

## 平成29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29年12月14日（木）15：15～16：45

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. 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク規約の一部改正について
  - ・四国地区大学教職員能力開発ネットワーク規約（一部改正案） 【資料1】…P1
  - ・四国地区大学教職員能力開発ネットワークの加盟についての申請書類 【参考資料1】…P5
2. 平成30年度SPOD事業計画について
  - ・平成30年度SPOD事業計画（案） 【資料2-1】…P7
  - ・SPODフォーラム2018プログラム（案） 【資料2-2】…P9
  - ・平成30年度SPOD事業計画（見え消し） 【参考資料2-1】…P10
  - ・SPODフォーラム2018の開催について 【参考資料2-2】…P12
3. SPOD事業経費について
  - ・平成30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】…P13
  - ・平成29年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業経費執行状況 【資料3-2】…P18
  - ・SPOD各コア校で共通して使用するテキスト購入状況 【資料3-3】…P21
4. SPOD研修プログラムガイド2018について
  - ・「研修プログラムガイド2018」及びウェブ掲載原稿の作成について（案） 【資料4-1】…P22
  - ・SPOD開放プログラム一覧（様式1-1）（案） 【資料4-2】…P25
  - ・SPOD開放プログラム原稿（様式1-2）（案） 【資料4-3】…P26
  - ・学内向け研修プログラム一覧（様式2）（案） 【資料4-4】…P28
  - ・研修プログラムガイド2018【リーフレット版】（案） 【参考資料3】…別途配布
5. 平成30年度SPOD内講師派遣について
  - ・平成30年度SPOD内講師派遣プログラム一覧（案） 【資料5-1】…P29
  - ・平成30年度SPOD内講師派遣プログラム概要（案） 【資料5-2】…P31
  - ・平成30年度SPOD内講師派遣プログラム希望調査（様式） 【資料5-3】…P37
  - ・平成29年度SPOD内講師派遣プログラム実施状況一覧 【参考資料4-1】…P39
  - ・平成29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4-2】…P40
6. 平成29年度SPOD活動報告書について
  - ・平成29年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」活動報告書（冊子版）構成（案） 【資料6-1】…P44
  - ・平成29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】…P45
  - ・平成29年度FD/SD活動の取組報告（案） 【資料6-3】…P47
  - ・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 目次 【参考資料5-1】…P48
  - ・平成29年度SPOD事業計画 【参考資料5-2】…P51
7. 平成29年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会、10周年記念講演会及びFD/SD分科会の開催について
  - ・平成29年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会、10周年記念講演会及びFD/SD分科会 実施要項（案） 【資料7】…P53

8. 平成29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29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 【資料8】…P54
9. SPOD調査・研究について
  - ・SD研修での職員によるプロジェクト実践とその成果物の組織への導入構想  
～SPOD-SD次世代リーダー養成ゼミナールのプロジェクト実践事例から～ 【資料9】…P55
10. 各コア校で実施する新任教員研修について
  - ・授業設計ワークショップアンケート集計結果 【資料10-1】…P57
  - ・第28/29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10-2】…P66
  - ・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10-3】…P74
  - ・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10-4】…P79
  - ・授業設計ワークショップ実施要項 【参考資料6-1】…P83
  - ・第28/29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6-2】…P85
  - ・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 【参考資料6-3】…P88
  - ・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」実施要項 【参考資料6-4】…P91
11. 平成29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）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（レベルI）アンケート結果 【資料11】…P93
  - ・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7】…P102
12. 大学教育カンファレンス in 徳島（徳島大学）について
  - ・大学教育カンファレンス in 徳島チラシ 【資料12】…P104
13. その他

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク規約 (一部改正案)

〔平成 20 年 10 月 18 日  
制 定〕

(名称)

第 1 条 本会は、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（Shikoku Professional and Organizational Development Network in Higher Education。以下「SPOD」という。）と称する。

(目的)

第 2 条 SPODは、四国地区の大学（四国地区に一部の学部等を置く大学を含む。）及び高等専門学校（以下「大学等」という。）の連携・協働により、地区内のFD/SD事業の推進と大学等の教育力の向上を図ることを目的とする。

(事業)

第 3 条 SPODは、前条の目的を達成するため、次の各号に掲げる事業を行う。

- (1) FD/SDプログラム等の調査研究及び開発
- (2) FD/SDプログラム等の共同実施及び共同利用
- (3) FDe r（ファカルティ・ディベロッパー）及びSDC（スタッフ・ディベロップメント・コーディネーター）の養成
- (4) 参加大学等間における職員派遣等による交流
- (5) その他SPODの目的を達成するために必要な活動

(加盟校)

第 4 条 SPODは、別表第 1 に定める加盟校をもって構成する。

2 四国地区の大学等で、SPODの目的及び事業に賛同するものは、第 9 条に定める総会の承認を経て、新たにSPOD加盟校となることができる。ただし、その大学等の所在する県のコア校の承認を得なければならない四国地区に一部の学部等を置く大学については、当該学部等単位で加盟するものとする。

3 SPODを退会する場合には、会長総会の承認を得なければならない。ただし、原則として退会する 3 ヶ月前までに会長に申し出るものとする。

(コア校)

第 5 条 加盟校のうち、別表第 2 に定める大学をコア校とする。

2 コア校は、共同でネットワークコアを形成して、第 3 条各号の事業を企画立案、実施するほか、各県内の加盟校からの意見の集約及び調整等を行う。

(その他の加盟校)

第 6 条 加盟校のうち、前条のコア校以外の大学等は、ネットワークコアの依頼に応じて、第 3 条各号の事業に参加する。

(代表校)

第 7 条 コア校のうち、1 校をSPODの代表校とする。

- 2 代表校は、コア校の互選により選出する。
- 3 代表校の任期は 2 年とし、再任を妨げない。

(会長、副会長、監事及び企画・実施統括者)

第 8 条 SPODに、会長（1 名）、副会長（3 名）、監事（2 名）及び企画・実施統括者（1 名）を置く。

- 2 会長及び企画・実施統括者は、代表校から選出する。

- 3 副会長は、代表校を除くコア校から選出する。
- 4 監事は、コア校を除く加盟校から選出する。
- 5 会長、副会長、監事及び企画・実施統括者の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。
- 6 会長は、SPODを代表する。
- 7 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代行する。
- 8 監事は、会計を監査する。
- 9 企画・実施統括者は、SPOD活動に係る企画及び実施を統括する。
- 10 補欠による会長、副会長、監事及び企画・実施統括者の任期は、前任者の残任期間とする。  
(総会)

第9条 SPODに、総会を置く。

- 2 総会は、加盟校をもって構成し、代表校が招集する。
- 3 総会の議長は、会長が務める。
- 4 議長に事故があるときは、議長があらかじめ指名する者がその職務を代行する。
- 5 加盟校は、当該加盟校を代表して総会に出席する者1名(以下「代表者」という。)を、事前に登録しなければならない。ただし、加盟校に所属する他の者が、事前に登録した者を代理し、又は総会に陪席することを妨げない。
- 6 総会は、次の事項を審議する。
  - (1) SPODの活動方針及び活動報告に関すること。
  - (2) SPODの規約に関すること。ただし、別表を除く。
  - (3) SPODの加盟及び退会に関すること。
  - ~~(3-4)~~ 会長、副会長、監事及び企画・実施統括者の選出に関すること。
  - ~~(4-5)~~ SPOD事業契約の役割分担に関すること。
  - ~~(5-6)~~ SPODの予算及び決算に関すること。
  - ~~(6-7)~~ その他全加盟校による審議が望ましい事項
- 7 総会は、加盟校の過半数が出席しなければ、開会することができない。ただし、加盟校は、審議事項があらかじめ決定している場合においては、事前の意見提出をもって出席に代えることができる。
- 8 総会の議事は、出席の加盟校の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。  
(ネットワークコア運営協議会)

第10条 SPODに、ネットワークコア運営協議会(以下「協議会」という。)を置く。

- 2 協議会は、コア校をもって構成し、原則として月1回開催する。
- 3 協議会の議長は、企画・実施統括者が務める。
- 4 議長に事故があるときは、議長があらかじめ指名する者がその職務を代行する。
- 5 協議会は、次の事項を協議する。
  - (1) SPODの活動に係る企画立案及び実施に関すること。
  - (2) SPODの行う研究開発、人材育成等に関すること。
  - (3) その他SPODに係る重要な事項
- 6 協議会における協議概要及び配付資料は、原則として加盟校に配付する。  
(事業評価委員会)

第11条 SPODに、協議会が作成した実績報告書を基に事業評価を行う事業評価委員会(以下、「委員会」という。)を置く。

- 2 委員会に関し必要な事項は、別に定める。  
(事務局)

第12条 SPODの事務局は、代表校に置き、加盟校の協力を得て運営にあたる。

(会計)

第13条 SPODの事業経費は、加盟校からのネットワーク年会費及びその他収入をもって充てる。

2 監事は年1回の監査を行う。

(その他)

第14条 本規約に定めるもののほか、SPODの運営に関し必要な事項は、総会又は協議会が別に定める。

附 則

1 この規約は、平成20年10月18日から施行する。

2 この規約の施行後、最初に任命される第7条第1項の代表校の任期は、同条第3項の規定にかかわらず、平成23年3月31日までとする。

3 別表は、新たな加盟校があった場合等に適宜改訂を行うものとする。

附 則

この規約は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規約は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この規約は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この規約は、平成 年 月 日から施行する。

## 別表第1 加盟校

徳島大学
鳴門教育大学
香川大学
愛媛大学
高知大学
香川県立保健医療大学
愛媛県立医療技術大学
高知県立大学
高知工科大学
四国大学
徳島文理大学
高松大学
聖カタリナ大学
松山大学
松山東雲女子大学
高知短期大学
四国大学短期大学部
徳島工業短期大学
徳島文理大学短期大学部
香川短期大学
高松短期大学
今治明德短期大学
環太平洋大学短期大学部
聖カタリナ大学短期大学部
松山東雲短期大学
松山短期大学
高知学園短期大学
阿南工業高等専門学校
香川高等専門学校
新居浜工業高等専門学校
弓削商船高等専門学校
高知工業高等専門学校

## 別表第2 コア校

徳島大学
香川大学
愛媛大学
高知大学

## 平成30年度SPOD事業計画（案）

## 1. SPOD共通事業

- ・ SPODフォーラム  
平成30年8月29日（水）～31日（金）（3日間）  
開催場所：香川大学  
「全体テーマ：教職員のミニマムエッセンシャルズを考える」  
トップリーダーセミナーを併せて開催
- ・ SPOD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
- ・ FD・SDに関する調査研究
- ・ SPOD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2018の発行（年1回、リーフレット※及びホームページ掲載）
  - ②平成30年度SPOD活動報告書の発行（年1回、冊子及びホームページ掲載）
  - ③SPODホームページの管理・更新
  - ④SPOD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

※ホームページのイベント検索機能を強化して利便性を高める一方、印刷物の経費を抑制するため、リーフレット化を実施

## 2. FD事業

- ・ FD担当者研修 開催場所：香川大学  
SPODフォーラム2018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
- ・ 各種FD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2018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：徳島大学，愛媛大学  
レベルⅠ（新任職員研修） 1回（徳島大学）  
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：徳島大学，愛媛大学
- ・職務別能力開発研修（年5回）  
SPODフォーラム2018等において開催  
主担当：SPOD事務局 協力校：香川大学
- ・次世代リーダー養成ゼミナール（年4回）  
開催場所：愛媛県，徳島県，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2018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

## 「研修プログラムガイド2018」及びウェブ掲載原稿の作成について（案）

### （趣旨）

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

なお、今回から、各プログラム詳細情報の提供をSPODウェブサイト（イベント情報ページ）に特化させた上で検索機能を強化し、紙媒体の「研修プログラムガイド」については、リーフレット版に変更してSPOD研修の全体像を加盟校教職員へより早い時期に提供する。

### （対象プログラム）

全SPOD加盟校の1～5のプログラム

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

### （研修プログラムガイド全体構成）

全8ページ観音開きのリーフレットに変更し、各プログラムの詳細はウェブサイトに掲載する。

#### 【1】表紙

#### 【2, 3】研修プログラム一覧

#### 【4】教員・職員の方へ

- ・SPODフォーラム概要
- ・SPOD内講師派遣プログラム一覧

#### 【5】主に教員の方へ

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

#### 【6】主に職員の方へ

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

#### 【7】ホームページの紹介

#### 【8】裏表紙

- ・各種研修プログラムのお申し込み方法について
- ・お問い合わせ先
- ・SPODとは
- ・研修料について

### （ウェブサイト掲載内容）

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

## (原稿作成)

### 【研修講師】

- ・「SPOD開放プログラム原稿(様式1-2)」により担当プログラムの原稿作成をお願いします。記載にあたっては、「研修プログラムガイド2017」、今年度のイベント情報ページの各プログラム記載内容及び「様式1-2」の備考欄(記入上の留意事項等を記載)を参考にしてください。
- ・各加盟校事務担当者へ、各校が定める期日までに「様式1-2」を提出してください。

### 【各加盟校事務担当者】

- ・研修講師から提出された「SPOD開放プログラム原稿(様式1-2)」のセルをコピーし、「SPOD開放プログラム一覧(様式1-1)」の「001」～「020」のシート(各プログラム原稿「様式1-2」の貼り付け用シート)に、開催日の早いプログラムが「001」になるよう、貼り付けていってください。なお、プログラム数が20に満たない場合はシートが余っても構いません。
- ・「様式1-1」の太枠内を記入してください。
- ・「学内向け研修プログラム一覧(様式2)」により、学内向けプログラムを記入してください。記入にあたっては、「研修プログラムガイド2017」p68-73を参考にしてください。
- ・各県のコア校へ「様式1-1(様式1-2を貼り付けたもの)」及び「様式2」を提出してください。

### 【各コア校事務担当者】

- ・各県内加盟校から提出された「SPOD開放プログラム一覧(様式1-1)」の記載内容をチェックしてください。その際、「様式1-1」の「001」～「020」のシート(各プログラム原稿「様式1-2」の貼り付け用シート)の記載内容も確認してください。
- ・「学内向け研修プログラム一覧(様式2)」の記載内容をチェックしてください。
- ・SPOD事務局へ「様式1-1(様式1-2を貼り付けたもの)」及び「様式2」を提出してください。なお、各加盟校から提出されたファイルの一つにまとめる必要はありません。加盟校ごとに各ファイルを提出してください。

## (発行時期等)

発行時期：平成30年4月上旬

※平成29年度の発行時期は4月下旬

発行部数：A4サイズ 7,500部(SPOD加盟校 教員4,577+職員2,341+予備582部)

※教職員数は平成30年度負担金積算根拠数による。

※平成29年度の発行部数は7,200部

編集責任校：愛媛大学(担当：教育・学生支援機構教育企画室，SPOD事務局)

※作成にあたっては、各コア校と連携・協力して行う。

**(作成スケジュール)**

提出締切等	提出様式等	提出元→提出先等
各校で定める期日	・ SPOD開放プログラム原稿【様式1-2】	研修講師→各加盟校
平成30年2月2日(金)	・ SPOD開放プログラム一覧【様式1-1】 ・ 学内向け研修プログラム一覧【様式2】 ※SPOD開放プログラム原稿【様式1-2】は【様式1-1】内のシートに貼り付けて提出。	各加盟校→各コア校
平成30年2月9日(金)	・ SPOD開放プログラム一覧【様式1-1】 ・ 学内向け研修プログラム一覧【様式2】 ※各コア校においてチェック済みの原稿 ※SPOD開放プログラム原稿【様式1-2】は各加盟校において【様式1-1】内のシートに貼り付けたものを提出。	各コア校(コア校実施分及び県内加盟校とりまとめ分) →SPOD事務局
平成30年2月中～下旬	【リーフレット】 印刷業者初稿原稿渡し 【ウェブサイト】 イベント情報入力作業開始	
平成30年3月下旬	【ウェブサイト】 イベント情報HP掲載完了	
平成30年4月上旬	【リーフレット】 印刷業者納品, 各大学へ配付	

【様式1-1】

SPOD開放プログラム一覧

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

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

(留意事項)  
 1. 平成30年2月2日(金)までに所属する県のコア校に提出してください。コア校は各県内加盟校の原稿をとりまとめの上、平成30年2月9日(金)までに愛媛大学教育企画課(spod@stu.ehime-u.ac.jp)に提出してください。  
 2. SPOD内講師派遣プログラムについては、記載不要です。

(記載例)

シート名	日程	プログラム名	開催大学	対象	遠隔	新規	レベル・フェーズ			申込方法	プログラムNo.	備考
							ミクロ	ミドル	マクロ			
	9月8日(金)	英語で授業をしたい教員のためのワークショップ	愛媛大学	FD	×	継続						
	11月9日(木) ～10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	×	継続	I II					

## SPOD開放プログラム原稿

※プログラムガイド2018及びウェブ掲載原稿作成に必要ですので以下1～23の網掛け部分に記載してください。

↓事務担当者へ：当該シートの番号を入力してください。

番号 001

項目	記載内容等	備考
1 開催県	選択してください	【徳島,香川,愛媛,高知】から選択
2 対象	選択してください	【FD,FD/SD,SD,プレFD,総合】から選択
3 プログラム名	入力してください。	
4 日程	〇月〇日(〇)	半角数字
5 時間	〇〇:〇〇～〇〇:〇〇	半角数字
6 場所	〇〇大学〇〇キャンパス〇〇棟〇号館〇階△△教室	場所は具体的な教室名(建物名, 階)まで記載
7 【受講定員】	〇名	半角数字
8 【主な対象者】	入力してください。	<p>&lt;記入例&gt;教員、教職員、新任教員、主任級職員 等</p> <p>■主な対象者 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)</p> <p>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。</p>
9 【対象校】	入力してください。	<p>&lt;記入例&gt;SPOD全加盟校、〇〇県内SPOD加盟校 等</p> <p>■対象校(地域別、設置形態別) 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)</p>
10 【講師】	入力してください。講師氏名(所属大学 所属部署名)	<記入例>〇山〇夫(〇〇大学〇〇)
11 【目標】	入力してください。	
12 【内容】	入力してください。	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2017」参照)
13 【準備物】	もしあれば入力してください。	<記入例>自分が担当する授業のシラバス
14 【参考資料】	もしあれば入力してください。	<記入例> 著者名(発行年)『書籍名』(出版社)
15 【受講者の声】	もしあれば入力してください。	アンケートからなど
16 【主催】	入力してください。	<記入例>愛媛大学 教育企画室
17 【申込締切】	入力してください。	<記入例>要問合せ、開催日〇週間前・先着順 等
18 【申込・問合せ先】	入力してください。 〇〇大学〇〇 E-mail:	<記入例>担当部署、連絡先メールアドレス
19 新規・継続の別	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。
20 カテゴリ分類	選択してください	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。各カテゴリについては「研修プログラムガイド2017 P16～17」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、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】から選択

21	遠隔配信	選択してください	【遠隔,e-ラーニングなし】から選択		
22	FDレベルマップ	以下表の太枠内に○を付けてください。※複数選択可。SDプログラムについては記載不要です。			
ル	レベ	マイクロ	ミドル	マクロ	
		個々の教員	教務委員	管理者	
		授業・教授法	カリキュラム・プログラム	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)				
23	参考となる写真等	選択してください	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。		

【様式2】

## 平成30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30年度に各大学等に於いて、学内向けに行うFD/SD/ブレFD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2018」やSPODウェブサイトに掲載予定ですので、**平成30年2月2日(金)までに**所属する県のコア校に提出してください。コア校は各県内加盟校の原稿をとりまとめの上、**平成30年2月9日(金)までに**愛媛大学教育企画課 (spod@stu.ehime-u.ac.jp) に提出してください。
  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2017」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。

## 平成30年度SPOD内講師派遣プログラム概要(案)

各プログラムの内容は各校のご希望に応じて可能な限り柔軟に対応いたしますので、実施プログラム決定後、担当講師にご相談ください。

カテゴリ	No.	H30 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		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、アドミニションポリシー)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、アドミニションポリシー)の策定と公表が義務付けられました。どの大学等も3つのポリシーを明示しているは必ずしもありません。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、教員改革のためのように活用してゆくべきなのか、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、スケジューリングのデザイン、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		もっとわかりやすくするグラフィック・シラバスの作成方法 (プログラムタイトル変更案 高知大学より)	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リングが書かれた、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。たとえば、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。
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発達障がいのある学生にもわかりやすい授業づくり (プログラムタイトル変更案 高知大学より)	学生支援、修学支援、授業デザイン	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。
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	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	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、動機づけ	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	8		大人教講義を魅力的にするテクニク	教授法、講義法、動機づけ 教授法、講義法、双方向授業	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ったり学習成果は期待できません。学生のやる気を出しそのやる気を持続させ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していただき、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テ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	8		大人教講義を魅力的にするテクニク	教授法、講義法、双方向授業	多くの学生は授業を聴くつもりで教室に集まってくるわけではありません。そのようなアウェイな状況を一瞬で変えられたら先生も気持ちよく授業ができると思いませんか？多くの受講生は、授業内容にまったく関心がないわけではありません。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っています。そんな人々をよほど一瞬で打ち抜いて明るくできるくらい良いと思いませんか？そんなテクニク：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		大人教講義を魅力的にするテクニク	教授法、講義法、双方向授業	「よい」講義とはここでは、聞き手の学生にとって分かりやすく、知的な緊張感があり、さらに学生が参加する(した気にさせる)講義、ということになります。本プログラムでは、学生とコミュニケーションを取る方法、講義に参加させる方法や、授業例や実習を通して習得すること、大人が学生を聴衆とした「よい」講義をするために気を配っておかなければならない様々な授業スキルを、実際に実習を通して習得することができます。また大人教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30年度SPOD内講師派遣プログラム概要(案)

各プログラムの内容は各校のご希望に応じて可能な限り柔軟に対応いたしますので、実施プログラム決定後、担当講師にご相談ください。

カテゴリ	No.	H30 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		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だけと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、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、レクチャーより効果よく進められ、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。 * 昨年度の平成28年度まで実施していた「ティーラーラーニングに誘うアクティブ・ラーニング」の手法と、ほとんど同じ内容です。
授業改善・ 教授法	10	新規	アクティブラーニング実践(成功のためのアイスブレイキング) (追加提案: 意知大芸より)	教授法、アクティブ・ラーニング	教授法に限らず、アイスブレイキングは必要です。効果的なアイスブレイキングをしないと、話し合いをさせようとしても盛り上がりません。「さあはじめよう」という先生の号令だけがむなしく響きます。わかりやすい話し方、わかりやすい指示、そんなことをいくら工夫しても話し合いを始めた瞬間、受講生は凍り付いてしまいます。まずは初回の授業で十分なアイスブレイキングをしましょう。授業の最初にもアイスブレイキングは必要です。短時間で雰囲気を変え、魔法の言葉を使いましょう。これまでも早く、何倍も盛り上がるグループワークができるかも。
授業改善・ 教授法	11		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	12		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	13		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再直し、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	14		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、どうしたらよいか、またその結果をどのように活用したらよいか、という点が、本プログラムでは、国内外の様々な事例を紹介しながら、上記の問いを考えたいと思います。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	15		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	16	新規	高専教育スキルの共有と伝承 ～私たちが、いかに学生を育てるのか～	高等教育、学生指導・支援、授業法、生活指導・クラス経営、メンタルヘルス	私たち教員には、学生を育てようというこれまでの取組の中でそれぞれ培ってきた教育スキルがあります。しかし、それら教育スキル(学生指導・支援、授業法、生活指導・クラス経営、メンタルヘルス)の共有も伝承も十分ではありません。時に、学校における指導は、個別指導の寄せ集めとなり、統合的な教育が阻害されることもありそうです。そして、それは学生クライシス(学習や学校生活に困り感を持ち、悩み、孤立し、問題行動に走り、時にうつ、不登校、自殺に至る)を招きます。画一的な教育を目指すのではなく、多様で効果的な教育をつなぐ媒介として、「高専教育スキルアカイブ(高専教員による学生指導・支援のノウハウを説明する映像のWebアーカイブ、IVTRは3分程度×約200本)」を紹介し、これを活用したケーススタディを行うとともに、学内で実施可能な教員研修のモデルを検討し、その運営のコツを共有します。VTRコーナーの多くの高専教員であるため、「高専教育スキルアカイブ」として、この教育スキルアカイブは大学とも共有できるものだと考えています。し、大学教員によるVTRも収録しています。高等教育として、この教育スキルアカイブは大学とも共有できるものだと考えています。

# 平成30年度SPOD内講師派遣プログラム概要(案)

各プログラムの内容は各校のご希望に応じて可能な限り柔軟に対応いたしますので、実施プログラム決定後、担当講師にご相談ください。

カテゴリ	No.	H30 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
高専向け	削除		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6年一貫教育で時代に適した実践的技術者を養いますが、高専が受け入れられる多感な中学卒業生は精神的に未熟であり、自立の学習不能、コミュニケーション能力不足、メンタル障がいなどを抱え、それがいじめ・うつ・不登校・自殺につながる。結果として原簿留置・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	削除		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	心の揺らぎに悩んでいる学生に、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ると様々なスキル(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により、教員団の教育方向上に資することを目指します。 数々の担任経験を経験を有し、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、いじめの対応、教育連携の方法、保護者対応、喫学室 ・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・危機管理プロ
高専向け	削除		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なですが、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	17		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ための手法を紹介し、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、「アプローチワーク、個人名空間、肯定的フィードバック、Think-Pair-Share、クラスルームコメントロール、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。
高専向け	18		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。
業務改善	19		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、「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たいる職員の方はもちろん、どうやって見つけたらよいか、提案したら良いのか分からない職員の方もご参加ください。
業務改善	20		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っていませんか。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ぬ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とも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いう信頼を失います。また一方で、決して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	21		インスタレーション・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タレーション・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始め、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、目標とギャップを明確に認識し、ゴールに向けて方略・戦路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。

# 平成30年度SPOD内講師派遣プログラム概要(案)

各プログラムの内容は各校のご希望に応じて可能な限り柔軟に対応いたしますので、実施プログラム決定後、担当講師にご相談ください。

カテゴリ	No.	H30 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
業務改善	22		コーディネータカ養成講座	合意形成、調整、ゴール設定	仕事におけるコーディネータとは、何をどのようにすることなのか。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タ力です。職場におけるコーディネータという役割は、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。 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タの実践とコツについて、学んでいただけたらと思います。
業務改善	23		マインドマップ入門講座 (3時間)	思考法、(教授法)	マインドマップは、Tony Buzanによって開発された思考手法・ノート術で、記憶力・理解力・集中力・創造的思考力・問題解決力などの様々な能力を高めるとされています。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じて、参加者自身の日々の実践へのヒントを持ち帰ることを目的として実施されます。
業務改善	24		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。後輩の成長を促すうえで役に立つのが、コーチングです。コーチングは、人材開発の一つの技法で、相手の目標達成を促すためのもので、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す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立ちます。
業務改善	25	新規	学びを促進する学習支援とアカデミック・アドバイジング (追加提案 愛媛大学より)	学習支援、アカデミック・アドバイジング、学習成果	各大学では学習支援センター等による組織的な学習支援が実施されています。しかし、利用してほしい学生が利用していないなどの課題を抱えている大学も多いためではないでしょうか。本研修では、米国における学習支援の一方策であるアカデミック・アドバイジングの取組について紹介いたします。米国の取組をヒントにして、所属大学における学習支援による具体的な学習成果を考え、その達成のための実践企画・計画を具体的に考えていきます。
業務改善	削除		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方策としてファシリテーションとは、会議やミーティングの場面でファシリテーションスキルを意識形成、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でのファシリテーションスキルを習得を目指します。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。
業務改善	26		リーダーシップ入門	組織運営、リーダーシップ	どのような組織においても、数々のミッションやタスクを効率良く果たしていくためには、当該組織を円滑に機能させ、その有効性を増す仕方でリーダーシップを発揮する人の存在が欠かせません。このよう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ところについて、受講者同士のグループワーク、ディスカッション等を通じて検討することを目的とします。
業務改善	27		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施できるか、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	28		教学IR入門	教学IR、学内データ、教育改善	学長のリーダーシップを中心とする組織運営および経営強化の要請を背景として、IR(Institutional Research: 機関調査)の重要性が認識され始めています。IRは「機関の政策立案、政策形成、意思決定を支援するための情報を提供する目的で、高等教育機関の内部で行われる調査研究」と言われています。本プログラムでは、教育改善に資するデータの収集と分析を可能にする教学IRを取り上げます。まず、教学IRとはどのような活動なのかを共有します。その後、ワークとデバイ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。

# 平成30年度SPOD内講師派遣プログラム概要(案)

各プログラムの内容は各校のご希望に応じて可能な限り柔軟に対応いたしますので、実施プログラム決定後、担当講師にご相談ください。

カテゴリ	No.	H30 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
業務改善	29	新規	クレーム対応実践 (追加提案 愛媛大学より)	リスクマネジメント, PDCA, 基本手順, 期待値, 初期対応, 2次対応, 組織対応, コミュニケーション, CS(顧客満足), ES(従業員満足), 苦情, クレーム	近年、大学においても、様々なトラブルが発生し、個人がクレーム情報を簡単に発信する事ができる便利すぎる世の中となっています。クレームは、突然発生し、そのための思い通りの対応ができないものです。クレームを最小限にとどめるため、クレームに対する1次対応者の取るべき基本的事項を学ぶとともに、初期対応で収束しなかった事案に対応するため、その原因を特定し、2次対応者及び最終対応者としてのスキルと姿勢を学びます。また、クレーム対応は、究極のコミュニケーションと位置づけ人材育成に繋げることを目指します。
業務改善	30	新規	タイムマネジメント入門 (追加提案 愛媛大学より)	スケジュール管理, 段取り, 仕事の基本習慣	近年、大学事務職員の仕事は高度化・複雑化し、複数の仕事を同時並行的に進めなければならぬ場面も多くみられます。このプログラムは、時間を有効活用し、仕事を効果的・効率的に進めるための技術について理解をすすめるものです。上手な(効率的な)時間の使い方やスケジュールの優先順位の付け方、段取りの基本テクニック等習得し、日常の仕事がはかどる基本習慣を築けることを目指します。
業務改善	31		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。経験学習とはどのような考えかたから生まれたのか、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	32		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か、組織とは二人以上が集まって同じ目的をもって動く集団であり、組織を円滑に運営するためには、自分とメンバーを深く知ることが必要です。例えば、職場で後輩ができた後、後輩についていなくてもメンバ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含め、メンバー、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	33		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、活躍の場を広げることができ、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や聞き、実践例を示します。
人材育成・人事制度	34		持続可能なSDプログラムの開発手法	SDプログラムの開発	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。SDには、職場の中で仕事に就きながら仕事に即して教育するOJT(職場内教育)と職場から一定期間離れてまとまった教育をするOFF-JT(職場外教育)があり、意図的、計画的、持続的に実施しなければなりません。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	35		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、また、職員個人にどのような影響や効果があるでしょうか。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。また、職員個人にどのような影響や効果があるでしょうか。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。作成する場合には重要なことは何でしょうか。このような疑問を一つずつ解決できるようなプログラムとなっています。
人材育成・人事制度	36		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30年度SPOD内講師派遣プログラム概要(案)

各プログラムの内容は各校のご希望に応じて可能な限り柔軟に対応いたしますので、実施プログラム決定後、担当講師にご相談ください。

カテゴリ	No.	H30 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
学生支援	37		学生の自立を促す学生支援の実践とコッ 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	38		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	39		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ッ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	40	新規	障がいをもつ大学生の理解と支援 (追加提案 愛媛大学より)	障がい学生支援	平成28年に障害者差別解消法が施行され、大学においても障害者への不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供が求められるようになりまし。大学における障がい学生支援は取り組むべき重要な課題となっています。本プログラムでは、障がい学生の現状を概観し、大学で行う支援方法の例や、大学内外の連携システムについて紹介します。
学生支援	-		現代の労働市場を理解する ※担当者不在の場合、プログラム削除	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、ワークシヨップなどを通して、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	41		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	42		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、対応することができる③事件・事故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。
事例紹介	43		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、推進する上でのコッツを説明します。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30年度SPOD内講師派遣プログラム希望調査(案)

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次ページ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30年度SPOD内講師派遣プログラム希望調査(案)

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。	コンサルティング	相談の上、決定	
カリキュラム改善	2	3つのポリシー(ディプロマポリシー、カリキュラムポリシー、アドミッションポリシー)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	もっとわかりやすくするグラフィック・シラバスの作成方法 (タイトル変更)	シラバス、(教授法、評価)、授業デザイン	講義、ミニワーク	
	5	発達障がいのある学生にもわかりやすい授業づくり (タイトル変更)	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	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実践(成功のためのアイズプレイング)	教授法、アクティブ・ラーニング	講義、ミニワーク	
	11	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	
	12	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	
	13	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	14	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	
	15	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	16	新規 高専教育スキルの共有と伝承 ー私たちは、いかに学生を育むのかー	高等教育、学生指導・支援、授業法、生活指導・クラス経営、メンタルヘルス	講義、ミニワーク	
	17	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	
	18	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	19	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	
	20	若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座	判断力・決断力、ディベート	講義、ミニワーク	
	21	インストラクショナル・デザイン(ID/教育設計)を活用した企画・立案マネジメント	企画立案マネジメント、現状分析	講義、ミニワーク	
	22	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	
	23	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	
	24	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	
	25	新規 学びを促進する学習支援とアカデミック・アドバイジング	学習支援、アカデミック・アドバイジング、学習成果	講義、ミニワーク	
	26	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	
	27	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	
	28	教学IR入門	教学IR、学内データ、教育改善	講義、ミニワーク	
	29	新規 クレーム対応実践	リスクマネジメント、PDCA、基本手順、期待値、初期対応、2次対応、組織対応、コミュニケーション、CS(顧客満足)、ES(従業員満足)、苦情、クレイマー	講義、ミニワーク	
	30	新規 タイムマネジメント入門	スケジュール管理、段取り、仕事の基本習慣	講義、ミニワーク	
	31	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	
	32	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	33	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	
	34	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	
	35	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	
	36	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	37	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	
	38	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	
	39	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	
	40	新規 障がいのある大学生の理解と支援	障がい学生支援	講義、ミニワーク	
危機管理	41	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	
	42	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	43	学生が輝くFDの実践事例	FD実践事例	講義	



## 平成 29 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 29 年度事業計画
4. 平成 29 年度全体総括
5. 平成 29 年度活動実績

### （1）共通事業

#### ① SPOD フォーラム

- ・ トップリーダーセミナー（1 回）→概要, アンケート結果

#### ② その他共通事業

SPOD 内講師派遣（加盟校単位 各 1 回 計 22 校）

→アンケート結果（受講者），アンケート結果（担当者，1 月 15 日〆切で依頼済）

### （2）FD 事業

#### ① 新任教員プログラムの開発，実施

- ・ 新規採用教員研修（5 回）

→基準枠組対応表，新任教員研修（5 回）の実施要項，アンケート結果

#### ② 教育業績記録（ティーチング・ポートフォリオ）の開発

- ・ ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ（3 回）

→TPWS の実施要項，アンケート結果

- ・ アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ（1 回）

→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)→ 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

### (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28年度事業評価委員会からの事業評価について

7. 平成30年度事業について

※ 1～4, 6, 7は冊子版と同内容

## 平成 29 年度 FD / SD 活動の取組報告

学校名： 学校名を記載してください。

**【平成 29 年度の教育改革に関わる動向】**

平成 29 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 29 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 29 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 A 4 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 29 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29年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会、  
10周年記念講演会及び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30年3月29日（木） 13：00～16：30  
 場所：（総会及び10周年記念講演会）愛媛大学城北キャンパス  
           総合情報メディアセンター1階 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ジズ内会場  
 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

### 1. 総会

- 13：00 開会挨拶 SPOD会長：愛媛大学長  
 13：05 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  
           実施状況について（25分）  
 13：30 平成30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（25分）  
 14：25 閉会

### 2. 10周年記念講演会

- 14：30 10周年記念講演（講師：未定）  
 15：00 閉会

### 3. FD／SD分科会 ※FD分科会及びSD分科会を2箇所で開催

- 15：30 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  
 16：30 閉会

平成 29 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

日 時：平成 30 年 3 月 29 日（木） 10：30～11：30

場 所：愛媛大学城北キャンパス愛大ミュージズ

出席予定者： 監事 桐野 豊（徳島文理大学・徳島文理短期大学部学長）

監事 濱中 俊一（高知工業高等専門学校長）

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 29 年度事業予算執行状況報告

②平成 29 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、平成 30 年 3 月 29 日（木）開催の SPOD 総会  
において桐野徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部長及び濱中高知工業  
高等専門学校長に報告を依頼予定。

## SD 研修での職員によるプロジェクト実践と

## その成果物の組織への導入構想

～SPOD-SD 次世代リーダー養成ゼミナールのプロジェクト実践事例から～

吉田一恵, 秋谷恵子, 渡邊友樹, 丸山智子 (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、H22 年度から職員が次世代のトップリーダーとして大学等の経営を担うために必要な「知識」「技能」「態度」を段階的に学び、修得する 140 時間を超える総合研修プログラムを開講してきた。ゼミナールと称しているとおりに、単に講義を受けて終わるのではなく、参加者が主体的・自主的に学ぶ姿勢を求めており、学長推薦による少数精鋭の職員が 2 年間で 8 回 (2 泊 3 日) の日程で切磋琢磨している。同プログラムは、「講義」「プロジェクト」「SD 実践・演習」の 3 本柱で構成されており、内「プロジェクト」は、多様化する大学等において直面する課題に対し、自大学のミッションを踏まえ、講義や実践・演習で培った知識・スキル・態度を活用し「大学の構成員を巻き込むイノベーション」を企画・立案・実施・報告するものである。このプロジェクトの成果は、ゼミナールの中において確認しているところであるが、本来は、自大学の組織において、システムとして機能することで完結するものである。

本発表では、愛媛大学職員 (5 期生) のプロジェクトを事例として紹介し、その成果物「職員のためのスタートアップガイド」の愛媛大学への導入について、現状と課題を検証する。

## 1. 次世代リーダー養成ゼミナールの概要

同ゼミナールの 3 本柱の内の 2 つ「講義」「プロジェクト」の科目構成は、次のとおりである。

講義	1年目				2年目			
	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回
【基礎科目】 研究方法論Ⅰ (課題発見と解決) 研究方法論Ⅱ (文献検索・調査法) 研究方法論Ⅲ (調査票の作成) 研究方法論Ⅳ (データ分析基礎) 研究方法論Ⅴ (レポートの書き方)	【高等教育分野】 高等教育政策論 高等教育史 高等教育論 教育関係法規 学生支援論	【経営戦略分野】 高等教育戦略論 経営管理・戦略論 大学のガバナンスとマネジメント 高等教育におけるIR 危機管理実践 人事政策論	【人材育成分野】 SD論 リーダーシップ論Ⅰ リーダーシップ論Ⅱ 大学職員論 メンター入門 人材育成ビジョン	毎回、次回ゼミナールまでの課題が設定されます				
プロジェクト	プロジェクトの企画		プロジェクトを実施				修了レポート作成	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>プロジェクト遂行に必要な理論を習得</li> <li>プロジェクトテーマの検討・決定</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>進捗状況をプレゼンテーション</li> <li>報告書をまとめるために必要な理論を修得</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>プロジェクトのプロセスや成果を修了レポートとしてまとめる</li> </ul>	
ゼミ指導								

## 2. プロジェクト実践事例

現在、愛媛大学で導入を進めているプロジェクト「事務系職員スタートアップガイド」の実践事例を以下に示す。

目的は、新任職員が学ぶべき事項や先輩職員が教えるべき事項をまとめ、その活用により、自己啓発やOJTを文化として定着させることとした。また、ガイドコンセプトは、「詳細にしすぎない」「森を見させる」の2点とした。それは「視野を広く持ち、自らの行動の意義を考えるような職員になることが大切である」と実感させるためであり、構成は①詳しくしすぎて新任者の意欲を削がない (知的欲求を喚起) ②簡単な説明に止め先輩職員が教えることを前提 (OJT への誘導) にすることに拘った。プロジェクト推進にあたり、プロジェクト終了後のオフィシャル化や研修等での活用を視野に入

れ、プロジェクトリーダー（本人）、SDコーディネーター、人事担当職員、法規担当職員、財務担当職員から構成する計8名のプロジェクトチームを編成した。プロジェクトリーダーが基本コンセプトやガイド内容の原案を提示し、各メンバーからの意見を取り入れながら改良を行った。さらに、全事務系職員を対象にしたアンケートや若手職員からの意見聴取も実施した。アンケートでは「作成すること」に多数の賛同を得たが、それは「無いよりは有る方がいい」と言う漠然とした感想に近く、そのためオフィシャル化を急ぐより、プロジェクト成果物としての「ガイド」を先ず皆に形として示し、現場で本当に必要なものと判断され、その現場からオフィシャル化の動きが出てくることを期待した。

### 3. 「事務系職員スタートアップガイド」の愛媛大学への導入について

愛媛大学では現在までに9人の同ゼミナール修了生を輩出し、各人がプロジェクトを企画・実施してきた。各プロジェクトは、研修で完結するものと、組織へ組み込めそうなものまで様々である。これまでに、「職員向け研修の効果検証」<sup>1)</sup>、「内部監査協力者向け学習会」<sup>2)</sup>などが学内に導入され、実績を上げている。この2つのプロジェクトは、特定の部署の裁量によって比較的複雑なプロセスを経ることなく導入が実現したものである。一方、現在導入を検討している上記プロジェクトは、特定の部署に限らず全学での活用を見込んでいるため、全学的な合意形成が必要である。そのプロセスには学内のあらゆる部署のステークホルダーを巻き込むことが肝要であり、時間も、工夫も必要である。

人事課では、プロジェクト成果を全学導入するための工夫として、研修修了後も導入に向けた取組を修了生が続けられるようなフォローアップ体制を構築することを検討しており、同「ガイド」は、フォローアップ体制構築の試行的な取組として位置付けている。

また、全学的な合意形成をスムーズに行うためのプロセスは次のとおりとした。①研修担当部署である人事課が組織としてプロジェクトの成果物を受け取る。②組織への導入の可否及び導入の時期を検討。③導入可能成果物について、特定の部署で導入するものは、人事課から当該部署へ導入要請。全学的に導入するものは、人事課から関連部署（複数の場合もある。）へ導入を要請するとともに、連携して全学的導入を図っていく。

現在、上記プロセスに従い、同「ガイド」は、人事課が大学への導入が可能と判断し、次年度からの全学導入を目指し、各部課長を巻き込み、全事務職員からブラッシュアップのための意見を収集している最中である。

### 4. 今後の課題について

研修成果物を組織へ導入するためには、成果物そのものの質は勿論のこと、同ゼミナールへ職員を派遣している各組織の受け入れ体制を整えることが肝心であり、ゼミナールの運営側からも愛媛大学人事課の例を参考に、各研修担当部署へ組織的な協力依頼を継続的に実施することが必要である。

また、同プロジェクトが自大学等組織を動かすイノベーションとなるために a. プロジェクト案の学内での先行事例（実現の有無、原因も含め）の調査 b. 企画の段階からプロジェクトの対象範囲（全学、部、課）を明確にすること。c. 段階的に範囲を拡大する場合には、大凡のスケジュールの検討を行うこと、等の観点から導いていくことも改めて必要なことだと実感している。「教職協働」が明文化され、教職員が従来の枠組みを超え対等な立場で連携・協力し「大学運営に参画すること」を求められている今、同ゼミナールは重要な役割を担っていると考える。

注<sup>1)</sup> <sup>2)</sup> 次世代リーダー養成ゼミナール修了プロジェクト実践ジャーナル、第4号、2015。参照 URL:

<https://www.spod.ehime-u.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2015/04/★HP用【完成版】次世代リーダー養成ゼミナール-2015.pdf>

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27年度～平成29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、14回目となった。今年度は、反転授業形式でレクチャーを事前に学習しておくことで1日目の開始時間を繰り下げ、ワーク中心の研修を行った。参加者は、SPOD（四国地区大学教職員能力開発ネットワーク）加盟校からの2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27年度 6月20日（土）～6月21日（日）  
43名（徳島大学37名、SPOD加盟校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加盟校1名）

平成29年度 6月17日（土）～6月18日（日）  
15名（徳島大学13名、SPOD加盟校2名）

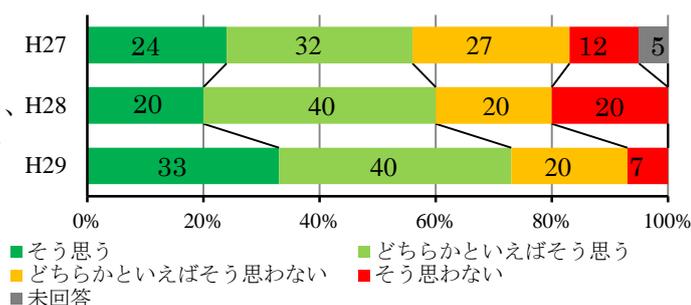
## 3. 過去3年間のアンケート結果から

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

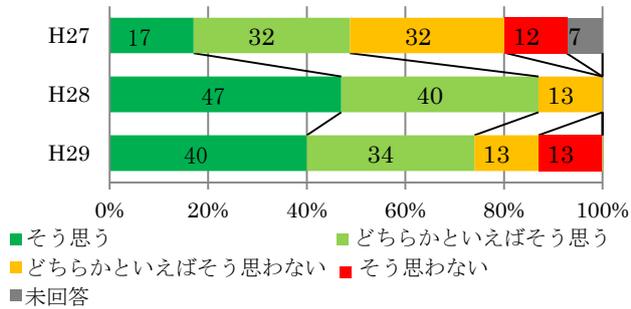
### (1) 参加への経緯について

「a. 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」について、「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、年々増加していることから、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が推察できる。

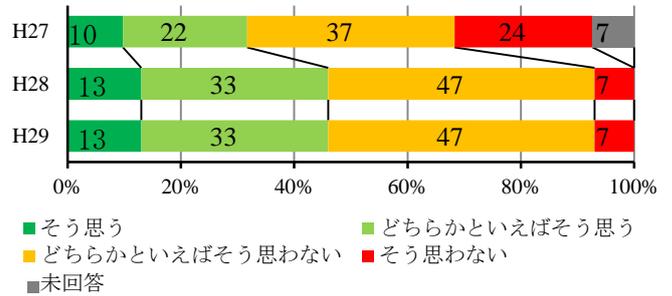
a. ワークショップの目的や内容についてある程度知った上で参加した



b. 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した



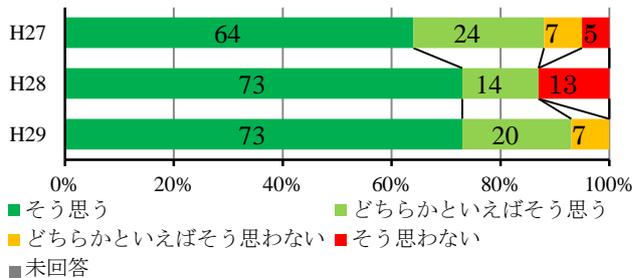
c. ワークショップの内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した



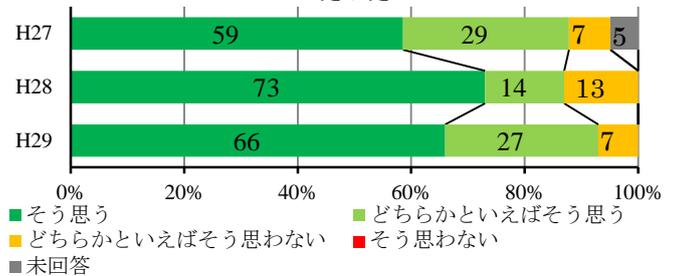
## (2) プログラムについて

「c. ワークショップはわかりやすい順序ですすめられた」、「d. 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」について、「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100%に達していることから、授業設計ワークショップは、わかりやすい順序で進められ、目的を達成するために丁度よい長さだったことが窺える。また、「g. 反転授業用の講義ビデオ教材の内容は適切だった」、「h. 反転授業用の講義ビデオ教材の時間（長さ）は適切だった」について、「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、ビデオ教材の内容や時間は適切だったことが窺える。

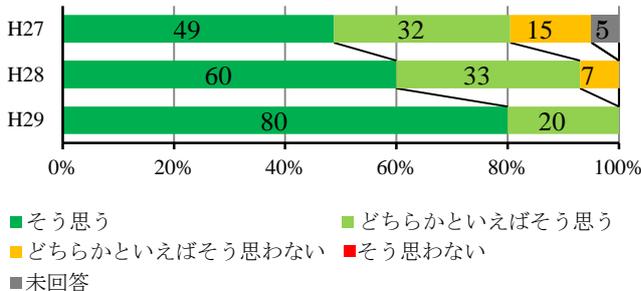
a. ワークショップの目的は明確に設定されていた



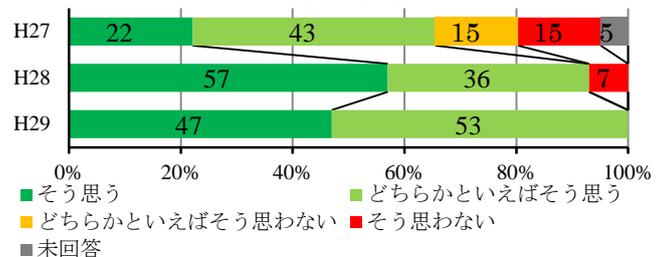
b. ワークショップは自分の業務に生かせる内容だった

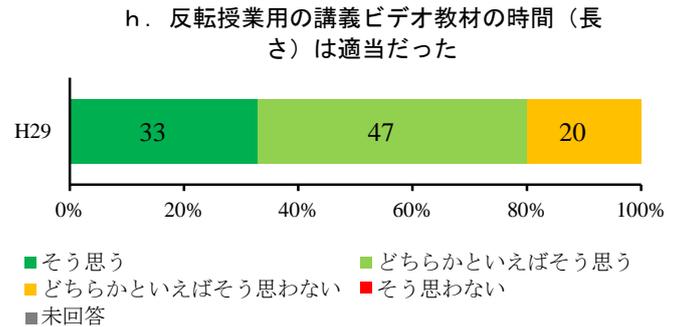
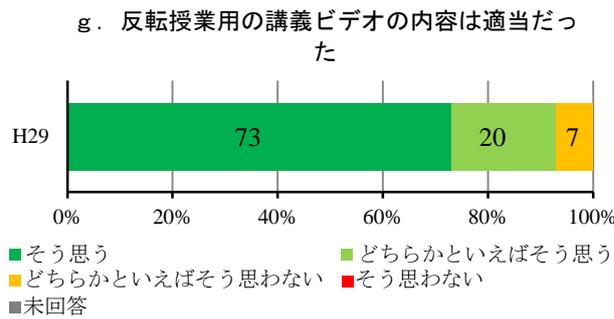
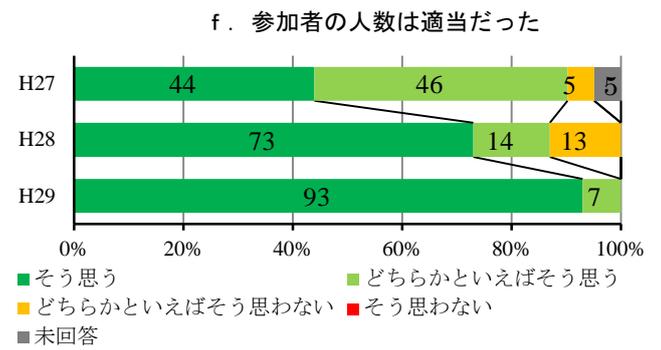
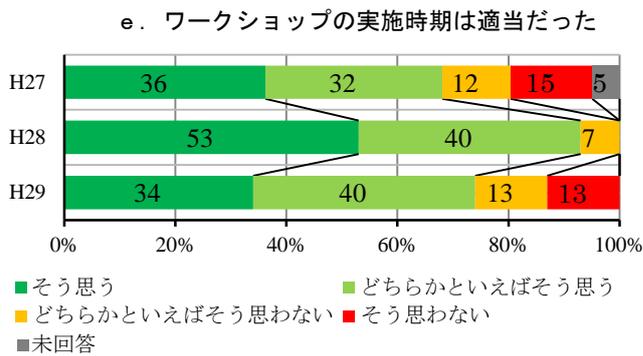


c. ワークショップはわかりやすい順序ですすめられた



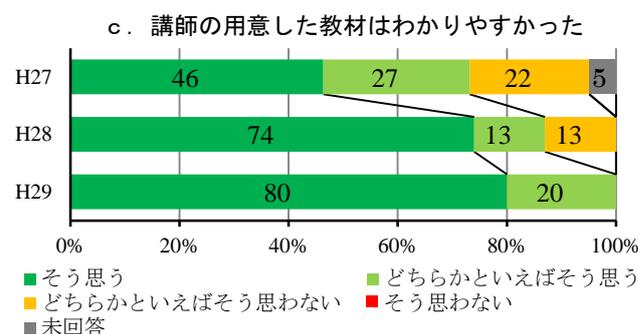
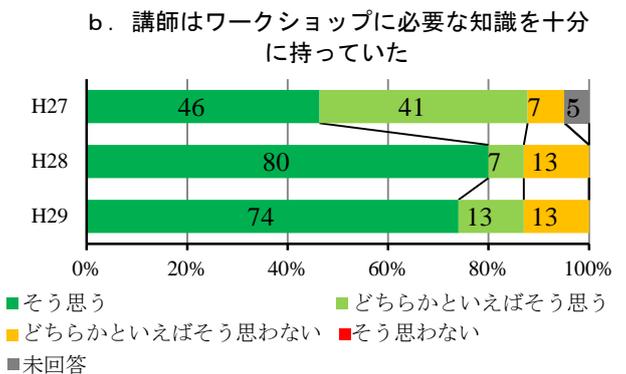
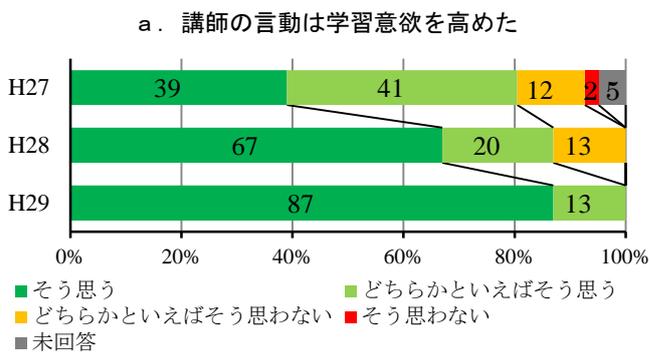
d. ワークショップの時間は目的を達成するために丁度よい長さだった





### (3) 講師について

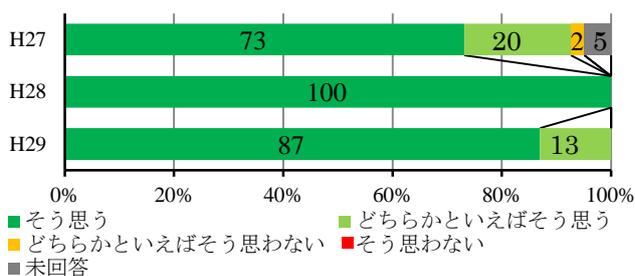
今年度の、「a. 講師の言動は学習意欲を高めた」で、「そう思う」と回答した参加者が、平成28年度と比較すると20ポイント増加している。「どちらかといえばそう思う」を併せれば、100%であることから、参加者にとって、講師の言動は、学習意欲を高めるのに有益であったことが窺える。また、今年度は、ワーク中心に研修を行ったことも、参加者の学習意欲を高めることにつながったのかもしれない。



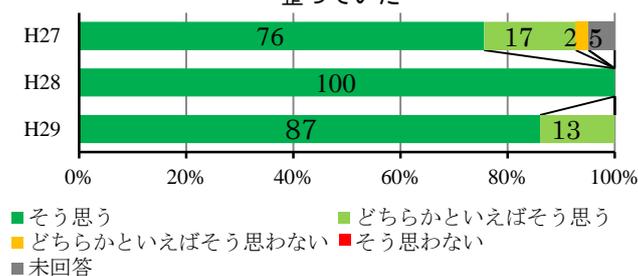
#### (4) 会場・スタッフについて

今年度は、「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」「どちらかといえばそう思う」と回答した。今年度は、蔵本地区参加の教員が多数を占めたので、会場を蔵本地区に変更したことも評価の高さにつながったのかもしれない。来年度も、参加者の所属を考慮し、会場を決めたい。

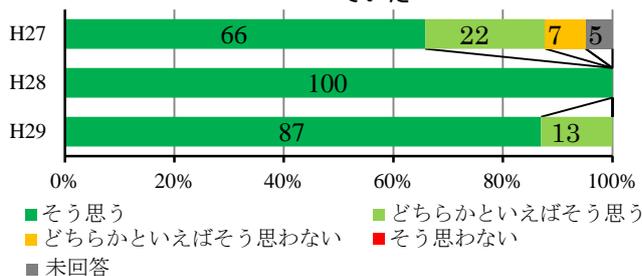
a. ワークショップ会場は快適な環境だった



b. ワークショップ会場には十分な設備が整っていた



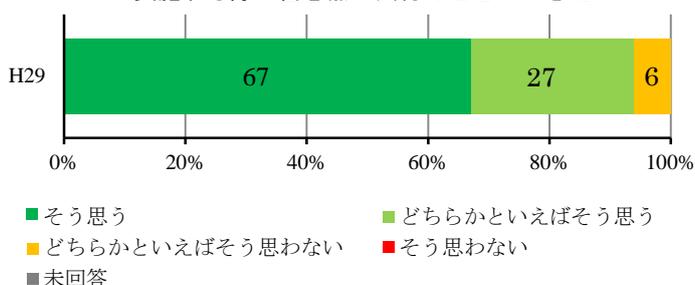
c. スタッフは手際よくワークショップを運営していた



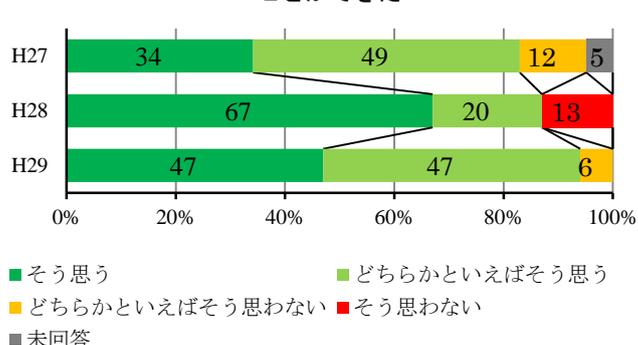
#### (5) プログラムの成果について

今年度の、「a. 反転授業を実施する際の留意点に気付くことができた」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、94%に達していることから、参加者自身が反転授業を体験することで反転授業の特徴（メリット・デメリット）が理解できたことが窺える。

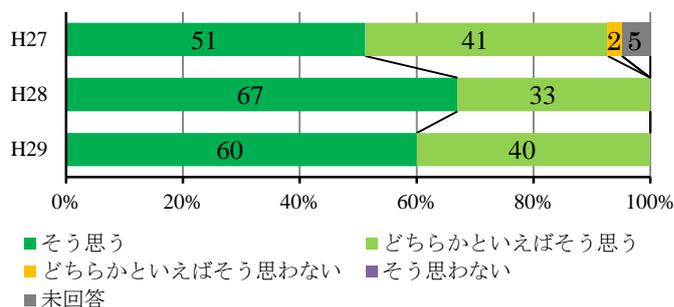
a. 反転授業形式を体験することで、反転授業を実施する際の留意点に気付くことができた



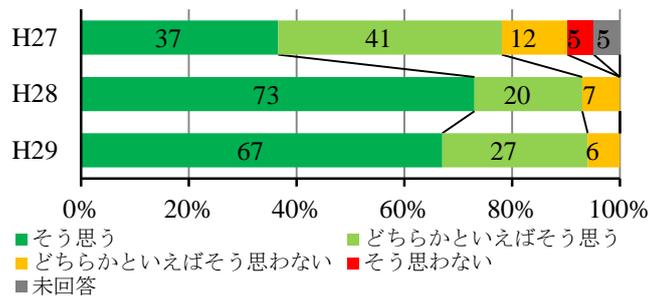
b. 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた



c. 受講したことによって教育への取り組み方が改善されると思う



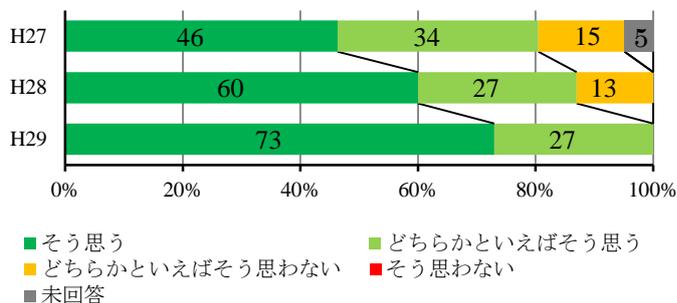
d. 新たに人的なつながりをつくることができた



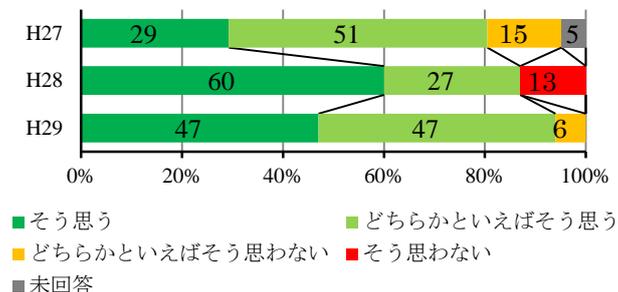
## (6) 授業設計ワークショップ全体について

今年度の、「a. ワークショップ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、100%に達し、今までで一番高い評価になっている。また、「e. 反転授業形式での実施について」で、「反転授業形式で実施した方がよいと思う」と回答した参加者が、93%であったことから、反転授業形式は、参加者に好評だったことが窺える。来年度も、反転授業形式での実施を検討していきたい。

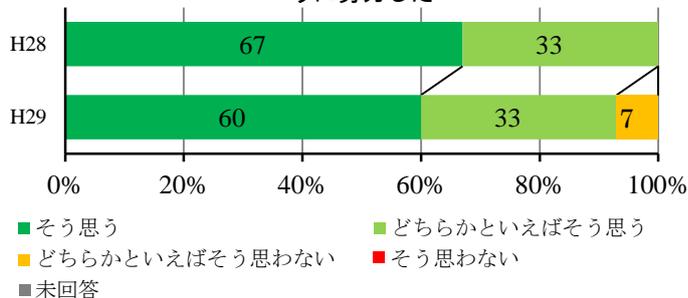
a. ワークショップは全体的に満足できるものだった



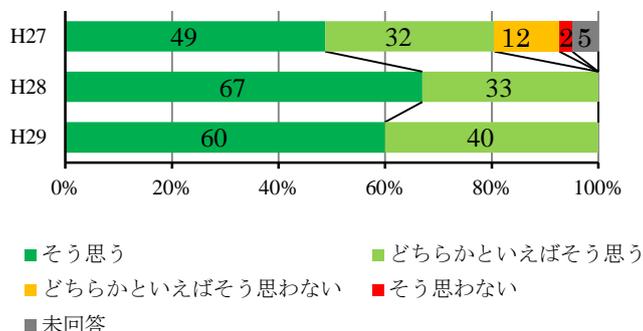
b. ワークショップは期待を上回る内容だった



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



e. 反転授業形式での実施について



0 20 40 60 80 100

■ 反転授業形式の実施がよいと思う<今年度と同様の形式>

■ 反転授業形式の実施はしない方がよいと思う(レクチャーを事前に学習しておくことは設定せず、例年通り1日目の午前中から研修を開始する。)

(7) 平成29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、「ゆっくり話をするスキル」「話術(円滑さ)」「学生をひきつける対話力」「学生に興味をもたせる講義」など、参加者が、授業を進める上で、対話力・会話力が重要だと感じていることが窺える。また、「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、「具体的にお書きください」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。また、「授業についてあまり積極的に考えていない部分もこれまでであったが、自分の中にある指導に関する考え方を整理しなければならぬと感じるきっかけとなった」など、研修を受けて、自身の授業方法への気づきが生まれていることが窺える。「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」について、「成績評価に関するビデオに重複があった」「ビデオ教材は一方向なので、もう少し内容を絞ってほしい」「反転学習の内容をサマライズした資料を用意してほしい」など、来年度に向けてビデオ教材の時間の短縮や資料の準備など検討していきたい。

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。
双方向的な講義のスキル
学生との関わり方、効率的な指導方法
講義のビデオ録画、編集技術
シラバス作成のスキル 評価法の多様化
学生の評価法の工夫
ゆっくり話をするスキル

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。
発問、ふり返り、activeラーニングの取り込み
話術(円滑さ)
学生をひきつける対話力
病タイ
教育法
適切な教材・資料作りのスキル TPの作成方法
時間内に講義内容を効率よく伝えられる技術
学生に興味をもたせる講義

「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、具体的にお書きください。
他の先生方の講義方法が参考になった
“授業”についてあまり積極的に考えていない部分もこれまでであったが、自分の中にある指導に際する“考え方”を整理しなければならぬと感じるきっかけとなった。
他の先生方の実践されている講義を聞くことができた
シラバス作成法 アクティブラーニングへの理解が深まった。
参加する前には気づかなかった自分の課題が明確になった。
様々な分野の教員の話聞いたこと。

「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、具体的にお書きください。
改善点を指摘していただいた。アクティブラーニングの重要性が分かった。
生のコメントを得ることができる。
他の先生の講義を聴いて自分の講義と比較できたこと。
他分野の教員との交流
モチベーションを上げることができ、いろいろな先生方と情報交換できてよかった。
アクティブラーニングについて気づきが得られた所
反転授業やアクティブラーニングなど、概念でしか知らなかったことが、今回具体例を通して理解でき、自分の授業への取り入れのハードルが下がりました。
反転授業は自分自身がやってみて、メリット、デメリットに気がついた。今後も反転授業は行ったら良いと思う。
他の先生方の授業の工夫がわかったこと。

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(ビデオ教材も含む)があれば、具体的にお書きください。
成績評価に関するビデオに重複があった。
ビデオ教材は一方方向なので、もう少し内容を絞っていただけるとありがたいと思います。
反転学習の内容をサマライズした資料を用意してほしい
ポイントを着実に効率よく伝える工夫
「成績評価」のビデオは印象がうすく何か学んだ気がしない
ビデオはもう少し短い方が記憶に残ると思います
模擬授業、シラバスはある程度経験してから受ける方が良いむしろ、アクティブラーニングの成功例、失敗例を示してもらって議論する方が良かった
アクティブラーニングの授業風景などの実例を見たいです
プログラム、進行ともに前倒しですすめられてすばらしかった 各セッションの時間も適切だったと思う。

その他、お気づきの点があればご記入ください。

部屋の振動(エアコン?)が気になった(ずっと低周波の振動を感じていた)

「研修」としての参加?

4月早々の実施を希望します。

授業参観は、ある程度こなして、自分で省察終わってから(2~3年目)が良いように思う

スタッフの方とのディスカッションの時間をもう少し長くとっていただきたいです。

質問応答 コンサルタント等

コーディネーターの先生を含め、大変お世話になりました。有意義なワークショップでした。

第28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29年7月1日(土)~7月2日(日)  
 実施会場 : いまばり湯ノ浦ハイツ  
 参加者数 : 10名  
 アンケート回答者数 : 8名 (回収率80.0%)

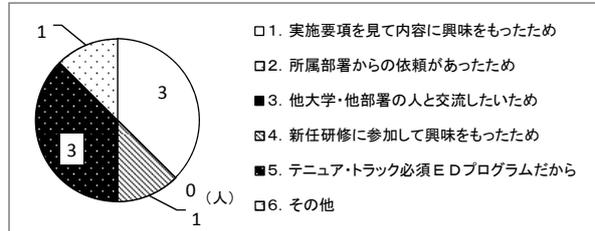
所属先 : 4年制大学7名  
 短期大学1名

設置形態別: 国立7名  
 公立1名  
 私立2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 37.5%
2. 所属部署からの依頼があったため	0 0.0%
3. 他大学・他部署の人と交流したため	0 0.0%
4. 新任研修に参加して興味をもったため	1 12.5%
5. テンユア・トラック必須EDプログラムだから	3 37.5%
6. その他	1 12.5%

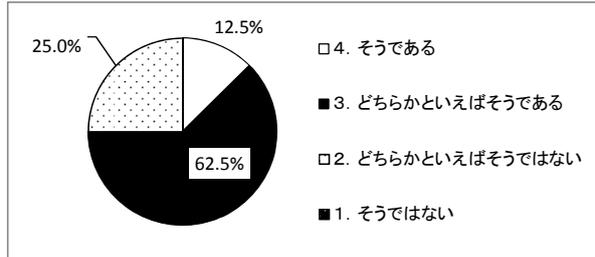


1-1で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい

アクティブラーニングを学びたかった。

【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

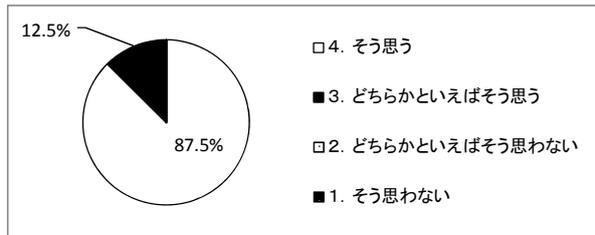
回答数	割合
4. そうである	1 12.5%
3. どちらかといえばそうである	5 62.5%
2. どちらかといえばそうではない	2 25.0%
1. そうではない	0 0.0%
合計	8 100.0%



【設問2】本ワークショップの内容についてお答え下さい

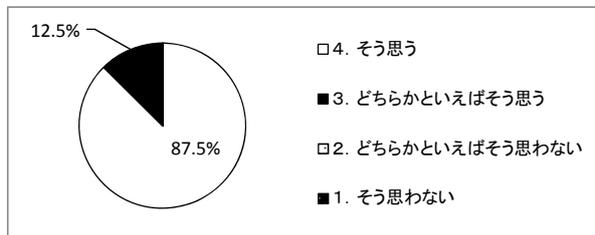
【2-1】ワークショップの目的は、明確に設定されていた

回答数	割合
4. そう思う	7 87.5%
3. どちらかといえばそう思う	1 12.5%
2. どちらかといえばそう思わない	0 0.0%
1. そう思わない	0 0.0%
合計	8 100.0%



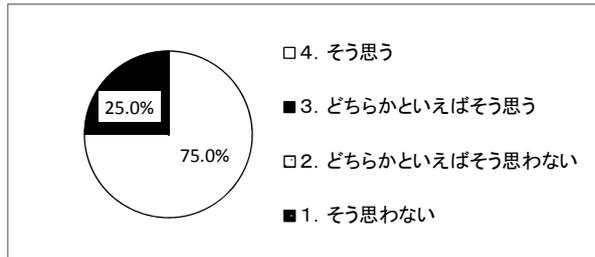
【2-2】ワークショップは、自分の業務(教育実践)に生かせる内容であった

回答数	割合
4. そう思う	7 87.5%
3. どちらかといえばそう思う	1 12.5%
2. どちらかといえばそう思わない	0 0.0%
1. そう思わない	0 0.0%
合計	8 100.0%



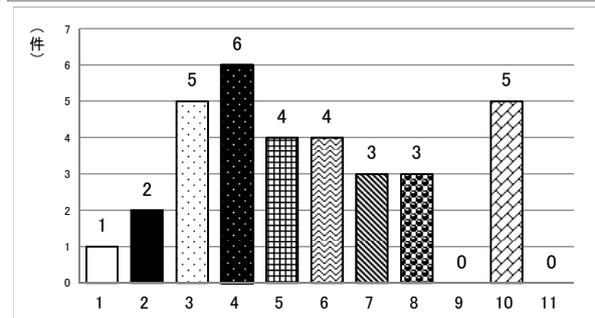
【2-3】ワークショップは、わかりやすい順序ですすめられていた

回答数	割合
4. そう思う	6 75.0%
3. どちらかといえばそう思う	2 25.0%
2. どちらかといえばそう思わない	0 0.0%
1. そう思わない	0 0.0%
合計	8 100.0%



【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	
1. アイスブレイクの手法を知ることができた	1
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	2
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	5
4. シラバスの書き方についての理解が深まった	6
5. 複数の授業方法について知ることができた	4
6. 成績評価について理解が深まった	4
7. クラス設計(90分の授業計画)について理解が深まった	3
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	3
9. ワークショップの手法を知ることができた	0
10. 他学部等の教員と知り合いになれた	5
11. その他	0

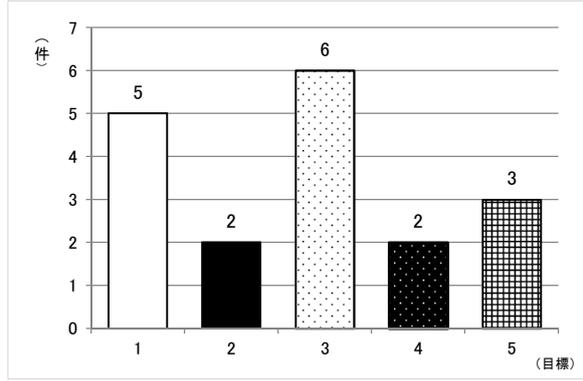


【2-5】2-4で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい

【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
1. 学生の学習を促すシラバスを書くことができるようになった	5
2. さまざまな授業方法の特徴を理解し、学習目標に適した授業方法を選択できるようになった	2
3. 教育評価の原理と種類を理解し、学習目標に適した評価方法を選択できるようになった	6
4. アクティブラーニングを取り入れた90分の授業の計画を作成できるようになった	2
5. 作成した授業計画案にもとづいて模擬授業を実践できるようになった	3



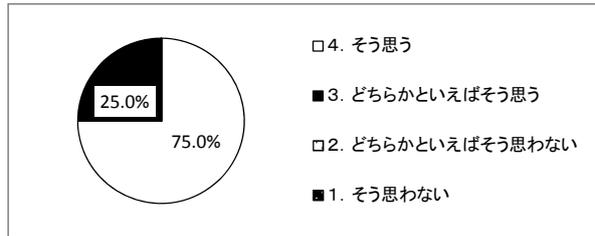
【3-2】ワークショップであなたが学んだ点、それに影響されて教育実践の場でやってみたい点などをお書き下さい(200字~400字程度)

→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

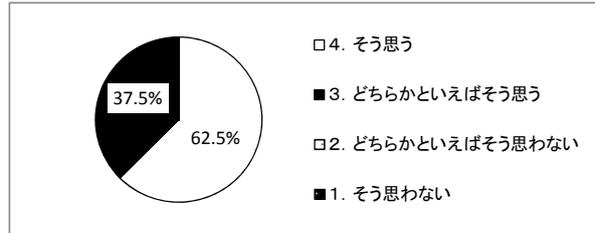
【4-1】講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
4. そう思う	6	75.0%
3. どちらかといえばそう思う	2	25.0%
2. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
1. そう思わない	0	0.0%
合計	8	100.0%



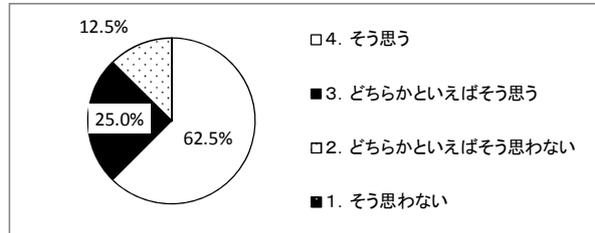
【4-2】事務局は手際よくワークショップを運営していた

	回答数	割合
4. そう思う	5	62.5%
3. どちらかといえばそう思う	3	37.5%
2. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
1. そう思わない	0	0.0%
合計	8	100.0%



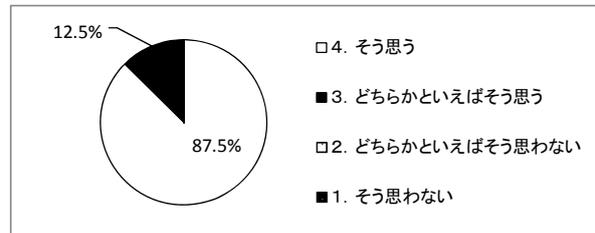
【4-3】ワークショップ会場は快適な環境であった

	回答数	割合
4. そう思う	5	62.5%
3. どちらかといえばそう思う	2	25.0%
2. どちらかといえばそう思わない	1	12.5%
1. そう思わない	0	0.0%
合計	8	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	7	87.5%
3. どちらかといえばそう思う	1	12.5%
2. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
1. そう思わない	0	0.0%
合計	8	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	アクティブ・ラーニングの導入と、評価方法を決めた上での講義設計。
2	実際にグループワークを進める難しさを感じたが、それ以上に他人の意見が参考になることを知った。そのような点も含めて、学生にグループワークの意義を伝えたい。
3	講義の目的、内容や受講者に合わせて適切な授業法を選択し、講義を行うことを学びました。実際の講義で授業法を実用し、実施効果により調整を行い、使い方に対する理解を深まるようにしたいです。
4	様々なアクティブラーニングの方法を実践していこうと思います。小道具の使い方はすぐに活用できます。
5	実際に授業を試してみたくなりました。また自分の授業に対する固定観念の一部に気が付くことができました。
6	よりよいものをつくっていくためには、自分の視点だけでなく複数の視点・考え方が効果的だとわかった。答えが見えないように思えても、意見交換する中で開けてくる。生徒たちにも実感させたい。
7	コース設計とクラス設定で必要なことを学んだ。目標と評価方法を一致させるようにしたい。
8	目的—目標—授業—評価が流れるようにしようと思います。 授業の最初に今日の予定、終わりに今日のまとめをしたいと思う。 学生がただ聞いているのではなく質問をして学生にかんがえさせるようにしたい。

【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	贅沢ですが、一人一部屋で割り振って頂けると、良かったと思います。
2	宿泊はシングルをお願いします。リラックスする時間と十分な睡眠は大切だと思います。 いびきで寝れませんでした。 二日目の午後になってもいいので、初日の夕食後は学習はなしにしてください。
3	30分の講義そのものが大変聞きやすく、参考になりました。大変有意義でした。ありがとうございました。
4	手元に配っていただいていたテキスト「大学教員のための授業方法とデザイン」を、もう少し紹介していただき、見る時間があれば良かったです。 大変お世話になり、ありがとうございました。
5	大変お世話になりました。参加してよかったと思います。教授の先生の授業を1コマいただいて授業をするので、今回学んだ方法でクラス準備を行いたいと思います。
6	学生に授業内容を覚えるだけでなく、いろいろと考え、体を動かす授業がしたい。

## 第29回授業デザインワークショップ事後アンケート結果

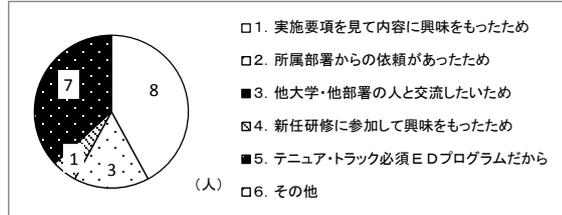
実施日 : 平成29年8月30日(水)～9月1日(金)  
 実施会場 : 愛媛大学城北キャンパス  
 参加者数 : 21名  
 アンケート回答者数 : 19名(回収率90.5%)

所属先 : 4年制大学18名 設置形態別: 国立13名  
 短期大学2名 私立7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>

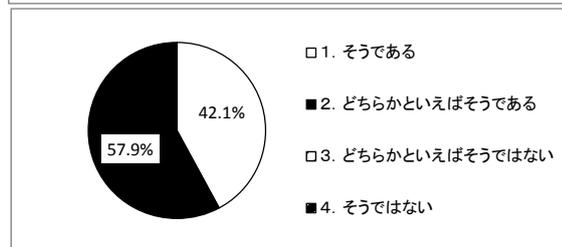
	回答数	割合
1. 実施要項を見て内容に興味をもったため	8	50.0%
2. 所属部署からの依頼があったため	3	18.8%
3. 他大学・他部署の人と交流したため	0	0.0%
4. 新任研修に参加して興味をもったため	1	6.3%
5. テンユア・トラック必須EDプログラムだから	7	43.8%
6. その他	0	0.0%



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

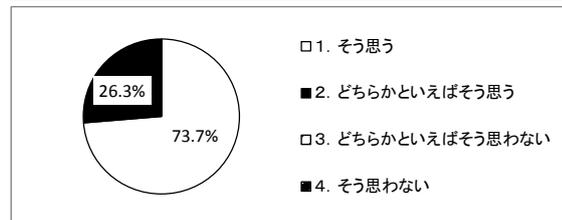
	回答数	割合
1. そうである	8	42.1%
2. どちらかといえばそうである	11	57.9%
3. どちらかといえばそうではない	0	0.0%
4. そうではない	0	0.0%
合計	19	100.0%



【設問2】本ワークショップの内容についてお答え下さい

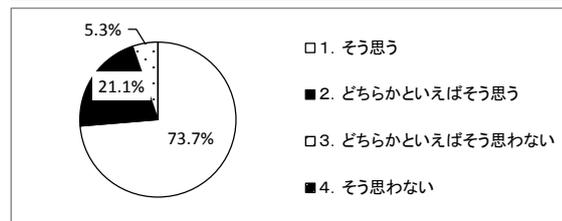
【2-1】ワークショップの目的は、明確に設定されていた

	回答数	割合
1. そう思う	14	73.7%
2. どちらかといえばそう思う	5	26.3%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	19	100.0%



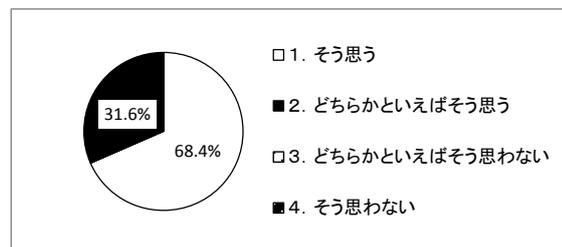
【2-2】ワークショップは、自分の業務(教育実践)に生かせる内容であった

	回答数	割合
1. そう思う	14	73.7%
2. どちらかといえばそう思う	4	21.1%
3. どちらかといえばそう思わない	1	5.3%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	19	100.0%



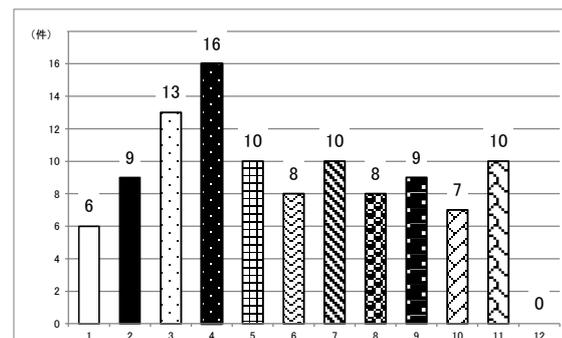
【2-3】ワークショップは、わかりやすい順序ですすめられていた

	回答数	割合
1. そう思う	13	68.4%
2. どちらかといえばそう思う	6	31.6%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	19	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
1. アイスブレイクの手法を知ることができた	6
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	9
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	13
4. シラバスの書き方についての理解が深まった	16
5. 複数の授業方法について知ることができた	10
6. 成績評価について理解が深まった	8
7. 授業のための話し方について理解が深まった	10
8. クラス設計(90分の授業計画)について理解が深まった	8
9. 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	9
10. ワークショップの手法を知ることができた	7
11. 他学部等の教員と知り合いになれた	10
12. その他	0

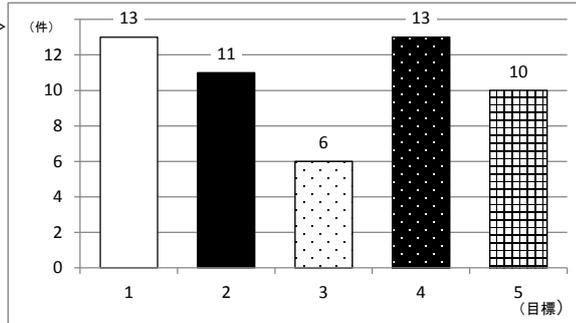


【2-5】2-4で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい

【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
1. 学生の学習を促すシラバスを書くことができるようになった	13
2. さまざまな授業方法の特徴を理解し、学習目的に適した授業方法を選択できるようになった	11
3. 教育評価の原理と種類を理解し、学習目標に適した評価方法を選択できるようになった	6
4. アクティブラーニングを取り入れた90分の授業の計画を作成できるようになった	13
5. 作成した授業計画案にもとづいて模擬授業を実践できるようになった	10



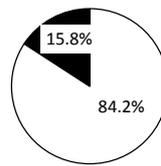
【3-2】ワークショップであなたが学んだ点、それに影響されて教育実践の場でやってみたい点などをお書き下さい(200字~400字程度)

→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

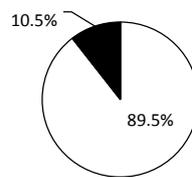
	回答数	割合
1. そう思う	16	84.2%
2. どちらかといえばそう思う	3	15.8%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	19	100.0%



- 1. そう思う
- 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

【4-2】事務局は手際よくワークショップを運営していた

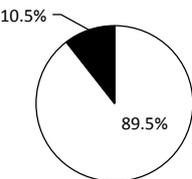
	回答数	割合
1. そう思う	17	89.5%
2. どちらかといえばそう思う	2	10.5%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	19	100.0%



- 1. そう思う
- 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

【4-3】ワークショップ会場は快適な環境であった

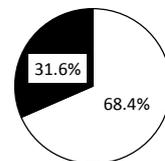
	回答数	割合
1. そう思う	17	89.5%
2. どちらかといえばそう思う	2	10.5%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	19	100.0%



- 1. そう思う
- 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

【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
1. そう思う	13	68.4%
2. どちらかといえばそう思う	6	31.6%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	19	100.0%



- 1. そう思う
- 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

【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

【設問3】 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。

1	ALを取り入れた演習科目
2	自身の経験が浅いため、講義の時間配分があまりわかっていなかったが、他の受講者とディスカッションすることで配分がだんだん理解できて来た
3	ワークショップでさまざまな授業方法等について学ぶことができました。引き続き、さまざまな授業方法について理解を深め、学生に応じた授業方法等の選択が適切にできるように努力していきたいと考えます。
4	シラバスの書き方を少し工夫することだけでも、学生の授業への取り組み方を改善できる(可能性がある)ことなどは参考になりました。
5	シンクベアなど、多人数の講義で使うことができる授業方法。 シラバスの記入や授業遂行にあたっての「動機付け」の明示化。 目的と目標の階層的構造化。など。
6	積極的な発問やアイスブレイク
7	90分の授業にアクティブラーニングを適宜盛り込む方法を学んだ。ぜひ実践したい。
8	模擬授業を経験し、自分では気づかなかった点(話すスピードや敬語の使い方など)についてアドバイスをいただけたので、その点をぜひ改善したいと思います。
9	模擬授業に必要なことをもっと繰り返しように指摘して頂いたので実践したい
10	アクティブラーニングを取り入れた授業
11	シラバスの書き方、特に理解が不十分であった、講義の目的と目標の設定についての理解が深まったことが非常に有意義な学びとなった。
12	ワークショップ講師陣の興味をそらさない授業運びは理論と実践が合体しており、さすがだと感じました。授業の模範とします。ここで学んだ知識をもとに、良質のシラバスと授業計画書を作成し、模擬授業でいただいたコメントを理解し、実際の授業では改善されるようにします。授業を受ける側の視点を常に忘れないようにします。
13	アクティブラーニングの手法を積極的に講義に取り入れたいと思いました。また、「科目設計」の手法を学ばせていただいたことから、今後はこれを発展させて、コースや講座全体の教育プログラム設計にも意識を向けてみたいと思います。
14	発問の必要性を強く感じ、担当授業でも実践しようと考えています
15	様々な授業方法について知ることができたので、今後の授業で生かしていきたいと思う。
16	シラバスの初期計画が今後の授業構成に影響をすることを学んだ。今後は授業の目的と目標をわかりやすく書き、授業構成がつながっていくようにしていきたいと思った。
17	アクティブラーニングの様々な方法を学ぶことができました。授業計画も見直したいと思います。
18	「発問」については、とても参考になるキーワードで、どの講義でも実践できる他、講演、高校訪問などでも使えるので、早速実践しています。
19	シラバスや授業設計の考え方、及び手法を学んだので、学生が学びやすいコースや授業の流れを作成していきたい。また、ALの様々な方法を学ぶことができたので、教授する内容によって最適な手法を選択・実施し、学生が意欲や興味を持って学習できるようにしたい。

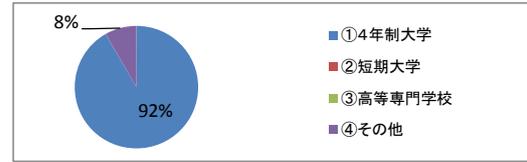
【設問6】本ワークショップの改善点等、ご意見ご感想がありましたらご自由にお書き下さい

1	<p>講師の方々は非常に話がうまく、話し方の参考にもなった。発声に関して講義があった点も面白かった。また、他学部の教員の方々と広く知り合えたことも非常に良かった。</p> <p>ミニ講義のいくつかは愛媛大学のPDプログラムと内容が重複している箇所が多かった。どちらかに統一するか、e-ラーニングで基礎は受講していることを前提にして研修期間を短くしてもよいのではと感じた。</p> <p>2日目のクラス設計では長方形の面積を教えるワークを3回もやられる意図が全くわからず、受講者の間でもかなり困惑していた。今回の研修では学生の視点があまりなかったため、代わりにその点を入れてほしい。 (例えば、論述試験だとよいがレポートだと学生間でやり取りをしてしまうなど、課題・試験の出し方の話)</p>
2	<p>講習とグループワークを交互にはさんで構成していただいたのは集中力も保ててよかったです。</p> <p>ただスケジュールがタイトだったのであまり休憩する暇がなかったのと、グループワークの準備時間が足りずに自宅で調べ物をしたりしてなんとか間に合わせたという感じだったので、できれば(全体の日数や時間数は増やさない方向で)もう少し余裕をもって取り組めるようにしていただければ幸いです。</p> <p>あと最後に質問の機会を逃したので聞けなかった点なのですが、「グループワークを取り入れて実際に効果があったかどうか」を客観的に判断するような方法はあるのでしょうか。もちろん教育学の学問分野の中ではいろいろな検証が行われているのだと思いますが、自分の授業の中で効果が出たかどうかを測れる指標のようなものがあればいいなと思いました。他の参加者からも同様の意見が出ていたので可能であればこのあたりのことも講習で触れていただければと思います。</p>
3	<p>構成上仕方ないことだとは思いますが、三日間固定したグループだったので、もっとグループ外の人とも親交を深めたかったと思いました。</p>
4	<p>ミニ講義の時間をもう少し短縮して、ワークの時間を増やして欲しかったです。</p>
5	<p>模擬授業の実践・グループワークのテーマ設定について、受講者自身が所属部局でこれから担当する講義をテーマに設定して行うのはどうでしょうか。仮定のクラス・仮定のテーマで行うことのメリットは、自由な発想で考えることや、異なるバックグラウンドの参加者同士でグループワークをすることには都合が良かったと思います。一方で、教員がそれぞれどのようなテーマを専攻しており、学問間でどのような講義の特徴や形態があるのかを比較して、考える機会がなかったと思いました。このほかにも、例えば、シラバスの書き方のパートで、担当が予定されている講義科目のシラバスを実際に持ち寄って議論するという方法等も検討していただきたいと思います。</p>
6	<p>講師陣のソフトな語り口で、印象的かつ有効な講義を体感し大変参考になりました。</p> <p>また、実際に自分が模擬授業をさせてもらい、その貴重な体験が現在も自分の中に存在しています。後は、ここで学んだことを活かし、学生に良質の授業を提供することだと考えております。ありがとうございました。</p>
7	<p>シラバス設計、講義設計の基本を学び、実践する場を経験することができ、大変有意義な3日間でした。ありがとうございました。関係者の皆様に御礼を申し上げます。模擬授業の場もありがたかったです。</p> <p>【グループワークについて】グループで課題に取り組む時間が長かったため、スタッフのどなたかが、グループの様子を見に来てもらいたかったです。課題の質問やグループで議論に行き詰まったときに、助けを求めたいこともありました。また、グループの中での役割分担(進行役、記録役)や、グループワークをするときのルール(一方的な進行、メンバーの発言を全否定する、差別的な発言等の「禁止事項」)も事前に共有しておいたほうが、スムーズだったと思います。</p> <p>【教育方法の評価】今回のワークショップでは、「学生の評価」について話題はありましたが、「学生が教員の授業を評価する視点」も、ワークショップの最後に少し取り入れると良いのではないかと思います。教員も、自分が設計した講義内容が、学習意欲の向上に効果的な設計になっているかをチェックする、つまりPDCAサイクルを回すことで、改善していくループが必要と思うからです。</p> <p>【その他】同じグループの参加者から「大学では必ずしも社会の役に立つ学生を育てる必要はない」という発言がありました。愛媛大学の教員のかたでしたが、愛媛大学ではそのような共通認識がありますか? 「必要はない」というより「そこまで大学教員は責任を持たない」の意味でしょうか。現在私は社会人対象の講座を受け持っているのですが、今後学部生を受け持つ可能性もあります。上記の考え方で学生に接してもいいのか? 疑問を持ちましたので、ご教示いただけますとありがたいです。</p>
8	<p>大変、有意義な時間でした。</p> <p>ありがとうございました。</p>
9	<p>とても有意義な研修となりました。ありがとうございました。</p>
10	<p>シラバスと授業計画書の作成にもう少し、時間があれば最もよかったです。</p>
11	<p>模擬授業のテーマについては、できれば実際にありそうなテーマにさせていただいた方が考えやすかったです。私は恋愛学だったので本テーマでの授業のイメージがなかなかできず辛かったです。</p>
12	<p>とても楽しい学習時間でした。シラバス作成の題材が普段の教授内容と全く関係のないようなものであったのも、逆にグループ内が一丸となって取り組むきっかけとなって良かったと思いました。</p>

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29年8月29日(火)~30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 : 14名  
 アンケート回答者数 : 12名

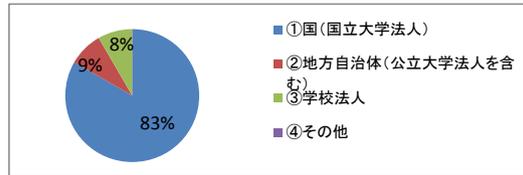
1-(1) 所属先

	度数	割合
①4年制大学	11	91.7
②短期大学	0	0.0
③高等専門学校	0	0.0
④その他	1	8.3
	12	100.0



1-(2) 所属先の設置者

	度数	割合
①国(国立大学法人)	10	83.3
②地方自治体(公立大学法人を含む)	1	8.3
③学校法人	1	8.3
④その他	0	0.0
	12	100.0



1-(3) 職種

	度数	割合
①教員	12	100.0
②職員	0	0.0
③学生	0	0.0
④その他	0	0.0
	12	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	5	41.7
③どちらかといえばそう思う	7	58.3
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	12	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	10	83.3
③どちらかといえばそう思う	2	16.7
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	12	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	7	58.3
③どちらかといえばそう思う	4	33.3
②どちらかといえばそう思わない	1	8.3
①そう思わない	0	0.0
	12	100



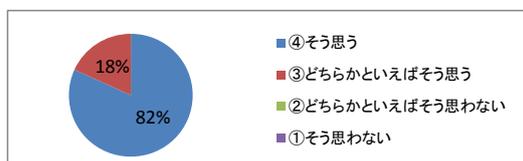
3-3 研修は分かりやすい順序で進められた

	度数	割合
④そう思う	10	83.3
③どちらかといえばそう思う	2	16.7
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	12	100



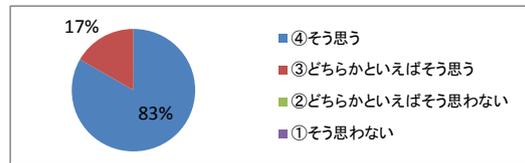
3-4 研修会場は快適な環境だった

	度数	割合
④そう思う	9	75.0
③どちらかといえばそう思う	2	16.7
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	11	92



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	10	83.3
③どちらかといえばそう思う	2	16.7
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	12	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	11	91.7
③どちらかといえばそう思う	1	8.3
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	12	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	6	50.0
③どちらかといえばそう思う	6	50.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	12	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	7	58.3
③どちらかといえばそう思う	5	41.7
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	12	100



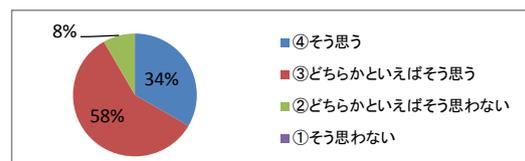
5-3 研修の内容は十分に理解できた

	度数	割合
④そう思う	7	58.3
③どちらかといえばそう思う	5	41.7
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	12	100



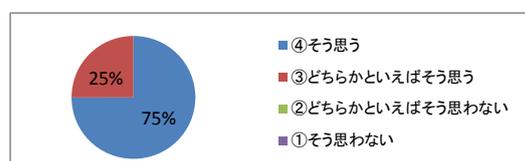
5-4 新たに人的なつながりをつくることができた

	度数	割合
④そう思う	4	33.3
③どちらかといえばそう思う	7	58.3
②どちらかといえばそう思わない	1	8.3
①そう思わない	0	0.0
	12	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	9	75.0
③どちらかといえばそう思う	3	25.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	12	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	6	50.0
③どちらかといえばそう思う	6	50.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	12	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	9	75.0
③どちらかといえばそう思う	3	25.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	12	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	6	50.0
③どちらかといえばそう思う	5	41.7
②どちらかといえばそう思わない	1	8.3
①そう思わない	0	0.0
	12	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	6	50.0
③どちらかといえばそう思う	6	50.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	12	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できるようになる

	度数	割合
④そう思う	4	33.3
③どちらかといえばそう思う	7	58.3
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	1	8.3
	12	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	5	41.7
③どちらかといえばそう思う	5	41.7
②どちらかといえばそう思わない	2	16.7
①そう思わない	0	0.0
	12	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？

新任教員研修

学内メール

FD担当の先生よりすすめられた

必須だと聞かされて

メールでのアナウンス

学内メール

SPODプログラム冊子

大学のチラシ

E-mailでのアナウンス

最近採用された職員宛のメールにより研修を知り、参加を申し込みました。

メールで案内があったため

新任研修(4月)でのアナウンス

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)

学生を巻き込む授業

講義の到達目標の明確化と評価との整合性

学生の理解を深められる授業の方法(アクティブラーニングを取り入れたもの)

アイス・ブレイクのバリエーション

シラバス作成, 授業の組立て

スキル: 授業の上手な構成(コンテンツ、参画、リビジットの意識)

授業の構成と進め方について。振り返りの方法について

授業全体をやりなおします

魅力的な講義

授業した内容をいかに学生の記憶に定着させるかのスキル、方法についての知識

ティーチングスキルと教えられるだけの専門知識

シラバス、コースデザイン、アクティブラーニング方法論

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、具体的に書きください。

シラバスの目標の書き方について学ぶことができた。

講義毎に到達目標を示す→キーワードについて、ペア・ワークを行い長期記憶につなげる

- ・講義内でのペアワークの取り入れ
- ・来学期のシラバス作成

参画、ペアワーク

- ・シラバス作成法
- ・グループ作業の導入法

- ・短期・長期記憶を意識した授業内容の改善
- ・振り返りテストの導入
- ・シラバスの書き方の改善

授業中および授業後の振り返り方法や、シラバスの書き方が勉強になった。グループワークの重要性を理解したもの、理系の通常の大人数授業でどの様に取り込むか、今後の課題になった。

- ・授業にアクティブ・ラーニングを取り入れる
- ・授業にリビジットを取り入れる

リビジットを取り入れて学習内容の定着について工夫したいと思っています。

講義中の参画とリビジットを通して、頭に残りやすい授業をしたい。

短期記憶を長期記憶にするためのリビジット

<p>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。</p>
<p>いただいた教材はあとで読みます。</p>
<p>シラバスの書き方について体系的に学ぶことができた。 杉田先生のコメントは研究成果に基づくものであり、科学的でよかった</p>
<p>他大学の先生方の話が聴けて、大変参考になった。</p>
<p>アイスブレイクのバリエーションなど具体的な方法論について 1日で済めば良いと感じました。</p>
<p>上述のスキルを学ぶことができて非常にためになった。他の先生方の講義を体験することができ、新たな発見があった。(グループ作業、問いかけ、予習確認テスト等)</p>
<p>実際にグループワークを受講生が行うことで、その効果を体感できた点が良かった。(学生の際はグループワークなどなかった)</p>
<p>非常に楽しく学びました。ありがとうございました。</p>
<p>研修環境、スタッフ、講師すべてが素晴らしかったです。</p>
<p>集中力が高まるようなプログラムがされているためか、一日半が短く感じられました。</p>
<p>少し、目的・目標が区別しにくかったです。</p>
<p>ミニレクチャーで少し早くついていくのがしんどい部分があった。</p>

## SPOD研修アンケート集計結果

研修名:第8回「よりよい授業のためのFDワークショップ」

実施日:平成29年9月14日(木)~15日(金)

実施会場:休暇村讃岐五色台

参加者数:19名

アンケート回答者数:14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	3
②実施要項を見て内容に興味をもったため	2
③所属部署からの依頼があったため	8
④他部署の人と交流したいため	2
⑤その他	1
合計	16

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	5
②どちらかといえばそうである	6
③どちらかといえばそうではない	1
④そうではない	2
合計	14

設問2 本ワークショップの内容についてお答え下さい。

2-1 ワークショップの目的は、明確に設定されていた

①そう思う	13
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	14

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	11
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	2
④そう思わない	
回答数	13

2-3 ワークショップは、わかりやすい順序ですすめられていた

①そう思う	11
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	13

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&lt;複数選択可&gt;

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	13
②シラバスの書き方について理解が深まった	9
③複数の授業方法について知ることができた	8
④成績評価について理解が深まった	6
⑤自らが開発した授業の良い点・改善点を知ることができた	2
⑥ワークショップの手法を知ることができた	2
⑦他学部等の教員と知り合いになった	11

⑧その他	2
------	---

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	10
②わかりやすいシラバスを書けるようになった	8
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	7
④様々な成績評価方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できるようになった	5
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	4

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	10
②どちらかといえばそう思う	4
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	14

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	13
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	14

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	10
②どちらかといえばそう思う	4
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	14

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	11
②どちらかといえばそう思う	3
③どちらかといえばそう思わない	
④そう思わない	
回答数	14

【自由記述欄】

1-2 1-1で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい。

授業を担当しており、困ることや悩むことがあったため、基本的な授業計画の手法について学びたいと思ったため。

2-5 2-4で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい。

クリッカーの使い方を知ることができた。

少人数のグループワークを中心としたワークショップであったため、他者の意見や考えから学ぶことや視野が広がることが多く、講義形式では得られない学びを得ることができたこと。

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。

「学生が考える良い授業」のワークでは、良い授業の基準に評価基準の明確さが含まれていることが新たな学びだった。看護学科ではケーススタディを頻繁に行うが、各学生が受け持つケースによって問題の難易度に差があるため、どの程度の具体性をもって評価基準を設けるか困難な面もある。しかし様々なケースの公平さを守るという観点からもルーブリックやリッカートなどを用いて学生と教員間で相互評価するなど方法を考えてみたいと思う。

クリッカーを用いて、学生の意見を反映した授業や、クリッカーを使用した小テストを行ってみたいです。

やはり、クリッカーを実際に模擬授業作成の時に実践してみて、使い方によっては非常に効果的だと思えました。一度、模擬授業で実践してみて、自分で効果を実感できると、実際の自分の授業でも取り入れやすいと思えました。

あとは、普段「座学」なので最初から講義形式で進めようと思っていた授業でも、グループ化してみるのも良いかもしれないなあと、アイデアがわきました。

シラバスの書き方について、実践的に学び、シラバスの重要性を強く感じた。後期授業のシラバスを修正し、学生に示したい。特に、目的と目標の書き方が難しかったので、しっかりと学びを振り返りながら考えていきたい。

授業方法については、学生参加型の授業となるよう、受講生の人数や教室規模等を考慮しながら、今後さらに工夫していきたい。コミュニケーションカードやクリッカーなど、手軽に利用できるアイテムを紹介していただいたので、ぜひ活用したい。

評価については、シラバスの目標と対応させて明示しておくことで、教員も学生が共通認識できると思う。曖昧な評価にならないよう、ルーブリックを作成したい。ポートフォリオ評価やピア評価についても、活用してみたい。

クリッカーの利点等を学んだので、何かの機会に利用してみたい。

私は、まだ講義を任されてはならず、実習を主におこなっています。ですので、学んだことをすぐに実践できる機会は少ないですが

今後、講義の組み立て方や、シラバスの書き方等いかしていききたいです。

○シラバスの作成では、ただ「読書」や「うどん」などのテーマについて教員から学生に知識を伝えるのではなく、それらのテーマを通して最終的に学生にどうなって欲しいのか、

目指す学生像に向かってどうアプローチするのか、

授業構成や授業デザイン、何に配慮するのか、何を評価基準にするのかなど

細部に渡って、とても考えさせられた。

○15分の授業展開では、各グループの、楽しい雰囲気や笑いのある授業展開をみせてもらい、

教員の個性が発揮されることで魅力的な授業になると感じ勉強になった。また、クリッカーやコミュニケーションカードなど

学生とのコミュニケーション・ツールも活用することで、より学生を引きつけることができると感じ、今後使ってみてみたいと思った。

○グループワークでは、1人では到底成しえないことでも、様々な領域の(経済・創造工学・薬理・医療など)人間が集まり、

それぞれの見解を話し合うことで、1つのことに対し理解がぐっと深まり、また広い視野で建設的な話が展開でき

研修を通しての一番の学びは、科目のシラバス作成から1回の授業構成までのプロセスを丁寧に学ぶことができた点である。

今年度担当科目の授業の振り返り、および次年度の授業に向けたシラバスの修正に取り組み、目的・目標に基づく授業計画を丁寧に考えていきたい。

また、授業の方法としてアクティブラーニングについて学び、取り入れ方やそのタイミングを考えることで、学生の主体性を引き出すことにつながると理解することができた。学んだアクティブラーニングの手法をどのように授業の中で活用できるか、次年度の導入について考え、PDCAサイクルを機能させて評価、改善につなげたい。

これまで、学生に質問をする際、限られた時間のため急かしてしまい、解説を始めてしまうことが多かった。間に対して学生が考える時間をとることの必要性を改めて実感。学生が授業に参加しやすい工夫が必要で、アンケート、質問の仕方などは、今後の授業に取り入れたいと思った。また、授業計画は、これまで考えたことがなく、時間配分、管理がいい加減になっていたところがあった。特にSGDでは長引いてしまうことが多く、学生の集中力が切れることも多かった。時間を区切り、作業に集中させることも重要であると、ワークショップの作業を通じて改めて感じた。時間配分、管理をしっかり行い、より充実した参加型授業に改善したい。

ワークショップに参加し、学生参加型の授業に対する理解が深まった。議論が進む進まないは学生の能力に依存すると考えていたが、議論をするための環境を整えることの重要性を学んだ。同時に、学生参加型の授業を行う場合、シラバスにおいて適切で具体的な目標設定、目標と対応した成績評価を示すことの意義をより深く考えられるようになった。

これから小職は、デザイン思考を用いた授業を行っていくことになっており、グループワークが主体となるものです。したがって、今回のワークショップはすべてにわたって今後の授業計画を考えていくうえで有益なものでした。今回のメンバーは学問のベースは違うとはいえ、バランスの取れたメンバーでの実践であったので、グループワークの欠点が浮き彫りになることはなかったですが、実際の授業では、グループ内外のばらつきが大きな課題だと思います。この課題に対しても、今回学んだ手法(アイスブレイク含み)をうまく取り入れて授業を進めたいと良いシラバスの作り方。授業計画。

授業内容そのものに関しては現在実技指導がほとんどのため、コメントしがたい。

## SPOD研修アンケート集計結果

研修名：平成29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29年11月9日（木）～11月10日（金）

実施会場：愛媛大学 総合教育棟1 2階 社会共創学部会議室

アンケート回答者数：45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	38	84.4
② 短期大学	1	2.2
③ 高等専門学校	6	13.4
④ その他（ ）	0	0.0
計	45	100.0

## (2) 所属先の設置者

	回答数	割合
① 国（国立大学法人等）	36	80.0
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	5	11.1
③ 学校法人	4	8.9
④ その他	0	0.0
計	45	100.0

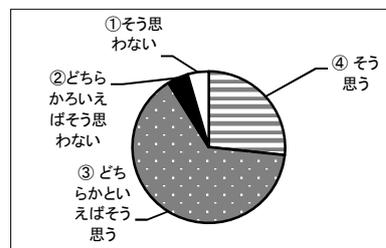
## (3) 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキルは何ですか。（具体的に）

別紙記載

## 2. 研修参加への経緯について

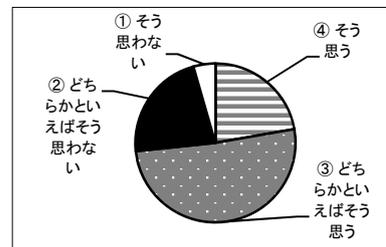
## (1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	12	26.7
③ どちらかといえばそう思う	29	64.5
② どちらかといえばそう思わない	2	4.4
① そう思わない	2	4.4
計	45	100.0



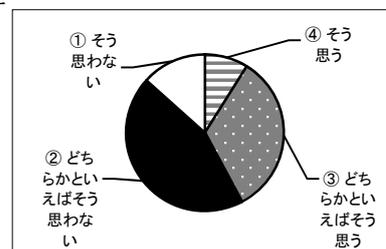
## (2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	10	22.2
③ どちらかといえばそう思う	23	51.2
② どちらかといえばそう思わない	10	22.2
① そう思わない	2	4.4
計	45	100.0



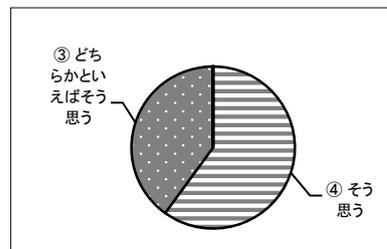
## (3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	4	8.9
③ どちらかといえばそう思う	15	33.3
② どちらかといえばそう思わない	20	44.4
① そう思わない	6	13.4
計	45	100.0



(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

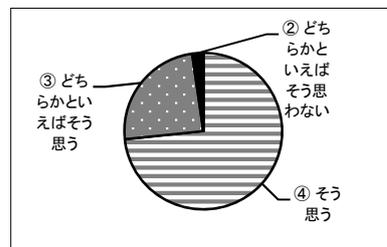
	回答数	割合
④ そう思う	27	60.0
③ どちらかといえばそう思う	18	40.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	45	100.0



### 3. 研修プログラムの設計について

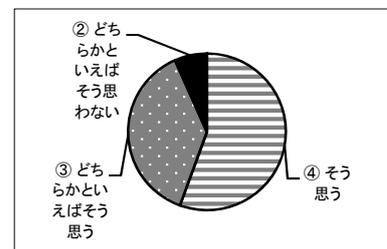
(1) 研修の目的は明確に設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	33	73.4
③ どちらかといえばそう思う	11	24.4
② どちらかといえばそう思わない	1	2.2
① そう思わない	0	0.0
計	45	100.0



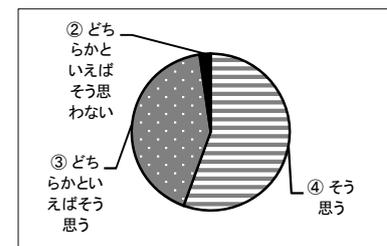
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	25	55.6
③ どちらかといえばそう思う	17	37.8
② どちらかといえばそう思わない	3	6.6
① そう思わない	0	0.0
計	45	100.0



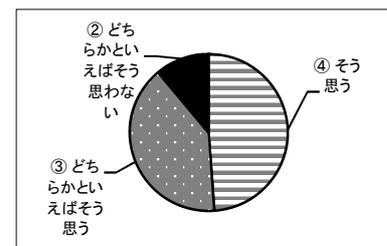
(3) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	25	55.6
③ どちらかといえばそう思う	19	42.2
② どちらかといえばそう思わない	1	2.2
① そう思わない	0	0.0
計	45	100.0



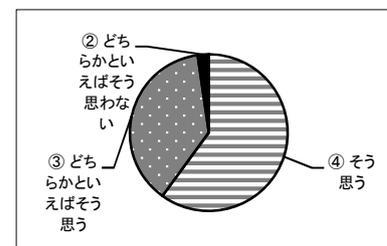
(4) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	22	48.9
③ どちらかといえばそう思う	18	40.0
② どちらかといえばそう思わない	5	11.1
① そう思わない	0	0.0
計	45	100.0



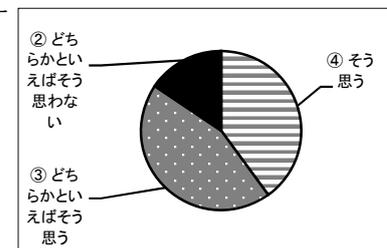
(5) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

	回答数	割合
④ そう思う	27	60.0
③ どちらかといえばそう思う	17	37.8
② どちらかといえばそう思わない	1	2.2
① そう思わない	0	0.0
計	45	100.0



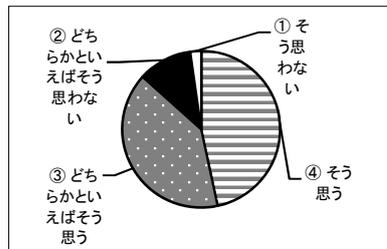
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	18	40.0
③ どちらかといえばそう思う	20	44.4
② どちらかといえばそう思わない	7	15.6
① そう思わない	0	0.0
計	45	100.0



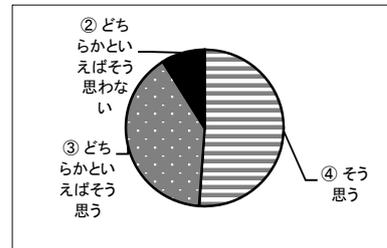
(7) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	21	46.7
③ どちらかといえばそう思う	18	40.0
② どちらかといえばそう思わない	5	11.1
① そう思わない	1	2.2
計	45	100.0



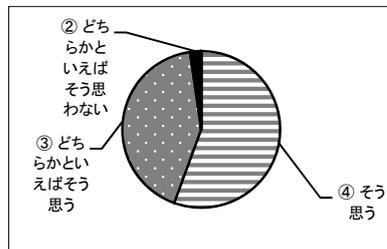
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

	回答数	割合
④ そう思う	23	51.1
③ どちらかといえばそう思う	18	40.0
② どちらかといえばそう思わない	4	8.9
① そう思わない	0	0.0
計	45	100.0



(9) 参加者の人数は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	25	55.6
③ どちらかといえばそう思う	19	42.2
② どちらかといえばそう思わない	1	2.2
① そう思わない	0	0.0
計	45	100.0

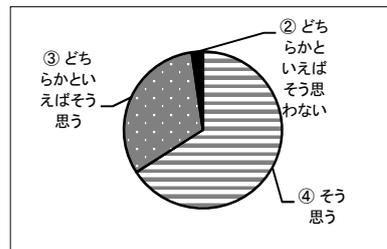


4. 研修スタッフについて

(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

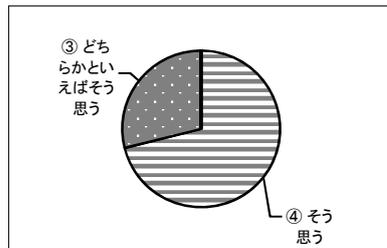
	回答数	割合
④ そう思う	29	65.9
③ どちらかといえばそう思う	14	31.8
② どちらかといえばそう思わない	1	2.3
① そう思わない	0	0.0
計	44	100.0

※1名未記入



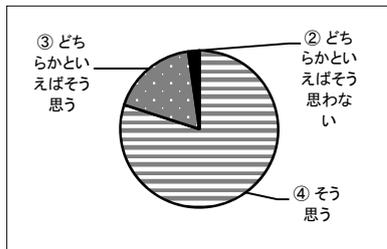
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	32	71.1
③ どちらかといえばそう思う	13	28.9
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	45	100.0



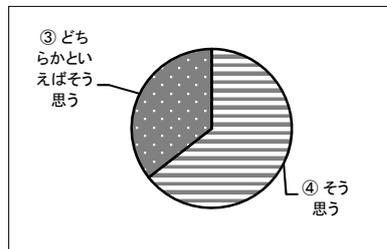
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

	回答数	割合
④ そう思う	36	80.0
③ どちらかといえばそう思う	8	17.8
② どちらかといえばそう思わない	1	2.2
① そう思わない	0	0.0
計	45	100.0



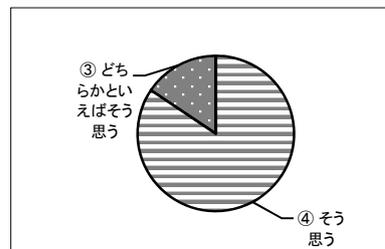
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	29	64.4
③ どちらかといえばそう思う	16	35.6
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	45	100.0



(5) 事務局の対応は丁寧だった

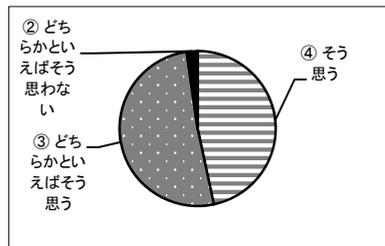
	回答数	割合
④ そう思う	38	84.4
③ どちらかといえばそう思う	7	15.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	45	100.0



5. 研修成果について

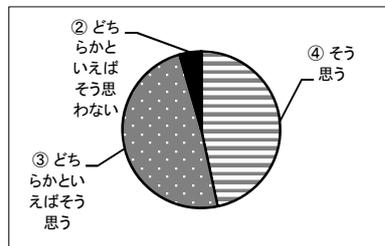
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	21	46.7
③ どちらかといえばそう思う	23	51.1
② どちらかといえばそう思わない	1	2.2
① そう思わない	0	0.0
計	45	100.0



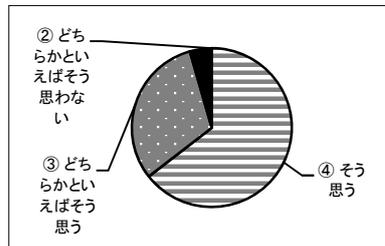
(2) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	21	46.7
③ どちらかといえばそう思う	22	48.9
② どちらかといえばそう思わない	2	4.4
① そう思わない	0	0.0
計	45	100.0



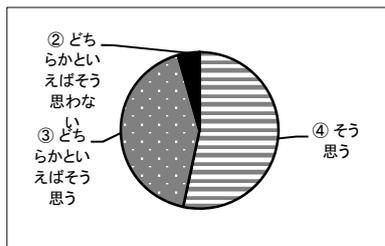
(3) 研修の内容は十分理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	29	64.4
③ どちらかといえばそう思う	14	31.2
② どちらかといえばそう思わない	2	4.4
① そう思わない	0	0.0
計	45	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	24	53.3
③ どちらかといえばそう思う	19	42.3
② どちらかといえばそう思わない	2	4.4
① そう思わない	0	0.0
計	45	100.0



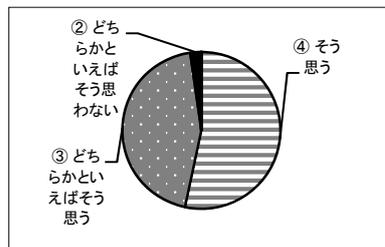
受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

別紙記載

6. 研修全体について

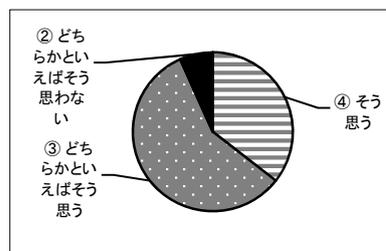
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

	回答数	割合
④ そう思う	24	53.4
③ どちらかといえばそう思う	20	44.4
② どちらかといえばそう思わない	1	2.2
① そう思わない	0	0.0
計	45	100.0



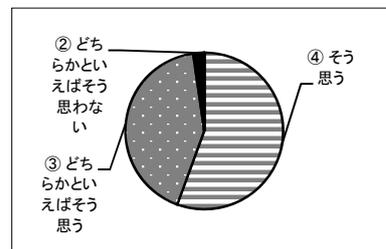
(2) 研修は期待を上回る内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	16	35.6
③ どちらかといえばそう思う	26	57.8
② どちらかといえばそう思わない	3	6.6
① そう思わない	0	0.0
計	45	



(3) 今後もこの研修を継続していくべきだと思う

	回答数	割合
④ そう思う	25	55.6
③ どちらかといえばそう思う	19	42.2
② どちらかといえばそう思わない	1	2.2
① そう思わない	0	0.0
計	45	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においてどのような分野のSDプログラムが必要だと思いますか。

別紙記載

【自由記述欄】

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

◆タイムマネジメントに係るもの

- ・タイムマネジメント能力(8)
- ・スケジュール管理能力(仕事の優先順位, 計画性等)

◆クレーム対応に係るもの

- ・クレーム対応能力(4)
- ・とっさの対応力(接客, 電話対応)
- ・傾聴の能力

◆プレゼンテーションに係るもの

- ・プレゼンテーション能力(12)
- ・物事を整理して簡潔に伝える力(2)
- ・話すスキル
- ・人に理解・納得してもらう話し方
- ・自分の考えを伝える能力

◆リーダーシップに係るもの

- ・リーダーシップのスキル(4)
- ・メンバーとしてのリーダーシップ能力

◆その他のスキル・知識

(パソコンに係るもの)

- ・パソコンスキル(6)
- ・Excelのスキル(関数, マクロ等)(3)
- ・Accessのスキル(3)
- ・情報系の知識
- ・情報ネットワーク

(コミュニケーションに係ること)

- ・コミュニケーション能力(2)
- ・英語力(英会話, 英作文等)(3)
- ・上司への橋渡し
- ・補佐員や派遣職員への対応のスキル
- ・周囲との関係作り

(高等教育に係ること)

- ・国立大学に関する法令の知識(2)

- ・高等教育情勢の知識
- ・他大学の情報や交流

(その他)

- ・判断力 (2)
- ・折衝力
- ・調整力
- ・立案力
- ・技術力
- ・マネジメント能力
- ・事務処理能力
- ・積極性
- ・財務の知識
- ・知識の習得
- ・業務の効率化

#### 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論)

- ・終了の時刻を記録することを学んだ。
- ・手帳でその日の結果を書く手法を取り入れられた。
- ・すぐに取りかかれる内容であった。(2)
- ・優先順位のつけ方について学べた。
- ・タイムスケジュールの上手な作り方が分かった。
- ・時間の使い方が上手ではなかったため、計画的に時間を使うために手帳を使うなど具体的な方法が知れて良かった。
- ・時間の使い方について色々なタイプの時間があることに気がついた。

(クレーム対応入門)

- ・実際の現場の色々な場面で必要なことだと実感した。
- ・相手の立場に立って考えることが大切だと改めて気付かされた。
- ・今すぐ仕事で使える内容で良かった。
- ・クレーム対応の際、補佐員が対応し揉めた後自分に仕事が回ってきたので、クレームの聴き方等考えようと思えた。

(プレゼンテーション実践)

- ・プレゼン能力(相手に伝える力)を磨きたいと思っていたので非常に役に立った。
- ・プレゼンの手法が学べたことが良かった。
- ・自分のプレゼンを客観的に評価してもらえたこと。
- ・すぐに取りかかれる内容であった。

- ・プレゼン（主旨を分かりやすく上司に伝える）方法についてもっとスキルを磨きたいと思っていたのでとても有意義であった。
- ・相手の立場に立って考えることが大切だと改めて気付かされた。
- ・これまで人前で話（プレゼン）をする機会がほとんどなかったのが、貴重な体験になりました。
- ・プレゼンテーションの講義が苦手意識を持って臨んだわりに、一番楽しく受講することができた。
- ・プレゼンの技法について再確認することができた。
- ・役割が明確で業務に連結できる内容であった。

#### （リーダーシップ入門）

- ・今まであまり自覚していなかったのが、意識できた。
- ・リーダーシップについて考える機会を得られた。
- ・講師の先生のリーダーシップの話が聞いて良かった。

#### （交流）

- ・他大学の人と交流ができ、新たな人脈が築けたこと。（11）
- ・世代（勤務年数）の違う方々と共に学べて勉強になった。
- ・初対面の人とのコミュニケーションの取り方が鍛えられた。
- ・色々な方の意見・考えが聞けた。
- ・他大学・他部署・講師の先生方、運営の方々と交流できたことが大変ありがたい機会でした。目的としていた講義も期待していた以上の内容でした。先生方ありがとうございました。

#### （その他全体をとおして）

- ・知識の再確認ができた。（5）
- ・自分の業務を振り返り、考える良い機会になった。
- ・自分自身の知識の足りなさに気付かされた。
- ・普段業務をこなしているだけでは分からなかった新しい気づきを得られた。
- ・今までぼんやりと、「こうしたほうがいい」と思っていたことを理論に基づいてきちんと説明していただけだったので、整理がついた。
- ・業務に対する意識改善ができた。
- ・仕事に役立つ学びがたくさんできて良かった。
- ・自分の考えと他者の考えを知ることができて良かった。
- ・他大学の業務について知ることができた。
- ・ワーク主体だったため、考えながら受講できた。
- ・ワークがたくさん盛り込まれていて、実践練習になった。
- ・たくさん話す機会があり、少し自信がついた。
- ・実践及び演習ができ、他者からの評価をもらえたことが良かった。
- ・事前課題が出ていたことで、意識を高めることができた。
- ・苦手意識を持っていたプレゼンテーションやリーダーシップについて効率的な手法等の知識を得られた。
- ・プレゼンテーション方法やクレーム対応など現在必要と感じていることについて、タイムリーに学べた

ことが良かった。

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

- ・ワークの時間をもっと取れるとありがたい。まとめのシートなど作り込みたかった。
- ・少し長いと感じてしまう場面があった。ワークをもう少し減らしても良いかと思う。
- ・ワークが苦手な人もいる。（講義型研修を実施してほしい。）
- ・クレーム対応入門については、もう少し長く時間を取って説明を聞きたいと思いました。駆け足だったので、少し残念だった。
- ・お題に対して、初日のスケジュールが破綻していたと思います。タイムマネジメントがあるので、開始、終了の時間はいかななものかと感じました。
- ・お昼休みをもう少し長くしてください。
- ・今回の受講人数に対しては少し部屋が狭いように感じた。
- ・途中部屋が寒く感じたので、空調を付けていただけると嬉しいです。
- ・同じ人と被らないグループ分けにしてほしい。
- ・資料がカラー印刷だともっと見やすかった。
- ・内容が分かりにくい講義がありました。

#### 7. SPODにおけるSDプログラム開発について

今後、SPODにおいてどのような分野のSDプログラムが必要だと思いますか。

- ・ I R (2)
- ・ 知的財産教育に関わるプログラム (2)
- ・ プレゼン能力
- ・ 学生や職員との対応
- ・ 名刺交換など社会人マナー
- ・ 業務の取り組み方
- ・ 実績を上げる方法
- ・ 整理整頓について
- ・ アンガーマネジメントについて
- ・ 部局別の必要スキルを身につけられるプログラム
- ・ I T
- ・ 情報の取扱方
- ・ ネットワークの基本
- ・ 業務に使えるようなパソコン技術
- ・ Access に関するスキルアップ講座が以前はあったと思いますが、是非復活してほしいと思います。

## 平成29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30年 **1月5日(金)** 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A・B 6件/ 9:15~10:15
    - ワークショップ 3件/10:25~11:55
- A レゴブロックを用いたイノベーションとシステム思考の入門
- B MOOCを使って反転授業をやってみよう
- C 演劇的知とコミュニケーション  
—自らの教育活動を振り返る—

午後

- ポスター発表 16件/13:00~14:00
- 口頭発表C・D 8件/14:10~15:30

※カンファレンス終了後に情報交換会を行います。

15:45~18:00

## ■ 特別講演

大学教育の質的転換と  
教学IRの組織的展開**山田剛史先生** 京都大学高等教育研究  
開発推進センター准教授

教学IRとはどのようなものなのか。誰のための何のためのものなのかといった「問い」を念頭に置きながら、教学IRの組織的展開の在り方や具体的、効果的な方法などについて検討します。

## ■ 自由参加型ディスカッション

テーマ「講演に対する質問や日常の教育活動を進めるうえで困っていること」



## 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。

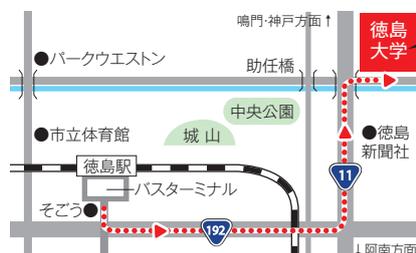
お問い合わせ

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。

教養教育4号館  
2階ホール

# 平成29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30年1月5日(金) 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

### 口頭発表A

- ①文理融合の問題解決型授業「総合科学実践プロジェクト」の5年間の取り組みの成果
- 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経年比較
- ③企業見学会を通じたロールモデルの提示とその効果

### 口頭発表B

- ①BYOD環境によるワークショップ型実習の試みとその課題
- ②ティーチング・ポートフォリオの作成意義と普及に向けて
- ③学生が企画する「レポートの書き方講座」の意義

10:15

### ワークショップA

■レゴブロックを用いたイノベーションとシステム思考の入門

### ワークショップB

■MOOCを使って反転授業をやってみよう

### ワークショップC

■演劇的知とコミュニケーション  
—自らの教育活動を振り返る—

10:25

11:55

### ポスター発表

- ①ピア・エデュケーションを取り入れた中学生への喫煙防止教育の効果
- ②フィンランド短期留学で看護専門科目を履修した看護大学生の学び
- ③東日本大震災被災地支援と連携したPBL型大学院教育
- ④情報技術の習得を目的としたプログラミング学習用教材の開発
- ⑤ロケットのロール制御の条件についての考察
- ⑥徳島大学ソーラーカーオルタネータの走行用モータとしての特性試験
- ⑦基礎物理学講義のFCIによる評価(2)
- ⑧Improving Group Discussion Interaction Scaffolding Communication Strategies in Small Group Discussion
- ⑨高大連携事業「高校生の大学研究室への体験入学生型学習プログラム」実施報告(第8報)
- ⑩学部生と大学院生のティーチングアシスタントチームによる高大院連携化学実験出張講義
- ⑪Thinking About Global Education at Japanese Universities (日本の大学におけるグローバル化教育の授業について考える)
- ⑫スクラップブック作成による学習の有効性
- ⑬キャリア形成支援における学生の成長度測定に関する一考察
- ⑭簡易版アカデミック・ポートフォリオを活用した作成ワークショップの実践
- ⑮正課科目におけるルーブリックを用いたコンピテンシー自己評価
- ⑯阿南高専におけるLMS活用状況と展望

13:00

14:00

### 口頭発表C

- ①教養教育におけるシチュエーション・ラーニング(Situated learning)の実践
- ②歯科補綴学授業におけるアクティブラーニングの効果—反転授業とTBLの比較—
- ③学生から見たアクティブラーニングの実施状況と満足度および自学自修時間との関係
- ④SIH道場におけるラーニングスキル取得傾向について—学生アンケートにもとづく縦断的調査研究—

### 口頭発表D

- ①界面張力測定装置の設計・製作プロジェクト
- ②ゲームクリエイイトプロジェクトの活動を通じて得られたこと
- ③AL型大学院講義での発問「宇宙での生活に本物の自然体験は必要か?」の学習効果について
- ④持続可能な社会に関する国際大学間連携教育

14:10

15:30

### 特別講演

司会：川野卓二

<4号館202講義室>

**演題：大学教育の質的転換と教学IRの組織的展開**

講師：山田 剛史先生（京都大学高等教育研究開発推進センター 准教授）

### 自由参加型ディスカッション

(テーマ:講演に対する質問や日常の教育活動を進めるうえで困っていること)

15:45

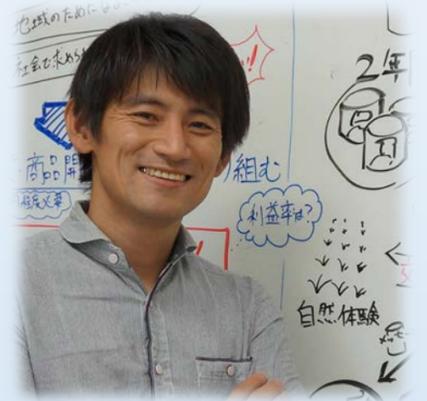
18:00

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

2017(平成29)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」 ワークショッププログラム

# レゴブロックを用いたイノベーションと システム思考の入門

担当者 北岡 和義 (徳島大学教養教育院)



イノベーションの創出と、それに必要不可欠な「システム」という考え方について、レゴブロックを用いて体験的に理解するためのワークショップを開催します。  
誰もが気軽に参加できるワークショップですので多くの方のご参加をお待ちしております！

～ワークショップに関するお問い合わせについて～

○担当の北岡に直接お問い合わせください  
電話: 088-656-7283 (内線)7109  
E-mail: kitaoka@tokushima-u.ac.jp

## ～ワークショップご参加について～

日時: 2018年1月5日(金) 10時25分～11時55分

場所: 徳島大学教養教育4号館202講義室

対象: どなたでもご参加いただけます

人数: 30名(先着順)

参加費: 無料

申込先: 徳島大学学務部教育支援課教育企画室

電話: 088-656-7686 (内線)81-7115

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

メールに氏名・ご所属・ご連絡先をご記入の上申し込みください

**\* 当日参加も受け付けます**

平成 29 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」  
ワークショップのご案内

演劇的知とコミュニケーション  
—自らの教育活動を振り返る—

日 時：2018 年 1 月 5 日（金）10:25～11:55

会 場：徳島大学教養教育 5 号館 2 階会議室

担当者：仙石桂子（四国学院大学） Gehrtz 三隅友子（徳島大学国際センター）



わたしたちがもともと持っている創造性や表現力を引き出す！

＜ふつうにやる・適当にがんばる・ありのままをやる・あたりまえのことをやる  
・勝ち負けにかかわらないでやる・だれも見守る・賢さとは違うレベルでやる＞

自由に動ける楽な服装でどうぞご参加ください！

＜ワークショップの内容に関するお問い合わせ＞

担当者の三隅までご連絡ください。電話：088-656-7120 内線 7120  
e-mail:misumi@tokushima-u.ac.jp

＜ワークショップ申し込み方法＞

対 象 者：教育に関心のある教員、職員、学生、そして一般の方  
人 数：15 名（先着順です）  
参 加 費：無料  
申込締切：12 月 28 日（木曜日）正午まで  
申 込 先：徳島大学学務部教育支援課教育企画室

電話 088-656-7686（内線）7115 e-mail: kykikakuk@tokushima-u.ac.jp

メールに、氏名・年齢・ご所属・ご連絡先をお書きの上お申込みください。



## 平成29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29年12月14日（木） 15：15～16：45

場 所：愛媛大学城北キャンパス 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 河野太志） 【追加資料1-1】P1
- ・SPOD-SDC認定推薦書及び活動実績（愛媛大学 大本盛嗣） 【追加資料1-2】P5
- ・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】P7

別紙様式1

平成29年11月9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

愛媛大学総務部人事課長

秋谷 恵子



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) 愛媛大学・副課長 (氏名) 河野 太志

## 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

2006/12/15	愛媛大学 平成18年度愛媛大学FD/SDセミナー「米国ポートランド州立大学における学生支援体制」 (教育学生支援部山内TLとの共同発表)
2008/2/1	愛媛大学 平成19年度愛媛大学SDセミナー「激動の時代に輝く大学を創る－職員の役割を問う－」 (教育学生支援部砂田部員との共同発表)
2008/10/19	大学コンソーシアム京都 第6回SDフォーラム－人材マネジメントと職員の能力開発－ (経営情報分析室秦准教授との共同発表)
2008/12/19	福島大学 第2回福島大学SDセミナー「激動の時代に輝く大学を創る－職員の役割を問う－」 (単独発表)
2009/7/31	愛媛大学 教育学生支援部職員実務講座 (教育学生支援部西尾教育企画課長との共同発表)
2009/9/9	四国地区大学教職員能力開発ネットワーク SPODフォーラム2009「事務職員はFDにどう関わるか」 (教育学生支援部西尾教育企画課長、石川部員との共同発表)
2010/9/2	愛媛大学 総務系実務研修「経営企画課の業務について」 (経営企画部泉TLとの共同発表)
2011/1/31	四国地区大学教職員能力開発ネットワーク 愛媛大学 SPOSD報告会「HRD JAPAN HRD JAPAN 第30回能力開発総合大会参加報告」 (人事課 秋谷副課長との共同発表)
2011/8/23	四国地区大学教職員能力開発ネットワーク SPODフォーラム2011「一人ひとりが広報パーソン」 (単独発表+サポートメンバー有り)
2011/8/24	四国地区大学教職員能力開発ネットワーク SPODフォーラム2011「職場で使えるグループワーク」 (次世代リーダー養成研修メンバーとの共同発表)
2013/12/12	愛媛大学 法文学部非常勤講師 同窓会提供講座「大学職員として働く」 (教育学生支援部 竹本部員との共同発表 1コマ)
2014/2/12	愛媛大学 広報事務担当者セミナー 「愛媛大学の広報活動基本方針」について (広報課長として研修全体の企画及び単独発表1コマ)
2014/8/22	愛媛大学 中堅職員研修 「広報」への誤解と期待～愛媛大学職員 広報活動入門編～ (単独発表 1コマ)
2017/10/14	教職員能力開発拠点事業 SDコーディネーター(SDC)養成講座 in 東京 「SP, メンタリングの導入事例及びその有効性について」 (単独発表 1コマ)

2. 職員のキャリアプランニングサポート実績

<p>スタッフポートフォリオにおける、メンター経験の詳細(実施時期、人数など)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成23年度「次世代リーダー養成研修」において、1期生として2期生1名のメンタリングを行い、作成に係る助言を行った。</li> <li>・平成25年6月広報課副課長(命課長)として、課内の常勤職員計2名に対するメンタリングを行い、作成に係る助言を行った。</li> </ul>
--

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

<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成19年4月「愛媛大学職員人事・人材育成ビジョン」(案)検討作業協力者として、同ビジョンの作成に携わった。</li> <li>・平成29年10月27日次世代リーダー養成ゼミナール開放講義「人材育成ビジョン」(開催場所:香川大学)を受講し、高等教育機関における職員人材育成ビジョン構築・支援のための手法を修得した。</li> </ul>
--

#### 4. 大学等におけるSDプログラムの企画・立案の実績

- 平成18年度 文部科学省特色ある大学教育支援プログラム（特色GP）  
「FD／SD／TAD三位一体型能力開発」申請書作成，実施等に関わる。
- 平成20年度 戦略的大学連携支援事業（戦略GP）  
『四国地区大学教職員能力開発ネットワーク』による大学の教育力向上  
企画立案，申請書作成，実施等に携わる。併せて，SPODの立ち上げに関わる。
- 課員と共に自らが開発・企画したSDプログラムである学内研修会「広報事務担当セミナー」（平成26年2月12日開催）において，「愛媛大学の広報活動基本方針について」講師を務めたほか，研修全体のアンケート結果等を基に評価・改善を行った。次年度と同研修は，その評価・改善結果を生かした内容が実施された（異動に伴い，講師は担当せず）。
- 平成29年度「SDC養成講座 in 東京」に講師及び事務担当として関わることにより，SDプログラムの開発・企画・評価に係る各種手法を学んだ。

#### 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29年11月9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

愛媛大学総務部人事課長

秋谷 恵子



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) 愛媛大学・チームリーダー (氏名) 大本 盛嗣

## 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 25 年 10 月/平成 25 年度 SD コーディネーター養成講座 in 京都/京都/分担  
平成 26 年 8 月/SPOD フォーラム「若手職員に贈る「仕事の魅力発見!!」講座」/高知大学/分担  
平成 27 年 11 月/SPOD 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)  
「タイムマネジメント論」/愛媛大学/分担  
平成 28 年 11 月/SPOD 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)  
「タイムマネジメント論」/愛媛大学/単独  
平成 29 年 11 月/SPOD 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)  
「タイムマネジメント論」/愛媛大学/単独 (予定)

2. 職員のキャリアプランニングサポート実績

SPOD 次世代リーダー養成ゼミナールを修了。その中でメンタリングの研修を受講している。

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 23 年 愛媛大学人事・人材育成ビジョンに関するアンケートを作成し、検証結果をまとめた。  
平成 24 年 愛媛大学人事・人材育成ビジョンの改訂について、キャリアマップを新たに作成するなど、人材育成部分を担当した。

4. 大学等におけるSDプログラムの企画・立案の実績

平成 25 年 中国四国地区係長研修で新たな効果検証の手法を提案・実行し、報告書にまとめた。  
平成 26 年 愛媛大学 SD カンファレンスを企画して実施した。  
平成 27 年 SPOD「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム」見直しワークショップに参加した。

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。