

令和2年度SPOD研修プログラム実施状況

令和3年2月17日現在

日 程	プログラム名	開催大学	受講者数			内訳人数			参加校数		満足度
			対面	遠隔	計	教員	職員	その他	対面	遠隔	%
4月											
4月23日(木)	すぐ使える90分セミナー「学生の学習を促す質問の作り方」	徳島大学	0	40	40	30	7	3	0	12	91.3
6月											
6月25日(木)	すぐ使える90分セミナー「著作権」	徳島大学	0	45	45	35	9	1	0	9	100
7月											
7月4日(土)～24日(金)	授業デザインワークショップ(第34回)	愛媛大学	0	23	23	23	0	0	0	1	100
7月11日(土)～12日(日)	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ	愛媛大学	0	9	9	9	0	0	0	1	100
7月30日(木)	すぐ使える90分セミナー「授業外学習を促す授業診断」	徳島大学	0	20	20	16	4	0	0	6	100
8月											
8月17日(月)～9月4日(金) 9月9日(水)	学生の学びを支援する授業準備ワークショップ	高知大学	0	22	22	22	0	0	0	7	90
8月20日(木)～21日(金)	授業設計ワークショップ	徳島大学	0	23	23	23	0	0	0	1	100
9月											
9月7日(月)	講義に小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイナー-考え方と進め方-	高知大学	0	17	17	17	0	0	0	9	100
9月7日(月)	高等教育におけるユニバーサルデザインの可能性	高知大学	0	17	17	17	0	0	0	8	91.7
9月8日(火)	大人数講義法の基本(遠隔配信のみ)	愛媛大学	0	52	52	46	2	4	0	12	97.7
9月10日(木)	eラーニング活用(入門編)-学習支援システムMoodleを活用してきめ細やかな学習支援を実現しよう-	愛媛大学	0	29	29	23	2	4	0	7	86.7
9月14日(月)～15日(火)	新任教員研修会「よりよい授業のためのFDワークショップ」	香川大学	16	0	16	16	0	0	2	0	100
9月16日(水)～18日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅢ)	愛媛大学	0	19	19	0	19	0	0	9	94.1
9月23日(水)	効果的なeラーニングの活用方法(超入門編)	愛媛大学	0	7	7	7	0	0	0	4	100
9月23日(水)	ジグソー学習法入門	愛媛大学	0	14	14	14	0	0	0	6	100
9月24日(木)	学生の学びやすさと学習意欲を高める授業設計-課題分析図の活用-	愛媛大学	0	12	12	12	0	0	0	7	100
9月24日(木)	すぐ使える90分セミナー「テキスト分析」	徳島大学	0	35	35	27	2	6	0	7	96
9月24日(木)	充実させよう！アクティブラーニング型授業	香川大学	0	15	15	15	0	0	0	5	100
9月24日(木)	充実させよう！アクティブラーニング型授業-話し合い・教え合いの技法-	香川大学	0	13	13	13	0	0	0	3	90
9月25日(金)	充実させよう！アクティブラーニング型授業-図解・文章作成の技法-	香川大学	0	11	11	10	0	1	0	3	100
9月25日(金)	充実させよう！アクティブラーニング型授業-問題解決の技法-	香川大学	0	12	12	11	0	1	0	4	100
9月25日(金)	事例から学ぶ問題発見・解決型授業のコツ	香川大学	0	11	11	10	0	1	0	4	88.9
9月30日(水)～10月1日(木)	ファシリテーション力養成道場	高知大学	0	10	10	0	0	10	0	1	100
10月											
10月1日(木)～10月31日(土)	プロジェクトマネジメント	愛媛大学	0	35	35	28	5	2	0	9	94.3
10月15日(木)	すぐ使える90分セミナー「発達障害のある学生に配慮した授業づくり」	徳島大学	0	28	28	22	2	4	0	5	100
11月											
11月4日(水)～6日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(新任教員)	高知大学	0	92	92	0	92	0	0	16	94.4
11月19日(木)	すぐ使える90分セミナー「試験問題・レポート課題の作り方」	徳島大学	0	21	21	19	1	1	0	7	91.7
11月26日(木)～27日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅡ)	愛媛大学	0	26	26	0	26	0	0	10	100
12月											
12月9日(水)	学習評価の基本	愛媛大学	0	34	34	31	1	2	0	12	100
12月10日(木)	学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法	愛媛大学	0	25	25	23	2	0	0	12	100
12月10日(木)	アクティブラーニング入門セミナー	愛媛大学	0	36	36	34	0	2	0	14	100
12月17日(木)	すぐ使える90分セミナー「入試の効果測定」	徳島大学	0	29	29	25	3	1	0	4	100
1月											
1月6日(水)	学生の学びを促すシラバスの書き方	香川大学	6	0	6	6	0	0	1	0	100
1月6日(水)	基礎から学ぶ学習評価法	香川大学	6	0	6	6	0	0	1	0	100
1月6日(水)	学生参加型授業の技法	香川大学	5	0	5	5	0	0	1	0	100
1月7日(木)	シラバス・授業を改善しよう！	香川大学	2	0	2	2	0	0	1	0	100
1月7日(木)	事例から学ぶ授業外学修促進のコツ	香川大学	2	0	2	2	0	0	1	0	100
1月8日(金)	大学教育カンファレンスin徳島	徳島大学	0	167	167	108	25	34	0	35	98.6
1月8日(金)	すぐ使える90分セミナー「グラフィック・ファシリテーション」	徳島大学	0	13	13	12	0	1	0	6	100

日 程	プログラム名	開催大学	受講者数			内訳人数			参加校数		満足度
			対面	遠隔	計	教員	職員	その他	対面	遠隔	
1月14日(木)	すぐ使える90分セミナー「シラバス作成」	徳島大学	0	13	13	11	2	0	0	3	100
1月20日(水)	シラバスブラッシュアップワークショップ	高知大学	0	4	4	4	0	0	0	2	100
2月											
2月5日(金)	教職員のための学習支援入門セミナー	愛媛大学									
2月8日(月)	新任教員のためのリフレクションセミナー	高知大学	0	12	12	12	0	0	0	2	91.7
2月8日(月)	能動的学修支援者必須！グループワークのためのファシリテーション入門	高知大学	0	8	8	8	0	0	0	3	100
2月15日(月)	英語で授業をしたい教員のためのワークショップ	愛媛大学									
2月16日(火)	留学生とのコミュニケーション	愛媛大学									
2月18日(木)	すぐ使える90分セミナー「教学IR」	徳島大学									
講師派遣											
6月18日(木)～30日(火)	カリキュラムの編成の原理	松山東雲女子大学・松山東雲短期大学	0	55	55	31	24	0	0	1	83.3
7月17日(金)	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	人間環境大学松山看護学部	23	0	23	18	5	0	1	0	100
7月30日(木)	組織の力を引き出す観察力養成講座	弓削商船高等専門学校	0	70	70	36	34	0	0	1	92.5
8月6日(木)	基礎から学ぶ学習評価法	香川県立保健医療大学	0	50	50	50	0	0	0	1	92.6
9月1日(火)	ティーチング・ポートフォリオ入門～教育実践のリフレクション～	高松大学・高松短期大学	0	50	50	非同期のため不明			0	1	86
9月9日(水)	職員のための企画力養成講座	徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部	0	20	20	1	19	0	0	1	100
10月1日(木)	高等教育機関の職員に必要な能力と専門性	今治明徳短期大学	35	0	35	20	15	0	1	0	93.8
10月2日(金)	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	岡山理科大学獣医学部	0	24	24	23	1	0	0	1	88.9
10月14日(水)	高等教育機関の職員に必要な能力と専門性	四国大学・四国大学短期大学部	0	75	75	51	24	0	0	2	97.8
10月15日(木)	発達障害のある学生に配慮した授業づくり	徳島大学	0	28	28	22	2	4	0	5	100
10月21日(水)	危機管理ケーススタディによる、学生支援体制の構築	高知大学	27	19	46	8	38	0	1	1	97.6
10月30日(金)	受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り	徳島工業短期大学	21	0	21	20	1	0	2	0	100
11月10日(火)	基礎から学ぶ学習評価法	高知県立大学・高知工科大学	0	53	53	53	0	0	0	1	97
11月17日(火)	やってみよう！テキストマイニング	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	80	0	80	77	3	0	3	0	93.4
11月19日(木)	事例から考えるハラスメント	香川高等専門学校	24	0	24	4	20	0	5	0	95.8
11月25日(水)	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～	聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部	0	65	65	65	0	0	0	2	94.8
11月25日(水)	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	新居浜工業高等専門学校	50	0	50	50	0	0	0	1	90.3
12月1日(火)	後輩の成長を促すコーチング	高知工業高等専門学校	0	42	42	34	8	0	0	1	100
12月9日(水)	フィードバック入門(3時間)	愛媛大学	0	15	15	12	3	0	0	7	100
1月22日(金)	障がいをもつ学生の理解と支援	阿南工業高等専門学校									
2月10日(水)	発達障害のある学生に配慮した授業づくり	愛媛県立医療技術大学									
3月2日(火)	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)	香川大学									
3月12日(金)	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～	香川短期大学									
未定	カリキュラム評価の基礎知識	松山大学・松山短期大学									
合計			297	1565	1862	1329	401	82	20	292	95.7
(参考)令和元年度実績			3836	62	3885	1981	1620	297	345	11	96.6

はじめに

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」（ネットワーク略称：SPOD）は、四国内のFD・SD事業の効率化・高度化・実質化を行うことにより、学生の豊かな学びと成長を支援する実践的力量をもった高等教育のプロフェッショナルを輩出し、教育の質向上に資することを目的として、平成20年に設立された。平成23年に自主運営体制へ移行後も順調に事業を継続している。令和2年4月には、高知学園大学が加わったことにより加盟校は34校となった。

以下、事業計画の項目に沿って、それぞれの達成状況を概観していく。

（1）SPOD共通事業

① SPODフォーラム

あらゆる立場の教職員が、その場でのスキルアップにつながるような実践的なプログラムを提供することを目的として毎年8月に開催しているSPODフォーラムは、新型コロナウイルス感染症の影響により、県をまたぐ移動やグループワークを取り入れたプログラムの実施が困難であること等を考慮し、今年度はやむなく中止することとなった。

従来の対面型での開催可否が見通せない中で、来年度はWeb会議ツール等を活用したオンラインによる実施方針を固め、準備を進めている。令和3年8月25日（水）～27日（金）の日程で開催し、「New Normalの大学教育を考える」をテーマに、オンラインの強みを活かして今後の大学教育のあり方を提案するプログラム等を幅広く展開することを予定している。

本フォーラムには例年全国各地からの参加があり、SPODフォーラム2019では過去最高の535名（延べ1,734名）の参加者を記録した。来年度はオンラインでの開催であることから、加盟校のみならず全国の大学等の教職員にとってより参加しやすいものとなることが期待される。本フォーラムが対面開催時と同様に、組織を越えた交流を持てる貴重な機会としての役割を果たせるよう、今年度各種研修プログラムをオンラインで開催した中で得た経験や、受講者アンケート等も参考に、引き続き内容の充実に向けた検討を行っていく。

② SPOD内講師派遣

各加盟校が希望するプログラムについて、SPODから担当講師を年1回（1法人あたり年1回）派遣するSPOD内講師派遣事業を実施し、ネットワークコア校（以下「コア校」という）及び阿南工業高等専門学校に所属する講師14名を23法人に派遣した（3月末までに実施予定のものを含む）。本事業により、FD・SDセンターやFD担当専任教員等の配置が困難な小規模校においても、自校で各種研修プログラムの開講が可能となっている。40以上の多岐にわたるプログラムを取り揃えており、派遣プログラム決定にあたっては、希望プログラムを選択した経緯や今後の各校のFD・SD活動の見通し、研修の目的や目標等について事前に調査を実施している。各加盟校におけるFD・SD活動等の方針に沿った活用ができることから、各加盟校からの評価も高く、組織等に与える影響も大きいと考えられる。

今年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、5月には対面での開催を一時中断する方針となった。加盟校はオンライン開催への変更や日程の再調整等が必要となり、調整の結果、やむを得ず今年度の開催を中止とした加盟校があるなど、例年にない対応が求められることとなった。一方で、オンライン開催が中心となったことから、プログラムに開催校以外の加盟校教職員が参加するケースも多く見られ、今年度の受講者は延べ●●名（●月●日現在）となった。

今後も本事業を継続的に実施できるよう、講師養成に努めるとともに、引き続き加盟校の実情に即したプログラムの提供に向けて取り組んでいく。

③ FD・SDに関する調査研究

令和元年度には、次世代リーダー養成ゼミナール開講から10年を迎え、修了生が職務においてどのような形でリーダーシップを発揮しているかを受講者へのインタビューにより調査した。修了生の39%が管理職となり、管理職でない者も上司の補佐を心掛けるなど「サーバントリーダーシップ」を発揮してい

ることや、ゼミナールでの「学び」が自信になり、様々な形で活かされているとの調査結果を大学行政管理学会において発表した。

今年度は、「次世代リーダー養成ゼミナール修了者の行動変容に関する考察」と題して、次世代リーダー養成ゼミナールが「行動変容」あるいは「行動変容」につながる意識変容を促す働きかけとしての機能を果たしているかどうか、その成果と課題を明らかにするためさらなる分析を行った。

修了者からは、「受講後直ぐには自分の変容に気が付かなかったが、徐々に変わってきていることに気が付いた」などの発言があり、自大学においてゼミナールで習得した学びの還元を実践しており、ゼミナールの受講は効果的であったと評価していることがわかった。本調査研究は「大学教育実践ジャーナル第19号(愛媛大学教育・学生支援機構)」に掲載されることとなっている(令和3年3月刊行予定)。この内容は●●～●●ページに掲載している。

④ SPOD将来構想

平成28年3月の総会で承認された「SPODの将来構想」に基づき、SPOD事業を実施している。

具体的には、長期的方針2の「SPODフォーラムを国内最高の教職員研修の機会にする」ため、受講者からの事後アンケートや事業評価委員会の意見等を踏まえ、来年度も「既存のFD・SDプログラムをフォーラムに集約」すべく、職務別能力開発研修を始めとした各種研修プログラムをSPODフォーラムに取り入れることを予定している。また、長期的方針3「SDの取り組みを発展させる」では、SPOD内講師派遣事業のプログラムリストにSDプログラムを増やす取り組みが功を奏し、昨年度に引き続き「学生支援」や「危機管理」のカテゴリーに含まれるSDプログラムを選択する加盟校が増えてきている。今後も、効率の良い運営を図るため、担当講師を各県に増やす試みを進めていく。長期的方針4「FDの取り組みは焦点化して取り組む」については、多くの受講者の集まるSPODフォーラムを活用して「FD担当者研修」を実施することで、効率的にFD担当者を支援できるよう工夫している。長期的方針5の「持続可能なSPODの組織体制を構築する」についても、SPODのSD業務及びSPOD運営を担う人員の人件費一人分をSPOD経費から支出していることに加え、SPODフォーラムのプログラムガイドブックを冊子からホームページ掲載に変更することで印刷経費を抑えるなど、「安定的な財政基盤を維持する」ための土台作りを進めている。

こうした取り組みを踏まえ、長期的方針1「SPODという名称は継続的に使用する」、そして「能力開発の地域ネットワークのリーダーとしてのプレゼンスを高めていく」ための取り組みを今後も継続していく。

⑤ 情報提供サービス

SPODでは、活動内容やその成果の周知のため「研修プログラムガイド」「活動報告書」「ホームページ更新・管理、メールマガジンの発行」等を中心に情報提供を行っている。

以下に各項目に沿って詳細を記載する。

1) 研修プログラムガイドの発行

SPODでは、加盟校内で開催され、かつ加盟校教職員が相互に参加可能なFD・SDプログラムを網羅的に掲載した研修プログラムガイドを毎年発行し、加盟校の全教職員(約7,000人)に配付してきた。今年度は新型コロナウイルス感染症の影響による研修の中止や日程変更等に対応するため、紙媒体での配付に代わってSPODホームページに最新情報を随時掲載することとした。各加盟校の教職員は、自身の希望するプログラムを計画的に受講するために活用することができ、1月末までの受講者数は延べ約●●名となった。

2) 令和2年度SPOD活動報告書の発行

今年度行ったSPOD事業の活動をまとめた本冊子「令和2年度SPOD活動報告書」を作成し、これを基に、3月にはSPOD事業評価委員会において外部委員による事業評価を行った。また、各関係機関に配付するとともにSPODホームページに公開予定である。

3) ホームページ更新・管理、メールマガジンの発行

各種プログラムの開催情報や研修資料、会議の議事概要や資料等をSPODホームページへ掲載した。また、研修等のイベントやSPODに関する各種情報などについて発信を行うSPODメールマガジンを、約300名（全加盟校SPOD事務担当者を含む）の登録者に向けて配信した。さらに、加盟校からもイベント等の開催案内があり、加盟校内においてメール等で情報共有するなど、ネットワークを活かした情報発信を行っている。

4) その他

SPODが提供しているミドルマネジメント層向けの研修「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅢ)」のプログラム構成や研修内容、及び今年度オンライン開催としたことに関する成果と課題等についてまとめた「大学間連携によるミドルマネジメントを担う職員の研修」が、リクルート「カリッジマネジメント」(Vol. 226, 令和3年1月号)に掲載された。●●～●●ページに掲載している(転載許諾済)。

(2) FD事業

① 新任教員研修の実施・公開

本研修は、各コア校が主催する新任教員研修のどれを受講しても同様の効果を得られるよう、コア校間でプログラムを標準化している。今年度は各コア校による4つのプログラムのうち、3つがオンライン開催となり、加盟校10校から84名（国立大学4校76名、私立大学5校7名、高等専門学校1校1名）の教員が参加し、アンケート回答者の97.4%から「満足」という回答を得た。

標準化された本プログラムは、授業設計やシラバスの作成方法について主にグループワーク形式で学ぶものである。本プログラムは新任教員以外も受講が可能であり、自身の授業を見直すきっかけになるとともに授業改善に役立つ内容となっている。受講者からは「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た」「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った。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」等のコメントがあった。特に、徳島大学開催の「授業設計ワークショップ」では、講義部分を事前にビデオ教材で学習し、事前課題を提出後に研修に参加するという「反転授業」形式を取り入れている。講義時間の短縮に加え、事前に研修の目的や内容を理解した上で参加できるため、受講者からも効率的に受講できると好評を得ている。

また、FDの義務化から10年以上が経過し、今後はFDの高度化として組織的かつ十分な質を伴ったFDの展開が求められることから、SPODが提供している新任教員研修のさらなる質向上や、SPOD内外に対して質が保証された研修であることを発信するために、日本高等教育開発協会(JAED)の認証を受けるための手続きを進めている。

② ティーチング・ポートフォリオ研修の実施・公開

「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」を愛媛大学で7月に開催した。今年度は新型コロナウイルス感染症感染拡大防止のため学内限定での開催とし、9名が参加した。2日間のプログラムのうち、初日の午前中に行うメンタリングのみ対面で実施し、以降の受講者と講師とのやり取りはオンラインで行った。また、ティーチング・ポートフォリオの作成にあたっては受講者が個室で作業できるよう対応した。

受講後のアンケートでは、「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だった」「自身の教育理念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」等のコメントがあり好評であった。本研修は、今後のワークショップで必要となるメンターの育成も目的の一つとしており、受講者のメンタリングスキル習得のためのプログラムも兼ねている。

③ 各種FDプログラムの開発・実施

過去のアンケート結果や教育現場の課題を踏まえ、アクティブ・ラーニングや学習評価、シラバス作成法、講義法等多岐にわたるプログラムを開講した。講義の性質上、オンラインでの開催が困難なため中止となった一部プログラムを除き、Web会議ツールやeラーニングを活用するなど、多様な実施方法によりプログラムを提供した。

新規開講科目としては、「教職員のための学習支援入門セミナー」と題し、日常的に学生からの学習に関する相談や問い合わせに対応する教職員に向けたプログラムを実施した。

(3) SD事業

① SDプログラムの体系的・段階的・継続的实施

新型コロナウイルス感染症の影響により、大人数が集合しての研修実施は難しく、「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（新任職員、レベルⅠ～Ⅲ）」についても、開催の可否や方法について、何度も検討を重ねた。その結果、9月以降に開催することとし、レベルⅢ研修は予定どおり9月に、新任職員研修とレベルⅡ研修は、本来の実施時期を大幅にずらし11月に実施した。またレベルⅠ研修はやむなく中止することとなった。この3つの研修全てが初のオンライン（Zoom）開催となり、SPOD加盟校18校から合計136名（国立大学5校99名、公立大学2校3名、私立大学・短期大学6校25名、高等専門学校5校9名）の職員が参加した。

以下に各項目に沿って詳細を記載する。

1) レベルⅢ研修

9月に開催されたレベルⅢ研修は、SD研修として初めてのZoom開催となったため、事務局と講師が綿密な打合せをし、操作方法や進行手順について練習を重ねた上で、当日を迎えた。参加者は、SPOD加盟校の課長、課長補佐相当級の職員18名で、ほとんどがZoomの研修受講は初めてのことだった。最初のオリエンテーションでZoomの使用方法について説明し、アイスブレイクを兼ねて実際に操作をしてもらうことで、講義へのスムーズな導入を促した。終了後のアンケートでは、「最初は不安だったが、振り返ると大変有意義な時間だった」「オンラインでの研修は初めてだったが、思った以上にスムーズに受講できた。対面式の良さもあるが、この方式であれば、時間と費用が節約できることから、コロナ後も続けてほしい」「思った以上に受け入れることができた。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」等、好意的な意見が多く寄せられた。一方で、「情報交換や雑談等の交流ができない点が残念だった」といった意見もあり、人的つながりを築けたかとの問いには、例年より否定的な意見が多かった。

2) 新任職員研修

11月に開催された新任職員研修は、SPOD加盟校内の新任職員92名が参加し、講師や受講者を合わせて100人規模でのオンライン研修となった。先のレベルⅢ研修での人的つながり形成に関する意見を踏まえ、1日の始めと終わりに、受講者同士が自由に話す時間を15分程度設けた。その際には、講師や事務局がグループに入ることはせず、完全に受講者のみの自由な時間とした。この取り組みは受講者に好評で、「自由なトークの時間をもっと増やしてほしい」という意見が多数あった。他に、「業務に携わり半年経っての研修であったが、研修で学ぶべき点が多々あった」「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った」「受講してすぐに活かすことができる、実用的なスキルを教えてもらった」等、充実した研修内容であったという意見がある一方で、本来の実施時期の5月から11月に変更になったため、「もう少し早い時期に受講できたらよかった」という意見や、レベルⅢ研修と同様に「対面開催がよかった」「もっと交流を深めたかった」という意見も見られた。また、大人数ゆえの接続不良も数件起こったが、受講者に場所を移動してもらったり、カメラオフにしてもらうなどの対応を行って研修を無事実施することができた。

3) レベルⅡ研修

同月に開催されたレベルⅡ研修は、係長、主任相当級の職員を対象に定員20名として企画したところ、50名の参加申込があった。しかしながら、オンライン開催であることやグループワークの方法等を考慮し、今回は新任の係長相当級の職員に限定し、26名での実施となった。講義では、各講師が熟考を重ね、Web用パワーポイントを使つてのグループワークを行うなど、オンライン上でも対面に近い形で受講できるよう工夫した。受講後のアンケートでは、「新任係長として、部下育成や危機管理について、これまでの対応を改めて振り返る良い機会になった」「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、同じような心持の方もいて、お話しできてよかった」「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、たいへん良い研修だった」等、改めて気づかされることが多い研修だったと大変好評であった。

それぞれの研修において、オンラインでの様々な機能を用いる等、工夫した講義を行ったことで、単に受け身で終わることなく、積極的に意見交換をしたり協力してグループワークに取り組んだりすることができ、withコロナ、afterコロナ時代の新しい研修方法の可能性が大いに感じられた。しかしながら、本研修は職員として必要な基礎知識の習得だけでなく、設置形態を越えた職員間の相互交流・関係づくりの場を提供することも目的としているため、対面での実施が好ましいという声も多く、「参加者間の交流・人的つながりの形成」については課題である。対面とオンラインの良さを融合させた研修プログラムの実施に向け、今後も取り組みを続けていく。

② 次世代リーダー養成プログラム等の実施

SPODの代表的なSDプログラムには、将来、所属大学でのトップリーダーや高等教育界のリーダーとして大学等の経営を担うために必要な知識、技能、態度を身につけた人材を養成することを目的とした「次世代リーダー養成ゼミナール」があり、今年度は11期生を受け入れる予定であったが、コロナ禍により1年間の休講を余儀なくされた。ただし、2年目を迎えた10期生については担当講師が「プロジェクト実践」等を指導したり、受講者からの相談を受けたりするなど、継続的にフォローを行っている。また他に、SD担当者として「SDの義務化」を理解するとともに、戦略的な人材育成をするため必要なSDを企画・運営・評価する基礎的な知識と技能の習得を目的とした「SD担当者研修」も実施する予定であったが、同じくコロナ禍により中止せざるを得なかった。

しかしながら、次年度は、感染症対策を十分に行い、可能な限り対面で実施することとしている。状況によっては、オンライン開催に変更することも考慮し、準備を進めている。この1年間に、他のFD、SDプログラムを、感染症対策を施しての対面開催やオンライン開催として行ったことで、これらのSDプログラムを行うことも十分可能であると判断できた。時々の状況にあわせて、有効かつ有意義な方法で実施していく。

③ SPOD-SDCの輩出

SPOD-SDC（SPODスタッフ・ディベロップメント・コーディネーター）は、職員の能力開発に関する知識・技術を修得していると認定された教職員に付与される。SPODでは、各大学等のSDの自立的運営を目指しており、各加盟校が「SDの義務化」に対応し、自校のSD事業を推進できるよう、SPOD-SDC資格認定者の輩出を積極的に支援している。これまでの資格認定者は32名にのぼり、それぞれが自校及び学外でのSD推進に貢献している。今後も、資格認定者輩出に向けた取り組みを継続して実施していく。

(4) SPOD運営

昨年度末の総会（書面審議）において、高知学園大学が新たにSPODへ加盟することが承認され、SPOD加盟校は34校となった。

また、コア校のFD・SD担当者等が一堂に会し、教職協働でSPOD事業の実施、運営上の諸課題を検討するネットワークコア運営協議会を、7回開催（遠隔会議6回、書面審議1回）した。本協議会では、

本事業の進捗状況の報告の他、事業経費の執行、次年度の事業計画及び事業経費等についての検討を行った。協議会終了後には、各加盟校への情報提供として、協議会の議事概要や配付資料をSPODホームページに掲載している。徳島大学では、昨年度に引き続き徳島県内加盟校会議を開催して情報共有や意見交換を行った。

今年度は新型コロナウイルス感染症の影響により当初の年度計画から変更が生じ、それに伴い事業経費の見直しが必要となったため8月に臨時総会(書面審議)を開催した。加えて、学長改選に伴うSPOD監事の任期途中での交代があったため、12月にも臨時総会(書面審議)を行った。毎年3月に開催している定例の総会は、各加盟校の代表者で構成するSPOD総会とFD・SD担当者が参加するFD・SD分科会を愛媛大学で実施しているが、昨年度に引き続き感染症拡大防止のため、対面の開催を中止した。

なお、SPOD総会、FD・SD分科会ともに今年度はオンラインにて開催する予定である。

(5) 事業評価委員会からの指摘事項に対する対応状況

SPODでは、ネットワーク規約第11条及び事業評価委員会要項に基づき、SPODの実施する事業に対して評価を行い、その改善に資することを目的として、事業評価委員会を設置している。

平成28年度までは、報告書等に基づく評価を行うための委員会を毎年対面で開催し、平成29年度以降は、2年間の委員任期のうち初年度は書面による意見・評価を、最終年度は2年間の総括として対面開催の委員会で総合的な意見・評価をいただくこととしている。また、各委員がより深くSPOD事業について把握できるよう、報告書等に基づく評価に加え、フォーラムを始めとしたSPOD事業視察の場を提供している。

昨年度は委員任期の初年度であったため、SPOD実績報告書や令和元年度中に実施した視察等をもとに、委員3名から各々の立場で意見・評価をいただいた。

各委員からいただいた意見については、今年度までに実施したり、次年度の計画に組み込んだりするなどして概ね対応することができた。

なお、委員任期の最終年度にあたる今年度は、3月に対面による事業評価委員会を開催し、総合的な意見・評価をいただいた。事業評価委員会の詳細な対応については、**●●～●●ページ**に掲載する。

おわりに

上述のように、令和2年度事業は当初の計画から大幅な変更を重ねながらも、これまでにない試みを積極的に取り入れ、多くの成果を生み出すことができた。SPODの各事業ともSPOD将来構想長期的方針の実現に向けて順調に推移している。

新型コロナウイルス感染症の影響は多方面にわたり、プログラムの中止やオンライン開催への変更等の柔軟な対応が求められる場面が数多くあったが、その経験を基に不測の事態発生時の取扱いについて検討し、オンライン開催という新たな可能性と、プログラムをより良いものとするための課題を発見できたことは、SPOD事業継続に向けた大きな成果と考えられる。今後も、事業評価委員会やSPOD加盟校の意見、各種アンケート結果、教育施策の動向など幅広い視点を取り入れながら、SPOD加盟校教職員にとってSPODがさらに有益なものとなるよう改善に努めていく。

SPOD加盟校においては、より一層本事業に御協力をいただくとともに、ネットワークの域を越えた方々からも引き続き御支援や御意見をいただければ幸いである。

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

企画・実施統括者

小林 直人 (愛媛大学教育企画室室長・教授)

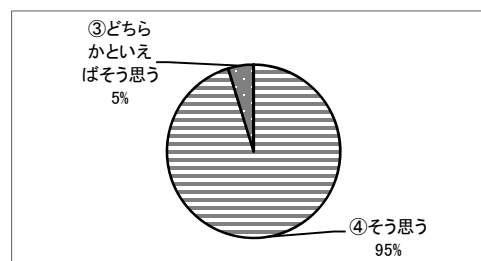
令和2年度SPOD内講師派遣事業についてのアンケート集計結果

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、よりシステム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に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わ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考えている。

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、「障がいをもつ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ため、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た教員もできました。
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捉え方を観察、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ます、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、本学部の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3年度SPOD加盟校内講師派遣プログラム一覧(担当大学別)(案)

					プログラム希望大学(派遣先住所県別)			
講師所属校	講師	NO.	ジャンル	プログラム名	愛媛県	徳島県	高知県	香川県
愛媛大学	中井俊樹	3	カリキュラム改善	カリキュラム評価の基礎知識	松山大学・松山短期大学			
	仲道雅輝	13	授業改善・教授法	効果的なeラーニングの活用方法	岡山理科大学獣医学部			
	仲道雅輝	13	授業改善・教授法	効果的なeラーニングの活用方法	弓削商船高等専門学校			
	竹中喜一	15	授業改善・教授法	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～		四国大学・四国大学短期大学部		
	上月翔太	16	授業改善・教授法	ルーブリック作成入門	聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部			
	丸山智子	20	業務改善	職員のための企画力養成講座			高知大学	
	阿部光伸	21	業務改善	若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座				香川高等専門学校
	仲道雅輝	22	業務改善	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			高知県立大学・高知工科大学	
	村田晋也	26	業務改善	後輩の成長を促すコーチング				香川大学
	竹中喜一	29	業務改善	教学IR入門				香川短期大学
	吉田一恵	32	業務改善	教職員のための「アンガーマネジメントの基礎」	松山東雲女子大学・松山東雲短期大学			
	村田晋也	34	業務改善	組織の力を引き出す観察力養成講座	今治明德短期大学			
	竹中喜一	44	学生支援	学生の主体性を促す学習支援		徳島大学		
	野本ひさ	45	学生支援	現代学生の理解と関わり方	人間環境大学松山看護学部			
	吉田一恵	50	危機管理	事例から考えるハラスメント		鳴門教育大学		
	吉田一恵	50	危機管理	事例から考えるハラスメント	新居浜工業高等専門学校			
	吉田一恵	51	危機管理	教職員のための危機管理				高松大学・高松短期大学
徳島大学	飯尾健	16	授業改善・教授法	ルーブリック作成入門		徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部		
	飯尾健	16	授業改善・教授法	ルーブリック作成入門			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	
阿南工業高等専門学校	坪井泰士	49	危機管理 学生支援	危機管理ケーススタディによる、学生支援体制の構築	愛媛県立医療技術大学			
高知大学	俣野秀典	7	授業改善・教授法	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？			高知工業高等専門学校	
	高畑貴志	13	授業改善・教授法	効果的なeラーニングの活用方法				香川県立保健医療大学
香川大学	小坂有資	45	学生支援	現代学生の理解と関わり方		徳島工業短期大学		
	小坂有資	45	学生支援	現代学生の理解と関わり方		阿南工業高等専門学校		
			調整中	調整中	愛媛大学			

令和3年度SPOD加盟校内講師派遣プログラム一覧(開催県別)(案)

県名	大学等名	NO.	ジャンル	プログラム名	講師所属校	講師
徳島	徳島大学	44	学生支援	学生の主体性を促す学習支援	愛媛大学	竹中喜一
	鳴門教育大学	50	危機管理	事例から考えるハラスメント	愛媛大学	吉田一恵
	四国大学・四国大学短期大学部	15	授業改善・教授法	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～	愛媛大学	竹中喜一
	徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部	16	授業改善・教授法	ルーブリック作成入門	徳島大学	飯尾健
	徳島工業短期大学	45	学生支援	現代学生の理解と関わり方	香川大学	小坂有資
	阿南工業高等専門学校	45	学生支援	現代学生の理解と関わり方	香川大学	小坂有資
香川	香川大学	26	業務改善	後輩の成長を促すコーチング	愛媛大学	村田晋也
	香川県立保健医療大学	13	授業改善・教授法	効果的なeラーニングの活用方法	高知大学	高畑貴志
	高松大学・高松短期大学	51	危機管理	教職員のための危機管理	愛媛大学	吉田一恵
	香川短期大学	29	業務改善	教学IR入門	愛媛大学	竹中喜一
	香川高等専門学校	21	業務改善	若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座	愛媛大学	阿部光伸
愛媛	愛媛大学		調整中	調整中		
	愛媛県立医療技術大学	49	危機管理 学生支援	危機管理ケーススタディによる、学生支援体制の構築	阿南工業高等専門学校	坪井泰士
	聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部	16	授業改善・教授法	ルーブリック作成入門	愛媛大学	上月翔太
	松山大学・松山短期大学	3	カリキュラム改善	カリキュラム評価の基礎知識	愛媛大学	中井俊樹
	松山東雲女子大学・松山東雲短期大学	32	業務改善	教職員のための「アンガーマネジメントの基礎」	愛媛大学	吉田一恵
	今治明德短期大学	34	業務改善	組織の力を引き出す観察力養成講座	愛媛大学	村田晋也
	岡山理科大学獣医学部	13	授業改善・教授法	効果的なeラーニングの活用方法	愛媛大学	仲道雅輝
	人間環境大学松山看護学部	45	学生支援	現代学生の理解と関わり方	愛媛大学	野本ひさ
	新居浜工業高等専門学校	50	危機管理	事例から考えるハラスメント	愛媛大学	吉田一恵
	弓削商船高等専門学校	13	授業改善・教授法	効果的なeラーニングの活用方法	愛媛大学	仲道雅輝
高知	高知大学	20	業務改善	職員のための企画力養成講座	愛媛大学	丸山智子
	高知県立大学・高知工科大学	22	業務改善	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	愛媛大学	仲道雅輝
	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	16	授業改善・教授法	ルーブリック作成入門	徳島大学	飯尾健
	高知工業高等専門学校	7	授業改善・教授法	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	高知大学	俣野秀典

令和3年度SPOD内講師派遣事業実施に係る手続き等について

SPOD事務局（愛媛大学教育学生支援部教育企画課）

SPOD内講師派遣プログラムについては、以下のとおり取り扱いますので、ご確認願います。

I SPOD内講師派遣プログラムについて

(1) 講師の旅費・謝金について

① SPOD内講師派遣にかかる講師の旅費・謝金について

- ・SPOD内講師派遣プログラムは、SPOD加盟校を対象に、毎年1回無料で研修講師の派遣を行う制度です。（ただし、1法人に複数大学・短期大学・短期大学部が併設の場合（高等専門学校除く）は1法人1回の派遣とします。）
- ・貴機関から講師へ旅費・謝金をお支払いいただく必要はありません。
- ・SPOD事務局より、講師所属事務担当者に旅程等確認の後SPOD経費で旅費を支給します。
- ・謝金は、支給いたしません。（「共同事業契約書」の締結に伴い、本講師派遣事業が各加盟校の業務となることによる）

② 2回目以降の講師派遣等をご希望の場合

- ・2回目以降の研修開催は、SPOD内講師派遣プログラム（SPOD事業）とはなりません。直接講師所属機関（事務担当等）に派遣可否を確認してください。
- ・2回目以降の講師派遣等にかかる講師への旅費・謝金は講師所属機関の兼業規程等必要手続きをご確認の上、貴機関よりお支払いください。

(2) SPOD加盟校外教職員のプログラム参加について

- ・SPOD内講師派遣事業その他SPODプログラムはSPOD加盟校（四国地区大学・短大・高専 ※四国学院大学を除く）教職員は無料でご参加いただけます。
- ・SPOD非加盟校の教職員が参加の場合は原則研修料が必要となりますので、SPOD加盟校外教職員の参加希望がある場合は、事前にSPOD事務局までご相談ください。

(3) 台風や災害等不測の事態が生じた場合について

- ・別添「台風や災害等不測の事態が発生した場合の取扱いについて」をご参照ください。

II SPOD内講師派遣プログラム実施に伴う各加盟校の手続きについて

(1) 実施要項等の送付について

【研修実施の1ヶ月前まで】

- ・講師の旅費手続き等の際に必要となりますので、担当講師に確認いただいた上で、実施要項等をプログラム開始1ヶ月前までにSPOD事務局までメールでご送付願います。
- なお、台風や災害等不測の事態が生じた場合に備えて、担当講師の緊急連絡先を予めご確認願います。

(2) 研修事後アンケート（様式1）について

【研修当日～2週間を目安に】

- ・今後のプログラム改善の参考にいたしますので、当日は、様式1の講師派遣プログラムアンケート（受講者対象）の実施をお願いいたします。（オンラインで実施いただいても構いません。）
- ・回収後は速やかに以下の宛先にご送付いただくか、データをメールでご送付願います。
- ・貴校独自のアンケートや講師が独自にアンケートを実施する場合には、SPOD事務局までお知らせください。（送付先）〒790-8577 愛媛県松山市文京町3番地 愛媛大学 教育企画課教育企画チーム 宛

(3) 完了報告書（様式2）について

【研修当日～2週間を目安に】

- ・講師派遣事業の実績として活動報告書等に掲載させていただく予定ですので、プログラム終了後、速やかに、様式2の完了報告書をSPOD事務局までメールでご送付願います。記入の際は記入例をご参照ください。

(4) 実施責任者対象アンケート（様式3）について

【令和4年1月14日（金）まで】

- ・研修後の学内での変化や効果を調査するため、研修実施責任者対象のアンケートを実施しております。以下URLの「講師派遣事業についてのアンケート（研修実施責任者対象）」に令和4年1月14日（金）までにご回答願います。〈<https://forms.gle/i1QG4PkQrLyLBj4W8>〉
- ・実施時期が締切日以降の場合は、プログラム終了次第ご提出ください。

- (添付書類)
- | | | |
|----|----------------------------|-----------------------|
| 01 | 様式1 | 講師派遣プログラムアンケート（受講者対象） |
| 02 | 様式2 | 完了報告書 |
| 03 | 記入例 | 完了報告書 |
| 04 | 台風や災害等不測の事態が発生した場合の取扱いについて | |

(問い合わせ・回答先) SPOD 事務局(愛媛大学教育学生支援部教育企画課)

TEL 089-927-9154 E-mail spod@stu.ehime-u.ac.jp

【実施日：20●●年●月●日（●）】

【学校名をご記入ください】

【講師派遣プログラム名：プログラム名をご記入ください】

様式 1

令和3年度 SPOD内講師派遣プログラムアンケート（案）

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

1. 参加者ご自身について

職種

① 教員 ② 職員 ③ 学生 ④ その他（ ）

2. 研修について

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

設 問		回 答			
(1)	研修目的や内容についてある程度知った上で参加した	④	③	②	①
(2)	自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した	④	③	②	①
(3)	研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した	④	③	②	①
(4)	研修の実施時期は適当だった	④	③	②	①
(5)	研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった	④	③	②	①
(6)	研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった	④	③	②	①
(7)	到達目標は明確に示されていた	④	③	②	①
(8)	講師の用意した教材はわかりやすかった	④	③	②	①
(9)	研修はわかりやすい順序ですすめられた	④	③	②	①
(10)	講師の言動は学習意欲を高めた	④	③	②	①
(11)	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	④	③	②	①
(12)	受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う	④	③	②	①
(13)	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	④	③	②	①
(14)	研修内容は満足できるものだった	④	③	②	①

3. 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。

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

ご協力ありがとうございました。



四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

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）

日 時 / 令和3年5月12日（水）～14日（金）（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 / 新任職員（令和2年4月2日～令和3年4月1日採用の職員）

主 催 / 高知大学、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】

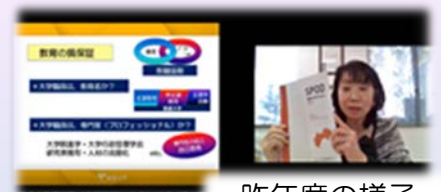
- ・社会人としての振る舞いを行うことができる
- ・基本的な電話応対、来学者対応を行うことができる
- ・報告・連絡・相談の重要性を説明し、実行することができる
- ・文書の役割と処理の基本を説明することができる
- ・文書作成時のポイント、伝達手段ごとの注意点を説明することができる
- ・処理の基本に沿って文書の作成等に取り組むことができる

【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
(Zoom画面)

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）



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。

zoomの機能のおかげで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。

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

- ・大学職員も学生を教育する立場の教育者であると感じました。
- ・自大学のビジョンや方針を知ることが知識を深め、業務の理解度を深めることに繋がると学びました。

メンタルヘルスの基礎知識

- ・ストレスや悩みを抱えたときのストレスコーピングの重要性や周りに相談できる環境作りが大切だと知りました。
- ・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

- ・実際に傾聴の姿勢があるのとないのを体験し、聴く姿勢、相づちや反応はとても大切だと思いました。
- ・自身の業務に直結するコミュニケーションの手法を学びました。

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。
- ・身だしなみの清潔さが仕事上の信頼関係にも影響し、人の第一印象を決めるにあたって、とても重要であるということを学びました。

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ました。
- ・最適なツールを使用したスケジュール管理や仕事の優先順位を決定する中で、第二領域の業務を増やしていけば、自分の成長にも繋がると感じました。

危機管理入門

- ・大学には幅広い多くの人に関わっていることを理解し、何か事件や事故があった際には、自大学が関わっているのではないかという疑問を必ず持つことが、二次災害の防止に繋がるということを学びました。



新任職員の皆さんをお待ちしています！

大学で働く職員として、同じスタートに立って同じ悩みを共有できる仲間がいることを認識でき、大きな励みとなりました。

担当講師

愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 講師

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

〇〇大学

〇〇大学

〇〇大学

〇〇大学

〇〇大学

竹中 喜一

吉田 一恵

某

某

某

某

某

令和3年度「次世代リーダー養成ゼミナール」実施要項

1. 目 的

将来、所属大学でのトップリーダーや高等教育界のリーダーとして大学等の経営を担うために必要な知識、技能、態度を身につけた人材を養成する。

2. 到達目標

【知識】大学等の経営に必要な以下のことができる。

- ・高等教育に関する理論・知識を応用することができる。
- ・経営管理・戦略、財政管理・戦略、危機管理に関する理論・知識を応用することができる。
- ・リーダーシップに関する理論・知識を応用することができる。

【技能】上記の知識を利用して、大学等の大局的な運営に必要な以下のことができる。

- ・情報収集・分析を行うことができる。
- ・企画策定・提案を行うことができる。
- ・判断を行うことができる。
- ・折衝・調整を行うことができる。
- ・後継者育成を行うことができる。

【態度】

- ・リーダーとしてふさわしい行動をとることができる。
- ・立場の違う構成員と協力して働くことができる。
- ・地域や高等教育界のニーズに応えることができる。

※本ゼミナールの詳細については、別紙1「次世代リーダー養成ゼミナール概要」及び別紙2「次世代リーダー養成ゼミナール科目一覧」をご参照ください。

3. 開催日

(第1回)	令和3年	5月26日(水)～	5月27日(木)	(愛媛大学)
(第2回)	令和3年	7月14日(水)～	7月15日(木)	(愛媛大学)
(第3回)	令和3年	10月20日(水)～	10月21日(木)	(愛媛大学)
(第4回)	令和4年	1月20日(木)～	1月21日(金)	(愛媛大学)
(第5回)	令和4年	5月25日(水)～	5月27日(金)	(場所未定)
(第6回)	令和4年	7月15日(金)～	7月16日(土)	(場所未定)
(第7回)	令和4年	10月28日(金)～	10月29日(土)	(場所未定)
(第8回)	令和5年	1月19日(木)～	1月20日(金)	(場所未定)

※本ゼミナールのプログラムは、2年間で8回(第1回～4回は1泊2日、第5回～8回は1泊2日又は2泊3日)実施。

※令和3年度については、一部で同期型、非同期型のオンライン研修も行います。また、新型コロナウイルスの感染状況等により、対面開催からオンライン開催に変更することもあります。

※本ゼミナールのプレプログラムとして「スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ」を令和3年5月20日(木)に愛媛大学にて実施予定。詳細は後日お知らせします。

※日程・開催場所については上記から変更となる場合があります。

4. 場 所

令和3年度 愛媛大学城北キャンパス 愛大ミュージズ3階等（愛媛県松山市文京町3）

5. 対象者

以下の条件を満たす者

- ・SPOD加盟校職員で、原則40歳以下の者
- ・各機関の長が推薦する者
- ・スタッフ・ポートフォリオを作成し、受講申し込み時に提出できる者
※別紙3「スタッフ・ポートフォリオ記入例」をご参照ください。
- ・受講にあたっての抱負が明確であり、受講申込時に文書（2,000字程度）で提出できる者
- ・SPOD研修プログラムのレベルⅡ程度を修了した者、または、それと同等の能力があると認められた者
※各機関においては受講者を選抜する段階で、面接等を実施してください。
※2年間で修了要件である全日程の9割以上出席可能な者を推薦してください。
※SPOD加盟校の職員は、修了後にSPODのSD講師として御協力願います。
※令和3年度はSPOD加盟校外への募集は行いません。

6. 募集人員

12名

- ・各機関より複数受講を希望する場合は、優先順位を付すこと。

7. 講師（予定）

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	副室長・教授	中井 俊樹
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	講師	村田 晋也
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
関西国際大学	学長特別補佐	福島 一政
岡山理科大学	副学長・教授	秦 敬治
名古屋大学高等教育研究センター	准教授	中島 英博
福岡大学教育開発支援機構	准教授	橋場 論
中京大学秘書部 兼 教育企画課	課長補佐	大津 正知 他

8. 修了要件

- ・原則として全日程の9割以上出席すること。
- ・全ての課題（レポート、プレゼンテーション、ディスカッション、実践等）を完遂し、合格すること。
- ・最終口頭試問で合格すること。
- ・全てのプログラムについてA～Dの4段階で評価し、総合判定A～Cの評価を得ること。

9. 主 催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

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

このリーフレットでは、オンライン授業においてアクティブ・ラーニングを成功させるための Tips をご紹介します。ここに取り上げている機能は、同期型授業ツール（例えば、Zoom、Teams など）の基本機能を使用したものです。

Tips を活用して、オンライン授業でアクティブ・ラーニングを実践してみませんか？

作成までの背景

令和 2 年春に、新型コロナウイルス感染防止対策のために、急速オンライン授業が始まりました。これまで、大学教育において取り組んできたアクティブ・ラーニングによる授業実践の取組を継続させていくために、共同研究者が集まり、ダイナミック・ヒューマン・キャピタル社の中村文子氏による「オンライン研修のための講師養成講座」を受講。その後、学んだ内容をもとに自己の授業等において Tips を実践し、検証を行いました。そして、オンライン授業において実践できるアクティブ・ラーニングを成功させる Tips を開発しました。

本リーフレットは、平成 30 年度 文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアチブ（索引型）」の助成を受けて作成されたものです。

研究代表者

杉田郁代
(高知大学)

共同研究者

中井俊樹・竹中喜一（愛媛大学）
吉田 博・塩川奈々美（徳島大学）
塩嶋俊彦・高畑貴志（高知大学）

参考文献

中井俊樹 編著「アクティブラーニング（シリーズ大学の教授法）」玉川大学出版部、2015

本リーフレットに関わる 問い合わせ先

高知大学 大学教育創造センター 杉田郁代
〒780-8520 高知市曙町 2-5-1
Mail isugita@kochi-u.ac.jp

オンライン授業疲れを防ぐために

オンライン授業を受けてばかりいると、長時間のディスプレイ注視や着座姿勢によって、授業に対する集中力だけでなく、心身の健康にも影響を及ぼす可能性があります。授業中に以下のような要素を取り入れることにより、学生における「オンライン授業疲れ」の緩和を図りましょう。

- 1 オンライン以外の教材を使う時間の確保
- 2 休憩時間の確保
- 3 身体を動かすアクティビティ

- ☐ 窓の外を眺める。窓から見たものを共有する
- ☐ 立ち上がる、歩く
- ☐ 腕や肩を動かすストレッチ
- ☐ 休憩中に音楽を流す

学生が安心して授業を受けるために

オンライン授業では、学生が受け取る情報の多くは、画面越しに見える教員からの情報です。下記の要素を取り入れることにより、学生が安心して授業を受けることができるように工夫しましょう。

- 1 教員が授業を楽しむ

少しテンション高めを意識して、教員自身が授業を楽しんでいる様子を見せるよう心がけましょう。

- 2 教員はビデオをオンの状態にする

対面でのコミュニケーションが制限される状況下では、授業で教員の顔が見えることは学生の孤独感の緩和につながります。

- 3 オンライン授業の安心と信頼は、フィードバックから

教員が学生に対してフィードバックを行うことで、学生が受講生として参与しているという安心感を持ち、教員への信頼につながります。

- 4 別端末を用意して、学生への見え方を確認する

どのような画面が共有されているか、音声が通っているか、学生にどのように伝わっているかなどを確認するため、予備の端末を用意し確認を行いましょう。

学生が自発的に動けるように

- 1 ブレイクアウトルームの時は？

グループワークの役割と担当決めの方法を事前に伝える。

- 2 授業前の画面共有で授業の流れや
グラドルールを提示しておく



（例）指示は正確・丁寧に

グループワークの司会者は、
誕生日が一番今日に近い人が行う

意見の共有は、
氏名のアイウエオ順に行う

授業資料に掲載しておく
PDF 等のファイルを
チャットで共有し、ダウンロードさせる、など

オンライン授業における注意事項

「流しておくだけ聴講」を予防するために

オンライン授業では、教員が学生の受講の様子を確認することが難しいため、授業ツールにログインしても音声を聞き流すだけで別のことを行うような「流しておくだけ聴講」が見られます。長時間にわたって一方的に聞くだけの受講では、学生のモチベーションを低下させるどころか、授業に参加しない状況を放置することにつながります。こうした状況を防ぐために、下記のような要素を授業内容に取り入れてみませんか。

- 1 授業途中に予告をせずに...

- ☐ 出席確認
- ☐ クイズの出題（授業内容に関する簡単な質問）
- ☐ 投票を実施
- ☐ ブレイクアウトルームを活用したグループワーク

- 2 授業終了時（5 分程度で）授業の気づき（学び、ポイント）を
LMS などで記述・投稿させる

万が一のトラブルの時のために

オンライン授業にはトラブルはつきものです。例えば、教員側のネットワークの遮断や、音声トラブルなどが挙げられ、学生側も同様のトラブルが見られます。予期せぬトラブルを事前に回避できれば良いですが、そうもいかない場合があります。トラブルを予め想定して、授業に臨みましょう。

- ネットワークに関するトラブル -

- 1 ネットワーク不調による授業の中断

（対策）授業中断における対応策を初回授業時で確認しましょう。例えば、中断された授業の代替措置の提示（補習、レポート、課題など）や、トラブルが生じた場合の教員に対する連絡手段の提示、障害発生時、教員からのメール連絡を確認するよう指示しておくなどが考えられます。

- 2 映像がカクカクする、時々止まる

（対策）ネットワークの通信速度や不安定さが影響している可能性があるため、無線接続を有線接続に替えてみましょう。また、ツール利用者が集中することでサーバーがバクンすることもするため、別の会議ツールに切り替える方法も検討しましょう。

- 音声に関するトラブル -

- 1 音が飛ぶ、音声が不安定になる

（対策）データ通信量が多く、処理が遅くなっている可能性があります。通信量を下げるために参加者のビデオを off にしたり、パソコンの処理能力を上げるために立ち上げているブラウザを閉じたりしてみましょう。

- 2 ハウリングする

（対策）参加者が同室で受講している可能性があります。いったん全員をミュートにした上で、同室で受講している人にイヤホン着用や、片方のアカウントのミュートを指示しましょう。

オンライン授業では、学生がオンライン授業に対して不慣れであることから、様々な課題が生じます。この課題は授業の進行に大きな影響を及ぼすことがあります。授業前の準備やグランドルールの共有などをしっかり行うことにより、円滑に授業を実施しましょう。

- 1 授業全体の流れを把握・整理するために、タイムスケジュールを用意する。
また、適切なタイミングで適切な指示を出せるように指示事項を事前に準備する。

- 2 「授業のグランドルール」を作成しておく。

グランドルールの例

- ☐ カメラはオン、マイクはミュートを基本
- ☐ 全ての参加者が発言できる
- ☐ 質問や意見は……(チャット)に入力する
- ☐ 自分の考えと異なる意見も尊重する
- ☐ (ブレイクアウトルーム)ではマイクをオン
- ☐ 知り得た個人情報などを口外しない
- ☐ オンラインでの学習や交流を全力で楽しむ

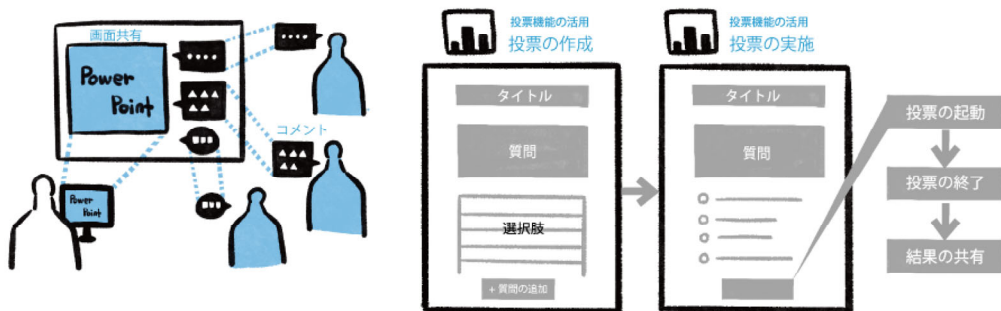
- 3 スムーズにセッションに移れるよう、ブレイクアウトルームを予め準備しておく。

- 4 授業前にルームの参加者に向けて指示する画面(スライド)を作成しておく。
グランドルールやその日の授業に関する連絡などの情報共有が可能。

- 1 アイスブレイクを用いて学生の不安を軽減させ、ワークを通じてツールの基本操作を理解させる。



- 2 他の学生について理解する。(匿名性の高いゆい自己開示)
- 3 休憩時間の質問・雑談タイムを設ける。
- 4 授業理解度の確認。(投票機能の活用)



オンライン授業では、他の学生の様子がわからないことが学生の不安につながっているようです。不安を軽減するためにも、このような要素を取り入れてみませんか。

- 1 Zoom等の同期型授業ツールの基本操作を説明する。
- 2 学生の理解度や参加状況を把握する(操作方法の確認)

- ☐ クイズを実施する(例えば、先入観があると間違えるクイズなど)
- ☐ 授業におけるグランドルールを確認する
- ☐ 質問タイムを設ける



- 3 調べ学習を導入する。

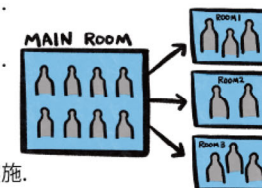
- ☐ 学生に情報収集の作業をさせて集中力を維持する
- ☐ web検索機能を活用し発表させる

- 4 学生との距離を縮める。

- ☐ カメラをオンの状態
- ☐ フィードバックを心がける
- ☐ いつでも質問を受け付ける
- ☐ アカウント名を愛称(呼ばれたい名前)に変更してもらう(教員も含め)



- 1 ペア・グループで話し合いをする。
- 2 ペア・グループで課題を作成する。
- 3 グループで課題を発表する。
- 4 ペア・グループで確認テストの実施。



アイスブレイクの例

- ☐ パスワードチェーン
- ☐ ○×クイズ、Yes/Noクイズ
- ☐ Youはなぜここに?
- ☐ どこから来た?
- ☐ 決まったテーマで1人30秒トーク

オンラインでグループワーク

- ☐ ワールドカフェ
- ☐ ジグソー学習
- ☐ フィッシュボウル
- ☐ プレゼンストーミング

ブレイクアウト機能の活用

Zoomには「ブレイクアウトルーム」という参加者をグループごとに個別のルームに振り分ける機能があります。この機能を活用して、学生同士の双方向的な学びを促進しましょう。

(活用例)

ポスター発表形式のグループ成果報告会

- 1 ホストが学生をルームに振り分ける

事前準備としてグループごとに発表用ポスターやスライドを作成する

各グループは発表者1名を残し、他のルームへ任意に移動し発表を聞く

発表者は所属グループのルームにて画面共有を行い、プレゼンする

発表時間の制限を設定する

発表者は交代制にし、全員に発表の機会を作る

発表に関する評価をクラス全体で共有

発表に関する評価をクラス全体で共有

発表に関する評価をクラス全体で共有

発表に関する評価をクラス全体で共有

発表に関する評価をクラス全体で共有

発表に関する評価をクラス全体で共有