





令和4年度SPOD内講師派遣プログラム概要(案)

カテゴリ	No	R4 新規	プログラム名	キーワード	内容概要	遠隔開催 可否	備考
業務改善	35		その言葉・対応は、危険です！～保護者からの要望への対応～	リスクマネジメント、保護者対応、初期(窓口)対応、ロールプレイ	困り感やストレスなどから、学生が修学・生活上の問題(留年、不登校、孤立、いじめ、マナー違反、窃盗など)を起こすケースがあります。これは学生の危機に限り、「なぜ学校はその矛を把握していないのか」なぜ保護者に知らせてくれなかったのかの責任をどうとるのかと学校の責任を保護者から追求されることが増えているように感じます。 本プログラムでは、「ロールプレイ」を中心に、窓口対応(指導教員・担任教員や学生課)における実際の対応を体験し、好ましい対応について考えます。保護者との信頼関係の確立につながるような、実践的かつ具体的な対応のスキルと意識を獲得します。		プログラムの目的・構成の点から、遠隔実施による効果は低いと考えています。対面参加者が一定数いることが望ましいです。
業務改善	36	○	タイムマネジメント入門	スケジュール管理、段取り、仕事の基本習慣	近年、大学等の事務職員の仕事は高度化・複雑化し、複数の仕事を同時並行的に進めなければならない場面も多くなります。このプログラムは、時間を有効活用し、仕事を効果的・効率的に進めるための技術について理解をすすめるものです。上手な(効率的な)時間の使い方やスケジュールの優先順位付け、段取りの基本テクニック等を習得し、日常の仕事がはかどる基本習慣を築けることを目指します。		
人材育成・人事制度	37		スタッフ・ポートフォリオ入門～職員と大学が共に輝くために～	自己理解、メンタリング、業務整理	スタッフ・ポートフォリオとは、職員自身がキャリア形成を促し、組織としてはこれにより職員一人ひとりの可能性や潜在能力を知ることができるツールのことです。本プログラムでは、スタッフ・ポートフォリオの詳しい定義やその有益性を説明した後に、SPOD・SDでの活用例及び愛媛大学での導入例や実際にスタッフ・ポートフォリオを作成した職員の声を聞き、実践例を示します。 スタッフ・ポートフォリオは大学等や大学の職員の人事マネジメントにどのような影響や効果を与えるのでしょうか。また、職員個人にどのような影響があるのでしょうか。さらに、スタッフ・ポートフォリオは簡単に作成することができるのでしょうか。作成する場合に重要なことは何でしょうか。このような疑問を一つずつ解決できるようなプログラムとなっています。	可	本講習は対面での開催を原則としますが、新型コロナウイルス等の感染の状況により、遠隔(オンライン)での開催も可能です。開催方法としては、同期型(リアルタイム型)で講師が遠隔で接続することになります。その他詳細については相談しながら進めます。
人材育成・人事制度	38		持続可能なSDプログラムの開発手法	SDプログラム開発	SDとは事務職員の能力開発活動であり、人材開発から始まって、組織の活性化、組織の業績向上、最終的には大学等の特性として地域の活性化と結びついていくものです。SDには、職場の中で仕事に就かなければ仕事に就かず教育するOJT(職場内教育)と職場から一定期間離れて学ぶOJT(職場外教育)とがあり、体系的・計画的・持続的に実施しなければならず、本プログラムはそのプログラム開発のための手法を学ぶ作業を行います。		原則として対面開催です。
人材育成・人事制度	39		人材育成ビジョンの必要性	人材育成ビジョン	本プログラムは、SPODに加盟する各大学等の人事・人材開発の担当職員に対して、各大学にふさわしい人事マネジメントシステムを効果的に構築させ、職員一人ひとりが優れた人材に育っていくための基本的な人材育成ビジョン開発の手法を理解することができます。	可	本講習は対面での開催を原則としますが、新型コロナウイルス等の感染の状況により、遠隔(オンライン)での開催も可能です。開催方法としては、同期型(リアルタイム型)で講師が遠隔で接続することになります。その他詳細については相談しながら進めます。
人材育成・人事制度	40		高等教育機関の職員に必要な能力と専門性	高等教育機関職員、大学改革、SD義務化汎用的能力、専門性	高等教育機関を取り巻く環境の変化や、大学改革の進展に伴い、高等教育機関の職員に求められる能力も高度化、多様化しています。さらに、大学設置基準では「職員が大学の運営に必要な知識・技能を身に付け、能力・資質を向上させるための研修の機会を設けることその他必要な取り組みを行うこと。」として平成29年4月1日付けでSDが義務化されたことになりました。本プログラムでは、高等教育機関を取り巻く環境・改革を理解し、これからの高等教育機関職員に求められる能力と専門性について説明することができることを目指します。	可	本講習は対面での開催を原則とします。遠隔(オンライン)での開催につきましては、開催校の意向をもとに検討します。
人材育成・人事制度	41		組織の円滑な運営のためのストレスマネジメント～自己理解と他者理解	コミュニケーション、メンタルヘルス	ストレスやメンタルヘルスの基本的な知識、考え方や、効果的なストレス解消法を学びます。具体的には、SP(Sub Personality)トランプを用いたワークで自身の性格特徴やストレス耐性(ストレスを感じる要因)などを知り、自身に合ったストレス解消の方法を見つけるとともに、他者、育成する相手(部下)のタイプを知り、ストレスを発生させないコミュニケーションの取り方を学びます。その他、積極的ロールプレイング等を通じて、聴く力を実践的に身に付けます。	可	原則として対面開催です。
人材育成・人事制度	42	○	管理職のためのメンタルヘルスマネジメント	コミュニケーション、メンタルヘルス	部下が心の病を発症しないよう、また発症した場合への対応など、部門や課でのメンタルヘルス対策を推進するための必要な知識を学びます。 ・メンタルヘルスマネジメントの意義と管理監督者の役割 ・ストレスおよびメンタルヘルスマネジメントに関する基礎知識 ・職員のメンタルヘルスクエアと管理監督者自身のセルフケア ・部下からの相談対応の基本(傾聴、プライバシーへの配慮) ・職場復帰支援の方法(5つのステップ)		原則として対面開催です。
学生支援	43		学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	学生支援	学生生活の中心となるリーダー育成や学生同士によるピア・サポートが新たな学生支援として注目を浴びています。四国内でもそのような取り組みが盛んに行われており、それらの事例と教職員がどのように関与していいかという学生の生の声を複数大学の事例紹介を織り交ぜながら進めます。必要に応じて、取り組みに関与している学生の生の声も聞けるようにいたします。教職員だけでなく、学生を巻き込んだ総合的な研修となっています。	可	本講習は対面での開催を原則とします。遠隔(オンライン)での開催につきましては、開催校の意向をもとに検討します。
学生支援	44		学生の主体性を促す学習支援	学習支援、事例紹介	学生たちの主体的な学びを促進するために、私たち教職員は授業や日常の学生生活の中で様々な支援を行っています。たとえば、予・復習、参考書や有益な情報の提供、学習に関わる助言、あるいは学習支援のための施設整備などです。そのような支援では、学生の現状や抱える課題に沿った方法「対面」のみならず、デジタルツールを活用した学習支援の現状と他大学の事例を紹介した後、所属大学等の学習支援に関する現状や課題を参加者間で共有し、実施可能な学習支援の方法について考えていきます。	可	本講習は対面での開催を原則としますが、新型コロナウイルス等の感染の状況により、遠隔(オンライン)での開催も可能です。その場合には、開催校をホストとしてzoomを利用した同期型(リアルタイム型)で、講師が遠隔で接続することになります。配付用教材はPDFファイル等で事前に提示します。事前課題を含む場合もあります。講習後のアンケートもウェブ経由で行います。
学生支援	45		現代学生の理解と関わり方	学生支援、メンタルヘルス、ソーシャルスキル	本プログラムでは、多様化する学生像を概観した上で、自分がこれまでに経験してきた学生の姿と現代学生の姿の違いを理解することとともに、事例を通して学生との関わりを検討し、教員として学生に関わる際の注意点やコツをつけることを目的とします。また、ソーシャルスキル(社会性)教育の例や若者のメンタルヘルスマネジメントに関する現代的なトピックを取り上げ、学生理解の一助とします。	可	本講習は対面での開催を原則とします。遠隔(オンライン)での開催につきましては、開催校の意向をもとに検討します。講義の録画データのご提供はできません。
学生支援	46		障がいや有する学生の理解と支援	障がい学生支援	平成28年に障害者差別解消法が施行され、大学等においても障害者への不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供が求められるようになりました。大学等における障がい学生支援は取り組むべき重要な課題となっています。本プログラムでは、障がい学生の現状を概観し、大学等で行う支援方法の例や、学内外の連携システムについて紹介いたします。	可	講義の録画データのご提供はできません。
学生支援	47		発達障害のある学生に配慮した授業づくり	発達障害、学生支援、合理的配慮	発達障害は本人の抱える困難さが目に見えて認識しにくく、また、個人による違いも大きいと言われていています。このプログラムでは、個々の特性に配慮しながら、どのように授業を進めれば、学生の効果的な学びをサポートできるかを考えます。 発達障害の基本的な理解に基づき、授業の進め方や工夫を例示したり、参加者間が身近な事例を持ち寄り情報共有を行うという場を設けたいと思います。	可	
学生支援	48		体験学習の展開方法(支え促す体験学習)	体験学習、リフレクション支援、コーチング、活動計画と評価	本プログラムは、「体験学習の展開方法(支え促す体験学習)」として、より効果的に体験学習を行えるよう、体験学習の基本的な考え方や、具体的な支援の視点や方法をおさえることができる機会となるよう構成しています。体験学習の概念や過程、成長を促しやすい体験、体験学習を支援し促す方法などを、レクチャーとグループワークによって理解します。学習活動や演習、実習で活用できる知見を提供します。	可	遠隔(オンライン)での開催につきましては、開催校の意向をもとに検討します。
危機管理	49		危機管理ケーススタディによる、学生支援体制の構築	危機管理、学生支援、FD	入学試験中の受験生の嘔吐、夜間(もしくは休日)の警察からの学生引き取り要請電話、警察からの学生に関する情報の提供要請、クラブの県外試合時の学生事故、発症者がいかに原因と思われるか、学生、教員、およびハラスメントに関する学生の訴え、津波警報発生による住居の学校避難など、学校の組織的対応の準備が整えられない状況は少なくありません。 高専におけるケーススタディをとおして必要な危機管理・学生支援のフローシステムを確認します。それは、そのまま各校における教員FDのモデルとなります。		プログラムの目的・構成の点から、遠隔実施による効果は低いと考えています。対面参加者が一定数いることが望ましいです。
危機管理	50		事例から考えるハラスメント	ハラスメント事例、施策	本プログラムでは、大学等において、今、身近にあるハラスメントについて説明すると共に、なぜハラスメントが無くならないのか問題提起します。そして複雑かつ多様化するハラスメントについて、具体的な事例を挙げながら、「ケースメソッド」により省察し、①ハラスメント認定のポイント、②ハラスメントが起きた場合の対処方法、③ハラスメント「施策」を導きだしていきます。	可	本講習は対面での開催を原則としますが、新型コロナウイルス等の感染の状況により、遠隔(オンライン)での開催も可能です。その場合には、内容をオンライン講義にあわせて実施します。開催方法としては、同期型(リアルタイム型)で講師が遠隔で接続することになります。その他詳細については相談しながら進めます。
危機管理	51		教職員のための危機管理	リスクマネジメント事例、施策	本プログラムでは、今や避けては通れないリスクマネジメント小について、教職員に求められる権利義務を整理した上で、事件・事故等の対応方法、予防策の構築方法について学び、①大学等における危機管理とは何かを理解し、②事件・事故等から判断を行い、対応することができ、③事件・事故等の予防策を構築することができるようにすることを目指します。 入門編、実践編、特設編(事業継続計画(BCP))に分けて実施することができます。	可	本講習は対面での開催を原則としますが、新型コロナウイルス等の感染の状況により、教員個人の場合は、遠隔(オンライン)での開催も可能です。その場合には、内容をオンライン講義にあわせて実施します。開催方法としては、同期型(リアルタイム型)で講師が遠隔で接続することになります。その他詳細については相談しながら進めます。
人材育成・人事制度	52	○	キャリアコンサルティングの手法を活用した人材育成	キャリアコンサルティング、心理的安全、エンゲージメント	キャリアコンサルティングにおいて、面談を進める手法の一つとして、システムティックアプローチがあります。この手法での問題解決では、安心して話ができる信頼関係(ラポール)が重要であり、相談の成果を大きく左右します。 本講ではラポールを重視して問題解決を進める考え方を応用し、上司部下、先輩後輩と仕事を進める上で役立つ支援について考えていただきます。 近年、働き方が大きく変化する中、職場内の連携を深めることから、組織づくりを強化する作業を推進しています。		実施時間:4～6時間

## 令和3年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」

### 活動報告書（冊子版）構成（案）

1. 会長挨拶 → 会長（愛媛大学 仁科学長）
2. SPOD事業の概要 → SPOD案内チラシ
3. 令和3年度事業計画 → SPOD事業計画
4. 令和3年度全体総括 → 全体総括，実施内容／成果
5. 令和3年度活動実績
  - (1) 共通事業
    - ① SPODフォーラム  
→ SPODフォーラム2021の概要，チラシ，受講者数，アンケート結果等
    - ② その他共通事業  
→ SPOD内講師派遣の概要，実施状況一覧，研修プログラム一覧，  
遠隔システム配信校一覧，調査研究に関する概要，情報提供サービスの状況等
  - (2) FDプログラム → 実施日程，実施場所，主催，受講者数等  
新任教員，ティーチングポートフォリオ，各種FDプログラム等
  - (3) SDプログラム → 実施日程，実施場所，主催，受講者数等  
各種SDプログラム，SPOD-SDC名簿等
  - (4) SPOD運営 → 会議開催日程，SPOD事業の定量的指標等
6. 令和3年度各加盟校の取組報告
7. 令和2年度事業評価委員会からの事業評価について → 評価，対応，要項，名簿
8. 令和4年度事業について → 令和4年度SPOD事業計画（案）

参考資料 ・ネットワーク規約，役員名簿，SPODフォーラムシンポジウム講演記録

## 令和3年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」 活動報告書（HP掲載用）構成（案）

はじめに

1. 会長挨拶
2. SPOD事業の概要
3. 令和3年度事業計画
4. 令和3年度全体総括
5. 令和3年度活動実績

### （1）共通事業

#### ①SPODフォーラム

→概要，アンケート結果

SPOD内講師派遣（加盟校単位 各1回 計25校）

→アンケート結果（受講者），

アンケート結果（担当者，1月14日（金）〆切で依頼済）

### （2）FD事業

#### ①新任教員プログラムの開発，実施

- ・新規採用教員研修（4回）

→基準枠組対応表，新任教員研修（4回）の実施要項，アンケート結果

#### ②教育業績記録（ティーチング・ポートフォリオ）の開発

- ・ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ

→TPWSの実施要項，アンケート結果

### （3）SD事業

SDプログラムの開発，実施

・ 大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(新任職員, レベルⅠ～Ⅲ)

→ 実施要項, アンケート結果

(4) SPOD運営

- ① 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会, FD/SD分科会
- ② ネットワークコア運営協議会 → 議事概要
- ③ 各県内加盟校会議 → 議事概要

6. 令和3年度各加盟校の取組報告

7. 令和2年度事業評価委員会からの事業評価について

8. 令和4年度事業について

※1～4, 6～8は冊子版と同内容

## 令和 3 年度 F D / S D 活動の取組報告

学校名： **学校名を記載してください。**

**【令和 3 年度の教育改革に関わる動向】**

令和 3 年度の貴学における F D / S D 活動について総括コメントを記載してください。

**【F D / S D の取組事例ハイライト】**

令和 3 年度に実施した F D / S D の取組事例について記載してください。

事例については、S P O D 事業に関するものでも、貴学独自の取組でも構いません。

事例数に特に制限はありません。

**【成果及び波及効果】**

F D / S D の取組成果及び成果に関する情報の公表（手段・媒体）について記載してください。

**【F D / S D に関わる次年度の課題】**

令和 3 年度の取組内容を振り返り、次年度の課題や目標を記載してください。

※報告書は A 4 用紙 1 枚以内（目安：1,000 字～1,500 字）で作成してください。

なお、補足資料がある場合は、別途添付してください。

※余白がある場合は、写真を追加していただいてもかまいません。

※上記 4 項目について記載していただければ、内容や書き方は自由です。

=====

※本報告書は令和 3 年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」活動報告書に掲載する予定です。

=====

## 「研修プログラムガイド2022」及びウェブ掲載原稿の作成について（案）

### （趣旨）

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

### （対象プログラム）

全SPOD加盟校の1～5のプログラム

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

### （研修プログラムガイド全体構成）

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

#### 【1】表紙

#### 【2，3】研修プログラム一覧

#### 【4】教員・職員の方へ

- ・SPODフォーラム概要
- ・SPOD内講師派遣プログラム概要

#### 【5】主に教員の方へ

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

#### 【6】主に職員の方へ

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

#### 【7】ホームページの紹介，SPODとは

#### 【8】裏表紙

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

### （ウェブサイト掲載内容）

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

## (原稿作成)

### 【研修講師】

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

### 【各加盟校事務担当者】

- ・研修講師から提出された「**SPOD開放プログラム原稿(様式1-2)**」のセルをコピーし、「**SPOD開放プログラム一覧(様式1-1)**」の「001」～「015」のシート(各プログラム原稿「**様式1-2**」の貼り付け用シート)に貼り付けていってください。なお、プログラム数が15に満たない場合はシートが余っても構いません。プログラム数が15を超える場合は、エクセルファイル(様式1-1)を複製して2つに分けてご提出ください。
- ・「**学内向け研修プログラム一覧(様式2)**」により、学内向けプログラムを記入してください。記入にあたっては、「**令和3年度学内向け研修プログラム一覧(別添)**」を参考にしてください。
- ・各県のコア校へ「**様式1-1(様式1-2を貼り付けたもの)**」及び「**様式2**」を提出してください。

### 【各コア校事務担当者】

- ・各県内加盟校から提出された「**SPOD開放プログラム一覧(様式1-1)**」の記載内容をチェックしてください。その際、「**様式1-1**」の「001」～「015」のシート(各プログラム原稿「**様式1-2**」の貼り付け用シート)の記載内容も確認してください。
- ・「**学内向け研修プログラム一覧(様式2)**」の記載内容をチェックしてください。
- ・SPOD事務局へ「**様式1-1(様式1-2を貼り付けたもの)**」及び「**様式2**」を提出してください。なお、各加盟校から提出されたファイルを一つにまとめる必要はありません。加盟校ごとに各ファイルを提出してください。

## (発行時期等)

発行時期：令和4年4月上旬

発行部数：A4サイズ 7,500部(SPOD加盟校 教員4,600+職員2,400+予備500部)

※教職員数は令和3年度負担金積算根拠数による。

※令和3年度の発行部数：8,000部

編集責任校：愛媛大学(担当：教育・学生支援機構教育企画室，SPOD事務局)

※作成にあたっては、各コア校と連携・協力して行う。

**(作成スケジュール)**

提出締切等	提出様式等	提出元→提出先等
各校で定める期日	・ SPOD開放プログラム原稿【様式1-2】	研修講師→各加盟校
令和4年1月31日(月)	・ SPOD開放プログラム一覧【様式1-1】 ・ 学内向け研修プログラム一覧【様式2】 ※SPOD開放プログラム原稿【様式1-2】は【様式1-1】内のシートに貼り付けて提出。	各加盟校→各コア校
令和4年2月7日(月)	・ SPOD開放プログラム一覧【様式1-1】 ・ 学内向け研修プログラム一覧【様式2】 ※各コア校においてチェック済みの原稿 ※SPOD開放プログラム原稿【様式1-2】は各加盟校において【様式1-1】内のシートに貼り付けたものを提出。	各コア校 (コア校実施分及び県内加盟校とりまとめ分) →SPOD事務局
令和4年2月中～下旬	【リーフレット】 印刷業者初稿原稿渡し 【ウェブサイト】 イベント情報入力作業開始	
令和4年3月下旬	【ウェブサイト】 イベント情報HP掲載完了	
令和4年4月上旬	【リーフレット】 印刷業者納品, 各大学へ配付	

## SPOD開放プログラム原稿

- ①本シートには大学名のみ記入してください。大学名以外は各シートに貼り付けた内容が反映されます。
- ②研修講師から提出された「SPOD開放プログラム原稿(様式1-2)」のセルをコピーし、シート「001」～「015」に貼り付けてください。
- ③プログラムについて備考がある場合は、シート「001」～「015」の備考欄にご記入をお願いします。
- シートが余っても構いません。シートが足りない場合は、本エクセルファイルを複製して2つに分けてご提出ください。

大学名

シート	日程	プログラム名	対象	遠隔	新規	マイクロ	ミドル	マクロ	備考 (あればご入力ください)
001			選択してください						
002			選択してください						
003			選択してください						
004			選択してください						
005			選択してください						
006			選択してください						
007			選択してください						
008			選択してください						
009			選択してください						
010			選択してください						
011			選択してください						
012			選択してください						
013			選択してください						
014			選択してください						
015			選択してください						

## (留意事項)

- 令和4年1月31日(月)までに所属する県のコア校に提出してください。コア校は各県内加盟校の原稿をとりまとめの上、令和4年2月7日(月)までに愛媛大学教育企画課(spod@stu.ehime-u.ac.jp)に提出してください。
- SPOD内講師派遣プログラムはプログラムガイドに別途掲載するため、本シートに記載する必要はありません。

※リーフレット版プログラムガイド及びウェブ掲載原稿作成に必要ですので以下1~23の網掛け部分に記載してください。

項目	記載内容等	備考																																																						
1 開催県	選択してください	【徳島、香川、愛媛、高知】から選択																																																						
2 対象	FD/SD	【FD, FD/SD, SD, プレFD, 総合】から選択																																																						
3 プログラム名																																																								
4 開始日程	※例 2022/4/5	半角数字、西暦/月/日の形式で入力してください。																																																						
終了日程	※複数日開催の場合のみ	複数日開催の場合のみ半角数字、西暦/月/日の形式で入力してください。																																																						
5 時間	※例 13:00~15:00	半角数字																																																						
6 場所	〇〇大学〇〇キャンパス〇〇棟〇号館〇階△△教室	場所は具体的な教室名（建物名、階）まで入力してください。																																																						
7 受講定員	30名	半角数字																																																						
8 開催方法	オンライン	記入時の予定をお知らせください。 例：対面、遠隔（同期）、遠隔（非同期）、遠隔・対面の併用 など																																																						
9 主な対象者		<p>＜記入例＞教員、教職員、新任教員、主任級職員 等</p> <p>■主な対象者</p> <p>対象者は、ニーズとのミスマッチを防ぐために、教員、職員、大学院生などの職種やニーズを明確に表現してください。複数を対象としても構いません。</p> <p>例1) 授業でのグループディスカッションやゼミでのディスカッションをより活性化させたい教員</p> <p>例2) FDを担当する教職員</p> <p>例3) 新任教員(但し、授業担当経験5年以上を除く)、参加を希望する教員</p> <p>例4) 全教員、とりわけ講義を持つようになって間もない教員</p> <p>例5) 職員(課長補佐以上)</p> <p>また、記載方法については、以下の点にご留意ください。</p> <p>・記載の統一</p> <p>「事務職員、大学職員等」→「職員」</p> <p>「新規に採用された教員、初任者教員等」→「新任教員」</p> <p>・対象校を表す言葉（〇〇大学、SPOD加盟校等）を使用しない。</p> <p>「・・・であるSPOD加盟校の職員」→「・・・である職員」</p> <p>「・・・以上の愛媛大学教職員」→「・・・以上の教職員」</p> <p>・役職を統一する（大学独自の役職名ではなく、一般的な役職名にする）。</p> <p>「フルタイム」、「副課長」、「チームリーダー」等は使用せず、「課長」「課長補佐」、「係長」、「主任」、「係員」とする。</p>																																																						
10 対象校		<p>＜記入例＞SPOD全加盟校、〇〇県内SPOD加盟校 等</p> <p>■対象校（地域別、設置形態別）</p> <p>できる限りSPOD全加盟校に開放してください。記載方法は、以下例示のように記載してください。</p> <p>例1) SPODの全加盟校に開放する場合・・・SPOD全加盟校</p> <p>例2) 愛媛県内加盟校のみに開放する場合・・・SPOD加盟校（愛媛県内のみ）</p> <p>例3) 短期大学のみに開放する場合・・・SPOD加盟校（短期大学のみ）</p> <p>例4) 愛媛県内の私立大学のみに開放する場合・・・SPOD加盟校（愛媛県内の私立大学のみ）</p>																																																						
11 講師		講師氏名(所属大学 所属部署名) ＜記入例＞〇山〇夫(〇〇大学〇〇)																																																						
12 目標																																																								
13 内容		対象プログラムがどのようなことを行うか分かるように詳しく記載してください。例えば、章毎のタイトルなどを明示するとわかりやすくなります。																																																						
14 準備物		あれば入力してください。 ＜記入例＞自身が担当する授業のシラバス																																																						
15 参考資料		あれば入力してください。 ＜記入例＞著者名(発行年)『書籍名』（出版社）																																																						
16 受講者の声		アンケート等から、あれば入力してください。																																																						
17 主催		＜記入例＞愛媛大学 教育企画室																																																						
18 申込締切		＜記入例＞要問合せ、開催日〇週間前・先着順 等																																																						
19 申込・問合せ		＜記入例＞担当部署、連絡先メールアドレス																																																						
20 新規・継続の別	選択してください	新たに開催または新たに研修プログラムガイドに記載するプログラムに加えて、前年度から大幅に内容を変更したプログラムも「新規」としてください。																																																						
21 テーマ	選択してください	<p>選択肢【授業の基本／参加型学習／ICT／多様な学生への支援／総合プログラム／プレFD／ポートフォリオ／マネジメント／職場における多様性と健康／授業改善／ビジネススキル／リーダーシップ・組織開発／その他】</p> <p>テーマは、SPODウェブサイトのイベント絞り込み検索に使用します</p>																																																						
22	<p>FDレベルマップ（FD研修のみ要入力）</p> <table border="1"> <tr> <td colspan="2">マイクロ</td> <td>個々の教員 授業・教授法</td> </tr> <tr> <td>フェーズ</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>I 導入 (気づく・わかる)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>II 基本 (実践できる)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>III 応用 (開発・報告)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>IV 支援 (教えられる)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">ミドル</td> <td>教務委員 カリキュラム・プログラム</td> </tr> <tr> <td>フェーズ</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>I 導入 (気づく・わかる)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>II 基本 (実践できる)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>III 応用 (開発・報告)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>IV 支援 (教えられる)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">マクロ</td> <td>管理者 組織の教育環境・教育制度</td> </tr> <tr> <td>フェーズ</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>I 導入 (気づく・わかる)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>II 基本 (実践できる)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>III 応用 (開発・報告)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>IV 支援 (教えられる)</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	マイクロ		個々の教員 授業・教授法	フェーズ			I 導入 (気づく・わかる)			II 基本 (実践できる)			III 応用 (開発・報告)			IV 支援 (教えられる)			ミドル		教務委員 カリキュラム・プログラム	フェーズ			I 導入 (気づく・わかる)			II 基本 (実践できる)			III 応用 (開発・報告)			IV 支援 (教えられる)			マクロ		管理者 組織の教育環境・教育制度	フェーズ			I 導入 (気づく・わかる)			II 基本 (実践できる)			III 応用 (開発・報告)			IV 支援 (教えられる)			<p>左表の太枠内、該当するフェーズに○を入れてください。（選択式）</p> <p>レベルは「マイクロ・ミドル・マクロ」の3段階 × フェーズI、II、III、IVの4段階で表されます。</p> <p>※本項目はFDレベルマップのため、SDプログラムは入力不要です。</p>
マイクロ		個々の教員 授業・教授法																																																						
フェーズ																																																								
I 導入 (気づく・わかる)																																																								
II 基本 (実践できる)																																																								
III 応用 (開発・報告)																																																								
IV 支援 (教えられる)																																																								
ミドル		教務委員 カリキュラム・プログラム																																																						
フェーズ																																																								
I 導入 (気づく・わかる)																																																								
II 基本 (実践できる)																																																								
III 応用 (開発・報告)																																																								
IV 支援 (教えられる)																																																								
マクロ		管理者 組織の教育環境・教育制度																																																						
フェーズ																																																								
I 導入 (気づく・わかる)																																																								
II 基本 (実践できる)																																																								
III 応用 (開発・報告)																																																								
IV 支援 (教えられる)																																																								
23 参考写真等	選択してください	【あり、なし】から選択 参考となる写真、ポンチ絵(スライド)等があればお送りください。																																																						

## 令和4年度学内向け研修プログラム一覧

所属機関名		担当部署	
担当者氏名		Eメール	
電話		ファックス	

研修名	対象者	開催時期	目的・内容

## (留意事項)

- 本一覧は、令和4年度に各大学等において、学内向けに行うFD/SD/プレFD研修・研究会等を、他の加盟校が参考にするために「研修プログラムガイド2022」やSPODウェブサイトに掲載予定ですので、**令和4年1月31日(月)までに**所属する県のコア校に提出してください。コア校は各県内加盟校の原稿をとりまとめの上、**令和4年2月7日(月)までに**愛媛大学教育企画課(spod@stu.ehime-u.ac.jp)に提出してください。
  - SPOD内講師派遣プログラムについては、記載不要です。
  - 「令和3年度学内向け研修プログラム一覧(参照1)」を参考に記入してください。
- ※開催時期について、未定の場合は「〇月中旬」、「未定」等で構いません。
- ※適宜枠を増やしてご利用ください。

## (記載例)

研修名	対象者	開催時期	目的・内容
新任教職員研修	新規採用者(教職員)	4月8日(月)～9日(火)	新たに採用になった教職員に対し、本学職員としての使命と心構えを自覚させるとともに、業務遂行に必要な基礎知識、能力及び資質等を養成することを目的とする。

令和3年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会  
及びFD／SD分科会 実施要項（案）

主 催：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

日 時：令和4年3月中旬～下旬

実施方法：紙上開催

出席者：（総会）加盟校各大学長，短期大学長，高等専門学校長等

1. 総 会

令和3年度の「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業の実施状況について

令和4年度の「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業の運営について

2. FD分科会

開催しない

3. SD分科会

開催しない

令和 3 年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」

会計監査実施要項（案）

日 時：令和 4 年 3 月

実施方法：オンライン（Zoom）

出席予定者：監事 磯部 雅彦（高知工科大学長）

監事 平山 けい（阿南工業高等専門学校長）

対応者：中井俊樹企画・実施統括者（愛媛大学），SPOD事務局

実施内容：①令和 3 年度事業予算執行状況報告

②令和 3 年度事業実施状況報告

③質疑応答

※会計監査結果については、令和 4 年 3 月中旬～下旬開催の SPOD 総会において報告予定。

## 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク臨時総会（紙上）議事概要

期 間：令和3年10月25日（月）～11月8日（月）

## 議 題

## (1) 令和3年度事業予算及び令和3年度共同事業契約における役割分担等について

令和3年度事業予算(案)及び令和3年度共同事業契約における役割分担等(案)について、令和元年度四国地区大学教職員能力開発ネットワーク総会（令和3年3月29日開催）において承認されたが、新型コロナウイルス感染症の影響によりイベントの中止や開催方法の変更等があったことに伴い、令和3年度のSPOD事業予算、各加盟校の負担金を再計算した。

本件については共同事業契約書第7条に定める総会の審議事項であることから、紙上による臨時総会を開催し、承認された。

---

【参考】共同事業契約書（抄）  
（役割分担）

第4条 本共同事業の役割分担は、「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク規約」（以下「ネットワーク規約」という。）第9条に定めるSPOD総会（以下「総会」という。）の議を経て、別に定める。

## （実施体制）

第5条 本共同事業の実施体制は、ネットワーク規約によるものとする。

## （事業契約期間）

第6条 本共同事業契約は、契約の日から1年間有効とする。ただし、事業契約期間満了日の3ヶ月前までに甲または乙から解約の申入れがない限り、本契約は自動的に更新され、以後も同様とする。

## （事業経費及びその負担額）

第7条 本共同事業に要する費用（以下「事業経費」という。）並びに当該事業経費に係る甲及び乙の負担額は、総会の議を経て、別に定める。

## （負担額の納付）

第8条 甲及び乙は、前条の規定に基づき別に定める負担額を、甲の発する振込依頼書により、当該振込依頼書に定める納付期限までに納付しなければならない。

## 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク臨時総会回答結果

議題：令和3年度事業予算及び令和3年度共同事業契約における  
役割分担等について

	加 盟 校 名	承認	不承認
1	徳島大学	○	—
2	鳴門教育大学	○	—
3	香川大学	○	—
4	愛媛大学	○	—
5	高知大学	○	—
6	香川県立保健医療大学	○	—
7	愛媛県立医療技術大学	○	—
8	高知県立大学	○	—
9	高知工科大学	○	—
10	四国大学	○	—
11	徳島文理大学	○	—
12	高松大学	○	—
13	聖カタリナ大学	○	—
14	松山大学	○	—
15	松山東雲女子大学	○	—
16	高知学園大学	○	—
17	高知リハビリテーション専門職大学	○	—
18	四国大学短期大学部	○	—
19	徳島工業短期大学	○	—
20	徳島文理大学短期大学部	○	—
21	香川短期大学	○	—
22	高松短期大学	○	—
23	今治明德短期大学	○	—
24	聖カタリナ大学短期大学部	○	—
25	松山東雲短期大学	○	—
26	松山短期大学	○	—
27	高知学園短期大学	○	—
28	せとうち観光専門職短期大学	○	—
29	岡山理科大学獣医学部	○	—
30	人間環境大学松山看護学部	○	—
31	阿南工業高等専門学校	○	—
32	香川高等専門学校	○	—
33	新居浜工業高等専門学校	○	—
34	弓削商船高等専門学校	○	—
35	高知工業高等専門学校	○	—
	合計	35	0

## 令和3年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業予算

## 1 予算の概要

令和3年度のSPOD事業は、各加盟校から負担いただく①「ネットワーク年会費」と、各研修プログラムにおける加盟校以外の参加者から徴収する②「研修料(実費相当額)」をもとに運営する。ただし、「研修料(実費相当額)」は、過去のSPODフォーラムにおけるSPOD外参加者数をもとに、金額を計上する。

## 2 予算計画

## (1) 収入予算

(単位:円)

事項	当年度 (R3年度) 当初予算	当年度 (R3年度) 予算	差額	備考
① ネットワーク年会費	5,200,000	3,668,000	-1,532,000	
・基本額及び 教職員数に基づく負担金	5,160,000	3,668,000	-1,532,000	令和3年度 ネットワーク年会費内訳(案)のとおり
・基本額及び 教職員数に基づく負担金 (当該年度新規加盟校分)	40,000			
② 研修料 ※SPOD加盟校以外からの研修 参加費(実費相当額)	1,500,000	1,932,000	432,000	・SPODフォーラム2021 1,930,000 (SPOD外参加者1人あたり 10,000円×参加者数193名) ・FD/SDプログラム研修料 2,000円 (2,000円×参加者数1名) 【参考】SPODフォーラム2019:193名, 2018:172名, 2017:159名, 2016:177名)
合計	6,700,000	5,600,000	-1,100,000	

## (2) 支出予算

(単位:円)

事項	当年度 (R3年度) 当初予算	当年度 (R3年度) 予算	差額	備考
① 事業費	3,010,000	1,910,000	-1,100,000	
・FD	0	0	0	
・SD	550,000	110,000	-440,000	・SPOD外SD講師旅費等 110,000
・SPODフォーラム	1,760,000	1,440,000	-320,000	・講師旅費謝金(SPOD外) 280,000 ・必要物品等(Zoomライセンス, 消耗品等) 1,160,000
・SPOD共通	620,000	280,000	-340,000	・SPOD内講師派遣旅費 30,000 ・講師活動費 150,000 ・調査研究プロジェクト 100,000
・事業評価等	80,000	80,000	0	・事業評価委員会委員謝金 3人 36,000 ・会計監査委員旅費 2人 44,000
② ネットワーク運営費	1,690,000	1,690,000	0	
・会議費	0	0	0	
・広報費	1,590,000	1,590,000	0	・印刷物関係(実績報告書500,000 プログラムガイド240,000 郵送費100,000) ・HP改修費 750,000
・通信費	0	0	0	
・備品費	0	0	0	
・消耗品費	100,000	100,000	0	・文房具, コピー用紙代, 郵送費等
③ 人件費	1,800,000	1,800,000	0	
・SPOD事務局	1,800,000	1,800,000	0	・SPOD事務局 能力開発アシスタント (SPODのSD業務及びSPOD運営を担う事務補佐員1名の人件費の一部)
④ 予備費	200,000	200,000	0	
合計	6,700,000	5,600,000	-1,100,000	

# 令和3年度 ネットワーク年会費内訳

## 教職員数に基づく負担金

加盟大学等名	常勤教職員数 (R2.5.1現在)			教職員 ×単価 1,000	基本額 (法人単位) 50,000	合計	条件3に 基づく 調整後の額	代表校負担 による 調整額	C 差し引き 負担額 ※千円未満切捨	D 再調整額 ※千円未満切捨	E 負担額 (再調整後)	参考 令和3年度 当初負担額 との差額
	教員数	職員数	計									
国 徳島大学	770	357	1,127	1,127,000	50,000	1,177,000	1,177,000	▲ 186,000	991,000	▲ 543,000	448,000	▲ 188,000
国 鳴門教育大学	125	88	213	213,000	50,000	263,000	263,000	▲ 41,000	222,000	▲ 122,000	100,000	▲ 42,000
国 香川大学	511	312	823	823,000	50,000	873,000	873,000	▲ 138,000	735,000	▲ 401,000	334,000	▲ 138,000
国 愛媛大学	699	356	1,055	1,055,000	50,000	1,105,000	1,105,000	△ 1,105,000	2,210,000	▲ 1,208,000	1,002,000	▲ 419,000
国 高知大学	538	276	814	814,000	50,000	864,000	864,000	▲ 136,000	728,000	▲ 398,000	330,000	▲ 137,000
公 香川県立保健医療大学	53	12	65	65,000	50,000	115,000	115,000	▲ 18,000	97,000	▲ 54,000	43,000	▲ 19,000
公 愛媛県立医療技術大学	57	13	70	70,000	50,000	120,000	120,000	▲ 18,000	102,000	▲ 56,000	46,000	▲ 19,000
公 高知県立大学	125	63	188	188,000	50,000	474,000	474,000	▲ 75,000	399,000	▲ 219,000	180,000	▲ 77,000
公 高知工科大学	150	86	236	236,000								
私 四国大学	141	105	246	246,000	50,000	357,000	357,000	▲ 56,000	301,000	▲ 165,000	136,000	▲ 57,000
私 四国大学短期大学部	40	21	61	61,000								
私 徳島文理大学	331	105	436	436,000	50,000	531,000	500,000	▲ 79,000	421,000	▲ 231,000	190,000	▲ 81,000
私 徳島文理大学短期大学部	36	9	45	45,000								
私 高松大学	46	22	68	68,000	50,000	149,000	149,000	▲ 23,000	126,000	▲ 69,000	57,000	▲ 24,000
私 高松短期大学	19	12	31	31,000								
私 聖カタリナ大学	60	30	90	90,000	50,000	158,000	158,000	▲ 25,000	133,000	▲ 73,000	60,000	▲ 25,000
私 聖カタリナ大学短期大学部	11	7	18	18,000								
私 松山大学	183	118	301	301,000	50,000	365,000	365,000	▲ 57,000	308,000	▲ 169,000	139,000	▲ 58,000
私 松山短期大学	10	4	14	14,000								
私 松山東雲女子大学	23	16	39	39,000	50,000	130,000	130,000	▲ 20,000	110,000	▲ 61,000	49,000	▲ 22,000
私 松山東雲短期大学	22	19	41	41,000								
私 徳島工業短期大学	19	7	26	26,000	50,000	76,000	76,000	▲ 12,000	64,000	▲ 35,000	29,000	▲ 12,000
私 香川短期大学	47	17	64	64,000	50,000	114,000	114,000	▲ 18,000	96,000	▲ 52,000	44,000	▲ 18,000
私 今治明德短期大学	23	15	38	38,000	50,000	88,000	88,000	▲ 13,000	75,000	▲ 41,000	34,000	▲ 14,000
私 高知学園大学	30	3	33	33,000	50,000	191,000	191,000	▲ 30,000	161,000	▲ 88,000	73,000	▲ 31,000
私 高知リハビリテーション 専門職大学	32	12	44	44,000								
私 高知学園短期大学	49	15	64	64,000								
私 せとうち観光専門職短期 大学	15	8	23	23,000	50,000	73,000	73,000	▲ 11,000	62,000	▲ 33,000	29,000	▲ 11,000
私 岡山理科大学獣医学部	89	27	116	116,000	50,000	166,000	166,000	▲ 26,000	140,000	▲ 76,000	64,000	▲ 26,000
私 人間環境大学松山看護学部	25	10	35	35,000	50,000	85,000	85,000	▲ 13,000	72,000	▲ 39,000	33,000	▲ 13,000
国 阿南工業高等専門学校	63	26	89	89,000	10,000 条件4	99,000	99,000	▲ 15,000	84,000	▲ 45,000	39,000	▲ 15,000
国 香川高等専門学校	113	97	210	210,000	10,000 条件4	220,000	220,000	▲ 34,000	186,000	▲ 101,000	85,000	▲ 34,000
国 新居浜工業高等専門学校	78	29	107	107,000	10,000 条件4	117,000	117,000	▲ 18,000	99,000	▲ 54,000	45,000	▲ 19,000
国 弓削商船高等専門学校	55	39	94	94,000	10,000 条件4	104,000	104,000	▲ 16,000	88,000	▲ 48,000	40,000	▲ 17,000
国 高知工業高等専門学校	66	26	92	92,000	10,000 条件4	102,000	102,000	▲ 16,000	86,000	▲ 47,000	39,000	▲ 16,000
合計	4,654	2,362	7,016	7,016,000	1,100,000	8,116,000	8,085,000	△ 11,000	C 8,096,000	D ▲ 4,428,000	E 3,668,000	▲ 1,532,000

※常勤教職員の数については、令和2年度学校基本調査(令和2年5月1日現在)の教職員数に以下の条件を当てはめて算出している。  
 ※上記は、「教職員数に基づく負担金」を算出するための積算上の人数であり、積算の対象となっていない当該大学等所属教職員についてもSPODを利用できる。  
 ただし、学部等単位での加盟の場合は、「大学」を「学部」に読み替えるものとする。

### (条件)

1. 教員数は、附属病院及び附置研究所の専任を含めていない。
2. 職員数は、事務系及び教務系のみで数字である。それ以外の技術系等は含めていない。
3. コア校以外については、負担金の「合計」は50万円を上限とする。
4. 高等専門学校については、5高専を1法人とし、1校あたり基本額1万円とする。
5. 研修料見込[B]と負担額[C]の計が、支出予算[A]を上回る場合は、その差額[D]を各校の負担額に応じて再調整して減額する。

### 条件5に基づく再調整

支出予算【A】	5,600,000
研修料見込【B】	1,932,000
負担額【C】	8,096,000
再調整額【D】(B+C-A)	▲ 4,428,000
負担額(再調整後)【E】(C-D)	3,668,000

10,000\*193  
2,000\*1

## 令和3年度 支出予算内訳

### 1. 事業費

#### (1) FD

項目	事項	金額	内訳等
ティーチング・ポートフォリオ 作成ワークショップ	講師旅費	—	教職員能力開発拠点との共催
	講師謝金	—	教職員能力開発拠点との共催
ティーチング・ポートフォリオ 更新ワークショップ (愛媛)	講師旅費	—	コア校(愛大)講師
	講師謝金	—	コア校(愛大)講師
FD担当者研修	講師旅費・謝金	—	※SPODフォーラムで実施

0

#### (2) SD

項目	事項	金額	内訳等
講師旅費・謝金等 (SPOD外)	次世代リーダー養成ゼミナール 講師 謝金	90,000	@30,000×3名
	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム レベルⅢ 講師謝金	20,000	@20,000×1名
講師派遣旅費等 (SPOD内)	次世代リーダー養成ゼミナール (愛媛およびオンライン開催)	—	コア校(愛大)講師
	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム (新任職員)(オンライン開催)	0	
	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム レベルⅠ～Ⅲ(愛媛またはオンライン開催)	0	
	職務別能力開発研修	—	※SPODフォーラムで実施
プログラム開発費 (研修費及び旅費)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム 開発等旅費	0	

110,000

#### (3) SPODフォーラム

項目	事項	金額	内訳等
講師(SPOD外) 旅費・謝金	講師謝金	240,000	@20,000×12名
	高等教育トップリーダーセミナー 講師謝金	40,000	@20,000×2名
講師・運営スタッフ派遣旅費 (SPOD内)	SPODコア校, 加盟校講師旅費	0	
	運営スタッフ(コア校)	0	※オンライン開催のため
	運営スタッフ(高知県内加盟校)	0	※オンライン開催のため
必要物品等	チラシ	180,000	※令和元年度実績考慮
	通信費(チラシ発送等)	200,000	※令和元年度実績考慮
	申込みフォーム関連(HP)	100,000	※令和元年度実績考慮
	Zoomライセンス	500,000	
	消耗品等	100,000	※令和元年度実績考慮
	研修料集金代行サービス手数料	80,000	※令和元年度実績考慮

1,440,000

#### (4) SPOD共通

項目	事項	金額	内訳等
SPOD内講師派遣	講師旅費	30,000	@10,000円×3回 ※遠隔開催等により, 全26回中23回は旅費なし。
講師活動費	必要物品等(消耗品)	150,000	@10,000円×15回 ※実施済みのもの等を反映
調査研究プロジェクト	調査研究プロジェクト	100,000	旅費・必要物品等

280,000

## (5) 事業評価等

項目	事項	金額	内訳等
事業評価委員会	委員旅費	0	※書面審査およびオンライン開催のため
	委員謝金	36,000	3名×3h×1回
	コア校担当者出席旅費	0	※書面審査のため
監査	監事旅費	44,000	2人×1回(1泊2日)
		80,000	

## 2. ネットワーク運営費

### (1) 会議費

項目	事項	金額	内訳等
ネットワークコア運営協議会	構成員旅費	0	※オンライン開催のため
		0	

### (2) 広報費

項目	事項	金額	内訳等
印刷物関係	研修プログラムガイド	240,000	※リーフレット(8,000部)
	研修プログラムガイド郵送	60,000	※令和元年度実績考慮
	実績報告書	500,000	※令和元年度実績考慮
	実績報告書郵送	40,000	※令和元年度実績考慮
その他	HP改修費	750,000	※HPリニューアル経費含む
		1,590,000	

### (3) 消耗品費

項目	事項	金額	内訳等
事務局消耗品		100,000	文房具, 会議資料用コピー用紙, 封筒, 郵送費等
		100,000	

## 3. 人件費

項目	事項	金額	内訳等
人件費	SPOD事務局(能力開発アシスタント 1名)	1,800,000	SPOD運営及びSPODのSD業務を担う事務補佐員1名の人件費 ※「SPODの将来構想」(平成28年3月24日総会決定)長期的方針5「持続可能なSPODの組織体制を構築する」の「安定的な財政基盤を維持する」ことを目的に、SPOD運営及びSPODのSD業務を担う人員1名の人件費をSPOD経費から支出するもの
		1,800,000	

## 4. 予備費

項目	事項	金額	内訳等
予備費(活動費)		200,000	各事業において余剰が出た場合は予備費に計上し、プログラム開発, 研修受講, 訪問調査経費等として活用する。 ※令和3年度新規加盟申請校分の負担金収入追加
		200,000	

SPOD事業経費	5,600,000
----------	-----------

研修費見込	1,932,000	SPODフォーラム2021 @10,000*193 FD/SDプログラム研修料 @2,000*1
加盟校負担金	3,668,000	

## 令和 3 年度共同事業契約における役割分担等について

令和 3 年 1 1 月 8 日  
ネットワーク総会決定

共同事業契約書第 4 条，第 7 条及び第 1 0 条第 1 項の規定に基づき，令和 3 年度共同事業契約における役割分担，事業経費，負担額及び研修料については，次の各号に掲げるとおりとする。

## 1 役割分担（第 4 条関係）

区分	法人等名	大学等名	本事業における役割
甲	国立大学法人愛媛大学	愛媛大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業全体の推進及び総括</li> <li>・加盟校との連絡調整</li> <li>・総会及びネットワークコア運営協議会の運営</li> <li>・各種FD/S Dプログラムの開発，実施</li> <li>・上記プログラム実施に必要な講師の派遣</li> <li>・実績報告書の作成及びとりまとめ</li> </ul>
乙	国立大学法人徳島大学	徳島大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>・徳島県内加盟校との連絡調整</li> <li>・各種FD/S Dプログラムの開発，実施</li> <li>・上記プログラム実施に必要な講師の派遣</li> <li>・実績報告書の作成</li> </ul>
	国立大学法人香川大学	香川大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>・香川県内加盟校との連絡調整</li> <li>・各種FD/S Dプログラムの開発，実施</li> <li>・上記プログラム実施に必要な講師の派遣</li> <li>・実績報告書の作成</li> </ul>
	国立大学法人高知大学	高知大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高知県内加盟校との連絡調整</li> <li>・各種FD/S Dプログラムの開発，実施</li> <li>・上記プログラム実施に必要な講師の派遣</li> <li>・実績報告書の作成</li> </ul>
	国立大学法人鳴門教育大学	鳴門教育大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種FD/S Dプログラムの共同開発・実施，意見提示</li> <li>・上記プログラム実施において必要に応じた講師の派遣</li> <li>・実績報告書の作成</li> </ul>
	香川県	香川県立保健医療大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種FD/S Dプログラムの共同開発・実施，意見提示</li> <li>・上記プログラム実施において必要に応じた講師の派遣</li> <li>・実績報告書の作成</li> </ul>
	公立大学法人愛媛県立医療技術大学	愛媛県立医療技術大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種FD/S Dプログラムの共同開発・実施，意見提示</li> <li>・上記プログラム実施において必要に応じた講師の派遣</li> <li>・実績報告書の作成</li> </ul>
	高知県公立大学法人	高知県立大学 高知工科大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種FD/S Dプログラムの共同開発・実施，意見提示</li> <li>・上記プログラム実施において必要に応じた講師の派遣</li> <li>・実績報告書の作成</li> </ul>
	学校法人四国大学	四国大学 四国大学短期大学部	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種FD/S Dプログラムの共同開発・実施，意見提示</li> <li>・上記プログラム実施において必要に応じた講師の派遣</li> <li>・実績報告書の作成</li> </ul>
	学校法人村崎学園	徳島文理大学 徳島文理大学短期大学部	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種FD/S Dプログラムの共同開発・実施，意見提示</li> <li>・上記プログラム実施において必要に応じた講師の派遣</li> <li>・実績報告書の作成</li> </ul>

学校法人四国高松学園	高松大学 高松短期大学	・各種FD/S Dプログラムの共同開発・実施, 意見提示 ・上記プログラム実施において必要に応じた講師の派遣 ・実績報告書の作成
学校法人聖カタリナ学園	聖カタリナ大学 聖カタリナ大学短期大学部	・各種FD/S Dプログラムの共同開発・実施, 意見提示 ・上記プログラム実施において必要に応じた講師の派遣 ・実績報告書の作成
学校法人松山大学	松山大学 松山短期大学	・各種FD/S Dプログラムの共同開発・実施, 意見提示 ・上記プログラム実施において必要に応じた講師の派遣 ・実績報告書の作成
学校法人松山東雲学園	松山東雲女子大学 松山東雲短期大学	・各種FD/S Dプログラムの共同開発・実施, 意見提示 ・上記プログラム実施において必要に応じた講師の派遣 ・実績報告書の作成
学校法人徳島城南学園	徳島工業短期大学	・各種FD/S Dプログラムの共同開発・実施, 意見提示 ・上記プログラム実施において必要に応じた講師の派遣 ・実績報告書の作成
学校法人尽誠学園	香川短期大学	・各種FD/S Dプログラムの共同開発・実施, 意見提示 ・上記プログラム実施において必要に応じた講師の派遣 ・実績報告書の作成
学校法人今治明德学園	今治明德短期大学	・各種FD/S Dプログラムの共同開発・実施, 意見提示 ・上記プログラム実施において必要に応じた講師の派遣 ・実績報告書の作成
学校法人高知学園	高知学園大学 高知リハビリテーション 専門職大学 高知学園短期大学	・各種FD/S Dプログラムの共同開発・実施, 意見提示 ・上記プログラム実施において必要に応じた講師の派遣 ・実績報告書の作成
学校法人穴吹学園	せとうち観光専門職短期大学	・各種FD/S Dプログラムの共同開発・実施, 意見提示 ・上記プログラム実施において必要に応じた講師の派遣 ・実績報告書の作成
学校法人加計学園	岡山理科大学獣医学部	・各種FD/S Dプログラムの共同開発・実施, 意見提示 ・上記プログラム実施において必要に応じた講師の派遣 ・実績報告書の作成
学校法人河原学園	人間環境大学松山看護学部	・各種FD/S Dプログラムの共同開発・実施, 意見提示 ・上記プログラム実施において必要に応じた講師の派遣 ・実績報告書の作成
独立行政法人国立高等 専門学校機構	阿南工業高等専門学校	・各種FD/S Dプログラムの共同開発・実施, 意見提示 ・上記プログラム実施において必要に応じた講師の派遣 ・実績報告書の作成
独立行政法人国立高等 専門学校機構	香川高等専門学校	・各種FD/S Dプログラムの共同開発・実施, 意見提示 ・上記プログラム実施において必要に応じた講師の派遣 ・実績報告書の作成
独立行政法人国立高等 専門学校機構	新居浜工業高等専門学校	・各種FD/S Dプログラムの共同開発・実施, 意見提示 ・上記プログラム実施において必要に応じた講師の派遣 ・実績報告書の作成
独立行政法人国立高等 専門学校機構	弓削商船高等専門学校	・各種FD/S Dプログラムの共同開発・実施, 意見提示 ・上記プログラム実施において必要に応じた講師の派遣 ・実績報告書の作成
独立行政法人国立高等 専門学校機構	高知工業高等専門学校	・各種FD/S Dプログラムの共同開発・実施, 意見提示 ・上記プログラム実施において必要に応じた講師の派遣 ・実績報告書の作成

## 2 事業経費（第7条関係）

費目	金額（円）	内訳
事業費	1,910,000	FD 0
		SD 110,000
		SPODフォーラム 1,440,000
		SPOD共通 280,000
		事業評価等 80,000
ネットワーク 運営費	1,690,000	会議費 0
		広報費 1,590,000
		通信費 0
		備品費 0
		消耗品費 100,000
人件費	1,800,000	
予備費	200,000	
合計	5,600,000	

## 3 負担額（第7条関係）

法人名	大学等名	負担金額（円）
国立大学法人徳島大学	徳島大学	448,000
国立大学法人鳴門教育大学	鳴門教育大学	100,000
国立大学法人香川大学	香川大学	334,000
国立大学法人愛媛大学	愛媛大学	1,002,000
国立大学法人高知大学	高知大学	330,000
香川県	香川県立保健医療大学	43,000
公立大学法人愛媛県立医療技術大学	愛媛県立医療技術大学	46,000
高知県公立大学法人	高知県立大学	180,000
	高知工科大学	
学校法人四国大学	四国大学	136,000
	四国大学短期大学部	
学校法人村崎学園	徳島文理大学	190,000
	徳島文理大学短期大学部	
学校法人四国高松学園	高松大学	57,000
	高松短期大学	
学校法人聖カタリナ学園	聖カタリナ大学	60,000
	聖カタリナ大学短期大学部	
学校法人松山大学	松山大学	139,000
	松山短期大学	
学校法人松山東雲学園	松山東雲女子大学	49,000
	松山東雲短期大学	
学校法人徳島城南学園	徳島工業短期大学	29,000

学校法人尽誠学園	香川短期大学	44,000
学校法人今治明德学園	今治明德短期大学	34,000
学校法人高知学園	高知学園大学	73,000
	高知リハビリテーション専門職大学	
	高知学園短期大学	
学校法人穴吹学園	せとうち観光専門職短期大学	29,000
学校法人加計学園	岡山理科大学獣医学部	64,000
学校法人河原学園	人間環境大学松山看護学部	33,000
独立行政法人国立高等専門学校機構	阿南工業高等専門学校	39,000
独立行政法人国立高等専門学校機構	香川高等専門学校	85,000
独立行政法人国立高等専門学校機構	新居浜工業高等専門学校	45,000
独立行政法人国立高等専門学校機構	弓削商船高等専門学校	40,000
独立行政法人国立高等専門学校機構	高知工業高等専門学校	39,000
合計		3,668,000

#### 4 研修料（第10条第1項関係）

区分	(1) 2時間 以下のプログラム	(2) 4時間 以下のプログラム	(3) 1日で 終了するプログラム	(4) 1泊2 日のプログラム	(5) 2泊3 日以上 のプログラム	(6) S P O Dフォーラム (受講時間、 日数にかかわらず)
研修料	2,000円	4,000円	6,000円	12,000円	18,000円	10,000円
<p>① 上記に関わらず外部委託する研修プログラムの研修料は、委託費の総額を受講定員で除した金額とする。</p> <p>② 次世代リーダー養成ゼミナールについては、第1～4回（第5～8回）の1回につき(4)を適用する。</p> <p>③ 「大学教育カンファレンス in 徳島」及び「愛媛大学教育改革シンポジウム」については、原則研修料は徴収しない。</p>						

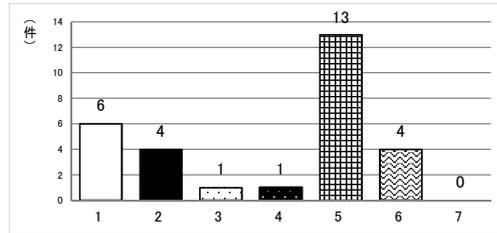
第35回授業デザインワークショップ事後アンケート結果

実施日 : 令和3年7月3日(土)~4日(日)  
 実施会場 : オンライン開催  
 参加者数 : 23名  
 アンケート回答者数 : 21名

【設問1】本ワークショップの参加の経緯についてお答え下さい

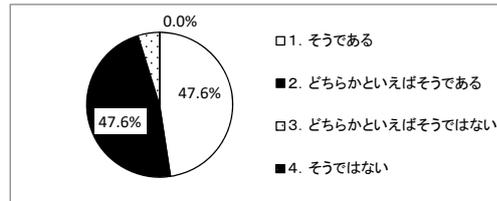
【1-1】ワークショップへの参加動機は何ですか複数選択可>

	回答数
1. 実施要項を見て内容に興味をもったため	6
2. 所属部署からの依頼があったため	4
3. 他部局の人と交流したため	1
4. 新任研修に参加して興味をもったため	1
5. テニユア・トラック必須EDプログラムだから	13
6. オンライン開催であるため	4
7. その他	0



【1-2】ワークショップの目的や内容について、ある程度知った上で参加した

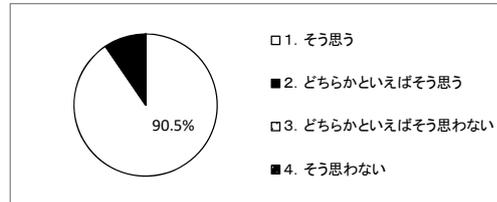
	回答数	割合
1. そうである	10	47.6%
2. どちらかといえばそうである	10	47.6%
3. どちらかといえばそうではない	1	4.8%
4. そうではない	0	0.0%
合計	21	100.0%



【設問2】本ワークショップの内容についてお答え下さい

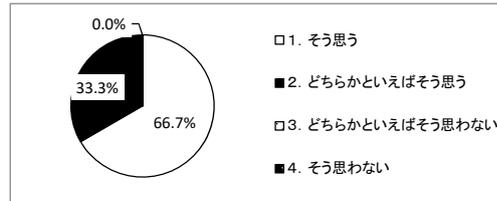
【2-1】ワークショップの目的は、明確に設定されていた

	回答数	割合
1. そう思う	19	90.5%
2. どちらかといえばそう思う	2	9.5%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	21	100.0%



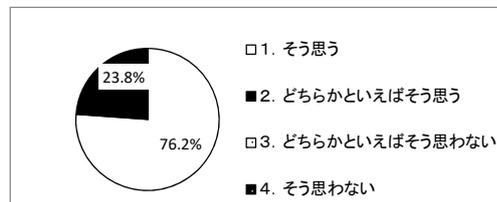
【2-2】ワークショップは、自分の業務(教育実践)に生かせる内容であった

	回答数	割合
1. そう思う	14	66.7%
2. どちらかといえばそう思う	7	33.3%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	21	100.0%



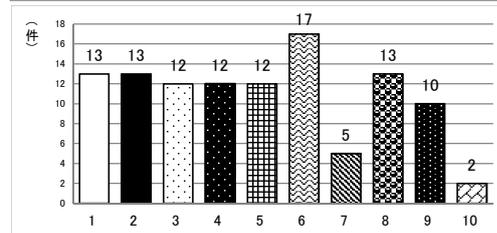
【2-3】ワークショップは、わかりやすい順序ですすめられていた

	回答数	割合
1. そう思う	16	76.2%
2. どちらかといえばそう思う	5	23.8%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	21	100.0%



【2-4】ワークショップでよかった点は以下のうちどれですか複数選択可>

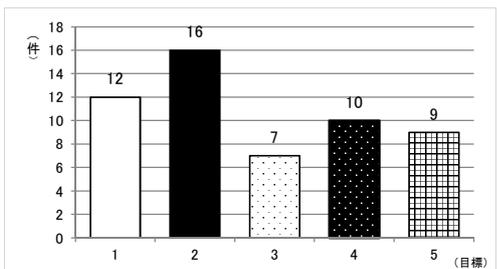
	回答数
1. コース設計(1科目の授業計画)について理解が深まった	13
2. クラス設計(90分の授業計画)について理解が深まった	13
3. 学習評価について理解が深まった	12
4. 学習者の学びを促進する様々な授業方法について理解が深まった	12
5. アクティブラーニングについて理解が深まった	12
6. シラバスの書き方について理解が深まった	17
7. お悩み相談会を通じて授業デザインについて理解が深まった	5
8. 自らが開発した授業の良い点・改善点を知ることができた	13
9. 他大学や他学部の教員と知り合いになった	10
10. その他	2



【設問3】ワークショップを通じて学んだことについてお答え下さい

【3-1】ワークショップで設定した目標のうち、達成されたのはどれですか複数選択可>

	回答数
1. 学生の学習を促すシラバスを書くことができるようになった	12
2. さまざまな授業方法の特徴を理解し、学習目標に適した授業方法を選択できるようになった	16
3. 教育評価の原理と種類を理解し、学習目標に適した評価方法を選択できるようになった	7
4. アクティブラーニングを取り入れた90分の授業の計画を作成できるようになった	10
5. 作成した授業計画案にもとづいて模擬授業を実践できるようになった	9



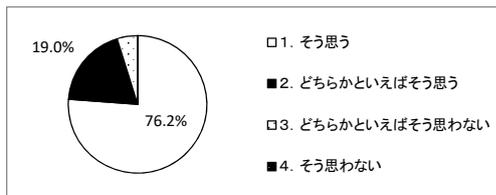
【3-2】ワークショップであなたが学んだ点、それに影響されて教育実践の場でやってみたい点などをお書き下さい(200字～400字程度)

→別添資料参照

【設問4】本ワークショップの研修環境についてお答え下さい

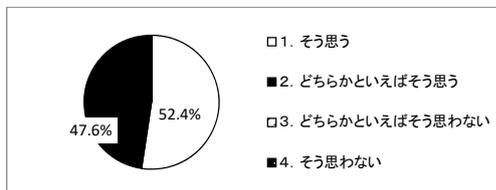
【4-1】講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
1. そう思う	16	76.2%
2. どちらかといえばそう思う	4	19.0%
3. どちらかといえばそう思わない	1	4.8%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	21	100.0%



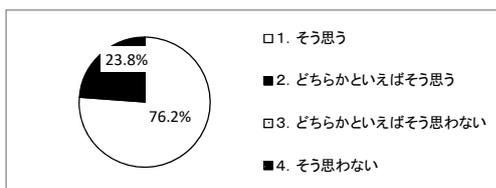
【4-2】事前課題にスムーズに取り組むことができた

	回答数	割合
1. そう思う	11	52.4%
2. どちらかといえばそう思う	10	47.6%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	21	100.0%



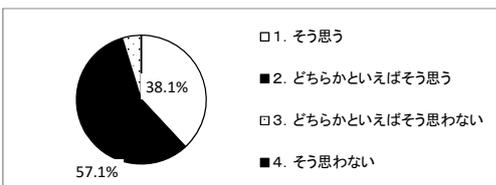
【4-3】ミニ講義の受講環境は良好であった

	回答数	割合
1. そう思う	16	76.2%
2. どちらかといえばそう思う	5	23.8%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	21	100.0%



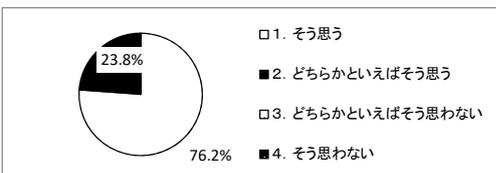
【4-4】担当科目のシラバスと90分の授業案の作成にスムーズに取り組むことができた

	回答数	割合
1. そう思う	8	38.1%
2. どちらかといえばそう思う	12	57.1%
3. どちらかといえばそう思わない	1	4.8%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	21	100.0%



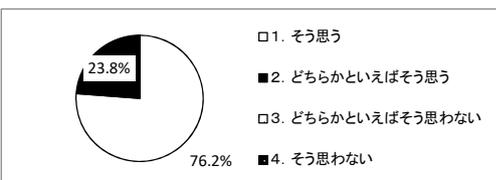
【4-5】模擬授業は良好な環境で実施することができた

	回答数	割合
1. そう思う	16	76.2%
2. どちらかといえばそう思う	5	23.8%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	21	100.0%



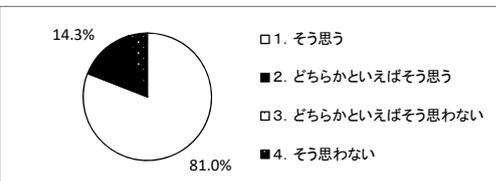
【4-6】事務局は手際よくワークショップを運営していた

	回答数	割合
1. そう思う	16	76.2%
2. どちらかといえばそう思う	5	23.8%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	21	100.0%



【設問5】本ワークショップは全体を通して満足できるものであった

	回答数	割合
1. そう思う	17	81.0%
2. どちらかといえばそう思う	3	14.3%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	1	4.8%
合計	21	100.0%



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

→別添資料参照

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

1	学生間の意見交換やクイズなどを講義に取り入れたいです
2	アクティブラーニングにはグループワーク以外の方法もあることを学んだので、自分の授業で取り入れられるアクティブラーニングの方法を色々試してみたい。
3	90分の授業計画について、これだけ丁寧に考えたことは無く、大まかな資料を作ってあとは行き当たりばったりで喋っていました。今後は教えていただいた法則に則り、何分後に確認の時間を設ける、シーンを変えるなど、丁寧に授業計画を作っていきたいと思います。
4	基本の授業設計や授業の技法を学ぶことができました。
5	1回の授業の中で学生の集中力や興味関心を持続させる方法(発問の駆使、集中力を意識した時間配分、意見を引き出す工夫など)について、今後の授業の中で意識して実践していきたいと考えています。
6	講義90分の使い方です。冒頭はつかみ、30分ほどしゃべって休憩を挟み、最後15分はまとめ。90分を詰め込むのではなく、余裕をもって使っているんだと参考になりました。
7	アクティブラーニングとして、反転授業をとりいれてみたい。
8	授業方法の詳細について
9	教育手法はさまざまにあること
10	様々な学習法について知り、実際にそれを講義の中で学生側の立場で体感できたことで理解が深まったと思います。個人的にはジグソー法が知らない手法で面白かったので機会があればやってみたいです。
11	アクティブラーニングを効果的に取り入れた授業設計 発問の工夫を取り入れた授業 学生の理解度や関心を把握し、参加しやすい環境づくり ミニツツペーパーや大福帳など、学生との交流をもち、評価につなげることができるようなツール
12	双方向の授業
13	グループワークの方法について、意見を発しない学生の対応について実践してみようと思います。
14	学生の理解度や集中度を意識しながら、アクティブラーニングを活用していく。
15	シラバスの目標と評価を対応するように設計する。課題の量など受講者が学習計画を立てやすくなる情報をシラバスに記載する。グループワークでは役割を意識、フリーライダーをつくらず参加するように事前に説明する。ピアレビューでは、他の先生の意見はとても参考になりました。授業時間外の学習課題について考えられていなかった。授業で適度に緊張感を持つように問いかけでフィードバックをする。
16	シラバスや授業設計など、自分なりに練っているつもりでした。今回、研修やいろんな分野の先生方のご意見を拝聴したことで、足りない部分や改善すべき点などが浮き彫りとなり、よかったと思います。受け手である学生がどのように理解し、考え、受け取るのかなどを意識しながら、授業設計をしていきたいと思っています。
17	授業の最後にまとめを話す
18	発問を積極的に取り入れた授業をしてみたいと思いました。
19	授業中に設問をし、学生に講義内容に興味を持ってもらいたい。
20	話のスピードやトーン、提示する情報の数や大きさ、パワーポイント資料の色味など、学ぶ点が多かったため、少しずつ自分の実践にも取り入れていきたい。
21	担当科目では、事前学習課題としていくつかの課題を用意しているが、授業で使うことを目的しており、評価する予定はなかった。同グループの先生のアドバイスにより事前課題も評価項目に入れた方が良いのではという意見を頂き、実践の場に取り入れていこうと考えている。また、大福帳を用いた学生とのやり取りも非常に興味深かった。学生の受講数にもよるかもしれないが、是非取り入れてみたいと思う。

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

1	対面形式で行えたら他の先生方ともっと交流できたのではと思うので残念ですが、遠隔形式でも非常に密度の濃い時間を過ごすことができましたと思います。ありがとうございました。
2	模擬授業は自分がリアルに行っているものを実施するという試みが初だったと伺いましたが、今後もその方が良いと感じました。担当教科によって特有の問題があるので、今回の形であれば具体的に「明日からどうしよう」という考えに行きつきやすく、有意義でした。改善点を強いて言うならば、グループ編成は二日間共に同じでも良かったかもしれません。せっかく打ち解けたにもかかわらず、再度新しいグループでは、もう一度自己紹介をするなど二度手間でした。一つのグループが全く違うジャンルの教員で構成されているという点はとても良かったです。いただける意見が新鮮でした。「ワークショップは苦手だし、嫌だな」と思っていたのですが、思い切って申し込んでよかったです。現在、個人的にまとめの作業をしています。得たものが非常に多く、もうしばらくかかりそうです。二日間ありがとうございました。
3	すぐに講義に生かせるものもあり、知っておいて損はない、とても役に立つものでした。 なお、土日の開講ということで、休日出勤の取り扱いはどうなっているのかと学部の総務チームに問い合わせたところ、すんなりと代休申請を認めて頂きました。 学部としては、我々が週末にこういったワークショップに参加していることは把握しておりませんので、特に新任の先生はおそらくサービス出勤になっているパターンが多いのではないかと思います。休日の取り扱いについては各学部の総務チームに相談すること、とお知らせ頂ければ有難いかなと思います。せっかくの貴重な機会を、「休日がつぶれた・・・」という思いで受けるのはあまりにもったいありませんので。 模擬授業についてですが、昨年までは架空の模擬授業を設定していたとのことですが、今年の方がよいと思います。架空の授業を行うにはさすがに時間がタイトすぎますので、自分のこれまでの授業やスライドの流用が現実的ではないかと思ひますし、ダイレクトに役に立つかと思ひます。 講師の皆様、ありがとうございました。
4	改善点については特に思い当たりません。大変お世話になり、ありがとうございました。
5	二日間お疲れ様でした
6	得るのものが多いワークショップであったと思います。ただ、シラバス、授業計画、模擬授業についてすでに手持ちの授業がある人とならない人とでかなり負担に差があるのではと思いました。自分の分野内容で模擬授業をするのはかなり有意義だったと感じましたが、一晩で準備するのは結構大変でした。ミニ講義後に作成した方がよいのでやむを得ない面があるのは理解できますが何らかの改善策があればいいなと感じました。
7	あらかじめ模擬授業をどのように進めたらよいか、もう少し具体的に提示されていると良かったと思います。また、他大学の先生方とも少し交流の持てる時間があればうれしかったと思います。
8	ワークショップの配布資料、シラバスに挙げられていた参考図書を参考にシラバスと授業計画を準備できた。模擬授業の15分は適切で、この時間でもクラス設計とスライドに時間がギリギリであった。授業に関するお悩み相談では具体的な課題の回答がありとても良かった。
9	内容的には対面が望ましいと感じた。 模擬授業やシラバス作成は、実際に授業を担当している者として課題等を想定しつつ行え、今後活かせるような内容であり、とても良かったと思う。一方で、まだ授業を担当していない先生方はより大変だったのではないかと想像される。そういった意味では内容が平等ではないのかもしれない。この点については、検討の余地があると思う。 ただ、短時間ではあったが様々な分野の授業やシラバスを見ることができたことは刺激的であり、とても良かったと思う。
10	土日開催がなかった
11	今年度から、自分の担当(予定)授業で模擬授業をするようになったとのことでしたが、それがとてもよかったです。自身が現在担当しているものをどのように改善できるかをダイレクトに考えることができたので、架空の授業(シラバス)づくりよりもこちらの方が身になったと思います。
12	受講前は模擬授業を行うことが非常にプレッシャーであったが、実際に模擬授業を行ってみて良かったと感じている。他の先生方からのコメントは非常に為になるものであったし、自身の気づかない点を指摘して頂いたことは本当に有難かった。 強いて改善点を挙げるとすれば、模擬授業終了後の討議・検討の時間がやや短かったように感じる。もう少しだけ長めに時間を取っていただいても良かったのではないかなと思う。

全学FD推進プログラム「授業設計ワークショップ」  
参加者数とアンケート結果について  
(令和元年度～令和3年度)

高等教育研究センター教育改革推進部門

### 1. 調査の目的

平成15年度から実施された新任教員研修も今回で18回目となった。今年度は当初対面を予定していたが、徳島大学BCPレベルの引き上げに伴い、昨年引き続きオンライン開催とし、学内教員15名が参加した。ここでは、次年度のプログラム改善に繋げるため、今年度と過去2年間の新任教員研修の参加人数とアンケート結果を振り返ることとする。

### 2. 過去3年間の開催日と参加者数

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

令和2年度 8月20日(木)～8月21日(金)：23名(徳島大学23名)

令和3年度 8月19日(木)～8月20日(金)：15名(徳島大学15名)

### 3. 過去3年間のアンケート結果から

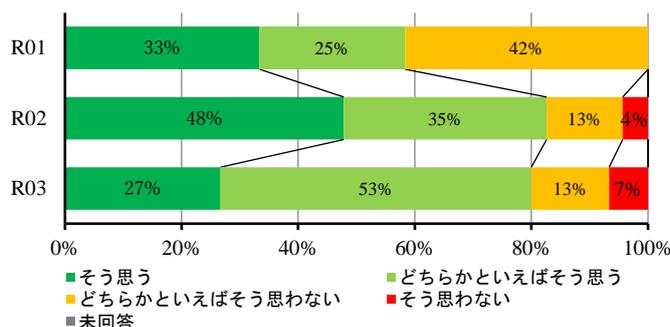
	回答者数	回収率
令和元年度	12名	100%
令和2年度	23名	100%
令和3年度	15名	100%

#### (1) 参加への経緯について

「a. ワークショップの目的や内容についてある程度知った上で参加した」の設問については、令和元年度より「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者は昨年度・今年度ともに増加している。

これはコロナ禍におけるオンライン授業の実施によって、教員の授業への意識が高まったことが大きな要因であろう。一方で昨年より「そう思う」の回答者数が減ったことに関しては、オンライン開催への切り替えが直前であったことや、一部のプログラムの資料を事前送付できなかったことで、周知や連絡が十分でなかったことが原因であると考え

a. ワークショップの目的や内容についてある程度知った上で参加した



られる。

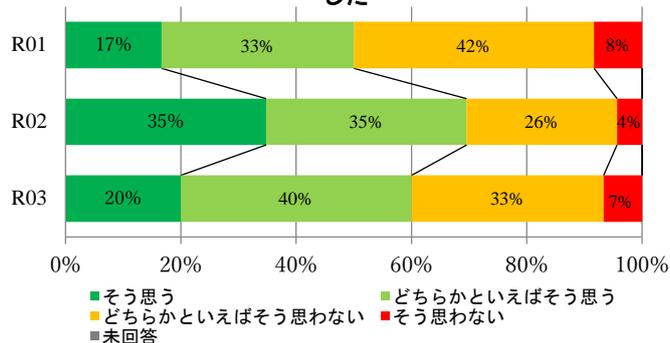
一方で「b. 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した」については、オンライン授業に移行した昨年度は「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計が大きく増加したものの、今年度はやや落ち着いた結果となった。これは、参加者もオンライン授業を一通り経験しているため、ある程度授業を行うという点では慣れた状態であったためと推測できる。しかしながら「c. ワークショップの内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した」では、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計が引き続き増加しており、オンライン授業、およびポストコロナに向けた授業の工夫についてのニーズはより高まっていると言える。

## (2) プログラムについて

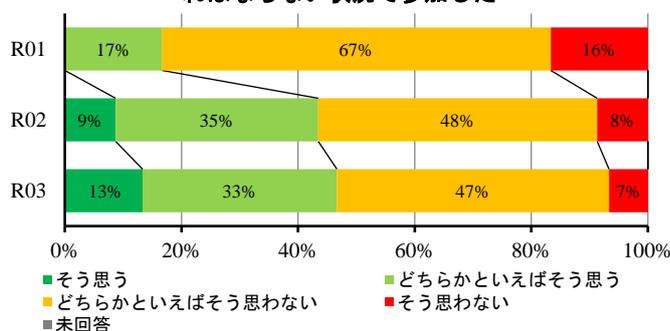
「a. 授業設計ワークショップの目的は明確に設定されていた」については、令和元年度および昨年度より「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者の割合がやや下がる結果となった。これは、今年度一部のセッションにおいて新たにワークを多めに取り入れたプログラムを導入したが、ワークのルールや使用するツールの説明に時間がかかり、ワークの意図を十分に説明できなかったこと、またワークの時間やディスカッションの時間も不十分であったことが一因ではないかと考えられる。

しかしながら「b. 授業設計ワークショップは自分の業務に生かせる内容だった」の項目については、昨年度に引き続き全ての回答者が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答しており、内容としては教員のニーズに応えるものであったということができる。

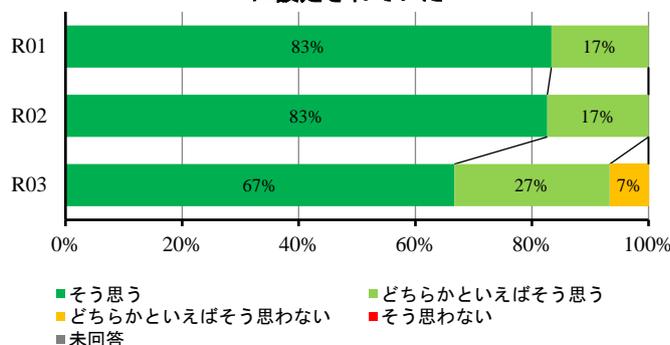
**b. 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した**



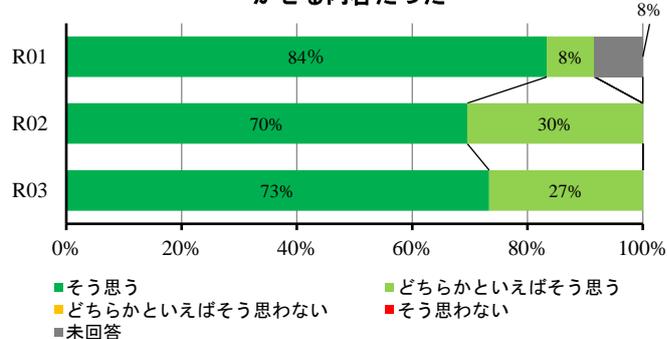
**c. ワークショップの内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した**



**a. 授業設計ワークショップの目的は明確に設定されていた**



**b. 授業設計ワークショップは自分の業務に生かせる内容だった**



さらに「c. ワークショップはわかりやすい順序で進められた」に関しては、昨年度と引き続き 90%を超える参加者が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答している。授業設計に関する基礎知識の習得から模擬授業という本ワークショップの流れは、全体的に支持されていると言えよう。

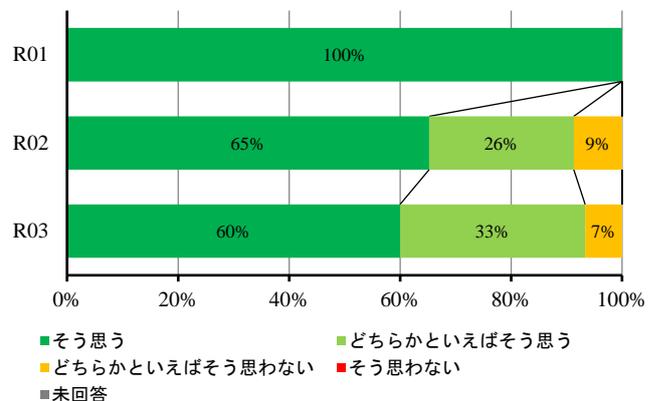
一方で「d. 研修の時間は目的を達成するために丁度よい長さだった」について、そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者は昨年からはほぼ横ばいとなった。ツールの操作時間を含めてグループワークの時間を長めに設定したが、オンライン開催であるため、コミュニケーションが取りにくいこと、ツールの操作を理解したり、操作を行う関係で時間が足りなくなる場面が見られた。

また対面と比べ周囲の反応が見えず、参加者は発言・質問するタイミングを図りかねたり、遠慮しがちとなっていた。そのためコミュニケーションが取りづらく、ワークに取り組むまでに時間がかかり、対面と比べ十分な時間が取れていなかったのも原因である。

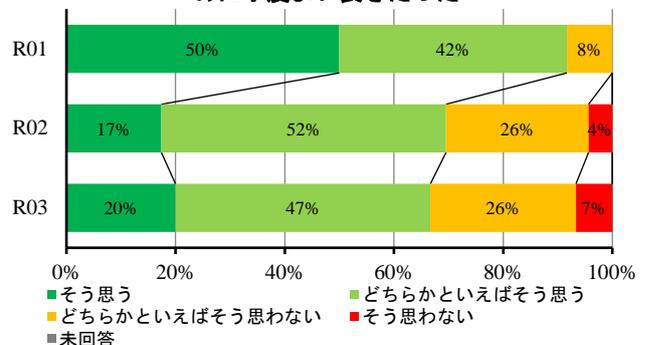
「e. ワークショップの実施時期は適当だった」においては、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者は令和元年度、昨年度に比べ増加している。前期の授業等が一段落し、後期への準備にもまだ余裕がある時点で実施することにより、事前課題ならびにワークショップに落ち着いて取り組めることが要因であると考えられる。

「f. 参加者の人数は適当であった」については、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者は昨年度よりやや少なくなっている。今年度は 15 名と昨年度より少数であったため、ワーク等における各参加者にかかる負担が大きかったため、このような回答結果となった。

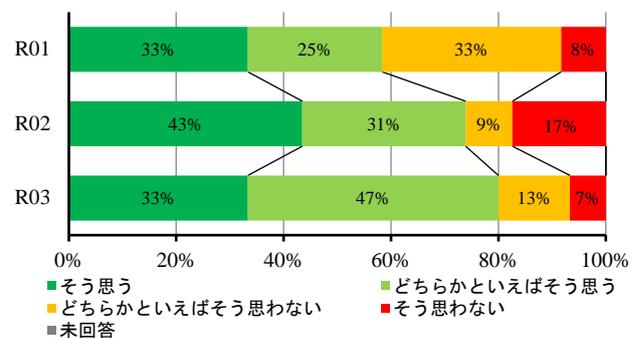
c. ワークショップはわかりやすい順序ですめられた



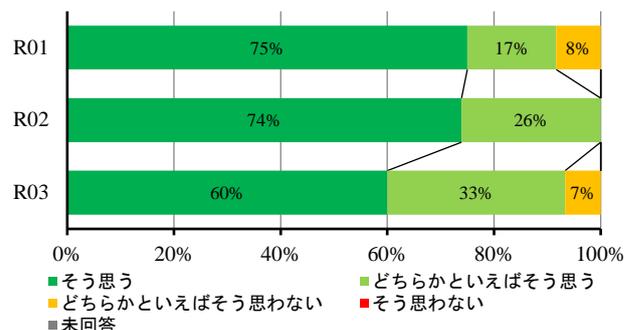
d. ワークショップの時間は目的を達成するために丁度よい長さだった



e. ワークショップの実施時期は適当だった



f. 参加者の人数は適当だった



たことが推測される。

「g. 反転授業用の講義ビデオの内容は適当だった」についても、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者は昨年度よりやや少なくなっている。講義ビデオに関しては教育に関する理論的な内容がほとんどであるため、より分かりやすく、かつ実践と結びつけやすい内容を継続的に検討していく必要がある。

同様に、「h. 反転授業用の反転授業用の講義ビデオ教材の時間（長さ）は適当だった」における「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者も昨年度より少なくなっている。自由記述にもボリュームが多いという指摘が見られるため、上記のビデオの内容と合わせて検討を行いたい。

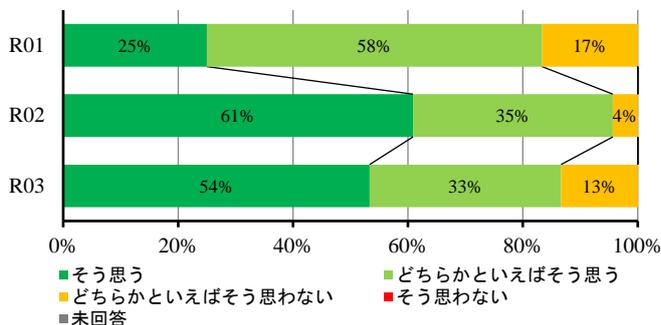
「i. 事前課題は授業設計ワークショップの中で役立った」については、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者の合計は昨年度を上回ったものの、「そう思う」と回答した数は昨年度を下回った。自由記述には、事前課題を配布する時期について言及するものもあり、事前課題を配布する時期、および課題の配布から提出する間までのサポート体制について改善の余地がある。

### (3) 講師について

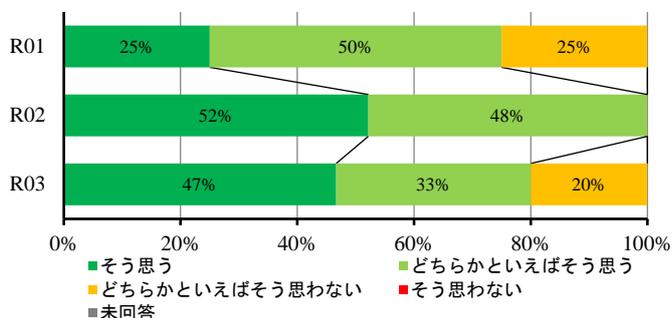
今年度は「a. 講師の言動は学習意欲を高めた」

「b. 講師はワークショップに必要な知識を十分に持っていた」「c. 講師の用意した教材はわかりやすかった」の全ての項目で、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者が85%を超えていた。しかしながら、いずれの項目においても昨年度よりやや両者を合わせた回答の割合は減少している傾向にある。加えて、「そう思う」と回答した参加者については、令和元年

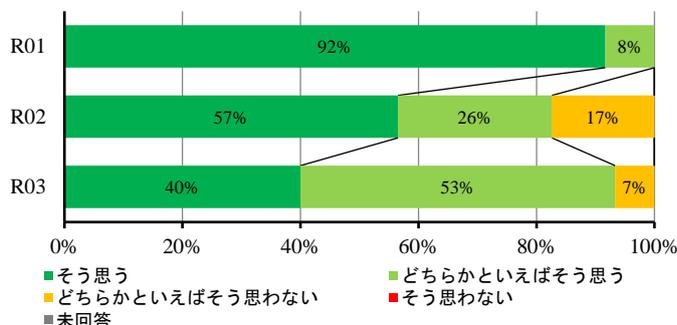
g. 反転授業用の講義ビデオの内容は適当だった



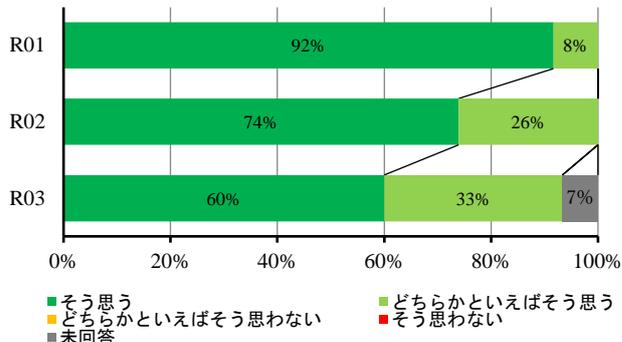
h. 反転授業用の講義ビデオ教材の時間（長さ）は適当だった



i. 事前課題は授業設計ワークショップの中で役立った

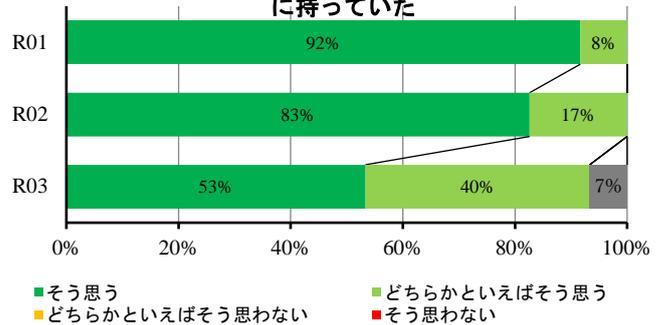


a. 講師の言動は学習意欲を高めた

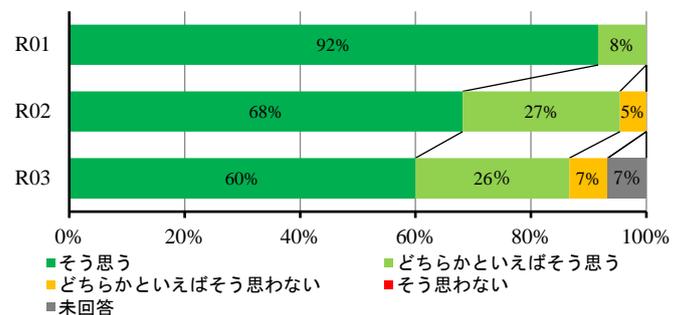


度から昨年度、さらに今年度と減少を続けている。とくにオンラインでの実施により、自室での受講が可能になったため、リラックスして参加できる一方、集中を妨げる要因も増している。今後はオンライン環境においてより参加者の意欲を高めたり、能動的な参加を促すよう、教材や話題提供の仕方等を工夫する必要があると考えられる。

**b. 講師はワークショップに必要な知識を十分に持っていた**



**c. 講師の用意した教材はわかりやすかった**

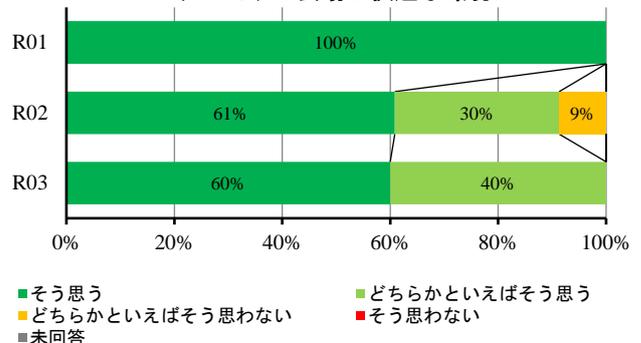


**(4) 会場・スタッフについて**

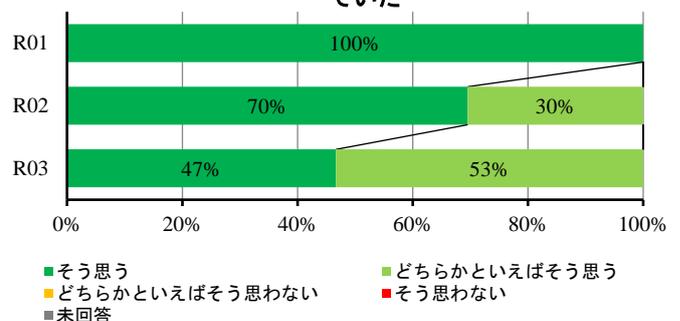
今年度も、全ての項目で、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者が100%に達していた。昨年度に引き続き、オンライン会議システムとしてはZoomを利用した。すでに授業や会議等で数多くZoomを利用しているため、講師・スタッフならびに参加者側も円滑に参加・運営を行うことができた。また実施日のオンライン環境やオンライン設備に問題はなく、スタッフは手際よくワークショップを進行できた。

一方で、ワーク内容の説明やブレイクアウトルーム設定、あるいはGoogle Jamboardといったワークに使用するツールの説明に時間がかかり、ワークの時間が不足するケースも多かった。「b. ワークショップ会場には十分な設備が整っていた」「c. スタッフは手際よく研修を運営していた」について、「そう思う」と回答した参加者の割合が昨年度より減少しているのは、こ

**a. ワークショップ会場は快適な環境だった**

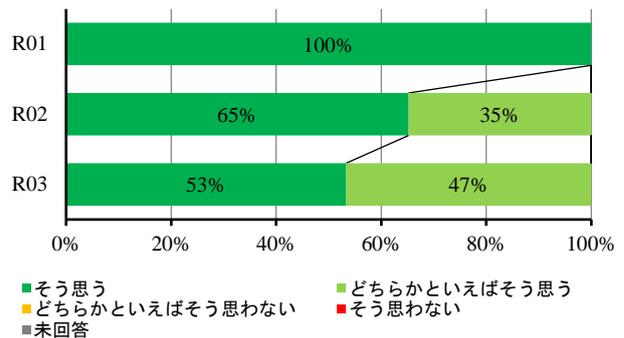


**b. ワークショップ会場には十分な設備が整っていた**



これらの要因が影響している可能性がある。

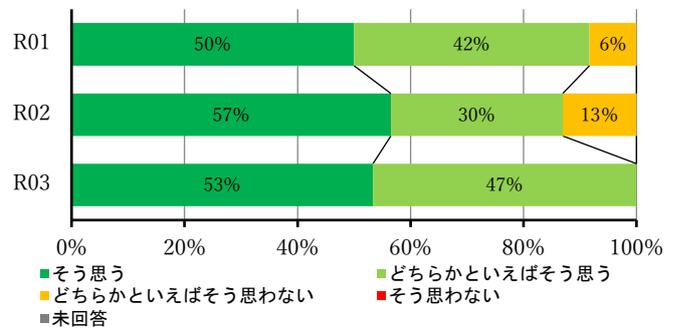
c. スタッフは手際よく研修を運営していた



### (5) プログラムの成果について

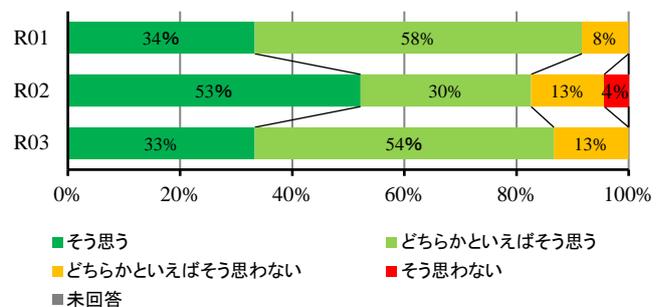
「a. 反転授業形式を体験することで、反転授業を実施する際の留意点に気付くことができた」については、全ての参加者が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した。反転授業を実施している参加者は少なかったが、反転授業という授業形式や選択肢があること、その中でどのような学習活動が行われ、どのような点に気をつけるべきかを、学習者の目線で体験できたことは今後の授業実践に向けた大きな示唆が得られたと考えられる。

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

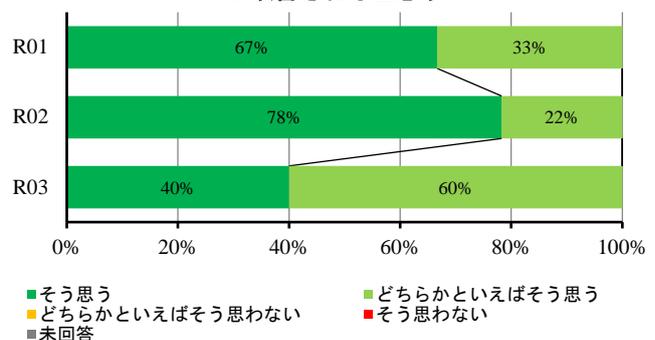


「b. 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた」「c. 受講したことによって教育への取り組み方が改善されると思う」については、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者はいずれも80%以上であった。一方で「そう思う」と回答した参加者は双方共に昨年度より減少している。これは、昨年度はオンライン授業への対応という喫緊かつ明確な課題があったが、今年度以降は既存の授業をオンラインで行うだけでなく、オンライン授業をどう向上させるか、さらに対面授業の中でオンライン授業で活用できるようになったツールやスキルをどう用いるか、といった面に対しても対応していく必要があることを示すものと言える。

b. 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた



c. 受講したことによって教育への取り組み方が改善されると思う

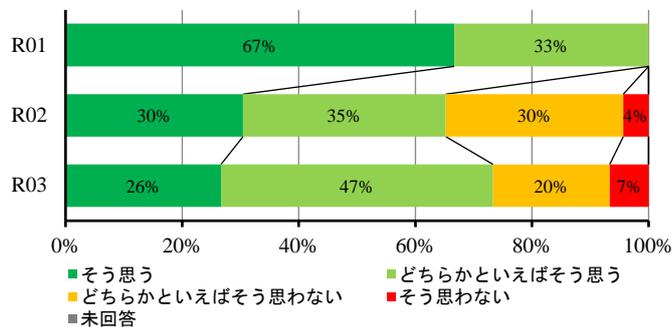


さらに、オンライン開催における課題として、今後の授業実践に生かすことのできる関係づくりが挙げられる。「d. 新たに人的なつながりをつくることができた」については、昨年度よりは改善されたものの、やはり対面形式よりも「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者は少なかった。参加者間、ならびに当部門との関係づくりをどのように促すかは、今後さらに検討が必要である。

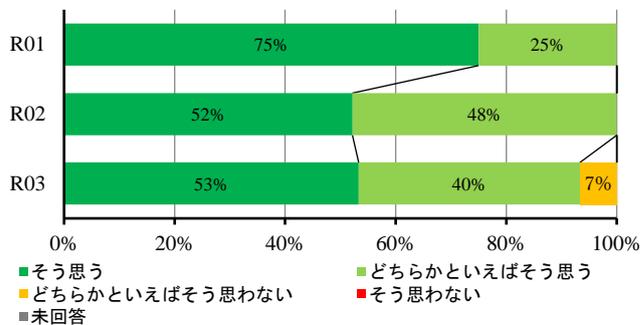
### (6) 授業設計ワークショップ全体について

「a. ワークショップは全体的に満足できるものだった」については、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者は合計93%にのぼり、おおむね参加者からは高評価を得られたと考えられるが、昨年度における両者の解答の割合と比べるとやや低くなっている。同様に「b. ワークショップは期待を上回る内容だった」「c. ワークショップの目標を達成するよう努力した」については、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた回答はそれぞれ73%、86%となっており、昨年度における両者の解答の割合より低下している。これらの回答から、内容についてやや定型化している可能性が推測できる。したがって、昨年度・今年度は主にオンライン授業への対応を主眼においていたが、今後は内容のさらなる充実が必要と考えられる。例えばポストコロナを見据えた内容や、最新のトピックを盛り込む、教員のニーズを反映させる等が求められる。

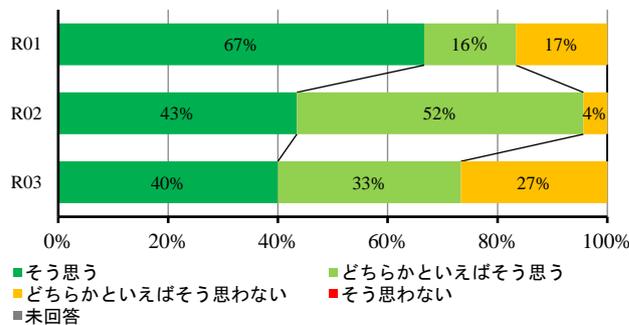
#### d. 新たに人的なつながりをつくることができた



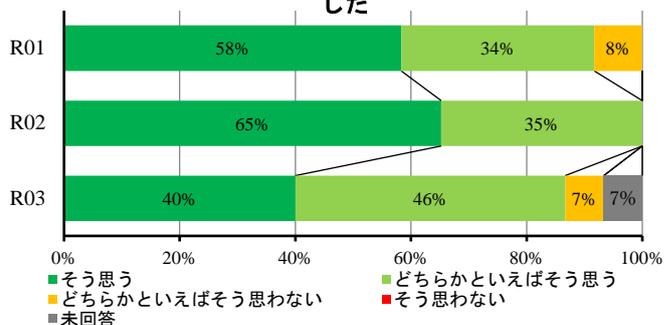
#### a. ワークショップは全体的に満足できるものだった



#### b. ワークショップは期待を上回る内容だった



#### c. ワークショップの目標を達成するよう努力した



「d. 事前課題に積極的に取り組むことができた」の設問では、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」合わせた回答した参加者は、昨年に続き増加した。一方で「そう思う」と回答者の割合は低下しているほか、自由記述に見られる通り、課題配布から提出までの期間が開いてしまっている等の課題も見られ、さらなる改善も求められる。

さらに「e. 今後もワークショップを続けていくべきだと思う」については、昨年度に比べ「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者の割合は低下している。また「そう思う」と回答した参加者の割合も年々低下しているため、今後は本ワークショップの意義をどのように伝えるかが重要となる。

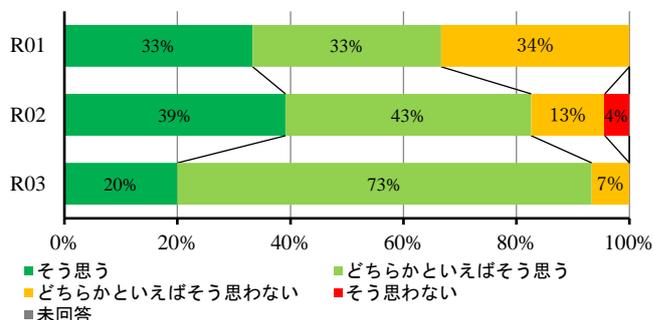
#### (8) 反転授業形式での実施について

ワークショップに反転授業形式を導入することについては、多数の参加者から「反転授業形式の実施がよいと思う」という回答が得られた。自由記述からは、参加者自身が学生の立場が分かる、反転授業形式の利点を学ぶことができる等の肯定的な意見が得られた。一方で、事前学習のボリュームが多いことや時間の確保が難しいとの意見も見られた。今後は学生向けと教員向けとの違いを考えながら、事前学習用教材をブラッシュアップしていくことが求められる。

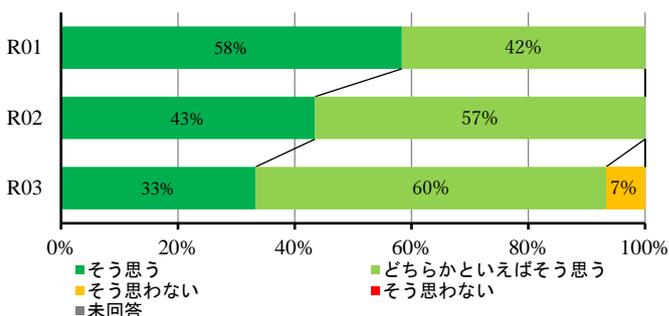
#### (9) 令和3年度「授業設計ワークショップ」自由記述について

まず「現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか」については、学生への対応や質問、フィードバック等、学生とのコミュニケーションを必要としている記述が見られた。昨年度は準備期間やオンライン授業のスキルが十分でないままオンライン授業に転換しているケースが多く、双方向でのオンライン授業方法や動画作成方法といった端末操作面のスキルアップが必要との回答が多かったが、今年度はオンライン授業も一巡し操作面では慣れてきたこともあり、学生を積極的に授業に参加させるためのスキルや授業設計上の知識を望むものが多

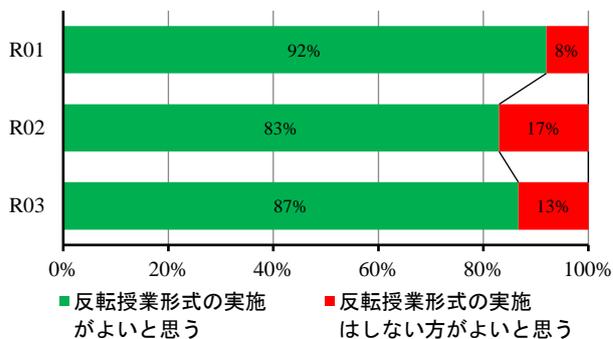
d. 事前課題に積極的に取り組むことができた



e. 今後もワークショップを続けていくべきだと思う



a. 反転授業形式での実施について



かった。

上記のように選択した理由をお書き下さい。(反転授業形式での実施に関して)
時間を確保するのが難しい。強制的に時間を拘束した方が良い。
今回は時間がとれたので対応できました。時間が無い場合は、大変だなと思いました。
学生が予習をしていくことが前提になりますが、反転授業形式の方が議論など、学生が考える事を促す可能性があると思います。
自分でも反転授業を行なっているため。
予習ができる点がありがたいと思いました。また、反転授業を導入するきっかけにもなると思いました。
よかったと思いますが、事前資料の送付が約ひと月前くらいで送付後わりとすぐに翻たので、当日までに細かい内容を記憶しておけなかった。直前に見返すべきでした。
ワークショップの意義を理解できた状態で受講できたのでよかったが、少しvolumeが多い印象。
時間を効率的に利用できると思います。
事前学習をすることで、実際の演習やワークに時間を割くことができるし、演習やワークの前に再度説明してもらうことで復習になるのでよいと思いました
時間を節約できる
学ぶことが多くなる一方で、反転授業形式を取り入れていくことは一つの鍵になると考えています。
学生の気持ちが変わってよかった。
何回か見直すことができ、理解が深まる
その後のレクチャー時間を短縮できる

現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか。
語彙力
スライド作成能力
学生を引き付けるような理解が深まるような話術
より効果的な授業の行い方(実践例)に関する情報を得たいです。(ご紹介いただいたウェブサイトの事例集も参考になさせていただきます。)
学生の提出物に対して適切にフィードバックを行なうこと。
・双方向的になるように工夫する
・オンライン授業のメリットを活用する
授業設計力 話す力
講義中に学生に自分で考えさせるような講義設計を行うこと。
反転授業
zoomのスタンプツール
アクティブラーニング
学生を寝させないための、積極的な学生への問いかけとアクティビティ・内容を授業中に取り入れること
多人数学生との対話的な授業スキル
受講者のレベルに応じた柔軟な授業設計
シラバス執筆の上での留意点を改めて確認・理解する。
歯科臨床で対応できる技術
講義内での学生との関わり方(声かけ等)
オンラインでの講義テクニック

続いて「授業設計ワークショップに参加して良かったと思われる点を、具体的にお書きください」については、参加者自身が見落としがちだった内容（シラバスの書き方、授業設計、教員としての理念等）について改めて基本に立ち返ることができ、見直す契機となったという記述が多く見られた。また他の参加者の授業を見ることで、刺激や新たな示唆を得ることができたという記述も多かった。

「授業設計ワークショップ」に参加して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。
自身の改善点に気づかされた
コミュニケーションをとれたことです。
様々な分野の先生の取り組みを見させていただくことができ、とても為になりました。またとても士気の高い先生方と一緒にさせていただき良い機会になりました。有難うございました。
シラバス等の添削を受けられたことがよかった。
他の方の取り組みを見ることができ、非常に良い刺激になりました。また、一人一人にアドバイスを頂ける点がありが良かったです。
授業設計の重要性がよく理解できた
他学部の方の考え方や講義の工夫を知ることができた。
ほかの先生の講義を拝見できたり、評価していただいたりした点と、アクティブラーニングを情報をいただいた点が良かったです。
シラバスの書き方や模擬授業を実際にやってみることで自分のやり方の癖や足りない部分などを把握できたのが良かったです。
19-20日にグループワークをしたときに、自分が学生側の気持ちを少し感じることができたので、どういふうにグループワークしたり演習したりしたらいいのか考えるいい機会になりました。そういう意味でも、今回のワークショップは生かしていける内容になりました。
他の先生がどのような授業方法をとっているのか、また、授業実施の際の悩み事や改善点などを共有できたので良かった。
シラバスの作成についても学べてよかった。
多様な取り組みがあるものと勉強になりました。
教員としての理念を明確に言語化してみたことはなかったので、改めて表現してみることができてよかった。
講義内容が学科として新しい教科なので、マニュアルや教科書がなく、どのように教えていいのかわからないところが多く、自分が不安に思っているところがみなさんの意見で解消された。
いくつかのオンラインツールの活用法を知ることができる。
他の人に客観的に自分の講義を見てもらえて参考になりました

一方で「研修をよりよいものにするために改善すべき点（ビデオ教材を含む）があれば、具体的にお書きください」の項目については、アイスブレイクやグループワークが十分にできなかったという記述が見られた。本年度は対面開催より少し多くアイスブレイクやグループワークの時間を設けたものの、Zoomの操作に時間を割かれたり、ブレイクアウトルームではお互いに相手の様子を見ようとして積極的にコミュニケーションを取りにくいことで、グループワークの時間が有効に使われていないように見受けられた。このことを踏まえ、事前にグループ内の役割分担を決める、時間配分をグループワーク開始前に共有できる時間を設ける等の工夫を施し、改善していく必要がある。

またフィードバックの方法や気軽に閲覧できる Tips 動画集等については、本ワークショップにとどまらず、多くの教員が気軽に参加することができ、教育改善に取り組むための仕組みづくりとして検討することが重要であると考えている。

研修をよりよいものにするために改善すべき点（ビデオ教材含む）があれば、具体的にお書きください。
作成したファイルをどこかにアップロードし、時間をとって参加者に書き込みを促し、テキストベースのコメントを得られるとありがたいものと思いました。
シラバス作成やオンライン講義の方法やTipsなどについて短時間で動画がいつでも見れる環境を作ってほしい。
最初の自己紹介やグループワークの時の時間が短かく、全員の話がきけなかったり、議論が十分にできなかったりしたのは残念でした。19日のほうはグループのメンバーで誰が進めたいのかよくわからず時間がかかったので、時間配分やグループ内での役割分担とかをもう少し最初に決めておいた方がいいのかなと思いました。
グループでのアイスブレイクであまり打ち解けられなかった気がするので、内容など少し工夫ができそうだと思います。
強制ではなく任意にすべきのように思いました。

その他、お気づきの点があればご記入ください。
現在教授になっている方こそ受けるべきワークショップだと思う
二日間は長いように思いました。
有難うございます。
録音・録画を受けることが極度に苦手なため、そういう人もいることを把握しておいてくだされば幸いです。
特にありません。
2日間ありがとうございました。
よく準備して、円滑に運営くださいました。お礼申し上げます。
今回、自分の授業・実習でも思うことなのですが、質問したいけど、質問があまりできなかったで、どういふうな形で質問をできる環境を設計するか考えたいなと思いました。また、Google Jamboardやブレイクアウトルームなどこれまでに使ったことのない機能を利用してワークをする経験ができて、授業や実習にも生かせそうだなと思ったので、ぜひ活用したいと思います。ありがとうございました。

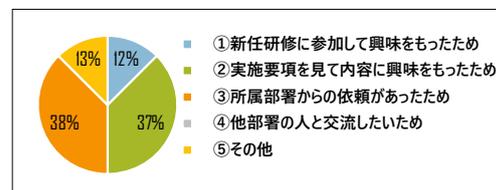
## SPOD研修アンケート集計結果

研修名：第12回「よりよい授業のためのFDワークショップ」  
 実施日：令和3年9月7日(火)～8日(水)  
 実施会場：香川大学幸町北キャンパス  
 参加者数：14名  
 アンケート回答者数：8名

所属先：4年生大学8名、短期大学0名  
 設置形態：国立7名 公立1名 私立0名

設問1 本ワークショップへの参加の経緯についてお答え下さい。

1-1 ワークショップへの参加動機は何ですか	回答数	割合
①新任研修に参加して興味をもったため	1	12.5%
②実施要項を見て内容に興味をもったため	3	37.5%
③所属部署からの依頼があったため	3	37.5%
④他部署の人と交流したいため	0	0.0%
⑤その他	1	12.5%
合計	8	100.0%



1-2 1-1で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい。

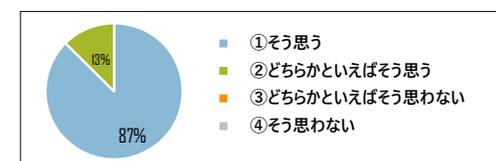
→【自由記述欄】に記載

1-3 ワークショップの目的や内容について、ある程度知った上で参加した	回答数	割合
①そうである	5	62.5%
②どちらかといえばそうである	3	37.5%
③どちらかといえばそうではない	0	0.0%
④そうではない	0	0.0%
合計	8	100.0%



設問2 本ワークショップの内容についてお答え下さい。

2-1 ワークショップの目的は、明確に設定されていた	回答数	割合
①そう思う	7	87.5%
②どちらかといえばそう思う	1	12.5%
③どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
④そう思わない	0	0.0%
合計	8	100.0%



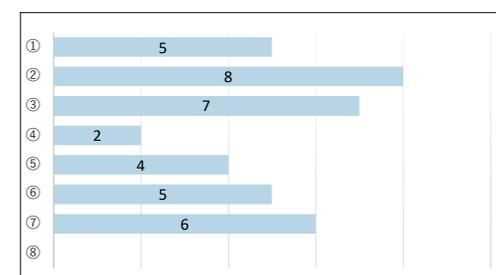
2-2 ワークショップは、自分の業務(教育実践)に生かせる内容であった	回答数	割合
①そう思う	6	75.0%
②どちらかといえばそう思う	2	25.0%
③どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
④そう思わない	0	0.0%
合計	8	100.0%



2-3 ワークショップは、わかりやすい順序ですすめられていた	回答数	割合
①そう思う	6	75.0%
②どちらかといえばそう思う	2	25.0%
③どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
④そう思わない	0	0.0%
合計	8	100.0%



2-4 ワークショップでよかった点は以下のうちどれですか<複数選択可>	回答数
①学生の考える良い授業・悪い授業について考える機会を得た	5
②シラバスの書き方について理解が深まった	8
③複数の授業方法について知ることができた	7
④成績評価について理解が深まった	2
⑤自らが開発した授業の良い点・改善点を知ることができた	4
⑥ワークショップの手法を知ることができた	5
⑦他学部等の教員と知り合いになれた	6
⑧その他	0



2-5 2-4で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい。

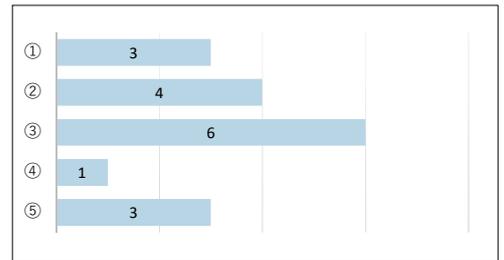
→なし

設問3 本ワークショップに参加しての成果についてお答え下さい。

3-1 ワークショップで設定した目標のうち、達成されたのはどれですか

<複数選択可>

	回答数
①適切な目的・目標が設定できるようになった	3
②わかりやすいシラバスを書けるようになった	4
③様々な授業方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できるようになった	6
④様々な成績評価方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できるようになった	1
⑤学生参加型のグループ作業を、自ら授業で導入することができるようになった	3



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

→【自由記述欄】に記載

設問4 本ワークショップの研修環境についてお答え下さい。

4-1 講師の言動は学習意欲を高めた

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



4-2 事務局は手際よくワークショップを運営していた

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



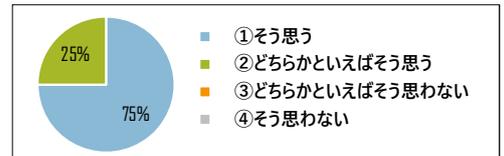
4-3 ワークショップ会場は快適な環境であった

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



設問5 本ワークショップは全体を通して満足できるものであった

	回答数	割合
①そう思う	6	75.0%
②どちらかといえばそう思う	2	25.0%
③どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
④そう思わない	0	0.0%
合計	8	100.0%



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

→【自由記述欄】に記載

【自由記述欄】

1-2 1-1で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい。(研修参加の経緯)

所属機関の新任研修プログラムの修了に必要なものだったため。

2-5 2-4で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい。

(回答なし)

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

今回授業設計のテーマとして提示いただいた、恋愛学、大学生、お遍路、うどんといったテーマであれば、KJ法を用いたブレインストーミングといった典型的なアクティブラーニング(AL)の活動を取り入れることができるが、自身が担当する数学科目のような理論を理解させる(証明させる)ことが目的となる場合は、ALの導入の難しさを痛感した。例えば、Padletのようなものを使うとすれば、アドバンストであるが学生に問題を作成させ、それを書かせることにより、グループで良問を作らせるといったことはできるかもしれない。

丁寧で分かりやすいシラバスの作成。オンラインでのアクティブラーニングの手法。

シラバス作成にあたっては各項目の関連付けを意識していくことで、教員自身にとっても利点があることを学び、今後徹底して行っていきたいと感じた。Padletの使用感が非常に良く、大人数でもインタラクティブな授業を実施できると感じた。他の受講者による模擬授業には態度や言葉遣いなど、細かい点に工夫があり大きな学びになった。

自身のシラバス作成や、授業、評価について振り返り、それぞれの改善点を見つげられたことが大きな成果です。学んだことを基に、早速、後期の授業のシラバスを見直し、初回の授業でより分かりやすく修正したシラバスを提示したいと思います。また、パソコンを用いたグループ作業も計画していきたいと思っています。

初回の授業の際のアイスブレイクというものを今回初めて知りました。今後、教員、学生間のコミュニケーションをとるためにアイスブレイクの時間も導入してみたいと思いました。また、Teamsや各種ツールを用いたオンライン授業の方法も学ぶことができ、学生参加型授業を行う際には今回学んだことを反映したいと思いました。

・知識で分かっているだけで使ってはいなかった方法を実際に用いることができてよかった。

・グループ作業で違う学部の先生方と意見交換ができたのは新鮮だった。

・シラバスの書き方を体系的に学ぶことで、授業ではもちろんだが、男女共同参画推進においても目的と目標を明確に、わかりやすく伝える必要があると感じた。

・模擬授業の進め方とその解説を聞いて、参考になる点が多々あったので、自分の授業に取り入れてみたい。

・新しいITツールを実際に使用することができたので、こちらも実践の場で試してみたい。

参加前はアクティブラーニングの手法についてを最も詳しく聞きたいと思っていた。その点で単に手法だけでなく、授業に活用できるアプリなどを具体的に教えていただいたのは、大変参考になった。ぜひみずからの授業でもうまく組み込んでいきたいと思った。

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

意図があるのは理解しておりますが、今回の研修では社会学?に属する文系寄りのテーマのみを取り扱ったので、数学等の理系科目で、演習させて、解答を与える、または解答を発表させるといった従来型のアクティブラーニングでなく、研修で取り扱ったようなアクティブラーニングの導入例の提示や、その場合の効果がどのように分析されているのかの説明があれば、文理両方の先生の学びによりつながったのではないかと思います。また、近年は分野横断型の授業が求められているので、担当する数学の授業でもそのような視点を導入できればと思っていますが、授業時間数の制限や自身の専門性の問題もあり、まだ導入に至っていません。そのような授業展開ができれば、今回ご教示いただいたPadlet等を活用した授業もできるのかなと思っています。もし効果的な方法があればご教示いただければ幸いです。

大変、勉強になりました。ありがとうございました。

大変楽しく参加できました。ご準備と当日の運営について尽力いただきありがとうございました。

ありがとうございました。約10年前にも、交流人事制度で勤務していた時に参加させていただきましたが、研修がバージョンアップしていることを感じながら、感謝しながら、多くを学ばせていただきました。参加してよかったです。

講師の先生方による熱の入った指導により、今後自分がシラバスを作成し、授業計画を立てるためのノウハウや注意すべきことがよく分かりました。学生さんにとってより良い授業とは何か、常に考えながら教員としての職務に励みたいと思います。また、実行委員の皆さんによる感染対策により安心してワークショップに参加することが出来ました。ありがとうございました。

スケジュールがハードで余裕を持って作業できなかった。

けど、楽しかった!

初めてFDワークショップに参加しましたが、多くの学びを得ることができました。

設定されたテーマで実際にみずから授業をすることを考慮して計画を組み立てるのか、それとも理想の授業像を練り上げるのか、(つまりみずからのスキルの範囲でできることかどうか)という目標設定をもう少し明確に提示していただくとワークに入りやすかった。参加したグループではそこから迷ってしまいました。

## SPOD研修アンケート集計結果

研修名 : 学生の学びを支援するための授業準備ワークショップ(新任教員FDワークショップ)

非同期型 : 令和3年8月17日(火)～9月8日(水)

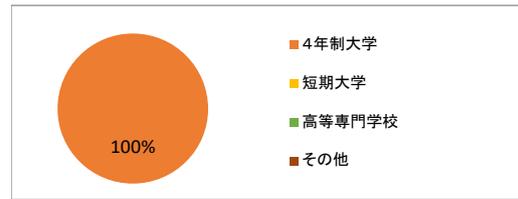
同期型 : 令和3年9月9日(木)～9月10日(金)9:00～17:00

参加者数 : 非同期型のみ受講 1名/全プログラム(非同期型・同期型)を受講 8名(修了証書授与数8名)

アンケート回答者数: 7名

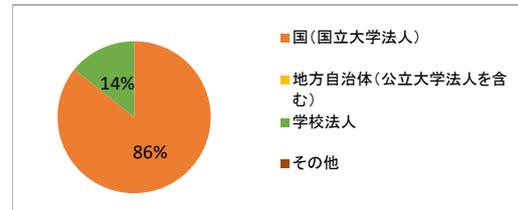
## 1. 所属先

	度数	割合
4年制大学	7	100.0
短期大学	0	0.0
高等専門学校	0	0.0
その他	0	0.0
	7	100.0



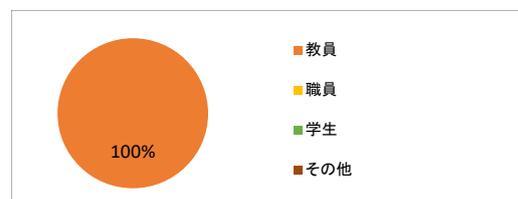
## 2. 所属先の設置者

	度数	割合
国(国立大学法人)	6	85.7
地方自治体(公立大学法人を含む)	0	0.0
学校法人	1	14.3
その他	0	0.0
	7	100.0



## 3. 職種

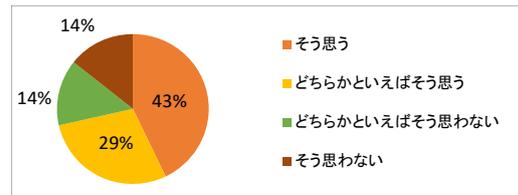
	度数	割合
教員	7	100.0
職員	0	0.0
学生	0	0.0
その他	0	0.0
	7	100.0



## 6. 研修参加の経について

## 6-1 研修目的や内容についてある程度知ったうえで参加した

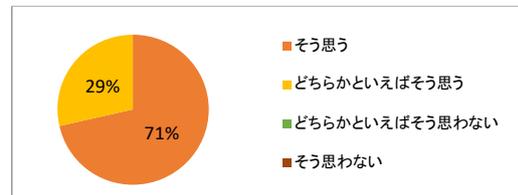
	度数	割合
そう思う	3	42.9
どちらかといえばそう思う	2	28.6
どちらかといえばそう思わない	1	14.3
そう思わない	1	14.3
	7	100



## 7. 研修プログラムの設計について

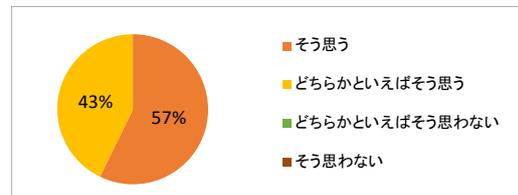
## 7-1 研修の目的は明確に設定されていた

	度数	割合
そう思う	5	71.4
どちらかといえばそう思う	2	28.6
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
	7	100



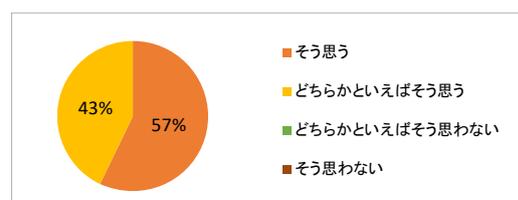
## 7-2 研修は自分の業務(教育実践)に生かせる内容だった

	度数	割合
そう思う	4	57.1
どちらかといえばそう思う	3	42.9
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
	7	100



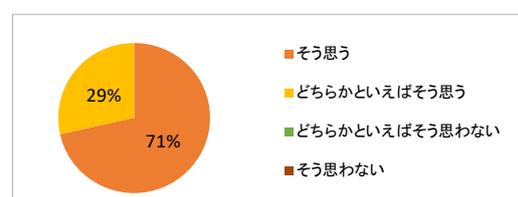
## 7-3 研修は分かりやすい順序で進められた

	度数	割合
そう思う	4	57.1
どちらかといえばそう思う	3	42.9
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
	7	100



## 7-4 研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

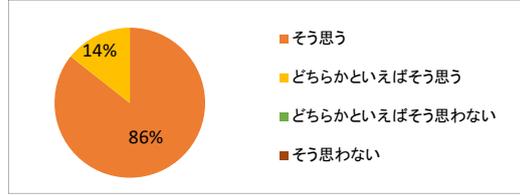
	度数	割合
そう思う	5	71.4
どちらかといえばそう思う	2	28.6
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
	7	100



8. 研修スタッフについて

8-1 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
そう思う	6	85.7
どちらかといえばそう思う	1	14.3
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
<b>合計</b>	<b>7</b>	<b>100</b>



8-2 事務局は手際よく運営していた

	度数	割合
そう思う	5	71.4
どちらかといえばそう思う	1	14.3
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
<b>合計</b>	<b>6</b>	<b>86</b>

未回答: 1名



9. 研修成果について

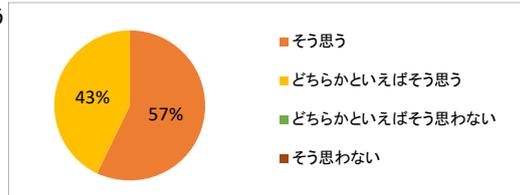
9-1 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
そう思う	3	42.9
どちらかといえばそう思う	4	57.1
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
<b>合計</b>	<b>7</b>	<b>100</b>



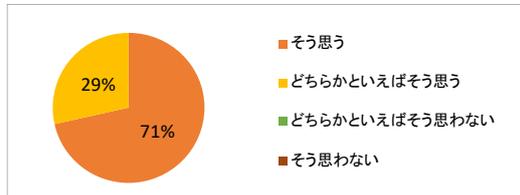
9-2 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
そう思う	4	57.1
どちらかといえばそう思う	3	42.9
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
<b>合計</b>	<b>7</b>	<b>100</b>



9-3 研修の内容は十分に理解できた

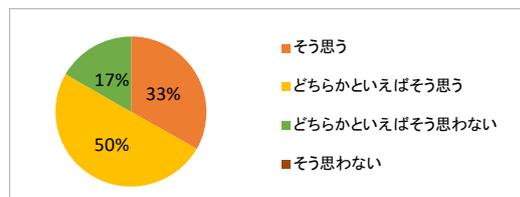
	度数	割合
そう思う	5	71.4
どちらかといえばそう思う	2	28.6
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
<b>合計</b>	<b>7</b>	<b>100</b>



9-4 新たに人的なつながりをつくることができた

	度数	割合
そう思う	2	28.6
どちらかといえばそう思う	3	42.9
どちらかといえばそう思わない	1	14.3
そう思わない	0	0.0
<b>合計</b>	<b>6</b>	<b>86</b>

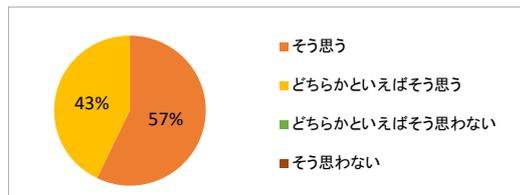
未回答: 1名



10. 研修全体について

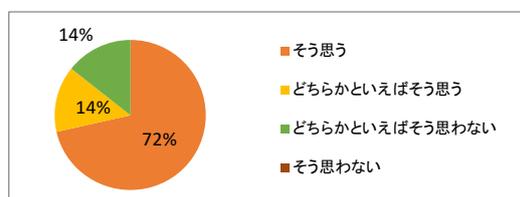
10-1 研修は全体的に満足できるものだった。

	度数	割合
そう思う	4	57.1
どちらかといえばそう思う	3	42.9
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
<b>合計</b>	<b>7</b>	<b>100</b>



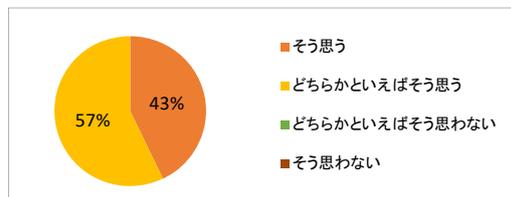
10-2 研修は期待を上回る内容だった

	度数	割合
そう思う	5	71.4
どちらかといえばそう思う	1	14.3
どちらかといえばそう思わない	1	14.3
そう思わない	0	0.0
<b>合計</b>	<b>7</b>	<b>100</b>



10-3 今後もこの研修を継続していくべきだと思う

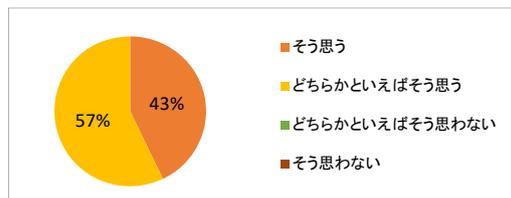
	度数	割合
そう思う	6	85.7
どちらかといえばそう思う	0	0.0
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	1	14.3
	7	100



11. 研修目標が達成できたか

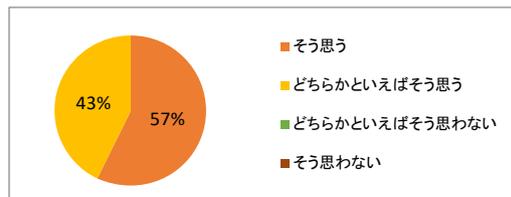
11-1 適切な授業の目的・目標設定ができるようになる

	度数	割合
そう思う	3	42.9
どちらかといえばそう思う	4	57.1
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
	7	100



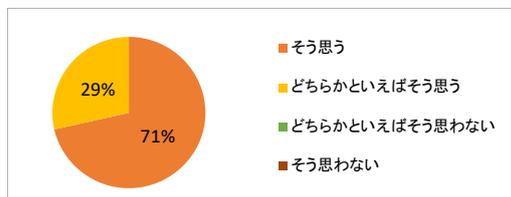
11-2 わかりやすいシラバスを書けるようになる

	度数	割合
そう思う	4	57.1
どちらかといえばそう思う	3	42.9
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
	7	100



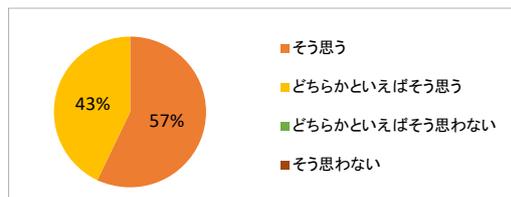
11-3 さまざまな授業方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できる

	度数	割合
そう思う	5	71.4
どちらかといえばそう思う	2	28.6
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
	7	100



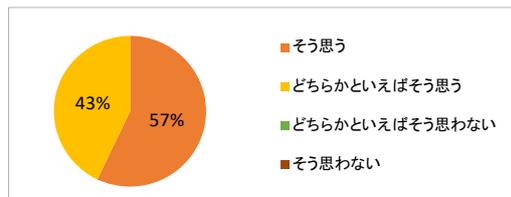
11-4 さまざまな成績評価の方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できる

	度数	割合
そう思う	4	57.1
どちらかといえばそう思う	3	42.9
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
	7	100



11-5 学生の主体的な学びを取り入れたオンライン授業を導入できるようになる

	度数	割合
そう思う	3	42.9
どちらかといえばそう思う	4	57.1
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
	7	100



【自由記述欄】

<b>4.本研修を知ったきっかけ・参加のきっかけは何ですか？</b>
参加が義務付けられていたから
新任研修で必須のため。
高知大学学務課FD研究担当からのメール
大学の他の先生からの紹介
授業改善支援プログラムの事前相談教えていただいて参加しました。
知大学の新任教員の必修の研修
FDプログラム一覧を見て、必須研修であったことと、自分に必要な内容だと感じたため。
<b>5.現在のあなたにとってレベルアップが必要なスキル・知識は何ですか？</b>
オンライン授業のスキルアップ
自ら主体的に学生が学ぶように仕向ける技術
オンラインのツールを用いた双方向の授業についてのスキル
オンラインツールの活用、学生の能動的な講義への参加手法を取り入れること
全体的に必要です。特に「教育動向」等に関して調査を進めることが必要と感じました。
研修で、学生との双方向となるやり方を工夫する必要性を感じました。
在宅看護に関する専門的知識、オンラインツールを活用するスキル
<b>12.本研修であなたが学んだこと、すぐに使ってみたいと感じたこと(アクションプラン)を具体的にお書きください。</b>
ミロを演習で使っていきたいと思います。
各種双方向のやりとりを実現するためのツールを試してみたいと思う。
Miroを授業に取り入れてみたい。講義スライドをホワイトボードに貼っておき、学生から質問・コメントを貼り付けてもらおうと思う。
オンラインツールを使って学生に問題に答えさせる
勉強になりました。方法等を見直し精進していきたいと思います。
学生と双方向のやり取りをするツールの活用、オンラインでも学生たちが学びを深めあう工夫(具体的に受けたコメントとして、出来の良いレポートの共有)
Miroを活用したアイスブレイクを行う。(授業導入時の出席確認にもなる) Miroを活用した意見交換を行う。(出た意見について教員がフィードバックできる)

<p>13.本研修を受講して良かったと思われる点や改善点、意見などを自由にお書きください。</p>
<p>ミロの操作を知ることができてよかったです。</p>
<p>他先生からのコメントをいただいたのは自らをかえりみるのによかった。</p>
<p>模擬授業で他の教員の方々に自分の授業を見てもらえたのが良かった。説明の仕方や順番など、今まで気付かなかった視点を得られた。</p>
<p>他の先生方の講義を聴いたり、その内容に対して指摘することでよりシラバス作成方法や講義の作り方の参考になりました。前任の講義を受け継いだやり方では、変えることが出来ないし、他のやり方を知ることでもなかったのので、勉強になりました。</p>
<p>他の教員の授業を見ることができとても参考になりました。</p>
<p>感想:受動的なきっかけで受けましたが、同期の研修で、講師の先生方の一生懸命な姿や他の受講者に触発され、楽しく受けることができました。特に講師の先生方は色々と模索しながら苦労も多かったと思いますが、限られる状況の中でも学びが多かったと思います。ありがとうございました。 自分の場合、責任教員(=主にシラバスを作成する立場)として受け持つ学部の授業はないですが、部分的にシラバス作成を担当するとはいえ、学生目線の作成を心掛けたいと思いました。</p>
<p>意見:ただ、研修を踏まえて、関係している学部・学科・コースの授業のシラバスを改めて見ると、残念ながらシラバスのレベルに疑問を感じます。ハードルは高いと思いますが、教員には、こうした研修を受けさせるべきではないでしょうか。</p>
<p>本アンケートの未回答項目について ・人的つながり:オンラインで、「新しいつながり」と言われると何とも言えない(個人的には、講師の先生方の存在を知れて良かったと思うものの)</p>
<p>すべきことの明確な指示やリンク先の案内、また複数の先生方が迅速に対応してくださったため、終始とても安心して参加できました。ありがとうございました。</p>

## 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（レベルⅠ）

実施日：令和3年11月4日（木）～5日（金）

実施方法：オンライン（Zoom）

参加者数：31名

回答者数：31名

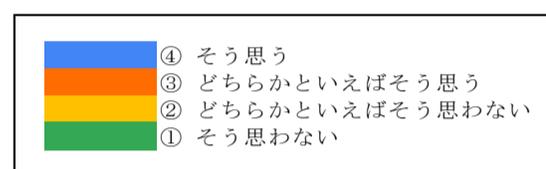
## 1. 参加者ご自身について

## (1) 所属先

	回答数	割合
① 大学	26	83.9
② 短期大学	2	6.5
③ 高等専門学校	3	9.7
④ その他（ ）	0	0.0
計	31	100.0

## (2) 所属先の設置者

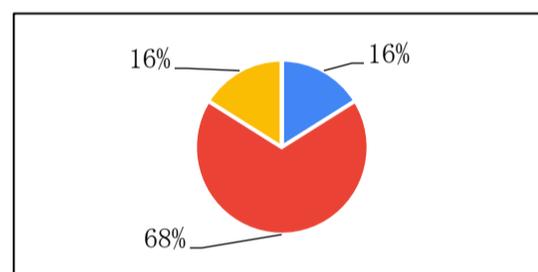
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	18	58.1
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	3	9.7
③ 学校法人	7	22.6
④ その他（ ）	3	9.7
計	31	100.0



## 2. 研修全体について

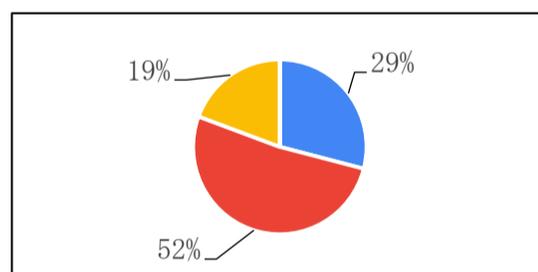
## (1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	5	16.1
③ どちらかといえばそう思う	21	67.7
② どちらかといえばそう思わない	5	16.1
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



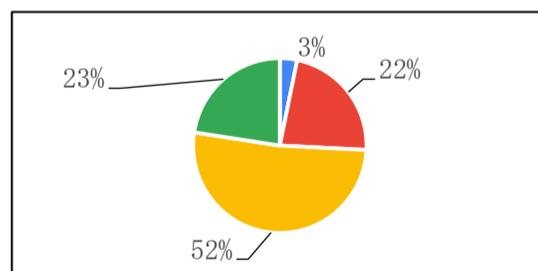
## (2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	9	29.0
③ どちらかといえばそう思う	16	51.6
② どちらかといえばそう思わない	6	19.4
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



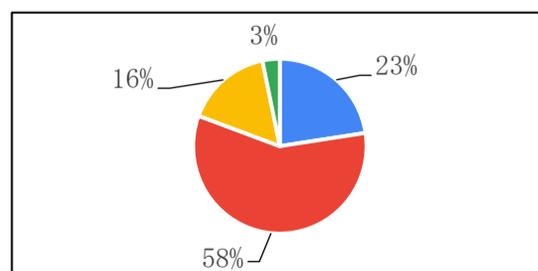
## (3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	1	3.2
③ どちらかといえばそう思う	7	22.6
② どちらかといえばそう思わない	16	51.6
① そう思わない	7	22.6
計	31	100.0



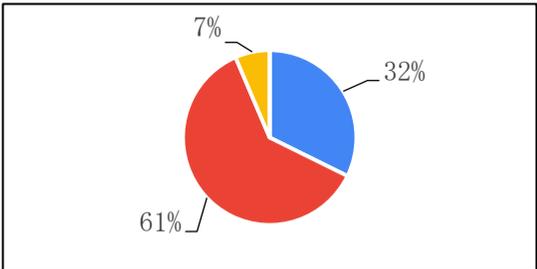
## (4) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	7	22.6
③ どちらかといえばそう思う	18	58.1
② どちらかといえばそう思わない	5	16.1
① そう思わない	1	3.2
計	31	100.0



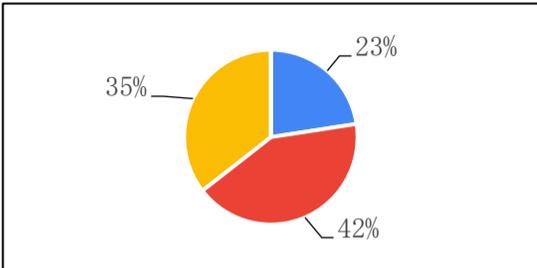
(5) 研修方法（オンライン等）は適切なものだった

	回答数	割合
④ そう思う	10	32.3
③ どちらかといえばそう思う	19	61.3
② どちらかといえばそう思わない	2	6.5
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



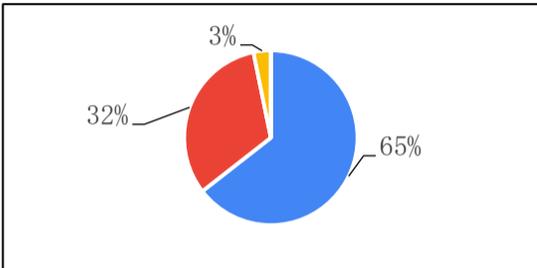
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	7	22.6
③ どちらかといえばそう思う	13	41.9
② どちらかといえばそう思わない	11	35.5
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



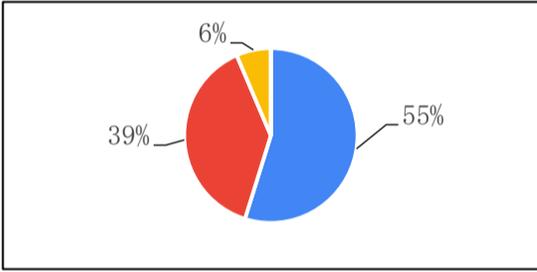
(7) 到達目標は明確に示されていた

	回答数	割合
④ そう思う	20	64.5
③ どちらかといえばそう思う	10	32.3
② どちらかといえばそう思わない	1	3.2
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



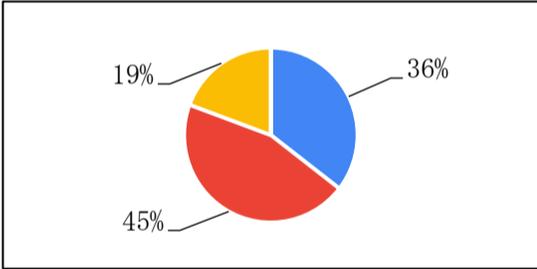
(8) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	回答数	割合
④ そう思う	17	54.8
③ どちらかといえばそう思う	12	38.7
② どちらかといえばそう思わない	2	6.5
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



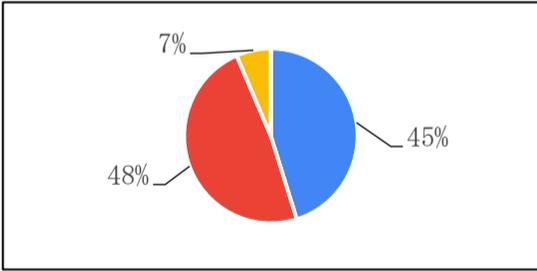
(9) 新たに人的つながりを作ることができた

	回答数	割合
④ そう思う	11	35.5
③ どちらかといえばそう思う	14	45.2
② どちらかといえばそう思わない	6	19.4
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



(10) 研修内容は満足できるものだった

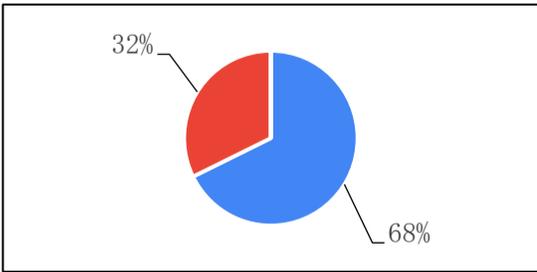
	回答数	割合
④ そう思う	14	45.2
③ どちらかといえばそう思う	15	48.4
② どちらかといえばそう思わない	2	6.5
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



### 3. 「キャリア形成入門」について

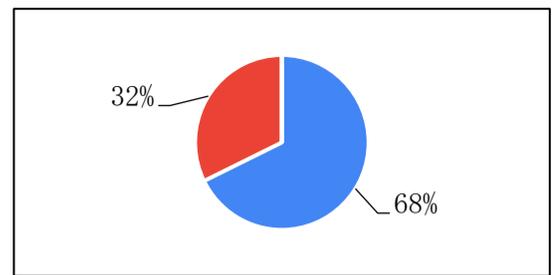
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

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



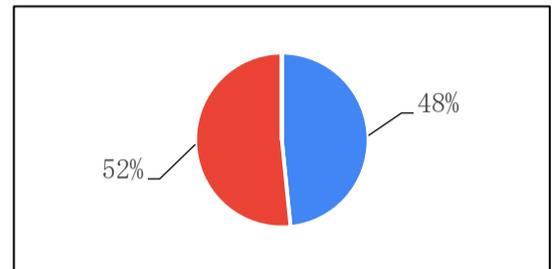
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

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



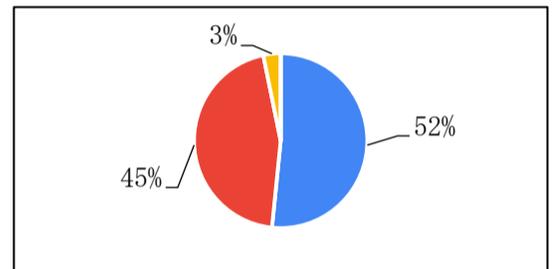
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	15	48.4
③ どちらかといえばそう思う	16	51.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



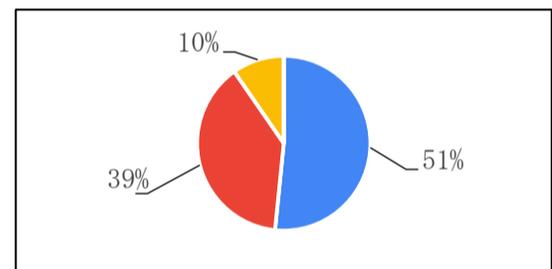
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	16	51.6
③ どちらかといえばそう思う	14	45.2
② どちらかといえばそう思わない	1	3.2
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



(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

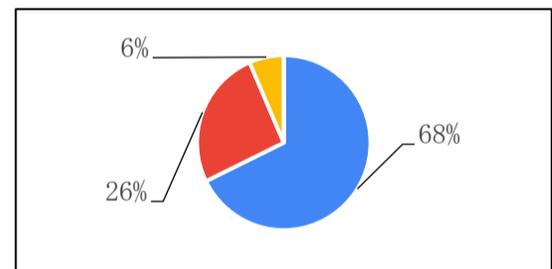
	回答数	割合
④ そう思う	16	51.6
③ どちらかといえばそう思う	12	38.7
② どちらかといえばそう思わない	3	9.7
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



#### 4. 「リーダーシップ入門」について

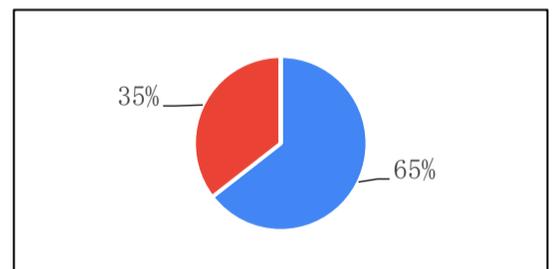
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	21	67.7
③ どちらかといえばそう思う	8	25.8
② どちらかといえばそう思わない	2	6.5
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



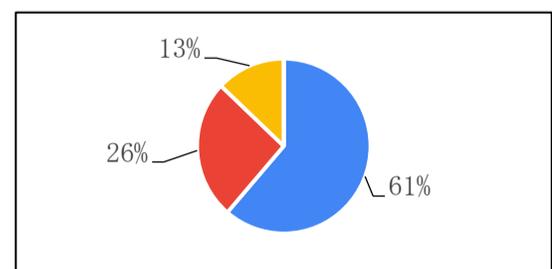
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	20	64.5
③ どちらかといえばそう思う	11	35.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



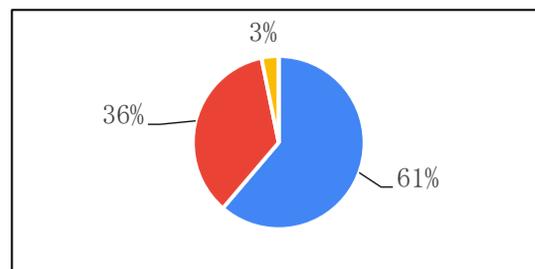
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	19	61.3
③ どちらかといえばそう思う	8	25.8
② どちらかといえばそう思わない	4	12.9
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



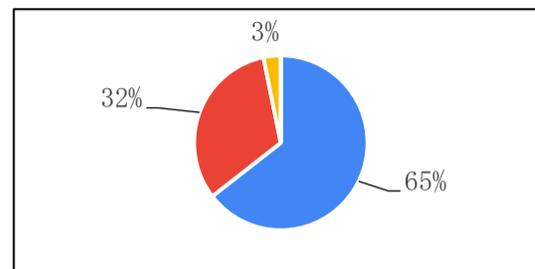
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	19	61.3
③ どちらかといえばそう思う	11	35.5
② どちらかといえばそう思わない	1	3.2
① そう思わない	0	0.0
計	31	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

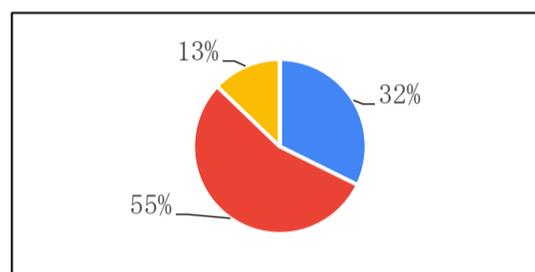
	回答数	割合
④ そう思う	20	64.5
③ どちらかといえばそう思う	10	32.3
② どちらかといえばそう思わない	1	3.2
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



## 5. 「クレーム対応」について

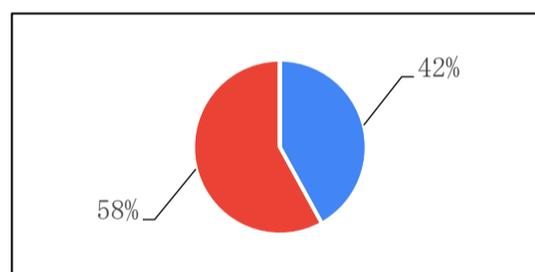
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	10	32.3
③ どちらかといえばそう思う	17	54.8
② どちらかといえばそう思わない	4	12.9
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



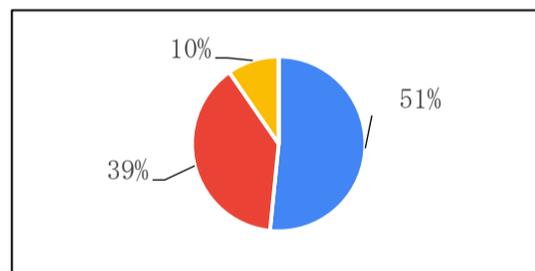
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	13	41.9
③ どちらかといえばそう思う	18	58.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



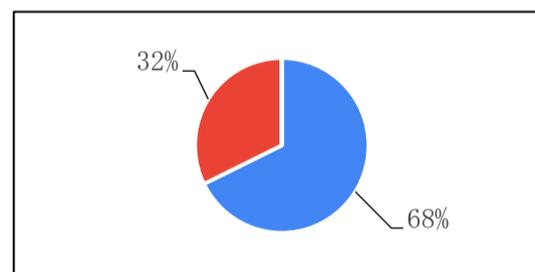
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

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



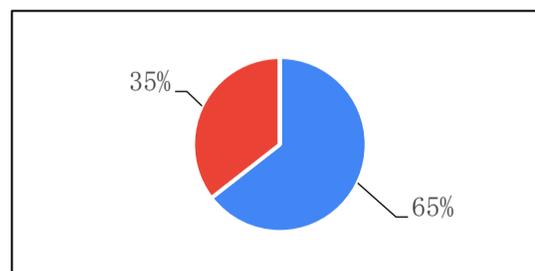
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

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



(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

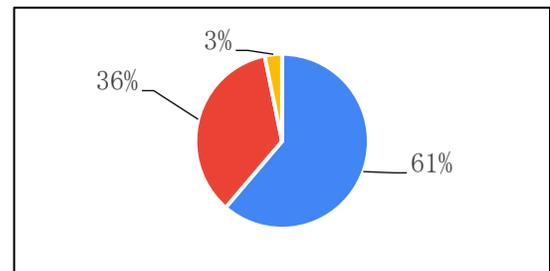
	回答数	割合
④ そう思う	20	64.5
③ どちらかといえばそう思う	11	35.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



## 6. 「プレゼンテーション実践」について

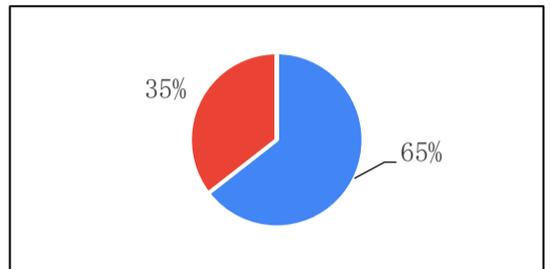
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	19	61.3
③ どちらかといえばそう思う	11	35.5
② どちらかといえばそう思わない	1	3.2
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



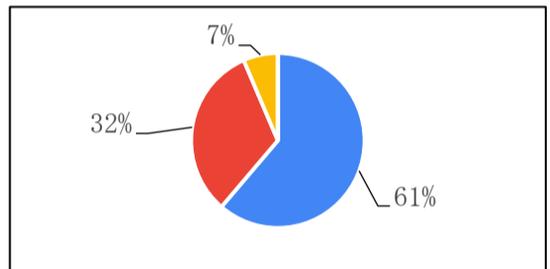
(2) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	20	64.5
③ どちらかといえばそう思う	11	35.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



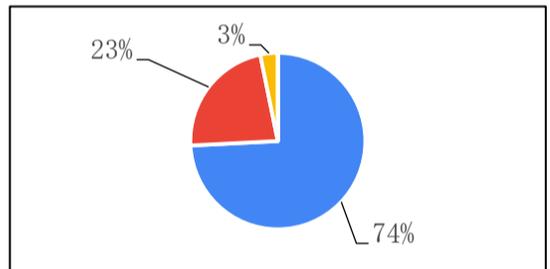
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	19	61.3
③ どちらかといえばそう思う	10	32.3
② どちらかといえばそう思わない	2	6.5
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



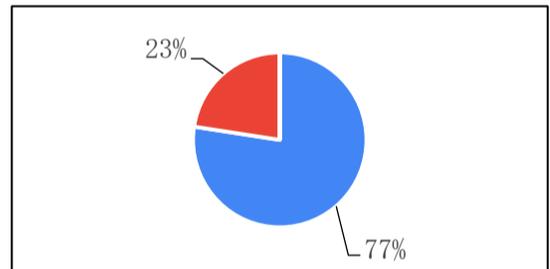
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

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



(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	24	77.4
③ どちらかといえばそう思う	7	22.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



## 7. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください

- 他の職員の考え方が少し理解できたような気がします。
- 自分に足りないことを発見できた。
- 普段意識しない点を意識的に実施したこと。
- Zoomで他機関の方と意見が交換できてよい機会になりました。講習内容も今の自分に合っていたと感じました。
- 四国の国立、公立、私立等の普段はお話できない方と交流できたこと。
- 自身のキャリアや役割について考えるきっかけとなった。
- フォロワーシップというものがあることに気づけました。
- 知識を習得するだけでなく、自身の業務の振り返りをすることができた。
- 色々な知識を勉強でき、他大学の方との交流もでき、良かったです。
- 普段関わりがあまりない大学の事務の方とお話できたことが良かった。
- プレゼンテーション実践において、「聞き手が主役」ということを学んだが、これはプレゼンだけでなく、リーダーシップやクレーム対応にも通じるものだと感じた。伝えることの重要性を理解することができた。
- 他の学校職員の意見や考えを聞いた点。
- 全体を通して、今できていること、できていないことを明確にすることができ、良かったです。
- 一見、自分が知っていると思っていた内容についても意味を読み解き、実践的に活用しようと努力する事が大事だとわかりました。
- コロナ禍の中、実施してくださりありがとうございました。一番は、人とのつながりを持てたことです。また、班分けでいろいろな方の話を伺うことができ自分も頑張らなければと刺激を受けることができました。
- 自分のリーダーシップの傾向やフォロワーシップなど新しい知識を得た点。クレーム対応の傾聴やプレゼンの手法など、業務に応用できそうな内容だった。
- 普段関わる機会のない他大学の方とお話ができ、様々な意見を知ることで刺激を受けることができた点。場所を選ばず、参加できた点。
- 一番は、他大学等の方々と繋がれたことです。また、講義内のグループワークを通して、個々のプレゼンスキルや傾聴力を実践で見れたので、とても勉強になりました。
- 講師からお話があったように、自身の振り返りがしっかりとできたことが大きな収穫でした。ありがとうございました。
- 目的・目標を組織で連携をとり明確にしながら業務を進めることが理解できた。
- キャリア形成入門で数年後までに実践したいことがはっきりしたこと。
- 現在の自分自身とその業務を相対的に捉えなおせたこと。
- 意欲の高い参加者と意見を出し合え、モチベーションが上がったこと。
- これまで意識していなかったキャリアやリーダーシップに関することを知ただけでなく、他大学の方で、前向きに取り組んでいる方達と話ができて、自分のモチベーションアップにもなった。
- 講師の先生方のお話や他大学の方との意見交換によって新たな気づきがあった。
- 他の大学の方と意見交換ができた点。
- 得意だと思っていた分野にも未熟な点があることや、苦手だと思っていた分野であっても活かしようがあることを知ることができました。ありがとうございました。
- 各コンテンツにおいて学んだこと、印象に残ったことがたくさんあった。明日からでも取りかかれることはたくさんあり、実践できる場所は実践していきたい。
- 他大学や機関の方の考えや意見を聞くことができ、自分の業務を振り返りつつ新たな知識を得ることができた。

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

- この4つの手段をとおしてどのような目的を達成できるのか、もう少し具体的にあればよかったですかと思えます。
- 少し長いように感じます。
- 来年はぜひ対面で実施できれば、大学等間の人的つながりが強化できると思う。
- 講義ごとの繋がりがあるなら、それをわかりやすく示したほうがよいと思えます。
- コロナの感染状況が落ち着いたなら、対面の方がグループワークや受講生同士の交流も深まると思いました。
- ワークの作業量に対して余裕がなく、知識として落とし込む間が少なく思えた。
- 時期的に、学校の文化祭の準備期間に重なってしまい、業務に支障がありました。できれば時期をずらしていただくとありがたいです。
- ワークなどの際、やるべきことやPCの操作などで戸惑うことがあった。各PP画面や配布資料において、実施すべき項目の箇条書きや、アップロード方法の具体的な記述があれば助かったと思う。
- 次回は可能であれば対面で実施していただけると、大学同士の交流も深まり、困ったときに相談できる横のつながりも構築できるのではないかと思います。
- 2時間の講義は、間に5分程度の休憩をとっていただくと有難いです。
- グループワーク時間の延長。
- オンラインのため、対面とは違い、初対面なので、ぎこちなさを感じました。アイスブレイクを工夫してほしいです。また、ブレイクアウトと講義の移動回数が多いと感じました。
- 1日目のリーダーシップ入門の時、途中で小休憩がほしかったです。
- 「プレゼンテーション実践」での不適切な資料及び発言は、個人的な事情も関係し気分が悪くなった。その部分以外の内容や講義はとても興味深くわかりやすかったので、残念です。
- 普段の業務により近い具体的なケーススタディを入れていただく方が自分事として考えやすいと思えます。「リーダーシップ入門」では理論の話が主だったので具体的なイメージがしづらかったです。
- 研修自体はとても良かったです。ただ、Zoomの操作に不慣れな方に対しての指摘が少し厳しいように感じました。初心者の方に対してはもう少し寄り添っていただければ、研修への印象はもっと良くなるかと思えます。
- もう少し適度に休憩をお願いしたい。
- 吉田先生のパワーポイント資料の色彩を変更して頂けると幸いです。プレゼン資料の色がきつく、黄色と紫の相性を改善頂けるとありがたいです。
- 時間配分の調整、研修内容によってはグループワークの時間を多くとっていただきたいと思った。様々な所属の方と交流できたのは大変良い機会だと思ったが、同様の業務を担当されている方とも同じグループでワークを試みたかったと思う。Zoomの研修にも慣れてきたが、可能であれば対面で行いたい。

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

- ありがとうございます。
- 画面共有によりプレゼンテーション画面が見えるのはとてもよかった。対面ではないので話の進め方が難しかった。
- 印刷すべき資料とPC上で作業する資料をばっと見でもわかるようにしてほしいです。
- グループワークが難しいが、実りあるワークができた。
- オンラインによって、他機関の方と一緒に受講ができるとともに、自身のキャリアや働き方を見直す機会となり、とても充実した時間を過ごすことができた。
- 研修の内容はとても分かりやすく、すぐに実践できるものが多く大変参考になりました。今後の業務に活かしていきたいと思います。
- オンライン研修を受講することが初めてでしたが、研修のグループワークにも取り組みやすかったです。
- 操作方法等、扱いに慣れてさえいれば効果的に受講できると思う。
- Zoomの使用について、最初に指導いただき大変助かりました。
- オンラインであることによる不都合などは感じなかった。むしろ参加のハードルが下がったように思う。
- 非常に有意義な時間を過ごすことができました。ありがとうございます。
- このような機会を作っていただきありがとうございます。講師をはじめ、スタッフの方々も準備から時間をかけていただきありがとうございました。できるのであれば、次回は対面開催を希望します。
- 初めてのオンライン研修だったので、緊張感や慣れない操作で初日はとても疲れしました。しかし、出張しなくても知識修得だけでなくグループワークができることのメリットを実感しました。また今後、オンライン化が進むにつれ、人間関係の有り様も変化していくのだろうな、と感じました。
- Zoom環境でもスムーズに受講できてよかったです。
- 講師や運営側がグループの中に入ってくると発言がしづらくなるので、やめてほしい。
- 参加しやすく助かりました。
- 1日目の班は、話がしやすい方達で盛り上がりましたが、2日目はおとなしい人達が多く、やや困りました・・・。
- 初めてオンライン研修を受講できて、貴重な経験になった。マイクや画面共有の操作にも慣れることができ良かった。
- 移動がない分、参加しやすかったです。また、Zoomの使い方レクチャーもしていただいたのが良かったと思います。一方、実際にオンラインでのワークをしてみると、ワークシートへのPCでの記入はある程度手間がかかりました。（Zoomとエクセルでウインドウを複数開かなければいけない等）ですので、ワークの時間を余裕をもって取っていただければと思いました。
- 子供がまだ小さいこともあり、オンラインならではの参加しやすさがうれしかったです。他機関の方々と直接交流することもとても大事なことです。働く環境にかかわらず参加できる場としてオンライン研修を残していただければ、幸いです。
- ブレイクアウトルームから戻った際に、各自でミュートにするのではなく、自動設定もしくは全体一括でホストがミュートにしていただけるとありがたいです。  
ミュートにし忘れ、各受講者の音もれてしまった場面があった。
- 研修内容をレコーディングされているのであれば、可能であれば配信していただきたい。当日急な業務や体調不良等で欠席、接続不良となった場合も業務の空き時間に受講できる。  
しかし、運営側の都合もあるので調整等もあり難しいのではないかと・・・とも考える。

## 第 17 回大学教育カンファレンス in 徳島プログラム

会期：2022 年 1 月 7 日（金） 会場：オンライン開催（Zoom）

8:30 ~ 9:00	受 付		
9:00 ~ 9:10	学長挨拶 野地 澄晴 司会：吉田 博		
9:15 ~ 10:15	<b>研究発表 I (口頭発表)</b>		
	<b>口頭発表 A</b> 座長：日野出 大輔 〈A会場〉 A① 9:15~9:35 ■大学生の主体的な学び へのメタ認知の影響に ついての検討  高等教育研究センター 金西 計英	<b>口頭発表 B</b> 座長：友竹 正人 〈B会場〉 B① 9:15~9:35 ■PBL 型科目におけるコン セプトマップを用いた 評価の試み —心筋梗塞の啓発ポス ター作成から学生は何 を学んだか?—  四国大学 看護学部 大串 晃弘 他	<b>口頭発表 C</b> 座長：松木 均 〈C会場〉 C① 9:15~9:35 ■徳島大学附属図書館の学 習支援と学生協働 ~With コロナ時代の取り 組み~  学術情報部 佐々木 奈三江 他
	A② 9:35~9:55 ■実践的な能力開発を考 慮した新規授業の開設 における創意工夫  高等教育研究センター 畠 一樹	B② 9:35~9:55 ■オンラインホワイトボ ードを活用した「デザイ ン思考 WS」の開発 —理工学部授業「参加型 デザイン」での実践報告 および考察—  人と地域共創センター 森田 棕也	C② 9:35~9:55 ■シンガポールの大学と の PBL 型国際共修 ~地元企業と連携した オンラインによるグロ ーバル教育実践~  高等教育研究センター 清藤 隆春 他
	A③ 9:55~10:15 ■自律英語学習を促進す るための自己評価用紙 の作成について  高等教育研究センター 坂田 浩	B③ 9:55~10:15 ■医療事務職場の実態と 短大卒求人確保の対策 について ~徳島県内の医療機関 訪問報告~  四国大学 短期大学部 蔵谷 哲也	/
	10:15~ 10:30 休 憩		
	10:30~ 12:00	<b>ワークショップ A</b> 〈A会場〉 ◆オンラインでインプロを体験してみ よう! —演劇的知を教育実践に—  教養教育院 Gehrtz 三隅友子 他	<b>ワークショップ B</b> 〈B会場〉 ◆徳島大学版ティーチング・ポートフォリ オ・チャート作成ワークショップ  高等教育研究センター 吉田 博



<b>研究発表Ⅱ（口頭発表）</b>		
14 : 15～ 15 : 35	<b>口頭発表A</b> 座長：桑原 恵 <A会場> A④ 14 : 15～14 : 35 ■動画視聴形式のオンデマンド型授業 におけるコミュニケーション  教養教育院 南川 慶二	<b>口頭発表B</b> 座長：常山 幸一 <B会場> B④ 14 : 15～14 : 35 ■徳島大学のオンライン英語授業におけ るアクティブ・ラーニングの実践例と考 察  教養教育院 内山 八郎 他
	A⑤ 14 : 35～14 : 55 ■問題変形作問に着目したイノベーションの基礎力および個人内創造性を 育成する方法の提案  高等教育研究センター 福井 昌則	B⑤ 14 : 35～14 : 55 ■産学連携事業「ハイブリッドロケットエ ンジン開発・運用」実施報告  理工学部 情報光システムコース3年 松尾 泰成 他
	A⑥ 14 : 55～15 : 15 ■医療系専門職連携教育におけるオン ラインワークショップの試み  大学院医歯薬学研究所 長宗 雅美 他	B⑥ 14 : 55～15 : 15 ■鳥人間プロジェクトの活動を通して得 られた成果とチームマネジメントの課 題  理工学部 電気電子システムコース3年 笹本 晴聖 他
	A⑦ 15 : 15～15 : 35 ■2年目を迎えたコロナ時代における ZOOMにおける遠隔授業のあり方 —1年生必修キャリアプラン入門を事 例として—  大学院社会産業理工学研究所 矢部 拓也 他	B⑦ 15 : 15～15 : 35 ■一般選抜後期日程における入学辞退率 改善の取り組み —徳島大学B学部の事例から—  高等教育研究センター 植野 美彦 他
15 : 35～ 15 : 50	休 憩	
15 : 50～ 17 : 50	<b>特別講演</b> 演題：オンライン授業のこれまでとこれから 講師：岩居 弘樹 先生（大阪大学 サイバーメディアセンター 教授） 司会：吉田 博	