

平成30年度 ネットワークコア運営協議会構成員名簿(案)

平成30年11月1日現在

大学名	所 属	氏 名	担当	FD専門部会委員	SD専門部会委員
徳島大学	総合教育センター教育改革推進部門 教授	川野 卓二	FD	○	
	総合教育センター教育改革推進部門 講師	吉田 博	FD	○	
	総合教育センター教育改革推進部門 助教	上田 勇仁	FD	○	
	総務部人事課長	河野 信幸	SD		○
	総務部人事課副課長	早瀬 喜春	SD		○
	学務部教育支援課教育企画室長	福川 利夫	事務		
	学務部教育支援課専門職員	白田 智子	事務		
香川大学	大学教育基盤センター能力開発部長 教授	石井 知彦	FD	○	
	大学教育基盤センター能力開発部 准教授	葛城 浩一	FD	○	
	大学教育基盤センター能力開発部 准教授	佐藤 慶太	FD	○	
	大学教育基盤センター能力開発部 講師	西本 佳代	FD	○	
	大学教育基盤センター能力開発部 特命講師	小坂 有資	FD	○	
	教育・学生支援室修学支援グループ サブリーダー	圖子 賀津美	FD		
	教育・学生支援室修学支援グループ グループ員	白川 奈実	FD		
	経営管理室給与福利グループ リーダー	澤井 行広	SD		○
	経営管理室給与福利グループ チーフ	石田 和一	SD		○
	教育・学生支援室学務グループ リーダー	尾松 俊嗣	事務		
	教育・学生支援室学務グループ サブリーダー	中屋敷 美和	事務		
	教育・学生支援室学務グループ サブリーダー	後藤 雅美	事務		
	教育・学生支援室学務グループ チーフ	菊池 恵介	事務		
	教育・学生支援室学務グループ チーフ	安岡 嗣美	事務		
高知大学	大学教育創造センター センター長 教授	小島 郷子	FD	○	
	大学教育創造センター 教授	塩崎 俊彦	FD	○	
	大学教育創造センター 准教授	立川 明	FD	○	
	大学教育創造センター 准教授	杉田 郁代	FD	○	
	大学教育創造センター 特任講師	高畑 貴志	FD	○	
	大学教育創造センター(兼務) 講師	俣野 秀典	FD	○	
	人事課長	沖 淳一	SD		○
	人事課労務管理係長	廣瀬 暢彦	SD		○
	人事課労務管理係係員	河淵 由香里	SD		
	学務課課長補佐	西田 浩敏	事務		
	学務課総務係長	井上 博文	事務		
	学務課総務係事務補佐員	矢野 日菜子	事務		
	教育・学生支援機構副機構長／教育企画室長 教授	小林 直人	議長・FD	○	
愛媛大学	教育企画室 講師	村田 晋也	FD	○	
	教育企画室 講師	仲道 雅輝	FD	○	
	教育企画室 教授	中井 俊樹	SD		○
	総務部人事課長	米田 健	SD		○
	総務部人事課人事・人材育成チーム チームリーダー	石川 尚	SD		
	総務部人事課人事・人材育成チーム	芥川 幹	SD		
	総務部人事課人事・人材育成チーム	井戸本 有加	SD		
	教育学生支援部長	佃 雅之	事務		
	愛媛大学SD統括コーディネーター	吉田 一恵	SD		○
	教育学生支援部教育企画課長	織田 隆司	FD・事務	○	
	教育学生支援部教育企画課副課長	吉松 明子	SD・事務		○
	教育学生支援部教育企画課教育企画チームチームリーダー	五貫 恵美	事務		
	教育学生支援部教育企画課教育企画チームサブリーダー	藤原 力	事務		
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	小林 紘子	事務		

ネットワークコア運営協議会の構成員に関する申合せ(抄)
 (組織)第2 協議会は、次の(1)～(4)に掲げる構成員をもって組織する。

- (1) 議長
- (2) 各コア校のFD担当者
- (3) 各コア校のSD担当者
- (4) 各コア校の事務担当者

ネットワークコア運営協議会FD専門部会名簿(案)
(平成30年11月1日現在)

大学名	所 属	氏 名	備 考
徳島大学	総合教育センター 教育改革推進部門 教授	川野 卓二	第3条第1号委員
	総合教育センター 教育改革推進部門 講師	吉田 博	第3条第1号委員
	総合教育センター教育改革推進部門 助教	上田 勇仁	第3条第1号委員
香川大学	大学教育基盤センター能力開発部長 教授	石井 知彦	第3条第1号委員
	大学教育基盤センター能力開発部 准教授	葛城 浩一	第3条第1号委員
	大学教育基盤センター能力開発部 准教授	佐藤 慶太	第3条第1号委員
	大学教育基盤センター能力開発部 講師	西本 佳代	第3条第1号委員
	<u>大学教育基盤センター能力開発部 特命講師</u>	<u>小坂 有資</u>	<u>第3条第1号委員</u>
高知大学	大学教育創造センター センター長 教授	小島 郷子	第3条第1号委員
	大学教育創造センター 教授	塩崎 俊彦	第3条第1号委員
	大学教育創造センター 准教授	立川 明	第3条第1号委員
	大学教育創造センター 准教授	杉田 郁代	第3条第1号委員
	大学教育創造センター 特任講師	高畑 貴志	第3条第1号委員
	大学教育創造センター(兼務) 講師	俣野 秀典	第3条第1号委員
愛媛大学	教育・学生支援機構副機構長／教育企画室長 教授	小林 直人	第3条第1号委員
	教育企画室 講師	村田 晋也	第3条第1号委員
	教育企画室 講師	仲道 雅輝	第3条第1号委員
	教育学生支援部教育企画課長	織田 隆司	第3条第2号委員

※オブザーバー除く

【SPODフォーラム2018】参加者からの要望等について

(●：SPOD加盟校内意見，○：SPOD加盟校外意見)

■開催時期・開催地について

- 開催日程を早くしてほしい。
- 開催日は前回より今回のほうが良い。
- 学務系事務は12月頃から特に忙しいので、開催日程は前期期間中までにしてほしい。
- 今回の日程が学会（看護教育学会・8/28-29@横浜）と重なっていたため、どちらに参加するかを選ばなければならなかった。
- 会場は愛媛大学か香川大学のどちらかの方が良い。
- 関東圏での開催が可能であれば参加しやすくなる。
- 現在の4県持ち回りでけっこうかと思いますが（各県を訪れるのも楽しいものです）、香川・徳島ですと関西からは高速バスで行きやすいです。

対応

- ・SPODフォーラムは、過去の実績に基づき、他の学会日程にも配慮しつつ、教職員が最も参加しやすい夏期休業中の平日に例年開催している。
- ・今後も四国4県での持ち回り開催を予定している。
- ・来年度は愛媛大学で8月28日（水）～30日（金）に開催する予定である。

■会場について

- 参加者数に対して会場が狭く、やや余裕がないように感じた。
- シンポジウムの会場はもう少し人数にゆとりをもったほうが良いと思います。
- 県外から参加するときに駐車場を構えていただきたい。時間的にも公用車または自家用車を利用するが、駐車場代は勿論、駐車する場所を探すのが大変である。
- 公共交通機関だと時間が制約されるため、駐車場を開放していただければもっと行きやすいと思う。

対応

- ・参加者が利用しやすい会場環境を作り出せるよう、各会場の広さや配置等を検討する。
- ・駐車場については、学内に駐車スペースがないため参加者の皆様には公共交通機関をご利用いただくようお願いしている。今後も引き続き公共交通機関をご利用いただきたい。

■当日のスケジュールについて

- 講師と研修時間外に話をする時間がもう少し欲しかった。昼休憩時間をもう少し長くしていただいたら、学生食堂の混雑が解消できるのではないのでしょうか。
- 日程的にも難しいとは思いますが、もう少し時間があれば良いと思います。
- 全体のプログラム上仕方ないが、1つ1つのセッションによってもう少し長い時間議論等したい、と思えるものが多いため、場合によっては講義形式のものは1コマ、ワーク形式のものは2コマとした方がより学びは深くなるのではないかと感じた。
- 自身が受講していないプログラムを受講した方々と、学びを共有し振り返る時間があると良いなと感じました。
- 復路の交通手段の都合もあり、終了時間を厳守して欲しかった。

対応

- ・県外からの移動時間を考慮すると、プログラム全体として開始時刻や終了時刻、休憩時間を調整することは難しいのが現状であるが、各プログラムの内容に応じて開始時刻や終了時刻を調整するなど対応可能な部分がないか、引き続き検討していく。
- ・講師には、終了時刻の超過に気を付けていただくよう引き続き注意を促していく。

■プログラムの申込みについて

- タイトルが変わっただけで、過去にやったものとほとんど同じなのであれば「このプログラムは〇〇年のプログラムがベースになっています」などのアナウンスをしてほしい。
- 申込時にフォームがどこにあるのかが分かりにくかったのもう少し見つけやすくしていただくと助かります。
- 四国以外の地区の参加者ももう少し早目に申し込みが出来るとより良い。
- 全プログラムを通して参加費が 10,000 円ですが、空き時間を作らないためにあまり関心のない講座を受講している方も見受けられるので 1 講座あたり 1,000 円等、講座数に応じて参加費を設定していただければと思います。

対応

- ・プログラムを選択する際の一助として、新規以外のプログラムについて、基にしている過去のプログラム情報（プログラム名、実施年等）を可能な範囲でシラバスに追記する。
- ・申込みフォームについては、SPODホームページへの表示方法を工夫する。
- ・SPOD加盟校外の教職員の申込み期間を加盟校先行受付期間後としていること、また、参加費を講座単位ではなくフォーラム全体を通じての設定としていることから、SPOD加盟校外の教職員にも希望するプログラムをできるだけ受講していただけるよう、引き続き、同一時間帯に同系統のプログラムが重ならないような配慮や、定員設定の工夫を行う。また、今年度は早い段階で満席となったプログラムについて、講師と調整の上、定員数を増やす対応を行った。今後も、申込み状況を確認しつつ、柔軟に対応していく。

【参考】プログラム受講数（延べ人数／参加人数）

SPOD フォーラム 2018	全体 3.43	加盟校内 2.40	加盟校外 4.95
SPOD フォーラム 2017	全体 3.53	加盟校内 2.36	加盟校外 4.99
SPOD フォーラム 2016	全体 2.92	加盟校内 1.87	加盟校外 4.54

■プログラムについて

- 行きたいプログラムが重なる場合もあったので、人気の高いプログラムは同じ内容で 2 回すると選択の自由度が高まるかもしれません。
- 満足度の高い講義について、時間を多くとったり受け入れ人数を増やすなども考えてみる必要があるかと思います。
- 同時時間帯に受講したい講座が複数ある場合どちらかを優先させなくてはならないので、初任者向けやテーマ別など時間帯による区分があればより受講しやすくなるかと思う。
- 多様な分野の教員が意見交換をする機会も大事だが、それぞれの専門分野や学部特有の教育課題もあると思うので、学部単位は難しいとしても人文科学系、社会科学系、理工系、医歯薬系などの括りでの開催を検討してもらいたい。
- これからも定期的に新しいプログラムを導入してほしいです。
- 私立大学の職員、教員をどんどん講師として登壇させる企画を増やしてほしいです。
- 講義形式やパネルディスカッション形式で、効率的に学習できるセッションをもっと増やして欲しい。
- 情報端末やパソコンを利用した講習もご検討ください。
- 事前申し込みがなくても自由に参加できるプログラムという選択があってもよいのではないかと思う。
- 各プログラムの席も予め座席指定しておくといいなあと思います。（複数のプログラムを受講の人はメンバーがダブらないような設定を希望します。）
- 事前に配布しているシラバスと当日の内容が異なる講義があった。講師がその場で判断、アレンジすることは大切だが受講生としてはシラバスをもとに講義を受けるため、その場でのアレンジは少なくしてほしい。

対応

- ・今回で10回目の開催となった本フォーラムは、四国内の隣接した4県持ち回りで2009年から毎年開催してきている。この特性を活かし、新しいプログラムを織り交ぜつつ、ニーズの高いプログラムについては複数年連続して開講するなど、参加者が数年かけて一通りのプログラムを受講することを想定したプログラム構成となるよう配慮している（※フォーラム参加回数3回以上：30%）。今後も、この方針を基本とした上で、その年のプログラム検討を行う際は、プログラム時間やプログラム数を確保する方法及び同一時間帯に同一のテーマや受講対象者、新規プログラムが重ならないようなプログラム構成等について、講師や会場の都合も含めた全体的な調整を行っていく。
- ・参加者のグループ分けについては、現在は講師へ事前にグループ分けを行うかどうかの確認をした上で対応している。全プログラム分のグループ分けを行うことは、定員に空きのあるプログラムの多くが当日受付を可能としているため難しいが、引き続き可能な範囲で対応していく。
- ・シラバスがプログラムの内容を的確に表現したものとなるよう、シラバス作成依頼の際に講師へ引き続き注意を促していく。

■ポスターセッションについて

- ポスター発表について、興味関心のあるポスターと発表時間が重なると質問する時間がなく残念でした。メインの発表時間の前後に、フリーに発表を聴ける時間を設けていただけると嬉しいです。
- ポスター発表として開催している時間ですので、説明させない時間を設けるのはどうかと思います。また、ポスター発表者も他のポスター発表を聞きたいと思います。前半、後半と分ける運用では前半にアサインされた発表者は前半の発表者の説明を聞くことができません。前半、後半の運用は今後止めていただきたいです。
- ポスターセッションは、幅広く情報交換ができてとても良い時間ですので、もう少し時間を増やしてもよいかもしれません。奇数番号の発表時間と偶数番号の発表時間を別日にするなど…

対応

- ・ポスターセッションでは、ポスター発表を行う参加者も別のポスターの説明を聞くことができるよう、便宜上、偶数番号と奇数番号で発表時間を分けている。今後は、同一発表時間帯の参加者同士もポスター内容の共有ができるよう、フリーの発表時間を設ける等対応を検討する。

■運営について

- 会場の案内図が少し分かり辛かった。
- シンポジウムでマイクの調子が悪いと内容の理解が難しいので、予め確認をお願いしたかったです。
- フリーの無線LANが参加者も使えるようにしてほしい。通常業務も気にかかるので、メールなどチェックしたい。
- 毎回名刺切れを起こされる先生方が多いので、名刺コピーができるプリンタなどが休憩室などに設置できると良いと思います。
- 各プログラムで使用したPPTのデータを、後日アップしていただきたい。
- 難しいとは思われますが、提示されている方法での実際の授業の様子をWebなり何なりで観られるようになっていけると、事前に選ぶ場合にも、事後に復習する場合にも役に立ちます。

対応

- ・建物内や屋外に案内掲示を設置しているが、全体受付会場付近に大きい会場案内図を準備する等、より分かりやすい案内になるよう掲示場所や掲示内容を工夫する。
- ・マイクを使う会場では毎回事前にマイクテストを行っているが、特に受講者数の多いシンポジウム会場では、事前確認に加え予備マイクを準備する等、急な状況変化にも対応できるよう工夫する。
- ・無線LANについては、その年の会場によって状況が異なるため、参加者への事前連絡時に無線LANが利用可能かどうかの情報提供を行う。
- ・名刺については、参加者への事前連絡時に多めに準備いただくよう連絡しているが、周知時の表現をさらに工夫する。
- ・講義動画の提供は難しいが、各プログラムで使用了た資料については、提供可能な資料のみSPODホームページのフォーラムページに例年掲載している。毎年数件の問合せをいただくため、周知方法を工夫する。

《開講してほしいプログラムについて》

授業の組み立て・授業改善等

- ・授業の組み立て方や構成，学生が90分間飽きない授業をするための授業構成について
- ・大人数講義に関するプログラム
- ・異専門教員による学部学生教育についてのプログラム
- ・複数教員による授業の進め方に関するプログラム

アクティブ・ラーニング

- ・アクティブラーニングの中級講座（もう一步授業を改善したいという人向けの講座）
- ・PBLなどのALが体験できるプログラム
- ・World Cafe, ジグソー方, 反転授業, PBLなどそのまま持ち帰られる体験型WS

学生支援・学生対応

- ・学生とのコミュニケーションの取り方について
- ・障がいのある学生への支援及び対応について
- ・発達障害の教職員及び学生への対応について
- ・学修に問題のある学生への対応について
- ・進級や卒業が危うい学生及び保証人への対応について
- ・提供している講義への学生反応について考えさせるようなプログラム
- ・教育支援職の育成
- ・ピアサポートの体制づくり
- ・リメディアル系のプログラム
- ・ラーニングポートフォリオの作成に関するプログラム

コーチング

- ・コーチングに関するプログラム
- ・コーチング的なプログラム
- ・教職員コーチングのための具体的な手法

研究室運営・卒論指導

- ・研究室運営や卒論演習の進め方に関するプログラム（研究室のルール作りやレイアウト，研究テーマの振り方，卒業生との関わり方など）
- ・卒業研究指導やセミナーに関するノウハウ

危機管理・防災

- ・大学の危機管理体制について
- ・危機管理について
- ・研究公正や研究活動上のリスクマネジメントについて（学生のコピペレポート防止，著作権の基礎知識／研究不正（捏造，改ざん，盗用）防止／研究データ管理／利益相反マネジメント，技術情報流出（秘密情報管理，安全保障輸出管理）等）
- ・教職員として「防災力」を身に付ける，実践する研修プログラム

著作権・情報セキュリティー

- ・著作権法改正の影響について
- ・情報セキュリティー関連プログラム（初級・中級）
- ・情報プログラミング教育を受けて入学してくる学生たちへの大学としての対応について

法規

- ・大学に関連する法令の対応について
- ・「教育法規」「大学設置基準」を分かりやすく読み解くための入門プログラム
- ・学務系の基礎的知識向上につながる法律・規則などのプログラム

高等教育に関する基本事項

- ・中教審答申など高等教育の潮流を、現場の実践につなげられるような研修プログラム
- ・答申や認証評価の基本等、大学人として基礎的に知っておくべき事項について学ぶプログラム
- ・質保証等、今後大学に求められる事項に関するプログラム

財務会計

- ・財務関連プログラム（学校法人会計／予算編成／予算削減／補助金等）
- ・財務・会計に関連したプログラム
- ・科研費や助成金について
- ・補助金獲得に向けたプログラム
- ・科研費の事務処理、経常費補助金の内容説明会など事務職員向けのプログラム

I R

- ・I Rに関するプログラム
- ・I Rについてパソコン教室等実際に学ぶプログラム
- ・データ分析の手法について

アセスメントポリシー

- ・アセスメントポリシーに関するプログラム
- ・アセスメントポリシーの大学、学部、学科、学生での評価方法と実施状況についての具体的な事例と実施の問題点等

評価関連

- ・セルフアセスメントツール（自己評価ルーブリック等）について
- ・成績評価の基本的考え方について
- ・教員評価について

入試・高大接続

- ・アドミッションオフィサーに関するプログラム
- ・入試面接員の教育について
- ・高大接続(高等学校側からの取組／苦労している点／より良い接続に関しての大学への期待)に関するプログラム

人材育成

- ・人事考課制度に関するプログラム
- ・様々な経験ステージの職員が参加できるキャリア形成プログラム（新規採用職員が定年退職を間近に迎えた職員のキャリアに対する考え方を聞くなど）

管理職向け

- ・ 監督職・執行部研修
- ・ 役員や大学経営人材を対応とした研修

新任向け

- ・ 大学教員新任研修（大学教員に必要なスキルについて）
- ・ 大学職員としての仕事と役割と責任を本当に基礎的なことから学ぶプログラム
- ・ 一般企業からの転職組に対する、初年次教育に必要な学習支援（学生への配慮・現代の活動内容）について学ぶワークショップ

図書館関係

- ・ これからの大学教育と図書館の運営に関するプログラム
- ・ 図書館関連プログラム

教職関係

- ・ 教職事務関係のプログラム
- ・ 教職課程を有する大学同士で情報交換できるようなプログラム

その他（研修の形態等）

- ・ 学生も交えたワークを実施するようなプログラム
- ・ 教職員が同数程度参加できるプログラム
- ・ S Dに関する研修を増やして欲しい。
- ・ 職員の階層別プログラム
- ・ 全学の計画／業務実績評価に係る業務、研究支援に係る業務など、専門性の高いプログラム
- ・ それぞれの専門分野に特化した教育課題を考えるプログラム
- ・ 120 分コース， 1 日コース， 2 日コースなどの多様なセミナー

その他

- ・ 研修プログラム立案に関するプログラム
- ・ 高等教育機関における S D・F D の取組と民間企業や各種法人における能力開発の取組との相違や特徴について
- ・ 広報戦略に関するプログラム
- ・ 留学生受入プログラム作成についての研修
- ・ リカレント教育について
- ・ T A／S A の育成に関するプログラム
- ・ 職員組織に対するマネジメントに関するプログラム
- ・ 総務系職員のための労働者雇用や非常勤雇用，外国人雇用等の留意事項について
- ・ 大学職員としての，学生や教職員のカウンセリング入門
- ・ U R A ではない一般事務職員の研究支援への関わり方に関する研修プログラム

SPODフォーラム2018全体アンケート集計結果(SPOD加盟校外内)

アンケート回答者数: 170名 (全体回答率: 36.95%)

- ・ SPOD加盟校内 106名 (加盟校内回答率: 38.55%)
- ・ SPOD加盟校外 64名 (加盟校外回答率: 34.59%)

回答期間: 9/19(水)～10/3(水)正午 ※フォーラム終了3週間後よりWEB入力にて実施

当日参加者数: 460名 (ポスターセッションのみ参加者3名除く)

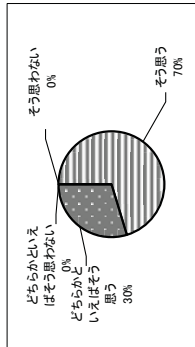
- SPOD加盟校内 275名
- SPOD加盟校外 185名

1. SPODフォーラムでの研修成果について

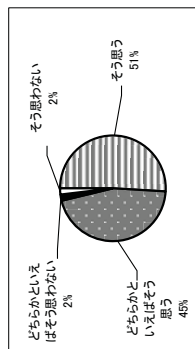
【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

	加盟校内	
	度数	割合
① そう思う	54	50.9%
② どちらかといえばそう思う	48	45.3%
③ どちらかといえばそう思わない	2	1.9%
④ そう思わない	2	1.9%
計	106	100.0%
無回答	0	

	加盟校外	
	度数	割合
① そう思う	45	70.3%
② どちらかといえばそう思う	19	29.7%
③ どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
④ そう思わない	0	0.0%
計	64	100.0%
無回答	0	



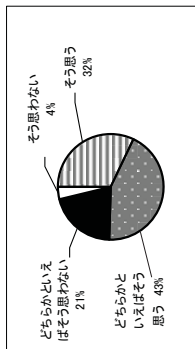
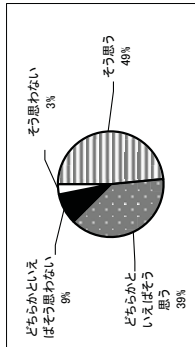
SPODフォーラム2018 (SPOD加盟校内)



【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

	加盟校内	
	度数	割合
① そう思う	34	32.1%
② どちらかといえばそう思う	46	43.4%
③ どちらかといえばそう思わない	22	20.8%
④ そう思わない	4	3.8%
計	106	100.0%
無回答	0	

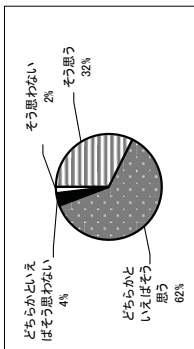
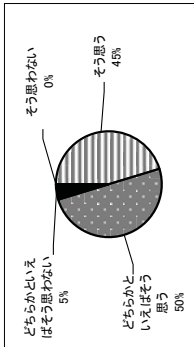
	加盟校外	
	度数	割合
① そう思う	31	48.4%
② どちらかといえばそう思う	25	39.1%
③ どちらかといえばそう思わない	6	9.4%
④ そう思わない	2	3.1%
計	64	100.0%
無回答	0	



【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

	加盟校内	
	度数	割合
① そう思う	34	32.4%
② どちらかといえばそう思う	65	61.9%
③ どちらかといえばそう思わない	4	3.8%
④ そう思わない	2	1.9%
計	105	100.0%
無回答	1	

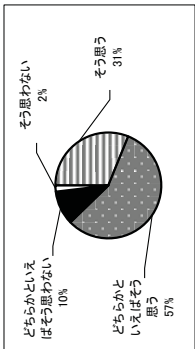
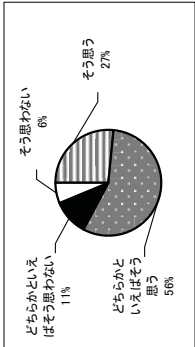
	加盟校外	
	度数	割合
① そう思う	29	45.3%
② どちらかといえばそう思う	32	50.0%
③ どちらかといえばそう思わない	3	4.7%
④ そう思わない	0	0.0%
計	64	100.0%
無回答	0	



【業務や教育に対する意識や考え方が変わった】

	加盟校内	
	度数	割合
① そう思う	33	31.1%
② どちらかといえばそう思う	60	56.6%
③ どちらかといえばそう思わない	11	10.4%
④ そう思わない	2	1.9%
計	106	100.0%
無回答	0	

	加盟校外	
	度数	割合
① そう思う	17	26.6%
② どちらかといえばそう思う	36	56.3%
③ どちらかといえばそう思わない	7	10.9%
④ そう思わない	4	6.3%
計	64	100.0%
無回答	0	



【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

加盟校内		
① そう思う	度数	割合
② どちらかといえそう思う	48	45.3%
③ どちらかといえそう思わない	53	50.0%
④ そう思わない	3	2.8%
	2	1.9%
計	106	100.0%

無回答 0

【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している】

加盟校内		
① そう思う	度数	割合
② どちらかといえそう思う	19	18.1%
③ どちらかといえそう思わない	65	61.9%
④ そう思わない	19	18.1%
	2	1.9%
計	105	100.0%

無回答 1

【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している】

加盟校内		
① そう思う	度数	割合
② どちらかといえそう思う	21	20.0%
③ どちらかといえそう思わない	47	44.8%
④ そう思わない	32	30.5%
	5	4.8%
計	105	100.0%

無回答 1

【今後もフォーラムをはじめ、SPODが提供するプログラムに参加したい】

加盟校内		
① そう思う	度数	割合
② どちらかといえそう思う	52	49.5%
③ どちらかといえそう思わない	43	41.0%
④ そう思わない	8	7.6%
	2	1.9%
計	105	100.0%

無回答 1

加盟校外

度数	割合
41	65.1%
22	34.9%
0	0.0%
0	0.0%
63	100.0%

1

加盟校外

度数	割合
24	38.1%
30	47.6%
8	12.7%
1	1.6%
63	100.0%

1

加盟校外

度数	割合
20	31.7%
27	42.9%
15	23.8%
1	1.6%
63	100.0%

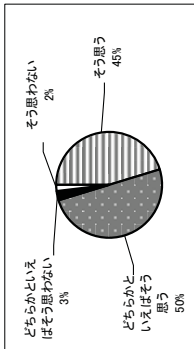
1

加盟校外

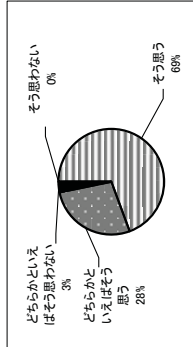
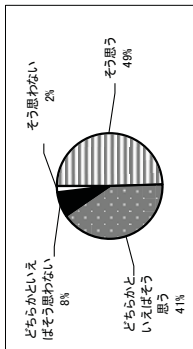
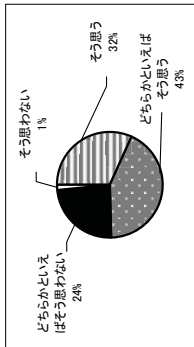
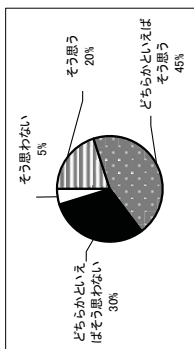
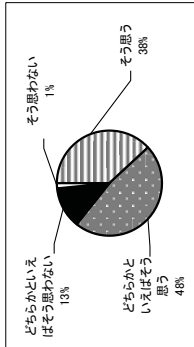
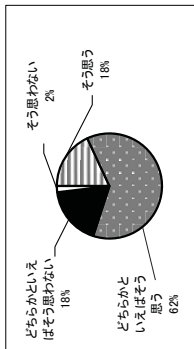
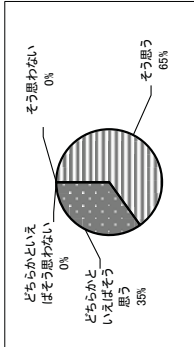
度数	割合
43	69.4%
17	27.4%
2	3.2%
0	0.0%
62	100.0%

2

SPODフォーラム2018 (SPOD加盟校内)



SPODフォーラム2018 (SPOD加盟校外)



2. 感想、ご意見、ご要望等（別紙参照）

3. 参加者ご自身について

【所属先1】

	加盟校内	
	度数	割合
① SPOD加盟校	106	100.0%
② SPOD加盟校外	0	0.0%
計	106	100.0%
無回答	0	

	加盟校外	
	度数	割合
0	0	0.0%
64	64	100.0%
64	64	100.0%
0	0	

【所属先2】

	加盟校内	
	度数	割合
① 大学	85	81.0%
② 短期大学	12	11.4%
③ 高等専門学校	8	7.6%
④ その他	0	0.0%
計	105	100.0%
無回答	1	

	加盟校外	
	度数	割合
53	53	84.1%
6	6	9.5%
3	3	4.8%
1	1	1.6%
63	63	100.0%
1	1	

【所属先の学生数】

	加盟校内	
	度数	割合
① 10,000人以上	2	1.9%
② 5,000人以上10,000人未満	32	30.2%
③ 1,000人以上5,000人未満	36	34.0%
④ 1,000人未満	32	30.2%
⑤ 該当なし	4	3.8%
計	106	100.0%
無回答	0	

	加盟校外	
	度数	割合
11	11	17.2%
12	12	18.8%
21	21	32.8%
18	18	28.1%
2	2	3.1%
64	64	100.0%
0	0	

【所属先の設置者】

	加盟校内	
	度数	割合
① 国(国立大学法人)	53	50.5%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	12	11.4%
③ 学校法人	39	37.1%
④ その他	1	1.0%
計	105	100.0%
無回答	1	

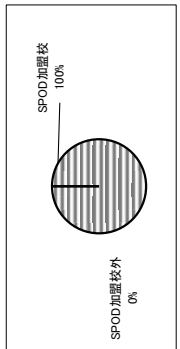
	加盟校外	
	度数	割合
12	12	18.8%
6	6	9.4%
45	45	70.3%
1	1	1.6%
64	64	100.0%
0	0	

【所属先の所在地】

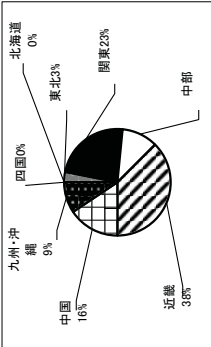
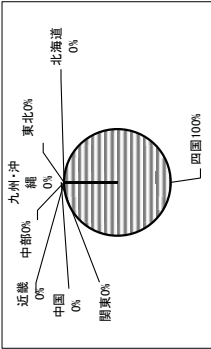
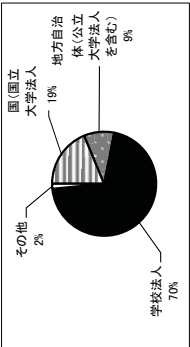
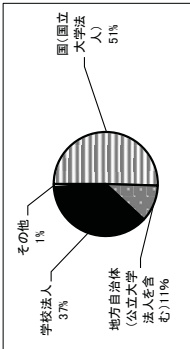
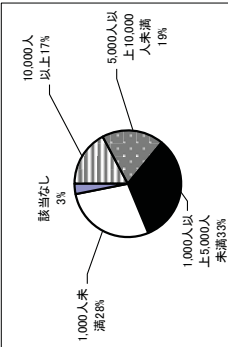
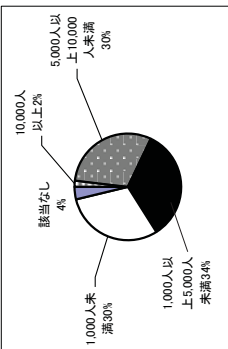
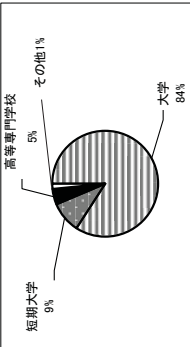
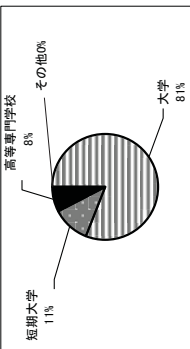
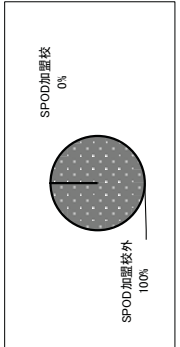
	加盟校内	
	度数	割合
① 四国	106	100.0%
② 東北	0	0.0%
③ 関東	0	0.0%
④ 中部	0	0.0%
⑤ 近畿	0	0.0%
⑥ 中国	0	0.0%
⑦ 九州・沖縄	0	0.0%
⑧ 北海道	0	0.0%
計	106	100.0%
無回答	0	

	加盟校外	
	度数	割合
0	0	0.0%
2	2	3.1%
15	15	23.4%
7	7	10.9%
24	24	37.5%
10	10	15.6%
6	6	9.4%
64	64	100.0%
0	0	

SPODフォーラム2018(SPOD加盟校内)



SPODフォーラム2018(SPOD加盟校外)



【職種】

	加盟校内	
	度数	割合
①教員	41	39.4%
②職員	63	60.6%
③学生	0	0.0%
④その他	0	0.0%
計	104	100.0%
無回答	2	

【大学教職員等の経験年数】

	加盟校内	
	度数	割合
①1年未満	2	1.9%
②1年以上5年未満	24	23.3%
③5年以上10年未満	20	19.4%
④10年以上15年未満	15	14.6%
⑤15年以上20年未満	7	6.8%
⑥20年以上25年未満	13	12.6%
⑦25年以上30年未満	10	9.7%
⑧30年以上	12	11.7%
計	103	100.0%
無回答	3	

【SPODフォーラムへの参加回数】

	加盟校内	
	度数	割合
①1回目	53	50.0%
②2回目	19	17.9%
③3回目	5	4.7%
④4回目	12	11.3%
⑤5回目	11	10.4%
⑥6回目	1	0.9%
⑦7回目	1	0.9%
⑧8回目	0	0.0%
⑨9回目	1	0.9%
⑩10回目	3	2.8%
計	106	100.0%
無回答	0	

【あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか？】

	加盟校内	
	度数	割合
①FDの実施担当者	13	12.3%
②SDの実施担当者	9	8.5%
③FDとSD両方の実施担当者	6	5.7%
④FDやSDの実施担当者ではない	78	73.6%
計	106	100.0%
無回答	0	

加盟校外

	度数	割合
職員	25	40.3%
教員	37	59.7%
その他	0	0.0%
計	62	100.0%
無回答	2	

加盟校外

	度数	割合
職員	12	18.8%
教員	14	21.9%
その他	11	17.2%
計	37	100.0%
無回答	2	

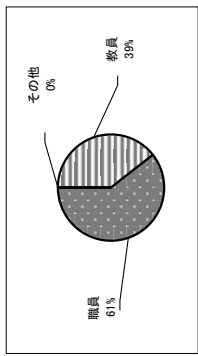
加盟校外

	度数	割合
職員	38	59.4%
教員	9	14.1%
その他	9	14.1%
計	56	100.0%
無回答	0	

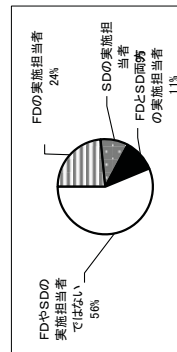
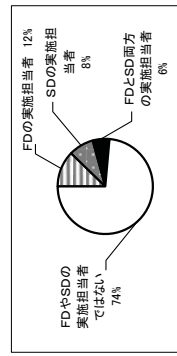
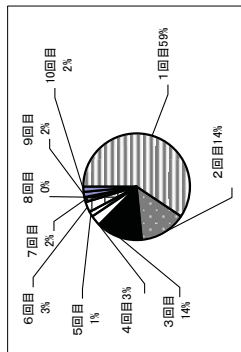
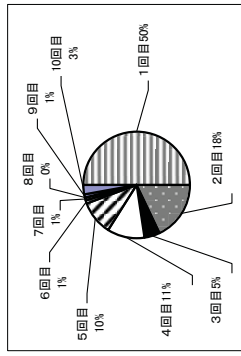
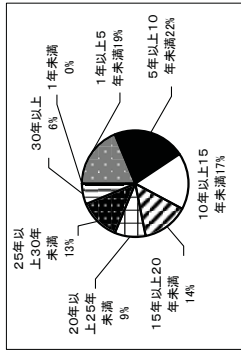
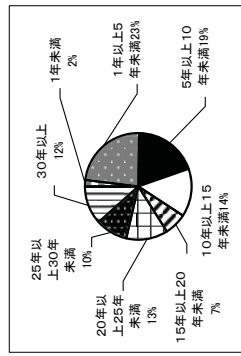
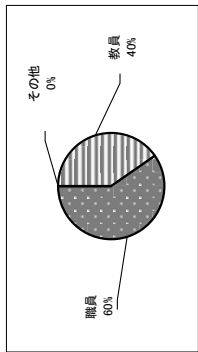
加盟校外

	度数	割合
職員	15	23.4%
教員	6	9.4%
その他	7	10.9%
計	28	100.0%
無回答	0	

SPODフォーラム2018(SPOD加盟校内)



SPODフォーラム2018(SPOD加盟校外)



4. SPODフォーラムに参加した動機は何ですか？（複数選択可）		
加盟校内		
	度数	割合
① 自分自身の能力開発のため	84	79.2%
② 組織の課題を解決するヒントを得るため	43	40.6%
③ 組織を越えた人脈づくりのため	23	21.7%
④ FDやSDIに関する情報収集のため	31	29.2%
⑤ 上司に参加をすすめられたため	24	22.6%
⑥ 過去の参加者（自身を含む）の評価が高いため	3	2.8%
⑦ その他	2	1.9%
アンケート回答者数		106

その他の記述内容

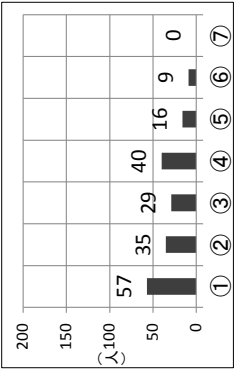
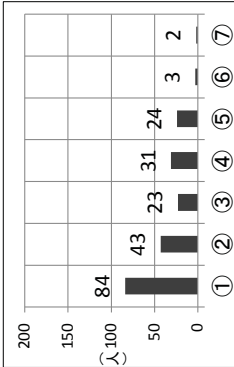
【加盟校内】

- ・ 大学研修の一環として
- ・ 関心のあるプログラムがあったため

【加盟校外】

- ・ 登壇者からの紹介

加盟校外	
度数	割合
57	89.1%
35	54.7%
29	45.3%
40	62.5%
16	25.0%
9	14.1%
0	0.0%
64	



SPODフォーラム2018 (SPOD加盟校内)

SPODフォーラム2018 (SPOD加盟校外)

SPODフォーラム2018全体アンケート集計結果(設置者別)

アンケート回答者数:168名(その他2名除く)

・国公立 84名 (国公立内回答率 38.3%)

・私立 84名 (私立内回答率 35.1%)

回答期間:9/19(水)~10/3(水)正午 ※フォーラム終了3週間後よりWEB入力にて実施

当日参加者数:460名(ポスターセッションのみ参加者3名除く)

国公立 219名

私立 239名

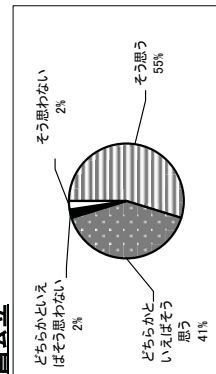
その他 5名

1. SPODフォーラムでの研修成果について

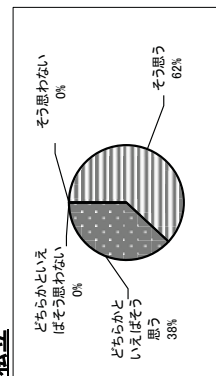
【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

	国公立	私立
① そう思う	度数 46 割合 54.8%	度数 52 割合 61.9%
② どちらかといえそう思う	34 40.5%	32 38.1%
③ どちらかといえそう思わない	2 2.4%	0 0.0%
④ そう思わない	2 2.4%	0 0.0%
計	84 100.0%	84 100.0%
無回答	0	0

国公立



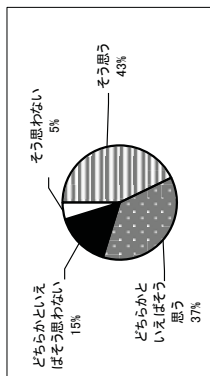
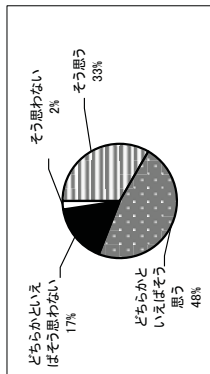
私立



【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

	国公立	私立
① そう思う	度数 28 割合 33.3%	度数 36 割合 42.9%
② どちらかといえそう思う	40 47.6%	31 36.9%
③ どちらかといえそう思わない	14 16.7%	13 15.5%
④ そう思わない	2 2.4%	4 4.8%
計	84 100.0%	84 100.0%
無回答	0	0

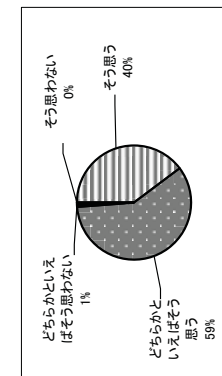
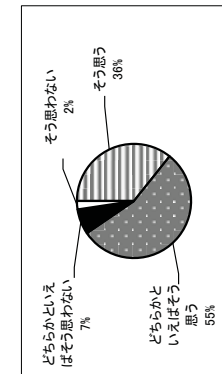
私立



【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

	国公立	私立
① そう思う	度数 30 割合 35.7%	度数 33 割合 39.8%
② どちらかといえそう思う	46 54.8%	49 59.0%
③ どちらかといえそう思わない	6 7.1%	1 1.2%
④ そう思わない	2 2.4%	0 0.0%
計	84 100.0%	83 100.0%
無回答	0	1

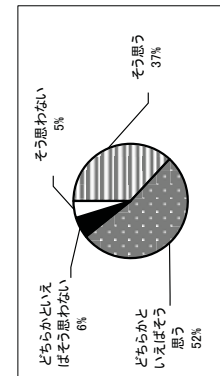
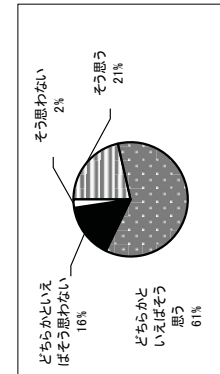
私立



【業務や教育に対する意識や考え方が変わった】

	国公立	私立
① そう思う	度数 18 割合 21.4%	度数 31 割合 36.9%
② どちらかといえそう思う	51 60.7%	44 52.4%
③ どちらかといえそう思わない	13 15.5%	5 6.0%
④ そう思わない	2 2.4%	4 4.8%
計	84 100.0%	84 100.0%
無回答	0	0

私立



【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

国公立		
① そう思う	度数	割合
② どちらかといえそう思う	36	43.4%
③ どちらかといえそう思わない	42	50.6%
④ そう思わない	3	3.6%
計	2	2.4%
計	83	100.0%
無回答	1	

【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している】

国公立		
① そう思う	度数	割合
② どちらかといえそう思う	22	26.5%
③ どちらかといえそう思わない	42	50.6%
④ そう思わない	16	19.3%
計	3	3.6%
計	83	100.0%
無回答	1	

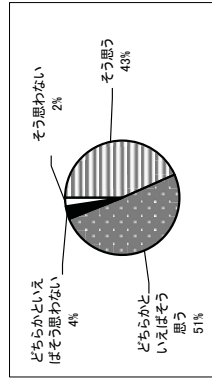
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している】

国公立		
① そう思う	度数	割合
② どちらかといえそう思う	14	16.9%
③ どちらかといえそう思わない	41	49.4%
④ そう思わない	22	26.5%
計	6	7.2%
計	83	100.0%
無回答	1	

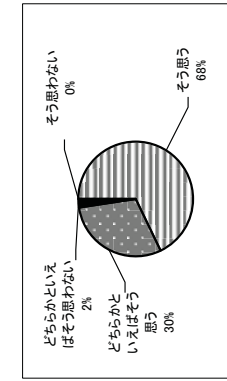
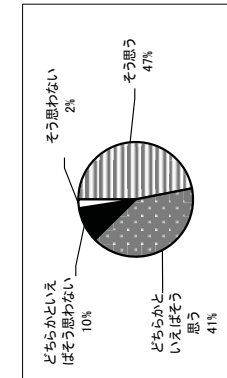
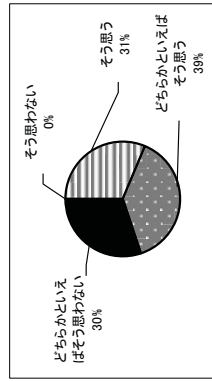
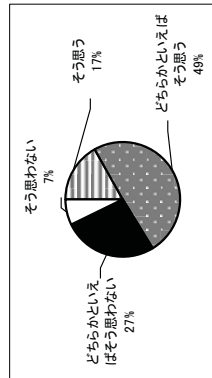
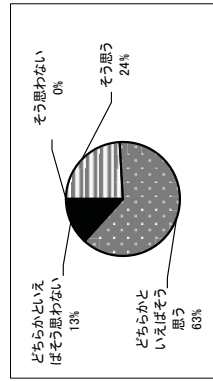
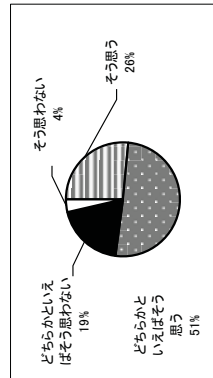
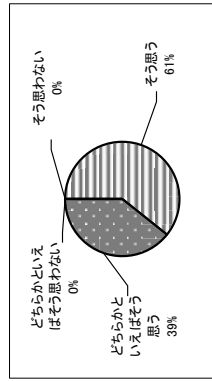
【今後もフォーラムをばじめ、SPODが提供するプログラムに参加したい】

国公立		
① そう思う	度数	割合
② どちらかといえそう思う	38	46.9%
③ どちらかといえそう思わない	33	40.7%
④ そう思わない	8	9.9%
計	2	2.5%
計	81	100.0%
無回答	3	

国公立



私立



2. 感想、ご意見、ご要望等（別紙参照）

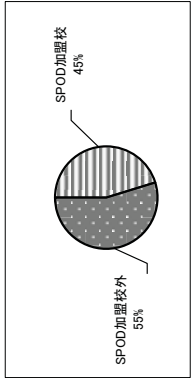
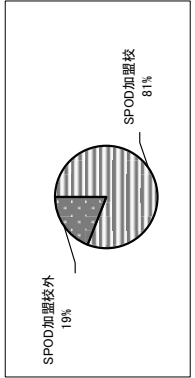
3. 参加者ご自身について

【所属先1】

国公立		
度数	割合	
① SPOD加盟校	68	81.0%
② SPOD加盟校外	16	19.0%
計	84	100.0%
無回答		

私立

度数	割合
38	45.2%
46	54.8%
84	100.0%
0	



国公立

私立

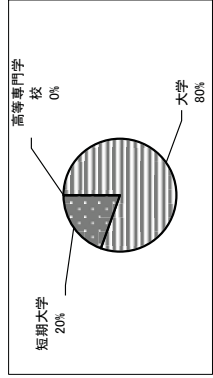
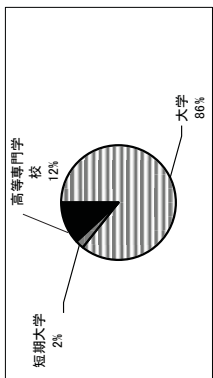
【所属先2】

国公立		
度数	割合	
① 大学	72	85.7%
② 短期大学	2	2.4%
③ 高等専門学校	10	11.9%
④ その他	0	0.0%
計	84	100.0%
無回答		

※その他：国立大学協会

私立

度数	割合
66	78.6%
16	19.0%
0	0.0%
0	0.0%
82	97.6%
2	

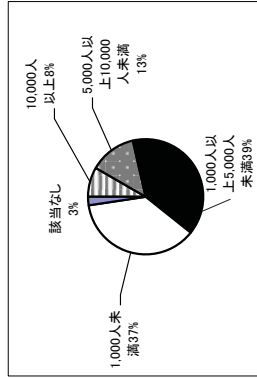
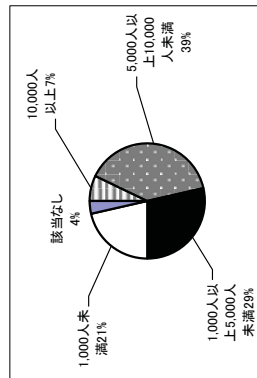


【所属先の学生数】

国公立		
度数	割合	
① 10,000人以上	6	7.1%
② 5,000人以上10,000人未満	33	39.3%
③ 1,000人以上5,000人未満	24	28.6%
④ 1,000人未満	18	21.4%
⑤ 該当なし	3	3.6%
計	84	100.0%
無回答		

私立

度数	割合
7	8.3%
11	13.1%
33	39.3%
31	36.9%
2	2.4%
84	100.0%
0	

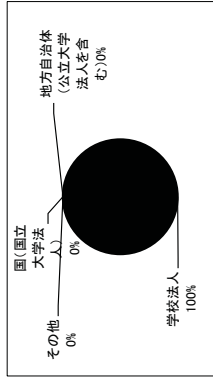
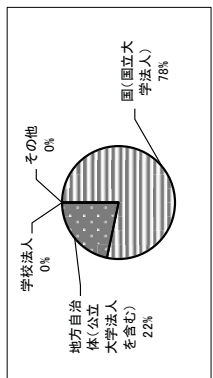


【所属先の設置者】

国公立		
度数	割合	
① 国(国立大学法人)	65	78.3%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	18	21.7%
③ 学校法人	0	0.0%
④ その他	0	0.0%
計	83	100.0%
無回答		

私立

度数	割合
0	0.0%
0	0.0%
84	100.0%
0	0.0%
84	100.0%
0	

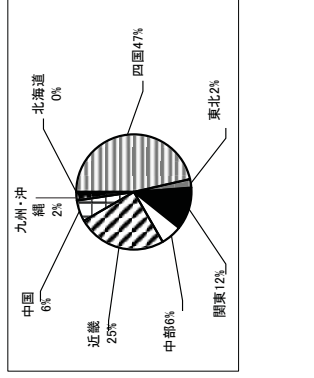
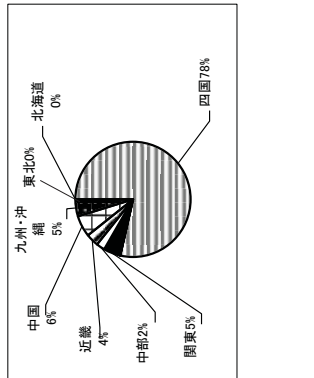


【所属先の所在地】

国公立		
度数	割合	
① 四国	66	78.6%
② 東北	0	0.0%
③ 関東	4	4.8%
④ 中部	2	2.4%
⑤ 近畿	3	3.6%
⑥ 中国	5	6.0%
⑦ 九州・沖縄	4	4.8%
⑧ 北海道	0	0.0%
計	84	100.0%
無回答		

私立

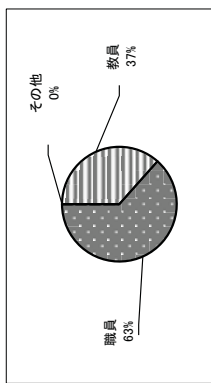
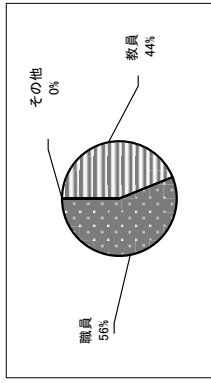
度数	割合
39	46.4%
2	2.4%
10	11.9%
5	6.0%
21	25.0%
5	6.0%
2	2.4%
84	100.0%
0	



【職種】

	国公立	私立
度数	割合	割合
①教員	36	36.6%
②職員	46	56.1%
③学生	0	0.0%
④その他	0	0.0%
計	82	100.0%
無回答	2	

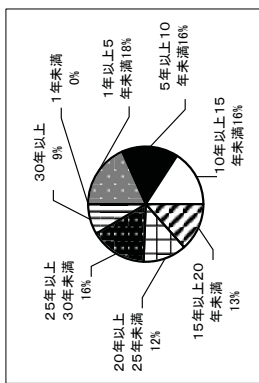
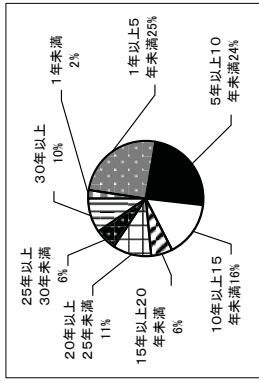
度数	割合
30	36.6%
52	63.4%
0	0.0%
0	0.0%
82	100.0%
2	



【大学教職員等の経験年数】

	国公立	私立
度数	割合	割合
①1年未満	2	2.4%
②1年以上5年未満	21	25.3%
③5年以上10年未満	20	24.1%
④10年以上15年未満	13	15.7%
⑤15年以上20年未満	5	6.0%
⑥20年以上25年未満	9	10.8%
⑦25年以上30年未満	5	6.0%
⑧30年以上	8	9.6%
計	83	100.0%
無回答	1	

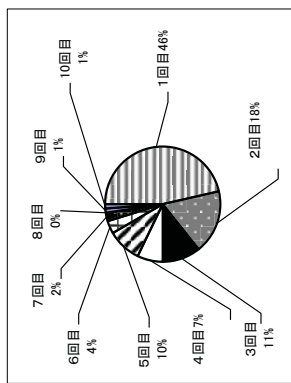
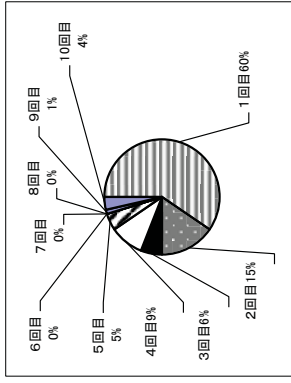
度数	割合
0	0.0%
15	18.3%
13	15.9%
13	15.9%
11	13.4%
10	12.2%
13	15.9%
7	8.5%
82	100.0%
2	



【SPODフォーラムへの参加回数】

	国公立	私立
度数	割合	割合
①1回目	50	59.5%
②2回目	13	15.5%
③3回目	5	6.0%
④4回目	8	9.5%
⑤5回目	4	4.8%
⑥6回目	0	0.0%
⑦7回目	0	0.0%
⑧8回目	0	0.0%
⑨9回目	1	1.2%
⑩10回目	3	3.6%
計	84	100.0%
無回答	0	

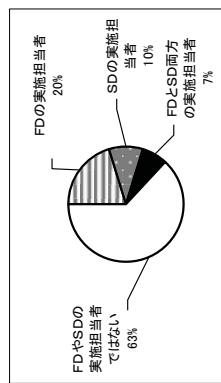
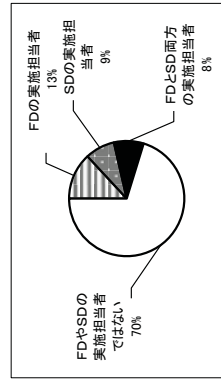
度数	割合
39	46.4%
15	17.9%
9	10.7%
6	7.1%
8	9.5%
3	3.6%
2	2.4%
0	0.0%
1	1.2%
1	1.2%
84	100.0%
0	



【あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか？】

	国公立	私立
度数	割合	割合
①FDの実施担当者	11	13.1%
②SDの実施担当者	7	8.3%
③FDとSD両方の実施担当者	7	8.3%
④FDやSDの実施担当者ではない	59	70.2%
計	84	100.0%
無回答	0	

度数	割合
17	20.2%
8	9.5%
6	7.1%
53	63.1%
84	100.0%
0	



私立

国公立

4. SPODフォーラムに参加した動機は何ですか？(複数選択可)

	国公立	
	度数	割合
① 自分自身の能力開発のため	62	73.8%
② 組織の課題を解決するヒントを得るため	35	41.7%
③ 組織を越えた人脈づくりのため	24	28.6%
④ FDやSDに関する情報収集のため	29	34.5%
⑤ 上司に参加をすすめられたため	24	28.6%
⑥ 過去の参加者(自身を含む)の評価が高いため	3	3.6%
⑦ その他	2	2.4%
アンケート回答者数		84

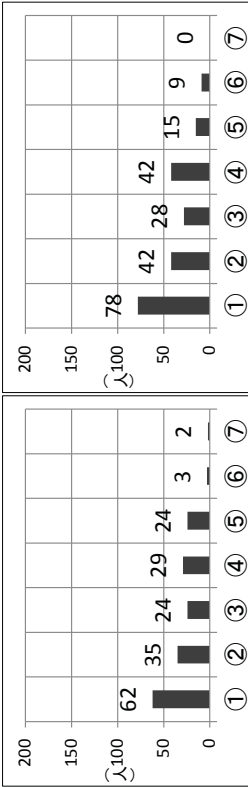
その他の記述内容

- ・ 関心のあるプログラムがあったため 1
- ・ 無回答 1

国公立

	私立	
	度数	割合
① 自分自身の能力開発のため	78	92.9%
② 組織の課題を解決するヒントを得るため	42	50.0%
③ 組織を越えた人脈づくりのため	28	33.3%
④ FDやSDに関する情報収集のため	42	50.0%
⑤ 上司に参加をすすめられたため	15	17.9%
⑥ 過去の参加者(自身を含む)の評価が高いため	9	10.7%
⑦ その他	0	0.0%
アンケート回答者数		84

私立



SPODフォーラム2018全体アンケート集計結果(規模別)

アンケート回答者数(規模別) 164名 (該当なし4名除く)

- ・ 5,000人以上 57名
- ・ 1,000人以上5,000人未満 57名
- ・ 1,000人未満 50名

回答期間:9/19(水)~10/3(水) 正午 ※フォーラム終了3週間後よりWEB入力にて実施

1. SPODフォーラムでの研修成果について

【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	39	68.4%	32	56.1%	25	50.0%
② どちらかといえはそう思う	17	29.8%	25	43.9%	24	48.0%
③ どちらかといえはそう思わない	1	1.8%	0	0.0%	1	2.0%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	57	100.0%	57	100.0%	50	100.0%
無回答	0		0		0	

【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	27	47.4%	19	33.3%	17	34.0%
② どちらかといえはそう思う	21	36.8%	26	45.6%	24	48.0%
③ どちらかといえはそう思わない	9	15.5%	12	21.1%	6	12.0%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%	3	6.0%
計	57	100.0%	57	100.0%	50	100.0%
無回答	0		0		0	

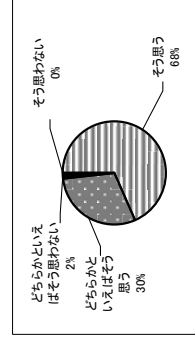
【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	25	43.9%	18	31.6%	19	38.8%
② どちらかといえはそう思う	28	49.1%	37	64.9%	29	59.2%
③ どちらかといえはそう思わない	4	7.0%	2	3.5%	1	2.0%
④ そう思わない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	57	100.0%	57	100.0%	49	100.0%
無回答	0		0		1	

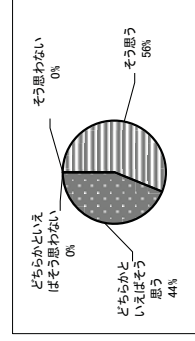
【業務や教育に対する意識や考え方が変わった】

	5,000人以上		1,000人以上5,000人未満		1,000人未満	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
① そう思う	11	19.3%	18	31.6%	19	38.0%
② どちらかといえはそう思う	35	61.4%	33	57.9%	26	52.0%
③ どちらかといえはそう思わない	9	15.5%	6	10.5%	3	6.0%
④ そう思わない	2	3.5%	0	0.0%	2	4.0%
計	57	100.0%	57	100.0%	50	100.0%
無回答	0		0		0	

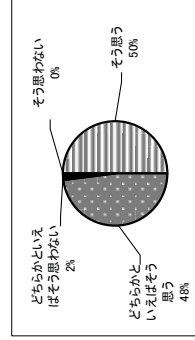
5,000人以上



1,000人以上5,000人未満



1,000人未満



【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

5,000人以上	
度数	割合
① そう思う	30 52.6%
② どちらかといえそう思う	26 45.6%
③ どちらかといえはそう思わない	1 1.8%
④ そう思わない	0 0.0%
計	57 100.0%
無回答	0

【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している】

5,000人以上	
度数	割合
① そう思う	19 33.3%
② どちらかといえはそう思う	28 49.1%
③ どちらかといえはそう思わない	10 17.5%
④ そう思わない	0 0.0%
計	57 100.0%
無回答	0

【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している】

5,000人以上	
度数	割合
① そう思う	15 27.3%
② どちらかといえはそう思う	24 43.6%
③ どちらかといえはそう思わない	15 27.3%
④ そう思わない	1 1.8%
計	55 100.0%
無回答	2

【今後もフォーラムをはじめ、SPODが提供するプログラムに参加したい】

5,000人以上	
度数	割合
① そう思う	33 61.1%
② どちらかといえはそう思う	18 33.3%
③ どちらかといえはそう思わない	3 5.6%
④ そう思わない	0 0.0%
計	54 100.0%
無回答	3

1,000人以上5,000人未満	
度数	割合
29	51.8%
25	44.6%
2	3.6%
0	0.0%
56	100.0%

1

1,000人未満	
度数	割合
15	30.0%
30	60.0%
5	10.0%
0	0.0%
50	100.0%

2

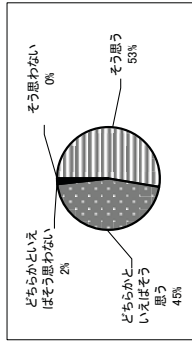
1,000人未満	
度数	割合
15	30.0%
22	44.0%
10	20.0%
3	6.0%
50	100.0%

0

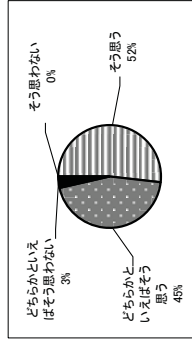
1,000人未満	
度数	割合
27	54.0%
20	40.0%
3	6.0%
0	0.0%
50	100.0%

0

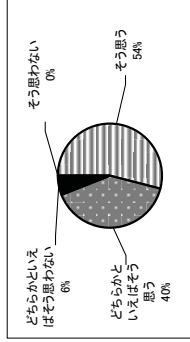
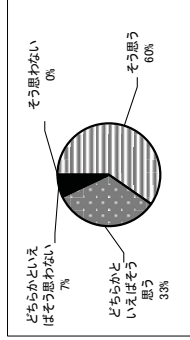
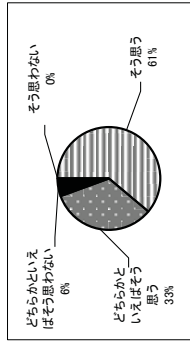
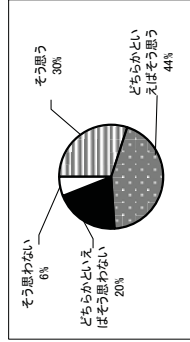
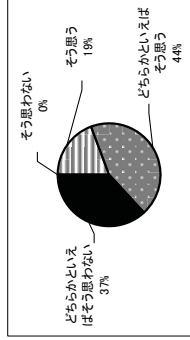
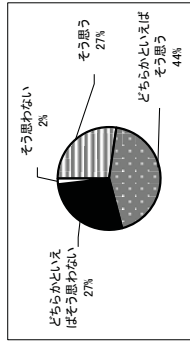
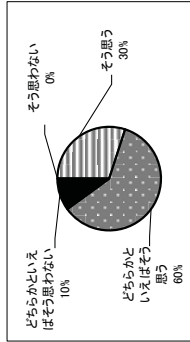
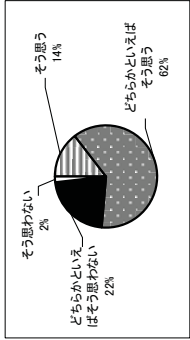
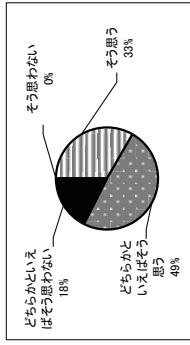
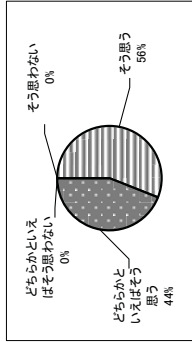
5,000人以上



1,000人以上5,000人未満



1,000人未満



2. 感想、ご意見、ご要望等（別紙参照）

3. 参加者ご自身について

【所属先1】

	5,000人以上	1,000人以上5,000人未満	1,000人未満
	度数	度数	度数
	割合	割合	割合
① SPOD加盟校	33	37	33
② SPOD加盟校外	24	20	17
	57	57	50
	100.0%	100.0%	100.0%
計			
無回答	0	0	0

【所属先2】

	5,000人以上	1,000人以上5,000人未満	1,000人未満
	度数	度数	度数
	割合	割合	割合
① 大学	56	50	27
② 短期大学	0	4	14
③ 高等専門学校	0	2	9
④ その他	0	0	0
	56	56	50
	100.0%	100.0%	100.0%
計			
無回答	1	1	0

【所属先の学生数】

	5,000人以上	1,000人以上5,000人未満	1,000人未満
	度数	度数	度数
	割合	割合	割合
① 10,000人以上	13	0	0
② 5,000人以上10,000人未満	44	0	0
③ 1,000人以上5,000人未満	0	57	0
④ 1,000人未満	0	0	50
⑤ 該当なし	0	0	0
	57	57	50
	100.0%	100.0%	100.0%
計			
無回答	0	0	0

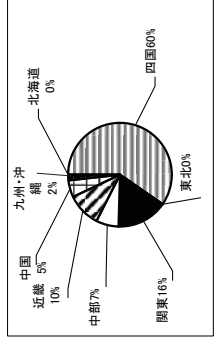
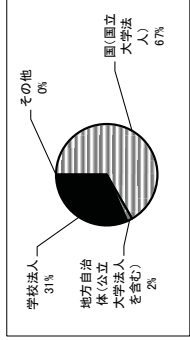
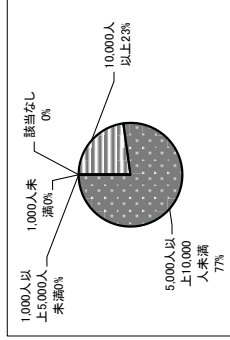
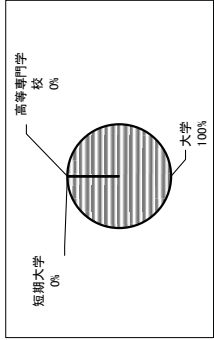
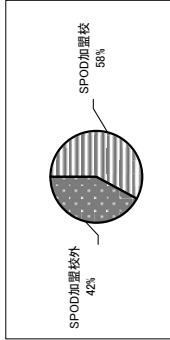
【所属先の設置者】

	5,000人以上	1,000人以上5,000人未満	1,000人未満
	度数	度数	度数
	割合	割合	割合
① 国(国立大学法人)	38	12	12
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	1	11	6
③ 学校法人	18	33	31
④ その他	0	0	1
	57	56	50
	100.0%	100.0%	100.0%
計			
無回答	0	1	0

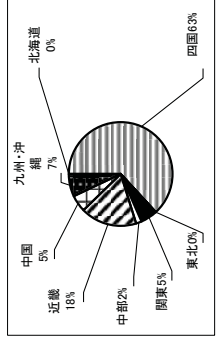
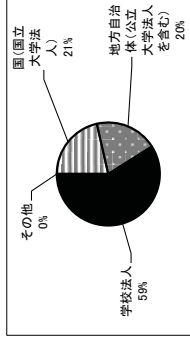
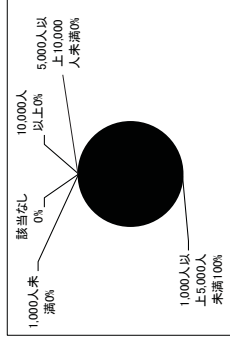
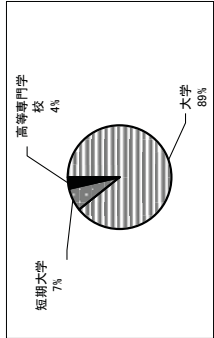
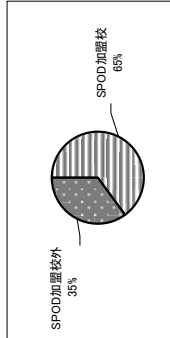
【所属先の所在地】

	5,000人以上	1,000人以上5,000人未満	1,000人未満
	度数	度数	度数
	割合	割合	割合
① 四国	34	36	32
② 東北	0	0	2
③ 関東	9	3	2
④ 中部	4	1	2
⑤ 近畿	6	10	7
⑥ 中国	3	3	4
⑦ 九州・沖縄	1	4	1
⑧ 北海道	0	0	0
	57	57	50
	100.0%	100.0%	100.0%
計			
無回答	0	0	0

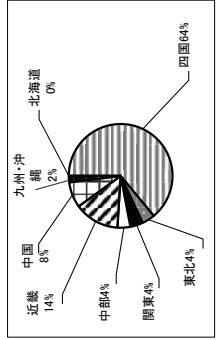
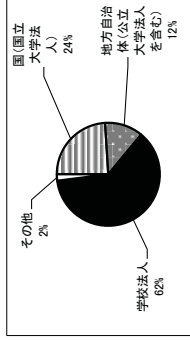
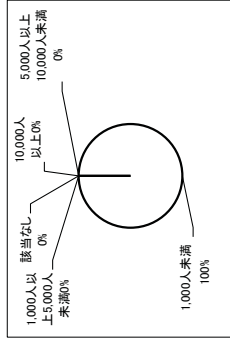
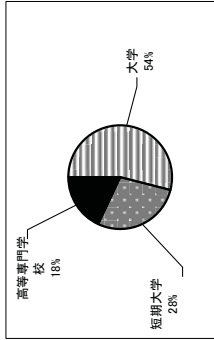
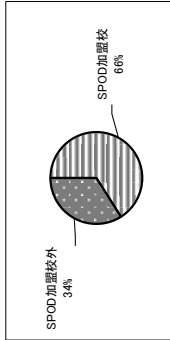
5,000人以上



1,000人以上5,000人未満



1,000人未満



平成31年度SPOD内講師派遣プログラム概要(案)

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

カテゴリ	新 No	No.	H31 新規	H30 新規	H29 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
コンサル テーション	1	1				SPOD 課題発見コンサルテーション	コンサルティ ング	FD・SDの現状と課題に関する情報交換、成功事例の紹介等を行いながら当該組織においてFD・SDを効果的に進めるためのコンサルティ ングを行います。FD・SDに取り組んでいるがマンネリ化してきた、担当者が行き詰っているなどの課題がある場合に最適なプログラムです。 教職員全員を対象とせず、管理職やFD・SD担当者等と小規模のディスカッション形式で実施します。
カリキュラム 改善	2	2			○	3つのポリシー（ディプロマポリシー、カリ キュラムポリシー、アドミニッジョンポリシー） 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年度からは学校教育法施行規則で3つのポリシー（ディプロマポリシー、カリキュ ラムポリシー、アドミニッジョンポリシー）の策定と公表が義務付けられました。どの大学等も3つのポリシーを明文化しているはずですが、例えば 履修系統図やカリキュラム・チェックリストなど、明文化されたカリキュラムポリシーをより詳細に説明するツールもいろいろあります。愛媛大学 などの事例を紹介しつつ、3つのポリシーをどうやって策定し、教育改革のためにどのように活用してゆくべきなのか、みなさんと考えます。
授業改善・ 教授法	3	3				学生の学びを促すシラバスの書き方	シラバス、（教授法、評価）、授業デ ザイン	シラバスは、授業デザインの基本であり、より良いシラバスを作ることにより良い授業を作るための出発点となります。しかし、シラバスを作る ためには、様々な授業形態、評価方法といった知識がなければなりません。また、授業全体をわかりやすく構築するデザイン力も必要となり ます。本プログラムでは、参加者の皆さんに良い授業のヒントを持ち帰っていただくため、シラバスの定義、授業内容、目的・目標の設定、授 業内容、スケジュールのデザイン、評価方法の選択について具体例を示しながら解説します。また、学生の時間外学習を促す事例も紹介しま す。シラバスを持参の上参加いただければ、その場でブラッシュアップしていただくことができます。
授業改善・ 教授法	4	4				もっとわかりやすくするグラフィック・シラバ スの作成方法	シラバス、（教授法、評価）、授業デ ザイン	シラバスは、学習目標やスケジュールが書かれた、授業に関する最大重要文書と言えます。ところが、教員が期待するほどには、学生は注 意深くシラバスを読んでいるという事実です。たとえ、学生が読んだとしても、教員が持つ背景知識を踏まえてシラバスの内容を理解するこ とは困難です。 グラフィック・シラバスとは、学習内容をフローチャート、ダイアグラム、樹形図として一枚のマップに表現したものです。学生はこれを読むこ とによって、学習目標や内容を効果的に理解できるだけでなく、容易に記憶にとどめることができます。また教員は、これを通して、自らの授業 内容やキーワードを精選し、構造を明確化し、より円滑な流れで授業の再構成を行うことができます。 本プログラムでは、グラフィック・シラバスの意義や特徴を簡単に説明した上で、参加者全員が自らの授業についてグラフィック・シラバスを書 く個人ワークに取り組みます。ペア・ワークによるブラッシュアップを経て、再度、個人ワークに取り組みます。参加者は担当している授業のう ち、どれか一つのシラバスを持参ください。
授業改善・ 教授法	5	5				発達障がい学生にもわかりやすい授業 づくり	学生支援、修学支援、授業デザイ ン	近年、授業設計の中に、発達障害等の学生の支援としてユニバーサルデザインの視点を生かした授業づくりが行われるようになりました。資 料の作り方や授業での指示の出し方、グループワーク等の活動において、視覚的な情報を増やしたりすることにより、スムーズに伝わり学生 の授業内容へのつまずきが減ります。また、その授業づくりは、教室内容の多くにも、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 業内容の学生支援について考えていきます。
授業改善・ 教授法	6	6				学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	教授法、動機づけ	やる気(学ぶ意欲)は、学生の授業態度、授業外での自主学習の質や量、最終的に学習成果を決定する要因です。授業を通して学生のやる 気を引き出すことは私たちの大切な役割です。 DVD教材を使用する、グループ活動を行わせる、ゲーム的要素を盛り込む等、学生のやる気を引き出す方法は様々ですが、その場しのぎの 活動になってしまふと学習成果は期待できません。学生のやる気を引き出しそのやる気を保持するための理論的な枠組みを理解した上で、ど のような授業活動を行うのかを考えていく必要があります。本プログラムを通して、参加者の皆さんに学生のやる気を引き出すための理論的 な枠組みを理解していただき、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えます。本プログラムをよりインタラクティブで実りの あるものにするために、参加者の皆さんは、自分の授業において学生のやる気を引き出すためにどのような工夫を行っているのかを簡易書 きにしたメモをご持参ください。
授業改善・ 教授法	7	7				受講生が楽しく集中して参加する授業の 雰囲気作り	教授法、講義法、動機づけ	多くの学生は授業を睡くつもりで教室に集まっているわけではないわけではありません。そのようなアウェイな状況を一方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なく、でも難しい話を一方的に続けられればいくらがんばっても疲れて しまいます。そんな人々よりムードを一方で打ち払って明るくできたらいと思いませんか？ 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	8				大人数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)にさせる)講義、ということ になります。本プログラムでは、学生とコミュニケーションを取る方法、講義に参加させる方法や授業効果を高める方法など、大人数の学生を聴 衆とした「よい」講義をするために気を付けておくなければならない様々な授業スキルを、実例や実習を通して習得することができま。また 大人数講義でも取り入れることが可能な、簡単な参加体験型授業/アクティビ・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31年度SPOD内講師派遣プログラム概要(案)

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

カテゴリ	新 No.	H31 新規	H30 新規	H29 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
授業改善・ 教授法	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書ける方法はないか？ そんなお悩みの方にぴったりの手法があります。このワークショップでは、「試験紙」と「教科書」で組み立てる反転学習の手法を紹介します。これらの失敗しないグループワークの手法には、協同学習の要素が仕掛けとして盛り込まれていることを一緒に確認しましょう。試験紙法では、レクチャーより効率よく進められ、学生の成績を上げ、様々な能力も開花させることができます。 * 平成28年度まで実施していた「ティーチャラーニングに勝るアクティブ・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		○		アクティブラーニング実践(成功のための アイスパレイキング)	教授法、アクティブ・ラーニング	教授法にかかわらず、アイスパレイキングは必要です。効果的なアイスパ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はじめたどたん、受講生は凍り付いてしまいます。まずは初回の授業で十分なアイスパレイキングをしましょう。授業の最初にもアイスパ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しれません。
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」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、学習評価の方法を見直し、公平性・厳密性と効率性の両方を満たすものにするためのヒントを持ち帰ることができます。シラバスを持参の上参加いただければ、その場でブラッシュアップしていただくことができます。
プログラム 開発	14				授業アンケートを早直しませんか？ ～アンケートの効果的実施と活用方法～	授業アンケート	授業アンケートは、日本において最も一般的な授業改善の一つだと言えます。一方で、形式的な実施に陥っている(マンネリ化)という声も聞きます。「やりっぱなし」にせず、効果的に実施するためには、どうしたらよいのでしょうか、またその結果をどのように活用したらよいのでしょうか、本プログラムでは、国内外の様々な事例を紹介しながら、上記の問いを考えていきます。開催校のアンケートを持参いただければ、項目の検討を行うワークを入れることができます。
プログラム 開発	15				ティーチャング・ポートフォリオ入門 ～教育実践のリアレンジョン～	ティーチャング・ポートフォリオ	本プログラムでは、ティーチャング・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、ティーチャング・ポートフォリオが、教育改善や教育業績評価にいかなる点で役立つかといった必要性と有効性について、また、ティーチャング・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。ティーチャング・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		○		高専教育スキルの共有と伝承 ～私たちは、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、総合的な教育が阻害されることもありそうです。そして学生クライシス(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。 画一的教育を目指すのではなく、多様で効果的な教育をつなぐ媒介として、「高専教育スキルアーカイブ(高専教員による学生指導・支援のコメントや例を説明する映像のWebアーカイブ、IVTRは3分程度×約200本)」を紹介します。これを用いたケーススタディを行うとともに、学内で実施可能な教員研修のモデルを検討し、その趣意のコンツを共有します。 VTRコメントターの多くが高専教員であるため、「高専教育スキルアーカイブ」として、「高専教員の助言を受けつつこれを制作し、大学教員によるVTRも収録しています。高等教育として、この教育スキルアーカイブは大学とも共有できるものと考えています。
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方法を紹介し、グループによるミニワークで確認します。 取り上げるのは、「アプローチワーク、個人名空間、肯定的フィードバック、Think-Pair-Share、Think-Pair-Share、Illusion of choice、ラウンド意見交換」などです。

平成31年度SPOD内講師派遣プログラム概要(案)

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

カテゴリ	新 No	H31 新規	H30 新規	H29 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
高専向け	ー	18	中止		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、反転授業に注目しています。一方で、そこには、「準備に時間がかかる」、「講義VTRの事前視聴をしてこない」、「アクティブ・ラーニングとの接続が難しい(話し合いが拡散して、学習成果が見えない)」などの懸念や課題などがあります。 PPTをベースとする講義VTR作成ワーク体験を経て、学生による講義VTR視聴をふまえ、実授業では「書・話・読・発表する」ことによるアクティブ・ラーニングを実施するスタイルの反転授業について、これらの課題を解決し授業者の不安を軽減する手法を獲得します。
業務改善	18	19			職員のための企画力養成講座	企画力、プレゼンテーション力	大学等の職員に必要な能力として「問題発見・解決能力」がよく取り上げられています。本プログラムは、大学改革、業務改善を行っていく上での「問題発見・解決能力」と「企画提案力」の手法を学ぶものです。このプログラムで身につけた手法や企画書を実際に大学等に持ち帰り、上司や大学等に提案できるよう、実践に即したスタイルで行います。大学等や今の業務に疑問や改善点を持たれている職員の方はもちろん、どうやって見つけたらよいのか、提案したら良いのか分らない職員の方もご参加ください。
業務改善	19	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どのように行えば良いのでしょうか？判断や決断が速やかな人は好感を持たれますが、その判断や決断が誤っていると信頼を失います。また一方で、決定しやすい判断が良い判断とは限りません。 このように、本セミナーでは、判断力と決断力の違い、それらを効果的に行うために必要な条件を理解した上で、実践トレーニングを行うことで参加者の皆さんの判断力・決断力スキルの上昇を図ります。 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	20	21			インストラクショナル・デザイン(ID／教育設計)を活用した企画・立案マネジメント	企画立案マネジメント、現状分析	本プログラムでは、問題解決手法であるインストラクショナル・デザイン(ID／教育設計)を理解し、その後、ワークショップ形式にて、自身の業務実践の場活かせる業務の効率化や課題解決に向けた方策が見出せるようになることを目指します。まず、自身の大学等や業務や教育の改善・改革を推進したいと考えている事例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を行います。次に、目標とのギャップを明確に認識し、ゴールに向けて方略・戦略をデザインするための方法論を学び、改革の一端を担う際の効果的な思考を身につけます。
業務改善	21	22			コアディネート力養成講座	合意形成、調整、ゴール設定	仕事におけるコアディネートとは、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)・個々の利害になるよう関係を形成し、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アディネート力です。職場におけるコアディネーターという役割は、物理的なシステムでは解決できない、人しか担当できない仕事と言えます。 本ワークショップでは、グループワーク等を通じて、チームの各メンバーが持つアイデアや意見、情報をうまく引き出し、まとめ、一つの目標達成に向かえるようにするまでのコアディネート力の実践とコンツについて、学んでいただけたらと思っています。
業務改善	22	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てとされています。イメージと連想をもとに放射状に思考を広げるところに特徴があり、ビジネスや教育現場において注目されています。 本プログラムは、実際に頭と手を動かしながらMind Mappingを体験することを通して、参加者自身の日々の実践へのヒントを持ち帰ることを目的として実施されます。
業務改善	23	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。後輩の成長を促す指導をするうえで役に立つのが、コーチングです。コーチングは、人材開発の一つの技法で、相手の目標達成を促すためものです。相手に答えを提示するのではなく、コミュニケーションをとおして相手のもつ答えを引き出す点に特徴があります。本プログラムでは、コーチングの理論やさまざまなスキルについて学習します。職場での具体的な事例をもとに、コーチングのさまざまなスキルを理解し、職場で活用できるように目指します。また、コーチングのスキルは、学生を指導するうえでも役に立つものです。
業務改善	24	25			リーダーシップ入門	組織運営、リーダーシップ	どのような組織においても、数々のミッションやタスクを効率良く果たしていくためには、当該組織を円滑に機能させ、その有効性を増す仕方でリーダーシップを発揮する人の存在が欠かせません。このようなリーダーシップは学習や実践によって体得することが可能です。本プログラムでは、まずリーダーシップに関する基礎的知識を概観し、その後、それらを実際の職場においてどのように応用・適用することができるかについて、受講者同士のグループワーク、ディスカッション等を通じて検討することを目的とします。
業務改善	25	26			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、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・共有するの、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。

平成31年度SPOD内講師派遣プログラム概要(案)

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

カテゴリ	新 No	H31 新規	H30 新規	H29 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
業務改善	26	27			教学IR入門	教学IR、学内データ、教育改善	学長のリーダーシップを中心とする組織運営および経営強化の要請を背景として、IR(Institutional Research: 機関調査)の重要性が認識され始めています。IRは「機関の政策立案、政策形成、意思決定を支援するための情報を提供する目的で、高等教育機関の内部で行われる調査研究」と言われています。本プログラムでは、教育改善に資するデータの収集と分析を可能にする教学IRを取り上げます。まず、教学IRとはどのような活動なのかを共有します。その後、ワークとディスカッションを通じて、身近にある学内データを用いた教育改善について考えます。
業務改善	27	—	○		教学IRデータを適切に取り扱う	教学IR、データの収集と保管、分析前準備、ガイドライン、Excel	教学IRデータの分析にあたっては、データの収集やクレンジングといったような、分析に至るまでの準備が必要です。また、データを適切に取り扱うためにはガイドラインのようなルールづくりも大切です。そこで本プログラムでは、データの収集と保管、分析前準備の基本的なポイントを押得することを目的とします。なお、本プログラムで行うグループワークや演習は、データ分析に使える最も基本的なツールであるExcelを用いて行われます。
業務改善	28		○		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、クレーマー	近年、大学等においても、様々なトラブルが発生し、個人がクレーム情報を簡単に発信する事ができる便利すぎる世の中となっています。クレームは、突然発生し、そのため思い通りの対応ができないものです。クレームを最小限にとどめるため、クレームに對する「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、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	29		○		タイムマネジメント入門	スケジュール管理、段取り、仕事の基本習慣	近年、大学等の事務職員の仕事は高度化・複雑化し、複数の仕事を同時並行的に進めなければならない場面も多くみられます。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を習得し、日常の仕事がはかどる基本習慣を養うことを目指します。
業務改善	30	30		○	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れたでしょう。本プログラムは、こうした日々の経験の意味を、経験学習の文脈から捉え直し、ご自身のこれまでのキャリア、現在の業務、これからの展望を考える機会となるよう構成しています。経験学習はどのような考えから生まれたのか、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生かしていくことができるのかなどについて、レクチャーとグループワークを通して理解します。
業務改善	31	31			組織の力を引き出す観察力養成講座	観察力、コミュニケーション、組織マネジメント	組織の運営に、なぜ観察力が必要なのでしょう。組織とは二人以上が集まって同じ目的をもってともに動く集団であり、組織を円滑に運営するためには、自分とメンバーを深く知ることが必要です。例えば、職場で後輩ができた時、役職についていない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。あなただけ、日頃、同僚や後輩の何を観察していますか、相手の心身の状態を正確に把握し、適切な対応をするためには、表面的な情報だけでなく、その奥にある真の情報をつかむための観察力を養うことが必要です。本プログラムでは、組織や集団の理念や目標の達成に寄与するため、メンバー個々の能力を最大限に引き出し、真のコミュニケーションが取れる可能性を高めることを目的とします。グループワーク等を組み入れながら、自分とメンバーを知る方法を探っていきます。
人材育成・人事制度	32	32			スタッフ・ポートフォリオ入門～職員と大学が共に輝くために～	自己理解、メンタリング、業務整理	スタッフ・ポートフォリオとは、職員自らがキャリア形成を図れ、組織としてはこれにより職員一人ひとりの可能性や潜在能力を知ることができるとのツールのことです。本プログラムでは、スタッフ・ポートフォリオの詳しい定義やその有益性を説明した後に、SPOD-SDでの活用例及び愛媛大学での導入例や実際にスタッフ・ポートフォリオを作成した職員の声を聞き、実例を示します。
人材育成・人事制度	33	33			持続可能なSDプログラムの開発手法	SDプログラム開発	スタッフ・ポートフォリオは大学等や大学等の職員人事マネジメントにどのような影響や効果を与えるのでしょうか。また、職員個人にどのような影響や効果があるのでしょうか。さらに、スタッフ・ポートフォリオは簡単に作成することができるのでしょうか。作成する場合に重要なことは何でしょうか。このような疑問を一つずつ解決できるようにプログラムとなっています。
人材育成・人事制度	34				人事人材育成ビジョンの必要性	人材育成ビジョン	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らない。本プログラムはそのプログラム開発のための手法を学ぶ作業を行います。

平成31年度SPOD内講師派遣プログラム概要(案)

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

カテゴリ	新 No	No.	H31 新規	H30 新規	H29 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
人材育成・ 人事制度	35	35			○	高等教育機関の職員に必要な能力と専門性	高等教育機関職員、SD、意識決定力 汎用的能力、専門性	高等教育機関を取り巻く環境の変化や、大学改革の進展に伴い、高等教育機関の職員に求められる能力も高度化、多様化しています。さらに、大学設置基準では「職員が大学の運営に必要な知識・技能を身につけ、能力・資質を向上させるための研修の機会を設けることその他必要な取り組みを行うこと。」として平成29年4月1日付けでSDが義務化されることになりました。本プログラムでは、高等教育機関を取り巻く環境・改革を理解し、これからの高等教育機関職員に求められる能力と専門性について説明することができるようにすることを目指します。
人材育成・ 人事制度	36	—	○			ケースメソッドを用いた職員のための能力開発	ケースメソッド SD、意思決定力 他者理解	本プログラムは、ビジネススクールや教師・看護師養成で用いられる教授法「ケースメソッド」を単なる知識として理解するだけでなく、参加者がケースメソッド型ワークショップを実際に体験することを通して、今後SDを自大学等で企画・運営していく中で活用していくためのヒントやエッセンスを学習する機会として提供します。
学生支援	37	36				学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	学生支援	学内での学生活動の中心となるリーダー育成や学生同士によるピア・サポートが新たな学生支援として注目を浴びています。四国内でもそのような取り組みが盛んにおこなわれており、それらの事例と教職員がどのように関与していけば良いのかのコツの紹介を複数大学の事例紹介を機り交ぜながら進めます。必要に応じ、取り組みに關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	37				学生の主体性を促す学習支援	学習支援、事例紹介	学生たちの主体的な学びを促進するために、私たち教職員は授業や日常の学生生活の中で様々な支援を行っています。たとえば、予・復習、参考書や有益な情報の提供、学習に関わる助言、あるいは学習支援のための施設整備などです。このような支援では、学生の現状や抱える課題に沿った方法・対応が求められます。本プログラムでは、国内の学習支援の現状と他大学の実践事例を紹介した後、所属大学等の学習支援に関する現状や課題を参加者間で共有し、実施可能な学習支援の方法について考えていきます。
学生支援	—	38	中止	○		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	各大学等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等も多いのではないのでしょうか。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します。米国の取組をヒントにして、所属大学等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。
学生支援	39	39		○		現代学生の理解と関わり方	学生支援、メンタルヘルス、ソーシャル・スキル	本プログラムでは、多様化する学生像を概観した上で、自分がこれまでに経験してきた学生の姿と現代学生の姿の違いを理解することとにも、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べき注意点やコツを身につけることを目的とします。また、 ソーシャル・スキル(社会性)教育の例や若者のメンタルヘルスに関する現代的トピックを取り上げ、学生理解の一助とします。
学生支援	40	40		○		障がいをもつ学生の理解と支援	障がい学生支援	平成28年に障害者差別解消法が施行され、大学等においても障害者への不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供が求められるようになりました。大学等における障がい学生支援は取り組むべき重要な課題となっています。本プログラムでは、障がい学生の現状を概観し、大学等で行う支援方法の例や、学内外の連携システムについて紹介します。
危機管理 学生支援	41	—	○			危機管理ケーススタディによる、学生支援体制の構築	危機管理、学生支援、FD	入学試験中の受験生の嘔吐、夜間(もしくは休日)の警察からの学生引き取り要請電話、警察からの学生に関する情報の提供要請、クラブの県外試合時の学生事故、乗運障がいによるケルンカ、教員によるパワーハラスメントに関する学生の訴え、津波警報発令による住民の学校避難など、学校の組織的対応の準備が懸念される状況は少なくありません。高事におけるケーススタディをとおして必要な危機管理・学生支援のフローやシステムを確認します。それは、そのまま各校における教員FDのモデルとなります。
危機管理	42	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	43	42			○	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、今や選抜では通れないリスクマネジメントについて、教職員に求められる権利義務を理解した上で、事件・事故等の対処方法、予防策の構築方法について学び、①大学等における危機管理とは何かを理解し②事件・事故等に自ら判断を行い、対処することができ③事件・故等の予防策を構築することができるようになることを目指します。入門編、実践編、特論編(事業継続計画(BCP))に分けて実施することができま

平成31年度SPOD内講師派遣プログラム概要(案)

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

カテゴリ	新 No	H31 新規	H30 新規	H29 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
事例紹介	44	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。

【実施日：20●●年●月●日（●）】

【学校名をご記入ください】

【講師派遣プログラム名：プログラム名をご記入ください】

様式1

平成31年度 SPOD内講師派遣プログラムアンケート（案）

あてはまる番号を塗りつぶしてご回答ください。訂正する場合は 消しゴムでよく消してください。

1. 参加者ご自身について

職種

① 教員 ② 職員 ③ 学生 ④ その他（ ）

2. 研修の実施体制について

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

設 問		回 答			
(1)	研修目的や内容についてある程度知った上で参加した	④	③	②	①
(2)	自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した	④	③	②	①
(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	④	③	②	①
(4)	研修の実施時期は適当だった	④	③	②	①
(5)	研修会場は快適な環境だった	④	③	②	①
(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	④	③	②	①
(7)	研修は全体的に満足できるものだった	④	③	②	①

3. 講師及び内容について

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

設 問		回 答			
(1)	到達目標は明確に示されていた	④	③	②	①
(2)	講師の用意した教材はわかりやすかった	④	③	②	①
(3)	わかりやすい順序ですすすめられた	④	③	②	①
(4)	講師の言動は学習意欲を高めた	④	③	②	①
(5)	自分の業務に活かせる内容だった	④	③	②	①
(6)	自分に必要な知識やスキルを身につけることができた	④	③	②	①
(7)	受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う	④	③	②	①
(8)	満足できるものだった	④	③	②	①

4. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

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

ご協力ありがとうございました。

平成30年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」

活動報告書（冊子版）構成（案）

1. 会長挨拶 → 会長（愛媛大学 大橋学長）
2. SPOD事業の概要 → SPOD案内チラシ
3. 平成30年度事業計画 → SPOD事業計画
4. 平成30年度全体総括 → 全体総括，実施内容／成果
5. 平成30年度活動実績
 - （1）共通事業
 - ①SPODフォーラム
 - SPODフォーラム2018の概要，チラシ，受講者数，アンケート結果等
 - ②その他共通事業
 - SPOD内講師派遣の概要，実施状況一覧，研修プログラム一覧，
遠隔システム配信校一覧，調査研究に関する概要，情報提供サービスの状況等
 - （2）FDプログラム → 実施日程，実施場所，主催，受講者数等
新任教員，ティーチングポートフォリオ，各種FDプログラム等
 - （3）SDプログラム → 実施日程，実施場所，主催，受講者数等
各種SDプログラム，SPOD-SDC名簿等
 - （4）SPOD運営 → 会議開催日程，SPOD事業の定量的指標等
6. 平成30年度各加盟校の取組報告
7. 平成29年度事業評価委員会からの事業評価について → 評価，対応，要項，名簿
8. 平成31年度事業について → 平成31年度SPOD事業計画（案）

参考資料 ・ネットワーク規約，役員名簿，SPOD10周年記念講演記録

平成30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30年度事業計画
4. 平成30年度全体総括
5. 平成30年度活動実績

（1）共通事業

①SPODフォーラム

- ・トップリーダーセミナー（2回）→概要，アンケート結果

②その他共通事業

SPOD内講師派遣（加盟校単位 各1回 計25校）

→アンケート結果（受講者），

アンケート結果（担当者，1月15日（火）〆切で依頼済）

（2）FD事業

①新任教員プログラムの開発，実施

- ・新規採用教員研修（5回）

→基準枠組対応表，新任教員研修（5回）の実施要項，アンケート結果

②教育業績記録（ティーチング・ポートフォリオ）の開発

- ・ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ（2回）

→TPWSの実施要項，アンケート結果

(3) SD事業

SDプログラムの開発, 実施

- ・大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅠ～Ⅲ)
→ 実施要項, アンケート結果
- ・次世代リーダー養成プログラム(4回) → 実施要項
- ・職員のための講師養成講座(1回) → 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30年度各加盟校の取組報告

7. 平成29年度事業評価委員会からの事業評価について

8. 平成31年度事業について

※1～4, 6～8は冊子版と同内容

平成30年度 F D／S D活動の取組報告

学校名： 学校名を記載してください。

【平成30年度の教育改革に関わる動向】

平成30年度の貴学におけるF D／S D活動について総括コメントを記載してください。

【F D／S Dの取組事例ハイライト】

平成30年度に実施したF D／S Dの取組事例について記載してください。

事例については、S P O D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】

F D／S D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。

【F D／S Dに関わる次年度の課題】

平成30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（S P O D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30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F D／S D分科会の資料として、関係者に配付する予定です。

「研修プログラムガイド2019」及びウェブ掲載原稿の作成について（案）

（趣旨）

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

（対象プログラム）

全SPOD加盟校の1～5のプログラム

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

（研修プログラムガイド全体構成）

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

【1】表紙

【2，3】研修プログラム一覧

【4】教員・職員の方へ

- ・SPODフォーラム概要
- ・SPOD内講師派遣プログラム概要

【5】主に教員の方へ

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

【6】主に職員の方へ

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

【7】ホームページの紹介，SPODとは

【8】裏表紙

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

（ウェブサイト掲載内容）

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

（原稿作成）

【研修講師】

- ・「**SPOD開放プログラム原稿（様式1－2）**」により担当プログラムの原稿作成をお願いします。記載にあたっては、「研修プログラムガイド2018」、今年度のイベント情報ページの各プログラム記載内容及び「**様式1－2**」の備考欄（記入上の留意事項等を記載）を参考にしてください。
- ・各加盟校事務担当者へ、各校が定める期日までに「**様式1－2**」を提出してください。

【各加盟校事務担当者】

- ・研修講師から提出された「**SPOD開放プログラム原稿（様式1－2）**」のセルをコピーし、「**SPOD開放プログラム一覧（様式1－1）**」の「001」～「020」のシート（各プログラム原稿「**様式1－2**」の貼り付け用シート）に、開催日の早いプログラムが「001」になるよう、貼り付けていってください。なお、プログラム数が20に満たない場合はシートが余っても構いません。
- ・「**様式1－1**」の太枠内を記入してください。
- ・「**学内向け研修プログラム一覧（様式2）**」により、学内向けプログラムを記入してください。記入にあたっては、「平成30年度学内向け研修プログラム一覧（別添）」を参考にしてください。
- ・各県のコア校へ「**様式1－1（様式1－2を貼り付けたもの）**」及び「**様式2**」を提出してください。

【各コア校事務担当者】

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

（発行時期等）

発行時期：平成31年4月上旬

発行部数：A4サイズ 7,500部（SPOD加盟校 教員4,624＋職員2,344＋予備532部）

※教職員数は平成31年度負担金積算根拠数による。

※平成30年度の発行部数：7,500部

編集責任校：愛媛大学（担当：教育・学生支援機構教育企画室，SPOD事務局）

※作成にあたっては、各コア校と連携・協力して行う。

(作成スケジュール)

提出締切等	提出様式等	提出元→提出先等
各校で定める期日	・ S P O D 開放プログラム原稿【様式 1-2】	研修講師→各加盟校
平成 3 1 年 2 月 1 日 (金)	・ S P O D 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】 ※ S P O D 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 3 1 年 2 月 8 日 (金)	・ S P O D 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 ※ S P O D 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) → S P O D 事務局
平成 3 1 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 3 1 年 3 月下旬	【ウェブサイト】 イベント情報 H P 掲載完了	
平成 3 1 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

所属機関名	大学等名を入力
-------	---------

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

シート名	日程	プログラム名	開催大学	対象	選属	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 力	選択してください 力	選択してください 力	選択してください 力						
002	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力 力	選択してください 力	選択してください 力	選択してください 力						
003	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力 力	選択してください 力	選択してください 力	選択してください 力						
004	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力 力	選択してください 力	選択してください 力	選択してください 力						
005	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力 力	選択してください 力	選択してください 力	選択してください 力						
006	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力 力	選択してください 力	選択してください 力	選択してください 力						
007	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力 力	選択してください 力	選択してください 力	選択してください 力						
008	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力 力	選択してください 力	選択してください 力	選択してください 力						
009	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力 力	選択してください 力	選択してください 力	選択してください 力						
010	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力 力	選択してください 力	選択してください 力	選択してください 力						
011	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力 力	選択してください 力	選択してください 力	選択してください 力						
012	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力 力	選択してください 力	選択してください 力	選択してください 力						
013	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力 力	選択してください 力	選択してください 力	選択してください 力						
014	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力 力	選択してください 力	選択してください 力	選択してください 力						
015	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力 力	選択してください 力	選択してください 力	選択してください 力						
016	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力 力	選択してください 力	選択してください 力	選択してください 力						
017	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力 力	選択してください 力	選択してください 力	選択してください 力						
018	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力 力	選択してください 力	選択してください 力	選択してください 力						
019	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力 力	選択してください 力	選択してください 力	選択してください 力						
020	〇月〇日(〇)	入力してください。	大学等名を入力 力	選択してください 力	選択してください 力	選択してください 力						

(留意事項)

1. 平成31年2月1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の上、平成31年2月8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			
001	9月4日(火)	大人数講義法の基本(遠隔配信のみ)	愛媛大学	FD	あり	継続						
002	11月8日(木)～9日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベル1)第2回	愛媛大学	SD	なし	継続						

SPOD開放プログラム原稿

※プログラムガイド2019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。

シート名 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,ブレ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。	<記入例>教員、教職員、新任教員、主任級職員 等 ■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) 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」 「...以上の変遷大学教職員」→「...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。
9 【対象校】	入力してください。	<記入例>SPOD全加盟校、〇〇県内SPOD加盟校 等 ■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)
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、SPODホームページの左上「イベント情報」より、右上の「年間一覧」及び「イベント情報検索」内のテーマ欄をご参照ください。										
		↑【授業の基本、参加型学習、ICT、多様な学生への支援、総合プログラム、ブレFD、ポートフォリオ、マネジメント、職場における多様性と健康、授業改善、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。											
	レベル <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 33%;">ミクロ</td> <td style="width: 33%;">ミドル</td> <td style="width: 33%;">マクロ</td> </tr> <tr> <td>個々の教員</td> <td>教務委員</td> <td>管理者</td> </tr> <tr> <td>授業・教授法</td> <td>カリキュラム・プログラム</td> <td>組織の教育環境・教育制度</td> </tr> </table>	ミクロ	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			
ミクロ		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31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31年度に各大学等において、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2019」やSPODウェブサイトに掲載予定ですので、**平成31年2月1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31年2月8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. 「平成30年度学内向け研修プログラム一覧(参照1)」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8日(月)～9日(火)	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「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会
及びFD／SD分科会 実施要項（案）

主 催：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）
日 時：平成31年3月中旬～下旬 13：00～16：00
場 所：（総会）愛媛大学城北キャンパス
総合情報メディアセンター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
実施状況について（25分）
13：30 平成31年度の「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業の
運営について（30分）
14：00 質疑応答（30分）
14：30 閉 会

2. FD／SD分科会 ※FD分科会及びSD分科会を2箇所で開催

15：00 各加盟校での取り組み状況の報告
今後の具体的な事業の進め方について
意見交換 など
16：00 閉 会

平成30年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」

会計監査実施要項（案）

日 時：平成31年3月 10：30～11：30（予定）

場 所：愛媛大学城北キャンパス愛大ミューズ

出席予定者： 監事 田村 禎通（徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部学長）

監事 濱中 俊一（高知工業高等専門学校長）

対 応 者：小林直人企画・実施統括者（愛媛大学），SPOD事務局

実施内容：①平成30年度事業予算執行状況報告

②平成30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31年3月中旬～下旬開催のSPOD総会において報告予定。

平成30年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」(SPOD)

事業評価委員会実施要項(案)

(趣旨)

平成30年度における「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(ネットワーク略称=SPOD)」の活動内容や前年度の評価委員からの指摘事項に対する改善状況について、実績報告書をもとにSPOD事業評価委員会委員から評価を行っていただき、今後の事業推進に役立てる。

(主催)

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

(日時)

平成31年2月または3月(3時間程度開催予定)

※各委員との日程調整後、正式に決定する。

(場所)

愛媛大学城北キャンパス愛大ミューズ(松山市文京町3番)

(参加予定者)

SPOD事業評価委員会委員

福島一政委員(追手門学院大学), 佐藤浩章委員(大阪大学),

桂良彦委員(大学コンソーシアム京都)

SPOD関係者

ネットワークコア校のSPOD-FD/SD担当者

(事務担当)

愛媛大学教育学生支援部教育企画課(SPOD事務局)

平成30年度 SPOD調査・研究について

1. SPOD調査・研究に関する出張について

一般社団法人大学行政管理学会「2018年度第22回定期総会」(於：桜美林大学)

日 時：2018年9月1日(土)、2日(日)

出張者：愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 特任助教 上畠洋佑

愛媛大学教育学生支援部 愛媛大学SD統括コーディネーター 吉田一恵

- ・9月1日(土)は、基調講演、ワークショップ等に参加した。
- ・9月2日(日)は、研究・事例研究発表にて研究発表を行った。

2. 研究発表について

タイトル：愛媛大学のSD事業はなぜ継承できているのか？

発表者：上畠洋佑、吉田一恵

研究目的：SPOD事業が10年目を迎えるにあたり、特に愛媛大学に焦点をあて、なぜ、どのようにSPOD事業が継承されているのか明らかにすること。

研究方法：愛媛大学の4名のSPOD事業関係者にインタビューを実施した。

インタビューデータを質的手法で分析を行った。

研究結果：事業を継承する上では、役職の階層ごとの役割が存在した。

日常業務の履歴を後任にもわかりやすい形で残す組織の習慣があった。

記述によるマニュアルと口承によるマニュアルが存在した。

研究成果：大学の事務組織が担う事業の継承における重要な点を明らかにできた。

SPOD事業関係者のオーラルヒストリーを収集でき、10年間の歴史を整理し、振り返ることができた。

3. 本SPOD調査・研究の効果について

- ・大学職員の全国学会において、研究発表をすることを通して、SPODそのものの周知・広報を行うことができた。
(発表申込み人数43名、12発表中4番目の申込み人数)
- ・大学の事務組織が担う事業の継承における重要な点を明らかにし、可能な限り一般化を試みることにより、全国学会の構成員等に貢献することができた。
- ・SPOD事業の10年間の歴史を整理する端緒につくことができた。
(大規模事業における歴史編纂の重要性)
- ・全国の大学とのネットワーク化をはかるとともに、各発表を聴取することを通して、SPODに有益になりそうな知見を収集することができた。

愛媛大学の SD 事業はなぜ継承できているのか？

上島 洋佑（愛媛大学）

吉田 一恵（愛媛大学）

1. はじめに

スタッフ・ディベロップメント（以下「SD」）は平成 29 年度から大学設置基準により義務化されたが、SD に関する業務の責任や管轄を巡るセクショナリズムの弊害や組織間の軋轢が生まれることにより、各大学から葛藤や困惑、悲嘆の声を聞くことは少なくない。

このような背景のもと、愛媛大学では平成 20 年から人事課（管理部門）、教育企画課（教学部門）、教育企画室（教員組織）が“職職協働”と“教職協働”し、全国に向けた組織的な SD に関する研修等を生み出し、発展し継続させている。学外からは順風満帆に見えるかもしれないこのプロセスは、他大学と同様に決して平坦なものではなく、不定期かつ断続的に起こる自組織の現状や社会的背景を踏まえた課題を組織として克服し結実したものである。本発表では、愛媛大学の SD に関する取り組みを組織としてどのように継承してきたのかについて分析した結果を報告する。

2. 愛媛大学における SD の現状整理と研究目的

義務化にあたって SD は、各大学等が自ら企画・運営する研修だけでなく、大学関連団体等が実施する研修に職員が参加することも認められている。愛媛大学でも学内の職員向けに組織的に実施する SD と、学外向けに実施する SD に関する事業（以下「SD 事業」）が存在している。

愛媛大学における SD 事業は、文部科学大臣認定の教育関係共同利用拠点事業「全国の高等教育機関の組織力向上のための“教職員能力開発拠点”」（以下「拠点事業」）と、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク事業（以下「SPOD 事業」）である。これらは、四国エリアだけでなく全国の大学に向けて SD の機会を提供している。特に SPOD 事業は、2008 年度に文部科学省戦略的大学連携支援事業として採択された後、現在までに提供したプログラムへの参加人数は 2 万人を超えている¹。

本研究では特に SPOD 事業に着目し、これに関する業務を過去経験した、もしくは現在担当している職員 4 名にインタビューを行い、愛媛大学の SD 事業が 10 年間に渡り、なぜ、どのように継承されているのか明らかにすることを目的とする。

3. 先行研究

本研究のテーマである事業の継承に関する先行研究は、2 つの観点から整理することができるものと考えられる。第 1 にマニュアルと引き継ぎである。国立大学法人では業務方法書を作成し文部科学大臣の認可を受けなければならない。愛媛大学の業務方法書では、「法人は、業務の適正かつ効率的な実施にあたり必要とされるマニュアルの整備及び効率的な業務運営を可能とするための情報システムの整備を行うものとする」と記載されている。このように、マニュアルを整備することにより、組織における業務の効率化や人材育成につながり、なおかつマニュアルを引き継ぎ時に活用することにより、業務に関する情報や知識が継承されるという考え方が 1 つある。

第 2 にオーラル・ヒストリー（口述記録）である。長谷川（2017）は、行政機関を対象に、異動に伴う前任者と後任者の知識ギャップを埋める方法として、オーラル・ヒストリーが有効かどうかを検証した結果、有効な手段である可能性が見出されたと論じている。この点を踏まえると、組織の事業

¹ 拠点事業ならびに SPOD 事業には SD だけでなく FD に関するプログラムも含まれている。

継承には、業務内容やそのプロセスを記述したマニュアルだけでなく、前任者の業務に向かう考えや、その考えに至った背景を伝えることのできる引き継ぎ情報であるオーラル・ヒストリー（口述記録）も重要であるものと考えられる。

4. 研究方法

本研究では特に SPOD 事業における SD 事業に関する業務を過去経験もしくは現在担当している職員 4 名にインタビューを行う。この 4 名は、部長経験者 A、課長級職員 B、係長級職員 C、一般職員 D である（役職は 2018 年 7 月 16 日時点）。対象者 4 名には研究協力の承諾をとった後に、IC レコーダーで音声記録を取り、インタビュアーはインタビューメモを作成した。なお、本要旨集の提出段階（2018 年 7 月 16 日時点）では、部長経験者 A のインタビューのみ実施済である。インタビュー結果は、TEA（複線径路等至性アプローチ）を用いて分析を行う。

5. 結果と考察

部長経験者 A のインタビューについて分析した結果を図 1 に示す。A が SD 事業に携わる中での継承に関する重要な事柄は 2 つあった。1 つは人事課長として SD 事業を担当した時の人事課の現状等を踏まえた SD 事業業務への葛藤である。ここでは、前任の人事課長から引き継いだ SD 事業の良さを自ら経験し認識しながらも、当時の社会的な人事制度改正への対応に伴う繁忙があり、その現状の中で人事課業務の優先順位を考えた際に、他大学の SD も担うことへの疑問を抱き葛藤していた。

2 つ目は、SD 事業の所管部署が人事課から教育学生支援部に代わった際の人事異動である。自らも人事課長から教育学生支援部長に異動昇進する際に、人事課から SD 事業担当者を教育学生支援部に配置することを要求し、それが叶ったことである。これら分析結果を考察すると、A の経験において事業の継承に必要であったことは、SD 事業責任者として持つべき責任感、部下に対する信頼感、また A

のインタビューから読み取れた「真面目さ」、そして前任者の思いを継承するという決意である。さらに教育学生支援部に SD 事業業務が継承される際にも経験者を配置させるといった先読みとそれに伴う交渉する力も必要であることが明らかとなった。当日の発表では、残り 3 名のインタビュー調査の分析結果を踏まえた全体の研究結果について明らかにする。

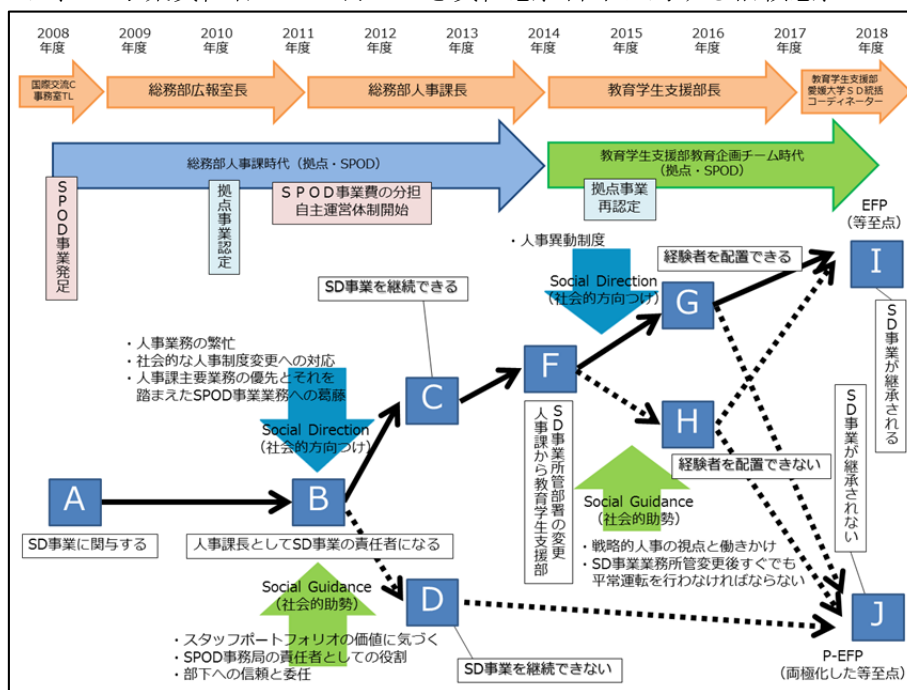


図 1 部長経験者 A の TEM 図

参考文献

- 長谷川光一, 2017, 「行政組織の人事異動がもたらす知識ギャップとオーラル・ヒストリーの知識伝承可能性」, 『研究・イノベーション学会 年次学術大会講演要旨集』, 32, 709-712.
- 安田裕子・滑田明暢・福田茉莉・サトウタツヤ編, 2015, 『ワードマップ TEA 実践編 複線径路等至性アプローチを活用する』 新曜社

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28年度～平成30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15回目となり、昨年度の反転授業形式での研修が参加者から好評だったことから今年度も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）からの2名を含めて、16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28年度 6月18日（土）～6月19日（日）

15名（徳島大学14名、SPOD1名）

平成29年度 6月17日（土）～6月18日（日）

15名（徳島大学13名、SPOD2名）

平成30年度 6月16日（土）～6月17日（日）

16名（徳島大学14名、SPOD2名）

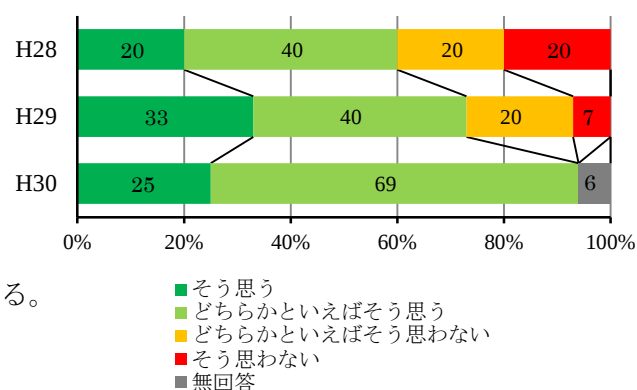
3. 過去3年間のアンケート結果から

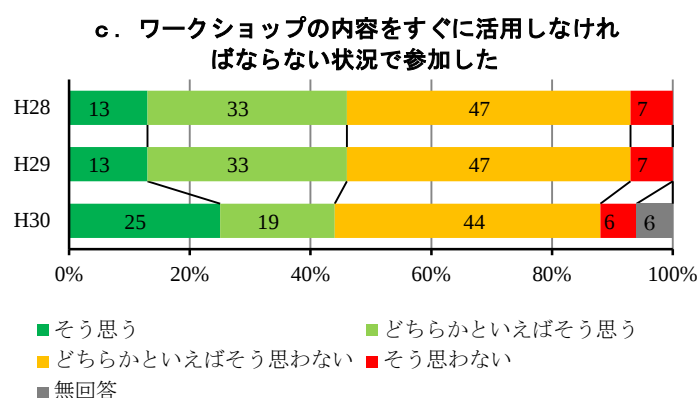
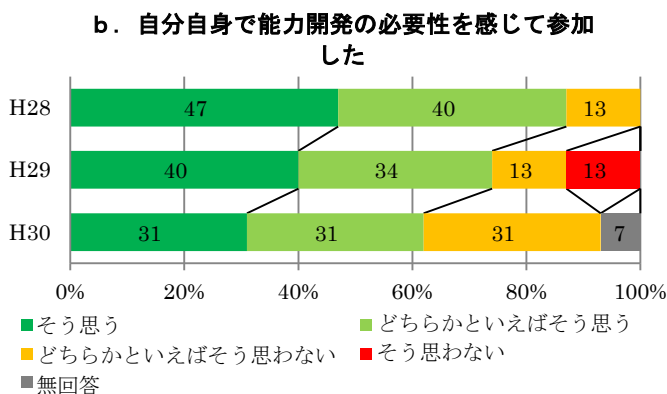
回答者数	回収率
平成28年度 15名	100%
平成29年度 15名	100%
平成30年度 16名	100%

(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、90%以上に達していることから授業設計ワークショップが、学内で周知されていることや反転授業形式で事前に学習することでワークショップの目的や内容について理解した上で参加していることが推察できる。

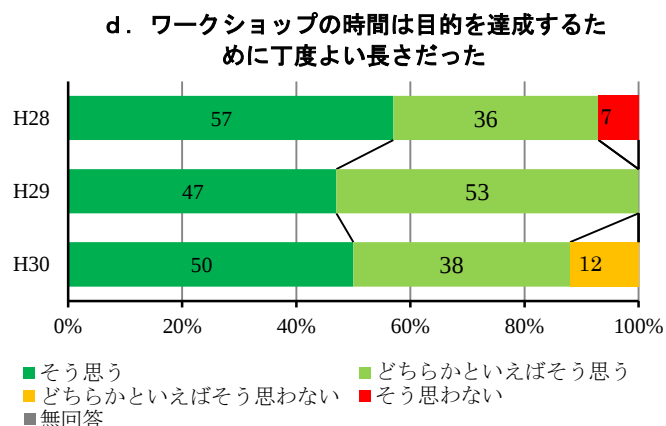
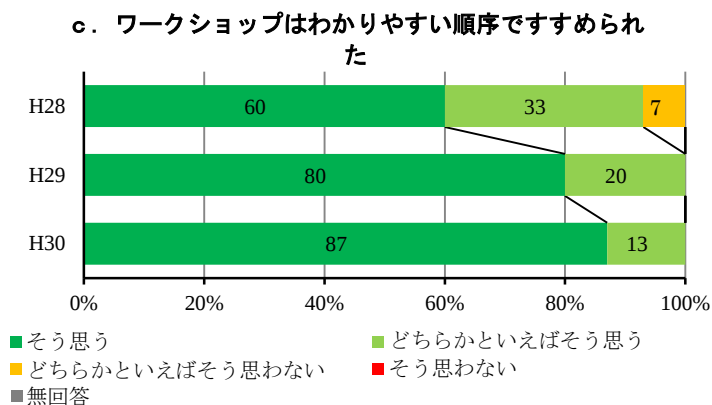
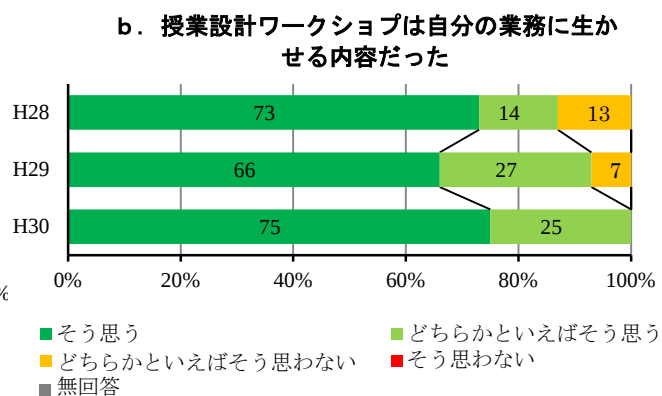
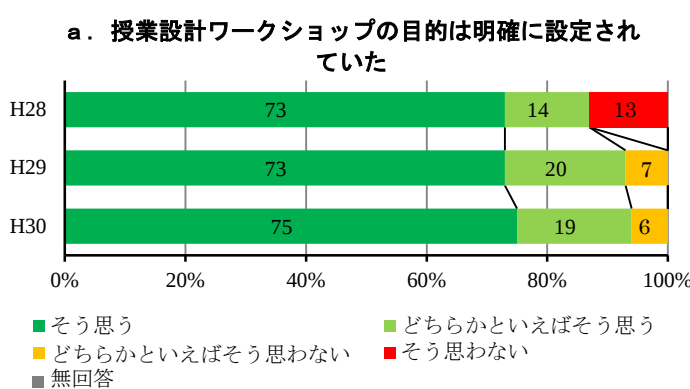
a. ワークショップの目的や内容についてある程度知った上で参加した



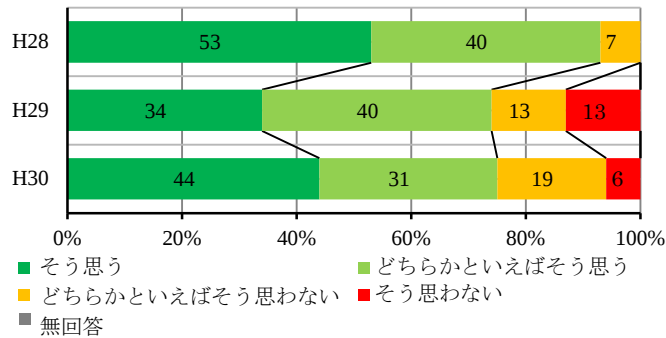


(2) プログラムについて

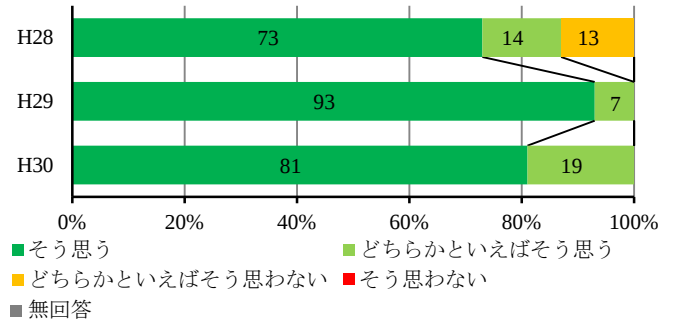
「b. ワークショップは自分の業務に生かせる内容だった」について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者が100%に達していることから、授業設計ワークショップは、業務に生かせる内容であったことが窺える。また、「h. 反転授業用の講義ビデオ教材の時間（長さ）は適当だった」についても、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者が90%以上に達していることから、昨年度の「成績評価に関するビデオに重複があった」等の自由記述のアンケート結果から、ビデオ教材を作り直したことが参加者の評価に繋がったことが窺える。



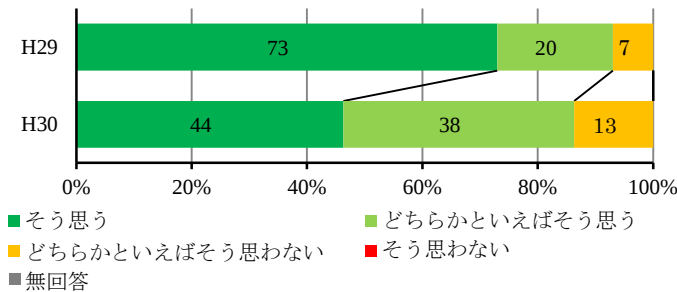
e. ワークショップの実施時期は適当だった



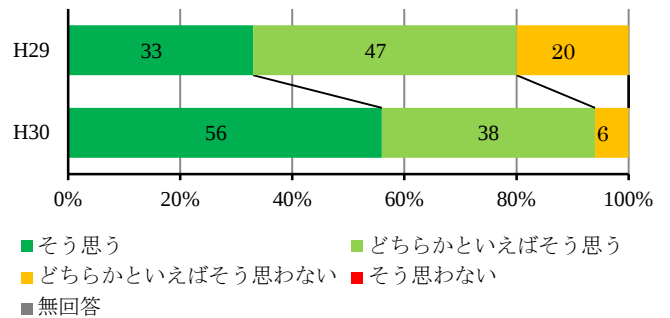
f. 参加者の人数は適当だった



g. 反転授業用の講義ビデオの内容は適当だった



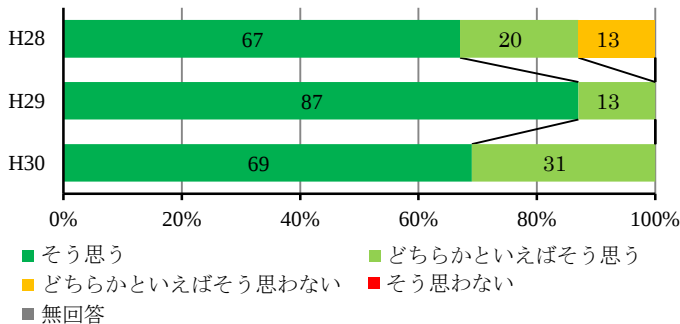
h. 反転授業用の講義ビデオ教材の時間（長さ）は適当だった



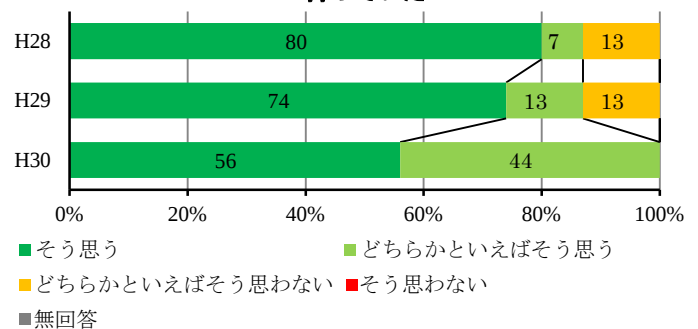
(3) 講師について

今年度は、全ての項目で、「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%に達していることから、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。

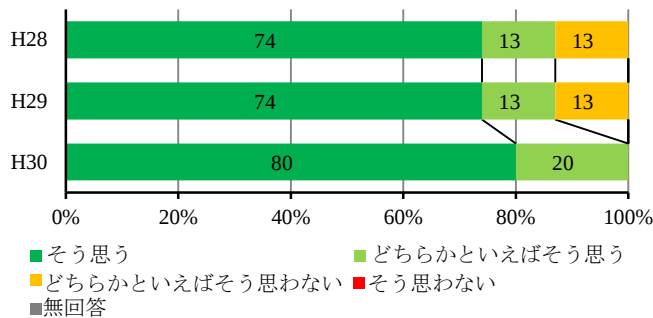
a. 講師の言動は学習意欲を高めた



b. 講師はワークショップに必要な知識を十分に持っていた

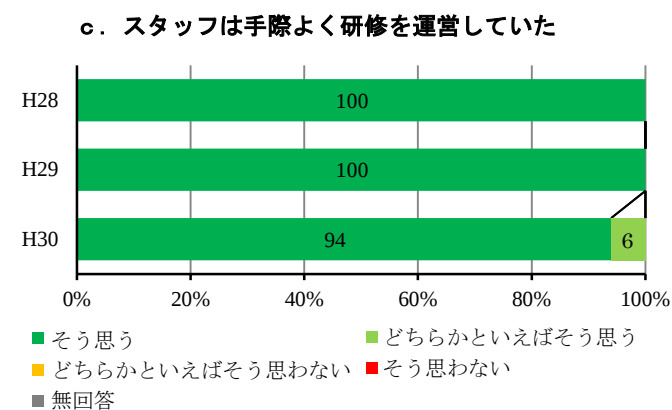
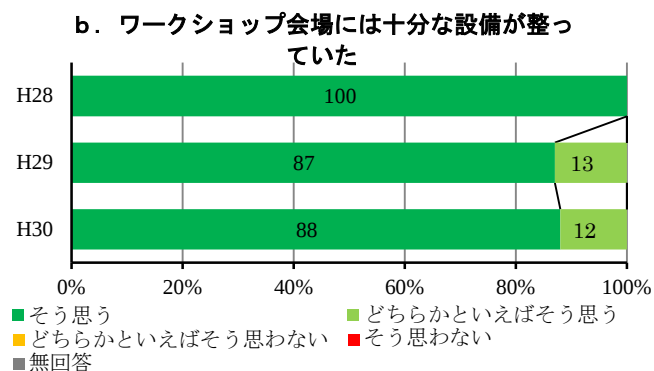
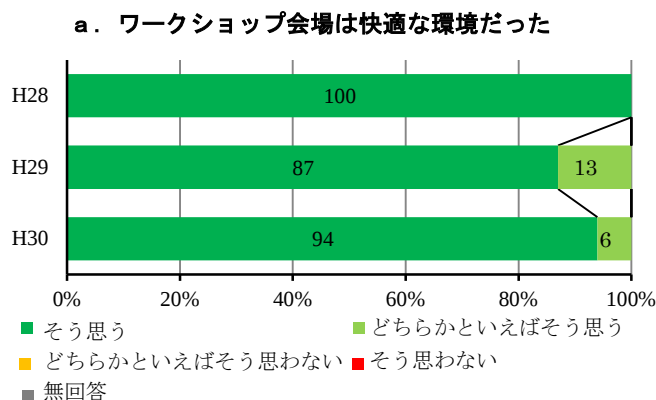


c. 講師の用意した教材はわかりやすかった



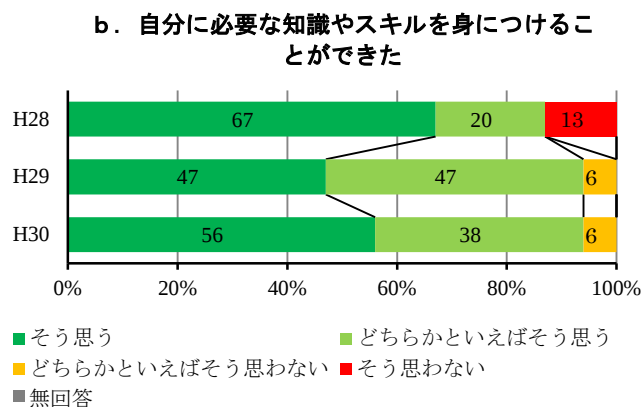
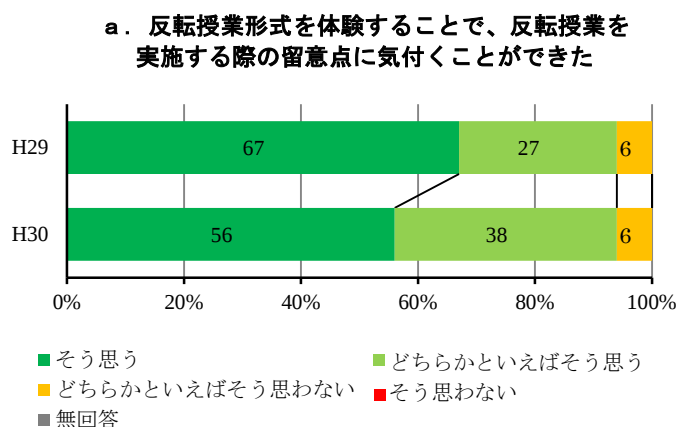
(4) 会場・スタッフについて

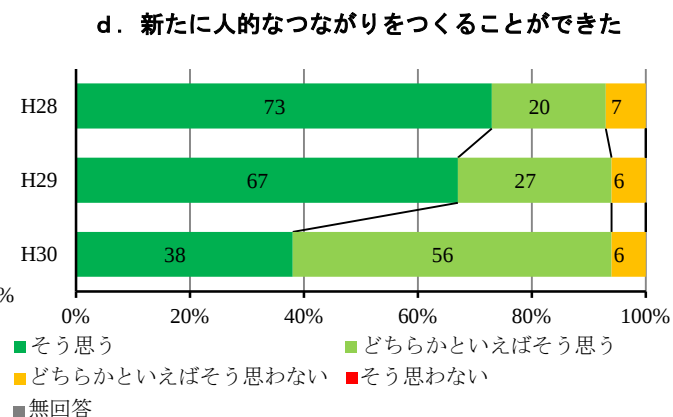
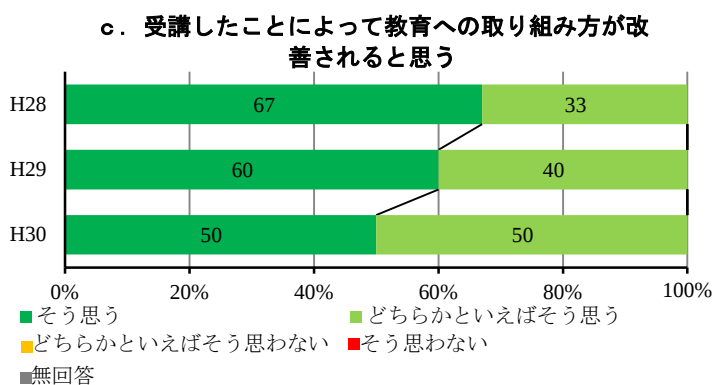
今年度も、全ての項目で、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者が100%に達していることから、参加者にとって、会場は快適な環境であったことが推察できる。



(5) プログラムの成果について

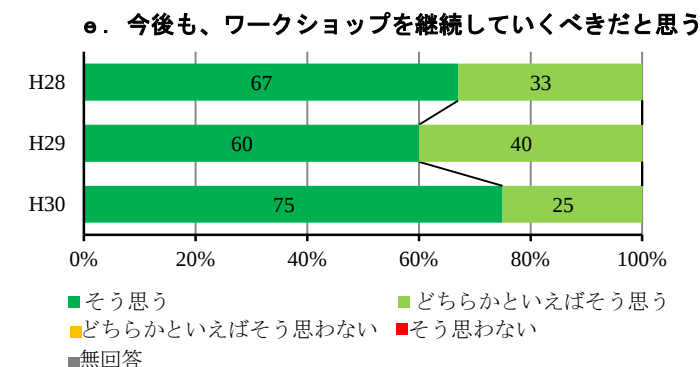
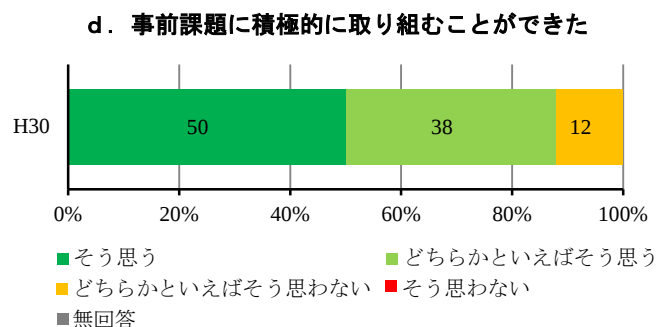
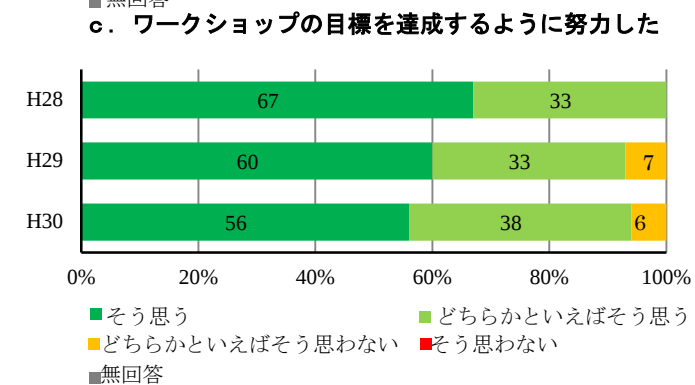
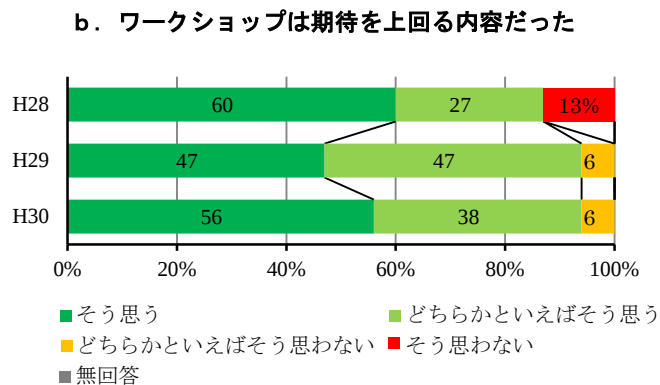
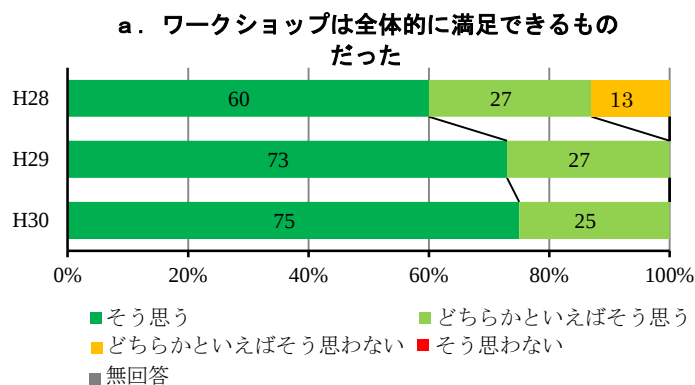
今年度の、「a. 反転授業を実施する際の留意点に気付くことができた」で、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者が、90%に達していることから、参加者自身が反転授業を体験することで反転授業の特徴（メリット・デメリット）が理解できたことが窺える。





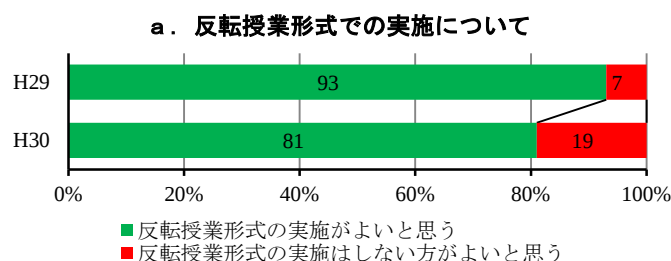
(6) 授業設計ワークショップ全体について

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」「今後も、ワークショップを継続していくべきだと思う」と回答した参加者が、100%に達し、参加者にとってワークショップは満足できるものだったことが窺える。また、「d. 事前課題に積極的に取り組みことができた」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、80%以上に達し、参加者が事前課題に積極的に取り組んでいたことが窺える。



(8) 反転授業形式での実施について

「a. 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、81%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。選択した理由についての自由記述では、「効率化を図る上で必要」「研修の意図がよく分かったため、事前に学習してよかった」「事前に予習した上で授業に臨むことができるため、理解を深めることができ、事前に疑問点を分かった上で参加し、ワーク中に解決できる」など、参加者が反転授業形式は、時間短縮につながり効率化を図る上で必要だと感じていることや事前に学習することで授業設計ワークショップの目的や内容を理解するのに役立っていることが窺える。また、今年度から事前ワークとして、教科書『授業設計（シリーズ大学の教授法1）』第6章「シラバスを作成する」P55－P70を読んでシラバスと授業計画書を作成することになっているので、より研修の意図が伝わりシラバス等を作成する上で役立ったことが推察できる。



上記のように選択した理由をお書きください。
丸2日時間を費やせない
効率化を図る上で必要と思います
ゼロベースよりもある程度学生が勉強していた方が教員も細かい所や多くの情報を教えることができると思う
研修がスムーズに行える
研修の意図がよく分かったため、事前に学習してよかった。
時間的な問題
授業ではないため
自身の授業に生かすためのヒントを得ることができた。
事前に予習した上で授業に臨むことができるため、理解を深めることができ、事前に疑問点をわかった上で参加し、ワーク中に解決ができる。
やはり時間は大切だから。
必要な取り組みだと思う
時間短縮になるため
大がかりに取り入れなくても可能な範囲で取り組めばよいことが分かった

(8) 平成30年度「授業設計ワークショップ」自由記述について

「現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか」について、「学生へ伝える力」「学生を魅了する話術、説明の仕方、表現力」など、参加者が、授業を進める上で、プレゼンテーションスキルが必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。「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、「学生に人気のある先生の講義をビデオで見たい」「はじめに参考となる良い授業の例を見せてもらいたい」など、来年度に向けてプログラムに参考となる良い授業例が提示できるよう検討していきたい。また、「2日目の昼休憩が少し長かった」についても来年度に向けて昼休憩を短縮するなどしていきたい。

現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか。
学生へ伝える力
学生を魅了する話術、説明の仕方、表現法
効率よく多くの情報を教授できるか
授業の理解を高める教材づくり
プレゼンテーションスキル、Webツールの利用スキル
授業設計を行い、授業前に必要事項の整理を行う事
アクティブラーニングの導入、実習の内容
学生を更に授業に参加させ、学習内容をアウトプットさせる工夫
やる気のない学生を講義に引き込むスキル
授業設計全般
他の教員と足なみをそろえる
学生がねないようにする
授業の形式が、従来からの踏襲なので、新しいスキルを学ぶ必要がある

「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。
他の先生が工夫しているpointが分かった。
他の先生方に私の講義の評価をしていただいたこと
他の方の授業が聞けてとても参考になった。工夫された点などは自分流にアレンジしていきたい
ふだんあまり考えることの少ない事に気づき、考える時間が得られた
自分だけでは気付かない改善点がみつかった 他の人の講義が聞けた
反転授業や、プレゼンテーションの準備等、学生の負担や緊張感を知ることができた。他の人の授業のやり方が参考になった。
他分野の先生・多くの先生の授業を聞く事ができた事
他の先生の授業を聞くことで、学生の視点にたつことができた
様々な分野の先生のよい講義を拝見することができました。
自分の授業の要改善点を専門分野の異なる教員からご指摘いただいた。
他の（分野の違う）先生の講義を聞くことで、新たな改善策を、見つけることができたから。
自身の授業を他の先生に見ていただき刺激になった。逆に他の先生の授業を拝見し、参考になった。
他の人の授業が見れたこと
徳大の教育に対する考えがわかった
良い点と改善点を客観的に知ることができた
アクティブラーニングのイメージがかなり変わった。少しずつ改善していこうと思った。

研修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、具体的にお書き下さい。
学生に人気のある先生の講義をビデオで見たい
良い講義の例を試聴する
教員側に求めるだけでなく学生側にもアクティブラーニングを行う上で重要な点を示した方が良いと思う
はじめに参考となる良い授業の例を見せてもらいたい
2日目の昼休けいが少し長かった。
特にありません
様々なアクティブラーニングの具体例の体験・検討
1日目の最後に、シラバスや授業計画書を直す時間をもう少しほしかった。改善点をもう少し詳しくうかがいたかった。
ユーチューブにUPするとか 大学HPにUPしておけばフリーアクセスにしておいたらみなえつらんできると
立場（教授等）に関わらず、必要な人は受けるべきだと思う

その他、お気づきの点があればご記入ください。
ありがとうございました。役立てます。
模擬授業のディスカッションがもう少し長くてもよいかもしれませんと思います。
準備の大変さがあるため、スタッフの方お疲れ様でした。
特にありません
スタッフの皆様の熱い想いが伝わってきました。お世話になりました。
分野別にもう少し具体例に突っ込んだ内容があればいいかもしれない。
大変お世話になり、ありがとうございました。感謝いたします。

第30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30年6月30日(土)～7月1日(日)
 実施会場 : いまばり湯ノ浦ハイツ
 参加者数 : 15名
 アンケート回答者数: 14名(回収率93.3%)

所属先 : 4年制大学14名 設置形態別: 国立10名
 短期大学1名 私立5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	7	50.0%
2. 所属部署からの依頼があったため	1	7.1%
3. 他大学・他部署の人と交流したため	1	7.1%
4. 新任研修に参加して興味をもったため	0	0.0%
5. テニシア・トラック必須EDプログラムだから	4	28.6%
6. その他	1	7.1%

1-1で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい

運営スタッフとしての役割もあるが、授業デザインについて体系的に学びたかったため。

【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	7	50.0%
3. どちらかといえばそうである	6	42.9%
2. どちらかといえばそうではない	0	0.0%
1. そうではない	1	7.1%
合計	14	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	10	71.4%
3. どちらかといえばそう思う	4	28.6%
2. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
1. そう思わない	0	0.0%
合計	14	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

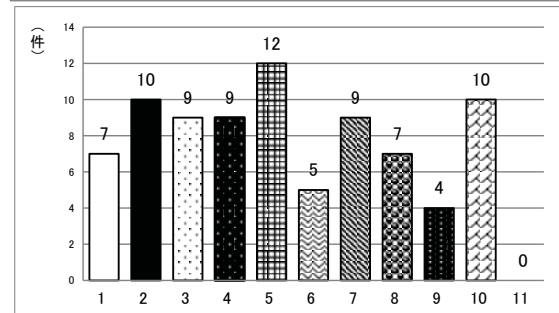
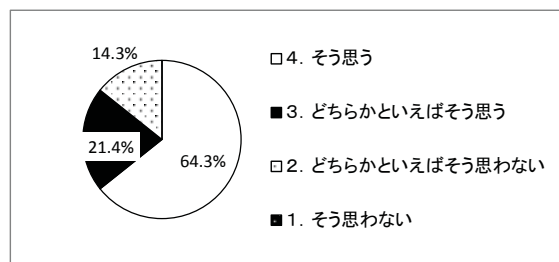
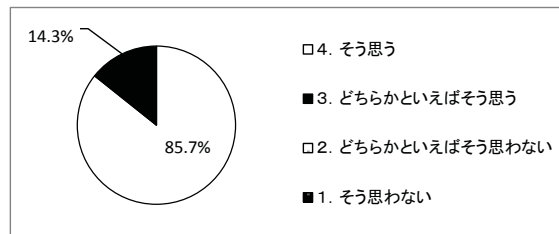
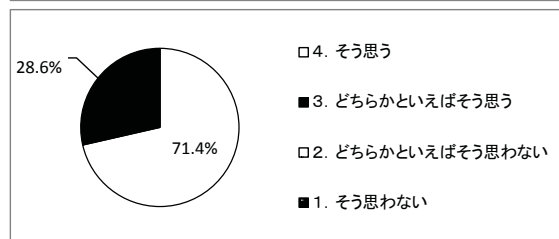
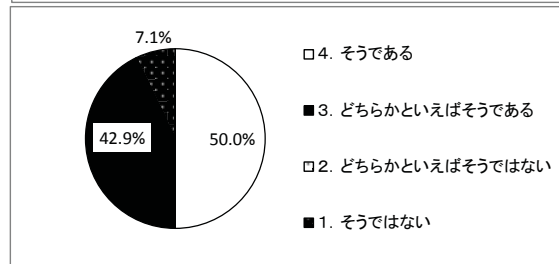
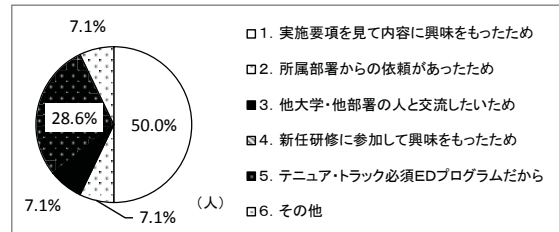
	回答数	割合
4. そう思う	12	85.7%
3. どちらかといえばそう思う	2	14.3%
2. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
1. そう思わない	0	0.0%
合計	14	100.0%

【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	9	64.3%
3. どちらかといえばそう思う	3	21.4%
2. どちらかといえばそう思わない	2	14.3%
1. そう思わない	0	0.0%
合計	14	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)

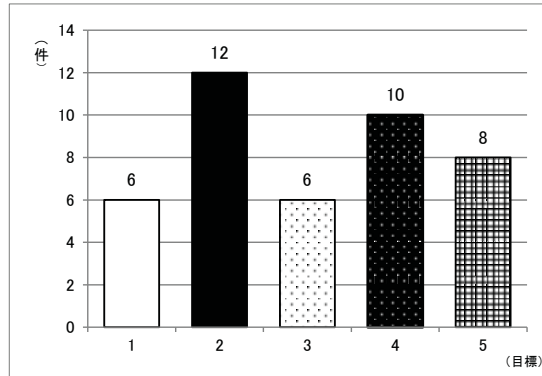
	回答数
1. アイスブレイクの手法を知ることができた	7
2. 「何が学生の学びを促進するのか？」について考える機会を得た	10
3. コース設計(1科目の授業計画)について理解が深まった	9
4. シラバスの書き方についての理解が深まった	9
5. 複数の授業方法について知ることができた	12
6. 成績評価について理解が深まった	5
7. クラス設計(90分の授業計画)について理解が深まった	9
8. 自らが開発した授業の良い点・改善点を知ることができた	7
9. ワークショップの手法を知ることができた	4
10. 他学部等の教員と知り合いになった	10
11. その他	0



【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たようになった	6
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	12
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	10
5. 作成した授業計画案にもとづいて模擬授業を实践できるようになった	8



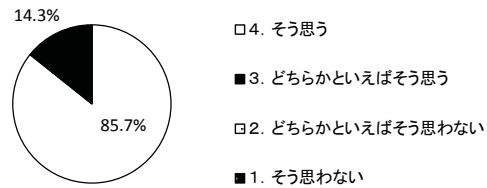
【3-2】ワークショップであなたが学んだ点、それに影響されて教育実践の場でやってみたい点などをお書き下さい(200字～400字程度)

→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

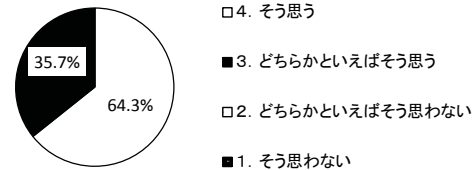
【4-1】講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
4. そう思う	12	85.7%
3. どちらかといえばそう思う	2	14.3%
2. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
1. そう思わない	0	0.0%
合計	14	100.0%



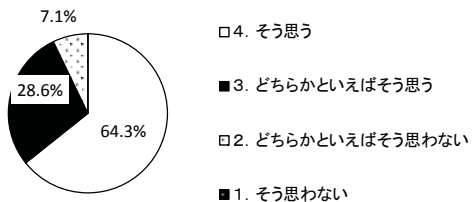
【4-2】事務局は手際よくワークショップを運営していた

	回答数	割合
4. そう思う	9	64.3%
3. どちらかといえばそう思う	5	35.7%
2. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
1. そう思わない	0	0.0%
合計	14	100.0%



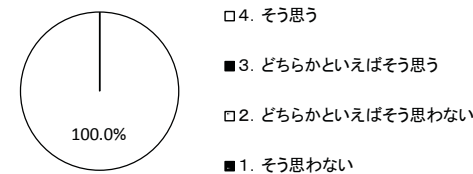
【4-3】ワークショップ会場は快適な環境であった

	回答数	割合
4. そう思う	9	64.3%
3. どちらかといえばそう思う	4	28.6%
2. どちらかといえばそう思わない	1	7.1%
1. そう思わない	0	0.0%
合計	14	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	14	100.0%
3. どちらかといえばそう思う	0	0.0%
2. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
1. そう思わない	0	0.0%
合計	14	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	・学生を惹きつけ、学ぶ意欲を高めるような授業デザインを学びました。早速、数日後に行った授業に大変役に立ちました。 ・グループワークもメンバーによって良くも悪くもなるものだということを学びました。教員は各グループでの進み具合や議論の具合を適宜確認し、うまくグループワーク作業が進むような手伝いをしないといけないということを学びました。
2	アイスブレイクを取り入れることで、学生だけでなく自分自身も緊張がとけたり、学生たちの反応を知り距離感を縮めることができたりすると学んだので、今後少しでもアイスブレイクを取り入れていきたい。
3	アクティブラーニングの様々な手法を取り入れて、授業を計画したい。
4	シラバス作成と授業設計の手順や注意する箇所は一通り覚えることができた。 特に、目標設定を評価可能なように具体化する点については、今まで出来ていなかった点なので、今後注意していきたいと思った。 また、模擬授業で他の方の教師像を見ていて、感心する部分が多々あった。話し方や、学生とのコミュニケーションなど、真似ができる部分は取り入れていきたいと思った。
5	学生への問いかけやグループワークを増やして、より双方向の講義ができるように取り組みたい。
6	実習指導でも発問はとても大切で、「自分で気づくことでわかることが多くある」と思っていたのですが、それは授業でも一緒なんだなと気づかせていただきました。 どうしても、答えを言ってしまいがちですが、発問を繰り返しながら、学生さんに考える時間を提供することが必要だと思いました。 また、伝えたいことを詰め込みすぎてしまいがちですが、実際その日の講義内容は、授業が計90分なら、50分程度ということにとても衝撃を受けました。実際授業を行うようになった時に、少しずつ教えていただいたことを取り入れていきたいと思っています。
7	授業一つでも、様々な手法やテクニックがあり、同じ講義内容でもそれらを活用すれば受ける側の興味や学習レベルがまったく変わってくるということを改めて勉強できた。普段の講義でいきなりいろいろと取り組むのは難しいが、少しずつ取り入れてTry&errorを繰り返し、自分の授業を作っていきたいと思った。
8	発問、さまざまな評価方法、課題分析
9	発問については、これまででもしていたことですが、改めてその効果・必要性を認識することで、今後の講義でしっかりと活用できると思います。
10	発問を積極的に取り入れていきたいと思った。
11	発問を多用する点や、学生同士のピアレビューなどは取り入れていきたい。
12	複数名で1つのシラバスや授業案を作り上げることは、難しいけれども自分では気づかない視点に多く気づけることを学びました。今後、単独で行う授業であっても、シラバスや授業案を他者に確認してもらえる機会を積極的につくっていききたいと思いました。
13	目標やねらいを明確に伝えることの重要性。発問の仕方や切りかえるタイミングなどは実践をしていきたい。
14	これまでアイスブレイクをなんとなくやってきたところがあるが、学生にとって安心・安全な環境を作るために、よく練って検討し準備する必要があると感じた。教育実践の場で、より良いアイスブレイクを実践していきたいと思う。

【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	受講前は、全く乗り気では無かったのですが、受講して、目から鱗が落ちる点が多くありました。内容のある講義を集中的に受講できたので、1泊の方を選んで良かったと思いました。講義経験者も、一度は受講すべきワークショップだと感じました。最後に、スタッフの皆様、準備から片付けまで、ありがとうございます。
2	・1日目午後のミニ講義(特に、「様々な授業方法」や「学習評価の基本」)は、シラバス作成のグループワークの前に持ってきた方がよいと思います。グループワークは適宜休憩も許されていることもあり、ワークが盛り上がっている途中でミニ講義を入れる必要はないと思います。 ・全体的に、ミニ講義の時間が短かった(特に「様々な授業方法」)。アイスブレイクや中間発表は削除または短縮(少なくともコメントの時間は5分程度でよい)し、ミニ講義に時間を使う方がよいと思います。 ・「クラス設計」で行ったジグソー法の教材は、いずれもわかりやすい文章でまとめられたものなので、カウンターパート・セッションでの議論が盛り上がらなかった気がします。
3	アクティブラーニングを取り入れた授業を作成し、学生の意欲と興味を引きだせるように努めていきたいと思います。
4	プログラムだけ見るとワークショップは長時間に思われたが、実際にやってみると、むしろ時間が足りないと感じるほどに充実していた。模擬授業案作成の時間だけはカツカツでもう少し時間が欲しいとも感じたが、教わる内容量やプログラム全体の時間配分を考えると、これくらいでちょうど良かったように思った。
5	講師の先生方にいつでも質問しやすい雰囲気があって安心しました。どの講義やワークも興味を持って参加でき、それ自体が自分が授業を行うときのお手本になりました。
6	初めは実際に授業を組み立てたり、実施するなんてできるのかと、不安が大きかったですが、メンバーにも恵まれ、とても楽しく学びを深めることができました。このように他の方と協力しながら行うワークはとても有意義なので、今後も開催してもらいたいと思いました。運営の先生方お疲れ様でした。本当にありがとうございました。
7	人数や時間の関係上難しいと思いますが、自分の専門分野に基づく模擬授業を行って、改善点などを他の参加者の方々から伺うことができれば、さらに良かったと思います。
8	他大学の先生方と情報交換をする機会ができ大変有意義な研修会でした。また機会があればぜひ他の研修会も参加したいと思います。
9	特にありません。ありがとうございました。
10	内容が盛りだくさんで、スケジュールがかなりタイトでした。帰路の時間も関係するとは思いますが、2日目15時くらいの終了にすれば少し余裕ができると思います。
11	非常に勉強にもなりまし、他大学、異なる分野の先生方とも交流が持てたのはとても価値のある経験になったと思います。 あえて挙げるとすれば、計画書提出の時間がぎりぎりになってしまい、結局最後は提出に意識がいった中身が雑になる部分もでてしまったので、そこを余裕が持てるようにできればと思います。また、他のグループの人とももう少し交流の場ができればいいなと思いました。 ありがとうございました。
12	模擬授業の評価項目が予め分かっていた方が、計画や練習に活かせるのではないかと思います。この度のワークショップでは、色々とお世話になり、ありがとうございました。

第31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30年9月5日(水)～9月7日(金)
 実施会場 : 愛媛大学城北キャンパス
 参加者数 : 22名
 アンケート回答者数: 19名(回収率86.4%)

所属先 : 4年制大学19名 設置形態別: 国立10名
 短期大学3名 公立3名
 私立9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	10	52.6%
2. 所属部署からの依頼があったため	3	15.8%
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	5.3%
5. テニシア・トラック必須EDプログラムだから	6	31.6%
6. その他	0	0.0%

1-1で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい

【1-2】ワークショップの目的や内容について、ある程度知った上で参加した

	回答数	割合
4. そうである	8	42.1%
3. どちらかといえばそうである	9	47.4%
2. どちらかといえばそうではない	1	5.3%
1. そうではない	1	5.3%
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
4. そう思う	16	84.2%
3. どちらかといえばそう思う	3	15.8%
2. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
1. そう思わない	0	0.0%
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

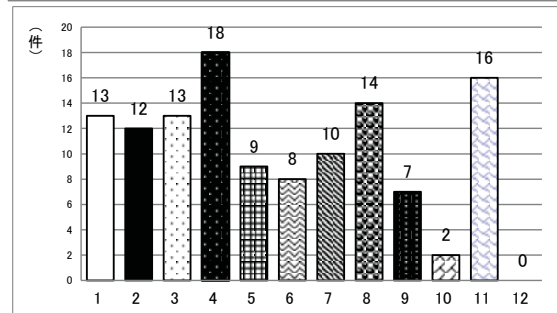
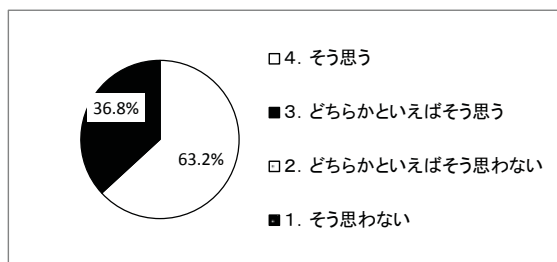
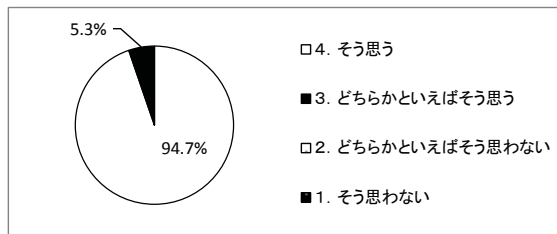
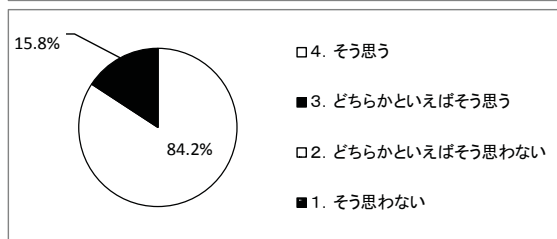
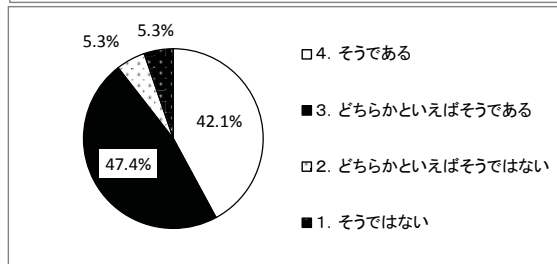
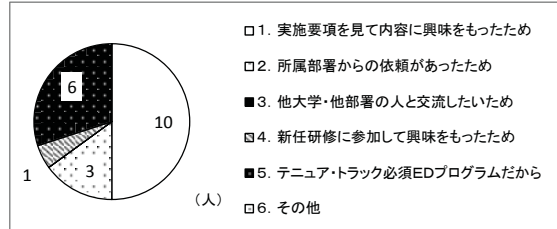
	回答数	割合
4. そう思う	18	94.7%
3. どちらかといえばそう思う	1	5.3%
2. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
1. そう思わない	0	0.0%
合計	19	100.0%

【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
4. そう思う	12	63.2%
3. どちらかといえばそう思う	7	36.8%
2. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
1. そう思わない	0	0.0%
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)

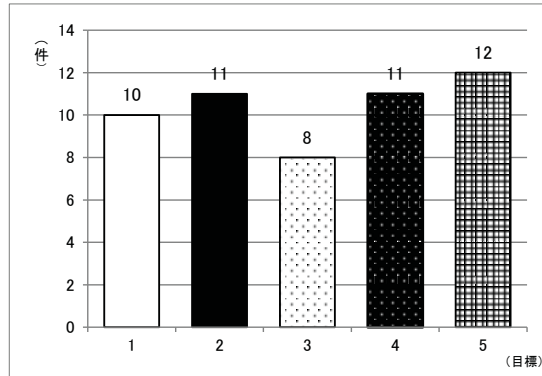
	回答数
1. アイスブレイクの手法を知ることができた	13
2. 「何が学生の学びを促進するのか？」について考える機会を得た	12
3. コース設計(1科目の授業計画)について理解が深まった	13
4. シラバスの書き方についての理解が深まった	18
5. 複数の授業方法について知ることができた	9
6. 成績評価について理解が深まった	8
7. 授業のための話し方について理解が深まった	10
8. クラス設計(90分の授業計画)について理解が深まった	14
9. 自らが開発した授業の良い点・改善点を知ることができた	7
10. ワークショップの手法を知ることができた	2
11. 他学部等の教員と知り合いになった	16
12. その他	0



【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たようになった	10
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	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	8
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。	11
5. 作成した授業計画案にもとづいて模擬授業を实践できるようになった	12



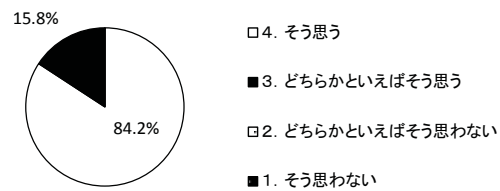
【3-2】ワークショップであなたが学んだ点、それに影響されて教育実践の場でやってみたい点などをお書き下さい(200字～400字程度)

→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

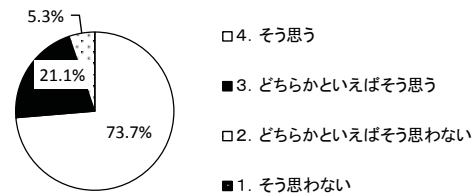
【4-1】講師の言動は学習意欲を高めた

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



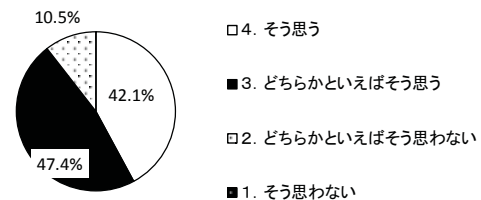
【4-2】事務局は手際よくワークショップを運営していた

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



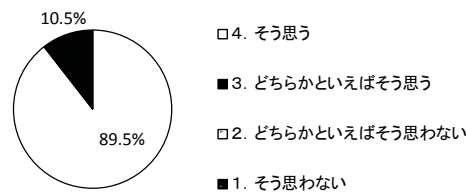
【4-3】ワークショップ会場は快適な環境であった

	回答数	割合
4. そう思う	8	42.1%
3. どちらかといえばそう思う	9	47.4%
2. どちらかといえばそう思わない	2	10.5%
1. そう思わない	0	0.0%
合計	19	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	17	89.5%
3. どちらかといえばそう思う	2	10.5%
2. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
1. そう思わない	0	0.0%
合計	19	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	まだ教員になって経験が浅いので、シラバスを作成する機会はありませんが、自分が関わる授業が、どういう授業設計の基で組み込まれているのかを理解しておくことの重要性がよく分かりました。 まずは自分にできることとして、 ・学生に分かりやすく・注意を引きつけるなどの意図を持って、授業での話し方や間の取り方を意識していきたい。 ・授業で学生が発言しやすいような雰囲気作り(明るい雰囲気を出す、学生同士で自由に話す時間を設けてから質問するなど)をしていきたい。 ・授業中や実習中に、学生に考えてもらうための発問を、ちりばめていきたい。 ・つめこみすぎない。 ということをしていきたいと思います。
2	「90/20/8の法則」は特に勉強になりました。物理の基礎理論などの講義形式の授業を行う際に、グループワークなど学生自身が頭を使って考える時間を適切に取り入れ、学生を飽きさせず、集中力を途切れさせない授業を構築していきたいとします。
3	90/20/8の法則、アイスブレイクの方法(導入時)、効果的なGW
4	90分の授業計画書の作成と実践
5	BIGPRなど必要な物事を簡潔に説明する力を身に付けていきたいと感じた。また、目標と評価を統一して設定していなかったことに気づき、今後は授業全体を見据えて考えていく必要があると感じた。
6	I was able to gather much information that helped me plan a workshop that I teach to elementary school teachers. It was right after the design course, and the contents of the design course gave me many ideas to improve the course.
7	I was happy to review things that I do in my classes and reaffirm that I use techniques in my classes that help students to learn.
8	アクティブ・ラーニングを取り入れたさまざまな授業
9	アクティブラーニングを取り入れた授業ができればやってみたい。
10	グループワークを取り入れることで学生の興味・関心を持続させたいと思います。
11	これまでは講義の内容や話し方などにばかり目がいっていたが、授業計画書やシラバスを作成することを通して、目的や目標をもって授業計画を立てることの大切さを学んだ。しっかりと目的を持って事前準備をしていれば、講義そのものもよりよくなっていくと思うので、実践したい。
12	シラバスの書き方や課題分析
13	学生の意欲を促すように学ぶ目的を明確にすることを学びました。
14	学生の学習意欲を高めることを意識して、講義の導入や構成を工夫したい。
15	学生の理解が深められる講義イントロダクションの大局的な話法
16	学生を授業に参加させる方法を学んだ。簡単に授業に取り入れられるものとして発問を実践していきたい。
17	授業の目的目標を達成するためには、その過程を細かく分解して(課題分析図)、目的達成のための実現可能なゴールを設定することが非常に重要だと学んだので、これからはきちんと目的達成に至る手順をきちんと考えて授業設計をしたいと思う。 また学習者のモチベーションを高めるための導入として、BIGPRが大事と学んだので、今後は是非取り入れたいと思う。
18	多くの先生と議論をしたり、交流をしたりして過ごすことで、新たな視点を持つことができたり、刺激を受けたりすることができました。これまでの実践を振り返ることができました。
19	話し方についての講義で、BIGPRを教えていただきました。授業の中で意識して実践することで、学生にわかりやすく授業の概要を伝えることができると思ったのでやってみようと思います。

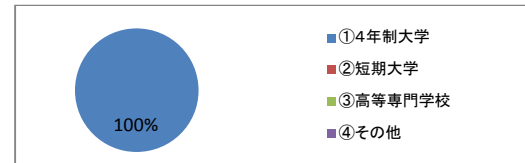
【設問6】 本ワークショップの改善点等、ご意見ご感想がありましたらご自由にお書き下さい

1	教える側に良い気づきが与えられる充実した研修会でした。
2	授業設計するには、明確な目的や目標・評価設定など、綿密な計画が必要であることが分かりました。また、学習者の学習意欲を高める授業方法は様々な種類があり、学習者の特徴や目的に合わせて、工夫やしかけを練ることが大切だと思いました。先生方のミニ講義の中にもしかけがあって、よく「看護はアートだ」と言われますが、教育もアートな部分があるなと思いました。 3日間の長丁場で、先生方にも事務の方にもお手間を取らせたとありますが、おかげで多くの学びを得ることができました。ありがとうございました。 中井先生の、看護教育の本を楽しみにしています。
3	3日間大変お世話になりました。先生方から色々なお話を聞けたことや、模擬授業で前向きなフィードバックをして頂いたことが励みになりました。
4	3日間非常に楽しく学ぶことが出来ました。模擬授業は大変でしたが、理論のみでなく実践することで、能動的な学習を促進することの難しさを実感するとともに、授業を設計していく楽しさも感じました。 また、学際的な研究会で多分野の先生方と交流する貴重な機会を与えていただいたことにも感謝いたします。今後多分野の先生方と意見を交わしながら教育について考える機会を積極的に活用し、自己の教育力向上を目指していきたいと思います。 3日間大変お世話になり、ありがとうございました。
5	I thought the workshop was great although I didn't give it the top marks for all categories this was due to my Japanese language ability and not being able to understand absolutely everything.
6	シラバス作成から授業の計画・実施、評価の仕方まで、授業を行う上で必要なスキルや技術、考え方をひと通り学ぶことができ、大変充実した3日間でした。このワークショップで学んだことを、ぜひ今後の授業でいかしていきたいと思います。
7	たくさんの先生方や職員の方に感謝したいです。ありがとうございました。
8	講師の先生方には、準備や運営等、きめ細やかな対応をしていただきました。ありがとうございました。 ディスプレイを4人～5人で見る際に、見づらい部分があったので外付けのディスプレイやキーボードがあると、さらにまとめやすかったです。
9	今までは限られた内容での授業を捉えていたが、今回、全く異なる領域の授業設計を作成することで広い視野で授業設計や科目について考えることができた。看護学科は覚えなければならない内容が多く、決まった方法での授業が多いようにも感じる。しかし、常に広い視野で授業設計を行うことで、学生の学ぶ姿勢を高めたり、興味関心を持てるものにできるのだと感じた。
10	配慮を要する学生への授業仕方(黒板の書き方・教材の作り方・事例の紹介)についての講義が1コマあればよかったと思いました。赤チョーク使用はタブーということをきちんと「講義」という形で聞きたかったです。 追加で配付いただく全ての資料にも穴をあけてすぐにファイルに綴じることができるようにしていただくとより親切であったと思います。
11	非常に有意義な3日間になり、参加してよかったと心から思っています。ありがとうございました。 机がガタついていたことと、椅子がとても硬くて腰が痛くなってしまったことが唯一の問題点でした…長時間の研修なので、もう少し座りやすい椅子と机があれば嬉しかったです。
12	勉強になりました。ありがとうございました。

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30年9月5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 : 13名
 アンケート回答者数 : 12名

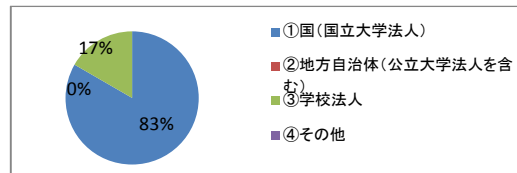
1-(1) 所属先

	度数	割合
①4年制大学	12	100.0
②短期大学	0	0.0
③高等専門学校	0	0.0
④その他	0	0.0
	12	100



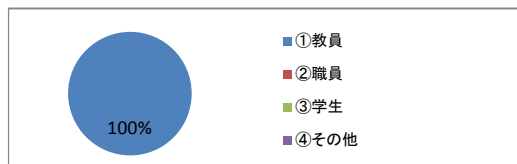
1-(2) 所属先の設置者

	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)	0	0.0
③学校法人	2	16.7
④その他	0	0.0
	12	100



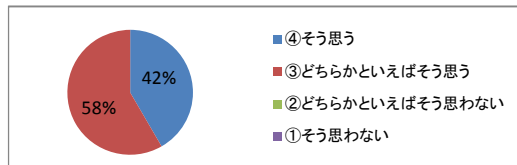
1-(3) 職種

	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



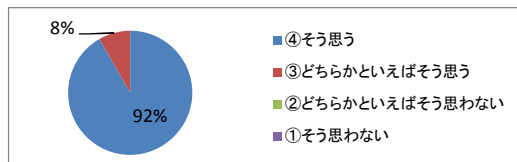
2-1 研修目的や内容についてある程度知ったうえで参加した

	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



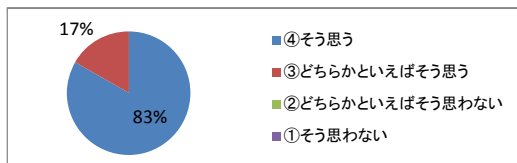
3-1 研修の目的は明確に設定されていた

	度数	割合
④そう思う	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



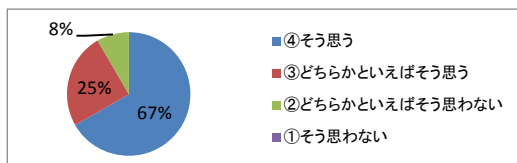
3-2 研修は自分の業務(教育実践)に生かせる内容だった

	度数	割合
④そう思う	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



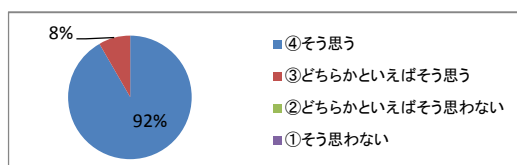
3-3 研修は分かりやすい順序で進められた

	度数	割合
④そう思う	8	66.7
③どちらかといえばそう思う	3	25.0
②どちらかといえばそう思わない	1	8.3
①そう思わない	0	0.0
	12	100



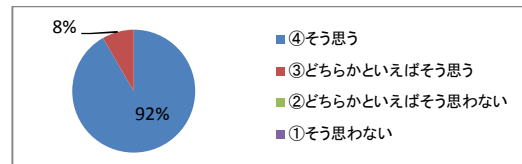
3-4 研修会場は快適な環境だった

	度数	割合
④そう思う	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



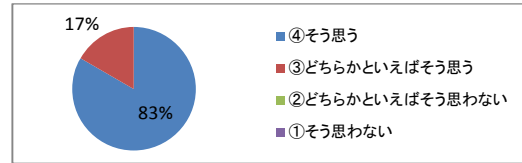
4-1 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④そう思う	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



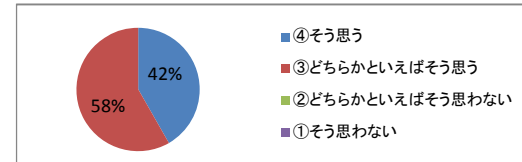
4-2 事務局は手際よく運営していた

	度数	割合
④そう思う	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



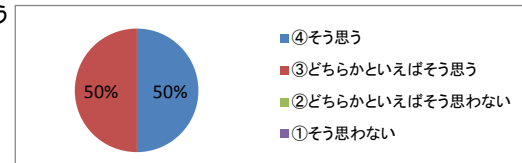
5-1 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④そう思う	5	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



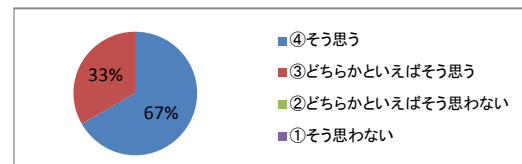
5-2 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④そう思う	6	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



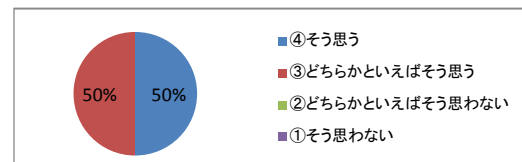
5-3 研修の内容は十分に理解できた

	度数	割合
④そう思う	8	66.7
③どちらかといえばそう思う	4	33.3
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	12	100



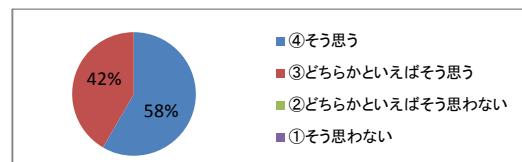
5-4 新たに人的なつながりをつくることができた

	度数	割合
④そう思う	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



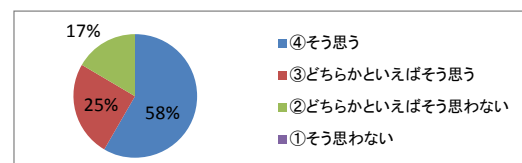
6-1 研修は全体的に満足できるものだった。

	度数	割合
④そう思う	7	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



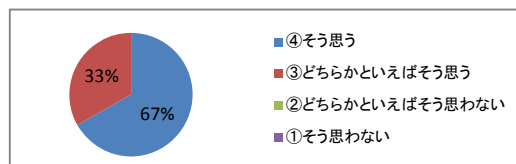
6-2 研修は期待を上回る内容だった

	度数	割合
④そう思う	7	58.3
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	2	16.7
①そう思わない	0	0.0
	12	100



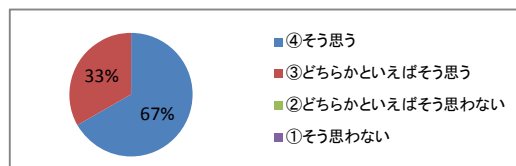
6-3 今後もこの研修を継続していくべきだと思う

	度数	割合
④そう思う	8	66.7
③どちらかといえばそう思う	4	33.3
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	12	100



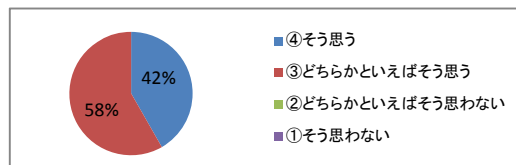
7-1 適切な授業の目的・目標設定ができるようになる

	度数	割合
④そう思う	8	66.7
③どちらかといえばそう思う	4	33.3
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	12	100



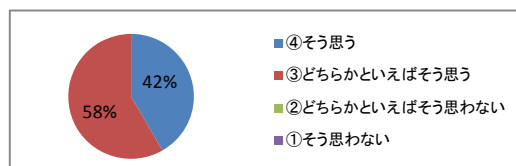
7-2 わかりやすいシラバスを書けるようになる

	度数	割合
④そう思う	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



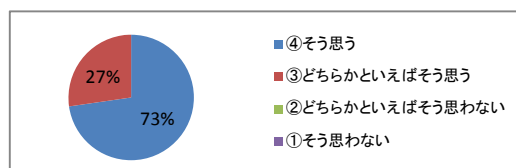
7-3 学習成果（ラーニング・アウトカムズ）を意識して授業デザインができるようになる

	度数	割合
④そう思う	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



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（※1名未回答）

	度数	割合
④そう思う	8	66.7
③どちらかといえばそう思う	3	25.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
	11	92



【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？
7月に就職した際に、教授の先生より説明があった
チラシで
大学より情報を得た
初任者研修として義務化されていたため
学内での案内
チラシ・メール
4月の配布パンフレット
大学からの連絡により
学内の案内
新任FDの必修科目につき
新任教職員研修
新任研修案内(新任研修)
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)
授業の内容が学生に残るために授業の方法についてスキルアップしたいと思います(興味、関心を持ってもらうため)
授業デザイン力向上・ラーニングアウトカムの安定性
魅力的な授業展開ができるようになること
効果的な授業方法を人に教えること
専門に適応したアクティブラーニングの方法
授業デザイン
ICTの知識(タブレットの使い方、スマホの使い方など)
適切な成績評価
グループワークのファシリテート
グループワークのファシリテートテクニック
丁寧な板書
シラバス作成、授業校生→授業デザインの具体的な方策
8. 本研修であなたが学んだこと、研修ですぐに使ってみたいと感じたこと(アクションプラン)を、具体的にお書きください。
シラバスをもう一度考え直してみようと思います。グループワークでは人間関係作りが大切だと思いましたのでアイスブレイクを取り入れようと思います。
授業デザインと内省化、内省化するためのツール
ふりかえりのあり方など、ぜひ授業の中でも取り入れていきたいと思う。
ギャラリーウォーク、ふりかえりの重視。
様々なグループワークの方法。
グループ活動の方法。
ギャラリーウォーク。
シラバスの再検討。
ルーブリックの作成。
各種ポリシーとの関連を意識してシラバスと授業を作成する。大好きマップをはじめとした各種グループワークの方法。
ルーブリックの作成。複数教員で担当する場合、共通理解を持つためにも大切であり、学生の学びの質を向上させるためにも有益だと思った。
シラバスの書き方における目標設定と評価方法の工夫。具体的に活動が分かるようにシラバスに書き込む。

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。
ありがとうございました。
今までにない研修だったので、塩崎先生にいわれたとおり、センターの新しいツールになったと思います。ありがとうございました。
目的、目標、今まであいまいに使っていたこの言葉と意識に使うようにしていきたいと思えたこと。
授業の設計を見直すことができた。自分の課題を自覚的なことができた。
他のFD研修での内容と重視している部分を改善されると良いと思います。
他大学の教員と交流できた。新しい視点を感じた。
具体的な課題によるグループワークは良かったと思います。
スケジュール変更で大変だった中、お疲れさまでした。コースデザイン等の説明は、もう少し簡略しても良いように思いました。少々説明が多かったり、1回に活かす量が多く感じました。
講師陣の熱意と丁寧さがすばらしかった。
シラバスの書き方はじめ、講座の工夫、改善すべき内容などについて教えることができた。ありがとうございました。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名:第9回「よりよい授業のためのFDワークショップ」

実施日:平成30年9月13日(木)～14日(金)

実施会場:休暇村讃岐五色台

参加者数:20名

アンケート回答者数:18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	5
②実施要項を見て内容に興味をもったため	3
③所属部署からの依頼があったため	9
④他部署の人と交流したため	0
⑤その他	1
合計	18

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	9
②どちらかといえばそうである	8
③どちらかといえばそうではない	0
④そうではない	1
合計	18

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	16
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	0
④そう思わない	0
回答数	18

2-2 ワークショップは、自分の業務(教育実践)に生かせる内容であった

①そう思う	14
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	0
④そう思わない	0
回答数	18

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	15
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	0
④そう思わない	0
回答数	18

2-4 ワークショップでよかった点は以下のうちどれですか＜複数選択可＞

①学生の考える良い授業・悪い授業について考える機会を得た	14
②シラバスの書き方について理解が深まった	17
③複数の授業方法について知ることができた	10
④成績評価について理解が深まった	12
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	5
⑥ワークショップの手法を知ることができた	6
⑦他学部等の教員と知り合いになった	14
⑧その他	0

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	15
②わかりやすいシラバスを書けるようになった	16
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	6
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	5

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	11
②どちらかといえばそう思う	6
③どちらかといえばそう思わない	1
④そう思わない	0
回答数	18

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	17
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	0
④そう思わない	0
回答数	18

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	12
②どちらかといえばそう思う	6
③どちらかといえばそう思わない	0
④そう思わない	0
回答数	18

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	16
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	0
④そう思わない	0
回答数	18

【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。

着任時に参加が必須であると言われたため。

2-5 2-4で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい。

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。

講義内で双方向通信が可能になることによって、履修生全体の意識や意見が具体的な事実になることが非常に興味深く感じられた。

ぜひ、授業にも取り入れようと考えている。

第一に、レスポンスカード、クリッカー、「スグキク」などの、授業参加を促す具体的ツールの実践例を学ぶことができた。

レスポンスカードは、学部には人数分の準備があれば、すぐに取り入れたい。

クリッカーや「スグキク」は、パソコン上での操作方法が未習得であるが、今後使用法を学ぶ機会があれば授業で活用したい。第二に、専門分野の異なる他の先生方が具体的にどのように授業の準備をし、どのような点に注意しているかを学ぶことができた。

特に、創造工学部の先生方からは、インターネット上のさまざまなツールを授業に活かしていく方法を学ぶことができ、とても新鮮であった。

アクティブラーニングの手法とその使い方(進め方)を複数学ぶことができた。いままで自分の講義で取り入れていたアクティブラーニングについては、見直しをして、より効果的な授業となるよう検討したい。また、新しく知った手法(レスポンスカード等)を取り入れていきたいと思った。

特にシラバスの書き方について学んだ点が多かった。研修以前はシラバスについてある種の備忘録的な意味合いしか考えていなかった(あるいはそのような書き方のシラバスにしか触れてこなかった)ので、契約書的な、第0回授業としての意味合いのある重要なペーパーだと認識できて新鮮であった。いまは主たる単位認定者として担当する科目が無いのでシラバスを書くことはないが、書く必要に迫られたときは是非参考にしたいと思った。

シラバスの書き方については正式に学んだことがなく、他の教員の方の記載されている内容を真似ながら作成してきた。今回のワークショップの講義を通して、シラバスの役割を再認識するとともに、目的や目標の位置づけ、書き方について等について理解することができた。次回のシラバス作成の際に早速役立てたい。

特に、様々なグループが作成されたシラバスに対する講師の先生方の的確なアドバイスが参考になった。その他、参加型授業の進め方においては、授業の進め方のバリエーションを持つことができ授業に幅を持たせることができると思う。また、評価についての考え方を学ぶことにより、学習評価の方法について見直す貴重な機会になった。

シラバスの書き方を講義で学ぶだけでなく実際に作成することで、実践として具体的に考えることができたことはいい経験になった。

この経験から、担当教科のシラバスを作る意欲の向上につながったと感じている。また90分の授業計画を立案する際も、方法を先に決めるのではなく、目標に適しているのかを考慮して方法を選択していく必要性を学んだため、実践していきたい。

アイスブレイキングで、自己紹介を順番にする時に1分間という限られた短い時間を取り入れたことは、簡潔になおかつ覚えていただくための自分のPR方法を考えなければならず、頭を使った。画用紙にグループメンバーの名前を書くことに競争を入れたことなどは、言葉通り効果的なアイスブレイキングだった。

これらの方法は学生に対して活用させていただきたい一つである。

学生が望む授業ではKJ法を活用し、それをシラバスや授業に生かすという方法、参加型授業では様々な方法を学べたので活用したい。またフィールドワークでは、様々なリスクを考えて保険加入の義務付けをシラバスに入れるという視点は自分になかったため今後入れていきたい。

グループワークやグループごとの発表では参加した先生方の幅広い視点(経済や他の学問との融合など)を学べた。

今回新任研修という名であったが、各分野の教授、准教授の先生方が多く参加されていて、自分にはないものの発見や広い視野など多くのことが学べ、とても有意義であった。

①クリッカー等、双方向型コミュニケーションツールについて、操作方法および学生への質問の仕方を学ぶことができた。学生の意見を聞くため、また授業が単調になってしまうことを防ぐために、このようなツールを積極的に活用していきたい。

②シラバスの書き方について。授業の目的と到達目標、成績評価に関連を持たせること、また、内容をイメージしやすくするため、学生の視点から、具体的かつ明確な文章で記述すること等を学んだ。来年度のシラバスから早速実践したい。

シラバスの具体的な書き方や、その中で重要視される点等を具体的に学べた。大学での授業改善のあり方や方向性が分かり、今後の授業作りに向けてのモチベーションが高まった。

学生参加型の授業だけがアクティブLではなく、学習作業や評価の仕方等をより具体的に示すことが学生の学ぶ意欲につながり、アクティブLにつながるということが分かった。教師自身が教授内容に興味をもって、楽しみながら教材製作や授業計画に取り組むことがよい授業につながると実感できた。後期の授業作りにぜひ生かしたい。また、他大学、他学部の先生と交流することで幅広い見識や考えに触れることができ、それもとても良かった。

学生にとって理解しやすいシラバスの書き方、またアクティブラーニングのあり方の種類が理解できた。実践では、具体性のある到達目標を記載することに心がけたい。またアクティブラーニング手法の技法や反転授業等の方法の実践を試みたい。

特に、シラバスの書き方がよくわかった。今担当している講義のシラバス(赴任前に作成していただいていたもの)をまずは改善したい。演習系の講義などは反転授業などを試してみたい。講義では振り返りが重要であることも理解した。現在簡単な振り返りをしているが、もう少し時間をとるように努めたい。

講義の目標について「知識・技術・態度」の3つの観点から整理を行い、評価の方法に留意しながら設定できるようになった。後期の講義の実践から実施したい。 さらに、アクティブラーニングの手法の種類について知ることができた。まだ、実際に、それぞれの講義の目的に応じて実施できる力は身につけていないが、後期の講義で実践し、これらの手法を実践できる力を身につけていきたい。
今回の研修では、学生参加型授業やシラバス作成に関する講義やグループワーク、模擬授業を通して、自分のこれまでの授業の振り返りや新たな知識と技術を身につけることができた。 グループワークでのシラバス作成を行うことで、シラバスの講義内容を振り返ることができ、中間発表からのアドバイスを受け、さらなる課題が見いだされ、修正に向けた考えを議論することができた。 シラバスを読み解くことで、授業展開を捉えやすくなったと感じた。 パワポづくりは、グループ内で担当を分けたため体験できなかったが、スライドを見せていただいて学びが深まった。 模擬授業では、授業の導入の際、学生が興味をもちやすい内容から入ることや振り返りをする際の巧みな話術を見させていただくことができた。展開が進むにつれて、それぞれの先生方の世界に入りこんでいくような感覚を得ることができた。自分の授業でもそのような感覚に学生がなる授業をしたいと感じた。 また、異分野の先生方とのディスカッションは、いつもの思考の展開と異なる気がした。そこで、異分野の方に伝わりやすい話し方をする必要がありことや相手の考えの意図を捉えながらのディスカッションを学ぶことができた。いつもと違う脳の部分を使ったのか、とても疲労を感じたが疲労感とともに同じぐらいの充実感を得た研修であった。 講師の先生方や事務の方々、貴重な体験をさせていただき、感謝いたします。
ワークショップでは、自ら意見を発信し、各グループのメンバーの意見も尊重し、時間内で結論をまとめあげることの手法等について改めて確認できた。 今後、授業等でワークショップを行う際には、今回、確認できた点に留意して実施するようにしたい。
授業を行うに際して、経験も浅く、どのように組み立てて進めるか、手探り状態で行いました。今後、改善が必要と考えていましたが、具体的な方針等は持っていませんでした。今回のワークショップでシラバス設計、評価の方法等の講義を受け、実際に授業設計をグループワークとして行い、また、他大学の他学部の先生方と意見交換して様々な考えに触れたことで、自身の中に授業の指針ができたように思います。後期の授業から、本ワークショップで得たものを反映させ、授業に関して、今一度、考えてみようと思います。
特に、具体的な到達目標を提示すること、また、到達目標と評価を紐づけることの重要性を実感した。ワークショップを受ける前までは、具体的な目標を書くことに対して抵抗があった。しかしシラバス作成のアクティビティを通して、その抵抗感を解消することができた。評価についても、ルーブリックの作成などこれまで色々工夫してきたつもりであったが、到達目標と関連付けて考えることで、評価方法の妥当性を示すことができると感じた。
シラバスの作り方の研修をとおして、レビューの大事さを痛感した。 書いている本人は、わかりやすく、具体的に書いているつもりであるが、他人からみるとわかりにくいことが多い。 実際の中では、なかなか研修でやったレベルのレビューはできないが、なるべく他人に見てもらおう（本当は学生に見てもらおうのが良いのだが）ようにするつもりである。
今まで「学生が考える良い授業」ということを考えたことがなかったので、今後は、研修で学んだことを生かし、授業に役立てたい。
各時間で新たな視点を獲得することができましたが、シラバスの書き方や評価法、授業法を学んだ後に、グループワークで実際にシラバスと授業計画案の作成を行えたことはありがたく、また、各先生方からのご指導のコメントから、各グループのポイントを具体的に学ぶことができました。 グループワークを行っている、どうしても貢献度の高い/低いが出てしまい、私など貢献できていたかと考えると恐縮してしまうのですが、同じグループの素晴らしい先生方の柔軟な思考過程を間近に見せていただいた刺激は大きく、今すぐにできなくても目指す方向がはっきりしたという手ごたえは感じております。 これまで、授業の中でグループワークを取り入れたときに、できるお友達に引っ張られている学生さんはどのくらい手ごたえを感じているのだろうか、力不足によってなかなか貢献できないことに、もどかしさを感じているのではないかと心配していたのですが、自分がその立場になって、実践に参加しあれこれ考えるだけでも、十分に刺激を受けていることがわかりました。（もちろん、ラウンドロビンなどの手法を混ぜて、発言させる工夫はしていかなければと思います。） また、事前に提出した評価方法への質問にも、ポートフォリオ評価というキーワードでご丁寧にご教示をいただき、具体的なご説明も講義のなかで伺えて、今後の参考になりました。

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

二日間、本当にお世話になりました。感想と気づいた点を書かせていただきます。 まずもって、徹頭徹尾よく練り上げられている研修に参加させていただけて素直に感謝しております。ありがとうございました。 おすすめのワインをお持ちいただいた石井先生の細やかなご配慮にも感謝いたします。長時間の大変な研修の中、先生のお人柄がずいぶんと場をなごませてくださったと感じております。 そして、サポートスタッフとして支えてくださった澤井さん、白川さんにも大変感謝しております。(白川さんの絵の才能にも驚かされました) 研修としては、随所でディティールへのこだわりが感じられ、葛城先生を始めとする諸先生方の企画会議が楽しいものであったろうと推察いたします。生意気なことを書きますが、ノリと勢い・伊達と酔狂がないと、あのようサービス精神旺盛な研修はできないと確信しております。 ずいぶんとスレた参加者でご迷惑をおかけしたかと思いますが、今後ともよろしくお願い申し上げます。 追伸:会場内の飲み物の種類が多く、ドリンクバーのようで快適でした。また、懇親会のビールの種類も多数あり、こちらも大満足でした。ありがとうございます。 改善点としては、中間発表と模擬授業の時に、シラバスや授業計画書などの資料が全員に配布されると、より勉強になったのではないかと思います。
二日間お世話になり、ありがとうございました。 飲み物の種類(冷・温)をたくさん用意してくださっており、体調や気分に合わせていただくことができました。
新任教員とは言っても、本当に大学院を出たばかりのキャリアの浅い新任教員と新たに教授・准教授として赴任したキャリアの長い新任教員では能力差が大きいと感じました。それが良いところでもあるのですが、“新任教員研修会”という名前から勝手に前者を想定して臨んだので事前に分かるように周知していただけると良かったです。
実践に役立てられる内容の濃いカリキュラムを提供いただきありがとうございました。運営も非常にスムーズで楽しく研修を受講することができました。講師の皆様、スタッフの皆様、事前準備から事後の片付けに至るまで、本当にありがとうございました。学んだことを実践に活用していきたいと思います。
講義内容だけでなく、講師の話し方やスピード、抑揚、目線、姿勢なども勉強になりました。 講師や事務の方の前向きな姿勢は心地よく、感化されるものがありました。1泊2日の限られた時間だったため、ずっと駆け足だった印象でした。ほかの教員と交流する時間がもう少しあればありがたいなと感じました。 FD研修に参加することでモチベーション向上につながるため、定期的に参加させていただきたいと思います。ありがとうございました。
講師の先生、事務の方、参加された先生方皆さんとても良い方で、なおかつ学ぶことが多かった有意義な研修でした。 企画、会場準備、参加者へのアナウンスなどかなり大変だったと思いますが、有意義な研修にするためのテクニックとして学ばせていただきました。ありがとうございました。
大変勉強になる二日間でした。講師の先生方、事務局の皆様、ありがとうございました。
・可能であれば、各グループの模擬授業の前に、シラバスや授業計画のプリントを印刷・配布していただければ、授業を観る視点も明確になるし、今後の授業作りに向けての大きな参考資料になると思います。 快適な環境の中で有意義な研修を受けることができました。基盤センターのスタッフの皆様におかれましては、計画の段階からご準備、運営と、本当に大変だったことと思います。湯茶、菓子の準備や、研修生の意欲を高めるお話や、環境作り等、細やかな所にまで気を配って頂いていることを随所に感じました。 授業作り等の教授法だけでなく、この研修の中で、高橋センター長様をはじめとする皆様方の丁寧なお仕事ぶり、献身的で謙虚なそのお姿から多くの大切なことを学ばせていただきました。 本当にお世話になりました。心よりお礼申し上げます。今後ともどうぞ宜しくお願いいたします。
色々十分に配慮されていたと思います。また10年後に初心に戻るために参加したくなるようなワークショップでした。
良い環境で、集中して過ごすことができました。準備から片付けまで、支援していただき、ありがとうございました。
歴史学(西洋史)を担当しています。西洋史の場合、双方向的な授業は、古代ではテーマを探しやすいですが、中世・近代ではなかなかよいテーマはありません。
バージョン9、さすがです。 帰りのバスへのバイバイ、こんびらちゃん・くうかいくんの指まで、手作り感満載なのも良かったです。 なかなかここまで、気をまわせないですし。 スタッフの皆様、ご苦労様です。 来年は、バージョンX。記念バージョンですね。 何かサプライズを。
なかなかハードスケジュールと思っておりましたが、中身の濃い充実した時間で、あっという間に過ぎていきました。 講師陣の先生方とスタッフの皆様の温かなお心配りと素晴らしいご指導のおかげで、得難い時間が過ごせたと感謝申し上げます。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：平成30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30年11月8日（木）～9日（金）

実施会場：愛媛大学 法文学部本館8階大会議室

アンケート回答者数：36名（受講者数：37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	26	72.2
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	7	19.4
④ その他（ ）	3	8.3
計	36	100.0

(2) 所属先の設置者

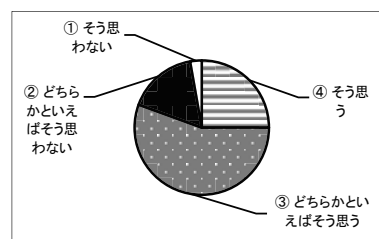
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	28	77.8
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	0	0.0
③ 学校法人	8	22.2
④ その他（ ）	0	0.0
計	36	100.0

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

2. 研修全体について

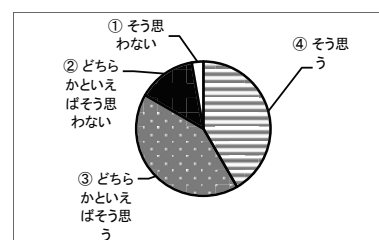
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	9	25.0
③ どちらかといえばそう思う	20	55.6
② どちらかといえばそう思わない	6	16.7
① そう思わない	1	2.8
計	36	100.0



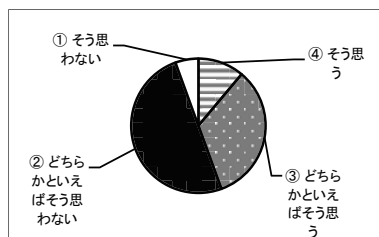
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	15	41.7
③ どちらかといえばそう思う	15	41.7
② どちらかといえばそう思わない	5	13.9
① そう思わない	1	2.8
計	36	100.0



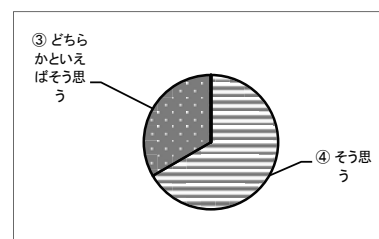
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	4	11.1
③ どちらかといえばそう思う	12	33.3
② どちらかといえばそう思わない	18	50.0
① そう思わない	2	5.6
計	36	100.0



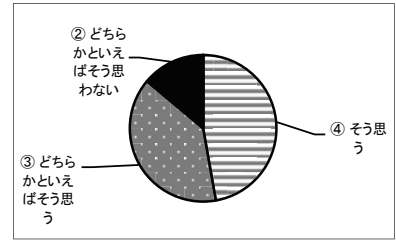
(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

	回答数	割合
④ そう思う	24	66.7
③ どちらかといえばそう思う	12	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



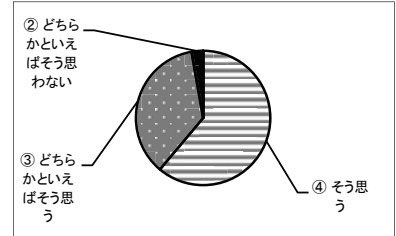
(5) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	17	47.2
③ どちらかといえばそう思う	14	38.9
② どちらかといえばそう思わない	5	13.9
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



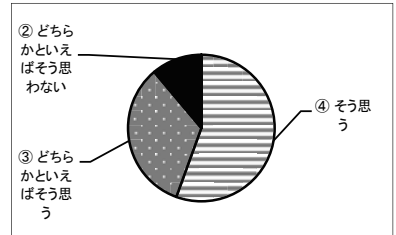
(6) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	22	61.1
③ どちらかといえばそう思う	13	36.1
② どちらかといえばそう思わない	1	2.8
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



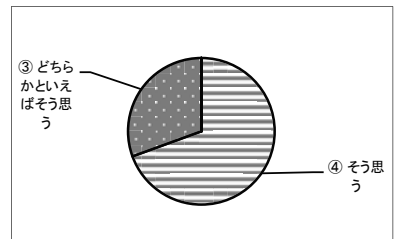
(7) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	20	55.6
③ どちらかといえばそう思う	12	33.3
② どちらかといえばそう思わない	4	11.1
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



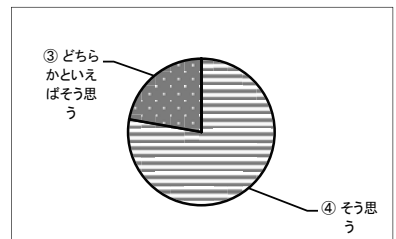
(8) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	25	69.4
③ どちらかといえばそう思う	11	30.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



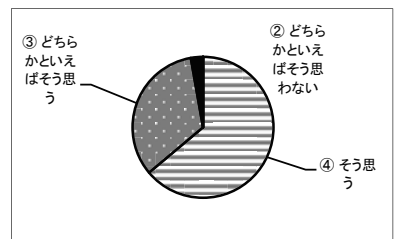
(9) 事務局の対応は丁寧だった

	回答数	割合
④ そう思う	28	77.8
③ どちらかといえばそう思う	8	22.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



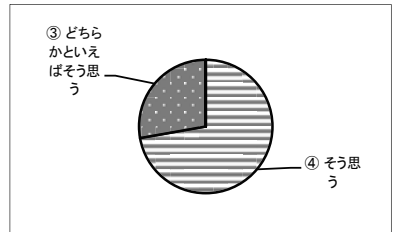
(10) 新たに人的つながりをつくることのできた

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



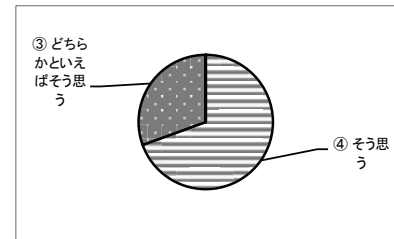
(11) 研修は全体的に満足できるものだった

	回答数	割合
④ そう思う	26	72.2
③ どちらかといえばそう思う	10	27.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



(12) 今後もこの研修を継続していくべきだと思う

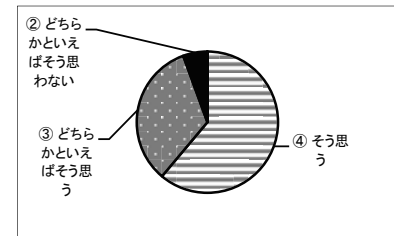
	回答数	割合
④ そう思う	25	69.4
③ どちらかといえばそう思う	11	30.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



3. 「キャリア形成入門」について

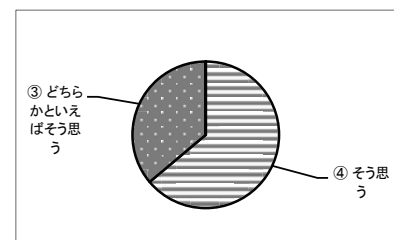
(1) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	22	61.1
③ どちらかといえばそう思う	12	33.3
② どちらかといえばそう思わない	2	5.6
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



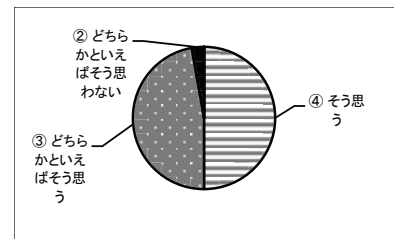
(2) 研修の内容は十分に理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	23	63.9
③ どちらかといえばそう思う	13	36.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



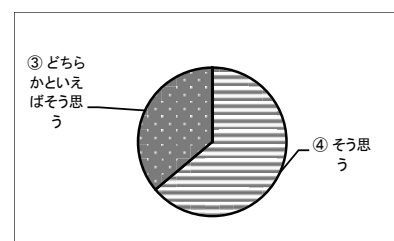
(3) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	18	50.0
③ どちらかといえばそう思う	17	47.2
② どちらかといえばそう思わない	1	2.8
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



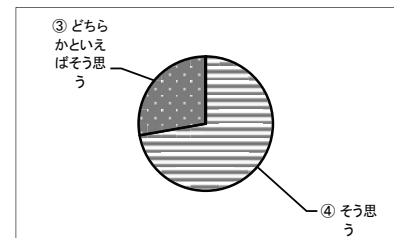
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	23	63.9
③ どちらかといえばそう思う	13	36.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



(5) 研修は満足出来るものだった

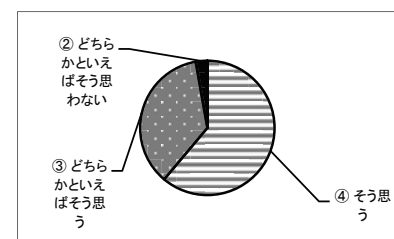
	回答数	割合
④ そう思う	26	72.2
③ どちらかといえばそう思う	10	27.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



4. 「リーダーシップ入門」について

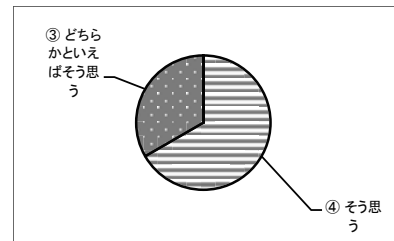
(1) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	22	61.1
③ どちらかといえばそう思う	13	36.1
② どちらかといえばそう思わない	1	2.8
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



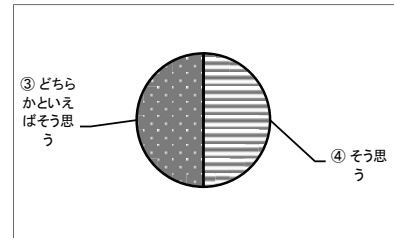
(2) 研修の内容は十分に理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	24	66.7
③ どちらかといえばそう思う	12	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



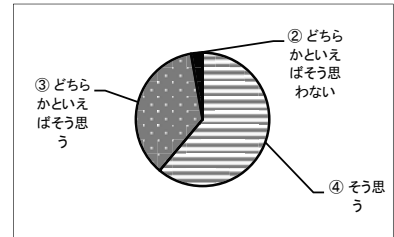
(3) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	18	50.0
③ どちらかといえばそう思う	18	50.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



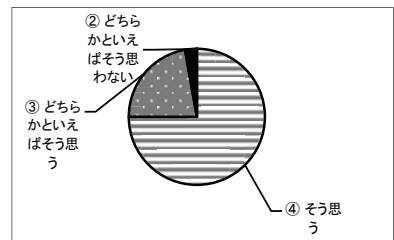
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	22	61.1
③ どちらかといえばそう思う	13	36.1
② どちらかといえばそう思わない	1	2.8
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



(5) 研修は満足出来るものだった

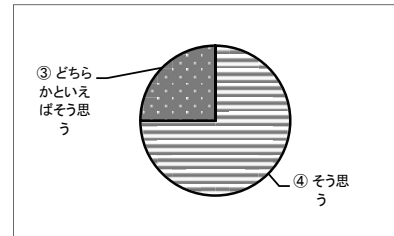
	回答数	割合
④ そう思う	27	75.0
③ どちらかといえばそう思う	8	22.2
② どちらかといえばそう思わない	1	2.8
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



5. 「クレーム対応」について

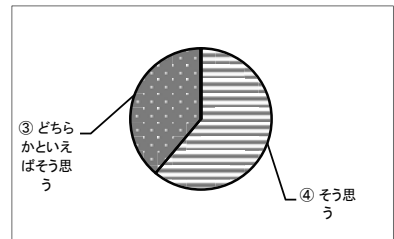
(1) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	27	75.0
③ どちらかといえばそう思う	9	25.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



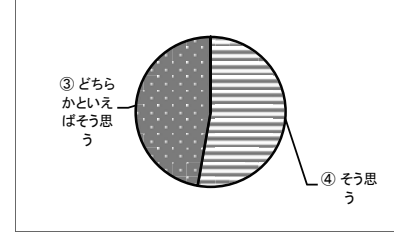
(2) 研修の内容は十分に理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	22	61.1
③ どちらかといえばそう思う	14	38.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



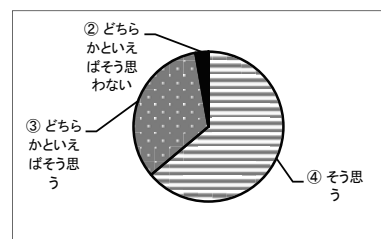
(3) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	19	52.8
③ どちらかといえばそう思う	17	47.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



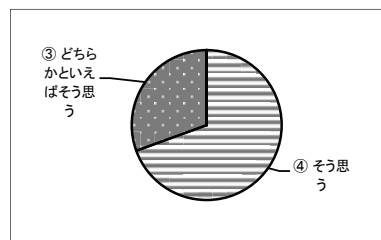
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

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



(5) 研修は満足出来るものだった

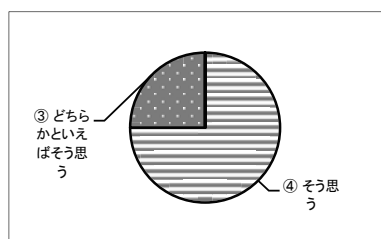
	回答数	割合
④ そう思う	25	69.4
③ どちらかといえばそう思う	11	30.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



6. 「プレゼンテーション実践」について

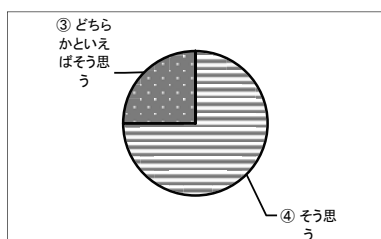
(1) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	27	75.0
③ どちらかといえばそう思う	9	25.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



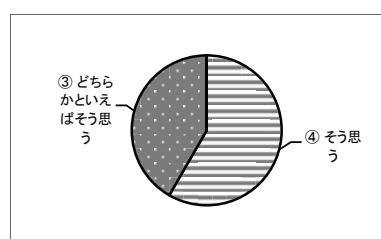
(2) 研修の内容は十分に理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	27	75.0
③ どちらかといえばそう思う	9	25.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



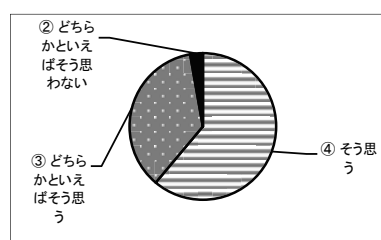
(3) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	21	58.3
③ どちらかといえばそう思う	15	41.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



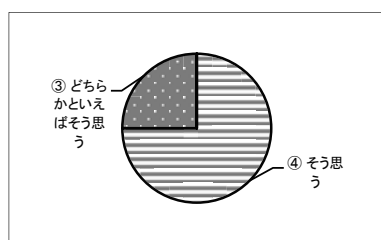
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	22	61.1
③ どちらかといえばそう思う	13	36.1
② どちらかといえばそう思わない	1	2.8
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



(5) 研修は満足出来るものだった

	回答数	割合
④ そう思う	27	75.0
③ どちらかといえばそう思う	9	25.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



7. 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

8. 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

【自由記述】

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。(具体的にお書きください。)

- 自分の業務の中でのリーダーシップの発揮
- リーダーシップ、プレゼンテーション
- 組織内コミュニケーション能力
- リーダーシップ、プレゼンテーション能力はもっと必要だと思いました。
- リーダーシップ、フォロワーシップ、キャリア形成
- フォロワーシップスキル、受け身ではなく積極性を身につけること
- プレゼンテーションスキル
- リーダーシップ、フォロワーシップ
- 仕事(大学)についてもっと知ること
- プレゼンテーションスキル(他人に伝えたいことを、強弱などを使ってきちんと伝えられるスキル)
- 文書規則のより深い理解
- 会計系の知識
- パソコンスキル
- クレーム対応のスキル
- プレゼンテーション能力(相手が分かるように伝えるスキル)
- リーダーシップ、プレゼン力、発信力
- クレーム対応(メンタルケアに特化したスキル)
- 学内外連携が必要な際の情報共有の仕方など
- 影響力(発言力、行動力)
- 規則の暗記
- 大学職員としてのキャリアの方向性やプレゼン能力
- リーダーシップ、フォロワーシップといった影響力、批判力、プレゼンテーションの能力
- 説明し、相手に伝える能力、業務改善を企画する能力
- 自分の考えをまとめ、簡潔に聞き手に伝え理解してもらうためのプレゼンテーションスキル
- リーダーシップ入門や、プレゼンテーション実践では、人に伝える能力に欠けていることを痛感しました。
- 伝えたいことを分かりやすく話せるプレゼン力を身につけたい。
- 実行力
- 自大学、他大学の理解
- キャリア形成、プレゼンテーションスキル等

7. 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。

- 自分のリーダーシップの型を知ることができた点。
- 全ての講義が業務に直接関係のあるものだった。研修への参加を重ねることで、バランス良くスキルアップできる気がします。
- 理論だけでなく具体的な実行方法も学べて、とても大きな学びがありました。ありがとうございました。
- 普段なানাあで終えていた自分自身に付けるべき能力に向き合っていかなければと気づけた点。
- 自分に足りないものが多くてとても勉強になった。
- 普段意識しないことや他人の意見などを聞く機会があり勉強になった。
- 様々な知識が身についた。
- 同じ大学職員の方たちと交流ができて人脈が広がった。
- ワークが多くて実践的な内容だった。
- 他大学の方とコミュニケーションを取ることができて、横の繋がりを増やすことができた。
- 自己理解を深めることができた。
- やりがいを見つけたいと思った。
- 個人的に業務においてクレームを受ける機会が多いので、それに対する考え方、様々な視点を知ることができてよかった。
- SPODの研修がどういったものか、どのように行われているか参加することでよく分かった。
- 他大学の方と話す機会も多く、とても良い刺激を受けた。
- 自分のキャリアについて改めて考えることができ、大学職員としてのモチベーションが上がった。来週からの業務に生かしていきたいと思います。
- リーダーシップ入門は新たな気づきが多く、受講して良かったです。
- 日々業務をこなす⇒考えて動く大学職員へ！！を意識することができた。
- 日頃専門職のような業務をしているので、大学全体に貢献する意識をより強く持とうと思った。
- 普段じっくりと考えることができない業務を遂行する上で大事なこと、当たり前のことを初めて知ること再認識できた。
- グループワークを行うことで、周りの意見を多く取り入れることができた。
- 横の繋がりを作ることができてよかった。中四国のネットワークを大事にしたい。
- プレゼンなど今後に生かせる内容でした。
- リーダーシップやプレゼンなど、自分に足りない力を把握し、これから強化していかなければならない部分がわかったので、とても助かりました。
- 自身のスキルレベルを振り返られたと思う。
- 様々な事柄について、他方からの見方を学べた。
- 今後自分が成長していく上でのきっかけの機会となりました。何か行動を起こし、自分のスキルアップにつなげていきたいです。
- 他大学の方と交流して、様々な意見を聞くことができて良かったです。グループワークは苦手でしたが、楽しくできました。
- 他の方の意見を聞く良い機会でした。
- 他大学等の方たちとネットワークを築けた。
- 他機関の方と仲良くなれたことです。
- これから起きるできごとで、こうしようと思うこと（心づもり）ができた。
- プレゼンテーションスキルが向上したと感じた。
- 今まで知らなかったことを学ぶことができました。今後業務を行う上で、すぐに役立てることができることばかりで良かったです。

8. 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。

- プレゼンテーションについては、こういった環境でプレゼンを行うのかが不明瞭だったので、細かい指定が欲しかった。
- 日程的に難しいかもしれないが、もっと一つ一つの講義をゆっくり時間をとって聞きたい。
- 時間が短く感じた。もう少し長いと深く教えてもらえるのだろう。
- パソコン、USBの持参に抵抗があった。
- パソコン等が必要な場合は、休憩前に準備を終わらせた方が、スムーズに進められると思う。
- プレゼンのパソコンは重く、また準備も大変なので、班に1つなど用意していただけると良かったです。
- クレーム対応について、出た意見を個別に掘り下げたい。
- プレゼンテーションについて、良い例、悪い例を出して欲しい。
- パソコン持参は負担が大きく、なくして欲しいです。
- 話し合いの時間をもう少し延ばして欲しいです。
- 短時間のため、ゆとりをもって講義を受けたい。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：平成30年度大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅢ）

実施日：平成30年9月19日（水）～21日（金）

実施会場：愛媛大学 総合教育棟1 社会共創学部会議室

当日参加者数：20名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	回答数	割合
① 4年制大学	19	95.0
② 短期大学	1	5.0
③ 高等専門学校	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	20	100.0

(2) 所属先の設置者

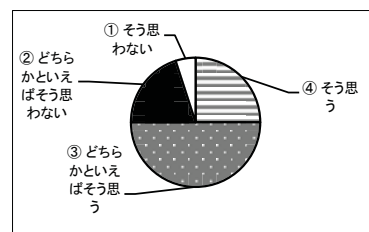
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	16	80.0
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	0	0.0
③ 学校法人	4	20.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	20	100.0

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

2. 研修全体について

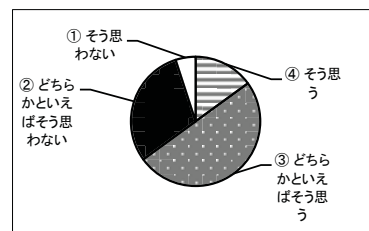
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	5	25.0
③ どちらかといえばそう思う	10	50.0
② どちらかといえばそう思わない	4	20.0
① そう思わない	1	5.0
計	20	100.0



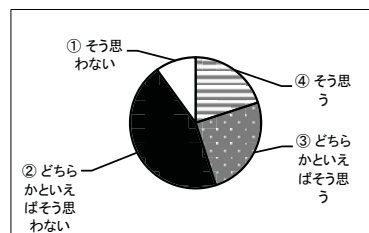
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	3	15.0
③ どちらかといえばそう思う	10	50.0
② どちらかといえばそう思わない	6	30.0
① そう思わない	1	5.0
計	20	100.0



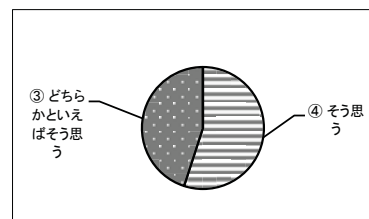
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	4	20.0
③ どちらかといえばそう思う	5	25.0
② どちらかといえばそう思わない	9	45.0
① そう思わない	2	10.0
計	20	100.0



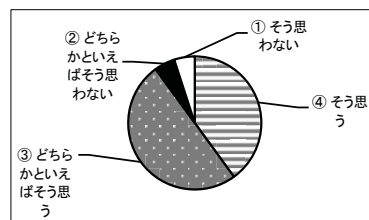
(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

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



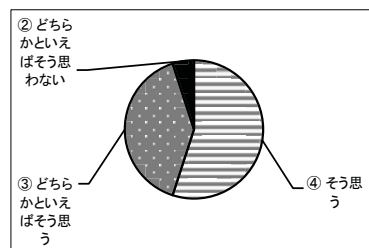
(5) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	8	40.0
③ どちらかといえばそう思う	10	50.0
② どちらかといえばそう思わない	1	5.0
① そう思わない	1	5.0
計	20	100.0



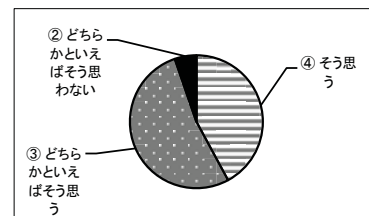
(6) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	11	55.0
③ どちらかといえばそう思う	8	40.0
② どちらかといえばそう思わない	1	5.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



(7) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

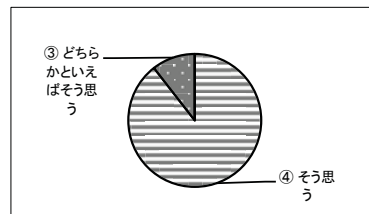
	回答数	割合
④ そう思う	8	42.1
③ どちらかといえばそう思う	10	52.6
② どちらかといえばそう思わない	1	5.3
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



※1名未記入

(8) 事務局は手際よく研修を運営していた

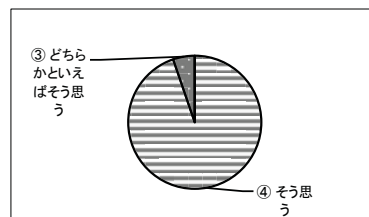
	回答数	割合
④ そう思う	17	89.5
③ どちらかといえばそう思う	2	10.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



※1名未記入

(9) 事務局の対応は丁寧だった

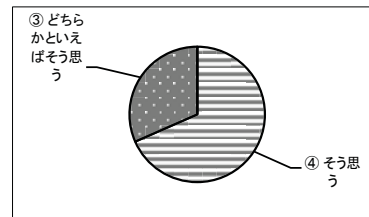
	回答数	割合
④ そう思う	18	94.7
③ どちらかといえばそう思う	1	5.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



※1名未記入

(10) 新たに人的つながりをつくることのできた

	回答数	割合
④ そう思う	13	68.4
③ どちらかといえばそう思う	6	31.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



※1名未記入

(11) 研修は全体的に満足できるものだった

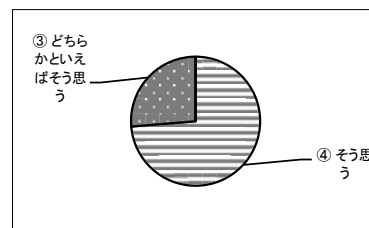
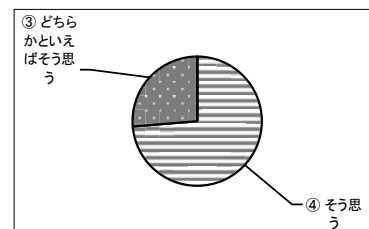
	回答数	割合
④ そう思う	14	73.7
③ どちらかといえばそう思う	5	26.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0

※1名未記入

(12) 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	14	73.7
③ どちらかといえばそう思う	5	26.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0

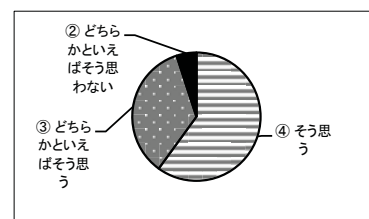
※1名未記入



3. 「戦略策定と組織運営」について

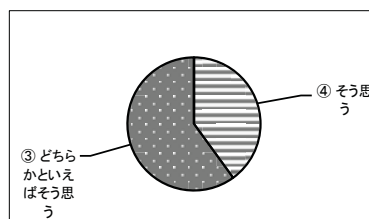
(1) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	12	60.0
③ どちらかといえばそう思う	7	35.0
② どちらかといえばそう思わない	1	5.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



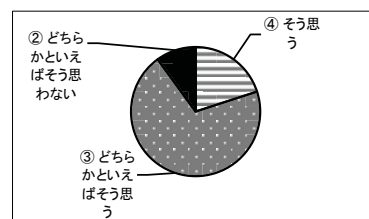
(2) 研修の内容は十分に理解できた

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



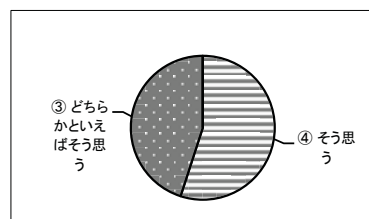
(3) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	4	20.0
③ どちらかといえばそう思う	14	70.0
② どちらかといえばそう思わない	2	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



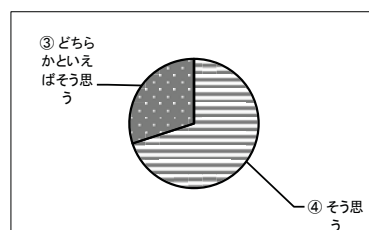
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

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



(5) 研修は満足出来るものだった

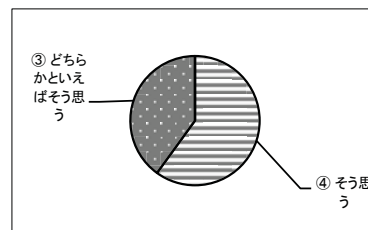
	回答数	割合
④ そう思う	14	70.0
③ どちらかといえばそう思う	6	30.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



4. 「メンタルヘルス・ラインケア実践」について

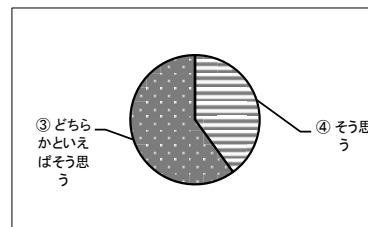
(1) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

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



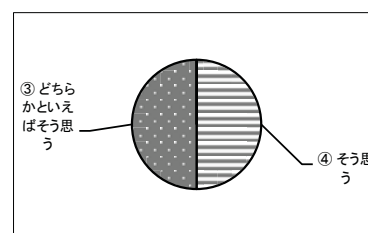
(2) 研修の内容は十分に理解できた

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



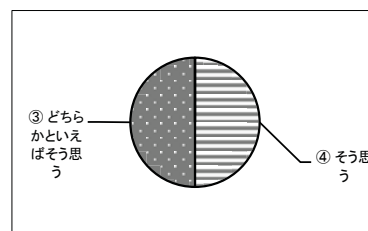
(3) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	10	50.0
③ どちらかといえばそう思う	10	50.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



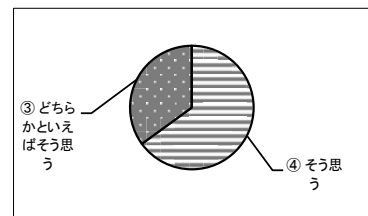
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	10	50.0
③ どちらかといえばそう思う	10	50.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



(5) 研修は満足出来るものだった

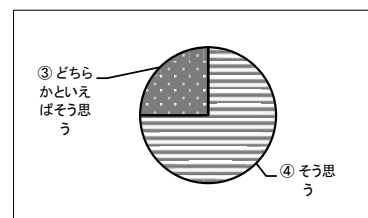
	回答数	割合
④ そう思う	13	65.0
③ どちらかといえばそう思う	7	35.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



5. 「人材マネジメント」について

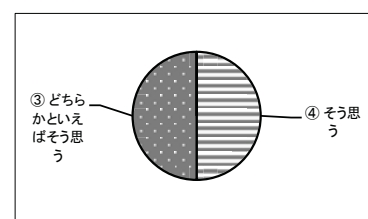
(1) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

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



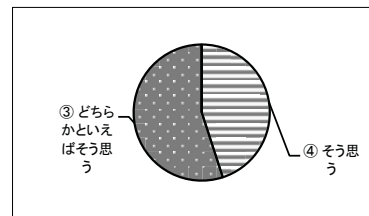
(2) 研修の内容は十分に理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	10	50.0
③ どちらかといえばそう思う	10	50.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



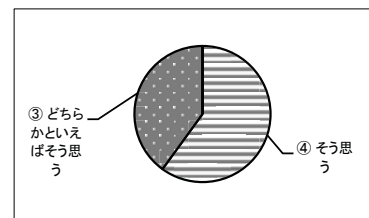
(3) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

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



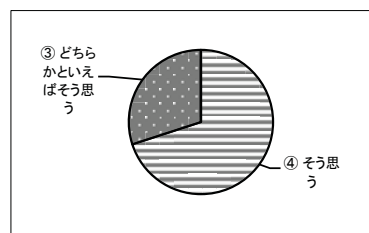
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

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



(5) 研修は満足出来るものだった

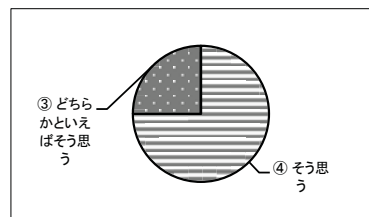
	回答数	割合
④ そう思う	14	70.0
③ どちらかといえばそう思う	6	30.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



6. 「危機管理特論」について

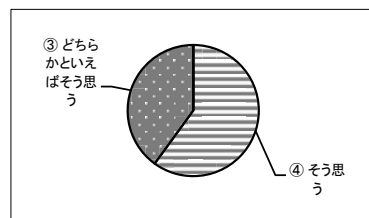
(1) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

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



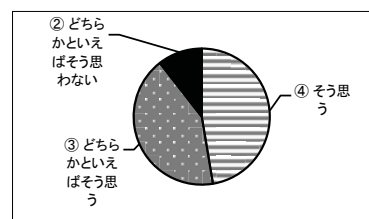
(2) 研修の内容は十分に理解できた

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



(3) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

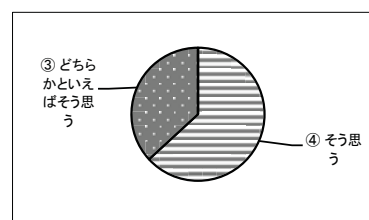
	回答数	割合
④ そう思う	9	47.4
③ どちらかといえばそう思う	8	42.1
② どちらかといえばそう思わない	2	10.5
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



※1名未記入

(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

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

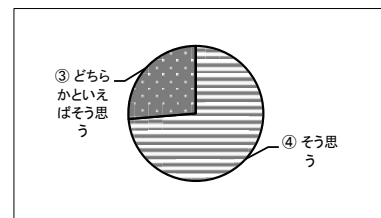


※1名未記入

(5) 研修は満足出来るものだった

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

※1名未記入



7. 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

8. 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

【自由記述】

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。（具体的にお書きください。）

- 部下育成のためのコミュニケーション，相互理解，教員との関係模索。
- 人材マネジメント，大学戦略を考える，危機管理
- 人材マネジメント，人事評価スキル
- 人事評価，予算の組み立て，トラブル対応 等
- 人材育成に関する知識
- 人材マネジメント，危機管理能力
- 人材育成，危機管理体制
- 組織運営に関する知識
- 大学が掲げた戦略に関すること
- 状況に応じた判断
- 課題に対して迅速に対応できるスキル
- メンタルヘルス
- 人事評価，問題解決手法，管理者としての危機管理
- 人材育成能力，評価能力
- 人事管理等のコミュニケーション時によって必要とされるスキルとその裏付けとなる知識の習得
- マネジメント力
- 実践的な知識，知識を実践化できる能力
- 戦略策定及び人材マネジメントのスキルは直近に必要です
- 管理職としての視点，行動力

7. 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。

- キャリア形成の視点から現在の自分を客観視できた。各講師の実践経験の生々しい言葉がキーワードとして自身の中に取り込まれた。
- 久しぶりに受けた研修の意義を感じました。部下にも是非参加させたい。
- 戦略策定と組織運営については，初めて考えることができた。ラインケア，人材マネジメント，危機管理もとても意義深かった。
- インプット（講義）とアウトプット（グループワーク）のバランスが良く，他の研修生と意見交換ができた。
- 管理職として自覚を持ち，判断に責任，調整する力の必要性を確認することができた。
- 久しぶりに研修に参加しました。内容もわかりやすく大変有意義でした。自大学単独ではなかなか実施できませんので，是非今後も継続していただきたいと思います。講師の先生方も素敵でした。ありがとうございました。
- 具体的なテーマを，講義，チームワークを通じて学ぶことができました。
- 管理職に必要な知識や考え方を学ぶことができた。
- 危機管理に対する考え方や対応策について理解することができた。

- 普段仕事をしている時には、気がつかない重要なことが（仕事をしていく上で（特に管理職として仕事をする場合に））たくさんあるということに気がつかせていただいたことが非常に良かったです。
- 部下が相談してきた時、話を遮らず最後まで相づちをしながら聞くことで、信頼関係が築ける。
- 危機管理特論について、病院の災害訓練は指示される側なので、指示する側のシミュレーションは新鮮でした。連絡員の存在も良く、「そういう返事が来たか」というものもあり、シナリオ非提示型はとても良かったです。
- 多くの同じような立場の人とともに、意義のある内容の研修を受講させていただき、人のネットワーク構築の点からも有意義でした。
- シミュレーション訓練を体験できたこと
- 「メンタルヘルス・ラインケア実践」「人材マネジメント」のワークにおいて、書こうと思っていなかった自組織の問題点が話し合いの中で明らかになったことがとても興味深かった。
- すぐに活用できる内容であったこと。
- 濃密な内容で素晴らしいプログラムだと思います。ありがとうございました。
- 各講義内容とも新たに気づくことがあった。
- ワークシート、シミュレーションなどが適度に入っており、役に立つスキルの理解がしやすかった。特に危機管理特論は役に立った。
- 時間配分など適当で良くできた内容だったと思います。
- 受講したことにより、普段何気に行動していたことの意味や、気づいていなかったことに気がつくことができた。
- 研修で学んだことを職場で実践できるようにしたい。（1つでも多く！）
- 「戦略策定と組織運営」で時系列で教育政策を見る機会を与えていただき、今後の参考となりました。
- 様々な課題に対応する能力の必要性を認識することができた。

8. 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。

- 話が長めの研修は、少し実践ワークを入れてくれたらと思いました。
- もう少しケーススタディや同じテーマで違うグループのワークがあっても良かった。
- 「戦略策定と組織運営」は、今の自分には大局的でわかりにくかった。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：平成30年度職員のための講師養成講座
 日時：平成30年9月5日（水）～9月7日（金）
 会場：愛媛大学城北キャンパス 愛大ミューズ3階
 アンケート回答者数：4名（受講者数：4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	3	75.0
② 短期大学		0.0
③ 高等専門学校	1	25.0
④ その他（ ）		0.0
計	4	100.0

(2) 所属先の設置者

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

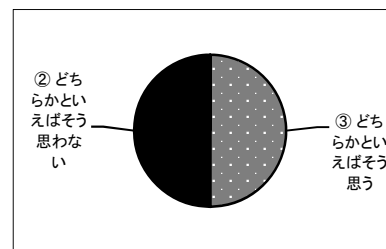
(3) 現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキルは何ですか。（具体的に）

別紙記載

2. 研修参加への経緯について

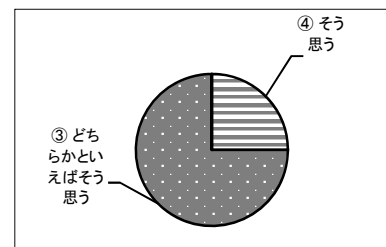
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

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



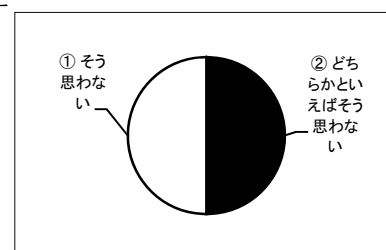
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

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



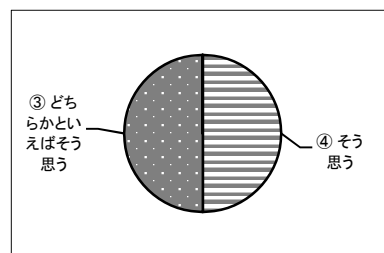
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

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



(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

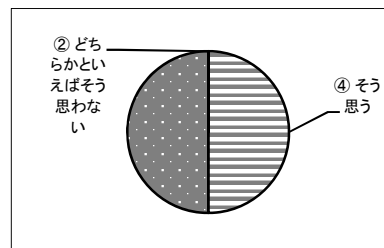
	回答数	割合
④ そう思う	2	50.0
③ どちらかといえばそう思う	2	50.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	4	100.0



3. 研修プログラムの設計について

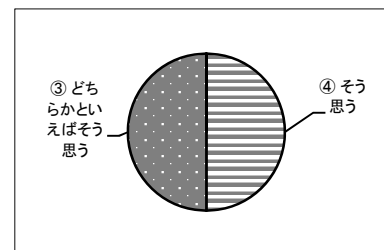
(1) 研修の目的は明確に設定されていた

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



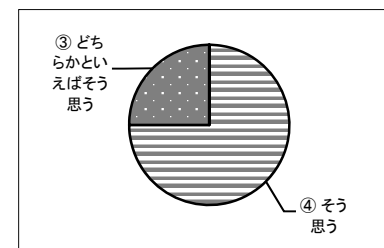
(2) 研修は自分の業務に生かせる内容だった

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



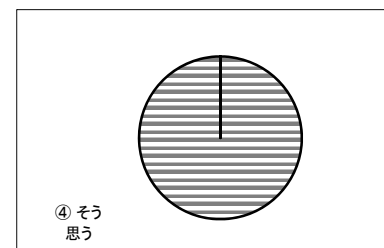
(3) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

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



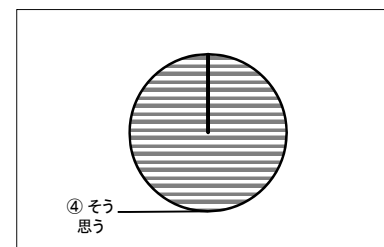
(4) 研修会場は快適な環境だった

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



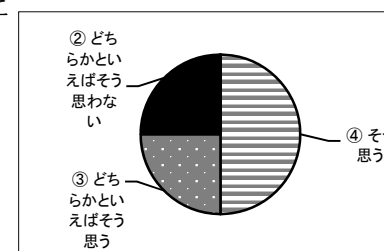
(5) 研修内容は丁度良いレベルに設定されていた

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



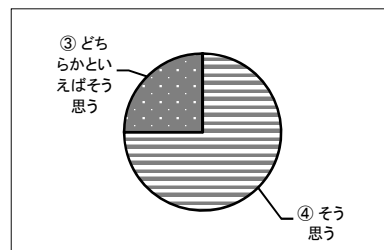
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

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



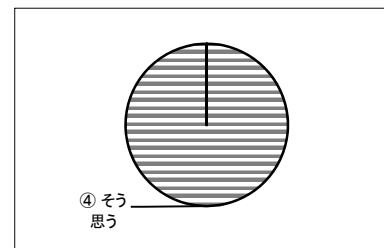
(7) 研修の実施時期は適当だった

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



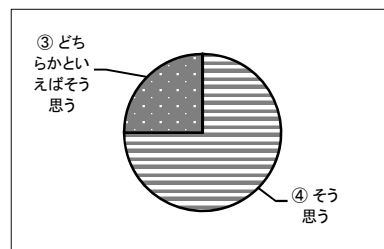
(8) 研修会場には十分な設備が整っていた

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



(9) 参加者の人数は適当だった

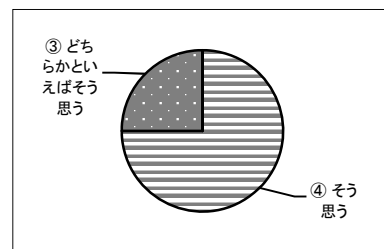
	回答数	割合
④ そう思う	3	75.0
③ どちらかといえばそう思う	1	25.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	4	100.0



4. 研修スタッフについて

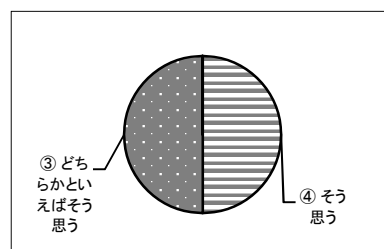
(1) 講師の言動は学習意欲を高めた

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



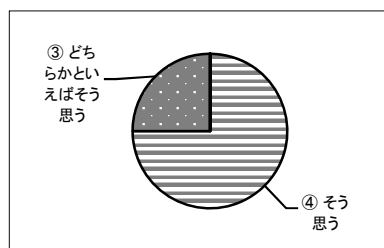
(2) 事務局は手際よく研修を運営していた

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



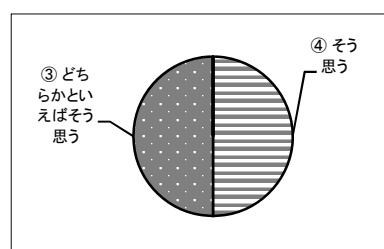
(3) 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた

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



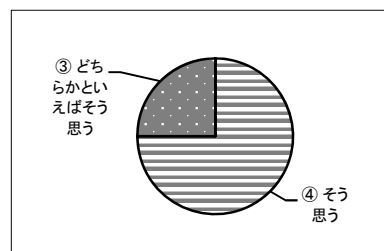
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

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



(5) 事務局の対応は丁寧だった

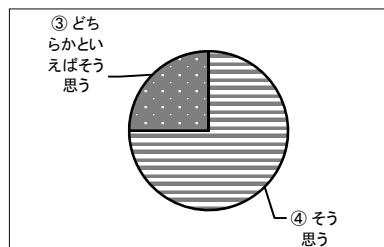
	回答数	割合
④ そう思う	3	75.0
③ どちらかといえばそう思う	1	25.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	4	100.0



5. 研修成果について

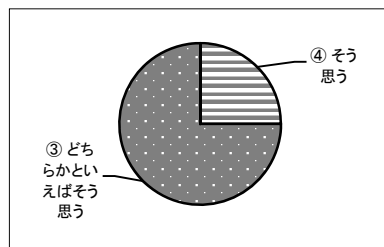
(1) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

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



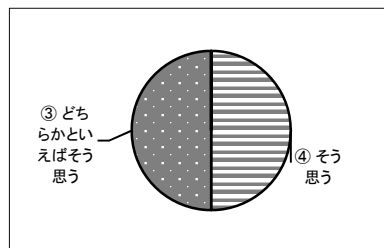
(2) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

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



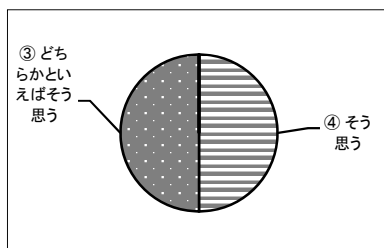
(3) 研修の内容は十分理解できた

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



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



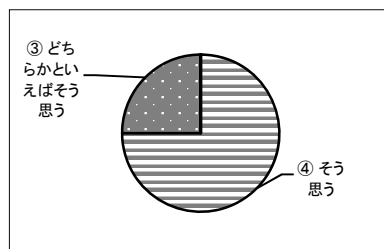
受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

別紙記載

6. 研修全体について

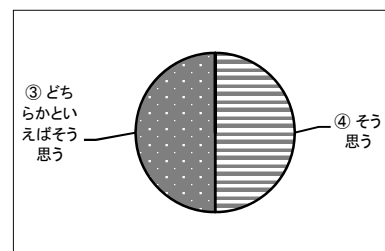
(1) 研修は全体的に満足できるものだった

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



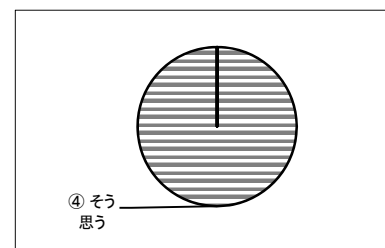
(2) 研修は期待を上回る内容だった

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



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

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。(具体的にお書きください。)

- 発声, 姿勢
- 話すスピード, 資料に盛り込む文字数, 文の量, 相手(受講生)とのコミュニケーション
- 事前準備に時間をかけ, 想定問答を考えて, 苦手意識を減らし, 自信を持つ, そして受講生に安心して聞いてもらいたい。
- プレゼン資料を作成するスキル

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。

- 様々な意見, 考え方があることがわかった。自分の改善点がわかった
- 伝えたいことは, プレゼンの仕方によって5分で大成功することもできる。それほどプレゼンは大切であることを再認識できた。細かな要素も大切であることを理解した。(手の位置, 間の置き方等々)
- 改めて自分を見つめ直す機会になった。苦手意識を克服するための知識・スキルを知ることができた。普段いかに考えていないかと言うことに気付かされました。
- プレゼンのスキルを身につけられたことは, 今後の業務を行う上で非常に役に立つと思う。

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。

- 60分研修を研修生が実演すること
- 時間不足。どの研修でもそうだが, 慌ただしい。十分に議論する時間が設けられていない。研修プラン発表時はスクリーンがなかったのも, それに代わるものとして手持ちの資料は当然あっても良いものと思い込んでいた。受講生がみているものと同じものを講師は見る必要がある。
- この研修で終わりではなく, 継続的に反復して練習できる場があると良いと思った。
- 特にありません。研修内容もボリュームも適切だと感じました。

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。

- 教職協働実現のため, 専門知識を有する事務職員の養成, ex(エキスパート), キャリア教育を指導できる職員
- 簿記など実務で有用なスキルを指導できる職員
- 部下の教育方法(ワンマンな部下, 意見を言わない部下, 年上の部下, 古くからいる部下, 等々)
- 苦手意識を持っていたり, モチベーションや当事者意識の低い人たちのためのボリュームアップを図るプログラム
- SPODの研修を受講することを促すプログラム
- 自己啓発の重要性を促すプログラム

2018（平成30）年度 大学教育カンファレンス in 徳島プログラム

会期：2018年12月26日（水） 会場：徳島大学教養教育4号館等

8:30～ 8:50	受付 <教養教育4号館2階ホール>	
8:50～ 9:05	学長挨拶 野地 澄晴 <教養教育4号館202講義室> 司会：川野卓二	
9:10～ 10:10	口頭発表A 座長：赤池 <4号館202講義室> A① 9:10～9:30 ■デザイン思考の教育効果と企業ニーズの比較 創新教育センター 油井 毅 他	口頭発表B 座長：宇都 <4号館203講義室> B① 9:10～9:30 ■徳島大学における学習支援に関するニーズ分析～学生によるピア・サポートの視点から～ 理工学部応用理数コース1年 中井 秀和 他
	A② 9:30～9:50 ■教養教育における体験型学習の実践と効果～「藍染めの科学」の事例～ 大学院社会産業理工学研究部 佐藤 高則	B② 9:30～9:50 ■学生が企画する「レポートの書き方講座」の効果検証～昨年度の企画から見えてきた課題を踏まえて～ 理工学部応用化学システムコース2年 向井 将馬 他
	A③ 9:50～10:10 ■日本語研修初級コースにおけるアクティブ・ラーニングの取り組み—教室での学びの最大化のために— 国際センター 福岡 佑子 他	B③ 9:50～10:10 ■歯科補綴学実習における実習書の改定とその効果の検討 大学院医歯薬学研究部 細木 眞紀 他
10:10～ 10:20	休憩	
10:20～ 11:50	ワークショップA <6号館301LL講義室> ◆Moodleを使って問題を作ろう 総合教育センター 金西 計英 他	ワークショップB <地域創生・国際交流会館5F フューチャーセンター> ◆教育にインプロをとりいれてみよう -自らの体験を可視化する試み- 教養教育院 Gehrtz 三隅友子 他
11:50～ 13:00	休憩	

13 : 00～ 14 : 00	ポスター発表 ＜開催場所：4号館 302 講義室＞ ① 歯科補綴学授業におけるアクティブ・ラーニングの学修効果 —反転授業と TBL の比較— 大学院医歯薬学研究部 大倉 一夫 他 ② フィンランド短期留学で高齢者ケアをテーマとする学際的教育セミナーに 参加した看護大学生の学び 大学院医歯薬学研究部 岡久 玲子 他 ③ フィンランド短期留学で看護専門科目を受講した看護大学生の学び(第2報) 大学院医歯薬学研究部 板東 孝枝 他 ④ 看護大学生への口腔ケア教授法の検討：口腔への関心と口腔セルフケアの 取り組みを踏まえて 大学院医歯薬学研究部 桑村 由美 他 ⑤ IoT 対応 2 輪駆動型ロボットの開発—公開講座での活用事例— 技術支援部 辻 明典 他 ⑥ 大人数教養科目での Situated learning (SL) による AL 実践報告 大学院社会産業理工学研究部 佐藤 高則 ⑦ プロジェクト活動に挑む学生の意識調査 理工学部電気電子システムコース 3 年 国富 寿明 他 ⑧ 釘ナイフ教室を通して学んだ教育のあり方 理工学部応用化学システムコース 3 年 伊勢 明日香 他 ⑨ 創新教育センターのプロジェクト活動で行う小中学生を対象としたロボッ ト教室について 理工学部電気電子システムコース 3 年 浦元 駿 他 ⑩ 徳島大学ロケットプロジェクト (TRP) の活動で得ること 理工学部電気電子システムコース 2 年 竹中 隼也 他 ⑪ 科学技術コミュニケーション科目による高大院連携およびグローバル教育 の試行 教養教育院 南川 慶二 他 ⑫ 大学開放実践センターを利用した高校生講座 教養教育院 渡部 稔 他 ⑬ Popular Culture Studies in Global Education 教養教育院 ギュンター・ディルク・クレメンス ⑭ オンライン会議ツール「zoom」の授業での活用について 教養教育院非常勤講師 ギュンター 知枝 ⑮ ジェネリックスキルの教育効果を高める実践力養成型インターンシップに 関する一考察 総合教育センター 畠 一樹 他 ⑯ 徳島大学「SIH 道場」改善に向けた新入生調査 総合教育センター 塩川 奈々美 ⑰ 「コモンズの悲劇」と「マグロの資源管理」を学習するゲームの開発 大学院先端技術科学教育部 松重 摩耶 他 ⑱ 自己評価の可視化にもとづくコンピテンシー育成の促進 阿南工業高等専門学校 松本 高志 他
14 : 00～ 14 : 10	休 憩

14 : 10～ 15 : 30	口頭発表C 座長：馬場 ＜4号館 202 講義室＞ C① 14 : 10～14 : 30 ■スーパーグローバルハイスクールの 取組～高大連携による課題研究～ 徳島県立城東高等学校 田中 千寿 他	口頭発表D 座長：友竹 ＜4号館 203 講義室＞ D① 14 : 10～14 : 30 ■理工系講義形式授業に特化した FD プ ログラム開発 総合教育センター 吉田 博 他
	C② 14 : 30～14 : 50 ■LMS による 2018 年入学前学習の効果 教養教育院 齋藤 隆仁	D② 14 : 30～14 : 50 ■アクティブ・ラーニングを取り入れた 大学FD授業のあり方と一考察～「保 育カリキュラム論」の授業を通して～ 聖カタリナ大学短期大学部 戸井 和彦
	C③ 14 : 50～15 : 10 ■ゲーム開発プロジェクトの活動から 得られたこと 理工学部情報システムコース 3 年 石田 翔太 他	D③ 14 : 50～15 : 10 ■看護師・保健師学生に対する社会福祉 学教育—当事者性を高めるアクティ ブ・ラーニング— 人間環境大学松山看護学部 岡 多枝子 他
	C④ 15 : 10～15 : 30 ■交換留学生プログラムに導入したヒ ト型患者ロボットによる歯科衛生士 の態度・技能教育の試み 大学院医歯薬学研究部 伊賀 弘起 他	D④ 15 : 10～15 : 30 ■コンセプトマップを用いた授業デザ インが看護学生の学習に及ぼす影響 —科目「疾病論」の授業前後のアンケ ートより— 宝塚大学看護学部 大串 晃弘 他
15 : 30～ 15 : 45	休 憩	
15 : 45～ 18 : 00 (休憩含む)	特別講演 司会：川野卓二 ＜4号館 202 講義室＞ 演題：「アクティブ・ラーニングの手法と評価（仮）」 講師：森 朋子 先生（関西大学教育推進部 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) 司会：吉田 博 ＜4号館 202 講義室＞ コメンテーター：森 朋子 先生 他	
18 : 20～ 20 : 20	情報交換会 ＜徳島大学生協食堂 2 F 「Kirara」＞	

