

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク臨時総会（紙上）議事概要

- 1 期 間：令和2年12月17日（木）～12月28日（月）
- 2 場 所：紙上
- 3 議 長：国立大学法人愛媛大学長 大橋 裕一
- 4 出席者：34名
- 5 議 題
(1) 監事の選出について

四国地区大学教職員能力開発ネットワークの監事である松山大学の溝上達也氏が、松山大学長改選に伴い、令和2年12月31日付けで松山大学長の任期を満了されることとなった。

これに伴う後任の監事として、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク規約（以下「規約」という。）第8条第4項の規定に基づき、次期松山大学長の新井英夫氏が推薦され、紙上による臨時総会を開催した結果、承認34名、不承認0名で、同人が監事として承認された。

なお、任期は、規約第8条第10の規定により、前任者の残任期間とし、令和3年1月1日から令和3年3月31日までとなる。

【参考】「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」規約（抄）

（会長、副会長、監事及び企画・実施統括者）

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

2 会長及び企画・実施統括者は、代表校から選出する。

3 副会長は、代表校を除くコア校から選出する。

4 監事は、コア校を除く加盟校から選出する。

5 会長、副会長、監事及び企画・実施統括者の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

6 会長は、SPODを代表する。

7 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代行する。

8 監事は、会計を監査する。

9 企画・実施統括者は、SPOD活動に係る企画及び実施を統括する。

10 補欠による会長、副会長、監事及び企画・実施統括者の任期は、前任者の残任期間とする。

（総会）

第9条 SPODに、総会を置く。

2 総会は、加盟校をもって構成し、代表校が招集する。

3 総会の議長は、会長が務める。

4 議長に事故があるときは、議長があらかじめ指名する者がその職務を代行する。

5 加盟校は、当該加盟校を代表して総会に出席する者1名（以下「代表者」という。）を、事前に登録しなければならない。ただし、加盟校に所属する他の者が、事前に登録した者を代理し、又は総会に陪席することを妨げない。

6 総会は、次の事項を審議する。

(1) SPODの活動方針及び活動報告に関すること。

(2) SPODの規約に関すること。ただし、別表を除く。

(3) 会長、副会長、監事及び企画・実施統括者の選出に関すること。

(4) SPOD事業契約の役割分担に関すること。

(5) SPODの予算及び決算に関すること。

(6) その他全加盟校による審議が望ましい事項

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」役員名簿

任 期 : 2019 (平成31) 年 4 月 1 日 ~ 2021 年 3 月 31 日

※監事 (松山大学長) 任期: 2021 年 1 月 1 日 ~ 2021 年 3 月 31 日

(令和3年1月1日現在)

会 長	大 橋 裕 一	愛媛大学長
副 会 長	野 地 澄 晴	徳島大学長
副 会 長	笥 善 行	香川大学長
副 会 長	櫻 井 克 年	高知大学長
監 事	井 伊 久 美 子	香川県立保健医療大学長
監 事	新 井 英 夫 ※	松山大学長
企画・実施統括者	小 林 直 人	愛媛大学学長特別補佐 教育・学生支援機構 教育企画室長

SPODフォーラム2021 実施要項

(趣旨)

「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）の企画として、SPODの実施する研修プログラム等を集中的に提供する。

(主催)

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク／高知大学

(日時・開催方法)

日 時：2021年8月25日（水）～8月27日（金）

開催方法：

- ※ 研修はZoomによる同期型オンライン研修を中心として、必要があれば非同期型研修も行う。
- ※ 研修プログラムは例年よりも縮小する。（別紙参照）
- ※ ポスターセッションは開催し、時刻を定めてプレゼンテーションをオンライン（同期型）で行う。
- ※ 情報交換会は実施しない。

(全体テーマ)

New Normalの大学教育を考える

(シンポジウムテーマ)

コロナ後の世界／大学教育はどう変わっていくか？

- ※ Zoomによるオンライン開催

(参加対象者)

1. 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」加盟校の教職員
2. 1. 以外で、大学及び高等専門学校に所属している方並びに高等教育行政に携わっている方
 - ※ SPOD加盟校の参加者を優先する。
 - ※ 民間企業に勤務している方の参加はお断りする。

(内容)

あらゆる立場の教職員が、その場でスキルアップにつながるような実践的なプログラムを提供する。

(研修料)

1. 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」加盟校の教職員：無料
2. 1. 以外で、大学及び高等専門学校に所属している方並びに高等教育行政に携わっている方：10,000円

(事務担当)

高知大学学務部学務課
SPOD事務局（愛媛大学教育学生支援部教育企画課）

SPODフォーラム2021オンライン開催にあたっての検討事項

【オンライン開催の理由】

新型コロナウイルス感染症の動向が不透明であるため、例年どおりのSPODフォーラムの対面での開催は、現段階では想定しにくい。

今後、こうした事態も想定されることから、2021年度のSPODフォーラムは、全面オンライン開催とし、参加教職員がオンライン研修の環境やその受講を経験することを目標のひとつに掲げたい。

1. 同期型オンライン研修の実施方法について

- ① 研修を円滑に実施するため、トラフィックをできるだけ分散し、Zoomのオペレーションは、各コア校が分担して行う。
- ② 研修時間は、従来通り1コマ最大120分とし、90分で終了することもできることとする。
- ③ 研修講師は、自宅、勤務校などで研修を実施するが、職員が講師を務める際には、コア校で研修スタジオを確保するなどの対応を行う。
- ④ 研修と研修の間隔は30分とする。
- ⑤ 第3日目（最終日）は、【15:00～17:00】の1コマ分、計4コマを追加し、3日間で合計32コマの同期型研修を用意する。
- ⑥ Zoomのライセンスは事務局が取得する。
- ⑦ 非同期型研修については、YouTubeの限定公開を利用する。

2. 研修の受講方法、特に職員の受講について

- ① 職員の受講については、受講場所を勤務校で確保することを原則とする。
- ② 教員の受講については、自宅、研究室などでの受講を原則とする。

3. シンポジウム、ポスターセッション、非同期型研修の実施方法について

- ① シンポジウムはZoomのウェビナーによって実施する。
- ② ポスターセッションは、発表者が作成した動画を、YouTube（限定公開）にアップし、これをSPODフォーラム2021参加者が視聴できるようにする。表彰は行わない。
- ③ 非同期型研修は、講師が作成した動画を、YouTube（限定公開）にアップし、これを研修申込者が視聴する。

※ 高知大学では、特に職員のZoomの利用について制限があるため、内部調整を行っている。

SPODフォーラム2021 プログラム(案) 2021/1月現在
全体テーマ:「New Normalの大学教育を考える」

会場		A	B	C	D	
担当校						
最大定員(予定)						
コロナ対策後の定員						
1 日目 8月25日 (水)	9:30~11:30 120分	1	変更点1 3コマ目の終了時刻を17:00とするため、1コマ目の開始時刻を30分繰り上げ 変更点2 シンポジウムの開催時間を、150分から120分に短縮		2501C	2501D
	11:30~12:30	昼				
	12:30~14:30 120分	2	2502A	2502B	2502C	2502D
	15:00~17:00 120分	3	2503A	2503B	2503C	2503D
	17:30~19:00		ポスターセッション (YouTube配信) テーマ「 」			
2 日目 8月26日 (木)	9:30~11:30 120分	1	2601A	2601B	2601C	2601D
	11:30~12:30	昼				
	12:30~14:30 120分	2	2602A	2602B	2602C	2602D
	15:00~17:00 120分	3	※Zoomによるオンライン開催 シンポジウム「コロナ後の世界/大学教育はどう変わっていくか？」 講師 : ○○ ○○(○○大学) 指定討論者 : ○○ ○○(高知大学) 司会進行 : 塩崎 俊彦(高知大学)			
3 日目 8月27日 (金)	9:30~11:30 120分	1	2701A	2701B	2701C	2701D
	11:30~12:30	昼				
	12:30~14:30 120分	2	2702A	2702B	2702C	2702D
	15:00~17:00 120分	3	2703A	2703B	2703C	2703D

<プログラム数>

教員対象:11コマ程度

教員・職員対象:10コマ程度

職員対象:11コマ程度

SPOD フォーラム 2021 における Zoom の取扱について

事務局：SPOD 事務局（愛媛大学）

担当校：当日メインホストを担当する大学

【講師を担当される方への周知事項（案）】

・Zoom は担当校が講習毎にミーティング設定し、講義開始 10 分前に開放、終了 5 分後に閉鎖します。終了時間は厳守するようお願いいたします。

・講習は 120 分としてください。開始、終了時には担当校からアナウンス（連絡事項、講師のご紹介）をします。

・講習内容、方法により受講定員を設定してください（最大 100 名）。

・出欠は取りませんが、受講者数は担当校が確認します。

・直前にキャンセル者が出ることも十分想定されます。その点を考慮したプログラム構成や定員設定をお願いします。

・担当校が、講習を Zoom のレコーディング機能により録画し、一部スクリーンショット撮影をおこないます。

・ネットワーク回線の不具合等により、講習の一部または全部が配信できなかった場合は、講習を録画もしくは非同期での動画を別にご準備いただき、受講者への提供をお願いすることがあります。

・受講者への資料は、事前に事務局がデータで送付します。紙媒体での配布はできかねます。なお、作成にあたっては、著作権に十分ご配慮ください。場合によっては、事務局から修正を依頼することもあります。

・残念ながら、事前申込者以外の方が受講してしまう可能性もありますので、ご配慮の上差し支えない資料作成をお願いします。

・Zoom のメインホストは担当校事務が担当し、講師の方を共同ホストに設定します。そのため、ブレイクアウトセッションの設定、起動等は担当校事務（メインホスト）がおこないます。

・ブレイクアウトセッションのグループ分けは、自動振り分けとします。2 回目以降は同じグループにできますが、受講者が入退室した場合は、リセットされることもあります。

・当日のスムーズな進行のため、ブレイクアウトセッションの回数や設定時間については、事前に担当校へご連絡ください。やむを得ず当日講習内で変更される場合は、Zoom を介して口頭で担当校（メインホスト）にお伝えください。

・ブレイクアウトセッションは開始時に時間設定をしますので、セッション途中での時間変更はできかねます。

・投票機能を使う場合は、担当校による事前の設定登録が必要です。開催 1 週間前までに、担当校にご連絡ください。

・ネットワーク回線が不安定な場合は、講師や受講者にカメラオフにするよう依頼する場合がありますので、ご了承ください。

・その他、上記方針以外の運用や上記以外の機能を使いたい場合、必ず担当校と事前相談をしてください。なお、ご希望に添えない場合にはご容赦ください。（担当校は相談内容について、事務局にご報告ください。）

令和 2 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

(趣旨)

令和 2 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)

令和 3 年 3 月 10 日(水) 9:00~12:00

(実施方法)

オンライン(Zoom)

(参加予定者)

SPOD 事業評価委員会委員

佐藤 浩章 委員(大阪大学)

高野 修 委員(広島経済大学)

伊勢戸 康 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)

令和元年度 SPOD 事業評価委員会委員による評価に対する対応状況について（案）

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」（以下「SPOD」という。）では、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク規約（以下「規約」という。）第 11 条及び事業評価委員会要項に基づき、SPOD の実施する事業に対して評価を行い、その改善に資することを目的として、事業評価委員会を設置している。

平成 28 年度までは、事業評価委員会を毎年対面で開催し、実績報告書に基づく評価をいただいていたが、平成 28 年度事業評価委員会からの指摘事項に対する対応として、平成 29 年度から SPOD 事業評価の在り方を見直した。その結果、各委員がより深く SPOD 事業について把握できるよう、SPOD 事業視察の場を提供することとし、委員任期の初年度である令和元年度は、各委員の専門性を活かした個別の質問内容により、令和元年度中に実施した SPOD フォーラムの視察等を基に書面で意見をいただいた。

なお、委員任期の最終年度である令和 2 年度は、オンライン（Zoom）による事業評価委員会を開催し、SPOD 事業視察を踏まえた総合的な意見・評価をいただくこととしている。

令和元年度の事業評価委員会委員からは、SPOD が地域拠点型の大学間連携モデルとして常に名前が挙がる存在になっている点等について高い評価をいただいた。一方で、今後の取組を推進する上での課題や SPOD に期待すること等についても意見をいただいた。ネットワークコア運営協議会（以下「コア運営協議会」という。）では、SPOD 事業改善に向けて協議し、以下のとおり対応を行った。

実績報告書及び視察等に基づく意見

1) FD 事業

【強み】

- ・コア校間で標準化された 5 つのプログラム（授業設計やシラバスの作成法など）において、2019 年度は加盟校 14 校 59 名の教員が参加（全員が「満足」と回答）しており、プログラムへの高い評価が示されている。

【指摘事項】

- ・SD に比べると、FD に関する情報発信や成果検証が少ない。FD についても情報発信につとめていただきたい。また、外部団体から認証を受けるなど、その質を広く知ってもらうことも検討していただきたい。
- ・コア校間で標準化された 5 つのプログラム（授業設計やシラバスの作成法など）において、2019 年度は加盟校 14 校 59 名の教員が参加（全員が「満足」と回答）しており、プログラムへの高い評価が示されている。特に、人材のバリエーションが豊富とはいえない地方私大においては、ことさらに実施が困難なプログラムであり、四国のみならず中国地方にも広く展開する事が望まれる。

【対応】

[対応済] 令和元年度の大学教育学会において、新任教員研修後のフォローアップアンケートに基づく FD の効果検証について発表を行った。さらに、SPOD で実施する新任教員研修について、研修のさらなる質向上、及び SPOD 内外に対して質が保証された研修であることを発信していくために、日本高等教育開発協会(JAED)の認証に向けた手続きを進めている。既に申請に必要な研修資料等を提出しており、JAED 担当者とのやり取りを行っている。

[対応済] 本新任教員研修は各コア校が主催するプログラムのどれを受講しても同様の効果を得られるよう、SPOD 内でプログラムを標準化しており、加盟校外からの参加も可能として

いる。実際に、令和元年度には九州地方の2大学から参加があるなど、私立大学を含める加盟校外の認知度も高まっている。今後、この取り組みをさらに広めるための情報発信等を検討していく。

2) SD事業

【強み】

- ・次世代リーダー養成ゼミナールについて、修了生の39%が管理職になっていること、管理職でない者も「サーバントリーダーシップ」を発揮している点、派遣大学は将来のリーダー候補を送り込み、受講生は終了後、自大学での研修講師を行っている点等から、大学での貢献度が高いプログラムであることが実証されている。

【指摘事項】

- ・SD 専門部会が、大学行政管理学会において成果検証に関わる発表を行ったことは高く評価される。このようにエビデンスベースで議論を進めるカルチャーを醸成していくことに意味がある。この点で、次世代リーダー研修の成果については、SPOD内だけではなく、学会発表を行うなどして、広く情報を発信すべきである。というも、これだけの研修が行われていることに対する認知度はそれほど高くない。実施例ではなく、成果であるレポート集をもっと発信できる方法を考えると良いのではないか。

【対応】

[対応済] 毎年度、研修修了時に「次世代リーダー養成ゼミナールプロジェクト実践ジャーナル」を作成しており、昨年度末には第9号を発刊しSPODホームページへの掲載を行った。また、平成27年度から毎年、大学行政管理学会において次世代リーダー養成ゼミナールの多様な実践事例とその成果を担当講師、修了生自らが協働で継続して発表してきた。

令和元年度：修了生が職務においてどのようにリーダーシップを発揮しているのかについて、同ゼミナール担当講師と事務局職員が成果検証に関わる発表を行った。

令和2年度：さらなる分析を行い、「次世代リーダー養成ゼミナール修了者の行動変容に関する考察」と題して、「大学教育実践ジャーナル第19号（愛媛大学教育・学生支援機構）」（令和3年3月刊行）に掲載されることになっている。今後も講師、事務局、修了生自らが、更なる情報発信の拡大に向けて検討を続ける。

3) SPOD共通事項

【強み】

(SPODフォーラム)

- ・11周年目の新たな幕開けに相応しく、SPODフォーラムでは過去最高の参加者数を確保できた点は高く評価される。高等教育に関わる全国イベントとして定着した感がある。将来構想にある「国内最高の教職員研修の機会」の一つになったことは間違いない。
- ・延べ参加者数も初回（2009年度）の約980名から、本年度の1,734名と着実に伸びており、着実に全国区の事業に成長している。にもかかわらず、事後全体アンケートにおいて99%の非常に高い満足度を得ていることは特筆に値する。
- ・全プログラム数（40）の35%にあたる14プログラムが新規プログラムであり、事後アンケートにて集約された開講希望プログラムや意見を、案配よくプログラムに反映されていることが窺える。

(講師派遣プログラム)

- ・各大学が自前の講師でFD・SDを実施することが困難な状況の中、各大学の方針に即した講師を派遣できるシステムが身近に存在する意義は大きい。
- ・複数大学の相互参加や、近隣開催校への参加、そして複数回開講の希望校も増加しており、本プログラムの新たな進展を感じることができる。

【 指摘事項 】

(SPODフォーラム)

- ・全体アンケート集計結果(規模別)によると、大学規模1,000名未満の86%がSPOD加盟校からの参加であるが、これら規模の小さな大学のSPODフォーラムに対する全体的な満足度が規模の大きな大学に比べると低くなっている。この点について、掘り下げた検証を行うと、規模の小さな私立大学におけるSPODの課題が浮き彫りになるのではないかと。
- ・SPODフォーラムは基本的に大学教職員の集まりではあるが、例えば、(内容に応じて)ポスターセッションや、(企画に応じて)情報交換会の場に、何がしかの形で教育の受け手である学生が参画すると盛り上がるのではないかと。
- ・ニーズの少ない科目の統廃合等、より良いプログラム構成やそれに基づくコスト(人件費)の問題が挙げられる。

【 対応 】

[対応予定] アンケートをSPOD加盟校内外で比較したところ、加盟校外の参加者の方が「SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった」や「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」といった項目に対し、「そう思う」と回答した割合が高いことが分かった。大学規模1,000名未満の参加者はSPOD加盟校内が大半を占めているため、満足度が比較的低いという結果となったものと思われる。「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた満足度としては、大学の規模やSPOD加盟校内外による違いは見られないものの、加盟校内の教職員の満足度をより高めるため、アンケート等を基に見直しを行っていく。

[課題] SPODフォーラムは教職員の能力開発のためのものであり、FDプログラムコンテンツ内には学生に非公開の内容もあることや、学生にヒットするプログラムを作成するとなるとSPOD(フォーラム)の方向性から離れていくのではないかと懸念がある。一方で、新たな視点を加えるという観点から、将来教職員になる意思がある学生や修士・博士の学生に限定して参加を認めることや、陪席として参加を認めること等、教職員の受講希望者がこれまで通り参加でき、かつ受講者の裾野をさらに広げられる方法を引き続き検討していく。

[対応済] SPODフォーラムでは、毎年参加者へのアンケートを実施し、希望するプログラムについて意見を募っている。それに基づき新規プログラムの開講や、ニーズの高いプログラムについては複数年での連続開講を試みるなど、より良いプログラム構成となるよう検討を行っている。

4) 組織運営

【 指摘事項 】

- ・これまでの10周年の歩みを記録して書籍にするなど、レガシー継承のための取組みにも着手してはどうか。毎回の報告書をベースにして記述すれば、あまり負荷をかけずに刊行できるようなと思う。
- ・四国という地域を意識した活動がさらに展開できるとよい。より一層の社学連携を強化していく必要がある。大学関係者と地元産業界あるいは地元高校教員との交流の場を四国レベルで創ったり、SPODフォーラムのシンポのパネリストにも企業人や高校教員を招聘するなどアイデアかと思う。
- ・発展し巨大化する組織、プログラムの運営について、安定した財政基盤について負担金収入拡大、補助金収入拡大などの取り組みが必要であると考え。

【対応】

[対応済] 今年度は新型コロナウイルス感染対策のため、組織的な活動に大きな制約があり、緊急の対応を優先する。なお2018年度に発足後の10年間を振り返った情報提供をした。

小林直人：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）～10年間の活動と課題～
IDE現代の高等教育，2018年11月号，No. 605:51-55，2018

[対応予定] 教育・研究等により地域の発展に貢献するために、社学連携をさらに推進する意義は大きく、様々な方策を引き続き検討していく。それを担う人材育成の取組の一つとして、「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修」における中堅職員を対象としたレベルⅡでは、研修科目「高等教育論」において「2033年の四国の高等教育機関」をテーマの一つとして取り上げ、高等教育の歴史や現状を学んだ上で将来像について考える機会を設けた。今後も、10年、20年先を見据え、政策動向に即応できる職員を育成するためにプログラムを順次改良していく。

[対応済] 現在は各大学が連携し、加盟校の教職員が本務として協力的に取り組んでいることにより、少ない経費で安定した運営ができています。また、おおよその収入が確定するのはSPODフォーラム終了時であるが、SPODフォーラムが中止になった場合にも運営できるようシミュレーションを行っており、実際に令和2年度の中止に対しても必要経費の再計算により、SPOD事業を滞りなく運営した。

全学FD推進プログラム「授業設計ワークショップ」
参加者数とアンケート結果について
(平成30年度～令和2年度)

高等教育研究センター教育改革推進部門

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17回目となりました。今年度は、新型コロナウイルス感染症の影響拡大を鑑み、ZOOMなどのWEBツールを用いてオンラインで開催し、学内教員23名が参加した。ここでは、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ることとし、次年度のプログラム改善に繋げていく。

2. 過去3年間の開催日と参加者数

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)

令和元年度 8月22日(木)～8月23日(金): 12名(徳島大学10名、SPOD2名)

令和2年度 8月20日(木)～8月21日(金): 23名(徳島大学23名)

3. 過去3年間のアンケート結果から

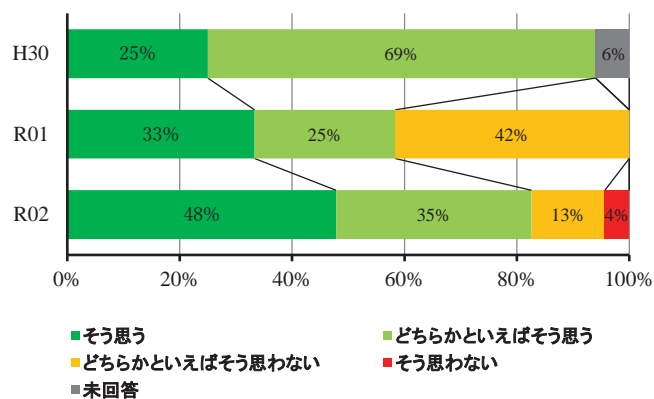
	回答者数	回収率
平成30年度	16名	100%
令和元年度	12名	100%
令和2年度	23名	100%

(1) 参加への経緯について

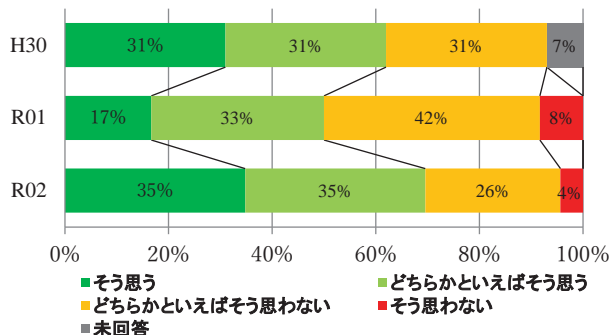
「a. ワークショップの目的や内容についてある程度知った上で参加した」の設問について、昨年度より「そう思う」と回答した参加者が、増加している。

今年度はオンライン開催に切り替えたこともあり、ワークショップをスムーズに進めるため配付資料は開催日の数日前に参加者に送付する等、例年より多くのアナウンスを行ったことで増加につながったものと窺える。

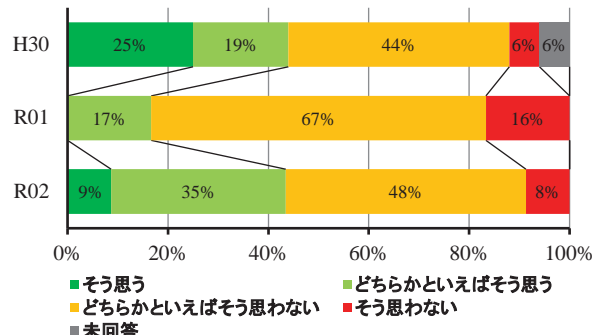
a. ワークショップの目的や内容についてある程度知った上で参加した



b. 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した



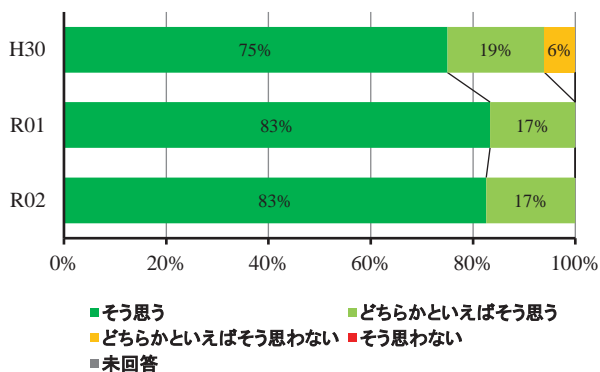
c. ワークショップの内容をすぐに活用しなければならぬ状況で参加した



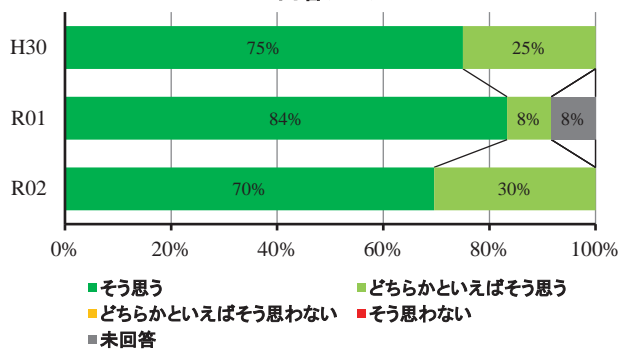
(2) プログラムについて

「c. 研修はわかりやすい順序ですすめられた」「d. 研修の時間は目的を達成するために丁度よい長さだった」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近年の中でも低い数値であった。所要時間も昨年並みに長めに設定したが、オンライン開催である故、画面共有等の端末操作に時間を要し、時間が足りなくなってしまう場面が見受けられた。また、チャット機能や画面への書き込みなどいつでも質問できる体制を整えたが、対面と比べ、参加者が質問するタイミングが回りづらいなどコミュニケーションが取りづらく、全体的に時間がおおしてしまい、ワークに取り組む時間が十分な時間に取れなかったと思われる。

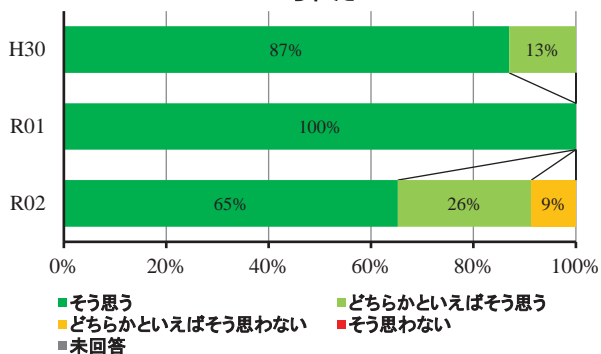
a. 研修の目的は明確に設定されていた



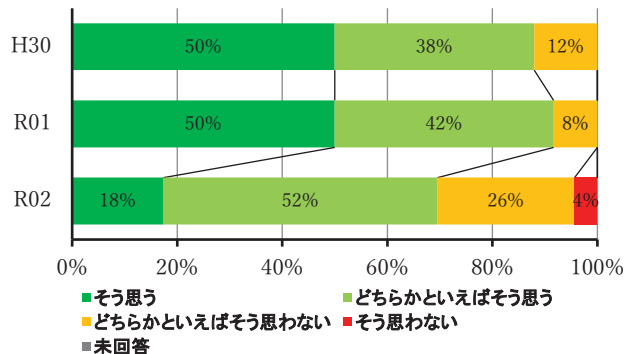
b. 授業設計ワークショップは自分の業務に生かせる内容だった



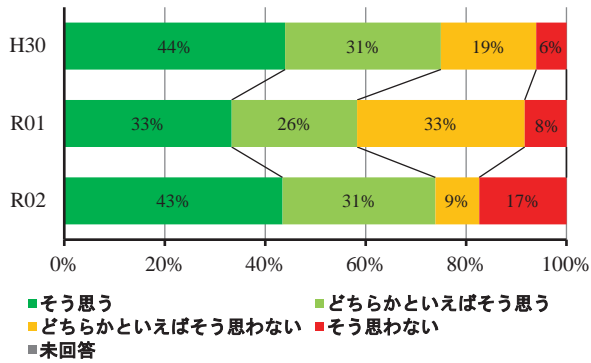
c. ワークショップはわかりやすい順序ですすめられた



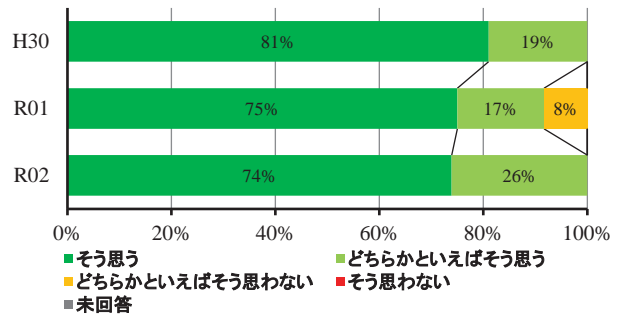
d. ワークショップの時間は目的を達成するために丁度よい長さだった



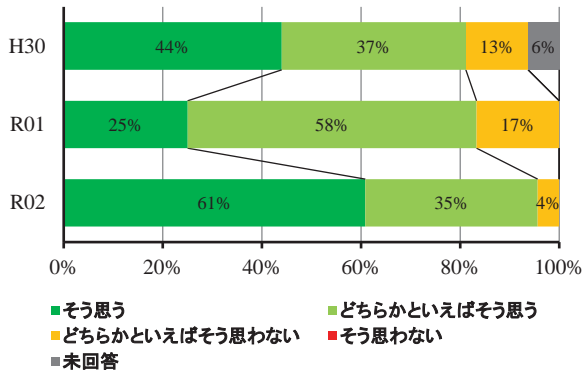
e. ワークショップの実施時期は適当だった



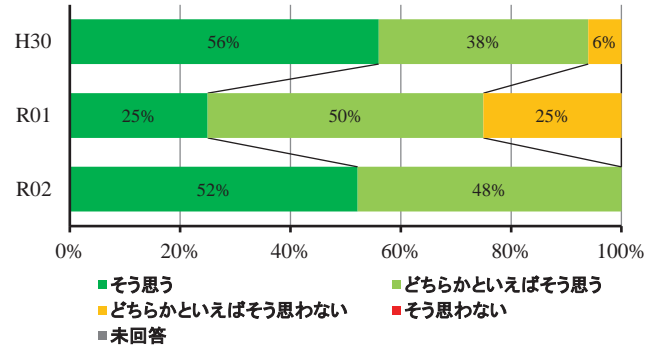
f. 参加者の人数は適当だった



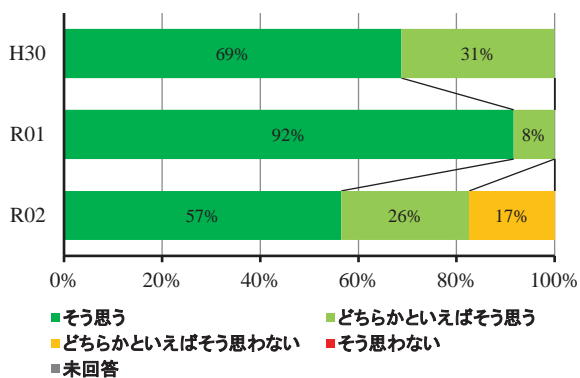
g. 反転授業用の講義ビデオの内容は適当だった



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

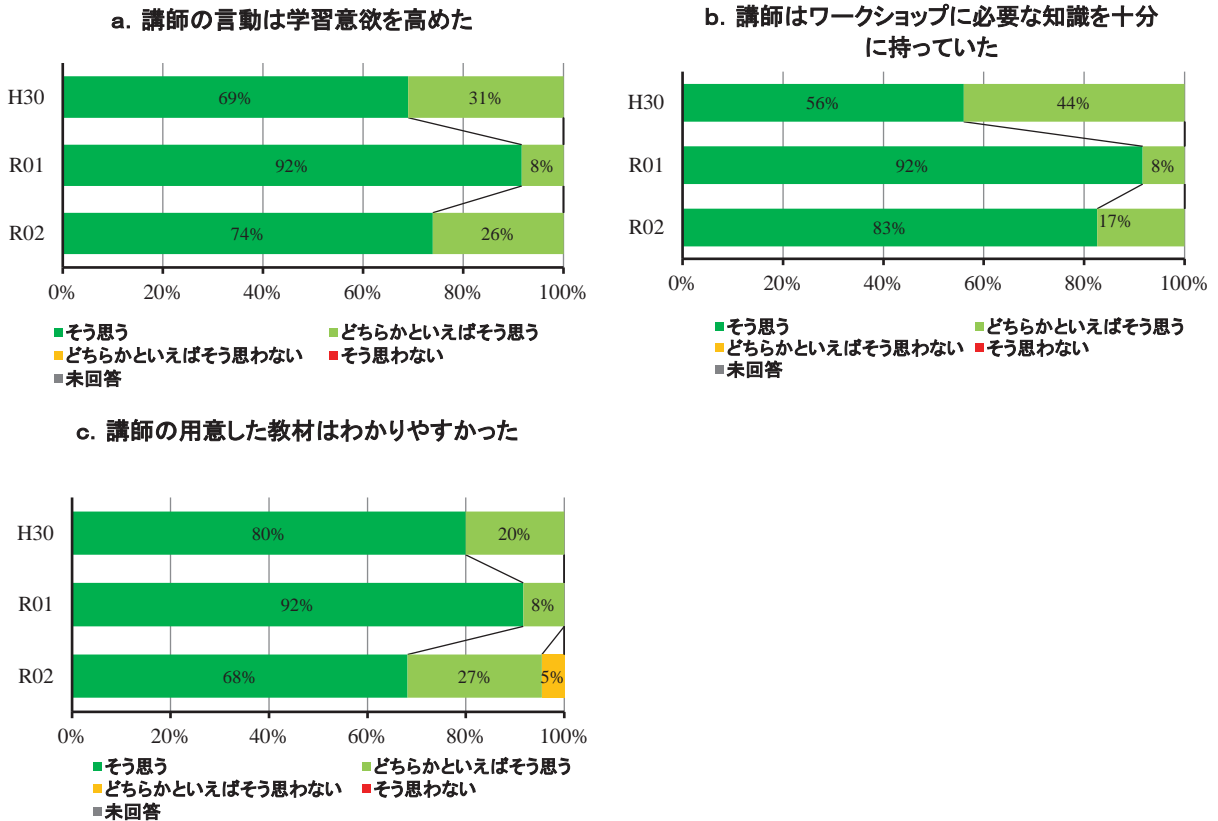


i. 事前課題は授業設計ワークショップの中で役立つ



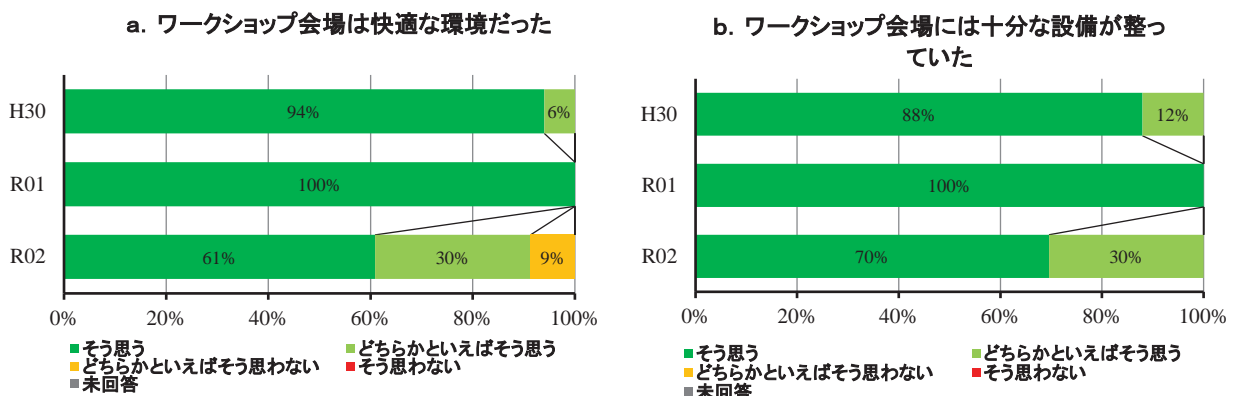
(3) 講師について

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、参加者の要望に十分応えられており、学習意欲を高めるのに有益であったことが窺える。

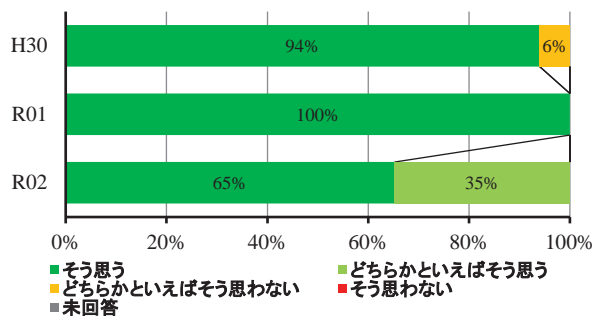


(4) 会場・スタッフについて

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。初めてのオンライン開催であったが、会場のオンライン環境やオンライン設備に問題はなく、運営スタッフは手際よくワークショップを進行でき、参加者にとって、概ね会場は快適な環境であったことが推察できる。



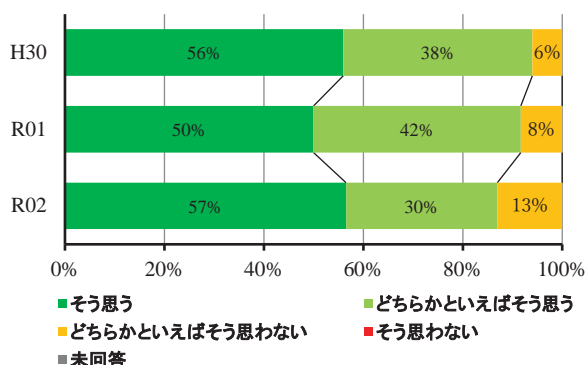
c. スタッフは手際よく研修を運営していた



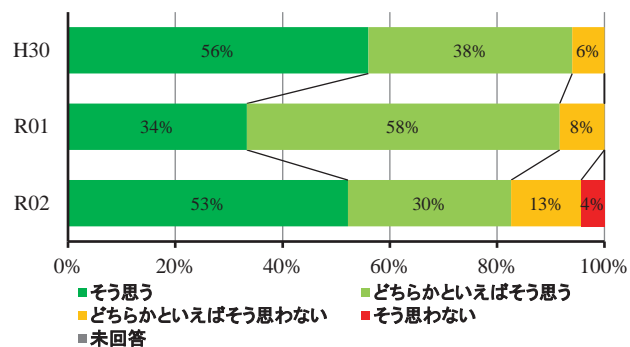
(5) プログラムの成果について

「b. 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた」「c. 受講したことによって教育への取り組み方が改善されると思う」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、近年80%以上であることから、毎年知識やスキルを学ぶ機会が得られ、修得できていることが窺える。

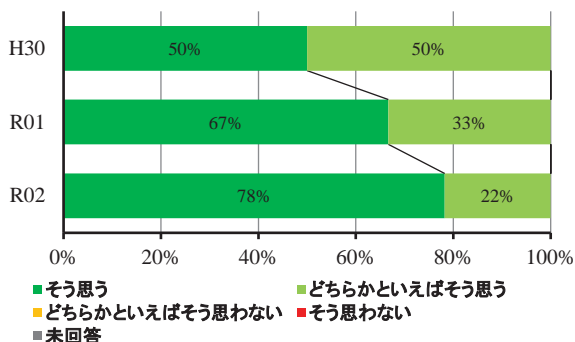
a. 反転授業形式を体験することで、反転授業を実施する際の留意点に気付くことができた



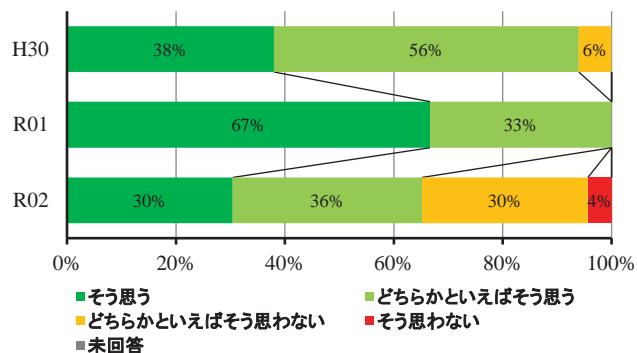
b. 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた



c. 受講したことによって教育への取り組み方が改善されると思う



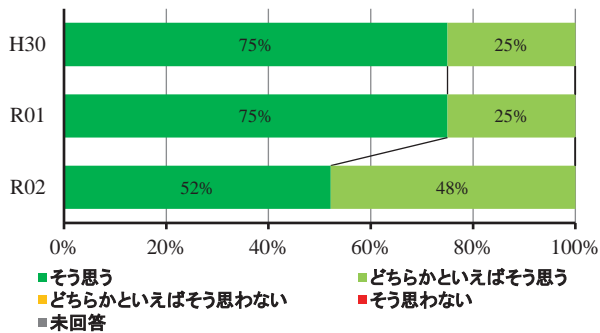
d. 新たに人的なつながりをつくることができた



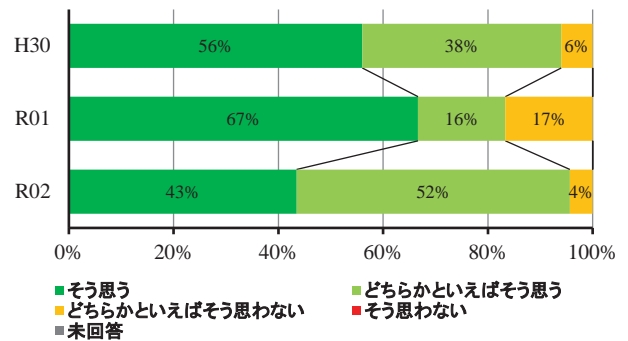
(6) 授業設計ワークショップ全体について

各設問において「そう思う」と回答した参加者は、昨年より減少したものの、「a. ワークショップは全体的に満足できるものだった」「e. 今後も、ワークショップを継続していくべきだと思う」の設問で、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」合わせた回答した参加者は、ほぼ100%に達している。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。

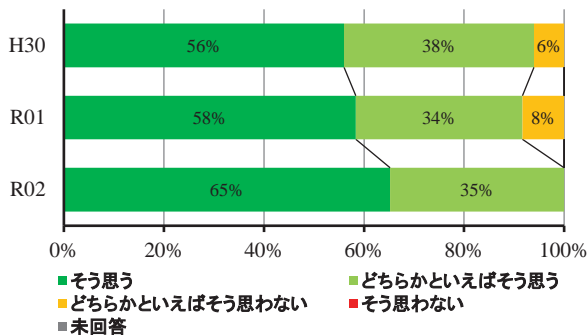
a. ワークショップは全体的に満足できるものだった



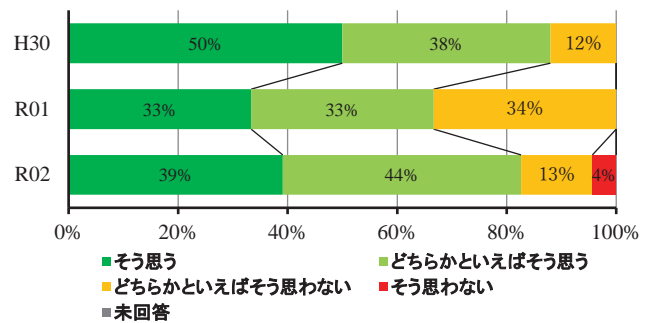
b. ワークショップは期待を上回る内容だった



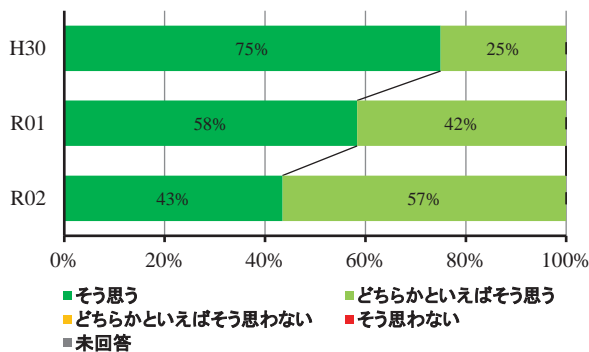
c. ワークショップの目標を達成するよう努力した



d. 事前課題に積極的に取り組むことができた



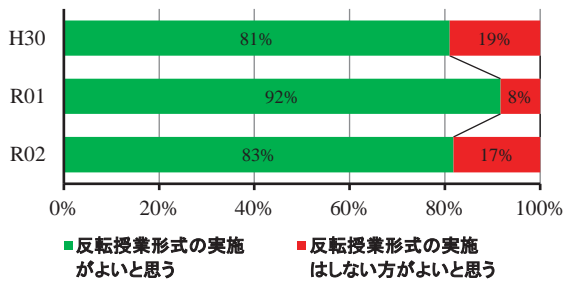
e. 今後もワークショップを続けていくべきだと思う



(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、80%以上であったことから、反転授業形式は、参加者に概ね好評だったことが窺える。選択した理由として、参加者自身が反転授業形式で事前学習したことで理解が深まり学修効果が得られた、学生の立場が分かる等肯定的な意見が多かった。

a. 反転授業形式での実施について



上記のように選択した理由をお書き下さい。(反転授業形式での実施に関して)	
講義時間の有効活用	
授業時間が短い	
正直、頭に入っていなかった。	
内容が理解しやすかった	
事前の心構えができる	
事前学修を忘れてしまいがちである。	
前もって自分のペースで受けられる。研修の時間が削減される	
どちらとも言えません	
効率も良く、内容も分かりやすいので、ビデオ講義の受講で十分であると感じた。	
一日中の研修は長くて大変なので。	
反転授業によって学生が興味を持って授業に臨めると思われ、学習効果が高まると思います(興味のもたせ方に工夫が必要ですね)	
期間が空いてしまって忘れてしまいました。	
性善説に基づくならば良いと思うが、事前課題を行わない人をどうするのかを考えないと行けない	
研修時間の短縮ができることは良いと考えたから。	
事前学習のほう全体の流れがつかみやすい。	
短い時間で効率的にワークショップが行えたと思うからです。	
事前学習をしておいた方が理解しやすいから。	
いきなりでは難しい内容であるので、事前に準備しておきたい。	
理解が早くなる	
実際の反転授業(の1つの例)に関し実態が掴める。学生の立場が分かる。	
反転授業形式の体験を踏まえ、今後の自分の講義に活用することができるため。	
予習している時間が無い。	

(9) 令和2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、オンライン授業のスキルを必要としている声が多かった。準備期間やオンライン授業のスキルが十分でないままオンライン授業に転換しているケースが多く、双方向でのオンライン授業方法や動画作成方法といった端末操作面のスキルアップが必要との回答が多かった。

「授業設計ワークショップに参加して良かったと思われる点を、具体的にお書きください」については、これまで学生がシラバスをあまり活用していないものとして参加者自身がシラバスに重きを置いていなかったが、実際は学生が授業選択する上で重要視するツールであることがワークショップ内で認識でき、シラバスに対する考え方も変化したように見受けられた。

「研修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、今年度オンライン開催へ変更したことで、各プログラムの時間が足りないなど時間配分に関するコメントが多かった。

また、オンライン開催に変更により、情報交換の場が減っており、参加者同士の繋がりが希薄になりがちであった。

今後オンラインにてワークショップを開催する際は、アイスブレイク時間を長くすることや、グループの組み替え、雑談タイムを設ける等交流時間を増やすとともにプログラム内容や時間配分も状況に合わせ検討していきたい。

現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか。
シラバス記入スキル
オンラインを使ったワークショップのスキル
学力
機器知識、技術
教える内容の取捨選択も含めた全体的な授業設計スキル
授業計画
オンライン・ディスカッションのスキル
シラバスの改善・大学施設（ハードウェア）の改善
双方向授業のためのITツールの知識・習得
講義の構成やスライドの作り方、内容の精選（それに伴う最新の知見の修得）、自身の教育理念の言語化
オンライン授業のスキル
オンラインでの実習、試験
学生との双方向のやりとり
WEB系ツールを使いこなすスキル
オンライン授業の技術的スキル 情報技術
理解把握のための工夫
学生が見て理解でき、学生に授業内容が伝わるシラバスの作成能力。また、学生がきちんと勉強ができる授業設計能力。
アクティブラーニング
効果的な講義スライドの構成、話し方。アクティブラーニングの取入れ。
話し方、動画作成技術
オンライン授業への対応
学生の反応や理解度を確認しながらのオンライン授業への対応。講義科目において、反転授業やアクティブラーニングなど、新たな取り組みの導入。
落ち着き

「授業設計ワークショップ」に参加して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。
ティーチングポートフォリオの講義がためになった。
教員の友達が他学部に来て
シラバスについて見識が得られた
他学部の先生、その先生の授業のやり方などを知ることができた
授業設計の重要性や工夫できることがわかった
自分では見えていない盲点が分かる。
新任の先生方とのつながりが持てたこと
自分の授業や授業計画の問題点を自覚できた。スタンプや匿名書き込みなど、知らない IT ツールを体験できた。
他の先生の講義を体験でき、自分の講義も見えて頂き、即時フィードバックで学修が効率的にできた。
オンラインの授業方法を学べた点、他の先生のやり方が参考になった点。
自分の授業がどういう位置づけにあり、自分が何をしなければいけないか、が明確になりました。
オンラインを運営の先生方や参加の先生活用されていて参考になりました。
自身が知らないデータを知ることができた
教育専門分野の先生、他学部の先生のご意見や実際の講義を聞きみることができ、参考になった。
シラバスの具体的な修正方針が理解できた。
まず学生がシラバスを見ているということを知れたことです。また、シラバスの書き方についても勉強になりましたし、今後自分の授業を改善するいいきっかけになりました。
事前事後学習、到達目標、評価法について理解できた。
とても勉強になった。オンラインならではの良さもあった。対面でも参加してみたかった（先生方との距離）。
シラバスの書き方、授業の内容を見直すことができた。他学部、他分野の先生の取り組みを知ることができた。
授業実施にあたり、他の先生の工夫が分かった。
違う分野の先生の講義を見ることができた。前期のオンライン授業に関する学生のアンケート結果や意見など、最新の情報を知ることができた。
一回、通して学ぶ機会が持てたのは良かったのではないかと思います。

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。
アイスブレイクの時間をもっと長くする
特にありません。
最初のグループワークで自己紹介などの時間が少なく、可能であれば最初はもう少し時間をとった方がよいと思います。
インタラクションの時間がより増えると良いと思いました（1.3倍程度）。
特にありません。
特にありません。よく練られていて本当に準備が大変だったと思います。
特にないです。
学生の反応や行動の数値データは非常に有用だと思うので積極的に活用すると良いと思った
事前資料、事前連絡の頻度と量が太過ぎるのは避けた方が良い。反転授業かプラスアルファ研修が選択できれば、反転授業のありがたみが開始前によりわかるかもしれません。
特になし
特にありません。
ワークを時間通りに終了させるのが難しかった（対面ではもっと効率よくできそう）。
グループ以外の先生のことも知りたかったです（アイスブレイクは全体で行っても良いかも）。
ありません。十分でした。
「授業事例カード」の様に、オンライン講義のためのTipsなどが集積されているページへの案内。
反転授業用の講義ビデオを視聴する時期を明記してほしい(間隔があき、忘れていたため)。また、視聴時のメモ(穴埋め形式など)も準備してくれると、より効果的だと思いました。
次回もオンラインであれば、グループに分かれてワークする時間に休憩時間をくっつけて、10分ワークしてそのまま10分休憩とかにした方がワーク時間が足りないというのがなくなるかと思いました。

その他、お気づきの点があればご記入ください。
配布教材に番号があればわかりやすいと思います。
コロナ禍、とくしまアラートのせいで大変な状況の中、手厚い準備、ありがとうございました。とてもたくさんの学び・気づきが得られました。ありがとうございました。
オンライン飲み会（懇親会）も設定したらどうでしょう。
大変お世話になりありがとうございました。
ありがとうございました。
特になし
講義に取り入れたいので、今回のようなzoomやteamsでのグループ分けの方法を全教員に共有して欲しいです。
グループでの議論が短かったこと、グループでは、最初に司会を決めていただいた方がよいと思います。全体としては充実した研修でした。今後に活かしたいと思います。
お疲れ様でした。

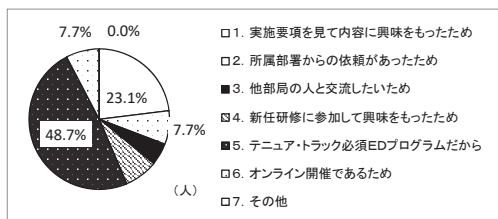
第34回授業デザインワークショップ事後アンケート結果

実施日 : 令和2年7月4日(土)~24日(金)
 実施会場 : オンライン開催
 参加者数 : 23名
 アンケート回答者数: 23名(回収率100%)

【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

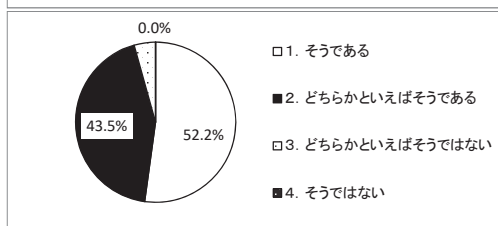
【1-1】ワークショップへの参加動機は何ですか複数選択可>

	回答数	割合
1. 実施要項を見て内容に興味をもったため	9	39.1%
2. 所属部署からの依頼があったため	3	13.0%
3. 他部署の人と交流したいため	3	8.7%
4. 新任研修に参加して興味をもったため	3	13.0%
5. テニユア・トラック必須EDプログラムだから	19	82.6%
6. オンライン開催であるため	3	13.0%
7. その他	0	0.0%



【1-2】ワークショップの目的や内容について、ある程度知った上で参加した

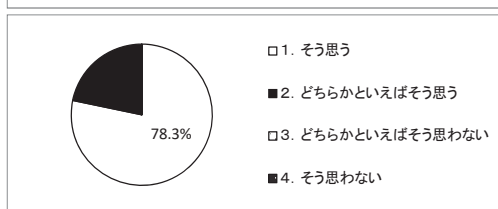
	回答数	割合
1. そうである	12	52.2%
2. どちらかといえばそうである	10	43.5%
3. どちらかといえばそうではない	1	4.3%
4. そうではない	0	0.0%
合計	23	100.0%



【設問2】本ワークショップの内容についてお答え下さい

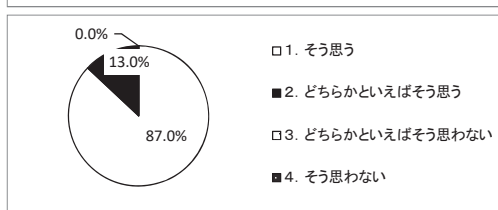
【2-1】ワークショップの目的は、明確に設定されていた

	回答数	割合
1. そう思う	18	78.3%
2. どちらかといえばそう思う	5	21.7%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	23	100.0%



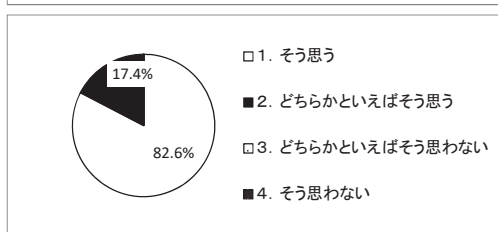
【2-2】ワークショップは、自分の業務(教育実践)に生かせる内容であった

	回答数	割合
1. そう思う	20	87.0%
2. どちらかといえばそう思う	3	13.0%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	23	100.0%



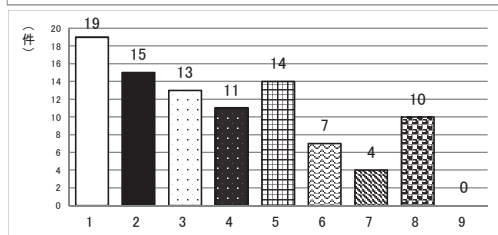
【2-3】ワークショップは、わかりやすい順序ですすめられていた

	回答数	割合
1. そう思う	19	82.6%
2. どちらかといえばそう思う	4	17.4%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	23	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>

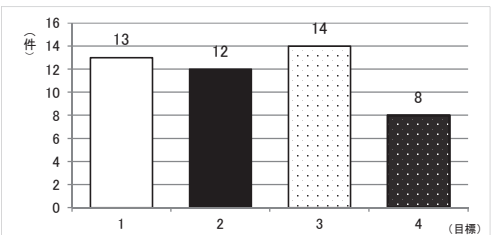
	回答数
1. 授業設計について理解が深まった	19
2. 講義法について理解が深まった	15
3. アクティブラーニングについて考える機会を得た	13
4. 学習評価について理解が深まった	11
5. 自らが開発した授業の良い点・改善点を知ることができた	14
6. オリエンテーションを通じて他学部等の教員と知り合いになった	7
7. お悩み相談会を通じて授業デザインについて理解が深まった	4
8. 自身のベースで学習を進めることができた	10
9. その他	0



【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	13
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	14
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	8

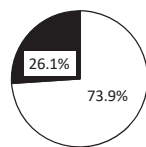


【3-2】ワークショップであなたが学んだ点、それに影響されて教育実践の場でやってみたい点などをお書き下さい(200字~400字程度)
 →別添資料参照

【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】動画教材「授業設計」はわかりやすかった。

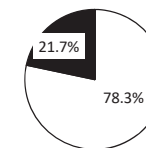
	回答数	割合
1. そう思う	17	73.9%
2. どちらかといえばそう思う	6	26.1%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	23	100.0%



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

【4-2】動画教材「講義法」はわかりやすかった。

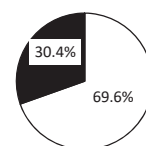
	回答数	割合
1. そう思う	18	78.3%
2. どちらかといえばそう思う	5	21.7%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	23	100.0%



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

【4-3】動画教材「アクティブラーニング」はわかりやすかった。

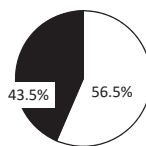
	回答数	割合
1. そう思う	16	69.6%
2. どちらかといえばそう思う	7	30.4%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	23	100.0%



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

【4-4】書籍教材「学習評価」はわかりやすかった。

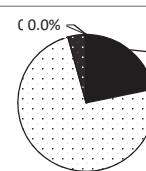
	回答数	割合
1. そう思う	13	56.5%
2. どちらかといえばそう思う	10	43.5%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	23	100.0%



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

【4-5】小テストの内容の難易度はどうでしたか。

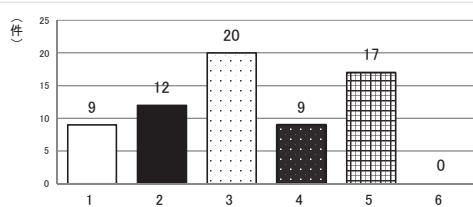
	回答数	割合
1. とても難しかった	0	0.0%
2. 難しかった	5	21.7%
3. 普通	17	73.9%
4. 易しかった	1	4.3%
5. とても易しかった	0	0.0%
合計	23	100.0%



- 1. とても難しかった
- 2. 難しかった
- 3. 普通
- 4. 易しかった
- 5. とても易しかった

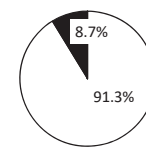
【4-6】学習意欲を高めたコンテンツをマークしてください<複数回答可>

	回答数
1. オリエンテーションやお悩み相談会などの同期型オンラインコンテンツ	9
2. 動画教材や書籍教材などの非同期型オンラインコンテンツ	12
3. 課題「シラバスの作成」と「90分の授業計画作成」	20
4. Moodle上のフォーラム等を用いた受講生同士による議論やフィードバック	9
5. Moodle上のフォーラム等を用いた講師からのフィードバック	17
6. その他	0



【4-7】事務局は手際よくワークショップを運営していた

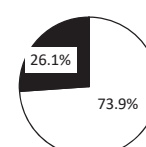
	回答数	割合
1. そう思う	21	91.3%
2. どちらかといえばそう思う	2	8.7%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	23	100.0%



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

【4-8】オンライン学習を快適に進めることができた

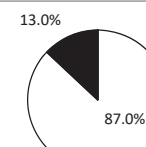
	回答数	割合
1. そう思う	17	73.9%
2. どちらかといえばそう思う	6	26.1%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	23	100.0%



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

【設問5】本ワークショップは全体を通して満足できるものであった

	回答数	割合
1. そう思う	20	87.0%
2. どちらかといえばそう思う	3	13.0%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	23	100.0%



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

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

【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	集中力が持つ時間は非常に短いということを学んだので、適度な小休止を挟みたいと思いました。授業自体受け持ったことがないのですが、他の先生方を見ても授業計画をこれほどしっかり作って挑んでいるのだと知ることができたので、自分もそのように取り組みたいと思いました。
2	評価の方法
3	様々な分野の先生方との交流とシラバス、授業計画を拝見し、講義の運営や改善点について学ぶことができました。
4	授業最後の振り返り
5	It taught me the way of keeping student, attentive to my class
6	積極的なアクティブラーニングの導入
7	オンラインに合わせる能力を高める事が出来ました。
8	各回の講義は導入から始めて締めくくりまでの流れを分単位で計画して臨むことが大切ということ学びました。一方的にひたすら説明して終わりというのではなく、適宜双方向の要素も取り入れ、学生が主体的に講義を聞こうとする環境を整えられるよう努力したいと思います。
9	アクティブラーニングをどのように授業に組み込むかについて理解が深まりました。単に導入するのではなく、学生が本当の意味で主体となって活動ができるような動機づけの促しや実施のタイミングを学んだので、今後、取り入れていきたいと思っています。
10	シラバス作成において、到達目標などの具体性など学生視点での見方を学んだ。
11	グループワークなどのアクティブラーニングを組み込んでみたいと思いました。
12	授業中のグループワークに学生が積極的に取り組めるような仕掛け作り
13	学生を2人ずつのペアにし意見交換後に全員に発表させるという手法は実際に試してみました。各自が考えを整理する良い機会になったと思われます。
14	実際の授業設計の参考にしたい
15	アクティブラーニングを取り入れた講義を実践してみたいと思った。
16	これまでは知識提供型授業だけでも十分だと考えていたが、積極的にアクティブラーニングを取り入れた授業設計を考えていきたいと思っています。
17	アクティブラーニングの方法について考える機会となった。
18	遠隔授業の設計 ブレイクタイムの取り入れ方等
19	共通教育科目と専門科目との異同を理解した上でのシラバス・講義計画の作成と実践
20	15回の授業で学んでほしいことを、「基礎」というあいまいな言葉でなく具体的に示すことが必要であると学んだのが最も大きかったです。今後実践の場では、教科書のどこまで進むかよりも「各回で何ができるようになっているか」に気を付けたいと思います。
21	到達目標を意識して評価方法を決定すること、及び学生の集中力を維持するように努めることを念頭に授業を行いたいです。
22	教育に理論体系として触れる機会は初であったが、卒業前に感じている教育での違和感やその対応策が理論としても名付けられ存在していることを実感した。また教員毎に学生に感じる・期待する思いには一定のスペクトラムが存在し、一元的な理論として完成し難いという事実も感じた。
23	授業の終了前に今日の授業の内容についてみんなで考える時間を設ける

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

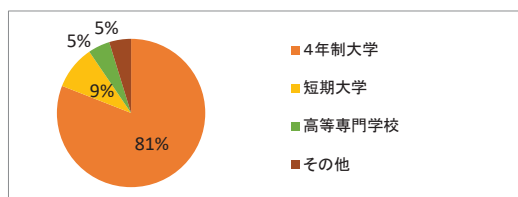
1	<p>全体的に大満足でした。ご準備、ご指導いただきました先生方には感謝いたします。</p> <p>オンラインでいつでも意見を交換できる点は非常に良かったのですが、通常業務を行いながらなのでどうしても時間外に読んだり書き込んだりしなければ学習計画に間に合いません。個人的にはそれでいいのですが、書き込む時間が遅いと「相手先への通知が非常識な時間に送られてしまい、相手に迷惑がかかったり変なプレッシャーを与えてしまうのではないか」という心配がありました。</p> <p>また、オンラインで文字に残るのは良いと思う反面、やはり対面ではないのでテンポがつかみにくいと感じました。やりとりの中で自分の意見が変わってもわかりにくいのもどかしかったです。</p>
2	<p>オンラインでありながら、様々な分野の先生方と交流ができ、多くの学びがありました。大変有意義なプログラムでした。</p>
3	<p>様々な授業テクニックを学ぶことができました。今後は学生によりよい授業を提供できるように、積極的に自分の授業に取り入れていきたいと思えます。ありがとうございました。</p>
4	<p>書籍教材なら英語のオプションも欲しいと思えます。</p>
5	<p>対面ワークショップができない中で、Zoomで講師の先生方や同期の先生方と画面を通じてコミュニケーションできたことはとてもよかったです。職場が重信なので医学部の先生方としか普段お会いできないですが、今後は本学の先生方とも交流の機会が増えることを願っています。</p>
6	<p>対面での実施が叶わなかったのが残念でしたが、実際に今回の方法でやってみると、自分のペースで作業が進められたり、先生方のコメントに対してベストな答えをお示しするために考える時間が十分にいただけたりと、長所もたくさんありました(マイペースな僕にとっては、今回のスタイルはむしろ合っていたかもなとも思いました)。動画による学習も何度も確認できたので、今後もぜひ、取り入れていただきたいなと思いました。多くのことを学ばせていただき、ありがとうございました。今後の授業で取り入れていきます。</p>
7	<p>オンライン上で各教員の先生方のシラバス・講義計画ともに多様な形態や意見を参照することができ、また、他の方々同士の意見のやりとりもmoodle上で可視化されていたため、(対面ではなかなか難しい)全てのやりとりを閲覧することができた点は、オンラインならではのメリットだと思いますし、とても勉強になりました。</p>
8	<p>自分の授業の組み立てを客観的に見るよい機会をいただき、感謝いたしております。</p>
9	<p>今年度のコロナ禍の中、オンラインでの開講にもかかわらず大変充実した内容だったと思います。特に動画はものすごく作り込まれており驚きました。</p>

SPOD研修アンケート集計結果

研修名 : 学生の学びを支援するための授業準備ワークショップ(新任教員FDワークショップ)
 非同期型 : 令和2年8月17日～9月14日
 同期型 : 令和2年9月9日10:00～17:00
 参加者数 : 非同期型 30名/同期型 22名(修了証書授与数22名)
 アンケート回答者数: 21名

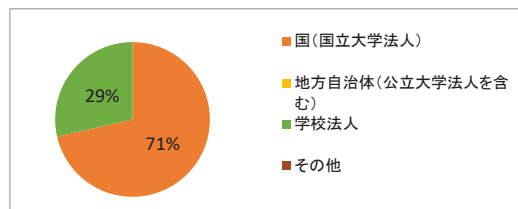
1-(1) 所属先

	度数	割合
4年制大学	17	81.0
短期大学	2	9.5
高等専門学校	1	4.8
その他	1	4.8
	21	100.0



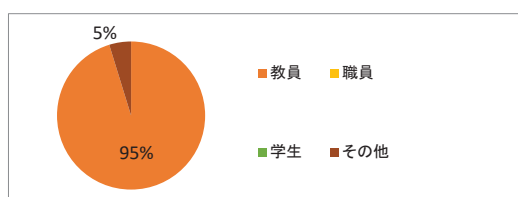
1-(2) 所属先の設置者

	度数	割合
国(国立大学法人)	15	71.4
地方自治体(公立大学法人を含む)	0	0.0
学校法人	6	28.6
その他	0	0.0
	21	100.0



1-(3) 職種

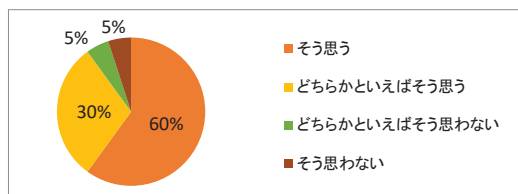
	度数	割合
教員	20	95.2
職員	0	0.0
学生	0	0.0
その他	1	4.8
	21	100.0



2-1 研修目的や内容についてある程度知ったうえで参加し

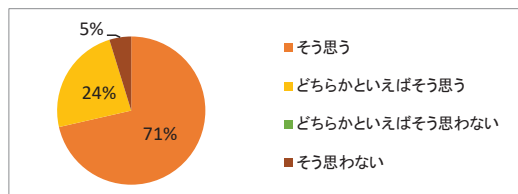
	度数	割合
そう思う	12	60.0
どちらかといえばそう思う	6	30.0
どちらかといえばそう思わない	1	5.0
そう思わない	1	5.0
	20	100

未回答: 1名



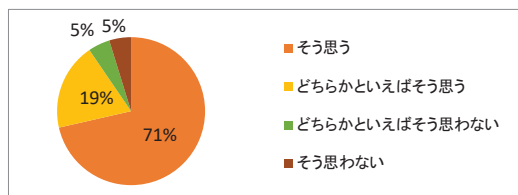
3-1 研修の目的は明確に設定されていた

	度数	割合
そう思う	15	71.4
どちらかといえばそう思う	5	23.8
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	1	4.8
	21	100



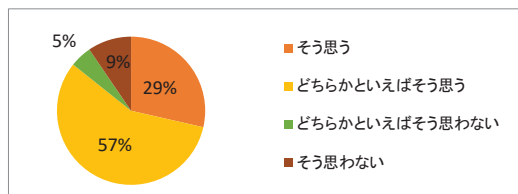
3-2 研修は自分の業務(教育実践)に生かせる内容だった

	度数	割合
そう思う	15	71.4
どちらかといえばそう思う	4	19.0
どちらかといえばそう思わない	1	4.8
そう思わない	1	4.8
	21	100



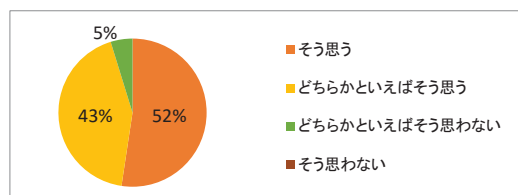
3-3 研修は分かりやすい順序で進められた

	度数	割合
そう思う	6	28.6
どちらかといえばそう思う	12	57.1
どちらかといえばそう思わない	1	4.8
そう思わない	2	9.5
	21	100



3-4 研修会場は快適な環境だった

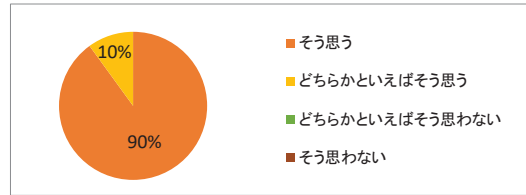
	度数	割合
そう思う	11	52.4
どちらかといえばそう思う	9	42.9
どちらかといえばそう思わない	1	4.8
そう思わない	0	0.0
	21	100



4-1 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
そう思う	18	85.7
どちらかといえばそう思う	2	9.5
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
	20	95

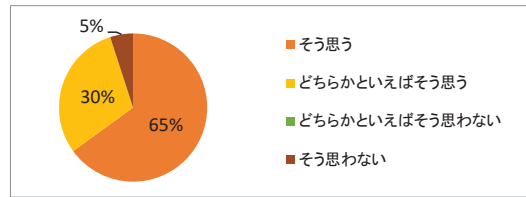
未回答: 1名



4-2 事務局は手際よく運営していた

	度数	割合
そう思う	13	61.9
どちらかといえばそう思う	6	28.6
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	1	4.8
	20	95

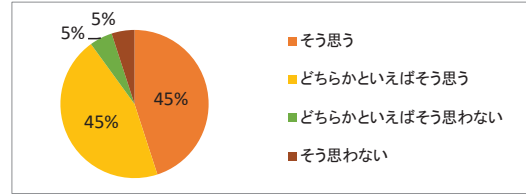
未回答: 1名



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
そう思う	9	42.9
どちらかといえばそう思う	9	42.9
どちらかといえばそう思わない	1	4.8
そう思わない	1	4.8
	20	95

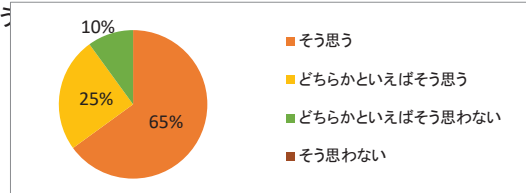
未回答: 1名



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
そう思う	13	61.9
どちらかといえばそう思う	5	23.8
どちらかといえばそう思わない	2	9.5
そう思わない	0	0.0
	20	95

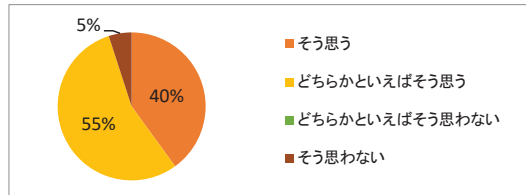
未回答: 1名



5-3 研修の内容は十分に理解できた

	度数	割合
そう思う	8	38.1
どちらかといえばそう思う	11	52.4
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	1	4.8
	20	95

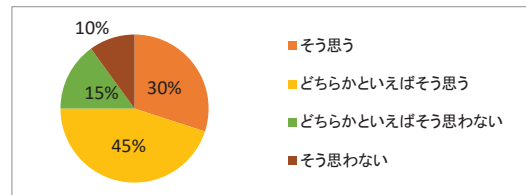
未回答: 1名



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
そう思う	6	28.6
どちらかといえばそう思う	9	42.9
どちらかといえばそう思わない	3	14.3
そう思わない	2	9.5
	20	95

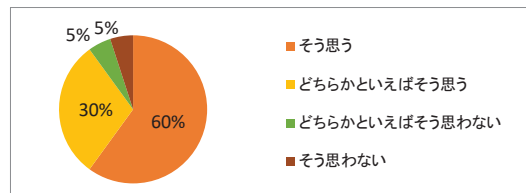
未回答: 1名



6-1 研修は全体的に満足できるものだった。

	度数	割合
そう思う	12	57.1
どちらかといえばそう思う	6	28.6
どちらかといえばそう思わない	1	4.8
そう思わない	1	4.8
	20	95

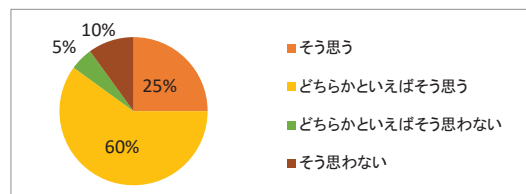
未回答: 1名



6-2 研修は期待を上回る内容だった

	度数	割合
そう思う	5	23.8
どちらかといえばそう思う	12	57.1
どちらかといえばそう思わない	1	4.8
そう思わない	2	9.5
	20	95

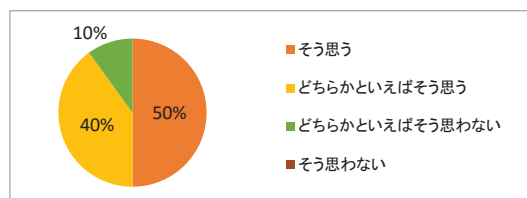
未回答: 1名



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
そう思う	10	47.6
どちらかといえばそう思う	8	38.1
どちらかといえばそう思わない	2	9.5
そう思わない	0	0.0
	20	95

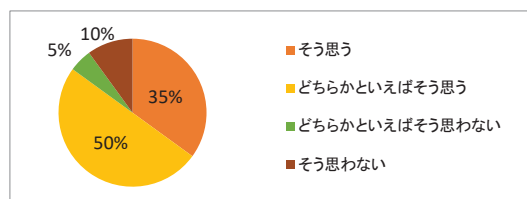
未回答: 1名



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
そう思う	7	33.3
どちらかといえばそう思う	10	47.6
どちらかといえばそう思わない	1	4.8
そう思わない	2	9.5
	20	95

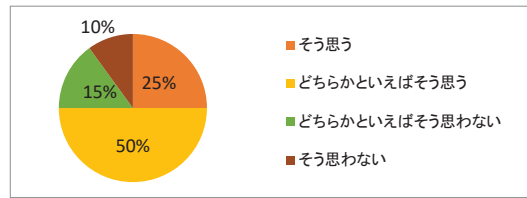
未回答: 1名



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
そう思う	5	23.8
どちらかといえばそう思う	10	47.6
どちらかといえばそう思わない	3	14.3
そう思わない	2	9.5
	20	95

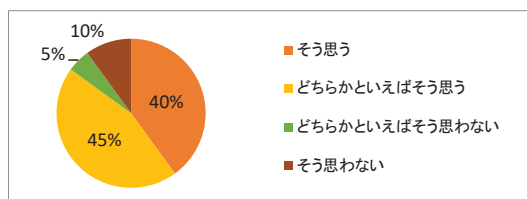
未回答: 1名



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

	度数	割合
そう思う	8	38.1
どちらかといえばそう思う	9	42.9
どちらかといえばそう思わない	1	4.8
そう思わない	2	9.5
	20	95

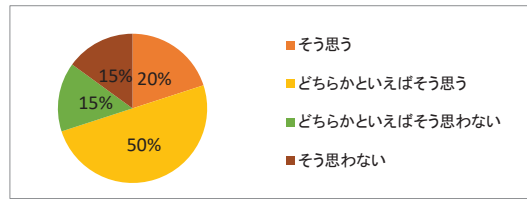
未回答: 1名



7-4 学生参加型のグループ作業を自らの授業で導入することができるようになる

	度数	割合
そう思う	4	19.0
どちらかといえばそう思う	10	47.6
どちらかといえばそう思わない	3	14.3
そう思わない	3	14.3
	20	95

未回答: 1名



【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？
FDプログラムの案内/新任教員必修
新任教員なので出席しました
大学での案内で知りました。
オンライン授業について、詳しく学習して自身の授業に生かしたいと考えたから。
大学からの案内
学内の案内
メールでの案内
学内FDからの案内メール
新任教員研修の一つとして知りました。
本校の事務から開催通知の連絡を受けたため
SPODの案内
新任教員研修
新任研修で参加しなければならなかったため
高知大からの連絡
新任研修参加のメールで知りました。
学内のグループウェア及びメールでの情報提供
学内の案内
グループウェア
新任教員だから
大学事務局からの通知
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)
オンライン問わず教育スキル。講義資料を上手く作るスキル。
動画編集力
オンライン授業で学生の参加意識を高めるための技法、知識。
機器、ソフトの使い方。
オンライン配信のスキル
シラバスの書き方、オンライン授業の効果的な方法、授業内容・中身の充実
オンライン研修で、話し方、論理的な説明の仕方が難しいと思いました。
オンライン授業について、授業の流れや到達目標、小テストなど効果的な流れのある動画が作れるようトライしていきたいと思います。
オンライン授業に関わる技術(アプリケーションの操作方法等) アクティブラーニングに関する知識や技術
・より良いシラバスの書き方(学生に読んでもらえる・書いてあることを理解してもらえる) ・授業後の学生たちへの理解度のケア(事後学習の良いアイデアや復習のさせ方など)
シラバスの作成や到達目標に即した成績評価、様々な授業形態等についてのスキルや知識
講義資料の学習効果を高める方法の取り入れ
専門領域のさらなる理解
学生の適切な理解度把握

もう少し丁寧に説明するスキルが必要だと思いました。
Teamsやmoodle以外のオンライン授業ツールの活用
オンライン授業でのファシリテーションスキル
ppt資料の作りかた
取捨選択
オンライン授業を行うに当たってどのような方法で、どのような活用法があるのか、またその効果についての知識の習得を必要としています。
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。
動画授業の間にこまめな課題を設定し、参加意識を高める。
miroを使ってみたいと思いました。
PPTの作成について学生の理解度に合わせた工夫
Miroを利用した学生間の情報共有
オンラインと対面のいずれの形態に関わらず、少なくとも各回の課題の速やかなフィードバックをしたいと思いません。
Teamsで分割グループを作って、各グループでディスカッションできるようにする
miroを初めて体験しました。他者の考え、反応をすぐに把握でき、グループワークに利用しやすいと思いました。今後の授業で使ってみたいと思います。
オンライン上でグループワークやディスカッションを行う上で有用な方法(miro)を知れたのは良かった。実際にディスカッションを進行させる方法やまとめ方(仕切り方)など、学生側の視点から教員の立ち位置を見ることができたことも勉強になった。
学生参加型のグループ作業
Miroによる遠隔グループワーク 講義テーマごとの目的、目標の提示
スマホ検索をグループワークに取り入れる
miro をオンライン授業で使用してみたいと思います。
少人数のグループワークに使えるツールを探していたので、Miroを用いたギャラリーウォークはぜひ活用したいと思いました。
Teamsでのグループワーク OneNote(ブレインストーミングに。アイスブレイキングにも良いと思いました)
「miro」の活用は是非取り入れたいと思います。授業内容の項目ごとにサイトを設け、学生の授業内容の理解の難易度をポストイット形式で出してもらい、授業の進め方に反映させたいと考えています。
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。
自身で課題を提出したことで、オンラインでの授業の流れを受講側で経験でき、大変勉強になりました。
事前研修は難しかったがよい体験になった
自分のシラバスや授業改善に役立ちました。ありがとうございました。
所属していたグループの他の先生方の授業への高い関心と意欲を知ることができ、その点が最も刺激になりました。オンライン授業の方が、むしろ合っている学生がいるというのは、意外でした。
オンライン授業は、本学ではまだ導入できていないのですが、いつ状況が変わっても対応ができるようにと思って受けた研修です。先生方のお話しに多くのヒントをいただき、大変有意義な研修となりました。自分の授業でできることからチャレンジしていきたいと思います。
オンライン授業を体験し、先生方の取り組み(授業をする上で工夫されている点等)を知る事ができ、とても参考になりました。ありがとうございました。

昼食休憩を挟んでオフライン課題の研修を行う時間がやや短いように感じた。(オフライン研修のワークシートを全て記入することができなかった)

他大学の先生方の授業を視聴したり、グループ活動で考えを聞くことができたので、視野が広がりました。講師の先生方のファシリテーションが良かったので、研修がスムーズに行われたと思います。11の設問のオプションの意味がよく分からなかったので、オプション1(できない)～オプション5(できる)と考え、答えさせていただきました。

使ったことのないツールの紹介があったり、他の先生方がどのような講義形式でおこなっているか見ることができた。研修課題は新たに作るのではなく、過去に使用したものでもよかったのでは？

高畑先生のご準備、説明が非常に良かった。
教授会、科研費の研修とかぶっていたので、日程調整をもう少し考えた方が良い。
非同期での研修に加えて、同期型の研修も合わせるとボリュームがかなり多いと感じた。
夏季休業期間とはいえ、入試、研究、学生指導など、依然多忙な時期であるが、このボリュームは適切か疑問を感じた。新任とはいえ、もすでに大きな責任のある業務を任されている者もあり、研修が負担になっている可能性がある。

オンライン授業を中心とした悩みや解決法を共有できて勉強になりました。

長時間に渡り、ご指導ありがとうございました。

他の先生方がどのような授業設計をしているのか、普段知ることができないので良い機会でした。同じ悩みを抱えていても、その悩みに対するアプローチや具体的な解決法が異なっていて、学びが多かったです。スキルに直接は関係ありませんが、皆さん同じように苦労しながら頑張っておられる姿を見て、孤独感が薄れて気持ち少し楽になりました。泣き言を言わせていただいたのもありがたかったです。

講演会や教授会と重なる中、時間をずらしての研修実施をしてくださり、本当にありがとうございました(高畑先生、本当にお疲れ様でした)。どの会場だったっけ？と迷うことや、全体会場に戻るのを忘れてしまうこともあったりしてご迷惑をおかけしすみませんでした。もしかすると今日は、みんな講義動画作成がほんとうに大変だった！ということを確認し合えたことが、一番良かったのかなと思います。このタイミングで研修に参加できて良かったです。ありがとうございました。

シラバスの内容について指摘して頂きました点については有り難かったです。改善する余地があると気がつきました。またメンバーのヒト達の授業の種々の取り組み方を伺い、大変刺激になり、また参考になりました。

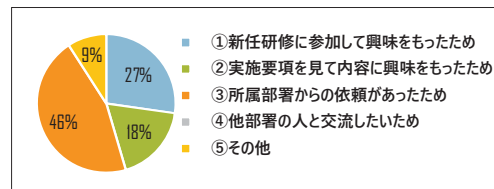
SPOD研修アンケート集計結果

研修名：第11回「よりよい授業のためのFDワークショップ」
 実施日：令和2年9月14日(月)～15日(火)
 実施会場：香川大学幸町北キャンパス
 参加者数：16名
 アンケート回答者数：11名

所属先：4年生大学11名、短期大学0名
 設置形態：国立10名 公立0名 私立1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。

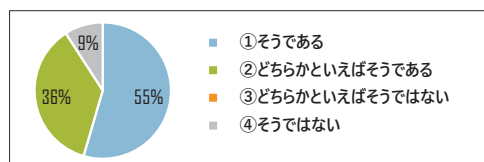
1-1 ワークショップへの参加動機は何ですか	回答数	割合
①新任研修に参加して興味をもったため	3	27.3%
②実施要項を見て内容に興味をもったため	2	18.2%
③所属部署からの依頼があったため	5	45.5%
④他部署の人と交流したいため	0	0.0%
⑤その他	1	9.1%
合計	11	100.0%



1-2 1-1で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい。

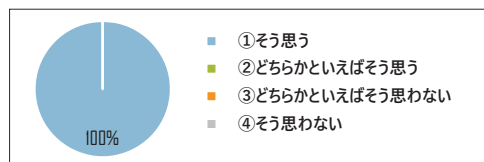
→【自由記述欄】に記載

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	回答数	割合
①そうである	6	54.5%
②どちらかといえばそうである	4	36.4%
③どちらかといえばそうではない	0	0.0%
④そうではない	1	9.1%
合計	11	100.0%

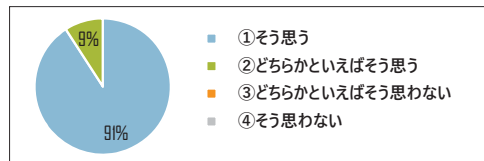


設問2 本ワークショップの内容についてお答え下さい。

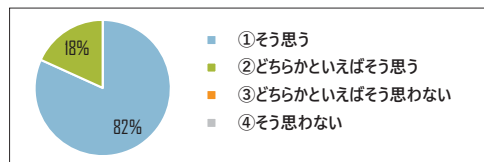
2-1 ワークショップの目的は、明確に設定されていた	回答数	割合
①そう思う	11	100.0%
②どちらかといえばそう思う	0	0.0%
③どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
④そう思わない	0	0.0%
合計	11	100.0%



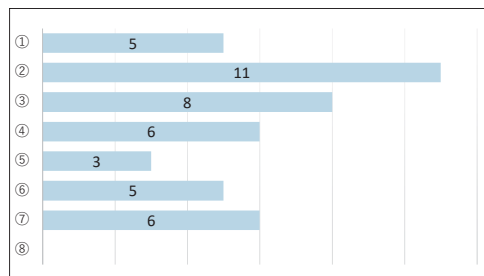
2-2 ワークショップは、自分の業務(教育実践)に生かせる内容であった	回答数	割合
①そう思う	10	90.9%
②どちらかといえばそう思う	1	9.1%
③どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
④そう思わない	0	0.0%
合計	11	100.0%



2-3 ワークショップは、わかりやすい順序ですすめられていた	回答数	割合
①そう思う	9	81.8%
②どちらかといえばそう思う	2	18.2%
③どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
④そう思わない	0	0.0%
合計	11	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	5
②シラバスの書き方について理解が深まった	11
③複数の授業方法について知ることができた	8
④成績評価について理解が深まった	6
⑤自らが開発した授業の良い点・改善点を知ることができた	3
⑥ワークショップの手法を知ることができた	5
⑦他学部等の教員と知り合いになれた	6
⑧その他	0



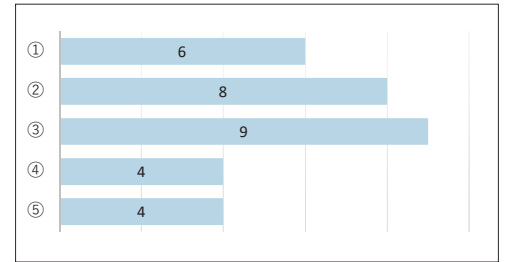
2-5 2-4で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい。

→【自由記述欄】に記載

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

	回答数
<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	6
②わかりやすいシラバスを書けるようになった	8
③様々な授業方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できるようになった	9
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	4
⑤学生参加型のグループ作業を、自ら授業で導入することができるようになった	4



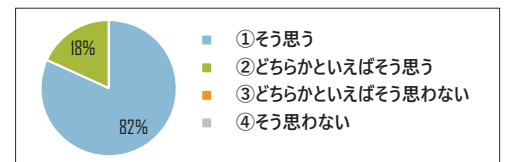
3-2 ワークショップであなたが学んだ点、それに影響されて教育実践の場でやってみたい点などをお書きください。(100字～400字程度)

→【自由記述欄】に記載

設問4 本ワークショップの研修環境についてお答え下さい。

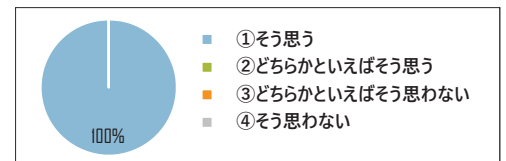
4-1 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
①そう思う	9	81.8%
②どちらかといえばそう思う	2	18.2%
③どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
④そう思わない	0	0.0%
合計	11	100.0%



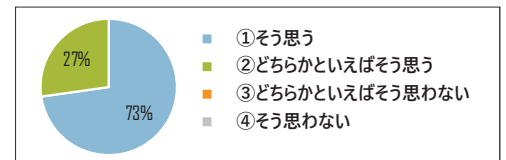
4-2 事務局は手際よくワークショップを運営していた

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



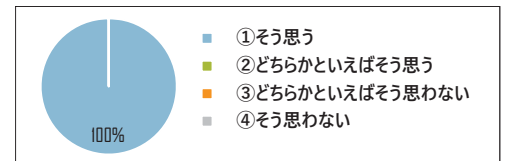
4-3 ワークショップ会場は快適な環境であった

	回答数	割合
①そう思う	8	72.7%
②どちらかといえばそう思う	3	27.3%
③どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
④そう思わない	0	0.0%
合計	11	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
①そう思う	11	100.0%
②どちらかといえばそう思う	0	0.0%
③どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
④そう思わない	0	0.0%
合計	11	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。

→【自由記述欄】に記載

【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。

新任教員研修の一環として

2-5 2-4で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい。

(回答なし)

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。

模擬授業を通じて、よい授業の進め方を理解できました。また、シラバスの書き方や種々のアクティブ・ラーニングの内容などを学ぶことができ、大変、有益でした。どうもありがとうございました。

本ワークショップで学んだ点はたくさんあります。まず、シラバスの書き方についてご教示いただき、また、具体的な授業科目について、シラバスと授業計画を自分で作成してみました。講師の先生たちからコメントをいただいて、授業計画と授業目標、そして評価基準の関連性についてよく理解できましたので、私の授業に非常に役に立つと思いました。

シラバスの書き方について、しっかり学ぶことができました。来年度のシラバス作成にいかしていきたい。Teamsのアンケートformやファイル共有・編集などオンライン授業で導入できると感じたので、講義に取り入れていきたい。

医学部の授業では、国家試験などがあることもあり、教えることが決まっているため、授業の自由度は低いが、本ワークショップで教えていただいた、いくつかの手法（特に、生徒を授業に参加させるという意識）を試してみたいと思った。具体的にはformsによるアンケートなど

・最初にアイスブレイキングを行うことで、他の教員との親密度が深まりました。今後、学生参加型のグループ作業を行う場合ぜひ採用したいと思います。

・成績評価と目標を明確に対応付けると、教員にとって成績評価も行いやすく、また学生の意欲も高まる、という点はシラバス作成の参考になりました。

・講義の最初は、漠然としたアクティブラーニングでしたが、いくつかの具体的な技法について学ぶことができました。今後の講義に生かしたいと思います。また、Microsoft Formsは楽しかったので、今後活用します。

・シラバス作成や15分講義を、2日で準備するのは大変でした。ただ、とても充実感が得られた気がしています。特にグループ作業では、少し余裕がないくらいの内容の方が、良いかもしれないと感じました。

・講義の中で、チャレンジというキーワードが出てきて、講師陣のテンションも上がっていた気がしました。ただ、講義の初めからすでに講師陣のやる気とチャレンジする姿勢は感じていました。学生さんのやる気は、講師のやる気に依存する気がしました。

Microsoft Forms（アンケート）の使い道：ミニテストとして学生に学習内容を思い出させるために用いる。挙手よりもスマートで集計が容易。アンケートを取ることが目標ではなく、その結果を授業内容に活かし、より良いものにするをアンケートの最終目的に据え、授業構成を考えたい。

学部学生に対する、他の教員の授業を拝見でき、おおよその雰囲気があった点

オンラインツールとして、Padletは受講生側の操作方法も単純であり、発言力に関わらず学生の意見を吸い上げることができるため、今後のツールとして使ってみようと思います。また、評価方法で診断的評価を用いることで、学生の学びを促すことにも利用できるため、取り入れたいと思いました。シラバスの書き方についても、ここまで深くシラバスについて考えたことがなかったため、視野が広がり、新たな視点からシラバスを作成できるようになったと思います。

シラバスにて、目的、目標の書き方、評価方法の明確化などを実践していきたいと思いました。

シラバスの書き方を詳しくご指導いただいた中で、とくに成績評価の重みづけ・授業目標と授業設計との関連づけについて考えさせられました。

今後の授業設計を考えるうえで、非常に有用なワークショップでした。

アクティブラーニングを主体とした講義(実習ではなく)のデザインについて、個人的に講義とは下敷きとなる知識を得るもの、またその知識に対する担当教員の考え方を学ぶ訓練の場であり、アイデア出しや議論といったグループ作業的要素は演習・実習・ゼミ等で身に着けるものとの固定観念が抜けず、前任校での講義設計以来の課題だった。今回のWSで、知識を得る準備として電子模造紙を使用してワードやフレーズの分類・関連付けを行う(ベースの付箋は教員が準備)などのアクティブラーニングを取り入れることができることを知り、参考になった。また、ミニクイズといった知識定着を図る要素も広義にはアクティブラーニングに含まれると知り、少し楽に考えられるようになった。

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。

学びの多いワークショップでした。大変勉強になりました。ありがとうございました。

一つのテーマについて、グループワークを通して意見を出し合い、シラバス・模擬授業の準備を行えたことは良い経験になりました。私は参加型のグループ作業は慣れておらず、講義を受ける前は少し緊張していました。ただ、アイスブレイキング以降、緊張も和らぎ、有意義な講義を受けることができました。講師陣の方々もいろいろな準備をしてくださっていたのだと思いました。2日間ありがとうございました。

WSの内容について、大変勉強になりました。移動先の教室でさりげなくBGMを流すなど、ホスピタリティにも富んでおり、おかげさまで集中して取り組みました。今年度はコロナ対策で色々勝手が変わったかと思いますが、スタッフの皆様、実施・運営お疲れ様でした。ありがとうございました。

Cグループの最終発表「2021年の9月15日」という前置きは、もし狙ってやっていたのであれば小技が効いていて面白いと思いました。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：令和2年度 大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅡ）

実施日：令和2年11月26日（木）～27日（金）

実施方法：オンライン（Zoom）

参加者数：26名（受講決定者28名_11/26欠席2名 11/27欠席3名）

回答者数：25名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	回答数	割合
① 大学	22	88.0
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	3	12.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	25	100.0

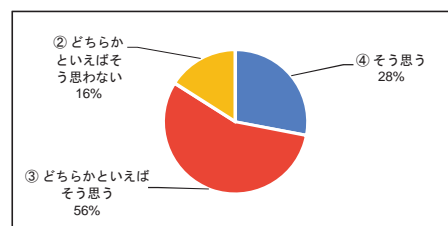
(2) 所属先の設置者

	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	18	72.0
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	0	0.0
③ 学校法人	5	20.0
④ その他（ ）	2	8.0
計	25	100.0

2. 研修全体について

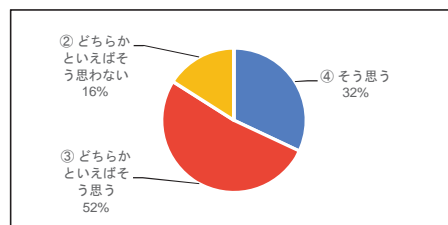
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	7	28.0
③ どちらかといえばそう思う	14	56.0
② どちらかといえばそう思わない	4	16.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



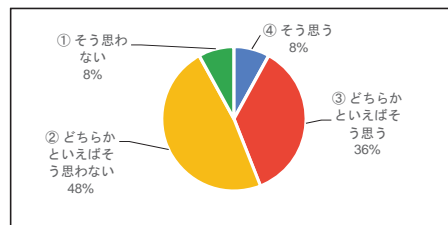
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	8	32.0
③ どちらかといえばそう思う	13	52.0
② どちらかといえばそう思わない	4	16.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



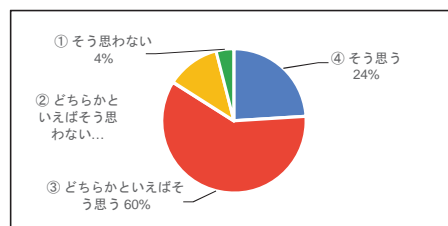
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	2	8.0
③ どちらかといえばそう思う	9	36.0
② どちらかといえばそう思わない	12	48.0
① そう思わない	2	8.0
計	25	100.0



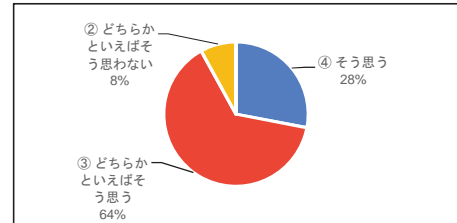
(4) 研修の実施時期は適当だった

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



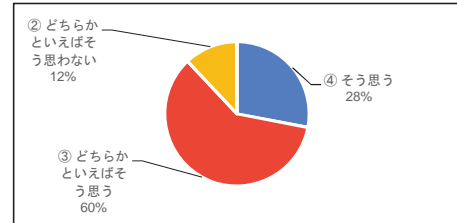
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	回答数	割合
④ そう思う	7	28.0
③ どちらかといえばそう思う	16	64.0
② どちらかといえばそう思わない	2	8.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



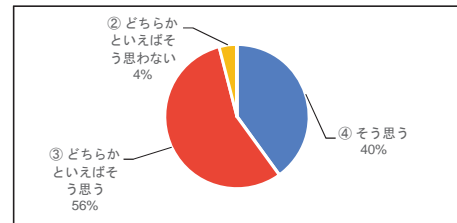
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	7	28.0
③ どちらかといえばそう思う	15	60.0
② どちらかといえばそう思わない	3	12.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



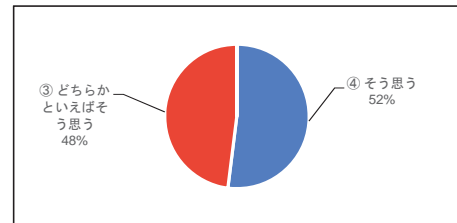
(7) 到達目標は明確に示されていた

	回答数	割合
④ そう思う	10	40.0
③ どちらかといえばそう思う	14	56.0
② どちらかといえばそう思わない	1	4.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



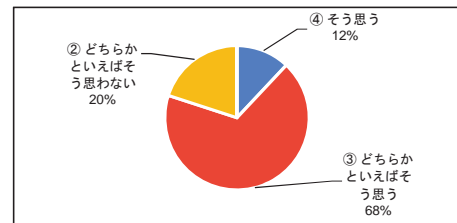
(8) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	回答数	割合
④ そう思う	13	52.0
③ どちらかといえばそう思う	12	48.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



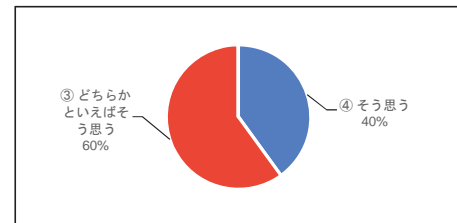
(9) 新たに人的つながりを作ることができた

	回答数	割合
④ そう思う	3	12.0
③ どちらかといえばそう思う	17	68.0
② どちらかといえばそう思わない	5	20.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



(10) 研修内容は満足できるものだった

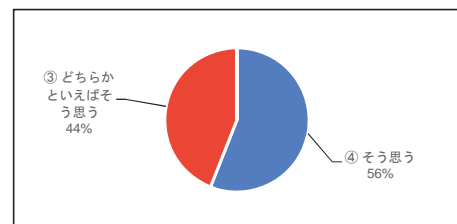
	回答数	割合
④ そう思う	10	40.0
③ どちらかといえばそう思う	15	60.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



3. 「高等教育論」について

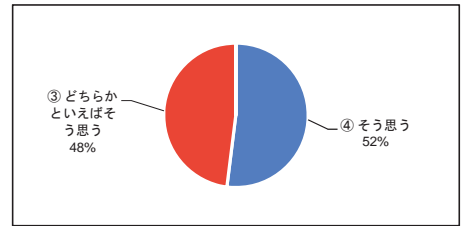
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

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



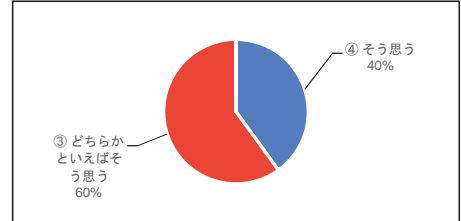
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	13	52.0
③ どちらかといえばそう思う	12	48.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



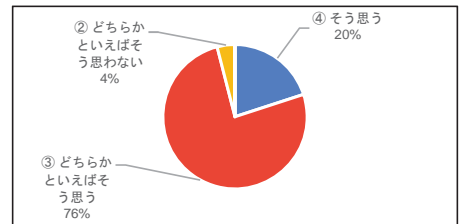
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	10	40.0
③ どちらかといえばそう思う	15	60.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



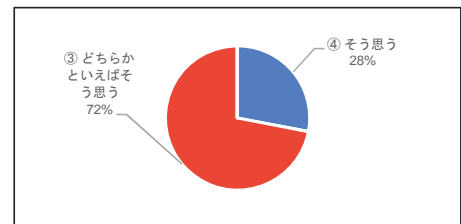
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	5	20.0
③ どちらかといえばそう思う	19	76.0
② どちらかといえばそう思わない	1	4.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



(5) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

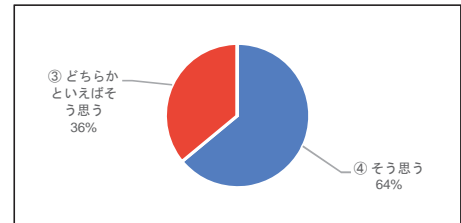
	回答数	割合
④ そう思う	7	28.0
③ どちらかといえばそう思う	18	72.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



4. 「部下育成実践」について

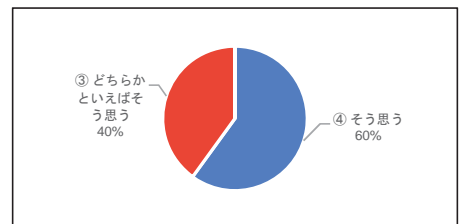
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	16	64.0
③ どちらかといえばそう思う	9	36.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



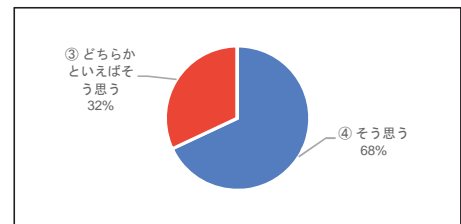
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	15	60.0
③ どちらかといえばそう思う	10	40.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



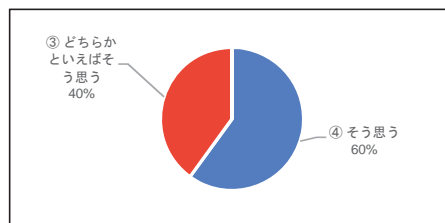
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	17	68.0
③ どちらかといえばそう思う	8	32.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



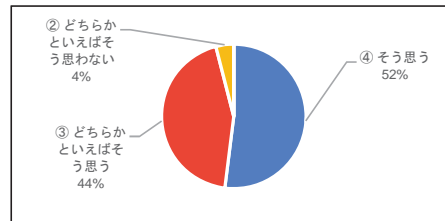
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	15	60.0
③ どちらかといえばそう思う	10	40.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



(5) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

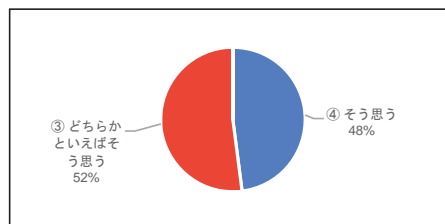
	回答数	割合
④ そう思う	13	52.0
③ どちらかといえばそう思う	11	44.0
② どちらかといえばそう思わない	1	4.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



5. 「危機管理実践」について

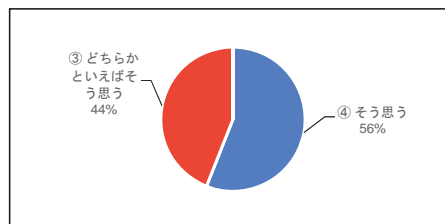
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	12	48.0
③ どちらかといえばそう思う	13	52.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



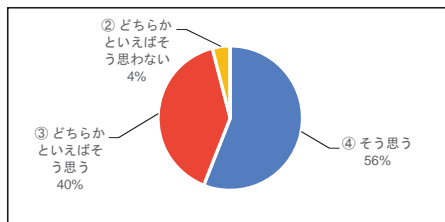
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

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



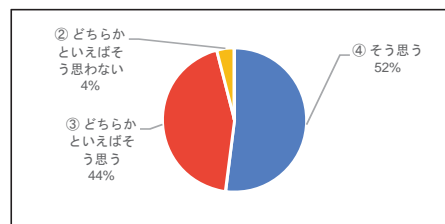
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	14	56.0
③ どちらかといえばそう思う	10	40.0
② どちらかといえばそう思わない	1	4.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



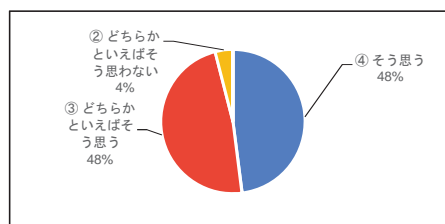
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	13	52.0
③ どちらかといえばそう思う	11	44.0
② どちらかといえばそう思わない	1	4.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



(5) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

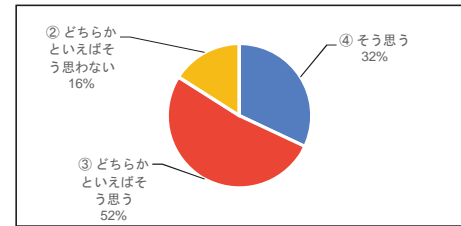
	回答数	割合
④ そう思う	12	48.0
③ どちらかといえばそう思う	12	48.0
② どちらかといえばそう思わない	1	4.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



6. 「企画力育成実践」について

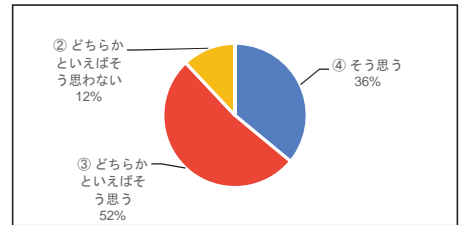
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	8	32.0
③ どちらかといえばそう思う	13	52.0
② どちらかといえばそう思わない	4	16.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



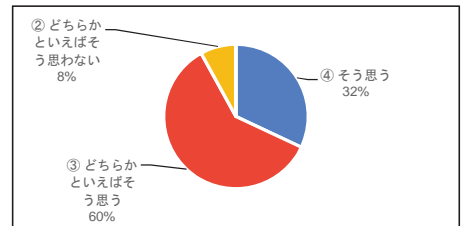
(2) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

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



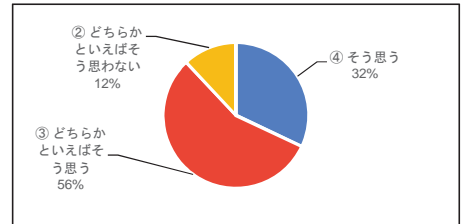
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	8	32.0
③ どちらかといえばそう思う	15	60.0
② どちらかといえばそう思わない	2	8.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



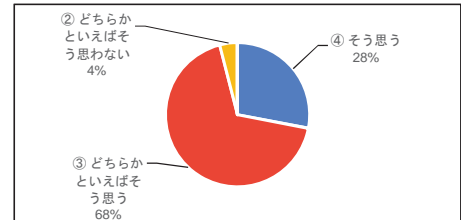
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

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



(5) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	7	28.0
③ どちらかといえばそう思う	17	68.0
② どちらかといえばそう思わない	1	4.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



7. 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

- 高等教育論の中で、基本的な『単位』『カリキュラム』など、本来は大学人として知っておくべきことに、この機会に触れることができて良かった。20年度の大学の将来像を考えるワークが時間切れでできなかったのが残念でした（今、まさに20年度の構想を練っているので）。
- 自己紹介やグループワークがあってよかった。
- 意識すべきことがわかったと思う。
- 部下育成や危機管理について自分の認識を再確認することができた。
- 危機管理、職場内でのコミュニケーションについて考えることができました。
- 普段考えていない危機管理について、再認識した。
- 日常であり考へてのまわらない視点に触れることができた。
- 部下育成について学び、今後の仕事が円滑に進むよう取り組みたい。危機管理に対する意識の重要性に気づきました。

- 様々な事例に対し、自分のこと・自大学のこととして置き換えてみる。この視点を持つことの重要性を改めて強く感じました。また、課内のみならず学内教職員間でのコミュニケーションを今まで以上に図っていきたいと思いました。
- 普段の業務への意識付けができたと思う。
- 実際の事例で考えることができて分かりやすかった。
- 通常業務では関わることのない高等教育や危機管理について学べた。
- 自身につけなければならない知識・スキルを多く学ぶことが出来、今の力不足さを知った。
- 学ぶことのなかったまま専門職員として業務を行ってきましたが、自分の役割について、ぼやっと考えていたものが明確な内容となり、認識できました。
- 日常業務から離れて自らの立場や業務に対する姿勢を見直すことができました。
- 今まであまり気にしていなかった危機管理について意識していかなければいけないことに気付かされた。今も気を付けているが、コミュニケーションの大切さを改めて感じた。
- 今年度より係長に昇任し、今回の研修で係長に求められるスキルを学ばせていただきましたが、特に危機管理は今までそれほど意識していなかったので、大変勉強になりました。
- 高等教育では、歴史や過去を把握すること、部下育成では、コミュニケーションの重要性、強いメンタルが必要であること、危機管理においては、他大学での出来事を自身の大学で置き換えることの意識付けが印象に残っています。
- 他大学の方と様々な意見交換ができた。
- 講義項目はすべて大変勉強になりました。この研修で感じたこと学んだことを自分の職場での業務にぜひとも活かしていきたいと思っています。また、他大学の方の発表を聞く事ができたことも勉強になりました。発表の流れ、言葉選び等素晴らしい方ばかりで、大変参考になりました。
- 係長職として必要なスキル、能力等について、改めて考える機会ができ、たいへん良い研修でした。
- 小規模大学ということもあり、ほとんどの職員は以前からお互いに知っていて、人間関係に悩むことは少ないですが、自席を離れて研修を受講させていただいたことで、改めて職務の責任や立ち位置を客観的に捉えることができました。
- 普段はぬるい気持ちで業務にあたっているのに、本研修の講師や受講生と触れ合うことで大きな刺激となった。
- ・グループワークをした際、班員すべて係長1年目の方だった。自分自身、係長になって戸惑いと不安でいっぱいの日々なのだが、同じような心持でいらっしゃる方もいて、お話しできてよかったと感じた。自分だけじゃない、と知ることは、こんなにも安心感と心強さを得るのだなと思った。新型コロナウイルス感染症により何かと制限のある現状だが、研修できる機会を作ってください本当によかった、ありがたかったと感じた。
 ・部下育成について悩んでいた。リーダーシップ・コミュニケーション・メンタルヘルス・ラインケアという3つの肝となる観点から理論・考え方を学び、その後の、実際にありそうな課題のケースメソッドによって、「私にもいつかはできるかも」と思うことができた。企画力育成についても同様である。なかなか一朝一夕には難しいと思うが、頑張ろうと気持ちを新たにできたので、よかったと思う。
 ・業務を経験されてきた方から受ける講義は、とても分かりやすく、また納得できるものだった。
 ・参考文献を示してくださっているので、研修後の学習にも役立つと感じた。
- 新任係長として、部下育成や危機管理についてあらためてこれまでの対応を振り返るよい機会になった。また、普段学生と関わる機会がないが、大学の構成員について再認識ができたり、様々なリスクを予防するという視点を新たに持つことができた。グループワークを通して、それぞれその部署特有の課題もあるが、共通することも多く、同じ立場の者と意見交換できたことは有意義であった。

8. この研修をより良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

- 対面であれば名刺交換等の機会があるように思うが、オンラインだったのでご連絡先等知ることができず、少し残念に思った。四国内のちょうど同じような立場の皆様が集まる機会だったので、今後のつながりのためにもメールアドレスを知ることができればよかったかなと感じた。同じ班にはなれなかった方とも、業務内容の近しさから、お話をしてみたいと感じた。
- 2日間で大変密度の濃い講義内容だったのですが、やはり時間が足りなくなり最後の方は駆け足にならざるを得ないのは残念だったと思いました。
- Zoomでの研修なので、時間配分をもう少し考えていただきたかったです。
- オンラインでの研修に慣れておらず、グループワークで班員とコミュニケーションをとるのが予想以上に困難でした。限られた時間内で結論に導くことは勿論だが、もう少し最初に班員とコミュニケーションをとる時間が欲しいと感じたのが本音です。
- オンライン開催の場合、意志の疎通が図りにくい分、グループワークはもう少し長めの時間の方が良かったです。
- グループワークの時に、画面の隅などに時間表示をしていただけるとわかりやすいと思います。
- グループワークや個別ワークの時間が短かった。
- この厳しい状況下において、オンラインを活用し、また、パワポの共有など新たな手法にも取り組まれていて、改善されながら実施されていることがわかりました。
- もう少し余裕のあるスケジュールだとよかった。
- もっと話し合いの時間があればと思います。
- ワークについてはオンラインで難しいこともあったと思いますが、特に最後の方は駆け足で厳しいものがありました。
- ワーク時間をもう少し長くしていただければ。
- 企画書についての意見を書く時間がないので、休憩の前など書けている人は休憩をするようにした方がいいと思う。
- 最後の企画について、思ったより時間が少なかった。また、各々の企画に対して講師から一言あればもっと良いブラッシュアップができると思う。
- 事例に基づく課題の事例が複雑である。対面ならば複雑でもグループワーク可能だが、遠隔で複雑な事例はやや厳しい。
- 質疑応答の時間が少ない印象でした。講師の方々へ普段困っていることなど、相談できる時間があれば良いかなと思いました。Zoom研修だと難しいかもしれませんが…。
- 特に思いつきません。2日間、苦手なこともたくさんあって大変でしたが、楽しかったです。ありがとうございました。
- 発表が多く役割がたくさんあり、ディスカッションの時間が少ないように思った。講習を拝聴するだけでも十分理解できると感じた。

9. オンライン研修を受講されてのご意見やお気づきの点など、ご自由にお書きください

- ヘッドセットを着用して受講しましたが、2日間フルタイムは少し厳しかったです。間の小休憩が10~15分程度あるとよいかなと思いました。
また、職場で受講していたので、昼休憩は12時~13時が適切かと思いました。
2日間お世話になりました。
- 大変勉強になりありがとうございました。
- ワークの作業は慣れなかったが、パソコンで作業するのは企画書をその場で書くよりは作業しやすかった

- グループワークで途中音声途絶えたりすることがあったので、やはり対面でのグループワークの方がいいなと思いました。
- 名刺交換にかわるツールを用意していただければ、研修の醍醐味があるかもしれないです。
- 隣の人の声がかかり聞こえるため、可能な限り1人部屋がよい。
- 企画力育成実践では、フォームの入力や送信などの操作が初めてだったので大変でした。
- この状況が続くと考えられるので早く慣れないといけませんが、対面での研修とは違い、グループでの交流が取りにくく感じました。
- 一部屋に複数人で受講している等、大学によって受講状況に差が大きく、グループワークに支障を感じた。
- なかなか不慣れで時間もかかったが、進んでいくうちに慣れてきました。スタッフの皆様にはお世話になりました。
- やっぱりグループワークは対面が良い。オンラインならではの作業が多く、その時間を他に充てることができたのではないかな。
- 初めてのオンライン研修で戸惑いましたが、自分一人でも操作出来るように勉強していきたい。
- 不慣れな作業のオンパレードでしたが、逆に考えると接続準備から当日の作業までを通して、PCの設定やオンラインについて、学ぶ機会となりました。一步一步の前進ですが、色々な意味でありありがとうございました。
- オンラインならではのつまづきでうまく進まないところもありました。ただ、通常付箋や模造紙を使ってする作業がパソコン上でできたので、記入スピードがあがったことや文章整形が思うようにできてその点は良かったです。
- やはり対面での研修の方がより良いと感じた。
- 今回対面できず、名刺交換ができなかったのが、後日連絡を取り合うことができるよう参加者のメールアドレスの記載があれば良かったと思います。
- 今回、Zoom研修が初めてでした。研修日までに一度ログインできるかなど、テストができれば良いかなと思いました。研修当日は、かなり緊張しましたので…。事務局の皆さまには、大変お世話になりました。有意義な研修となりました。今後のご活躍を祈念しております。
- 1日にしていただけると、大変ありがたいです。
- 私にとって初めてのzoomを利用した研修で、操作手順・通信障害等、少々不安を感じながらの受講でしたが、思いの外スムーズに終了することができたと今は感じております。私達受講生が対面研修に近い形でストレスなく受講できるようにあらゆる工夫が散りばめられていたと思います。今回の研修を企画・運営されたすべての方々には大変お世話になりました。ありがとうございました。
- 講師の方も、グループの方も、逆により近く感じられました。画面を通じてですが、自分に対し直接的に（1対1のように）会話がされているように思えました。自分の受講する姿勢も、自分で確認できてしまうので、緊張感がありました。
- コロナ禍でなくても、オンラインによる研修があっても良いと思う。
- ・Zoomを使用するのも初めて、オンライン研修も初めての状態で参加した。始まる前は「グループワークに支障があるのではないか」「発言と聞き取りとに時間差があるのではないかと」危惧していたが、大きな支障を感じることなく2日間を過ごせた。運営の皆様、本当にありがとうございました。
・みんなで触れるパワーポイントや、みんなで共有できるフォーム、グループワーク時のブレイクアウトルーム等、すごい！と思った。このご時世、Zoom等このような方法をとらねばならない機会が増えるだろうと思われるので、身につけたいと感じた。
・大学内では広い会議室の準備が難しかったので、1室にどうしても受講者が複数人いる状態でグループワークを行った。（自分の発声はどのように聞こえているかわからないが同じ状況の他大学の方がそうだったので）他の声を拾ってしまい聞き取りにくい状態があった。
・また1室に複数人いる状態のためマスクが外せず、表情や口元が見えないというのに少し困難を感じた。
- 初めてのオンライン研修でZOOMの機能も分からず最初は戸惑ったが、徐々に馴れてきた。また、自分の声が届いているのか、マスクをしている相手はどのような反応しているのか、というのが分かりにくいという状態ではあったが、うなずく等のリアクションで多少は解消されていた。一方、チャット機能ですぐにみんなの意見を吸い上げ、共有できる仕組みは良いと思った。

令和2年度 全学FD推進プログラム

第16回 大学教育カンファレンスin徳島

令和3年
1月8日(金)9:00～17:45
(8:30受付開始)

会場

オンライン(Zoom)

カンファレンスに関する詳しい情報はコチラ▼

URL (<https://uss.ait.tokushima-u.ac.jp/?id=UC5CPVZz>)

新型コロナウイルス感染拡大の現状を考慮し、第16回大学教育カンファレンスin徳島はZoomを用いたオンライン開催となりました。

参加費
無料

主要プログラム

午前

■ 開会挨拶 9:00～9:10

■ 研究発表

● 口頭発表A・B・C 7件 / 9:15～10:15

● ワークショップ 2件 / 10:30～12:00

A オンライン・グラフィック・ファシリテーション

B オンラインでインプロを体験してみよう!
ー演劇的知を教育実践にー

午後

● ポスター発表 14件 / 13:00～14:00

● 口頭発表A・B 8件 / 14:15～15:35

15:45～17:45

◆ 特別講演

「ふりかえり」再考
～何のために「ふりかえり」ますか和栗 百恵先生 福岡女子大学
国際文理学部准教授昨今、大学教育における学びの
機会の拡大に伴い、「ふりかえり」
の機会も多くなりました。そう
した大学における「ふりかえり」
についてマンネリ感やふりかえり
疲れを抱えていませんか。変化の激しい社会における生き
方を培う「ふりかえり」について、
概念や理論、効果的なデザイン
の紹介や、皆さんご自身の「ふり
かえり」実践の課題感の共有を
通して、より良い実践に繋がる
ヒントを得て頂ければと思います。

参加申込

以下のURLまたは二次元バーコードからお申し込みください。

<https://uss.ait.tokushima-u.ac.jp/?id=8XwF4mMb>

※メールアドレスはお間違いのないようご注意ください。また、携帯電話のアドレスは事務局からの案内メールが届かない場合がありますので、パソコンのメールアドレスをご登録ください。

注意事項

- ・参加申込フォームにおける登録完了後、ご登録いただいたメールアドレス宛には、自動返信のメールは届きませんのでご注意ください。
- ・オンライン開催の為のパスワード等の情報については、令和3年1月4日(月)にご案内予定です。
- ・1月4日(月)正午以降のお申し込みについては事務局へお問い合わせください。

申込締切
令和3年1月4日(月)
正午

お問い合わせ・連絡先

大学教育カンファレンスin徳島事務局
徳島大学学務部教育支援課教育企画室〒770-8502 徳島市南常三島町1丁目1番地
TEL 088-656-7686
E-mail: kykikakuk@tokushima-u.ac.jp

令和2年度 徳島大学全学FD推進プログラム 「第16回 大学教育カンファレンス in 徳島」プログラム

会期：令和3年1月8日(金) 会場：オンライン(Zoom)

9:00~9:10 開会挨拶

9:15
|
10:15

口頭発表 A

- ① コロナ禍における理学教育の高大接続事業
- ② 徳島大学生のオンライン授業に関する意識と今後への提言
- ③ 就業体験が就職後の初期キャリア獲得度に及ぼす効果の検討

口頭発表 B

- ① COVID-19下のハイブリッド授業
—SDGsを導入した Active Learning の実証研究—
- ② コロナ禍におけるクラス担任による学生支援の実態
- ③ 公衆衛生看護学のオンライン授業の展開における可能性と課題

口頭発表 C

- ① 看護大学生の口腔ケアについての認識・自己管理行動および臨地実習での体験—2020年度調査

10:30
|
12:00

ワークショップ A

■ オンライン・グラフィック・ファシリテーション

ワークショップ B

■ オンラインでインプロを体験してみよう!
—演劇的知を教育実践に—

13:00
|
14:00

ポスター発表

- ① 中学生へのオンラインデザイン思考教育の取り組みと効果
- ② 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
—オンライン授業とTBL授業の比較—
- ③ 歯科補綴学実習における新型コロナウイルス感染症対策について
- ④ COVID-19が技術指導に及ぼした影響とその効果
- ⑤ 大学在学中の積極的な活動が就職後のキャリア発達に及ぼす影響
- ⑥ AI/IoT基礎力養成
—課題解決・アイデア創出に繋がる教材開発—
- ⑦ 徳島大学における初年次教育「SIH道場」の取組とその成果
- ⑧ 徳島大学イノベーションプラザにおける技術・運営マネージャー育成法の検討
- ⑨ 高大連携事業「高校生の大学研究室への体験入学型学習プログラム」実施報告
- ⑩ イノベーション教育のオンラインにおける影響について
- ⑪ 社会で即戦力として活躍できる技術者育成方法の提唱
- ⑫ Culture-oriented language teaching:
A new experience with online classroom
異文化理解の語学教育
~遠隔授業での体験
- ⑬ VR動画撮影を用いた日本語・日本文化授業の実践報告
- ⑭ manabaを活用した初年次情報教育の実践

14:15
|
15:35

口頭発表 A

- ④ 徳島県と徳島大学の合同進学セミナー in Zoomの実施と今後の展望 —対面開催との比較を通して—
- ⑤ 大学生の主体的な学びへのメタ認知の影響についての検討
- ⑥ 正課外の英語学習支援プログラムに対する学生提案の実現
~徳島大学語学マイレージプログラムに関するワークショップの企画を通して~
- ⑦ 学生による授業評価とそれを用いた授業改善の課題
—顧客ロイヤルティ指標応用授業評価の可能性—

口頭発表 B

- ④ ミニレポート相互閲覧を用いたオンデマンド型アクティブラーニングの試行
- ⑤ オンライン海外留学の実施と効果の検証
~BEVIおよび事後アンケートによる分析~
- ⑥ オンラインPBLチュートリアルの実施報告
ならびにその効果と課題
- ⑦ コロナ時代におけるZOOMによる遠隔授業のあり方
—1年生必修キャリアプラン入門を事例として—

15:45
|
17:45

特別講演

司会：吉田 博

演題：「ふりかえり」再考~何のために「ふりかえり」ですか

講師：和栗 百恵先生 (福岡女子大学 国際文理学部 准教授)

2020（令和2）年度 第16回大学教育カンファレンス in 徳島プログラム

会期：2021年1月8日（金） 会場：オンライン開催（Zoom）

8:30～ 9:00	受付		
9:00～ 9:10	学長挨拶 野地 澄晴 司会：吉田 博		
9:15～ 10:15	研究発表Ⅰ（口頭発表）		
	<p>口頭発表A 座長：友竹 正人 ＜A会場＞ A① 9:15～9:35 ■コロナ禍における理学教育の高大接続事業</p> <p>理工学部理工学科 応用理数コース 三好 徳和</p>	<p>口頭発表B 座長：齊藤 隆仁 ＜B会場＞ B① 9:15～9:35 ■COVID-19下のハイブリッド授業 －SDGsを導入したActive Learningの実証研究－</p> <p>人間環境大学 松山看護学部 岡 多枝子 他</p>	<p>口頭発表C 座長：常山 幸一 ＜C会場＞ C① 9:15～9:35 ■看護大学生の口腔ケアについての認識・自己管理行動および臨地実習での体験－2020年度調査</p> <p>大学院医歯薬学研究部 桑村 由美 他</p>
	<p>A② 9:35～9:55 ■徳島大学生のオンライン授業に関する意識と今後への提言</p> <p>総合科学部 国際教養コース2年 工藤 駿作 他</p>	<p>B② 9:35～9:55 ■コロナ禍におけるクラス担任による学生支援の実態</p> <p>高知大学 大学教育創造センター 杉田 郁代</p>	/
<p>A③ 9:55～10:15 ■就業体験が就職後の初期キャリア獲得度に及ぼす効果の検討</p> <p>高等教育研究センター 畠 一樹</p>	<p>B③ 9:55～10:15 ■公衆衛生看護学のオンライン授業の展開における可能性と課題</p> <p>人間環境大学 松山看護学部 藤田 碧 他</p>	/	
10:15～ 10:30	休憩		
10:30～ 12:00	<p>ワークショップA ＜A会場＞ ◆オンライン・グラフィック・ファシリテーション</p> <p>研究・産学連携部 玉有 朋子</p>	<p>ワークショップB ＜B会場＞ ◆オンラインでインプロを体験してみよう！ －演劇的知を教育実践に－</p> <p>教養教育院 Gehrtz 三隅友子 他</p>	

12 : 00 ~ 13 : 00	休憩
13 : 00 ~ 13 : 30	<p>ポスター発表 (第 1 部) <開催場所 : A会場> 座長 : 吉田 博</p> <p>P① 中学生へのオンラインデザイン思考教育の取り組みと効果 総合科学部地域創生コース3年 前田 晏里 他</p> <p>P② 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 ーオンライン授業と TBL 授業の比較ー 大学院医歯薬学研究部 大倉 一夫 他</p> <p>P③ 歯科補綴学実習における新型コロナウイルス感染症対策について 大学院医歯薬学研究部 細木 真紀 他</p> <p>P④ COVID-19 が技術指導に及ぼした影響とその効果 理工学部機械科学コース3年 博多 温輝 他</p> <p>P⑤ 大学在学中の積極的な活動が就職後のキャリア発達に及ぼす影響 理工学部情報光システムコース4年 十亀 太雅 他</p> <p>P⑥ AI/IoT 基礎力養成ー課題解決・アイデア創出に繋がる教材開発ー 技術支援部 辻 明典 他</p> <p>P⑦ 徳島大学における初年次教育「SIH 道場」の取組とその成果 高等教育研究センター 塩川 奈々美 他</p>
13 : 30 ~ 14 : 00	<p>ポスター発表 (第 2 部) <開催場所 : A会場> 座長 : 吉田 博</p> <p>P⑧ 徳島大学イノベーションプラザにおける技術・運営マネージャー育成法の検討 生物資源産業学部生物生産システムコース3年 岡崎 優太 他</p> <p>P⑨ 高大連携事業「高校生の大学研究室への体験入学型学習プログラム」実施報告 教養教育院 渡部 稔</p> <p>P⑩ イノベーション教育のオンラインにおける影響について 高等教育研究センター 森口 茉莉亜 他</p> <p>P⑪ 社会で即戦力として活躍できる技術者育成方法の提唱 高等教育研究センター 亀井 克一郎</p> <p>P⑫ Culture-oriented language teaching: A new experience with online classroom 異文化理解の語学教育～遠隔授業での体験 高等教育研究センター チャン ホアンナム</p> <p>P⑬ VR 動画撮影を用いた日本語・日本文化授業の実践報告 高等教育研究センター 清藤 隆春</p> <p>P⑭ manaba を活用した初年次情報教育の実践 阿南工業高等専門学校 創造技術工学科 小林 美緒 他</p>
14 : 00 ~ 14 : 15	休憩

研究発表Ⅱ（口頭発表）		
14:15～ 15:35	口頭発表A 座長：河野 文昭 <A会場> A④ 14:15～14:35 ■徳島県と徳島大学の合同進学セミナー in Zoomの実施と今後の展望 ー対面開催との比較を通してー 高等教育研究センター 上岡 麻衣子 他	口頭発表B 座長：桑原 恵 <B会場> B④ 14:15～14:35 ■ミニレポート相互閲覧を用いたオンデ マンド型アクティブラーニングの試行 教養教育院 南川 慶二
	A⑤ 14:35～14:55 ■大学生の主体的な学びへのメタ認知 の影響についての検討 高等教育研究センター 金西 計英	B⑤ 14:35～14:55 ■オンライン海外留学の実施と効果の検証 ～BEVI および事後アンケートによる分 析～ 高等教育研究センター 清藤 隆春 他
	A⑥ 14:55～15:15 ■正課外の英語学習支援プログラムに 対する学生提案の実現 ～徳島大学語学マイレージプログラ ムに関するワークショップの企画を 通して～ 生物資源産業学部 応用生命コース3年 大岡 桂一郎 他	B⑥ 14:55～15:15 ■オンライン PBL チュートリアルの実施 報告ならびにその効果と課題 大学院医歯薬学研究部 西田 憲生 他
	A⑦ 15:15～15:35 ■学生による授業評価とそれを用いた 授業改善の課題 ー顧客ロイヤルティ指標応用授業評 価の可能性ー 阿南工業高等専門学校 創造技術工学科 坪井 泰士 他	B⑦ 15:15～15:35 ■コロナ時代における ZOOM による遠隔 授業のあり方 ー1年生必修キャリアプラン入門を事 例としてー 大学院社会産業理工学研究部 矢部 拓也
15:35～ 15:45	休 憩	
15:45～ 17:45 (休憩含む)	特別講演 演題：「ふりかえり」再考～何のために「ふりかえり」ですか 講師：和栗 百恵 先生（公立大学法人福岡女子大学 国際文理学部 准教授） 司会：吉田 博	

SPOD (四国地区大学教職員能力開発ネットワーク)

大学間連携によるミドルマネジメントを担う 職員の研修



愛媛大学教育・学生支援機構 教授
中井俊樹

34の高等教育機関が参加する SPOD

大学運営の高度化に向けて、課長等のミドルマネジメントを担う職員の役割は重要である。このようなミドルマネジメント層の育成の一つとして、大学間で連携して研修を実施するという方法がある。中小規模の大学が多い四国地区では単独の大学による研修の実施が難しいこともあり、国公私立の設置形態を超えた34の高等教育機関から構成されるSPOD(正式名は、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク)によって、ミドルマネジメント層の研修の機会を提供している。

本稿では、SPODにおけるSD専門部会長及び研修講師の一人の立場から、SPODにおけるミドルマネジメント研修を紹介し、ミドルマネジメント層の職員の育成のあり方について論点と課題を提供したい。

課長及び課長補佐相当級の職員が対象

SPODでは、ミドルマネジメント層が受講できる幅広い研修が提供されている。とりわけ、課長及び課長補佐相当級の職員を対象とするミドルマネジメント研修がある。ミドルマネジメント研修の正式名は、「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅢ)」であり、キャリア段階別研修として新任職員研修から4段階目に位置づくものである。2010年から年1回実施している。

ミドルマネジメント研修は3日間にわたって実施される。研修の目的は、「大学の管理職としての役割を理解し、組織の課題解決に向けた知識や実践方法を習得することができる」と設定されている。研修内容は、「戦略策定と組織運営」「メンタルヘルス・ラインケア実践」「人材マネジメント」「危機

管理特論」の4科目から構成される。それぞれの科目には、3時間から6時間の比較的時間が割り当てられている。

研修の講師は、実践面と理論面から参加者が学習できるように管理職経験者及び教員が担当している。主にSPOD加盟機関の教職員が担当が、外部講師を招聘する場合もある。

参加対象者は国公私立の課長及び課長補佐相当級の職員であり、毎年20名程度集まる。そのため、参加者にとっては、自分と同じ立場にある他機関の職員と交流する機会にもなる。

思考や持論を刺激する参加型研修

SPODのミドルマネジメント研修は参加型研修であることに特徴がある。どの科目においても参加者が個人やグループで考える課題が組み込まれている。これはSPODの研修全体の特徴でもあるが、特にミドルマネジメント研修では、複雑な事象を概念化して本質を把握するコンセプトスキルが求められたり、例外的な事例に対する適切な処理が求められたりする課題を参加者が考える時間が多くとられている。具体的には、各大学の戦略を類型に当てはめてみて吟味する課題、学内における合意形成の方法を類型化する課題、特定の人材育成の場面で課長としての判断が求められる課題、危機管理のシミュレーションをグループで体験する課題等がある。それらの課題に取り組み中で、個々の参加者の過去の経験やその経験を通して培った持論が活用され共有される。

研修での学習を深めるために、参加者には事前学習を課している。事前に送付する資料に対して考えをまとめておく学習等がある。今年度の研修では、「大学SD講座1 大学

の組織と運営」(玉川大学出版部)を課題図書とした。事前学習によって研修当日の知識提供の時間を減少して、課題発見や課題解決等の学習者の活動の時間を確保している。また、研修終了後には、研修における学習を振り返り、業務への活用を促すために、研修報告書の提出を課している。

肯定的な参加者の評価

参加者の反響は、毎回のアンケートと研修報告書から一定程度把握することができる。アンケートにおいて、「研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う」「新たに人的つながりを作ることができた」「研修内容は満足できるものだった」といった項目に対しては、ほぼ全ての参加者が肯定的な評価をしている。

アンケートの自由記述や研修報告書を通して参加者の肯定的な意見が読み取れる。「高等教育機関で働く管理職としての自覚と責任を改めて感じる貴重な機会となった」といった意見は多く見られる。また、「教務に関する戦略策定では、ある程度の説明はできるが、同じ事項であっても、財務や人事からのアプローチはそれぞれ異なり、多様な意見を多面的に得ることができた」といった多様な視点で考える重要性を指摘する意見もある。さらに、「何よりも他の参加者とネットワークを築けたことが一番の収穫と考えている」といった他の参加者とのつながりの効果を指摘する意見もある。

オンライン研修の成果と課題

今年度のミドルマネジメント研修は、コロナ禍により参加者が対面で研修を実施することが難しいため、ZOOMを活用してオンラインで実施した。

結果から先に述べると、これまでの対面での研修における学習の大部分はオンライン研修でも可能であることが分かった。ZOOMを初めて使用する参加者もいたが、オリエンテーションで利用方法を身につける時間をとることで、大きな問題なく研修を進めることができた。

オンライン研修ならではの学習活動も取り入れられた。参加者全員が同時にチャットに書き込む活動は、様々な視点で検討すべき課題の際に役立つ。また、匿名で参加者の意見の違いをすぐに共有できる投票機能、研修中での参加者によるチャットでの質問、講師による追加の資料のファイ

昨年までの対面型の研修の様子



オンライン研修の映像

ル送付等もオンライン研修の利点であった。

一方で、オンライン研修の持つ課題も明確になった。それは、他の参加者とのつながりが対面型の研修のように十分にできなかったことである。対面型の研修であれば、初対面での名刺交換、休み時間における雑談、食事や情報交換会を通じた交流等が含まれるが、オンライン上でそれらに代替する機会を作りだす工夫が求められる。

ミドルマネジメント層の育成に向けた課題

最後に、ミドルマネジメント層の育成における課題を指摘したい。まず、大学のミドルマネジメント層の役割の変化への対応である。ミドルマネジメント層の役割は、学長のリーダーシップの強化等の運営体制の変化だけでなく、業務のIT化や組織のフラット化等にも影響を受ける。例えば、現在では学長等の方針は、学内のメーリングリスト等でミドルマネジメント層を経由せずに現場の教職員に伝えることができる。そのような環境の変化に対応したミドルマネジメント層の役割を明確にしていく必要があろう。

次に、ミドルマネジメント層の育成が大学の管理に関わる全ての課題を解決する万能薬ではなく、育成は問題解決のための一つの方法と考えるべきである。組織体制、業務内容、配置、評価等の問題として捉えた方がよい場合もある。また、育成が求められたとしても、特定のプロジェクトを任せるといったOJTの方が適している可能性もある。研修を実施するなら、研修でこそ効果的に身につけることのできる成果を考慮して設計することが求められるであろう。