

SPOD フォーラム2021 情報交換会「SPOD 夜市」 実施要項

日 時：2021 年 8 月 26 日（木）18：00～19：30

目 的：2 年ぶりのオンライン開催 SPOD フォーラムにおける参加者間の交流や情報交換を促進する。

開催方法：オンラインビデオ電話サービス「Gather」を利用し、Gather Town にて仮想交流空間「SPOD 夜市」を開催する。

参 加 者：SPOD フォーラムに参加登録している大学等の教職員

参 加 費：無料

主 催：高知大学

共 催：SPOD 事務局

予 算：Gather アプリ使用料 約 110,000 円

（500 人 x 2 ドル（約 200 円）で 30 日間使い放題の Academic プランの使用を想定）

プログラム案：

17：30～ 受付・入室開始

18：00～18：10 開会

ファシリテーター：塩崎俊彦高知大学大学教育創造センター長

挨拶：岩崎 貢三 高知大学理事

プログラム案内：高知大学学務課

18：10～18：30 自由交流

18：30～18：45 アピールタイム（希望者のみ、情報提供など）

18：45～19：00 自由交流

19：00～19：15 アトラクション（参加自由）

19：15～19：30 自由交流

19：30 次期開催校挨拶

20：00 最終クロージング

※オンデマンド・セッションブースを設定する。オンデマンド・セッション発表者の中で希望があれば、オンデマンド・セッションブースにて参加者と意見交換が可能。

参加方法：

- ① SPOD フォーラムサイトより「SPOD 夜市」に申し込む。
- ② 申し込み時のメールアドレスに Gather のログイン URL・パスワード及び操作方法と注意事項に関する資料が送付される。
- ③ 当日、②で届いた URL から接続後、所属と氏名を入力し、アバターを選択する。
- ④ カメラとマイクの設定を確認し、参加する。
- ⑤ 受付会場（接続時にいる部屋）で所属と名前を確認後、メイン会場へ向かう。



SPODフォーラム2021 プログラム(案)

2021/5/25現在

全体テーマ:「New Normalの大学教育を考える」

会場		A		B		C		D	
担当校		高知大学		徳島大学		香川大学		愛媛大学	
1日目 8月25日(水)	9:30～11:30 120分	1	2501A 教員対象 高知 GW中心/定員50	2501B 教員・職員対象 徳島 併用/定員30	2501C 教員対象 香川 講義のみ/定員50	2501D 職員対象 愛媛 併用/定員50			
			ルーブリック評価入門 ～考える、つくる、活用する～ 【侯野 秀典】 【高知大学】	テキストマイニング入門 【塩川 奈々美】 【徳島大学】	これだけは押さえてい遠隔授業の基礎 【藤澤 修平】 【香川大学】	中堅職員のための後輩指導 ー理論と実践方法ー 【竹中 喜一】 【愛媛大学】			
	11:30～12:30	昼							
	12:30～14:30 120分	2	2502A 職員対象 加盟校外 併用/定員30	2502B 教員対象 徳島 併用/定員50	2502C 教員・職員対象 高知 愛媛 併用/定員36	2502D 教員・職員対象 加盟校外 講義のみ/定員200			
大学から地域の元気を応援する取組 ～地域連携の種まき実践例～ 【三戸 里美】 【広島大学】			パフォーマンス評価のための課題の作り 方 【飯尾 健】 【徳島大学】	教職員のための「事例から考えるハラスメント」 ～「ニューノーマル」に改めて考える～ 【末本 美千代・吉田 一恵】 【高知大学・愛媛大学】	事例で考える教職課程における 多様な履修相談対応 【小野 勝士】 【龍谷大学】				
15:00～17:00 120分	3	2503A 教員・職員対象 高知 併用/定員50	2503B 教員・職員対象 加盟校外 講義のみ/定員50	2503C 教員対象 香川 講義のみ/定員100	2503D 教員・職員対象 愛媛 併用/定員50				
		学生支援に関わるカウンセリング入門 【杉田 郁代】 【高知大学】	若手職員向け超入門！ 研究者と学術情報流通 【井上 昌彦】 【関西学院大学】	e-Learningによる数理・データサイエンス 教育 【林 敏浩】 【香川大学】	FD担当者研修 カリキュラムの編成方法 【中井 俊樹】 【愛媛大学】				
2日目 8月26日(木)	9:30～11:30 120分	1	2601A 職員対象 高知 併用/定員30	2601B 教員対象 徳島 加盟校外 GW中心/定員30	2601C 教員・職員対象 愛媛 併用/定員50	2601D 職員対象 加盟校外 併用/定員30			
			若手職員のためのタイムマネジメント入 門 【井上 慎二】 【高知大学】	理工系授業における発問を中心にすえ たクラスデザイン 【神原 暢久・吉田 博】 【芝浦工業大学・徳島大学】	学生との関係から考える教職員の倫理 【上月 翔太】 【愛媛大学】	業務の見直しと改善 ージョブ・クラフティング概念とEORSを用いてー 【村山 孝道】 【京都文教大学】			
	11:30～12:30	昼							
	12:30～14:30 120分	2	2602A 教員・職員対象 加盟校外 併用/定員100	2602B 教員対象 徳島 併用/定員30	2602C 教員・職員対象 高知 講義のみ/定員50	2602D 職員対象 加盟校外 併用/定員50			
			トップリダーセミナー 「学位プログラムをいかに マネジメントするか」 【山本 啓一】 【北陸大学】	オンライン授業でアクティブラーニングに 挑戦しよう 【金西 計英】 【徳島大学】	PowerQuery for Excelを用いた効率的 なデータ処理 【高畑 貴志】 【高知大学】	教務関連法規の考え方と根拠の活かし 方 【宮林 常崇】 【東京都立産業技術大学院大学】			
15:00～17:00 120分	3	※Zoomによるオンライン開催 シンポジウム「コロナ後の世界/大学教育はどう変わっていくか？」 講 師：大森 昭生(前橋国際大学)、喜久里 要(早稲田大学)、佐藤 浩章(大阪大学) 指定討論者：岩崎 貢三(高知大学) 司会進行：塩崎 俊彦(高知大学)				2603E			
18:00～19:30 90分		情報交換会「SPOD夜市」 (Gather.Town)							
3日目 8月27日(金)	9:30～11:30 120分	1	2701A 教員対象 加盟校外 併用/定員200	2701B 教員・職員対象 愛媛 併用/定員30	2701C 教員対象 愛媛 GW中心/定員30	2701D 教員・職員対象 愛媛 加盟校外 併用/定員30			
			「学生が育つ」ゼミの作りかた 【豊田 義博】 【高知大学客員教授】	地域連携担当者のための合意形成術講 座 【前田 眞】 【愛媛大学】	遠隔授業の強みを最大化する 授業設計とは 【仲道 雅輝】 【愛媛大学】	SD担当者研修 ーNew Normal時代に対応するためにー 【吉田 一恵・葛西 崇文】 【愛媛大学・大阪女学院大学】			
	11:30～12:30	昼							
	12:30～14:30 120分	2	2702A 教員・職員対象 加盟校外 併用/定員30	2702B 職員対象 加盟校内 併用/定員30	2702C 教員対象 愛媛 併用/定員30	2702D 教員・職員対象 加盟校外 併用/定員50			
トップリダーセミナー 「大学組織を動かす力を理解する」 【中島 英博】 【立命館大学】			若手職員のためのリーダーシップ入門 【井村 公一】 【高知工科大学】	Blended Learningで活用できるグルー プワークのアイデア 【村田 晋也】 【愛媛大学】	大学設置認可申請入門 【長山 琢磨】 【東北学院大学】				
15:00～17:00 120分	3	2703A 職員対象 加盟校外 併用/定員50	2703B 教員・職員対象 加盟校内 加盟校外 併用/定員50	2703C 教員・職員対象 香川 講義のみ/定員200	2703D 教員・職員対象 加盟校外 併用/定員50				
		学生と職員の協働へ ーピア・サポートの理論と実践からー 【佐々木 葉々】 【広島修道大学】	面談に役立つアカデミック・アドバイ ングの技法 【清水 栄子・小林 忠資】 【追手門学院大学・岡山理科大学】	大学教職員のためのZoom百物語 【石井 知彦】 【香川大学】	これからの社会と大学をつなぐSDGs 【塩川 雅美】 【大阪市立大学】				
8月25日(水)～ 8月27日(金)		オンデマンド・セッション (Padlet)							

SPODフォーラム 2021



New Normal の大学教育を考える

Shikoku Professional and Organizational Development Network in Higher Education



SPODフォーラムは… 大学等の教職員が自らの能力開発のために役立つ、多種多様で質の高いFD/SDプログラムならびに組織を越えた持続的な相互交流・関係づくりの場を提供します。

日 時

2021年 8/25 (水) ▶ 27 (金)

オンライン (Zoom) 開催
※一部除く

主 催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク (SPOD) / 高知大学

参加申込

※事前申込制 (先着順)

SPOD加盟校の教職員限定受付

2021年6月25日(金)正午~7月9日(金)正午

一般受付 (SPOD加盟校の方も申込可)

2021年7月14日(水)正午~7月26日(月)正午

申込みはWEBから

<https://www.spod.ehime-u.ac.jp>

※申込開始時には各プログラムのシラバスがご覧になれます。

参加費

SPOD加盟校の教職員

無 料

SPOD加盟校以外の教職員

10,000円

特徴

1

多彩な講師陣

先進的な教育改革で知られる大学のトップ、各大学のFDやSDの第一線で活躍する教職員やディベロッパー、職場の人材育成・能力開発分野で活躍するプロフェッショナルなど、多彩かつ魅力的な講師陣をそろえました。

特徴

2

職場で使える
実践型プログラム

オンラインでのグループワークを含む講義が数多く開催されます。参加者には、意見を出し合い知を共同で作り上げることが求められると同時に、職場ですぐに使える実践的なノウハウを持ち帰ることができます。

特徴

3

SDプログラムも
多数開講

SPODでは、FD同様にSDに力を入れており、他では体験できないプログラムを数多く開講しています。教育改善に関心のある多くの教職員の方の参加をお待ちしております。

— オンデマンド・セッション —

例年実施していたポスターセッションに代わり、SPODフォーラム2021では掲示板アプリ「Padlet」を用いてオンデマンド・セッション(プレゼンテーション・動画等を用いたオンライン・セッション)を開催します。

●オンデマンド・セッション参加の流れ

- ①フォーラム参加者へPadletのURLを通知します。
- ②参加者はPadlet上から発表動画を閲覧できます。
- ③参加者は質問や意見があればPadlet上から投稿してください。
- ④発表者ができるだけ質問に回答します。

(質問数によっては全ての回答ができない場合があります)

募 集 期 間 6月7日(月)~7月25日(日)
動画公開期間 8月25日(水)~8月27日(金)
質疑応答(閲覧可能期間) 8月25日(水)~8月31日(火)

公開期間中は自由に動画を閲覧し、意見交換を行うことができます。

※いずれもSPODフォーラムに参加登録している大学等の教職員のみへの限定公開となります。

※動画はオンライン情報交換会「SPOD夜市」のオンライン・セッションブースでも閲覧できます。



— オンライン情報交換会「SPOD夜市」—

オンライン情報交換会「SPOD夜市」を開催します。

オンライン情報交換会「SPOD夜市」とは?

レトロなRPGゲーム風の仮想空間で交流ができる「Gather.Town」を使用したオンライン情報交換会。アバター同士が近づくと、ビデオ通話やチャットが開始するためより対面に近い感覚で交流することができます。(Gatherは登録不要で参加可) オンライン講義やリモートワークが増えた今の時代… ZoomやTeamsとはまた一味違う、遊び心のある仮想空間を体験しましょう! 開催校(高知大学)ならではの「ご当地仮想空間」など 楽しいイベント満載です。皆様のご参加を、心よりお待ちしております。

8月26日(木) 18:00~19:30

参加費: 無料 (定員500人)

※SPODフォーラムに参加登録している大学等の教職員のみの参加。

※お手持ちのパソコン(カメラ・マイク搭載必須)でご参加ください。アバターの操作はキーボード上で行います。

※タブレット端末等では操作が制限されるため、正常に作動しない可能性があります。



詳細はこちら



SPODフォーラム2021 プログラム 全体テーマ：「New Normalの大学教育を考える」

過去の資料等は
こちら

日 時	A	B	C	D
1日目 8月25日(水)	1 9:30 ~ 11:30 2501A ループリック評価入門 ～考える、つくる、活用する～ 侯野秀典(高知大学) ワーク・講義 50名	2501B テキストマイニング入門 塩川奈々美(徳島大学) ワーク・講義 30名	2501C これだけは押さえない 遠隔授業の基礎 藤澤修平(香川大学) 講義 50名	2501D 中堅職員のための後輩指導 一理論と実践方法一 竹中喜一(愛媛大学) ワーク・講義 50名
	2 12:30 ~ 14:30 2502A 大学から地域の元気を 応援する取組 ～地域連携の種まき実践例～ 三戸里美(広島大学) ワーク・講義 30名	2502B パフォーマンス評価のための 課題の作り方 飯尾 健(徳島大学) ワーク・講義 50名	2502C 教職員のための「事例から 考えるハラスメント」～“ニュー ノーマル”に改めて考える～ 末本美千代(高知大学) 吉田一恵(愛媛大学) ワーク・講義 36名	2502D 事例で考える教職課程における 多様な履修相談対応 小野勝士(龍谷大学) 講義 200名
	3 15:00 ~ 17:00 2503A 学生支援に関わる カウンセリング入門 杉田郁代(高知大学) ワーク・講義 50名	2503B 若手職員向け超入門！ 研究者と学術情報流通 井上昌彦(関西学院大学) 講義 50名	2503C e-Learningによる 数理・データサイエンス教育 林 敏浩(香川大学) 講義 100名	2503D カリキュラムの編成方法 中井俊樹(愛媛大学) ワーク・講義 50名

2日目 8月26日(木)	1 9:30 ~ 11:30 2601A 若手職員のための タイムマネジメント入門 井上慎二(高知大学) ワーク・講義 30名	2601B 理工系授業における発問を 中心にすえたクラスデザイン 榊原暢久(芝浦工業大学) 吉田 博(徳島大学) ワーク 30名	2601C 学生との関係から考える 教職員の倫理 上月翔太(愛媛大学) ワーク・講義 50名	2601D 業務の見直しと改善 -ジョブ・クラフティング概念と ECRSを用いて- 村山孝道(京都文教中学高等学校) ワーク・講義 30名
	2 12:30 ~ 14:30 2602A トップリーダーセミナー 「学位プログラムをいかに マネジメントするか」 山本啓一(北陸大学) ワーク・講義 100名	2602B オンライン授業でアクティブ ラーニングに挑戦しよう 金西計英(徳島大学) ワーク・講義 30名	2602C オンデマンド研修 PowerQuery for Excel を 用いた効率的なデータ処理 高畑貴志(高知大学) (この時間帯はZoom にて質疑応答可) 講義 50名	2602D 教務関連法規の考え方と 根拠の活かし方 宮林常崇(東京都立大学法人) ワーク・講義 50名
	3 15:00 ~ 17:00	シンポジウム 「コロナ後の世界/大学教育はどう変わっていくか？」 講師：大森 昭生(共愛学園前橋国際大学)、喜久里 要(早稲田大学)、佐藤 浩章(大阪大学) 指定討論者：岩崎 貢三(高知大学) 司会進行：塩崎 俊彦(高知大学)		
	18:00~19:30	情報交換会「SPOD夜市」 (Gather.town)		

3日目 8月27日(金)	1 9:30 ~ 11:30 2701A 「学生が育つ」ゼミの作りかた 豊田義博(高知大学客員教授) ワーク・講義 200名	2701B 地域連携担当者のための 合意形成術講座 前田 真(愛媛大学) ワーク・講義 30名	2701C 遠隔授業の強みを最大化する 授業設計とは 仲道雅輝(愛媛大学) ワーク 30名	2701D SD担当者研修 -New Normal時代に対応 するために- 吉田一恵(愛媛大学) 葛西崇文(大阪女学 院大学) ワーク・講義 30名
	2 12:30 ~ 14:30 2702A トップリーダーセミナー 「大学組織を動かす力を 理解する」 中島英博(立命館大学) ワーク・講義 30名	2702B 若手職員のための リーダーシップ入門 井村公一(高知工科大学) ワーク・講義 30名	2702C Blended Learningで 活用できるグループワークの アイデア 村田晋也(愛媛大学) ワーク・講義 30名	2702D 大学設置認可申請入門 長山琢磨(東北学院大学) ワーク・講義 50名
	3 15:00 ~ 17:00 2703A 学生と職員の協働へ -ピア・サポートの理論と 実践から- 佐々木菜々(広島修道大学) ワーク・講義 50名	2703B 面談に役立つアカデミック・ アドバイジングの技法 清水栄子(追手門学院大学) 小林忠資(岡山理科大学) ワーク・講義 50名	2703C 大学教職員のための Zoom百物語 石井知彦(香川大学) 講義 200名	2703D これからの社会と 大学をつなぐSDGs 塩川雅美(大阪市立大学) ワーク・講義 50名

8月25日(水)～
8月27日(金)

オンデマンド・セッション (Padlet)

主にグループワークや
ペアワークを中心と
したプログラムです。主に講義を中心としたプログラムですが、
グループワークやペアワーク等がま
る場合もございます。グループワークと講義を
併用したプログラムです。

プログラム定員



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

2021

SPODフォーラム 2019

大学教育の組織力

「New Normal」の大学教育を考える

2019年 8/28(水) ▶ 30(金)



会場：愛媛大学城北キャンパス

▶ MAPを見る

2021年8/25(水) 27(金)

参加費：SPOD加盟校の教職員 無 料 / SPOD加盟校以外の教職員 10,000円

(*情報交換会費は除く)

削除

オンライン開催

申込受付期間 ※事前申込制 (先着順)

SPOD加盟校の教職員限定受付：6月24日(月)正午～7月9日(火)正午

一般受付 (SPOD加盟校の方も申込可)：7月17日(水)正午～7月30日(火)正午

※SPOD加盟校以外の教職員が限定受付期間に申込みされた場合は、受講登録ができませんので、あらかじめご了承ください。

※SPOD加盟校 = 四国地区の35の大学・短期大学・高等専門学校



SPOD加盟校の教職員限定受付：6月25日(金)正午～7月9日(金)正午

一般受付(SPOD加盟校の方も申込可)：7月14日(水)正午～7月26日(月)正午

お申込みフォーム

6月上旬頃にPDFを送ります。

手順

1. お申込みフォームから参加希望のプログラムをお申込みください。
2. 申し込み後、「SPODフォーラムお申込み内容確認メール (自動配信)」が送信されます。
3. SPOD事務局において、先着順に各プログラムの人数を確定し、後日改めて、「受付完了メール」をお送りします。
4. 「受付完了メール」をもって、申込みが確定となります。1週間を経過しても「受付完了メール」が届かない場合は、お手数ですがSPOD事務局(spod@stu.ehime-u.ac.jp)へご連絡をお願いします。

8月6日(金)

※申込み内容に変更がある場合は、SPOD事務局 (spod@stu.ehime-u.ac.jp) まで、メールにてご連絡ください。申込みフォームから、登録プログラムの変更・取消はできません。8月7日(水)以降は、キャンセルのご連絡のみ承ります。

※SPODは、加盟校の皆様の会費によって運営しています。そのため、SPOD加盟校以外の皆様には、参加費として一律10,000円徴収させていただきます。参加費は、SPODフォーラム終了 (受講確認) 後にお送りする振込用紙にてお支払いください。

3. SPOD事務局において、先着順に各プログラムの人数を確定し、後日改めて、SPOD加盟校の方には「受付完了メール」を、加盟校外の方には「仮受付完了メール」をお送りします。
4. SPOD加盟校外の方は、参加費のお支払いをもって申込みが確定となります。8月上旬頃にお送りする振込用紙にて所定の期日(8月中旬頃を予定)までにお支払いください。

加盟校所属確認*

● 加盟校

○ 加盟校以外

▼ 加盟校の方は学校名を選択してください

学校名

学校名を選択

種類は、別添の加盟校一覧を参照

▼ 個人情報等についてご入力ください。

*は必須項目です。

※旧字体、機種依存文字の入力は、データが正常に表示されないことがありますのでご遠慮ください。

学校名*	国立 ▼	
学校種*	☒ 大学 ☐ 短期大学 ☐ 高等専門学校 ☐ その他	
学校の所在地*	都道府県名を選択 ▼	

所属*	例：〇〇学部，〇〇課〇〇係	
職種*	☒ 教員 ☐ 職員 ☐ その他	
職名*	例：教授，係長	
お名前*	姓	名
フリガナ*（全角入力）	セイ	メイ
電話番号*（半角入力）	例：012-3456-7899（携帯可，半角ハイフンあり）	
E-mail*		
E-mail*（再入力）		
大学教職員等の経験年数*	年 例：10	
年齢	☐ 20歳未満 ☐ 20歳代 ☐ 30歳代 ☐ 40歳代 ☐ 50歳代 ☐ 60歳以上	
その他（複数選択可）	☐ ポスターセッション代表発表者 ☐ ポスターセッション共同発表者 ☐ SPODフォーラム2019講師 ☐ 該当なし	
備考欄（120文字以内）		

削除

削除

2021

昨年同様に，加盟校所属確認にて「加盟校以外」にチェックを入れた場合、振込用紙送付先の情報を記入する欄が表示されるようにしてください。
上記の欄に、「当日の出欠に関わらず、参加費の返金はできません」という項目と、「同意する」をチェックする欄を追加してください。

▼ 参加希望の各プログラムを下記表から選択してください。※同一時間の複数選択はできません。

▶ お申込フォームの入力方法

▶ 過去の研修資料等

※資料については，講師に許可されたもののみ掲載しています。

▶ フォーラム2019シラバス

2021

6月上旬頃にPDFをお送りします。

※ プログラム詳細は，各プログラム下部の「シラバスPDF」をご確認ください。

SPODフォーラム2021プログラムに変更

8月28日(水)							
8月29日(木)							
8月30日(金)							
8月28日(水) -1日目-							
受付開始 9:00 ~ 全体受付会場：【アクティブ・ラーニングスペース2(愛大ミューズ1階)】							
建物名	愛大ミューズ (3階)	愛大ミューズ (3階)	愛大ミューズ (2階)	愛大ミューズ (2階)	総合教育棟1 (3階)	総合教育棟1 (2階)	
教室名	M 3 2 講義室	M 3 3 講義室	M 2 3 講義室	M 2 4 講義室	3 0 5 講義室	社会共創学部 会議室	
1時限	RESET						
10:00 ~ 12:00	☒ 2801A 始めよう！アクティブラーニング型授業 一話し合いの技法編ー 葛城 浩一 香川大学 ワーク 【定員:36名】	☐ 2801B 高等教育機関のSDGsへの貢献を見える化する NEW!! 小林 修 愛媛大学 ワーク・講義	☐ 2801C 大学職員のためのコーチング 小林 忠資 岡山理科大学 ワーク 【定員:40名】 シラバスPDF	☐ 2801D 教学IRが機能する組織におけるデータ管理 竹中 喜一 愛媛大学 ワーク・講義 【定員:90名】 シラバスPDF	☐ 2801E 大人数講義のコツ 小林 直人 愛媛大学 ワーク・講義 【定員:90名】 シラバスPDF	☐ 2801F 職員のための「講師養成講座」 NEW!! 吉田 一恵 愛媛大学 久保 秀二 愛媛大学	

		シラバスPDF	【定員:40名】	シラバスPDF	【定員:60名】	シラバスPDF	大塚 陽介 愛媛大学 宮原 秀明 大阪学院大学 小林 諒太郎 大阪経済大学 ワーク 【定員:16名】 シラバスPDF ※連続受講必須のプログラムを受講希望の場合、同一時間帯に実施する他プログラムの受講はできません。
2時限 13:00 ～ 15:00		● 2802A 始めよう！アクティブラーニング型授業－教え合いの技法編－ 佐藤 慶太 香川大学 ワーク 【定員:36名】 シラバスPDF	● 2802B 若手職員向け超入門！研究者と学術情報流通 NEW!! 井上 昌彦 関西学院大学 講義 【定員:40名】 シラバスPDF	● 2802C 人材育成のための人事評価－評価からパフォーマンス・マネジメントへ－ 阿部 光伸 愛媛大学 ワーク・講義 【定員:40名】 シラバスPDF	● 2802D IRデータ分析演習 NEW!! 高畑 貴志 高知大学 ワーク・講義 【定員:40名】 シラバスPDF	● 2802E 授業内グループワークへの参加意欲を高めるためのアイデア 村田 晋也 愛媛大学 ワーク・講義 【定員:40名】 シラバスPDF	
3時限 15:30 ～ 17:30		● 2803A 始めよう！アクティブラーニング型授業－文章作成の技法編－ 西本 佳代 香川大学 ワーク 【定員:36名】 シラバスPDF	● 2803B 地域連携マネジメント・プロジェクト企画論 NEW!! 坂本 世津夫 愛媛大学 講義 【定員:40名】 シラバスPDF	● 2803C 若手職員のためのリーダーシップ入門 NEW!! 大本 盛嗣 愛媛大学 ワーク・講義 【定員:32名】 シラバスPDF	● 2803D あなたもできるケースメソッド型授業・研修 上島 洋佑 新潟大学 ワーク 【定員:60名】 シラバスPDF	● 2803E 大学設置認可申請入門 NEW!! 長山 琢磨 東北学院大学 ワーク・講義 【定員:90名】 シラバスPDF	
17:40 ～ 19:00		ポスターセッション 会場：共通講義棟 B 1階 C R 1－1 講義室 テーマ「FD・SD全般」					

ワーク

主にグループワークやペアワーク等を中心としたプログラムです。

講義

主に講義を中心としたプログラムですが、グループワークやペアワーク等が含まれる場合もあります。

ワーク・講義

グループワークと講義を併用したプログラムです。

▼ 情報交換会について

8月26日(木)

SPODフォーラムでは、8月29日(木)に情報交換会を用意しております。

SPODフォーラムの趣旨の1つに、組織を越えた意義のある「相互交流・関係づくりの場の提供」を掲げています。フォーラムには、講師の方をはじめ、国立・公立・私立、大学・短大・高専の多数の教職員が参加されますので、相互交流や関係づくりを行うことができます。

情報交換会は、夕食を食べながら、情報交換・人脈づくりができる場です。所属組織を越えた、意義あるネットワークづくりの場ですので、是非ご参加ください。

*は必須項目です。

オンラインビデオ電話サービス「Gather」を利用し、仮想交流空間「SPOD夜市」を開催しますので、是非ご参加ください。

情報交換会*	日 時：令和元年8月29日(木) 18:30～20:30 会 場：愛媛大学城北キャンパス大学会館1階 会 費：4,000円(事前申込制 全体受付時にお支払いください) ● 参加する ● 参加しない	日 時：令和3年8月26日(木)18:00～19:30 開催方法：オンラインビデオ電話サービス「Gather」 会 費：無料(定員500人)
--------	---	--

▼ 本フォーラムの実施にあたり参考とするため、下記の事前アンケートにお答えください。

*は必須項目です。

SPODフォーラムの参加は何回目ですか？*	1回目 ▼
SPODフォーラムについてどこで知りましたか？* (複数選択可)	☐ SPODホームページ ☐ SPODメールマガジン ☐ SPODフォーラムチラシ

	☐ S P O D 研修プログラムガイド ☐ S P O D 関係者からの案内 ☐ その他
S P O D フォーラムに参加した動機は何ですか？ ＊ (複数選択可)	☐ 過去の参加者に参加をすすめられたため ☐ 上司に参加をすすめられたため ☐ 自分自身の能力開発のため ☐ 組織の課題を解決するヒントを得るため ☐ 組織を越えた人脈づくりのため ☐ F D や S D に関する情報収集のため ☐ その他
あなたはFDまたはSDの実務担当者ですか？ ＊	☐ FDの実務担当者 ☐ SDの実務担当者 ☐ FDとSD両方の実務担当者 ☐ FDやSDの実務担当者ではない
シンポジウムのパネリストに質問したいこと、など (700文字以内)	
各プログラムで学習したいこと、 期待していること、など (500文字以内)	

個人情報の取扱いについて

SPOD事務局では、個人情報の保護に努めております。 ご記入いただいた個人情報は、SPOD事務局で管理し、SPODフォーラムの参加に関する確認・連絡及び受講者名簿（氏名、所属、職種のみ）の作成・配付以外には使用しません。

「申込み内容確認メール」が自動送信されるように設定しております。「お申込み内容確認メール」が届いていない場合には、お手数ですが、SPOD事務局（spod@stu.ehime-u.ac.jp）まで連絡をお願いいたします。

確認する

SPODフォーラム **2019** アンケートフォーム

SPODフォーラム**2019**へご参加いただき、ありがとうございました。
 フォーラム全体について、率直なご意見をお聞かせください。

2021

回答いただいた内容は、今後のSPOD事業改善のための分析・研究に使用し、それ以外の目的で使用することはありません。

1. SPODフォーラムでの研修成果について

SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった

☐ そう思う ☐どちらかといえばそう思う ☐どちらかといえばそう思わない ☐ そう思わない

所属組織を越えて人脈を広げることができた

☐ そう思う ☐どちらかといえばそう思う ☐どちらかといえばそう思わない ☐ そう思わない

自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

☐ そう思う ☐どちらかといえばそう思う ☐どちらかといえばそう思わない ☐ そう思わない

業務や教育に対する意識や考え方が変わった

☐ そう思う ☐どちらかといえばそう思う ☐どちらかといえばそう思わない ☐ そう思わない

業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった

☐ そう思う ☐どちらかといえばそう思う ☐どちらかといえばそう思わない ☐ そう思わない

フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している

☐ そう思う ☐どちらかといえばそう思う ☐どちらかといえばそう思わない ☐ そう思わない

フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している

☐ そう思う ☐どちらかといえばそう思う ☐どちらかといえばそう思わない ☐ そう思わない

今後もフォーラムをはじめ、SPODが提供するプログラムに参加したい

☐ そう思う ☐どちらかといえばそう思う ☐どちらかといえばそう思わない ☐ そう思わない

2. 感想、ご意見、ご要望等

SPODフォーラム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。

SPODフォーラムをよりよいものとするために改善点があれば、具体的にお書き下さい。
 また、開催日程や**会場**についてご要望がございましたら、あわせてお書き下さい。

開催方法等

SPODフォーラムで開催してほしい研修プログラムがあれば、具体的に内容をお書き下さい。

SPODの事業全般についてご意見やご要望があれば、自由にお書き下さい。

3. 参加者ご自身について

所属先1	☐ SPOD加盟校	☐ SPOD加盟校外
所属先2	☐ 大学 ☐ 高等専門学校	☐ 短期大学 ☐ その他
所属先の学生数 (※大学の場合は学部学生数)	☐ 10,000人以上 ☐ 5,000人以上10,000人未満 ☐ 1,000人以上5,000人未満 ☐ 1,000人未満 ☒ 該当なし ↑ 上記の【所属先2】で「その他」を選択された方は「該当なし」を選択してください	
所属先の設置者	☐ 国(国立大学法人) ☐ 学校法人	☐ 地方自治体(公立大学法人を含む) ☐ その他
所属先の所在地	北海道	

職種	☐ 教員 ☐ その他	☐ 職員
大学教職員等の経験年数	年 例:10	
SPODフォーラムの参加は何回目ですか?	1 回目 ▼	
SPODフォーラムに参加した動機は何ですか?(複数選択可)	☐ 過去の参加者に参加をすすめられたため ☐ 上司に参加をすすめられたため ☐ 自分自身の能力開発のため ☐ 組織の課題を解決するヒントを得るため ☐ 組織を越えた人脈づくりのため ☐ FDやSDに関する情報収集のため ☐ その他	
あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか?	☐ FDの実施担当者 ☐ SDの実施担当者 ☐ FDとSD両方の実施担当者 ☐ FDやSDの実施担当者ではない	

Copyright (C) 2019 SPOD All Rights Reserved.



事業評価シート①

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（ネットワーク略称＝SPOD）」の今後の事業推進に役立てるため、令和2年度SPOD実績報告書等をもとに御意見ををお願いします。

■総論

- ・ コロナ禍で自大学の対応に精一杯な大学が多い中、参加校の教職員の安全・安心・健康を守りつつ、学びを止めずに、大学間ネットワークの活動を継続されたことは特筆すべきことだ。
- ・ 名実ともに全国トップクラスの大学教職員能力開発の機会となった SPOD は、主管校である愛媛大学ならびにコア校の徳島大学、香川大学、高知大学の関係教職員の方々の日々の活動によって運営されていることにも、敬意を表したい。
- ・ 2021 年 3 月をもって、関西地区 F D 連絡協議会は 13 年間の活動の幕を閉じることが決まっている。SPOD にはそれ以上の活動を期待したい。コンソーシアム京都に次ぐ、国内でも歴史のある大学間連携組織になっていくのではないかな。
- ・ ライフサイクル 12 年周期説の立場では、SPOD は 1 周期目の 3 年目の冬を迎えたことになる。来年度は、2 周期目の 1 年目の春を迎えることになる。コロナ禍での経験を踏まえて、新たな大学間連携組織像の創造を期待したい。

■各論

①適切な研修実施形態はどのようなものか？

- ・ もともと大学間連携組織は、オンラインが向いている。今回のコロナ禍において、何をオンラインで実施すべきか、実施すべきでないか、対面とどのように組み合わせたらよいのか、どのような知見があったのかが明らかになるとよい。
- ・ 対面での学習とネットワーキングを重視してきた SPOD において、今後どのような実施形態をとるのか注目される。とりわけ SD では四国内のネットワーキングが非常に重要だったかと思う。その一方で、そこに運営者も参加者も相当な資源を投入してきたことも確かなので、そのバランスをどうとるのが課題になろう。
- ・ 高知大学の杉田先生の作成されたティップス集は、SPOD だからこそ生まれたものであろう。報告書に記載してはどうか。

②次世代育成はうまくいっているか？

- ・ SPOD は講師育成が肝になっている。FD、SD、それぞれ講師の育成状況は順調か。継続的に次世代育成するためのシステムや工夫はあるか。

③今後の予算編成はどうなっていくのか？

- ・ 会議や研修のオンライン化によって、経費が削減できたところ、支出が増えたところがあるかと思う。それらを踏まえて、ポストコロナにおいてどのように予算編成を行っていくのが気になる。
- ・ 全体的に支出を抑えて、軽量化して取組みを進めていくのか、それとも予算規模を維持するのか。会費や参加費なども見直しも必要かもしれない。来年度末には、新たな持続可能な予算編成モデルを開発できればと思う。

④その他

- ・ オンライン授業に関わる FD を SPOD で実施することによって、従来、関心を持たなかった層

（大学教員個人、大学単位）にアプローチすることが可能ではないか。SPOD の価値を高める好機と考えてはどうか。

- プレ FD については、保健医療、看護分野のニーズが高い。単独大学では受講者数が少ないだろうから、大学間連携で取り組む価値はあるように思われる。
- 高校では、総合的な探究の時間の実施に向けて、実験的な取り組みが進んでいる。探究学習の指導においては、長く豊富な経験を持つ大学教員の知見は高校教員にとっても有用なはずだ。SPOD として、探究学習を中心に、高大接続を進めることによって、高校教員が四国の大学の取り組みについて理解し、評価を高くできる可能性が高い。とりわけ進路指導担当教員に向けての活動は有効である。高校生の進路選択に影響を与えることができれば、SPOD のソーシャルインパクトは高いものとなるだろう。

事業評価シート②

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（ネットワーク略称＝SPOD）」の今後の事業推進に役立てるため、令和2年度SPOD実績報告書等をもとに御意見ををお願いします。

- 新型コロナウイルス感染症の拡大により大学の教育研究活動に様々な影響や制約が生じる中、令和2年度のネットワーク事業の実施・運営においては、多くのご苦勞があったことと推察いたします。そのような中、状況に応じて諸事業の実施時期や実施手法等を工夫され、一部の事業を除き計画されていた事業を止めることなく実施され、多くの成果をあげられておられることに対して心から敬意を表します。
- 今年度実施された各事業・プログラムの多くは、オンラインによる遠隔開催で行われたが、プログラム参加者アンケートの集計結果において、参加者の満足度は総じて高く、その記述コメントからも参加者が研修成果を実感・獲得した様子がうかがえる。コロナ禍により、当初計画していた実施形態や実施手法（対面・ワーク形式等）の変更を余儀なくされたが、プログラムの質を落とすことなく諸事業を実施したことは高く評価できる。
- オンラインによる遠隔開催についても、多くの参加者から肯定的な声が寄せられている。プログラムによっては反転授業形式や参加者同士が自由に意見交換できる時間を設ける等、学習効果の向上を念頭に置いた工夫や参加者のニーズを踏まえた運営がなされている。このようなオンラインのメリットを生かして積極的に取り組む姿勢は高く評価できる。一方で、対面と比べて人とのつながり、人的ネットワークの構築に課題を残すオンラインだが、その点も踏まえて、オンラインを活用したプログラムのさらなる展開に期待したい。
- 48ものプログラムを備えるSPOD内講師派遣プログラムは、ネットワーク事業の利点（人的資源の共有）を生かした素晴らしい取り組みであり、高く評価できる。特に、プログラム実施前に事前調査を実施し、加盟校の実情に応じて内容をカスタマイズするきめ細かな対応は、本プログラムの付加価値を高めるものとなっており、複数回開講を希望する加盟校が増加するのもうなずける。本プログラムの構築・維持にあたっては困難な調整等もあろうかと思われるが、さらに充実したプログラムとなることを期待したい。オンラインを活用して加盟校以外へも門戸を広げると、講師派遣を希望する大学は多いのではないかと。また、そうした取り組みもネットワーク事業を支える安定的な財源確保の一策につながるのではないかと考える。
- SPODフォーラムについて、次年度のテーマ「New Normal の大学教育を考える」は、大学関係者共通の課題であり、また、オンラインによる遠隔開催となることから、地域を問わず全国から多くの参加者が集まるのではないかと考えられる。3日間の開催を予定していることから、視聴者参加型のプログラムや1プログラムあたりの時間を短くする等メリハリを付け、参加者を飽きさせない工夫も必要ではないかと考える。今年度のプログラム運営等で蓄積した経験やノウハウ、参加者の声等を活かして、充実したフォーラムとなるよう期待しております。

事業評価シート③

「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＝S P O D）」の今後の事業推進に役立てるため、令和２年度S P O D実績報告書等をもとに御意見ををお願いします。

【事業の概要・運営体制など】

現在、四国地区の高等教育機関 34 校が加盟している。大学の改組のため短期大学部の廃止など、短期大学の減少は見られるが、専門職大学の新規加盟など加盟校数は年々増加している。また、全教職員 7,000 名のうち、延べ 2,000 名と約 3 割が SPOD プログラムに参加するなど、四国地区の FD・SD の屋台骨を支えているコンソーシアムとして 12 年目を迎えられることは称賛に値する。今後も四国地区で魅力ある教育を展開するためにますます活躍が見込まれる団体である。

【令和２年度事業の総括】

令和２年度はコロナ禍の中、多くの大学がオンライン授業への転換となったり、既存の研修会ができなくなったりするなど、FD・SD 活動が停滞した。SPOD も事業の中核事業のフォーラムを中止とするなど影響を受けた中で、

- ① SPOD 内講師派遣は 24 件中 22 件（予定通り 5 件、遠隔に変更 17 件）実施
- ② FD/SD に関する調査研究は予定通り実施
- ③ 情報提供サービスは研修リーフレットの発行は中止したが、HP 上では最新情報を提供
- ④ FD 事業のうち新任教員研修会、TP ポートフォリオ作成 WS、各種 FD プログラムの開発実施については、実施形態を変更して概ね実施
- ⑤ SD 事業については、基礎力養成プログラムの新任職員、レベルⅡ・Ⅲは実施となったが、レベルⅠと次世代リーダーゼミナールは残念ながら中止となった。

以上、実施形態を変更しながら、ほぼ 8 割方の事業を実施されたことは、称賛に値し、今後の研修会の在り方についても、大きく方向性を示すものとなったと思われる。

それぞれの取り組みの効果については、対面と非対面の特徴も踏まえ、従前のものと比較はできない面もあるが、講師派遣制度など各大学からの要請も多く、特に小規模校の参加率が高いことは、SPOD が地域の大学のためにも欠かせない存在となっていることが伺える。

【令和元年度事業評価シートから】

3 名の評価委員から様々な指摘がなされたが、コロナ禍の大変厳しい状況の中で、どの項目についても真摯に対応いただいたことについては、敬意を表したい。

（FD 事業）

特に、FD 人材が不足する地方の大学にとって、SPOD の講座が平準化され、質保証された研修となるための第 1 歩として、日本高等教育開発協会（JAED）の認証に向けた手続きを進められていることについては、特筆に値する。

（SD 事業）

SD については職員の役割、業務、能力が重要視されている中で、特に次世代のリーダーを養成プログラムについては、その根幹をなすものであり、今年度は十分な実施とはならなかったが、今後も期待されるプログラムである。

（SPOD 共通）

日本一の研修会を目指す SPOD フォーラムについては、その目標の通り、年々充実の一途を辿っており、初回の約 980 名から元年度 1,734 名参加、事業全体のアンケートにおいて 99%が満足していると回答していることから、質・量ともに充実している。

また、その中で常に新しいプログラムが開設され、受講者のニーズに合わせたものとなっており、常に更新、改革を進める真摯な姿勢が、人気のあるフォーラムに繋がっていると思われる。フォーラムだけでなく、その他の事業も同様に、評価シート①にある「これまで運営されてきた SPOD 関係者、とりわけバックヤードを担う職員の貢献は高く評価したい」というコメントにも、職員の立場としても、賛同したい。

（組織運営）

創設 10 年のレガシーの継承、社会との連携、高大連携、財政基盤の確立と、大規模で成熟した組織ならではの課題が多くある中で、概ね対応できていると判断できる。

また、四国地区の中で、社会・企業との連携や高大連携までを推進するためには、事務局の負担増加や、本来の教職員能力育成という主旨の見直しが必要であることから、比較的小規模な事業から試行的に実施することを提案したい。

（令和 3 年度事業について）

令和 2 年度は中止となった SPOD フォーラムをオンラインで開催するなど、コロナ禍の中ではあるが、FD 事業、SD 事業とも形を変化させて実施する積極的な姿勢が伺える。

【まとめ・総評】

未だ収まらない新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、多くの制約の中ではあるが、多岐にわたる事業を積極的に遂行されている。それぞれの事業で目標を定め、アンケート調査を行い見直しを図るなど、PDCA サイクルも機能していると判断される。FD・SD 研修実施が目的ではなく、ゴールに向けての手段となっており、目標達成に向けて真摯に、かつ SPOD に参加されている全大学で取り組んでおられることに感銘を受けている。

その中で、今後の課題・要望として、SPOD 事業について、四国地区の高等教育機関内だけでなく、広く地域社会、産業界、教育界にも SPOD の役割、目標、本質を改めて示すためにも、事業の概要をまとめ、広報していくこと。日本高等教育開発協会の資格認定を受けるなど、今度アドミニストレーター養成機関としての機能も持てるよう、特に西日本地域の人材育成の中核機関となるよう期待していることの 2 点を挙げさせていただく。

令和 2 年度 S P O D 事業評価委員会委員による評価結果及び 今後の対応について（案）

■令和 2 年度事業評価委員会委員による評価について

「令和 2 年度 S P O D 事業の評価について」

【趣旨】

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（S P O D）」の事業運営に対し、令和 2 年度 S P O D 実績報告書等をもとに、各 S P O D 事業評価委員会委員から個別の内容について意見をいただき、今後の事業推進に役立てる。

■令和 2 年度事業評価委員会からの指摘事項のポイント（案）

1. 共通事項

【指摘事項】

- ・もともと大学間連携組織は、オンラインが向いている。今回のコロナ禍において、何をオンラインで実施すべきか、実施すべきでないか、対面とどのように組み合わせたらよいのか、どのような知見があったのかが明らかになるとよい。
- ・対面と比べて人とのつながり、人的ネットワークの構築に課題を残すオンラインだが、その点も踏まえて、オンラインを活用したプログラムのさらなる展開に期待したい。

【対応】

【対応予定】 令和 2 年度はコロナ禍で様々な方法を「模索した」年であった。その中で特に懇親の場の提供が難しいといったオンライン研修における課題を認識することができた。多くのプログラムを実施した中で蓄積したノウハウを、S P O D フォーラムでは集約した形で披露できるよう検討していく。

【指摘事項】

オンラインを活用して加盟校以外へも門戸を広げると、講師派遣を希望する大学は多いのではないかと考える。また、そうした取り組みもネットワーク事業を支える安定的な財源確保の一策につながるのではないかと考える。

【対応】

【対応済】 S P O D 加盟校外から研修の依頼があった場合、教育企画室として主催者側の要望等を聴取し、研修講師の派遣を行っている。

【指摘事項】

S P O D フォーラムについて、3 日間の開催を予定していることから、視聴者参加型のプログラムや 1 プログラムあたりの時間を短くする等メリハリを付け、参加者を飽きさせない工夫も必要ではないかと考える。

【対応】

【対応予定】 S P O D フォーラム 2 0 2 1 はオンラインで開催するが、その中でも対面型と同様にグループワークを取り入れるなど、参加型のプログラムを多く用意する予定である。また、プログラムあたりの時間は 9 0 ～ 1 2 0 分までと幅を持たせ、内容に応じて講師に選択いただく形としている。

2. FD

【指摘事項】

オンライン授業に関わるFDをSPODで実施することによって、従来、関心を持たなかった層（大学教員個人、大学単位）にアプローチすることが可能ではないか。SPODの価値を高める好機と考えてはどうか。

【対応】

【対応予定】 例年加盟校内外から多くの参加があるSPODフォーラムにおいて、今年度は「New Normalの大学教育を考える」をテーマにオンライン授業を扱うプログラムを複数開講予定である。そこで得られた知見を参加者が自大学に持ち帰ることにより、これまで関心が高くなかった層を含めた大学関係者への波及効果があるものと考えている。

【指摘事項】

プレFDについては、保健医療、看護分野のニーズが高い。単独大学では受講者数が少ないだろうから、大学間連携で取り組む価値はあるように思われる。

【対応】

【課題】 四国は看護系のドクターコースの規模が小さいことと、現職看護師が相手のことが多いため、規模の大きな大学との違いはあると考える。ただし、看護系の教員を目指す方や、新任教員にとってのニーズは高いと思われることから、大学間連携で取り組むことを検討する必要があると認識している。

3. SD

【指摘事項】

対面での学習とネットワーキングを重視してきたSPODにおいて、今後どのような実施形態をとるのか注目される。とりわけSDでは四国内のネットワーキングが非常に重要だったかと思う。その一方で、そこに運営者も参加者も相当な資源を投入してきたことも確かなので、そのバランスをどうとるのが課題になろう。

【対応】

【対応予定】 大学等で働く職員間でのネットワークを構築する点において、対面研修の持つ意義は大きい。例えば5月の新任職員研修は「同期」という意識を醸成する役割を果たすものであり、従来の形での実施が困難な場合でも同等の研修を提供できるよう、受講者アンケート等を活用し、改善に努めていく。

4. 組織運営

【指摘事項】

四国地区の高等教育機関内だけでなく、広く地域社会、産業界、教育界にもSPODの役割、目標、本質を改めて示すためにも、事業の概要をまとめ、広報していくこと。日本高等教育開発協会の資格認定を受けるなど、今後アドミニストレーター養成機関としての機能も持てるよう、特に西日本地域の人材育成の中核機関となるよう期待していることの2点を挙げさせていただく。

【対応】

【対応予定】 SPODが地域の発展に貢献してくために、高等教育機関内のみならず幅広い広報活動を行うことは重要であると考え、今後の情報発信の方法を検討していく。また、新任教員研修の認証については、令和3年度中にJAE D(日本高等教育開発協会)の認証を受けられるよう引き続き準備をしているところである。

【指摘事項】

SPOD は講師育成が肝になっている。FD, SD, それぞれ講師の育成状況は順調か。継続的に次世代育成するためのシステムや工夫はあるか。

【対応】

【対応済】 講師派遣のプログラム一覧において、担当可能講師を割り当てている。各大学の教員に講師派遣事業の担当から少しずつ依頼し、そこからフォーラムでの担当に繋がる場合もある。職員は次世代リーダー養成ゼミナールがあり、修了生にフォーラムの講師をお願いするという流れができています。

【指摘事項】

会議や研修のオンライン化によって、経費が削減できたところ、支出が増えたところがあるかと思う。それらを踏まえて、ポストコロナにおいてどのように予算編成を行っていくのが気になる。全体的に支出を抑えて、軽量化して取組みを進めていくのか、それとも予算規模を維持するのか。会費や参加費なども見直しも必要かもしれない。来年度末には、新たな持続可能な予算編成モデルを開発できればと思う。

【対応】

【対応予定】 ポストコロナにおける予算編成については、フォーラム2021が判断材料になるものと考えられる。今までの対面開催では、加盟校外から150～180名程度の申し込みがあったが、オンラインではどのような変化があるか。支出は、今年度に関しては旅費等について削減できる見込みだが、フォーラムをオンライン開催とするために必要な支出も多い。様々な状況を踏まえ、今後の予算編成モデルを検討していく。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：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）

実施日：令和3年5月12日（水）～14日（金）

実施方法：高知大学主催 オンライン（Zoom）

参加者数：93名（5/13 午後～1名欠席）

回答者数：91名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	回答数	割合
① 大学	89	97.8
② 短期大学	1	1.1
③ 高等専門学校	1	1.1
④ その他（ ）	0	0.0
計	91	100.0

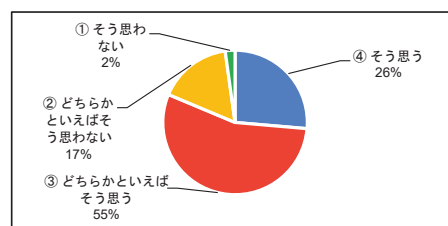
(2) 所属先の設置者

	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	73	80.2
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	3	3.3
③ 学校法人	14	15.4
④ その他（ ）	1	1.1
計	91	100.0

2. 研修全体について

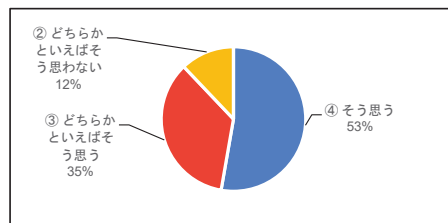
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	24	26.4
③ どちらかといえばそう思う	50	54.9
② どちらかといえばそう思わない	15	16.5
① そう思わない	2	2.2
計	91	100.0



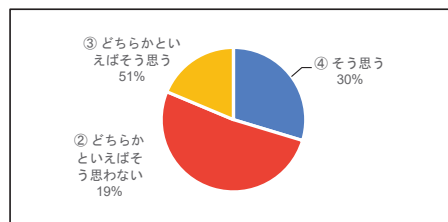
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	48	52.7
③ どちらかといえばそう思う	32	35.2
② どちらかといえばそう思わない	11	12.1
① そう思わない	0	0.0
計	91	100.0



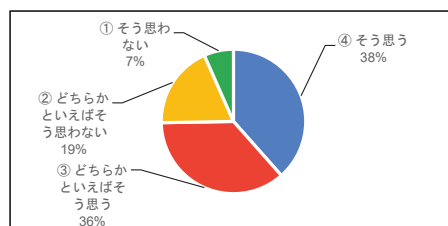
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	27	29.7
③ どちらかといえばそう思う	47	51.6
② どちらかといえばそう思わない	17	18.7
① そう思わない	0	0.0
計	91	100.0



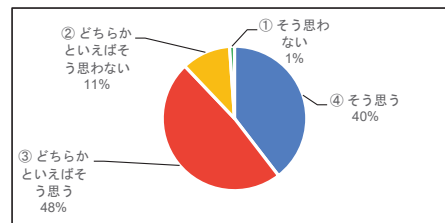
(4) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	35	38.5
③ どちらかといえばそう思う	33	36.3
② どちらかといえばそう思わない	17	18.7
① そう思わない	6	6.6
計	91	100.0



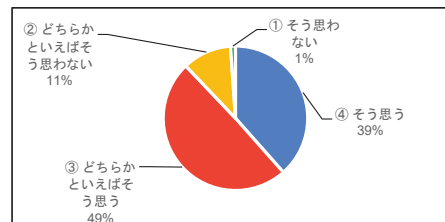
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	回答数	割合
④ そう思う	36	39.6
③ どちらかといえばそう思う	44	48.4
② どちらかといえばそう思わない	10	11.0
① そう思わない	1	1.1
計	91	100.0



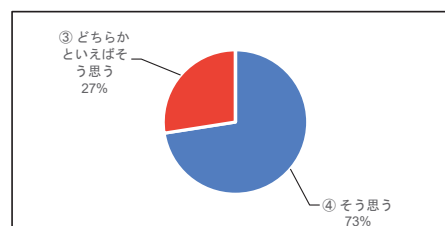
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	35	38.5
③ どちらかといえばそう思う	45	49.5
② どちらかといえばそう思わない	10	11.0
① そう思わない	1	1.1
計	91	100.0



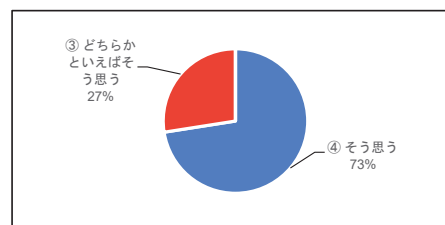
(7) 到達目標は明確に示されていた

	回答数	割合
④ そう思う	66	72.5
③ どちらかといえばそう思う	25	27.5
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	91	100.0



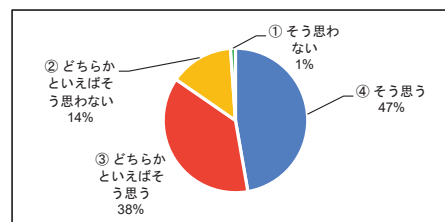
(8) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	回答数	割合
④ そう思う	66	72.5
③ どちらかといえばそう思う	25	27.5
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	91	100.0



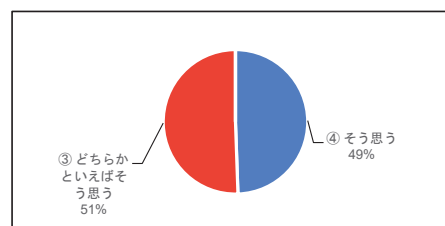
(9) 新たに人的つながりを作ることができた

	回答数	割合
④ そう思う	43	47.3
③ どちらかといえばそう思う	34	37.4
② どちらかといえばそう思わない	13	14.3
① そう思わない	1	1.1
計	91	100.0



(10) 研修内容は満足できるものだった

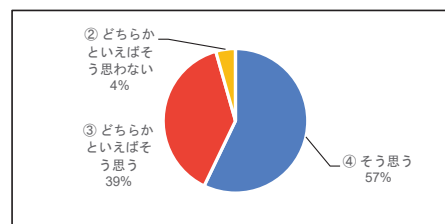
	回答数	割合
④ そう思う	45	49.5
③ どちらかといえばそう思う	46	50.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	91	100.0



3. 「大学職員の基礎知識」について

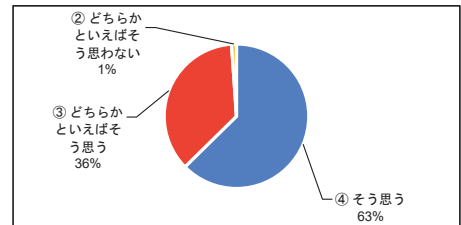
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	52	57.1
③ どちらかといえばそう思う	35	38.5
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	91	100.0



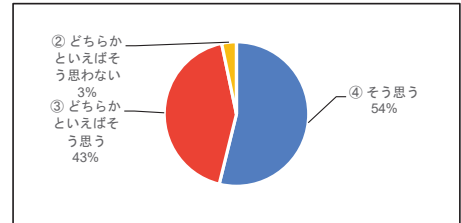
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	57	62.6
③ どちらかといえばそう思う	33	36.3
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	91	100.0



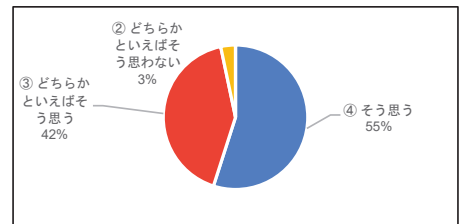
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	49	53.8
③ どちらかといえばそう思う	39	42.9
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	91	100.0



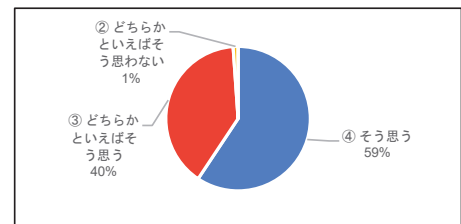
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	50	54.9
③ どちらかといえばそう思う	38	41.8
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	91	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

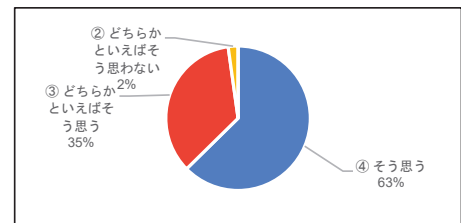
	回答数	割合
④ そう思う	54	59.3
③ どちらかといえばそう思う	36	39.6
② どちらかといえばそう思わない	1	1.1
① そう思わない	0	0.0
計	91	100.0



4. 「メンタルヘルスの基礎知識」について

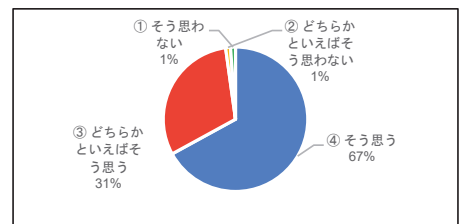
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	57	62.6
③ どちらかといえばそう思う	32	35.2
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	91	100.0



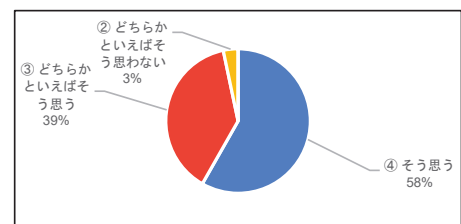
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	61	67.0
③ どちらかといえばそう思う	28	30.8
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	1	1.1
計	91	100.0



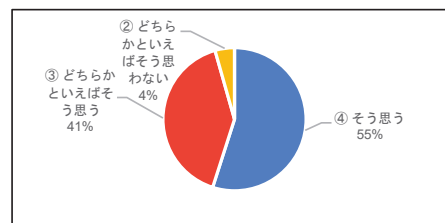
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	53	58.2
③ どちらかといえばそう思う	35	38.5
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	91	100.0



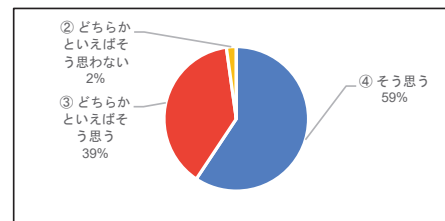
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	50	54.9
③ どちらかといえばそう思う	37	40.7
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	91	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

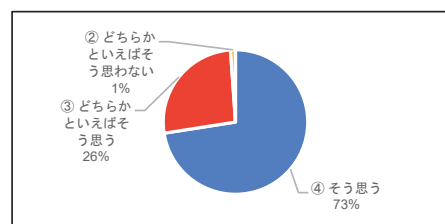
	回答数	割合
④ そう思う	54	59.3
③ どちらかといえばそう思う	35	38.5
② どちらかといえばそう思わない	2	2.2
① そう思わない	0	0.0
計	91	100.0



5. 「コミュニケーション入門」について

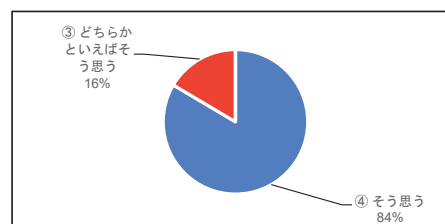
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	66	72.5
③ どちらかといえばそう思う	24	26.4
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	91	100.0



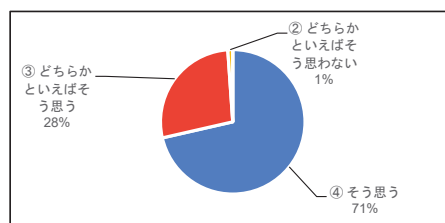
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	76	83.5
③ どちらかといえばそう思う	15	16.5
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	91	100.0



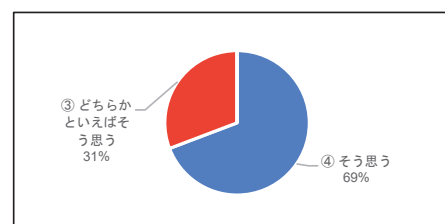
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	65	71.4
③ どちらかといえばそう思う	25	27.5
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	91	100.0



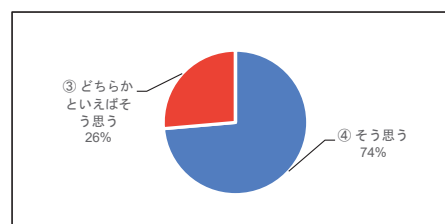
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	63	69.2
③ どちらかといえばそう思う	28	30.8
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	91	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

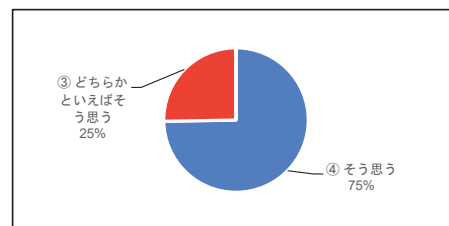
	回答数	割合
④ そう思う	67	73.6
③ どちらかといえばそう思う	24	26.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	91	100.0



6. 「ビジネスマナー入門（マナー編）」について

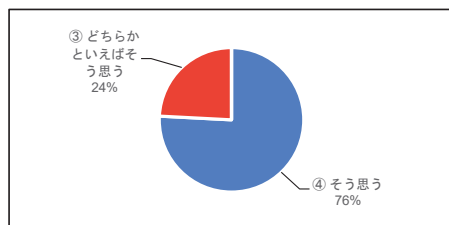
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	68	74.7
③ どちらかといえばそう思う	23	25.3
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	91	100.0



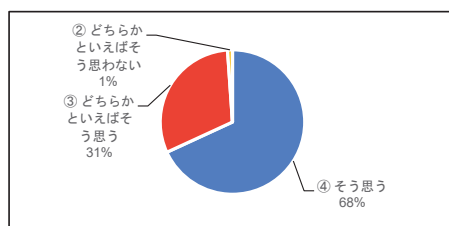
(2) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	69	75.8
③ どちらかといえばそう思う	22	24.2
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	91	100.0



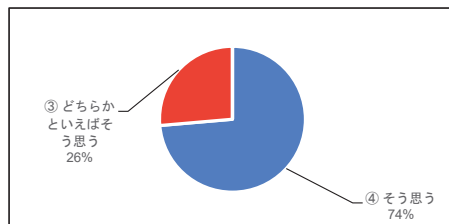
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	62	68.1
③ どちらかといえばそう思う	28	30.8
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	91	100.0



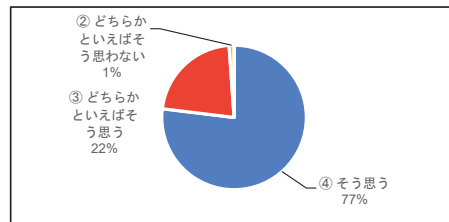
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	67	73.6
③ どちらかといえばそう思う	24	26.4
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	91	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

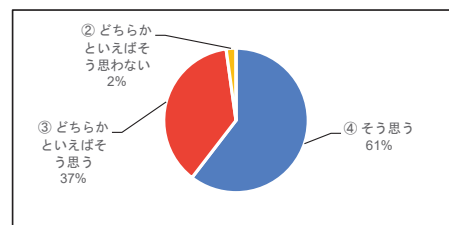
	回答数	割合
④ そう思う	70	76.9
③ どちらかといえばそう思う	20	22.0
② どちらかといえばそう思わない	1	1.1
① そう思わない	0	0.0
計	91	100.0



7. 「ビジネスマナー入門（文書編）」について

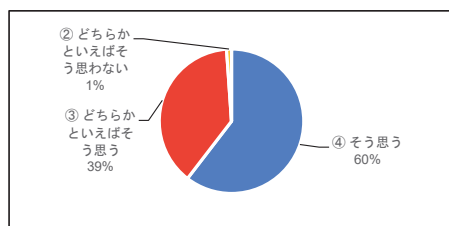
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	55	60.4
③ どちらかといえばそう思う	34	37.4
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	91	100.0



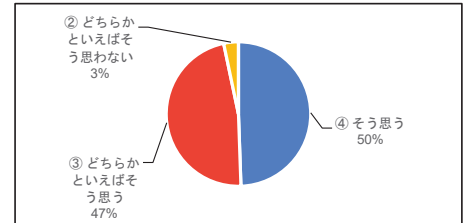
(2) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	55	60.4
③ どちらかといえばそう思う	35	38.5
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	91	100.0



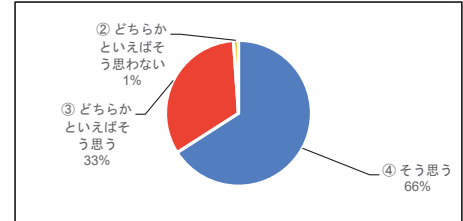
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	45	49.5
③ どちらかといえばそう思う	43	47.3
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	91	100.0



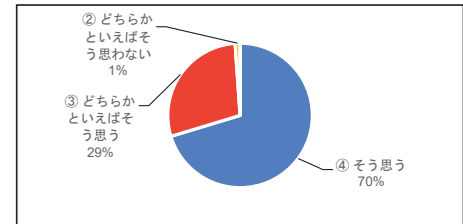
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	60	65.9
③ どちらかといえばそう思う	30	33.0
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	91	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

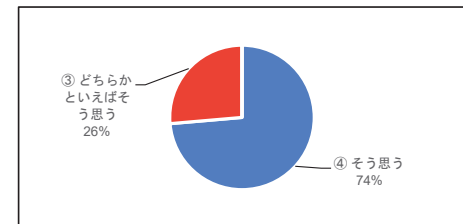
	回答数	割合
④ そう思う	64	70.3
③ どちらかといえばそう思う	26	28.6
② どちらかといえばそう思わない	1	1.1
① そう思わない	0	0.0
計	91	100.0



8. 「タイムマネジメント入門」について

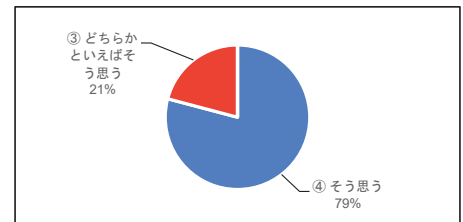
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	67	73.6
③ どちらかといえばそう思う	24	26.4
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	91	100.0



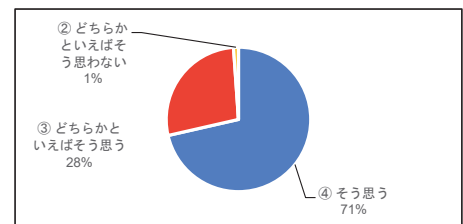
(2) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	72	79.1
③ どちらかといえばそう思う	19	20.9
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	91	100.0



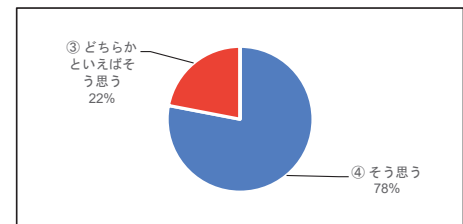
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	65	71.4
③ どちらかといえばそう思う	25	27.5
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	91	100.0



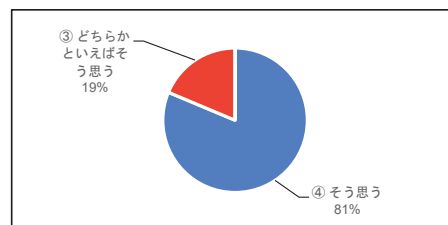
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	71	78.0
③ どちらかといえばそう思う	20	22.0
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	91	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

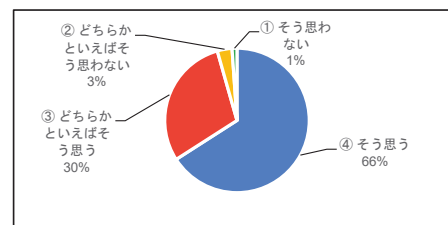
	回答数	割合
④ そう思う	74	81.3
③ どちらかといえばそう思う	17	18.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	91	100.0



9. 「危機管理入門」について

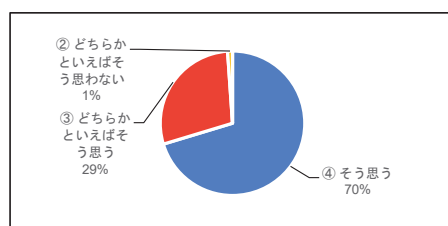
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	60	65.9
③ どちらかといえばそう思う	27	29.7
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	1	1.1
計	91	100.0



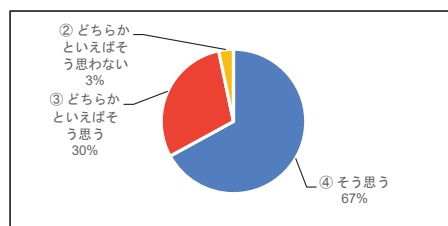
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	64	70.3
③ どちらかといえばそう思う	26	28.6
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	91	100.0



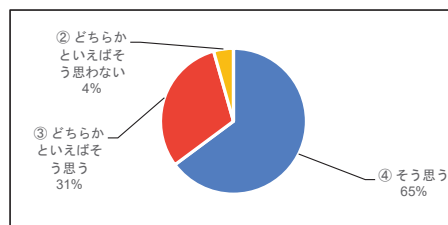
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	61	67.0
③ どちらかといえばそう思う	27	29.7
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	91	100.0



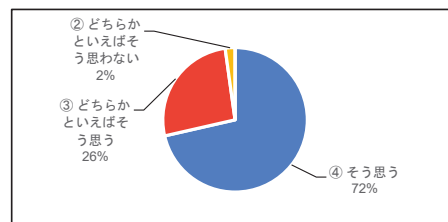
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	59	64.8
③ どちらかといえばそう思う	28	30.8
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	91	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	65	71.4
③ どちらかといえばそう思う	24	26.4
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	91	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

- 各大学の情報共有ができたことがとても良かったです。
- 内容はもちろん他大学と意見交換出来て良かったと思います。
- 講師の先生方の話だけではなく、グループワークを通して他大学の方の意見を聞くことが出来て良かったです。
- タイムマネジメントやビジネスマナーなど、すぐに必要となることが学べた。
- ・受講者で悩みや思いを共有することができた
・研修後からすぐに実践できる内容の講義だった
- ビジネスマナー等、以前他の研修で受けたものを再確認することができた。
- メンタルヘルスやビジネスマナー等、日常の業務では学ぶことのできない内容を学ぶことができた点

- 社会人としての基礎マナーを学べたこと。電話応対であったり、メールの書き方など日々の自分の業務に直結してすぐに活かせることが多く学べたこと。
- 「職員の1人として大学という組織に所属していく」ということを改めて認識・理解できた点。知識がなく、不安な状態で働いていたので、大学の状況や求められている能力などを知ることが出来た点。

- 今自分が悩んでいることについて、具体的な改善策を学ぶことができた。
- 文書の書き方やマナーなどすぐに実践できる内容から、危機管理など将来的に対応しなくてはならない内容まで、幅広く学ぶことができた点です。
- コミュニケーション入門などのグループワークで使用した具体例がとても分かりやすく、実際に起こりうる可能性が高い例であったため、ディスカッションがしやすかったです。
- 大学という組織について理解が深まった。
- コミュニケーションする場で、困ることが多いが、様々な手法を学ぶことができ良かった。
- グループワークを取り入れてくれたので、楽しく学べました。
- 他大学の方と垣根を越えて交流できたことはとても良かったです。グループワークをたくさん取り入れてくださったので、毎日変わるグループでも各々が積極的に話し、充実した時間となりました。また、コロナ禍がおさまれば、自分たちで実際に会う機会を作り、交流を深めていきたいと思います。

- すぐに業務に活かせる知識を得ることが出来た点。オンラインではあるが、自大学はもちろん、他大学の同期の方たちとも意見交換することが出来た点。
- どの講義に関しても今日から実践できるような内容で構成されていた点
- 他大学の方々と関わる機会は多くないため、今回の研修を通して新任職員の方々はもちろん、講師の方々も知ることができて良かったです。
- それぞれ実践しやすそうな内容だった
- ケーススタディが大学業務にちなんだことだったので、日々業務と重ね合わせてみることもできた。

- 総務系の仕事を担当しているのですが、膨大な業務量をこなしていく中で、効率化を図ることや、報連相の重要性を再認識することができました。資料を見返しながら、行動に移そうと思います。

- 大学職員として求められるスキルがわかった点。
- 社会人としての基礎を学ぶことができてよかったです。
- 時間が足りず業務に追われることがあったが、タイムマネジメントでなんとか出来そう。
- 大学職員として新任時に知っておかなければならないこと等がよく分かった。特に危機管理やタイムマネジメントに関しては、自分の大学のことと思ってとらえなければならぬことや、キリのいいところで終わるのでなくキリが悪くても少しでも業務を進めなければいけないということが分かったので良かった。

- 大学内での同期以外にも各県の人との交流ができたので良かった。
グループワークを通じて、色々な意見交換をすることができ、また新たな発見をすることができたので良かった。
- 次の日から業務に活かせる、ことを多く学べたこと。
- 一つ一つのテーマに関して詳細に講義を行ってもらえ、理解が深まりました。
- 大学職員として、知識や能力がない中で基礎から実践的なことまで幅広く学ぶことができた点が良かった。
- ビジネスマナーなど今すぐ必要になる能力について学ぶことができてよかった。
- 社会人として必要な知識が身についた
- ・新卒なので何が重要かやマナーなど何も知らなかったの、すぐにでも使える内容を学ぶことができて良かった。
・ビジネスマナー入門のように色別シートや投票機能など様々な方法でみんなの意見を取り入れていたのが眠くならず飽きずよかった。
- 適度に休憩があり、集中力を継続させて受講することができた。
- 入社して2か月が経ちましたが、まだ社会人として大学職員としての”あたりまえ”が少し分からない状態だったので、詳しく丁寧な研修で知ることができました。
さらに、自分の不明な点を知ることができ今後、自己学習をする上で役にたちました。
- ビジネスマナーの必要性を感じた

- マナーなどの社会人としての基礎知識の再確認や、危機管理を始めとした、足りない情報を得ることができた。
- 社会人の基礎的マナーを学ぶことができ、今後の業務に生かしていきたいと思った。
- 県を超えた大学職員同士の交流をすることができたこと
- 医事専門職員として入職したためどうしても病院へ就職したつもりになっていたが、自分も大学という大きな組織の一員なのだと改めて実感できました。
- ゆっくり時間をとって、自分の業務方法を見直すことができた。新しい繋がりができた。
- 適度にグループワークがあり、主体的に参加できた。社会人としての基礎を一通り学ぶことができ、実践しようと思う内容が多かったところも良かった。
- 自分の立場や、組織との関連を再確認できました。また、新採用として自分が組織の中で信頼関係を築いていくことの重要性和、その方法を学ぶことができました。これらを活用することで、今後の業務における効率化や正確性の向上に繋げていくことができると感じました。
- 今年はコロナの影響で特に同期と話す機会が少ないように思われるため、この研修を通して同大学、さらには他大学の職員間で交流ができ、つながりができたことがよかったと感じる。
また、新任ならではの不安や悩みを話すことができ、共感してもらえたことが非常に安心した。
他の職員の頑張っている話を聞くと自分も頑張ろうと励みになった。
講義だけでなく各所にグループワークの時間が設けられており、少々緊張もしたが、楽しみながら受講できた。
- ビジネスマナーの基礎やメンタルヘルスの考え方など、すぐに日常の業務のなかで活かすことができるとおもった。同じ大学で働く同期とも交流することができた。
- 報・連・相のポイントや、タイムマネジメントの手法を知ることができて良かった。
- タイムマネジメントについて自分の仕事内容を振り返ることができた。
- コロナ禍の中で、貴重な人的ネットワークを築くことが出来た点。
- 新卒で入職したので、大学職員についての知識だけでなく、基本的なビジネスマナーを学ぶことができたのが良かったと思います。特に、正確なメールの作成方法や敬語の使い方はきちんと身につけていなかったもので、今後学んだことを活かしたいと思いました。
- 自分に足りない力を再確認することができ、明日からの行動指針になった。また、四国の同期の皆さんとざっくばらんに今抱えている悩みや仕事の状況などを話すことができて不安だったり困ったりしているのは自分だけではないんだと少し安心することができた。
- 特に危機管理入門では、今まで聞き流していたニュースの内容が私事として捉えることができ、広くアンテナを張る必要性を感じるすることができた。また、何かが起こった際の対処ルートを全く分かっていなかったもので、場所に戻った際にはマニュアルがどこにあるかや、問い合わせ先の確認をしようと思った。
- 大学という組織の中で働くのはもちろん、社会人として必要なスキルや技術を高められたと思う。今回身につけた知識をぜひ実践で活用したいと思える内容だった。
- グループワークがあった点
- ビジネスマナーや、タイムマネジメントなど、実務的な内容が多く、役に立ったと感じた。
大学職員としての自覚の促進になる良い研修だった。また、他県の大学職員の方々とつながりが持てたことは今後有益であると感じた。
- グループワークが多くより理解が深められたことがよかった
- ビジネスマナーやタイムマネジメントなど早急に必要とする知識を得ることができたことや、多くの人とつながりを持つことができたところがよかったです。
- オンラインでありながら各グループに分かれて適宜ワークをすることができ、3日間を通して多くの人と意見交換をすることができた。
各研修項目ごとに振り返りや業務に基づいて自分で考える時間を設けられていたため、その都度、復習することができた。
- 中途採用のものです。「なんとなく」で理解していたビジネスマナーや危機管理等をしっかりと細かな箇所まで教えていただき、非常に有意義な時間を過ごすことができました。また、他大学の同期にあたる方々と交流ができる時間は非常にありがたいものでした。またコロナが落ち着きましたら、グループワークを共にした仲間と交流会等を企画したいと思います。
- 大学職員に求められる能力を知り、改めて自分が身につけるべきものについて考えることができた
- 実際に明日からの業務に生かせる点が多く学べた。メンタルヘルスの重要性や、ビジネスマナーは特に大切だと感じました。
- レジュメに穴埋めを用いて受講生に記入させるなど、教材が充実、良く練られていた。
- 同期入社の方々と交流ができたこと。
- 目の前の業務でいっぱいだったので、そこから一度離れ基礎的なマナーや仕事の進め方を数日かけて学ぶことができたことで、仕事に対するやる気が少し出ました。
- 四国内の大学職員と交流を深めることができた点がよかったと思います。
- コロナ禍において、短い間でも他大学の職員と会話ができたこと。
- 大学職員として必要な知識はもちろん社会人として必要な基本的なマナーやルールを知ることができました。

- コミュニケーションといえば、話すことに注目していたが、聴くこともコミュニケーションのスキルであること知り、私は聴くことが苦手なのかなと感じた。
これからの人とのコミュニケーションをする上で役立てるようにしたいと思うようになった。
- 自分の知識を深めることができました。
- 講師の先生方の講義に個人ワークとグループワークの組み合わせだったので、自分の考え方だけに偏ることがなく、いろいろな意見や捉え方を同時に聴くことができ、視野を広げることができたのが良かったと思います。
- これから働く上で必要な知識やマナーについて知ることができた。グループワークがいくつかあったので、他大学の方と交流できて良かった。
- 現在の業務にすぐに活かせることが多かったのよかったです。
- 大学職員としての必要な知識や能力を他の職員と共に再認識することが出来ました。
メールやスケジュール管理など、業務で早速実践できる内容が多々ありとても参考になりました。
- コロナ渦でなかなか同期の方と関わる機会が無い中、こうしたオンラインでのグループ活動を通して、同期の方と関わることで良くなった。新人職員ならではの悩みや抱えている問題を共有し合うことで、大変なのは私だけでないんだということが実感できて少し心が軽くなった。また、講義の中で様々な課題について意見交換をすることで、こんな考え方もあるのかと新たな視点を得ることが多く、自分の視野が広がったような気がする。講義内容も、今後の仕事に活かすことができるような実践的なもので、早速講義で学んだことを自分の業務に活かしていきたいと思った。
- ビジネスマナーに関する事が特に勉強になり良かったです。
- 新任職員における汎用的な能力育成を掲げ、各種能力に対応した研修を設けていただき、全般的に意識および実務が向上した点が特に評価できる。各々初めての現場に立ち、求められる能力も偏りがある中、普遍的な能力に絞って研修をしていただいたのは、今後の業務においても長期的に活用をしていけるものと考察する。また、実用的な観点から、画面共有機能や投票機能など、オンラインならではの機能を講義全体で活用する機会が設けられており、今後自身が使用する上で挑戦の場となったことは、大変貴重な時間であった。
- ZOOMを有効活用していてアンケート機能やグループワークがあったのが良かったです。
- 講師の先生方のお話を拝聴するばかりでなく、グループワークの時間が多く確保されていたため、同期との対話の中で研修に臨むことができ、大変有意義だった。
- 今回の研修はオンラインだからこそこのコミュニケーションの取り方のメリット・デメリットも感じることでできました。また、新しく人とのつながりができたので大切にしていきたいです。
- 研修を通して業務や社会人として大切な知識を学べたのはもちろんのこと、様々な人とのつながりができたことが良かった。
- 沢山の方との出会いの場になったこと
- 社会人として自分にとって必要なものが多くあり、それが何かを把握することができた。
自大学の同期と顔を合わすことや、他大学の方とも繋がりを持つことができ、有意義だった。
- コロナの状況下において他大学の職員の方との交流ができてよかった
- 大学職員として必要な知識を身につけることができた。
- 普段、文書を作成する業務を多く担当しているため、特にビジネスマナー入門（文書編）の講義が参考となった。以前までは過去の決裁やメールを参考に文書を作成していたが、前例が見つからない状況においても、自信を持って1から文書を作成したい。
また、タイムマネジメント入門の講座からも多くのことを学ぶことができた。スケジュール帳の効率的な活用や、投資の時間を上手く生かして業務についての理解を深めることによって、日々の業務改善を行いたい。
また、同期と業務や近況について、語り合う場が設けられていたため、自身の職場を客観的に見ることもできた。さらに、新人として働く上で感じている不安なども共有することができ、不安の解消につながった。
全体を通じて、業務にすぐに反映できるような知識を多く得ることができた。今回の講義を適宜振り返りながら、責任感をもって職務を遂行していきたい。
- 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
- 名刺交換などの所作を動画等で見ることができると理解しやすいと思いました。
- 改善などではありませんが、やはり対面での研修もしたいです。
- コロナが収まれば対面での研修が良いかと思います。また目が疲れて大変でした。
- とてもよかったが、もう少し気楽に話せる場面が欲しかった。
- 従来の対面形式ではなくオンライン形式であれば、もう少し時間を短縮してスピーディに行ってもよかったと思います。
- 講師によってグループワーク等の時間配分が足りず、せわしかった。
- グループワークの時間が短い時があった。
- 研修の時期は、もう少し早い方がありがたいと思った。

- コロナ下でなければ、同期の方と対面でグループワークと懇親会ができれば良かったと感じました。zoomでの実施であるため、グループワークの際に進行役の人が指名し、指名された人が話し始めるまでの間にタイムラグが発生するため、制限時間は1人1分×人数ではなく、進行・タイムラグ用に+1分以上必要だと感じました。
- 人間関係を作るという観点からは、もう少し他の職員と話す時間が欲しかった。
- ビジネスマナー研修は入職後、もう少し早い段階で行ってもよいと思う。
- グループワークの時間がもう少しあればよかったかなと思った。
- どの講座も社会人としての一連の流れに関係していたため、勉強になることが多くありました。
- 採用されたばかりの、まだ業務があまり多くない期間に実施してほしいです。
- パワーポイントだけでなく、動画による説明もあれば、より受講者への説得力が高まると思います。

- やはり、オンラインでの研修にはできないこと(ビジネスマナー等)や職員の交流がどうしても難しいといった点がございまして、別途対面でそのような機会を今後、設けていただけたらと思います。

- 研修期間を延ばしてほしい。
- グループワークの時間配分について、あまりにも時間がなさすぎるときが多かったように思います。

- 午後はワーク中心の研修を多めにもってきたり、受講者がもっと発言する機会を増やしたらよいと思う。

- 日々の業務だけでなく、普段の生活でも使える部分を活用していき、大学職員としての恥じない行動をしていきたい。
- グループワークの時間がもう少し長ければ、より意見の交換ができたと思います。
- このご時世なので、仕方のないことだが、全てオンラインだったことが残念だった。
- 個人ワークの時間が短いと感じた
- ・グループワークの時間が短すぎて満足に話し合いできないことがあった。
⇒1人1分の発表にプラスして話し合いやまとめの時間が欲しい。
・「リーダー」、「タイムキーパー」のみではなく、wordやメモアプリなどを画面共有して発言をまとめる「書記」の役割があってもいいのではと思った。
・一日ごとに班が変わると同じ人がリーダーになってしまうかもしれない。(負担が大きい)
⇒オリエンテーションの最初で「前日リーダーをやっていない人」というような一言があってもいいのではと思った。
- 3日間連続の研修だったので帰宅後、資料の見返しがあまり出来なかった。
1日おき、○曜日と○曜日のような開催の場合だと、復習しやすく頭に残りやすいと考える。
- オンラインは想像以上に目が疲れ、耳も痛くなるので一時間に一度短くてもいいので休憩が欲しいです。

- ワークの時間が足りない場合が多かった。講師の回答例を見ても、とても時間内に回答できるとは思えない分量であった。
- ・せっかく内容の深いものにも関わらず、1番困っていた4月に受講することができず、これまで困惑しながら業務を行っていた。もっと早くに開催していただきたかった。
・他大学の同期との初めての交流であったが、1つ1つのワークの時間が短いため、そこからの発展が見込めなかった。もっと話したい、一緒に頑張りたいと思える同期に会えたにも関わらず、研修だけの仲になってしまったことが悲しい。
- コロナが終息した際にはぜひ対面での開催をお願いします。
- 開催時期についてももう少し早めであれば、早くから仕事に活かすことができると思う。
- 改善点ではないですが、他大学の同職種(同じ所属)と話しができる機会がもっとあれば嬉しいです。現状でのつらいことや、どのようにやりくりしているのかを共有したいです。
- 研修を終えて同期とのつながりは日々の励みになると実感したため、もうすこし早い時期(4月中)に行ってもよいのではないかと感じた。
また、仕方のないことではあるが、同期と面と向かって話したり一緒に食事をするなど、交流を深める場がもっと欲しいと感じている。
- 研修の時期をもう少し早い時期にしてほしかった。
- オンラインという難しい環境の中でも本研修を行っていただき、他大学の方とも意見交流をたくさんできたので、改善すべき点はございませんが、コロナ収束後に対面でまた交流できる機会があればよいと思いました。
- 研修以前に参加者と打ち解けるための話の話題として、簡単なプロフィールが分かっていたら・・・と思った(個人情報の管理の面で難しいかもしれませんが・・・)
- アウトプット量を増やすために、グループワークの時間が今回の2倍は欲しかった。全てで時間が足りなかったわけではないが、もう少しじっくり考えたいと感じたり、全員が発言できなかったりしたため。

- 講師の方によって、ワークの時間が短すぎる場合や、逆に長いと感じる場合があったため、時間割として設定するよりは、昼休みの時間など各日で統一せず、適切な時間で受講できればよかった。

- 午前中の講義で休憩がなくて、トイレに行けなかった。生理現象なのでその点は配慮してほしい。
- 研修時期が少々遅いように感じた。年度始まりが非常に忙しいのは理解しており、開催が難しいのはよく分かるが、もう少し早く知りたかったな、という知識が多かった。一方で、1か月職員をしてみないと実感がわからない研修内容もあり、開催時期を調整するのは難しいだろうと思った。
- コロナが収束し、対面でできるようになることが1番だと思います。
- 今回使用したZoom側の問題なのですが。。。グループワーク中に他グループの話す様子なども見れると、会話の話題がさらに増えるかもと感じた瞬間がありました。
- 遠隔で難しいですが、グループワークの時間をもう少し欲しいと感じた講義があった。6人班で7分間は厳しいので、8・9分ぐらいであれば、ちゃんと班員の意見を聞けたと思う。
- 研修講座のグループワークの時間設定、研修時間にゆとりのある講座、時間が足りない講座がありました。
- グループワークの時間が限られていたので、もう少し時間が欲しかったです。
- 授業の進行スピードに余裕を持たせ、最後駆け足になることのないように改善があればよいと感じた。時間が余れば、グループでの会話の時間にすると、さらに他大学との横のつながりができたのではないかと考える。
- 大学職員として必要なスキルについて知れるようなもっとあればいいと思いました。
- オンラインの研修はグループワークの意見がまとまりにくい分、全体でグループワークの発表をする際のグループワークの時間はもっと長い方が良かったと思った。

パワーポイントの文章を減らすか、枚数を減らしていただけるとより理解が深まると思う。

- 個人ワークが事前にできる講義に関しては、事前課題のような感じで資料をもう少し早く配布していただけたらありがたいと思いました。
- 時間が圧してしまい、ワークの時間が十分にとれていなかったところ。
- コロナがの影響が大きいと思いますが、グループワークが良い経験となったので、もう少しワークの時間があると嬉しいです。
- オンラインでの講義ということもあり、グループ活動で対話をするとき少しタイムラグがあったりして話にくいことがあった。また、ずっとパソコンの画面を見続けるので目がつかれたり、ずっと同じ体勢なので肩が凝ったりしたので、こまめに休憩の時間を作ったりストレッチをしたりするよう講師の方からの促しがあっても良かったのではないかと思います。
- 休憩を、1講義内でもとっていただきたくおもいました。
- 講師の方によっては、自身の経験談を交えず資料に注視させることがあった。今回の講師が目指すべき模範とするならば、講師が辿ってきた業務経歴における体験談などを講義内に含めてもよいのではないかと推察する。内容に現実味が並び、血が通った講義になるのではないかと。また、オンラインとの併存が叫ばれているため、マナー研修も対面要素を取り入れながら、オンライン上での作法も取り扱う必要があると感じた。PCに応じた目線の高さや、バックグラウンドは白地の壁を用いるなど、新規で慣習とされるような事柄については、今後マナー研修の柱に据えてもよいのではないだろうか。最後に、オンラインですべて講座が完結していたが、1日ごとの振り返りの時間（16:50～17:15）にあたる部分においては、大学ごとに対面コミュニケーションを設けてもよいのではないだろうか。オンラインで時間制限ありのため、消化試合的な要素があったことは否めない印象である。案として、講義の終了を16:00で切り上げ、そこから各学内上の大会場へ移動し、少数のチームで1日の反省を行うということではできないか。事務方にはお手間を取らせ、感染予防の観点から難しいかもしれないが、同期を認識させると同時に、画面越しの画一的なコミュニケーションのみでなく、血の通った対面コミュニケーションも経験することができると推察する。既卒の通年採用も増加する中で、対面での同期入職の連帯意識醸成は、業務効率にも好影響ではないだろうか。ニューノーマルで併用が考えられる中、新たな形態も模索していただけると幸いです。
- いつまでこの手法をとらざるを得ないのかはわかりませんが、オンラインでの大人数での実施でしたので画面フリーズや音声危機の不備などがあり、そういった細かい点を見直すことで、より研修がスムーズなものになるのかなと思いました。
- 時間にかなり追われていたので、グループワークの際にもっと話し合う時間に余裕があれば良いと思う。
- 講師の方の喋りが平坦で、一番伝えたいものが何かわかりにくかったかもしれません
- オンライン研修だったので、グループワークの連携が取りにくかったため、時間がもう少し長ければ良かったと感じた。
- 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
- コロナ過の中でのオンライン研修でしたが、私たちが理解しやすいように工夫して講義を実施していただきありがとうございました。
 今後は今回の研修で得た知識等を日々の職務にいかしていきたいと思います。
- この様な方法でもやる事に意義があると思います。他大学の方との出会いは本当に良かったです。
- とても分かりやすく、為になりました。

- 対面と違いグループワークが難しく感じました。
- 11のとおりです。準備等していただきありがとうございました。少しでも日常業務に活かせたらと思います。
- 画面共有の不具合が生じたときの対処法を事前に説明していただけるとよかったです。
- 班の人数が6人であったことが、適切であり、話しやすい空気づくりにつながりました。
- コロナ下で突然リモートワークになる可能性も考え、リモートワーク時にはどのようにteamsやoffice365を活用して職員さんがお仕事をしていたのかが気になりました。過去の事例の紹介をしていただけると、リモートワークへ対応するべく、文書のデジタル化への意識が高まるのではないかと思います。
- 対面のグループワークだと手元のメモを見せ合ったりできるが、ブレイクアウトセッションだと資料を共有することができず、マスクで表情も分かりにくいいため、音声のみで情報をやりとりすることになる。結果、タイムマネジメント講座以外はセッション時間が足りないものが多かった。また、2分間で6名が全員発表し感想を共有、等はそもそも無理な時間設定なので、やる気がそがれた。
- 画面上で相手の動きとか表情が読みずらくて、グループ内で良い関係性を築くのが難しいと感じた。
- この度はお忙しい中、運営等してくださりありがとうございました。
- オンライン研修にあたり、オンラインにあった講義内容に変更してくださった講師の皆様、また、本研修を準備、運営してくださった高知大学の皆様、SPOD事務局の皆様、本当にありがとうございました。
- 今回のオンライン研修は、今の状況でできる方法として、これ以上ない素晴らしい研修だと感じました。ご準備・運営等大変お世話になりました。ありがとうございました。
- オンラインの研修は対面とは違った疲労度があるため、どこからでも接続できるというオンラインの良さを活かし、研修をまとめて行うのでは無く、一日一講座などにしてみても良いのではないかと思います。その方が各講座に集中して取り組めるのではないかと思います。
- 対面よりも疲労感が大きかったです。
- 大きな機器トラブルもなかったのも、事務局の段取りや準備体制も良かったと思います。
- オンラインならではのやりづらさ(間の取り方、特定の人とのコミュニケーションがとれない等)があったかなと思います。
また、メール交換をするというよりは、LINE等が交換できる(LINE追加)方が連絡先の交換が容易にできたのではないかと思います。
事前に全体のLINEグループを作る等をおき、交流が深まったら追加するといった方法があってもよいのではないかと思います。(LINE以外のアプリでも)
- 午前中にも休憩をとっていただけるとありがたいです。お手洗いに行きたくても行けず集中できなかったという意見がありました。
- 沈黙が続きそうになるので対面よりも話題提供力が養われる気がする。
- ・グループワークのとき会話の間がとりづらい。
・対面に比べてどうしても特定の人たちとのみ接することになるのでもっと他の人とも接したかった。
- オンラインでの研修だったが、楽しい時間を過ごすことができた。
- 対面ではありませんでしたが、講師の方やグループの方ととても近い距離で研修を受けられたように思います。ありがとうございました。
- 3日間オンライン研修を円滑に実施していただきありがとうございました。貴重な学びの場となりました。
- 研修の終了時間がすでに定時を超えている人もいたので、その辺にもう少し配慮してほしいです。研修後に業務を行う必要があるという話も聞いたので、研修のために残業となるのはおかしいのではないかと思います。
- グループワークの時間がもう少し長めにほしい
- 関係された先生方、3日間お疲れ様でした。
正直なところ大変でしたが、それ以上に充実し私にとって実りある研修になり
今回参加できて良かったです。
本当にありがとうございました。
- グループワークでは、手元でメモした資料を読み上げて討論することが多かった。口頭だけの情報共有は難易度が高く、意思疎通が難しかった。画面共有などの手法を適宜利用すると、よりよくなりそうだと感じた。
3日間、お世話になりました。
- なるべく1人1室の部屋を用意し、マスクを外し表情が見える形で実行した方がいいと思った。オンラインということだけでも他者の雰囲気を読み取れないのに、さらに難しく感じた。
- 初めてのオンライン研修で雰囲気が分かりづらかったが、スムーズにグループワーク等に取り組めて有意義な時間が過ごせました。
- 自分のZoomへの知識不足かもしれないが、画面に5人までしか一度に写らないのに、6人班だったので、写っていない人の反応が分からず、グループワークの際に不便な時があった。
- zoomでの研修は初めてだったが、投票や挙手機能、チームごとの部屋など機能を使用し、孤独感がなく受講できた。ありがとうございました。

- 発表の際のルールを統一して欲しいです。例えば「挙手してください。」ではリアクションの挙手なのか、画面上の挙手なのか不明でした。研修内で統一ルールにして貰えれば対応しやすいと思います。
 - マスクをして受講している方がおおかっただけで、グループワーク事に相手の表情がわかりずらかった。
 - 最初に想像していたより、グループワークで盛り上がった。マスク無のほうがコミュニケーションを取りやすかった。
 - オンラインかつマスクをつけての研修ということで、対面よりもコミュニケーションを取るのが難しいかと思いましたが、逆にいつもより顔の表情を意識できたり、積極的に話すことができ、良かったと思いました。
デメリットとしては、班の方の隣で受けている方の声がzoom上で聞こえてきて、話している方の声が聞き取りづらいときがありましたが、マイクのついたヘッドホンを使用すれば大丈夫だと思いました。
オンライン研修は、準備や運営等、対面よりも大変なことが多かったと思いますが、運営や講師をしてくださった方、大変お世話になりました。ありがとうございました。
 - 講義の面では、対面であつたら講師の先生方ともアイコンタクトでワークの時間の延長等細かい調整がきいて講師も受講生も時間のストレスが減少したかなと思った。グループワークの面では、オンラインでも相槌をしっかりととりながら積極的に話し合いをすることができ、三日間通してやりづらいことはなかった。ただ対面であつたら、仲良くなることができたのでこれからのつながりが作りやすかったかなと感じ残念だなと思った。
 - 対面より縁は結びにくいかもしれないが、オンライン研修でもその場でのやり取りは十分できた。四国にこれだけの同期がいると思うと心強かった。間の取り方が難しかったが、今後オンライン研修や会議が各所で増えると思うので良い経験になった。
時期については、新年度会計開始と被る時期なため、所属課の都合上、自身の日常業務がストップするのが辛かった。他部署の都合のいい時期はわからないが、5月下旬か6月に入ってからの方が時期としてはありがたかった。
 - 全体を通して、内容量が適切で、実のあるものだった。
 - チームでする作業の時間が短いものもあったように感じた。
また、ヘッドフォンなどが支給されず、受講関係が整っていない状況の職員もいらっしやっただけで、その辺りはチェックを徹底するなど、改善の余地があるように感じた。
- 色々偉そうに書きましたが、最後に、3日間の研修を無事に終えられたことに対して、ホストの高知大学職員の皆様、講師の皆様、その他ご協力してくださった方々に厚く御礼申し上げます。非常に勉強になりました。
- 時間差があつたりと対面に比べ難しいところもありましたが、画面の共有などができる点は意見の共有がしやすいと感じました。
 - グループでの話し合いの際に、発言するタイミングが少し難しいと感じました。
誰が話しているかの確認も時差が出てしまうので難しかったです。
 - お忙しい中にもかかわらず手厚い研修を開催していただきました各関係者の皆様へ、心よりお礼申し上げます。今後もSPODの研修へ積極的に参加させていただくと思いますので、引き続きどうぞよろしくお願い申し上げます。
 - 機材トラブルや会話が途切れ途切れに聞こえるといったことがあり、オンライン研修ならではの難しさを感じた
 - 非常勤職員に対する仕事の分担等、リーダーシップ入門で扱うような内容も研修項目として、実施してほしい。
 - ワーク等の時間制限をきっちりされていて受講しやすかったです。
 - 長時間イヤホンをし、画面を見続けているので、疲労がたまりやすいと感じた。
コロナ禍の中、オンライン開催していただきありがとうございました。
 - 周り人がいないので集中して受講しやすかったが、少しディスカッションがしづらいつと感じました。
 - 話すタイミングをつかむのが難しかったです。
 - 長時間のオンライン研修を受講したのは今回が初めてという事もあり、想像以上に疲れました（特に目が疲れました）。午前中の講義で小休憩を設けていただけたらよいと思います。
 - ネット回線が悪い環境だと落ちたり、うまく音声聞き取れないことが度々あった。
 - 在宅でも受けられる環境があると嬉しいです。
 - オンラインだからこそその対面とまた違った経験を体験できたので、今後オンラインの会議等でも今回の経験が活かせると思います。3日間、ありがとうございました。
 - 今回オンライン研修は二回目だったので、慣れた部分もあったが、やはりグループ活動がやりづらいなと感じた。誰かが喋るときは、話している人の目を見て大げさに相槌をうたないと、きちんと聴いているということが伝わらないので、コミュニケーションをすることの難しさを感じた。だが、このような経験もこのようなコロナ渦でないとなかなか実感できないと思うので、良い体験ができたのではないかなと思う。

- 受講環境に関して、一箇所に詰められていた方もいらっしゃったことから、他の受講者や学生の声が拾われている場合があった。グループワークが適宜用意されていたため、その折集中力や傾聴に支障が出ているのを確認している。この際、在宅での講座受講を勧めてもよかったのではないかと考える。
- オンラインでの研修と言うことで、上手くコミュニケーションがとれるか不安だったが、リアクションや挙手等様々な機能を活用しながら研修されていたため、意見を発言したり対話をしたりしやすかった。このような機械を設けてくださってありがとうございました。
- 研修を通して、明日から活かせる内容を多く学ばせていただきました。特にビジネスマナー入門でのメールの書き方は社会人1年目の自分にとっては大変勉強になりました。また、危機管理入門では何かの事件が起きたとき、自分には関係ないというスタンスではなく、学生や職場の方、他大学の学生・職員が巻き込まれたりしていないか考えるようにしようと思いました。
- リアクション機能などを活用し、発表の際など対面よりも発言しやすく、とてもやりやすい研修だったと感じた。
- 新型コロナウイルスが流行しているため、対面での受講は難しいが、対面で行うことができればより密に関係を気づくことができたと感じた。
- オンライン研修においては、1コマの半分くらいの時間で休憩があった方が受講者の集中力が続いていたように感じる。
- 対面に比べて、メンバーとコミュニケーションが取りづらいつと感じた。個人ワークを重視した方がオンライン研修の良さを発揮できると思った。

(平成28年3月24日ネットワーク総会承認)

SPODの将来構想について

今年度, SPODでは平成27年10月21日に愛媛大学でSPOD将来構想ワーキングを実施し, SPODの今後の取組内容(将来構想)について検討した。その検討結果を基に, 平成27年12月にメール審議, 平成27年12月21日にコア運営協議会の場で意見交換を行い, 以下のとおりSPODの将来構想案(長期的方針, 中期的方針)を作成した。

SPODの将来構想案

長期的方針 ※～平成35年度

1. SPODという名称は継続的に使用する
能力開発の地域ネットワークのリーダーとしてプレゼンスを高めていく
2. SPODフォーラムを国内最高の教職員研修の機会にする
既存のFD・SDプログラムをフォーラムに集約する
ポスターセッションなどの相互研修機能を強化する
3. SDの取り組みを発展させる
SD義務化などの政策へ対応する
SDのプログラムおよび教材を開発する
講師派遣事業を行う
4. FDの取り組みは焦点化して取り組む
SPODフォーラムにおいて多様なFDを提供する
各加盟校でのFD担当者の養成を支援する
加盟校で実施するプログラムを公開する
5. 持続可能なSPODの組織体制を構築する
各加盟校のFD, SD戦略に組み込む
長期的にSPODフォーラムの開催校を確定する
安定的な財政基盤を維持する

中期的方針(リーフレット改訂を含む) ※～平成29年度

FD・SD共通

- FS-1 SPODフォーラムの開催
- FS-2 コンサルティング・講師派遣事業
- FS-3 FD・SDに関する調査研究
- FS-4 情報提供サービス

FD

- F-1 FD担当者の養成
- F-2 新任教員研修の実施、公開
- F-3 ティーチングポートフォリオ研修の実施
- F-4 各加盟校におけるプログラムの公開

SD

- S-1 SDプログラムの体系的・段階的・継続的实施
- S-2 次世代リーダー養成プログラムの実施
- S-3 SD講師養成によるSPOD-SDの継続的な実施
- S-4 SPOD-SDCの輩出

S-1 SDプログラムの体系的・段階的・継続的实施

- (a) 大学人・社会人としての基礎力養成プログラムの実施
職務遂行力（テクニカルスキル）、人間力（ヒューマンスキル）、管理・運営力（マネジメントスキル）、等を養成するプログラム
- (b) 職務別能力養成プログラムの実施
学務系職員、社会連携系職員、国際連携系職員、等に必要な能力を養成するプログラム

S-2 次世代リーダー養成プログラムの実施

次代のトップリーダーとして大学等の経営を担うために必要な「理論」「技能」「態度」を段階的に学び・修得する140時間を超える総合研修プログラム

S-3 SD講師養成によるSPOD-SDの継続的な実施

自律（立）的運営を目指し、SPOD-SDプログラムにより知識・技能・態度を身につけた職員自らが、次のSPOD-SDプログラムの講師となるサイクルの確立

S-4 SPOD-SDCの輩出

自大学のSD活動を振り返り、強みと課題を理解したうえで、新しい情報や他者からの助言を参考に課題の解決策を見出せるSDの実践的指導者（SDコーディネーター／SDC）の養成

【参 考】

(1) 将来構想WG構成員

徳島大学 総合教育センター教育改革推進部門准教授 宮田政徳
香川大学 大学教育基盤センター能力開発部准教授 葛城浩一
愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室長 小林直人◎ (SPOD企画・実施統括者)
教育・学生支援機構教育企画室副室長 中井俊樹
広報室(兼)教育・学生支援機構教育企画室講師 阿部光伸
教育学生支援部長 吉田一恵
教育学生支援部教育企画課長 神智彦
高知大学 大学教育創造センター准教授 立川明
※将来構想WGの座長は、◎印の者。

(2) 将来構想WGの開催記録

平成25年度第1回

日時：平成26年3月20日(木) 16:45～17:30
場所：愛媛大学愛大ミューズ3階ミーティングルーム
議題：SPOD将来構想ワーキンググループにおける議論の進め方について

平成26年度第1回

日時：平成26年6月24日(火) 13:30～15:30
場所：愛媛大学愛大ミューズ3階会議室
議題：SPODの今後の運営について

平成26年度第2回

日時：平成26年10月29日(水) 9:30～17:00
場所：愛媛大学愛大ミューズ3階会議室
議題：SPOD将来構想，SPOD取組(講師派遣，フォーラム等)の見直しについて

平成26年度第3回

日時：平成27年1月
場所：メール審議
議題：SPOD将来構想ワーキングまとめ(案)について

平成27年度第1回

日時：平成27年10月21日(水) 13:30～17:00
場所：愛媛大学愛大ミューズ3階会議室
議題：SPOD取組内容の検討について、SPODフォーラムの持ち回りについて

平成27年度第2回

日時：平成27年12月
場所：メール審議
議題：SPODの将来構想案について

年度	FD		SD
23	H23.12.16	FD専門部会で調査・研究PJ設置の説明 ・SPOD研修受講等によるミクロ、ミドル、マクロの効果検証 ・効果検証、組織変容を捉えるための指標の作成	
	H24.3.29	SPOD総会で報告	
24	H24.7.31	FD専門部会で調査・研究内容の検討	
	H24.12.7	FD専門部会でワーキンググループの設置 ・連携効果検証ワーキンググループ（主担当：徳島大学） ・組織変容検証ワーキンググループ（主担当：高知大学） ・学生調査・I R ワーキンググループ（主担当：香川大学） ※WG設置にあたり、事前に山田先生が各コア校で調整	
	H25.3.4	FD専門部会で各WGのアンケート内容について意見交換	
25	平成25年度SPOD事業計画、共通事業 調査研究プロジェクト事業（年3回） ①高等教育教授能力証明プログラム検討ワーキンググループ（F D 部門） ②連携効果検証ワーキンググループ（F D 部門） ③組織変容検証ワーキンググループ（F D 部門） ④学生調査・I R ワーキンググループ（F D 部門） ⑤連携効果・組織変容検証ワーキンググループ（S D 部門）		
	H25.5.29	FD専門部会で各WGのアンケート内容について意見交換 連携効果（徳島大学、新任教員アンケート） 学生調査（香川大学） 組織変容（高知大学）	H25.5.29 SD専門部会で内容説明 SDの現状（課題や問題点）やSPODに対する認知度や実施による効果、組織変容（何らかの組織の新設や改組の実態やそのプロセス）といった点について、アンケートやインタビュー調査によってデータを収集する。
	H25.12.18	FD専門部会で各WGのアンケート内容について意見交換 連携効果（徳島大学、新任教員アンケート）H26.1～アンケート実施	なお、収集したデータを基に、SPOD～SDの効果や組織変容について検証する。※結果を大学行政管理学会等で発表予定
26	平成26年度SPOD事業計画、共通事業 調査研究プロジェクト事業（年3回） ①連携効果検証ワーキンググループ（F D 部門） ②組織変容検証ワーキンググループ（F D 部門） ③学生調査・I R ワーキンググループ（F D 部門） ④連携効果・組織変容検証ワーキンググループ（S D 部門）		
	H26.6.24	FD専門部会で各WGの内容について意見交換 連携効果（徳島大学、新任教員アンケート）リーフレット作成へ 学生調査（香川大学）SPODでの調査は難しい 組織変容（高知大学）組織コンサルシートを作成してはどうか	・大学行政管理学会で講師養成プログラムについて発表（アンケート分析等） ・次世代リーダー養成ゼミナール成果把握のため、大学経営陣、人事担当者にインタビュー実施
	H26.11.19	FD専門部会で各WGの内容について意見交換 連携効果（徳島大学、新任教員アンケート）リーフレット 進捗状況 組織変容（高知大学）照会項目の検討	
	H27.3.27	総会でリーフレット配付	
27	平成27年度SPOD事業計画、共通事業 調査研究プロジェクト事業（年1テーマ） ①連携効果・組織変容検証プロジェクト（F D 部門） ②連携効果・組織変容検証プロジェクト（S D 部門）		
	H27.8.4	FD専門部会で各WGの内容について意見交換 組織変容（高知大学）照会項目の検討	・大学行政管理学会で次世代リーダー養成ゼミナールについて発表 ・大学行政管理学会でSPOD-SDプログラムの開発手法について発表
	H27.12.21	FD専門部会で各WGの内容について意見交換 組織変容（高知大学）照会項目の検討	
28	SPODが及ぼす組織変容の研究～SPOD講師派遣事業の効果検証分析～（高知大学が中心となって実施） ・SPODフォーラム2016ポスターセッション及び京都大学大学教育研究フォーラムで発表		大学間連携SD研修における職員による講師実践とその成果検証～SPOD～SD新任職員研修の事例から～ ・大学行政管理学会及び京都大学大学教育研究フォーラムで発表
29	・新任教員研修における「反転授業」の導入について（徳島大学が中心となって実施） ・検証結果を基に反転授業用テキストを充実		SD研修での職員によるプロジェクト実践とその成果物の組織への導入構想～SPOD-SDC次世代リーダー養成ゼミナールのプロジェクト実践事例から～ ・大学行政管理学会で発表
30	・新任教員研修における「反転授業」の導入について（徳島大学が中心となって実施） ・検証結果を基に反転授業用テキストを充実		愛媛大学のSDはなぜ継承できているのか？ ・大学行政管理学会で発表
1			「次世代リーダー養成ゼミナール」修了生は、その「学び」を現場で活かしているのか？ ・大学行政管理学会で発表
2			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 ・大学教育実践ジャーナル第19号で発表
3	令和3年度SPOD事業計画、共通事業 ・FD・SDに関する調査研究		

【平成27年度事業評価委員からの意見】（調査・研究プロジェクトについて）研究テーマにある連携の効果や組織変容の検証はF Dであれ、S Dであれ、事業評価の重要なポイントであるから、適切な体制と予算を配分し、調査に取り組むことには意義があると思われる。

【平成28年度事業評価委員からの意見】（F D／S Dに関する調査研究について）

・F D／S D両専門部会の調査研究は、事業の客観性と有意性に説得力を付与する意味でも有用な取組である。