令和２年度

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

活動報告書

（資　料　編）

令和３年３月

令和2年度四国地区大学教職員能力開発ネットワーク活動報告書（資料編）目次

区分	プログラム名	ページ	日　程	開催大学
共通・講師派遣	SPOD内講師派遣プログラム概要	1		
	カリキュラムの編成の原理	9	6月18日（木）	松山東雲女子大学・松山東雲短期大学
	3つのポリシー（ディプロマポリシー、カリキュラムポリシー、アドミッションポリシー）の開発と一貫性構築手法	15	7月17日（金）	人間環境大学松山看護学部
	組織の力を引き出す観察力養成講座	19	7月30日（木）	弓削商船高等専門学校
	基礎から学ぶ学習評価法	26	8月6日（木）	香川県立保健医療大学
	職員のための企画力養成講座	30	9月9日（水）	徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部
	ティーチング・ポートフォリオ入門～教育実践のリフレクション～	35	9月18日（金）	高松大学・高松短期大学
	高等教育機関の職員に必要な能力と専門性	42	10月1日（木）	今治明徳短期大学
	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	47	10月2日（金）	岡山理科大学獣医学部
	高等教育機関の職員に必要な能力と専門性	50	10月14日（水）	四国大学・四国大学短期大学部
	発達障害のある学生に配慮した授業づくり	55	10月15日（木）	徳島大学
	危機管理ケーススタディによる、学生支援体制の構築	59	10月21日（水）	高知大学
	受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り	64	10月30日（金）	徳島工業短期大学
	基礎から学ぶ学習評価法	68	11月10日（火）	高知県立大学・高知工科大学
	やってみよう！テキストマイニング	73	11月17日（火）	高知学園大学・高知学園短期大学・高知リハビリテーション専門職大学
	事例から考えるハラスメント	79	11月19日（木）	香川高等専門学校
	ティーチング・ポートフォリオ入門～教育実践のリフレクション～	84	11月25日（水）	聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部
	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	89	11月25日（水）	新居浜工業高等専門学校
	後輩の成長を促すコーチング	94	12月1日（火）	高知工業高等専門学校
	フィードバック入門（3時間）	99	12月9日（水）	愛媛大学
	障がいを有する学生の理解と支援	104	1月22日（金）	阿南工業高等専門学校
	発達障害のある学生に配慮した授業づくり	109	2月10日（水）	愛媛県立医療技術大学
	アクティブラーニング実践（だれでもできる！グループワークのためのファシリテーション）	113	3月2日（火）	香川大学
	ティーチング・ポートフォリオ入門～教育実践のリフレクション～	119	3月16日（火）	香川短期大学
	SPOD内講師派遣事業年度末アンケート集計結果	123		
FD	授業設計ワークショップ　実施要項、日程表、アンケート結果	128	8月20日（木）～21日（金）	徳島大学
	授業デザインワークショップ（第34回）　実施要項、日程表、アンケート結果	142	7月4日（土）～24日（金）	愛媛大学（オンライン開催）
	学生の学びを支援する授業準備ワークショップ　実施要項、日程表、チラシ、アンケート結果	148	9月9日（水）同期型 8月17日（月）～9月4日（金）非同期	高知大学（オンライン開催）
	第11回「よりよい授業のためのFDワークショップ」　実施要項、日程表、アンケート結果	158	9月14日（月）～15日（火）	香川大学
	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ　実施要項、日程表、アンケート結果	165	7月11日（土）～12日（日）	愛媛大学
SD	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（新任職員）　実施要項、日程表、アンケート結果	175	11月4日（水）～6日（金）	愛媛大学（オンライン開催）
	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅡ）　実施要項、日程表、アンケート結果	195	11月26日（木）～27日（金）	愛媛大学（オンライン開催）
	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅢ）　実施要項、日程表、アンケート結果	206	9月16日（水）～18日（金）	愛媛大学（オンライン開催）
	四国地区大学教職員能力開発ネットワークにおけるスタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの資格認定に関する申合せ	217		
運営	総会関係	223	3月29日（月）	オンライン開催（Zoom） ※感染症拡大防止のため，対面中止
	ネットワークコア運営協議会　（第1回～第7回）	224		遠隔（テレビ会議orZoom）：各コア校 ※感染症拡大防止のため，対面中止
	県内加盟校会議(徳島県　T－SPOD会議)	242	11月18日（水）	徳島大学（オンライン開催）Zoom

令和2年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R2新規	プログラム名	キーワード	内容概要
コンサルテーション	1		SPOD課題発見コンサルテーション	コンサルティング	FD・SDの現状と課題に関する情報交換、成功事例の紹介等を行いながら当該組織においてFD・SDを効果的に進めるためのコンサルティングを行います。FD・SDに取り組んでいるがマンネリ化してきた、担当者が行き詰っているなどの課題がある場合に最適なプログラムです。教職員全員を対象とせず、管理職やFD・SD担当者等と小規模のディスカッション形式で実施します。
カリキュラム改善	2		3つのポリシー（ディプロマポリシー、カリキュラムポリシー、アドミッションポリシー）の開発と一貫性構築手法	3つのポリシー、 アセスメントのポリシー、 中教審のガイドライン	2016年3月末に中教審のガイドラインが提示され、2017年度からは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、アドミッションポリシー）の策定と公表が義務付けられました。どの大学等も3つのポリシーを明文化しているはずですが、例えば履修系統図やカリキュラム・チェックリストなど、明文化されたカリキュラムポリシーをより詳細に説明するツールもいろいろあります。愛媛大学などの事例を紹介しつつ、3つのポリシーをどうやって策定し、教育改革のためにどのように活用してゆくべきなのか、みなさんと考えます。
カリキュラム改善	3		授業アンケートを見直しませんか？ ～アンケートの効果的実施と活用方法～	授業アンケート	授業アンケートは、日本において最も一般的な授業改善の一つだと言えます。一方で、形式的な実施に陥っている（マンネリ化）という声も聞きます。「やりっぱなし」にせず、効果的に実施するためには、どうしたらよいのでしょうか。またその結果をどのように活用したらよいのでしょうか。本プログラムでは、国内外の様々な事例を紹介しながら、上記の問いを考えていきます。開催校のアンケートを持参いただければ、項目の検討を行うワークを入れることができます。
カリキュラム改善	4	○	カリキュラム評価の基礎知識	カリキュラム、 アセスメント、 学習成果の可視化	現状のカリキュラムを改善するためには、適切な基準や方法で学習の過程や成果、そして実施方法を評価する必要があります。また、カリキュラムを評価するには、その方針や方法をアセスメントポリシーなどの形で組織的に定めておく必要があります。本プログラムでは、アセスメントポリシーの作成や見直しのための方法について考えるとともに、データに基づくカリキュラムの評価方法や、その結果を改善に向けた意思決定につなげるための方法について、講義とワークを通じて学習します。
カリキュラム改善	5	○	カリキュラムの編成の原理	カリキュラム、 裁量と制約条件、 編成原理、 履修原理	カリキュラムは、高等教育機関の教育理念や教育目的にそって教職員が主体的に編成するものです。高等教育機関におけるカリキュラムの構成要素を把握し、教育の質保証に向けたカリキュラムを編成する上でのさまざまな工夫と課題を理解することができようようになります。
授業改善・教授法	6		学生の学びを促すシラバスの書き方	シラバス、 （教授法、評価）、 授業デザイン	シラバスは、授業デザインの基礎であり、より良いシラバスを作ることはより良い授業を作るための出発点となります。しかし、シラバスを作るためには、様々な授業形態、評価方法といった知識がなければなりません。また、授業全体をわかりやすく構築するデザイン力も必要となります。本プログラムでは、参加者の皆さんに良い授業のヒントを持ち帰っていただくため、シラバスの定義、授業内容、目的・目標の設定、授業内容、スケジュールのデザイン、評価方法の選択について具体例を示しながら解説します。また、学生の時間外学習を促す事例も紹介します。シラバスを持参の上参加いただければ、その場でブラッシュアップしていただくことができます。

令和2年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R2新規	プログラム名	キーワード	内容概要
授業改善・教授法	7		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ないのも事実です。たとえ、学生が読んだとしても、教員が持つ背景的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	8		学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは	教授法、 動機づけ	やる気（学ぶ意欲）は、学生の授業態度、授業外での自主学習の質や量、最終的に学習成果を決定する要因です。授業を通して学生のやる気を引き出すことは私たちの大切な役割です。 DVD教材を使用する、グループ活動を行わせる、ゲーム的要素を盛り込む等、学生のやる気を引き出す方法は様々ですが、その場しのぎの活動になってしまうと学習成果は期待できません。学生のやる気を引き出しそのやる気を保持するための理論的な枠組みを理解した上で、どのような授業活動を行うのかを考えていく必要があります。本プログラムを通して、参加者の皆さんに学生のやる気を引き出すための理論的な枠組みを理解していただき、授業に役立つ具体的なアイデアを互いに共有したいと思います。本プログラムをよりインタラクティブで実りのあるものにするために、参加者の皆さんは、自分の授業において学生のやる気を引き出すためにどのような工夫を行っているのかを箇条書きにしたメモをご持参ください。
授業改善・教授法	9		受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り	教授法、 講義法、 動機づけ	多くの学生は授業を聴くつもりで教室に集まっているわけではありません。 まして授業に参加するつもりで来てはいません。そのようなアウェイな状況を一瞬で変えられたら先生も気持ちよく授業ができると思いませんか？多くの受講生は、授業内容にまったく関心がないわけではありません。でも難しい話を一方的に続けられればいくらがんばっても疲れてしまいます。そんなどんよりムードを一瞬で打ち払って明るくできたら良いと思いませんか？　そんなテクニック：授業の最初にすべきこと、大事なことが伝わっているか確認する方法、全員の意見分布を知る方法について具体的に紹介します。また、それらの方法がなぜ、うまく行くのか、基本的考え方を紹介します。
授業改善・教授法	10		大人数講義を魅力的にするテクニック	教授法、 講義法、 双方向授業	「よい」講義とはここでは、聞き手の学生にとって分かりやすく、知的な緊張感があり、さらに学生が参加する（した気にさせる）講義、ということにします。本プログラムでは、学生とコミュニケーションを取る方法、講義に参加させる方法や授業効果を高める方法など、大人数の学生を聴衆とした「よい」講義をするために気をつけておかなければならない様々な授業スキルを、実例や実習を通して習得することができます。また大人数講義でも取り入れることが可能な、簡単な参加体験型授業/アクティブラーニング型授業の一例として、受講者に実際にグループワークを体験していただきます。
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ィ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。

令和2年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R2 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
授業改善・教授法	12		アクティブラーニング実践（成功のためのアイスブレイキング）	教授法、 アクティブラーニング	教授法にかかわらず、アイスブレイキングは必要です。効果的なアイスブレイキングをしないと、話し合いをさせようとしても盛り上がりません。「さあはじめよう」という先生の号令だけがむなしく響きます。わかりやすい話し方、わかりやすい指示、そんなことをいくら工夫しても話し合いをはじめたとたん、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ブレイキングをしましょう。授業の最初にもアイスブレイキングは必要です。短時間で雰囲気を変える魔法の言葉を使いましょう。これまでよりも早く、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	13		アクティブラーニング実践（だれでもできる！グループワークのための ファシリテーション）	教授法、 アクティブラーニング、 ファシリテーション	ファシリテーションって、聞いたことあるけど難しそう。だからグループワークも難しいに違いないと思っていませんか？　そんなことはありません。今までやっていたことをやめ、今までやらなかったことをやれば良いのです。だれでもできるファシリテーションのコツを学び、ワークでやってみましょう。意外と簡単にできることがわかるでしょう。実際にテーマを決めてグループワークを行い、その中でファシリテーション担当を決め、グループワークを進行させます。
授業改善・教授法	14		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	15		基礎から学ぶ学習評価法	学習評価、 授業デザイン	本プログラムでは、学習評価の基礎知識である、学習評価の原則、学習評価の公平性、テストの作成法、学習評価の厳密化と効率化のための評価ツール、について学びます。これまでの自己の学習評価方法を見直し、公平性・厳密性と効率性の両方を満たすものにするためのヒントを持ち帰ることができます。シラバスを持参の上参加いただければ、その場でブラッシュアップしていただくことができます。
授業改善・教授法	16		ティーチング・ポートフォリオ入門 ～教育実践のリフレクション～	ティーチング・ポートフォリオ	本プログラムでは、ティーチング・ポートフォリオとは何かについて基本的な内容を学んでいきます。具体的には、ティーチング・ポートフォリオが、教育改善や教育業績評価にいかなる点で役立つかといった必要性と有効性について、また、ティーチング・ポートフォリオ作成のための要点と手順について学ぶ機会を設けています。ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップへ参加予定の先生方は事前準備として活用いただけます。
高専向け	17		高専教育スキルの共有と伝承 ー私たちは、いかに学生を育むのかー	高等教育、 学生指導･支援、 授業法、 生活指導･クラス経営、 メンタルヘルス	私たち教員には、学生を育むというこれまでの取組の中でそれぞれ培ってきた教育スキルがあります。しかし、それら教育スキル（学生指導･支援、授業法、生活指導･クラス経営、メンタルヘルス）の共有も伝承も十分ではありません。時に、学校における指導は、個別指導の寄せ集めとなり、統合的な教育が阻害されることもありそうです。そして、それは学生クライシス（学習や学校生活に困り感を持ち、悩み、孤立し、問題行動に走り、時にうつ、不登校、自殺に至る）を招きます。 画一的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･支援のコツや例を説明する映像のWebアーカイブ、1VTR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、その運営のコツを共有します。 VTRコメンテーターの多くが高専教員であるため、「高専教育スキルーアーカイブ」としていますが、大学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だと考えています。

令和2年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R2 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
高専向け	18		今すぐ役立つ授業Tips　アクティブラーニングのスタート	教授法、 動機づけ	アクティブラーニングは有効な学習形態ですが、そのためには学生のモチベーションが欠かせません。本プログラムは、内発的動機づけをサポートして学生の学習活動を活性化する手法を紹介し、グループによるミニワークで確認します。 取り上げるのは、「アプローチトーク、個人名空間、肯定的フィードバック、Think-Pair-Share、クラスルームコントロール、問いかけ、回答への対応、Illusion of choice、ラウンド意見交換」などです。
業務改善	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か、提案したら良いのか分からない職員の方もご参加ください。
業務改善	20		若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座	判断力・決断力、 ディベート	判断・決断は上司や役職者だけが行うものだと思っていませんか。実は、若手・中堅職員においても、業務の中で、判断・決断を下さなければならない場面は多々あります。 あなたはどのように判断・決断を行っていますか？そもそも、判断と決断の違いとは何でしょうか？また、判断を速やかに行うには何が必要であり、決断を下すには何をもとに行えば良いのでしょうか？判断や決断が速やかな人は好感を持たれますが、その判断や決断が誤っていると信頼を失います。また一方で、決定しやすい判断が良い判断とは限りません。 このように、本セミナーでは、判断力と決断力の違い、それらを効果的に行うために必要な条件を理解した上で、実践トレーニングを行うことで参加者の皆さんの判断力・決断力スキルの向上を図ります。 当日は、レクチャーやグループワーク、ディベートなどを組み合わせ、進めていきます。
業務改善	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に活かせる業務の効率化や課題解決に向けた方策が見出せるようになることを目指します。 まず、自身の大学等で業務や教育の改善・改革を推進したいと考えている事柄を取り上げるところからはじめ、一般的に改革を推進する上で、ポイントとなる現状分析を丁寧に行います。次に、目標とのギャップを明確に認識し、ゴールに向けて方略・戦略をデザインするための方法論を学び、改革の一端を担う際の効果的な思考を身につけます。
業務改善	22		コーディネート力養成講座	合意形成、 調整、 ゴール設定	仕事におけるコーディネートとは、何をどのようにすることなのでしょうか。目標達成のために部局や立場を超えて、必要なスキルや能力を備えた人を集めるだけでなく、チームの中で異なる分野(領域)・個々の利害による関係を調整し、全体の合意を形成し、向かうべき目標・ゴールまで着実に誘導していくこと、これが仕事におけるコーディネート力です。職場におけるコーディネーターという役割は、物理的なシステムでは解決できない、人にしか担当できない仕事と言えます。 本ワークショップでは、グループワーク等を通じて、チームの各メンバーが持つアイデアや意見、情報をうまく引き出し、まとめ、一つの目標達成に向かえるようにするまでのコーディネート力の実践とコツについて、学んでいただけると思っております。
業務改善	23		マインドマップ入門講座　（3時間）	思考法、 （教授法）	マインドマップは、Tony Buzanによって開発された思考手法・ノート術で、記憶力・理解力・集中力・創造的思考力・問題解決力などの様々な能力を高めるとされています。イメージと連想をもとに放射状に思考を広げるところに特徴があり、ビジネスや教育現場において注目されています。 本プログラムは、実際に頭と手を動かしながらMind Mappingを体験することを通して、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。

令和2年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R2 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
業務改善	24		フィードバック入門 （3時間）	コミュニケーション、 コーチング、 フィードバック	近年、「1on1 ミーティング」や「リアルタイムフィードバック」などが人材育成の手法として注目を集めています。教育現場においても、体験的な学びの機会の増加にともない、対面でのフィードバックの重要性が高まってきています。 そこで本プログラムは、短期間およびその場でのフィードバックを中心に取り上げ、その基本的な考え方を理解し、職場で活用できるようになることを目的に実施されます。数多く研究・実践されているフィードバック方法の中から、本講座では「Clean Feedback」の考え方をベースにしながら、コミュニケーションやコーチングといった広い視点からフィードバックを捉えていきます。 ※本プログラムでは人事評価方法を扱うものではありません。
業務改善	25		後輩の成長を促すコーチング	コーチング、 後輩指導、 コミュニケーション	職場には、先輩が後輩を個別に指導するさまざまな場面があります。そのような場面では、先輩が後輩に答えを提示することもできます。しかし、それでは後輩の成長を期待することはできません。後輩の成長を促す指導をするうえで役に立つのが、コーチングです。コーチングは、人材開発の一つの技法で、相手の目標達成を促すためものです。相手に答えを提示するのではなく、コミュニケーションをとおして相手のもつ答えを引き出す点に特徴があります。本プログラムでは、コーチングの理論やさまざまなスキルについて学習します。職場での具体的な事例をもとに、コーチングのさまざまなスキルを理解し、職場で活用できるようになることを目指します。また、コーチングのスキルは、学生を指導するうえでも役に立つものです。
業務改善	26		リーダーシップ入門	組織運営、 リーダーシップ	どのような組織においても、数々のミッションやタスクを効率良く果たしていくためには、当該組織を円滑に機能させ、その有効性を増す仕方でリーダーシップを発揮する人の存在が欠かせません。このよう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	27		チームビルディング	組織づくり、 目標・目的の共有	日々の諸業務を果たす各部署において、また組織横断的な種々のプロジェクト等において円滑な協働を実現するためには、コミュニケーションの促進やリーダーシップの発揮など様々なアプローチが必要となります。なかでも、チームや組織をどのようにキックオフするか、即ち、メンバー間でミッション・ビジョン・ゴール、目標や目的の達成方法等を如何様に設定・共有するかは、メンバーのモチベーションや組織の有効性に大きな影響を与えます。本プログラムでは、チームビルディングに関連した理論を簡潔に学ぶと共に、受講者各自が所属する組織的背景を念頭に、どのようなチームビルディングを実践できるか検討することを目的とします。
業務改善	28		教学IR入門	教学IR、 学内データ、 教育改善	学長のリーダーシップを中心とする組織運営および経営強化の要請を背景として、IR（Institutional Research: 機関調査）の重要性が認識され始めています。IRは「機関の政策立案、政策形成、意思決定を支援するための情報を提供する目的で、高等教育機関の内部で行われる調査研究」と言われています。本プログラムでは、教育改善に資するデータの収集と分析を可能にする教学IRを取り上げます。まず、教学IRとはどのような活動なのかを共有します。その後、ワークとデ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	29		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習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。

令和2年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R2新規	プログラム名	キーワード	内容概要
業務改善	30		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、クレーム発生のメカニズムを理解し、クレームに対する1次対応者の取るべき基本的事項を学ぶとともに、初期対応で収束しなかった事案に対応するため、その原因を特定し、2次対応者及び最終対応者としてのスキルと姿勢を学びます。また、クレーム対応は、究極のコミュニケーションと位置づけ人材育成に繋げることを目指します。なお、過去のクレーム事例をもとにグループワーク等を行うことはありますが、個々の具体的案件について、相談に応じる時間ではないことを、予めご承知おきください。
業務改善	31		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築けることを目指します。
業務改善	32		職員のための経験学習	経験学習、 キャリア発達、 省察	私たちは日々何かを経験し、それをもとに考え、自分自身を作っています。業務においても、さまざまな経験を重ね、自身を成長させてこられたでしょう。本プログラムは、こうした日々の経験の意味を、経験学習の文脈から捉え直し、ご自身のこれまでのキャリア、現在の業務、これからの展望を考える機会となるよう構成しています。経験学習はどのような考え方から生まれたのか、どのように経験から学んでいるのか、どのような経験が学びにつながるのか、経験から学ぶためにはどのような力が必要なのか、経験から学ぶことをどのように支えていくことができるのかなどについて、レクチャーとグループワークを通して理解します。
業務改善	33		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か。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ら、役職についていなくともリーダーとしての対応を行わなくてはなりません。そのために、先輩であるあなたには後輩との真のコミュニケーション力が求められます。あなたは、日頃、同僚や後輩の何を観察していますか。相手の心身の状態を正確に把握し、適切な対応をするためには、表面的な情報だけでなく、その奥にある真の情報をつかむための観察力を養うことが必要です。本プログラムでは、組織や集団の理念や目標の達成に寄与するため、メンバー個々の能力を最大限に引き出し、真のコミュニケーションが取れる可能性を高めることを目的とします。グループワーク等を組み入れながら、自分とメンバーを知る方法を探っていきます。
業務改善	34	○	やってみよう！テキストマイニング	自由記述分析、 テキストマイニング、 KH Coder	皆さんは授業評価アンケート等で回収した自由記述の回答をどのように処理していますか。自由記述の内容をトピック毎にまとめたり、一覧化するに留まっているものも多いのではないでしょうか。 こうした手作業による集計は少ない件数であれば有効な手段となりますが、膨大な件数の回答や、属性別の傾向を捉えたい時等、条件や状況によって処理できる量にも限界があります。 そこで、本プログラムでは、KH Coderを利用したテキストマイニングについてその方法や事例紹介を行いつつ、実際に参加者の皆さんに体験してもらうことにより、テキストマイニングの基礎を学んでいただくことを目指します。 データの整理の仕方、ソフトの使い方、図の読み方などの基本を押さえ、どのように活用することができるのか一緒に探っていきましょう。
人材育成・人事制度	35		スタッフ・ポートフォリオ入門 ～職員と大学が共に輝くために～	自己理解、 メンタリング、 業務整理	スタッフ・ポートフォリオとは、職員自らがキャリア形成を図れ、組織としてはこれにより職員一人ひとりの可能性や潜在能力を知ることができるツールのことです。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、実践例を示します。 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でしょうか。さらには、スタッフ・ポートフォリオは簡単に作成することができるのでしょうか。作成する場合に重要なこととは何でしょうか。このような疑問を一つずつ解決できるようなプログラムとなっています。

令和2年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R2 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	36		持続可能なSDプログラムの開発手法	SDプログラム開発	SDとは事務系職員の能力開発活動であり、人材開発から始まって、組織の活性化、組織の業績向上、最終的には大学等の特性として地域の活性化と結びついていくものです。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。
人材育成・人事制度	37		人材育成ビジョンの必要性	人材育成ビジョン	本プログラムは、SPODに加盟する各大学等の人事・人材開発の担当職員に対して、各大学にふさわしい人事マネジメントシステムを効果的に機能させ、職員一人ひとりが優れた人材に育っていくための基本的な人材育成ビジョン開発の手法を理解することができます。
人材育成・人事制度	38		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、 大学改革、 SD義務化汎用的能力、 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なることを目指します。
学生支援	39		学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	学生支援	学内での学生活動の中心となるリーダー育成や学生同士によるピア・サポートが新たな学生支援として注目を浴びています。四国内でもそのような取り組みが盛んにおこなわれており、それらの事例と教職員がどのように関与していけば良いのかのコツの紹介を複数大学の事例紹介を織り交ぜながら進めます。必要に応じ、取り組みに関与している学生の生の声も聞けるようにいたします。教職員だけでなく、学生を巻き込んだ総合的な研修となっています。
学生支援	40		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	41		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ともに、事例を通して学生との関わりを検討し、教員として学生に関わるときの注意点やコツを身につけることを目的とします。また、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	42		障がいを有する学生の理解と支援	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。
学生支援	43	○	発達障害のある学生に配慮した授業づくり	発達障害、 学生支援、 合理的配慮	発達障害は本人の抱える困難さが目に見えて認識しにくく、また、個人による違いも大きいと言われています。このプログラムでは、個々の特性に配慮しながら、どのように授業を進めれば、学生の効果的な学びをサポートできるかを考えます。 発達障害の基本的な理解に基づき、授業の進め方や工夫を例示したり、参加者間が身近な事例を持ち寄り情報共有を行ったりする場を設けたいと思います。

令和2年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R2 新規	プログラム名	キーワード	内容概要
学生支援	44	○	体験学習の展開方法（支え促す体験学習）	体験学習、 リフレクション支援、 コーチング、 活動計画と評価	本プログラムは、「体験学習の展開方法（支え促す体験学習）」として、より効果的に体験学習を行えるよう、体験学習の基本的な考え方や、具体的な支援の視点や方法をおさえることができる機会となるよう構成しています。体験学習の概念や過程、成長を促しやすい体験、体験学習を支援し促す方法などを、レクチャーとグループワークによって理解します。学習活動や演習、実習で活用できる知見を提供します。
危機管理・学生支援	45		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、発達障がいに起因すると思われるケンカ、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、学生の登校状況への地域住民からの苦情、奨学金情報の周知への保護者からの苦情，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。 高専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。なお，各校研修で用いるケーススタディは，準備しているケーススタディ・セット（20件あり）から選択，もしくはそれを各校の希望によりアレンジして実施します。
危機管理	46		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	47		教職員のための危機管理	リスクマネジメント事例、 施策	本プログラムでは、今や避けては通れないリスクマネジメントについて、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、予防策の構築方法をについて学び、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す。
事例紹介	48		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。

ＳＰＯＤ内講師派遣プログラムアンケート集計結果

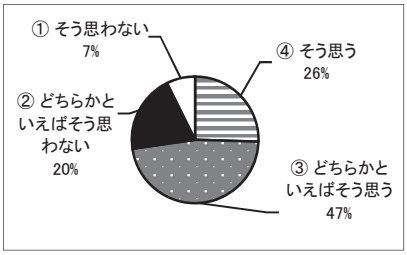
研修名　：カリキュラムの編成の原理
講師名　：中井俊樹（愛媛大学）
実施日　：2020年6月18日(木)～6月30日（火）
開催校　：松山東雲女子大学・松山東雲短期大学
実施形態：遠隔（非同期）
参加者数：55名
アンケート回答者数：55名

１．参加者ご自身について
職種

	度数	割合
①　教員	31	56.4
②　職員	24	43.6
③　学生	0	0.0
④　その他（　　）	0	0.0
計	55	100.0

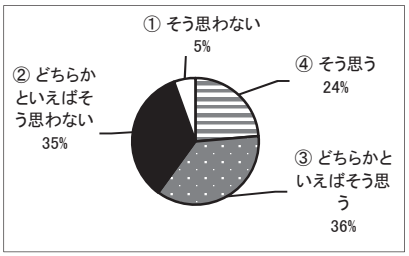
２．研修の実施体制について
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	14	25.5
③ どちらかといえばそう思う	26	47.3
② どちらかといえばそう思わない	11	20.0
① そう思わない	4	7.3
計	55	100.0



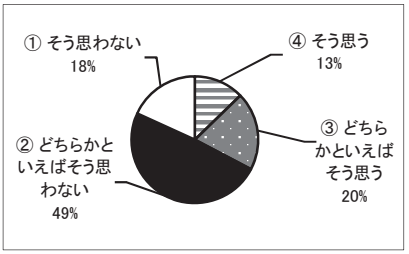
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	13	23.6
③ どちらかといえばそう思う	20	36.4
② どちらかといえばそう思わない	19	34.5
① そう思わない	3	5.5
計	55	100.0



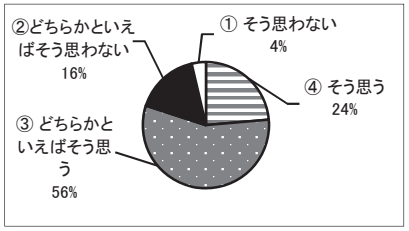
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	12.7
③ どちらかといえばそう思う	11	20.0
② どちらかといえばそう思わない	27	49.1
① そう思わない	10	18.2
計	55	100.0



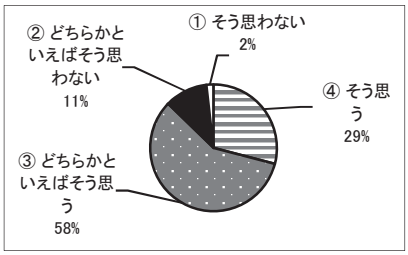
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	13	23.6
③ どちらかといえばそう思う	31	56.4
② どちらかといえばそう思わない	9	16.4
① そう思わない	2	3.6
計	55	100.0



(5)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

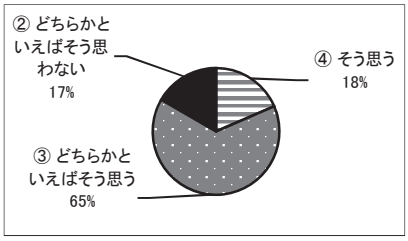
	度数	割合
④ そう思う	16	29.1
③ どちらかといえばそう思う	32	58.2
② どちらかといえばそう思わない	6	10.9
① そう思わない	1	1.8
計	55	100.0



(6)研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	10	18.5
③ どちらかといえばそう思う	35	64.8
② どちらかといえばそう思わない	9	16.7
① そう思わない	0	0.0
計	54	100.0

※1名未記入

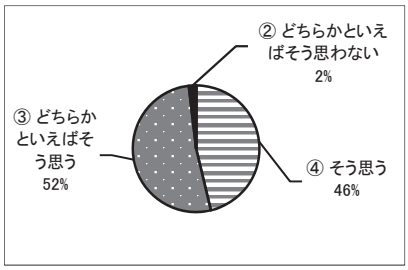


3．講師及び内容について

(1)到達目標は明確に示されていた

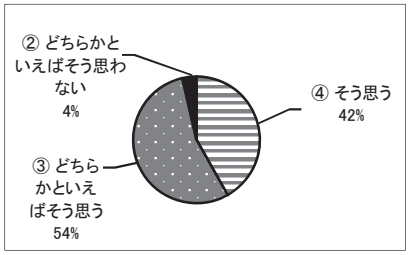
	度数	割合
④ そう思う	25	46.3
③ どちらかといえばそう思う	28	51.9
② どちらかといえばそう思わない	1	1.9
① そう思わない	0	0.0
計	54	100.0

※1名未記入



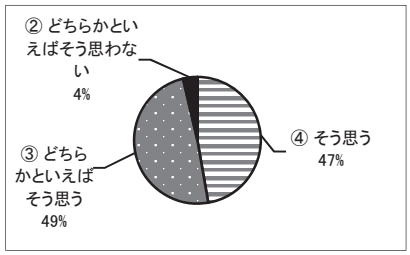
(2)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	23	41.8
③ どちらかといえばそう思う	30	54.5
② どちらかといえばそう思わない	2	3.6
① そう思わない	0	0.0
計	55	100.0



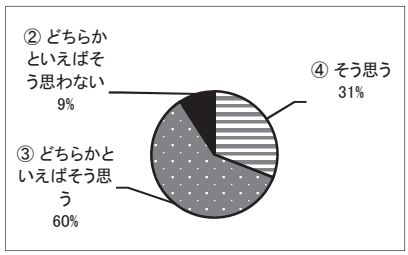
(3)わかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	26	47.3
③ どちらかといえばそう思う	27	49.1
② どちらかといえばそう思わない	2	3.6
① そう思わない	0	0.0
計	55	100.0



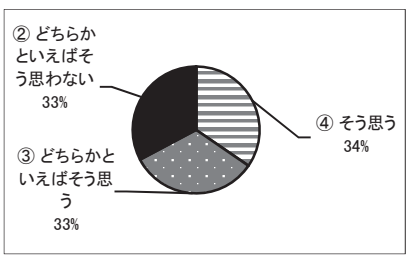
(4)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	17	30.9
③ どちらかといえばそう思う	33	60.0
② どちらかといえばそう思わない	5	9.1
① そう思わない	0	0.0
計	55	100.0



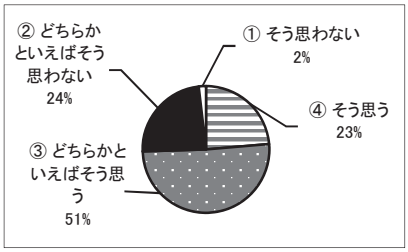
(5)自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	19	34.5
③ どちらかといえばそう思う	18	32.7
② どちらかといえばそう思わない	18	32.7
① そう思わない	0	0.0
計	55	100.0



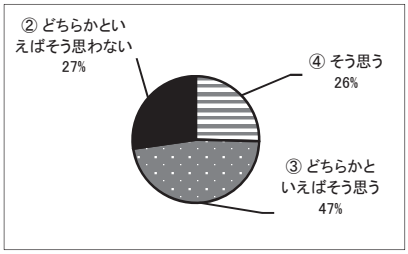
(6)自分に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	13	23.6
③ どちらかといえばそう思う	28	50.9
② どちらかといえばそう思わない	13	23.6
① そう思わない	1	1.8
計	55	100.0



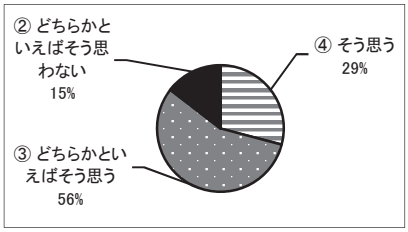
(7)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	14	25.5
③ どちらかといえばそう思う	26	47.3
② どちらかといえばそう思わない	15	27.3
① そう思わない	0	0.0
計	55	100.0



(8)満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	16	29.1
③ どちらかといえばそう思う	31	56.4
② どちらかといえばそう思わない	8	14.5
① そう思わない	0	0.0
計	55	100.0



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。

○ カリキュラム編成の手順について，より具体的に勉強出来ました。

○ カリキュラム編成について，基本的な内容から実践的な内容まで理解できるようになりました。

○ カリキュラム編成していくための原理，原則について，分かりやすく説明されていて，改めて理解することができました。到達目標ばかりにとらわれると大事な目標（態度面等）を見失いがちだということが印象的でした。
またカリキュラムマップにマトリクス型とチャート型があるということやカリキュラムの配列について今回学ぶことができたので，既存のマップや配列を見直す必要があると感じました。

○ カリキュラム編成について改善方法がわからなかったので，作成方法についての説明があり，とてもよかったと思う。

○ カリキュラムの基礎概念・理念・モデルなどを再確認することができた。
また，カリキュラム編成の方向性に柔軟性を持たせることが重要かと感じた。（国家や市場などのニーズに合わせる意味で）

○ カリキュラム編成に広範な知識が，分かりやすくまとまっており大変勉強になりました。
特に育成する人材像に関する「３つの方向性」，「到達目標と方向目標」，そして「カリキュラム編成の課題の例」で挙げられた要素に対する理解度の不統一が，本学における議論の錯綜を生む原因ではないかと考えさせられました。
「カリキュラムの編成要素を構成員が正しく理解することが第一歩である」の文言が現場で携わった先生から伺えたことは，適切なカリキュラム編成のためには関係者の認識統一が重要であることを強く意識させられました。

○ 学科内でどのような学生を育てるために，どこに力を入れて教育するかという事を考えなければいけないと改めて感じました。

○ 本学の課題を再認識することができました。

○ オンデマンド式であることにより，必要に応じて動画を止め，調べものをしたり考えたりゆっくりメモをとったりしながら見られるところがよかった。

○ カリキュラムについて幅広く理解できた。

○ カリキュラムマネジメントについて，再度学ぶ機会になった。

○ カリキュラム編成に関わる機会が多いにもかかわらず，しっかりと学んだことがなかった。様々な視点からカリキュラム編成に関わる事柄について学ばせていただけたので，とても助かった。

○ ・到達目標に固執するのではなく，多様化する学生に対して方向目標をバランスよく設定する大切さを改めて感じました。
・就職先からの卒業生の様子を確認したり，やりとりをすることもカリキュラムを考えるうえで（学生に必要な力は何かを確認するために）重要だと改めて感じました。

○ カリキュラムの作成について分かりやすく学ぶことができた。

○ カリキュラムの編成方法について，きちんと整理して理解することができた。

○ ｓｗｏｔ分析，ＰＤＣＡの必要性を再認識できた。

○ ・カリキュラム編成に当たり，その理論や歴史を体系的に学ぶことができた。
・担当部署による違いはあるが，教員としての自分の位置付けを改めて理解し，年１回のカリキュラム改定に活かしていけると思った。

○ カリキュラムについて再確認することができた。大学のカリキュラムにおける構成要素を知ることができた。

○ 自分の担当科目の位置付けを考えるよい機会になった。

○ この研修では，カリキュラムを編成するうえで必要な内容が示され，カリキュラム編成の課題の例も示されていたので，学科・専攻等におけるカリキュラムの検討の際のヒントが得られたのではないかと思います。

○ カリキュラムの編成（小学校との違い）や，当たり前になっている単位制度の歴史など，導入から分かり易く，関心を持って受講できた。
自身の所属部署的にカリキュラムについて意識することが少なかった事を改めて反省し，学生の履修について大学職員として勉強不足を感じました。

○ カリキュラムについて「知識を身につけたい」と思っていたが，なかなか機会がなかったため，今回の研修を通して基本的な知識を学ぶことができた。日常業務の中で頻繁に活用することはないが，３つのポリシーなどで関連性が高かったり，大学職員としての基礎知識として，これからもカリキュラムについての知識を身につけていきたい。

○ ・カリキュラムの編成がどのような流れを経て行われているのかを知ることができた。
・ディプロマポリシーの策定の後に，カリキュラム・ポリシー，アドミッション・ポリシーが策定され，募集要項の編集が可能となる一連の流れが理解できた。

○ いつもの研修ならば１度きりの研修であるが，今回は動画での研修だったため何度も見直すことができて良かったと思う。

○ カリキュラムを編成するための手順や課題がよくわかりました。

○ 今後担当する部署になったときに，スタートから知識として把握しておけることがよかったです。

○ 今後の学生のニーズに合わせたイベントや講座を企画することができるようになるために役立つ内容の研修だった。

○ 遠隔での研修だったが，筋道の立った分かり易い内容であったと思う。

○ 今回の内容をきちんと実行して，学修成果の把握と可視化が軌道にのったうえで，必要があればｅポートフォリオを検討するのが本筋だったと理解した。
2015年のｅポートフォリオ導入はあまりにも無策だった。

○ 項目が整理されていて，理解することができたと思う。

○ 大学設置基準では大学が主体的にカリキュラムを編成でき自由度が高いがその分，責任があることを改めて感じました。
カリキュラム編成の課題例など具体的に提示されていてわかりやすかったです。

○ 今後，教育課程の業務にかかわる際の基本的なことを知ることができ，よかった。

○ カリキュラムについて，その業務に携わっていない自身にも言葉の説明もありわかりやすく進められていたと思う。職員の立場としては，自分で実践する機会はないかと思う。

○ カリキュラムについて基礎から学ぶことができ，よりよいカリキュラムを編成するためには社会の様々なニーズを知ることや，実施していく中で，ＰＤＣＡサイクルを確立し，見直しが必要なことがわかった。

○ カリキュラム編成の基本的な部分の説明もあったため，分かりやすかったと思います。

○ 自分はカリキュラムに関係していませんが，授業には関わっているので，カリキュラム編成というのはあらゆる角度から物事を考えて作成されているという事がわかって良かった。

○ カリキュラムを編成するにあたって，大学設置基準での方針や，カリキュラムの構成要素を具体的に示していたので，実践しやすい内容であった。
カリキュラムに沿った「シラバス作成ガイド」，「ナンバリング」，「カリキュラムマップ」の位置付けも理解できてよかった。
動画を項目ごとに分割していただいたので，途中休憩も入れやすく，よかった。

○ 日頃業務で直接関わらない部分だが，一職員として知っておけてよかった。

○ カリキュラム編成については全く知識がなかったが，各大学は独自のディプロマポリシーを軸にしつつ，時代によって変化する多様なニーズや学生に合わせ，組んでいくことが求められるのだということがわかった。

○ 基礎的なことが理解できた。

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

○ 貴重な機会をいただきまして，ありがとうございました。

○ ワークショップ形式で実施していただくと，もっとより理解できたかもしれません。

○ 卒業生の強みと弱みについては，一度，専攻内で議論するべきだと感じました。そのうえで，優れたカリキュラムの要素を参考に，カリキュラム編成を行えるようにしたいです。

○ もう少し早い時期がよかった。

○ 具体的な事例を用いて対面で検討する方がわかりやすいと思う。

○ カリキュラム編成により，学生の習得技能・知識がどのように変化したのかを実例を挙げて説明していただくと，カリキュラム編成の具体的な効果が確認できてよいのではないかと思う。

○ 難しいとは思いますが，実際のカリキュラム編成上，争点となった事例などを伺いたいと思いました。

○ 対面型の研修であれば，グループワーク等を通して，各学科のカリキュラム改革についての行動計画まで策定する時間があればよかったです。

○ 既に知っている内容だった。

○ カリキュラムの範囲が広いため，概論となり，深いものではなかった。
もう少しテーマを絞ってもよいと思う。

○ 全体で行った方がよかった。

○ むしろ，今回のようなweb上での研修はひとりでじっくりと学べてよかった。

○ 遠隔ではなく，対面で聞きたかったです。

○ 内容のボリュームが大きかったので細分化してくださるとよりわかりやすいと感じた。

○ 今年度はやむを得ないことだと思いますが，研修の中で質疑応答を行い，確認したい内容についてより理解が深められる研修となるといいと思います。

○ 為になる研修をありがとうございました。

○ 今回は仕方ないが，研修会は対面で講師や他の受講者のエネルギーを感じたいです。

○ 「カリキュラムの構成要素」を構成員が正しく理解することがカリキュラム編成の第一歩であると主張されていたので，構成要素の「時間的枠組み」に示された「４学期制（クォーター制）」の長所・短所を説明していただければよかったかなと思う。

○ ＳＤ研修をビデオ受講するのは初めてだが，テーマごとにビデオが区切られていて見やすく，今後もこの方法で実施してほしいと感じた。

ＳＰＯＤ内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：３つのポリシー（ディプロマポリシー、カリキュラムポリシー、アドミッションポリシー）の開発と一貫性構築手法

講師名：小林 直人（愛媛大学）

実施日：2020年7月17日（金）

開催校：人間環境大学松山看護学部

実施形態： 対面

参加者数： 23名

アンケート回答者数：22名

１．参加者ご自身について

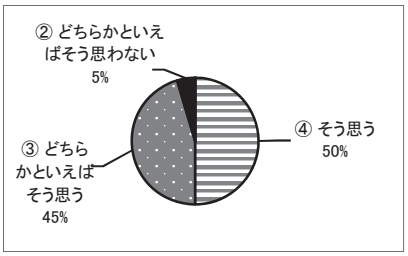
職種

	度数	割合
① 教員	17	77.3
② 職員	5	22.7
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	22	100.0

２．研修の実施体制について

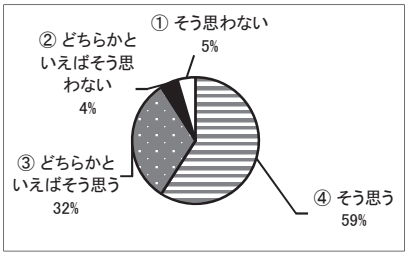
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	11	50.0
③ どちらかといえばそう思う	10	45.5
② どちらかといえばそう思わない	1	4.5
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



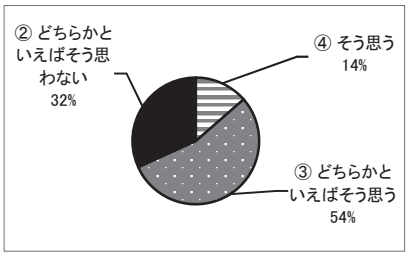
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	13	59.1
③ どちらかといえばそう思う	7	31.8
② どちらかといえばそう思わない	1	4.5
① そう思わない	1	4.5
計	22	100.0



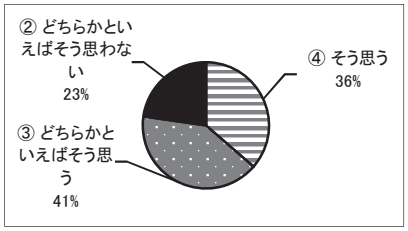
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	13.6
③ どちらかといえばそう思う	12	54.5
② どちらかといえばそう思わない	7	31.8
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



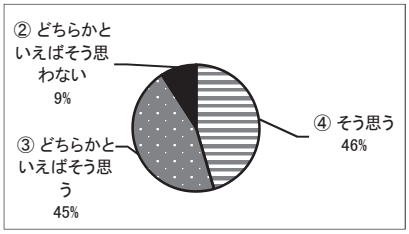
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	8	36.4
③ どちらかといえばそう思う	9	40.9
② どちらかといえばそう思わない	5	22.7
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



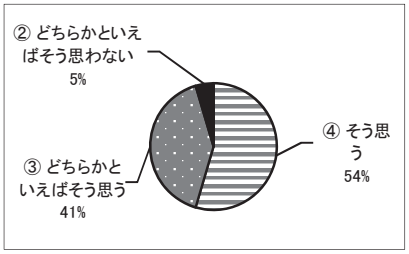
(5)研修会場は快適な環境だった

	度数	割合
④ そう思う	10	45.5
③ どちらかといえばそう思う	10	45.5
② どちらかといえばそう思わない	2	9.1
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



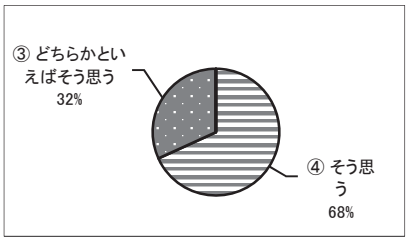
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	12	54.5
③ どちらかといえばそう思う	9	40.9
② どちらかといえばそう思わない	1	4.5
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



(7)研修は全体的に満足できるものだった

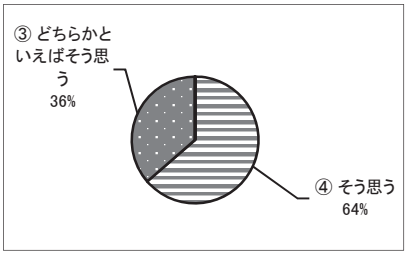
	度数	割合
④ そう思う	15	68.2
③ どちらかといえばそう思う	7	31.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



3．講師及び内容について

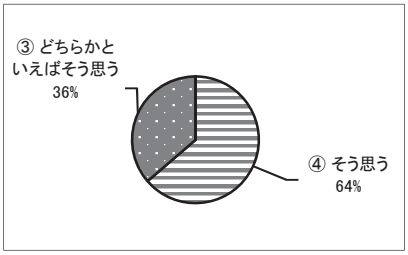
(1)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	14	63.6
③ どちらかといえばそう思う	8	36.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



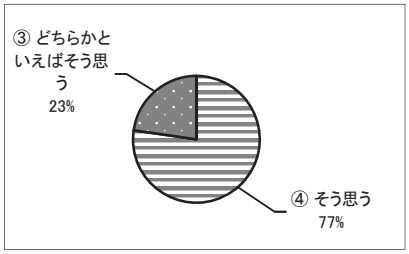
(2)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	14	63.6
③ どちらかといえばそう思う	8	36.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



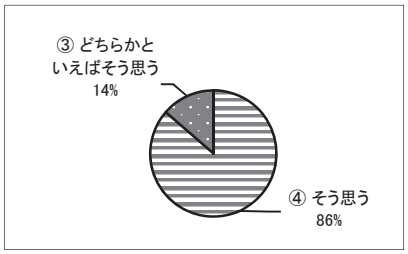
(3)わかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	17	77.3
③ どちらかといえばそう思う	5	22.7
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	22	100.0



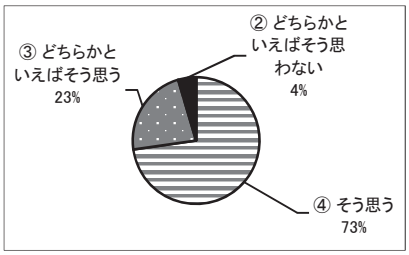
(4)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	19	86.4
③ どちらかといえばそう思う	3	13.6
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	22	100.0



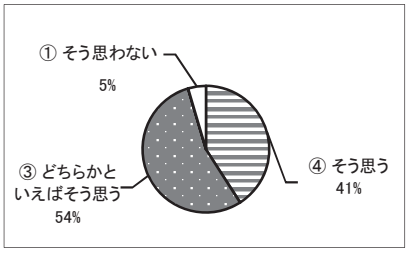
(5)自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	16	72.7
③ どちらかといえばそう思う	5	22.7
② どちらかといえばそう思わない	1	4.5
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



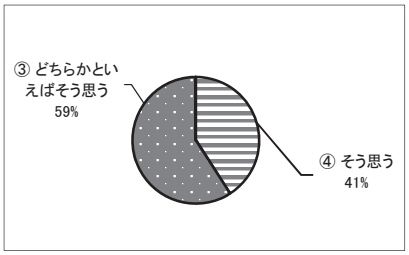
(6)自分に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	9	40.9
③ どちらかといえばそう思う	12	54.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	4.5
計	22	100.0



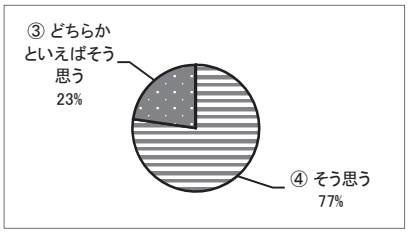
(7)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	9	40.9
③ どちらかといえばそう思う	13	59.1
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	22	100.0



(8)満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	17	77.3
③ どちらかといえばそう思う	5	22.7
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	22	100.0



４．この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

○ アドミッションオフィス会議の分析の参考になりました。

○ 大学教育の質保証に向けたDPを達成するCPとAP,それにアセスメントPという第4のPの意義と具体を分かりやすく示していただき、納得しました。
今年はSPODフォーラム中止で残念に思っておりましたが、小林先生から直接ご講演をいただき大変ありがたかったです。本学部の来年度以降の３P改編に大いに役立つ研修でした。

○ 学生の成績は箱ひげ図が良いこと。

○ 4つ目のポリシーの大切さが理解できました。

○ 具体的なデータ比較説明と解説。

○ アセスメントポリシーの位置づけが理解できた点。
各ポリシーの考え方を深めることができたこ点。
非常に具体的に示してくださったため、どのようなものを作るのか、何を評価できるのかがわかりわかりやすかったです。

○ 小林先生の講義は毎回、的確で、後に大変役に立つもので、無駄もなく、とても計算されていて受講しやすい内容である。
講師がよい。

○ ポリシーに対する概念、及び取り組みの実際についてある程度理解できました。

○ 3つのポリシーについて、自分の理解があやふやだった点が明確になったことと、4つ目のポリシーの重要性を学んだ

○ 入学生の状況見ながら早期に看護や国家試験などに触れさせていくことは大事ではないかと考える。入学生に偏差値を見ながら進めていくことが必要であると考える。

○ 前回にカリキュラム構築の全体像・中の設計について学び、そこからあまり時間を置かずに医学・看護学でのカリキュラムの考え方に注目した内容で学ぶことができ、私にとってとても有意義な研修となりました。
・学力の3要素とAP,DPの関係性、時間に余裕があれば、模造紙にCPにあげたいことを貼りだすマップつくりなどできればと思いました。そのためには、自分自身が履修内容について全体像も詳細も理解している必要があるため、自己研鑽を重ねたいと思います。
・アセスメント・ポリシーという概念とアセスメントの視点を教えていただけたのがとてもよかったです。アセスメント・チェックシートやリサーチルーブリックもいただけてとてもありがたいです。
・カリキュラム設計の考え方も、学問領域の特徴が出るものだなと興味深かったです。医学・看護学教育は積み上げ型になるため、基礎固めや詰み方の弱いところがでないカリキュラム設計が重要だと思いました。
・「入試時偏差値と国家試験合格率は関係が深い、グルーピングした場合の合格率の違いは検証されている。」という話はとても納得できました。とはいえ、入学後に専門教育に触れて学びの意欲が高まる学生もいるので、そんな学生の伸びをサポートしたいと思います。アセスメント・ポリシーを入学後早い段階からきちんと作っていくことで、より適切な支援ができるのではないかと考えています。

○ 自分自身、大学のポリシーに関して深く考えたことがなかったが、今回の講義を通して4つのポリシーの意味や必要性について学ぶことが出来て良かったです。大学として学生募集をするにあたって、ポリシーを図式化する際には、大学それぞれで形式が異なることも可能であり、個別性を出すことが大切である。また、その図式化したポリシーが、高校生やその他の入学希望者、保護者、高校関係者へ与える印象が大きく、重要であることが分かりました。

○ ポリシーに関する内容について深く理解できた。

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

回答なし

ＳＰＯＤ内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：組織の力を引き出す観察力養成講座

講師名：村田　晋哉（愛媛大学）

実施日：令和2年7月30日（木）

開催校：弓削商船高等専門学校

実施形態：遠隔（同期・MicrosoftTeams）

参加者数：70（途中参加者含む）

アンケート回答者数：54名

１．参加者ご自身について

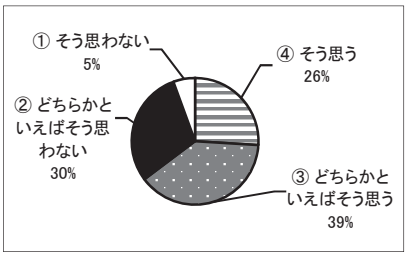
職種

	度数	割合
①　教員	27	50.0
②　職員	26	48.1
③　学生	0	0.0
④　その他（校長）	1	1.9
計	54	100.0

２．研修の実施体制について

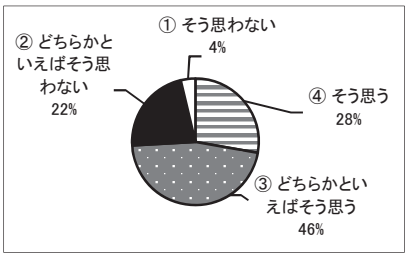
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	14	25.9
③ どちらかといえばそう思う	21	38.9
② どちらかといえばそう思わない	16	29.6
① そう思わない	3	5.6
計	54	100.0



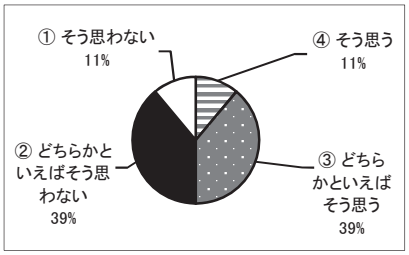
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	15	27.8
③ どちらかといえばそう思う	25	46.3
② どちらかといえばそう思わない	12	22.2
① そう思わない	2	3.7
計	54	100.0



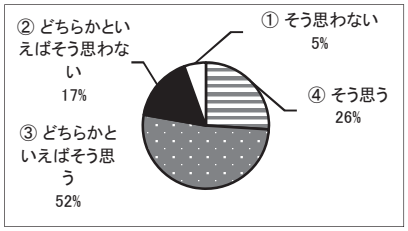
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	6	11.1
③ どちらかといえばそう思う	21	38.9
② どちらかといえばそう思わない	21	38.9
① そう思わない	6	11.1
計	54	100.0



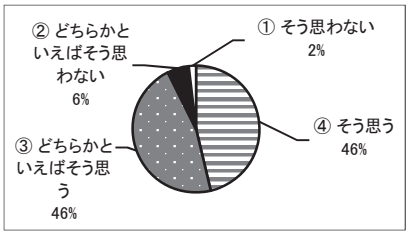
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	14	25.9
③ どちらかといえばそう思う	28	51.9
② どちらかといえばそう思わない	9	16.7
① そう思わない	3	5.6
計	54	100.0



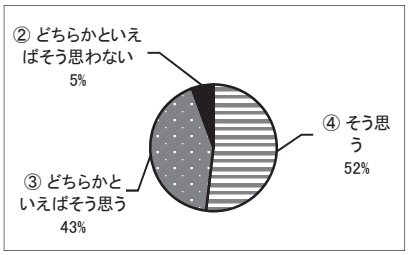
(5)研修会場は快適な環境だった

	度数	割合
④ そう思う	25	46.3
③ どちらかといえばそう思う	25	46.3
② どちらかといえばそう思わない	3	5.6
① そう思わない	1	1.9
計	54	100.0



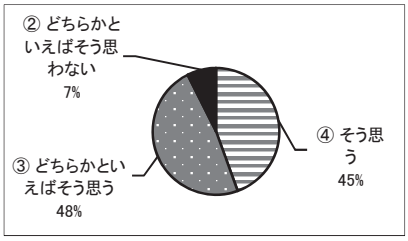
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	28	51.9
③ どちらかといえばそう思う	23	42.6
② どちらかといえばそう思わない	3	5.6
① そう思わない	0	0.0
計	54	100.0



(7)研修は全体的に満足できるものだった

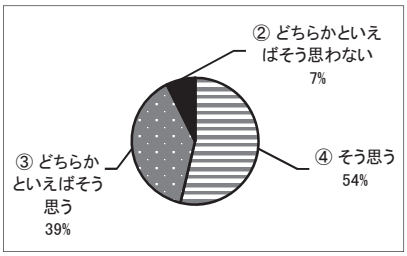
	度数	割合
④ そう思う	24	44.4
③ どちらかといえばそう思う	26	48.1
② どちらかといえばそう思わない	4	7.4
① そう思わない	0	0.0
計	54	100.0



3．講師及び内容について

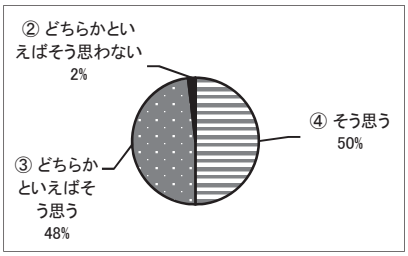
(1)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	29	53.7
③ どちらかといえばそう思う	21	38.9
② どちらかといえばそう思わない	4	7.4
① そう思わない	0	0.0
計	54	100.0



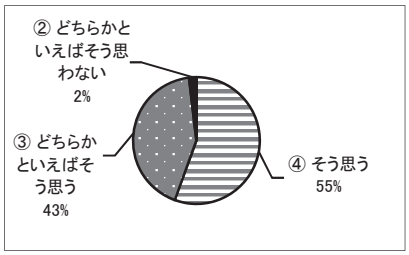
(2)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	27	50.0
③ どちらかといえばそう思う	26	48.1
② どちらかといえばそう思わない	1	1.9
① そう思わない	0	0.0
計	54	100.0



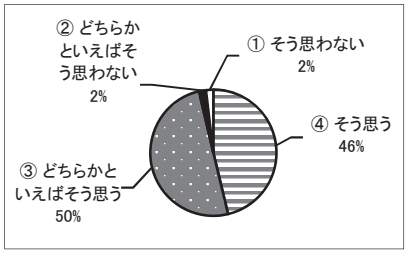
(3)わかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	30	55.6
③ どちらかといえばそう思う	23	42.6
② どちらかといえばそう思わない	1	1.9
① そう思わない	0	0.0
計	54	100.0



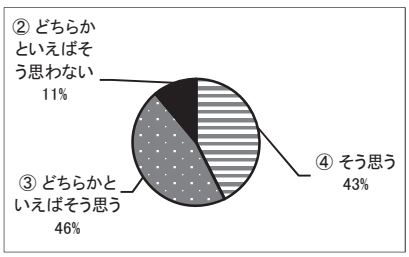
(4)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	25	46.3
③ どちらかといえばそう思う	27	50.0
② どちらかといえばそう思わない	1	1.9
① そう思わない	1	1.9
計	54	100.0



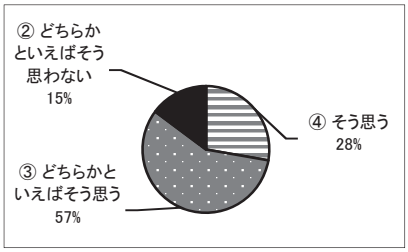
(5)自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	23	42.6
③ どちらかといえばそう思う	25	46.3
② どちらかといえばそう思わない	6	11.1
① そう思わない	0	0.0
計	54	100.0



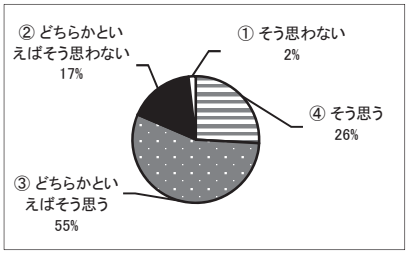
(6)自分に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	15	27.8
③ どちらかといえばそう思う	31	57.4
② どちらかといえばそう思わない	8	14.8
① そう思わない	0	0.0
計	54	100.0



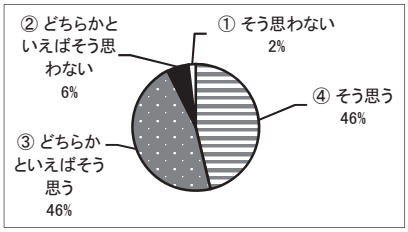
(7)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	14	25.9
③ どちらかといえばそう思う	30	55.6
② どちらかといえばそう思わない	9	16.7
① そう思わない	1	1.9
計	54	100.0



(8)満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	25	46.3
③ どちらかといえばそう思う	25	46.3
② どちらかといえばそう思わない	3	5.6
① そう思わない	1	1.9
計	54	100.0



４．この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

○ 関心が観察力の第一歩ということから、普段から観察力を鍛えることができるとがわかりました。

○ 部下を持った際の上司の姿勢について考える良い機会だった。

○ ありがとうございました。

○ 観察力が課題であり、今後も日常生活で気をつけていこうと思う。
今日の研修では、自身を振り返ることができた。

○ 以前読んだことがある書籍が参考文献として挙げられており，その本の内容はコミュニケーションの専門家も注目しているのだということを確認できた。

○ 学ぶべきポイントが明確に示されていた。

○ リーダーとして学校組織の運営を円滑に行うための能力が必要であることが分かりました。

○ わかりやすくて丁寧な説明で参考になった。

○ 組織マネジメントに必要な考え方が勉強になった。

○ 卒業研究での学生への対応・観察について、考え直すきっかけになった。

○ PM理論が役に立った。これまではハンドリングだと思っていたが、ファシリテーションするように心がけていこうと思った。

○ 自分以外からの視点をもう少し取り入れるように更に仲間とのコミュニケーションを取ろうと感じた。

○ 表示される内容に沿った資料があった。

○ 人を好きになる、よく見る、興味を持つ、というある種当たり前なことが大事であることを再認識できた。

○ リモート研修だが、話すペースもちょうど良く話し方も聞き取りやすかった。

○ 組織としての理想のリーダーのあり方について、あらためて自身の現状と比較するよい機会となった。

○ わかりやすい具体的事例に基づいて説明いただき、Ｐ（パフォーマンス）・Ｍ（メインテナンス）についても理解できた。

○ 自分自身の偏見を捨てて人を見ていかないといけないと感じた。

○ 組織力はどこにでも当たり前に存在すると思っていたが，研修を受けて改めて大切なものであると感じた。

○ 自分の立場だけではなく、それぞれの立場になって考えてみることを忘れてしまうので気をつけたい。

○ 組織の力を引き出すためには観察力を養成しリーダーとして能力を
高める必要があることが重要だという事がよかった。

○ 観察力の大切さや、自分の日常から観察力を磨けるということ。

○ 色々な文献や参考事例をわかりやすく説明していただいた事。

○ 一方的な観察ではなく、組織の階層位置によって捉え方が異なるということが勉強になりました。
また、ありがちなダブル・バインドは、ないように気をつけたいと思いました。

○ 観察力を養うため、普段の生活で気をつけることが分かった。ダブル・バインドに気をつけようと思った。

○ 観察力の重要性を知った。
日常の生活から、意識を高めて観察することが重要である。

○ 観察は大切，でも観察に対してアクションを起こさないと意味がない。
しっかり観察して，アクションを起こしていきたい。

○ 業務に活かせそうな実践的な内容だった。

○ ・リーダーとして学校組織の運営を円滑に行うための知識について確認することができた。
・教育活動において，学生をファシリテートするための知識を確認することができた。

○ PM理論は分かりやすくて良かったです。

○ 職場内のコミュニケーションの大切さについて具体的に意識できるようになった。

○ PM理論を知った。

○ 日常生活から観察力を意識して鍛えたいと思いました。

○ 組織の視点や観察力の大切さを知ることができた。

○ 観察力の身につけることの大切さがよくわかりました。

○ 観察という点を中心に職場全体のコミュニケーションを発展させるというとてもわかりやすい・納得できる研修でした。

○ 自分の身に置き換えて考えやすかった点。

○ 興味を持って観察することが必要だということに気づけて良かった。

○ 最後に今回の講演に関係する資料が示されていて、自己啓発をする際の参考となった。
今回は遠隔であったためワークショップができなかったが、天体観測と関連付けての説明で興味深かった。

○ 分かりやすかったです。

○ 観察力や、集団の方向性をもってあつめて個々のやる気を削がないリーダーシップについて学べた。
○ それぞれの見方や観点が異なることを再認識した。

○ どのように「観察」するのか「天体観測」を用いて解説していただいたのでイメージしやすく，非常に分かりやすかったです。今までも価値観や環境・背景の違いについては考慮していたつもりでしたが，改めて，その「ずれ」を理解して丁寧にお互いの考えのすり合わせをしようと思いました。ありがとうございました。

○ 観察力、変化を見逃さない、継続していく事の大切さを再認識できた。

○ 理解しやすかった。

○ 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内容であった。

○ PM理論などの枠組みを用いて具体的に説明してくださったのが大変勉強になりました。

○ 再確認という意味ではよかったと思われる。

○ 観察力が非常に有効であることが理解できました。

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

○ ありがとうございました。

○ 講師の方ご本人が「普段はワークショップ的に参加者とコミュニケーションをとりつつ講演している」とおっしゃっているように，やはり双方向でやりとりできる仕組み(Microsoft Teamsの機能で何かあったかもわかりませんが)を遠隔でも活用できたらいいのかな，と思いました。

○ 具体的な事例の提示が欲しかった。

○ 若干音声が聞き取りづらい時があった。

○ 今回ターゲットが広かったので、より狭いターゲットで聞いてみたい。

○ 「観察力を養成する講座」というタイトルだったが，「観察力の必要性を説く講座」だったと感じた。
効率よく観察力を養成するコツを知りたかったが，講座の内容に含まれていると感じなかった。

○ 反りが合わない上司や部下や同僚に対して、興味を持つということは一般的で正確な助言であるとは思う反面、なかなか情動的な観点から難しいことでもあるかと感じている。そこをもう少し掘り下げてもよかったかもしれない。

○ 本研修内容は教職員全員が必ず参加すべき内容なのかどうか疑問に思った。

○ 今回は、コロナ関連で遠隔講義となったが、ワークショップが加わるとより実践的で参加者の考え方、理解度も見えてきたかも知れない。

○ 今年度の研修は中止もしくはオンラインでいい思う。

○ 研修の途中で，アンケート形式のクイズなどがあれば有効かと思う。

○ 日々の業務で、周りのことを観察してみようと思いました。

○ とても良かったと思います。

○ 非常にわかりやすい説明でした。ありがとうございました。

○ この研修はグループ討論することも大切なポイントと推測されるため、今回集まれないのは残念だった。

○ 具体的な事例紹介があった方が良い。

○ 現在の状況ではやむを得ないが，オンラインであってもアクティブ・ラーニングを取り入れて欲しかった（今後の教育活動に活かすため）。

○ PMが低いリーダーに対して，フォロワー側からできることなども補足していただけると助かります。

○ 自分と合わない人への興味からの観察は難しいと思うので、私情を排除した観察についても知りたいと思った。

○ 観察することを意識して仕事をする。

○ 事前に資料を見ることができれば講習会のときに理解しやすいのかなと感じました。

○ 職員の立場でも聞きやすい研修だったので、今後もそのような内容の研修にしたら良いと思った。

○ 会社員としての経験が無い教職員も多いため、もう少し企業家視点の参考文献を入れておくと、より視野が広がる（かも）。

○ PMについてもっと調べる。

○ 本研修は主に観察力とPM理論について時間をかけて説明されていましたが、リモートであり、後で資料も見返せるということや教員と職員も混ざった研修であることから、この場での理解ではなくいろいろなテクニックや理論を多数紹介による気づきがほしかった。紹介されたもののなかで、自分に当てはまったり・必要なものを後日調べて身に着けていくような流れがほしいと思いました。

○ 組織における目標が改めて大切だと思った。

○ 研修の対象を職員と教員とに分ける。また，その中でも管理職レベルと中堅以下に分けるなどすれば，内容がより具体的となり，より効果的な研修になると思う。今回の研修は全教職員が対象であったため，入り口としては良かったが，研修内容が一般的なものだけになってしまっていたのが残念でした。

○ 立場の違う人はそれぞれの問題を抱えているため、年代別、職種別等のそれぞれに応じた研修を分散化させることも大事かと思う。

○ 特に教授の皆様にはよく勉強した方が宜しいかと思います。

○ 教職員が職務に対して、意欲的であることを前提に話されていたが、
そうであればいくらでも改善の方法があるわけで研修の必要はないと感じる。
やはり、意欲がない教職員に対してどのように改善させるのかに重点を置いた研修を行うべきかと思う。

○ 改善の事例として，教育現場の事象としてトピックス的なものがあれば数例，ご紹介いただけばと思います。

○ 開催時期を考慮して欲しい。

○ 新型コロナウイルスの情勢下で、難しい対応を迫られていることがわかった。
但し、予算がない中、施設としてどう反映できるのかについてはわからなかった。
今後の見通しについても不明確であった。
国の施策に対して弓削商船としてどう考えているか、主体的にどう動くのかが、よくわからなかった。
国施策をなぞっているようにしか聞こえなかった。

ＳＰＯＤ内講師派遣プログラムアンケート集計結果

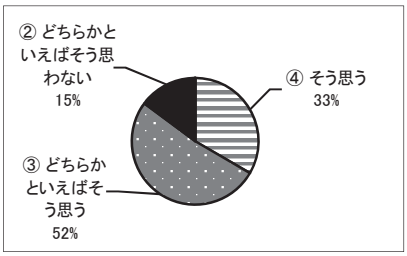
研修名：基礎から学ぶ学習評価法
講師名：佐藤　慶太（香川大学）
実施日：令和２年８月６日（木）
開催校：香川県立保健医療大学
実施形態：　遠隔（Webexでの同期型と期間を定めた動画視聴の混合）
参加者数：　50名
アンケート回答者数：27名（回収方法：紙媒体）

１．参加者ご自身について
　職種

	度数	割合
①　教員	27	100.0
②　職員	0	0.0
③　学生	0	0.0
④　その他（　　）	0	0.0
計	27	100.0

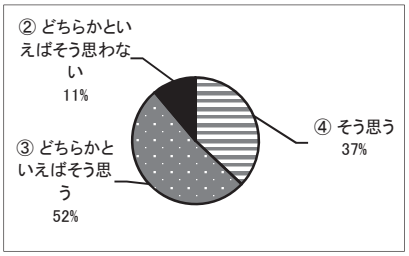
２．研修の実施体制について
　(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	9	33.3
③ どちらかといえばそう思う	14	51.9
② どちらかといえばそう思わない	4	14.8
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



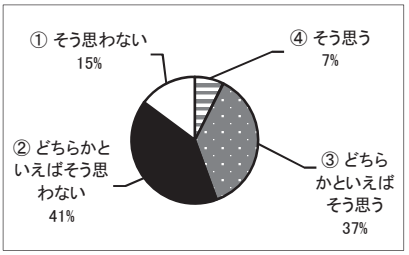
　(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	10	37.0
③ どちらかといえばそう思う	14	51.9
② どちらかといえばそう思わない	3	11.1
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



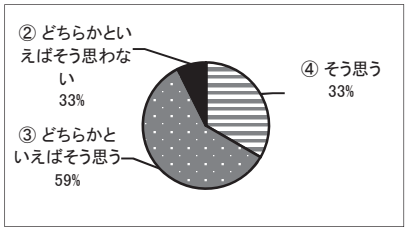
　(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	7.4
③ どちらかといえばそう思う	10	37.0
② どちらかといえばそう思わない	11	40.7
① そう思わない	4	14.8
計	27	100.0



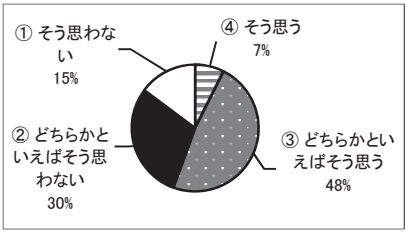
　(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	9	33.3
③ どちらかといえばそう思う	16	59.3
② どちらかといえばそう思わない	2	7.4
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



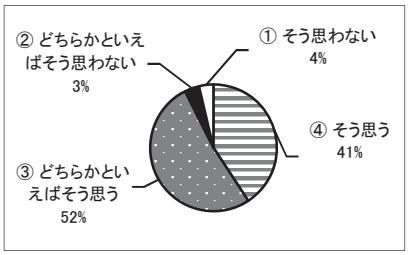
　(5)研修会場は快適な環境だった

	度数	割合
④ そう思う	2	7.4
③ どちらかといえばそう思う	13	48.1
② どちらかといえばそう思わない	8	29.6
① そう思わない	4	14.8
計	27	100.0



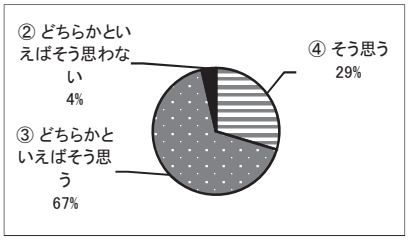
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	11	40.7
③ どちらかといえばそう思う	14	51.9
② どちらかといえばそう思わない	1	3.7
① そう思わない	1	3.7
計	27	100.0



(7)研修は全体的に満足できるものだった

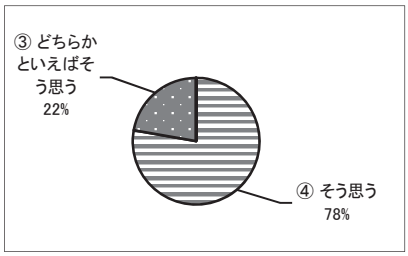
	度数	割合
④ そう思う	8	29.6
③ どちらかといえばそう思う	18	66.7
② どちらかといえばそう思わない	1	3.7
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



3．講師及び内容について

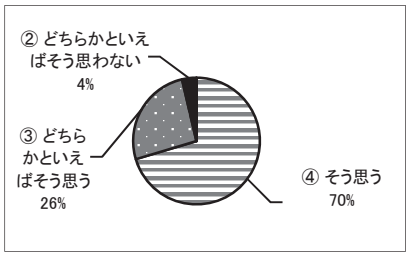
(1)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	21	77.8
③ どちらかといえばそう思う	6	22.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



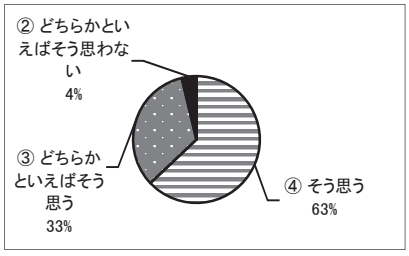
(2)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	19	70.4
③ どちらかといえばそう思う	7	25.9
② どちらかといえばそう思わない	1	3.7
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



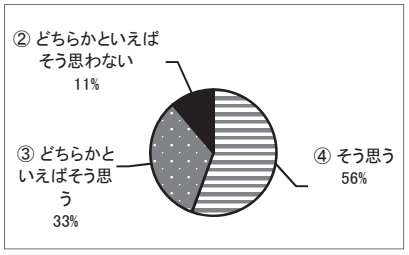
(3)わかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	17	63.0
③ どちらかといえばそう思う	9	33.3
② どちらかといえばそう思わない	1	3.7
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



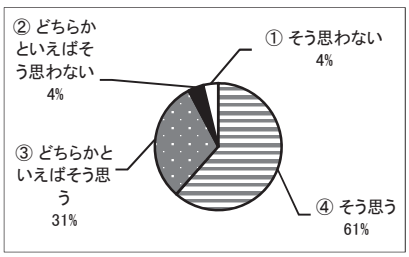
(4)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	15	55.6
③ どちらかといえばそう思う	9	33.3
② どちらかといえばそう思わない	3	11.1
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



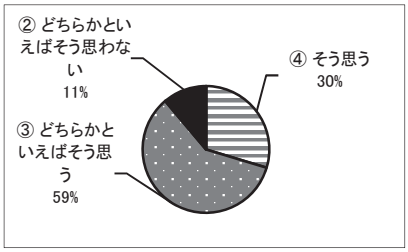
(5)自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	16	61.5
③ どちらかといえばそう思う	8	30.8
② どちらかといえばそう思わない	1	3.8
① そう思わない	1	3.8
計	26	100.0



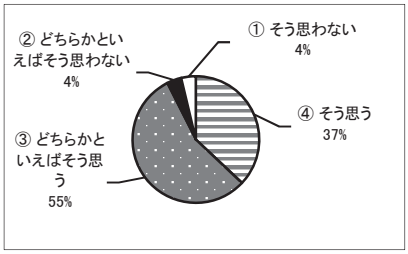
(6)自分に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	8	29.6
③ どちらかといえばそう思う	16	59.3
② どちらかといえばそう思わない	3	11.1
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



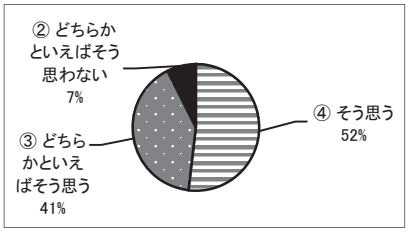
(7)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	10	37.0
③ どちらかといえばそう思う	15	55.6
② どちらかといえばそう思わない	1	3.7
① そう思わない	1	3.7
計	27	100.0



(8)満足できるものだった

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



４．この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

○ ・個人的課題を達成することができただけではなく，教育実践に活用することができる
・実際にルーブリックを作成し，活用方法においての基本も理解できた

○ ルーブリック評価表を作成できるようになったことが大きい。

○ ルーブリック評価法は生命科学系の実習教育にも活用しやすく，勉強になった。

○ レポートの評価にルーブリック評価を取り入れられるということがわかった。

○ 研修で実際にルーブリック評価表を作成できたことが良かった。
今後授業で活用したい。

○ 学生がオンライン授業を受講するときの気持ちがわかった。

○ ルーブリック作成方法について，理解が深まった。

○ レポートの評価法について，参考にしながら作成してみようと思います。

○ ルーブリック評価することの意味の振り返りができた。
実際のルーブリック評価作成の際に参考にしたい。

○ ゆっくり説明，考える時間も取ってくださったので，web上での講義の参考になりました。
手元に資料があるのは効果的ですね。

○ ＳＰＯＤでもお世話になり，改めて自身の授業を見直す良い機会をいただきました。ありがとうございました。

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

○ 時間は１時間程度でよいのではないか。

○ ・学内のインターネット環境（固まる，途切れる，音が飛ぶ，ズレる）
・講師の先生の貴重なお話を完全に聞き取れなかったことは残念です。

○ 音声が途切れることが多かった。

○ オンラインの場合，ネット環境

○ オンラインの速度

○ ・音声と画面が多少ずれていた。手元に資料があったため，特に大きな問題ではなかった。
・学内の音声が途切れ途切れでした。

○ 研修内容，方法は適切であったが，途中インターネット環境のトラブルで聞きづらいことが何回かあり，残念だった。

○ インターネット回線の強化をお願いします。

○ オンライン環境の整備

○ サーバーを整備すると，音声や映像の問題はクリアできますか？

ＳＰＯＤ内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：　職員のための企画力養成講座

講師名：　仲道 雅輝（愛媛大学）

実施日：　2020年9月9日

開催校：　徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部

実施形態：遠隔同期型（Zoom）

参加者数：20名

アンケート回答者数：19名

１．参加者ご自身について

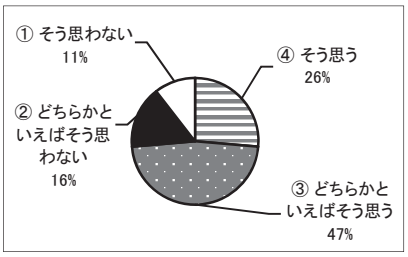
職種

	度数	割合
①　教員	1	5.3
②　職員	18	94.7
③　学生	0	0.0
④　その他	0	0.0
計	19	100.0

２．研修の実施体制について

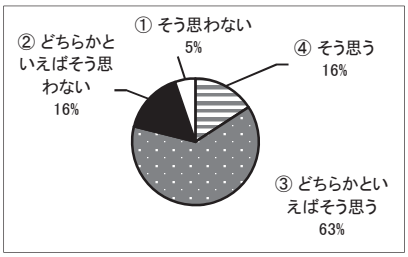
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	26.3
③ どちらかといえばそう思う	9	47.4
② どちらかといえばそう思わない	3	15.8
① そう思わない	2	10.5
計	19	100.0



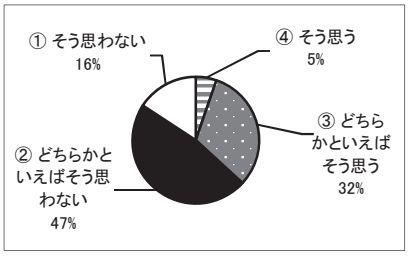
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	15.8
③ どちらかといえばそう思う	12	63.2
② どちらかといえばそう思わない	3	15.8
① そう思わない	1	5.3
計	19	100.0



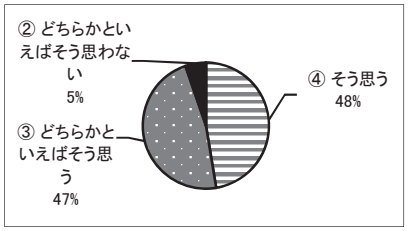
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	1	5.3
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	9	47.4
① そう思わない	3	15.8
計	19	100.0



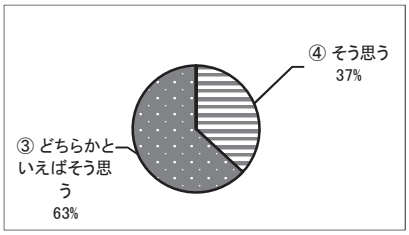
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	9	47.4
③ どちらかといえばそう思う	9	47.4
② どちらかといえばそう思わない	1	5.3
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



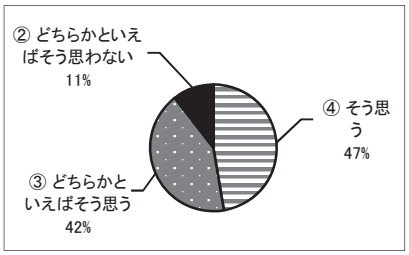
(5)研修会場は快適な環境だった

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



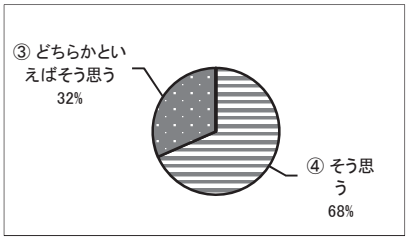
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	9	47.4
③ どちらかといえばそう思う	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



(7)研修は全体的に満足できるものだった

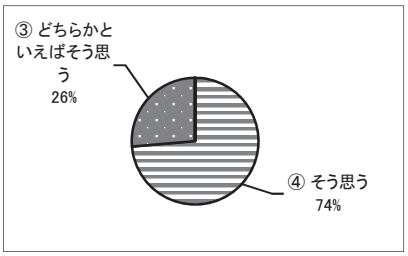
	度数	割合
④ そう思う	13	68.4
③ どちらかといえばそう思う	6	31.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



3．講師及び内容について

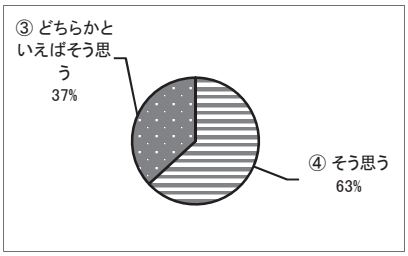
(1)到達目標は明確に示されていた

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



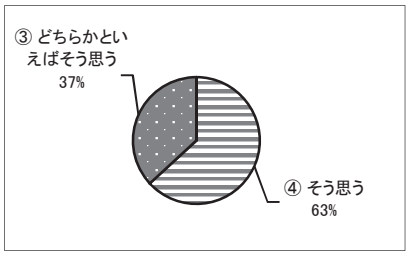
(2)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	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



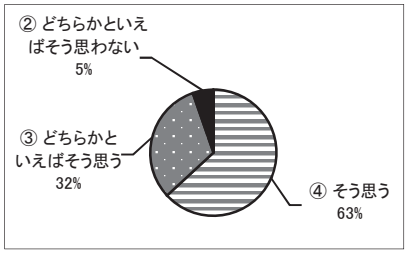
(3)わかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	12	63.2
③ どちらかといえばそう思う	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



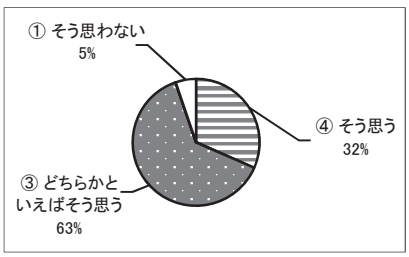
(4)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	12	63.2
③ どちらかといえばそう思う	6	31.6
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



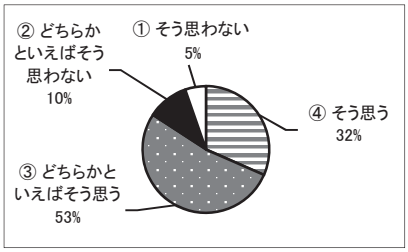
(5)自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	6	31.6
③ どちらかといえばそう思う	12	63.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	5.3
計	19	100.0



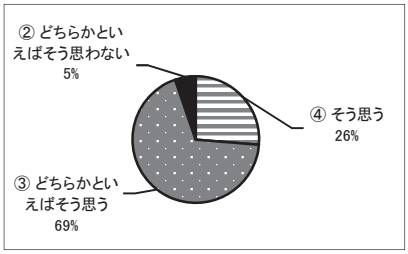
(6)自分に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	6	31.6
③ どちらかといえばそう思う	10	52.6
② どちらかといえばそう思わない	2	10.5
① そう思わない	1	5.3
計	19	100.0



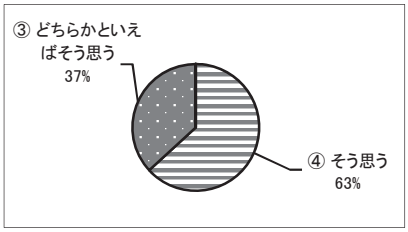
(7)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	5	26.3
③ どちらかといえばそう思う	13	68.4
② どちらかといえばそう思わない	1	5.3
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



(8)満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	12	63.2
③ どちらかといえばそう思う	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



４．この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

○ ・企画力の向上といえば，これまでも，また，今後も私にとって永遠の命題のように思いますが，事業等を企画していくための手順，考え方など非常によくわかってよかった。
・また，今回ZOOMを利用した遠隔配信講義であったがパズルやアイスブレーキングを通してZOOMの操作に慣れることもでき，また，少人数でのグループワークなど初めてZOOMでできることも体験でき，今後の授業や学内での研修にも活かせるものが多々あってありがたかった。
・研修終了後もしばらく，色々な質問に答えていただいて，こちらの方の先生のお話も得られるものが多かった。

○ 遠隔配信での研修は初めてでしたが，みなさんと画面を共有し研修を受けることは楽しかったです。
「問題がないことが最大の問題」という言葉が心に響きました。

○ 今後の業務改善に活かされるように思いました。

○ 初めてZOOMを使ったので不安がありましたが，総務のみなさんのサポートもあって快適で充実した研修でした。
コロナの影響で業務量が増えているため，学内で気軽に受講できるオンラインでの研修はとても良かったです。仲道先生の説明は聞きやすかったですし，今後の業務改善に向けて取り組むきっかけになったと思います。

○ ワークで自分が抱えている課題を可視化することができた。
他部署の人の意見も聞くことで，新たな考え方を知ることができた。

○ 企画力について考えたことがなかったので受講して良かったです。隠れた課題や問題を見つけ出し，解決策を考えるということでしたが，毎日の業務から見つけ出すことができたら今よりさらにいい環境になると思いました。
４月から入試広報部で働きだしてまだ数か月ですが，学生募集にもつながるような内容だったと思います。
問題がないということが最大の問題ということでしたが，その通りだと思いました。
問題を探して，ひとつずつ解決していくことで学生募集の増加にもつながってくると思うので，今日学んだことを思い出せるようにしてこれからに活かしていきたいです。

○ 問題を解決させていくために具体的な順序と企画の仕方がよくわかりました。

○ ・目の前の仕事をこなしていくことに集中をしていたので，この状態がベストではないことに気づくことができた。
・仕事をしていくうえで，自分の中でどのような問題が起こっているのかを少しではあるが見つけることができた。
・反対意見を聞いてしまうと，これはダメはなんだと思ってしまい，改善もしないで従来通りの方法をとってしまうことがほとんどだったので，「反対意見は，改善策へのヒントである！」という言葉がとても印象的であった。

○ ・理論と実践の使い分けの一例を知ることができた。
・なぜ・なぜと課題を深堀していく手法を知ることができた。
・問題がないことが問題であると気づけたこと。

○ グループワークにて，自分が直面している課題またはそれの対策について他の部署から意見を聞くことができ，別の視点からとらえることができた。

○ 前期は地域の人へのイベント企画等をしても新型コロナウイルスで開催できなかったこともあり，今回の研修は，漠然と問題だなと思っていたことを自身でワークシートを使って考えたことで，これからコロナ禍でもできる形で企画をすすめていけるように感じました。

○ 問題解決に取り組む際，目に見える事象にだけ囚われていると短絡的な施策に走りがちになる。適切な施策を設定するためには，「問題視すべきことは何なのか」に注力することが大切であると教えていただいたことが，とても参考になりました。
これからいろんな問題を解決していくにあたって，問題設定をしっかり行い，多角的な視点を持てるよう意識していこうと思いました。

○ 目標をもって作業することが大切だと認識した。

○ 今回，仲道先生の研修を受講させていただくことをとても楽しみにしておりました。しかし残念ながら急遽，学生対応となり，退席することになりまして，大変失礼いたしました。心よりお詫び申し上げます。
先生の研修の進め方はもちろんですが，配付資料もとても分かりやすく，今回もいろいろなことを学ばせていただきました。ありがとうございました。
次回，対面で受講できることを楽しみにしております。

○ 普段の業務をこなしている時とは違った角度から物事を考える知識が身についたと思います。
一般の企業がどのように他社に対抗していくか，大学でもその知識が活かせると感じました。

○ 普段行っている業務のなかにも改善すべき点が多くあると再認識することができた。日々の業務に今回学んだことを意識して取り組んでいこうと感じた。

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

○ 講義の中でも先生がおっしゃっていたが，ZOOMの操作に特化したアシスタントの方がいれば，先生も説明に集中できるのになと思った。

○ オンラインの研修があればまた受講したいと思っています。今後もよろしくお願いします。

○ ワークで書き出す時間と共有する時間がもう少し欲しいと思った。

○ 普段はあまり関わることのない他部署の課題解決について，少しですが知ることができたので他部署とのグループワークは増やしていくといいと思いました。

○ ZOOMの受講では，聞く時間が長いと感じやすいため，ワークの回数を増やすといった行動を伴う時間を多くする必要があると思う。

○ 内容等については満足できるものであったが，ZOOMに不慣れな者もいたため，あと30分くらい時間を長くし，ZOOMに慣れることも必要であると感じた。

ＳＰＯＤ内講師派遣プログラムアンケート集計結果

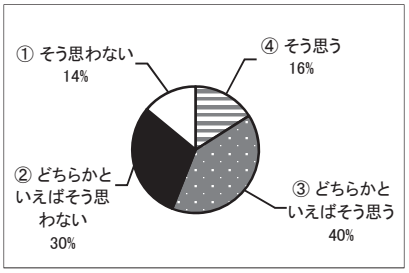
研修名：　ティーチング・ポートフォリオ入門～教育実践のリフレクション～
講師名：　仲道雅輝（愛媛大学）
実施日：　2020年9月18日（金）～10月16日（金）
開催校：　高松大学・高松短期大学
実施形態：遠隔非同期型
参加者数：不明
アンケート回答者数：50名

１．参加者ご自身について
職種

	度数	割合
①　教員	49	98.0
②　職員	1	2.0
③　学生	0	0.0
④　その他	0	0.0
計	50	100.0

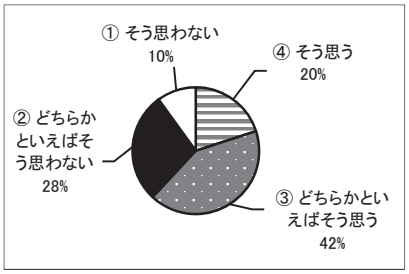
２．研修の実施体制について
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	8	16.0
③ どちらかといえばそう思う	20	40.0
② どちらかといえばそう思わない	15	30.0
① そう思わない	7	14.0
計	50	100.0



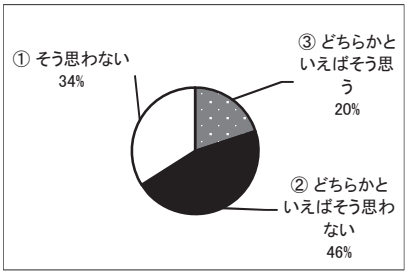
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	10	20.0
③ どちらかといえばそう思う	21	42.0
② どちらかといえばそう思わない	14	28.0
① そう思わない	5	10.0
計	50	100.0



(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

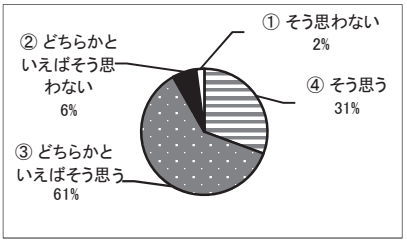
	度数	割合
④ そう思う	0	0.0
③ どちらかといえばそう思う	10	20.0
② どちらかといえばそう思わない	23	46.0
① そう思わない	17	34.0
計	50	100.0



(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	15	30.6
③ どちらかといえばそう思う	30	61.2
② どちらかといえばそう思わない	3	6.1
① そう思わない	1	2.0
計	49	100.0

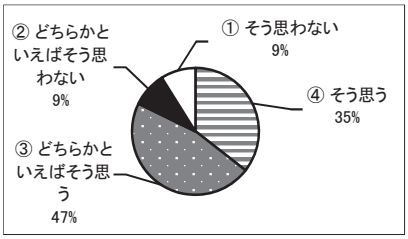
※1名未回答



(5)研修会場は快適な環境だった

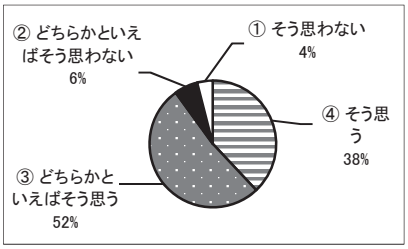
	度数	割合
④ そう思う	16	35.6
③ どちらかといえばそう思う	21	46.7
② どちらかといえばそう思わない	4	8.9
① そう思わない	4	8.9
計	45	100.0

※5名未回答



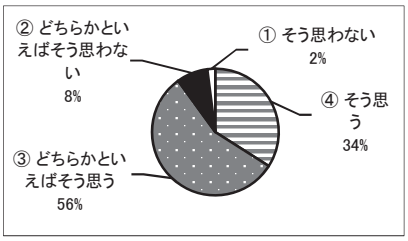
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	19	38.0
③ どちらかといえばそう思う	26	52.0
② どちらかといえばそう思わない	3	6.0
① そう思わない	2	4.0
計	50	100.0



(7)研修は全体的に満足できるものだった

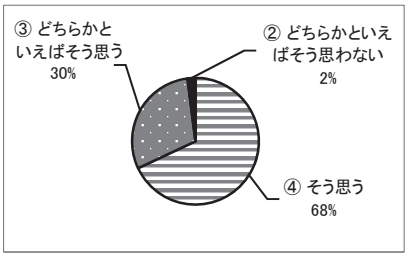
	度数	割合
④ そう思う	17	34.0
③ どちらかといえばそう思う	28	56.0
② どちらかといえばそう思わない	4	8.0
① そう思わない	1	2.0
計	50	100.0



3．講師及び内容について

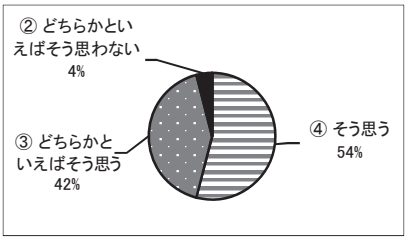
(1)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	34	68.0
③ どちらかといえばそう思う	15	30.0
② どちらかといえばそう思わない	1	2.0
① そう思わない	0	0.0
計	50	100.0



(2)講師の用意した教材はわかりやすかった

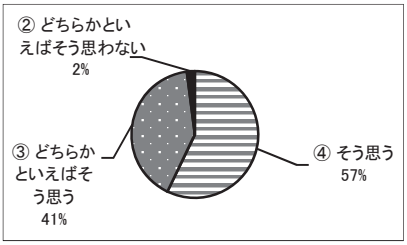
	度数	割合
④ そう思う	27	54.0
③ どちらかといえばそう思う	21	42.0
② どちらかといえばそう思わない	2	4.0
① そう思わない	0	0.0
計	50	100.0



(3)わかりやすい順序ですすめられた

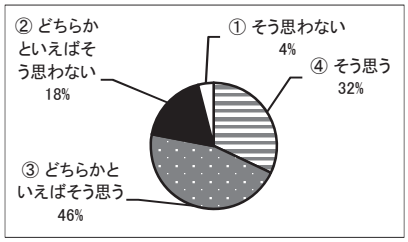
	度数	割合
④ そう思う	28	57.1
③ どちらかといえばそう思う	20	40.8
② どちらかといえばそう思わない	1	2.0
① そう思わない	0	0.0
計	49	100.0

※1名未回答



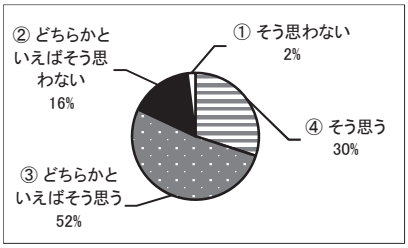
(4)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	16	32.0
③ どちらかといえばそう思う	23	46.0
② どちらかといえばそう思わない	9	18.0
① そう思わない	2	4.0
計	50	100.0



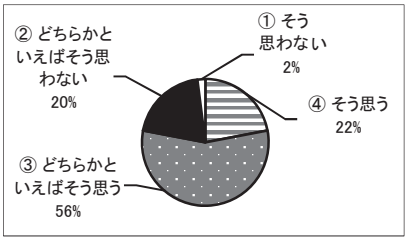
(5)自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	15	30.0
③ どちらかといえばそう思う	26	52.0
② どちらかといえばそう思わない	8	16.0
① そう思わない	1	2.0
計	50	100.0



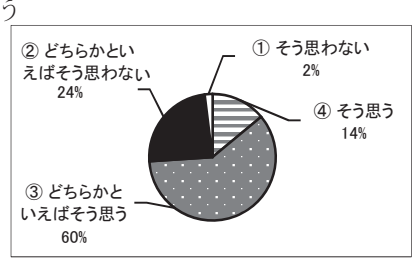
(6)自分に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	11	22.0
③ どちらかといえばそう思う	28	56.0
② どちらかといえばそう思わない	10	20.0
① そう思わない	1	2.0
計	50	100.0



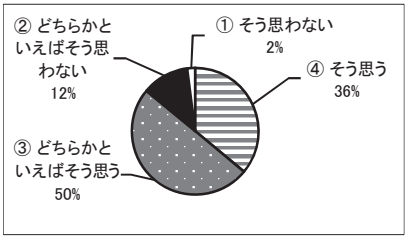
(7)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	7	14.0
③ どちらかといえばそう思う	30	60.0
② どちらかといえばそう思わない	12	24.0
① そう思わない	1	2.0
計	50	100.0



(8)満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	18	36.0
③ どちらかといえばそう思う	25	50.0
② どちらかといえばそう思わない	6	12.0
① そう思わない	1	2.0
計	50	100.0



４．この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

○ 可視化のポイントが学べた点。

○ 明日にでも書けと言われれば，予備知識なしでも書けそうな状況である。

○ それぞれの役割があってのポートフォリオであることをしっかり認識できた。

○ ティーチング・ポートフォリオという考え方には初めて触れたので，そういうアプローチ方法論があるということを理解したことだけでも自分にとってプラス材料になった。
コロナの問題もあり，今回のやり方ができることの最大限ではないかと思います。

○ ティーチング・ポートフォリオの構成が分かった。

○ 自分の授業に対する理念・方法・エビデンスが明確になり，改めて理解できた。

○ ＴＰが何か，なぜ必要かが分かった。

○ ティーチング・ポートフォリオについての知識を深めることができ，また具体的なワークも提示されていたので，より実践力を身につけることができると感じた。

○ 自身の教育方法やこれまでやってきた教育を省察する機会を持つ重要性を学ぶことができた。

○ 非常勤先の大学から，オンデマンド授業の場合，動画の時間は15分が適切と指導されておりました。短すぎないかと疑問に思っておりましたが，今回の研修で適切な動画時間について知ることができました。
教材内容に大変，満足しました。

○ ティーチング・ポートフォリオ作成の意義を改めて認識することができた点。
記載すべき内容，基本構成などを詳しく知ることができた点。

○ ＴＰに関する基礎知識を身につけられた。加えて，どのようにＴＰを作成すればよいか具体的な手順を知れた。

○ 動画をみることができず，紙資料を参照したけれども，授業改善の一つの方法がある程度わかった。
一人でやってみたが，付箋を使う方法は経験があったからか，それでも把握できたように思う。

○ 教員の業績の可視化に関して示唆を得た。

○ ティーチング・ポートフォリオ作成の基礎が理解できたと思う。

○ 自分の教育活動を振り返り，自分で記述することの重要性を改めて感じた。忘れていた大切なものを思い返すことができて良かった。

○ 大学がこのように授業改善に努めていることが分かったことが何よりも良かったです。

○ 普段の授業で実践していることを，エビデンスを付けて集積することの大切さを教えてもらった。

○ ティーチング・ポートフォリオについての知識が得られたこと。授業改善に向けての視点が得られたこと。

○ ティーチング・ポートフォリオ（ＴＰ）という言葉は聞いたことがなかったので（昨年度まで高校教員），その概念やねらい，主な特徴等について知る良い機会となった。

○ 授業改善や取り組みへの自己評価の整理に役立つと考える。

○ ティーチング・ポートフォリオの作成目的や標準的な構成例，作成の流れなどが詳細に示されて大変参考になりました。また付箋を使用して理念，方法，エビデンスの整理ができた後，文章化することによって「ティーチング・ポートフォリオ」が完成することを理解できた。
自分自身のこれまでの教育活動の振り返りができ，反省や修正することによって今後の取り組み方の手助けともなります。

○ 教育活動の資料やデータのまとめ方を知ることができ，授業記録に転用できることが分かりました。

○ ワークがあったことで，自分を振り返ることができ，今後にどのように活かせていけるのか考えることができた。

○ 来年度の授業に向けて，いつも学生からのリフレクションシートや授業評価を見ながら改善していますが，ＴＰという方法があることを初めて知りました。自己省察して記録として残していくことの大切さを改めて感じました。

○ ティーチング・ポートフォリオについてはある程度知っていたが，今回の研修会で改めてその重要性を理解することができた。重要な点は，自己による教育活動の振り返りと，それを裏付けるエビデンスであると考えられる。
普段の授業後にうまくいったかどうかを反省し，次回に活かすことは考えるものの，具体的に付箋で書き出したり，グループ化することでより課題が明確になるといえる。
また，エビデンスに関しても，どのようなものが該当するか，これまで考える機会がなかったが，具体例が挙げられており，参考になった。

○ ティーチング・ポートフォリオについて理解できていなかったので，基礎から学ぶことができて，良かったです。授業や学生に対する思いを整理することがほとんどできていなかったので，自分自身を見つめる良い機会となりました。
授業において大切にしていることや，学生に対する思いなどに改めて気づくことができました。何気なく取り組んでいることも，整理していくと，自分の理念に繋がるヒントになるのだと改めて感じました。今回の気づきを大切にして，今後に活かしていきたいと思います。そして，これからも定期的に，自分自身の仕事への取り組み方を確認して，自分の目標や変化にも気づいていきたいです。

○ 普段実施している授業について改めて考えるきっかけとなった。
オンラインで参加できる形式は，時間を必要以上に制限されず，よかったと思う。
また気になることを見直すことで，自分の理解を深めることはできたと考える。

○ 普段の授業実施に伴うＰＤＣＡは自分なりに行っているものの，その妥当性を確認する術としてＴＰは有効に感じられました。ただ，個人的作業にとどまると…限界を感じるものでもあります。できれば，教員間の／学科内の情報交換等もどのようにしているのかも知りたいと思いました。

○ 自らの教育活動を改めて振り替えることができました。
教育効果を高めるために様々な工夫をして現在に至っていますが，それを整理することにより，行動の成果や価値が可視化され，さらに改善する手掛かりになると思います。

○ 自身の授業を様々な角度から振り返り，改善へとつなげていくという意味で，ティーチング・ポートフォリオの存在意義は高いと思います。ただ，自己評価・改善だけでよいのかという疑問も生まれます。
ひょっとしたら独りよがりの授業になっていたりする可能性もあります。その授業を学生が正しく評価してくれる保証はありません。また，他の教員が評価するにしても，他社の授業のあり方に口出しすることになり，例えば若手教員がベテラン教員の授業に批判めいたことを言ってもかまわないのか…など，様々な問題が浮かんできます。
理論としては隙がありませんが，多様な学生を相手にすることを考えれば，実践面で有益かどうかは疑問を感じました。

○ ＴＰを作成するときの参考にしたい。

○ 基礎的な部分から学べたこと。

○ 動画視聴による研修でしたが，途中，自分で行う作業があり，実際にしてみることでより理解が深まりました。

○ 授業改善に向けての具体的な方法や手順を示してくださり，大変参考になりました。
自分の授業を振り返り可視化することで，成果と課題を明確にし，次に繋げていきたいと思います。
貴重な学びの機会となりました。ありがとうございました。

○ ティーチング・ポートフォリオを作成する具体的な手順を知ることができた。
本学においても，実施可能であるというビジョンを持つことができた。

○ ティーチング・ポートフォリオというものを知った。

○ ＴＰの存在を具体的な形で学習できたのが良かった。自分は教員学生間の距離の取り方がわからない。おそらく高齢であることに遠因があるのだろうと思う。
毎年，学生との距離感が出来ていくことにある種の諦観がある。
何らかの形で対応をしなければいけないと思うが，よくわからない。

○ ミニワークを行うまでは，今回のテーマである「ティーチング・ポートフォリオ」がどのようなものであるのか，具体的に想像することができなかったのですが，ミニワークを行うことでＴＰの基本構成が自然と出来上がり，驚きました。

○ 研修の達成目標が具体的に示されていた点。
研修内容が順を追って分かりやすく構成されていた点。

○ 講師が述べていた通り，自分の業績や教育理念を振り返りまとめることができた。
具体的な事柄を書き起こして整理することで，明確になった。
メンターと対話し，さらに充実したポートフォリオを作成することで，学生の学びの向上につながるであろうことが推察される。今回の作業の中でも実感することができた。この研修で教わったこと・手法は，今後役立つはずだ。

○ 自分の授業のあり方について，見直すきっかけができた。

○ 授業を振り返るきっかけになった。

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

○ 具体的な事例等があれば，さらに良かったと思います。

○ 動画教材においては，担当講師の各セクションの話始めの音量が異常に高く，その後がもごもごとゆっくり過ぎる速度で話が続き，講師自身，話し方難ありと言われても仕方がない。

○ 音声が時々大きくなることがあり，びっくりするので，マイクの距離を保ってほしい。

○ 対面で研修する場合であってもオンデマンドであっても，１時間以内が適切。

○ 動画を見たかったが，URLを容易に開けなかったので改善していただきたい。
時間が長そうであったので，その点も改善していただきたい。

○ 研修会で大切なことは，研修会で知識や技能を身につけることよりも，課題についての意欲がどれだけ増したかだと思うので，そうした意味において，良い研修会が行われていると思います。

○ コロナ禍の中，オンラインによる受講は致し方ないと感じた。

○ 実施時期，方法について検討が必要である。

○ ※オンデマンド研修について
音声（量）が不安定で，度々，突然大きな音声（量）になり，何度も不快になりました。

○ コロナ禍で仕方のないことですが，他教員とのグループワークができるとより深まる内容だったと思いました。実施できずに残念でした。

○ 今回，個々の研修となったため他の先生方とアイディアを共有するは出来なかったので，機械があれば同じ領域の授業を担当する先生方の方法や成果をお聞きしたいと思います。

○ 具体的な完成形が示されると一層良かったと思う。
メンターの性質や求められる資質について，興味を持った。

○ 通常開催であれば，ＰＰに提示されている文言以外の具体的例等を交えながら進められたのではないかと思いますが，基本的文章の読み上げで，理解できない部分も多くありました。
また，本来であれば，各自のミニワーク後にペアワークを行い，他者からの意見をいただくことで，新たな気づきがあったと思いますので，その点はこのような個別開催で非常に残念に感じました。

○ 実際に作業を必要とする部分は，周りをみながら，また先生に見てもらいながらでなければ難しい。

○ ティーチング・ポートフォリオを作成する利点が不明確に感じられた。

ＳＰＯＤ内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：　高等教育機関の職員に必要な能力と専門性

講師名：　吉田一惠（愛媛大学）

実施日：　2020年10月1日（木）14：30～16：00

開催校：　今治明徳短期大学

実施形態：対面

参加者数：35名

アンケート回答者数：32名

１．参加者ご自身について

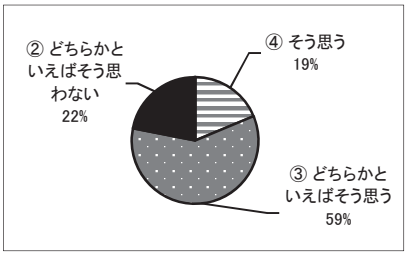
職種

	度数	割合
①　教員	17	53.1
②　職員	15	46.9
③　学生	0	0.0
④　その他	0	0.0
計	32	100.0

２．研修の実施体制について

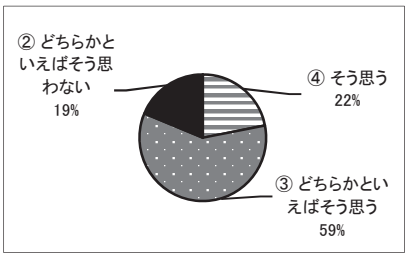
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	6	18.8
③ どちらかといえばそう思う	19	59.4
② どちらかといえばそう思わない	7	21.9
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



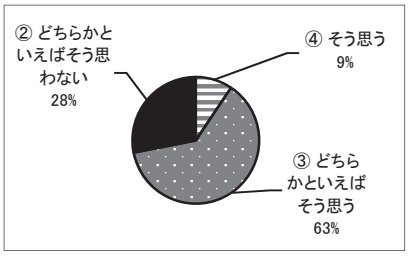
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	21.9
③ どちらかといえばそう思う	19	59.4
② どちらかといえばそう思わない	6	18.8
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



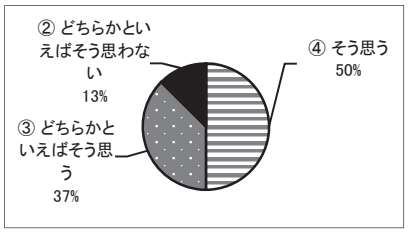
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	9.4
③ どちらかといえばそう思う	20	62.5
② どちらかといえばそう思わない	9	28.1
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



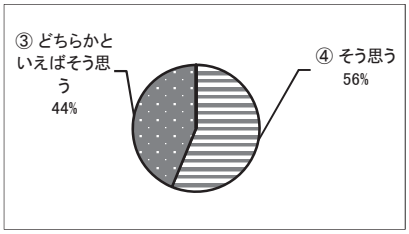
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	16	50.0
③ どちらかといえばそう思う	12	37.5
② どちらかといえばそう思わない	4	12.5
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



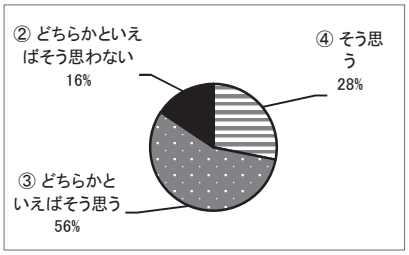
(5)研修会場は快適な環境だった

	度数	割合
④ そう思う	18	56.3
③ どちらかといえばそう思う	14	43.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



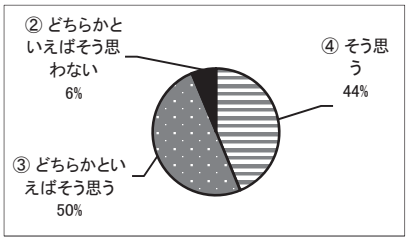
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	9	28.1
③ どちらかといえばそう思う	18	56.3
② どちらかといえばそう思わない	5	15.6
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



(7)研修は全体的に満足できるものだった

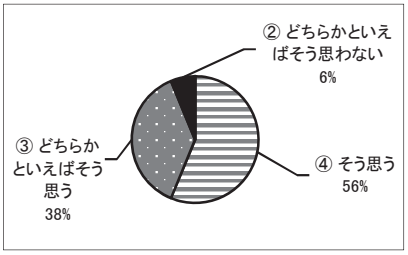
	度数	割合
④ そう思う	14	43.8
③ どちらかといえばそう思う	16	50.0
② どちらかといえばそう思わない	2	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



3．講師及び内容について

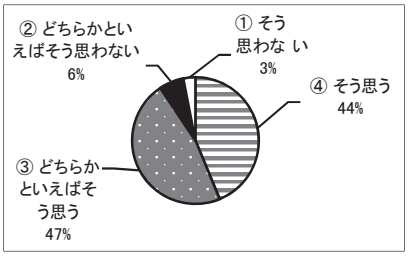
(1)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	18	56.3
③ どちらかといえばそう思う	12	37.5
② どちらかといえばそう思わない	2	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



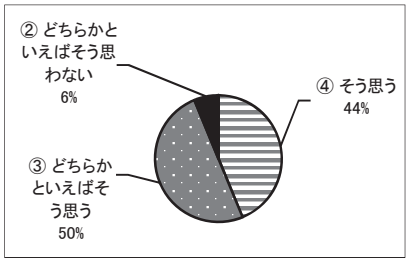
(2)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	14	43.8
③ どちらかといえばそう思う	15	46.9
② どちらかといえばそう思わない	2	6.3
① そう思わない	1	3.1
計	32	100.0



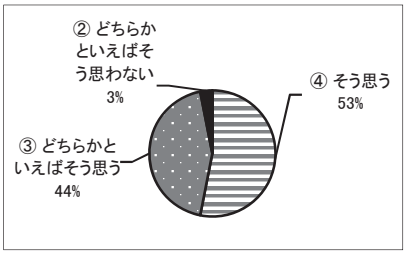
(3)わかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	14	43.8
③ どちらかといえばそう思う	16	50.0
② どちらかといえばそう思わない	2	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



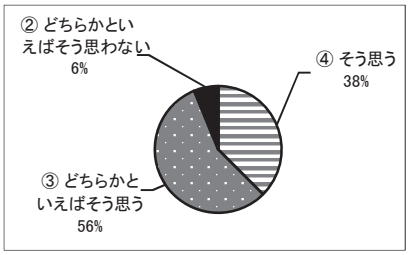
(4)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	17	53.1
③ どちらかといえばそう思う	14	43.8
② どちらかといえばそう思わない	1	3.1
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



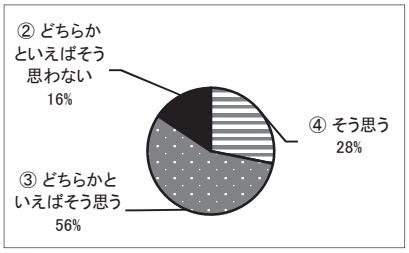
(5)自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	12	37.5
③ どちらかといえばそう思う	18	56.3
② どちらかといえばそう思わない	2	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



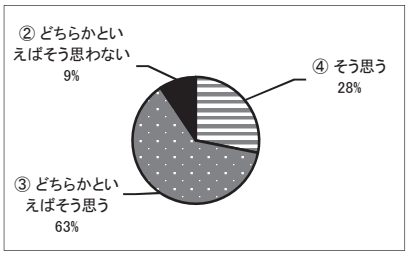
(6)自分に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	9	28.1
③ どちらかといえばそう思う	18	56.3
② どちらかといえばそう思わない	5	15.6
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



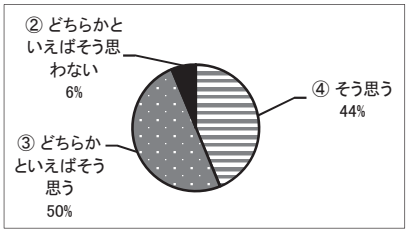
(7)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	9	28.1
③ どちらかといえばそう思う	20	62.5
② どちらかといえばそう思わない	3	9.4
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



(8)満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	14	43.8
③ どちらかといえばそう思う	16	50.0
② どちらかといえばそう思わない	2	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



４．この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

○ 改めて自分の立場，現状を見つめなおすことができたと思います。

○ 職員も仕事の質を上げていかなければならないと，改めて感じました。

○ 大学職員に求められる専門性，高度な業務力や思考力，特性に対応する能力などを修得していき，積極的に進化しなくてはならないこと。

○ 大学の役割や取り巻く環境，大学改革について理解を深めることができた。

○ 改めて業務を遂行する上での目標を明確化することができた点が良かったと思います。また，自分自身の成長を数値で確認できた点も良かったです。
お忙しい中お越しいただき，ありがとうございました。今回の研修を活かしていけるよう，頑張りたいと思います。

○ 職員に求められることを改めて認識できた。

○ 基礎的なことの再認識ができた。

○ 大学運営に関すること，ＳＤの必要性。

○ 大学職員という役割を深く考えたことがなかったので，勉強になりました。
目の前の仕事しか考えていなかったので，これからは幅広く目を向けていきたい。

○ 資料や説明がわかりやすくてよかった。
大学の課題や現状，経営のあり方について大変参考になりました。

○ 「初心忘れるべからず」見つめ直すよい機会であったし，考える機会となった。

○ 対等な立場での教職協働の必要性を再確認でき，職員としての能力向上に役立つ内容でした。
難しい時代でもがんばろうという気になりました。
ミネルバ大学という大学について，新たに知ることができました。
対面で研修ができて良かったです。ありがとうございました。

○ どの大学においても通用する高度な業務や思考力が求められる能力，専門性であること。
学内に有能なスタッフを確保しなければならないこと。

○ 言葉の意味が分からないことがあった。（アイスブレイクなど）
最近の高等教育機関について詳しく知られてとても良かった。

○ 能力開発の必要性に改めて気づかされた。

○ 「どんな大学職員」を目指すかという点でもう一度立ち止まり考えることができ，大学に必要な職員について考えることができた。
教員と事務職員の方と「よりよい大学」にしていく為に協力してお互いの専門性を発揮できればと思う。
資料はポイントをまとめられており，読み返して考えられます。

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

○ こちらがお願いしたこととはいえ，90分は短かったです。

○ グループワークも良いと思うが，改善点を伝える場面で本音を言いにくいと思いました。

○ FD/SDなどの研修の参加や周囲とのコミュニケーション。

○ 他大学の良い事例や悪い事例をより多くすれば，現実的な話として聞くことがより可能となる。

○ 大学教育の質の向上を改善。

○ 内容が濃く，もっと時間があればよかったと思います。

○ プレゼンの最初に，話す内容のポイントをまとめてほしかった。
グラフや情報が細かすぎて意味を感じなかった。

○ 先生が伝えたいことはたくさんあったと思います。その分時間が足りなかったように思いました。
急いで話されていたようですが，もっと深くお聞きしたかったです。

令和2年度　SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？
講師名：仲道雅輝 先生（愛媛大学）
実施日：令和2年10月2日（金）
実施会場：岡山理科大学獣医学部
実施形態：遠隔同期型（Zoom）
当日参加者数：24名
アンケート回答者数：9名

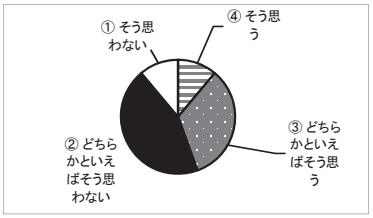
参加者ご自身について

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

2. 研修の実施体制について

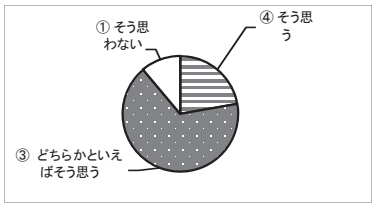
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	1	11.1
③ どちらかといえばそう思う	3	33.3
② どちらかといえばそう思わない	4	44.4
① そう思わない	1	11.1
計	9	100.0



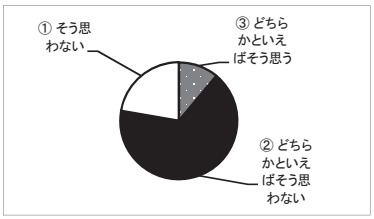
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	22.2
③ どちらかといえばそう思う	6	66.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	11.1
計	9	100.0



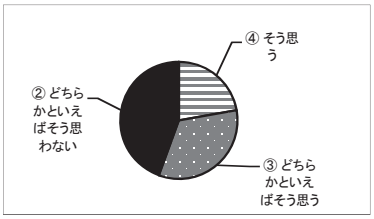
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	0	0.0
③ どちらかといえばそう思う	1	11.1
② どちらかといえばそう思わない	6	66.7
① そう思わない	2	22.2
計	9	100.0



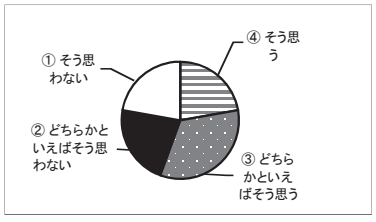
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	2	22.2
③ どちらかといえばそう思う	3	33.3
② どちらかといえばそう思わない	4	44.4
① そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



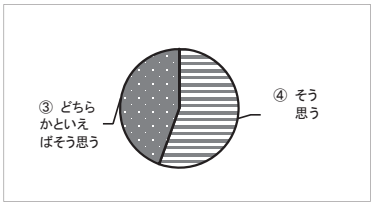
(5) 研修会場は快適な環境だった

	度数	割合
④ そう思う	2	22.2
③ どちらかといえばそう思う	3	33.3
② どちらかといえばそう思わない	2	22.2
① そう思わない	2	22.2
計	9	100.0



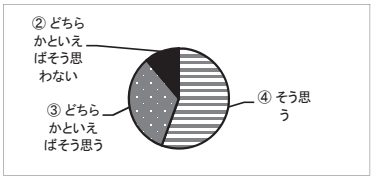
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	5	55.6
③ どちらかといえばそう思う	4	44.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



(7) 研修は全体的に満足できるものだった

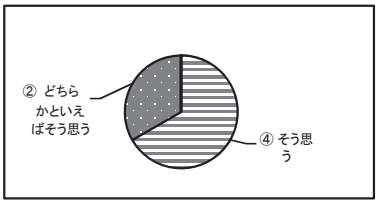
	度数	割合
④ そう思う	5	55.6
③ どちらかといえばそう思う	3	33.3
② どちらかといえばそう思わない	1	11.1
① そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



3. 講師及び内容について

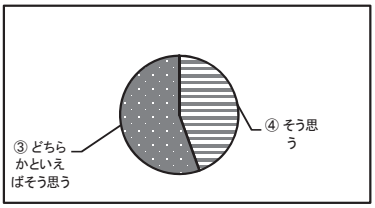
(1) 到達目標は明確に示されていた

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



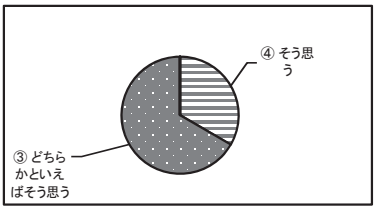
(2) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	4	44.4
③ どちらかといえばそう思う	5	55.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



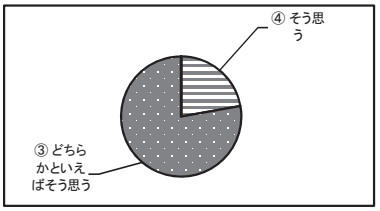
(3) わかりやすい順序ですすめられた

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



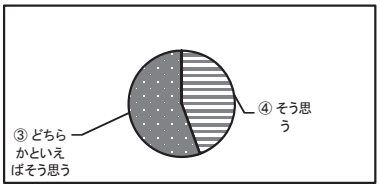
(4) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	2	22.2
③ どちらかといえばそう思う	7	77.8
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	9	100.0



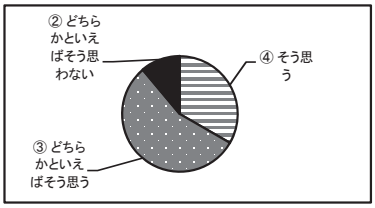
(5) 自分の業務活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	4	44.4
③ どちらかといえばそう思う	5	55.6
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	9	100.0



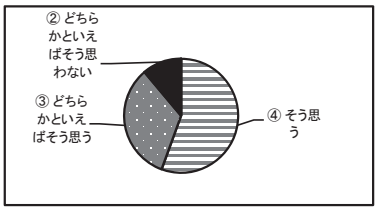
(6) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	3	33.3
③ どちらかといえばそう思う	5	55.6
② どちらかといえばそう思わない	1	11.1
① そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



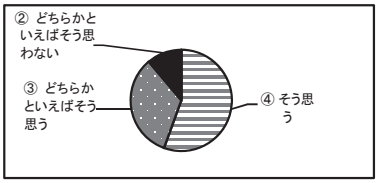
(7) 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	5	55.6
③ どちらかといえばそう思う	3	33.3
② どちらかといえばそう思わない	1	11.1
① そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



(8) 満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	5	55.6
③ どちらかといえばそう思う	3	33.3
② どちらかといえばそう思わない	1	11.1
① そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



4. 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。

○ 教育の手法に精通している方のお話は、教育素人の自分にとっては道しるべになった。

○ ARCSという考え方を教えていただいたおかげで、今まで自分がなんとなく行っていたことの理論づけができた。これまでやってきたことと同じことをするにしても、ARCSを意識してすることで、より良い授業ができると思う。

○ 授業の改善点を発見することができた。

○ IDにおけるARCSという概念を初めて知った。ARCSという切り口で授業を組み立てることで改善できる点があるかもしれない。

○ 担当している講義を素材として用いることができたので、非常に実践的ですぐに授業内容に活かせる内容になっていて良かった。また、日頃の授業内容を見直す貴重なきっかけになったように思う(現在のオンライン授業も含め)。

○ 丁寧な講義だった。

○ zoomでも機能をフル活用すればグループワークも出来ることが分かって良かった。

○ これまでの授業を改める必要性を認識できたこと

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

○ 自らのzoom環境が悪く(機器がそろっていない)、十分に消化できなかった。
ただ、たまにしかないFDのためだけにそれらを準備するのは出費の面で二の足を踏む。

○ 最初に何をどういう順番で進めていくのかを示した方が取り組みやすい。

○ 今後も教員の能力向上のために、この種の研修を継続していただきたい。

○ 議論の参加の仕方が分からなかった。

○ 相部屋で他の先生がいるという受講環境では、グループでの意見交換には気を使い、声が出せないなど難しいと思いました。これも遠隔特有の課題ということも学習出来ましたが、、、

○ もう少し参加人数が多ければよかったのでは？

ＳＰＯＤ内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：　高等教育機関の職員に必要な能力と専門性

講師名：　吉田一惠（愛媛大学）

実施日：　2020年10月14日（水）15：30～17：00

開催校：　四国大学・四国大学短期大学部

実施形態：遠隔同期型（Zoom）

参加者数：75名

アンケート回答者数：46名

１．参加者ご自身について

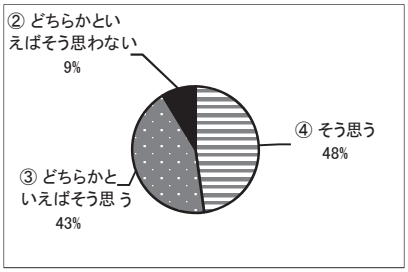
職種

	度数	割合
①　教員	25	54.3
②　職員	21	45.7
③　学生	0	0.0
④　その他	0	0.0
計	46	100.0

２．研修の実施体制について

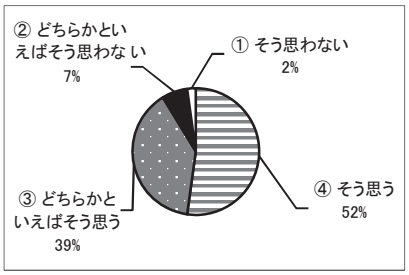
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	22	47.8
③ どちらかといえばそう思う	20	43.5
② どちらかといえばそう思わない	4	8.7
① そう思わない	0	0.0
計	46	100.0



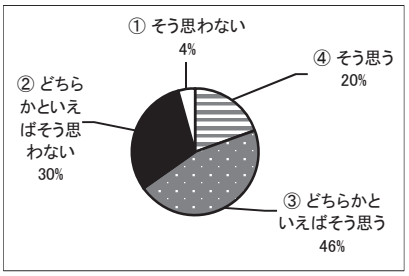
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	24	52.2
③ どちらかといえばそう思う	18	39.1
② どちらかといえばそう思わない	3	6.5
① そう思わない	1	2.2
計	46	100.0



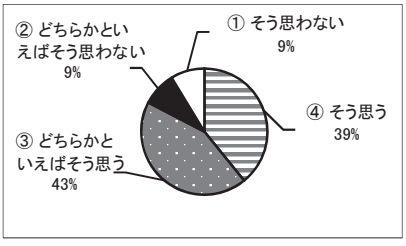
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	9	19.6
③ どちらかといえばそう思う	21	45.7
② どちらかといえばそう思わない	14	30.4
① そう思わない	2	4.3
計	46	100.0



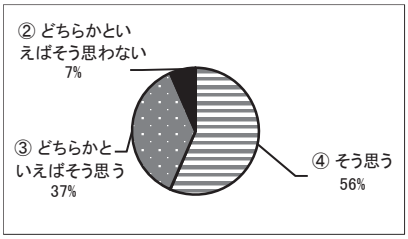
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	18	39.1
③ どちらかといえばそう思う	20	43.5
② どちらかといえばそう思わない	4	8.7
① そう思わない	4	8.7
計	46	100.0



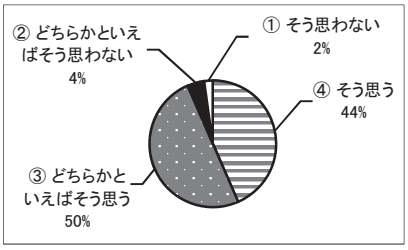
(5)研修会場は快適な環境だった

	度数	割合
④ そう思う	26	56.5
③ どちらかといえばそう思う	17	37.0
② どちらかといえばそう思わない	3	6.5
① そう思わない	0	0.0
計	46	100.0



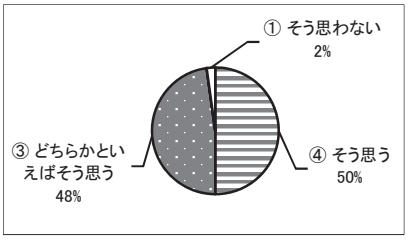
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	20	43.5
③ どちらかといえばそう思う	23	50.0
② どちらかといえばそう思わない	2	4.3
① そう思わない	1	2.2
計	46	100.0



(7)研修は全体的に満足できるものだった

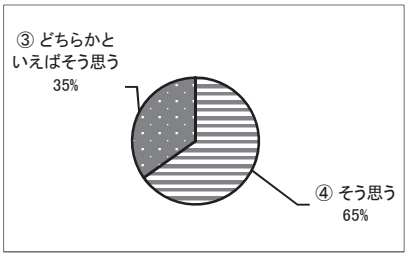
	度数	割合
④ そう思う	23	50.0
③ どちらかといえばそう思う	22	47.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	2.2
計	46	100.0



3．講師及び内容について

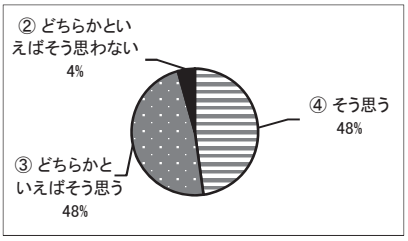
(1)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	30	65.2
③ どちらかといえばそう思う	16	34.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	46	100.0



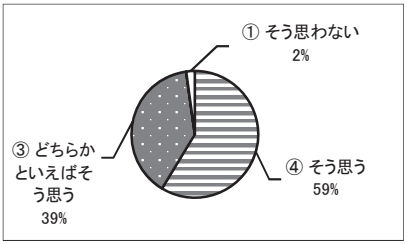
(2)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	22	47.8
③ どちらかといえばそう思う	22	47.8
② どちらかといえばそう思わない	2	4.3
① そう思わない	0	0.0
計	46	100.0



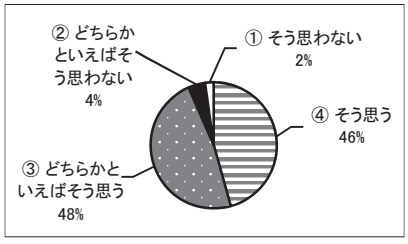
(3)わかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	27	58.7
③ どちらかといえばそう思う	18	39.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	2.2
計	46	100.0



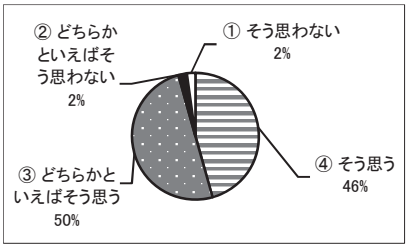
(4)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	21	45.7
③ どちらかといえばそう思う	22	47.8
② どちらかといえばそう思わない	2	4.3
① そう思わない	1	2.2
計	46	100.0



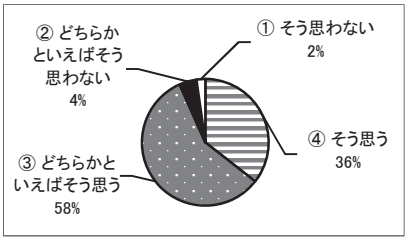
(5)自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	21	45.7
③ どちらかといえばそう思う	23	50.0
② どちらかといえばそう思わない	1	2.2
① そう思わない	1	2.2
計	46	100.0



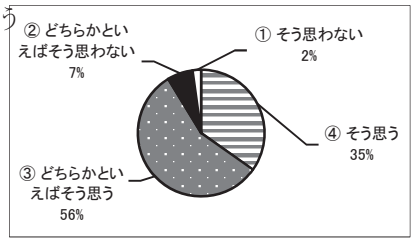
(6)自分に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	16	35.6
③ どちらかといえばそう思う	26	57.8
② どちらかといえばそう思わない	2	4.4
① そう思わない	1	2.2
計	45	100.0



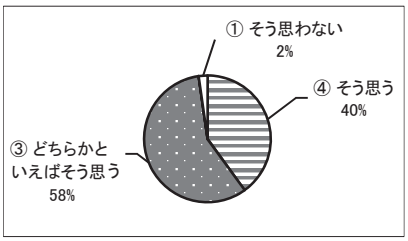
(7)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	16	34.8
③ どちらかといえばそう思う	26	56.5
② どちらかといえばそう思わない	3	6.5
① そう思わない	1	2.2
計	46	100.0



(8)満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	18	40.0
③ どちらかといえばそう思う	26	57.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	2.2
計	45	100.0



４．この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

○ 1.自分の専門性を高めながら、学生に教育の質の保証を実現し、
それが人財育成となり、地域創生につながる仕事をする。
2.四国大学の運命共同体の一員として自分自身を進化させて仕事をする。

○ 私は、「目指す大学職員」像のようなことは、あまり今まで考えずに仕事をしていたと感じました。私自身は、講義や学生指導を通じて、学生の成長に寄与できるような大学職員を目指していると考えましたが、さらに研究、地域貢献など幅広く考える必要があるということがわかりました。大学が進むべき方向性などは、もう少しゆっくり説明をしていただければより理解ができたのではないかと思いました。また、いただいた資料を見直して再確認していこうと思います。ありがとうございました。

○ 本学に来て９年目であるが、教職員の研修はあまり行われていない印象なので、今回、高等教育機関を取り巻く環境や職員の役割や必要な能力と専門性等について、自身が学ぶきっかけを得るために貴重な機会であった。

○ 大学が抱えている問題等を考えることができた。

○ 大学に求められていることの時代による変遷や、事務職員のあり方の変遷など、高等教育機関に身を置くものとして知っておくべきことを改めて知ることができた。

○ 大学職員のあり方や、職員と教員の関係性が変わり続けていることを学べたのが大きな点でした。また、深い専門性と広く活用できる技能が求められる点を今後意識していこうと思います。

○ 児童学科の教育職員として、教員や保育士を目指す学生に対する、学びの充実と就職支援活動について、自分自身の意識が高まった。
学生が社会人として身に付けるべきソーシャルスキル等は、全教職員が機会を捉えて意識的に取り組んでいくことが大切であると感じた。

○ 高等教育機関に関するデータやこれまでの政府の取り組み等、認識を新たにするところがあり参考になりました。

○ 今まで自分の中で漠然としていたものが、はっきり具体的な状態で理解することができ、良かった。

○ 様々なデータをもとにお話をお聞きし、これからの大学組織の在り方や本学のめざす役割について考えるよい機会となった。この講義を通じて、改めて教職員一人一人の役割を確かなものにして、組織の一員として運営目標の達成に向けて取り組んでいきたいと考えさせられた。

○ 各種法体系、国の動きを教えていただいたことです。これまで断片的にしか知らなかったので。

○ 改めて確認できました。いただいた資料のポイント事項について再確認しておこうと思います。

○ 大学職員に求められていることを改めて理解・認識することができました。

○ 大学の中での事務職員の立ち位置、求められる役割等について改めて認識することができました。
自分の年齢にとらわれず成長できる事務職員を目指し、最終的にはプロフェッショナル人材になれるよう自己研鑽していきたい。
貴重なお話をありがとうございました。

○ 「職員は一番身近な社会人である。仕事は学生の育成に繋がっている。」という言葉がとても心に響きました。
この言葉を肝に銘じて、今後業務にあたりたいと思います。

○ 以前、SPOD研修に参加したときは事務職員ばかりだったので、今回のように教員と一緒に研修を受けることで、教・職協働が進むきっかけになると思います。今の職務内容のみに固執せず、広く知識を養っていく必要性を改めて実感しました。
ありがとうございました。

○ 能力や職務遂行能力を向上させる必要性をわかりやすく示してくださった点。

○ 何度かこの内容で研修を受けさせていただいていますが、毎回とても勉強になります。

○ 大学職員としての自分自身の必要性を考えるきっかけとなりました。
社会状況や大学が置かれている背景に関する知識が足りていないと感じ、今後大学に必要な人材となれるよう業務に取組み、満足するのではなく向上心を持ち続けていきたいと思いました。

○ 大学職員として、幅広い分野に関する知識、能力を持つことはもちろん、社会の変化や学生から求められる大学像を常に意識しながら、仕事を遂行していかなければならないと感じさせられた点です。
配属されている課で、自己研鑽を忘れず、日々の業務をこなしていきたいと思いました。

○ 学科の先生の負担が減ることや、やりたいことの幅が広がるようにと思って業務を行っていたが、「協力すること」という視点は感覚にはあっても言語化してこなかったので新鮮でした。

○ 事務職員の立場を幅広く理解するためにも今回の研修は良かったと思う。様々なポジションにおいて、事務職員の必要性がうたわれていた内容であり、その位置が確立されていくことを望みます。

○ これからの大学職員に求められる能力が理解できた。

○ 職員として事務処理をこなすだけではなく、教職員一体で協働して学生に寄り添えるような支援、学生の規範となる社会人像となるよう仕事をしていきたいと思います。
担当している職務でプロフェッショナルを極めるのはもちろんですが、大学業務ジャンル問わずチャレンジしていきたいと感じました。ありがとうございました。

○ 職員として普段考え、行っていることを振り返り、補強することができた。

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

○ より具体的なものを。

○ Zoomでの参加人数が６０人程度だった。本来四国大学でも３００人近い教職員がいるので参加の要請（勧誘）が必要であった。

○ せっかくカメラオンでワークシートも用意していただいていたので、グループディスカッション機能を使って小グループで話し合う場面があると、より印象深い研修会になったかと思いました。
１４枚めのスライドの「地域創生」が「地域創世」になっています。

○ Zoomの課題ですが、一部異音が入ったり、声が聞こえにくいことがあった。

○ 本日の研修はスクール形式でしたが、演習形式の場合は対象（事務職員は係長以下の者など）を絞った方が意見が出やすいように思います。
よろしくお願いします。

○ 開催時期について、夏休みや授業がない日、学生が大学にあまり来ていない日にしていただければ、もっと受講しやすいです。
いただいた資料で文字がぼやけて読めない箇所があり、大会議室の画面でも見えなかったのが残念でした。

○ 吉田一惠先生の研修は本当におもしろく、自身の知識となる内容なので、対面での研修が望ましかったです。コロナの影響でWeb開催となったことが残念です。

○ 採用後年数や年齢で参加対象を区切れば、より深い研修にできると思います。

○ スクリーンの投影が少し小さかったように思います。

○ 次は、もっとポイントを絞った内容(具体的な事務職員の働き)を採り上げて頂けると有難いと思います。

○ 具体的に大学職員として取得しておいたほうがいい資格、キャリアカウンセラーや簿記以外のものを教えていただけたら助かります。

○ 内容が濃いとは言い難い。資料を読み上げただけ。

ＳＰＯＤ内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：　発達障害のある学生に配慮した授業づくり
講師名：　杉田郁代（高知大学）
実施日：　2020年10月15日（木）16：20～17：50
開催校：　徳島大学
実施形態：遠隔同期型（Zoom）
参加者数：28名
アンケート回答者数：18名

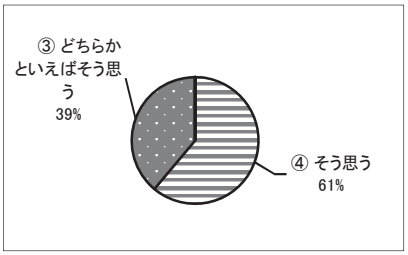
１．参加者ご自身について
職種

	度数	割合
①　教員	14	77.8
②　職員	2	11.1
③　学生	2	11.1
④　その他	0	0.0
計	18	100.0

※①教員のうち１名は徳島大学外の教員で大学院生

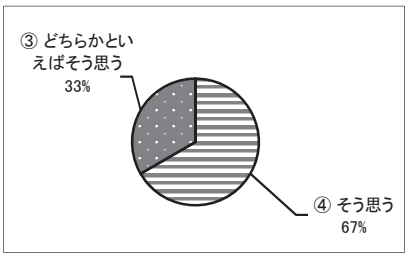
２．研修の実施体制について
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	11	61.1
③ どちらかといえばそう思う	7	38.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



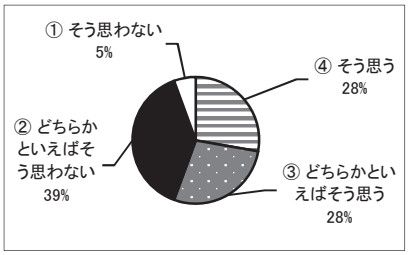
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	12	66.7
③ どちらかといえばそう思う	6	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



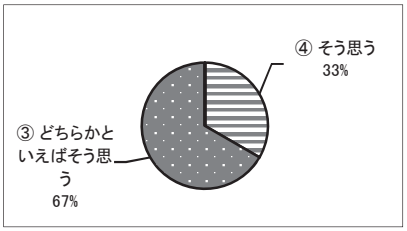
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	27.8
③ どちらかといえばそう思う	5	27.8
② どちらかといえばそう思わない	7	38.9
① そう思わない	1	5.6
計	18	100.0



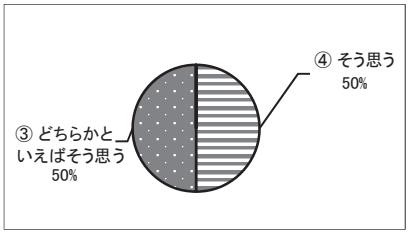
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	6	33.3
③ どちらかといえばそう思う	12	66.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



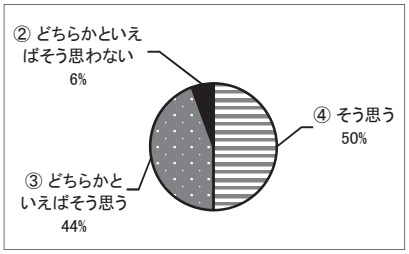
(5)研修会場は快適な環境だった

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



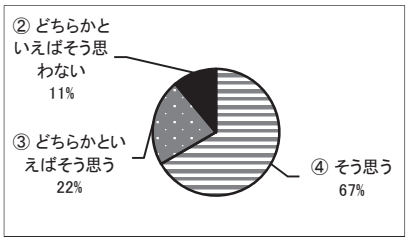
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

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



(7)研修は全体的に満足できるものだった

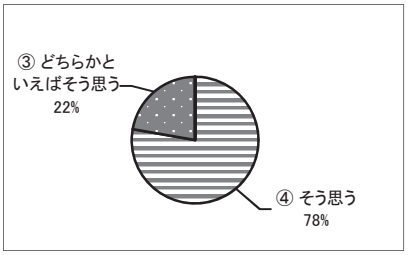
	度数	割合
④ そう思う	12	66.7
③ どちらかといえばそう思う	4	22.2
② どちらかといえばそう思わない	2	11.1
① そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



3．講師及び内容について

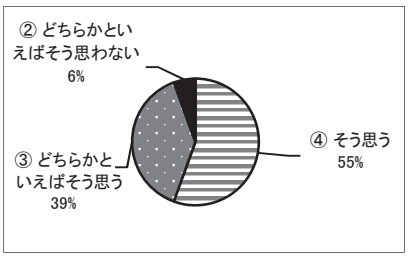
(1)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	14	77.8
③ どちらかといえばそう思う	4	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	18	100.0



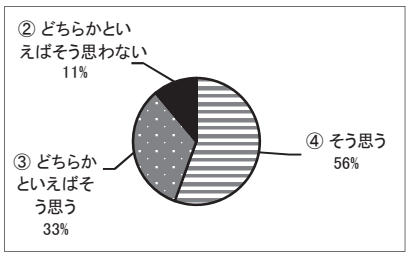
(2)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	10	55.6
③ どちらかといえばそう思う	7	38.9
② どちらかといえばそう思わない	1	5.6
① そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



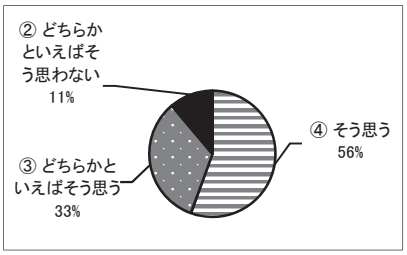
(3)わかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	10	55.6
③ どちらかといえばそう思う	6	33.3
② どちらかといえばそう思わない	2	11.1
① そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



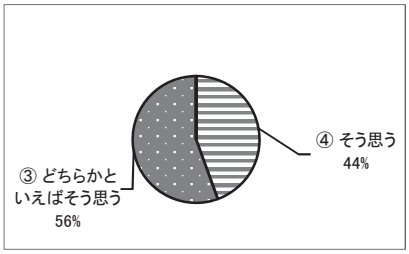
(4)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	10	55.6
③ どちらかといえばそう思う	6	33.3
② どちらかといえばそう思わない	2	11.1
① そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



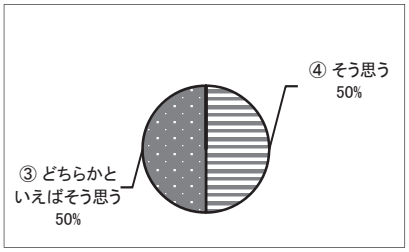
(5)自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	8	44.4
③ どちらかといえばそう思う	10	55.6
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	18	100.0



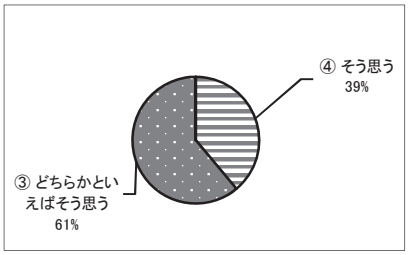
(6)自分に必要な知識やスキルを身に着けることができた

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



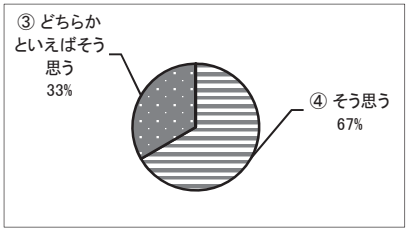
(7)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	7	38.9
③ どちらかといえばそう思う	11	61.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



(8)満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	12	66.7
③ どちらかといえばそう思う	6	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



４．この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

○ “援助申請”をはじめ、初めて聞く専門用語や先生の言動が、発達障害の対応についてもやもやした私の頭の中を整理してくれて、精神的にすり減らさずに援助をしていけそうだと前向きになれる授業内容でした。
具体的な授業で用いる手法も教えて頂き即実践に移したいと思います。有難うございました。

○ 授業について考えさせられた。

○ ほめることを増やそうと思えた。

○ 授業に特化したものとは言え、教職員だけでなく、あらゆる立場の人が聞いても有益な内容だったと思います。

○ 問題点が明確になりました。

○ とても分かり易かったです。

○ 今までの自分自身の学生の対応に関して内省する場になった点。今後の対応についても指針が示された点。

○ とても分かりやすく、役立つ内容でした。ありがとうございました。

○ 実際に困難を抱える人と出会った際、自分にもできることについて考えることができました。
安定した支援を継続するためにも、受容の枠組みが必須であると感じました。

○ 具体的に、学生にどのようにかかわればよいかを教えていただき、実践できそうだと感じた点。

○ 教員という立場から，何をしたらよいのかという視点での話であったので、大変参考になりました。

○ 発達障害を抱える学生への対応や教員の姿勢について学ぶことができました。

○ 授業のすすめ方で具体的なことを聞くことができた。

○ 対応に苦慮する学生と同じようなケースがあることや対応のポイントがわかったこと。

○ 楽しい講義をどうもありがとうございました。次回も参加させていただきます。

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

○ オンラインでの開催は、その場所に行かなくてもいいので、選択肢が増えていいと思います。今後も対面ができるようになってもどちらもあればいいと思いました。

○
資料の事前配布。

○ 授業以外（担任として等）の発達障害のある学生（及び保護者）への配慮方法。

○ 授業づくりについてのエッセンスが少なかったように思いました。

○ 内容をより理解するために、やはり資料は先にいただきたかった。

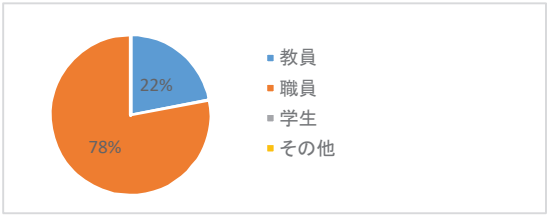
○ 事例もあり、とてもわかりやすかったです。ありがとうございました。パソコンに疎いのでmiroをうまく使いこなせなかったのが心残りでした。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名　　:危機管理ケーススタディによる、学生支援体制の構築
講師名　:坪井泰士(阿南工業高等専門学校)
実施日　　:令和2年10月21日(水)　14:00～17:00
実施会場 :高知大学朝倉キャンパス共通教育棟1号館2階127番教室及びオンラインで受講
参加者数 :46名
アンケート回答者数:41名(※参加教員数より教員が1名多い。個人を特定しないアンケート形式で実施したため、
該当者の追跡は困難であると判断し、回答は原文ままを集計した。)

1 参加者ご自身についての職種

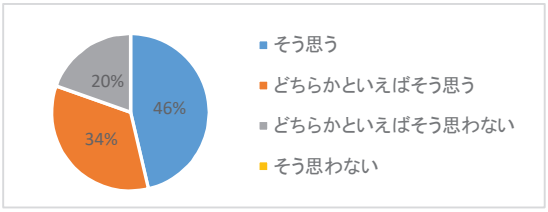
	人数	割合(%)
教員	9	22.0
職員	32	78.0
学生	0	0.0
その他	0	0.0
	41	100.0



2.研修の実施体制について(あてはまるものを選択してください)

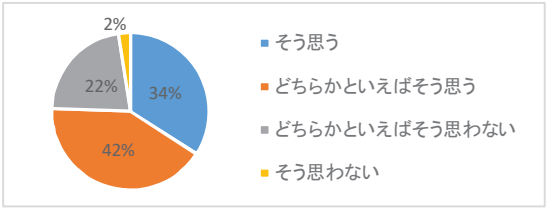
2-1 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合(%)
そう思う	19	46.3
どちらかといえばそう思う	14	34.1
どちらかといえばそう思わない	8	19.5
そう思わない	0	0.0
	41	100



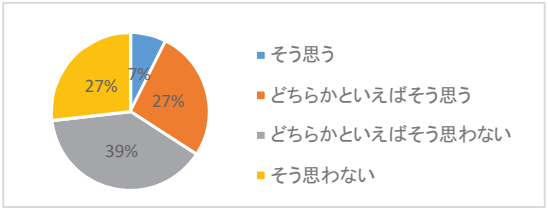
2-2 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合(%)
そう思う	14	34.1
どちらかといえばそう思う	17	41.5
どちらかといえばそう思わない	9	22.0
そう思わない	1	2.4
	41	100



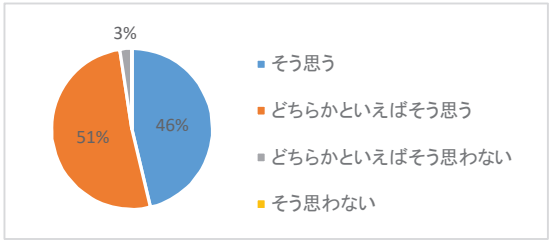
2-3 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合(%)
そう思う	3	7.3
どちらかといえばそう思う	11	26.8
どちらかといえばそう思わない	16	39.0
そう思わない	11	26.8
	41	100



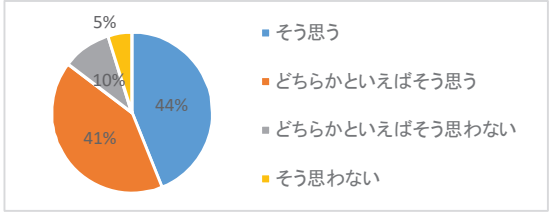
2-4 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合(%)
そう思う	19	46.3
どちらかといえばそう思う	21	51.2
どちらかといえばそう思わない	1	2.4
そう思わない	0	0.0
	41	100



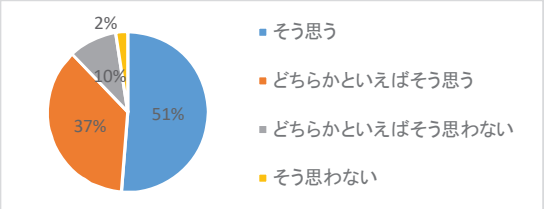
2-5 研修会場は快適な環境だった

	度数	割合(%)
そう思う	18	43.9
どちらかといえばそう思う	17	41.5
どちらかといえばそう思わない	4	9.8
そう思わない	2	4.9
	41	100



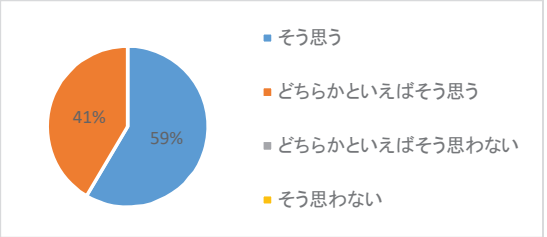
2-6 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合(%)
そう思う	21	51.2
どちらかといえばそう思う	15	36.6
どちらかといえばそう思わない	4	9.8
そう思わない	1	2.4
	41	100



2-7 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	24	58.5
どちらかといえばそう思う	17	41.5
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
	41	100



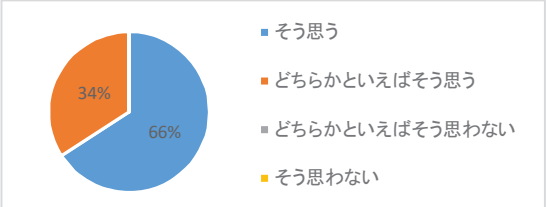
3.講師及び内容について(あてはまるものを選択してください)

3-1 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合(%)
そう思う	18	43.9
どちらかといえばそう思う	17	41.5
どちらかといえばそう思わない	4	9.8
そう思わない	2	4.9
	41	100

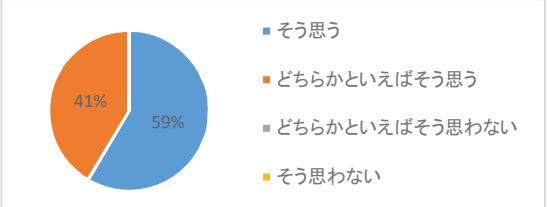
3-2 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合(%)
そう思う	27	65.9
どちらかといえばそう思う	14	34.1
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
	41	100



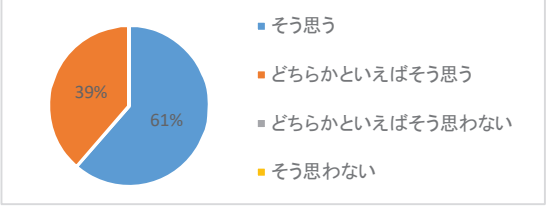
3-3 わかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合(%)
そう思う	24	58.5
どちらかといえばそう思う	17	41.5
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
	41	100



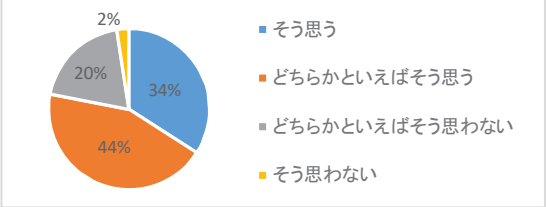
3-4 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合(%)
そう思う	27	65.9
どちらかといえばそう思う	17	41.5
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
	44	107



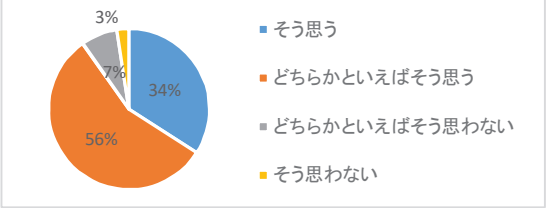
3-5 自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合(%)
そう思う	14	34.1
どちらかといえばそう思う	18	43.9
どちらかといえばそう思わない	8	19.5
そう思わない	1	2.4
	41	100



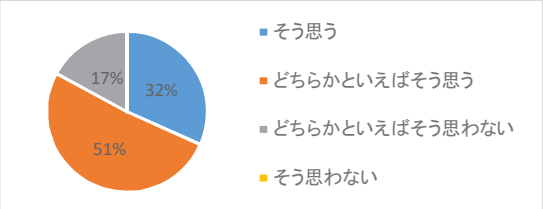
3-6 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合(%)
そう思う	14	34.1
どちらかといえばそう思う	23	56.1
どちらかといえばそう思わない	3	7.3
そう思わない	1	2.4
	41	100



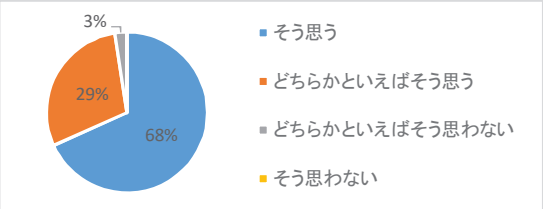
3-7 受講したことによって業務への取り組み方が改善される

	度数	割合(%)
そう思う	13	31.7
どちらかといえばそう思う	21	51.2
どちらかといえばそう思わない	7	17.1
そう思わない	0	0.0
	41	100



3-8 満足できるものだった

	度数	割合(%)
そう思う	28	68.3
どちらかといえばそう思う	12	29.3
どちらかといえばそう思わない	1	2.4
そう思わない	0	0.0
	41	100



4. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- ○ 学生を対象としない業務でも、参考になる点が多かった。
- ○ まさに、生の話をしていただき、勉強になった。
- ○ 教育現場での、現状がわかってよかったと思います。協力体制の中での携わり方が、難しいところがあるなと感じました。
- ○ 学生に悩みが生じてからコミュニケーションを取るのではなく、普段から声かけを心がけて、学生の状態や予兆を察知することが大事だと思いました。
- ○ 教育現場対応の基本について、具体的（実話を取入れ）に、説明を伺えたこと。
- ○ 重要な点が分かりやすいスライドだった。
- ○ 学生支援体制の構築の重要性や危機的状況への対応について、大学職員として働くうえで気を付けるべきことを学ぶことができました。今後の業務に生かすことができる内容であったと思います。
- ○ テキストには書いていない、坪井先生の実際のエピソードの話が面白くためになるものだった。
- ○ 学生支援が必要ということを認識はしていましたが、「大学生は高校生までとは違う」「大学は教育機関であるけれども、研究機関でもある」という思いが割と強くあり、文科省や学生から求められている学生支援がやりすぎではないのかと感じることがありました。しかし、学生を受け入れた以上、責任をもって自立に導くことが必要という先生のお言葉がとてもしっくりきて、自分の中の意識が大きく変わったと思います。大変勉強になりました。ありがとうございました。
- ○ 事務職員の窓口での対応の重要性についてお話しいただいて、勉強になりました。
- ○ 学生支援に取り組む際の心構えを思いだすことができた。
- ○ 教員・事務職員等の垣根を越えて共有できた。
- ○ ケーススタディにより具体的な対応事例を検証することができた点。
- ○ 高専と全く同じようには困難な面もありますが、これからは大学も学生ひとりひとりをケアしていく必要があることを実感しました。また、阿南高専での取り組みをお伺い出来て大変良かったです。
- ○ これまでに経験のなかった学生支援に関する業務の心得について修得でき、有意義な講義を受講することができました。
- ○ 代理で急遽出席しましたが、講師の先生のお話は、業務分野が異なる事務職員にとっても分かりやすいものでした。「人間と人間の信頼関係」は、他の業務においても大切なことだと思いました。
- ○ コロナ禍で非日常な状況が続いているので支援が必要な学生は潜在的に多いと思う。
  学生担当部署ではないが、とても参考になる内容だった。
- ○ 新たな視点での気づきが得られたと思います。
- ○ 講師の具体的な事例が共有され、高専での事例について知見が深まりました。
- ○ 今回はオンラインで受講し、新しい研修スタイルを試行できたことは良かった。
- ○ 普段の業務では知ることがないと思われる情報を得られ、視野を広げることができたと思います。
- ○ 具体的な事例が聞けた点
- ○ 学生支援について、自らを省みるよい機会となりました。
  ありがとうございました。

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

○ オンラインでは、聴講者の発言が聞き取りにくかった。

○ ・通信環境の改善
・講義動画が後で見られる（再生速度を変更できる）状態にする。

○ teamsでの開催の場合は、チャット機能や挙手等、使用できる機能をフルに活用する。

○ オンラインの音声問題。

○ Teamsで参加したが、音声がかなり途切れて聞き取れず消化不良であった。

○ タイムスケジュールが明確ではなかった点だけ、気になりましたが、それ以外は満足のいくものでした。
ありがとうございました。

○ 大学にはそのまま置き換えられる内容ではないように感じました。
学務系の部署でないと知らない環境等あると思いますので、高知大学の前情報があればより高専との対比がし易く、限定して知識を修得できたかなと思います。

○ （坪井先生が要約して伝えてくださいましたが）会場が広く、またマスクを着用していたので、ワークの際の受講者のコメントが聞き取れませんでした。WEBと対面のMixの場合、対面会場には集音マイクのみで、ワイヤレスマイクを使うことはできなかったのか、ということが気になりました。

○ 学生の危機管理に対する教職員の熱意の温度差の解消（一人一人の意識の向上）について、良い取組事例があればご教示いただきたいと思います。

○ 17時終了だと思っていましたが、16時に終わってしまいました。17時まで質疑応答の時間を確保してくれていたのかもしれませんが、終盤かなり省略した個所がありましたので、もう少しゆっくり進行してもよかったかもしれません。

○ 緊急用件が入り途中から受講できませんでした。申し訳ありません。

○ 講義のスピードはもう少し早くても良いと思います。

○ 遠隔で参加したが、対面でのやり取りの対話が明確でなかった点。

ＳＰＯＤ内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：　受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気づくり
講師名：　仲道雅輝（愛媛大学）
実施日：　2020年10月30日（金）
開催校：　徳島工業短期大学
実施形態：対面
参加者数：21名
アンケート回答者数：20名

１．参加者ご自身について

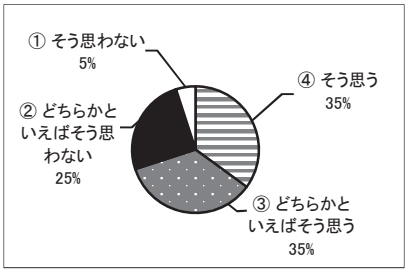
職種

	度数	割合
①　教員	18	90.0
②　職員	2	10.0
③　学生	0	0.0
④　その他	0	0.0
計	20	100.0

２．研修の実施体制について

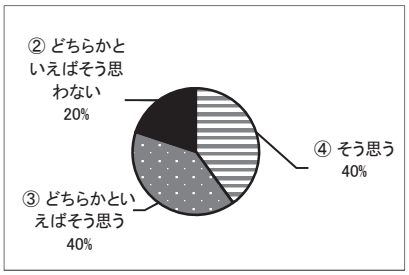
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	35.0
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	5	25.0
① そう思わない	1	5.0
計	20	100.0



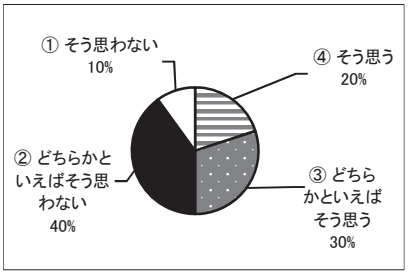
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	8	40.0
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	4	20.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



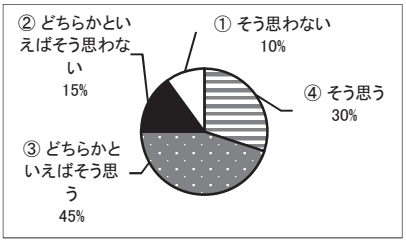
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	20.0
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	8	40.0
① そう思わない	2	10.0
計	20	100.0



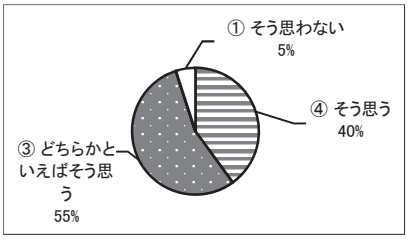
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	6	30.0
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	3	15.0
① そう思わない	2	10.0
計	20	100.0



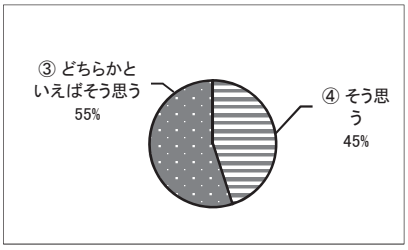
(5)研修会場は快適な環境だった

	度数	割合
④ そう思う	8	40.0
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	1	5.0
計	20	100.0



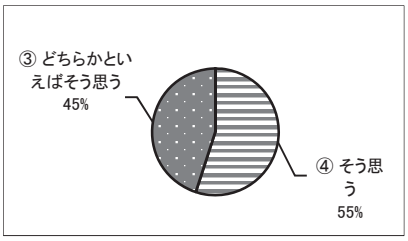
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	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



(7)研修は全体的に満足できるものだった

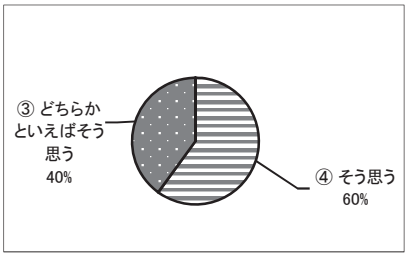
	度数	割合
④ そう思う	11	55.0
③ どちらかといえばそう思う	9	45.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



3．講師及び内容について

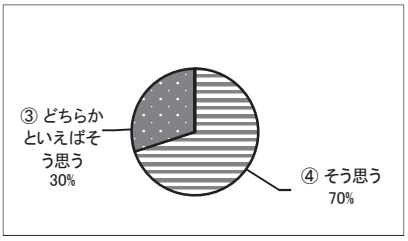
(1)到達目標は明確に示されていた

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



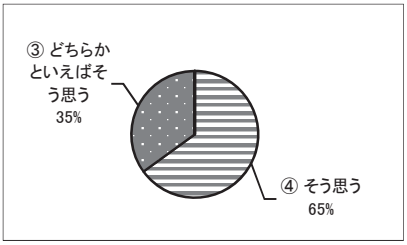
(2)講師の用意した教材はわかりやすかった

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



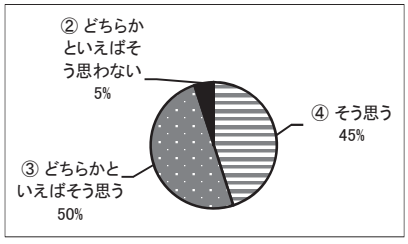
(3)わかりやすい順序ですすめられた

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



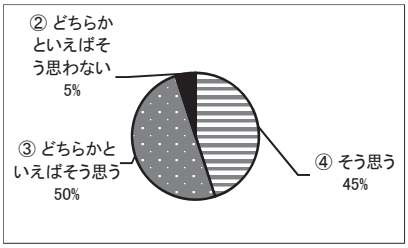
(4)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	9	45.0
③ どちらかといえばそう思う	10	50.0
② どちらかといえばそう思わない	1	5.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



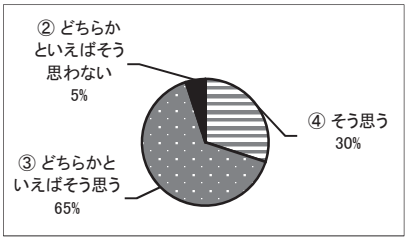
(5)自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	9	45.0
③ どちらかといえばそう思う	10	50.0
② どちらかといえばそう思わない	1	5.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



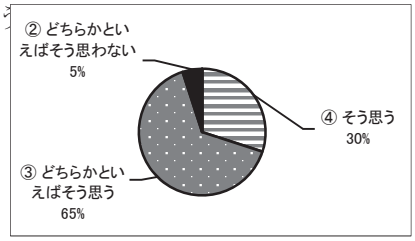
(6)自分に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	6	30.0
③ どちらかといえばそう思う	13	65.0
② どちらかといえばそう思わない	1	5.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



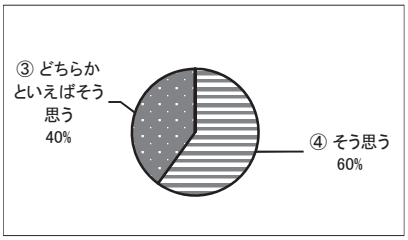
(7)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	6	30.0
③ どちらかといえばそう思う	13	65.0
② どちらかといえばそう思わない	1	5.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



(8)満足できるものだった

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



４．この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

○ 授業の構成を考える時に早速活用させていただける道具を入手できたこと。

○ 授業内で時間を区切ることの有用性がよくわかった。

○ 具体的ですぐに活用できる内容だった。

○ アイスブレイクやグルーピング，時間を区切ることなど具体的なお話が伺えて参考になりました。

○ ・授業の進め方に色々な方法があるのを理解できました。
・学生の意思表示の方法等参考になりました。
・どうしても一方向になりがちなので，今回の研修を参考に取り組みたい。

○ 学生の興味を引き出すのがとっても上手で，楽しく研修を受けることが（受講者）できました。楽しい授業になるための工夫が盛りだくさんでした。私は職員ですが，ＦＤの担当者として教員と共有していきたいと思います。グループやペアで話すことは相手のことを知ることができるのでよかったです。

○ アイスブレイクに関する点。

○ ・改めて授業への導入が大切だと思った。アイスブレイク，ゲーミフィケーション。
・レポートの振り返り，結果の説明。

○ 学生の雰囲気や空気感を観察しながら楽しい講義を心掛けたいです。

○ こういう授業方法があることを知った。しかし時間的制約により実施はなかなか難しい。できるところから改善していきたい。

○ コロナ禍の中大変だったと思いますが，自分以外の先生の話を聴くことができ，対面で参加することができて本当によかったです。ありがとうございました。

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

○ コロナ対策で仕方ないが，グループを作るときもう少し受講生が互いに近づけた方がよいと思った。

ＳＰＯＤ内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：　基礎から学ぶ学習評価法
講師名：　俣野秀典（高知大学）
実施日：　2020年11月10日（火）
開催校：　高知県立大学・高知工科大学
実施形態：遠隔（Zoom）
参加者数：53名
アンケート回答者数：33名

１．参加者ご自身について

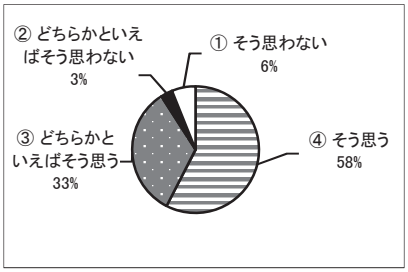
職種

	度数	割合
①　教員	33	100.0
②　職員	0	0.0
③　学生	0	0.0
④　その他	0	0.0
計	33	100.0

２．研修の実施体制について

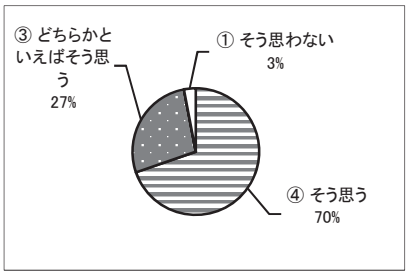
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	19	57.6
③ どちらかといえばそう思う	11	33.3
② どちらかといえばそう思わない	1	3.0
① そう思わない	2	6.1
計	33	100.0



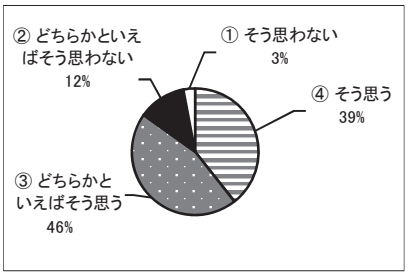
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	23	69.7
③ どちらかといえばそう思う	9	27.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	3.0
計	33	100.0



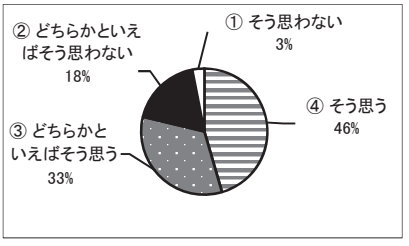
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	13	39.4
③ どちらかといえばそう思う	15	45.5
② どちらかといえばそう思わない	4	12.1
① そう思わない	1	3.0
計	33	100.0



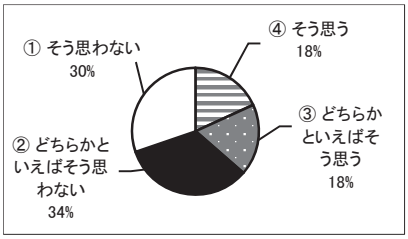
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	15	45.5
③ どちらかといえばそう思う	11	33.3
② どちらかといえばそう思わない	6	18.2
① そう思わない	1	3.0
計	33	100.0



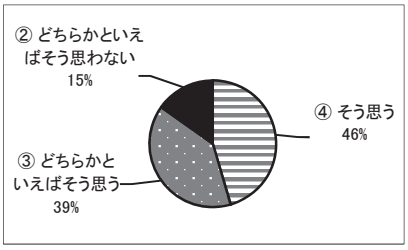
(5)研修会場は快適な環境だった

	度数	割合
④ そう思う	6	18.2
③ どちらかといえばそう思う	6	18.2
② どちらかといえばそう思わない	11	33.3
① そう思わない	10	30.3
計	33	100.0



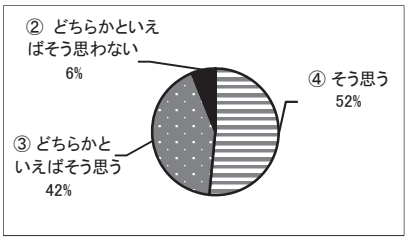
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	15	45.5
③ どちらかといえばそう思う	13	39.4
② どちらかといえばそう思わない	5	15.2
① そう思わない	0	0.0
計	33	100.0



(7)研修は全体的に満足できるものだった

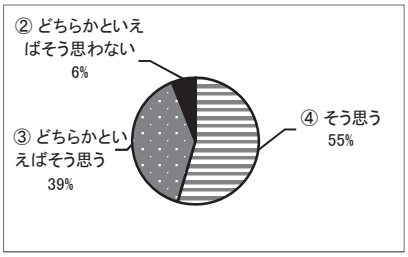
	度数	割合
④ そう思う	17	51.5
③ どちらかといえばそう思う	14	42.4
② どちらかといえばそう思わない	2	6.1
① そう思わない	0	0.0
計	33	100.0



3．講師及び内容について

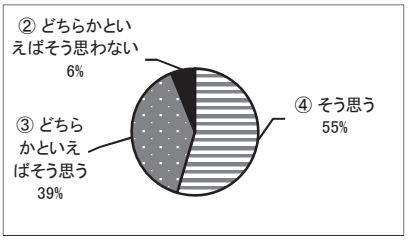
(1)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	18	54.5
③ どちらかといえばそう思う	13	39.4
② どちらかといえばそう思わない	2	6.1
① そう思わない	0	0.0
計	33	100.0



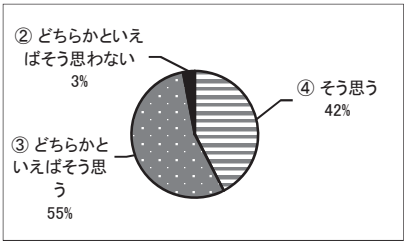
(2)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	18	54.5
③ どちらかといえばそう思う	13	39.4
② どちらかといえばそう思わない	2	6.1
① そう思わない	0	0.0
計	33	100.0



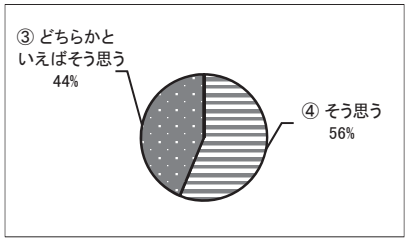
(3)わかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	14	42.4
③ どちらかといえばそう思う	18	54.5
② どちらかといえばそう思わない	1	3.0
① そう思わない	0	0.0
計	33	100.0



(4)講師の言動は学習意欲を高めた

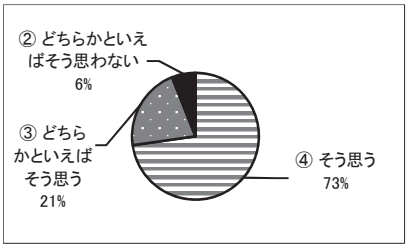
	度数	割合
④ そう思う	18	56.3
③ どちらかといえばそう思う	14	43.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



※1名未回答

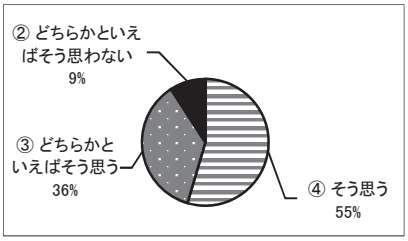
(5)自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	24	72.7
③ どちらかといえばそう思う	7	21.2
② どちらかといえばそう思わない	2	6.1
① そう思わない	0	0.0
計	33	100.0



(6)自分に必要な知識やスキルを身に着けることができた

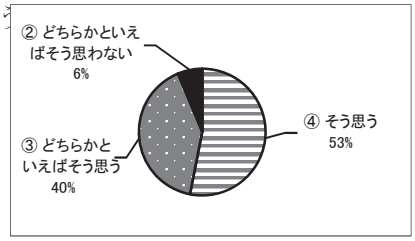
	度数	割合
④ そう思う	18	54.5
③ どちらかといえばそう思う	12	36.4
② どちらかといえばそう思わない	3	9.1
① そう思わない	0	0.0
計	33	100.0



(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

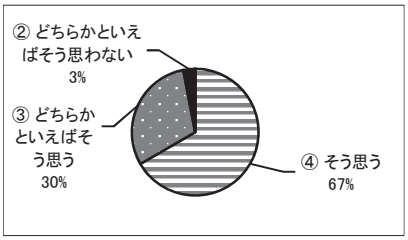
	度数	割合
④ そう思う	17	53.1
③ どちらかといえばそう思う	13	40.6
② どちらかといえばそう思わない	2	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0

※1名未回答



(8)満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	22	66.7
③ どちらかといえばそう思う	10	30.3
② どちらかといえばそう思わない	1	3.0
① そう思わない	0	0.0
計	33	100.0



４．この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

○ 言葉は知っていたが、ルーブリックをきちんと理解できたこと。

○ 作成の方法を知ることができた。

○ 俣野先生ご自身のご経験を踏まえながら内容を網羅しながらも、「小さくゆっくり始める」や「（学生のポテンシャルに）制限をかけることではない」というこまやかなお心遣いに強く背中を押される思いがいたしました。このような方といっしょにお仕事をしたい（ひいては自分自身がそのような存在でありたい）と感じさせられました。

○ ルーブリックの基本が理解できたこと、授業での進め方を理解できました。

○ ルーブリック評価については、知っていたがより理解を深めることができた。
具体的に自分自身が活用してみないといけないと実感した。

○ 現在使用しているルーブリックの改善点が見えた。

○ 今回は説明を聞くことが中心で、初心者にはちょうどよかった。
無理せず、「小さくゆっくりはじめる」ことが大切と分かった。

○ ルーブリックがどのようなものか知ることができたこと。実際に作成してみることができたこと。

○ 出張のため、途中までの参加になってしまい申し訳ありませんでした。
講義内容や資料等を参考にルーブリック評価を活用していきたいと考えております。

○ ルーブリックの作り方が，ある程度理解できた。

○ ルーブリック作成の考え方が分かり、使ってみようと思えた。

○ ルーブリックがどのようなものか理解することができ、実際の活用方法も理解でき、受講して良かったです。

○ 評価がしやすくなるかな？？と思われるところ。

○ ルーブリックとは、教員が示すものだとばかり思っていましたが、先生のお話を拝聴し学生にも考えさせることもできるということが理解できました。また、具体的にどのように使ったらいいかを考える機会にもなってよかったと思います。ありがとうございました。

○ 小さなことから始められる例を、いくつか提示していただけ、やってみようという気になった。

○ ルーブリック導入の具体的方法がわかった。

○ 学生の学びのペースメーカーにもなるという気づき
学生に参加してもらって評価するという視点は
医療の現場に患者参加を促進してもらおうという流れと同じだと感じた。

○ 評価規準と評価基準とは何かが分かった。また、評価基準のサンプルをいろいろ提示いただき参考になると思った。

○ レポート評価が学生さんにもわかりやすく、教員にも手間を省くことができると知れたことが、一番の収穫でした。

○ ルーブリックが学生にもたらす利点、教員サイドにもたらす利点について、理解できました。ルーブリックの具体例を示していただきながらの説明で、具体的にどのように作成していけばよいか、手掛かりをえることができました。また、シラバスの授業の目標の立て方、シラバスでルーブリックの評価規準を学生と共有することなど、検討していく必要があることがわかり、役立てていきたいと思います。ありがとうございます。

○ ルーブリックを取り入れることで、学生と教員の共通理解のもと、課題に取り組み、評価できること。
複数教員で評価する授業も、評価点がより明確になり、やりやすい。

○ 自身の評価基準の曖昧さ、不足部分について改めて認識できました。今後、学びを深め、このツールを用いて自分の評価基準を作成したいと思いました。貴重なご講義ありがとうございました。

○ 科目ルーブリックではなく、課題ルーブリックから取り組むなど、教員の作業プロセスが理解できたこと。
また、ルーブリックを作りっぱなしではなく、フォローアップとしてのペアモデレーションなどの教員の協同学習の必要がわかったこと。

○ お世話になりました。ありがとうございました。

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

○ Zoomの事前設定(グループワークのセッション)、通信環境の改善(2回おちた)

○ やはり、学期中は授業や学生対応に忙殺されてしまいますし、そこにこそ注力したいと考えています。非常に有意義な企画でしたので、春や夏などの長期休暇を利用した研修でしたら、わたし自身を含め、より多くの方が余裕をもって参加できるのではと愚考しております。
どうかご検討のほど、よろしくお願い申し上げます。

○ インターネット環境が不安定です。インターネット環境が不安定する数を越える場合には、一部の参加者を大教室で視聴してもらうようにしてはどうでしょうか。ご検討くださいますようお願いいたします。

○ ルーブリック評価にも問題がある点を説明して欲しかった。
他大だがルーブリックの評価に全く当てはまらなかった学生が傷ついて、授業に出られなくなった事例などもあるので、使用の注意点を聞きたかった。

○ 通信状態

○ 通信環境、zoomの設定については、グループワークができる設定と、講師のマイクの音が大きすぎたので事前に確認して調整していただきたかった。配付資料をメールボックスに入れた時点で連絡が欲しかった。

○ 私のパソコンの問題かも知れませんが，１時間３０分経過したあたりから，画面が全く見えなくなって，声しか聞こえなくなってしまいました。

○ リアルタイムでのオンライン講義の場合、通信状況の影響を受ける為、環境設定等に配慮しなければならないなと思いました。

○ グループワークができなかったのは残念でした。昼から仕事があり、最後まで出られなかったので、それも残念ではありました・・。

○ 講師の先生のご都合に合わせているのだとは思いますが、研修の開始時間が授業時間の途中からとなると参加することが難しくなります。今回は講師の先生が途中参加でも構わないと言ってくださったので参加することはできますが、できれば時間がこちらに合わせていただければ嬉しいです。
また、教員が授業期間内にしか大学にいないなどの不都合もあるのかもしれませんが、できれば授業がない期間でしていただけたらより多くの教員が参加させていただくことができると思います。Zoomを使うことで遠隔でも可能ならばなおさらそう思います。例えば、9月末（授業開始前なのでたいていの教員はいると思います）、12月冬休み開始時（16日ごろ）です。
以上の点、検討していただけると嬉しいです。

○ 一部の教員が取り組もうとしても難しいことが多い。多くの教員が参加しないといけないと思う。

○ インターネットを安定させる
インフラを整備するための人員が不足しているように感じる。

○ 今回の研修の続きがあるとよいなと思います。実際に小さいところからルーブリックを試みて、その後に、先生の講義の続きがあるとよいかなと思いました。

○ 学内ネットワークの安定

○ 通信状況の安定性を確保し、多様な研修形態を活用できるよう、ICT技術支援が必要。

ＳＰＯＤ内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：　やってみよう！テキストマイニング

講師名：　塩川奈々美（徳島大学）

実施日：　2020年11月17日（火）

開催校：　高知学園大学・高知学園短期大学・高知リハビリテーション専門職大学

実施形態：対面

参加者数：80名

アンケート回答者数：76名

１．参加者ご自身について

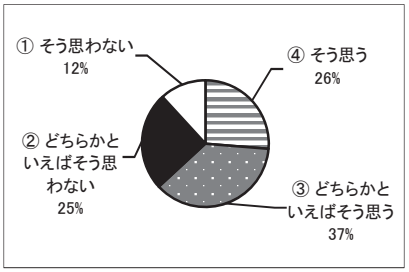
職種

	度数	割合
①　教員	73	96.1
②　職員	3	3.9
③　学生	0	0.0
④　その他	0	0.0
計	76	100.0

２．研修の実施体制について

(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

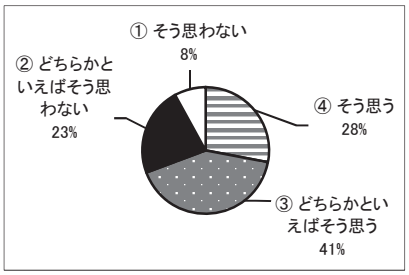
	度数	割合
④ そう思う	20	26.3
③ どちらかといえばそう思う	28	36.8
② どちらかといえばそう思わない	19	25.0
① そう思わない	9	11.8
計	76	100.0



(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

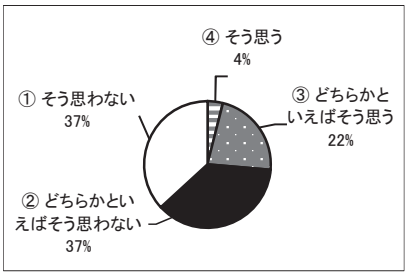
	度数	割合
④ そう思う	21	28.0
③ どちらかといえばそう思う	31	41.3
② どちらかといえばそう思わない	17	22.7
① そう思わない	6	8.0
計	75	100.0

※１名未回答



(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

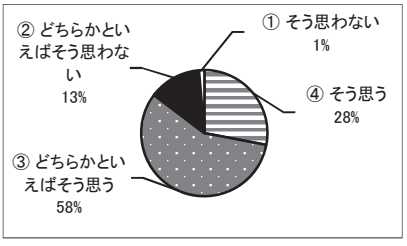
	度数	割合
④ そう思う	3	3.9
③ どちらかといえばそう思う	17	22.4
② どちらかといえばそう思わない	28	36.8
① そう思わない	28	36.8
計	76	100.0



(4)研修の実施時期は適当だった

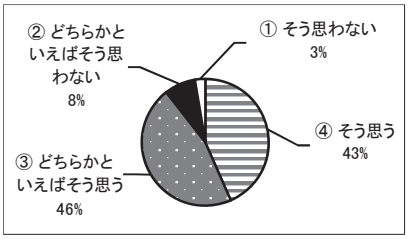
	度数	割合
④ そう思う	21	28.0
③ どちらかといえばそう思う	43	57.3
② どちらかといえばそう思わない	10	13.3
① そう思わない	1	1.3
計	75	100.0

※１名未回答



(5)研修会場は快適な環境だった

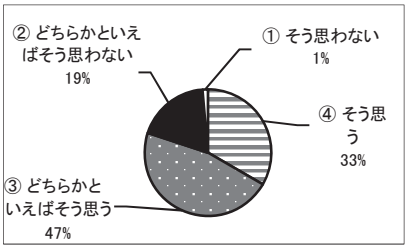
	度数	割合
④ そう思う	33	43.4
③ どちらかといえばそう思う	35	46.1
② どちらかといえばそう思わない	6	7.9
① そう思わない	2	2.6
計	76	100.0



(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

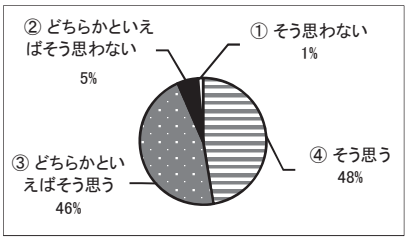
	度数	割合
④ そう思う	25	33.3
③ どちらかといえばそう思う	35	46.7
② どちらかといえばそう思わない	14	18.7
① そう思わない	1	1.3
計	75	100.0

※１名未回答



(7)研修は全体的に満足できるものだった

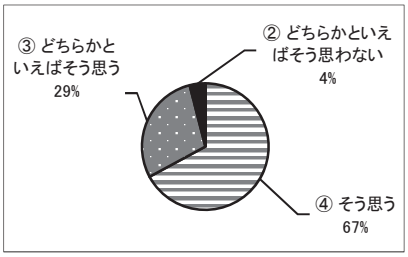
	度数	割合
④ そう思う	36	47.4
③ どちらかといえばそう思う	35	46.1
② どちらかといえばそう思わない	4	5.3
① そう思わない	1	1.3
計	76	100.0



３．講師及び内容について

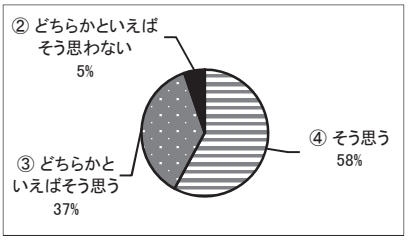
(1)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	51	67.1
③ どちらかといえばそう思う	22	28.9
② どちらかといえばそう思わない	3	3.9
① そう思わない	0	0.0
計	76	100.0



(2)講師の用意した教材はわかりやすかった

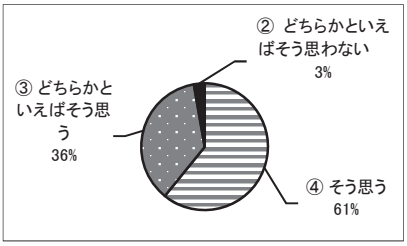
	度数	割合
④ そう思う	44	57.9
③ どちらかといえばそう思う	28	36.8
② どちらかといえばそう思わない	4	5.3
① そう思わない	0	0.0
計	76	100.0



(3)わかりやすい順序ですすめられた

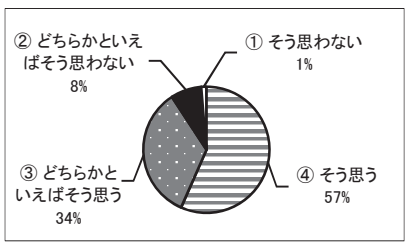
	度数	割合
④ そう思う	45	60.8
③ どちらかといえばそう思う	27	36.5
② どちらかといえばそう思わない	2	2.7
① そう思わない	0	0.0
計	74	100.0

※２名未回答



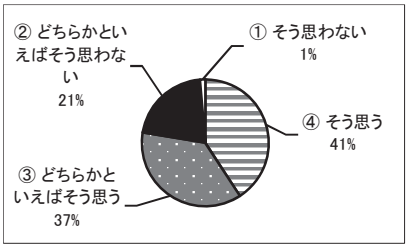
(4)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	43	56.6
③ どちらかといえばそう思う	26	34.2
② どちらかといえばそう思わない	6	7.9
① そう思わない	1	1.3
計	76	100.0



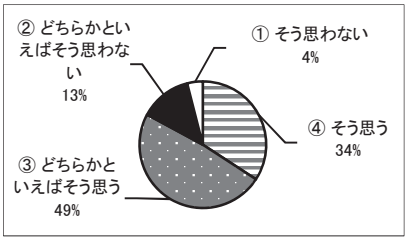
(5)自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	31	40.8
③ どちらかといえばそう思う	28	36.8
② どちらかといえばそう思わない	16	21.1
① そう思わない	1	1.3
計	76	100.0



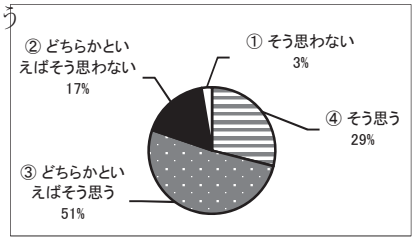
(6)自分に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	26	34.2
③ どちらかといえばそう思う	37	48.7
② どちらかといえばそう思わない	10	13.2
① そう思わない	3	3.9
計	76	100.0



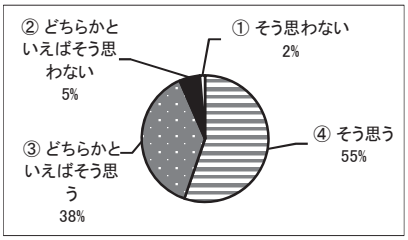
(7)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	22	28.9
③ どちらかといえばそう思う	39	51.3
② どちらかといえばそう思わない	13	17.1
① そう思わない	2	2.6
計	76	100.0



(8)満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	42	55.3
③ どちらかといえばそう思う	29	38.2
② どちらかといえばそう思わない	4	5.3
① そう思わない	1	1.3
計	76	100.0



４．この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

○ 今まで知らないことだったので，知ることができて良かったです。

○ アンケートを使って分析する研究をしているため，今回の研修会は非常に役に立った。

○ テキストマイニングは未経験だったので，経験として良かった。
業務上でも必要になる手法だと思うので，今後勉強する必要がある。

○ KH Corderによるテキストマイニング，改めて大変便利なものだと思いました。
今回時間が限られていたのが残念で，詳細な分析方法や分析結果から得られたことをどう読み取るのかについて，もっとお聞きしたいと思いました。
今後機会がありましたら，ぜひまた勉強させてください。
本日は大変有意義な講演ありがとうございました。

○ 質的研究を見直すことができた。進歩していた。

○ １つの技法として使用できることがわかった。

○ 学生のレポートをテキストマイニングで評価できないかと考えていましたが，できないことが解って良かったです。

○ KH Corderを使用してみたいと思える程良かった。

○ 知らないことも多く新たな学びとなった。ありがとうございました。

○ KH Corderを知ることができ，今後の研究に活かせそうです。

○ KH Corderを知ることができた。

○ テキストマイニングの使い方がわかったこと。

○ 長さもちょうどでした。先生のお話も分かりやすかったです。
今後の事務，研究に活かしたいと思いました。

○ 少数意見を拾っていくこと等，どのようにコード化するのかが分かり，次につなげることが出来ると思った。ありがとうございました。

○ 理解度の異なる参加者にうまく対処されながらの研修だったと思います。ありがとうございました。
○ 自分の知らない分析方法を知ることができた。

○ KH Corderを知ることができ，今後の研究内容の幅が広がりそうです。

○ 質的研究の理解を深めることが出来ました。

○ テキストマイニングという言葉すら知らなかったのですが，グループワークを通してとても勉強になりました。

○ 質的データの解析方法を改めて学ぶことができた。

○ 違和感があったことも否めないが，コーダーについては積極的に使用したく思っている。

○ 使ったことはなかったけれど，新たな知識を得ることができました。

○ テキストマイニングの方法について，以前から関心があったが，研修を受ける機会がなく十分な知識を持っていなかった。
今回研修を受けることで知識を身につけることができた。

○ アンケート，文章を授業でとる時にぜひ使ってみたいと思った。

○ 今後の研究や学生指導（卒業研究）に活用してみたい。

○ 詳細資料と丁寧なご説明をありがとうございました。

○ グループワークがありよかった。

○ テキストマイニングがどういうものか，少し理解できました。
もともと興味があったのですが，なかなか自分で勉強するまでにはならなかったので…。

○ 質的データをまとめるのにとても有意義でした。パソコンでの処理という新しい気づきでした。

○ 新しいことがたくさん勉強出来ました。ありがとうございます。

○ 研究手法として役立てることのできる内容であり，良かったです。

○ テキストマイニングの概要を学ぶことが出来，勉強になりました。ありがとうございました。

○ 全く知らなったので勉強になりましたが，活用方法がまだ浮かびません。

○ 目から鱗でした。ありがとうございました。

○ 未経験の新しい分析法を知ることができました。

○ 研修内容が具体的で自分の業務にすぐに活かすことが出来るもので良かった。

○ これまでエクセルを使って手作業で整理していたので，今後は活用していきたいと思いました。

○ テキスト分析のポイントをどこに置けばよいのかその視点を示していただき，とても参考になった。
講師の先生も計画変更で大変だったと思うが，とても丁寧に説明してくださった。
これからも色々なプログラムに参加したいと思います。

○ アンケート分析を予定していたので，大変参考になった。
本日はありがとうございました。

○ 貴重な研修の場を設けていただき，ありがとうございました。私自身が詳しくなかったので，理解がなかなか追いつかずでした。また機会があればぜひお聴きしたいと感じました。ありがとうございました。

○ KH Corderの使い方について理解できました。
わかりやすかった。（テキストマイニングについては全く知らなかった。）

○ 考え方として参加できて良かった。

○ あまり経験のない知識でしたので，知見として新鮮でした。

○ 多くのデータを持っているため，今後の研究に活かせると思う。

○ コロナ禍の状況の中で，この研修が実施できたことを嬉しく思います。吉村先生をはじめ関係の方々のご尽力に感謝いたします。

○ 新しいことを知ることができて良かったです。
自分の職務には関係ありませんが，こういうものがあるということを知ることが出来ただけでも良かったと思います。

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

○ 知らない分野だったので，最初は理解しにくい部分がありました。

○ パソコンを使用できる環境で行うべきであった。

○ パソコンの用意。持参させてもよかったのでは。

○ 講師が話している時に私語が聞こえ不快だった。意識を持って参加してほしい。

○ パソコンが活用できるとより効果的であると思いました。

○ KH Corderの内容が少し短かったですので，もう少し聞きたかったです。

○ 事前学習をしてもっと理解力が向上するように，今回のワークがどういった項目に必要だったのか（このワークでどういう能力を付けてほしいのか）の説明もほしかった。

○ 時間配分に改善が必要。もっとしぼった内容にしてみたらよいのでは。

○ 時間配分について，もっとKH Corderの使い方に時間をかけてゆっくりと詳細に学びたかったです。特に言葉の意味の説明，どんなふうに利用できるのか…。
KH Corderの話から早口で，説明の意味がわかりづらかったです。
→個人的にはもう少しここに絞っての講義がよかったです。

○ PCを使って実際にワークをして学びたいと思いました。準備が大変ですね…。

○ KH Corderの実践的な利用法の研修会をパソコン室などでやっていただければ嬉しいです。

○ PCを使いたかったです。

○ KH Coderについては，パソコン使用で体験したかった。体験することでそのソフトの良さがより理解できたのではと思いました。

○ コロナ感染が落ち着くしかないと思います。

○ 途中で休憩がほしかったです。

ＳＰＯＤ内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：　事例から考えるハラスメント
講師名：　吉田一惠（愛媛大学）
実施日：　2020年11月19日（木）
開催校：　香川高等専門学校
実施形態：対面（一部Teams受講）
参加者数：24名
アンケート回答者数：24名

１．参加者ご自身について

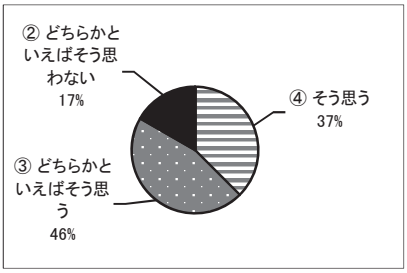
職種

	度数	割合
①　教員	6	25.0
②　職員	18	75.0
③　学生	0	0.0
④　その他	0	0.0
計	24	100.0

２．研修の実施体制について

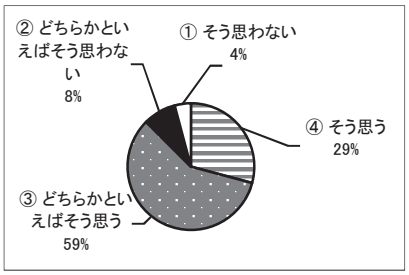
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	9	37.5
③ どちらかといえばそう思う	11	45.8
② どちらかといえばそう思わない	4	16.7
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



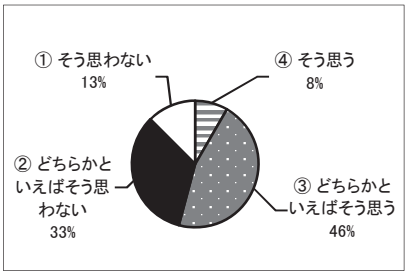
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	29.2
③ どちらかといえばそう思う	14	58.3
② どちらかといえばそう思わない	2	8.3
① そう思わない	1	4.2
計	24	100.0



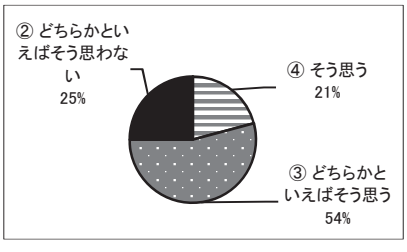
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	8.3
③ どちらかといえばそう思う	11	45.8
② どちらかといえばそう思わない	8	33.3
① そう思わない	3	12.5
計	24	100.0



(4)研修の実施時期は適当だった

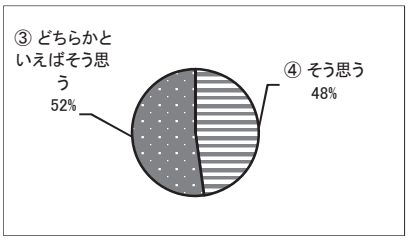
	度数	割合
④ そう思う	5	20.8
③ どちらかといえばそう思う	13	54.2
② どちらかといえばそう思わない	6	25.0
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



(5)研修会場は快適な環境だった

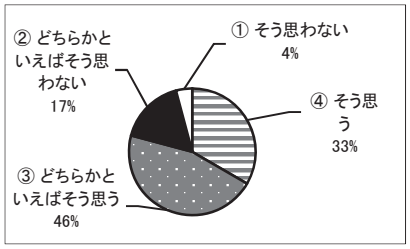
	度数	割合
④ そう思う	11	47.8
③ どちらかといえばそう思う	12	52.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	23	100.0

※1名未回答



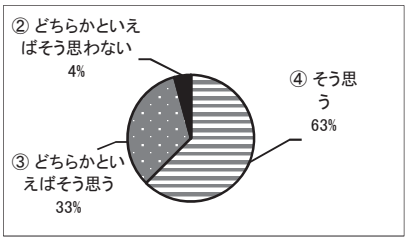
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	8	33.3
③ どちらかといえばそう思う	11	45.8
② どちらかといえばそう思わない	4	16.7
① そう思わない	1	4.2
計	24	100.0



(7)研修は全体的に満足できるものだった

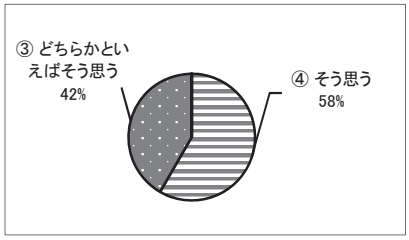
	度数	割合
④ そう思う	15	62.5
③ どちらかといえばそう思う	8	33.3
② どちらかといえばそう思わない	1	4.2
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



3．講師及び内容について

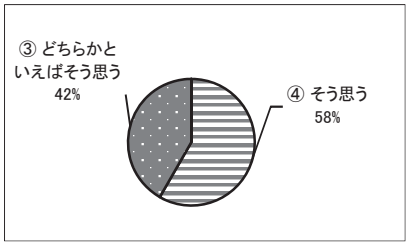
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	14	58.3
③ どちらかといえばそう思う	10	41.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



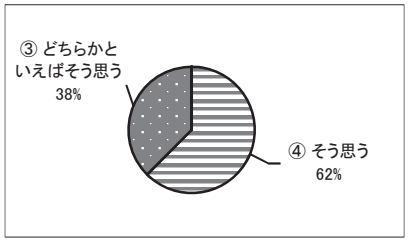
(2)わかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	14	58.3
③ どちらかといえばそう思う	10	41.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



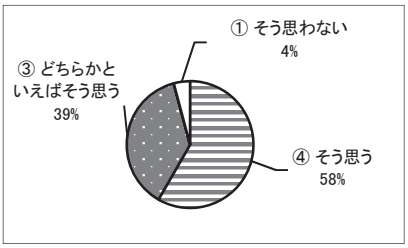
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

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



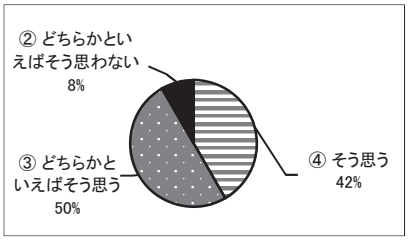
(4)自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	14	58.3
③ どちらかといえばそう思う	9	37.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	4.2
計	24	100.0



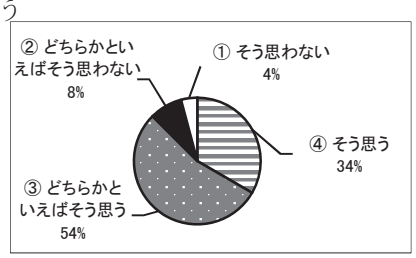
(5)自分に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	10	41.7
③ どちらかといえばそう思う	12	50.0
② どちらかといえばそう思わない	2	8.3
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



(6)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

	度数	割合
④ そう思う	8	33.3
③ どちらかといえばそう思う	13	54.2
② どちらかといえばそう思わない	2	8.3
① そう思わない	1	4.2
計	24	100.0



４．この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

○ 事業主にハラスメント対応が義務化され，対応について苦慮していた点が多数あり，今回の研修内容を参考に考え，対応できると思う。

○ いろいろな事例を挙げてくださったので，危機感や理解度を一層深められた。

○ 何がハラスメントになるのかが理解できたところ。

○ 多数のハラスメント事例を用いて説明していただいたため，身の回りに起こる人間関係等にあてはめ，分かりやすく考えることができた。

○ とても勉強になりました。ありがとうございます。

○ 目から鱗が落ちる内容であった。特に裁判所の判断の根拠が分かって興味深かった。

○ ケーススタディでグループワークの際，他の人の意見が自分にない視点で面白いと思いました。内容も参考になりました。

○ 初任者研修以来受けていなかったハラスメントについて，再度学ぶことが出来た。

○ コロナ禍での研修の一つのあり方を会場設営から学ぶことが出来た。

○ 「自分には関係ない」ではなく，自分がハラスメントを起こさないのはもちろん，身近に起こったときにどう対応するかという意識を常に持つことが大切だと感じることができた。

○ ハラスメントについて，再認識した。

○ 学校内で様々なハラスメントが行われているのを知り，自身の職務に活かせられると思いました。

○ 自分に足りない部分がよくわかった。ありがとうございました。

○ 裁判所と学校の対応が異なる（対処が違う）ということを知ることが出来た。身近な例を知ることで危機感が出来て良かった。

○ ハラスメントに対して基礎的な知識を得るとともに，裁判との違いについて知ることができた。

○ 裁判の判例をもとにグループでディスカッションを行うのが良かった。

○ 今一度，モラルが向上したように思う。

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

○ コロナ対応の中，いろいろ配慮し，対面にて開催していただき，ありがとうございました。

○ もう少しグループワークの時間が欲しかったかなと思います。

○ 高専寄りの話が欲しかった。未成年（15～18才）高専にも学生指導がある。

○ 前半のパワーポイントを半分くらいの時間にして，後半の事例の事件について，多く時間をとった方がいいと思いました。

○ 評議中はよくわからないので音声は通じたままにし，他の資料とかが見られるように画面には工夫があってもよいと感じた。（私はTeamsで見ていました。）

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

○ ハラスメント対応の基礎知識等

○ 業務における基礎的知識（公文書作成やハラスメント等の理解）

○ 表現力，コミュニケーション力

○ 課内または係内の業務配分の考え方，部下への指導方法のポイント。

○ ＰＣスキル（Ｅｘｃｅｌのマクロ，zoom等オンライン通信，カメラやマイク，レーザーポインターやプロジェクターなど音響映像機器への慣れ）

○ 学生を思いやる気持ち，感じ取る力。

○ 契約等締結に関するもの。

○ 社会状況にアンテナを張る力。思いこまず，柔軟にものを見る力。

○ 情報分析能力。

○ 研修。

○ ハラスメントの種類と事例内容等の知識。

○ 病院の専門知識。

○ 一般常識，問題が起きたときに解決するべき本質を見極めること。

○ コーチング，アンガーマネジメント。

○ ハラスメントの定義，予防対策。

○ プレゼン能力。

○ 遠隔授業のスキル。

○ 訴訟に関しての知識。

ＳＰＯＤ内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：　ティーチング・ポートフォリオ入門～教育実践のリフレクション～
講師名：　小林直人（愛媛大学）
実施日：　2020年11月25日（水）
開催校：　聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部
実施形態：遠隔（Zoom）
参加者数：65名
アンケート回答者数：58名

１．参加者ご自身について

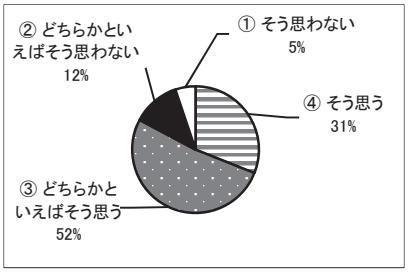
職種

	度数	割合
①　教員	58	100.0
②　職員	0	0.0
③　学生	0	0.0
④　その他	0	0.0
計	58	100.0

２．研修の実施体制について

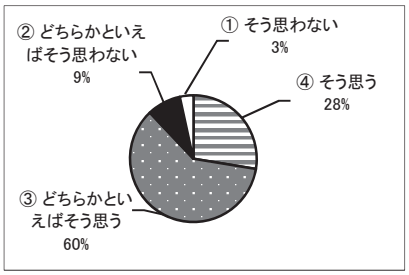
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	18	31.0
③ どちらかといえばそう思う	30	51.7
② どちらかといえばそう思わない	7	12.1
① そう思わない	3	5.2
計	58	100.0



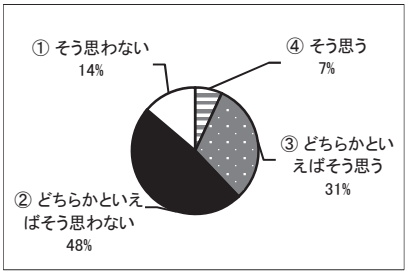
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	16	27.6
③ どちらかといえばそう思う	35	60.3
② どちらかといえばそう思わない	5	8.6
① そう思わない	2	3.4
計	58	100.0



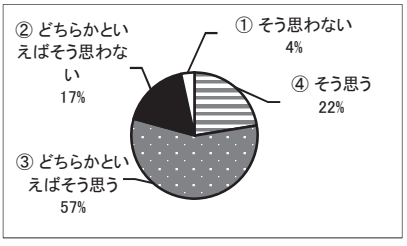
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	6.9
③ どちらかといえばそう思う	18	31.0
② どちらかといえばそう思わない	28	48.3
① そう思わない	8	13.8
計	58	100.0



(4)研修の実施時期は適当だった

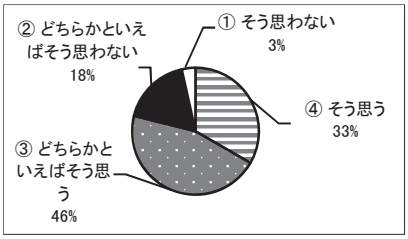
	度数	割合
④ そう思う	13	22.4
③ どちらかといえばそう思う	33	56.9
② どちらかといえばそう思わない	10	17.2
① そう思わない	2	3.4
計	58	100.0



(5)研修会場は快適な環境だった

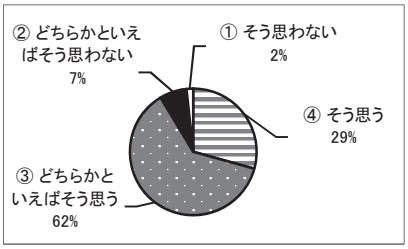
	度数	割合
④ そう思う	19	33.3
③ どちらかといえばそう思う	26	45.6
② どちらかといえばそう思わない	10	17.5
① そう思わない	2	3.5
計	57	100.0

※1名未回答



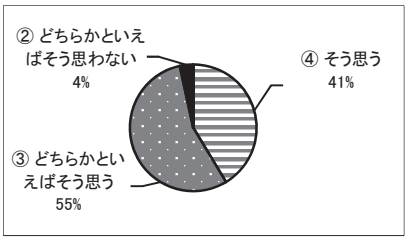
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	17	29.3
③ どちらかといえばそう思う	36	62.1
② どちらかといえばそう思わない	4	6.9
① そう思わない	1	1.7
計	58	100.0



(7)研修は全体的に満足できるものだった

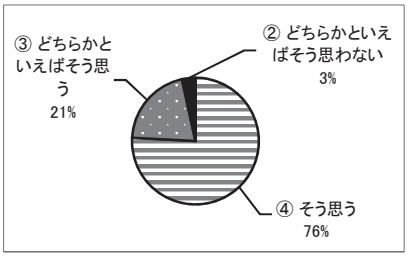
	度数	割合
④ そう思う	24	41.4
③ どちらかといえばそう思う	32	55.2
② どちらかといえばそう思わない	2	3.4
① そう思わない	0	0.0
計	58	100.0



3．講師及び内容について

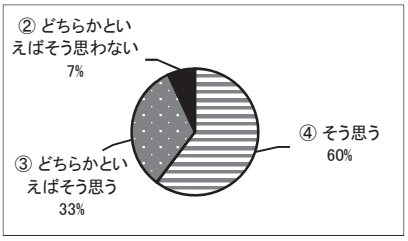
(1)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	44	75.9
③ どちらかといえばそう思う	12	20.7
② どちらかといえばそう思わない	2	3.4
① そう思わない	0	0.0
計	58	100.0



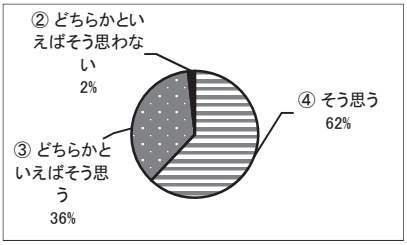
(2)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	35	60.3
③ どちらかといえばそう思う	19	32.8
② どちらかといえばそう思わない	4	6.9
① そう思わない	0	0.0
計	58	100.0



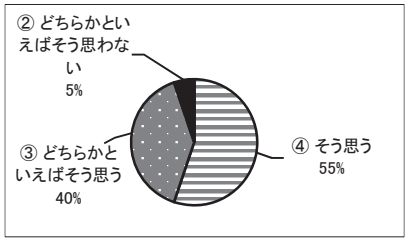
(3)わかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	36	62.1
③ どちらかといえばそう思う	21	36.2
② どちらかといえばそう思わない	1	1.7
① そう思わない	0	0.0
計	58	100.0



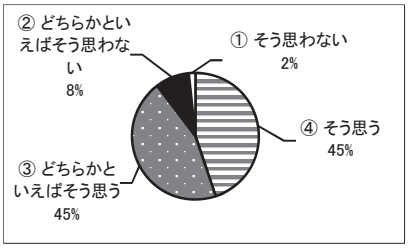
(4)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	32	55.2
③ どちらかといえばそう思う	23	39.7
② どちらかといえばそう思わない	3	5.2
① そう思わない	0	0.0
計	58	100.0



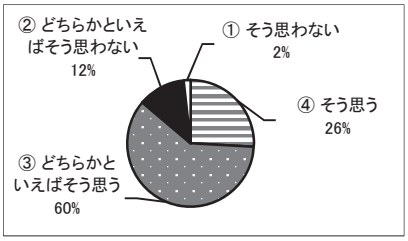
(5)自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	26	44.8
③ どちらかといえばそう思う	26	44.8
② どちらかといえばそう思わない	5	8.6
① そう思わない	1	1.7
計	58	100.0



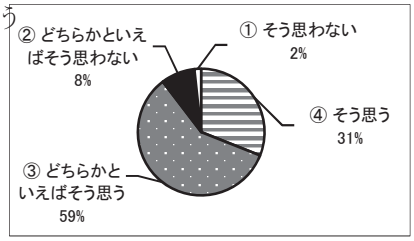
(6)自分に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	15	25.9
③ どちらかといえばそう思う	35	60.3
② どちらかといえばそう思わない	7	12.1
① そう思わない	1	1.7
計	58	100.0



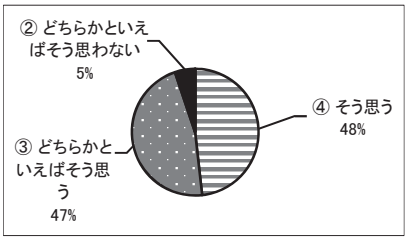
(7)受講したことによって業務への取り組み方が改改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	18	31.0
③ どちらかといえばそう思う	34	58.6
② どちらかといえばそう思わない	5	8.6
① そう思わない	1	1.7
計	58	100.0



(8)満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	28	48.3
③ どちらかといえばそう思う	27	46.6
② どちらかといえばそう思わない	3	5.2
① そう思わない	0	0.0
計	58	100.0



４．この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

○ 時間的に余裕があれば，自らを振り返る良い機会になったと思う。

○ 今年度はコロナでイレギュラーなことが多い中，参考になった。

○ リフレクションする機会を得られたこと。

○ ティーチングポートフォリオの多様（省察，研究と教育の統合など）な機能に関して知識を増やすことができた点。

○ 日々の疲れを言い訳にできない点を思い起こさせていただきました。ありがとうございました。

○ ポートフォリオを作ることで，自分自身を見つめる機会になったと思います。
しかし，教育と研究をリンクさせることは難しいです。

○ コロナ禍の愛媛大学の工夫，学生の質問の違い等，他大学の事を知ることができたこと。

○ ティーチングポートフォリオという言葉は知っていたが，詳細まで理解できていなかったことが今回の研修で分かった。
また，ポートフォリオの書き方も知ることができたので，この手法・考え方を基に少し作成してみたいと思った。
難しく考える部分は多々あるが，参考図書等も用いて考えてみたい。

○ ポートフォリオとして書いてはいないが，その考え方で教育や研修の内容を構築できていることが分かった。
ポートフォリオの概念が理解できた。
ありがとうございました。

○ 以前に作成したものと振り返って，現時点での教育・研究について考えることができた。

○ ティーチング・ポートフォリオについては，以前研修を受けたことがあったが，改めてティーチング・ポートフォリオについて理解できた。
自己について内省できる良い機会となった。

○ 先生の例を示していただいたので，理解しやすかったです。ありがとうございました。

○ 授業の振り返りができた。初心に戻れた。

○ 自己の理念やこれまでの足跡を残すのに役立ち，人生のまとめに活用できる。（退職前なので）

○ 思考を柔軟にする練習ができた。

○ 哲学的に自分の人生を考えることがない人々がいらっしゃるのを知って驚きました。（良かった）

○ 普段振り返ることのない自身の教育や研究の理念について考える時間をいただけたこと。

○ ティーチング・ポートフォリオの意義について深く学ぶことができた。また，ティーチング・ポートフォリオにおけるエビデンスの重要性についても理解することができた。

○ 自身の能力を振り返ることのできる有意義な研修でした。ありがとうございました。

○ ポートフォリオの具体的な方法が理解できた。

○ 授業を行う上で自分がどんな理念を持って教えているのかを言語化する機会があり，良かった。

○ ポートフォリオ作成の要点がよく分かった。

○ 自分自身のポートフォリオ作成の理解には役立った。

○ 日々の教育を振り返るきっかけになった。
学生の立場（学生のラーニング・ポートフォリオ）と重ねられることを気づかせていただけた。

○ 自己分析の必要性を再認識することができて良かった。

○ 「ポートフォリオ」が身近になった。もっと難しいものと考えていたがツールとしてやるべきものだと考えることができた。
全学的に提出を求められるかどうかわからないが，自らティーチング・ポートフォリオを作成してみたいと思う。

○ 教員のためのポートフォリオを作成する為に自己省察し，教員としての原点に立ち返ることが出来た。

○ 自分自身を客観的に振り返る方法を知ることが出来た。
実習授業の評価の参考になりました。

○ シラバスに反映できる。
明日からの授業に活かせる。
改めて理念を確認しようと思いました。

○ 自分の研究を進めていくうえでのポートフォリオの組み立て方がわかった。

○ ティーチング・ポートフォリオについてその大切さと多様な方法を学んだ。

○ 曖昧な点がクリアになった。
ポートフォリオは学生のためにあると思っていたが，教員のためにあることも知った。
ありがとうございました。

○ 自分の研究者としての姿勢を改める必要性を感じました。

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

○ Zoom利用なら，研究室から受講を基本，難しい場合は会議室から受講可にしてほしいです。Zoomに慣れるきっかけにもなると思います。また，子供の体調不良等で欠席の場合も自宅からZoomで受講可となることを希望します。

○ 具体物をもっと拝見したかったです。

○ ・研修会場の分割や，その告知をもう少し早く決断・詳細告知していただきたかった。
・最終的な実施方法については，良かったと思われる。

○ 時間を短くしてほしい。

○ 学生向けのポートフォリオ作成についてもう少し深く知りたかった。

○ 室内の空調管理

ＳＰＯＤ内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：　学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？

講師名：　塩崎俊彦（高知大学）

実施日：　2020年11月25日（水）

開催校：　新居浜工業高等専門学校

実施形態：遠隔

参加者数：50名

アンケート回答者数：31名

１．参加者ご自身について

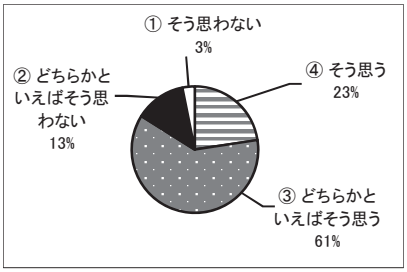
職種

	度数	割合
①　教員	31	100.0
②　職員	0	0.0
③　学生	0	0.0
④　その他	0	0.0
計	31	100.0

２．研修の実施体制について

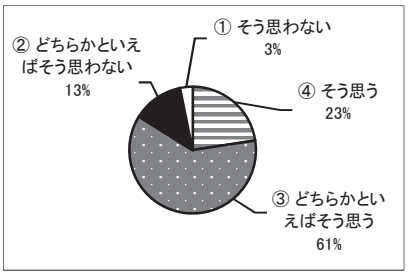
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	22.6
③ どちらかといえばそう思う	19	61.3
② どちらかといえばそう思わない	4	12.9
① そう思わない	1	3.2
計	31	100.0



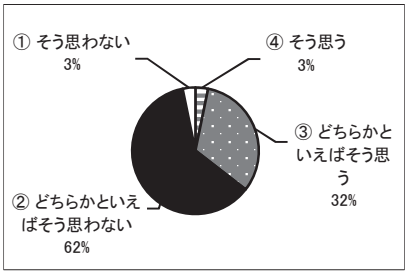
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	22.6
③ どちらかといえばそう思う	19	61.3
② どちらかといえばそう思わない	4	12.9
① そう思わない	1	3.2
計	31	100.0



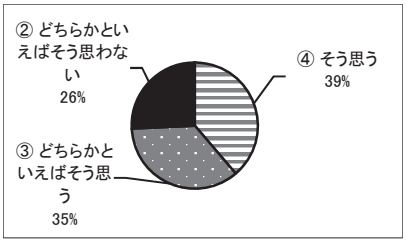
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	1	3.2
③ どちらかといえばそう思う	10	32.3
② どちらかといえばそう思わない	19	61.3
① そう思わない	1	3.2
計	31	100.0



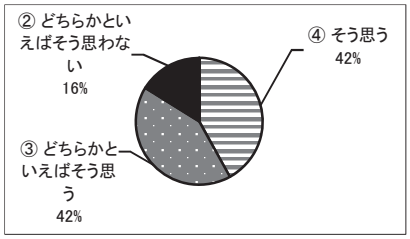
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	12	38.7
③ どちらかといえばそう思う	11	35.5
② どちらかといえばそう思わない	8	25.8
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



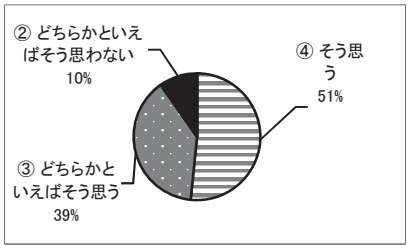
(5)研修会場は快適な環境だった

	度数	割合
④ そう思う	13	41.9
③ どちらかといえばそう思う	13	41.9
② どちらかといえばそう思わない	5	16.1
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



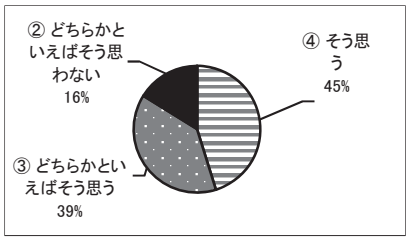
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	16	51.6
③ どちらかといえばそう思う	12	38.7
② どちらかといえばそう思わない	3	9.7
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



(7)研修は全体的に満足できるものだった

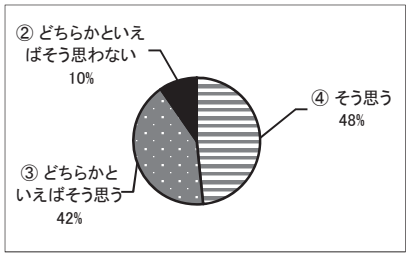
	度数	割合
④ そう思う	14	45.2
③ どちらかといえばそう思う	12	38.7
② どちらかといえばそう思わない	5	16.1
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



3．講師及び内容について

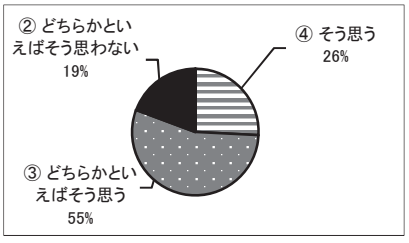
(1)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	15	48.4
③ どちらかといえばそう思う	13	41.9
② どちらかといえばそう思わない	3	9.7
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



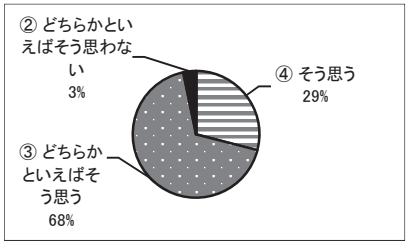
(2)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	8	25.8
③ どちらかといえばそう思う	17	54.8
② どちらかといえばそう思わない	6	19.4
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



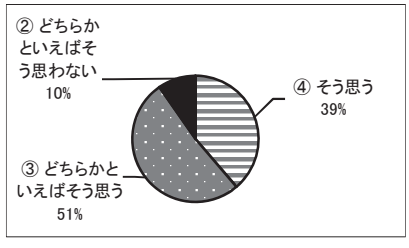
(3)わかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	9	29.0
③ どちらかといえばそう思う	21	67.7
② どちらかといえばそう思わない	1	3.2
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



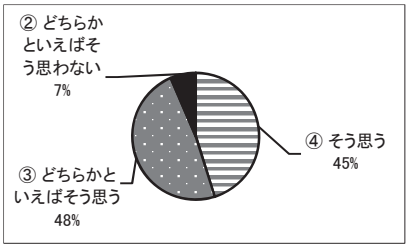
(4)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	12	38.7
③ どちらかといえばそう思う	16	51.6
② どちらかといえばそう思わない	3	9.7
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



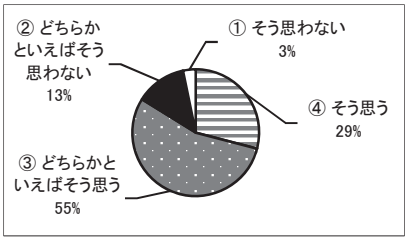
(5)自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	14	45.2
③ どちらかといえばそう思う	15	48.4
② どちらかといえばそう思わない	2	6.5
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



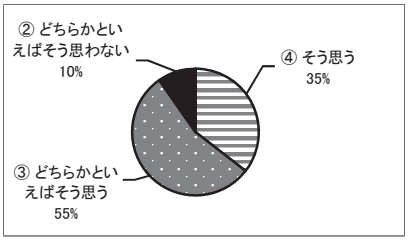
(6)自分に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	9	29.0
③ どちらかといえばそう思う	17	54.8
② どちらかといえばそう思わない	4	12.9
① そう思わない	1	3.2
計	31	100.0



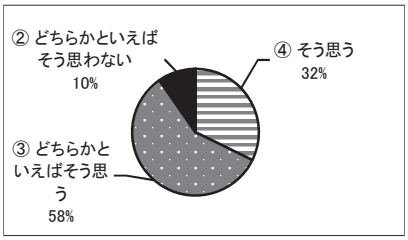
(7)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	11	35.5
③ どちらかといえばそう思う	17	54.8
② どちらかといえばそう思わない	3	9.7
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



(8)満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	10	32.3
③ どちらかといえばそう思う	18	58.1
② どちらかといえばそう思わない	3	9.7
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



４．この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

○ 新しいツールを知ることができました。

○ miroの存在を紹介してくださったこと。

○ 実際にmiroが使えれば一番よかったですが、トラブルにも落ち着いてご対応いただき、安心して受講できました。ありがとうございました。

○ miroを知ることできた。

○ 一つのツールが紹介され参考になった。

○ 高知大学の状況はある程度分かったこと。

○ すぐに導入可能なツールを具体的に提示して、説明を受けることができた点。

○ 対面授業でもオンライン授業でも教員側・学生側双方におけるフィードバックが重要であることが理解できたので今後の授業に活かしたい。

○ 学習意欲を引き出すために、学生を不安にさせないことが、まずは必要であることがわかった。
miroという便利なツールがあることを知ることができた。

○ 学生からのフィードバックの重要性が再認識されたこと。

○ miroが使えなかったのは残念でしたが、有益なツールであることは伝わりました。対面でもリフレクションシートのように授業のあとにスマホから書いてもらっても良いかと思いました。

○ 遠隔授業を行う上での参考になる話であった。

○ 高知大の取り組みがわかって良かった（実は、高知大に2017年度入学した甥がいて、セルフアセスメントの結果が2017と2019の1年生と3年生の回答とのお話だったため、興味深く話を聞かせていただきました）。

○ グループ学習ができないという遠隔授業特有の悩みを改善するヒントとなった。

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

○ 高専という言葉を使用してください。高専は15歳の一年生から高等教育機関です。等々、基礎的な情報を提供せずに失礼しました。

○ 早く対面になるといいですね～。

○ 手法については理解できるし、すでに実践していることもあるが、より効果的に進めるための工夫について何か情報があればよかった。

○ miroを実際に体験したかった。

○ 改善点でなく質問ですが、客観的な自己評価ができる学生を育てるための高知大での具体的な取り組みを教えてください。miroもそのひとつですか。
一応高専教員の立場として、高専は高等教育機関であり生徒ではなく学生と呼んでいます。ご認識いただければと思います。

○ 自分の不手際があった（準備していなかった、途中で参加したなどいろいろ）の理由で書くことがありません。コロナ下で遠隔の研修だったのでやはり対面形式がいいなと思った。

○ miroの紹介があれば、自分の授業に取り入れることも考えられたかもしれないと思いました。

○ （調子が悪かった）ミロというソフトが見れたらなお良かった。

ＳＰＯＤ内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：　後輩の成長を促すコーチング
講師名：　村田晋也（愛媛大学）
実施日：　2020年12月1日（火）
開催校：　高知工業高等専門学校
実施形態：遠隔開催（同期型・Zoom）
参加者数：42名
アンケート回答者数：39名

１．参加者ご自身について

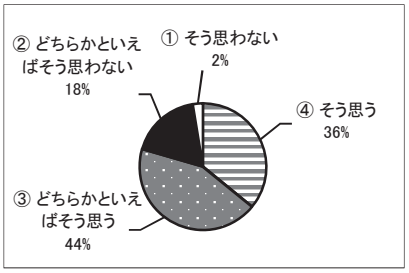
職種

	度数	割合
①　教員	31	79.5
②　職員	8	20.5
③　学生	0	0.0
④　その他	0	0.0
計	39	100.0

２．研修の実施体制について

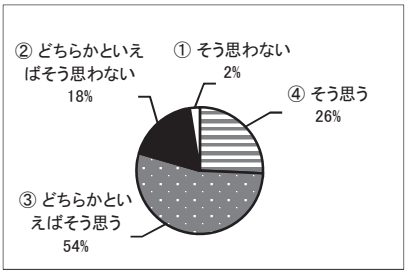
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	14	35.9
③ どちらかといえばそう思う	17	43.6
② どちらかといえばそう思わない	7	17.9
① そう思わない	1	2.6
計	39	100.0



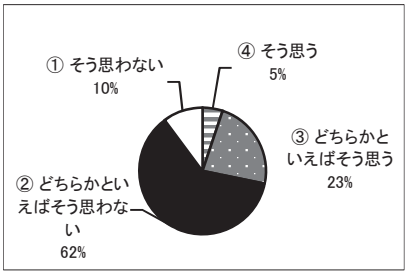
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	10	25.6
③ どちらかといえばそう思う	21	53.8
② どちらかといえばそう思わない	7	17.9
① そう思わない	1	2.6
計	39	100.0



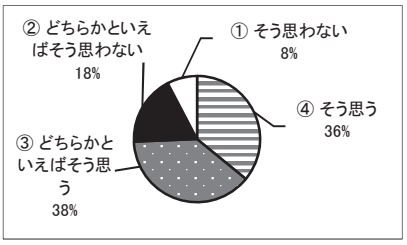
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	5.1
③ どちらかといえばそう思う	9	23.1
② どちらかといえばそう思わない	24	61.5
① そう思わない	4	10.3
計	39	100.0



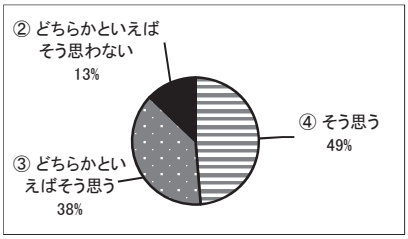
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	14	35.9
③ どちらかといえばそう思う	15	38.5
② どちらかといえばそう思わない	7	17.9
① そう思わない	3	7.7
計	39	100.0



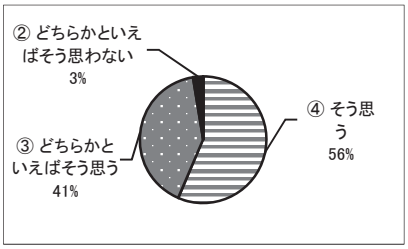
(5)研修会場は快適な環境だった

	度数	割合
④ そう思う	19	48.7
③ どちらかといえばそう思う	15	38.5
② どちらかといえばそう思わない	5	12.8
① そう思わない	0	0.0
計	39	100.0



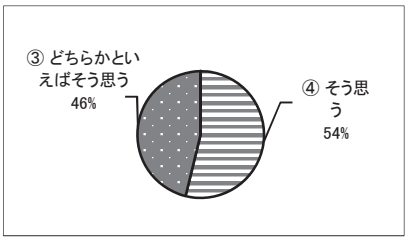
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	22	56.4
③ どちらかといえばそう思う	16	41.0
② どちらかといえばそう思わない	1	2.6
① そう思わない	0	0.0
計	39	100.0



(7)研修は全体的に満足できるものだった

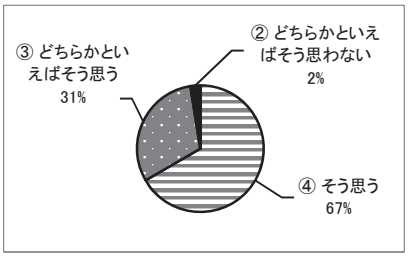
	度数	割合
④ そう思う	21	53.8
③ どちらかといえばそう思う	18	46.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	39	100.0



3．講師及び内容について

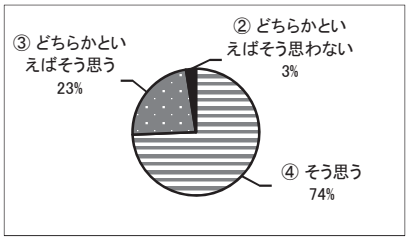
(1)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	26	66.7
③ どちらかといえばそう思う	12	30.8
② どちらかといえばそう思わない	1	2.6
① そう思わない	0	0.0
計	39	100.0



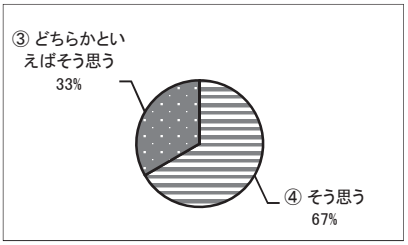
(2)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	29	74.4
③ どちらかといえばそう思う	9	23.1
② どちらかといえばそう思わない	1	2.6
① そう思わない	0	0.0
計	39	100.0



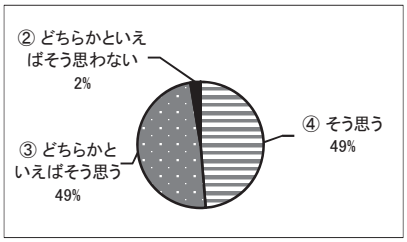
(3)わかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	26	66.7
③ どちらかといえばそう思う	13	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	39	100.0



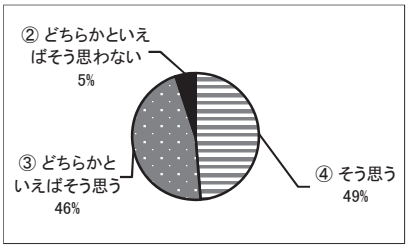
(4)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	19	48.7
③ どちらかといえばそう思う	19	48.7
② どちらかといえばそう思わない	1	2.6
① そう思わない	0	0.0
計	39	100.0



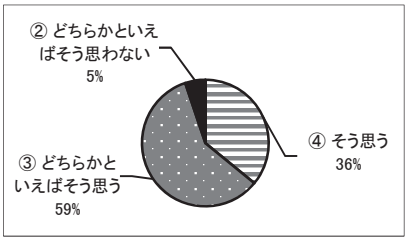
(5)自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	19	48.7
③ どちらかといえばそう思う	18	46.2
② どちらかといえばそう思わない	2	5.1
① そう思わない	0	0.0
計	39	100.0



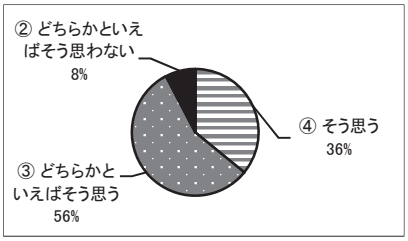
(6)自分に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	14	35.9
③ どちらかといえばそう思う	23	59.0
② どちらかといえばそう思わない	2	5.1
① そう思わない	0	0.0
計	39	100.0



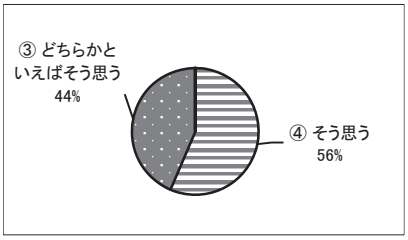
(7)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	14	35.9
③ どちらかといえばそう思う	22	56.4
② どちらかといえばそう思わない	3	7.7
① そう思わない	0	0.0
計	39	100.0



(8)満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	22	56.4
③ どちらかといえばそう思う	17	43.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	39	100.0



４．この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

○ コーチングの意味がよく理解でき，学生指導などで活用できるものでした。
また，講師の方の説明も上手く，とても聞きやすかったです。

○ ・ティーチングとコーチング，トレーニングの使い分け，ＳＬ理論を学生指導に活かす方法が分かった。
・効果的な質問のポイントを知ることが出来た。

○ コーチングの立ち位置を再確認できました。

○ 例があり，わかりやすかった。

○ 日々の授業で漠然と取り組んでいた事柄を，コーチングの視点で捉え直すことで，次の授業への心構えができた。

○ ティーチング，トレーニング，コーチング，セルフコーチングの段階があることを知った。
意欲と能力の組合せによって，相手に応じての指導段階があり，臨機応変にフレキシブルに対応する必要があることを知った。勉強になりました。ありがとうございました。

○ 学生への対応としてティーチングからトレーニングの授業への移行をさせたいと考えていたので，コーチングを含め参考になりました。

○ ＳＬ理論を紹介された中で教示的→…→責任的のように相手（学生）の円熟度に応じて，これらのスタイルを変える事が効果的という事を知り，今後に活かしたいと思いました。

○ コーチング，トレーニング，ティーチングの違いの理解。

○ コーチングの意味，信頼関係の構築に必要なことがわかった。

○ オートクラインについては初めて知る言葉であったが，自ら体験したことが何度もあったため，なるほどなと思いました。

○ コーチングは受ける側が主体という事は分かっていたようで理解できていなかった。
気づきがあったので良かった。
ＡＢＣモデルの活用の実践の仕方がわかりやすかった。

○ 講師の先生が非常にわかりやすく説明してくださいました。
コロナ感染症防止のため，今回グループワークでより深めることが出来ず，残念でした。

○ ・具体的な効果についての説明があり，理解しやすかった。
・webで参加でき，安心して受講することができた。

○ ・「コーチングとトレーニングの違い」や「ティーチングとコーチングの違い」について理解が深まった。
・「聴く力」の重要性を改めて認識できた。
・いつどのようにコーチングを行うべきか，「心理的安全性」の確保について，教員が今後に活かしていける内容であった。
ありがとうございました。

○ コーチングとトレーニングの違いがよくわかりました。自分はこれまでトレーニングを行っていたように思います。研修の内容を今後の授業に活かしたいと思います。

○ ティーチングとトレーニングの使い分けを使用と意識付けができました。

○ It is always good to have active learning at the forefront of our minds.

○ 新しい知見が得られたこと。

○ 特に意欲的な学生への接し方について，今までの私の取り組み方に間違いがなさそうだということを再確認できました。

○ 「ティーチング」と「コーチング」というのは，同じような意味合いと思っていたが，今回の研修でその違いをはっきりすることができた。
また，傾聴の大切さを実感しました。

○ 具体的な教育法が示されており，分かりやすかったです。

○ トレーニングとコーチングとの違いがよくわかりました。
ラソーダ監督のエピソードから，一人ひとり異なる対応が重要であることを理解できました。

○ ドジャースのラソーダ監督の話は参考になりました。

○ 説明が非常にわかりやすかったと思います。

○ 具体的に訊くことの重要性を対比しながら説明してくれて，非常にわかりやすかった。
以下は質問です。
ＳＤ（スタッフディベロップメント）の観点からすると，教員自身の方が自発的能動的に学習せずに，「教えてもらっていないから分からない，できない」と言うものだと日頃から感じているのだが，これらを組織として改善していくには，どのような観点・手法があるだろうか。

○ 「キャッチャーがあえてピッチャーの球を固く受け止めて，相手のモチベーションをあげる」という例。言葉のキャッチボールを行ううえで，相手が楽しく会話できるように心がけたいと思った。
ただ，クラス運営をするにあたり，担任１人でクラス全員の学生の個性を見極めながらキャッチボールをするのは困難。
担任以外の教員もクラス運営にかかわるべき。

○ 今後の指導や運営に関わっていくときに活かせるような内容であった。

○ ティーチングとコーチングの関係がよくわかった。

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

○ 研修会場が少し寒かった。

○ 「後輩への成長」の後輩は，同僚なのか学生なのか。
学生ならそういう話で話される方がよいと思う。
教員同士のことと思っていた。

○ 単発でなく，次回があればよいと思う。

○ 学力，気力ともに乏しい学生を前向きにするためのアドバイスをいただけると，クラス全体の学習環境向上につながると思います。

ＳＰＯＤ内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：　フィードバック入門
講師名：　俣野秀典（高知大学）
実施日：　令和2年12月9日
開催校：　愛媛大学
実施形態：遠隔開催（Zoom）
参加者数：15名
アンケート回答者数：14名

１．参加者ご自身について

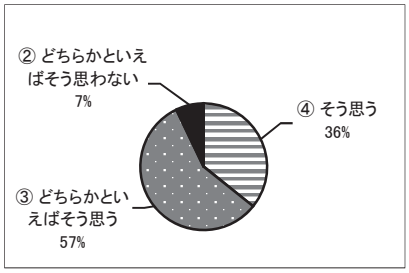
職種

	度数	割合
①　教員	11	78.6
②　職員	3	21.4
③　学生	0	0.0
④　その他	0	0.0
計	14	100.0

２．研修の実施体制について

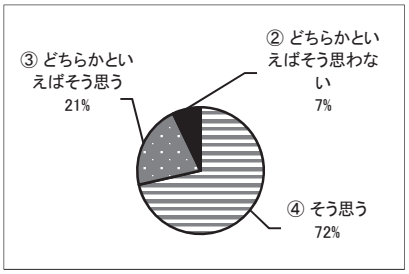
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	35.7
③ どちらかといえばそう思う	8	57.1
② どちらかといえばそう思わない	1	7.1
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



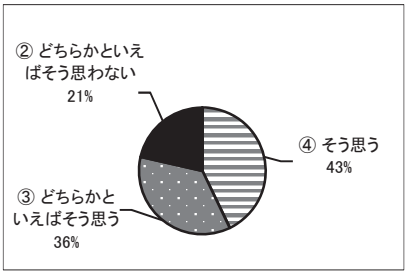
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	10	71.4
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	1	7.1
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

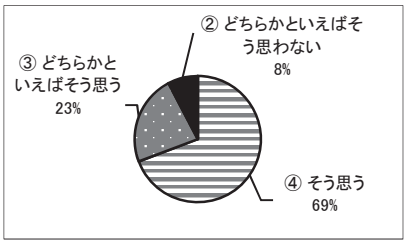
	度数	割合
④ そう思う	6	42.9
③ どちらかといえばそう思う	5	35.7
② どちらかといえばそう思わない	3	21.4
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



(4)研修の実施時期は適当だった

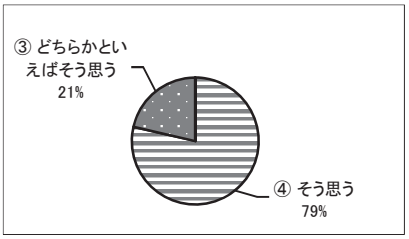
	度数	割合
④ そう思う	9	69.2
③ どちらかといえばそう思う	3	23.1
② どちらかといえばそう思わない	1	7.7
① そう思わない	0	0.0
計	13	100.0

※1名未回答



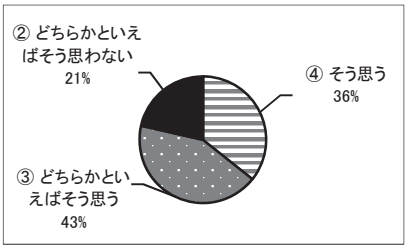
(5)研修会場は快適な環境だった

	度数	割合
④ そう思う	11	78.6
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



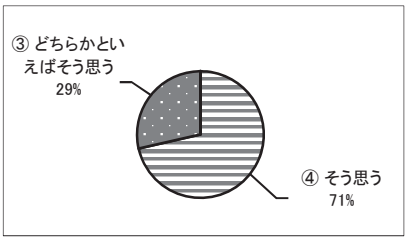
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	5	35.7
③ どちらかといえばそう思う	6	42.9
② どちらかといえばそう思わない	3	21.4
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



(7)研修は全体的に満足できるものだった

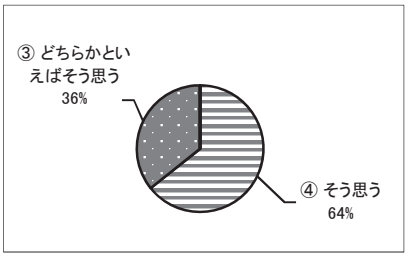
	度数	割合
④ そう思う	10	71.4
③ どちらかといえばそう思う	4	28.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



3．講師及び内容について

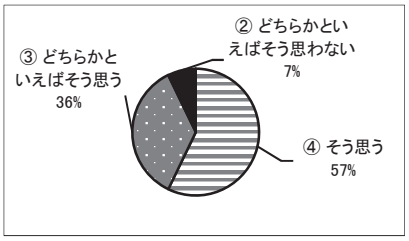
(1)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	9	64.3
③ どちらかといえばそう思う	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
計	14	100.0



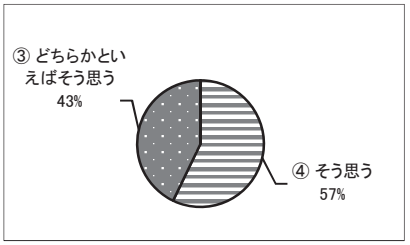
(2)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	8	57.1
③ どちらかといえばそう思う	5	35.7
② どちらかといえばそう思わない	1	7.1
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



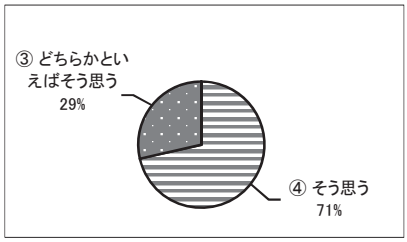
(3)わかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	8	57.1
③ どちらかといえばそう思う	6	42.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



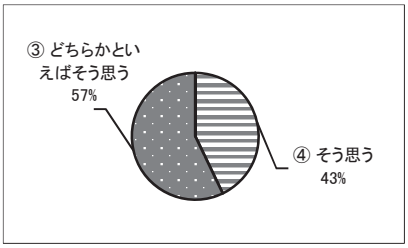
(4)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	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
計	14	100.0



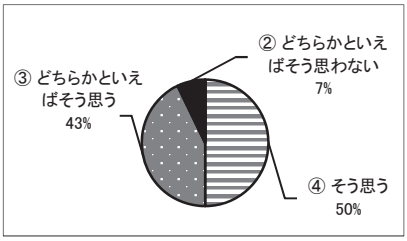
(5)自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	6	42.9
③ どちらかといえばそう思う	8	57.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



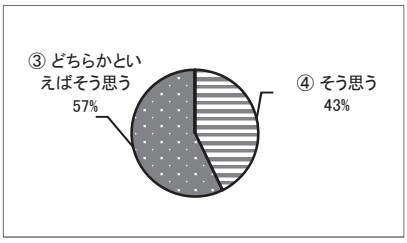
(6)自分に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	7	50.0
③ どちらかといえばそう思う	6	42.9
② どちらかといえばそう思わない	1	7.1
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



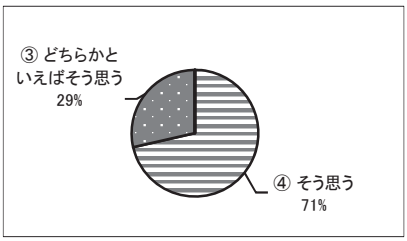
(7)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	6	42.9
③ どちらかといえばそう思う	8	57.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



(8)満足できるものだった

	度数	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
計	14	100.0



フィードバックをする際に気をつけたいポイントを本日の内容を踏まえながら挙げてください

○ 「事実・評価・影響」を明確にして話す。いろいろな人がいる中で，共感が大事であることを忘れない。

○ cleanフィードバックの3点に分けて伝える手法を気を付けたい

○ クリーンフィードバックの中で，事実と評価を意識的に分けて話せるようにしていきたいです。

○ 事実と評価をごちゃ混ぜにしない。

○ 相手のコミュニケーションスタイルがどういったものかを知り，相手が受け取りやすい話し方を心がける。

○ 事実・評価・影響の３つの点を分けて伝える。を今後トレーニングしてゆきたい。整理してフィードバックすることの大切さを実感した。

○ 事実，自分の考え，結果をわけて伝えること。相手にどうなって欲しいか考えた上で行い，単なる感想や批判にならないようにすること。

○ 事実・評価(意見)・影響を分けておくこと

○ 事実と意見を分けて伝えることが重要であること，これは意識しようと強く思いました。影響については，どのように伝えるのべきか，今はよく分からないままです。引き続き，考えていきたいと思います。

○ 効果的なフィードバックのために，まず相手を多角的に理解するよう努める

○ 事実，評価，影響を明確に区別して伝え，相手に活用されるようなフィードバックになるように気を付けたい。

○ 事実，評価，影響を分け，具体的に今後どうすればいいのかを伝える。

４．この研修を受講して良かったと思われる点を，具体的にお書き下さい。

○ ブレイクアウトセッションにおいていろいろな事例を聞くことで，コミュニケーション相手が考えているであろうことに対する理解を深めることができた。

○ とても分かりやすく，受講生にあわせ，内容を選んで，教えていただけたので，改めてまず自分でフィードバックを行います。
講師の満面の笑みが，研修の入りやすく，楽しい雰囲気でよかったです。
ありがとうございました。

○ クリーンフィードバックのワークを行い実際に思考プロセスを体験できたこと。
何度も同じメンバーで意見交換ができたこと。徐々に話しやすくなりました。
愛媛大学以外の方々との交流が持てたこと。新鮮な刺激がありました。

○ 話をしていて，事実と評価をごちゃ混ぜにしていることに気がついた。

○ フィードバックは，どれだけ相手に受け取られて活用されるかが重要であるため，事前の情報収集が大切な点と，自己満足に陥らないよう謙虚にすべき点を学べたことが良かった。

○ オンラインの講義は，時に疲れてしまうことがあるのですが，担当講師の先生のお話の仕方や緩急のある説明，資料の内容や見せ方のおかげで，3時間があっという間に過ぎました。特に，クリーンフィードバックの手法は，今後ぜひ取り入れていきたいと思います。

○ 今までの体験を理論化して整理できた。先生の講義が，グループワークを交えて考えることにより，より理解が深まった。わかりやすい講義で楽しかったです。ありがとうございました。
講義後の先生とのお話しする時間もとっていただき，初めてのリモート参加でしたが，丁寧に教えていただき，感謝です。

○ 同じ伝え方や場面であっても，相手によって捉え方が異なることを自他の発言を通して感じたこと。また，事実と自分の気持を分けて伝えることは，意識していかないとなかなか難しく，特に「できていなかった」ことについて関係性を壊さず伝えることの難しさを実感できたこと。

○ いろいろな先生方と交流しながら実施できた点はよかった。内容的には，もう少し具体的な「授業での学生へのフィードバック」について，どう応用できるか考える機会が欲しかった。

○ フィードバックのテクニックについては，大量の情報に触れてきたが，何が基礎かが少し整理できました。入門ぐらい出来た感があります。俣野先生のZoom利用テクニックを拝見したこともFDとしての効果がありました。

○ 体験を深めるための声掛けの具体的スキルや，対象理解のためのポイントが分かった

○ 講義が具体的で，すぐに活用できるような実践的な内容であった点。

○ さまざまな学部，立場の教員の方々と意見交換でき，環境の違い，課題，工夫など幅広く聞くことが出来た。

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

○ 目的と目標を記したものが手元にあると，学ぶ視点を意識しながら参加することができると思いました。
グループ討議の論点が見れるようになっていたら，それを見ながら討議ができるので，より活発な意見交換ができたのではないかと思いました。

○ 本日はありがとうございます。もう少し，グループワークで意見交換できればよかったと思います。

○ ブレイクアウトルームが，一人あたりの設定時間×人数だと最後の人がどうしても短めになってしまうので，一人あたりの発言時間を徹底させた上で，気持ち１５～３０秒程度，実際は長めに時間を設定できればちょうどよいと思う。ただ，WEBなので難しいのでしょうが…。

○ 授業においてミニッツペーパーや課題へのコメント等でフィードバックに悩んでいる先生も多いと感じた。そのために特化したフィードバック研修があれば嬉しく思う。

○ 終盤示されていたパワーポイントのスライドの内容，差し支えなければハンズアウトが欲しいです。反転授業的に予習教材の提示があれば良かったかと思います。（但し，長大なものは不可）。続編（入門２），続々編（初級）ぐらいもしてもらえれば受講したいと思います。２週連続などのセッティングもよいかもしれません。ありがとうございました。

○ 今回程度の参加人数が，ディスカッションや全体での意見発表など，効果的と感じた。ありがとうございました。

ＳＰＯＤ内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：　障がいを有する学生の理解と支援
講師名：　野本ひさ（愛媛大学）
実施日：　2021年1月22日（金）
開催校：　阿南工業高等専門学校
実施形態：遠隔同期型（Zoom）
参加者数：60名
アンケート回答者数：43名

１．参加者ご自身について

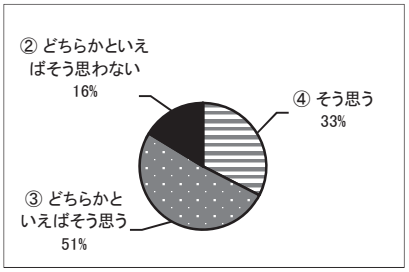
職種

	度数	割合
①　教員	17	39.5
②　職員	26	60.5
③　学生	0	0.0
④　その他	0	0.0
計	43	100.0

２．研修の実施体制について

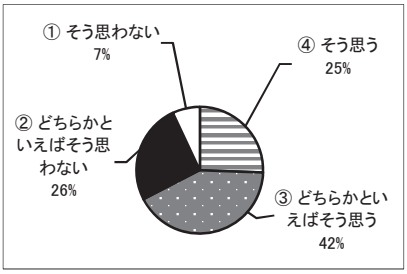
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	14	32.6
③ どちらかといえばそう思う	22	51.2
② どちらかといえばそう思わない	7	16.3
① そう思わない	0	0.0
計	43	100.0



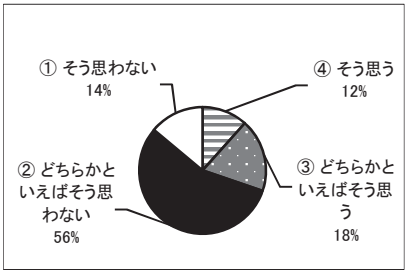
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	11	25.6
③ どちらかといえばそう思う	18	41.9
② どちらかといえばそう思わない	11	25.6
① そう思わない	3	7.0
計	43	100.0



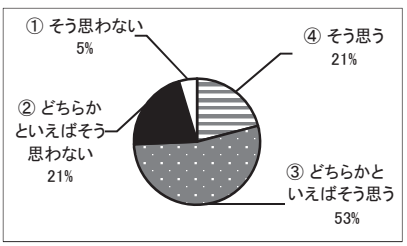
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	11.6
③ どちらかといえばそう思う	8	18.6
② どちらかといえばそう思わない	24	55.8
① そう思わない	6	14.0
計	43	100.0



(4)研修の実施時期は適当だった

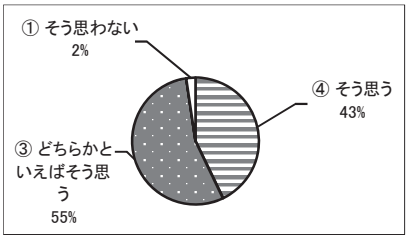
	度数	割合
④ そう思う	9	20.9
③ どちらかといえばそう思う	23	53.5
② どちらかといえばそう思わない	9	20.9
① そう思わない	2	4.7
計	43	100.0



(5)研修会場は快適な環境だった

	度数	割合
④ そう思う	18	42.9
③ どちらかといえばそう思う	23	54.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	2.4
計	42	100.0

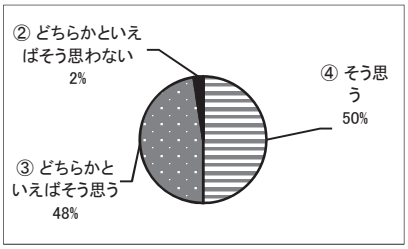
※１名未記入



(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

	度数	割合
④ そう思う	21	50.0
③ どちらかといえばそう思う	20	47.6
② どちらかといえばそう思わない	1	2.4
① そう思わない	0	0.0
計	42	100.0

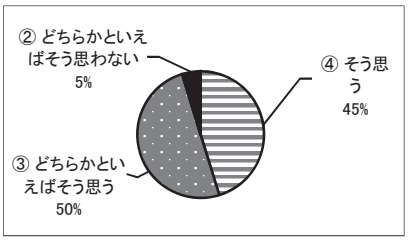
※１名未記入



(7)研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	19	45.2
③ どちらかといえばそう思う	21	50.0
② どちらかといえばそう思わない	2	4.8
① そう思わない	0	0.0
計	42	100.0

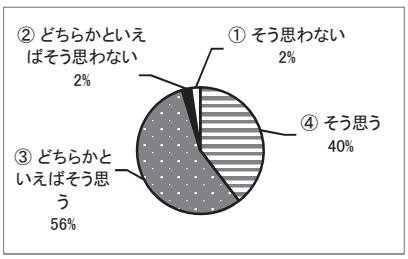
※１名未記入



３．講師及び内容について

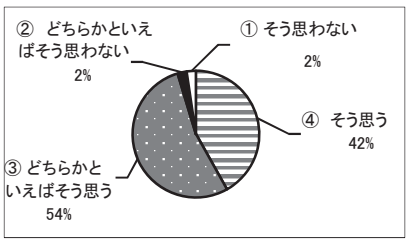
(1)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	17	39.5
③ どちらかといえばそう思う	24	55.8
② どちらかといえばそう思わない	1	2.3
① そう思わない	1	2.3
計	43	100.0



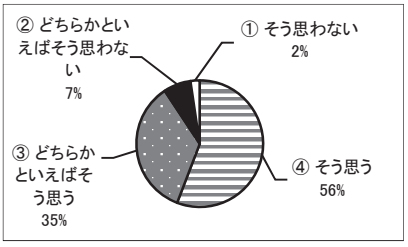
(2)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	18	41.9
③ どちらかといえばそう思う	23	53.5
② どちらかといえばそう思わない	1	2.3
① そう思わない	1	2.3
計	43	100.0



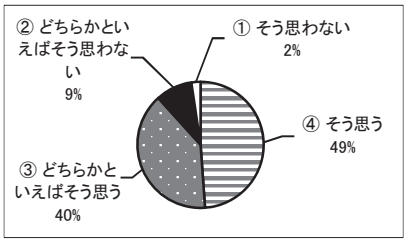
(3)わかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	24	55.8
③ どちらかといえばそう思う	15	34.9
② どちらかといえばそう思わない	3	7.0
① そう思わない	1	2.3
計	43	100.0



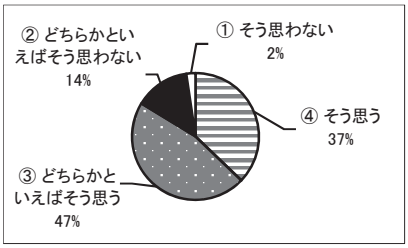
(4)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	21	48.8
③ どちらかといえばそう思う	17	39.5
② どちらかといえばそう思わない	4	9.3
① そう思わない	1	2.3
計	43	100.0



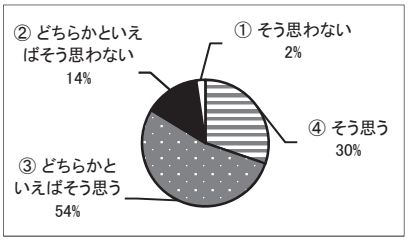
(5)自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	16	37.2
③ どちらかといえばそう思う	20	46.5
② どちらかといえばそう思わない	6	14.0
① そう思わない	1	2.3
計	43	100.0



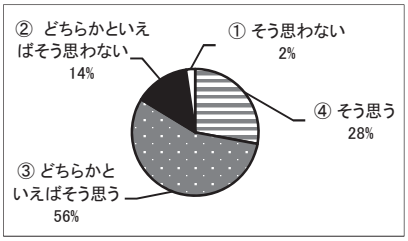
(6)自分に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	13	30.2
③ どちらかといえばそう思う	23	53.5
② どちらかといえばそう思わない	6	14.0
① そう思わない	1	2.3
計	43	100.0



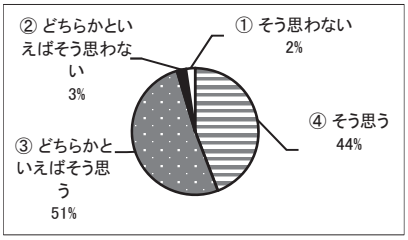
(7)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	12	27.9
③ どちらかといえばそう思う	24	55.8
② どちらかといえばそう思わない	6	14.0
① そう思わない	1	2.3
計	43	100.0



(8)満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	19	44.2
③ どちらかといえばそう思う	22	51.2
② どちらかといえばそう思わない	1	2.3
① そう思わない	1	2.3
計	43	100.0



４．この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

○ 以前在籍していた車イスの学生のことを思い出しながら受講しました。より具体的に学生対応をイメージできるような内容でした。

○ 目標・教材，研修内容，講師の言動とも，とても有効で高水準でした。
具体的実感に裏打ちされた研修で，現場で活用しやすい。

○ 愛媛大学での実際の事例を聞けたことに価値があった。
何でも配慮するのではなく，ある基準，ラインを引くことの重要性に気づけた。

○ 本校の対応に利用可能な具体的な事例の紹介。

○ ・講師が具体例を挙げて説明され，分かりやすかった。
・「長文や話，会話の聞き取り→要約」などのスキルで，能力，障害の判別がある程度できるという知見を得た。

○ ・愛媛大学のシステムがよくわかった。
・対応のポイントとして，専門部署を利用することが有効であることは理解できた。
・対応について，各部署に任せるという姿勢のとり方が参考になった。

○ 「合理的」の枠組みを再確認できた。

○ 講師の野本先生でも，発達障害への対応が難しいことが伺えて良かった。

○ 障害ごとに特徴やニーズ例を紹介してくださったので，非常に分かりやすかった。

○ 具体的なお話がたくさんあり，大変分かりやすかったです。
資料が大変分かりやすかったです。

○ 愛媛大学の障がい者支援を紹介していただき，今後の業務に参考となった。

○ 支援・配慮と甘やかしの違いやルール作りなどわかりやすかった。

○ 実情に基づく説明がなされていたところ。

○ 合理的配慮について，直接質問ができる機会であったので，文字上では伝わらない細かいニュアンスや，する・しないの境界について学ぶことができた。

○ 具体的なお話が聞けたことで，実務にあたってのイメージが湧きやすかった。

○ 障がい学生への支援についての難しさを改めて考えることができました。

○ 合理的配慮の考え方が教職員全体に広がったと思われるので，良かったと思います。

○ 社会復帰４年目の肢体不自由障がい者です。今回の研修を受講でき，これまでを振り返り考える機会を与えてくださったことに，まずは心から感謝申し上げます。
　私にとって一番苦しかったのは，グレーな時期でした。（治るかもしれないし障がい者として残りの人生を生きていくかもしれない期間）。確定して診断を受け入れてからは，どんな障がい者でいたいか，どんな人生でありたいか，自分と社会との落としどころを模索しました。とても前向きになれたと感じます。
　徳島県の障がい者支援センターに３カ月間通い，発達障害の方や聴覚障害の方や睡眠障害などの虚弱体質の方と交流をもちディスカッションができ，障がい者として今後生きていくために必要な研修を受けることができました。自分の障害としっかりと向き合い，なにが必要で足りないか理解できたし，そこで生じる問題を解決するための補助も十分してもらえました。
　３か月間で障がい者であることを受け入れることの大切さと，一方で障がい者ということを公表することのリスクや大変さも知りました。
　経験からの意見ですべての方に当てはまるとは言えないと思いますが，グレーで生活する期間は短ければ短いほどいいように思います。難しい問題で踏み込むのに勇気が必要ですが，障害と向き合うことは障がい者の今後の人生にとても有意義なことだと思います。

○ あまり考えることがなかった障がいのある学生に対する支援がとても大切であり，その方法を考える良い機会となった。

○ 自分の中で「合理的配慮」が“平等ではないのでは”というモヤモヤしたものがありましたが，この研修を受講させていただき，納得することが出来ました。ありがとうございました。

○ ・発達障がい等の自覚がない，認めたくないケースや自分から適切な援助を求めることができないケースもあると知ることができた点。
・規則からの逸脱は合理的配慮ではなく，コンセンサスをとることが大事であるという点。

○ 症状が具体的に示されていた。

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

○ 有益な研修なので，より長時間かつ実践例を追加してのプログラムとなることを心から願う。

○ オンデマンドで全く問題ない。
Youtubeでもライブでも良いのでオンデマンドが良い。

○ 研修後→コースへ持ち帰り（各部署へ）→どう利用（対応）していくか＝実践に利用するかの話し合い
コロナ禍では出来ないが，グループワークは不可欠。

○ こうした研修が定期的に行われるとよいと思われる。

○ オンラインであってもちょっとした個人ワークだけでもあれば良いと思う。

○ 本校で活用できる点につなげていくようになれば良いと思う。
その過程は，全員が見えるように行っていただきたい。

○ 様々なパターンの障がいの人の具体例もいいが，一人を通じて入学前～卒業後１・２年後までどんなサポートがあったのか見えると，分かりやすい。

○ 身体障害，知的障害，発達障害および精神障害者に対しての対処方法または事例などを通じての研修を行ってほしい。

ＳＰＯＤ内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：　発達障害のある学生に配慮した授業づくり
講師名：　三浦優生（愛媛大学）
実施日：　2021年2月10日（水）
開催校：　愛媛県立医療技術大学
実施形態：遠隔
参加者数：34名
アンケート回答者数：23名

１．参加者ご自身について

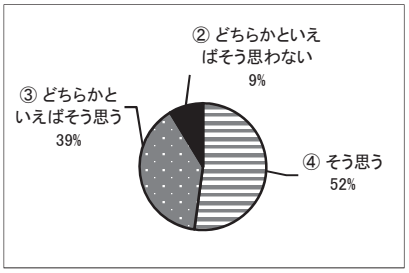
職種

	度数	割合
①　教員	23	100.0
②　職員	0	0.0
③　学生	0	0.0
④　その他	0	0.0
計	23	100.0

２．研修の実施体制について

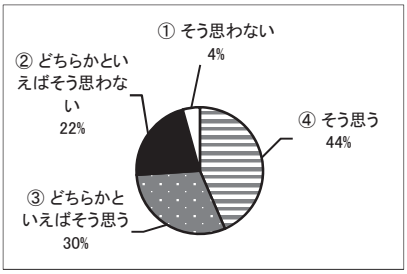
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	12	52.2
③ どちらかといえばそう思う	9	39.1
② どちらかといえばそう思わない	2	8.7
① そう思わない	0	0.0
計	23	100.0



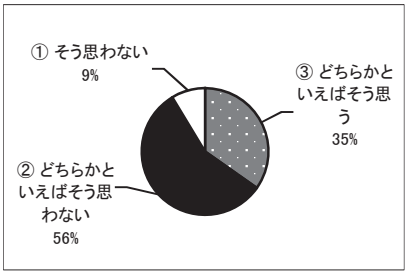
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	10	43.5
③ どちらかといえばそう思う	7	30.4
② どちらかといえばそう思わない	5	21.7
① そう思わない	1	4.3
計	23	100.0



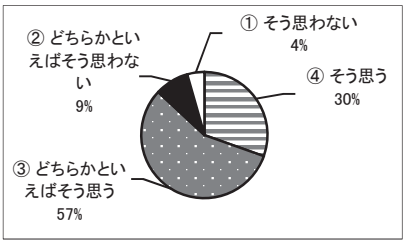
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	0	0.0
③ どちらかといえばそう思う	8	34.8
② どちらかといえばそう思わない	13	56.5
① そう思わない	2	8.7
計	23	100.0



(4)研修の実施時期は適当だった

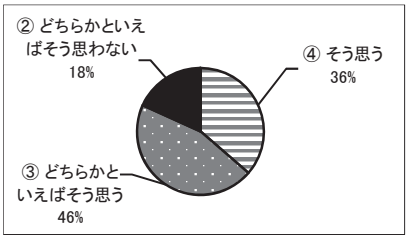
	度数	割合
④ そう思う	7	30.4
③ どちらかといえばそう思う	13	56.5
② どちらかといえばそう思わない	2	8.7
① そう思わない	1	4.3
計	23	100.0



(5)研修会場は快適な環境だった

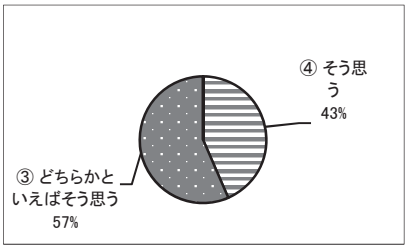
	度数	割合
④ そう思う	8	36.4
③ どちらかといえばそう思う	10	45.5
② どちらかといえばそう思わない	4	18.2
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0

※１名未回答



(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

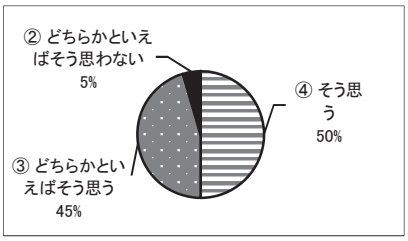
	度数	割合
④ そう思う	10	43.5
③ どちらかといえばそう思う	13	56.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	23	100.0



(7)研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	11	50.0
③ どちらかといえばそう思う	10	45.5
② どちらかといえばそう思わない	1	4.5
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0

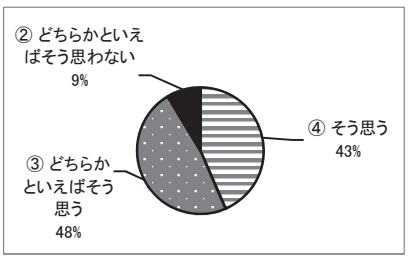
※１名未回答



３．講師及び内容について

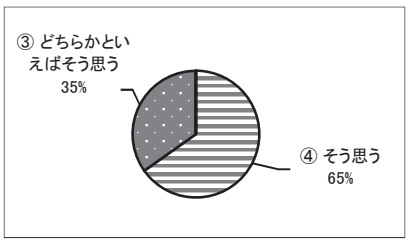
(1)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	10	43.5
③ どちらかといえばそう思う	11	47.8
② どちらかといえばそう思わない	2	8.7
① そう思わない	0	0.0
計	23	100.0



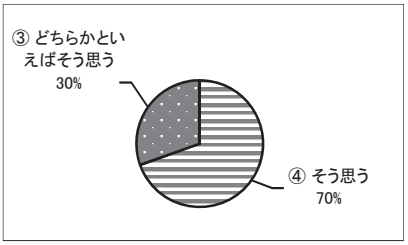
(2)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	15	65.2
③ どちらかといえばそう思う	8	34.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	23	100.0



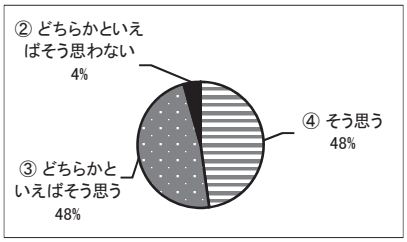
(3)わかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	16	69.6
③ どちらかといえばそう思う	7	30.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	23	100.0



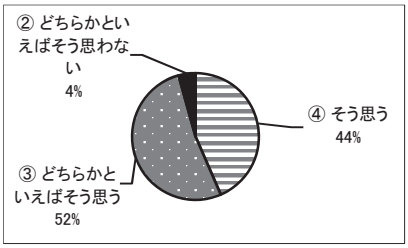
(4)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	11	47.8
③ どちらかといえばそう思う	11	47.8
② どちらかといえばそう思わない	1	4.3
① そう思わない	0	0.0
計	23	100.0



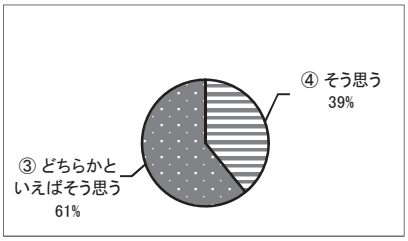
(5)自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	10	43.5
③ どちらかといえばそう思う	12	52.2
② どちらかといえばそう思わない	1	4.3
① そう思わない	0	0.0
計	23	100.0



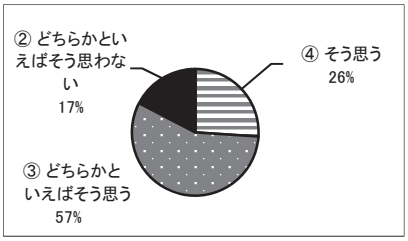
(6)自分に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	9	39.1
③ どちらかといえばそう思う	14	60.9
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	23	100.0



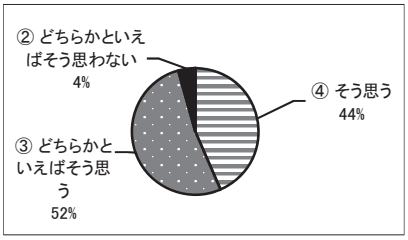
(7)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	6	26.1
③ どちらかといえばそう思う	13	56.5
② どちらかといえばそう思わない	4	17.4
① そう思わない	0	0.0
計	23	100.0



(8)満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	10	43.5
③ どちらかといえばそう思う	12	52.2
② どちらかといえばそう思わない	1	4.3
① そう思わない	0	0.0
計	23	100.0



４．この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

○ 質問への答えが納得できるものだった。
受診を無理に勧めないetc.　相手を尊重する姿勢が伝わってきた。

○ これまでの学生との関わりを振り返ることができた。

○ 講師の先生の話だけでなく，グループワークに分かれて具体的な事例や対策が共有できたのでよかった。

○ 困難行動→認知的特性→対処が対応されていた。

○ 本日のご講義を受け，学習上や大学生活上の困難を感じている学生がいるかもしれない，ということ前提で，日頃の関りや業務において配慮を行いたいと思いました。

○ 問題と捉えられる行動がどのような特性によるものなのか，そこからの対応策を考えていくので大変分かりやすかった。
他学生のことも踏まえてユニバーサルデザインを取り入れていくことは実践に移しやすいが，学生に応じて個別に取り入れるのは難しいと感じたため，実践例などを知りたいと感じた。

○ 具体的な例がイメージできました。

○ ブレイクアウトで体験の共有を行ったこともよかった。

○ Zoomでの研修はリラックスしていてとても良いです。

○ 発達障害の学生に対しての対応を少しイメージできたこと。

○ 発達障害の種別や困り事の内容に応じた配慮の仕方について具体例を示してくださり，とても参考になりました。
スライドの使い方（工夫）など，すぐに実践できることから取り組んでいきたいと思います。

○ 基本的知識の確認ができた。

○ 発達障害疑いに対する学生への対処方法が理解できた。

○ 学生への対応について，考え方が変わりました。
発達障害をもった学生がいることを念頭に置いて指導していこうと思います。

○ 自分一人でできることが示されていた。
ディスカッションの場があった。

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

○ 複数人数の研究室のため，グループワークをするために急遽別室へ移動しなければならなかった。

○ ・ポインターがちらちらするのと，文字にかぶって見えにくかった。
・グラフの文字が重なって見えづらかった。（バージョンの問題？）
・資料は事前にある方が書き込みができてよい。

○ 研修前に資料が配付されているとよかった。

○ オンライン研修のとき，講師の先生が入室操作をするのは大変だと思いました。（共同ホストで別の人が操作したほうがスムーズだと思いました。）
開催ありがとうございました。

○ 今回のディスカッションを現実の問題点と課題抽出につなげ，目標設定をすべきだと思う。

ＳＰＯＤ内講師派遣プログラムアンケート集計結果

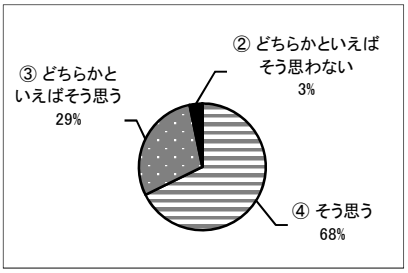
研修名：　アクティブラーニング実践（だれでもできる！グループワークのためのファシリテーション）
講師名：　竹中喜一（愛媛大学）
実施日：　2021年2月2日（火）
開催校：　香川大学
実施形態：遠隔
参加者数：３７名
アンケート回答者数：３１名

１．参加者ご自身について
職種

	度数	割合
①　教員	28	90.3
②　職員	3	9.7
③　学生	0	0.0
④　その他	0	0.0
計	31	100.0

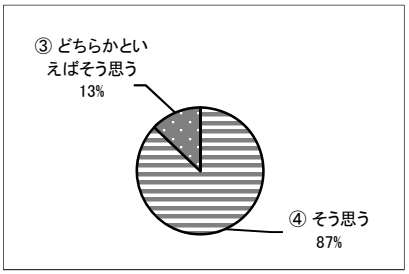
２．研修の実施体制について
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	21	67.7
③ どちらかといえばそう思う	9	29.0
② どちらかといえばそう思わない	1	3.2
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



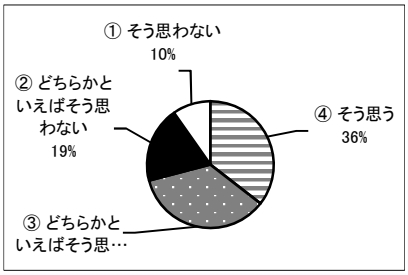
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	27	87.1
③ どちらかといえばそう思う	4	12.9
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	31	100.0



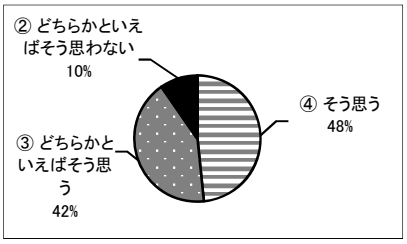
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	11	35.5
③ どちらかといえばそう思う	11	35.5
② どちらかといえばそう思わない	6	19.4
① そう思わない	3	9.7
計	31	100.0



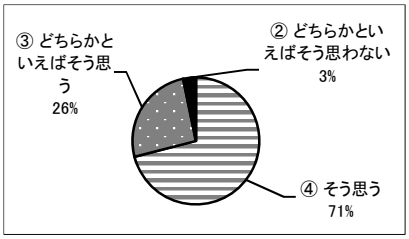
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	15	48.4
③ どちらかといえばそう思う	13	41.9
② どちらかといえばそう思わない	3	9.7
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



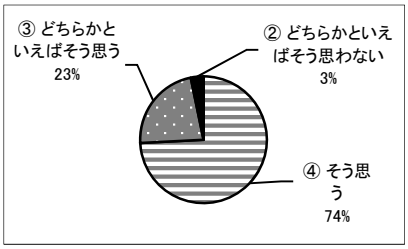
(5)研修会場は快適な環境だった

	度数	割合
④ そう思う	22	71.0
③ どちらかといえばそう思う	8	25.8
② どちらかといえばそう思わない	1	3.2
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



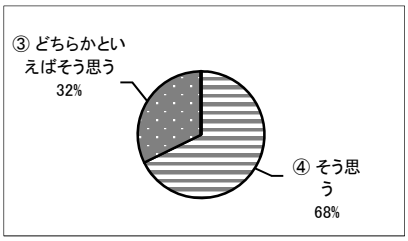
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	23	74.2
③ どちらかといえばそう思う	7	22.6
② どちらかといえばそう思わない	1	3.2
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



(7)研修は全体的に満足できるものだった

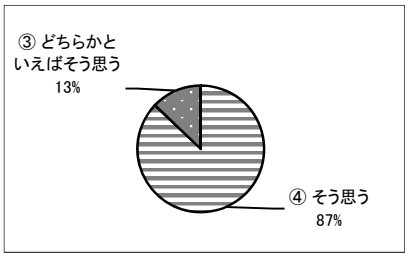
	度数	割合
④ そう思う	21	67.7
③ どちらかといえばそう思う	10	32.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



3．講師及び内容について

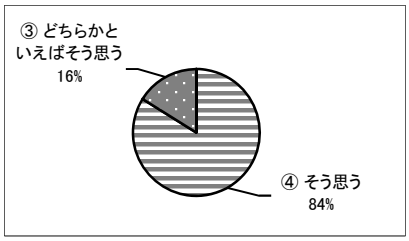
(1)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	27	87.1
③ どちらかといえばそう思う	4	12.9
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	31	100.0



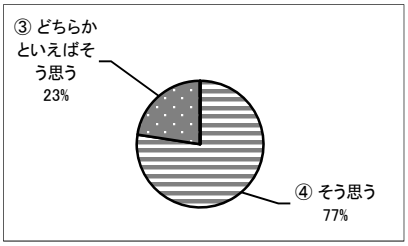
(2)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	26	83.9
③ どちらかといえばそう思う	5	16.1
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	31	100.0



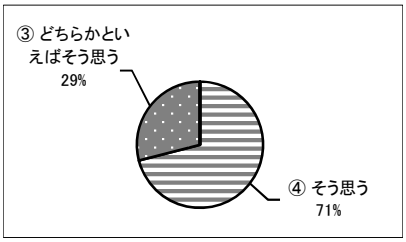
(3)わかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	24	77.4
③ どちらかといえばそう思う	7	22.6
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	31	100.0



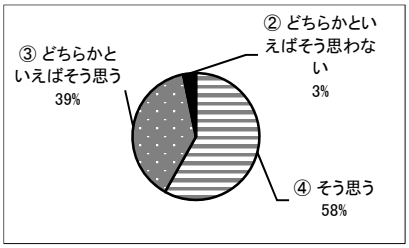
(4)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	22	71.0
③ どちらかといえばそう思う	9	29.0
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	31	100.0



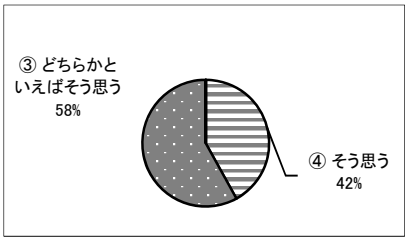
(5)自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	18	58.1
③ どちらかといえばそう思う	12	38.7
② どちらかといえばそう思わない	1	3.2
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



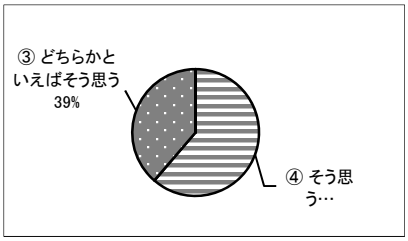
(6)自分に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	13	41.9
③ どちらかといえばそう思う	18	58.1
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	31	100.0



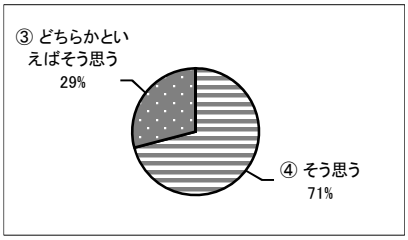
(7)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	19	61.3
③ どちらかといえばそう思う	12	38.7
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	31	100.0



(8)満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	22	71.0
③ どちらかといえばそう思う	9	29.0
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	31	100.0



４．この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

○ アクティブラーニングの基本を再確認できた

○ 学生への発問の工夫の大切さが理解できた。

○ 教員の具体的な介入について例を挙げて教示して頂いた点
グループワークを入れた点

○ 学生に積極的に参加させる場合の工夫について意見共有できて有意義であった。

○ 実際にグループワークを行ったことで、ファシリテーションが非常に重要なことを再認識させていただきました。

○ 他の受講生の方と、アクティブラーニングについて話せたのが良かった。

○ グループワークの進め方の多くのアイディアを得ることができました。また、他大学の先生ともお話しでき、とても参考になりました。

○ 共同学習や発問について、講習内容として考え方のヒントを頂けたほか、グループワーク中に他の先生方と発問の工夫や課題(″発問は難しい″という認識を持つことが重要)に関する情報交換を行うことができた。

○ 3人でのグループワークは良かったです。自分自身が良く知って使わないと大変になるかと思いました。

○ オンラインで限られた時間内ではあるが、他学の先生と会話できたのがよかった。
説明もわかりやすく、発見もあり、有用であったと思う。

○ グループワークで、他の教員との意見交換のなかにいろいろな気づきがあり、良かった。

○ 学ぶ楽しさが感じられ、学生の立場ならこのような学修はうれしいと思うだろうと思いました。

○ コロナ対策として，オンラインなのは当然だと思うのですが，やはり，このテーマは対面がよかっただろうと思います。
グループでのディスカッションは，あまり効果的ではなかったように思います。
ファシリテーションの研修なのに，グループワークの醍醐味を感じることができず，残念でした。

○ グループ討議以外はビデオOFFにしてもよいとのご配慮がありがたかったです。

○ リモートでの授業を学生のように受講できました。

○ アクティブラーニングに対する教員の視点を知れた。

○ ファシリテーションの重要性と、オンラインでも十分にアクティブ・ラーニングやグループワークを実施することができることを学ぶことができた。

○ 高専の教員なので大学の様子を少し知ることができました。
「ツールにおぼれてはならない」とのことでしたが、ブレイクアウトルームの機能を知ることができて良かったです。研究します。

○ グループ交流が良かったんです。

○ 同じことで悩んでいる先生方の意見がたくさん聞けてよかった。

○ アクティブラーニングを実践を通して学ぶことができ、同じ悩みを持つ教員とも意見交換ができ、大変勉強になった。

○ 講師の先生の講義はとても分かりやすく、次回配分や構成も良く、最後まで集中して受講出来ました。
○ グループワークで、他の教員の方が実践されている授業における具体的な工夫等が聞けた点

○ zoomではあったが、ほかの方の意見が聞けて同じような点で困っていたのだとわかって良かった

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

○ 実際のさまざまな例があると実践しやすいと思います。

○ もう少し、他の参加者の実践例を知りたかった（異なるグループでのワークがあってもよかった）

○ グループワークは1度は必要と思われるが、1コマで1度で考える内容を3つ程度で実施する方がブレインストーミング形式であれば良いと思われる。

○ 今回の続きとして、より専門的にファシリテーションスキルを向上させるものがあれば参加したい。

○ グループワークの時間配分は、もう少し長くてもいいかと

○ 休憩をはさみながら、あと30分から1時間長くして、ワークの時間がもっとあってもよかったと思う。

○ 対面で，また，グループファシリテーションの効果を体感できるような仕組みで実施できるとありがたい。

○ ZOOM研修は気軽に受けやすいので今後もしていただきたいです。

○ 内容はもう少し専門的なものでも良いと思いました。

○ 盛りだくさんの内容だったという印象です。入門編としては致し方ないかも知れませんが、ワークの時間が少なかった気がします。

○ 今でも十分良い研修だったが、実際にこれらのスキルを使ったときの授業例があればよりよかったと思う。

６．その他、何かありましたらお書きください。

○ 今後も定期的にファシリテーションのスキル向上のためのFDを開催して欲しい。
簡単な打ち合わせでも、会議でも活用できるスキルだと思うのでより多くの人に知って欲しいし、参加して欲しいと思います。

○ ちょうどグループワークに入るときに、仕事の電話への対応が必要となり、同じグループの方に失礼になりましたこと、申し訳なく思っております。
香川大学の先生方の熱い思いが伝わってきました。とても勉強になりました。また、次回もぜひ、開催してくださるとありがたいです。本当にお世話になりました。学びの多い2時間でした。お礼を申し上げます。
可能であれば、参加者のこのような感想を共有できる機会があると良いと思います。例えば、アンケートの集計結果を参加者に連絡するなど。

○ 勝手なことを書きましたが，大変な中，研修を開催くださりありがとうございました。
今後とも，どうぞよろしくお願いいたします。

○ ルーブリック評価の妥当性の検証を思案中です。
なにかアドバイスがあればよろしくお願いします。

○ Google Jamboardを先生方が実際に触られていて、大変分かりやすかった。

○ Zoomでの受講に慣れておらず、対面での講演より内容に集中できなかったように思います。

ＳＰＯＤ内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：　ティーチング・ポートフォリオ入門～教育実践のリフレクション～
講師名：　仲道雅輝（愛媛大学）
実施日：　令和3年3月12日（金）
開催校：　香川短期大学
実施形態：対面と遠隔（同期），後日遠隔（非同期）あり
参加者数：39名（対面15名，遠隔（同期）16名，遠隔（非同期）8名）
アンケート回答者数：30名

１．参加者ご自身について

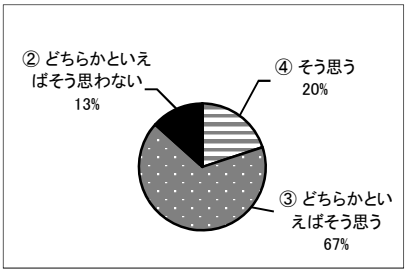
職種

	度数	割合
①　教員	30	100.0
②　職員	0	0.0
③　学生	0	0.0
④　その他	0	0.0
計	30	100.0

２．研修の実施体制について

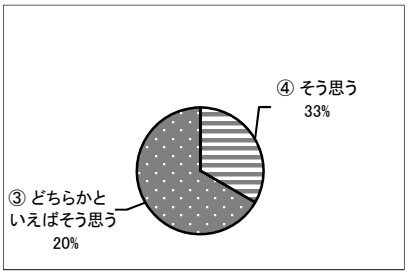
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	6	20.0
③ どちらかといえばそう思う	20	66.7
② どちらかといえばそう思わない	4	13.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



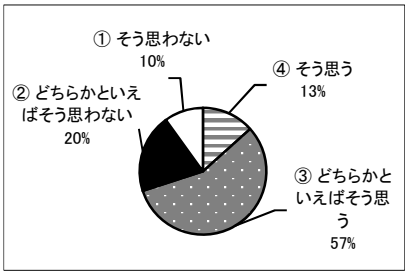
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	10	33.3
③ どちらかといえばそう思う	20	66.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



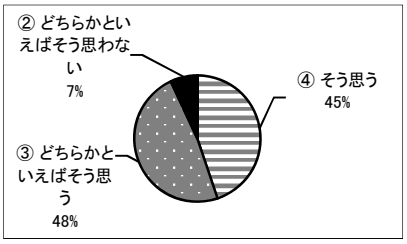
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	13.3
③ どちらかといえばそう思う	17	56.7
② どちらかといえばそう思わない	6	20.0
① そう思わない	3	10.0
計	30	100.0



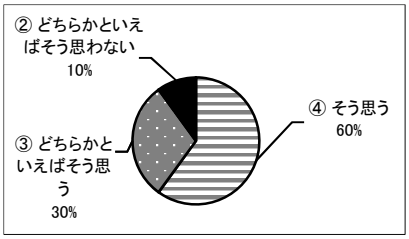
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	13	44.8
③ どちらかといえばそう思う	14	48.3
② どちらかといえばそう思わない	2	6.9
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



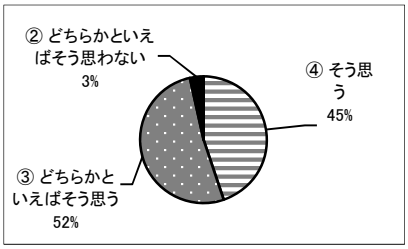
(5)研修会場は快適な環境だった

	度数	割合
④ そう思う	18	60.0
③ どちらかといえばそう思う	9	30.0
② どちらかといえばそう思わない	3	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



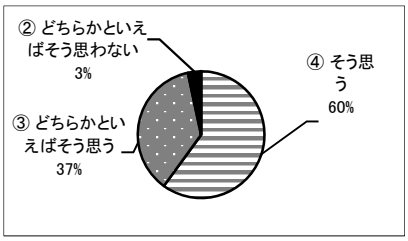
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	13	44.8
③ どちらかといえばそう思う	15	51.7
② どちらかといえばそう思わない	1	3.4
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



(7)研修は全体的に満足できるものだった

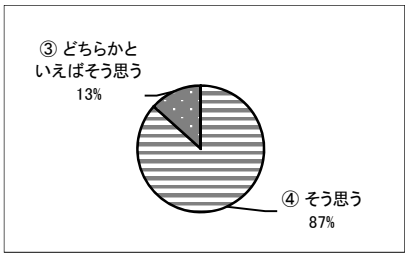
	度数	割合
④ そう思う	18	60.0
③ どちらかといえばそう思う	11	36.7
② どちらかといえばそう思わない	1	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



３．講師及び内容について

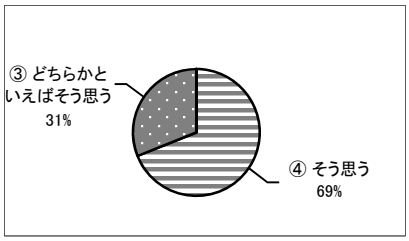
(1)到達目標は明確に示されていた

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



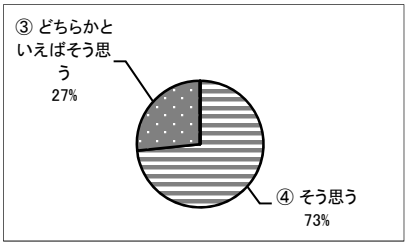
(2)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	20	69.0
③ どちらかといえばそう思う	9	31.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



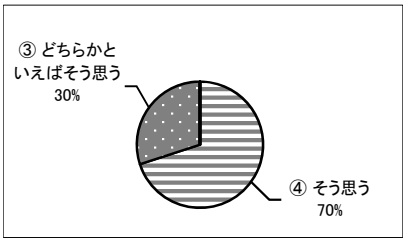
(3)わかりやすい順序ですすめられた

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



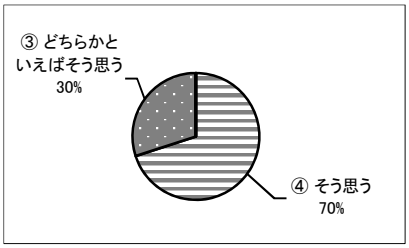
(4)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	21	70.0
③ どちらかといえばそう思う	9	30.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



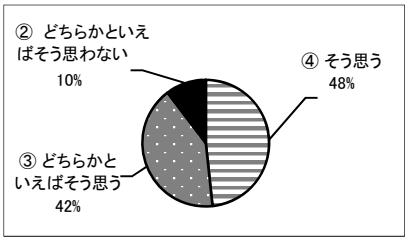
(5)自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	21	70.0
③ どちらかといえばそう思う	9	30.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



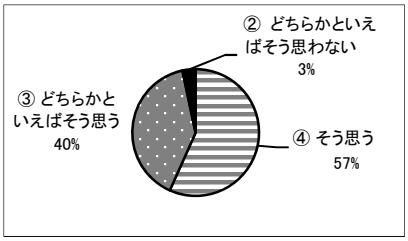
(6)自分に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	14	48.3
③ どちらかといえばそう思う	12	41.4
② どちらかといえばそう思わない	3	10.3
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



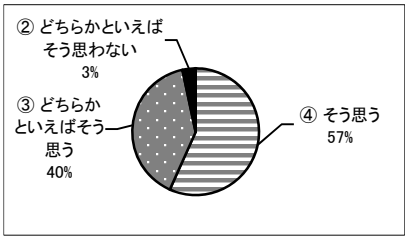
(7)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	17	56.7
③ どちらかといえばそう思う	12	40.0
② どちらかといえばそう思わない	1	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



(8)満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	17	56.7
③ どちらかといえばそう思う	12	40.0
② どちらかといえばそう思わない	1	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



４．この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

○ ポートフォリオ作成に対する苦手意識が少し改善されました。ありがとうございました。

○ 今回の内容は1年の振り返りと今後の授業に関する内容を見直すのに必要な内容であった。

○ TPについて、概略がわかり、取り組んでみたいという気持ちになりました。

○ ティーチング・ポートフォリオについてのお話でしたが、教育という観点以外でも、自分の仕事に対する姿勢を見直す機会になりました。どのような仕事に関しても使えることだと思うので、自分自身の中で1年に1回は見直す時間を作ろうと思いました。とても勉強になりました。

○ ワークの段階毎に丁寧な説明があったので、理解しやすかったです。

○ 改めて自分の考え方が分かりました。

○ 他の教員の内容を知ることができた。（ワークを通じて）

○ ティーチングポートフォリオの「はじめの一歩」になりました。

○ 教育活動の取り組みの整理の方法がわかった

○ 自分の業務や研究について振り返る観点を持てたと思います。

○ 今まで1度だけ作ったことがあるが、理解をより深められたと思う。

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

○ オンラインの映像（パワーポイント）が横からの映像になっているため、資料に無いものに関して文字が見えませんでした。正面からの映像を希望します。

○ この研修をオリエンテーションとして、来年度の年間行事に2回目を企画していただき、早めに予定がわかれば幸いです。お忙しい中研修会の企画等、ありがとうございました。

○ いつも研修ありがとうございます。
斜めからの映像でなくせめて正面から見えたらさらによかったです。声は平素の研修より聞き取りやすかったです。ありがとうございました。

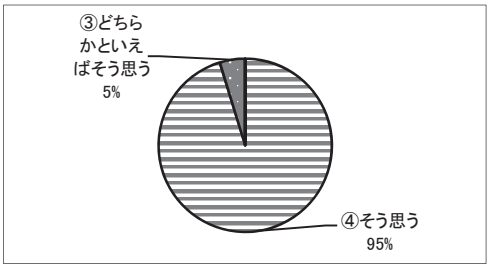
○ 業務の都合で当日参加できず、録画での参加となりました。そのため、スライドの状況が見えにくかったり実際の作業の様子が伝わってこなかったりしたので、物足りなさを感じました。どうしても定点での設定になるので、ほぼ無音の状況が続くのもしんどかったです。

令和２年度ＳＰＯＤ内講師派遣事業についてのアンケート集計結果

ＳＰＯＤ内講師派遣事業実施校：２１校
アンケート回答数：２１校

１．ＳＰＯＤ内講師派遣事業を来年も継続したらいいと思いますか。

	回答数	割合
④そう思う	20	95.2
③どちらかといえばそう思う	1	4.8
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



２．ＳＰＯＤ内講師派遣事業により，学内でどのような成果や変化がありましたか。

1	学内において、発達障害の学生に対するFDのニーズがあったが、学内の講師だけでは対応できないテーマであった。SPOD講師派遣事業を活用することで、学内のリソースだけでは対応できないFDを実施することができ、多くの参加があり、満足度も高かった。さらに、オンラインで実施したことにより、学外にも発信することができ、SPOD内でプログラムを共有することができた。
2	フィードバックに必要な情報，ポイントなどを体験と照らし合わせて理解を深めたことで，受講者のフィードバックの質向上へ意欲を高めることができました。 当初は講義内容を踏まえ対面形式を想定していましたが，情勢の変化に伴い開催約1か月前にZoomによるオンライン開催に切り替えました。 結果として，遠隔講義の経験豊富な講師のナビゲーションにより，オンラインならではの方法で活発に 双方向のコミュニケーションが促され，講義内容だけでなくオンライン受講の体験そのものもよい刺激になりました。
3	本年度当初、既存の支援組織をインクルージョン支援室として一新したことや、重度の障害のある学生が入学したことに加えて、コロナ禍のなかで学生のメンタル面がクローズアップされるなど、学生支援は教職員の関心の高いテーマであったので、時宜を得たテーマでの開催となりました。講師の進行の手順が鮮やかで、会場の反応も上々でした。 　研修後の具体的な動きを詳細に把握できていませんが、学生支援の体制は着実に進んでいます。 対面とオンラインのハイブリッド開催という無理をお願いしましたが、このような開催方法も今後は模索していく必要があるかと思いました。
4	教育評価という、我々教員にとって身近でかつ重要なテーマであった。教育評価の重要性について、各々の教員が再認識できたと共に、方法論についても、新たな学びを得る機会となった。加えて本学は、数年後に認証評価を受ける予定となっている。それを見据えて、担当科目について、よりシステマティックに評価を行うことの必要性を再認識した。
5	現在、本学ではルーブリックを用いた学習評価を行う準備を進めています。その入門編として今回の研修会を行い、学長以下53名の教員が参加しました。その結果、研修を受講した教員からは、ルーブリック評価を行いたい科目が挙げられ、ルーブリック評価導入にあたっての具体的なイメージを持つことができたようです。これまで、一部の科目では、ルーブリック評価を用いた学習評価を行っていましたが、今回の研修会を通じて、全学的にルーブリック評価に対する理解を深めることができたことは大きな成果でした。 次年度以降、学習評価を行う際にルーブリック評価を用いる教員が増えることが予想されます。今後の取組として、実際にルーブリック評価を行った際に感じた課題の解決方法等ついて学ぶ発展的な研修会も計画しています。

6	今回の研修を受講して、今後大学が深刻な状況になっていく時代がやってきたことを改めて感じることができました。また、アイスブレイクでは、目指してきた大学職員について、再度考えるきっかけをつくっていただき、自分以外の意見をきくことができたことは、大変参考になりました。 今年はコロナウイルスの影響により、当初の計画とは違う研修会（学内の研修会）を開催することが多かったのですが、変わりゆく時代や、自然災害などによる社会情勢の変化にどう対応していけるかが、生き残れる大学になるのだと感じました。 今回の研修で、一人ひとりの自覚や危機意識が強くなったように感じております。
7	それぞれの業務において，積極性が出てきているように思われます。特に各部署における自分の業務に関して課題を見つけ，その課題解決に向けて，徹底して取り組んだり，与えられた業務に対して，どのようにすれば良いのかを自らが考え，積極的に取り組む職員が多くなったと思います。
8	特に成果や変化はないが、教職員の基礎的な各種の力になっていると思う。
9	本大学・短大FD委員会では、継続的にSPOD内の講師派遣事業を活用させていただき、「学内FD研修会」として開催、プログラム選定にあたっては、全学的な課題と教員の希望を反映できるように調整し、教員は原則的に参加を義務づけている。 今年度は当初の前期開催を後期に延期、さらに前日急遽Zoomでの遠隔開催に再変更したが、当日設定した会場ばかりでなく、研究室、および録画視聴での参加も可能となったことで、結果的に9割超が受講できた。講師には、質的にも対面開催に近い形で進めていただき、感謝している。 まだ研修後間もないこともあり、現時点で顕著な効果、変化は把握しがたく、大学としての方針も打ち出してはいない。しかし、アンケートでも明らかなように、大多数が、ポートフォリオについての基本と具体的内容を理解できたこと、また、大学教員であることの初心・原点、根幹に関わるリフレクションの必要と意義を体験し、深化の意欲と向上心が感じられた。
10	今年度はコロナ禍の中、遠隔（非同期型）で実施していただきました。今回の研修での学びにおいて、カリキュラムの体系性を理解し、編成のために必要な知識を得る、という目標を達成することができました。本学の課題を再認識することができ、また、今年度の課題であったナンバリング導入に向けての作業も終えることができたのは、今回の研修の成果であります。
11	教員個々人が自分の授業スタイルを見直し、教育の質を高めるきっかけとなった。研修の成果の一つの指標として、年度末に実施する学生アンケートにより明らかになる。その結果をもとに来年度の授業改善に取り組むことになる。
12	受講直後のため、反応は分かりづらいが、当短大の場合、例年通り教員も同時に受講するため、特に教員に対し、「職員の能力、専門性」を理解してもらったことは、非常に有意義であった。 また、大学設置基準等、当然知っていると思われることを再認識してもらい、いい研修であったと思う。
13	令和2年度の事業を実施した当日、一部の教員から「〇〇で利用してみたい。」、「～～の視点が欠けていた。」との声が聞かれました。研究面で直接関係している教員は、独学では限界のあった活用方法を発展させることができたようで、新たに反映させる様子が徐々に拡大しています。 今回のテキストマイニングでは、恣意的なテキスト分析に偏りがちであった部分を、マンネリ化を防止し、再度立て直す上で意義のある成果が得られました。
14	本学のFD・SD研修会として、毎年、外部講師を活用したSPOD内講師派遣プログラムを利用させていただいており、今年度は「学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？」をテーマに、愛媛大学の仲道雅輝先生を講師にお願いして実施した。個々の教員がこれまでの経験をもとに講義や実習を実施してきているが、今回の到達目標である学習意欲とは何か、ARCS動機づけモデルの4つの要素、授業設計などについて改めて学ぶ機会を得た。各教員が自分の授業を振り返り、目標に向かって改めて考えることのできる相応しい内容の研修を行うことができた。 本学部では昨年度から担当授業について簡単に紹介し、それをもとにカリキュラムツリーのあり方や科目同士の整合性、授業内容や評価について意見交換を行なう月例FD・SD研修会を実施しているが、今回のSPOD内講師派遣事業により、学生の学習意欲から見た授業のあり方、それに基づく授業設計を改善している教員からの発表もあり、他の教員へいい刺激となっているようである。 また、今回の派遣プログラムは新型コロナウイルス禍であったため、ZOOMによる遠隔研修になったが、このような研修（授業）方法も可能だということが多くの参加教員にも納得できたようである。多様な授業展開のヒントになるのではないかと思っている。

15	本学部は本年度で完成年度を迎えたが、3つのポリシーの概念や策定・評価・見直しの内容について、教職員間で共有することができたことで、それぞれが自覚を持って今後の本学部のポリシー検討・改編に向けて各委員会等で検討を行っている。
16	愛媛大学教育・学生支援機構学生支援センター教授　野本ひさ先生を講師に迎え、「障がいを有する学生への理解と支援」をテーマにFD研修会を実施しました。障がい学生支援の実際についてお話いただき、教員の障がいへの理解と心構えなど、本校での学生支援に参考になる非常に有益となり、合理的配慮などについて教員間で連携して取り組む流れができた。
17	SPODを受講し，ハラスメントが多種多様に存在することを学ぶとともに，学生，教職員に対する言動を改めて見直す良い機会になった。学生を指導する立場である，という理由で行き過ぎた指導にならないように引き続き注意を払うようにする。 善意ある行為であったとしても，相手にとってはそれがハラスメントに感じることもあることもあるので，気づかないうちに相手を不快にさせないように注意や気遣いをすることを再認識した。自身では判断しにくい場合は，早いうちに客観的にハラスメントかどうか，ハラスメント相談員等に相談することで未然に防ぐように心得るようになった。
18	学ぶ意欲を引き出すためには、他者との共有やフィードバックにより受講生の不安を解消していくことが重要であることを学ぶことができました。そのためのツールとしてmiroを利用してみようと考える教員もでてきました。
19	クラス運営、学校運営について知識を深め効果的な教育について考えることができた。また、リーダーとフォロワーのそれぞれで相手の立場からの物事のとらえ方を観察、想像し、より多くのコミュニケーションをとれるようになった。これより、現場での活発な発話が起き問題の早期対応が可能になった。
20	今回はコロナ感染拡大を防止する観点から，講師の方にオンラインでの受講に変更してもらい実施した。研究室による個別受講，集合受講，後日録画視聴の3パターンで受講できたため，多くの教職員に受講してもらうことができた。毎年行っているFD活動アンケートでは，授業改善のきっかけとしてFD・SD行事を挙げている教員がいるため，よい機会になっていると思われる。

３．ＳＰＯＤ内講師派遣事業への要望があれば，具体的にお書き下さい。

1	本年度は、COVID-19の影響により、初めてリモートで実施した。講師の先生には、リモートでの対応にご協力いただき、また、オンライン授業の中でも演習を組み込むなど、工夫を凝らしていただいた。COVID-19の終息まで、またその後も、オンラインが主流となると思われるので、オンラインの充実をお願いしたい。 加えて、本学は数年後に認証評価を受けるため、講義の中で、組織としての授業評価の活用方法についても触れていただいた。各大学の事情に合わせて、講義内容を柔軟に追加・変更していただく余地があるとありがたい。
2	多くの研修会の中から本学の実態に合った内容の研修会を選択することができ、FD・SDともに関連する専門的な講師を派遣していただけるＳＰＯＤ講師派遣事業は、今後も継続していただけると有難く存じます。
3	今後も，職員にやる気を起こさせるような研修をお願いします。
4	派遣事業は今後も継続して続けてもらいたい。
5	年々多様で充実したプログラムを準備していただいており、今後も計画に入れる予定です。 本学自体の課題としては、対学生では、ラーニング・ポートフォリオ、授業外学修の促進、教員側としては、研究活動や社会貢献への取り組みといったテーマがあります。また今年度浮き彫りになった遠隔授業の構築に関するプログラムも期待されるところです。
6	コロナ禍のところ、対面の講演に対応していただき、感謝しております。 当短大は、全教職員数が約40人と少なく、教員向けのプログラムも職員向けのプログラムも同時に受講しております。今後もこのような方法で受講していきたいと思っています。
7	いつも有意義な研修会を提供していただき、大変ありがたく思います。ご担当される先生方の準備は本当に大変かと思いますが、これからもお世話になりたいと思います。
8	これまでの講師派遣事業と同様に、本学部に特化した内容に対応していただけるとありがたいです。 とくに来年度は開学4年目となり、講義や実習だけでなく、研究室へ分属され、より専門的な科目を履修していくことになるので、そのような状況に応じた教授法などを学べる研修もできれば幸いです。
9	時流に乗った新しいトピックを毎年開設してもらいたい。
10	SPOD内講師派遣プログラム事業により、大学で行っている種々の研修等を受ける機会が増え、本プログラムには感謝しています。
11	引き続き，無料派遣を続けていただくことを要望する。

４．ＳＰＯＤ全体への要望があれば，具体的にお書き下さい。

1	オンライン授業などの充実を図っていただき、各々の教員のキャリア・課題・実情に応じて、柔軟に科目選定できるように、より利便性を高めていただけるとありがたい。
2	特に要望はありませんが，今後ともよろしくご指導のほど，お願いいたします。
3	各大学の当面する課題に応じた講師の派遣をお願いしたい。
4	今年度は新型コロナウイルスの影響で、研修プログラム全般、例年以上に遠隔配信やe-ラーニングが多数あり、本学北条キャンパスのように松山市中心部から離れている教員に対しても、かえって参加を促しやすい状況になりました。今後も、プログラム内容によって、対面開催と遠隔開催の両方の可能性に備えられるようご準備いただければ有難く存じます。
5	小規模大学のため、受講機会が少なく、ＳＰＯＤ内講師派遣事業の回数を増やしてほしい。もちろん、リモートでも構いません。
6	令和2年度は、コロナの影響でSPODフォーラムが中止になり、とても残念でした。令和3年度は、できれば多くの仲間が集まった形で開催できることを祈っています。
7	来年度もどうぞよろしくお願い申し上げます。
8	本年度で3回目のＳＰＯＤ内講師派遣事業の研修会でしたが、毎年非常に多くのことを学ばせていただいております。次年度以降もどうぞよろしくお願いいたします。
9	録画したSPODフォーラムや講師派遣の研修をオンデマンドで視聴できるとありがたいです。 利便性が上がり、有益なプログラムになると思います。

令和２年度　徳島大学全学ＦＤ推進プログラム
「授業設計ワークショップ」実施要項

１　目　　的

各大学における教育の質向上への課題が高まる中、実質的なＦＤの取り組みを進めるための全学ＦＤ推進プログラムとして、本ワークショップを毎年実施しています。このワークショップでは、教育の質向上及び問題解決のための相互交流と日常的な教育改善を重視しています。また、授業について教員同士が学び合う場を提供する事で、教育の質向上のためのコミュニティ形成につながることを目的としています。

２　目　　標

１．ＦＤ活動の理念、活動計画を理解することができる
２．授業を計画し、実施し、評価する方法を体得することができる
３．授業研究の仕方を理解し、実践することができる
４．ＦＤ参加者同士の仲間づくりができる

３　概　　要

このワークショップでは、主に授業設計と教育技術に関する理論と実践を学んでいきます。主な活動内容は、シラバスと授業計画の作成、模擬授業等です。体験を通して、授業の目的、到達目標の設定、授業実施の留意点、評価方法等について理解し、具体的な授業計画を立て、模擬授業を実施します。これらの活動を通してご自身の授業について考え、振り返ることで、実践的な教育力の向上を目指します。（ワークショップまでに、講義ビデオによる事前学習を行い、シラバスと授業計画書を事前に作成します。）

４　実 施 日　　令和２年８月２０日（木）・２１日（金）

５　実施場所　　常三島キャンパス　フューチャーセンター，教養教育４号館

６　プログラム　別紙２のとおり

７　対 象 者

・教育力開発コースの対象者
・学部等から推薦を受けた者（助教及び教授等）及び希望者
・令和元年度「授業設計ワークショップ」欠席者
※やむを得ない理由により受講できない教員については、所属の学部長名で理由書を提出し、次年度以降に受講する。

教育力開発コース[注1]は、助教から講師、准教授昇任後１年以内、または講師、准教授として新規採用後１年以内の教員（ただし、所属が病院、及びプロジェクト採用などの場合は除く。）を対象に実施している、徳島大学の新規採用・昇任者を対象としたＦＤプログラムであり、対象者は必ず受講することとされています。

【研修の代替について】
・四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（ＳＰＯＤ）が開講する新任教員研修プログラムを受講した場合のみ本ワークショップ受講の代替とする。

８　参 加 費　　無料

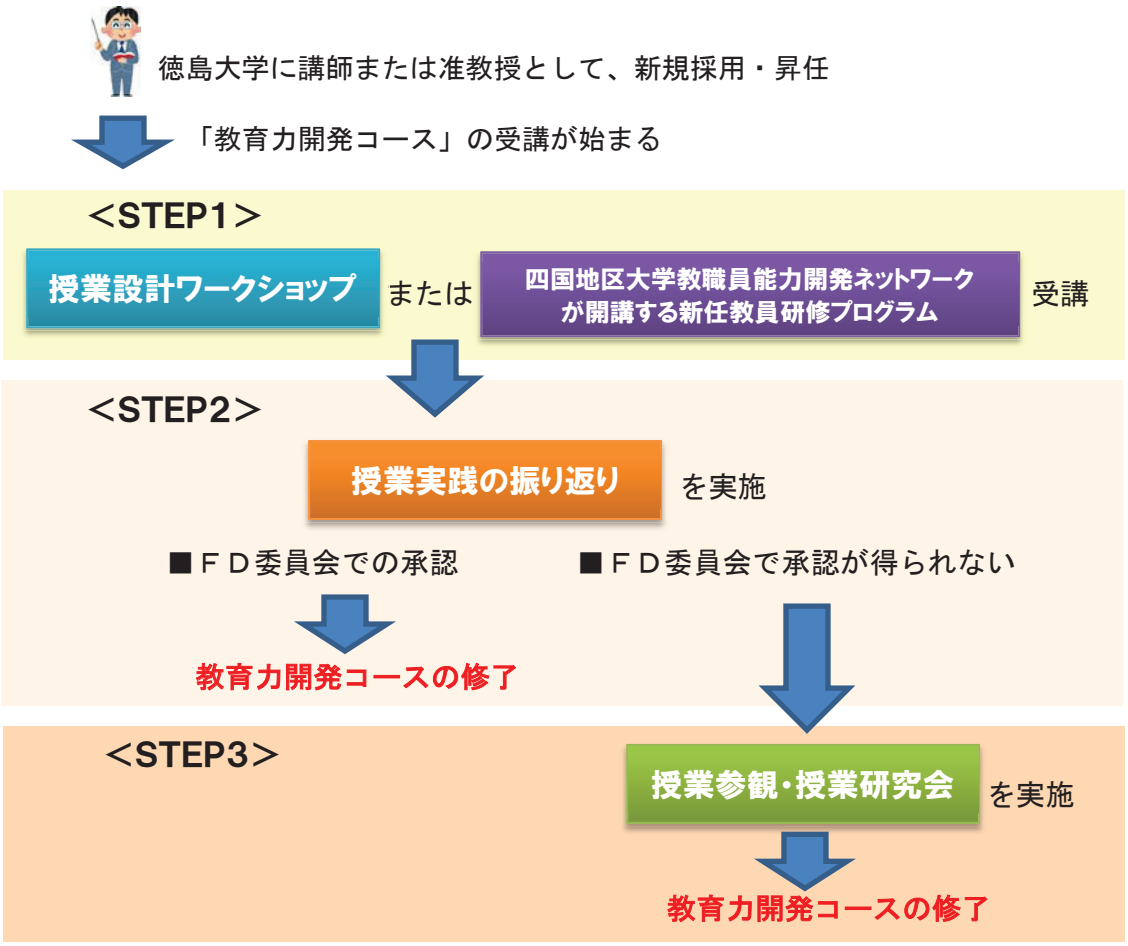
９　主　　催　　徳島大学ＦＤ委員会
四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

注１　教育力開発コース

（主旨・概要）
　教育力開発コースは、授業設計、授業の実施・改善、教育活動を振り返り、自身の目標を明確にして今後につなげるといった一連のプロセスを支援するものです。徳島大学においてはこれらの教育活動を重視しており、学外より講師または准教授採用後１年以内の教員，及び，学内で助教から講師または准教授昇任後１年以内の教員を対象に実施しています。

（内容）
　４つのプログラム「1.授業設計ワークショップ」、「2.授業実践の振り返り」、「3.授業参観・授業研究会」、「4.ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」で構成されています。
　このうち、「1.授業設計ワークショップ」、「2.授業実践の振り返り」は必ず受講することとされており、「2.授業実践の振り返り」において、授業設計、実施、評価、改善のプロセスが適切に実施されていることが全学のＦＤ委員会において認められた場合に、教育力開発コースを修了することができます。認められない場合は、「3.授業参観・授業研究会」を実施します。さらに、これらのプログラムを受講後３年以内に、「4.ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」を受講することが望ましいとしています。

図　新規採用・昇任から教育力開発コース修了までの流れ



※「授業実践の振り返り」については、以下の URL を参照してください。
https://www.tokushima-u.ac.jp/highedu/reform/fd/docs/19962.html

授業設計ワークショップ日程（第１日目）

日時：令和２年８月２０日（木）
場所：常三島キャンパス　地域創生国際交流会館　フューチャーセンター

時　刻	内　　容	講師・担当者	備　考
12：30－12：50	・受付（地域創生国際交流会館フューチャーセンター） ※12:45 までにお集りください		11:00AM 徳島市に「大雨警報かつ暴風警報」または「洪水警報かつ暴風警報」が出ていたら中止
12：50－13：30	（１）オリエンテーション ・はじめに（副学長より挨拶） ・大学教育改革の流れ ・教育の内部質保証方針 ・研修のねらいと意義	吉田 博（進行） 副学長(教育担当) 河村保彦 ＦＤ委員会委員長 齊藤隆仁	フューチャーセンター
13：30－13：50	（２）アイスブレイク「課題・目標設定」 ・参加者自己紹介・交流	塩川奈々美	フューチャーセンター
13：50－14：00	休憩		
14：00－15：00	（３）ワーク「授業設計の基本」 ・アクティブ・ラーニングの理論と効果 ・成績評価の意義・方法 ・学生の学習を促す授業方法	吉田 博 塩川奈々美	フューチャーセンター
15：00－15：10	休憩		
15：10－16：10	（４）ワーク「自身の教育理念」 ・授業で大切にしていること	吉田 博	フューチャーセンター
16：10－16：20	休憩		
16：20－17：45	（５）講義・ワーク「授業計画」 ・シラバス・授業計画書の書き方 ・シラバス・授業計画書の修正 ・2 日目の模擬授業の進め方について	塩川奈々美 スタッフ全員	フューチャーセンター
18：00－20：00	交流会（任意参加）	吉田 博	

※事前に「授業設計ワークショップ」の講義ビデオのうち、指定された講義を必ず視聴して下さい。当日はビデオによる学習を行っていることを前提に、参加者間でのグループワーク等を行います。

授業設計ワークショップ日程（第２日目）

日時：令和２年８月２１日（金）
場所：常三島キャンパス　教養教育４号館　４－２０２教室他
（集合後、模擬授業を実施する教室へ移動します。）

時　刻	内　　容	講師・担当者	備考
9：00－9：30	・集合、模擬授業準備 （教材印刷が必要な場合は 9:00 集合）	スタッフ	集合：教養教育 ４号館 4-202 教室
9：30－12：00	（６）模擬授業実施（グループで実施） ・FD 委員紹介、流れの確認 【模擬授業の流れ】（1 人 30 分×4 人（休憩適宜）） ・シラバス・授業計画書等の紹介（5 分） ・模擬授業の実施（15 分） ・授業検討会（10 分） →チェックリストをもとによかった点、改善点等を検討する。	各班司会：FD 委員 ワーク支援： スタッフ全員	〈模擬授業実施手順〉 教室：各班グループ部屋へ移動
12：00－13：00	休憩　　各自で昼食		
13：00－13：40	（７）模擬授業の振り返り ・模擬授業検討会を受けて授業の改善点 ・今後のアクションプラン	吉田 博	教養教育４号館 4-202 教室
13：40－14：10	（８）教育力開発コース概要 ・教育力開発コースの意義・内容	吉田 博	教養教育４号館 4-202 教室
14：10－14：40	（９）プログラムのまとめ ・講評 ・修了証書授与 ・アンケート ・おわりの言葉	吉田 博（進行） 副学長(教育担当) 河村保彦 ＦＤ委員会副委員長 常山幸一	教養教育４号館 4-202 教室

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）

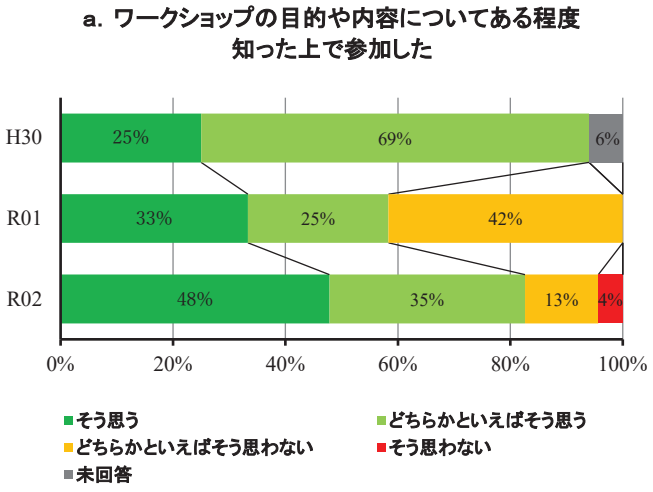
３．過去３年間のアンケート結果から

	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％**

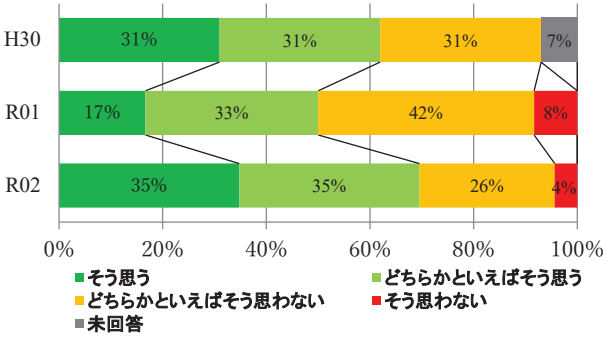
（１）　参加への経緯について

「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。

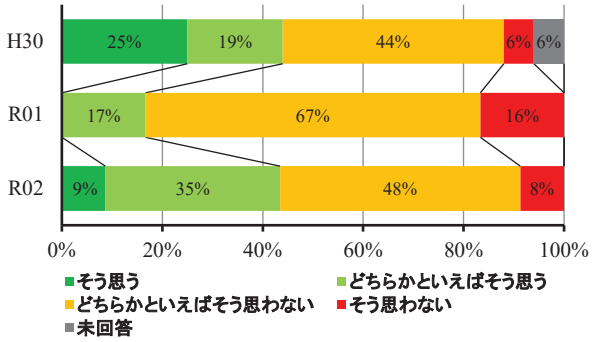
今年度はオンライン開催に切り替えたこともあり、ワークショップをスムーズに進めるため配付資料は開催日の数日前に参加者に送付する等、例年より多くのアナウンスを行ったことで増加につながったものと窺える。



b. 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した



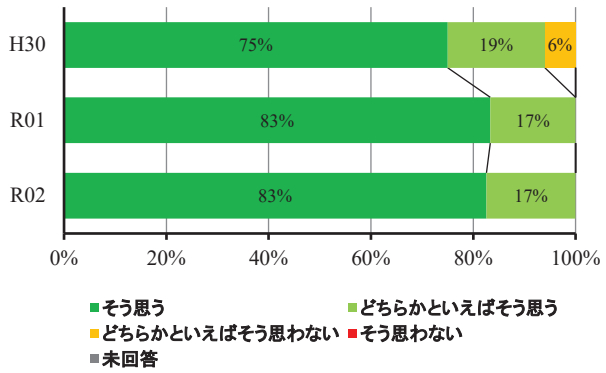
c. ワークショップの内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した



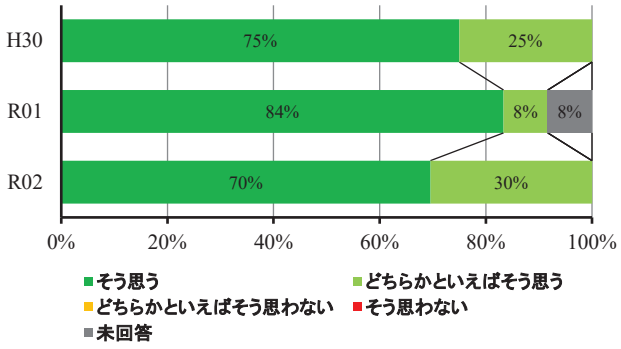
（２）プログラムについて

「ｃ．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図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。

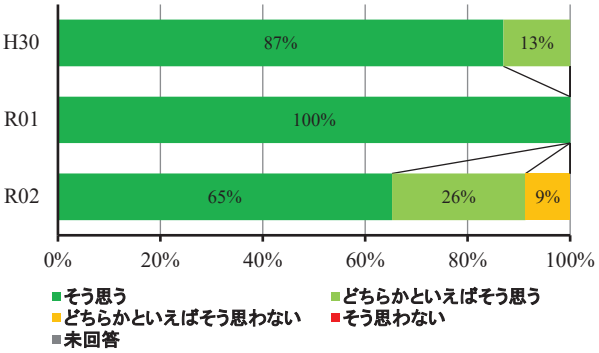
a. 研修の目的は明確に設定されていた



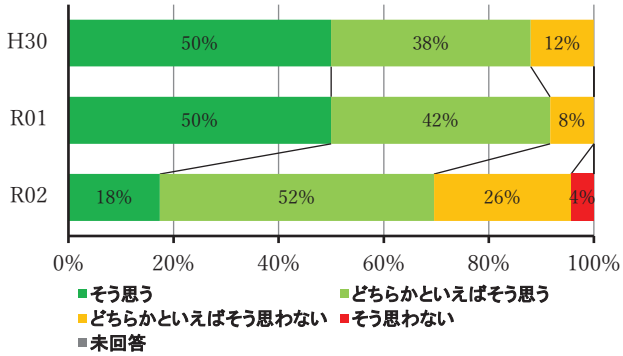
b. 授業設計ワークショップは自分の業務に生かせる内容だった



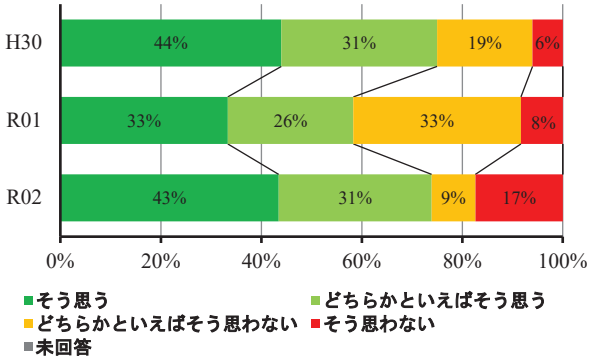
c. ワークショップはわかりやすい順序ですすめられた



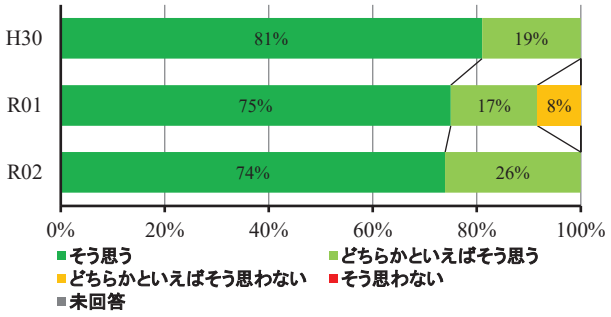
d. ワークショップの時間は目的を達成するために丁度よい長さだった



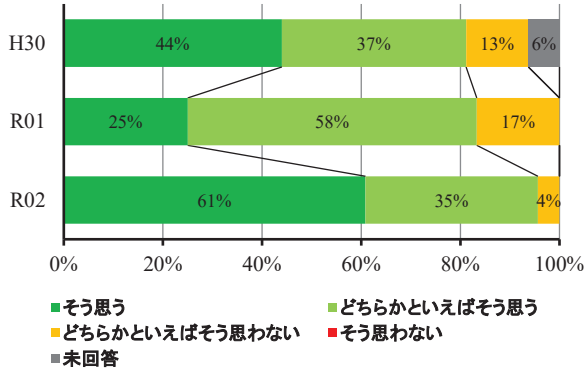
e. ワークショップの実施時期は適当だった



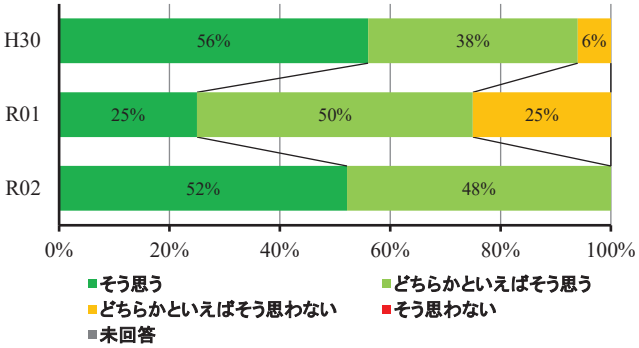
f. 参加者の人数は適当だった



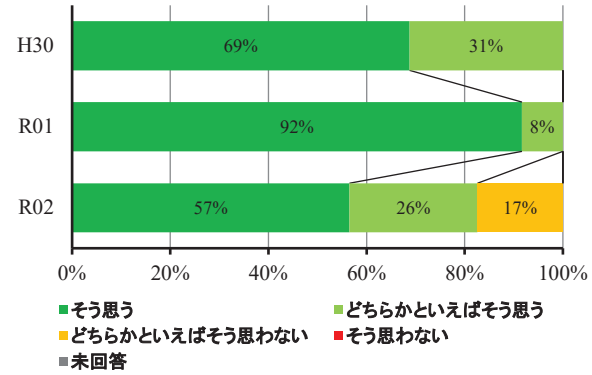
g. 反転授業用の講義ビデオの内容は適当だった



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



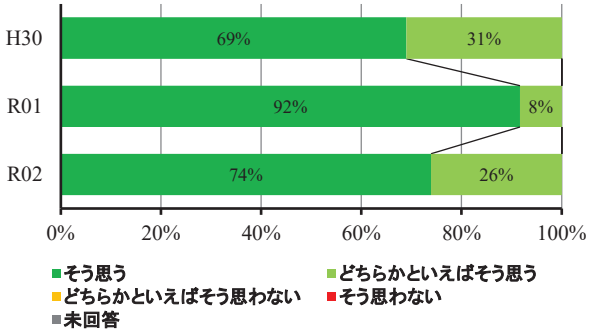
i. 事前課題は授業設計ワークショップの中で役立った



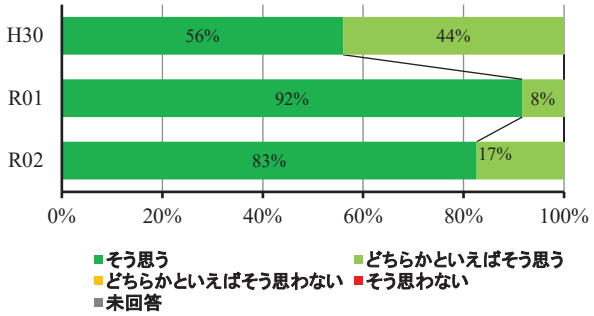
（３）講師について

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、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。

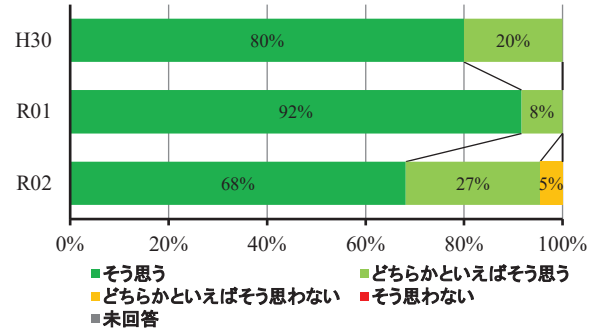
a. 講師の言動は学習意欲を高めた



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



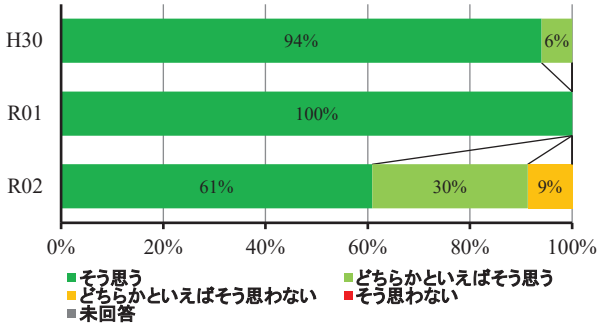
c. 講師の用意した教材はわかりやすかった



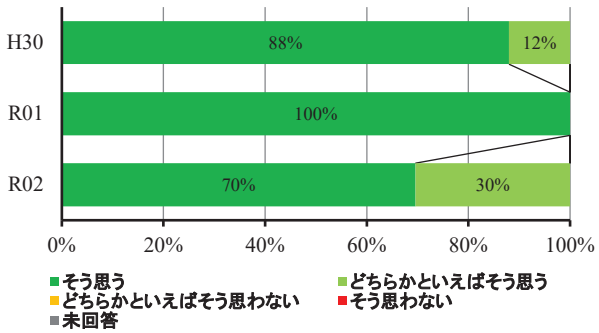
（４）会場・スタッフについて

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。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。

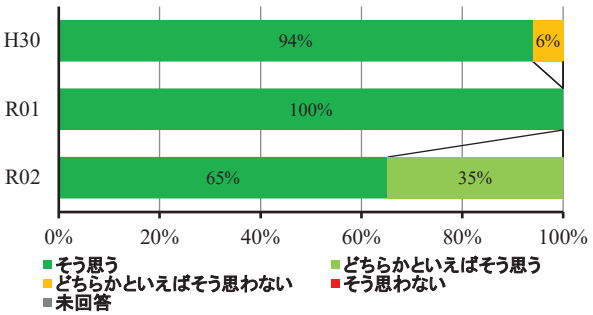
a. ワークショップ会場は快適な環境だった



b. ワークショップ会場には十分な設備が整っていた



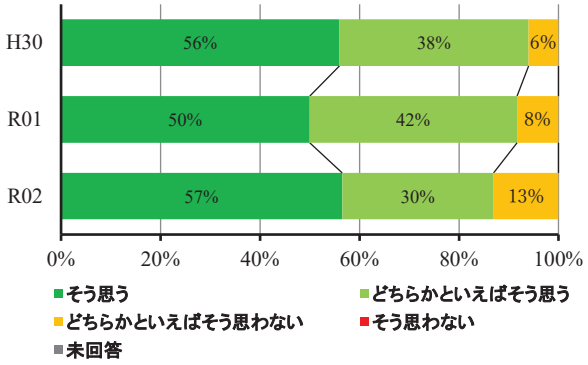
c. スタッフは手際よく研修を運営していた



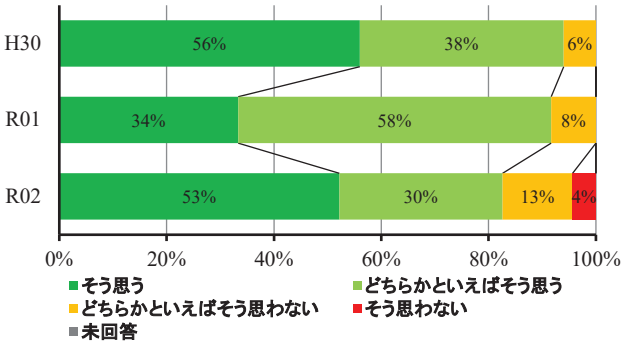
（５）プログラムの成果について

「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。

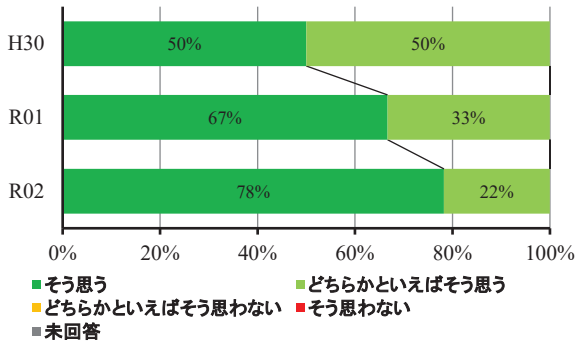
a. 反転授業形式を体験することで、反転授業を実施する際の留意点に気付くことができた



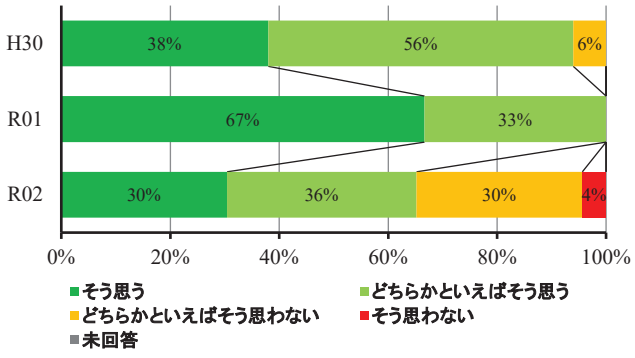
b. 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた



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



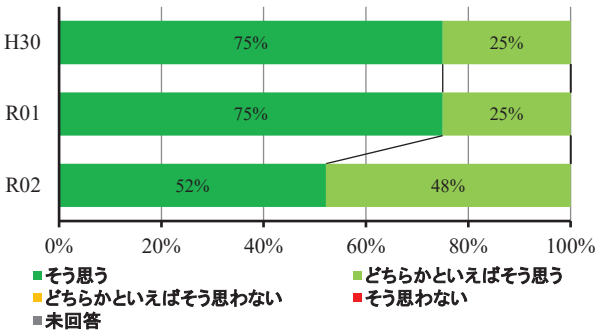
d. 新たに人的なつながりをつくることができた



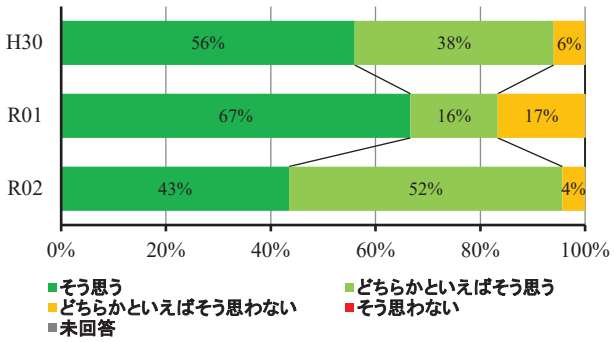
（６）授業設計ワークショップ全体について

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。

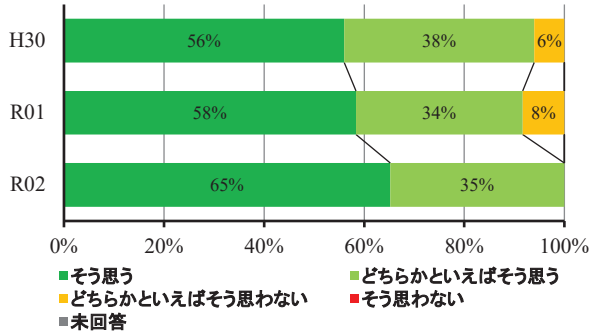
a. ワークショップは全体的に満足できるものだった



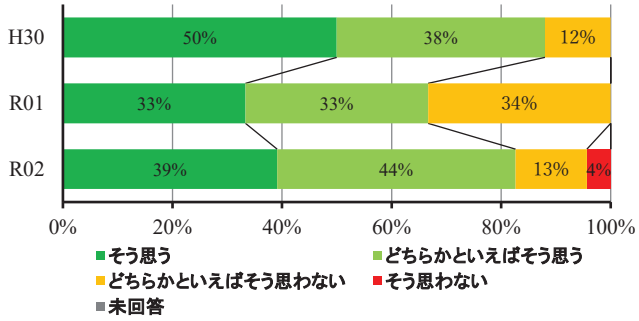
b. ワークショップは期待を上回る内容だった



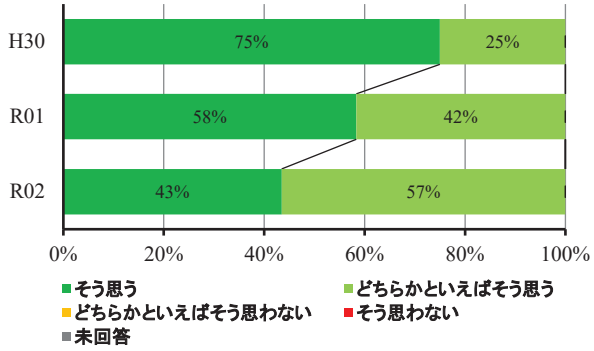
c. ワークショップの目標を達成するよう努力した



d. 事前課題に積極的に取り組むことができた



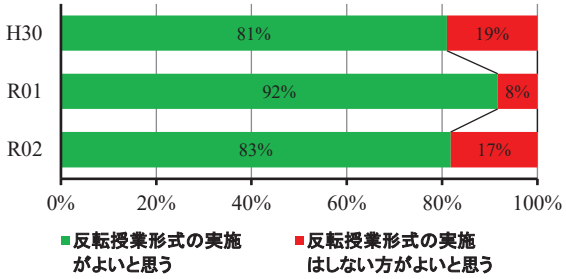
e. 今後もワークショップを続けていくべきだと思う



（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ってました。
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。
事前学習のほうが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できた
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。
アイスブレー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大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か選択できれば、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お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。

令和 2 年度　第 34 回 愛媛大学授業デザインワークショップ実施要項

1. 主 催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）
愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室（教職員能力開発拠点）

2. 期 日

令和 2 年 7 月 4 日（土）～24 日（金）オンラインでの開催
※7 月 4 日（土）10:00～11:00　遠隔同期型のオリエンテーション（受講者原則参加）
（オンラインのミーティングツールを利用します）
※課題の提出期日については、以下のスケジュールをご参照ください。

3. 方 法

愛媛大学 Moodle3.5（学習管理システム）を用いて開催します（対面での実施はありません）

4. 参加対象者（一度参加した者は除く）

1）一昨年度から今年度にかけて大学等に採用された、授業担当または担当予定の教員（授業担当経験 5 年以上を除く）
2）愛媛大学テニュア育成教員
3）その他参加を希望する教員（非常勤講師を含む）

5. 定員

30 名程度

6. 実行委員

小林 直人（学長特別補佐、教育企画室長）
仲道 雅輝（教育企画室講師）
竹中 喜一（教育企画室講師）
中井 俊樹（教育企画室教授）
村田 晋也（教育企画室講師）
淺田 隼平（能力開発室）

7. 目的

授業の構想・設計・実施・評価に関わる一連の過程に関する学習を通じて、授業に必要な基礎的な知識と技術を身につけます。

8. 目標

1）学生の学習を促すシラバスを書くことができる。
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。
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。
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。

9. 研修形態

愛媛大学の LMS（Learning Management System）である Moodle、指定の書籍（受講者に事前に貸与致します）、オンラインのミーティングツールを活用して実施します。受講上の連絡、研修の教材提示、課題の提出など、研修に関することは基本的に Moodle を通じて行います。

10. 内容

1）オリエンテーション（7 月 4 日（土）10:00～）
・受講者および講師の紹介
・受講の進め方

以下、2）以降の内容は、7 月 4 日（土）～24 日（金）の期間に各自で取り組んで頂きます。なお、この期間中に、Moodle またはオンラインミーティング（担当：実行委員の教員）を通じて、授業デザインに関する質問・相談受付の機会を設ける予定です。

2）動画教材の閲覧（Moodle 上）
・シリーズ・大学の授業を極める　教授法（10～15 分程度×4 本）
・シリーズ・大学の授業を極める　アクティブラーニング（10～15 分程度×4 本）

３）書籍による学習（受講者に資料を送付します。受講前にお手元にお届けします）
・シリーズ大学の教授法４「学習評価」（玉川大学出版部）１～５章、13 章（pp.2-57、pp.150-157）
４）２）および３）の内容に関する確認テスト（Moodle 上）
５）ご自身の授業シラバスと１回分の授業案の提出（Moodle 上）
→　提出した課題に対して受講者同士でコメント（Moodle 上でピア・レビュー）
６）５）のコメントを踏まえ、シラバスと授業案をブラッシュアップしたものを提出（Moodle 上）

11. お申し込み・問い合わせ

以下の連絡先まで【6 月 4 日（木）まで】にお申し込みください。
愛媛大学教育企画室 E-mail： opar@stu.ehime-u.ac.jp（担当　竹中・仲道）

12. その他

１）参加費は無料です。オリエンテーションは、オンラインで 7 月 4 日（土）10:00 から行います。原則参加をお願いします。どうしても参加できない場合は、個別に上記問い合わせ先までご連絡ください。
２）修了証書は、全ての課題を提出された方のみに授与されますので、あらかじめご了承ください。
３）お申し込み後、事前アンケートをお願いしますのでご協力お願いいたします。

※ 動画教材「シリーズ・大学の授業を極める」について

この教材は、関西地区 FD 連絡協議会により作成された YouTube 上のオンライン教材です。関西地区 FD 連絡協議会は、加盟校間の FD に関するネットワーク促進を図る団体で、100 以上の高等教育機関が加盟しています。この教材は、加盟校に限らず非加盟校の FD 教材としても広く活用されており、愛媛大学中井俊樹教授と竹中喜一講師も一部制作しています。

本研修期間に限らず、以下 URL からも閲覧可能です。
https://www.youtube.com/channel/UCiGJogNnrnTOiTglRYe11lA/videos

※ 書籍「シリーズ　大学の教授法」について

この教材は、玉川大学出版部から発行されている書籍で、大学における教授法の知識と技能を体系的に提示することで、よりよい授業づくりの支援となることをねらいとしたものです。６冊シリーズ（令和２年４月現在５冊刊行済み）で構成されており、本研修では、そのうち「学習評価」を取り扱います。愛媛大学中井俊樹教授がシリーズ編者となっています。

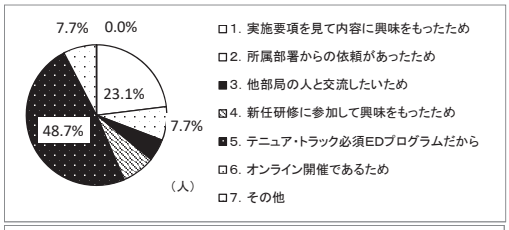
第34回授業デザインワークショップ事後アンケート結果

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

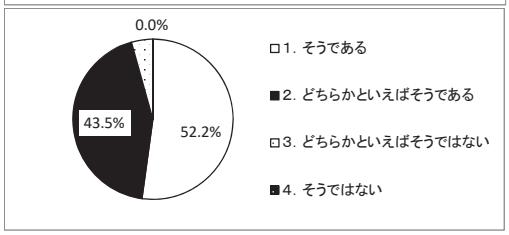
【1-1】ワークショップへの参加動機は何ですか＜複数選択可＞

	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. 他部局の人と交流したいため	2	8.7%
4. 新任研修に参加して興味をもったため	3	13.0%
5. テニュア・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

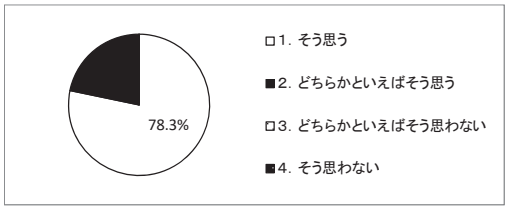
	回答数	割合
1. そうである	12	52.2%
2. どちらかといえばそうである	10	43.5%
3. どちらかといえばそうではない	1	4.3%
4. そうではない	0	0.0%
合計	23	100.0%



【設問2】本ワークショップの内容についてお答え下さい

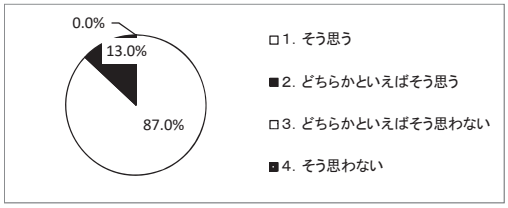
【2-1】ワークショップの目的は、明確に設定されていた

	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%



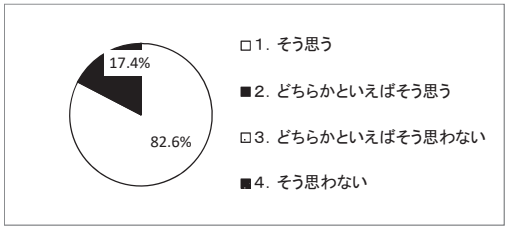
【2-2】ワークショップは、自分の業務(教育実践)に生かせる内容であった

	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%



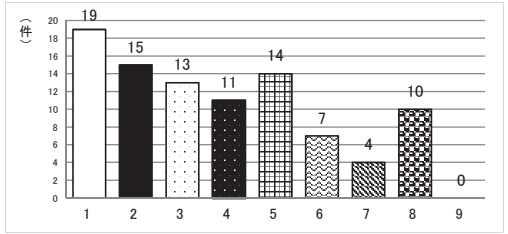
【2-3】ワークショップは、わかりやすい順序ですすめられていた

	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＞

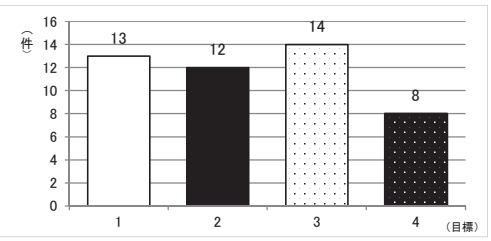
	回答数
1. 授業設計について理解が深まった	19
2. 講義法について理解が深まった	15
3. アクティブラーニングについて考える機会を得た	13
4. 学習評価について理解が深まった	11
5. 自らが開発した授業の良い点・改善点を知ることができた	14
6. オリエンテーションを通じて他学部等の教員と知り合いになれた	7
7. お悩み相談会を通じて授業デザインについて理解が深まった	4
8. 自身のペースで学習を進めることができた	10
9. その他	0



【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るようになった	13
2. さまざまな授業方法の特徴を理解し，学習目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

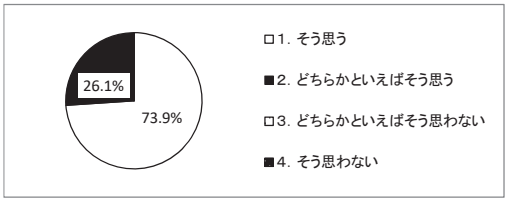


【3-2】ワークショップであなたが学んだ点、それに影響されて教育実践の場でやってみたい点などをお書き下さい(200字～400字程度)
→別添資料参照

【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

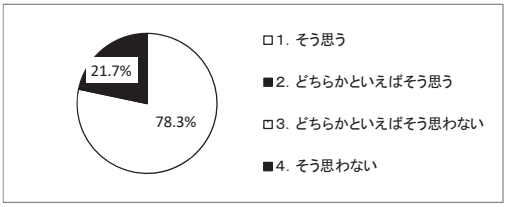
【4-1】動画教材「授業設計」はわかりやすかった。

	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%



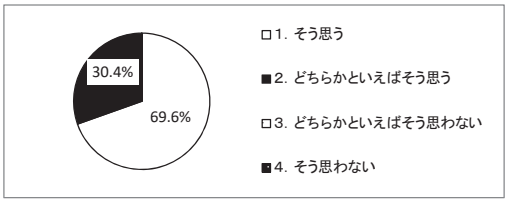
【4-2】動画教材「講義法」はわかりやすかった。

	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%



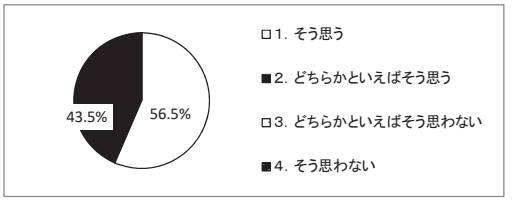
【4-3】動画教材「アクティブラーニング」はわかりやすかった。

	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%



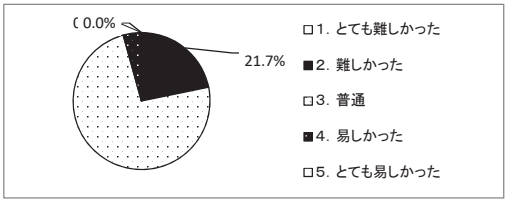
【4-4】書籍教材「学習評価」はわかりやすかった。

	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%



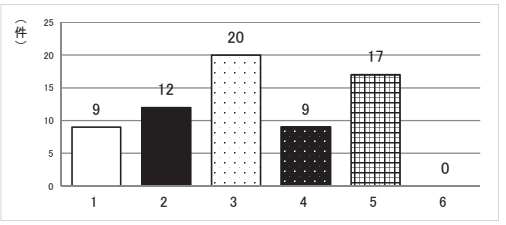
【4-5】小テストの内容の難易度はどうでしたか。

	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%



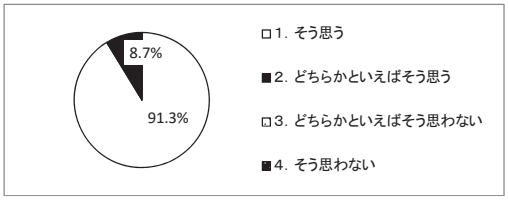
【4-6】学習意欲を高めたコンテンツをマークしてください＜複数回答可＞

	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



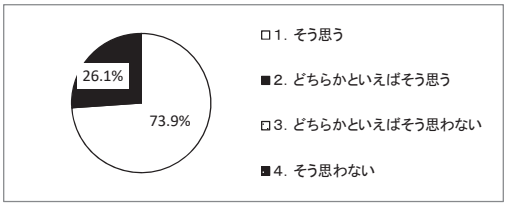
【4-7】事務局は手際よくワークショップを運営していた

	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%



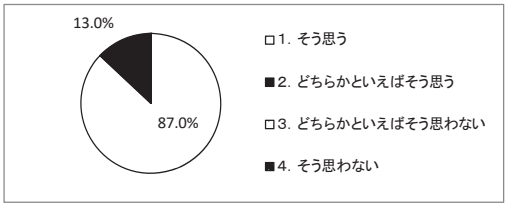
【4-8】オンライン学習を快適に進めることができた

	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%



【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%



【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から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まっ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を学びました。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	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． 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わないです．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． 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でもどかしかったです．
2	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。
3	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います。ありがとうございました。
4	書籍教材なら英語のオプションも欲しいと思います。
5	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。
6	対面での実施が叶わなかったので残念でしたが、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お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。
7	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。
8	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。
9	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．

高知大学新任教員 FD 研修　令和２年度
「学生の学びを支援する授業準備ワークショップ（オンライン授業対応編)」実施要項

１．主　催

高知大学　大学教育創造センター

２．実施方法・日時

今年度はオンライン授業に対応した内容で、本研修も moodle による非同期型研修と Teams による同期型研修を併用しての開催といたします。

①非同期型研修：令和２年８月 17 日（月）～ ９月４日（金）

※moodle に教材を掲載しますので動画の公開期間中に各自で取り組んでいただきます。

②同期型研修：令和２年９月９日（水）10：00～17：00

①を受講のうえ、②の同期型研修にご参加ください。

３．対象者

新任教員、新たに大学の授業を担当する教員、参加を希望する教員

※四国地区教職員能力開発ネットワーク(SPOD) 全加盟校

４．定　員

40 名

５．講　師

高知大学 大学教育創造センター

塩崎　俊彦（センター長　教授）

杉田　郁代（准教授）

髙畑　貴志（特任講師）

俣野　秀典（地域協働学部　講師／(兼)大学教育創造センター）

６．目　的

学生の主体的な学びを引き出すオンライン授業を行うために必要となる知識や技術を体験的に学びます。

具体的には、授業の構想・設計・実施・評価に関わる一連の過程について非同期型オンライン研修を通じて理解し、シラバスの作成からオンラインでの授業展開までを体験します。

７．目　標

(1)適切な授業の目的・目標設定ができる。

(2)わかりやすいシラバスを書くことができる。

(3)さまざまな授業方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できる。

(4)さまざまな成績評価の方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できる。

(5)学生の主体的な学びを取り入れたオンライン授業を導入できるようになる。

８．研修形態

(1)授業デザインやシラバスの書き方、公正な評価方法などについてミニ講義を通じて学びます。

(2)異なる学部の教員が、普段着で肩書きなしの対等な意見交換をすることで、学習効果を高めます。

(3)アクティブ・ラーニングの手法を体験しながら、学びます。

９．研修プログラム

①非同期型研修

moodle によるオンライン研修を受講していただきます。

オンライン研修１：目標設定と授業計画、シラバスの書き方

オンライン研修２：コースデザインの考え方

オンライン研修３：様々な授業形態、それぞれのメリットとデメリット

オンライン研修４：成績評価、その目的と方法

研修課題（詳細はお申込みの後、ご連絡いたします）

１．自分が担当するオンライン授業のシラバスを作成する。

２．１の授業の１回分のオンライン授業を作る。

３．２で作成した内容を高知大学 moodle に登録する

②同期型研修

Teams による同期型オンライン授業を経験します。

・アイスブレイク

・作成した授業に関するプレゼンテーション

・オフラインでのブラッシュアップとフィードバック

・意見交換／振り返り

10．その他

(1)Teams の設定については事前にお知らせします。

(2)修了証書は、全課程（非同期型研修・同期型研修）の受講を完了された方のみに授与されますので、予めご了承ください。

11. 申込方法

令和２年８月５日（水）までに下記事項を記載のうえ、E-mail にてお申し込みください。

メール件名：「学生の学びを支援する授業準備ワークショップ」の参加申込み

本　　文：(1)氏名（ふりがな）(2)所属 (3)職名 (4)メールアドレス (5)電話番号

申　込　先：学務課総務係（ y-spod@kochi-u.ac.jp ）

12.本件に関するお問い合わせ先

高知大学学務課総務係（SPOD 担当）有澤、吉岡、矢野

TEL：088-844-8144　FAX：088-844-8367

E-mail：y-spod@kochi-u.ac.jp

13. 参考資料

佐藤浩章編『大学教員のための授業方法とデザイン』玉川大学出版部

高知大学　大学教育創造センター作成『ＦＤハンドブック Tips 集１～６、９』

大学教育創造センターの HP に掲載しています。

【URL】http://www.kochi-u.ac.jp/daikyo/publication/index.html

主催：高知大学教育創造センター

学生の学びを支援する授業準備ワークショップ

（オンライン授業対応編）

今年度はオンライン授業に対応した内容で、本研修もmoodleによる非同期型研修とTeamsによる同期型研修を併用しての開催といたします。

①非同期型研修　：8月17日（月）～9月4日（金）

※moodleに教材を掲載しますので動画の公開期間中に各自で取り組んでいただきます。

②同 期 型 研 修：9月9日（水）10:00～17:00

※Teamsの設定については事前にお知らせします。

講　　師：塩崎 俊彦、杉田 郁代、髙畑 貴志（大学教育創造センター）
俣野 秀典（地域協働学部 講師/（兼）大学教育創造センター）

対 象 者：新任教員、新たに大学の授業を担当する教員、参加を希望する教員
※ 四国地区教職員能力開発ネットワーク（SPOD） 全加盟校

①非同期型研修　研修期間：8月17日（月）～9月4日（金）

moodleによる非同期型研修を受講していただきます。

オンライン研修1：目標設定と授業計画、シラバスの書き方
オンライン研修2：コースデザインの考え方
オンライン研修3：様々な授業形態、それぞれのメリットとデメリット
オンライン研修4：成績評価、その目的と方法

研修課題（詳細はお申し込み後、ご連絡いたします）

1．自分が担当するオンライン授業のシラバスを作成する。
2．1の授業の1回分のオンライン授業を作る。
3．2で作成した内容を高知大学moodleに登録する

①を受講のうえ、②の同期型研修にご参加ください。

②同期型研修　9月9日（水）10:00～17:00

Teamsによる同期型オンライン授業を経験します。

・アイスブレイク
・作成した授業に関するプレゼンテーション
・オフラインでのブラッシュアップとフィードバック
・意見交換／振り返り

【申込方法】
8月5日（水）までに下記事項を記載のうえ、E-mailにてお申し込みください。
メール件名：「学生の学びを支援する授業準備ワークショップ」の参加申込み
本　　文：①氏名（ふりがな）②所属③職名④メールアドレス⑤電話番号
申 込 先：学務課総務係（y-spod@kochi-u.ac.jp）

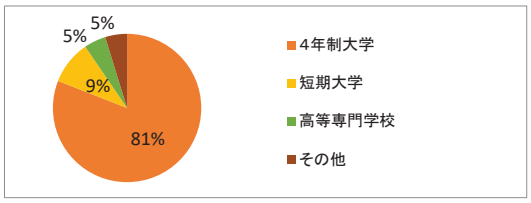
＜本件に関するお問い合わせ先＞
高知大学学務課総務係（SPOD担当）有澤、吉岡、矢野
TEL：088-844-8144 FAX：088-844-8367 E-mail：y-spod@kochi-u.ac.jp

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

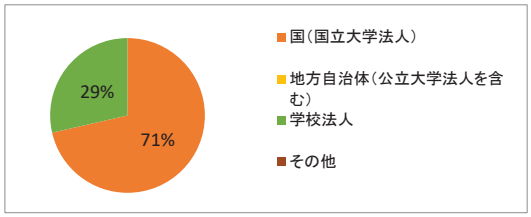
1-(1) 所属先

	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



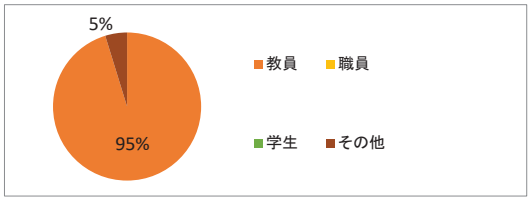
1-(2) 所属先の設置者

	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



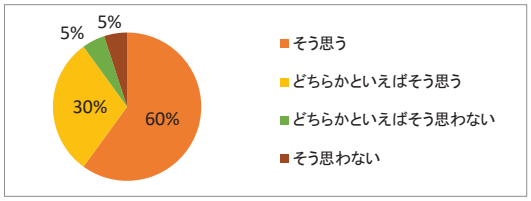
1-(3) 職種

	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



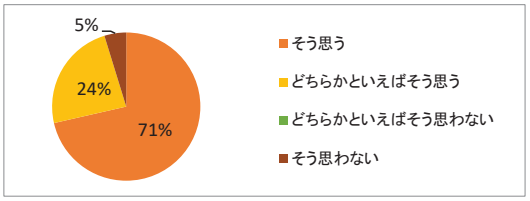
2-1 研修目的や内容についてある程度知ったうえで参加し

	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	



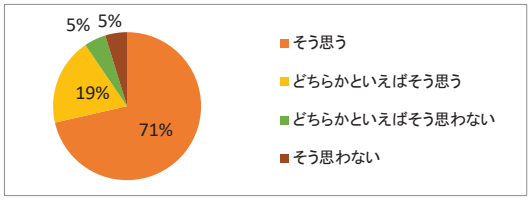
3-1 研修の目的は明確に設定されていた

	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



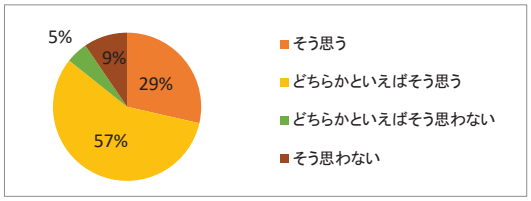
3-2 研修は自分の業務（教育実践）に生かせる内容だった

	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



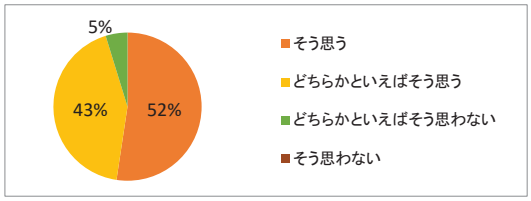
3-3 研修は分かりやすい順序で進められた

	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

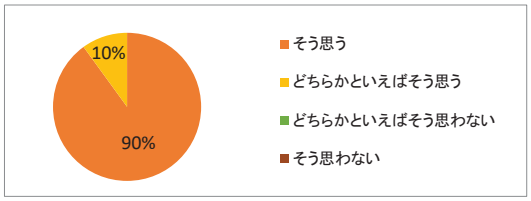
	度数	割合
そう思う	11	52.4
どちらかといえばそう思う	9	42.9
どちらかといえばそう思わない	1	4.8
そう思わない	0	0.0
	21	100



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

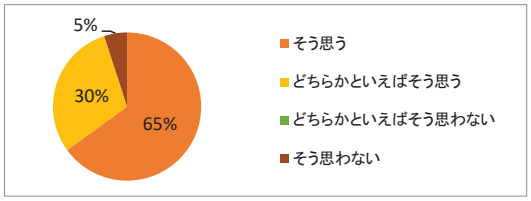
未回答：1名



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

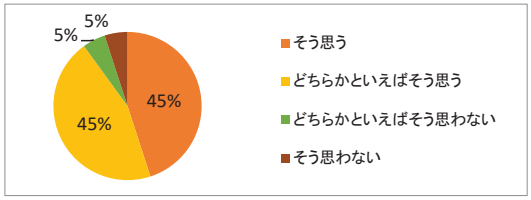
未回答：1名



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

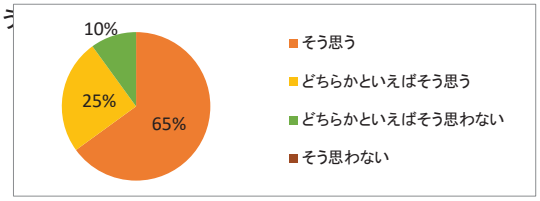
未回答：1名



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

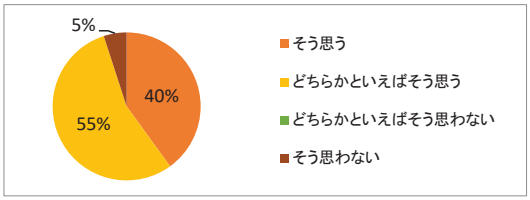
未回答：1名



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

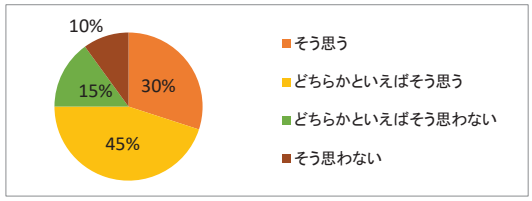
未回答：1名



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

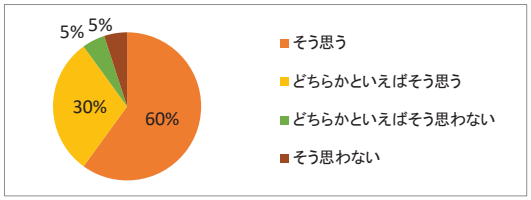
未回答：1名



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

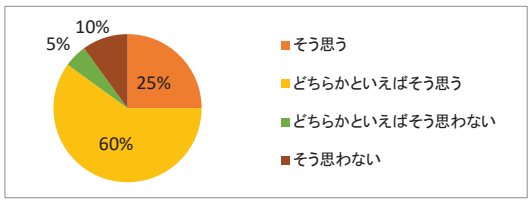
未回答：1名



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

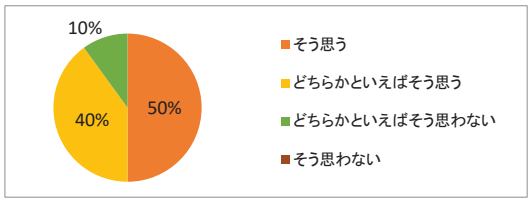
未回答：1名



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

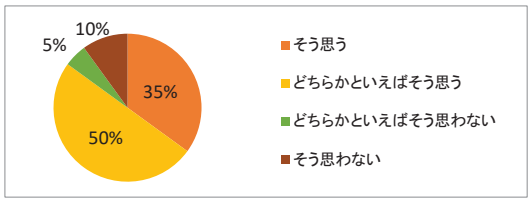
未回答:1名



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

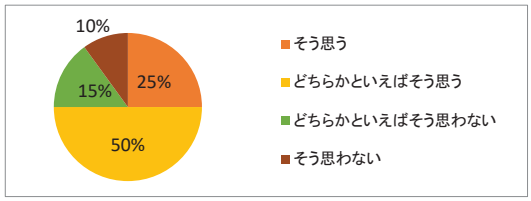
未回答:1名



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

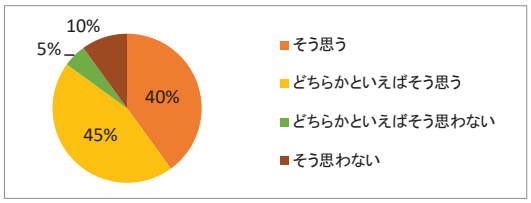
未回答:1名



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

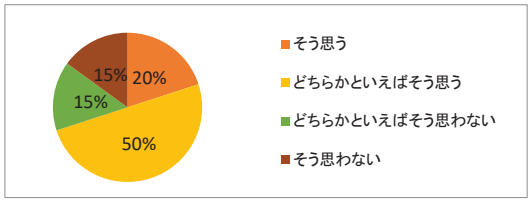
未回答:1名



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ィ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す。
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ところ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。研修課題は新たにつくるのではなく、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。新任とはいってもすでに大きな責任のある業務を任されている者もおり、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法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が少し楽になりました。泣き言を言わせていただけ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よかったです。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と思います。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。

令和２年度香川大学新任教員研修会
『第 11 回よりよい授業のためのＦＤワークショップ』実施要項

１．目的
授業の構想・設計・実施・評価に関わる一連の過程をグループワーク形式で体験し，授業実践のために必要な能力を身につけることを目的とします。

２．対象者
・香川大学
１）新任教員研修プログラム対象者
２）その他参加を希望する教員

・ＳＰＯＤ加盟校
参加を希望する教員（**香川県内からの参加のみ可**）

３．日程
令和２年９月 14 日(月)～15 日(火)（2 日間）
（詳細は別紙日程表のとおり。）

４．場所
香川大学幸町キャンパス５号館２階　522～526 講義室
（〒760-0016 香川県高松市幸町１番１号　電話 087-832-1153）

５．費用
研修の参加費用は無料です。
＊SPOD 加盟校の旅費については、各大学・短大・高専でご負担願います。

６．修了証書
研修修了者には、修了証書を授与します。

７．主催
香川大学 大学教育基盤センター

８．その他
この研修会は、ＳＰＯＤ（四国地区大学教職員能力開発ネットワーク）の研修プログラムとして、ＳＰＯＤ加盟校に開放し実施します。
研修会の事務については修学支援グループ及び給与福利グループが担当します。

日程表プログラム日程

1日目　9月14日(月)

8:45までに香川大学幸町北キャンパス　523講義室に集合

☆が付いている部分はサブ会場にて実施　（敬称略）

時刻	内容	講師・司会	場所
ー8:45	集合，到着後受付		
8:50ー9:00	(1) オリエンテーション ・開会あいさつ ・研修の目的・目標の確認 ・スタッフ紹介とお願い		教育学部棟 5号館2階
9:00ー9:30	(2) アイスブレーキング ・自己紹介 ・グループワーク	葛城　浩一	教育学部棟 5号館2階
9:30ー10:10	(3) グループワークⅠ 「学生の考える良い授業」	西本　佳代	教育学部棟 5号館2階
10:10ー10:20	休　憩		
10:20ー11:10	(4) 講義Ⅰ「シラバスの書き方」 ・目標設定の立て方 ・授業計画の立て方	葛城　浩一	教育学部棟 5号館2階
11:10ー12:00	☆(5) グループワークⅡ「全学共通科目の開発Ⅰ」 ・目標設定 ・授業計画 ・シラバス作成	スタッフ 全員	教育学部棟 5号館2階
12:00ー13:00	昼　食		
13:00ー13:50	(6) 講義Ⅱ「学生参加型授業の技法」 ・アクティブラーニングとは ・学生参加型授業の技法紹介	西本　佳代	教育学部棟 5号館2階

13:50－14:00	休　憩		
14:00－14:50	(7) 講義Ⅲ「よりよい学習評価のために」 ・成績評価の目的 ・評価の方法と評価対象	佐藤　慶太	教育学部棟 5 号館 2 階
14:50－16:20	☆(8) グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」 ・授業計画と評価計画	スタッフ 全員	教育学部棟 5 号館 2 階
16:20－16:30	休　憩		
16:30－17:50	(9) グループ発表Ⅰ「中間発表」 ・授業計画のプレゼン　5分 ・質疑応答　10分	石井　知彦	教育学部棟 5 号館 2 階

※例年懇親会を開催していておりましたが、今年度は中止します。

2日目　9月 15 日(火)

時刻	内容	講師・司会	場所
ー8:45	集合		教育学部棟 5 号館 2 階
8:50ー9:00	ふりかえり		教育学部棟 5 号館 2 階
9:00ー11:00	☆(10)グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」 ・授業計画案作成	スタッフ 全員	教育学部棟 5 号館 2 階
11:00ー12:00	☆(11)グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅳ」 ・役割決定 ・授業の練習	スタッフ 全員	教育学部棟 5 号館 2 階
12:00ー13:00	昼 食		
13:00ー15:00	(12)グループ発表Ⅱ「最終発表」 ・授業紹介　5分 ・ミニ授業　15分 ・討議・検討　10分	石井　知彦	教育学部棟 5 号館 2 階
15:00ー15:30	(13)閉会式 ・グループ作業の振り返り(学んだことは何か？どう実践に活かすか？) ・修了証書授与 ・閉会の言葉	石井　知彦	教育学部棟 5 号館 2 階
15:30ー	写真撮影後解散		

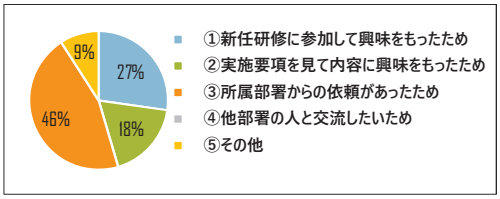
ＳＰＯＤ研修アンケート集計結果

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

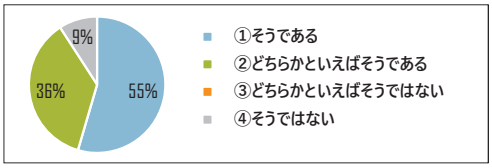
設問１　本ワークショップへの参加の経緯についてお答え下さい。

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%



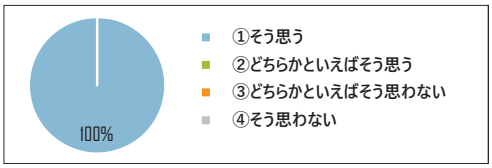
１－２　１－１で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい。
→【自由記述欄】に記載

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%

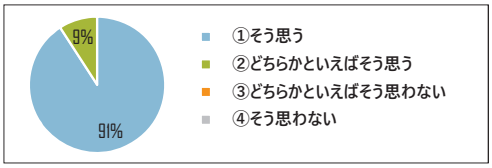


設問２　本ワークショップの内容についてお答え下さい。

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%

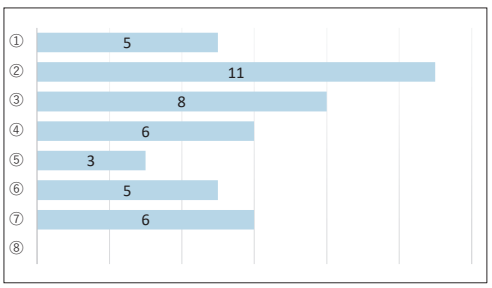


２－２　ワークショップは、自分の業務(教育実践)に生かせる内容であった	回答数	割合
①そう思う	10	90.9%
②どちらかといえばそう思う	1	9.1%
③どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
④そう思わない	0	0.0%
合計	11	100.0%



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%

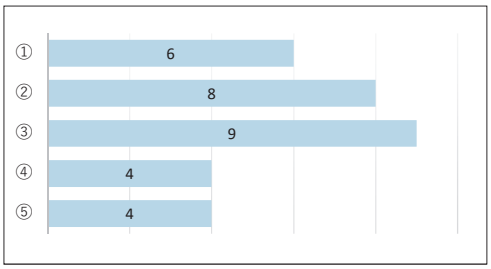
２－４　ワークショップでよかった点は以下のうちどれですか＜複数選択可＞	回答数
①学生の考える良い授業・悪い授業について考える機会を得た	5
②シラバスの書き方について理解が深まった	11
③複数の授業方法について知ることができた	8
④成績評価について理解が深まった	6
⑤自らが開発した授業の良い点・改善点を知ることができた	3
⑥ワークショップの手法を知ることができた	5
⑦他学部等の教員と知り合いになれた	6
⑧その他	0



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 ＜複数選択可＞	回答数
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

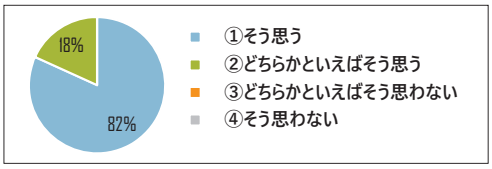


３－２　ワークショップであなたが学んだ点、それに影響されて教育実践の場でやってみたい点などをお書きください。（100字～400字程度）

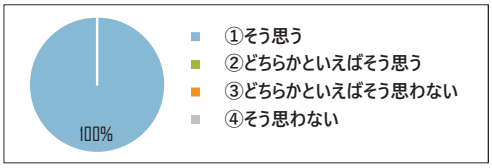
→【自由記述欄】に記載

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。

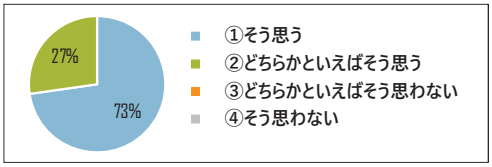
４－１　講師の言動は学習意欲を高めた	回答数	割合
①そう思う	9	81.8%
②どちらかといえばそう思う	2	18.2%
③どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
④そう思わない	0	0.0%
合計	11	100.0%



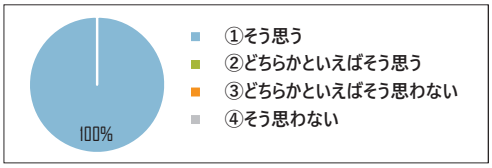
４－２　事務局は手際よくワークショップを運営していた	回答数	割合
①そう思う	11	100.0%
②どちらかといえばそう思う	0	0.0%
③どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
④そう思わない	0	0.0%
合計	11	100.0%



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たいた、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
・最初にアイスブレー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こと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分かった点
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たいと思います。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つかむ訓練の場であり、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，アイスブレーキング以降，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めました。今年度はコロナ対策で色々と勝手が違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。

ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ実施要項

１　日　時：令和２年７月１１日（土）～１２日（日）
・対面での実施（１１日午前中のみ）
・オンライン実施（１１日午後および１２日）
※詳細は別添スケジュール表のとおり

２　場　所：愛媛大学城北キャンパス（愛媛県松山市文京町３番）
愛大ミューズ１階　アクティブ・ラーニングスペース２等
（オリエンテーション・ＴＰ作成作業等）
※今年は，最初のメンタリングのみ対面（換気・間隔開けた部屋等）にて実施し，以後のメンタリングは，オンライン等も活用しながら，受講者とメンター教員とのやり取りを行います。
なお，TP 作成作業においては，こちらで用意したアクティブ・ラーニングスペース２教室以外での個人研究室等での作業が行えるよう柔軟に対応します。
最終発表に関しては，Moodle コース上にアップロードしていただき，共有を図ります（コメントは付けられるようにします）。

３　主　催：愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室（教職員能力開発拠点）
四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（ＳＰＯＤ）

４　目　標：① ティーチング・ポートフォリオ（ＴＰ）とは何かを説明できる。
② ティーチング・ポートフォリオの必要性・有効性について説明できる。
③ ティーチング・ポートフォリオ作成の要点と手順を説明できる。
④ ティーチング・ポートフォリオを作成できる。

５　参加対象者：教員

６　メンター：
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 教授)
村田　晋也(愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室　講師)
仲道　雅輝(愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室　講師)

７　定　　員：６名

８　準 備 物：事前に課題（スタートアップシート）を作成・提出していただきます。

９　参考資料：ピーター・セルディン 著（2007）『大学教育を変える教育業績記録
ティーチング・ポートフォリオ作成の手引』
大学評価・学位授与機構監訳　栗田佳代子訳（玉川大学出版部）

令和２年度　ティーチング・ポートフォリオ作成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１１日（土）～１２日（日）
会　場：愛媛大学城北キャンパスおよび各自遠隔受講場所
参加者数：９名
回答者数：９名
研究協力依頼書への同意：９名（全員同意）

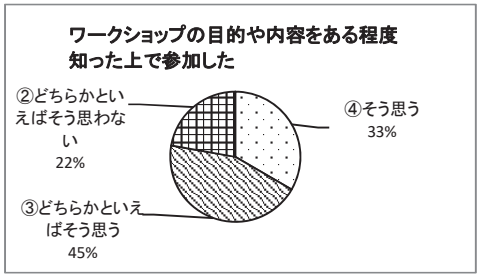
１．参加者ご自身について

省略

２.研修参加の経緯について

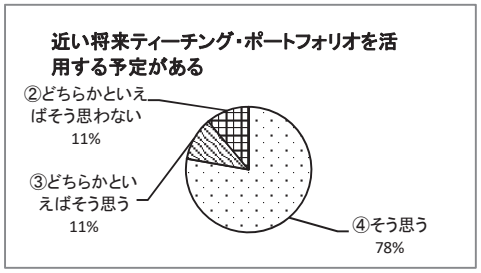
1. ワークショップの目的や内容をある程度知った上で参加した

	度数	割合
④そう思う	3	33.3
③どちらかといえばそう思う	4	44.4
②どちらかといえばそう思わない	2	22.2
①そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



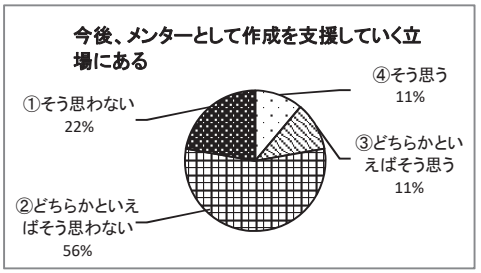
2. 近い将来にティーチング・ポートフォリオを活用する予定がある

	度数	割合
④そう思う	7	77.8
③どちらかといえばそう思う	1	11.1
②どちらかといえばそう思わない	1	11.1
①そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



3. 今後、メンターとして作成を支援していく立場にある

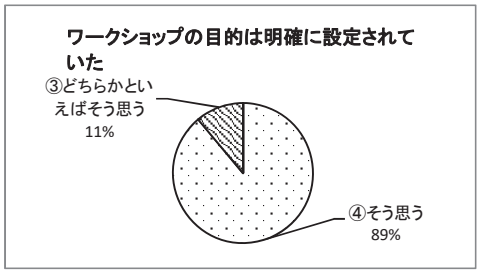
	度数	割合
④そう思う	1	11.1
③どちらかといえばそう思う	1	11.1
②どちらかといえばそう思わない	5	55.6
①そう思わない	2	22.2
計	9	100.0



３.研修プログラムの設計について

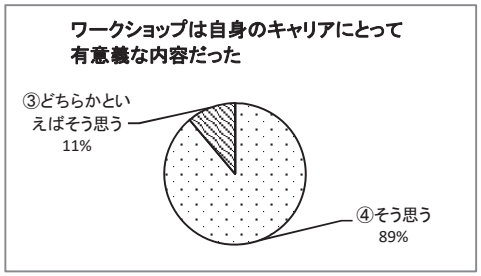
1. ワークショップの目的は明確に設定されていた

	度数	割合
④そう思う	8	88.9
③どちらかといえばそう思う	1	11.1
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



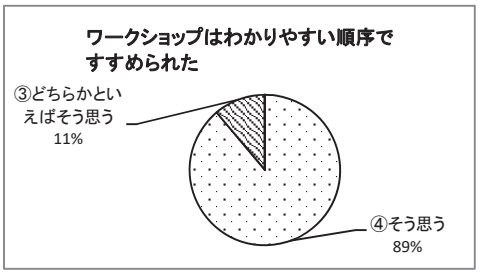
2. ワークショップは自身のキャリアにとって有意義な内容だった

	度数	割合
④そう思う	8	88.9
③どちらかといえばそう思う	1	11.1
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



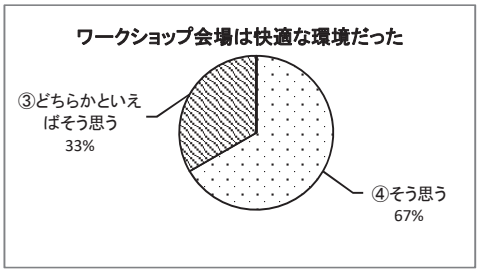
3. ワークショップはわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④そう思う	8	88.9
③どちらかといえばそう思う	1	11.1
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



4. ワークショップ会場は快適な環境だった

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



● ワークショップの場所、開催時期、日程等についてのご感想をお聞かせ下さい	回答者
出来れば8月または9月に実施していただきたかったです(個人的な都合だが，研究室学生のBCP関連の入室書類の整理，学会論文の執筆と指導，クォータ制で実施している講義の準備などで忙殺されていたため)	杉本　大志
一部リモートであったが，感染状況から考えて対面でも可能であった気がする。 初日は交通の便もあり，午後は部屋を貸していただきました。急に相談したにもかかわらず，臨機応変に対応してくださり，ありがとうございます。	熊野　直子
土日でしたので講義などど重ならず参加できました。ワークショップの部屋についても特に問題を感じませんでした。	志達 めぐみ
特に問題ないと思います。	芝駿介
開催時期・日程等については、特に問題はなかったかと思います。普段、重信キャンパスで働いているため、ワークショップを含めテニュア講義で城北キャンパスへ移動することが時間的に厳しいです。	鈴木淳平
感染防止が必要な中、適切な環境だったと思う。	森岡悠
The workshop was held at the right period. The place was appropriate and the event was held properly considering the pandemic event.	Steeve Greaux

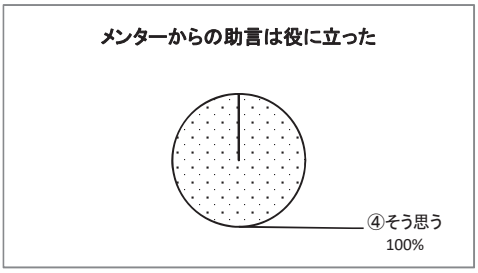
● 事前課題（スタートアップ・シート）について、ご感想をお聞かせ下さい

	回答者
いろいろと振り返ることがあり，個人的に思い出せることが多くあった	杉本　大志
あまり内容を理解してなかったうえ，貸して頂いた本の中身のレベルが高かったので，大分戸惑った。書き始めるのに結構時間が掛かってしまった。	熊野　直子
執筆に時間がかかりましたが、ワークショップ2日間のあいだにTP原稿をある程度書き上げて形にするために、たたき台として有用でした。スタートアップシートを書くことで、普段あまり意識しない、自分の目指す教育の方向性や考えかたなどを明らかにすることができたと思います。	志達 めぐみ
特になし	芝駿介
事前課題を行っていたため、スムーズにTP作成を行うことができました。	鈴木淳平
適切な内容だったと思う。	森岡悠
The start up document was really useful for me in preparing the workshop while getting used to the concept of teaching portfolio, which was at that time new for me.	Steeve Greaux

4.研修スタッフについて

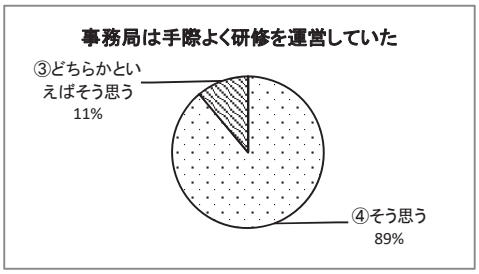
1. メンターからの助言は役に立った

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



2. 事務局は手際よく研修を運営していた

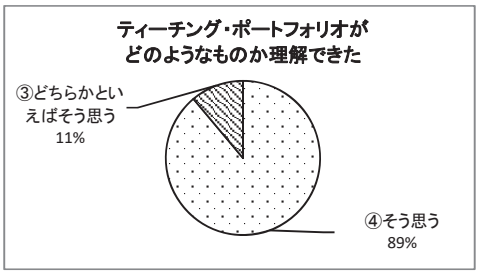
	度数	割合
④そう思う	8	88.9
③どちらかといえばそう思う	1	11.1
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



5.研修成果について

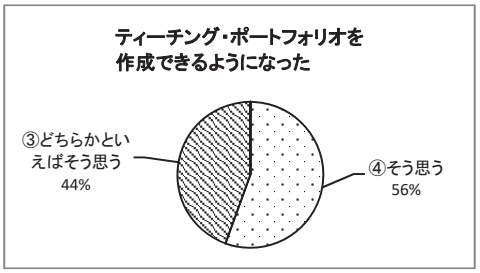
1. ティーチング・ポートフォリオがどのようなものか理解できた

	度数	割合
④そう思う	8	88.9
③どちらかといえばそう思う	1	11.1
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



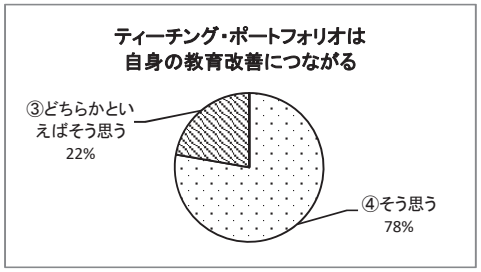
2. ティーチング・ポートフォリオを作成できるようになった

	度数	割合
④そう思う	5	55.6
③どちらかといえばそう思う	4	44.4
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



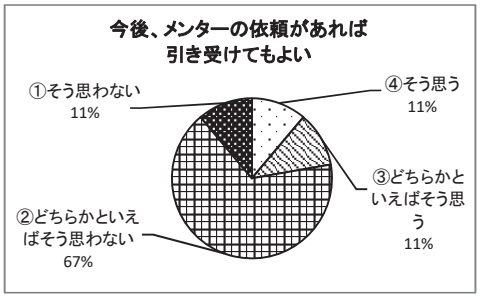
3. ティーチング・ポートフォリオは自身の教育改善につながる

	度数	割合
④そう思う	7	77.8
③どちらかといえばそう思う	2	22.2
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



4. 今後、メンターの依頼があれば引き受けてもよい

	度数	割合
④そう思う	1	11.1
③どちらかといえばそう思う	1	11.1
②どちらかといえばそう思わない	6	66.7
①そう思わない	1	11.1
計	9	100.0

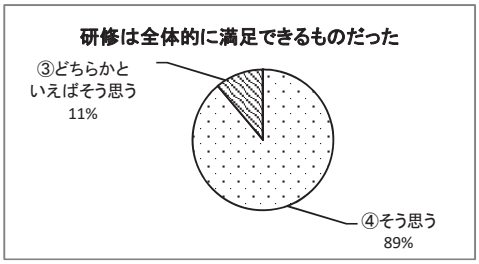


● ティーチング・ポートフォリオを作成したご感想をお聞かせ下さい	回答者
書き方，内容その他は理解できました。ただただ書くべきことが多くなるので大変です。	杉本　大志
自分の中でいろいろと考えるので正直疲れた。内省し、他者に伝わるものに言語化していくのはかなりパワーがいる本だと感じた。	達川まどか
自身の教育思考の振り返りにはよかった。また目標が明確化できた。	熊野　直子
教育について見直す良い機会となりました。	村田　希
教育実績を主張するためにエビデンスが必要であることを認識できたのでよかったが、こういうのを作るのは苦手で非常に苦労しました。授業を持つようになってから、再度作成し直そうかなと思います。	芝駿介
文字にすることで自身の教育理念や方法を整理することができたため大変有意義でした。	鈴木淳平
自分の教育活動の見直しと、テニュア審査に向けて大変役に立った。	森岡悠
I see the teaching portfolio as a window where outsiders can have a view at my teaching and understand what action I did or plan to take in order to follow my teaching philosophy. It is in my opinion a very useful document to present oneself as a teacher.	Steeve Greaux

6.研修全体について

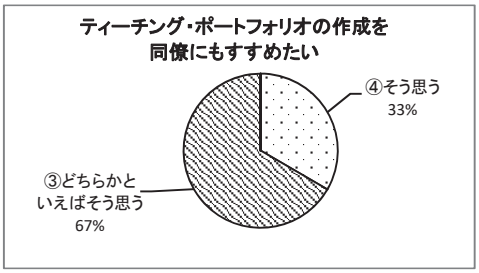
1. 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④そう思う	8	88.9
③どちらかといえばそう思う	1	11.1
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



2. ティーチング・ポートフォリオの作成を同僚にもすすめたい

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



● 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　　回答者

以前、私が授業をするにあたり上位教員にレジュメを見て頂いたときに、「あなたの教育の理念は何？」と言われたことがあり、理念？と答えに戸惑ったことを思い出した。普段授業をする際は、分かりやすい授業にしようとは考えるものの理念までは深く考えていなかったので、それを振り返ることができ、自分がなぜ教育をしているのかどうしたいのかが少しずつ明確になってきた気がした。	達川まどか
集中しないと書けないのでよかった。	熊野　直子
他の教員の考えを聞くことができた。	村田　希
このワークショップに参加しなければ作ることはなかった資料だと思うので、良い機会になったと思います。	芝駿介
自身の根底にある教育理念に気づくことができた。	鈴木淳平
他の教員との情報交換ができた。	森岡悠
Although I had already shaped a teaching philosophy in my mind and actions in the class, until the workshop, I haven't really think about the reason why I established such courses. The workshop helped me to recognize the reasons behind my actions and reflect how to improve them in order to get my philosophy to reach the students.	Steeve Greaux

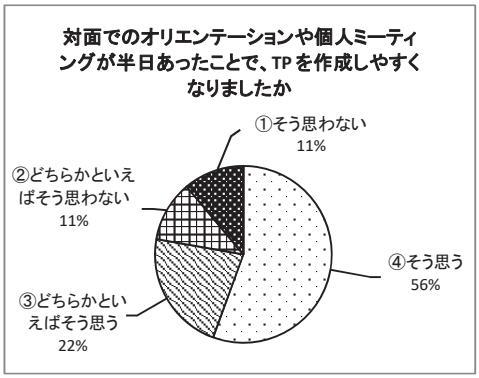
● ワークショップをよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい　　回答者

特にありません。	熊野　直子
特に思いつきません。	芝駿介
Before the workshop, I thought that I would get to see some senior teachers show us their teaching portfolio and explain how they created it and how they update it progressively through the years. I still think that this content could have been useful although I got a view at similar content in the book provided in preparation of the workshop.	Steeve Greaux

7. 対面と遠隔とのブレンド型開催について

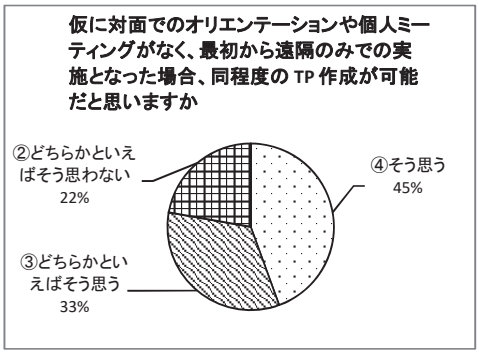
1. 対面でのオリエンテーションや個人ミーティング（メンタリング）が半日あったことで、TP を作成しやすくなりましたか

	度数	割合
④そう思う	5	55.6
③どちらかといえばそう思う	2	22.2
②どちらかといえばそう思わない	1	11.1
①そう思わない	1	11.1
計	9	100.0



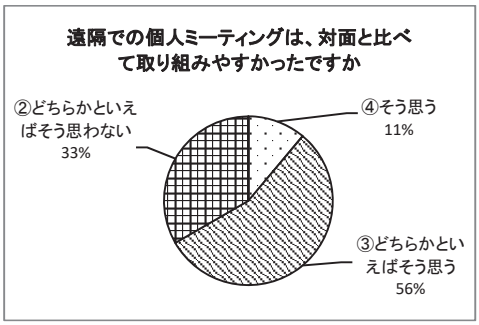
2. 仮に対面でのオリエンテーションや個人ミーティング（メンタリング）がなく、最初から遠隔のみでの実施となった場合、同程度の TP 作成が可能だと思いますか

	度数	割合
④そう思う	4	44.4
③どちらかといえばそう思う	3	33.3
②どちらかといえばそう思わない	2	22.2
①そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



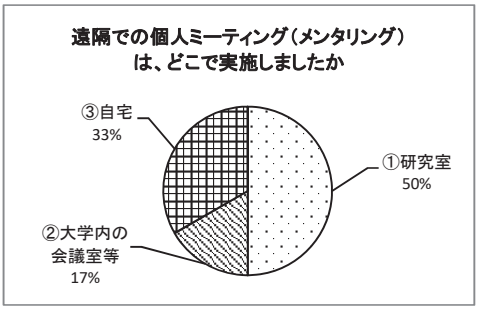
3. 遠隔での個人ミーティング（メンタリング）は、対面と比べて取り組みやすかったですか

	度数	割合
④そう思う	1	11.1
③どちらかといえばそう思う	5	55.6
②どちらかといえばそう思わない	3	33.3
①そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



4. 遠隔での個人ミーティング（メンタリング）は、どこで実施しましたか（複数回答）

	度数	割合
①研究室	6	50.0
②大学内の会議室等	2	16.7
③自宅	4	33.3
④その他	0	0.0
計	12	100.0



● 今回、対面と遠隔のブレンド型で TP 作成ワークショップを受けていただきましたが、対面が少しでもある方が良い、すべて遠隔での開催が良いなど、開催形式に対するご意見がありましたらお書きください	回答者
今後も遠隔で行う事にしても問題ないと思います。	杉本　大志
全て遠隔実施でも良かったのではないかと思う。対面でメンターの先生方と一度お話した方が安心される方もいらっしゃるとは思うが、私は、これまでテニュアの授業等でメンターの先生方を存じ上げていたので、その点については問題はなかった。遠隔でも私自身聞きたいことは聞けたし、十分指導して頂くことができたので全て遠隔でも良いと感じた。	達川まどか
遠隔だと，クリエイティブな意見を言えず，内容が事務的になってしまう。それは，私が慣れていないためなのだが，なかなか難しいと思った。	熊野　直子
コロナ禍の中では大変ですが、対面が少しでもある方が良いと思います。ワークショップ中に、他の先生方と意見交換をするミニワークがありましたが、他の学部の先生とお話しする機会は貴重ですし、教育の方法や工夫についておききして大変参考になりました。ああいった交流の場が少しでもあると、ワークショップがより充実すると思います。	志達 めぐみ
遠隔で十分だと思いますが、特に遠隔を推奨する理由はありませんので、どちらでも良いと思います。	芝駿介
面談は対面の方が意思疎通をスムーズに行えると感じましたが、遠隔開催でも大きな問題はないように感じます。	鈴木淳平
個人的には、遠隔はあくまでも新型コロナ対応の非常措置との認識。主要な作成作業そのものは研究室等で行いたいが、メンタリングは対面の方が圧倒的にやりやすい。遠隔でも不可能ではないが。	森岡悠
Given the pandemic situation, the format was appropriate and the workshop was conducted in the right manner.	Steeve Greaux

● 担当メンターについて、ご意見・ご感想をお聞かせ下さい　匿名回答（順不同）

的確なご指導とご助言，誠にありがとうございます。今後ともよろしくお願いいたします。

丁寧に対応して頂き、指導も的確で非常に心強かったです。

I had very interesting discussion with my mentor. He was very inspiring and I'm glad that I could have such discussion with him. It gave me more confidence to express my teaching philosophy in the right format following his directions.

TP作成に対してたくさんのアドバイスをいただけたことがとても嬉しかったです。

書きかけの TP にきちんと目を通してくださり、書きあぐねている点や改善点などについて的確で前向きなアドバイスをくださって大変感謝しています。

私のTPは進み具合がよくなく、出来も大してよくありませんが、小林先生にポジティブなご助言をいただけたお蔭ですこしはまともな形になったと思います。

教育理念等について自身の整理がついておらず、まとまりがない話をしてしまいましたが、仲道先生にお話をさせていただき、様々なことに気づくことができました。ありがとうございます。

丁寧に相談に乗っていただいたと思います。

親切に教えていただきました。ありがとうございます。

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（ＳＰＯＤ）

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（新任職員）
～オンライン開催～

zoom

日　　時　／令和２年１１月４日（水）～６日（金）（詳細は別紙「日程表」のとおり）
実施方法　／オンライン（Zoom）
対　　象　／新任職員（平成３１年４月２日～令和２年４月１日採用の職員）
主　　催　／愛媛大学，四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（ＳＰＯＤ）

※新型コロナウイルス感染症の拡大状況によっては，やむをえず中止となる場合もございます。

全体目標
大学職員として必要な基礎知識と実践方法を習得することができる。

研修目的
大学の職員として階層別に求められる知識や実践方法を習得することを目的とする。

研修内容
大学人・社会人としての基礎力養成プログラムのうち，６つの研修科目を実施する。

大学職員の基礎知識　メンタルヘルスの基礎知識　コミュニケーション入門
ビジネスマナー入門　タイムマネジメント入門　危機管理入門

到達目標

◆研修を修了した方には修了証書を発行します。

【大学職員の基礎知識】
- 高等教育機関を取り巻く環境について理解することができる
- これからの大学職員の役割や求められる能力について説明することができる

【メンタルヘルスの基礎知識】
- メンタルヘルスの重要性について説明することができる
- 自己のメンタルの状況を把握することができる

【コミュニケーション入門】
- 職場におけるコミュニケーションの必要性を説明することができる
- 自身の考えを分かりやすく伝えることができる
- 相手の意図を的確に汲み取ることができる

【ビジネスマナー入門】
- 社会人としての振る舞いをすることができる
- 基本的な電話応対，来学者対応をすることができる
- 報告・連絡・相談の重要性を説明し，実行することができる
- 文書の役割と処理の基本を説明することができる
- 文書作成時のポイント，伝達手段ごとの注意点を説明することができる
- 処理の基本に沿って文書の作成等に取り組むことができる

【タイムマネジメント入門】
- 業務上の個人・係レベルのスケジュール計画・管理を行うことができる
- スケジュールの優先順位をつけることができる
- 段取りの基本テクニックを習得し，日常業務への展開を図ることができる

【危機管理入門】
- 危機管理の基本について，説明することができる
- 危機が発生した場合，先ず自分がとるべき行動について，理解し，実行することができる

昨年度の様子

講師の先生の経験をもとにしたエピソードが多く，興味深い内容でした。

職場に戻った時に，すぐ実践できる内容ばかりで，仕事へのモチベーションが上がりました。

受講者の声
各講義を受講して良かったことはなんですか？

大学職員の基礎知識
- 高等教育を取り巻く現状等，知らない知識を身につけることができた。
- 今後の大学職員として自身のあるべき姿を考えることができた。

メンタルヘルスの基礎知識
- 自分自身の心の状態を知ることができる良いきっかけになった。
- メンタルヘルスについて自己を知ることが大事だと思いました。

コミュニケーション入門
- コミュニケーションの大切さに改めて気づけることがあった。
- 自身の業務に直結するコミュニケーションの手法を学べた。

新任職員の皆さんをお待ちしています！

ビジネスマナー入門
- 文書作成スキルなど業務にすぐ活かせそうだと思いました。
- メールのＢＣＣの使い方や，文書作成の仕方など，知らないことが知れたのはよかった。

タイムマネジメント入門
- 疑問に思っていたタイムスケジューリングや考え方が理解できた。
- 仕事のやりくりで困っていましたが，「タイムマネジメント入門」が解決の手がかりを教えてくださいました。

大学職員としてどうあるべきなのか，学べてよかった。プロフェッショナルな職員になれるように専門知識の習得を行っていきたい。

危機管理入門
- 危機管理入門は初めて受講したため勉強になった。
- 他大学で起こった事件・事故を自大学のことと捉える必要性を学べた。

昨年度の様子

担当講師

愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室　講師	竹中　喜一
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・能力開発室長	吉田　一恵
高知大学	法人企画課ＩＲ・評価室　室長	濵田　昌代
徳島大学	技術支援部常三島技術部門地域協働グループ　技術専門職員	酒井　仁美
高知大学	法人企画課ＩＲ・評価室　ＩＲ・評価係　主任	笹山　明伸
松山大学	短期大学事務部短期大学事務室　主任	山田　悠起
徳島文理大学	学生部学生支援課　事務職員	原　里沙

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（新任職員）

実施方法：オンライン（Zoom）

	9:30	9:45	10:00	11:30	12:00	12:30	13:00	13:10	15:00	15:15	15:45	16:00	16:15	17:15
1日目 11月4日 （水）				Zoom接続確認 出席入力		アイスブレイク オリエンテーション 講師： 愛媛大学 進藤 千晶		開講式	**【大学職員の基礎知識】** 1 高等教育機関を取り巻く環境 2 大学職員とは 3 総括 講師：愛媛大学　竹中　喜一，吉田　一惠		休憩	**【メンタルヘルスの基礎知識】** 1 メンタルヘルスの重要性 2 自己のメンタルヘルスの状況 講師：徳島大学　酒井　仁美		
2日目 11月5日 （木）	Zoom接続確認・出席入力	オリエンテーション	**【コミュニケーション入門】** 1 コミュニケーションの基本 2 コミュニケーションの手法 3 コミュニケーションの演習 4 まとめ 講師：高知大学　濵田　昌代		昼休憩		**【ビジネスマナー入門】** 1 ビジネスマナーの基本 2 身だしなみ，あいさつ，言葉遣い 3 来客者への応対，電話対応 4 報告・連絡・相談の重要性 講師：徳島文理大学　原　里沙		休憩	**【ビジネスマナー入門】** 1 文書の役割と処理の基本 2 処理にあたっての注意点，具体的な作法 （文書作成時のポイント，メールのマナー等） 講師：高知大学　笹山　明伸				
3日目 11月6日 （金）	Zoom接続確認・出席入力	オリエンテーション	**【タイムマネジメント入門】** 1 タイムマネジメントの原則 2 自分のワークスタイルを知る 3 自分の仕事を検証し改善する 4 仕事の優先順位を明確にする 講師：松山大学　山田　悠起		昼休憩		**【危機管理入門】** 1 危機管理の基本について 2 リスクマネジメントについて 3 危機発生時にとるべき行動とは 講師：愛媛大学　吉田　一惠		休憩	研修の振り返り 講師： 愛媛大学 吉田　一惠		閉講式		

※研修スケジュールは，受講者数・進行によって変更する場合があります。

ＳＰＯＤ研修アンケート集計結果

研修名：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（新任職員）
実施日：令和２年１１月４日（水）～６日（金）
実施方法：オンライン（Zoom）
参加者数：９２名
回答者数：９０名

１．参加者ご自身について

(1)　所属先

	回答数	割合
①　大学	85	94.4
②　短期大学	0	0.0
③　高等専門学校	5	5.6
④　その他（　　）	0	0.0
計	90	100.0

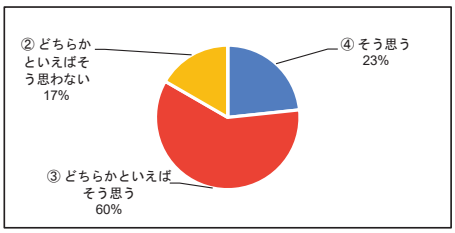
(2)　所属先の設置者

	回答数	割合
①　国（国立大学法人）	72	80.0
②　地方自治体(公立大学法人を含む)	2	2.2
③　学校法人	16	17.8
④　その他（　　）	0	0.0
計	90	100.0

２．研修全体について

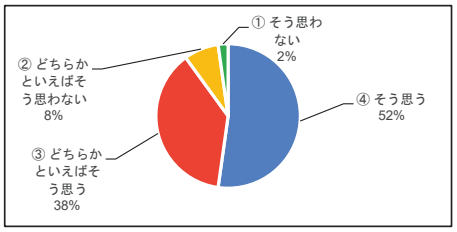
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	21	23.3
③ どちらかといえばそう思う	54	60.0
② どちらかといえばそう思わない	15	16.7
① そう思わない	0	0.0
計	90	100.0



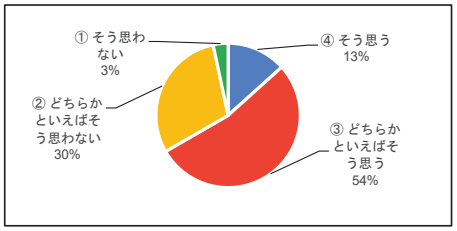
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	47	52.2
③ どちらかといえばそう思う	34	37.8
② どちらかといえばそう思わない	7	7.8
① そう思わない	2	2.2
計	90	100.0



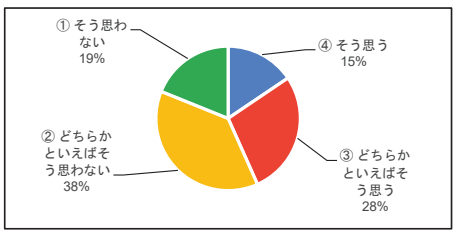
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	12	13.3
③ どちらかといえばそう思う	48	53.3
② どちらかといえばそう思わない	27	30.0
① そう思わない	3	3.3
計	90	100.0



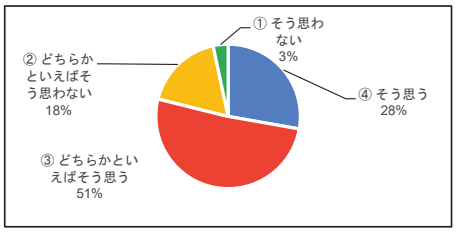
(4)研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	14	15.6
③ どちらかといえばそう思う	25	27.8
② どちらかといえばそう思わない	34	37.8
① そう思わない	17	18.9
計	90	100.0



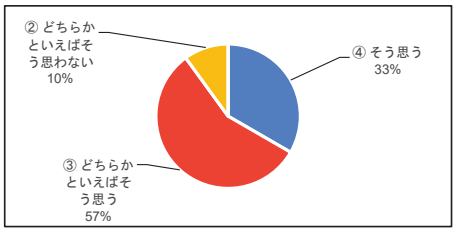
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	回答数	割合
④ そう思う	25	27.8
③ どちらかといえばそう思う	46	51.1
② どちらかといえばそう思わない	16	17.8
① そう思わない	3	3.3
計	90	100.0



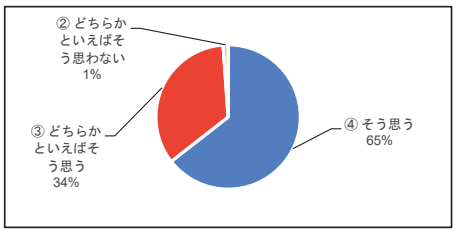
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	30	33.3
③ どちらかといえばそう思う	51	56.7
② どちらかといえばそう思わない	9	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	90	100.0



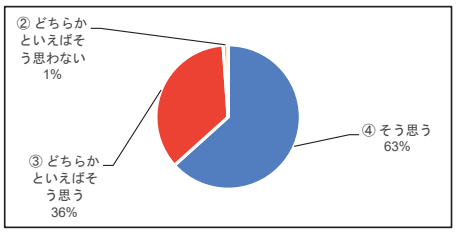
(7)到達目標は明確に示されていた

	回答数	割合
④ そう思う	58	64.4
③ どちらかといえばそう思う	31	34.4
② どちらかといえばそう思わない	1	1.1
① そう思わない	0	0.0
計	90	100.0



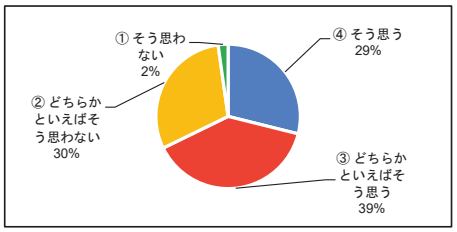
(8)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	回答数	割合
④ そう思う	57	63.3
③ どちらかといえばそう思う	32	35.6
② どちらかといえばそう思わない	1	1.1
① そう思わない	0	0.0
計	90	100.0



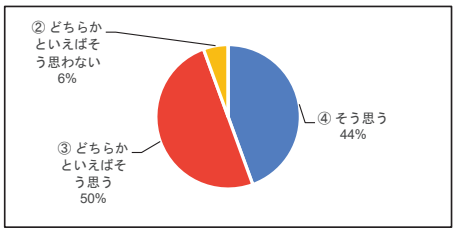
(9)新たに人的つながりを作ることができた

	回答数	割合
④ そう思う	26	28.9
③ どちらかといえばそう思う	35	38.9
② どちらかといえばそう思わない	27	30.0
① そう思わない	2	2.2
計	90	100.0



(10)研修内容は満足できるものだった

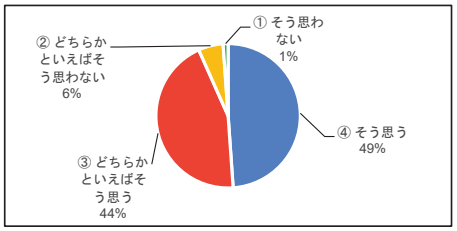
	回答数	割合
④ そう思う	40	44.4
③ どちらかといえばそう思う	45	50.0
② どちらかといえばそう思わない	5	5.6
① そう思わない	0	0.0
計	90	100.0



3．「大学職員の基礎知識」について

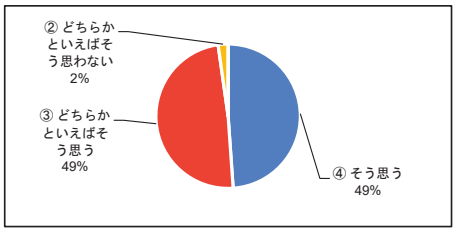
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	44	48.9
③ どちらかといえばそう思う	40	44.4
② どちらかといえばそう思わない	5	5.6
① そう思わない	1	1.1
計	90	100.0



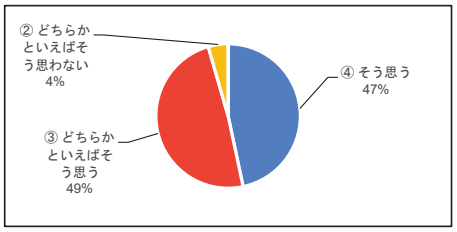
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	44	48.9
③ どちらかといえばそう思う	44	48.9
② どちらかといえばそう思わない	2	2.2
① そう思わない	0	0.0
計	90	100.0



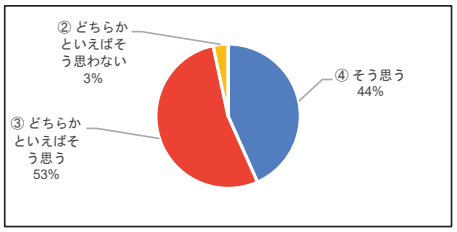
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	42	46.7
③ どちらかといえばそう思う	44	48.9
② どちらかといえばそう思わない	4	4.4
① そう思わない	0	0.0
計	90	100.0



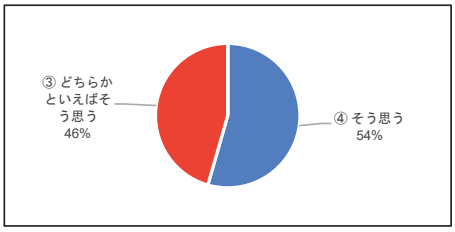
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	39	43.3
③ どちらかといえばそう思う	48	53.3
② どちらかといえばそう思わない	3	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	90	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

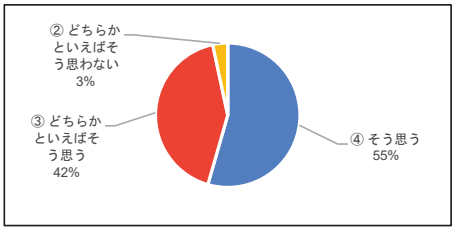
	回答数	割合
④ そう思う	49	54.4
③ どちらかといえばそう思う	41	45.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	90	100.0



4．「メンタルヘルスの基礎知識」について

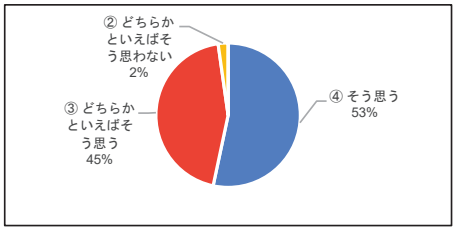
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	49	54.4
③ どちらかといえばそう思う	38	42.2
② どちらかといえばそう思わない	3	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	90	100.0



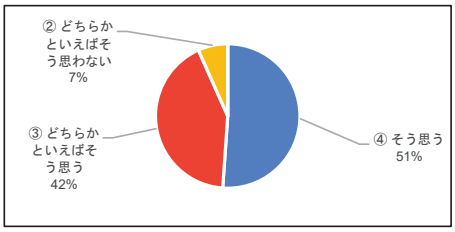
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	48	53.3
③ どちらかといえばそう思う	40	44.4
② どちらかといえばそう思わない	2	2.2
① そう思わない	0	0.0
計	90	100.0



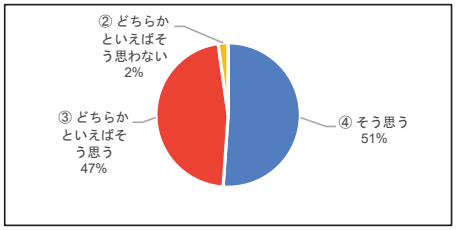
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	46	51.1
③ どちらかといえばそう思う	38	42.2
② どちらかといえばそう思わない	6	6.7
① そう思わない	0	0.0
計	90	100.0



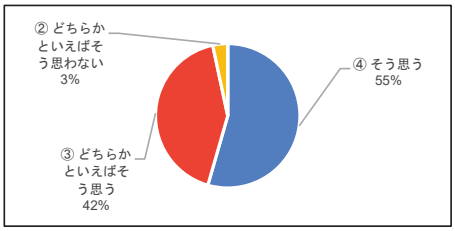
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	46	51.1
③ どちらかといえばそう思う	42	46.7
② どちらかといえばそう思わない	2	2.2
① そう思わない	0	0.0
計	90	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

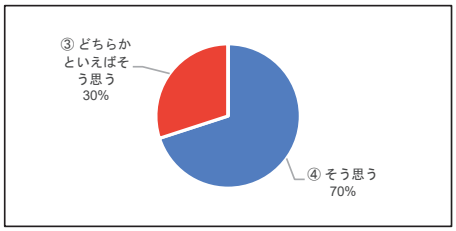
	回答数	割合
④ そう思う	49	54.4
③ どちらかといえばそう思う	38	42.2
② どちらかといえばそう思わない	3	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	90	100.0



5．「コミュニケーション入門」について

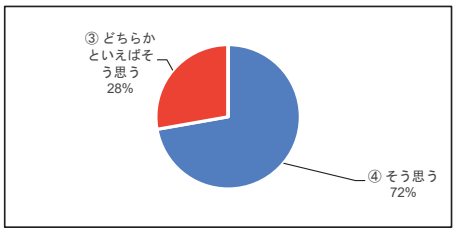
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	63	70.0
③ どちらかといえばそう思う	27	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	90	100.0



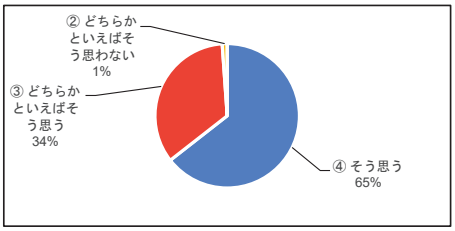
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	65	72.2
③ どちらかといえばそう思う	25	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	90	100.0



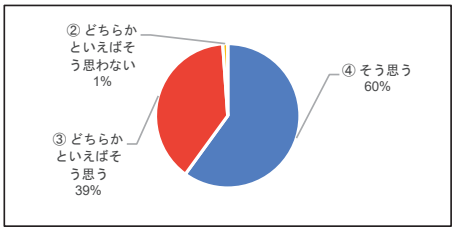
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	58	64.4
③ どちらかといえばそう思う	31	34.4
② どちらかといえばそう思わない	1	1.1
① そう思わない	0	0.0
計	90	100.0



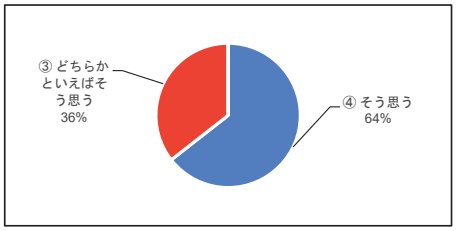
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	54	60.0
③ どちらかといえばそう思う	35	38.9
② どちらかといえばそう思わない	1	1.1
① そう思わない	0	0.0
計	90	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

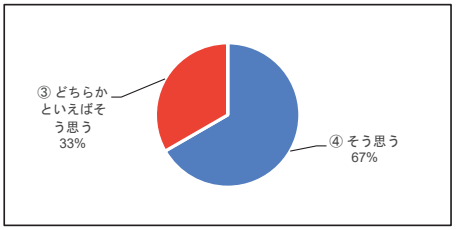
	回答数	割合
④ そう思う	58	64.4
③ どちらかといえばそう思う	32	35.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	90	100.0



6．「ビジネスマナー入門（マナー編）」について

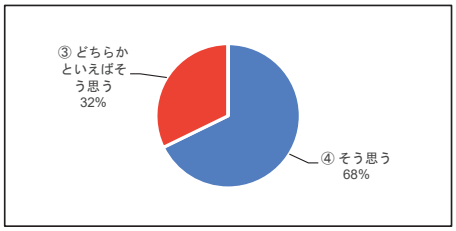
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	60	66.7
③ どちらかといえばそう思う	30	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	90	100.0



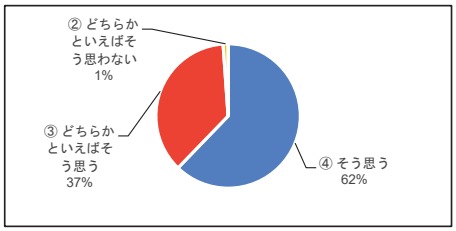
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	61	67.8
③ どちらかといえばそう思う	29	32.2
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	90	100.0



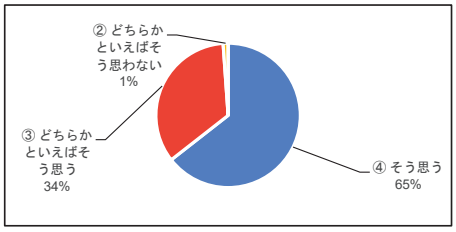
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	56	62.2
③ どちらかといえばそう思う	33	36.7
② どちらかといえばそう思わない	1	1.1
① そう思わない	0	0.0
計	90	100.0



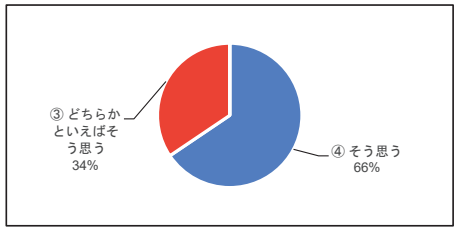
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	58	64.4
③ どちらかといえばそう思う	31	34.4
② どちらかといえばそう思わない	1	1.1
① そう思わない	0	0.0
計	90	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

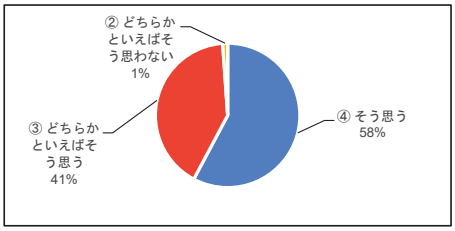
	回答数	割合
④ そう思う	59	65.6
③ どちらかといえばそう思う	31	34.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	90	100.0



7．「ビジネスマナー入門（文書編）」について

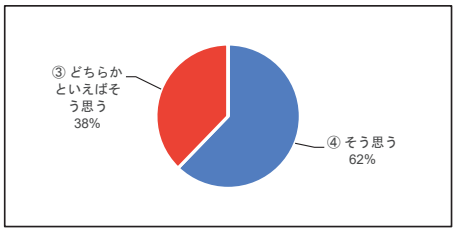
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	52	57.8
③ どちらかといえばそう思う	37	41.1
② どちらかといえばそう思わない	1	1.1
① そう思わない	0	0.0
計	90	100.0



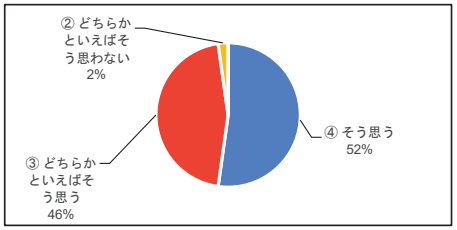
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	56	62.2
③ どちらかといえばそう思う	34	37.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	90	100.0



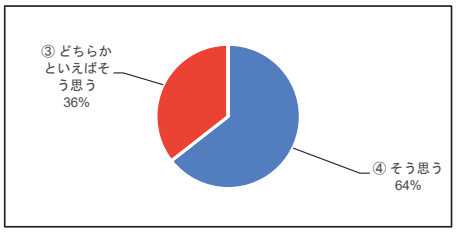
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	47	52.2
③ どちらかといえばそう思う	41	45.6
② どちらかといえばそう思わない	2	2.2
① そう思わない	0	0.0
計	90	100.0



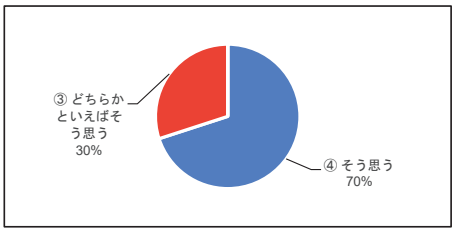
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	58	64.4
③ どちらかといえばそう思う	32	35.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	90	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

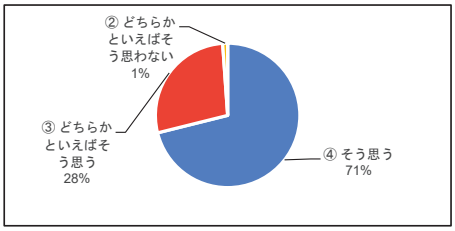
	回答数	割合
④ そう思う	63	70.0
③ どちらかといえばそう思う	27	30.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	90	100.0



8．「タイムマネジメント入門」について

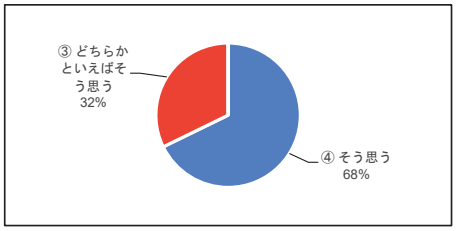
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	64	71.1
③ どちらかといえばそう思う	25	27.8
② どちらかといえばそう思わない	1	1.1
① そう思わない	0	0.0
計	90	100.0



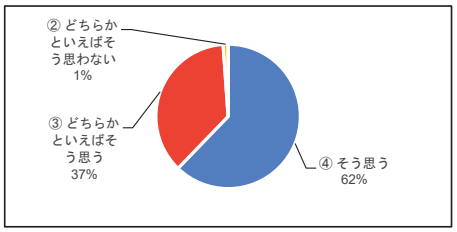
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	61	67.8
③ どちらかといえばそう思う	29	32.2
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	90	100.0



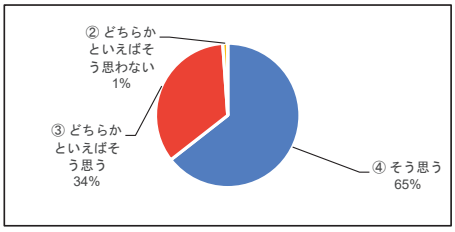
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	56	62.2
③ どちらかといえばそう思う	33	36.7
② どちらかといえばそう思わない	1	1.1
① そう思わない	0	0.0
計	90	100.0



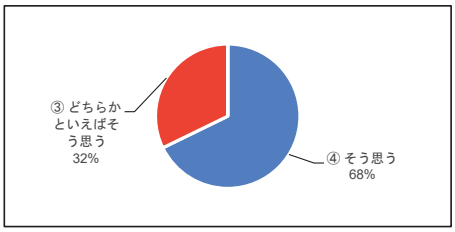
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	59	65.6
③ どちらかといえばそう思う	30	33.3
② どちらかといえばそう思わない	1	1.1
① そう思わない	0	0.0
計	90	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

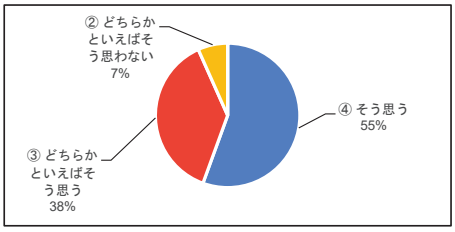
	回答数	割合
④ そう思う	61	67.8
③ どちらかといえばそう思う	29	32.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	90	100.0



9．「危機管理入門」について

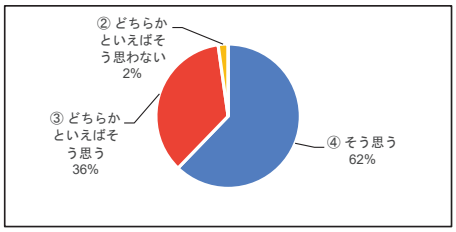
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	50	55.6
③ どちらかといえばそう思う	34	37.8
② どちらかといえばそう思わない	6	6.7
① そう思わない	0	0.0
計	90	100.0



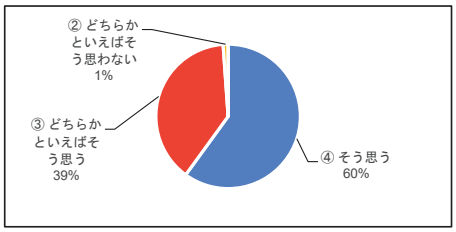
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	56	62.2
③ どちらかといえばそう思う	32	35.6
② どちらかといえばそう思わない	2	2.2
① そう思わない	0	0.0
計	90	100.0



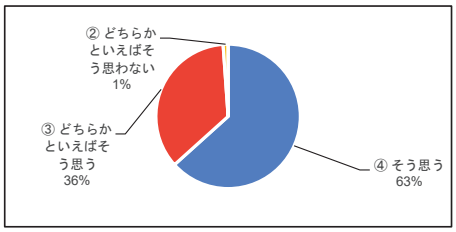
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	54	60.0
③ どちらかといえばそう思う	35	38.9
② どちらかといえばそう思わない	1	1.1
① そう思わない	0	0.0
計	90	100.0



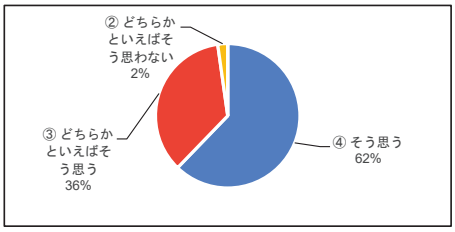
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	57	63.3
③ どちらかといえばそう思う	32	35.6
② どちらかといえばそう思わない	1	1.1
① そう思わない	0	0.0
計	90	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	56	62.2
③ どちらかといえばそう思う	32	35.6
② どちらかといえばそう思わない	2	2.2
① そう思わない	0	0.0
計	90	100.0



１０．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

○ 社会人としての基礎力を1から学ぶことができた。大学職員に求められている資質が高度になってきているので、時代のニーズに合った力を身につけていく必要があると感じた。

○ すぐ業務に生かせる点が多い

○ ズームを使った遠隔会議（研修）の経験をすることができたのがよかったです。

○ 危機管理のところでは、身近に起こった例を取り上げていただいたので、自分のこととして意識することができた。

○ この研修を受けるまで知らなかった知識などもあったので研修を通してまた一つ自分自身成長することができたと思います。

○ グループワークをすることで自分にはない様々な意見を知ることができました。

○ 大学を取り巻く環境や仕事を進める上で必要な基礎的スキルを知ることができた

○ 業務に携わり、半年たっての研修であったが、研修で学ぶべき点が多々あった。特にタイムマネジメントの点では業務の重要度を意識しつつ業務に励みたいと思った。この研修によりスキルが備わったわけではいが、この研修をきっかけとして自身の職員としてのスキルを磨きたい。

○ グループディスカッションは人脈の幅が広がり、今後の業務に生かせると感じた

○ 大学職員としての自覚を改めて持てた。

○ この半年間業務を行ってきた中で、スケジュール管理が一番の課題だったので、タイムマネジメント入門はとても知りたい内容で段取りのテクニックなどはこれからの業務にとても役立つと思った。

○ ビジネスマナーを学び自身のマナーを改善すべきだと気づくことができた点。

○ グループ活動で同期と話せた

○ 自分に必要な知識を得られた上に、他の大学職員方と交流できたため。

○ 実際に知りたかった高等教育機関の状況などの情報源や、文書作成の仕方、危機管理などを学ぶことができた。実際に活かすことができるので、復習と自己学習（自己研鑽）を含めて、早期に取り組んでいきたいと考える。

○ 業務を細分化した上で行っていく点など、今後に活かそうと思える部分が多かった。

○ 社会人一年目ということで，そういったビジネスマナーや文書の作成法，コミュニケーション，危機管理について学ぶ機会がない中で業務を進めてきましたので，今回，これまでの自分の行動と比較することができ，大変有意義なものとなりました。また，大学職員を経験されている方からのお話を伺うことができ，真似ようと思う点が多々ありました。この研修を受けることができ，非常に良い経験となりました。今回学んだことを日常の業務でも活かし，他の教職員や学生，地域の方々から信頼される職員を目指します。

○ つながりを作ることができた点

○ 時間，期間について適切であったと思います。

○ タイムマネジメントは、仕事のやり方を見直すきっかけになった。危機管理は、まったく知識がなかったので、具体的な事例を考えられてよかった。研修の中でよく出てきた印象のキーワードは、一人で抱え込まないということ。新卒入職組の話を聞くと、仕事の進め方がわからない、上司に相談しにくいということをよく耳にするので、上司でも、中途組の同期でも、誰でもいいので、相談して大丈夫と思ってもらえるきっかけになれば、良い研修だったのではないかと思うし、自分自身も周りと良い関係を築けるよう、コミュニケーションをとっていかなければならないと感じた。

○ ビジネスマナー等知りたかったことを学べた点
自分の大学以外の新任職員の方々とコミュニケーションを取ることができた点

○ 仕事を進めていく上で気になる点をほぼ網羅した内容でした。

○ タイムマネジメントや仕事の進め方において、今までの自分のやり方はまだまだ改善の必要があると感じた。

○ 既卒採用であるため、基本的なビジネスマナーは兼ね備えられていると経営陣からは思われてるのではないかと考えており、たまに不安になることがありますが、基礎基本をおさらいすることで、勉強になったことがありました。

○ 業務のモチベーションが上がった点。

○ 仕事に対する意識が変わった。自分の役割を明確にすることで意欲が湧いた。

○ 改めて考えるきっかけになりました。
タイムマネジメントは余裕があるときはしていたけれど，余裕がないときに仕事が重なるとこなすことに精一杯になっていたと気づきました。そういったときこそ必要なことだと思いました。

○ この研修で大学職員について、大学職員として働いていく上で必要なことを学ぶことができたので、業務に対して改めて向かい合うことができた。

○ 基礎的な内容から，具体的な活用事例や経験談まで様々なことを3日間の研修を通して知ることができた点。

○ 業務で実際困っていたことの解決策を学ぶことができ、良かった。

○ 危機管理に対する意識が皆無であったが，危機管理の重要性を知ることができて，視野が広がった。社会人・大学人として，様々なことにアンテナをはりたいと思う。

○ 業務中は同期と関わることがなく、コロナで集まることも無かったため、皆さんと交流する機会があり有益な時間となりました。

○ 今まで持っていなかった知識や考え方などを身に着けるきっかけになったと思う。

○ マナーなど基礎的な部分の見直しができたところ

○ すぐに業務に活かすことのできる知識や気づきが多くあったこと

○ 文書作成の基本が分かって良かった。

○ いろいろと初心に帰り、学ぶことができた。

○ メールのマナーや危機管理など、実用的なことを学ぶことができた

○ 【メンタルヘルスの基礎知識】の講義について、講師の方が実際に高ストレスを抱えた経験のある方だったこともあり、話が分かりやすかったです。
また、【危機管理入門】の講義について、もしもの時のことを考えて、危機管理マニュアルに目を通しておく必要があると感じました。日頃の業務では気づきにくい内容だったので、今回受講して良かったと思いました。

○ 特にマナー講座が今後の業務に非常に役立つと感じた。入職直後からコロナ禍により、イレギュラーな業務から始まったので戸惑いが多かった。今回の教材を通して、改めて原点に立ち返ることができた。

○ 同期に会うことができたこと。

○ 自身の業務に即した内容のものが多かったので、今後の業務に活かすことができると感じた。

○ 危機管理などは不勉強ながら意識することがあまりなかったため、今回に丁寧なスライドもありグループワークもあり意識するきっかけをいただきました。ありがとうございました。

○ 業務に対する考え方から実践的なことまで，幅広く学べたことが良かったです。特にビジネスマナーやタイムマネジメントは今日からでも実践できますし，今回の研修で学んだことを今後の業務に生かしていきたいと思います。

○ コミュニケーションやビジネスマナーなど基本を再認識することができた。

○ 自大学の同期と対面で出会えたこと。

○ わかっていたけど、できていなかったことがあったので再認識できました。

○ 文書を作成する業務が多く、苦手意識があったが、フォーマットなど知ることが出来勉強になった。また、時間管理もうまくいっていない自覚があったので、これからどう対策していくか具体的に知ることができた。

○ ビジネスマナー（マナー編）（文書編）共に、社会人1年目の自分にとっては、知らないことばかりであったので、とても参考になった。他の講義でも普段あまり意識していなかったことが再確認できたので、とても有意義な時間になりました。

○ 業務の改善の具体案を示してくださったので、今後の業務に生かせそうだと思いました。（タイムマネジメントなど）

○ この研修を通して、自分の働き方を改めて見直すことが出来ました。また、業務を効率よくこなしていくための方法を、たくさん学ぶことができました。

○ ・日頃の業務の中で、自分が疎かになっていたことの重要性を再度認識できたこと。
・他大学の職員の方と情報共有が出来たこと。

○ 仕事を円滑に進めていくために必要な様々なスキルを知ることが出来て良かった。

○ オンラインでの研修となったが、毎日違ったグループでディスカッションがあり、様々な大学、専門学校と交流ができてよかった。

○ 即効性の高い内容、今現在困っている仕事の進め方など、知ることが出来ました。

○ 実際の業務に取り組めることを多く学ぶことができ、すぐにでも日々の業務に取り込み、実行したいと思うことができた。新任職員として、わからないことも多々あるが、今回の研修を受けて自分の中での課題や目標が見つかったと感じる。

○ 社会人として必要な知識や考え方を学ぶことが出来たと思います。

○ 大学の現状置かれている状況などを知ることが出来て良かった。

○ ビジネスマナーにおいて、改めて復習することができ、自分自身が認識していなかった部分にも気づくことができました。

○ 職員としてやっておくべきことや、身につけておいた方が良い知識を知ることができた。メールの書き方や言葉遣いなど，職員になって一番苦労しているところについて学ぶことができた。

○ 知識はもちろんのこと、色んな大学の方と交流をできたのが良かった。

○ 講師を含めた他大学の方のアドバイスや意見を聞けたことや、3日間だけでしたが、Zoomでの研修で学生の遠隔授業の疑似体験ができ、ほんの一部ですが学生の気持ちを知ることができました。転職し大学職員になったので、「大学職員の基礎知識」、と「（大学の）危機管理入門」については一番理解したく勉強になりました。その他の研修については前職で受講し、理解していることもありましたが、初心に返り自分自身を振り返る良い機会となりました。
学んだことと共有していただいたことを今後の業務に活かしたいと思います。

○ タイムマネジメントや文書作成等について，すぐに実行できるものが学習できてよかった。

○ 受講してすぐに生かすことができる、実用的なスキルを教えていただきました。

○ 基本的な文書作成の形式、タイムマネジメントについて有効な点（キリの悪いところでも終了する）等を学んだので、実践していきたい。

○ 私は、学生対応や電話対応を日頃から行っているので、その際にすぐ実践できることを学ぶことができた。

○ メールや文書の書き方、タイムマネジメントなど、業務ですぐに生かせる知識を得ることができた点。大学職員としての心構えや危機管理など、職員として知っておくべき重要なことを改めて知れた点。

○ グループワークがあった点が良かったです。

○ 基礎の基礎から教えていただいた。自分を見つめなおすよい機会となった。

○ 社会人として大学職員として知っておかなければならない知識を丁寧に教えていただいた点です。
今後の業務にあたっては、自大学が掲げる目標、理念を意識しながら仕事をしていきたいと思ったと同時に、報告・連絡・相談を忘れず、職場の方とコミュニケーションをとりながら仕事をしていきたいとも思いました。

○ まずは今回はこのような機会を設けていただき感謝いたします。
事前準備や当日のトラブル等、ご対応ありがとうございました。

○ タイムマネジメントとうまく行うことが出来ず締め切りギリギリになっていたので今回教わったことを参考にしていきたいです。

○ 社会人としてのマナー、知識

○　社会人としての振るまい、というものがはっきりとはわからないまま働いていたので、今回の研修で自分の振るまいで正しかったこと、間違っていたことがはっきりとわかった点が良かったと思います。
　また、新型コロナウイルスの影響で、同じ大学で働いている方とも顔を合わせる機会がなかったので、顔を見ることができた点も良かったと思います。

○ メールの書き方やタイムマネジメントなど業務をより効率的に進めることができるようにする知識を得られた点。
半年間業務をやってきたことが正しかったか確認できた点。

○ タイムマネジメント入門において、タイムマネジメントとは、時間管理をするのではなく仕事の進め方を管理することだということがわかったので、とても参考になった。

○ 業務を円滑に進めていくための知識を得ることができた

○ 1種類ではなく社会人として必要な幅広い範囲の学習ができた。

○ 学生時代から、コミュニケーションやビジネス文書、ビジネスマナーの授業を受けたことがあって、いくつか話が被っていて復習の意味を込めて講義を聞かせていただきました。しかし、思い返すとまだまだできていないことや間違った言葉遣いに気づけたのですごく良い学びとなりました。

○ タイムマネジメントについて，普段自分の仕事の時間管理や仕事の進め方が適切であるかを考えさせられました。

○ 大学職員に求められていることを学ぶことができとても良かった。

○ 基本的なビジネスマナーなど確認できてよかったです。また改めて職員としての自覚を持つことができるようになったと思います。

○ 社会人としての知識、大学職員の知識等必要な知識を学べた点は良かったと思います。大学職員としての基礎知識では、本学の知らない点が多数あることに気付かされました。タイムマネジメントの重要性及び危機管理について学べた点もよかったと思います。

○ 大学の業務に直結をした研修ですぐに活かせることができる。

○ 同じ仕事をしている人との交流

○ 新人のうちに身につけておくべき新社会人としての知識をみにつけることができた点。

１１．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

○ 時期的に仕方ないですが、対面で実施したほうがより良くなると思いました。

○ 横のつながりが対面と比べると築きづらかったと感じる。研修とは関係ないかもしれないが、コロナ以前だと研修後の会などがそういったつながりを築くよい機会となっていたと思うので、希望者のみ対象としたオンライン会議などが夜にあるとつながりを築くことができたかもしれないと思った。

○ zoomでの長時間の研修は思っていた以上に疲労がたまった

○ 可能であればもう少し早い時期に開催してほしい。

○ オンラインでやるならば、同じ研修の参加者が同じ部屋で受講するのは避けたほうがいいと思う。グループ分けにした際に別のグループの人の声が入ってきて、かなり聞き取りづらい時があった。

○ 特にない、オンラインではあったが内容の濃い研修だった。

○ もう少しアイスブレークの時間があれば良いと思いました。

○ この状況下のため、オンライン会議であることは仕方なかったが、交流ができた時と時間が短いなどのこともあったため、特に１日目の班ではもう少し交流の時間があればうれしかった。（仕方ないとも考える）

○ 平時とは異なる実施方法であるとは思うが、ワークがすべて手書きであったところ、オンラインであればそちらの手段で代替してもよいと思った。

○ 講義の内容も非常に分かりやすく，身近に感じられたので研修としては満足です。

○ 次はぜひ、対面で参加させていただきたいです。

○ やはり回線によるエラーが大変でした。

○ ワークシートを埋める時間が少なかった（間に合わないことがあった）
1つの講義をもう少し短くしたほうが集中力も保てて良いように感じた（スライドを個人で読む部分と、難しかったりややこしい部分は講師の方に補足説明をしてもらうところとに分けて時間短縮をする、等）

○ 講義のペースはもう少し早くても良いと思います。

○ 講師の質問に対して、受講者はチャットを活用し返答する。まだまだ活用できる余地のある機能だと思う。

○ 今年度は、対面での開催が困難であるなか、ご尽力いただきありがとうございました。各大学で、規模にもよりますが採用人数が少ない中、気軽に相談できる仲間がいないなどの悩みもあるかと思いますので、近い将来、また集まる機会があればよいと積極的に思います。

○ もっとグループワークを多くして、アウトプットの時間を増やすとより定着するのではないかと思います。

○ やはり対面で行う方がよかった。

○ やはり対面の方が回線の問題など環境差がなくて進めやすいのだろうと思いました。

○ 全体を通して回線の問題に悩まされることが多かったので、その部分の改善があると良いと感じた。

○ グループワークがいろいろな部署の方の意見を聞けて楽しかったので，個人ワークの時間をもう少しグループワークの時間にあててもいいのかなと思いました。

○ オンライン上でも、名刺交換等の動きを実際にやってみたかった。

○ グループワーク等の能動的に活動する時間が増えればいいと思う。

○ もう少しだけ参加している感（ライブ感）を得られれば良かった。

○ 個人ワーク・グループワークに時間をもう少しさけたほうが良かったと思う

○ 難しい用語について噛み砕いた説明や、解説文をスライドに残して貰えるとあとから見返した時にわかりやすいかと思います。

○ グループワークの時間が、ZOOMだと急に終わりが来るので、話をまとめるのが難しかった。

○ 病院だけだと思うが、レセの一番忙しい時期は避けるべき

○ グループワークの時間が短く、他校の職員の方とのつながりが希薄のまま終わった。

○ グループ活動のとき、グループメンバー以外の周りの声が入ってしまい、発表者の声が聞き取りずらかった。また、口元が見えないので、グループメンバーが話しているのか、メンバーでない人の声が入り込んでいるのか、判断できないことがあった。

○ １時間に５分程度でもよいので、もう少し休憩が欲しかった。

○ グループワークがあるとき、グループで話し合う時間を設けていただければ良かった（講義によっては１人ずつの発表だけで時間が設定されている時があったため）

○ 最後の振り返り講義のグループワークの時間がもう少し欲しかったです。

○ グループワークを増やすべき。
今年度は特に他大学と情報交換をしたいと思っていたが、その時間が少なかった。

○ ネットワーク容量を増やした方がいいと思いました。

○ 特にはありませんが、やはり交流を深めるという点では、オンラインよりも対面で行った方がより充実したと思います。

○ ズーム形式だったので仕方ないとは思いますが、もっとディスカッションの時間を多く取ってほしかったと思いました。

○ オンラインで出来る範囲の中で、グループワークもスムーズに移行出来ていたので良かったと思います。

○ 全研修で1時間に5分ほど休憩時間を挟んで欲しい。

○ 対面研修（コロナが落ち着いていれば是非そうしていただきたい･･･）

○ まずは実行すること。実践すること。ホウレンソウを徹底し、一つ一つ自分の力とすること。

○ zoomということもあったので難しいとは思うが、もう少しグループでの話し合いの時間があればよかったと感じた。

○ 今年度は仕方ないですが、やはり早い段階で、対面での実施が良かったと思います。

○ 講義資料のファイル数が全部で30個近くあり、印刷に手間取りました。事務局の方である程度まとめて下さい。参加者全員の時間短縮につながりますし、こういう部分こそがビジネスマナーだと思います（相手が仕事を進めやすいよう配慮するということ）。また、用紙サイズがA4，A3以外の特殊なものも混じっており、トラブルになりやすいのでA4などに統一して下さい。

○ グループワークの時間をもう少し取っていただきたかったです。

○ 交流という点では、対面の研修ができればより良かったと思います。

○ 講義とワーク、休憩の時間配分。グループでのワークや共有時間が不十分だと感じました。「危機管理入門」の資料は書き込みができるスペースを取っていただけるとありがたかったです。また、先輩である講師の皆様の経験談を多くお聞きできればなお良かったと感じました。回線不良で一部聞けなかった部分もあるので可能であれば、後日録画を共有していだければ幸いです。

○ 今回は新型コロナの影響で対面での実施が難しかったと思うが，やはり対面でする方が，グループワークや他大学との交流もしやすいと思った。

○ 特にありませんが、例年通り対面で開催できれば、もっと他大学とのつながりができたと思います。

○ 場所を離れるときは要件と行き先を伝えるなど、「報連相」の徹底をする。

○ オンラインということもあるが、グループディスカッションの時間が全体的に少し短いように感じた。

○ 大学の教員が研究している現在進行形の内容も盛り込んでほしいと思った。

○ 次回もオンラインで行われるのであれば、グループワークを増やしていただければよいのではと感じました。グループワークを多くすれば、オンラインであっても他大学の職員の方とより親睦を深めることができると思います。

○ 学内のネットワーク不良により全体が参加できなくなる場面がありました。
自宅での受講も含めて多様な参加方法を検討する余地があるように思います。

○ ブレイクアウトでの交流の時間をもう少し長くしてほしい

○ 接続状況が不安定で、グループでの話し合いの際にうまく話ができないということがあったので、接続が安定した状態で研修ができればより良くなると思います。

○ グループワークの時間を長く取っていただきたいと思いました。
フリートークの時間を長く設けていただけると良いと思いました。

○ 不都合など特にありませんでした。

○ 授業に緩急をつけた方が良いと思う

○ 映像を流す講義があり、眠くなるタイミングがあった。

○ 今回は、オンライン開催ということで初めて顔合わせする方との名刺交換は実際に行うということができなかったけれど、同じ大学で何名か受講しているので、顔見知りではあるけれど実際に名刺交換等をする時間があれば、尚良いのではないかと思いました。

○ もっとはやく知りたかったと思うことがたくさんあったので、時期がもう少しはやければ良いかなと思います。

○ 個人的にはもう少しグループワークが多いと，リフレッシュできてより講義に集中できるのではないかと感じました。

○ 担当講師のスライドの色合いが少し気になりました。特にオンライン研修であったため、目がチカチカしました。
オンライン研修だと長くとも各々の項目が1時間半の方が良いのではないかと感じました。また、グループワークの時間等を増やすことで疲労度合いも変わってくるのではないかと感じました。

○ 遠隔での受講となっておりましたが、可能であれば対面で行いたかったです。

○ 対面（今回は仕方ないが。）

○ 遠隔での受講では最大限の研修を受講できたと大変満足しておりますが通信障害等がもう少し少なかったら良かったかもしれないです。

１２．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

○ オンラインなので研修生と親睦をあまり深めることができなかったのが少し残念です。

○ ３日間、通信に問題はなくスムーズに受講できました。

○ zoomの使用が初めてだったため、慣れるまでに時間を要した

○ zoomのブレイクアウト機能のおかげで対面ではないが違和感なくグループワークに取り組めたと思う。今後は業務の中でも対面とオンラインを使い分けて研修や会議の開催を提案したい

○ カメラに資料を映して説明は、画質が悪く見えない（左右反転している？）ため
別の方法を考えた方が良い

○ マスクをしていると表情がわからないし、顔も覚えられないので、できる限り個室でマスクをとって受講したほうが良いと思う。

○ 手を動かさず画面を見続けるのはしんどいので適宜カメラをオフにしてよかったのは非常によかった。

○ 回線の調子が悪い方が会議に参加できない時の対処法（録画動画の配布など）があればいいと思います。

○ 接続が不安定な時があった

○ グループワークには不向きであっても、受講そのものは特に問題ないと感じた□

○ 今年度はオンラインでの研修のご準備ありがとうございました。
実際は顔を合わせて研修を実施したかったです。

○ オンライン開催は今年限りなのかもしれませんが、研修で使用できるパソコンが不足しており、ほかの行事と重なると台数が厳しいのでは。来年ももしオンラインという形であれば、場所の確保含めて、改善してほしい。

○ オンラインでの研修に参加するのが初めてだったので、うまくいくか不安はありましたが、進行をしてくださった方々をはじめ、講師の方々もわかりやすく研修を進めてくださり、いい学びができたと思います。ありがとうございました。

○ アンケート機能が便利だと思いました。

○ 仕事場から四国中の学校と繋がり研修ができ、運営や準備、受講者の移動など、あらゆる面でメリットが大きいと感じた。ただ、受講者同士の親交を深める点では、やはり距離を感じた。

○ ございません。
この度は、ありがとうございました。

○ 移動時間の短縮等できますし、今後もオンライン実施で問題ないと思いました。

○ 回線の問題は大きいと思いました。
全員の環境に差がない方が学びやすい気がしました。

○ 回線の問題によりグループワークに十分に参加できない場面があったので、苦労した。

○ 初対面の人とは緊張して話しづらい部分がどうしてもあるのですが，オンラインだとある程度落ち着いてグループワークに参加できたので良かったです。ただ，どうしても電波状況によって自分の意見が思うように伝わらなかったり，他の方の意見が聞き取れなかったりということがあったので，そこは少し残念だと感じました。

○ Zoomを初めて使用したため，戸惑う点も多くあったが，遠隔授業を行う学生さんの身になる良い機会にもなったと思う。何事にも柔軟に取り組んで適応できる職員になりたいと思う。

○ ズームの利用方法に自信がなかったので、最初にレクチャーいただけて、安心して臨めました。ありがとうございました。

○ オンラインということで、気楽に参加できたので良かった。

○ 職種によっては日程が厳しいと感じた

○ ご準備大変だったと思います。研修の開催ありがとうございました。勉強になりました。

○ メールアドレス等を交換したりということはなかった。ZOOMなので遠慮していたように思う。オンラインでの研修は仕方がないことではあるので、いつか別の機会でまたお会いできたら良いと思う。

○ 初めてでしたが、とてもよかったと思いました。

○ オンラインでのグループワークについて不安もありましたが、回数を重ねるごとに慣れてきて、最後は和気あいあいと進めることができたと思います。直接会った方が話しやすくはあるものの、今の時期だからできる貴重な体験だと思いました。今度は直接会って話すことができたら嬉しいです。また、講義についても、ほぼ問題なく受講することができました。
3日間、ありがとうございました。

○ マスクをしたままだと、誰が発言しているのかわからない場面があった。

○ 研修がオンラインで開講されることを聞いた当初は、憂鬱な気分になったが、実際に受講してみると杞憂していたほどではなく、積極的に取り組むことができた。
画面を通すことで講師の方々との距離が近くなり、「聞き取れなかった」といったことが無かったので良かった。
研修後、自席に戻ると業務が溜まっており、そのままにすることもできないので残業をすることにはなったが、緊急の要件もあり、業務確認ができたのはよかったと感じた。
皆さんに実際にお会いできなかったのは残念だった。

○ 電波等研修を継続していくことが難しいこともあり、対面でしか得られないものもあるかと思いますが、個人的にはオンラインでの研修は経費・移動時間などをふくめメリットも大きいと思います。今後対面だけでなくオンラインを併用して行っていければいいと思います。

○ 各大学のスペースやインターネットの接続環境にもよるので難しいとは思いますが，可能であれば，参加者1人1人が個室で研修を行う方がやりやすいと思いました。グループワークをする際に，自分以外の声もマイクに入ってしまいグループワークの相手を混乱させてしまったり，周りの話し声で音声が聴き取れにくいことがありました。

○ 連絡先の交換とかはオンラインのほうがやりやすいのかなと感じました。

○ コロナ等でお忙しい中研修を実施してくださりありがとうございました。今回学んだことを仕事に生かしていきたいと思います。

○ 今回、愛媛大学の回線の調子が悪く、最終日に何度もzoomがダウンしたので、
オンラインというどこでも出来るという利点を生かして在宅などで行っても良いのではないかと思いました。

○ オンライン研修でディスカッションをするのが初めてだったので不安だったが、案外意思疎通がとれました。ですが、発言量は対面より偏ると感じました。

○ このコロナ禍の中では最適な手段だったと思います。

○ 仕事場と同じ場所で受けているため，研修中に自分の業務が気になってしまう。そのことがオンライン研修の欠点だと思う。

○ 同期が集まり、同じ部屋だったが間隔を開けることで、隣の声も入らずスムーズに進められた。ひとりで研修をしている方もいらっしゃったので、オンラインだったとしても、県内の学校は集まってするなどの工夫ができればと感じた。

○ 名刺交換などが出来ないこともあり、メールで繋がったり、ありがとうを報告できる場所がないので、対面の復活を早くしてほしいものです。

○ 接続不良でグループワークを途中で抜けてしまった人がいたりと、少し不便な点はあったが、講師の方々のお話を集中して聞くことができたと感じる。また、オンラインでのやり取りだったのでグループワークでは一人ずつの意見をゆっくり聞くことができたことがよかった。

○ 勉強になりました。ありがとうございました。

○ 移動時間がかからないので、個人的には今後もこの方式の方が良いです。ただ通信回線のトラブルに対応できるよう、複数の受講場所をあらかじめ確保してもらい、障害時にすぐに別回線に移れる事前準備が望ましいと思います。

○ ビデオを流す講義は別に研修でやらなくてもいいのではないかと思いました。

○ 知識の共有、学修という点では非常に効率が良く有意義でした。

○ Zoomでの研修と資料準備及び、コロナ対策等で大変な中、研修をスムーズに運営してくださった講師、スタッフの皆様に感謝申し上げます。
今後SPODの研修含め、研修は大学の授業同様Zoomと対面を上手く併用していくことになるのではないかと思います。ありがとうございました。

○ インターネット回線の調子が良くなかったことも含めて，やはり対面での実施が好ましいと感じた。

○ 自分は1年目ですが、他の新入職員の方も同じことで悩んでいて、安心しました。

○ ズームは初めての体験で、同じグループの人たちご迷惑をおかけしましたが、有意義な時間を過ごすことができました。ありがとうございました。

○ 今年は無いものだと思っていたが、無事に開催をして頂いたことに感謝申し上げます。オンラインでもスムーズな運用で非常に有意義なものにできた。

○ オンラインの研修は初めての経験でしたが、議論なども活発にすることができ、とても有意義でした。ありがとうございました。

○ 座学が多いと思っていましたが、グループワークがたくさんあり充実した研修でした。

○ オンラインの良い点、あまりよくない点が自分なりに整理できた。

○ 対面での開催が難しいなかでも、できうる範囲での研修を模索、実現いただき、ありがとうございました。
対面での開催も期待しています！今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

○ 一度に様々な意見を聞くことができた

○ 最後の雑談の時間に同じような仕事をしている方に仕事の件でたずねたいことがあったのですが、オンライン研修のシステム上、他の方の時間もとってしまうので遠慮をしてしまいました。

○ 同じ大学でもキャンパスが違っていて会えていない同期もいたが、研修を通して顔合わせることができてよかったです。また、他大学の同期と話ができ、同じ担当をしている方もいたので情報交換ができて有意義な時間となりました。
ありがとうございました。

○ 通常の対面形式ではないので、同じグループの方の名前を覚えるのが難しかった。

○ オンラインではやはり打ち解けにくい感じがあった

○ オンライン研修は初めての体験だったため、研修方法としての勉強になった。

○ 長い時間座ったままで講義を聞くのは少し疲れました。やはり対面でもっと多くの人と関わって情報交換やお話しをしたかったです。一日研修を受けた後に残業しなければいけなくて大変疲れました。しかし、今回の講義でＺＯＯＭの使い方を学べたのでまた一つ学びが増えました。

○ 自分も含め，マスクをしている人が多かったので，オンラインであればマスクしなくてもよかったなと思いました。

○ 資料の作成やリハーサル等、準備がとても大変だったと思います。開催していただいてありがとうございます。とても勉強になりました。

○ 事務局の責任ではありませんが，学校のネットワーク状況が悪く，たびたび接続が切れてしまうことがストレスでした。また対面よりも少し話しにくかったです。ただコロナウイルスのことを考えると安心して参加することができ，よかったと思います。

○ ネットワークの不安定さや会議室の確保等は各大学で違うので、音漏れやハウリング対策等、大多数のオンライン研修の難しさを感じました。
PCやヘッドセット等の有無についてもかなり影響されると感じました。

○ 回線の不具合などが少しあったことと、マスク着用で表情が分からない点はコミュニケーションを取りずらかった。

○ インターネットが不安定なことも多かったのでそこは改善してほしい

○ 会話がやはり対面ほどうまく行かなかったのが難点でした、講義自体は非常に有意義でした。

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（ＳＰＯＤ）

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）

日　時　／令和２年１１月２６日（木）～２７日（金）
※日程の詳細は別紙「日程表」のとおり

実施方法／オンライン（Zoom）
※新型コロナウイルス感染症の拡大状況によっては，やむをえず中止となる場合もございます。

対　象　／係長，主任相当級の職員（新しく係長に就任された方を優先）

受講定員／２０名

主　催　／愛媛大学，四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（ＳＰＯＤ）

全体目標
中堅の大学職員としての役割を理解し，自らが直面する課題の解決に必要な知識や実践方法を習得することができる。

研修目的
大学の職員として階層別に求められる知識や実践方法を習得することを目的とする。

研修内容
大学人・社会人としての基礎力養成プログラムのうち，４つの研修科目を実施する。

◆高等教育論　◆部下育成実践
◆危機管理実践　◆企画力育成実践

◆研修を修了した方には修了証書を発行します。

到達目標

【高等教育論】
- 高等教育の歴史と伝統について説明できるようになる
- 高等教育機関の教育と運営の制度の特徴を説明できるようになる
- 高等教育機関を取り巻く環境について説明できるようになる
- 高等教育の現状を理解することで中堅職員としての役割と課題を説明できるようになる

【部下育成実践】
- 部下を育成する必要性について，自分の言葉で述べられるようになる
- 部下を育成するために必要な３つのコアスキルを列挙することができる
- 部下の育成に関する組織の課題を把握し，解決策を考えることができる

【危機管理実践】
- 大学における危機管理とは何かについて説明することができる
- 事件・事故等に自ら判断を行い，対処することができる
- 事件・事故等の予防対策を構築することができる

【企画力育成実践】
- 特定の課題を解決のための企画を立案することができる
- 効果的・効率的な会議運営を行うことができる

昨年度の様子

受講者の声

自分に不足している知識やスキルの気付きのきっかけとなった。大学に戻り，研修内容を活かせるようさらに勉強したい。

昨年度の様子

◆研修を受講して良かったと思った点はなんですか？

・日々の行動を振り返るきっかけになった。
・普段あまり意識せずに仕事をしてきたので，今回の研修会を通じて，何事にも意識を持って仕事をする重要性を学びました。
・今自分が身につけたいと思っているスキルや知識について学ぶことができた。

◆各講義を受講して良かったことはなんですか？

自分に足りないものを認識し，学びを深め，行動を変えたいと思った。

◆ **高等教育論**
・これまできちんと学んだり考えたことのなかった高等教育論について学び，大学の役割とは何か？改めて考える機会になった。

◆ **部下育成実践**
・初めて部下を持つ立場になり，備えるべき知識や資質を学ぶことができ，モチベーションアップにつながった。
・部下育成実践については，上司としてどうあるべきかを学び，今より仕事が円滑に進んでいくように思える。

実務に活かすことのできる内容が多かったです。ありがとうございました。

◆ **危機管理実践**
・危機管理について常にアンテナを張り，情報収集と多方面にリスクを意識することの大切さを実感した。
・具体的な事例を元に，他大学の職員の方と考え方について意見交換することができた。
・シミュレーションをやることで想定していないことを体験できた。

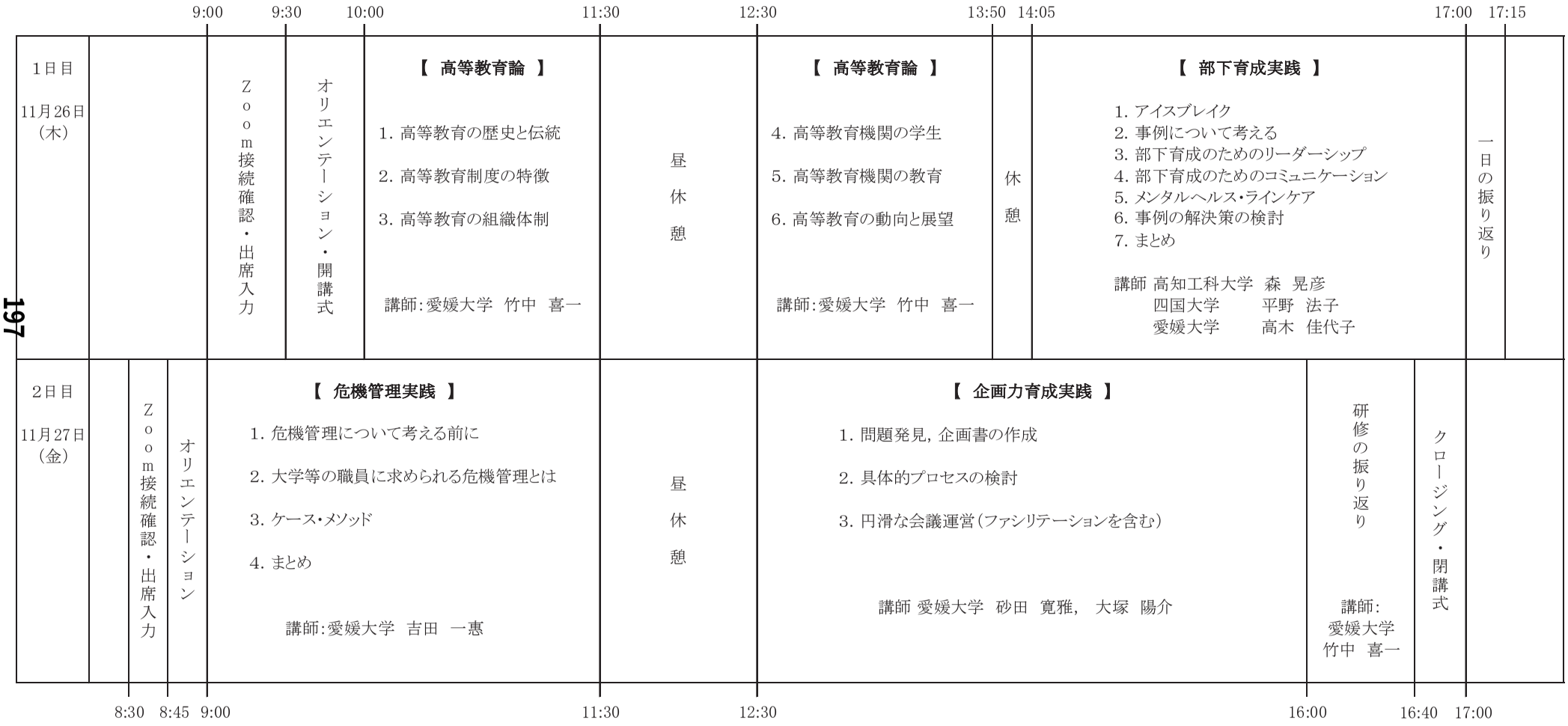
◆ **企画力育成実践**
・プロジェクトの企画・立ち上げから成功へ向けてのプロセスを段階を踏んで学ぶことで，日常業務で無意識に行っていたことを学べた。
・指示を受けて仕事をすることが多かったが，これからは自らが指示する立場，もしくはそれをサポートする立場となることが増えてくるので，このような講義はとてもためになった。

担当講師

愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室　講師	竹中　喜一
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・能力開発室長	吉田　一恵
高知工科大学	総務部人事課　課長	森　晃彦
四国大学	総務・企画部総務課　課長補佐	平野　法子
愛媛大学	総務部就業環境推進室　副室長	高木　佳代子
愛媛大学	教育学生支援部教育支援課　副課長	砂田　寛雅
愛媛大学	農学部事務課　副課長	大塚　陽介

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）日程表

実施方法　：　オンライン（Zoom）



※研修スケジュールは，受講者数・進行によって変更する場合があります。

ＳＰＯＤ研修アンケート集計結果

研修名：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

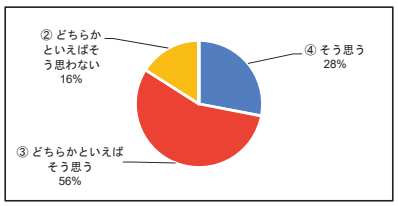
(2)　所属先の設置者

	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

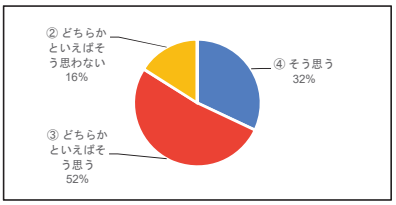
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	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



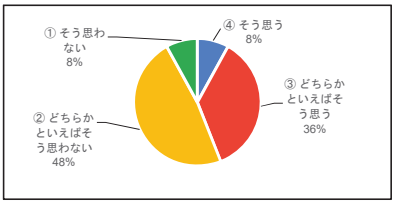
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	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



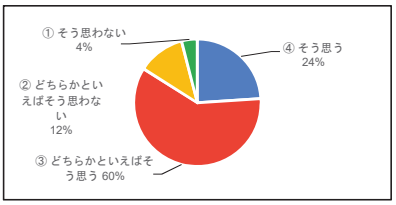
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	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



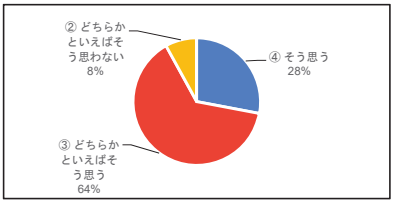
(4)研修の実施時期は適当だった

	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



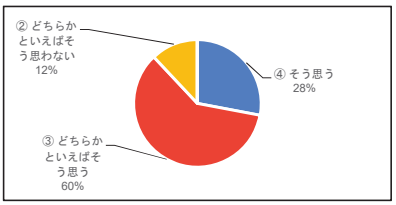
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	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



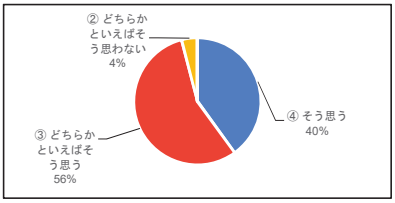
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	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



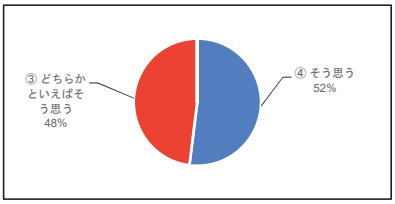
(7)到達目標は明確に示されていた

	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



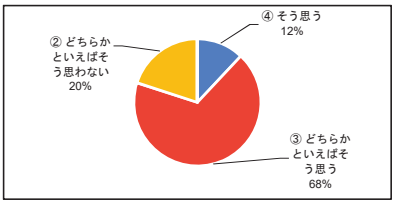
(8)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	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



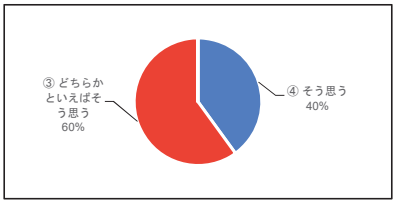
(9)新たに人的つながりを作ることができた

	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

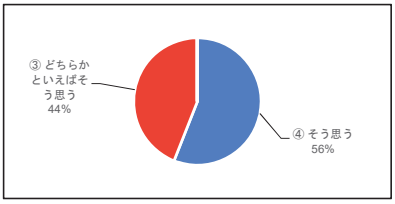
	回答数	割合
④ そう思う	10	40.0
③ どちらかといえばそう思う	15	60.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



3．「高等教育論」について

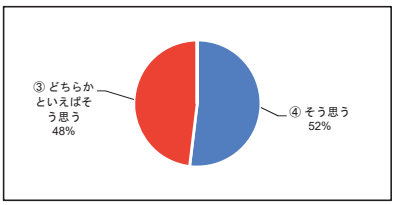
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	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



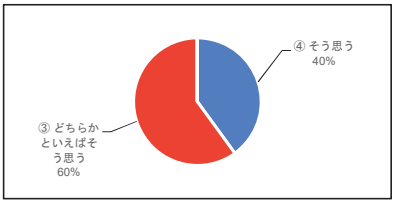
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	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



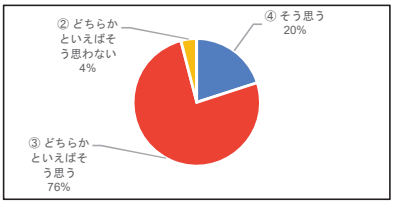
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	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



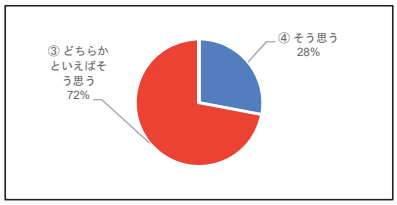
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	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

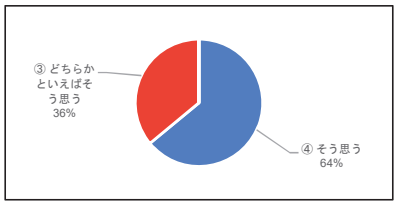
	回答数	割合
④ そう思う	7	28.0
③ どちらかといえばそう思う	18	72.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



4．「部下育成実践」について

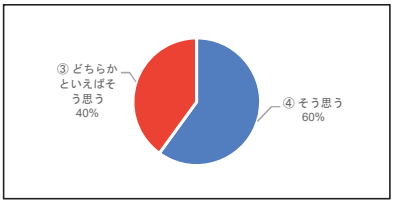
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	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



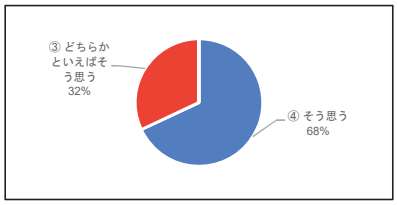
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	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



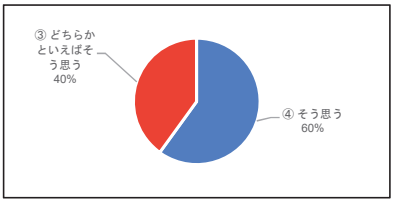
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	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



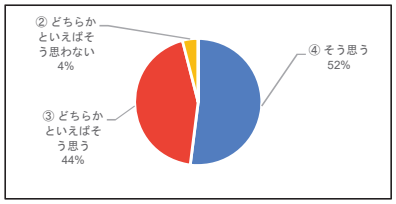
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	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

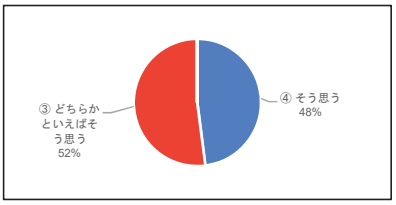
	回答数	割合
④ そう思う	13	52.0
③ どちらかといえばそう思う	11	44.0
② どちらかといえばそう思わない	1	4.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



5．「危機管理実践」について

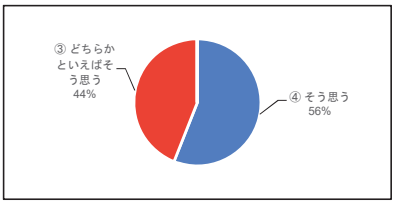
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	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



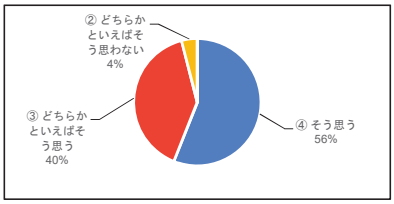
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	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



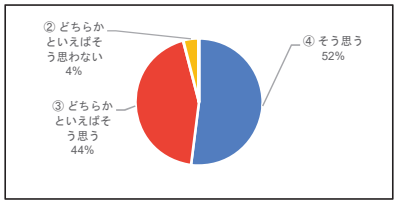
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	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



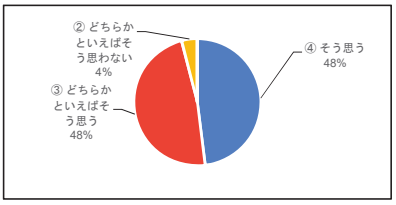
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	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

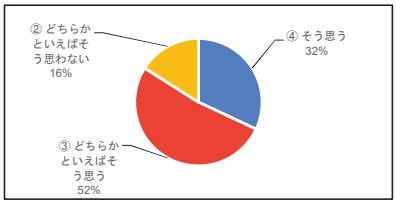
	回答数	割合
④ そう思う	12	48.0
③ どちらかといえばそう思う	12	48.0
② どちらかといえばそう思わない	1	4.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



６．「企画力育成実践」について

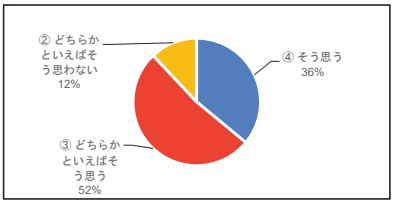
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	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



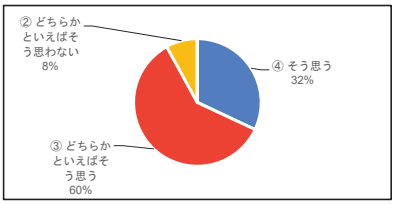
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	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



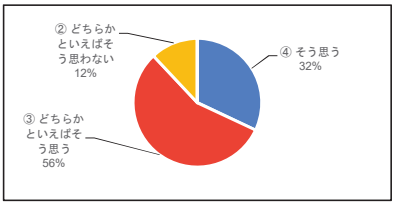
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	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



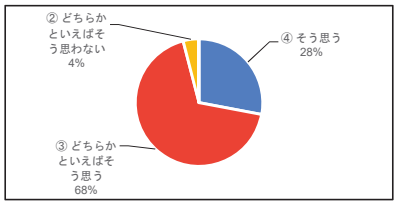
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	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年後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年後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。

○ 日常であまり考え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。今も気をつけているが，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で，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り本当によかった，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，意思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時が適当かと思いました。
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が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。

○ 隣の人の声がかなり聞こえるため，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ありがとうございました。

○ 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。

○ 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。一歩一歩の前進ですが，色々な意味でありがとうございました。

○ オンラインならではのつまず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。

○ 今回対面でできず，名刺交換ができなかったので，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，大変お世話になりありがとうございました。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を利用しての研修で，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室に複数人が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，徐々に慣れてきた。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に反応しているのか，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。

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（ＳＰＯＤ）

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Ⅲ）

～オンライン開催～

日　時／令和２年９月１６日（水）～１８日（金）
※詳細は別紙「日程表」のとおり
※新型コロナウイルス感染症の影響により，オンライン（Zoom）で開催します。なお，今後の状況によってはやむをえず中止となる場合もございます。

対　象／課長，課長補佐相当級の職員
（新しく課長に就任された方を優先）

定　員／２０名

主　催／愛媛大学，四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（ＳＰＯＤ）

全体目標　大学の職員として階層別に求められる知識や実践方法を習得することを目的とする。

研修目的　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。

研修内容　大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅢ）の右記の研修科目を実施する。

- ◆ 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

到達目標

【戦略策定と組織運営】
- 高等教育機関の戦略の特徴と類型を説明することができる
- 高等教育機関の戦略策定の基本的方法を説明することができる
- 高等教育機関の組織的特徴を理解し，自分の言葉でまとめることができる
- 高等教育機関の組織運営を理解する枠組みを説明できるようになる
- 戦略策定と組織運営の知見を実際の事例に活用することができる

【メンタルヘルス・ラインケア実践】
- 管理職の果たすべき役割について説明することができる
- 組織のメンタルヘルス環境を整えることができる
- メンタル不調者に適切な対応ができる
- 職場復帰の支援ができる

【人材マネジメント】
- 人材マネジメントのフレームワークを説明することができる
- 人材育成のために人事評価を活用することができる
- 職場の活性化を促す提案をすることができる

【危機管理特論】
- 管理職の果たすべき責任について説明することができる
- 危機管理対応，管理体制の対応策を構築することができる
- 危機管理に関する事前・事後の対応策を構築することができる
- 優先して継続，復旧すべき中核事業を特定することができる

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Ⅲ）

受　講　者　の　声

管理職としてどんなスキルが必要なのかがわかった。この研修だけで身についたとは言えないが，今後スキルを身につけて業務に活かす足がかりとなった。

◆研修を受講して良かったと思った点はなんですか？

・どれも必要だとは思いつつも，明確に説明できるようなところまで理解していなかった。しかし，受講後はそれが明確となり，早速実践していく必要があると改めて感じた。

◆各講義を受講して良かったことはなんですか？

◆ 戦略策定と組織運営
- 「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。
- 戦略の定義を初めて知った。
- 将来に向けての経営戦略について（競争相手，何を巡ってか，状況判断等）分かった。

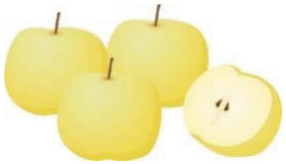
実践的なプログラムであり，管理職に必要なスキルアップになった。

◆ メンタルヘルス・ラインケア実践
- すぐ応用できる内容だった。
- 傾聴と共感（テクニックより相手を理解する姿勢）が大事だと分かった。

◆ 人材マネジメント
- 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。

◆ 危機管理特論
- 危機管理特論について，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。

※研修を修了した方には修了証書を発行します。



担　当　講　師

同志社大学	学生支援機構　事務部長	井上　真琴
愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室　副室長・教授	中井　俊樹
愛媛大学	教育・学生支援機構学生支援センター　副センター長・教授	野本　ひさ
愛媛大学	教育・学生支援機構学生支援センター　講師	阿部　光伸
愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室　講師	竹中　喜一
愛媛大学	教育学生支援部　愛媛大学ＳＤ統括ｺｰﾃﾞｨﾈｰﾀｰ・能力開発室長	吉田　一恵

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Ⅲ）　日程表

実施方法　：　オンライン（Zoom）

※研修スケジュールは，受講者数・進行によって変更する場合があります。

ＳＰＯＤ研修アンケート集計結果

研修名：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Ⅲ ）
実施日：令和２年９月１６日（水）～１８日（金）
実施方法：オンライン（Zoom）
参加者数：１８名（申込書数１９名（１名欠席））
回答者数：１７名

１．参加者ご自身について

(1)　所属先

	回答数	割合
①　大学	17	100.0
②　短期大学	0	0.0
③　高等専門学校	0	0.0
④　その他（　　）	0	0.0
計	17	0.0

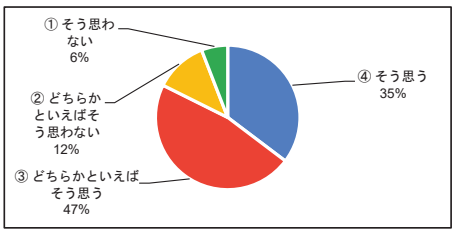
(2)　所属先の設置者

	回答数	割合
①　国（国立大学法人）	13	76.5
②　地方自治体(公立大学法人を含む)	0	0.0
③　学校法人	4	23.5
④　その他（　　）	0	0.0
計	17	100.0

２．研修全体について

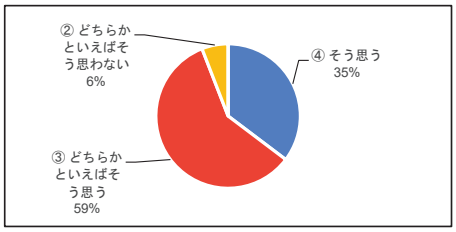
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	6	35.3
③ どちらかといえばそう思う	8	47.1
② どちらかといえばそう思わない	2	11.8
① そう思わない	1	5.9
計	17	100.0



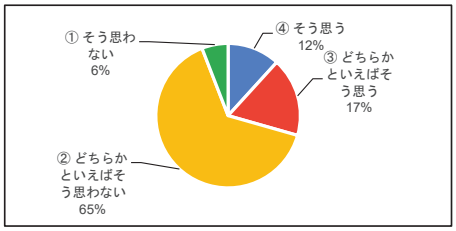
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	6	35.3
③ どちらかといえばそう思う	10	58.8
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



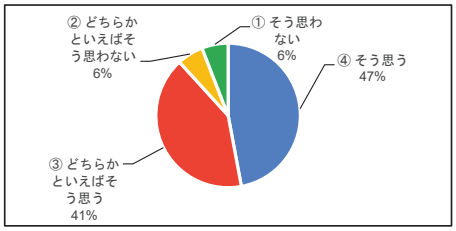
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	2	11.8
③ どちらかといえばそう思う	3	17.6
② どちらかといえばそう思わない	11	64.7
① そう思わない	1	5.9
計	17	100.0



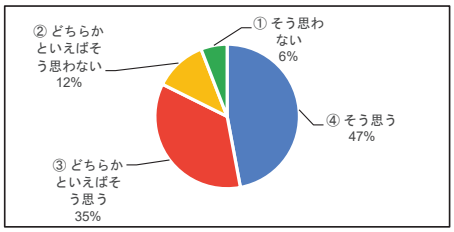
(4)研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	8	47.1
③ どちらかといえばそう思う	7	41.2
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	1	5.9
計	17	100.0



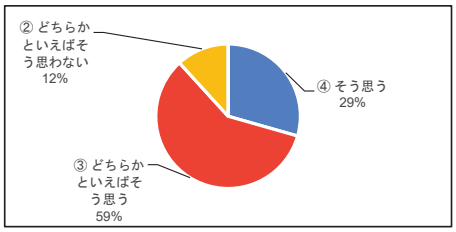
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	回答数	割合
④ そう思う	8	47.1
③ どちらかといえばそう思う	6	35.3
② どちらかといえばそう思わない	2	11.8
① そう思わない	1	5.9
計	17	100.0



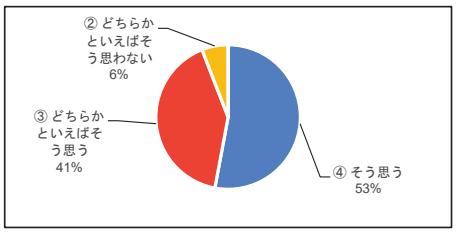
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	5	29.4
③ どちらかといえばそう思う	10	58.8
② どちらかといえばそう思わない	2	11.8
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



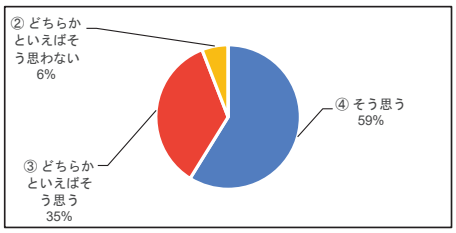
(7)到達目標は明確に示されていた

	回答数	割合
④ そう思う	9	52.9
③ どちらかといえばそう思う	7	41.2
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



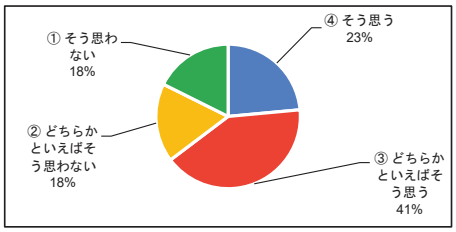
(8)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	回答数	割合
④ そう思う	10	58.8
③ どちらかといえばそう思う	6	35.3
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



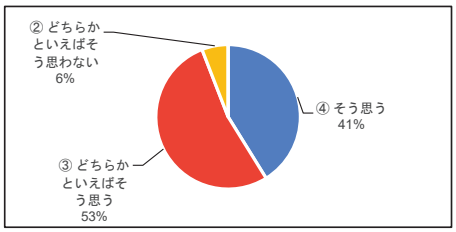
(9)新たに人的つながりを作ることができた

	回答数	割合
④ そう思う	4	23.5
③ どちらかといえばそう思う	7	41.2
② どちらかといえばそう思わない	3	17.6
① そう思わない	3	17.6
計	17	100.0



(10)研修内容は満足できるものだった

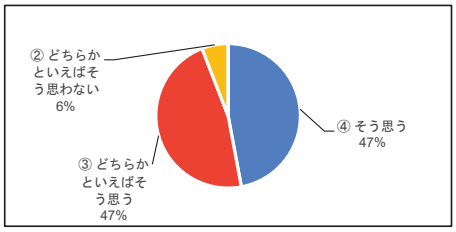
	回答数	割合
④ そう思う	7	41.2
③ どちらかといえばそう思う	9	52.9
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



3．「戦略策定と組織運営」について

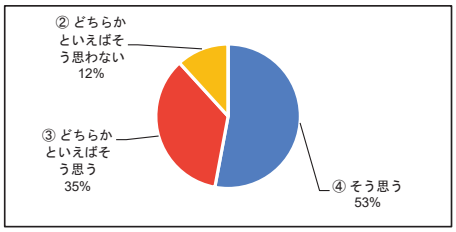
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	8	47.1
③ どちらかといえばそう思う	8	47.1
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



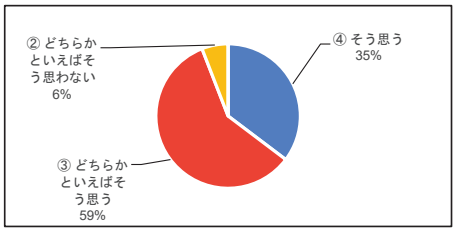
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	9	52.9
③ どちらかといえばそう思う	6	35.3
② どちらかといえばそう思わない	2	11.8
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



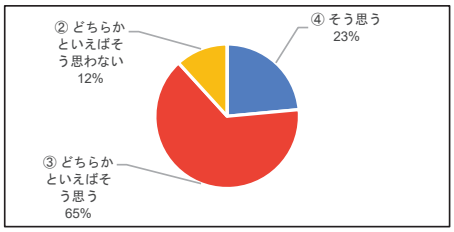
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	6	35.3
③ どちらかといえばそう思う	10	58.8
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



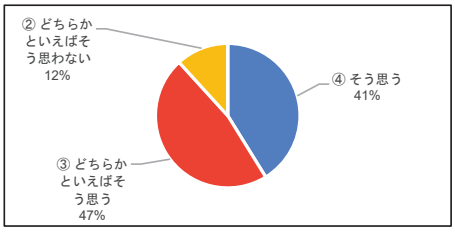
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	4	23.5
③ どちらかといえばそう思う	11	64.7
② どちらかといえばそう思わない	2	11.8
① そう思わない	0	0.0
計	17	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

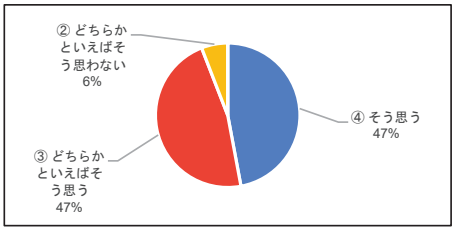
	回答数	割合
④ そう思う	7	41.2
③ どちらかといえばそう思う	8	47.1
② どちらかといえばそう思わない	2	11.8
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



4．「メンタルヘルス・ラインケア実践」について

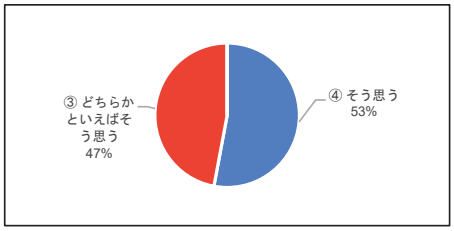
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	8	47.1
③ どちらかといえばそう思う	8	47.1
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



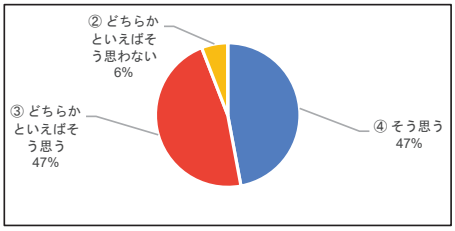
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	9	52.9
③ どちらかといえばそう思う	8	47.1
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	17	100.0



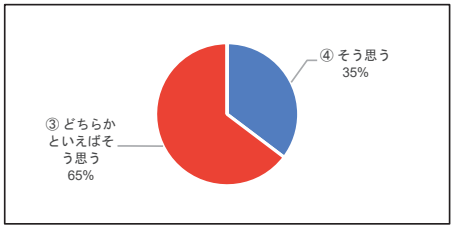
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	8	47.1
③ どちらかといえばそう思う	8	47.1
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



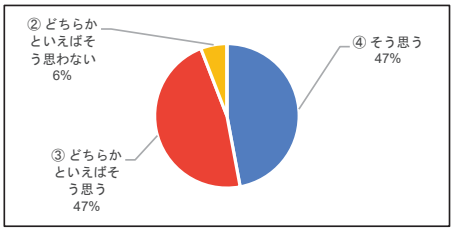
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	6	35.3
③ どちらかといえばそう思う	11	64.7
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	17	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

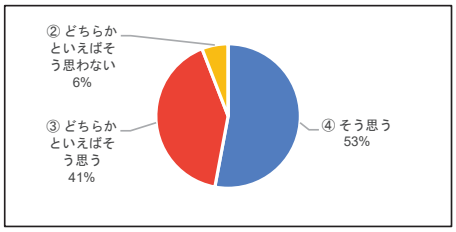
	回答数	割合
④ そう思う	8	47.1
③ どちらかといえばそう思う	8	47.1
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



5．「人材マネジメント」について

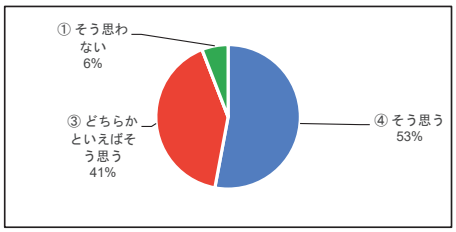
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	9	52.9
③ どちらかといえばそう思う	7	41.2
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



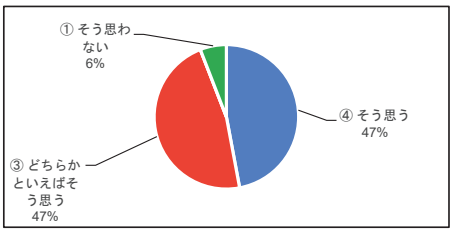
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	9	52.9
③ どちらかといえばそう思う	7	41.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	5.9
計	17	100.0



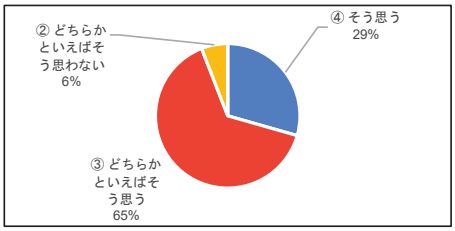
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	8	47.1
③ どちらかといえばそう思う	8	47.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	5.9
計	17	100.0



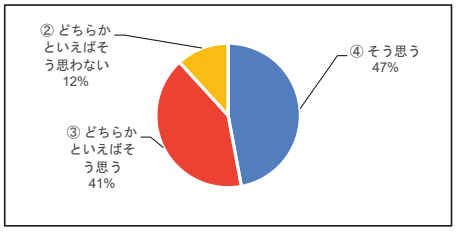
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	5	29.4
③ どちらかといえばそう思う	11	64.7
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	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

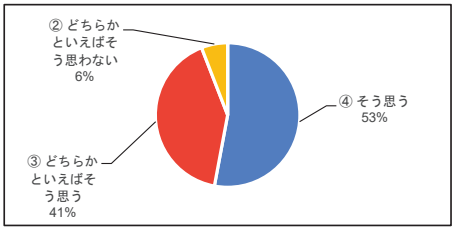
	回答数	割合
④ そう思う	8	47.1
③ どちらかといえばそう思う	7	41.2
② どちらかといえばそう思わない	2	11.8
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



6．「危機管理特論」について

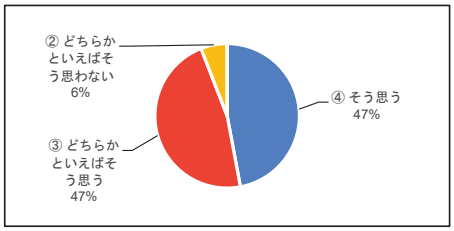
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	9	52.9
③ どちらかといえばそう思う	7	41.2
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



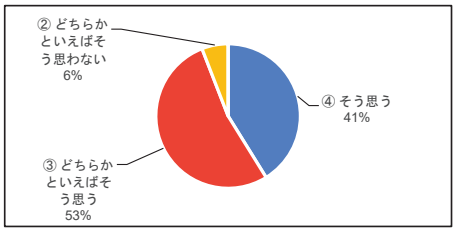
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	8	47.1
③ どちらかといえばそう思う	8	47.1
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



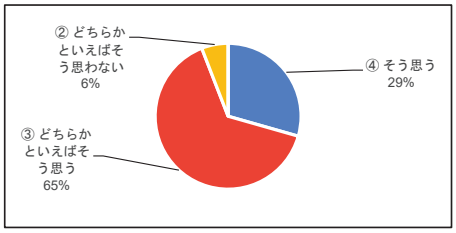
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	7	41.2
③ どちらかといえばそう思う	9	52.9
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



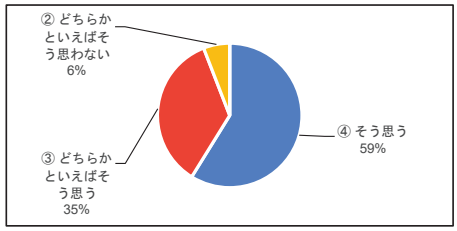
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	5	29.4
③ どちらかといえばそう思う	11	64.7
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	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	10	58.8
③ どちらかといえばそう思う	6	35.3
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	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

○ 危機管理特論が特に良かった。管理職としての意識づけを強く促す内容であった。

○ 研修内容は全て自己啓発に繋がるもので，参加させて頂き大変良かったです。特にオンラインの体験もでき，他の方のグループワークでの進め方，意見のまとめ方が大変参考になりました。

○ 常に念頭に置いて業務に取り組む必要があるが，日々の仕事に忙殺されて忘れがちになる事が多い。改めて意識付けになったと思う。

○ 日々の業務に追われるなかで，他の教職員との協働の調整役をしなければいけないこと，課員のメンタルヘルスケアでは傾聴と共感し理解すること等，管理職の役割等がよく理解できた。

○ 組織は人間関係が重要と考えています。部下への接し方については，自己流でやってきたので，少しは理想に近づけれるように資料を確認しながら考える時間を持ちたいと思います。
また，不都合な事例が発生したときに「対岸の火事」・「山門から喧嘩見る」など他人事と無関心ではなく，「人のふり見て我がふり直せ」・「他山の石」など「自分達への良い教訓」とできるように，考え方を変えたいと思います。

○ 今回の研修は，管理職としてどう対応するかということに主題があり，それを考える上で大変役に立ったと思います。
例えば，人事マネジメントにおいて，課員であれば事例に出ていたような上司は当然×を出すのですが，管理職としては，部下の良いところはきちんと評価し，悪い部分は良い方向へ導くように考えないといけないという視点です。
これは，戦略策定と組織運営，メンタルヘルス・ラインケア，危機管理，それら全てにおいても同様で，管理職という立場からどう考えるかという良い研修となりました。

○　戦略策定と組織運営では，各大学の強みをいかした戦略を各大学から説明いただき刺激をうけ，自組織の戦略をあらためて確認しミッションを進めていきたいと思いました。
　メンタルヘルス・ラインケアでは，傾聴と共感で未解決な感情を促すよう接するよう職場のメンタルヘルスに配慮したラインケアを実施していきたいと思いました。
　人材育成マネジメントでは，部下を評価する際，タイプとレベルの両面で評価しモチベーションをあげるように指導するということを知り，今後の人事評価と指導に活用したいと思いました。
　危機管理では，管理職の自覚として危機への直観力を鍛え，常に組織が自分自身がリスクとならないよう意識する重要性を理解できて，危機管理に無関心な自分にとって，「無関心こそが，一番のリスクです。」との講師の言葉が心に響きました。
　全体として，管理職としての必要な知識・行動を色々な角度から工夫した教材で研修していただき，改めて管理職は大変だなという実感と責任がわき，自分にとって意義深い研修でした。ありがとうございました。

○ 現在，鬱病の職員を抱えており，リアルタイムな研修項目があったため良かった。

○ 管理職としての視点・役割について気づくことができた。

○ オンライン研修についてはよくわかった。

○ 今後の自身の管理者としての進め方のポリシーが得られた。

○ 現職は５年目となります。自身を点検するいい機会となりました。

○ 初めてのオンラインによる研修に参加しました。オンラインに利点がたくさんあることを実感できた。

○ 能動的に常に問題意識を持って，気づき行動しなければいけないと感じた。

○ 他大学の方と接することができるのは，遠隔であっても得るものがあります。

○ 様々な気付きをもらえた。

○ 他の大学の戦略策定での強みや，業務上の問題を共有できたことが良かったです。

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

○ 全体としての時間ではなく，個々のタームが長かった。オンラインのせいかもしれません。

○ 凄く駆け足の講義があり，息苦しくなった時がありました。講師の先生もオンラインということで，一方的なお話で，早口になられたのでしょうか。

○ グループワークの時間について，会話の途中でブチッと切れるのが残念だと感じた。あと１分のメッセージは出していただいているが，気がつかない事も多かった。もうちょっと目立つサインがあれば良いと思う。

○ もう少しミーティングの時間があればいいのにと思った。

○ できることなら５分でいいので，講義の間で休憩（リフレッシュ）する時間がほしいです。（席をたって少し歩くだけでもいいので。）

○ ブレークアウトの時，残り時間が表示されたりされなかったりしましたが，常に表示していただけるとスムーズな話し合いが行えるので良いと思いました。

○ 研修内容は良かったですが，やはりオンラインより対面での研修がよかったです。これは誰もが思っていることだと思いますが，今年は，コロナ禍で残念でしたが，情報交換会とかでの研修生，講師，スタッフとのコミュニケーション，人脈つくり，グループデスカッションでの一体感が今いち味気ないという点で次回はコロナの終息後，対面でまた違うコースのSPOD研修を受講させていただければと思います。

○ 野本講師が笑いネタもあり話術があり研修を気持ちよくさせて頂いた。
道具ネタが無くても途中笑いネタを入れた講義方法にしてくれると参加しやすい。研修参加者の半分以上が「うける」ネタでお願いします。

○ 内容は充実していたと思います。ただ，自分にとっては盛りだくさんすぎで若干消化しきれませんでした。

○ 対面でなくてもオンラインで十分だと思う。対面（出張）だと職場で仕事ができないので受講申込段階であきらめてしまうので。

○ 資料が開催週の週初めに送付されてきたが，せめて前週末に提供いただけたら，もっと読み込んで，研修に臨めたと残念だ。

○ 特にありません。研修の時，受講生からの意見や要望等を，その時点で素早く改善していただいたと思います。感謝します。

○ 今回が初のオンライン開催だったので，時間配分などさらなる内容のカスタマイズがされていくのだろうと思えた。オンライン研修自体に期待が持てました。

○ 継続して複数回行った方が，意識付けができると思います。

○ 各講義の時間配分を再考していただければと思いました。※「戦略策定と組織運営」については，もう少し時間を取っていただけるといいかと思いました。

○ グループ分け（大学種ごと、職種ごと等）

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

○ 対面と比較すると，研修効果は薄いと思う。また，情報交換（飲み会）であったり，雑談等の交流が出来ない点は残念だと思う。

○ 愛媛大学の事務局の皆様，ありがとうございました。オンラインでの開催で，緊張しましたが，とても楽しく受講できました。
研修内容に加えて，オンラインの勉強もしなくてはと，つくづく感じました。
お世話になりました。<(_ _)>

○ 思った以上にオンラインの可能性を感じたが，講師の方々は空気感などが伝わりにくく，ご苦労されたと思います。全員の顔を画面に映して，雰囲気を感じられるのは，今回の人数くらいが限界ではと思いました。

○ 愛媛大学で受講したかったが，思ったより以上にオンラインでも十分研修できたと思う。最初は，不安でしたが，終了し振り返ると大変有意義な時間でした。

○ 講師の皆様，事務局の皆様，大変お世話になりました。
初めてSPODが主催する研修を受けさせていただき，能力開発の重要性を認識しました。部下にもこの研修の受講を進めたいと思います。

○ オンラインでの研修は初めてでしたが，思った以上にスムーズに受講できました。対面式の良さも当然ありますが，この方式であれば，時間と費用が節約できることから，コロナ後も続けていただければと思います。
　講師の方々も，オンライン研修なりのご苦労があったと思いますが，お世話になりたいへん有り難うございました。

○ 自分の顔が気になって嫌だった。

○ Zoomでの研修もある意味，便利であり有効でもあるんじゃないかと思った。

○ Zoomの操作が最初は，不慣れでしたが，日を増すことに慣れて，オンライン研修は楽しくなりました。座学の講義は説明スライドを画面共有で説明いただき，聞く側は，リラックスして講義を聞けてこの点ではオンライン研修の方が対面より良かったと思います。ただ，長時間でのグループデスカッションであらゆる情報から答えを導きだすシミュレーションではグループ内でのメンバー全員の情報共有が随時図れない（対面だとホワイトボード等に付箋を貼りあって）という点で危機管理シミュレーションでは苦慮したのとワークデスカッションでのグループでの一体感が味わえなかったかなと思いました。また危機管理シミュレーションをする場合は，もう少し，時間を長くするのとシナリオをある程度提示してからで検討するとか工夫したほうが良いのではと思いました。

○ 想像していたよりよかったです。Zoomでのイベント開催等の参考にと考えながら受講させていただきました。講師の先生と事務局の連携，種々の切り替え，等運営側は大変な時間と労力をかけて作り上げられたことと存じます。とてもいい経験ができました。お疲れ様でした。ありがとうございました。

○ いろいろと工夫くださりありがたかったが，グループワークの残り時間の把握ができなくて，意見のとりまとめにあたふたした。システムの問題もあると思えあれるが，一考いただきたい。また，各機構により，オンライン会議の状況も違うと思われるが，本学ではMicrosoft Teamsが多く，Zoomは初めてだったので困惑した。また，支給されているのがiPadだったため，指示された場所にアイコンがなく，苦慮した。

○ 人生初のオンライン研修でした。ついていけるかどうかは不安でした。講師の先生方，SPOD事務局の周到な準備のおかげで，スムーズに楽しく研修が出来たと思います。ありがとうございました。

○ 思った以上に受けいれることができた。もしかしたら今後の授業スタイルが大きく変わってしまうのではと，びっくりした部分がたくさんあった。

○ 思った以上に受けやすかった。通常の研修だと途中で眠たくなるが，オンラインは見られているという意識もあって，集中できた。

○ 事務局の方の技術と知識によって，とてもスムーズに運営されていたと思いました。せっかく設けていただいた講義後の自由時間を受講者フリーにしないで，場を温める工夫をしていただいたら，利用者があったかもしれないと思った点が残念でした。（特に，１日目に利用がなかったので，２日目に）

○ 人脈つくりのためにもやっぱり対面でしたかったです。オンラインは運営側が大変だと思いました。お世話になりました。

○ 遠隔講義を受講している学生の大変さが分かりました。３日間講師の先生，事務局の方にお世話になりました。ありがとうございました。

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

平成 26 年 11 月 19 日
ネットワークコア運営協議会

（趣旨）
第１条　この申合せは，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。）において，職員の能力開発（以下「ＳＤ」という。）に関する知識・技術を修得し，自大学及びＳＰＯＤ加盟校におけるＳＤの実践的指導者として適切な能力を有すると認められる者の資格認定に関し，必要な事項を定めるものとする。
（資格の名称）
第２条　資格の名称は，「ＳＰＯＤ－スタッフ・ディベロップメント・コーディネーター（Staff Development　Coordinator）」（以下「ＳＰＯＤ－ＳＤＣ」という。）とする。
（資格の認定）
第３条　ＳＰＯＤ－ＳＤＣの資格の認定は，別紙に定める認定基準を満たし，かつ，ＳＰＯＤ加盟校人事課長又はＳＤ担当課長相当が別紙様式１により推薦する自大学の教職員に対して，ＳＰＯＤが別紙様式２の資格認定証書を授与することによって行う。
２　前項の資格認定証書は，ＳＤ専門部会において研修プログラム受講歴及び研修講師歴等を踏まえ審査し，ＳＰＯＤネットワークコア運営協議会が承認した者に授与する。
（資格の有効期間）
第４条　ＳＰＯＤ－ＳＤＣ資格の有効期間は，認定日から，ＳＰＯＤ事業の運営終了日までとする。
（資格認定・授与原簿）
第５条　ＳＰＯＤ－ＳＤＣ資格を認定して資格認定証書を授与したとき，及び第７条に規定する資格の取消しを行ったときは，別紙様式３のＳＰＯＤ－ＳＤＣ認定・授与原簿に所定の事項を記入するものとする。
（資格認定証書の再交付）
第６条　資格認定証書を破損又は紛失したときは，再交付を受けることができるものとする。
（資格の取消し）
第７条　ＳＰＯＤ－ＳＤＣ資格を認定された者が，刑事罰又は行政罰等を受けたときは，当該資格を取り消すことができるものとする。
（事務）
第８条　ＳＰＯＤ－ＳＤＣ資格認定に関する事務は，ＳＰＯＤ事務局において処理する。
（雑則）
第９条　この申合せに定めるもののほか，ＳＰＯＤ－ＳＤＣの認定に関し必要な事項は，ＳＰＯＤネットワークコア運営協議会が別に定める。

附　則
１　この申合せは，平成 26 年 11 月 19 日から施行する。
２　この申合せの施行の際，現に認定されている者については，第３条に規定する資格認定証書を授与する。

別紙

ＳＰＯＤ－スタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの資格認定基準

ＳＰＯＤ－スタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの資格認定基準は，次のとおりとする。

１．ＳＰＯＤ－ＳＤ（又は自大学におけるＳＤ）講師を務めることができる。

２．職員のキャリアプランニングをサポートすることができる。

３．大学等における職員人材育成ビジョンの構築方法について説明することができる。

４．大学等におけるＳＤプログラムの企画・立案ができる。

５．スタッフ・ポートフォリオの有益性を説明することができる。

別紙様式１

平成　　年　　月　　日

ＳＰＯＤ－ＳＤＣ認定推薦書

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク会長　殿

（所属・職名）
（氏名）　　印

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

（大学名・職名）　　（氏名）

記

１．ＳＰＯＤ－ＳＤ（又は自大学におけるSD）講師を務めることができる。

２．職員のキャリアプランニングをサポートすることができる。

３．大学等における職員人材育成ビジョンの構築方法について説明することができる。

４．大学等におけるＳＤプログラムの企画・立案ができる。

５．スタッフ・ポートフォリオの有益性を説明することができる。

（裏面に活動実績）

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

以下は，ＳＰＯＤ－ＳＤＣ資格認定基準に関わる活動実績

１．ＳＤ講師実績　（日時／研修名／場所）※ＳＰＯＤ外での講師経験も可

例）・平成 24 年 4 月 10 日　／新任教職員研修「ビジネスマナー」／○○大学（自大学研修）
・平成 25 年 5 月 15 日／大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修(レベルⅠ)【新任職員研修】「コミュニケーション入門」／○○大学（ＳＰＯＤ内研修）
・平成 26 年 10 月 24 日／ＳＤコーディネーター養成講座 in 九州／○○会場（ＳＰＯＤ外研修）

２．職員のキャリアプランニングサポート実績

例）・平成 23 年度大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅡ）「メンター入門」（ＳＤｺｰﾃﾞｨﾈｰﾀｰ養成講座「メンタリング実践」等）を修了しているほか，定期的に職場内で部下とミーティングを行い，キャリアプランのサポートを行っている。

３．大学等における職員人材育成ビジョンに関わった実績

例）・平成 25 年度教職員能力開発拠点（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室）主催，追手門学院大学で開催された「SDC養成講座」フォローアップセミナーにおいて「人材育成ﾋﾞｼﾞｮﾝ作成ﾜｰｸｼｮｯﾌﾟ」を修了している。
・平成 25 年度 SPOD 主催愛媛大学で開催された「職員のための講師養成講座(総論･ﾏｲｸﾛﾃｨｰﾁﾝｸﾞ)」を修了している。
・人事担当として，学内の人材育成ビジョン作成に携わった経験がある。

４．大学等におけるＳＤプログラムの企画・立案の実績

例)・平成 25 年度 SPOD 主催愛媛大学で開催された「国際連携職員養成ﾌﾟﾛｸﾞﾗﾑ開発ﾜｰｸｼｮｯﾌﾟ」に参加。
・平成 25 年度，自大学新任職員研修を企画・立案し，講師を務めた。
・平成 26 年度 SPOD 主催愛媛大学で開催された「職員のための講師養成講座(総論・ﾏｲｸﾛﾃｨｰﾁﾝｸﾞ)」を修了している。

５．スタッフ・ポートフォリオに関する実績
※１～４で総合的に基準を満たすと判断した。

別紙様式２

第　　号

資　格　認　定　証　書

氏　　名

生年月日

上記の者は四国地区大学教職員能力開発ネットワークの所定の基準を満たしたのでＳＰＯＤ－スタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの資格を認定する

平成　　年　　月　　日

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク　会長

愛媛大学長

別紙様式３

ＳＰＯＤ－ＳＤＣ認定・授与原簿

番号	年 月 日	所属 ／ 職名	氏　名	生年月日	備　考

（注）資格の取消しを行ったときは，備考欄に取消年月日及び取消理由等を記載すること。

令和２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

主　　催：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（ＳＰＯＤ）
日　　時：令和３年３月２９日（月）　１３：００～１６：００
実施方法：オンライン（Ｚｏｏｍ）
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　令和２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　令和３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分科会

１４：４５　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
１５：１５　閉　会

３．ＳＤ分科会

１５：３０　各加盟校での取り組み状況の報告
今後の具体的な事業の進め方について
意見交換　など
１６：００　閉　会

令和２年度第１回ＳＰＯＤネットワークコア運営協議会　議事概要

１　日　時　令和２年４月２３日（木）～５月８日（金）（書面審議）
２　出席者　各コア校
３　議　題

（１）ネットワークコア運営協議会の構成員等について　【資料１－１～３，参考資料１－１～３】

資料１－１及び参考資料１－１に基づき，令和２年度のネットワークコア運営協議会構成員名簿の報告を行った。

また，資料１－２～３及び参考資料１－２～３に基づき，同協議会ＦＤ／ＳＤ専門部会委員について審議を行った結果，異議なく了承された。

（２）令和元年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会について
【資料２－１～６，参考資料２】

資料２－１～６及び参考資料２に基づき，令和２年３月１８日（水）～２５日（水）に書面審議にて開催したネットワーク総会について報告を行った。

（３）新型コロナウイルス感染症への対応案及びＳＰＯＤ事業計画（変更案）について
【資料３－１～２，参考資料３】

資料３－１～２及び参考資料３に基づき，新型コロナウイルス感染症への対応案及びＳＰＯＤ事業計画（変更案）について審議を行った結果，異議なく了承された。

なお，ネットワーク年会費については，変更後の事業計画に基づく必要経費を再計算し，ネットワークコア運営協議会に諮る予定である旨報告を行った。

（４）ＳＰＯＤチラシの修正について　【資料４】

資料４に基づき，令和２年４月１日付けで新たにＳＰＯＤに加盟した高知学園大学及び令和２年３月３１日付けで退会した高知短期大学並びに環太平洋大学短期大学部に関する情報等を反映させたＳＰＯＤチラシの修正案について審議を行った結果，異議なく了承された。

なお，修正後のチラシについては，紙媒体での印刷及び配布は行わず，ＳＰＯＤホームページへの掲載のみとすることとした。

（５）令和元年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」会計監査結果について【資料５】

資料５に基づき，令和２年３月に実施した監事による会計監査結果の概要について報告を行った。

（６）ＳＰＯＤ事業評価委員会委員の交代について　【資料６，参考資料４】

資料６及び参考資料４に基づき，大学コンソーシアム京都の専務理事・事務局長の異動に伴い，桂良彦前委員の後任として現職の伊勢戸康氏に委員を委嘱したい旨の提案があり，審議を行った結果，異議なく了承された。

なお，正式な委員就任依頼手続きについては，本会議後に行う予定である旨報告を行った。

（７）その他

次回の第２回ネットワークコア運営協議会については，令和２年５月２８日に遠隔配信により開催予定であり，遠隔配信が難しい場合は書面審議となる旨の報告を行った。

また，今回の配付資料一式をＳＰＯＤホームページ加盟校専用ページに，参考資料及び資料２－４～２－６以外をＳＰＯＤホームページの一般公開用ページに掲載予定である旨の報告を行った。

令和２年度第２回ＳＰＯＤネットワークコア運営協議会　議事概要

日 時：令和２年６月２５日（木）１１：００～１１：４５
場 所：各コア校（遠隔会議システム）
議 題：

（１）ＳＰＯＤフォーラム２０２１について　【資料１，参考資料１】

議長から資料１及び参考資料１に基づき，今年度のＳＰＯＤフォーラムが中止となったこと及び来年度以降の持ち回り開催方針について説明があり，異議なく了承された。フォーラムの開催校は原則として社会教育主事講習の当番校と重複しないこととなっているが，２０２１年はどちらも開催可能であると確認できたため高知大学が担当することとなった。

（２）ＳＰＯＤ内講師派遣の再開について　【資料２，参考資料２】

議長から資料２及び参考資料２に基づき，ＳＰＯＤ講師派遣の再開について説明があった。
実施校の責任で感染対策をすること，遠隔での開催も検討すること，実施校と講師の安全を最優先し直前の中止もありうること等，実施校と講師との間で感染状況により臨機応変な対応ができるよう調整しておくことを条件とし，講師派遣の再開が了承された。

また，講師派遣の再開に向けて日程・方法等を詰めてもらうように事務局から加盟校に連絡することとなった。

（３）令和２年度ＳＰＯＤ事業達成度について　【資料３，参考資料３】

議長から資料３及び参考資料３に基づき，令和２年度ＳＰＯＤ事業の定量的指標達成度一覧（案）について説明があった。今年度は中止になったイベントが多いことや，達成度の設定が適切でないと考えられる指標もあることから，指標全体を見直し，改めて審議することとなった。

（４）ＳＰＯＤ事業評価について　【資料４－１～２，参考資料４－１～２】

議長から資料４－１～２及び参考資料４－１～２に基づき，令和元年度ＳＰＯＤ事業評価委員会委員（外部委員）による評価結果及び今後の対応案について報告を行った。

なお，資料４－２については各コア校に持ち帰り検討のうえ，次回ＳＰＯＤネットワークコア運営協議会で再度審議することとなった。

（５）新任教員研修の開催について　【資料５】

議長から資料５に基づき，愛媛大学で令和２年７月４日（土）～２４日（金）にオンラインにて実施予定の「授業デザインワークショップ」の概要について，今年度は受講者数の関係から対象を学内に限定したことの説明があった。

（６）ＳＰＯＤで実施する新任教員研修の認証（ＪＡＥＤ）について　【資料６，参考資料５】

徳島大学吉田委員から資料６及び参考資料５に基づき，ＳＰＯＤで実施する新任教員研修について，日本高等教育開発協会（ＪＡＥＤ）が実施する認証への申請資料を作成し，今後提出する予定である旨説明があり，異議なく了承された。

また，視察に係る費用が発生した場合は，ＳＰＯＤ経費から支出することとなった。

（７）その他

議長から，次回のＳＰＯＤネットワークコア運営協議会は，令和２年７月３０日（木）１１:００～１２:００に遠隔で開催予定である旨の説明があった。

令和2年度第2回SPODネットワークコア運営協議会出席者名簿

【遠隔開催】6月25日（木）11:00～11:45

大学名	所　属	氏　名	担当
徳島大学	高等教育研究センター教育改革推進部門　准教授	吉田　博	FD
	高等教育研究センター教育の質保証支援室　助教	塩川　奈々美	FD
	総務部　人事課長	河野　信幸	SD
	総務部人事課　副課長	早渕　喜春	SD
	学務部教育支援課　教育企画室長	川野　晋資	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	佐藤　慶太	FD
	大学教育基盤センター能力開発部　准教授	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・学生支援部修学支援グループ　サブリーダー	圖子　賀津美	FD
	教育・学生支援部修学支援グループ　グループ員	中村　正樹	FD
	企画総務部次長（（併）給与福利グループリーダー）	小西　誠二	SD
	企画総務部給与福利グループ　チーフ	宮崎　慎也	SD
	教育・学生支援部学務グループ　リーダー	藤沢　博伸	事務
	教育・学生支援部学務グループ　グループ員	井戸元　彩夏	事務
高知大学	大学教育創造センター　センター長　教授	塩崎　俊彦	FD
	総務部人事課　専門員（労務担当）	有友　幸代	SD
	総務部人事課労務管理係　主任	市川　美波	SD
	学務部学務課　総務係長	吉岡　瞳	事務
	学務部学務課総務係　事務補佐員	矢野　日菜子	事務
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	議長・FD
	教育・学生支援機構教育企画室　講師	村田　晋也	FD
	教育・学生支援機構教育企画室　講師	仲道　雅輝	FD
	教育・学生支援機構教育企画室　副室長　教授	中井　俊樹	SD
	教育・学生支援機構教育企画室　講師	竹中　喜一	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　サブリーダー	山根　佑介	SD
	教育学生支援部長	近藤　理	事務
	教育学生支援部　愛媛大学SD統括コーディネーター	吉田　一惠	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教育企画チーム　チームリーダー	藤原　力	事務
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム　サブリーダー	進藤　千晶	事務
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	宇都宮　遼	事務

【陪席】

愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室　特任助教	上月　翔太	FD

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

令和２年度第３回ＳＰＯＤネットワークコア運営協議会　議事概要

日　時：令和2年7月３０日（木）１１：００～１１：５５
場　所：各コア校（遠隔会議システム）
議　題：

（1）ＳＰＯＤ事業評価について　【資料1，参考資料1－1～2】

議長から，資料１及び参考資料1―1～2に基づき，前回ＳＰＯＤネットワークコア運営協議会にて持ち帰りとなった令和元年度ＳＰＯＤ事業評価委員会委員による評価結果及び今後の対応案について報告があり，異議なく了承された。

（2）令和２年度ＳＰＯＤ事業達成度について　【資料2，参考資料2】

議長から，資料２及び参考資料２に基づき，令和２年度ＳＰＯＤ事業の定量的指標達成度一覧（案）について説明があった。今年度は中止となる項目が多いことから，定量的な指標を使用しないことが提案され，異議なく了承された。

また，今後指標を見直して改訂版を作成し，令和３年度以降使用することとなった。

（3）令和２年度事業予算及び共同事業契約における役割分担等について　【資料３－１～２，参考資料３】

議長から，資料３－１～２及び参考資料３に基づき，ＳＰＯＤ事業予算及び共同事業契約における役割分担等について説明があった。当初予定されていたイベントの中止等により，令和２年度の事業予算，各加盟校の負担金を再計算した案が提案され，異議なく了承された。支出の詳細は暫定的な内容であり，今後の変更の際には予算の組み替え等で対応を行う旨の補足説明があった。

このことについては，今後臨時総会（紙上）を開催し，承認された後に加盟校への請求書発行・送付等の手続きを順次進めていくこととなった。

また，ＳＰＯＤが主催するオンライン研修に加盟校外から参加希望があった場合の研修料の取扱いについては，原則として共同事業契約書に基づき研修料を徴収することが確認された。

（4）ＳＰＯＤフォーラム２０２１について　【参考資料４】

議長から，参考資料４に基づきＳＰＯＤフォーラム２０２１の今後の進め方について説明があり，意見交換を行った。教職員が年１回集まって研修や情報交換を行うことが重要であり，完全オンライン開催とするのは難しいが，２年続けての中止は避けたい。また，規模の縮小や参加者の地域を限定するなどし，部分的にオンライン開催を取り入れる準備をしておくべきではないかなどの意見が出された。

今後も意見交換を重ねながら年内をめどに具体案を決定し，年度内には加盟校に情報発信するスケジュールで進めることとなった。

（5）大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（新任職員）について　【資料４】

中井ＳＤ専門部会長から，資料４に基づき，５月から１１月に開催時期を変更した新任職員研修について，実施方法が対面開催からオンライン開催（Ｚｏｏｍ）となったことに伴い，今年度の主催校を高知大学から愛媛大学へ，次年度の主催校を愛媛大学から高知大学へ変更したことが報告された。

（6）新任教員研修の開催について　【資料５－１～３】

徳島大学吉田委員から資料５－１に基づき，８月２０日（木）～２１日（金）に徳島大学で実施予定の「授業設計ワークショップ」の概要について説明があった。現時点では対面開催を予定しているが，状況によりオンライン開催に変更する可能性があることが報告された。

次に，高知大学塩崎委員から資料５－２に基づき，非同期型研修：８月１７日（月）～9月４日（金）及び同期型研修：９月９日（水）に実施予定の「学生の学びを支援する授業準備ワークショップ」の概要について説明があった。

続いて，香川大学石井委員から資料５－３に基づき，９月１４日（月）～１５日（火）に香川大学で実施予定の「よりよい授業のためのＦＤワークショップ」の概要について説明があった。

（7）ＳＤコーディネーター養成講座について　【資料6】

議長から，資料６に基づき，教職員能力開発拠点（愛媛大学教育企画室）主催で１０月２３日（金）～２４日（土）にオンライン開催予定の「ＳＤコーディネーター養成講座」について説明があった。

（8）その他

徳島大学吉田委員から，新任教員研修の認証（ＪＡＥＤ）の進捗状況について説明があった。認証シートを既に提出したこと，ＪＡＥＤ担当者による視察は対面ではなく，オンラインでの視察や資料の提出等の方法により行うこと，申請にあたって大学から提出した資料は認証以外の用途には使用されないことが報告された。

続いて議長から，次回第４回ネットワークコア運営協議会は，後日改めて日程調整を行い，９月以降に開催予定である旨の説明があった。

令和2年度第3回SPODネットワークコア運営協議会出席者名簿

【遠隔開催】7月30日（木）11:00～11:55

大学名	所　属	氏　名	担当
徳島大学	高等教育研究センター教育改革推進部門　准教授	吉田　博	FD
	高等教育研究センター教育の質保証支援室　助教	塩川　奈々美	FD
	総務部　人事課長	河野　信幸	SD
	総務部人事課　副課長	早渕　喜春	SD
	学務部教育支援課　教育企画室長	川野　晋資	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	佐藤　慶太	FD
	大学教育基盤センター能力開発部　准教授	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・学生支援部修学支援グループ　サブリーダー	圖子　賀津美	FD
	教育・学生支援部修学支援グループ　グループ員	中村　正樹	FD
	企画総務部次長（（併）給与福利グループリーダー）	小西　誠二	SD
	企画総務部給与福利グループ　チーフ	宮崎　慎也	SD
	教育・学生支援部学務グループ　リーダー	藤沢　博伸	事務
	教育・学生支援部学務グループ　グループ員	井戸元　彩夏	事務
高知大学	大学教育創造センター　センター長　教授	塩崎　俊彦	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
	総務部人事課労務管理係　主任	市川　美波	SD
	学務部学務課　課長補佐	有澤　英之	事務
	学務部学務課　総務係長	吉岡　瞳	事務
	学務部学務課総務係　事務補佐員	矢野　日菜子	事務
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	議長・FD
	教育・学生支援機構教育企画室　講師	村田　晋也	FD
	教育・学生支援機構教育企画室　講師	仲道　雅輝	FD
	教育・学生支援機構教育企画室　副室長　教授	中井　俊樹	SD
	教育・学生支援機構教育企画室　講師	竹中　喜一	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	山浦　久美子	SD
	総務部人事課人事・人材育成チーム　サブリーダー	山根　佑介	SD
	教育学生支援部長	近藤　理	事務
	教育学生支援部　愛媛大学SD統括コーディネーター	吉田　一惠	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教育企画チーム　チームリーダー	藤原　力	事務
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム　サブリーダー	進藤　千晶	事務
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	宇都宮　遼	事務

【陪席】

愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室　特任助教	上月　翔太	FD

令和２年度第４回ＳＰＯＤネットワークコア運営協議会　議事概要

１　日　時　令和２年１０月３０日（金）１０：３０～１１：２２
２　場　所　各コア校（Ｚｏｏｍ開催）
３　出席者　別紙のとおり
４　議　題

（1）ネットワークコア運営協議会の構成員等について　【資料１－１～２，参考資料１－１～２】

議長から資料１－１及び参考資料１－１に基づき，構成員の異動に伴う１０月１日現在のＳＰＯＤネットワークコア運営協議会構成員名簿について報告があり，新たに構成員となった徳島大学飯尾委員，香川大学小橋委員から挨拶があった。

続いて，資料１－２及び参考資料１－２に基づき，１０月１日現在のＳＰＯＤネットワークコア運営協議会ＦＤ専門部会名簿の報告があった。

（2）四国地区大学教職員能力開発ネットワーク臨時総会（紙上）について　【資料２－１～４】

議長から資料２－１～４に基づき，四国地区大学教職員能力開発ネットワーク臨時総会（紙上）において，令和２年度事業予算及び共同事業契約における役割分担等の変更案が承認された旨の報告があった。あわせて，予算残額に応じてＳＰＯＤフォーラム２０２１での必要物品を購入する等，予算執行計画について今後検討する旨の説明があった。

（3）ＳＰＯＤ内講師派遣事業について　【資料３－１～３，参考資料２－１～２】

議長から資料３－１～２及び参考資料２－１に基づき，令和３年度ＳＰＯＤ内講師派遣プログラム案について，来年度も遠隔開催の可能性があることから，遠隔対応可否の記載欄を追加した旨説明があった。このことについては次回のＳＰＯＤネットワークコア運営協議会で再度意見交換をした上で審議を行いたいため，各コア校に持ち帰り，担当可能なプログラム及び遠隔開催の可否，内容，担当者の変更の有無等について１１月２０日（金）までにＳＰＯＤ事務局へ連絡いただきたい旨の依頼があった。

続いて，議長から資料３－３及び参考資料２－２に基づき，令和３年度ＳＰＯＤ内講師派遣プログラム決定後に，各加盟校へ令和３年度ＳＰＯＤ内講師派遣プログラム希望調査を依頼予定である旨の説明があった。

（4）ＳＰＯＤフォーラム２０２１について　【資料４－１～２】

高知大学塩崎委員から資料４－１～２に基づき，ＳＰＯＤフォーラム２０２１の概要について説明があり，意見交換を行った。Ｚｏｏｍによる同期型の研修を中心として，非同期型（YouTubeでの限定公開等）も取り入れる開催方法が提案され，特に職員の受講環境の確保や，Ｚｏｏｍの操作方法について受講者にどのように説明するか等の課題があることが共有された。今後も引き続き検討し，内容を具体化していくこととなった。

（5）ＳＰＯＤ事業達成度について　【資料５，参考資料３】

議長から資料５及び参考資料３に基づき，ＳＰＯＤの定量的指標達成度一覧を見直したことについて説明があった。令和３年度以降この指標を使うことが提案され，異議なく了承された。

（6）令和２年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会及びＦＤ／ＳＤ分科会の開催について　【資料６】

議長から資料６に基づき，令和３年３月に開催予定の総会及びＦＤ／ＳＤ分科会について説明があった。今年度はオンライン開催とし，開催日時については各加盟校へ日程調整を行い，決定次第通知する旨の説明があった。

（7）令和２年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」会計監査の実施について

【資料７，参考資料４－１～２】

議長から資料７及び参考資料４－１～２に基づき，令和３年３月に実施予定の会計監査について説明があった。今年度はオンラインでの実施も導入することとし，開催日時については日程調整を行い，決定する旨の説明があった。

（8）令和２年度ＳＰＯＤ事業評価委員会の開催について　【資料８，参考資料５－１～２】

議長から資料８及び参考資料５－１～２に基づき，令和３年２月または３月に実施予定の事業評価委員会について説明があった。今年度は対面開催を予定していたが，困難な状況であるためオンライン開催とし，開催日時については日程調整を行い，決定次第通知する旨の説明があった。

（9）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Ⅲ）について　【資料９，参考資料６】

中井ＳＤ専門部会長から資料９及び参考資料６に基づき，令和２年９月１６日（水）～１８日（金）にオンラインで開催された「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅢ）」の実施状況及びアンケート結果について報告があった。

（１０）その他

徳島大学吉田委員から，新任教員研修の認証（ＪＡＥＤ）の進捗状況について説明があった。申請に必要な各コア校の研修資料等はＪＡＥＤ担当者へ提出済みであること，今後は対面での視察の代わりに質問状への回答が必要になることが報告された。

続いて議長から，次回のＳＰＯＤネットワークコア運営協議会は，令和２年１２月７日（月）１３：３０～１４：３０に遠隔で開催予定である旨の説明があった。

令和2年度　第4回ネットワークコア運営協議会出席者名簿

【Zoom開催】10月30日（金）10:30～11:22

大学名	所　属	氏　名	担当
徳島大学	高等教育研究センター教育改革推進部門　准教授	吉田　博	FD
	高等教育研究センター教育改革推進部門　助教	飯尾　健	FD
	高等教育研究センター教育の質保証支援室　助教	塩川　奈々美	FD
	総務部　人事課長	河野　信幸	SD
	総務部人事課　副課長	早渕　喜春	SD
	学務部教育支援課　教育企画室長	川野　晋資	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	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・学生支援部修学支援グループ　サブリーダー	圖子　賀津美	FD
	教育・学生支援部修学支援グループ　グループ員	小橋　美幸	FD
	企画総務部次長（（併）給与福利グループリーダー）	小西　誠二	SD
	企画総務部給与福利グループ　チーフ	宮崎　慎也	SD
	教育・学生支援部学務グループ　リーダー	藤沢　博伸	事務
	教育・学生支援部学務グループ　グループ員	井戸元　彩夏	事務
高知大学	大学教育創造センター　センター長　教授	塩崎　俊彦	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
	総務部人事課　専門員（労務担当）	有友　幸代	SD
	総務部人事課労務管理係　主任	市川　美波	SD
	学務部学務課　課長補佐	有澤　英之	事務
	学務部学務課　総務係長	吉岡　瞳	事務
	学務部学務課総務係　事務補佐員	矢野　日菜子	事務
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	議長・FD
	教育・学生支援機構教育企画室　講師	村田　晋也	FD
	教育・学生支援機構教育企画室　副室長　教授	中井　俊樹	SD
	教育・学生支援機構教育企画室　講師	竹中　喜一	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	山浦　久美子	SD
	総務部人事課人事・人材育成チーム　サブリーダー	山根　佑介	SD
	教育学生支援部長	近藤　理	事務
	教育学生支援部　愛媛大学SD統括コーディネーター	吉田　一惠	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教育企画チーム　チームリーダー	藤原　力	事務
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム　サブリーダー	進藤　千晶	事務
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	宇都宮　遼	事務

【陪席】

愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室　特任助教	上月　翔太	FD

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

令和２年度第５回ＳＰＯＤネットワークコア運営協議会　議事概要

１　日　時　令和２年１２月７日（月）１３：３０～１４：２３
２　場　所　各コア校（Ｚｏｏｍ開催）
３　出席者　別紙のとおり
４　議　題

（１）令和２年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業経費について　【資料１】

議長から資料１に基づき，令和２年度のＳＰＯＤ事業経費の執行状況について説明があった。

追加の予算執行計画として，まず次年度以降のフォーラムで使用する物品等の購入費に充て，状況に応じて各コア校で実施する新任教員研修等に使用するテキストの購入を行うことについて提案があり，異議なく了承された。

（２）ＳＰＯＤフォーラム２０２１について　【資料２－１～２，参考資料１】

議長から資料２－１～２及び参考資料１に基づき，ＳＰＯＤフォーラム２０２１の概要について説明があり，各コア校がＺｏｏｍのホストとして配信を行う方針であること，プログラムの編成上，各コア校が担当する縦のラインに県外の講師が入る場合もあることが確認された。また，研修料については当日の出欠にかかわらず，参加申込者に対して請求する方向で検討することとなった。

次に，高知大学塩崎委員から，各コア校（コア校のある県内加盟校）から３コマ（ＳＤプログラムを出す場合は４コマ）ずつプログラムの提供をお願いしたいので，令和３年１月６日（水）までにＳＰＯＤ事務局へ対象区分，講師名及び仮タイトルを連絡するよう依頼があった。

（３）ＳＰＯＤ内講師派遣事業について　【資料３－１～２，参考資料２】

議長から資料３－１～２及び参考資料２に基づき，令和３年度ＳＰＯＤ内講師派遣プログラム（案）について，前回からの変更点（プログラムの追加，中止，担当者変更等）を中心に説明があった。また，議長から，本会議後にＳＰＯＤ事務局から各加盟校へ希望調査を行う旨の説明があった。

（４）令和２年度ＳＰＯＤ活動報告書について　【資料４－１～３，参考資料３－１～２】

議長から資料４－１～２及び参考資料３－１～２に基づき，令和２年度ＳＰＯＤ活動報告書の冊子版及びホームページ掲載版の構成案について説明があり，異議なく了承された。

続いて，議長から資料４－３に基づき，各加盟校へ令和２年度ＦＤ／ＳＤ活動の取組報告の原稿作成をＳＰＯＤ事務局から依頼する旨の説明があり，異議なく了承された。

（５）ＳＰＯＤ研修プログラムガイド２０２１について　【資料５－１～４】

議長から資料５－１に基づき，「研修プログラムガイド２０２１」について昨年度までと同様リーフレット版を作成する旨の説明があった。

続いて，議長から資料５－１～４に基づき，リーフレット及びホームページ掲載用の原稿作成スケジュール及び依頼内容について説明があり，異議なく了承された。

（６）令和２年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会及びＦＤ／ＳＤ分科会の開催について　【資料６】

議長から資料６に基づき，令和３年３月２９日（月）にオンライン（Ｚｏｏｍ）で開催予定の総会及びＦＤ／ＳＤ分科会の概要について説明があった。

（７）令和２年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」会計監査の実施について　【資料７】

議長から資料７に基づき，ＳＰＯＤ総会までに会計監査を実施予定である旨説明があった。

（8）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について　【資料８，参考資料４】

中井ＳＤ専門部会長から資料８及び参考資料４に基づき，令和２年１１月４日（水）～６日（金）にオンライン（Ｚｏｏｍ）で開催された「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(新任職員)」の実施状況及びアンケート結果について報告があった。

（9）大学教育カンファレンス in 徳島 （徳島大学）について　【資料９】

徳島大学吉田委員から資料９に基づき，令和３年１月８日（金）に徳島大学で開催予定の「大学教育カンファレンスin徳島」の概要について説明があった。

(10) その他

議長から，来年度開学予定のせとうち観光専門職短期大学について，ＳＰＯＤ加盟の意思確認を行ったところ，加盟をご検討いただけることとなった旨報告があった。

続いて議長から，次回の第６回ネットワークコア運営協議会は，令和３年１月２２日（金）に遠隔会議にて開催予定である旨の説明があった。

令和2年度　第5回ネットワークコア運営協議会出席者名簿

【Zoom開催】12月7日（月）13:30～14:23

大学名	所　属	氏　名	担当
徳島大学	高等教育研究センター教育改革推進部門　准教授	吉田　博	FD
	高等教育研究センター教育改革推進部門　助教	飯尾　健	FD
	高等教育研究センター教育の質保証支援室　助教	塩川　奈々美	FD
	総務部　人事課長	河野　信幸	SD
	総務部人事課　副課長	早渕　喜春	SD
	学務部教育支援課　教育企画室長	川野　晋資	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	西本　佳代	FD
	教育・学生支援部修学支援グループ　サブリーダー	圖子　賀津美	FD
	教育・学生支援部修学支援グループ　グループ員	小橋　美幸	FD
	企画総務部次長（（併）給与福利グループリーダー）	小西　誠二	SD
	企画総務部給与福利グループ　チーフ	宮崎　慎也	SD
	教育・学生支援部学務グループ　リーダー	藤沢　博伸	事務
	教育・学生支援部学務グループ　グループ員	井戸元　彩夏	事務
高知大学	大学教育創造センター　センター長　教授	塩崎　俊彦	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
	総務部　人事課長	田所　佐史	SD
	総務部人事課　専門員（労務担当）	有友　幸代	SD
	総務部人事課労務管理係　主任	市川　美波	SD
	学務部学務課　課長補佐	有澤　英之	事務
	学務部学務課　総務係長	吉岡　瞳	事務
	学務部学務課総務係　事務補佐員	矢野　日菜子	事務
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	議長・FD
	教育・学生支援機構教育企画室　講師	村田　晋也	FD
	教育・学生支援機構教育企画室　副室長　教授	中井　俊樹	SD
	教育・学生支援機構教育企画室　講師	竹中　喜一	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	山浦　久美子	SD
	総務部人事課人事・人材育成チーム　サブリーダー	山根　佑介	SD
	教育学生支援部長	近藤　理	事務
	教育学生支援部　愛媛大学SD統括コーディネーター	吉田　一惠	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教育企画チーム　チームリーダー	藤原　力	事務
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム　サブリーダー	進藤　千晶	事務
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	宇都宮　遼	事務

【陪席】

愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室　特定研究員	上月　翔太	FD

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

令和２年度第６回ＳＰＯＤネットワークコア運営協議会　議事概要

１　日　時　令和３年１月２２日（金）１０：３０～１１：２８
２　場　所　各コア校（Ｚｏｏｍ開催）
３　出席者　別紙のとおり
４　議　題

（１）四国地区大学教職員能力開発ネットワーク臨時総会（紙上）について　【資料１－１～２】

議長から資料１－１～２に基づき，四国地区大学教職員能力開発ネットワーク臨時総会（紙上）が開催され，令和３年１月１日付けで松山大学の新井英夫学長が監事として了承された旨の報告があった。

（２）「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」役員の改選について　【資料２－１～２，資料１－２】

議長から資料２－１～２及び資料１－２に基づき，任期満了に伴う役員の改選について説明後，代表校及び事務局は引き続き愛媛大学が担当することとし，それに伴い，会長は愛媛大学長が，企画・実施統括者は愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室長が担当する旨提案があり，審議の結果，異議なく了承された。また，議長から，副会長は各コア校の学長に引き続きお願いしたいので，各コア校で内諾を取っていただきたいとの依頼があった。監事については，平成２７年３月２７日（金）開催の総会で了承された選出基準に基づき，次期監事候補者２名を推薦したい旨提案があり，審議の結果，異議なく了承された。なお，次期監事候補者への内諾作業については，ＳＰＯＤ事務局にて進めていく予定である旨説明があった。議長から，このことについては令和３年３月２９日（月）開催の総会で審議予定である旨説明があった。

（３）ＳＰＯＤ事業評価委員会委員の改選について　【資料３】

議長から資料３に基づき，任期満了に伴う事業評価委員会委員の改選について説明後，現在の３名を全員継続とすることが提案され，審議の結果，異議なく了承された。なお，次期委員候補者への内諾作業については，ＳＰＯＤ事務局にて進めていく予定である旨説明があった。議長から，このことについては令和３年３月２９日（月）開催の総会で報告予定である旨説明があった。

（４）令和３年度ＳＰＯＤ事業計画について　【資料４，参考資料１】

議長から資料４及び参考資料１に基づき，来年度のＳＰＯＤ事業計画案について説明があった。また，中井ＳＤ専門部会長から，ＳＤ事業について補足説明があった。

議長から，次回のＳＰＯＤネットワークコア運営協議会で再度審議を行いたいため，各コア校に持ち帰り，意見がある場合は令和３年２月１２日（金）までにＳＰＯＤ事務局へ連絡いただきたい旨依頼があった。

（５）ＳＰＯＤフォーラム２０２１について　【資料５－１～４】

高知大学塩崎委員より資料５－１～３に基づき，実施時間帯を変更したこと及び各コア校からの回答に基づき担当プログラム案を作成したことについて説明があった。シンポジウムについては今後詳細を検討していくこととなった。

次に，議長から資料５－４に基づき，担当講師に依頼する周知事項(案)について説明があった。

また，徳島大学吉田委員より資料９に基づき，令和３年１月８日（金）に開催した大学教育カンファレンス in 徳島の運営方法について説明があった。ＳＰＯＤフォーラムにおけるポスターセッションの実施形態についても，現在のYouTubeを利用する案から，Zoomのブレイクアウトルーム内で行う方法に変更することも選択肢の一つとして検討することとなった。

（６）ＳＰＯＤ事業評価委員会について　【資料６－１～２，参考資料２】

議長から資料６－１に基づき，今年度の事業評価委員会は３月１０日（水）に開催することになった旨説明が

あった。また，議長から資料６－２及び参考資料２に基づき，令和元年度事業評価委員会委員からの指摘事項に対する対応状況案について説明があり，本資料は事業評価委員会委員へ送付し，令和２年度ＳＰＯＤ活動報告書に掲載予定である旨報告があった。なお，内容について意見等がある場合は令和３年２月１２日（金）までにＳＰＯＤ事務局へ連絡いただきたい旨依頼があった。

（7）各コア校で実施する新任教員研修について　【資料７－１～４，参考資料３－１～４】

徳島大学吉田委員から資料７－１及び参考資料３－１に基づき，令和２年８月２０日（木）～２１日（金）にオンラインで開催された「授業設計ワークショップ」の実施状況及びアンケート結果について報告があった。

次に，議長から資料７－２及び参考資料３－２に基づき，令和２年７月４日（土）～２４日（金）にオンラインで開催された「第３４回愛媛大学授業デザインワークショップ」の実施状況及びアンケート結果について報告があった。

続いて，高知大学塩崎委員から資料７－３及び参考資料３－３に基づき，令和２年８月１７日（月）～９月４日（金）及び９月９日（水）にオンラインで開催された「学生の学びを支援するための授業準備ワークショップ」の実施状況及びアンケート結果について報告があった。

最後に，香川大学石井委員から資料７－４及び参考資料３－４に基づき，令和２年９月１４日（月）～１５日（火）に香川大学で開催された新任教員研修会「第１１回よりよい授業のためのＦＤワークショップ」の実施状況及びアンケート結果について報告があった。

（8）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について　【資料８，参考資料４】

中井ＳＤ専門部会長から資料８及び参考資料４に基づき，令和２年１１月２６日（木）～２７日（金）にオンライン（Ｚｏｏｍ）で開催された「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅡ）」の実施状況及びアンケート結果について報告があった。

（9）大学教育カンファレンス in 徳島　（徳島大学）について　【資料９】

徳島大学吉田委員から議題５の中で説明があった。

(10) リクルート「カレッジマネジメント」への掲載について　【資料１０】

中井委員から資料１０に基づき，ミドルマネジメント層向けの研修に関するＳＰＯＤの取り組みが，リクルート「カレッジマネジメント」に掲載されたとの報告があった。

(11) その他

徳島大学吉田委員から，新任教員研修の認証（JAED）については前回報告時（本協議会第４回）以降の新たな進展はない旨報告があった。

議長から，来年度開学予定のせとうち観光専門職短期大学から，ＳＰＯＤに加盟したいとの連絡があった旨報告があった。

続いて議長から，次回の第７回ネットワークコア運営協議会は，令和３年２月２２日（月）に遠隔会議にて開催予定である旨の説明があった。

令和2年度　第6回ネットワークコア運営協議会出席者名簿

【Zoom開催】1月22日（金）10：30～11：28

大学名	所　属	氏　名	担当
徳島大学	高等教育研究センター教育改革推進部門　准教授	吉田　博	FD
	高等教育研究センター教育改革推進部門　助教	飯尾　健	FD
	高等教育研究センター教育の質保証支援室　助教	塩川　奈々美	FD
	総務部　人事課長	河野　信幸	SD
	総務部人事課　副課長	早渕　喜春	SD
	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	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・学生支援部修学支援グループ　サブリーダー	圖子　賀津美	FD
	教育・学生支援部修学支援グループ　グループ員	小橋　美幸	FD
	企画総務部次長（（併）給与福利グループリーダー）	小西　誠二	SD
	企画総務部給与福利グループ　チーフ	宮崎　慎也	SD
	教育・学生支援部学務グループ　リーダー	藤沢　博伸	事務
	教育・学生支援部学務グループ　グループ員	井戸元　彩夏	事務
高知大学	大学教育創造センター　センター長　教授	塩崎　俊彦	FD
	大学教育創造センター　准教授	杉田　郁代	FD
	総務部人事課　専門員（労務担当）	有友　幸代	SD
	総務部人事課労務管理係　主任	市川　美波	SD
	学務部学務課　課長補佐	有澤　英之	事務
	学務部学務課　総務係長	吉岡　瞳	事務
	学務部学務課総務係　事務補佐員	矢野　日菜子	事務
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	議長・FD
	教育・学生支援機構教育企画室　講師	村田　晋也	FD
	教育・学生支援機構教育企画室　講師	仲道　雅輝	FD
	教育・学生支援機構教育企画室　副室長　教授	中井　俊樹	SD
	教育・学生支援機構教育企画室　講師	竹中　喜一	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	山浦　久美子	SD
	総務部人事課人事・人材育成チーム　サブリーダー	山根　佑介	SD
	教育学生支援部長	近藤　理	事務
	教育学生支援部　愛媛大学SD統括コーディネーター	吉田　一惠	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教育企画チーム　チームリーダー	藤原　力	事務
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム　サブリーダー	進藤　千晶	事務
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	宇都宮　遼	事務

【陪席】

愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室　特定研究員	上月　翔太	FD

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

令和２年度第７回ＳＰＯＤネットワークコア運営協議会　議事概要

１　日　時　令和３年２月２２日（月）１３：００～１３：５５
２　場　所　各コア校（Ｚｏｏｍ開催）
３　出席者　別紙のとおり
４　議　題

（１）ＳＰＯＤへの新規加盟について　【資料１－１～３，参考資料１－１～２】

議長から資料１－１に基づき，学校法人穴吹学園より，令和３年４月１日付けで開学予定のせとうち観光専門職短期大学のＳＰＯＤへの加盟申請があり，令和３年３月２９日（月）開催の総会で審議予定である旨説明があった。

次に議長から資料１－２～３及び参考資料１－１～２に基づき，せとうち観光専門職短期大学の加盟が了承された場合の共同事業契約書及び規約「別表第１」の変更内容について説明があり，審議の結果異議なく了承された。このことについては令和３年３月２９日（月）開催の総会で審議予定である旨説明があった。

（２）次年度事業予算及び共同事業契約における役割分担等について　【資料２－１～２】

議長から資料２－１～２に基づき，令和３年度ＳＰＯＤ事業予算案及び令和３年度共同事業契約における役割分担等案について，特に，対面で開催していた研修・会議等の一部がオンライン開催となることに伴う旅費の減額や，せとうち観光専門職短期大学の加盟に伴う年会費等の取り扱いを中心に説明があり，審議の結果，異議なく了承された。議長から，このことについては，令和３年３月２９日（月）開催の総会で審議予定である旨説明があった。

（３）令和２年度ＳＰＯＤ事業経費について　【資料３－１～２】

議長から資料３－１～２に基づき，令和２年度事業経費の執行状況について説明があり，異議なく了承された。

なお，現在執行予定内訳に挙げている以外の使途が発生した場合は，メールにて各コア校に確認依頼を行い，修正する旨併せて説明があった。また，本事業経費の会計監査は令和３年３月１７日及び２３日，最終的な収支報告は令和３年３月２９日（月）開催の総会に諮る予定である旨説明があった。

（４）令和２年度ＳＰＯＤ研修プログラム実施状況等について　【資料４】

議長から資料４に基づき，令和３年２月１７日（水）現在の令和２年度ＳＰＯＤ研修プログラム実施状況について説明があった。

（５）令和２年度ＳＰＯＤ事業の総括について　【資料５】

議長から資料５に基づき，令和２年度ＳＰＯＤ事業の全体総括として，各事業の実施状況について説明があった。また，議長から本資料は今年度の活動報告書に掲載する旨説明があり，意見がある場合は令和３年２月２６日（金）までにＳＰＯＤ事務局へ連絡いただくよう依頼があった。

（６）令和２年度ＳＰＯＤ内講師派遣事業について　【資料６，参考資料２－１～２】

議長から資料６及び参考資料２－１～２に基づき，令和２年度ＳＰＯＤ内講師派遣事業に関するアンケート結果について報告があった。

（７）令和３年度ＳＰＯＤ内講師派遣事業について　【資料７－１～４，参考資料３－１～４】

議長から資料７－１～３及び参考資料３－１～３に基づき，令和３年度ＳＰＯＤ内講師派遣プログラム及びＳＰＯＤ内講師派遣事業の取扱いについて説明があり，異議なく了承された。

次に，議長から，本会議終了後にＳＰＯＤ事務局から各加盟校（開催校）へ決定プログラム等について通知し，

各加盟校（開催校）から講師所属校事務担当者へ講師との連絡方法等を確認するよう依頼予定である旨説明があった。

また，議長から資料７－４及び参考資料３－４に基づき，各プログラム終了後に実施するアンケートの様式を見直したい旨の提案があり，異議なく了承された。

（8）令和３年度ＳＰＯＤ事業計画について　【資料８，参考資料４】

議長から資料８及び参考資料４に基づき，令和３年度ＳＰＯＤ事業計画（案）の前回からの変更点について説明があり，異議なく了承された。

（9）ＳＰＯＤフォーラム２０２１について　【資料９，参考資料５】

高知大学塩崎委員より資料９，参考資料５及び追加資料に基づき，シンポジウム概要について説明があり，異議なく了承された。

（１０）令和３年度大学人・社会人としての基礎力養成プログラムについて　【資料１０】

中井ＳＤ専門部会長から資料１０に基づき，令和３年度大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(新任職員)の概要について報告があった。

（１１）令和３年度次世代リーダー養成ゼミナールの開催について　【資料１１】

中井ＳＤ専門部会長から資料１１に基づき，令和３年度次世代リーダー養成ゼミナールの概要について報告があった。

（１２）オンライン授業に関するリーフレットの作成について　【資料１２】

高知大学杉田委員から資料１２に基づき，オンライン授業に関するリーフレット「オンライン授業でアクティブ・ラーニングを成功させるＴｉｐｓ」を作成したことについて報告があった。

（１３）その他

議長から，今年度のＳＰＯＤネットワークコア運営協議会は今回で最後の予定であるが，今後審議する必要のある議題が生じた場合は，必要に応じてメール等により審議を行いたい旨説明があった。

令和2年度　第7回ネットワークコア運営協議会出席者名簿

【Zoom開催】2月22日（月）13：00～13：55

大学名	所　属	氏　名	担当
徳島大学	高等教育研究センター教育改革推進部門　准教授	吉田　博	FD
	高等教育研究センター教育改革推進部門　助教	飯尾　健	FD
	高等教育研究センター教育の質保証支援室　助教	塩川　奈々美	FD
	総務部　人事課長	河野　信幸	SD
	総務部人事課　副課長	早渕　喜春	SD
	学務部教育支援課　教育企画室長	川野　晋資	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	佐藤　慶太	FD
	大学教育基盤センター能力開発部　准教授	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・学生支援部修学支援グループ　サブリーダー	圖子　賀津美	FD
	教育・学生支援部修学支援グループ　グループ員	小橋　美幸	FD
	企画総務部次長（（併）給与福利グループリーダー）	小西　誠二	SD
	企画総務部給与福利グループ　チーフ	宮崎　慎也	SD
	教育・学生支援部学務グループ　リーダー	藤沢　博伸	事務
高知大学	大学教育創造センター　センター長　教授	塩崎　俊彦	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	髙畑　貴志	FD
	大学教育創造センター（兼務）　講師	俣野　秀典	FD
	総務部人事課　専門員（労務担当）	有友　幸代	SD
	総務部人事課労務管理係　主任	市川　美波	SD
	学務部学務課　課長補佐	有澤　英之	事務
	学務部学務課　総務係長	吉岡　瞳	事務
	学務部学務課総務係　事務補佐員	矢野　日菜子	事務
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	議長・FD
	教育・学生支援機構教育企画室　講師	村田　晋也	FD
	教育・学生支援機構教育企画室　講師	仲道　雅輝	FD
	教育・学生支援機構教育企画室　副室長　教授	中井　俊樹	SD
	教育・学生支援機構教育企画室　講師	竹中　喜一	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	山浦　久美子	SD
	総務部人事課人事・人材育成チーム　サブリーダー	山根　佑介	SD
	教育学生支援部長	近藤　理	事務
	教育学生支援部　愛媛大学SD統括コーディネーター	吉田　一惠	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教育企画チーム　チームリーダー	藤原　力	事務
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム　サブリーダー	進藤　千晶	事務
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	宇都宮　遼	事務

【陪席】

愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室　特任助教	上月　翔太	FD

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

令和２年度　第１回Ｔ－ＳＰＯＤ会議　議事要録

１　日　時　　令和２年１１月１８日（水）　９時３０分～１１時１０分

２　開催方法　Zoomによるオンライン開催

３　出 席 者

鳴門教育大学	谷本　敏明，廣島　哲也
四国大学・短期大学部	平野　法子，瀬尾　愛弓，木村　理沙
徳島文理大学・短期大学部	井上　　薫，佐々木　尊
徳島工業短期大学	近藤　孝造
阿南工業高等専門学校	小松　　実，原井　由美
徳島大学	吉田　博（議長），飯尾　健，塩川　奈々美
	早渕　喜春，川野　晋資，白田　智子

４　陪 席 者　　ＳＰＯＤ事務局

会議開催に先立ち，議長挨拶及び，出席者の自己紹介が行われた。

５　議　　題

（１）ＦＤ・ＳＤ活動の取組等について【議題１資料】

議長から，議題１資料に基づき，徳島県内加盟校の独自の活動について情報共有及び情報交換を行いたい旨の説明があり，事前に提出した「令和２年度のＦＤ・ＳＤ活動の取組等」により各校が説明し，種々意見交換を行った。

【ＦＤ・ＳＤ活動の取組内容】

①授業研究会（鳴門教育大学）

②遠隔授業に関する研修会，ＩＣＴリテラシーに関する研修会及びZoom研修会（入門編），令和２年度学校法人四国大学職員研修（四国大学・四国大学短期大学部）

③新任・昇任教員研修会，全学教員対象ＦＤ研修会，全学授業評価アンケート，研究授業，卒業生満足度評価アンケート，新任教職員研修会，ハラスメント防止に関する研修会，防火や救急救命等の学習，全学防災訓練，全学ＳＤ研修会

（徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部）

④公開授業，授業評価研修会，保護者会総会で保護者が授業見学後にアンケート実施，仲道雅輝氏（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室講師）による「受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り」，「学生の精神健康について」（とくしま産学官連携プラットフォーム共同ＦＤ・ＳＤ研修会），地域人材育成ＦＤ・ＳＤフォーラム（四国大学主催）に参加，吉田一惠氏（愛媛大学教育学生支援部　ＳＤ統括コーディネーター・能力開発室長）による「高等教育機関の職員に必要な能力と専門性」（四国大学との共同SPOD講師派遣事業）（徳島工業短期大学）

⑤シラバス到達目標達成度アンケート，学修（学習）達成アンケート，体系的ＦＤ研修プログラム，校内役職者アンケート，特別授業参観（教員相互の授業参観），夏季教員研修（いじめ等防止研修会），対面指導と遠隔・オンライン教育併用による指導の充実化，ＳＰＯＤ講師派遣事業，リカレント教育プログラムの企画・運営，小中学生向け体験講座の実施（阿南工業高等専門学校）

⑥教育改革に関する勉強会・意見交換，授業設計ワークショップ，授業実践の振り返り，アクティブ・ラーニングを推進するＦＤ，教授学習に関するＦＤ，すぐ使える９０分セミナー，第１６回大学教育カンファレンス in 徳島，『大学教育研究ジャーナル 第１８号』の発行，新任教職員研修，パソコン講習会，英会話研修，放送大学利用研修，メンタルヘルス研修，ハラスメント研修，実務担当者向け会計研修（徳島大学）

【ＳＰＯＤ事業への意見内容】

①コロナ禍においての効率的・効果的な研修。オンライン研修については，毎回，数少ない受講室・ＰＣ機器のやりくりで悩まされている。（鳴門教育大学）

②遠隔授業の実施方法（どのようなコンテンツを使用しているか，授業の工夫点）。
（四国大学，四国大学短期大学部）

③多様化した学生に対応する教授法の紹介とワークショップ形式での研修。職員数が減少する中，効率的な業務の進め方や働き方を行っている他大学の実践例などの紹介。魅力的な大学を創り出す教職員の取組の実践例紹介と研修の実施。ＳＰＯＤフォーラムは，一度に多様な研修が受講できるため大変好評であり，今後も充実させていただきたい。派遣プログラムは，遠隔配信プログラムに比べ臨場感のあるワークショップなど研修の成果があがりやすいため，複数回実施していただきたい。
（徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部）

④ＦＤに対する教員の意識改革に有効な方法の紹介。発達障害に対する合理的配慮の事例紹介，研修方法の紹介。e-learning の利活用促進。（阿南工業高等専門学校）

⑤教育プログラムの評価・改善に関し，担当者が具体的な手法を学ぶことができるＦＤを開催して欲しい。（徳島大学）

（２）その他

特になし。

6　報告事項

（１）「第 16 回大学教育カンファレンス in 徳島」について【報告１資料】

議長から，報告１資料に基づき，令和３年１月８日（金）に徳島大学において，大学教育の質的向上に向けた成果を確認するための「第 16 回大学教育カンファレンス in 徳島」を開催予定であり，初めてオンライン（Zoom）で実施する旨の報告があった。

（２）その他

①議長から，徳島大学で実施する「９０分セミナー」について報告があった。

以　上