

平成28年度第6回SPODネットワークコア運営協議会 議事次第

日 時：平成28年12月13日（火）15：15～16：50

場 所：愛媛大学城北キャンパス 校友会館2階 サロン

議 題：

1. 平成29年度SPOD事業計画について
 - ・平成29年度SPOD事業計画（案）【資料1-1】…P1
 - ・SPODフォーラム2017プログラム（案）【資料1-2】…P3
 - ・SPODフォーラムチラシのFD，SD表記について【資料1-3】…P5
 - ・平成29年度SPOD事業スケジュール（見え消し）【参考資料1-1】…P7
 - ・SPODフォーラム2017の開催について【参考資料1-2】…P9
2. SPODが加盟校以外の教職員から徴収する研修料について
 - ・SPODが加盟校以外の教職員から徴収する研修料について（案）【資料2】…P11
 - ・SPODが加盟校以外の教職員から徴収する研修料について（平成23年3月29日総会承認）【参考資料2-1】…P13
 - ・SPODフォーラム加盟校外教職員平均受講プログラム数【参考資料2-2】…P15
3. SPOD事業経費について
 - ・平成29年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業経費（案）【資料3-1】…P17
 - ・平成28年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業経費執行状況【資料3-2】…P21
4. 平成29年度SPOD内講師派遣について
 - ・平成29年度SPOD内講師派遣プログラム一覧（案）【資料4-1】…P25
 - ・平成29年度SPOD内講師派遣プログラム概要（案）【資料4-2】…P27
 - ・平成29年度SPOD内講師派遣プログラム希望調査（様式）【資料4-3】…P35
 - ・平成28年度SPOD内講師派遣プログラム実施状況一覧【参考資料3-1】…P39
 - ・平成28年度SPOD内講師派遣プログラム希望理由、今後の計画等について【参考資料3-2】…P41
5. 研修プログラムガイド2017について
 - ・「研修プログラムガイド2017」の作成について（案）【資料5-1】…P45
 - ・「研修プログラムガイド2017」原稿作成要領（案）【資料5-2】…P47
 - ・平成29年度SPODに開放するプログラム（研修プログラムガイド2017掲載）
一覧について（様式1-1）（案）【資料5-3】…P49
 - ・研修プログラムガイド2017SPODに開放するプログラム原稿（様式1-2）（案）【資料5-4】…P51
 - ・平成29年度学内向け研修プログラム一覧（様式2）（案）【資料5-5】…P53
 - ・「研修プログラムガイド2017」目次等のFD，SD表記について【資料5-6】…P55
6. 平成28年度SPOD活動報告書について
 - ・平成28年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」活動報告書
（冊子版）構成（案）【資料6-1】…P57
 - ・平成28年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」活動報告書
（HP掲載用）構成（案）【資料6-2】…P59
 - ・平成28年度FD／SD活動の取組報告（案）【資料6-3】…P61
 - ・平成27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 目次【参考資料4-1】…P63
 - ・平成28年度SPOD事業計画【参考資料4-2】…P65

7. 平成28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
 - ・平成28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 実施要項（案） 【資料7】…P67
8. 平成28年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」会計監査の実施について
 - ・平成28年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」会計監査実施要項（案） 【資料8】…P69
 - ・「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」会計監査実施要領 【参考資料5-1】…P71
 - ・「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」役員名簿 【参考資料5-2】…P73
9. 平成28年度SPOD事業評価委員会委員開催について
 - ・平成28年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」（SPOD）事業評価委員会実施要項（案） 【資料9】…P75
 - ・「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」（SPOD）事業評価委員会要項 【参考資料6-1】…P77
 - ・「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業評価委員会委員名簿 【参考資料6-2】…P79
10. 平成28年度研修実施状況について
 - ・平成28年度研修プログラム実施状況について 【資料10-1】…P81
 - ・平成28年度SPOD事業の定量的指標達成度一覧について 【資料10-2】…P83
 - ・平成28年度SPOD事業の定量的指標達成度一覧について 【参考資料7】…P85
11. SPOD調査・研究について
 - ・SPODが及ぼす組織変容の研究 【資料11-1】…P87
 - ・大学間連携SD研修における職員による講師実践とその成果検証 【資料11-2】…P89
12. 各コア校で実施する新任教員研修について
 - ・第26／27回愛媛大学授業デザインワークショップアンケート集計結果 【資料12-1】…P91
 - ・授業設計ワークショップアンケート集計結果 【資料12-2】…P99
 - ・新任教員研修会「よりよい授業のためのFDワークショップ」アンケート集計結果 【資料12-3】…P107
 - ・学生の学びを支援する授業準備ワークショップアンケート集計結果 【資料12-4】…P111
 - ・第26／27回愛媛大学授業デザインワークショップ実施要項 【参考資料8-1】…P115
 - ・授業設計ワークショップ実施要項 【参考資料8-2】…P121
 - ・よりよい授業のためのFDワークショップ実施要項 【参考資料8-3】…P125
 - ・学生の学びを支援する授業準備ワークショップ実施要項及びチラシ 【参考資料8-4】…P129
13. 平成28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
 - ・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）アンケート結果 【資料13-1】…P135
 - ・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）アンケート結果 【資料13-2】…P143
 - ・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）アンケート結果 【資料13-3】…P151
 - ・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）アンケート結果 【資料13-4】…P159
 - ・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）実施要項等 【参考資料9-1】…P167
 - ・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）実施要項等 【参考資料9-2】…P169
 - ・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）実施要項等 【参考資料9-3】…P171
 - ・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）実施要項等 【参考資料9-4】…P173
14. 各コア校で開催するプログラム等について
 - ・大学教育カンファレンスin徳島 等（徳島大学）について 【資料14-1】…P175
 - ・愛媛大学教育改革シンポジウムについて（案） 【資料14-2】…P179
15. その他

平成 29 年度 S P O D 事業計画（案）

1. S P O D 共通事業

- ・ S P O D フォーラム
平成 29 年 8 月 23 日（水）～ 25 日（金）（3 日間）
開催場所：徳島大学
「全体テーマ：“Feeling”と“Thinking”を“Learning”につなげる」
トップリーダーセミナーを併せて開催
- ・ S P O D 内講師派遣（加盟校単位 各 1 回 計 24 回） 開催場所：各加盟校
原則として、1 法人あたり 1 回とする。ただし、高等専門学校については、1 校あたり 1 回とする。
- ・ F D ・ S D に関する調査研究
- ・ S P O D 将来構想ワーキンググループ
- ・ 情報提供サービス
 - ①研修プログラムガイド 2017 の発行（年 1 回、冊子及びホームページ掲載）
 - ②平成 29 年度 S P O D 活動報告書の発行（年 1 回、冊子及びホームページ掲載）
 - ③ S P O D ホームページの管理・更新
 - ④ S P O D メールマガジンの発行（月 1 回程度）
- ・ その他コア運営協議会で承認された事業、プログラム等

2. F D 事業

- ・ F D 担当者研修 開催場所：徳島大学
S P O D フォーラム 2017 において開催
- ・ 新任教員研修（年 5 回）の実施・公開 開催場所：各コア校（愛媛大学は 2 回実施）
- ・ ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ（年 2 回）の公開・実施
 - ①全加盟校教員対象（年 1 回）
開催場所：徳島大学
 - ②高専対象（年 1 回） 開催場所：愛媛大学
開催場所：愛媛大学
- ・ 各種 F D プログラムの開発・実施 開催場所：各加盟校
研修プログラムガイド 2017 に掲載したプログラム

3. SD事業

- ・大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（年4回）
開催場所：愛媛大学
レベルⅠ（新任職員研修） 1回（愛媛大学）
レベルⅠ 1回（愛媛大学）
レベルⅡ 1回（愛媛大学）
レベルⅢ 1回（愛媛大学）
主担当：SPOD事務局 協力校：愛媛大学
- ・国際連携系職員養成研修（年1回）
- ・社会連携系職員養成研修（年1回）
- ・学務系職員養成研修（年1回）
SPODフォーラム2017において開催
主担当：SPOD事務局 協力校：徳島大学
- ・次世代リーダー養成ゼミナール（年4回）
開催場所：愛媛県，香川県，高知県
主担当：SPOD事務局 協力校：各コア校
- ・職員のための講師養成講座（年1回）開催場所：愛媛大学
新任教員研修（愛媛大学）プログラムの一部受講等により実施予定
主担当：SPOD事務局 協力校：愛媛大学
- ・各種SDプログラムの開発・実施 開催場所：各加盟校
研修プログラムガイド2017に掲載したプログラム

4. SPOD運営

- ①総会（年1回）
- ②ネットワークコア運営協議会（月1回程度）
- ③事業評価委員会（年1回）
- ④監査（年1回）
- ⑤その他
 - i. FD／SD分科会
 - ・FD分科会（年1回） 総会と同日開催
 - ・SD分科会（年1回） 総会と同日開催
 - ii. SPOD加盟校県内会議 四国各県において必要に応じて実施

■場所・六通講我保口 | 陌子土談話室 ■時間・〇月〇日(小)~〇日(金) 9:00~

会 場	A	B	C	D	E	F
建物名	共通講義棟B 1階	共通講義棟B 4階	共通講義棟B 4階	総合教育棟1 2階	総合教育棟1 3階	愛大ミューズ 1階
教室名	CPI-1 講義室	403講義室	404講義室	社会共創学部会議室	305講義室	アクティブ・ラーニングスペース2

1 目 目 8月24日(水)	1	10:00 ～ 12:00	SD 2401A 社会連携系職員養成プログラム レベルI New!! 地域特性論・地域課題の抽出と住民による解決に向けての合意形成づくりー 前田 誠 (愛媛大学) ワーク 36名	FD・SD共通 2401B 大学の危機管理 ー事例から考える ハラスメントー 吉田一恵, 倉田千春 (愛媛大学) ワーク 30名	FD・SD共通 2401C New!! 大学職員の基礎力を考える 丸山智子 (愛媛大学) ワーク 30名	FD・SD共通 2401D 大学組織を理解する 中井俊樹 (愛媛大学) 宮林常崇 (首都大学東京) ワーク 60名	SD 2401E New!! 大学における障害学生支援とは? ー障害者差別解消法と合理的配慮ー 坂井聡 (香川大学) 講義 90名	FD 2401F New!! アイスブレイクの技法 加地真弥 (愛媛大学) ワーク 30名
	2	13:00 ～ 15:00	FD 2402A 理工系講義形式授業において学生の学習を促進する授業デザイン 梶原暢久 (芝浦工業大学) 吉田博 (徳島大学) ワーク 30名	SD 2402B New!! 始めよう、仕事の整理と協働 次世代リーダー養成セミナー (6期生) ワーク 24名	FD・SD共通 2402C New!! 経験から学ぶ力を育てる 塩崎俊彦 (高知大学) ワーク 40名	FD 2402D 反転授業をやってみよう 金西計英 (徳島大学) ワーク 50名	SD 2402E New!! 教育・学修支援を担う 図書館員の能力開発 ー求めらる知識・スキルを再考するー 井上真琴 (同志社大学) 講義 90名	FD 2402F New!! 質問を変えると授業が変わる?!! 川野卓二 (徳島大学) ワーク 36名
	3	15:30 ～ 17:30	FD・SD共通 2403A New!! 知財リスク対応の基礎知識並びに知財人材育成の授業デザイン 木村友久 (山口大学) ワーク 60名		FD 2403C New!! クリティカルシンキングを促す課題設定をしよう 久保田祐歌 (徳島大学) ワーク 30名	FD 2403D ルーブリック評価入門 ー考える、つくる、活用するー ー保野秀典 (高知大学) ※2601Dと同内容のため、どちらか一方の受講となります。 ワーク 40名	FD 2403E 大人教講義法の基本 小林直人 (愛媛大学) 講義 90名	FD・SD共通 2403F New!! 経験学習入門 高橋平徳 (愛媛大学) ワーク 36名
		17:40 ～ 19:00	ポスターセッション 会場：共通講義棟B 2階 201講義室 見学自由(ポスター出展申込については、SPODホームページをご覧ください。)					

2日目 8月25日(木)	1	10:00 ~ 12:00	FD2501A New!! 研究指導入門 -卒論作成を支援する- 近田政博(神戸大学) ワーク 50名	SD2501B New!! 学生対応の心得・入門編 -職員として気がかりな学生と どう向き合うか- 藤巻晃(徳島文理大学) ワーク 24名	SD2501C New!! 日常の経験知で仮説を立て、 学内にあるデータを検証する -データを活用した予防的・開発的 学生支援をはじめてみませんか?- 杉田郁代 (高知大学) ワーク 30名	SD2501D New!! 部下を育てる評価のコツ -自己理解と他者理解を 踏まえて- 阿部光伸(愛媛大学) ワーク 40名	FD・SD共通2501E 国際連携系職員養成プログラム レベル1 海外派遣入門 塩川雅美(梅光学院大学) 講義 60名	SD2501F New!! コーチング入門 小林忠資(愛媛大学) ワーク 36名		
	2	13:00 ~ 15:00	FD2502A グラフィック・シラバスを書こう! 宮田政徳(徳島大学) ワーク 32名	FD・SD共通2502B New!! 思考プロセスの「見える化」と 共有 -話し合いの生産性を 高めよう- 吉田広毅(常葉大学) ワーク 30名	FD2502C 始めよう! アクティブ・ラー ニング・協同学習・文章作 成の技法編- 西本佳代(香川大学) ワーク 28名		FD・SD共通2502E New!! トップリーダーセミナー 大学ガバナンスとリーダーシップ 大場淳(広島大学) 講義 90名	FD2502F New!! ディープラーニングに誘う アクティブ・ラーニングの手法 -物理、化学の実践例より- 立川明(高知大学) ワーク 36名		
	3	15:30 ~ 17:45	FD・SD共通2503G シンポジウム 南加記念ホール New!! 「経験を学びに変える教育と能力開発」 日向野幹也(早稲田大学) 村山孝道(京都文教大学) 村田晋也(愛媛大学) 司会:小林直人(愛媛大学) 200名							
			18:15 ~ 20:15	情報交換会 会場: 愛媛大学 大学会館 1 階 会費: 4,000 円 (事前申込み制)						

3日目 8月26日(金)	1	10:00 ~ 12:00	FD・SD共通 2601A New!! 視覚障害学生支援の基礎-テキストデータ化の体験- 宮城愛美(筑波技術大学)	SD 2601B New!! 研究支援職員としての基礎知識-ゼロから始める研究者との協働- 宮内卓也(高知大学) ※本プログラムは9:15~12:15の3時間で実施します。	FD・SD共通 2601C New!! 教育データ解釈入門I&II 中山晃, 清水栄子(愛媛大学)	FD 2601D ルーブリック評価入門-考える, つくる, 活用する- 保野秀典(高知大学) ※2403Dと同内容のため, どちらか一方の受講となります。	SD 2601E New!! 管理職・監督職のためのリーダーシップセミナー 秦敬治(追手門学院大学)	FD 2601F 学生の学びやすさと学習意欲を高める授業設計-課題分析図の活用- 仲道雅輝(愛媛大学)
			講義 30%	ワーク 28%	ワーク 40%	ワーク 40%	ワーク 90%	ワーク 24%
	2	13:00 ~ 15:00	FD・SD共通 2602A New!! 聴覚障害学生の主体性を引き出す支援-パソコンノートイクの体験をとおして- 宇都野康子(筑波技術大学)	SD 2602B New!! ラウンドテーブル これからのSDを考える 久保秀二, 織田隆司(愛媛大学)		FD・SD共通 2602D New!! ラウンドテーブル 学生の経験を学びに変える 小林修(愛媛大学)		
			講義 30%	ワーク 30%		ワーク 60%		

5

カテゴリ	No.	参考 修正 前No.	H29 新規・ 削除	プログラム名	講師所属					H23～ 希望状況	H28 新規	H28 開催 校数	H27 開催 校数	H26 開催 校数	H25 開催 校数	H24 開催 校数	H23 開催 校数	担当 校数	1名のみが 担当のプロ グラム(高専 除く)
					愛媛大学	徳島大学	阿南 高専	高知大学	香川大学										
コンサルテーション	1	1		SPOD課題発見コンサルテーション ※ 加賀校へ訪問してのFD・SDの現状と課題に関する情報交換、成功事例の紹介等、加賀校の実態に合わせて内容、形態とも柔軟に対応します。	愛媛県内担当	徳島県内担当		高知県内担当	香川県内担当			1						4	
カリキュラム改善	2	2	新規	3つのポリシー(ディプロマポリシー、カリキュラムポリシー、アドミッションポリシー)の開発と一貫性構築手法	小林直														○
授業改善・ 教授法	3	3		学生の学びを促すシラバスの書き方	小林,仲道	宮田		塩崎,立川,俣野	葛城				1	2			1	4	
	4	4		グラフィック・シラバスの作成方法	仲道	宮田		立川		H23～なし								3	
	5	14	並び替え	ユニバーサルデザインの視点を取り入れた授業づくりのポイント 並び替え				杉田,立川			○	1						1	
		—	削除	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～ ※学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？に統合	仲道								+		+		+	○	
	6	5	(継続)	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	仲道			塩崎,立川,俣野,杉田					1	2	3			2	
	7	13	並び替え	受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り 並び替え	小林忠,加地			立川,杉田					2					2	
	8	6		大人数講義を魅力的にするテクニック	小林直	川野,上岡		杉田	葛城,佐藤			1		1		1		4	
		7	削除	講義に小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイン 削除		久保田		俣野	西本			+						3	
		8	削除	学生が動く・変わる・活き活きするグループワークの進め方 削除	小林直			塩崎,立川,俣野	西本	H25～なし						3	2	3	
		9	削除	ディープラーニングに誘うアクティブ・ラーニングの手法 ～物理、化学の実践例より～				立川			○	2						1	○
	9	9	新規	アクティブラーニング実践(試験紙法)				立川										1	○
	10	10	新規	アクティブ・ラーニング入門	小林直、中井、清水、 小林忠、仲道	吉田		塩崎・立川	西本										
		—	削除	学生の学びやすさと学習意欲を高める授業設計～課題分析図の活用～ ※グラフィック・シラバスの作成方法に統合	仲道								2					+	○
	11	11		効果的なeラーニングの活用方法	仲道			立川				1	1					2	
	12	12		基礎から学ぶ学習評価法	中井、清水、小林忠	宮田,川野,吉田,上岡		俣野	佐藤				1	1	1			4	
プログラム開発	13	15		授業アンケートを見直しませんか？～アンケートの効果的実施と活用方法～				塩崎,立川,俣野		H25～なし				1	2		1		
	14	16		ティーチング・ポートフォリオ入門～教育実践のリフレクション～	小林直,清水	久保田、宮田						1	1	1		1	3	2	
高専向け		17	削除	高専生を元気にする学生指導法のコツ			坪井					+				3		+	
	15	17	新規	高専における学生クライシスとの対峙			坪井											1	
	16	18		担任教員に求められること～担任スキル開発ワーク～			坪井						1	1			1		
	17	19		事例から見た、学生・保護者から信頼される高専教育			坪井						1	2			1		
	18	20		今すぐ役立つ授業Tips アクティブ・ラーニングのスタート			坪井					2	1				1		
	19	21		講義VTR簡単作成ワークショップとアクティブ・ラーニングへの活用			坪井				○	1						1	
業務改善	20	22		大学職員のための企画力養成講座	阿部,仲道,清水,丸山									1	1	2	3	1	
	21	23		若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座	阿部,仲道,清水,丸山									2	3			1	
	22	24		インストラクショナル・デザイン(ID／教育設計)を活用した企画・立案マネジメント	仲道								1					1	○
		25	削除	教職員のためのPowerPoint ～30分でマスターするPPT、プレゼン資料からポスター作成まで～				立川					+	+	2			+	○
		26	削除	教職員のためのプレゼンテーション～説得力のある話し方、組み立て方～				立川					+					+	○
	23	27		コーディネート力養成講座	仲道,村田								1					1	○
		—	削除	プロジェクト・マネジメント入門 ※大学職員のための企画力養成講座に統合	丸山								+				+	○	
	24	28		マインドマップ入門講座(3時間)				俣野						1				1	○
		—	削除	大学組織を理解する	中井						○	2						+	○
	25	29		後輩の成長を促すコーチング	小林忠,清水						○	1						1	
	26	30		円滑な会議運営のためのファシリテーション入門	清水,小林忠						○							1	
	27	31		リーダーシップ入門	村田,丸山						○							1	
	28	32		チームビルディング	村田,仲道						○							1	○
	29	33		身近なデータを活用した教育改善 教学IR入門	清水,加地			杉田			○	2						2	
	30	34	新規	職員のための経験学習	高橋														○
	31	35		組織の力を引き出す観察力養成講座	仲道,村田						○							1	○
人材育成・ 人事制度	32	36		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～	阿部,清水,丸山,吉田										1	1		1	
	33	37		持続可能なSDプログラムの開発手法	阿部,丸山												1	1	
	34	38		人事人材育成ビジョンの必要性	阿部,丸山,吉田					H23～なし								1	
	35	39	新規	大学職員に必要な能力と専門性	阿部,吉田,清水														
学生支援	36	40		学生の自立を促す学生支援の実践とコツ				塩崎,立川	葛城,佐藤,西本				1	1	1	3		2	
	37	41		学生の主体性を促す学習支援	清水						○	3						1	○
	38	42	新規	現代学生の理解と関わり方	野本			杉田											○
	39	43	新規	現代の労働市場を理解する	平尾														○
危機管理	40	44		事例から考えるハラスメント	吉田,倉田							1	3					1	
	41	45	新規	大学教職員のための危機管理	吉田														○
		45	新規	危機管理入門	吉田														○
		46	新規	危機管理実践	吉田														○
		47	新規	危機管理特論	吉田														○
事例紹介	42	48		学生が輝くFDの実践事例	小林直			塩崎,立川,俣野				1	1				1	2	

平成29年度SPOD内講師派遣プログラム概要(案)

カテゴリ	No.	H29 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
コンサル テーション	1		SPOD課題発見コンサルテーション	コンサルティング	FD・SDの現状と課題に関する情報交換、成功事例の紹介等を行いながら当該組織においてFD・SDを効果的に進めるためのコンサル ティングを行います。FD・SDに取り組んでいるがマンネリ化してきた、担当者が行き詰っているなどの課題がある場合に最適なプログラム です。教職員全員を対象とせず、管理職やFD・SD担当者等と小規模のディスカッション形式で実施します。
カリキュラム 改善	2	新規	3つのポリシー(ディプロマポリシー、カリ キュラムポリシー、アドミッションポリ シー)の開発と一貫性構築手法	3つのポリシー、アセスメントのポリ シー、中教審のガイドライン	2016年3月末に中教審のガイドラインが提示され、2017年度からは全ての大学で3つのポリシー(ディプロマポリシー、カリキュラムポ リシー、アドミッションポリシー)の策定と公表が義務付けられました。どの大学等も3つのポリシーを明文化しているはずですが、例えば履 修系統図やカリキュラム・チェックリストなど、明文化されたカリキュラムポリシーをより詳細に説明するツールもいろいろあります。愛媛大学 などの事例を紹介しつつ、3つのポリシーをどうやって策定し、教育改革のためにどのように活用してゆくのかが、みなさんと考えます。
授業改善・ 教授法	3		学生の学びを促すシラバスの書き方	シラバス、(教授法、評価)、 授業デ ザイン	シラバスは、授業デザインの基礎であり、より良いシラバスを作ることはより良い授業を作るための出発点となります。しかし、シラバスを作 るためには、様々な授業形態、評価方法といった知識がなければなりません。また、授業全体をわかりやすく構築するデザイン力も必要と なります。本プログラムでは、参加者の皆さんに良い授業のヒントを持ち帰っていただくため、シラバスの定義、授業内容、目的・目標の設 定、授業内容、スケジュールのデザイン、評価方法の選択について具体例を示しながら解説します。また、学生の時間外学習を促す事例も 紹介します。シラバスを持参の上参加いただければ、その場でブラッシュアップしていただくことができます。
授業改善・ 教授法	4		グラフィック・シラバスの作成方法	シラバス、(教授法、評価)、 授業デ ザイン	シラバスは、学習目標やスケジュールが書かれた、授業に関する最大重要文書と言えます。ところが、教員が期待するほどには、学生は注 意深くシラバスを読んでいないのも事実です。たとえ、学生が読んだとしても、教員が持つ背景知識を踏まえてシラバスの内容を理解す ることは困難です。 グラフィック・シラバスとは、学習内容をフローチャート、ダイアグラム、樹形図として一枚のマップに表現したものです。学生はこれを読むこ とによって、学習目標や内容を効果的に理解できるだけでなく、容易に記憶にとどめることができます。また教員は、これを通して、自らの 授業内容やキーワードを精選し、構造を明確化し、より円滑な流れで授業の再構成を行うことができます。 本プログラムでは、グラフィック・シラバスの意義や特徴を簡単に説明した上で、参加者全員が自らの授業についてグラフィック・シラバスを 書く個人ワークに取り組みます。ペア・ワークによるブラッシュアップを経て、再度、個人ワークに取り組みます。参加者は担当している授業 のうち、どれか一つのシラバスを持参ください。
授業改善・ 教授法	5		ユニバーサルデザインの視点を取り入れ た授業づくりのポイント	学生支援、修学支援、 授業デザイ ン	近年、授業設計の中に、発達障害等の学生の支援としてユニバーサルデザインの視点を生かした授業づくりが行われるようになりました。 資料の作り方や授業での指示の出し方、グループワーク等の活動において、視覚的な情報を増やしたりすることにより、スムーズに伝わり 学生の授業内でのつまづきが減ります。また、その授業づくりは、教室内の多くの学生にとっても、有効な学生支援にもなります。本プログ ラムでは、具体的な授業実践について紹介するとともに、学内の先生方が行われている授業づくりについて、情報共有するとともに、求め られる授業内の学生支援について考えていきます。
授業改善・ 教授法	6		学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	教授法、動機づけ	やる気(学ぶ意欲)は、学生の授業態度、授業外での自主学習の質や量、最終的に学習成果を決定する要因です。授業を通して学生のや る気を引き出すことは私たちの大切な役割です。 DVD教材を使用する、グループ活動を行わせる、ゲーム的要素を盛り込む等、学生のやる気を引き出す方法は様々ですが、その場しのぎ の活動になってしまうと学習成果は期待できません。学生のやる気を引き出しそのやる気を保持するための理論的な枠組みを理解した上 で、どのような授業活動を行うのかを考えていく必要があります。本プログラムを通して、参加者の皆さんに学生のやる気を引き出すための 理論的な枠組みを理解いただき、授業に役立つ具体的なアイデアを互いに共有したいと思います。本プログラムをよりインタラクティブ で実りのあるものにするために、参加者の皆さんは、自分の授業において学生のやる気を引き出すためにどのような工夫を行っているの かを箇条書きにしたメモをご持参ください。
授業改善・ 教授法	7		受講生が楽しく集中して参加する授業の 雰囲気作り	教授法、講義法、動機づけ	多くの学生は授業を聴くつもりで教室に集まっているわけではありません。 まして授業に参加するつもりで来てはいません。そのようなアウェイな状況を一瞬で変えられたら先生も気持ちよく授業ができと思いま せんか？多くの受講生は、授業内容にまったく関心がないわけではありません。でも難しい話を一方的に続けられればいくらがんばっても疲 れてしまいます。そんなどんよりムードを一瞬で打ち払って明るくできたら良いと思いませんか？ そんなテクニック:授業の最初にすべきこと、大事なことが伝わっているか確認する方法、全員の意見分布を知る方法について具体的に紹 介します。また、それらの方法がなぜ、うまく行くのか、基本的考え方を紹介します。
授業改善・ 教授法	8		大人数講義を魅力的にするテクニック	教授法、講義法、 双方向授業	「よい」講義とはここでは、聞き手の学生にとって分かりやすく、知的な緊張感があり、さらに学生が参加する(した気にさせる)講義、というこ とにします。本プログラムでは、学生とコミュニケーションを取る方法、講義に参加させる方法や授業効果を高める方法など、大人数の学生 を聴衆とした「よい」講義をするために気をつけておかなければならない様々な授業スキルを、実例や実習を通して習得することができま す。また大人数講義でも取り入れることが可能な、簡単な参加体験型授業/アクティブ・ラーニング型授業の一例として、受講者に実際にグ ループワークを体験していただきます。

平成29年度SPOD内講師派遣プログラム概要(案)

カテゴリ	No.	H29 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
授業改善・ 教授法	9	新規	アクティブラーニング実践(試験紙法)	教授法、アクティブ・ラーニング	グループワークをやってみたけど時間ばかりかかってなかなか進まない。効果的に基礎知識を蓄える方法はないか？ そんなお悩みの方にぴったりの手法があります。このワークショップでは、「試験紙」と「教科書」で組み立てる反転学習の手法を紹介します。これらの失敗しないグループワークの手法には、協同学習の要素が仕掛けとして盛り込まれていることを一緒に確認しましょう。試験紙法では、レクチャーより効率よく進められ、学生の成績を上げ、様々な能力も開花させることができます。 * 昨年のティーブラーニングに誘うアクティブラーニングとは、ほとんど同じ内容です。
授業改善・ 教授法	10	新規	アクティブ・ラーニング入門	教授法、アクティブ・ラーニング、双方向性授業	本プログラムでは、アクティブラーニングの基本的な考え方について学び、学生が授業に能動的に参加できるような様々な教授法の紹介を通して、授業に取り込めるアイデアを考えることを目的としています。教員・学生間の双方向性を高める教育手法について学び、ご自身の授業で導入できるアクティブラーニングについて一緒に考えていきます。このプログラムの構成自体も、アクティブラーニングの考え方に基づいています。
授業改善・ 教授法	11		効果的なeラーニングの活用方法	教授法、eラーニング	高等教育機関において、学習効果を上げるための方法としてeラーニングが注目されています。本プログラムでは、「eラーニングを授業に取り入れてみよう」「eラーニングをどのように活用することが有効なのかを知りたい」「自身の授業改善に役立てたい」「どこから始めるとよいかわからない」などという方に対して、実際に授業で活用されている様々なeラーニング事例を紹介するとともに、ワークショップ形式にて自身の授業で、どう活用できるかを探っていきます。
授業改善・ 教授法	12		基礎から学ぶ学習評価法	学習評価、授業デザイン	本プログラムでは、学習評価の基礎知識である、学習評価の原則、学習評価の公平性、テストの作成法、学習評価の厳密化と効率化のための評価ツール、について学びます。これまでの自己の学習評価方法を見直し、公平性・厳密性と効率性の両方を満たすものにするためのヒントを持ち帰ることができます。シラバスを持参の上参加いただければ、その場でブラッシュアップしていただくことができます。
プログラム 開発	13		授業アンケートを見直しませんか？ ～アンケートの効果的実施と活用方法～	授業アンケート	授業アンケートは、日本において最も一般的な授業改善の一つだと言えます。一方で、形式的な実施に陥っている(マンネリ化)という声も聞きます。「やりっぱなし」にせず、効果的に実施するためには、どうしたらよいのでしょうか。またその結果をどのように活用したらよいのでしょうか。本プログラムでは、国内外の様々な事例を紹介しながら、上記の問いを考えていきます。開催校のアンケートを持参いただければ、項目の検討を行うワークを入れることができます。
プログラム 開発	14		ティーチング・ポートフォリオ入門 ～教育実践のリフレクション～	ティーチング・ポートフォリオ	本プログラムでは、ティーチング・ポートフォリオとは何かについて基本的な内容を学んでいきます。具体的には、ティーチング・ポートフォリオが、教育改善や教育業績評価にいかなる点で役立つかといった必要性と有効性について、また、ティーチング・ポートフォリオ作成のための要点と手順について学ぶ機会を設けています。ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップへ参加予定の先生方は事前準備として活用いただけます。
高専向け	15	新規	高専における学生クライシスとの対峙	高専、学生指導	高専は中学卒業生を受け入れ5年一貫教育で時代に適した実践的技術者を養いますが、高専が受け入れる多感な中学卒業生は精神的に未熟であり、自立的学習不能、コミュニケーション能力不足、メンタル障がいも多く抱え、それがいじめ・うつ・不登校・自殺につながり、結果として原級留置・退学を生んでいます。各高専の学生指導における「ヒヤリ・ハット事例」によるケーススタディにより、教員個々および組織としての学生指導実践力を培います。
高専向け	16		担任教員に求められること ～担任スキル開発ワーク～	高専、学生指導	心の揺らいでいる学生に、まず寄り添うのは、担任教員です。担任教員は、学生サポートのために次のことを始めとする様々なスキル(意識、知識と能力)を求められます。担任教員に必要な基礎的スキルを整理して時系列に整理することにより、教員団の教育力向上に資することを目指します。 数年の担任経験を有し、担任スキルの高度化と共有、校内での教育連携の必要性を感じている教員を対象とするワークです。 ・学生との接し方 ・自殺や不登校、いじめのサイン ・教育連携の方法 ・保護者対応 ・奨学金 ・休学時の手続き ・授業料納付期限、除籍 ・高等学校卒業程度認定試験 ・ハラスメント ・危機管理フロー
高専向け	17		事例から見た、学生・保護者から信頼される高専教育	高専、教育経営	学校教育の不調は、時に、強いクレームや裁判として顕在化します。教育活動そのものに問題がある場合、教育活動への理解を得られない場合など様々ですが、いずれも学生・保護者から学校および教員が信頼を得られていないことが最大の要因の一つです。裁判事例をふまえて先行研究を参照しつつ、教育現場の観点から信頼される高専教育のあり方を確認します。あわせて、各高専において、信頼される教育活動を全学的に行うための検証・支援方法について考えましょう。
高専向け	18		今すぐ役立つ授業Tips アクティブ・ラーニングのスタート	教授法、動機づけ	アクティブ・ラーニングは有効な学習形態ですが、そのためには学生のモチベーションが欠かせません。本プログラムは、内発的動機づけをサポートして学生の学習活動を活性化する方法を紹介し、グループによるミニワークで確認します。取り上げるのは、「アブローチーク、個人名空間、肯定的フィードバック、Think-Pair-Share、クラスルームコントロール、問いかけ、回答への対応、Illusion of choice、ラウンド意見交換」などです。

平成29年度SPOD内講師派遣プログラム概要(案)

カテゴリ	No.	H29 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
高専向け	19		講義VTR簡単作成ワークショップとアクティブ・ラーニングへの活用	アクティブ・ラーニング、反転授業、講義VTR	アクティブ・ラーニングの効果的な実施のための手法として、反転授業に注目が集まっています。一方で、そこには、「準備に時間がかかる」、「講義VTRの事前視聴をしない」、「アクティブ・ラーニングとの接続が難しい(話し合いが拡散して、学習成果が見えない)」などの懸念や課題などがあります。PPTをベースとする講義VTR作成ワーク体験を経て、学生による講義VTR視聴をふまえ、実授業では「書く・話す・発表する」ことによるアクティブ・ラーニングを実施するスタイルの反転授業について、これらの課題を解決し授業者の不安を軽減する手法を獲得します。
業務改善	20		大学職員のための企画力養成講座	企画力、プレゼンテーション力	大学職員に必要な能力として「問題発見・解決能力」がよく取り上げられています。本プログラムは、大学改革、業務改善を行っていく上での、「問題発見・解決能力」と「企画提案力」の手法を学ぶものです。このプログラムで身につけた手法や企画書を実際に大学に持ち帰り、上司や大学に提案できるよう、実践に即したスタイルで行います。大学や今の業務に疑問や改善点を持たれている職員の方はもちろん、どうやって見つけたらよいか、提案したら良いのか分からない職員の方もご参加ください。
業務改善	21		若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座	判断力・決断力、ディベート	判断・決断は上司や役職者だけが行うものだと思いませんか。実は、若手・中堅職員においても、業務の中で、判断・決断を下さなければならない場面は多々あります。あなたはどのように判断・決断を行っていますか？そもそも、判断と決断の違いとは何でしょうか？また、判断を速やかに行うには何が必要であり、決断を下すには何をもとに行えば良いのでしょうか？判断や決断が速やかな人は好感を持たれますが、その判断や決断が誤っていると信頼を失います。また一方で、決定しやすい判断が良い判断とは限りません。このように、本セミナーでは、判断力と決断力の違い、それらを効果的に行うために必要な条件を理解した上で、実践トレーニングを行うことで参加者の皆さんの判断力・決断力スキルの向上を図ります。当日は、レクチャーやグループワーク、ディベートなどを組み合わせ、進めていきます。
業務改善	22		インストラクショナル・デザイン(ID／教育設計)を活用した企画・立案マネジメント	企画立案マネジメント、現状分析	本プログラムでは、問題解決手法であるインストラクショナル・デザイン(ID／教育設計)を理解し、その後、ワークショップ形式にて、自身の業務実践の場に活かせる業務の効率化や課題解決に向けた方策が見出せるようになることを目指します。まず、自身の大学で業務や教育の改善・改革を推進したいと考えている事柄を取り上げるところからはじめ、一般的に改革を推進する上で、ポイントとなる現状分析を丁寧に行います。次に、目標とのギャップを明確に認識し、ゴールに向けて方略・戦略をデザインするための方法論を学び、改革の一端を担う際の効果的な思考を身につけます。
業務改善	23		コーディネート力養成講座	合意形成、調整、ゴール設定	仕事におけるコーディネートとは、何をどのようにすることなのでしょうか。目標達成のために部局や立場を超えて、必要なスキルや能力を備えた人を集めるだけでなく、チームの中で異なる分野(領域)・個々の利害による関係を調整し、全体の合意を形成し、向かうべき目標・ゴールまで着実に誘導していくこと、これが仕事におけるコーディネート力です。職場におけるコーディネーターという役割は、物理的なシステムでは解決できない、人にしか担当できない仕事と言えます。本ワークショップでは、グループワーク等を通じて、チームの各メンバーが持つアイデアや意見、情報をうまく引き出し、まとめ、一つの目標達成に向かえるようにするまでのコーディネート力の実践とコツについて、学んでいただけたらと思っています。
業務改善	24		マインドマップ入門講座 (3時間)	思考法、(教授法)	マインドマップは、Tony Buzanによって開発された思考手法・ノート術で、記憶力・理解力・集中力・創造的思考力・問題解決力などの様々な能力を高めるとされています。イメージと連想をもとに放射状に思考を広げるところに特徴があり、ビジネスや教育現場において注目されています。本プログラムは、実際に頭と手を動かしながらMind Mappingを体験することを通して、参加者自身の日々の実践へのヒントを持ち帰ることを目的として実施されます。
業務改善	25		後輩の成長を促すコーチング	コーチング、後輩指導、コミュニケーション	職場には、先輩が後輩を個別に指導するさまざまな場面があります。そのような場面では、先輩が後輩に答えを提示することもできます。しかし、それでは後輩の成長を期待することはできません。後輩の成長を促す指導をするうえで役に立つのが、コーチングです。コーチングは、人材開発の一つの技法で、相手の目標達成を促すためものです。相手に答えを提示するのではなく、コミュニケーションをとおして相手のもつ答えを引き出す点に特徴があります。本プログラムでは、コーチングの理論やさまざまなスキルについて学習します。職場での具体的な事例をもとに、コーチングのさまざまなスキルを理解し、職場で活用できるようになることを目指します。また、コーチングのスキルは、学生を指導するうえで役に立つものです。
業務改善	26		円滑な会議運営のためのファシリテーション入門	会議運営、職場	会議やミーティングで、“意見が出てこない”、“一部の人がばかり発言している”、“今日の会議は無駄だった”と感じた経験はありませんか？このような不満の解決策としてファシリテーションがあります。ファシリテーションとは、会議、組織運営や教育の場で問題解決や合意形成、アイデアの創造などを促す活動全般を指します。このプログラムでは、会議やミーティングの場面でのファシリテーション・スキルの習得を目指します。具体的には会議やミーティングでの場づくり、コミュニケーションの取り方、合意形成や情報の共有化について学習します。

平成29年度SPOD内講師派遣プログラム概要(案)

カテゴリ	No.	H29 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
業務改善	27		リーダーシップ入門	組織運営、リーダーシップ	どのような組織においても、数々のミッションやタスクを効率良く果たしていくためには、当該組織を円滑に機能させ、その有効性を増す仕方でありリーダーシップを発揮する人の存在が欠かせません。このようなリーダーシップは学習や実践によって体得することが可能です。本プログラムでは、まずリーダーシップに関する基礎的知識を概観し、その後、それらを実際の職場においてどのように応用・適用することができるかについて、受講者同士のグループワーク、ディスカッション等を通じて検討することを目的とします。
業務改善	28		チームビルディング	組織づくり、目標・目的の共有	日々の諸業務を果たす各部署において、また組織横断的な種々のプロジェクト等において円滑な協働を実現するためには、コミュニケーションの促進やリーダーシップの発揮など様々なアプローチが必要となります。なかでも、チームや組織をどのようにキックオフするか、即ち、メンバー間でミッション・ビジョン・ゴール、目標や目的の達成方法等を如何様に設定・共有するかは、メンバーのモチベーションや組織の有効性に大きな影響を与えます。本プログラムでは、チームビルディングに関連した理論を簡潔に学ぶと共に、受講者各自が所属する組織的背景を念頭に、どのようなチームビルディングを実践できるか、具体的なプランを策定することを目的とします。
業務改善	29		教学IR入門	教学IR、学内データ、教育改善	学長のリーダーシップを中心とする組織運営および経営強化の要請を背景として、IR(Institutional Research: 機関調査)の重要性が認識され始めています。IRは「機関の政策立案、政策形成、意思決定を支援するための情報を提供する目的で、高等教育機関の内部で行われる調査研究」と言われています。本プログラムでは、教育改善に資するデータの収集と分析を可能にする教学IRを取り上げます。まず、教学IRとはどのような活動なのかを共有します。その後、ワークとディスカッションを通じて、身近にある学内データを用いた教育改善について考えます。
業務改善	30	新規	職員のための経験学習	経験学習、キャリア発達、省察	私たちは日々何かを経験し、それをもとに考え、自分自身を作っています。業務においても、さまざまな経験を重ね、自身を成長させてこられたでしょう。本プログラムは、こうした日々の経験の意味を、経験学習の文脈から捉え直し、ご自身のこれまでのキャリア、現在の業務、これからの展望を考える機会となるよう構成しています。経験学習はどのような考え方から生まれたのか、どのように経験から学んでいるのか、どのような経験が学びにつながるのか、経験から学ぶためにはどのような力が必要なのか、経験から学ぶことをどのように支えていくことができるのかなどについて、レクチャーとグループワークを通して理解します。
業務改善	31		組織の力を引き出す観察力養成講座	観察力、コミュニケーション、組織マネジメント	組織の運営に、なぜ観察力が必要なのでしょう。組織とは二人以上が集まって同じ目的をもってともに動く集団であり、組織を円滑に運営するためには、自分とメンバーを深く知ることが必要です。例えば、職場で後輩ができたなら、役職についていなくともリーダーとしての対応を行わなくてはなりません。そのために、先輩であるあなたには後輩との真のコミュニケーション力が求められます。あなたは、日頃、同僚や後輩の何を観察していますか。相手の心身の状態を正確に把握し、適切な対応をするためには、表面的な情報だけでなく、その奥にある真の情報をつかむための観察力を養うことが必要です。本プログラムでは、組織や集団の理念や目標の達成に寄与するため、メンバー個々の能力を最大限に引き出し、真のコミュニケーションが取れる可能性を高めることを目的とします。グループワーク等を組み入れながら、自分とメンバーを知る方法を探っていきます。
人材育成・人事制度	32		スタッフ・ポートフォリオ入門 ～職員と大学が共に輝くために～	自己理解、メンタリング、業務整理	スタッフ・ポートフォリオとは、職員自らがキャリア形成を図れ、組織としてはこれにより職員一人ひとりの可能性や潜在能力を知ることができるツールです。本プログラムでは、スタッフ・ポートフォリオの詳しい定義やその有益性を説明した後に、SPOD—SDでの活用例及び愛媛大学での導入例や実際にスタッフ・ポートフォリオを作成した職員の声を聞き、実践例を示します。スタッフ・ポートフォリオは大学や大学職員人事マネジメントにどのような影響や効果を与えるのでしょうか。また、職員個人にどのような影響や効果があるのでしょうか。さらには、スタッフ・ポートフォリオは簡単に作成することができるのでしょうか。作成する場合に重要なこととは何でしょうか。このような疑問を一つずつ解決できるようなプログラムとなっています。
人材育成・人事制度	33		持続可能なSDプログラムの開発手法	SDプログラム開発	SDとは事務系職員の能力開発活動であり、人材開発から始まって、組織の活性化、組織の業績向上、最終的には大学等の特性として地域の活性化と結びついていくものです。SDIには、職場の中で仕事に就きながら仕事に即して教育するOJT(職場内教育)と職場から一定期間離れてまとまった教育をするOFF-JT(職場外教育)があり、意図的、計画的、持続的に実施しなければならない。本プログラムはそのプログラム開発のための手法を学ぶ作業を行います。
人材育成・人事制度	34		人事人材育成ビジョンの必要性	人材育成ビジョン	本プログラムは、SPODに加盟する各大学の人事・人材開発の担当職員に対して、各大学にふさわしい人事マネジメントシステムを効果的に機能させ、職員一人ひとりが優れた人材に育っていくための基本的な人材育成ビジョン開発の手法を理解することができます。
人材育成・人事制度	35	新規	大学職員に必要な能力と専門性	大学職員 大学改革、SD義務化 汎用的能力、専門性	大学を取り巻く環境の変化や、大学改革の進展に伴い、大学職員に、求められる能力も高度化、多様化しています。さらに、大学設置基準では「職員が大学の運営に必要な知識・技能を身に付け、能力・資質を向上させるための研修の機会を設けることその他必要な取り組みを行うこと。」として平成29年4月1日付けでSDが義務化されることになりました。本プログラムでは、大学を取り巻く環境や大学改革を理解し、これからの大学職員に求められる能力と専門性について説明することができるようになることを目指します。

平成29年度SPOD内講師派遣プログラム概要(案)

カテゴリ	No.	H29 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
学生支援	36		学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	学生支援	学内での学生活動の中心となるリーダー育成や学生同士によるピア・サポートが新たな学生支援として注目を浴びています。四国内でもそのような取り組みが盛んにおこなわれており、それらの事例と教職員がどのように関与していけば良いのかのコツの紹介を複数大学の事例紹介を織り交ぜながら進めます。必要に応じ、取り組みに関与している学生の生の声も聞けるようにいたします。教職員だけでなく、学生を巻き込んだ総合的な研修となっています。
学生支援	37		学生の主体性を促す学習支援	学習支援、事例紹介	学生たちの主体的な学びを促進するために、私たち教職員は授業や日常の大学生活の中で様々な支援を行っています。たとえば、予・復習、参考書や有益な情報の提供、学習に関わる助言、あるいは学習支援のための施設整備などです。このような支援では、学生の現状や抱える課題に沿った方法・対応が求められます。本プログラムでは、国内の学習支援の現状と他大学の実践事例を紹介した後、所属大学の学習支援に関する現状や課題を参加者間で共有し、実施可能な学習支援の方法について考えていきます。
学生支援	38	新規	現代学生の理解と関わり方	学生支援、メンタルヘルス	本プログラムでは、多様化する大学生像を概観した上で、自分がこれまでに経験してきた大学生の姿と現代学生の姿の違いを理解することとともに、事例を通して学生との関わりを検討し、教員として学生に関わるときの注意点やコツを身につけることを目的とします。また若者のメンタルヘルスに関する現代的トピックを取り上げ、学生理解の一助とします。
学生支援	39	新規	現代の労働市場を理解する	労働市場、人的資本、キャリア	本プログラムでは、現代日本の労働市場状況について、特に新規大卒労働市場の状況を把握するとともに、キャリア形成および人的資本形成に影響を与える教育について理解することを目的とします。また、ワークショップなどを通して、労働市場におけるキャリア形成および人的資本形成を理解する一助とします。
危機管理	40		事例から考えるハラスメント	ハラスメント事例、施策	本プログラムでは、大学等において、今、身近にあるハラスメントについて説明すると共に、なぜハラスメントが無くならないのか問題提起します。そして複雑かつ多様化するハラスメントについて、具体的事例を挙げながら、「ケースメソッド」により省察し、①ハラスメント認定のポイント、②ハラスメントが起きた場合の対処方法、③ハラスメント「施策」を導きだしていきます。
危機管理	41	新規	大学教職員のための危機管理	リスクマネジメント事例、施策	本プログラムでは、今や避けては通れないリスクマネジメントについて、大学職員に求められる権利義務を理解した上で、事件・事故等の対処方法、予防策の構築方法について学び、①大学等における危機管理とは何かを理解し②事件・事故等に自ら判断を行い、対処することができ③事件・事故等の予防策を構築することができるようになることを目指します。入門編、実践編、特論編(事業継続計画(BCP))に分けて実施することができます。
事例紹介	42		学生が輝くFDの実践事例	FD実践事例	本プログラムでは、FDの意義・定義、歴史・国際動向、FDの取り組み事例、推進する上でのコツを説明します。また国内外の優れた取り組み事例、組織体制を紹介します。希望に応じて所属機関のFDに関するコンサルティングやニーズ分析を行います。本格的なFDの取り組みはこれからという導入時期に最適なプログラムです。

平成29年度SPOD内講師派遣プログラム希望調査

(回答様式)

学校名:

SPOD共通事業であるSPOD内講師派遣事業をご利用いただくにあたり、各加盟校におけるFD／SD活動への基本方針を考慮した上で、講師派遣を希望するプログラムを裏面の表からお選びください。各加盟校から回答をいただいた後、コア校で講師を調整の上、決定プログラムを連絡します。

留意事項

- ・各加盟校につき、1回1プログラムの実施とします。ただし、1法人に複数大学・短期大学・短期大学部が併設されている場合は1法人あたり1回とします。(高等専門学校除く)
- ・希望プログラムの選定については、可能な限り、FD及びSD担当者で調整の上提出してください。
- ・実施内容の詳細については、プログラム決定後、担当講師に直接ご相談いただくこととなります。

(1)[経 緯] 第1希望(裏面)のプログラムを選択するに至った、貴組織の背景、状況(主催者の意図)等をお知らせください。

(2)[目的／目標] 今回の研修の目的／目標はどのようなものでしょうか？

(3)[参加者] 参加者はどのような方々(専門分野、経験、役職等)で、何名ほどの参加(全員必修か希望者のみの参加かを含む)を見込んでいますか？

例) 新任教員 ○名程度(原則必須参加)、中堅職員 ○名程度(希望者のみ)、全教職員 ○名程度(原則必須参加)

(4)[今後の計画] 貴組織において今後どのようにFD及びSD活動を進めていく予定かお教えてください。

(FD)

(SD)

→次ページへ続く

平成29年度SPOD内講師派遣プログラム希望調査

学校名:

(5) No. 1～42から、講師派遣を希望するプログラムを3つ選び、希望順位(1～3の番号)を付して記載してください。

原則として第1希望での派遣を実施いたしますが、多大学が同一プログラムを希望した場合は調整させていただきます。

カテゴリ	No.	プログラム名	キーワード	形態	希望順位
コンサルテーション	1	SPOD課題発見コンサルテーション ※ 加盟校へ訪問してのFD・SDの現状と課題に関する情報交換、成功事例の紹介等、加盟校の実態に合わせて内容、形態とも柔軟に対応します。	コンサルテーション	相談の上、決定	
カリキュラム改善	2 新規	3つのポリシー(ディプロマポリシー、カリキュラムポリシー、アドミッションポリシー)の開発と一貫性構築手法	3つのポリシー、アセスメントのポリシー、中教審のガイドライン	講義、ミニワーク	
授業改善・教授法	3	学生の学びを促すシラバスの書き方	シラバス、(教授法、評価)、 授業デザイン	講義、ミニワーク	
	4	グラフィック・シラバスの作成方法	シラバス、(教授法、評価)、 授業デザイン	講義、ミニワーク	
	5	ユニバーサルデザインの視点を取り入れた授業づくりのポイント	学生支援、修学支援、 授業デザイン	講義、ミニワーク	
	6	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	教授法、動機づけ	講義、ミニワーク	
	7	受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り	教授法 、講義法、 動機づけ	講義、ミニワーク	
	8	大人数講義を魅力的にするテクニック	教授法、講義法、 双方向授業	講義、ミニワーク	
	9 新規	アクティブラーニング実践(試験紙法)	教授法、アクティブ・ラーニング	講義、ミニワーク	
	10 新規	アクティブ・ラーニング入門	教授法、アクティブ・ラーニング、双方向性授業	講義、ミニワーク	
	11	効果的なeラーニングの活用方法	教授法、eラーニング	講義、ミニワーク	
	12	基礎から学ぶ学習評価法	学習評価、 授業デザイン	講義、ミニワーク	
プログラム開発	13	授業アンケートを見直しませんか？～アンケートの効果的実施と活用方法～	授業アンケート	講義、ミニワーク	
	14	ティーチング・ポートフォリオ入門 ～教育実践のリフレクション～	ティーチング・ポートフォリオ	講義、ミニワーク	
高専向け	15 新規	高専における学生クライシスとの対峙	高専、学生指導	講義、ミニワーク	
	16	担任教員に求められること ～担任スキル開発ワーク～	高専、学生指導	講義、ミニワーク	
	17	事例から見た、学生・保護者から信頼される高専教育	高専、教育経営	講義、ミニワーク	
	18	今すぐ役立つ授業Tips アクティブ・ラーニングのスタート	教授法、動機づけ	講義、ミニワーク	
	19	講義VTR簡単作成ワークショップとアクティブ・ラーニングへの活用	アクティブ・ラーニング、反転授業、講義VTR	講義、ミニワーク	
業務改善	20	大学職員のための企画力養成講座	企画力、プレゼンテーション力	講義、ミニワーク	
	21	若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座	判断力・決断力、ディベート	講義、ミニワーク	
	22	インストラクショナル・デザイン(ID/教育設計)を活用した企画・立案マネジメント	企画立案マネジメント、現状分析	講義、ミニワーク	
	23	コーディネート力養成講座	合意形成、調整、ゴール設定	講義、ミニワーク	
	24	マインドマップ入門講座 (3時間)	思考法、(教授法)	講義、ミニワーク	
	25	後輩の成長を促すコーチング	コーチング、後輩指導、コミュニケーション	講義、ミニワーク	
	26	円滑な会議運営のためのファシリテーション入門	会議運営、職場	講義、ミニワーク	
	27	リーダーシップ入門	組織運営、リーダーシップ	講義、ミニワーク	
	28	チームビルディング	組織づくり、目標・目的の共有	講義、ミニワーク	
	29	教学IR入門	教学IR、学内データ、教育改善	講義、ミニワーク	
	30 新規	職員のための経験学習	経験学習、キャリア発達、省察	講義、ミニワーク	
	31	組織の力を引き出す観察力養成講座	観察力、コミュニケーション、組織マネジメント	講義、ミニワーク	
人材育成・人事制度	32	スタッフ・ポートフォリオ入門～職員と大学が共に輝くために～	自己理解、メンタリング、業務整理	講義、ミニワーク	
	33	持続可能なSDプログラムの開発手法	SDプログラム開発	講義、ミニワーク	
	34	人事人材育成ビジョンの必要性	人材育成ビジョン	講義、ミニワーク	
	35 新規	大学職員に必要な能力と専門性	大学職員、大学改革、SD義務化汎用的能力、専門性	講義、ミニワーク	
学生支援	36	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	学生支援	講義、ミニワーク	
	37	学生の主体性を促す学習支援	学習支援、事例紹介	講義、ミニワーク	
	38 新規	現代学生の理解と関わり方	学生支援、メンタルヘルス	講義、ミニワーク	
	39 新規	現代の労働市場を理解する	労働市場、人的資本、キャリア	講義、ミニワーク	
危機管理	40	事例から考えるハラスメント	ハラスメント事例、施策	講義、ミニワーク	
	41 新規	大学教職員のための危機管理	リスクマネジメント事例、施策	講義、ミニワーク	
事例紹介	42	学生が輝くFDの実践事例	FD実践事例	講義	

「研修プログラムガイド2017」の作成について

(趣旨)

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

(対象プログラム)

全SPOD加盟校の1～5のプログラム

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

(全体構成)

- 「研修プログラムガイド2017」発刊にあたって
- 利用の手引き
- SPODの概要説明
- プログラム一覧
- SPOD加盟校内講師派遣プログラム一覧
- プログラム紹介
- 学内向け研修一覧 (学外非公開分)
- 申込み・お問い合わせ
- SPODホームページについて

(原稿作成)

別紙「研修プログラムガイド2017原稿作成要領」のとおり。

(発行時期等)

発行時期：平成29年4月下旬

発行部数：A4サイズ 7,200部 (SPOD加盟校 教員 4,596+職員 2,353+予備 251部)

※教職員数は平成29年度負担金積算根拠数による

※平成28年度の発行部数は7,300部

(作成スケジュール)

提出締切等	提出様式等	提出元→提出先等
平成29年2月 3日 (金)	・掲載(開放)プログラム【様式1-1】 ・学内プログラム【様式2】	各加盟校(コア校含む) →各コア校及び愛媛大学
平成29年2月 3日 (金)	・掲載原稿【様式1-2】	各加盟校→各コア校
平成29年2月10日 (金)	・掲載原稿【様式1-2】 ※チェック欄にチェック済みの原稿 ・掲載(開放)プログラム【様式1-1】 ・学内プログラム【様式2】	各コア校(各コア校分及びとりまとめ分)→愛媛大学 ※相互チェックのため、コア校はとりまとめた様式1-2と併せて、様式1-1及び様式2も愛媛大学に提出してください。
平成29年3月中旬	印刷業者初稿原稿渡し	
平成29年4月下旬	印刷業者納品、各大学へ配付	

研修プログラムガイド2017 原稿作成要領

SPOD研修プログラムガイド2017に掲載する「加盟校に開放するプログラム」について、「研修プログラムガイド2016」の記載内容を参考にしながら、下記の作成要領に従い、「内容紹介」の原稿作成を「様式1-2」によりお願いします。

原稿作成〆切：平成29年2月3日（金）

※各コア校から愛媛大学への原稿提出期限は平成29年2月10日（金）

原稿提出先：各コア校

編集責任校：愛媛大学（担当：教育・学生支援機構 教育企画室、SPOD事務局）

※作成にあたっては、各コア校と連携・協力して行う。

掲載ページ数

- ・1回2～3時間程度のセッションの場合 … 半ページ
- ・合宿セミナー等 … 1ページ

掲載項目（予定）

- | | | |
|-------------|-------------|--------------------|
| 1.プログラム名 | 2.新規・継続の別 | 3.開催大学名 |
| 4.研修形態 | 5.対象 | 6.カテゴリ分類 |
| 7.遠隔配信 | 8.FD レベルマップ | 9.主な対象者 |
| 10.対象校 | 11.目標 | 12.講師氏名・所属大学・所属部署名 |
| 13.日時・場所 | 14.受講定員 | 15.主催 |
| 16.〆切 | 17.申込・問合せ先 | 18.内容 |
| 19.参考となる写真等 | 20.参考資料 | 21.準備物について |
| | | 22.受講者の声 |

留意事項

記載にあたっては、以下留意事項及び「様式1-2」の朱書き欄を参考にしてください。

■主な対象者（項目9欄）

対象者は、ニーズとのミスマッチを防ぐために、教員、職員、大学院生などの職種やニーズを明確に表現してください。複数を対象としても構いません。

- 例1) 授業でのグループディスカッションやゼミでのディスカッションをより活性化させたい教員
- 例2) FDを担当する教職員
- 例3) 新任教員(但し、授業担当経験5年以上を除く)、参加を希望する教員
- 例4) 全教員、とりわけ講義を持つようになって間もない教員
- 例5) 職員(課長補佐以上)

また、記載方法については、以下の点にご留意ください。

- ・記載を統一する。
「事務職員、大学職員等」→「職員」
「新規に採用された教員、初任者教員等」→「新任教員」
- ・対象校を表す言葉（〇〇大学、SPOD加盟校等）を使用しない。
「・・・であるSPOD加盟校の職員」→「・・・である職員」
「・・・以上の愛媛大学教職員」→「・・・以上の教職員」
- ・役職を統一する（大学独自の役職名ではなく、一般的な役職名にする）。
「グループリーダー」、「副課長」、「チームリーダー」等は使用せず、「課長」「課長補佐」、「係長」、「主任」、「係員」とする。

■対象校（地域別、設置形態別）（項目10欄）

できる限りSPOD全加盟校に開放してください。記載方法は、以下例示のように記載してください。

- 例1) SPODの全加盟校に開放する場合・・・SPOD全加盟校
- 例2) 愛媛県内加盟校のみに開放する場合・・・SPOD加盟校（愛媛県内のみ）
- 例3) 短期大学のみに開放する場合・・・SPOD加盟校（短期大学のみ）
- 例4) 愛媛県内の私立大学のみに開放する場合・・・SPOD加盟校（愛媛県内の私立大学のみ）

平成29年度SPODに開放するプログラム(研修プログラムガイド2017掲載)一覧

所属機関名						
研修名	日時	新規・継続の別 (選択式)	区分 (選択式)	遠隔配信 (選択式)	備考	
1						
2						
3						
4						
5						

(留意事項)

1. 本一覧表は、次の目的で利用しますので、**平成29年2月3日(金)**までに所属する県のコア校及び愛媛大学教育企画課 (spod@stu.ehime-u.ac.jp) に提出してください。
・「研修プログラムガイド2017」のページ数の目安を把握し、印刷期間、金額等をあらかじめ、業者と検討するため。
2. 本一覧表を提出する時点で、実施時間等が未定の場合は、その旨を記載した上で一覧表に掲載(記載例参照)し、平成29年2月10日(金)までに最終結果を所属する県のコア校へ連絡してください。
3. 新規・継続の別欄は、「新規、継続」のいずれかを選択してください。新たに開催または新たに研修プログラムガイドに記載するプログラムに加えて、前年度から大幅に内容を変更したプログラムは「新規」としてください。
4. 区分欄は「FD、FD/SD、FD/SD、FD、SD、総合」のうち、一つを選択してください。
5. 遠隔配信欄は、遠隔講義システムを持っている加盟校に対して遠隔配信が可能な場合は「○」を選択してください (必ず、研修等講師に遠隔配信の有無について確認してください)。
6. SPOD内講師派遣プログラムについては、記載不要です。
7. 適宜枠を増やしてご利用ください。

(記載例)

研修名	日時	新規・継続の別 (選択式)	区分 (選択式)	遠隔実施 (選択式)	備考	
わかりやすいインバサスの書き方	9月8日(金) 10:00～12:00	新規	FD	○		
学習評価の基本	9月5日(火) 2時間予定	継続	FD	×	実施時間については、2月10日までに回答	

研修プログラムガイド 2017 SPOD に開放するプログラム原稿

※プログラムガイド作成に必要ですので以下 1～22 に記載してください。 コア校チェック欄はコア校が原稿確認の際にチェックしてください。

項目	記載内容等	コア校 チェック欄																				
1. プログラム名																						
2. 新規・継続の別	新規 ・ 継続 (いずれか選択してください。新たに開催または新たに研修プログラムガイドに記載するプログラムに加えて、前年度から大幅に内容を変更したプログラムは「新規」としてください。)																					
3. 開催大学名																						
4. 研修形態	(研修の形態について該当する方に○をつけてください。) () 1 回 2～3 時間程度のセッション (シラバス：半ページ予定) () 合宿セミナー等 (シラバス：1 ページ予定)																					
5. 対象	(以下より、あてはまる選択肢をひとつ選択し、左欄に記載してください。) 【 FD, FD/SD, プレFD, SD, 総合 】																					
6. カテゴリ分類	(以下より、適当なカテゴリをひとつ選択し、左欄に記載してください。ただし、編集の都合上、変更になる場合がございますので、あらかじめご了承ください) *各カテゴリについては「研修プログラムガイド 2016 P14～15」をご参照ください。 【 授業の基本, 参加型授業, ICT, 多様な学生への支援, 高専プログラム, 総合プログラム, プレFD, ポートフォリオ, マネジメント, 学習スキル, 職場における多様性と健康, ビジネススキル, リーダーシップ・組織開発, その他 】																					
7. 遠隔配信	有 ・ 無 (いずれか選択してください)																					
8. FD レベル マップ	(該当する枠中に○印をご記入ください。複数選択可) <table border="1"> <thead> <tr> <th>レベル フェーズ</th><th>ミクロ 個々の教員 授業・教授法</th><th>ミドル 教務委員 カリキュラム・プログラム</th><th>マクロ 管理者 組織の教育環境・教育制度</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I 導入(気づく・わかる)</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>II 基本(実践できる)</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>III 応用(開発・報告)</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>IV 支援(教えられる)</td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table> ※SDプログラムについては記載不要です。	レベル フェーズ	ミクロ 個々の教員 授業・教授法	ミドル 教務委員 カリキュラム・プログラム	マクロ 管理者 組織の教育環境・教育制度	I 導入(気づく・わかる)				II 基本(実践できる)				III 応用(開発・報告)				IV 支援(教えられる)				
レベル フェーズ	ミクロ 個々の教員 授業・教授法	ミドル 教務委員 カリキュラム・プログラム	マクロ 管理者 組織の教育環境・教育制度																			
I 導入(気づく・わかる)																						
II 基本(実践できる)																						
III 応用(開発・報告)																						
IV 支援(教えられる)																						
9. 主な対象者		40 字以内 * <記入例>教員、教職員、新任 教員、主任級職員 等																				
10. 対象校		地域別, 設置形態別 * <記入例>SPOD全加盟校、 〇〇県内SPOD加盟校 等																				
11. 目標		2～3 時間程度のセッション ⇒50～70 字程度 合宿セミナー等 ⇒250 字程度																				

【様式 1-2】

研修プログラムガイド2017SPODに開放するプログラム原稿

※プログラムガイド作成に必要ですので以下1～22に記載してください。コア校チェック欄はコア校が原稿確認の際にチェックしてください。

12. 講師氏名・所属 大学・所属部署名		<記入例> ○山○夫(○○大学○○)	
13. 日時・場所	○月○日 (○) 0:00～0:00～○月○日 (○) 0:00～0:00 場所: ○○大学○○キャンパス○○棟○号館○階△△教室	場所は具体的な教室名 (建物名, 階) まで記載	
14. 受講定員	名	40名	
15. 主催		<記入例> 愛媛大学 教育企画室	
16. 〆切		<記入例> 要問合せ, 開催日○週間前・先着順 等	
17. 申込・問合せ先	E-mail :	<記入例> 担当部署, 連絡先メールアドレス	
18. 内容	(例) 【1日目】 1. 2. 3. 4. 5. 【2日目】 6. 7. 8. ふりかえり	2～3 時間程度のセッション ⇒400～480 字程度 合宿セミナー等 ⇒1000 字程度 対象プログラムがどのようなことを行うか分かるように詳しく記載してください。例えば, 章毎のタイトルなどを明示するとわかりやすくなります。(「研修プログラムガイド2016」参照)	
19. 参考となる 写真等	参考となる写真, ポンチ絵(スライド)等があればお送りください。 下部に貼り付けても構いません。		
20. 参考資料		<記入例> 著者名(発行年)『書籍名』出版社	
21. 準備物に ついて		<記入例> 自分が担当する授業のシラバス	
22. 受講者の声		アンケートからなど, 400 字以内	

* 項目 9, 10 については, 研修プログラムガイド2017 原稿作成要領もご確認ください。

(以下, 参考となる写真等あれば貼り付けてください。)

平成29年度学内向け研修プログラム一覧

所属機関名		担当部署	
担当者氏名		Eメール	
電話		ファックス	

研修名	対象者	開催時期	目的・内容

(留意事項)

1. 本一覧は、平成29年度に各大学等に於いて、学内向けに行うFD/SD/TAD研修・研究会等を、他の加盟校が参考にするために「研修プログラムガイド2017」に掲載しますのて
平成29年2月3日(金)までに所属する県のコア校及びSPOD事務局(愛媛大学教育企画課)に提出してください。
2. SPOD内講師派遣プログラムについては、記載不要です。
3. 「研修プログラムガイド2016」のP68～73を参考に記入してください。
- ※開催時期について、未定の場合は「〇月中旬」、「未定」等で構いません。
- ※適宜枠を増やしてご利用ください。

(記載例)

研修名	対象者	開催時期	目的・内容
新任教職員研修	新規採用者(教職員)	4月7日(木)～8日(金)	新たに採用になった教職員に対し、本学職員としての使命と心構えを自覚させるとともに、業務遂行に必要な基礎知識、能力及び資質等を養成することを目的とする。

日 程	プログラム名	開催大学	内容	遠隔配信	プログラムNo.	ページ
9月15日(木)～16日(金)	新任教員研修会「よりよい授業のためのFDワークショップ」	香川大学	FD		K-001	p.20
9月16日(金)	eラーニング活用(入門編)～学習支援システムMoodleを活用してきめ細やかな学習支援を実現しよう～<夏期FD・SDスキルアップ講座>	愛媛大学	FD/SD		I-023	p.44
9月23日(金)	動画教材作成法 <夏期FD・SDスキルアップ講座>	愛媛大学	FD/SD		I-024	p.44
9月23日(金)～25日(日)	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ<高専対象>	愛媛大学	FD		I-010	p.31
9月23日(金)～25日(日)	アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ	愛媛大学	FD		I-011	p.32
9月26日(月)	大人数講義をもっとうまくやるためのコツ	香川大学	FD		K-002	p.21
9月26日(月)	始めよう！アクティブ・ラーニング～協同学習・話し合いの技法編～	香川大学	FD		K-003	p.21
9月27日(火)	始めよう！アクティブ・ラーニング～協同学習・教え合いの技法編～	香川大学	FD		K-004	p.22
9月27日(火)	始めよう！アクティブ・ラーニング～協同学習・問題解決の技法編～	香川大学	FD		K-005	p.22
9月27日(火)	TA講習	高知大学	ブレFD		Y-011	p.58
9月28日(水)	始めよう！アクティブ・ラーニング～協同学習・図解の技法編～	香川大学	FD		K-006	p.23
9月28日(水)	始めよう！アクティブ・ラーニング～協同学習・文章作成の技法編～	香川大学	FD		K-007	p.23
9月28日(水)	ピアサポーター養成講座	高知大学	ブレFD		Y-013	p.58
9月28日(水)～29日(木)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅢ)	愛媛大学	SD		I-031	p.53
10月						
10月1日(土)～2日(日)	ファシリテーション力養成道場	高知大学	ブレFD		Y-014	p.59
10月6日(木)～7日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅡ)	愛媛大学	SD		I-032	p.52
10月27日(木)～29日(土)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)	徳島大学	SD		T-004	p.48
11月						
11月10日(木)～11日(金)	職員のための講師養成講座(第2回)「マイクロティーチング」	愛媛大学	SD		I-033	p.55
11月17日(木)～18日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅠ)第2回	愛媛大学	SD		I-034	p.51
12月						
12月3日(土)～4日(日)	スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ	愛媛大学	SD		I-035	p.56
12月15日(木)	学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法	愛媛大学	FD/SD		I-025	p.45
12月26日(月)	学生の学びを促すシラバスの書き方	香川大学	FD		K-008	p.24
12月26日(月)	基礎から学ぶ学習評価法	香川大学	FD		K-009	p.24
12月27日(火)	学生参加型授業の技法	香川大学	FD		K-010	p.25
12月～1月	大学教育カンファレンス in 徳島	徳島大学	FD*/SD		T-003	p.62
1月						
1月19日(木)～20日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール(第4回)	高知大学	SD		Y-010	p.48
1月25日(水)	シラバスブラッシュアップワークショップ	高知大学	FD		Y-007	p.36
3月						
3月2日(木)	「アカデミック・スキル」をどう教えるか	香川大学	FD		K-011	p.25
3月7日(火)	「日本語技法」をどう教えるか	香川大学	FD		K-012	p.26
3月27日(月)	能動的学習支援者必須！グループワークのためのファシリテーション入門	高知大学	FD		Y-008	p.36
3月30日(木)	TA講習	高知大学	ブレFD		Y-012	p.58
3月中	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ	徳島大学	FD		T-002	p.19
3月中	愛媛大学教育改革シンポジウム	愛媛大学	FD*/SD		I-027	p.64

主に

内容についての説明	FD …………… 教員対象	SD …………… 職員対象
	FD* …………… 教員対象(学生・院生も参加可能)	ブレFD …… 大学院生対象 大学院生・学部生対象
	FD/SD …… 教職員対象	★…………… 遠隔配信のみのため愛媛大学内では受講不可

平成 28 年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」

活動報告書（冊子版）構成（案）

1. 会長挨拶 → 会長（愛媛大学 大橋学長）
2. SPOD事業の概要 → SPOD案内チラシ
3. 平成 28 年度事業計画 → SPOD事業計画
4. 平成 28 年度全体総括 → 全体総括，実施内容／成果
5. 平成 28 年度活動実績
 - （1）共通事業
 - ① SPODフォーラム
 - SPODフォーラム 2016 の概要，チラシ，受講者数，アンケート結果等
 - ② その他共通事業
 - SPOD内講師派遣の概要，実施状況一覧，研修プログラム一覧，
遠隔システム配信校一覧，調査研究に関する概要，情報提供サービスの状況等
 - （2）FDプログラム → 実施日程，実施場所，主催，受講者数等
新任教員，ティーチングポートフォリオ，アカデミックポートフォリオ，各種FDプログラム等
 - （3）SDプログラム → 実施日程，実施場所，主催，受講者数等
各種SDプログラム，SPOD-SDC名簿等
 - （4）SPOD運営 → 会議開催日程，SPOD事業の定量的指標等
6. 平成 28 年度各加盟校の取組報告
7. 平成 27 年度事業評価委員会からの事業評価について → 評価，対応，要項，名簿
8. 平成 29 年度事業について → 平成 29 年度 SPOD 事業計画（案）

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

平成 28 年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」

活動報告書（HP 掲載用）構成（案）

はじめに

1. 会長挨拶
2. SPOD 事業の概要
3. 平成 28 年度事業計画
4. 平成 28 年度全体総括
5. 平成 28 年度活動実績

（1）共通事業

① SPOD フォーラム

② その他共通事業

SPOD 内講師派遣（加盟校単位 各 1 回 計 22 校）

→ アンケート結果（受講者），アンケート結果（担当者，2 月末〆切で依頼）

（2）FD 事業

① 新任教員プログラムの開発，実施

- ・ 新規採用教員研修（5 回）

→ 基準枠組対応表，新任教員研修（5 回）の実施要項，アンケート結果

② 教育業績記録（ティーチング・ポートフォリオ）の開発

- ・ ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ（2 回）

→ TPWS の実施要項，アンケート結果（3 月開催の分は実施要項のみ掲載）

- ・ ティーチング／アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ（1 回）

→ TP／APWS の実施要項，アンケート結果

(3) SD事業

SDプログラムの開発，実施

- ・大学人・社会人基礎力養成プログラム(レベルⅠ～Ⅲ，共通)→ 実施要項，アンケート結果
- ・国際連携系職員養成研修（1回） → 実施要項，アンケート結果
- ・社会連携系職員養成研修（1回） → 実施要項，アンケート結果
- ・次世代リーダー養成プログラム（4回） → 実施要項
- ・職員のための講師養成講座（1回） → 実施要項，アンケート結果
- ・高等教育トップリーダーセミナー（1回）→概要，アンケート結果

(4) SPOD運営

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

6. 平成27年度事業評価委員会からの事業評価について

7. 平成29年度事業について

※1～4，6，7は冊子版と同内容

平成 28 年度 FD／SD 活動の取組報告（案）

学校名： 学校名を記載してください。

【平成 28 年度の教育改革に関わる動向】

平成 28 年度の貴学における FD／SD 活動について総括コメントを記載してください。

【FD／SD の取組事例ハイライト】

平成 28 年度に実施した FD／SD の取組事例について記載してください。

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

事例数に特に制限はありません。

【成果及び波及効果】

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

【FD／SD に関わる次年度の課題】

平成 28 年度の取組内容を振り返り、次年度の課題や目標を記載してください。

※報告書は A4 用紙 1 枚以内 で作成してください。

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

※写真等の添付は必要ありません。

※上記 4 項目について記載していただければ、内容や書き方は自由です。

※本報告書は平成 28 年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」活動報告書に掲載すると共に、同ネットワーク総会及び FD／SD 分科会の資料として、関係者に配付する予定です。

平成28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 実施要項（案）

主 催：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）
日 時：平成29年3月 13：00～16：00
場 所：（総会）愛媛大学城北キャンパス総合情報メディアセンターメディアホール
（FD／SD分科会）愛媛大学城北キャンパス愛大ミューズ
出 席 者：（総会）加盟校各大学長、短期大学長、高等専門学校長等
（FD／SD分科会）加盟校 FD／SD担当者等

【総 会】

13：00 開会挨拶 SPOD会長：愛媛大学長

13：05 平成28年度の「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業の
実施状況について（25分）

13：30 平成29年度の「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業の
運営について（30分）

14：00 質疑応答（30分）

14：30 閉 会

【FD／SD分科会】※FD分科会及びSD分科会を2箇所で開催

15：00 各加盟校での取り組み状況の報告
今後の具体的な事業の進め方について
意見交換 など

16：00 閉 会

平成 28 年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」会計監査実施について

日 時：平成 29 年 3 月 10：30～ 1 時間程度

場 所：愛媛大学城北キャンパス愛大ミューズ

出席予定者： 監事 佃 昌道（高松大学・高松短期大学長）

監事 橋本 公二（愛媛県立医療技術大学長）

対 応 者：小林企画・実施統括者（愛媛大学），SPOD 事務局

実施内容：①平成 28 年度事業予算執行状況報告

②平成 28 年度事業実施状況報告

③質疑応答

※会計監査結果については，SPOD 総会において報告する。

平成28年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」(SPOD)
事業評価委員会実施要項(案)

(趣旨)

平成28年度における「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(ネットワーク略称=SPOD)」の活動内容や前年度の評価委員からの指摘事項に対する改善状況について、実績報告書をもとにSPOD事業評価委員会委員から評価を行っていただき、今後の事業推進に役立てる。

(主催)

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

(日時)

平成29年2月または3月(3時間程度開催予定)

※各委員との日程調整後、正式に決定する。

(場所)

愛媛大学城北キャンパス愛大ミューズ(松山市文京町3番)

(参加予定者)

SPOD事業評価委員会委員

田中委員(東京工業大学), 福島委員(追手門学院大学),

桂委員(大学コンソーシアム京都)

SPOD関係者

ネットワークコア校のSPOD-FD/SD担当者

(事務担当)

愛媛大学教育学生支援部教育企画課(SPOD事務局)

研修プログラム実施状況（平成28年度）

平成28年12月1日現在

日 程	プログラム名	開催大学	受講者数			内訳人数			参加校数		満足度 %	定員 人	
			対面	遠隔	計	教員	職員	その他	対面	遠隔			
4月													
4月5日（火）	効果的なグループワークの進め方 ＜春期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	5	0	5	4	1	0	1	0	100	40	
4月5日（火）	学生の学びやすさと学習意欲を高める授業設計－課題分析図の活用－ ＜春期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	3	0	3	2	1	0	1	0	100	24	
4月5日（火）	アクティブラーニング入門セミナー ＜春期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	7	0	7	5	2	0	1	0	100	40	
4月6日（水）	学習評価の基本 ＜春期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	6	0	6	6	0	0	1	0	100	40	
4月6日（水）	会議マネジメント ＜春期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	13	0	13	13	0	0	1	0	84.6	40	
4月6日（水）	大学授業入門	高知大学	7	0	7	7	0	0	1	0	100	40	
5月													
5月9日（月）～11日（水）	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ）第1回【新任職員研修】	高知大学	63	0	63	0	63	0	11	0	98.4	80	
5月23日（月）	クリッカーで教育・研究が変わる！	香川大学	9	0	9	9	0	0	1	0	88.9	30	
5月26日（木）～28日（土）	次世代リーダー養成ゼミナール（第1回）	愛媛大学	12	0	12	0	12	0	8	0	－	10	
5月27日（金）	大学マネジメントセミナー（第1回）「高等教育政策論」	愛媛大学	27	0	27	6	21	0	9	0	92	40	
5月28日（土）	大学マネジメントセミナー（第1回）「大学行政管理論（日米比較）」	愛媛大学	26	0	26	2	24	0	9	0	100	40	
6月													
6月16日（木）～17日（金）	職員のための講師養成講座（第1回）「総論」	愛媛大学	9	0	9	0	9	0	5	0	100	20	
6月18日（土）～19日（日）	授業設計ワークショップ	徳島大学	15	0	15	15	0	0	2	0	86.7	30	
7月													
7月2日（土）～3日（日）	授業デザインワークショップ（第26回）	愛媛大学	17	0	17	17	0	0	5	0	100	20	
7月8日（金）	ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ	愛媛大学	2	0	2	2	0	0	2	0	100	10	
7月9日（土）～10日（日）	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ	愛媛大学	13	0	13	13	0	0	3	0	100	10	
7月12日（火）	管理監督者のためのメンタルヘルス研修会	愛媛大学	42	0	42	4	38	0	9	0	100	40	
7月21日（木）～23日（土）	次世代リーダー養成ゼミナール（第2回）	香川大学	12	0	12	0	12	0	8	0	－	10	
7月22日（金）	大学マネジメントセミナー（第2回）「高等教育史」	香川大学	23	0	23	1	22	0	9	0	90.9	40	
7月23日（土）	大学マネジメントセミナー（第2回）「高等教育戦略論」	香川大学	23	0	23	1	22	0	9	0	100	40	
8月													
8月18日（木）	プロジェクトマネジメント ＜夏期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	9	0	9	3	3	3	2	0	100	40	
8月19日（金）	学生を眠らせない講義法のコツ ＜夏期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	6	39	45	44	1	0	1	5	100	40	
8月19日（金）	ルーブリック評価入門 ＜夏期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	7	0	7	6	1	0	2	0	100	30	
8月19日（金）	講義のための話し方入門 ＜夏期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	5	34	39	36	3	0	2	5	91.4	40	
8月23日（火）	FD担当者研修	愛媛大学	11	0	11	9	2	0	6	0	100	30	
8月24日（水）	社会連携系職員養成プログラムレベルⅠ 地域特性論-地域課題の抽出と住民による解決に向けての合意形成づくり-※SPODフォーラム2016	愛媛大学	25	0	25	10	15	0	11	0	100	36	
8月25日（木）	国際連携系職員養成プログラムレベルⅠ 海外派遣入門 ※SPODフォーラム2016	愛媛大学	56	0	56	18	36	2	9	0	90.6	60	
8月25日（木）	トップリーダーセミナー 大学ガバナンスとリーダーシップ ※SPODフォーラム2016	愛媛大学	87	0	87	18	68	1	11	0	75	90	
8月30日（火）～31日（水）	学生の学びを支援する授業準備ワークショップ	高知大学	9	0	9	9	0	0	3	0	100	40	
8月31日（水）～9月2日（金）	授業デザインワークショップ（第27回）	愛媛大学	20	0	20	20	0	0	7	0	100	30	
9月													
9月6日（火）	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－	高知大学	7	0	7	7	0	0	4	0	100	30	
9月6日（火）	はじめてみよう！アクティブ・ラーニング	高知大学	5	0	5	5	0	0	4	0	100	40	
9月6日（火）	大人数講義法の基本 ＜夏期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	0	30	30	22	8	0	0	3	93.1	30	
9月7日（水）	グループワークの技法	高知大学	3	0	3	3	0	0	3	0	100	30	
9月7日（水）	学生の声を生かした授業デザイン～教育心理学の視点から～ ※開催中止	高知大学	0	0	0	0	0	0	0	0		30	
9月7日（水）～8日（木）	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）	愛媛大学	27	0	27	0	27	0	7	0	100	40	
9月9日（金）	効果的なeラーニング活用方法（超入門編） ＜夏期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	3	0	3	2	1	0	2	0	100	24	
9月12日（月）	英語で授業をしたい教員のためのワークショップ ＜夏期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	10	0	10	10	0	0	6	0	100	40	
9月13日（火）	学習者の学習意欲を高める授業設計を行うためのインストラクショナル・デザイン（ID）入門－ARCS動機づけモデルの活用－ ＜夏期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	5	0	5	5	0	0	2	0	100	24	
9月15日（木）	パワーポイントの基本的な使い方 ＜夏期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	3	0	3	1	2	0	1	0	100	40	
9月15日（木）～16日（金）	新任教員研修会「よりよい授業のためのFDワークショップ」	香川大学	12	0	12	12	0	0	4	0	100	30	
9月16日（金）	eラーニング活用（入門編）－ 学習支援システムMoodleを活用してきめ細やかな学習支援を実現しよう－ ＜夏期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	12	0	12	6	3	3	2	0	91.7	40	
9月23日（金）	動画教材作成法 ＜夏期FD・SDスキルアップ講座＞	愛媛大学	13	0	13	11	2	0	2	0	84.6	40	
9月23日（金）～25日（日）	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ＜高専対象＞	愛媛大学	6	0	6	6	0	0	2	0	100	10	
9月23日（金）～25日（日）	アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ	愛媛大学	2	0	2	2	0	0	2	0	100	5	
9月26日（月）	大人数講義をもっとうまくやるためのコツ	香川大学	8	0	8	8	0	0	1	0	100	50	
9月26日（月）	始めよう！アクティブ・ラーニング－協同学習・話し合いの技法編－	香川大学	4	0	4	4	0	0	1	0	100	50	
9月27日（火）	始めよう！アクティブ・ラーニング－協同学習・教え合いの技法編－	香川大学	6	0	6	5	1	0	2	0	100	50	
9月27日（火）	始めよう！アクティブ・ラーニング－協同学習・問題解決の技法編－	香川大学	6	0	6	6	0	0	2	0	100	50	
9月27日（火）	TA講習	高知大学	12	0	12	0	0	12	1	0	100	12	

日 程	プログラム名	開催大学	受講者数			内訳人数			参加校数		満足度 %	定員 人
			対面	遠隔	計	教員	職員	その他	対面	遠隔		
9月28日(水)	始めよう！アクティブ・ラーニングー協同学習・図解の技法編ー	香川大学	8	0	8	7	1	0	1	0	100	50
9月28日(水)	始めよう！アクティブ・ラーニングー協同学習・文章作成の技法編ー	香川大学	4	0	4	4	0	0	1	0	100	50
9月28日(水)※日程変更	ピアサポーター養成講座	高知大学	0	0	0	0	0	0	0	0		25
9月28日(水)～29日(木)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅢ)	愛媛大学	20	0	20	0	20	0	10	0	100	30
10月												
10月1日(土)～2日(日)	ファシリテーション力養成道場	高知大学	33	0	33	0	0	33	1	0	96.9	36
10月6日(木)～7日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅡ)	愛媛大学	25	0	25	0	25	0	8	0	96	30
10月27日(木)～29日(土)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)	徳島大学	16	0	16	0	16	0	9	0	ー	10
10月28日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)開放講義「リーダーシップ論Ⅱ」	徳島大学	3	0	3	0	3	0	2	0	ー	10
10月28日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)開放講義「危機管理実践」	徳島大学	9	0	9	0	9	0	4	0	ー	10
11月												
11月10日(木)～11日(金)	職員のための講師養成講座(第2回)「マイクロティーチング」※開催中止	愛媛大学	0	0	0	0	0	0	0	0	ー	10
11月17日(木)～18日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅠ)第2回	愛媛大学	30	0	30	0	30	0	10	0	100	40
11月26日(土)～27日(日)	スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ	愛媛大学	11	0	11	0	11	0	3	0		16
12月												
12月15日(木)	学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法	愛媛大学	0	0	0	0	0	0	0	0		24
12月26日(月)	学生の学びを促すシラバスの書き方	香川大学	0	0	0	0	0	0	0	0		50
12月26日(月)	基礎から学ぶ学習評価法	香川大学	0	0	0	0	0	0	0	0		50
12月27日(火)	学生参加型授業の技法	香川大学	0	0	0	0	0	0	0	0		50
12月27日(火)	大学教育カンファレンス in 徳島	徳島大学	0	0	0	0	0	0	0	0		無
1月												
1月19日(木)～20日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール(第4回)	高知大学	0	0	0	0	0	0	0	0	ー	10
1月25日(水)	シラバスブラッシュアップワークショップ	高知大学	0	0	0	0	0	0	0	0		30
3月												
3月2日(木)	「アカデミック・スキル」をどう教えるか	香川大学	0	0	0	0	0	0	0	0		50
3月7日(火)	「日本語技法」をどう教えるか	香川大学	0	0	0	0	0	0	0	0		50
3月8日(水)～10日(金)	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ	徳島大学	0	0	0	0	0	0	0	0		8
3月27日(月)	能動的学習支援者必須！グループワークのためのファシリテーション入門	高知大学	0	0	0	0	0	0	0	0		30
3月30日(木)	TA講習	高知大学	0	0	0	0	0	0	0	0		無
3月中	愛媛大学教育改革シンポジウム	愛媛大学	0	0	0	0	0	0	0	0		
講師派遣												
5月27日(火)	講義VTR簡単作成ワークショップとアクティブ・ラーニングへの活用	新居浜工業高等専門学校	36	0	36	36	0	0	1	0	96.7	36
5月31日(火)	事例から考えるハラスメント	高知学園短期大学	55	0	55	47	8	0	1	0	100	55
6月7日(火)	高専生を元気にする学生指導法のコツ	弓削商船高等専門学校	14	0	14	14	0	0	1	0	92.9	14
6月9日(木)	SPOD課題発見コンサルテーション	松山東雲女子大学・松山東雲短期大学	16	0	16	11	5	0	1	0	93.3	16
6月30日(木)	学生が輝くFDの実践事例	松山大学・松山短期大学	26	0	26	26	0	0	1	0	100	26
7月5日(火)	学生の主体性を促す学習支援	香川短期大学	55	0	55	43	12	0	1	0	100	55
7月15日(金)	身近なデータを活用した教育改善	徳島工業短期大学	24	0	24	18	6	0	1	0	100	24
8月2日(火)	身近なデータを活用した教育改善	阿南工業高等専門学校	16	0	16	16	0	0	1	0	87.5	16
8月8日(月)	後輩の成長を促すコーチング	愛媛県立医療技術大学	35	0	35	31	4	0	1	0	86.7	35
8月29日(月)	効果的なeラーニングの活用方法	香川県立保健医療大学	35	0	35	33	2	0	2	0	97.1	35
9月1日(木)	今すぐ役立つ授業Tips アクティブ・ラーニングのスタート	高知工業高等専門学校	19	0	19	19	0	0	1	0	100	40
9月5日(月)	大学組織を理解する	高松大学・高松短期大学	25	0	25	2	23	0	1	0	100	25
9月5日(月)	今すぐ役立つ授業Tips アクティブ・ラーニングのスタート	四国大学・四国大学短期大学部	43	0	43	42	1	0	1	0	97	43
9月8日(木)	ユニバーサルデザインの視点を取り入れた授業づくりのポイント	徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部	32	22	54	48	6	0	2	1	97.9	54
9月14日(水)	講義に小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイン	愛媛大学	12	0	12	12	0	0	5	0	100	32
9月15日(木)	学生の主体性を促す学習支援	今治明德短期大学	16	0	16	9	7	0	1	0	100	16
9月20日(火)	ディブラーニングに誘うアクティブ・ラーニングの手法～物理、化学の実践例より～	聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部	36	0	36	36	0	0	1	0	90.3	40
9月27日(火)	大人数講義を魅力的にするテクニック	徳島大学	14	0	14	14	0	0	1	0	100	40
9月28日(水)	学生の主体性を促す学習支援	環太平洋大学短期大学部	15	0	15	9	6	0	1	0	100	15
9月29日(木)	ディブラーニングに誘うアクティブ・ラーニングの手法～物理、化学の実践例より～	香川大学	16	0	16	15	1	0	1	0	92.9	16
10月31日(月)	大学組織を理解する	高知大学	43	0	43	13	30	0	3	0	95	43
11月24日(木)	ティーチング・ポートフォリオ入門～教育実践のリフレクション～	高知県立大学・高知短期大学・高知工科大学	6	2	8	8	0	0	1	1	87.5	8
合 計			1,461	127	1,588	908	626	54	277	15	97	3,098

※eラーニング受講予定者。

平成28年度SPOD事業の定量的指標達成度一覧(案)

H28.12.1現在

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

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

1. SPOD共通事業

1-1)SPODフォーラムの実施		達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数		5	100
②参加者数(定員・加盟校教職員数)		4	19097
③参加校数(実数)		4	95
④満足度		5	102

1-2)SPOD内講師派遣の実施	達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数	5	100
②参加者数(定員・加盟校教職員数)	5	105 89
③参加校数(延べ・実数)	5	100 100
④満足度	5	100

1-3)FD・SDに関する調査・研究

1-4)SPOD将来構想ワーキンググループ

1-5)情報提供サービス

・研修プログラムガイドの発行

・SPOD活動報告書の発行

・SPODホームページの管理・更新

・メールマガジンの発行

SPODホームページ	達成度 (5段階)	前年度比(%)
⑤トップページ閲覧数	2	70
⑥PDF資料等ダウンロード数	5	97

※H28.4.1～H28.11.29の数値

2. FD事業

2-1)FD担当者研修の実施		達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数		5	
②参加者数(定員・加盟校教員数)	1	1	未実施
③参加校数(延べ・実数)	1	1	
④満足度	5		

2-2)新任教員研修の実施・公開	達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数	5	100
②参加者数(定員・加盟校教員数)	1 1	68 69
③参加校数(延べ・実数)	4 2	91 107
④満足度	5	101

2-3)ディナーチング・ポートフォリオ 作成WSの公開・実施	達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数	4	80
②参加者数(定員・加盟校教員数)	2 1	117 80
③参加校数(延べ・実数)	1 1	75 70
④満足度	5	103

2-2-4)各種FDプログラムの開発・ 実施	達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数	2	73
②参加者数(定員・加盟校教員数)	1 1	36 40
③参加校数(延べ・実数)	5 1	100 70
④満足度	5	103

3. SD事業

3-3-1)大学人・社会人としての基礎 力養成プログラムの実施		達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数		5	100
②参加者数(定員・加盟校職員数)		3 1	93 89
③参加校数(延べ・実数)		5 3	100 119
④満足度		5	99

3-2)次世代リーダー養成ゼミ ナールの実施	達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数	3	75
②参加者数(定員・加盟校職員数)	5 1	103 86
③参加校数(延べ・実数)	5 1	100 100
④満足度		

※アンケートは2期目最終回に実施

3-3-3-3-3職員のための講師養成講座の実施	達成度 (5段階)	前年度比(%)
①プログラム数	1	50
②参加者数(定員・加盟校職員数)	1	37
③参加校数(延べ・実数)	1	63
④満足度	5	100

4. SPOD運営

4-1)各種会議の実施	達成度 (5段階)	前年度比(%)
・総会		
・ネットワークコア運営協議会		
・事業評価委員会		
・監査		
・その他 FD/SD分科会		
SPOD加盟校県内会議		

(表の見方) ※詳細な数値は別紙参照

番号	目標値	実績	単位	達成度 (5段階)	達成率 (%)	前年度比 (%)
①	実施予定プログラム数	実施プログラム数	件			
②	定員数	参加者数(延べ数)	人			
③	SPOD加盟校数	参加校数(延べ数)	法人			
④	満足度	事後アンケート満足度	%			
⑤	加盟校数	トップページ閲覧数	件			
⑥	加盟校数	PDF資料等ダウンロード数	件			

※1・平成28年度学校基本調査(H28.5.1現在)の常勤教職員

1. SPOD共通事業

1-1)SPODフォーラムの実施				参考:平成27年度			
指標	目標値	平成28年度実績	達成率 (%)	達成度 (5段階)	実績	達成率 (%)	達成度 (5段階)
①プログラム数	38	38	100	5	39	100	5
②参加者数(定員数)	1799	1469	82	4	1,661	91	5
〃(加盟校職員数)	6949	568	8	1	7,035	352	1
③参加校数(延べ数)	24	21	88	4	24	22	5
④満足度	100	99	99	5	100	97	5
(参考:加盟校外99名(外数))							
(参考:加盟校外87校(外数))							
1-2)SPOD内閣師派遣の実施				参考:平成27年度			
指標	目標値	平成28年度実績	達成率 (%)	達成度 (5段階)	実績	達成率 (%)	達成度 (5段階)
①プログラム数	22	22	100	5	22	100	5
②参加者数(定員数)	676	613	91	5	805	697	4
〃(加盟校職員数)	6949	613	9	1	7,035	697	1
③参加校数(延べ数)	24	30	100	5	24	31	5
〃(実数)	22	22	92	5	22	5	92
④満足度	100	96	96	5	100	96	5
(参考:加盟校外0)							
SPODホームページ				参考:平成27年度			
指標	目標値	平成28年度実績	達成率 (%)	達成度 (5段階)	実績	達成率 (%)	達成度 (5段階)
⑤トップページ閲覧数	70,000	48,960	70	2	70,000	71,082	5
⑥PDF資料等ダウンロード数	7,000	6,785	97	5	7,000	9,150	5
※H28.4.1～H28.11.29の数値							

3. SD事業

3-1)大学・社会人としての基礎力養成プログラムの実施				参考:平成27年度			
指標	目標値	平成28年度実績	達成率 (%)	達成度 (5段階)	実績	達成率 (%)	達成度 (5段階)
①プログラム数	5	5	100	5	5	100	5
②参加者数(定員数)	220	165	75	3	230	186	4
〃(加盟校職員数)	2353	165	7	1	2,367	186	1
③参加校数(延べ数)	24	45	100	5	24	38	5
〃(実数)	19	19	78	3	16	2	67
④満足度	100	99	99	5	100	100	5
(参考:加盟校外0)							
3-2)次世代リーダー養成ゼミナールの実施				参考:平成27年度			
指標	目標値	平成28年度実績	達成率 (%)	達成度 (5段階)	実績	達成率 (%)	達成度 (5段階)
①プログラム数	4	3	75	3	4	100	5
②参加者数(定員数)	120	151	100	5	162	158	5
〃(加盟校職員数)	2353	122	5	1	2,367	143	1
③参加校数(延べ数)	24	62	100	5	24	68	5
〃(実数)	11	11	46	1	11	1	46
④満足度	100	100	90	5	90	90	5
(第4回1/19-20実施予定)							
3-3)職員のための読解養成講座の実施				参考:平成27年度			
指標	目標値	平成28年度実績	達成率 (%)	達成度 (5段階)	実績	達成率 (%)	達成度 (5段階)
①プログラム数	2	1	50	1	2	100	5
②参加者数(定員数)	30	9	30	1	22	18	4
〃(加盟校職員数)	2353	9	0	1	2,367	18	1
③参加校数(延べ数)	24	5	21	1	24	8	1
〃(実数)	5	5	21	1	6	1	25
④満足度	100	100	100	5	100	100	5
(開催中止1)							
(参考:加盟校外0)							

2. FD事業

2-1)FD担当者研修の実施				参考:平成27年度			
指標	目標値	平成28年度実績	達成率 (%)	達成度 (5段階)	実績	達成率 (%)	達成度 (5段階)
①プログラム数	1	1	100	5	1	100	5
②参加者数(定員数)	30	11	37	1	37	122	2
〃(加盟校職員数)	4596	11	0	1	0	1	2
③参加校数(延べ数)	24	6	25	1	25	103	5
〃(実数)	6	6	25	1	25	20	4
④満足度	100	100	100	5	96	5	96
未実施							
(参考:加盟校外0)							
2-2)新任教員研修の実施・公開				参考:平成27年度			
指標	目標値	平成28年度実績	達成率 (%)	達成度 (5段階)	実績	達成率 (%)	達成度 (5段階)
①プログラム数	5	5	100	5	5	100	5
②参加者数(定員数)	150	73	49	2	108	3	72
〃(加盟校職員数)	4596	73	1	2	4,668	108	1
③参加校数(延べ数)	24	21	88	4	24	23	5
〃(実数)	16	16	67	2	15	2	63
④満足度	100	97	97	5	100	96	5
(参考:加盟校外0)							
2-3)ティーチング・ポートフォリオ作成WSの公開・実施				参考:平成27年度			
指標	目標値	平成28年度実績	達成率 (%)	達成度 (5段階)	実績	達成率 (%)	達成度 (5段階)
①プログラム数	5	4	80	4	4	5	100
②参加者数(定員数)	35	23	66	2	50	28	1
〃(加盟校職員数)	4596	23	1	1	4,668	28	1
③参加校数(延べ数)	24	9	38	1	24	12	1
〃(実数)	7	7	29	1	10	1	42
④満足度	100	100	100	5	97	5	97
(徳島TP3/8-10実施予定)							
(参考:加盟校外0)							
2-4)各種FDプログラムの開発・実施				参考:平成27年度			
指標	目標値	平成28年度実績	達成率 (%)	達成度 (5段階)	実績	達成率 (%)	達成度 (5段階)
①プログラム数	42	29	69	2	38	36	5
②参加者数(定員数)	1437	322	22	1	1,334	825	2
〃(加盟校職員数)	4596	317	7	1	4,668	807	1
③参加校数(延べ数)	24	60	100	5	24	103	5
〃(実数)	14	14	58	1	20	4	83
④満足度	100	98	98	5	100	95	5
(開催中止1実施予定12)							
(参考:加盟校外5名(外数))							
(参考:加盟校外4校(外数))							
(参考:加盟校外3校(外数))							

(表の見方)

番号	目標値	実績	単位	達成度 (5段階)	達成率 (%)	前年度比 (%)
①	実施予定プログラム数	実施プログラム数	件			
②	定員数	参加者数(延べ数)	人			
③	SPOD加盟校数	参加校数(延べ数)	法人			
④	満足度	事後アンケート満足度	%			
⑤	トップページ閲覧数	トップページ閲覧数	件			
⑥	PDF資料等ダウンロード数	PDF資料等ダウンロード数	件			

※1:平成28年度学校基本調査(H28.5.1現在)の常勤教職員

SPODが及ぼす組織変容の研究～SPOD講師派遣事業の効果検証分析～

キーワード：カークパトリックの4段階（反応、学習、行動、結果）

高知大学 大学教育創造センター 塩崎俊彦・杉田郁代・立川明

問題と目的

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（以降はSPODと表記）」は、四国地区の32の国公立大学・短期大学・高等専門学校によって構成されている。設置目的は、質の高い教育を提供するため、4県に位置する「ネットワークコア校」を中心に、加盟校が協力・連携して、教職員の能力開発（FD・SD）につとめること。それにより、資源を共有することで、加盟校は、単独の組織ではなしえなかったプログラムやサービスを楽しむことができる。また、ネットワークの活動を通じて、学生の豊かな学びと成長を支援する、実践的力量をもった「高等教育のプロフェッショナル」を四国から輩出することを目指している。

本研究の目的は、**SPODが行う事業によって、加盟校にどのような組織変容を及ぼすかについて、明らかにする。**本発表では、その第一段階としてSPOD講師派遣プログラムのアンケート結果から、SPODが及ぼす組織変容について、カークパトリックの研修成果4段階評価を基に段階評価の定義づけを行い、効果の分析検討を行った。このプログラムを選定した理由は、SPODフォーラムと比較すると加盟校で開催されることから、参加人数が多く組織変容に及ぼす効果が高いと考えたからである。

調査対象・方法

調査対象は、平成25年度～27年度に実施された「SPOD講師派遣事業についてのアンケート調査」である。その中の設問「**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**」という質問項目のFDプログラムを分析の対象とし、検討を行った。回答校の属性と対象は左記に記す。

回答を**カークパトリックの4段階評価**を基に、本研究に照らし合わせて分類を定義しなおし、検討を行った。

表1 カークパトリックの4段階評価

レベル	名称	測定内容と項目
1	Reaction (反応)	理解度、満足度の表記
2	Learning (学習)	知識、スキルの習得度の表記
3	Behavior (行動)	現場での活用度、行動の変化
4	Result (結果)	行動変容後の結果の表記

表2 回答校の属性（学校種・設置者）

H25	n
公立・大学	3
高等専門学校	2
私立・大学	4
私立・短期大学	3
H26	
公立・大学	3
高等専門学校	6
国立・大学	2
私立・大学	3
私立・短期大学	3
H27	
公立・大学	2
高等専門学校	4
私立・大学短期大学	4
私立・短期大学	3

調査結果

「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」という項目をカークパトリックの4段階評価を基にした分類に分けて検討を行った。分類方法は、次のように4段階を定義した。レベル1（反応）は「講師派遣事業の内容の理解度と満足度が表記されている」、レベル2（学習）は「講師派遣事業による知識・スキルの習得度が表記されている」、レベル3（行動）は「講師派遣事業による学習内容が現場で活用されている活用度や教員の行動変化が表記されている」、レベル4（結果）は「講師派遣事業後の行動変容に関わる結果が表記されている、変化後の結果が表記されている」と定義した。結果は、レベル1（反応）は8（19%）、レベル2（学習の表記）は10校（23%）、レベル3（行動レベルの表記）は19校（45%）、レベル4（行動変容後の結果表記）は2校（4%）、変化なしは3校（7%）、レベル該当なし1校（2%）であった。アンケートの回答の91%は、派遣事業により成果や変化があったと回答していた。

回答記述から、具体的に成果や変化の内容について、記述事例の一部を挙げる。

【レベル1】

- ・「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。」（公立・大学）

【レベル2】

- ・アンケート結果からも「授業に生かせる内容だった」、「必要な知識・スキルを身に付けた」、「業務への取り組みが改善される」は高い肯定的な回答を得ている。（高専）

【レベル3】

- ・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。（私立・短期大学）

- ・平成27年度の講師派遣事業は、「今すぐ役立つ授業Tipsアクティブ・ラーニングのスタート」というテーマであり、授業に取り入れ易い手法については、すでに授業で試行的に実施している教員もいる。（私立・大学）

- ・事業の受講により、授業力のUPや授業改善に取り組む教員が増えている。この成果を検証し、さらに参加者を増やしていくことが課題である（私立大学・短期大学）

- ・昨年度からアクティブ・ラーニングの考え方や手法を学ぶための研修をSPOD講師派遣事業を利用して続けてきた。これらの研修によって多くの教員が少しずつそれぞれの授業の中にアクティブ・ラーニングを取り入れるようになってきている。また、SPOD講師派遣事業の研修をきっかけにさらに学外の研修に参加してより深く学ぼうとする教員も増えた（高専）

【レベル4】

- ・SPOD講師派遣事業に頼りっぱなしでしたが、そこから得たものを生かして、今年度は学内の教員を講師としたFD研修会を開催することができた（私立・大学）
- ・授業評価で良いコメントがあった（公立・大学）

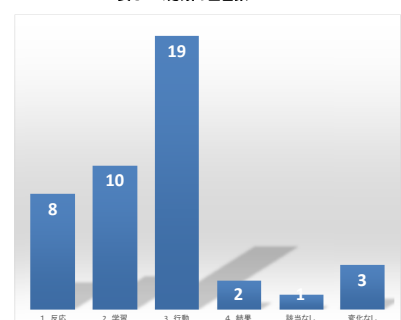
表3 事業の受講者総数とフォーラム参加者数の比較

	講師派遣事業の受講者総数 (FD研修受講者)	SPODフォーラム参加者数 (教員のみ)
平成25年度	540	112
平成26年度	500	112
平成27年度	387	130
合計	1427	354

表4 本発表の研修成果の分類定義

レベル	定義	測定内容と項目
1	Reaction (反応)	講師派遣事業の内容の理解度、満足度の表記
2	Learning (学習)	講師派遣事業による知識、スキルの習得度の表記
3	Behavior (行動)	講師派遣事業の内容の現場での活用度や教員行動の変化の表記
4	Result (結果)	講師派遣事業後の行動変容後の結果の表記

表5 4分類の回答数



考察

本発表で明らかになったことは、SPODが組織変容に及ぼす効果の一つとして、**教員への影響**である。講師派遣プログラムの特性の一つとして、教員の授業力向上や授業改善につながり、つながっていることが明らかになった。また、**組織という側面では、教員組織への影響が示唆された**。特に、授業に関わる授業設計やシラバスの書き方、学習に関する理論、協同学習・グループワーク・TBLは教員が参加したい研修テーマとしてニーズが高い¹⁾ことから、提供されるプログラムはニーズとマッチングしていると考えられる。このことから講師派遣事業は、教員が求める授業改善の関わる知識を提供することにより、**教員組織への意識と行動変容を含めた効果が期待できる**。また、坪井・松本（2009）²⁾が指摘するように、大学間ネットワークを利用することは、持続的な授業改善システムを構築することが期待できる。SPODの講師派遣事業は、教員の授業改善ニーズとマッチしているとともに、1年に1回程度の定期的な派遣により、持続可能な研修制度を提供でき、教員組織の変容を促す役割を担っていることが示唆されたと言える。

【引用文献】

- 1) 誠開祥子・大竹奈津子・佐藤浩章・山田剛史・吉田博・保野秀典 『大学・短大・高専教員の研修ニーズとFDの課題』 大学教育研究ジャーナル 第10号 2013年
2) 坪井泰士・松本高志 『高専における持続的授業改善システムの構築』 大学教育研究ジャーナル 第7号 2010年

大学間連携 SD 研修における職員による講師実践とその成果検証

～SPOD-SD 新任職員研修の事例から～

丸山智子・吉田一恵（愛媛大学）

はじめに

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）では、毎年5月に新任職員に対して3日間にわたり、大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修を実施している。本研修は、新任職員として必要となるスキル習得、大学間でのネットワークの構築を目的としている。プログラムは、「高等教育職員入門」「メンタルヘルス・セルフケア」「コミュニケーション入門」「ビジネスマナー入門」「危機管理入門」「キャリア形成入門」で構成され、講師は大学教職員が務める。特に、職員が講師となって、次世代の職員を育成していくというサイクルの構築は、SDの取り組みを継続させるというSPODの柱となる考え方の1つである。講師を担った職員は、SPODプログラムの講師養成研修や次世代リーダー養成プログラムを修了している。

本発表では、職員が講師として研修へ登壇するまでの育成プロセスと、それによって得られた成果、そしてこの仕組みを継続させるために解決すべき今後の課題を示す。

1. 新任職員研修科目の概要

新任職員研修6つの科目の目的と時間数は以下の通りである。

#	科目名	目的	時間
1	高等教育職員入門	職員として自覚を持って業務を遂行する第一歩として、大学等を取り巻く状況を理解し、最低限必要な知識を身につける。	2 時間
2	ビジネスマナー入門 (マナー編、文書編)	業務を円滑に遂行するために、職員として最低限必要なビジネスマナーの基礎知識の習得と立ち居振る舞い等の基本動作を身につける。	4 時間
3	コミュニケーション入門	コミュニケーション能力の向上を図るために、コミュニケーションスキルに関する基礎的な知識・技能・態度を身につける。	3 時間
4	メンタルヘルス・セルフケア	業務を行っていく上で最低限必要なメンタルヘルスの知識を習得する。	1 時間
5	キャリア形成入門	充実した職業生活（キャリア）を設計するために、自身のビジョン・適性等を明らかにし、自発的な能力開発・向上の意識を涵養する。	3 時間
6	危機管理入門	職員が業務を行っていく上で最低限必要な危機管理について学ぶ。	2 時間

2. 職員講師の選定方法と依頼

本研修は、四国4県のSPODコア校が持ち回りで会場を提供し、運営を行っている。今回は、高知大学での実施であったので、高知県内大学等の職員4名が講師を担った。加えて、愛媛大学の職員1名と併せて5名が講師として登壇した。講師はSPOD事務局が、次世代リーダー養成ゼミナールや講師養成講座修了生の中から選抜し、研修の内容と本人の素養がなるべくマッチするように考慮し、講師依頼を行った。なお、「高等教育職員入門」「危機管理入門」は管理職級(SDC*)の職員が務めている。

*Staff Development Coordinator

3. 研修コンテンツの開発と指導者からのアドバイス

講師を担う者が自ら研修コンテンツを開発し、指導者からアドバイスを受け、内容を改善していくサイクルを何回か回す。指導のプロセスは以下のとおりである。

①研修3ヶ月前より、これまでの講師が実施した研修資料、企業と共同開発し内製化した研修資料を参考に、また自分でリサーチした内容を基に、まず自らの力で研修のコンテンツをつくりあげる。この期間は、指導者からメールや電話でアドバイスを受け、改善を図る。

②研修1ヶ半月前に、第1回目の対面でのレクチャーを受ける。目的、目標、全体のストーリー性など内容に関することへのアドバイスと、ファシリテーションやプレゼンテーションの表現力について訓練を受ける。

③研修2週間前頃に2回目の対面レクチャーを受ける。最終的な内容とワーク実施のイメージを確認する。最後の対面なので、疑問点、不安点を洗い出して解決しておく。残り2週間で練習ができるレベルまで到達しておく。

4. 講師実践のアンケート結果から

研修1ヶ月後に、講師を担った5人の職員に対し、職員が講師をすることの意義や講師実践の成果についてアンケートを行った。その結果をいくつか抜粋して以下に示す。

○先輩職員が講師を担うことの意義

全員が、意義があると答えている。その理由は、先輩職員としてその経験値に基づいたアドバイスやコメントができ、受講生にとっては職場での適用イメージが付きやすいということ、また、ロールモデルとして将来像を描きやすいといった点を挙げている。更に、将来講師を担いたいと思う職員も出てくる可能性を示している。

○講師実践の成果について

- ・新しい知識獲得やスキル向上があり、更なる能力開発が促進している。(全員)
- ・自分の担った研修は業務にも有効で、実践後の仕事の取り組み方が改善された。(4人)
- ・研修を設計する自信がついた。(4人)
- ・SPOD事務局の運営について、十分に理解を深めることができた。(全員)

5. 受講者アンケートの結果から(研修1ヶ月後に記述式回答で実施)

○講師について：教育スキルが非常に高いと感じている。講師の貴重な経験、体験を踏まえた内容の研修を受ける事によって、将来の仕事への姿勢にプラスに影響している。

○研修内容：研修に対する満足度は非常に高く、1ヶ月後に研修内容が定着している。これは、研修が知識とアクティブラーニング、振り返りで構成され、深い学びを得て、職場での適用につながっているといえる。

○得たこと：大学職員も教育者であるという自覚が得られ、仕事へのモチベーションの向上につながっている。また、研修中講師の投げかける問いによって、自らを省みる場面が多々訪れることで、自己理解・自己探索が促進している。このことによって、研修終了後の継続的な自己啓発へつながっている。

6. 職員講師実践に関する今後の課題

講師全員が、引き続き職員が講師を担う研修を継続すべきだとしている。今後について、5名中2名は機会があれば講師として登壇したいとしているが、残り3名は必要性や有効性、そして自らの成長を確認しているものの、多忙な業務による時間の制約など、理想と現実の間でジレンマを抱えているようだ。講師登壇に意欲的な職員に対して、各人の多様な環境や状況に配慮し、過剰な負担やストレスを感じさせないよう工夫する必要がある。例えば平準化された研修コンテンツを基にして、それを自分なりに色付けしていく開発プロセスに変更するなど、継続的な取り組みのために改善すべき点を見出していきたい。

第26回授業デザインワークショップ事後アンケート結果

実施日 : 平成28年7月2日(土)～3日(日)
 実施会場 : いまばり湯ノ浦ハイツ
 参加者数 : 17名
 アンケート回答者数 : 15名(回収率88.2%)

所属先 : 4年制大学15名 設置形態別: 国立11名
 短期大学1名 私立5名
 専門学校1名 国立高等専門学校1名

【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)

	回答数	割合
1. 実施要項を見て内容に興味をもったため	2	13.3%
2. 所属部署からの依頼があったため	4	26.7%
3. 他大学・他部署の人と交流したいため	0	0.0%
4. 新任研修に参加して興味をもったため	1	6.7%
5. テニユア・トラック必須EDプログラムだから	8	53.3%
6. その他	0	0.0%

1-1で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい

【1-2】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

	回答数	割合
4. そうである	5	33.3%
3. どちらかといえばそうである	8	53.3%
2. どちらかといえばそうではない	2	13.3%
1. そうではない	0	0.0%
合計	15	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

	回答数	割合
4. そう思う	13	86.7%
3. どちらかといえばそう思う	2	13.3%
2. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
1. そう思わない	0	0.0%
合計	15	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

	回答数	割合
4. そう思う	6	40.0%
3. どちらかといえばそう思う	9	60.0%
2. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
1. そう思わない	0	0.0%
合計	15	100.0%

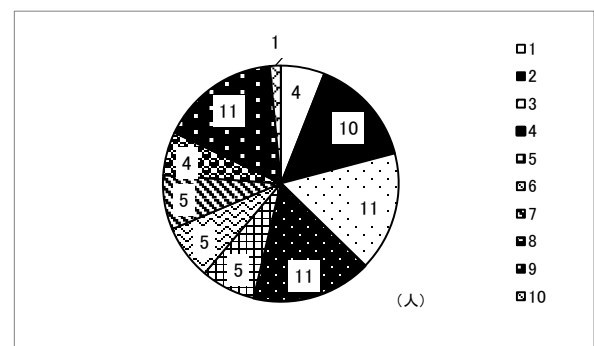
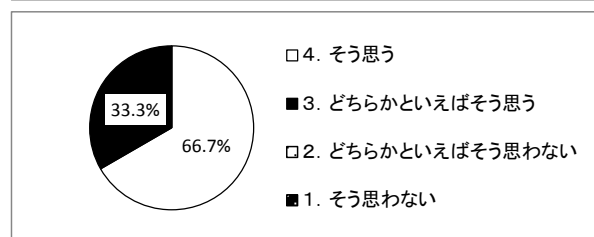
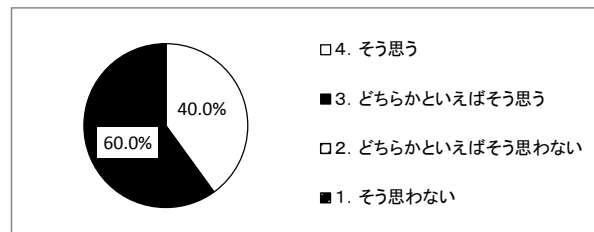
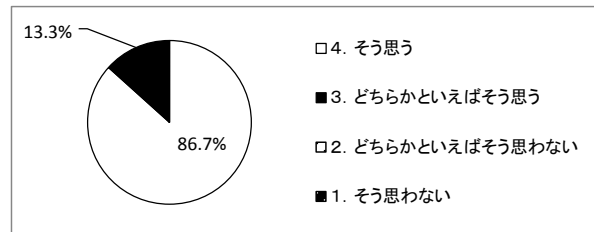
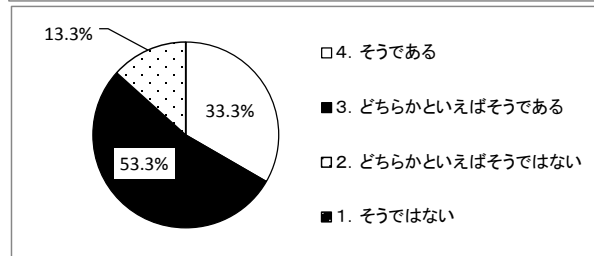
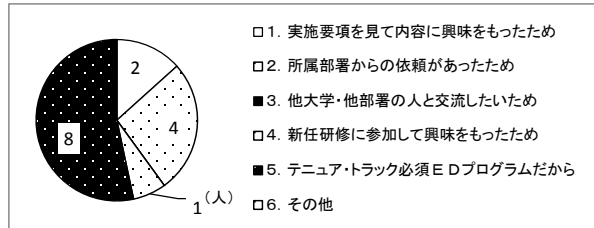
【2-3】ワークショップは、わかりやすい順序ですすめられていた

	回答数	割合
4. そう思う	10	66.7%
3. どちらかといえばそう思う	5	33.3%
2. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
1. そう思わない	0	0.0%
合計	15	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)

	回答数	割合
1. 「何が学生の学びを促進するのか？」について考える機会を得た	4	26.7%
2. コース設計(1科目の授業計画)について理解が深まった	10	66.7%
3. シラバスの書き方についての理解が深まった	11	73.3%
4. さまざまな授業方法について知ることができた	11	73.3%
5. 成績評価について理解が深まった	5	33.3%
6. クラス設計(90分の授業計画)について理解が深まった	5	33.3%
7. 自らが開発した授業のよい点・改善点を知ることができた	5	33.3%
8. ワークショップの手法を知ることができた	4	26.7%
9. 他学部等の教員と知り合いになった	11	73.3%
10. その他	1	6.7%

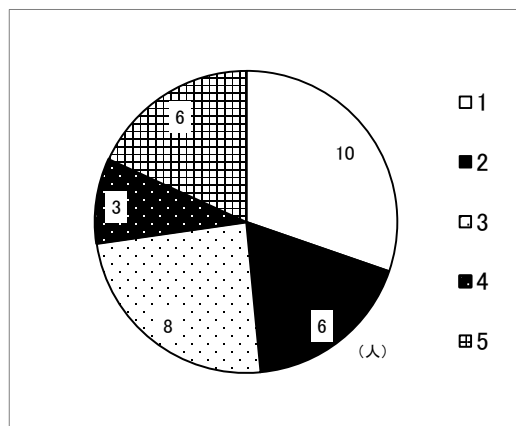
【2-5】2-4で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい
 他の教員の方々から生の声を聞くこともでき、大変参考になった



【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

	回答数	割合
1. 適切な目的・目標が設定ができるようになった	10	66.7%
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	6	40.0%
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	8	53.3%
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	20.0%
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	40.0%



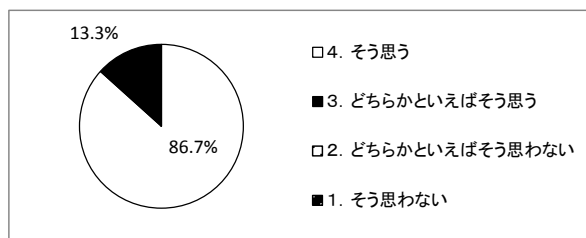
【3-2】ワークショップであなたが学んだ点、それに影響されて教育実践の場でやってみたい点などをお書き下さい(200字～400字程度)

→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

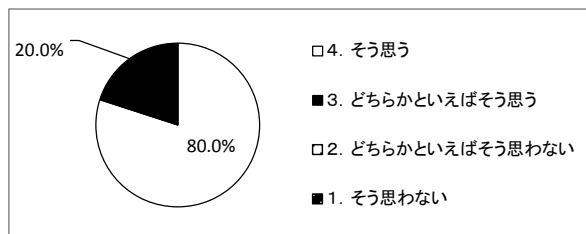
【4-1】講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
4. そう思う	13	86.7%
3. どちらかといえばそう思う	2	13.3%
2. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
1. そう思わない	0	0.0%
合計	15	100.0%



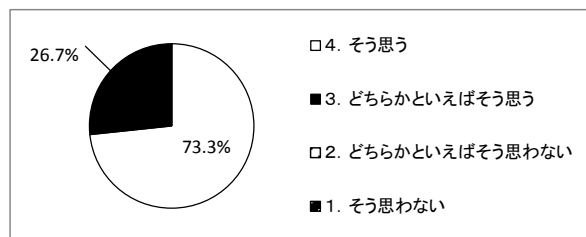
【4-2】事務局は手際よくワークショップを運営していた

	回答数	割合
4. そう思う	12	80.0%
3. どちらかといえばそう思う	3	20.0%
2. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
1. そう思わない	0	0.0%
合計	15	100.0%



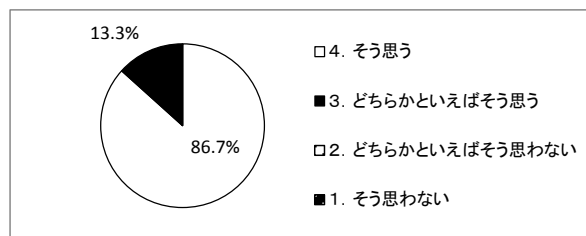
【4-3】ワークショップ会場は快適な環境であった

	回答数	割合
4. そう思う	11	73.3%
3. どちらかといえばそう思う	4	26.7%
2. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
1. そう思わない	0	0.0%
合計	15	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

	回答数	割合
4. そう思う	13	86.7%
3. どちらかといえばそう思う	2	13.3%
2. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
1. そう思わない	0	0.0%
合計	15	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

1	毎回の授業の導入部分で目的など示し、学生の授業への参加意欲を高めたい ALの手法を幾つか実践してみたい。 今回学んだ視点からシラバスを精査してみたい。
2	シラバスは学生が読んで理解していることを前提に講義を行っていたが、今後は最初の講義で年間計画を学生に説明し、学生が学びの段階と到達目標を知ること知識取得の意欲を刺激したい。
3	授業に応じたAL導入
4	That there should be a connection between teaching goals and schedule for the semester/quarter and class plan.
5	シラバスの書き方が重要であることが初めて意識できた
6	発問を使いこなしたい。
7	研修で学んだ多くの授業形態を実践できるよう努力したいと思います。
8	I already use Think-Pair-Share and See-Think-Wonder routines in my class. I am looking forward to submitting a paper on thinking routines to the Ehime Journal this year.
9	ALを通して学生自身がただ授業を受けているというだけでなく、授業をしていると感じてもらえるような講義作りをしたい。(現在模索中です)
10	数学の講義はどうしても一方通行になりがちだが、アクティブラーニングを取り入れてみたい。
11	昨春秋に担当して、今年も担当する予定の90分の授業計画を再構築しなおして、学生参加型を盛り込んだものにして、実施してみたい。
12	シラバス自体は固定なので変えられませんが、自分が授業内で行っている活動や評価が、目標・目的に沿ったものかを再考・点検する必要性を感じました。
13	一方的に教えるのではなく、発問して考えてもらうこと
14	授業の流れをハンドアウトにして受講者に示す
15	アクティブラーニング

【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

4	I can understand why I had to be grouped with other English speakers, but since the people in my group can handle Japanese, it would have been nice to mix with other Japanese teachers. Not only do I have to learn and understand "Japanese thinking", but the Japanese need to understand what foreigners are thinking. Plus foreigners need to "do what the Romans do."
5	工夫して準備をしていただいたおかげで、楽しみながら勉強できました
6	このワークショップがFD研修の導入であると思うので、次にどうしたらよいか、どのような研修を受けていったほうがいいのか、ガイド(導き)があると助かると思いました。
7	大変勉強になりました。講師の先生方、スタッフの皆さまに心から感謝いたします。
8	グループ内の上司は必須で参加していたから、意欲の低下ことは厄介な状況に作り出した。特に宴会の後の作業した時「疲れた」を聞くとやる気を失うことに感じました。上司の態度は確かにワークショップの改善できるものではないんですが、更新会でお酒のせいで疲れている方にいることと分かりました。 とっても残念ですが、必須で参加している方は研究費を使っていると思いますから自分だけのお金で参加しているから、それを上司に考えるべきであると思います。それは参加する前に必須で参加している方に気付きメールを送ったら良いと思います。
9	周りの先生方と比べて自分自身の能力が低いため、頓珍漢なことを言っていないかドキドキしながらの参加でした。 (実際に自分の能力の低さを痛感しました) 本研修会での講義および先生方との交流を通じて、教員としての在り方を垣間見ることができ、非常に有意義な時間を過ごさせていただけたこと心より感謝いたします。
10	二日間という短い期間でしたが、大変充実したワークショップだったと思います。
11	2日間、お世話になりました。 とても、天気がいい中、カーテンを締めきって研修をしたのは少し残念に思いました。 1日目の午後、急にグループワークが始まって、どこの何をするのか、どこまでが求められているのか分からず戸惑ったところも少しありました。
12	ご準備・運営などありがとうございました。勉強になりました。

第27回授業デザインワークショップ事後アンケート結果

実施日 : 平成28年8月31日(水)～9月2日(金)
 実施会場 : 愛媛大学城北キャンパス
 参加者数 : 20名
 アンケート回答者数 : 16名(回収率80.0%)

所属先 : 4年制大学17名 設置形態別: 国立12名
 短期大学2名 公立1名
 専門学校1名 私立6名
 国立高等専門学校1名

【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)

	回答数	割合
1. 実施要項を見て内容に興味をもったため	3	18.8%
2. 所属部署からの依頼があったため	9	56.3%
3. 他大学・他部署の人と交流したいため	0	0.0%
4. 新任研修に参加して興味をもったため	1	6.3%
5. テニユア・トラック必須EDプログラムだから	3	18.8%
6. その他	0	0.0%

1-1で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい

【1-2】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

	回答数	割合
4. そうである	6	37.5%
3. どちらかといえばそうである	7	43.8%
2. どちらかといえばそうではない	3	18.8%
1. そうではない	0	0.0%
合計	16	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

	回答数	割合
4. そう思う	14	87.5%
3. どちらかといえばそう思う	2	12.5%
2. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
1. そう思わない	0	0.0%
合計	16	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

	回答数	割合
4. そう思う	15	93.8%
3. どちらかといえばそう思う	1	6.3%
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%
合計	16	100.0%

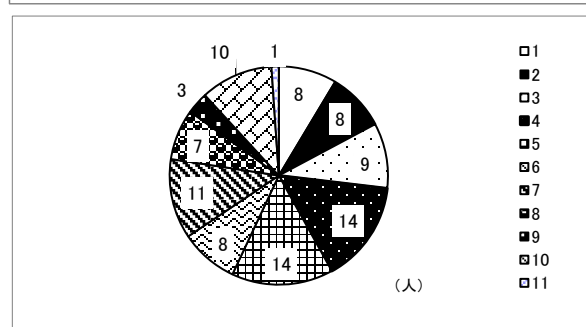
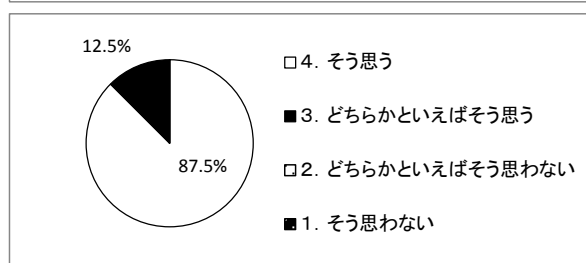
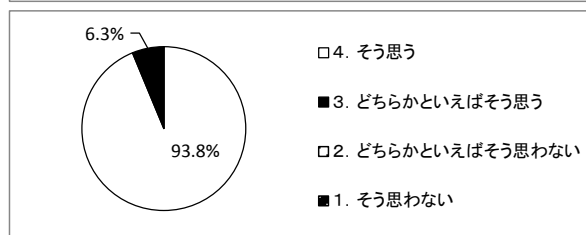
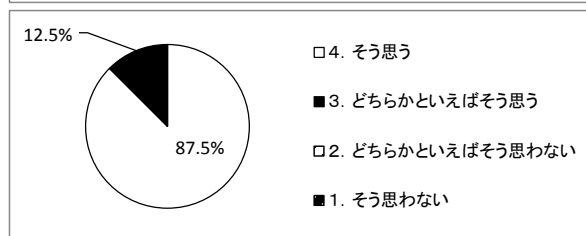
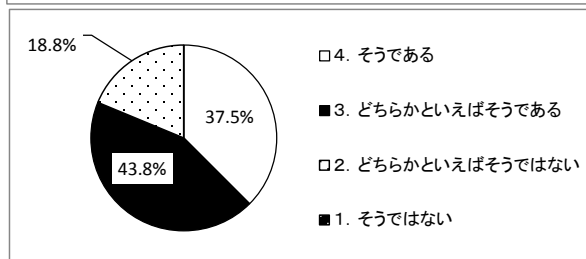
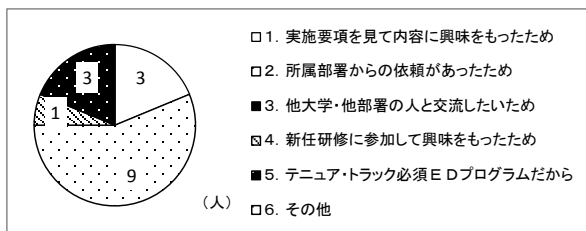
【2-3】ワークショップは、わかりやすい順序ですすめられていた

	回答数	割合
4. そう思う	14	87.5%
3. どちらかといえばそう思う	2	12.5%
2. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
1. そう思わない	0	0.0%
合計	16	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)

	回答数	割合
1. アイスブレイクについて理解が深まった	8	50.0%
2. 「何が学生の学びを促進するのか？」について考える機会を得た	8	50.0%
3. コース設計(1科目の授業計画)について理解が深まった	9	56.3%
4. シラバスの書き方についての理解が深まった	14	87.5%
5. さまざまな授業方法について知ることができた	14	87.5%
6. 成績評価について理解が深まった	8	50.0%
7. クラス設計(90分の授業計画)について理解が深まった	11	68.8%
8. 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	43.8%
9. ワークショップの手法を知ることができた	3	18.8%
10. 他学部等の教員と知り合いになった	10	62.5%
11. その他	1	6.3%

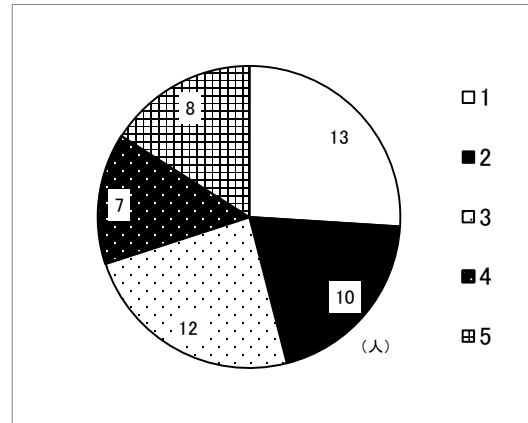
【2-5】2-4で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい
 ・これまでの授業実践を振り返る機会になった



【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

	回答数	割合
1. 適切な目的・目標が設定ができるようになった	13	81.3%
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	10	62.5%
3. 様々な授業方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できるようになった	12	75.0%
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	7	43.8%
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	8	50.0%



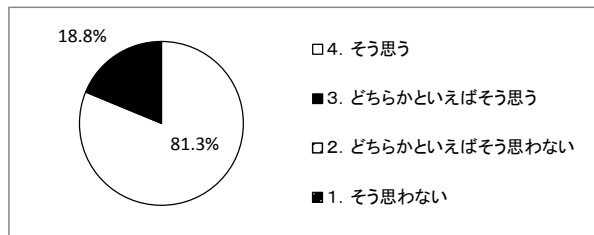
【3-2】ワークショップであなたが学んだ点、それに影響されて教育実践の場でやってみたい点などをお書き下さい(200字～400字程度)

→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

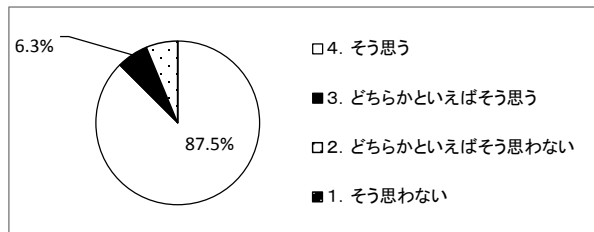
【4-1】講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
4. そう思う	13	81.3%
3. どちらかといえばそう思う	3	18.8%
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%
合計	16	100.0%



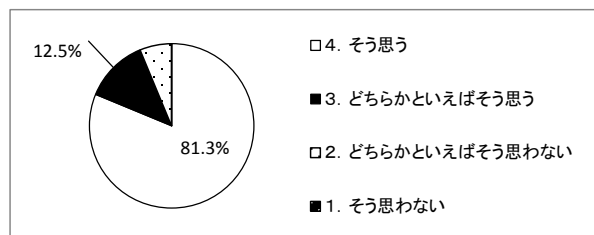
【4-2】事務局は手際よくワークショップを運営していた

	回答数	割合
4. そう思う	14	87.5%
3. どちらかといえばそう思う	1	6.3%
2. どちらかといえばそう思わない	1	6.3%
1. そう思わない	0	0.0%
合計	16	100.0%



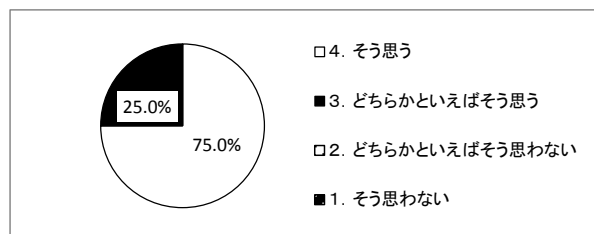
【4-3】ワークショップ会場は快適な環境であった

	回答数	割合
4. そう思う	13	81.3%
3. どちらかといえばそう思う	2	12.5%
2. どちらかといえばそう思わない	1	6.3%
1. そう思わない	0	0.0%
合計	16	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

	回答数	割合
4. そう思う	12	75.0%
3. どちらかといえばそう思う	4	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%
合計	16	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

1	目的・目標を設定し学生に明示することで学生の授業への参加が促進されることに対して理解が深まった。これを必ず自身の授業でも実践したい。
2	授業を持っていないのですが、地域住民参加型のワークショップの機会が多いので、住民意識を啓発しながら、活動目標づくりを共創・協働型で進めていく上でもすぐ参考になりました。
3	講義の始まりのつかみ等
4	模擬授業では学んだ内容を自分なりに組み替えて試す事ができ、双方向授業の感触を得ることができたため、ぜひ実際の授業でも試してみたいと思いました。
5	200人以上の規模の講義を受け持つことが多く、今までは一方的に話す講義形式だったが、所々で発問を入れ、能動的な授業にしていきたい。
6	アクティブラーニングなど講義形式以外の様々な授業方法を学べた。
7	Think Pair Shareくらいまでは導入してみたいと感じた。本格的なGWは場所や設備の関係上現状厳しいと思った。
8	様々な授業の方法を実際に取り入れたり、シラバスの効果的な書き方を実践したいと思います。
9	参加型授業の手法をいくつか実施していきたい。
10	I learnt to more closely link the syllabus and lesson plans. I am now enthused about revising the syllabus and writing detailed lesson plans. For that, I thank you.
11	ミニツツペーパーを早速後期より取り入れたいと思います。
12	学生の関心を高めるために講義中に学生に問いかける回数を増やしたい。
13	後期の授業において、適切な目標、課題設定をしていきたい。
14	・双方向授業の手法、学生を参加させる授業 ・グループワーク時の注意点、その評価方法 これらを活かして、来期の授業では学生間で勉強を促進するような授業設計ができればと思います。
15	目的・目標を明確に区別し、何のために目標を達成する必要があるのか意味づけすることでモチベーションを上げる。
16	150人規模でもグループワークに取り組み、評価にも活かしたいと思います。

【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

1	最初のスタッフ紹介のときに、声が小さくて聞き取れなかった。 もっと大きな声でアピールできると感じが良くなると思いました。
2	非常によくわかりました。ありがとうございました。
3	授業内容は初めて知ることも多く、また授業外でも大変親切に対応していただき安心して作業に取り組むことができました。 今回は三日間ありがとうございました。
4	ワークショップ中、細部にわたって様々な工夫(トラップ?)が施されていて、気の抜けない3日間でしたが、その分、 集中力を維持しつつ、楽しく取り組みました。 準備・運営等、大変なご苦勞があったかと思いますが、とても充実した3日間でした。 ありがとうございました。
5	アカデミック教員にありがちな時間を際限なく使ったワークを行いがちだったので、手際よく議論やワークを行う流れのために、 学習者へ方向付けとなるフィードバックをかけるような場面(最後の模擬授業のような)をもう少し盛り込んでも良いと感じた。 特に私のグループは議論が発散しかかったので、入れるべきSBOの設定などで議論がある程度収束するような工夫があると助 かった。
6	講師の皆さんはどなたも気さくな方ばかりで、3日間、充実した毎日を過ごすことができました。 講義で得た知識をグループワークで実践するという手法でしたので、スムーズに知識の定着がなされたと実感しています。 また参加したいと思います。
7	全過程で、大変参考になる内容だったと思います。今後の授業で取り入れたいと思います。 誠にありがとうございました。
8	I thought it was a very well-organised and -run workshop. The staff and lecturers were terrific. However, one problem was the sound system; the amplified sounds when lecturers used the microphone was quite poor. I suggest all lecturers should speak clearly and loudly without resorting to a mike. As a model, I thought Professor Naoto Kobayashi was excellent.
9	新採教員として知りたかったこと、全てが盛り込まれた有意義なワークショップでした。模擬授業時にはお互いに評価し、 仲道先生より実際の教育の現場でのアドバイスを沢山して頂けたことが、非常に勉強になりました。 講師やスタッフのみなさま有難うございました。
10	非常に良い勉強になりました。
11	非常に勉強になりました。今後も、自分の授業に満足することなく、自己研鑽を続けていきたいと思います。 ありがとうございました。
12	授業内容ではなく授業方法に着目した本ワークショップは、特に授業経験が浅い教員にとって、とても有意義な内容でした。 模擬授業では、普段の授業のクセが強く出てしまい、反省するとともに、このような仮想授業で授業手法の質や幅を高めることに 重要だと再認識しました。 実り多いワークショップだったと感じます。3日間大変お世話になりました。
13	よい学習環境の中で楽しく学べました。自分の授業の修正点が見えてきました。しっかり修正していこうと思います。
14	非常に濃厚で実り多い時間を過ごさせていただきました。終わってみればこれくらいの時間は必要かもと感じています。 自身の教育実践を振り返る機会になりました。ありがとうございました。

全学 FD 推進プログラム「授業設計ワークショップ」

参加者数とアンケート結果について

(平成 26 年度～平成 28 年度)

総合教育センター教育改革推進部門

特任研究員 上岡 麻衣子

1. 調査の目的

平成 15 年度から実施された新任教員研修も今回で、13 回目となった。今年度は、参加対象者が例年より少なく、SPOD（四国地区大学教職員能力開発ネットワーク）からの参加者 1 名を含めて、15 名となった。今年度と過去 2 年間の新任教員研修の参加人数とアンケート結果を振り返り、プログラムの改善に繋げる。

2. 過去 3 年間の開催日と参加者数

平成 26 年度 6 月 28 日（土）～6 月 29 日（日）
31 名（徳島大学 23 名、SPOD 8 名）

平成 27 年度 6 月 20 日（土）～6 月 21 日（日）
43 名（徳島大学 37 名、SPOD 6 名）

平成 28 年度 6 月 18 日（土）～6 月 19 日（日）
15 名（徳島大学 14 名、SPOD 1 名）

3. 過去 3 年間のアンケート結果から

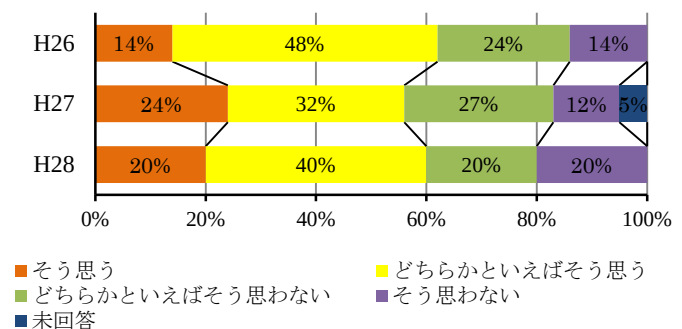
回答者数	回収率
平成 26 年度 29 名	94%
平成 27 年度 41 名	95%
平成 28 年度 15 名	100%

(1) 参加への経緯について

「b. 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した」について、「そう思う」と回答した参加者が、平成 27 年度と比較すると 30 ポイントの増加がみられた。

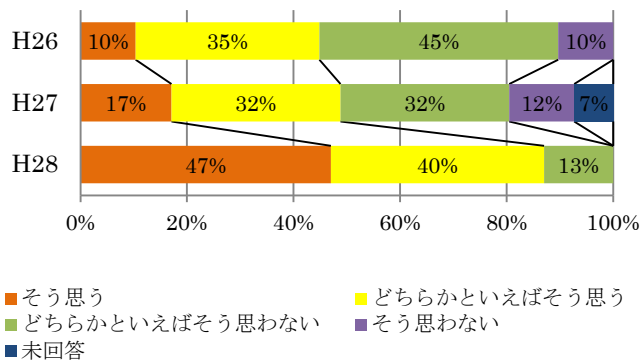
また、今年度は、自ら参加を希望し、受講された先生も 3 名含まれることから、授業設計ワークショップが、学内で周知されてきていることや学内の教員が、教育力向上の必要

a. 授業設計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

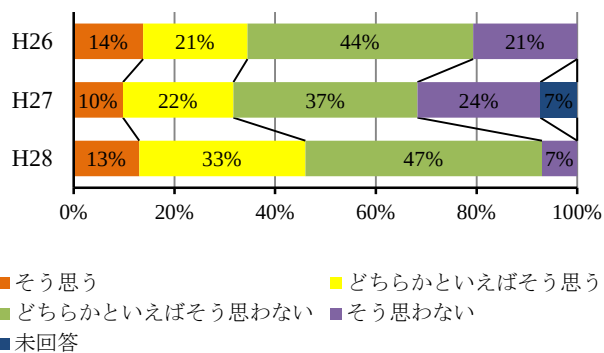


性を感じていることが推察できる。

b. 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した



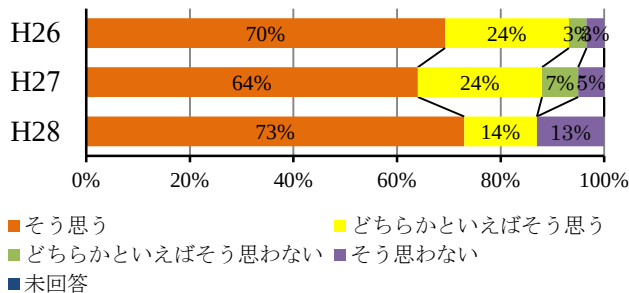
c. 授業設計ワークショップの内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した



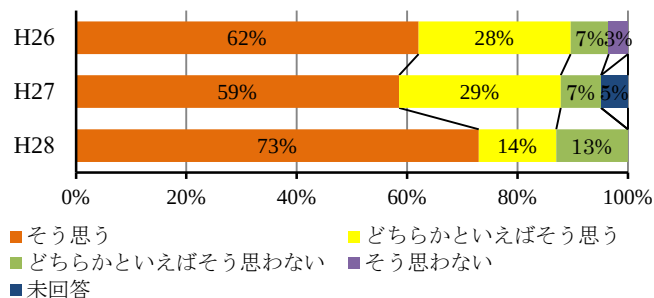
(2) プログラムについて

今年度は、項目全体で、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者が80%以上に達していることから、参加者にとって授業設計ワークショップの目的は明確に設定され、わかりやすい順序で進められたことが伺える。

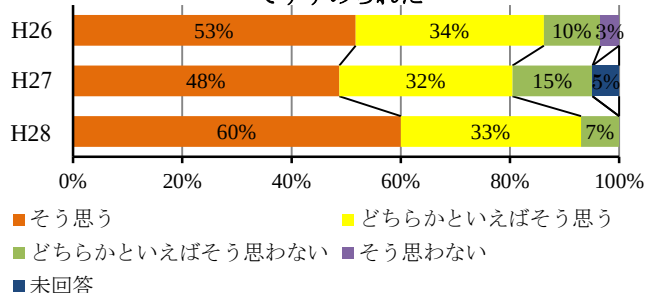
a. 授業設計ワークショップの目的は明確に設定されていた



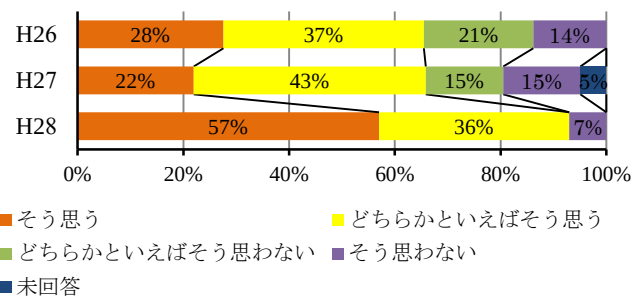
b. 授業設計ワークショップは自分の業務に生かせる内容だった



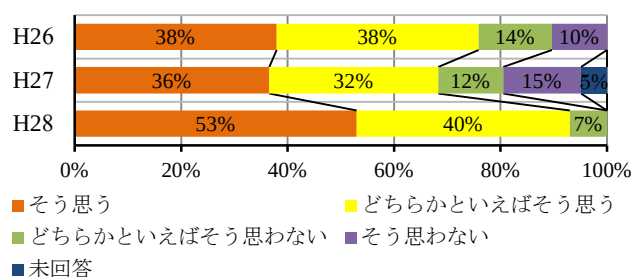
c. 授業設計ワークショップはわかりやすい順序ですすめられた



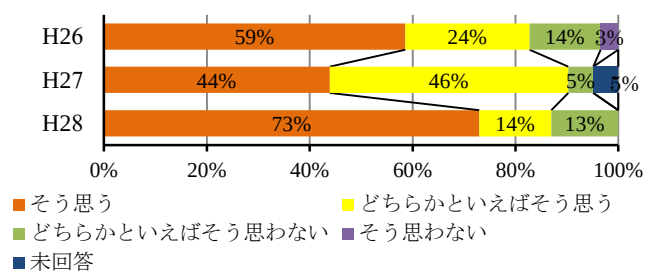
d. 授業設計ワークショップの時間は目的を達成するために丁度よい長さだった



e. 授業設計ワークショップの実施時期は適当だった



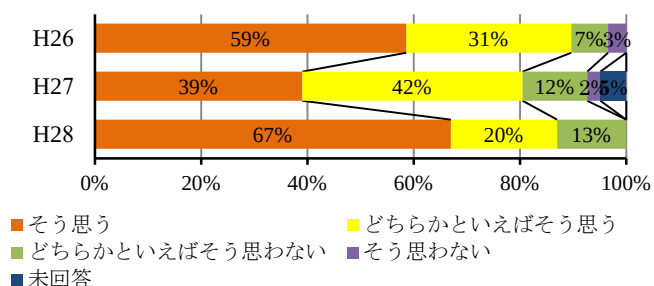
f. 参加者の人数は適当だった



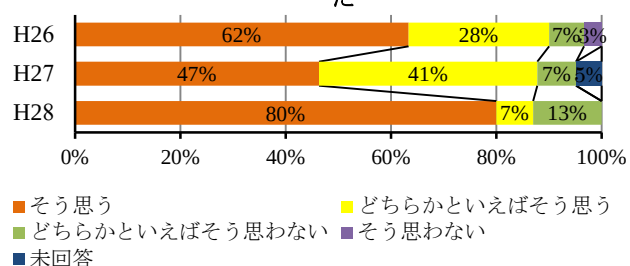
(3) 講師について

今年度の、「a. 講師の言動は学習意欲を高めた」で、「そう思う」と回答した参加者が、平成27年度と比較すると28ポイント増加し、「b. 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた」では、33ポイントの増加がみられた。参加者にとって、講師の言動は、学習意欲を高めるのに有益であったことが伺える。また、「c. 講師の用意した教材はわかりやすかった」では、28ポイントの増加がみられ、今年度から、講義・ワークで使用する教材は、事前に参加者に配布していることが、わかりやすさにつながったのかもしれない。

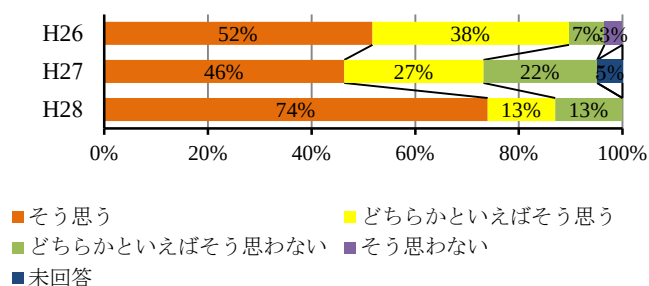
a. 講師の言動は学習意欲を高めた



b. 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

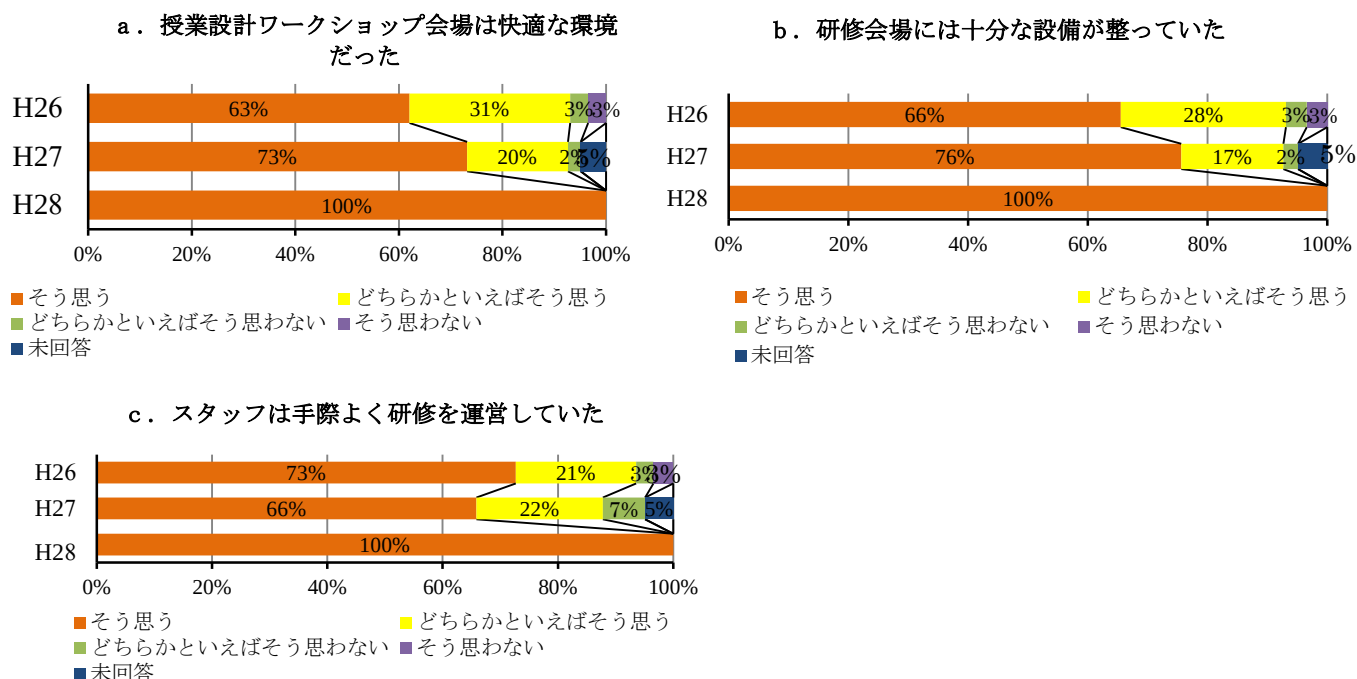


c. 講師の用意した教材はわかりやすかった



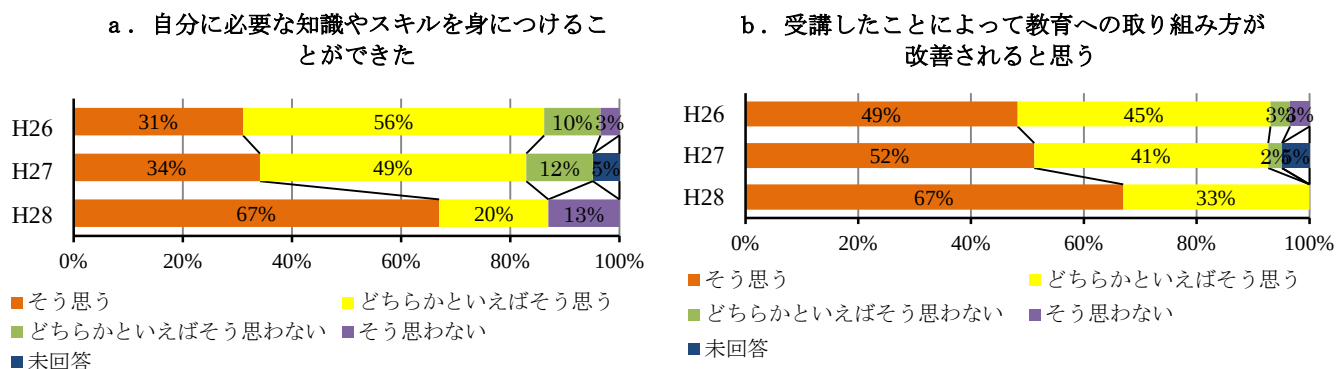
(4) 会場・スタッフについて

今年度の、「a. 会場は快適な環境だった」「b. 十分な設備が整っていた」「c. スタッフは手際よく運営していた」の項目において、参加者全員が、「そう思う」と回答した。今年度は、参加者より、運営スタッフが多く、サポート体制が十分にできていたことなどが、評価の高さにつながったのかもしれない。会場についても、けやきホールでの設備評価が高いことから来年度も、けやきホールでの開催を検討していきたい。

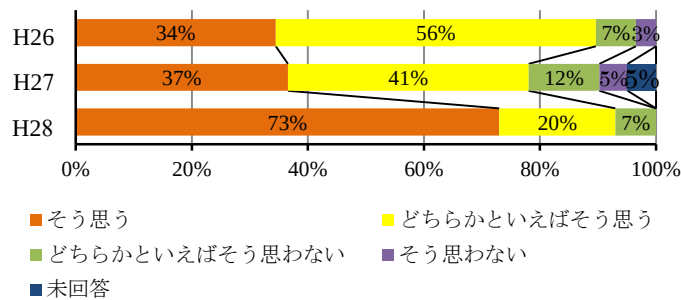


(6) プログラムの成果について

今年度の、「a. 知識やスキルを身につけることができた」で、「そう思う」と回答した参加者が、平成27年度と比較すると、33ポイント増加し、「b. 受講したことによって教育の取り組み方が改善されると思う」では、15ポイントの増加がみられたことから、授業設計ワークショップを受講することで参加者の教育力向上に繋がっていることが伺える。また、「c. 新たな人的なつながりをつくることができた」については、36ポイントの増加がみられ、今年度は、情報交換会に参加する先生が増えたことも、人的なつながりに影響していると考えられる。



c. 新たに人的なつながりをつくることができた

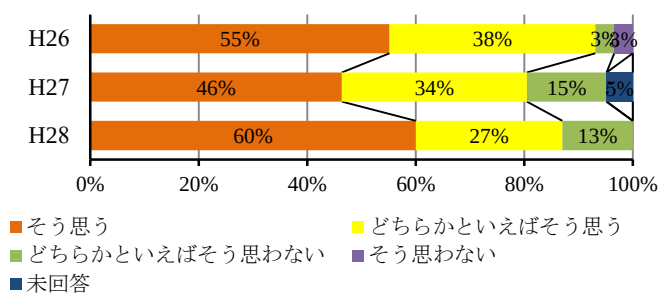


(7) 授業設計ワークショップ全体について

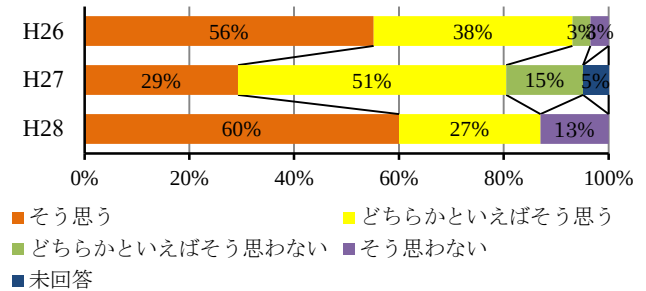
今年度の、「a. 研修は全体的に満足できるものだった」で、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者が、80%以上に達していることや、「d. 今後も、この研修を継続していくべきだと思う」では、100%だったことから、授業設計ワークショップは全体的に満足できるものだったことが伺える。また、「b. 授業設計ワークショップは期待を上回る内容だった」について、「そう思う」と回答した参加者が、平成27年度と比較すると、31ポイントも増加していることから、昨年度の問題点を検討し、プログラム内容の見直し等を行い、改善に向けて取り組んでいることや、運営スタッフが充実していたことなどが、今年度の高い評価につながっていることが伺える。

今年度は、項目すべてにおいて、昨年度よりも評価が高かった。来年度に向けて、参加者からのアンケート結果を参考に、更なる改善に取り組み、授業設計ワークショップで学んだことが、日頃の授業で活かせるように、プログラムの充実に努めたい。

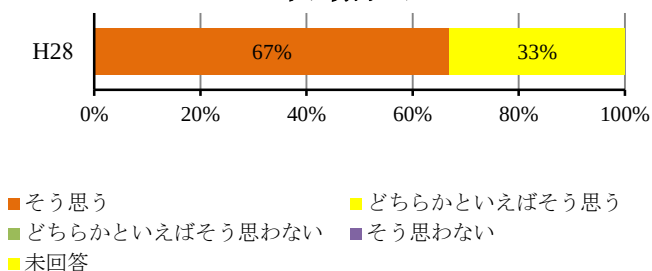
a. 研修は全体的に満足できるものだった



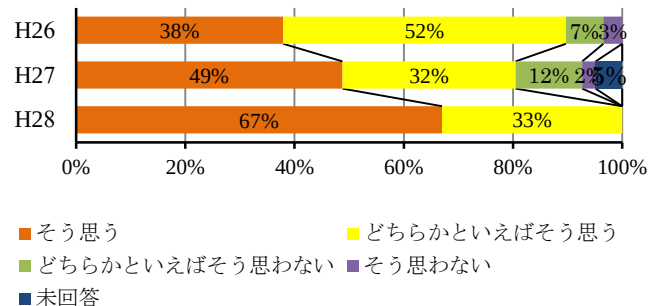
b. 研修は期待を上回る内容だった



c. 授業設計ワークショップの目標を達成するように努力した



d. 今後も、この研修を継続していくべきだと思う



(7) 平成28年度「授業設計ワークショップ」自由記述について

「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」について、「学生とのインタラクションを取る講義」など、参加者が、学生と交流のある、双方向授業を求めていることがわかった。

「授業設計ワークショップ」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」については、昨年度と同様、模擬授業が大変役にたったという意見が多かった。

「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、具体的にお書きください」、「その他、お気づきの点があればご記入下さい」について、模擬授業をもっと多く拝見したいやアクティブラーニングの体験があると応用しやすい、アクティブラーニングや、その手法の実際例、具体例を見たり、体験したりしたかった等、アクティブラーニングの手法を、参加者が実際に体験し習得したいことがわかった。また、英語の資料の作成など、来年度の開催に向けて改善していきたい。

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。
学生の学習意欲を高めるような講義のすすめ方、声かけ、内容
反転学習のためのビデオ製作技術、問題作成技術、教育心理、複数のAL手法を取り込んだ授業設計、他者への報告
学生とのインタラクションをもっと導入して学生を離さないスキル
講義で学生にウケる、寝られないトーク力
学生を引きつける講義
学生とのインタラクションをもっと導入して学生を離さないスキルコミュニケーション（授業の中で） 学生を授業に参加させるスキル
シラバス作成、授業設計
学生とのインタラクションを取る講義 担当科目の関連項目を学ぶこと。
教育方法
学生との交流の技術 双方向授業の講義
ファシリテーション能力
授業設計（90分間をどう使うか） 学生とのやりとり（インタラクティブな授業）
授業の中味の精選

「授業設計ワークショップ」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。
いろいろな講義のやり方があることを知った。 反転授業という用語ははじめて知った
自分にはない発想・手法を学ぶことができ、図書やWebだけでなく、生の実践例を知ることで、自信を持って自分の授業に使えると思います。一旦学んだことの学びほぐしを実際に体験でき、自らの教育モチベーションを高めることができました。
ほかの先生方への授業を拝見でき参考になりました 自分の授業の進め方について客観的な指摘をいただいた
すぐにでも取り入れられる内容が多くあり非常にためになった
これまでは前任者の例を参考にしていたが、アクティブラーニングなど 自分オリジナルの講義を設計できると思います
色々な授業形式があること、また、その実例を学ぶことができた。
アクティブラーニングについて詳しく知ることができた。 シラバス作成や授業について有意義なアドバイスをいただいた
自分をふりかえるきっかけになる。 新しい取りくみへの意欲がでる
他学部とのつながりがもてた点
アクティブ・ラーニングの理論の習得 ほかの先生の授業を見て学ぶことができた
他の先生方の取り組みを知ることができて良かった。
アクティブラーニングという言葉は知っていたが、具体的な実施方法がわかった。 反転授業についてわかった。
授業について全体的に考えとらえることができました。 （自分の担当のひとこまだけをみるのではなく） （大学でへの社会からの要請、ディプロマ・ポリシーなどの全体をみながら） また授業評価についても詳しく学ぶことができました。

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。
もう少しワークショップ中心の方がよいと思う
模擬授業をもっと多く拝見したいと思いました。 ALを学んですぐに使用するというのは難しいと思いますが、「背のび」をしてでも少なくとも1つAL手法を取り込んだ模擬授業ができるとういのではないのでしょうか →ALありとALなしの2回行うとか？
良いプログラムだったと思います。
年度始めの早い時期が良いと思います
アクティブラーニングの体験があると、応用しやすいと思います (実例) (ビデオetcもよいので、実例が多いとよい)
予習したい。
教育方法に関するプレゼンがやや難であった。 分かりやすさがもう少し必要に感じた。
懇親会の参加を促す
1日目の午後がタイトでつらかった。
人数は多すぎない方がよいと思うので、今年くらいのきぼでもよいと思う
その他、お気づきの点があればご記入下さい。
たいへんためになるWSでした 今後も基礎≧最新領域をおり混ぜてやっていただけると多くの教員に「ささる」授業設計WSになるかと存じます。
はじめは気のりしなかったが、参加してみてもすごく勉強になりました。ありがとうございました！
お世話になりました
時間がつまっていて、1日目の講義をフォローできなかった。従って予習できればもっと良かった。 シラバス作成は着任前の方が良い。
ありがとうございました
英語の資料がなくて、コインカー先生には難しかったと思う。
新人でも昇任でもなかったのですが、勇気をもって参加してよかったです。 大変、お世話になりました。ありがとうございました。 学生の授業に役立てます。
アクティブラーニングや、その手法の実際例、具体例を見たり、体験したりしたかった。
主催は徳島大学ですが講義のひとつくらいは他大学から招待されると、より刺激されることが増えると思います。
シラバスのフォーマットとチェックシートの項目が一致していない点が気になった。 各セクションでのレクチャーの割合が多かったのもう少しワークの割合を増やした方が良かったと思った。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名: 第7回「よりよい授業のためのFDワークショップ」

実施日: 平成28年9月15日(木)～16日(金)

実施会場: 休暇村讃岐五色台

参加者数: 12名

アンケート回答者数: 7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	1
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	4
④他部署の人と交流したいため	
⑤その他	
合計	8

1-2 1-1で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい。

授業をさらにより良くしたい

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	4
③どちらかといえばそうではない	1
④そうではない	
合計	7

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	5
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	
回答数	6

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	6
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	
回答数	7

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	5
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	7

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	5
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	1
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	1
⑥ワークショップの手法を知ることができた	4
⑦他学部等の教員と知り合いになれた	4
⑧その他	1

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	4
②わかりやすいシラバスを書けるようになった	1
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	1
⑤学生参加型のグループ作業を、自ら授業で導入することができるようになった	2

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	5
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	
回答数	6

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	6
②どちらかといえばそう思う	
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	6

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	5
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	
回答数	6

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	5
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	
回答数	6

【自由記述欄】

2-5 2-4で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい。

アイスブレイクやthink-paire-share, Round Robinなどの手法を知ることができた

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。

カードなどを使って、多人数での参加型授業を行う方法について学ぶことができてよかった。しかし、多人数での実践となるとまだ不安が残る。

授業の目的・目標を明確にし、一貫性のある授業内容、評価を行っていくことの大切さを学んだ。また、学生全員がグループワークに参加することができる工夫（やり方を提示するなど）が分かったので、実践に活かした。

①最も印象に残ったことは、目的と目標は異なり、さらに目標は成績と整合的でないといけないうこと。
②日頃からゼミなどの少人数の授業でグループワークの手法や授業の上手な進め方、学生のやる気について良い方策があればと思っていた。ワークショップ2日間、4人のグループワークを体験することでヒントを見つけることができた。さらに、2-5でも回答したように、ワークショップでアイスブレイクやthink-paire-share, Round Robinなどのグループワークの手法を学ぶことができたので、後期のゼミなどの少人数の授業で早速実践したいと考えている。

「シラバスの書き方について、今まで自分なりに書いていたシラバスの修正点が明確になりました。大人数に対する講義方法でも、一方的な講義だけでなくアクティブラーニングで行う複数の方法を教えていただき、より適切に伝える講義方法がわかり、これからの講義に役立てたいと思います。」

アクティブラーニング自体には興味があるため、多様な手法について学べてよかったです。いただいた冊子なども充実しており、長く活用できるものだと思います。ただ、直近で手がけている授業についてはクリッカーの活用以上にはできそうにないので残念です。長期的には活用できるように、学習したことを忘れないでいきたいです。

200人、100人、50人と学生数の規模に応じた講義の進め方を理解できた。

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。

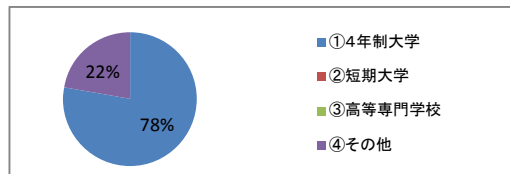
・ワークショップの準備・運営をされた先生方・事務局の方のご苦勞が伝わってきました。ありがとうございました。
・日頃から疑問に思っていたことへのヒントが見つかり、有意義な時間でした。
・「本当に濃密な時間を経験させていただきありがとうございました。フルに頭を使って、授業に参加しましたが、自身の時間配分が悪く、グループワークの意見が十分に反映されなかったことに対して、メンバーに申し訳なく思っています。しかし、貴重な経験をさせていただきました。今回は、大変お世話になりました。」
・全体的に満足しています。ワークショップ内の実践授業は全く予想通りの展開にはならず残念でしたが、アクティブラーニングの危険を身をもって知りました。実際の授業でやる前にこのようなパターンを学習できてよかったです。しかし、現在の自分が置かれた窮地（状況や忙しさ）に立ち返ると、今回、かかった時間に見合う即効性のある情報が得られなかったという気はします。この半年、ひたすら知識を詰め込むのではなくて仕組みを理解してもらうような授業を心がけてきたのですが、寝てしまうひとが多くて当惑しています。授業アンケートでも、まとまってない、試験前に暗記できるプリントがほしい、という感想をもらっており、暗記して試験を乗り切れば勉強した、ということになると思っているひとが多いようです。丸暗記型の方が（多くの教科書もそうなので）授業が楽なのですが本当にそれで知識が長期間定着するのか疑問で、今ここに迷い、です。そのような実践的なポイントに役立つ知識がもっとほしかったです。ただ、今後、仕組み理解の方向にクリッカーを使う方法を試してみようかとは思っております。
・他学部の教員方と懇親できる時間を増やして頂きたい。

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28年8月30日(火)～31日(水)
 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

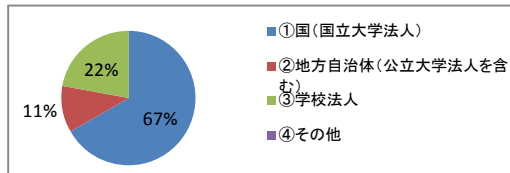
1-(1) 所属先

	度数	割合
①4年制大学	7	77.8
②短期大学	0	0.0
③高等専門学校	0	0.0
④その他	2	22.2
	9	100.0



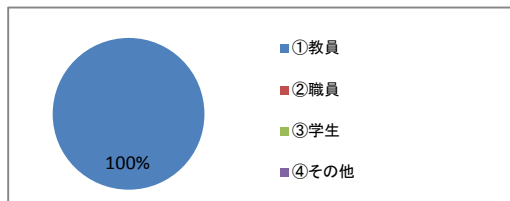
1-(2) 所属先の設置者

	度数	割合
①国(国立大学法人)	6	66.7
②地方自治体(公立大学法人を含む)	1	11.1
③学校法人	2	22.2
④その他	0	0.0
	9	100.0



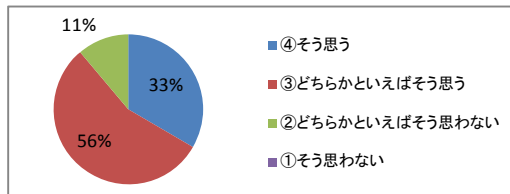
1-(3) 職種

	度数	割合
①教員	9	100.0
②職員	0	0.0
③学生	0	0.0
④その他	0	0.0
	9	100.0



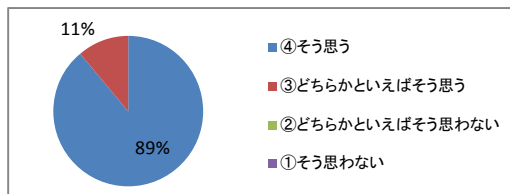
2-1 研修目的や内容についてある程度知ったうえで参加した

	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	5	55.6
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



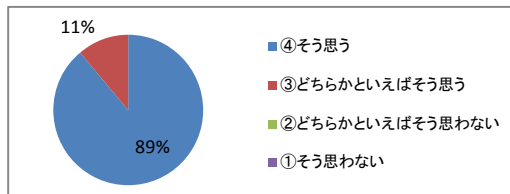
3-1 研修の目的は明確に設定されていた

	度数	割合
④そう思う	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	0.0
①そう思わない	0	0.0
	9	100



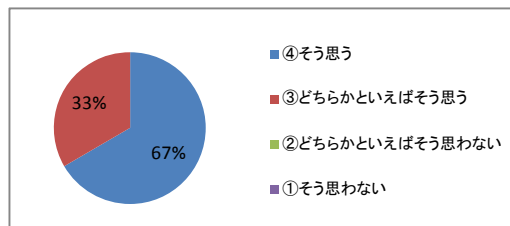
3-2 研修は自分の業務(教育実践)に生かせる内容だった

	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	1	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
	9	100



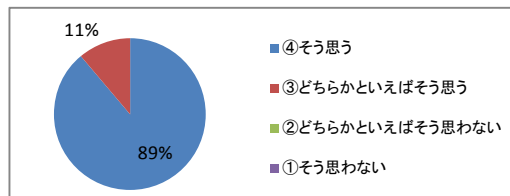
3-3 研修は分かりやすい順序で進められた

	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



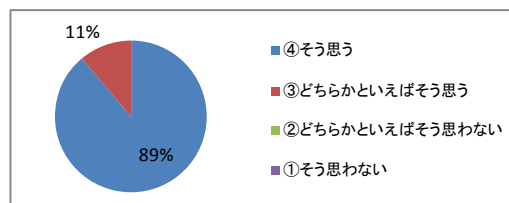
3-4 研修会場は快適な環境だった

	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	1	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
	9	100



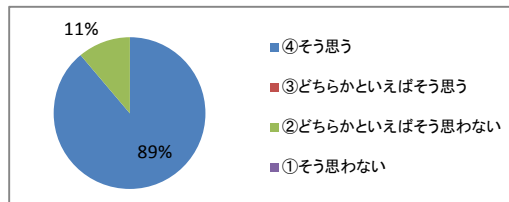
4-1 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④そう思う	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	0.0
①そう思わない	0	0.0
	9	100



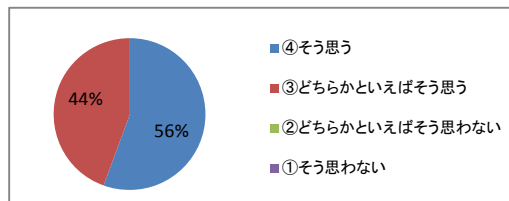
4-2 事務局は手際よく運営していた

	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	0.0
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	0.0
	9	100



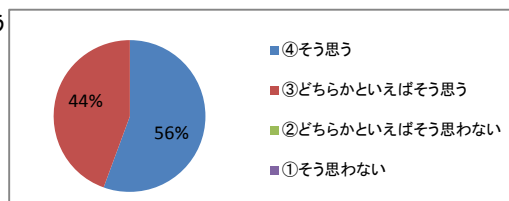
5-1 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④そう思う	5	55.6
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	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	9	100



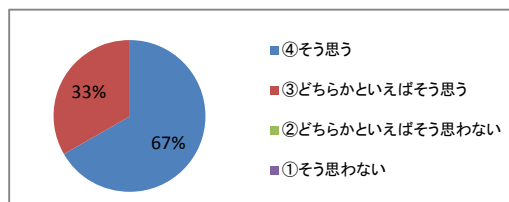
5-2 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④そう思う	5	55.6
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	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	9	100



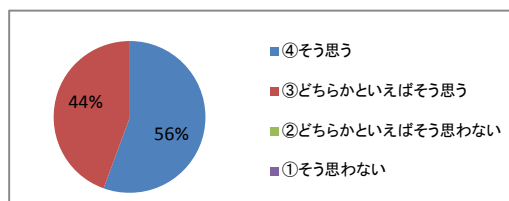
5-3 研修の内容は十分に理解できた

	度数	割合
④そう思う	6	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



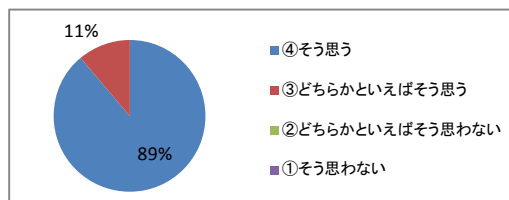
5-4 新たに人的なつながりをつくることができた

	度数	割合
④そう思う	5	55.6
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	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	9	100



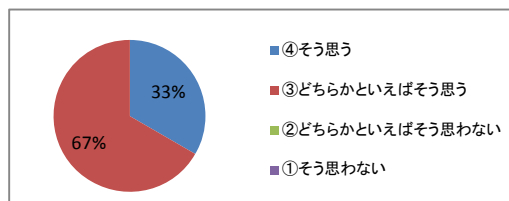
6-1 研修は全体的に満足できるものだった。

	度数	割合
④そう思う	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	0.0
①そう思わない	0	0.0
	9	100



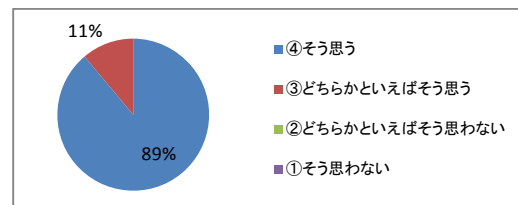
6-2 研修は期待を上回る内容だった

	度数	割合
④そう思う	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	0.0
①そう思わない	0	0.0
	9	100



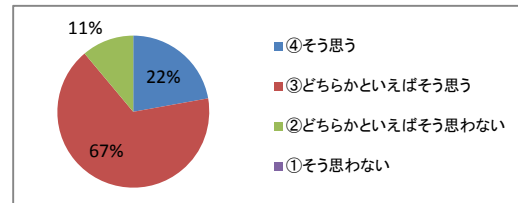
6-3 今後もこの研修を継続していくべきだと思う

	度数	割合
④そう思う	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	0.0
①そう思わない	0	0.0
	9	100



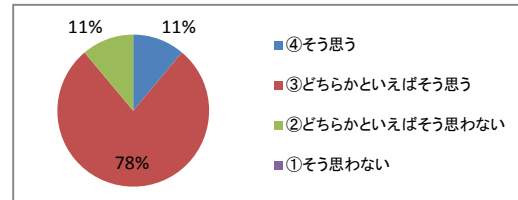
7-1 適切な授業の目的・目標設定ができるようになる

	度数	割合
④そう思う	2	22.2
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	1	11.1
①そう思わない	0	0.0
	9	100



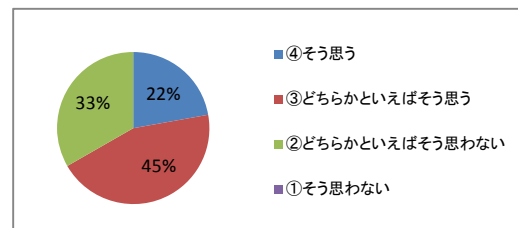
7-2 わかりやすいシラバスを書けるようになる

	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	7	77.8
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



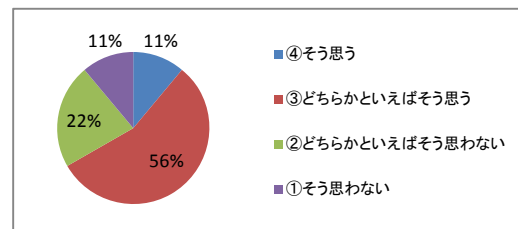
7-3 学習成果（ラーニング・アウトカムズ）を意識して授業デザインができるようになる

	度数	割合
④そう思う	2	22.2
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
	9	100



7-4 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

	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	5	55.6
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	1	11.1
	9	100



【自由記述欄】

1-(4) 本研修を知ったきっかけ・参加のきっかけは何ですか？

大学の案内

H28.4.9新任研修、ダメ押しメール

大学からの紹介

グループウェア

授業運営の問題点、解決に生かしたかったため

グループウェアをみて。

学内の案内メール

教員となり、日が浅く授業の仕方についての知識を得たかった。

上司の先生に研修のことを教えて頂き、すすめてくださったので参加しました。

1-(5) 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)

ALの技術

効果的な授業計画を作成するスキル全般

プレゼン力

シラバスの書き方

スキル(授業進行、内容構成など)、シラバス作成(効果)

授業の目的を明確にし、評価できるようになること。

グループワーク授業のサポート業務に必要なスキル・知識

授業の組み立て方(目標・目的・学生への伝え方など)

8. 本研修であなたが学んだこと、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。

ALを組み込んだ講義を展開する(PBL,TBLを試してみる)。シラバスの到達目標と評価を関連付ける。他の教員の授業との関連を調べておく。

達成目標を明確にし、最も効果的に達成するために授業計画を考える必要があることを学んだ。

体験→講義の方が学習効果が高いそうなので、使ってみたい。グループ作業は自然と分担が決まり、効率的ではあった。

シラバスの作成(変更)

授業のなかにグループワークを取り入れる。

KULASによるレポート提出

グループワークでのアイデア出しの個数指定(グループとして20個出して下さいetc)

すぐに使うかは授業の種類・形態によると思いますが、ポートフォリオのように学生自身が振り返り、成長・変化が実感できるもの。

アクティブ・ラーニングの実施に際する疑問であった公平な評価、モチベーションの持続法についての助言が参考になりました。評価シートの活用等コミットメントの連動、対象年次の持つ知識を考慮。シラバス作成。目的、目標設定、評価ポイントの記述の細度、授業外学習の援助

授業に必ず、今日の到達目標を書き、学生に目的をクリアにすること。

グループ学習、小テストを用いて、話しをするようにすること。

授業計画の構成、シラバスに明記すべきこと、言葉の選択、評価方法や評価ポイントについて学ぶことができてよかった。具体的な方法や、講師の先生方に教えていただけたので、改善ポイントが分かりやすかった。

各回の授業での到達目標を記す・レポートの評価のポイント・時間外学習への誘導の仕方・学生にあてるときのテクニック

◎シラバスの書き方(目的・目標・評価)

グループでのシラバス作成は、一人で悶々と考えるよりも良いアイデアが生まれるように感じた(GWの良さを体験した感じ)一晩でひとまず形にできた。達成感がある→学生によっても達成感が得られることは重要なんだと感じた。

教員がではなく、学生がを考えて授業などの計画を立てることが大切だと再認識した。学生の学びのファシリテーターであるという姿勢を持ちたい。評価の基準など、教員が学生のこういうところを見るというのを示すと、学生も分かりやすくなり、モチベーションに繋がることを学んだ。アクティブラーニングを取り入れる時に、学生さんがどうしたら(苦手な人も)参加できるのか、例えば身近なもので意思表示をしてもらったり、そういう工夫が必要だし取り入れたいと思う。グループワークでは、たくさんの視点で意見交換ができまとめることは、大変だったのが考えが深まり、より良いものになっていくと感じた。

9. 本研修を受講して良かったと思われる点や改善点、意見などを自由にお書きください。

上記の疑問について考察し、自分なりに答えを出せた気がする。参加人数はもう少し多いものだと思っていた。合宿形式ではないが、ほどよい距離感で通い形式もありだと思う。

アクティブラーニングという言葉が全面に出過ぎている気がする。くくらずに手法を色々紹介し、使ってもらうくらいで良いのでは？

2日間、研修を受講させていただき自らの課題の多さを感じました。できることから一つひとつ学ばせていただいたところを実行していきたいと思います。ありがとうございました。

強いて申し上げるのであれば、KULASによるレポート提出の方法をより詳しく教えていただけたら、身になったと思います。他大学の方もいらっしゃるので、資料でいただく形でも非常に参考になるかなと思いました。

模擬講義の目的、主眼点をより詳しく説明いただけたら、より不安を小さくできたと思います。

グループでは、積極的に皆の意見を出し合える雰囲気でも良かったです。また、色々と他の人のアイデアを、聞くことができ、参考になりました。

今後の業務に活かすことができるよう、今後も学んでみたいと思いました。

シラバスの書き方等、これまで体系だって教えてもらう機会がなかったので大変勉強になりましたが、想像していたよりもハードな内容でした。8. で書いたようにグループでのシラバス作成についても、学ぶことが多く、達成感も得られ良かったです。

授業の準備という大切なところの研修を受けることができて良かったです。シラバスの重要性を正直なところ認識していなかったのですが、学生がどう学び何を得意にいくかに深く結びついており考えるべきところだなと内省すると共に、今後に生かしていきたいと思っています。講師の先生方がとても分かりやすく教えてくださり、多くのことを一緒に考えて下さって、ユーモアもあり、自分のロールモデルとしても描かせていただきました。ありがとうございました。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：平成28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28年9月7日（水）～9月8日（木）

実施会場：愛媛大学総合情報メディアセンター4階 第4演習室

当日参加者数：27名

アンケート回答者数：27名

(1) 所属先

	回答数	割合
① 4年制大学	26	96.3
② 短期大学	1	3.7
③ 高等専門学校	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	27	100.0

(2) 所属先の設置者

	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	23	85.2
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	2	7.4
③ 学校法人	2	7.4
④ その他（独立行政法人）	0	0.0
計	27	100.0

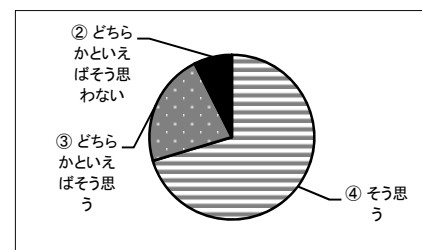
(3) 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキルは何ですか。（具体的に）

別紙記載

2. 研修参加への経緯について

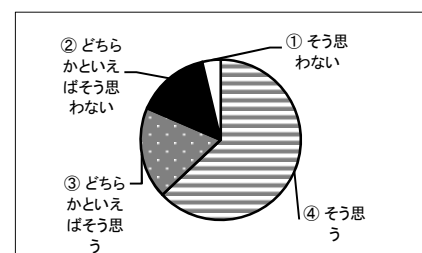
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	19	70.4
③ どちらかといえばそう思う	6	22.2
② どちらかといえばそう思わない	2	7.4
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



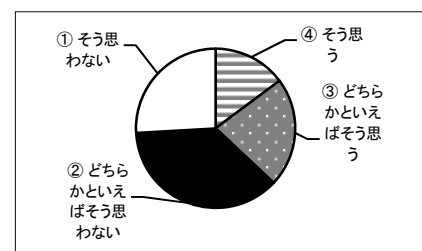
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	17	63.0
③ どちらかといえばそう思う	5	18.5
② どちらかといえばそう思わない	4	14.8
① そう思わない	1	3.7
計	27	100.0



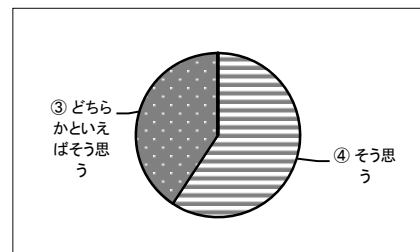
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	4	14.8
③ どちらかといえばそう思う	6	22.2
② どちらかといえばそう思わない	10	37.0
① そう思わない	7	25.9
計	27	100.0



(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

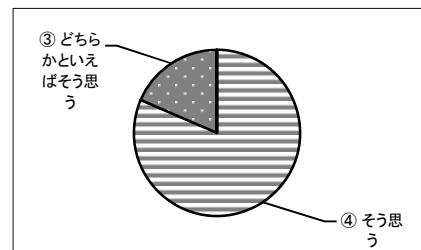
	回答数	割合
④ そう思う	16	59.3
③ どちらかといえばそう思う	11	40.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



3. 研修プログラムの設計について

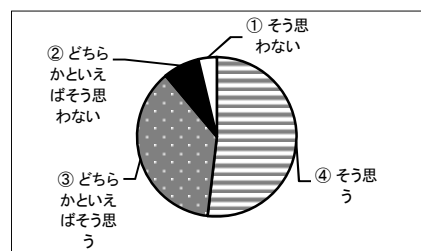
(1) 研修の目的は明確に設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	22	81.5
③ どちらかといえばそう思う	5	18.5
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	27	100.0



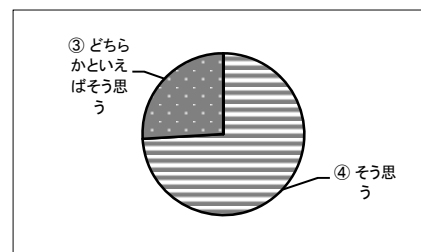
(2) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	14	51.9
③ どちらかといえばそう思う	10	37.0
② どちらかといえばそう思わない	2	7.4
① そう思わない	1	3.7
計	27	100.0



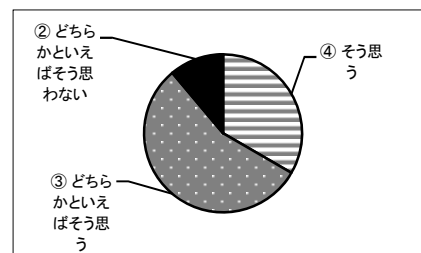
(3) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	20	74.1
③ どちらかといえばそう思う	7	25.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



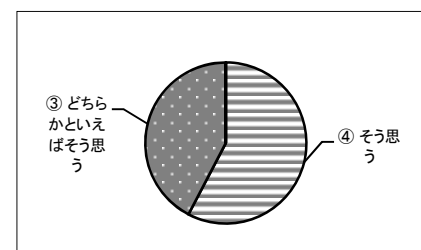
(4) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	9	33.3
③ どちらかといえばそう思う	15	55.6
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



(5) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

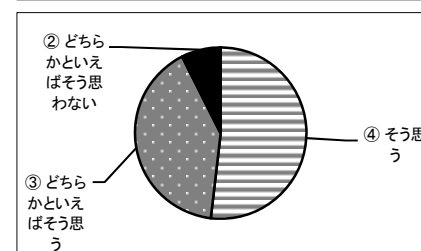
	回答数	割合
④ そう思う	15	57.7
③ どちらかといえばそう思う	11	42.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



※1名未回答

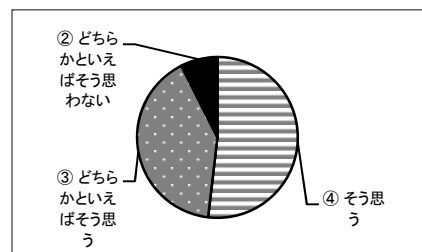
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	14	51.9
③ どちらかといえばそう思う	11	40.7
② どちらかといえばそう思わない	2	7.4
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



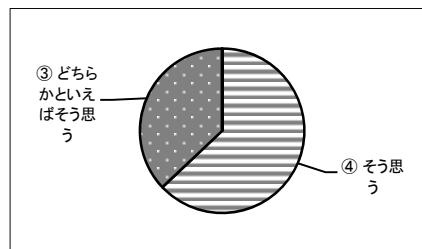
(7) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	14	51.9
③ どちらかといえばそう思う	11	40.7
② どちらかといえばそう思わない	2	7.4
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



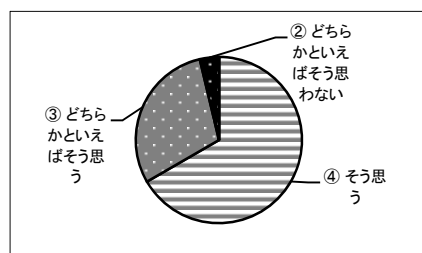
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

	回答数	割合
④ そう思う	17	63.0
③ どちらかといえばそう思う	10	37.0
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	27	100.0



(9) 参加者の人数は適当だった

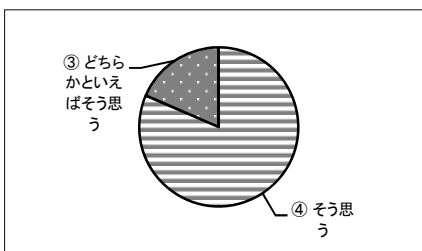
	回答数	割合
④ そう思う	18	66.7
③ どちらかといえばそう思う	8	29.6
② どちらかといえばそう思わない	1	3.7
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



4. 研修スタッフについて

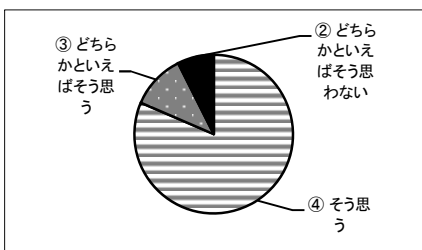
(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	22	81.5
③ どちらかといえばそう思う	5	18.5
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	27	100.0



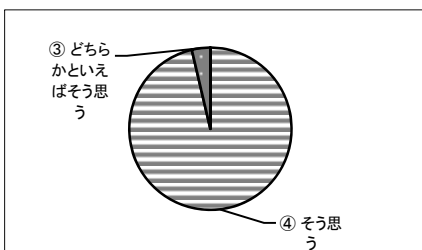
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	22	81.5
③ どちらかといえばそう思う	3	11.1
② どちらかといえばそう思わない	2	7.4
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



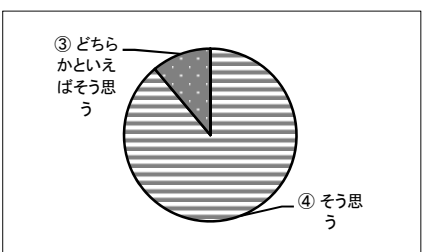
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

	回答数	割合
④ そう思う	26	96.3
③ どちらかといえばそう思う	1	3.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



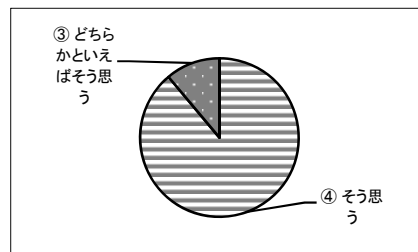
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	24	88.9
③ どちらかといえばそう思う	3	11.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



(5) 事務局の対応は丁寧だった

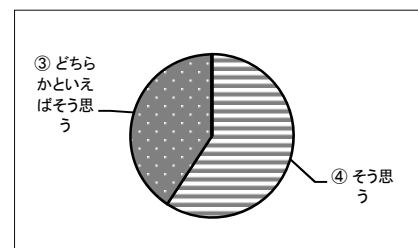
	回答数	割合
④ そう思う	24	88.9
③ どちらかといえばそう思う	3	11.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



5. 研修成果について

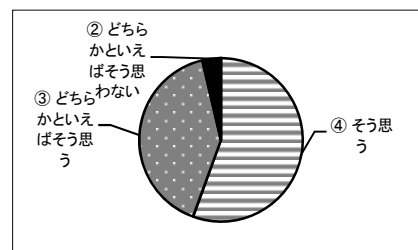
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	16	59.3
③ どちらかといえばそう思う	11	40.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



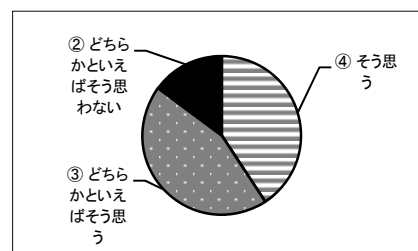
(2) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	15	55.6
③ どちらかといえばそう思う	11	40.7
② どちらかといえばそう思わない	1	3.7
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



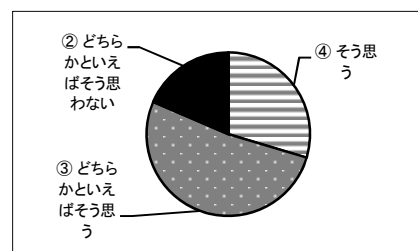
(3) 研修の内容は十分理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	11	40.7
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	4	14.8
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



(4) 新たに人的なつながりをつくることができた

	回答数	割合
④ そう思う	8	29.6
③ どちらかといえばそう思う	14	51.9
② どちらかといえばそう思わない	5	18.5
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



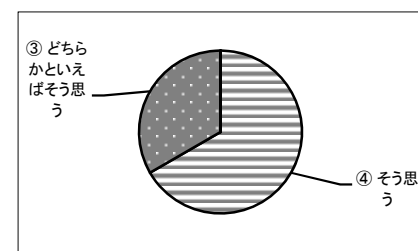
受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

別紙記載

6. 研修全体について

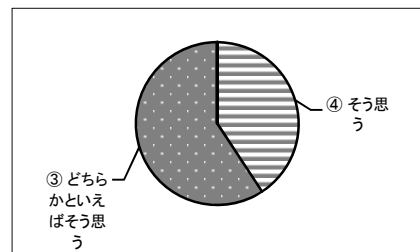
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

	回答数	割合
④ そう思う	18	66.7
③ どちらかといえばそう思う	9	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



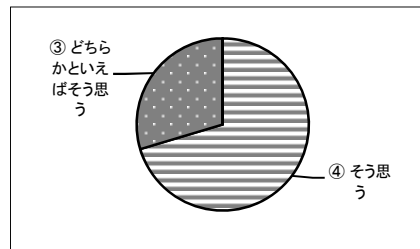
(2) 研修は期待を上回る内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	11	40.7
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	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	19	70.4
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



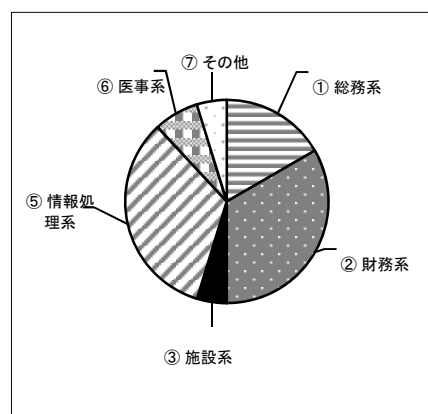
研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください。

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	16.7
② 財務系	14	33.3
③ 施設系	2	4.8
④ 図書系	0	0.0
⑤ 情報処理系	14	33.3
⑥ 医事系	3	7.1
⑦ その他	2	4.8



⑦その他の記述内容

- ・学務系
- ・法務系

(契約・訴訟など、大学職員も日常業務で接するが、本来の法律の知識がいる場合が多く、前者 のやり方をまねている。)

【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）

- ・業務を効率化する Office 系ソフトのスキル（3名）
- ・アクセスの操作スキル・知識（3名）
- ・コンピュータスキル（2名）
- ・データベースに関する知識と作成スキル，効率的運用（SQL，条件別抽出，集計など）（2名）
- ・Excel 操作スキル
- ・ネットワーク，セキュリティに関する知識
- ・会計
- ・課題解決や業務改善を行うためのマネジメント能力
- ・プレゼンテーション能力（資料作成も含め）（3名）
- ・企画立案能力
- ・迅速な判断力
- ・大学全体について把握すること
- ・コミュニケーションスキル（2名）
- ・英会話・語学力（3名）

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。

- ・アクセスの機能について以前より知ることができた。
- ・より便利な機能が簡単に使えるようにソフトがバージョンアップされており，その使用方法がわかった。
- ・1時間ごとに休憩を取って頂けたのは集中力を保ったまま作業を行うために最適だったと思う。
（目にも優しい）
- ・非常にわかりやすく，丁寧に進み，他講師も話しかけやすく，わかりやすい。
- ・アクセスの様々な機能を使えるようになったこと。
- ・アクセスのスキルが向上したことと，他大学等の交流ができたこと。
- ・レベルは高かったが，わかりやすかった。今後に活かそう。
- ・ネットやテキストだけでは分からない実践するための感覚のようなものがよくわかりました。
- ・これまで場当たりに使っていた Access について正しい知識を得ることができた。
- ・大学間交流
- ・クエリの内容をより詳しく知ることができた。
- ・Access については職場での利用者が少ないが，日々繰り返し行う作業や，手間をかけて処理している作業など，効率的に行うよう変えることができるものの判断ができるようになった。
- ・昨年の基礎編も大変勉強になりましたが，今の業務で使用している Access のデータは応用編の知識が必要だったので，今回も受講してよかったと思いました。
- ・休憩を挟んでメリハリをつけていたこと。
- ・自大学・他大学の方々と一緒に学べたこと。
- ・講師の方が丁寧に教えてくださったことで，難しいからと諦めていた Access が身近に感じられ，業務でも活用してみよう！と苦手意識が薄れた点。
- ・昨年受講した初級と比べて，より実務的な内容を学ぶことができた。

- ・ 1 年前にアクセス基礎を受講し、その続きということもあり、内容がわかりやすかった。

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。

- ・ 冷房の集中管理を解除し、こまめに調節できれば快適に研修を受講できると思う。
- ・ テキストを基に進むため、いつの間にか手順をこなすだけになりかけていた。
- ・ 講師が『「なぜ、野菜の下ゆでをするのか」，その理由は色味を良くするため。理由をしっかりと理解しておかないと，何でも下ゆでしてから調理することになる』と例えたことを借りると，なぜ，このテーブルを追加してクエリデザインをする必要があるかを教えて頂けるとありがたい。
- ・ データを基に一からデータの構築を行う練習問題があってもいいと思う。
- ・ 総合問題について一度に解説するのではなく，時間を決めて一問一問解説をすると置いていかれることも少ないと思う。
- ・ 研修前後にパソコンを自由に使える時間があればいいなと思いました。
- ・ 今回 SPOD 研修に参加させて頂けて，本当に良かったです。研修に行きたいけど躊躇すると言っていた自大学の他の職員さんにも勧めたいと思います。
- ・ Access 応用は特に，手順に沿って作業を進めるだけだと何のためのデータを作成しているのか分からなくなり，自分で考える際に困った。「10 月生まれの人へ DM を送りたい」など，ストーリー上の目的を考えると分かりやすい気がする。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：平成28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28年9月28日（水）～9月29日（木）
実施会場：愛媛大学校友会館 2階 サロン
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	1	5.0
③ 高等専門学校	2	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	20	90.0

(2) 所属先の設置者

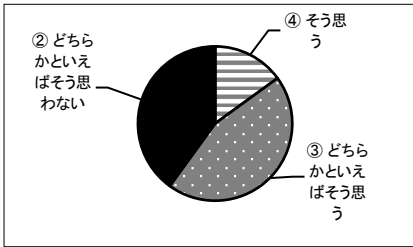
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	13	65.0
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	3	15.0
③ 学校法人	3	15.0
④ その他（ ）	1	5.0
計	20	100.0

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

2. 研修参加への経緯について

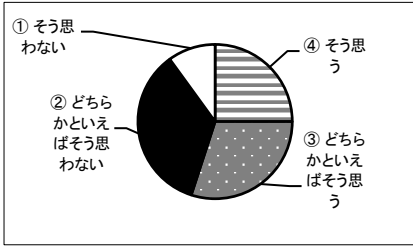
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	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	9	45.0
② どちらかといえばそう思わない	8	40.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



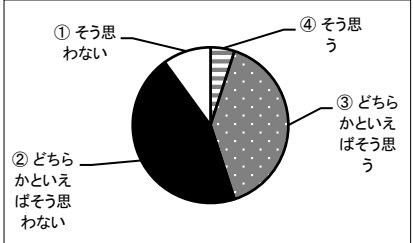
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	5	25.0
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	7	35.0
① そう思わない	2	10.0
計	20	100.0



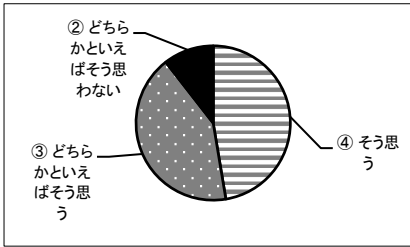
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	1	5.0
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	9	45.0
① そう思わない	2	10.0
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

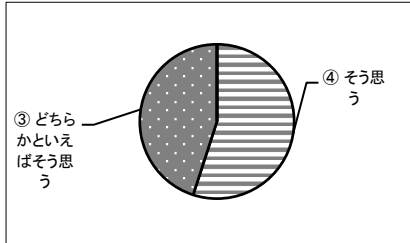
	回答数	割合
④ そう思う	9	47.4
③ どちらかといえばそう思う	8	42.1
② どちらかといえばそう思わない	2	10.5
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



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

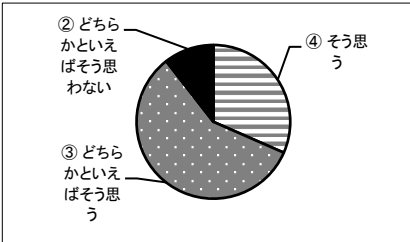
	回答数	割合
④ そう思う	11	55.0
③ どちらかといえばそう思う	9	45.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	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	11	57.9
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

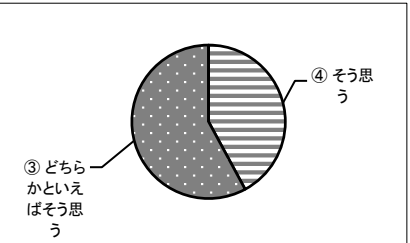
※1名未回答



(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	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

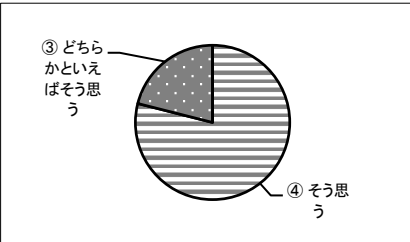
※1名未回答



(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	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

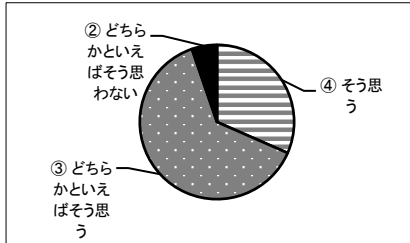
※1名未回答



(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	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	0	0.0
計	19	100.0

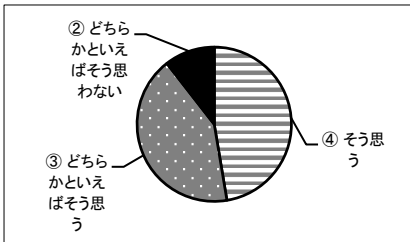
※1名未回答



(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

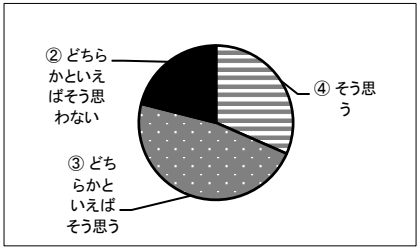
	回答数	割合
④ そう思う	9	47.4
③ どちらかといえばそう思う	8	42.1
② どちらかといえばそう思わない	2	10.5
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0

※1名未回答



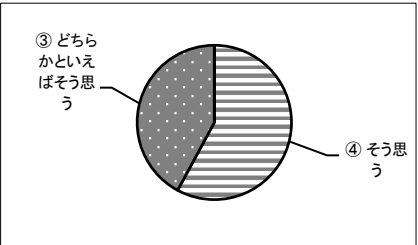
(7) 研修の実施時期は適当だった

	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	9	47.4
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	0	0.0
計	19	100.0
※1名未回答		



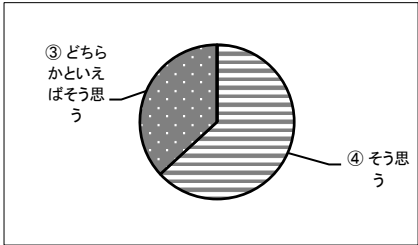
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

	回答数	割合
④ そう思う	11	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
※1名未回答		



(9) 参加者の人数は適当だった

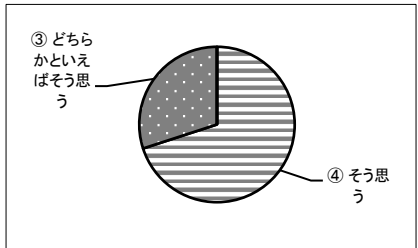
	回答数	割合
④ そう思う	12	63.2
③ どちらかといえばそう思う	7	36.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0
※1名未回答		



4. 研修スタッフについて

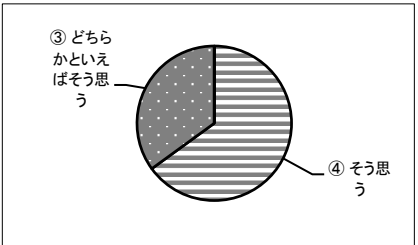
(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	14	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



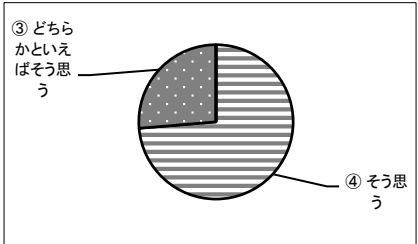
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	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



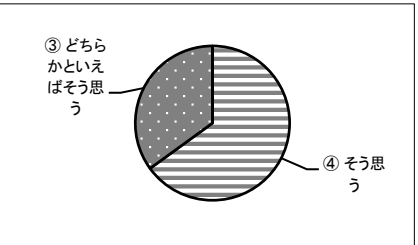
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

	回答数	割合
④ そう思う	14	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
※1名未回答		



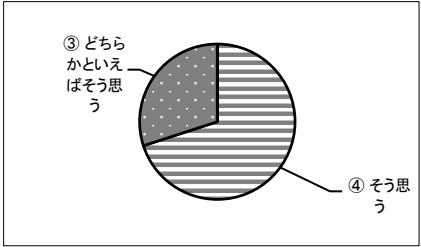
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	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



(5) 事務局の対応は丁寧だった

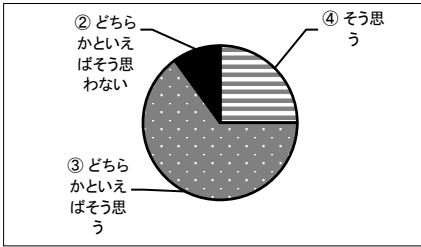
	回答数	割合
④ そう思う	14	70.0
③ どちらかといえばそう思う	6	30.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



5. 研修成果について

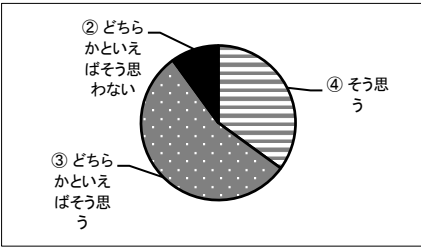
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	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	13	65.0
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



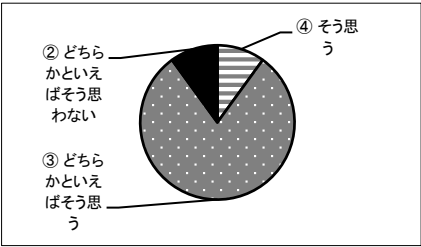
(2) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	7	35.0
③ どちらかといえばそう思う	11	55.0
② どちらかといえばそう思わない	2	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



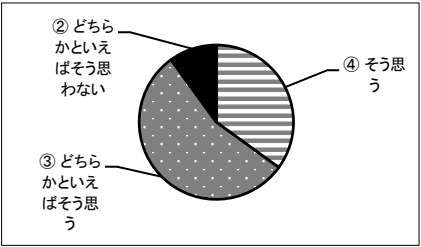
(3) 研修の内容は十分理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	2	10.0
③ どちらかといえばそう思う	16	80.0
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	7	35.0
③ どちらかといえばそう思う	11	55.0
② どちらかといえばそう思わない	2	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



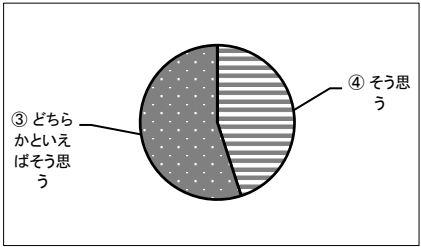
受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

別紙記載

6. 研修全体について

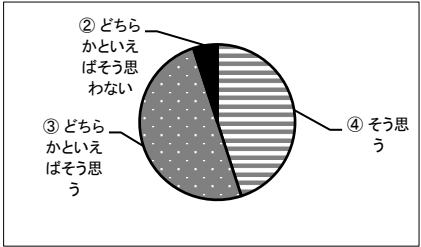
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

	回答数	割合
④ そう思う	9	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



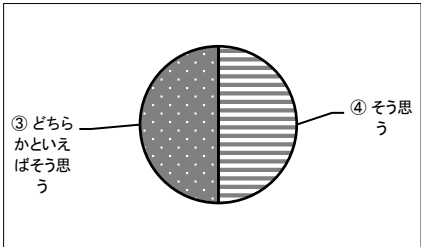
(2) 研修は期待を上回る内容だった

	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	10	50.0
② どちらかといえばそう思わない	1	5.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



(3) 今後もこの研修を継続していくべきだと思う

	回答数	割合
④ そう思う	10	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



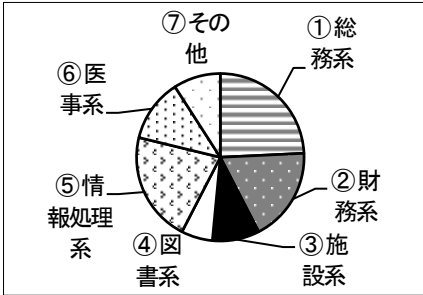
研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください。

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	8	88.9
② 財務系	6	66.7
③ 施設系	3	33.3
④ 図書系	2	22.2
⑤ 情報処理系	7	77.8
⑥ 医事系	4	44.4
⑦ その他	3	33.3



⑦その他

- ・ 国際系
- ・ 財務系以外の職員へのコスト意識を持って業務に取り組む必要性を植え付けていただきたい
- ・ 学務に専門性はない？研究支援は必要

【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)
- ・担当業務の専門知識(財務分析, 管理会計(病院を除く))
 - ・総務系・人事系・財務系をあまりやっていないので, その知識
 - ・文科省等が示す職員等のレベル, 役割に到達できるようスキル・知識を得ること
 - ・民間的アイデア発想(外部資金獲得, 業務改善)
 - ・プレゼンテーション力(2)
 - ・経営者へのプレゼン能力
 - ・自分の「ことば」で説明する
 - ・周りを納得させるだけの情報収集力と伝達力
 - ・学内資源についての情報収集
 - ・状況判断力(2)
 - ・今の役職に相応しい判断力
 - ・部下の指導スキル
 - ・指導力
 - ・係長クラスとの付き合い方
 - ・学長・理事との連絡調整
 - ・組織運営のあり方
 - ・メンター
 - ・メンタルケア(2)
 - ・英語が理解できるようになること
 - ・整理・整頓
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。
- ・管理職(リーダー)としての責任, 自覚を再認識した。(2)
 - ・管理者として必要な能力, スキルについて学ぶことができた。
 - ・管理する視点を改めて知ることができ, 自分に不足している点がわかった。
 - ・課題と思いながら真剣に考えることがなかった事について, 今回勉強することができた。
 - ・曖昧な言語(BCPやIR等)の体系的理解ができた。
 - ・BCPに関する知識を得ることができてよかった。
 - ・危機管理に日頃から関心を持って, いざという時に対応できるようになりたいと思う。
 - ・体験型で面白かった。
 - ・シミュレーションをやることで想定していないことを体験できた。
 - ・BCP訓練ができたこと。
 - ・BCPシミュレーションは多方面からいい勉強になりました。ありがとうございました!
 - ・他大学の方と知り合えることができてよかった。(2)
 - ・他大学の人の話を聞くことができた。
 - ・講師がすばらしい!
 - ・教材もわかりやすかった。
 - ・内容は充実したものだったが, 自分には難しいものだった(事前学習しておくべきだった)。

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。

- ・ 内容が盛り沢山だったので、時間が足りないように感じた。
- ・ 出た意見や発表内容の比較検討などの吟味の時間があると更に理解が深まるのではないか。
- ・ 内容をよく理解し、考えさせていくには日数がもう少し必要かもしれない。
- ・ 1 日目の組織（教員）については、もう一步踏み込んでもらってもよかったかなと思う。
せっかく教員が来ているので、「生の声」を事務職の我々にぶつけてもらいたかった。
- ・ 連絡係が各グループ 1 名は少ないのかもしれませんが。本部の担当者 1 名にマンツーマンで必要なのかもしれませんが。
- ・ 業務継続まで進めなかったのは反省点です。
- ・ 文字が小さく読めないものがありました。（PDF 等）
- ・ 現在の事務や大学の規模などがあまりにも違う場合の問題の共有の仕方。
- ・ 準備等大変かと思いますが、今後も継続していただければ有り難いです。
- ・ 服装について、夏季軽装でも良いかどうか迷ったので、通知いただいた方が有り難い。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：平成28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28年10月6日（木）～10月7日（金）
 実施会場：愛媛大学校友会館2階 サロン
 アンケート回答者数：25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	25	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	25	100.0

(2) 所属先の設置者

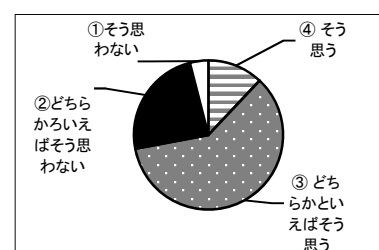
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	18	72.0
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	3	12.0
③ 学校法人	4	16.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	25	100.0

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

2. 研修参加への経緯について

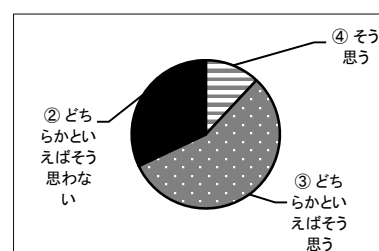
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	3	12.0
③ どちらかといえばそう思う	15	60.0
② どちらかといえばそう思わない	6	24.0
① そう思わない	1	4.0
計	25	100.0



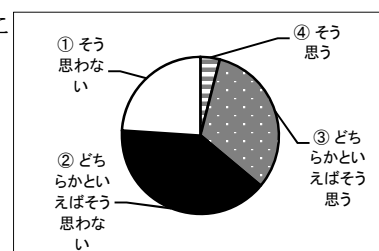
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	3	12.0
③ どちらかといえばそう思う	14	56.0
② どちらかといえばそう思わない	8	32.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



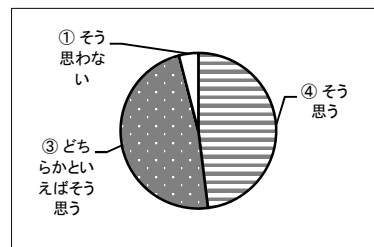
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	1	4.0
③ どちらかといえばそう思う	8	32.0
② どちらかといえばそう思わない	10	40.0
① そう思わない	6	24.0
計	25	100.0



(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

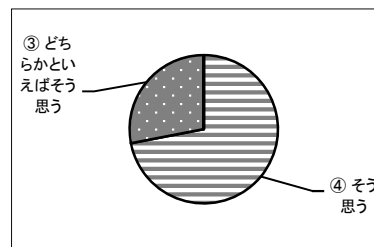
	回答数	割合
④ そう思う	12	48.0
③ どちらかといえばそう思う	12	48.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	4.0
計	25	100.0



3. 研修プログラムの設計について

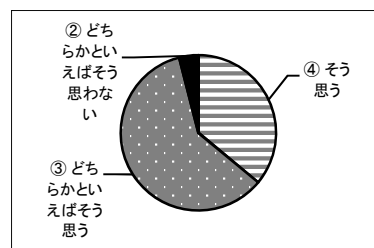
(1) 研修の目的は明確に設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	18	72.0
③ どちらかといえばそう思う	7	28.0
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	25	100.0



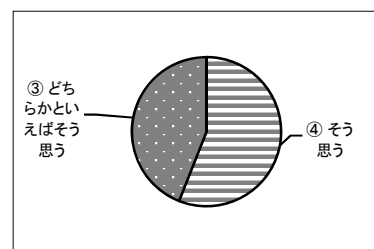
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	9	36.0
③ どちらかといえばそう思う	15	60.0
② どちらかといえばそう思わない	1	4.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



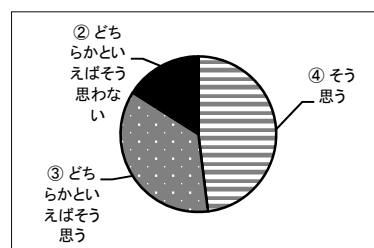
(3) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	14	56.0
③ どちらかといえばそう思う	11	44.0
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	25	100.0



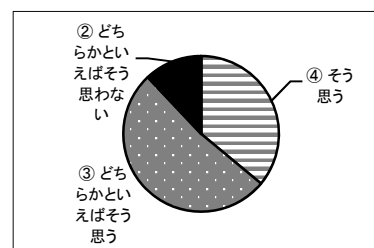
(4) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	12	48.0
③ どちらかといえばそう思う	9	36.0
② どちらかといえばそう思わない	4	16.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



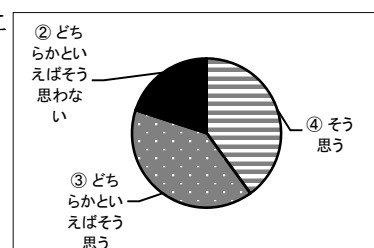
(5) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	9	36.0
③ どちらかといえばそう思う	13	52.0
② どちらかといえばそう思わない	3	12.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



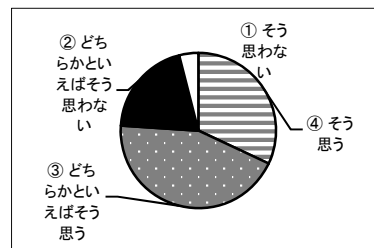
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	10	40.0
③ どちらかといえばそう思う	10	40.0
② どちらかといえばそう思わない	5	20.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



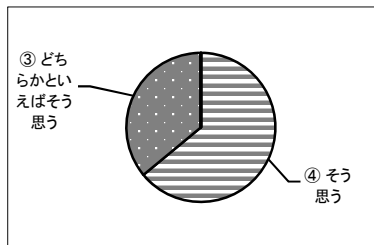
(7) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	8	32.0
③ どちらかといえばそう思う	11	44.0
② どちらかといえばそう思わない	5	20.0
① そう思わない	1	4.0
計	25	100.0



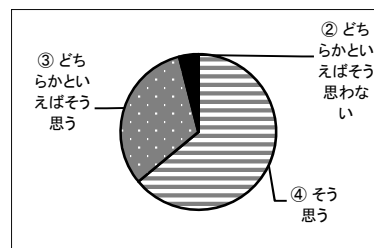
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

	回答数	割合
④ そう思う	16	64.0
③ どちらかといえばそう思う	9	36.0
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	25	100.0



(9) 参加者の人数は適当だった

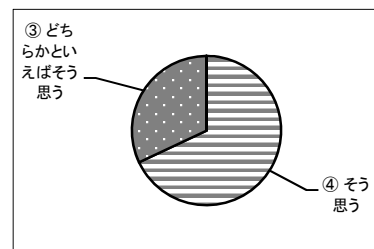
	回答数	割合
④ そう思う	16	64.0
③ どちらかといえばそう思う	8	32.0
② どちらかといえばそう思わない	1	4.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



4. 研修スタッフについて

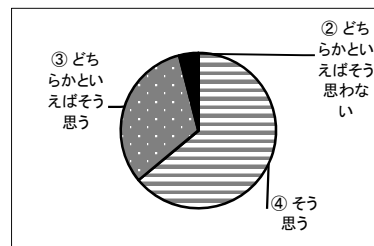
(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	17	68.0
③ どちらかといえばそう思う	8	32.0
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	25	100.0



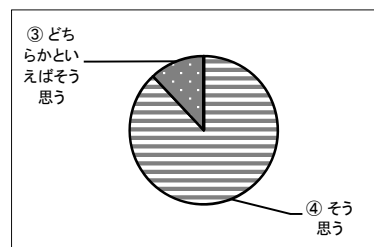
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	16	64.0
③ どちらかといえばそう思う	8	32.0
② どちらかといえばそう思わない	1	4.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



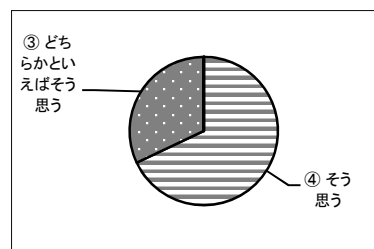
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

	回答数	割合
④ そう思う	22	88.0
③ どちらかといえばそう思う	3	12.0
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	25	100.0



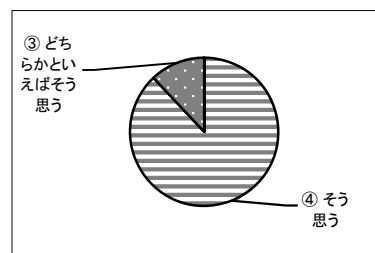
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	17	68.0
③ どちらかといえばそう思う	8	32.0
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	25	100.0



(5) 事務局の対応は丁寧だった

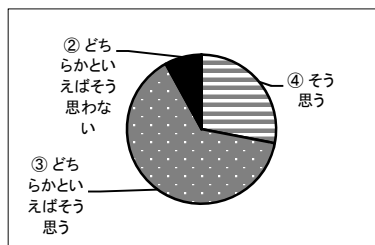
	回答数	割合
④ そう思う	22	88.0
③ どちらかといえばそう思う	3	12.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



5. 研修成果について

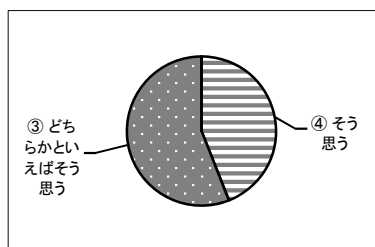
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	7	28.0
③ どちらかといえばそう思う	16	64.0
② どちらかといえばそう思わない	2	8.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	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

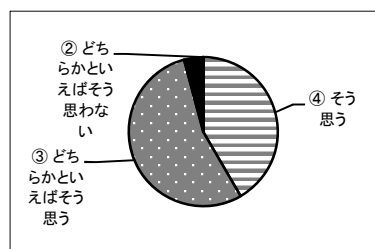
	回答数	割合
④ そう思う	11	44.0
③ どちらかといえばそう思う	14	56.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



(3) 研修の内容は十分理解できた

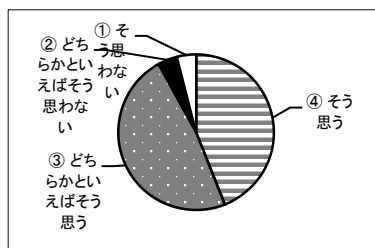
	回答数	割合
④ そう思う	10	41.7
③ どちらかといえばそう思う	13	54.2
② どちらかといえばそう思わない	1	4.2
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0

※1人未回答



(4) 新たに人的なつながりをつくることができた

	回答数	割合
④ そう思う	11	44.0
③ どちらかといえばそう思う	12	48.0
② どちらかといえばそう思わない	1	4.0
① そう思わない	1	4.0
計	25	100.0



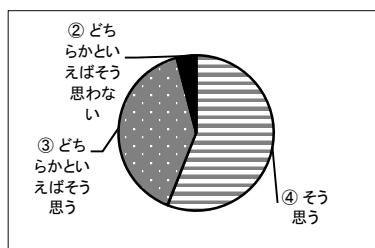
受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

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	14	56.0
③ どちらかといえばそう思う	10	40.0
② どちらかといえばそう思わない	1	4.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	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	41.7
③ どちらかといえばそう思う	9	37.5
② どちらかといえばそう思わない	5	20.8
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0

※1人未回答

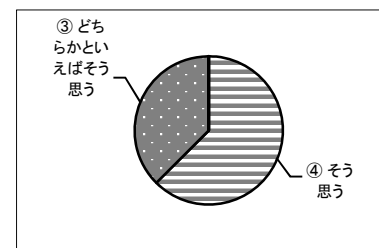
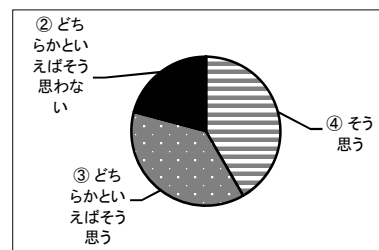
(3) 今後もこの研修を継続していくべきだと思う

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

※1人未回答

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



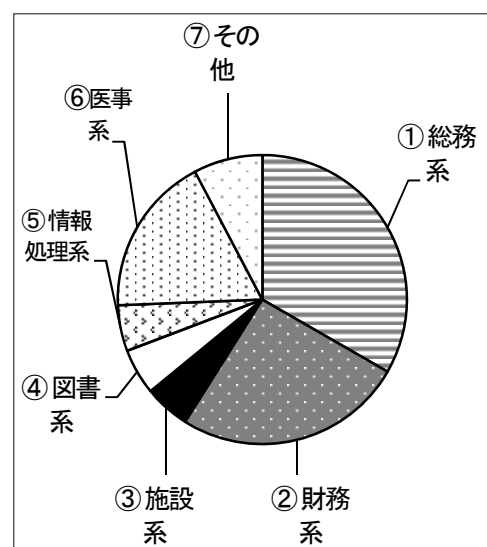
7. SPODにおけるSDプログラム開発について

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	13	52.0
② 財務系	10	40.0
③ 施設系	2	8.0
④ 図書系	2	8.0
⑤ 情報処理系	2	8.0
⑥ 医事系	7	28.0
⑦ その他	3	12.0

⑦その他

- ・学生支援
- ・アサーティブ・コミュニケーションのトレーニング



【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)

- ・プロジェクト・マネジメント力 (8名)
- ・コミュニケーション能力 (4名)
- ・部下・後輩への指導力 (3名)
- ・人材育成力 (2名)
- ・クレーム対応能力 (2名)
- ・プレゼンテーション能力 (2名)
- ・ファシリテーション力
- ・タイムマネジメント力
- ・チームマネジメント能力
- ・ステークホルダーの分析能力
- ・OJT実践能力
- ・企画運営力
- ・係内に業務をうまく配分する能力
- ・調整能力 (多数の意見に傾聴し、不満や意見をまとめる力)
- ・協調性
- ・発信力
- ・大学をとりまく環境に関する知識全般
- ・PCスキル (Access)
- ・業務での機器・ソフト操作能力

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。

- ・OJTの具体的な内容を聞いたこと。
- ・今後の人材育成につながる研修だったこと。
- ・今後の業務に対してモチベーションがあがり部下の指導に生かせると感じた。
- ・若手指導で悩むところもあったが、相手のタイプに合わせて根気強く指導していこうと思えた。
- ・山本五十六の名言 (部下の指導に生かしたい)。
- ・実務上、知らず知らず実践できていることの論理的意義の発見や、新たな知識を得られたこと。
- ・クレーム対応の知識を得られたこと。クレーム対応の研修を受けたのは初めてだったので参考になった。
- ・クレーム対応の方法等、既に知識として持っていたことを再確認し、それを実践するきっかけとなった。
- ・プロジェクト・マネジメントをグループワークで実践できたこと。(3名)
- ・ステークホルダーマネジメントの知識を得られた点が良かった。
- ・自分にあまり必要ではないと思っていたプロジェクト・マネジメントが、プロジェクト運営だけでなく日常業務に利用できると分かったこと。
- ・普段ルーティンで実施している業務がプロジェクトに当てはまるものが多いことに気付いたこと。
- ・業務遂行に言葉だけではなく、紙に書き出して伝えるなど、「見える化」が必要であると分かったこと。
- ・研修内容が充実していた点が良かった。
- ・準備段階が非常に重要であることや、準備の方法を教えていただいたことが大変参考になった。
- ・ワーク中心の研修で退屈しなかった点が良かった。

- ・研修は苦手だったが非常に勉強になった。
- ・自分には受講時期が少し早いかなと思ったが、受講できて良かった。
- ・他大学との交流で大学の現状を知れたこと。（4名）

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。

- ・様々な分野で業務をされている人との研修は視野が広がるが、情報交換にならず、名刺交換だけで終わってしまう。そのため、学生支援系、教務系等に分けた研修をしたら良いと思う。
- ・プロジェクト・マネジメント実践のワーキングはチームの知識レベルの違いが大きく自分の意見を出す事を躊躇してしまった。
- ・「イノベーション」はどこに行ったのでしょうか。
- ・若干座学が多かった。座学の部分は事前に資料等を配付してもらおうと事前学習ができて良かったのではないと思う。
- ・日程の1.5日間をなんとか1.0日にして欲しい。
- ・他の研修と内容が重複しているので、調整して欲しい。
- ・クレーム対応の研修を受けたことがあったので、時間的制限もあるが、内容的には足りていないと感じた。
- ・休み時間がもう少し長ければ良かった。
- ・ホワイトボードは全ての班に同じ物を用意して欲しい。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：平成28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28年11月17日（木）～11月18日（金）

実施会場：愛媛大学本部棟5階 第1会議室

アンケート回答者数：30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	27	90.0
② 短期大学	1	3.3
③ 高等専門学校	2	6.7
④ その他（ ）	0	0.0
計	30	100.0

(2) 所属先の設置者

	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	18	60.0
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	3	10.0
③ 学校法人	8	26.7
④ その他（ ）	1	3.3
計	30	100.0

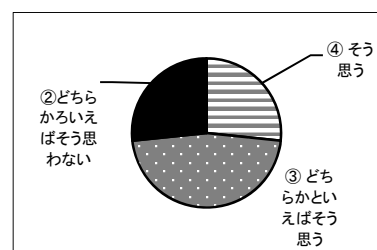
(3) 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキルは何ですか。（具体的に）

別紙記載

2. 研修参加への経緯について

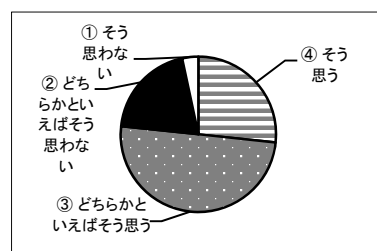
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	8	26.7
③ どちらかといえばそう思う	14	46.7
② どちらかといえばそう思わない	8	26.7
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



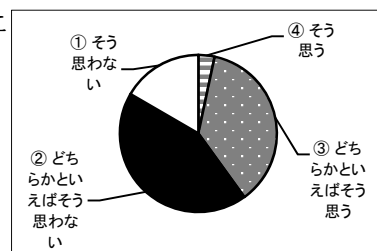
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	8	26.7
③ どちらかといえばそう思う	15	50.0
② どちらかといえばそう思わない	6	20.0
① そう思わない	1	3.3
計	30	100.0



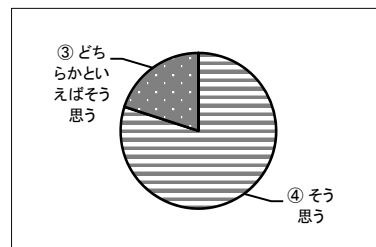
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	1	3.3
③ どちらかといえばそう思う	11	36.7
② どちらかといえばそう思わない	13	43.3
① そう思わない	5	16.7
計	30	100.0



(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

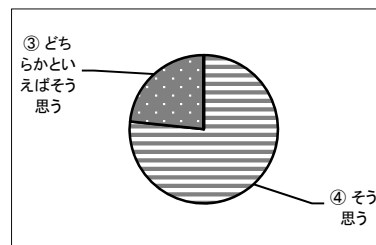
	回答数	割合
④ そう思う	24	80.0
③ どちらかといえばそう思う	6	20.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



3. 研修プログラムの設計について

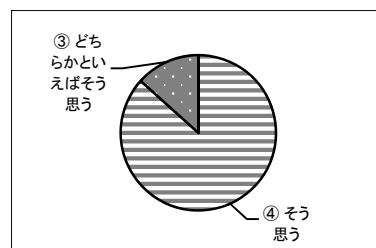
(1) 研修の目的は明確に設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	23	76.7
③ どちらかといえばそう思う	7	23.3
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	30	100.0



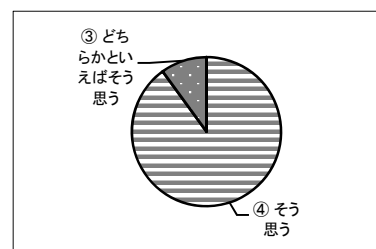
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	26	86.7
③ どちらかといえばそう思う	4	13.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



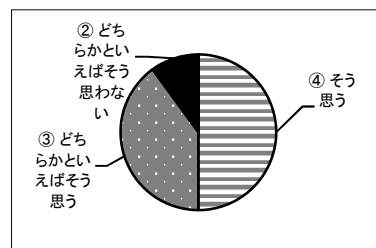
(3) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	27	90.0
③ どちらかといえばそう思う	3	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	30	100.0



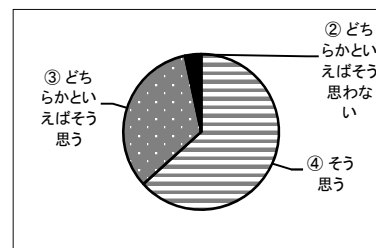
(4) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	15	50.0
③ どちらかといえばそう思う	12	40.0
② どちらかといえばそう思わない	3	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



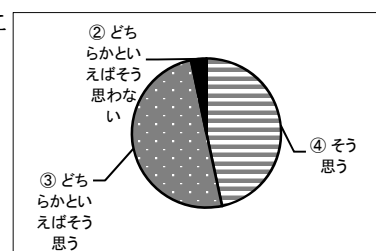
(5) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	19	63.3
③ どちらかといえばそう思う	10	33.3
② どちらかといえばそう思わない	1	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



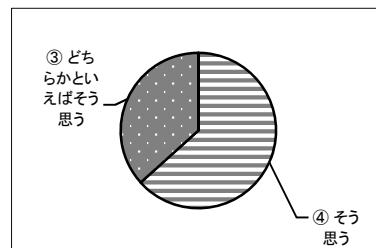
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	14	46.7
③ どちらかといえばそう思う	15	50.0
② どちらかといえばそう思わない	1	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



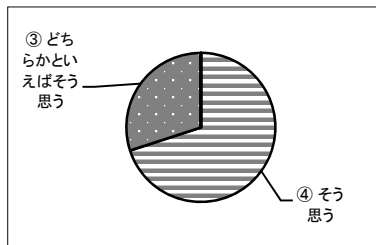
(7) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	19	63.3
③ どちらかといえばそう思う	11	36.7
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	30	100.0



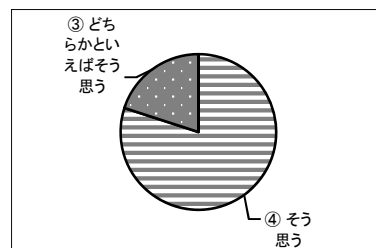
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

	回答数	割合
④ そう思う	21	70.0
③ どちらかといえばそう思う	9	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	30	100.0



(9) 参加者の人数は適当だった

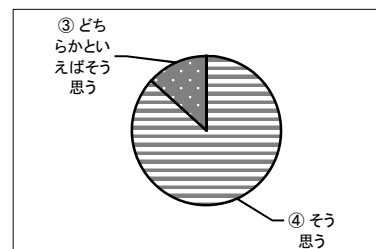
	回答数	割合
④ そう思う	24	80.0
③ どちらかといえばそう思う	6	20.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



4. 研修スタッフについて

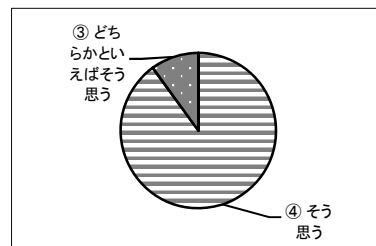
(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	26	86.7
③ どちらかといえばそう思う	4	13.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



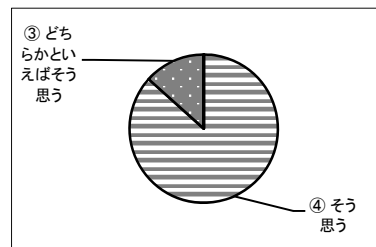
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	27	90.0
③ どちらかといえばそう思う	3	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	30	100.0



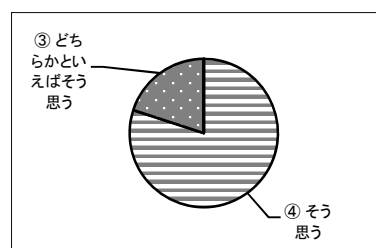
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

	回答数	割合
④ そう思う	26	86.7
③ どちらかといえばそう思う	4	13.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



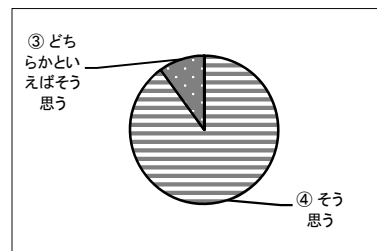
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	24	80.0
③ どちらかといえばそう思う	6	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	30	100.0



(5) 事務局の対応は丁寧だった

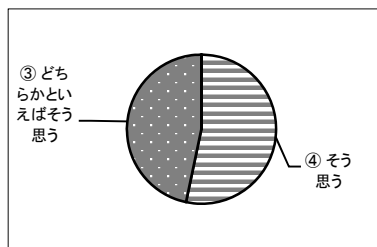
	回答数	割合
④ そう思う	27	90.0
③ どちらかといえばそう思う	3	10.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



5. 研修成果について

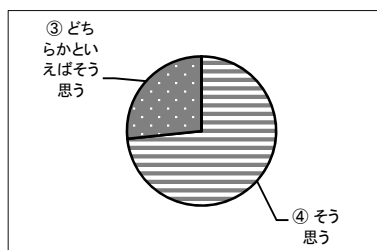
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	16	53.3
③ どちらかといえばそう思う	14	46.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



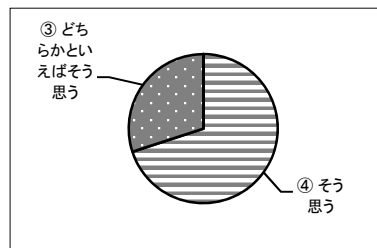
(2) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	22	73.3
③ どちらかといえばそう思う	8	26.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



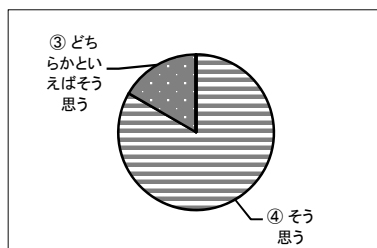
(3) 研修の内容は十分理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	21	70.0
③ どちらかといえばそう思う	9	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	30	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	25	83.3
③ どちらかといえばそう思う	5	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	30	100.0



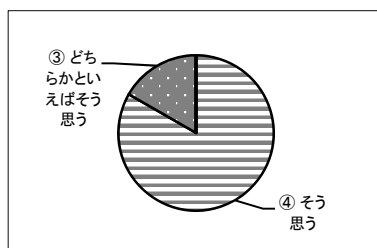
受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

別紙記載

6. 研修全体について

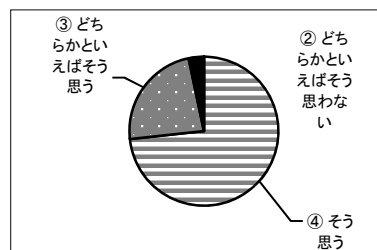
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

	回答数	割合
④ そう思う	25	83.3
③ どちらかといえばそう思う	5	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	30	100.0



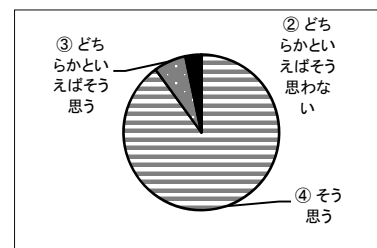
(2) 研修は期待を上回る内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	22	73.3
③ どちらかといえばそう思う	7	23.3
② どちらかといえばそう思わない	1	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	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	27	90.0
③ どちらかといえばそう思う	2	6.7
② どちらかといえばそう思わない	1	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	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。

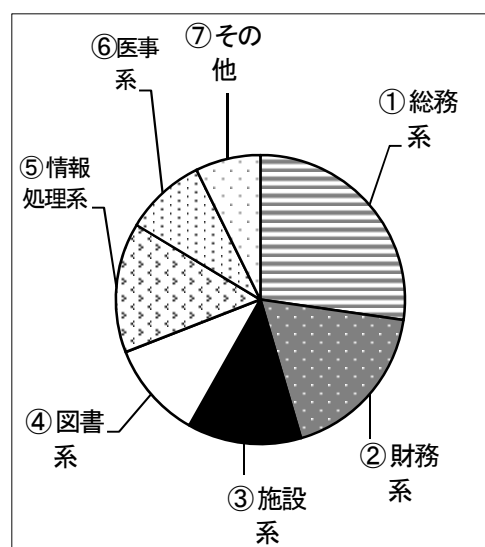
別紙記載

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	15	60.0
② 財務系	10	40.0
③ 施設系	7	28.0
④ 図書系	6	24.0
⑤ 情報処理系	8	32.0
⑥ 医事系	5	20.0
⑦ その他	4	16.0

- ⑦その他
・学務系
・教務系



【自由記述欄】

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

- ・プレゼンテーション能力 (10)
- ・自分の意見・考えを整理して分かりやすく相手に伝え、説明する能力 (7)
- ・人前で話すスキル
- ・相手に説明する際、簡潔かつ要点を押さえた内容で伝えるスキル
- ・学生対応のスキル (学生が納得するような伝え方について)
- ・業務処理能力
- ・複数の仕事を並列して管理するための考え方
- ・説明を受けた業務等を即座に理解できるスキル
- ・他部署と連携して業務を進めるためのスキル
- ・タイムマネジメント能力 (4)
- ・優先順位を明確にすること
- ・効率的な考え方
- ・効率的な業務推進力 (2)
- ・リーダーシップ (3)
- ・コミュニケーション能力 (2)
- ・英語力
- ・自己表現能力
- ・業務改善のための能力 (PDCA, マニュアル作成等)
- ・広報に関する業務 (広告やパンフレット, HP作成, SNSの活用法)
- ・資料・文書の作成方法 (2)
- ・企画力
- ・調整力
- ・法律関係の知識 (VISA等)
- ・他大学での取り組み
- ・電話やメールのマナー
- ・積極性

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。

- ・タイムマネジメントは自分なりに工夫してやっていたが、間違っていなかったと確信でき、継続していこうと思えた。
- ・タイムマネジメント論では記録を残す事を意識しようと思えた。
- ・時間を管理することで仕事がより循環できることを学べた。
- ・タイムマネジメントは試行錯誤して自分なりのものを適応させているつもりですが、今回の方法や考え方も参考に取り込もうかと思います。
- ・日頃行っていることを整理する事ができ、大事な点を意識してこれから取り組めると思います。
- ・複数の仕事を並列して管理するための考え方のヒントを得ることができた気がする。
- ・時間の効率的な使い方を学ぶことができた。
- ・タイムマネジメントの実際の手帳の使い方、事例を出してくれたので分かりやすかったです。

- ・手帳を買いに行きます！
- ・今、自分が普段の業務等の無駄な時間を再度見つめ直すべきだと思えた。
- ・タイムマネジメント論、プレゼンテーション実践は、まさに今日これからでも心がけをしてよい習慣を続けたいと思います。
- ・リーダーシップは、フォロワーシップと両輪だというのが、自分の普段を振り返ってみてもよく分かります。上司を支えることで、自分もリーダーシップ・フォロワーシップを育てていきたいと思えます。
- ・リーダーシップ入門ではフォロワーとしての心構えを意識していこうと思えた。
- ・自主性、主体性をもって仕事をする事を学べた。
- ・実際の仕事に密接に関わる内容で、研修そのものが有意義だっただけでなく、ワークを通して他の参加者の仕事について、普段は意識していないような視点（リーダーシップなど）で知ることができた。
- ・プレゼンテーション実践については、“実践”というだけであり、1つの話を何度も何度もブラッシュアップしつつ話す練習をしたのが新鮮でした。同じ内容を何度も話すことにはなりましたが、かえって「磨く」過程を体験できたと思います。
- ・プレゼンテーション実践では日々分かりやすい表現を意識しようと思えた。
- ・自己を表現する大切さを学べた。
- ・内容的にも学びが多かったのですが、前に立って長時間プレゼンし、内容や資料を準備した先輩職員の方々を目標にしたいなと思いました。
- ・人前で話すのが苦手で、いつも緊張で頭が真っ白、手足がくがく、その悪い体験がトラウマになり、次はもっと緊張する...という事を繰り返していました。今回のプレゼンテーション実践で、ポイントは理解できたので、あとは少しずつ経験を積むことだなと思いました。
- ・自分の考えやグループの意見、全体の意見を通して、改めて考えさせられることが多かった。自分の考えを人前で発表することは、プレゼンテーション実践のよい機会となったと思う。
- ・プレゼンを何回もすることによって改善されたのが実感できた。
- ・他大学・他機関の職員の方と交流ができてよかった。（５）
- ・新たな人脈が作れて良かった。（４）
- ・各大学の事務職員とつながりを得たので良かったです。
- ・色々な大学の様々な学部の人と研修ができよかった。
- ・自分の現状が知れた。
- ・自分に足りないところが分かり、改善していこうと思えた。
- ・自分自身のスキルアップのためになった。
- ・自分の業務を見直すきっかけになった。
- ・今自分の置かれている立場にマッチした内容であった。
- ・上司からの命令で参加することになったが、今の自分に足りないものを学ぶことができよかった。
- ・基本的なことが分かり、今後役に立つと思った。
- ・今まで苦手としていたことを研修できて、自信がもてるようになりました。
- ・研修内容は楽しく取り組み、実践していきたい内容だった。
- ・自分のモチベーションUPにつながる研修内容だった。

- ・今後のキャリアアップにつながる必要な基礎的な内容，手法を得ることができてよかった。
- ・すぐに活用しようと思う内容だった。
- ・明日からやってみようという意欲が持てた。
- ・どの話も分かりやすく論理的でした。
- ・帰ったらまず何をすべきか？という目標を設定できたのがとても良かったです。
- ・とても素晴らしい研修に参加させていただき，誠にありがとうございました。

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。

- ・グループワークする時間をもう少しとってほしいです。（2）
- ・ワークを多く取り入れて参加型の講習となっている点はとてもよかったと思いますが，ワークの課題が分かりにくいものがいくつかあり，戸惑いました。
- ・パワーポイントで具体例がないと分かりにくいところがありました。
- ・1コマの時間が少し長い気がした。
- ・1泊2日の研修で若干内容が詰め込みすぎている感じがありました。
- ・3つのテーマで毎回席替えをして，人脈作りも大切だと思いますが，慣れた（打ち解けた）頃にグループが替わってしまうので，次の研修に入るのに，また人間関係構築から始めないといけないので，タイムロス感がある。人脈構築は情報交換会ですればよいと思う。
- ・室温が高く，少し暑かったです。（2）
- ・空調の管理をこまめにしていればよかった。
- ・もう少し少人数でも構わないと思う。

平成28年度 全学FD推進プログラム

大学教育カンファレンス in 徳島

平成28年 **12月27日(火)** **9:00~18:00**
(8:30受付開始)

受付：徳島大学 教養教育4号館 2階ホール

会場：徳島大学 教養教育4号館 等

**参加費
無料**

※情報交換会ご出席の方は
会費が3,000円
となります。

主要プログラム

午前

■開会挨拶 9:00~9:15

■研究発表

●口頭発表 6件 / 9:15~10:15

●ワークショップ 1件 / 10:25~11:55

「ピタゴラ装置」の作成によるデザイン
思考の体験

午後

●ポスター発表 8件 / 13:00~14:00

●口頭発表 6件 / 14:10~15:10

※カンファレンス終了後に情報交換会を行います。

■特別講演 16:30~18:00

ICTを利用した授業改善

講師 **古澤修一先生** 広島大学大学院教授

教員に過度な負担をかけずに従来の授業を反転授業に置き換える方法を紹介し、また、実際に実施した反転授業の効果と課題についても言及します。

自由参加型ディスカッション 15:20~16:20 午後
テーマ「アクティブ・ラーニング」

自由参加型ディスカッションは、参加者全員がゲーム感覚でアクティブ・ラーニングをテーマにディスカッションを行う企画です。誰でも自由に参加することができます。アクティブ・ラーニングを実践している方だけでなく、実践していない方や、アクティブ・ラーニングに疑問を持っている方などの参加を大いに歓迎します！

参加方法

どなたでもご参加いただけます。
当日直接会場へお越しいただき、
受付をしてください。

お問い合わせ

徳島大学学務部教育支援課教育企画室
大学教育カンファレンスin徳島事務局
〒770-8501 徳島市新蔵町2-24
TEL088-656-7686
E-mail:kykikakuk@tokushima-u.ac.jp
http://www.tokushima-u.ac.jp/cue/fd/

【アクセス】

●徒歩の場合——30分

●バス利用の場合——20分

徳島駅前より徳島市営バス「島田石橋」行、
「商業高校」行他に乗車し、「助任橋」又は
「徳島大学前」又は「徳島大学南」下車徒歩5分



※駐車場が限られているため、
できるだけ公共交通機関をご利用の上、
ご来場をお願いします。



さらに
翌日は

**12月28日(水)8:30~12:30に大学教育再生加速プログラムシンポジウム
～アクティブ・ラーニング&反転授業～が開催されます。ぜひ、ご参加ください!**

平成28年度 徳島大学全学FD推進プログラム

「大学教育カンファレンス in 徳島」プログラム

会期：平成28年12月27日(火) 会場：徳島大学教養教育4号館 等

受 付 <4号館2階ホール>

9:00～9:15 学長挨拶 野地 澄晴 <教養教育4号館202講義室> 司会：赤池雅史

9:15 10:15	口頭発表 A ① 徳島大学の教育・学生の学びに与える Study Support Space のインパクト ② 看護大学生の臨地実習における口腔ケアに関する実践内容の実態 ③ 学生の自己能力評価アンケート調査からみたイノベーション教育の課題	口頭発表 B ① ティーチング・ポートフォリオ作成の意義と課題 —徳島大学ティーチング・ポートフォリオ作成WSを通して— ② 項目特性曲線による試験問題の評価と試験成績の関連について—教育改革戦略の礎— ③ 分野別FDの実質化を目指した各学部等におけるニーズと今後の展望
10:25 11:55	ワークショップ ■「ピタゴラ装置」の作成によるデザイン思考の体験	
13:00 14:00	ポスター発表 ① 保健学科における LGBT に関する教員の認識と今後の課題 ② 看護大学生が短期留学で体験したフィンランド看護教育におけるアクティブ・ラーニング ③ 東日本大震災から学ぶ防災教育の実態と課題 ④ プロトタイピング手法を用いた IoT 教材の開発 —公開講座「気象モニターを作ろう」—	⑤ 腹腔鏡下 eye hand coordination トレーニングを自学自習できるシミュレータの開発 ⑥ 相互作用型演示実験講義の効果 ⑦ 化学実験出張講義への外国人研究者・留学生の参加 —グローバル化を目指した高大連携— ⑧ 高大連携事業「高校生の大学研究室への体験入学型学習プログラム」実施報告(第7報)
14:10 15:10	口頭発表 C ① 防災人材育成におけるアクティブラーニングの活用 ② 化学系の女子学生を対象とした大学院進学者増進の取り組み ③ プロジェクト型インターンシップの教育効果及び地元志向に与える影響の検証 ～徳島大学 COC+事業寺子屋式インターンシップの試行を題材に～	口頭発表 D ① 高校生向け課題研究研修会によるアクティブ・ラーニング型高大連携とFDへの展開 ② 異文化交流型 Peer learning による教養教育 —持続可能な社会を目指した体験型学習— ③ ネイチャーゲームを活用したアクティブラーニングの一試行
15:20 16:20	自由参加型ディスカッション(テーマ:アクティブ・ラーニング)	
16:30 18:00	特別講演 司会：川野卓二 <4号館201講義室> 演題：ICTを利用した授業改善 講師：古澤 修一先生 (広島大学大学院 教授)	



18:20～20:20 情報交換会 <徳島大学生協食堂2F「Kirara」>



主催 大学教育再生加速プログラム実施専門委員会

平成28年度徳島大学「大学教育再生加速プログラム」シンポジウム アクティブ・ラーニング&反転授業

平成28年 **12月28日(水)** **8:30~12:30**
(8:00受付開始)

**参加費
無料**

受付：徳島大学教養教育5号館3階

会場：徳島大学教養教育5号館3階 302・303講義室

主要プログラム

- | | |
|-------------------------------|-------------|
| ■ 受付 | 8:00~ |
| ■ 開会挨拶 | 8:30~8:40 |
| ■ アクティブ・ラーニング
実施報告(口頭発表) | 8:40~10:00 |
| ■ 反転授業実施報告
(ポスター発表) | 10:15~11:45 |
| ■ 参加型ディスカッション
(参加者持ち込みテーマ) | 12:00~12:30 |

参加型ディスカッション (参加者持ち込みテーマ)

12:00~12:30

参加型ディスカッションは、参加者の皆さんの教育活動に直結するテーマを取り扱い、疑問の解消や今後の取り組みに対するヒントが得られることを目的としています。授業実践や教育改善に関する自由な意見・質問を、当日会場内に設置した「意見ポスト」に投稿していただきます。教育に関わることであれば、シンポジウムの内容と直接関係がなくても構いません。皆さんが、議論したい、知りたいと思うテーマを自由に挙げて頂ければと考えています。

参加方法

**どなたでもご参加
いただけます。**

**当日直接会場へお越し
いただき、受付をしてく
ださい。**

お問い合わせ

徳島大学学務部教育支援課
教育企画室

〒770-8501 徳島市新蔵町2-24

TEL088-656-7686

E-mail:kykikakuk@tokushima-u.ac.jp

http://www.tokushima-u.ac.jp/cue/fd/

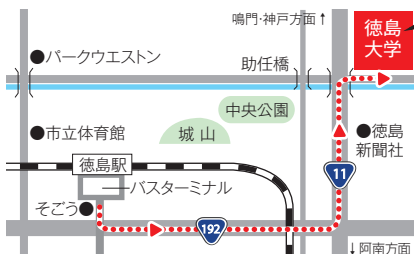
【アクセス】

●徒歩の場合—— 30分

●バス利用の場合— 20分

徳島駅前より徳島市営バス「島田石橋」行、
「商業高校」行他に乗車し、「助任橋」又は
「徳島大学前」又は「徳島大学南」下車徒歩5分

※駐車場が限られているため、
できるだけ公共交通機関をご利用の上、
ご来場をお願いします。



教養教育
5号館3階
302・303講義室

平成28年度徳島大学「大学教育再生加速プログラム」シンポジウム アクティブ・ラーニング&反転授業

会期：平成28年12月28日(水) 会場：徳島大学教養教育5号館302・303講義室(アルテホール)

8:00～8:30	受付	＜教養教育5号館3階＞
8:30～8:40	開会挨拶 赤池 雅史	＜5号館302・303講義室＞ 司会：新原 将義
8:40～9:20	アクティブ・ラーニング ■アクティブ・ラーニング実施報告 徳島大学総合科学部 土屋 敦 徳島大学医学部 三笠 洋明 徳島大学教養教育院 渡部 稔	
9:20～9:30	■指定討論 広島大学大学院 古澤 修一	
9:30～10:00	■質疑応答 司会：新原 将義	
10:00～10:15	休憩	
10:15～11:05	反転授業 趣旨説明……………金西 計英 ■反転授業実施報告(ポスター発表) 徳島大学理工学部 芥川 正武 徳島大学総合教育センター 金西 計英 他 徳島大学歯学部 大倉 一夫 他 徳島大学医学部 南川 貴子 他 徳島大学理工学部 森賀 俊広 徳島大学理工学部 武藤 裕則	
11:05～11:15	■指定討論 広島大学大学院 古澤 修一	
11:15～11:45	■質疑応答 司会：金西 計英	
11:45～12:00	休憩	
12:00～12:30	参加型ディスカッション(参加者持ち込みテーマ) 司会：吉田 博 コメンテーター 広島大学大学院 古澤 修一 徳島大学総合教育センター 金西 計英 徳島大学総合教育センター 新原 将義 他	

平成28年度愛媛大学教育改革シンポジウム実施要項(案)

■ 目的

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

■ 日時 平成29年3月15日(水) 13:30～15:50

■ 場所 総合情報メディアセンター

・ポスターセッション: 1階 ロビー

・事例発表 : 1階 メディアホール

■ プログラム

1. 愛媛大学の教育改革について【13:30～13:50】(20分)

※「愛大教育改革GP」(愛大GPと国際GPの統合)について説明

平成29年度愛大GP特別テーマ及び教育コーディネーター研修会のテーマも併せて説明

2. 学内の教育改革の事例報告【13:50～14:40】(50分)

①『地域を「知る」,「体験する」, 地域と「出会う」,「協働する」ための地域指向型プログラムの整備とキャリアデザイン・ポートフォリオの導入』(20分)

※平成28年度愛媛大学教育改革促進事業採択取組

②「学生を中心とした高大接続事業の展開」(20分)

※平成28年度愛媛大学教育改革促進事業採択取組

③質疑応答(10分)

(休憩及び会場移動)

3. 愛媛大学教育改革促進事業採択取組の実施総括(ポスターセッション)【14:50～15:50】

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

・27年度採択グループにおいては、2年間の実績報告

・28年度採択グループにおいては、1年間の中間報告

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

平成28年度第6回SPODネットワークコア運営協議会 議事次第（追加）

日 時：平成28年12月13日（火） 15：15～16：50

場 所：愛媛大学 校友会館2階 サロン

追加議題：

追加議題1.

四国地区大学教職員能力開発ネットワークにおけるスタッフ・ディベロップメント・
コーディネーターの資格認定について

- ・SPOD-SDC認定推薦書及び活動実績（愛媛大学 中井俊樹） 【追加資料1-1】P1
- ・SPOD-SDC認定推薦書及び活動実績（愛媛大学 織田隆司） 【追加資料1-2】P5
- ・SPOD-SDC認定推薦書及び活動実績（徳島文理大学 藤巻晃） 【追加資料1-3】P7
- ・四国地区大学教職員能力開発ネットワークにおけるスタッフ・ディベロップメント・
コーディネーターの資格認定に関する申合せ 【追加参考資料1】P9

別紙様式 1

平成28年12月1日

SPOD－SDC認定推薦書

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク会長 殿

(所属・職名) 愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室長
(氏名) 小 林 直 人 印



以下の者については、他者の模範となり得る人物であり、下記のSPOD－SDC資格認定基準を満たしますので、ティーチング・ポートフォリオを添え、SPOD－SDCに推薦いたします。

(大学名・職名) 愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 副室長、教授 (氏名) 中井 俊樹

記

1. SPOD－SD (又は自大学におけるSD) 講師を務めることができる。
2. 職員のキャリアプランニングをサポートすることができる。
3. 大学等における職員人材育成ビジョンの構築方法について説明することができる。
4. 大学等におけるSDプログラムの企画・立案ができる。
5. スタッフ・ポートフォリオの有益性を説明することができる。

(裏面に活動実績)

以下は、SPOD-SDC資格認定基準に関わる活動実績

1. SD講師実績 (日時/研修名/場所) ※SPOD外での講師経験も可

研修講師の実績

- 1) 平成 25 年 8 月 21 日/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①②」/愛媛大学(SPOD内研修)
 - 2) 平成 27 年 7 月 18 日/平成 27 年度次世代リーダー養成ゼミナール(第2回)「高等教育IR」/愛媛大学(SPOD内研修)
 - 3) 平成 27 年 8 月 28 日/SPODフォーラム 2015「大学組織論-大学はどのような論理で動くのか」/愛媛大学(SPOD内研修)
 - 4) 平成 28 年 5 月 9 日~11 日/平成 28 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】/高知大学(SPOD内研修)
 - 5) 平成 28 年 5 月 19 日/私立大学協会中四国支部春季総会(理事長、学長、事務局長研修)「アクティブラーニングの実践と組織的課題」/広島ガーデンパレス(SPOD外研修)
 - 6) 平成 28 年 5 月 26 日~28 日/平成 28 年次世代リーダー養成ゼミナール(第1回)/愛媛大学(SPOD内研修)
 - 7) 平成 28 年 6 月 16 日~17 日/平成 28 年度職員のための講師養成講座(総論)/愛媛大学(SPOD内研修)
 - 8) 平成 28 年 7 月 21 日~23 日/平成 28 年次世代リーダー養成ゼミナール(第2回)/香川大学(SPOD内研修)
 - 9) 平成 28 年 8 月 24 日/SPODフォーラム 2016「大学組織を理解する」/愛媛大学(SPOD内研修)
 - 10) 平成 28 年 9 月 28 日/平成 28 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)「組織マネジメント実践論」/愛媛大学(SPOD内研修)
 - 11) 平成 28 年 10 月 14 日~16 日/SDコーディネーター養成講座 in 名古屋「SDプログラムを企画する」「SDプログラムを運営する」/椋山女学園大学(SPOD外研修)
 - 12) 平成 28 年 10 月 14 日~16 日/IRer養成講座 in 名古屋「IRの意義と方法を理解する」/椋山女学園大学(SPOD外研修)
 - 13) 平成 28 年 11 月 8 日/第 18 回図書館総合展「アクティブラーニング最前線-学習と図書館の近未来を考える」/パシフィコ横浜(SPOD外研修)
 - 14) 平成 28 年 11 月 26 日~27 日/スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ in 愛媛/愛媛大学(SPOD外研修) 他
- 【参考】各種FDプログラムの講師実績多数あり。

大学職員対象の大学院授業担当の実績

- 1)「高等教育経営論-大学組織論」2単位、名古屋大学大学院教育発達科学研究科 2004 年度から 2006 年度、2008 年度から 2014 年度
- 2)「高等教育内容論-学士課程教育論」2単位、名古屋大学大学院教育発達科学研究科 2005 年度から 2014 年度
- 3)「高等教育経営論-大学評価論」2単位、名古屋大学大学院教育発達科学研究科 2007 年度
- 4)「高等教育経営論-戦略的計画」2単位、名古屋大学大学院教育発達科学研究科 2004 年度

2. 職員のキャリアプランニングサポート実績

- ・平成 28 年 11 月 26 日~27 日 「スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ in 愛媛」(教職員能力開発拠点主催/開催場所:愛媛大学)におけるメンタリング 中京大学職員 1名、徳島大学職員 1名
- 【参考】平成 27 年 12 月 24 日~25 日 「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」(愛媛大学主催/開催場所:愛媛大学)におけるメンタリング(愛媛大学教員 2名)経験あり

3. 大学等における職員人材育成ビジョンに関わった実績

- ・平成 28 年 10 月 14 日~16 日 SDコーディネーター養成講座(教職員能力開発拠点主催、開催場所:椋山女学園大学)内で開講した「組織の人材育成ビジョン作成ワークショップ」において、参加者の職員人材育成ビジョン構築の支援を行った。

4. 大学等におけるSDプログラムの企画・立案の実績

- ・平成 28 年度からSPODネットワークコア運営協議会SD専門部会の部会長を務め、各種SDプログラムの企画・立案に携わっている。
- ・自身で各種SD研修プログラムを企画・立案するだけでなく、「平成 28 年度職員のための講師養成講座（総論）（平成 28 年 6 月 16 日～17 日／SPOD主催／開催場所：愛媛大学）の講師や、SDコーディネーター養成講座（平成 28 年 10 月 14 日～16 日／教職員能力開発拠点主催、開催場所：椋山女学園大学）における「SDプログラムを企画する」及び「SDプログラムを運営する」の講師を務めるなど、SD講師を養成するための研修講師を担っている。

5. スタッフ・ポートフォリオに関する実績

※ 1～4 で総合的に基準を満たすと判断した。

以下は、SPOD-SDC資格認定基準に関わる活動実績

1. SD講師実績（日時／研修名／場所）※SPOD外での講師経験も可

平成22年7月14日／愛媛大学会計系実務研修 総務・照査チームの業務について／愛媛大学（自大学研修）
平成23年8月24日／SPOD フォーラム（次世代リーダー養成研修1期生8人にて）
職場で使えるグループワーク効果的な実践手法－／愛媛大学（SPOD内研修）
平成23年9月2日／愛媛大学総務系実務研修 学長秘書室の業務について／愛媛大学（自大学研修）
平成24年9月7日／愛媛大学総務系実務研修 学長秘書室の業務について／愛媛大学（自大学研修）
平成25年9月12日／愛媛大学総務系実務研修 学長秘書室の業務について／愛媛大学（自大学研修）
平成26年8月22日／愛媛大学中堅研修（サブリーダー研修） 大学ガバナンス／愛媛大学（自大学研修）
平成26年10月9～10日／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）
コミュニケーション実践（聖カタリナ大 宮田課長と2人にて）
／愛媛大学（SPOD内研修）
平成27年5月15日／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）
職員キャリア形成入門（教育企画室 阿部講師と2人にて）
／徳島大学（SPOD内研修）
平成28年8月26日／SPOD フォーラム（人事課 久保副課長と2人にて）
ラウンドテーブル これからのSDを考える／愛媛大学（SPOD内研修）

2. 職員のキャリアプランニングサポート実績

平成22～23年度次世代リーダー養成研修において、メンター入門、メンタリング実践を受講しているほか、SPODや教職員能力開発拠点の運営担当部署として研修実施に携わり、時には研修生で受講している。

3. 大学等における職員人材育成ビジョンに関わった実績

平成26年度から教職員能力開発拠点主催のSDC養成講座運営担当部署として関わり、平成27年度SDC養成講座フォローアップセミナーにおいて、受講生で「人材育成ビジョン作成ワークショップ」に加わった経験がある。

4. 大学等におけるSDプログラムの企画・立案の実績

SPODフォーラムやSPOD研修等の講師を務めた際、研修の企画・立案を行った経験がある。
平成26年度から教育企画課へ配属となり、運営担当部署としてSPODや教職員能力開発拠点の研修の企画・立案に携わっている。

5. スタッフ・ポートフォリオに関する実績

※1～4で総合的に基準を満たすと判断した。

別紙様式 1

平成28年10月21日

SPOD-SDC認定推薦書

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク会長 殿

徳島文理大学
徳島文理大学短期大学部
学長 桐野 豊



以下の者については、他者の模範となり得る人物であり、下記のSPOD-SDC資格認定基準を満たしますので、スタッフ・ポートフォリオ*1 を添え、SPOD-SDCに推薦いたします。

(大学名・職名) 徳島文理大学・事務主任 (氏名) 藤巻 晃

記

1. SPOD-SD (又は自大学におけるSD) 講師を務めることができる。
2. 職員のキャリアプランニングをサポートすることができる。
3. 大学等における職員人材育成ビジョンの構築方法について説明することができる。
4. 大学等におけるSDプログラムの企画・立案ができる。
5. スタッフ・ポートフォリオの有益性を説明することができる。

(裏面に活動実績)

*1 ただし、すでに教員職に就いており、スタッフ・ポートフォリオの作成が難しい場合は、ティーチング・ポートフォリオ、アカデミック・ポートフォリオに置き換えることができるものとする。

以下は、SPOD-SDC資格認定基準に関わる活動実績

1. SD講師実績（日時／研修名／場所）※SPOD外での講師経験も可

- ・平成24年10月18日／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)【新任教職員研修】
「ビジネスマナー入門」／愛媛大学（SPOD内研修）
- ・平成26年5月15日／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】
「コミュニケーション入門」／徳島大学（SPOD内研修）
- ・平成26年10月16日／次世代リーダー研修「交渉力」／愛媛県男女共同参画センター（SPOD外研修）
- ・平成26年12月25日／徳島文理大学のSD活動の現状とこれから（学内研修）
- ・平成26年2月9日／SDコーディネーター養成講座フォローアップセミナーSD講師実践「プレゼンテーション入門」／追手門学院大学（SPOD外研修）
- ・平成27年8月26日／SPODフォーラム「若手職員に贈るチームワーク入門『目の前の仕事をこなす』からのステップアップ」／愛媛大学
- ・平成27年12月25日／学生支援における大学職員の役割（学内研修）
- ・平成28年8月25日／SPODフォーラム「学生対応の心得・入門編・職員として気がかりな学生とどう向き合うか」／愛媛大学

2. 職員のキャリアプランニングサポート実績

- ・次世代リーダー養成ゼミナールにおいて「メンター入門」「メンタリング実践Ⅰ・Ⅱ」を修了
- ・職場内で後輩職員とミーティングを行い、キャリアプランのサポートを行っている。

3. 大学等における職員人材育成ビジョンに関わった実績

- ・平成25年度教職員能力開発拠点（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室）主催、追手門学院大学で開催された「SDC養成講座」フォローアップセミナーにおいて「人材育成ビジョン作成ワークショップ」を修了している。

4. 大学等におけるSDプログラムの企画・立案の実績

- ・平成23年度より学内新任職員研修における事務局を担当
- ・平成23年度 SPOD主催愛媛大学で開催された「講師養成研修（総論）」を修了
- ・平成24年度 SPOD主催愛媛大学で開催された「講師養成研修（プレゼンテーション入門）」を修了
- ・平成24年度 SPOD主催愛媛大学で開催された「講師養成研修（ビジネスマナー入門）」を修了
- ・平成25年度 自大学SD研修を企画・立案
- ・平成26年度 自大学SD研修を企画・立案し、講師を務めた。
- ・平成27年度 自大学SD研修を企画・立案し、講師を務めた。