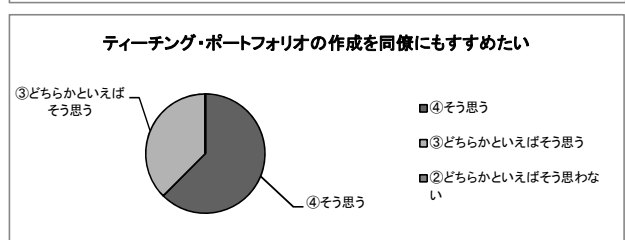
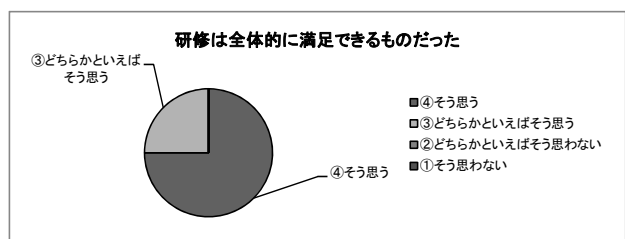
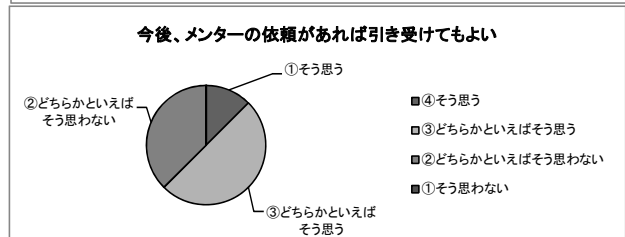
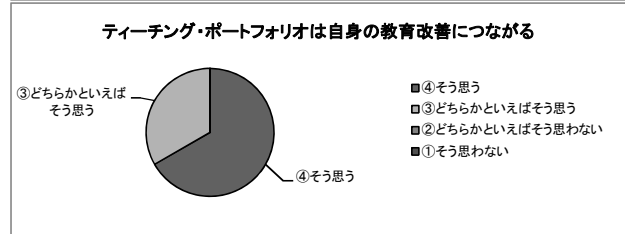
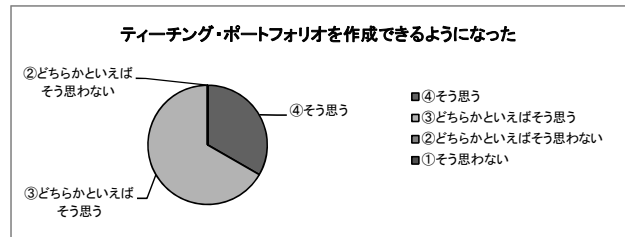
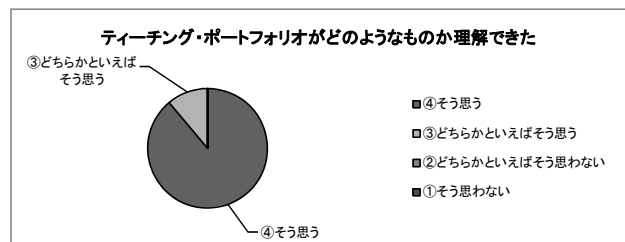
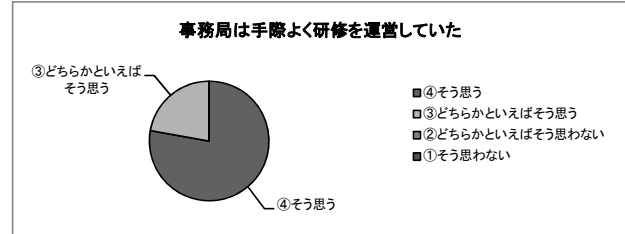
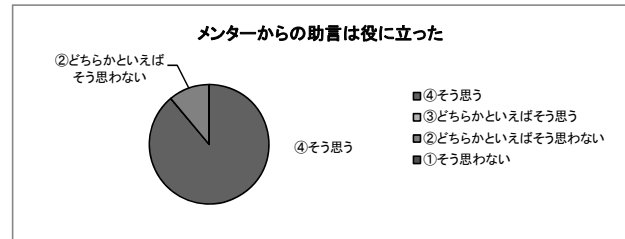
6. 研修全体について

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	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

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	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



【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。

・2日＋事後提出の形での2日間日程ならまだ参加しやすい。今年度開講の9月、11月、いずれも学会の予定はありましたが、必修の研修プログラムのため、出ずに済む方の9月に参加した。3日間の拘束は参加するほうとしては日常業務への心理的な敷居が高い。愛媛大学学内であったため、1日目夕方、2日目の夜もラボについつい立ち寄ってしまう。隔離する環境の方が参加者としては没頭できるのではないでしょうか。

・ちょうど学会の空白期間に開催されましたので、好都合でした。

・シラバスに載っていた担当教員（秦先生）はいなかったのでは？

・ワークショップの場所は、問題ないが、自主作業が中心となっているので、4、5人程度の個室であるともっとはかどったかもしれない。

開催時期は、理系の教員は厳しいかもしれない。9月は学会シーズンなので、学会などの重なって、参加できなかった教員もおられると思う。私の場合、たまたま空いていたが、最終〆切の日時と学会が重なってしまった。日程は、問題ない。

・3日間より2日間の方が参加しやすいので、ありがたかったです。机が高かった(椅子が低かった)ので、作業時、肩が凝りました。

・開催時期は夏休み期間中だったので、研修2日間と前泊+後泊のための予定のやりくりができた。3日間は日程的に難しいこともあるので、2日間で良かったと思います。

・ちょうど良かったと思います。

・開催時期も日程も参加しやすいものでした。

・夏期休業中の時期であったため、比較的参加しやすかった。多くの先生方と情報交換できたことは有意義である。

○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。

・作成者がティーチングポートフォリオを書くための素材集めが目的と漠然と考えていたが、もっとも大事なことは、メンターが作成者を知り、はっきり書いていないけど滲み出す本音をすくい出すことにあると感じました。

・自分を見つめるきっかけになりました。文字入力がつづらいことに困りました(デフォルトの設定では入力した文字が置換されてしまう点)。

・教育の理念とはどういったものか、事前にもっと深く考えられるように工夫してあれば、より良かったと思います。

・正直、何をどう書けば良いのか、わからなかった。TP の主旨を説明する事前ゼミがあると、スタートアップ・シートの書き方がわかるのではないかと思う。本を渡されて、はい、どうぞ、では、わからない。「これは、〇〇の素材になります」と書かれても、何をどう書くのか、理解していないから、わからいまま、当日を迎えた。

・最初は多いと思いましたが、作成しながら自分の教育活動を色々振り返ることができました。コピー&ペーストできる資料を先に作成した後は、一気に書くのではなく、少しずつ思いついたところを書き足していき、「そういえばこんなことも…」等思い出したらまたつけ加える、という感じで提出期限まで加筆しながら仕上げました。なので、ものすごい負担、ということはありませんでした。

・スタートアップシートと最終的に完成したティーチングポートフォリオの内容が少し異なった。これは何のために TP を作成するのか、私の中で考えがまとまっていなかったことが原因と考えています。

・やや時間がかかりましたが、研修中に活用でき良かったと思います。

・かなり量も多く負担も多かったように思います。資料をもう少し早く送付していただけるとありがたかったです。

・事前に準講すべき資料や、論文構成を立てる上で有効な課題である。

きっちりと対応することで、必要な資料等の準備が行えた。

○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。

・教育理念を最初に捻り出すところにエネルギーを要しました。

1 日考えて、(晩酌して)寝てみると、自分が何者であるのか、なぜ研究者になろうとしてなったのか、行動の源泉にたちかえってみると案外すんなり考えがまとまりました。

・内面を全て表せないことに対するモヤモヤ感が多少残っておりますが、参加することに意義は十分見出すことが出来ました。

・教育改善につながるとはいますが、疲れました。

・着任して3年で、よくここまで頑張れたな、と自己感心（ある意味、自己満足かもしれませんが）できた。その上で、授業改善をする手だてをもう少し考えなければ、ならないと思っています。また今回は、授業アンケートの結果を TP に取り入れていませんが、来年を目処に TP に取り入れていく必要があると思っています。

- ・最初自分が予想していたものとは全く違うものになりました。けれど、むしろそれが良かったと思います。自分の教育理念や方法が、これまで私自身が受けてきた教育や生活背景の影響を受け形成されたものだということを嫌というほど(本当に嫌だったわけではないですが…)見せつけられた感じがしました。ということは、私の現在行っている教育が、私が意識するしないにかかわらず、同じように学生に影響を与えることを、今まで以上に肝に銘じて教育に携わらなければならないと思いました。そして、だからこそ、教員は自分の教育理念を自覚する機会を最低一度は持った方がいいだろうし、ポートフォリオ作成がそのいい機会になると思いました。
- ・「教育に対する成果」を示すエビデンスについて、メンターから過去の学生からフィードバックをもらっては？とアドバイスをいただいた。社会に出て各組織で活躍している教え子からのフィードバックの内容は、自分がこれまでに試行錯誤をしながら実行してきた、彼らと話をしてきた内容とほぼ同じであり、改めて自分がやってきた教育に対する客観的な評価ができたように思います。
- ・自己の振り返りとなった。
- ・自分自身のこれまでや、理念、これからのことを改めて考え直すことができ、頭がすっきりした。
- ・自分の教養活動の振り返りとして大変役に立った。まだまだ足りないことだらけで、それに追い立てられているという気持ちを少し和らげることができました。

○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。

- ・メンターとの対話での気づきにより自分の認識がグイグイ深まる感覚を覚えた。教育面のポートフォリオの作成と考えていたが、教育理念には教員の人格や人生観が投影されるので、自分自身を内省する機会になった。
- ・メンターの方、他に受講している方と交流が持てた点です。
- ・他の人のポートフォリオのプレゼンを見て、大変勉強になりました。
- ・教育実績が目に見える形で、手元に残ったこと。教育に目を向けていなかったようで、結構配慮していたのだと気付かされ、今後も継続しようと思うことができた点。
- ・熱意ある先生方がたくさんいらっしゃる事がわかって良かったです。メンタリングを受けて得られた気づきがたくさんありました。発表で、全く異なる領域の先生でも、教育に対する考え方をしている人がいることがわかって嬉しかったです。また、違いも感じられ、それが専門性の違いだったり、それぞれのこれまでの経験からきていたりすることを感じ、さらに自分の専門や経験に対して内省が進んだと思います。また、ポートフォリオの実物を見ることができたことも良かったです。

- ・自分の教育に対する理念，戦略を文章化することができたこと。
メンターに話を聞いていただくことで，自分が何をしたいのか，何をしてきたのか，それらの成果，今後何をしたいのか，そのために何をしなければならないのかが明確化できたこと。
- ・自分の教員としての進む道が模索できた。
- ・様々な分野の方のお話を聞く機会もあり、視野が広がった。
- ・自分の教育活動における理念(本質)、一貫性を確認することができた。後期操業から原点に立ち返って捜業に向かうことができると感じる。

○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。

- ・車座で作成者全員が向かい合う形と，個人パーティションの様なもので仮想個室で集中作業のような実施をすると，お互いが四苦八苦している様を共有でき，参加者が空間を共有していて，共感が深まりますでしょうか。
- ・個人差はあると思っています。個人の TP なので、自由記述であることも結構だと思っています。ただ、私としては部屋で書いている間、ずっと中身ではなく、TP の体裁に不安を覚えていました。このまま、書き続けて、果たして良いものか？どう書いたら、よいのか？（ここの、「どう」は、中身ではなく、書き方です。）最初に本が配布されますが、あの TP の例をみてしまっているために、私の場合、本のような書き方がベストであると、刷り込んでしまった。中身が最も大事ですが、体裁についても、少し説明をしていただけると、良かったのではないかと思います。
- ・発表について。3分だとなかなか発表しきれないし、質問したいことを整理しきれなかったです。1グループ4人程度でじっくり発表し合う形式なども考えられると思います。また、個々へのコメントだけでなく、全体を聞いて感想を言い合える時間があるとさらにいい気がします。
- ・提出期限がもう少し猶予があるとよいと思った。
- ・期限が切られているので、それを目標として作業すれば完成できないことはないと思います。一般的には、もう半日あれば、さらに完成度を増すことができると感じました。日常から隔離して作業することが最も効果的だと患います。それが実現できないのであれば事前課題に対するフィードバックを事前にもらえると準備がはかどる人もいるかと思ひます。

ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ（高専対象）実施要項

- 1 日 時：平成25年11月15日（金）～17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 愛大ミューズ
【オリエンテーション・TP作成作業等会場】
愛大ミューズ1階アクティブ・ラーニングスペース2
【個人ミーティング会場】
愛大ミューズ3階教育・学生支援機構ミーティングルーム 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 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。
- 5 参加者対象者：四国地区の高等専門学校教員等
- 6 受講定員：15名
- 7 メンター：松本 高志（阿南工業高等専門学校電気電子工学科 教授）
小林 直人（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室長 教授）
清水 栄子（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 助教）
大竹 奈津子（愛媛大学教育・学生支援機構非常勤講師）

TP作成WSスケジュール表（メンティー用）

	11月15日(金)	11月16日(土)	11月17日(日)	ワークショップ終了後
8:00				
9:00		TP作成作業	TP作成作業	第3稿提出締切 月 日() 時※
10:00		第2回個人ミーティング	第3回個人ミーティング	
11:00		TP作成作業	TP作成作業	
12:00	オリエンテーション	意見交換+昼食	意見交換+昼食	
13:00	意見交換+昼食		TP作成作業	メンターよりメールにてコメント 月 日() ※
14:00	第1回個人ミーティング	TP作成作業	プレゼンテーション準備	
15:00	TP作成作業	TP作成作業	TP披露 修了式	
16:00				
17:00				
18:00				最終稿提出締切 月 日() 時※
19:00	情報交換会(任意)			
20:00				※日時はワークショップの 中でお知らせします。
21:00				
22:00	初稿提出締切 22:00	第2稿提出締切 22:00		
23:00				
0:00				

ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ(高専対象)アンケート集計結果

開催日	参加者	回答者
平成25.11/15～17	2名	2名

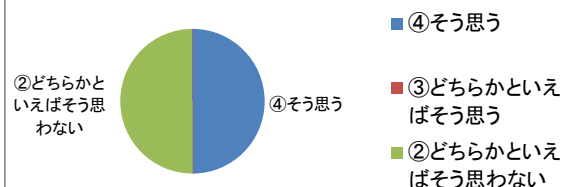
1. 参加者ご自身について

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容をある程度知った上で参加した

	度数	割合
④そう思う	1	50.0
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	1	50.0
①そう思わない	0	0.0
計	2	100.0

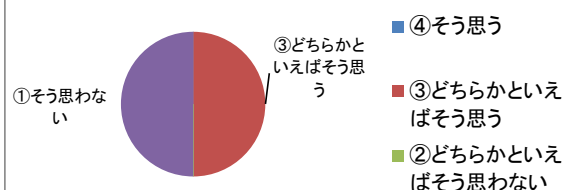
2-(1) ワークショップの目的や内容をある程度知った上で参加した



(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	0	0.0
③どちらかといえばそう思う	1	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	1	50.0
計	2	100.0

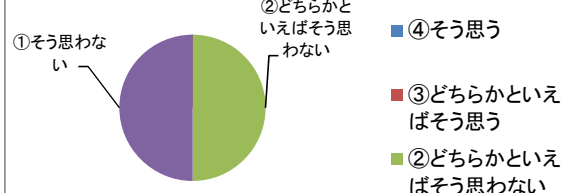
2-(2) 近い将来にティーチング・ポートフォリオを活用する予定がある



(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	0	0.0
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	1	50.0
①そう思わない	1	50.0
計	2	100.0

2-(3) 今後、メンターとして作成を支援していく立場にある

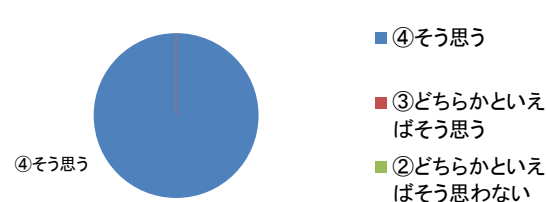


3. 研修プログラムの設計について

(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	2	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	2	100.0

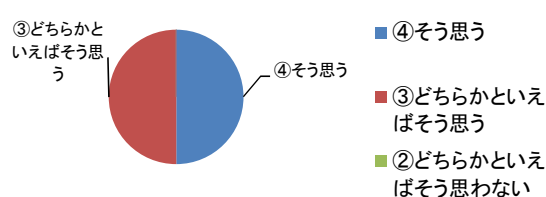
3-(1) ワークショップの目的は明確に設定されていた



(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

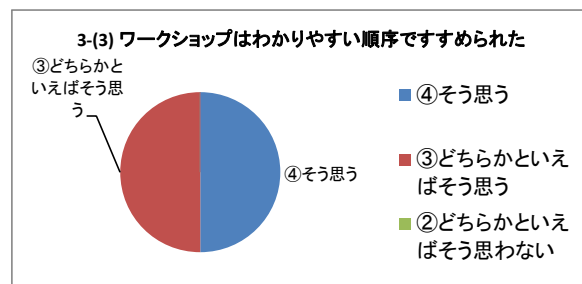
	度数	割合
④そう思う	1	50.0
③どちらかといえばそう思う	1	50.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	2	100.0

3-(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



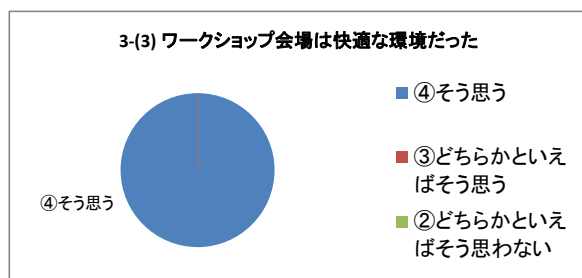
(3) ワークショップはわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④そう思う	1	50.0
③どちらかといえばそう思う	1	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	2	100.0



(3) ワークショップ会場は快適な環境だった

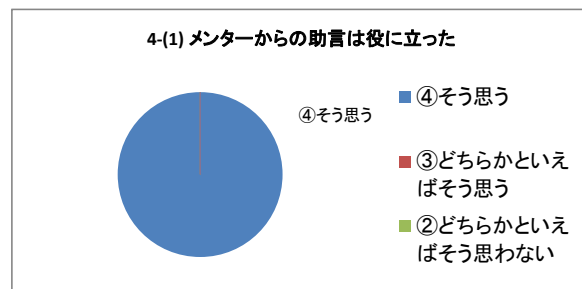
	度数	割合
④そう思う	2	100.0
③どちらかといえばそう思う	0	0.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	2	100.0



4. 研修スタッフについて

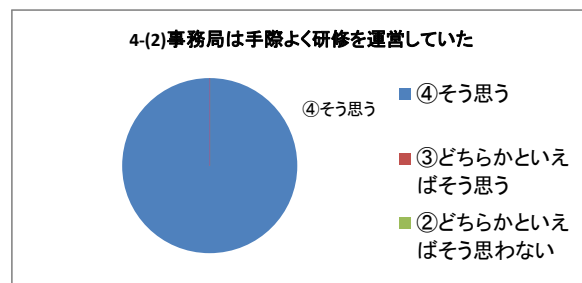
(1) メンターからの助言は役に立った

	度数	割合
④そう思う	2	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	2	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	2	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	2	100.0

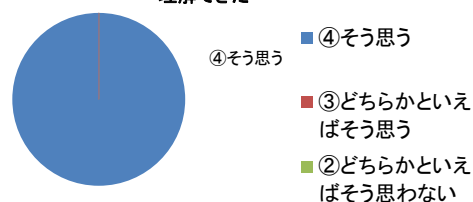


5. 研修成果について

(1) ティーチング・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	2	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	2	100.0

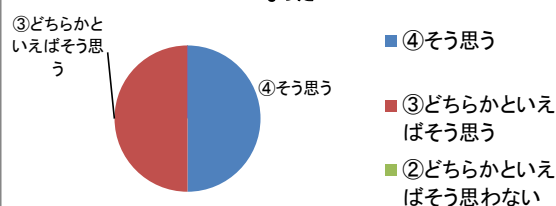
5-(1) ティーチング・ポートフォリオがどのようなものか理解できた



(2) ティーチング・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	1	50.0
③どちらかといえばそう思う	1	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	2	100.0

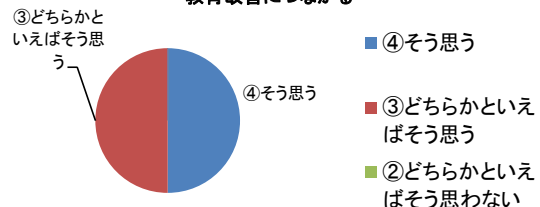
5-(2) ティーチング・ポートフォリオを作成できるようになった



(3) ティーチング・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	1	50.0
③どちらかといえばそう思う	1	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	2	100.0

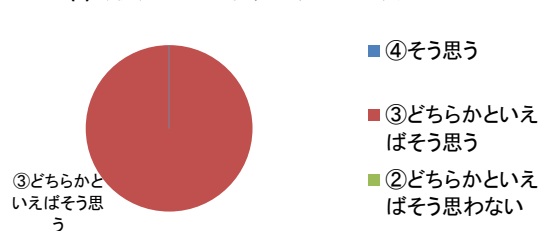
5-(3) ティーチング・ポートフォリオは自身の教育改善につながる



(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	0	0.0
③どちらかといえばそう思う	2	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	2	100.0

5-(4) 今後、メンターの依頼があれば引き受けてもよい

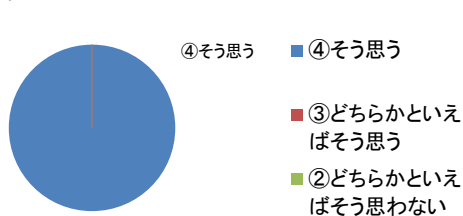


6. 研修全体について

(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	2	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	2	100.0

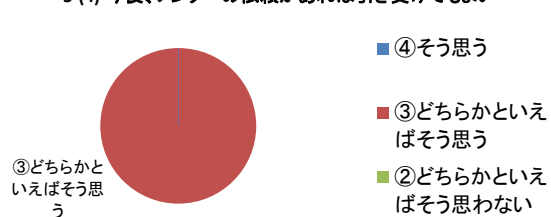
5-(4) 今後、メンターの依頼があれば引き受けてもよい



(2) ティーチング・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	0	0.0
③どちらかといえばそう思う	2	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	2	100.0

5-(4) 今後、メンターの依頼があれば引き受けてもよい



【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。

・場所、日程は、良いと思います。宿泊場所の予約に苦労したので、開催時期は、開催場所周辺に他の行事が入っていない時期が良いと思います。

・場所、開催時期、日程とも新居浜高専に所属する私にとっては好適だった。

○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。

・所属校の問題ですが、ティーチングポートフォリオがどのようなもので、どのように利用されるのか、示されていると助かりました。書籍だけでなく、パンフレットをお送りいただけていたら、解決したかも知れません。ワークショップ後に考えると、事前課題の内容は、ティーチングポートフォリオ作成準備に必要で、事前によく考えておくべき内容だったと思います。

・スタートアップシートによってT Pの作業内容がおおよそ分かったため、有効なものであったと思う。

○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。

・日常的に意識しない、自分の教育理念、目的、戦略を明らかにすることができ、驚きました。以前から、時間があるときにシラバスの学習項目の詳細化による、授業で実施する内容の明示をしたいと考えていました。ティーチング・ポートフォリオも同様のものであることが理解できました。

・教育に対して、漠然としていた自分の理念が少し分かったように思う。無意識の言語化作業ということを初日に言われていたが、確かにそういう部分があった。

T P作成作業により、教育内容が改善されていくであろう可能性を感じることが出来た。過去の自分の教育経験を振り返り、肯定的に捉えることができたように思う。

○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。

・ティーチング・ポートフォリオを作成できたこと。他の学校の様子を知れたこと。授業を改善しようと思うと、まず学生に聞くべきであると再確認できたこと。

・T Pとはどういうものであるかが分かった。今後どのようなエビデンスを残しておけばよいのかが分かった。他の研修に比べ、能動的に作業する時間が多く、充実感を得ることが出来た。教育理念について考える「はじめの一步」としては良い経験だった。

○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。

・一日ごとの作業目標が明確になっていると、進行とゴールが分かり、助かります。
気になるごとに、メンターに作業目標を確認していました。そのようなワークショップ設計をされていたのであれば、その術中にはまっていたと思います。初日の夜、第1稿を提出するときになって、メンターのメールアドレスが使えなくなっていることに気づきました。ワークショップ中に、メールのやりとりを確認しておけば良かったと思います。

・原稿提出締切りが午後10時になっており、現在は大抵のホテルにインターネット環境が整っているとはいえ、果たして無事提出できるのかどうか不安だった。事前通知でメールで提出すると書いておけば、余計な不安を抱かずに済むかもしれない。

平成25年度「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」 実施要項

1 目 的

平成20年度よりFDが義務化され、学士課程教育の構築へ向けて各大学における教育の質向上に対する課題が高まっています。徳島大学では、実質的なFDの取り組みを進めるため、3回目の「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」を開催いたします。本ワークショップは、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の一つとして実施します。

2 目 標

1. 個人の教育活動を振り返り、教育理念と教育目的を整理する。
2. 個人の教育活動を振り返り、教育戦略・方法を整理する。
3. 個人の教育活動を振り返り、成果と具体的な課題を整理する。
4. 参加者同士の関係性をつくる。

3 概 要

ワークショップでは、個人の教育活動を振り返り、自身の教育理念、教育目的、戦略、方法、成果、課題などを中心に整理を行っていきます。メンターが寄り添い、話し合いを重ねながら自身のティーチング・ポートフォリオを作成していきます。SPOD加盟校より集まった参加者同士で対話を行いながら、自身の教育活動について3日間集中して振り返る作業を行っていきます。

4 実 施 日 平成26年3月6日（木）～8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）

6 プログラム 別紙「スケジュール表」参照

7 対 象 者 SPOD加盟校教員

*SPOD＝四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

8 メ ン タ ー

大阪府立大学工業高等専門学校 北野健一
阿南工業高等専門学校 松本高志
徳島大学教育改革推進センター 川野卓二，宮田政徳，吉田 博

9 参 加 費 無料（SPOD加盟校の場合）

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

ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ

第1日（2014年3月6日・木曜日）

集合場所：共通教育6号館201（徳島大学大学開放実践センター2階）

時 刻	内 容	講師・担当者	備 考
11:30-12:00	受付（共通教育6号館201） ＊11:50までにお集りください		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
12:00-12:30	オリエンテーション ・ はじめに（副学長よりあいさつ） ・ 自己紹介（スタッフ・参加者） ・ ティーチング・ポートフォリオとは	吉田博（進行） 副学長（教育担当） 高石喜久 北野健一	教室：6-201
12:30-13:30	アイスブレイク 昼食 ・ 初校へ向けての共通アドバイス メンター，参加者との交流	各メンターから 担当メンティーへ	教室：6-201
13:30-15:00	第1回 個人ミーティング 各自メンタリングルームへ移動 一人目 13:30-14:15 二人目 14:15-15:00	スタッフ全員	個人ミーティングの部屋へ移動
15:00-17:00	TP作成作業		教室：6-201
19:00-21:00	情報交換会（任意参加）		生協食堂2階

＊ 22:00 初稿提出締切 TP支援システムへ投稿
ファイル名 yoshida1_0306(名前+稿番号+日付)

第2日（2014年3月7日・金曜日）

時 刻	内 容	講師・担当者	備 考
9:00-10:00	TP作成作業		教室：6-201
10:00-11:00	第2回 個人ミーティング 各自メンタリングルームへ移動 一人目 10:00-10:30 二人目 10:30-11:00	スタッフ全員	個人ミーティングの部屋へ移動
11:00-12:00	TP作成作業		教室：6-201
12:00-13:00	意見交換 昼食 ・ 第1稿に共通するコメントと情報共有 ・ 第2稿をまとめるにあたって	北野健一	教室：6-201
13:00-14:00	第3回 個人ミーティング 各自メンタリングルームへ移動 一人目 13:00-13:30 二人目 13:30-14:00	スタッフ全員	個人ミーティングの部屋へ移動

14:00-17:00	TP作成作業		教室：6-201

* 22:00 第2稿提出締切 TPシステムへ投稿
 ファイル名 yoshida2_0307(名前+稿番号+日付)

第3日(2014年3月8日・土曜日)

時刻	内容	講師・担当者	備考
9:00-10:00	TP作成作業		教室：6-201
10:00-11:00	第4回 個人ミーティング 各自メンタリングルームへ移動 一人目 10:00-10:30 二人目 10:30-11:00	スタッフ全員	個人ミーティングの部屋へ移動
11:00-12:00	TP作成作業		教室：6-201
12:00-13:00	意見交換 昼食 ・第3稿をまとめるにあたって ・TP 披露の形式説明 ・TP の活用方法(ワーク)	北野健一	教室：6-201
13:00-14:00	TP作成作業 ・プレゼンテーションの準備(A4 1枚程度)	スタッフ全員	教室：6-201
14:00~	プレゼンテーション準備		教室：6-201
15:00-16:00	TP披露・修了式 ・メンティーによるプレゼンテーション ・FD委員会委員長挨拶 ・修了証授与 ・記念写真 ・ワークショップを振り返って	FD委員会委員長 日置善郎	教室：6-201

* 22:00 第3稿提出締切 TPシステムへ投稿

【ワークショップ終了後の流れ】 いずれもTP作成支援システムへご投稿下さい

● 第3稿提出〆切

3月8日(土) 22:00 まで

ファイル名 yoshida3_0308(名前+稿番号+日付)

ワークショップ終了後、メンターよりコメント。1週間程度かかる予定

● 最終稿提出〆切

3月20(木) 17:00 まで

エビデンスは各自が完成させて報告

ファイル名 yoshida4_0320(名前+稿番号+日付)

5．平成25年度活動実績

（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フォーラム2013

「発達障がいのある学生をどう理解し、支援するのか」

1. 到達目標

- ・発達障がいについての簡単な説明ができる
- ・障がいとはどういうものなのか、新しい障がい観から説明できる

2. 対象者

教職員

3. 日 時

平成25年8月20日（火） 13：00～15：00

4. 場 所

愛媛大学 城北キャンパス 校友会館 2階 サロン

5. 担当講師

坂井 聡(香川大学教育学部 特別支援教育講座 教授)

6. 概 要

発達障がいということばをいろいろなところで聞いたり、見たりするようになってきています。2012年の12月には、小中学校に特別な支援を必要とする児童生徒が6.5%程度存在すると、文部科学省が公表しました。当然、大学へも進学しているはずです。

本プログラムでは、発達障がい（高機能広汎性発達障がい、注意欠陥多動性障がい、学習障がい等、知的な遅れはないが、発達に偏りをもっている人たち）について紹介するとともに、その特性についてわかりやすく解説し、共通理解しかかわることができるように、情報提供をしていきたいと思います。そのうえで、新しい障がい観であるICFについて確認し、学生たちが大学での教育課程に参加し、そこで活動できるようにするための具体的な支援方法についても考えていくこととします。

また、障害者の権利に関する条約と、平成17年に施行された発達障害者支援法、そして大学教育について、特別支援教育の観点からも考えてみたいと思います。そのなかでも特に学生一人一人のセルフエスティームを高めるための支援方法の在り方を提案していきたいと考えています。

SPODフォーラム2013アンケート(個別プログラム用)集計結果

セミナー名:発達障がいのある学生をどう理解し、支援するのか

講師名:坂井聡(香川大学)

実施日:平成25年8月20日(火)

実施会場:愛媛大学校友会館2階 サロン

事前申込者数:42名

当日参加者数:43名

アンケート回答者数:43名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	34	79.1
② 短期大学	7	16.3
③ 高等専門学校	2	4.7
④ その他()	0	0.0
計	43	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)	6	14.0
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	3	7.0
③ 学校法人	34	79.1
④ その他()	0	0.0
計	43	100.0

その他の記述内容

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	35	81.4
② 北海道	0	0.0
③ 東北	0	0.0
④ 関東	4	9.3
⑤ 中部	0	0.0
⑥ 近畿	1	2.3
⑦ 中国	2	4.7
⑧ 九州・沖縄	1	2.3
計	43	100.0

(4) 職種

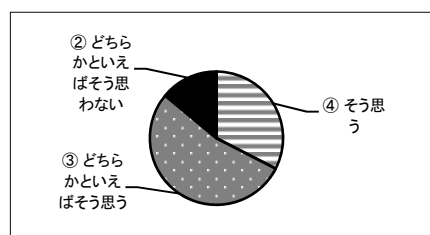
	度数	割合
① 教員	19	44.2
② 職員	22	51.2
③ 学生	0	0.0
④ その他()	2	4.7
計	43	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

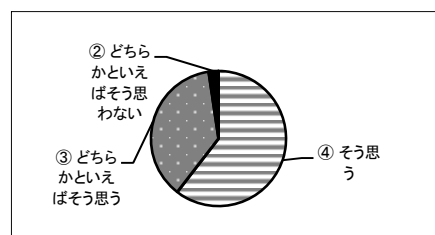
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	14	32.6
③ どちらかといえばそう思う	23	53.5
② どちらかといえばそう思わない	6	14.0
① そう思わない	0	0.0
計	43	100.0



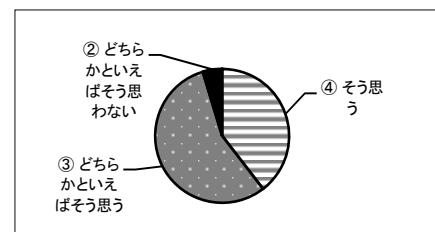
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	26	60.5
③ どちらかといえばそう思う	16	37.2
② どちらかといえばそう思わない	1	2.3
① そう思わない	0	0.0
計	43	100.0



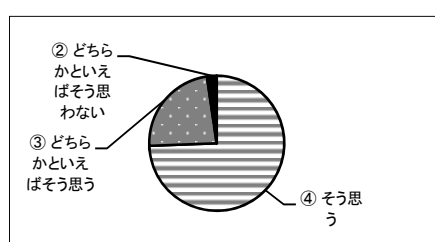
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	17	39.5
③ どちらかといえばそう思う	24	55.8
② どちらかといえばそう思わない	2	4.7
① そう思わない	0	0.0
計	43	100.0



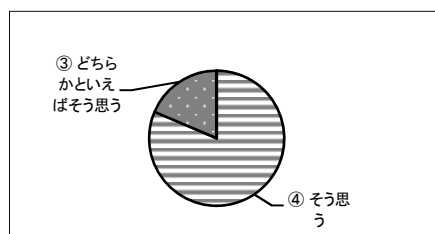
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	32	74.4
③ どちらかといえばそう思う	10	23.3
② どちらかといえばそう思わない	1	2.3
① そう思わない	0	0.0
計	43	100.0



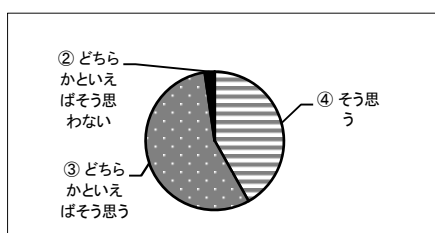
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	35	81.4
③ どちらかといえばそう思う	8	18.6
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	43	100.0



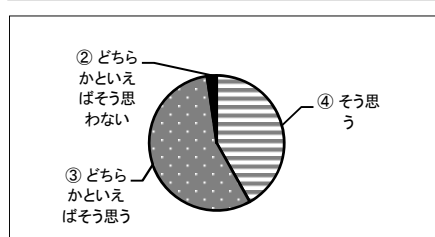
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	18	41.9
③ どちらかといえばそう思う	24	55.8
② どちらかといえばそう思わない	1	2.3
① そう思わない	0	0.0
計	43	100.0



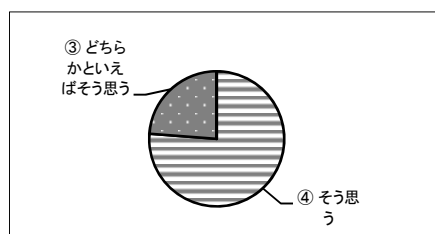
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	18	41.9
③ どちらかといえばそう思う	24	55.8
② どちらかといえばそう思わない	1	2.3
① そう思わない	0	0.0
計	43	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	32	76.2
③ どちらかといえばそう思う	10	23.8
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	42	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。
- 具体的事例を聞かせていただいたこと。
 - 対応例が非常に具体的で大変参考になりました。
 - 具体的な事例及びその対応策をたくさん紹介していただいた。
 - 具体例が豊富で身近な取組に活かせると感じた。
 - 具体的な事例を踏まえての話を聞いて、今後取り組んでいければと思いました。
 - 生きづらさを抱えている子供達を少しでも理解することで自分自身も前向きに授業に取り組むことができると思えるようになった。
 - 発達障がいについては、なんとなくぼんやりとした知識しか持っていませんでしたが、事例も含めた分かりやすい説明で勉強になりました。具体的に教えてあげることが大切だと分かりました。今後の業務においても、少しづつ活かしていけたらなあと思っています。
 - 発達障がいについてある程度勉強ができ、(特に工夫の仕方)今後の学生支援に活かしていただきたいと思います。ありがとうございました。
 - 具体的な例をたくさん示していただき参考になった。
 - 幅広く、奥深い領域故に、すべてを押さえたお話は困難だろうと理解できます。概論として大変役に立ちました。
 - 多くの事例紹介は大変参考になることが多かった。新たな発見が多く大変有意義でした。
 - 具体的な事例が大変参考になりました。
 - 先生の経験に基づく事例を具体的に紹介された。
 - 自閉症の学生に対する接し方を改めたいと思う。
 - 具体的な対応例が示されたので、参考になった。
 - 法律の問題を理解することができて良かった。
 - 学内に発達障がいを持つ学生がいるので、その対応への基本的な考え方がとても参考になりました。他の先生方にも伝えたいと思います。ありがとうございました。
 - 発達障がいのある学生とのかかわり方についてよく分かりました。
 - 発達障がいの学生と接する機会が多々あるので、非常に勉強になりました。今後の業務に活かせる内容だったので良かったです。学生に対する言葉かけについて改めて考えさせられました。
 - ちょっと視点をこちら側が変えることによって互いに楽になればと思います。
 - 発達障がいの学生に対しての対応が事例などでとても分かりやすかった。
 - 発達障がいに対する理解が得られた。
 - 事例を交えて分かりやすくお話しいただいて良かったと思う。
 - 具体的な支援方法が提示されて良かったと思う。
 - 様々の事例を話していただいた点。
 - 学生だけでなく大人もと思うので、社会生活にも活かせると思った。
 - 以前、知的障がいをもつ方と働いたときに苦い経験をしたことがあったので、少し苦手に思っていました。あまり関わらないようにと思う気持ちがありましたが、お互いに楽しくつきあえるようにしていこうと思いました。
 - 政府のこの問題に対しての考えから、実際の障がいの方の状態から対応まで丁寧に分かりやすい内容の講義が良かった。
 - 具体的な事例を交えて講義していただいたので分かりやすかったです。
 - 障がいをもつ学生のことが点重事に気づき、フォローしてあげることでも大学生活になじんでいけることや、多くの事例を挙げていただき参考になった。
 - 本人のプライドを傷つけないように接しながらも、具体的なことを教えることで対人関係が上手くなっていくという所で、あいまいに接しないで本人に向き合うことがとても大切だと思いました。
 - 発達障がいのある学生についての多くの事例を聞くことができ、大変参考になりました。なかなか大変な時代になったものだとも思っていました。
 - 発達障がいの学生さんへの具体的な関わり方についてヒントを与えていただけたように思う。
 - この種の話始めて伺いましたが、今後の活動に役立てそうです。ありがとうございました。
 - 今まで意識してこなかった事を意識するきっかけになったと思う。
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。
- ワークがあるといいかも。何か理解を深めるような体験があるといいと思います。
 - 質疑応答の時間を十分に取っていただけると良かった。皆さんお聞きしたいことがたくさんあるのではないのでしょうか。
 - 構成がワンウェイなので、少しワークなどを盛り込めるといいと思いますが、内容的に実現するのは困難かもしれませんね。
 - 対人の事なので、大きな失敗があってはいけないのでしょうか？リスクを恐れず取り組むべきでしょうか？
 - 班分けしていたのでワークショップ的な時間があっても良かったと思う。
 - 個別的な配慮に加えて、授業デザイン上の工夫なども取り入れていただけるとありがたいです。
 - 部署別に・・・就職、学生生活支援部会、図書館部会など
 - 座席の配置等ゆったりとした環境であればと思う。
 - 発達障がいの学生と医療系の大学の対応についてもう少し知りたかったです。
 - 情報共有や配慮の方法などを学習できるので継続的に機会があれば良いと思う。
 - グループワークのような、意見交換の時間があるとより理解が深まるように思う。
 - 大学での支援システムで成果が上がった事例があれば教えて頂きたい。

SPODフォーラム2013

「教育改善のためのIR入門ワークショップ」

1. 到達目標

- ・どのような指針にそってIRの実践を進めたらよいかを自分の言葉で説明できる
- ・IRの実践の標準的なプロセスと課題を自分の言葉で説明できる
- ・IRの知識と技能を教育改善の具体的事例に応用することができる
- ・IRに関する多様な考え方や経験を尊重し、参加者間で共に学びあう雰囲気貢献することができる
- ・ワークショップ終了後も自ら学べるように、自身の課題と学習の情報源を把握する

2. 対象者

IRの実践に関心のある教員・職員

3. 日 時

平成25年8月21日（水）10:00～15:00

4. 場 所

愛媛大学 城北キャンパス 愛大ミューズ 3階 M32教室

5. 担当講師

中井 俊樹（名古屋大学高等教育研究センター 准教授）

山田 剛史（愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室 准教授）

6. 概 要

新しい教育方法としてアクティブ・ラーニングが推奨されています。しかしながら、単に学生を活動に参加させるだけでは、アクティブ・ラーニングにはなりません。一方、様々な制約から講義法で授業を教えなければならないこともあります。講義法においても、アクティブ・ラーニングを取り入れることは可能です。行動だけではなく思考においてもアクティブに学習させるためには、人間の認知のメカニズムを踏まえた、授業設計を行う必要があります。

本プログラムでは、2011年に実施したSPOD内教員ニーズアンケートでも要望の高かった、「理解と記憶」に関わる心理学等の理論を、どのように授業に活用できるのかを学習します。理解する、記憶する、忘却するとは、どういうことなのか。さらに理解や記憶を促し、忘却させない授業を設計するための工夫について考えます。具体的には、理解に関するレクチャーをベースに適宜ペアワーク、グループワークを入れ込みながら進めていきます。

SPODフォーラム2013アンケート（個別プログラム用）集計結果

セミナー名：教育改善のためのIR入門ワークショップ
 講師名：中井俊樹（名古屋大学），山田剛史（愛媛大学）
 実施日：平成25年8月21日（水）
 実施会場：愛媛大学愛大ミュージズ3階 M32

事前申込者数：49名
 当日参加者数：48名
 アンケート回答者数：48名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	45	93.8
② 短期大学	1	2.1
③ 高等専門学校	1	2.1
④ その他（ ）	1	2.1
計	48	100.0

その他の記述内容
無記入（1）

(2) 所属先の設置者

	度数	割合
① 国（国立大学法人）	13	27.1
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	11	22.9
③ 学校法人	23	47.9
④ その他（ ）	1	2.1
計	48	100.0

その他の記述内容
私立（1）

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	15	31.3
② 北海道	1	2.1
③ 東北	2	4.2
④ 関東	13	27.1
⑤ 中部	3	6.3
⑥ 近畿	6	12.5
⑦ 中国	3	6.3
⑧ 九州・沖縄	5	10.4
計	48	100.0

(4) 職種

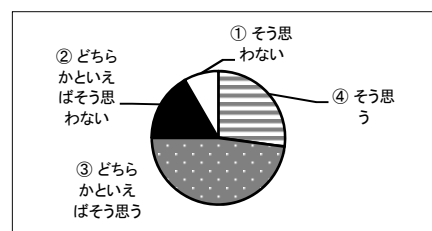
	度数	割合
① 教員	21	43.8
② 職員	26	54.2
③ 学生	1	2.1
④ その他（ ）	0	0.0
計	48	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

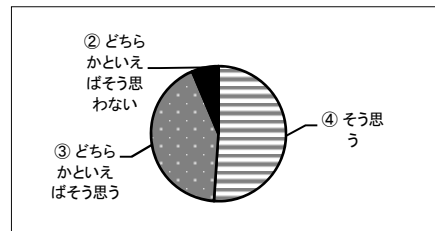
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	13	27.1
③ どちらかといえばそう思う	23	47.9
② どちらかといえばそう思わない	8	16.7
① そう思わない	4	8.3
計	48	100.0



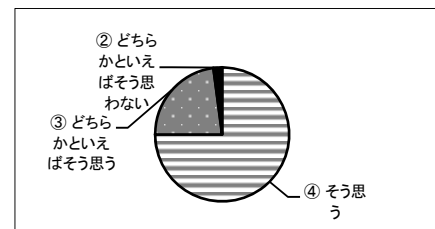
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	24	51.1
③ どちらかといえばそう思う	20	42.6
② どちらかといえばそう思わない	3	6.4
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



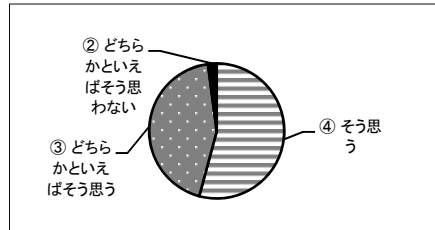
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	36	75.0
③ どちらかといえばそう思う	11	22.9
② どちらかといえばそう思わない	1	2.1
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



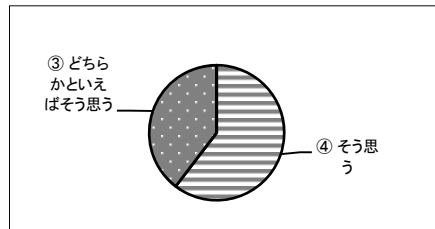
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	26	54.2
③ どちらかといえばそう思う	21	43.8
② どちらかといえばそう思わない	1	2.1
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



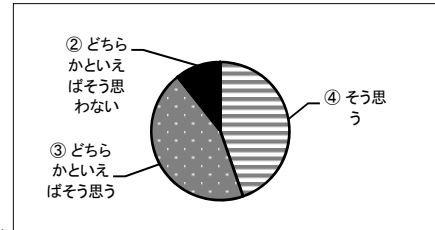
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	29	60.4
③ どちらかといえばそう思う	19	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	48	100.0



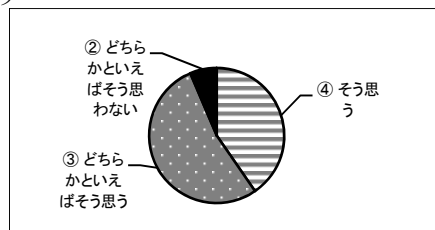
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	21	44.7
③ どちらかといえばそう思う	21	44.7
② どちらかといえばそう思わない	5	10.6
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



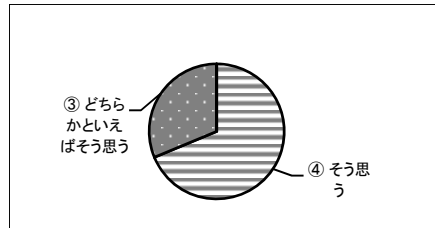
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	19	40.4
③ どちらかといえばそう思う	25	53.2
② どちらかといえばそう思わない	3	6.4
① そう思わない	0	0.0
計	47	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	33	68.8
③ どちらかといえばそう思う	15	31.3
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	48	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。

- I Rについての全体的なイメージを実感を持って得ることができた。ありがとうございました。
- I Rについての基礎知識を学ぶ事ができました。
- I Rとは何たるかや、I Rを進めていくにあたってのポイントを把握することができた。
- I Rの基本的知識が習得できてありがとうございました。
- 感覚的にしていた部分を、客観的に見るきっかけになりそう。
- I Rについて実践することができてとても勉強になった。(最後の課題で) I Rは今後とても重要なツールになると感じた。
- I Rによる具体的な改善事例に触れられたのは良かった。
- データを活用しての分析、課題解決へ取り組もうとする契機となりました。
- 講義とグループワークのバランスが良く、非常に有意義なセッションでした。
- I Rの具体的な進め方がよく分かりました。
- 教育改善の立場ではないですが、組織改善をしないといけない点があり、手順・手法を分かりやすく講義いただいて良かったです。
- I Rですべきことが見えていなかったが、ステップがよくわかった。
- I Rに関する考え方をより理解できた。
- 基本的な考え方を理解できた。
- 初めての人間でも分かりやすく説明があった。参加型のため、双方向性があった良かった。
- アウトラインは理解できた。
- 課題を解決するためのステップが理解できた。
- I Rに関しての理解がかなり深まり、今後生かせる場合など考えつつ、業務に取り組める感覚が強まった。
- I Rについて自分の業務に活かせることが分かったこと。他大学の教職員の方とお話できたこと。グループワークができて良かった。
- I Rについて、グループディスカッションで話し合えたことが非常に良かったです。
- 具体的なI Rの考え方をいくつか見ることができた。
- I Rについては、本を読んでもあいまいな話が多くて困っていた。端的にデータに基づいた政策立案ととらえて良いことが分かり、理解が進んだ。
- 基本的知識を得ることができたこと。
- 分かりやすいテンポで進められた。
- 「教育改善の」とあったが、I Rの概要説明が行われてから教育分野の話に移ったので、内容が教育一辺倒でなくよかった。
- 難しいテーマを緩い漢字のワークショップで学ぶ' というのは、なかなか楽しかったです。きちきちとやってしまうと楽しくなかったかも・・・と思いました。
- ランチセッションがあったので、午後はさらに議論が活発にできました。中途退学への対策など具体的なケースをもとに考えられたので分かりやすかったです。中井先生、山田先生の素晴らしいコンビネーションで、とても楽しく受けることができました。個人で考える時間を取ってもらえたのが良かったです。
- I Rとは何かというレベル(確認も含め)からの参加だったので、確認や発見があって良かった。
- 今後I Rの設置等の提言する際には、とても参考になった。
- 大学の規模が小さく、I R組織もない中で、どのようにすればよいかという思いだったが、少しヒントをいただけた。

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。

- 具体的な分析方法(統計手法)に関する紹介、実習があると良かった。4時間分もあったので。
- 配付資料(コラム等)でデータの情報化の具体的な事例を数校紹介して欲しい。
- 指示がやや曖昧なところがあった。
- ワークの内容が少し抽象度が高く、条件などの付加で変化するので、ピンポイントの取組内容が必要。
- 大学全体で取り組むためにも、参加者増加に繋がるようにこの研修をもっとPRしてもらいたい。
- 講師の方々の説明が分かりやすく、時間を感じさせられなかった。
- ありがとうございました。
- 課題1つ1つにグループディスカッションをする時間がもっとあるとよい。
- プロダクトを作成して発表する時間があったてもよかったかも。
- なかなか難しいが具体的な事例、データに基づいたワークを行えば、より理解が進んだと思う。
- ランチ時間にやることが?だった。到達目標の1, 2は達成したとは言えない気がします。
- I Rを進める具体例を知りたかった。
- もう少し大学の規模別のグループなど、問題が共通していそうなメンバーで話せるとありがたい。

5．平成25年度活動実績

（2）SD事業

①「SDプログラムの開発，実施」資料

①SDプログラムの開発，実施

講師養成研修（SD）実施要項

1. 目 的

SPOD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SPOD－SD講師として育成することを目的とする。

2. 内 容

- (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

- ・説明会，プレゼンテーション等，人前で話すときに自信を持ちたい職員
- ・将来SPOD－SD講師になる意欲のある職員

4. 日 時

平成25年6月13日（木）～6月14日（金）

5. 場 所

愛媛大学本部5階 第2会議室

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 特任助教 阿部 光伸

8. 受講定員

20名

9. 修了証書

本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

講師養成研修日程表

研修会場：愛媛大学本部5階 第2会議室

	9:00	9:30	10:00	11:00	12:00	13:00	17:00	18:00
第1日目 6月13日 (木)								
第2日目 6/14 (金)								

※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：講師養成研修

実施日：平成25年6月13日（木）～6月14日（金）

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	12	100.0
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	12	100.0

(2) 所属先の設置者

	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	11	91.7
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	0	0.0
③ 学校法人	1	8.3
④ その他（ ）	0	0.0
計	12	100.0

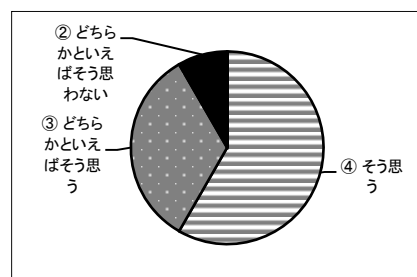
(3) 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキルは何ですか。（具体的に）

別紙記載

2. 研修参加への経緯について

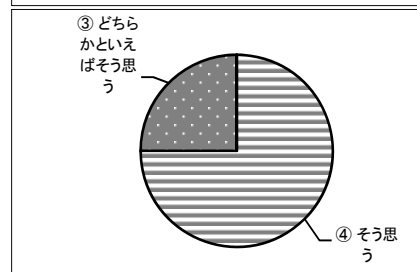
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	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



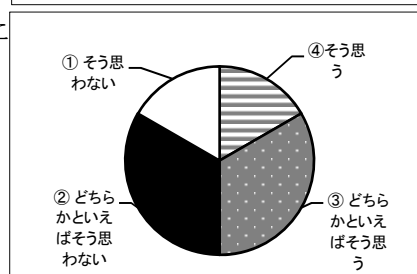
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	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



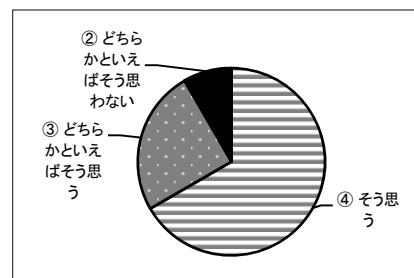
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	2	16.7
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	4	33.3
① そう思わない	2	16.7
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

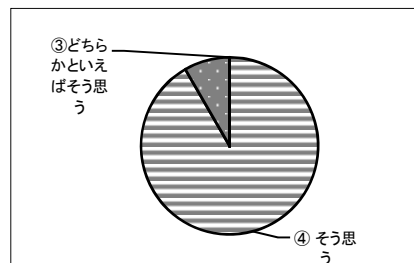
	回答数	割合
④ そう思う	8	66.7
③ どちらかといえばそう思う	3	25.0
② どちらかといえばそう思わない	1	8.3
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



3. 研修プログラムの設計について

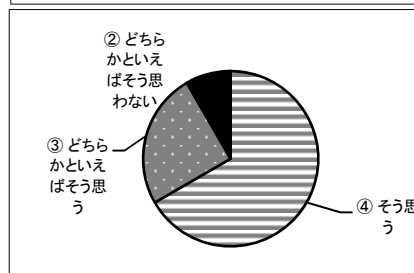
(1) 研修の目的は明確に設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	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



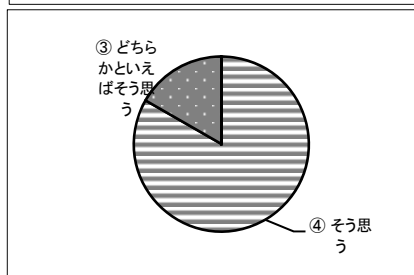
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	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



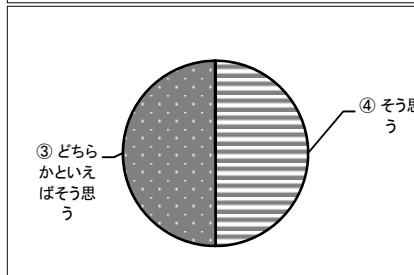
(3) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	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



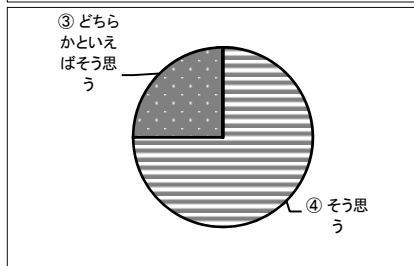
(4) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	6	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



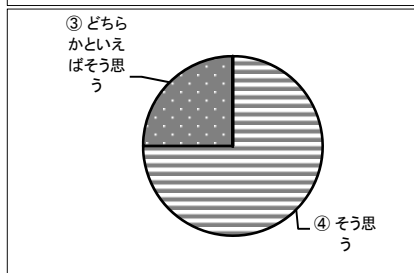
(5) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	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



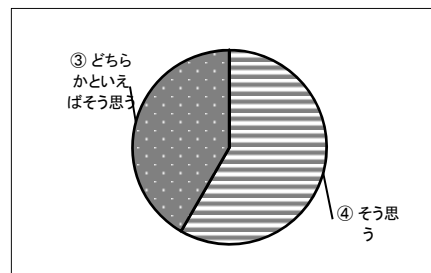
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	9	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



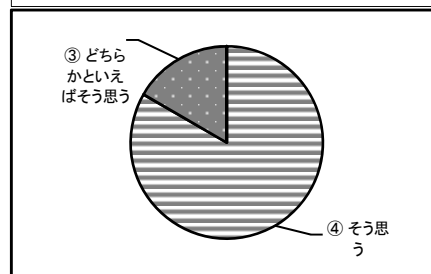
(7) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	7	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



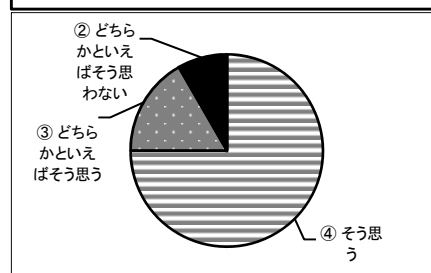
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

	回答数	割合
④ そう思う	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



(9) 参加者の人数は適当だった

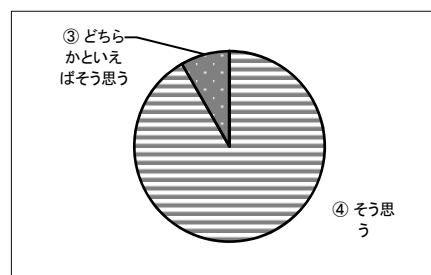
	回答数	割合
④ そう思う	9	75.0
③ どちらかといえばそう思う	2	16.7
② どちらかといえばそう思わない	1	8.3
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



4. 研修スタッフについて

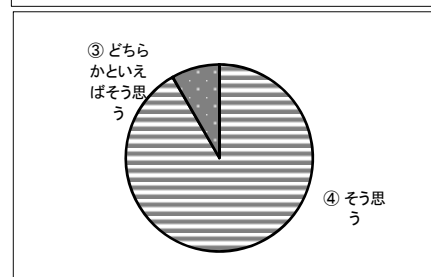
(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	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



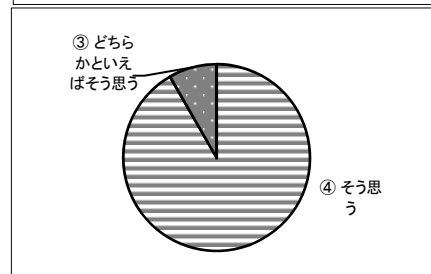
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	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



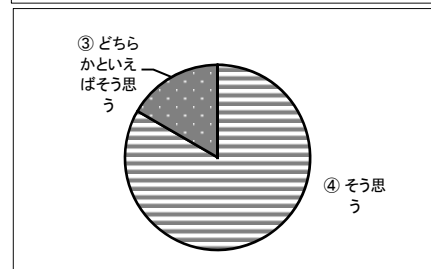
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

	回答数	割合
④ そう思う	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



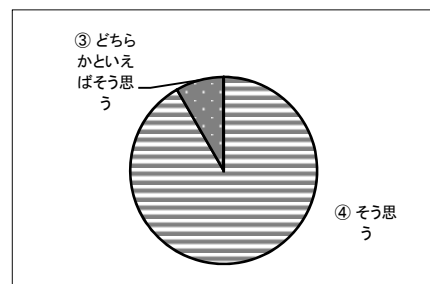
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	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



(5) 事務局の対応は丁寧だった

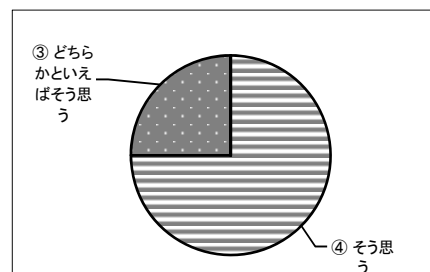
	回答数	割合
④ そう思う	11	91.7
③ どちらかといえばそう思う	1	8.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



5. 研修成果について

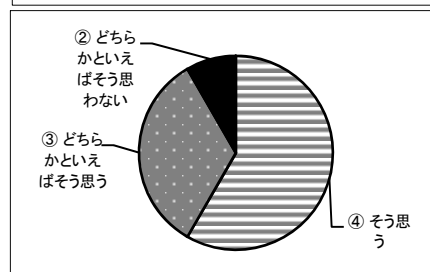
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	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



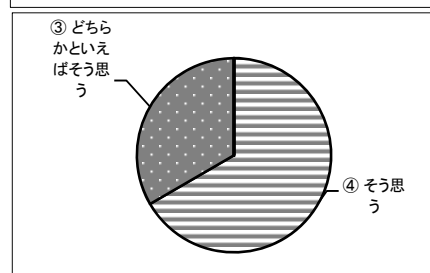
(2) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	7	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



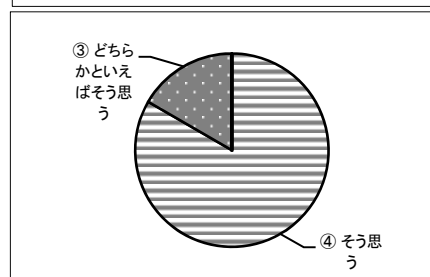
(3) 研修の内容は十分理解できた

	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) 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	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



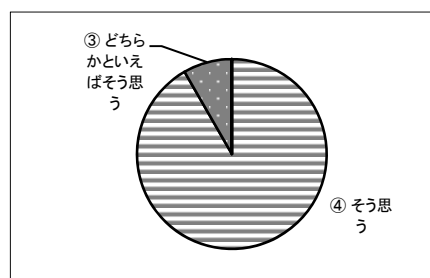
受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

別紙記載

6. 研修全体について

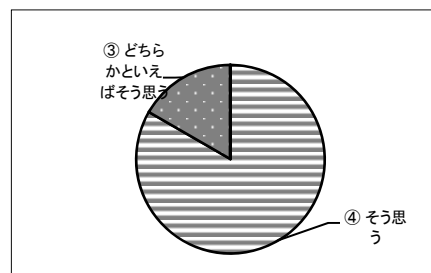
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

	回答数	割合
④ そう思う	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



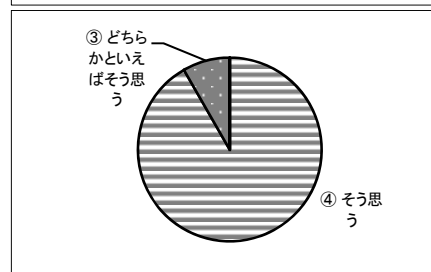
(2) 研修は期待を上回る内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	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) 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	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



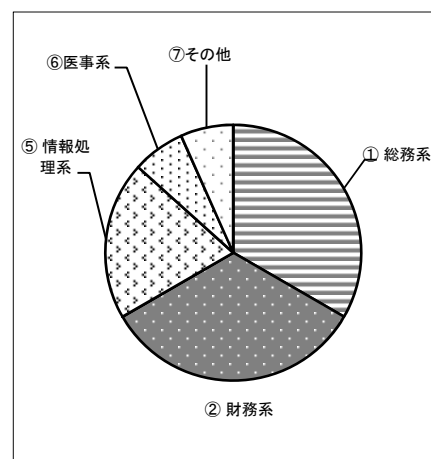
研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください。

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 総務系	5	33.3
② 財務系	5	33.3
③ 施設系	0	0.0
④ 図書系	0	0.0
⑤ 情報処理系	3	20.0
⑥ 医事系	1	6.7
⑦ その他	1	6.7
計	15	100.0



⑦ その他

- ・ 研究系

【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 (2)
 - ・ プレゼンテーション (知識としてデータ (数値) を盛り込んで) を正しく伝えることができる。
 - ・ コミュニケーション力
 - ・ 話の構成
 - ・ 相手に伝わりやすい文章を書くスキル
 - ・ 文書の読み込み, 各種規則・規程の理解
 - ・ 文章力
 - ・ 指導力
 - ・ 言葉遣い
 - ・ 正しい日本語力
 - ・ 組織全体についての知識・理解
 - ・ メンターを含めた窓口対応
 - ・ 知識=HPの作成方法, イラストレーターの使い方
 - ・ 他業務の知識
 - ・ 色々な部署の色々な仕事の理解
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。
- ・ お手本にしたい方 (阿部先生, 角田さん) と接することができました。
 - ・ 実際の講師を務める際の参考になりました。ありがとうございました。
 - ・ 人前で話すことの苦手意識が薄れました。
 - ・ 人前で発表する練習ができた。
 - ・ 人前で話すことに対する不安感がだいぶなくなり, 少し自信ができました。
 - ・ 受講生との交流もできて, 良かったです。
 - ・ 他部署, 他大学の方と交流することができた。
 - ・ 自分自身のより振り返りになりました。
 - ・ 具体的手法がたくさんあって, 知識が向上したと思います。
 - ・ 自分を見つめ直すことが出来たことが良かったです。
 - ・ わかっているつもりだと勘違いしている自分に気づかされた。とてもためになりました。
 - ・ 講義には周到な準備が必要だということが理解できた。
 - ・ PREP法等の技法を知ることが出来た。
 - ・ 2日間の長時間にわたり研修を受けたにも関わらず, 疲れていません。思っていた, それ以上の密度の濃い研修で感謝します。研修でここまで出来るのだと驚きました。良い講師になれるよう努めたいと思います。
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。
- ・ (改善ではありませんが) 講師の卵がデビューできる場, フォローアップ研修
 - ・ もう少し少人数制がよいと思う。
 - ・ 班での同時発表の際に隣の声が気になったので, 席をもう少し離れた方が良いのでは。

講師養成研修「コミュニケーション入門（大学人・社会人としての
基礎力養成プログラム研修（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，コミュニケ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25年度講師養成研修を受講したSPOD加盟校の職員，及び，次世代リーダー養成研修の修了者（1期生・2期生）

4. 日 時

平成25年11月8日（金）9：00～17：00

5. 場 所

愛媛大学本部5階第2会議室

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	講師（SPOD-SDC）	阿部	光伸
愛媛大学	総務部人事課	副課長	武智	和康
愛媛大学	総務部人事課労務チームリーダー		上甲	功治

8. 受講定員

10名

9. 修了証書

本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

講師養成研修「コミュニケーション入門（大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ））」日程表

研修会場：愛媛大学本部 5 階 第 2 会議室

1 1 月 8 日（金）	
8:40	受 付
8:50	オリエンテーション
9:00	1. 講師に求められる 2 つの要素（復習） 〈講義〉 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
10:00	2. 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〉 ①重要項目のインストラクション手本を観察 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 ③自分自身の経験談・具体例を洗い出す
11:00	
11:30	3. 実践ロールプレイング 〈グループワーク〉 ①シナリオを考える
12:00	昼 食
13:00	
14:00	3. 実践ロールプレイング 〈グループワーク〉 ②模擬研修 ③「良かった点」「改善した方がよい点」をフィードバック ④ロールプレイングの振り返り
15:00	
16:00	4. まとめ 【講師】 愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 講師（SP0D-SDC） 阿部 光伸 愛媛大学 総務部人事課 副課長 武智 和康 愛媛大学 総務部人事課労務チームリーダー 上甲 功治
16:45	修了式
17:00	

※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：講師養成研修「コミュニケーション入門（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25年11月8日（金）

アンケート回答者数：10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	10	100.0
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	10	100.0

(2) 所属先の設置者

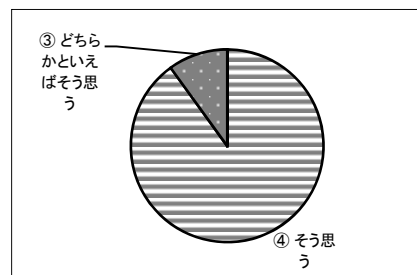
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	7	70.0
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	0	0.0
③ 学校法人	3	30.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	10	100.0

(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

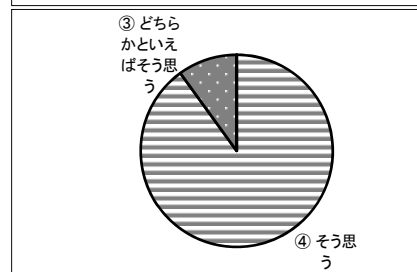
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	9	90.0
③ どちらかといえばそう思う	1	10.0
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	10	100.0



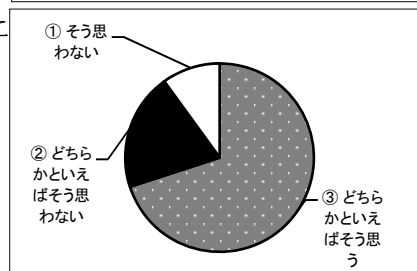
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	9	90.0
③ どちらかといえばそう思う	1	10.0
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	10	100.0



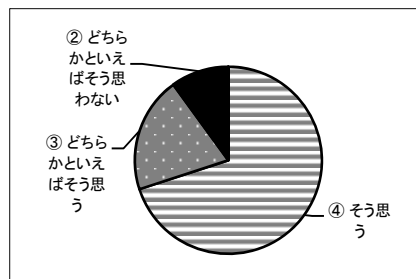
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	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	7	70.0
② どちらかといえばそう思わない	2	20.0
① そう思わない	1	10.0
計	10	100.0



(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

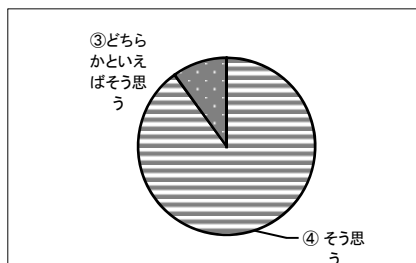
	回答数	割合
④ そう思う	7	70.0
③ どちらかといえばそう思う	2	20.0
② どちらかといえばそう思わない	1	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



3. 研修プログラムの設計について

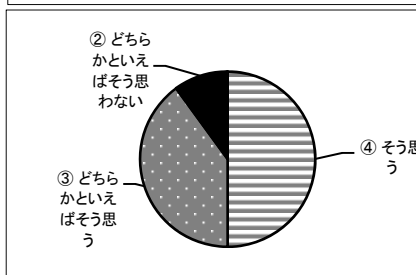
(1) 研修の目的は明確に設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	9	90.0
③ どちらかといえばそう思う	1	10.0
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	10	100.0



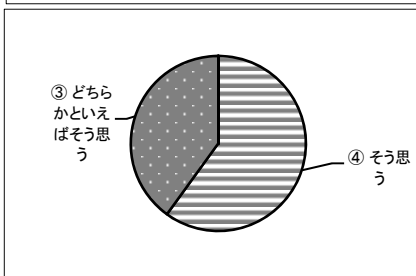
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	5	50.0
③ どちらかといえばそう思う	4	40.0
② どちらかといえばそう思わない	1	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



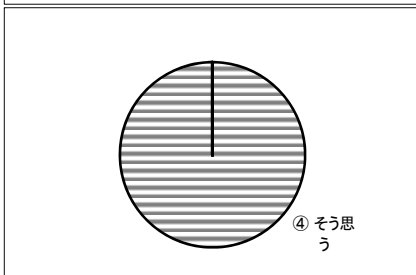
(3) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	6	60.0
③ どちらかといえばそう思う	4	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	10	100.0



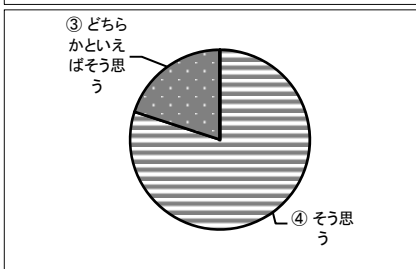
(4) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	10	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	10	100.0



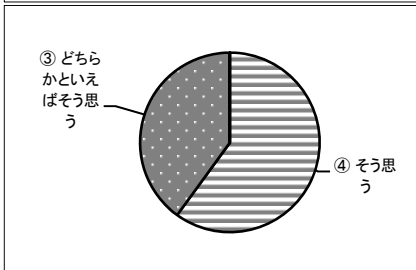
(5) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	8	80.0
③ どちらかといえばそう思う	2	20.0
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	10	100.0



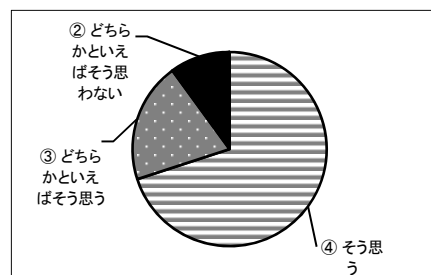
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	6	60.0
③ どちらかといえばそう思う	4	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	10	100.0



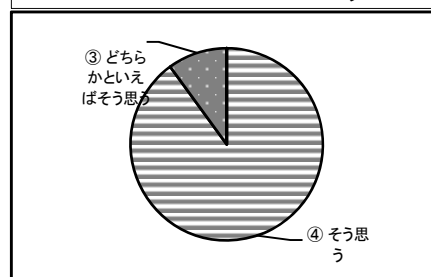
(7) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	7	70.0
③ どちらかといえばそう思う	2	20.0
② どちらかといえばそう思わない	1	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



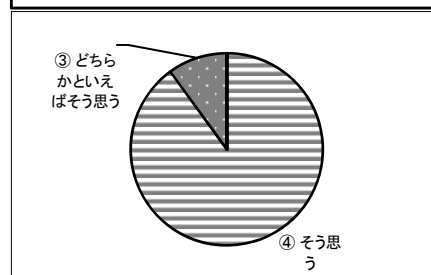
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

	回答数	割合
④ そう思う	9	90.0
③ どちらかといえばそう思う	1	10.0
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	10	100.0



(9) 参加者の人数は適当だった

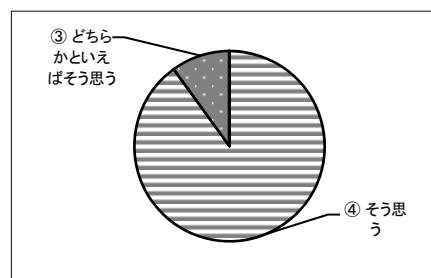
	回答数	割合
④ そう思う	9	90.0
③ どちらかといえばそう思う	1	10.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



4. 研修スタッフについて

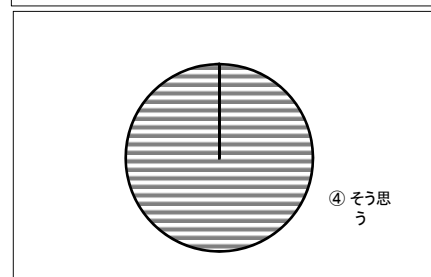
(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	9	90.0
③ どちらかといえばそう思う	1	10.0
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	10	100.0



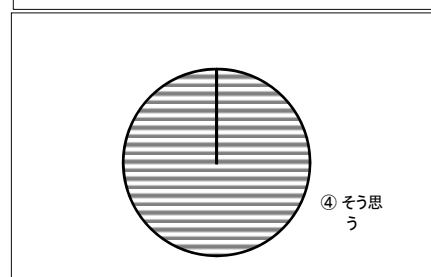
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	10	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	10	100.0



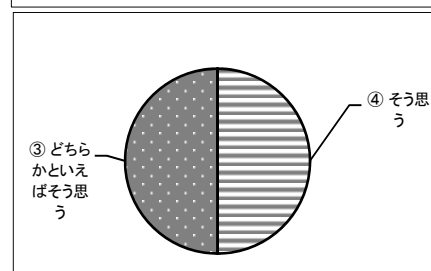
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

	回答数	割合
④ そう思う	10	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	10	100.0



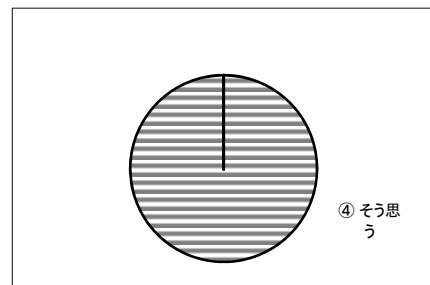
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	5	50.0
③ どちらかといえばそう思う	5	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	10	100.0



(5) 事務局の対応は丁寧だった

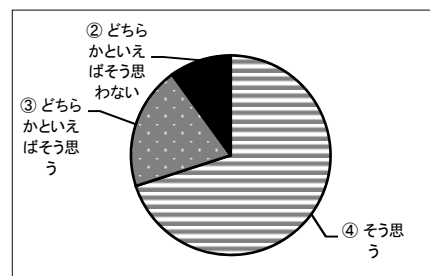
	回答数	割合
④ そう思う	10	100.0
③ どちらかといえばそう思う	0	0.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



5. 研修成果について

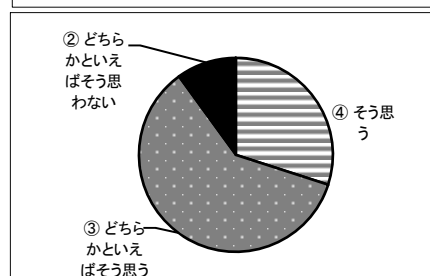
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	7	70.0
③ どちらかといえばそう思う	2	20.0
② どちらかといえばそう思わない	1	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



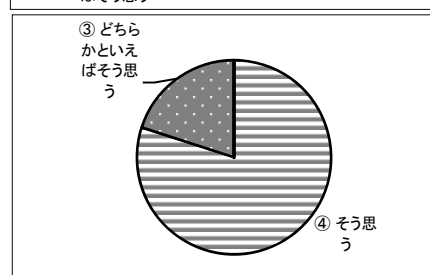
(2) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	3	30.0
③ どちらかといえばそう思う	6	60.0
② どちらかといえばそう思わない	1	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



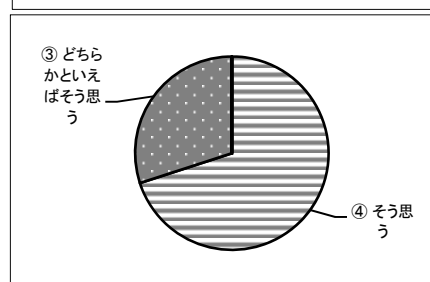
(3) 研修の内容は十分理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	8	80.0
③ どちらかといえばそう思う	2	20.0
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	10	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	7	70.0
③ どちらかといえばそう思う	3	30.0
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	10	100.0



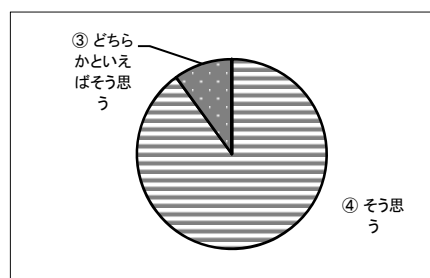
受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

別紙記載

6. 研修全体について

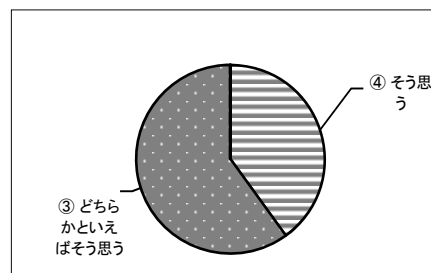
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

	回答数	割合
④ そう思う	9	90.0
③ どちらかといえばそう思う	1	10.0
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	10	100.0



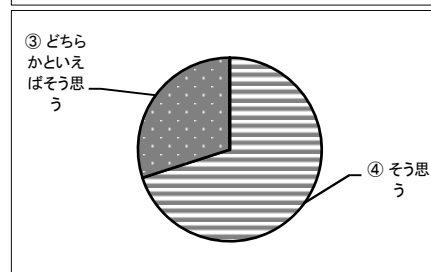
(2) 研修は期待を上回る内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	4	40.0
③ どちらかといえばそう思う	6	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	10	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	7	70.0
③ どちらかといえばそう思う	3	30.0
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	10	100.0



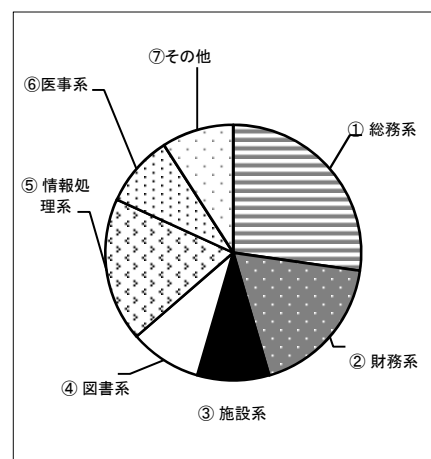
研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください。

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 総務系	6	27.3
② 財務系	4	18.2
③ 施設系	2	9.1
④ 図書系	2	9.1
⑤ 情報処理系	4	18.2
⑥ 医事系	2	9.1
⑦ その他	2	9.1
計	22	100.0



⑦ その他

・企画、調査・分析

【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）

- ・ リーダーシップ（2）
- ・ コミュニケーション能力
- ・ ビジネスマナー
- ・ 視線，目配せ
- ・ ポイントを絞って話す
- ・ 構成力
- ・ 説得力
- ・ 業務に関する法令
- ・ 人事力
- ・ クレーム対応
- ・ 交渉力
- ・ ファシリテーションスキル
- ・ 多様な意見をまとめるスキル
- ・ 伝える力をもっと養いたいです

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。

- ・ 講師の立場，受講者の立場が明確に示されていたので，ポイントがわかりやすかった。
- ・ 短い時間で考え，まとめる，という訓練になりました。
- ・ できていない部分を気付かせてくれる研修であり，有意義であった。（再確認）
- ・ コミュニケーション養成は講師として担当したかった講座の一つであるため，自分に足りないものを知ることができ，一步講師に近づくことができたように思えます。
- ・ ワークを通じて長所・短所・次回以降の課題を学ぶことができた。
- ・ これから人前で話す機会があると思うが，その場合の注意・技術について学ぶことができた。
- ・ 自分自身の振り返り
- ・ コミュニケーションの大切さを再認識できた。
- ・ 人数が少なかったので，まとまりができて良かった。
- ・ スキルはさびるものだと思うので，こうしてために磨きたいと思います。
- ・ 他大学の方と知り合えたこと。

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。

- ・ 解説の時間をもう少し長くにとって1日半程度あっても良いと思います。
- ・ 研修の事前課題があっても良いと思います。
- ・ 2泊3日ぐらいでガッツリとやってみたいなと思いました。有意義な研修をありがとうございました。

平成25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）【新任職員研修】
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研修（レベルⅠ）のうち、3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
- ・職員キャリア形成入門

3. 対象者

新任職員（H24年4月2日～H25年4月1日採用の職員）

4. 期 間

平成25年5月9日（木）～5月10日（金）

5. 場 所

愛媛大学総合情報メディアセンター1F メディアホール
愛媛大学ミューズ1F アクティブ・ラーニングスペース2

6. 日 程

別紙「研修日程表」のとおり

7. 担当講師

愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室	助教	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	阿部 光伸
愛媛大学	教育学生支援部	部長	米澤 慎二 他

8. 受講定員

60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25年度大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修【新任職員研修】 日程表

【メディアホール】

	9:00	12:00	13:00	15:00	16:00	16:30	17:00	18:00	19:00
第1日目 5月9日 (木)			受 						

※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。※受講者多数のため、第2日目午前の研修は2教室に分けて実施いたします。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：平成25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)【新任職員研修】
 実施日：平成25年5月9日(木)～5月10日(金)
 実施会場：愛媛大学総合情報メディアセンター1F メディアホール
 愛媛大学ミュージズ1F アクティブ・ラーニングスペース2
 アンケート回答者数：70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	70	100.0
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	70	100.0

(2) 所属先の設置者

	回答数	割合
① 国(国立大学法人)	57	81.4
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	5	7.1
③ 学校法人	8	11.4
④ その他(独立行政法人)	0	0.0
計	70	100.0

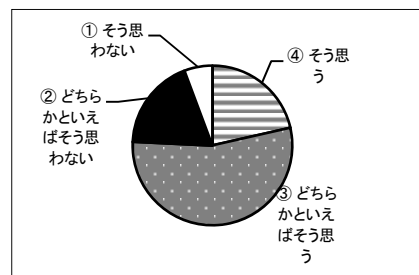
(3) 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキルは何ですか。(具体的に)

別紙記載

2. 研修参加への経緯について

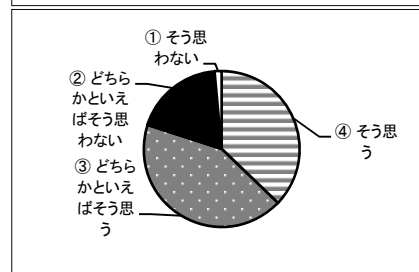
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	15	21.4
③ どちらかといえばそう思う	38	54.3
② どちらかといえばそう思わない	13	18.6
① そう思わない	4	5.7
計	70	100.0



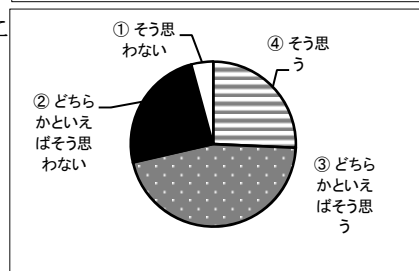
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	26	37.1
③ どちらかといえばそう思う	30	42.9
② どちらかといえばそう思わない	13	18.6
① そう思わない	1	1.4
計	70	100.0



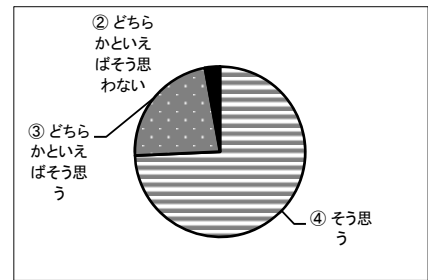
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	18	25.7
③ どちらかといえばそう思う	32	45.7
② どちらかといえばそう思わない	17	24.3
① そう思わない	3	4.3
計	70	100.0



(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

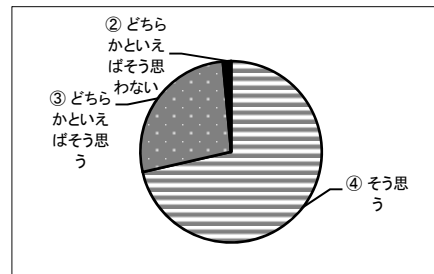
	回答数	割合
④ そう思う	52	74.3
③ どちらかといえばそう思う	16	22.9
② どちらかといえばそう思わない	2	2.9
① そう思わない	0	0.0
計	70	100.0



3. 研修プログラムの設計について

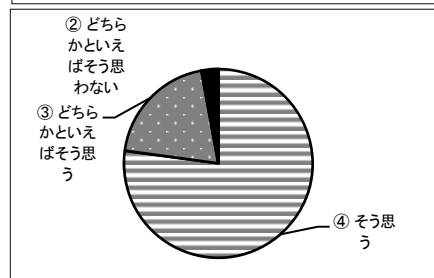
(1) 研修の目的は明確に設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	50	71.4
③ どちらかといえばそう思う	19	27.1
② どちらかといえばそう思わない	1	1.4
① そう思わない	0	0.0
計	70	100.0



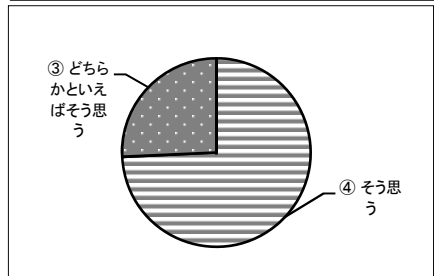
(2) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	54	77.1
③ どちらかといえばそう思う	14	20.0
② どちらかといえばそう思わない	2	2.9
① そう思わない	0	0.0
計	70	100.0



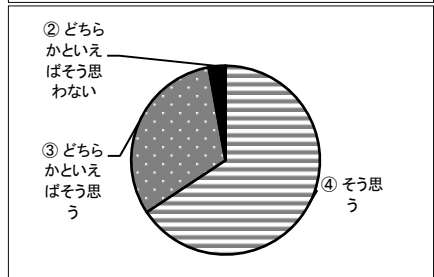
(3) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	52	74.3
③ どちらかといえばそう思う	18	25.7
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	70	100.0



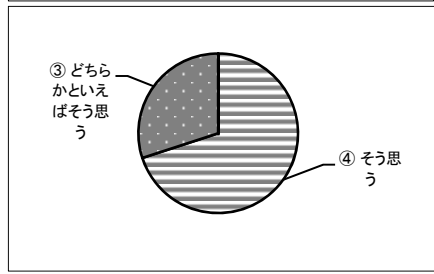
(4) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	46	65.7
③ どちらかといえばそう思う	22	31.4
② どちらかといえばそう思わない	2	2.9
① そう思わない	0	0.0
計	70	100.0



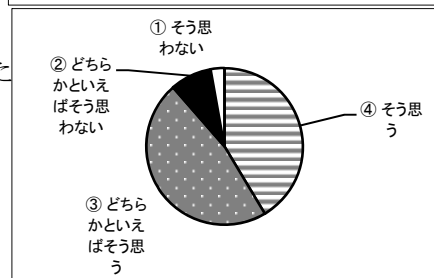
(5) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	49	70.0
③ どちらかといえばそう思う	21	30.0
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	70	100.0



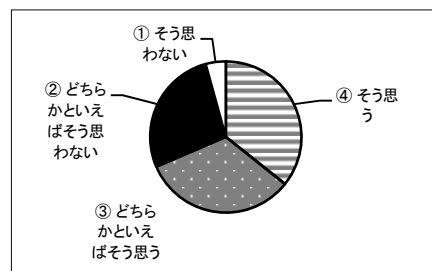
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	29	41.4
③ どちらかといえばそう思う	33	47.1
② どちらかといえばそう思わない	6	8.6
① そう思わない	2	2.9
計	70	100.0



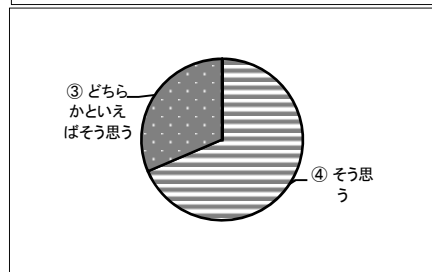
(7) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	25	35.7
③ どちらかといえばそう思う	23	32.9
② どちらかといえばそう思わない	19	27.1
① そう思わない	3	4.3
計	70	100.0



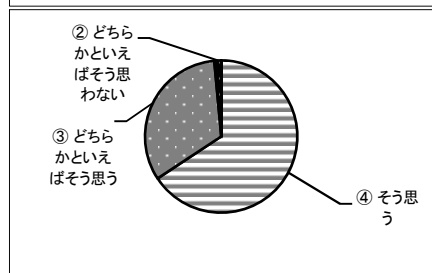
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

	回答数	割合
④ そう思う	48	68.6
③ どちらかといえばそう思う	22	31.4
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	70	100.0



(9) 参加者の人数は適当だった

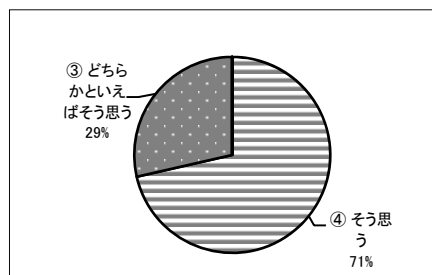
	回答数	割合
④ そう思う	46	65.7
③ どちらかといえばそう思う	23	32.9
② どちらかといえばそう思わない	1	1.4
① そう思わない	0	0.0
計	70	100.0



4. 研修スタッフについて

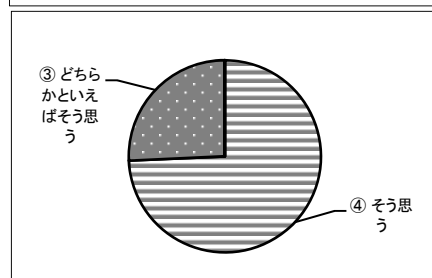
(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	50	71.4
③ どちらかといえばそう思う	20	28.6
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	70	100.0



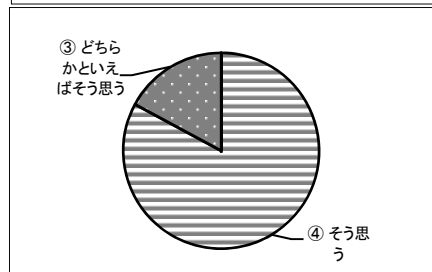
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	52	74.3
③ どちらかといえばそう思う	18	25.7
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	70	100.0



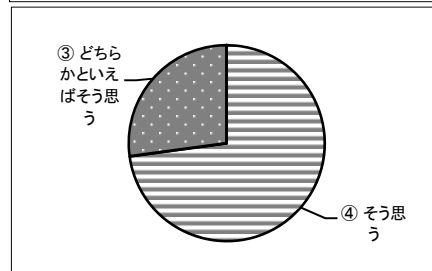
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

	回答数	割合
④ そう思う	58	82.9
③ どちらかといえばそう思う	12	17.1
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	70	100.0



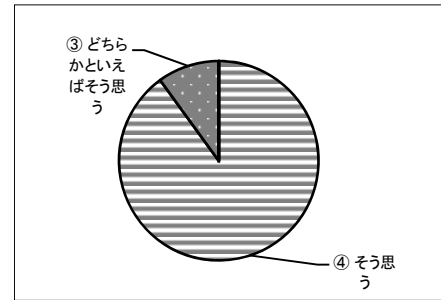
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	51	72.9
③ どちらかといえばそう思う	19	27.1
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	70	100.0



(5) 事務局の対応は丁寧だった

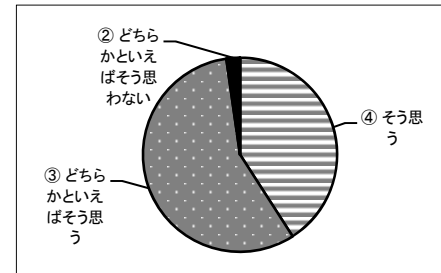
	回答数	割合
④ そう思う	63	90.0
③ どちらかといえばそう思う	7	10.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	70	100.0



5. 研修成果について

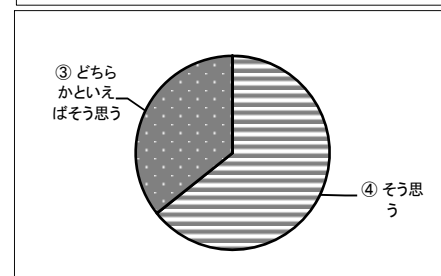
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	18	40.9
③ どちらかといえばそう思う	25	56.8
② どちらかといえばそう思わない	1	2.3
① そう思わない	0	0.0
計	44	100.0



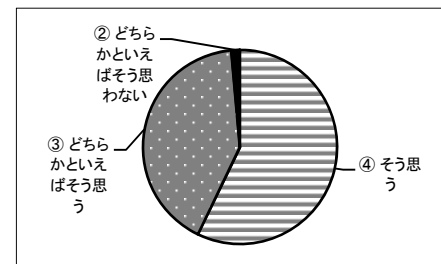
(2) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	45	64.3
③ どちらかといえばそう思う	25	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	0	0.0
計	70	100.0



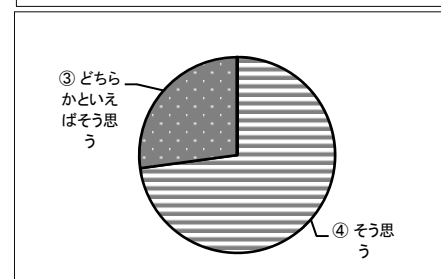
(3) 研修の内容は十分理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	40	57.1
③ どちらかといえばそう思う	29	41.4
② どちらかといえばそう思わない	1	1.4
① そう思わない	0	0.0
計	70	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	51	72.9
③ どちらかといえばそう思う	19	27.1
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	70	100.0



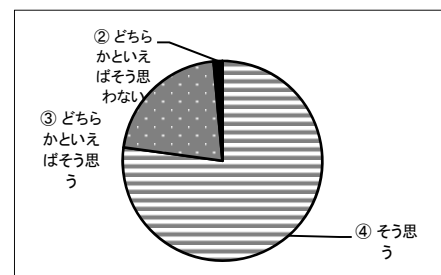
受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

別紙記載

6. 研修全体について

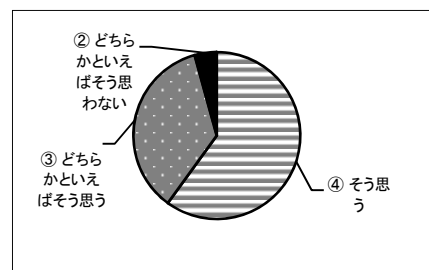
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

	回答数	割合
④ そう思う	54	77.1
③ どちらかといえばそう思う	15	21.4
② どちらかといえばそう思わない	1	1.4
① そう思わない	0	0.0
計	70	100.0



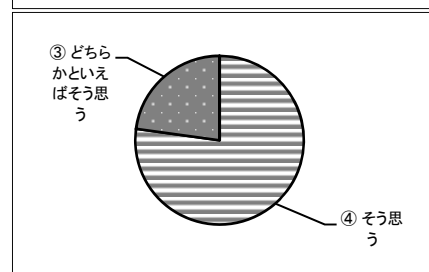
(2) 研修は期待を上回る内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	42	60.0
③ どちらかといえばそう思う	25	35.7
② どちらかといえばそう思わない	3	4.3
① そう思わない	0	0.0
計	70	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	54	77.1
③ どちらかといえばそう思う	16	22.9
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	70	100.0



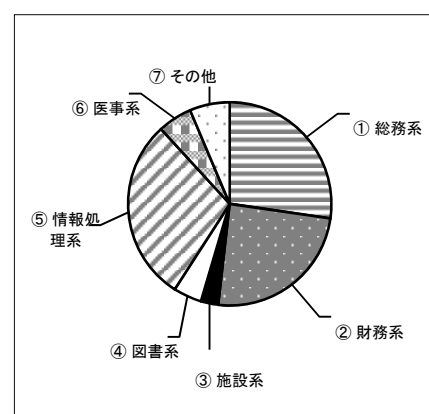
研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください。

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 総務系	30	27.3
② 財務系	27	24.5
③ 施設系	3	2.7
④ 図書系	5	4.5
⑤ 情報処理系	32	29.1
⑥ 医事系	6	5.5
⑦ その他	7	6.4
計	110	100.0



その他の記述内容

- ・学務系（2）
- ・課外活動，学生支援
- ・技術系
- ・カウンセラー
- ・留学，国際系
- ・知的財産
- ・情報収集，分析
- ・建築

【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)

- ・ ビジネスマナー (2 2)
- ・ 文書作成のスキル (1 7)
- ・ コミュニケーション (1 4)
- ・ 傾聴力 (9)
- ・ 「聴く」力と「訊く」力
- ・ 説明する力 (5)
- ・ 語学 (2)
- ・ パソコンの基礎, 応用スキル (6)
- ・ 敬語の使い方 (5)
- ・ 要点を簡潔にまとめること (3)
- ・ 電話対応 (3)
- ・ 学校の組織・機構に関する知識 (2)
- ・ 言葉遣い (2)
- ・ 会計 (2)
- ・ 電話対応 (2)
- ・ カリキュラム・履修に関する知識
- ・ 法規
- ・ 質問力
- ・ 積極性
- ・ 仕事内容の知識
- ・ 仕事の専門的な知識
- ・ 簿記
- ・ 修学支援システム
- ・ 学内システムのスキル
- ・ 後回しにしないこと
- ・ 建築の資格
- ・ 建物の知識
- ・ 人脈
- ・ 予算, 契約関係
- ・ 企画し発信する能力
- ・ 系の仕事の流れ
- ・ 必要な資格の取得
- ・ 自己管理能力
- ・ 電気知識
- ・ 大学施設の建物の設備把握
- ・ 服装 (身だしなみ)
- ・ 事務処理
- ・ 早く仕事に慣れることで課の仕事を覚え, 他部署と連携がとれるようになること。
- ・ 医療材料の知識
- ・ 人前で話す力
- ・ 相談力 (カウンセリング等, 対学生)
- ・ 将来の目標を持つこと

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。

【全体】

※他大学職員との交流

- ・ 他大学の職員の人たちと交流できたこと（32）
- ・ 他大学の人と意見共有と勉強ができてよかった
- ・ 「同期だから」という気持ちで素直に自分の気持ちを話すことができた
- ・ 班が決められていて、まんべんなく他大学の方とお話しできてよかった
- ・ 他の人の意見を聞いたこと
- ・ 他大学のみなさんや事務局のみなさんが、とても話しやすい雰囲気だったため、積極的にお話しすることができました

※仕事に対する意欲の向上

- ・ 仕事に対しての意欲がさらに高まった（2）
- ・ 4月の新鮮な気持ちを思いだし、また頑張ろうという思いを強くできた
- ・ 仕事に取り組む意識・姿勢の向上
- ・ 転職組だが、就職当初の初心を思い出した
- ・ 転職にあたり高まった動機を再認識することができた

※今後の目標の明確化

- ・ 何をしていくべきか明確になった
- ・ 大学人としてどうしていくべきかが見えてきたこと
- ・ これからの業務で成長した自分をまわりにも見てもらいたい
- ・ これからの仕事に対する姿勢を考えることができたこと
- ・ 普段の業務の中ではなかなか感じることをできない自分の目標や意識が改めて明確になった
- ・ ついつい目の前のことにしか目がいかないが、将来にも目を向ける機会をいただきました
- ・ 自分の弱点をよく理解することができ、目標設定もできてよかった
- ・ 自分の目標、夢を再確認する良い機会となった
- ・ 普段の業務の時には考えない「未来の自分」について考えるよい機会だった
- ・ 目的や目標を掘り下げて考えることによって自分で気付いていない点や視野を広げることができた

※自分を見つめ直すきっかけ

- ・ 自分を見つめ直すことができた（4）
- ・ 普段考えていなかったことを考えるきっかけとなった
- ・ 自分の苦手・得意や内面を見直せたこと
- ・ 自分の欠点を再認識できるいい機会だった
- ・ 自分の知らない自分を知ることができた

※知識・スキルの習得

- ・ 知らなかったことを知ることができた
- ・ 必要な知識の習得
- ・ 様々なことを学べてよかった
- ・ 改めて多くのことを学べた
- ・ スキル向上につながった
- ・ 今後の自分のスキルアップにつながった

【大学職員の心得】

- ・ 大学人としての自覚が芽生えた（２）
- ・ 大学職員としての意識というものを高められたと思う

【コミュニケーション入門】

- ・ 傾聴力（２）
- ・ コミュニケーションスキルを磨けた
- ・ コミュニケーション能力の大事さを再認識することができた

【ビジネスマナー入門】

- ・ ビジネスマナーを再認識することができた
- ・ ビジネスマナー（３）
- ・ 電話対応等実務的な部分をしれて良かった
- ・ ビジネスマナーは大事で人に与える印象は大きく、人を判断する基準になることがわかった
- ・ ビジネスマナーについて知れた
- ・ 敬語、マナー等、当たり前なことなのに、できていないことが多かった
- ・ 改めて気づけるマナーが多くあった
- ・ 実務、ビジネスマナーを学ぶことができてよかった

【キャリア形成入門】

- ・ キャリア形成
- ・ キャリア形成について考えることができた
- ・ キャリアプランを明確にできてよかった
- ・ キャリアビジョン等の心構えを知れて良かった

【グループワーク】

- ・ 物事の考え方から捉え方など自分では気付かないことをグループワークをすることで再発見できた
- ・ グループワークを通してコミュニケーションをとることができた
- ・ ワークが多く主体的に参加する参加することができた
- ・ グループワークが多く、楽しく学ぶことができた
- ・ グループワークが多く、必要なスキルを実践で習得することができた

【その他】

- ・ コミュニケーションをとることが多かったこと
- ・ 来週からすぐに実行できるテーマだった
- ・ 人数が多く、内容も良かったので、色々なことを多面的に見ることができた
- ・ 当たり前のことをきちんとすること、日々意識して仕事をしていくことの大切さを改めて実感できた
- ・ 研修を運営して下さった方々が本当にこの研修を大切にしているのだということが伝わった。自分たちのことを本気で考えてくださっていると感じた。

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。

【実施時期】

- ・ もっと早い時期（4月）に実施してほしい（6）

【日程】

- ・ 休憩時間をもう少し入れてほしい
- ・ 休憩時間も視野に入れたスケジュール調整をお願いします
- ・ 昼休み、食事の余裕がなかった
- ・ もう少し長い時間、多くのことを勉強したいなと思った
- ・ 日程として難しいと思うが、もっと深く話すために、ワークの時間を長くしてほしい
- ・ 1泊2日では、かけ足の気がする
- ・ 研修終了時間が守られていなかったと思う
- ・ 終了時間を17：00にしてほしい

【内容】

- ・ どのようなクレーム処理をしているか、お話を聞きたかった
- ・ ビジネスマナーについては、もっと具体的な実践的な内容が必要だと思う
- ・ 実際にビジネス文書を作成したり、実践を学んでいく必要があると思った
- ・ 多く時間をとるか、人数を減らしてもっと多くの人と話がしたかった
- ・ もっと多くの人たちと話す機会があれば良いと思った

【その他】

- ・ 名刺の枚数を多めに用意するようアナウンスがあると助かります
- ・ 懇親会場がもう少し広い方が良い
- ・ マーカーがもう少し細い方がよい
- ・ 飲み物と、ちょっとしたお菓子があれば嬉しかった
- ・ 休憩時間が短く、座席での飲み物（ペットボトル）は許可してほしかった
- ・ 資料をもう少し少なく、コンパクトにできれば良い
- ・ 席替えの回数を増やす
- ・ 社会人経験が長い職員も多数いるので、例えば教える側に回るといったような研修方法があってもよいと思う

平成25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）
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研修（レベルⅠ）のうち、3つの研修科目を実施する。

- ・タイムマネジメント論
- ・リーダーシップ入門
- ・プレゼンテーション入門

3. 対象者

係員相当級の職員

4. 期 間

平成25年10月17日（木）～10月18日（金）

5. 場 所

愛媛大学 本部5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 広報室兼教育・学生支援機構 講師（SPOD－SDC）	阿部 光伸
愛媛大学 教育学生支援部 部長（SPOD－SDC）	米澤 慎二
愛媛大学 総務部 人事課 人事・人材育成チームリーダー	久保 秀二
香川大学 経営管理室 経営企画グループチーフ	石原 卓也
高知大学 研究国際部 学術情報課 情報係 係長	野口 悟

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）、愛媛大学

平成25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) 日程表

【愛媛大学本部5階 第2会議室】

	9:00	12:00	13:00	13:30	16:30	17:00	18:00
第1日目 10月17日 (木)			受付	開講式・オリエンテーション	【タイムマネジメント論】 1. タイムマネジメントの基本 2. 自分のワークスタイルを知る 3. 自分の仕事を検証し改善する 4. 仕事の優先順位を明確にする 5. 仕事のやり方を工夫する 【講師：愛媛大学 米澤 慎二・久保 秀二】		懇親会
第2日目 10月18日 (金)		【リーダーシップ入門】 1. 求められるリーダーとは 2. 立場を変えて考えるリーダーの仕事 3. 仕事とPDCA 4. フォロワーシップとコミュニケーションスキル 【講師：愛媛大学 阿部 光伸】	休憩		【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 【講師：香川大学 石原 卓也・高知大学 野口 悟】	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25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）
実施日：平成25年10月17日（木）～10月18日（金）
実施会場：愛媛大学本部棟5階（第2会議室）
アンケート回答者数：48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	45	93.8
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	3	6.3
④ その他（ ）	0	0.0
計	48	100.0

(2) 所属先の設置者

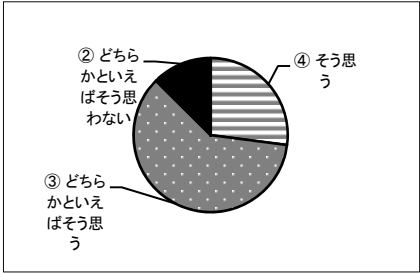
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	39	81.3
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	6	12.5
③ 学校法人	3	6.3
④ その他（独立行政法人）	0	0.0
計	48	100.0

(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. この研修について

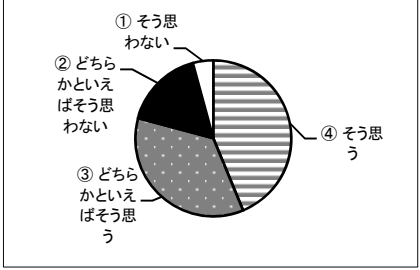
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	13	27.1
③ どちらかといえばそう思う	29	60.4
② どちらかといえばそう思わない	6	12.5
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



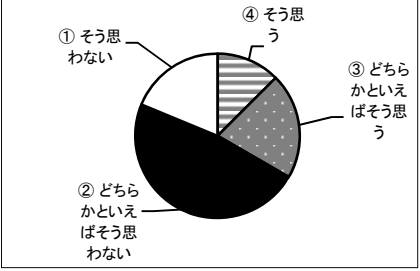
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	21	43.8
③ どちらかといえばそう思う	17	35.4
② どちらかといえばそう思わない	8	16.7
① そう思わない	2	4.2
計	48	100.0



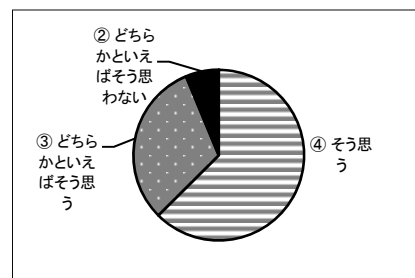
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	6	12.5
③ どちらかといえばそう思う	10	20.8
② どちらかといえばそう思わない	23	47.9
① そう思わない	9	18.8
計	48	100.0



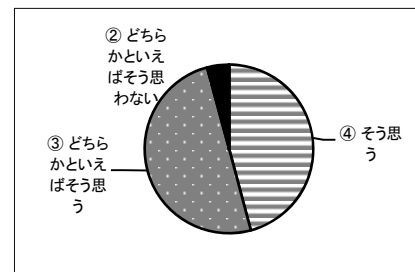
(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

	回答数	割合
④ そう思う	30	62.5
③ どちらかといえばそう思う	15	31.3
② どちらかといえばそう思わない	3	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



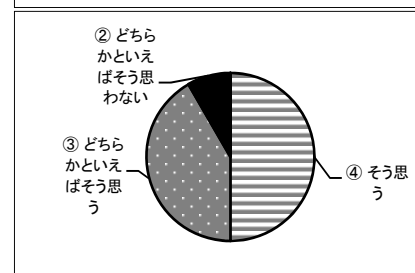
(5) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	22	45.8
③ どちらかといえばそう思う	24	50.0
② どちらかといえばそう思わない	2	4.2
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



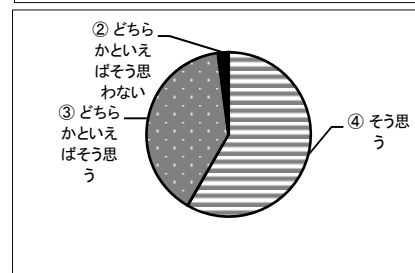
(6) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	24	50.0
③ どちらかといえばそう思う	20	41.7
② どちらかといえばそう思わない	4	8.3
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



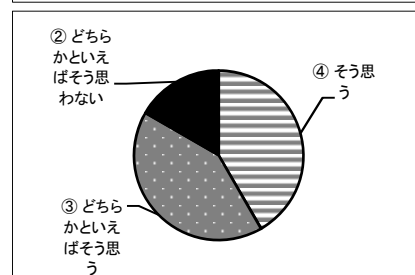
(7) 研修会場には十分な設備が整っていた

	回答数	割合
④ そう思う	28	58.3
③ どちらかといえばそう思う	19	39.6
② どちらかといえばそう思わない	1	2.1
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



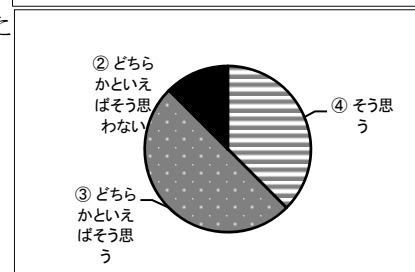
(8) 参加者の人数は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	20	41.7
③ どちらかといえばそう思う	20	41.7
② どちらかといえばそう思わない	8	16.7
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



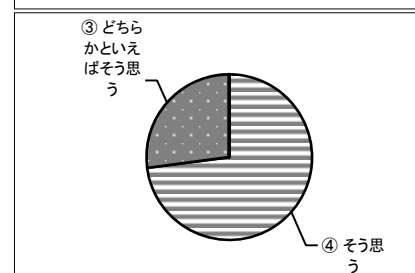
(9) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	18	37.5
③ どちらかといえばそう思う	24	50.0
② どちらかといえばそう思わない	6	12.5
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



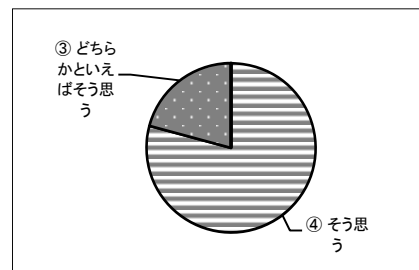
(10) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	35	72.9
③ どちらかといえばそう思う	13	27.1
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	48	100.0



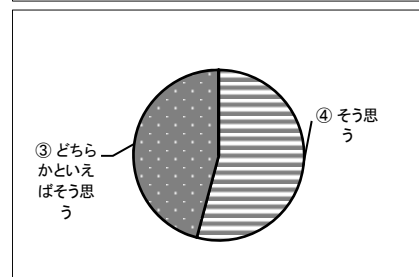
(11) 事務局の対応は丁寧だった

	回答数	割合
④ そう思う	38	79.2
③ どちらかといえばそう思う	10	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	48	100.0



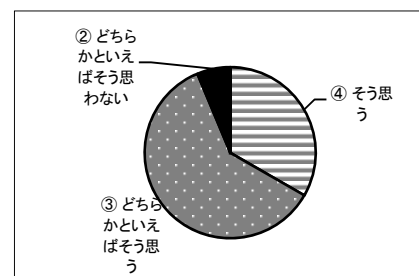
(12) 新たに人的なつながりをつくることができた

	回答数	割合
④ そう思う	26	54.2
③ どちらかといえばそう思う	22	45.8
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	48	100.0



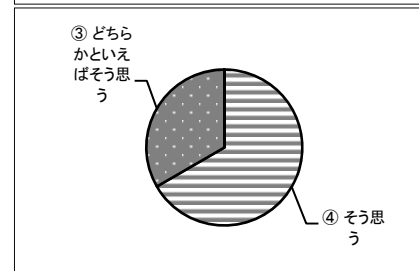
(13) 研修は期待を上回る内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	16	33.3
③ どちらかといえばそう思う	29	60.4
② どちらかといえばそう思わない	3	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



(14) 今後もこの研修を継続していくべきだと思う

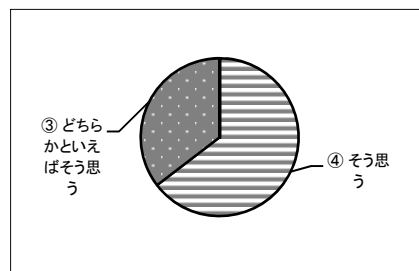
	回答数	割合
④ そう思う	32	66.7
③ どちらかといえばそう思う	16	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



3. 「タイムマネジメント論」研修について

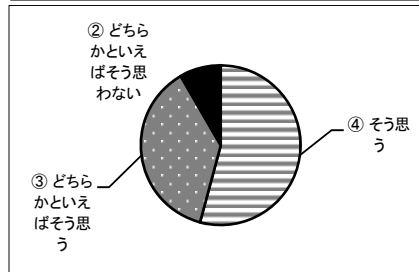
(1) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	31	64.6
③ どちらかといえばそう思う	17	35.4
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	48	100.0



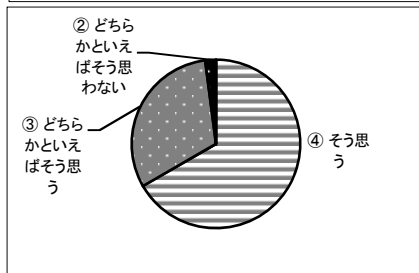
(2) 研修の到達目標が明確に示されていた

	回答数	割合
④ そう思う	26	54.2
③ どちらかといえばそう思う	18	37.5
② どちらかといえばそう思わない	4	8.3
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



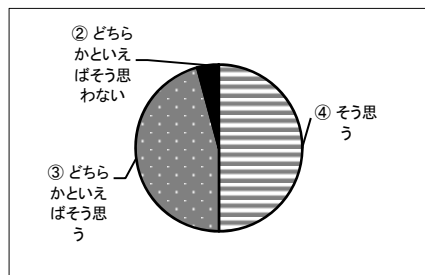
(3) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	32	66.7
③ どちらかといえばそう思う	15	31.3
② どちらかといえばそう思わない	1	2.1
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



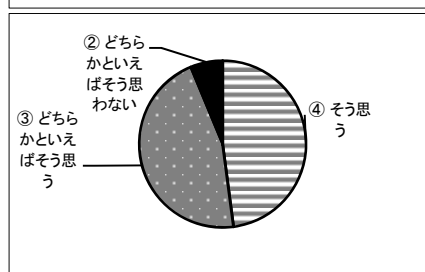
(4) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	24	54.5
③ どちらかといえばそう思う	22	50.0
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	0	0.0
計	48	109.1



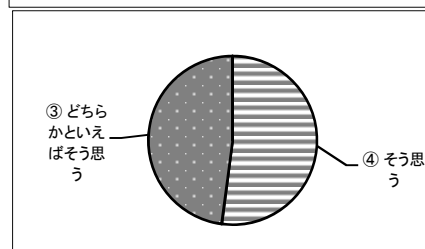
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	23	47.9
③ どちらかといえばそう思う	22	45.8
② どちらかといえばそう思わない	3	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



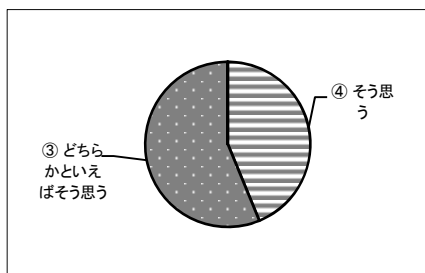
(6) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	25	52.1
③ どちらかといえばそう思う	23	47.9
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	48	100.0



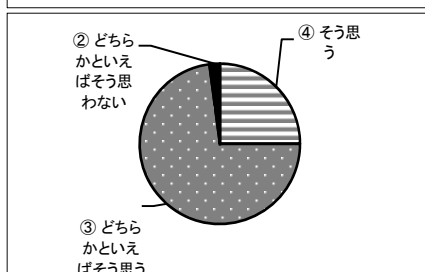
(7) 研修の内容は十分に理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	21	43.8
③ どちらかといえばそう思う	27	56.3
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	48	100.0



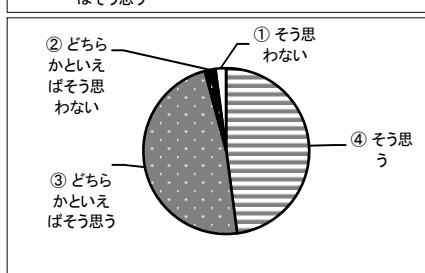
(8) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	12	25.0
③ どちらかといえばそう思う	35	72.9
② どちらかといえばそう思わない	1	2.1
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



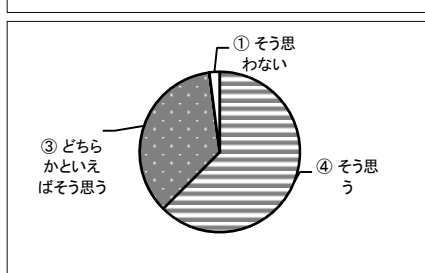
(9) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	23	47.9
③ どちらかといえばそう思う	23	47.9
② どちらかといえばそう思わない	1	2.1
① そう思わない	1	2.1
計	48	100.0



(10) 研修は全体的に満足できるものだった

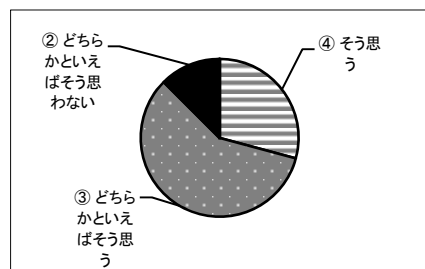
	回答数	割合
④ そう思う	30	62.5
③ どちらかといえばそう思う	17	35.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	2.1
計	48	100.0



4. 「リーダーシップ入門」研修について

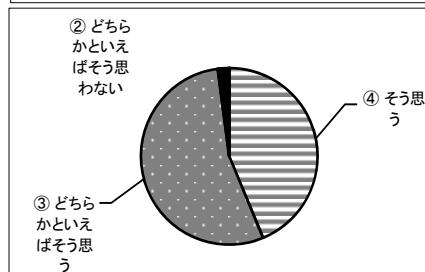
(1) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	14	29.2
③ どちらかといえばそう思う	28	58.3
② どちらかといえばそう思わない	6	12.5
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



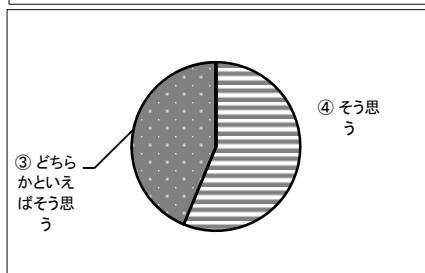
(2) 研修の到達目標が明確に示されていた

	回答数	割合
④ そう思う	21	43.8
③ どちらかといえばそう思う	26	54.2
② どちらかといえばそう思わない	1	2.1
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



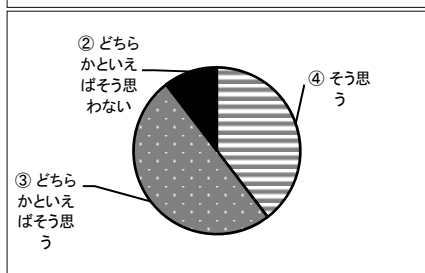
(3) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	27	56.3
③ どちらかといえばそう思う	21	43.8
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	48	100.0



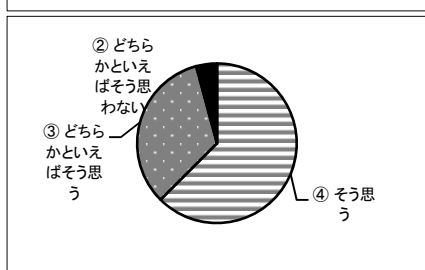
(4) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	19	43.2
③ どちらかといえばそう思う	24	54.5
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	48	109.1



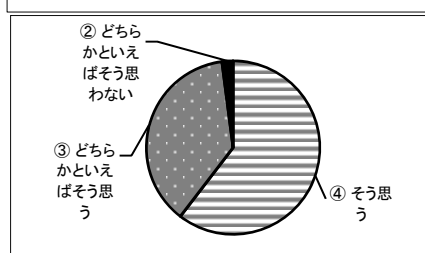
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	30	62.5
③ どちらかといえばそう思う	16	33.3
② どちらかといえばそう思わない	2	4.2
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



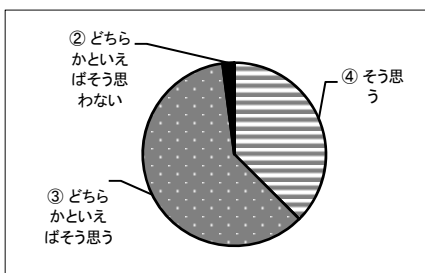
(6) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	29	60.4
③ どちらかといえばそう思う	18	37.5
② どちらかといえばそう思わない	1	2.1
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



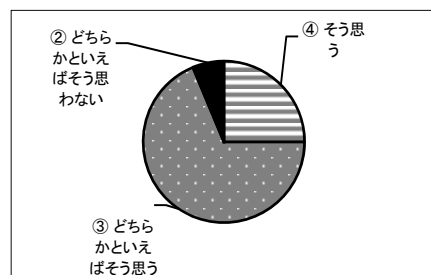
(7) 研修の内容は十分に理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	18	37.5
③ どちらかといえばそう思う	29	60.4
② どちらかといえばそう思わない	1	2.1
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



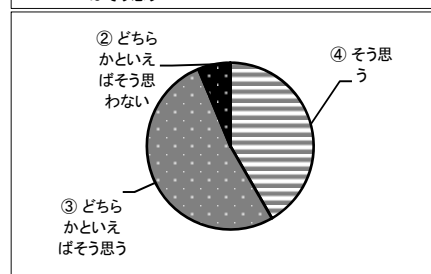
(8) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	12	25.0
③ どちらかといえばそう思う	33	68.8
② どちらかといえばそう思わない	3	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



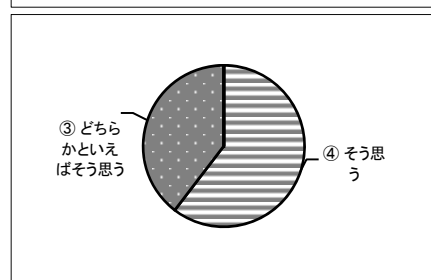
(9) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	20	41.7
③ どちらかといえばそう思う	25	52.1
② どちらかといえばそう思わない	3	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



(10) 研修は全体的に満足できるものだった

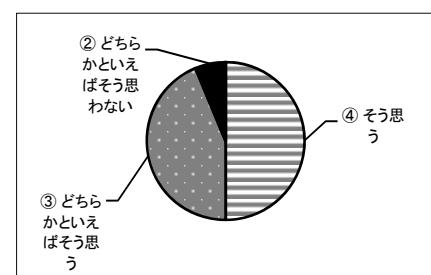
	回答数	割合
④ そう思う	29	60.4
③ どちらかといえばそう思う	19	39.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



5. 「プレゼンテーション入門」研修について

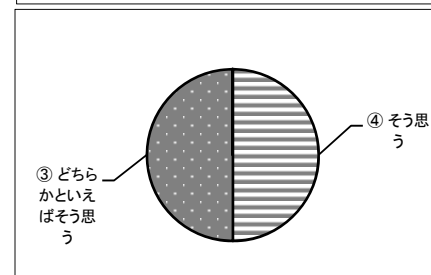
(1) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	24	50.0
③ どちらかといえばそう思う	21	43.8
② どちらかといえばそう思わない	3	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



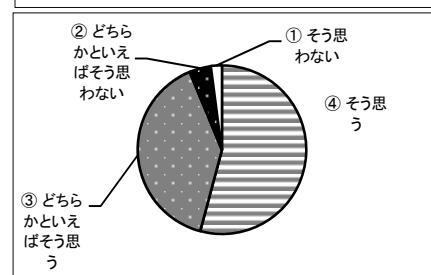
(2) 研修の到達目標が明確に示されていた

	回答数	割合
④ そう思う	24	50.0
③ どちらかといえばそう思う	24	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	48	100.0



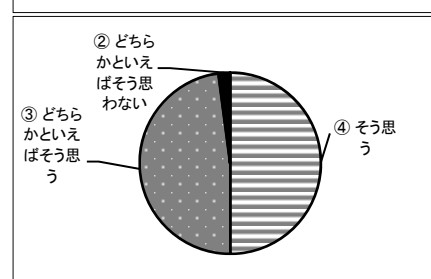
(3) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	26	54.2
③ どちらかといえばそう思う	19	39.6
② どちらかといえばそう思わない	2	4.2
① そう思わない	1	2.1
計	48	100.0



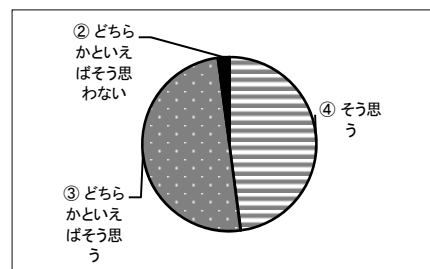
(4) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	24	54.5
③ どちらかといえばそう思う	23	52.3
② どちらかといえばそう思わない	1	2.3
① そう思わない	0	0.0
計	48	109.1



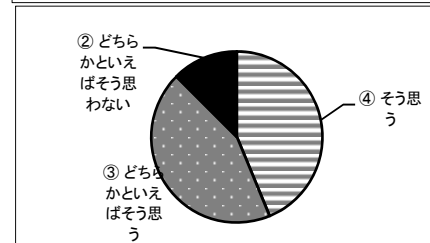
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	23	47.9
③ どちらかといえばそう思う	24	50.0
② どちらかといえばそう思わない	1	2.1
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



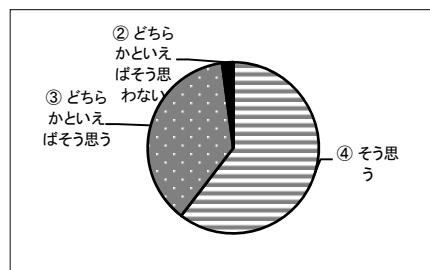
(6) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	21	43.8
③ どちらかといえばそう思う	21	43.8
② どちらかといえばそう思わない	6	12.5
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



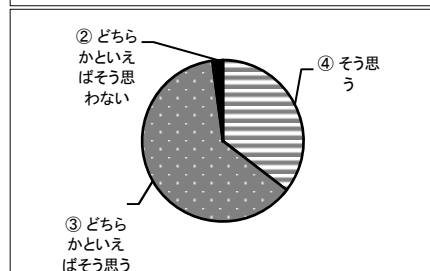
(7) 研修の内容は十分に理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	29	60.4
③ どちらかといえばそう思う	18	37.5
② どちらかといえばそう思わない	1	2.1
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



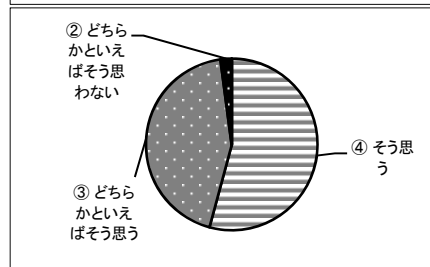
(8) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	17	35.4
③ どちらかといえばそう思う	30	62.5
② どちらかといえばそう思わない	1	2.1
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



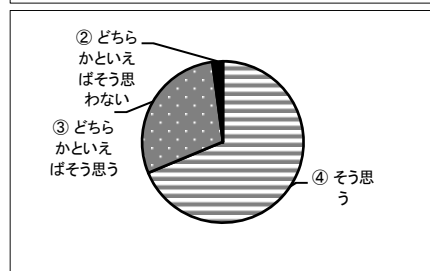
(9) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	26	54.2
③ どちらかといえばそう思う	21	43.8
② どちらかといえばそう思わない	1	2.1
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



(10) 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	33	68.8
③ どちらかといえばそう思う	14	29.2
② どちらかといえばそう思わない	1	2.1
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



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。

別紙記載

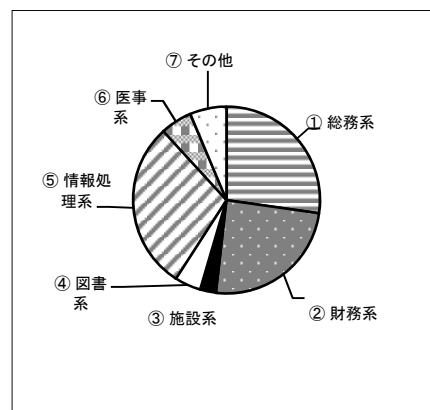
7. 研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください。

別紙記載

8. 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 総務系	30	27.3
② 財務系	27	24.5
③ 施設系	3	2.7
④ 図書系	5	4.5
⑤ 情報処理系	32	29.1
⑥ 医事系	6	5.5
⑦ その他	7	6.4
計	110	100.0



その他の記述内容

- ・学務系（2）
- ・課外活動，学生支援
- ・技術系
- ・カウンセラー
- ・留学，国際系
- ・知的財産
- ・情報収集，分析
- ・建築

【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 (18)
- ・ コミュニケーション能力 (5)
- ・ パソコンスキル (5) (Excel, Access)
- ・ タイムマネジメント能力 (4)
- ・ 伝える能力 (2)
- ・ 人にわかりやすく説明する, 説得する力
- ・ 簡潔に伝える能力
- ・ 仕事の優先順位をつけること
- ・ 報・連・相
- ・ 英語力
- ・ 文書作成
- ・ リーダーシップの講義でこれから身につけるべきもの, 勉強するべきものが確認できたように思います。
- ・ フォロワーシップ
- ・ ビジョン型リーダーシップ要素
- ・ 自分のビジョンを持つ
- ・ 目標を自ら掲げ共有する習慣
- ・ 積極性 (リーダーシップを活かすこと)
- ・ 業務への前向きな考え方を身につけること。
- ・ クレーム対処法
- ・ 大学職員としての知識・情報・経験
- ・ 医療の知識
- ・ 実務
- ・ 会計事務知識 (決算)
- ・ 人事規則に関する知識
- ・ 大学教育に関する基礎知識
- ・ 業務に直結する知識の取得
- ・ メンタルヘルスを保つスキル

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。

(全体)

- ・ 自分の仕事を見直し, 新たな目線, 考え方を学びました。
- ・ 普段悩んでいることの解決の糸口になるので良かった。
- ・ 自分に足りていない部分を補うことができた。何より楽しかった。
- ・ 業務改善に直結する内容となっていた点。
- ・ 業務に対する考え方が変わりました。
- ・ 自分の業務を見直す機会を持つことが出来た点。
- ・ 具体的なアクション方法がわかってとても良かったです。
- ・ 具体的に業務に活かせる内容でよかったです。

- ・ 改めて業務への意欲がでてきました。グループワークで人とのつながりと共に楽しく学ぶことができました。
- ・ 他大学の方と交流できたこと。
- ・ 実践形式で、他大学の方と話しながらできてよかった。
- ・ 四国に友人がたくさんできた。自分の苦手なものが再認識できた。
- ・ 3つの内容いずれもすぐ業務に活かすことのできる内容で、具体的に「明日からこうしよう！」と考えながら受講できました。
- ・ 苦手なリーダーシップや、プレゼンテーションの話を聞くことができて良かった。活かしていきたい。
- ・ あまり意識していなかったタイムマネジメント論や、自分の苦手なプレゼンテーションについてダメな部分、直す部分が明確になってよかった。
- ・ 業務フォローの改善ヒント（タイムマネージメント）を教えてくださいました。プレゼン入門も普段レベルのものをふまえて教えていただいたので、良かったです。
- ・ 自分に足りないスキルや知識が身についた。大学職員が講師ということで、親身に聞けた。
- ・ 身近な講師だったのが良かったと思う。
- ・ 講師のみなさん、とても分かりやすい説明でした。
- ・ 具体的な経験談を入れるなど分かりやすかった。

（タイムマネジメント論）

- ・ タイムマネジメント論を初めて受講し、改めて自分の業務の進め方について反省し改善していこうと感じた。
- ・ タイムマネジメント論で、月曜から実際に使える考え方があった。
- ・ タイムマネジメント論について、学ぶ事が出来たので、日常業務で使用していきたい。
- ・ すぐに出来るものはすぐ取り組む。空き時間の活用方法
- ・ 時間管理の方法を知ることができた。
- ・ タイムマネジメントの研修は、すぐにでも活かそうと感じました。
- ・ 「手帳の使い方」が画期的だった。
- ・ 例に挙げられていたような手帳を使ってみようと思います。
- ・ 15分間ルール、試してみます。
- ・ タイムマネジメントでの「15分ルール」は、是非実行していきたいです。
- ・ 時間管理の勉強は初めてで大変勉強になった。

（リーダーシップ入門）

- ・ 周りが求めるリーダー像
- ・ 今はリーダーシップは・・・と思っていたが、聞いてみたらためになる講義でした。職場では上下関係があり、リーダーになることはなかなかないけど、プライベートとかで実行できることもあるなと思った。
- ・ 具体的な方法を勉強できた。

(プレゼンテーション入門)

- ・ プレゼンの能力が磨けた。
 - ・ プレゼンテーションは、私の中で常に課題であると認識していますので、この研修は何が大切かを学ぶきっかけとなりました。
 - ・ プレゼンに苦手意識が強かったが、同じ内容を2度行うことによって、自分なりに改善点も見つかり、場数を踏めば良くなることが実感できて良かった。
 - ・ プレゼンテーション入門で実践ができたので、自分が気付かないクセや短所がはっきりした。
 - ・ プレゼンテーション入門で、実際にプレゼンをやってみて気づけたことがあった。
 - ・ やってみて難しさがわかった
 - ・ プレゼンでのワークは、緊張の中での発表だったため「場数」の重要性を身をもって体感した気がしました。
 - ・ プレゼンテーションが苦手なので、今回のプレゼンテーション入門はすごく良かったです。ありがとうございました。
 - ・ プレゼンテーションを実践できたことが良かった。
 - ・ プレゼンの練習は、少人数で、短い時間だったので、とても分かりやすく、楽しかったです。
6. 研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。
- ・ 説明の時間が長く、ワークの時間が少なかった。(2)
 - ・ もう少し休憩をはさんで欲しい。(2)
 - ・ 少し詰め込みすぎな気もするので、もう少し時間の余裕が欲しいと思った。
 - ・ 会場が狭くて暑い。
 - ・ 会場が少し暑かった。
 - ・ 懇親会開始は30分遅らせてもよいかもしれません。
 - ・ もう少し事前に内容について理解しておきたいと感じました。
 - ・ 入門編は人数多くても問題ないと思います。リーダーシップについては、現在のリーダーポジションの人も受けると組織が活性すると思います。
 - ・ 手元にある資料と前に流れているスライドショーは極力一緒にした方が分かりやすいと思う。
 - ・ プレゼンの手法をもっと時間をかけて欲しかった。
 - ・ 最後のプレゼンについて数人、前で発表し、講師からの総評があればより具体的に分かり良かったのではないかと感じた。
 - ・ プレゼンの際、A4の無地の紙があると、やりやすかったと思います。
 - ・ 今回のこの研修を信頼して大学職員の礎としています。準備等お疲れさまでした。

平成25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）
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研修（レベルⅡ）のうち、プロジェクト・イノベーション実践 区分1, 3, 5（別紙1）を実施する。

3. 対象者

係長，主任相当級の職員

4. 期 間

平成25年9月26日（木）～9月27日（金）

5. 場 所

愛媛大学本部5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

愛媛大学総合メディアセンター兼教育企画室	助教	仲道 雅輝
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室		丸山 智子

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），愛媛大学

平成25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) 日程表

研修会場：愛媛大学本部5階 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26日 (木)							受付	開講式・オリエンテーション	【プロジェクト・イノベーション実践】				情報交換会
									1. アイスブレイク ・グループからチームになろう。 2. プロジェクトとは何か？イノベーションとは何か？ 3. 問題抽出・企画立案の方法 ・KJ法で整理し、問題を見出す。 ・プロジェクトとして企画し、発表する。 講師：愛媛大学 仲道雅輝，丸山智子				
第2日目 9月27日 (金)							休憩		【プロジェクト・イノベーション実践】				閉講式
	【プロジェクト・イノベーション実践】 4. プロジェクト・マネジメントとは何か？ ・プロジェクトをやり遂げる意志をもつ ・達成の状態をメンバーと共有する。 ・効率性を考えて仕事をする。 ・プロジェクトをコントロールする。 講師：愛媛大学 仲道雅輝，丸山智子								5. プロジェクト・マネジメントの活用 ・効果的な企画書を作成する。 ・スケジュール管理をする。 ・プロジェクトの広報を行う。 ・リーダーシップを発揮して、良いチームを作る。 講師：愛媛大学 仲道雅輝，丸山智子				

※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25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）
 実施日：平成25年9月26日（木）～9月27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：20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	17	85.0
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	3	15.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	20	100.0

(2) 所属先の設置者

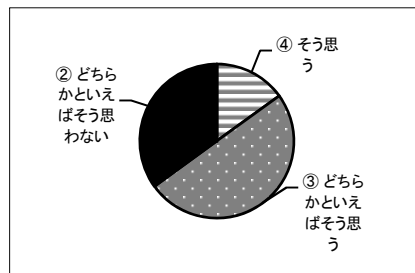
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	18	90.0
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	1	5.0
③ 学校法人	1	5.0
④ その他（独立行政法人）	0	0.0
計	20	100.0

(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

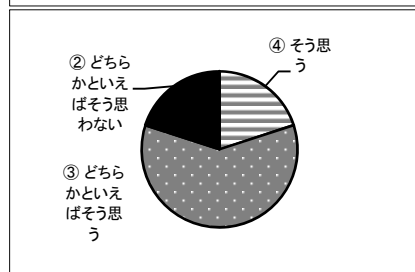
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	3	15.0
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	7	35.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



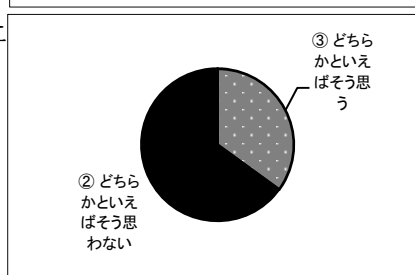
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	4	20.0
③ どちらかといえばそう思う	12	60.0
② どちらかといえばそう思わない	4	20.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



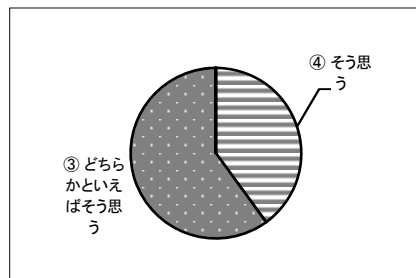
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	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	7	35.0
② どちらかといえばそう思わない	13	65.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

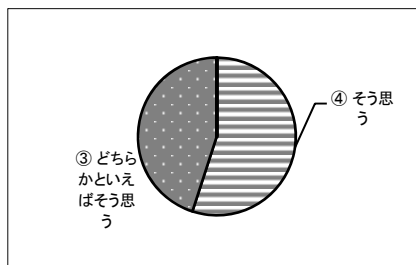
	回答数	割合
④ そう思う	8	40.0
③ どちらかといえばそう思う	12	60.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



3. 研修プログラムの設計について

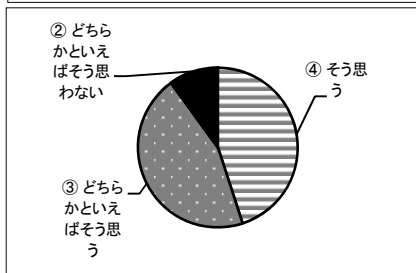
(1) 研修の目的は明確に設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	11	55.0
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



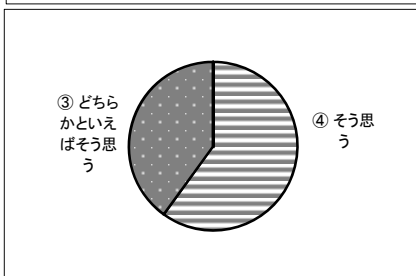
(2) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	9	45.0
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	2	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



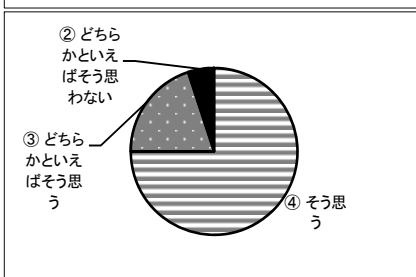
(3) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	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



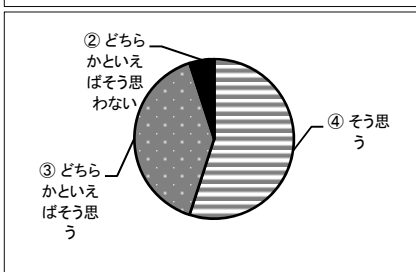
(4) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	15	75.0
③ どちらかといえばそう思う	4	20.0
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



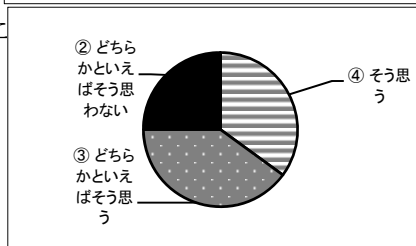
(5) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	11	55.0
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	1	5.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



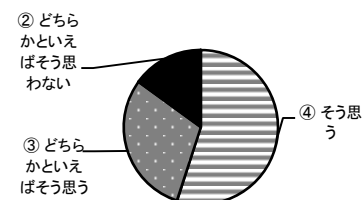
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	7	35.0
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	5	25.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



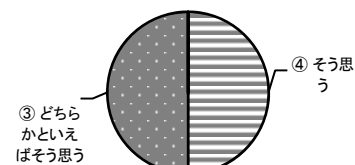
(7) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	11	55.0
③ どちらかといえばそう思う	6	30.0
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



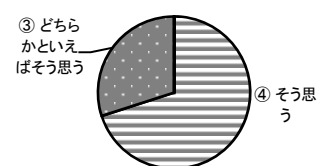
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

	回答数	割合
④ そう思う	10	50.0
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



(9) 参加者の人数は適当だった

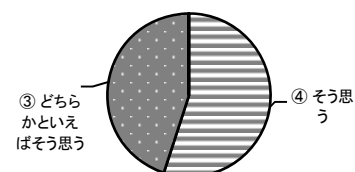
	回答数	割合
④ そう思う	14	70.0
③ どちらかといえばそう思う	6	30.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



4. 研修スタッフについて

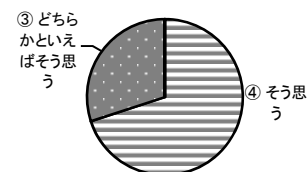
(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	11	55.0
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



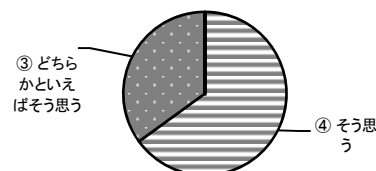
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	14	70.0
③ どちらかといえばそう思う	6	30.0
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



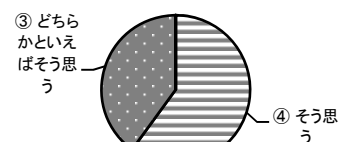
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

	回答数	割合
④ そう思う	13	65.0
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



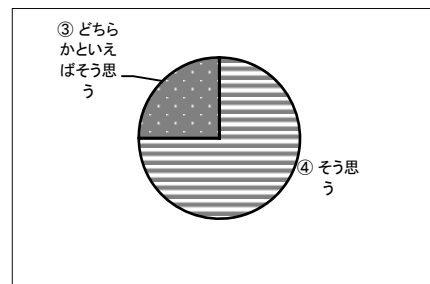
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	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) 事務局の対応は丁寧だった

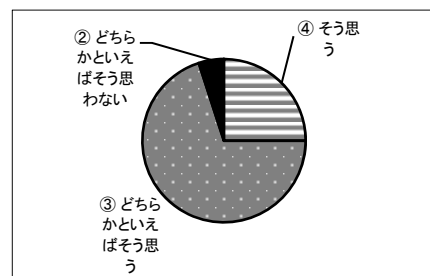
	回答数	割合
④ そう思う	15	75.0
③ どちらかといえばそう思う	5	25.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



5. 研修成果について

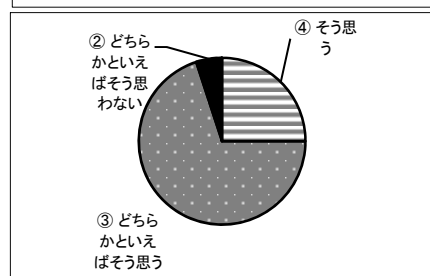
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	5	25.0
③ どちらかといえばそう思う	14	70.0
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



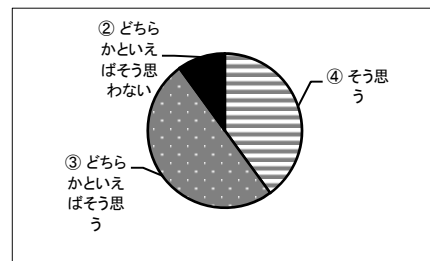
(2) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	5	25.0
③ どちらかといえばそう思う	14	70.0
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



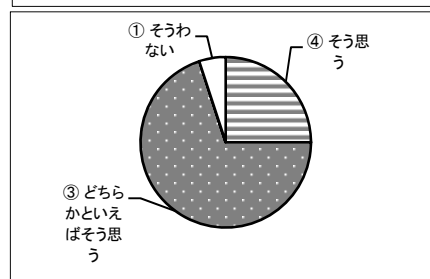
(3) 研修の内容は十分理解できた

	回答数	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



(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	5	25.0
③ どちらかといえばそう思う	14	70.0
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	1	5.0
計	20	100.0



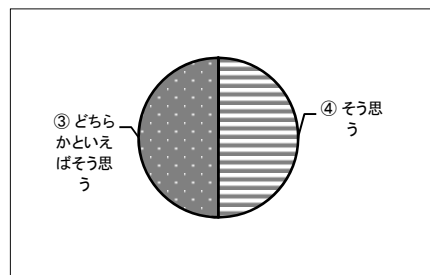
受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

別紙記載

6. 研修全体について

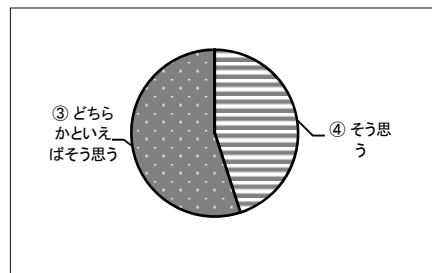
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

	回答数	割合
④ そう思う	10	50.0
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



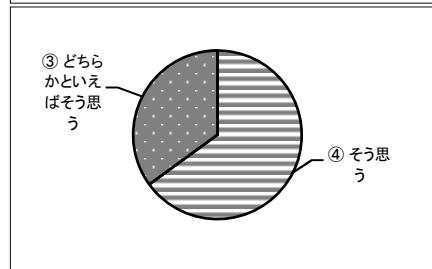
(2) 研修は期待を上回る内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	9	45.0
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	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	65.0
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



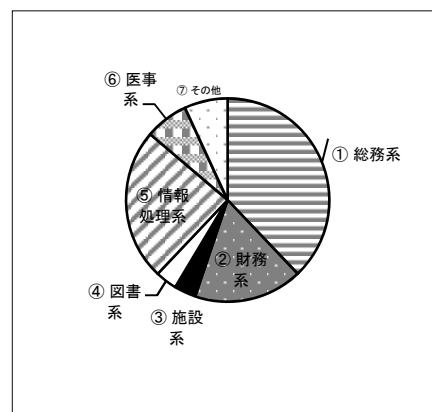
研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください。

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 総務系	11	37.9
② 財務系	5	17.2
③ 施設系	1	3.4
④ 図書系	1	3.4
⑤ 情報処理系	7	24.1
⑥ 医事系	2	6.9
⑦ その他	2	6.9
計	29	100.0



その他の記述内容

- ・ 国際系
- ・ 知的財産

【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）

- ・ 企画力（6）
- ・ リーダーシップ力（2）
- ・ プレゼンテーション能力（2）
- ・ コミュニケーション能力（2）
- ・ 調整力（2）
- ・ 施設の大型プロジェクト業務
- ・ ワーキング
- ・ 委員会
- ・ 実務に直結する専門知識
- ・ 重要な案件、急ぎの案件が重複したときにも対応できる業務スキル
- ・ チームリーダーとして、チーム内のコミュニケーションを高め、情報伝達を向上させる。
チームとして行うプロジェクトを、計画的に明確な目標をもって行う能力を高めたい。
- ・ 理論に基づいた実践力
- ・ 指導力
- ・ ゼロから物事を進める能力
- ・ 学務関係の規程について理解を深める。
- ・ 語学力の向上
- ・ 課題抽出能力
- ・ 交渉能力
- ・ 分析・設計
- ・ 納期の決まっている物事に対しての計画立案の最初からの立ち上げ

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。

- ・ 何かのプロジェクトに参加して、自分がリーダーになった時に役立つ内容でした。
- ・ パソコンを使った研修が初めてだったので、模造紙に書くよりも時間も短縮でき、グループ内での確認もやりやすかったので、良かった。
- ・ 受け身でなく能動的な研修で良かった。
- ・ 改めて自分の仕事の仕方を振り返り、改善すべき点を認識できた。
- ・ プレゼンを行えたところ。
- ・ 今回は今までになく実践的で、退屈することなく、かつ、有意義であった。
- ・ プロジェクトの工程管理（細分化）
- ・ プロジェクト・マネジメントに必要な能力・資質について知ることができた。
- ・ 自分に足りないものを見つけることができた。また、忘れていたことを感じることもできた。
- ・ 自分の抱えているプロジェクトに利用できると思いました。

- ・ 日常の業務に活かせる内容が多く含まれていたと思う。
- ・ 自分としての今までの至らなさを自覚でき、反省しきりである。自分の悪いところを気づいて良かったです。
- ・ 過去に上手くいかなかったことに対して、どうして失敗したのか手がかりが得られた。
- ・ 自分に欠けている点が明確になった。
- ・ プロジェクトやリーダーシップについて、スキルやそれ以外の重要な視点を学習できた。
- ・ 仕事に活かせる研修でした。
- ・ 具体的なミッションについて、グループで長く議論できたのが良かった。
- ・ おそらく今後に役立つであろうと思う。

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。

- ・ 講師の時間指定が、あやふやであった。
- ・ 時間が足りなかった。もっと深くやりたかった。
- ・ 発表の手順が講師の先生が言われた通り行われなかった。
- ・ 班の入れ替えもよい方法ではないか。
- ・ 若干、説明が抽象的な部分があった。
- ・ 最終発表後の質疑応答時間がもっと取ればリアルに掘り下げられたと思います。
- ・ やはり、暑いときであれば、無理のない授業速度でお願いしたいです。
- ・ 2日間で企画プランをまとめるのは時間的な余裕が少々厳しいのではないかと思われる。もう少し研修期間を設けてもよいかと思います。

平成25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研修（レベルⅢ）のうち，人材育成論・実践論（育成）区分1・4・5，（実践）区分3を実施する。

3. 対象者

課長，課長補佐相当級の職員

4. 期 間

平成25年7月4日（木）～7月5日（金）

5. 場 所

愛媛大学校友会館 2階サロン

※受講者数により，場所が変更になる可能性があります。

6. 日 程

別紙「研修日程表」のとおり

7. 担当講師

愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室特任助教（SPOD－SDC）	阿部光伸
愛媛大学 教育学生支援部長（SPOD－SDC）	米澤慎二

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25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)研修 日程表

【愛媛大学校友会館 2階サロンの】

	9:00	12:00	13:00	13:30	16:00	16:30	17:00	18:00
第1日目 7月4日 (木)			受付	オリエンテーション	【人材育成論・実践論】 ・プレゼンテーション 「上司」「管理職」というキーワードをテーマで 各自10分以内でプレゼンテーションを実施 【講師:愛媛大学 教育企画室 特任助教(SPOD-SDC) 阿部 光伸 教育学生支援部長(SPOD-SDC) 米澤 慎二】			懇親会
第2日目 7月5日 (金)	【人材育成論・実践論】 ※到達目標 ・適正な人事評価をもとに部下の能力を向上することができる ・大学の目標等を部下に浸透させることができる ・部下の仕事状況に応じた管理を行うことができる ・仕事内容と部下の適正に応じた仕事の割り振りを行うことができる 【講師:愛媛大学 教育学生支援部長(SPOD-SDC) 米澤 慎二】	休憩	【人材育成論・実践論】 ※到達目標 ・組織や集団のマネジメントを行うことができる ・部下の仕事状況に応じた管理を行うことができる ・仕事内容と部下の適正に応じた仕事の割り振りを行うことができる 【講師:愛媛大学 教育企画室 特任助教(SPOD-SDC) 阿部 光伸】			閉講式		

※研修スケジュールは、受講者数・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25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Ⅲ）
 実施日：平成25年7月4日（木）～7月5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：19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	17	89.5
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	1	5.3
④ その他（ ）	1	5.3
計	19	100.0

(2) 所属先の設置者

	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	15	78.9
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	3	15.8
③ 学校法人	1	5.3
④ その他（独立行政法人）	0	0.0
計	19	100.0

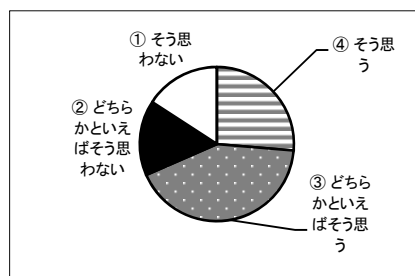
(3) 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキルは何ですか。（具体的に）

別紙記載

2. 研修参加への経緯について

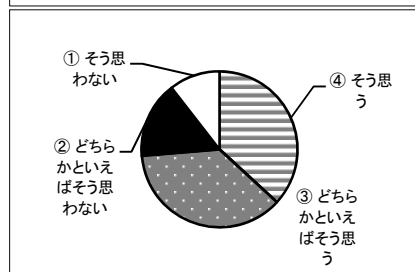
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	5	26.3
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	3	15.8
① そう思わない	3	15.8
計	19	100.0



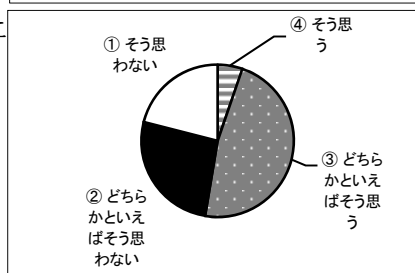
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	7	36.8
③ どちらかといえばそう思う	7	36.8
② どちらかといえばそう思わない	3	15.8
① そう思わない	2	10.5
計	19	100.0



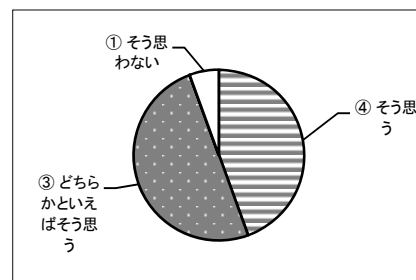
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	1	5.3
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	5	26.3
① そう思わない	4	21.1
計	19	100.0



(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

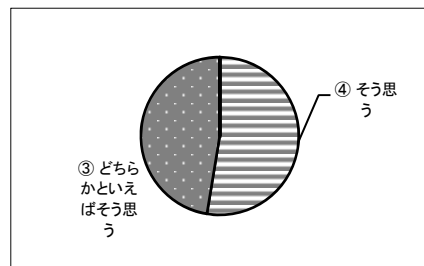
	回答数	割合
④ そう思う	8	44.4
③ どちらかといえばそう思う	9	50.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	5.6
計	18	100.0



3. 研修プログラムの設計について

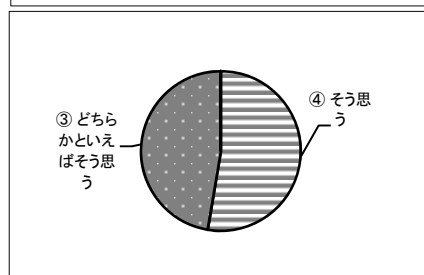
(1) 研修の目的は明確に設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	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



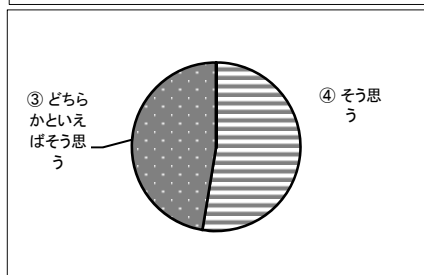
(2) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	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



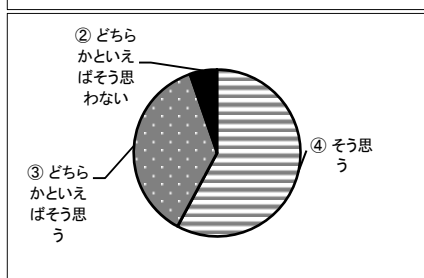
(3) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	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



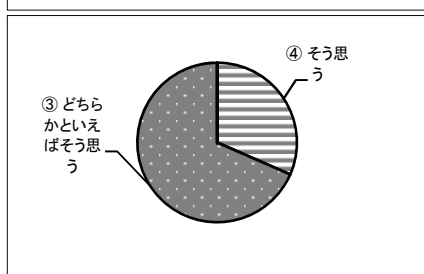
(4) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	11	57.9
③ どちらかといえばそう思う	7	36.8
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



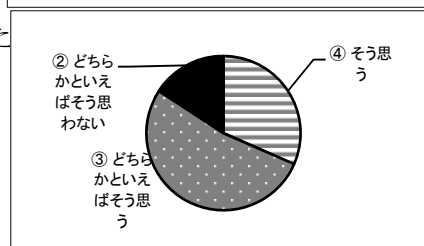
(5) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	6	31.6
③ どちらかといえばそう思う	13	68.4
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



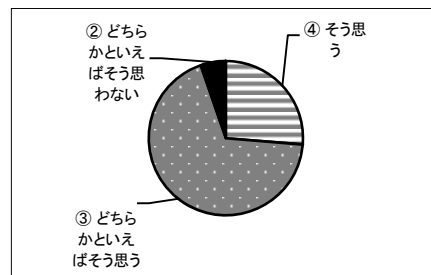
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	6	31.6
③ どちらかといえばそう思う	10	52.6
② どちらかといえばそう思わない	3	15.8
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



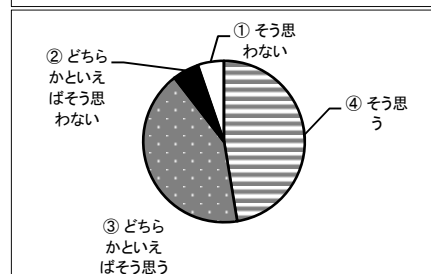
(7) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	5	26.3
③ どちらかといえばそう思う	13	68.4
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



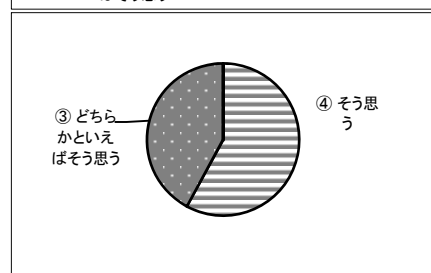
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

	回答数	割合
④ そう思う	9	47.4
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	1	5.3
計	19	100.0



(9) 参加者の人数は適当だった

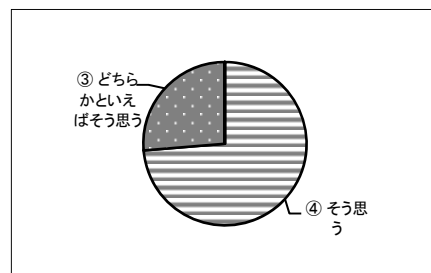
	回答数	割合
④ そう思う	11	57.9
③ どちらかといえばそう思う	8	42.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



4. 研修スタッフについて

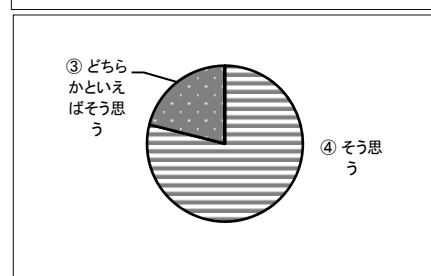
(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	14	73.7
③ どちらかといえばそう思う	5	26.3
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	19	100.0



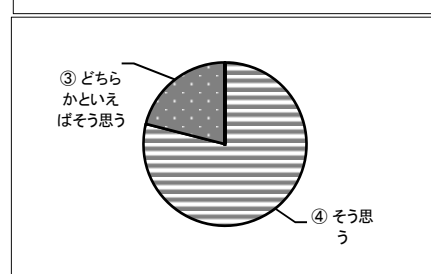
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	15	78.9
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



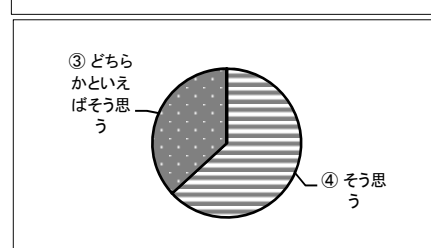
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

	回答数	割合
④ そう思う	15	78.9
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



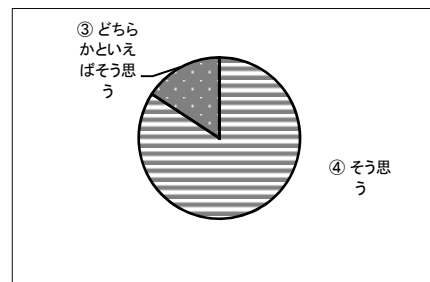
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	12	63.2
③ どちらかといえばそう思う	7	36.8
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	19	100.0



(5) 事務局の対応は丁寧だった

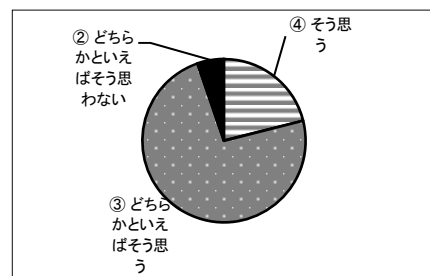
	回答数	割合
④ そう思う	16	84.2
③ どちらかといえばそう思う	3	15.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



5. 研修成果について

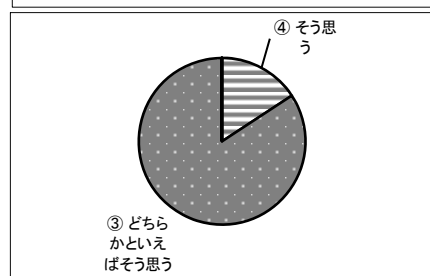
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	4	21.1
③ どちらかといえばそう思う	14	73.7
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



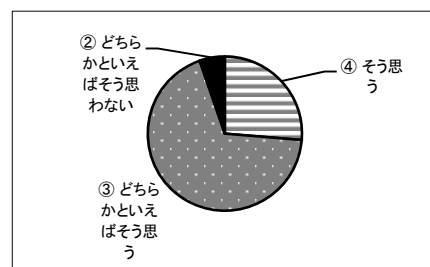
(2) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	3	15.8
③ どちらかといえばそう思う	16	84.2
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	19	100.0



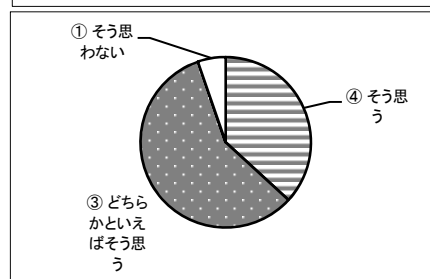
(3) 研修の内容は十分理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	5	26.3
③ どちらかといえばそう思う	13	68.4
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



(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	7	36.8
③ どちらかといえばそう思う	11	57.9
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	1	5.3
計	19	100.0



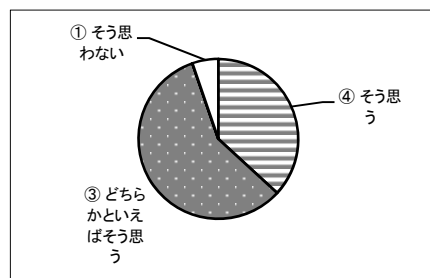
受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

別紙記載

6. 研修全体について

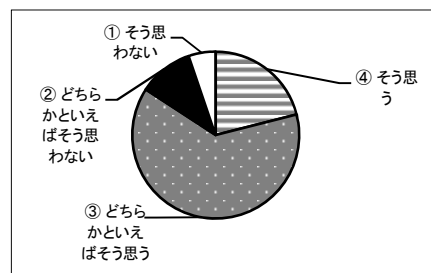
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

	回答数	割合
④ そう思う	7	36.8
③ どちらかといえばそう思う	11	57.9
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	1	5.3
計	19	100.0



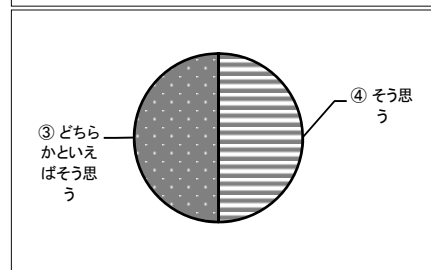
(2) 研修は期待を上回る内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	4	21.1
③ どちらかといえばそう思う	12	63.2
② どちらかといえばそう思わない	2	10.5
① そう思わない	1	5.3
計	19	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	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



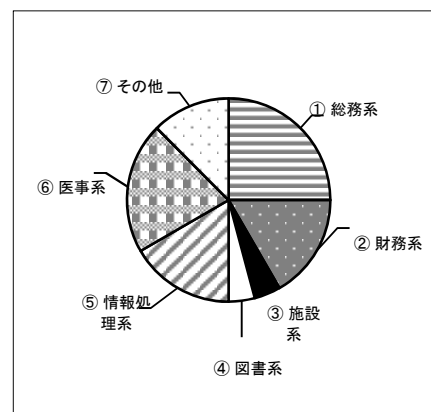
研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください。

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 総務系	6	25.0
② 財務系	4	16.7
③ 施設系	1	4.2
④ 図書系	1	4.2
⑤ 情報処理系	4	16.7
⑥ 医事系	5	20.8
⑦ その他	3	12.5
計	24	100.0



その他の記述内容

- ・学務系
- ・国際系
- ・大学ガバナンス（桜美林大学院アドミニストレイティブ研究科の内容に沿ったもの）

【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）

- ・管理職としてのマネジメント力（３）
- ・プレゼンテーション力（２）
- ・説得力（２）
- ・調整力
- ・説明力
- ・人材の育成術
- ・部課の指導・育成
- ・コーチング
- ・メンタリング
- ・メンタルヘルス
- ・自己啓発に対する意欲
- ・マネジメントの実践手法
- ・管理能力
- ・組織目標をチーム目標へ落とし込むこと
- ・みんなをまとめあげる力
- ・タイムマネジメント力
- ・専門的な知識に関すること
- ・色々な事例や手法を学ぶこと
- ・人間関係の構築
- ・人とのつきあい方

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は事前練習どおりにはいかなかったが、上達のためには、多くの経験が必要だと思うので、チャンスが得られて良かった。
- ・プレゼンに多少ではあるが、苦手意識がとれました。
- ・明日からでも実践できる内容であり、具体的な例まで踏み込んだ研修であった。
- ・問題点改善点をグループ→全体で討議するやり方が、自分も直接参加でき良かった。
- ・リーダーシップのタイプを知れたこと。
- ・上司に関する各自の考え方や、自分のリーダー型等がわかり有意義であった。
- ・マネジメントについての具体的なスキル・理論等が良く理解できた。
- ・同じ班の方が親切で、良い議論ができました。ありがとうございました。
- ・自分の視点とは違う部分を気づかせてもらった。
- ・イメージがより鮮明になった。
- ・他大学の方と情報交換することができ、参考になる意見を伺うことができた。
- ・ワークショップ形式により、身についた事項が多かったと思います。
- ・グループで相談ができて、色々な意見に気づきがあった。

- ・コミュニケーション力の向上
- ・新しい発見や再認識できた事が多くあった。
- ・自分に必要なスキルを確認することにより、今後意識して努力することができる。
- ・人材育成の方法について、新たな知識が得られた。
- ・講師先生の語り口調，話し方がすばらしく良かった。
- ・愛媛大学人事課スタッフの方々の研修準備・進行が極めて適切で良かった。

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。

- ・グループ内で討議する時間が少ないように思う。テーマをもっと絞り込んでもよいかと思う。
- ・休憩時間が明確でなかった。
- ・管理職（課長級）と，そうでない者（補佐）に同じ内容の研修を行うのは合理的でない。
- ・ゲストスピーカーを招いての講話があると良い。
- ・阿部先生と夜の部をご一緒できなかったことは残念です。

平成25年度大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（共通科目）
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研修（共通科目）のうち，1つの研修科目を実施する。

・情報科学応用編「Access」基礎

(Microsoft Office Access 2010の活用方法を，パソコンを用いた演習を交えて習得します。)

3. 対象者

業務で多数のExcel形式の表，データや帳票等を使用している職員，職位不問

4. 期 間

平成25年12月10日（火）～12月11日（水）

5. 場 所

愛媛大学総合情報メディアセンター4階（第6演習室）

6. 日 程

別紙「研修日程表」のとおり

7. 担当講師

愛媛大学総合メディアセンター兼教育企画室	助教	仲道	雅輝
愛媛大学総合情報メディアセンター事務課	サブリーダー	瀧本	笑子

8. 受講定員

40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25年度大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(共通科目) 日程表

研修会場：愛媛大学総合情報メディアセンター4階 第6演習室

9:00		12:30 13:00	17:00 18:00	
12月10日 (火)		受付 開講式・オリエンテーション	【情報科学応用編:Access基礎】 1. Accessの基礎知識 Accessの概要／Accessを起動する／Accessの画面構成／データベースの構成要素と基本操作／Accessを終了する 2. データベースの設計と作成 データベース構築の流れを確認する／データベースを設計する／データベースを新規に作成する 3. テーブルによるデータの格納 テーブルの概要／テーブルとフィールドを検討する／商品マスターを作成する／得意先マスターを作成する／売上データを作成する 講師:愛媛大学 仲道雅輝, 瀧本笑子	懇親会
9:00		12:00	17:00	
12月11日 (水)	【情報科学応用編:Access基礎】 4. リレーションシップの作成 リレーションシップを作成する 5. クエリによるデータの加工 クエリの概要／得意先電話帳を作成する 得意先マスターを作成する／売上げデータを作成する 6. フォームによるデータの入力 フォームの概要／商品マスターの入力画面を作成する／商品マスターの入力画面を編集する／得意先マスターの入力画面を作成する／売上データの入力画面を作成する／担当者マスターの入力画面を作成する 講師:愛媛大学 仲道雅輝, 瀧本笑子	休憩	【情報科学応用編:Access基礎】 7. クエリによるデータの抽出と集計 条件に合致する得意先を抽出する／ 条件に合致する売上データを抽出する／売上データを集計する 8. レポートによるデータの印刷 レポートの概要／商品マスターを印刷する／ 得意先マスターを印刷する／宛名ラベルを作成する／ 売上一覧表を印刷する 9. 便利な機能 ナビゲーションフォームを作成する／ピボットテーブルを作成する／ ピボットグラフを作成する／オブジェクトの依存関係を確認する／ テンプレートを利用する 講師:愛媛大学 仲道雅輝, 瀧本笑子	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25年度大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（共通科目）
 実施日：平成25年12月10日（火）～12月11日（水）
 実施会場：愛媛大学総合情報メディアセンター4階 第6演習室
 アンケート回答者数：37名

(1) 所属先

	回答数	割合
① 4年制大学	37	100.0
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	37	100.0

(2) 所属先の設置者

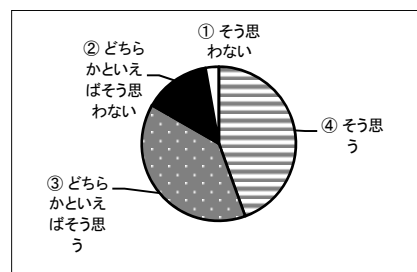
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	30	81.1
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	7	18.9
③ 学校法人	0	0.0
④ その他（独立行政法人）	0	0.0
計	37	100.0

(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

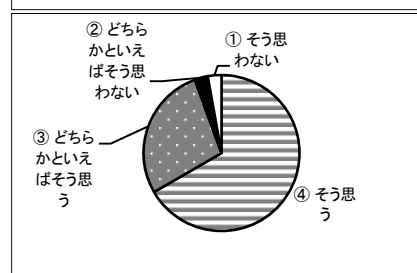
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	16	44.4
③ どちらかといえばそう思う	14	38.9
② どちらかといえばそう思わない	5	13.9
① そう思わない	1	2.8
計	36	100.0



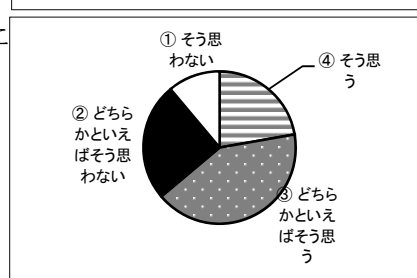
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	24	66.7
③ どちらかといえばそう思う	10	27.8
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	1	2.8
計	36	100.0



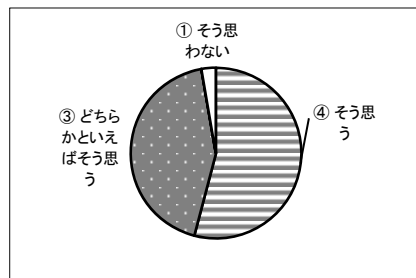
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	8	22.2
③ どちらかといえばそう思う	15	41.7
② どちらかといえばそう思わない	9	25.0
① そう思わない	4	11.1
計	36	100.0



(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

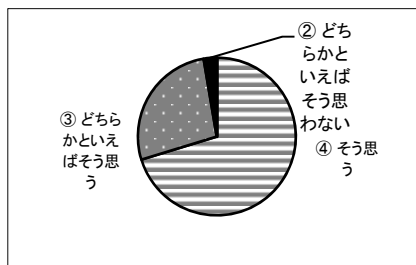
	回答数	割合
④ そう思う	20	54.1
③ どちらかといえばそう思う	16	43.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	2.7
計	37	100.0



3. 研修プログラムの設計について

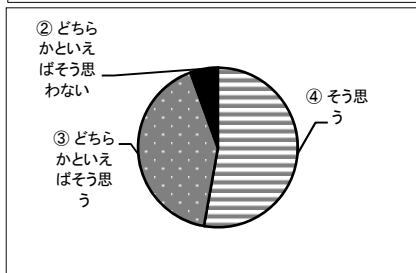
(1) 研修の目的は明確に設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	26	70.3
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	1	2.7
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



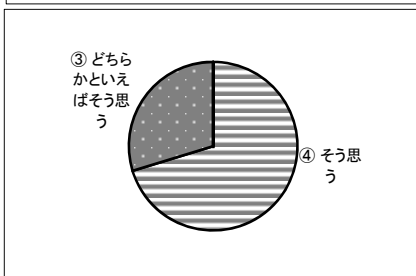
(2) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	19	52.8
③ どちらかといえばそう思う	15	41.7
② どちらかといえばそう思わない	2	5.6
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



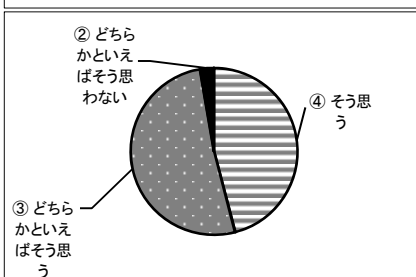
(3) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	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



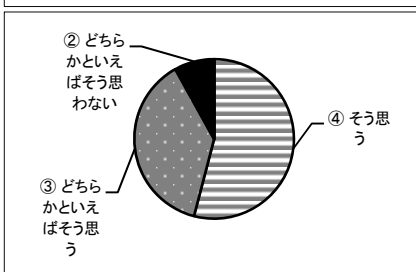
(4) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	17	45.9
③ どちらかといえばそう思う	19	51.4
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



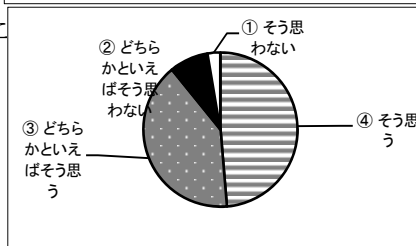
(5) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	20	54.1
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	3	8.1
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



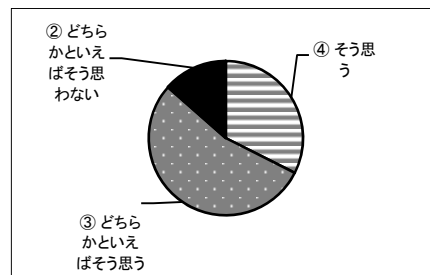
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	18	48.6
③ どちらかといえばそう思う	15	40.5
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



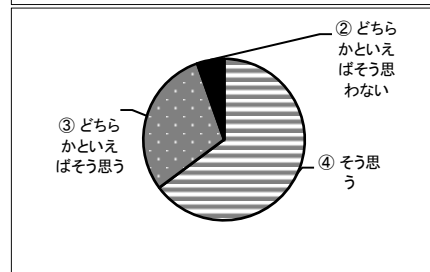
(7) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	12	32.4
③ どちらかといえばそう思う	20	54.1
② どちらかといえばそう思わない	5	13.5
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



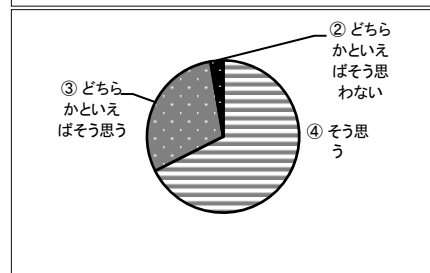
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

	回答数	割合
④ そう思う	24	64.9
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	2	5.4
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



(9) 参加者の人数は適当だった

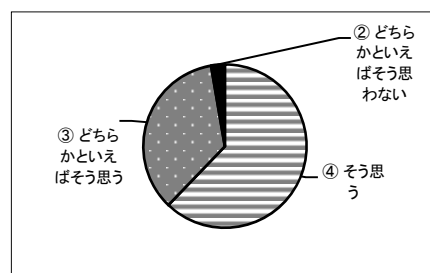
	回答数	割合
④ そう思う	25	67.6
③ どちらかといえばそう思う	11	29.7
② どちらかといえばそう思わない	1	2.7
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



4. 研修スタッフについて

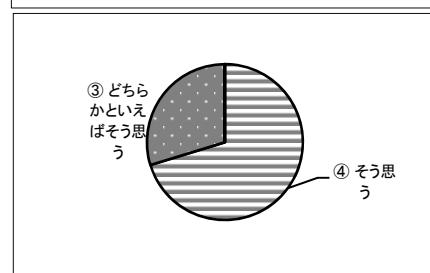
(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	23	62.2
③ どちらかといえばそう思う	13	35.1
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



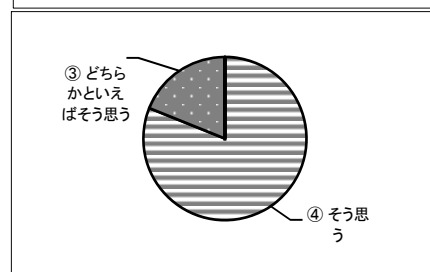
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	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



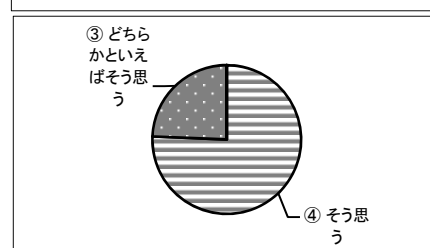
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

	回答数	割合
④ そう思う	30	81.1
③ どちらかといえばそう思う	7	18.9
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	37	100.0



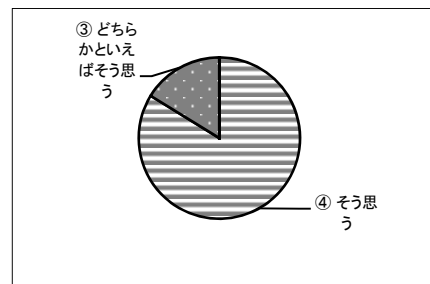
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	28	75.7
③ どちらかといえばそう思う	9	24.3
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	37	100.0



(5) 事務局の対応は丁寧だった

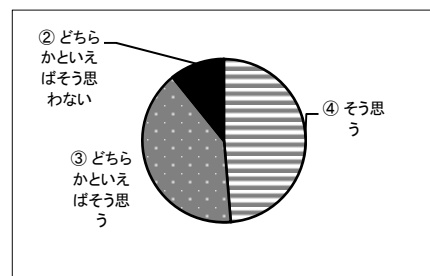
	回答数	割合
④ そう思う	31	83.8
③ どちらかといえばそう思う	6	16.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



5. 研修成果について

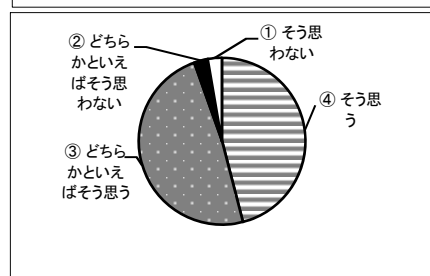
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	18	48.6
③ どちらかといえばそう思う	15	40.5
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



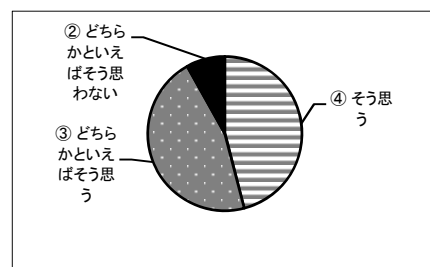
(2) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	17	45.9
③ どちらかといえばそう思う	18	48.6
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	1	2.7
計	37	100.0



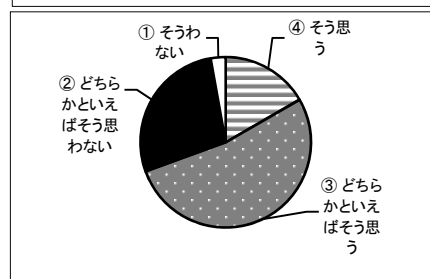
(3) 研修の内容は十分理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	17	45.9
③ どちらかといえばそう思う	17	45.9
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	0	0.0
計	37	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	6	16.7
③ どちらかといえばそう思う	19	52.8
② どちらかといえばそう思わない	10	27.8
① そう思わない	1	2.8
計	36	100.0



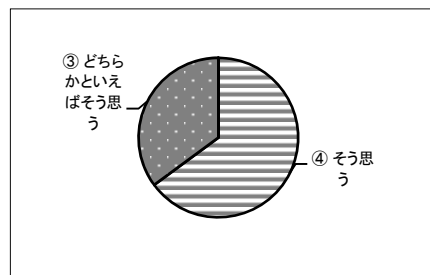
受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

別紙記載

6. 研修全体について

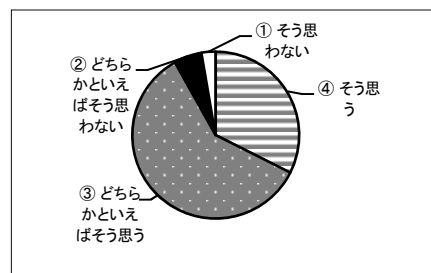
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

	回答数	割合
④ そう思う	24	64.9
③ どちらかといえばそう思う	13	35.1
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	37	100.0



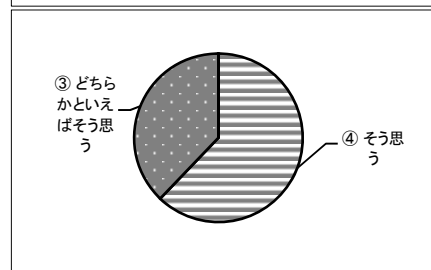
(2) 研修は期待を上回る内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	12	32.4
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	1	2.7
計	37	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	23	62.2
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



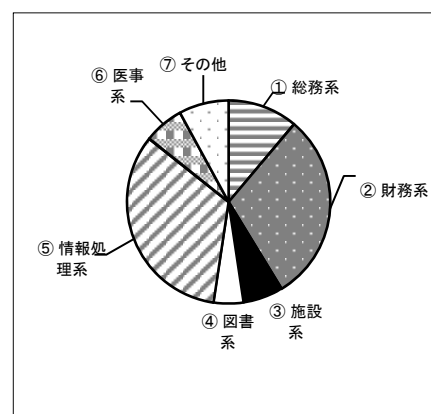
研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください。

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 総務系	7	11.1
② 財務系	19	30.2
③ 施設系	4	6.3
④ 図書系	3	4.8
⑤ 情報処理系	21	33.3
⑥ 医事系	4	6.3
⑦ その他	5	7.9
計	63	100.0



その他の記述内容

- ・学務系
 - ・リスクマネジメント
 - ・学務系
 - ・学務, 国際連携, 社会連携, 就職
 - ・学生支援
- } 開発済

【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)

- ・ パソコン (Excel, Word, Access, PowerPoint, 一太郎) 等のスキル (15)
- ・ プレゼンテーション能力 (5)
- ・ コミュニケーション能力 (4)
- ・ 企画力 (2)
- ・ 会計関係 (2)
- ・ 既存のソフトウェアや施設を十分に生かすための知識やスキルの獲得。Access 等を効率よく用いて、業務の効率化やミスのない仕事にするための発見をするためのスキルアップ
- ・ データベースの中から必要な情報抽出し、整理する技術
- ・ 教務関係 (教員に関する事務)
- ・ 講義法 (理系の)
- ・ 語学 (英語)
- ・ 電卓の操作方法
- ・ 公文書の作成基礎知識
- ・ 学務業務一般の知識・スキル
- ・ 大学や大学法人に関する教養。またそれに付随する制度や法律、政府の施策等
- ・ 法律の事が分かっていないので、仕事をしていても自信を持って行動できない事があります。
- ・ 人事系の法律
- ・ マナー
- ・ メンタル
- ・ 教養, 見識
- ・ 職員の側だけの立場以外の見識
- ・ 大学職員として長期的な基礎となるべく知識 (例) 補助金のしくみや、業務事務の内容

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。

- ・ Access の基礎知識から学ぶことができ、良かった。(5)
- ・ Access については全く何も知らなかったので勉強になりました。
- ・ 実習なので、実際の作業をともなったスキルが習得できたこと。
- ・ なんとなく操作していた Access の基礎やしくみを学べて良かった。
- ・ あやふやだった点が明確になったこと。
- ・ 自分だけではテキストに沿って、基礎的な部分を学ぶ事は難しく、このような機会がある事で学ぶ事が出来た。
- ・ Access を初めて使用したので、どのようなものかわかってなかった。
- ・ Access の知識が今までと比べものにならないくらい身についた。
- ・ これまでトライ＆エラーで使っていた Access を基礎から学べたこと。
- ・ Access をよく知らなかったなので、今回勉強できて役に立った。

- ・ Accessを一から学習でき、頭の整理が出来た。
- ・ 一連の流れで広範囲の内容を実践できたこと。
- ・ Accessを触ったことがなかったので、使い方、便利さなどを知ることができて、とても良かった。ぜひとも今後の業務に活かしていきたい。
- ・ 研修前は Accessを一度も使ったことがなく、研修についていけるか不安でしたが、とても分かりやすい説明かつサポートする方達の丁寧な対応のおかげで総合問題1を時間内に終えることができました。無知な私でも研修をおえ、自信になりました。
- ・ すぐに業務に活かせるような点。
- ・ このようなテキストを自分でも手に入れようと思ったこと。
- ・ 復習の問題で、さらに理解が深まった。
- ・ 今までの他の人が作ったデータベースを見てもよく分からず、どこを編集してよくて、どこを触ってはいけないか分かりませんでした。今回受講したことで、安心して編集したり、データを活かす事ができそうです。
- ・ しっかりと学べた。
- ・ 今までも業務の中で Accessを使うことは何度もあった。これまでは、何となく使っていたが、これからは十分に理解した上で、操作を行えるようになると思う。また、今は Accessを使っていなかったものについても、Accessを利用することで、業務の効率が上がると思う。
- ・ Accessを学ぶ機会がなかったのですが、今回の研修で、教えていただいたことは、すぐに業務に生かせそうで、効率よく仕事ができるようになるのではないかと思います。
- ・ 今までよくわからないまま業務 Accessを使用していたが、受講後は無いような構造を理解しながら使用できると思う。
- ・ 人的なつながりはもちろん、Accessで様々な事が出来るかもしれないことに気付くことが出来た。
- ・ 今まではオペレーターの事しかやっていなかったが、Accessの仕組みが理解できた。
- ・ これまで必要性を感じながらも自己学習では習得が難しい Access講座の研修をして受けることが出来、非常に丁寧に教えて頂くことが出来たので、貴重な経験となった。
- ・ 今まで疑問に思っていたことが理解出来た（原理などがわかった）。
- ・ 情報は、色々新しくなったり、便利になったりするのが早いので、最近の内容を知ることができて良かった。
- ・ 基礎が少しわかったが、使いこなすのにはまだまだ学習しなくてはならないことがわかった。
- ・ 大変わかりやすい説明で、PCが苦手な自分でも理解することができました。ありがとうございました。
- ・ 講師の方の説明がとてもわかりやすかった（聞きやすかった）。
- ・ 大変わかりやすく、スタッフのサポートも良かった。

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。

- ・ もう少しペースがはやくても良いかもしれません。（3）
- ・ 最後の総合問題に取り組む時間がもう少し必要だった。（2）（身につかないまま帰ることになるので。聞ける人がいるうちに、復習したかったです。）
- ・ 練習問題を増やす等、自力で解決する時間がもう少し欲しかった。
- ・ 内容をもっと充実させるか、時間を短くすることができるのではないか。
- ・ サポートしてくれるスタッフの方が、もっと回ってくれると声をかけやすい。
- ・ 今回、基礎編ということで一から勉強させていただきました。今後はより高度なレベルのものにも対等した「応用編」みたいなものもあるといいと思います。
- ・ テキストを使用し、その場で演習もしながら進められたので、とても分かりやすかった。ぜひ応用編もあればと思います。
- ・ 初級が終わったら中級に進まないと実際に扱えないと感じた。
- ・ 講師の方の進め方がスピードも調度良く、ポイント毎に復習を入れてくれるので、非常にわかりやすくて良かったです。
- ・ 今回とても自分自身の力がついた気がしておりますので、次回以降も今回と同じような形式でよいと思います。
- ・ きめ細かいフォローとテキストにそったわかり易い講座で、非常に良かったと思います。
- ・ もう少し座席のスペースが広いと良いかもしれない。
- ・ 可能であれば、もう少し早い時期の開講がありがたい。
- ・ 講師が、実質1名だったので該当講師の名前だけ載せれば良いのではないのでしょうか。

SPODフォーラム2013「学務系職員養成プログラム（レベルⅠ）」

1. 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
- ・学生生活にとって必要な情報を提供することができる

入試情報調査論

- ・受験生、保護者、高校等のニーズについて情報収集することができる
- ・入試に関するデータを収集することができる
- ・入試成績と入学後の成績等の情報を収集することができる

学生相談入門

- ・現状の学生の生活実態を説明することができる
- ・学生からの要望に適切に対応することができる

2. 対象者

初めて学務系業務を担当することとなった職員
大学に採用され、1年目から3年目程度の職員

3. 日 時

平成25年8月21日（水）10：00～17：30

4. 場 所

愛媛大学 城北キャンパス 共通教育講義棟 1階 12番教室

5. 担当講師

米澤 慎二（愛媛大学教育学生支援部 部長/SPOD-SD コーディネーター）
菊川 昭治（愛媛大学教育学生支援部 次長兼教育センター事務課長）
野本 ひさ（愛媛大学 教育・学生支援機構 学生支援センター副センター長/教授）

6. 概 要

学生支援とは、学生の人間力を高め人間性豊かな社会人を育成するために大学が組織的かつ総合的に行う活動である。学生に対する支援も多様化し、学生は放っておけば大人になる時代ではなく、今は大人への道筋で少し手助けをしないとイケない場面が多々ある。本プログラムでは学生支援を担当する職員として基本的な知識を学ぶ。

一方、教育研究活動等の情報の公表が義務付けられたことを契機として、大学職員として情報収集や情報発信は重要な業務となっている。本プログラムでは、主に入試情報を事例として、教育情報の活用方法について学ぶ。

いずれのプログラムもワークを取り入れた実践的なものとし、自大学における日常業務に生かせるものとしている。

SPODフォーラム2013アンケート(個別プログラム用)集計結果

セミナー名:学務系プログラム(レベルⅠ)学生支援概論
 講師名:米澤慎二(愛媛大学)
 実施日:平成25年8月21日(水)
 実施会場:愛媛大学共通教育講義棟1階 12番教室

事前申込者数:11名
 当日参加者数:11名
 アンケート回答者数:11名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	10	90.9
② 短期大学	1	9.1
③ 高等専門学校	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	11	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)	1	9.1
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	1	9.1
③ 学校法人	9	81.8
④ その他()	0	0.0
計	11	100.0

その他の記述内容

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	7	63.6
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	3	27.3
⑦ 中国	0	0.0
⑧ 九州・沖縄	1	9.1
計	11	100.0

(4) 職種

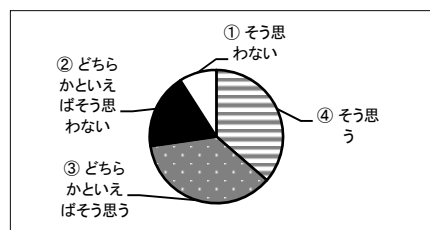
	度数	割合
① 教員	1	9.1
② 職員	10	90.9
③ 学生	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	11	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

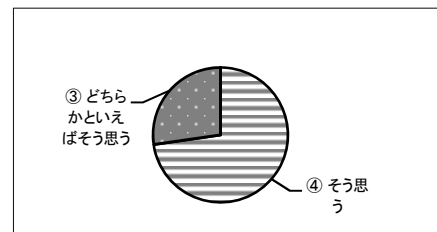
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	36.4
③ どちらかといえばそう思う	4	36.4
② どちらかといえばそう思わない	2	18.2
① そう思わない	1	9.1
計	11	100.0



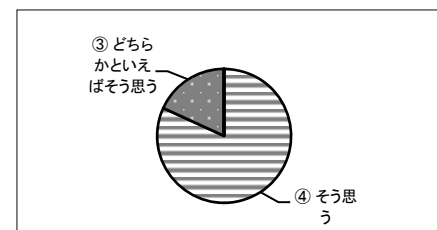
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	8	72.7
③ どちらかといえばそう思う	3	27.3
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	11	100.0



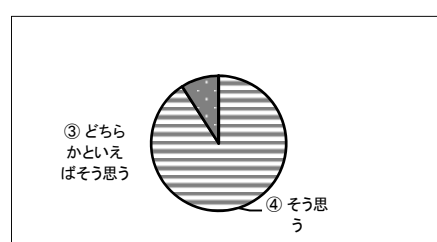
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	9	81.8
③ どちらかといえばそう思う	2	18.2
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	11	100.0



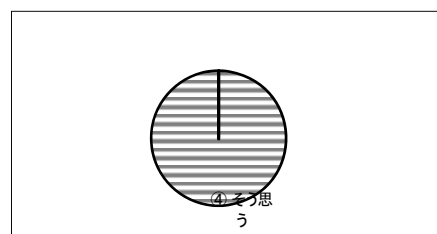
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	10	90.9
③ どちらかといえばそう思う	1	9.1
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	11	100.0



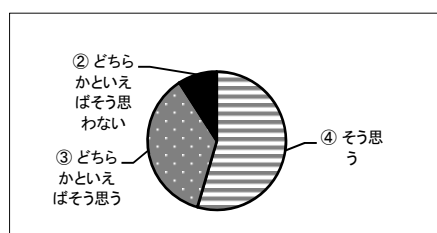
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	11	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	11	100.0



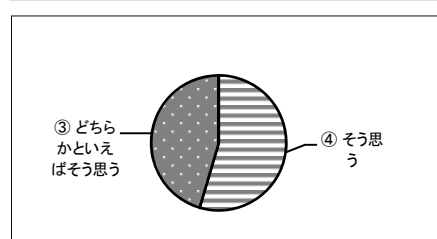
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	6	54.5
③ どちらかといえばそう思う	4	36.4
② どちらかといえばそう思わない	1	9.1
① そう思わない	0	0.0
計	11	100.0



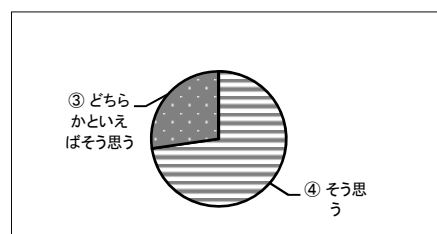
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	6	54.5
③ どちらかといえばそう思う	5	45.5
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	11	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	72.7
③ どちらかといえばそう思う	3	27.3
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	11	100.0



SPODフォーラム2013【学務系(レベルⅠ)学生支援概論】_自由記述欄

NO	設問3.この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。	設問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、具体的にお書きください。
1	これまで意識して行っていた学生支援が正しかったと自信が持てました。逆に、大学職員として知っておかなければならないことが多すぎたことを反省しました。今後の学生支援に具体的に活用していきます。ありがとうございました。	
2	分かりやすい事例を交えての講義したので、とても内容を理解しやすかったです。	
3	学生と接する方法を改めて考え直すことができた点です。	グループワークの時間が若干短かったです。
4	米澤先生の進め方が非常によく、分かりやすかったと思います。	
5	大学生にとっで職員は身近な社会人であるという意識を常に持って、今後、ルールやマナー等自分自身をしつかりと身につけておかねばならないと改めて痛感しました。	
6	マナー、人としての基礎を大切に学生と関わる。最も大切なことを再確認できました。ありがとうございました。	特にありません。後輩にも受けるように言いたくなりました。
7	廣中レポート、熟読します。学生支援の業務について、まとめられていたので分かりやすかったです。	
8	廣中レポートがとても興味深いです。後でじっくり読みます。	
9	「学生のために」と思って勤めていましたが、より具体的に理解できました。	
10	学生支援とは何たるかを理解することができた。	
11	多様な考えがあることがわかり、今後の参考にすることができそうである。	

SPODフォーラム2013アンケート(個別プログラム用)集計結果

セミナー名:学務系プログラム(レベルⅠ)入試情報調査論
 講師名:菊川昭治(愛媛大学)
 実施日:平成25年8月21日(水)
 実施会場:愛媛大学共通教育講義棟1階 12番教室

事前申込者数:15名
 当日参加者数:16名
 アンケート回答者数:15名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	14	93.3
② 短期大学	1	6.7
③ 高等専門学校	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	15	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)	5	33.3
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	1	6.7
③ 学校法人	9	60.0
④ その他()	0	0.0
計	15	100.0

その他の記述内容

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	10	66.7
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	3	20.0
⑦ 中国	1	6.7
⑧ 九州・沖縄	1	6.7
計	15	100.0

(4) 職種

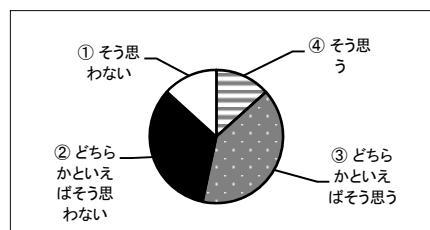
	度数	割合
① 教員	0	0.0
② 職員	14	100.0
③ 学生	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	14	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

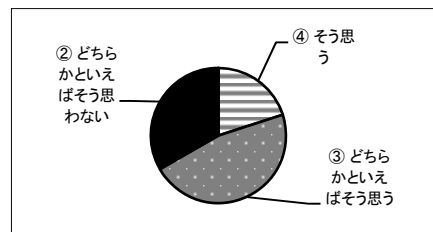
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	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	5	33.3
① そう思わない	2	13.3
計	15	100.0



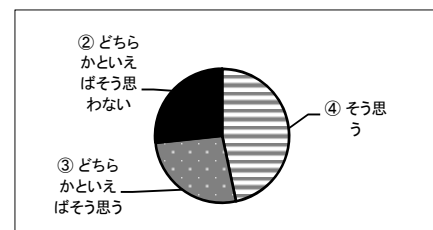
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	3	20.0
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	5	33.3
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



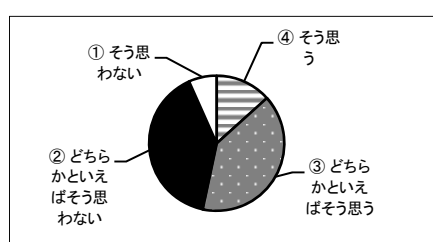
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	7	46.7
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	4	26.7
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



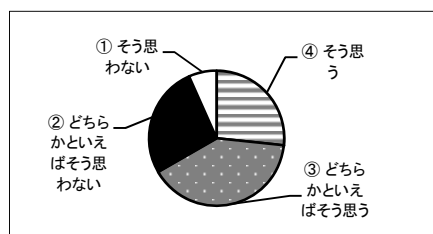
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	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



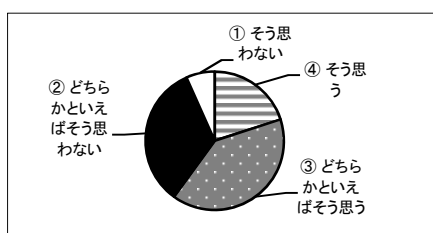
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	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	6	40.0
② どちらかといえばそう思わない	4	26.7
① そう思わない	1	6.7
計	15	100.0



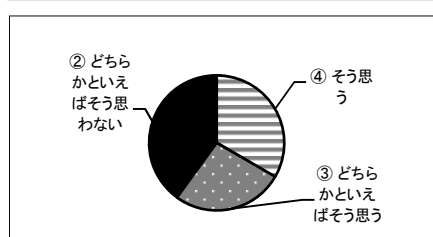
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	3	20.0
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	5	33.3
① そう思わない	1	6.7
計	15	100.0



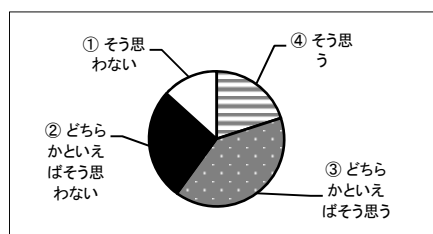
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	5	33.3
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	6	40.0
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	3	20.0
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	4	26.7
① そう思わない	2	13.3
計	15	100.0



SPODフォーラム2013【学務系(レベルⅠ)入試情報調査論】_自由記述欄

NO	設問3.この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。	設問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、具体的にお書きください。
1	講師の準備不足が感じられた。	
2	情報の取り扱いに、より一層の考えを持てるようになった。	
3	統計資料の重要性が再確認できた。	
4	データの読み方について具体的な視点で見ると方法の説明が分かりやすかった。	
5	データを読む際の考え方、注意点を知ることができた。	
6	相手が求めているものが何かという視点を進められたので、自分の業務とは異なる内容でしたが、普段の業務で生かせるものでした。	
7	データの組み合わせについて、改めて必要だと感じることができました。	
8	数字を読むことが本当に苦手なのでとても苦しい時間でした。その中から、これまで自分が設けた角度からデータを作成していたり、認識していたことに気づかされました。兼務で募集委員もしているため、今後改めていきたいと思います。ありがとうございます。	
9	データの扱い方について、改めて考えさせられた点です。	グループで分かれて着席しているために、グループ内で話合う時間が欲しかったです。また、話合う時間はありましたが、話合う目的がぶれるとあつたために、より明確化が必要と感じました。
10	グラフなどから、情報を読み取る練習ができた。情報の可視化の大切さが分かった。	
11	データの扱い方になりました。思考停止にならぬよう常に考える事。	ありがとうございました。

SPODフォーラム2013アンケート(個別プログラム用)集計結果

セミナー名:学務系プログラム(レベルⅠ)学生相談入門
 講師名:野本ひさ(愛媛大学)
 実施日:平成25年8月21日(水)
 実施会場:愛媛大学共通教育講義棟1階 12番教室

事前申込者数:24名
 当日参加者数:24名
 アンケート回答者数:23名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	22	95.7
② 短期大学	1	4.3
③ 高等専門学校	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	23	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)	7	30.4
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	3	13.0
③ 学校法人	13	56.5
④ その他()	0	0.0
計	23	100.0

その他の記述内容

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	13	56.5
② 北海道	0	0.0
③ 東北	0	0.0
④ 関東	1	4.3
⑤ 中部	0	0.0
⑥ 近畿	7	30.4
⑦ 中国	1	4.3
⑧ 九州・沖縄	1	4.3
計	23	100.0

(4) 職種

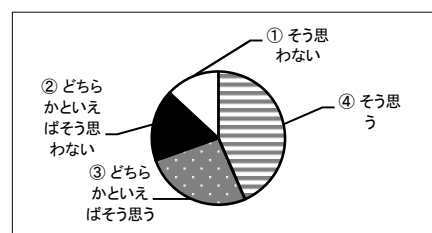
	度数	割合
① 教員	1	4.3
② 職員	22	95.7
③ 学生	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	23	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

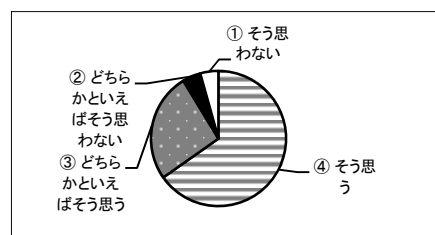
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	10	43.5
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	4	17.4
① そう思わない	3	13.0
計	23	100.0



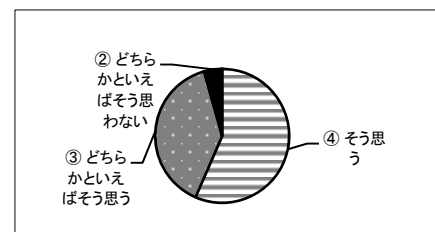
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	15	65.2
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	1	4.3
計	23	100.0



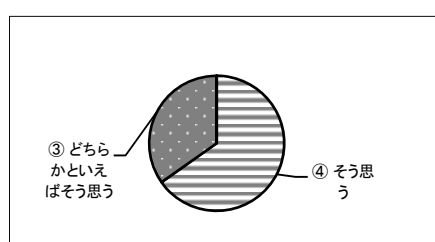
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	13	56.5
③ どちらかといえばそう思う	9	39.1
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



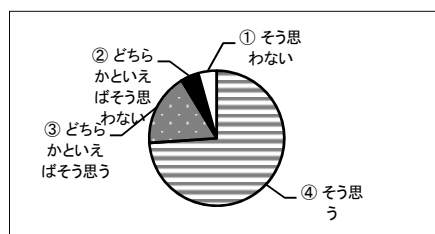
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	15	65.2
③ どちらかといえばそう思う	8	34.8
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	23	100.0



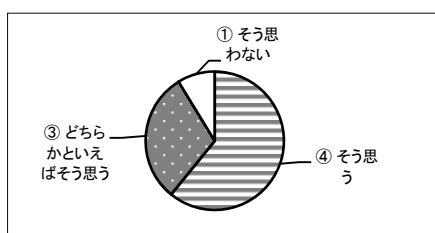
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	17	73.9
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	1	4.3
① そう思わない	1	4.3
計	23	100.0



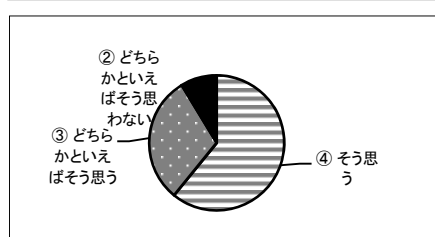
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	14	60.9
③ どちらかといえばそう思う	7	30.4
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	2	8.7
計	23	100.0



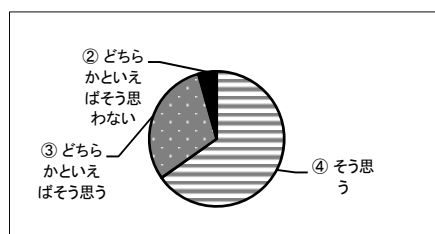
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	14	60.9
③ どちらかといえばそう思う	7	30.4
② どちらかといえばそう思わない	2	8.7
① そう思わない	0	0.0
計	23	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	15	65.2
③ どちらかといえばそう思う	7	30.4
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



SPODフォーラム2013【学務系(レベルⅠ)学生相談入門】_自由記述欄

NO	設問3.この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。	設問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、具体的にお書きください。
1	今日まで大学生は大人として扱うべきと考えていたので、考えを改めて明日からの業務につなげようと思いました。	
2	学生を大人として扱うのではなく、大人になるよう育てることが学生支援であるという認識の再確認ができたこと。	
3	講義が分かりやすく集中しやすかった。	
4	学生支援の実践例から学ばせていただいた。今後の学生支援に生かしたい。	もう少しワークがしたかったです。
5	現代の学生の傾向に沿ってお話をしていたことがよかったです。	
6	普段の業務で学べないことを学びました。何が必要なのか想像して学生と関わりたいと思います。	
7	学生の相談に対する心構えを知ることができてよかった。	グループで考える時間を増やして欲しい。
8	学生支援の現場において、普段からさまざまな学生(クラゲちゃん)の対応をすることがある中で、今後の支援に役立てていきたいと思っています。	
9	事例をたくさん紹介いただいて参考になりました。また、カウンセリング、関わり方のコツについてまとめられていて分かりやすかったです。	
10	学生対応の注意すべきことや学生の多様性を理解することができた。大学職員として果たすべきことを改めて認識できました。ありがとうございました。	
11	様々な学生がいるということが分かった。大学は学生を大人に育てる場所と言うことを再認識できた。	
12	学生に対してだけでなく、大人の心の悩みに対しても応用できるかと思います。	ディスカッションがもう少し多くてもよかったかも知れません。
13	担当業務であり、非常に役立ちました。今までの自分の仕事を振り返るよい機会になりました。	
14	学生への接し方の再確認となった。	事例集の言葉が学外者のものには少し分かりにくかった。
15	事例集等の資料があり、とても講義の内容が理解しやすかった。	
16	現場の事例を挙げていただいたことですごく分かりやすかった。	
17	学生支援については、頭では大切であるという理解はありましたが、腹をくくる覚悟ができませんでした。	
18	具体的に日頃直面するような事案でとても参考になりました。	

学務系職員養成プログラム（レベルⅡ）研修実施要項

1. 目 的

S P O D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

■対学生コミュニケーション実践

- ・学生の成長を促す支援をすることができる

■F D実践

- ・自大学等のF Dを教員と一緒に分析することができる
- ・F Dを教員と一緒に企画・実施することができる

■キャリアカウンセリング実践Ⅰ

- ・学生の自己分析（自己理解）を促し，進路選択の援助をすることができる
- ・就職活動が順調でない学生の問題点を分析・支援することができる

■課外活動支援実践

- ・サークルリーダー養成やサークル活動支援のための企画を実施することができる

3. 対象者

係長・主任相当級の職員

4. 期 間

平成25年7月11日（木）～12日（金）

5. 場 所

愛媛大学本部第1会議室（5階東）

6. 日 程
別紙「研修日程表」のとおり
7. 担当講師
愛媛大学教育学生支援部長 米澤 慎二 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）
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）

学務系職員養成プログラム(レベルⅡ)研修日程表

研修会場：愛媛大学本部第2会議室(5階西)

	12:00	12:15	12:30	13:00	13:55	14:00	15:30	15:40	17:10	18:00
第1日目 7月11日 (木)		受付	(総務担当 理事講式 渡邊春重)	「対学生コミュニケーション 実践」 教育学生支援部長 米澤慎二	休憩		「FD実践」① 愛媛大学教育企画室 助教 大竹奈津子 特任助教 阿部光伸	休憩	「FD実践」② 愛媛大学教育企画室 助教 大竹奈津子 特任助教 阿部光伸	懇親会
	8:40	10:20	10:30	13:00	15:00	15:20				
第2日目 7月12日 (金)		「キャリアアカウンセリング 実践」① 愛媛大学 学生支援センター 研究員 岡靖子	休憩	「キャリアアカウンセリング 実践」② 愛媛大学 学生支援センター 研究員 岡靖子	休憩		「課外活動支援実践」 愛媛大学教育企画課 岸岡洋介 林真輝	休憩	(総務担当 理事講式 渡邊春重)	

※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。

平成25年度 SPOD学務系職員養成プログラムアンケート集計結果

研修名：I-040_学務系職員養成プログラム研修（レベルⅡ）

講師名：米澤 慎二（愛媛大学教育学生支援部） 他

実施日：平成25年7月11日（木）～12日（金）

実施会場：愛媛大学本部5階会議室

当日参加者数：21名

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

	度数	割合
① 4年制大学	19	90.5
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	2	9.5
④ その他（ ）	0	0.0
計	21	100.0

その他の記述内容

(2) 所属先の設置者

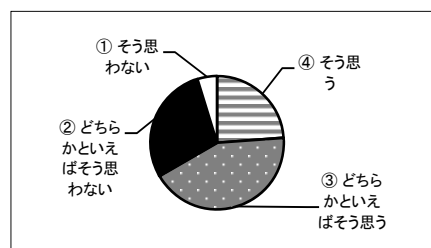
	度数	割合
① 国（国立大学法人）	11	55.0
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	3	15.0
③ 学校法人	6	30.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	20	100.0

その他の記述内容

2. 研修参加への経緯について

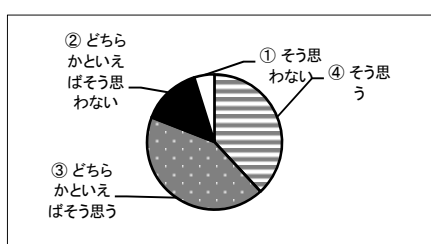
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	23.8
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	6	28.6
① そう思わない	1	4.8
計	21	100.0



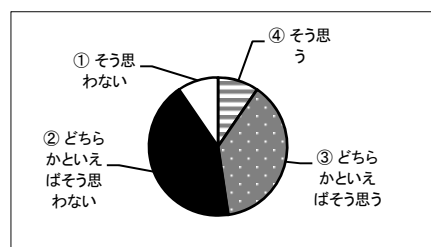
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	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	1	4.8
計	21	100.0



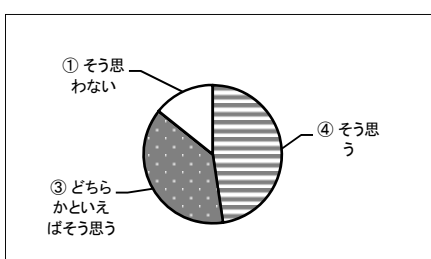
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	9.5
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	9	42.9
① そう思わない	2	9.5
計	21	100.0



(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

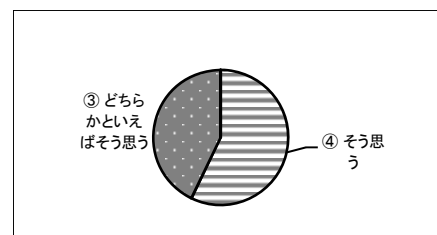
	度数	割合
④ そう思う	10	47.6
③ どちらかといえばそう思う	8	38.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	3	14.3
計	21	100.0



3. 研修プログラムの設計について

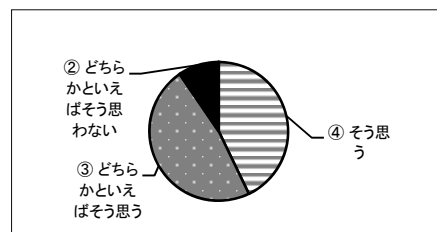
(1) 研修の目的は明確に設定されていた

	度数	割合
④ そう思う	12	57.1
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



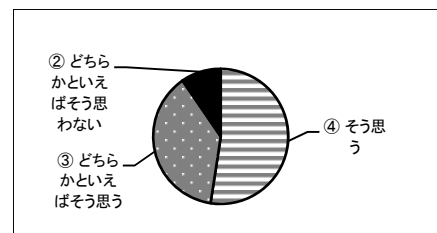
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	9	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



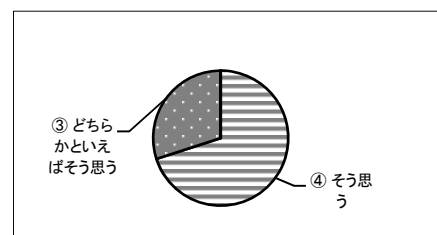
(3) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	11	52.4
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	2	9.5
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



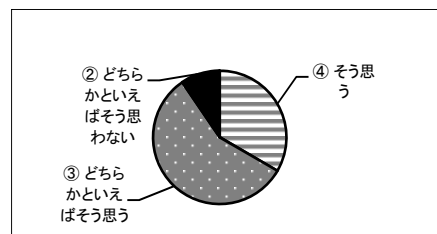
(4) 研修会場は快適な環境だった

	度数	割合
④ そう思う	14	70.0
③ どちらかといえばそう思う	6	30.0
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



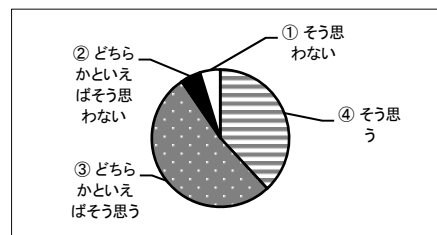
(5) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	度数	割合
④ そう思う	7	33.3
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	21	100.0



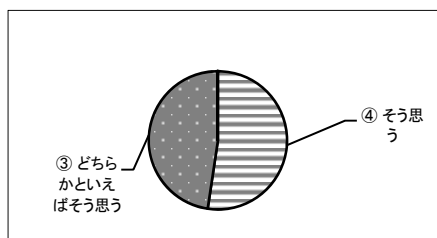
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度よい長さだった

	度数	割合
④ そう思う	8	38.1
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	1	4.8
計	21	100.0



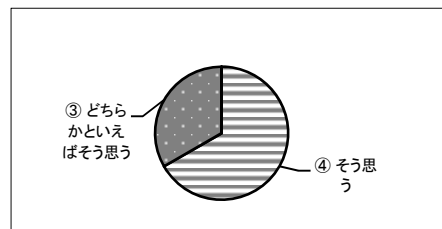
(7) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	11	52.4
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



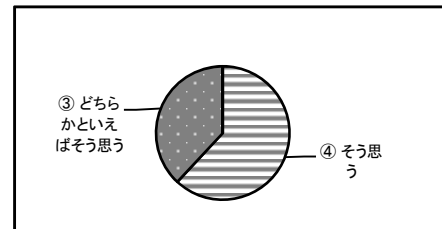
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

	度数	割合
④ そう思う	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



(9) 参加者の人数は適当だった

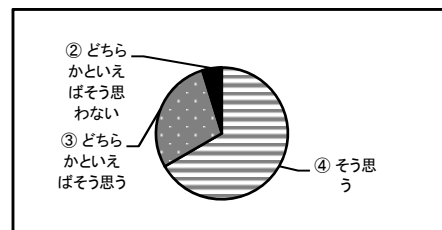
	度数	割合
④ そう思う	13	61.9
③ どちらかといえばそう思う	8	38.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



4. 研修スタッフについて

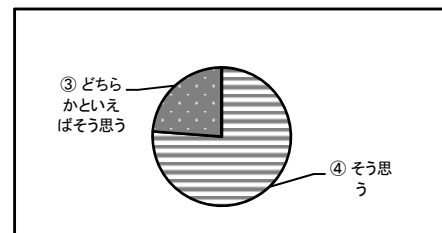
(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	14	66.7
③ どちらかといえばそう思う	6	28.6
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



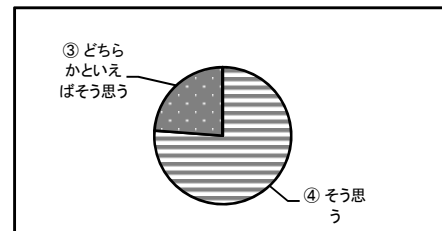
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

	度数	割合
④ そう思う	16	76.2
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



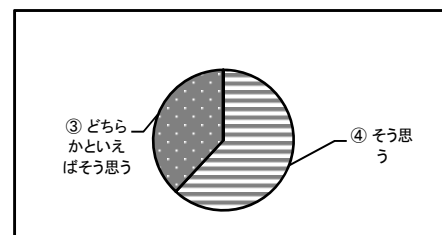
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

	度数	割合
④ そう思う	16	76.2
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



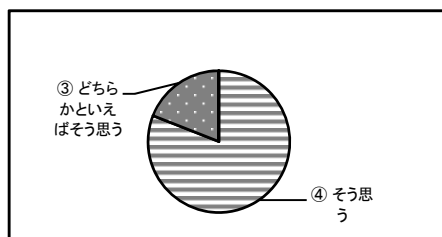
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	13	61.9
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	0	0.0
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

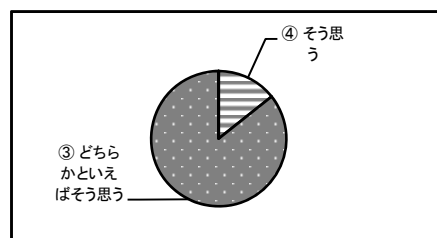
	度数	割合
④ そう思う	17	81.0
③ どちらかといえばそう思う	4	19.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



5. 研修成果について

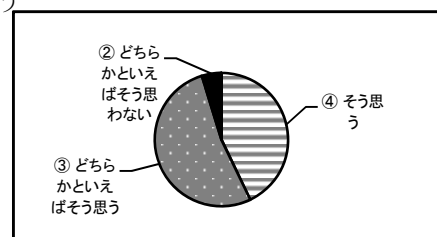
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	3	14.3
③ どちらかといえばそう思う	18	85.7
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	21	100.0



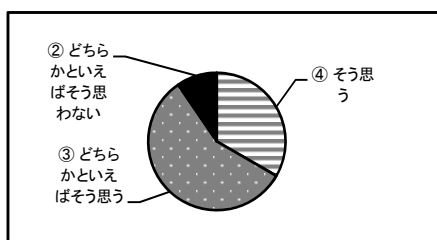
(2) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	度数	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



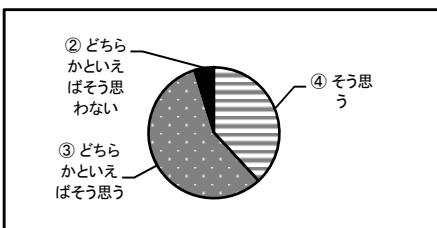
(3) 研修の内容は十分に理解できた

	度数	割合
④ そう思う	7	33.3
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	21	100.0



(4) 新たに人的なつながりをつくることができた

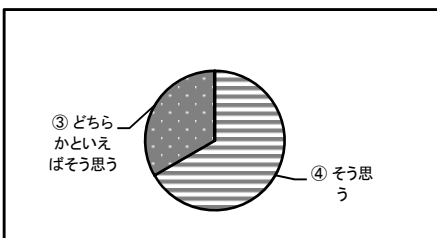
	度数	割合
④ そう思う	8	38.1
③ どちらかといえばそう思う	12	57.1
② どちらかといえばそう思わない	1	4.8
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



6. 研修全体について

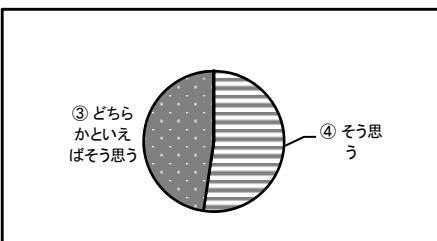
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	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



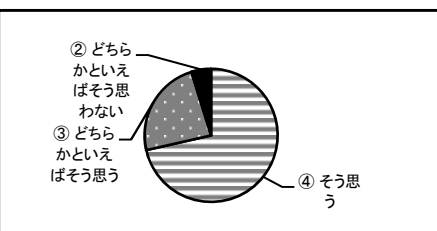
(2) 研修は期待を上回る内容だった

	度数	割合
④ そう思う	11	52.4
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	0	0.0
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

	度数	割合
④ そう思う	15	71.4
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	1	4.8
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



7. SPODにおけるSDプログラム開発について

	度数	割合
地域連携系	12	57.1
社会連携系	8	38.1
国際交流系	6	28.6
総務係	4	19.0
財務系	5	23.8
施設系	2	9.5
図書係	2	9.5
情報処理系	9	42.9
医事系	2	9.5
その他	0	0.0

その他の記述内容

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)

- ☐ 学生対応へのより深い知識, スキル支援
- ☐ 現場(窓口)経験。様々な事例に触れることにより, いろんな角度からの支援方法が導き出されるのではと感じたから。
- ☐ 全て
- ☐ コミュニケーション力
- ☐ 学生募集における広報能力
- ☐ 発表力, キャリアカウンセリング
- ☐ 他大学や事例を知ること必要だが, 自大学について知らないことが多いので, 知識を増やしたい。
- ☐ プレゼン等発表能力, 説明能力
- ☐ サークル, リーダー能力の企画力
- ☐ 会議の運営も全学の担当者(教員であれ, 事務であれ)を相手にすることが多く, きちんと主張できるかも。相手に同調できたり, 協調できたり, また, 対立しても何かしら, 落としどころを見つけられるような調整力。
- ☐ 学生とのコミュニケーション能力向上
- ☐ FDと就職キャリア
- ☐ FDに関する知識, 企画力
- ☐ キャリアカウンセリングの能力・(学生からの就活等の相談)
- ☐ FDに関する具体的な手法, 考え方, 学生に対応する力(支援する力)
- ☐ 大学事務員として必要なスキル全手にレベルアップが必要だと感じた。
- ☐ パソコン
- ☐ 学生とのコミュニケーション力
- ☐ 学務系の規程, 法律等の理解と現況への反映
- ☐ 教務事務についての知識, 規則, 法令の読み込み, リーダーシップ, 指導力
- ☐ 学生対応部署の経験

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。

- ☐ 知識を得ることで自身の問題点が分かり, 改善につなげられる。
- ☐ 大学勤務が短いため全てがほとんど真っ白の状態だったので, いろいろなことを知れてよかった。
- ☐ 直接学生の声が聞けたこと
- ☐ 普段の業務とは違う内容ではあったが, 学生支援について考えるきっかけになった。
- ☐ 他大学の方との交流ができてとても良かった(嬉しかった)。今後も連絡を取り合うと思う。
- ☐ この二日間で, 学生と関わる楽しさ, 難しさを再確認できた。
- ☐ 自己分析ができました。
- ☐ サークルリーダー研修のコマでは学生の参加もあり, 楽しく受講できた。
- ☐ 就職, 課外活動は未経験なので, 少し実態がつかめた。
- ☐ 全体を通じて雰囲気が良かった。肩に力が入らないリラックスした研修だった。
- ☐ 学務系でも全く業務をしたことのない分野も学ぶことができて良かった。
- ☐ 他大学の方と交流できた。自分が関係していない分野を学べた。専門分野はおさらいができた。
- ☐ 今回初めてSPODの研修に参加しました。仕事に対するスキルアップにもなったし, 他大学の職員の方と夜の部を含め, 交流が持てて良かったです。
- ☐ 現在の愛媛大学の取り組み(FD等)を具体的に知ることができた。特にキャリアサポーターの話は, とても分かりやすかった。
- ☐ 業務に必要な話が知識だけでなく, 普段業務で携わっていない分野の話が聞けたこと。また, 他大学の方から色々なお話が聞けたので, 大変良い機会になったと思います。ありがとうございました。
- ☐ 受講者の様子等を把握しての説明等の柔軟な対応が良かった。参加, 発言しやすい雰囲気に変化した。
- ☐ FD, 就職支援, 課外活動についてなど, あまりまだ関わったことのない事柄について勉強することができた。他の学校から来られている方と交流することができた。愛媛大学生の素晴らしさを感じることができた。
- ☐ 経験したことのない部署に他大学の取り組みを聞いた点が良かった。

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、具体的にお書きください。
- 昼休みの時間をもう少し、長くしてほしい
 - よい経験ではあったが、参加する所属先をある程度限定しておけばよりよいと思った。
 - 同じメンバーでステップアップ研修などあれば、励みになる。
 - 講師の方の話すスピードが速いと感じた事があった（特にわからないものだったために、そう感じたのかもしれない）。
 - FD研修をもっと分かりやすくした方がよい。内容がすこし難しい。
 - 学務系だが集まっている人の職種がばらついた。
 - 構成，進行，内容ともに，よく練られた研修だったと思います。これからも是非，続けてほしいと思います。
 - グループワーク形式でもっとグループ内での話し合いができる時間を長めにしてほしいかったです。
 - 今回の研修はとても内容的に密度が濃くて勉強になりました。最後，スタッフの学生さんともっと一緒にできたらよかったなと思いました。
 - 教務系，学生系を分けて行う
 - 係長，主任という役割ではなく，各々のレベルで受講できるようにしてほしい。
 - もう少し時間がほしいと思いました。

① SDプログラムの開発，実施

SPODフォーラム2013「社会連携系職員養成研修（社会連携基礎）」

1. 到達目標

- ・社会連携を巡る基礎的な認識を深めることができる
- ・大学の社会連携事業が抱えている今日的な課題について自ら認識することができる
- ・大学の社会連携事業が抱えている今日的な課題について、その解決方策を挙げることができる
- ・グループワークによって、チーム全体としての問題解決力、チームに貢献することの重要性が理解できる
- ・社会連携（特に産学連携）の世界で話題になることの多い様々な概念、用語を説明することができる

2. 対象者

大学等の社会連携活動に従事されている方、関心を持たれている方が中心になると思いますが、教員、事務職員を問わず、社会連携初心者の方も大歓迎です

3. 日 時

平成25年8月21日（水） 15：30～17：30

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

土居 修身（愛媛大学社会連携推進機構 副機構長 教授）

兒玉 直子（愛媛大学社会連携支援部社会連携課契約 知財チームリーダー）

6. 概 要

まずは、大学の社会連携とは何か、何故社会連携なのか、どのような歴史的経緯があるのか、等社会連携を巡る基礎的な認識を深めて頂きます。研究分野や教育分野、これらをサポートする事務分野の方々も、このような基礎的認識を深めて頂くことにより日常の諸活動の幅が広がると考えています。

次いで、主題である大学の社会連携事業が抱えている今日的な課題について問題提起させて頂き、その解決方策についてグループワークを行って頂きます。参加者が自らの課題として受け止め、その解決策を探る議論に参加することにより、チームとしての問題解決力をつけるとともに、チームに貢献することの重要性の理解向上に繋がると考えています。

最後に、社会連携（特に産学連携）の世界で話題になることの多い様々な概念、用語について解説します。社会連携虎の巻です。「これで貴方も社会連携通」がキャッチフレーズです。

SPODフォーラム2013アンケート(個別プログラム用)集計結果

セミナー名:社会連携系プログラム(レベルⅠ)「社会連携基礎」

講師名:土井修身・兒玉直子(愛媛大学)

実施日:平成25年8月21日(水)

実施会場:愛媛大学愛大ミュージズ2階 M24

事前申込者数:34名

当日参加者数:35名

アンケート回答者数:35名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	32	91.4
② 短期大学	2	5.7
③ 高等専門学校	0	0.0
④ その他()	1	2.9
計	35	100.0

その他の記述内容
公益財団法人(1)

(2) 所属先の設置者

	度数	割合
① 国(国立大学法人)	5	14.3
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	5	14.3
③ 学校法人	24	68.6
④ その他()	1	2.9
計	35	100.0

その他の記述内容
公益財団法人(1)

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	16	45.7
② 北海道	0	0.0
③ 東北	0	0.0
④ 関東	10	28.6
⑤ 中部	0	0.0
⑥ 近畿	5	14.3
⑦ 中国	4	11.4
⑧ 九州・沖縄	0	0.0
計	35	100.0

(4) 職種

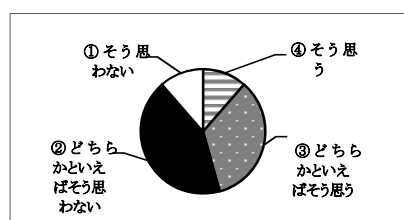
	度数	割合
① 教員	6	17.6
② 職員	28	82.4
③ 学生	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	34	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

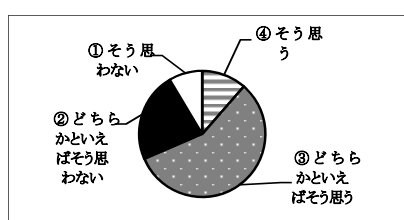
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	11.4
③ どちらかといえばそう思う	12	34.3
② どちらかといえばそう思わない	15	42.9
① そう思わない	4	11.4
計	35	100.0



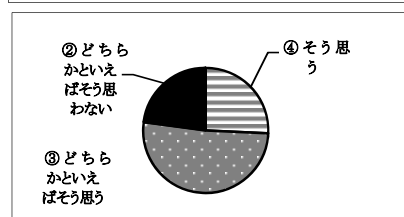
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	4	11.4
③ どちらかといえばそう思う	20	57.1
② どちらかといえばそう思わない	8	22.9
① そう思わない	3	8.6
計	35	100.0



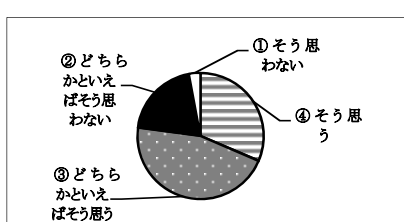
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	9	25.7
③ どちらかといえばそう思う	18	51.4
② どちらかといえばそう思わない	8	22.9
① そう思わない	0	0.0
計	35	100.0



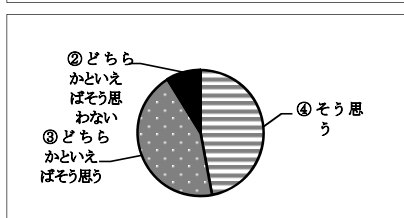
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	11	31.4
③ どちらかといえばそう思う	16	45.7
② どちらかといえばそう思わない	7	20.0
① そう思わない	1	2.9
計	35	100.0



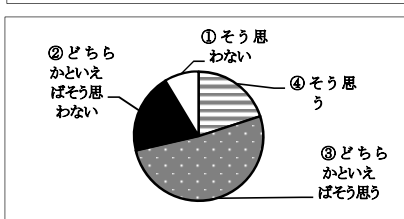
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	16	47.1
③ どちらかといえばそう思う	15	44.1
② どちらかといえばそう思わない	3	8.8
① そう思わない	0	0.0
計	34	100.0



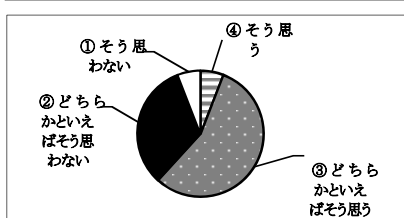
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	7	20.0
③ どちらかといえばそう思う	18	51.4
② どちらかといえばそう思わない	7	20.0
① そう思わない	3	8.6
計	35	100.0



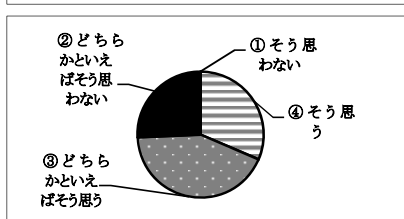
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	2	5.9
③ どちらかといえばそう思う	19	55.9
② どちらかといえばそう思わない	11	32.4
① そう思わない	2	5.9
計	34	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	11	31.4
③ どちらかといえばそう思う	15	42.9
② どちらかといえばそう思わない	9	25.7
① そう思わない	0	0.0
計	35	100.0



SPODフォーラム2013【社会連携系プログラム(レベルⅠ)「社会連携基礎」】自由記述欄

NO	設問3.この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。	設問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、具体的にお書きください。
1	社会連携に必要なものが、今まで思っていたものと異なっていたので非常にためになった。	時間が足りずにすべてが終わらなかったのは残念だった。
2	社会連携の基礎が分かった。	時間内にお願ひします。
3	自分の業務内容に反映できないのが残念でした。	
4	あまり知識のない分野について理解が深められよかった。	
5		1コマにおさめるのであれば、内容をある程度削った方がよい。
6	社会連携の基本的な知識を学べた。	
7	自身の業務から離れた内容であったので勉強になった。	
8	社会連携についてよく分かった。	時間のマネジメントがうまくできて欲しかった。せつかぐなで最後までいしっかり聞きたかった。
9	社会連携とは何かがわかった。	時間が足りなかった。
10	ほとんど接したことのない分野でしたが、とても楽しく受講できました。	
11	実はあまり期待していなかったのですが、講師の理念が伝わったのがよく、グループワークも盛り上がり上がり、自分自身もこれから社会貢献について取り組み方が大きく変われると思います。ありがとうございました。	印刷物をもう少し大きくして欲しかったです。
12	用語の定義を正しく理解することができた。もっと勉強しなければならぬと痛感した。	ペースが、...
13	グループの中で話がで、考えが広がった。	
14	産官学の基本的概念を理解できた。何より先生のお話がとても面白かったです。	もっとたくさんお話を聞きたかったです。ありがとうございました。
15	社会連携に関する新たな知識を得ることができました。楽しく受講できました。	
16	社会連携、産学連携の辞書的定義。	時間配分。ドラッカーの本の内容よりも「社会連携」に焦点をあてていただきたかった。
17	何が身についたと言うより、講義内容が非常に興味深い。また聴講したいと思う。	
18	知らなかったことを教えてもらった。	休憩をしてください。レジュメはコンパントに時間内に終わるようなものでお願いいたします。証書もらいづらいます。

SPODフォーラム2013【社会連携系プログラム(レベルⅠ)「社会連携基礎」】自由記述欄

NO	設問3.この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的に書きください。	設問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、具体的にお書きください。
19	企業のやりとりの例を出していただき楽しかった。	時間調整。
20	社会連携とは何か。とてもよい刺激をうけました。ありがとうございました。	
21	マーケティング、技術等の動きが知れた。	講義の内容と日常業務の繋がりについて話して欲しかった。
22	連携することは非常に奥深い色々なファクターが必要だといいうことが理解できた。	時間配分。
23	後半の内容は「社会連携入門」？別の知識を聞いていた気がします。	
24		スクリーンがみづらかった。

国際連携系職員養成プログラム開発ワークショップ
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、国際連携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 国際連携系職員（経験者含む）
- ② 各ネットワーク加盟校SD担当者
- ③ 学務系・教務系職員
- ④ 意欲のある事務職員

3. 期 間 ： 平成25年10月31日（木）・11月1日（金）

4. 日 程 ： 別紙のとおり

5. 場 所 ： 愛媛大学本部 5F 第1会議室

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	教育学生支援部	部長	米澤 慎二
愛媛大学	総務部人事課	課長	吉田 一恵
愛媛大学	総務部人事課	副課長	武智 和康

8. 募集定員 ： 16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

国際連携系職員養成プログラム開発作業日程

日時：１０月３１日（木）～１１月１日（金）：愛媛大学第１会議室

時間	(1 日目) 1 0 月 3 1 日 (木)	(2 日目) 1 1 月 1 日 (金)	時間
9:00			9:00
10:00		「グループ討議の発表」 講師：秦・仲道・米澤・吉田	10:00
		「グループ活動」 国際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・米澤・吉田	
12:00		昼食	12:00
13:00	受 付	「グループ活動」 国際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・米澤・吉田	13:00
13:30	「講話」 大学の国際連携系職員について 講師：常翔学園 塩川 雅美	「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・米澤・吉田	14:00
14:30	「アイスブレイク」（自己紹介，所属大学等の紹介） 講師：愛媛大学 秦 敬治		
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 武智 和康		
15:30	「グループ討議」 ①各大学・短大・高専を取り巻く 国際連携系の現状・問題点について ②各大学・短大・高専が求める国際連携系の 職員像（資質と能力）について 講師：秦・仲道・米澤・吉田		
18:00			16:00
19:00	懇親会 ※任意参加		

（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「国際連携系職員養成プログラム開発」
 実施日：平成25年10月31日（木）～11月1日（金）
 実施会場：愛媛大学本部5階第1会議室
 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	14	87.5
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	2	12.5
④ その他（ ）	0	0.0
計	16	100.0

(2) 所属先の設置者

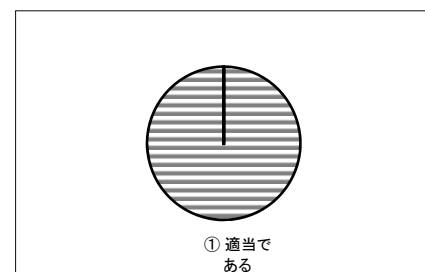
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	13	81.3
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	2	12.5
③ 学校法人	1	6.3
④ その他（独立行政法人）	0	0.0
計	16	100.0

(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	16	100.0
② どちらともいえない	0	0.0
③ 適当でない	0	0.0
計	16	100.0

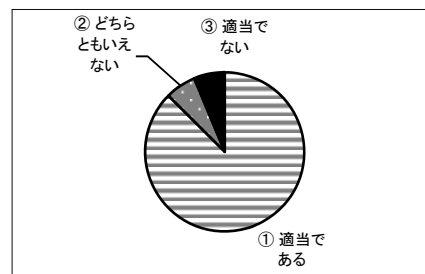


(2) セミナーの期間（長さ）は適当でしたか。

	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

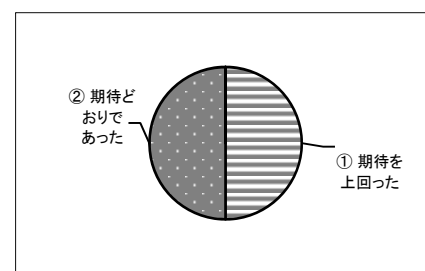


どの位の期間が適当ですか。・短かった



(3) このセミナーに参加されていかがでしたか。

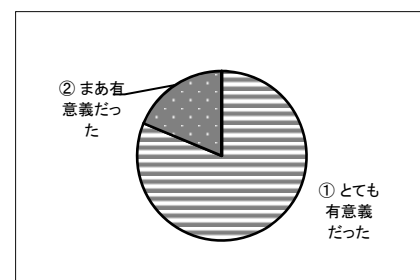
	回答数	割合
① 期待を上回った	8	50.0
② 期待どおりであった	8	50.0
③ 期待を下回った	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	16	100.0



(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	13	81.3
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	0	0.0
④ 全く有意義ではなかった	0	0.0
計	16	100.0

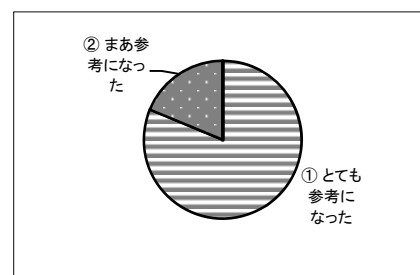
・有意義だった内容、有意義でなかった内容 別紙記載



(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	13	81.3
② まあ参考になった	3	18.8
③ あまり参考にならなかった	0	0.0
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)

- ・ 語学力 (3)
- ・ コミュニケーション能力 (3)
- ・ プレゼンテーション, 説明力 (2)
- ・ 企画力 (2)
- ・ 国際交流業務だけでなく大学全体の業務を把握する
- ・ 文科省へ奨学金の申請をする際に求められる文章力
- ・ 大学という組織について
- ・ 危機管理能力
- ・ 調整力
- ・ 教員との調整力
- ・ 他部署との連携, チームワーク
- ・ 後輩を指導する力
- ・ マネジメント力
- ・ 上司をマネジメントする力
- ・ 留学に関するカウンセリング
- ・ 職員で協働で行うプロジェクトの開催スキル
- ・ 専門知識
- ・ 技術実習生の受入にあたっての制度設計 (費用負担, 成果保証)

2 (4) セミナーの内容で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。

- ・ 他大学の取り組みを聞くことができた。(2)
- ・ グループ討議 (2)
- ・ 「国際の日常化」この言葉を知ったこと。
- ・ 今まで国際の業務について他大学の人と語る機会は(特に四国内では)ほとんどなかったのです。
- ・ 留学生と対面して業務をする立場ではないため, 職場の生々しい意見を把握できた。
- ・ レベルの差がわかった。
- ・ 他大学の職員とつながりができて幸いだった。関係は大切にしたい。
- ・ 国際連携については素人だったが, マップを作成することで視覚化でき整理できました。
- ・ 普段こまかい業務に追われているので, このセミナーを通して, 整理することができました。現状と課題がはっきり見えてきたような気がします。
- ・ 新しい感覚, 知識を得ることができた。
- ・ 他大学の方とワークができ, 意見交換ができたこと。
- ・ 問題点について, グループメンバーと話し合った。
- ・ 国際関係業務で自分の知識不足を知ることができた。
- ・ プロセスを通じお互いの情報交換ができ, ひとつひとつの業務の意味等を考えることができた。
- ・ 秦先生のお話 (国際のビジョンを考えるのはどの部署, 人なのかなど)

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。

- ・ 国際連携業務に携わっていない人がいたので、現在抱えている問題点等を共有することができなかった。

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。

- ・ SDプログラムの作成の流れがわかったこと (5)
- ・ 自分の中でも懸案事項であった“国際の日常化”を目指すのかどうするのか、について整理して考えられた。
- ・ 自分が前から思っていたことを他大学の人も同じく感じていると分かり、自大学に帰った時に少し自信を持って意見が言えると思う。
- ・ 新しい知見を得られた。
- ・ 久々に議論を通じて考え方の整理ができた。
- ・ 国際連携の現状の問題点
- ・ 問題点の解決策

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)

- ・ 今の方法で良いと思う。
- ・ 各参加者所属機関で予めブレストさせておき、持ち寄る。
- ・ 本研修に参加した人が再度集まって話し合う機会があればいいなと思いました。
- ・ 参加対象者をしぼった方が良いと思う。
- ・ テンプレートがあると整理しやすいと思いました。
最後に秦先生が「研修では身につけられない目標が多い」とおっしゃられて確かにそう思いました。はじめに注意点として挙げられると考えやすくなると思いました。
- ・ メールだけのやりとりでは完成形まで持つて行くのは難しいかもしれないと思うが、全員でなくとも複数大学の担当者の意見を聞けば、問題ないと思う。
- ・ 県内外の大学等からの参加者を増やし、様々な意見を出し合う機会を増やす。

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。

- ・ はっとするようなことがあり、有意義な2日間となりました。
- ・ 国際関係の部署で働いていらっしゃる方が必ずしも特別ではないとご自身で感じていらっしゃるということが分かってほっとしました。ありがとうございました。
- ・ 1泊はとてもよい試みだと思う。

- ・ どうなることかと思ったが、それなりに出来たので驚いた。人によって色々な意見があり，勉強になりました。
- ・ 普段の業務では知り得ることのできないことを知り，より一層国際連携に興味が湧きました。
- ・ 今回班によってレベルの差がありすぎたように感じるので，バランスのとれた班をつくる。
- ・ 全員で議論する時間があれば良かった。
- ・ 国際連携の現状・問題点について情報共有ができた。
- ・ 今日の成果を踏まえてできるプログラムが楽しみです。
- ・ 関西からの参加者と合同となったのは，とても良かった。
- ・ 四国内のみならず，関西地区の大学の方々と話せたのは勉強になりました。
- ・ 人的ネットワーク構築ができました。ありがとうございます。
- ・ 同じ業務に就いている方達と交流が出来て参考になりました。ありがとうございました。
- ・ 2日間大変お世話になりました。研修の振り返りを行い，今後に活かしたいと思います。
- ・ これからもSPOD研修には積極的に参加させていただきます。

次世代リーダー養成ゼミナール実施要項

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以下のことができる。

- ・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以下のことができる。

- ・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25年5月23日（木）～25日（土） （愛媛大学）

※次世代リーダー養成ゼミナールのプログラムは、2年間で2泊3日×8回実施する。

ただし、全体として必要時間数が確保される場合は、1泊2日とする場合がある。

※平成25年度の開催予定

（第2回） 平成25年 8月 1日（木）～ 3日（土）（大阪）

（第3回） 平成25年11月14日（木）～16日（土）（香川）

（第4回） 平成26年 1月23日（木）～24日（金）（徳島）

4. 場 所

愛媛県松山市道後樋又10番13号 愛媛大学 本部第1・第2会議室

5. 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。
- ・ 受講にあたっての抱負が明確であり、受講申込時に文書（400文字程度）で提出できる者。
- ・ 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。
※2年間で修了要件である全日程の9割以上出席可能な人を推薦してください。

6. 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）

7. 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	助教	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	阿部光伸
愛媛大学教育学生支援部	部長	米澤慎二
愛媛大学総務部人事課	課長	吉田一恵 他

8. 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。
- ・ 全てのプログラムについてA～Dの4段階で評価し、総合判定A～Cの評価を得ること。

※修了後は、SPODのSD講師に登録すること。

9. 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ゼミナール（第1回）日程表

日時：5月23日（木）～25日（土）

場所：愛媛大学本部5階 会議室

時間	(1日目) 5月23日(木)		(2日目) 5月24日(金)		(3日目) 5月25日(土)		時間
	3期生	4期生	3期生	4期生	3期生	4期生	
10:00					「SD論」 講師 順天堂大学 企画調査室部長 各務正		9:00
			「高等教育政策論」 講師 桜美林大学 眞一 教授 山本				
12:00	メンター入門 講師 大竹奈津子 阿部光伸 米澤慎二		SPODフォーラム用 シラバス作成 講師 阿部光伸 米澤慎二				12:00
13:00	昼食		昼食		昼食		13:00
13:45	開講式 アイスブレイク		愛媛大学 見学		4期生による自大学プレゼンテーション 講師 秦・仲道・大竹・阿部・米澤・吉田		
15:00	4期生へのメンタリング 講師 秦・仲道・阿部・吉田・大竹・米澤						
15:30	「高等教育IR」 講師 山田剛史 プロジェクト進捗報告 大竹奈津子 阿部光伸 米澤慎二		SPODフォーラム用 シラバス作成 講師 阿部光伸 米澤慎二		リーダーシップ論&実践I 講師 秦敬治		17:00
17:30	休憩						
18:30							19:00
21:00	E L S		情報交換会				
	学生との情報交換会						

（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ゼミナール実施要項

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以下のことができる。

- ・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以下のことができる。

- ・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25年8月 1日（木）～ 3日（土） （桃山学院大学）

※次世代リーダー養成ゼミナールのプログラムは、2年間で2泊3日×8回実施する。

ただし、全体として必要時間数が確保される場合は、1泊2日とする場合がある。

※平成25年度の開催予定

（第1回） 平成25年 5月23日（木）～25日（土）（愛媛）

（第3回） 平成25年11月14日（木）～16日（土）（香川）

（第4回） 平成26年 1月23日（木）～24日（金）（徳島）

4. 場 所

大阪府和泉市まなび野1-1 桃山学院大学（1号館2階212教室）

5. 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。
- ・ 受講にあたっての抱負が明確であり、受講申込時に文書（400 文字程度）で提出できる者。
- ・ 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。
※2年間で修了要件である全日程の9割以上出席可能な人を推薦してください。

6. 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）

7. 講師

名城大学人間学部・人間学科	教授	池田輝政
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	助教	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	阿部光伸
愛媛大学教育学生支援部	部長	米澤 慎二
愛媛大学総務部人事課	課長	吉田一恵

8. 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。
- ・ 全てのプログラムについて A～D の 4 段階で評価し、総合判定 A～C の評価を得ること。

※修了後は、SPOD の SD 講師に登録すること。

9. 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ゼミ（第2回）日程表

日時：8月1日（木）～3日（土）

場所：桃山学院大学

時間	8月1日（1日目）		8月2日（2日目）		8月3日（3日目）		
	3期生	4期生	3期生	4期生	3期生	4期生	
9:00							9:00
			プロジェクト進捗報告 講師 阿部・米澤	大学職員になろうキャンペーン 講師 秦・仲道・大竹・吉田	「高等教育戦略論」 講師 名城大学 池田 輝政		
12:00			昼食		閉講式		12:00
13:00			開講式・アイスブレイク		リーダーシップ実践Ⅱ 「ルフィの仲間力を使って」 講師 秦 敬治		
13:15	受講生（3期生）によるセミナー 「若手職員に知ってもらいたい『報・連・相』のコツ」 くもつと良くなる職場内コミュニケーション」 講師 秦・仲道・阿部・米澤・吉田		4期生による 大学改革プレゼンテーション 講師 秦・仲道・大竹・吉田				
14:30							
17:30	受講生（3期生）によるセミナーの講評 講師 秦・仲道・阿部・米澤・吉田						
18:30							
19:30							
20:00	情報交換会		情報交換会				

（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ゼミナール実施要項

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以下のことができる。

- ・ 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以下のことができる。

- ・ 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25年11月14日（木）～16日（土）（香川大学）

※次世代リーダー養成ゼミナールのプログラムは、2年間で2泊3日×8回実施する。

ただし、全体として必要時間数が確保される場合は、1泊2日とする場合がある。

※平成25年度の開催予定

（第1回） 平成25年 5月23日（木）～25日（土）（愛媛大学）

（第2回） 平成25年 8月 1日（木）～ 3日（土）（桃山学院大学）

（第4回） 平成26年 1月23日（木）～24日（金）（徳島大学）

4. 場 所

香川県高松市幸町1-1 香川大学 研究交流棟5階研究者交流スペース 他

5. 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。
- ・ 受講にあたっての抱負が明確であり、受講申込時に文書（400 文字程度）で提出できる者。
- ・ 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。
※2年間で修了要件である全日程の9割以上出席可能な人を推薦してください。

6. 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）

7. 講 師

追手門学院大学	副学長	福島 一政
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	講師	阿部 光伸
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	助教	清水 栄子
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	特定研究員	丸山 智子
愛媛大学教育学生支援部	部長	米澤 慎二
愛媛大学総務部人事課	課長	吉田 一恵

8. 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）をこなす、合格すること。
 - ・ 最終口頭試問で合格すること。
 - ・ 全てのプログラムについて A～D の 4 段階で評価し、総合判定 A～C の評価を得ること。
- ※修了後は、SPOD の SD 講師に登録すること。

9. 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ゼミナール（第3回）日程表

日時：11月14日（木）～16日（土）

場所：香川大学研究交流棟5階 研究者交流スペース
研究交流棟8階 放送大学 会議室

時間	11月14日（木）（1日目）		11月15日（金）（2日目）		11月16日（土）（3日目）		時間		
	3期生	4期生	3期生	4期生	3期生	4期生			
9:00						「大学職員論」 講師 追手門学院大学 福島 一政	9:00		
香川大学見学									
講師 養成講座 阿部 光伸			トップリーダーとの対談 香川大学 理事・副学長 高木健一郎 愛媛大学 理事・副学長 松本長彦 講師 秦・仲道・吉田						
9:30									
10:30									
12:30	開講式		昼食		昼食		12:00		
13:00	メンタリング 実践		昼食		「SD演習」 問題を「作らない」「解決する」ための 理論と実践 影響の輪と信頼残高 講師 秦 敬治		13:00		
講師 米澤慎二			トップリーダーとの対談 振り返り						
13:30									
14:30	4期生による 課題プレゼンテーション 講師 秦・阿部・仲道・清水・丸山・米澤・吉田		講師 秦・阿部・仲道・吉田	修了プロジェクトの進め方 講師 阿部 光伸					
講師 秦敬治			プロジェクトマネジメント 丸山 智子						
16:00									
17:30									
18:00									
19:00	情報交換会		ディベート				16:30		
21:00									

（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ゼミナール実施要項

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以下のことができる。

- ・ 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以下のことができる。

- ・ 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26年 1月23日（木）～24日（金）（徳島大学）

※次世代リーダー養成ゼミナールのプログラムは、2年間で2泊3日×8回実施する。

ただし、全体として必要時間数が確保される場合は、1泊2日とする場合がある。

※平成25年度の開催予定

（第1回） 平成25年 5月23日（木）～25日（土）（愛媛大学）

（第2回） 平成25年 8月 1日（木）～ 3日（土）（桃山学院大学）

（第3回） 平成25年11月14日（木）～16日（土）（香川大学）

4. 場 所

徳島市南常三島町1丁目1番地 徳島大学 共通教育4号館404講義室 他

5. 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。
- ・ 受講にあたっての抱負が明確であり、受講申込時に文書（400 文字程度）で提出できる者。
- ・ 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。
※2年間で修了要件である全日程の9割以上出席可能な人を推薦してください。

6. 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）

7. 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	講師	阿部 光伸
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	講師	仲道 雅輝
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	助教	清水 栄子
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	特任助教	丸山 智子
愛媛大学教育学生支援部	部長	米澤 慎二
愛媛大学総務部人事課	課長	吉田 一恵

8. 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。
 - ・ 全てのプログラムについて A～D の 4 段階で評価し、総合判定 A～C の評価を得ること。
- ※修了後は、SPOD の SD 講師に登録すること。

9. 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ゼミ（第4回）日程表

日時：平成26年1月23日（木）～24日（金）

場所：徳島大学共通教育4号館404講義室 等

時間	(1 日 目)		(2 日 目)		時間
	3 期 生	4 期 生	3 期 生	4 期 生	
12:30 13:00			講 師 丸 山 ・ 秦 ・ 阿 部 ・ 米 澤 ・ 仲 道 ・ 清 水 ・ 吉 田 4 期 生 による 大 学 の 構 成 員 を 卷 き 込 ん だ プ ロ ジ ェ ク ト の 構 築		9:00
					12:00
			開講式		昼食
	講 師 丸 山 ・ 秦 ・ 阿 部 ・ 米 澤 ・ 仲 道 ・ 清 水 ・ 吉 田 3 期 生 による修了プロジェクト発表		最 終 口 頭 試 問 講 師 秦 ・ 阿 部 ・ 吉 田	イ ン ス ト ラ ク シ ョ ナ ル デ ザ イ ン (I D) を 活 用 し た 職 員 に よ る 企 画 ・ 立 案 マ ネ ジ メ ン ト 講 師 仲 道 雅 輝	15:00
			次 世 代 リ ー ダ ー 養 成 ゼ ミ ナ ー ル を 振 り 返 っ て 発 表 の 準 備	フ ォ ロ ウ ー シ ッ プ 実 践 講 師 米 澤 慎 二	16:30
			次世代リーダー養成ゼミを振り返って - 3 期 生 -		17:30
			講話 秦 敬 治		19:00
			修了式等		21:00

SPODフォーラム2013「トップリーダーセミナー」

高等教育の質保証に向けた認証評価のあり方と活用

1. 到達目標

- ・ 認証評価の基本方針および概要および第一サイクルの検証からみえる課題を理解する。
- ・ 認証評価の第二サイクルの方向性について理解する。
- ・ 認証評価システムを機関の内部質保証につなげるアイデアを共有する。

2. 対象者

大学経営職・管理職の立場にある教職員、将来経営・管理職を目指す教職員、
教学マネジメントに関心のある教職員

3. 日 時

平成25年8月22日（木） 13:00～15:00

4. 場 所

愛媛大学 城北キャンパス 愛大ミューズ 2F M24教室

5. 担当講師

石川 憲一（金沢工業大学 学長）

6. 概 要

経営者・管理者を対象とした高等教育「トップリーダーセミナー」には、朝日新聞出版から発行されている「大学ランキング」でも常に教育改革のトップとして名前の挙がる金沢工業大学の石川学長をお招きし、金沢工業大学において、どのように教育改革や教学マネジメントを行っているかについてご講演いただきます。また、金沢工業大学が全国的に注目されるようになった背景などについて、個別の素晴らしい教育活動の紹介を織り込みながら、それがなぜ可能だったのかという点について学長目線でお話しいたします。

SPODフォーラム2013アンケート(個別プログラム用)集計結果

セミナー名: トップリーダーセミナー「大学改革を行う上でのトップマネジメントー金沢工業大学の教育改革と教学マネジメントー」
 講師名: 石川憲一(金沢工業大学長)
 実施日: 平成25年8月22日(木)
 実施会場: 愛媛大学愛大ミュージズ2階 M24

事前申込者数: 76名
 当日参加者数: 77名
 アンケート回答者数: 75名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	73	97.3
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	1	1.3
④ その他()	1	1.3
計	75	100.0

その他の記述内容
 公益財団法人(1)

(2) 所属先の設置者

	度数	割合
① 国(国立大学法人)	26	34.7
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	9	12.0
③ 学校法人	39	52.0
④ その他()	1	1.3
計	75	100.0

その他の記述内容
 公益財団法人(1)

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	38	50.7
② 北海道	1	1.3
③ 東北	2	2.7
④ 関東	13	17.3
⑤ 中部	1	1.3
⑥ 近畿	11	14.7
⑦ 中国	8	10.7
⑧ 九州・沖縄	1	1.3
計	75	100.0

(4) 職種

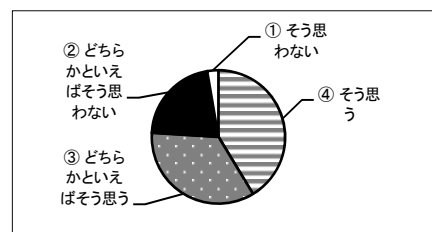
	度数	割合
① 教員	23	30.7
② 職員	50	66.7
③ 学生	0	0.0
④ その他()	2	2.7
計	75	100.0

その他の記述内容
 テニユア・トラック教員(2)

2. この研修について

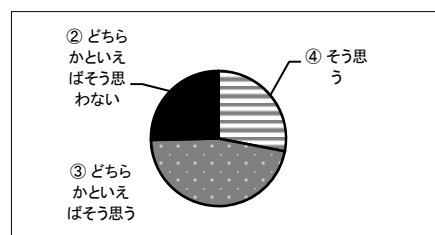
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	31	41.3
③ どちらかといえばそう思う	26	34.7
② どちらかといえばそう思わない	16	21.3
① そう思わない	2	2.7
計	75	100.0



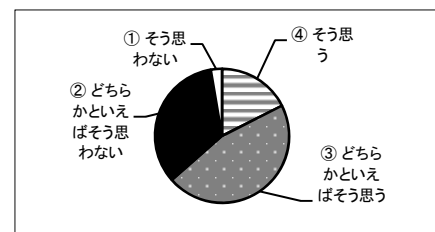
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	21	28.0
③ どちらかといえばそう思う	35	46.7
② どちらかといえばそう思わない	19	25.3
① そう思わない	0	0.0
計	75	100.0



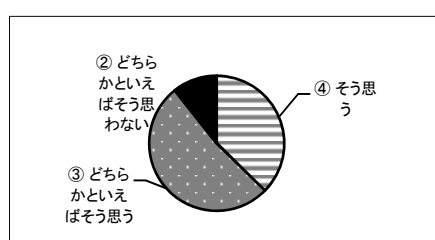
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	13	17.6
③ どちらかといえばそう思う	34	45.9
② どちらかといえばそう思わない	25	33.8
① そう思わない	2	2.7
計	74	100.0



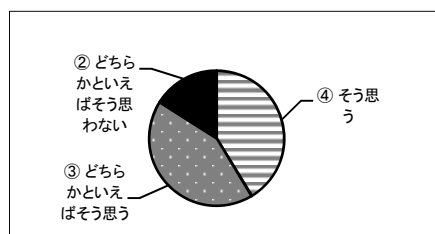
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	28	37.3
③ どちらかといえばそう思う	39	52.0
② どちらかといえばそう思わない	8	10.7
① そう思わない	0	0.0
計	75	100.0



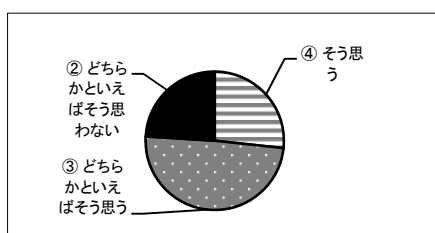
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	31	41.3
③ どちらかといえばそう思う	32	42.7
② どちらかといえばそう思わない	12	16.0
① そう思わない	0	0.0
計	75	100.0



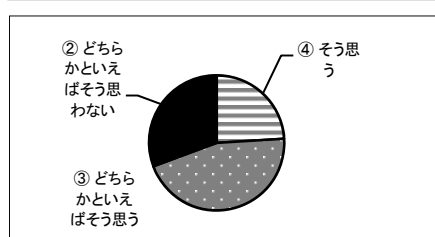
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	20	26.7
③ どちらかといえばそう思う	37	49.3
② どちらかといえばそう思わない	18	24.0
① そう思わない	0	0.0
計	75	100.0



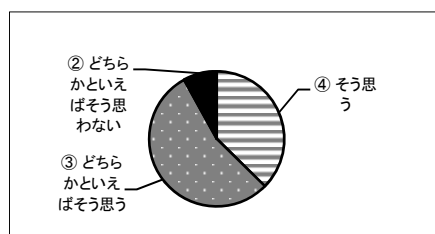
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	18	24.0
③ どちらかといえばそう思う	34	45.3
② どちらかといえばそう思わない	23	30.7
① そう思わない	0	0.0
計	75	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	28	37.3
③ どちらかといえばそう思う	41	54.7
② どちらかといえばそう思わない	6	8.0
① そう思わない	0	0.0
計	75	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。
- 学長が20年同じポストに就いていることがとても大切なのではないかと感じました。→教育改革の一貫性
 - どのような理念で教育改革に取り組まれたかが分かったこと。目指すべき大学像、養成すべき人材像が明確ではないと改めて痛感した。
 - 金沢工大の取組内容がよく理解できました。
 - トップリーダーのお話が聞けて大変参考になりました。
 - 大学の取組など大変詳しく説明いただき、よく分かった。
 - 金沢工大の教学マネジメントの仕組みがよく分かりました。
 - ベンチマークにさせていただける素晴らしい活動と成果を伺うことができました。ありがとうございました。
 - 学生主役のマネジメントは勉強になった。(チーム教育ほか)
 - 革新的なお話が聞けて良かったです。
 - 学長が自分の言葉で教学マネジメントを語れる点。
 - 大学改革のトップランナーの学長の講義は貴重であり、特に教学のトップを担っている先生方に刺激となったことと思います。
 - 教育士に関するお話が大変参考になりました。
 - 教育改革でよく取り上げられている金沢工業大学の学長先生のお話を直接お聞きすることができて大変有意義でした。
 - トップマネジメントによる強固な教学マネジメント体制の事例について、大変参考になりました。
 - 学長自身の言葉を直接聞くことができたのは良かったと思う。
 - 学生中心の大学への改革の事例を知ることができ非常にためになった。
 - 金沢工大の取組が理解できました。
 - 金沢工大の現状、取組を知ることができた。他大学の取組を知ることで、本学職員として今後、一職員としてどうあるべきかを考える事ができた。
 - 大学経営の考え方について理解を深めることができた。
 - 大学運営の体制とツールが非常にすっきりと仕上がっているなというのが第1印象でした。もちろん、一朝一夕には成らないものですが、やはり石川学長の強いリーダーシップの賜であると感じました。特に、教員組織を統轄する手腕と人間力が、それを可能にしているのだと、先生の穏やかな口調の中にも強い信念が伝わってきた中で感じ取ることができました。
 - とても分かりやすかった。
 - 学生が年間300日活動できる大学づくりが肝要であることを理解した。
 - 教育力の担保をどのように学生に結びつけるか、職員も教員と力を合わせて行うことが必要であることを改めて感じた。
 - 教育改革に役立つ。
 - 本学の今後の教学システムの構築の上で、参考になりました。
 - システマティックな取組にただただ感心しました。
 - 非常に密度の濃い内容の話を聞かせていただけ参考になった。
 - 金沢工業大学独自の取組が参考になった。
 - 学生が教員研究室等に質問した際に、「こんな事がわからないのか」という事は絶対に言わない、との話がとても印象的であった。
 - 先進的取組を具体的に聞いた点。
 - 具体的な取組が分かったこと。
 - 生でお話を聞いたことがよかった。
 - 先進的な事例をいくつか知ることができ、参考になった。
 - 他大の取組を知ることができたのがよかった。
 - 豊富な資料がいただけてありがたい。
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。
- 概要の紹介が中心だったため、少し物足りなかったです。HP等では紹介されていないこれらの改革を進めていかれた中で、学長としてご苦労されたお話など「裏話」や「本音」をお聞きしたかったです。
 - 来年も特色ある大学の事例紹介をしていただけたら幸いです。
 - 一般教員の業務に直結するものとはいいがたい。この時間の他のクラスの枠をもう少し多めに設定して欲しい。
 - 講義時間を短くして、質疑応答の時間を増やされてはどうでしょうか。
 - 少人数でやる。
 - 座学以外もあつたらよかった。ありがとうございました。
 - 今後も続けてもらいたいです。
 - 実務での苦労話が聞けると更によかった。
 - 短時間(2時間では)金沢工大のすべてを理解することは難しい。内容をもう少しコンパクトにさせていただくと理解度が深まります。
 - 手元資料にない資料が多く、どちらかと言えば資料に知りたい情報が載っていた。資料で渡せないものであれば、もう少しメモをとる時間が欲しい。2時間で聞くには内容が多岐に渡りすぎて伝えたい情報が薄れているように感じた。大学を変えた学生像の主なものにもう少し絞ったものを聞きたかった。
 - 限られた時間内で内容が盛り込まれすぎている。もう少しポイントを絞ってもらいたい。
 - できれば資料はカラーまたはダウンロードできるようにしてほしい。
 - 資料、内容が細かい。もう少し焦点を絞った内容とした方がよいのではないのでしょうか。

5．平成25年度活動実績 (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2013「スタッフ・ポートフォリオ作成ミニワークショップ」

1. 到達目標

- ・スタッフ・ポートフォリオの有益性について説明できる
- ・スタッフ・ポートフォリオにおけるメンタリングのコツについて説明できる
- ・自身のキャリアを振り返ることができる
- ・自身のキャリアのゴールについて考えることができる
- ・自身のキャリアのビジョンについて考えることができる
- ・メンターと円滑なコミュニケーションができる
- ・円滑にメンタリングを行うことができる
- ・スタッフ・ポートフォリオを作成することができる

2. 対象者

スタッフ・ポートフォリオを作成したい職員

3. 日 時

平成25年8月21日（水） 10:00～17:30

4. 場 所

愛媛大学 城北キャンパス 愛大ミューズ 2階 M23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 助教）
清水 栄子（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 助教）
阿部 光伸（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 特任助教）
上甲 功治（愛媛大学総務部人事課労務チームリーダー）
玉岡 兼治（聖カタリナ大学 図書課課長補佐）

6. 概 要

スタッフ・ポートフォリオ（以下、SP とする）とは、職員個々のキャリア形成に向け、これまでのキャリアを振り返り、業務内容や業績をエビデンスとともに整理し、これからのキャリアのゴール・ビジョンを記載する職員業績記録です。SP 作成は、個々の大学職員としての自己認識や方向性を明確にする一方で、適切な人事評価や人事異動等、組織における有効活用も期待されています。

本セミナーでは、SP の形式やその有益性、メンタリングの重要性等を学びながら、ワークショップ形式で、実際に SP を作成していただきます。また愛媛大学の導入事例もご紹介します。受講対象者ほか、SP に興味のある方のご参加をお待ちしております。

SPODフォーラム2013アンケート(個別プログラム用)集計結果

セミナー名: スタッフ・ポートフォリオ作成ミニワークショップ

講師名: 大竹奈津子・清水栄子・阿部光伸・上甲功治(愛媛大学), 玉岡兼治(聖カタリナ大学)

実施日: 平成25年8月21日(水)

実施会場: 愛媛大学愛大ミュージズ2階 M23

事前申込者数: 10名

当日参加者数: 10名

アンケート回答者数: 10名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	8	80.0
② 短期大学	1	10.0
③ 高等専門学校	0	0.0
④ その他()	1	10.0
計	10	100.0

その他の記述内容
財団(1)

(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)	4	40.0
③ 学校法人	5	50.0
④ その他()	1	10.0
計	10	100.0

その他の記述内容
内閣府(1)

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	1	10.0
② 北海道	0	0.0
③ 東北	0	0.0
④ 関東	0	0.0
⑤ 中部	3	30.0
⑥ 近畿	5	50.0
⑦ 中国	0	0.0
⑧ 九州・沖縄	1	10.0
計	10	100.0

(4) 職種

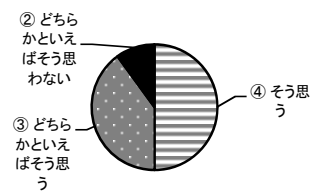
	度数	割合
① 教員	0	0.0
② 職員	10	100.0
③ 学生	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	10	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

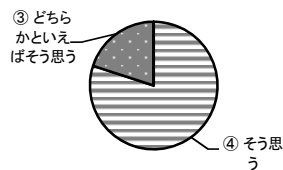
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	50.0
③ どちらかといえばそう思う	4	40.0
② どちらかといえばそう思わない	1	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



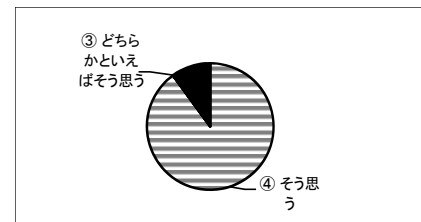
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	8	80.0
③ どちらかといえばそう思う	2	20.0
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	10	100.0



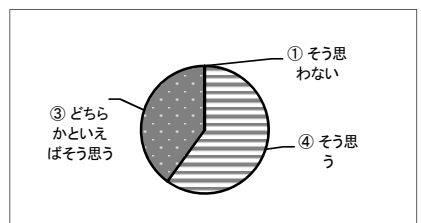
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	9	90.0
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	1	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



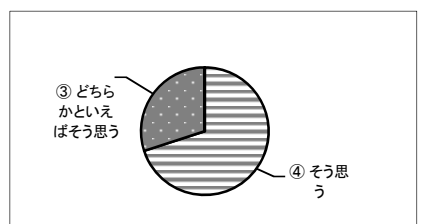
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	6	60.0
③ どちらかといえばそう思う	4	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	10	100.0



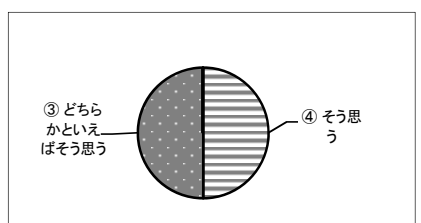
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	7	70.0
③ どちらかといえばそう思う	3	30.0
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	10	100.0



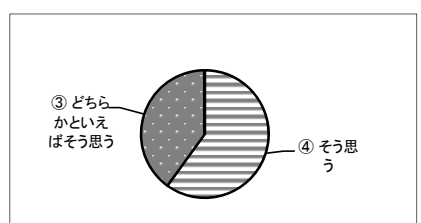
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	5	50.0
③ どちらかといえばそう思う	5	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	10	100.0



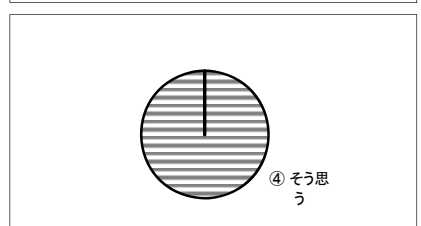
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	6	60.0
③ どちらかといえばそう思う	4	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	10	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	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	10	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。

- 職員としての到達点をイメージできたこと。
- 内実のある研修でした。
- スタッフ・ポートフォリオの作成を、まず部署内でやってみないといけないため、苦労することなど参考にしました。
- 具体的にワークを行うことでより習得ができたと思います。
- 自分の思いを見つめなおす良い機会になりました。
- 自分の知らない自分に気づけました。学生のキャリア支援にも使える点がありそうなので是非参考にさせてください。
- 実践的であったところ。午前中の座学と午後のワークショップという流れが良かったです。

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。

- プログラム全体の構造をご教示頂きたかった。
- メンターとしてもっと具体的にやった方がいいことを教えて欲しかったです。
- ワークの時間にもう少し余裕があると良かったです。
- 参考の阿部先生のポートフォリオがすごすぎて圧倒されました。
- ペアリング後半2回の相互の意見交換がもう少しメリハリがあっても良かったかもしれません。
- 隣の人と話し合う時間配分について、最後の振り返り部分を5分削って、最初の話し合う時間に振り分けてもらえるとさらに良かったです。

5．平成25年度活動実績

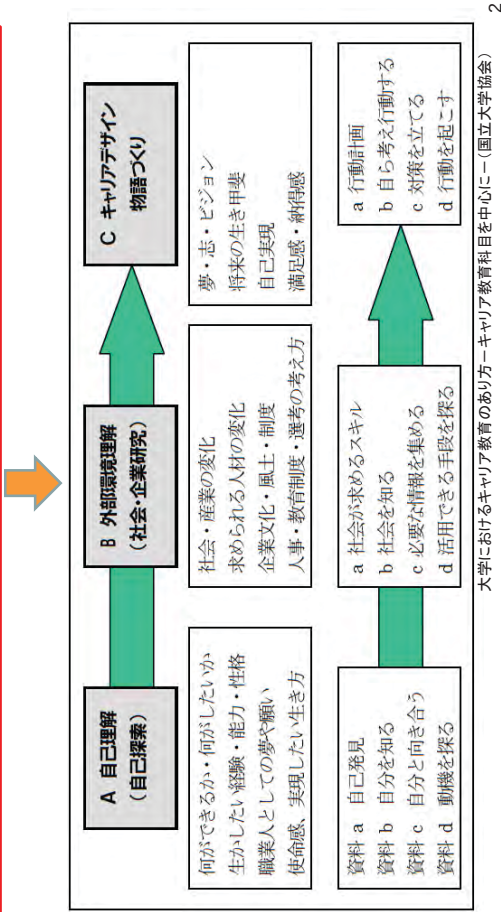
（3）SPODフォーラム

SPODフォーラム2013シンポジウム 130822
ポートフォリオは大学教育の質向上に貢献できるか？
金沢工業大学における
ラーニング・ポートフォリオの実践事例について
－KITポートフォリオシステム－

藤本 元啓
KIT

1. はじめに
ポートフォリオ運用の動機

- 目的志向を高める、自信を持たせる、人間力を高める
- 学修成果を記録する習慣付け
- マス教育から個々の学生に焦点を当てた教育への転換



2. KITポートフォリオシステムの全体像

修学生活における自己管理と自己評価の気づき

「気づき→努力→自信→意欲」を引き出すシステム

自己実現の目標を設定し(Plan)、その目標を達成するための活動プロセスや成果を「KITポートフォリオシステム」に記録(Do)、集積した記録をもとに目標への達成度を自己評価し(Check)、次の改善を図る活動計画を作成し実行(Action)する。

1. 週間単位、学期単位、学年単位で自らの目標の達成度を確認しながら、
① 自学自習の姿勢を身につける ② 生活スタイルを確立する ③ 自己の目的指向を高める

	1年	2年	3年	4年
1週間の行動履歴	◎	◎	◎	◎
新聞ポートフォリオ	◎	◎	◎	◎
学期末の達成度自己評価	◎	◎	◎	◎
キャリアデザイン	◎	◎	◎	◎
自己評価レポート (科目登録制)	◎	◎	◎	◎
プロジェクトデザイン I II	◎	◎	◎	◎
科学技術者倫理			◎	◎
プロジェクトデザイン III			◎	◎
達成度評価レポート (学年末)	◎	◎	◎	◎

◎印: 必須 ○印: 任意

3. 初年次基幹科目「修学基礎A・B」の概要

1 年次生全学必修科目・共通学習支援計画画書(シラバス)

1. 2単位、全学必修 1年間を通じた修学・生活指導

2. キャリアデザインポートフォリオ、修学ポートフォリオ、新聞ポートフォリオ

★「主体性をもった人物に育つための準備作業」: PDCAサイクル

1日、1週間、1学期間、1学年

修学・生活の自己管理とタイムマネジメント

気づき: 何を省き、何に取り組むか

年度末: 1年次の達成度評価ポートフォリオレポートの作成

- 自己の管理・評価・理解

3. 本学の各種授業スタイル(講義、講話聴講、演習、グループ討議、プレゼンテーション)の体験

4. キャンパスラリー、LCツアー、研究室調査・訪問(→履修計画)など、教室から離れた活動の体験

5. ポートフォリオ・聴講ノートレポート・小論文コンテストを通じた日本語表現方法の量的体験 ★ライティングセンター: 年2回のレポート添削

6. 5月と2月の全数個人面談、各学期の指定・希望個人面談

7. 1クラス50〜70名、30クラス、教養系教員1クラス担当、全クラス1限目開講

4. キャリアデザインポートフォリオ I Ver.2

自己分析・自己理解・
動機付け

自分史

- ① 戦前時代：中学校時代は働き回り、以下の学習習慣についてその当時のおき難い、間違不得意でなく、
- ② 戦中時代：中学校時代、小学校時代は働き回り、学校の授業以外で得意だったことは何らか、
- ③ 戦後時代：得意だったと考えますか、
- ④ どの年代、期に悩んだかと思いましたが、難は何でしたか、
- ⑤ 得意なものは、どの年代、期に得意になったか、どの年代、期に得意でなくなりましたか、

将来像

- ①の10年後と今生を区別、していないと思えますか。
- ②そのためにはどのような能力が必要ですか。
- ③事業の目的とは、どんなのだと思いますか。(最も得意でできるのは何あげてくさい)
- ④恋への入り方、恋を始めたなら重視するものは何ですか。またその理由は何ですか。
- ⑤現在同僚のある異性・先輩・後輩に胸はありますか。
- ⑥恋の時の服装・化粧に胸はあるのですか。
- ⑦恋の時のある異性・後輩にはどのような能力が胸になると考えますか。

在学中

- 1) 【対策】の3)⑤で答えた同義ある動・名に必要能力を得るためには、在学中に何をすることがよいと考え
2) これからの学生生活に、どのような心構えで臨みますか。

キャリアデザイン・レポート

100

水

25年度改訂版

6. 達成度評価ポートフォリオ

1～3年次生の学年末に作成

年度末報告書刊行

学年単位のPDCA

- ①今年度の目標(50文字)と達成度自己評価(200文字)
- ②今年度の修学・生活状況の反省(100文字)、およびその改善方法(200文字)
(出欠、成績、課題提出・各種教育センター利用、課外活動、健康、アルバイトなど)
- ③希望進路(100文字)とその実現に向けて実際にあった行動・成果・展望(200文字)
(自学自習、資格挑戦・取得、インターンシップ、研究室選択など)
- ④「KIT人間力＝社会に適合できる能力」に示された5つの能力の達成度自己評価
(各100文字)
(「自律と自立」「リーダーシップ」「コミュニケーション能力」「プレゼンテーション能力」「コラボレーション能力」の各項目について、具体的な達成度自己評価)
- ⑤この1年間の大学生活において、自分自身で最も成長したと思うことの具体的な事例とその理由(300文字)
- ⑥次年度の目標(50文字)とこれを達成するための行動予定(200文字)
(各学年設問項目が異なる)

5. 修学ポートフォリオ「1週間の行動履歴」 Ver.3

1週間の行動履歴

本人了承済み

1 週間単位のPDCA

[illegible]

教員コメント欄
コメントを確認
し学生各自で
入力

【この1週間で特に努力した点、反省すべき点とその対策、日常生活において困った点など】

⑥ 例題のテストが、あるテストでは80点で、次のテストでは100点で、また、他のテストでも高得点を挙げた。このテストでは、100点を目標としています。また、他のテストでも高得点を挙げた。

- ① 今週の優先順位と達成度 ② 出欠席時刻…科目名、理由 ③ 学習…科目名、資格名、時間数
④ 課外活動…教育施設、クラブ活動、アルバイト、時間数
⑤ 健康管理…朝昼夜の食事摂取、睡眠時間、積極的な運動時間
⑥ 1週間が満足したこと、努力したこと、反省点、日常生活で困ったこと(200文字程度)

7. 学生の声と授業アンケート

自分の行動を振り返り、次の学年での目標を明確にする手助けになったように思う。また、高校まではあまり文章を書くことがなかったが、文章を多く書く練習にもなったと思う。

毎年の進路について自分の行動やその時の進路に関する考え方を振り返ることができるのでよかった。また、考えるだけでは忘れてしまうことが多いが、それを記入して保存することができるため、過去と現在の進路に関する考え方を比較することができるので、さらに考えが深まってよいと思う。

他のレポート課題と同じように、**文章を考える訓練**にはなった。実際、各学期の回顧と展望を比べてみると、学期が進むごとに文字数が増えている。加えて、**反省と改善の提示の訓練**でもあった。達成度レポートフォリオは提出課題であったため、強制的に反省と改善の提示を捻り出さなければいけない。つまり、考えずに先に進めないのである。これが**1年間継続**くことによって**習慣**になる。これは周りの友人との会話からも伺える。例えば学期終了時に感想を求めると、なぜか反省とその改善点が示される。これは私にも当てはまることで、**ポートフォリオの威力を実感する体験**であった。

「行動履歴」や「達成度評価」の作成は有益でしたか

	大要有益	有益	肯定率	回答数
16年2期	6.2%	58.7%	64.9%	1,156
3期	9.3%	68.5%	77.8%	1,007
17年1期	19.0%	71.7%	90.7%	1,341
2期	16.0%	70.3%	86.3%	1,321
3期	18.0%	69.4%	87.4%	1,141
18年1期	17.7%	72.4%	90.1%	1,528
2期	13.7%	64.5%	78.2%	1,301
3期	20.7%	68.1%	88.6%	1,264
19年1期	24.1%	70.1%	94.2%	1,133
2期	16.7%	71.5%	88.2%	1,114
3期	23.7%	68.5%	92.2%	844
20年1期	23.6%	70.1%	93.7%	1,209
2期	18.9%	70.7%	89.6%	1,152
3期	26.6%	66.1%	92.7%	986
21年前学期	19.6%	71.4%	91.2%	1,055
後学期	22.6%	70.1%	93.0%	885
22年前学期	22.7%	70.7%	93.4%	1,175
後学期	25.6%	68.1%	94.0%	818
23年前学期	22.3%	72.3%	94.6%	1,074
後学期	27.7%	68.7%	95.4%	723
24年前学期	22.4%	71.7%	94.1%	1,152
後学期	23.1%	70.1%	93.2%	849

8. 第二学篇簿としてのポートフォリオ

期待される効果 ↑ 達成されつつある効果

1. 修学・生活の自己管理と分析(自立と自律への第一歩)
2. 自己評価の文章化による自己表現力(就職エントリーシートへの接続)
3. 次年度の目標と行動設定(キャリアデザイン)
4. 修学アドバイザーによる迅速な修学指導
5. 保護者会(全国53会場)個別懇談手元資料
6. 実在修学モデルの提示(大学HP、入学案内など)

予想外の効果

1. 進級した学生も1年次修学アドバイザーに報告や相談
- ・1年生と上級生のコミュニケーション醸成
- ・一部で上級生が1年生を指導する「勉強会」の発足
2. 上級生が修学上の相談にのる「？相談コーナー」の設置
3. 学生がオープンキャンパス、保護者会のミニ講演などデーター公開

入学以前と比べて自学自習は身につきましたか

	十分前について	やや前について	あまり前につか なかつた	全く前につか なかつた	回答数
16年1期	12.7%	67.2%	17.5%	2.6%	1,404
2期	9.4%	59.9%	25.6%	5.0%	1,156
3期	19.4%	60.6%	15.1%	5.0%	1,007
17年1期	26.6%	58.4%	11.9%	3.0%	1,341
2期	15.5%	65.9%	16.3%	2.3%	1,321
3期	24.4%	61.6%	11.7%	2.3%	1,141
18年1期	23.6%	60.6%	13.5%	2.3%	1,528
2期	15.4%	61.5%	20.3%	2.8%	1,301
3期	23.0%	63.6%	10.7%	2.6%	1,284
19年1期	24.2%	61.3%	12.2%	2.3%	1,133
2期	14.9%	67.2%	15.4%	2.5%	1,114
3期	29.4%	60.2%	9.3%	1.1%	944
20年1期	26.6%	61.2%	10.2%	2.0%	1,209
2期	15.1%	59.0%	22.8%	3.1%	1,152
3期	24.5%	64.6%	9.0%	1.9%	986
21年前学期	21.9%	62.7%	8.0%	2.6%	1,057
後学期	21.6%	65.2%	8.6%	1.7%	882
22年前学期	19.8%	64.4%	13.8%	2.0%	1,177
後学期	25.2%	63.9%	9.8%	1.1%	814
23年前学期	21.4%	64.2%	12.0%	2.4%	1,085
後学期	27.2%	63.3%	8.1%	1.4%	724
24年前学期	24.9%	64.3%	10.0%	0.8%	1,154
後学期	23.6%	67.6%	7.8%	1.0%	850

9. 新聞ポータルサイト（25年度運用開始、後学期から電子版）

社会を知る

新聞ポータルフォーオ

当該学期(修学基礎期)以降は、ポートフォリオシステムを用いてweb入力する。

新聞小ードンマス クラス・番号:

6

1

[illegible]

10. 自己評価レポートポートフォリオ

学習目標振り返り型

学習目標振り返り型

科目の行動目標 (学習目標)

についての達成度確認

人文社会科学体育系科目
全開講科目で実施

教員にとってはFDの材料

日本語

提出済

クラス名別: 1AB2 - 003 氏名: 工大 大郎

戻る 印刷する

説明: 行動目標⑩日本の歴史上の人物を1人選んで、調査・研究を行い、その成果を課外レポートとして提出できる。J1について、

- 1)達成度 (0%・20%・40%・60%・80%・100%)を1行目に記述し、
- 2)その理由を100～200文字以内で2行目以降に入力しなさい。

(Aコース受講者のみ記入)

説明に対する回答:

100%

一休茶庵のことについて調べた。文献調査を行うことで、生涯を通してどのような生き方を、何を理想としていたのかわかり、多くのことを知ることができた。その成果を課題レポートに書き、期限内に提出することかできた。したがって、100%である。

更新日: 2008年11月11日 (122文字)

説明: 行動目標⑨日本および日本人の特質を理解し、その概要を適切な日本語の文章で記述できる。J1について、

- 1)達成度 (0%・20%・40%・60%・80%・100%)を1行目に記述し、
- 2)その理由を100～200文字以内で2行目以降に入力しなさい。

(Aコース受講者のみ記入)

説明に対する回答:

80%

それぞれの授業で、歴史上の日本人について学び、日本人の特質を理解することかできた。毎回の授業で提出するレポートを作成することでより理解を深めることができた。したがって、日本人の特質の概要を日本語の文章で記述できるので80%とした。

更新日: 2008年11月11日 (119文字)

説明: 行動目標⑩講義の内容を理解し、その要点・概要および考察を、適切な日本語の文章で記述できる。J1について、

- 1)達成度 (0%・20%・40%・60%・80%・100%)を1行目に記述し、
- 2)その理由を100～200文字以内で2行目以降に入力しなさい。

(Aコース受講者のみ記入)

11. プロジェクトデザイン・レポートフォーオ

活動成果保存型・能力自己診断

プロジェクトデザインⅠ・Ⅱ		クラス名例:	
プロジェクトデザインⅠ		プロジェクトデザインⅡ	
デザイナーレポート		最終口頭発表スライド	
能力の状況とその向上に関する自己評価		ポスター	

入力項目		第1回		第2回		第3回	
①	ポスター						
②	最終設計報告書						
③	最終口頭発表スライド						
④	能力状況とその向上に関する自己診断						

1. 実社会で活躍できる能力に関するもの		第1回		第2回		第3回	
A 口頭による発表		第1回		第2回		第3回	
A1	図、グラフ、表、イラスト等を効果的に使用して発表することが出来る	3	4	5			
A2	発表用資料を作り見て、聴いている人達の眼を導きながら発表することが出来る	3	4	5			
A3	聴いている人達からの質問に適切に答えることができる	3	4	5			
A4	他人の発表に対して、適切な質問をすることが出来る	3	4	5			
B 文章による表現(レポート)		第1回		第2回		第3回	
B1	明確で論理的な文章を書くことができる	3	3	4			
B2	文章中に、図表やグラフ、表などを用いて説明すること	3	3	4			
C チームの一員として行動する能力		第1回		第2回		第3回	
C1	自分から他人に作業を依頼するに、責任を持って、完成させる	3	4	4			

12. プロジェクトデザインⅢ(卒業研究)ポートフォリオ

學生・指導教員双向型

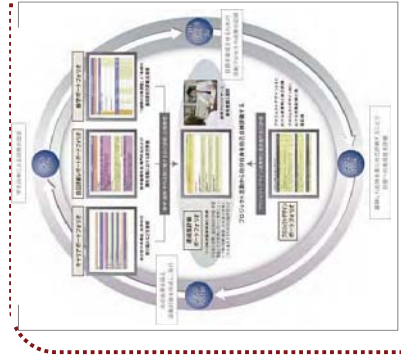
活動狀況:內容、時間
(日報、週報)
教員指導內容
教員管理、



13. 学生の成長支援型IRシステムの構築

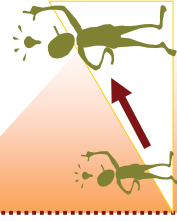
平成22年度「大学教育・学生支援推進事業 大学教育推進プログラム」
IR (Investor Relations) 活動のコアとなる学生の成長プロセスの発信

自身の成長をステークホルダー交流会を通じて社会にライブ発信



既存のKITポートフォリオ群

活動成果となるさまざまなコン
テンツを登録することが可能



課外プログラムポートフォリオ
特別奨学生対象

14. 初年次から連続するポートフォリオ

ポートフォリオ名称	基礎的・汎用的能力	配当科目 (人文社会科学系選スポート以外は必修)
1週間の行動履歴	自己管理・自己理解 キャリアプランニング	修学基礎A・B
達成度評価(学年末)	自己管理・自己理解・ キャリアプランニング	修学基礎B(1年)、 プロジェクトデザイン実践(2年)、専門ゼミ(3年)
キャリアデザイン	自己理解・自己分析・ キャリアプランニング	修学基礎A・B(1年)、 技術者と社会(2年)、技術マネジメント(3年)
新聞	自己理解・社会形成	修学基礎A・B(1年)、 技術者と社会(2年)、技術マネジメント(3年)
科目の達成度自己評価	自己理解・課題対応	人文社会科学系選スポート(1~4年)
学部大意科目	自己理解・社会形成・ キャリアプランニング	〇〇大意(1年)
プロジェクトデザイン (PBL)	人間関係・社会形成・ 課題対応	プロジェクトデザインⅠ(1年) プロジェクトデザインⅡ・実践(2年) プロジェクトデザインⅢ(4年)

17

15. ポートフォリオの評価例

1. 1週間の行動履歴
- 「今週すべきこと」の3つの欄すべてに記述がある。(1点)
- 履歴の欄に記述がある。(1点)
- 反省すべき点と対策の欄に100字以上の記述がある(1点)
2. キャリアデザイン
- 文字数 900~1000字(2点) 900字未満(0点)
- フォーマット フォーマットが正しい(2点) フォーマットが間違っている(0点)
- テーマ 指定されたテーマに基づいて独自の論点を記述している(2点)
- 独自のテーマを設定していない、もしくは、指定されたテーマに基づいていない(0点)
- 文献 引用した文献(HPからの引用は不可)が1冊以上あり、引用の形式が正しい(2点)
- 引用した文献があるが、引用の形式が正しくない。文献の引用がない(0点)
- 内容
- 内容について2点満点で採点する。文章記述の基本的ルール(常体が使用されているか、段落の最初を1字下げているか、体言止めを使っていないかなど)が守られていない場合は加点しない。
3. 新聞ポートフォリオ
- 「見出し、新聞名、ページ」と「その見出しの記事内容についての感想」の各欄に漏れなく記述がある。(2点)
- 「上記記事の内、特に印象に残った記事についての解説欄に200字以上の記述がある(1点)

18

16. 学生のポートフォリオ活用例

学生生活でやり遂げた重要な事柄を、ポートフォリオで再構成してクリアファイルノートにまとめ上げ、就職活動のエントリーシート作成に活用したり、面談でそれを企業の面接者に見せて説明したりして、希望する企業に就職した卒業生も多い。

【クリアファイルノート作成上の注意事項】

- ①自分がもっとも苦しんだ事柄について、それを具体的にどのような解決したかをまとめること
- ②自分がもっとも成長した事柄について、具体的な証拠を挙げてまとめること
- ③授業で作成したレポートや資料はデータとして保存しておく、必要に応じてクリアファイルノートに加えること
- ④作品は写真で保存しておくこと
- ⑤ポートフォリオ作成は、自分自身のデータベース作りと心得ること

19

17. 平成13~24年度の教育センター等利用者数
および学長褒賞(褒めの教育)受賞者数

		ポートフォリオ 運用開始												2学期制	
		H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24		
学生数		7513	7295	7011	6851	6824	6892	6809	6903	6767	6675	6550	6702		
教理工 教育研究C		12163	14181	14456	13579	14772	15784	15765	14593	14059	20017	19529	27501		
夢考房 26		18290	21220	31330	45864	47333	53233	55568	55382	41297	31662	33561	25454		
夢考房 41		40327	41940	43842	46203	47597	51070	52270	55389	53785	55393	56698	56441		
学長褒賞		2984	3847	4332	5423	6694	7864	9053	7009	5559	5668	5514	6127		

22年度から数理リテラシーパスポート特別講座実施

- ・夢考房26:ものづくり 夢考房41:プロジェクト
- ・学長褒賞受賞者延人数(20年度より受賞条件変更、21年度より2学期制)

20

18. 平成13～24年度のQPA: Quality Point Average

$$QPA = (\text{評価ポイント} \times \text{単位数}) \div (\text{履修科目の総単位数})$$

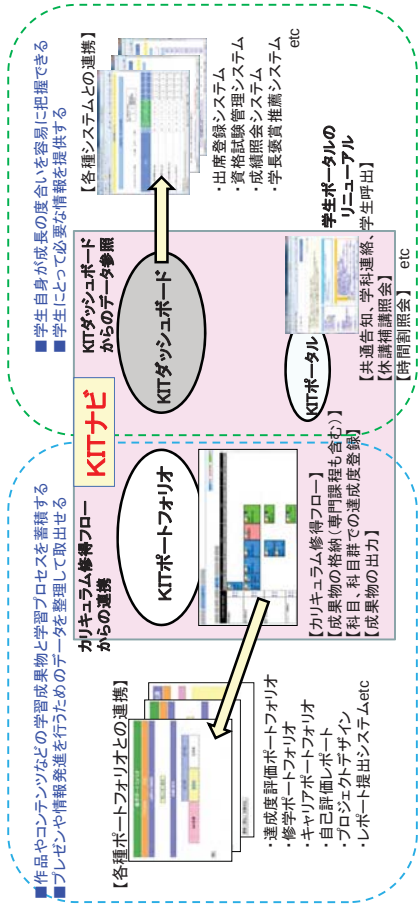
評価ポイント: S(4)・A(3)・B(2)・C(1)・D(0)

	1年次	2年次	3年次	4年次
13年度入学	2.19	2.09	2.17	2.30
14年度入学	2.18	2.14	2.21	2.34
15年度入学	2.31	2.23	2.26	2.36
16年度入学	2.24	2.30	2.43	2.48
17年度入学	2.35	2.39	2.44	2.50
18年度入学	2.33	2.38	2.47	2.54
19年度入学	2.33	2.40	2.50	2.56
20年度入学	2.29	2.42	2.45	2.53
21年度入学	2.36	2.42	2.45	2.53
22年度入学	2.38	2.41	2.40	
23年度入学	2.48	2.44		
24年度入学	2.36			

★ 数字は各年次までの累計平均値、最大値は4.00

19. 構築中のKITナビについて

- ①本システムは、KITポートフォリオ (カリキュラム修得フロー)、KITダッシュボード、KITポータルで構成され、これらの3つの機能を合わせてKITナビと呼称する。
- ②専門課程も含めて、学修の成果を蓄積する仕組みを構築し、学生に対して成長の度合いが見える仕組みを構築する。



20. おわりに ポートフォリオ活用10年目を迎えて

1. GP資金は教育改革と運動
システム開発・設備・増設費 (人件費不可)
2. システムの導入だけでは何も始まらない
できる部分からスタート (欲張らない)
学生との協働作業であることの認識
学生の意識を変えろという強い意志
3. 組織的運用が個人的運用へ拡大
4. 組織的運用は1クール4年間の継続
5. 基礎的・汎用的能力

ポートフォリオ活用に向かない方々

- 課題の返却をしない
- 学生は教員の背中を見て成長する

すべては学生のために

ご清聴ありがとうございました

fujimoto@neptune.kanazawa-it.ac.jp

日本における
ティーチング・ポートフォリオとアカデミック・ポートフォリオ

栗田佳代子

東京大学 大学総合教育研究センター

大学評価・学位授与機構 研究開発部

kurita@he.u-tokyo.ac.jp

1. TP とは & AP とは
2. ポートフォリオについての整理
3. 大学評価・学位授与機構が果たす役割と責任
4. TP の普及における理念, 方法, 成果, 課題

ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ スケジュール (予定)

	1日目	2日目	3日目
8:00AM			
9:00		メンター ミーティ ング	メンター ミーティ ング
10:00		A1-2, B1-2, C1-2 メンタリング (2)	A1-3, B1-3, C1-3 メンタリング (3)
11:00		A2-2, B2-2, C2-2	A2-3, B2-3, C2-3
12:00			
1:00PM	メンター ミーティ ング	昼食+ 意見交換	昼食+ To Be a Good Mentor
2:00	オリエンテーション A1-1, B1-1, C1-1 メンタリング (1) A2-1, B2-1, C2-1	メンター ミーティ ング	メンター ミーティ ング
3:00	作成作業	作成作業	作成作業
4:00			プレゼンテーション
5:00	メンター ミーティ ング		
6:00			
7:00	夕食：意見交換会1 (任意参加)		
8:00			
9:00			
10:00	原稿提出締切10:00		
11:00			
0:00AM			

TP ワークショップ基準 ver.1.1

2013 年 3 月 17 日

ティーチング・ポートフォリオ・ネットワーク

更新履歴

2013.3.17 TP ワークショップ基準 ver.1.1 公開

2013.3.10 ティーチング・ポートフォリオ・ネットワーク第一回会議にて
ティーチング・ポートフォリオ・ワークショップ基準 ver.1.0 公開

ティーチング・ポートフォリオ・ネットワーク発起人(五十音順)

尾澤 重知* 早稲田大学人間科学学術院准教授
北野 健一* 大阪府立大学工業高等専門学校准教授
栗田佳代子 東京大学大学院総合教育研究センター/
大学評価・学位授与機構准教授

榊原 暢久 芝浦工業大学教育イノベーション推進センター
/工学部教授

竹元 仁美* 聖マリア学院大学母性看護学・助産領域准教授
秦 敏治* 愛媛大学教育・学生支援機構教授
松本 高志* 阿南工業高等専門学校准教授
皆本 晃弥* 佐賀大学大学院工学系研究科
知能情報システム学専攻准教授

*印：大学評価・学位授与機構プロジェクト研究協力者

2012.10.23 原案作成(所属は当時のもの) ver.1.0

メンバー

北野健一 大阪府立大学工業高等専門学校 准教授
栗田佳代子 大学評価・学位授与機構研究開発部准教授
竹元仁美 聖マリア学院大学母性看護学・助産領域 准教授
大竹奈津子 愛媛大学教育・学生支援機構 助教
皆本晃弥 佐賀大学大学院工学系研究科知能情報システム学専攻准教授

はじめに

基準制定の目的

1. WSにおけるティーチング・ポートフォリオ作成プロセスの意義が最大限となるようなWSのあり方の基準を示す。
2. WS基準を満たしたワークショップ実施体相互のネットワークを構築し、ティーチング・ポートフォリオの導入・活用等の情報共有をはかる。

基準制定の主体

TPワークショップ基準は、ティーチング・ポートフォリオ・ネットワークによって提案されたものである。

基準と努力基準について

WS基準は、7つの「基準」と4つの「努力基準」から構成されている。「基準」は、WSを開催するにあたり満たすべきもの、「努力基準」は、WSを継続的に開催するにあたり、目指すべきものとして定められたものである。

構成

- ・ 基準1 WSの目的
- ・ 基準2 組織体制
- ・ 基準3 メンター・スーパードバイザー
- ・ 基準4 内容および方法
- ・ 基準5 成果
- ・ 基準6 環境・協力的体制
- ・ 基準7 ワークショップの評価
- ・ 努力基準1 解放性
- ・ 努力基準2 更新プログラム
- ・ 努力基準3 継続性
- ・ 努力基準4 財政基盤

ワークショップの基準

基準1 WSの目的

1-1 WSの目的

WSの目的が定められていること。

※例) 個々の教員の教育改善を目的とする等。

基準2 組織体制

2-1 ワークショップの体制

ワークショップにおいて一人のメンターが担当するメンティーの数は3名以下であること。

メンターチームが編成され、チーム毎にスーパードバイザーがおかれ、

メンターミーティングが設定されていること。

一つのメンターチームが担当するメンティーの人数は最大で12名であること。

メンタリングは、メンターとメンティー間で1対1を原則とすること。

2-2 メンターの役割

ポートフォリオ作成時の担当メンターがメンターやメンティーの経

歴・専門分野などを考慮し適切に割り当てられ、TP作成ワークショップにおける最終稿(以下「TP最終稿」という)まで責任を持つ。

2-3 スーパードバイザーの役割

スーパードバイザーがおかれ、メンターチームの運営を適切に行うこと。

新任のメンターのアドバイザーとなること。

基準3 メンター・スーパードバイザー

3-1 メンターの要件

TPを書いた経験があること。かつ、ワークショップ実施体もしくはメンターチームからの推薦があること。

3-2 スーパードバイザーの要件

TPを書いた経験があること。かつメンター経験が複数回あり、スーパードバイザー経験者からの推薦があること。

基準 4 内容および方法

4-1 事前課題

実施体からスタートアップシートなどの事前課題が提示されること。

4-2 スケジュール

TP 最終稿作成完了までのプロセスが明確に定められていること。

4-3 メンタリングの回数と時間

TP 作成に十分なメンタリングの回数と時間が設定してあること。目安としては、メンタリング3回以上合計2時間以上が望ましい。

4-4 作成時間

TP 最終稿の作成完了までに要する時間として十分な時間が設定されている。目安としては10時間以上とすること。

4-5 交流会の設置

教育やその他について語り合うプログラムが設定されていること。

4-6 ハイライトの発表・披露

TP 発表のためのプログラムが設定されていること。質疑応答の機会・時間が組み込まれていることが望ましい。

基準 5 成果

5-1 修了証授与基準

修了証を授与する基準が定められていること。

5-2 TP 最終稿作成完了率

ワークショップ参加者のTP最終稿の作成完了率が約9割を超えること。

基準 6 環境・協力体制

6-1 適切な空間環境の整備

ワークショップ開催場所の執筆スペース、メンタリングスペースなど、必要な空間が確保されていること。

6-2 ネットワーキング

実施体間の協力体制があること。

基準 7 ワークショップの評価

7-1 評価活動

事後アンケート等を実施し、ワークショップの評価を行う体制があること。

ワークショップの努力基準

努力基準 1 開放性

ワークショップの目指す方向が、基本的に学外にも開かれており、学外者がメンティーあるいはメンター、スパーバイザーとして参加しうること。ウェブサイトなどでワークショップの実施が学内外に告知されていること。

努力基準 2 更新プログラム

更新WSあるいはアカデミック・ポートフォリオ作成WSなど継続的な活用のためのプログラムが整備されていること。

努力基準 3 継続性

ワークショップが1年に少なくとも1回開かれており、今後も開催予定があること。

努力基準 4 財政基盤

ワークショップを実施するための組織的な予算措置があること。

フォローアップ調査(抜粋)

調査実施：2012年12月～3月

調査対象：ティーチング・ポートフォリオ作成者(387名)

方法：調査対象者にメールにてオンラインアンケート回答依頼

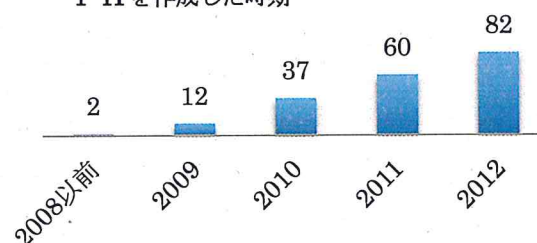
回答数：194(回収率：50.1%)

回答者の属性について

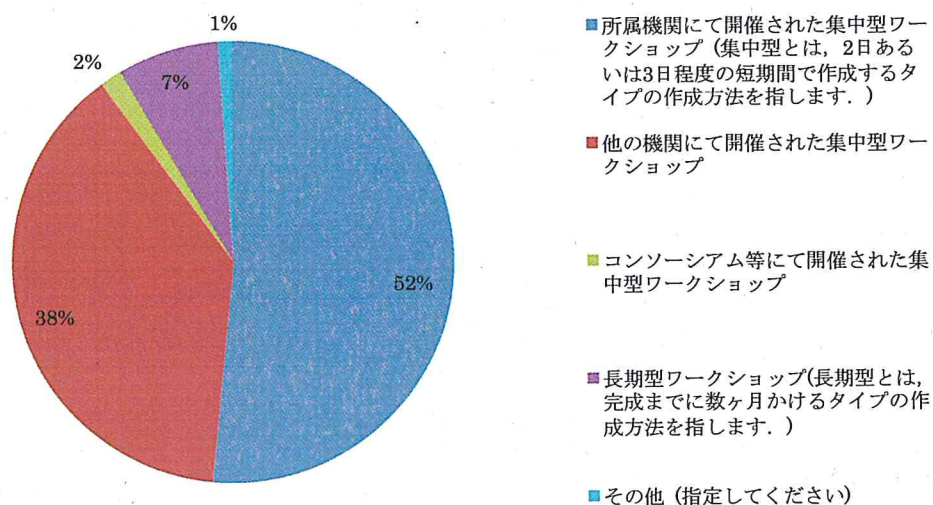
高等教育機関の教員である総年数平均：14.7年

現所属機関における在職年数平均：12.3年

1 TPを作成した時期

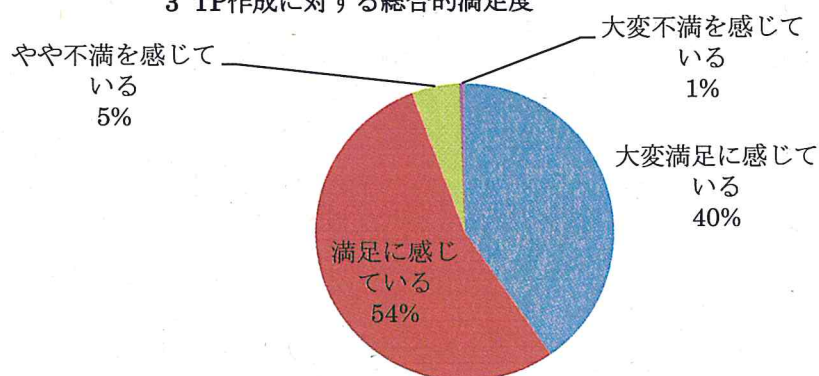


2 作成場所

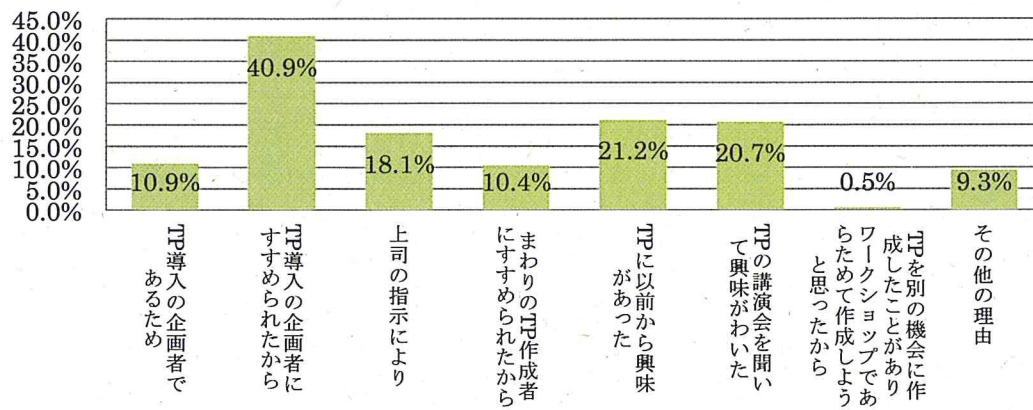


作成場所として、他機関で開催されたワークショップにおいて38%が作成している。ワークショップが開放性という特徴を持つことがわかる。

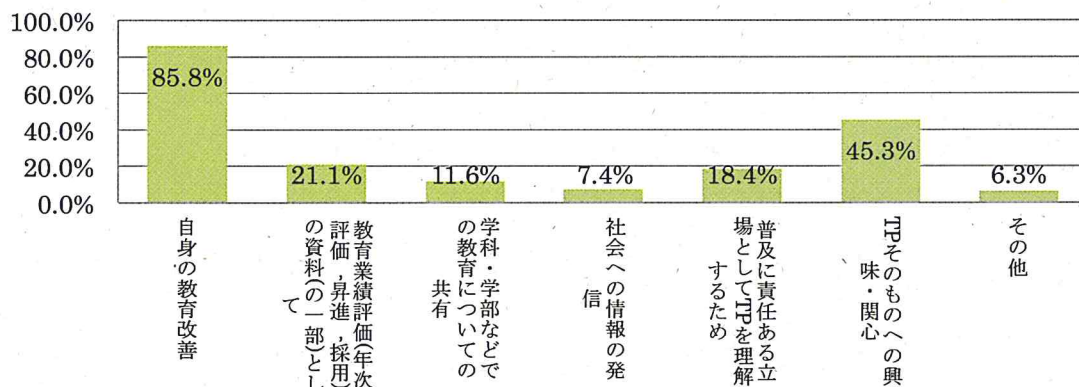
3 TP作成に対する総合的満足度



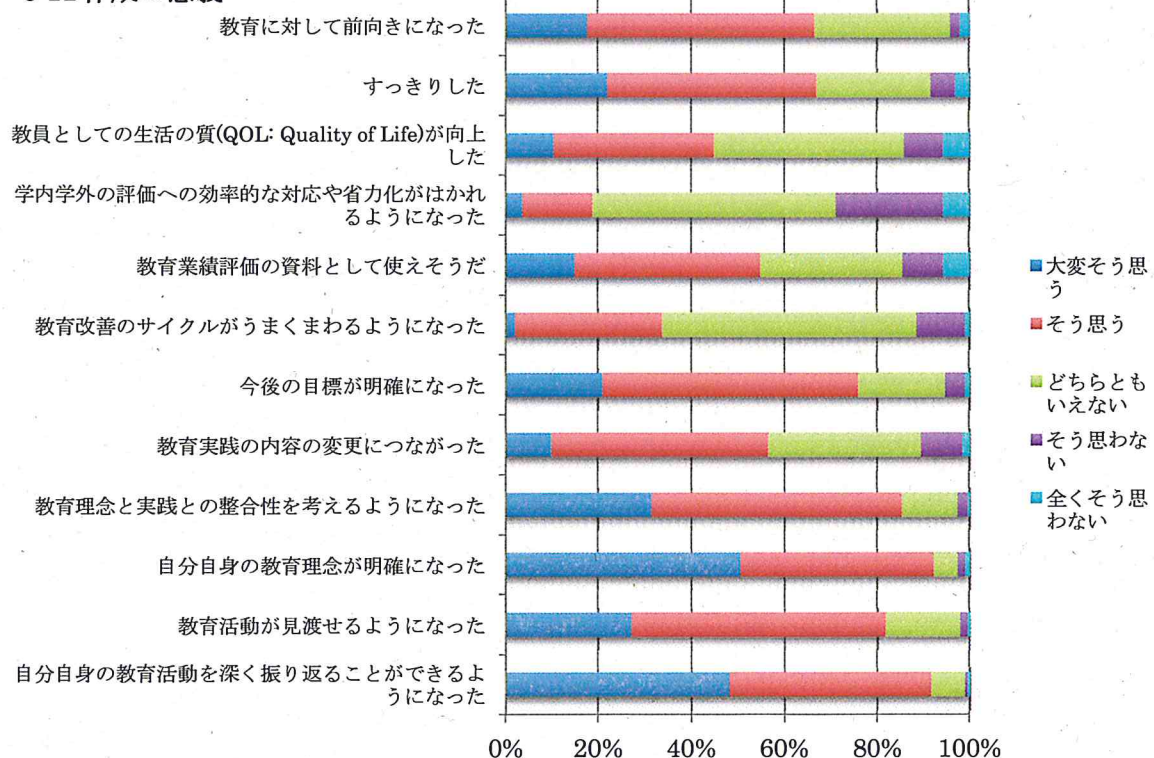
4 参加のきっかけ(複数選択可)



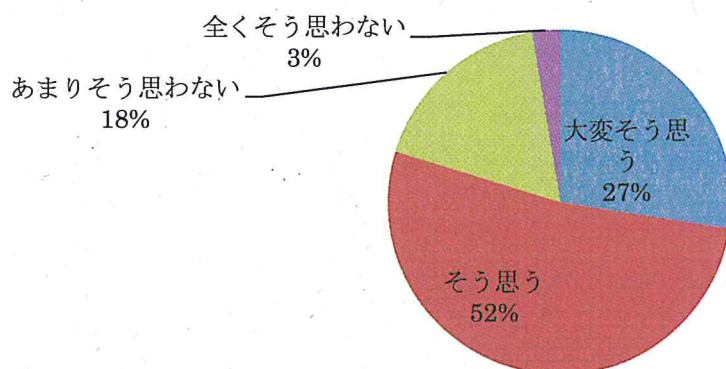
5 TP作成の当初の目的(複数選択可)



6 TP作成の意義



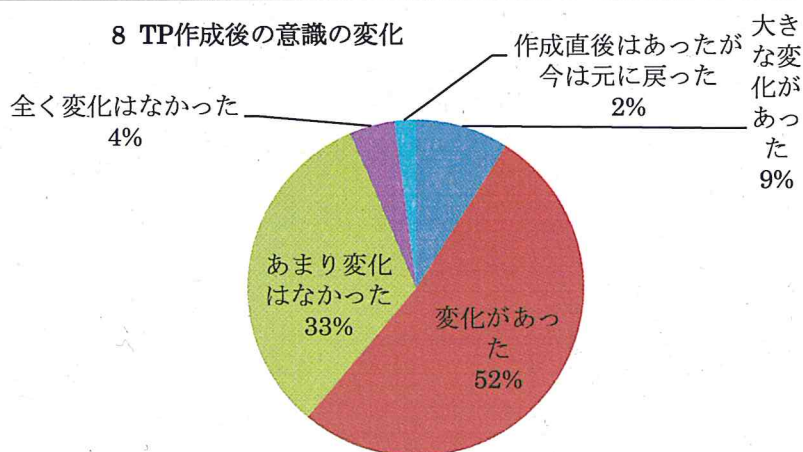
7 TPを同僚にすすめようと思いますか(あるいは既にすすめましたか)。



勧める対象について

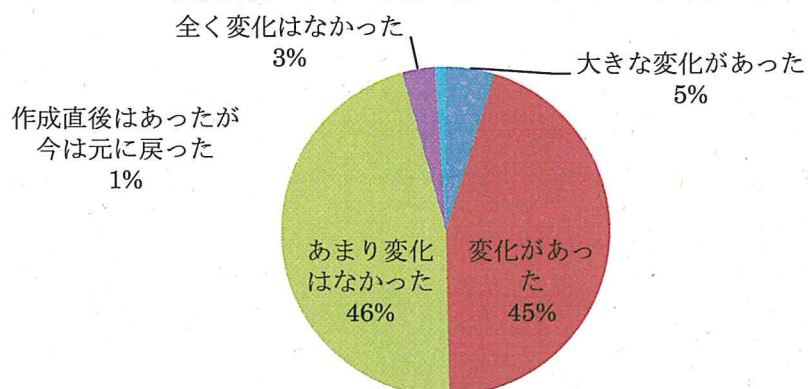
若手、同僚、中堅、ベテラン、退職間近の人、悩んでいる人、教育に熱心な人、昇格希望者、全員に、など多岐にわたるが、もっとも多い回答は「若手」である。

8 TP作成後の意識の変化

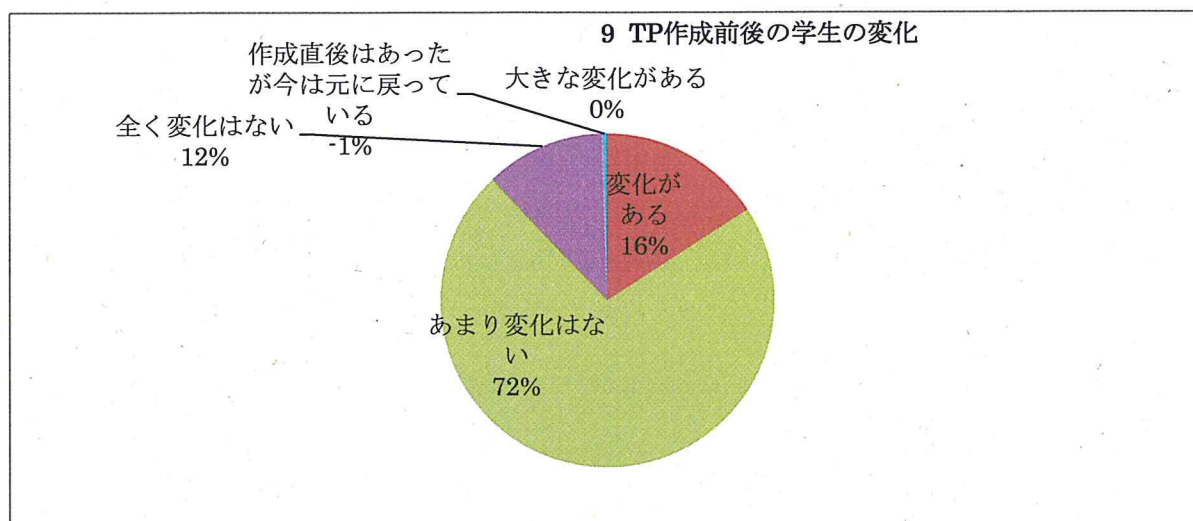


- ◇ 学生の学びを深めるための他領域との調整の必要性を感じた
- ◇ TP 作成後では、どのような目的で授業をしているか、常に明確に位置づけられるようになっている。
- ◇ 教員免許があるわけではないので、熱意はあっても方法論に自信がなかった。今でも自信があるわけではないが、第三者と議論する機会を設けたことで、客観的に振り替えることが可能となった。これにより、意識の変化も含めて、方法論を改善していく良いきっかけとなった。
- ◇ 自分は今まで、「学生を厳しくしぼりつけるようなポリシーや理念は私は持っていない」と思っていたが、その気持ちの裏には学生自身の自主自律を促したいという思いがあったことに気づくことができた。
- ◇ 教育方針と教育方法の関係等が自分なりに整理でき、教育活動において何をすべきで何をすべきでないか考える道筋を得られたと感じる。また、自己の教育方針等について意識することで、大学、学部、学科、課程のカリキュラムにおいても個人内と同様に一貫した論理が必要であると考えられるようになった。
- ◇ 学科の教育課程のなかで、個々の担当する科目の繋がりや相互作用を意識して授業を展開するようになった。

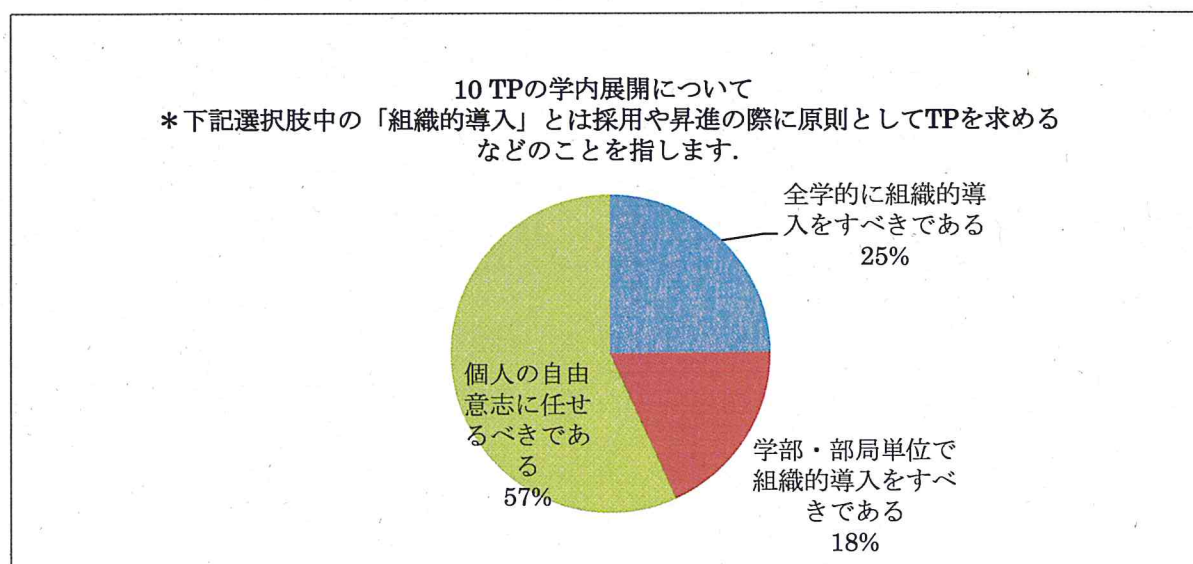
9 TPの作成前後における教育に関わるご自身の「行動」の変化



- ◇ 授業において、目標と評価を明示し、何が学生にとって必要なことなのかを以前より考えるようになった。
- ◇ 以前よりも、教育目標－教育内容－評価について、整理がつくようになった。特に、学部生の教育に対しては、何をどこまで求めるかを明確に考えられるようになった。
- ◇ 自分の考えている教育スタイルを客観視することができたために、自信を持つことが出来た。他の教員と同一の哲学を持って教育を行う必要もないことを再確認できた。
- ◇ アンケート結果などをより深く解析し改善に対する意識が高まった。
- ◇ 理念をもっていることで各種教育活動を自分自身で測ることができるようになり、優先順位等をつけることができるようになった。
- ◇ 表現は難しいが「教員らしく」ふるまうようになったと感じる。
- ◇ 試験結果を見返ることの重要性を知った。試験結果から授業の方法を再検討できるような試験問題を作ること考えるようになった。
- ◇ 授業、クラブ活動、寮生・学生指導など多岐に渡る業務において整合性のある対応が出来るようになった。
- ◇ 根拠として、指導記録や学生の学習改善状況について記録を残すようになった。
- ◇ 教育方法の開発に積極的になった。自分自身の教育に関して中心と周辺がはっきりし、支援者や協力者の提案の採否に明確な基準ができたため。



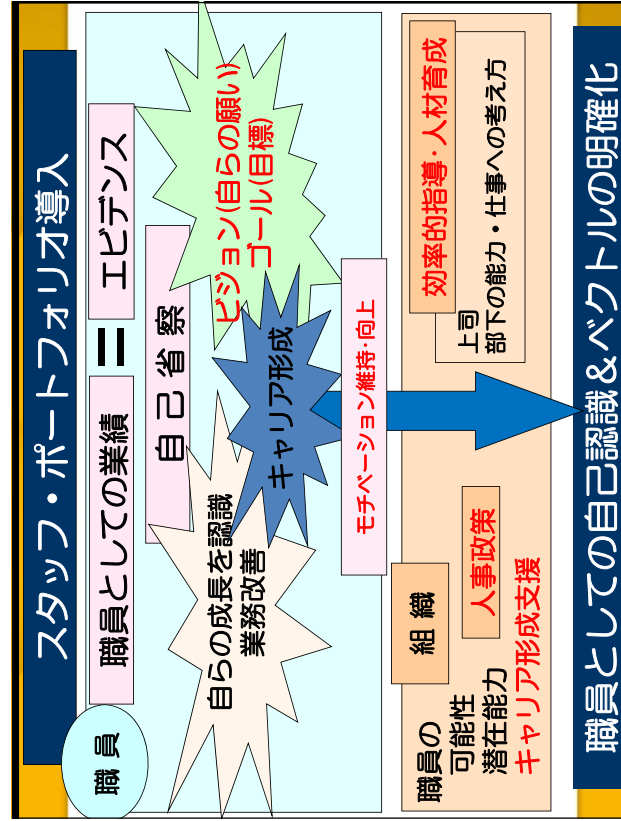
- ✧ 具体的な証拠はないが、学生との距離感が身近になったように感じている。
- ✧ まだ、変化があったかどうか分かるほどではありません。僕の意識の変化による行動は、一朝一夕に効果が出るものではないと自覚しています。
- ✧ 特に専門の教職課程の講義・演習において学生に過度な要求をしなくなったため、学生が受けるプレッシャーが低減されているように思われる
- ✧ 私の教育への概念がはっきりしたことから、私の指導した研究室の卒業生自身が考える教育に対する見識が、外部の人間から大いに評価を受けるようになった。教員専攻に際に、教育に関する抱負などを書く時に、理系の研究者でありながら、大学での教育に対するしっかりとした意見を言うことができていたと、多くの方から言われるようになった。
- ✧ 1人1人を観察していたわけではないですし、学年による雰囲気もありますが、学生からの質問が増えたように思います。意欲的に取り組んでいる学生の様子を感じるとうれしく思います。
- ✧ 授業評価の点数があがった。
- ✧ 高校での出前授業などで自信を持って教壇に立てるようになり、受講者からも高評価を得た。教えることに関する情報が自分の中で整理され、何をすべきで何をすべきではないかが明確になったため。
- ✧ 学生からの授業評価アンケートでは、授業が分かりやすいとのコメントが多く寄せられるようになった



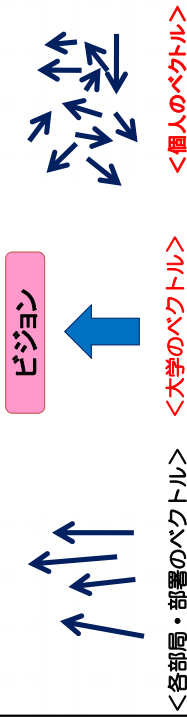
愛媛大学における スタッフ・ポートフォリオの実践事例について ～大学と職員が共に輝くために～

SPODフォーラム2013 -シンポジウム-
『ポートフォリオは大学教育の質向上に貢献できるか?』
平成25年8月22日(木)

愛媛大学総務部人事課長 吉田 一恵
愛媛大学



大学職員がおかれている現状



＜各部署・部署のベクトル＞ ＜大学のベクトル＞ ＜個人のベクトル＞
大学等・各部署が向かおうとしているビジョンやベクトルと職員個々の職員としてのビジョンやベクトルが一致していないのではないだろうか。

大学 お互いを理解できない
ベクトルの不一致により生じる「ギャップ」

愛媛大学

愛媛大学における スタッフ・ポートフォリオ導入の経緯

学長の決断

H21.12.1役員会

スタッフ・ポートフォリオは、職員自らのモチベーションの維持向上、組織としてのキャリア形成支援及び有効的な人事配置を目指している。本学の人事育成ビジョンの趣旨にも沿ったものであり、人材育成のための有効なツールになると考えられる。このため、SPODの取組として、本学の職員(管理職)に対しスタッフ・ポートフォリオを導入するものである。

平成22年度

管理職員全員へ導入(事務系49人)

愛媛大学バリエーション
+ 意向調査

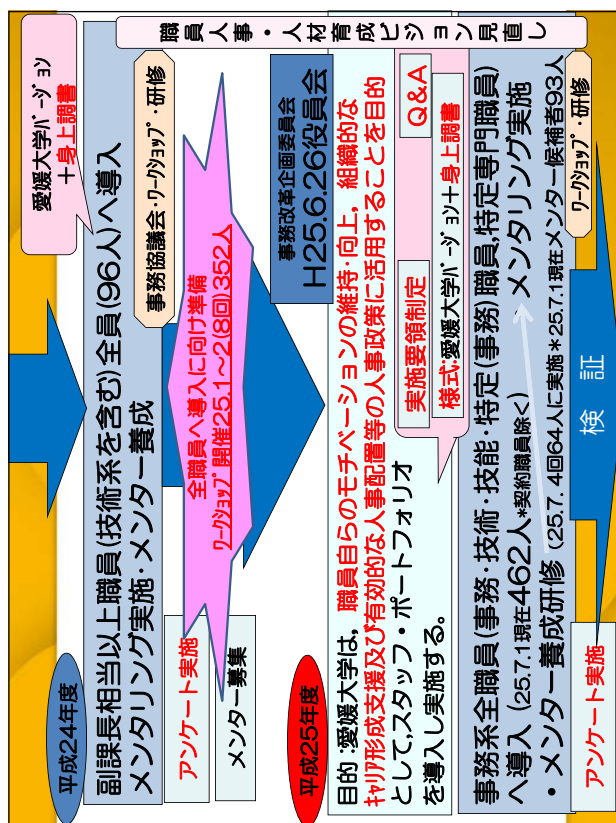
事務協議会・ワグゾップ・研修

平成23年度

管理職員全員(46人)へメンタリング実施・メンター養成
新採用職員(13人)へ試行的導入(メジャー・課長)

事務協議会・ワグゾップ・研修

職員としての自己認識&ベクトルの明確化



メンタリングについて

同十 = 一 夕 入 X

職員一人ひとりがどのような可能性や潜在能力を持っているのか、どのようなキャリア形成を行っていきたいのかを知る

組織としての方向性と職員個々の方向性を合わせていく
(人事政策に生かす)

組織の活性化

スタッフ・ポートフォリオの様式

1. 氏名・生年月日などの基本事項
2. 職歴、研修歴、免許・資格等
3. 健康状況・家庭状況等
4. これまでの自分
5. 今の自分
6. これからの自分
(MYビジョン・MYゴール)
7. 成長記録、活動記録
8. 職歴詳細
9. エビデンス

全事務系職員へのスタッフポートフォリオ導入

メンターは上司の義務

メンタリングの質保証

メンター養成研修
役割・重要性・スキル

上司の仕事＝部下の育成

- ・仕事に関するOJT
- ・部下のキャリアを生かす
- ・キャリア形成支援

メンタリング

専門家等によるサポート
メンター＆メンティ

管理職の資質…メンターの素養



9

10

スタッフ・ポートフォリオ(SP)導入に関するアンケート結果について

目的：SP作成の効果検証及びSP制度の本格導入のため
課題・問題を明らかにする。

質問内容：
・SP作成について
・メンターについて
・メンタリングについて

条件：メンタリングの概要

- メンター：全12名（SD専門教員3名、職員9名）
- メンタリング回数：1回（希望者には複数回実施）
- ペアリング：人事課担当
- 作成の流れ：
SP作成WS→個人作成→メンタリング→追加・加筆



235

方法：WEBアンケート 3回実施

第1回目 H24.7実施

対象者：H22,23年度にSPを作成した管理職員
回答率：75%（40名中30名回答）

第2回目 H24.12実施

対象者：H24年度にSPを作成した副課長相当以上職員
*メンタリング未実施時
回答率：88%（65名中57名回答）

第3回目 H25.4実施

対象者：H24年度にSPを作成した副課長相当以上職員
*メンタリング実施後
回答率：61%（58名中35名回答 *上記65名中退職異動者を除く）



11

12

結果 SPの作成について

*肯定的：そう思う+どちらかと言えばそう思う

Q スタッフ・ポートフォリオを作成してよかったですか →77%が肯定的

Q これまでの業務・業績の振り返りになった →94%が肯定的

Q これまでの業務・業績を整理することができた →86%が肯定的

Q 職員としての自分の強み（得意分野）が明確になった →60%が肯定的

Q 職員としてのビジョンが明確になった →57%が肯定的

Q 職員としてのゴールが明確になった →48%が肯定的

Q 職業意欲・モチベーションが向上した →51%が肯定的

Q 業務改善に役立てることができた →49%が肯定的

Q スタッフ・ポートフォリオの作成を後輩・部下に勧めたい
→71%が肯定的



自由記述

＜良かった点＞

- ・「ポートフォリオは、自身の業績の振り返りや、これからを考える上でよいツールであると感じている。また、定年に近い職員やある程度の経験を得た職員が、部下や後輩に開示することで、**知識や経験の伝達にも役立つツールになり得る**のではないかと。（自分はどのような点で仕事の工夫をしたか。どのような苦労をしたか、それをどう克服したか。そういう記事が入っていれば、普段改まって話さないようなことも伝えられることができる。）」
- ・「業績管理は、凄然ではあるが、自分が大学にどのような貢献をし、今後どうすべきかの方向性を見出すことができたと思う」
- ・「**自分自身を振り返るきっかけになり、自己理解を深めることができる**」
- ・「自分の業績の整理ができる。これまでの人事評価では見えなかったところが把握でき、人事課および個人にとっても、適切な評価がされる。」

＜改善点＞

- ・「作成後のフォローシステムは、どうなっているのかを各自に示してほしい。」
- ・「長所はともかく、短所や苦手なこと、嫌いなことなどは、職務に関連する範囲で書くべきか、どこまで正直にありのままだに書いてよいのか迷いました。スタッフポートフォリオを誰が読んでどのように利用するのかよく分からなかったこともありです。」
- ・「スタッフ・ポートフォリオの作成で感じたことは、このシステムを展開するには、**年齢が若い20・30代から行っていけば個人のビジョン等変化を業務に活かしていくことができる**と思う。50代から行っても過去を振り返る程度と思われる。」

→ 概ね肯定的

改善点：組織的活用方法（人事政策、評価など）
：SPの様式、対象者層

メンター・メンタリングについて

結果

- Q スタッフ・ポートフォリオ作成にあたってメンタリングをしてよかった
→80%が肯定的
- Q メンタリングにより、これまでの業務・業績の振り返りが促された
→83%が肯定的
- Q メンタリングにより、これまでの業務・業績の整理が促された
→77%が肯定的
- Q メンタリングにより、自分の強み（得意分野）の明確化が促された
→62%が肯定的
- Q メンタリングにより、ビジョンの明確化が促された
→54%が肯定的
- Q メンタリングにより、ゴールの明確化が促された
→48%が肯定的
- Q メンタリングにより、職業意欲・モチベーションが向上した
→57%が肯定的

自由記述

＜良かった点＞

- ・「メンタリングにより、ポートフォリオの内容がより具体的となったことと。メンタリングにより、記載している内容がお互いに確認できたこと。**上司がメンターとなることにより、部下の職場以外の部分を知ってもらうことができること。」**
- ・「自分の職業人生のよい振り返りになる。違った角度から自分の仕事を見ることができる。自分が意識していなかった自分がわかる。」
- ・「面談に当たり、メンターから互いの座る位置関係について、「まっすぐ向かい合うよりも斜めの方が話しやすいですか？」などとお心遣いをいただき、緊張感が薄れました。また、守秘義務がありここの話は一切他言しない旨を明言していただき、安心して話せる環境作りへの配慮を感じました。」
- ・「面談を受けて、**私自身が意識しなかった価値観などへの気づき**を得ることができ、仕事に対する考え方、趣味やボランティア活動なども含めて**自分というものを改めて考える機会になった**と感じます。」

結果－メンター・メンタリングについて

＜改善点＞

- ・「メンタリングを実施するのであれば、提出後速やかに実施しないと、人事評価や自己の業務の取組を改善するにあたり意味がないと思う。」
- ・「ペアリングについては、直属の上司はメンターとしては相応しくないと思います。直属の上司は多くの場合メンティーを評価する立場であり、評価者に対して自分の短所や苦手なところまでさらけ出せるかどうか。メンタリングはメンターとメンティーが信頼関係を築き、メンティーが**ありのままの自分を出せてこそ効果がある**と思います。」
- ・「上司がメンターとしてのスキルを持っている場合は、上司がメンターとなることで良いと思う。」
- ・「メンタリングは相性がある。メンターが相手に**対して真剣に向き合っているかどうか**は話しているうちにわかるので、真剣な相手にメンタリングをしてもらった場合はよいが、そうじゃない場合はかえって逆効果ではないかと思う。」
- ・「職員が**適材適所で能力を十分に発揮して働けるよう、メンタリング制度の理解促進やメンターの訓練などが進められることを期待します。**」
- ・「メンターの負担を減らすためにも、傾聴の仕方、メンタリングの進め方などについて**十分な事前訓練が必要だ**と思います。」

→ メンタリングしてよかった8割

改善点：メンタリングの回数、ペアリング、メンターの資質、メンタ養成など

－まとめ－

スタッフ・ポートフォリオの導入は、

職員と大学のベクトルを合わせるため実施するもの

大学が職員をサポートするため実施するもの

『大学と職員が共に輝く』

今後の課題

- ・スタッフ・ポートフォリオの様式
- ・メンタリング制度（質保証、ペアリング
メンター養成、サポート制度）
- ・組織的な活用方法（人事政策・評価）

ご清聴ありがとうございました！

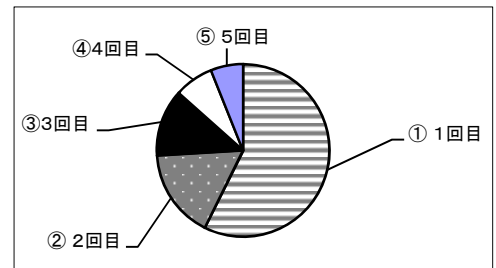


SPODフォーラム2013事前アンケート集計結果

アンケート回答者数:478名(webでの受講申込時に実施)

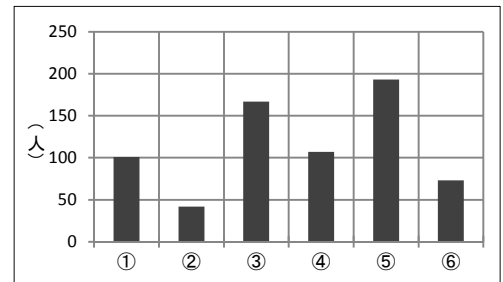
1. SPODフォーラムの参加は何回目ですか？

	度数	割合
① 1回目	274	57.3%
② 2回目	80	16.7%
③ 3回目	60	12.6%
④ 4回目	35	7.3%
⑤ 5回目	29	6.1%
計	478	100.0%



2. 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	101	21.1%
② SPODメールマガジン	42	8.8%
③ SPODフォーラムチラシ	167	34.9%
④ SPOD研修プログラムガイド2013	107	22.4%
⑤ SPOD関係者からの案内	193	40.4%
⑥ その他	73	15.3%
アンケート回答者数	478	

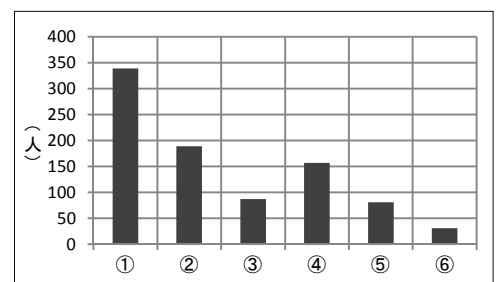


その他の記述内容

- ・ テニユアトラックのガイダンス(12)
- ・ 職場での案内(23)
- ・ 関係者による講演会で(2)
- ・ 参加者の口コミ(3)
- ・ 研修担当者からの案内(8)
- ・ 大学コンソーシアム京都から
- ・ 南大阪地域大学コンソーシアム
- ・ 広島大学高等教育研究開発センターメールマガジン
- ・ 昨年度参加した東北SDフォーラム
- ・ 上司からの案内(3)
- ・ あさがおML(2)

3. 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	339	70.9%
② 組織の課題を解決するヒントを得るため	189	39.5%
③ 組織を超えた人脈づくりのため	87	18.2%
④ FDやSDに関する情報収集のため	157	32.8%
⑤ 上司に参加をすすめられたため	81	16.9%
⑥ その他	31	6.5%
アンケート回答者数	478	



その他の記述内容

- ・ テニユアトラックの研修(14)
- ・ 新任採用における指導の一環のため
- ・ 帰省のついで
- ・ 大学からすすめられた(3)
- ・ 研修のため
- ・ 本学の研修プログラムの一つであるため
- ・ 勉強会実施のため
- ・ 大学としての方針・取組みを知るため

SPODフォーラム2013全体アンケート集計結果

当日参加者数

SPOD加盟校から:369名

SPOD加盟校以外から:191名

合計:560名

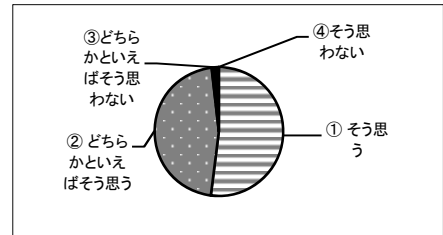
アンケート回答者数:226名(フォーラム終了後、web入力にて実施)

回答率:40.3%

1. SPODフォーラムでの研修成果について

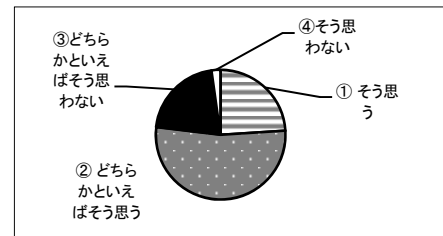
【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

	度数	割合
① そう思う	117	52.0%
② どちらかといえばそう思う	104	46.2%
③ どちらかといえばそう思わない	4	1.8%
④ そう思わない	0	0.0%
計	225	100.0%



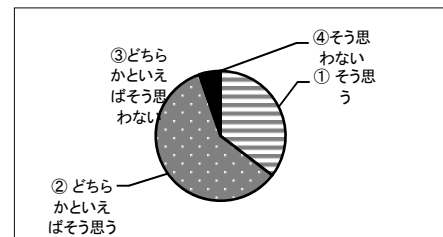
【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

	度数	割合
① そう思う	54	24.0%
② どちらかといえばそう思う	119	52.9%
③ どちらかといえばそう思わない	47	20.9%
④ そう思わない	5	2.2%
計	225	100.0%



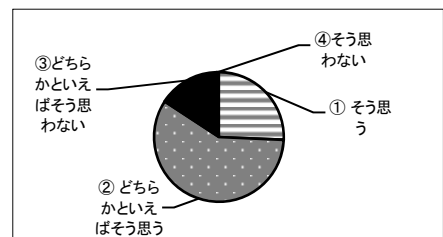
【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

	度数	割合
① そう思う	80	35.4%
② どちらかといえばそう思う	134	59.3%
③ どちらかといえばそう思わない	12	5.3%
④ そう思わない	0	0.0%
計	226	100.0%



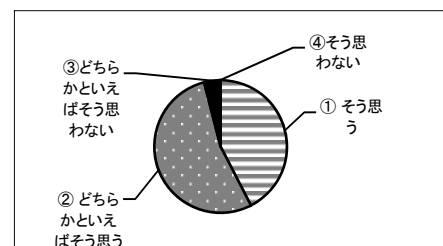
【業務や教育に対する意識や考え方が変わった】

	度数	割合
① そう思う	57	25.7%
② どちらかといえばそう思う	130	58.6%
③ どちらかといえばそう思わない	34	15.3%
④ そう思わない	1	0.5%
計	222	100.0%



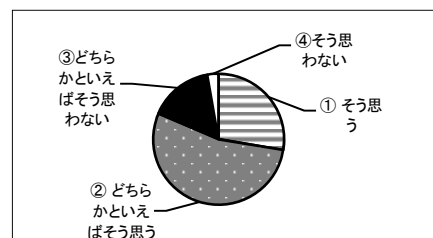
【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

	度数	割合
① そう思う	95	42.4%
② どちらかといえばそう思う	120	53.6%
③ どちらかといえばそう思わない	9	4.0%
④ そう思わない	0	0.0%
計	224	100.0%



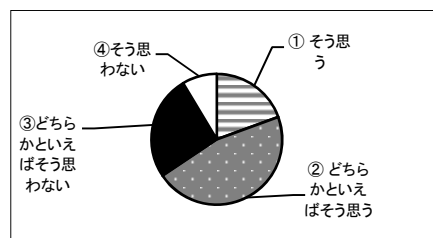
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している】

	度数	割合
① そう思う	61	27.6%
② どちらかといえばそう思う	119	53.8%
③ どちらかといえばそう思わない	35	15.8%
④ そう思わない	6	2.7%
計	221	100.0%



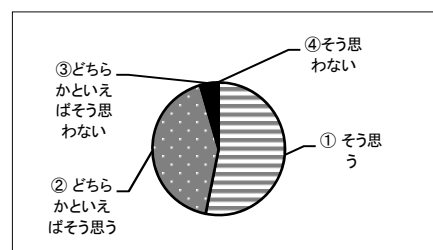
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している】

	度数	割合
① そう思う	43	19.5%
② どちらかといえばそう思う	102	46.2%
③ どちらかといえばそう思わない	57	25.8%
④ そう思わない	19	8.6%
計	221	100.0%



【今後もフォーラムをはじめ、SPODが提供するプログラムに参加したい】

	度数	割合
① そう思う	118	53.2%
② どちらかといえばそう思う	94	42.3%
③ どちらかといえばそう思わない	9	4.1%
④ そう思わない	1	0.5%
計	222	100.0%



2. 感想、ご意見、ご要望等（別紙参照）

3. 参加者ご自身について

所属先

	度数	割合
① 大学	199	88.1%
② 短期大学	18	8.0%
③ 高等専門学校	7	3.1%
④ その他	2	0.9%
計	226	100.0%

所属先の設置者

	度数	割合
① 国(国立大学法人)	78	34.5%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	22	9.7%
③ 学校法人	122	54.0%
④ その他	4	1.8%
計	226	100.0%

所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	152	67.3%
② 東北	3	1.3%
③ 関東	21	9.3%
④ 中部	8	3.5%
⑤ 近畿	18	8.0%
⑥ 中国	18	8.0%
⑦ 九州・沖縄	6	2.7%
⑧ 北海道	0	0.0%
計	226	100.0%

職種

	度数	割合
① 教員	73	32.7%
② 職員	146	65.5%
③ 学生	2	0.9%
④ その他	2	0.9%
計	223	100.0%

その他の記述内容
・ 研究員(2)

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	35	15.6%
② SDの実施担当者	15	6.7%
③ FDとSD両方の実施担当者	8	3.6%
④ FDやSDの実施担当者ではない	166	74.1%
計	224	100.0%

SPODフォーラムに参加して良かったと思われる点

【意識・考え方の変化, 向上】

- 非常勤という立場上他教員と交わることが今まではなかった。教員として働いておられる方の現状や授業への取り組みを聞くことができ自分の課題が見えてきた。同様の内容を教えておられる大学の専任教員の方との情報交換の場を持っていただけるよう教務に働きかけをする予定である。
- ティーachingポートフォリオのミニワークを体験し, 自分の理念や実践したことを整理できたこと。
- 他学部や他業種の人と一緒に受講する事で考え方の幅が広がった。
- 日頃あまり意識していなかったことを改めて意識することができるきっかけとなりました。
- 自分が仕事をしている目的, 自分の仕事に対する意識を見直す機会になった。
- 1度の研修の中でさまざまな視点で講義や議論に参加することができ, かつ多様でありながらも似た問題意識をもった方々と参加できたことで, 知識の獲得, 自身の考え方の見直しとともに, 自身の業務のモチベーションの向上につながった。
- 視野が広がり, 1つの課題に対しての考え方・方法がいろいろとあると感じた。
- 意欲を持って積極的に参加している参加者に刺激を受けた。(2)
- 新たな視点を持つことができた。(3)

【知識・スキルの修得】

- 授業向上等にかんする具体的な事例・手法等の知識・技術等がふえた。
- 自分にとっての新知見が得られ, 今後の講義の取り組みに参考になった。
- 具体的に講義の進め方等を学べて良かった。
- ティーaching・ポートフォリオや授業検討会の方法などを学ぶことができた点。個人的には, 様々なFDの取り組みを有機的に捉える視座を得ることができた。
- わが国の高等教育の現状を知ることができた点。
- 授業で実際に使えるような手法をいくつか知ることができました。
- 会議マネジメントに参加しましたが, 調整型リーダーシップ能力を高めることが, その組織を高めることを学びました。
- 臨床現場(病院)から教育現場へ来たばかりでいろいろ戸惑うことも多い中, フォーラムでは貴重な意見を聞くことができた。
- ティーachingポートフォリオや学習ポートフォリオについて, 新しい知見を得ることができ, 大変刺激を受けました。毎年, このような刺激を受けることができ, 感謝しています。また参加しますので, よろしく願いいたします。
- フォーラムの存在を知ったのが遅かったので, 締切後に入れていただきましたが, とても勉強になりました。次回は前もってプログラムを吟味して選び参加したいと思います。
- これまで知らなかった教育手法(ループリックなど)を知ることができた。
- 実践的な学習方法や参加者同士の意見交換という学習形式により多くの教授法のアイディアを学ぶことができ, 役に立った。
- 少人数のグループワークにより, 参加者一人ひとりが積極的に参加することができました。これにより, 自分の教育方法の欠点に気づくことができ, 一方で, 自分が現在行っている方法の妥当性も

分かりました。

- F Dに関する新しい色々な情報を得ることが出来ていつも勉強になります。学んだことを自分の大学に合うように整理して、学内の教職員に伝えています。
- 普段の講義で疑問に思っていたこと、悩んでいたことに講師の先生から一つの回答を頂けたことが参考になりました。四国ではこのような活動に力を入れられていることが分かり、また多くの先生方とお話が出来たことも大変よかったです。有難うございました。
- 聞いたことはあるが、具体的に知らない内容をワークショップの形式で経験できるのはとてもありがたいです。
- 新たな知識・技術が身に付いたと思う
- 断片的だった知識を整理する機会になった。
- 発達障害の生徒に対する講義は普段聞くことのないもので、とても勉強になりました。講師の先生もわかりやすく、そしてこの障害に対して前向きな話し方は好印象でした。こういった生徒に対する自分の姿勢が講義に触れることで、少しまっすぐに向いた感じです。
- F D, S Dに関する取組みの現状を認識できる。
- 大学組織、業務に関するスキルを身につけることは極めて重要。そんなスキルを学ぶ場として、とても良かったと思います。
- いろいろな教育手法を学ぶことができた。
- 講義の質を向上させることができる内容のプログラムを受けられてよかった。今後の講義に活用できるような内容を考えていきたい。また、研究室の運営に関わっていくうえで必要なことを学べたと思う。
- 国公立の大学などを問わず、いろいろな方とお話することは大変経験になります。また、自分の至らなさや勉強不足も痛感しておりますので、また勉強しなければならないと思ういい契機となっています。
- 実践的なプログラムであって、その後の自分の業務の上でとても参考になりました。参加して大変有意義でよかったと思っています。
- 中堅職員として必要な能力について、理論的背景と実践演習の両面から学ぶ機会を得られたこと。
- 授業研究会を導入するにあたって、具体的なイメージをつかむことができたため。非常に大きな収穫でした。
- 大学職員として、業務を通して高めた方が好ましいスキル等を教えて頂いた。
- シンポジウムでの金沢工大の藤本先生のお話は具体的で、導入を検討している本学においては大変参考になった。栗田先生のティーチング・ポートフォリオ等についても今後、本学において広めるための参考になった。
- 研修を受けたことによって知識が広がった。(3)
- 手早く業務効率を上げるノウハウを得られたことです。
- 講習を受けるまで疑問に思っていたり悩んでいたことが解消され、これからの業務に役立てることができる内容でとてもよかった。
- 考えていたよりも、ポートフォリオの作成が難しいことがわかった。
- 短期間で様々なセミナーを受講することができ、色々な分野に関する知識を習得することができたので良かった。
- すぐにでも業務に取り入れることができる実践的な内容について学ぶことができたこと。他大学

の方とのワークでいろいろな経験や考え方を聞くことができたこと。

- まさに今、自分が担当している業務にかかる内容のことが研修プログラムとして組まれており、このたび参加して大変参考になった。
- 報連相に関する講座を受講しましたが、日常業務に密接に関係ある事項だったので、学んだことが普段の業務に生かせる点がよかったと思います。
- 自分が抱えている問題点が具体化されたことです。それにより、業務において早速改善された部分があります。
- 斬新なキャリアアップの内容を知ることができた。日々の業務に対して視野の広い考え方が必要だと実感した。
- ポートフォリオを導入していく上で、とても参考になるお話を伺うことができました。ありがとうございました。

【人脈の拡大、情報の交換】

- 他大学の教職員の方と、お互いの知見を共有したり、情報交換ができること。
- 同じような悩みを他の教員も持っていることがわかった点
- 四国外の熱心な教員や職員さんに関わる機会がもてたこと。
- ポートフォリオや授業評価アンケートの他大学の取り組みや現状を拝聴できた。
- 他大学での取り組みを聞くことができ、参考になった。
- 優れた他大学の経営手法を本人から聞いた。
- 導入事例と導入までの苦労などをお伺いすることができてよかった。
- 他大学の方との交流で様々な問題等を共有できたこと。
- 他の大学の職員の方の意見を聞くことができ、刺激を受けた。
- 他大学・同大学問わず、業務外で仕事に関わる意見交換ができることは大変有意義です。周りとの仲間意識も、自身のモチベーションも上がりました。
- 全国から大学職員が集まっているので、横のつながり（人的ネットワーク）を広げる方法としてとても有効だと思います。
- 各種プログラムの種類が豊富で充実している。また、愛媛県内のフォーラムでありながら全国から参加者があるのでお互いの情報交換の場になっておりとても有意義である。
- 他大学の方と一緒にワークができ、交流が深められたこと。
- 四国内外他大学の職員と一緒にグループワークをすることによって、他大学について知ることが出来た。
- 他大学の事例を聞くことができ、人脈ができたこと（21）
- 他学校の教育現場のことを聞くことができるのはうれしい。色々実践してみたいことや、できたらいいなあと考える。
- グループディスカッションを通して他大学の取組について知ることができたこと
- 四国内だけではなく、様々な大学の教職員と共に研修を受けられる点。他の大学の現状はとても興味深いものがあるし、なにより意欲のある人たちが集まっているので、よい刺激を受けられる。講義はもちろんのこと、それ以外の場でも学ばせてもらっている。
- 教職員の能力開発に対する意識の高い参加者と交流できるので良い刺激が得られる。知識が豊かになる。

- 大学種別・設置者・所在地が様々な参加者から、いろいろな視点で今の学生の姿を聞くことができました。自大学の窓口で見られる姿だけが、学生の現実ではないことを再認識しました。
- ワークショップ、グループワークは講師のお話だけでなく、参加者の考えを聞くことができ、大変参考になりました。フォーラムを通して、他大学の方と交流できたことが何よりも収穫でした。
- 全国規模で多くの大学の教職員が参加されているので、多局面での情報交換ができた。また、国立、公立、私立大学間での情報交換をすることで、多くの特質や事情がわかった。
- 多くの教職員の方々とお会いすることができた点です。しかもどの講座もグループでの活動が取り入れられていたため、ただ顔合わせさせていただきただけでなく、様々な情報や意見を聞くことができました。また初心者(初学者)でも参加しやすい雰囲気だったのがありがたかったです。
- 他大学のカラーや雰囲気を感じる事ができた。

【プログラム内容】

- 志を同じくする教職員が参加するフォーラムなので、それなりに高いレベルでチームとして取り組むことができ、自らの教育に対する取組姿勢を再確認する良い機会となった。与えられた課題に十分に対応するのが難儀な場合もあるが、フォーラムの緊張感を保持する意味では欠かせない要素である。
- 教育改善の生きた事例を直接知ることが出来、疑問点なども質問できる。
- 授業改善に直接関わることが多くあった点。
- 対話型、参加型のスタイルに参加者として参加できた経験が良かった。
- 今回のフォーラムでも、すべてのプログラムは満足度の高いものでした。特に挙げるとすれば、徳島大学の坂田先生のお話は興味深いものでした。英語の授業でいわゆる「授業」をせずに、学生に学び方を学ばせるというのは、小生の勤務する大学の英語の先生も同じように到達したお考えでした。
- 伺った話の内容はもちろんですが、応用ができるワークショップ的な内容も多くあって、たいへん有意義でした。
- 研修内容がどれも充実していて、大変勉強になりました。
- 発達障害をテーマに初めて開催されたこと。
- 自分に必要な知識、スキルを身につけられ、人脈も広がりますし、日常業務から離れてそれぞれのテーマに集中できるのも良い点だと思います。
- FD、SDの取り組み規模の大きさを実感することができた。
- 分野ごとに細かく分かれていて、自分が受講したいテーマをピンポイントで選ぶことができてよかった。その結果必要な知識を効率的に得ることができたと思います。
- 金沢工業大学の学長の講演に感銘を受けた。
- 講師の先生方のお話がとても分かりやすく、時間があっという間に過ぎた感じがしました。
- フォーラムには、大学を取り巻く環境の変化に対応したプログラムが取り入れられており、そのような旬のプログラムが受講できて良かった。
- プログラムが、講義時間に見合った内容で行われていたため受講していて何のためにこのプログラムを受講しているか見失わずに、講義に集中できました。
- 業務において、これから職員として多くの状況対応が求められる内容のプログラムであったので、心がまえや対処のノウハウ、状況に応じた部署の連携などの参考になった。

- 本学でも取り組始めた段階であり、タイミングとしては最高であった。
- 指導と評価の一体化として、今回の研修内容は良かったと思う。また、初年次教育においても、種々応用のできる内容であった。形成的評価などをとり入れることで、学生のやる気も生まれるかもしれない。ただ、ここには個人としての努力が必要ではある。
- 長時間の講座でしたがとても充実した研修を受けることができました。なぜなぜワーク？を取り入れ問題解決に近づくように努力しているところです。ぜひ次回もフォーラムに参加したいと思います。
- ワークショップが多く、積極的に取り組む事ができました。
- 日頃の業務にいかせる点。

【その他】

- 業務都合で、1日しか参加できなかったのですが、もっと参加したいと欲が出る面がありますが、非常に有意義な研修でした。
- 昨年から参加させていただいています。
- 今まででは事務オンリーのもののみ参加していたが、今回FD・SD一緒に開催のものを一部受講した。教員と同じテーマで、内容も少し高度になるので、その分充実していたと思う。事務にとっては、FDとあわせてすることにも意味があると感じた。
- 興味のある分野での講義を受けれた点。
- 昨年より参加をさせていただいているが自分の大学にいただけでは視野が狭くなり独自の路線を基準として持ってしまうことを懸念している。特に本学は地方の公立大学であり、国公立を含める他大学との交流が少ないため大学の在り方としても独自路線を進みがちなのでSPODのような公に開かれた機会を積極的に利用していきたい。
- SPODには非常に参加意識の高い人たちが参加するため、互いの刺激になってよかったです。また、講師自身が楽しそうにしており、目線を受講者に合せてくれており、研修環境としても居心地がよかったです。よって、研修ナレしていない方でも気軽に参加可能な印象を受けました。
- 今の自分に必要なのは、専門知識と交渉力だと思っています。
- 今回、SDに係る部分を重点的に参加させていただきました。

SPODフォーラム自由記述欄 改善点とりまとめ

【日程について】

- 参加したいプログラムの時間が重なってしまい、どちらか片方にしか参加できないこと。もし可能ならば、終了後、SPOD参加者が他のプログラムを視聴できるような機会があれば毎回感じています。
- 開催が夏休み期間中の平日なのは参加しやすいです。
- プログラムが多いので開催日程が4日間になるのはやむをえないかもしれませんが、少し長いように思います。
- 夏休み等学生の授業期間外は卒研・修論指導が最も重点的に行える貴重な時期ですので、できれば通常の授業期間内にも開催してほしいと思います。
- 8月お盆明けはよく考えたら、今の職はけっこう忙しいので、SPODフォーラムに深く関わるには日程的にかなりきついと改めて感じております。他の行事をずらしたりするしかないかと思われます。
- 時期は、お盆明けの20日以降が良い。
- 9月や冬の開催はいかがでしょうか。恐ろしく暑かったので・・・。
- 夏が比較的暇な部署ですので、今回のように夏季（8月）に開催していただけるとありがたいです。
- 4日間の開催は大変だと思いますが、可能であれば続けていただきたい。
- 自主的に参加できるものとはいえ、4日間というのはいささか長すぎる気がしました。

【会場について】

- 初めてのせいか、場所を勘違いして間違えたり、会場の建物に辿り着いても部屋の案内がなく迷ったことがありました。（これはフォーラムではない講座かもしれません。混同しておりますのですみません）
- 会場は愛媛大学を希望する。
- 愛媛大学での開催は、ホテル・交通など非常に便利だと感じました。
- 共通教育の校舎では、エアコンの風向きが下向きだったのか、とても寒い場所があった。
- 愛媛だと道後温泉に宿泊できるのありがたい。
- 会場は、できる限り公共交通機関を利用しやすい施設にしていきたい。
- 中国地方から参加したので、愛媛大学での開催は利便性が高かったです。
- 愛媛大学さんで、ほぼ毎年フォーラムを開催されていると思いますが、とてもよかったのでこれからも愛媛大学さんで開催されたら、ぜひ今後も参加したいです。宿泊先にも困ることがなく、よい場所だと思われます。他の四国地域は、大規模なセミナーがあると宿泊先確保にいつも困ります。
- 四国以外の会場（出張？）もあるといいと思いますが、ムリですね。すみません。

【プログラム内容及び構成について】

- たとえば、大学教員で言えば、そのキャリア形成（新任・若手・中堅・ベテラン、私立／国立など）のプロセスに合わせて、お薦めのプログラム例を示してもらいたい（あるかもしれませんが）とありがたいです。
- セッションが内容盛りだくさんになっている場合があるので、消化不良で終わってしまったものもあります。そのようなものについては、論点をしばった方がよいように思われます。
- 教育理論の方からのお話が多く、それはそれで参考になったのですが、具体的な事例をもっと聞きたいと思いました。あるいは、参加者が実際に実践している事例を話して、それについて講師を含

め議論するような場があったらよかったと思いました。

- よい面ばかりが取り上げられて、あたかも悪い面が「一切ない」ように感じられる。また、グループワークが多すぎる。グループワークを体感するのは構わないが、毎度同じやり方で、同じメンツでは、飽きてしまう。ここでも、大人同士のグループワークなので、よどみなく物事が進行し、参加者全員、会場の雰囲気満足しているようになっているが、学生相手ではそうはいかないと思う。この部分は、改善してほしい。
- 聞きたい研修が時間的に重なっていることがあり、残念でした。人気の高い研修は、日にちをずらしてリピートしてもらえると受けられようになるかもしれません。
- 関心のある講義が重なっていたのが残念だった。受けられなかった講義のフォローが何かしらであればいいなと思いました。
- ただ、内容的に毎年同じものをやっている、というところがあるのではないのでしょうか。やや、プログラムの内容がマンネリ気味になっている部分があるように思いました。
- 他の障害学生修学支援に向けたテーマを取り入れていただくこと。
- 今回、複数受講しました。残念ながら「●●●●●」では、得られたものが少なく感じられました。●名の講師の役割と流れが不明瞭でした。
- プログラムによってはあまり効果的でないと感じるものもあったので、90分という限られた時間の中でも価値がある内容かどうかを再検討して頂くと、全体としてよりよいフォーラムになるのではないかと思います。
- 職員対象に民間企業の優れた運営担当者が行う、運営に特化する講義を行っていただきたい。私も民間にいたので痛感するが、売上などの法人の努力でお金を稼いで支出をしているわけではないので(外部資金は除く)コスト意識がわりあい低く、教育という部分のみが際立って先行し法人(いわゆる企業)としての運営が置き去りにされているのではないかと感じる。
- SPODへは初めての参加でしたが、自由にプログラムを選択でき、選択するプログラムの幅も広がったため、非常に受講しやすい研修であると感じました。
- ランチセッションについて、チラシの表記が分かりにくい。参加したい人だけが参加するものだと思っていた。ランチセッション込みのプログラムだということが分かるように表示をするか、説明書きを加えるかしていただけると、事前にお弁当の準備・心の準備ができるのでありがたいです。
- 初年次教育など、今注目されている評価等に目を向けていただけると良いと思う。今回も、山田准教授の研修は良かった。次回はもっと具体的に実践したことをとり入れていただけると有難い。
- 地域性や学生数別も考慮した講座があってもいいと思う。
- 授業向上等に関する事例・手法等の教育効果についての、実証・検証データを示してほしい。
- 社会連携プログラム
- 全体的に時間が短かったです。
- シンポジウム「ポートフォリオは大学教育の質向上に貢献できるか？」について、場の雰囲気は良かったが、事例紹介が別個のポートフォリオであったためにメリット・デメリットの比較をすることができず、またパネリスト同士の討論結果もセンセーショナルなタイトルに反し「質向上に貢献できる」であっさり完結してしまったことに不満。

【その他】

- 今回は現状のプログラムで十分(隣接校)と感じるが、他県で開催する場合には出張費用等の確保が必要となるでしょう
- 参加したのは1つで半日間の講義であったが、それ以上参加することは困難と思っている。
- 新たな参加者を確保すべく、経験の浅い教職員を対象としたアピールはあっても良いが、助教の

参加率（占有率）が高すぎた印象がある。参加者の1人が欠席となったテーブルに助教2名と自分だけという状況に置かれたが、経験の浅い助教2名との意見交換はバランスに欠け、少々辛いものがあった。

- メインのシンポジウムの定員を増やしてほしい。
- グループメンバーを所属別に予め決めておいてもらおうと、色々な方と関わりになれると思う
- 既に満杯のコースであっても、キャンセルなどで「空き」ができれば参加できるような柔軟性があってもよい。
- 初めての参加だったからかもしれませんが、それぞれの内容が、どのようなものであるか、事前の案内だけではよく理解できず、ただ、タイトルだけで選択せざるを得なかった。この点の配慮を御願いたい。
- 前年度の同名講座で使用された資料を公開いただくと、講座選択に大きく資する。
- 現状で特に問題ないと思います。
- 自動車での乗り入れを許可していただきたい
- このアンケート実施が遅すぎる。その日ならもっと記入できることが、時間の経過と共に記憶が薄れて行き、書くことができない。
- 一つ一つのコマのスケジュールを最初に共有していただきたいと思いました。
- 夏に本研修があり、冬にフォローアップ研修などがあれば、フォーラムで得た知識やスキルを所属組織で実際に活用しているかの確認や、それに向けた報告事例なども収集できて、互いにとって良いかもしれません。
- 前もって科目アンケートで記載したことは生かされていただろうか？
- 他機関の方との情報交換ができる時間がもう少しあれば、講習とは別に得られるものも多くなるのではないと思う。
- SPODフォーラムには、通常のSPODの「集中講義」と、SPODの活動を広く知らせるための「オープンキャンパス」との二重の役割があることで、通常のSPOD内部でのプログラム運営と異なる困難があるのではないかと推察します。そのため、プログラムによっては、内容を詰め込まざるをえず、グループワークの時間が限られるなど、消化不良感を生んでしまうこともあるのではないのでしょうか。
- 今回、構内へ車の乗り入れが出来ませんでしたが、隣に松山大学さんもありますので、どちらかの大学を駐車場として利用出来ないのでしょうか。
- 受講希望の研修が定員オーバーで参加できないことがあった。
- スペースの問題なのですが、休憩所がもう少し広いと助かるかな、と思いました。夏の暑さですから、ちょっとでもリラックスできる場所があると嬉しいものかと。日程は、今のような8月後半以外は設定しづらいのではないのでしょうか。会場は、四国の大学の持ち回り、でよろしいかと思います。
- 開催時期・開催地も都合が付けやすく、続けていただきたい。

SPODフォーラムで開講してほしい研修プログラム

【FD／SD】

- I Rについては、継続的に研修を開催していただけると有難いと思います。また、反転授業についてもさらに研修の機会があればよいかと思います。その点、高知大学の立川先生のプログラムは大変参考になりました。
- 発達障害等の学生への支援について、組織としての支援体制のつくりかたと、個人としての教職員の対応のしかたの、両方について、現に大学でそういった仕事に携わっているソーシャルワーカー・臨床心理士などの方の、具体的な話を聞きたい。
- 中村文子さんの講座を、またぜひお願いします。
- 発達障害のある学生への対処法のプログラムは開講されている。しかし、発達障害ではないが、正常者との中間に位置する学生が意外という。この学生に対しては通常の教育では通じにくいところがある。このような学生に対する教育方法の研修をお願いしたい。
- アクティブラーニングや e-learning において、比較的容易に導入可能な実践事例に関する研修があるとありがたいです。
- 企業の方や官庁の方を招いたセミナー、大学以外の世界の動向と、大学に外部から何が求められているかについて。
- ワールドカフェ方式
- I Rのアンケート内容と分析方法について。
- 優秀な学生の育て方
- I Rは極めて重要。来年もいろいろな I Rのプログラムが開講されることを期待します。
- I Rに関わる研修を受けたのですが、できればEMに関するものがあればまた参加したいです。
- PDCAサイクルを修得できるプログラム
- 「コミュニケーション力養成講座（タイプ別、上手な接し方の基本講座）」
- 学生指導や学生相談は大変興味のあることなので、学生支援に関する研修会を実施してほしい。
- FDとSDが混在しているプログラム
- 入門編として、ロジカルシンキングについて、取り上げていただきたいです。
- 「研修の体系化について」
- こんなときどうする？職場内トラブル！！
- PCプログラム
- 中退対策や先進的な大学改革に取り組んでおられる事例など、現在の大学を取り巻く環境の変化に対応したプログラムを継続していただきたい。
- 昨今、企業等の人材マネジメントでは、「組織学習」「職場での学び」「大人の学び」「経営学習」などのキーワードで、働くことと学ぶことの密接な結びつきが注目されています。我々高等教育機関の教職員にも職場の学びがあるという観点と、そもそも学校での学びには学校を出た後の学びの準備が含まれるという観点から、「生涯にわたる学び」や「キャリアデザイン」に関するプログラムの開講を検討されてはいかがでしょうか。
- 最新の文教政策の状況に関する研修。
- I Rや学生調査の分析法などを希望します。

- タイムマネジメントのように、日常業務の中で即、業務改善に役立ったり自己啓発となったりするようなもの

【FD】

- 単なる教育方法ではなく、教育目的や理念、学習理論などをベースにしたワークショップや講義
- フレッシュマンセミナーの進め方。特に、社会科学系学部におけるスタディ・スキルの教え方。
- 文系学部と医療系学部では、授業での問題点など相違があると感じる。医療系学部を対象としたFDフォーラムがあれば参加したい。
- 学生の基礎学力の低下が気になっています。大学入学後に、高等学校レベルの基礎科目を設定せざるをえません。形式や表面的なことではなく、中高等学校との有効な教育連携の方策を検討することはできませんでしょうか。
- 実験演習や演習形態に関しての講義方法を教えてほしい。
- TBLについて、課題作成ワークショップ。
- 着任間もない教職員が最初に受けると良い研修プログラムがもう少しあっても良いように思う。リピーターを募って、フォーラム全体のレベルを上げていくことも大事だが、新参加者に加わってもらうこともまた大切である。しかし、これらを上手く仕分けしたり、抱き合わせたりする工夫が求められている。
- ポートフォリオ導入に関する注意事項などについて。学部などによる違いをどのようにして乗り越えたか。
- 正しい名前は忘れてしまったが、理系の講義でも有効な授業方法があると聞いた。それをまたやってほしい。
- 新任教員に対して、理解しやすいものを設けていただけると良いと思う。入門編でもよいので、参加しやすい講座を設けていただきたい。
- 学修成果の到達度の測定手法について、さらに多面的な手法があれば、是非紹介していただきたい。

【SD】

- スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップについて複数の開講枠を設定いただきたい。
- 来月末の国際連携系職員養成プログラムを待っていました。
- 広報業務・教務業務などといった職員に特化したより具体的な内容のプログラムがあるといいと思います。
- 特に職員の窓口対応に限定されるかもしれないが、学校特有のクレーム（保護者・学生・近隣住民からの苦情対応）に対応するスキルを学ぶ講座があれば、ぜひ受けたい。
- 教務課職員対象研修
- 大学職員のための英語講座
- プログラム全体への希望
- 新しいものを紹介していただければ。
- フォーラムの振り返りのグループワークなどがあるとなおいいと思った。
- 年齢別（6歳区切りぐらいでやっていただけたら）ワークショップ
- 過去に好評だったプログラムを再開講してほしい。
- ケーススタディが中心のために、もう少し理論科目があると、より頭の整理に有用な気がします。

- 泊まりがけのプログラムがあったら楽しそうですね。

【その他】

- コンソーシアム内外の講師, ジャンル共にバランスが非常によくとれていたと思います。今のよう
な内容で每期新たな知見を更新していただけると幸いです。
- 初めて研修会へ参加させていただいたので, 次年度以降も他の研修会にも出席したいと思います。

SPODの事業全般についてご意見やご要望

【フォーラム全体について】

- 改善点のところでも書きましたが、参加したかったのにできなかったプログラムの「講義部分だけでも」視聴できる機会があればと存じます。
- F Dに関心をもつ若手教員同士の交流の場、F Dの全体計画を気軽に話すことのできる場があれば、よいと思いました。
- 大学職員の参加が多いように思われましたが、もっと大学教員の参加者が多くなるようなセッションを増やしてほしいと思います。
- 全ての講義でグループワークがあり、飽きてしまった。その時間を利用してもっといろいろ学ぶ時間が持てたように思う。
- 全てのプログラムに参加はできませんので、自分が参加させていただいたプログラムのみでの感想ですが、手持ちの資料なしでの、パワーポイントで解説のみのプログラム内容も一部ありました。
(若手研修) レジューメはのちの報告書作成や、自分の受講内容のフィードバックにも役立つので、必ず簡単でよいので、発表者それぞれ用意していただきたいです。

【運営について】

- 初めて参加しましたが、スムーズな運営に感心しました。徹底した準備や講師との打ち合わせがなされていたんだと感心しました。お疲れ様でした。
- 人気の講義はビデオ、C D化して、各学校に配布してはどうでしょうか？
- 実際に参加したものだけに参加費用を請求する仕組みは、まわりでは余り見ないが、非常に良いものであると思う。
- 興味のあるプログラムが同じ時間に開講されていたりしたので、また来年も参加したいと思うが、来年度の予定など決まっていることがあったら早めに知りたいです。
- いつも行き届いた運営をされていると感じています。
- 5年前と比べると研修内容が増えており、選択肢が増えるのはいいと思う。
- 会場の誘導案内が小さく、分かりにくかったように感じました。
- 受講者とスタッフが一目分かりづらい。
- 受け付けや事務的なこともきちんとされていると思いました。
- 担当のスタッフの方々にはいつも大変お世話になっています。気持ちよく対応してくださり、感謝しています。

【今後への期待】

- ほかの全国でおこなわれているF D関連事業のなかでも、レベルが高く充実している内容だと思う。ひきつづき充実した内容での開催をお願いいたします。
- 四国外からの参加者も多く、運営がとても大変だろうが、規模を縮小することなく、今後も展開していつてもらえると良いと思う。
- たいへんでしょうが、ぜひ継続していただきますよう、お願いします。
- 全国規模で行えるようにしていただければ助かります。
- すばらしい取り組みで、四国地区以外の方と話しても、すごく評価されているので、これからも継

続して四国地区で開催していく取り組みであると実感しました。できれば、SPOD加盟校で私立大学との連携をもっとできればいいと個人的には感じています・

- スタッフ・ポートフォリオの取組みについて今後とも全国的な普及活動を続けていただきたい。
- 今後も、発達障害のニーズは高いので、継続していただきたい。
- 今後も楽しみに参加させていただきます
- 四国内のみならず、他の地域の組織と連携し、SPOD事業がさらに発展することを望んでいます。
- SPODで蓄積されたFD・SDの取組みは、学協会で行われている個人ベースのそれと異なり、実践とリフレクションが組織的に実行されてきた点で、「四国地区発の全国標準」となりうるのではないかと考えております。

【その他】

- 毎年ご尽力くださいますして、誠に有難く存じております。もちろん来年度も参加させていただくつもりです。お世話になりっぱなしで恐縮ですが。
- 正規の教員になってはじめてこういう場があることを知ったのですが、非常勤としてはじめて教鞭をとり、全くの手探り状態だったときにこういう情報を知っていたらよかったのに、と思いました。
- これからも、推進させるよう皆様のご尽力をお願いいたします。
- SPODとテニユアトラックの関係がよくわからなかった。
- とりあえず満足している。
- 本校教員を対象とした学内で実施するFD研修の講師の方を毎年探しております。現在は、個別にお願いをしておりますが、講師派遣(人選等)についてSPODの事務局の方にご相談させていただけると大変助かります。
- 無駄がなくていいです。
- 一定の経験をしている職員にとって研修は、「学び直しの機会」だと思います。問題意識の強い方、交流する機会を求めて自発的に行動する方は参加すると思いますが、問題意識と捉えていない方、参加する意欲の低い方に参加してもらえる方策があれば、働きかけていただきたいです。
- 3日間という長丁場にこれだけ細かく組まれたプログラムを行うには大変な労力が必要かと思えます。
- 国立大学は法人化され、公務員ではなくなったとはいえ、現在でも色濃く公務員意識が残っているのが現状だろう。もちろん、この組織の全てを否定すべきではないが、事なかれ主義的な職場では、大学職員にあこがれて大学に就職するこれからの後輩たちに失礼である。
- 非常に「お得」なプログラムで参加し甲斐のある内容でした。運営にあたられるみなさんのご苦労も多いものと思います。貴重な機会をありがとうございました。
- 講座を開講していただいた先生方をはじめ、メールや受付等で対応してくださった方々、グループで一緒させていただいた方々のお世話になりまして、大変有意義な日を過ごすことができました。ありがとうございました。

SPODフォーラム2013参加者からの要望等について

■開催時期／期間について

- ・日程は、今のような8月後半以外は設定しづらいのではないのでしょうか。
- ・時期は、お盆明けの20日以降が良い。
- ・開催が夏休み期間中の平日なのは参加しやすいです。
- ・夏休み等学生の授業期間外は卒研・修論指導が最も重点的に行える貴重な時期ですので、できれば通常の授業期間内にも開催してほしいと思います。
- ・プログラムが多いので開催日程が4日間になるのはやむをえないかもしれませんが、少し長いように思います。
- ・開催時期・開催地も都合が付けやすく、続けていただきたい。

対応（案）

過去の実績に基づき、教職員が最も参加しやすい夏季休業中の平日に開催する。なお、来年度は高知大学で8月27日（水）～29日（金）の3日間で開催する予定である。

■開催会場について

- ・会場は、四国の大学の持ち回り、でよろしいかと思います。
- ・会場は、できる限り公共交通機関を利用しやすい施設にしていきたい。
- ・中国地方から参加したので、愛媛大学での開催は利便性が高かったです。

対応（案）

昨年度徳島大学で開催したところ、新たな参加者の獲得に繋がったことから、各校の規模やマンパワー等の事情を考慮しながら四国内持ち回り開催について引き続き検討する。なお、来年度は高知大学での開催を予定している。

■広報活動について

- ・興味のあるプログラムが同じ時間に開講されていたりしたので、また来年も参加したいと思うが、来年度の予定など決まっていることがあったら早めに知りたいです。

対応（案）

メールマガジン登録者には既に次回フォーラムの開催日程を通知しているが、例年、4月に開催日程をSPODのHPで通知し、具体的なプログラムについては6月にSPODのHPやチラシで案内している。また、SPOD加盟校内においては、関連会議等を通じて案内しているが、情報が確定次第、速やかに案内していく。

■プログラム内容の事前周知について

- ・初めての参加だったからかもしれませんが、それぞれの内容が、どのようなものであるか、事前の案内だけではよく理解できず、ただ、タイトルだけで選択せざるを得なかった。
- ・大学教員で言えば、そのキャリア形成（新任・若手・中堅・ベテラン、私立／国立など）のプロセスに合わせて、お薦めのプログラム例を示してもらう（あるかもしれませんが）とありがたいです。
- ・前年度の同名講座で使用された資料を公開いただくと、講座選択に大きく資する。
- ・ランチセッションについて、チラシの表記が分かりにくい。参加したい人だけが参加するものだと思っていた。

対応（案）

- ・従来から各プログラムのシラバスを申込みHPで公開していることに加え、今年度はプログラム冊子版のシラバスもPDFで掲載したが、依然として同様の要望が寄せられている。次回以降、HPのシラバスにアクセスするQRコードをチラシに追加する等、プログラム選択時にシラバスを確認していただくよう案内を更に工夫する。
- ・過去のフォーラムにおいて講師の承諾を得たプログラムの資料については、SPODのHPに掲載している。申込み画面にリンクを貼る等、プログラムの選択時に参考としていただけるようわかりやすく掲載する。
- ・ランチセッションの構成及び内容について、講師に一任していたため、案内が不明瞭だった。次回以降、ランチセッション又はそれに代わる交流の場としてのプログラムを実施する場合は、受講者へわかりやすく案内する。

■参加者間の交流について

- ・他機関の方との情報交換ができる時間がもう少しあれば、講習とは別に得られるものも多くなるのではないかと思います。
- ・FDに関心をもつ若手教員同士の交流の場、FDの全体計画を気軽に話すことのできる場があれば、よいと思いました。

対応（案）

- ・例年、参加者相互の交流を図ることを目的として、リフレッシュルームの設置や懇親会の開催のほか、ラウンドテーブル、ランチオンセミナーや連続受講プログラムを設ける等、色々工夫しているところであるが、上記で指摘されたように案内が不明瞭だったため、講師及び受講者にその意図が十分に伝わっていなかった。今後は各種取組について、参加者にその意義を含めて周知し、交流の促進を図る。
- ・来年度以降、ポスターセッションを含め、参加者間の交流を図る新しい企画についても検討する。

■プログラム構成について

- ・参加したいプログラムの時間が重なってしまい、どちらか片方にしか参加できないこと。
- ・聞きたい研修が時間的に重なっていることがあり、残念でした。人気の高い研修は、日にちをずらしてリピートしてもらえると受けられようになるかもしれません。
- ・SPODフォーラムには、通常のSPODの「集中講義」と、SPODの活動を広く知らせるための「オープンキャンパス」との二重の役割があることで、通常のSPOD内部でのプログラム運営と異なる困難があるのではないかと推察します。そのため、プログラムによっては、内容を詰め込まざるをえず、グループワークの時間が限られるなど、消化不良感を生んでしまうこともあるのではないのでしょうか。
- ・セッションが内容盛りだくさんになっている場合があるので、消化不良で終わってしまったものもあります。そのようなものについては、論点をしぼった方がよいように思われます。
- ・着任間もない教職員が最初に受けると良い研修プログラムがもう少しあっても良いように思う。リピーターを募って、フォーラム全体のレベルを上げていくことも大事だが、新参加者に加わってもらうこともまた大切である。
- ・大学職員の参加が多いように思われましたが、もっと大学教員の参加者が多くなるようなセッションを増やしてほしいと思います。
- ・内容的に毎年同じものを行っている、というところがあるのではないのでしょうか。やや、プログラムの内容がマンネリ気味になっている部分があるように思いました。
- ・プログラムによってはあまり効果的でないと感じるものもあったので、90分という限られた時間の中でも価値がある内容かどうかを再検討して頂くと、全体としてよりよいフォーラムになるのではないかと思います。

対応（案）

- ・プログラムの内容を考慮し、受講対象者が重複すると推測されるプログラムについて、同時刻の実施を避ける等、バランスのとれたスケジュールに留意する。
- ・フォーラムはこれまで5回開催しており、全体的に好評を得ているが、プログラム構成について賛否様々なご意見をいただいている。各プログラムの内容及びレベル設定については、今年度設置される将来構想ワーキンググループの中でいただいたご意見を踏まえて検討していく。
- ・各プログラムの内容については、マンネリ化を防ぐため、時代のニーズに沿う新たなプログラムを開発している。その一方で人気の高いプログラムについては2年以上開講することとしており、リピーターの確保に繋げている。
- ・新たな参加者の獲得については、魅力的なプログラムの開発等、事務局でも努力しているところであるが、参加者の方にも各職場等において、フォーラムへの参加案内にご協力いただきたい。
- ・その他、アンケート集計結果や受講者のニーズに沿うプログラムの提供に止まらず、他のネットワークや外部機関等と連携しての開催等新たな取組も検討していく。

■プログラムの進行・運営について

- ・グループワークが多すぎる。グループワークを体感するのは構わないが、毎度同じやり方で、同じメンツでは、飽きてしまう。
- ・全ての講義でグループワークがあり、飽きてしまった。その時間を利用してもっといろいろ学ぶ時間が持てたように思う。
- ・グループメンバーを所属別に予め決めておいてもらえると、色々な方と関わりになれると思う。
- ・一つ一つのコマのスケジュールを最初に共有していただきたいと思いました。
- ・全てのプログラムに参加はできませんので、自分が参加させていただいたプログラムのみでの感想ですが、手持ちの資料なしでの、パワーポイントで解説のみのプログラム内容も一部ありました。（若手研修）レジュメはのちの報告書作成や、自分の受講内容のフィードバックにも役立つので、必ず簡単でよいので、発表者それぞれ用意していただきたいです。
- ・今回、複数受講しました。残念ながら「●●●●」では、得られたものが少なく感じられました。

対応（案）

- ・SPODフォーラムでは、ワークショップ形式の実践的なプログラムを多数提供している。この特質は、SPODフォーラムの目的の一つである参加者の相互交流にも繋がると考えるが、グループワークの手法の多様化を検討すると同時に、講師のスキルアップを図っていくよう改善に努める。また、グループワークの比重が大きいプログラムについては、その旨シラバスに記載する等、プログラムの進行に関する情報を提供いただくよう講師に依頼する。
- ・講師から希望のあったプログラムについては、予め職種や所属を考慮の上、グループ分けを行っている。グループの指定がない場合は、同じ所属の方とは別グループに着席いただくよう会場受付で呼びかけるほか、講習冒頭に講師からも、受講者がより多くの方と交流いただけるグループメンバーとなるよう促していただく。
- ・講習冒頭でのスケジュール案内や配付資料については、いただいたご意見を参考に、講師依頼の際、受講者にご配慮いただくよう依頼する。
- ・プログラム内容及び講師の質向上のため、各プログラムの個別アンケートの集計結果を担当講師に開示している。また、上記のご意見を講師に周知することにより一層の質保証を図る。

■シンポジウムについて

- ・メインのシンポジウムの定員を増やしてほしい。
- ・シンポジウム「ポートフォリオは大学教育の質向上に貢献できるか？」について、場の雰囲気は良かったが、事例紹介が別個のポートフォリオであったためにメリット・デメリットの比較をすることができず、またパネリスト同士の討論結果もセンセーショナルなタイトルに反し「質向上に貢献できる」であっさり完結してしまったことに不満。

対応（案）

- ・開催校の中でも大人数収容可能な施設を会場としているが、定員には限りがある。できるだけ多くの方に受講していただけるよう、当日受講希望者の受入れを今後も行っていく。
- ・今年度は会場全体でテーマについて考えることができるよう、Twitter を利用して受講者の意見を受け付ける試みを行った。毎年新しいアイデアを導入し、受講者にご満足いただけるよう改善に努めているが、引き続きいただいたご意見を踏まえて検討する。

■運営上の要望について

- ・初めてのせいか、場所を勘違いして間違えたり、会場の建物に辿り着いても部屋の案内がなく迷ったことがありました。
- ・会場の誘導案内が小さく、分かりにくかったように感じました。
- ・スペースの問題なのですが、休憩所がもう少し広いと助かるかな、と思いました。
- ・自動車での乗り入れを許可していただきたい。
- ・既に満杯のコースであっても、キャンセルなどで「空き」ができれば参加できるような柔軟性があってもよい。
- ・このアンケート実施が遅すぎる。その日ならもっと記入できることが、時間の経過と共に記憶が薄れて行き、書くことができない。

対応（案）

- ・会場の設営にあたり、誘導及び案内を適所に大きく表示する。
- ・休憩所については、会場校の都合上ご要望に添えないこともあるが、スペースの確保に努める。
- ・駐車場については、スペースの確保が難しいため、原則公共交通機関での来場をお願いせざるを得ない。
- ・定員に空きがあるプログラムについては、当日受付を行っている。プログラムの性質上、受入れることができないものもあるが、受入れ可能なプログラムについては、引き続き当日受付を行うとともに、その案内方法を工夫する。
- ・事後アンケートについては、これまでフォーラム終了直後に実施していたが、今回は参加者がフォーラムで得た知識やスキルを実際に活用しているか検証するために、実施時期を遅らせた。フォーラムに関する意見や要望については、フォーラム直後の実施が効果的であるが、効果検証の面では実施時期を遅らせる方が効果的だと思われる。今後は、それらの観点を踏まえ、事後アンケートのほか、効果検証の調査として、参加者の皆様にご協力をお願いすることとする。

■その他

- ・フォーラムの振り返りのグループワークなどがあるとなおいいと思った。

対応（案）

・プログラムの構成上、フォーラム期間中に振り返りのプログラムを設けることは難しい。フォーラムで提供しているプログラムは実践的なものが多いため、修得した知識やスキルを所属機関内で共有していただき、日常の業務を通して振り返りを行っていただきたい。なお、その成果について、可能な範囲で事務局までご報告いただければ、今後のSPOD事業の改善に活用させていただくことができると思われる。

5．平成25年度活動実績

（4）SPOD共通事業

平成25年度 SPOD講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：クラスルームコントロール
 講師名：秦 敬治（愛媛大学）
 実施日：平成25年6月7日（金）
 実施会場：弓削商船高等専門学校

当日参加者数：21名
 アンケート回答者数：21名

1. 参加者ご自身について 職種

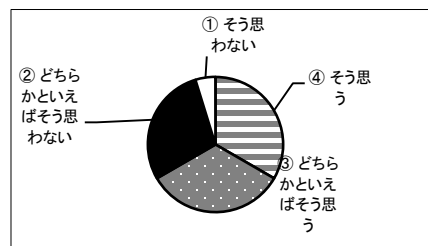
	度数	割合
① 教員	19	90.5
② 職員	2	9.5
③ 学生	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	21	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

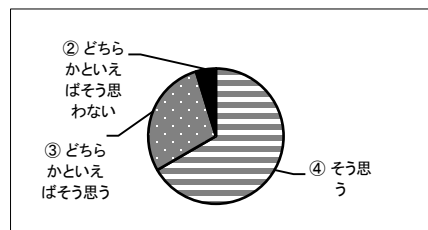
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	33.3
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	6	28.6
① そう思わない	1	4.8
計	21	100.0



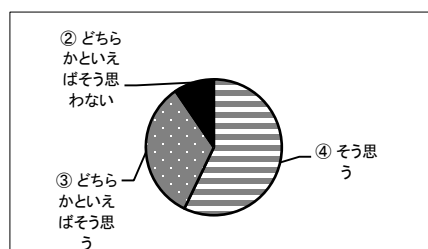
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	14	66.7
③ どちらかといえばそう思う	6	28.6
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



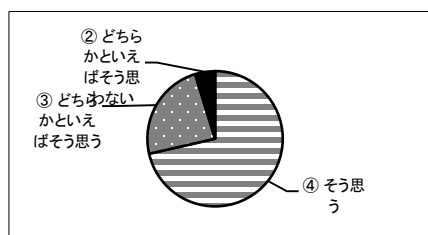
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	12	57.1
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	2	9.5
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



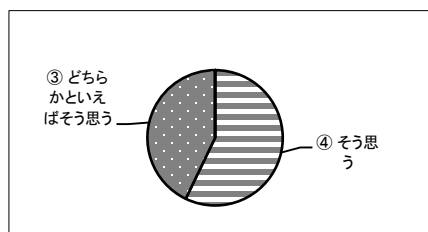
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	15	71.4
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	1	4.8
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



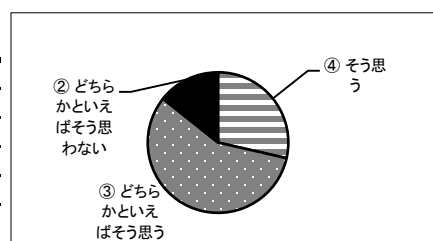
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	12	57.1
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



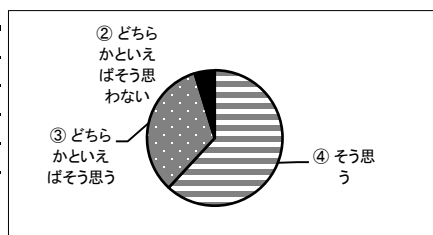
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	6	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	3	14.3
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



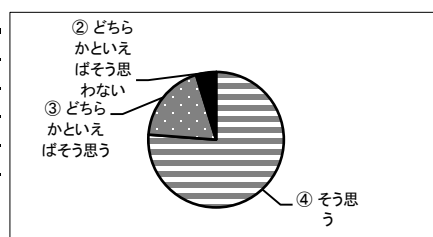
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	13	61.9
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	1	4.8
① そう思わない	0	0.0
計	21	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	76.2
③ どちらかといえばそう思う	4	19.0
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



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。

- 学生への接し方について、新しい発見ができた。
- 色々な人の意見を聞くことができた。
- 具体的な事例をもらいこんでいただいていたので、活用しようと思う内容がイメージできて分かりやすかった。
- 判りやすかった。
- 自身の課題を意識できた。
- 実際におこなうべき行動が示されていてわかりやすく、行動してみようと思わせる内容であった。
- 5回目くらいの授業後に、第3者がアンケートをとること。
- 上記結果を担当教員が「変更する」など回答すること。
- 教員の半生や、哲学などを学生に話す場を設けること。
- 授業改善のヒント
- 実践できる具体的な内容が示されていた。
- チームのこと。
- 学生の意見を聞く方法がわかった。
- 自分の取組に対する効果・正当性を確認できた。
- 普段の授業を振り返るきっかけになりました。
- お話の中で、応用できる部分を活用したいと思いました。
- 研修参加への実績が増えた。
- SPODの運営経費について知った。
- 20分まで遅刻、それ以降は欠席・・・多田光男先生の見解が聞けた。
- 自分の行動を改めて考えることができた。
- 自分の授業で取り入れたい部分、改善しないといけない部分がよく分かった。
- 自分に足りないところを考えるよいきっかけになった。
- 学生アンケート内容の良い評価と良くない評価を見比べることで、改めて自分の授業方法を検討することができた。
- 他の先生の意見が聞けてよかった。
- 常識を押しつけるのは良くないという内容のお話がありましたが、授業態度がよくない学生についても、お釈迦様のような気持ちで接した方が良いでしょうか？

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。

- 各テーブルでディスカッションする時間がもう少しあれば良かったと思います。
- 高専ですので、どちらかというと附属高校での実践例も増やして頂きたいです。
- 何回かのシリーズで学修したい。
- 一番最初のニックネームには非常に抵抗がありました。
- グループでのディスカッションをもっとできれば、よりよくなるのでは。
- 全教員が受講する。
- もう少し時間をとってもらえたら嬉しい。
- 参加しない教員にどうやって伝えていくか。
- ありがとうございました。
- 定期試験の午後を避ける。
- 他の予定とダブルブッキングさせない。
- トラブル回避の具体例をもう少し出してほしい。

平成25年度 SPOD講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：担任教員に求められること―担任スキル開発ワーク―
 講師名：坪井 泰士（阿南工業高等専門学校）
 実施日：平成25年6月11日（火）
 実施会場：新居浜工業高等専門学校

当日参加者数：39名

アンケート回答者数：39名

1. 参加者ご自身について

職種

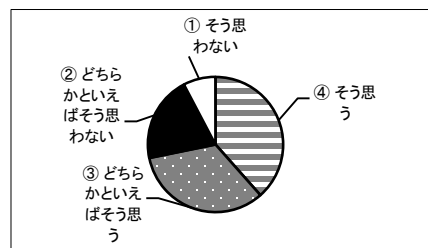
	度数	割合
① 教員	39	100.0
② 職員	0	0.0
③ 学生	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	39	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

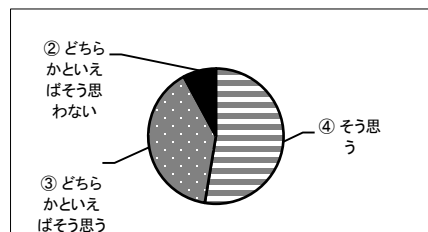
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	15	38.5
③ どちらかといえばそう思う	13	33.3
② どちらかといえばそう思わない	8	20.5
① そう思わない	3	7.7
計	39	100.0



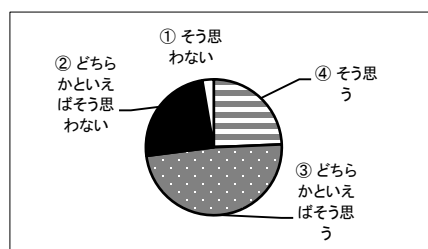
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	20	52.6
③ どちらかといえばそう思う	15	39.5
② どちらかといえばそう思わない	3	7.9
① そう思わない	0	0.0
計	38	100.0



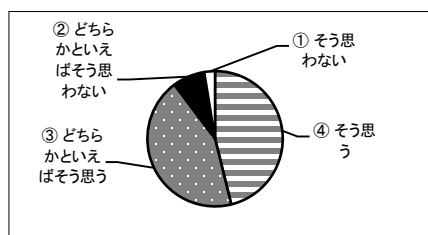
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	9	24.3
③ どちらかといえばそう思う	18	48.6
② どちらかといえばそう思わない	9	24.3
① そう思わない	1	2.7
計	37	100.0



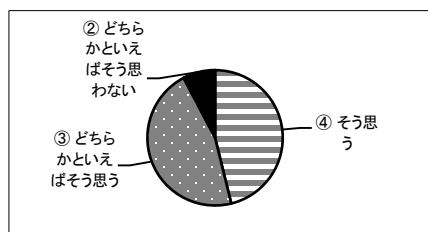
(4) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	18	46.2
③ どちらかといえばそう思う	17	43.6
② どちらかといえばそう思わない	3	7.7
① そう思わない	1	2.6
計	39	100.0



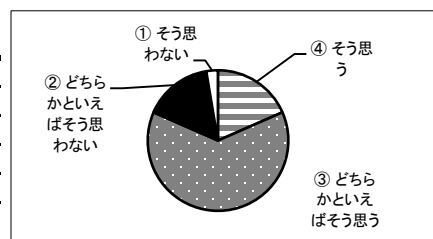
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	18	46.2
③ どちらかといえばそう思う	18	46.2
② どちらかといえばそう思わない	3	7.7
① そう思わない	0	0.0
計	39	100.0



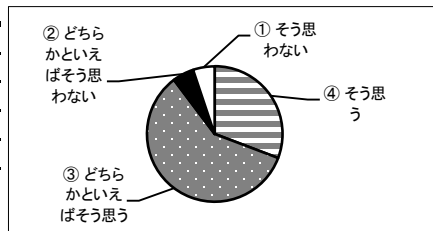
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	7	18.4
③ どちらかといえばそう思う	24	63.2
② どちらかといえばそう思わない	6	15.8
① そう思わない	1	2.6
計	38	100.0



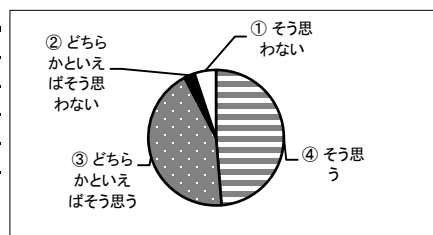
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	12	30.8
③ どちらかといえばそう思う	23	59.0
② どちらかといえばそう思わない	2	5.1
① そう思わない	2	5.1
計	39	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	48.7
③ どちらかといえばそう思う	17	43.6
② どちらかといえばそう思わない	1	2.6
① そう思わない	2	5.1
計	39	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。

- 同僚の意見が聞けた
- 今年から高専にきたばかりで、大学との様々な違いに戸惑う日々でした。特に教育面で自分の足りない点を再認識できたのと、担任を持った場合の心構えなど大変参考になりました。
- 受講者が考え、悩んで参加できたことがよかった。
- いろいろな考え方があることがわかった。
- 本校教員の調査より、意識レベルに大きな差がある。(現状認識が甘い人が数多くいることがわかる)
- 自己点検や認識ができた後、それをいかに生かす、実行・具現化するかが大切かつ難しいと思う。保守的な考えとの戦い。(これはいつも学生に言っていることではあるが。)
- 自分(たち)のことを振り返ることができた。
- 学生指導(学生への聞きとりなど)について具体的なアドバイスが聞けてよかった。
- 自己点検
- 人それぞれ価値観も使命感も全然異なることがわかった
- 相手(学生)に自ら言わせる。
- 他の先生方の考えと、自分の考えの共通点、相違点がわかったこと。
- ブリースセラピーのノウハウは活用させていただきます。
- 学生指導の具体例(ノウハウ)を聞かせて頂きありがたかったです。
- 自分自身の現状を見直すことができた
- 指導におけるポイントを再確認できた
- 担任としての資質・能力について共有することができたこと。
- 1ステップアップする方法を学生自身に考えさせる指導方法
- 他の教員の問題意識、共通意識がよく分かった。
- 担任教員に求められることに限らず話を展開されている点は良かったです。
- 学生の指導の仕方(事情聴取の仕方とか)
- 学生が自分の口で「反省点や今後の取組方法を言う」。自分はこれが十分にはできていなかったことが認識できました。
- 他学科の教員とGWを通して考えを交換できた。様々なキーワードが出て、自分なりに考え、自分の内に取り込める機会だった。
- 講師の熱意を感じることができた。
- 講師の方の熱意や、具体的な取り組みのあり方がわかって良かった。教員が教員を指導するというのは新人研修と言えども本校ではなかなか無いので新鮮な感覚でした。考えてみれば当然に必要なことなのかもしれませんが。

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。

- 担任教員に求められることから話しがそれすぎたと思う。学校に求められることがメインになっていた。
- こちらが行う作業について、一体どのような目的、効果があるのかをもっと強調されると良いと思います。
- “担任”というキーワードがありましたが、これについてはあまりよく分かりませんでした。もう少し学級経営等に触れていただければ幸いです。
- 学生が参加できるテーマを作ってはいかががでしょうか。
- 開催時期を定期的に！
- 自主参加へ
- 勉強になりました。ありがとうございました。
- 時期を変えてほしい。
- 本質的なことを教えるべきです。表面的なことに振り回されている感がある。
- 具体的事例を増やした方がより良くなると思う。
- やや直接的な表現が多かったように感じました。

平成25年度 SPOD講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：教職員のためのPowerPoint—分かりやすい話の組み立て方・資料作成・分かり易い話し方—
 講師名：立川 明（高知大学）
 実施日：平成25年6月15日（土）
 実施会場：香川短期大学

当日参加者数：54名

アンケート回答者数：21名

1. 参加者ご自身について

職種

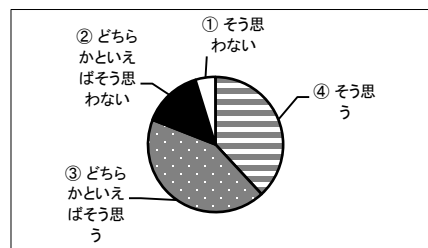
	度数	割合
① 教員	15	71.4
② 職員	6	28.6
③ 学生	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	21	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

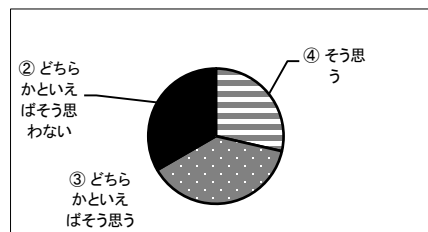
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	8	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	1	4.8
計	21	100.0



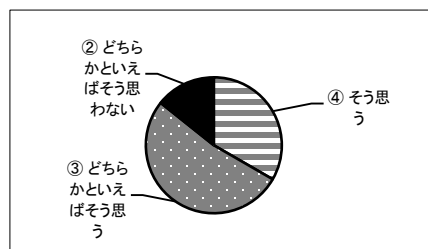
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	6	28.6
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	7	33.3
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



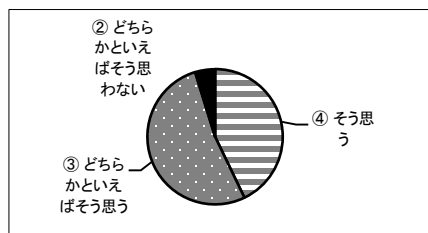
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	7	33.3
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	21	100.0



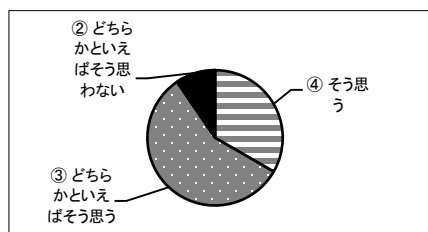
(4) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	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



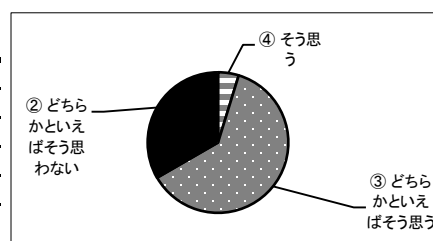
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	7	33.3
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	21	100.0



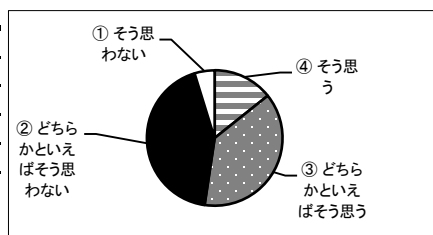
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	1	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	7	33.3
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



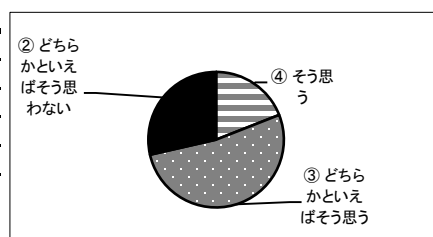
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	3	14.3
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	9	42.9
① そう思わない	1	4.8
計	21	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	4	19.0
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	6	28.6
① そう思わない	0	0.0
計	21	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。

- パワーポイントをただ作れば良いというのではなく、より分かりやすい資料にするヒントや、一般的な授業の進め方のワークショップなど、必要な内容が幅広く含まれていた。
- P Pを使用した課題の出し方が学べた。
- スライドショー開始の「F 5 キー」は知らなかったもので、大変良かったと思います。また、動画もスライドに組み込んで使用したことがなかったので刺激になり、今後使ってみようと思いました。
- パワーポイントは使ったことがなかったけれど、この研修でパワーポイントの使い方がいろいろ勉強できて良かったと思う。
- プレゼンの際のつかみ方を学ぶことができました。
- パワーポイントを使ったことがなかったもので、良い機会でした。
- パワーポイントの基本的な使い方、自分の話し方の改善点がわかった。
- ショートカットキーをたくさん知ることができたこと
- 今まで知らなかったショートカットキーを知ることができてよかった。役に立った。
- 全てを説明し教えることよりも、受講者同士のやりとりで学んだ方が効果があることを知った。
- 通常の業務で使用することはないが、新しい知識を身につけることができた。
- 実践の多い内容だったため、退屈することなく意欲的に取り組むことができた。
- 普段接触のない教職員とグループになったことで、新鮮な気分になった。
- パワーポイントの使い方がよく分かった。(ソフトの使用方法ではなく、ソフトを使うことと、その場の参加者にどう見えるのか、どう感じられるのかなど、授業の仕方とつながっている、という意味での使い方。)
- パワーポイントの便利機能がわかった。
- プレゼン方法の新しい視点が得られた。
- C U E の理論を意識しながら、話をしていこうと思いました。
- パワーポイントの使い方の確認ができました。

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。

- 終了時間の確認が不十分だったため、予定より 30 分早く終了してしまいました。その後で動画の取り入れについて教えてもらったが、駆け足になり、もったいなかった。
- もう少し高度な技術 (P P に関して) を学びたかった。易しすぎたのでクラス分け (難易度別) にするとより学べたと思った。
- もう少しスライドを作成する技術 (操作) を教えていただきたかったと思います。
- 後半時間が少なく、今から話を聞きたいと思うところで終わり、残念でした。
- 基礎編は省き、もう少し具体的な展開法に踏み込んでほしい。
- 「分かりやすい話の組み立て方」についてもっと詳しく知りたかった。
- グループワークや実践の多い研修にしてほしい。(今回の研修は講師の先生の進め方もスムーズで楽しく取り組めた。)
- P C を使用するのは、手際よくやらないとロスが大きい気がします。
- 習熟度ごとに分けて行っていただければ、それぞれの満足度が上がるのでは、と思いました。

平成25年度 SPOD講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：教育の質保証と学習成果アセスメント
 講師名：山田 剛史（愛媛大学）
 実施日：平成25年6月20日（木）
 実施会場：松山大学

当日参加者数：34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

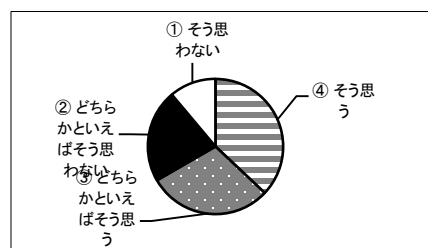
	度数	割合
① 教員	19	70.4
② 職員	8	29.6
③ 学生	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	27	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

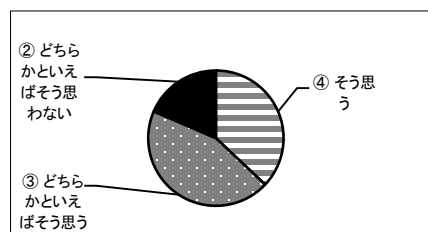
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	10	37.0
③ どちらかといえばそう思う	8	29.6
② どちらかといえばそう思わない	6	22.2
① そう思わない	3	11.1
計	27	100.0



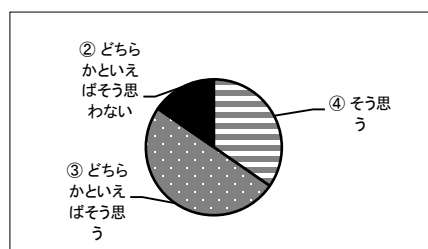
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	10	37.0
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	5	18.5
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



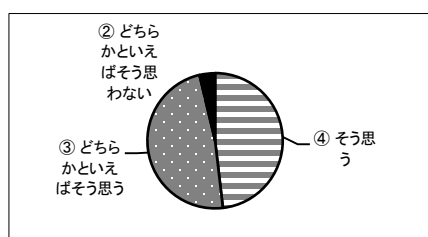
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	9	34.6
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	4	15.4
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



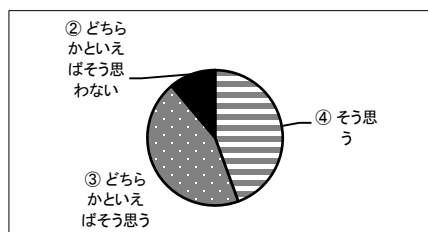
(4) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	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	13	48.1
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



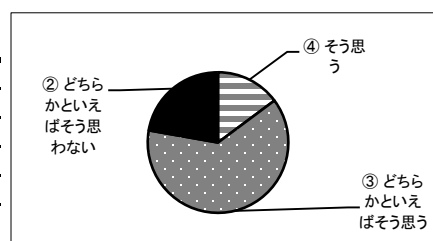
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	12	44.4
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	3	11.1
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



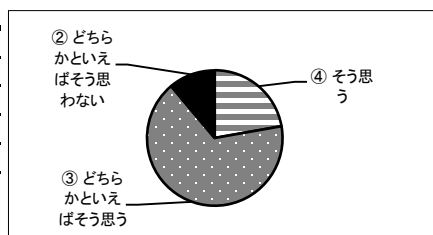
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	4	14.8
③ どちらかといえばそう思う	17	63.0
② どちらかといえばそう思わない	6	22.2
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



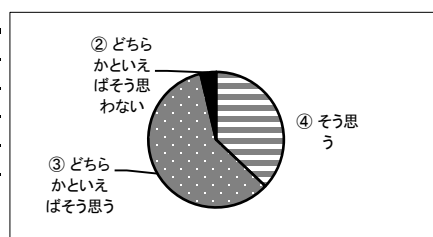
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	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	18	66.7
② どちらかといえばそう思わない	3	11.1
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	10	37.0
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	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。

- 国全体のパラダイムシフトの動きがわかった。実施していく上での矛盾点の指摘がよかった
- 標題に関する内容を、客観的立場風に説明している点が、とても好感を持てた。
- 現実の問題点についても触れられたことが良かった。
- なんとなく知っていたことを明確にできたので良かった。
- 現在のゼミ教育、ゼミナール大会の位置づけが、アセスメントの5ステップにより明確になった。
- 目標設定の大切さ
- このような研修を本学でも定期的実施し、具体的な課題に対する対応と考え方について検討する機会が欲しいと山田先生がよりこのような研修や学習会に参画していただきたい。
- 講師の話し方が参考になった。
- 学習成果アセスメントの最新データが分かったことは良かった。DPやCP、カリキュラムマップの改善方向の参考になった。
- 知識が増えた。
- 研修は受講者と講義者との相互作用であるため、攻撃色が強い人が出してくるとうまくいかない、成功例を示してそれをキャッチアップするだけでは十分に対応できない、時代にキャッチアップしているだけのどうするかという疑問がわいてきた。学内にその種の人がいることが分かり、大変よい研修となった。
- 学習成果のデータをただ収集するのではなく、そのデータを分析し教学を改善していくことが求められていることは従前から認識していたが、これまでそれを教員間で共有できておらず、また反発もあって実施できていなかった。今回のFDでこれが義務化されていることが分かったので、学部全体としてデータをPDCAサイクルにのせていきたい。

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。

- もっと具体例を使用していただきたい。
- 立場の違いによって深くききたい箇所が異なるので、もう少し小さな規模で似たような立場の人を集めて実施してもいいのではないか。
- 学習のインセンティブをつけるためのプログラムがあればと思う。
- 松山大学での方法や指向性（質保証とアセスメントに関して）について具体的なサポート（支援）や検討をして頂きたい。研修内容について大枠としての概念は理解できました。
- アンケートをプログラムに合わせると良い。
- シリーズ化する。→今回は全体的（マクロ）な話 →ミドル・ミクロの話も聞きたい。
- 話が抽象的すぎだった。

平成25年度 SPOD講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座

講師名：秦 敬治（愛媛大学）

実施日：平成25年6月28日（金）

実施会場：香川大学

当日参加者数：57名

アンケート回答者数：52名

1. 参加者ご自身について

職種

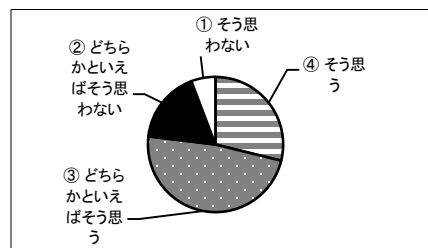
	度数	割合
① 教員	0	0.0
② 職員	52	100.0
③ 学生	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	52	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

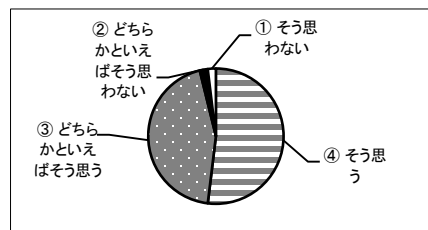
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	15	28.8
③ どちらかといえばそう思う	25	48.1
② どちらかといえばそう思わない	9	17.3
① そう思わない	3	5.8
計	52	100.0



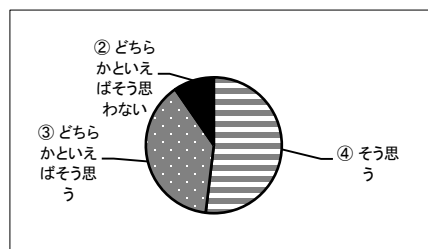
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	27	51.9
③ どちらかといえばそう思う	23	44.2
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	1	1.9
計	52	100.0



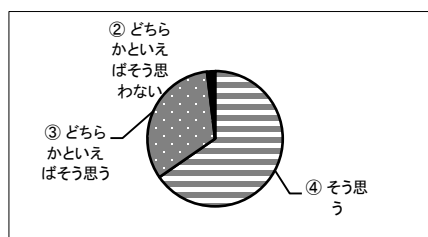
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	27	51.9
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	5	9.6
① そう思わない	0	0.0
計	52	100.0



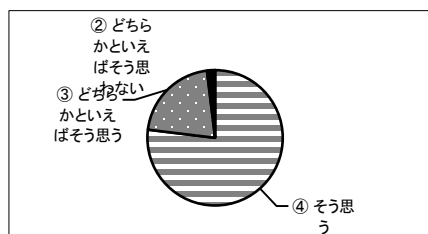
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	34	65.4
③ どちらかといえばそう思う	17	32.7
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	52	100.0



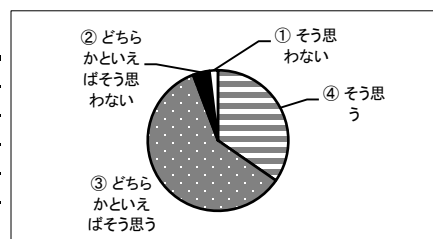
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	40	76.9
③ どちらかといえばそう思う	11	21.2
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	52	100.0



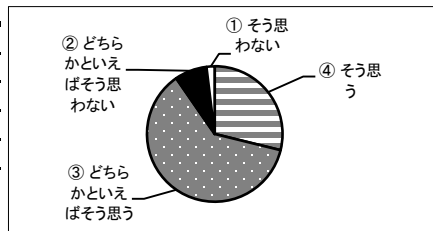
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	18	34.6
③ どちらかといえばそう思う	31	59.6
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	1	1.9
計	52	100.0



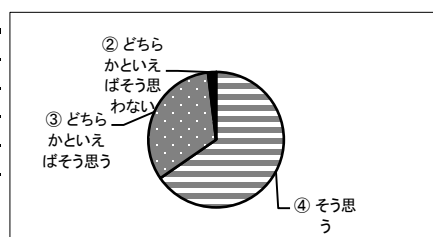
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	15	28.8
③ どちらかといえばそう思う	32	61.5
② どちらかといえばそう思わない	4	7.7
① そう思わない	1	1.9
計	52	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	34	65.4
③ どちらかといえばそう思う	17	32.7
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	52	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。

- 判断と決断の違いがわかったこと
- 日頃業務を行う上で判断に迷う場合が多く、この研修に参加したいと思っていた。ワークをとおして自分のことが見えた気がします。
- このような研修の場を設けてくださり、ありがとうございました。
- 他大学の方と知り合えた。
- 他者の前で自分の考えを伝えることができた。
- 仕事をしていく中で、判断力や決断力が必要になった時、今日の研修で学んだ考え方によって判断し、決断していくことができると思う。
- ディベートでシャッフルしたのが良かった。
- リーダーの条件として、係長レベルのことしか考えていなかったが、さらに上の立場も考えてみるのもおもしろいかと思いました。
- ディベートがよかった。自分の主張を論理的に話し、相手の意見をよく聞くことが大切だと思った。今後生かしたいと思った。
- リーダーに必要なものが何かということを普段考える機会がなかったのでよかった。
- ディベートが楽しかった。
- 機会があればまた参加したい。
- 業務に対して、一旦自分の考えをリフレッシュできた。
- 判断力と決断力の違いを知ることができたことが大きかったです。考え方を知ることができたので、今後活かしていきたいと思います。
- リーダーについて考えるいい機会となった。
- ディベートとか未経験だったので楽しかったです。
- 他大学の方と交流できて楽しかったです。
- 判断や決断をどのようにしたらよいか、トレーニング方法が分かりやすく体感できた。
- 大人数でディベートをするのは久しぶりだったので新鮮だった。
- 何となく思っていた判断と決断の違いを整理することができた。
- ディベートは考えを言葉にして伝えるいい訓練となった。
- ディベートを通じて、他大学の方とも積極的に関わることができた。
- 退屈するような時間は全くなく、すごく引き込まれる内容だった。
- 物事の捉え方が広がった。(見方が変わった。)
- 判断力と決断力の違いがよく分かりました。ディベートも判断が難しくておもしろかったです。
- 今後業務においてのみでなく、色々な場面で判断・決断を迫られた際に本日学んだことを生かせればと思います。
- 判断と決断の違いを理解することができ、対活の重要性についても改めて認識することができました。また、“もし自分がリーダーだったら”と仮定し、想像するワークはとてもおもしろく、日頃から違う立場でものを考えてみるというのも実践してみたいと思います。

- 秦先生、仲道先生の講義を拝聴することができ、またまたパワーをたくさんいただきました。来週からまたエネルギー全開で仕事に臨みます。ありがとうございました。
- グループ構成の入れ換えにより、様々な人と意見交換ができる。ワークを取り入れて講義だけの単調な雰囲気にならない。
- 自分の意見をまとめて話す訓練になりました。他県の方と交流できた点もよかったです。
- リーダーとしての大切な事項が学べた。
- 昨年からリーダー役が多くて、でもよく分からなくて大変でした。今日の研修で、ちょっとリーダーって？が分かりました。ありがとうございました。
- 目標・ビジョンをもつことの大切さが良く分かりました。自分で“考える”ことができそうです。
- 一つのテーマについて盛りだくさんの内容で、とても充実した研修でした。「判断力・決断力」という普段深く取り上げることのないテーマについて考える良い機会になりました。
- 他大学の職員とディベートできて幅広く交流できた。
- 終始和やかな感じで進められ、自主的、積極的に取り組めた。
- いろんな受講生の多様な考え方を聞けて、自分の考えが深まった。
- 判断力・決断力を身につけるために必要なことを学べたこと。
- いろんな人たちと意見交換ができた、話が聞けてためになりました。
- テーマがはっきりして分かりやすかったです。
- 判断の意味合いが明確になった。
- 関心の輪と影響の輪の話は考え方として得られて良かったです。
- 講師の話し方がわかりやすく、退屈ではなかった。
- 久しぶりにディベートができてよかった。
- 「判断」と「決断」の明確な違いやディベートの大切さを学ばせていただきました。
「ディベート＝争い」という思い込みが消えつつあります。最後のディベートは白熱したもので、圧倒されて何も言えませんでした。勝とうとしてディベートするのではなく、互いを尊敬しながら意見を交わすことが大切なんだなあを気づかせていただきました。ありがとうございました。
- 受講する前は、苦手なディベートがあるということで不安でしたが、実際受講してみると、ビデオ上映等を交えた内容でとても良かったです。ありがとうございました。
- 興味のあったテーマだったので意欲的に取り組めた。自分のリーダーシップが磨けるように参考にさせて頂きたいと思いました。
- リーダーの資質、判断力・決断力といったものについて（漠然とイメージしているものはあったが）研修を通じて可視化されることで理解が深まった。また、ディベートを行ったことが「判断」のプロセスを再考することにつながった。
- 日頃の業務では学び得ないことを学べただけでなく、コミュニケーションをとりながら、学びや考え方を深められたのがよかった。
- 将来へのモチベーションが高まった。
- 先生のお話は大変興味深く、また、新たな視野の開けるものであり、有意義な時間となりました。ありがとうございました。

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。

- 普通の自己紹介も入れてほしい。
- ディベート回数や時間を増やすと良いと考える。
- 先生のおっしゃられていた大学の理念や方針に合わせて考えられるよう大学単位でできればいいと思う。
- もっと時間が長くて良い。
- 先生も少しずつディベートに加わってもよい。
- もっともっと大学教職員にこのような研修の場を与えるべきだ。
(民間の方がもっと長期間で数が多い。)
- 「若手・中堅職員のための判断力・決断力…」が「リーダーのための判断力・決断力…」に変わっていたのが少し違和感がありました。そこを改善した方がより良いと感じます。
- ディスカッションをする時に、実際の業務内容に分かれて話ができれば他の大学のことも知ることができていいのにな、と思いました。
- 後半のディベートは判断力・決断力とは直接関係しないと思います。当初の案内が「判断力・決断力の違いを説明できる」を強調していたので、判断力・決断力「養成」のほうをもっと前面に出してもいいと思います。
- ディベートをもっと長く、回数多くしても良いと思います。
- もっといろんな人と意見交換できれば良いと思う。
- 同大学からの参加者が多く、緊張感がなくなっていたところもあった。チームはもっとバラバラな構成の方がよいと思う。
- 同様のテーマでさらに研修したいとおもいました。(より実践的な内容で)
- 現時点で業務に直結するものではなかった。(リーダーになれないという話ではない)業務に直結する研修をのぞんでいるのではなく、むしろこの研修で学んだことを活かせるような職場環境の改善の仕方を考えていかなければならないのではないか、と思った。

平成25年度 SPOD講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？

講師名：岩中 貴裕（香川大学）

実施日：平成25年7月2日（火）

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：20名

1. 参加者ご自身について

職種

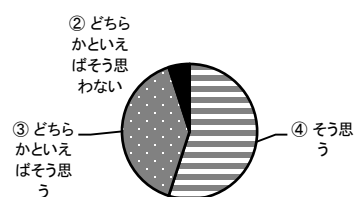
	度数	割合
① 教員	20	100.0
② 職員	0	0.0
③ 学生	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	20	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

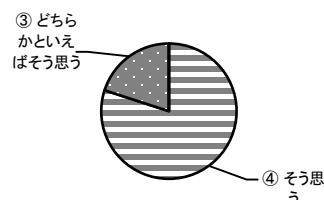
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	11	55.0
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	1	5.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



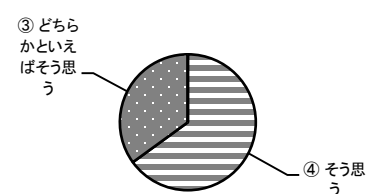
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	16	80.0
③ どちらかといえばそう思う	4	20.0
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



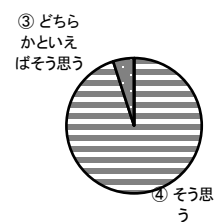
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	13	65.0
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



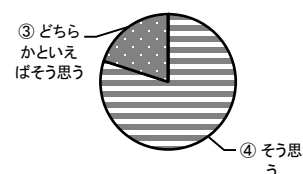
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	19	95.0
③ どちらかといえばそう思う	1	5.0
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



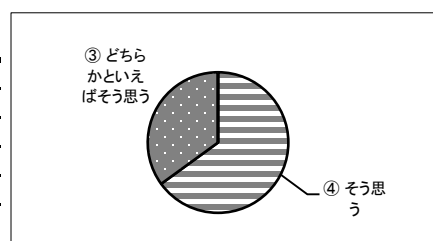
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	16	80.0
③ どちらかといえばそう思う	4	20.0
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



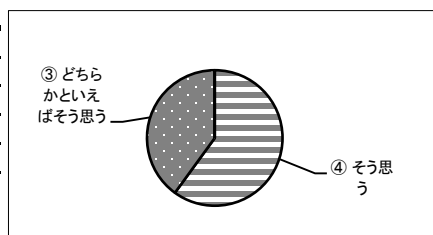
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	13	65.0
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



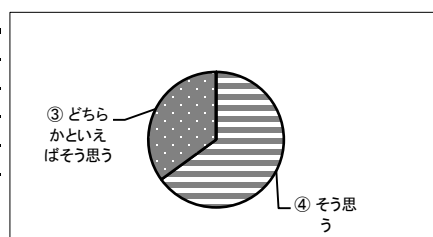
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	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



(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	65.0
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	0	0.0
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。

- 動機づけの保持について
- 学習者の意欲を高めるための理論はたくさんあるが、自己決定論はとてもシンプルで分かりやすかった。ワークも実際に使える内容を体験できたのでよかった。
- 授業の技法的なセミナーの効果、学ぶ必要性を感じることができた。
- 講師の授業の進め方、準備物、話し方 e t c 全てに学ぶものがあつた。今までの S P O D の中で一番有益でした。
- 具体的な方法を記載していただいていたので今後活用できそうです。
- 協同学習の効果についてよく理解できた。今後に活かせると思う。
- 動機づけ、協同学習等勉強になった。今後取り入れていきたい。
- 自己決定理論が理解できて、納得するものであったこと。
- 授業効果をあげる協同学習の方法が学べ、授業に取り入れていけること
- 理論が理解できた
- とても分かりやすかった。今後使えそうだと感じた。
- 協同学習について理解が深まった。現在取り組んでいるものの、過去の研修から年月が経過し、薄らいでいたり、聞きかじりのようになっていた面を再整理できた。
- 講義にワークを織り交ぜる形なので、参加者としてもファシリテーターとしてもワークショップ形式が少し苦手な教員や初めての教員にもお勧めします。
- 協同学習について理論的背景をよく理解せずに実施し、「まとめ」の難しさなど悩んでいるところがあつたので、参加して①具体的展開と②学生のどのような能力を促進していくのかが理解できてよかったと思う。

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。

- とても忙しそうでしたので講師の先生をサポートする役割の人が一人おられたらよかったのではないかと思います。
- 時間が不足していました。2時間では短いのので、2時間半～3時間のプログラムにするか、参加者を減らすか。
- もっと時間にゆとりがあれば良い。(体験学習なので)
- 開催日時
- 研修プログラム案内の内容は、研修内容を正確に表現していると思うが、どういう対象向けなのかをもっとアピールしてはどうか。今回自分が参加申込みをするかどうか迷った。準備物として「工夫」が呈示されていたことで、ハードルが高い印象を与えたかもしれないのが残念という印象を持った。
- 今日2時間の予定であつたが、半日くらいかけて学びたい内容であつた。

平成25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：阿部 光伸（愛媛大学）
 実施日：平成25年7月18日（木）
 実施会場：高知大学

当日参加者数：24名
 アンケート回答者数：24名

1. 参加者ご自身について 職種

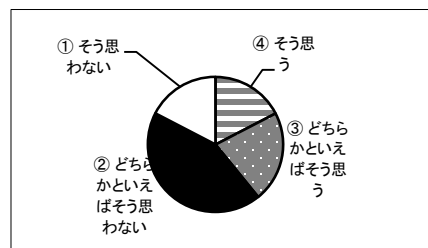
	度数	割合
① 教員	0	0.0
② 職員	24	100.0
③ 学生	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	24	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

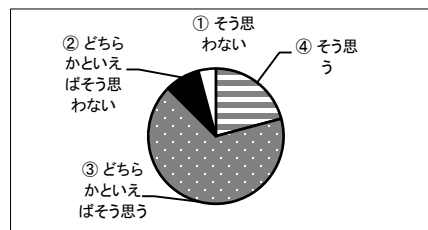
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	17.4
③ どちらかといえばそう思う	5	21.7
② どちらかといえばそう思わない	10	43.5
① そう思わない	4	17.4
計	23	100.0



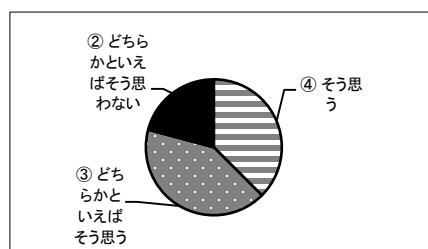
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	5	20.8
③ どちらかといえばそう思う	16	66.7
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



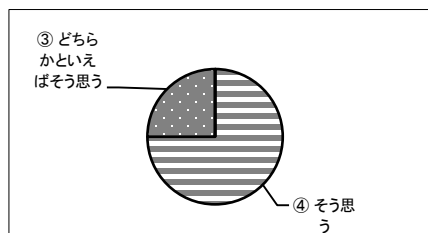
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	9	37.5
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	5	20.8
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



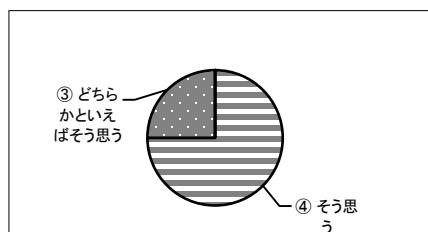
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	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



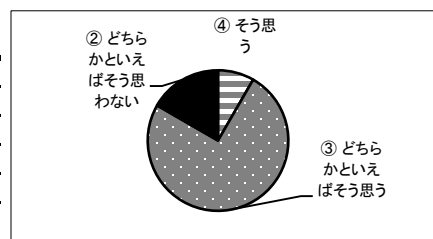
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	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



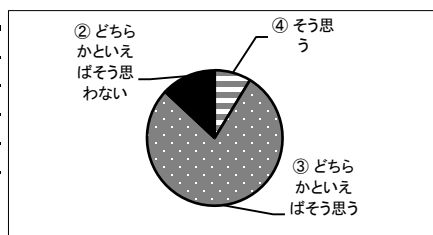
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	2	8.3
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	4	16.7
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



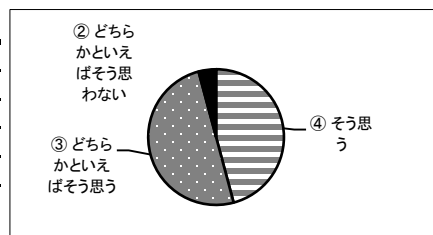
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	2	8.7
③ どちらかといえばそう思う	18	78.3
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



(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	11	45.8
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	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。

- 他の人の意見をきくことができた。
- 通常業務の中で頭でブレーキをかけている部分を解除して考えることができた。
- 普段できない職員間での立案ができる機会ができてよかった。
- 課題・問題点の整理方法順序。
- 普段の業務では関わることの無い人たちの考え方に触れることが出来た。
- 業務の問題点を客観的に見ることで業務に対する意欲が出た。
- 他部署の職員と楽しく講習を受けられました。
- 他の部署の方と情報交換ができたこと。
- 企画力とはチームでやってこそ達成感があるものだと感じた。
- 普段関わりのない人と話ができて良かったです。今日気付いた自分の足りない部分をなくせるよう努力したい。
- 自分の身近な問題に向きあえたのが良かった。
- 各自の意見を付箋に箇条書きにした点が進めやすかったと思う。
- 他部署の同世代のメンバーと一つのチームとして協議できた。
- プレスト、KJ法を実践してみることができた。
- 他部署の方と交流がもてた。同じ問題点を共有できた。
- チーム活動の目的や手順が明確で、作業が進めやすくメンバーとも話がしやすかった。
- 思いついたことを書き出すことでいろいろな考え（意見）が発掘されるものだなと思いました。
- 愛媛大学 阿部先生の講座は非常に分かりやすく、的確であったと思います。
- 忌憚なくグループディスカッションをすることができたこと。
- チームとは何かを確認できた。
- 他の部署の方と話ができてよかった。業務を離れてしっかり考える時間がとれてよかった。
- 内容が今まで受けた研修で一番分かりやすく、非常にためになった。
- 普段あまり交流する機会のない方々と同じ課題に取り組んだこと。
- 作業をチームで進める中で自分の課題が見えてきました。

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。

- 半日では厳しいのではないのでしょうか。
- この内容ならもっと時間をとっていいと思いました。
- 他のチームの発表（6チーム全部）を聞きたかったです。
- グループワークの時間（課題ごとの）がもう少し欲しかったです。
- 時間を延ばす。
- 時間がもう少し欲しかった。
- 時間が足りないのでもう少し長くした方がよいと思う。
- 時間がもう少しあればよかったと思います。
- 係長、補佐、課長、部長も受けると良いのではないのでしょうか。
- 到達目標が不明のため、そこを明確にすれば良いと思う。
- 最後、時間がなかったのでもう少し時間があれば良かった。

平成25年度 SPOD講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座

講師名：阿部 光伸（愛媛大学）

実施日：平成25年7月26日（金）

実施会場：高知工科大学

当日参加者数：34名

アンケート回答者数：34名

1. 参加者ご自身について

職種

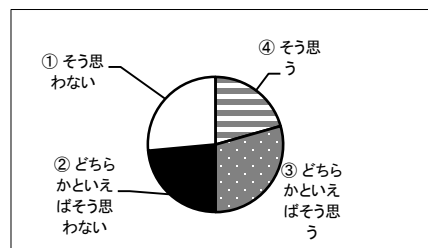
	度数	割合
① 教員	0	0.0
② 職員	34	100.0
③ 学生	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	34	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

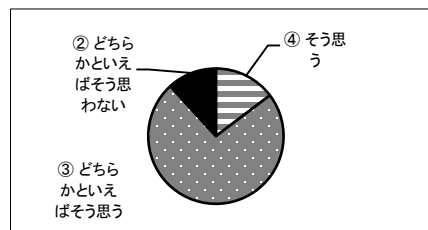
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	20.6
③ どちらかといえばそう思う	10	29.4
② どちらかといえばそう思わない	8	23.5
① そう思わない	9	26.5
計	34	100.0



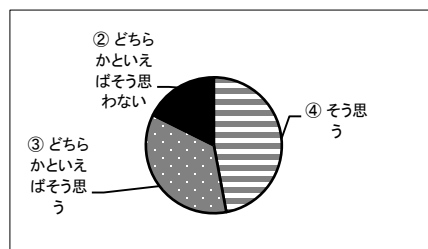
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	5	14.7
③ どちらかといえばそう思う	25	73.5
② どちらかといえばそう思わない	4	11.8
① そう思わない	0	0.0
計	34	100.0



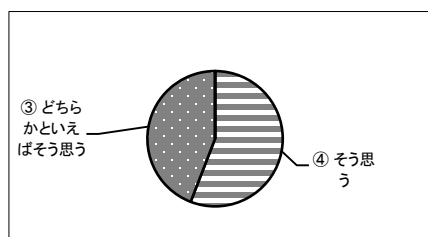
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	16	47.1
③ どちらかといえばそう思う	12	35.3
② どちらかといえばそう思わない	6	17.6
① そう思わない	0	0.0
計	34	100.0



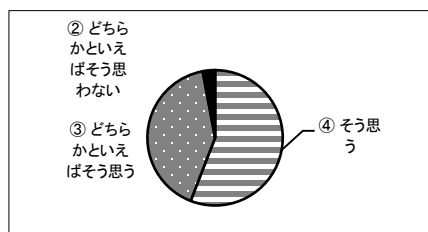
(4) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	19	55.9
③ どちらかといえばそう思う	15	44.1
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	34	100.0



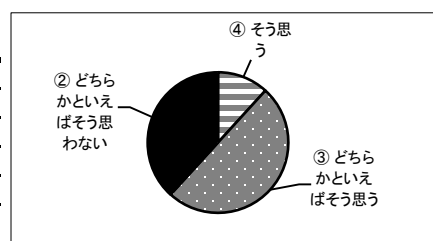
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	19	55.9
③ どちらかといえばそう思う	14	41.2
② どちらかといえばそう思わない	1	2.9
① そう思わない	0	0.0
計	34	100.0



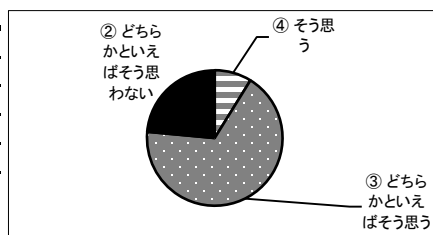
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	4	11.8
③ どちらかといえばそう思う	17	50.0
② どちらかといえばそう思わない	13	38.2
① そう思わない	0	0.0
計	34	100.0



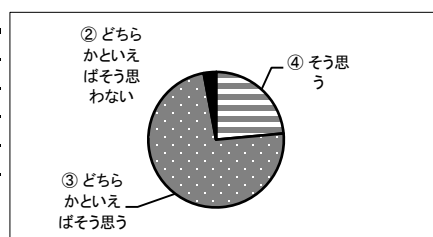
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	3	8.8
③ どちらかといえばそう思う	23	67.6
② どちらかといえばそう思わない	8	23.5
① そう思わない	0	0.0
計	34	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	23.5
③ どちらかといえばそう思う	25	73.5
② どちらかといえばそう思わない	1	2.9
① そう思わない	0	0.0
計	34	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。

- 他大学との交流
 - 重要な事項の再発見
 - 他大学の方と知り合え、普段はディベートなど行うこともないので大変勉強になり、結果的に楽しかったです。
 - いろいろなことを考える機会になった。
 - 判断力・決断力がついた。
 - 「リーダーが決断するときに必要なこと」で様々な意見が出て、参考になりました。
 - ディスカッションを交え、自分で考える機会があり、良かったと思います。
 - 決断の難しさが良く分かった。
 - 管理職、リーダーにかかるプレッシャーを知った。
 - 自分がリーダーに向いていないことを痛感した。
 - いろんな方と交流できた。
 - 理論的に考える、意見を伝える経験ができた。
 - 普段とは違う回路で思考し、発言できた。
 - 自分の中で「？」がたくさん生まれたこと。
 - 業務改善のモチベーションになった。
 - きっかけにはなった。実践の機会があるかといえば微妙ですが。
 - いくつかの質問をグループワークで考えることで他者の意見をたくさん聞いた。
 - 自分のリーダーシップスタイルを知ることができた。良かった点をさらに伸ばしたいと思う。
 - 分かりやすい内容で、グループワーク中心であったため、あっという間に3時間が過ぎました。
 - 多くの方がSPODに参加すると良いと思います。
 - 様々な意見を聞くことができました。
 - 事前に「判断」と「決断」の内容を調べ、それに対して新たな発見があった点。
 - 他大学の職員とディベートしたことで、知識の幅が広がった。
 - 決断力、判断力について議論することで、いろんな人の考え方を知ることができ、大変勉強になりました。
 - 決断力、判断力の違いを知ることができた。
 - 初めてディベートを行いました。意思と異なる主張をすることは難しかったですが、視点を変えるトレーニングになりました。判断力、決断力を養いたいです。
 - 決断と判断の違いを自分の中で整理することができました。あえて頻繁にグループ替えを行うことで、緊張感を保つことができました。
 - チーム替えが数回あって、いろいろな方の話が聴けて良かったです。
 - 交流を深めることができた。
 - 決断力、判断力の違いについて知れた。
- 普段、人と議論する場がないため、ディベートは良い経験となった。

- 他大学とのコミュニケーションがとれた。
- 全てでなくとも個のスキルアップに繋がった。
- いろんな人の意見を聞いて、考えることの大切さを再認識できた。
- ワークが多かった点がよかった。
- 決断力と判断力の違いという、普段考える機会のないテーマについて考えることができて良かった。他大学の方と意見交換ができて良かった。
- 決断力と判断力の違いについて、今まで意識していませんでしたが、本研修を受講したことで明日から意識して業務をしてみようと思いました。意識するとしなないでは、業務に対する考え方が変わるので、よい判断等ができそうだと思います。
- 決断力、判断力を持つことの重要度が確認できたこと。
- グループ分けを行うことによって、いろいろなメンバーで意見交換ができたこと。
- 普段する機会のないディベートができたこと。

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。

- 途中での質疑応答
- 名札があればよりよいものになりました。
- 決断力と判断力の違いが難しかった。
- グループメンバーを頻繁に変えたことがよかった。
- 「若手・中堅」と銘打つのならば、リーダーシップへの偏りをもっと少なくして頂いた方が、実感がわきやすく、実業にフィードバックしやすくなると思います。
- 概念の説明より、ディスカッションやワーキング多めでいいと思う。
- 教務、経理、就職など大学事務局の業務別研修をもっと開催してほしいと思います。実践知識が向上する研修を開催してほしいです。
- 対象者を明確にすればなお良いと思います。
- ディベートは要点を絞り、発表できる機会があれば良いと思います。
- さらにいろいろな大学の職員を呼ぶべきだと思う。
- やはり研修の後は情報交換会が欲しいですね。
- 後ろ側の席（テーブル）にいと、前の方のテーブルの方が代表でしゃべっている声が聞こえにくかった。
- 今回のディベートが決断力にどう結びつくのかには疑問が残った。
- なるべく他大学どうしで議論できるようグループ分けすれば良かったと思う。
- これらの能力を高めていくために、日常業務で何を心がけていくべきか具体的な取り組みなどをご教示いただければ良かったと思います。

平成25年度 SPOD講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：担任教員に求められること—担任スキル開発ワーク—
 講師名：坪井 泰士（阿南工業高等専門学校）
 実施日：平成25年8月1日（木）
 実施会場：高知工業高等専門学校

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

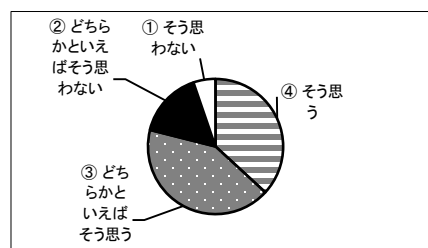
	度数	割合
① 教員	19	100.0
② 職員	0	0.0
③ 学生	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	19	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

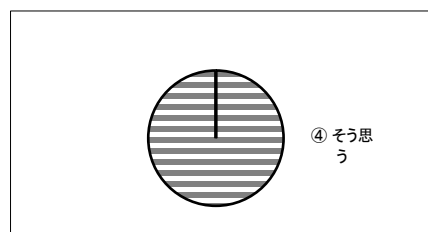
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	36.8
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	3	15.8
① そう思わない	1	5.3
計	19	100.0



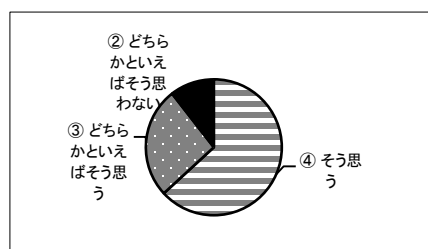
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	19	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	19	100.0



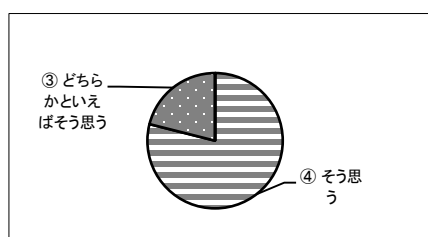
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	12	63.2
③ どちらかといえばそう思う	5	26.3
② どちらかといえばそう思わない	2	10.5
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



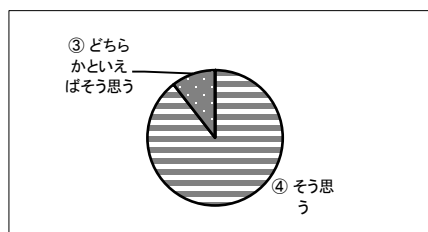
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	15	78.9
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



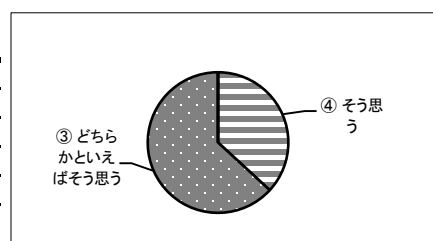
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	17	89.5
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	0	0.0
計	19	100.0



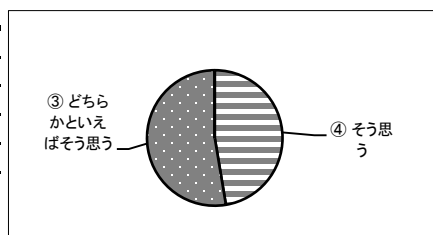
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	7	36.8
③ どちらかといえばそう思う	12	63.2
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	19	100.0



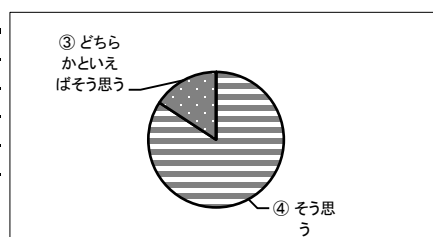
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	9	47.4
③ どちらかといえばそう思う	10	52.6
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	19	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	3	15.8
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	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。

- 指導事例が具体的に説明されたこと。その中にスキルがつまっていたと思う。
- 自分が経験しなかったが、状況が難しい問題をシミュレーションでき勉強になりました。
- 自分は学生間の恋愛に関しては、教員が口を出す権利があるか迷いがあります。今もあります。ただ年上の女から意見することは可能かと…今もその程度しか…。
- 高専の教員になってまだ2年目なので、ベテラン教員の考え方を知れた事が何より大きかった。
- 具体例・実例が多くあり、今後役立てられそうです。また、教員としてのモチベーションを高めてくれるような講演だったと思います。
- 普段もやもやしている内容が整理された。
- 学生の聴取について、現在のやり方で良いのか迷いがありましたので、受講内容は大変勉強になりました。
- 自分で取り組んできたことを肯定的に整理できた。
- 具体的な例とそれに対する処置というスタイルがわかりやすかった。
- 学生との接し方、指導方法が改めて意識することができた。まだ担任経験はありませんが、今後の経験に生かしたい。
- 具体的な例示とその対処法の説明が素晴らしい
- 学生への接し方や指導の仕方が学べてよかった。また、このような機会があれば参加したい。
- 学生、保護者とのコミュニケーションを取る重要性を再確認できた。
- 実例を沢山聴けてよかったです。
- 具体的な事例があったことが、参考になった。
- 学生指導の具体的な方法について気づかされる所がなかったです。
- 阿南高専では、新任の先生の研修が十分に行えていることを本校でも見習いたい。
- 経験に基づいた事例を詳細にお話いただけただので、有益であった。自分の考えをみつける(認識する)良い機会となった。

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。

- やはり各高専で特色が違うので、各高専の問題をピックアップする事も重要だと思います。相手校の問題をこの機会に吸い上げる事は次に更につながると考えられます。
- 実例について、サポートブックに記載があるのに気づきませんでした。
- 自己分析チャート(があるかどうか分かりませんが)で自分の得意な点、伸ばしやすい点などが分かると、今後の業務改善が助かるように思います。
- 時間と機会があれば別プログラムも聴講してみたい。
- 途中参加でしたので、最初から聞きたい内容でした。次の機会には、最初から聞きたいと思います。

平成25年度 SPOD講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：授業に活かせる理解と記憶の教育学

講師名：佐藤 浩章（愛媛大学）

実施日：平成25年8月19日（月）

実施会場：香川県立保健医療大学

当日参加者数：33名

アンケート回答者数：32名

1. 参加者ご自身について

職種

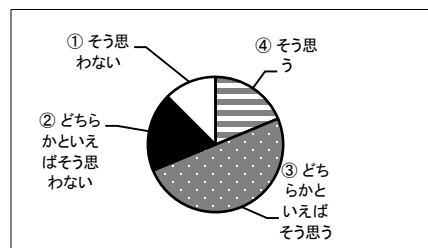
	度数	割合
① 教員	31	96.9
② 職員	1	3.1
③ 学生	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	32	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

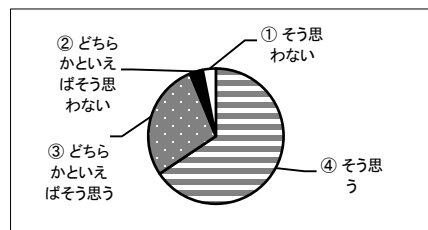
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	6	18.8
③ どちらかといえばそう思う	16	50.0
② どちらかといえばそう思わない	6	18.8
① そう思わない	4	12.5
計	32	100.0



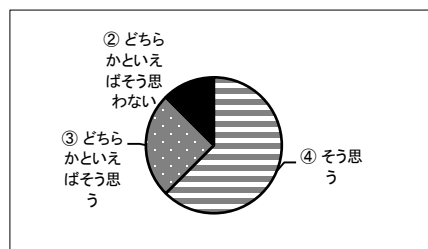
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	21	65.6
③ どちらかといえばそう思う	9	28.1
② どちらかといえばそう思わない	1	3.1
① そう思わない	1	3.1
計	32	100.0



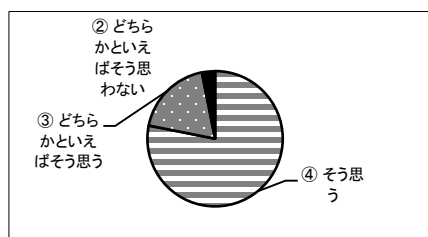
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	20	62.5
③ どちらかといえばそう思う	8	25.0
② どちらかといえばそう思わない	4	12.5
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



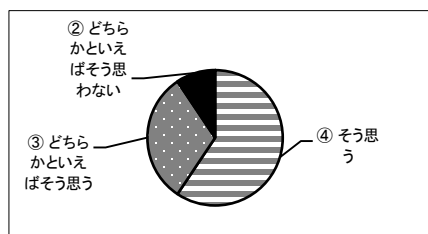
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	25	78.1
③ どちらかといえばそう思う	6	18.8
② どちらかといえばそう思わない	1	3.1
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



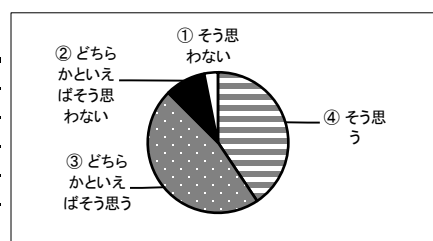
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	19	59.4
③ どちらかといえばそう思う	10	31.3
② どちらかといえばそう思わない	3	9.4
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



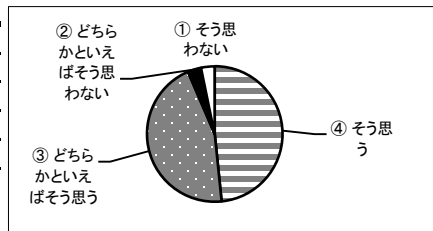
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	13	40.6
③ どちらかといえばそう思う	15	46.9
② どちらかといえばそう思わない	3	9.4
① そう思わない	1	3.1
計	32	100.0



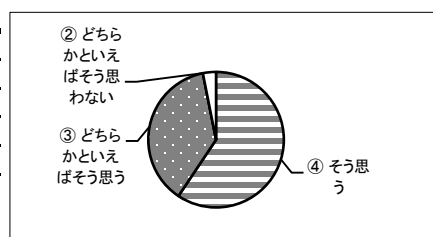
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	15	48.4
③ どちらかといえばそう思う	14	45.2
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	1	3.2
計	31	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	59.4
③ どちらかといえばそう思う	12	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	1	3.1
計	32	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。

- 学生の理解を得るための方法（技術）に幅ができたことで、授業に生かせそう。
- 新しい刺激を受け、授業改善をする気が高まった。
- 構造化することの重要性を感じた。
- 理解のメカニズム
- 講義方法の改善への意欲が出た点。
- シラバスを意識的に活用して講義の全体像を把握させながら授業を行うこと
- 授業に復習を入れることが大切だと思った。
- 説明が簡潔明瞭で分かりやすかった。例が具体的だった。
- シラバス作成の重要性を確認した。
- 他の先生方の実践例を聞いたので、具体的で今後の参考になりました。
- 今までの自分の講義方法を見つめ直すきっかけとなった。
- 伝達したい知識構造化して、充実したシラバスにする必要性
- 理解のメカニズムを知ること、学生の現状が理解できたと思います。
- 具体的に活用できる方法を理解することができたので、授業改善にいかせると思いました。
- 講義方法について、具体的に見直すことができる。
- 自分の授業は構造化できているか。構造化を伝えるための方法が授業に取り入れられているか。
- 事例が分かりやすかった。
- 構造を可視化できるようにすることを授業に実践、応用できる。
- 学生の理解不足はとり組むべき重要課題なので、今回の研修で理解をどう深めるのか、どう促すか、参考になった。特に6回以上重要事項をくり返すとか、意味づけること、飽きさせないための注意喚起などこれからに生かしていきたい。
- 授業方法を見直すきっかけになった。

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。

- この位がいい
- グループワークにおいてグループの成員をランダムにした点はいいが、本学の教員だけなので自由に話せることに限界がある。（これは仕方ないが・・・）
- シリーズ化していただくと、内容を理解し、実践にさらに応用できる。
- 受講したことによって、どのように改善・工夫したかを話し合う場をもつことが必要ではないかと感じた。

平成25年度 SPOD講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座

講師名：仲道 雅輝（愛媛大学）

実施日：平成25年8月30日（金）

実施会場：聖カタリナ大学・短期大学部

当日参加者数：43名

アンケート回答者数：43名

1. 参加者ご自身について

職種

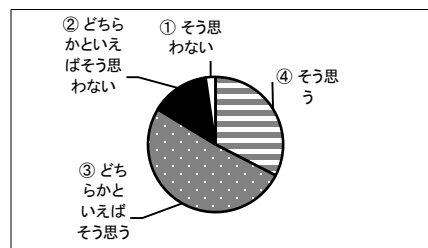
	度数	割合
① 教員	0	0.0
② 職員	43	100.0
③ 学生	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	43	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

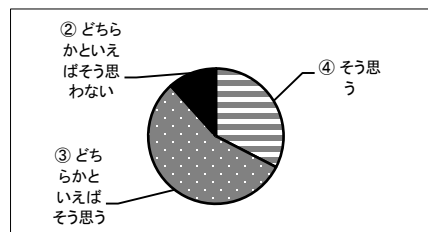
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	14	32.6
③ どちらかといえばそう思う	22	51.2
② どちらかといえばそう思わない	6	14.0
① そう思わない	1	2.3
計	43	100.0



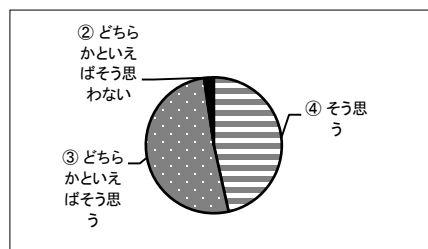
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	14	32.6
③ どちらかといえばそう思う	24	55.8
② どちらかといえばそう思わない	5	11.6
① そう思わない	0	0.0
計	43	100.0



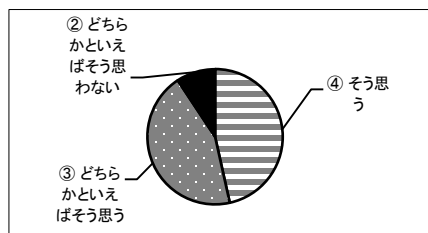
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	20	46.5
③ どちらかといえばそう思う	22	51.2
② どちらかといえばそう思わない	1	2.3
① そう思わない	0	0.0
計	43	100.0



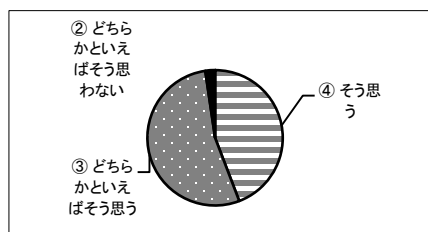
(4) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	20	46.5
③ どちらかといえばそう思う	19	44.2
② どちらかといえばそう思わない	4	9.3
① そう思わない	0	0.0
計	43	100.0



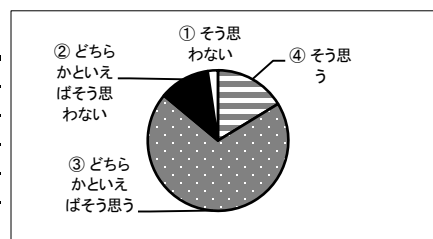
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	19	44.2
③ どちらかといえばそう思う	23	53.5
② どちらかといえばそう思わない	1	2.3
① そう思わない	0	0.0
計	43	100.0



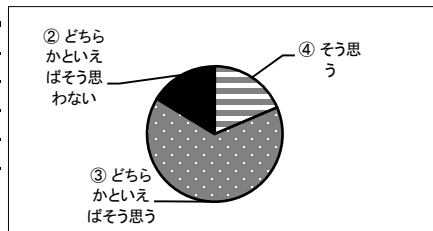
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	7	16.3
③ どちらかといえばそう思う	30	69.8
② どちらかといえばそう思わない	5	11.6
① そう思わない	1	2.3
計	43	100.0



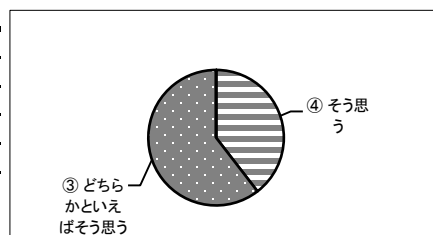
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	8	18.6
③ どちらかといえばそう思う	28	65.1
② どちらかといえばそう思わない	7	16.3
① そう思わない	0	0.0
計	43	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	39.5
③ どちらかといえばそう思う	26	60.5
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	43	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。

- 改めて決断力・判断力の必要性を感じた。決断力・判断力に必要なことはわかったが、どうそれらを身につけていくか自分の中の課題だと思った。
- 苦手なディベートでしたが、考えやすい内容だったので楽しめることができました。
- 「判断」と「決断」の違いが明確になりました。
- ディベートを初めて経験できた
- ディベートで自分の意見を主張できたこと。
- 判断・決断する際に必要なものを、グループワークを通して考え意見を出し合い、知識を得ることが出来た点がよかったです。
- 自分の苦手な部分（判断・決断力）を改善できる内容であった。
- 他大学の方との交流をとおして、お互いの情報を交換することができました。
- 組織の中で、判断力や決断力がどれだけ必要なのか、その重要性について改めて知ることができました。
- 他大学の方と意見交換できたのは良かった。また、学生に還元できることも多かったので、今後の学生対応に活かしていきたい。
- 各大学の職員が参加したことにより、様々な意見を聞くことができた。
- 判断、決断をする立場になるまでに身につけなければいけないことが多くあることを知ることができた。
- ミニディベート（日常ではあまりないことである）
- ディスカッションやディベートをとおして論点を整理しながら相手に主張することができた。
- 自分の苦手なディベートをとおして、改めて自分の問題点が確認できた。
- 判断力・決断力について、改めて考えることができた。
- 他大学の方とディスカッションできたこと。
- 判断力・決断力について、少しでも理解できたこと。
- 日々の業務の中でも判断力・決断力の小さな積み重ねなのではないかと感じる良い機会となった。
- 年を重ねるにつれて、決断力・判断力が必要な場面が出てくると思われるので、今後の業務に今日の研修で学んだことを生かしていきたいと思った。
- 判断力と決断力の違いについて理解できました。
- 受講内容に加え、他の人の意見を聞いたのが良かった。
- 自分は判断力がないので、受講できてよかった。
- ディベートが大変よい訓練になった。
- グループが都度かわるのがよかった。たくさんの人と交流できた。
- 判断力・決断力のノウハウを学ぶことができ、非常に充実した時間が過ごせました。ありがとうございました。
- 大変楽しく受講させていただきました。3大学の交流はこれからも必要だと思います。

- 大学人として、職員が大学を支えていってほしいという言葉がとても印象に残りました。
- 講師の先生の熱意が伝わってとても良かったです。
- 普段の研修で行われないようなディベートができ、論理的にくみだてて話をする事の難しさを改めて感じました。
- 普段行うことが少ないディベートが複数回できたことは良かった。また、判断・決断の重要性も理解でき、内容も濃いものだった。
- 判断力と決断力が少し身についた（コツを知った？）気がします。
- ディベートする機会はなかなかないので、貴重な時間だった。“判断力・決断力”とだけ聞けば難しいように聞こえるが、身近なところにその場合はゴロゴロある大切なものと感じることができた。
- 具体的な事例を見ることで、どのような対応が求められるのか理解できた点。またディベート等を通じて色々な意見を取り入れることができた点。
- 他大学の方と話す、また違った意見が聞けたので良かった。
- 判断力・決断力について再度考えるキッカケになった。
- 判断と決断について理解が深まった。
- リーダーに必要な素養について学ぶことができた。
- 他大学の職員と交流ができた。
- 決断するための要素を知ることで、今後生かせることができると感じた。
- 同じ班のメンバーと意見交換ができて、有意義なひとときであった。
- 今回はグループワークだけではなく、ディベートタイムもあり他の大学の方の考えを知ることができた。

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。

- ①立ち振る舞い、身なり、身振り、手振り②話し方、声の質、声の大きさ →
①立ち振る舞い、身なり、マナー②話し方、声の大きさ、身振り、手振りの方が議論しやすいかも
- ディベートの時、端の席の人の声が別グループの声で聞こえないことがあったので、席の配置、ディベートの人数を検討したらいいと思いました。
- ディスカッションやディベートの時間が短い。
- 人数を少なくした方が、多くのディベートやディスカッションに取り組めるかと思う。
- 最後は人数が多くて、うまくディベートできなかったのもう少し改善するほうがいいかもしれません。
- 3時間あつという間でしたので、もっと長時間（4時間半）でも良いかと思います。
- 思考する時間、ディベートの時間は少し短い気がした。内容によっては思考する時間、ディベートの時間を調整する必要があるのでは、と思いました。
- 同じテーマを長期的に取り組む
- 効果的な判断・決断について、もう少し学習したかった。
- 資料6頁の記入欄で「孤独でないリーダーはいない」とあるが、本当にそうなのか疑問に思った。リーダーが決断するまでに部下（まわり）の意見同意を得ていれば全体の意見として捉えることができ、孤独ではないのではないか。こうすることが良いのではと思った。
- 料理のくだりが分かりづらかった。

平成25年度 SPOD講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：スタッフ・ポートフォリオ入門—職員と大学が共に輝くために—
 講師名：阿部 光伸, 上甲 功治（愛媛大学）
 実施日：平成25年9月5日（木）
 実施会場：高知県立大学・高知短期大学

当日参加者数：33名
 アンケート回答者数：32名

1. 参加者ご自身について 職種

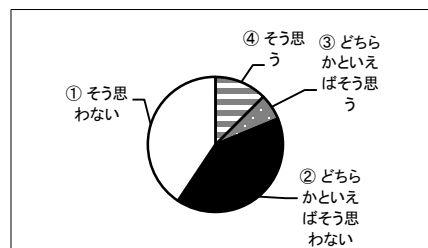
	度数	割合
① 教員	0	0.0
② 職員	32	100.0
③ 学生	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	32	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

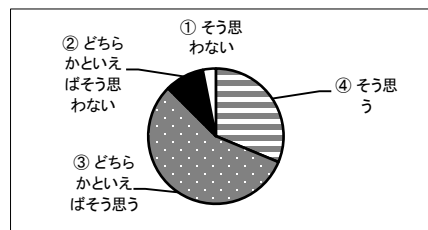
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	12.5
③ どちらかといえばそう思う	2	6.3
② どちらかといえばそう思わない	13	40.6
① そう思わない	13	40.6
計	32	100.0



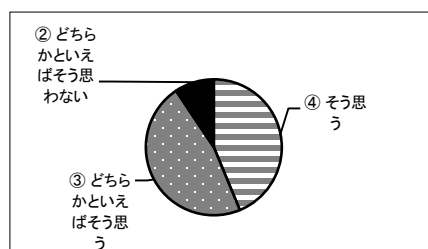
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	10	31.3
③ どちらかといえばそう思う	18	56.3
② どちらかといえばそう思わない	3	9.4
① そう思わない	1	3.1
計	32	100.0



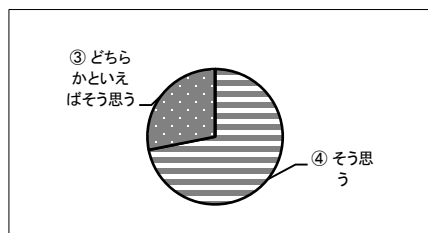
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	14	43.8
③ どちらかといえばそう思う	15	46.9
② どちらかといえばそう思わない	3	9.4
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



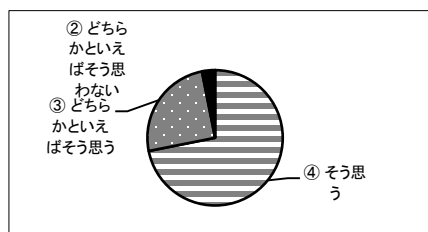
(4) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	23	71.9
③ どちらかといえばそう思う	9	28.1
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	32	100.0



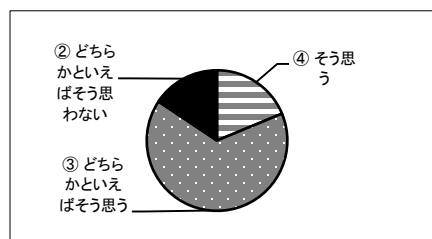
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	23	71.9
③ どちらかといえばそう思う	8	25.0
② どちらかといえばそう思わない	1	3.1
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



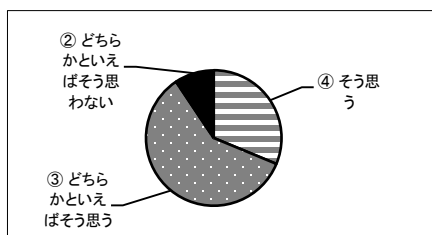
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	6	18.8
③ どちらかといえばそう思う	21	65.6
② どちらかといえばそう思わない	5	15.6
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



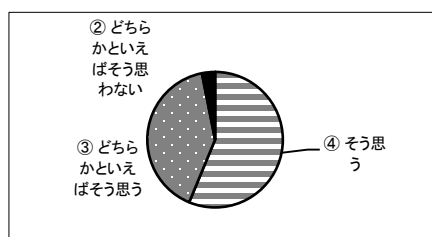
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	10	31.3
③ どちらかといえばそう思う	19	59.4
② どちらかといえばそう思わない	3	9.4
① そう思わない	0	0.0
計	32	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	18	56.3
③ どちらかといえばそう思う	13	40.6
② どちらかといえばそう思わない	1	3.1
① そう思わない	0	0.0
計	32	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。

- なんとなく働いていたことを言葉にすることで認識できることもありました。
- 自分を見直す機会となったこと。
- なんとなくは理解していたと思うが、今回のセミナーで明確にスタッフポートフォリオとは何かわかった。
- 日頃、仕事に対しての自分の思いを改めて考える時間を設けてもらうことができた点。
- スタッフポートフォリオという言葉すら知らなかったが、研修を受けていくうちに楽しいし、自分が考えていることが分かった。
- グループの人が話しやすかったのでよかったです。
- 自分を見直すことができた。
- 参加していて楽しい研修でした。
- スタッフポートフォリオについてどのようなものか理解できた。貴重な研修をありがとうございました。
- 職員と話す時間ができた。
- 今の自分、大学職員としてこれからどうしたいのかを改めて考えるいい機会となった。
- 他人のことをしっかり聞くことで、様々な内容を知ることができた。
- 自分のことを言葉にして誰かに伝える機会が少なかったので、考えがまとまりやる気も出てよかった。
- 自分の振り返りができ、反省することが多かった。
- 普段話す機会のほとんどない職員とペアワークを行うことができ楽しかったし、新しい発見ができて良かったと思う。
- 自分自身を振り返る、よいきっかけになりました。
- 自分が何を思いながら日々業務に取り組んでいるのかも改めて思い、やる気がアップしました！
- スタッフポートフォリオという言葉を知ることができた。内容、その目的、効果を知ることができた。
- 自分の目的がぼんやりと見えた気がした。
- 異動してきた時の思いを思い出した。
- 周りの人に話す、そして指摘してもらい、誉めてもらうという流れがとてもよかったと思う。
- ルーティンワークで忘れそうになった目標をまた再確認できたし、自分の気持ちを人に話せたことで、やる気が出ました。
- ペアの方とお話をしながら進めていったことによって、自分でも気付いていなかった潜在意識があったことに気付かせてもらいました。
- メンティーのことを知ることができ、自分も改めて考える機会になった。
- いままで漠然と仕事をしていたが、書き出すことで現状を見直すきっかけになった。
- 自分の目指すものを明確にすることは大事なことと思う。
- ペアワークをして、相手の方の目標設定やお話が参考になり、刺激を受けた。

- エビデンスを残すよう、これから気をつけようと思いました。
- 日常業務から自分の人生に至るまで振り返る良い機会になりました。
- 振り返りができたので良かった。
- 自分の仕事への向き合い方を見直すことができた。
- ポートフォリオの必要性を知ることができた。また、自分を客観視するツールの1つであることが分かった。
- ポートフォリオという言葉は初めて聞きましたが、分かりやすく説明していただいたのすごく良かったです。ワークをやると同時に自分の振り返りの良いチャンスでした。
- 大学職員としての仕事、思いを整理することができた。

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。

- 少し準備（こんなことを考えておく）などあったらそれも良いかと思います。
- 教員・職員を区別できる方法を
- いまいち興味が持ちにくく思った。
- 積極的に実施する。
- あまり知らない人（業務も全く違う）とグループ化すれば良いと思う。
- 今後、実際にスタッフポートフォリオを作成する機会をぜひもちたい。
- 実際にポートフォリオを書いてみる、そしてそれを見てもらって何かコメントして頂くような研修も受けてみたいです。
- もう少し時間が長くても良いかと思いました。
- 本学でスタッフポートフォリオを実施するかどうか明確にしてから研修をした方がよい。
- 自分のポートフォリオを作成できるように白紙の様式をいただけると良かった。
- 満足です。時間が経つのがすごく早いです。

平成25年度 SPOD講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：マンネリ化しない公開授業の秘訣—公開授業の効果的实施方法—

講師名：川野 卓二（徳島大学）

実施日：平成25年9月11日（水）

実施会場：四国大学・四国大学短期大学部

当日参加者数：88名

アンケート回答者数：65名

1. 参加者ご自身について

職種

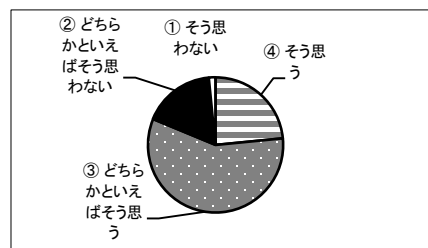
	度数	割合
① 教員	53	82.8
② 職員	11	17.2
③ 学生	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	64	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

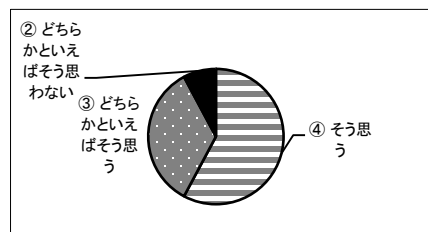
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	15	23.4
③ どちらかといえばそう思う	37	57.8
② どちらかといえばそう思わない	11	17.2
① そう思わない	1	1.6
計	64	100.0



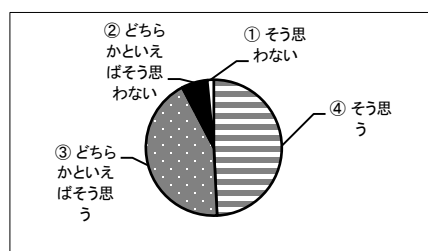
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	37	57.8
③ どちらかといえばそう思う	22	34.4
② どちらかといえばそう思わない	5	7.8
① そう思わない	0	0.0
計	64	100.0



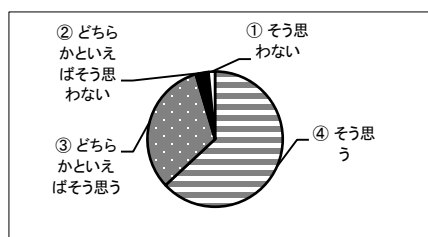
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	32	49.2
③ どちらかといえばそう思う	28	43.1
② どちらかといえばそう思わない	4	6.2
① そう思わない	1	1.5
計	65	100.0



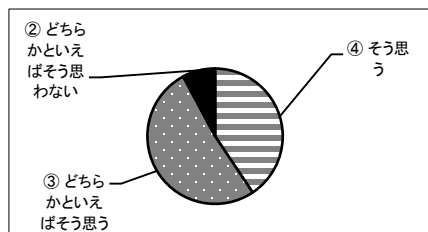
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	41	63.1
③ どちらかといえばそう思う	21	32.3
② どちらかといえばそう思わない	2	3.1
① そう思わない	1	1.5
計	65	100.0



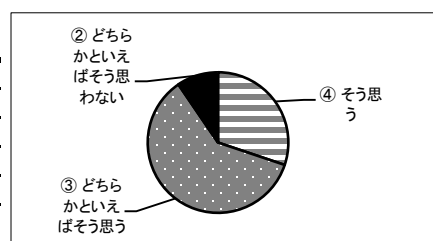
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	26	40.6
③ どちらかといえばそう思う	33	51.6
② どちらかといえばそう思わない	5	7.8
① そう思わない	0	0.0
計	64	100.0



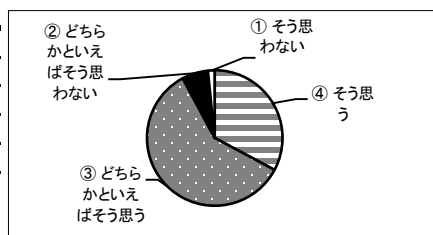
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	19	30.2
③ どちらかといえばそう思う	38	60.3
② どちらかといえばそう思わない	6	9.5
① そう思わない	0	0.0
計	63	100.0



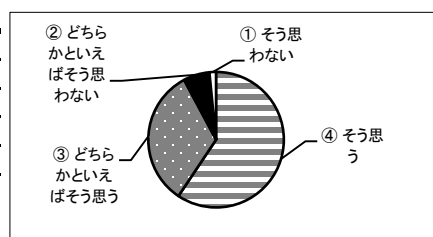
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	21	32.8
③ どちらかといえばそう思う	38	59.4
② どちらかといえばそう思わない	4	6.3
① そう思わない	1	1.6
計	64	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	59.4
③ どちらかといえばそう思う	21	32.8
② どちらかといえばそう思わない	4	6.3
① そう思わない	1	1.6
計	64	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。

- 自分の授業をふり返り、本日の内容を取り入れ、改善していきたいと思った。
- 自分が今まで実践してきたことが正しかったことと、改める必要があるところが理解できた。
- 分かりやすい授業など自分の授業のやり方の参考になることが多かった。
- 授業改革の考え方がわかった。業務にいかしたい。
- 「分かりやすい授業」は、どのようなものであるか分かって良かった。また、その内容が私が普段考えている内容と重なっている部分もあったので、安心した。それ以外の部分について実践したい。
- 分かりやすい授業のポイントが分かった。
- ハンテン教育はおけいこ事の方法に似ていると思った。次の日までに練習して、当日できていることを確認し、新しいステップを学ぶことをくり返している。
- 常日頃、自分の授業を自己評価する際のポイントがよく分かった。特に分かりやすさの構成因等、授業の分かりやすさについての講義が大変参考になった。
- 分かりやすい授業について改めて考えることができた。
- 重要な点が具体的に示されていたのが分かりやすかった。
- 徳大のFDの取り組みについて概要を知ることができた。
- クリッカーとはどのようなものか知ることができた。(授業改善のツールとして話は聞いていた)
- 総合ゼミでの講義手法に生かしたい。
- 自分の授業と照合し合わせて振り返ることができた。同時に、内容によっては「使えそう」という方法があり、試してみようと思った。
- 分かり易い授業をしたいと考え努力はしています。特徴としては自分が意識して挙げた項目の殆どが、先生の資にも同じく挙げられていました。しかし、現実にはなかなか上手くいきません。学生のレベル格差が大きすぎる気がします。この点についてのヒントを最後の質問に対する先生のお話の中に見つけました。従来も●学生はアクティブラーニングの活用としてよく取り入れますが、この工夫に手掛かりがあると気付きました。
- クリッカーを使ったのが初めてなので、使えて良かったです。
- 教育VS研究ではないということに勇気づけられました。視点を変えて捉えていく必要性に気付かされました。
- 具体的に何をどうすれば良いかが明確に示していただけた。
- 初心者の方は授業計画評価を行うことで未熟さを補っていた。慣れてくると、他の業務が優先になり、学生の反応を見ながら失敗感を味わうことが多い。改めて初心に戻る事ができた。
- あいまいだった点が間違っていないと各研究者の成果から自信を持てた。これらを参考にマンネリ化しないように重要な点をはっきり伝え、強調しながらメリハリのある講義をしたいです。
- 今後の大学の教育方法がどのように変化しつつあるかが分かって良かった。
- グループ学習の例示は大変参考になった。
- 自分の授業方法について振り返り、改善点を考えることができた。
- 15分サイクルで考える部分が良かった。

- アンケートにより、他の先生方の考えも少し分かったように思ったこと。
- 授業の進め方の確認ができた。
- テーマに従い具体的な説明があった。
- クリッカーを使った応答は大変良かった。
- テーマ、内容に対して具体的な事例よりも多かった。
- 音が大事という点は共感
- 学生の視点で授業を理解するかを改善につなげる。
- 具体的でよくわかる話だった。
- 授業への工夫への意欲が必要と感じられた。
- 授業内容の改善（分かりやすい授業）展開
- 授業改善の大切さがよく理解できた。
- 小・中・高とアクティブな授業ができています。大学の教養科目こそ、一方的な授業におわっている。
- なぜ？の部分で学生が発表できる授業でありたい。
- 1つのまとまりを15分の中でおさめる。2つ以上のサイクルで教える。
- 学びの視点で授業を組み立てる。
- 次期改善を検討していた授業の方向性が正しいことが確認できた。
- ガイドラインやチェックリストは参考になった。
- 授業の構成要素（改善する際に着目する要素）が具体的に示されて参考になりました。
- NHKのプログラムの内容について、さらに調べたいと思います。
- 反応を見る器具を提示して頂いて、さらに機能や操作について学びたいと興味を持ちました。
- 分かりやすい授業の仕方について教えていただけたことができ、良かった。
- とても分かりやすい内容だった。
- クリッカーも使ってみたいと思う

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。

- 再試週間のため、時期をずらしてほしかった。
- 公開授業のやり方など、良いことはすぐにFDに取り入れるべきである。研修会だけで終わらないようにしてほしい。
- 後から振り返りができるように録画を観ることができるようにしていただけるとありがたいです。
- お世話になりました。
- Turning Point を押し間違えた場合の操作について等、集計に関連することをご教示いただけると幸いです。
- スライドのページ表示については配布資料に沿って教えて頂けるとありがたいです。
- グループ学習のやり方を教えて欲しい。
- 他大学の結果と比較するなど、具体的な事例を紹介してもらえればありがたい。
- 最近の社会情勢を踏まえた研修プログラム構成
- 年度の初めに日程を知らせていただければ、学会関連への参加調整もつきやすく、参加しやすいです。
- 小・中・高での公開授業体験、授業実習など取り入れるべきである。大学では学生が大人であり辛抱して聞いてくれるが、年齢が下がるほどじっとしてくれない。指導法についてはその経験（小・中・高）が必要ではないか。
- もっともな内容であったが、その内容についてうまく実践されているとは言い難いように感じた。
- クリッカーの利用法に疑問を感じた。
- 内容構成が少し分かりづらかった。

平成25年度 SPOD講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：教えないで成績を上げるTBL（チーム基盤型学習）という授業方法

講師名：立川 明（高知大学）

実施日：平成25年9月12日（木）

実施会場：徳島文理大学（徳島キャンパス）

当日参加者数：28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

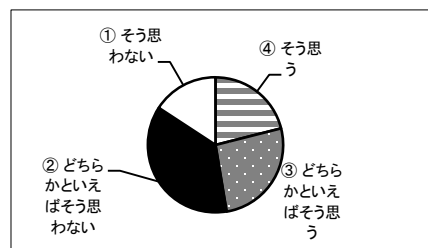
	度数	割合
① 教員	18	94.7
② 職員	1	5.3
③ 学生	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	19	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

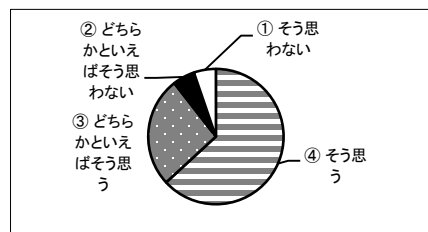
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	21.1
③ どちらかといえばそう思う	5	26.3
② どちらかといえばそう思わない	7	36.8
① そう思わない	3	15.8
計	19	100.0



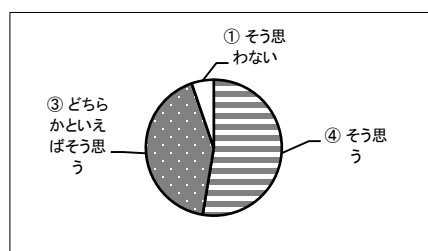
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	12	63.2
③ どちらかといえばそう思う	5	26.3
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	1	5.3
計	19	100.0



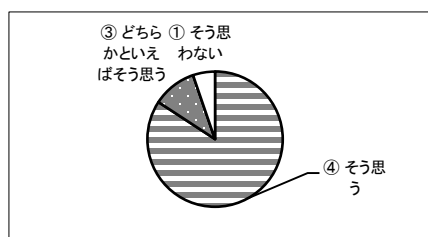
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	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	0	0.0
① そう思わない	1	5.3
計	19	100.0



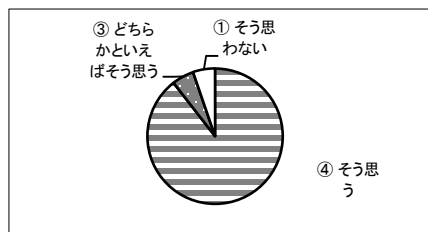
(4) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	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



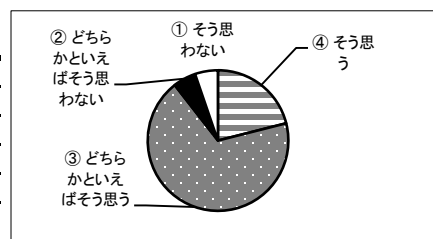
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	17	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	0	0.0
① そう思わない	1	5.3
計	19	100.0



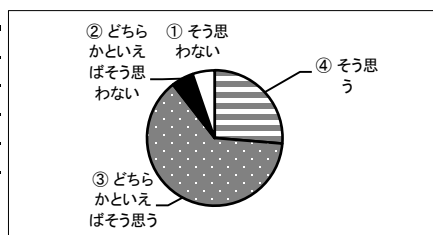
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	4	21.1
③ どちらかといえばそう思う	13	68.4
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	1	5.3
計	19	100.0



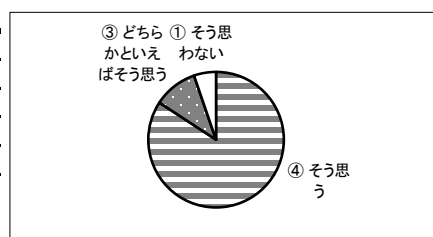
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	5	26.3
③ どちらかといえばそう思う	12	63.2
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	1	5.3
計	19	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	0	0.0
① そう思わない	1	5.3
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。

- TBLについて少し理解でき、活用できる糸口が見つかった。
- 授業方法を具体的に示していただいたので、使いやすい。ただし、いつ、どこで使うかについては、自身の課題。
- 知識として理解するだけでなく事例のワーク含めて理解できました。
- 去年のFDと全く異なる内容だった点。
- 知識を詰め込ませるための手法を解説していただいた点。
- チームで意見を出し合う。活性化すると思われる。
- 私にとっては新しい授業法で興味を持てた。
- 学ぶ側の気持ちを動かし、自発的に勉強するきっかけ作りの場を与えることができることがわかった。
- 授業に学生の注意を向ける対策として、グループ形成、共同作業、ディスカッション、とりまとめの一連の過程で実践できる具体的なお話を聞くことができました。
- 授業に活かせることができます。
- これまでの講義形式の授業に問題意識を持っていたが、それを問題として認識し改善指定校という意識になったところが良い。
- 授業の中に生かせる手法を確認できたこと。

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。

- 参加者がもっと多く出ればよいでしょう。
- 刺激を受けるというわけではなく技術として習得するためには、同じ内容、目的の研修が継続して必要かもしれない。
- 研修内容を学内で共有できる仕組み作りを。

平成25年度 SPOD講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：教えないで成績を上げるTBL（チーム基盤型学習）という授業方法

講師名：立川 明（高知大学）

実施日：平成25年9月12日（木）

実施会場：徳島文理大学【遠隔】（香川キャンパス）

当日参加者数：21名

アンケート回答者数：14名

1. 参加者ご自身について

職種

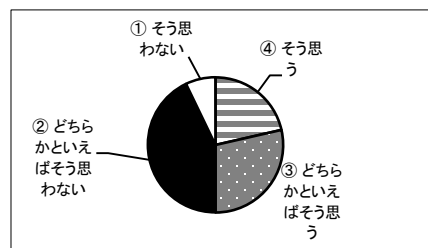
	度数	割合
① 教員	10	71.4
② 職員	4	28.6
③ 学生	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	14	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

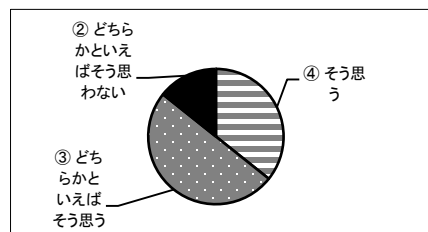
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	21.4
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	6	42.9
① そう思わない	1	7.1
計	14	100.0



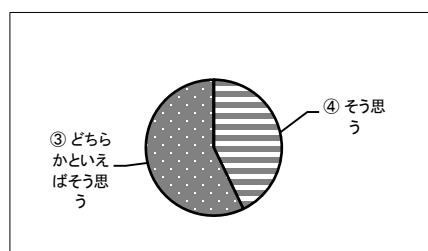
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	5	35.7
③ どちらかといえばそう思う	7	50.0
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	0	0.0
計	14	100.0



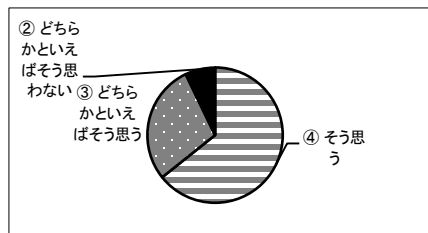
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	6	42.9
③ どちらかといえばそう思う	8	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	14	100.0



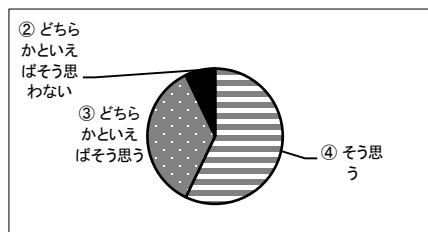
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	9	64.3
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	1	7.1
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



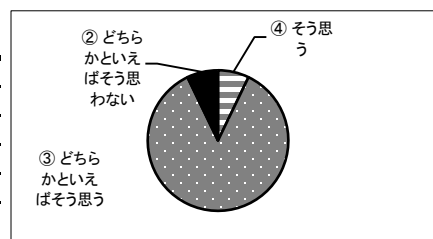
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	8	57.1
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	1	7.1
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



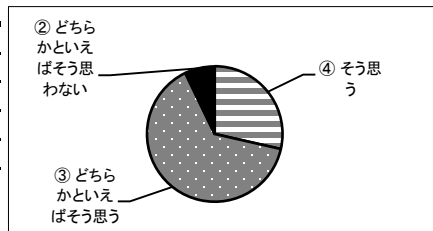
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	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	12	85.7
② どちらかといえばそう思わない	1	7.1
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



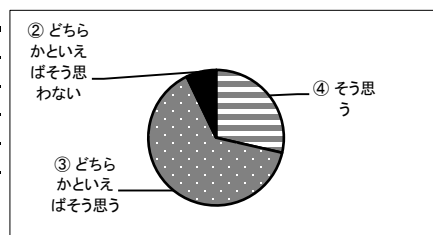
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	4	28.6
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	1	7.1
① そう思わない	0	0.0
計	14	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	4	28.6
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	1	7.1
① そう思わない	0	0.0
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。

- TBLという手法を初めて知った。
- チーム学習の可能性の広がりを学べた。消極的な生徒を活性化できるヒントになった。
- I R A T, G R A Tを体験できたこと。体験型でよかった。
- グループワークという授業方法があることを学べた。
- I R A T, G R A Tの手法が理解できた。
- グループ分けの方法, 問題作成方法等が参考になった。T B Lに関する理解が深まった。
- グループワークの流れ、意欲の高め方、評価方法について大変参考になりました。
- グループワークの取り組み方を理解することができた。
- 学生に教えるのではなく、自分で調べさせるための興味の持たせ方を学べた様に思います。
- グループ学習と言えば、多くの時間をグループ活動に使うものというイメージであったが、重要事項の確認の時だけに使う方法もあることを知り、大いに参考になった。
- 授業への取り組みについて、改善しないといけないと思うことが多かった。机間巡視、学生の発言をもう少し促す、学生に（自信をもつように）声かけをする。
- アクティブラーニングの一つの方法としてT B Lの内容が理解でき、これからの授業に活用できる。

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。

- 十分によく計画されていた。
- 研修に時間がかかったので、知識量を大量に教える必要の場合の応用法に疑問が残った。
- 問題作成をチームでつくらせるのは、難しいのではないかと。与えられた時間をかなり延ばしたのは、予習の時間がなかったのでは仕方ないと思うが、延ばしすぎ。
- 問題作成で資料がなかったため、以降参加ができなかったこと。
- 長時間にわたる講習ゆえ、緊張を持続しづらい。途中（90分程度）で、休憩が必要。

平成25年度 SPOD講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：授業に活かせる理解と記憶の教育学
 講師名：佐藤 浩章（愛媛大学）
 実施日：平成25年9月6日（金）
 実施会場：高知学園短期大学

当日参加者数：36名
 アンケート回答者数：36名

1. 参加者ご自身について

職種

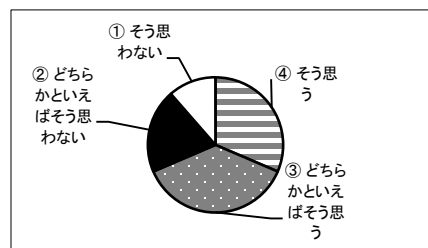
	度数	割合
① 教員	35	97.2
② 職員	1	2.8
③ 学生	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	36	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

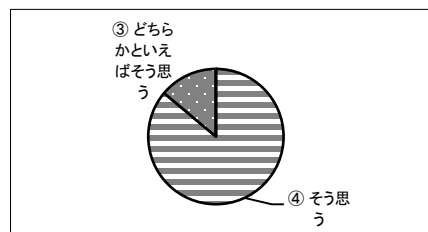
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	11	31.4
③ どちらかといえばそう思う	13	37.1
② どちらかといえばそう思わない	7	20.0
① そう思わない	4	11.4
計	35	100.0



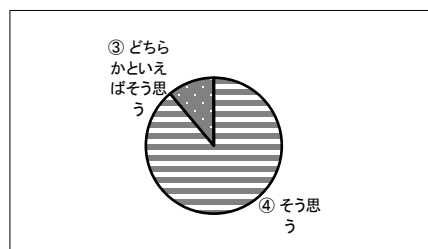
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	31	86.1
③ どちらかといえばそう思う	5	13.9
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	36	100.0



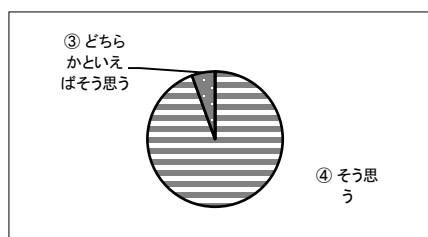
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	32	88.9
③ どちらかといえばそう思う	4	11.1
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	36	100.0



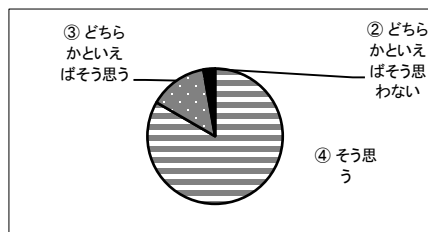
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	34	94.4
③ どちらかといえばそう思う	2	5.6
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	36	100.0



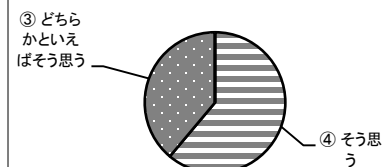
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	30	83.3
③ どちらかといえばそう思う	5	13.9
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



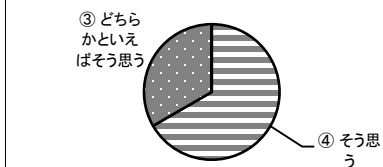
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	22	61.1
③ どちらかといえばそう思う	14	38.9
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	36	100.0



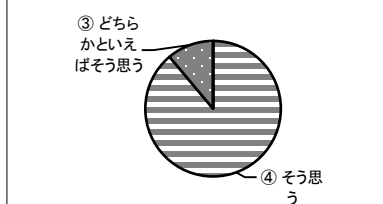
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	24	66.7
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	36	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	32	88.9
③ どちらかといえばそう思う	4	11.1
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	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。

- 興味を授業の最初にひくような話をする事、パワーポイント使用時の注意点などを詳しく教えて頂いたと思います。
- 既知を関連づけるということによって、学生の理解を高めることができるということ、これを今後自分の授業において取り入れていきたいと思っています。いつも大変すばらしい講演をありがとうございます。
- 授業の構造化についてよく理解できた。
- いろいろな先生の話がきけて良かったです。
- 知識獲得のメカニズムがとても分かりやすく楽しく学べました。特に、学生の頭の中は白紙の状態ではない！この言葉が大変記憶に残りました。
- 動機のメカニズムも拝聴したかったです。
- 勉強は「自らがする」ということを、学生により一層理解してもらうように自分自身も勉強していくようにします。
- すぐに講義へ取り入れられる様なものが多かったので、とても良かったです。
- たくさん知識を学生に伝える上で理解、記憶について学ぶことができ、大変参考になった。
- 授業の中で、学生自身への提示方法が勉強になった。
- 今後の授業に活かせるヒントがたくさん盛り込まれ、大変勉強になりました。
- アクティブラーニングの実践は大いに役立ちました。記憶と理解に有効な理論を整理することができました。
- 講義の進め方、暗記のうながし方がわかった。
- よくわかる内容でした。
- 学生の理解を促すための効果的な方法を具体的に学べた。
- 構造化、既存知と関連づける、注意喚起など
- 授業の進め方を再検討するポイントが分かった。
- コンセプトマップを学生に書くことで、学生の知識の定着につながるということが理解できた。
- 授業改善のポイントを明確に意識できた点
- 自分の授業方法を振り返り、すぐに役立つことが明示されていたこと。
- 他の教員の方のアイデアを知ることができたこと。
- 教員と認知に関連する知識を得ることができた。
- 記憶「繰り返す」グループ化、関連づけ、意味づけ、ストーリー化、が良かったです。
- 「構造化」する意味がよく理解できた。一番よかった。
- 授業に生かせるところが良かった。
- 「構造」を学生に理解させることの大切さを学んだこと。
- 学生の理解だけではなく、できるだけ多くのことを記憶させる工夫の余地があることを教えていただいた。

- 講義法の限界や欠点ばかりに目が行き、改善できる点に目が向けられていなかったことを反省しています。自分の行う講義の組み立てについて根拠になる知識を得ることができました。
- 自分の授業を構造化してわかりやすくしようと考えていたことが最も良かった点です。
- 授業をより学生の理解や知識の習得を促すための内容に改善していく方法、ちょっとしたコツなどと学ぶことができて良かったです。
- 自分の授業を振り返るための具体的な視点を学ぶことができました。
- 自分の授業を見直すよい機会となりました。今後自分がやってみたいというヒントをいただきました。
- 教師の役割を再確認することができた。
- 授業で行っていることを振り返る機会となった。
- 構造化された知ということを意識することができました。今後の授業に取り入れていきたいと存じます。

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。

- 実際の授業を見学し、意見交換できればと思う。
- 時間が足りないけれど、良い感じでした。もっと先生と会話できれば楽しかったなと思います。
- もっと時間があればたくさんディスカッションできますね…。
- 動機のメカニズムも勉強したいと思います。
- もう少し時間があれば良いと思った
- コンセプトマップの実践
- 表現法（表現力）、同じ意味でも入りやすい表現
- 自分の今までの授業を振り返り、後期から授業の構造化について考えていきたいと思う。
- 意識して記憶に残る様な工夫を取り入れていきたい。

平成25年度 SPOD講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：教職員のためのPowerPoint～分かりやすい話の組み立て方・資料作成・分かり易い話し方～
 講師名：立川 明（高知大学）
 実施日：平成25年9月13日（金）
 実施会場：愛媛大学

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

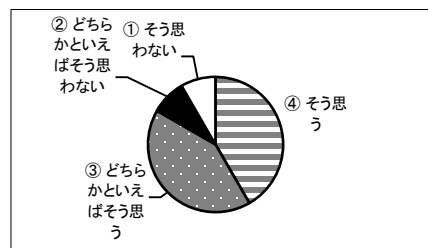
	度数	割合
① 教員	8	72.7
② 職員	3	27.3
③ 学生	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	11	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

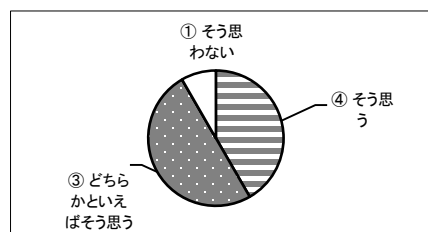
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	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	1	8.3
① そう思わない	1	8.3
計	12	100.0



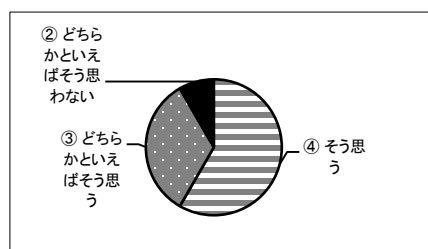
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	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	0	0.0
① そう思わない	1	8.3
計	12	100.0



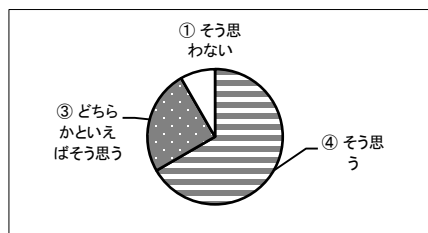
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	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



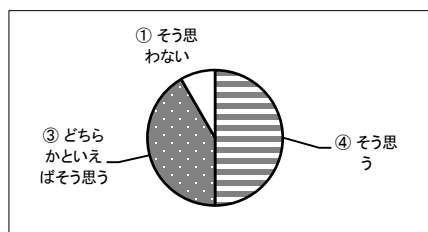
(4) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	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	0	0.0
① そう思わない	1	8.3
計	12	100.0



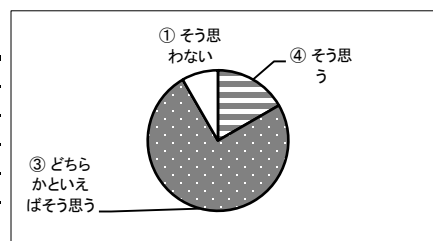
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	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	0	0.0
① そう思わない	1	8.3
計	12	100.0



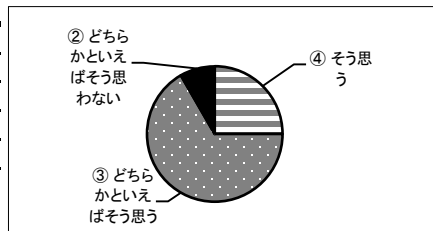
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	2	16.7
③ どちらかといえばそう思う	9	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	1	8.3
計	12	100.0



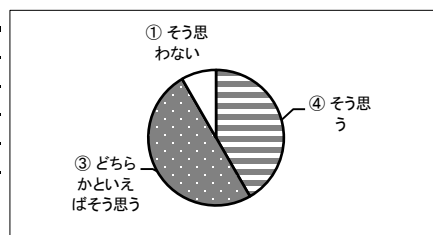
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	3	25.0
③ どちらかといえばそう思う	8	66.7
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



(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	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	0	0.0
① そう思わない	1	8.3
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。

- パワーポイントの使い方だけでなく、自己点検になり良かったです。
- CUEの理論が勉強になった。
- 講師の説明が分かりやすかった。
- 単純なパソコン操作の研修より、実際に役立つ内容が盛りだくさんで、とてもためになりました。
- プレゼンの際の視線の配り方、話の組み立て方など
- CUEの理論について知ることができた。
- ノイズを知ることができた。
- CUEの理論を調べたいと思った。
- 何気なしにPPを作成していたが、プレゼンも含め、今回学んだことを活かしPPを作成していきたい。
- PC操作に頼らない授業の進め方
- 自分の話す時の欠点が分かった点。
- CUEの理論を知ったこと。

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。

- パワーポイントのスライドが素早く上手に作れるようなプログラムもお願いします。
- 時間の制約があったとは思いますが、もっとパワーポイントに基づいた話し方についての講習であってほしかったと思います。
- パワーポイントの使い方の説明がもっとあっても良かった。連続して作成するにはどうするか等。
- TAがいてもよかった。
- 休憩をとって欲しかった。

平成25年度 SPOD講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：学習意欲を高める授業づくり—学生はどんなときに学んでいるのか？—

講師名：俣野 秀典（高知大学）

実施日：平成25年9月18日（水）

実施会場：今治明德短期大学

当日参加者数：20名

アンケート回答者数：19名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	0	0.0
② 短期大学	19	100.0
③ 高等専門学校	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	19	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)	0	0.0
③ 学校法人	19	100.0
④ その他()	0	0.0
計	19	100.0

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	19	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	19	100.0

(4) 職種

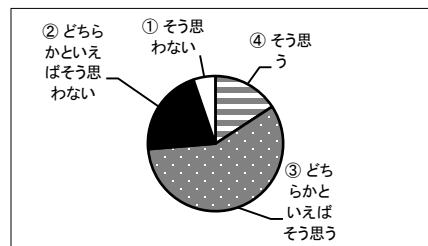
	度数	割合
① 教員	11	91.7
② 職員	1	8.3
③ 学生	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	12	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

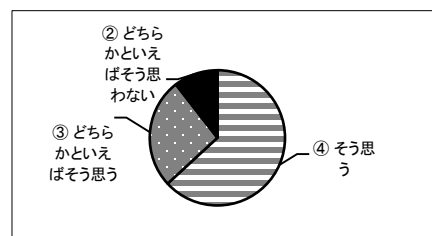
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	15.8
③ どちらかといえばそう思う	11	57.9
② どちらかといえばそう思わない	4	21.1
① そう思わない	1	5.3
計	19	100.0



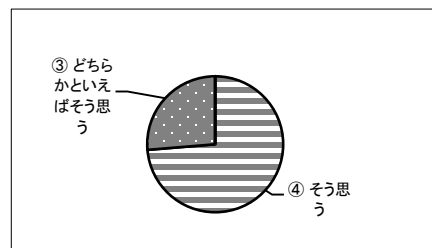
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	12	63.2
③ どちらかといえばそう思う	5	26.3
② どちらかといえばそう思わない	2	10.5
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



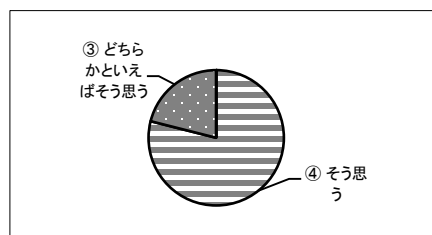
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	14	73.7
③ どちらかといえばそう思う	5	26.3
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	19	100.0



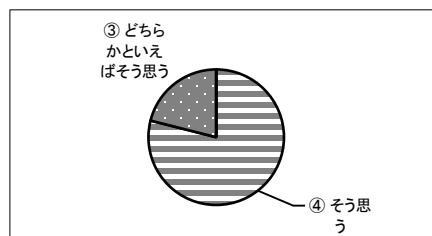
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	15	78.9
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



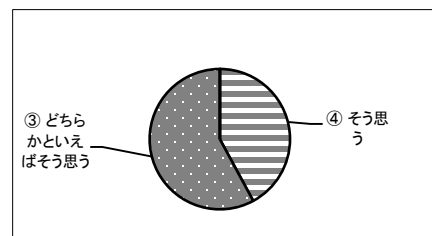
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	15	78.9
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



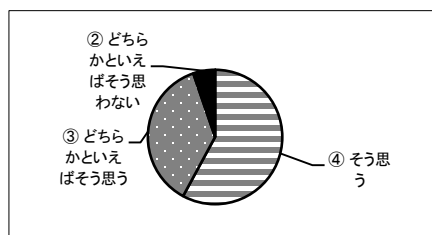
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	8	42.1
③ どちらかといえばそう思う	11	57.9
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	19	100.0



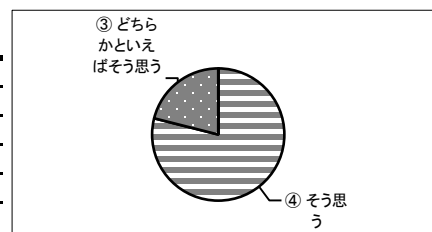
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	11	57.9
③ どちらかといえばそう思う	7	36.8
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



(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	15	78.9
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



3. 具体的に本ワークショップの内容をふまえて、これからの授業で気をつけようと思ったこと／工夫してみようと思ったことがありましたら自由にお書き下さい。

- 学生ニーズの確認
- このような講習を受ける度に、自分の授業を見直そうと思います。反省、反省。
- 学生との人間関係をより良くしようと思った。
- いろいろな方法を組み合わせてみたい。
- 自分の授業の内容をふり返って、一方的にならない様グループワークを取り入れようと思った。
- 授業内容について工夫が足りないと感じました。
- 注意喚起の仕方を工夫しようと思いました。
- 楽しく学べた研修でした。教員のやる気、工夫の大切さに改めて気付きました。ありがとうございました。
- たくさんありましたが、学生のため、教員自身のために多くの勉強ができました。特に、学生の気持ち（叫び）や授業の事前準備の大切さを改めて感じました。
- 学生にやる気をもたせる（学びたい）授業をもう一度考え直したいです。
- 1回1回の授業で興味を持ってもらえるように工夫したい。
- 学生に対しての見方、関わり方
- モチベーションを上げる11種の方法を的確に使って行こうと思います。
- 表象システムの異なる傾向の学生への配慮
- 導入部分でいかに授業に興味をもたせるか、それを最後まで持続させる工夫が必要
- 学生の個性をできる限り学習に生かせれば、と努力してゆかねばと思っています。
- 学生評価のネガティブな面をグループワークしました。「学生がこんなに思っているんだ」を踏まえて授業に取り組みたい（自己反省）
- 講師の表情、気配りによりやる気がでる。半日、不安が楽しさに。そんな（こんな）授業ができれば。

4. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- グループワークの技法がいろいろと学びました。
- 学内・学外の教職員との研修時間がもてたこと。普段はなかなか時間がとれないので。
- 先生の講義の内容はもちろん、進め方（テンポ、教材）も勉強になった。
- 各先生の工夫が聞けたので良かった。
- いろいろと授業に生かせる内容でした。まず、つかみを大切にしたいです。
- グループの意見や他のグループの考えなども知ることができ、良かった。
- 学生の立場から、教員や授業に対する思いがわかり、直さなければならない事もあるなど実感した。
- 他大学ではあるが、学生の考えが分かった。教員とのズレもあるが、うならされるものもあり、改善する点が明確になった。
- 頭の中を柔軟にして、取り組むことができるように努力が必要と気付いた。
- 人によってスイッチが違うことを理解する。
- 学習意欲を高めるための取り組み方（システム化）
- 改めて自分の授業をふり返り、反省、見直しをする良い機会となりました。
- 学生に感動をさそうことが出来るように、自らワクワクしなければならないと思いました。
- 学内の教員の意見交換もできた。
- グループワークの方法も参考になった。

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

- ありがとうございました。
- グループワークのしやすい教室で実施してほしかった。
- もう少し時間が欲しかったです。
- それぞれのワークのねらいがより明確であると動きやすいと思いました。
- 本当にありがとうございました。
- 階段教室より普通教室が望ましい。

平成25年度 SPOD講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：基礎から学ぶ学習評価法
 講師名：佐藤 慶太（香川大学）
 実施日：平成25年9月18日（水）
 実施会場：高松大学・高松短期大学

当日参加者数：44名
 アンケート回答者数：42名

1. 参加者ご自身について

職種

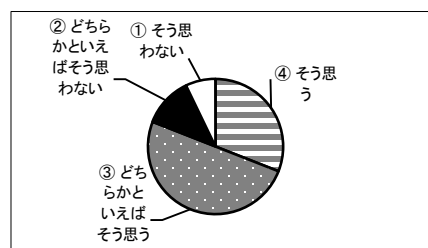
	度数	割合
① 教員	42	100.0
② 職員	0	0.0
③ 学生	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	42	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

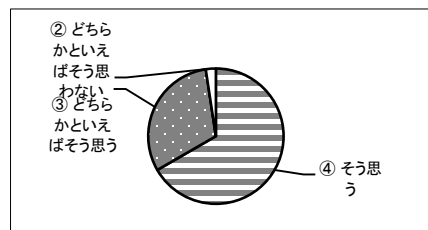
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	13	31.0
③ どちらかといえばそう思う	21	50.0
② どちらかといえばそう思わない	5	11.9
① そう思わない	3	7.1
計	42	100.0



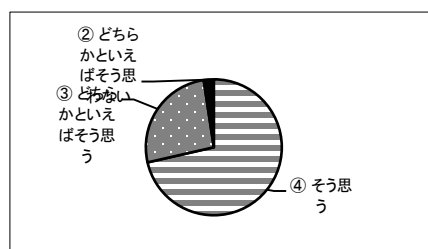
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	28	66.7
③ どちらかといえばそう思う	13	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	1	2.4
計	42	100.0



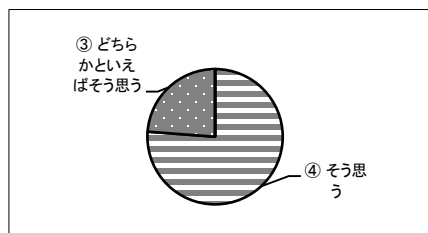
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	30	71.4
③ どちらかといえばそう思う	11	26.2
② どちらかといえばそう思わない	1	2.4
① そう思わない	0	0.0
計	42	100.0



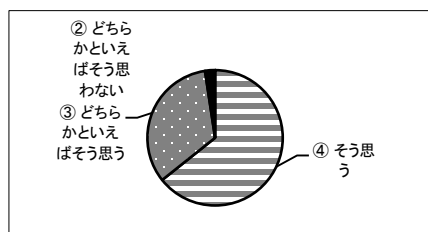
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	32	76.2
③ どちらかといえばそう思う	10	23.8
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	42	100.0



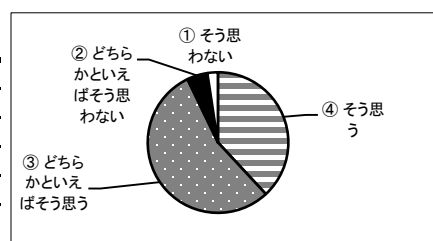
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	27	64.3
③ どちらかといえばそう思う	14	33.3
② どちらかといえばそう思わない	1	2.4
① そう思わない	0	0.0
計	42	100.0



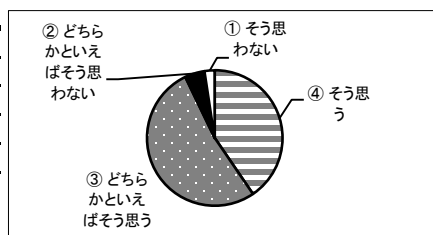
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	16	38.1
③ どちらかといえばそう思う	23	54.8
② どちらかといえばそう思わない	2	4.8
① そう思わない	1	2.4
計	42	100.0



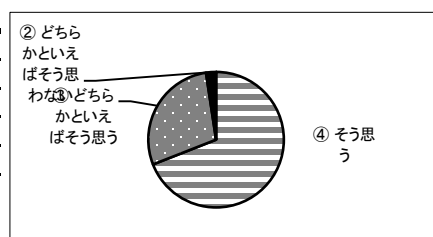
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	17	40.5
③ どちらかといえばそう思う	22	52.4
② どちらかといえばそう思わない	2	4.8
① そう思わない	1	2.4
計	42	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	69.0
③ どちらかといえばそう思う	12	28.6
② どちらかといえばそう思わない	1	2.4
① そう思わない	0	0.0
計	42	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。

- 評価について自己課題をもっていたので、大変役立った。
- ワーク作業を取り入れた有意義な研修であった。
- 基礎的知識を身につけることができ、良かった。
- 本学のシラバスを活用して説明くださり、具体的でありがたかった。
- ルーブリック法など詳しい方法など教えていただいた。
- ルーブリック評価について知ることができた。
- 学習評価であいまいにしていたことを洗い出して、ルーブリックで明確に（？）まとめることができたと思います。
- 「評価」という作業を振り返ることができた。
- ルーブリック評価法は示唆に富むものであった。
- いろいろな学習評価の方法があることが分かった。
- 授業評価について改めて考えることができた。
- 他の先生方との意見交換が良かった。
- 講師の佐藤先生のペースが分かりやすかった。しゃべりもグループワークもあまり難しくなく取り組めた。
- 以前に受けた研修の内容を復習できて良かった。
- 他の科目の先生のお話をお聞きすることは非常に良かった。
- ルーブリックを実際に作成した点。
- 他のファカルティの先生方の意見を伺うことができた。
- 多少破綻した論理でも、相手（受講生）に分かりやすく説明するのはなかなか大変である。今回の講師も大いに苦労されている。
- ルーブリックがどういうものかを体験することができた。
- 評価を考え直す機会になった。
- 部分的に実施している点もあるが、ピア評価等参考になる点もあった。
- グループワークの内容が有益であった。特にルーブリック評価は今後の評価に大変参考になった。
- 成績評価について意義や目的からもう一度考え直すことができた。
- シラバスの書き方をもう一度考えなおしたくなった。
- 他教科の工夫されている評価方法を再認識し、自分の評価を振り返り、取り入れるところは使用したい。
- 講師の人柄と講義の手順
- 経・保・秘と他学科の教員の貴重な意見を聞くことができた。
- 自己の講義を改めて対象化することができた。
- 他学科、多様な先生方のご意見を聞くことができ、参考になった。
- 各種の学習評価法を比較して理解することができた。

- グループワークの際、全く違う分野の先生方といろいろなお話をすることができ、非常によい意見をいただけたというところが良かったと感じた。また、評価というものには、それなりに多面性があるのだなと確認できたのも良かったと感じた。
- 自分の授業の評価方法を見直すきっかけとなりました。ありがとうございました。
- ルーブリックの有効範囲と限界がよく分かった。
- レポートの書き方のルーブリック、ピア評価シート、プレゼンテーション評価でのルーブリック評価については、とても参考になった。後期や来年度の授業で早速アレンジして活用したい。
- 曖昧な評価を明確にするために役立ちました。
- 先生方と話し合えたこと。
- 授業で実際評価が難しいと感じていたり、曖昧になっていたものに対してルーブリック評価表を作成し、評価規準・評価基準が作成できたので実際に使っていきたいと思います。
- 非常に良かったです。ルーブリックの練習は良い勉強でした。

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。

- グループ作業が時間不足となっていた。
- この程度の（※あまり負担のない）グループワークがよい。
- グループワークの時間をより十分とれるようにもう少し内容をしばっても良いかと思います。
- グループワークをさせるのなら、適切な時間を確保するべきである。
- 老眼の方が約半数いらっしゃるの、図表などはこのことに充分配慮して作られることが好感度に繋がるでしょう。
- グループワークの時間が短く、慌ただしい。
- ルーブリックの活用
- 外部講師がやはり良いように思う。
- グループワークの数と、テーマについてのメンバーズトークの深化とは対比するので、グループワークの数を限定した方が良いかもしれないと思います。
- 講義、演習等教育要領別の事例があれば、より理解が深まると考える。
- 定性的事項を定量的に評価する要領を検討していただきたい。
- グループワークの時間をゆったり持っていただきたい。
- 今回の研修のように、実際に使える使えるテクニックや情報を得られるように今後の研修会の内容を検討していただきたい。
- グループの時間が足りなかった。グループ活動が一番良いです。

平成25年度 SPOD講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：学生の自立を促す学生支援と実践とコツ
 講師名：吉田 博（徳島大学）
 実施日：平成25年9月24日（火）
 実施会場：環太平洋大学短期大学部

当日参加者数：18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

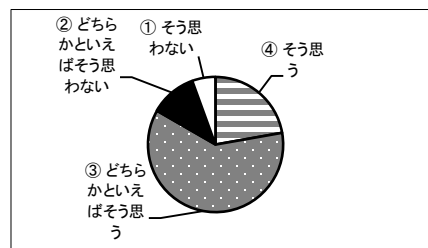
	度数	割合
① 教員	14	77.8
② 職員	4	22.2
③ 学生	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	18	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

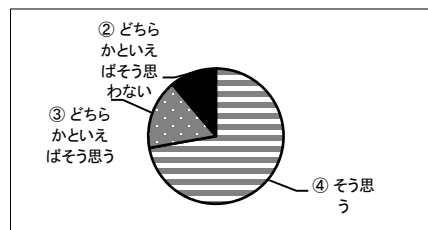
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	22.2
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	1	5.6
計	18	100.0



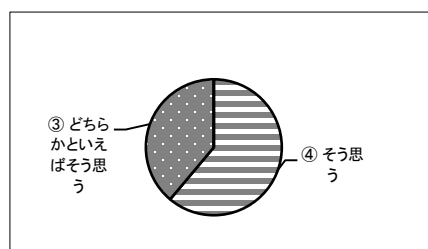
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	13	72.2
③ どちらかといえばそう思う	3	16.7
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



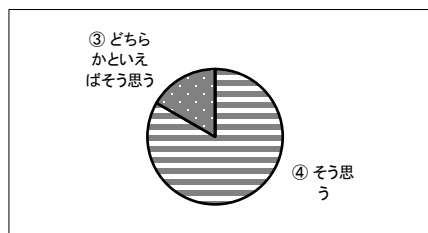
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	11	61.1
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



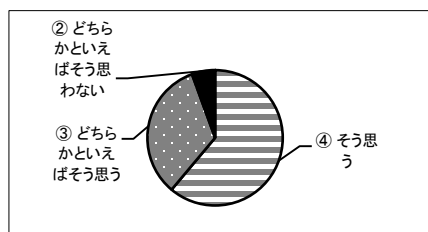
(4) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	15	83.3
③ どちらかといえばそう思う	3	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	18	100.0



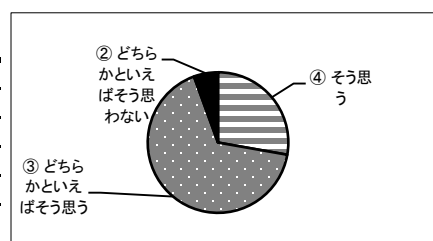
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	11	61.1
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	1	5.6
① そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



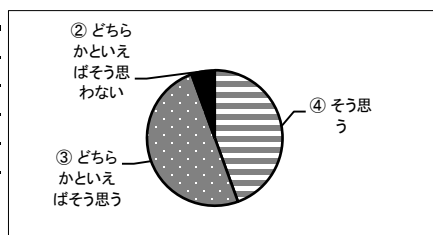
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	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	12	66.7
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



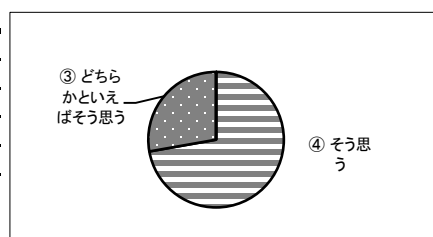
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	8	44.4
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	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	13	72.2
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	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。

- 早速取り組むことのできる学生支援の案と考えることができてよかった。
- 日常のタイトな業務の中、考えるべきことがないがしろにされてきたように思う。今日はそれを教職員全体で向きあえる良い講義でした。
- 学生との接し方のアドバイスだと感じた。
- 大変良い機会を与えていただいた。
- 事例が分かりやすく紹介されていた点と、講師の先生の心がけ（事例）が紹介されていた点がよかったです。
- グループワークがあり、改めて問題点について考えることができた。
- 他大学の学生から現状を聞く機会が得られた。
- 今後の学生への対応の仕方にとっても参考になりました。明日からの学校生活にぜひ活かしていきたいと思いました。
- 他大学の取り組み等がわかりよかった。
- 学生主体の取り組みについて考えさせられ良かった。
- 資料があり、分かりやすかった。
- 教員間での情報の共有ができたこと。
- 今まで実行していたことが確認できた。
- 他の大学の活動がわかり、役に立った。
- 学生の良い点を認める、そして自分から動くきっかけとしたい。
- 押しつけでなく、自主的・主体的に行動させる、考えさせることの大切さと難しさを感じました。
- グループワークで他の先生方の意見を聞くことができてよかったです。
- 他大学の学生の様子を知ることができてよかった。
- いろいろと話し合いをすることでお互いの悩みや困っていることがわかり、今後業務に役立てたいと思います。
- 日頃悩んでいることについて、共有することができて良かったと思います。
- 現場で直面している問題の打開策を話し合える良い機会となった。
- コミュニケーションが深まった。
- 目標を決めるなど明確なゴールがある手法

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。

- 小規模の大学の事例があればより参考になる。
- 事例をもう少し入れてもらいたい。
- 時間があつという間に終わり、もう少し時間があつてもよいように思います。
- 決めたことはすぐ行う
- 事前打合せは必要だと思います。→課題は知った上で内容を作るべき。

平成25年度 SPOD講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：学習者の学習意欲を高める授業設計を行うためのインストラクショナルデザイン(ID)入門

—ARCS 動機づけモデルの活用—

講師名：仲道 雅輝（愛媛大学）

実施日：平成25年11月8日（金）

実施会場：徳島大学

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

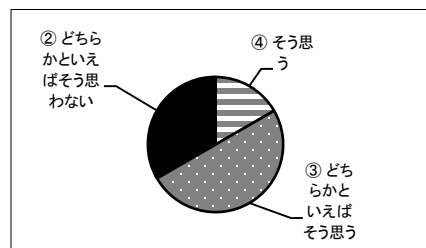
	度数	割合
① 教員	10	83.3
② 職員	2	16.7
③ 学生	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	12	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

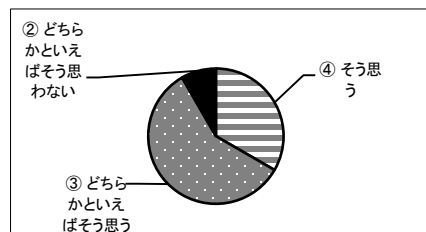
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	16.7
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	4	33.3
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



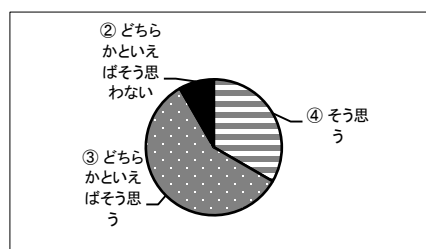
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	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



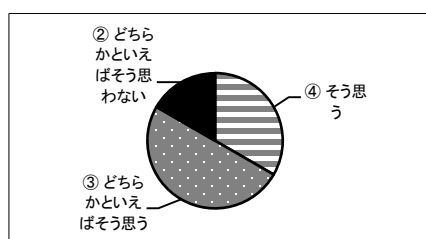
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	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



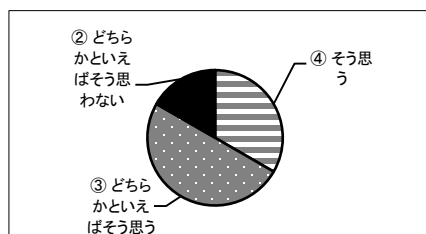
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	4	33.3
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	2	16.7
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



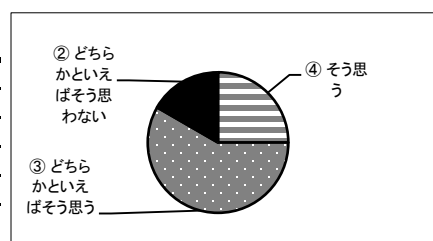
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	4	33.3
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	2	16.7
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



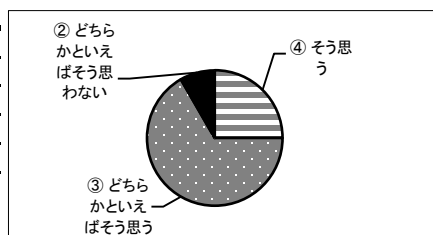
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	3	25.0
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	2	16.7
① そう思わない	0	0.0
計	12	100.0



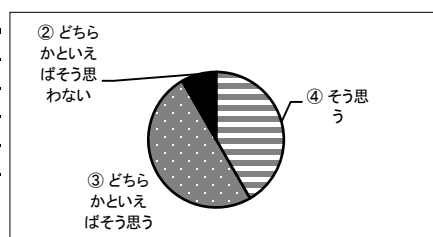
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	3	25.0
③ どちらかといえばそう思う	8	66.7
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



(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	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



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。

- ☐ インストラクショナル・デザインに関する基礎知識を得た。
- ☐ 有意義な内容であった。
- ☐ 新しい授業方法を知れた
- ☐ 自分の授業を見つめ直す機会になり良かったと思う。
- ☐ 学生の学習動機を高めるためにどのようにすればよいかなど他の先生方と話し合いができて参考になりました。
- ☐ 授業の課題を他の教員と共有できた。
- ☐ 自分の授業を反省する機会になった。
- ☐ 授業の中で使えるアイデアをもらうことができた。
- ☐ 具体的な課題の一つ認識できた。
- ☐ 新しい考え方が学べたこと。
- ☐ 知らなかった知識を得た。
- ☐ 実際の講義に役立てられる。
- ☐ 自分の授業をARCSモデルで振り返ることができた。

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。

- ☐ 参加者を増やす方法を考える必要がある。
- ☐ 資料の文字数を少なくした方が、ポイントが分かりやすくなるのでは？
- ☐ ARCSの動機をもう少し説明してほしい。他の方法との違いなど。
- ☐ 学生の参加

平成25年度 SPOD講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？

講師名：岩中 貴裕（香川大学）

実施日：平成25年11月28日（木）

実施会場：阿南工業高等専門学校

当日参加者数：54名

アンケート回答者数：47名

1. 参加者ご自身について

職種

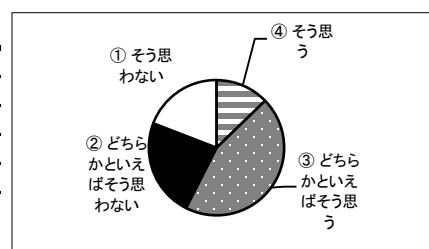
	度数	割合
① 教員	47	100.0
② 職員	0	0.0
③ 学生	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	47	100.0

その他の記述内容

2. この研修について

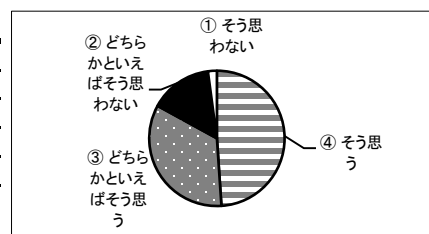
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	6	12.8
③ どちらかといえばそう思う	21	44.7
② どちらかといえばそう思わない	11	23.4
① そう思わない	9	19.1
計	47	100.0



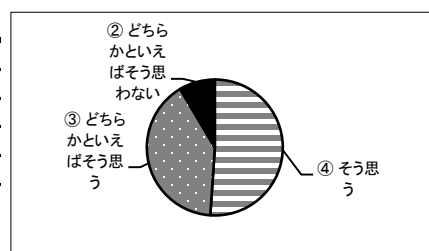
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	23	48.9
③ どちらかといえばそう思う	16	34.0
② どちらかといえばそう思わない	7	14.9
① そう思わない	1	2.1
計	47	100.0



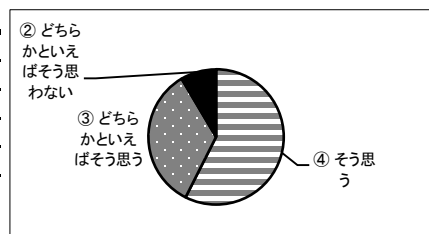
(3) 研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	24	51.1
③ どちらかといえばそう思う	19	40.4
② どちらかといえばそう思わない	4	8.5
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



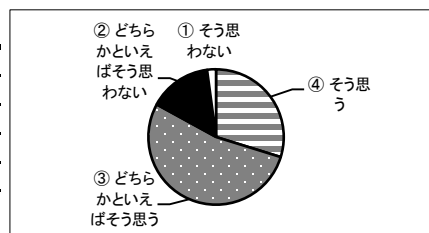
(4) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	27	57.4
③ どちらかといえばそう思う	16	34.0
② どちらかといえばそう思わない	4	8.5
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



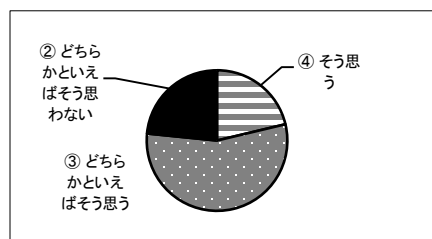
(5) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	14	29.8
③ どちらかといえばそう思う	25	53.2
② どちらかといえばそう思わない	7	14.9
① そう思わない	1	2.1
計	47	100.0



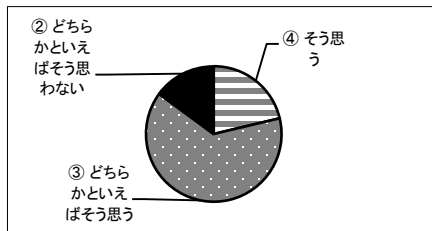
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	10	21.3
③ どちらかといえばそう思う	26	55.3
② どちらかといえばそう思わない	11	23.4
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



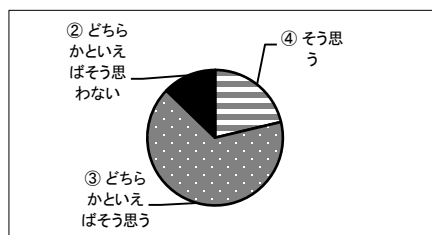
(7) 受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	10	21.3
③ どちらかといえばそう思う	30	63.8
② どちらかといえばそう思わない	7	14.9
① そう思わない	0	0.0
計	47	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	21.3
③ どちらかといえばそう思う	31	66.0
② どちらかといえばそう思わない	6	12.8
① そう思わない	0	0.0
計	47	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。

- 自分の取組が間違っていないことを確認できました。
- 出来があまりよくないクラスの授業を担当しているが、大学で使っている教科書を採用しており（高学年）指導が難しいが、有能さ、プライドを持たせるためにもしくはは続けていきたい。習熟度別指導については私も難しいと思っていました。
- 協同学習の技法を学ぶことができた。
- 協同学習についての理解が深まった。
- 動機付の3大欲求がわかってよかった。
- グループワークの方法がわかったが、実際の授業への導入方法実践例が知りたかった。また、その効果が知りたかった。特に専門科目で。
- 小グループ（4名程度）で練習問題を解かせるなど実践可能。
- 教科書等を簡単なものに変えていくことは基本的にダメということが一番印象的であった。
- 15～20分読書をさせて、残りは家ですするというのも効果的であることがよく分かった。
- 体系的な理解ができた。
- すぐに生かせる知識があり、よかった。
- 学生のやる気を引き出す授業
- 協同学習の具体的な手法を知ることができて良かった。
- 具体的な手法が理解できた。
- 具体的なワークがためになった。
- 動機付けについて理論的に学ぶことができた。
- 協同学習体験により、授業の方法について良く理解できた。
- 動機付けについて再確認できたこと。
- 協同学習の方法について具体的に知ることができて良かったと思います。
- 協同、協業の授業のやり方について理解できました。
- 専門の違いで、これほどまで考え方が違い、共感する部分が少ないのが理解できた。将来に役立たせていただきます。
- 協同学習について学びながら、同時に他の先生の教育への教えが聞けて大変参考になりました。
- 協同学習の実践的な技法を体験できて良かったです。
- グループのつくり方についてあまり考えたことはなかったが、基本的には能力が均等になることを心がけてきた。具体的な話が聞けて良かった。
- 習熟度別指導に対する評価について良くわかった。
- 協同学習の具体的な方法を体験することができた。
- グループワークは時折導入しているが、うまくいかない時もあった。色々な注意点が明らかになったので、今後活用していきたい。

- グループワークの方法
- 短期的な視点より、長期的な視点で考えること。
- 協同学習の技法が学べてよかった。実習など科目によっては取り入れることもできそうだった。
- 「やる気を引き出す」という点に関して、具体性のある方策を示すことがなされており、内容にも納得することができた。
- 自分でやっていることの確認（良い点・悪い点）ができた。
- 問題点と解決法がはっきりしていた。
- 協同学習の体験ができた。現状を整理できた。
- 協同学習のやり方が少し理解できたこと。
- いいグループでした。

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。

- 全教員が議題提起を行い、討論会をおこなってはどうか。テーマに沿って、参加教員全員が賛成と反対に分かれて大討論を行い、小グループに分かれて更に討論を行う。そこで出た結論を全員が賛成か反対に投票する。
- 時間の短さとその配分について
- 教員用のテーマも良いが、岩中先生が大学で行っている具体例をもっと話していただきたかった。
- 協同学習体験の時間が少なく感じました。もう少しゆっくりとしたスケジュールでしていただきたい。
- もう少し早く開催のアナウンスをしてほしい。
- 開催時期が厳しかった。
- 理論的枠組みより、もっと具体的な例が聞きたい。
- 協同学習を自分が担当する科目に活用するのは難しい点もある気がしました。
- 具体的な活用例を、英語分野のみでなく様々な分野で紹介してもらえた方が良いと思います。
- 方法論については理解できましたが、実際にどのような場面で導入するかイメージできませんでした。
- 対象としている学生のレベルを考えて、研修に生かされれば良いかもしれませんが。そもそも対象が違いすぎますので分かりません。現実に対象としている学生に合わせた内容が望ましいです。
- ②の講義の部分はもっと簡略にして、⑤のまとめの部分でいろいろと解説していただくような構成がいかげんでしょうか。
- 良く分かりました。
- スライドが文字だけよりはもう少し工夫された方がいいのではないかな。
- 時間配分を上手にすれば良い。
- 質問にもあったけれども、専門用語（ブレインストーミング？）を先に少し説明してもらえればよかったかなと思います。
- 授業への具体的適用例が知りたかった。
- 少し人数が多すぎる気がしました。

平成25年度 SPOD内講師派遣事業についてのアンケート 集計結果

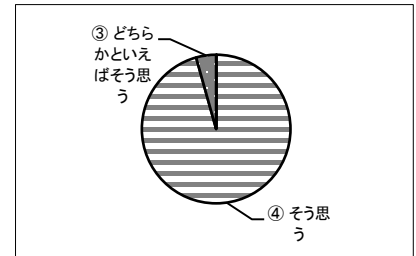
SPOD内講師派遣事業実施校：22校

アンケート回答数：22校

回答者内訳：FD担当 15名，SD担当 6名，事務担当 2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	22	95.7
③ どちらかといえばそう思う	1	4.3
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	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

- 1 授業の目的や意義など普段は教員同士で話し合う場や機会がなかったので，少人数のグループに分かれてお互いの考えを聴くことができ相互の理解が深まったと思える。だからと言って，すぐに講演のタイトルにある授業アンケートを見直す，という活動には至っていない。
- 2 残念ながら，特に目立った変化は生じていない。
- 3 平成25年度の講師派遣事業は，平成24年度に引き続き「担任教員に求められること～担任スキル開発ワーク～」で高専の教員を対象とした具体的なプログラムであったので，実際に直面している業務の中で研修内容が生かしているのではないと思う。
- 4 参加者アンケートで，参加教員24人で回答教員19名のうち12名が「とてもよかった」，7名が「良かった」と回答している。次年度も講師派遣による研修の希望が出ている。
- 5 「担任教員に求められること～担任のスキル開発ワーク～」(8/1開催，参加者19名)により，学生への対応やクラス運営などの意識改革に寄与していると思われる。また，本研修会で使用した資料「高専におけるクラス経営・生活指導サポートブック」の学内利用・公開の許諾を講師の先生から得て最新版のご提供をいただき，学内にて広く公開することで，FD研修に参加することが意義を持つ意識が高まって，本年度2回目のFD研修会「TPの説明と簡易版のワーク」(12/5開催，参加者22名)を開催できる運びとなり，FD向上の一助として大いに役立つこととなった。
- 6 全学的に年1回実施しているSPOD講師派遣事業によるFD講演会には，教員の約7割が参加し，全教員の教育研修の機会提供とともに，学科を越えた意見交換の場として機能しており，教員のFDに取り組む姿勢や授業改善への意欲が高められている。また，若手教員が主体的・積極的に近隣大学主催のFDスキルアップ講座に参加し，授業実践のための能力向上に努めている。
- 7 本年度の「授業に活かせる理解と記憶の教育学」では，理解のメカニズムや構造化することの重要性を理解することにより，授業方法を見直すきっかけとなり，シラバスや授業方法の改善に向けた意欲の高まりが感じられた。
- 8 組織的な変化は見当たりませんが，個々の教員が学生の理解を促すための工夫を意識するようになり，なかには早速後期の授業から改善を図る教員も見られました。特に，現状の欠点ばかりに気を配っていた教員にとって，どのように改善を試みればよいのか，その糸口を得ることができたようです。
- 9 学内の他学部主催の「TBL」の研修会が行われるなど，研修の機会の広がりや教職員の意識づけにつながった。

- 10 グループワークを行う意義や効用が明確になり、自らの授業の改善につなげることができた。
- 11 学生の授業時間外学習を促すうえで、「TBL」の手法が役立った。
- 12 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、学内のFD活動をやっていこうという教職員の意欲が高まった。
- 13 研修において、学内の教員がテーマについて話し合う機会ができたことが良かったです。また、他大学からの参加もあり、大学間での協議が出来たことも良かった点です。ただ、継続して協議や具体的な改善ができたかと言えば十分ではありません。このことは今後の課題になりますが、継続的にSPOD内講師派遣プログラム事業を実施することにより、少しずつですが改善していくと思います。
- 14 SPOD講師派遣事業を活用して、本校では初めて協同学習に係わる教員研修会を開催することができた。最近ではPBLをはじめ学生が主体的に取り組みやすい授業についてのニーズが高まっている。一方、今回のテーマとなっている協同学習に関するトピックに初めて触れた教員も少なくなく、研修後のアンケートにも満足度が高かったという結果が現れている。協同学習の理論的な枠組みを理解できたことから、今後各自の授業においてどのように活用できるかを検討する必要がある。今回の研修は、このきっかけとして有益な内容だったと考えている。
- 15 今年度の講師派遣事業による講師講演の中で、新しい知識・機器を知ることができ、教員には大いに刺激になり専門家（SPOD講師）の提言は可能な限り採り入れていくのがよいということが再認できました。

○SDプログラム

- 1 6月下旬に講座を開催し、併せてSPODフォーラム2013のチラシを受講者に配布したことによりSPOD研修への関心が高まり、本学の業務改善研修へつなげることができた。また、次世代リーダー養成プログラム研修修了者が部内研修の一部で講師を務めることができた。特に若手職員のSDに対する意識が強まってきたことを感じている。
- 2 本学は平成23年度から3年間「大学職員のための企画力養成講座」を選択し、今年度で原則40歳未満の全職員が本講座を受講したことになります。多くの職員がKJ法を学べたことは重要な研修成果ですが、業務への応用はなかなか難しいようです。現状ではまだ、SPOD講師派遣事業を十分に活用しきれていないので、より効果的な活用を目指していきたいです。
- 3 今回は、他大学職員を本学に招いての研修でしたので、参加者にとっては良い刺激になり、仕事への意欲が増したのではないのでしょうか。（アウェイではなくホームでの研修という点がよかった。）また、ディベート中心の研修でしたので、自ら発言し説明すること・相手の意見に耳を傾けることなどの重要性を再認識でき、改めて日々の業務の中で実践しているのではないかと思います。
- 4 研修会終了後、「フィードバックシート」を行ったが、研修目的や研修内容等についても、有意義であった等の意見が多かった。
- 5 他大学の職員との意見交換をする貴重な機会であり刺激になった等、好評な意見が多かった。
- 6 今回、SPOD講師派遣事業においてSD対象者の研修を初めて実施いたしましたが、学外から経験豊かな先生においでいただき、研修会を実施したことにより、日頃はキャンパスも部署も異なるためあまり接する機会のない職員同士の交流を図ることができて、それぞれの業務の課題などをキャンパス、部署関係なく適宜相談できる体制ができた。
- 7 具体的な成果は特にありませんが、他大学の職員とのグループワークを通して意見交換できる良い機会になったとの声が多く聞かれました。

○FD・SDプログラム

- 1 平成25年度の本学におけるSPOD講師派遣事業において、「1.教育の質保障をめぐる動向を知り、理解することができる。」「2.学習成果アセスメントに用いられる様々な方法の特徴について知り理解することができる。」「3.所属組織において、学習成果アセスメントの結果を有効活用するための方策について、デザインすることができる。」といった3つの目標を掲げ、教育の質保障と学習成果アセスメントをめぐる議論を概観し、いくつかの事例を踏まえて、本学において望ましい学習成果アセスメントの手段や活用方法について共に理解を深める研修を行いました。研修会後には、昨年度、自己点検・評価を行った結果、本学独自のFD活動が低調であるとの認識も踏まえて、「教育の質保障」「教員の資質の向上」を図るためのセミナーやワークショップが開催されました。参加者からは「カリキュラムの一貫性が必要不可欠であることを再認識するとともに、今後、検討していかなければならない点が明確になった」「3つの方針(ポリシー)の全体像とその関係性が理解でき、今後、方針(ポリシー)を体系的に形成していく必要性が分かった」などの感想が数多く寄せられました。今後は、検討課題に対しPDCAサイクルを機能させながら自己点検・評価の実質化を図っていきたいと思います。
- 2 残念ながら、今年度は講師をしていただいた所属先である国立大学の実情と本学の実情が、あまりにもかけ離れているために、現場で有効な手段とはなりえなかったように感じられる。
- 3 学内のFDセミナーとして開催することで、学内セミナーの内容を専門的な内容で実施できた。
- 4 義務付けられた当初はFD／SD研修が何かということがよくわかってなかったが、現在ではその意義も内容もほとんどの教員、事務職員が理解しており、全員ではなくても積極的に研修をしたいと考える者が増えてきた。
- 5 所属学科が異なる教員同士で授業改善や大学運営のあり方について自主的に話し合う様子が見られる。
- 6 先進的な取り組みをしている大学や、その研修内容について情報が入ってくるので、本学の状況と比較することができる。
- 7 講師をしてくださる方がよいロールモデルとなっている。

3. SPOD内講師派遣事業への要望があれば、具体的にお書き下さい。

- 1 特にありません。むしろ、講師が本務ご多忙のところ遠方まで足を延ばして来ていただいたことに感謝するばかりです。
- 2 テーマが大学向けの内容が多いため、本校のような高専での応用が難しいと感じている。例えば、今回のクラスルームコントロールの想定学生は、本校にはあまりいない。もっと厳しいクラス運営を行っているので、興味深い内容ではあったが、適用することは難しい。高専向けのテーマをもっと増やして欲しい。
- 3 高専向けの講師派遣事業を増やしてきていただいているので非常に感謝している。今後、高専向けの派遣事業の充実をよろしく願いたい。
- 4 多くのプログラムは、大学を対象としたプログラムであるので、プログラム名だけでは、高専の教員に適した内容であるかどうか判断が難しい場合もある。プログラムの希望調査の際に簡単な内容の紹介を添えていただければありがたい。
- 5 本学におけるSPOD講師派遣事業を一過性のものにしないためにも、本学において、SPOD講師派遣事業と絡めて本学独自の取り組み(学外非公開)を行っていきたい。その時には、SPODに講師派遣をお願い致します。
- 6 本学ではSPODフォーラムの前にSPOD事業の案内も含めてSDの講座を開催していきたいと考えている。例えば上司と部下のカップリング研修のようなものができれば、SPOD研修について若手職員だけでなく管理職の方への理解を深めていただけるのではないのでしょうか。
- 7 パワハラ、セクハラ対応についての講師派遣はできませんか。今年度実施した本学内でのハラスメント研修「事例から考えるハラスメント研修」は大変好評でした。学生の気質の変化などもありこれまでと同じ対応でもハラスメント受け取られかねないなど教員にとって切実な課題です。
- 8 担当講師の都合もあるので難しいと思いますが、原則としてSPODの全プログラムが講師派遣事業でも選択可能となしてほしいです。実際に開講されているプログラムでも、出張を伴う受講となると、業務の都合上断念せざるを得ない場合は少なくないようです。
- 9 SPOD講師派遣事業による外部講師を招いた研修会を継続することで、本校教職員の教育活動改善への意識の「見える化」と「振り返り」をさらに推進したいので、今後ともSPODプログラムの益々の発展を期待しています。
- 10 全学的なFD活動を進めるにあたり、SPOD講師派遣事業は大変有効に機能しており、SPODとの連携は不可欠である。SPODの支援は今後も継続していただきたい。
- 11 講師の先生は大変かと思いますが、今後も継続してもらえようお願いします。
- 12 プログラムを新たに作っていただくことも期待していますが、一方で関心がありながらも受講の機会がなかったものも継続していただけるとありがたいので、長く続いているプログラムも今まで通り残していただけると幸いです(支障のない範囲で)。
- 13 アクティブ・ラーニングの手法や協同学習の要素を取り入れた授業に移行するうえで、手本になり、参考にできる研修をSPOD講師の方々をお願いしたい。
- 14 来年度のプログラムにも、新規の内容での研修が用意されており、学内での研修会に是非取り入れさせていただきたい。
- 15 近年「学生支援に関するプログラム」を依頼してきたが、来年度より教学関係におけるコツをテーマに依頼したいと考えている。本学は学生数は少ないが、教員はその学生数に対しさらに少ない人員で授業および学生指導にあたっている。特に、国立大学の実情とは環境的に大きな隔たりがあり、講義が響かない実情もある。そのことをご理解いただき、講師の派遣をお願いしたい。
- 16 時流に乗った新しいトピックを毎年開設して欲しい。
- 17 講師派遣事業ではなかなか難しいと思いますが、大学職員としての実務的な研修(教務、経理、就職支援等)の開催を望む声がありました。
- 18 新しい講師の方や講演内容(メニュー)を増やしていただけたらと思います。
- 19 これまで通りでよい。

4. SPOD全体への要望があれば、具体的にお書き下さい。

- 1 特にありません。本学のような小規模校では教職員の資質向上をはかるプログラムを単独で立案できないので大変ありがたく思っています。
- 2 本校ではSPODへの関心が高くない。FD担当者として、どのように教員の関心を高めていったら良いのか悩んでいるので、相談にのって欲しい。
- 3 大学勤務経験のない外部講師では難しい大学独自の研修内容のプログラムを組み入れて欲しい。特にFDとSDで協力して行える研修があれば教員と事務職の方向性の統一につながると思う。
- 4 SPODは、四国で頑張る教員を応援するシステムとして、大学や学生のレベルアップに貢献しているものと感じております。引き続き積極的な活動の継続を期待しています。
- 5 講師養成研修受講者が実際に講師を担えるようになるまでの流れを、もっと具体的に示していただけたらと思います。次世代リーダー養成ゼミナールと比べると、研修内容の濃度の差がかなりあるようです。本学でも学内講師の育成を目指しているところですが、なかなか進まないのが現状です。既定のSPODプログラムだけでなく、各職員が持っている経験やスキルを生かしたプログラムで講師ができるようになれば良いと思います。
- 6 本校から具体的なプログラム貢献はできていないが、積極的な利用によって、今後ともSPOD充実を担いたい。
- 7 本年度は該当教員がおらず、新任教員研修会への参加はなかったが、若手教員の授業実践のための能力開発には有効であり、今後も継続していただきたい。また、近隣大学主催のFDスキルアップ講座には、若手教員が積極的に参加し、更なるスキルアップを目指していることから、メール等における開催の情報発信を継続して実施していただきたい。
- 8 同部署の職員が参加して受講できる研修もあってよいのでは。（たとえば、図書館部会とか就職支援・学生支援部会とか・・・）
- 9 以前に発達障害の学生に関する研修を受けましたが、実務を行うにあたっての現場の悩みとか問題解決法などを、より具体的に理解できるような研修を設けていただきたいです。
- 10 たいへん有意義な機会ですので、まずは現状の取り組みの継続をお願いします。
- 11 遠隔配信システムを使った研修を、これからもどんどん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。
- 12 アーカイブをオンデマンドで視聴できるプログラムを増やして欲しい。さらに利便性が上がり、参加者（聴衆）が増えると思う。
- 13 大学単位ではなかなか実現できない研修を企画していただき、事務局や講師の皆様には大変感謝しております。
- 14 受講者や事務的な負担を軽減していただければ気軽に参加しやすくなると思います。
- 15 本学のFD委員会では、新任研修としてSPODフォーラムを利用させていただいておりますので継続していただければ、それ以外は特に要望はありません。
- 16 個人的なことですが、SPODフォーラムの日程が来年度も含め、3年連続して短大基準協会の第三者評価説明会と重複していて、受講できない日がありました（あります）。残念です。

FD専門部会調査・研究プロジェクト(連携効果検証ワーキンググループ)
アンケート実施について

平成22年度～24年度までの3年間の「SPOD（四国地区大学教職員能力開発ネットワーク）新任教員研修^{*}」の参加者を対象に，平成26年2月1日～2月21日の期間で，別添様式によりアンケートを実施した。

平成26年3月6日現在，退職者等除く208名の対象者のうち，約90名からご回答をいただいている。今後，この結果を集計・分析する予定である。

*ここでいう「新任教員研修」とは，愛媛大学では「授業デザインワークショップ」，高知大学では「新任教員FDワークショップ」，香川大学では「よりよい授業のためのFDワークショップ」，徳島大学では「教育力開発基礎プログラム」を指す。

SPOD 新任教員研修に関するアンケート調査

SPOD・FD専門部会

お 願 い

このアンケート調査は、平成22年度～24年度まで3年間の「SPOD（四国地区大学教職員能力開発ネットワーク）新任教員研修*」の参加者の皆様を対象としてご協力をお願いしております。本調査は、SPOD新任教員研修参加後の皆様の教育に関する意識および取り組みについてお聞きするもので、SPODの活動の質向上のための基礎資料づくりを目的としております。調査結果は、厳正にプライバシーを守って取り扱われるため、回答内容が回答者個人に影響を及ぼすことはありませんので、安心して率直にお答え頂ければと思います。

*ここでいう「新任教員研修」とは、愛媛大学では「授業デザインワークショップ」、高知大学では「新任教員FDワークショップ」、香川大学では「よりよい授業のためのFDワークショップ」、徳島大学では「教育力開発基礎プログラム」を指します。

〔調査期間：平成26年2月1日～2月21日〕

提出期限は、2月21日です。

* 回答は返信用封筒に入れ投函して下さい。

回答記入上の注意事項

1. 無記名でご記入下さい。
2. 各質問の指示に従って、直接記入してご回答ください。
3. 調査に関するお問い合わせは下記までお願いいたします。

<調査内容に関するお問い合わせ先>

SPOD・FD専門部会

調査担当：徳島大学教育改革推進センター

宮田政徳・吉田 博・上岡麻衣子

E-Mail: mmiyata@tokushima-u.ac.jp

【ご自身について】

- 1) 所属機関名： ()
- 2) 職位（現在）： 1. 教授 2. 准教授 3. 講師 4. 助教 5. 助手 6. その他 ()
- 3) 職位（新任教員研修当時）： 1. 教授 2. 准教授 3. 講師 4. 助教 5. 助手 6. その他 ()
- 4) 雇用条件（現在）： 1. 任期なし 2. 任期あり 3. その他 ()
- 5) 雇用条件（新任教員研修当時）： 1. 任期なし 2. 任期あり 3. その他 ()
- 6) 専門分野：
1. 人文学 2. 社会科学 3. 数物系科学 4. 化学 5. 工学
6. 生物学 7. 農学 8. 医歯薬学 9. その他 ()
- 7) 年齢： 1. 20代 2. 30代 3. 40代 4. 50代 5. 60代以上
- 8) 勤務年数（高等教育機関）：
これまでに高等教育機関に勤務された年数は、今年も含めて何年になりますか。
1. 1年未満 2. 1～3年 3. 4～6年 4. 7～9年 5. 10年以上
- 9) 勤務年数（現在の所属機関）：
現在の所属機関に勤務された年数は、今年も含めて何年になりますか。
1. 1年未満 2. 1～3年 3. 4～6年 4. 7～9年 5. 10年以上
- 10) 新任教員研修に参加された年度を選択して下さい。
1. 平成22年度 2. 平成23年度 3. 平成24年度
- 11) 新任教員研修に参加した場所を選択して下さい。
1. 愛媛大学 2. 高知大学 3. 香川大学 4. 徳島大学

【教育活動について】

12) SP0D の新任教員研修の内容が役に立っていることについて：

SP0D の新任教員研修の活動項目の中で、研修後日々の教育活動（授業、研究室運営、学生対応、研究指導など）に役に立っている項目の番号に○をつけて下さい。

新任教員研修の活動項目	役に立っている	ある程度役に立っている	あまり役に立っていない	役に立っていない	覚えていない
1. アイスブレイク	4	3	2	1	0
2. シラバスの書き方	4	3	2	1	0
3. コースデザインの仕方	4	3	2	1	0
4. クラスデザインの仕方	4	3	2	1	0
5. 様々な授業法	4	3	2	1	0
6. 成績評価の仕方	4	3	2	1	0
7. 模擬授業の実施	4	3	2	1	0
8. ピア評価（模擬授業における参加者間での評価）	4	3	2	1	0
9. 教育に関するグループワークを通しての参加者同士の交流	4	3	2	1	0
10. 研修実施者との交流	4	3	2	1	0
11. 情報交換会・懇親会	4	3	2	1	0
12. その他 （具体的に： ）	4	3	2	1	0

13) SP0D の新任教員研修で解消された不安について：

SP0D の新任教員研修後、解消された不安の項目の番号に○をつけて下さい。

新任教員の不安	不安があった				もともと不安はなかった
	解消された	ある程度解消された	あまり解消されていない	解消されていない	
1. 授業中の話術に対する不安	4	3	2	1	0
2. 他の授業に劣らないような授業ができているかに関する不安	4	3	2	1	0
3. 授業内容に関する知識を十分持っているかどうかに関する不安	4	3	2	1	0
4. 授業の流れや指導計画に対する不安	4	3	2	1	0
5. 学生の興味に沿った授業ができているかに関する不安	4	3	2	1	0
6. 様々な学生とうまくコミュニケーションをとっていきけるかに関する不安	4	3	2	1	0
7. 授業の時間配分に関する不安	4	3	2	1	0
8. 学生の理解度・意欲が分からない不安	4	3	2	1	0
9. 授業中の学生の居眠り・私語に対する不安	4	3	2	1	0
10. どのレベルの学生に合わせた授業を行えばよいのかという不安	4	3	2	1	0
11. 評価の仕方・成績の出し方に関する不安	4	3	2	1	0
12. 授業に関して教員同士で教育内容などの意見・情報交換がないことへの不安	4	3	2	1	0
13. 大人数の授業に対する不安	4	3	2	1	0
14. 一般教養の授業で何を教えたらいのかに関する不安	4	3	2	1	0

14) 研修後の日常の授業活動について：

SPOD の新任教員研修後、日頃実施している授業で、あなたの授業は以下の項目に、どの程度あてはまりますか。次の各項目について、あてはまる番号に○をつけて下さい。

研修後の日常の授業活動	頻繁に行っている	ある程度行っている	あまり行っていない	ほとんど行っていない	研修前からすでに行っていた
1. 基本的な教育技術（教授法）を理解して実施する	4	3	2	1	0
2. 授業設計・授業計画の方法を理解して実施する	4	3	2	1	0
3. シラバスの役割や意義を理解して作成する	4	3	2	1	0
4. 評価手法について工夫、改善する	4	3	2	1	0
5. 自分の考え方や過去の経験を学生に話す	4	3	2	1	0
6. 授業の中で学生の課題を発表させる	4	3	2	1	0
7. 学生による調査・自主研究を実施する	4	3	2	1	0
8. シミュレーション、ロールプレイ、実験を行う	4	3	2	1	0
9. 授業をよりよくするための学生の提案・アイデアを取り入れる	4	3	2	1	0
10. 授業の予習・復習に必要な時間を示す	4	3	2	1	0
11. 学期の開始時に学生に期待することを述べたり、シラバスに書く	4	3	2	1	0
12. 意欲的な学生向けに発展的内容の文献・課題を用意する	4	3	2	1	0
13. 多様な学生にあわせて多様な学習活動を用意する	4	3	2	1	0
14. その他（具体的に： ）	4	3	2	1	0

【教育力向上に関する活動について】

15) 研修後における教育力向上のための活動への参加とその有効性について：

あなたはSPOD新任教員研修を受けた後、教育力向上に関する活動をどの程度行っていますか？また行っているもののうち、その効果はどの程度ありましたか。あてはまる番号に○をつけて下さい。

教育力向上に関する活動	行 っ て い る				行っていない
	効果あり	ある程度効果あり	あまり効果なし	効果なし	
1. 他の教員の授業を参観	4	3	2	1	0
2. 他の教員の授業の授業研究会への参加	4	3	2	1	0
3. 他の教員が自分の授業を参観	4	3	2	1	0
4. 自分の授業参観後の授業研究会	4	3	2	1	0
5. 授業に関する学生からの意見聴取	4	3	2	1	0
6. 学内のセミナー・研修会への参加	4	3	2	1	0
7. 学内での授業コンサルティングを受ける	4	3	2	1	0
8. 学外のセミナー・研修会（SPOD フォーラムは除く）への参加	4	3	2	1	0
9. SPODフォーラムへの参加	4	3	2	1	0
10. 各専門分野の教育について扱う学会等に参加	4	3	2	1	0
11. 各専門分野の教育について扱う学会等で発表	4	3	2	1	0
12. 学内外でのティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップへの参加	4	3	2	1	0
13. 同僚教員との教科書作り	4	3	2	1	0
14. ティーチング・マニュアル作り	4	3	2	1	0
15. カリキュラム改善・開発への参加	4	3	2	1	0
16. その他（具体的に： ）	4	3	2	1	0

16) 今後の教育力向上のための活動について：

今後、どのような内容の教育力向上のための活動が必要だと思いますか。また、あなた自身はどのような内容の教育力向上のための活動に参加したいと思いますか？自由にお書き下さい。

尚、追加で質問等にご協力頂ける方はよろしければ氏名と連絡先をご記入下さい。

氏 名 ()

E-mail ()

それでは以上です。お忙しい中、調査へのご協力ありがとうございました。

大学間連携 SD を活用した次世代リーダー養成システム ～SPOD－SD の事例から～

秦 敬治・阿部光伸・大竹奈津子・仲道雅輝（愛媛大学教育企画室）
米澤慎二（愛媛大学教育学生支援部）・石原卓也（香川大学情報管理室）

はじめに

愛媛大学が代表校として推し進めている SPOD（四国地区大学教職員能力開発ネットワーク）では、将来、職員が大学トップリーダー（経営陣）になり得るために、SPOD－SD 次世代リーダー養成ゼミナールを開講し、2 年間にわたり受講生の能力開発を行っている。本ゼミナールは、SPOD 加盟大学の長が推薦し、本人にも強い意欲があることが確認できれば、受講者となることができ、現在 4 年目を迎え、既に 16 名の修了者を輩出しており、将来、大学院化も視野に入れながら進めている。

本発表においては、本ゼミナールの意義・目的、カリキュラム構築～講師決定～ゼミの実施～評価システム～改善など PDCA サイクル全般を紹介する。特に、大学職員向けの大学院や各種 SD プログラムとの違いを修了生の声、送り出している大学経営陣、人事担当者、上司などの声や教職協働でこのようなプログラムを転換していくコツなども交えながら、本ゼミナールの成果と課題について言及する。

1. 次世代リーダー養成ゼミナール

本ゼミナールは、「将来、事務職員がトップリーダー（経営者・管理者）として、大学等の経営を担うために必要な知識（理論）・技能（実践力）・態度を段階的に養成する。」ことを目的に掲げる、2 年間、全 8 回（各回 2 泊 3 日）の実践的研修プログラムである。主な研修プログラムと修了要件は以下のとおりである。

1 年目		2 年目	
講義	リーダーシップ論&実践Ⅰ 高等教育Ⅰ R 高等教育政策論 高等教育史 大学のガバナンスとマネジメント 危機管理論&実践 インストラクショナルデザイン	講義	メンター入門 高等教育史 リーダーシップ論&実践Ⅱ
	実践	実践	1 年目受講生へのメンタリングⅠ・Ⅱ SPOD フォーラム SD プログラム準備・実践 1 年目受講生「自大学プレゼンテーション」講評 修了プロジェクト企画・進捗状況報告・実践・報告 SPOD－SD プログラム講師を目指して SD プログラム構築実践 大学職員になろうキャンペーン企画 最終口頭試問 発表「ゼミを振り返って」 修了式
修了要件		➢ 全日程の 9 割以上の出席 ➢ 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 ➢ 全てのプログラムについて A～D の 4 段階で評価し、総合判定 A～C の評価を得ること ➢ 修了後は、SPOD の SD 講師に登録すること	

また、現在 4 年目を迎えた本ゼミナールの受講生（修了生）と属性は以下のとおり。

1 期生	H22. 4～H24. 3	8 名(8 名)	愛媛大学、高知大学、香川大学、聖カタリナ大学
2 期生	H23. 4～H25. 3	8 名(8 名)	愛媛大学、高知大学、高知工科大学、聖カタリナ大学、松山大学
3 期生	H24. 4～H26. 3	9 名	愛媛大学、高知大学、香川大学、徳島大学、高知工科大学、松山大学、四国大学
4 期生	H25. 4～H27. 3	10 名	愛媛大学、高知大学、香川大学、徳島大学、高知工科大学、松山大学、聖カタリナ大学、四国大学

2. アンケート調査結果

次世代リーダー養成ゼミナールの効果や課題等を明らかにするため、平成 23 年度までの本ゼミ修了生（全 16 名）を対象とし、H25 年 7 月にアンケート調査を実施した（回答者数：14 名、回答率 87.5%）。

本ゼミの受講経緯は、「上司・人事課から受講を促され入校した」（100%）、受講の目的は、「大学職員としての幅を広げるため」（100%）、「自身の有する能力のスキルアップ」（79%）、「大学を俯瞰的に見渡す力の修得」（79%）が挙げられた。なお、身に付いた能力としては、「プレゼンテーション力」（93%）、「相手の立場や気持ちを適切に感じ取る力」（86%）、「問題点を見つけて解決方法を見いだす力」（78%）等が挙げられた。

プログラム全般については、講師の「専門知識・経験」「効果的な指導・助言」「受講生とのコミュニケーション」が有益（78%）だったことが確認でき、講義・実践においては、「自らが講師となって行うセミナーが有益」（86%）、「ゼミの内容は興味を持てる内容だった」（78%）と評価され、「ゼミは総合的に見て、あなたにとって有益でしたか？」という質問に対して、「非常に有益だった」「有益だった」と回答した者が全体の 86%であった。

また、自由記述に見られた意見（抜粋）の「良かった点」としては、「同期の方々とフォーラム等の 1 つの目標に向かって作り上げていく過程」、「単発ではなく 2 年間という継続性があったこと」、「成績評価があったこと」等が挙げられ、「改善点」としては、「自大学の問題ではあるが本ゼミナールに対して批判的な職員もいたこと」、「プレゼンを通してディスカッションに繋がらなかったことは残念であった」等の意見があった。さらには、「上司が今の私には理解できない判断をしたときでも感情的に反発することがなくなった」、「大学運営や高等教育情勢に関して興味・関心が深まり自己啓発を行うようになった」等の自己変容が確認できたのと、「学内研修の講師や発表等の機会を多く与えられるようになりました」、「研修での努力が学内での評価につながり役職が上がった」等の所属機関での評価が客観的に確認できたことは特筆される結果であった。

なお、より詳細な分析結果と所属機関での評価の確認（インタビュー調査結果）については、当日に会場にて報告する。

3. ゼミナール受講者の気づき

「この研修に申し込んでおいたから」。当時の上司にそう言われ、異議を持ちつつ参加したのが、本ゼミである。プログラムは、昼は国内有数の講師による講義、ワークショップ。夜も酒宴の態度にまでフォローがあり、又、勤務校に戻っても取り組む課題がある等、異色の内容であった。面白いのは課題のプロセスである。事前課題からゼミ中のフィードバックを経ることで、ゼミとゼミの合間の日々が、自己のレベルアップになるのである。その意味で、ゼミ開講中は「気づきの場」であり、合間の日々は「実践の場」だったのであろう。また、ゼミ生も多様な個性を持ち、彼らと顔の見えるつながりを形成する上でも、大切な 2 年間であった。ただ全てが万全でもない。プログラムは、「伏せて開ける」方針のもと、ゼミ生の能動的態度、思考を引き出すものであったが、目的手段の因果関係が不明確、課題の守備範囲が曖昧なものもあり、今後見直すべき部分もあったと思われる。

第 1 回目から 4 年。部下を持つ年代が目前である。このゼミは、リーダーとは、リーダーシップとは何かを考察するいい機会であった。と同時に、自己や所属組織の現状と将来を憂いざるを得なかった。この先、ゼミの成果をどう活用していくかは個人的な課題であるが、このプロジェクトに参加することで、一つのチームを創出・共有できたことは、課題克服の上で、意義のある 2 年間であった。

4. 今後の課題

本ゼミナールは、SPOD-FD/SD プログラムの中で対象者比の予算投資が大きいことが事業評価委員会から指摘されている。また、予算のみならず講師の負担も大きいことから、今後は、本ゼミ修了生が講師となり事業を継続することが課題として挙げられる。

大学間連携SDを活用した 次世代リーダー養成システム ～SPOD-SDの事例から～

国立大学法人 愛媛大学 秦 敬光
阿 大 部 竹 道 澤 原 仲 米 石 香川大学 敬 伸
奈 津 子 輝 二 也
雅 愼 卓



今日の内容

- はじめに
- SPOD「次世代リーダー養成ゼミ」について
- 受講者アンケート調査分析結果の報告
- ゼミナール受講者の気づき
- 今後の課題



1. はじめに

国立大学法人 愛媛大学
秦 敬 治



2. SPOD 「次世代リーダー養成ゼミ」 について

国立大学法人 愛媛大学
阿 部 光 伸



2-1. SPODについて

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

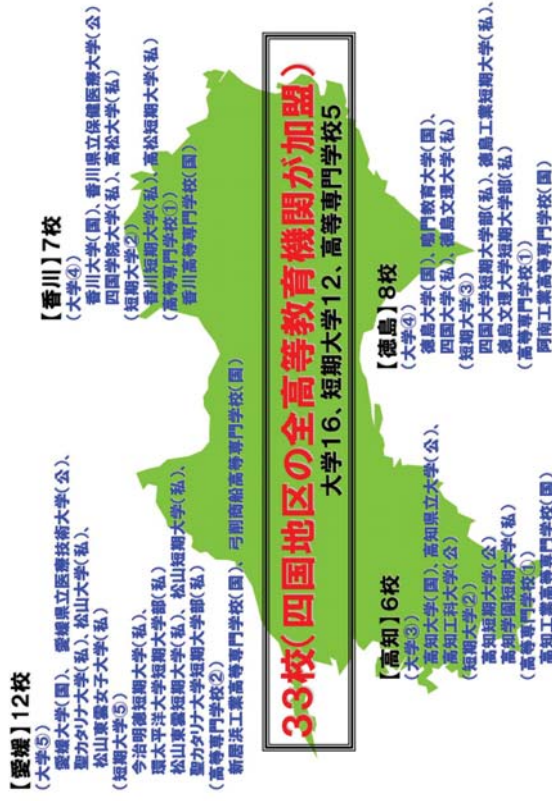
II

Shikoku Professional and Organizational Development Network
in Higher Education

平成20年4月 法令による（大学設置基準）FDの義務化
× 単独での実施は、マンパワー及びノウハウ不足

平成20年10月 SPOD設立総会
※文部科学省「戦力的大学連携支援事業」としてスタート
—平成23年3月 国からの財政支援期間終了—

平成23年4月 SPOD事業継続へ
※共同事業契約を締結し、全加盟校が事業費を負担

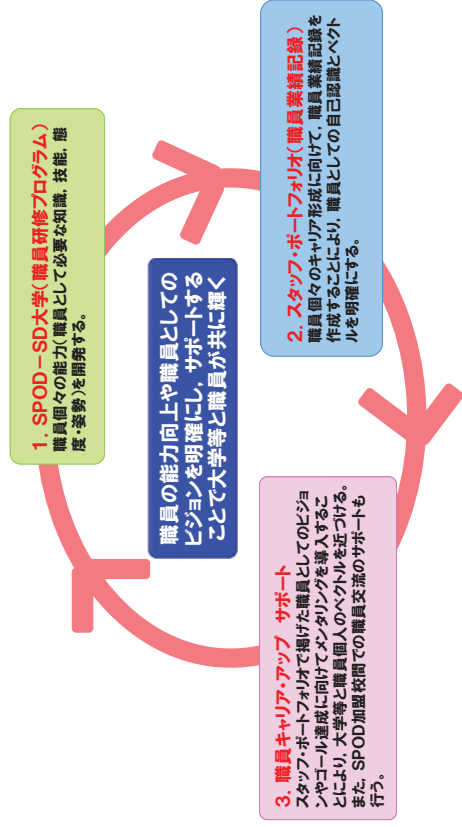


2-2. SPOD-SDの定義

地域の「知の拠点」である四国内の大学等の職員が、組織的に共同開発した職員養成プログラムにより、『大学、短期大学、高等専門学校』のジェネラリストとしての広汎な素養に加え、スペシャリストとして特定の分野における能力開発を行うことにより、高等教育のプロフェッショナルを育成する取組を指す。



2-3. SOPD-SDプログラム



2-3. SOPD-SDプログラム

【専門職養成課程】

- ① 学務系職員養成プログラム
- ② 大学人、社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅠ～Ⅲ）

【リーダー養成課程】

- ① 次世代リーダー養成プログラム
- ② 高等教育トップリーダーセミナー

【参考】SOPD-SD大学構想図

大学職員の専門性を育成するSDプログラムを学士、修士、博士、博士課程として位置づける。

	専門教育 (専門職養成プログラム)	共通教育 (基礎力養成プログラム)
学士課程 レベル1 (専門●●単位、共通●●単位)	医学部(研究科) 情報処理科(研究科) 国際交流学部(研究科) 経済学部(研究科) 経営学部(研究科) 工学部(研究科) 芸術学部(研究科)	大学人・社会人としての基礎力を養成するための共通研修科目
修士課程(専門) レベル2 (専門●●単位、共通●●単位)		
博士課程(専門) レベル3 (専門●●単位、共通●●単位)		

【大学人、社会人としての基礎力養成プログラム】

レベルⅠ（初任者）	レベルⅡ（中堅職員）	レベルⅢ（トップリーダー）
自大学業務概論	異文化交流	人材育成論・実践論
スタッフ・ポートフォリオ入門	プロジェクト・イノベーション実践	大学政策論
職員キャリア形成入門	メンター入門	メンター養成実践
ビジネスマナー入門編	ミーティング運営	高等教育経営
コミュニケーション入門	コミュニケーション実践	
情報科学基礎編	情報科学応用編	
コミュニケーション言語入門	高等教育概論	
自大学概論	リーダーシップ論	
高等専門学校概論	OJT実践	
タイムマネジメント論	プレゼンテーション実践	
リーダーシップ入門		
プレゼンテーション入門		

2-4. 次世代リーダー養成ゼミナール

【目的】

将来、事務職員がトップリーダー（経営者・管理者）として、大学等の経営を担うために必要な知識（理論）・技能（実践力）・態度を段階的に養成する。

2-5. 次世代L養成ゼミ【目標】

【知識（理論）】

大学等の経営に必要な以下のことができる。

- ・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。
- ・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。
- ・リーダーシップに関する知識・理論を応用する。

【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な以下のことができる。

- ・情報収集・分析を行う。
- ・企画策定・提案を行う。
- ・判断を行う。
- ・折衝・調整を行う。
- ・後継者育成を行う。

【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。
- ・立場の違いを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。

13



13

2-6. 次世代リーダー養成ゼミナール

【課程】2年間 全8回（各回2泊3日）

1年目		2年目	
事前	● スタッフ・ポートフォリオ作成	講義	● メンター入門 ● 高等教育史 ● リーダーシップ論と実践Ⅱ
	● リーダーシップ論と実践Ⅰ ● 高等教育IR ● 高等教育政策論 ● 高等教育史 ● 大学のガバナンスとマネジメント ● 危機管理論と実践 ● インストラクショナルデザイン		
講義	● 2年目受講生によるメンタリング ● 愛媛大学リーダーズスクール受講 ● 自大学プレゼンテーション ● トップリーダーとの対談 ● 大学職員になろうキャンペーン企画 ● フォロワーシップ実践 ● 課題プレゼンテーション	実務	● 1年目受講生へのメンタリングⅠ・Ⅱ ● SPODフォーラムSDプログラム実践 ● 1年目受講生「自大学プレゼンテーション」講評 ● 修了プロジェクト ● SPOD-SDプログラム講師を目指して ● SDプログラム構築実践 ● 大学職員になろうキャンペーン企画 ● 最終口頭試問 ● 発表「ゼミを振り返って」 ● 修了式
実務			

14



14



高知大学
理事長/副学長
講話



講義/講話

15



15



ワシントン大学 人事部長
Denise Stockley 氏

【その他の講師】
山本真一氏（桜美林大学）
池田眞政氏（名城大学）

16



16



(2期生の修了式)

■ 受講者／所属大学

1期生	H22.4～H24.3	8名	愛媛大学、高知大学、香川大学、聖カトリナ大学
2期生	H23.4～H25.3	8名	愛媛大学、高知大学、高知工科大学、聖カトリナ大学、松山大学
3期生	H24.4～H26.3	9名	愛媛大学、高知大学、香川大学、徳島大学、高知工科大学、松山大学、四国大学
4期生	H25.4～(現在)	10名	愛媛大学、高知大学、香川大学、徳島大学、高知工科大学、松山大学、聖カトリナ大学、四国大学

2-7. 成績評価・通知

① 評価指標

- 5領域・18項目
《項目》 知識、技能(実践力)、態度、
修了プロジェクト、最終口頭試問
- 絶対(到達度)評価 / 4段階(ABCD)判定
- 所見

② 成績通知

- 講師3名(教員、人事課長)での所属校訪問
- 事務局長・所属長・本人に書面通知

3. 受講者アンケート調査 「分析結果」の報告

国立大学法人 愛媛大学
阿部 光伸

3-1. 調査の目的と研修選定理由

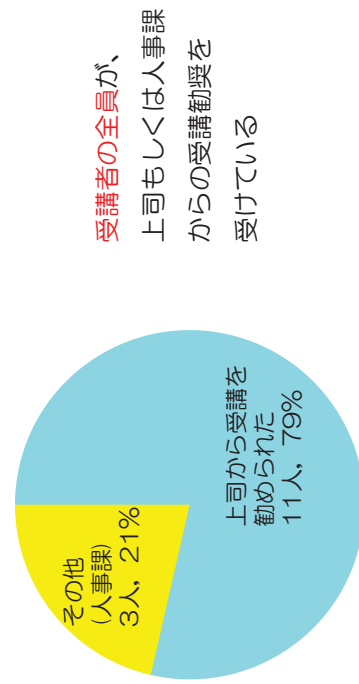
◎ 研修の効果と課題等を明らかにすること。

SPODでは、研修の評価を「研修満足度」「学習到達度」「行動変容度」「成果達成度」の4段階評価（カーク・パトリック）で測定することを想定しており、受講者本人に加え、組織内での行動変化や業績向上レベルの測定も想定している。そこで、段階的・継続的に知識・技能・態度全てを養成し、かつ修了後の変容を客観的に確認することが可能な「次世代リーダー養成ゼミナール」を取り上げ調査することとした。

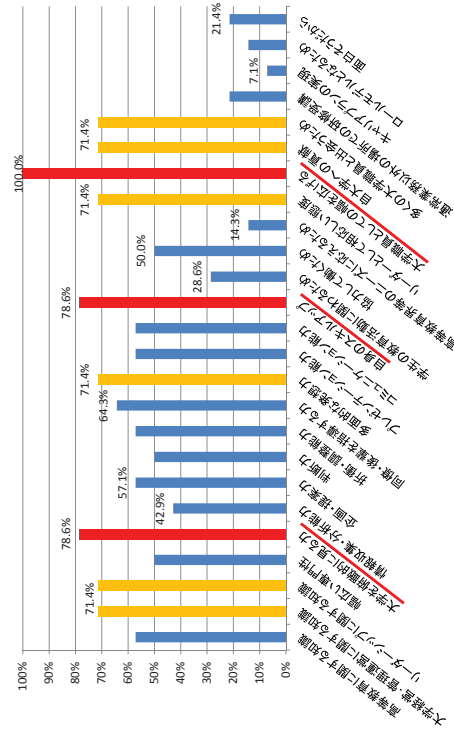
3-2・概要調査の概要

実施時期：	2013年7月
調査対象：	次世代リーダー養成ゼミ修了生
方法：	Moodleによるweb調査
回答者数：	
	1期生 7/8人 (87.5%)
	2期生 7/8人 (87.5%)
	合計 14/16人 (87.5%)

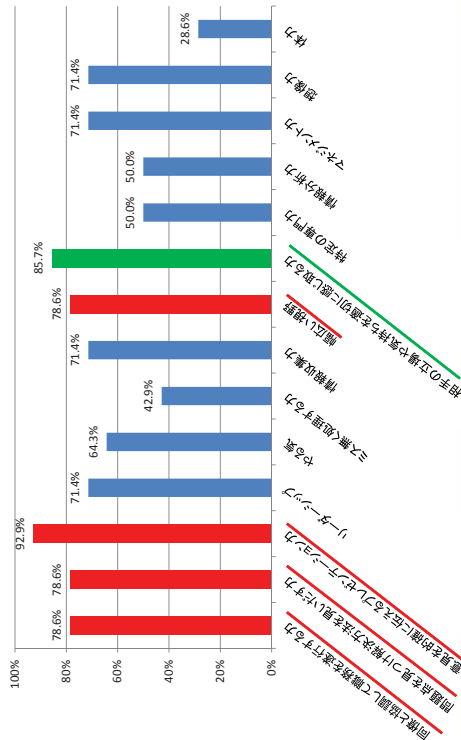
【RQ1】ゼミの受講経緯



【RQ 2】ゼミの受講が決定した後に掲げたゼミを受講する目的



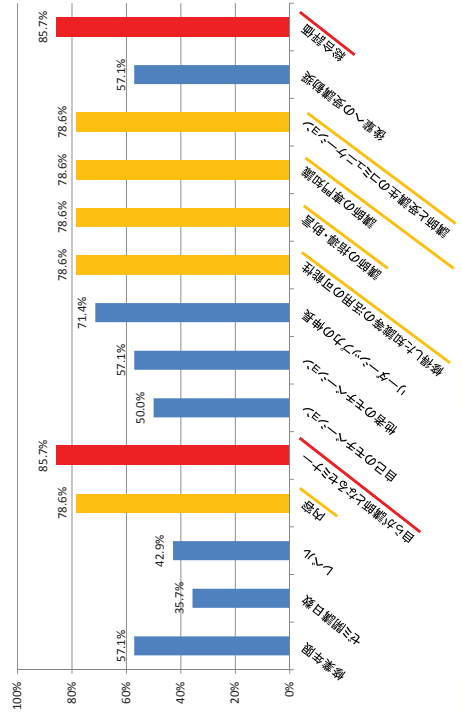
【RQ 3】ゼミを受講して身についた力



【RQ 3】ゼミを受講して身についた力 (自由記述)

- クリティカルな接し方
- 飲み会の段取り
- コミュニケーション能力、サービス精神、上層部との折衝能力
- 他人の話を聴き、異なる意見を受け入れる力
- 自己を客観的に分析する力
- デイバートする力
- スタッフポートフォリオと関連しますが、今までの自分自身の社会人としてのキャリアを振り返ることでき、そこから、今後の自分自身の方向性を分析できました。
- 気配り、目配り、まごころと思いやり
- 他者の持つ能力・長所への気づき、観察力
- 調整力
- ある程度の忍耐力

【RQ 4】ゼミの内容 (肯定的な意見)



【RQ 4】ゼミの良かった点 (自由記述)

- フォーラム実施へ向けた8人の協働
- 「講義・ゼミの実施→課題の提出」というカリキュラム作りは、学修効果が高かった
- 単発ではなく、2年間という継続性があったこと
- 講師陣が大変熱心であったためそれに応えたかった
- 実績のあるゲスト講師による講義を受講できたこと
- 他大学の状況を理解できること
- 成績評価があったこと
- 他大学の方との交流は、部署が異なっているにもかかわらず、が多く、私の大学職員としてのスキルアップに繋がりました。
- 受講生が、セミナー講師等を担当するプログラムは続けてほしい

【RQ 4】ゼミの改善点・要望（自由記述）

- 学生への教育もしくは、教育サービス、高等教育行政に重きを置いた 研修であったので、少し残念であった。一部でも、「研究」「地域連携」などの側面からリーダー養成を試みることを検討していただければ嬉しいです
- 一つのテーマに対して、**受講生が意見をぶつけ、深く議論を行う場が欲しかった**
- 派遣する大学側には、**業務より研修を優先させることを参加の条件にするのが望ましい**と思います
- プレゼンを通してディスカッションに繋がらなかったことは残念でした

【RQ 5】あなたに対する所属機関・上司からの評価（自由記述）

- プレゼンテーションについて研修を受けた成果が出ていると評価された
- **学内研修の講師や発表等の機会を多く与えられるようになり**ました
- 学内外での講師の実践を行っている事に対しての一定の評価はいただいていると感じます
- 仕事に対して前向きになったと思われているようです
- **本研修を継続して受講させていく方向であると感じる**。それは、学内でも本研修に対する評価がいいということの裏返しであると思う
- 研修での努力が学内での評価につながり、**役職が上がった**

4-1．調査の概要

- 実施時期：2013年8月
- 調査対象：聖カタリナ大学（事務局長）
高知工科大学（事務局長、部長）

➢ Research Question：

- ① 受講者の選出
- ② 昇任等のインセンティブ
- ③ 身に付けさせたい力
- ④ 受講生への評価
- ⑤ ゼミへの意見

4. 事務局長インタビュー結果

国立大学法人 愛媛大学
秦 敬 治

【RQ 1】受講者の選出方法等について

◎ 両校とも、事務局長による受講勧告

聖カトリナ大学

- “あなたの為だから”といった視点で勧奨
- 次期課長候補として選出

高知工科大学

- 主張方法や・表現について、一皮むけて欲しい
- 次期リーダーとしての期待と適齢期を考慮



33

【RQ 2】昇任等のインセンティブについて

聖カトリナ大学

- 昇任評価においては、「経験年数」「人事評価」「研修歴」を3本柱に設定
- 本ゼミを管理職登用の必須研修と位置づけている

高知工科大学

- 昇任に研修受講がインセンティブとして働くことはない(が…)
- 研修による業務への取り組み姿勢の変容は評価



34

【RQ 2】昇任等のインセンティブからの示唆

- ① 人事制度のビジョンに研修が入っている
- ② 他大学との交流でモチベーションUP
- ③ 管理職自身が各種研修を受講している
(=SDに対しても理解している)

受講生の期待とインセンティブが
結びついていることから成果が上がっている



35

【RQ 3】身に付けさせたい力について

聖カトリナ大学

- 中教審等の管申に関する情報収集力
- マネジメント力（課の運営力）
- 問題解決力
- 部下を育てる力
- 予算管理力（大学の財務状況把握力）

高知工科大学

- 高等教育に関する基礎知識（背景・過程）



36

【RQ 3】身に付けさせたい力について

聖カタリナ大学

- 中教審等の答申に関する情報収集力
 - マネジメント力（課の運営力）
 - 問題解決力
 - 部下を育てる力
 - 予算管理能力（大学の財務状況把握力）
- 高等教育に関する基礎知識（背景・過程）

高知工科大学



37

343

【RQ 4】受講生に対する評価について

聖カタリナ大学

- 同僚（他課含）から、今までと変わったという評価が聞こえる（視野が広がった／距離感が無くなった／あの人となら仕事したいと言われる）

高知工科大学

- 受講前は、無駄と思ったことは一切なかったが、“何故無駄か？”と自問し、他者に必要であるかまで思索する様になった
- 後輩の育成を率先するようになった



38

【RQ 4】受講生に対する評価からの示唆

- ① 他者からの批判は無い訳ではないが、修了生は納得されている
- ② “この研修は面白いという噂” が立っている
- ③ 適齢期のスタッフは、互いをライバルとして意識し始めた

研修参加が、次期リーダーに繋がる期待感を醸成している



39

【RQ 5】ゼミへの意見・評価等

聖カタリナ大学

- 次世代リーダー研修を受けることによって、本人の悪い面が薄くなり、**良い面が濃くなる**と期待している

高知工科大学

- 大学改革の波が押し寄せている現状、基礎レベルの内容が学べるSPODの研修はありがたい
- 研修時のみ学ぶのではなく、**自ら考えることが出来る様に学び続ける姿勢**を身に付けさせて欲しい



40

5. ゼミナール受講者の気づき

国立大学法人 香川大学
石原 卓也



41

6. 「今後の課題」と「まとめ」

国立大学法人 愛媛大学
秦 敬治



42

6-1. 今後の課題

- 事業継続計画
 - ➡ 講師の育成
- SPOD-SDプログラムとのリンク
 - ➡ 自己啓発も含めたSDプログラムへの昇華

ご清聴ありがとうございました。



43



44

5. 平成25年度各加盟校の活動実績 (5) SPOD運営

- ① 「ネットワークコア運営協議会」議事概要
- ② 「各県内加盟校会議」議事概要

①ネットワークコア運営協議会

平成25年度第1回SPODネットワークコア運営協議会議事概要

- 1 日 時：平成25年4月24日（水）14：30～15：20
- 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 川野教授，宮田准教授，香川准教授，近田人事課長，
小西人事課課長補佐，三好教育企画室長，河野教育企画室教育企画係長，
奈良教育企画室教育企画係員
香川大学 葛城准教授，松永給与福利グループリーダー，石井修学支援グループチーフ，
角田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，立川准教授，川崎人事課課長補佐，
有澤学務課総合教育センター事務係長，石川学務課総合教育センター事務係員
愛媛大学 秦教授，佐藤准教授，山田准教授，仲道助教，清水助教，大竹助教，
阿部特任助教，西尾総務部長，米澤教育学生支援部長，吉田人事課長，
神教育企画課長，武智人事課副課長，久保人事課人事・人材育成チームリーダー，
神谷人事課員，濱元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，秋山教育企画課員，戸田教育企画課員，
三好教育企画課員，八丈野教育企画課員

4 議 題

議事に先立ち，平成25年度第1回開催に当たり，SPODネットワークコア運営協議会構成員の自己紹介が行われた。

（1） 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1-1及び参考資料1に基づき，平成25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。

引き続き，議長から資料1-2～3及び参考資料2～3に基づき，FD／SD専門部会の構成員について説明があり，了承された。

（2） SPODフォーラム2013について

議長から資料2-1～2に基づき，SPODフォーラム2013について説明があり，今後の日程について，正式なタイトル名を5月7日（火）までにSPOD事務局へ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提出期限を5月24日（金）としており，近日中にSPOD事務局より正式に依頼する予定であるため，あらかじめ各講師への周知について依頼があった。

（3） SPODが拠点に提供するプログラムについて

議長から資料3-1～2及び参考資料4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。

- (4) 平成24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4-1～9に基づき、3月29日(金)に開催されたネットワーク総会について報告があった。
続いて、SPOD事務局の神教育企画課長から参考資料5に基づき、今年度より共同事業契約は自動更新されることとなっており、現在、各加盟校への負担金請求手続きを行っている旨の説明があった。
- (5) 平成24年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」FD/SD分科会について
議長から資料5-1～2に基づき、3月29日(金)に開催されたFD分科会について報告があった。続いて、愛媛大学吉田委員から資料5-3に基づき、SD分科会について報告があった。
- (6) 平成24年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」会計監査結果について
議長から資料6及び参考資料6に基づき、3月29日(金)に開催された、監事による会計監査の実施結果について報告があった。
- (7) 平成25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7に基づき、5月9日(木)～10日(金)に開催する「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)」の概要について説明があった。
- (8) 平成25年度次世代リーダー養成ゼミナール(第1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、5月23日(木)～25日(土)に開催する「次世代リーダー養成ゼミナール」の概要について説明があった。
- (9) 平成25年度講師養成研修(SD)の開催について
愛媛大学吉田委員から資料9に基づき、6月13日(木)～14日(金)に開催する「講師養成研修(SD)」の概要について説明があった。
- (10) 研修プログラムガイド2013について
議長から資料10に基づき、研修プログラムガイド2013に掲載するプログラム一覧について説明があった。
なお、5月上旬頃に、SPOD事務局から各加盟校へプログラムガイドを発送する旨説明があった。

(11) その他

- ① 議長から、愛媛大学テニユア・トラック制度を導入したことに伴い、テニユア・トラック教員が各大学のSPOD研修プログラムを受講した場合、SPOD事務局が当該教員の受講状況を照会する旨説明があった。このため、受講状況の確認について協力依頼があった。
- ② 議長から、次回の第2回ネットワークコア運営協議会は、FD／SD専門部会とあわせて5月29日（水）に愛媛大学において開催する旨の説明があった。

平成25年度第2回SPODネットワークコア運営協議会議事概要

- 1 日 時 平成25年5月29日（水）15：45～17：00
- 2 場 所 愛媛大学本部棟5階 第1会議室
- 3 出席者 徳島大学 香川准教授，小西人事課課長補佐，三好教育企画室長
香川大学 佐藤講師，石井修学支援グループチーフ，松永給与福利グループリーダー
高知大学 立川准教授，中山人事課長，川崎人事課課長補佐
有澤学務課総合教育センター事務係長，石川学務課総合教育センター事務係員
愛媛大学 佐藤准教授，山田准教授，仲道助教，清水助教，大竹助教，阿部特任助教
吉田人事課長，神教育企画課長，武智人事課副課長
久保人事課人事・人材育成チームリーダー
大本人事課人事・人材育成チームサブリーダー，川井人事課員，神谷人事課員
濱元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
秋山教育企画課員，戸田教育企画課員，三好教育企画課員

4 議 題

（1）SPOD事業評価について

議長から資料1-1～2及び参考資料1～2に基づき，平成24年度のSPOD事業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り，今後の課題や改善点について意見交換を行った。

なお，事業評価委員会からのコメントに対する検討課題及びその対応案については，次回のネットワークコア運営協議会において審議するため，意見があれば次回協議会までにSPOD事務局まで連絡するよう依頼があった。

（2）SPODフォーラムについて

議長から資料2-1～2に基づき，SPODフォーラム2013のプログラム案について，前回ネットワークコア運営協議会から変更のあった点について説明があった。

引き続き，議長から来年度のフォーラムの開催場所について，高知大学での開催が決定した旨の報告があった。

なお，高知大学立川委員から，今後もフォーラムを各県持ち回り開催とするのであれば，ルール化してほしいとの要望があり，各コア校の状況を考慮しながらネットワークコア運営協議会で検討することになった。

（3）SPODにおけるスタッフ・ディベロップメント・コーディネーターについて

愛媛大学吉田委員から資料3-1～2に基づき，SPOD-SDCへの資格認定証発行について説明があった。併せて，SPOD代表者印の作成について提案があり，印章規程を含め，今後ネットワークコア運営協議会で検討することになった。

(4) SPOD-SDチャンネル（試行版）の運用について

愛媛大学吉田委員から資料4-1～2に基づき、SPOD-SDチャンネルの試行版を作成し、愛媛大学moodle上に掲載した旨の説明があった。近日中に加盟校やメルマガを通じ視聴を呼びかけ、webアンケートにより意見聴取を行う予定である旨の説明があり、了承された。また、議長からコア会議参加者へ、SPOD-SDチャンネルの試行版の視聴とwebアンケートへの回答について依頼があった。

(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）の開催について

愛媛大学吉田委員から資料5に基づき、7月4日（木）～5日（金）に開催する大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅢ）の概要について説明があった。

(6) 学務系職員養成プログラム研修（レベルⅡ）の開催について

SPOD事務局の山内から資料6に基づき、7月11日（木）～12日（金）に開催する学務系職員養成プログラム研修（レベルⅡ）の概要について説明があった。

(7) その他

議長から、次回の第3回ネットワークコア協議会は、6月20日（木）13：00から遠隔で開催する旨の説明があった。

平成25年度第3回SPODネットワークコア運営協議会議事概要

- 1 日 時 平成25年6月20日（木）13:00～13:35
- 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 日置教授，川野教授，宮田准教授，香川准教授，吉田助教，
近田人事課長，小西人事課課長補佐，三好教育企画室長，
河野教育企画室教育企画係長，奈良教育企画室教育企画係員
香川大学 葛城准教授，佐藤講師，石井修学支援グループチーフ，松永給与福利グループリーダー，
田中業務改善グループサブリーダー，角田給与福利グループチーフ，
野口学務グループリーダー，高嶋学務グループサブリーダー，林学務グループ員
高知大学 塩崎教授，立川准教授，俣野講師，有友人事課労務管理係長，
高松人事課労務管理係員，有澤学務課総合教育センター事務係長，
石川学務課総合教育センター事務係員
愛媛大学 秦教授，佐藤准教授，清水助教，大竹助教，阿部特任助教，
神教育企画課長，大本人事課人事・人材育成チームサブリーダー，神谷人事課員，
川井人事課員，濱元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，秋山教育企画課員，戸田教育企画課員，
三好教育企画課員，八丈野教育企画課員

4 議 題

（1）SPOD事業評価について

議長から資料1及び参考資料1に基づき，事業評価委員からの意見を基に作成した対応策（案）について説明があり，了承された。

（2）SPODフォーラムについて

SPOD事務局の濱元教育企画課教育企画チームリーダーから資料2-1に基づき，SPODフォーラムのチラシが完成した旨の報告があった。

また，議長から資料2-2～3に基づき，シンポジウムの概要について説明があった。

次に，議長から資料2-4に基づき，会場内の展示スペースの設置について説明があり，了承された。なお，取組の成果物や配付資料について，8月2日（金）までにSPOD事務局に提供いただくよう加盟校に依頼する旨の説明があった。

次に，議長から資料2-5～6に基づき，SPODフォーラムの事前，個別アンケートの実施について説明があり，了承された。なお，フォーラム終了後の全体アンケートについては，次回コア会議で確認予定である旨の説明があった。

(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、5月29日（水）に開催された第1回FD専門部会の概要について説明があった。

次に、愛媛大学の大本委員から資料3-2に基づき、同日に開催された第1回SD専門部会の概要について説明があった。

(4) 新任教職員研修の開催について

議長から資料4-1に基づき、7月6日（土）～7日（日）に久万高原ふるさと旅行村、及び9月2日（月）～4日（水）に愛媛大学城北キャンパスで開催する「第20／21回授業デザインワークショップ」の概要について説明があった。

次に、徳島大学の宮田委員から資料4-2に基づき、8月30日（金）～31日（土）に徳島大学で開催される「教育力開発基礎プログラム」の概要について説明があった。

(5) その他

議長から、次回の第4回ネットワークコア協議会は、7月18日（木）に遠隔で開催する旨の説明があった。

平成25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25年7月18日(木) 13:00～13:35
- 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 日置教授, 川野教授, 宮田准教授, 香川准教授, 吉田助教,
小西人事課課長補佐, 河野教育企画室教育企画係長,
奈良教育企画室教育企画係員
香川大学 葛城准教授, 石井修学支援グループチーフ, 松永給与福利グループリーダー,
田中業務改善グループサブリーダー, 角田給与福利グループチーフ,
野口学務グループリーダー, 林学務グループ員
高知大学 塩崎教授, 立川准教授, 俣野講師, 中山人事課長,
有澤学務課総合教育センター事務係長, 石川学務課総合教育センター事務係員
愛媛大学 佐藤准教授, 山田准教授, 仲道助教, 清水助教,
米澤教育学生支援部長, 吉田人事課長, 神教育企画課長,
武智人事課副課長, 久保人事課人事・人材育成チームリーダー,
大本人事課人事・人材育成チームサブリーダー, 川井人事課員, 神谷人事課員,
濱元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, 秋山教育企画課員, 戸田教育企画課員,
三好教育企画課員, 八丈野教育企画課員

4 議 題

(1) SPODフォーラムについて

議長から資料1-1～2及び参考資料1に基づき, SPODフォーラム2013の現在の申込み状況及び二次募集実施について報告があった。また, 申込み数が少ない加盟校については, 再度コア校から周知していただくよう依頼があった。

引き続き, 議長から, 資料1-3及び参考資料2に基づき, フォーラム終了後にWebで実施する事後アンケートについて, 昨年度からの修正点の説明があり, 了承された。

さらに, 参考資料3に基づき, SPOD事業評価委員会からの指摘事項にもあったネットワーク強化の一環として, 愛媛県内の加盟校にフォーラム運営スタッフを募集することとし, 7月25日(木)開催の第1回愛媛県内加盟校会議で依頼する旨の説明があり, 了承された。

また, 参考資料4に基づき, 名古屋大学のベンチャー企業であるエミットジャパンからの申し出により, フォーラム期間中の展示スペースにおいて, e-portfolioの導入事例の勉強会(個別対応)ブースの設置, 及び愛媛大学生協による授業アイテム等の展示・販売ブースを設置することとした旨の説明があり, 了承された。

SPOD事務局の濱元教育企画課教育企画チームリーダーから加盟校外からの参加費による収入が, 当初予算額を既に超えているため昨年度と同様にフォーラム経費に充当する旨の説明があり, 了承された。

(2) 平成26年度における負担金の算定方法について

SPOD事務局の濱元教育企画課教育企画チームから資料2-1～2に基づき、来年度の事業経費に係る各加盟校の負担金の算定方法について説明があった。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、本年5月1日現在の教職員数を調査する旨の説明があり、了承された。なお、各加盟校の負担金額については、次回のネットワークコア運営協議会において平成26年度事業計画と併せて審議する予定である旨の説明があった。

(3) 平成25年度次世代リーダー養成ゼミナール（第2回）の開催について

愛媛大学吉田委員から資料3-1～2に基づき、8月1日（木）～3日（土）に桃山学院大学で開催する「平成25年度次世代リーダー養成ゼミナール（第2回）」の概要について説明があった。なお、同ゼミナールに加盟校外の参加者がいることから、加盟校外の参加者については、受講料を徴収することとし、8月2日（金）13:00～14:30「リーダーシップ論&実践Ⅱ～ルフィの仲間力を使って～」の受講料は2,000円、8月3日（土）9:00～12:00「高等教育戦略論」の受講料は3,000円、両方を受講した場合は1日で終了するプログラムとみなし3,000円を徴収する旨の説明があり、了承された。

(4) 新任教職員研修の開催について

高知大学の塩崎委員から資料4-1に基づき、9月2日（月）～3日（火）に高知大学で開催する「学生の学びを支援する授業準備ワークショップ」の概要について説明があった。

次に、香川大学の葛城委員から、資料4-2に基づき、9月12日（木）～13日（金）に香川大学で開催する「第4回よりよい授業のためのFDワークショップ」の概要について説明があった。

(5) ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ（西四国）／アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップの実施について

議長から資料5-1～2に基づき、9月17日（火）～18日（水）に愛媛大学で実施する「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ（西四国対象）」及び「アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ」の概要について説明があった。

(6) 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

議長から資料6に基づき、9月12日（木）～13日（金）に愛媛大学で開催する「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」の概要について説明があった。

(7) 平成25年度大学人、社会人としての基礎力養成プログラム研修の実施について

愛媛大学吉田委員から資料7に基づき、9月26日（木）～27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」の概要について説明があった。

(8) その他

ア F D e r 養成講座／SDコーディネーター養成講座 in 京都の開催について

議長から資料8に基づき、10月4日（金）～6日（日）に愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室が教職員能力開発拠点として京都で開催する、「F D e r 養成講座／SDコーディネーター養成講座 in 京都」の概要について説明があった。

イ 企画・実施統括者の変更について

議長から、平成25年10月に企画・実施統括者が他大学に転出するため企画・実施統括者を変更したい旨の説明があった。企画・実施統括者の選出については総会審議事項であるため、臨時総会をメールで9月に開催予定である旨の説明があった。

ウ 後期のネットワークコア運営協議会の開催スケジュールについて

議長から、次回の第5回ネットワークコア運営協議会の開催は9月を予定しており、後期のスケジュールとあわせ、現在日程調整中である旨の説明があった。

平成25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25年9月25日（水）10:00～10:45
- 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 川野教授，宮田准教授，香川准教授，吉田助教，三好教育企画室長，
河野教育企画室教育企画係長，奈良教育企画室教育企画係員
香川大学 佐藤講師，石井修学支援グループチーフ，田中業務改善グループサブリーダー，
角田給与福利グループチーフ，野口学務グループリーダー，
高嶋学務グループサブリーダー，林学務グループ員
高知大学 塩崎教授，立川准教授，中山人事課長，川崎人事課課長補佐，
高松人事課労務管理係員，武内学務課総合教育センター事務係長，
石川学務課総合教育センター事務係員
愛媛大学 小林教授，秦教授，佐藤准教授，清水助教，神教育企画課長，
武智人事課副課長，大本人事課人事・人材育成チームサブリーダー，
川井人事課員，神谷人事課員，濱元教育企画課教育企画チームリーダー，
山内教育企画課員，秋山教育企画課員，戸田教育企画課員，
三好教育企画課員，八丈野教育企画課員

4 議 題

(1) SPODフォーラム2013の総括について

SPOD事務局の濱元教育企画課教育企画チームリーダーから資料1-1に基づき，SPODフォーラム2013の受講者数，及びSPOD加盟校以外の参加者からの受講料収入について報告があった。

次に，議長から資料1-2～3に基づき，事前アンケートの集計結果，及び各プログラムの個別アンケートの集計結果について説明があった。

また，議長から事後アンケートについて，既に受講者へ回答依頼をしており，次回のネットワークコア運営協議会で集計結果の報告を行う旨の説明があった。

(2) 平成26年度SPOD事業計画について

議長から資料2-1及び参考資料1に基づき，平成26年度のSPOD事業計画（案）について平成25年度からの変更点を含めてFD事業の概要の説明があった。

引き続き，愛媛大学の秦委員からSD事業の概要について説明があった。

なお，徳島大学の宮田委員から，FD事業の一つであるFDファシリテーター養成研修は，平成26年度は実施しない予定である旨の説明があった。

次に，高知大学の塩崎委員から資料2-2に基づき，平成26年度のSPODフォーラムについて，開催日程及び全体テーマ等の説明があった。

(3) 平成25年度SPOD事業経費の執行について

SPOD事務局の濱元教育企画課教育企画チームリーダーから資料3-1～2に基づき、平成25年度事業経費の8月末時点の執行状況について報告があった。なお、当初の見積額を超えたSPODフォーラム受講料収入については、SPODフォーラム2013加盟校講師の能力開発費として活用する旨の提案があり、了承された。

また、SPOD事務局の濱元教育企画課教育企画チームリーダーから平成26年度の事業経費については、次回のネットワークコア運営協議会において審議する旨の説明があった。

(4) 平成25年度事業の実施状況（中間報告）について

議長から資料4-1～2に基づき、平成25年度の各種事業の実施状況について報告があった。引き続き、議長から資料4-3に基づき、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、議長から参考資料2に基づき、各コア校で新たに追加できるプログラム及び講師について、次回のネットワークコア運営協議会までに検討いただくよう依頼があった。

(5) SPODにおいて提供された資料の利用に関する申合せ（案）について

議長から資料5及び参考資料3～4に基づき、SPODにおいて提供された資料の利用に関する申合せ（案）について説明があり、了承された。

(6) 平成25年度大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修の開催について

愛媛大学の秦委員から資料6に基づき、10月17日（木）～18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）の概要について説明があった。

(7) 平成25年度次世代リーダー養成ゼミナール（第3回）の開催について

愛媛大学の秦委員から資料7に基づき、11月14日（木）～16日（土）に香川大学で開催する次世代リーダー養成ゼミナール（第3回）の概要について説明があった。

(8) 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク臨時総会（紙上）について

議長から、資料8-1～3に基づき、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク臨時総会（紙上）が開催され、平成25年10月1日付けで愛媛大学の小林直人教育企画室長が企画・実施統括者として承認された旨の報告があった。

(9) 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6日（水）に遠隔で実施する旨の説明があった。

平成25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25年11月6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 川野教授, 宮田准教授, 吉田助教, 上岡特任研究員,
小西人事課課長補佐, 河野教育企画室教育企画係長
香川大学 葛城准教授, 佐藤准教授, 石井修学支援グループチーフ,
松永給与福利グループリーダー, 角田給与福利グループチーフ,
野口学務グループリーダー, 中屋数学務グループチーフ, 吉鷹学務グループ員
高知大学 塩崎教授, 俣野講師, 中山人事課長, 川崎人事課課長補佐,
高松人事課労務管理係員, 武内学務課総合教育センター事務係長,
石川学務課総合教育センター事務係員
愛媛大学 小林教授, 山田准教授, 阿部講師, 清水助教, 丸山特任助教,
西尾総務部長, 米澤教育学生支援部長, 吉田人事課長, 神教育企画課長,
武智人事課副課長, 久保人事課人事・人材育成チームリーダー,
大本人事課人事・人材育成チームサブリーダー, 川井人事課員, 神谷人事課員,
濱元教育企画課教育企画チームリーダー, 山内教育企画課員,
秋山教育企画課員, 戸田教育企画課員, 三好教育企画課員,
八丈野教育企画課員

4 議 題

議事に先立ち、愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室長小林直人教授から、臨時総会の議決に基づき、同人がSPODの企画・実施統括者に選出され、併せてネットワーク規約第10条第3項の規程により議長となった旨の報告と挨拶があった。

【審議事項】

- (1) SPODフォーラム2013全体アンケート結果等について
議長から資料1-1に基づき、フォーラム事後に実施した全体アンケートの集計結果について報告があった。
引き続き、議長から資料1-2に基づき、参加者からの要望等に対する対応案について説明があり、次年度のフォーラムの改善に向けての意見交換を行い、一部追加修正の上、了承された。
- (2) 平成26年度SPOD事業計画について
議長から資料2-1に基づき、平成26年度のSPOD事業計画(案)について、前回のネットワークコア運営協議会からの変更点について説明があり、了承された。
次に、高知大学塩崎委員から資料2-2に基づき、SPODフォーラム2014について説明があり、詳細については、今後検討していくこととなった。
- (3) 平成26年度SPOD事業経費について
SPOD事務局の濱元教育企画課教育企画チームリーダーから資料3及び参考資料1に基づき、

平成26年度のSPOD事業経費について、平成25年度からの変更点を含めて説明があった。

なお、平成26年度の事業経費について意見がある場合は、次のネットワークコア運営協議会までにSPOD事務局に連絡いただくよう依頼があった。

(4) SPOD内講師派遣について

議長から資料4-1～2及び参考資料2に基づき、新規に追加されるSPOD内講師派遣プログラムについて説明があった。

なお、各コア校において、各プログラムのタイトル及び内容について確認及び追加修正いただき、SPOD事務局に連絡いただくよう依頼があった。

(5) 研修プログラムガイド2014について

愛媛大学清水委員から資料5-1～4に基づき、平成26年度の研修プログラムガイド2014の作成について説明があり、一部修正の上、了承された。

なお、昨年度と同様に各コア校で県内加盟校分をとりまとめていただくことについての協力依頼があり、併せて了承された。

【報告事項】

(6) SPODフォーラム能力開発費について

SPOD事務局の濱元教育企画課教育企画チームリーダーから、能力開発費の応募状況及び選考結果について報告があった。

(7) ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップの実施について

愛媛大学清水委員から資料6に基づき、11月15日（金）～17日（日）に愛媛大学で開催するティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ（高専対象）の概要について説明があった。

(8) 平成25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

愛媛大学吉田委員から資料7に基づき、7月4日（木）～5日（金）に開催した「大学人、社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅢ）」について報告があった。

(9) 国際シンポジウム「大学教育の質保証と大学教員のプロフェッショナル・ディベロップメント」について

議長から資料8に基づき、11月27日（水）に愛媛大学で開催する国際シンポジウムの概要について説明があり、併せて参加依頼があった。

(10) その他

議長から次の第7回ネットワークコア運営協議会は、FD／SD専門部会とあわせて12月18日（水）に愛媛大学において開催する旨の説明があった。

平成25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25年12月18日（水）15：15～17：00
- 2 場 所 愛媛大学城北キャンパス法文学部本館2階中会議室
- 3 出席者 徳島大学 宮田准教授，吉田助教，近田人事課長，小西人事課課長補佐
香川大学 葛城准教授，石井修学支援グループチーフ，松永給与福利グループリーダー，
角田給与福利グループチーフ，
高知大学 塩崎教授，川崎人事課課長補佐，武内学務課総合教育センター事務係長，
石川学務課総合教育センター事務係員
愛媛大学 小林教授，秦教授，山田准教授，阿部講師，清水助教，丸山特任助教，
神教育企画課長，武智人事課副課長，
大本人事課人事・人材育成チームリーダー，川井人事課員，神谷人事課員，
濱元教育企画課教育企画チームリーダー，山内教育企画課員，
秋山教育企画課員，戸田教育企画課員，三好教育企画課員，
八丈野教育企画課員

4 議 題

【審議事項】

（1）平成26年度SPOD事業及び事業経費について

議長から資料1-1に基づき，平成26年度SPOD事業について前回のネットワークコア運営協議会からの変更点について説明があり，了承された。また，愛媛大学秦委員から，第2回ネットワークコア運営協議会SD専門部会にて，次世代リーダー養成ゼミナールの開催場所を変更することとなった旨の説明があり，了承された。

次に，SPOD事務局の濱元教育企画課教育企画チームリーダーから資料1-2に基づき，平成26年度のSPOD事業経費について変更点の説明があり，了承された。なお，次世代リーダー養成ゼミナールの開催場所の変更に伴い，支出予算内訳を修正の上，各コア校に報告する旨の説明があった。また，ネットワーク年会費（案）について，後日各加盟校に通知する旨の説明があり，了承された。

（2）平成26年度SPOD内講師派遣について

議長から資料2-1～2に基づき，来年度のSPOD内講師派遣について，前回のネットワークコア運営協議会からの変更点について説明があり，了承された。なお，高知大学塩崎委員から，講師派遣プログラムの対象者のレベルや扱う内容の範囲の設定方法について意見があり，来年度以降のプログラム作成の際に検討することとなった。

（3）平成25年度SPOD活動報告書について

SPOD事務局の濱元教育企画課教育企画チームリーダーから資料3-1～2及び参考資料1-1～2に基づき，今年度のSPOD活動報告書について説明があり，了承された。なお，冊子版に追加掲載したい事項があれば，12月27日（金）までにSPOD事務局に連絡してもらうよう依頼があった。

引き続き、議長から資料３－３及び参考資料１－３に基づき、昨年度と同様に、各加盟校における今年度のFD／SD活動の取組について、取組事例や成果等をまとめた取組報告書の作成を２月上旬締め切りで依頼する旨の説明があり、了承された。

- (４) 平成２５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分科会の開催について

議長から資料４に基づき、平成２６年３月下旬開催予定のSPODネットワーク総会及びFD／SD分科会について説明があり、本委員会終了後に学長及び校長らの日程調整をすることを含めて了承された。

また、議題３で説明のあった各加盟校の取組報告書については、ネットワーク総会及びFD／SD分科会において資料として配付予定である旨の説明があり、了承された。

- (５) 平成２５年度SPOD事業評価委員会委員開催について

議長から資料５及び参考資料２－１～２に基づき、平成２６年３月開催予定のSPOD事業評価委員会について説明があり、了承された。また、各コア校のSPOD関係者からも出席してもらうよう依頼があった。

【報告事項】

- (６) 各コア校で実施する新任教員研修について

各コア校のFD担当者から資料６－１～４及び参考資料３－１～４に基づき、各コア校で今年度開催した新任教員研修のアンケート集計結果について説明があった。

- (７) 次世代リーダー養成ゼミナールについて

愛媛大学秦委員から資料７に基づき、平成２６年１月２３日（木）～２４日（金）に徳島大学で開催する次世代リーダー養成ゼミナール（第４回）の概要について説明があった。

- (８) 平成２５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

愛媛大学武智委員から資料８－１に基づき、９月２６日（木）～２７日（金）に開催した「大学人、社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅡ）」のアンケート集計結果について説明があった。

引き続き、武智委員から資料８－２に基づき、１０月１７日（木）～１８日（金）に開催した「大学人、社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ）」のアンケート集計結果について説明があった。

- (９) 大学教育カンファレンスin徳島について

徳島大学吉田委員から、１２月２６日（木）に徳島大学で開催予定の大学教育カンファレンスin徳島の概要について説明があった。

- (10) 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10-1～3及び参考資料4に基づき、第2回ネットワークコア運営協議会SD専門部会において、愛媛大学吉田人事課長、久保人事課人事・人材育成チームリーダー、上甲人事課労務チームリーダーが名称付与基準を満たしていると認められたため、SPOD-SDCとして認定された旨の報告があった。

(11) その他

議長から、事業評価委員会からの指摘事項に対する対応案にもあるとおり、SPOD事業の今後の方向性を検証するための「SPOD将来構想ワーキンググループ」を今年度中に立ち上げる旨の説明があり、各コア校にワーキンググループ設置へ協力してもらうよう依頼があった。

引き続き、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26年1月29日（水）に遠隔で実施する旨の説明があった。

平成25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26年1月29日（水）10:00～11:00
- 2 場 所 遠隔会議システム利用
- 3 出席者 別紙出席者名簿のとおり
- 4 議 題

議事に先立ち、小林議長が急用のため欠席となり、議長があらかじめ指名した愛媛大学山田委員が進行を行うこととなった旨の報告があった。

【審議事項】

- (1) 平成24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

山田委員から資料1に基づき、昨年度の事業評価委員会からの指摘事項に対する現在の対応状況について説明があり、了承された。

なお、本資料は事業評価委員会資料として利用及び活動報告書に掲載する予定である旨の報告があった。

- (2) SPOD将来構想ワーキンググループについて

山田委員から資料2に基づき、ワーキンググループ設置に関する申し合わせ（案）について説明があり、了承された。

なお、山田委員からワーキンググループ設置に際して、各コア校からFD、SD又は事務局担当者をワーキンググループメンバーとして1名推薦の上、2月末までにSPOD事務局まで連絡していただくよう依頼があった。また、3月20日（木）の事業評価委員会後に将来構想ワーキンググループを開催するため、ワーキンググループメンバーに出席していただきたい旨の依頼があった。

- (3) SPODフォーラム2014について

高知大学塩崎委員から資料3-1～2に基づき、SPODフォーラム2014について説明があった。山田委員より、シンポジウムについて、職員の参加推進につながるようなテーマ名を検討いただきたい旨の依頼があった。

また、山田委員より各コア校の担当コマ及び追加可能なコマについて、担当講師及びプログラム名を2月末までにSPOD事務局まで連絡していただくよう依頼があった。

【報告事項】

- (4) SPODネットワークコア運営協議会FD／SD専門部会について

山田委員から資料4-1及び参考資料1-1に基づき、平成25年第2回SPODネットワークコア運営協議会FD専門部会の概要について説明があった。

引き続き、愛媛大学吉田委員から資料4-2及び参考資料1-2に基づき、平成25年第2回SPODネットワークコア運営協議会SD専門部会の概要について説明があった。

- (5) 平成25年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会等の開催について

山田委員から資料5に基づき、3月28日（金）に開催のネットワーク総会等の概要について説明があった。

- (6) 平成25年度SPOD事業評価委員会の開催について

山田委員から資料6に基づき、3月20日（木）に開催の事業評価委員会について説明があり、各コア校からFD／SD担当者各1名、可能な限り出席していただくよう依頼があった。

(7) ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップの開催について

徳島大学吉田委員から資料7に基づき、3月6日(木)～8日(土)に徳島大学で開催されるティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップの概要について説明があった。

(8) 愛媛大学教育改革シンポジウムの開催について

山田委員から資料8に基づき、3月5日(水)に愛媛大学で開催される愛媛大学教育改革シンポジウムの概要について説明があり、各コア校の教職員に周知していただくよう依頼があった。

(9) その他

山田委員から次回の第9回ネットワークコア運営協議会は、平成26年3月11日(火)に遠隔で実施する旨の説明があった。

平成25年度 第8回ネットワークコア運営協議会出席者名簿

大学名	所 属	氏 名	担当
徳島大学	大学開放実践センター センター長	日置 善郎	FD
	教育改革推進センター 教授	川野 卓二	FD
	教育改革推進センター 准教授	宮田 政徳	FD
	教育改革推進センター 講師	吉田 博	FD
	総務部人事課課長補佐	小西 浩司	SD
	学務部教育企画室長	三好 信幸	事務
	学務部教育企画室教育企画係長	金治 志津子	事務
	学務部教育企画室教育企画係	上岡 麻衣子	事務
香川大学	大学教育開発センター調査研究部 准教授	葛城 浩一	FD
	教育・学生支援室修学支援グループ チーフ	石井 さおり	FD
	経営管理室給与福利グループ リーダー	松永 京一	SD
	経営管理室給与福利グループ チーフ	角田 圭美	SD
	教育・学生支援室学務グループ グループ員	吉鷹 麻穂美	事務
高知大学	総合教育センター大学教育創造部門 教授	塩崎 俊彦	FD
	総合教育センター大学教育創造部門 准教授	立川 明	FD
	総合教育センター大学教育創造部門 講師	俣野 秀典	FD
	人事課課長補佐	川崎 美保	SD
	人事課労務管理係員	高松 基子	SD
	学務課総合教育センター事務係長	武内 智之	事務
	学務課総合教育センター事務係 事務補佐員	石川 愛	事務
愛媛大学	教育企画室准教授	山田 剛史	FD
	教育企画室講師	仲道 雅輝	FD
	教育企画室助教	清水 栄子	FD
	教育企画室特任助教	丸山 智子	SD
	総務部長	西尾 澄気	SD
	人事課長	吉田 一恵	SD
	人事課副課長	武智 和康	SD
	人事課人事・人材育成チームリーダー	久保 秀二	SD
	人事課人事・人材育成チームサブリーダー	大本 盛嗣	SD
	人事課労務チーム	川井 順子	SD
	人事課人事・人材育成チーム	神谷 敦子	SD
	教育企画課長	神 智彦	事務
	教育企画課教育企画チームリーダー	濱元 悠子	事務
	教育企画課教育企画チーム	山内 ちあき	事務
	教育企画課能力開発室	秋山 裕佑	事務
	教育企画課教育企画チーム	戸田 裕香	事務
	教育企画課教育企画チーム	三好 歌織	事務
	教育企画課教育企画チーム	八丈野 真子	事務

平成25年度第1回T-SPOD会議 議事概要

日 時： 平成25年5月30日（木）13:30～15:00

場 所： 授業研究インテリジェントラボ（徳島大学大学開放実践センター3階）

出席者： 鳴門教育大学 東社会連携課長，菅原人事課長
徳島文理大学・短期大学部 藤本教育・研究支援グループ員
四国大学・短期大学部 齋藤学部運営支援課課長補佐，久我学部運営支援課員，平野総務課係長，大恵総務課員
阿南工業高等専門学校 松本教授，湯浅総務課長補佐
徳島大学 日置教授，川野教授，宮田准教授，香川准教授，吉田助教，小西人事課課長補佐，三好教育企画室長，河野教育企画室教育企画係長，奈良教育企画室教育企画係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。

徳島工業短期大学の近藤孝造理事長は，体調不良のため欠席である旨の説明があった。

報告

1. 平成25年度第1回ネットワークコア運営協議会について

（1）ネットワークコア運営協議会の構成員等について

徳島大学宮田准教授より資料1-1～1-3に基づき，平成25年度ネットワークコア運営協議会構成員，FD専門部会名簿，SD専門部会名簿について報告があった。

（2）SPODフォーラム2013について

徳島大学宮田准教授より資料2-1～2-2及び昨日開催された第2回ネットワークコア運営協議会で配布された資料（追加配付）に基づきSPODフォーラム2013実施要項及び日程（案）について報告があった。

（3）平成24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より資料3-1～3-9に基づき，平成24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。

（4）平成24年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」FD／SD分科会について

徳島大学宮田准教授より資料4-1～4-3に基づき，平成24年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」FD分科会及びSD分科会について報告があった。

- (5) 平成24年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」会計監査結果について
徳島大学宮田准教授より資料5に基づき、平成24年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」会計監査結果について報告があった。

2. 平成25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について (6月22日～23日開催)

徳島大学宮田准教授より資料6-1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。希望者があれば参加可能である旨、補足説明があった。

- (2) 教育力開発基礎プログラムについて (8月30日～31日開催)

徳島大学宮田准教授より資料6-2に基づき、平成25年度「教育力開発基礎プログラム」実施要項(案)について説明があった。

- (3) FD・SDセミナーについて (5月30日開催)

徳島大学宮田准教授より資料6-3に基づき、第1回FD・SDセミナーの内容について説明及び参加の依頼があった。

3. その他

- (1) 平成25年度第2回ネットワークコア運営協議会について

徳島大学香川准教授より追加配付した資料に基づき、平成24年度SPOD事業の評価及びSPOD-SDチャンネル(試行版)の運用について報告があった。

議 題

- (1) SPODネットワークコア運営協議会の情報提供について

委員長から、今まで年3回開催している本会議において、主にネットワークコア会議の報告を行ってきたが、速やかに会議の報告を伝えるためメールでの情報提供に切り替えたい旨の提案があり、審議の結果、了承された。

- (2) その他

徳島大学吉田助教から、本会議をより実のあるものにするため、SPODに対するニーズ把握のためのワークを行いたい旨の提案があり、了承された。

ワークの結果提出された意見は本学で取りまとめ、SPODに上程するものの整理を行うこととなった。

以上

平成25年度第1回愛媛県内SPOD加盟校会議議事概要

- 1 日 時 平成25年7月25日（木）14:00～15:45
- 2 場 所 愛媛大学城北キャンパス共通教育講義棟2階23番教室
- 3 出席者 愛媛県立医療技術大学 升野教授，芝経営企画グループ主幹
聖カタリナ大学 玉井教授，長戸入試課長，矢野教務課長
松山大学 大野人事課長
松山東雲女子大学・松山東雲短期大学 森教授，南方経理課長
今治明德短期大学 綿貫経理課長
環太平洋大学短期大学部 藤田総務課長
弓削商船高等専門学校 伊藤准教授，横田総務課長
愛媛大学 秦教授，佐藤准教授，山田准教授，清水助教，阿部特任助教，西尾総務部長，
米澤教育学生支援部長，吉田人事課長，神教育企画課長，武智人事課副課長，
久保人事課人事・人材育成チームリーダー，大本人事課人事・人材育成チームサブリーダー，
神谷人事課員，川井人事課員，濱元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，秋山教育企画課員，戸田教育企画課員，
三好教育企画課員，八丈野教育企画課員

4 議 題

（1）平成25年度SPOD事業について

愛媛大学佐藤准教授から資料1-1～3及び参考資料1に基づき，平成25年度事業計画及び実施状況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2-1～2及び参考資料2に基づき，平成24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2013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2013及びシンポジウムの概要について説明があった。

引き続き，愛媛大学佐藤准教授から資料3-4～5に基づき，フォーラムの申し込み状況について説明があり，各加盟校の教職員に参加を呼びかけていただくよう依頼した。

次に，愛媛大学濱元教育企画課教育企画チームリーダーから資料3-6に基づき，昨年度と同様に展示スペースを設ける旨の説明があり，資料提供について依頼した。なお，提供いただく資料については，8月2日（金）までにSPOD事務局へ送付いただくよう依頼した。

次に、愛媛大学米澤教育学生支援部長から資料３－７に基づき、四国の高等教育機関の連携・協働の強化、及び職員の能力開発（ＳＤ）の一環として、フォーラム運営スタッフの派遣について検討いただくよう依頼した。なお、正式な依頼については、会議終了後、ＳＰＯＤ事務局より愛媛県内の加盟校へ行い、８月１日（木）までに回答いただくよう依頼した。

（４） 新任教員向け研修の実施について

愛媛大学佐藤准教授から資料４－１～４に基づき、各コア校主催で実施する新任教員向け研修について、ＳＰＯＤネットワークコア校間で研修内容の標準化が図られたことにより、どの研修においても同じ内容のものを受講することができるようになった旨の説明があり、積極的に参加いただくよう依頼した。

（５） 加盟校からのＳＰＯＤ事業に関する要望について

愛媛大学佐藤准教授から、加盟校ごとに分かれて愛媛大学スタッフによる個別相談を行う旨の説明があり、今年度のＦＤ／ＳＤの取組状況及び今抱えている課題、ＳＰＯＤ事業に関する要望などについて、意見交換が行われた。

（６） その他

愛媛大学佐藤准教授から、次回の愛媛県内ＳＰＯＤ加盟校会議については、平成２６年１月下旬頃開催する予定である旨の説明があった。

平成25年度第2回愛媛県内SPOD加盟校会議議事概要

- 1 日 時 平成26年2月3日（月）13:00～15:40
- 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 別紙出席者名簿のとおり
- 4 議 題

議事に先立ち、愛媛大学小林教育企画室長から、臨時総会の議決に基づき平成25年10月1日よりSPODの企画・実施統括者に就任した旨の報告と挨拶があった。

【報告事項】

（1）平成25年度SPOD事業について

愛媛大学小林室長から資料1-1～3に基づき、平成25年度のSPOD事業の実施状況について報告があった。

（2）平成26年度SPOD事業計画について

愛媛大学小林室長から資料2-1に基づき、平成26年度のFD事業の概要及び平成25年度からの変更点について説明があった。続いて、愛媛大学吉田人事課長からSD事業の概要及び平成25年度からの変更点について説明があった。

次に、愛媛大学濱元教育企画課教育企画チームリーダーから資料2-2に基づき、事業計画をもとに必要経費を算出し、今年度と同様の算出方法により負担額を算定した旨の説明があった。

（3）SPODフォーラム2013の総括について

愛媛大学濱元教育企画課教育企画チームリーダーから資料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。なお、当初の見積額を超えたSPODフォーラム研修料収入については、SPODフォーラム2013加盟校講師の能力開発費として活用した旨の報告があった。

次に、愛媛大学小林室長から資料3-2～4に基づき、フォーラムの事前アンケートの集計結果、全体アンケートの集計結果及び各プログラムの個別アンケートの集計結果について説明があった。

続いて、小林室長から資料3-5に基づき、参加者からの要望等への対応について、資料3-6に基づき、県内加盟校からの運営スタッフとしてのコメントについて説明があった。

（4）平成24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

愛媛大学小林室長から資料4に基づき、現在の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

愛媛大学山田准教授から資料5-1～2に基づき、平成25年度に開催した2回のFD専門部会での検討状況の概要について報告があった。また、資料5-2に記載の新任教員研修アンケートについて、1月27日（月）にSPOD事務局から対象加盟校あてに送付したので、加盟校事務担当者から対象受講者に配付してもらいたい旨の依頼があった。

次に、愛媛大学吉田人事課長から資料5-3～4に基づき、平成25年度に開催した2回のSD専門部会での検討状況の概要について報告があった。

（6）平成25年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会等について

愛媛大学小林室長から資料6に基づき、ネットワーク総会等の概要について説明があった。

(7) その他

ア SPODフォーラム2014について

愛媛大学小林室長から資料7-1～2に基づき、SPODフォーラム2014について説明があった。プログラム内容及び講師については現在検討中であり、各加盟校において協力してもらえる講師がいれば連絡してもらうよう依頼があった。

イ プログラムガイド2014の作成について

愛媛大学小林室長から、既に依頼しているプログラムガイド2014の作成について、提出期限までに提出してもらいたい旨の依頼があった。

(8) 加盟校からのSPOD事業に関する要望について

加盟校ごとに分かれて愛媛大学スタッフによる個別相談を実施し、意見交換を行った。

平成25年度第2回愛媛県内SPOD加盟校会議 出席者名簿

大学等名	所属・役職名	氏名
愛媛県立医療技術大学	FD委員長・教授	升野 博志
	事務局経営企画グループ・主幹	芝 暢彦
聖カタリナ大学 聖カタリナ大学短期大学部	教務課長	矢野 修一
松山大学	副学長	山田 富秋
	人事課長	大野 尚文
	教務部次長	阿部 起仁
松山東雲女子大学 松山東雲短期大学	松山東雲女子大学心理子ども学科教授	森 日出樹
	松山東雲女子大学・松山東雲短期大学 事務部次長	徳永 高志
今治明德短期大学	教授	原 映子
	経理課長	綿貫 周久
環太平洋大学短期大学部	准教授	浅野 幹也
新居浜工業高等専門学校	総務課長	泉 紀江
弓削商船高等専門学校	総務課長	横田 裕一
愛媛大学	教育企画室室長	小林 直人
	教育企画室准教授	山田 剛史
	教育企画室助教	清水 栄子
	教育企画室講師	阿部 光伸
	人事課長	吉田 一恵
	人事課副課長	武智 和康
	人事課人事・人材育成チームリーダー	久保 秀二
	人事課人事・人材育成チームサブリーダー	大本 盛嗣
	人事課人材育成チーム	川井 順子
	人事課人材育成チーム	神谷 敦子
	教育学生支援部長	米澤 慎二
	教育企画課長	神 智彦
	教育企画課教育企画チームリーダー	濱元 悠子
	教育企画課教育企画チーム	山内 ちあき
	教育企画課能力開発室	秋山 裕佑
	教育企画課教育企画チーム	戸田 裕香
	教育企画課教育企画チーム	八丈野 真子
	教育企画課教育企画チーム	三好 歌織

平成25年度第1回高知県内ネットワーク運営協議会議事概要

- 1 日時 平成25年11月21日(木) 10:30～11:20
- 2 場所 各大学遠隔会場
- 3 出席者 高知学園短期大学 吉村教授, 二宮事務局長
高知工科大学 磯部副学長, 古谷教務部長, 浜田事務局長
高知工業高等専門学校 山口准教授, 多田講師, 芝准教授, 松田課長
高知大学 塩崎教授, 立川准教授, 俣野講師,
川崎課長補佐, 有友係長, 高松係員
- 陪席者 高知学園短期大学 森原課長
高知工科大学 上田部長
高知工業高等専門学校 三宮課長補佐, 武政係長
高知大学 武内係長, 石川事務補佐員

※高知県立大学法人：遠隔会議室が使用できないため欠席

4 議 題

1. SPODフォーラム2014(会場：高知大学)」の開催について

(1) SPODフォーラム2014の開催について(概要)

塩崎議長より資料1に基いて、来年度8月27日(水)～8月29日(金)に“SPODフォーラム2014”が高知大学で開催されるとの報告が行われた。

なお、全体テーマ(副題)については、今後SPOD事務局と調整のうえ修正を行う予定であるとの説明が行われた。

(2) 実施体制

塩崎議長より資料2に基いて、実施体制の説明が行われた。

(3) 全体スケジュール等について

塩崎議長より資料3-1, 3-2に基いて、フォーラム3日間のスケジュールについて説明が行われた。なお、黄色の網かけ部分のプログラムについては、まだ担当大学・講師が決まっていないため、高知県内の各大学から講師としてご協力いただける方がいないかどうか問い合わせがあり、今後は1月のコア会議である程度講師を確定できるよう進めていくとの補足説明が行われた。

また、武内係長より資料3-3に基いて、使用予定の教室配置について報告が行われた。

(4) 県内SPOD加盟校による協力、支援について

塩崎議長より資料4に基いて、概要の説明が行われた。その中で、想定される事務スタッフ数について触れ、各大学等からのスタッフ派遣の協力およびプログラムへの参加案内が行われた。

(5) その他(SPODフォーラム2013参加者からの要望等について)

塩崎議長より参考資料に基づいて、参加者からの要望等に関して紹介が行われた。