

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
(資 料 編)

令和 4 年 3 月

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（資料編）目次

区分	プログラム名	ページ	日 程	開催大学
フ ォ ー ム ・ 共 通 ラ ム	SPODフォーラム事前アンケート	1		
	SPODフォーラム事後アンケート	3		
共 通 ・ 講 師 派 遣	SPOD内講師派遣プログラム概要	6		
	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	12	2021年5月31日(月)	高知工業高等専門学校
	学生の主体性を促す学習支援	22	2021年6月10日(木), 17日(木)	徳島大学
	効果的なeラーニングの活用方法	27	2021年6月11日(金)	岡山理科大学獣医学部
	教職員のための「アンガーマネジメントの基礎」	30	2021年6月17日(木)	松山東雲女子大学・松山東雲短期大学
	ルーブリック作成入門	36	2021年6月30日(水)	聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部
	カリキュラム評価の基礎知識	42	2021年7月1日(木)	松山大学・松山短期大学
	組織の力を引き出す観察力養成講座	46	2021年7月8日(木)	今治明德短期大学
	高等教育機関の職員に必要な能力と専門性	51	2021年7月8日(木)	せとうち観光専門職短期大学
	効果的なeラーニングの活用方法	55	2021年7月28日(水)	弓削商船高等専門学校
	現代学生の理解と関わり方	62	2021年7月29日(木)	徳島工業短期大学
	後輩の成長を促すコーチング	66	2021年7月30日(金)	香川大学
	事例から考えるハラスメント	71	2021年8月5日(木)	鳴門教育大学
	危機管理ケーススタディによる、学生支援体制の構築	75	2021年8月11日(水)	愛媛県立医療技術大学
	教学IR入門	79	2021年8月20日(金)	香川短期大学
	若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座	83	2021年8月24日(火)	香川高等専門学校
	ルーブリック作成入門	88	2021年8月25日(水)	高知学園大学・高知学園短期大学・高知リハビリテーション専門職大学
	現代学生の理解と関わり方	94	2021年8月31日(火)	阿南工業高等専門学校
	効果的なeラーニングの活用方法	98	2021年9月1日(水)	香川県立保健医療大学
	教職員のための危機管理	102	2021年9月1日(水)	高松大学・高松短期大学
	ティーチング・ポートフォリオ入門～教育実践のリフレクション～	111	2021年9月3日(金)	四国大学・四国大学短期大学部
	効果的なeラーニングの活用方法	117	2021年9月3日(金)	人間環境大学松山看護学部
	インストラクショナル・デザイン(ID／教育設計)を活用した企画・立案マネジメント	122	2021年9月8日(水)	高知県立大学・高知工科大学
	ルーブリック作成入門	127	2021年9月10日(金)	徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部
	ルーブリック作成入門	132	2021年9月29日(水)	愛媛大学
	職員のための企画力養成講座	136	2021年10月11日(月)	高知大学
	事例から考えるハラスメント	141	2021年12月1日(水)	新居浜工業高等専門学校
	SPOD内講師派遣事業年度末アンケート集計結果	145		
F D	FD担当者研修「カリキュラムの編成方法」 ※SPODフォーラム2021シラバス、アンケート結果	148		
	授業デザインワークショップ（第35回） 実施要項、日程表、アンケート結果	153	7月3日(土)～4日(日)	愛媛大学(オンライン開催)
	授業設計ワークショップ 実施要項、日程表、アンケート結果	160	8月19日(木)～20日(金)	徳島大学(オンライン開催)
	第12回「よりよい授業のためのFDワークショップ」 実施要項、日程表、アンケート結果	175	9月7日(火)～8日(水)	香川大学
	学生の学びを支援する授業準備ワークショップ 実施要項、日程表、チラシ、アンケート結果	182	9月9日(木)～10日(金)同期型 8月17日(火)～9月8日(水)非同期	高知大学(オンライン開催)
	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ 実施要項、日程表、アンケート結果	190	7月10日(土)～11日(日)	愛媛大学(オンライン開催)

区分	プログラム名	ページ	日 程	開催大学
S D	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(新任職員) 実施要項、日程表、アンケート結果	202	5月12日(水)～15日(金)	高知大学(オンライン開催)
	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅠ) 実施要項、日程表、アンケート結果	220	11月4日(木)～5日(金)	愛媛大学(オンライン開催)
	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅡ) 実施要項、日程表、アンケート結果	231	6月24日(木)～25日(金)	愛媛大学(オンライン開催)
	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅢ) 実施要項、日程表、アンケート結果	242	9月15日(水)～17日(金)	愛媛大学(オンライン開催)
	次世代リーダー養成ゼミナール(第1回) 実施要項、日程表	251		愛媛大学(オンライン開催)
	次世代リーダー養成ゼミナール(第2回) 日程表	254		愛媛大学(オンライン開催)
	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回) 日程表	255		愛媛大学(オンライン開催)
	次世代リーダー養成ゼミナール(第4回) 日程表	256		愛媛大学(オンライン開催)
	SD担当者研修「ーNew Normal時代に対応するためにー」 ※SPODフォーラム2021シラバス、アンケート結果	257		
	四国地区大学教職員能力開発ネットワークにおけるスタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの資格認定に関する申合せ	261		
	2021-2022年度第3回(通算67回)大学行政管理学会中国・四国地区研究会 事例発表:「何があっても『学びを止めない』職員の育成について」	267		
運 営	総会関係	283		紙上開催
	ネットワークコア運営協議会 (第1回～第7回)	284		各コア校(オンライン開催)
	ネットワークコア運営協議会 FD・SD専門部会	302		各コア校(オンライン開催)
	県内加盟校会議(徳島県 T-SPOD会議)	325	11月10日(水)	徳島県内加盟校(オンライン開催)

SPODフォーラム2021事前アンケート集計結果

アンケート回答者数:569名

参加者の属性

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	473	83.1%
② 短期大学	51	9.0%
③ 高等専門学校	43	7.6%
④ その他	2	0.4%
計	569	100.0%

その他:

国立大学協会(3), 公益財団法人大学コンソーシアム京都(1)

(2) 所属先の設置者

	度数	割合
① 国立	177	31.1%
② 公立	51	9.0%
③ 私立	340	59.8%
④ その他	1	0.2%
計	569	100.0%

その他:

国立大学協会(3), 公益財団法人大学コンソーシアム京都(1)

(3) 所属先の所在地

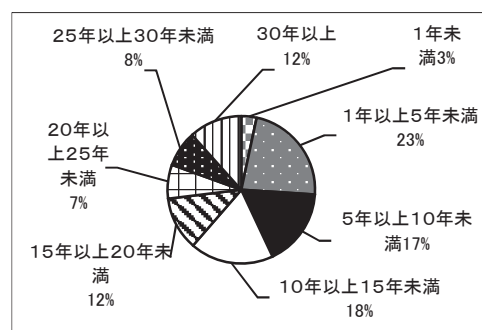
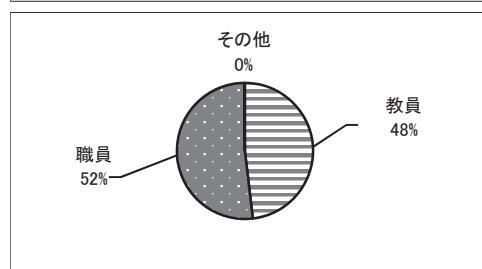
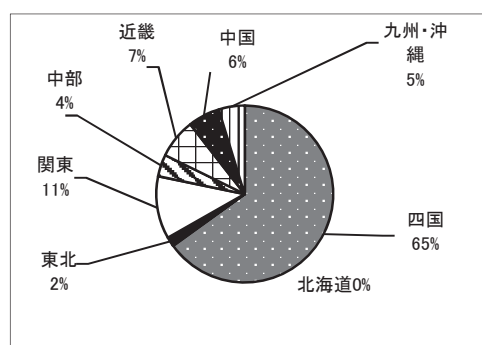
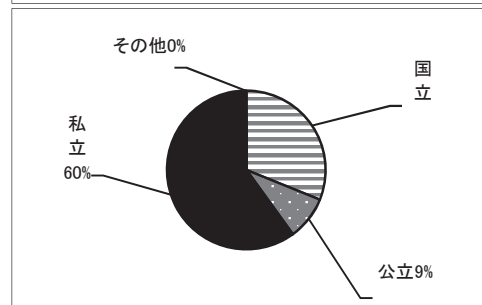
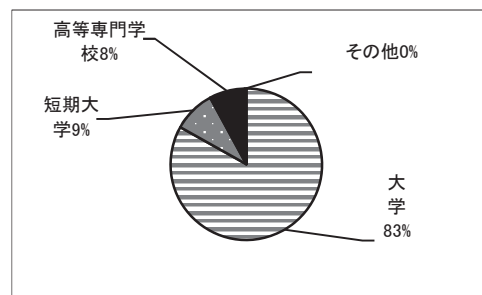
	度数	割合
① 四国	370	65.0%
② 北海道	1	0.2%
③ 東北	9	1.6%
④ 関東	65	11.4%
⑤ 中部	23	4.0%
⑥ 近畿	41	7.2%
⑦ 中国	33	5.8%
⑧ 九州・沖縄	27	4.7%
計	569	100.0%

(4) 職種

	度数	割合
① 教員	274	48.2%
② 職員	294	51.7%
③ その他	1	0.2%
計	569	100.0%

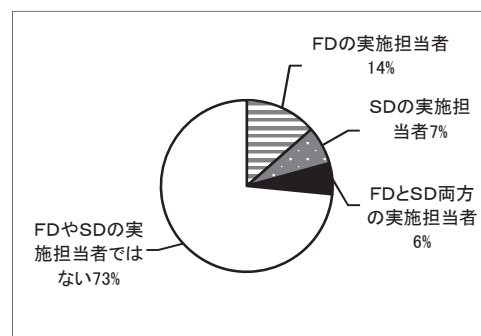
(5) 大学教職員等の経験年数

	度数	割合
① 1年未満	19	3.3%
② 1年以上5年未満	129	22.7%
③ 5年以上10年未満	97	17.0%
④ 10年以上15年未満	104	18.3%
⑤ 15年以上20年未満	67	11.8%
⑥ 20年以上25年未満	42	7.4%
⑦ 25年以上30年未満	45	7.9%
⑧ 30年以上	66	11.6%
計	569	100.0%



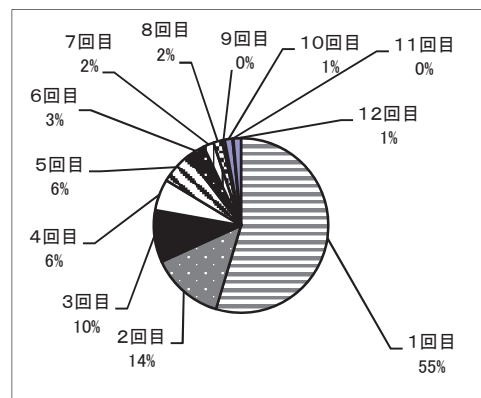
1. あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか？

	度数	割合
① FDの実施担当者	77	13.5%
② SDの実施担当者	41	7.2%
③ FDとSD両方の実施担当者	33	5.8%
④ FDやSDの実施担当者ではない	418	73.5%
計	569	100.0%



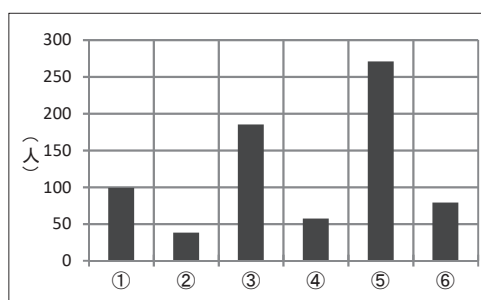
2. SPODフォーラムの参加は何回目ですか？

	度数	割合
① 1回目	311	54.7%
② 2回目	77	13.5%
③ 3回目	55	9.7%
④ 4回目	33	5.8%
⑤ 5回目	34	6.0%
⑥ 6回目	19	3.3%
⑦ 7回目	11	1.9%
⑧ 8回目	9	1.6%
⑨ 9回目	3	0.5%
⑩ 10回目	8	1.4%
⑪ 11回目	1	0.2%
⑫ 12回目	8	1.4%
計	569	100.0%



3. SPODフォーラムをどこで知りましたか？（複数選択可）

	度数	割合
① SPODホームページ	99	17.4%
② SPODメールマガジン	38	6.7%
③ SPODフォーラムチラシ	185	32.5%
④ SPOD研修プログラムガイド	57	10.0%
⑤ SPOD関係者からの案内	271	47.6%
⑥ その他	79	13.9%
アンケート回答者数	569	

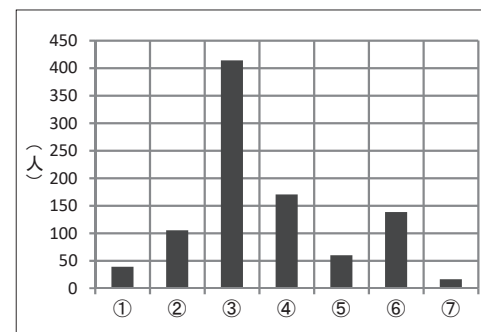


その他の記述内容

・ あさがおメーリングリスト	4
・ 関係者からの案内	8
・ 上司からの案内	4
・ 職場からの案内	48
・ 同僚からの案内	2

4. SPODフォーラムに参加した動機は何ですか？（複数選択可）

	度数	割合
① 過去の参加者に参加をすすめられたため	39	6.9%
② 上司に参加をすすめられたため	105	18.5%
③ 自分自身の能力開発のため	414	72.8%
④ 組織の課題を解決するヒントを得るため	170	29.9%
⑤ 組織を越えた人脈づくりのため	60	10.5%
⑥ FDやSDに関する情報収集のため	138	24.3%
⑦ その他	16	2.8%
アンケート回答者数	569	



その他の記述内容

・ オンラインでの実施のため	1
・ 関係者のため	1
・ 大学研修の一環として	4
・ 職場からの案内	4
・ 業務に関係するため	2
・ シンポジウムの講師が魅力的	1
・ シラバスを見て	1

SPODフォーラム2021全体アンケート集計結果

アンケート回答者数:286名

回答率:50.0%(2019:38.5%, 2018:37.0%, 2017:41.5%)

回答期間:9/15(水)~9/30(木) ※フォーラム終了3週間後よりWEB入力にて実施

参加者数:572名

SPOD加盟校から:372名

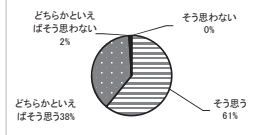
SPOD加盟校以外から:200名

1. SPODフォーラムでの研修成果について

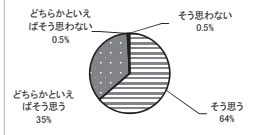
【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

	度数	割合
① そう思う	174	60.8%
② どちらかといえばそう思う	109	38.1%
③ どちらかといえばそう思わない	3	1.1%
④ そう思わない	0	0.0%
計	286	100.0%
無回答	0	

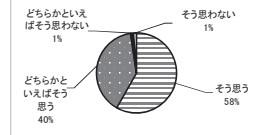
SPODフォーラム2021(高知大学開催)



SPODフォーラム2019(愛媛大学開催)

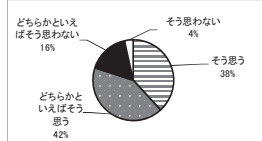
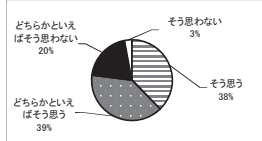
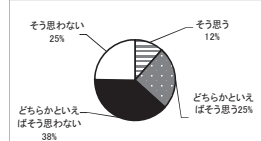


SPODフォーラム2018(香川大学開催)



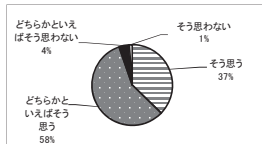
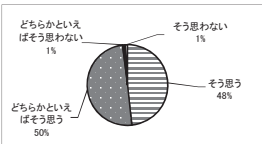
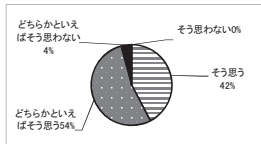
【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

	度数	割合
① そう思う	33	11.5%
② どちらかといえばそう思う	72	25.2%
③ どちらかといえばそう思わない	110	38.5%
④ そう思わない	71	24.8%
計	286	100.0%
無回答	0	



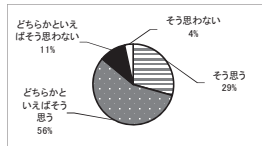
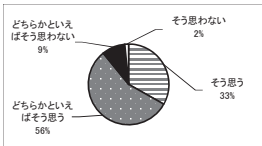
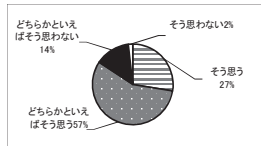
【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

	度数	割合
① そう思う	121	42.3%
② どちらかといえばそう思う	153	53.5%
③ どちらかといえばそう思わない	12	4.2%
④ そう思わない	0	0.0%
計	286	100.0%
無回答	0	



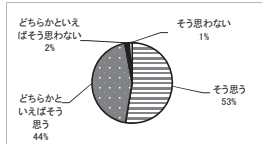
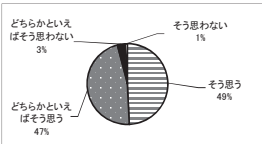
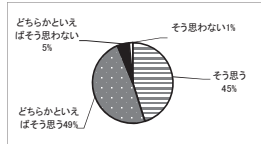
【業務や教育に対する意識や考え方が変わった】

	度数	割合
① そう思う	79	27.6%
② どちらかといえばそう思う	162	56.6%
③ どちらかといえばそう思わない	40	14.0%
④ そう思わない	5	1.7%
計	286	100.0%
無回答	0	



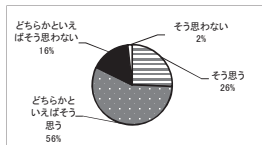
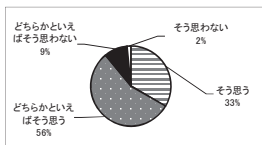
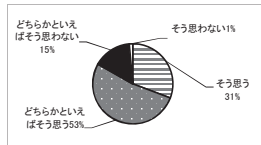
【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

	度数	割合
① そう思う	129	45.1%
② どちらかといえばそう思う	139	48.6%
③ どちらかといえばそう思わない	14	4.9%
④ そう思わない	4	1.4%
計	286	100.0%
無回答	0	



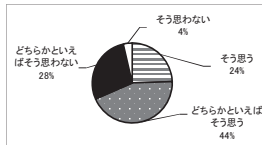
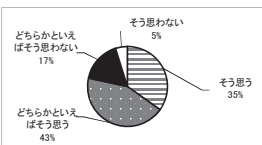
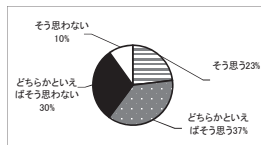
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している】

	度数	割合
① そう思う	88	30.8%
② どちらかといえばそう思う	150	52.4%
③ どちらかといえばそう思わない	44	15.4%
④ そう思わない	4	1.4%
計	286	100.0%
無回答	0	



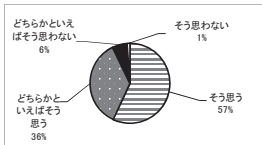
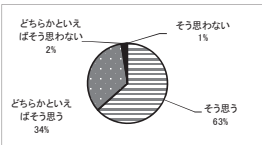
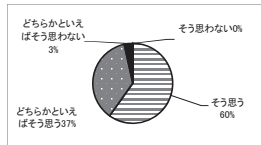
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している】

	度数	割合
① そう思う	66	23.1%
② どちらかといえばそう思う	106	37.1%
③ どちらかといえばそう思わない	86	30.1%
④ そう思わない	28	9.8%
計	286	100.0%
無回答	0	



【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】

	度数	割合
① そう思う	171	59.8%
② どちらかといえばそう思う	105	36.7%
③ どちらかといえばそう思わない	10	3.5%
④ そう思わない	0	0.0%
計	286	100.0%
無回答	0	

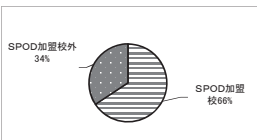


2. 参加者ご自身について

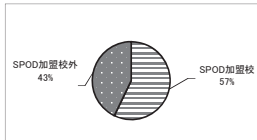
【所属先1】

	度数	割合
① SPOD加盟校	188	65.7%
② SPOD加盟校外	98	34.3%
計	286	100.0%
無回答	0	

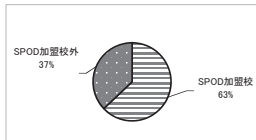
SPODフォーラム2021(高知大学開催)



SPODフォーラム2019(愛媛大学開催)

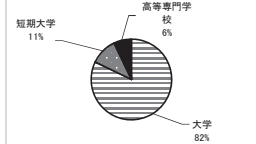
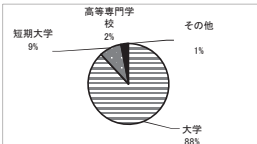
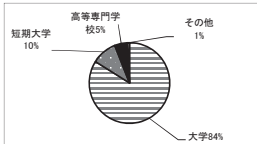


SPODフォーラム2018(香川大学開催)



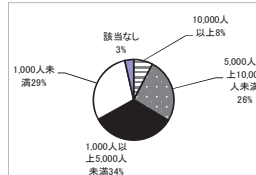
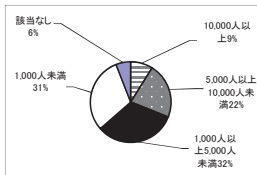
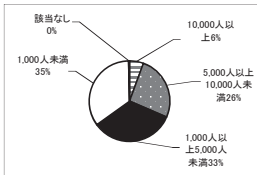
【所属先2】

	度数	割合
① 大学	240	83.9%
② 短期大学	29	10.1%
③ 高等専門学校	15	5.2%
④ その他	2	0.7%
計	286	100.0%
※その他: 空欄		
無回答	0	



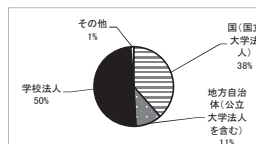
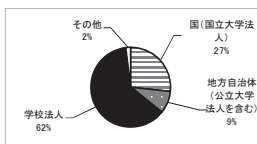
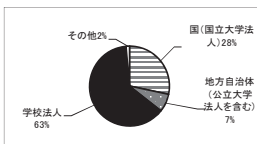
【所属先の学生数】

	度数	割合
① 10,000人以上	16	5.6%
② 5,000人以上10,000人未満	74	25.9%
③ 1,000人以上5,000人未満	96	33.6%
④ 1,000人未満	99	34.6%
⑤ 該当なし	1	0.3%
計	286	100.0%
無回答	0	



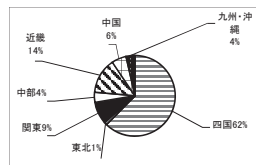
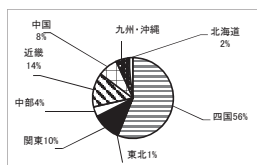
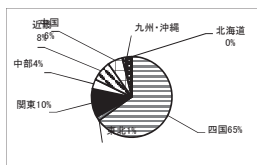
【所属先の設置者】

	度数	割合
① 国(国立大学法人)	81	28.3%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	21	7.3%
③ 学校法人	180	62.9%
④ その他	4	1.4%
計	286	100.0%
無回答	0	



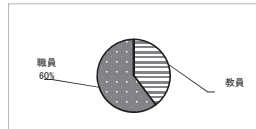
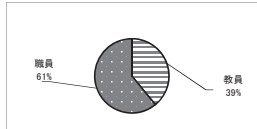
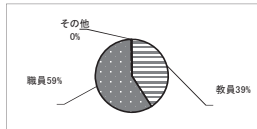
【所属先の所在地】

	度数	割合
① 四国	186	65.0%
② 東北	5	1.7%
③ 関東	33	11.5%
④ 中部	11	3.8%
⑤ 近畿	23	8.0%
⑥ 中国	17	5.9%
⑦ 九州・沖縄	11	3.8%
⑧ 北海道	0	0.0%
計	286	100.0%
無回答	0	



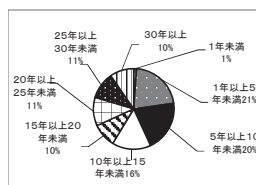
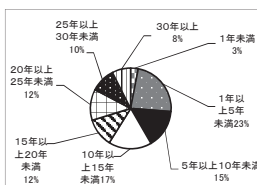
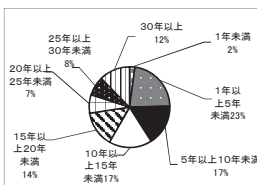
【職種】

	度数	割合
① 教員	117	40.9%
② 職員	168	58.7%
③ その他	1	0.3%
計	286	100.0%
無回答	0	



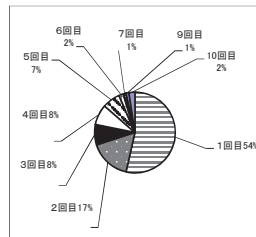
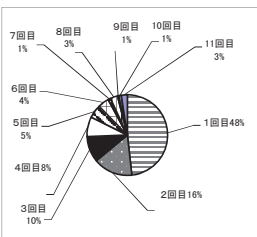
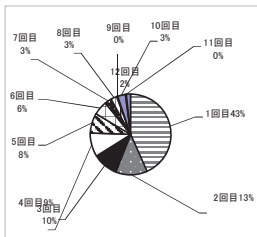
【大学教職員等の経験年数】

	度数	割合
① 1年未満	6	2.1%
② 1年以上5年未満	64	22.5%
③ 5年以上10年未満	47	16.5%
④ 10年以上15年未満	49	17.2%
⑤ 15年以上20年未満	41	14.4%
⑥ 20年以上25年未満	21	7.4%
⑦ 25年以上30年未満	22	7.7%
⑧ 30年以上	35	12.3%
計	285	100.0%
無回答	1	



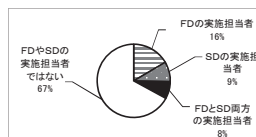
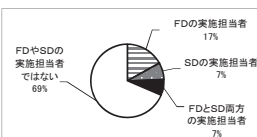
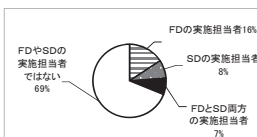
【SPODフォーラムへの参加回数】

	度数	割合
① 1回目	124	43.4%
② 2回目	36	12.6%
③ 3回目	29	10.1%
④ 4回目	27	9.4%
⑤ 5回目	23	8.0%
⑥ 6回目	16	5.6%
⑦ 7回目	8	2.8%
⑧ 8回目	7	2.4%
⑨ 9回目	1	0.3%
⑩ 10回目	9	3.1%
⑪ 11回目	1	0.3%
⑫ 12回目	5	1.7%
計	286	100.0%
無回答	0	



【あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか？】

	度数	割合
① FDの実施担当者	45	15.7%
② SDの実施担当者	23	8.0%
③ FDとSD両方の実施担当者	21	7.3%
④ FDやSDの実施担当者ではない	197	68.9%
計	286	100.0%
無回答	0	



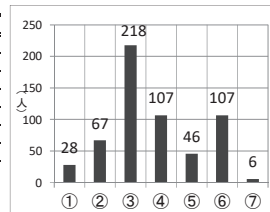
3. SPODフォーラムに参加した動機は何ですか？（複数選択可）

	度数	割合
① 過去の参加者に参加をすすめられたため	28	9.8%
② 上司に参加をすすめられたため	67	23.4%
③ 自分自身の能力開発のため	218	76.2%
④ 組織の課題を解決するヒントを得るため	107	37.4%
⑤ 組織を越えた人脈づくりのため	46	16.1%
⑥ FDやSDに関する情報収集のため	107	37.4%
⑦ その他	6	2.1%
アンケート回答者数	286	

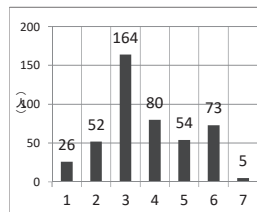
その他の記述内容

- ・ テニシアの科目のため 1
- ・ 所属大学が参加を推奨しており、研修として 1
- ・ 参加費用を出してくれたため 1
- ・ 講師とテーマに関心があったため 1
- ・ 学内のFD/SD委員会からの案内 1
- ・ SD活動の一環として原則全員参加となっ 1
- ・ いるため。
- ・ フォーラム担当者のため

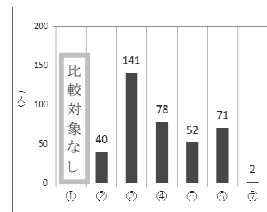
SPODフォーラム2021(高知大学開催)



SPODフォーラム2019(愛媛大学開催)



SPODフォーラム2018(香川大学開催)



令和3年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R3 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
コンサル テーション	1		SPOD課題発見コンサルテーション	コンサルティング	FD・SDの現状と課題に関する情報交換、成功事例の紹介等を行いながら当該組織においてFD・SDを効果的に進めるためのコンサルティングを行います。FD・SDに取り組んでいるがマンネリ化してきた、担当者が行き詰っているなどの課題がある場合に最適なプログラムです。教職員全員を対象とせず、管理職やFD・SD担当者等と小規模のディスカッション形式で実施します。	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。
カリキュ ラム改善	2		3つのポリシー(ディプロマポリ シー、カリキュラムポリシー、アド ミッションポリシー)の開発と一貫 性構築手法	3つのポリシー、アセスメントのポリ シー、3つのポリシーに関する中教 審のガイドライン、中教審の「教学 マネジメント指針」	2016年3月末に中教審のガイドラインが提示され、2017年度からは学校教育法施行規則で3つのポリ シー(ディプロマポリシー、カリキュラムポリシー、アドミッションポリシー)の策定と公表が義務付けられ ました。どの大学等も3つのポリシーを明文化しているはずですが、例えば履修系統図やカリキュラム・ チェックリストなど、明文化されたカリキュラムポリシーをより詳細に説明するツールもいろいろあります。 中教審の「教学マネジメント指針」を踏まえて、愛媛大学などの事例を紹介しつつ、3つのポリシーをどう やって策定し、教育改革のためにどのように活用してゆくべきなのか、皆さんと考えます。	可	本講習は対面での開始を原則としますが、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。一部の教材は事前に配布することも可能です。また、事前の課題として、動画教材を閲覧していただきます。講習後のアンケートもウェブ経由で行います。
カリキュ ラム改善	3		カリキュラム評価の基礎知識	カリキュラム、アセスメント、 学習成果の可視化	現状のカリキュラムを改善するためには、適切な基準や方法で学習の過程や成果、そして実施方法を 評価する必要があります。また、カリキュラムを評価するには、その方針や方法をアセスメントポリシー などの形で組織的に定めておく必要があります。本プログラムでは、アセスメントポリシーの作成や見直 しのための方法について考えとともに、データに基づくカリ キュラムの評価方法や、その結果を改善に向けた意思決定につなげるための方法について、講義と ワークを通して学習します。	可	本講習は対面での開始を原則としますが、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。一部の教材は事前に配布することも可能です。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。
カリキュ ラム改善	4		カリキュラムの編成の原理	カリキュラム、 載量と制約条件、編成原理、 履修原理	カリキュラムは、高等教育機関の教育理念や教育目的にそって教職員が主体的に編成するものです。 高等教育機関におけるカリキュラムの構成要素を把握し、教育の質保証に向けたカリキュラムを編成す る上でのさまざまな工夫と課題を理解することができるようになります。	可	本講習は対面での開始を原則としますが、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。一部の教材は事前に配布することも可能です。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。
授業改善・ 教授法	5		学生の学びを促すシラバスの書き 方	シラバス、(教授法、評価)、授業デ ザイン	シラバスは、授業デザインの基礎であり、より良いシラバスを作ることはより良い授業を作るための出発 点となります。しかし、シラバスを作るためには、様々な授業形態、評価方法といった知識がなければなり ません。また、授業全体をわかりやすく構築するデザイン力も必要となります。本プログラムでは、参 加者の皆さんに良い授業のヒントをもち帰っていただくため、シラバスの定義、授業内容、目的・目標の 設定、授業内容、スケジュールのデザイン、評価方法の選択について具体例を示しながら解説します。 また、学生の時間外学習を促す事例も紹介します。シラバスを持参の上参加いただければ、その場でブ ラッシュアップしていただくことができます。	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。
授業改善・ 教授法	6		もっとわかりやすくするグラフィッ ク・シラバスの作成方法	シラバス、(教授法、評価)、授業デ ザイン	シラバスは、学習目標やスケジュールが書かれた、授業に関する最大重要文書と言えます。ところが、 教員が期待するほどには、学生は注意深くシラバスを読んでいないのも事実です。たとえ、学生が読ん だとしても、教員が持つ背景知識を踏まえてシラバスの内容を理解することは困難です。 グラフィック・シラバスとは、学習内容をフローチャート、ダイアグラム、樹形図として一枚のマッピングに表現 したものです。学生はこれを読むことによって、学習目標や内容を効果的に理解できるだけでなく、容易 に記憶にとどめることができます。また教員は、これを通して、自らの授業内容やキーワードを精選し、 構造を明確化し、より円滑な流れで授業の再構成を行うことができます。 本プログラムでは、グラフィック・シラバスの意義や特徴を簡単に説明した上で、参加者全員が自らの授 業についてグラフィック・シラバスを書く個人ワークに取り組みます。ペア・ワークによるブラッシュアップ を経て、再度、個人ワークに取り組みます。参加者は担当している授業のうち、どれか一つのシラバスを 持参ください。	可	対面／遠隔のいずれの形式でも実施可能です。遠隔の場合は、同期型:Zoomを利用したリアルタイム型で実施します。受講者には資料を配布します。Zoomを用いたグループワークを一部含みますので、受講者には原則としてカメラONでの参加をお願いします。
授業改善・ 教授法	7		学生の学ぶ意欲を引き出す授業と は？	教授法、動機づけ	やる気(学ぶ意欲)は、学生の授業態度、授業外での自主学習の質や量、最終的に学習成果を決定する 要因です。授業を通して学生のやる気を引き出すことは私たちの大切な役割です。 DVD教材を使用する、グループ活動を行わせる、ゲーム的要素を盛り込む等、学生のやる気を引き出 す方法は様々ですが、その場しのぎの活動になってしまうと学習成果は期待できません。学生のやる気 を引き出しそのやる気を保持するための理論的な枠組みを理解した上で、どのような授業活動を行うの かを考えていく必要があります。本プログラムを通して、参加者の皆さんに学生のやる気を引き出すた めの理論的な枠組みを理解していただき、授業に役立つ具体的なアイデアを互いに共有したいと思いま す。本プログラムをよりインタラクティブで実りのあるものにするために、参加者の皆さんは、自分の授業 において学生のやる気を引き出すためにどのような工夫を行っているのかを箇条書きにしたメモをご持 参ください。	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。
授業改善・ 教授法	8		受講生が楽しく集中して参加する 授業の雰囲気作り	教授法、講義法、動機づけ	多くの学生は授業を聴くつもりで教室に集まっているわけではありません。 まして授業に参加するつもりで来てはいません。そのようなアウェイな状況を一瞬で変えられたら先生も 気持ちよく授業ができると思いませんか？多くの受講生は、授業内容にまったく関心がないわけではあ りません。でも難しい話を一方的に続けられればいくらがんばっても疲れてしまいます。そんなどんより ムードを一瞬で打ち払って明るくできたら良いと思いませんか？ そんなテクニク:授業の最初にすべきこと、大事なことが伝わっているか確認する方法、全員の意見分 布を知る方法について具体的に紹介します。また、それらの方法がなぜ、うまく行くのか、基本的考え方を 紹介します。		原則として対面開催です。

令和3年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R3 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
授業改善・ 教授法	9		大人数講義を魅力的にするテクニク	教授法、講義法、双方向授業	「よい」講義とはここでは、聞き手の学生にとって分かりやすく、知的な緊張感があり、さらに学生が参加する(した気にさせる)講義、ということにします。本プログラムでは、学生とコミュニケーションを取る方法、講義に参加させる方法や授業効果を高める方法など、大人数の学生を聴衆とした「よい」講義をするために気をつけておかなければならない様々な授業スキルを、実例や実習を通して習得することができます。また大人数講義でも取り入れることが可能な、簡単な参加体験型授業/アクティブ・ラーニング型授業の一例として、受講者実際にグループワークを体験していただきます。	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。
授業改善・ 教授法	10		アクティブラーニング入門	教授法、アクティブラーニング、双方向性授業	本プログラムでは、アクティブラーニングの基本的な考え方について学び、学生が授業に能動的に参加できるような様々な教授法の紹介を通して、授業に取り込めるアイデアを考えることを目的としています。教員・学生間の双方向性を高める教育手法について学び、ご自身の授業で導入できるアクティブラーニングについて一緒に考えていきます。このプログラムの構成自体も、アクティブラーニングの考え方に基づいています。	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。
授業改善・ 教授法	11		アクティブラーニング実践(成功のためのアイスブレイキング)	教授法、アクティブラーニング	教授法にかかわらず、アイスブレイキングは必要です。効果的なアイスブレイキングをしないと、話し合いをさせようとしても盛り上がりません。「さあはじめよう」という先生の号令だけがむなしく響きます。わかりやすい話し方、わかりやすい指示、そんなことをいくら工夫しても話し合いをはじめたとたん、受講生は凍り付いてしまいます。まずは初回の授業で十分なアイスブレイキングをしましょう。授業の最初にもアイスブレイキングは必要です。短時間で雰囲気を変える魔法の言葉を使いましょう。これまでよりも早く、何倍も盛り上がるグループワークができるかもしれません。	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。
授業改善・ 教授法	12		アクティブラーニング実践(だれでもできる! グループワークのためのファシリテーション)	教授法、アクティブラーニング、ファシリテーション	ファシリテーションって、聞いたことあるけど難しそう。だからグループワークも難しいに違いないと思いませんか? そんなことはありません。今までやっていたことをやめ、今までやらなかったことをやれば良いのです。だれでもできるファシリテーションのコツを学び、ワークでやってみましょう。意外と簡単にできることがわかるでしょう。実際にテーマを決めてグループワークを行い、その中でファシリテーション担当を決め、グループワークを進行させます。	可	本講習は対面での開始を原則としますが、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。
授業改善・ 教授法	13		効果的なeラーニングの活用方法	教授法、eラーニング	高等教育機関において、学習効果を上げるための方法としてeラーニングが注目されています。本プログラムでは、「eラーニングを授業に取り入れてみよう」「eラーニングをどのように活用することが有効なのかを知りたい」「自身の授業改善に役立てたい」「どこから始めるとよいかわからない」などという方に対して、実際に授業で活用されている様々なeラーニング事例を紹介するとともに、ワークショップ形式にて自身の授業で、どう活用できるかを探っていきます。	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。
授業改善・ 教授法	14		基礎から学ぶ学習評価法	学習評価、授業デザイン	本プログラムでは、学習評価の基礎知識である、学習評価の原則、学習評価の公平性、テストの作成法、学習評価の厳密化と効率化のための評価ツール、について学びます。これまでの自己の学習評価方法を見直し、公平性・厳密性と効率性の両方を満たすものにするためのヒントを持ち帰ることができず。シラバスを持参の上参加いただければ、その場でブラッシュアップしていただくことができます。	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。
授業改善・ 教授法	15		ティーチング・ポートフォリオ入門～教育実践のリフレクション～	ティーチング・ポートフォリオ	本プログラムでは、ティーチング・ポートフォリオとは何かについて基本的な内容を学んでいきます。具体的には、ティーチング・ポートフォリオが、教育改善や教育業績評価にいかなる点で役立つかといった必要性和有効性について、また、ティーチング・ポートフォリオ作成のための要点と手順について学ぶ機会を設けています。ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップへ参加予定の先生方は事前準備として活用いただけます。	可	本講習は対面での開始を原則としますが、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。
授業改善・ 教授法	16	○	ルーブリック作成入門	ルーブリック、学習評価、パフォーマンス評価	大学教育において「ルーブリック」という言葉を耳にする機会は多くなってきています。しかし、実際に授業で作成・使用するには敷居が高いと思われるかもしれません。本プログラムでは、ルーブリックの長所・短所や作成方法、ルーブリックに適した学習評価方法について講義と実践を交えて学んでいきます。シラバスをご持参いただければ、授業に合ったルーブリックや、ルーブリックを用いた評価方法についてご相談いただけます。	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。
授業改善・ 教授法	17	○	授業改善を研究する-SoTL入門-	SoTL	授業改善を目的に、自らの行う授業を研究するSoTLについて紹介し、そのあり方や方法を一緒に考える場にしたいと思います。SoTLとはScholarship of Teaching and Learningの略称で、授業改善の取り組みを研究として捉え、その成果を公表し、他者と議論を行いながら授業改善を持続的に行っていく活動です。本プログラムではSoTLの意義だけでなく、その難しさや課題についても扱う予定です。より踏み込んだ授業の改善に取り組みみたい方にはもちろんですが、「授業改善したいのに1人ではどうしていいかわからない」といった方にもおすすめです。	可	
高専向け	18		今すぐ役立つ授業Tips アクティブ・ラーニングのスタート	教授法、動機づけ	アクティブ・ラーニングは有効な学習形態ですが、そのためには学生のモチベーションが欠かせません。本プログラムは、内発的動機づけをサポートして学生の学習活動を活性化する方法を紹介し、グループによるミニワークで確認します。取り上げるのは、「アブローチードバック、Think-Pair-Share、クラスルームコントロール、問いかけ、回答への対応、Illusion of choice、ラウンド意見交換」などです。		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。

令和3年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R3 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
高専向け	19	○	クリエイティブ・トレーニング・テクニクを用いた授業の実践	教授法、クリエイティブ・トレーニング・テクニク(アクティブ・ラーニング)	①体験学習から多くを学び②自分が言葉にしたことは受け入れやすく③習得はいかに楽しく学ぶかに比例し④行動が変わるまでは学習したとはいえない⑤学習したことを誰かに正しく伝えるということが原則である「クリエイティブ・トレーニング・テクニク」を用いた授業方法について、SDGsに関する題材を用いてワークショップ(グループワーク)形式にて実践いただき、どう活用できるかを探っていただきます。		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。対面での実施を行うことが望ましいです。
業務改善	20		職員のための企画力養成講座	企画力、プレゼンテーション力	大学等の職員に必要な能力として「問題発見・解決能力」がよく取り上げられています。本プログラムは、大学改革、業務改善を行っていく上での、「問題発見・解決能力」と「企画提案力」の手法を学ぶものです。このプログラムで身につけた手法や企画書を実際に大学等に持ち帰り、上司や大学等に提案できるよう、実践に即したスタイルで行います。大学等や今の業務に疑問や改善点を持たれている職員の方はもちろん、どうやって見つけたらよいか、提案したら良いのか分からない職員の方もご参加ください。	可	遠隔の場合は同期型で実施します。
業務改善	21		若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座	判断力・決断力、ディベート	判断・決断は上司や役職者だけが行うものだと思いませんか。実は、若手・中堅職員においても、業務の中で、判断・決断を下さなければならない場面は多々あります。あなたはどのように判断・決断を行っていますか？そもそも、判断と決断の違いとは何でしょうか？また、判断を速やかに行うには何が必要であり、決断を下すには何をもとに行えば良いのでしょうか？判断や決断が速やかな人は好感を持たれますが、その判断や決断が誤っていると信頼を失います。また一方で、決定しやすい判断が良い判断とは限りません。このように、本セミナーでは、判断力と決断力の違い、それらを効果的に行うために必要な条件を理解した上で、実践トレーニングを行うことで参加者の皆さんの判断力・決断力スキルの向上を図ります。当日は、レクチャーやグループワーク、ディベートなどを組み合わせ、進めていきます。	可	
業務改善	22		インストラクショナル・デザイン(ID／教育設計)を活用した企画・立案マネジメント	企画立案マネジメント、現状分析	本プログラムでは、問題解決手法であるインストラクショナル・デザイン(ID／教育設計)を理解し、その後、ワークショップ形式にて、自身の業務実践の場に活かせる業務の効率化や課題解決に向けた方策が見出せるようにすることを目指します。まず、自身の大学等で業務や教育の改善・改革を推進したいと考えている事柄を取り上げるところからはじめ、一般的に改革を推進する上で、ポイントとなる現状分析を丁寧に行います。次に、目標とのギャップを明確に認識し、ゴールに向けて方略・戦略をデザインするための方法論を学び、改革の一端を担う際の効果的な思考を身につけます。	可	対面／遠隔のいずれの形式でも実施可能です。遠隔の場合は、同期型:Zoomを利用したリアルタイム型で実施します。受講者には資料を配布します。Zoomを用いたグループワークを一部含みますので、受講者には原則としてカメラONでの参加をお願いします。
業務改善	23		コーディネート力養成講座	合意形成、調整、ゴール設定	仕事におけるコーディネートとは、何をどのようにすることなのでしょう。目標達成のために部局や立場を超えて、必要なスキルや能力を備えた人を集めるだけでなく、チームの中で異なる分野(領域)・個々の利害による関係を調整し、全体の合意を形成し、向かうべき目標・ゴールまで着実に誘導していくこと、これが仕事におけるコーディネート力です。職場におけるコーディネーターという役割は、物理的なシステムでは解決できない、人にしか担当できない仕事と言えます。本ワークショップでは、グループワーク等を通じて、チームの各メンバーが持つアイデアや意見、情報をうまく引き出し、まとめ、一つの目標達成に向かえるようにするまでのコーディネート力の実践とコツについて、学んでいただけたらと考えております。	可	対面／遠隔のいずれの形式でも実施可能です。遠隔の場合は、同期型:Zoomを利用したリアルタイム型で実施します。受講者には資料を配布します。Zoomを用いたグループワークを一部含みますので、受講者には原則としてカメラONでの参加をお願いします。
業務改善	24		マインドマップ入門講座 (3時間)	思考法、(教授法)	マインドマップは、Tony Buzanによって開発された思考手法・ノート術で、記憶力・理解力・集中力・創造的思考力・問題解決力などの様々な能力を高めるとされています。イメージと連想をもとに放射状に思考を広げるところに特徴があり、ビジネスや教育現場において注目されています。本プログラムは、実際に頭と手を動かしながらMind Mappingを体験することを通して、参加者自身の日々の実践へのヒントを持ち帰ることを目的として実施されます。	可	
業務改善	25		フィードバック入門 (3時間)	コミュニケーション、コーチング、フィードバック	近年、「1on1 ミーティング」や「リアルタイムフィードバック」などが人材育成の手法として注目を集めています。教育現場においても、体験的な学びの機会の増加にともない、対面でのフィードバックの重要性が高まってきています。そこで本プログラムは、短期間およびその場でのフィードバックを中心に uptake、その基本的な考え方を理解し、職場で活用できるようになることを目的に実施されます。数多く研究・実践されているフィードバック方法の中から、本講座では「Clean Feedback」の考え方をベースにしながら、コミュニケーションやコーチングといった広い視点からフィードバックを捉えていきます。※本プログラムでは人事評価方法を扱うものではありません。	可	
業務改善	26		後輩の成長を促すコーチング	コーチング、後輩指導、コミュニケーション	職場には、先輩が後輩を個別に指導するさまざまな場面があります。そのような場面では、先輩が後輩に答えを提示することもできます。しかし、それでは後輩の成長を期待することはできません。後輩の成長を促す指導をするうえで役に立つのが、コーチングです。コーチングは、人材開発の一つの技法で、相手の目標達成を促すためのものです。相手に答えを提示するのではなく、コミュニケーションをとおして相手のもつ答えを引き出す点に特徴があります。本プログラムでは、コーチングの理論やさまざまなスキルについて学習します。職場での具体的な事例をもとに、コーチングのさまざまなスキルを理解し、職場で活用できるようになることを目指します。また、コーチングのスキルは、学生を指導するうえでも役に立つものです。	可	対面／遠隔のいずれの形式でも実施可能です。遠隔の場合は、Zoomを利用したリアルタイム型で実施します。受講者には資料を配布します。Zoomを用いたグループワークを一部含みますので、受講者には原則としてカメラONでの参加をお願いします。

令和3年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R3 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	27		リーダーシップ入門	組織運営、リーダーシップ	どのような組織においても、数々のミッションやタスクを効率良く果たしていくためには、当該組織を円滑に機能させ、その有効性を増す仕方でリーダーシップを発揮する人の存在が欠かせません。このようなリーダーシップは学習や実践によって体得することが可能です。本プログラムでは、まずリーダーシップに関する基礎的知識を概観し、その後、それらを実際の職場においてどのように応用・適用することができるかについて、受講者同士のグループワーク、ディスカッション等を通じて検討することを目的とします。	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。
業務改善	28		チームビルディング	組織づくり、目標・目的の共有	日々の諸業務を果たす各部署において、また組織横断的な種々のプロジェクト等において円滑な協働を実現するためには、コミュニケーションの促進やリーダーシップの発揮など様々なアプローチが必要となります。なかでも、チームや組織をどのようにキックオフするか、即ち、メンバー間でミッション・ビジョン・ゴール、目標や目的の達成方法を如何様に設定・共有するかは、メンバーのモチベーションや組織の有効性に大きな影響を与えます。本プログラムでは、チームビルディングに関連した理論を簡潔に学ぶと共に、受講者各自が所属する組織的背景を念頭に、どのようなチームビルディングを実践できるか、具体的なプランを策定することを目的とします。	可	対面／遠隔のいずれの形式でも実施可能です。遠隔の場合は、同期型:Zoomを利用したリアルタイム型で実施します。受講者には資料を配布します。Zoomを用いたグループワークを一部含みますので、受講者には原則としてカメラONでの参加をお願いします。
業務改善	29		教学IR入門	教学IR、学内データ、教育改善	学長のリーダーシップを中心とする組織運営および経営強化の要請を背景として、IR(Institutional Research: 機関調査)の重要性が認識され始めています。IRは「機関の政策立案、政策形成、意思決定を支援するための情報を提供する目的で、高等教育機関の内部で行われる調査研究」と言われています。本プログラムでは、教育改善に資するデータの収集と分析を可能にする教学IRを取り上げます。まず、教学IRとはどのような活動なのかを共有します。その後、ワークとディスカッションを通して、身近にある学内データを用いた教育改善について考えます。	可	本講習は対面での開始を原則としますが、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。
業務改善	30		教学IRデータを適切に取り扱う	教学IR、データの収集と保管、分析前準備、ガイドライン、Excel	教学IRデータの分析にあたっては、データの収集やクレンジングといったような、分析に至るまでの準備が必要です。また、データを適切に取り扱うためにはガイドラインのようなルールづくりも大切です。そこで本プログラムでは、データの収集と保管、分析前準備の基本的なポイントを得得ることを目的とします。なお、本プログラムで行うグループワークや演習は、データ分析に使える最も基本的なツールであるExcelを用いて行われます。	可	本講習は対面での開始を原則としますが、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。
業務改善	31		クレーム対応実践	リスクマネジメント、PDCA、基本手順、期待値、初期対応、2次対応、組織対応、コミュニケーション、CS(顧客満足)、ES(従業員満足)、苦情、クレーマー	近年、大学等においても、様々なトラブルが発生し、個人がクレーム情報を簡単に発信する事ができる便利すぎる世の中となっています。クレームは、突然発生し、そのため思い通りの対応ができないものです。クレームを最小限にとどめるため、クレームに対する1次対応者の取るべき基本的事項を学ぶとともに、初期対応で収束しなかった事案に対応するため、その原因を特定し、2次対応者及び最終対応者としてのスキルと姿勢を学びます。また、クレーム対応は、究極のコミュニケーションと位置づけ人材育成に繋げることを目指します。	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、致し方ない場合は、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習にあわせて精査します。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。
業務改善	32	○	教職員のための「アンガーマネジメントの基礎」	怒りのメリット・デメリット、上手に怒る、衝動・思考・行動のコントロール、トレーニング、リスクマネジメント、コミュニケーション	現在、正義と言う名の下に怒りをネットなどで過激に表現し問題となったり、上司がバワハラを恐れるあまり、怒れないこと、怒り方がわからないことだと等、身近に耳にすることが多い。本プログラムでは、怒りの発生するメカニズムを知り、怒りで後悔しない「正しく怒る」ことができるようになること、つまり「怒りの感情をマネジメントすること」は、多様な学生、教職員、ステークホルダーに対応する中で、組織人として必要不可欠なことであることを理解する。また、怒りの感情を「マネジメントすること」は、「怒らなくなる」ことではなく、怒りの感情と上手に付き合うことであること、怒りの発生原因は、他者でもなく、自分自身であることを知り、①衝動のコントロール②思考のコントロール③行動のコントロールをキーワードとして、誰もがトレーニングで上達するものであることを確認する。	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。
業務改善	33		職員のための経験学習	経験学習、キャリア発達、省察	私たちは日々何かを経験し、それをもとに考え、自分自身を作っています。業務においても、さまざまな経験を重ね、自身を成長させてこられたでしょう。本プログラムは、こうした日々の経験の意味を、経験学習の文脈から捉え直し、ご自身のこれまでのキャリア、現在の業務、これからの展望を考える機会となるよう構成しています。経験学習はどのような考え方から生まれたのか、どのように経験から学んでいるのか、どのような経験が学びにつながるのか、経験から学ぶためにはどのような能力が必要なのか、経験から学ぶことをどのように支えていくことができるのかなどについて、レクチャーとグループワークを通して理解します。	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。
業務改善	34		組織の力を引き出す観察力養成講座	観察力、コミュニケーション、組織マネジメント	組織の運営に、なぜ観察力が必要なのでしょう。組織とは二人以上が集まって同じ目的をもつとともに動く集団であり、組織を円滑に運営するためには、自分とメンバーを深く知ることが必要です。例えば、職場で後輩ができた、役職についていなくともリーダーとしての対応を行わなくてはなりません。そのために、先輩であるあなたには後輩との真のコミュニケーション力が求められます。あなたは、日頃、同僚や後輩の何を観察していますか。相手の心身の状態を正確に把握し、適切な対応をするためには、表面的な情報だけでなく、その奥にある真の情報をつかむための観察力を養うことが必要です。本プログラムでは、組織や集団の理念や目標の達成に寄与するため、メンバー個々の能力を最大限に引き出し、真のコミュニケーションが取れる可能性を高めることを目的とします。グループワーク等を組み入れながら、自分とメンバーを知る方法を探っていきます。	可	対面／遠隔のいずれの形式でも実施可能です。遠隔の場合は、同期型:Zoomを利用したリアルタイム型で実施します。受講者には資料を配布します。Zoomを用いたグループワークを一部含みますので、受講者には原則としてカメラONでの参加をお願いします。

令和3年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R3 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		やってみよう！テキストマイニング ＜基礎編＞	自由記述分析、 テキストマイニング、KH Coder	皆さんは授業評価アンケート等で回収した自由記述の回答をどのように処理していますか。自由記述の内容をトピック毎にまとめたり、一覧化するに留まっているものも多いのではないのでしょうか。こうした手作業による集計は少ない件数であれば有効な手段となりますが、膨大な件数の回答や、属性別の傾向を捉えたい時等、条件や状況によって処理できる量にも限界があります。そこで、本プログラムでは、KH Coderを利用したテキストマイニングについてその方法や事例紹介を行いつつ、実際に参加者の皆さんに体験してもらうことにより、テキストマイニングの基礎を学んでいただくことを目指します。データの整理の仕方、ソフトの使い方、図の読み方などの基本を押さえ、どのように活用することができるのか一緒に探っていきましょう。	可	本講習は対面での実施を原則とします。新型コロナウイルス感染症等の状況により、遠隔（Zoomを使用した同期型）での開催にも対応します。その場合、講習内容については開催校と協議し、調整を行う場合がありますので予めご了承ください。
業務改善	36	○	やってみよう！テキストマイニング ＜実践編＞	自由記述分析、テキストマイニング、KH Coder	本プログラムでは「やってみよう！テキストマイニング＜基礎編＞」で取り扱った内容を前提に、実際のアンケートデータを利用し、参加者の皆様にテキストマイニング分析に取り組んでいただきます。KH Coderの基本的な機能の操作を一通り体験いただくと共に、コーディングルールを作成・利用した分析に挑戦してもらうことで、参加者ひとりひとりがKH Coderやテキストマイニングについて具体的な活用イメージを得る機会にすることが目標です。		原則として対面開催です。基本的なExcel操作ができることを前提とします。事前にKH Coderのインストールをお願い致します。
業務改善	37	○	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。これら学生の危機に際し、「なぜ学校はその予兆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／こ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しょう。		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。
人材育成・ 人事制度	38		スタッフ・ポートフォリオ入門 ～職員と大学が共に輝くために～	自己理解、メンタリング、 業務整理	スタッフ・ポートフォリオとは、職員自らがキャリア形成を図れ、組織としてはこれにより職員一人ひとりの可能性や潜在能力を知ることができるツールのことです。本プログラムでは、スタッフ・ポートフォリオの詳しい定義やその有益性を説明した後に、SPOD－SDでの活用例及び愛媛大学での導入例や実際にスタッフ・ポートフォリオを作成した職員の声を聞き、実践例を示します。スタッフ・ポートフォリオは大学等や大学等の職員人事マネジメントにどのような影響や効果を与えるのでしょうか。また、職員個人にどのような影響や効果があるでしょうか。さらには、スタッフ・ポートフォリオは簡単に作成することができるのでしょうか。作成する場合に重要なこととは何でしょうか。このような疑問を一つずつ解決できるようなプログラムとなっています。	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	39		持続可能なSDプログラムの開発 手法	SDプログラム開発	SDとは事務系職員の能力開発活動であり、人材開発から始まって、組織の活性化、組織の業績向上、最終的には大学等の特性として地域の活性化と結びついていくものです。SDには、職場の中で仕事に就きながら仕事に即して教育するOJT（職場内教育）と職場から一定期間離れてまとまった教育をするOFF-JT（職場外教育）があり、意図的、計画的、持続的に実施しなければならない。本プログラムはそのプログラム開発のための手法を学ぶ作業を行います。		原則として対面開催です。
人材育成・ 人事制度	40		人材育成ビジョンの必要性	人材育成ビジョン	本プログラムは、SPODに加盟する各大学等の人事・人材開発の担当職員に対して、各大学にふさわしい人事マネジメントシステムを効果的に機能させ、職員一人ひとりが優れた人材に育っていくための基本的な人材育成ビジョン開発の手法を理解することができます。	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	41		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が義務化されることになりました。本プログラムでは、高等教育機関を取り巻く環境・改革を理解し、これからの高等教育機関職員に求められる能力と専門性について説明することができるようになることを目指します。	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	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	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）トラッ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、傾聴のロールプレイング等を通して、聴く力を実践的に身に付けます。		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	学内での学生活動の中心となるリーダー育成や学生同士によるピア・サポートが新たな学生支援として注目を浴びています。四国内でもそのような取り組みが盛んにおこなわれており、それらの事例と教職員がどのように関与していけば良いのかのコツの紹介を複数大学の事例紹介を織り交ぜながら進めます。必要に応じ、取り組みに関与している学生の生の声も聞けるようにいたします。教職員だけでなく、学生を巻き込んだ総合的な研修となっています。	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。

令和3年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R3 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
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。このような支援では、学生の現状や抱える課題に沿った方法・対応が求められます。本プログラムでは、国内の学習支援の現状と他大学の実践事例を紹介した後、所属大学等の学習支援に関する現状や課題を参加者間で共有し、実施可能な学習支援の方法について考えていきます。	可	本講習は対面での開始を原則としますが、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身につけることを目的とします。また、ソーシャル・スキル(社会性)教育の例や若者のメンタルヘルスに関する現代的トピックを取り上げ、学生理解の一助とします。	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		障がいをもつ学生の理解と支援	障がい学生支援	平成28年に障害者差別解消法が施行され、大学等においても障害者への不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供が求められるようになりました。大学等における障がい学生支援は取り組むべき重要な課題となっています。本プログラムでは、障がい学生の現状を概観し、大学等で行う支援方法の例や、学内外の連携システムについて紹介します。	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ます。このプログラムでは、個々の特性に配慮しながら、どのように授業を進めれば、学生の効果的な学びをサポートできるかを考えます。発達障害の基本的な理解に基づき、授業の進め方や工夫を例示したり、参加者間が身近な事例を持ち寄り情報共有を行ったりする場を設けたいと思います。	可	
学生支援	48		体験学習の展開方法(支援促す体験学習)	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(支援促す体験学習)」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 学生支援	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、発達障がいに関因すると思われるケンカ、教員によるパワー・ハラスメントに関する学生の訴え、津波警報発令による住民の学校避難など、学校の組織的対応の準備が懸念される状況は少なくありません。高専におけるケーススタディをおして必要な危機管理・学生支援のフローやシステムを確認します。それは、そのまま各校における教員FDのモデルとなります。		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、致し方ない場合は、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習にあわせて精査します。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について、教職員に求められる権利義務を理解した上で、事件・事故等の対処方法、予防策の構築方法について学び、①大学等における危機管理とは何かを理解し②事件・事故等に自ら判断を行い、対処することができ③事件・故等の予防策を構築することができるようになることを目指します。入門編、実践編、特論編(事業継続計画(BCP))に分けて実施することができます。	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、致し方ない場合は、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習にあわせて精査します。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。

S P O D内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？

講師名：俣野秀典（高知大学）

実施日：2021年5月31日（月）

開催校：高知工業高等専門学校

実施形態：遠隔（同期）

参加者数：55名

アンケート回答者数：55名

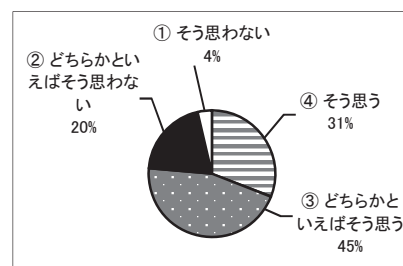
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	55	100.0
② 職員	0	0.0
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	55	100.0

2. 研修の実施体制について

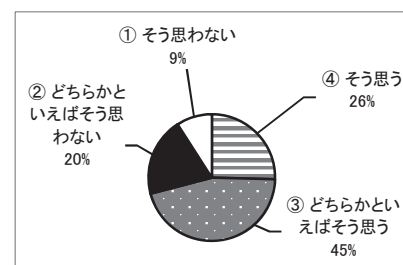
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	17	30.9
③ どちらかといえばそう思う	25	45.5
② どちらかといえばそう思わない	11	20.0
① そう思わない	2	3.6
計	55	100.0



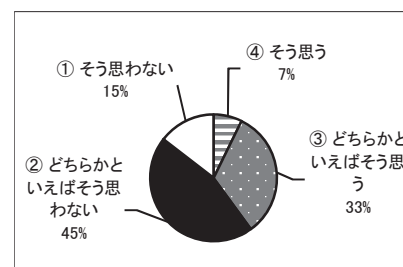
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	14	25.5
③ どちらかといえばそう思う	25	45.5
② どちらかといえばそう思わない	11	20.0
① そう思わない	5	9.1
計	55	100.0



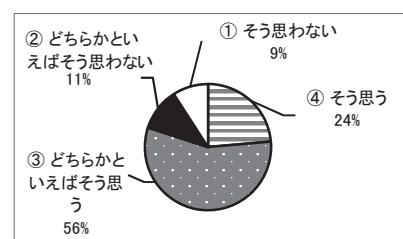
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	7.3
③ どちらかといえばそう思う	18	32.7
② どちらかといえばそう思わない	25	45.5
① そう思わない	8	14.5
計	55	100.0



(4) 研修の実施時期は適当だった

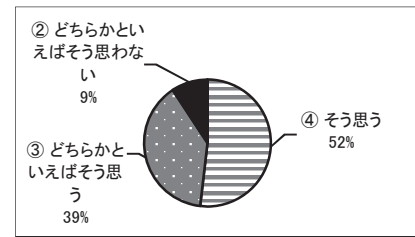
	度数	割合
④ そう思う	13	23.6
③ どちらかといえばそう思う	31	56.4
② どちらかといえばそう思わない	6	10.9
① そう思わない	5	9.1
計	55	100.0



(5) 研修会場は快適な環境だった

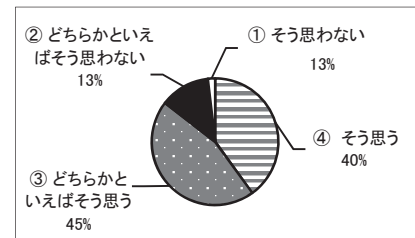
	度数	割合
④ そう思う	28	51.9
③ どちらかといえばそう思う	21	38.9
② どちらかといえばそう思わない	5	9.3
① そう思わない	0	0.0
計	54	100.0

※1名未記入



(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

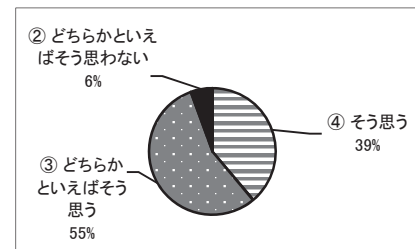
	度数	割合
④ そう思う	22	40.0
③ どちらかといえばそう思う	25	45.5
② どちらかといえばそう思わない	7	12.7
① そう思わない	1	1.8
計	55	100.0



(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	21	38.9
③ どちらかといえばそう思う	30	55.6
② どちらかといえばそう思わない	3	5.6
① そう思わない	0	0.0
計	54	100.0

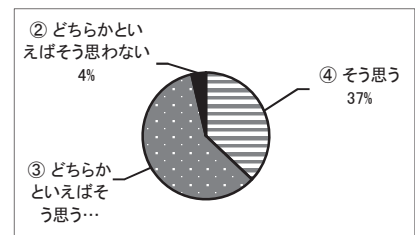
※1名未記入



(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

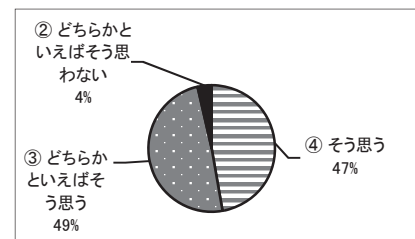
	度数	割合
④ そう思う	20	37.0
③ どちらかといえばそう思う	32	59.3
② どちらかといえばそう思わない	2	3.7
① そう思わない	0	0.0
計	54	100.0

※1名未記入



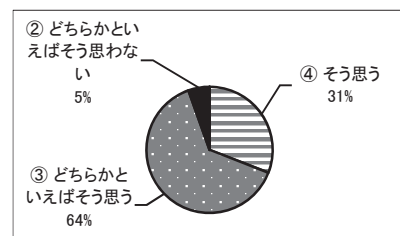
(9) わかりやすい順序ですすすめられた

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



(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

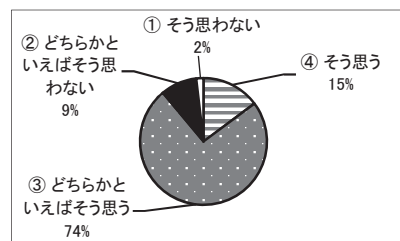
	度数	割合
④ そう思う	17	30.9
③ どちらかといえばそう思う	35	63.6
② どちらかといえばそう思わない	3	5.5
① そう思わない	0	0.0
計	55	100.0



(11) 自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	8	14.8
③ どちらかといえばそう思う	40	74.1
② どちらかといえばそう思わない	5	9.3
① そう思わない	1	1.9
計	54	100.0

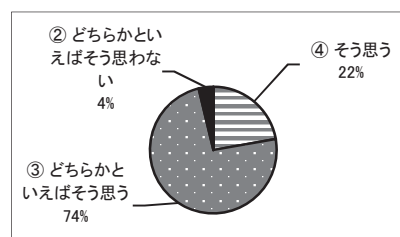
※1名未記入



(12) 自分に必要な知識やスキルを身に着けることができた

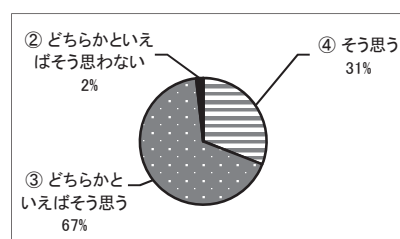
	度数	割合
④ そう思う	12	22.2
③ どちらかといえばそう思う	40	74.1
② どちらかといえばそう思わない	2	3.7
① そう思わない	0	0.0
計	54	100.0

※1名未記入



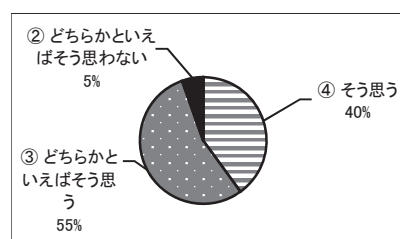
(13) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	17	30.9
③ どちらかといえばそう思う	37	67.3
② どちらかといえばそう思わない	1	1.8
① そう思わない	0	0.0
計	55	100.0



(14) 満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	22	40.0
③ どちらかといえばそう思う	30	54.5
② どちらかといえばそう思わない	3	5.5
① そう思わない	0	0.0
計	55	100.0



3. 本ワークショップの内容をふまえて、具体的にこれからの授業で気を付けようと思ったこと／工夫してみようと思ったことを自由に書いてください。

- 「受講する学生を飽きさせないようにすること」に改めて注意が必要と感じた。
担当授業は実務に近いものが含まれているため、これまでの経験や昨今の社会情勢を踏まえた具体例を説明し、より興味を持つような内容に改善したいと思う。
- メリハリをつけた授業を心掛ける
- 積極的に学生の顔と氏名を覚える。（実際に取り組んでいます。）授業態度が悪い学生がいたら注意する。
- 学習意欲を高めるためには、興味を持たせたり満足度を高めることが重要である。
- 授業の流れにメリハリをつけ、集中力が途切れる頃に少し余談を入れる。
授業中の課題の進捗状況に気を配り、進み具合が芳しくない場合はできるだけ声掛けを行う。
- 授業の中にコーヒブレイクを入れ込むようにしていきたい。
できるだけ学生と対面して授業を進める。
- 学生にどのようにして授業の内容に興味を持ってもらうかを、もっとよく考えようと思った。学生の興味がなんなのか、今現在学習している内容は将来どのようなことに繋がっているのかなど、学習のゴールを学生目線に立って考えてみると良いのではないかと感じたので、そこを今後心がけていきたい。
- 自身で目標を決める方法をうまく伝えようと思う。
パワポ資料、フォームに分かりやすくする工夫をしよう。
授業に興味を持たせる工夫をしよう。
- 学生のモチベーションの維持に変化性を取り入れること。
- 機会を作って学生をほめるようにしたい。
- 学生に授業を選ばせる。どんなやり方があるか考えてみたい。
- 科目の内容によってどうモチベーションを喚起するか工夫を凝らす。
- 授業資料において文字だけでなく絵、表、チャートなどを用いて視覚的に学生の学習意欲を高めたいと思います。学生の学習モチベーションを高めるためには教員自身が意欲的に授業を主導していく必要があることを学びました。
- 適切な目標目的を設定すること。
具体例を示すこと。
- 学習意欲を高めるのに「自信」が必要ということだが、本当にそれが学習意欲を高めるのか検討したい。
- 学習者のニーズに敏感でいようと思いました。
- 自分自身が授業の受講者としてグループワークに参加することで、どういう点に気を付ける必要があるのかを身をもって感じた。
- 学生の顔と名前を一致させることが信頼関係を築く第一歩だと思うので、高専では絶対に必要だと考えた。
- ・授業の準備をしっかりしたうえで、毎時間の授業に臨む（忙しいと言い訳をしない）。
・学習指導案までは毎回作成することができないが、発問の仕方について、一問一答にならない発問（学生の意見が広がるような発問）を事前に考えておくことで、授業の核心に近づけるようにしたい。
・10分程度説明した後で学習活動を入れる等、退屈させない工夫をしなければと思った。

- 学生の集中力が維持できるように、メリハリをつけた授業をしようと心掛けたいと思います。（授業ペースに抑揚をつけるなど）
- ・授業にメリハリをつける。話の転換や学習の仕方（学生が考える／手を動かす）を変えることによって授業に流れを生むように気を付ける。
・元気で楽しんで授業するように心掛ける。
・授業の導入部分や間に実験や社会・仕事と科目の内容がどう関連するのかを具体的に話すことを意識する。
- 学生の集中力を維持させるために、授業にメリハリをつけること。
- 学生は表には出さないが、教員をよく見ている。学生を注意する、あるいは褒めることを忘れず、メリハリのある授業を行うことが大切だと改めて感じました。
自分が一番授業を楽しむことが大切だと思いながら教壇に立っています。今後も日々の授業改善に取り組んでいこうと思います。
- 学生の学びに繋がるような授業改善が必要と感じた。
- 学生をほめて認めることの実践
教員側のテンション
場面展開
- 学生にアピールできる教材、授業の構成を考えたいと思いました。
また、学生自身が深く内容を考えることができる時間を大切にしたいと思いました。
- 授業では「『親しみ』も大事」という声があることを再認識できました。
- 配付資料にある学生の声がとても役に立った。
- 板書（不評のため）とPPTの効果的活用について気を付けようと思った。
- 最近の授業では、自分自身があまり楽しみながら授業ができていないと感じている。今後は自分自身が楽しみながら授業するように気を付けたいと思った。
- ウェブを使った教員・科目間の意見交換をして取り組めると良い。
- 提出物のチェックが溜まりがち（クラスルームを使用すると余計に内容を見るのが後回しになってしまう気がします）ですが、学生の満足度のためにも、できるだけ早くフィードバックできるよう工夫をしたいと思いました。何かいい方法があれば教えていただきたい…。
- 授業の最初に実用例などわかりやすい例を挙げる。
話す時間を8-15分未満にすること。
- 授業中のPCなどで何かを調べる時間を取り、その最中には授業を進行しない。
- 一方的に話をする時間を減らして、学生に考えさせる時間を作り、
注意、関連性、自信、満足度の段階を考えていきたいと思います。
- ・興味を引くために雑談を入れたり、連続しての説明は8分程度におさめる。
・教える側のやる気や熱意を学生は教員が思っている以上に敏感に感じているようなので、メリハリをつけつつ、「ワクワク感」を忘れずに授業を進めていきたい。
- ・授業が単調にならないようにすること。（演習問題や具体例を混ぜる）
・教える側が元気でないといけないこと。（学生には伝わるので）

- 学習者のニーズをとらえる。
- グループワークのグループの再検討
- これまでの授業の形式として前半の50～60分を講義、後半の30～40分を演習とざっくり分けて行っていた。今後は学生の集中力が継続できるよう、小演習を合間に挟んだり、気持ちが少し切り替わることで意欲が維持できるような授業にしていきたい。
- 一方的な授業には気を付けるようにする。
- 学習意欲を高める作戦について、教材づくりにおいて4つそれぞれ実践してみようと考えている。
- 授業ごとの目標を明確にしたいと思った。生き生きと話す。
- 15分を目途に変化をつけるということ。
- もう少し学生を褒めようと思った。学生を見て話すことが大切。

4. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 自分の授業のやり方が、それほどの外れでないことを確認できた。さらに工夫すべき点が明確になった。
- 学習意欲を高める4つの作戦とモチベーションを上げる11の方法を学ぶことができた点。
- 小さな達成感から自信を持たせ、自己肯定感を養うことを忘れないようにしたい。
- わかりやすい説明があり、グループ学習ができたことがよかった。
- 授業を効果的に進める上でのポイントが整理されたこと。
- 自分の授業内容の問題点を学生目線で具体化できたところ。
- 具体的に学生目線でどのような授業が学習意欲を高めるのかを把握できたのは良かったと思う。学生の学習意欲を高める、あるいは低下させる授業の意見中で、普段から気を付けようとは思っているが、まだまだできていないと感じることがいくつかあったので、そこがまずできるようになることを目標としていきたい。
- 自身がモチベーションを維持していないと学生はついてこない。共に学ぶことが大事であることに気づいた。ブレイクアウトルームに初めて参加し、授業への可能性を感じた。
- 受講者のモチベーション維持に留意した手法が実践されていたことが大変勉強になった。
- データサイエンスに関しては初心者なので、初心に戻っていい授業ができるように（授業の）準備に励みたい。
- Zoomでのグループ分けができることを知った。
- 討論の時間が十分あり、他の先生方の意見も聞けたので、自分の科目に関する問題点が明確にできた。
- グループワークによってあまり存じ上げない先生方と話をする機会があり、他の教員を知ることができた。授業の方略として明確な方向性を学ぶことができた。
- 授業改善に活用できる。
- 学習意欲を高めるのに「注意」「関連性」「自信」「満足感」があるのを知ったこと。
- 改めて、授業の再構築を考える機会になりました。
- 津城ではあまり話をしたことがない先生と短い時間だったがコミュニケーションをとれたこと。また、この機会をきっかけにキャンパスですれ違ったときに話しかけることができる。
- ・学習意欲を高めるARCSモデルについて、その内容を知ることができた。
・大学生の生の声（学習意欲が高まる・高まらない）の資料が参考になった。
・Zoomの機能（グループワーク）を知ることができて良かった。
- 授業の組み立てから学生の満足感までを考える大事さに気づくことができた。Zoomの使い方について知ることができた。
- やってきたことで効果があること、また足りないことが再確認できた。Zoomでのグループワークの体験ができたことも良かった。
- Zoomを利用した授業の仕方について、少し理解が深まった。
- 自分の授業や学生との関わりについて、考え直す機会になりました。

- 学生がどのような授業でやる気を出し、やる気が出ないかを知り、自分の授業の実施方法にフィードバックさせて考えるきっかけとなった。
- 学習意欲を高めるための戦略について知ることができ参考になりました。
- 気づいても実行できていないことは、やはり改善すべきなのだと改めて考えることができました。資料の中の学生さんたちの実際のアンケートの声を興味深く拝見しました。Zoom初体験で勉強になりました。環境さえ整えば、授業への活用もよいかなと思いました。
- 他の先生方の意見をうかがえたことです。
- Zoomの使い方が分かった。
- ARCSモデルの復習ができた。
- 他の教員とコミュニケーションが手軽にできる。
- Zoomに触れることができた。
- いろんな先生と話す機会が普段あまりないので、学ぶこと、気づくことができましたし、様々な組み合わせでのグループワークは、オンラインならではのいい点だと思います。
- 授業改善につながる内容が得られたこと。
- オンライン上で瞬間的にグループがシャッフルされる点
- グループ学習の時間を短くすることで、負担が少なく受講できたこと。とても分かりやすい研修でした。
- ・スムーズな進行のおかげで、対面で行うよりも充実したグループワークが行えました、
・学生の興味をひきだし、自信を持たせられるような授業を行う助けとなる研修でした。
- 他の教員と自分が考えていたことが比較的近いことが分かったこと。
- 何のために授業をするのか、どのように行うべきか、普段漠然と感じていた事項が明文化できた。
- Zoom受講の効果
- 研修資料にあった学生の授業に対する好意的な意見・不満な意見を知ることができたこと。またそれをもとに自分の授業で気を付けていたこと、来ていなかったことなど見つめなおすことができた。
- Zoomで聞きやすかったです。
- 意欲を高める手法が具体的でよかったと思う。
- 動機付けやモチベーションを上げる工夫をしていこうとより考えるようになった。
- 学生のモチベーションの上下の原因などが分かった。
- 授業を組み立てる際に注意すべき点を認識できた。
- 自分の授業を見直すきっかけになった。
- 多くの参加者があり、良い研修会だったと思います。ありがとうございました。
- 配付資料の2～5ページ目。学生の考え、本音、意見がまとめられたページは新鮮で非常に参考になった。

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

- ランダムでペアやグループを組む際に、経験差が大きすぎる教員と組むと、中堅以下の教員は率直な意見が出しにくいので、ペアやグループの分け方に配慮があるとより良いと思う。
- 研修内容を反映した具体的な改善事例の提示があるとよかったと思う。
- ブレイクアウトルームに分かれてからの時間が短く、考えや意見をまとめることができなかった。長時間を費やすことは難しいので、内容量を少なくして議論を深めるようにすればとも思いました。
- もともと限られた時間であることは承知していたが、もう少しディスカッションの時間があっても良かったと思います。また、同じような内容で研究をしてほしいと思いました。
- (質問があり) 教員が「努力」頑張りすぎると学生は「退屈」するという説明資料があったが、どれくらいの塩梅で「努力」すれば学生に良い授業(講義)と思ってもらえるのか、良い事例があればご教示いただけますでしょうか。
- 研修全体のタイムテーブルを最初に示していただくとよかったと思います。
- もう少し時間を長く設定した方がよいと思います。学生でしたら90分くらいが限度とは思いますが、間に討論時間を入れているので教員でしたら120分くらいでも大丈夫かと思います。
- Zoomでのオンライン会議であり、電波が弱いために会議への参加が難しい場面が解消されればいいと思う。
- 教育のことを話し合ったことのない先生と話をすることができてよかったが、もう少しざっくばらんに話をする時間が欲しかった。
- 今どの資料を見るべきなのかわかりづらい。
資料に小見出しなどがあるとわかりやすいと感じた。
- 特にありません。オンラインでのプログラムが大変だったのではないかと思います。
- もう少し時間をとっても良かったかと思う。
- 学生対応等もあるので、テスト期間ではなく別の時間に開催等をしてほしい。
- 今回の研修の後、授業方法を工夫した教員との意見交換や情報共有ができれば、さらに効果があると思う。
- 例えば、数式など多用する教科について学習意欲を高める工夫の入った具体的な教材例があれば見てみたいと思いました。
- 大変勉強になりました。ありがとうございました。
- ブレイクアウトルームでは短い時間に集中する主旨はわかるのですが、それでも時間が短すぎました。
- 今回の研修のようにグループディスカッションをする場合には、Zoom、Teams等のオンライン形式はともよいと思いました。

- 試験初日は学生の対応などで忙しいので、他の日で、時間を遅くしてほしい。
- 資料の配付に気が付かず、始まってから資料を取りに行きました。（メールの文面から気づかず）ボックス配付と合わせてPDF配付していただけると助かったかも。研修時間は2時間でもよかったかもしれません。少し慌ただしかったです。
- 他高専の教員とも一緒にやってみたい。オンラインでは可能ではないかと思う。
- 今回のみと思うが、ネットトラブルに時間が費やされたので、もう少し時間があれば良かった。
- 今回はZoomでの研修でしたが、個別ルーム（？）でのディスカッションの時間をもう少し延ばしてほしいかった。

S P O D内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：学生の主体性を促す学習支援

講師名：竹中喜一（愛媛大学）

実施日：2021年6月10日（木）・17日（木）

開催校：徳島大学

実施形態：遠隔（同期）

参加者数：10日31名，17日28名（延べ数59名，実人数40名）

アンケート回答者数：36名

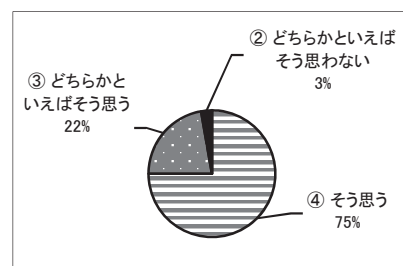
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	26	72.2
② 職員	4	11.1
③ 学生	6	16.7
④ その他	0	0.0
計	36	100.0

2. 研修の実施体制について

(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

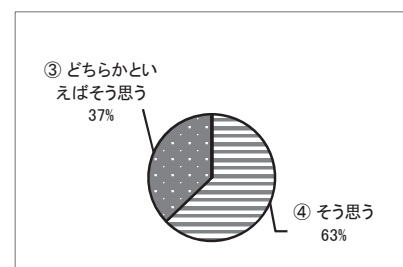
	度数	割合
④ そう思う	27	75.0
③ どちらかといえばそう思う	8	22.2
② どちらかといえばそう思わない	1	2.8
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	22	62.9
③ どちらかといえばそう思う	13	37.1
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	35	100.0

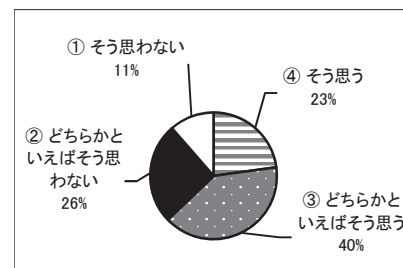
※ 1 名未回答



(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	8	22.9
③ どちらかといえばそう思う	14	40.0
② どちらかといえばそう思わない	9	25.7
① そう思わない	4	11.4
計	35	100.0

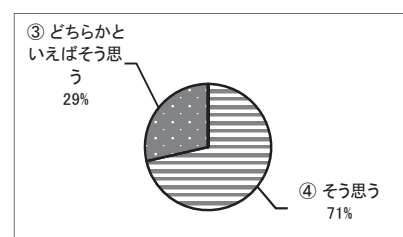
※ 1 名未回答



(4) 研修の実施時期は適当だった

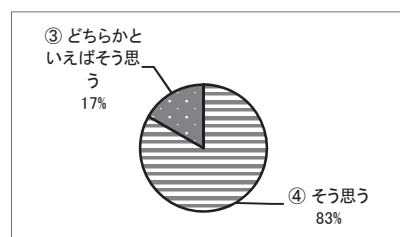
	度数	割合
④ そう思う	25	71.4
③ どちらかといえばそう思う	10	28.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	35	100.0

※ 1 名未回答



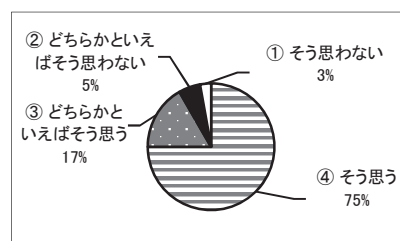
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	30	83.3
③ どちらかといえばそう思う	6	16.7
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	36	100.0



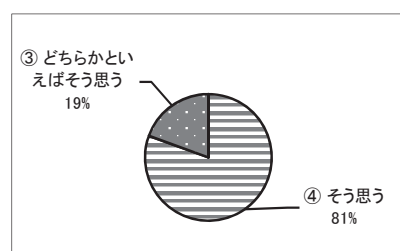
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	27	75.0
③ どちらかといえばそう思う	6	16.7
② どちらかといえばそう思わない	2	5.6
① そう思わない	1	2.8
計	36	100.0



(7) 到達目標は明確に示されていた

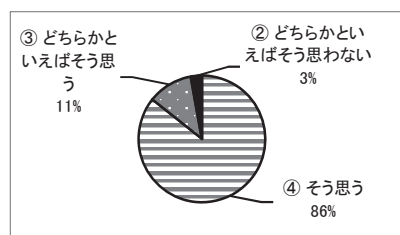
	度数	割合
④ そう思う	29	80.6
③ どちらかといえばそう思う	7	19.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	30	85.7
③ どちらかといえばそう思う	4	11.4
② どちらかといえばそう思わない	1	2.9
① そう思わない	0	0.0
計	35	100.0

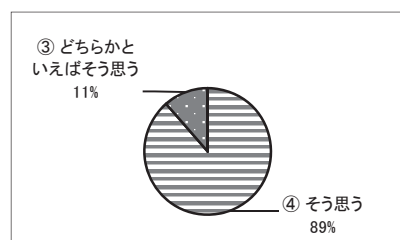
※ 1 名未回答



(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	31	88.6
③ どちらかといえばそう思う	4	11.4
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	35	100.0

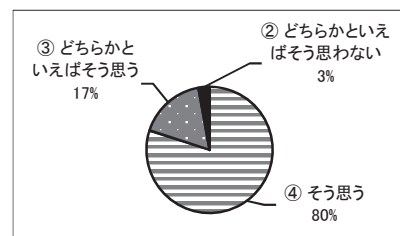
※ 1 名未回答



(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	28	80.0
③ どちらかといえばそう思う	6	17.1
② どちらかといえばそう思わない	1	2.9
① そう思わない	0	0.0
計	35	100.0

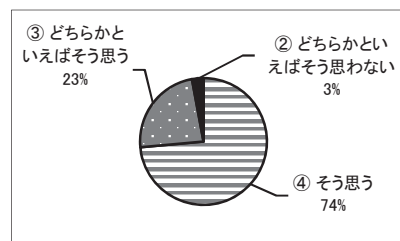
※ 1 名未回答



(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	25	73.5
③ どちらかといえばそう思う	8	23.5
② どちらかといえばそう思わない	1	2.9
① そう思わない	0	0.0
計	34	100.0

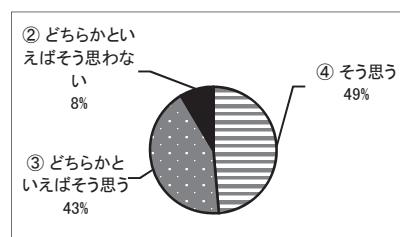
※ 2 名未回答



(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	17	48.6
③ どちらかといえばそう思う	15	42.9
② どちらかといえばそう思わない	3	8.6
① そう思わない	0	0.0
計	35	100.0

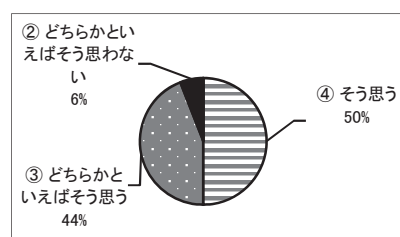
※ 1 名未回答



(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	17	50.0
③ どちらかといえばそう思う	15	44.1
② どちらかといえばそう思わない	2	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	34	100.0

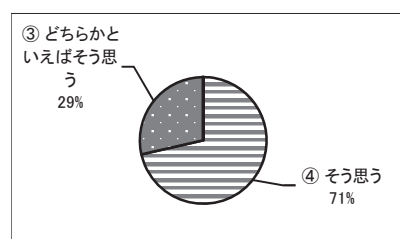
※ 2 名未回答



(14) 研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	25	71.4
③ どちらかといえばそう思う	10	28.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	35	100.0

※ 1 名未回答



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 大変勉強になりました。自己の知識のブラッシュアップになりました。古い知識のアーンラーニングをすることができました。特に具体的な事例の提供が多かったので「すぐに使える」知識になったので、助かりました。
次回もまた参加させていただきます。本日は貴重な機会をありがとうございました。
- 詳細なシラバス作成、YouTubeなどの事前提示、授業準備が重要ということがよくわかりました。ありがとうございました。
- 教員1年目なので、基本的な内容で良かったです。
- 質問に対して消極的な学生に対するアプローチ方法の幅が広がったことがよかった。
- 私は将来、高校教員になりたいと考えていて、最近高校でもアクティブラーニングを取り入れるようになったので今日のセミナーはとても有益なものでした。特に、コースパケットが印象的で学生が次何をしたらよいか明確でかつやる気のある学生はどんどん進めることのできるアイデアでいいなあと思いました。
- 先生方がどのような改善点を見出してくださっているのか、という内容を感じることが出来たことが非常に有益でありました。
- 説明は分かりやすかった。
- とても勉強になりました。学生さんは優秀な方がご参加されていると思いました。
- 参加しやすい時間帯で、興味深いテーマについての研修を行なっていただいた点について、厚くお礼を申し上げます。
- 集中できる環境が人によって違うという話や、自分の得意な記憶の仕方についてザックリ見つけることができるツールを紹介して頂けたりしたことが自分の役に立ったなと思います。セミナーの内容も非常に興味深かったです。
- 何とか話のできたので良かったです。授業をどうしたらよくなるかを聞けて良かったです。
- 学生さんの声を聴くことができたことです！また、学生さんが、いい学生さんで、質問に的確に回答できるとともに、言語化できるので、非常に勉強になりました。「学生さん選び」は正直難しいですね。
- 自分の言葉には もっともっと気を付けようと思った。
- 学生さんに質問させていただきました。期末アンケートだと回答を強制することができず、セミナーで気になった事をお伺いできて良かったです。竹中先生の参考資料、参考文献情報も非常にありがたいです。
- 昼休みに開催していただき、いつも助かっています。ありがとうございます。

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

- チャットで、よい情報をリアルに提供してくださるのは、大変ありがたいのですが、Zoomから退出すると確認できなくなります。ちょっと残念だなと思いました。もしよろしければ、メール等で再度ご教示いただけると助かります。例えば、お礼メールの際に情報として添えられていたら、助かります。
- 質問5に対して、アクション1～5の基準がわかりませんので、申し訳ありませんが未回答です。
(事務追記:「2. 研修の実施体制について」の(8)以降と思われます。)
- 後期はリアルタイムでの参加ができないため、オンデマンド的に学習できる機会があるとうれしいです。
- 双方向授業の実現のための方法を詳しくお願いします。
- 進行もスムーズに行われており、大変聴きやすかったです。
配ってくださる資料によっては、あらかじめ配付して下さった上で参加前に目通しできればうれしいです。
- 有益だったので、次回のセミナーにも参加させていただきたいと考えております。
- 私は、34年間中学校で数学教師として授業実践および教育研究(日本数学教育学会)してきました。
小中高等学校において、学生たちは様々な教育条件の中で鍛えられて、自ら育んできた学習者としてのコンピテンシーを持っています。その学生たちが大学教育で求められるものは、学習者としての集大成であり、学修者としての主体性の確立です。教員のサービスで学修が成立するようでは情けないように思います。ワークシートやポートフォリオなど、学習の見える化や学習内容の整理の仕方は、学生はこれまでの経験で十分積んできている(受験勉強など)ので、大学ではより深い内容に主体的に取り組む実践力を高めるアクティブラーニングが求められています。学生たちの高次神経活動におけるアクティブな活動をどう設定し支援していくのか、科学技術の高度化と未来が見えにくい不安定な社会において、新たな価値観を創造し、持続可能な社会の創り手となる力を若者が身につけるために、高等教育機関のプロとして、大学教員が行う教育実践はどうあるべきか、大学教員は互いに苦悩し実践を深めていかねばなりません。学習権を確立するためには手厚い配慮は必要ですが、その中で学修者は、自らもがき、悩みぬく中から何か見つけられる体験を、是非とも大学時代に、体験して欲しいと思います。
発達段階をどうとらえて、何を伸ばそうとしているのか、大学生の課題を明確にした上で、その方法論を深めていきたいと考えます。
- パワーポイントによる資料提示は展開が早すぎるのではないかと思います。時間が限られているということがあるので難しいですが、カメラで手もとの資料を映しそこにペン等で補足説明を書き込んでいくほうが理解は深まるのではないかと思います。また録面を行なうことは発言を抑止してしまう傾向がかなり強いのではないかと考えましたがいかがでしょうか。

令和3年度 SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：効果的なeラーニングの活用方法（超入門編）
 講師名：仲道雅輝（愛媛大学）
 実施日：令和3年6月11日（金）
 開催校：岡山理科大学獣医学部
 実施形態：遠隔（同期）
 参加者数：31名
 アンケート回答者数：18名

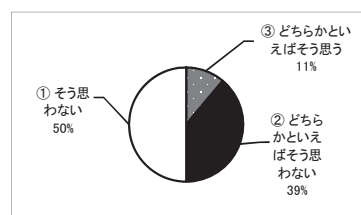
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	18	100.0
② 職員	0	0.0
③ 学生	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	18	100.0

2. 研修について

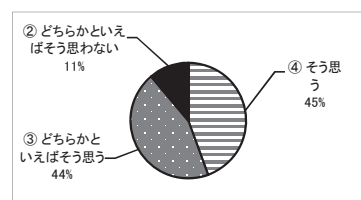
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	0	0.0
③ どちらかといえばそう思う	2	11.1
② どちらかといえばそう思わない	7	38.9
① そう思わない	9	50.0
計	18	100.0



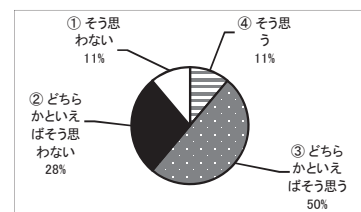
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	8	44.4
③ どちらかといえばそう思う	8	44.4
② どちらかといえばそう思わない	2	11.1
① そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



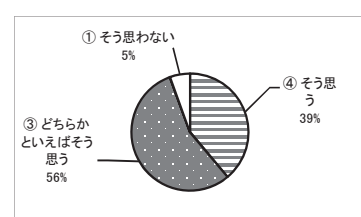
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	11.1
③ どちらかといえばそう思う	9	50.0
② どちらかといえばそう思わない	5	27.8
① そう思わない	2	11.1
計	18	100.0



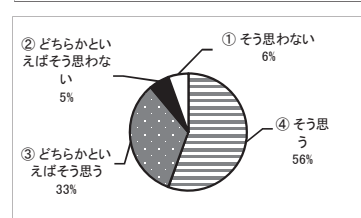
(4) 研修の実施時期は適当だった

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



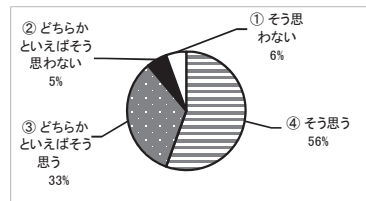
(5) 研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	10	55.6
③ どちらかといえばそう思う	6	33.3
② どちらかといえばそう思わない	1	5.6
① そう思わない	1	5.6
計	18	100.0



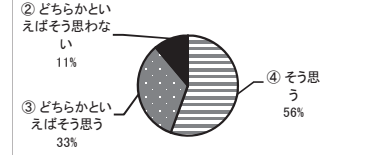
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	10	55.6
③ どちらかといえばそう思う	6	33.3
② どちらかといえばそう思わない	1	5.6
① そう思わない	1	5.6
計	18	100.0



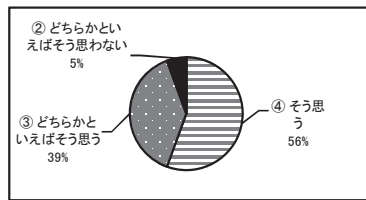
(7) 到達目標は明確に示されていた

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



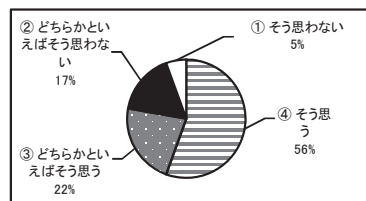
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

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



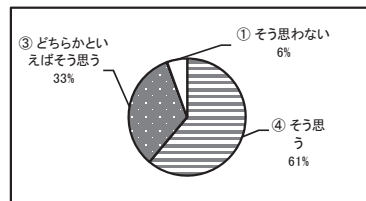
(9) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	10	55.6
③ どちらかといえばそう思う	4	22.2
② どちらかといえばそう思わない	3	16.7
① そう思わない	1	5.6
計	18	100.0



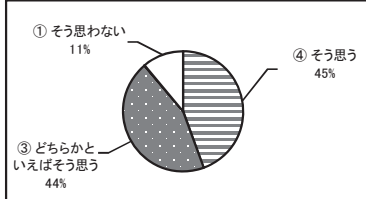
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	11	61.1
③ どちらかといえばそう思う	6	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	5.6
計	18	100.0



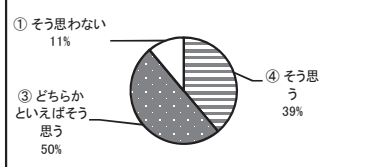
(11) 自分の業務に知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	8	44.4
③ どちらかといえばそう思う	8	44.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	2	11.1
計	18	100.0



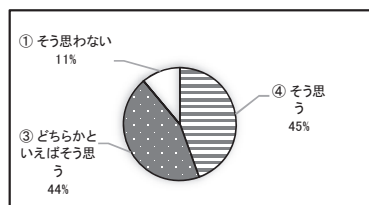
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	7	38.9
③ どちらかといえばそう思う	9	50.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	2	11.1
計	18	100.0



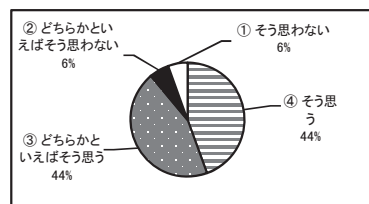
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	8	44.4
③ どちらかといえばそう思う	8	44.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	2	11.1
計	18	100.0



(14) 研修内容は満足できるものだった

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



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください。

- e-ラーニングによる講義の時間配分等を考えることができた。
- オンラインでの授業を前提に、VOD型とZOOM型のメリット・デメリットに気づくことができた。
また、他の先生方の工夫している点なども、教えていただけたので大変参考になった。
- Zoomの活用法を学んだこと。
- 高度な内容も多かったが、QandA方式のTipsは活用できそうなものを学べて良かった。
- 参考になる多くの事例が示されており、役に立った。
- 研修を受講し、双方向授業による理解度向上に役立てたいです。
- 他の教員がどのように利用しているか分かったこと、また、研修の手法を知ったこと。
- 実際に遠隔授業を受ける学生の立場になって受講できた。
- 具体的な事例が示された、わかりやすい講習でした。
- 同期授業でのグループワークの導入が可能である点。
- 受講する側の集中力の持続の短さを再認識できたので、教材作成の際に意識したい。
- 新しいzoom機能の使い方を知ることができた。
- 1) すぐに活用できる具体的なコツを複数学ぶことができた。
・8分に1回、能動的な要素を入れる。
・2段階で実施するテストにおいて、1段階目の解説では参照すべきテキストなどのページ数を提示するのみとする。
・Zoom授業で、チャットでの解答状況を成績に含める。
2) 反転授業について理解を深めることができた。
3) ジグソー法という学習法を知ることができた。
- 既に理解している同期・非同期のE-learningの特徴を再度、検討する機会を設けることができた点。
ブレイクアウトルームでのグループディスカッションの難しさを、研修を通して経験的に理解ができたところ。

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

- 内容が基本的すぎるので、もう少し高度な内容の方が良い。
- 思っていた以上に内容が高度だったように感じた。自分のレベルを考えると、まだZOOMの使い方が十分に理解できていないことが分かった。例えば、今回研修の中で実施されたグループ・セッション機能やホワイトボード機能など、もっと基本的なツールを教えていただくだけでも十分だと感じた。
むしろ、そのような基本的なhow toをもっと教えてほしい。
- 特に若手の教員の場合は、相部屋であるため、zoomでのグループ・ディスカッションは気を使ってしまいます。
不参加でも良しとするか、別途会場を用意していただけると助かります。
- 少しスピードが速かった。
- 同期授業でのグループワークの導入時の具体的操作法を教えてください。
- 時間の拘束のないVODのような形だと何度も見直せてより効果的だと思います。
- 超入門編といえども、遠隔での教育が急速に普及した状況にあるので、現状に合わせた講義内容であればよかった（同期・非同期については既に理解しているのもので）。
設計の話が、対面での講義の設計と変わらない。E-learningでの講義の設計の特徴についての話を聞きたかった。

S P O D内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：教職員のための「アンガーマネジメントの基礎」

講師名：吉田一恵（愛媛大学）

実施日：2021年6月17日（木）

開催校：松山東雲女子大学・松山東雲短期大学

実施形態：対面

参加者数：59名

アンケート回答者数：57名

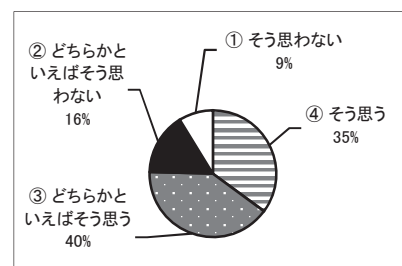
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	27	47.4
② 職員	30	52.6
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	57	100.0

2. 研修の実施体制について

(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

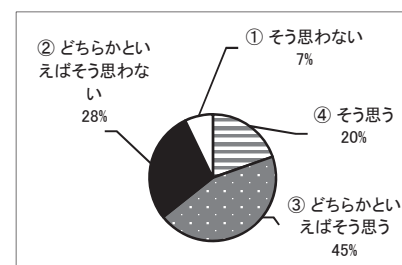
	度数	割合
④ そう思う	20	35.1
③ どちらかといえばそう思う	23	40.4
② どちらかといえばそう思わない	9	15.8
① そう思わない	5	8.8
計	57	100.0



(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

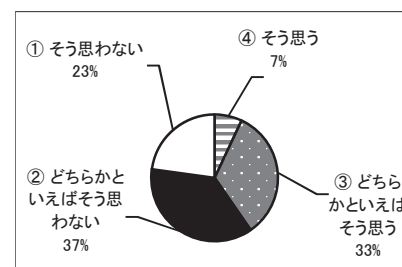
	度数	割合
④ そう思う	11	19.6
③ どちらかといえばそう思う	25	44.6
② どちらかといえばそう思わない	16	28.6
① そう思わない	4	7.1
計	56	100.0

※1名未記入



(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

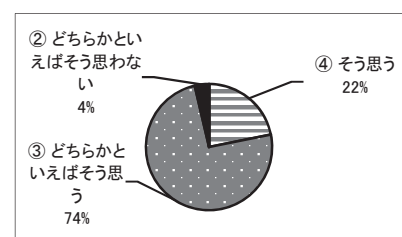
	度数	割合
④ そう思う	4	7.0
③ どちらかといえばそう思う	19	33.3
② どちらかといえばそう思わない	21	36.8
① そう思わない	13	22.8
計	57	100.0



(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	12	21.8
③ どちらかといえばそう思う	41	74.5
② どちらかといえばそう思わない	2	3.6
① そう思わない	0	0.0
計	55	100.0

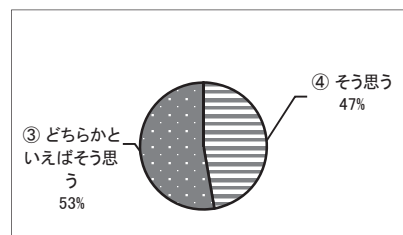
※2名未記入



(5) 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
④ そう思う	26	47.3
③ どちらかといえばそう思う	29	52.7
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	55	100.0

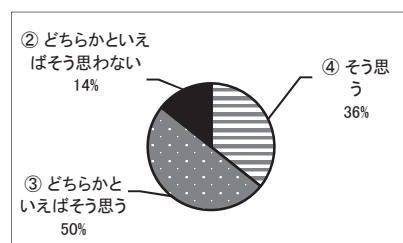
※2名未記入



(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

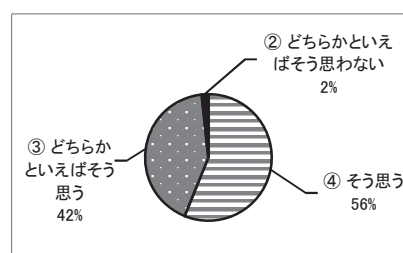
	度数	割合
④ そう思う	20	35.7
③ どちらかといえばそう思う	28	50.0
② どちらかといえばそう思わない	8	14.3
① そう思わない	0	0.0
計	56	100.0

※1名未記入



(7) 到達目標は明確に示されていた

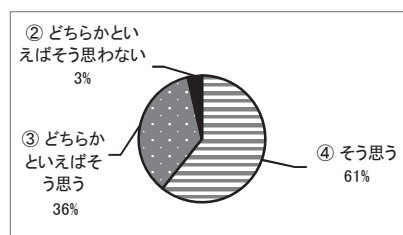
	度数	割合
④ そう思う	32	56.1
③ どちらかといえばそう思う	24	42.1
② どちらかといえばそう思わない	1	1.8
① そう思わない	0	0.0
計	57	100.0



(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

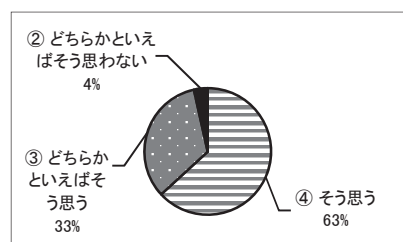
	度数	割合
④ そう思う	34	60.7
③ どちらかといえばそう思う	20	35.7
② どちらかといえばそう思わない	2	3.6
① そう思わない	0	0.0
計	56	100.0

※1名未記入



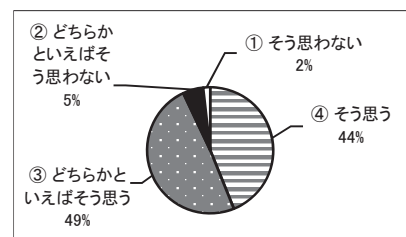
(9) わかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	36	63.2
③ どちらかといえばそう思う	19	33.3
② どちらかといえばそう思わない	2	3.5
① そう思わない	0	0.0
計	57	100.0



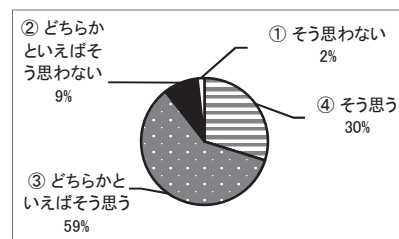
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	25	43.9
③ どちらかといえばそう思う	28	49.1
② どちらかといえばそう思わない	3	5.3
① そう思わない	1	1.8
計	57	100.0



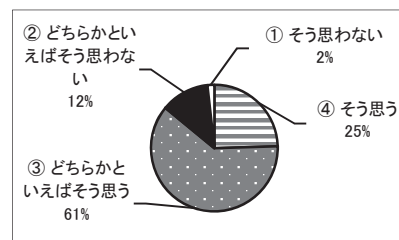
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
(12) そう思う	17	29.8
③ どちらかといえばそう思う	34	59.6
② どちらかといえばそう思わない	5	8.8
① そう思わない	1	1.8
計	57	100.0



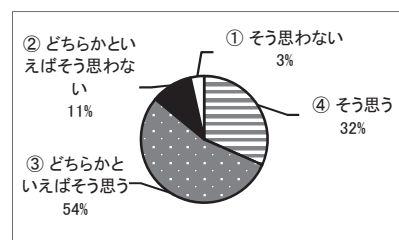
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	14	24.6
③ どちらかといえばそう思う	35	61.4
② どちらかといえばそう思わない	7	12.3
① そう思わない	1	1.8
計	57	100.0



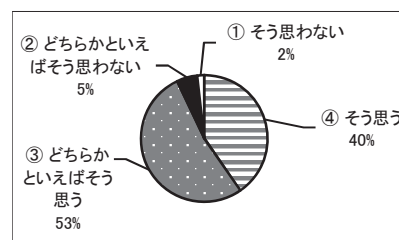
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	18	31.6
③ どちらかといえばそう思う	31	54.4
② どちらかといえばそう思わない	6	10.5
① そう思わない	2	3.5
計	57	100.0



(14) 研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
(15) そう思う	23	40.4
③ どちらかといえばそう思う	30	52.6
② どちらかといえばそう思わない	3	5.3
① そう思わない	1	1.8
計	57	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 怒りの原因が自分の中にあることに気づきました。
「べき」の存在。「べきログ」を付ける。
- 思考のコントロールの仕組みが理解できたので、今後の仕事に役立てていきたいと思った。
ありがとうございました。
- 自分を見つめ直す機会を持つことができてよかったです。
最近の怒ったことと、その理由を考えることができてよかったです。
- 「正しく怒る」という方法について学ぶことができ、大変勉強になった。
- 「思考のコントロール」の部分が興味深かった。
- わかりやすい内容でした。
- 怒ることのメリット・デメリットについては、デメリットの方が多いと思っていたが、きちんと正しく叱ることで、メリットがあると感じた。
自分自身の感情をトレーニングによってきちんとコントロールできるようになれば良いなと思った。
大変勉強になりました。
- アンガーマネジメントの具体的な意味を知ることができた。
- 自分が許容できる境界線を示すことの重要性、必要性を感じることができました。
- 怒りが自分の中にあり、コントロールできる。、連鎖を止められる、ということに気づけたこと。
- ・怒りは自分の価値観とのずれからくる。原因は自分にあるという考え方に納得。“べき”
・自分の状態によって怒りの発火点が異なるという考え方に納得。原因は自分にある。
- 怒りのレベル分け、必要性を知ることができた点。
- 自分の怒りの傾向を知ることがまずアンガーマネジメントの重要な第一歩。マネジメントするには3つのコントロールが必要。(6秒待つ、思考のコントロール、行動のコントロール)
- 「怒り」という感情に対して理解が深まりました。
- 自分の怒りの感情をうまくコントロールする方法を知ることができた。
- 「アンガーマネジメント」という言葉を初めて知るきっかけとなり、また怒りというものを分析することができることに驚いた。これからの人生に役立てていきたい。
- 怒りっぽいのでうまく付き合っていこうと思えました。
- 知りたいことがいくつもあって良かった。
怒りの三角形のものは特に印象に残ったので、今後三角形が小さくなるように努力したい。
- 自分の怒りがどのような傾向であるか、客観的にみていくと、そんなに大したことではないのに怒っていることがわかり、怒りが沸いてきたら一度落ち着いてみることをトレーニングで鍛えるように心掛けることがこれから自分に身につけていくとよいと感じた。

- 怒りの攻撃は自分にも向くという点の発見。
- 怒りについてここまで考えることがなかったので、よい機会となりました。
自分の怒りポイントを知ることは大切です。
職場でも家庭でも実践したいと思います。まずは思考のコントロールをすることが必要ですが。
- 日々、学生と接している中で「指導する方法」について悩むところがあり、アンガーマネジメントの3つのコントロールの中の思考のコントロールを身につけ、ジェネリックスキルを身につけた学生を社会に輩出できるように取り組んでいきたいと思っています。
- 自分の怒りがなぜおこるのか、自分の価値観で動いているからであるということが理解できた。3つのコントロールを実践し、今後役立て、人間関係を築いていくことができるよう努力していきたい。
- 怒ったことを記録しておくことで、自分の怒りポイントを見つけることができることを知ることができ、良かったと思います。基本的には翌朝になったら、食事をとったら忘れてしまうので、なるべく覚えているときに記録をして、自己対策していきたいと思います。ありがとうございました。
- 今回の研修内容を活かして、今後怒りの感情と上手に付き合っていきたいと思います。
- 自分の「怒」に対する対応が正しかったということが再確認することができ、自信が持てました。
- 自身の怒りの尺度や状態を冷静に判断することができ、怒りに対するコントロールの仕方を知ることができた。
- 話の流れがとても分かりやすかったと思う。
- 怒りの原因は自分の価値観（こうあるべき）ということに対して、裏切られた時だということに気づいたこと（実感したこと）
まあ許せるという範囲を広げる。また、その境界線を気分や状況で変えないことの大切さ、言葉で説明できるように整理したいと思う。
- すぐに役立つ、実践できる内容でとてもためになりました。
- 大事なところは反復してお話いただいたので、とても分かりやすかった。
3つのコントロールを日常に活かしていきたい。
- 最近怒ることにストレスを感じていたので、怒りについて知るいい機会となりました。
- 怒りの感情は誰にでもあることなので、全教職員のためになるお話だったと思う。
- 怒りのコントロールで、怒りの連鎖を断ち切るのは、その通りだと思った。
数値化することで、見える化することが、客観的判断ができてよかった。
- 本来はグループワークを想定した研修なのかもしれませんが、今日は個人ワークならではのメリットも個人的に感じました。（他者がいると本音のワークがしづらい点があるため）

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

- 「正しく怒る」というときに、どういう言葉を使うかということも気になりました。また考えていきたいと思います。
ありがとうございました。
- グループワークも経験できたと思いました。
- コロナ禍といえども窓を開けすぎで講師のお声が外の音に掻き消えて聞き取りにくかったです。しっかりお話を伺いたかったので残念です。
- 叱る⇔怒る
この差が??? (わからない)
指導している、叱っているつもりでも、相手には怒られているように感じるかもしれない。
コントロールの具体的な方法。
- グループワーク等の時間をつくること。
- 特にありません。早くコロナが落ち着き、グループワークができると、より充実した研修になると思います。
- 質疑応答あわせて90分くらいの時間だととても嬉しい。

S P O D内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：ループリック作成入門

講師名：上月翔太（愛媛大学）

実施日：2021年6月30日（水）

開催校：聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部

実施形態：対面・遠隔同期・遠隔非同期（学内限定）

参加者数：68名

アンケート回答者数：62名

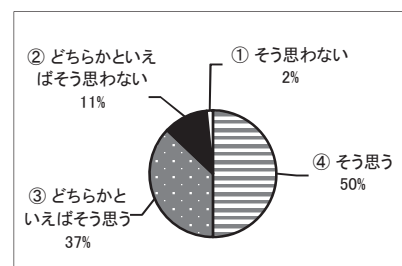
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	62	100.0
② 職員	0	0.0
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	62	100.0

2. 研修の実施体制について

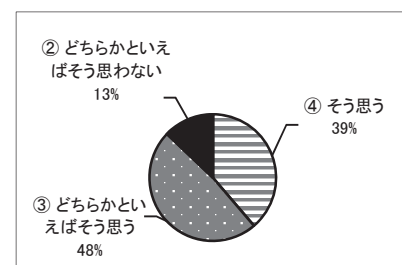
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	31	50.0
③ どちらかといえばそう思う	23	37.1
② どちらかといえばそう思わない	7	11.3
① そう思わない	1	1.6
計	62	100.0



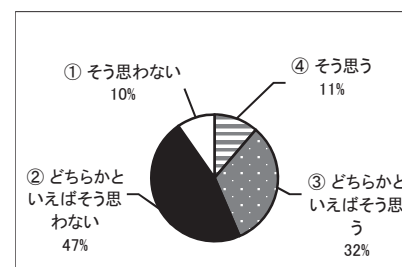
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	24	38.7
③ どちらかといえばそう思う	30	48.4
② どちらかといえばそう思わない	8	12.9
① そう思わない	0	0.0
計	62	100.0



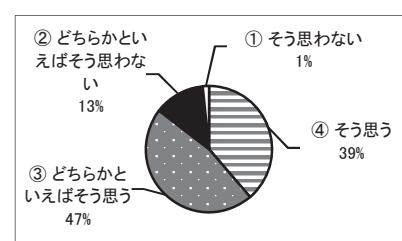
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	11.3
③ どちらかといえばそう思う	20	32.3
② どちらかといえばそう思わない	29	46.8
① そう思わない	6	9.7
計	62	100.0



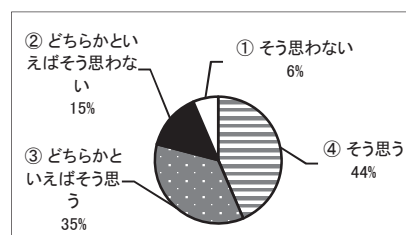
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	24	38.7
③ どちらかといえばそう思う	29	46.8
② どちらかといえばそう思わない	8	12.9
① そう思わない	1	1.6
計	62	100.0



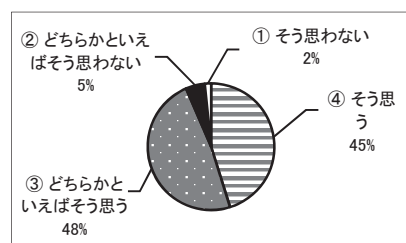
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	27	43.5
③ どちらかといえばそう思う	22	35.5
② どちらかといえばそう思わない	9	14.5
① そう思わない	4	6.5
計	62	100.0



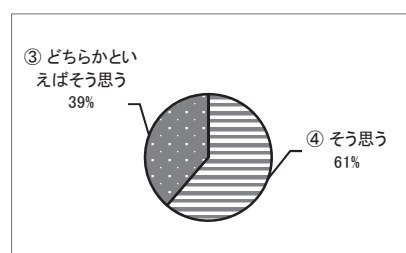
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	28	45.2
③ どちらかといえばそう思う	30	48.4
② どちらかといえばそう思わない	3	4.8
① そう思わない	1	1.6
計	62	100.0



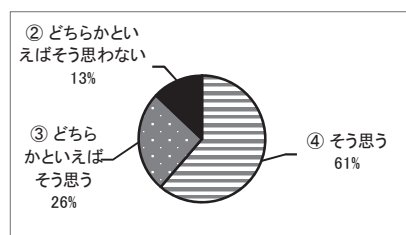
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	38	61.3
③ どちらかといえばそう思う	24	38.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	62	100.0



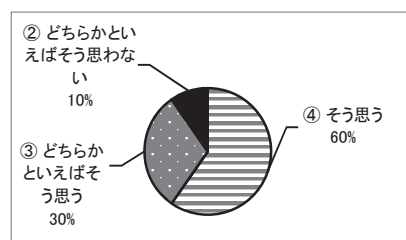
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	38	61.3
③ どちらかといえばそう思う	16	25.8
② どちらかといえばそう思わない	8	12.9
① そう思わない	0	0.0
計	62	100.0



(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

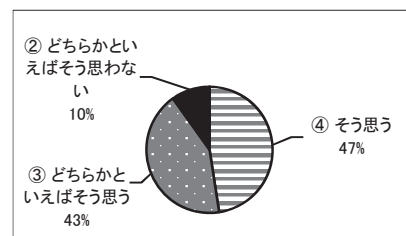
	度数	割合
④ そう思う	37	59.7
③ どちらかといえばそう思う	19	30.6
② どちらかといえばそう思わない	6	9.7
① そう思わない	0	0.0
計	62	100.0



(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

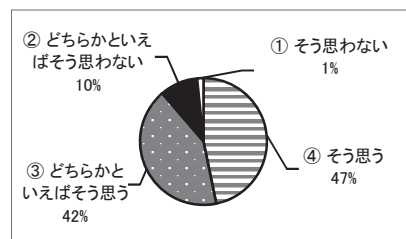
	度数	割合
④ そう思う	29	47.5
③ どちらかといえばそう思う	26	42.6
② どちらかといえばそう思わない	6	9.8
① そう思わない	0	0.0
計	61	100.0

※1名未回答



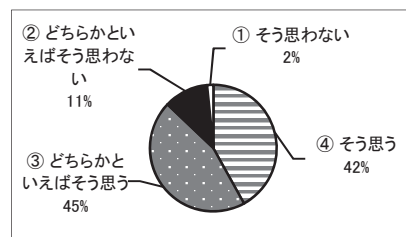
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	29	46.8
③ どちらかといえばそう思う	26	41.9
② どちらかといえばそう思わない	6	9.7
① そう思わない	1	1.6
計	62	100.0



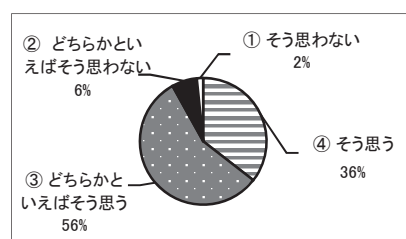
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	26	41.9
③ どちらかといえばそう思う	28	45.2
② どちらかといえばそう思わない	7	11.3
① そう思わない	1	1.6
計	62	100.0



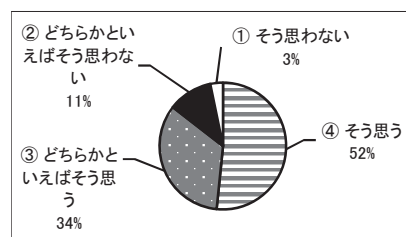
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	22	35.5
③ どちらかといえばそう思う	35	56.5
② どちらかといえばそう思わない	4	6.5
① そう思わない	1	1.6
計	62	100.0



(14) 研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	32	51.6
③ どちらかといえばそう思う	21	33.9
② どちらかといえばそう思わない	7	11.3
① そう思わない	2	3.2
計	62	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 部分的にはあるが、授業の改善に役立つ内容であった。
- ルーブリックの基本的な事柄について理解することができた。授業の改善に活かしていきたい。
- ・共通理解の機会になった。
・参加できなかった場合に、視聴できる機会をつくっていただきありがとうございました。
- ・ルーブリックに対して曖昧な認識が明確になりました。
・ルーブリックの作成法が理解できました。
・今後のレポート課題の評価に活用していきたい。
- カリキュラムポリシーやディプロマポリシーの達成度、実習前後の評価など多様な領域で活用できる可能性を感じることができた。
- ・ルーブリックの基本的なことを学ぶことができた。
・言葉も明快で聞き取りやすく、内容もわかりやすかった。ありがとうございました。
- ルーブリックを作成したことがなく、具体的に作成方法について知識を得ることができた。授業等で活用していきたいと考える。
- 学生に対して目標を明確にできる。
- ルーブリックについての理解が深まりました。
- ワークを通してルーブリック作成の考え方やポイントを理解することができました。ありがとうございました。
- ルーブリックの組み立て方の手順がわかった。
- 教育学部出身で評価の授業を受けました。評価の重要性は授業を担当するにつれて難しくなってきました。今日、評価の方法はとても大切なことで、教育の質保証に欠かせない勉強だと感じています。
- 特にルーブリックの表紙の箇所が今後の授業構成に役立つものであった。十分な内容と構成であったと思います。（事務追記：原文のとおり）
- 評価しにくい内容について、ルーブリックの活用ができるのではないかと思えた。まずは一つの課題について取り組んでみたいと思う。
- 評価方法について迷いがあった部分が解消されました。ありがとうございます。
- ルーブリック作成の具体的手順が示されており、わかりやすかったです。ありがとうございました。
- 自身の授業においてルーブリックを活用することが非常に重要であると感じた。今後、配付資料を参考に作成していきたい。
- 今までは漠然と考えていた。達成度の評価について、改めて効果的で体系だった方法論として知り直すことができました。とても参考になりました。
- ルーブリックを作る過程が分かった。学生さん自身で評価し合えるのが良いと思いました。
- ルーブリックの作成をしたことがなかったため、作成の手順、工夫、活用の仕方について具体的に知ることができてよかった。
課題の評価基準がぶれがちな自覚があったため、実際に活用したいと感じた。

- 講師の方の説明が現場に即した例を多用しており、とても分かりやすかった。
- 自身の受け持つ授業をイメージしながら研修を進められたところ。
企画運営ありがとうございました。
- ルーブリックに触れたことはあっても、自作したことがまだないため、今後作成するにあたって非常に参考になります。
- ルーブリックの作成は大切だと思うが、本学での使用は難しい。
- ルーブリックの作成について理解することができた。作成の手順を追って解説していただいたことは良かった。
- ルーブリックを学生との対話に使えるそうなのがわかって良かった。
グループワークの授業等評価基準が曖昧になりやすいものにも使えることがわかって良かった。
- ルーブリックについて理解を深めることができた。
- ルーブリック作成のプロセスが理解できた。わかりやすい展開でとても授業としても参考になりました。
- 担当授業の振り返りができた。
- ルーブリック作成の具体的な方法、流れを理解することができた。

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

- ・研修内容については特になし。
 - ・参加方法について、2キャンパスですのでTV会議システムで受講できることは時間を有効に使用できるためありがたい。研修に限ってではないが、TV会議システムでは、話している声が聞きづらいこともあり、それが難点である。
 - また、現在のコロナの状況で実感している通り、講義室をフルには使用できないことを考慮し、2,3会場を繋いで講演やセミナーに参加できる（よく学会で行われているような）システムを導入していただければ臨場感もあり、開催しやすいと思う。（スクリーンと講師が映りセミナーを受講するイメージ）。また、利用機会も多いのではないかと（例えば卒業式や入学式、行事等）。
 - ・年度末等に、研修内容をどのように活用できたか等の照会（報告）があると研修内容の共有もできる。
- 事前課題としていただけるとありがたいです。
- 音声がくぐもっていて残念でした。
- 時間を短くしてほしい。
- 音声が割れて聞き取りにくいことがあった。
機材の調整をお願いしたい。
- カメラオンが市駅会場のみだったので、質疑応答などの時間はカメラオンにした方がよかったと思います。
- 音声が聞き取りにくく残念でした。
- 早口で聞き取りにくかった。
- 私の経験としてあるループリックを見ました。
あの資料を見ていたので先生の話が良くわかりました。
もし見ていなかったら「難しかった」と思います。まず何か一つ「ループリック表」があると良かったかもしれません。ありがとうございました。
- グループワークをしたかった。コロナ禍のこともあり、一方通行であった。
- 教員のキャリアによっては各自の知識経験に差がある。個人的にはもっと上級の内容でもよかった。
- 最初の導入「学習評価の…」は不要かもしれません。
- コロナ対策のため仕方がないが、グループワークの実施などワークの時間が充実すると良いと思う。
- なぜオンラインで行われないのか疑問である。
- 明日からでも使用できるように、もう少しループリック作りの時間があると大変ありがたいです。
グループワークはやはり欲しいと思いました。他の先生方とその場で意識合わせすることは、大学全体として大切に思いました。（教員の個性含め）
- 内容によるが、入門や授業計画等に関連することは、少なくとも5月中旬ぐらいには実施した方が良くも思えない。

S P O D内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：カリキュラム評価の基礎知識

講師名：中井俊樹（愛媛大学）

実施日：2021年7月1日（木）

開催校：松山大学・松山短期大学

実施形態：対面・遠隔（同期）

参加者数：32名

アンケート回答者数：21名

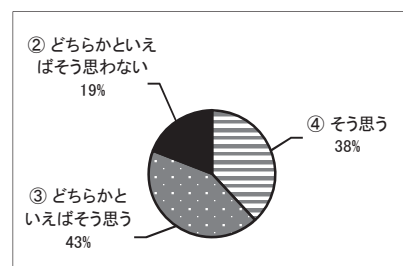
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	21	100.0
② 職員	1	4.8
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	21	100.0

2. 研修の実施体制について

(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

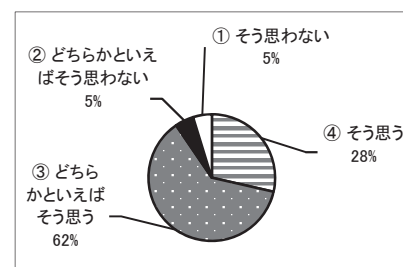
	度数	割合
④ そう思う	8	38.1
③ どちらかといえばそう思う	9	42.9
② どちらかといえばそう思わない	4	19.0
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

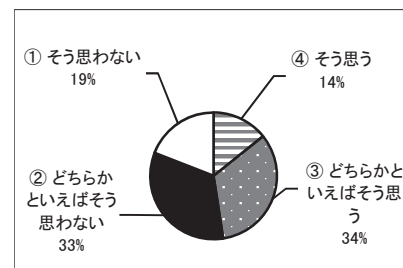
	度数	割合
④ そう思う	6	28.6
③ どちらかといえばそう思う	13	61.9
② どちらかといえばそう思わない	1	4.8
① そう思わない	1	4.8
計	21	100.0

※1名未回答



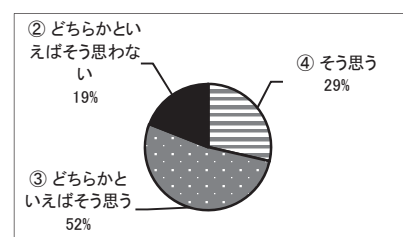
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	14.3
③ どちらかといえばそう思う	7	33.3
② どちらかといえばそう思わない	7	33.3
① そう思わない	4	19.0
計	21	100.0



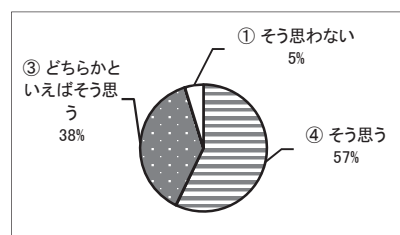
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	6	28.6
③ どちらかといえばそう思う	11	52.4
② どちらかといえばそう思わない	4	19.0
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



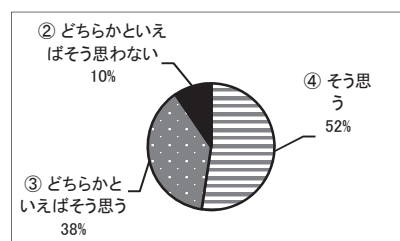
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

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



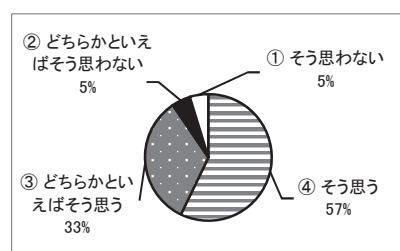
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	11	52.4
③ どちらかといえばそう思う	8	38.1
② どちらかといえばそう思わない	2	9.5
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



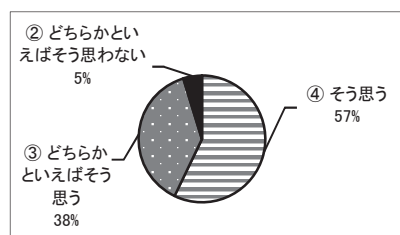
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	12	57.1
③ どちらかといえばそう思う	7	33.3
② どちらかといえばそう思わない	1	4.8
① そう思わない	1	4.8
計	21	100.0



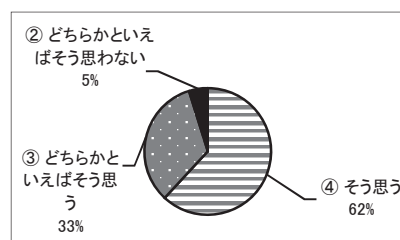
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

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



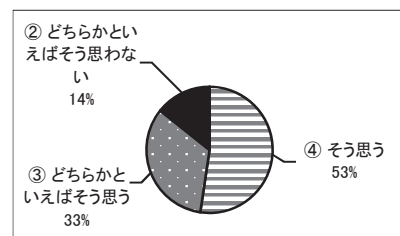
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	13	61.9
③ どちらかといえばそう思う	7	33.3
② どちらかといえばそう思わない	1	4.8
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



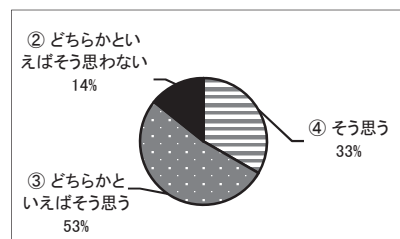
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	11	52.4
③ どちらかといえばそう思う	7	33.3
② どちらかといえばそう思わない	3	14.3
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



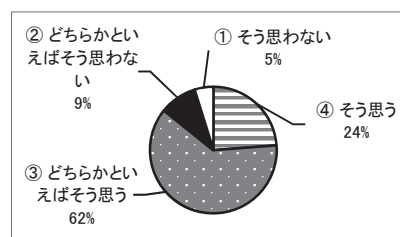
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	7	33.3
③ どちらかといえばそう思う	11	52.4
② どちらかといえばそう思わない	3	14.3
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



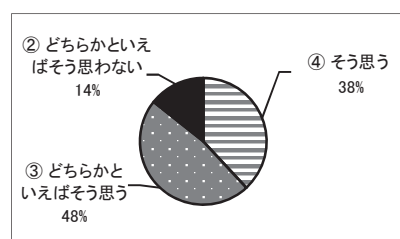
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	5	23.8
③ どちらかといえばそう思う	13	61.9
② どちらかといえばそう思わない	2	9.5
① そう思わない	1	4.8
計	21	100.0



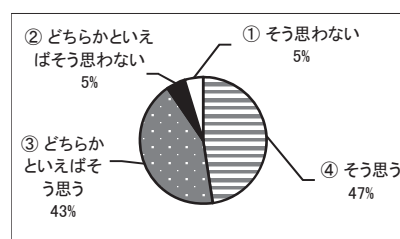
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	8	38.1
③ どちらかといえばそう思う	10	47.6
② どちらかといえばそう思わない	3	14.3
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



(14) 研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	10	47.6
③ どちらかといえばそう思う	9	42.9
② どちらかといえばそう思わない	1	4.8
① そう思わない	1	4.8
計	21	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- カリキュラム評価の目的や意義の概要が理解できた。
- 「変化へ抵抗する心理」を踏まえて進めるために「評価結果の共有」は良い方法だと思いました。
- カリキュラム評価について具体的に考えることができた
- 一教員にとってのカリキュラム評価の意義から大学としての組織体制の問題までの重要な内容がほぼ一時間内に網羅されており、（以下の音声の問題を除けば）大変わかりやすい講演であったように思います。ありがとうございました。
- 考えなくてはいけない点を確認できた。
- 学習指導要領が無い分、カリキュラムが適切に編成されているかを評価することが、大学教育にとって非常に重要であることを、あらためて強く意識することができた。
- 今後の学部のカリキュラム改革における課題等につながるものであった。
- 所属学部のカリキュラムの検証にあたって持つべき視座ととるべき方法を明確に理解することができた。
- カリキュラム評価をするうえで客観的指標とは何かを学部で話すことができたこと。
- カリキュラム評価の現在の方向性を学べた。
- カリキュラム評価については、理解が曖昧だったので、内容を整理するのに役立った。
- 大学におけるカリキュラムの編成や評価について全体像が理解できた点。
- カリキュラム評価を我々が理解していないことに気づけて良かった。
- カリキュラム評価についての考え方を学ぶことができた点。

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

- 参加人数が少なかったなので、もう少し参加者のいろいろな意見が聞きたかった。
- 応用編として、愛媛大学の具体例を（成功した例・思うような結果が得られなかった例など）教えていただきたいと思います。
- オンラインで受講しましたが、音声が籠もっていたので殆ど聞き取れませんでした。ただし、配布資料を基に補って理解することはできました。対面で実施されているようですので、また内容的にも、講演中及び講演後に積極的な（グループ・）ディスカッションの時間を設けられたら良かったのではと感じました。また、後半の組織関係の内容を中心に、教務関係の事務職員の方も積極的に参加されたらよい内容であると感じました。
- 音響システム、講師の言葉がほとんど不明。
- 配信された動画が聞き取りにくかった。
- より詳細で具体的な現場の声が聴きたい
- 最初に教務委員と学部長は必ずとアナウンスされるとそれ以外の教員はちょっと参加しづらいかもしれません。
- より具体的な評価方法や評価内容も知れたらと思う。
- カリキュラム構成要素の理解向上のために定期的に研修会を実施してほしい。

S P O D内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：組織の力を引き出す観察力養成講座

講師名：村田晋也（愛媛大学）

実施日：2021年7月8日（木）

開催校：今治明德短期大学

実施形態：遠隔（同期）

参加者数：31名

アンケート回答者数：31名

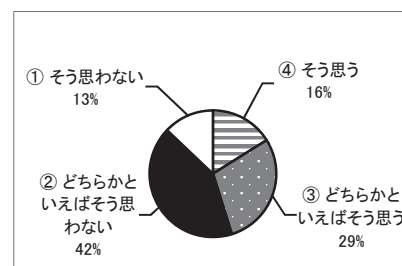
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	16	51.6
② 職員	15	48.4
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	31	100.0

2. 研修の実施体制について

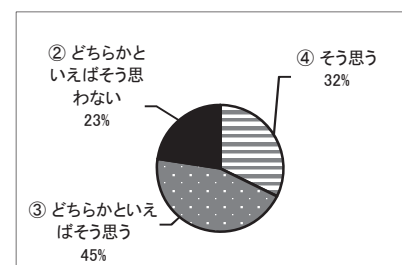
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	16.1
③ どちらかといえばそう思う	9	29.0
② どちらかといえばそう思わない	13	41.9
① そう思わない	4	12.9
計	31	100.0



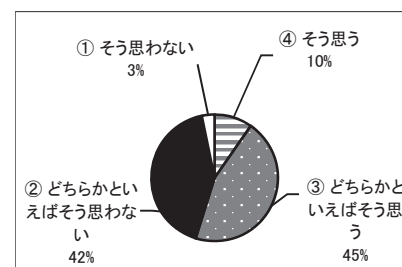
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	10	32.3
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	7	22.6
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



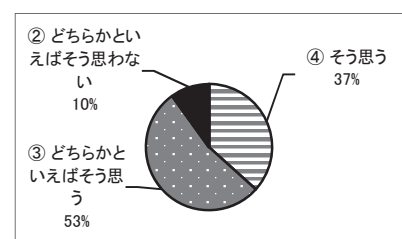
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	9.7
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	13	41.9
① そう思わない	1	3.2
計	31	100.0



(4) 研修の実施時期は適当だった

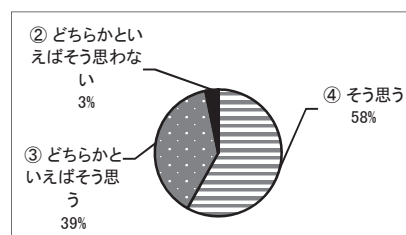
	度数	割合
④ そう思う	11	36.7
③ どちらかといえばそう思う	16	53.3
② どちらかといえばそう思わない	3	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



※ 1 名未回答

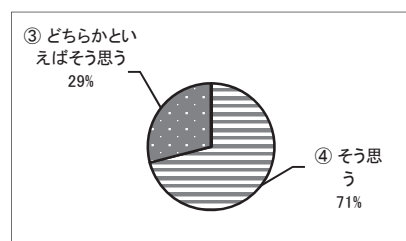
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

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



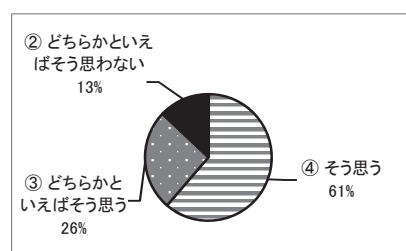
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	22	71.0
③ どちらかといえばそう思う	9	29.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



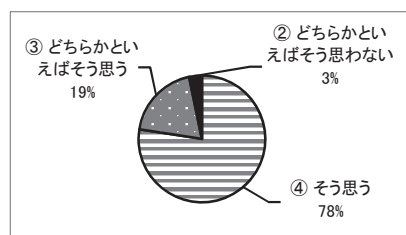
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	19	61.3
③ どちらかといえばそう思う	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



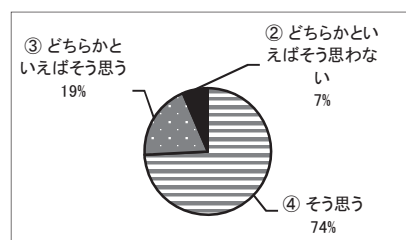
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	24	77.4
③ どちらかといえばそう思う	6	19.4
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



(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

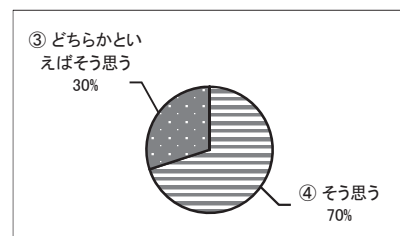
	度数	割合
④ そう思う	23	74.2
③ どちらかといえばそう思う	6	19.4
② どちらかといえばそう思わない	2	6.5
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

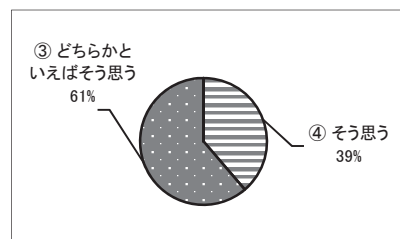
	度数	割合
④ そう思う	21	70.0
③ どちらかといえばそう思う	9	30.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0

※ 1 名未回答



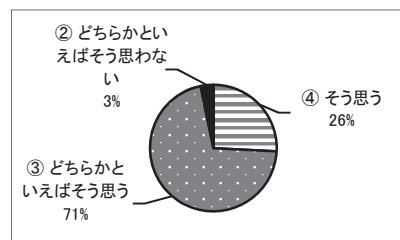
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	12	38.7
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



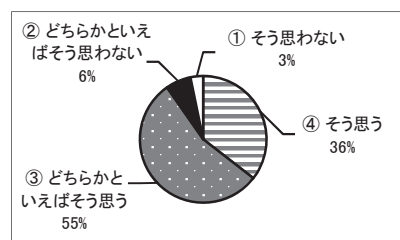
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

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



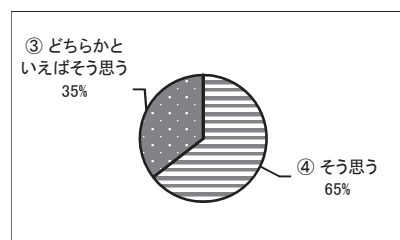
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	11	35.5
③ どちらかといえばそう思う	17	54.8
② どちらかといえばそう思わない	2	6.5
① そう思わない	1	3.2
計	31	100.0



(14) 研修内容は満足できるものだった

	度数	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. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 「100人いれば100通りの意見・考え方がある」わかっていた,理解していたつもりでしたが,改めて考えなくてはと思いました。ついつい「もっともっと」と思いますが,状況に応じて対応したいと思います。
- 分かりやすい例で理論を説明していただいたので,観察力や,話しかけやすい意見の言いやすい場づくりの大切さを学んだ。
- 対面授業で学生と向き合うことのありがたさを感じました。リモート授業ではさらに学生の様子を知ることができないのでは。
- 観察力という言葉にピンとこなかったが,自身に必要なものであり,見つける努力が必要だと感じた。
- フォロワーの円熟度の段階に応じた声かけや働きかけを行う。
- 違う視点から考えることができた。
- 新任者としてはまだ早かったと思ったが,上司や先輩方の考え方を汲み取れるようになり,行動できるといいなと思った。さらに,今後後輩ができたときにも活用できると思いました。
- 学生に対しても後輩に対してもPM機能で接しようと感じました。観点を変えようと思った。
- 授業や学生指導に活かしていける内容だった。まわりを観察して状況に合わせて指導等の業務にあたっていきたい。
- 目的,到達目標,理論,事例,経験談が時間内で余すことなく網羅されており,心地よく学ぶことができました。
- 具体的に学生や自分を見つめることができた。
- 職場においては,状況を見極め,リーダーシップスタイルを理解し,適切に応じるのが大事。
- SL理論は多様な学生への(社会人,留学生など)対応のヒントになりました。
- 自分の業務を振り返ることができました。なんとなく感じていること,気を付けていることを言語化された気分です。
- ・観察力とは何か?それをどう学生等にアクションをかけていくのか等スライドの内容や喋り方等とても分かりやすくて良かった。
・学生が話しかけやすい環境や意見の言いやすい環境づくりをしなければと思います。
- 課題について学内で共有できたこと。
- リーダーシップの理論についてPM SL理論がよく分かりました。学生,教職員との情報共有をもっと進める必要を感じました。
- 観察のポイント,大切さを再確認できた。
- PM理論とSL理論を知ることができた。会話を促す環境づくりに心掛けたいと思います。
- 教員としても対人援助職としても,自分の行動を振り返る機会になった。
- ファシリテーションとしての役割は人々の活動がよいにできるよう学習意欲を支援し,うまく事が運ぶようにする場をデザインし,場を作りつなげていくこと,観察力の重要性も大切。

- 講義中での学生対応や日常の人間関係に直結する多くのヒントを得られる内容で講師の村田先生も分かりにくい理論をかなりかみ砕いて、分かりやすかった。ブレイクアウトも適度な時間でよかった。
今日の内容は理論的な内容を分かりやすい例で提示してくださったので良かったのと、双方向（ブレイクアウトルーム）は今後の研修でも取り入れるべき点であると思います。
- 自身の専門分野以外からの視点で観察力についてを知ることができた。
- ダブルバインドのお話が身につまされる思いがしました。
教員として、学生が混乱するような状況を作っていないか今一度振り返ってみたいと思います。
教員の言動が学生の引きこもりの原因となることを肝に銘じる必要があると思いました。
- 組織内でも学生指導でも、メンバーの状況によりリーダーの在り方を変えていくという理論が実体験と結び付けやすくわかりやすかった。

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

- やる気と能力に関する研修を受けたい。
- グループワーク時の音声が聞きづらいところがあった。
- もう少し意見交換できる場があるともっといいと思います。
- 手元に資料があると、さらに集中して傾聴できたように思います。
- 日々を建設的に観察していく必要があると感じた。
- 研修時期が8月や9月だともっと集中しやすい。学生達がテスト勉強・練習やイベント等と重なり、参加できないことが多い。
- わかる＝できるではないので、できるようにするための研修があればいいなと思います。
- 普段行っているコミュニケーションを理論化して見つめ直す必要を感じた。
- ブロークンタイム、3分、10分とありましたが、はじめ使い方が分からなかった。小グループでのファシリテーターがいると良かったのでは。
- 藤田先生から研修前に指南があった資料配付は確かにあらかじめ手元にあった方が良かったと思われました。
- グループでの話し合いの時間をさらに増やしてもよいかと思う。また人数にもよるが、グループでの話し合いを全体で共有できて良かったのではないかな。
今回は多く学びがありました。ありがとうございました。

S P O D内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：高等教育機関の職員に必要な能力と専門性

講師名：吉田一恵（愛媛大学）

実施日：2021年7月8日（木）

開催校：せとうち観光専門職短期大学

実施形態：遠隔（同期）

参加者数：6名

アンケート回答者数：6名

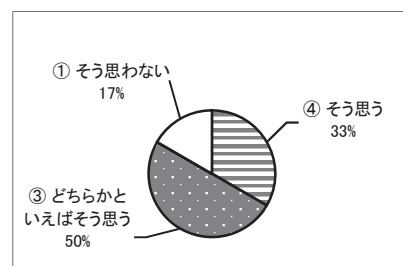
1. 参加者ご自身について 職種

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

2. 研修の実施体制について

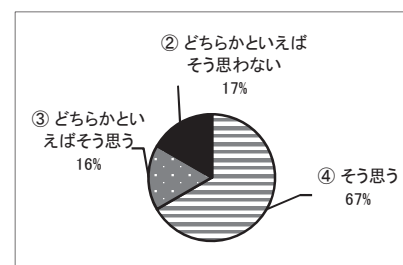
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	33.3
③ どちらかといえばそう思う	3	50.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	16.7
計	6	100.0



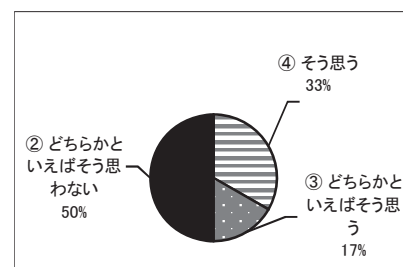
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	66.7
③ どちらかといえばそう思う	1	16.7
② どちらかといえばそう思わない	1	16.7
① そう思わない	0	0.0
計	6	100.0



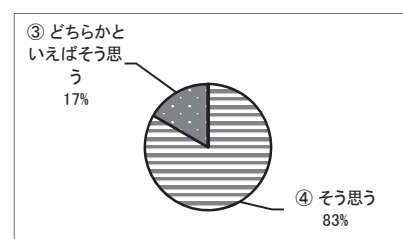
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	33.3
③ どちらかといえばそう思う	1	16.7
② どちらかといえばそう思わない	3	50.0
① そう思わない	0	0.0
計	6	100.0



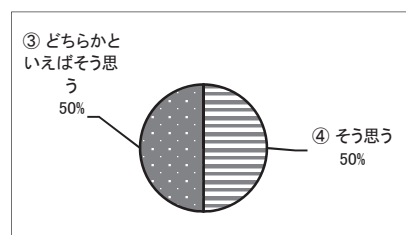
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	5	83.3
③ どちらかといえばそう思う	1	16.7
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	6	100.0



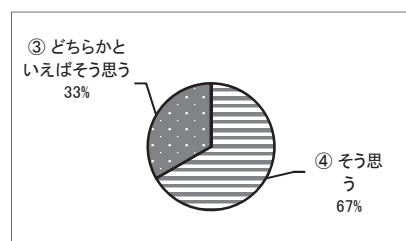
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

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



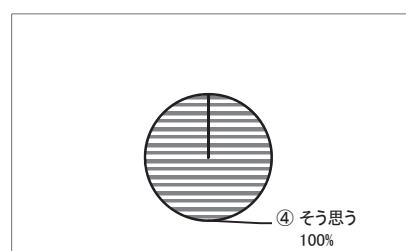
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

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



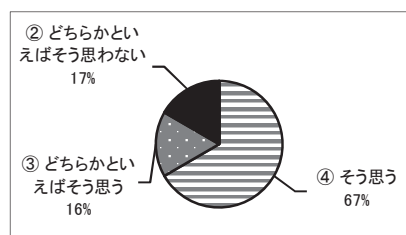
(7) 到達目標は明確に示されていた

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



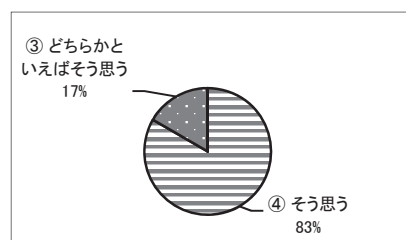
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	4	66.7
③ どちらかといえばそう思う	1	16.7
② どちらかといえばそう思わない	1	16.7
① そう思わない	0	0.0
計	6	100.0



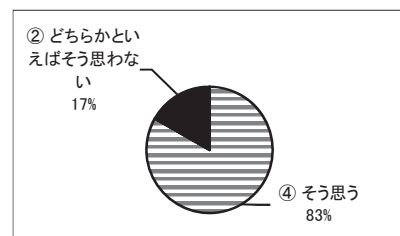
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	5	83.3
③ どちらかといえばそう思う	1	16.7
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	6	100.0



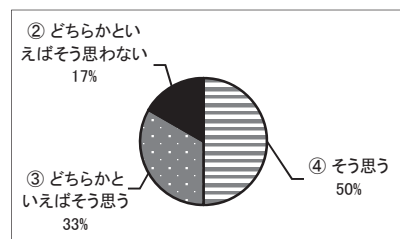
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	5	83.3
③ どちらかといえばそう思う	0	0.0
② どちらかといえばそう思わない	1	16.7
① そう思わない	0	0.0
計	6	100.0



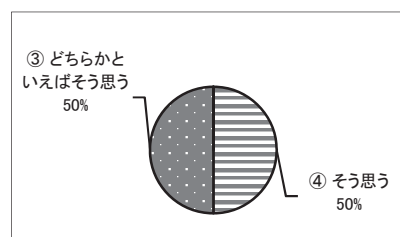
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	3	50.0
③ どちらかといえばそう思う	2	33.3
② どちらかといえばそう思わない	1	16.7
① そう思わない	0	0.0
計	6	100.0



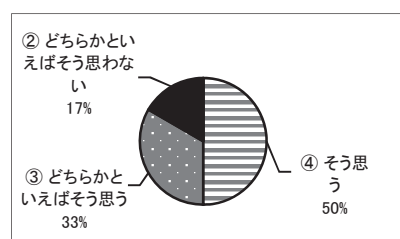
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

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



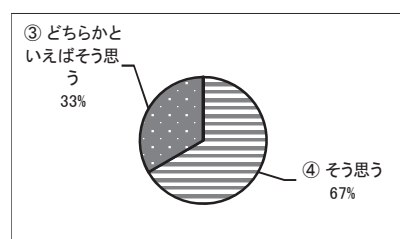
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	3	50.0
③ どちらかといえばそう思う	2	33.3
② どちらかといえばそう思わない	1	16.7
① そう思わない	0	0.0
計	6	100.0



(14) 研修内容は満足できるものだった

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



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 高等教育機関の職員として、知識・能力ともに不足していると痛感しました。
まだ開学間もない時期に研修できたことが良かったです。
将来、大学の中核的役割を担う為に必要なスキルを身につける為、意識改革し、資質能力の向上に努めたいです。
- 大学職員としての在り方のイメージを掴めた気がします。
- 昔の大学のイメージしかなかったので、今は昔の大学の組織とは違うことを知り、現代の大学としての在り方を学べて良かった。
- 課題が明確になりました。
- 大学職員として未熟と感じた。
これからも知識として身につけていきたい。
- 大学職員に求められている役割や能力について、何が必要かが分かりました。

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

- ・教職協働を実現するために、
・SDが教員も含むということを周知するために、
合同で開催していただきたい。
- 資料の情報量が多く、全く見れない時があったので、もう少し読み込む時間が欲しかったです。
- スライド資料を見やすく。

S P O D内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 効率的なeラーニングの活用方法

講師名： 仲道雅輝（愛媛大学）

実施日： 2021年7月28日

開催校： 弓削商船高等専門学校

実施形態： 遠隔（同期型）

参加者数： 68名

アンケート回答者数： 58名

1. 参加者ご自身について 職種

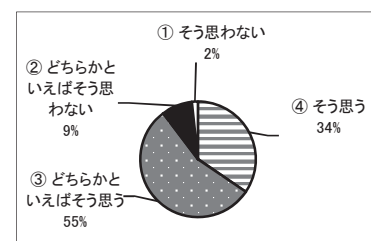
	度数	割合
① 教員	34	58.6
② 職員	23	39.7
③ 学生	0	0.0
④ その他	1	1.7
計	58	100.0

「④その他」の回答：校長

2. 研修の実施体制について

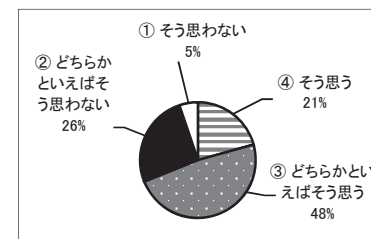
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	20	34.5
③ どちらかといえばそう思う	32	55.2
② どちらかといえばそう思わない	5	8.6
① そう思わない	1	1.7
計	58	100.0



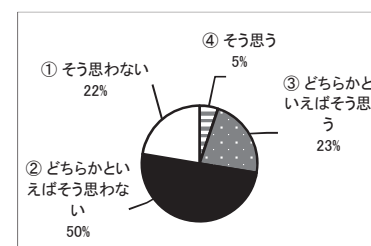
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	12	20.7
③ どちらかといえばそう思う	28	48.3
② どちらかといえばそう思わない	15	25.9
① そう思わない	3	5.2
計	58	100.0



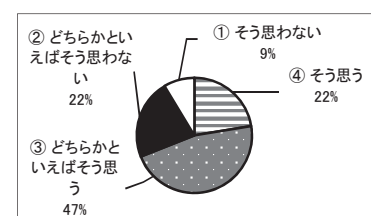
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	5.2
③ どちらかといえばそう思う	13	22.4
② どちらかといえばそう思わない	29	50.0
① そう思わない	13	22.4
計	58	100.0



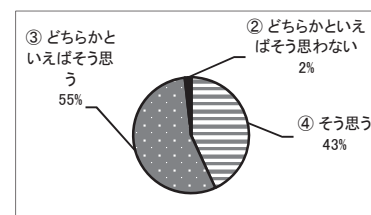
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	13	22.4
③ どちらかといえばそう思う	27	46.6
② どちらかといえばそう思わない	13	22.4
① そう思わない	5	8.6
計	58	100.0



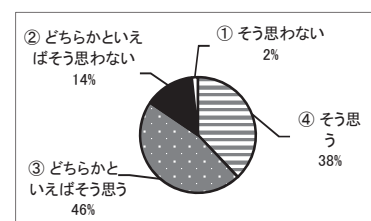
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	25	43.1
③ どちらかといえばそう思う	32	55.2
② どちらかといえばそう思わない	1	1.7
① そう思わない	0	0.0
計	58	100.0



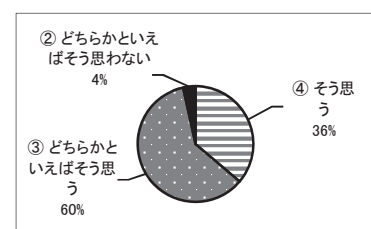
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	22	37.9
③ どちらかといえばそう思う	27	46.6
② どちらかといえばそう思わない	8	13.8
① そう思わない	1	1.7
計	58	100.0



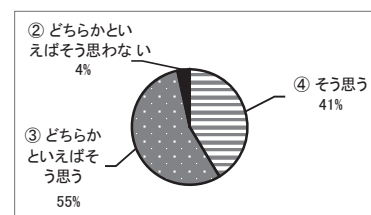
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	21	36.2
③ どちらかといえばそう思う	35	60.3
② どちらかといえばそう思わない	2	3.4
① そう思わない	0	0.0
計	58	100.0



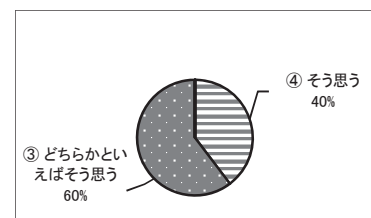
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

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



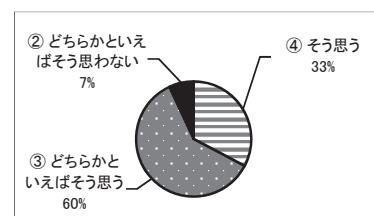
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	23	39.7
③ どちらかといえばそう思う	35	60.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	58	100.0



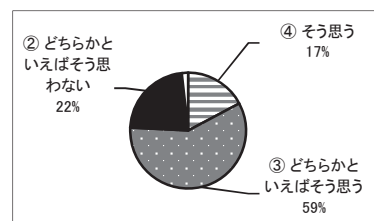
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

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



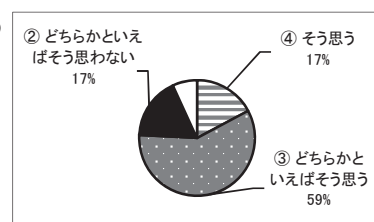
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	10	17.2
③ どちらかといえばそう思う	34	58.6
② どちらかといえばそう思わない	13	22.4
① そう思わない	1	1.7
計	58	100.0



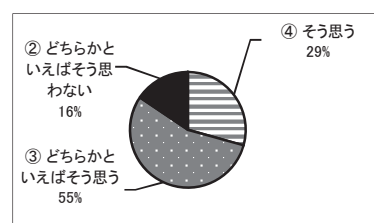
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	10	17.2
③ どちらかといえばそう思う	34	58.6
② どちらかといえばそう思わない	10	17.2
① そう思わない	4	6.9
計	58	100.0



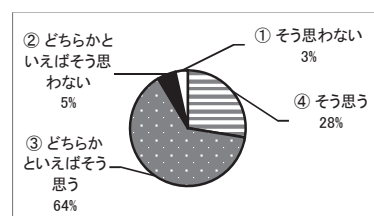
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	17	29.3
③ どちらかといえばそう思う	32	55.2
② どちらかといえばそう思わない	9	15.5
① そう思わない	0	0.0
計	58	100.0



(14) 研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	16	27.6
③ どちらかといえばそう思う	37	63.8
② どちらかといえばそう思わない	3	5.2
① そう思わない	2	3.4
計	58	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- わかりやすかった。
- 他の方のe-learningに対する取り組み事例を知ることができた。
- 「遠隔授業ではMoodleで確認テストを出しても、学生がカンニングをしているか確認できない」という問題点について、具体的な対応策のアイデアが提案されていたこと。
- 8分間に1回：学生に参画させる時間を作ること、は大変参考になりました。
- 基本がわかりやすく書かれた資料を基に説明されているのがよかった。
- 今まで聞いた遠隔授業に関する知識についてまとめなおすことができたこと。授業教材の著作権に関する知識をアップデートできたこと。
- 業務に直結した内容では無いが、今後必要となった時のための予習になったと思う。
- 超入門編でわかりやすく説明していただきありがとうございました。
- オンラインでの授業に参加したことがなかったのも、何と無く状況が分かった。著作権について、認識の違いがあったのでとても良かった。
- 講師の先生の、図等を用いた説明がわかりやすかった。
- 日々疑問であった、ICTを活用した授業が全てに勝るかのような風潮に対して、適切な運用を整理して教えていただけたことが良かった。
- 時間を区切るに関する説明。
90分に1回：理解（脳を休ませる必要がある）
20分に1回：記憶（シーンを変える）
8分に 1回：参画（能動的要素を入れる）
- オンラインでのより最適な受講方法（テスト問題の出し方やノートを取らせる方法等）を知ることができた。
- 遠隔授業に対する取り組み方の一助となると思う。
- 内容がわかりやすくとても良かった。
また、オンラインと対面との取り扱いについて両方の意見が聞けたことも良かったと感じた。
- 授業に参画しようとする学生の意欲を刺激する具体的な方法がいくつか示されており、大変参考になった。
- 遠隔授業の手法については、対面授業に比べ個人的には不都合な部分が多いと感じていて、それに伴う矛盾も多く感じていた。この点について、その対処や工夫、考え方などが丁寧に示されていてよかった。また、最後の質問等で、適切にご返答頂いた各返答内容も良かったと思います。ありがとうございました。
- 事前に分かりやすい資料が配布されたことで、理解が深まったこと。
- グループディスカッションなど、オンラインで実施しようと思ったことがなかったため、勉強になった。
- 大学等でのオンライン事情が理解できた。
- 本校の状況に応じた質疑応答が多くなされた。
- 対面授業のほうが良いとは限らず、eラーニングはメリットも多いことが分かりました。
- フィードバックの反復と方向性を示すことの必要性を確認した。
- 教員とは違い、実際に学生へ直接教えている立場ではないが、現在のオンライン授業での難しさ、改善に向けた取組を知ることができた点。

- オンライン授業のメリット・デメリットを改めて整理できて良かったです。デメリットを解消するための方法を具体的に例示いただけたので、とても分かりやすかったです。
- 対面授業で現在は行われていますが、遠隔でも対面でもムードル等の知識とまたそれらを使った効率的な授業の対応の仕方を考えるきっかけになりました。
- 改めて指導現場での悩みなどを共有することができ、オンライン授業だけではなく、対面授業にも生かせる知識を再確認することができたように思う。
- 適切に目的に即した内容が示されていたこと。
- 同期型、非同期型といった区別を知ることができて良かった。
- 面接授業の方が好きな方だったので、同じ感覚で講義を受けることができた。ツールとして活用したい。
- moodleでの最適な試験方法が理解できました。
- 対面授業と組み合わせて使ってみようと思った。
- 質疑応答に十分な時間を設けてあった点。
- Moodle講習会の必要性があることが確認された。
- 授業設計やコントロールにおけるコツを丁寧に説明されていたのが良かった。
- 大学で授業をどのように行っているかわかりました。
参考にしたと思います。
- 授業の構成（90/20/8(4)という時間の目安）については、リアルタイムのオンライン研修やオンデマンドの研修をする際にも役立つものであったと思われた。また、質疑応答の時間を十分に確保しており、授業・試験の実態に合わせた対応についての質問についていくつかの事例を提示してもらえたことが良かった。
- 実験実習で教員の補助をしています。
主な業務内容は対面の実技を指導しています。
今後の実験実習について、対面だけでなくオンラインでの活用方法など参考になった。
- Moodleをうまく活用すること（特に課題作成）で、質の高いリモート教育を実施できることがわかった。
Moodleは既に授業に使用しており、活用事例を知りたいと感じ、モチベーションの向上につながった。
- なぜ必要か、どういう取組から始めるかがわかりやすく述べられていた。
- 授業設計について再確認することができた。
- ディスカッションを活発にする試みの例が聞けたこと。
- 愛媛大学でのオンライン講義の仕方がわかり参考になった。
- オンラインで授業するうえで、なるべく対面に近くする方法を学べた。また、対面でも役に立つ方法を学べた。
- 全体的な活用方法等は再確認できた。
- 具体的な例が示されていた。また質疑に対する応答でヒントを得られた教員もいたようであった。
- eラーニング授業Q&Aでは、具体的な仕掛けについて説明があり、わかりやすかったし、いいヒントになりました。
- 後期の授業（体育現論）で活かすことができそうだったと思った。特に、ノートを取らせるための工夫は聞いていてなるほどなと思った。

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

- 本校学生と講師の先生の学校との学力差（学生の質、意欲）があるため、その部分を配慮した内容を聞きたい。
- 試験期間中の開催は、時間がとりにくいので他の時期が望ましい。
- 研修資料の最後のほうで紹介されていた具体的な事例について、どのように授業展開しているのか詳しく紹介していただいたら、より実践的な内容になるかなと思います。
- 授業計画において学生に参画させる時間を入れる頻度を多くしようと思いました。
- 愛媛大の具体的な実践例が表示されていたが、時間の関係上さわりだけであったので、できれば1つでも詳しく踏み込んで紹介してもらえたらよかったと思う。
- 文科省は、対面授業の重要性をうたっているように思える。今回の内容は、全て遠隔で置き換えることが可能であるように思えた。もちろん、実験実習や卒業研究などは対面でなければいけないことは承知しているが、この両者の振り分けについての知見が欲しい。大胆な言い様であれば、旧来座学の基礎知識習得の範囲はオンデマンドで機械的に成績まで片付ける、とか。
- 90分は少し長く感じたので、休憩を挟むか60分程度が良いと感じた。
- このような入門編をまた開催していただけるとありがたいです。
- 私には内容が難しく、2回から3回ぐらいに分けて実施するともっと分かりやすくなったかも。
- もう少し時間を短くし、そのぶん回数を増やせばよりよくなると思う。
- 研修において、学内で取り組むべき課題(カンニング対策、教員・学生のLMSなどのスキル不足など)が明らかとなり共有できているため、それを実際に取り組んでいくことが大事であると感じた。また、研修時期についても、3月に実施すれば4月からの授業に反映させられる内容だと感じた。
- もっと具体的な例で説明をして欲しい。
- 具体例（大学・高専生にこういうやり方をした等）を更に挙げてもらえると想像しやすく、理解が深まるのではないかなと思う。
- 研修以前に改善しなければならないことがたくさんある。
本校は教員だけがMoodleに入れる。職員(技術職員含む)は希望しなければ入れない。
それなのに、このような研修は全教職員が受講しなければならない。
運用面を含め、教員だけを特別扱いするのはいかなものか？疑問である。
- 参加の意義づけのため、ベクトルとして理解できるよう冒頭の数分で「SPOD」そのものについて解説していただき、その事業のどこに対応した研修会/講習会なのかを明示して頂くと良いかと思います。
- コロナ禍で授業だけでなく、研修でもオンラインが多くなっており、参加しやすくなりました。
今後も、オンライン研修が続くことを希望します。
また、都合に合わせて、録画を視聴できるようになると良いと思いました。
- オンライン授業を行う教員にはとてもためになる研修だったと思う。授業を行わない職員にとっても、何か活用できることがあれば教えて欲しい。
- もう少し短い60分程度でまとめた研修を希望します。

- 講習者のターゲットと内容を絞るべきです。1年以上前にこれを行うならわかりますが、1年以上やってきて本日は意味はほとんどない。新任者か学生低評価の教員に絞るべきであった。もしくは上級編とするか。
本校の状況を講演者に知らせないと失礼に値する。両者に対して失礼と感じた。
- 本校のMoodleの機能に沿った助言があれば、研修の内容が改善に直結すると思う。
- 全体を通しては、スムーズであったが序盤は回線が途切れて聞こえづらいところがあった点が、残念でした。
- これだという解決策はないと思うので、どうしても致し方ない部分はあるかと思いますが、先生方の質問された内容に関して具体的な解決策が例示されなかったことが残念でした。
- オンライン研修とするのであれば、受講者が顔出しをするようにして、互いを意識することによる緊張感を出すようにすべきである。
- もっと違う分野においても、実施して欲しいこと。
- 全職員が参加する必要性についてはあまりよく分かりませんでした。
- コツを盛り込んだ、モデル授業例が示されると良かった。
- 大学と同じような方法が高専（15歳～20歳）で効果が出るのか気になりました。
もし、あるのであれば高専生用の対応など研修内容に含めてほしかった。
- 導入しやすいクリッカーアプリや、双方向性を高めるその他のアプリの具体的な紹介が多くあると助かるように感じた。
- 良い具体例や事例など、もっと紹介して下さい。
- Moodleの活用事例について、事例集などあれば説明していただきたい。
- 遠隔時の課題やテストで発生する問題について、うまい解決策が知りたい。
- 実施時期。
- コロナ禍の影響でオンラインでの講義等が行われたが、事が起こる前にオンラインでの講義等の知識をもっと得ていれば、対応がスムーズにできていたと思う。有事の際に対応できる知識を適当に研修を行って対応できるようにしてほしい。
- Moodleで実演などがあればよかったかと思いました
- Moodle主体であれば、できることできないことの明確化や実際の運用方法をマニュアルを読んだだけでは分からないところを知りたい。また、他学校等が用いている便利な教材等も知りたい。
- ツールの具体的な活用事例等を増やすとより実践的なものになると思う
- ネットワークが不安定で途中音声途切れることがあったので、対面で実施できればよかったと思いました。
- 実施時期は前期が始まる前か、後期が始まる前がいいかなと思った。僕は前期に座学がなかったので今回の時期でも問題なかったが…。

S P O D内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 現代学生の理解と関わり方

講師名： 小坂有資（香川大学）

実施日： 2021年7月29日（木）

開催校： 徳島工業短期大学

実施形態： 対面

参加者数： 22名

アンケート回答者数： 22名

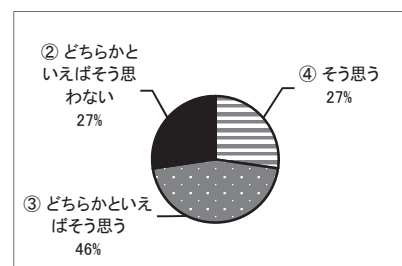
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	14	63.6
② 職員	8	36.4
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	22	100.0

2. 研修の実施体制について

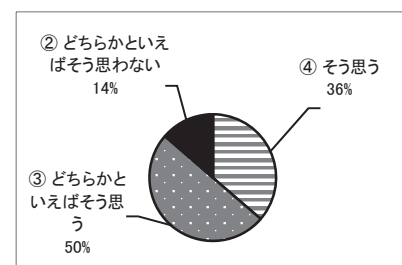
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	6	27.3
③ どちらかといえばそう思う	10	45.5
② どちらかといえばそう思わない	6	27.3
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



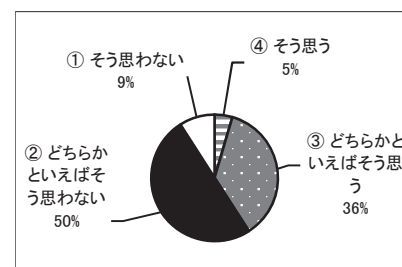
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	8	36.4
③ どちらかといえばそう思う	11	50.0
② どちらかといえばそう思わない	3	13.6
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



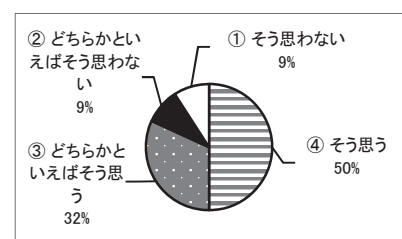
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	1	4.5
③ どちらかといえばそう思う	8	36.4
② どちらかといえばそう思わない	11	50.0
① そう思わない	2	9.1
計	22	100.0



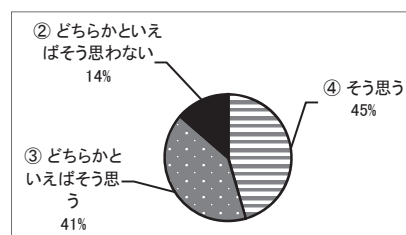
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	11	50.0
③ どちらかといえばそう思う	7	31.8
② どちらかといえばそう思わない	2	9.1
① そう思わない	2	9.1
計	22	100.0



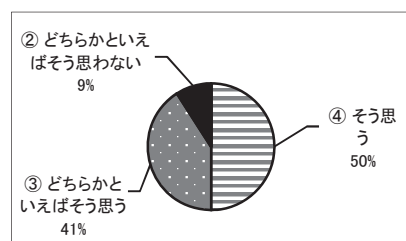
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	10	45.5
③ どちらかといえばそう思う	9	40.9
② どちらかといえばそう思わない	3	13.6
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



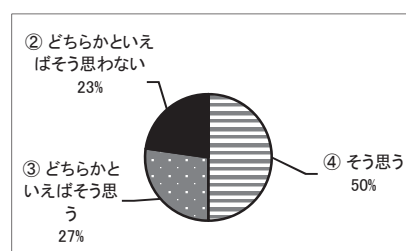
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	11	50.0
③ どちらかといえばそう思う	9	40.9
② どちらかといえばそう思わない	2	9.1
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



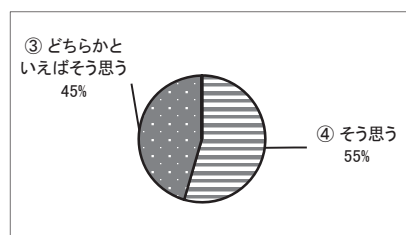
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	11	50.0
③ どちらかといえばそう思う	6	27.3
② どちらかといえばそう思わない	5	22.7
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



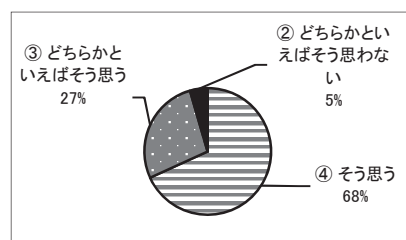
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	12	54.5
③ どちらかといえばそう思う	10	45.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



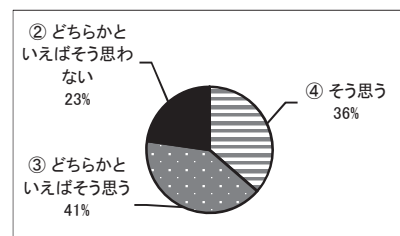
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	15	68.2
③ どちらかといえばそう思う	6	27.3
② どちらかといえばそう思わない	1	4.5
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



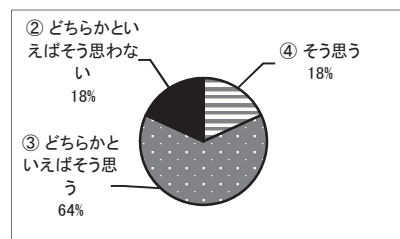
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

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



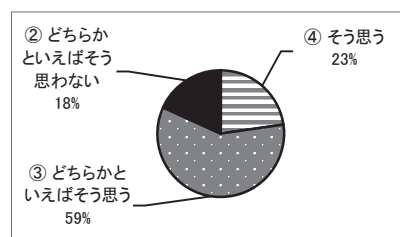
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	4	18.2
③ どちらかといえばそう思う	14	63.6
② どちらかといえばそう思わない	4	18.2
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



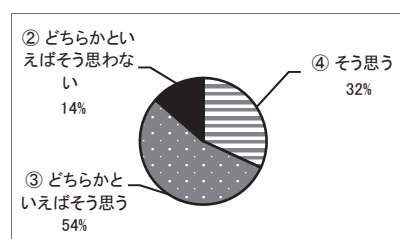
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	5	22.7
③ どちらかといえばそう思う	13	59.1
② どちらかといえばそう思わない	4	18.2
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



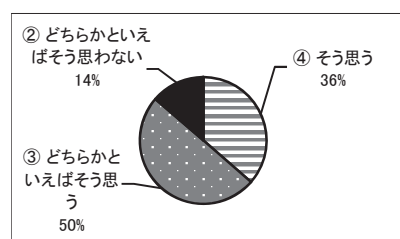
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

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



(14) 研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	8	36.4
③ どちらかといえばそう思う	11	50.0
② どちらかといえばそう思わない	3	13.6
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 他大学の意見も参考になり、非常に良かった。
- 就職活動の内容が参考になった。
- 発達障害者の種類がよく調べられていてわかりやすかった。
- 学校全体として共有できる内容だと思います。
- ワークができた。
- 発達障害学生について、詳しく知ることができた。
女子学生への対応について、グループワークにて理解を深めることができた。
- 発達障害について考えることができた。
- 他の参加者の様々な意見を聞くことができてよかった。
- 発達障害学生、女子学生を取り巻く問題点について、認識・共有することができました。

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

- 女子学生については焦点が違っていたように思う。
- 手法がよく理解できない。
講師の声が聞き取りづらかった。
- 時間の関係もありますが、もう少し深い内容も必要。
- マスクのせいか声が聞き取りにくかった。
- ワークの時間や回数をもっとあった方がより実りある研修になった。
- 研修資料の事前配付により、事前研修ができればよかった。
- 時間的に厳しかったのかなとは思いますが、もう少し女子学生の対応について、具体例を聞いてみたかったです。
- 参加者を増やす。
- 学生の問題点についての対策方法の具体例を教えてください。

S P O D内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 後輩の成長を促すコーチング

講師名： 村田晋也（愛媛大学）

実施日： 2021年7月30日（金）

開催校： 香川大学

実施形態： 遠隔（同期）

参加者数： 16名

アンケート回答者数：16名

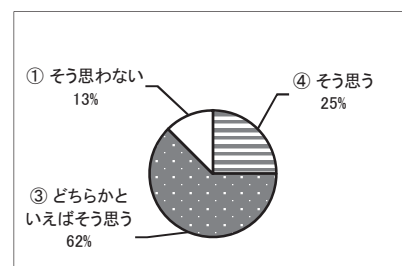
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	0	0.0
② 職員	16	100.0
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	16	100.0

2. 研修の実施体制について

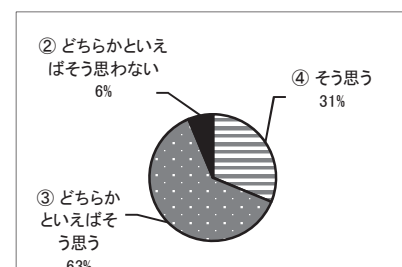
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	25.0
③ どちらかといえばそう思う	10	62.5
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	2	12.5
計	16	100.0



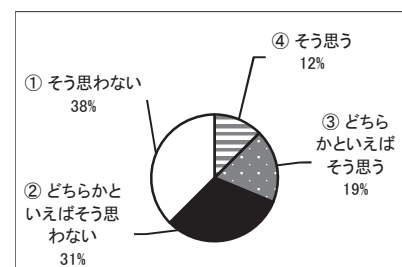
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	31.3
③ どちらかといえばそう思う	10	62.5
② どちらかといえばそう思わない	1	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



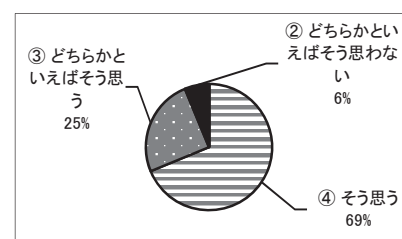
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	12.5
③ どちらかといえばそう思う	3	18.8
② どちらかといえばそう思わない	5	31.3
① そう思わない	6	37.5
計	16	100.0



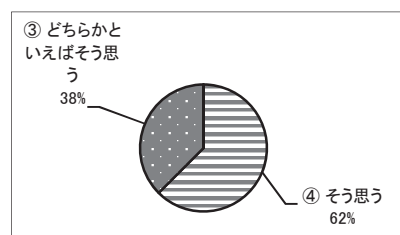
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	11	68.8
③ どちらかといえばそう思う	4	25.0
② どちらかといえばそう思わない	1	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



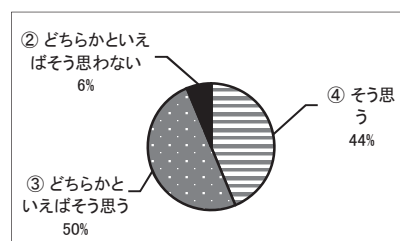
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	10	62.5
③ どちらかといえばそう思う	6	37.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



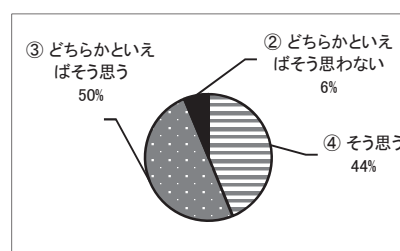
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	7	43.8
③ どちらかといえばそう思う	8	50.0
② どちらかといえばそう思わない	1	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



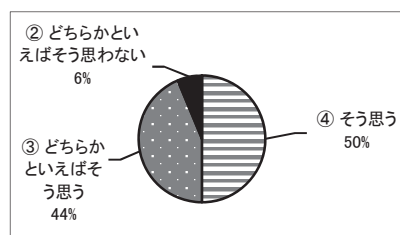
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	7	43.8
③ どちらかといえばそう思う	8	50.0
② どちらかといえばそう思わない	1	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



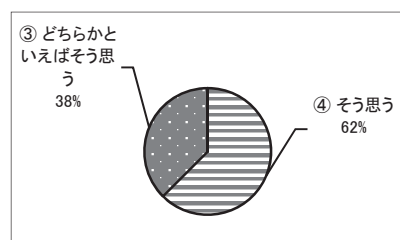
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	8	50.0
③ どちらかといえばそう思う	7	43.8
② どちらかといえばそう思わない	1	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



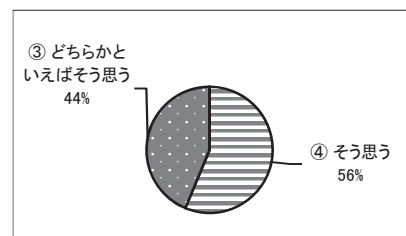
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	10	62.5
③ どちらかといえばそう思う	6	37.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



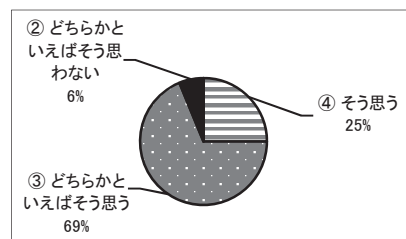
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	9	56.3
③ どちらかといえばそう思う	7	43.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



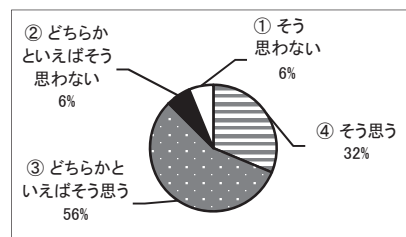
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	4	25.0
③ どちらかといえばそう思う	11	68.8
② どちらかといえばそう思わない	1	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



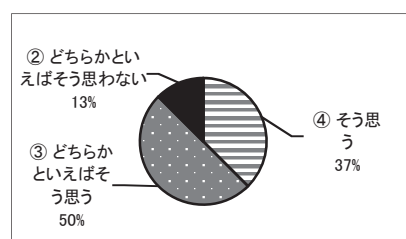
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	5	31.3
③ どちらかといえばそう思う	9	56.3
② どちらかといえばそう思わない	1	6.3
① そう思わない	1	6.3
計	16	100.0



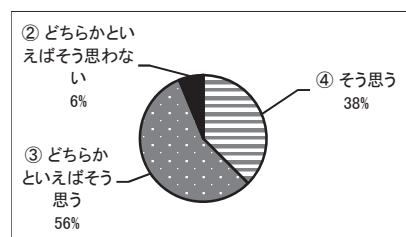
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	6	37.5
③ どちらかといえばそう思う	8	50.0
② どちらかといえばそう思わない	2	12.5
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



(14) 研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	6	37.5
③ どちらかといえばそう思う	9	56.3
② どちらかといえばそう思わない	1	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- グループで意見を聞き話したこと。
- 広く汎用性のある内容で、業務に限らない場面で役立つような内容だった。
ブレイクアウトルームで意見交換をしながら進められたことがよかった。
- 今回のテーマであるコーチングは、今後多くの部署や業務に共通して活用できるようなものだった。
キャリアアップをしていく中で大切なことを学べた点がよかった。
- 理論的な話が聞けたこと。
- コーチングをする側の難しさや、クライアント側の意見を聴くことができました。各部署で必要とされるコーチングの方法が少し違っていることがわかり、面白かったです。
- 時と場合によって、どのような教え方が適切であるか学ぶことができた。
- コーチングについて知識が浅かったのですが、研修内容が分かりやすく理解が深まりました。
自分に足りていなかったことが再認識でき、今後それを意識しようと思えました。
- 学術的にコーチング等を説明してくださったところ。
- 傾聴について、説明いただけで良かったです。
また、Zoomでの研修に緊張しましたが、とてもわかりやすかったです。
- コーチングだけでなく、トレーニングやティーチングとの比較がされており分かりやすかったところ。
グループワークがあり、一方的でなかったところ。
- これまでの経験で、相談しやすい上司や先輩は、なぜそうなのかという理由がはっきり分からなかったが、今回の研修を通して、具体的にどういったコーチング技術があるのかを示してもらえたので、自分も見習いたい、実践したいと思えた点が良かったです。
- 講師の提供する知識もそうだが、ブレイクアウトルームでの他部署の同僚たちの意見を聞くことで取り組みへの意欲も向上した。
- 全て教えるのではなく、相手に気付かせる指導が大切ということに気付かされた。
- コーチングとティーチングの違いや、指導の役割分担が明確になった。
- 指導を行う際の接し方、指導する側の心構えを確認することができた。
教わった方法、テクニックを今後、業務だけでなく生活の様々な場面で意識的に実践して、自分なりの指導方法を見つけてみたいと思えたこと。
- コーチングの考え方を知ることができたこと

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

- 個人的にはブレイクアウトルームの時間がもっと長くてもよかった。
基礎的な知識は得られたが、実践に活かすにはまだまだという印象なので、学習を続けていきたいし、高次のセミナーがあれば参加したい。
- 今回のものは入門編的な内容だと思いますので、もっと具体的な話を聞ける、次のセミナーを開催して欲しい。
- グループトークにした際に、司会する人を決めておけば進行がスムーズになると思った。
- 内容によってはもう少し時間があってもよかったかもしれないと感じました。
- 難しい状況からのコーチング例をいくつか紹介して頂けるとより良いかもしれません。
- 途中トイレに行きたくなかったが行けなかった。
1時過ぎにURLにアクセスしたが、ギリギリまで繋がらず焦った。
(結局何が原因だったのか不明です、接続の仕方が悪かった??)
- SPODでの履修を蓄積して、評価する仕組みがあっても良いかなと思った。
- 休憩時間がなかったので、1回は休憩が欲しかった。

S P O D内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 事例から考えるハラスメント

講師名： 吉田一恵（愛媛大学）

実施日： 2021年8月5日（木）

開催校： 鳴門教育大学

実施形態： 遠隔（同期型）

参加者数： 21名

アンケート回答者数：21名

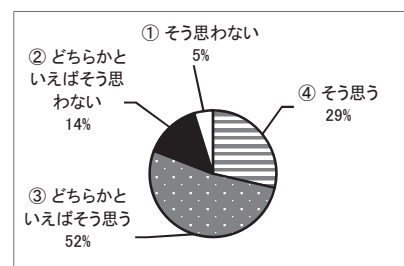
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	20	95.2
② 職員	1	4.8
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	21	100.0

2. 研修の実施体制について

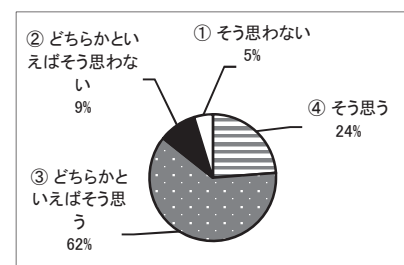
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	6	28.6
③ どちらかといえばそう思う	11	52.4
② どちらかといえばそう思わない	3	14.3
① そう思わない	1	4.8
計	21	100.0



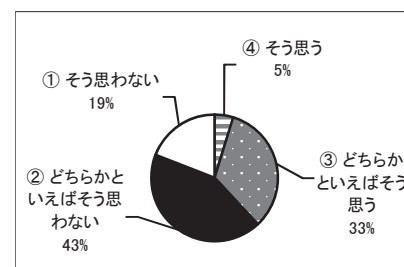
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	23.8
③ どちらかといえばそう思う	13	61.9
② どちらかといえばそう思わない	2	9.5
① そう思わない	1	4.8
計	21	100.0



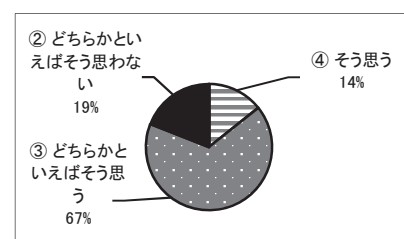
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	1	4.8
③ どちらかといえばそう思う	7	33.3
② どちらかといえばそう思わない	9	42.9
① そう思わない	4	19.0
計	21	100.0



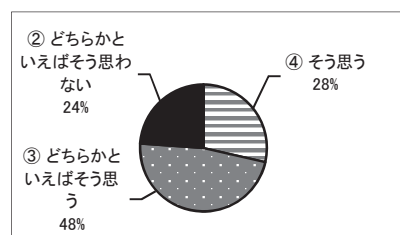
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	3	14.3
③ どちらかといえばそう思う	14	66.7
② どちらかといえばそう思わない	4	19.0
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



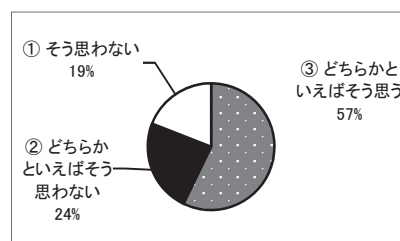
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	6	28.6
③ どちらかといえばそう思う	10	47.6
② どちらかといえばそう思わない	5	23.8
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



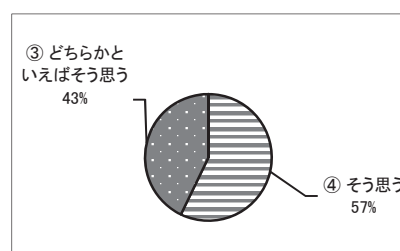
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	0	0.0
③ どちらかといえばそう思う	12	57.1
② どちらかといえばそう思わない	5	23.8
① そう思わない	4	19.0
計	21	100.0



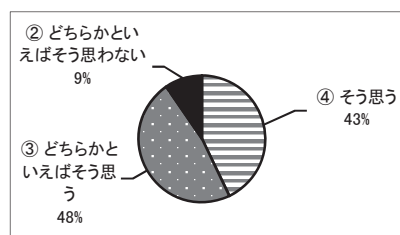
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	12	57.1
③ どちらかといえばそう思う	9	42.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



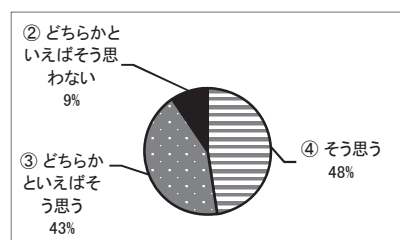
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	9	42.9
③ どちらかといえばそう思う	10	47.6
② どちらかといえばそう思わない	2	9.5
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



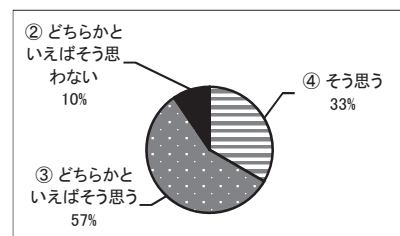
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	10	47.6
③ どちらかといえばそう思う	9	42.9
② どちらかといえばそう思わない	2	9.5
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



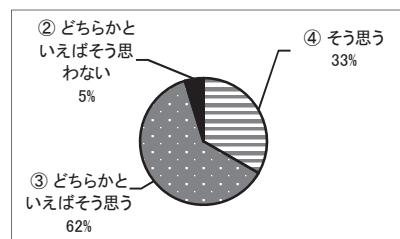
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	7	33.3
③ どちらかといえばそう思う	12	57.1
② どちらかといえばそう思わない	2	9.5
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



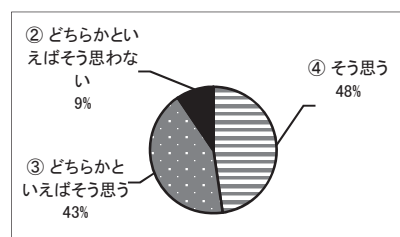
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	7	33.3
③ どちらかといえばそう思う	13	61.9
② どちらかといえばそう思わない	1	4.8
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



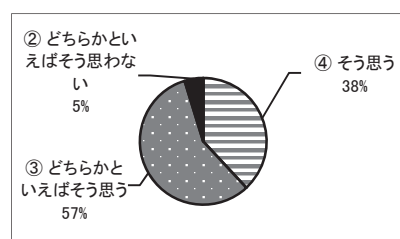
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	10	47.6
③ どちらかといえばそう思う	9	42.9
② どちらかといえばそう思わない	2	9.5
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



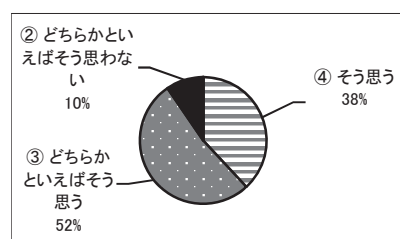
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

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



(14) 研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	8	38.1
③ どちらかといえばそう思う	11	52.4
② どちらかといえばそう思わない	2	9.5
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 事例がとても具体的でよく分かった。
近年のハラスメントについてよく分かった。
- 具体的な事例があり分かりやすかった。
- ・日々諸々のハラスメントが起こっていることを改めて認識することができた。
・身近にハラスメントは溢れていることを再認識できたので、さらに自校の問題として捉えるよう心がけていきたい。
- 具体的事例をたくさん示していただけたので、わかりやすかったです。
日々の業務の中でこの研修で学んだことをもとに、改善を加えていきたいと思います。
- 具体的な事例から学ぶことができ、自分のこととして考えることができた。
- ハラスメントに対しての意識を高めることができた。
- 身近にあり、自分自身の問題であることがわかりました。
- 個に応じた指導とハラスメントという視点は初めて聞いたので、勉強になりました。
たとえハラスメントにあたらなくても、子どもたちに必要以上の嫌な思いをさせないように、個に応じた指導を考えていきたいと思いました。
- 自分ごととして振り返ることができました。
- ハラスメントの種類、危機管理の視点について学べた。
- 実際の事例をもとに考えられた。

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

- 研修時間が長い。
- ・途中で休憩を入れた方が良かった。
・このような時期なので、向かい合わせのグループワークは避けた方がいいと思う。
- ・2時間で行うには盛沢山の内容なので、もう少し量を減らすか、研修時間を増やす方がいいと思います。
・休憩の時間が10分でもあればより集中できたと思います。
- 対象となる教員が示されていればよいと思う。
- ・各校でwebで受講できるようにしてほしい。
・対面での座席はどうだったのでしょうか？スクール形式とかの方がよいと思います。
- 各校でのオンライン研修でもよかったと思います。
- 大変丁寧にお話くださったので分かりやすかったのですが、最初のアイスブレイクのところで、レジュメの字数が多く、情報の処理が追いつきにくかったので、ポイントを絞ってお話くださるとより分かりやすいと思います。
正確な事実を伝えることはもちろん大切だと思うのですが、その為に資料が分厚くなったり、かたい内容になったりすると、『ハラスメントについて知ること＝難しいこと、めんどくさいこと』となり、逆効果になるのではないのでしょうか。主体的に考える時間がもう少しあってもよかったのかなと思います。
ケースメソッドは良い方法だと感じました。法に基づいて対応していくことが大事だというのはわかったのですが、日々の業務の中でどういうところに注意すればよいか、予防の為にどのような人に聞けば未然防止ができるのか具体的に伝えてくださると嬉しいです。

S P O D内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 危機管理ケーススタディによる、学生支援体制の構築
 講師名： 坪井泰士（阿南工業高等専門学校）
 実施日： 2021年8月11日（水）13:30～14:30
 開催校： 愛媛県立医療技術大学
 実施形態： 対面
 参加者数： 30名
 アンケート回答者数：28名

1. 参加者ご自身について

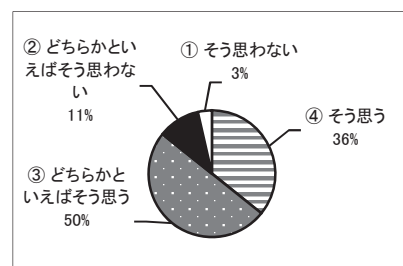
職種

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

2. 研修の実施体制について

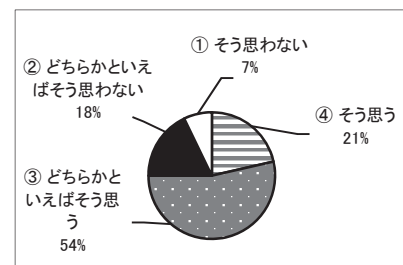
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	10	35.7
③ どちらかといえばそう思う	14	50.0
② どちらかといえばそう思わない	3	10.7
① そう思わない	1	3.6
計	28	100.0



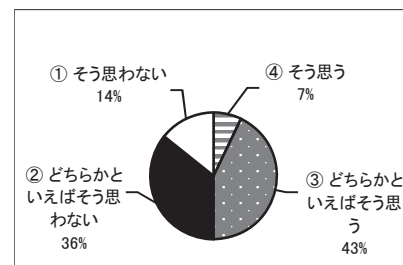
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	6	21.4
③ どちらかといえばそう思う	15	53.6
② どちらかといえばそう思わない	5	17.9
① そう思わない	2	7.1
計	28	100.0



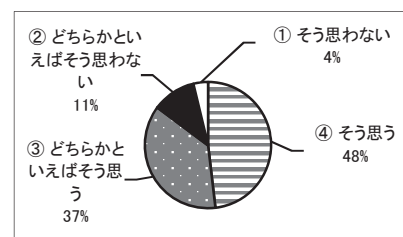
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	7.1
③ どちらかといえばそう思う	12	42.9
② どちらかといえばそう思わない	10	35.7
① そう思わない	4	14.3
計	28	100.0



(4) 研修の実施時期は適当だった

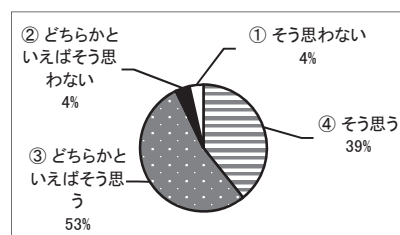
	度数	割合
④ そう思う	13	48.1
③ どちらかといえばそう思う	10	37.0
② どちらかといえばそう思わない	3	11.1
① そう思わない	1	3.7
計	27	100.0



※1名未記入

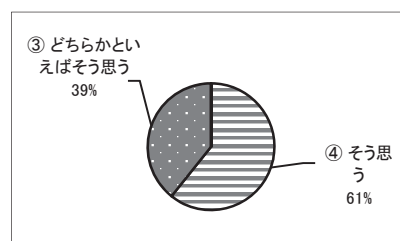
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	11	39.3
③ どちらかといえばそう思う	15	53.6
② どちらかといえばそう思わない	1	3.6
① そう思わない	1	3.6
計	28	100.0



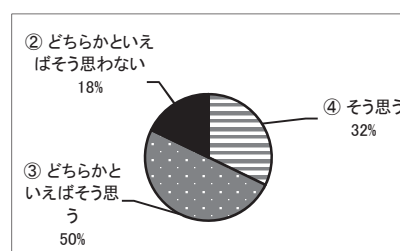
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	17	60.7
③ どちらかといえばそう思う	11	39.3
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	28	100.0



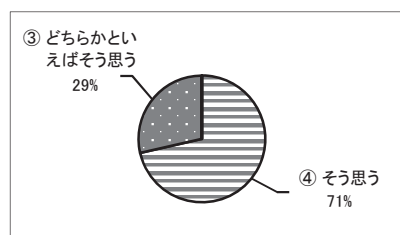
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	9	32.1
③ どちらかといえばそう思う	14	50.0
② どちらかといえばそう思わない	5	17.9
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



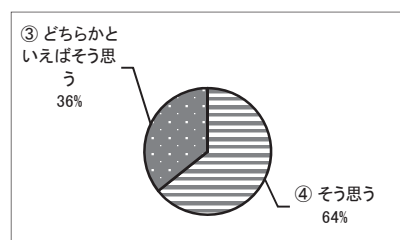
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	20	71.4
③ どちらかといえばそう思う	8	28.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



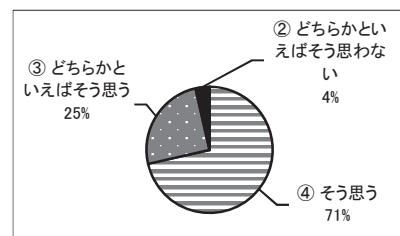
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	18	64.3
③ どちらかといえばそう思う	10	35.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



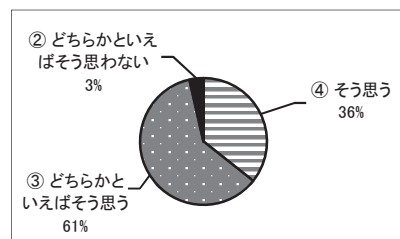
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	20	71.4
③ どちらかといえばそう思う	7	25.0
② どちらかといえばそう思わない	1	3.6
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



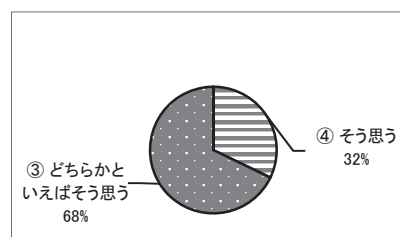
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	10	35.7
③ どちらかといえばそう思う	17	60.7
② どちらかといえばそう思わない	1	3.6
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



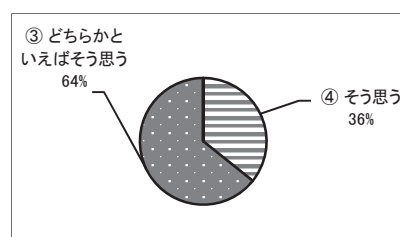
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	9	32.1
③ どちらかといえばそう思う	19	67.9
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	28	100.0



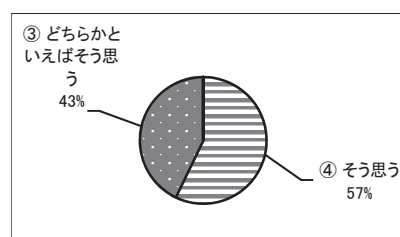
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	10	35.7
③ どちらかといえばそう思う	18	64.3
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	28	100.0



(14) 研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	16	57.1
③ どちらかといえばそう思う	12	42.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 学生支援を振り返る機会となったこと。
- 危機的状況の前兆候を掴めるよう予防的関り、声掛けを大切にしていきたいと改めて感じられ、とても勉強になりました。
- 理解しているつもりでも、緊急時に対応できるほど把握していないことも多いことに気づかされた。体制などを知ることから始めようと思った。
- 勉強になりました。自分達の大学の学生がすごく素直で良い意味で優等生だなと思いました。一方で、何かあった時の実践力・判断力が自分たちにあるのかなと少しこわく思いました。リスクマネジメントとして、考えておくことは大事と思いました。
- 他の先生方の意見を聞くことができ、今後の対応に活かせると思った。
- 具体的なケース事例でイメージしやすかった。自分自身でどう対応すれば良いかのヒントになりました。
- 具体的事例で考えることができた。
- 内容はわかりやすかった。
- グループワークが取り入れられていたこと。
- 日ごろからの相談・報告の重要性がよく分かりました。
- 身近に出合うことがある内容でした。対応の仕方や考え方が参考になりました。
- ご経験を聞けて良かったです。
- ご経験をもとに具体的事例を多くお話しいただき、教員の意識が高まるきっかけになったと思います。
- “学生にスキを見せる”という冒頭の何気ない話に同感しました。
- ・Epuへの評価…で同僚の認識、講師の評価を知ることができた。
 - ・（自分が経験したEpuでの過去の）危機対応を振り返り、改善していると感じられた。
 - ・青と赤のカード、授業で使ってみようかなと思いました。
- 書き込みが懐かしく思った。

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

- 116の方が良かったと思いました。
- 具体例と対応をもう少し示して欲しかった。
- ・学科内での気になる学生に関する情報共有を連携、あからさまでもいけないが、ある程度の情報共有と連携は必要では。
 - ・出席状況をサイボウズで入力できるようにすればよいのでは。そうすれば学科全員に共有できる。クラススレッドも立ち上げましょう。

S P O D内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：教学 I R 入門

講師名：竹中喜一（愛媛大学）

実施日：2021年8月20日（金）

開催校：香川短期大学

実施形態：遠隔（同期・非同期）

参加者数：54名（同期受講49名，非同期受講5名）

アンケート回答者数：41名

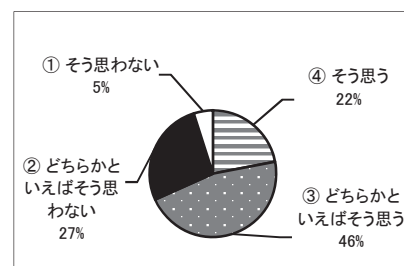
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	26	63.4
② 職員	15	36.6
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	41	100.0

2. 研修の実施体制について

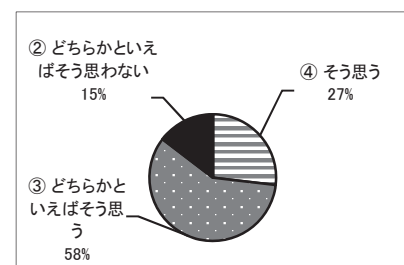
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	9	22.0
③ どちらかといえばそう思う	19	46.3
② どちらかといえばそう思わない	11	26.8
① そう思わない	2	4.9
計	41	100.0



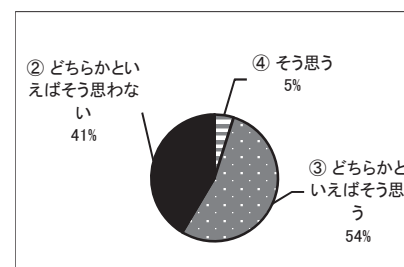
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	11	26.8
③ どちらかといえばそう思う	24	58.5
② どちらかといえばそう思わない	6	14.6
① そう思わない	0	0.0
計	41	100.0



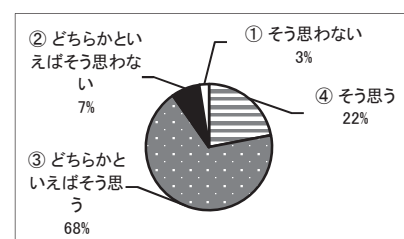
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	4.9
③ どちらかといえばそう思う	22	53.7
② どちらかといえばそう思わない	17	41.5
① そう思わない	0	0.0
計	41	100.0



(4) 研修の実施時期は適当だった

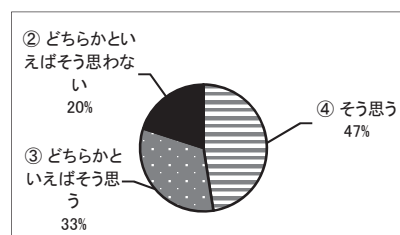
	度数	割合
④ そう思う	9	22.0
③ どちらかといえばそう思う	28	68.3
② どちらかといえばそう思わない	3	7.3
① そう思わない	1	2.4
計	41	100.0



(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

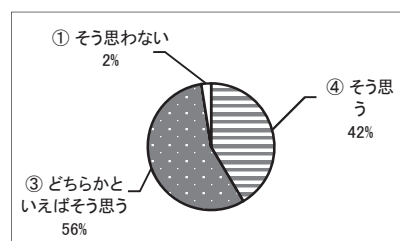
	度数	割合
④ そう思う	19	47.5
③ どちらかといえばそう思う	13	32.5
② どちらかといえばそう思わない	8	20.0
① そう思わない	0	0.0
計	40	100.0

※1名未記入



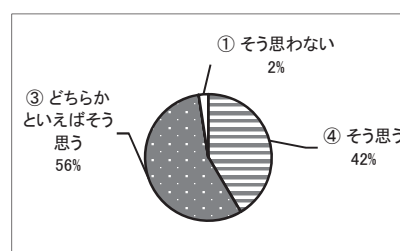
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	17	41.5
③ どちらかといえばそう思う	23	56.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	2.4
計	41	100.0



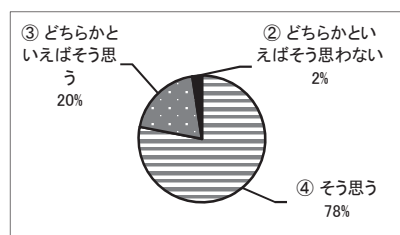
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	17	41.5
③ どちらかといえばそう思う	23	56.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	2.4
計	41	100.0



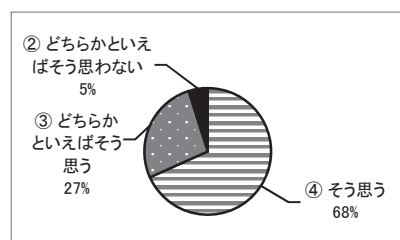
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	32	78.0
③ どちらかといえばそう思う	8	19.5
② どちらかといえばそう思わない	1	2.4
① そう思わない	0	0.0
計	41	100.0



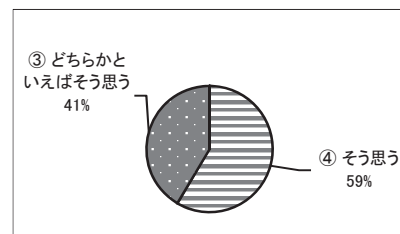
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	28	68.3
③ どちらかといえばそう思う	11	26.8
② どちらかといえばそう思わない	2	4.9
① そう思わない	0	0.0
計	41	100.0



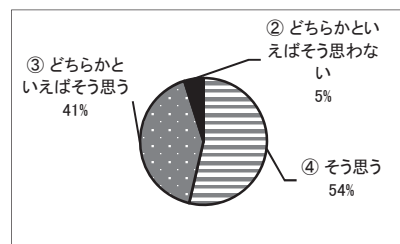
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	24	58.5
③ どちらかといえばそう思う	17	41.5
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	41	100.0



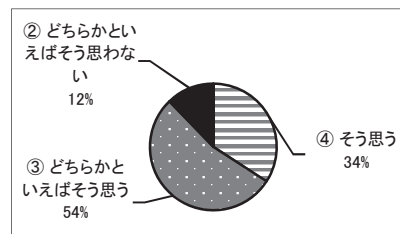
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	22	53.7
③ どちらかといえばそう思う	17	41.5
② どちらかといえばそう思わない	2	4.9
① そう思わない	0	0.0
計	41	100.0



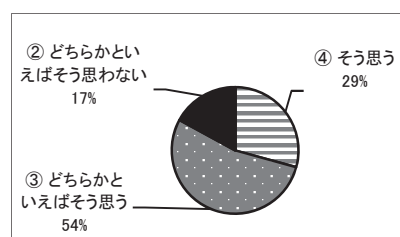
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	14	34.1
③ どちらかといえばそう思う	22	53.7
② どちらかといえばそう思わない	5	12.2
① そう思わない	0	0.0
計	41	100.0



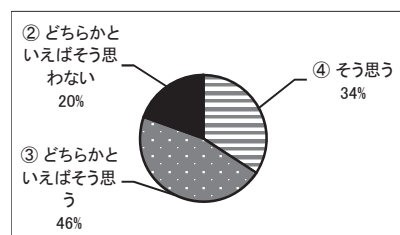
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	12	29.3
③ どちらかといえばそう思う	22	53.7
② どちらかといえばそう思わない	7	17.1
① そう思わない	0	0.0
計	41	100.0



(14) 研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	14	34.1
③ どちらかといえばそう思う	19	46.3
② どちらかといえばそう思わない	8	19.5
① そう思わない	0	0.0
計	41	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 講師の先生が臨機応変にディスカッション方法を検討・対応してくださった点。
チャットで書き込む方が顔出しして発言するよりも気楽に参加できました。
- 毎年年度始めと終わりにSWOT分析をしておりますが、その根拠となる分かり易いデータが乏しかったので、今日の先生の教材は有り難いです。参考にさせていただきます。
- 具体例もあり、大変わかりやすく受講して良かったです。
- IRの意味するところが理解できた。
- わかりやすく、具体例を示しながら説明してくれた点
- 具体的なお話が聞けて良かったです。
- 普段、何気なく扱っているデータの意味を考え直すことができた。
感覚ではなく、データに基づいて考えるヒントになったと思う。

- 今まで漫然としたデータ収集、惰性的な分析になっていたと感じた。新たなデータ収集・分析のヒントをたくさん頂けてよかった。部署内でとどまっているデータもあると思われる。また、公開しているものでも、次への活用にはつながっていないように思われる。活用につながるデータ収集に取り組んでみたいと感じた。
- 教学 I R について定義から役割まで、具体的なイメージができました。
- 新たに取り組む必要性を感じました。
- 教学 I R の概念を理解することができた。今後の大学運営に重要な役割を果たすものと感じた。データの裏付けには説得力があると感じた。
- 例を出して説明してくれたのでわかりやすかった
- お話のされ方が非常に明瞭で理解しやすかったです。
- これからすぐに実践できる内容でしたので取り入れたいと思いました。
- 教学IRについての考え方の敷居を下げてくださいました。
- 段階に応じて取り扱う情報の種類が変わってくること、活用方法も変わることが理解できました。
- 遠隔研修でもグループワークを行い（僕は後日の動画視聴でしたが）対面時と同等のクオリティを確保していること。
- 話し方の速度が丁度良く聞きやすかった。

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

- 健康診断(特に胃がん検診)後のFDであったため、体調的に非常にしんどい思いをしました。グループワークがいけないわけではないですが、PCの前から一時的に離れられない状況(途中休憩時間を取ってくださったのでその時間は離れられましたが)が続いたので…(お察しください)
- できることから、データを集めて情報共有すべき。
- テーマが大きいので1回だけの研修ではなく、次回は春休みくらいにデータをどのように活かしていくか事例を交えた話を聞きたいと思いました。
本日は大変有意義な研修会の企画をありがとうございました。
- 本学のIR室が何をしているのか、何をするのか、IR室以外で何をしたらよいのかなど、発信いただけるというのではないのでしょうか。
- FD研修の頻度が高すぎる。
- 仕方ないことであるが対面講義やグループワークがあれば少し雰囲気が変わっていたのかもしれない。でも担当の先生方の努力にはいつも感謝しています。大変な状況の中ありがとうございます。

S P O D内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座

講師名： 阿部光伸（愛媛大学）

実施日： 2021年8月24日（火）

開催校： 香川高等専門学校

実施形態： 遠隔（同期型）

参加者数： 22名

アンケート回答者数：22名

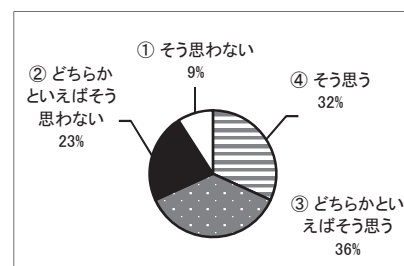
1. 参加者ご自身について 職種

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

2. 研修の実施体制について

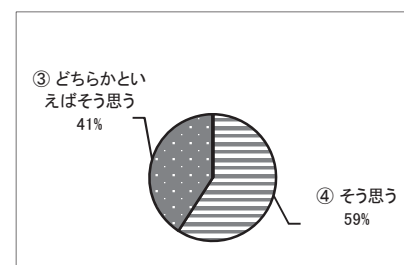
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	31.8
③ どちらかといえばそう思う	8	36.4
② どちらかといえばそう思わない	5	22.7
① そう思わない	2	9.1
計	22	100.0



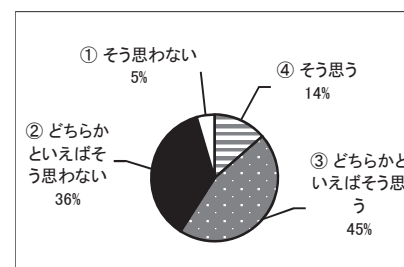
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

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



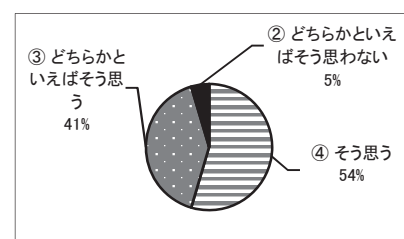
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	13.6
③ どちらかといえばそう思う	10	45.5
② どちらかといえばそう思わない	8	36.4
① そう思わない	1	4.5
計	22	100.0



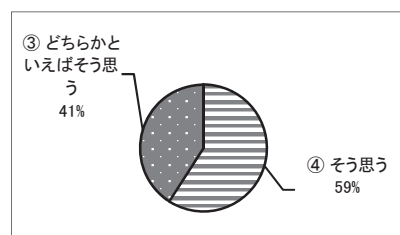
(4) 研修の実施時期は適当だった

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



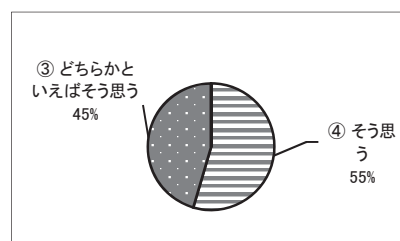
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	13	59.1
③ どちらかといえばそう思う	9	40.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



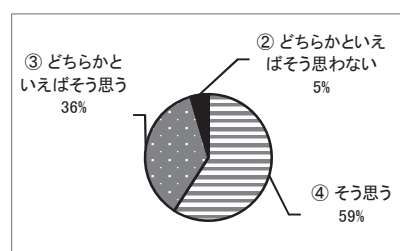
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	12	54.5
③ どちらかといえばそう思う	10	45.5
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	22	100.0



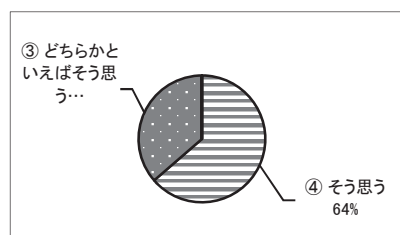
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	13	59.1
③ どちらかといえばそう思う	8	36.4
② どちらかといえばそう思わない	1	4.5
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



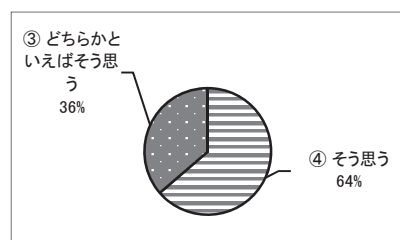
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

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



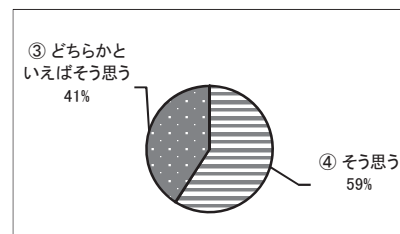
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

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



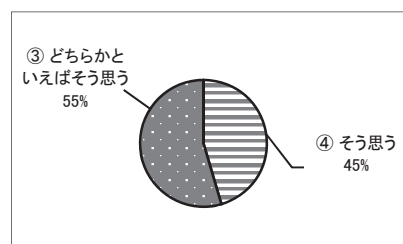
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

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



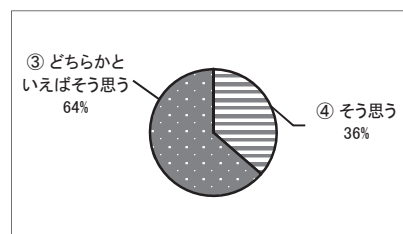
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	10	45.5
③ どちらかといえばそう思う	12	54.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



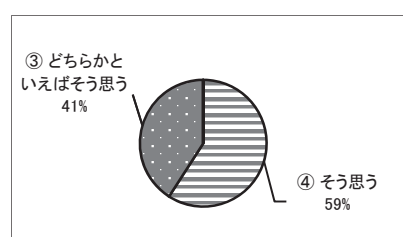
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

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



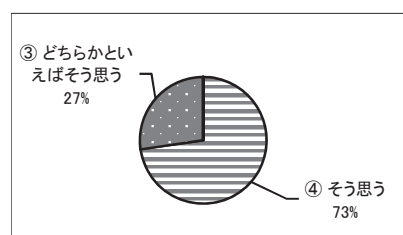
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

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



(14) 研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	16	72.7
③ どちらかといえばそう思う	6	27.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 実際にワークを通じて理解を深めることができたことがよかった。講師の先生は大変わかりやすく、楽しく盛り上げてくださったので、とてもよかった。自分では正解に自信を持っていた、チームで話し合うと違う視点が生まれて、とても勉強になった。
- グループで意見を交換し合えるところ。内容も仕事とは関係のないことで良かった。
- 客観的な意見を踏まえて判断することの重要性を感じた。
- さまざまな具体例をもとに判断・決断について、知ることができたのでよかった。
- 判断力と決断力の違いと、身に着けていくべきスキルや考え方がよくわかりました
- ワークが多かったのも、具体的に話し合いながら考えることができた点。
- グループワークが多く、他の人の考え方を聞く機会がたくさんあったことが良かった。
- 説明パートとワークパートのバランスがとてもよかったと思います。
- グループワークをとおして一人で考えた決断よりも、グループで決断した答えのほうが正解に近かったのも自分一人だけで決断するのではなく、ほかの人の意見を聞くことの大切さがわかった。
- オンライン研修というコミュニケーションが取りにくい中で、少人数のチームでワークに取り組めた点がよかったと思います。
- 自分で意思決定をする際、漠然としか考えられていなかったことに気づけた。より分析し、反対の意見も考慮した上で決断する力を身に着けたいと思った。
- 判断・決断を行うためにどこから考え始め、どのように決断していくかの流れがよくわかった。また、グループワークを通して他校との交流も行った。
- グループワークを通して、他者の考えを聞くことができたのはとても良かった。自分にはない視点や、考え方はどの場面にもあるので、今後もそれを意識して業務に取り組みたい。
- 例え認識が歪んでいることを自分自身で気づいていたとしても、それを独りで補正するのは難しいことが改めて分かりました。
- 砂漠の例は、グループで話したほうが誤差が少なかったです。システム1から始まりさまざまな考え方を知ることができ、更に二者択一、反証の繰り返し等は仕事はもちろん普段の生活でも意識したいと思えました。
- 今まで主観的な考え方で物事を判断することが多かったが、客観的な考え方も必要であることが理解できたこと
- 自分一人だけの考えだとアイデアが乏しいのがよく分かった。協働することがいかに大切かをワークをする中で学ぶことができた。
- 個人の判断よりも集団の判断の方がより良い結果になることを知ることができ、良かった。このような思考実験のような内容はただ講義を聞くよりも積極的に取り組もうと思えるので、そこが良かった。
- 「決断」や「判断」の違いだけでなく、思考の組み立て方についても学ぶことが出来たことが良かった。また、グループワークを通じて知識だけでなく、経験として学ぶことが出来たことが良かった。
- 判断力と決断力についてと協働の大切さを再認識した。思考方法もついても偏らないように心掛けたい。

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

- zoomでの研修とのこともあり、なかなかグループワークについては円滑に進めることができなかった。
- Zoomの使い方をもっと勉強しなければならないと思いました。（背景の換え方やチャット操作など）
- クロスロードはルールを理解するのが少し難しかった。
- 全体的にタイトですが、最初のメンバー間自己紹介の時間がもう少し長ければと思います。
- Zoomの機能が有効に使われていました！
- 時間配分と設定。休憩はキリが良いところで5分を2回、または3回の方が良かったと感じた。研修の最後にグループや他の受講者と共有する時間があれば良かったと思う

S P O D内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： ルーブリック作成入門
 講師名： 飯尾健（徳島大学）
 実施日： 令和3年8月25日（水）
 開催校： 高知リハビリテーション専門職大学
 実施形態： 遠隔（同期）
 参加者数： 32名
 アンケート回答者数： 26名

1. 参加者ご自身について 職種

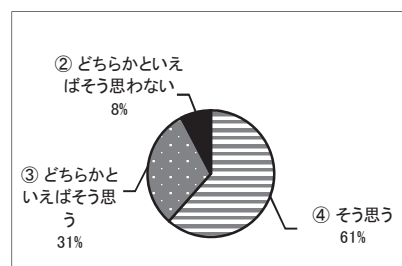
	度数	割合
① 教員	23	100.0
② 職員	0	0.0
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	23	100.0

※3名未記入

2. 研修の実施体制について

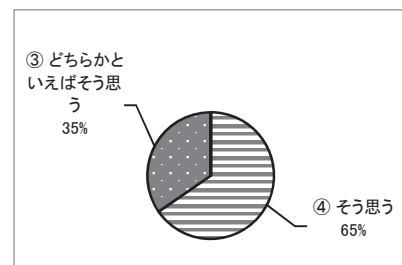
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	16	61.5
③ どちらかといえばそう思う	8	30.8
② どちらかといえばそう思わない	2	7.7
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



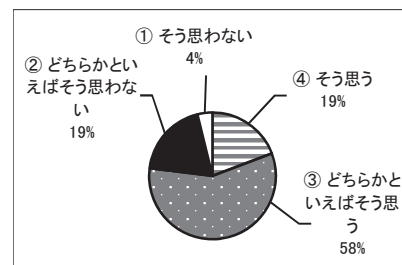
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	17	65.4
③ どちらかといえばそう思う	9	34.6
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	26	100.0



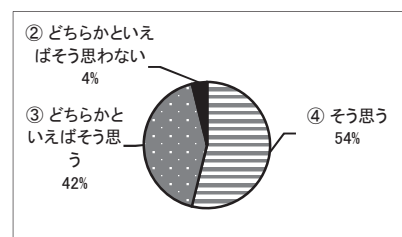
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	19.2
③ どちらかといえばそう思う	15	57.7
② どちらかといえばそう思わない	5	19.2
① そう思わない	1	3.8
計	26	100.0



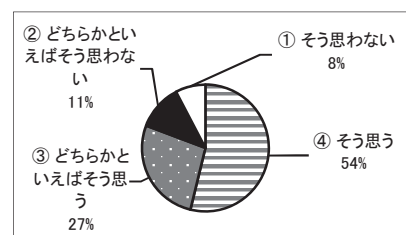
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	14	53.8
③ どちらかといえばそう思う	11	42.3
② どちらかといえばそう思わない	1	3.8
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



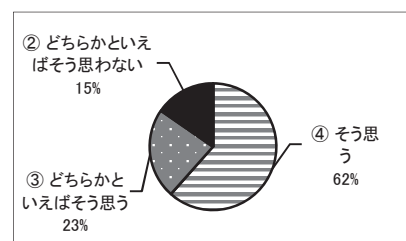
(5) 研修の進行はスムーズだった

	度数	割合
④ そう思う	14	53.8
③ どちらかといえばそう思う	7	26.9
② どちらかといえばそう思わない	3	11.5
① そう思わない	2	7.7
計	26	100.0



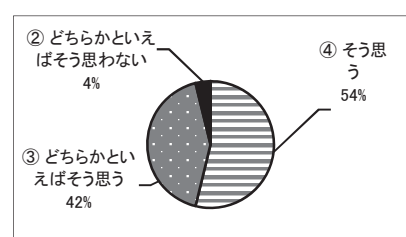
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	16	61.5
③ どちらかといえばそう思う	6	23.1
② どちらかといえばそう思わない	4	15.4
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



(7) 研修は全体的に満足できるものだった

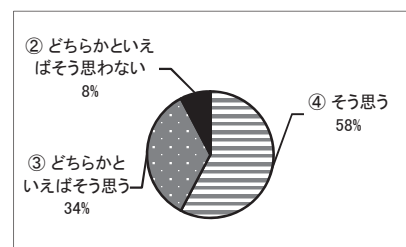
	度数	割合
④ そう思う	14	53.8
③ どちらかといえばそう思う	11	42.3
② どちらかといえばそう思わない	1	3.8
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



3. 講師及び内容について

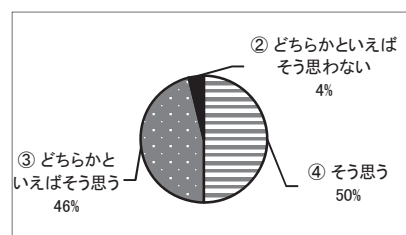
(1) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	15	57.7
③ どちらかといえばそう思う	9	34.6
② どちらかといえばそう思わない	2	7.7
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



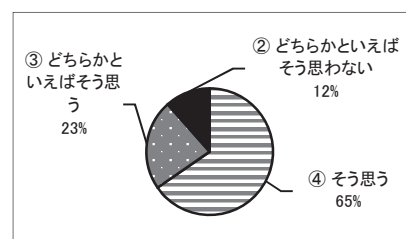
(2) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	13	50.0
③ どちらかといえばそう思う	12	46.2
② どちらかといえばそう思わない	1	3.8
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



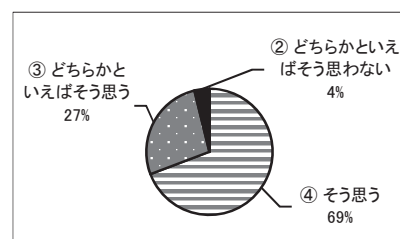
(3) わかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	17	65.4
③ どちらかといえばそう思う	6	23.1
② どちらかといえばそう思わない	3	11.5
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



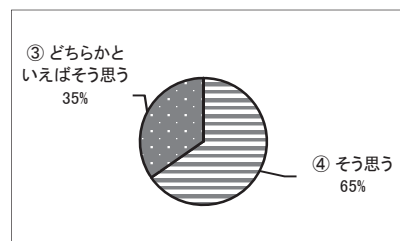
(4) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	18	69.2
③ どちらかといえばそう思う	7	26.9
② どちらかといえばそう思わない	1	3.8
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



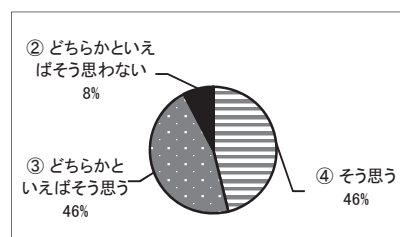
(5) 自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	17	65.4
③ どちらかといえばそう思う	9	34.6
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	26	100.0



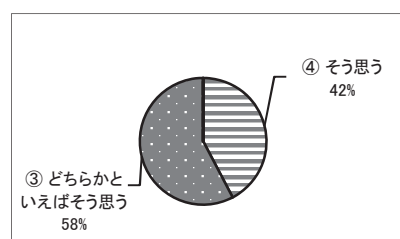
(6) 自分に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	12	46.2
③ どちらかといえばそう思う	12	46.2
② どちらかといえばそう思わない	2	7.7
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



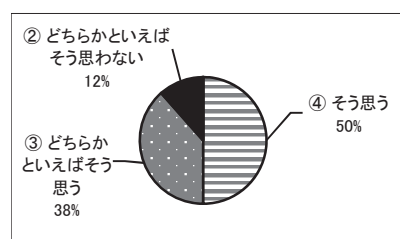
(7) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	11	42.3
③ どちらかといえばそう思う	15	57.7
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	26	100.0



(8) 満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	13	50.0
③ どちらかといえばそう思う	10	38.5
② どちらかといえばそう思わない	3	11.5
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



4. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- ルーブリック作成によってより客観的な実技能力の評価が可能になったと思う。
- ルーブリック評価をしようとするためには、学生にも評価者にも分かりやすいように作成する必要があると学習できました。ありがとうございました。
- グループワークを通して、具体的な助言をいただくことができ、とても有意義な講義でした。ありがとうございました。
- 学園グループ内の教員にとどまりましたが、他領域での授業構成やその意図、評定についてのセッションは担当する授業の狙いを振り返るにあたり有益でした。
- 自分自身のシラバスなどを振り返る良い機会となり、「学生の評価」というとても難しく、重要な業務に関して新たな視点を取り入れることができました。評価の段階設定などはまだまだ今後考えていかなければなりませんが、業務改善、スキルアップするための一歩を掲示していただけましたので、今後活用していきたいです。
- 実際の業務に役立つところ。
- 実際に担当している授業のルーブリックについて、改めて考え直すことで改善点が明確になったこと。
- 講師からの一方的な講義ではなく、オンラインでも小グループに分かれてディスカッションができ、他の先生方の取組が聞けたことが良かったと思います。
質疑応答で自分が聞きたかったことが聞けたので、今後の参考になりました。
- ・研修の時間内で実際に活用できるルーブリックを作成できたこと。
・他の先生方のルーブリックを通して、授業内容や方法についても知る機会があったことで参考になりました。
・これまで、見様見真似でルーブリックを作成してきたので、改めて作成方法や作成の際の観点、留意点などを確認できて良かったです。ありがとうございました。
- 研修内容は理解しやすく、これから具体的にルーブリックを作ってみようという気持ちになったこと。
- ルーブリックの作成とルーブリックの評価について、改めて考える良い機会になった。
- とても分かりやすい内容でした。ワークもあり、楽しく学ぶことができました。ありがとうございました。
- 他大学の教員の方とディスカッションできること
- ルーブリック作成は、必要性を感じながらも実際に作成するとなると二の足を踏んでしまいがちでした。
今回、教えていただきながら実際に少し取り組みが出来たことで、作成に取り掛かる足掛かりになったのではないかと思います。
また、ブレイクアウトルームでは、少人数で他校の先生方と意見交換をすることができ、自分の専門分野だけでなく、多職種の教育の状況や工夫点、ルーブリック評価へのご意見を聴くことができて勉強になりました。
資料等も事前に送ってくださっていたので、当日にチャットから取り出す必要がなくて助かりました。
- ルーブリックとは何であるかのご説明や、作成方法が具体的で大変参考になりました。
また、グループでのワークの中で、実習の評価方法等多くの示唆を得ることができ、今後の教育活動に有意義なものとなりました。ありがとうございました。
- Rubricの種類と順序立てて習得でき今後に活用できそうです。
研修中に小グループで資料を共有して討論ができるなどZoomの活用法を知ることもできました。
- ルーブリックの作成方法や考え方が理解できた。
他学校や学科の先生方と話す機会となり、とても良い交流ができた。

- 担当科目ではルーブリックを作成し、授業の初回に配付して説明しているが、マンネリ化しているところもあり、気にはなっていました。今後、見直す大切な視点を提供していただきたいと思います。
- Zoomに慣れていない中での参加で、シートに記入したものをグループワークで共有したりと新しいことが体験できました。しかし、シートに書き込む場面でもシートを画面に出す方法が分からず記入する時間が少なくなったり、シートを共有しながらの意見交換においてもシートの出し方や閉じ方がわからず、検討時間が少なくなっていました。今回、色々な方法を勉強する機会をいただきました。ありがとうございました。
- ルーブリックを活用することで、学生の学びの到達目標を設定し、観点別の明確な評価が出来ることを再確認できました。ありがとうございました。実際に今後も活用したいと思います。
- 他学科の先生に計画と一緒に見ていただくことで、見る視点に広がりや方向性などのアドバイスをいただけたので、参考にしたいと思った。
- Zoom研修において、ルームミーティングを行うスタイルが初めての経験だったため、まずは操作を行うことに時間がかかり十分なミーティングが行えなかった。同じルームの先生にご迷惑をおかけしてしまいました。
先生のご講演の中で、チェックリストも特殊なルーブリックであることが分かりました。
実習において、事前に学生には評価項目を示し、実技チェックとして取り入れていたので継続していきたいと思った。
講義形式においての、ルーブリック作製に取り組みたいと思っていたので、実践してみます。ありがとうございました。
- 客観的な評価にルーブリックを使用している授業が多いため、使用しているルーブリックが妥当であるのかを先生の講義によって確認することができました。
また、今後取り入れたいルーブリック評価の内容について、グループの先生方のルーブリックやご意見を聞くことができ、非常に良かったです。今後の参考にしたいです。

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

- 入門編で終わらず、アドバンスコースの開催を企画したい。参加者が少なかったため入門編をもう一度開催したい。
- ある程度、事前準備をして講義に参加させていただきました。グループワークの時間は、何とか足りることができたかと思います。ありがとうございます。
- 短時間での講義とワークセッションなのでやむをえませんが、時間配分がタイトだったと感じました。
- 設問2の(4)研修の時期について②を付けさせていただきました。今回の内容が学生の評価方法であったため、シラバス作成や前期の評価にすぐに活かすことは困難でした（現在シラバスは変更できませんが）。また、来年度のシラバス作成ももう少し先の話になるので、情報が新鮮なまま活かすことができないと感じ、上記の評価とさせていただきました。その他はとても有意義な研修でした。
- 今後、ルーブリックについてのプログラムを実施することがあれば、既に作成し、活用しているルーブリックがあるので、それに対する見直しやコメントをもらえる機会があるとありがたいです。
- 研修会以前に、ご丁寧に打ち合わせのご報告もいただいたのですが、そのご報告のメールでお知らせいただいた、アドレス・ミーティングID・パスコードが、本来の研修会のものと異なっておりましたため、戸惑いました。ミーティングID等のご連絡は、参加に必要なものに統一いただくと、ZOOMに不慣れな者にとしましては、有り難いと思います。
今後ご迷惑をおかけしないよう、遠隔での操作習得に、努力させていただきます。
- 小グループでの作業時間と討論の時間がもう少しあればよかったと思います。

- 例年に比べて、本学の参加者が少なく、この点は残念であった。コロナ対応や実習指導、SPODフォーラム2021への参加などが重なったことも考えられるが、教員の意識がどうであったのかも今後検討すべき課題になると思われる。
オンラインによる実施で、果たしてどうなるか？と心配な面もありましたが、やってみると、その点は余計な心配だったように思いました。それでも、やはり対面で皆さんと実際にお会いしてできる日が戻ってくることを楽しみにしています。
- 改善すべき点ではありませんが、まだ自分自身がZoom研修に不慣れですので、色々なZoom研修の機能を素早く活用できるように自分自身の力量を高めます。

S P O D内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 現代学生の理解と関わり方

講師名： 小坂有資（香川大学）

実施日： 2021年8月31日（火）

開催校： 阿南工業高等専門学校

実施形態： 遠隔（同期）

参加者数： 54名

アンケート回答者数： 29名

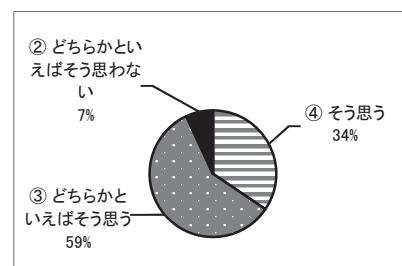
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	20	69.0
② 職員	9	31.0
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	29	100.0

2. 研修について

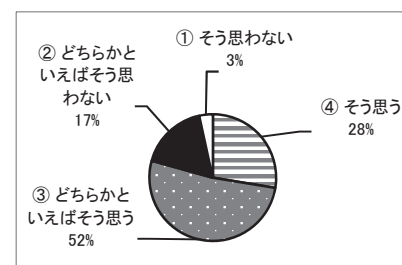
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	10	34.5
③ どちらかといえばそう思う	17	58.6
② どちらかといえばそう思わない	2	6.9
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



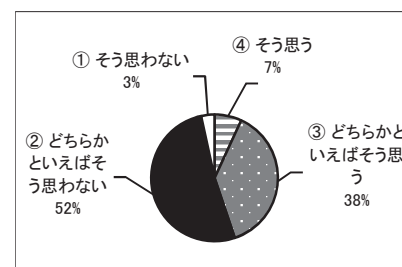
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	8	27.6
③ どちらかといえばそう思う	15	51.7
② どちらかといえばそう思わない	5	17.2
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



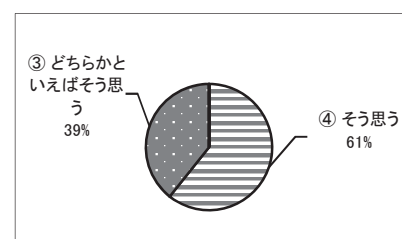
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	6.9
③ どちらかといえばそう思う	11	37.9
② どちらかといえばそう思わない	15	51.7
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



(4) 研修の実施時期は適当だった

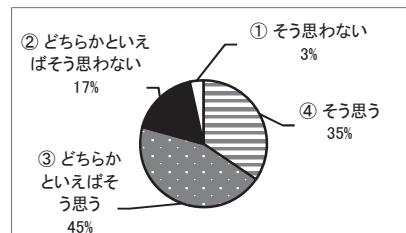
	度数	割合
④ そう思う	17	60.7
③ どちらかといえばそう思う	11	39.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



※ 1名未記入

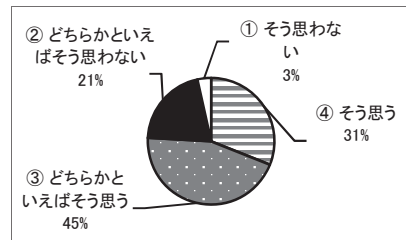
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	10	34.5
③ どちらかといえばそう思う	13	44.8
② どちらかといえばそう思わない	5	17.2
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



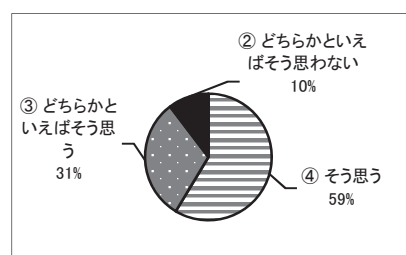
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	9	31.0
③ どちらかといえばそう思う	13	44.8
② どちらかといえばそう思わない	6	20.7
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



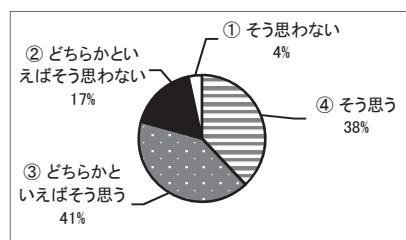
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	17	58.6
③ どちらかといえばそう思う	9	31.0
② どちらかといえばそう思わない	3	10.3
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



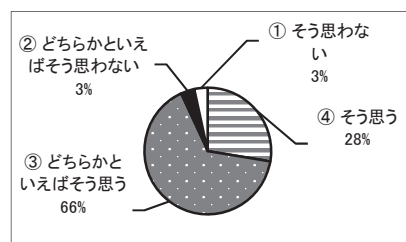
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	11	37.9
③ どちらかといえばそう思う	12	41.4
② どちらかといえばそう思わない	5	17.2
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



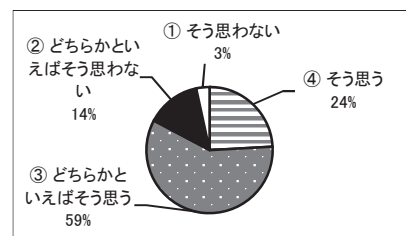
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	8	27.6
③ どちらかといえばそう思う	19	65.5
② どちらかといえばそう思わない	1	3.4
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



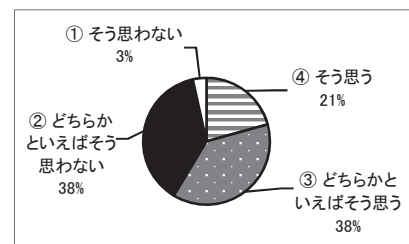
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	7	24.1
③ どちらかといえばそう思う	17	58.6
② どちらかといえばそう思わない	4	13.8
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



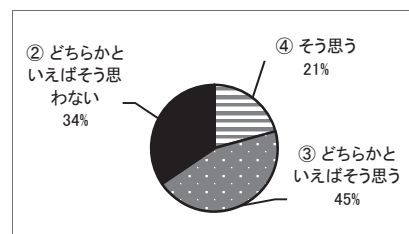
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	6	20.7
③ どちらかといえばそう思う	11	37.9
② どちらかといえばそう思わない	11	37.9
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



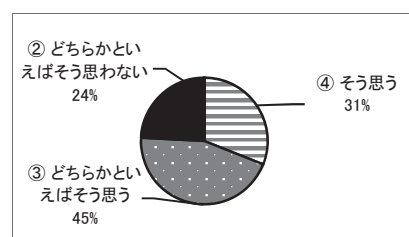
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	6	20.7
③ どちらかといえばそう思う	13	44.8
② どちらかといえばそう思わない	10	34.5
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



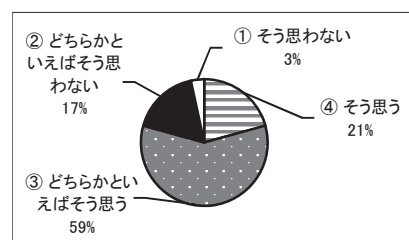
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	9	31.0
③ どちらかといえばそう思う	13	44.8
② どちらかといえばそう思わない	7	24.1
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



(14) 研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	6	20.7
③ どちらかといえばそう思う	17	58.6
② どちらかといえばそう思わない	5	17.2
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 現代学生の抱える問題について考える機会になった。
- 性的マイノリティについての知識をあまり有していなかったので、その説明をしていただけたのが良かった。
- 現代学生が抱える問題についてわかって良かった。
- 様々な障碍とそれに対応した合理的配慮の具体事例、またその前提となる対応方法を知ることができたこと。
- 合理的配慮の事例や対応策などが紹介されており参考となった。
- 学生のパーソナリティの変化を時系列に説明していたのが、自分にとってしっくりきた。
- 障害や悩みを持った学生に対するコミュニケーションの取り方について。声を掛けすぎるのもダメ。どこまで踏み込むか、個々の学生に合わせた判断が必要。
- 様々な学生と関わっていくうえで、LGBTや発達障害についての対応の方法は参考になった。

- 多様性、多様な個性、専門的用語、専門的な表現などを知ることができた。
また、対応するスキルが身についたとまでは言えないが、配慮、合理的配慮についての必要性を理解することができた。
- 特別なニーズのある学生の特徴、配慮、支援方法についての知識が身についたことが良いと思った。
また、合理的配慮例の説明があることで、より具体的な配慮方法がわかりやすく学習できた。
- 事前に配付された資料が見やすかった。
- 合理的配慮の例をたくさん紹介していただき、とても参考になります。
- 多様な学生がどのような時代背景で生じてきたか、理解を深めることができた。
- これまで得ていた知識を体系的に整理できた。
- 長時間にわたり、ありがとうございました。事例が多く今後役立つと考えられます。
- 自閉症やアスペルガー症候群に対して、要点がまとめられていた。

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

- 内容が一般的なものだったと思う。講師の先生が実際に対応されたケーススタディなどがあれば、我々が実際の問題に対処する際の例となって良かったと思う。
- 具体例や実践例を挙げていただければわかりやすくなると思います。
- ワークについての事後の解説や、振り返り方の案内があれば良かった。
- グループワークの際、ロールプレイング形式（教師役、学生役）での模擬実施があってもよいと感じた。
また、ロールプレイングでのテーマは、事前に受講者から収集しておき、連絡（問題提起）しておくことで、スムーズな研修が実施できるようにしておくことも良いのではと感じた。（沢山の方の意見や考え方などに触れる機会がほしいです）
- オンライン対応の内容に一部変更すべきだった。
- ワーク形式で他の方の意見が聞ければ、もっと良かったと思いました。
- 受講者同士、或いは講師を交えて、もっとディスカッションする時間が必要だと思われた。各校（各大学）の具体的な事例から、対処方法の例を示していただくと、現実的、実際的な対応ができると思う。
- グループワークがなくて残念でした。MS Teamsのbreakout roomの機能を使って小グループでディスカッションなどができればもっと有意義だったと思います。
- 多様な学生に対してのキャリアプラン・ライフプランを高等教育機関としてどのように教育していくべきか、NPO等の支援団体や法律に基づいた指針があれば教えていただけると参考になります。
- オンライン研修であってもブレイクアウトルームを使用するなどして、自由に意見交換できる場があると良かった。
- もう少し焦点を絞る必要があったのではないかと考えます。
文字が多い→図表を使うと、さらにわかりやすい。
- もう少し香川大学で取り組まれている具体例の説明を、スライド有りで聞きたかった。

S P O D内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 効果的なeラーニングの活用方法

講師名： 高畑貴志（高知大学）

実施日： 2021年9月1日（水）

開催校： 香川県立保健医療大学

実施形態： 遠隔

参加者数： 36名

アンケート回答者数： 31名

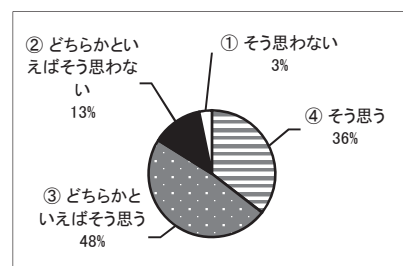
1. 参加者ご自身について 職種

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

2. 研修の実施体制について

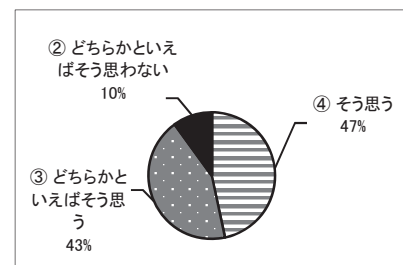
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	11	35.5
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	4	12.9
① そう思わない	1	3.2
計	31	100.0



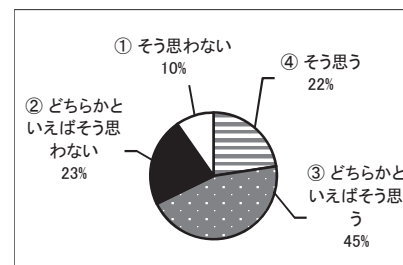
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	14	46.7
③ どちらかといえばそう思う	13	43.3
② どちらかといえばそう思わない	3	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



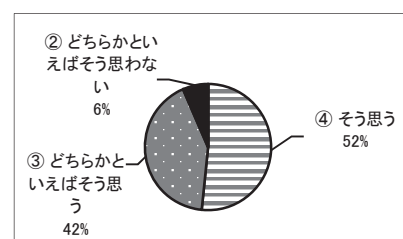
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	22.6
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	7	22.6
① そう思わない	3	9.7
計	31	100.0



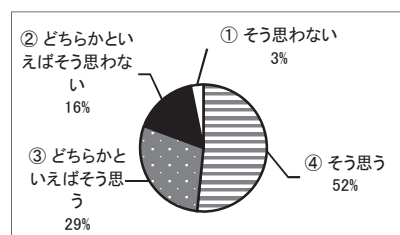
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	16	51.6
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	2	6.5
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



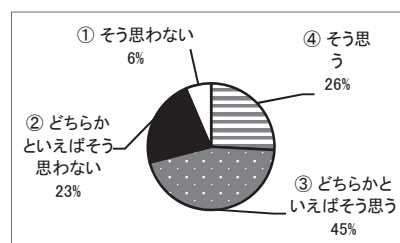
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	16	51.6
③ どちらかといえばそう思う	9	29.0
② どちらかといえばそう思わない	5	16.1
① そう思わない	1	3.2
計	31	100.0



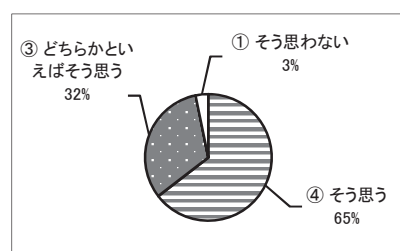
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	8	25.8
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	7	22.6
① そう思わない	2	6.5
計	31	100.0



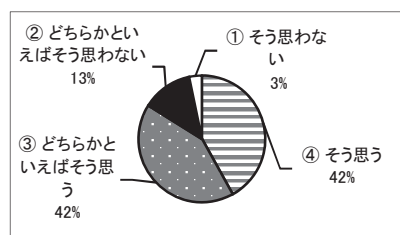
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	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	0	0.0
① そう思わない	1	3.2
計	31	100.0



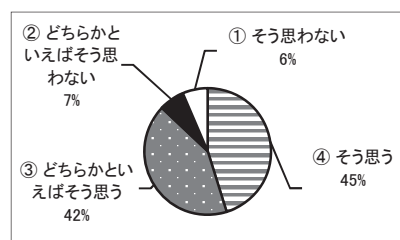
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	13	41.9
③ どちらかといえばそう思う	13	41.9
② どちらかといえばそう思わない	4	12.9
① そう思わない	1	3.2
計	31	100.0



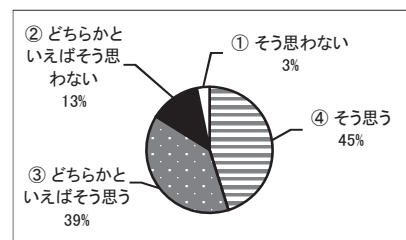
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	14	45.2
③ どちらかといえばそう思う	13	41.9
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	2	6.5
計	31	100.0



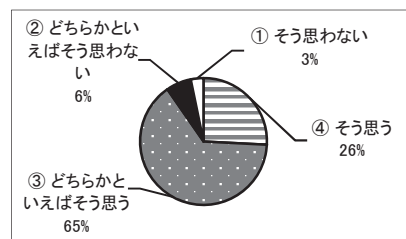
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	14	45.2
③ どちらかといえばそう思う	12	38.7
② どちらかといえばそう思わない	4	12.9
① そう思わない	1	3.2
計	31	100.0



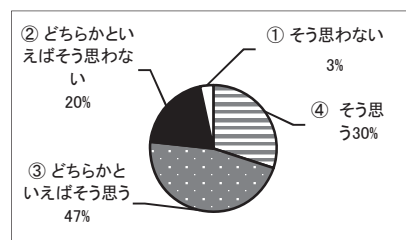
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	8	25.8
③ どちらかといえばそう思う	20	64.5
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	1	3.2
計	31	100.0



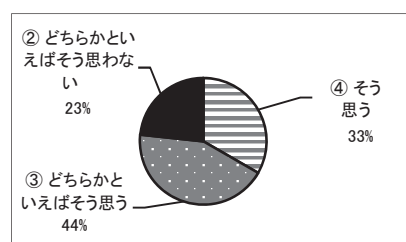
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	9	30.0
③ どちらかといえばそう思う	14	46.7
② どちらかといえばそう思わない	6	20.0
① そう思わない	1	3.3
計	30	100.0



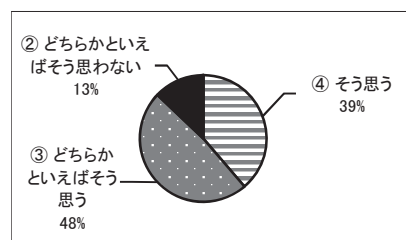
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	10	33.3
③ どちらかといえばそう思う	13	43.3
② どちらかといえばそう思わない	7	23.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



(14) 研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	12	38.7
③ どちらかといえばそう思う	15	48.4
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



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 動画配信にYouTubeを用いる方法などが具体的に理解でき、今後オンライン授業となったときに反映しやすい研修だった。
- 講師が本学で準備されているシステムの限界を知ったうえで、使えそうな新しい機能を教えてくれたのは良かった。
- 自分が知らない教育に活用できるツールを知ることができた。
- ある団体でMicrosoftTeamsを使用した研修会などが行われており、使用方法を知りたかったので非常にありがたかった。
- オンライン授業を双方向で活用できる点。
- ・学生が能動的に学ぶ時間が必要
・ネットに繋げるPCを2台は欲しい。その方が活用しやすい！
- オンライン授業を実施するにあたり、目的に合わせて色々なツールを活用することができると分かった。配付資料も写真付きで分かりやすかった。
- 使ってみたい機能はたくさんあったが、大学の制約が多く難しいと思った。
- 丁寧にご教授くださり、ありがとうございます。
今後のeラーニングに試みようと思います。
- オンライン授業の形態と授業するうえでのポイント、補助ツールの紹介
今後どうなっていくかということについての先生のご意見として、教員は学生の学びの伴走者に、という部分に同感です。
- アプリについて学べた！

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

- オンライン研修ならやはり各自のPCを見ながら受講したい。
- オンラインで実施しないといけませんが、実際のツールを使って実施できればより良いと思う。
- 高畑先生が実際に使用された授業スライドを拝見したかった。
- せっかくのweb（研修）なので、各教員が直接アクセスして参加できるようにすればチャット等の活用ができるのではないかなと思った。（画面が小さい！）集合で聴く必要はあったのか？
- 大学のパソコンとネットを使って、講演で紹介してくださったアプリなどをどこまでダウンロードして活用して良いのか、提示があれば良かった。
- 時間的に無理ですが、実際にできるとよかったです。
- 講師の先生はオンラインでの研修をしてくれているので、自分の部屋のPCから見る方が画面は見やすいし、チャットに貼ってくれたURLも使えるのに、集合で部屋に集まって受講する意味がよくわからなかった。
- 具体例をもう少し知りたかったです。

S P O D内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 教職員のための危機管理
 講師名： 吉田一恵（愛媛大学）
 実施日： 2021年9月1日（水）
 開催校： 高松大学・高松短期大学
 実施形態： 遠隔（同期）
 参加者数： 80名
 アンケート回答者数： 74名

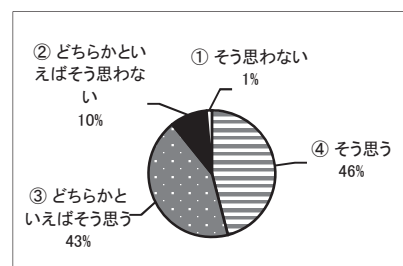
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	49	66.2
② 職員	25	33.8
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	74	100.0

2. 研修について

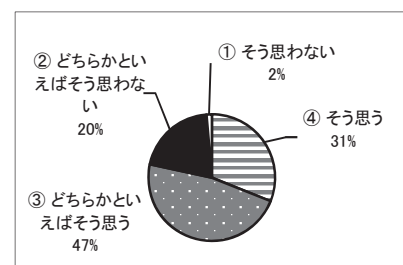
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	34	45.9
③ どちらかといえばそう思う	32	43.2
② どちらかといえばそう思わない	7	9.5
① そう思わない	1	1.4
計	74	100.0



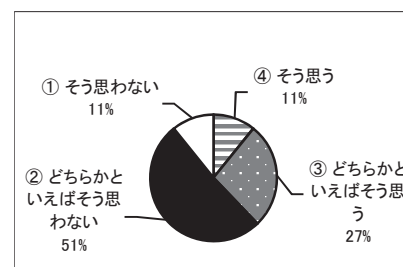
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	23	31.1
③ どちらかといえばそう思う	35	47.3
② どちらかといえばそう思わない	15	20.3
① そう思わない	1	1.4
計	74	100.0



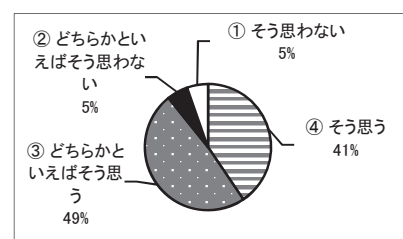
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	8	10.8
③ どちらかといえばそう思う	20	27.0
② どちらかといえばそう思わない	38	51.4
① そう思わない	8	10.8
計	74	100.0



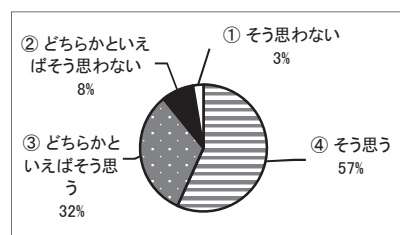
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	30	40.5
③ どちらかといえばそう思う	36	48.6
② どちらかといえばそう思わない	4	5.4
① そう思わない	4	5.4
計	74	100.0



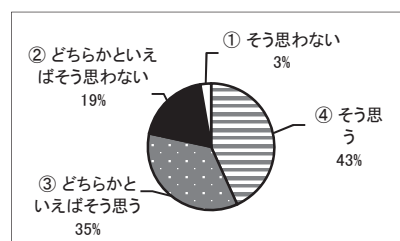
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	42	56.8
③ どちらかといえばそう思う	24	32.4
② どちらかといえばそう思わない	6	8.1
① そう思わない	2	2.7
計	74	100.0



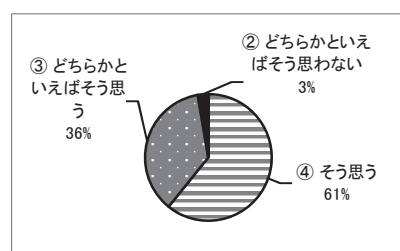
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	32	43.2
③ どちらかといえばそう思う	26	35.1
② どちらかといえばそう思わない	14	18.9
① そう思わない	2	2.7
計	74	100.0



(7) 到達目標は明確に示されていた

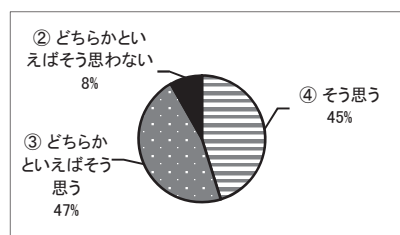
	度数	割合
④ そう思う	45	60.8
③ どちらかといえばそう思う	27	36.5
② どちらかといえばそう思わない	2	2.7
① そう思わない	0	0.0
計	74	100.0



(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

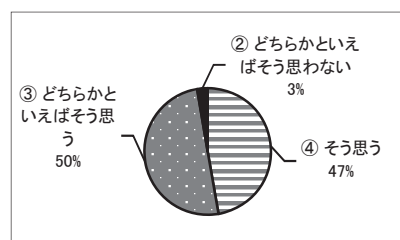
	度数	割合
④ そう思う	33	45.2
③ どちらかといえばそう思う	34	46.6
② どちらかといえばそう思わない	6	8.2
① そう思わない	0	0.0
計	73	100.0

※ 1 名未回答



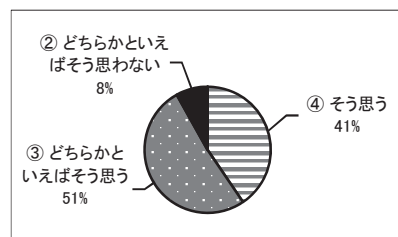
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	35	47.3
③ どちらかといえばそう思う	37	50.0
② どちらかといえばそう思わない	2	2.7
① そう思わない	0	0.0
計	74	100.0



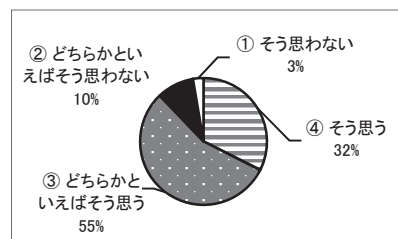
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	30	40.5
③ どちらかといえばそう思う	38	51.4
② どちらかといえばそう思わない	6	8.1
① そう思わない	0	0.0
計	74	100.0



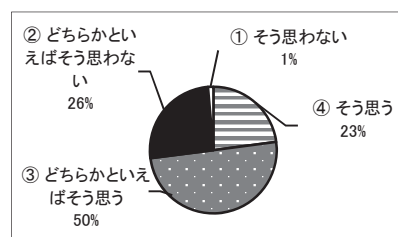
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	24	32.4
③ どちらかといえばそう思う	41	55.4
② どちらかといえばそう思わない	7	9.5
① そう思わない	2	2.7
計	74	100.0



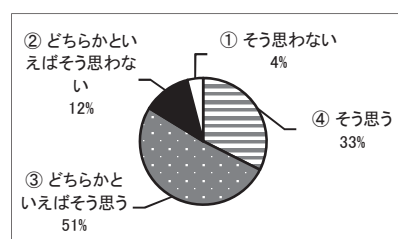
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	17	23.0
③ どちらかといえばそう思う	37	50.0
② どちらかといえばそう思わない	19	25.7
① そう思わない	1	1.4
計	74	100.0



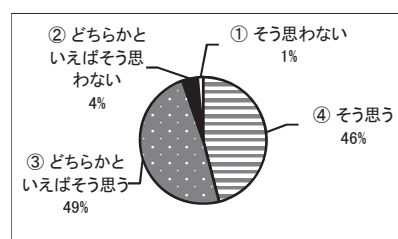
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	24	32.4
③ どちらかといえばそう思う	38	51.4
② どちらかといえばそう思わない	9	12.2
① そう思わない	3	4.1
計	74	100.0



(14) 研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	34	45.9
③ どちらかといえばそう思う	36	48.6
② どちらかといえばそう思わない	3	4.1
① そう思わない	1	1.4
計	74	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 具体的な事例に基づいて、考えることができたこと。
- マニュアルの重要性を再認識できた。
- 始めに、吉田先生が「自分の大学ではどうか、常に考えるように」と各種の事例を示してくれたが、自分の所属セクションでは、万全にできているとはいい難く、空恐ろしくなった。しかし、コロナ禍で次々起こる想定外の事項への対応で精一杯というのも偽らざる実情である。
- 危機管理にとってもPDCA サイクルが必要であることを再認識できた。
日ごろからの心掛けが危機管理に一番重要であることが理解できた。
- 危機管理の基本を確認できた。また、危機対応の初動での諸連絡の体制や、連絡すべき事項についてケーススタディにより確認できた。
- 配付資料が丁寧でわかりやすかった。
具体的な事例や質問が用意されていた。
- これまでの危機管理のフレームワークと、現在の危機管理のフレームワークの違いを理解することに役立った。
- 今後、大学においても様々な問題に直面する可能性がある。そのことを再認識できたことが良かった。
- これまでも危機管理（防災等）についての研修を受講したことはあったが、大学において発生し得る危機に関して特化した内容の研修は初めてであったので、自身にとって有意義なものであった。
- 数年前から本学ではSD 研修会において、大きな捉え方をすれば危機管理についての研修を継続して開催し受講しているので、危機管理を意識することに役立っていると思う。
- 改めて危機管理を学ぶことにより、教職員間で知識を共有できたと思う。今のモチベーションを保ち、今後本学の危機管理体制に活かさなければならないと思った。
- 危機管理について意識するきっかけになった。本学の「危機管理マニュアル」を読んでもみようという気になった。
- リスクマネジメントについて、教職員に求められることを具体的に知ることができました。
また、事件・事故等の対処方法や事前に対応しておくことの重要性も理解しました。
- 先ずは、アイスブレイクの「この日に何が起こったのか」では、危機に関する報道に対する意識の持ち方について、再認識することができました。
また、事件・事故が発生した際の初動が大切であることから、自らの判断・対処を誤ることがないよう、日頃から注意して行動をしていかなければならないと心を新たにすよい機会となりました。
- 今回、教職員のための危機管理を受講し、事件・事故等の予防対策を学ぶことができて良かった。特に、ケース・メソッドの際には、自分の立場で考える重要性がわかり、普段の業務でも危機管理マニュアルの再確認の必要性など、学びがあった。
- 研修へ参加して、例題や実際にあった案件での説明だったので、身近に感じて満足できました。
私が危機管理に関する業務に直面した時の対応については、まだ自信はないですが、今回の研修会の受講で少しでも対応できるよう、日々の業務も意識して遂行していくつもりです。
- 危機管理意識を教職員全体が持ち、考えるきっかけになったと思います。
- 危機をどの段階で気づけるのか、そこからどのように対応すべきなのかなどを見直す良い機会となった。
- 毎回、危機管理の大切さを、思い起こさせてくれます。

- 危機管理について、基礎的な知識やスキルを学習することができました。
講師の先生のお話も聞きやすく、現場での経験を踏まえたお話で、大変勉強になりました。
- よくまとまった資料を入手できた。
- ・資料が豊富で、内容も分かりやすく活用しやすい。
・ケース・メソッドの事例が具体的で理解しやすく、意欲的に取り組むことができた。
- 危機管理の重要性を再認識し、意識を高めることができた。
- 日々様々なニュースを耳にするが、ただそのニュースを知るだけでなく、自分の大学や学生は大丈夫だろうか、という視点をもつことが大切だと感じました。また、学内外で学生と授業やボランティア活動を行う際の危機管理について、意識を高めることができました。
- 本学でもぜひ危機管理に対応できる体制が必要ということをトップが気付くきっかけになったと思います。
- ・自大学ではどうか、ということは何度もおっしゃっていただき、自分のこととして受け止めることができました。
・リーダーだけではなく、教職員一人ひとりの自覚が大切ということがよく分かりました。
・大学全体で危機管理について共通認識ができたことが良かったと思います。
- 危機管理とはどういうことを考えるべきなのであろうか。おそらく予想もつかないようなことを素早く対応できてこそその危機管理であろう。
本研修ではその端緒に触れることができたように思う。
- ワークを通じて、危機管理を様々な角度から考えさせられた。
- とても大切な課題についてレクチャーしていただいたと思います。意識づけとして、大変良かったです。
今後のリスク対応に役立つ内容でした。
- 事例をもとに危機管理を考えたことで、どの様な点に気を付けなければならないのかが理解できた。
また、危機管理マニュアルの一覧を見せていただいたことで、どの様な部署にどの様なマニュアルが必要なのかが分かった。
- オンラインにも関わらず、とてもスムーズにわかりやすく、お話いただいて良かったです。
研修の目的も最初にきちんと示してくださり、わかりやすかったです。
- 危機管理として必要な内容を一つ一つ整理し、方策について提示していただくことで、具体的に捉えなおすことができました。
- 実際の事例に基づいての話であり、このことは自分自身の行動の振り返りと日々の意識の向上につながった。
- リスクマネジメントの大切さを学ぶことができました。後手後手の対応をしない／少なくするためにも重要で、学生や大学、自身等、講師も含めて参考にしたい点がありました。お忙しい中、ありがとうございました。
- 本学の危機管理体制について、自分がほとんど分かっていないということを認識することになりました。ケース自体の分析・考察はできましたが、たとえば、同じ立場に自分が立った時に、具体的に誰に、そしてどの部門に連絡を取れば良いのか、まったく分からないと感じました。本研修はそういった問題意識を持つ場になりました。
- 研修内容が具体的で理解しやすかった。
- 危機管理について、本学がまだまだ組織的にできていないことが改めて感じられるよい機会になったと思う。
また、自分自身も危機管理について認識不足なことがあるため、まだまだ知識を深めていかなければならないと思う良い機会になった。

- とても大切な課題についてレクチャーしていただいたと思います。意識づけとして、大変良かったです。
今後のリスク対応に役立つ内容でした。詳細でポイントを押さえた研修資料（パワーポイント）を送付していただき、有難かったです。研修後も手元に置いて読み返すなど、参考にしています。
- crisis managementとrisk managementの違いが良くわかった。
- 他人事ではなく、いつ自分事になるかわからないと認識できたこと。
- ・具体的な事例を挙げての講話であったためよく理解できた。
・ケースメソッドで事前・事後の危機管理について研修でき、よく理解できた。
- 大学組織として危機管理の在り方が考えられたこと。
- 抽象的ですが、危機管理意識を改めて高める必要性を感じました。
- 危機管理にはリスク管理まで含まれるという現状を知ることができた点。
- リスクマネジメントの具体例に触れることができた。
- 今回のテーマは何か事件や事故などが起こらないとあまり考えないテーマでしたので、このような研修を受けることで、リスクへの危機感・意識が高まりました。
- リスクマネジメントの大切さがわかった。
- 様々な危機が身近に迫っていることを実感できました。
- 常日頃から自分の役割を理解しておくことが大切。災害等が起こってからでは遅い。
- 危機管理マニュアルの大切さがわかった。
- 危機管理について考えるための良い機会になりました。フィールドワークを通して自分自身が事故などの事象が起こった時にとるべき行動や役割を考えておく必要があると思いました。
- 電話を取る機会が多いので、改めて情報を正確に聞き取ることの大切さや、メモの取り方などを考えることができたので、良かったです。
- 危機管理対応マニュアル一覧、正常バイアスの説明。
- 危機管理とはどういうことを指すのか、また危機管理が必要になった時、どのように対処していけばよいのか、について学べた点。
- 危機管理について、様々な事例をもとにわかりやすく説明をしていただき、改めて事前の危機管理等意識づけられた。
- ケーススタディで先生方の意見や考えを聞くことができ、とても勉強になったと思いました。
- 危機管理を改めて意識出来てよかった。
- 普段、備えはしておいた方がよいことはわかっていても、していなかったことを反省しました。いろんな場面を想定しての細かいマニュアル作りが必要だと思いました。
- リスクマネジメントの意味や、事前の対策の重要性を理解できてよかったと思います。
- 大学における危機管理の概要を体系的に理解することができた。
- 学内で課題を共有することができた。
- 予防策の重要性に加えて、その策をどう実行できるかが重要であることがわかった。

- どのような内容について学ぶべきか（本学において）を再確認することができた。
- 資料を駆使されていること、その場での話題提供など非常に工夫してくださったことに感謝しております。
- 「危機」のカバレッジが非常に広いことに気づかされた。
- 危機管理の基本を再確認することができたこと。
- ・危機管理発生時の対応における重要ポイントを知ることができた。ケースに基づいて考えたため、頭に入りやすかったと感じる。
・重大な危機になりえる事象等は身近に多く存在しているということを改めて認識することができた。
- ・危機が自分の身近に起こっていることを常に意識することが大切であることを再認識できた。
・ケーススタディが学部長の行動内容であったため、できれば本学の学部長2名、学科長3名を指名していただきたかった。
- この度は、自席で窓口対応をしながら受講させていただいたため、時折、中座することとなりましたが、意見交換もスムーズで、時間の経過を感じさせず、集中して受講することができました。ありがとうございました。

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

- コロナ禍下、学生の行動を制御できず、それゆえ各種の（負う必要の薄い）リスクが降りかかってくることについての解決策があれば…。
- フィールドワークがグループワークを目的としているように感じたため、できれば、リモート開催に合わせた形式にしてほしかった。
時間的に余裕がなかったように感じた。
- 今回の研修における改善すべき点として、以下の2点を挙げたい。
まず、アイスブレイキングの際に、講師は日本大学と関西学院大学のアメリカンフットボール部における不祥事（「危険タックル」の問題⇒大学のガバナンスの問題）について言及していた点である。しかしながら、この問題は「日本大学危機管理学部」の存在意義すら、疑わせるような問題としてインターネットやマスコミなどでクローズアップされた。そのような問題をアイスブレイキングで質問として出題することで危機管理という単語そのものに対して疑念を抱かせるのは、講師としても得策ではないように感じた。
もう1点は、危機管理の目的が必ずしも説明されていなかったように思われる点である。危機管理の体制を強化することは、長期的には学生の学びにどのように良い影響を与えるのか、についての説明が不十分であるように感じた。もし、「危機管理」の対象領域が「リスクマネジメント」と同様の対象領域であるのであれば、リスクはリターンと結びつくと考えられる点をより具体的に検討する必要がある。即ち、ペンシルバニア大学ウォートンビジネススクールのテキストでも見られるように、リスクをゼロにすることは現実的ではなく、飛行機のリスクをゼロにするために全米を車で移動することはかえってリスクが増える危険性がある。大学の運営や教育の中から、可能な限りリスクを取り除いていくことで、反対に業務における生産性や効率性、あるいは教育の質が低下する可能性がある。ある程度のリスクを取ったとしても、業務上必要なことは行うべきなのか、あるいは教育の質を維持するために必要なことは実施すべきなのか、という点は研修を受ける者にとって非常に重要な問題意識である。ある関西の大学では、特定の学部はコンプライアンスや個人情報保護を非常に厳密に捉え、学部運営や学生指導を行った結果、退学・除籍率は高く、ルーズに捉え学部運営や学生指導を行っている別の学部では退学・除籍率は低いという話を最近耳にした。I. カントの定言命法のように、あらゆる状況においても「〇〇するべきである」という規範を危機管理に持ち込むべきなのか、についても考える必要がある。
これらの点が改善されることで、より良い研修になると考えた。
- 密に気をつけたうえで、グループディスカッションができればよかったですと思います。

- さまざまな大学が参加するSPODとしての研修であればよいが、SD研修会など、個別の大学で行う場合は、その大学の現在の実施組織や危機管理対応、対応する役職や連絡の流れなどを調査した上で、実施した方が参考資料やアイスブレイクがより身近に感じられるように思います。（今回のアイスブレイクは、本学と大きくかけ離れていました。）
- 自分ならどのように対応するのかを研修前に提出し、研修後、提出したものと自分の考えはどのように変わったのか見比べるのも良いのでは。
今回の研修を受けて、なにか修正したのか、見直したものはあるのかを検証する機会があるとよりよいと感じた。
- 対面でできる日が来ることを祈ります。
- 危機管理のフィールドワークの例が、分かりにくいと感じました。情報が多岐にわたってボリュームもありましたので、何を中心に考えればよいのか、少し迷いました。
- google meet によるオンライン研修で、グループディスカッションによるケース・メソッドはやりづらいかもかもしれませんが、事例が2〜3 ケースあってもよいと思いました。
- リモート形式は仕方がないこととはいえ、できたら少人数グループでも話し合う場があれば、より意欲的に取り組めたと思う。
- 個人ではなく組織（のトップ）が関連する問題は実施方法が難しいです。
- 講師曰く、「リスクマネジメントをするには、マニュアルの周知徹底が必要」とのことでした。
実際、私は本学においてそのようなマニュアルは、どこにあるのか知りません。この状況にスポットを当てることで、本当に効果的なケーススタディや検証ができたのではないのでしょうか。
- 最初の、アイスブレイクの時間をもう少し短くしても良いと思った。（一人で考える場合、全然分からないと、時間がとても長く感じた。）
- オンライン時代への対応など、少し触れてくださいましたが、今ならではの危機管理について深めていただければと思います。
- 感染症対策とはいえ、meet使用の研修会は参加しやすいです。こうした研修を通じて、meetの活用法を学べます。ぜひ、授業や研究、グループワークでの活用法についても大学全体で研修会をすると良いと思いました。
- 本学の取り組みや体制を評価してほしいと思いました。一人ひとりの意識改善やスキル向上は、もちろん重要なことではありますが、組織的な取組や体制について、専門の先生から忌憚のないご意見をいただきたいと思いました。上（受講して良かった点）にも書いたように、私は本学の危機管理体制についてはほとんどわかっていませんし、これまで教えられる場も特になかったように思います。なので、そういった場にもなると良かったと思います。
- 本学が危機管理についてどのような組織作りができているのかなど、本学の実態に照らし合わせながら学べる機会があれば、情報共有もできるし、足りない部分の把握、改善にも繋がるのではないかと。
- コロナ感染が早く収束して、対面で研修会が受講できることを心待ちにしています。
- 大学組織の体制の見直しや改善につながるよう、本学の体制などについて評価や指摘をいただけると更によい。
- ケースメソッドの①
『第一報を受けた後、「学部長」は先ず何をしますか？「学部長」がしなければならないことを…』
「学部長」を「大学として」と変更した方が良いと思います。
- 本学が抱える状況を踏まえての必要性を明示したうえで研修に入っただけだと、自分事としてより考えやすくなると思いました。

- 従来の対面型であれば、ケースメソッドの際に色々な先生方のお考えを知ることができたので、それがオンラインではできず残念でした。
- スライドの文字をもう少し大きくしてほしいです。
- オンラインで表示するにはスライドの密度が高すぎる。（文字ポイントが小さい、行間がせまい）11インチのノートPCでは難読だった。
- 講師の先生に質問できる時間があれば良かった。
- 講師の方の話すスピードが速く、少し追いつけないと感じることがありました。
- 画面の字はほとんど読めなかったので、カメラやマイクがなくてもパソコンで受講したかったなと思いました。
- （１）危機管理の全てを網羅した内容となっているため、２時間では細部まで理解することが困難であった。何回かに分けて教育するか、重要な内容に焦点を絞って教育すれば、より効果的であったと思われる。
（２）ケースメソッドは各件を明確に設定した方がより効果的であった。
- よくある問題だけではなく、本学における問題点、そしてそれに対してどのように解決すべきかを学びたい。大学内での危機管理が甘い。そろそろ限界ですね。
- 本学は農学部もなく、こういった規定をどこまで想像（想定）しながら聞けばよかったのか、少々戸惑いました。
- 起こりうる様々な事案に対応できるよう、常に“もしも”を意識して行動することは大切だと思う。例えば大学サイドが、学生や教職員が不祥事を起こしたらと考え、対処の方法を事前に考えることは大切だが、見落としがちなのは、大学の責任者やそれに準ずる人が「個人」で、あるいは「集団」で不祥事をはたらいた際、どのように対処するのか、という点ではないか。上層部の不祥事は上層部では残念ながら正しく解決できず、もみ消されるか外圧を使って公にするしかないのではないか。もみ消すのではなく、内部で公正公平な対処ができるような仕組みを作っておくこともリスクマネジメントではないか。日本の大学の場合、学長や副学長、理事長や理事が不正をおかす可能性があることを前提に、規程等が整備されているのか？このような点を含め、ご教示いただきたい。

S P O D内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： ティーチング・ポートフォリオ入門～教育実践のリフレクション～

講師名： 竹中喜一（愛媛大学）

実施日： 2021年9月3日（金）

開催校： 四国大学・四国大学短期大学部

実施形態： 遠隔（同期）

参加者数： 106名

アンケート回答者数： 62名

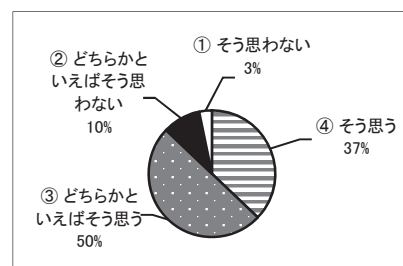
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	56	90.3
② 職員	6	9.7
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	62	100.0

2. 研修について

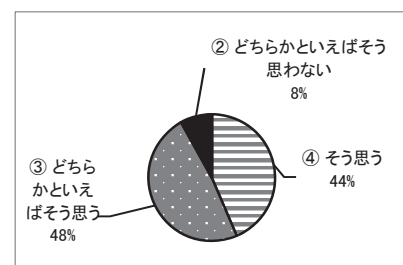
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	23	37.1
③ どちらかといえばそう思う	31	50.0
② どちらかといえばそう思わない	6	9.7
① そう思わない	2	3.2
計	62	100.0



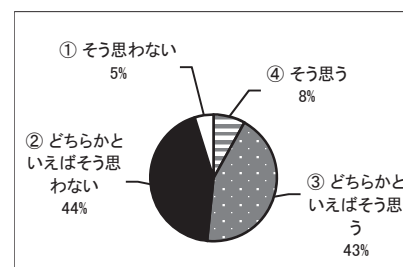
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	27	43.5
③ どちらかといえばそう思う	30	48.4
② どちらかといえばそう思わない	5	8.1
① そう思わない	0	0.0
計	62	100.0



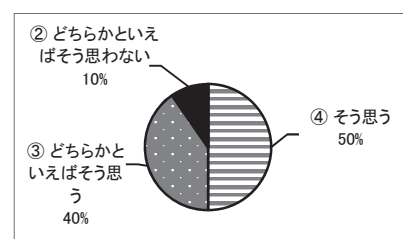
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	8.1
③ どちらかといえばそう思う	27	43.5
② どちらかといえばそう思わない	27	43.5
① そう思わない	3	4.8
計	62	100.0



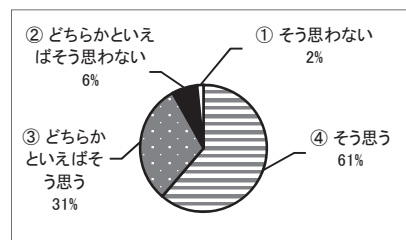
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	31	50.0
③ どちらかといえばそう思う	25	40.3
② どちらかといえばそう思わない	6	9.7
① そう思わない	0	0.0
計	62	100.0



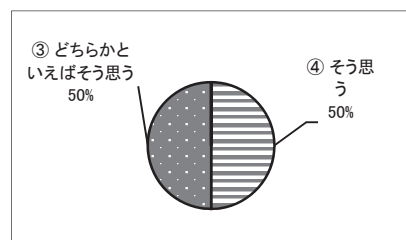
(5) 研修会場は快適な環境だった

	度数	割合
④ そう思う	38	61.3
③ どちらかといえばそう思う	19	30.6
② どちらかといえばそう思わない	4	6.5
① そう思わない	1	1.6
計	62	100.0



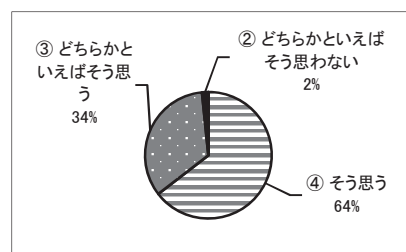
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	31	50.0
③ どちらかといえばそう思う	31	50.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	62	100.0



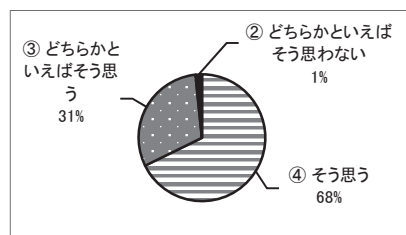
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	40	64.5
③ どちらかといえばそう思う	21	33.9
② どちらかといえばそう思わない	1	1.6
① そう思わない	0	0.0
計	62	100.0



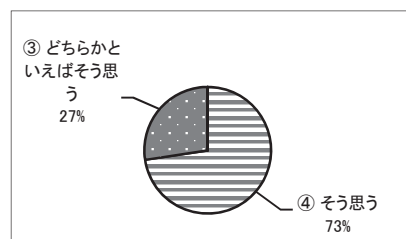
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	42	67.7
③ どちらかといえばそう思う	19	30.6
② どちらかといえばそう思わない	1	1.6
① そう思わない	0	0.0
計	62	100.0



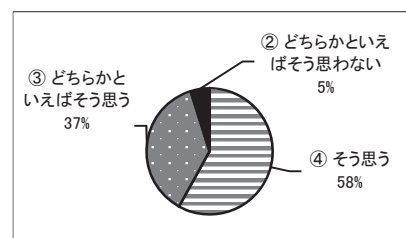
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	45	72.6
③ どちらかといえばそう思う	17	27.4
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	62	100.0



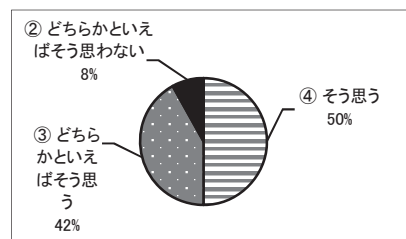
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	36	58.1
③ どちらかといえばそう思う	23	37.1
② どちらかといえばそう思わない	3	4.8
① そう思わない	0	0.0
計	62	100.0



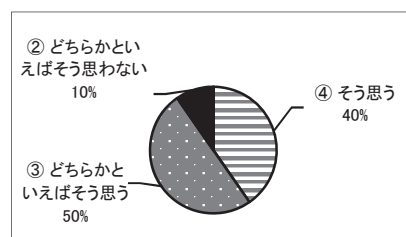
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	31	50.0
③ どちらかといえばそう思う	26	41.9
② どちらかといえばそう思わない	5	8.1
① そう思わない	0	0.0
計	62	100.0



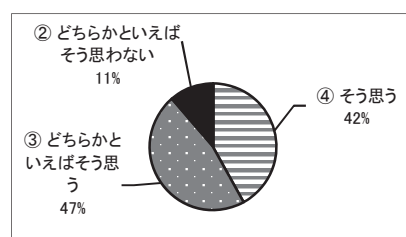
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	25	40.3
③ どちらかといえばそう思う	31	50.0
② どちらかといえばそう思わない	6	9.7
① そう思わない	0	0.0
計	62	100.0



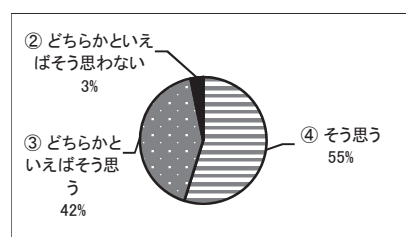
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	26	41.9
③ どちらかといえばそう思う	29	46.8
② どちらかといえばそう思わない	7	11.3
① そう思わない	0	0.0
計	62	100.0



(14) 研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	34	54.8
③ どちらかといえばそう思う	26	41.9
② どちらかといえばそう思わない	2	3.2
① そう思わない	0	0.0
計	62	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- ティーチングポートフォリオがどのようなものか分からなかったのが、詳しく知ることができたのは良かったです。TPの分量は、8～10ページ+エビデンスということで、相当ボリュームの大きいものになると感じました。これは、1科目に1つずつ作るとなるとかなり大変だと思いました。また、オムニバスで何人かでやっているような授業の時は、どのように作成すればよいのかと思いました。また、ブレイクアウトルームで、他学科の先生方から、「教育の方法」についていろいろなご意見をお聞き出来たのは、良かったです。
- 自己点検評価に添付する形でティーチングポートフォリオを任意の1科目について（1ページ）作成していましたが、今回の研修でTPについて勉強になりました。
- TPについて、具体的な作成方法を理解することができた。
また短時間ではありましたが、グループミーティングでは、他学科の先生方の授業に対する取り組みなど聞くことができとても参考になった。
- ティーチングポートフォリオの作成や提出を近々に求められているわけではなかったが、授業の振り返りを系統的に行うための方法が分かった。
- ティーチングポートフォリオについて作成は大変だと思うと共に知識を深めることができた。
- 自身の教育内容を振り返り、次の教育活動に活用することは教員として日々実践しているが、文章として記述することで、自身だけではなく学生の学びに大きな意義があるということを学ぶことができた。
- TPについて、具体的に理解ができていなかったのが今回の研修を受けて、今後の活動につなげていきたいと思う。
- ティーチングポートフォリオは、業績評価の際に記入しているが、今回、作成の意図や方法を学ぶことができた。
- 授業のコマ毎に自分自身で振り返りを行っているが、それを組織的に行うことで、大学全体の教育力も向上するのではないかと感じた。
- TPの必要性・重要性について解説いただき、今後、可能な範囲で実践していこうと考えた。
- 元々ティーチング・ポートフォリオのことを知っていましたが、改めて確認することができました。ありがとうございました。
- ティーチングポートフォリオの更新が滞っているため、更新しようという動機づけになりました。また、他学部先生方の取り組みをお聞きして評価のための仕組みをどのように改善したらいいのかヒントを得ました。
- ティーチングポートフォリオの作成について具体的に教えていただき、今後の作成について参考になった。
- ティーチングポートフォリオについてわかりやすく学ぶことができた。
実際に作成するとなると、かなりの時間が必要になるのでは感じた。
今日学んだことを普段から意識しながら、授業していくことから始めたいと思った。
- 教育の振り返りは必要性を感じながらも、日々の業務の中で後回しにしてきたと思います。今回の研修はよいきっかけでした。
グループワークや途中休憩など、遠隔の良さも取り入れられており、集中して取り組みました。
ありがとうございました。

- 教える立場で、TPの意義を学ぶ事が出来た。
TPに対して具体的な内容で講義をされ分かりやすかった。
- BORで看護の先生とお話しできて良かった。
- 四国大学では毎年教員が「教職業績等自己評価票」を提出することになっています。
私は着任2年目のため今年の6月に初めて作成したのですが、来年度はより明確な目的意識を持って記入できそうです。
大学や学科全体の指針の中で、自分自身はどのような目標を持って、何をどのように行っていくか？そしてその成果をどのように確認していくか？ということを、教育活動の中で意識していきたいと思っています。最後にご紹介くださった栗田佳代子先生のオンライン授業を現在受講しているところです。
- ティーチングポートフォリオの目的も意義も理解できるが、8～10ページの分量というのを聞いただけでかなり高いハードルに感じる。普段の業務量にプラスして全学的に取り入れられることがあるかと思うと気が重い。既に四国大学では「教員業績等自己評価票」があり、そこにティーチングポートフォリオとして簡易的なものが導入されているので、その範囲内で今回の研修内容を活かせる形にしたい。
- グループワークで教育の方法について「工夫していること」「心がけていること」など、他の先生方とお互いに共有できて参考になりました。
- TP作成のための具体的な道筋を提示して頂けたこと。
- 新任教員として、前期の授業は試行錯誤の連続であった。
そのため、「学生による授業改善アンケート」に加え、期末テスト時に自分の授業に関する独自のアンケートを実施し、それらの結果を踏まえて、後期に向け授業改善を考えている途中でこの研修であったので、授業振り返りのポイントがクリアになり非常に参考になった。
また、途中のグループワークで、他の先生方の授業への取り組みがお聞きできたのもありがたかった。
本日の研修を奇貨として、後期の授業をさらに充実したものにしていきたい。
- TPを作成することにより、自らの教育活動について、エビデンスをもとにした成果や改善点を明確にする必要性を再認識した。今後、このTPが大学教員にも強く求められていくだろうと感じた。
- 教員としてのキャリアが浅いため、他の教員の具体的な意見を聞くことができてよかった。
自分と同様の考え方や対応があったり、違っているところがあったりしたが、今後の授業に活かせることがあると思う。
他学部との交流の機会がないため、良い経験となった。

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

- 実例や自分で実際に作成するワークショップを行い、研修後には自分でそれを移用して仕上げるようにしたらよいと思います。
- グループワークの意図がよく分からず、効果的ではなかったように思う。
- 研修毎にアンケートを取られていますが、その結果は公開されないのでしょうか？
- 学生の授業評価アンケートをよりエビデンスとして活用できるよう工夫していきたい。
- 本学が自己評価と一緒に提出を求めているポートフォリオに関連付けば、よりその意味が増すと思いました。
- 受講者の中にミュートにしていらない方がいらっしゃり講師が驚いておられたので、ミュートの徹底ができると思います。

- ティーチングポートフォリオは前任校で作成したことがあったので、新しい情報ではなかった。
教員の査定等と連動したものでなければ、ティーチングポートフォリオの作成は続かないと感じている。
- ティーチング・ポートフォリオの具体例についてぜひもっと詳しく知りたいと思いました。
竹中先生が参考文献に挙げてくださった5点の図書のうち、4点はまだ四国大学附属図書館に所蔵がありません。
ぜひ購入依頼をお願いいたします。
- 限られた時間内、Zoomでの講義だったので難しいとは思いますが、ワークの時間やグループでの発表時間がもう少しあったらよかった。
発表だけに終わり、発表の詳しい内容等についての意見交換ができなかった。
- 前期前半に提出する「教員業績等自己評価票」に研修内容を活用できるので、2～3月開催の方が良かったかもしれません。
- 可能であれば年度当初などの時期に開催して頂けると、教育活動に反映しやすいかと思います。
- 本学で、すでにこの取り組みをされている方がいたら、その紹介をしてほしい。
- 意見交換、助言などの時間がもう少し長くてもよかったかもしれないが、短い時間でも充実していたと思う。

S P O D内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 効果的なeラーニングの活用方法

講師名： 仲道雅輝（愛媛大学）

実施日： 2021年9月3日（金）

開催校： 人間環境大学松山看護学部

実施形態： 遠隔（同期・非同期）

参加者数： 39名

アンケート回答者数：24名

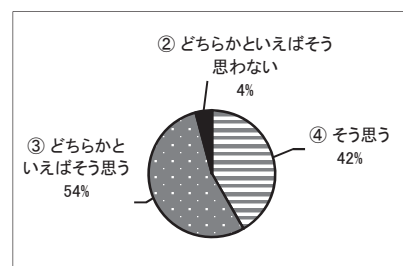
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	16	66.7
② 職員	8	33.3
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	24	100.0

2. 研修について

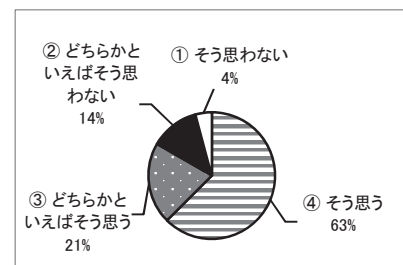
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	10	41.7
③ どちらかといえばそう思う	13	54.2
② どちらかといえばそう思わない	1	4.2
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



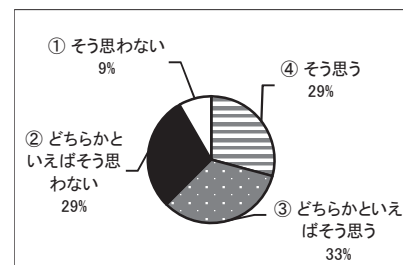
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	15	62.5
③ どちらかといえばそう思う	5	20.8
② どちらかといえばそう思わない	3	12.5
① そう思わない	1	4.2
計	24	100.0



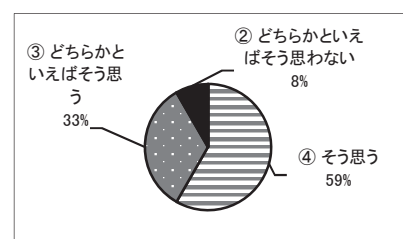
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	29.2
③ どちらかといえばそう思う	8	33.3
② どちらかといえばそう思わない	7	29.2
① そう思わない	2	8.3
計	24	100.0



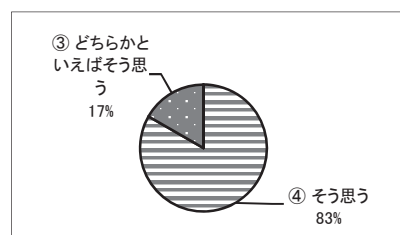
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	14	58.3
③ どちらかといえばそう思う	8	33.3
② どちらかといえばそう思わない	2	8.3
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



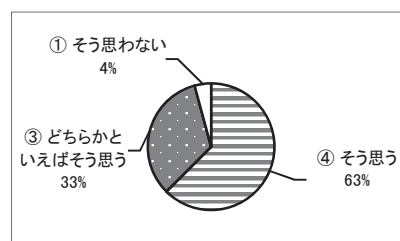
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	20	83.3
③ どちらかといえばそう思う	4	16.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



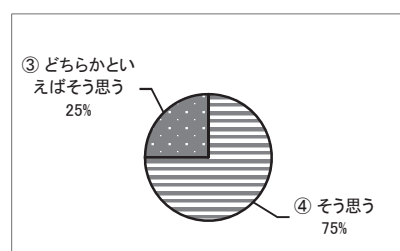
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

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



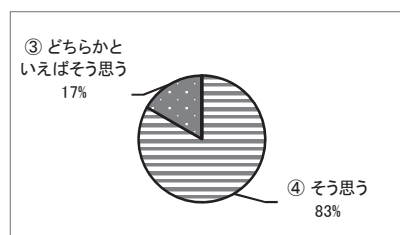
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	18	75.0
③ どちらかといえばそう思う	6	25.0
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	24	100.0



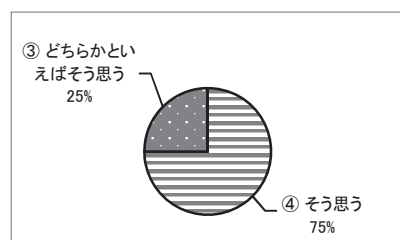
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	20	83.3
③ どちらかといえばそう思う	4	16.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



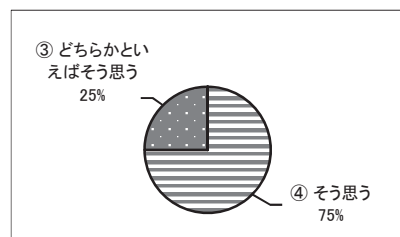
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	18	75.0
③ どちらかといえばそう思う	6	25.0
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	24	100.0



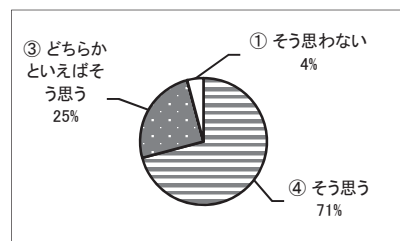
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	18	75.0
③ どちらかといえばそう思う	6	25.0
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	24	100.0



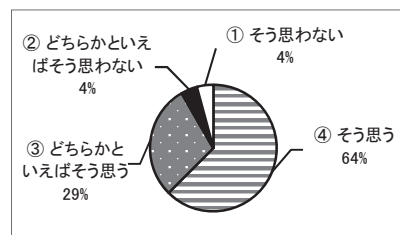
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	17	70.8
③ どちらかといえばそう思う	6	25.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	4.2
計	24	100.0



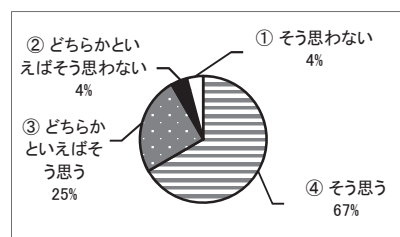
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	15	62.5
③ どちらかといえばそう思う	7	29.2
② どちらかといえばそう思わない	1	4.2
① そう思わない	1	4.2
計	24	100.0



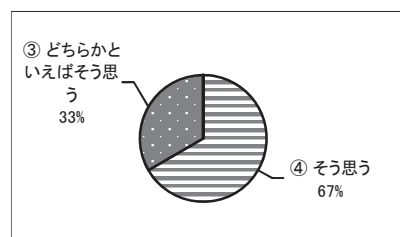
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	16	66.7
③ どちらかといえばそう思う	6	25.0
② どちらかといえばそう思わない	1	4.2
① そう思わない	1	4.2
計	24	100.0



(14) 研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	16	66.7
③ どちらかといえばそう思う	8	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 自分の中でのオンライン授業をもう少し工夫していきたいと思った。特にハイブリッドの場合考えていけないといけないと思ったので。
- 授業について考えることができた。
- 授業設計に関する、新たなアイデアを頂くことができました。また、できるところからやっていくというところに安心を覚えました。現在のところ、うまくいったり、うまくいかなかったりして、新しい技術をもっと活用できるようにと思って焦りを感じていたが、アイデアを少しずつ組み込みながら、飽きさせずに学ぶ仕組みをできる範囲で工夫していこうと思うことができてよかったです。
- これまで、遠隔授業と対面授業を比較して、遠隔授業は劣るのではないかと考えていた部分があったが、同期・非同期のメリットやデメリットをしっかりと考えて選択することが重要だと感じました。非常に勉強になりました。ただ、学内の決まりなので何とも言えませんが、筆記試験100%で、「確認テスト」や「友人へのコメント」などを成績に含めることができない現状があるため、評価の内容やそのパーセンテージは、教員の裁量を認めてくださると、より今回の研修の内容が実施しやすくなると思いました。
- グループワークにて、他領域の先生方や事務職員の方々のご意見を聞くことができて、良い機会になりました。
- 遠隔授業のメリット・デメリットが整理されたこと。そのうえで、自身がどのような工夫がいるか分かった。
- オンラインでしたが、講義は分かりやすくグループでの話し合いもあったので良かったと思います。
- 原点を確認できました。
- 同価値の概念が胸にストンと落ちました。後期の領域実習が学内実習に切り替わる可能性が大きいので、同価値を目標枠として取組んでいきたい。そんなパワーをいただいた研修会でした。
- 一方的な講義だけでなく、途中でグループワークが取り入れられていたこと。
- 遠隔授業は止む無く選択した授業方法でしかなく、不便だというイメージがどうしてもありましたが、今回の研修を経て認識は変わりました。受講前は、利点といえば自宅からでも出席できる等の副産物的なものしか認知できていませんでしたが、その特性を活かしたメリット（思考の可視化や反復学習）がたくさんあることを知ることができました。授業の提供者である教職員の順応と工夫次第で今後の可能性を感じ、大変勉強になりました。
- 教員同士のグループワークは新鮮だった。
- コロナ禍のオンライン授業の工夫点なども後期からも活かしたい。
- オンライン授業とe-learningとの相性の良さに感嘆いたしました。
- 助手として遠隔授業の補助をさせて頂く中で疑問に思う点や難しさを感じていたもので、様々な場面での工夫の仕方がわかり勉強になりました。ありがとうございました。
- 学生が集中しやすくなる工夫（時間配分）や、チャットを利用したやる気の引き出し方（コメントすることが評価の対象となると明示しておく）について聞くことができ、同じ遠隔授業という方法でも、提供する側が意識しているだけで大分違うのではないかと感じました。
- 以前より、授業設計についての研修の受講を考えていた。受講することにより、もっと具体的に学びたいと思えた。
- 昨年度からオンライン授業を行ってきたが、今回は改めて効果的なオンライン授業の組み立て方やディスカッション時の工夫等について知ることができた。すぐに取り入れることができる実践的な内容だったので非常によかった。

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

- とくにはありません。黒い四角のウィンドウが気にはなりましたが、大きな問題はありません。
小グループから戻る前に、あと何秒ですというのがあると、途中にはなるけど、話の区切りがある程度つくので、そのようなことが可能かどうか、確認してみようと思います。ありがとうございました。
- 今のままでよいと思います。
- もう少し、当校の実状を踏まえたうえで講義をして欲しかった。
- ありがとうございました。ブレイクアウトルームは1回で良いと思いました。時間は90分までがベストだと思います。2時間、休憩なしはきついと思いました。
- 事前に質問もっていただき、充実した研修を受けられました。
企画運営ありがとうございました。
- 遠隔授業の工夫点を、実際に遠隔授業の形で体感しながら学ぶことができ、とても実感の持てる研修でした。
- 授業の組み立てかた。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： インストラクショナル・デザイン（ID／教育設計）を活用した企画・立案マネジメント
 講師名： 仲道雅輝（愛媛大学）
 実施日： 2021年9月8日（水）
 開催校： 高知工科大学
 実施形態： 遠隔（同期）
 参加者数： 13名
 アンケート回答者数： 13名

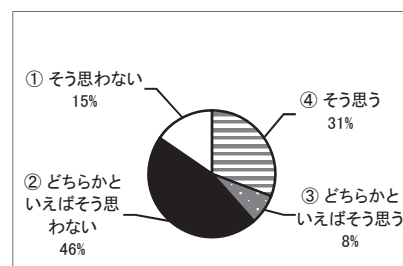
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	0	0.0
② 職員	13	100.0
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	13	100.0

2. 研修について

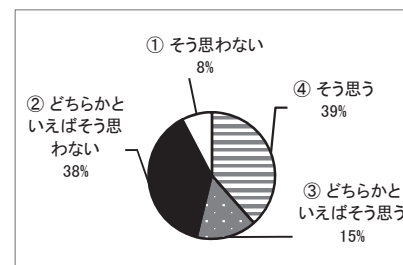
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	30.8
③ どちらかといえばそう思う	1	7.7
② どちらかといえばそう思わない	6	46.2
① そう思わない	2	15.4
計	13	100.0



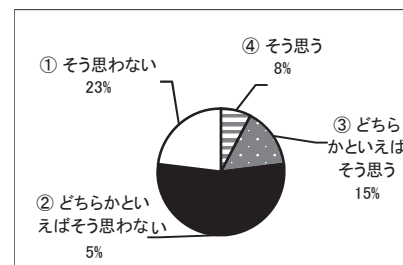
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	38.5
③ どちらかといえばそう思う	2	15.4
② どちらかといえばそう思わない	5	38.5
① そう思わない	1	7.7
計	13	100.0



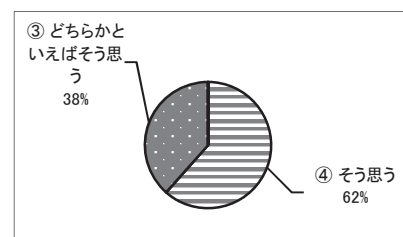
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	1	7.7
③ どちらかといえばそう思う	2	15.4
② どちらかといえばそう思わない	7	53.8
① そう思わない	3	23.1
計	13	100.0



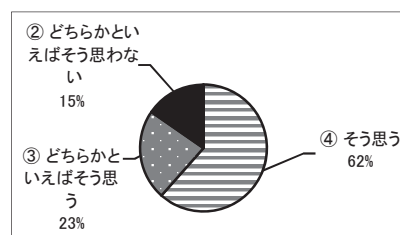
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	8	61.5
③ どちらかといえばそう思う	5	38.5
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	13	100.0



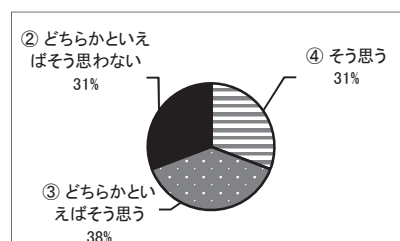
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	8	61.5
③ どちらかといえばそう思う	3	23.1
② どちらかといえばそう思わない	2	15.4
① そう思わない	0	0.0
計	13	100.0



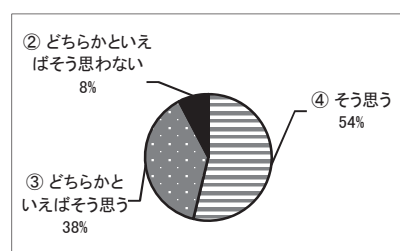
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	4	30.8
③ どちらかといえばそう思う	5	38.5
② どちらかといえばそう思わない	4	30.8
① そう思わない	0	0.0
計	13	100.0



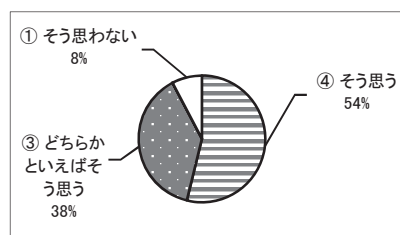
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	7	53.8
③ どちらかといえばそう思う	5	38.5
② どちらかといえばそう思わない	1	7.7
① そう思わない	0	0.0
計	13	100.0



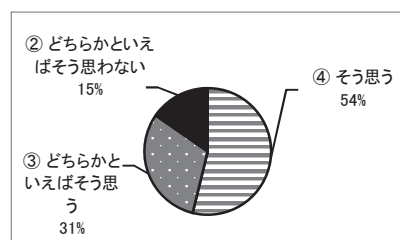
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	7	53.8
③ どちらかといえばそう思う	5	38.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	7.7
計	13	100.0



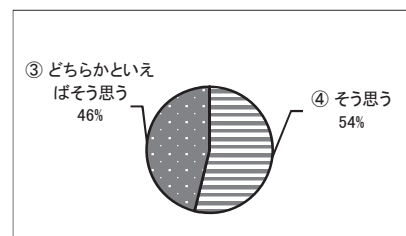
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	7	53.8
③ どちらかといえばそう思う	4	30.8
② どちらかといえばそう思わない	2	15.4
① そう思わない	0	0.0
計	13	100.0



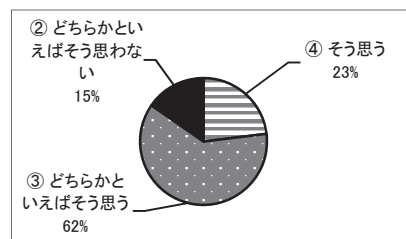
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	7	53.8
③ どちらかといえばそう思う	6	46.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	13	100.0



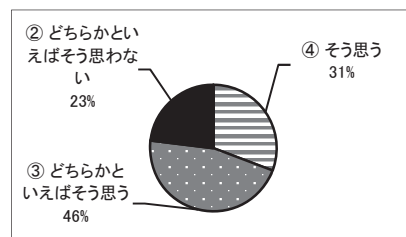
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	3	23.1
③ どちらかといえばそう思う	8	61.5
② どちらかといえばそう思わない	2	15.4
① そう思わない	0	0.0
計	13	100.0



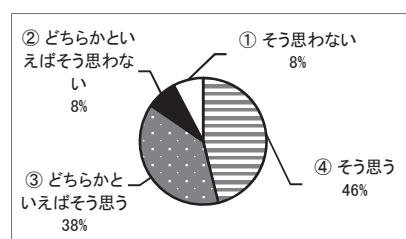
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	4	30.8
③ どちらかといえばそう思う	6	46.2
② どちらかといえばそう思わない	3	23.1
① そう思わない	0	0.0
計	13	100.0



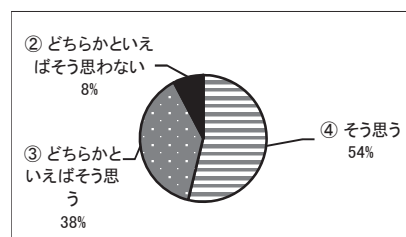
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	6	46.2
③ どちらかといえばそう思う	5	38.5
② どちらかといえばそう思わない	1	7.7
① そう思わない	1	7.7
計	13	100.0



(14) 研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	7	53.8
③ どちらかといえばそう思う	5	38.5
② どちらかといえばそう思わない	1	7.7
① そう思わない	0	0.0
計	13	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 自身の業務のゴールを達成するために、まず現状把握がポイントだということを改めて確認できたこと。とても良い研修でした。ありがとうございました。
- 他部署の課題に触れることができた
- 他部署が抱えている問題等が少し理解でした。
- 目標と現状の把握が第一で、その差を課題という形で埋めるIDという手法の説明に、目標が異なればやり方は全然違うと最初に明言され、位置づけが明確になった。
- 研修を受講するまで知識のなかったIDについて知ることができ、日々の業務改善に活かせるきっかけとなった。
- 実現させたい目標と現状のギャップをどう埋めていくか、逆算と実現のプロセスについて具体例を交えご紹介いただき、非常に勉強になりました。
- 経験値から導き出した手法で業務を進め、それを頭の中で練っていたが、単純な作業だけでなく、考え方そのものを後進に伝える方法に悩んでいたのが、IDの設計手法はとても参考になりました。早速取り入れていきたい。
- 日頃の業務を振り返り、業務改善を考えるきっかけとなりました。
- 今までには業務に問題（ギャップ）が生じた時に、すぐにそのギャップを埋める方法を見つけることばかりに目を向けがちだったのですが、解決しようとする前に現状を一旦俯瞰的に見つめ直すことが一番大切だということに気づけたことです。業務だけではなく日常生活にも当てはまることだなと思いました。
- 課題をアウトプットするだけでも自身の整理がついてよかった。他の職員の意見も聞けて参考になった。
- 「業務改善ワークシート」に書き込むことで、頭の中で漠然としていた課題が整理されてきました。また、研修内容とは関係ありませんが、コロナ禍の職場分割で他の職員と向かい合って話す機会が激減していたところで、グループワークの時間がとても新鮮で楽しかったですし、忙しくても自分の業務や働き方などについてじっくり思いを巡らせる時間を持つことの大切さを実感でき、大変充実した研修でした。ありがとうございました。
- 日ごろより他部署の職員とのかかわりが薄くなっているのを、交流そのものが新鮮で楽しかった。
- 学生の教育を主体として語られる部分があり、現在の部署とは違う立ち位置だが、目標達成のために必要な考え方は、ぜひ参考として業務改善したいと思った。

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

- グループワークをした後、やりっぱなしになってしまった。少しでも共有や振り返りの時間があるとよかった。（チャットを利用するなど）
- グループディスカッションは有意義であったが、目標達成に向けて具体的なアドバイスはもらえないので（同僚なので遠慮するのもかも）、講師から具体的アドバイスをいただけると、今後の行動が明確になると思います。
- 課題まで落とし込んで解決できない問題に対してのアプローチや、逆算しすぎて評価がしづらい目標は最初から立てない、などといったIDでは解決しづらい点についての説明があれば、IDという手法についての認識がもっと固まるのではないかと思います。
あとはオンラインのやり方というところで、各個人には同じ環境を用意した方が良かったと思います。
- 本学のみならず、他大学からの参加があり、グループセッションで意見交換の場があればよかった。
- 研修が2時間でしたが、3時間あると、あと少しグループワークの割ける時間ができたのかなと思います。コロナの影響で事務局が分離され、部署間で問題共有を行う機会が減少した中での研修でした。その分非常に有意義だと感じましたので、時間がなく、個人のプレゼンが時間が少なく、グループのメンバーから解決方法に対する助言を出すというところまで至らなかったことが残念です。
- 研修ありがとうございました。受講対象者を明確（入職●年以上、現所属で●年以上等）に示した方がよいと思いました。一部の職員を除いては、3～5年で別部署に異動になるので、その部署での仕事を理解し改善しようと思う頃には別部署へ異動となることが多いです。部署横断で大学の業務改善に取り組み、全学の課題を洗いだせるかもしれないと感じました。
- あと15分ほど時間に余裕を持った方が良かったのではと思いました。1グループ3名はちょうど良いと思います。
- Web開催に向かない内容だったと思うので、コロナが収束してから対面での実施が望ましいと感じる。
- 課題抽出の練習（グループワーク）の中で、やるべきことはたくさん浮かんでいたにもかかわらず、例として提示されていた表の形式やそこに書かれていた項目にとらわれてしまい、私たちのグループはうまく深めていくことができませんでした。
- オンラインでの研修は、途中で通信ができなくななどのリスクがあり（今回の私の場合2回切れてしまいました）、いろいろな点で直に対面したほうがやり易いと感じます。
- 事前準備不要ではあったが、ワークシートの記載に時間を取ったので、やはり事前に作成して参加した方が、意見交換の時間が多く取れるのではないかと思います。

S P O D内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： ルーブリック作成入門
 講師名： 飯尾健（徳島大学）
 実施日： 2021年9月10日（金）
 開催校： 徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部
 実施形態： 遠隔（同期型）
 参加者数： 25名
 アンケート回答者数： 20名

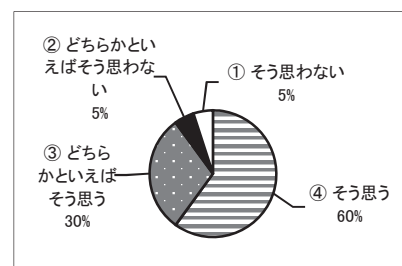
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	19	95.0
② 職員	1	5.0
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	20	100.0

2. 研修について

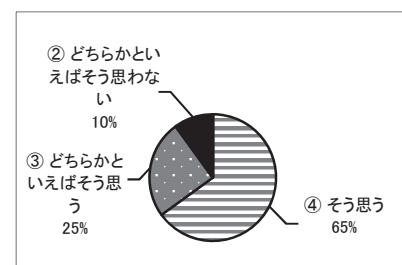
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	12	60.0
③ どちらかといえばそう思う	6	30.0
② どちらかといえばそう思わない	1	5.0
① そう思わない	1	5.0
計	20	100.0



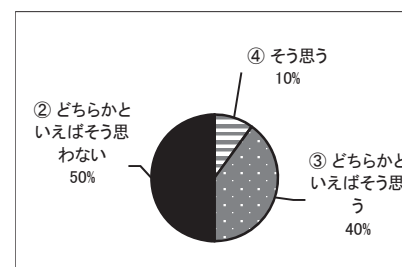
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	13	65.0
③ どちらかといえばそう思う	5	25.0
② どちらかといえばそう思わない	2	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



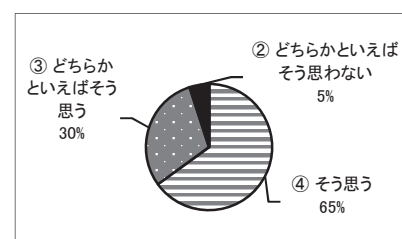
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	10.0
③ どちらかといえばそう思う	8	40.0
② どちらかといえばそう思わない	10	50.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



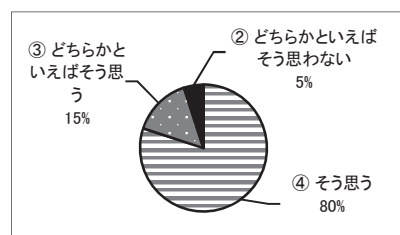
(4) 研修の実施時期は適当だった

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



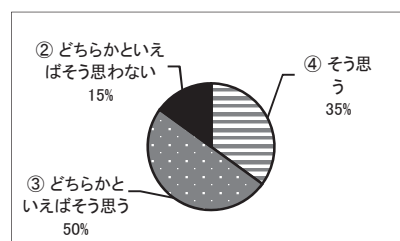
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	16	80.0
③ どちらかといえばそう思う	3	15.0
② どちらかといえばそう思わない	1	5.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

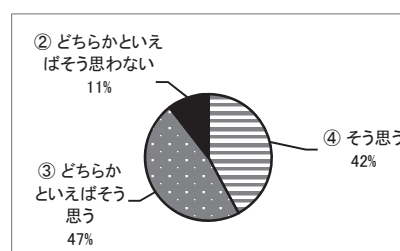
	度数	割合
④ そう思う	7	35.0
③ どちらかといえばそう思う	10	50.0
② どちらかといえばそう思わない	3	15.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



(7) 到達目標は明確に示されていた

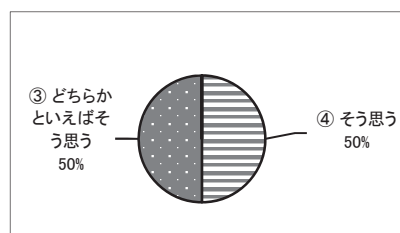
	度数	割合
④ そう思う	8	42.1
③ どちらかといえばそう思う	9	47.4
② どちらかといえばそう思わない	2	10.5
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0

※ 1 名未記入



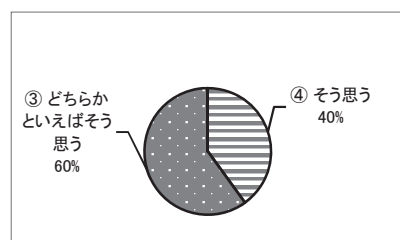
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

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



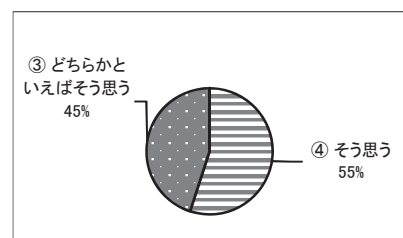
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

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



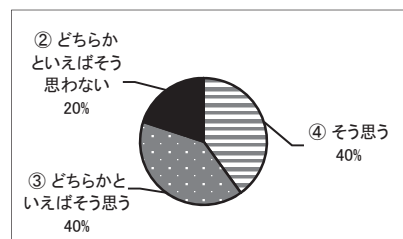
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

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



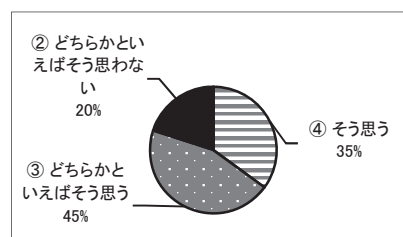
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	8	40.0
③ どちらかといえばそう思う	8	40.0
② どちらかといえばそう思わない	4	20.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



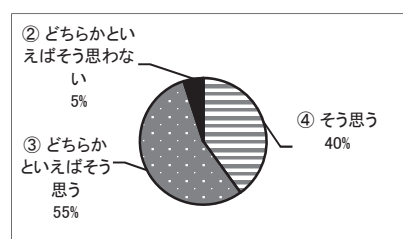
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	7	35.0
③ どちらかといえばそう思う	9	45.0
② どちらかといえばそう思わない	4	20.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



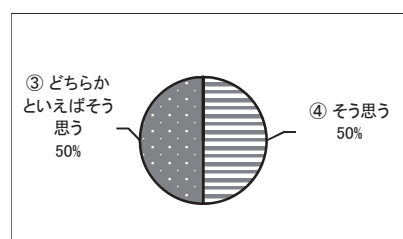
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	8	40.0
③ どちらかといえばそう思う	11	55.0
② どちらかといえばそう思わない	1	5.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



(14) 研修内容は満足できるものだった

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



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 工夫次第では評価のツールにとどまらず、学生の学習到達度を上げるために用いることができるということに気付けたことが良かった。
- ルーブリックについて再確認できたのは良かった。また、ルーブリック活用の現状が理解できたのは良かったと思います。ありがとうございました。
- ルーブリック作成の入門ということで、入り口が少しわかったので良かったと思う。大変参考になりました。ありがとうございました。
- ルーブリックを用いての評価方法が良く分かった。
- ルーブリックによく似たシステムを用いて採点などを行っていることもあるが、目的や到達目標などが明確になってよかったと考えます。
- ・ルーブリック評価の基礎的なことがよく理解できた。
・ルーブリックの基本的な作成方法が良く分かった。
・他大学の教員と意見を交換することができた。
- 何よりもルーブリックによる評価の有用性が理解できたことが良かったです。
- 良かったと思う点
 - ①「評価を可視化すること＝到達目標を明確にすること」だと思うので、学生にも教員にもプラスになる考え方だった
 - ②自分自身のスキルアップや意欲向上につながる内容だった
- 今年初めて大学教員になったことから、実習や授業の評価をどうしたらいいのか心配していたので、こういう方法もあるということを知ることができてよかった。
- 大学教育などにおけるルーブリック評価の活用例を具体的に知ることができた。
具体例を交えて作成方法を説明していただいたため、分かりやすかった。
- 「ルーブリック・バンク」という有益なサイトを知ることができた。
- ルーブリックについての知識を再確認することができました。
- ルーブリック評価の評価設定及びルーブリック評価によるメリット、デメリットが理解できてよかった。
- 参加されている先生方との意見の交換の場があったこと。
- ルーブリックを導入すべき場面を知ることができました。
- 学生引率の実習中であり、なかなか研修場所に受講しに行くことが難しく、オンラインで研修をしていただいたので聴講することができました。新任であり、ルーブリックというものを知らなかったもので、勉強になりました。前職ではラダーレベルで職員の質を自己評価と他者評価していました。
- 数学を指導しているため、答えが一つになる等ルーブリックに向かないことが多い。
しかしながら、ルーブリックをグループワークに導入できそうに思う。コロナ禍が収束したら、グループワークの動機付け、評価に活用したい。

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

- 学科単位で実施するなど、教育内容がほぼ共通する科目を担当する教員を集め、具体例をより多く示した研修を実施すれば、応用力が一層高まったのではないかと考える。
- ルーブリックについて実践例を活用して説明していただくと理解が深まったと思います。
知識の面でのルーブリック作成は理解できたが、問題解決や思考過程の評価をどのようにすれば良いのかなど、実践例を教えていただけたらと思いました。
- 全体的に時間が足りなかったと思います。
- 研修時間をもう少し長くすれば、演習の時間がもう少し充実したものになると思った。
- 具体的な評価の仕方や、より数字に移行できる具体例があれば良かったと思いました。
- オンラインではなく、実際にグループワークができるとより効果的だと思う。
- 自分事として、自分の講義に置き換えて考える時間がもう少し欲しかったかなと思います。せめて10分くらい。私のグループは小林先生がいらっしゃり、ピア評価についてメリット・デメリット等を具体的に話してくださったので、とても有意義なグループワークの時間でした。私自身がもう少し深く考えていたら、もっと的確なアドバイスをいただけたかもしれないと思いました。
後期の授業で観点を絞ってレベル分けしてみようと思います。ありがとうございました。
- 他の先生方は普通にZOOMなどを使いこなされていましたが、ZOOMに入ることが精一杯の私にとっては、チャットで資料の配付があったり、配付した資料に書き込みをしたりということにとてもストレスがあり、パニックになった感じです。
ZOOMで様々な研修を受けることができるようになったというのはとても大きなメリットとは思いますが、慣れていない者にとっては、参加型のZOOMは敬遠してしまいます。
遠隔での研修とかをスムーズに受けることができるような研修をしていただけると助かります。
もっばらの不安材料は、遠隔授業です。（先日までは遠隔での保護者面談が不安材料でしたが）ひとつひとつ教えていただきながら、綱渡りの日々を送っています。
- 必要なスキルを、必要な時に学べるように、今回のような研修動画を作成し、いつでも見るができるようにしていただけると助かる。
- 3日前に行われた研修会（FD研修会）も同様に、ZOOMを利用した遠隔配信でしたが、グループ討論でのメンバーが毎回同じになってしまいました。いずれの先生も、五十音順でグループ分けされたからと考えますが、何か対策が講じられればと思います。
- 地域貢献をすることにより、学生の成長を測る尺度（評価指標等）を教えていただきたいです。
- 私の理解が不足している点もあるかと思いますが、ルーブリックの作成方法について、もう少し具体的に知りたかったです。
- 学生の評価しにくい質を量に変換するツールとして今後活用できたらいいですが、具体的評価内容や事例など、もっと詳しく知りたかったです。
自分のパソコンで受講しましたが、通信が悪かったのか声が途切れたり画像が止まったりしてしまいました。通信の環境を確認してから受講したいと思いました。講師の先生には、お忙しい中講義をしていただき、ありがとうございました。
- ルーブリックについて実践例を活用して説明していただくと理解が深まったと思います。
知識の面でのルーブリック作成は理解できたが、問題解決や思考過程の評価をどのようにすれば良いのかなど、実践例を教えていただけたらと思いました。評価表の具体例をもっと示して説明してほしいかった。
成果物（レポート等）からルーブリックを作る、学習目標からルーブリックを作る、それぞれのケースについて、どのように作るのかもっと具体的な説明があればよかった。

S P O D内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： ルーブリック作成入門

講師名： 飯尾健（徳島大学）

実施日： 2021年9月29日（水）

開催校： 愛媛大学

実施形態： 遠隔（同期）

参加者数： 10名

アンケート回答者数：8名

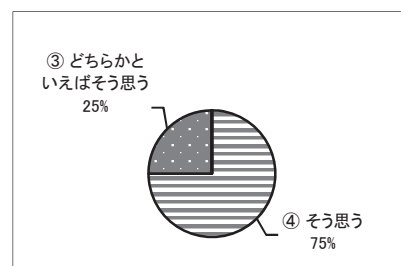
1. 参加者ご自身について 職種

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

2. 研修について

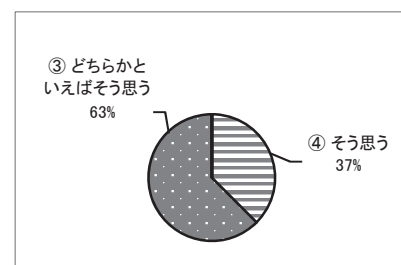
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	6	75.0
③ どちらかといえばそう思う	2	25.0
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	8	100.0



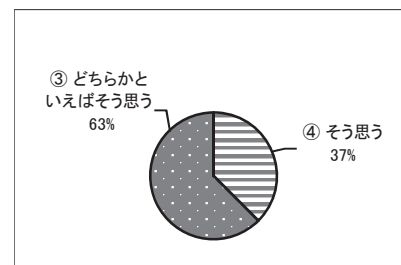
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	37.5
③ どちらかといえばそう思う	5	62.5
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	8	100.0



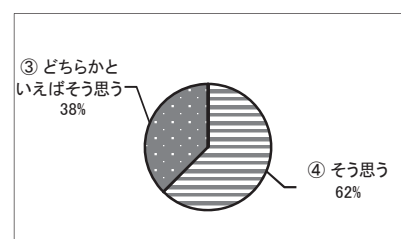
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	37.5
③ どちらかといえばそう思う	5	62.5
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	8	100.0



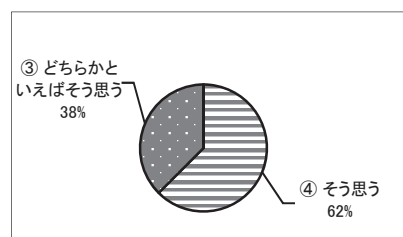
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	5	62.5
③ どちらかといえばそう思う	3	37.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	8	100.0



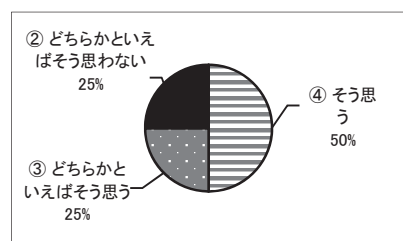
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	5	62.5
③ どちらかといえばそう思う	3	37.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	8	100.0



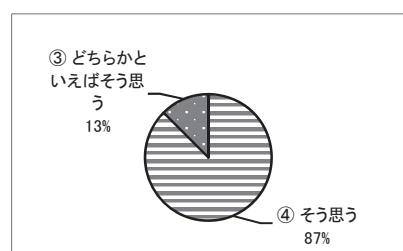
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	4	50.0
③ どちらかといえばそう思う	2	25.0
② どちらかといえばそう思わない	2	25.0
① そう思わない	0	0.0
計	8	100.0



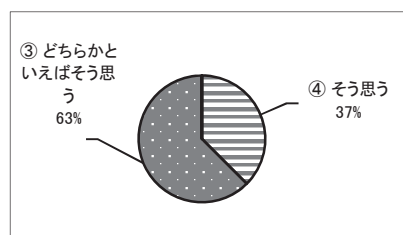
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	7	87.5
③ どちらかといえばそう思う	1	12.5
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	8	100.0



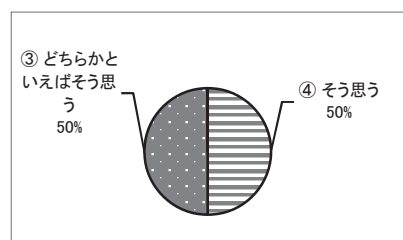
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	3	37.5
③ どちらかといえばそう思う	5	62.5
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	8	100.0



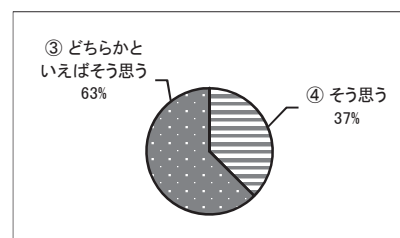
(9) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

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



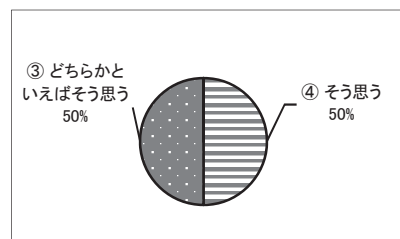
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	3	37.5
③ どちらかといえばそう思う	5	62.5
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	8	100.0



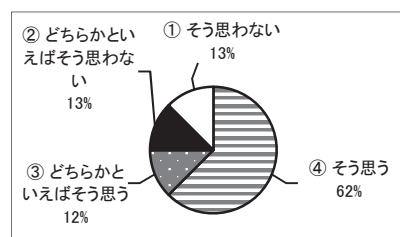
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

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



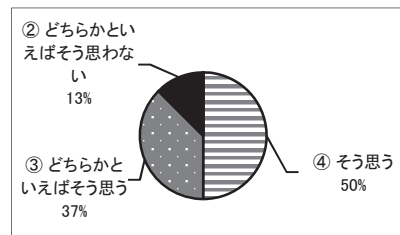
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	5	62.5
③ どちらかといえばそう思う	1	12.5
② どちらかといえばそう思わない	1	12.5
① そう思わない	1	12.5
計	8	100.0



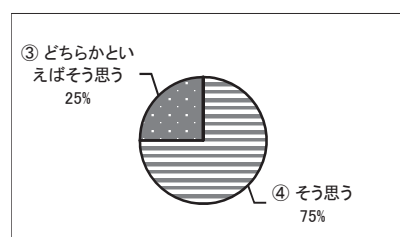
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	4	50.0
③ どちらかといえばそう思う	3	37.5
② どちらかといえばそう思わない	1	12.5
① そう思わない	0	0.0
計	8	100.0



(14) 研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	6	75.0
③ どちらかといえばそう思う	2	25.0
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	8	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- ルーブリックの基礎を改めて学ぶことができました。また他の参加者の話を聞くこともでき、参考にすべき点が多くありました。
- ブレークアウトルームで経験を交換できたことが良かった。
- ルーブリックとは何か、実践例としてどのようなものがあるかを明示的に示していただき、大変勉強となりました。とくに、飯尾先生のパワーポイント資料がとても簡潔で、きれいで、見やすく、それだけでも受講した甲斐がありました。
- 事前に資料配布していただき、当日は、丁寧に質問にお答えいただき、ありがとうございました。
- 飯尾先生の、セミナーを受けてからの、段階的ワークで、大変わかりやすかったです。ありがとうございます。愛媛大学3人の先生方、また飯尾先生にも評価のタイミング等教えていただき、質問にお答えいただいた点、大変ありがたかったです。

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

- スライドの字はたまに読めないくらい小さかったです。
- 私だけかもしれませんが、みなさまが理解を前提にして使われている「ピア評価」などの専門用語につき、まだ理解不足の部分があったため、いくつか専門的な用語や概念について解説いただくスライドがあると、より良いと感じました。もっとも、これは最低限の知識がない私の問題かとも思います。
- グループワークで、愛媛大学の仲道先生、西脇先生、異文化教育担当の（スミマセンお名前覚えきれませんでした）女性の先生、3人の先生方と一緒にルーブリック評価に関しての、それぞれの使い方を共有させていただき大変勉強になりました。感謝ばかりです。

S P O D内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 職員のための企画力養成講座

講師名： 阿部光伸（愛媛大学）

実施日： 2021年10月11日（月）

開催校： 高知大学

実施形態： 遠隔（同期）

参加者数： 36名

アンケート回答者数： 36名

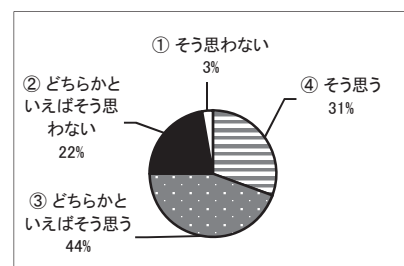
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	0	0.0
② 職員	36	100.0
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	36	100.0

2. 研修について

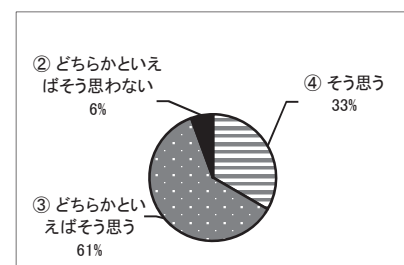
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	11	30.6
③ どちらかといえばそう思う	16	44.4
② どちらかといえばそう思わない	8	22.2
① そう思わない	1	2.8
計	36	100.0



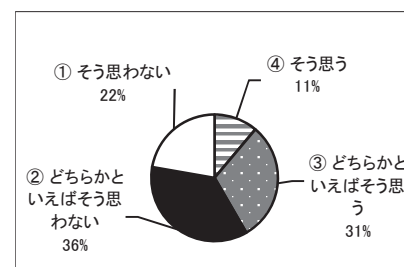
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	12	33.3
③ どちらかといえばそう思う	22	61.1
② どちらかといえばそう思わない	2	5.6
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



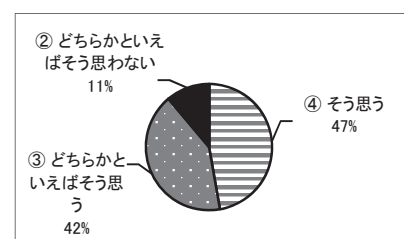
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	11.1
③ どちらかといえばそう思う	11	30.6
② どちらかといえばそう思わない	13	36.1
① そう思わない	8	22.2
計	36	100.0



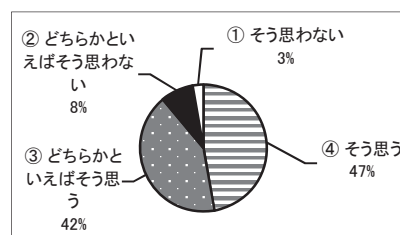
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	17	47.2
③ どちらかといえばそう思う	15	41.7
② どちらかといえばそう思わない	4	11.1
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



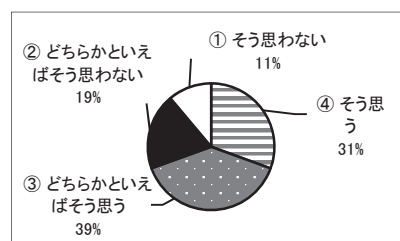
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	17	47.2
③ どちらかといえばそう思う	15	41.7
② どちらかといえばそう思わない	3	8.3
① そう思わない	1	2.8
計	36	100.0



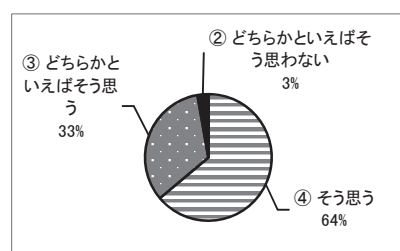
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	11	30.6
③ どちらかといえばそう思う	14	38.9
② どちらかといえばそう思わない	7	19.4
① そう思わない	4	11.1
計	36	100.0



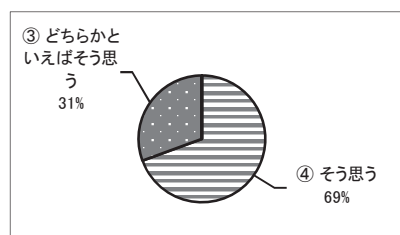
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	23	63.9
③ どちらかといえばそう思う	12	33.3
② どちらかといえばそう思わない	1	2.8
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



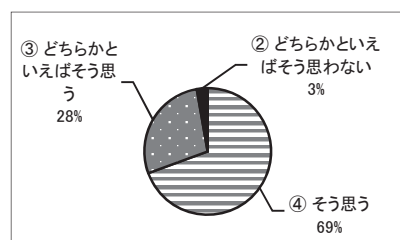
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	25	69.4
③ どちらかといえばそう思う	11	30.6
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	36	100.0



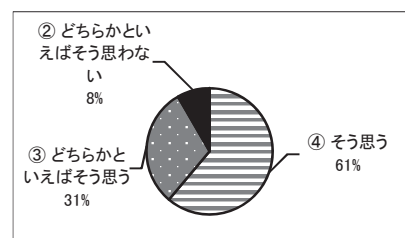
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	25	69.4
③ どちらかといえばそう思う	10	27.8
② どちらかといえばそう思わない	1	2.8
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



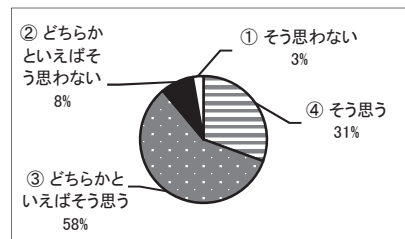
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	22	61.1
③ どちらかといえばそう思う	11	30.6
② どちらかといえばそう思わない	3	8.3
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



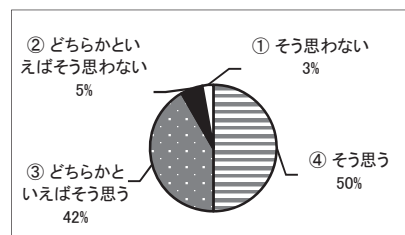
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	11	30.6
③ どちらかといえばそう思う	21	58.3
② どちらかといえばそう思わない	3	8.3
① そう思わない	1	2.8
計	36	100.0



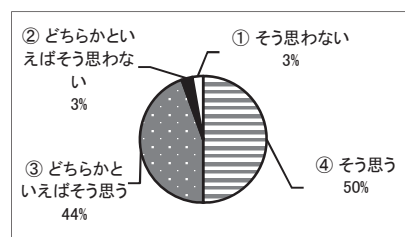
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	18	50.0
③ どちらかといえばそう思う	15	41.7
② どちらかといえばそう思わない	2	5.6
① そう思わない	1	2.8
計	36	100.0



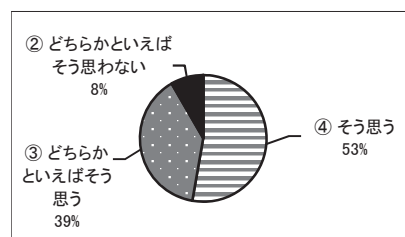
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	18	50.0
③ どちらかといえばそう思う	16	44.4
② どちらかといえばそう思わない	1	2.8
① そう思わない	1	2.8
計	36	100.0



(14) 研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	19	52.8
③ どちらかといえばそう思う	14	38.9
② どちらかといえばそう思わない	3	8.3
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 講師の方の話し方がわかりやすく良かったです。
- 自分が思っていた当たり前の見方が当たり前ではないことを知った。一つの物事を多角的に見ていくことを意識して、普段の業務に取り組みたい。
- 先生が用意してくださったワークが楽しかったです。視点を切り替える練習では自分のバイアスがよくわかりました。もっと柔軟に物事を考えられるようになりたいです。
- 具体的な「方法」の例示があったところ。
実践に活かそう、と思える方法をわかりやすく提示していただいたところ。
自分の業務における課題が分かったところ。
- 問題解決方法について体系立てて整理することができた。
- さまざまな思考方法に触れることができ、普段の自分が如何に色々なものに縛られた認知をしているかがわかって良かった。
- 本日は、ありがとうございました。本学のネットワークの関係上、前半部分に参加できず申し訳ありませんでした。個人的にも残念でしたが、機会があれば、また参加したいです。
- 問題提起から解決までのアプローチの仕方が分かりました。
- 仕事への取組み方や考え方の参考になりました。いろいろな視点を持って業務にあたりたい。
- 問題解決へのアプローチをご紹介いただいたので自分にとって新たな視点を取り入れることができてよかったです。ありがとうございました。
- 大学について他の大学の職員と色々な話ができただけです。
- 意見出しの方法について改めて確認することができた。
また、問題点の設定が不十分な場合の議論が迷走することを知っていたが、それでも設定がおかしいことに気づけなかったのも（例）、もっと気を付けていきたいと思った。
- 企画に取り組む際の手順とポイントについて整理できたこと。
- 課題に対する企画というのは、正解というよりも妥当性を見出すということで、苦手な業務ではありますが、そういったものだからこそ、周りの人の意見や協力が必要なのだと思います。
- 管理系の部署に長く居るので、あまり「企画」というものに関りが無い状態での参加でした。
研修の内容は、どこかで聞いたことがありながらも、日々意識しながら仕事をする事がなかったもので、今後の仕事においては、視点・思考・手法など活かしていきたいと感じました。
- 問題解決手法について非常に興味深かった。
- 具体的なアプローチを知ることができ、また、先生が学生と協働して取り組まれた内容が具体例として話に盛り込まれていたため、セオリーを理解して、実践することが容易でした。
タイミングがよいことに、協働関係を作り大学の課題解決に取り組もうとしてそのアプローチに不安を感じることがあったので、本日学んだ内容は活用できるものだと思います。ありがとうございました。

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

- 研修の開催、ありがとうございました。興味深いテーマだったので、もう少しグループワークにじっくり取り組んでみたいと思いました。
- グループワークは少し減らし、情報共有はチャットでよいのではと感じました。
グループで集まっても時間に限りがあり話が途切れてしまう。
- 半日で行うには厳しい内容量と考えます。
- 時間が短かったのが残念です。
- 今回、オンライン講習を受けて感じたことは話を聴くだけの研修では何の問題もないと思う。これからもドンドン開催しても良いのではないかと感じた。
ただ、今回のようにグループワークや数人での話し合いには対面での優位性も感じた。
ここらにはもう少し改善が必要だし、我々も時代について行かなくてはいけない。

S P O D内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 事例から考えるハラスメント

講師名： 吉田一恵（愛媛大学）

実施日： 2021年12月1日（水）

開催校： 新居浜工業高等専門学校

実施形態： 対面

参加者数： 23名

アンケート回答者数：17名

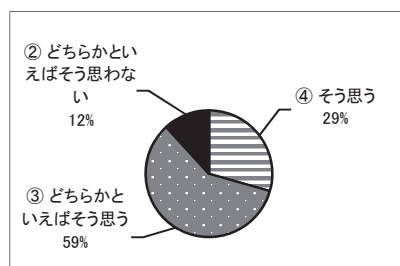
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	10	58.8
② 職員	7	41.2
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	17	100.0

2. 研修について

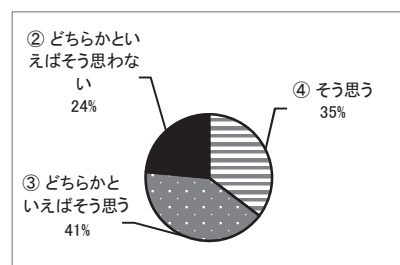
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	29.4
③ どちらかといえばそう思う	10	58.8
② どちらかといえばそう思わない	2	11.8
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



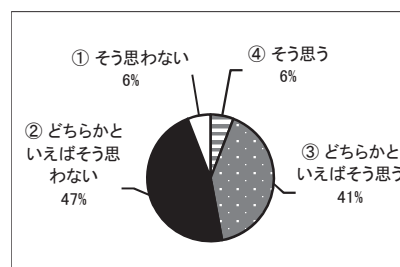
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	6	35.3
③ どちらかといえばそう思う	7	41.2
② どちらかといえばそう思わない	4	23.5
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



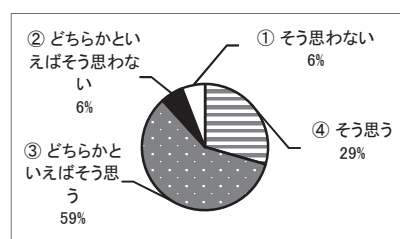
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	1	5.9
③ どちらかといえばそう思う	7	41.2
② どちらかといえばそう思わない	8	47.1
① そう思わない	1	5.9
計	17	100.0



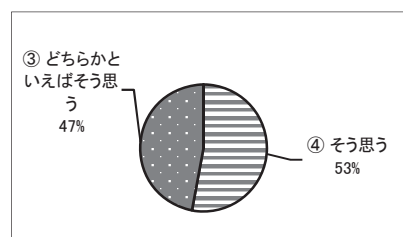
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	5	29.4
③ どちらかといえばそう思う	10	58.8
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	1	5.9
計	17	100.0



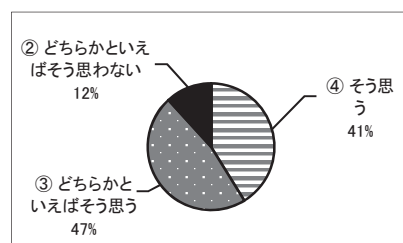
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	9	52.9
③ どちらかといえばそう思う	8	47.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



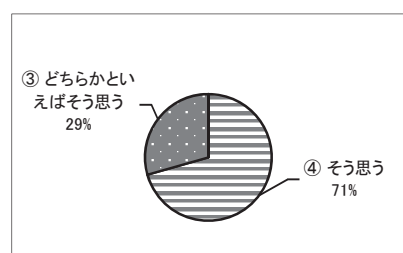
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	7	41.2
③ どちらかといえばそう思う	8	47.1
② どちらかといえばそう思わない	2	11.8
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



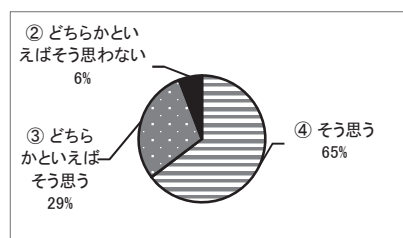
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	12	70.6
③ どちらかといえばそう思う	5	29.4
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	17	100.0



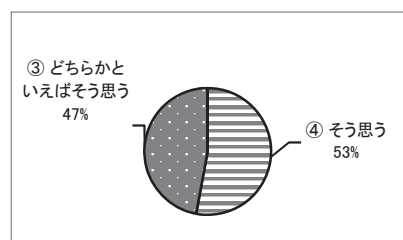
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	11	64.7
③ どちらかといえばそう思う	5	29.4
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



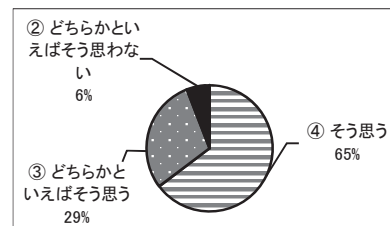
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	9	52.9
③ どちらかといえばそう思う	8	47.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



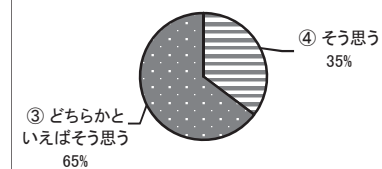
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	11	64.7
③ どちらかといえばそう思う	5	29.4
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



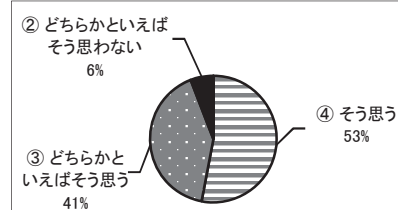
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	6	35.3
③ どちらかといえばそう思う	11	64.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



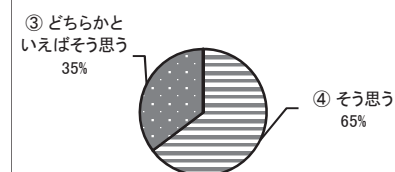
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	9	52.9
③ どちらかといえばそう思う	7	41.2
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



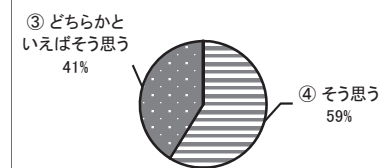
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	11	64.7
③ どちらかといえばそう思う	6	35.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



(14) 研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	10	58.8
③ どちらかといえばそう思う	7	41.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 具体的な対応（学生や職員教員への）がよくわかり、良かったです。
- ・指導記録をつける
・1対1の指導を避ける
を意識してやっていこうと思う。
- 改めて考える機会となった。知らないことも多かった。
- 事例をもとに考えられたこと。
- 「指導記録」を残すことが大事である。
- 指導記録，エビデンスに留意したいと思います。ありがとうございました。
- 裁判と一般に考えられていることに差があることを知られてよかった。
- 学生との関係，責務，裁判所の判断基準の明確化。
- 他大学の案件を「自分ごと」として考えることの大切さがわかりました。
- 具体例で考えることができた。
- 具体事例や研修，討論。
- ハラスメントをしてはいけないのは当然ですが，ハラスメントは言った者勝ちではないということが改めてわかりました。
自身も周りへの言動には気を付けながら，上司や周りの人からの助言・指導を前向きに捉えていきたいと思います。

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

- もっと多くの教職員に参加いただきたかったです。
- たまたま授業がなかったので受講できた。長期休業中や定期試験中にしてほしい。本日の未受講者（教員）には必ず，次の機会に受けさせるべき内容でした。ありがとうございました。

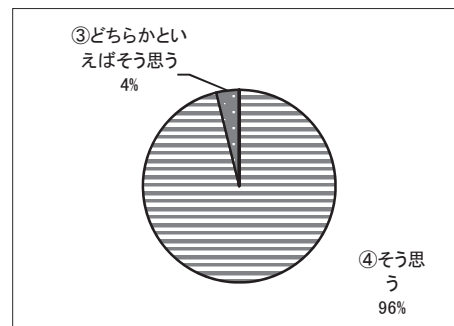
令和3年度SPOD内講師派遣事業についてのアンケート集計結果

SPOD内講師派遣事業実施校：26校

アンケート回答数：26校

1. SPOD内講師派遣事業を来年も継続したらいいと思いますか。

	回答数	割合
④そう思う	25	96.2
③どちらかといえばそう思う	1	3.8
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	26	100.0



No.	2. SPOD内講師派遣事業により、学内でどのような成果や変化がありましたか。
1	本学の講師ではカバーできないテーマのFDを実施することができた。
2	ハラスメントに係る基本的対応について、知識を習得できたものと思われる。
3	日常業務において課題に感じているテーマについて研修を実施することで、受講者間の連携につながり、研修で得られた内容を受講後直ぐに日常業務において実践するなど、組織内の連携・意識の向上につながった。
4	学内外の受講者から、研修について高い満足度回答を得ることができた。
5	研修前に設定した目標を達成できた。特に他部署の職員とグループワーク等を通じてコミュニケーションをとることができ、またオンライン開催としたことで学外からも参加者があり、他機関の職員と交流できた。
6	講義内容を各々の教員が、各自の授業などの中で活用を検討している
7	今年度は、阿南工業高等専門学校の評井教授にお越しいただき、「危機管理ケーススタディによる、学生支援体制の構築」というテーマで高専における危機管理・学生支援のフローやシステムについて具体的な例を挙げながらどのように対処すればよいかについて丁寧に解説していただき、大学と高専で違いはありますが、非常に参考になりました。 また、内容だけではなく、講師に来ていただいた先生の話し方もうまくて、参加した教員が聞き入っていました。SPOD事業で毎年、本学に講演に来ていただくことで、教員同士がお互いにFDに関する話題について話し合う機会も増えたと感じております。
8	出張を伴う学外研修を受講できない職員が参加するなど、広く受講の機会を提供できた
9	学内研修会は増えた
10	研修内容を活用しようとする気運が学内で高まった。
11	特に成果や変化はないが、教職員の基礎的な各種の力になっていると思う。
12	学修成果の可視化へ向けて具体的な作業が始まっている
13	教育の質改善に対する取組のきっかけになりつつある。
14	コロナ禍で対面形式の研修が激減する中、制限を設けた上で実施出来た対面形式での研修会であったので、反響もあった。オンライン研修にはオンラインの良さがあるが、改めて対面形式の素晴らしさを教職員が感じる機会となった。

15	理学療法学、作業療法学、言語聴覚学専攻3年次生、111名の地域課題研究Ⅱの評価において、早速ルーブリック評価が導入できた。また、2年次理学療法学日常生活活動学実習の授業において、車椅子のチェックアウトや松葉杖歩行指導の実技課題においてルーブリック評価が導入できた。1, 2年の定期試験は2月に実施予定であり、複数の実技科目でルーブリック評価が導入される予定となっている。
16	テーマが現代の学生理解だったために、教員、事務職員ともに受講できたことで、「教職協働」の気持ちで丁寧に個々の学生に接する意識が出来た。
17	研修のトピックについて意識が高まった
18	コロナ禍の為、オンラインでの受講であったが、普段はあまり考えないような内容「組織の力を引き出す観察力養成講座」であったため、教員・職員とも「組織」を意識する人間力の向上につながったと思います。
19	SPOD内講師派遣事業を活用した研修を受講し、職員のキャリアアップへの意識が向上した。
20	FD・SD研修会として、毎年、外部講師を活用したSPOD内講師派遣プログラムを利用させていただいており、今年度は「効果的なeラーニングの活用方法（超入門編）」をテーマにして、昨年度と同じく愛媛大学の仲道雅輝先生を講師にお願いして実施した。新型コロナの影響により昨年度は全ての科目において遠隔授業で対応せざるを得なかったが、従来の対面授業とは異なり、多くの教員が戸惑ったことは事実である。そのような状況を鑑み、ニューノーマルへの移行時も含めて、新たな授業法としてのeラーニングをこの時期に学べたことは大変意義のあるものであった。各教員が自分の授業を振り返り、目標に向かって改めて考えることのできる相応しい内容の研修を行うことができた。 本学ではLMSを活用して、非同期型や同期型のオンライン授業など、多様な授業形態が展開されてきている。また、学生が授業を欠席してもそれを補完できるように対応している教員も増えている。今回の効果的なeラーニングの活用方法を学べたことで、オンラインへの取り組みの敷居がさらに低くなり、学生の主体的な活動を促せる仕組みづくりを教員同士が共有することができたのではないかと考えている。本学部では毎週、授業内容や評価について意見交換を行なう定例FD・SD研修会を実施しているが、今回のSPOD内講師派遣事業により、教員からのオンライン授業への取り組みなどの発表もあり、他の教員へいい刺激となっている。 また、今回の派遣プログラムは新型コロナウイルス禍であったため、昨年に引き続きZOOMによる遠隔研修になったが、このような研修（授業）方法も可能だということが多くの参加教員にも納得できたようである。多様な授業展開のヒントになるのではないかと考えている。
21	各自が今まで行ってきたオンライン授業を見直し、より効果的な授業の組み立て方や工夫など、その後の授業に取り入れることができた。
22	学内で抱えている問題解決へのヒントとなっている
23	若手職員が中心となって企画する研修会が定期的に行われるようになった。
24	教育改善につながった（授業担当者が自分の授業に取り入れ、実践、検証、更に改善というループに）
25	e-learningの利用が活発になった。
26	今年度の学内FD研修会は、新型コロナウイルス感染拡大防止を考慮して、各自のPCでZoomのブレイクアウトルームを使ったグループワークをオンラインで実施した。研修当日は55名の教員が各研究室等から参加し、その教員の多くはオンラインでのグループワークを初めて体験した。この研修により、学生の学習意欲を高める4つの段階やモチベーションを上げる方法を学ぶとともに、グループワークを通じて先生方のノウハウを共有し、授業改善のアイデアを得ることができた。講師の先生の分かりやすいスムーズな進行により、とても有意義な研修となった。

No.	3. SPOD内講師派遣事業への要望があれば、具体的にお書き下さい。
1	・コロナ禍でありオンラインでの研修となったが、附属学校においては個別のPCを有しておらず、集合させざるを得ない状況となった。また、学内職員を一定数以上オンラインで研修するとなると、個別に必要な会場が確保できない恐れもあり、受講希望のある職員と施設等を準備できない大学とのジレンマがある。そのため、同じ内容のオンライン研修であれば時期をずらして2回まで無料とし、対応することができないか？ ・SPOD内講師派遣研修の受講者アンケートについて、SPODで各案件毎にアンケートフォームを用意いただけないか（受講者にURLのみ提供し回答させれば、各機関でのアンケートの回収作業やWEBフォーム作成・集計作業を削減することが可能となる）
2	SPOD内講師派遣事業では、幅広いテーマを扱っていただけており、現状の課題、必要性に応じた講座を職員に提供することができるため、引き続き継続して実施いただきたい。
3	人事評価に関する研修
4	このままで良いが、新しいテーマを適宜追加してくださると活用しやすい
5	本学にとってSPOD内講師派遣事業は教員の教育の質を高めるための必須であり、今後もぜひ続けていただきたいと思います。他大学での事例や方法について学ぶ機会が得られることは非常に有意義であります。大学院についても効率的な教育ができるような講演等があればお願いしたいと考えております。
6	今後も継続して行っていただきたい。
7	派遣事業は今後も継続して続けてもらいたい。
8	授業外学習時間の確保策、教員の科研費獲得あるいは申請促進の施策に関する講義があるとありがたいです。
9	教学関係・管理部門の講座とも有意義であり、今後も継続していただきたいと思います。
10	学校法人毎に1回実施とのことですが、1校毎に1回実施とすることは可能でしょうか。
11	これまでの講師派遣事業と同様に、本学部にて特化した内容に対応していただけるとありがたいです。開学して4年目となり、学生は講義や実習だけでなく、配属された研究室で卒論につながるより専門的な内容を学んでおりますので、そのような状況に応じた教授法などを学べる研修もできれば幸いです。
12	今後も継続していただきたい。
13	引き続き、無料派遣を続けていただくことを要望する。

No.	4. SPOD全体への要望があれば、具体的にお書き下さい。
1	どの機関でも通用する定番の研修科目であり、かつビデオオンデマンド+WEBアンケートで効果測定可能なものについては、無料で開放（アンケートフォーム含む）することができないか。（ここ最近、民間企業によるオンデマンド型の研修案内が増えており、定型の研修であれば各機関の負担金の範囲内で提供可能ではないかと考える） 例：研究費不正防止、公文書管理、個人情報保護 等
2	今後も、教職員のスキルアップになるような研修を継続して行っていただきたい。
3	各大学の当面する課題に応じた講師の派遣をお願いしたい。
4	今後も継続して講師派遣事業を実施していただけると大変ありがたく思います。
5	SPOD内講師派遣事業をFD関係1回、SD関係1回にさせていただけると、教員・職員それぞれに特化した内容の講座が受講できるのではないかと思います。

カリキュラムの編成方法

中井 俊樹（愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室長 教授）

講師略歴

専門は高等教育論および人材育成論。1998年に名古屋大学高等教育研究センター助手、同准教授などを経て2015年より現職。学長特別補佐、教育・学生支援機構副機構長、教育企画室長などを担当。愛媛大学の教育の質向上に向けたFD、SD、IRを始めとした諸活動の企画、実施、評価に加え、教職員能力開発拠点の活動として他機関における研修や組織開発支援を行う。近著として、『大学SD講座2 大学教育と学生支援』（編者、玉川大学出版部、2021年）、『大学SD講座3 大学業務の実践方法』（共編者、玉川大学出版部、2019年）、『大学SD講座1 大学の組織と運営』（編著、玉川大学出版部、2019年）などがある。

プログラム概要

教学マネジメントや内部質保証の体制を構築することが大学に求められるようになっていきます。しかし、教学マネジメントや内部質保証の体制は、教育目的を達成するカリキュラムを編成するための手段であることを理解しておくべきでしょう。

大学におけるカリキュラムは考慮すべき点が多く、編成することは簡単ではありません。このプログラムでは、各大学でカリキュラムをどのように編成することができるのかについて論点とさまざまな実践事例を紹介することで、みなさんの所属大学に適したカリキュラムの編成の方法を明確にしていきます。

みなさんには所属大学の3つのポリシー、学生便覧、カリキュラム評価の報告書といったカリキュラム関連資料を手元に置いていただき、ディスカッションやグループワークなどの活動に積極的にそして建設的にプログラムに参加することを期待しています。

準備物・事前課題

（準備物） 所属大学のカリキュラム関連資料（3つのポリシー、学生便覧、カリキュラム評価の報告書など）

（事前課題） 下記の文献をあらかじめ読んでおいてください。

<https://www.jaedweb.org/blank-23> において公開されています。

- ・ 中井俊樹（2020）「カリキュラムの構成要素を理解する 上」『教育学術新聞』令和2年5月27日号
- ・ 中井俊樹（2020）「カリキュラムの構成要素を理解する 下」『教育学術新聞』令和2年6月10日号

主な受講対象者

カリキュラムの編成や評価に関わる教職員

到達目標

1. 大学のカリキュラムの特徴と編成の基本原則を説明することができる。
2. 所属組織のカリキュラムの特徴と課題を抽出することができる。
3. カリキュラムの課題に関する基本的な課題解決の方法を提案することができる。
4. 他機関の教職員と共に学び合う雰囲気づくりに貢献できる。

日時

8月25日(水)15時00分～17時00分

SPODフォーラム2021アンケート（個別プログラム用）集計結果	
講義番号	2503D
日時	8月25日（水） 15:00-17:00
講師名	中井 俊樹
プログラム名	カリキュラムの編成方法
アンケート回答者数	38名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
(1) 大学	34	89.5
(2) 短期大学	3	7.9
(3) 高等専門学校	0	0.0
(4) その他	1	2.6
計	38	100.0

(2) 所属先の設置者

	度数	割合
(1) 国（国立大学法人）	9	23.7
(2) 地方自治体（公立大学法人を含む）	2	5.3
(3) 学校法人	27	71.1
(4) その他	0	0.0
計	38	100.0

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
(1) 四国	15	39.5
(2) 北海道	0	0.0
(3) 東北	2	5.3
(4) 関東	5	13.2
(5) 中部	4	10.5
(6) 近畿	7	18.4
(7) 中国	2	5.3
(8) 九州・沖縄	3	7.9
(9) その他	0	0.0
計	38	100.0

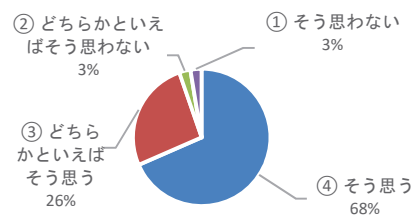
(4) 職種

	度数	割合
(1) 教員	19	50.0
(2) 職員	19	50.0
(3) その他	0	0.0
計	38	100.0

2. この研修について

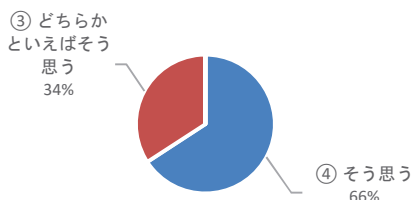
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
(4) そう思う	26	68.4
(3) どちらかといえばそう思う	10	26.3
(2) どちらかといえばそう思わない	1	2.6
(1) そう思わない	1	2.6
計	38	100.0



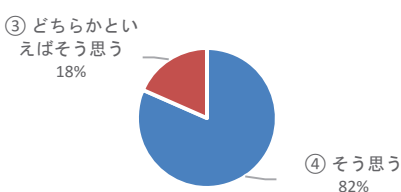
(2)研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
(4) そう思う	25	65.8
(3) どちらかといえばそう思う	13	34.2
(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	38	100.0



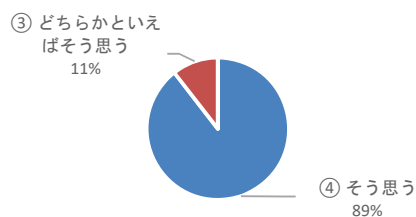
(3)研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
(4) そう思う	31	81.6
(3) どちらかといえばそう思う	7	18.4
(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	38	100.0



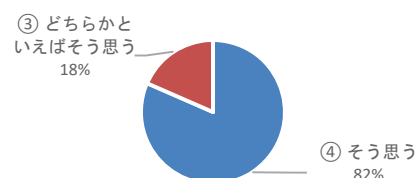
(4)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
(4) そう思う	34	89.5
(3) どちらかといえばそう思う	4	10.5
(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	38	100.0



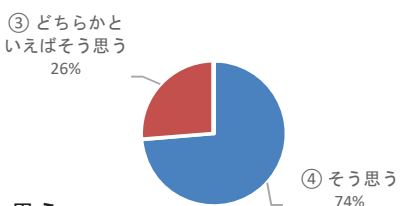
(5)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
(4) そう思う	31	81.6
(3) どちらかといえばそう思う	7	18.4
(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	38	100.0



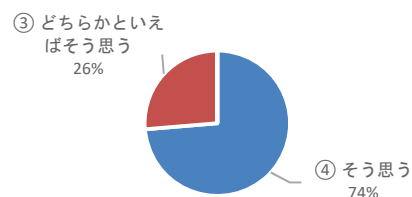
(6)自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
(4) そう思う	28	73.7
(3) どちらかといえばそう思う	10	26.3
(2) どちらかといえばそう思わない	0	0.0
(1) そう思わない	0	0.0
計	38	100.0



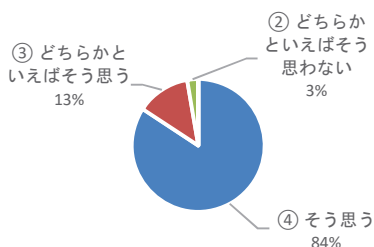
(7)受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
(4) そう思う	28	73.7
(3) どちらかといえばそう思う	10	26.3
(2) どちらかといえばそう思わない	0	0.0
(1) そう思わない	0	0.0
計	38	100.0



(8)研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
(4) そう思う	32	84.2
(3) どちらかといえばそう思う	5	13.2
(2) どちらかといえばそう思わない	1	2.6
(1) そう思わない	0	0.0
計	38	100.0



個別アンケート自由記述欄	
講義番号	2503D
日時	8月25日(水) 15:00-17:00
講師名	中井 俊樹
プログラム名	カリキュラムの編成方法
アンケート回答者数	38名

NO.	3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。	4. この研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。
1	カリキュラムの構成要素が体系的にまとめられていた。	
2	他大学の方との意見交換	特にありません
3	カリキュラム編成の基本が理解できた。本学の全教員、特に新任教員にも聞かせたかった。	
4	参考になりました。ありがとうございました。	
5	濃い内容でした。もう少し時間がほしいのが本音です。とても満足しております。ありがとうございました。	
6	他学の取り組みなどが聞けたから	特にありません。 ありがとうございました。
7	どの大学もよく似た「悩み」があることがわかった。突然のように「3つのポリシー」を「作られ」、それを見直しても良い時期であるということも知ることができた。	
8	カリキュラム編成という大きな流れにあるものについて丁寧に説明いただき、改めて観点を「構成要素」としてお示しいただき、落ち着いて考えることができました。他大学の方々の話を伺い、意見を述べることで、思いもよらない発言になったりして大きな刺激をいただきました。行動に繋げるべく、整理して勇気を持って臨みたいと思います。	
9	参加者同士で、内容を確認できてよかった。率直な意見交換は、内容の理解を深めるように感じました	
10	参加者が積極的に意見を述べていた点	グループディスカッションの課題が少しわかりづらく感じましたが、私だけかもしれません。
11	カリキュラムの構成要素についてしっかり学ぶことができました。要素の中でも何が重要なのか、何ができていないのか、可視化してきちんとカリキュラム改定できるようにしたいと思います。ありがとうございました。	世界平和の実現、といういつもの中井先生の締めくくりがなかったのがとても残念です。次回は必ず入れてほしいです。
12	他大学の方の意見をチャットでお伺いすることができたので、大変参考になりました。	
13	グループに分かれ、様々な大学の課題について意見を交わすことができたこと	
14		グループワークが急に始まるが多かったので、可能であればアイスブレイク等でグループ内で交流をしてから始めてほしいです。
15	大学におけるカリキュラム編成に大切なことがよく理解できた。	特にありません。事前に資料を送っていただいてありがとうございました。
16	途中途中にブレイクアウトセッションが設けられており、他大学の状況を知る機会があった。	
17	どんな属性の教職員にもわかりやすく具体的であったと思います。法文学部の教職員全員を対象とした研修会も開いてほしいです。	致し方ないとは思いますが、グループワークの時間がもう少し長めであればよりよかったと思います。

NO.	3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的に お書き下さい。	4. この研修をよりよいものとするために改善すべき点が あれば、具体的に書き下さい。
18	当方の大学・学部にも課題は山積しているが、システム ティックに考えるきっかけを教えて頂いた。ありがとうございました。	
19	自学のカリキュラム、カリキュラム編成への取り組みの問 題点・課題をあらためて見つめなおす良い機会となった。	
20	カリキュラム改革に向けて、編成の方法や手順が明らかにな り、とても励みになりました。9月研修会ではお世話にな ります。ちょうど設定していた時間と同じでしたので、 事前に受講者となる先生方に課題を出して、ワークができ ようならよいと思いましたので、大変参考になりました。	
21	自身の直接的な業務とは関係しないが、広く携わる部門と して知っておくべき内容であるため受講しました。中井先 生の分かりやすい説明で、またいくつかのマトリクスでカ リキュラム等を評価できたことも良かったです。	ブレイクアウトルームの時間がもう少し長くても良かった と思います。
22	期待していた必要な情報を得ることができた。ディスカッ ションに参加することができたこともよかった。他大学の 取り組みや事例も、守秘義務を守った上で知ることができ たので良かったです。どうもありがとうございました。	事前課題について、シラバスのURLが連絡がありましたら、 よりわかりやすかったです。研修中に事務局の方へ問 合せをしてすぐに対応頂いたので、お手数をおかけして申 し訳ありませんでした。ありがとうございました。
23	カリキュラムは大学や学部の個性を定める重要なものとい う認識となりました。所属する我々教職員だけでなく、学 生や高校生でも理解しやすいものを編成する必要性を強く 感じました。自身の教育・研究活動にも大きく影響する と思います。	
24	他大の皆さんと、課題の共有ができた。カリキュラム編成 に向けての手順が示された。 課題を抽出、解決方法（学内意識共有のためにも必要なこ とですね）	自分の予習が足らなかったと反省しています。2時間で は、時間が足らなかったと思いました。ありがとうございました。
25	現在、アセスメントプランの策定に向けた業務にかかわっ ていることから、改めてカリキュラム編成の関する考え方 を学ぶことができ、有意義だった。	
26	カリキュラムについて変えられる所、守らなくてはいいけ ない所がよく分かりました。事前にご提示いただいた教育学 術新聞の記事を拝読してから参加したので、とても分かり 易かったです。コロナで遠隔授業を余儀なくされた結果、 今までは「これで良い、これしかない」と思っていたいろ いろなことについて選択肢と可能性が広がりました。最後 にチャットで提示していただいた内容を参考に、今後の本 学の課題について新たに考えていきたいと思っています。大変 貴重な講習をこの時期に受けることができて感謝していま す。ありがとうございました。	ブレイクアウトルームに参加する時はいつもそうなんです が、時間が足りなかったです。それぞれの方の状況が異な るため、それを説明したりしていると課題についての交流 に使える時間が少なくなってしまいます。3名くらいだと お互いの状況が把握でき、課題についても十分話し合える のではないかと思います。
27	教学マネジメントまわりの総復習ができた点	扱う要素が多いため（不可欠なので仕方ないが）、ワーク のトータルの時間がやや少なくなってしまったのは残念 だった。
28	いつもSPODフォーラムは孤独な参加だったが、今回はオン ライン開催のおかげで、自大学から学部長や教務委員長 の教員も参加していたので、「中井先生こう言っていました よね」と、受講後に共通した認識を得ることが期待されま す。	

令和3年度 第35回 愛媛大学授業デザインワークショップ実施要項

1. 主 催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク (SPOD)
愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室 (教職員能力開発拠点)

2. 期 日

令和3年7月3日(土)～7月4日(日) 9:00～17:00(両日とも)

3. 場 所

オンライン開催(参加者が各自でお持ちのPCからZoomにアクセス)

※ 映像と音声によるコミュニケーションを行える機器やネットワーク環境をご準備ください。

4. 参加対象者(一度参加した者は除く)

- 1) 一昨年度から今年度にかけて大学等に採用された、授業担当または担当予定の教員(授業担当経験5年以上を除く)
- 2) 愛媛大学テニユア育成教員
- 3) その他参加を希望する教員(非常勤講師を含む)

5. 定員

20名程度(定員に達し次第、申込を締め切ります)

6. 担当講師

中井 俊樹(学長特別補佐・教育企画室長)
村田 晋也(教育企画室)
上月 翔太(教育企画室)

仲道 雅輝(教育企画室副室長)
竹中 喜一(教育企画室)

7. 目的

授業の構想・設計・実施・評価に関わる一連の過程、参加者相互の話し合いの体験を通じて、授業に必要な基礎的な知識と技術を身につけます。

8. 目標

- 1) 学生の学習を促すシラバスを書くことができる。
- 2) さまざまな授業方法の特徴を理解し、学習目標に適した授業方法を選択できる。
- 3) 教育評価の原理と種類を理解し、学習目標に適した評価方法を選択できる。
- 4) アクティブラーニングを取り入れた90分の授業の計画を作成できる。
- 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。

9. 研修形態

- 1) 事前学習として、「シラバス作成」「アクティブラーニング」をテーマとした動画教材を閲覧いただきます。詳細は、お申込みいただいた方に別途お知らせします。
- 2) 体験型研修です。複数のセッションに分かれて、ミニ講義とグループワークを行います。
- 3) 異なる所属の教員が、普段着で対等な意見交換をすることで、学習効果を高めます。
- 4) 全員が15分間の模擬授業を行います。

10. その他

- 1) 当日の様子は記録用に録画をされ、一部の画像についてSPODおよび教職員能力開発拠点のホームページや報告書などに掲載される場合がございますので、あらかじめご了承ください。
- 2) 修了証書は、全日程に参加された方の方に授与されますので、あらかじめご了承ください。
- 3) お申し込み後、事前アンケートをお願いすることになりますのでご協力お願いいたします。

11. お申し込み・問い合わせ

- 1) 以下のURLにあるフォームから【6月18日(金)】までにお申し込みください。(右のQRコードからもアクセスできます)
URL: <https://forms.gle/hj2VYDGhZFTNXho96>
- 2) ご不明な点などは、愛媛大学教育企画室(担当 竹中・仲道)まで
E-mail: opar@stu.ehime-u.ac.jp でお問い合わせください。



12. スケジュール

1 日目

時刻	内容
9:00－9:10	(1) オリエンテーション（進行：竹中） ・開会あいさつ ・研修の目的・目標の確認 ・スタッフ紹介
9:10－9:40	(2) アイスブレイク（進行：竹中） ・自己紹介 ・グループワーク
9:40－10:25	(3) ミニ講義Ⅰ「コース設計」（仲道） ・1科目（コース）の授業計画の立て方
10:25－10:35	休 憩
10:35－11:20	(4) ミニ講義Ⅱ「クラス設計」（村田） ・90分授業の基本構成 ・90分（クラス）の授業計画
11:20－11:30	休 憩
11:30－12:10	(5) ミニ講義Ⅲ「学習評価の基本」（上月） ・学習評価の構成要素 ・さまざまな学習評価の方法
12:10－13:10	休 憩
13:10－14:00	(6) ミニ講義Ⅳ「学習者の学びを促進する様々な授業方法」（竹中） ・協同学習の技法
14:00－14:10	休 憩
14:10－15:10	(7) 授業に関するお悩み相談会（全員） ・事前アンケートで寄せられた授業上の課題に回答
15:10－15:20	休 憩
15:20－17:00	(8) 担当科目のシラバスと90分の授業案作成（進行：竹中） ・遠隔同期型の授業を前提としたシラバスと90分の授業案作成

※宿題：シラバスと90分の授業案をMoodle上に提出（1日目23:59まで）

シラバスと授業案に対するピア・レビュー（2日目午前中まで）

2 日目

時刻	内 容
9:00－12:00	(9) シラバスと授業案に対するピア・レビュー ・ Moodle 上に提出された他の受講者のシラバスと 90 分の授業案にコメント
12:00－13:00	休 憩
13:00－16:10	(10) 模擬授業（全員） ・ Zoom のブレイクアウトルームを用いて 模擬授業 15 分 討議・検討 15 分 の実施
16:10－16:20	休 憩
16:20－16:50	(11) 振り返り（竹中） ・ 振り返り（学んだことは何か？どう実践に活かすか？） ・ 大学教員としての今後の質向上
16:50－17:00	(12) 閉会式（竹中） ・ 閉会の言葉（中井）

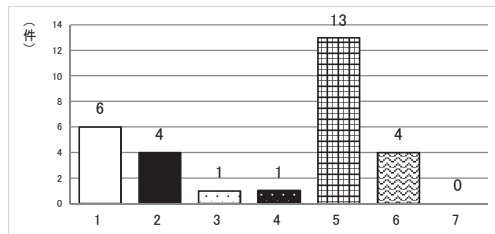
第35回授業デザインワークショップ事後アンケート結果

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

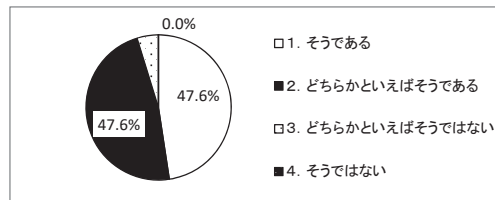
【1-1】ワークショップへの参加動機は何ですか複数選択可

	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いため	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

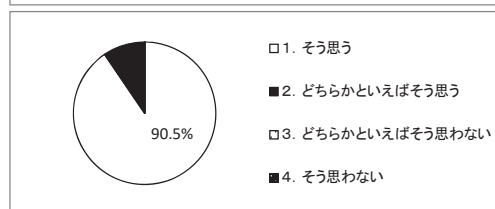
	回答数	割合
1. そうである	10	47.6%
2. どちらかといえばそうである	10	47.6%
3. どちらかといえばそうではない	1	4.8%
4. そうではない	0	0.0%
合計	21	100.0%



【設問2】本ワークショップの内容についてお答え下さい

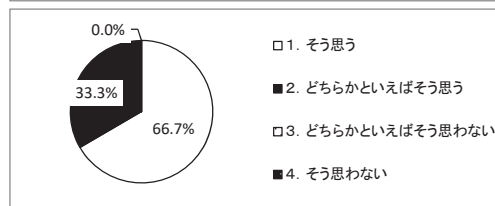
【2-1】ワークショップの目的は、明確に設定されていた

	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%



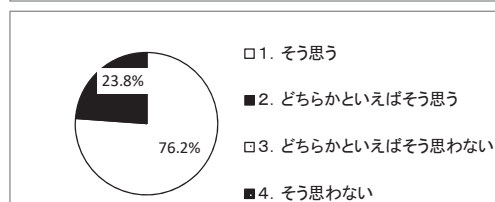
【2-2】ワークショップは、自分の業務(教育実践)に生かせる内容であった

	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%



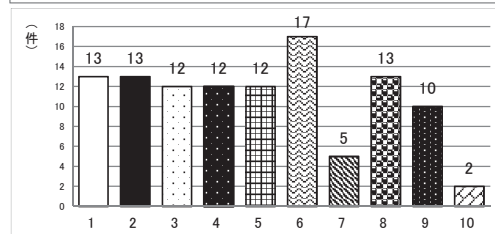
【2-3】ワークショップは、わかりやすい順序ですすめられていた

	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

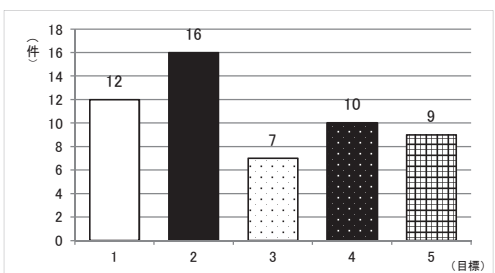
	回答数
1. コース設計(1科目の授業計画)について理解が深まった	13
2. クラス設計(90分の授業計画)について理解が深まった	13
3. 学習評価について理解が深まった	12
4. 学習者の学びを促進する様々な授業方法について理解が深まった	12
5. アクティブラーニングについて理解が深まった	12
6. シラバスの書き方について理解が深まった	17
7. お悩み相談会を通じて授業デザインについて理解が深まった	5
8. 自らが開発した授業の良い点・改善点を知ることができた	13
9. 他大学や他学部教員の知り合いになれた	10
10. その他	2



【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たようになった	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



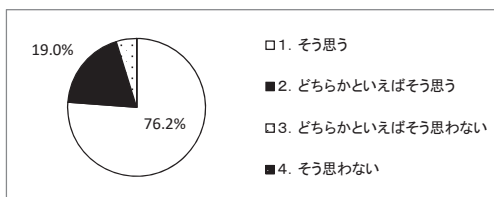
【3-2】ワークショップであなたが学んだ点、それに影響されて教育実践の場でやってみたい点などをお書き下さい(200字～400字程度)

→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

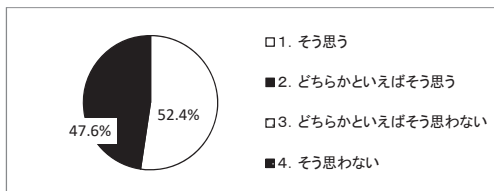
【4-1】講師の言動は学習意欲を高めた

	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%



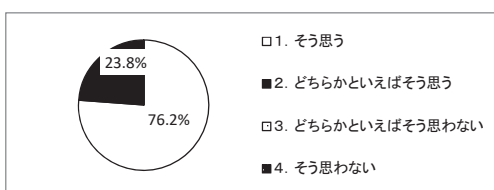
【4-2】事前課題にスムーズに取り組むことができた

	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%



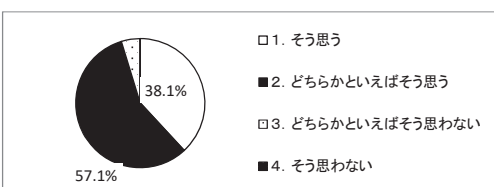
【4-3】ミニ講義の受講環境は良好であった

	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%



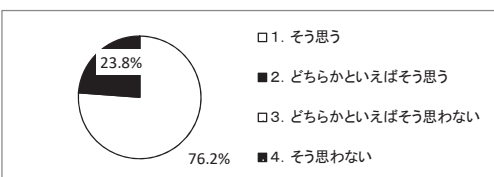
【4-4】担当科目のシラバスと90分の授業案の作成にスムーズに取り組むことができた

	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%



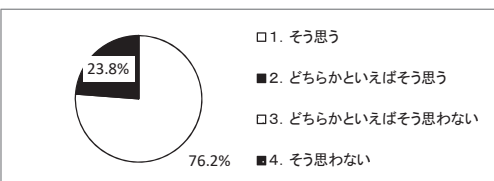
【4-5】模擬授業は良好な環境で実施することができた

	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%



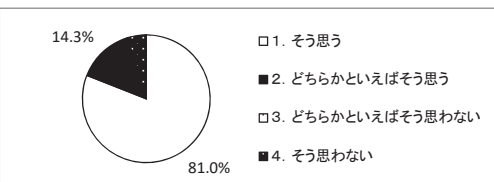
【4-6】事務局は手際よくワークショップを運営していた

	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んだな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 ミニッ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しっかり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ないありませんので。 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	得るのものの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の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のか、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	土日開催がよかった
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、それがとても良かったです。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。

令和3年度 徳島大学全学FD推進プログラム 「授業設計ワークショップ」実施要項

1 目 的

各大学における教育の質向上への課題が高まる中、実質的なFDの取り組みを進めるための全学FD推進プログラムとして、本ワークショップを毎年実施しています。このワークショップでは、教育の質向上及び問題解決のための相互交流と日常的な教育改善を重視しています。また、授業について教員同士が学び合う場を提供する事で、教育の質向上のためのコミュニティ形成につながることを目的としています。

2 目 標

1. FD活動の理念、活動計画を理解することができる
2. 授業を計画し、実施し、評価する方法を体得することができる
3. 授業研究の仕方を理解し、実践することができる
4. FD参加者同士の仲間づくりができる

3 概 要

このワークショップでは、主に授業設計と教育技術に関する理論と実践を学んでいきます。主な活動内容は、シラバスと授業計画の作成、模擬授業等です。体験を通して、授業の目的、到達目標の設定、授業実施の留意点、評価方法等について理解し、具体的な授業計画を立て、模擬授業を実施します。これらの活動を通してご自身の授業について考え、振り返ることで、実践的な教育力の向上を目指します。(ワークショップまでに、講義ビデオによる事前学習を行い、シラバスと授業計画書を事前に作成します。)

4 実 施 日 令和3年8月19日(木)・20日(金)

5 実施場所 常三島キャンパス フューチャーセンター、教養教育4号館

※令和3年8月2日(月)時点における徳島大学常三島地区のBCPレベルが3A以上の場合は、同期型オンライン(Zoom)で、同じ内容のワークショップを実施することとします。
また、8月2日以降に、同地区のBCPレベルが3A以上に引き上げられた場合には、急遽実施方法を同期型オンラインに変更することがあります。

6 プログラム 別紙のとおり

7 対 象 者

- ・教育力開発コースの対象者
- ・学部等から推薦を受けた者(助教及び教授等)及び希望者
- ・令和2年度「授業設計ワークショップ」欠席者

※やむを得ない理由により受講できない教員については、所属の学部長名で理由書を提出し、次年度以降に受講する。

教育力開発コース^{注1}は、助教から講師、准教授昇任後1年以内、または講師、准教授として新規採用後1年以内の教員(ただし、所属が病院、及びプロジェクト採用などの場合は除く。)を対象に実施している、徳島大学の新規採用・昇任者を対象としたFDプログラムであり、対象者は必ず受講することとされています。

【研修の代替について】

- ・四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD)が開講する新任教員研修プログラムを受講した場合のみ本ワークショップ受講の代替とする。

8 参 加 費 無料

9 主 催 徳島大学FD委員会・四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

注 1 教育力開発コース

(主旨・概要)

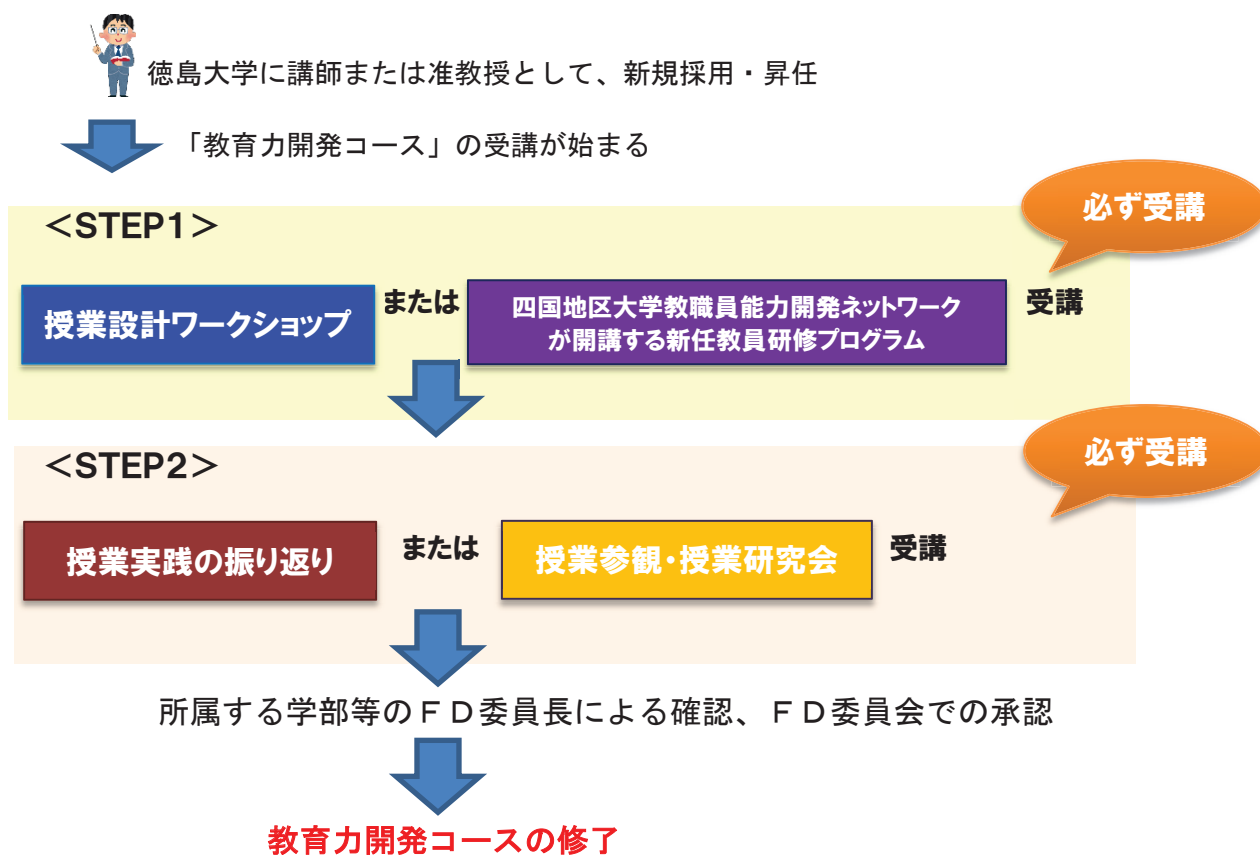
教育力開発コースは、授業設計、授業の実施・改善、教育活動を振り返り、自身の目標を明確にし、改善につなげるといった一連のプロセスを支援するものです。徳島大学においてはこれらの教育活動を重視しており、学外より講師または准教授採用後 1 年以内の教員、及び、学内で助教から講師または准教授昇任後 1 年以内の教員を対象に実施しています。

(内容)

4 つのプログラム「1.授業設計ワークショップ」、「2.授業実践の振り返り」、「3.授業参観・授業研究会」、「4.ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」で構成されています。

このうち、「1.授業設計ワークショップ」を受講後、「2.授業実践の振り返り」、または「3.授業参観・授業研究会」のいずれかのプログラムを選択し必ず受講する。これらのプログラムにおいて作成または実施する、「シラバス」、「授業計画」、「学生アンケートの結果」、「振り返りシート」、「授業映像」、「授業検討会での議論」等を踏まえ、授業における計画、実施、評価、改善のプロセスが実践できていることを、所属学部等の FD 委員長が確認し、FD 委員会の承認を経て、教育力開発コースを修了することができます。さらに、これらのプログラムを受講後 3 年以内に、「4.ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」を受講することが望ましいとしています。

◆新規採用・昇任から教育力開発コース修了までの流れ



※「教育力開発コース」の各プログラムについては、以下の URL を参照してください。
<https://www.tokushima-u.ac.jp/highedu/reform/fd/docs/20553.html>

授業設計ワークショップ日程（第1日目）

日時：令和3年8月19日（木）

場所：~~常三島キャンパス~~ ~~地域創生国際交流会館~~ ~~フューチャーセンター~~ **オンライン**

時 刻	内 容	講師・担当者	備 考
12:30-12:50	・受付（地域創生国際交流会館フューチャーセンター） 12:45 までにお集りください		11:00AM 徳島市に「大雨警報かつ暴風警報」または「洪水警報かつ暴風警報」が出ていたら中止
12:50-13:30	（1）オリエンテーション ・はじめに（副学長より挨拶） ・大学教育改革の流れ ・教育の内部質保証方針 ・研修のねらいと意義	吉田 博（進行） 副学長(教育担当) 河村保彦 FD委員会委員長 齊藤隆仁	~~フューチャー センター~~ Zoom ミーティング へ参加
13:30-13:50	（2）アイスブレイク「課題・目標設定」 ・参加者自己紹介・交流	塩川奈々美	~~フューチャー センター~~ Zoom ミーティング へ参加
13:50-14:00	休憩		
14:00-15:00	（3）ワーク「授業設計の基本」 ・アクティブ・ラーニングの理論と効果 ・成績評価の意義・方法 ・学生の学習を促す授業方法	飯尾 健	~~フューチャー センター~~ Zoom ミーティング へ参加
15:00-15:10	休憩		
15:10-16:10	（4）ワーク「自身の教育理念」 ・授業で大切にしていること	吉田 博	~~フューチャー センター~~ Zoom ミーティング へ参加
16:10-16:20	休憩		
16:20-17:45	（5）講義・ワーク「授業計画」 ・シラバス・授業計画書の書き方 ・シラバス・授業計画書の修正 ・2日目の模擬授業の進め方について	塩川奈々美 スタッフ全員	~~フューチャー センター~~ Zoom ミーティング へ参加
18:00-20:00	交流会（任意参加）	吉田 博	

事前に「授業設計ワークショップ」の講義ビデオのうち、指定された講義を必ず視聴して下さい。

当日はビデオによる学習を行っていることを前提に、参加者間でのグループワーク等を行います。

授業設計ワークショップ日程（第2日目）

日時：令和3年8月20日（金）

場所：常三島キャンパス 教養教育4号館 4-202教室他 **オンライン**

（集合後、模擬授業を実施する教室へ移動します。）

時 刻	内 容	講師・担当者	備考
9:00-9:30	・集合、模擬授業準備 (教材印刷が必要な場合は9:00 集合)	スタッフ	集合：教養教育 4号館 4-202 教室 Zoom ミーティング へ参加
9:30-12:00	(6) 模擬授業実施（グループで実施） ・FD 委員紹介、流れの確認 【模擬授業の流れ】（1人30分×4人（休憩適宜）） ・シラバス・授業計画書等の紹介（5分） ・模擬授業の実施（15分） ・授業検討会（10分） →チェックリストをもとによかった点、改善点等を検討する。	各班司会： 常山、日野出、 鎌田、友竹 各班コンサルタント： 齊藤、柏田、吉田、 飯尾、塩川 ワーク支援： スタッフ全員	〈模擬授業実施手順〉 教室：各班グループ部 屋へ移動 各グループのオンラ インツールへ参加
12:00-13:00	休憩 各自で昼食		
13:00-13:40	(7) 模擬授業の振り返り ・模擬授業検討会を受けて授業の改善点 ・今後のアクションプラン	吉田 博	教養教育4号館 4-202 教室 Zoom ミーティング へ参加
13:40-14:10	(8) 教育力開発コース概要 ・教育力開発コースの意義・内容	飯尾 健	教養教育4号館 4-202 教室 Zoom ミーティング へ参加
14:10-14:40	(9) プログラムのまとめ ・講評 ・修了証書授与 ・アンケート ・おわりの言葉	吉田 博（進行） 副学長(教育担当) 河村保彦 FD委員会副委員長 柏田良樹	教養教育4号館 4-202 教室 Zoom ミーティング へ参加

※1 両日ともに以下の場合には対面での実施を中止し、同期型オンライン（Zoom）で、同じ内容のワークショップを実施します。

・令和3年8月2日（月）時点における徳島大学常三島地区のBCPレベルが3A以上の場合
（8月3日（火）以降、同地区のBCPレベルが3A以上に引き上げられた場合は、急遽実施方法を同期型オンラインに変更することがあります。）

※2 第1日目の交流会（任意参加）について、同地区のBCPレベルが0の場合のみ実施します。

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

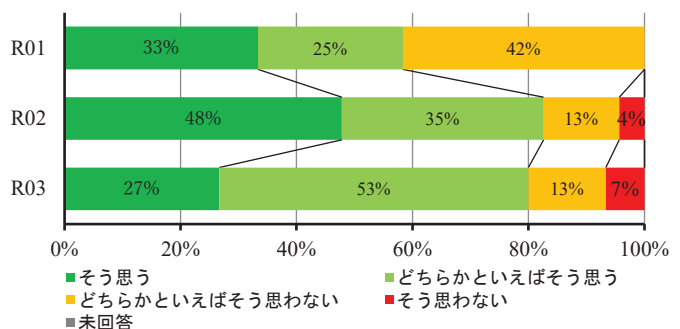
	回答者数	回収率
令和元年度	12名	100%
令和2年度	23名	100%
令和3年度	15名	100%

(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。

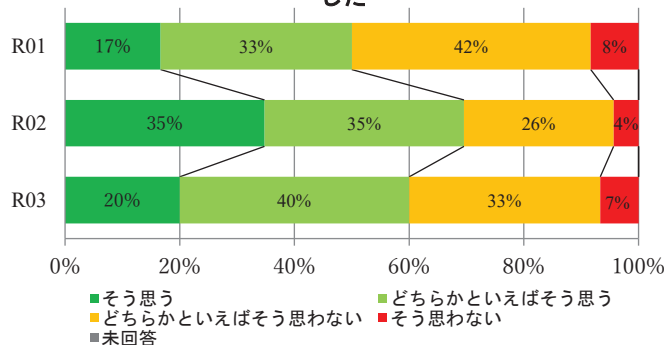
一方で「b. 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した」については、オンライン授業に移行した昨年度は「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計が大きく増加したものの、今年度はやや落ち着いた結果となった。これは、参加者もオンライン授業を一通り経験しているため、ある程度授業を行うという点では慣れた状態であったためと推測できる。しかしながら「c. ワークショップの内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した」では、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計が引き続き増加しており、オンライン授業、およびポストコロナに向けた授業の工夫についてのニーズはより高まっていると言える。

(2) プログラムについて

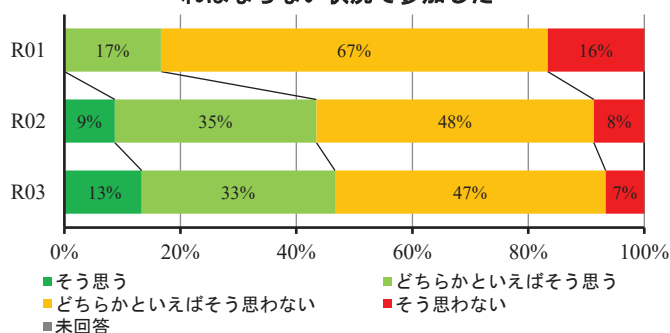
「a. 授業設計ワークショップの目的は明確に設定されていた」については、令和元年度および昨年度より「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者の割合がやや下がる結果となった。これは、今年度一部のセッションにおいて新たにワークを多めに取り入れたプログラムを導入したが、ワークのルールや使用するツールの説明に時間がかかり、ワークの意図を十分に説明できなかったこと、またワークの時間やディスカッションの時間も不十分であったことが一因ではないかと考えられる。

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。

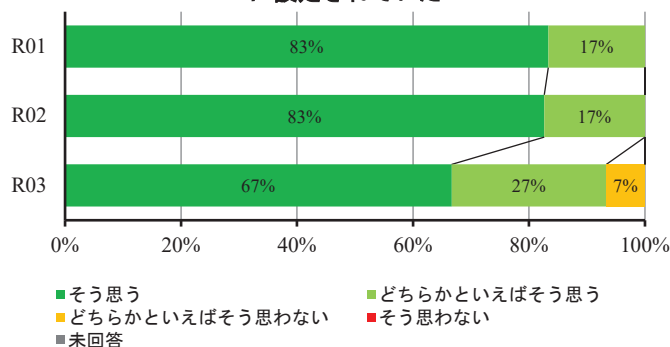
b. 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した



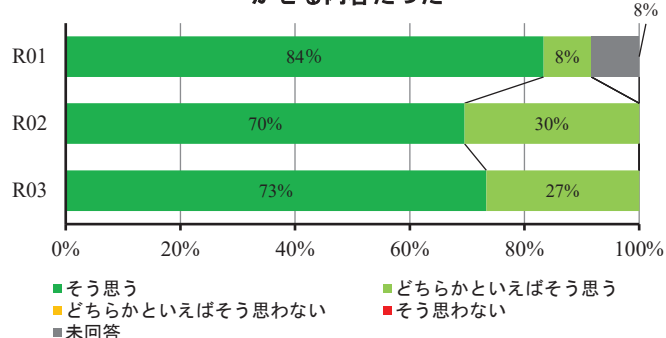
c. ワークショップの内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した



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。

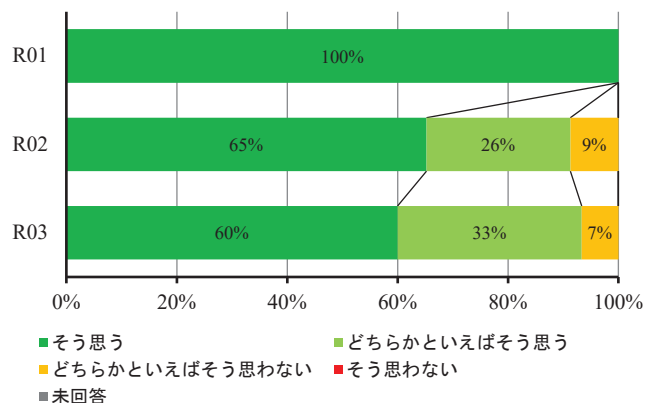
一方で「d. 研修の時間は目的を達成するために丁度よい長さだった」について、そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者は昨年からはほぼ横ばいとなった。ツールの操作時間を含めてグループワークの時間を長めに設定したが、オンライン開催であるため、コミュニケーションが取りにくいこと、ツールの操作を理解したり、操作を行う関係で時間が足りなくなる場面が見られた。

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。

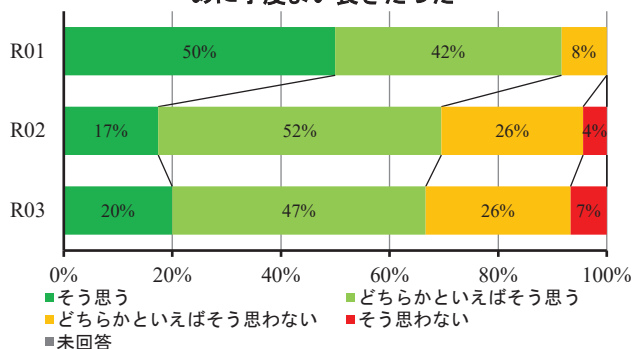
「e. ワークショップの実施時期は適当だった」においては、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者は令和元年度、昨年度に比べ増加している。前期の授業等が一段落し、後期への準備にもまだ余裕がある時点で実施することにより、事前課題ならびにワークショップに落ち着いて取り組めることが要因であると考えられる。

「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。

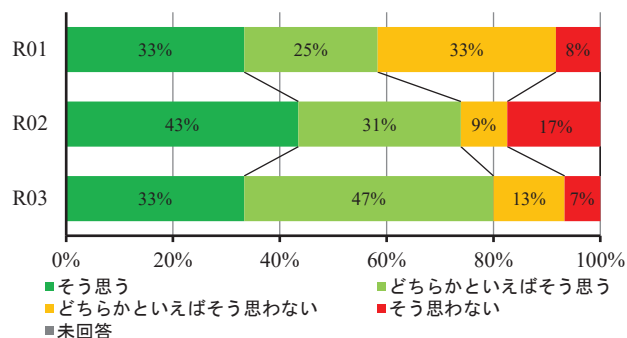
c. ワークショップはわかりやすい順序ですめられた



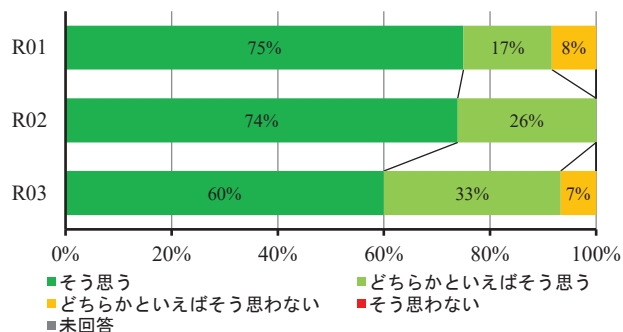
d. ワークショップの時間は目的を達成するために丁度よい長さだった



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。

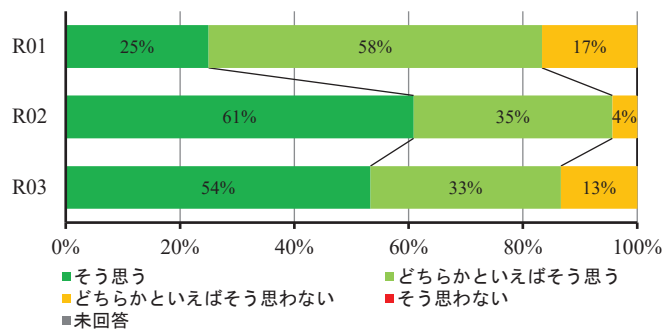
「i. 事前課題は授業設計ワークショップの中で役立った」については、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者の合計は昨年度を上回ったものの、「そう思う」と回答した数は昨年度を下回った。自由記述には、事前課題を配布する時期について言及するものもあり、事前課題を配布する時期、および課題の配布から提出する間までのサポート体制について改善の余地がある。

（３）講師について

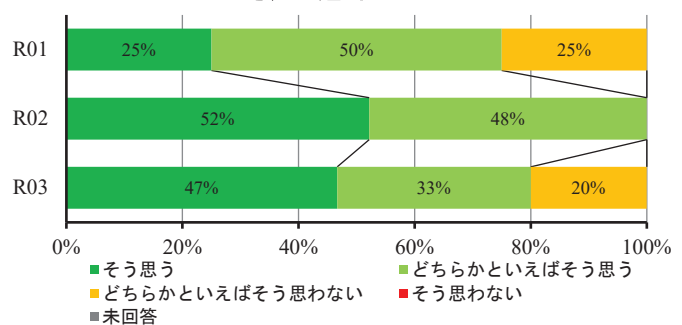
今年度は「a. 講師の言動は学習意欲を高めた」

「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

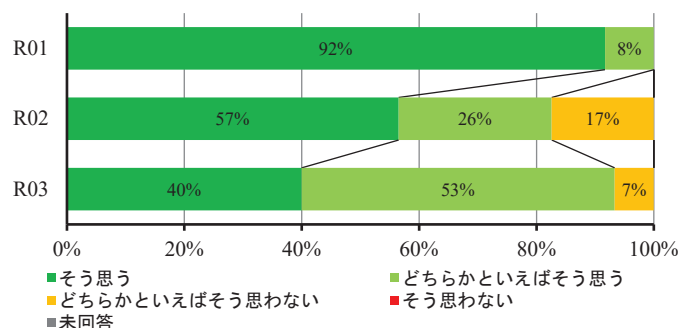
g. 反転授業用の講義ビデオの内容は適当だった



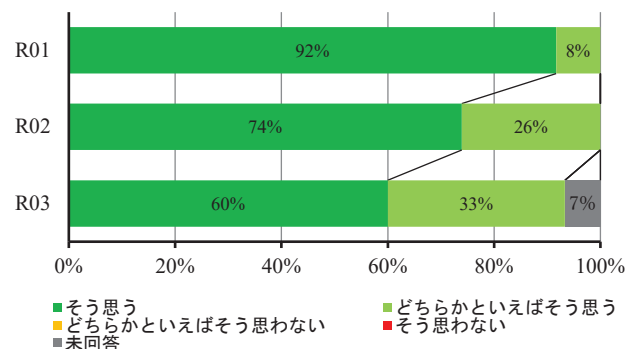
h. 反転授業用の講義ビデオ教材の時間（長さ）は適当だった



i. 事前課題は授業設計ワークショップの中で役立った

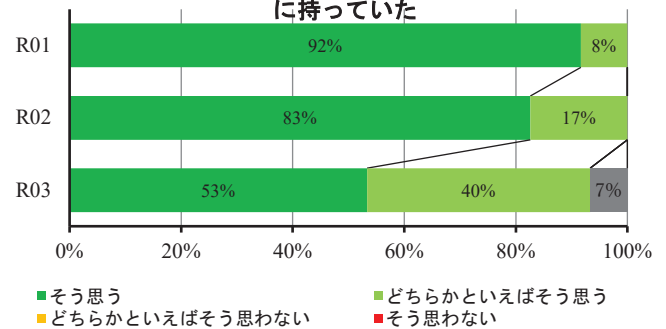


a. 講師の言動は学習意欲を高めた

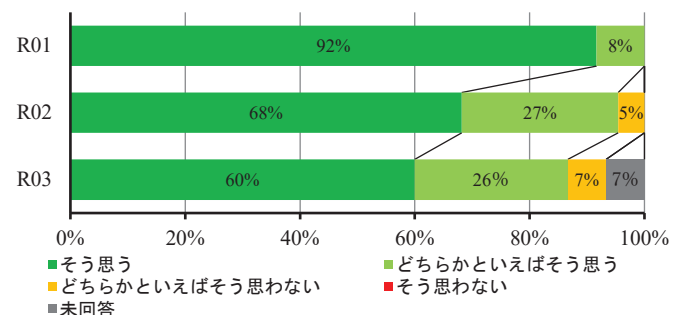


度から昨年度、さらに今年度と減少を続けている。とくにオンラインでの実施により、自室での受講が可能になったため、リラックスして参加できる一方、集中を妨げる要因も増している。今後はオンライン環境においてより参加者の意欲を高めたり、能動的な参加を促すよう、教材や話題提供の仕方等を工夫する必要があると考えられる。

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

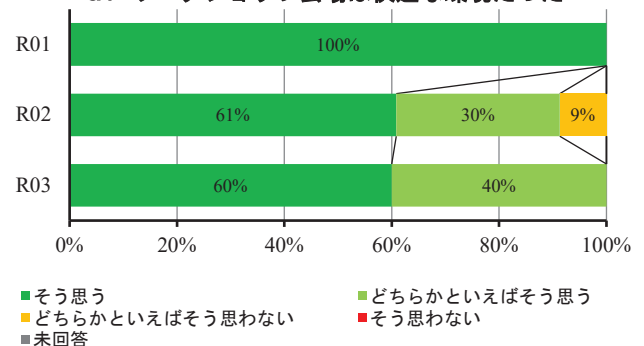


(4) 会場・スタッフについて

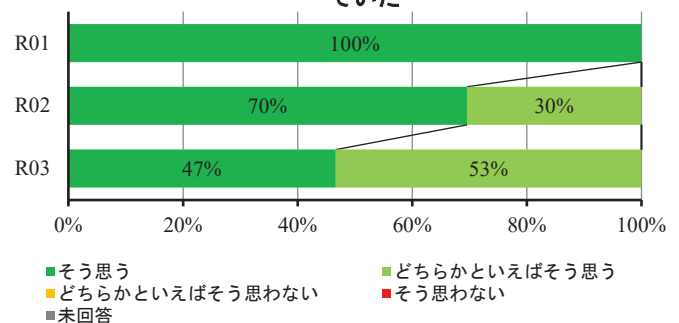
今年度も、全ての項目で、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者が100%に達していた。昨年度に引き続き、オンライン会議システムとしてはZoomを利用した。すでに授業や会議等で数多くZoomを利用しているため、講師・スタッフならびに参加者側も円滑に参加・運営を行うことができた。また実施日のオンライン環境やオンライン設備に問題はなく、スタッフは手際よくワークショップを進行できた。

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

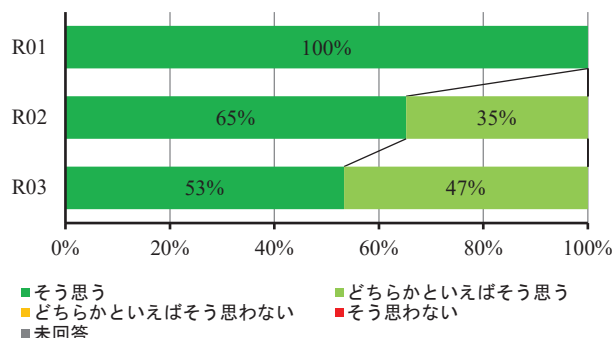


b. ワークショップ会場には十分な設備が整っていた



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

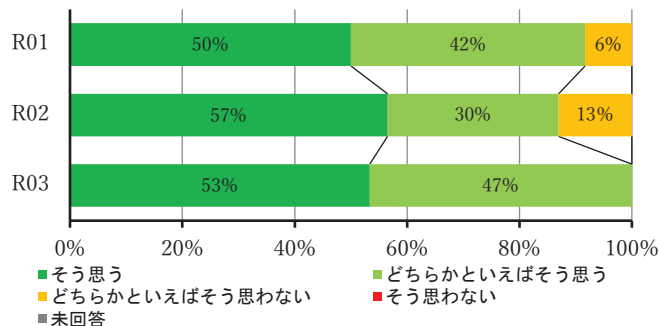


(5) プログラムの成果について

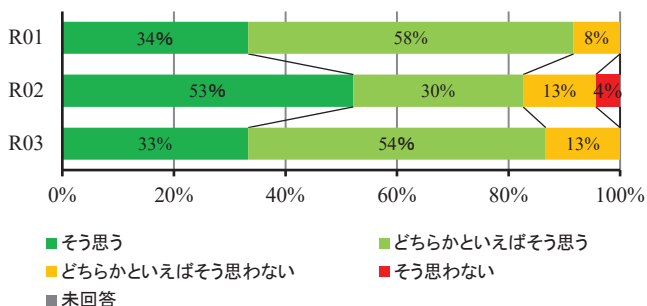
「a. 反転授業形式を体験することで、反転授業を実施する際の留意点に気付くことができた」については、全ての参加者が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した。反転授業を実施している参加者は少なかったが、反転授業という授業形式や選択肢があること、その中でどのような学習活動が行われ、どのような点に気をつけるべきかを、学習者の目線で体験できたことは今後の授業実践に向けた大きな示唆が得られたと考えられる。

「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。

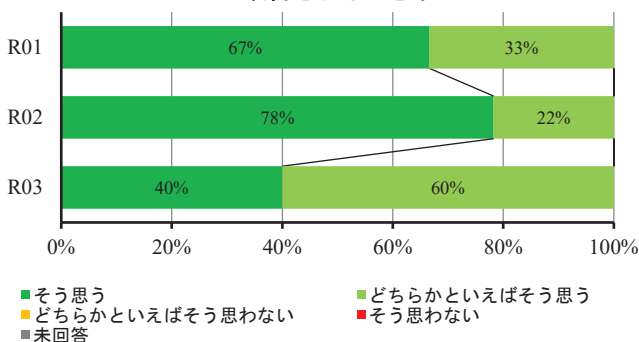
a. 反転授業形式を体験することで、反転授業を実施する際の留意点に気付くことができた



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

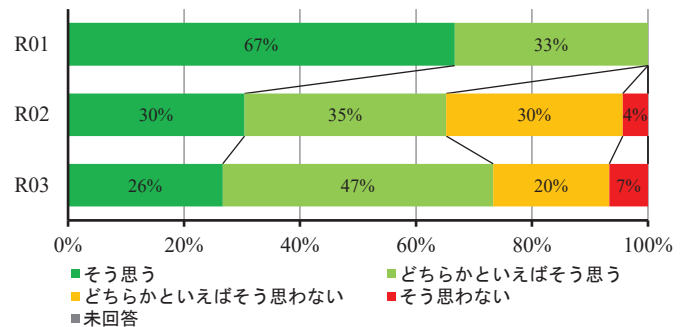


さらに、オンライン開催における課題として、今後の授業実践に生かすことのできる関係づくりが挙げられる。「d. 新たに人的なつながりをつくることができた」については、昨年度よりは改善されたものの、やはり対面形式よりも「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者は少なかった。参加者間、ならびに当部門との関係づくりをどのように促すかは、今後さらに検討が必要である。

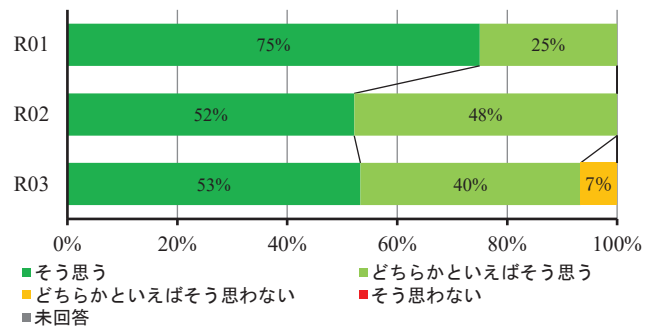
（６）授業設計ワークショップ全体について

「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。

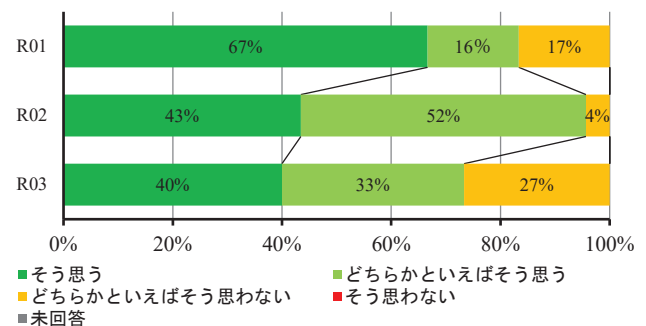
d. 新たに人的なつながりをつくることができた



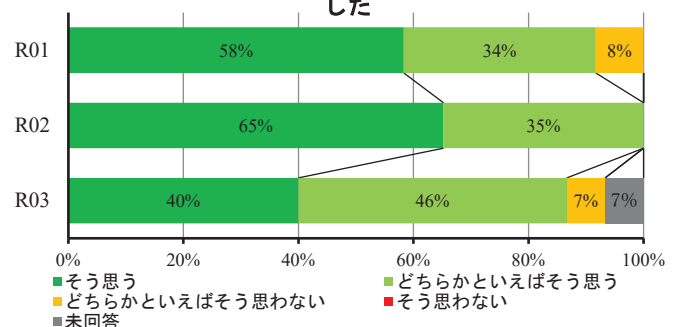
a. ワークショップは全体的に満足できるものだった



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。

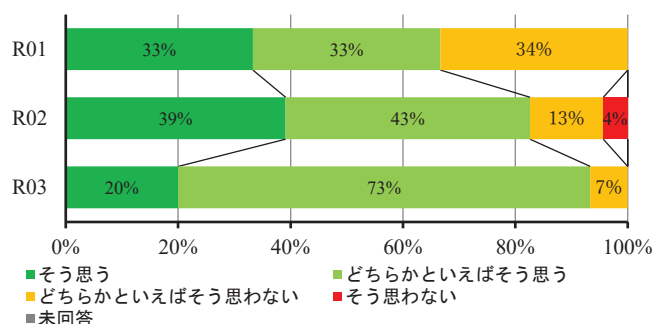
（８）反転授業形式での実施について

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。

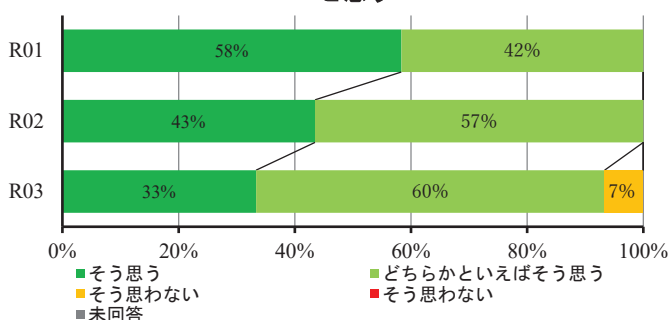
（９）令和３年度「授業設計ワークショップ」自由記述について

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

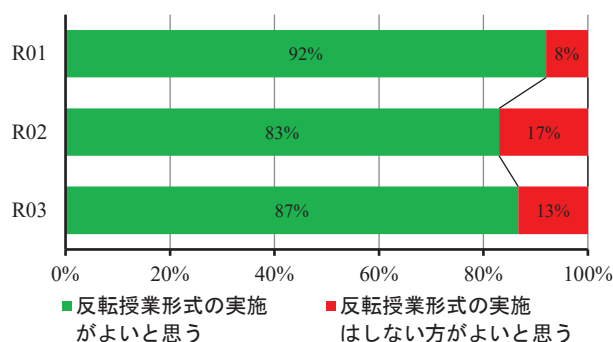
d. 事前課題に積極的に取り組むことができた



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。時間がない場合は、大変だなと思いました。
学生が予習をして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観たので、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っていると思います。
学生の気持ちがわかってよかった。
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のスタンブツール
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て、とても為になりました。またとても士気の高い先生方とご一緒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行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、どういふ風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書なので、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してほしい。
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のも、どういふ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。

令和3年度香川大学新任教員研修会
『第12回よりよい授業のためのFDワークショップ』実施要項

1. 目的

授業の構想・設計・実施・評価に関わる一連の過程をグループワーク形式で体験し、授業実践のために必要な能力を身につけることを目的とします。

2. 対象者

- ・香川大学
 - 1) 新任教員研修プログラム対象者
 - 2) その他参加を希望する教員
- ・SPOD加盟校
参加を希望する教員

3. 日程

令和3年9月7日(火)～8日(水) (2日間)
(詳細は別紙日程表のとおり。)

4. 場所

香川大学幸町北キャンパス オリーブスクエア2階多目的ホール
(〒760-8521 香川県高松市幸町1番1号 電話 087-832-1153)

5. 費用

研修の参加費用は無料です。

＊SPOD加盟校の旅費については、各大学・短大・高専でご負担願います。

6. 修了証書

研修修了者には、修了証書を授与します。

7. 主催

香川大学 大学教育基盤センター

8. その他

この研修会は、SPOD（四国地区大学教職員能力開発ネットワーク）の研修プログラムとして、SPOD加盟校に開放し実施します。

研修会の事務については修学支援グループ及び給与福利グループが担当します。

なお、新型コロナウイルスの流行状況により、一部内容を変更する可能性があります。

日程表プログラム日程

1 日目 9月7日(火)

8:45 までに香川大学幸町北キャンパス 多目的ホールに集合

(敬称略)

時刻	内容	講師・司会	場所
ー8:45	集合, 到着後受付		
8:50ー9:00	(1) オリエンテーション ・開会あいさつ ・研修の目的・目標の確認 ・スタッフ紹介とお願い	佐藤 慶太	多目的ホール
9:00ー9:30	(2) アイスブレイク ・自己紹介 ・グループワーク	葛城 浩一	多目的ホール
9:30ー10:10	(3) グループワークⅠ 「学生の考える良い授業」	小坂 有資	多目的ホール
10:10ー10:20	休 憩		
10:20ー11:10	(4) 講義Ⅰ「シラバスの書き方」 ・目標設定の立て方 ・授業計画の立て方	葛城 浩一	多目的ホール
11:10ー12:00	(5) グループワークⅡ「全学共通科目の開発Ⅰ」 ・目標設定 ・授業計画 ・シラバス作成	スタッフ 全員	多目的ホール
12:00ー13:00	昼 食		
13:00ー13:50	(6) 講義Ⅱ「学生参加型授業の技法」 ・アクティブラーニングとは ・学生参加型授業の技法紹介	西本 佳代	多目的ホール

13:50—14:00	休 憩		
14:00—14:50	(7) 講義Ⅲ「よりよい学習評価のために」 ・成績評価の目的 ・評価の方法と評価対象	佐藤 慶太	多目的ホール
14:50—16:20	(8) グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」 ・授業計画と評価計画	スタッフ 全員	多目的ホール
16:20—16:30	休 憩		
16:30—17:50	(9) グループ発表Ⅰ「中間発表」 ・授業計画のプレゼン ・質疑応答 5分 10分	石井 知彦	多目的ホール

※例年実施している懇親会は中止します。

2日目 9月8日(水)

時刻	内容	講師・司会	場所
—8:45	集合		多目的ホール
8:50—9:00	ふりかえり		多目的ホール
9:00—11:00	(10)グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」 ・授業計画案作成	スタッフ 全員	多目的ホール
11:00—12:00	(11)グループワークⅤ「共通教育科目の開発Ⅳ」 ・役割決定 ・授業の練習	スタッフ 全員	多目的ホール
12:00—13:00	昼 食		
13:00—15:00	(12)グループ発表Ⅱ「最終発表」 ・授業紹介 5分 ・ミニ授業 15分 ・討議・検討 10分	石井 知彦	多目的ホール
15:00—15:30	(13)閉会式 ・グループ作業の振り返り(学んだことは何か?どう実践に活かすか?) ・修了証書授与 ・閉会の言葉	石井 知彦	多目的ホール
15:30—	写真撮影後解散		

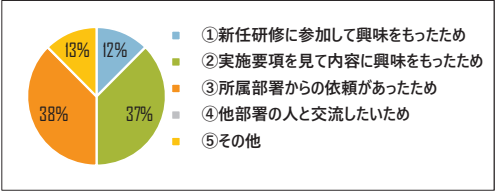
SPOD研修アンケート集計結果

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。

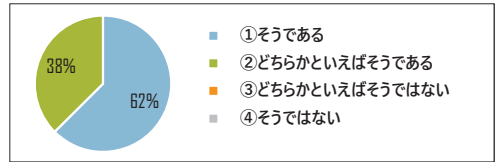
1-1 ワークショップへの参加動機は何ですか	回答数	割合
①新任研修に参加して興味をもったため	1	12.5%
②実施要項を見て内容に興味をもったため	3	37.5%
③所属部署からの依頼があったため	3	37.5%
④他部署の人と交流したいため	0	0.0%
⑤その他	1	12.5%
合計	8	100.0%



1-2 1-1で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい。

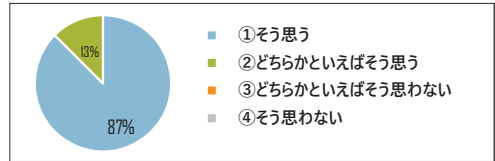
→【自由記述欄】に記載

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%

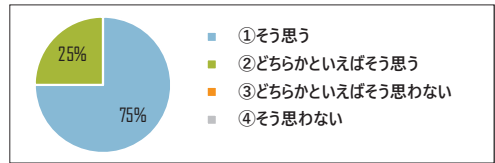


設問2 本ワークショップの内容についてお答え下さい。

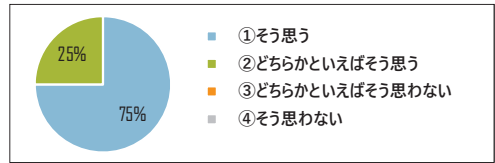
2-1 ワークショップの目的は、明確に設定されていた	回答数	割合
①そう思う	7	87.5%
②どちらかといえばそう思う	1	12.5%
③どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
④そう思わない	0	0.0%
合計	8	100.0%



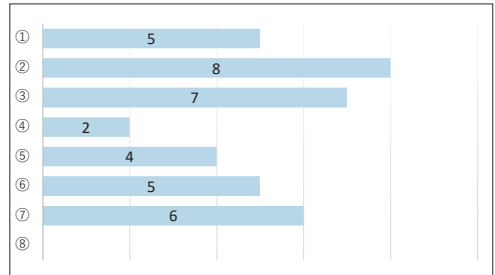
2-2 ワークショップは、自分の業務(教育実践)に生かせる内容であった	回答数	割合
①そう思う	6	75.0%
②どちらかといえばそう思う	2	25.0%
③どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
④そう思わない	0	0.0%
合計	8	100.0%



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

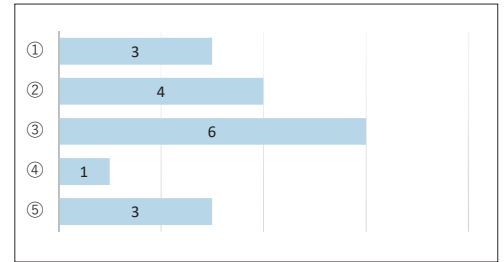
設問3 本ワークショップに参加しての成果についてお答え下さい。

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

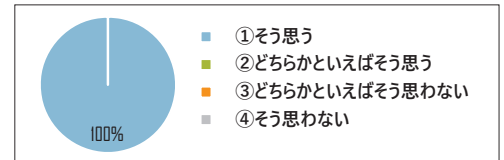
設問4 本ワークショップの研修環境についてお答え下さい。

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%

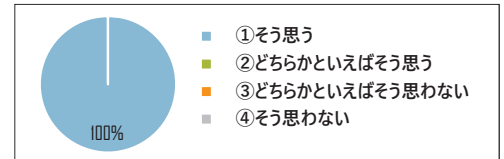


4-2 事務局は手際よくワークショップを運営していた

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%

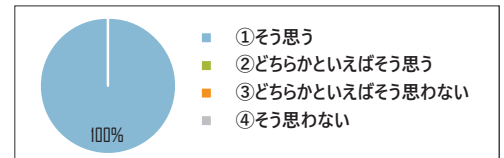


4-3 ワークショップ会場は快適な環境であった

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%

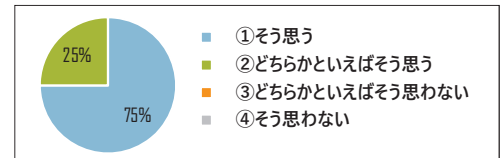


設問5 本ワークショップは全体を通して満足できるものであった

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の使用感が非常によく、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けれ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けたのは、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はいますが、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のを感じながら、感謝しながら、多くを学ばせていただきました。参加して良かったです。

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ける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。

令和3年度 高知大学新任教員FD研修
「学生の学びを支援する授業準備ワークショップ」実施要項

1. 主 催

高知大学 大学教育創造センター

2. 実施方法・日時

研修はmoodleによる非同期型研修とTeamsによる同期型研修を併用しての開催とします。

①非同期型研修：令和3年8月17日（火）～ 9月8日（水）

※moodleに教材を掲載しますので動画の公開期間中に各自で取り組んでいただきます。

②同期型研修：令和3年9月9日（木）～ 9月10日（金）

【1日目】令和3年9月9日（木）9：00～17：00 （8：45～受付開始）

【2日目】令和3年9月10日（金）9：00～17：00 （8：45～受付開始）

3. 対象者

新任教員、新たに大学の授業を担当する教員、参加を希望する教員

※ 四国地区教職員能力開発ネットワーク(SPOD) 全加盟校

4. 定 員

24名 ※申込者多数の場合は、高知大学の教員を優先します。

5. 講 師

高知大学 大学教育創造センター

塩崎 俊彦（センター長 教授）

杉田 郁代（准教授）

高畑 貴志（講師）

俣野 秀典（地域協働学部 講師／(兼)大学教育創造センター）

6. 目 的

学生の主体的な学びを引き出す授業を行うために必要となる考え方や知識・技術を体験的に学びます。具体的には、授業の構想・設計・実施・評価に関わる一連の過程について非同期型研修を通じて理解し、同期型研修において展開までを体験します。

7. 目 標

(1)適切な授業の目的・目標設定ができる。

- (2) わかりやすいシラバスを書くことができる。
- (3) さまざまな授業方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できる。
- (4) さまざまな成績評価の方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できる。
- (5) 学生の主体的な学びを取り入れたオンライン授業を導入できるようになる。

8. 研修形態

- ① 事前学習（非同期型研修）でコースデザインや授業形態、成績評価の方法等について理解します。
- ② 同期型研修では、自身の授業について授業デザインや学習効果、評価方法などの観点から、他の参加者と意見交換を行い、15 回分の授業の構成とスケジュールなど、シラバスに記載する内容を組み立てます。
- ③ ②で作成した授業のうちの 1 回分から 15 分程度の模擬授業を行います。
- ④ 同期型研修のなかで、アクティブ・ラーニングやオンライン授業の手法などについて体験的に学びます。

9. 研修プログラム

1. 非同期型研修：moodle によるオンライン研修

オンライン研修 1：コースデザインの考え方

オンライン研修 2：様々な授業形態、それぞれのメリットとデメリット

オンライン研修 3：成績評価、その目的と方法

※各研修には内容確認のための＜確認問題＞等があります。

2. Teams による同期型研修

1 日目

- ・アイスブレイク
- ・非同期型オンライン研修の振り返り
- ・ミニ講義：目標設定と授業計画、シラバスの書き方
- ・授業デザインに関する質疑応答・意見交換
- ・担当科目のシラバスと 90 分の授業案作成（moodle にシラバスと授業案を提出）

2 日目

- ・シラバスと授業案に対するピア・レビュー
- ・模擬授業のためのブラッシュアップ
- ・グループに分かれて模擬授業
- ・クロージング／研修の振り返り

10. その他

- (1) Teams の設定については事前にお知らせします。
- (2) 修了証書は、全課程（非同期型研修・同期型研修）の受講を完了された方のみに授与されますので、予めご了承ください。

11. 申込方法

8 月 15 日（日）までに下記の申込フォームからお申し込みください。

URL : <https://forms.office.com/r/Rk7ifumFAA>

12. 本件に関するお問い合わせ先

高知大学学務課総務係（SPOD 担当）吉岡、山本、廣末

TEL : 088-844-8467 FAX : 088-844-8367

E-mail : y-spod@kochi-u.ac.jp

13. 参考資料

佐藤浩章編『大学教員のための授業方法とデザイン』玉川大学出版部

高知大学 大学教育創造センター作成 Tips

大学教育創造センターの HP に掲載しています。

【URL】 <https://www.kochi-u.ac.jp/daikyo/publications.html>

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)

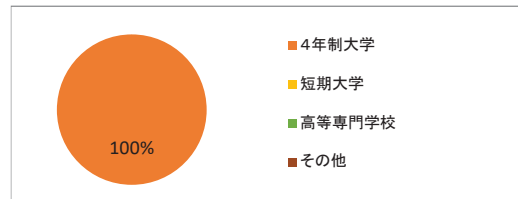
同期型 : 令和3年9月9日(木)～ 9月10日(金)9:00～17:00

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

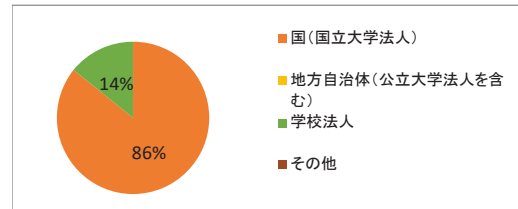
1. 所属先

	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



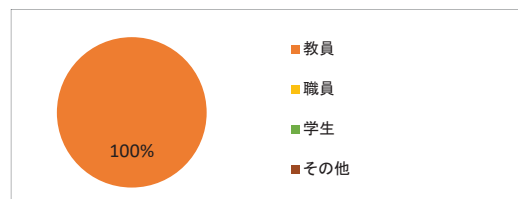
2. 所属先の設置者

	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

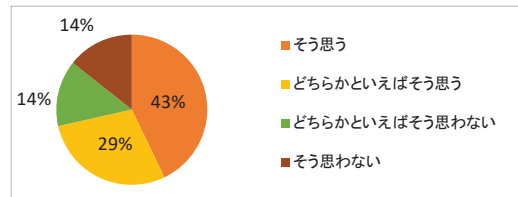
	度数	割合
教員	7	100.0
職員	0	0.0
学生	0	0.0
その他	0	0.0
	7	100.0



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

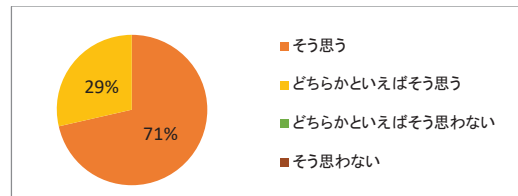
	度数	割合
そう思う	3	42.9
どちらかといえばそう思う	2	28.6
どちらかといえばそう思わない	1	14.3
そう思わない	1	14.3
	7	100



7. 研修プログラムの設計について

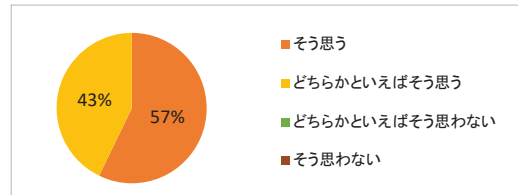
7-1 研修の目的は明確に設定されていた

	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



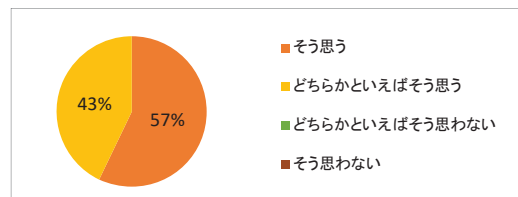
7-2 研修は自分の業務(教育実践)に生かせる内容だった

	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



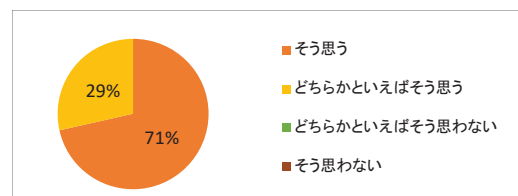
7-3 研修は分かりやすい順序で進められた

	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

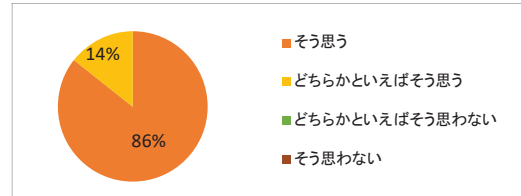
	度数	割合
そう思う	5	71.4
どちらかといえばそう思う	2	28.6
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
	7	100



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

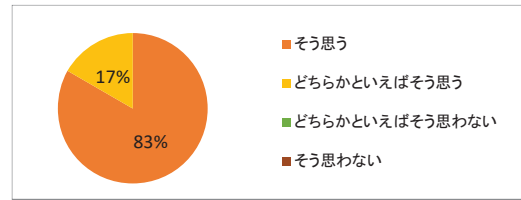
	度数	割合
そう思う	6	85.7
どちらかといえばそう思う	1	14.3
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
	7	100



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
	6	86

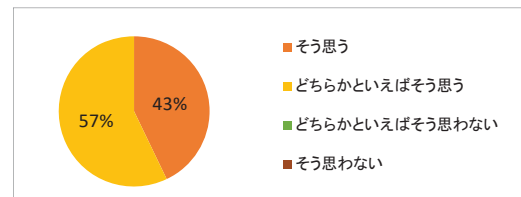
未回答: 1名



9. 研修成果について

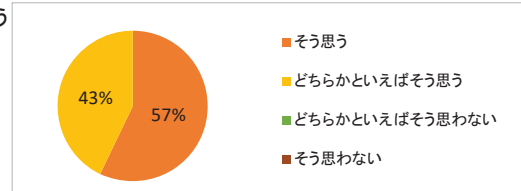
9-1 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	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
	7	100



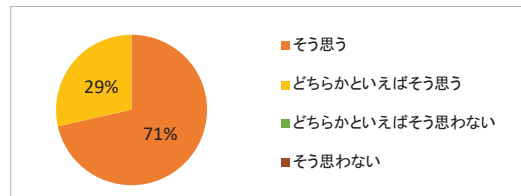
9-2 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	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
	7	100



9-3 研修の内容は十分に理解できた

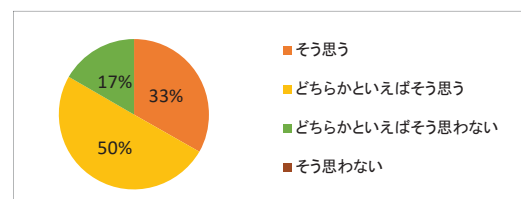
	度数	割合
そう思う	5	71.4
どちらかといえばそう思う	2	28.6
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
	7	100



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
	6	86

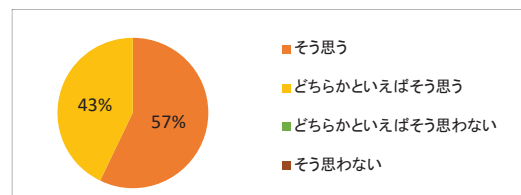
未回答: 1名



10. 研修全体について

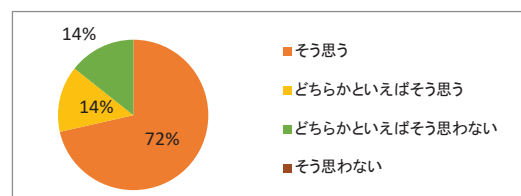
10-1 研修は全体的に満足できるものだった。

	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
	7	100



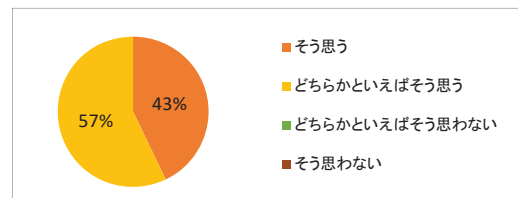
10-2 研修は期待を上回る内容だった

	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
	7	100



10-3 今後もこの研修を継続していきべきだと思う

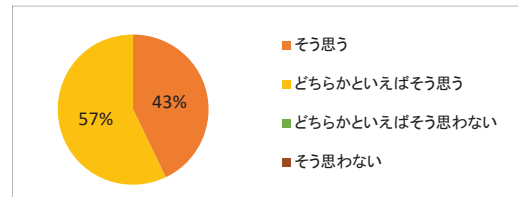
	度数	割合
そう思う	6	85.7
どちらかといえばそう思う	0	0.0
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	1	14.3
	7	100



11. 研修目標が達成できたか

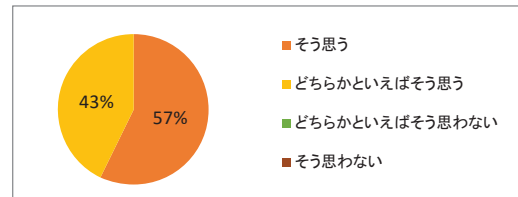
11-1 適切な授業の目的・目標設定ができるようになる

	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



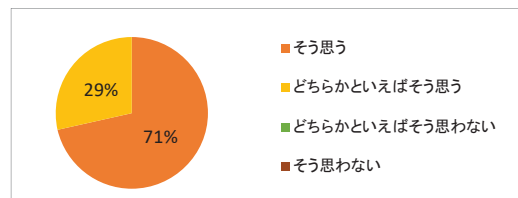
11-2 わかりやすいシラバスを書けるようになる

	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



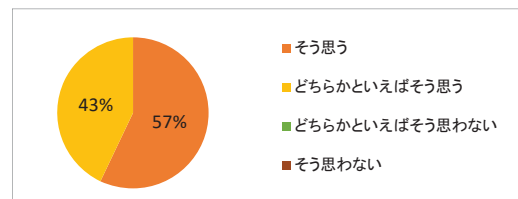
11-3 さまざまな授業方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できる

	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



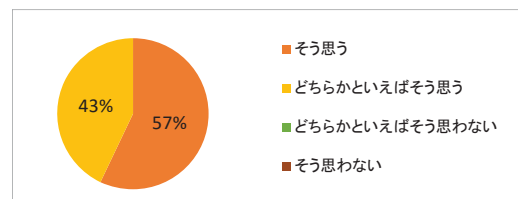
11-4 さまざまな成績評価の方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できる

	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する

	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】

4.本研修を知ったきっかけ・参加のきっかけは何ですか？
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。
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？
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
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。
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)

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。
ミロの操作を知ることができて良かったです。
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。
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。
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なかったの で、勉強になりました。
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。
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。
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。
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)
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。

ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ実施要項

- 1 **日 時**：令和3年7月10日（土）～11日（日）※詳細は別添スケジュール表のとおり
※新型コロナウイルスの感染状況などにより、オンラインによる実施とします。
各自の端末から指定の方法でアクセスいただきます。予めご了承ください。
- 2 **方 法**：オンライン開催（Zoom および愛媛大学 Moodle コース） オリエンテーション・TP作成作業等
- 3 **主 催**：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室（教職員能力開発拠点）
- 4 **目 標**：
 - ① ティーチング・ポートフォリオ（TP）とは何かを説明できる。
 - ② ティーチング・ポートフォリオの必要性・有効性について説明できる。
 - ③ ティーチング・ポートフォリオ作成の要点と手順を説明できる。
 - ④ ティーチング・ポートフォリオを作成できる。
- 5 **参加対象者**：SPOD加盟校の教員（教育力向上を目指し参加を希望する教員，教育歴5年以上を目安とします。）
- 6 **メンター**：11名
中井 俊樹（愛媛大学学長特別補佐，教育・学生支援機構教育企画室長 教授）
仲道 雅輝（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室副室長 講師）
村田 晋也（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 講師）
竹中 喜一（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 講師）
上月 翔太（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 特任助教）
長崎 睦子（愛媛大学教育・学生支援機構英語教育センター 准教授）
KAWAMOTO JULIA MIKA（愛媛大学教育・学生支援機構英語教育センター 准教授）
高橋 平徳（愛媛大学教育・学生支援機構教職総合センター 准教授）
丸山 智子（愛媛大学教育・学生支援機構学生支援センター 准教授）
松本 高志（阿南工業高等専門学校 創造技術工学科 教授）
小林 忠資（岡山理科大学獣医学部獣医保健看護学科 講師）
- 7 **定 員**：25 名（定員に到達次第締め切り）※SPOD 加盟校参加者含む
- 8 **準 備 物**：事前に課題
 - ① スタートアップシートを作成・提出していただきます。
 - ② 理念・方法・エビデンスワークシートを提出（写真で可）していただきます。
- 9 **参考資料**：『大学教育を変える教育業績記録ティーチング・ポートフォリオ作成の手引』
ピーター・セルディン 著（2007）大学評価・学位授与機構監訳 栗田佳代子訳（玉川大学出版部）
- 10 **その他**：本ワークショップは、同時並行でアカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップを実施します。

ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ事後アンケート結果

実施日：令和3年7月10日（土）～11日（日）

形 式：ZoomおよびMoodle

参加者数：21名

回答者数：19名

研究協力依頼書への同意：18名

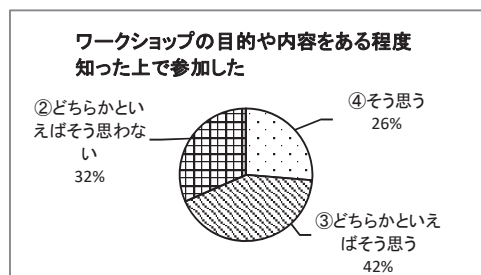
1. 参加者ご自身について

省略

2. 研修参加の経緯について

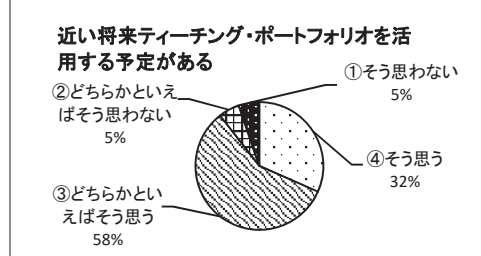
1. ワークショップの目的や内容がある程度知った上で参加した

	度数	割合
④そう思う	5	26.3
③どちらかといえばそう思う	8	42.1
②どちらかといえばそう思わない	6	31.6
①そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



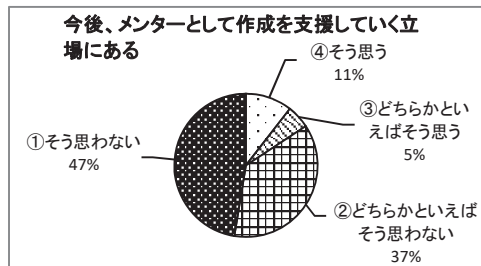
2. 近い将来にティーチング・ポートフォリオを活用する予定がある

	度数	割合
④そう思う	6	31.6
③どちらかといえばそう思う	11	57.9
②どちらかといえばそう思わない	1	5.3
①そう思わない	1	5.3
計	19	100.0



3. 今後、メンターとして作成を支援していく立場にある

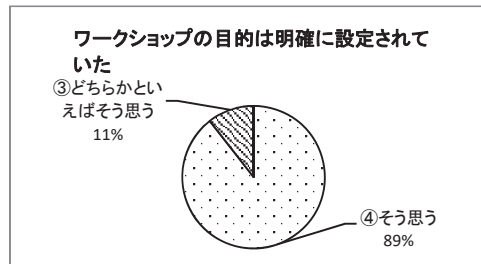
	度数	割合
④そう思う	2	10.5
③どちらかといえばそう思う	1	5.3
②どちらかといえばそう思わない	7	36.8
①そう思わない	9	47.4
計	19	100.0



3. 研修プログラムの設計について

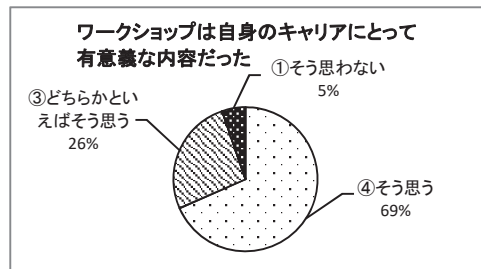
1. ワークショップの目的は明確に設定されていた

	度数	割合
④そう思う	17	89.5
③どちらかといえばそう思う	2	10.5
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	19	100.0



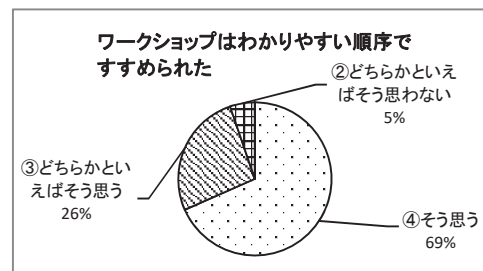
2. ワークショップは自身のキャリアにとって有意義な内容だった

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



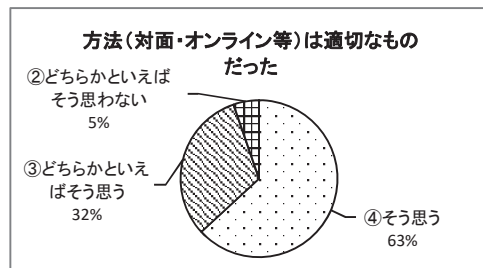
3. ワークショップはわかりやすい順序ですすめられた

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



4. 方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

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



● ワークショップの場所、開催時期、日程等についてのご感想をお聞かせ下さい

回答者

在宅ワークができたため、オンラインで大変助かりました。対面だったとしても参加してよかったと思います。

小長谷 圭志

遠隔形式の方がやりやすいのではないかと感じましたが、授業期間中の開催でしたので、体力的にきつく感じる部分がありました。

加藤祐子

平日に行うには内容が濃いので週末開催で妥当だと思う。オンライン開催だったので、自分のデスクトップパソコンを使えたのも良かった。

加門正義

オンラインであったため、学生の感想などが手元にありスムーズに記入できた。

高橋 勇介

開催時期と日程が授業との兼ね合いでかなり厳しかったです。授業がない期間に設定していただけとありがたいです。また、振替休日もなかなかとれないため、土日連日の開催はやめていただきたいです。育児や介護をしている職員もいると思います。この開催時期と日程では、教育の理念をまとめる作業のために、実際の教育に支障がでます。大変有意義なワークショップであり、もっとじっくり自身の経験を掘り起こしながら取り組みたいのに残念です。

宇都宮美加

適切であったと思います。

市木 一平

Everything was perfect

Choudhury
Emamussalehin

土日に開催されたのはやや不満がありましたが、皆様の都合を合わせることを考えると合理的だったとも思いました。夏休み時期の平日開催はあり得るのかなと思いましたが。状況を鑑みてのオンライン開催は適切だったと思います。

丸山 泰蔵

開催時期や2日間の日程はとても適切だったと思っています。ただ、コロナ禍ではないのですが、参加している先生方と話し合う機会はあまりなかったので対面でのワークショップが良かったです。

石田萌子

強いて言えばですが、授業期間中はかなり忙しいので、授業期間外であればもう少し精神的に余裕を持って受講できたかと思いました。

越智 雄磨

オンラインの開催は円滑で参加しやすかったように思います。2日間で完成品として要求されるボリュームは比較的多く、苦戦しました。個人的には、丁度他の要件が重なっていた週末でしたのでそこは苦労しましたが、あくまで個人的な都合です。

森川 紳之祐

ワークショップがオンラインであったことは、ティーチングポートフォリオ作成にとっても有益であると感じました。というのも、すぐにその場で修正か加筆ができ、自身の根拠資料と照らし合わせることも、対面であると限界があるため、オンラインだからこそ効率的に作成できたものと思います。

他方で、まず開催時期については、（もちろんその後の日程を確保することも含めるとどうしても仕方のないことだと思うのですが）テスト前の時期の授業期間の中でも特に佳境な時期と被った日程というのは、学生対応や試験の作問などの時期と被るため、できれば、逆にもう少し早い時期か、もう少し遅い時期であると（個人的には）有り難かったと思いました。

日程については、特に曜日について、これも他の業務のことを考えると平日開催はそれはそれで問題があるかと思うのですが、やはり土日であると、研究者本人は裁量労働で振替休日により勝手に対応できるかもしれませんが、本人以外の者にはそのような事情は関係ないため、家事や育児など、本来土日で行うべきことを他方配偶者や家族に押し付けることにもつながりますし、ワークライフバランスといった観点からも、例えば、平日にして1週間のうちにいくつかミーティングの日程を定めてメンターと協議しつつ、作成していくといった形式など、柔軟な形式の検討があると、よりよくなるのではないかと思った次第です。

西脇秀一郎

もっとも、今回の講座内容に満足していないとか、不満がある、といったことではないために、前向きな意味での一感想として提出させていただきました。

時期は年度初めや年度末でなく参加しやすいと思った。コロナ禍でのオンラインワークショップということで参加する前は不安があったが、メンターとしっかり話をする時間を設けていただいたことで大変ありがたかった。

早田美保

他の仕事ですでに入っていたため、日程通知をもう少し早くしてほしかった。また授業期間の土日に開催すると、通常業務に大きく差し障り、非常に困った。授業準備にかけべき時間が大幅に削られ、本末転倒だと感じた。

田島篤史

場所、開催時期、日程について、特に気になることはありません。

伊藤亮平

● 事前課題（スタートアップ・シート）について、ご感想をお聞かせ下さい

回答者

シラバスやカリキュラム、DPなどを再確認することで頭がTPに向かっていきました。

小長谷 圭志

講義準備や管理運営業務をしながらの作成でしたので、比較的大変に感じていました。

加藤祐子

ワードのコメント機能での注釈より、本文中の設問自体にティーチング・ポートフォリオのどこに該当するのかを書いてもらった方が分かりやすかった。

加門正義

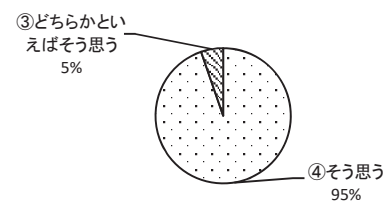
あらかじめ、すべきことが分かりよかった。	高橋 勇介
事前課題を行っていることで、ワークショップが円滑に進んだと思います。しかし、事前課題のボリュームが大きく課題を行う時間を捻出するのが大変でした。	宇都宮美加
TP作成の参考になりました。	市木 一平
It was helpful	Choudhury Emamussalehin
着手したときには何を書けばよいのかわかりませんでした。しかし、それを考えることが大事だったのかなとワークショップに参加してから感じました。一度考えておいたお陰で比較的スムーズにワークショップに参加できたように思います。そのため、良かったと思います。	丸山 泰蔵
TPについて前知識がほとんどない状態で取り組んでしまったので、自身のTP作成に事前課題の内容をどう使ったらよいのかわかりませんでした。事前課題の内容をもう少し把握して真剣に取り組むべきだったと反省しています。	石田萌子
少し多かった。	川本昌紀
研修に参加する前に、自分で学習することができたので、研修にも参加しやすかったです。	水口啓吾
最終的な提出フォーマットとは異なるものだったので、振り返ると、通常の業務もあるなかでこれ自体に必要以上に時間をかけて作ってしまったという気はしています。事前課題は役立たないということはないにしても、最終的な提出物のTPフォーマットで作るときには捨てている情報も多いため、最初から提出フォーマットに合わせて段階的に作成に臨んだ方がシンプルで無駄な手間が省けてよかったのではないかと、とも思われました。ただ、この印象も時間的余裕の有無によって変わるかもしれません。	越智 雄磨
医学系に関しては事前の参考資料が少なく(開始されてからご提供いただいたものは参考になりました) 少し戸惑ったところはあります。	森川 紳之祐
いい準備になった。	藤内 直道
求められている記載事項が非常に内容の濃いものであり、より良いものを作ろうと思うとどうしても時間がかかってしまった。	西脇秀一郎
教育活動の棚卸作業は、想像していたよりも難しかった。	早田美保
効果が不明瞭だった。	田島篤史

4. 研修スタッフについて

1. メンターからの助言は役に立った

	度数	割合
④そう思う	18	94.7
③どちらかといえばそう思う	1	5.3
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	19	100.0

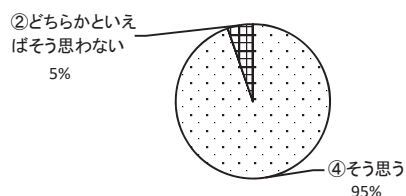
メンターからの助言は役に立った



2. 事務局は手際よく研修を運営していた

	度数	割合
④そう思う	18	94.7
③どちらかといえばそう思う	0	0.0
②どちらかといえばそう思わない	1	5.3
①そう思わない	0	0.0
計	19	100.0

事務局は手際よく研修を運営していた

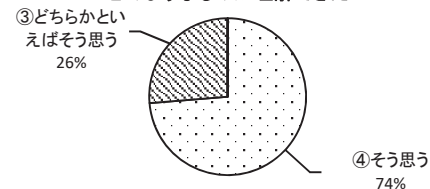


5. 研修成果について

1. ティーaching・ポートフォリオがどのようなものか理解できた

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

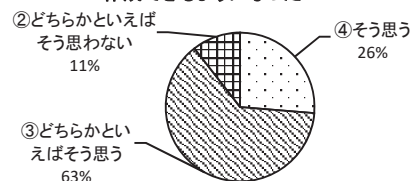
ティーaching・ポートフォリオが
どのようなものか理解できた



2. ティーaching・ポートフォリオを作成できるようになった

	度数	割合
④そう思う	5	26.3
③どちらかといえばそう思う	12	63.2
②どちらかといえばそう思わない	2	10.5
①そう思わない	0	0.0
計	19	100.0

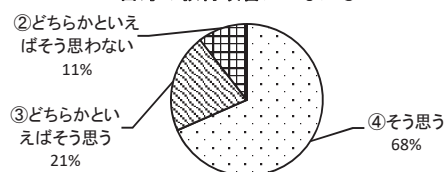
ティーaching・ポートフォリオを
作成できるようになった



3. ティーaching・ポートフォリオは自身の教育改善につながる

	度数	割合
④そう思う	13	68.4
③どちらかといえばそう思う	4	21.1
②どちらかといえばそう思わない	2	10.5
①そう思わない	0	0.0
計	19	100.0

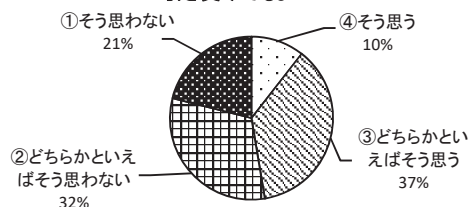
ティーaching・ポートフォリオは
自身の教育改善につながる



4. 今後、メンターの依頼があれば引き受けてもよい

	度数	割合
④そう思う	2	10.5
③どちらかといえばそう思う	7	36.8
②どちらかといえばそう思わない	6	31.6
①そう思わない	4	21.1
計	19	100.0

今後、メンターの依頼があれば
引き受けてもよい



● ティーチング・ポートフォリオを作成したご感想をお聞かせ下さい	回答者
普段しない作業でしたので、頭を使いました。	小長谷 圭志
先生方と相談しながらでしたので安心して作成できました。	加藤祐子
日頃意識していないことを改めて文章にするのが難しいと思った。	加門正義
自分自身の課題と向き合えてよかった。	高橋 勇介
まだまだ完成していませんが、自身の教育における理念について、深く考え言語化したことがなかったためたくさんの気づきがありました。また、他の教員の理念を聞くことができ勉強になりました。	宇都宮美加
TP作成自体はすごく大変でした。どの程度、どこまで、どのようにまとめていくかを決めることに時間がかかりました。	市木 一平
事前課題の段階である程度、情報を整理していたので、比較的スムーズに初稿を作成できました。まだ完成していませんが、メンターから建設的なアドバイスを多くいただいたお陰で、どのような形で完成させたいかが容易にイメージできるようになりました。教育についてメタ認知する良い機会だと思いました。	今田弓女
まだ作成途中ではあるが、教育について自分自身の考えを整理できたように感じます。どのような方針で教育を行いたいのかが明らかになったため、今後、教育方法を考える際に役立つと思います。良い経験になりました。	丸山 泰蔵
自身の教育・研究に対する考えや思い、改善点等を再認識する良い機会となりました。今後の教育活動に活かしていきたいと思います。	石田萌子
自分の考えを文字として具現化する機会は貴重だと思った。	川本昌紀
最初は、ティーチング・ポートフォリオについてよく知らず、こんなに膨大な量の文章を書けるのかと不安でしたが、メンターの先生のご指導をいただくことで、自分の中でモヤモヤしていた教育への思いや方法がクリアになっていきました。TPとして文章化していくことで、自分の教育に対する思いを自分自身で把握することができたように思います。大変貴重な経験をさせていただき、また、TPの重要性を強く実感することが出来ました。	水口啓吾
まだ作成している途中なので何とも言えないところであるが、自分の考えややってきたことが整理できたという感覚はあります。また数年教育キャリアを積み、書く内容も変わってくるような予感もしました。	越智 雄磨
初回であったことも有り自分の教育への理念をreviewして明文化できたこと、更にその理念を共有・共感できた先生がいらっしやったことは少し自信に繋がりました。一方、自らの教育方針の効果をエビデンス化するデータは乏しいこともわかりましたが、今後の課題が明白化できたことは良かったことと思います。	森川 紳之祐

教育の成果を見えるようにするために学生や他者による評価（コメント等）を記録に残すことが重要であると感じた。

藤内 直道

自身の教育理念・方法を可視化できたことは、何よりこの講座を受けてよかった点であると思う。これまでぼんやりとしていた点について、自身の言葉で説明できる資料を作成することはとても有意義なことであると感じた。

西脇秀一郎

自分の教育活動を立ち止まって考えるよい機会になった。テニユア育成教員としての参加であったが、5年に1回ぐらいはベテラン教員も参加すると新鮮な学びがあるのではないかなと思った。

早田美保

普段、教育と真摯に向き合っている者からすれば、当たり前のことを考えさせられ、それについてかなりの時間と労力をかけて文書にするという行為に、こういった意味があるのか疑問に感じた。

田島篤史

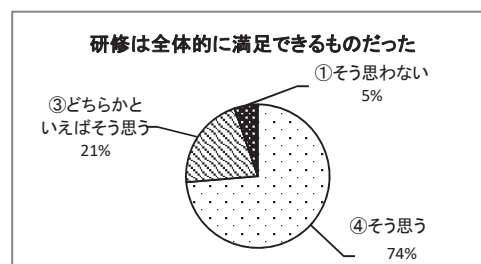
TPの作成は大変でした。TPと履歴書は何が違うのか（TPも履歴書もこれまでの実績を振り返り、可視化するという点においては役割は同じではないのか）、今後TPをどのように活用していくのかという点については、自分の中で曖昧なままでした。

伊藤亮平

6. 研修全体について

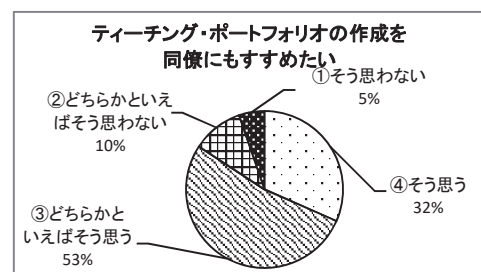
1. 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④そう思う	14	73.7
③どちらかといえばそう思う	4	21.1
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	1	5.3
計	19	100.0



2. ティーチング・ポートフォリオの作成を同僚にもすすめたい

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



● ワークショップに参加して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい

回答者

いろいろな先生方の普段の授業の実施方法や工夫などが聞けた点。

加藤祐子

ティーチング・ポートフォリオの理解が進んだ。今後の教育の改善に役立てることができそう。他のテニユア教員の考え方も知れてよかった。

加門正義

メンターの先生のアドバイスが的確でよかった。

高橋 勇介

自分の教員生活を振り返る良い機会になりました。

市木 一平

普段、日常の研究や業務のためにほとんど考えることのない教育という側面に光を当てることができました。自分は「研究」中心の人間だと思っていましたが、「教育」に対してそれなりの考えが芽生えていたんだと初めて認識しました。他の教員の方々の取り巻く状況との比較から学ぶことがたいへん多かったです。良いタイミングで受けることができたと思います。

今田弓女

It helped me to think and improve the philosophy for my teaching	Choudhury Emamussalehi
ティーチング・ポートフォリオがどのようなものか、というよりはその存在自体を知らなかったため、知る機会になりました。また、作成を行う上で同じ状況の仲間がいることは心強かったと思います。	丸山 泰蔵
自分の教育・研究活動に対する考えだけでなく、他の先生方の考えも聞くことができた点が私にとっては最もよかった点です。TP作成においてはもちろんですが、TPの発表方法など参考にしたいことが多く、非常に有意義なワークショップでした。	石田萌子
自分の教育方針に明確な目標ができた。	川本昌紀
学部や専門を超えた様々な先生方と意見交換をすることができたのが嬉しかったです。専門や学問へのアプローチは違っても、教育への思いやそれを具体化するための方法については領域を超えて共通したものがたくさんあることを学ぶことが出来ました。すごく勉強になり、楽しかったです。	水口啓吾
他の専門領域の先生方の話が興味深く、規模の大きい総合大学だからこそ得られる貴重な機会だと思いました。	越智 雄磨
どうしても孤独に悩みがちですので、他の分野の先生方とも、教育への理念を共有できる点が最も自分にとっては良かったことに思います。	森川 紳之祐
教育実績を対外的に見せられる形にできた点。	藤内 直道
オンライン形式がとても効率的で作業に適していた。また、事前に教材をお送りいただいたこともとても役立った。	西脇秀一郎
授業でのいろいろな提出物や資料等が自分の教育活動のエビデンスとなることを知ったこと。	早田美保
普段は意識していなかった自分の教育理念を振り返ることが点が特に良かったです。	伊藤亮平
● ワークショップをよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい	回答者
開催日時を、可能であれば夏休み期間中などにしていただけたら嬉しいです。	加藤祐子
メンターやその他の参加者の意見等を直接聞けると思うので、集合形式実施の方がさらに充実したセミナーにあったのではないかと思います。	市木 一平
Seems everything was perfect	Choudhury Emamussalehin
予想以上にTP修正の時間が足りなかったため、修正の時間が長くなると良いと思いました。オンラインの場合、時間が必要ない人も別のことをしていれば良いので効率はいい気がします。	丸山 泰蔵
コロナ禍で仕方がないのですが、TP作成を進めていく過程でも、他の先生方の意見や感想を聞く機会があれば良かったと思いました。オンラインだと難しいとは思いますが。。。	石田萌子
ブレーキングセッションはもう少し時間の余裕をもたせていただいても良かったかもしれません。	森川 紳之祐

上述したように、開催時期と曜日等はより柔軟な工夫があるとより良いのではないかと思います。

西脇秀一郎

演習間の休憩時間を5分程度はさんでいただくとさらにありがたいです。

早田美保

スケジュールと講習の進行の管理。前者は開催・通知時期、後者は講習のタイムキープ。各参加者に発表をさせるのであれば、もう少し余裕を持たせた時間管理が必要だと感じた。私の発表順はグループの中で最後であったが、他の発表が押していたため、時間がないということで途中で切られた。発表準備をさせるのであれば、発表する時間の確保は最低限のことだと思う。

田島篤史

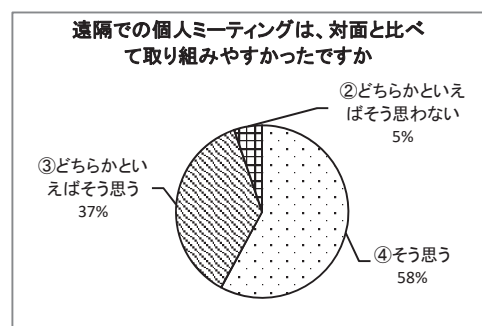
ポートフォリオの具体的な活用例を知ることができたら、作成のモチベーションアップにつながるかなと思いました。（例えば海外の大学では、ポートフォリオについてどのような取り組みをしているか、ポートフォリオ作成によってどのような点が改善されたのかなど）。

伊藤亮平

7. オンラインでの開催について

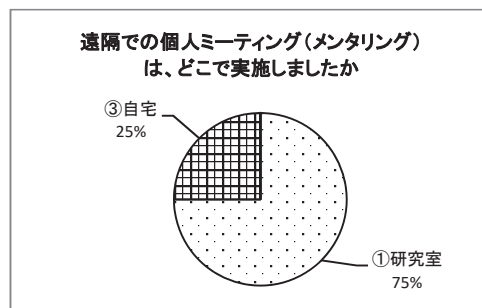
3. オンラインでの個人ミーティング（メンタリング）は、取り組みやすかったですか

	度数	割合
④そう思う	11	57.9
③どちらかといえばそう思う	7	36.8
②どちらかといえばそう思わない	1	5.3
①そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



4. オンラインでの個人ミーティング（メンタリング）は、どこで実施しましたか（複数回答）

	度数	割合
①研究室	15	75.0
②大学内の会議室等	0	0.0
③自宅	5	25.0
④その他	0	0.0
計	20	100.0



- 今回、オンラインで TP 作成ワークショップを受けていただきましたが、対面が少しでもある方が良い、すべてオンラインでの開催が良いなど、開催形式に対するご意見がありましたらお

回答者

遠隔の方が研究室でいろいろと見ながら作業できましたので、やりやすいのではないかと思います。

加藤祐子

オンラインでも十分だと思う。懇親会などができるようになったら一度は集まった方が良いでしょう。

加門正義

すべてオンライン開催がよいと思います。

高橋 勇介

集合形式の方が良いように思います。

市木 一平

資料を調べつつ考えることができたので、オンラインでの開催が好ましいと思います。

今田弓女

Face-to-face meeting is better, it gives more opportunity to communicate with mentor and supervisor

Choudhury
Emamussalehin

対面で発表会とその後の議論（懇親会）ができると良いなと思いました。

丸山 泰蔵

対面での形式が良かったです。

石田萌子

今回、先生方と直接お会いすることができまなかったのは残念でしたが、TP作成の際は、自分の研究室で作業ができたのは正直言うとすごくやりやすかったです。参考資料やこれまでの授業資料なども逐一確認することもでき、一人で作業することができたのはかえって自分のペースで進めることもできたので良かったかなと思いました。ただ、発表会やメンターの先生との話し合いは直接会ってさせていただく方がいいのかなとも思いますので、個人作業以外は対面というスタイルがベストなのかなと感じました。

水口啓吾

オンラインでのよさは、個人作業と面談のメリハリがはっきりしていたことだと思いました。他方、個人作業の時間をきっちりとれるなら、対面形式が混じっていた方がよいのではないかと思います。

越智 雄磨

全てオンライン形式でも、そつなく実施されていたのではないかと感じました。セキュリティの問題もありますが、クラウドのOfficeシステムなどを使ってリアルタイムに互いの推敲を見ながらコメントするというのも手法の一つとなりうるかもしれないなと思いました（ビジーかもしれませんが・・・）。

森川 紳之祐

オンラインで過不足なかったと思う

藤内 直道

個人的には、ティーチングポートフォリオ作成という作業の性質から、全面オンラインで良いと感じました。

西脇秀一郎

メンターとの初回のミーティング・教育理念の発表回のみ対面で行うのもよいかと思いました。

早田美保

対面でのTP作成ワークショップには参加したことがないので、どちらがよいかの比較はできないが、先日の内容であれば、他の参加者との交流の機会が持てるという意味で、対面のほうが有意義になると思う。

田島篤史

できれば、対面式がある方が良いです。

伊藤亮平

● 担当メンターについて、ご意見・ご感想をお聞かせ下さい

匿名回答（順不同）

大変丁寧に指導いただきありがとうございました。見本を見せていただき、イメージができました。

非常に丁寧に、親身になってご指導してくださいました。大変ありがたく感じました。

非常に有意義かつ適切な助言をいただけて非常に良かった。教育学に基づいた説明や該当する専門用語を教えてもらったのも良かった。

大変的確なコメントをいただくことができ、自分の授業の改善点が見えてきました。お忙しい中、真摯に対応いただいたことにお礼申し上げます。

適切かつ具体的なアドバイスをいただき感謝しています。

TP作成のヒントを的確に指示していただきました。ありがとうございました。

親身な指導がとても良かったです。教員はそれぞれ異なる背景をもっていて、そうした個々の違いに依らない部分と固有の事情にもとづく教育方法や悩みなどがあると思いますが、そうした各教員の個別的な部分をできるかぎり理解しようとしたうえで、それに沿った前向きかつ有効なアドバイスをしてくださりました。メンターとなる際は自分もこうありたいと思いました。

肯定的なご意見を多くくださったので、TP作成の手が止まりかかっていたときに助かりました。

的確なアドバイスをいただき、TP作成において大変参考になりました。

丁寧に対応してくださり感謝しています

TPについてきちんと理解できていなかった自分に対して、丁寧に指導していただき、親身になって作成について一緒に考えていただきました。なんでも質問していいという雰囲気をつくっていただけたおかげで、いろいろと質問もさせていただくことができ、そのたびに、分かりやすく説明をしていただきました。ご担当いただいたメンターの先生のおかげで自分の思いも形にすることが出来ました。本当にありがとうございました。

すごく親切で、ご助言も的確だと思いました。感謝を申し上げます。

お忙しいところ、原稿等を大変丁寧に見ていただいたようでありがとうございました。教育に興味が強いながらも、教育学を修学していない身ですので、コメントの一つ一つに勉強になることがありました。

記述が足りていない部分や具体的でない部分を的確にご指導いただけたので非常に良かったです

とても親身に、とてもわかりやすくご対応いただいた（これはお世辞とか、悪口を書いたらバレるとかいうことは抜きにして）。自発的に、どういった工夫をすればよいかなど、こちらのやる気を引き出す形でご対応いただいたことがよかったと感じた。

穏やかで話やすく、私の気づいていなかった「自分の大事にしていること」に導いてくださったことに感謝しています。

非常に丁寧に対応していただき、感謝を申し上げます。

丁寧に指導して頂いて感謝しております。

Very kinds, helpful and cooperative

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）

zoom

日 時 / 令和3年5月12日（水）～14日（金）（詳細は別紙「日程表」のとおり）

実施方法 / オンライン（Zoom）

※新型コロナウイルス感染症の拡大状況によっては、やむをえず中止となる場合もございます。

対 象 / 新任職員（令和2年4月2日～令和3年4月1日採用の職員）

主 催 / 高知大学，四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

全体目標

大学の職員として階層別に求められる知識や実践方法を習得することを目的とする。

研修目的

大学職員として必要な基礎知識と実践方法を習得することができる。

研修内容

大学人・社会人としての基礎力養成プログラムのうち、6つの研修科目を実施する。

大学職員の基礎知識	メンタルヘルスの基礎知識	コミュニケーション入門
ビジネスマナー入門	タイムマネジメント入門	危機管理入門

到達目標

◆研修を修了した方には修了証書を発行します。

【大学職員の基礎知識】

- ・高等教育機関を取り巻く環境について理解することができる
- ・これからの大学職員の役割や求められる能力について説明することができる

【メンタルヘルスの基礎知識】

- ・メンタルヘルスの重要性について説明することができる
- ・自己のメンタルの状況を把握することができる

【コミュニケーション入門】

- ・職場におけるコミュニケーションの必要性を説明することができる
- ・自身の考えを分かりやすく伝えることができる
- ・相手の意図を的確に汲み取ることができる

【ビジネスマナー入門】

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

【タイムマネジメント入門】

- ・業務上の個人・係レベルのスケジュール計画・管理を行うことができる
- ・スケジュールの優先順位をつけることができる
- ・段取りの基本テクニックを習得し，日常業務への展開を図ることができる

【危機管理入門】

- ・危機管理の基本について，説明することができる
- ・危機が発生した場合，先ず自分がとるべき行動について，理解し，実行することができる



昨年度の様子
（Zoom画面）

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）



社会人としての基礎力を1から学ぶことができた。大学職員に求められている資質が高度になってきているので、時代のニーズに合った力を身につけていく必要があると感じた。

zoomの機能のおかげで違和感なくグループワークに取り組めたと思う。今後は業務の中でも対面とオンラインを使い分けて研修や会議の開催を提案したい。

受講者の声

各講義を受講して良かったことはなんですか？

大学職員の基礎知識

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

メンタルヘルスの基礎知識

- ・ストレスや悩みを抱えたときのストレスコーピングの重要性や周りに相談できる環境作りが大切だと知りました。
- ・メンタルヘルスについて自己を知ることが大事だと思いました。

コミュニケーション入門

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

ビジネスマナー入門

- ・文書作成スキルなど業務にすぐ活かせそうだと思いました。
- ・身だしなみの清潔さが仕事上の信頼関係にも影響し、人の第一印象を決めるにあたって、とても重要であるということを学びました。

タイムマネジメント入門

- ・疑問に思っていたタイムスケジューリングや考え方を理解できました。
- ・最適なツールを使用したスケジュール管理や仕事の優先順位を決定する中で、第二領域の業務を増やしていけば、自分の成長にも繋がると感じました。

危機管理入門

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



新任職員の皆さんを
お待ちしております！

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

担当講師

愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 講師

愛媛大学 教育学生支援部 愛媛大学SD統括コーディネーター・能力開発室長

高知県公立大学法人 法人本部総務部総務企画課 課長

徳島大学 技術支援部 常三島技術部門地域協働グループ 技術専門職員

高知大学 総務部総務課 専門員（法規担当）

愛媛大学 総務部 経営企画課経営企画チーム チームリーダー

愛媛大学 教育学生支援部 教育企画課教育企画チーム サブリーダー

竹中 喜一

吉田 一恵

島田くみこ

酒井 仁美

井上 慎二

岩田 剛

進藤 千晶

令和3年度 大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(新任職員) 日程表

実施方法:オンライン(Zoom)

				12:00	12:30	13:15					15:25	15:40	16:55	17:15		
1日目 5月12日 (水)				Z o o m 接 続 確 認 ・ 出 席 入 力	オ リ エ ン テ ー シ ョ ン ・ 開 講 式	【大学職員の基礎知識】 1 高等教育機関を取り巻く環境 2 大学職員とは 3 総括 講師:愛媛大学 竹中 喜一, 吉田 一恵				休 憩	【メンタルヘルスの基礎知識】 1 メンタルヘルスの重要性 2 自己のメンタルヘルスの状況 講師:徳島大学 酒井 仁美			一 日 の 振 り 返 り		
2日目 5月13日 (木)	Z o o m 接 続 確 認 ・ 出 席 入 力	オ リ エ ン テ ー シ ョ ン	【コミュニケーション入門】 1 コミュニケーションの基本 2 コミュニケーションの手法 3 コミュニケーションの演習 4 まとめ 講師:高知県立大学法人 島田 くみこ	昼 休 憩		【ビジネスマナー入門】 1 ビジネスマナーの基本 2 身だしなみ, あいさつ, 言葉遣い 3 来客者への応対, 電話対応 4 報告・連絡・相談の重要性 講師:愛媛大学 進藤 千晶			休 憩	【ビジネスマナー入門】 1 文書の役割と処理の基本 2 処理にあたっての注意点, 具体的な作法 講師:愛媛大学 岩田 剛			一 日 の 振 り 返 り			
3日目 5月14日 (金)	Z o o m 接 続 確 認 ・ 出 席 入 力	オ リ エ ン テ ー シ ョ ン	【タイムマネジメント入門】 1 タイムマネジメントの原則 2 スケジュール管理の手法 3 仕事の優先順位を明確にする 4 段取りの基本テクニック 講師:高知大学 井上 慎二	昼 休 憩		【危機管理入門】 1 危機管理の基本について 2 リスクマネジメントについて 3 危機発生時にとるべき行動とは 講師:愛媛大学 吉田 一恵			休 憩	研 修 の 振 り 返 り 講師:愛媛大学 吉田 一恵	ク ロ ー ジ ン グ ・ 閉 講 式					
				9:15	9:30	9:45					11:45	12:55				

※研修スケジュールは, 受講者数・進行によって変更する場合があります。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：令和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

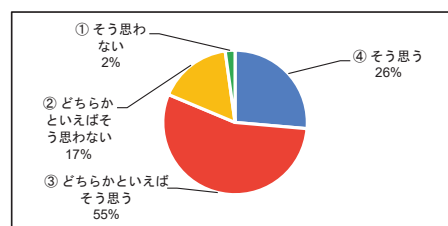
(2) 所属先の設置者

	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

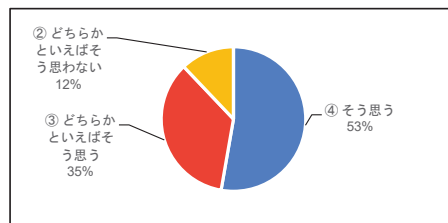
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	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



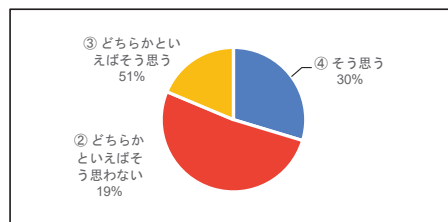
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	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



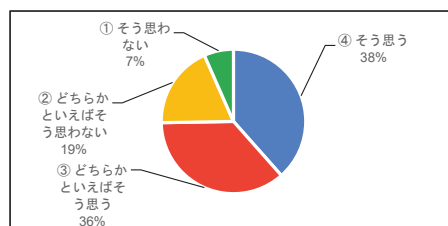
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	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



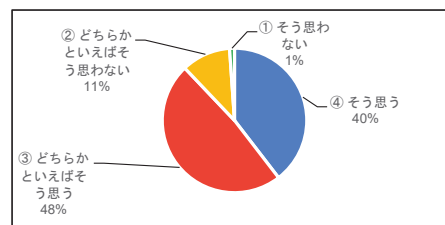
(4) 研修の実施時期は適当だった

	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



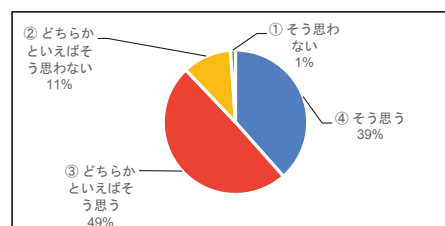
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	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



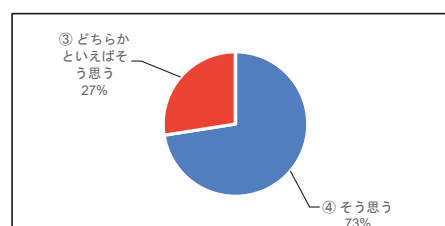
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	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



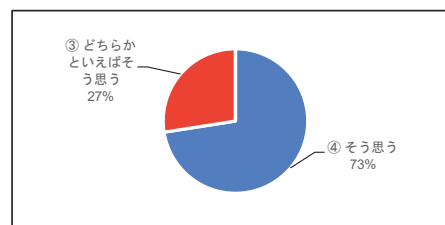
(7) 到達目標は明確に示されていた

	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



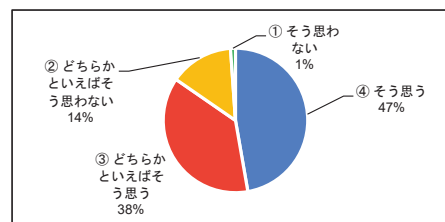
(8) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	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



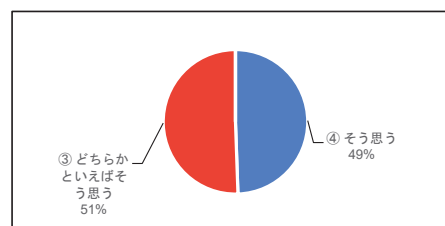
(9) 新たに人的つながりを作ることができた

	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

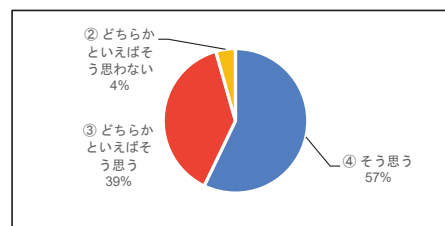
	回答数	割合
④ そう思う	45	49.5
③ どちらかといえばそう思う	46	50.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	91	100.0



3. 「大学職員の基礎知識」について

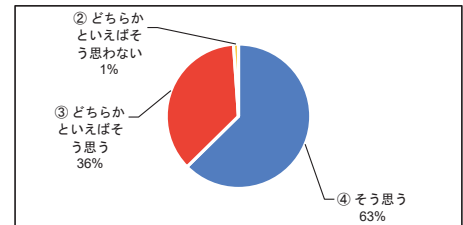
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	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



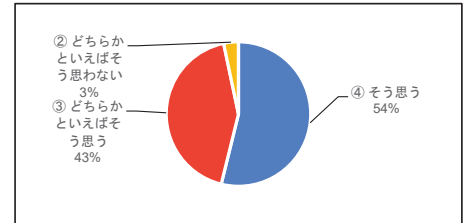
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	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



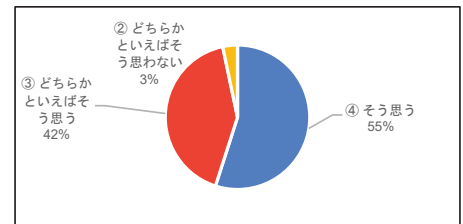
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	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



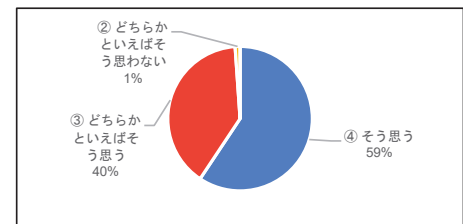
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	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

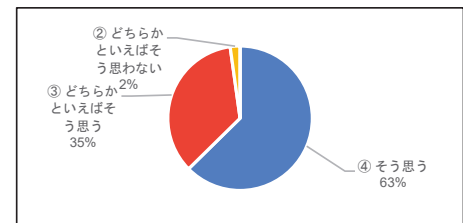
	回答数	割合
④ そう思う	54	59.3
③ どちらかといえばそう思う	36	39.6
② どちらかといえばそう思わない	1	1.1
① そう思わない	0	0.0
計	91	100.0



4. 「メンタルヘルスの基礎知識」について

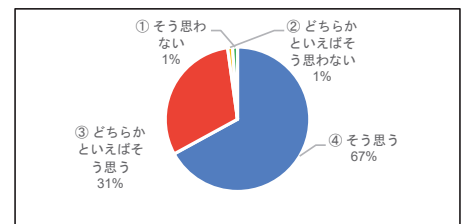
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	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



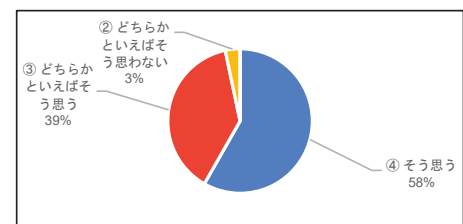
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	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



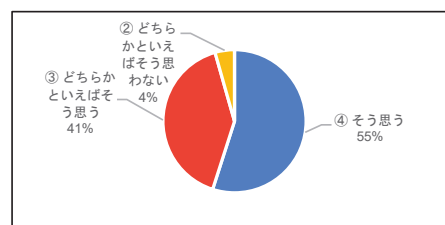
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	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



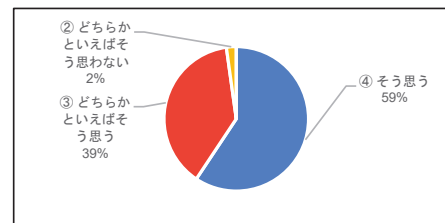
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	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

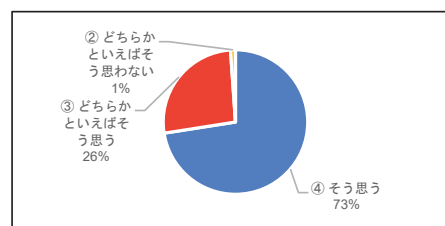
	回答数	割合
④ そう思う	54	59.3
③ どちらかといえばそう思う	35	38.5
② どちらかといえばそう思わない	2	2.2
① そう思わない	0	0.0
計	91	100.0



5. 「コミュニケーション入門」について

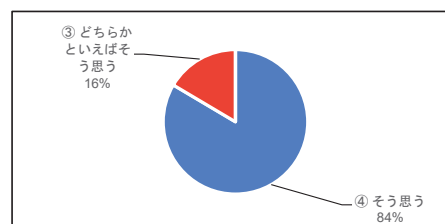
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	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



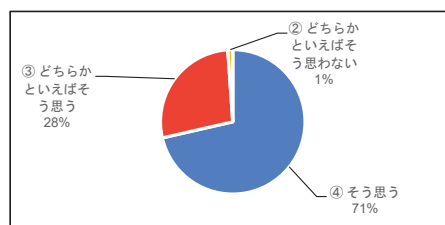
(2) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	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



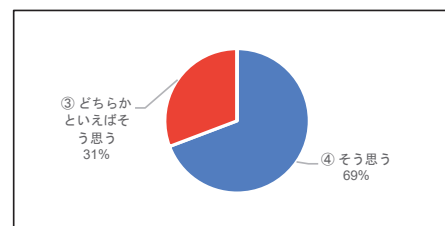
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	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



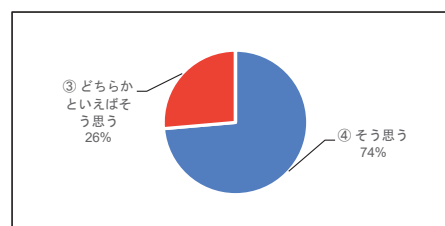
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	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

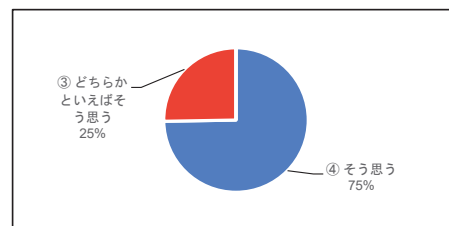
	回答数	割合
④ そう思う	67	73.6
③ どちらかといえばそう思う	24	26.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	91	100.0



6. 「ビジネスマナー入門（マナー編）」について

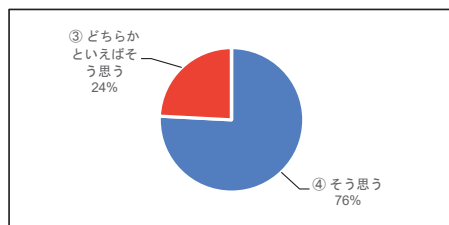
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	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



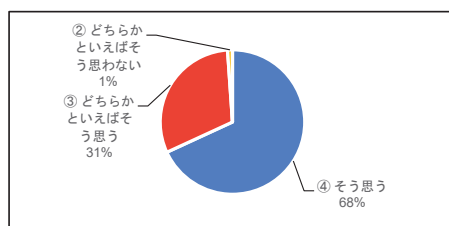
(2) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	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



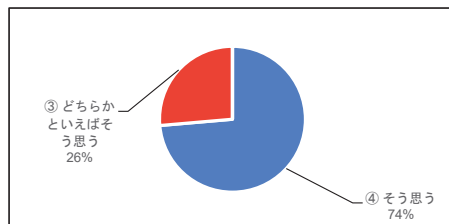
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	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



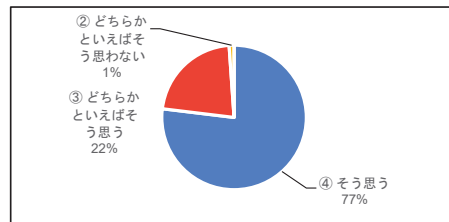
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	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

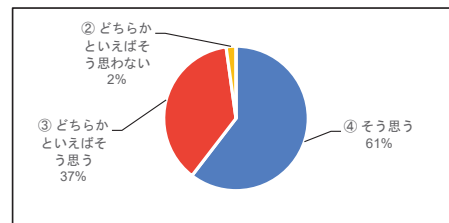
	回答数	割合
④ そう思う	70	76.9
③ どちらかといえばそう思う	20	22.0
② どちらかといえばそう思わない	1	1.1
① そう思わない	0	0.0
計	91	100.0



7. 「ビジネスマナー入門（文書編）」について

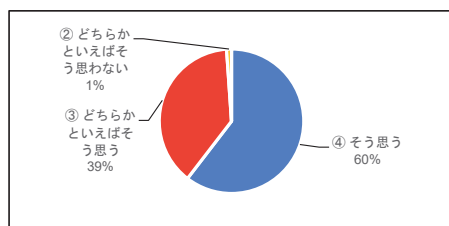
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	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



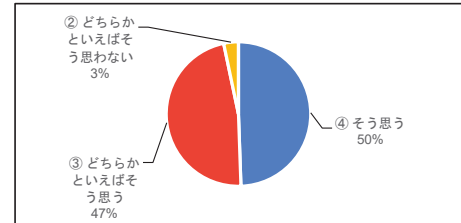
(2) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	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



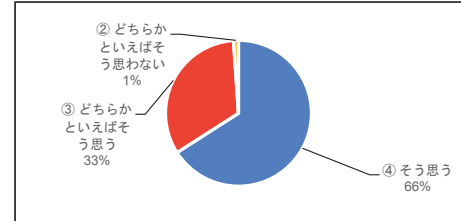
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	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



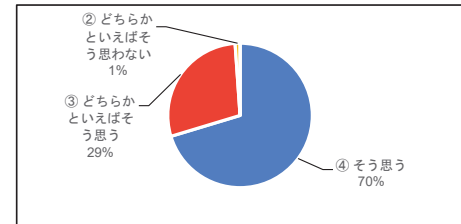
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	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

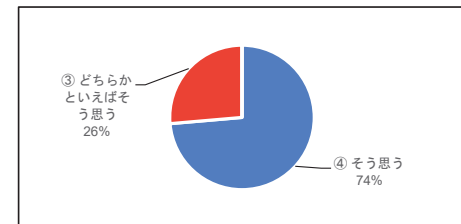
	回答数	割合
④ そう思う	64	70.3
③ どちらかといえばそう思う	26	28.6
② どちらかといえばそう思わない	1	1.1
① そう思わない	0	0.0
計	91	100.0



8. 「タイムマネジメント入門」について

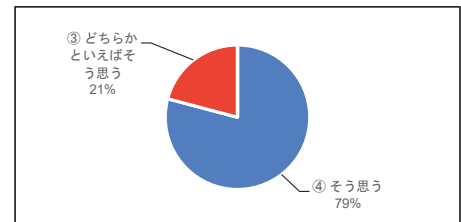
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	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



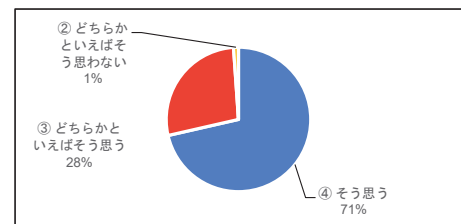
(2) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	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



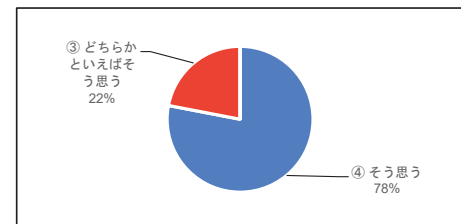
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	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



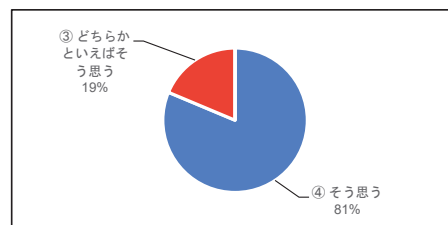
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	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

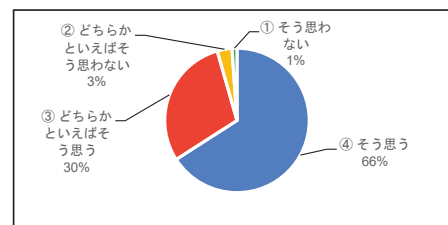
	回答数	割合
④ そう思う	74	81.3
③ どちらかといえばそう思う	17	18.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	91	100.0



9. 「危機管理入門」について

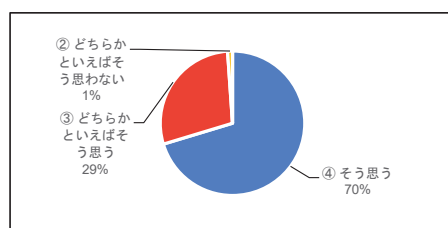
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	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



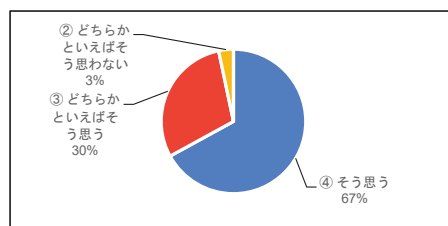
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	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



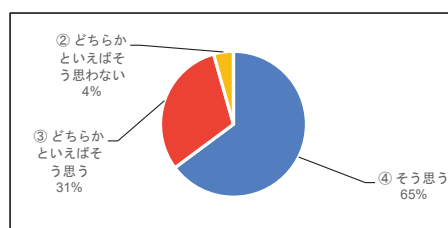
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	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



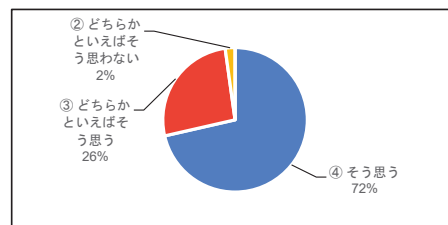
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	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も、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ができました。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、グループワーク時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かったと思いますが、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禍でないとなかなか実感できないと思うので、良い体験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。

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）

日 時 / 令和3年11月4日（木）～5日（金）

※詳細は別紙「日程表」のとおり

実施方法 / オンライン（Zoom）

※新型コロナウイルス感染症の拡大状況によっては、やむをえず中止となる場合もございます。

対 象 / 大学職員として3年以上の経験のある者、又はこれに相当する者

受講定員 / 40名

主 催 / 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）



研修目的

大学の職員として階層別に求められる知識
や実践方法を習得することを目的とする。

全体目標

これまでの経験を振り返ることを通して、
将来大学職員として必要になる基礎知識
や実践方法を習得することができる。

研修内容

大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅠ）の
下記の研修科目を実施する。

◆ キャリア形成入門 ◆ リーダーシップ入門 ◆ クレーム対応 ◆ プレゼンテーション実践

到達目標



【キャリア形成入門】

- ・自身のキャリアを振り返ることができる
- ・自身の興味・適性・能力等を説明することができる
- ・自身のキャリアプランを作成することができる

【リーダーシップ入門】

- ・リーダーシップについて説明することができる
- ・フォロワーシップについて説明することができる
- ・自己の仕事レベルでリーダーシップを発揮することができる
- ・自己の仕事レベルでフォロワーシップを発揮することができる



（参考掲載_Zoom画面）

【クレーム対応】

- ・クレームを最小限にとどめるため、クレームに対する対応者の取るべき基本的事項を理解することができる
- ・クレームに対する組織の対応について説明することができる

【プレゼンテーション実践】

- ・プレゼンテーションの本質（エッセンス）を説明することができる
- ・相手に伝わる話の内容を組み立てることができる
- ・プレゼンテーションに必要な技法を説明することができる
- ・プレゼンテーションに必要な技法を使うことができる



受講者の声

◆研修を受講して良かったと思った点はなんですか？

- ・普段意識しないけれど実は持っていたものや、今の自分に足りないものに気付くことができた。
- ・グループワークで他者の意見が聞けることで見解が広がった。

◆各講義を受講して良かったことはなんですか？



キャリア形成入門

- ・自己理解のような内面にフォーカスした話題がとても新鮮であり、「キャリア・アンカー」にあたるものが理解でき、とても良い考え方を得ることができた。



リーダーシップ入門

- ・リーダーシップとは役職、立場に関係なく誰もが発揮するものであると学べた。
- ・時と場合によっては誰もがリーダーシップを発揮する場合があるということを学んだ。



クレーム対応

- ・相手の立場に立って考えることが大切だと改めて気付かされた。
- ・クレーム対応について皆似ている課題を抱えており、対応について様々な意見を共有できた。



プレゼンテーション実践

- ・プレゼン能力（相手に伝える力）を磨きたいと思っていたので非常に役に立った。
- ・「日々の業務はプレゼンテーションの連続」という言葉は、とても心に残りました。

◆研修を修了した方には修了証書を発行します。

担当講師



愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 講師

愛媛大学 愛媛大学SD統括コーディネーター・能力開発室長

高知工科大学 総務部人事課 課長

香川大学 学術部研究協力グループ サブリーダー

徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部 教務部教務課 事務主任

竹中 喜一

吉田 一恵

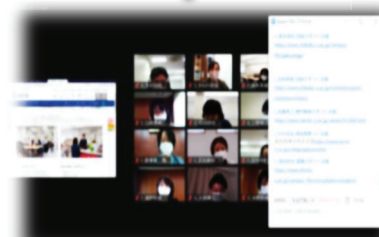
森 晃彦

海老野 薫

藤本 正己



講師の方々の熱意と向上心に大変刺激を受けた。



（参考掲載_Zoom画面）

研修前は、自分を高めようという努力が不足していたが、今回の研修を通して、大学のため、学生のためにもっと努力し役に立ちたい、という思いが増した。

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) 日程表

実施方法:オンライン(Zoom)

				12:00	12:15	12:45			14:45	15:00				17:00	17:15	
1日目 11月4日 (木)					Z o o m 接 続 確 認	開 講 式 ・ オ リ エ ン テ ー シ ョ ン	【キャリア形成入門】 1. キャリア・自己理解とは 2. キャリアを振り返り, 自己理解する 3. これからの考える 4. まとめ 講師： 高知工科大学 森 晃彦		休 憩	【リーダーシップ入門】 1. リーダーシップとは 2. リーダーシップ・スタイル 3. フォロワーシップとは 4. リーダーシップを発揮するために 講師：徳島文理大学 藤本 正己				一 日 の 振 り 返 り		
2日目 11月5日 (金)		Z o o m 接 続 確 認	オ リ エ ン テ ー シ ョ ン	【クレーム対応】 はじめに・・・ 1. 危機管理とは 2. クレームとは 3. クレーム対応の4つの基本手順 4. ケース別クレーム対応方法 5. 組織としてのクレーム対応 6. ケーススタディ さいごに・・・ 講師：愛媛大学 吉田 一恵		昼 休 憩		【プレゼンテーション実践】 1. プレゼンテーションの基礎 2. プレゼンテーションスキル 3. 実践演習 講師：香川大学 海老野 薫		休 憩	研 修 の 振 り 返 り 講師:愛媛大学 竹中 喜一		閉 講 式			
				9:30	9:45	10:00			12:00	13:00			15:00	15:15	16:00	16:10

※研修スケジュールは, 受講者数・進行によって変更する場合があります。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：令和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

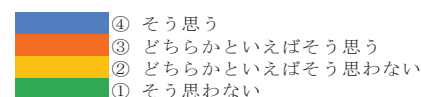
1. 参加者ご自身について

(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

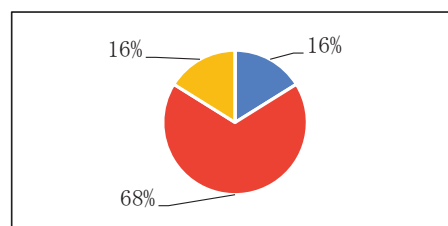
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	18	58.1
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	3	9.7
③ 学校法人	7	22.6
④ その他（ ）	3	9.7
計	31	100.0



2. 研修全体について

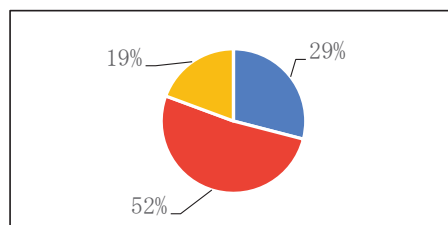
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	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



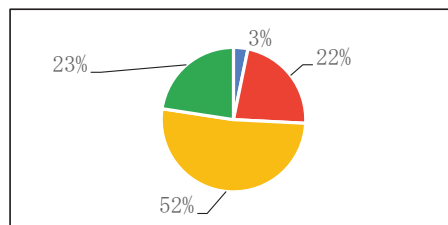
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	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



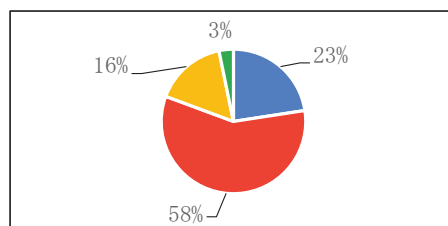
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	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



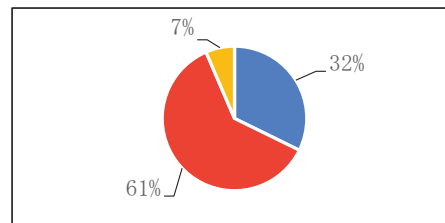
(4) 研修の実施時期は適当だった

	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



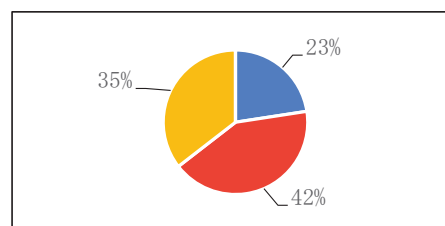
(5) 研修方法（オンライン等）は適切なものだった

	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



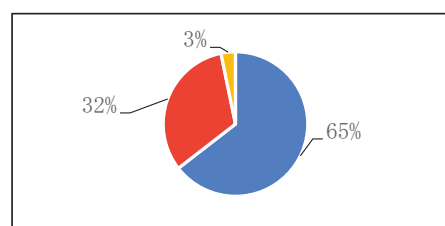
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	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



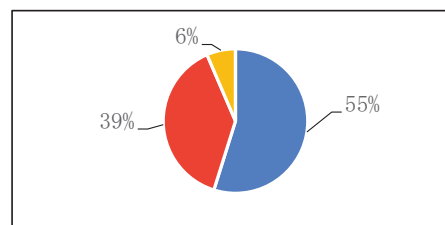
(7) 到達目標は明確に示されていた

	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



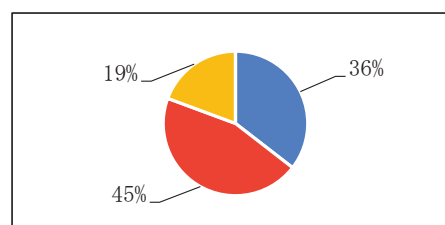
(8) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	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



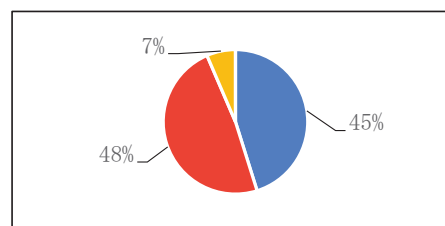
(9) 新たに人的つながりを作ることができた

	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

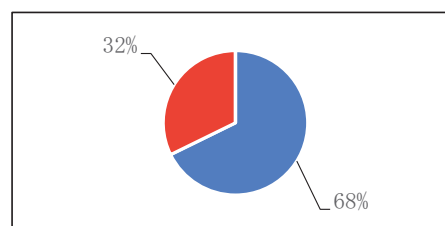
	回答数	割合
④ そう思う	14	45.2
③ どちらかといえばそう思う	15	48.4
② どちらかといえばそう思わない	2	6.5
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



3. 「キャリア形成入門」について

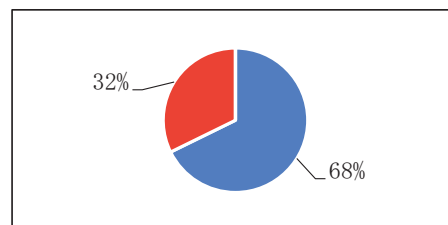
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	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



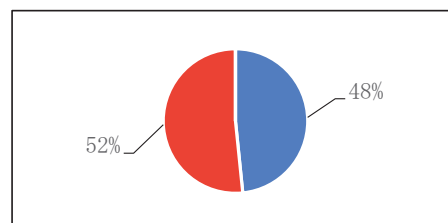
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	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



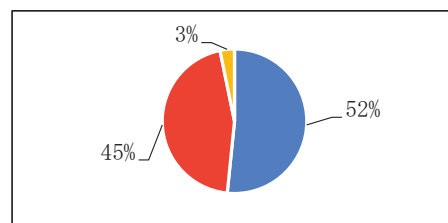
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	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



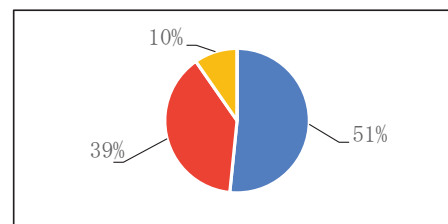
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	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

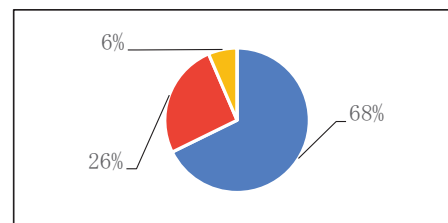
	回答数	割合
④ そう思う	16	51.6
③ どちらかといえばそう思う	12	38.7
② どちらかといえばそう思わない	3	9.7
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



4. 「リーダーシップ入門」について

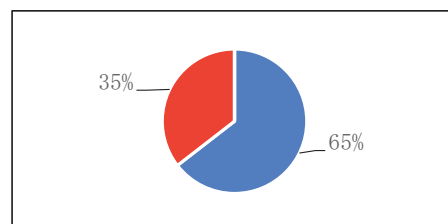
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	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



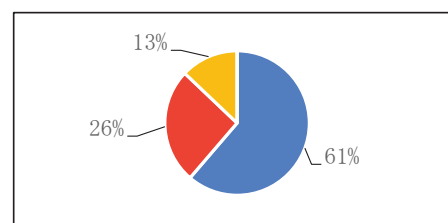
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	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



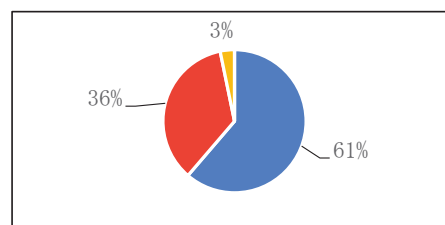
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	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



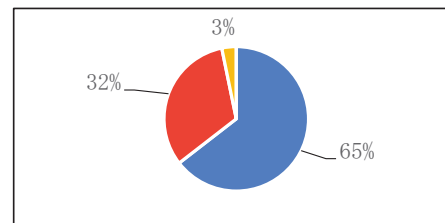
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	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

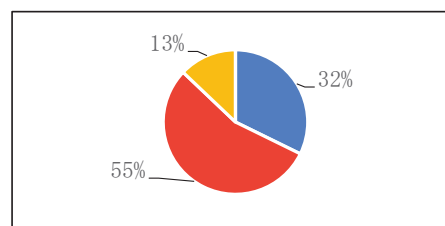
	回答数	割合
④ そう思う	20	64.5
③ どちらかといえばそう思う	10	32.3
② どちらかといえばそう思わない	1	3.2
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



5. 「クレーム対応」について

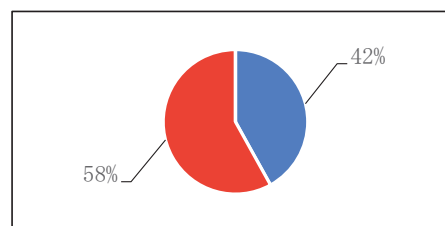
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	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



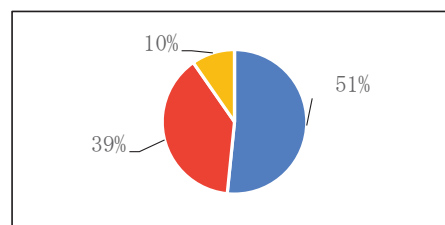
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	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



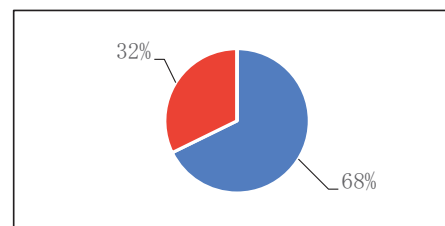
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	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



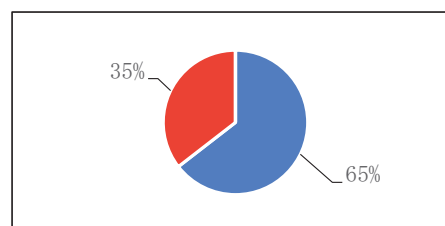
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	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

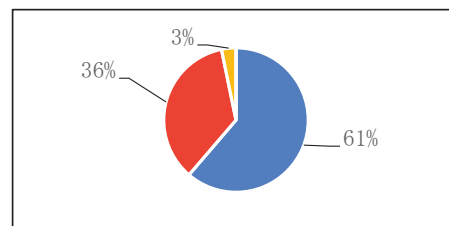
	回答数	割合
④ そう思う	20	64.5
③ どちらかといえばそう思う	11	35.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



6. 「プレゼンテーション実践」について

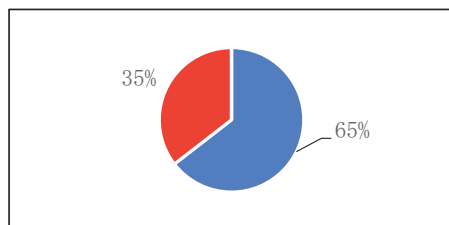
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	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



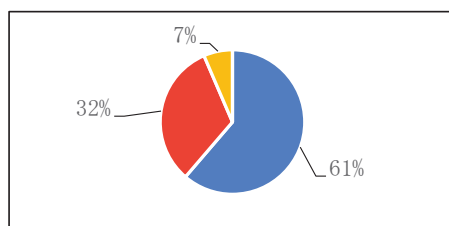
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	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



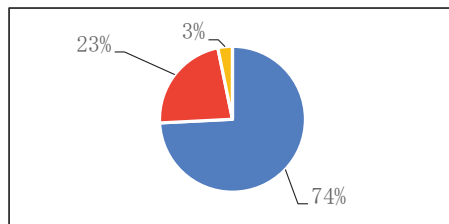
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	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



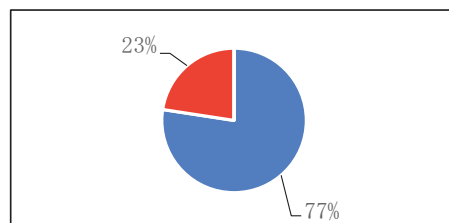
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	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ができ良かった。
- 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れただけでなく、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、実践できること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かと思います。
- 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います。
- コロナの感染状況が落ち着いたら、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けるとありがたいです。
- 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けると有難いです。
- 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います。「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います。
- もう少し適度に休憩をお願いしたい。
- 吉田先生のパワポ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ぱ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て良かった。
- 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、各受講者の音が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。

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Ⅱ）

日 時 / 令和3年6月24日（木）～25日（金）

※日程の詳細は別紙「日程表」のとおり

※新型コロナウイルス感染症の拡大状況によっては、やむをえず中止となる場合もございます。

zoom

実施方法 / オンライン（Zoom）

対 象 / 係長、主任相当級の職員（新任の係長を優先）

受講定員 / 30名

主 催 / 愛媛大学、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）



全体目標

大学の職員として階層別に求められる知識や実践方法を習得することを目的とする。

研修目的

中堅の大学職員としての役割を理解し、自らが直面する課題の解決に必要な知識や実践方法を習得することができる。

研修内容

大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅡ）のうち、4つの研修科目を実施する。

- ◆ 高等教育論 ◆ 部下育成実践
- ◆ 危機管理実践 ◆ 企画力育成実践

◆研修を修了した方には修了証書を発行します。

到達目標

【高等教育論】

- ・高等教育の歴史と伝統について説明できるようになる
- ・高等教育機関の教育と運営の制度の特徴を説明できるようになる
- ・高等教育機関を取り巻く環境について説明できるようになる
- ・高等教育の現状を理解することで中堅職員としての役割と課題を説明できるようになる

【部下育成実践】

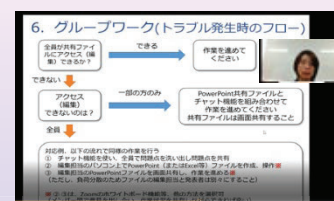
- ・部下を育成する必要性について、自分の言葉で述べられるようになる
- ・部下を育成するために必要な3つのコアスキルを列挙することができる
- ・部下の育成に関する組織の課題を把握し、解決策を考えることができる

【危機管理実践】

- ・大学における危機管理とは何かについて説明することができる
- ・事件・事故等に自ら判断を行い、対処することができる
- ・事件・事故等の予防対策を構築することができる

【企画力育成実践】

- ・特定の課題を解決のための企画を立案することができる
- ・効果的・効率的な会議運営を行うことができる



昨年度の様子（Zoom画面）

受講者の声

◆研修を受講して良かったと思った点はなんですか？

- ・2日間を通じて、係長という同じ立場の受講生の方々と学べ、それぞれの分野で問題等を抱えながら職務にあたられている現状を知って、大変心強かったです。
- ・一方的な配信ではなく、双方向で学べたのはZoomの良さであると実感しました。

初めてのZoomを利用しての研修で、操作手順・通信障害等、不安を感じながらの受講でしたが、思いの外スムーズに受講することができました。

◆各講義を受講して良かったことはなんですか？

◆ 高等教育論

- ・職員は学生の授業や研修等に積極的に関わっていく必要があること。大学のカリキュラム編成にはある程度制約があることを学びました。少子化の中、自身の大学が発展していくために何をするか考えていきたいと思います。

◆ 部下育成実践

- ・自分自身の心構え・部下への働きかけ・部下の習熟度に合わせた柔軟な対応等上司としてどうあるべきかを学び、また上司と部下のパイプ役であり、部下を指揮し目標を達成し職務遂行に関する責任者であることの重要性を学んだ。

◆ 危機管理実践

- ・危機管理マニュアルがあることは知っていましたが、中身は理解していないので、マニュアルを見直し、周りで起こった危機に冷静に対処できる準備をしておくことが大切さだと学びました。

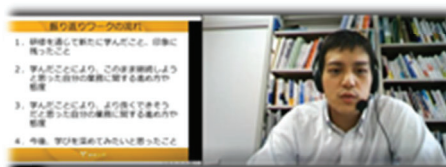
◆ 企画力育成実践

- ・企画書作成を行いました。新しい事を始めるのはとても楽しいですし、企画を遂行した時の達成感や他の方から感謝された時の感動はとても良いものだと思います。



昨年度の様子（Zoom画面）

オンライン研修のいいところは、場所を選ばないこと、チャット機能を使って一度に全員の意見を聞くことができること、だと思いました。



昨年度の様子（Zoom画面）

担当講師

愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室 講師	竹中 喜一
愛媛大学	教育学生支援部愛媛大学SD統括コーディネーター・能力開発室長	吉田 一恵
徳島文理大学	地域連携センター 係長	藤巻 晃
愛媛大学	総務部就業環境推進室 副室長	高木佳代子
愛媛大学	教育学生支援部教育企画課 副課長	石川 尚
愛媛大学	教育学生支援部教育支援課 副課長	砂田 寛雅
愛媛大学	農学部農学部事務課 副課長	大塚 陽介

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Ⅱ) 日程表

実施方法 : オンライン(Zoom)

		9:00		9:30		10:00		11:30		12:30		13:50		14:05		17:00		17:15	
1日目 6月24日 (木)		Z o o m 接 続 確 認 ・ 出 席 入 力		オ リ エ ン テ ー シ ヨ ン ・ 開 講 式		【 高等教育論 】 1. 高等教育の歴史と伝統 2. 高等教育制度の特徴 3. 高等教育の組織体制 講師:愛媛大学 竹中 喜一		昼 休 憩		【 高等教育論 】 4. 高等教育機関の学生 5. 高等教育機関の教育 6. 高等教育の動向と展望 講師:愛媛大学 竹中 喜一		休 憩		【 部下育成実践 】 1. アイスブレイク 2. 事例について考える 3. 部下育成のためのリーダーシップ 4. 部下育成のためのコミュニケーション 5. メンタルヘルス・ラインケア 6. 事例の解決策の検討 7. まとめ 講師: 徳島文理大学 藤巻 晃 愛媛大学 石川 尚, 高木 佳代子		一 日 の 振 り 返 り			
2日目 6月25日 (金)		Z o o m 接 続 確 認 ・ 出 席 入 力		オ リ エ ン テ ー シ ヨ ン		【 危機管理実践 】 1. 危機管理について考える前に 2. 大学等の職員に求められる危機管理とは 3. ケース・メソッド 4. まとめ 講師:愛媛大学 吉田 一恵		昼 休 憩		【 企画力育成実践 】 1. 問題発見, 企画書の作成 2. 具体的プロセスの検討 3. 円滑な会議運営(ファシリテーションを含む) 講師:愛媛大学 砂田 寛雅, 大塚 陽介				研 修 の 振 り 返 り 講師: 愛媛大学 竹中喜一		ク ロ ー ジ ン グ ・ 閉 講 式			
		8:45 9:00 9:15				11:45		12:45						16:15		16:55		17:15	

※研修スケジュールは, 受講者数・進行によって変更する場合があります。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：令和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Ⅱ）

実施日：令和3年6月24日（木）～25日（金）

実施方法：オンライン（Zoom）

参加者数：29名

回答者数：29名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	回答数	割合
① 大学	27	93.1
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	0	0.0
④ その他（ ）	2	6.9
計	29	100.0

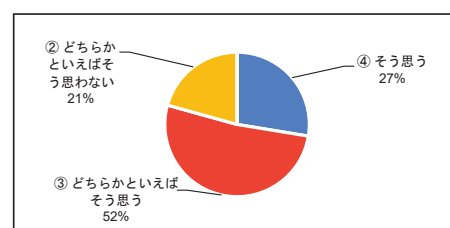
(2) 所属先の設置者

	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	17	58.6
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	3	10.3
③ 学校法人	9	31.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	29	100.0

2. 研修全体について

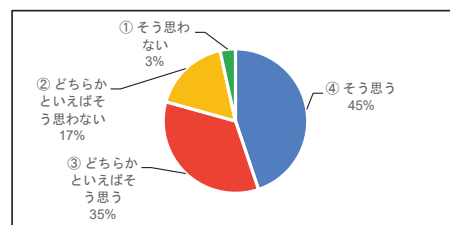
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	8	27.6
③ どちらかといえばそう思う	15	51.7
② どちらかといえばそう思わない	6	20.7
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



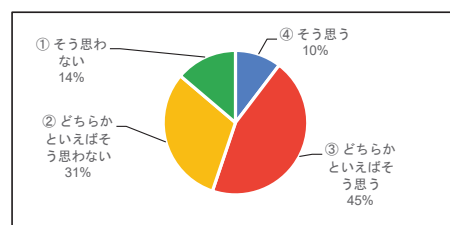
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	13	44.8
③ どちらかといえばそう思う	10	34.5
② どちらかといえばそう思わない	5	17.2
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



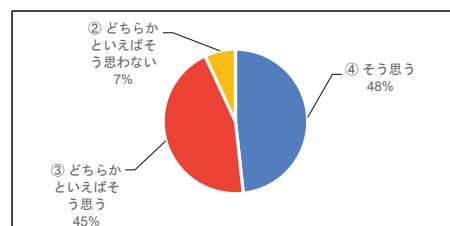
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	3	10.3
③ どちらかといえばそう思う	13	44.8
② どちらかといえばそう思わない	9	31.0
① そう思わない	4	13.8
計	29	100.0



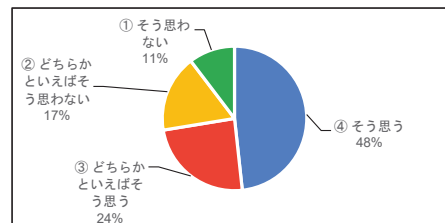
(4) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	14	48.3
③ どちらかといえばそう思う	13	44.8
② どちらかといえばそう思わない	2	6.9
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



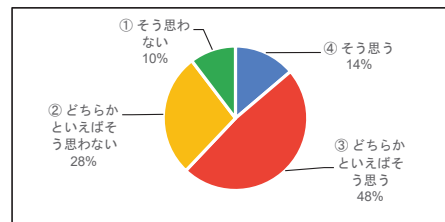
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	回答数	割合
④ そう思う	14	48.3
③ どちらかといえばそう思う	7	24.1
② どちらかといえばそう思わない	5	17.2
① そう思わない	3	10.3
計	29	100.0



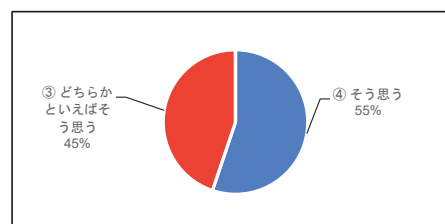
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	4	13.8
③ どちらかといえばそう思う	14	48.3
② どちらかといえばそう思わない	8	27.6
① そう思わない	3	10.3
計	29	100.0



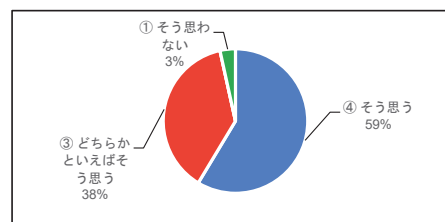
(7) 到達目標は明確に示されていた

	回答数	割合
④ そう思う	16	55.2
③ どちらかといえばそう思う	13	44.8
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	29	100.0



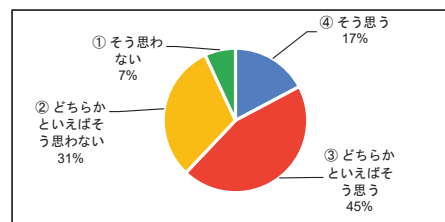
(8) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	回答数	割合
④ そう思う	17	58.6
③ どちらかといえばそう思う	11	37.9
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	1	3.4
計	29	100.0



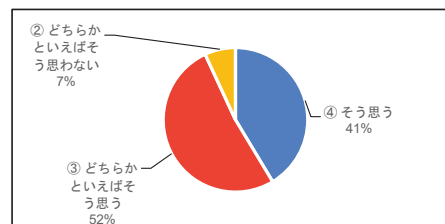
(9) 新たに人的つながりを作ることができた

	回答数	割合
④ そう思う	5	17.2
③ どちらかといえばそう思う	13	44.8
② どちらかといえばそう思わない	9	31.0
① そう思わない	2	6.9
計	29	100.0



(10) 研修内容は満足できるものだった

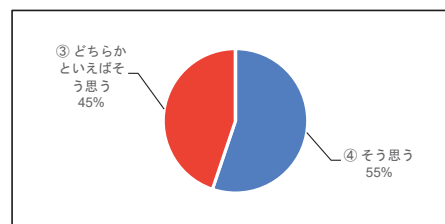
	回答数	割合
④ そう思う	12	41.4
③ どちらかといえばそう思う	15	51.7
② どちらかといえばそう思わない	2	6.9
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



3. 「高等教育論」について

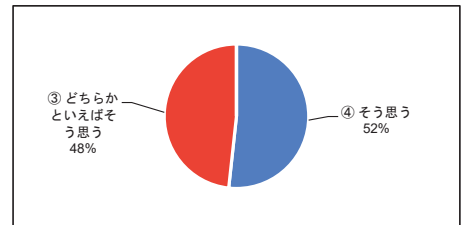
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	16	55.2
③ どちらかといえばそう思う	13	44.8
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	29	100.0



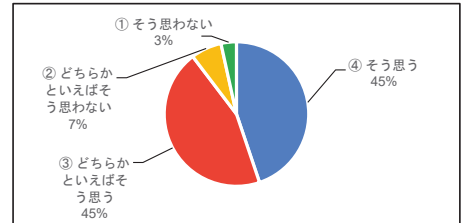
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	15	51.7
③ どちらかといえばそう思う	14	48.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



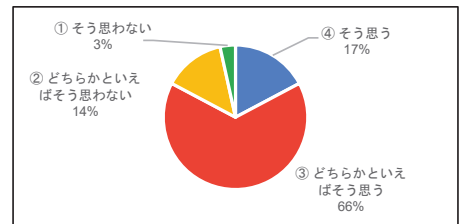
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	13	44.8
③ どちらかといえばそう思う	13	44.8
② どちらかといえばそう思わない	2	6.9
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



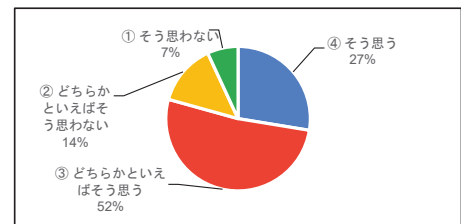
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	5	17.2
③ どちらかといえばそう思う	19	65.5
② どちらかといえばそう思わない	4	13.8
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



(5) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

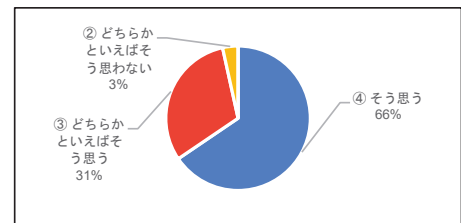
	回答数	割合
④ そう思う	8	27.6
③ どちらかといえばそう思う	15	51.7
② どちらかといえばそう思わない	4	13.8
① そう思わない	2	6.9
計	29	100.0



4. 「部下育成実践」について

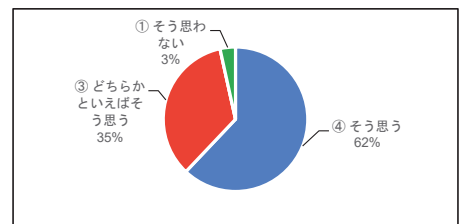
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	19	65.5
③ どちらかといえばそう思う	9	31.0
② どちらかといえばそう思わない	1	3.4
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



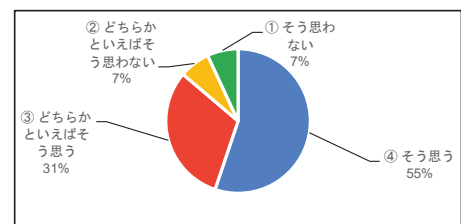
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	18	62.1
③ どちらかといえばそう思う	10	34.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



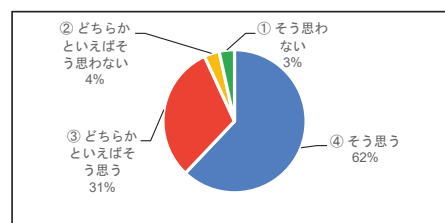
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	16	55.2
③ どちらかといえばそう思う	9	31.0
② どちらかといえばそう思わない	2	6.9
① そう思わない	2	6.9
計	29	100.0



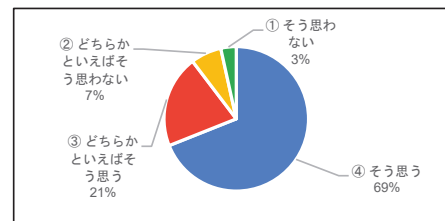
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	18	62.1
③ どちらかといえばそう思う	9	31.0
② どちらかといえばそう思わない	1	3.4
① そう思わない	1	3.4
計	29	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

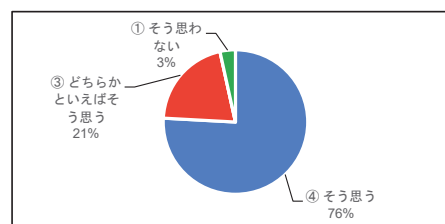
	回答数	割合
④ そう思う	20	69.0
③ どちらかといえばそう思う	6	20.7
② どちらかといえばそう思わない	2	6.9
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



5. 「危機管理実践」について

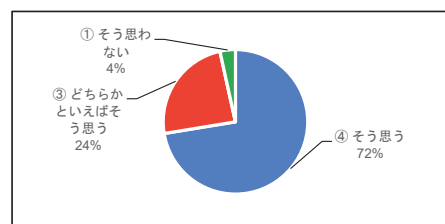
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	22	75.9
③ どちらかといえばそう思う	6	20.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



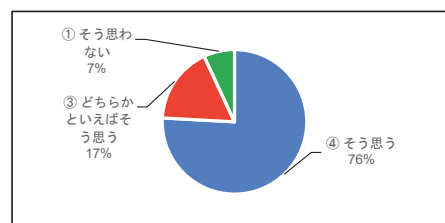
(2) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	21	72.4
③ どちらかといえばそう思う	7	24.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



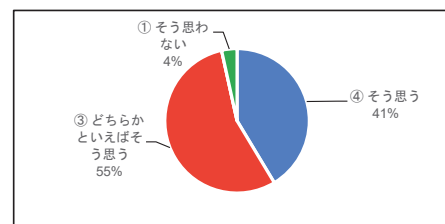
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	22	75.9
③ どちらかといえばそう思う	5	17.2
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	2	6.9
計	29	100.0



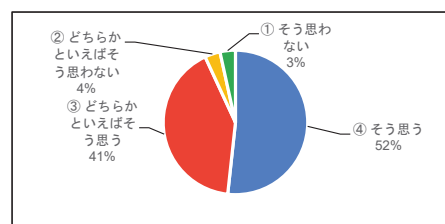
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	12	41.4
③ どちらかといえばそう思う	16	55.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	3.4
計	29	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

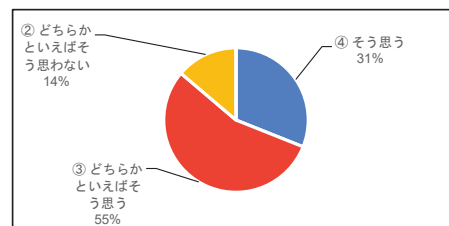
	回答数	割合
④ そう思う	15	51.7
③ どちらかといえばそう思う	12	41.4
② どちらかといえばそう思わない	1	3.4
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



6. 「企画力育成実践」について

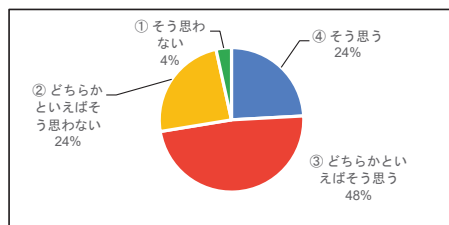
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	9	31.0
③ どちらかといえばそう思う	16	55.2
② どちらかといえばそう思わない	4	13.8
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



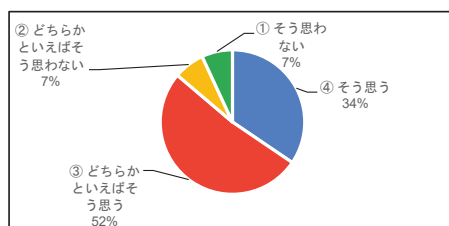
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	7	24.1
③ どちらかといえばそう思う	14	48.3
② どちらかといえばそう思わない	7	24.1
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



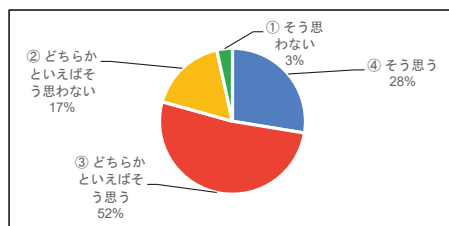
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	10	34.5
③ どちらかといえばそう思う	15	51.7
② どちらかといえばそう思わない	2	6.9
① そう思わない	2	6.9
計	29	100.0



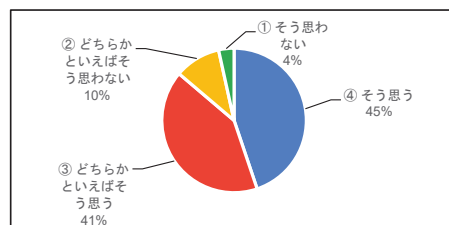
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	8	27.6
③ どちらかといえばそう思う	15	51.7
② どちらかといえばそう思わない	5	17.2
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



(5) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	13	44.8
③ どちらかといえばそう思う	12	41.4
② どちらかといえばそう思わない	3	10.3
① そう思わない	1	3.4
計	29	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

- 自分自身、不祥事など無関心なところが多かったので、反省すべき点が多かった。
- 同じ立場の人と意見交換できたこと。
- どこかで聞いたようで、でもちゃんと覚えてない・意識できていないことを改めて学習・意識できたのでよかった。新任係長・次期係長候補にぴったりの内容だったので、後輩にも受講を勧めたいと思います。
- 普段の業務では見落とすようないろいろな点に気付かされることが多く、大変勉強になりました。オンラインの研修でしたので移動の制限もなく、講義の時間がたくさん取れたかと思います。
- 自分に不足しているスキルや係長として理解しておくべきことを学ぶことができた。他大学の職員の方々の積極的でリーダーシップを発揮されていることがすごく勉強させていただいたと思う。
- 事務以外の職種の方のお話を聞けたことと、アドバイスを受けることができた点が良かったです。
- 自身の業務に直結する内容が多く、これまでの行動を振り返る契機となりました。また、危機管理や企画力など、自身の意識が低い部分が顕著に表れたため、自身のスキルアップにつながったと感じました。
- ディスカッションの場が多く、色々な意見を聞けた事が良い経験になった。
- 現在一番気になる点で、責務として指導方法も常に考え部下の指導にあたりたいと思います。
- 部下育成や危機管理、企画力と係長となって必要とされる能力の研修を受けられてよかった。自分の立場や業務への意識を見直すことができました。
- 受講前は、自分はこの研修を受けるのは早すぎるのではと思っていたが（4月から主任）、研修全体を通して「部下を持つ・誰かの上に立つ」ということの大変さが分かり、終了後の今では、今の段階で学べておいて良かったと感じた。自分の今後を考えると、不安と身が引き締まる思いで半々ですが、これから覚悟と自覚を養っていきたい。
- 係長になってからずっと悩まされていたパワーハラスメントの定義について十分理解することができた。
- 大学の基礎知識をはじめ、部下への指導や、コミュニケーション、危機管理や企画提案など、足りない知識を得る機会になり、大変良かったと思います。
なんとなくから、根拠としての知識になったことが大変良かったと思います。
一人ではなく、職場全体を意識して業務を進めていこうという意識をあらたにしました。
- 「危機管理実践」を受講したことで、他県で起こった事（問題）に対しても自分たちの大学も影響があるのではないかという危機感を持たなければならないという意識になり、日頃からリスクマネジメントをしておかないといけないと思いました。
- 今後の自分のスキルアップに繋がる研修でした。3つのスキルコア・危機管理等
- それぞれの研修全体を通じて係長の立場に必要な視点を得ることができたのではないかと思います。
- 危機管理実践の予測、防止策を適宜準備していきたいと感じました。
- 部下の育成、成長にあたってのスキルを身につけたかったので、具体的な方法が分かってためになった。
- コミュニケーション力・関心を持つこと・伝達力など、日頃苦手だと思っていることこそが、何においても必要で、それを再認識できたこと。
他大学の方の話が聞けたこと。
- 部下育成など、具体的な知識を得た上でこれから指導・フォロー等にあたることができると思う。
- これから自分がどういう視点をもって仕事をすべきかを学ぶことができました。他大学の方のお話をお伺いできたことも良かったです。もっといろいろなことを勉強したい、しないといけないと感じました。
- 部下育成について自分の行動や言動を見直す良い機会になった。
- 部下育成実践での3つのコアスキルについて、具体的に方法が示され、実践できそうな点が良かったです。
- 自分に係長は向いてないと思っていたが、改めてそう思えた。
- 全体的に業務を遂行する上でとても参考になるものが多かったです。中でも部下育成実践については自分の今の状況を目に浮かべながら学べる内容であり、大いに参考になりすぐ実践に移せるものが多かったことはとても良かったです。
- 係長として、身につけないといけない事が多々あることに気づいた
- 部下育成実践や危機管理について実際にありそうなケースメソッドを用いてワークができたのでイメージを描きやすかったです。
- 私はかなり閉鎖された部署で仕事をしているので、他部署の同等の役職の方々がどのような意識で仕事に取り組んでいるのか知ることができて非常に良かったです。
- グループワークが多くあり、他大学職員の色々な意見を聞くことができ、意見交換ができた。
同じ悩みを共有できた。

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

- 特にありません。グループワークも多く、充実した研修内容でした。
- 講師によってレベルの差を感じた。特に部下育成の講師は、3人で分担されていたので、より差がはっきりしていた。慣れない講師は、事前に講師の研修を受けるなどした方がよい。
- 現地開催のだと夜に意見交流会があるが、オンラインだとできないので、人脈づくりが少し難しくなった。主催者側で、『19:00～オンライン意見交流会、飲食物は各自ご準備ください』みたいなことをしてくれるとありがたいです。
- グループワークは講義によっては時間が足りないものもありましたので、数を多くするよりかは一つのをじっくり話し合う方が良いのでは…と思われるものもありました。
- ワークの時間が全体的に足りなかったと感じた。仕上げられないものがあつた。送付された研修資料とワークで使う資料の標記が同じでないものがあつて、どれを見たらいいのかわからなくなったことがあつた。
- 企画力のところで、どの部分に入力をしていったらいいかが分かりにくかったので、詳しく説明していただけるとよかったです。
- グループは2日間固定の方がよかったですと感じました。画面越しであるため、初めは探り合いのような感じでの発言が続く、やっと慣れてきたところに、1日目の研修が終了してしまいました。
- 時間がタイトで、話し合い、という雰囲気ではない科目もあつたので、ディスカッションの時間配分も考慮して頂ければと思いました。
- オンラインワーク作業に時間の余裕がなかったなので、もう少し時間余裕がほしいと思います。
- 企画力育成についてもう少しゆっくり具体的に教えていただきたいかったです。
- やはり、対面研修の方が受講時間にも余裕がありよいと思います。
- 竹中先生の話し方や進め方は大変ありがたく拝聴しました。
資料として送られてきた答申については、学び切れていない事であったため、答申についても説明いただけたら、良かったです。
2日目ですが、休憩をもう少し挟んでいただけるとありがたく思います。
- ワーク内容と時間配分が合っていないと感じました。また、受講者に聞いてもらおうという意識があまり感じられない講師もいらっしゃいました。
- 時間の短縮（半日を3日等） 仕事が溜まって、終わってからの業務が大変である為。
- 企画力育成実践にもう少し時間がほしかったです。
- 「2分以内」「3分以内」を急かすことを止めてほしい、受けたものをかみ砕く時間が圧倒的に不足している。
- やはり、対面でのグループワークを望む。両日にわたって司会をしたが、お互い顔が見えない中での発表は正直、進めづらく、まとめるのが大変であつた。早く、対面で実施できるようになることを願っています。
- グループワークのチャットで評価表を送っていただけたけれど、保存できなかったので内容を確認できませんでした。保存をする号令をいただけたら良かったです。
- 企画力については、自分の力不足を再認識した。スキルを身につける、と言うところまでは到達していない。また、企画力のグループワークは発表時間が短かったように思う。班分けも様々な業種の方がいたので、企画書を読む時間をいただいた上で、発表を聞き、内容の質問などに結びつけたかった。
- 他のグループの様子ももっと知ることができたらいいなと思いました。
- グループワーク後の発表について、どのような形式で発表するか事前にもう少し詳しい情報が欲しかった
- 時間内に詰め込みすぎなのか、休憩時間が無さ過ぎて辛かった。
- オンラインになり現地に赴く時間が省かれるのでとても良いが、やはり講師や参加者の熱量を肌で感じにくいというデメリットはあります。集合しての研修では参加者の表情に応じて講師が臨機応変に対応してくれたりしますが、オンライン上ではマスクをしたままの人も多く、本当のところは何を考えているのかが分かりにくかったです。
- 休憩時間が短かったなので、もう少しとって欲しかったです。
- ワークの時間をもう少し長めにとっていただいた方がじっくり考えられてよかったですと思います。あと、ワークに入る前の講師の皆さんの解説時間ももう少し長めにとってほしかったです。走り回りになっていたのが企画力のところなどは理解が追いつかない箇所もありました。
学会に参加した際にあつたのですが、残り時間を表示する画面を皆で共有できると、このようなオンライン参加の場合はよかったのではないかと思います。
- 時間が少し長い。

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

- 理解ができていない点も多くて、難しかったが、少しでも業務改善に繋がりたい。
- グループワーク以外は、動画視聴にすることで、倍速での視聴や、分からないところは見返すなど、受講者のレベルに合わせた受講ができるのではないかと感じた。
- スプレッドシートとZoomの行き来が大変だった。
スプレッドシート上でのプレストが難しかった。
使ったことない方への操作説明という問題がありますが、Miroならもっとやりやすいのでしょうか？実技系の研修で、Officeツール、Zoom、Miroとか昨今のオンラインの流れで需要がましたツールの研修があるといいと思います（過渡期で更新頻度が多いので難しいとは思いますが）
- Zoomでの研修は初めてでしたので、うまく参加できるか心配がありました。途中、何度かトラブルはありましたが、無事最後まで受講することができ安心いたしました。
- 普段からZoomなどを使いこなせていないので、終始操作であたふたしてしまった。同じ姿勢でPCを見続けるのが大変だった。
- 発表者とタイムキーパーは予め決めていただいていたほうがいいのかと思いました。
- グループワークの役割として、書記もいた方がよいと感じました。
- 全く立場が異なる方々でしたが、各々の立場・経験に基づくお話は貴重でした。皆さんの向上心、対処力等、今後の私の仕事に対するモチベーションアップに繋がります。貴重な機会を頂き、ありがとうございました。
- オンラインの為、ネットワーク状況やマイクがうまく入っているのかなど気になりました。
- オンラインで移動を伴わず研修できたことはよかったです。対面に比べると意見を言うタイミングや受講者同士のコミュニケーションが取りづらい面がありましたが、慣れてくると大丈夫でした。ありがとうございました。
- グループセッションの時、オンラインツールに不慣れな人も多く、操作の面での戸惑いから討論内容の検討に時間が取れなかった時もあったので、予防策が取られていたら良かったと思う。
(例) 事前にアンケートを取り、オンライン研修やオンラインツールの経験値を把握しておき対応策を考えておく等。
- Zoom使用が初めてだったので緊張しましたが、事務局、先生方の分かりやすいご説明で何とか乗り切れました。ありがとうございました。
- 様々な業務分担で振り分けていただいた研修で会ったと思います。企画提案のブラッシュアップには、同じ職域の方だと、具体的な改善提案もできたのではないかと思います。
ブレイクアウトルームでの会話が、ミュートを活用した方が良いのか、すこし迷いました。
巡回された講師の方は、ファシリテーター的な活動をされるのか、傍聴されるのか、よくわかりませんでした。
全体的には良い刺激になった研修でした。ありがとうございました。
- 初対面の人とのZoomでのやり取り（特にワーク）は難しいと感じました。（タイミングや感覚を読み取れない）ただし、自分がZoomに慣れていないことも原因でもあります。
- 初めてZoomを使いましたが、楽しかったです。ありがとうございました。
- オンライン研修特有と思いますが、Zoomでの発表を見聞きしながら、PCでエクセルの作業(評価シートの記入)をするのは難しかったです。
事前に下の2点について指示していただけたら助かったと思います。
 - ・ 班の人数分の評価シートを印刷して手元に準備すること。発表を見聞きしながら筆記具で記入するため。
 - ・ 班のメンバー(発表者名)、自分の名前を入力(評価者名)し、ファイル名も修正済みの評価シートファイルを作成して研修用のPCに入れておくこと。後で上の用紙に記入した内容をファイルに入力するだけにするため。ご検討いただけたらと思います。対面では必要無いですが。。。
- トイレにいく時間が確保できませんでした、進め方が一方的に感じました
- 通信環境が悪く、ご迷惑をおかけしました。
- 作成した企画書ファイルの共有など、オンラインならではの利点もあったと思います。しかし、対面で実施できれば、議論はもっと活発になり、効果がもっとあったように思います。2日間ありがとうございました。
- オンライン研修は味気ないのでは、と思っていましたが、グループワークなど楽しく経験できてよかったです。画面共有を使って、その場で修正や共有ができることも利点だと感じました。
- Zoom研修が初めてで受講前は不安でしたが、わかりやすい説明で安心して研修を受講することができました。ありがとうございました。
- オンラインは対面よりも疲労する。
- 事前にSPODの方から6/21に資料等の送付があったようでしたが、どうしたのか私の方には届いておりませんでした。当日の昼休みに同じ大学の研修に参加している職員より転送していただいたので問題はありませんでした。今日のアンケートのメールは普通に届いていたので理由は分かりませんが一応ご報告させていただきます。全体的にはとても充実した内容であったので感謝です。ありがとうございました。
- 移動にかかる時間がないのが良かったです。対面よりは疲れました。
- オンライン研修でも共有のシートを用意していただいたり色々工夫していただいたのでやりづらは全くなかったです。とても勉強になりました。
- Zoomの利用方法を学べたので、コロナ禍に対応するという点で良かったです。
- オンライン研修はとても良かった。

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Ⅲ）

日 時／令和3年9月15日（水）～17日（金）
※詳細は別紙「日程表」のとおり



実施方法／オンライン（Zoom）

※新型コロナウイルス感染症の拡大状況によっては、やむをえず中止となる場合もございます。

対 象／課長，課長補佐相当級の職員（新しく課長に就任された方を優先）

定 員／30名

主 催／愛媛大学，四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

全 体 目 標

大学の職員として階層別に求められる知識や実践方法を習得することを目的とする。

研 修 目 的

大学の管理職としての役割を理解し，組織の課題解決に向けた知識や実践方法を習得することができる。

研 修 内 容

大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅢ）の右記の研修科目を実施する。

- ◆ 人材マネジメント
- ◆ メンタルヘルス・ラインケア実践
- ◆ 戦略策定と組織運営
- ◆ 危機管理特論

到 達 目 標

【人材マネジメント】

- ・人材マネジメントのフレームワークを説明することができる
- ・人材育成のために人事評価を活用することができる
- ・職場の活性化を促す提案をすることができる

【メンタルヘルス・ラインケア実践】

- ・管理職の果たすべき役割について説明することができる
- ・組織のメンタルヘルス環境を整えることができる
- ・メンタル不調者に適切な対応ができる
- ・職場復帰の支援ができる

【戦略策定と組織運営】

- ・高等教育機関の戦略の特徴と類型を説明することができる
- ・高等教育機関の戦略策定の基本的方法を説明することができる
- ・高等教育機関の組織的特徴を理解し，自分の言葉でまとめることができる
- ・高等教育機関の組織運営を理解する枠組みを説明できるようになる
- ・戦略策定と組織運営の知見を実際の事例に活用することができる

【危機管理特論】

- ・管理職の果たすべき責任について説明することができる
- ・危機管理対応，管理体制の対応策を構築することができる
- ・危機管理に関する事前・事後の対応策を構築することができる
- ・優先して継続，復旧すべき中核事業を特定することができる



昨年度の様子（Zoom画面）

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Ⅲ）

受講者の声

◆研修を受講して良かったと思った点はなんですか？

- どれも必要だとは思いつつも、明確に説明できるよう
なところまで理解していなかった。しかし、受講後は
それが明確となり、早速実践していく必要があると改
めて感じた。

今回のZoomによる研修は、
コロナ禍での学生の学習を
疑似体験し、今後の教育や
研修のあり方について考える
機会にもなりました。



昨年度の様子
(Zoom画面)

◆各講義を受講しての感想

◆ 人材マネジメント

- 違う枠組みから見る、考えるということを改めて学ばせていただきました。管理職として、
多角度から部下を見る「リフレーミング力」の訓練が必要だと感じました。

◆ メンタルヘルス・ラインケア実践

- 今後の学生相談や課員や他部署の職員、教員との共同作業の中、一人ひとりの気持ちに寄りそう
ように更に意識を向上させたいと思います。
- 傾聴と共感（テクニックより相手を理解する姿勢）が大事だと分かった。

◆ 戦略策定と組織運営

- 大学職員として知っておかなければならない内容であり、大学全体、政策の動向等をこれまで以
上に意識し「広い視野」を心がけたいと思いました。
- 自大学の組織運営の特徴を知ることによって、学内の手続きをどのように進めたら運営が順調に
いくのか、教職協働をどのように進めたらよいのかなどの実際の組織運営に応用する力を更に身
につけたいと思いました。

◆ 危機管理特論

- 人命を考えるシミュレーション訓練で、指示側のシミュレーションを通して、日頃から危機管
理マニュアル、業務継続計画の整備の重要性を更に痛感しました。
- 未経験の現在進行形の「新型コロナウイルス」が流行している状況の中、「人間の生命」がリス
クに晒されている今、大学経営において「危機管理」に対する意識の更なる向上、健全な大学組
織運営が求められていると思います。



※研修を修了した方には修了証書を発行します。

担当講師

同志社大学 学生支援機構 事務部長

井上 真琴

愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 室長・教授

中井 俊樹

愛媛大学 教育・学生支援機構学生支援センター 副センター長・教授

野本 ひさ

愛媛大学 教育・学生支援機構学生支援センター 講師

阿部 光伸

愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 講師

竹中 喜一

愛媛大学 教育学生支援部 愛媛大学SD統括コーディネーター・能力開発室長

吉田 一恵

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Ⅲ) 日程表

実施方法 : オンライン(Zoom)

				12:00	12:30	13:00					17:00	17:15
1日目 9月15日 (水)				Z o o m 接 続 確 認	オ リ エン テー シ ョ ン ・ 開 講 式		【人材マネジメント】 1. 人材マネジメントのフレームワーク 2. 人材マネジメントの施策 3. マネジメント手法としての人事評価 4. 明日にむけて 講師:愛媛大学 阿部 光伸				一 日 の 振 り 返 り	
2日目 9月16日 (木)		Z o o m 接 続 確 認	オ リ エン テー シ ョ ン	【メンタルヘルス・ラインケア実践】 1. 現代社会のメンタルヘルス 2. ストレスのしくみとストレス・マネジメント 3. メンタルヘルスに配慮したラインケア 講師:愛媛大学 野本 ひさ		昼 休 憩	【戦略策定と組織運営】 1. 大学の戦略の特徴 2. 大学の戦略の類型 3. 戦略策定の方法 4. 職員の果たすべき役割 5. 大学の組織運営の特徴 6. 教員の行動・思考原理 7. 組織運営の知見の活用 講師:同志社大学 井上 真琴 愛媛大学 中井 俊樹				一 日 の 振 り 返 り	
3日目 9月17日 (金)		Z o o m 接 続 確 認	オ リ エン テー シ ョ ン	【危機管理特論】 はじめに・・・ 1. 管理職に求められる危機管理とは 2. 業務継続計画(BCP)とは 講師:愛媛大学 吉田 一恵		昼 休 憩	【危機管理特論】 3. 人命を考えるシミュレーション訓練 さいごに・・・ 講師:愛媛大学 吉田 一恵		振 り 返 り	開 講 式		
8:30 8:50 9:00				12:00		13:00	15:30		16:15	16:20		

※研修スケジュールは、受講者数・進行によって変更する場合があります。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：令和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Ⅲ）

実施日：令和3年9月15日（水）～17日（金）

実施方法：オンライン（Zoom）

参加者数：23名

回答者数：22名

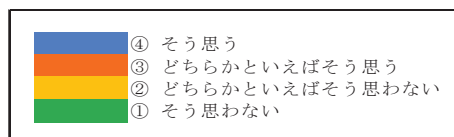
1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	回答数	割合
① 大学	19	86.4
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	3	13.6
④ その他（ ）	0	0.0
計	22	100.0

(2) 所属先の設置者

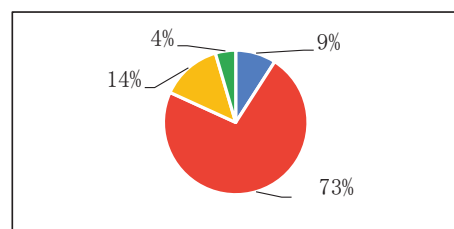
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	12	54.5
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	0	0.0
③ 学校法人	8	36.4
④ その他（ ）	2	9.1
計	22	100.0



2. 研修全体について

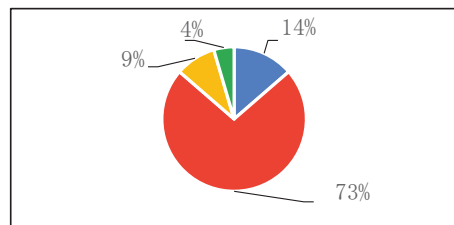
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	2	9.1
③ どちらかといえばそう思う	16	72.7
② どちらかといえばそう思わない	3	13.6
① そう思わない	1	4.5
計	22	100.0



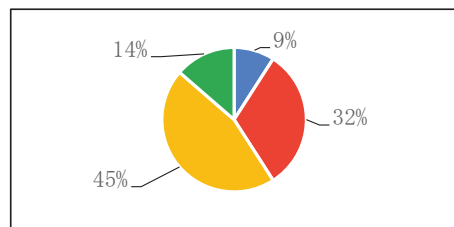
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	3	13.6
③ どちらかといえばそう思う	16	72.7
② どちらかといえばそう思わない	2	9.1
① そう思わない	1	4.5
計	22	100.0



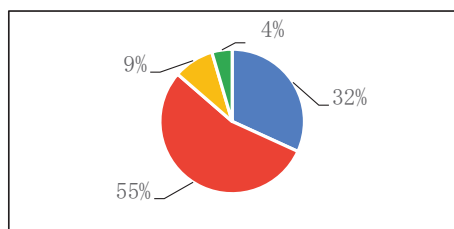
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	2	9.1
③ どちらかといえばそう思う	7	31.8
② どちらかといえばそう思わない	10	45.5
① そう思わない	3	13.6
計	22	100.0



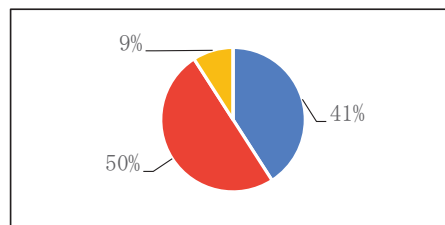
(4) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	7	31.8
③ どちらかといえばそう思う	12	54.5
② どちらかといえばそう思わない	2	9.1
① そう思わない	1	4.5
計	22	100.0



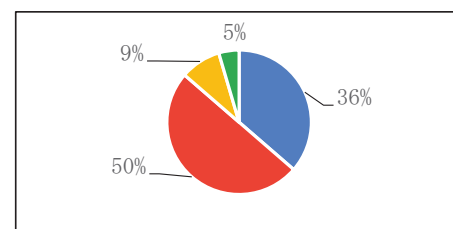
(5) 研修方法（オンライン等）は適切なものだった

	回答数	割合
④ そう思う	9	40.9
③ どちらかといえばそう思う	11	50.0
② どちらかといえばそう思わない	2	9.1
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



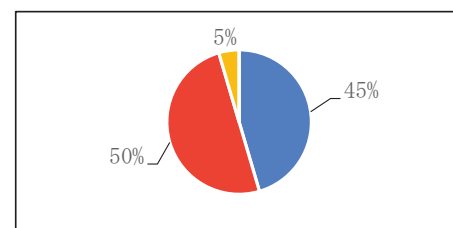
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	8	36.4
③ どちらかといえばそう思う	11	50.0
② どちらかといえばそう思わない	2	9.1
① そう思わない	1	4.5
計	22	100.0



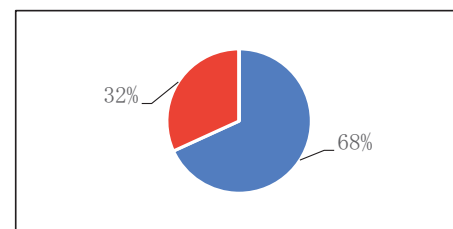
(7) 到達目標は明確に示されていた

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



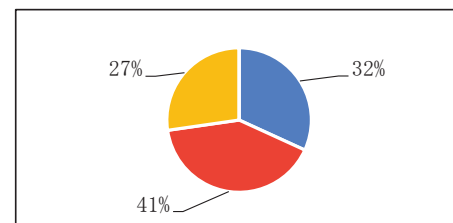
(8) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

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



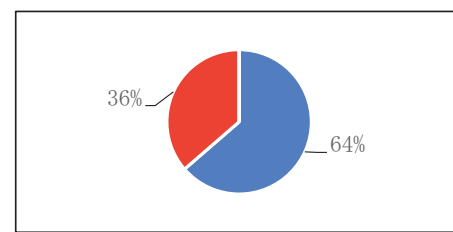
(9) 新たに人的つながりを作ることができた

	回答数	割合
④ そう思う	7	31.8
③ どちらかといえばそう思う	9	40.9
② どちらかといえばそう思わない	6	27.3
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



(10) 研修内容は満足できるものだった

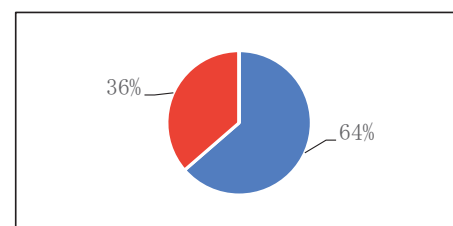
	回答数	割合
④ そう思う	14	63.6
③ どちらかといえばそう思う	8	36.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



3. 「人材マネジメント」について

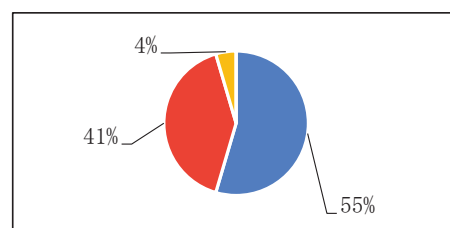
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

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



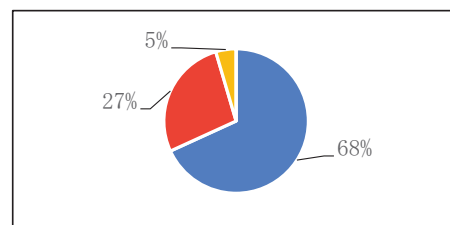
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

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



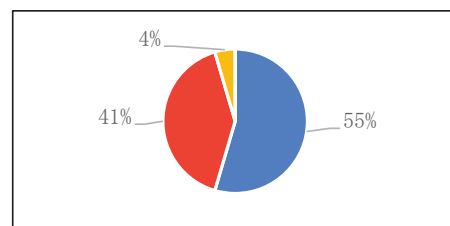
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	15	68.2
③ どちらかといえばそう思う	6	27.3
② どちらかといえばそう思わない	1	4.5
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



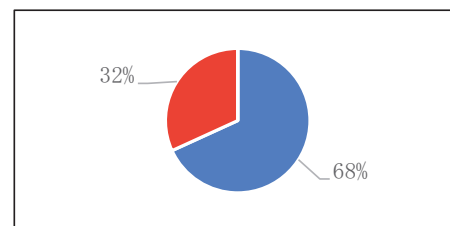
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

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



(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

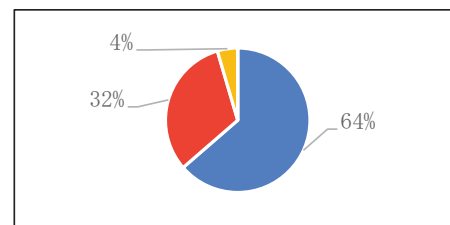
	回答数	割合
④ そう思う	15	68.2
③ どちらかといえばそう思う	7	31.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



4. 「メンタルヘルス・ラインケア実践」について

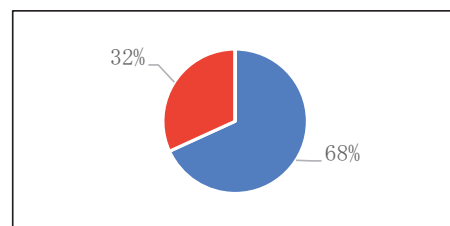
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	14	63.6
③ どちらかといえばそう思う	7	31.8
② どちらかといえばそう思わない	1	4.5
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



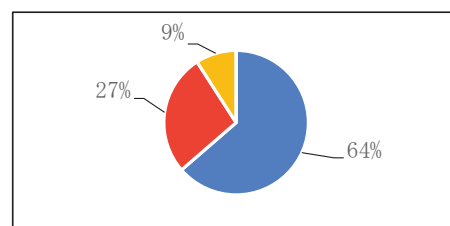
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

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



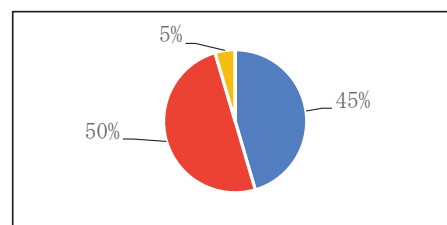
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	14	63.6
③ どちらかといえばそう思う	6	27.3
② どちらかといえばそう思わない	2	9.1
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



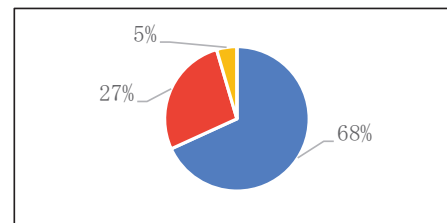
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

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



(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

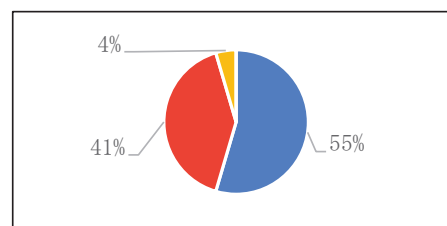
	回答数	割合
④ そう思う	15	68.2
③ どちらかといえばそう思う	6	27.3
② どちらかといえばそう思わない	1	4.5
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



5. 「戦略策定と組織運営」について

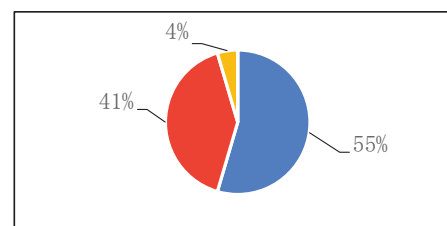
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

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



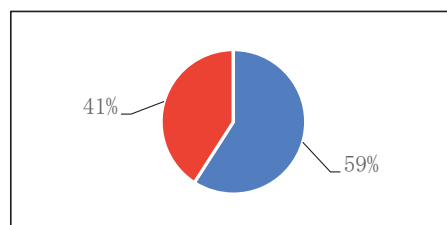
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

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



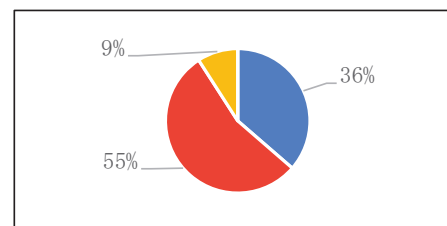
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	13	59.1
③ どちらかといえばそう思う	9	40.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



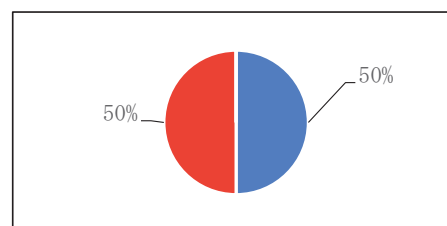
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	8	36.4
③ どちらかといえばそう思う	12	54.5
② どちらかといえばそう思わない	2	9.1
① そう思わない	0	0.0
計	22	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

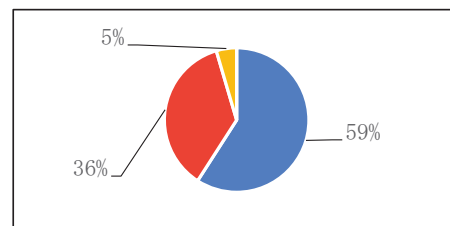
	回答数	割合
④ そう思う	11	50.0
③ どちらかといえばそう思う	11	50.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



6. 「危機管理特論」について

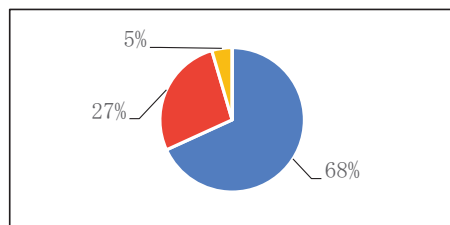
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	13	59.1
③ どちらかといえばそう思う	8	36.4
② どちらかといえばそう思わない	1	4.5
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



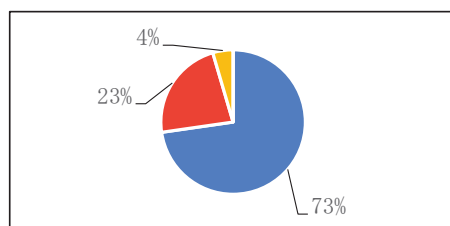
(2) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	15	68.2
③ どちらかといえばそう思う	6	27.3
② どちらかといえばそう思わない	1	4.5
① そう思わない	0	0.0
計	22	100.0



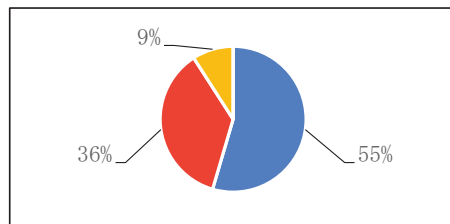
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

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



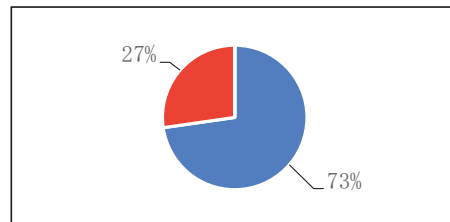
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	12	54.5
③ どちらかといえばそう思う	8	36.4
② どちらかといえばそう思わない	2	9.1
① そう思わない	0	0.0
計	22	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	72.7
③ どちらかといえばそう思う	6	27.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	22	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

- 知っているつもりでも新たに教わることの多い研修でした。
- 能力開発SDの奥深さを学べた。
- 他機関の知り合いができた。
- 勉強する機会を得ることができた。
- オンラインのツールを学習できた。
- 業務と離れ自分を見つめなおす時間を確保できた。
- 管理職の視点から考えるという貴重な機会になった。
- 危機管理については新たな視点から体感できて新鮮でした。
- 改めて管理職としての自覚と覚悟を痛感することができた。
- 人材マネジメント等、管理職として必要なことを再認識できた。
- いろんな人の考え方に触れることができる。
- 自分に不足するスキルを少しだが上げることができた。
- 通常業務ではなかなか取り組めない事柄もあり、受講して取り組めるようにしたいと思った。
- 自分自身を見つめ直すことができ、管理職としての自覚を高めていこうとすることができた点。
- 管理職として、どのような視点で人や業務に向き合えば良いのかが理解できました。
- 戦略策定と組織運営について、学ぶことができよかったです。
- 人材マネジメント、メンタルヘルス・ラインケアでは、これまで自分が意識していたよりもより深い研修内容であったので、非常に多岐にわたり重要である管理職の職務を再認識する良い機会になりました。
- 人材マネジメントでは自分を知ることができ、また部下を育成するのに必要な方法を得ることができました。
- 大学人としての必要な知識や、情報が凝縮されていて、勉強になりました。
- 自分自身や大学の遅れを認識することができた。
- 多岐に渡る講義内容である上に、グループワークを通じて、より理解が深まったと思います。また、実践的な内容が多かったので、業務への活用を図ることができると感じました。さらには、国立大学法人以外の職員の参加者がいましたので、様々な話をするにより交流を図れて良かったです。

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

- 事前課題が多いと感じました。
- タイトで余裕がありませんでした。
- 可能な限り参集の方がより効果的だと思います。人的ネットワーク作りとしても。
- 管理職に成り立てで勉強になりました。ありがとうございました。
- 一年後または数年後に自身の成長度を確認するために同様の研修を受講する機会があると良いと思います。
- 講師が少し早口で、内容が入ってこなかった。動画も活用してほしい。
- 2.5日ぶっ続けは体力・気力に鑑みかなりきつかったです。やっぱり対面が良いなと思いました。
- Zoomもよかったのですが、時節柄無理だとは思いますが、対面で受講生の方々と研修を受けることができればよかったと思います。
- 特にございません。個人的にはZoomの研修が経験出来て良かったと感じております。
- 1、2日目はグループワークが少なかったように思います。オンラインなので、お互い知り合うためにも、もう少し時間があるとよかったです。
- 今よりも、教職協働の重要性を認識し、業務を進めたい。
- 時間が足りない先生方がおいでのように思いますので、時間延長の検討をお願いしたいです。
- 例えば、対面での開催とオンラインでの開催に2回に分けて実施するなどの開催方法の変えることにより、講義内容の理解がより深まり、他機関の方々との交流をさらに図ることが可能となると思いました。

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

- オンライン研修は初めてだったが、思った以上にスムーズで楽しめた。
- 隣の状況が見えず戸惑いました。
- 新しいツールをどんどん取り入れてほしいと思います。
- 昨年度もレベルⅡを受講させていただきました。オンラインでは参集による研修と比べ、運営されている方は非常に大変だと認識しています。3日間、大変お世話になりました。
- 危機管理はジャムボードを使った方が情報共有ができて分かりやすいと思いました。
- やはりオンライン研修は他大学との交流を深める点では、寂しいものがあると思いました。
- オンラインだと、受講者間の人脈作りが辛いと思います。
- 対面で実施できないデメリットほとんど感じないものでした。大変有意義な研修でした。ありがとうございました。
- Zoomは初めての方でもうまく使えるんだと感心した。
- 今回はZoom自体が初めてだったので本当に苦労しました。やっぱり対面で、目の前で講師の先生方を見て受講したかったです。今回は本当にありがとうございました。
- Zoom, Jamboardが使えるようになり今後役立てることができそうです。事務局の方のスペックの高さに驚かされました。大変お世話になりました。
- 関係各位の皆様、ありがとうございました。本研修で学んだ事を活かせるよう取り組んでみたいと思います。
- 事前に必要な知識は書籍やeラーニング等を利用して学習しておき、グループワークの時間を増やしていただけると良いと思いました。
- 思った以上オンライン研修が受講しやすくよかったです。
- オンライン研修は初めての受講で新鮮な体験でした。思っていた以上にスムーズに受講できたと思う反面、運営側の準備等は相当大変だろうと感じました。
- オンライン研修が初めてであり、その上、今まで使ったことのないJamboardを使わないといけなくてとても緊張しました。途中、作成ができなかったこともあり（1度だけ）焦りました。研修の成果をこれからの業務に活かしていきたいと思います。3日間大変お世話になりました。
- オンラインでの学習方法が経験でき、仕事にも役に立つと思いました。
- 対面がよいですが、人・モノ・金・時間のうち、金・時間が削減できるので、それは大きいと思います。
- オンライン形式により、移動+宿泊等の時間が必要ないので、比較的予定を組みやすい点が良いと思います。ジャムボードなど各種ツールの組み合わせにより、対面と遜色はない内容で実施できていると思いました。

令和3年度「次世代リーダー養成ゼミナール」実施要項

1. 目的

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

2. 到達目標

【知識】大学等の経営に必要な以下のことができる。

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

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

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

【態度】

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

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

3. 開催日

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

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

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

※本ゼミナールのプレプログラムとして「スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ」を令和3年5月20日（木）に愛媛大学からオンラインにて実施予定。

※日程・開催場所については上記から変更となる場合があります。

4. 場 所（対面開催の場合）

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

5. 対象者

以下の条件を満たす者

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

6. 募集人員

12名

- ・各機関より複数受講を希望する場合は、優先順位を付すこと。

7. 講師（予定）

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	講師	仲道 雅輝
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	室長・教授	中井 俊樹
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	講師	村田 晋也
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室	講師	竹中 喜一
愛媛大学教育・学生支援機構学生支援センター	講師	阿部 光伸
愛媛大学教育学生支援部 愛媛大学SD統括コーディネーター・能力開発室長		吉田 一恵
関西国際大学	学長特別補佐	福島 一政
岡山理科大学	副学長・教授	秦 敬治
立命館大学 教育開発推進機構	教授	中島 英博
福岡大学教育開発支援機構	准教授	橋場 論
中京大学秘書部 兼 教学部教育企画課	課長	大津 正知 他

8. 修了要件

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

9. 主 催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

令和3年度 次世代リーダー養成ゼミナール（第1回）日程表

日程：5月26日（水）～5月27日（木）

実施方法：オンライン

時間	（1日目）5/26（水）		（2日目）5/27（木）		時間
	10期生	11期生	10期生	11期生	
12:30					9:00
			インストラクション・スキルⅠ （プレゼンスキル） 自大学プレゼン発表 仲道・竹中・吉田		
			メンタリング実践Ⅰ （10期生が11期生へメンタリング） 仲道・吉田		11:00
13:00					12:00
12:30	開講式		昼休憩		
13:00	次世代リーダー養成ゼミナール受講にあたって （11期生より決意表明）				13:00
13:30	SD実践Ⅰ （プログラム構築） 仲道・竹中・吉田	リーダーシップ論Ⅰ 村田	SD実践Ⅰ （プログラム構築） 仲道・竹中・吉田	高等教育論 中井	
14:30	SD実践Ⅱ （マイクロティーチング） 仲道・竹中・吉田	インストラクション・スキルⅠ （プレゼンスキル） 吉田	プロジェクト実践Ⅱ （10期生による進捗状況発表） 中井・仲道・竹中・吉田		15:00
16:00	研究方法論Ⅴ （レポートの書き方） 仲道	インストラクション・スキルⅡ （プログラム設計法） 吉田	プロジェクト実践Ⅳ （ゼミ指導） 仲道・竹中・吉田		16:00
17:30					17:00

※都合により、時間を変更する場合があります。

	非同期型 (moodle)
10期生	研究方法論Ⅳ （データ分析基礎） 竹中 3h
11期生	研究方法論Ⅰ （課題発見と解決） 仲道 3h
10・11期生	高等教育史 中京大学 大津正知 3h

…開放講義（オンライン）

令和3年度 次世代リーダー養成ゼミナール（第2回）日程表

日程：7月14日（水）～15日（木）

実施方法：オンライン（Zoom及び愛媛大学Moodleコース）

時間	（1日目）7/14（水）		（2日目）7/15（木）		時間
	10期生	11期生	10期生	11期生	
12:45 13:00			プロジェクト実践Ⅰ （11期生による課題設定①） ※3つの課題発表 仲道・竹中・吉田		9:00
			プロジェクト実践Ⅳ （ゼミ指導） 仲道・竹中・吉田		11:00
			プロジェクト・マネジメント 仲道		12:00
			昼休憩		13:00
	開講式				
16:30 17:30	SD実践Ⅱ （10期生模擬講義） ※振り返り含む 仲道・竹中・吉田		大学職員論 福島一政 （関西国際大学） （Zoom）		16:00
	SD実践Ⅰ （プログラム構築） 仲道・吉田	研究方法論Ⅱ （文献検索・調査法） 竹中			

	非同期型 (Moodle)
10 ・ 11 期 生	学生支援論 竹中 2.5h

※都合により、時間を変更する場合があります。

…開放講義（オンライン）

令和3年度 次世代リーダー養成ゼミナール（第3回）日程表

日程：10月20日（水）～21日（木）

実施方法：オンライン（Zoom等）

時間	（1日目）10／20（水）		（2日目）10／21（木）		時間
	10期生	11期生	10期生	11期生	
9:00	オリエンテーション		経営管理・戦略論 秦 敬治 （岡山理科大学） （Zoom）		9:00
9:15					
12:15	危機管理実践 吉田		昼休憩		12:00
13:15	昼休憩		リーダーシップ論Ⅱ 仲道		13:00
15:15	SD実践Ⅱ 10期生講義 （Zoom）		研究方法論Ⅲ （調査票の作成） 竹中		15:00
16:15	SD実践Ⅲ （振り返り） 仲道		プロジェクト実践Ⅰ （課題設定②） ※11期生によるプロジェクトの発表・決定 仲道・竹中・吉田		16:30
17:15	メンタリング実践Ⅱ （10期生が11期生へメンタリング） 吉田		プロジェクト実践Ⅳ （ゼミ指導） 仲道・竹中・吉田		17:30

	非同期型
10・11期生	高等教育におけるIR 竹中 3h （YouTube限定公開）

※都合により、時間を変更する場合があります。

…開放講義（オンライン）

令和3年度 次世代リーダー養成ゼミナール（第4回）日程表

日程：令和4年1月20日（木）～21日（金）

実施方法：オンライン（Zoom）

時間	(1日目) 1 / 20 (木)		(2日目) 1 / 21 (金)		時間
	10期生	11期生	10期生	11期生	
13:15 13:30 <					

※都合により、時間・教室を変更する場合があります。

SD 担当者研修－New Normal 時代に対応するために－

吉田 一 恵 (愛媛大学教育学生支援部愛媛大学SD統括コーディネーター/能力開発室長)
葛西 崇 文 (大阪女学院大学 教務・学生課 課長)

講師略歴

(吉田一恵) 愛媛大学法文学部法学科卒業。文部事務官として愛媛大学各部局、国際交流センターにおいて主に総務、国際交流を担当。法人化を挟み、広報室長、人事課長、教育学生支援部長を経て平成29年4月から現職。広報室・人事課での約6年間愛媛大学危機管理室副室長を兼務し、記者会見を所掌、報道対応マニュアル等を作成、人事課では、主に人材育成・評価、労務、男女共同参画、人権侵害事案等々に対応、全事務系職員へのスタッフポートフォリオの導入も実施、教育学生支援部では、入学から就職までの学生支援活動、危機管理事案に対応するとともに、現在まで一貫して教職員能力開発拠点 SDC/SPOD-SDC として学内・外において、年間約40件の研修講師他、SDの企画・立案の支援等、職員の能力開発に取り組んでいる。

(葛西崇文) 平成23年から、青森中央学院大学においてSD・FD担当者として各種研修の企画・運営を担当。この間、東北地区大学図書館協議会フレッシュパーソンセミナーや、SDC養成講座 in 大阪などで講師を務める。令和3年3月に弘前大学大学院地域社会研究科(博士後期課程)を修了し、同年4月から現職。

プログラム概要

高等教育機関では、「SDの義務化」を受けて各機関の強みを活かしたSDに取り組んでいます。しかし、新型コロナウイルスの出現により、学内・学外研修を問わず、「待った無し」でICTを駆使し、オンライン形式で授業や研修を行う必要に迫られています。

今後は、このような新たな形式での研修が、New Normal となるでしょう。SD 担当者は、単に研修形式を変えるだけではなく、このような変化を研修変革の好機と考えて、各機関の現状を正しく理解し、New Normal 時代にふさわしい、柔軟かつ戦略的思考ができる人材を育成する研修を実施しなければなりません。

このプログラムでは、そのような人材育成のために必要なSD研修を、企画・運営・評価する基礎的な知識・技能の習得を目的とします。また、参加者間で様々な工夫を共有し、参加者が自大学において活用できる実践的な知識を身につけることを目指します。

準備物・事前課題

事前課題あり。8月中旬にお知らせします。

主な受講対象者

- ①SDを担当する教職員
- ②SDを担当する予定の教職員
- ③SDを担当することに関心のある教職員

到達目標

1. SDとは何かを説明することができる。
2. SD担当者に求められる能力と役割を挙げることができる。
3. SDを企画・運営・評価するための手順を説明することができる。
4. SDを企画・運営・評価するための工夫を共有することができる。
5. SD担当者間の仲間づくり、ネットワークづくりをする。

日時

8月27日(金)9時30分～11時30分

S P O D フォーラム 2 0 2 1 アンケート（個別プログラム用）集計結果	
講義番号	2701D
日時	8月27日（金） 9:30-11:30
講師名	吉田 一恵 葛西 崇文
プログラム名	SD担当者研修－New Normal時代に対応するために－
アンケート回答者数	18名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
(1) 大学	16	88.9
(2) 短期大学	2	11.1
(3) 高等専門学校	0	0.0
(4) その他	0	0.0
計	18	100.0

(2) 所属先の設置者

	度数	割合
(1) 国（国立大学法人）	4	22.2
(2) 地方自治体（公立大学法人を含む）	0	0.0
(3) 学校法人	14	77.8
(4) その他	0	0.0
計	18	100.0

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
(1) 四国	6	33.3
(2) 北海道	0	0.0
(3) 東北	2	11.1
(4) 関東	6	33.3
(5) 中部	1	5.6
(6) 近畿	2	11.1
(7) 中国	1	5.6
(8) 九州・沖縄	0	0.0
(9) その他	0	0.0
計	18	100.0

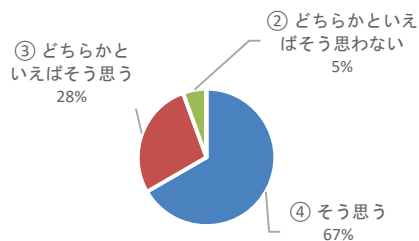
(4) 職種

	度数	割合
(1) 教員	3	16.7
(2) 職員	15	83.3
(3) その他	0	0.0
計	18	100.0

2. この研修について

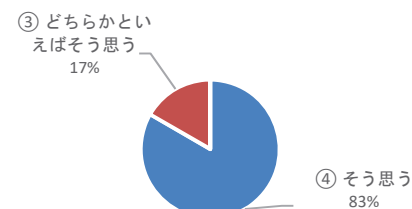
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
(4) そう思う	12	66.7
(3) どちらかといえばそう思う	5	27.8
(2) どちらかといえばそう思わない	1	5.6
(1) そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



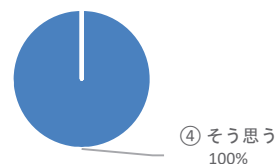
(2)研修は自分の業務に生かせる内容だった

	度数	割合
(4) そう思う	15	83.3
(3) どちらかといえばそう思う	3	16.7
(2) どちらかといえばそう思わない	0	0.0
(1) そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



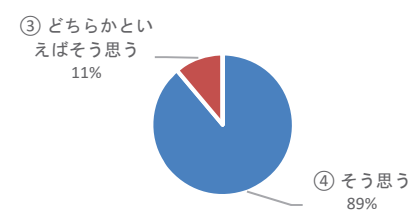
(3)研修の到達目標が明確に示されていた

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



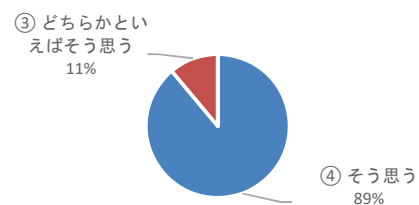
(4)研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
(4) そう思う	16	88.9
(3) どちらかといえばそう思う	2	11.1
(2) どちらかといえばそう思わない	0	0.0
(1) そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



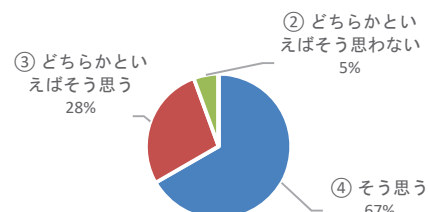
(5)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
(4) そう思う	16	88.9
(3) どちらかといえばそう思う	2	11.1
(2) どちらかといえばそう思わない	0	0.0
(1) そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



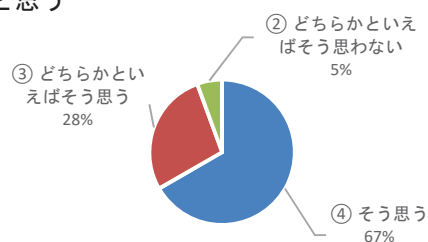
(6)自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
(4) そう思う	12	66.7
(3) どちらかといえばそう思う	5	27.8
(2) どちらかといえばそう思わない	1	5.6
(1) そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



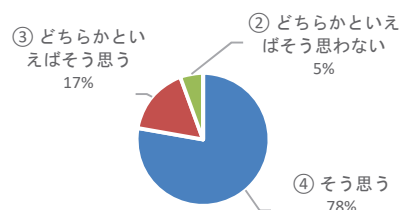
(7)受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
(4) そう思う	12	66.7
(3) どちらかといえばそう思う	5	27.8
(2) どちらかといえばそう思わない	1	5.6
(1) そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



(8)研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
(4) そう思う	14	77.8
(3) どちらかといえばそう思う	3	16.7
(2) どちらかといえばそう思わない	1	5.6
(1) そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



個別アンケート自由記述欄	
講義番号	2701D
日時	8月27日(金) 9:30-11:30
講師名	吉田 一恵 葛西 崇文
プログラム名	SD担当者研修ーNew Normal時代に対応するためにー
アンケート回答者数	18名

NO.	3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。	4. この研修をよりよいものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書き下さい。
1	大変参考になりました。ありがとうございました。	
2	入職してあまり間がないので大変勉強になりました。	
3	SD研修の企画方法がよく理解できた。	もう少し時間が欲しいと思いました。次回はぜひ対面で。
4	SD講師としての復習ができました。新たな気持ちで頑張りたいと思います。	特にありません。
5	他大学の方と交流できたこと。	
6	非常に具体的に資料もご準備いただき、大変参考になりました。また、グループの方々と盛んに意見交換できました。今後に活かしてまいりたいと思います。	
7		本日はありがとうございました。
8	自身の知識、思い等を再確認することができました。ありがとうございます。	短い時間で非常に苦勞されているのが伝わりました。1点のみ改善点を。zoomのブレイクアウトルームでも、画面共有を有効化したほうが良かったと思います。
9	お忙しい中、お急ぎプラン(?)の講座を開講していただきましてありがとうございました。長時間バージョンに参加したかったです。	
10	得られたことがたくさんありました。	もっと時間をかけて学びたいと思いました。
11	身近なところから、始めて活動していこうと思います。本の紹介など	ありがとうございました。充実した内容で、もう少し時間が欲しかったです。
12	みなさんお元気そうで良かったです。	同じグループに「学内の教育改善委員」の先生がいらっしゃいましたが、盛り込みすぎてしまった感は否めず、ちょっと初学者にとっては難しかったと思います。
13	実際にグループで研修を企画できたことは、SD担当者としての実務を理解することに繋がるよい点でした。	最初の2つのグループワークが少し物足りませんでしたので、長く交流できればよかったと感じました。
14	目標設定の重要性など、ポイントをご説明していただけたので、大変わかりやすく理解することができました。自学に持ち帰り、どう活かすか、はまだ明確ではありませんが、この研修会のみで終わらず、活用したいと思います。ありがとうございました。	
15	SDの考え方を一通り学ぶことができました。対面版の研修も受けてみたいと思いました。	グループワークの時間が短くて大変でした。
16	大学の職員の方とお話することができて新鮮でした。今日の研修内容はゼミの卒業研究指導にも大変活かせそうで、有益でした。	60分に1回は3~5分の休憩時間を取る方がいいと思います。ずっとビデオがONになっていると、見られているという感覚が強くなり、しんどかったです。次はぜひ、短めの休憩を入れてくださいませ。研修企画を考えるグループワークは、検討すべき内容が3つでよかったので、的が絞りがやすかったです。

四国地区大学教職員能力開発ネットワークにおける
スタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの資格認定に関する申合せ

平成 26 年 11 月 19 日
ネットワークコア運営協議会

(趣旨)

第 1 条 この申合せは、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（以下「SPOD」という。）において、職員の能力開発（以下「SD」という。）に関する知識・技術を修得し、自大学及びSPOD加盟校におけるSDの実践的指導者として適切な能力を有すると認められる者の資格認定に関し、必要な事項を定めるものとする。

(資格の名称)

第 2 条 資格の名称は、「SPOD—スタッフ・ディベロップメント・コーディネーター (Staff Development Coordinator)」(以下「SPOD—SDC」という。)とする。

(資格の認定)

第 3 条 SPOD—SDCの資格の認定は、別紙に定める認定基準を満たし、かつ、SPOD加盟校人事課長又はSD担当課長相当が別紙様式 1 により推薦する自大学の教職員に対して、SPODが別紙様式 2 の資格認定証書を授与することによって行う。

2 前項の資格認定証書は、SD専門部会において研修プログラム受講歴及び研修講師歴等を踏まえ審査し、SPODネットワークコア運営協議会が承認した者に授与する。

(資格の有効期間)

第 4 条 SPOD—SDC資格の有効期間は、認定日から、SPOD事業の運営終了日までとする。

(資格認定・授与原簿)

第 5 条 SPOD—SDC資格を認定して資格認定証書を授与したとき、及び第 7 条に規定する資格の取消しを行ったときは、別紙様式 3 のSPOD—SDC認定・授与原簿に所定の事項を記入するものとする。

(資格認定証書の再交付)

第 6 条 資格認定証書を破損又は紛失したときは、再交付を受けることができるものとする。

(資格の取消し)

第 7 条 SPOD—SDC資格を認定された者が、刑事罰又は行政罰等を受けたときは、当該資格を取り消すことができるものとする。

(事務)

第 8 条 SPOD—SDC資格認定に関する事務は、SPOD事務局において処理する。

(雑則)

第 9 条 この申合せに定めるもののほか、SPOD—SDCの認定に関し必要な事項は、SPODネットワークコア運営協議会が別に定める。

附 則

1 この申合せは、平成 26 年 11 月 19 日から施行する。

2 この申合せの施行の際、現に認定されている者については、第 3 条に規定する資格認定証書を授与する。

別紙

SPOD－スタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの資格認定基準

SPOD－スタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの資格認定基準は、次のとおりとする。

1. SPOD－SD（又は自大学におけるSD）講師を務めることができる。
2. 職員のキャリアプランニングをサポートすることができる。
3. 大学等における職員人材育成ビジョンの構築方法について説明することができる。
4. 大学等におけるSDプログラムの企画・立案ができる。
5. スタッフ・ポートフォリオの有益性を説明することができる。

平成 年 月 日

S P O D－S D C 認定推薦書

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク会長 殿

(所属・職名)

(氏名)

印

以下の者については、他者の模範となり得る人物であり、下記の S P O D－S D C 資格認定基準を満たしますので、スタッフ・ポートフォリオ*1 を添え、S P O D－S D C に推薦いたします。

(大学名・職名)

(氏名)

記

1. S P O D－S D (又は自大学における S D) 講師を務めることができる。
2. 職員のキャリアプランニングをサポートすることができる。
3. 大学等における職員人材育成ビジョンの構築方法について説明することができる。
4. 大学等における S D プログラムの企画・立案ができる。
5. スタッフ・ポートフォリオの有益性を説明することができる。

(裏面に活動実績)

*1 ただし、すでに教員職に就いており、スタッフ・ポートフォリオの作成が難しい場合は、ティーチング・ポートフォリオ、アカデミック・ポートフォリオに置き換えることができるものとする。

以下は、SPOD-SDC資格認定基準に関わる活動実績

1. SD講師実績（日時／研修名／場所）※SPOD外での講師経験も可

- 例）・平成24年4月10日／新任教職員研修「ビジネスマナー」／〇〇大学（自大学研修）
・平成25年5月15日／大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ）【新任職員研修】
「コミュニケーション入門」／〇〇大学（SPOD内研修）
・平成26年10月24日／SDコーディネーター養成講座 in 九州／〇〇会場（SPOD外研修）

2. 職員のキャリアプランニングサポート実績

- 例）・平成23年度大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅡ）「メンター入門」（SDコーディネーター養成講座「メンタリング実践」等）を修了しているほか、定期的に職場内で部下とミーティングを行い、キャリアプランのサポートを行っている。

3. 大学等における職員人材育成ビジョンに関わった実績

- 例）・平成25年度教職員能力開発拠点（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室）主催、追手門学院大学で開催された「SDC養成講座」フォローアップセミナーにおいて「人材育成ビジョン作成ワークショップ」を修了している。
・平成25年度SPOD主催愛媛大学で開催された「職員のための講師養成講座（総論・マイクロティンク）」を修了している。
・人事担当として、学内の人材育成ビジョン作成に携わった経験がある。

4. 大学等におけるSDプログラムの企画・立案の実績

- 例）・平成25年度SPOD主催愛媛大学で開催された「国際連携職員養成プログラム開発ワークショップ」に参加。
・平成25年度、自大学新任職員研修を企画・立案し、講師を務めた。
・平成26年度SPOD主催愛媛大学で開催された「職員のための講師養成講座（総論・マイクロティンク）」を修了している。

5. スタッフ・ポートフォリオに関する実績

※1～4で総合的に基準を満たすと判断した。

第 号

資 格 認 定 証 書

氏 名

生年月日

上記の者は四国地区大学教職員能力開発ネットワークの所定の
基準を満たしたのでSPODースタッフ・ディベロップ
メント・コーディネーターの資格を認定する

平成 年 月 日

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク 会長

愛媛大学長

SPOD－SDC認定・授与原簿

番号	年 月 日	所属 / 職名	氏 名	生年月日	備 考

(注) 資格の取消しを行ったときは、備考欄に取消年月日及び取消理由等を記載すること。

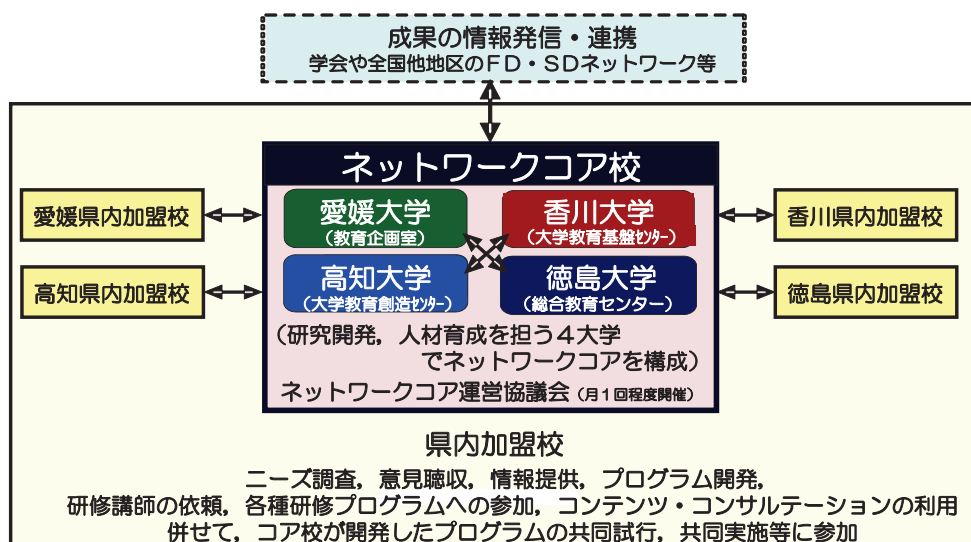
2021-2022年度第3回（通算67回）大学行政管理学会中国・四国地区研究会
テーマ：AfterコロナのSD～コロナ禍でのオンライン研修の検証を通じて
令和4年2月20日(日)13:30～17:00

事例発表

「何があっても『学びを止めない』 職員の育成について」

発表者：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

ネットワーク運営体制



はじめに

SPODは、四国地区の高等教育機関が連携してネットワーク事業を展開することにより、域内のFD／SD事業の効率化、高度化、実質化を行うとともに、学生の豊かな学びと成長を支援する実践的力量をもった高等教育のプロフェッショナルを輩出し教育の質の保証を図ることを目的に平成20年10月に設立

四国地区 **35** 高等教育機関：国公立大学 19（四国地区に一部の学部等のを置く大学を含む）・短期大学 11 及び高等専門学校 5

- ・4県に位置するネットワークコア校を中心に、加盟校が協力・連携：地域ネットワークとして、FD・SD大学間連携のモデル
- ・平成23年度から自主運営体制により事業を継続
- ・加盟校の教職員のSPODプログラム参加者数(実績)
令和元年度 **【対面】延べ約2,400名**
令和3年度 **【オンライン】延べ約2,800名【対面】延べ約300名** ²

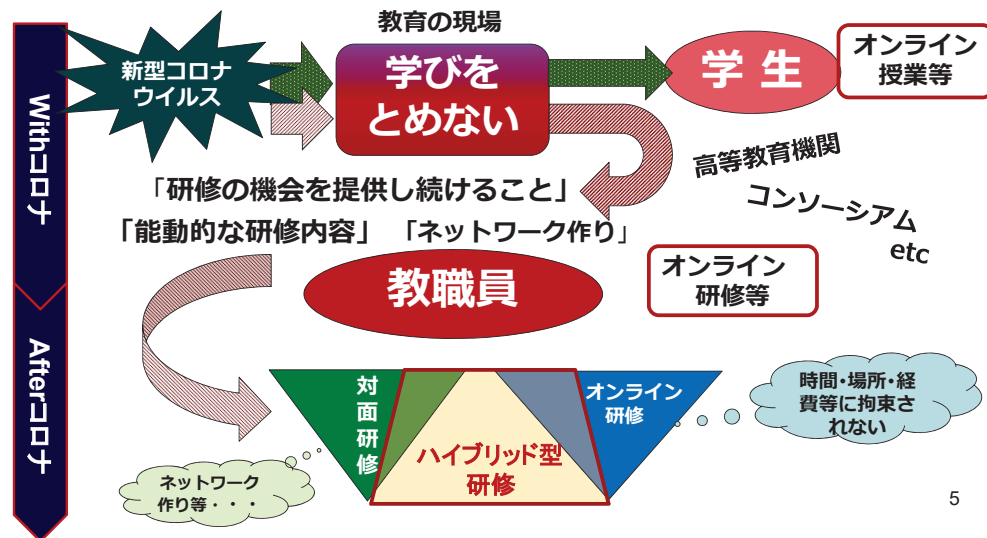
発表者紹介

高知大学総務部長	末本美千代
学務部学務課専門員	吉岡 瞳
高知工科大学総務部人事課長	森 晃彦
愛媛大学	
愛媛大学SD統括コーディネーター/能力開発室長	吉田 一恵
教育学生支援部教育企画課副課長	石川 尚
教育学生支援部教育支援課副課長	砂田 寛雅
農学部事務課副課長	大塚 陽介

1. 発表の目的

AfterコロナのSD

～コロナ禍でのオンライン研修の検証を通じて



5

2. 何があっても「学びをとめない」 職員の育成研修

2-1.

職員育成研修「SD」を連携して運営する工夫
～SPOD:35高等教育機関連携の現場から～

6

1. 令和2年度の対応

SPODにおけるSD研修	年度当初の対応
大学人・社会人としての基礎力養成プログラム	
新任職員	5月→11月に対面実施
レベルⅠ（係員級職員）	11月→中止
レベルⅡ（係長・主任級職員）	6月→11月に対面実施
レベルⅢ（課長・課長補佐級職員）	9月に対面実施
次世代リーダー養成ゼミナール （2年間プログラム・年4回開催）	1年休止
SPODフォーラム （毎年8月開催・加盟校外からも多数参加）	中止

1. 令和2年度の対応

新型コロナウイルス感染症は終息せず、変更した研修計画（下半期の対面開催）は難しくなった。

→オンラインでの開催を計画・実施

遠隔？ 同期？非同期？ オンライン？
Teams？ オンライン研修？ Zoom？

- ・ オンライン研修を体験受講
- ・ SPODでのSD研修に最適なツールを検討
- ・ Zoom機能について調べ、チームで共有
- ・ 不明なことは、実際に体験

2. 令和2年度の研修実施

レベルⅢ（9月16日～18日）

- ・受講者18名（ほとんどがZoomの研修受講経験なし）
- ・なるべく対面と同様にすることがいいのでは？
- ・チーム員7名全員が、何らかの役割を担う
- ・講師と事前に綿密な打合せを行う
- ・研修後にZoomの懇親会を設定



開講式での挨拶の様子



運営スタッフの様子

2. 令和2年度の研修実施

令和2年度 大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅡ) 日程表

実施方法： オンライン(Zoom)

	9:00	9:30	10:00	11:30	12:30	13:50	14:05	17:00	17:15
1日目 11月26日 (木)		Zoom接続確認・出席入力	オリエンテーション・開講式 【 高等教育論 】 1. 高等教育の歴史と伝統 2. 高等教育制度の特徴 3. 高等教育の組織体制 講師:愛媛大学 竹中 喜一	昼休憩	【 高等教育論 】 4. 高等教育機関の学生 5. 高等教育機関の教育 6. 高等教育の動向と展望 講師:愛媛大学 竹中 喜一	休憩	【 部下育成実践 】 1. アイスブレイク 2. 事例について考える 3. 部下育成のためのリーダーシップ 4. 部下育成のためのコミュニケーション 5. メンタルヘルス・ウェルビーイング 6. 事例の解決策の検討 7. まとめ 講師:高知工科大学 森 見彦 四国大学 平野 由子 愛媛大学 高木 佳代子	一日の振り返り	
2日目 11月27日 (金)		Zoomの接続確認・出席入力	オリエンテーション 【 危機管理実践 】 1. 危機管理について考える前に 2. 大学等の職員に求められる危機管理とは 3. ケース・メソッド 4. まとめ 講師:愛媛大学 吉田 一恵	昼休憩	【 企画力育成実践 】 1. 問題発見、企画書の作成 2. 具体的プロセスの検討 3. 円滑な会議運営(ファンリレーションを含む) 講師:愛媛大学 砂田 寛雅、大塚 陽介		研修の振り返り	クロージング・閉講式 講師: 愛媛大学 竹中 喜一	
	8:30	8:45	9:00	11:30	12:30			16:00	16:40 17:00

※研修スケジュールは、受講者数・進行によって変更する場合があります。

2. 令和2年度の研修実施

レベルⅢ（9月16日～18日）の実施後

- ・開始前のオリエンテーションで、Zoomの操作方を説明した。
この後の研修でも、受講者の経験値や講義内容に応じて実施している。
- ・開講式・閉講式の挨拶は、立って話してもらった。
オンラインでは、無理に対面と同じにする必要はない。この後は全て、パソコンのカメラに向かって、座って話してもらうスタイルにした。
- ・チーム員7名全員で取り組んだ。
全員が経験することで、チーム全体のスキルアップに繋がった。
しかし、当日関わる人員は徐々に減らしていった。今では2名。
- ・講師と事前に綿密な打合せを行った。
引き続き、オンラインの経験の少ない講師とは、時間をかけた打合せを行っている。
- ・研修後にZoomの懇親会を設定
参加者はいなかった。研修後の懇親会は垣根が高いのでは。
研修内で、自由に話せる時間を作るようにした。

2. 令和2年度の研修実施

受講者への事前連絡事項（抜粋）

連絡事項
1. 受講環境 オンライン（Zoom）開催となりますので、各自マイク・カメラ機能付きパソコンやヘッドホン等をご準備ください。講義中に、Word、Excel、PowerPointに入力する作業がありますので、操作に支障のないパソコンをご用意ください。iPadでの受講は、Zoomの操作方法も異なるため、可能な限りパソコンをご準備ください。 また、Zoomでのグループワークも行いますので、発言に支障のない、会議室等の静かな環境での受講をお願いします。やむを得ず一室に複数人が集まる場合は、ハウリング等の影響がないか事前にご確認ください。距離が近すぎると、グループワークの際に隣の声を拾ってしまうこともあります。 (Zoomについては、ブラウザからではなくアプリからの接続を推奨しています。)

2. 令和2年度の研修実施

zoom 受講のためのお願い

① 名前を『グループ名_氏名_大学名』に変更する
半角

例) A_松山太郎_愛媛大学

② マイクをミュートにする(発言時に解除する)

③ ビデオ(カメラ)は基本的にオンで参加する

④ スピーカービューを使用する

⑤ 研修中は退出ボタンを押さない(休憩中も)

⑥ 「反応」ボタンの使い方

愛媛大学

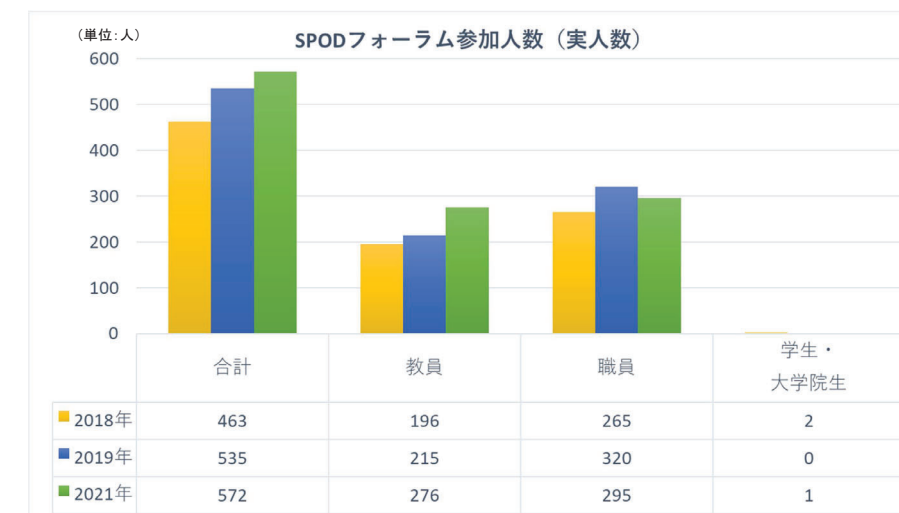
② マイクをミュートにする

画面の下部メニュー左端のマイクアイコンが
ミュートになっていることを確認

発言時はミュートを解除する

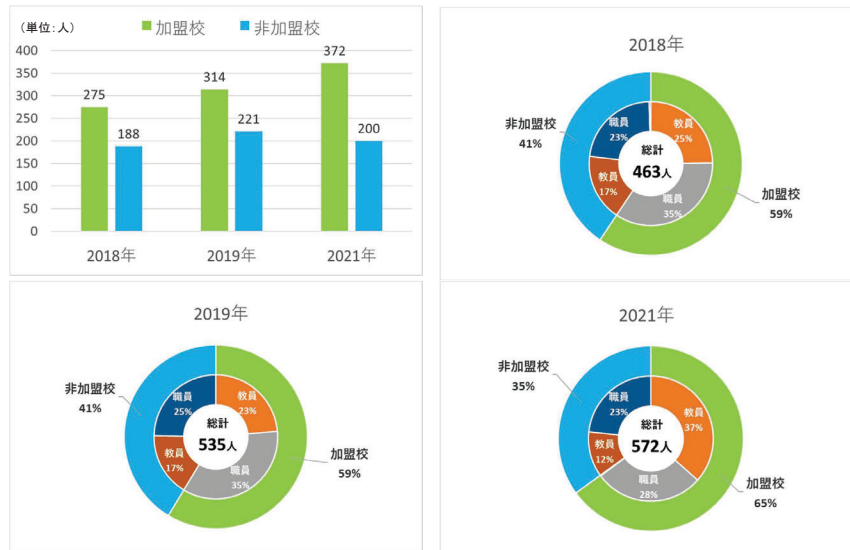
マイクアイコンをクリックしてミュートを
解除してから発言する
(発言を終えたら再度ミュートにする)

①過去3年間の参加人数推移(※2020年は開催なし)

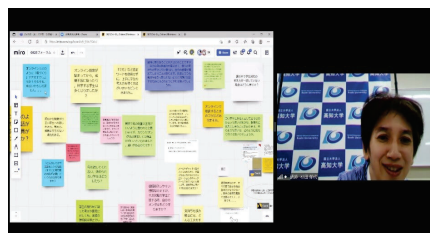


◆SPODフォーラム 参加人数について

②加盟校・非加盟校の参加割合(実人数)



プログラム	使用アプリ・ツール等
3 2 枠の講義	Zoom等
シンポジウム	Zoomウェビナー
オンデマンド・セッション	Padlet
情報交換会	Gather Town



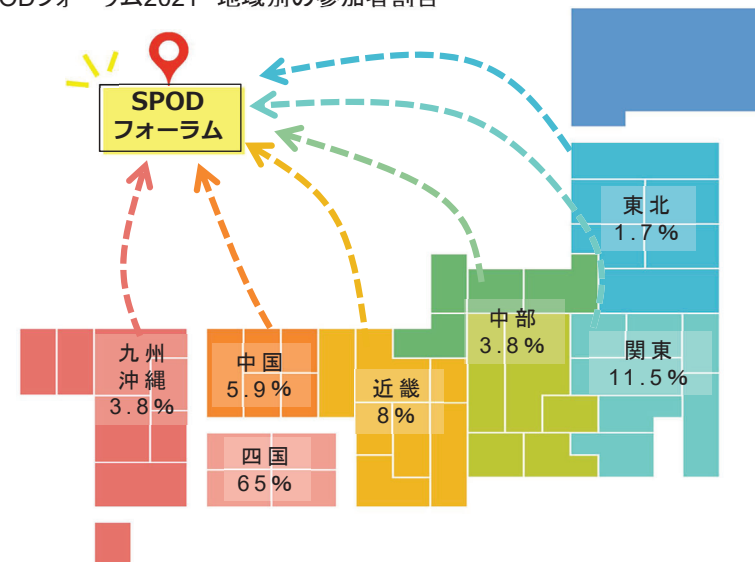
プログラム例「学生支援に関わるカウンセリング入門」



情報交換会「SPOD夜市」

◆SPODフォーラム 参加人数について

③SPODフォーラム2021 地域別の参加者割合



◆オンデマンドセッション (Padlet)

- ・発表者ごとにボードを作成して、動画や資料を掲載
- ・発表者や参加者が自由に投稿を追加して質疑応答
- ・参加者はURLからパスワードを入力、ボードを閲覧しコメントやリアクション

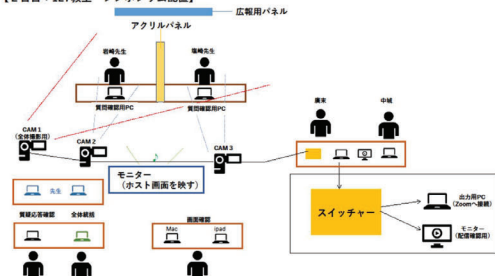


◆シンポジウム (Zoom/Webinar)

- ・指定討論者と司会者が、同室に同席
→複数台のカメラを使用
- ・機材の利用を複数人で対応できるよう
→マニュアルを整備等の工夫を。



【2日目: 127教室 シンポジウム配置】



【スイッチング操作】



Gather Townとは？

レトロゲームのような**仮想空間**で参加者がアバターを操作し、**自由**に移動したり、会話したりできるサービス。

▶Gather Town3つのポイント

- POINT 01 リアルな距離感で会話ができる
- POINT 02 プライベートスペースで特定の人と会話ができる
- POINT 03 自由にスペースをレイアウトできる



Gather会場を運営するには

①ログインが必要

メールアドレスかGoogleアカウントを使用してログイン。

②プランを選択する

無料プランは同時に25名までの入場が可能。
それ以上の場合には有料プランを選択。

③スペース(会場)を作成する

オフィス、教育などカテゴリごとにテンプレートもある。

④参加者へ会場URLを送付

参加者へ会場のURLとパスワードを通知する。

運用日の状況を想定して試しておくことが重要！
特に、オブジェクトの数が多いほどタイムラグが生じやすくなるので注意が必要。

割引があるかも！

無料	2時間
グループ用に作成	1グループ/1ユーザー
\$0/1ユーザー	\$2/1ユーザー
無料に切り替え	無料に切り替え
最大25人の同時ユーザー	無料のすべての利点、プラス
カスタマイズ可能なマップ	最大500人の同時ユーザー
無制限のインタラクティブオブジェクト	電子メールゲストリスト
パスワードで保護されたアクセス	ドメイン制限アクセス
パスワードで保護されたアクセス	
1日あたり	マンスリー
会議やオフサイトに最適	リモートチーム用に構築された大小
\$3/1ユーザー	\$7/1ユーザー
無料に切り替え	無料に切り替え
無料のすべての利点、プラス	無料のすべての利点、プラス
最大500人の同時ユーザー	最大500人の同時ユーザー
電子メールゲストリスト	電子メールゲストリスト
ドメイン制限アクセス	ドメイン制限アクセス

Gather会場に参加するために必要なこと

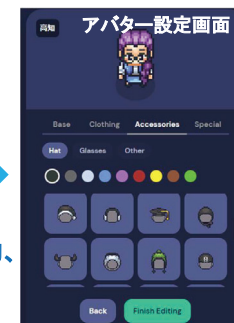
- ・アプリのインストール？
- ・事前のユーザー登録？

いいえ！

▶参加の手順は3ステップ

- ① 運営から通知されるGather会場のURLにアクセスする
- ② 運営から通知されたパスワードを入力する
- ③ 好きなアバターを設定する

髪型、服装、小物、色などを選ぶ！





Gatherの使用についての注意事項



1 パソコンでの参加が望ましい



タブレット端末やスマートフォンでは機能が制限され、正常に動作しない場合がある。



キーボードで操作を行うため、キーボード付きのパソコンでの参加が必要。



2 ハウリングに注意する

同じ部屋から複数のパソコンで接続するとハウリングを起こす場合がある。

同じ部屋で接続する場合は、ヘッドセットを使用するなどの対応が必要。



3 ブラウザによっては正常に動作しない恐れがある

一部のブラウザでは機能が制限され、正常に動作しない場合がある。

○ 推奨ブラウザ

・Google Chrome ・Firefox

▲ 利用可能ブラウザ

・Microsoft Edge

✗ 利用不可ブラウザ

・Safari ・Internet Explorer



Gather Townのおためし

実際にSPODフォーラム2021の情報交換会で使用した会場を体験用として期間限定で開放します。

体験期限：令和4年2月27日(日)まで

【URL】

<https://gather.town/invite?token=fnQEBeyjC0m6pXCD19IAMXI2jichZuOC>

【パスワード】

Spod2021

※同時に25名以上の使用はできません

※操作方法の質問など個別対応はいたしかねますのでご了承ください。

なお、操作説明資料が会場内にございます。

Gatherで情報交換会をやってみて

▶参加者の声

- ・新しい手法で、勉強になるとともに楽しく参加できた。
- ・対面の時のように交流ができて楽しかった。



オンラインでも参加者同士の交流はできる！

▶課題もある

- ・Gather Townがうまく使えない参加者もいた。
- ・想定外のトラブルにうまく対応できないこともあった。



**参加者へ事前に使用方法をどれだけ周知できるかが鍵
イベント前に操作を試せる場を提供する**

★運営スタッフが操作をよく知っておくことが大切！

2-2-①

1. 発表者氏名

愛媛大学教育学生支援部教育支援課副課長 砂田 寛雅
愛媛大学農学部事務課副課長 大塚 陽介

2. 担当プログラム名（概要）

令和2年度及び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Ⅱ）
「企画力育成実践」

企画力育成に関する講義及び
企画力育成に関するワーク
（問題発見・企画書の作成、具体的プロセスの検討）等を行う

※本プログラムは以前から砂田が対面で継続して担当してた。
令和2年度からの遠隔実施により、基本的な骨子は変わらないものの
特に個人またはグループワーク部分において工夫が必要となった。 28

3. 今回特に工夫したこと～これまでの課題を踏まえ～

《課題》

- ・企画業務の経験不足
- ・これに伴うワーク運営の難しさ（時間不足，企画書作成ができない）



研修目的を達成するために、個人またはグループワーク実施時にどのよう
に受講生のフォローを行うか？

29

3. 今回特に工夫したこと～これまでの課題を踏まえ～

《対応策》

令和2年度

- ①Zoomのブレイクアウトルーム機能で班分け
→複数のルームの声が同時に聞こえないためやりづらい→令和3年度も・・・
- ②Googleスプレッドシートを利用して企画書作成
→入力項目がすぐに反映しないため，講師側が確認できず，
参加者へコメントなどできないトラブルが発生→令和3年度は事前作成

令和3年度

- ①Zoomのブレイクアウトルーム機能で班分け
- ②Googleスプレッドシートを利用して企画書作成（事前作成）
→講師及び参加者全員が他の企画書を事前に確認することができた
また，思わぬ使い方として，Microsoft officeが入っていないPCでも
評価シートを作成することができた

30

4. 実践・・・どのテクニックを実践するか？

令和3年度の企画書を見ていただこうと思います
（チャット機能を使ってURLを送付します）

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1GKD7sHdzbdesIyzmoT2uI7emf-Z8LOCW7LYEiGxu15k/edit?usp=sharing>

5. 成果・課題・感想

- ①複数グループいるときには，講師（ファシリテーター）も
複数人必要。可能ならグループと同数必要か？
- ②そもそも，グループワークを多用する研修にリモート型は適応する
のか
「遠隔受講していると感じなかった」
⇔
「コミュニケーションがとりずらかった，対面がいい…」
- ③飲み会できませんよね・・・

31

274

2-2-2

1. 発表者氏名

高知工科大学総務部人事課長 森 晃彦

2. 担当プログラム名（概要）

（1）

令和2年度大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅡ）
「部下育成実践」

係長級の職員を対象に，部下育成に必要なスキルを提示したうえで，
事例に対する問題点の抽出や解決策・予防策を検討するグループワーク
等を行う

※本プログラムは3名の講師で実施し，発表者はグループワークを担当。

（次ページに続く）

32

2. 担当プログラム名（概要）ー続きー

(2)

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）
「キャリア形成入門」

入職3年以上の若手職員向けに、自発的な能力開発・向上の意識を
涵養するため、キャリアの振り返り、自己理解、キャリアプラン作成
を行うワーク（個人、ペア、グループ）等を行う

→いずれの研修も、従来からワーク（個人、ペア、グループ）を中心
とした構成となっており、いかに効果的にワークを実施できるかが
ポイントだった

33

3. 今回特に工夫したこと～これまでの課題を踏まえ～

《課題》

- ・KJ法をリモートで実施できるか。模造紙、付箋に代わる方法を検討
- ・参加者毎に異なる情報環境（パソコン、ネットワーク）で実施可能か
- ・トラブル発生時に対応できるか



研修目的を達成するために

- ・個人またはグループワークでどのようなツールを利用するか？
- ・トラブル発生時にどのような対応が行えるか？
（できれば、参加者で解決できるようにしたい）

34

3. 今回特に工夫したこと～これまでの課題を踏まえ～

《対応策》

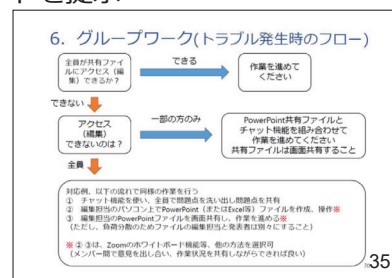
【部下育成実践】

①PowerPoint Onlineを利用したグループワーク

- ・グループ毎にファイルを作成し、付箋に見立てたテキストボックスを準備。
- ・事前課題を与えて事前に動作確認を行う。
- ・講師側は全グループのファイルを参照可能で、常時作業状況が確認できた
- ・グループの結果発表の際、講師が各グループのファイルを画面共有し時間節約

②トラブル発生時の対応フローチャートを提示

- ・しかし、残念ながらファイルを開けず
研修終了となった方が1名…
- ・Zoomにヘルプ機能（ヘルプを求める）
があるが当時は知らなかった。



(次ページに続く)

275

3. 今回特に工夫したこと～これまでの課題を踏まえ～ ー続きー

《対応策》

【キャリア形成入門】

①個人ワーク中心のため、パソコン上のExcelを利用

- ・事前配布+当日チャットで送付
- ・ローカルにインストールされたExcelを利用するためトラブルの心配なし
- ・しかし、進捗状況がまったく見えず、うまくできているか終始不安

②ペア・グループワークではZoomの機能をフル活用 （ブレイクアウトルーム、画面共有、チャット…）

- ・ブレイクアウトルームを活用（10分前後が3回、30分程度が1回）
- ・個人ワーク→ペアワーク→個人ワーク→グループワーク
個人ワーク→グループワーク→個人ワーク→グループワーク
という流れがあり、運営側（SPOD事務局）の負担が大きかった
- ・また、切り替わりの時間、受講者各自の画面共有作業の時間等、
タイムロスが多かった

36

4. 実践

部下育成実践のファイルをご覧ください

https://kut365-my.sharepoint.com/:p/g/person/mori_akihiro_kochi-tech_ac_jp/EQ_8v53tmZtGU8Cp-wD8kwBpIDqf0bu7rsWPLCA3a-1VQ?e=v3bVfV

5. 成果・課題・感想

- ① (一つのファイルを共有して作業する) グループワーク中心の研修は、リモート型でも対面と遜色なく実施できる
→様々なITツールが活用できそう。
ただし、講師のスキルは必須、参加者のITリテラシーも一定必要だろう
- ②ワークの時間を細かく設定する研修や個人ワーク中心の研修は対面での実施が効果的(効率的)
→講師のサポートが行き届かないため。
ブレイクアウトセッションの切り替え、画面共有の時間などロスが多い

37

3. 今回特に工夫したこと～これまでの課題を踏まえ～

《課題》

◎レベルⅢ「危機管理特論」

シナリオ非提示型シミュレーション訓練がオンラインで成り立つのか

- ①Zoomのブレイクアウトルーム機能を活用
- ②訓練時間の延長 30分→35分 (事前準備: 対策本部設置30分→45分)
- ③対象キャンパスを1か所だけに限定 8キャンパス→1キャンパス
- ④受動する情報の量を削減 24→18
- ⑤各ルームに専属連絡係を配置・ファイルを共有(受動的情報を画面から一方的に流す)とともにルームと外部との連絡係を担う。
- ⑥講師と連絡係は、ルームからの質問やトラブルに即座に対応するため同室で配信

*緻密な事前打ち合わせ必須

参考

39

2-2-③

1. 発表者氏名

愛媛大学SD統括コーディネーター・能力開発室長 吉田 一 恵

2. 担当プログラム名(概要)

◎令和2,3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Ⅲ)
「危機管理特論」6時間のプログラム

危機管理における管理職の果たすべき責任について理解し、危機管理対応、管理体制の対応策(BCPを含む)を構築することができる

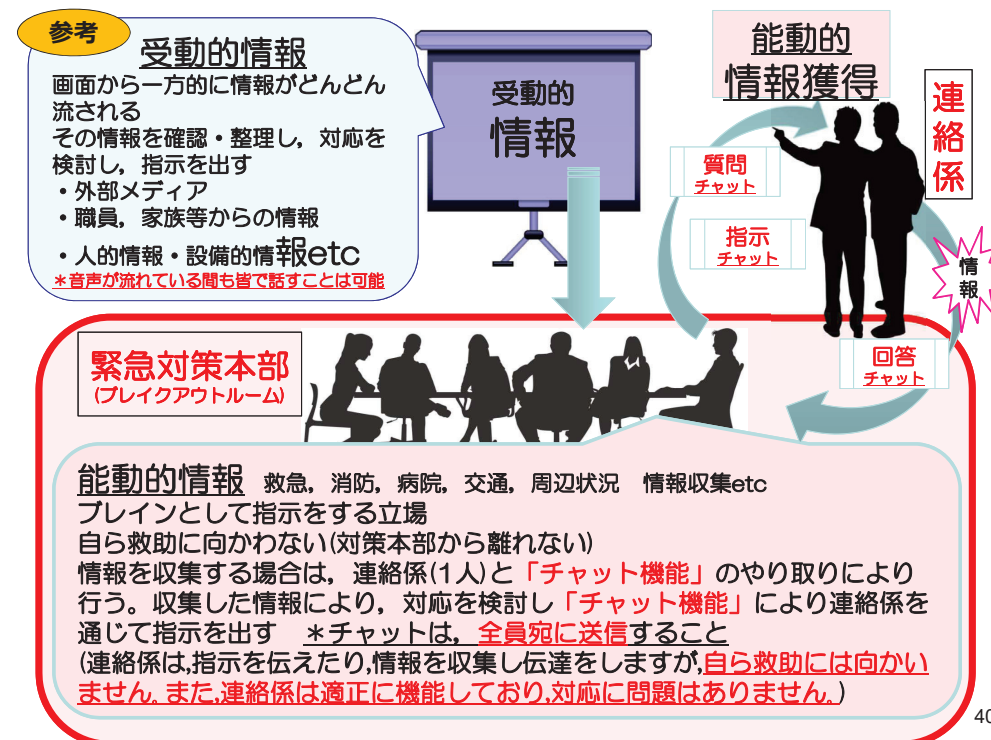
*人命を考えるシミュレーション訓練⇒シナリオ非提示型危機対応演習

◎次世代リーダー養成ゼミナール「危機管理実践」

次世代のリーダーとして大学における危機管理とは何かについて理解し、事件・事故等に自ら判断を行い対処するとともに、予防対策を構築することができるようになる

*ワークにより「事件・事故等発生時の対応と再発防止策」を構築

38



276

40

3. 今回特に工夫したこと～これまでの課題を踏まえ～

《課題》

◎次世代リーダー養成ゼミナール「危機管理実践」

対面と変わらないオンラインでワーク
(個人ワーク⇒グループワーク⇒全体共有)の実施

模造紙を使ったブレインストーミング(KJ法)がオンラインで
成り立つのか?



★Google Cloud を活用した **Jamboard** を使用

デジタルホワイトボード

41

2-2-4

1. 発表者氏名

高知大学総務部長 末本美千代
愛媛大学SD統括コーディネーター・能力開発室長 吉田 一恵

2. 担当プログラム名(概要)

SPODフォーラム2021
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”～

教職員を対象に、身近にあるハラスメントについて説明すると共に、ハラスメントが起こった時の初期対応、未然に防ぐための気づきについて考える。
ニューノーマルにおいて、複雑かつ多様化するハラスメントについて、具体的事例を挙げながら、「**ケースメソッド**」(グループワーク)により、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」を導き出す。

4. 実践

Jamboard (デジタルホワイトボード)

令和3年度のワークの一部を見ていただこうと思います
(チャット機能を使ってURLを送付します)

<https://jamboard.google.com/d/1uFpUm0JM1675tRUeNLYTVChU9zGoMxrdn7BrOgNCYFg/viewer>

5. 成果・課題・感想

一般的な

- オンラインで対面と変わらないワークは、**時間・内容等を調整・Jamboardなどを活用などの工夫**で、ブレインストーミング・KJ法実施可能 (個人ワーク⇒グループワーク⇒全体共有)
- 非提示型シミュレーション訓練も**対面の6割程度実施可能**

講師が**進捗状況を即座に確認**できない(ファシリテートし辛い)
次の行動への**切り替え**に少しずつ**時間**がかかる
時間短縮や簡潔な内容に切り替えるなど、**到達目標のレベル**を下
げなければならぬことがある。

準備に時間がかかる(資料工夫、事務局との綿密な連携)
実施時、**緊急を要する打ち合せや同時に複数の動き**をすることが
できない。

訓練は?

訓練は?

人脈づくり?

42

3. 今回特に工夫したこと～これまでの課題を踏まえ～

《課題》

- ① 対面と変わらないオンラインで「**ケースメソッド**」(個人ワーク⇒
グループワーク⇒全体共有)の実施
- ② 講師各々が、自大学(遠隔)から**コンテンツ**を操作しながら実施
(事前準備, 当日運営)
- ③ 遠隔での担当事務局との連携(事前準備・当日・ネット環境の確保)

研修目的を達成するために

- ・個人またはグループワーク時の受講生のフォローをどうするか?
- ・遠隔でも講師の**スムーズな交代**を対面講義と同じように実施できるか?
- ・ネットワーク障害など、講義中の不具合への対応・役割分担をどうするか?

3. 今回特に工夫したこと～これまでの課題を踏まえ～

《対応策》

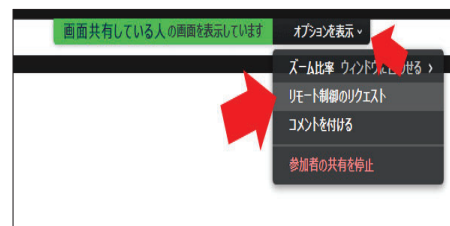
- ① ブレイクアウトルーム機能で班分け、課題や資料データの事前送付でスムーズな導入を行い、ワークの時間を十分に確保する。
- ② リモート制御機能を活用し、講師各々が共有画面の操作を行う。
※講師のペースに合わせたスライドの切り替えが可能。
- ③ 担当事務局との事前打合せ（役割・流れを双方で理解）

4. 機能説明

【リモート制御機能】共有されたコンテンツを遠隔操作することができる機能

※ Web会議の主催者（ホスト）にリモート制御（PC操作）の許可をリクエストする場合

- ① 画面上部、「オプションを表示」のプルダウンメニューから「リモート制御のリクエスト」をクリック。



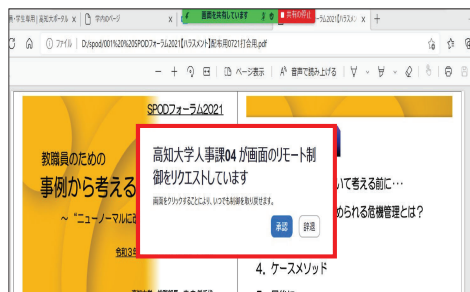
- ② 参加者側の画面に、青枠のメッセージが表示されるので、「リクエスト」をクリック。



4. 機能説明

※ Web会議の主催者（ホスト）にリモート制御（PC操作）の許可をリクエストする場合

- ③ リクエストを受けた主催者側の画面に、メッセージ（赤枠）が表示されるので、「承認」ボタンをクリックする。
- ④ リモート制御が承認され共有が可能となると、参加者側の画面上部の表示が変わる（赤い矢印）。

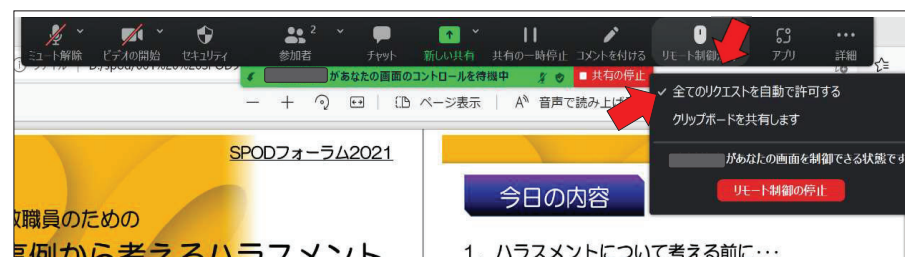


4. 機能説明

※ Web会議の主催者（ホスト）がPC操作の権限を与える場合

画面上部の「リモート制御」（赤い矢印）をクリックし、プルダウンメニューから、「全てのリクエストを自動で許可する」を選択すると、主催者側が共有したコンテンツを参加者側でも操作することが可能。

参加者全員が操作可能となるため、講義形式の時には制限が必要！



5. 成果・課題・感想

- ◎ リモート制御機能の活用により、複数人数でも共有画面の遠隔操作が可能。
(課題) 所属機関によって日常的に利用するWeb会議システムが異なる。

- 担当事務局も遠隔の場合、現場での意思疎通が図りづらい。

(課題) 十分な事前打合せが必要！

※ネットワーク障害等、起こり得る事象を想定した簡易な対応
マニュアル等を作成し講師・運営事務局の双方で共有する。

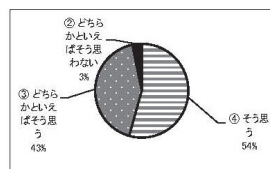
3. 結果・考察

50

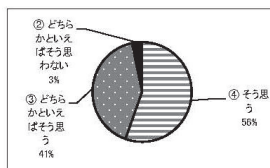
新任職員研修

R元年度(対面) 93名

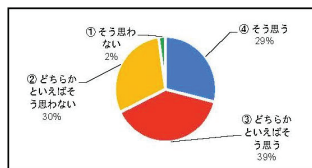
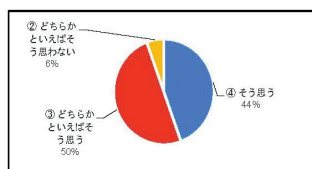
研修は全体に満足できるものだったか？



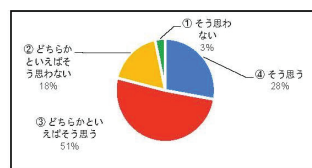
新たに人的な繋がりを作ることができたか？



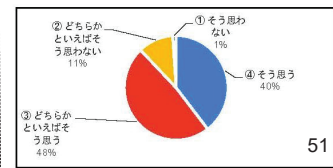
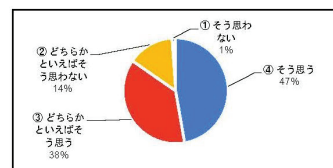
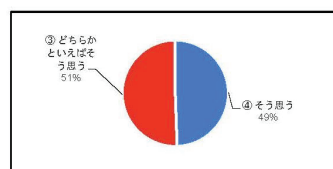
R2年度(ワライン) 90名



研修方法(ワライン)は適切なものだったか？



R3年度(ワライン) (91名)



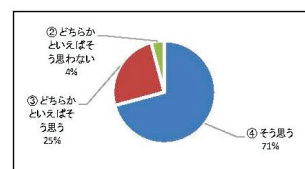
51

279

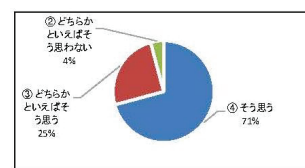
レベルI

R元年度(対面) 24名

研修は全体に満足できるものだったか？

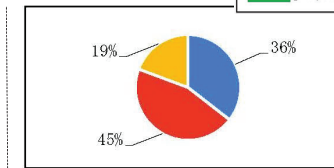
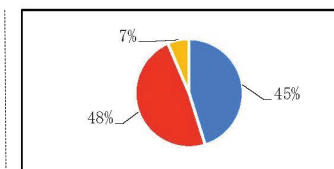


新たに人的な繋がりを作ることができたか？

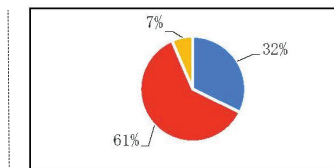


R2年度 中止

R3年度(ワライン) (31名)



研修方法(ワライン)は適切なものだったか？

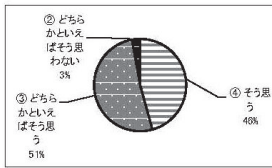


52

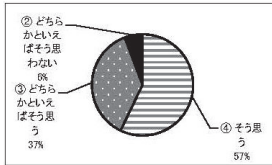
レベルⅡ

R元年度(対面) 35名

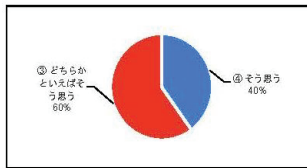
研修は全体に満足できるものだったか？



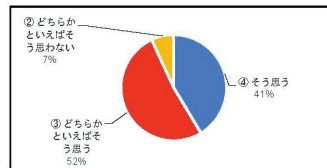
新たに人的な繋がりを作ることができたか？



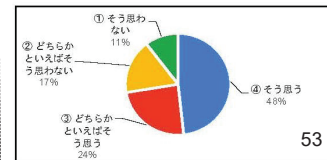
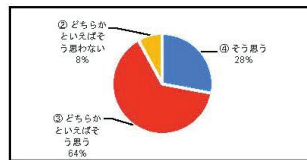
R2年度(ワライ) 25名



R3年度(ワライ) (29名)



研修方法(ワライ)は適切なものだったか？



53

大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修 (職階別研修：新任職員・レベルⅠ，Ⅱ，Ⅲ)

●研修は全体に満足できるものだったか？

*自由記述より抜粋

満足度は、対面とオンライン、いずれも90~100%の参加者が満足。多岐に渡る講義内容である上に、グループワークを通じて、より理解が深まった。実践的な内容が多かったため、業務への活用を図ることができたと感じた。多様な法人職員と様々な話をするにより交流を図れて良かった。オンライン研修を体験でき、授業のオンラインについても理解が進んだ。対面で実施できないデメリットをほとんど感じないものだった。講師、事務局の準備が、対面よりもかかっているのではないか。その努力に感謝する。事務局の方のスペックの高さに驚かされた。

●新たに人的な繋がりを作ることができたか？

人脈作りができたとの回答は、対面では、94~97%、オンラインでは、48~81%。やはりオンライン研修は他大学との交流を深める点では、寂しいものがある。人的ネットワーク作りとして可能な限り参集の方がより効果的だと思う。オンラインだと、受講者間の人脈作りが辛い。対面に比べると意見を言うタイミングや受講者同士のコミュニケーションが取りづらい。現地開催のだと夜に意見交流会があるが、オンラインだとできないので、人脈づくりが難しくなった。

●研修方法(ワライ)は適切なものだったか？

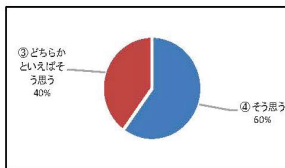
適切だったとの回答は、79~93%。オンライン研修は初めてだったが、思った以上にスムーズに楽しめた。オンライン授業への理解が深まった。ZOOMでの実施は、想像以上にスムーズに受講できた。今後も期待できる。時間と費用が節約できる。思った以上に受け入れることができた。もしかしら、今後の授業スタイルが大きく変わるのではないかと。ZOOM, Jamが使えるようになり今後役に立つことができた。隣の状況が見えず戸惑った。ネットワーク環境に左右され、上手く繋がらなかった。オンラインは対面よりも疲弊する。今回はzoom自体が初めてだったので本当に苦労した。やはり対面で、目の前で講師の先生方を見て受講したかった。現地に赴く時間が省かれるのでとても良いが、やはり講師や参加者の熱量を肌で感じにくいというデメリットはある。集合しての研修では参加者の表情に応じて講師が臨機応変に対応してくれたりするが、オンライン上ではマスクをしたままの人も多く、本当のところは何を考えているのかが分りにくかった。事前に必要な知識は書籍やeラーニング等を利用して学習しておくほうがいい。やはり対面でのグループワークを望む。両日にわたって司会をしたが、お互い顔が見えない中での発表は正直、進めづらく、まとめるのが大変であった。早く、対面で実施できるようになることを願っている。

55

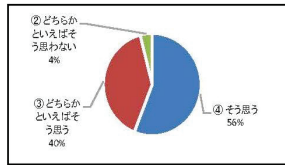
レベルⅢ

R元年度(対面) 25名

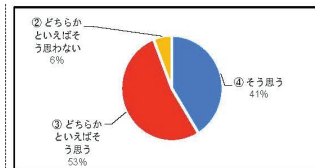
研修は全体に満足できるものだったか？



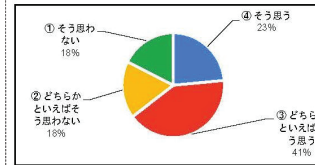
新たに人的な繋がりを作ることができたか？



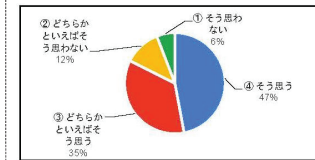
R2年度(ワライ) 17名



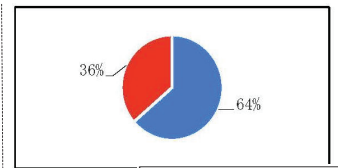
新たに人的な繋がりを作ることができたか？



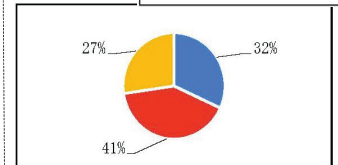
研修方法(ワライ)は適切なものだったか？



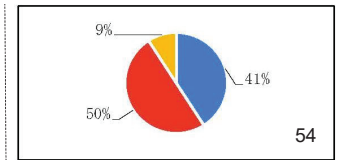
R3年度(ワライ) (22名)



新たに人的な繋がりを作ることができたか？



研修方法(ワライ)は適切なものだったか？



54

SPODフォーラム

- 参加者数：延べ人数1753人 [参考] 2019：1734人，2018：1590人
- 1人あたり受講コマ数：SPOD内 2.38 / SPOD外 4.35 [参考] 2019:内2.38/外4.47
- プログラム別アンケートの満足度平均3.66 / 5 [参考] 2019：3.59，2018：3.53
- 3週間後全体アンケートをWeb実施 満足度：98.9% (回答率50%) [参考] 2019：99.0%

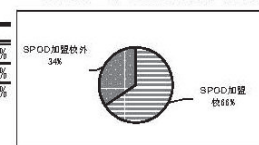
*R2年度 中止

参加者ご自身について

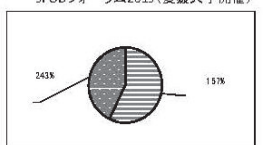
【所属先】

	度数	割合
① SPOD加盟校	188	65.7%
② SPOD加盟校外	98	34.3%
計	286	100.0%

R3年度(ワライ)
SPODフォーラム2021(高知大学開催)



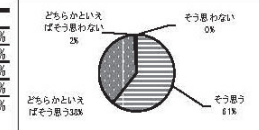
R元年度(対面)
SPODフォーラム2019(愛媛大学開催)



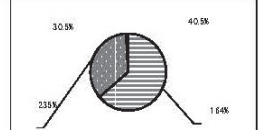
【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

	度数	割合
① そう思う	174	60.8%
② どちらかといえばそう思う	109	38.1%
③ どちらかといえばそう思わない	3	1.1%
④ そう思わない	0	0.0%
計	286	100.0%

SPODフォーラム2021(高知大学開催)



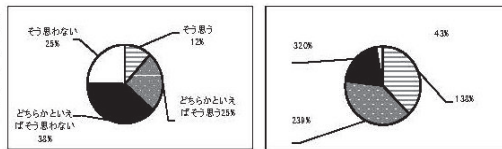
SPODフォーラム2019(愛媛大学開催)



56

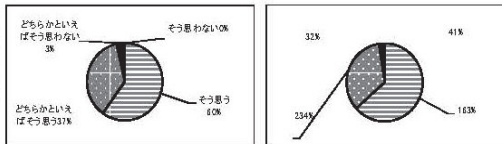
【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

	度数	割合
① そう思う	33	11.5%
② どちらかといえばそう思う	72	25.2%
③ どちらかといえばそう思わない	110	38.5%
④ そう思わない	71	24.8%
計	286	100.0%



【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】

	度数	割合
① そう思う	171	59.8%
② どちらかといえばそう思う	105	36.7%
③ どちらかといえばそう思わない	10	3.5%
④ そう思わない	0	0.0%
計	286	100.0%



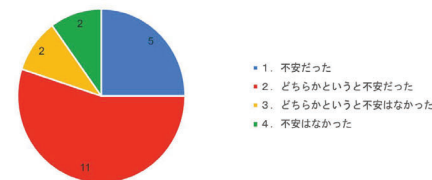
参加者からの要望オンライン関係等について(抜粋)

- ・ ZOOM での実施は遠隔地から参加するには非常に助かります。来年もぜひお願いいたします。
- ・ on-line と集合の双方を組み合わせる方法を模索してもらいたい
- ・ ネットワークを作るには対面の方が良い
- ・ 今後もオンラインでの開催をしていただくと大変ありがたいです。
- もし今後もオンライン開催が続くならば、プログラム定員を緩和していただけるとありがたいです。
- ・ 今年参加できなかった職員に参加を促したいので、来年度も ZOOM プログラムの数（能力に応じて）を増やしていただきたい。
- ・ オンデマンド・セッション自体が浸透していない問題があった。工夫が必要。
- ・ 講義の間が30 分しかないため、必要な人員や Z o o m のアカウント、 P C が倍になった。45 分～1 時間程度の間隔を取ることができればと思う。

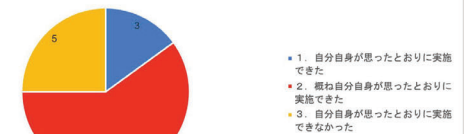
57

R2・3 年度SPOD-SDオンライン研修担当講師（事務系職員）へのアンケート調査【対象者：20名 対面研修の講師経験あり】

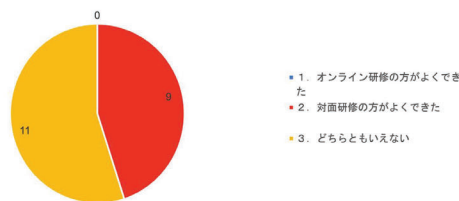
● オンライン研修の講師の依頼を受けたとき、不安がありましたか？



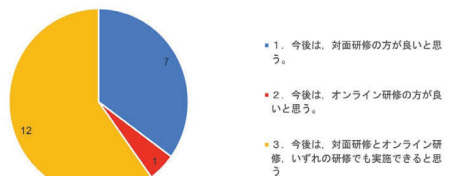
● オンライン研修を実施した当初、自分自身が思ったとおりに実施できましたか？受講生の反応も含めお考えください。



● 対面研修の講師を担当した時と比べて・・・

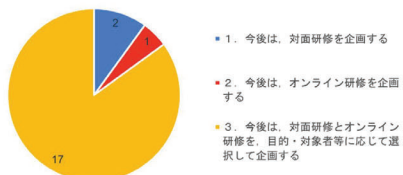


● 今後の研修について、自分自身が講師を担当するとしたら・・・

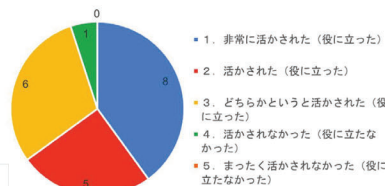


58

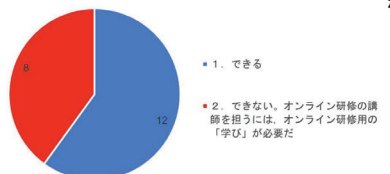
● 今後、自分自身が研修を企画するとしたら・・・



● SPODで実施している「次世代リーダー養成セミナー」や、「講師養成講座」で学んだ知識や対面研修の経験は、オンライン研修で活かされ（役にたち）ましたか？



● 対面研修が担当できる能力があれば、オンライン研修を担当することは？



● ずばり、今回オンライン研修の講師を担当したことによる気づき・課題はなんですか？（自由記述抜粋）

・オンライン研修のメリットとデメリットを体感できたこと。・課題は、何より話の内容の質をあげることに、加えてZOOMを使いこなす技術、服装、表情、話し方が課題。・オンライン研修にもメリットはあるが、SPODの研修は、受講生同士や講師とのインタラクションに特長があるものが多いため、ほとんどは対面研修のほうが適しているのではないかと感じた。・オンラインでは画面に全員を一度に映すことができず、受講生の反応がわかりづらい。・対面だと講義の時間以外にコミュニケーションが図れる時間がありそこで得られることも多い。・対面では表情や間をお互いが感じることによって円滑なコミュニケーションが取れる部分がオンラインの場合難しい。

新任職員の全体研修の場合、対面することも大きな役割だと改めて感じた。懇親会が無いのが残念かつ受講生がかわいそうでない（特に2年間の新任職員、レベル1）。グループワークの仕方と発表方法の工夫が必要。隣のグループの雰囲気などがオンラインでは全く分からないため考えが閉鎖的になり、研修の雰囲気や他の発表を聞いて新たな発想が出るなど、創発的な研修（学び）になり難い。・対面型の研修はこれまでの学びの場で、ある程度場数を踏むことができたが、オンライン型研修用の学びの場が必要。・講師・SPOD事務局の方が創意工夫をし研修の準備をする中でオンラインでの意思疎通の難しさや自分の考えをアウトプットすることの難しさを感じた。・講師のフットオペレーションでは、講義に集中することが難しい。・事務局との分担が重要。・発言しやすいレベルの講義であれば、オンラインでも問題なくグループワークは成立。次世代ゼミでの学びでの気づきであった「講師を務めるにあたって基本的な視点は、オンライン研修でも変える必要はないと感じた。ペアワークが鍵となるビジネスマナー系の研修は工夫が必要。企画立案するような内容の研修は、オンラインで対面と同様の効果が期待できる。講師と受講生のコミュニケーション（対個人、対受講生全体）の工夫がより必要。システムの機能については、より詳しくなることでより効果的な機能を使用できる。対面研修を実施できる講師は、オンライン研修の講師（オンライン特有のスキルを学ぶ必要がある）は、オンライン研修の講師を担うことができるが、オンライン研修しか担当したことのない講師は、対面研修の講師を担う場合は、プレゼンテーションスキルを身に付けていなければ、難しいのではないかと感じた。今の時代に対面であることがオンラインでできないことはない。・受講生側のトラブルを検知できる仕組みが必要である。

59

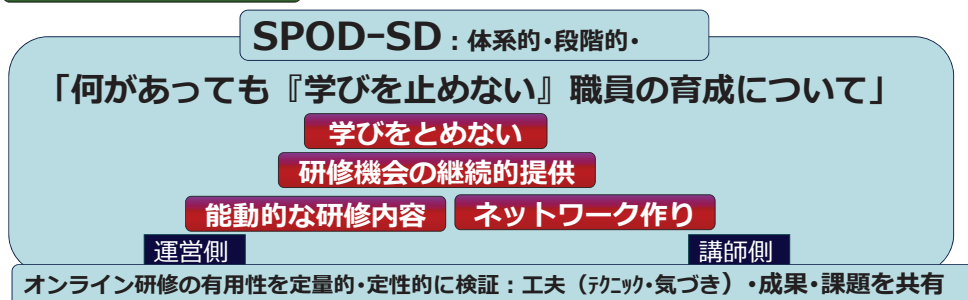


4. 今後の課題について

281

60

事例発表の目的



Afterコロナ：時間や場所に拘束されないオンライン研修のメリットをそのまま生かし、ハイブリッド型研修への移行



61

研修へ送り出す側 } **研修で使用するオンラインツール・アプリに関して、あらかじめ知識を有しておく（マイナスやゼロから始めない）** **学び**
受講生（参加者） } **ことが望ましい（申請組織の研修，自己啓発等）**

受講環境（組織的・個人的）：**ネットワーク環境の担保，PCの確保，個室等の確保**

本当に困ること：

✕対面研修であれば、OFF-JTとなるため、研修に集中できるが、学内にいるため、組織や自己の論理（緊急性のない理由）により、いとも簡単に、**当日朝の欠席や、研修の途中退席、中断。**→講師の組み立てを崩す。他の受講生の迷惑になる。修了させられるか（修了資格・証書授与）？

✕若手のアンケートでは、**研修終了後、業務が山積みとなっており、当たり前のように超過勤務となる。**→予習や復習の時間が取れない。

✕フォーラムで、SPOD外の地区からの参加者には、参加費が必要。→**申込者は1人だが、実態は3日間の研修を複数人で受講（詐欺…）**

✕フォーラム当日、**連絡無しのキャンセル**（特にSPOD内無料の参加申込者に多くみられる）→全プログラム・平均すると各プログラム14%程度存在→募集人員の設定に問題が残る（満席で申し込みできなかった人もいる。）。講師の組み立てを崩す。他の受講生の迷惑になる。

63

改めて課題を挙げると

各機関におけるAfterコロナのSD[ハイブリッド型SD研修]

オンラインツール・アプリ（Web会議システム）：

各機関で組織倫理・環境・目的にあわせ最適な方法を選択

・Zoom・Teams・Google Meet・Skype・FaceTime・LINE・Remo・Houseparty・・・

*「同時配信」「オンデマンド」「フレンド型」「ハイフレックス型」・・・

努力

運営側：研修を実施する場合、その研修目的・対象者に合った企画をすること。

オンラインツール・アプリに関して、担当者等は、**あらかじめ知識・経験(体験)を有すること。**常にその知識、経験を、**最新版へブラッシュアップ、事後の評価確認**

* OFF-JT（組織的な研修）、OJT（先輩・前任者から）、SD（自己啓発）

講師側：研修を実施する場合、その研修目的・対象者に合った企画をすること。

対象者、目標、内容、時間、テクニック、事前課題 etc.

* SPODでは、SDC認定制度、次世代リーダー養成ゼミナール、講師養成研修等で**講師を育成(質保証)** * **オンラインを想定した研修も組み込む必要がある**

オンラインツール・アプリに関して、担当者等は、**あらかじめ知識・経験(体験)を有すること。**常にその知識、経験を、**最新版へブラッシュアップ、事後の評価確認**

* OFF-JT（組織的な研修）、OJT（先輩・前任者から）、SD（自己啓発）

62

私たちSPODでは、今後も高等教育機関を取り巻く環境が様々に形を変えていくとしても、現状を見極めながら、**「学びを止めない」工夫を、連携して実施すること、そのノウハウを共有することは、それぞれの高等教育機関におけるハイブリッド型職員を育てるため**にも、有効な手段だと考えます。

SPOD-SDは、これからも学び続けます！！

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

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年度第1回SPODネットワークコア運営協議会 議事概要

- 1 日 時：令和3年4月27日（火）9：00～9：45
- 2 場 所：各コア校（Zoom開催）
- 3 出席者：別紙のとおり
- 4 議 題：

(1) ネットワークコア運営協議会の構成員等について 【資料1-1～3，参考資料1-1～3】

中井議長から資料1-1及び参考資料1-1に基づき、令和2年度のネットワークコア運営協議会構成員名簿の報告を行った。

引き続き、中井議長から資料1-2～3及び参考資料1-2～3に基づき、同協議会FD/SD専門部会委員について説明があり、了承された。

(2) SPODフォーラム2021について 【資料2-1～6，参考資料2-1～2】

愛媛大学石川委員から資料2-1～3及び参考資料2-1に基づき、SPODフォーラム2021開催にあたっての検討事項に係る決定内容、実施担当について説明があり、了承された。

高知大学塩崎委員から、資料2-4～5及び参考資料2-2に基づき、オンデマンド・セッション及び情報交換会「SPOD夜市」の実施内容について説明があり、了承された。なお、資料2-5については次回のSPODネットワークコア運営協議会で最終決定することとした。

愛媛大学石川委員より資料2-6に基づき、担当講師への周知事項について説明があり、当日（4月27日）締切で意見聴取した上で、講師に依頼することとなった。

(3) 令和2年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会及びFD/SD分科会について

【資料3-1～10，参考資料3】

愛媛大学石川委員から資料3-1～10及び参考資料3に基づき、令和3年3月に開催した令和2年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会の議事概要及び主な資料について報告があった。

(4) SPODチラシの修正について 【資料4】

愛媛大学石川委員から資料4に基づき、令和3年4月1日付けで新たにSPODに加盟したせとうち観光専門職短期大学に関する情報等を反映させたSPODチラシの修正案について説明があり、了承された。

なお、修正後のチラシについては、紙媒体での印刷及び配布は行わず、SPODホームページへの掲載のみとすることとした。

(5) 令和2年度SPOD会計監査結果について 【資料5】

愛媛大学石川委員から資料5に基づき、令和3年3月に実施した監事による会計監査の概要について報告があった。

(6) 研修プログラムガイド2021について 【資料6】

中井議長から資料6に基づき、4月上旬に全加盟校に配付したSPOD研修プログラムガイド2021に掲載したプログラム一覧について報告があった。

(7) SPOD将来構想の更新について 【資料7】

中井議長から資料7に基づき、平成28年3月24日ネットワーク総会で承認されたSPOD将来構想の更新について説明があった。FD/SD専門部会の場も活用し、長期的な方針について今後検討していくこととなった。

(8) その他

中井議長から、次回のSPODネットワークコア運営協議会は、令和3年5月31日（月）13:30～14:30に遠隔で開催予定である旨の説明があった。

令和3年度 第1回ネットワークコア運営協議会 出席者名簿

日時: 4月27日(火)9:00~9:45【Zoom開催】

大学名	所 属	氏 名	担当
徳島大学	高等教育研究センター教育改革推進部門 准教授	吉田 博	FD
	高等教育研究センター教育改革推進部門 助教	飯尾 健	FD
	高等教育研究センター教育の質保証支援室 助教	塩川 奈々美	FD
	総務部 人事課長	高曽根 宏明	SD
	総務部人事課 副課長	中島 直美	SD
	学務部教育支援課 教育企画室長	川野 晋資	事務
	学務部教育支援課 専門職員	齋藤 京子	事務
香川大学	大学教育基盤センター能力開発部長 教授	石井 知彦	FD
	大学教育基盤センター能力開発部 准教授	佐藤 慶太	FD
	教育・学生支援部修学支援グループ チーフ	島 明日香	FD
	教育・学生支援部修学支援グループ グループ員	小橋 美幸	FD
	企画総務部給与福利グループリーダー	和泉 佐知代	SD
	企画総務部給与福利グループ チーフ	宮崎 慎也	SD
	教育・学生支援部学務グループ チーフ	安岡 嗣美	事務
	教育・学生支援部学務グループ グループ員	衣畑 俊希	事務
高知大学	大学教育創造センター センター長 教授	塩崎 俊彦	FD
	大学教育創造センター 准教授	杉田 郁代	FD
	大学教育創造センター 講師	高畑 貴志	FD
	総務部 人事課長	田所 佐史	SD
	総務部人事課 専門員(労務担当)	有友 幸代	SD
	総務部人事課労務管理係 主任	市川 美波	SD
	学務部学務課 専門員(教育支援担当)	吉岡 瞳	事務
	学務部学務課総務係 係員	山本 詩乃	事務
	学務部学務課総務係 事務補佐員	廣末 和香子	事務
愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室長 教授	中井 俊樹	議長・FD
	教育・学生支援機構教育企画室 副室長 講師	仲道 雅輝	FD
	教育・学生支援機構教育企画室 講師	村田 晋也	FD
	教育・学生支援機構教育企画室 講師	竹中 喜一	SD
	教育・学生支援機構教育企画室 特任助教	上月 翔太	FD
	総務部 人事課長	米田 健	SD
	総務部人事課 副課長	山浦 久美子	SD
	総務部人事課人事・人材育成チーム	井戸本 有加	SD
	教育学生支援部長	近藤 理	事務
	教育学生支援部 愛媛大学SD統括コーディネーター	吉田 一恵	SD
	教育学生支援部 教育企画課長	織田 隆司	FD・事務
	教育学生支援部教育企画課 副課長	石川 尚	SD・事務
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム サブリーダー	進藤 千晶	事務
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	宇都宮 遼	事務
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	武田 悠希	事務

ネットワークコア運営協議会の構成員に関する申合せ(抄)

(組織)第2 協議会は、次の(1)~(4)に掲げる構成員をもって組織する。

- (1) 議長
- (2) 各コア校のFD担当者
- (3) 各コア校のSD担当者
- (4) 各コア校の事務担当者

令和3年度第2回SPODネットワークコア運営協議会 議事概要

- 1 日 時：令和3年5月31日（月）13：30～14：10
- 2 場 所：各コア校（Zoom開催）
- 3 出席者：別紙のとおり
- 4 議 題：

議事に先立ち、SPODフォーラム2021の情報交換会で使用するGatherユーザーテストを行い、高知大学の説明に基づき各構成員が操作方法を確認した。また、感想や改善点等について、アンケートへの回答依頼があった。

（1）SPODフォーラム2021について 【資料1-1～6】

高知大学塩崎委員から、資料1-1に基づき、情報交換会「SPOD夜市」の実施内容について説明があり、了承された。

愛媛大学石川委員から資料1-2～4に基づき、SPODフォーラム2021のプログラム、チラシ、申込みフォーム等について説明があり、了承された。資料1-3のチラシについては意見がある場合は6月1日（火）までに事務局へ連絡することとなった。

中井議長から、資料1-5～6に基づき、事後アンケートについて説明があった。意見がある場合は6月7日（月）までに事務局に連絡のうえ、次回のSPODネットワークコア運営協議会で決定することとした。

（2）SPOD事業評価について 【資料2-1～2，参考資料1-1～2】

中井議長から資料2-1～2及び参考資料1-1～2に基づき、令和2年度SPOD事業評価委員会委員（外部委員）による評価結果及び今後の対応案について報告を行った。

資料2-2については各コア校に持ち帰り検討のうえ、6月7日（月）までに事務局まで連絡し、次回SPODネットワークコア運営協議会で決定することとなった。

（3）令和3年度大学人、社会人としての基礎力養成プログラムについて 【資料3，参考資料2】

竹中SD専門部会長から資料3及び参考資料2に基づき、令和3年5月12日（水）～14日（金）にオンラインで開催された「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（新任職員）」の実施状況及びアンケート結果について報告があった。

（4）SD専門部会における検討課題について 【資料4-1～2】

竹中SD専門部会長から資料4-1～2に基づき、次回の令和3年7月19日（月）にSD専門部会を開催し、検討を進めたいとの説明があった。

検討にあたって、事前に回答様式を送付するので、SD専門部会開催の1週間前を目途に事務局に提出してほしいとの依頼があった。なお、調査研究の実施に、希望があると回答する場合には、概要もあわせて送付してほしいとの依頼があった。

（5）その他

中井議長から、次回のSPODネットワークコア運営協議会は、令和3年7月19日（月）13：30～14：30にZoomにより開催予定である旨の説明があった。

令和3年度 第2回ネットワークコア運営協議会 出席者名簿

日程:5月31日(月)13:30~14:10【Zoom開催】

大学名	所 属	氏 名	担当	FD専門部会委員	SD専門部会委員
徳島大学	高等教育研究センター教育改革推進部門 准教授	吉田 博	FD	○	
	高等教育研究センター教育改革推進部門 助教	飯尾 健	FD	○	
	高等教育研究センター教育の質保証支援室 助教	塩川 奈々美	FD	○	
	総務部 人事課長	高曽根 宏明	SD		○
	総務部人事課 副課長	中島 直美	SD		○
	学務部教育支援課 教育企画室長	川野 晋資	事務		
	学務部教育支援課 専門職員	齋藤 京子	事務		
香川大学	大学教育基盤センター能力開発部長 教授	石井 知彦	FD	○	
	大学教育基盤センター能力開発部 准教授	佐藤 慶太	FD	○	
	大学教育基盤センター能力開発部 准教授	西本 佳代	FD	○	
	教育・学生支援部修学支援グループ グループ員	小橋 美幸	FD		
	企画総務部給与福利グループリーダー	和泉 佐知代	SD		○
	企画総務部給与福利グループ チーフ	宮崎 慎也	SD		○
	教育・学生支援部学務グループ チーフ	安岡 嗣美	事務		
	教育・学生支援部学務グループ グループ員	衣畑 俊希	事務		
高知大学	大学教育創造センター センター長 教授	塩崎 俊彦	FD	○	
	大学教育創造センター 准教授	杉田 郁代	FD	○	
	大学教育創造センター 講師	高畑 貴志	FD	○	
	総務部 人事課長	田所 佐史	SD		○
	総務部人事課 専門員(労務担当)	有友 幸代	SD		○
	総務部人事課労務管理係 主任	市川 美波	SD		
	学務部学務課 専門員(教育支援担当)	吉岡 瞳	事務		
	学務部学務課総務係 係員	山本 詩乃	事務		
	学務部学務課総務係 事務補佐員	廣末 和香子	事務		
愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室長 教授	中井 俊樹	議長・FD	○	
	教育・学生支援機構教育企画室 副室長 講師	仲道 雅輝	FD	○	
	教育・学生支援機構教育企画室 講師	村田 晋也	FD	○	
	教育・学生支援機構教育企画室 講師	竹中 喜一	SD		○
	教育・学生支援機構教育企画室 特任助教	上月 翔太	FD	○	
	総務部人事課人事・人材育成チーム	井戸本 有加	SD		
	教育学生支援部 愛媛大学SD統括コーディネーター	吉田 一恵	SD		○
	教育学生支援部 教育企画課長	織田 隆司	FD・事務	○	
	教育学生支援部教育企画課 副課長	石川 尚	SD・事務		○
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム サブリーダー	進藤 千晶	事務		
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	宇都宮 遼	事務		
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	武田 悠希	事務		

ネットワークコア運営協議会の構成員に関する申合せ(抄)

(組織)第2 協議会は、次の(1)~(4)に掲げる構成員をもって組織する。

- (1) 議長
- (2) 各コア校のFD担当者
- (3) 各コア校のSD担当者
- (4) 各コア校の事務担当者

令和3年度第3回SPODネットワークコア運営協議会 議事概要

- 1 日 時：令和3年7月19日（月）13：30～14：00
- 2 場 所：各コア校（Zoom開催）
- 3 出席者：別紙のとおり
- 4 議 題：

（1）SPODフォーラム2021について

【資料1-1～7、参考資料1】

中井議長から、資料1-1～3に基づき、7月16日（金）12時時点の申し込み状況の説明があり、一部のプログラムでは申し込み状況に応じて担当講師に確認のうえ定員を見直したこと、事業評価委員が視察のため陪席するプログラムがあること等について報告された。

愛媛大学石川委員から、SPODフォーラム前日にZoomの操作方法説明会を開催予定である旨報告があった。

中井議長から、新型コロナウイルス感染症の状況に関わらず本フォーラムを開催する方針であることについて改めて確認があった。

高知大学塩崎委員から、資料1-4及び参考資料1に基づき、オンデマンド・セッション申込み状況について報告があった。

高知大学塩崎委員から、資料1-5に基づき、SPOD夜市で使用するGatherの本番用ルームについて、ご確認のうえ改善点等があれば8月15日までにGatherのチャットに書き込んでいただくよう依頼があった。

確認用URL <<https://gather.town/invite?token=TjVhUQ7P>>

高知大学吉岡委員から、講師との打合せ状況等についてコア校で共有するため、事務担当者で打ち合わせを設定したい旨提案があり、了承された。

愛媛大学石川委員から資料1-6～7に基づき、フォーラム2021アンケートについて説明があり、了承された。

（2）SPOD事業評価について

【資料2、参考資料2-1～3】

中井議長から資料2及び参考資料2-1～3に基づき、前回のコア運営協議会で意見を伺っていた令和2年度SPOD事業評価委員による評価及び指摘事項に対する対応案について説明があり、了承された。

（3）令和3年度大学人・社会人としての基礎力養成プログラムについて

【資料3、参考資料3】

竹中SD専門部会長から資料3及び参考資料3に基づき、令和3年6月24日（木）～25日（金）にオンラインで開催された「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅡ）」の実施状況及びアンケート結果について報告があった。

（4）ファカルティ・ディベロッパー（FDe r）養成講座について

【資料4】

中井議長から、資料に基づき、教職員能力開発拠点主催で10月16日（土）～17日（日）にオンライン（Zoom）にて開催予定の「ファカルティ・ディベロッパー（FDe r）養成講座」について、8月18日（水）正午から募集を開始する旨説明があった。

（5）その他

中井議長から、次回の第4回ネットワークコア運営協議会は、後日改めて日程調整を行い、9月以降に開催予定である旨説明を行った。

令和3年度 第3回ネットワークコア運営協議会 出席者名簿

日程:7月19日(月)13:30~14:00

大学名	所 属	氏 名	担当	FD専門部会委員	SD専門部会委員
徳島大学	高等教育研究センター教育改革推進部門 准教授	吉田 博	FD	○	
	高等教育研究センター教育の質保証支援室 助教	塩川 奈々美	FD	○	
	総務部人事課 副課長	中島 直美	SD		○
	学務部教育支援課 教育企画室長	川野 晋資	事務		
	学務部教育支援課 専門職員	齋藤 京子	事務		
香川大学	大学教育基盤センター能力開発部長 教授	石井 知彦	FD	○	
	大学教育基盤センター能力開発部 准教授	佐藤 慶太	FD	○	
	大学教育基盤センター能力開発部 特命講師	小坂 有資	FD	○	
	教育・学生支援部修学支援グループ チーフ	島 明日香	FD		
	教育・学生支援部修学支援グループ グループ員	小橋 美幸	FD		
	企画総務部給与福利グループリーダー	和泉 佐知代	SD		○
	企画総務部給与福利グループ チーフ	宮崎 慎也	SD		○
	教育・学生支援部学務グループ チーフ	安岡 嗣美	事務		
	教育・学生支援部学務グループ グループ員	衣畑 俊希	事務		
高知大学	大学教育創造センター センター長 教授	塩崎 俊彦	FD	○	
	大学教育創造センター 准教授	杉田 郁代	FD	○	
	大学教育創造センター 講師	高畑 貴志	FD	○	
	大学教育創造センター(兼務) 講師	俣野 秀典	FD	○	
	総務部 人事課長	田所 佐史	SD		○
	総務部人事課 専門員(労務担当)	有友 幸代	SD		○
	総務部人事課労務管理係 主任	市川 美波	SD		
	学務部学務課 専門員(教育支援担当)	吉岡 瞳	事務		
	学務部学務課総務係 係員	山本 詩乃	事務		
	学務部学務課総務係 事務補佐員	廣末 和香子	事務		
愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室長 教授	中井 俊樹	議長・FD	○	
	教育・学生支援機構教育企画室 副室長 講師	仲道 雅輝	FD	○	
	教育・学生支援機構教育企画室 講師	村田 晋也	FD	○	
	教育・学生支援機構教育企画室 講師	竹中 喜一	SD		○
	教育・学生支援機構教育企画室 特任助教	上月 翔太	FD	○	
	総務部 人事課長	米田 健	SD		○
	総務部人事課 副課長	山浦 久美子	SD		
	総務部人事課人事・人材育成チーム	井戸本 有加	SD		
	教育学生支援部長	近藤 理	事務		
	教育学生支援部 愛媛大学SD統括コーディネーター	吉田 一恵	SD		○
	教育学生支援部 教育企画課長	織田 隆司	FD・事務	○	
	教育学生支援部教育企画課 副課長	石川 尚	SD・事務		○
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム サブリーダー	進藤 千晶	事務		
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	宇都宮 遼	事務		
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	武田 悠希	事務		

ネットワークコア運営協議会の構成員に関する申合せ(抄)

(組織)第2 協議会は、次の(1)~(4)に掲げる構成員をもって組織する。

- (1) 議長
- (2) 各コア校のFD担当者
- (3) 各コア校のSD担当者
- (4) 各コア校の事務担当者

令和3年度第4回SPODネットワークコア運営協議会 議事概要

- 1 日 時 令和3年10月15日（金）9：00～10：00
- 2 場 所 各コア校（Zoom開催）
- 3 出席者 別紙のとおり
- 4 議 題

(1) SPODフォーラム2021の総括について

【資料1，参考資料1-1～7】

事務局から資料1及び参考資料1-1～7に基づき，SPODフォーラム2021の参加者数，SPOD加盟校外の参加者からの研修料収入，各プログラム個別アンケートの満足度，ウェブ申込み時の事前アンケート，事後全体アンケートの集計結果等について報告があった。

次に，高知大学塩崎委員から，SPODフォーラム2021についての謝辞及び実施報告があった。

(2) SPODフォーラム2022について

【資料2-1～2】

中井議長から資料2-1～2に基づき，SPODフォーラム2022の概要について説明があり，原案の方向で進めていくことが了承された。

続いて議長から，各プログラムについて，各コア校（各コア校のある県内加盟校）から5コマ程度プログラムの提供をお願いしたいので，令和3年11月15日（月）までにSPOD事務局へ対象区分，講師名及び仮タイトルを連絡するよう依頼があった。選定にあたってはSDプログラムを1コマ以上含むこと，2コマ連続プログラムや同じ講義を2回実施することも可とする旨補足があった。

また，議長から各コア校でプログラムを検討する際は，参考資料1-4のSPODフォーラム事後全体アンケート集計結果の自由記述欄も考慮いただきたい旨の発言があった。

(3) 令和3年度事業予算及び共同事業契約における役割分担等について

【資料3-1～2，参考資料2】

中井議長から資料3-1～2及び参考資料2に基づき，SPOD事業予算について説明があった。研修実施方法の変更等により，令和3年度の事業予算，各加盟校の負担金を再計算した案が提案され，了承された。

このことについては，今後臨時総会（紙上）を開催し，承認された後に加盟校への請求書発行・送付等の手続きを順次進めていくこととなった。

(4) SPOD内講師派遣事業について

【資料4-1～3，参考資料3-1～2】

中井議長から資料4-1～2及び参考資料3-1に基づき，令和4年度SPOD内講師派遣プログラム案について説明があり，次回のSPODネットワークコア運営協議会で再度審議を行いたいため，各コア校に持ち帰り，内容，担当者の変更の有無等について11月15日（月）までに事務局へ連絡いただきたい旨の依頼があった。

続いて，議長から資料4-3及び参考資料3-2に基づき，令和4年度SPOD内講師派遣プログラム決定後に，各加盟校へ希望調査を依頼予定である旨の説明があった。

(5) 令和3年度SPOD事業評価委員会の開催について

【資料5，参考資料4-1～2】

中井議長から資料5及び参考資料4-1～2に基づき，今年度の事業評価委員会について，書面による事業評価シートの作成を依頼予定の旨説明があった。

(6) 令和3年度大学人・社会人としての基礎力養成プログラムについて

【資料6，参考資料5】

竹中SD専門部会長から資料6及び参考資料5に基づき，令和3年9月15日（水）～17日（金）にオンラインで開催された「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅢ）」の実施状況及びアンケート結果について報告があった。

(7) カリキュラム・コーディネーター養成講座について

【資料7】

中井議長から資料7に基づき，12月11日（土）～12日（日）にオンライン（Zoom）で開催予定の「カリキュラム・コーディネーター養成講座」について，10月13日（水）正午から募集を開始した旨説明があった。

(8) その他

中井議長から、FD/SD専門部会で検討中のSPOD将来構想について、次回コア会議で報告いただくよう依頼があった。

続いて議長から、次回のSPODネットワークコア運営協議会は、令和3年12月3日（金）9:00から遠隔で開催予定である旨の説明があった。

令和3年度 第4回ネットワークコア運営協議会 出席者名簿

日程:10月15日(月)9:00~10:00

大学名	所 属	氏 名	担当	FD専門部会委員	SD専門部会委員
徳島大学	高等教育研究センター教育改革推進部門 准教授	吉田 博	FD	○	
	高等教育研究センター教育改革推進部門 助教	飯尾 健	FD	○	
	高等教育研究センター教育の質保証支援室 助教	塩川 奈々美	FD	○	
	総務部 人事課長	高曽根 宏明	SD		○
	総務部人事課 副課長	中島 直美	SD		○
	学務部教育支援課 教育企画室長	川野 晋資	事務		
	学務部教育支援課 専門職員	齋藤 京子	事務		
香川大学	大学教育基盤センター能力開発部長 教授	石井 知彦	FD	○	
	大学教育基盤センター能力開発部 准教授	西本 佳代	FD	○	
	大学教育基盤センター能力開発部 特命講師	小坂 有資	FD	○	
	教育・学生支援部修学支援グループ チーフ	島 明日香	FD		
	教育・学生支援部修学支援グループ グループ員	小橋 美幸	FD		
	企画総務部給与福利グループリーダー	和泉 佐知代	SD		○
	企画総務部給与福利グループ チーフ	宮崎 慎也	SD		○
	教育・学生支援部学務グループ グループ員	衣畑 俊希	事務		
高知大学	大学教育創造センター センター長 教授	塩崎 俊彦	FD	○	
	大学教育創造センター 講師	高畑 貴志	FD	○	
	大学教育創造センター(兼務) 講師	俣野 秀典	FD	○	
	総務部 人事課長	田所 佐史	SD		○
	総務部人事課 専門員(労務担当)	有友 幸代	SD		○
	総務部人事課労務管理係 主任	市川 美波	SD		
	学務部学務課 専門員(教育支援担当)	吉岡 瞳	事務		
	学務部学務課総務係 係員	山本 詩乃	事務		
	学務部学務課総務係 事務補佐員	廣末 和香子	事務		
愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室長 教授	中井 俊樹	議長・FD	○	
	教育・学生支援機構教育企画室 副室長 講師	仲道 雅輝	FD	○	
	教育・学生支援機構教育企画室 講師	村田 晋也	FD	○	
	教育・学生支援機構教育企画室 講師	竹中 喜一	SD		○
	教育・学生支援機構教育企画室 特任助教	上月 翔太	FD	○	
	総務部人事課 副課長	山浦 久美子	SD		
	総務部人事課人事・人材育成チーム	井戸本 有加	SD		
	教育学生支援部長	近藤 理	事務		
	教育学生支援部 愛媛大学SD統括コーディネーター	吉田 一恵	SD		○
	教育学生支援部 教育企画課長	織田 隆司	FD・事務	○	
	教育学生支援部教育企画課 副課長	石川 尚	SD・事務		○
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム サブリーダー	進藤 千晶	事務		
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	宇都宮 遼	事務		
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	武田 悠希	事務		

ネットワークコア運営協議会の構成員に関する申合せ(抄)

(組織)第2 協議会は、次の(1)～(4)に掲げる構成員をもって組織する。

- (1) 議長
- (2) 各コア校のFD担当者
- (3) 各コア校のSD担当者
- (4) 各コア校の事務担当者

- 1 日 時 令和3年12月3日（金）9：00～10：10
- 2 場 所 各コア校（Zoom開催）
- 3 出席者 別紙のとおり
- 4 議 題

- (1) SPODへの新規加盟について 【資料1-1～3, 参考資料1-1～2】
中井議長から資料1-1～2及び参考資料1-1に基づき、学校法人河原学園より人間環境大学総合心理学部のSPODへの加盟申請があり、人間環境大学松山看護学部が既に共同事業契約書を締結しているため、契約書の再締結ではなく変更合意により対応したい旨提案があり、了承された。
中井議長から資料1-3及び参考資料1-2に基づき、加盟が了承された場合の規約「別表第1」の変更内容について説明があった。続いて、SPODへの加盟は総会の審議事項であるため、3月の総会に諮る旨説明があった。
- (2) SPODフォーラム2022について 【資料2-1～3, 参考資料2-1～4】
中井議長から資料2-1～3及び参考資料2-1～4に基づき、全体テーマやシンポジウムテーマを検討したこと、各コア校担当プログラムを反映させたプログラム案を作成したことについて説明があった。全体テーマについては改めて検討し、次回のSPODネットワークコア運営協議会で決定することとなった。
中井議長から、今後は講師への内諾手続きを進め、日程やタイトルを決定していく旨説明があった。なお、日程については、SPOD外講師の予定を優先していく旨併せて説明があった。
また、各コア校担当分で、日程、タイトル等の要望がある場合には事務局まで連絡することになった。
- (3) SPOD内講師派遣事業について 【資料3-1～2, 参考資料3】
中井議長から資料3-1～2及び参考資料3に基づき、令和4年度SPOD内講師派遣プログラム（案）について、各コア校の回答に基づく変更点（プログラムの追加、中止、担当者変更等）を中心に説明があった。審議の結果了承され、SPOD事務局から各加盟校へ希望調査を行うこととなった。
- (4) 令和3年度SPOD活動報告書について 【資料4-1～3, 参考資料4-1～2】
事務局から資料4-1～2及び参考資料4-1～2に基づき、令和3年度SPOD活動報告書の冊子版及びホームページ掲載版の構成案について説明があり、冊子版に追加掲載したい事項があれば12月17日（金）までに事務局へ連絡いただくよう依頼があった。
事務局から資料4-3に基づき、各加盟校へ令和3年度FD／SD活動の取組報告の原稿作成を依頼すること、また、研修等の写真について、掲載可能なものがあれば提供いただきたいことについて説明があった。
- (5) SPODの将来構想について 【資料5, 参考資料5-1～2】
中井議長、吉田FD専門部会長、竹中SD専門部会長から資料5及び参考資料5-1～2に基づき、将来構想案について説明があった。次回のSPODネットワークコア運営協議会で再度審議を行いたいため、意見がある場合は12月17日（金）までに事務局へ連絡いただくよう依頼があった。
- (6) SPOD研修プログラムガイド2022について 【資料6-1～4】
事務局から資料6-1～4に基づき、「研修プログラムガイド2022」リーフレットを作成する旨説明があり、原稿作成及び県内加盟校分のとりまとめについて依頼があった。
中井議長から、今回の研修プログラムガイド2022から印刷を取りやめ、データのみ作成することについて提案があり、了承された。
- (7) 令和3年度SPOD総会及びFD／SD分科会の開催について 【資料7】
中井議長から資料7に基づき、令和3年度のSPOD総会を紙上開催としたい旨説明があり、了承された。

- (8) 令和3年度SPOD会計監査の実施について 【資料8, 参考資料6】
中井議長から資料8及び参考資料6に基づき、会計監査を3月中にオンラインで実施したい旨説明があった。
開催日時については今後日程調整を行い、決定することとした。
- (9) 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク臨時総会（紙上）について 【資料9-1~4】
中井議長から資料9-1~4に基づき、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク臨時総会（紙上）において、
令和3年度事業予算及び共同事業契約における役割分担等の変更案が了承された旨の報告があった。
- (10) 各コア校で実施した新任教員研修について 【資料10-1~4, 参考資料7-1~4】
竹中SD専門部会長から資料10-1及び参考資料7-1に基づき、令和3年7月3日（土）～4日（日）に
オンラインで開催された「第35回愛媛大学授業デザインワークショップ」について報告があった。
徳島大学飯尾委員から資料10-2及び参考資料7-2に基づき、令和3年8月19日（木）～20日（金）
にオンラインで開催された「授業設計ワークショップ」について報告があった。
香川大学石井委員から資料10-3及び参考資料7-3に基づき、令和3年9月7日（火）～8日（水）に香
川大学で開催された「第12回よりよい授業のためのFDワークショップ」について報告があった。
高知大学塩崎委員から資料10-4及び参考資料7-4に基づき、令和3年8月17日（火）～9月8日（水）
及び9月9日（木）～10日（金）にオンラインで開催された「学生の学びを支援するための授業準備ワークシ
ョップ」について報告があった。
- (11) 令和3年度大学人・社会人としての基礎力養成プログラムについて 【資料11, 参考資料8】
竹中SD専門部会長から資料11及び参考資料8に基づき、令和3年11月4日（木）～5日（金）にオンラ
インで開催された「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルI）」の実施状況及びアンケート結果
について報告があった。
- (12) 「第17回大学教育カンファレンスin徳島」について 【資料12】
吉田FD専門部会長から資料12に基づき、令和4年1月7日（金）にオンラインで開催予定の「第17回大
学教育カンファレンスin徳島」の概要説明及び参加案内があった。
- (13) SPODにおける新任教員研修のJAED認証について 【資料なし】
吉田FD専門部会長から、新任教員研修のJAED認証に関する進捗状況について報告があった。引き続き、
本日開催するFD専門部会で検討することとなった。
- (14) その他
中井議長から、次回のSPODネットワークコア運営協議会は、令和4年1月24日（月）13:00から遠隔
で開催予定である旨の説明があった。

令和3年度 第5回ネットワークコア運営協議会出席者名簿

日程：12月3日(金)9:00～10:10

大学名	所 属	氏 名	担当	FD専門部会委員	SD専門部会委員
徳島大学	高等教育研究センター教育改革推進部門 准教授	吉田 博	FD	○	
	高等教育研究センター教育改革推進部門 助教	飯尾 健	FD	○	
	高等教育研究センター教育の質保証支援室 助教	塩川 奈々美	FD	○	
	総務部人事課 副課長	中島 直美	SD		○
	学務部教育支援課 教育企画室長	川野 晋資	事務		
	学務部教育支援課 専門職員	齋藤 京子	事務		
香川大学	大学教育基盤センター能力開発部長 教授	石井 知彦	FD	○	
	大学教育基盤センター能力開発部 准教授	西本 佳代	FD	○	
	大学教育基盤センター能力開発部 特命講師	小坂 有資	FD	○	
	教育・学生支援部修学支援グループ グループ員	小橋 美幸	FD		
	企画総務部給与福利グループリーダー	和泉 佐知代	SD		○
	企画総務部給与福利グループ チーフ	宮崎 慎也	SD		○
	教育・学生支援部学務グループ チーフ	安岡 嗣美	事務		
高知大学	教育・学生支援部学務グループ グループ員	衣畑 俊希	事務		
	大学教育創造センター センター長 教授	塩崎 俊彦	FD	○	
	大学教育創造センター 准教授	杉田 郁代	FD	○	
	大学教育創造センター 講師	高畑 貴志	FD	○	
	大学教育創造センター(兼務) 講師	俣野 秀典	FD	○	
	総務部 人事課長	田所 佐史	SD		○
	総務部人事課 専門員(労務担当)	有友 幸代	SD		○
	総務部人事課労務管理係 主任	市川 美波	SD		
	学務部学務課 専門員(教育支援担当)	吉岡 瞳	事務		
愛媛大学	学務部学務課総務係 事務補佐員	廣末 和香子	事務		
	教育・学生支援機構副機構長／教育企画室長 教授	中井 俊樹	議長・FD	○	
	教育・学生支援機構教育企画室 副室長 講師	仲道 雅輝	FD	○	
	教育・学生支援機構教育企画室 講師	村田 晋也	FD	○	
	教育・学生支援機構教育企画室 講師	竹中 喜一	SD		○
	教育・学生支援機構教育企画室 特任助教	上月 翔太	FD	○	
	総務部 人事課長	米田 健	SD		○
	総務部人事課 副課長	山浦 久美子	SD		
	総務部人事課人事・人材育成チーム	井戸本 有加	SD		
	教育学生支援部長	近藤 理	事務		
	教育学生支援部 愛媛大学SD統括コーディネーター	吉田 一恵	SD		○
	教育学生支援部 教育企画課長	織田 隆司	FD・事務	○	
	教育学生支援部教育企画課 副課長	石川 尚	SD・事務		○
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム サブリーダー	進藤 千晶	事務		
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	宇都宮 遼	事務		
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	武田 悠希	事務		

ネットワークコア運営協議会の構成員に関する申合せ(抄)
(組織)第2 協議会は、次の(1)～(4)に掲げる構成員をもって組織する。

- (1) 議長
- (2) 各コア校のFD担当者
- (3) 各コア校のSD担当者
- (4) 各コア校の事務担当者

- 1 日 時 令和4年1月24日（月）13:00～13:20
- 2 場 所 各コア校（Zoom開催）
- 3 出席者 別紙のとおり
- 4 議 題

（1）ネットワークコア運営協議会の構成員等について

【資料1-1～2, 参考資料1-1～2】

中井議長から資料1-1～2及び参考資料1-1～2に基づき、1月1日現在のSPODネットワークコア運営協議会構成員名簿、SPODネットワークコア運営協議会SD専門部会名簿について報告があり、新たに構成員となった愛媛大学藤本委員から挨拶があった。

（2）SPODフォーラム2022について

【資料2-1～2】

中井議長から資料2-1～2に基づき、SPODフォーラム2022の全体テーマを再度検討したことについて説明があった。また、担当講師の内諾状況についても併せて報告があった。

（3）令和4年度SPOD事業計画について

【資料3, 参考資料2】

中井議長から資料3及び参考資料2に基づき、来年度のSPOD事業計画案について説明があった。次回のSPODネットワークコア運営協議会で再度審議を行いたいため、各コア校に持ち帰り、意見がある場合は2月4日（金）までにSPOD事務局へ連絡いただきたい旨依頼があった。

（4）SPODの将来構想について

【資料4, 参考資料3-1～2】

中井議長から資料4及び参考資料3-1～2に基づき、前回のSPODネットワークコア運営協議会で意見を伺っていた将来構想案について説明があり、了承された。

（5）SPOD事業評価委員会について

【資料5-1～2, 参考資料4-1～2】

事務局から資料5-1及び参考資料4-1～2に基づき、令和2年度事業評価委員からの指摘事項に対する対応状況案について説明があった。本資料は事業評価委員へ送付し、SPOD活動報告書に掲載予定であるため、意見がある場合は2月4日（金）までにSPOD事務局へ連絡いただき、次回のSPODネットワークコア運営協議会で再度審議することとなった。

また、中井議長から資料5-2に基づき、令和3年度の事業評価については書面にて実施予定である旨説明があった。

（6）その他

徳島大学吉田委員から、1月7日（金）に開催された大学教育カンファレンス in 徳島について報告があった。続いて中井議長から、次回の第7回ネットワークコア運営協議会は、令和4年2月14日（月）13:00から遠隔で開催予定である旨の説明があった。

令和3年度 第6回ネットワークコア運営協議会出席者名簿

日程:1月24日(月)13:00～13:20

大学名	所 属	氏 名	担当	FD専門部会委員	SD専門部会委員
徳島大学	高等教育研究センター教育改革推進部門 准教授	吉田 博	FD	○	
	高等教育研究センター教育改革推進部門 助教	飯尾 健	FD	○	
	総務部人事課 副課長	中島 直美	SD		○
	学務部教育支援課 教育企画室長	川野 晋資	事務		
	学務部教育支援課 専門職員	齋藤 京子	事務		
香川大学	大学教育基盤センター能力開発部長 教授	石井 知彦	FD	○	
	大学教育基盤センター能力開発部 准教授	西本 佳代	FD	○	
	教育・学生支援部修学支援グループ チーフ	島 明日香	FD		
	教育・学生支援部修学支援グループ グループ員	小橋 美幸	FD		
	企画総務部給与福利グループリーダー	和泉 佐知代	SD		○
	企画総務部給与福利グループ チーフ	宮崎 慎也	SD		○
	教育・学生支援部学務グループ チーフ	安岡 嗣美	事務		
	教育・学生支援部学務グループ グループ員	衣畑 俊希	事務		
高知大学	大学教育創造センター センター長 教授	塩崎 俊彦	FD	○	
	大学教育創造センター 准教授	杉田 郁代	FD	○	
	大学教育創造センター 講師	高畑 貴志	FD	○	
	大学教育創造センター(兼務) 講師	俣野 秀典	FD	○	
	総務部 人事課長	田所 佐史	SD		○
	総務部人事課 専門員(労務担当)	有友 幸代	SD		○
	総務部人事課労務管理係 主任	市川 美波	SD		
	学務部学務課総務係 係員	山本 詩乃	事務		
	学務部学務課総務係 事務補佐員	廣末 和香子	事務		
愛媛大学	教育・学生支援機構副機構長／教育企画室長 教授	中井 俊樹	議長・FD	○	
	教育・学生支援機構教育企画室 副室長 准教授	仲道 雅輝	FD	○	
	教育・学生支援機構教育企画室 講師	村田 晋也	FD	○	
	教育・学生支援機構教育企画室 講師	竹中 喜一	SD		○
	教育・学生支援機構教育企画室 特任助教	上月 翔太	FD	○	
	教育・学生支援機構教育企画室 特定研究員	藤本 正己	SD		○
	総務部 人事課長	米田 健	SD		○
	総務部人事課 副課長	山浦 久美子	SD		
	総務部人事課人事・人材育成チーム	井戸本 有加	SD		
	教育学生支援部長	近藤 理	事務		
	教育学生支援部 愛媛大学SD統括コーディネーター	吉田 一恵	SD		○
	教育学生支援部 教育企画課長	織田 隆司	FD・事務	○	
	教育学生支援部教育企画課 副課長	石川 尚	SD・事務		○
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム サブリーダー	進藤 千晶	事務		
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	宇都宮 遼	事務		

ネットワークコア運営協議会の構成員に関する申合せ(抄)

(組織)第2 協議会は、次の(1)～(4)に掲げる構成員をもって組織する。

- (1) 議長
- (2) 各コア校のFD担当者
- (3) 各コア校のSD担当者
- (4) 各コア校の事務担当者

- 1 日 時 令和4年2月14日（月）13:00～13:40
- 2 場 所 各コア校（Zoom開催）
- 3 出席者 別紙のとおり
- 4 議 題

(1) SPOD事業評価委員会について

【資料1, 参考資料1-1～2】

中井議長から資料1及び参考資料1-1～2に基づき、前回のSPODネットワークコア運営協議会で意見を伺っていた令和2年度事業評価委員会委員からの指摘事項に対する対応状況案について説明があり、了承された。

(2) 令和3年度SPOD事業の総括について

【資料2】

事務局から資料2に基づき、令和3年度SPOD事業の全体総括について説明があり、今年度の活動報告書に掲載するため、意見がある場合は2月18日（金）までにSPOD事務局へ連絡いただくよう依頼があった。

(3) 令和3年度SPOD研修プログラム実施状況等について

【資料3】

中井議長から資料3に基づき、令和3年度SPOD研修プログラムの実施状況について報告があった。

(4) 令和4年度SPOD事業計画について

【資料4, 参考資料2】

中井議長から資料4及び参考資料2に基づき、前回のSPODネットワークコア運営協議会で意見を伺っていた令和4年度SPOD事業計画について説明があり、了承された。

(5) 令和3年度SPOD事業経費について

【資料5-1～2】

事務局から資料5-1～2に基づき、令和3年度事業経費の執行状況について説明があった。
また、本事業経費は3月10日の会計監査、書面開催の総会に諮る予定である旨説明があった。

(6) 令和4年度事業予算及び共同事業契約における役割分担等について

【資料6-1～2】

事務局から資料6-1～2に基づき、令和4年度SPOD事業予算案及び令和4年度共同事業契約における役割分担等案について、特に対面型研修の再開を見込んで旅費を積算していること、次期将来構想に基づき、印刷物をデータのみで提供することになったことに伴い印刷費を削減していること等について説明があり、了承された。
また、このことについては、書面開催の総会で審議予定である旨併せて説明があった。

(7) 令和3年度SPOD内講師派遣事業について

【資料7, 参考資料3-1～2】

中井議長から資料7及び参考資料3-1～2に基づき、令和3年度SPOD内講師派遣事業に関するアンケート結果について報告があった。

(8) 令和4年度SPOD内講師派遣事業について

【資料8-1～2, 参考資料4-1～3】

中井議長から資料8-1～2及び参考資料4-1～3に基づき、令和4年度SPOD内講師派遣プログラム及びSPOD内講師派遣事業の取扱いについて説明があり、了承された。

続いて事務局から、今後はSPOD事務局から各加盟校（開催校）へ決定プログラム等について通知し、各加盟校（開催校）から講師所属校事務担当者へ講師との連絡方法等を確認するよう依頼予定である旨説明があった。

(9) SPODフォーラム2022について

【資料9】

中井議長から資料9に基づき、SPODフォーラム2022プログラムの前回からの変更点について説明があった。

(10) SPOD-SDCの資格認定について

【資料10-1～8, 参考資料5】

竹中SD専門部会長から資料10-1～8及び参考資料5に基づき、SD専門部会において、聖カタリナ大学 宮田氏、高知工科大学 森氏、徳島大学 根ヶ山氏、高知大学 浜田氏、井上氏、野口氏の6名がSPOD-SDCの資格認定基準を満たしていると認められた旨報告があった。

中井議長から、上記の報告を踏まえ、本日付けで6名を新たにSPOD-SDCとして認定したい旨説明があり、了承された。

(11) 次世代リーダー養成ゼミナールの見直しについて

【資料11】

仲道委員から資料11に基づき、次世代リーダー養成ゼミナールは来年度1年間かけて大幅な見直しを行うため、令和4年度の新規募集を行わない旨報告があった。

(12) 大学行政管理学会中国・四国地区研究会について

【資料12】

中井議長より資料12に基づき、2月20日(日)に大学行政管理学会中国・四国地区研究会をオンライン(Zoom)により開催する旨報告があった。

(13) その他

今回は令和3年度最後のコア運営協議会のため、今年度で担当を離れる方から一言ずつ挨拶があった。

令和3年度 第7回ネットワークコア運営協議会出席者名簿

日程：2月14日（月）13:00～13:40

大学名	所 属	氏 名	担当	FD専門部会委員	SD専門部会委員
徳島大学	高等教育研究センター教育改革推進部門 准教授	吉田 博	FD	○	
	高等教育研究センター教育改革推進部門 助教	飯尾 健	FD	○	
	高等教育研究センター教育の質保証支援室 助教	塩川 奈々美	FD	○	
	総務部 人事課長	高曽根 宏明	SD		○
	総務部人事課 副課長	中島 直美	SD		○
	学務部教育支援課 教育企画室長	川野 晋資	事務		
	学務部教育支援課 専門職員	齋藤 京子	事務		
香川大学	大学教育基盤センター能力開発部長 教授	石井 知彦	FD	○	
	大学教育基盤センター能力開発部 准教授	佐藤 慶太	FD	○	
	大学教育基盤センター能力開発部 准教授	西本 佳代	FD	○	
	大学教育基盤センター能力開発部 特命講師	小坂 有資	FD	○	
	教育・学生支援部修学支援グループ チーフ	島 明日香	FD		
	教育・学生支援部修学支援グループ グループ員	小橋 美幸	FD		
	企画総務部給与福利グループリーダー	和泉 佐知代	SD		○
	企画総務部給与福利グループ チーフ	宮崎 慎也	SD		○
	教育・学生支援部学務グループ チーフ	安岡 嗣美	事務		
	教育・学生支援部学務グループ グループ員	衣畑 俊希	事務		
高知大学	大学教育創造センター センター長 教授	塩崎 俊彦	FD	○	
	大学教育創造センター 准教授	杉田 郁代	FD	○	
	大学教育創造センター 講師	高畑 貴志	FD	○	
	大学教育創造センター（兼務）講師	俣野 秀典	FD	○	
	総務部人事課 専門員（労務担当）	有友 幸代	SD		○
	総務部人事課労務管理係 主任	市川 美波	SD		
	学務部学務課 専門員（教育支援担当）	吉岡 瞳	事務		
	学務部学務課総務係 事務補佐員	廣末 和香子	事務		
愛媛大学	教育・学生支援機構副機構長／教育企画室長 教授	中井 俊樹	議長・FD	○	
	教育・学生支援機構教育企画室 副室長 准教授	仲道 雅輝	FD	○	
	教育・学生支援機構教育企画室 講師	村田 晋也	FD	○	
	教育・学生支援機構教育企画室 講師	竹中 喜一	SD		○
	教育・学生支援機構教育企画室 特任助教	上月 翔太	FD	○	
	教育・学生支援機構教育企画室 特定研究員	藤本 正己	SD		○
	総務部 人事課長	米田 健	SD		○
	総務部人事課 副課長	山浦 久美子	SD		
	総務部人事課人事・人材育成チーム	井戸本 有加	SD		
	教育学生支援部長	近藤 理	事務		
	教育学生支援部 愛媛大学SD統括コーディネーター	吉田 一恵	SD		○
	教育学生支援部 教育企画課長	織田 隆司	FD・事務	○	
	教育学生支援部教育企画課 副課長	石川 尚	SD・事務		○
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム サブリーダー	進藤 千晶	事務		
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	宇都宮 遼	事務		

ネットワークコア運営協議会の構成員に関する申合せ(抄)

(組織)第2 協議会は、次の(1)～(4)に掲げる構成員をもって組織する。

- (1) 議長
- (2) 各コア校のFD担当者
- (3) 各コア校のSD担当者
- (4) 各コア校の事務担当者

令和3年度第1回SPODネットワークコア運営協議会FD専門部会 議事概要

- 1 日 時：令和3年4月27日（火）9：45～10：30
- 2 場 所：各コア校（Zoom開催）
- 3 出席者：別紙のとおり
- 4 議 題：

（1）正副部会長の選出について

中井委員から資料1及び参考資料1に基づき、令和3年度の正副部会長を選出する必要がある旨の説明があり、互選により、徳島大学吉田委員が部会長を務めることとなった。

次に、吉田部会長から副部会長の指名があり、指名を受けた愛媛大学仲道委員が副部会長を務めることとなった。

（2）SPOD将来構想の更新について

吉田部会長から資料2に基づき説明があり、意見交換を行った。オンラインのFD教材開発（オンデマンド教材の作成、共有）や大学院生向けプレFDの開発等の意見が出され、今後もFD専門部会にて継続的に検討し、内容を具体化していくこととなった。

（3）SPOD調査研究について

吉田部会長から資料3に基づき説明があり、意見交換を行った。SPOD将来構想で挙げられた大学院生向けプレFDのニーズ調査を今年度実施する意見が出され、今後検討していくこととなった。

（4）その他

- ・吉田部会長から、昨年度から進めている新任教員研修のJ A E Dによる認証手続きについて、令和3年度内に認証を受けられるよう引き続き取り組むことの確認があった。
- ・次回は5月31日（月）のSPODネットワークコア運営協議会終了後に開催することとなった。

*詳細は、別紙「20210427_SPOD-FD専門部会メモ」参照

令和3年度 第1回ネットワークコア運営協議会 FD専門部会出席者名簿

大学名	所 属	氏 名	備 考
徳島大学	高等教育研究センター教育改革推進部門 准教授	吉田 博	第3条第1号委員
	高等教育研究センター教育改革推進部門 助教	飯尾 健	第3条第1号委員
	高等教育研究センター教育の質保証支援室 助教	塩川 奈々美	第3条第1号委員
香川大学	大学教育基盤センター 能力開発部長／教授	石井 知彦	第3条第1号委員
	大学教育基盤センター 能力開発部 准教授	佐藤 慶太	第3条第1号委員
高知大学	大学教育創造センター 教授	塩崎 俊彦	第3条第1号委員
	大学教育創造センター 准教授	杉田 郁代	第3条第1号委員
	大学教育創造センター 講師	高畑 貴志	第3条第1号委員
愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室長 教授	中井 俊樹	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室 副室長 講師	仲道 雅輝	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室 講師	村田 晋也	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室 特任助教	上月 翔太	第3条第1号委員
	教育学生支援部 教育企画課長	織田 隆司	第3条第2号委員

(オブザーバー)

大学名	所 属	氏 名	備 考
徳島大学	学務部教育支援課 教育企画室長	川野 晋資	事務
	学務部教育支援課 専門職員	齋藤 京子	事務
香川大学	教育・学生支援部学務グループ チーフ	島 明日香	FD
	教育・学生支援室学務グループ グループ員	小橋 美幸	FD
愛媛大学	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	宇都宮 遼	事務

令和3年度 第1回SPODネットワークコア運営協議会SD専門部会 議事概要

- 1 日 時 令和3年4月27日(火) 9:45～10:00
- 2 場 所 各コア校(Zoom開催)
- 3 出席者 別紙のとおり
- 4 議 題

(1) 正副部会長の選出について

石川委員から資料1及び参考資料1に基づき、令和3年度の正副部会長を選出する必要がある旨の説明があり、互選により、竹中委員が部会長を務めることになった。

次に、竹中部会長から、副部会長の指名があり、指名を受けた高知大学の田所委員が副部会長を務めることになった。

(2) SPODの将来構想について

竹中部会長から資料2に基づき、平成27年度に決定したSPOD将来構想を更新する必要があること、本専門部会でも今後検討を進めていきたい旨の説明があった。

(3) SPOD調査研究について

竹中部会長から資料3に基づき、今年度もSPOD調査研究の予算が組み込まれており、実施したい具体的な内容を今後提案いただきたいこと、また提案いただいた内容は、FD専門部会による提案との兼ね合いも考慮された上で採否が決まる予定であることの説明があった。

令和3年度 第1回ネットワークコア運営協議会 SD専門部会出席者名簿

大学名	所 属	氏 名	備 考
徳島大学	総務部 人事課長	高曽根 宏明	第3条第1号委員
	総務部人事課 副課長	中島 直美	第3条第1号委員
香川大学	企画総務部給与福利グループリーダー	和泉 佐知代	第3条第1号委員
	企画総務部給与福利グループ チーフ	宮崎 慎也	第3条第1号委員
高知大学	総務部人事課 専門員(労務担当)	有友 幸代	第3条第1号委員
愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室 講師	竹中 喜一	第3条第1号委員
	総務部 人事課長	米田 健	第3条第1号委員
	教育学生支援部 愛媛大学SD統括コーディネーター	吉田 一恵	第3条第1号委員
	教育学生支援部教育企画課 副課長	石川 尚	第3条第2号委員

(オブザーバー)

大学名	所 属	氏 名	備 考
高知大学	総務部人事課労務管理係 主任	市川 美波	SD
愛媛大学	総務部人事課 副課長	山浦 久美子	事務
	総務部人事課人事・人材育成チーム	井戸本 有加	SD
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム サブリーダー	進藤 千晶	事務

令和3年度第2回SPODネットワークコア運営協議会FD専門部会 議事概要

- 1 日 時：令和3年5月31日（月）14：10～15：00
- 2 場 所：各コア校（Zoom開催）
- 3 出席者：別紙のとおり
- 4 議 題：

（1）SPOD将来構想の更新について/SPOD調査研究について

吉田部会長から第1回FD専門部会での検討事項について確認があった。続いて、その中で提案のあった「大学院生を対象としたプレFDの開発及びニーズ調査」について意見交換を行った。

大学院生向けのプレFDニーズ調査については、四国の博士課程の大学院生を対象として調査するとの提案があったが、大学院生は自らの研究を優先と考えている場合が多いことや、大学教員を志望している院生以外はそうしたニーズを感じていないのではないかとの意見も出された。

また、大学院生を対象としたプレFDの開発については、新規プログラムの開発ではなく、既存のFDプログラムを大学院生向けにも提供することでも対応可能ではないかとの意見があった。

その他、プレFDに関わらず、大学教員にもFDを受講する際のグランドルールを共有することや、ビジネスマナーを身につけてもらうような研修を提供する必要がある等の意見があった。

今回の意見を踏まえ、次回のFD専門部会でも継続的に検討し、内容を具体化していくこととなった。

（2）その他

今回は7月19日（月）のSPODネットワークコア運営協議会終了後に開催することとなった。

＊詳細は、別紙「20210531_SPOD-FD専門部会メモ」参照

令和3年度 第2回ネットワークコア運営協議会 FD専門部会出席者名簿

大学名	所 属	氏 名	備 考
徳島大学	高等教育研究センター教育改革推進部門 准教授	吉田 博	第3条第1号委員
	高等教育研究センター教育改革推進部門 助教	飯尾 健	第3条第1号委員
	高等教育研究センター教育の質保証支援室 助教	塩川 奈々美	第3条第1号委員
香川大学	大学教育基盤センター 能力開発部長／教授	石井 知彦	第3条第1号委員
	大学教育基盤センター 能力開発部 准教授	西本 佳代	第3条第1号委員
高知大学	大学教育創造センター 教授	塩崎 俊彦	第3条第1号委員
	大学教育創造センター 准教授	杉田 郁代	第3条第1号委員
	大学教育創造センター 講師	高畑 貴志	第3条第1号委員
愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室長 教授	中井 俊樹	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室 副室長 講師	仲道 雅輝	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室 講師	村田 晋也	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室 特任助教	上月 翔太	第3条第1号委員
	教育学生支援部 教育企画課長	織田 隆司	第3条第2号委員

(オブザーバー)

大学名	所 属	氏 名	備 考
徳島大学	学務部教育支援課 教育企画室長	川野 晋資	事務
	学務部教育支援課 専門職員	齋藤 京子	事務
香川大学	教育・学生支援部学務グループ チーフ	島 明日香	FD
	教育・学生支援室学務グループ グループ員	小橋 美幸	FD
愛媛大学	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	宇都宮 遼	事務

令和3年度第3回SPODネットワークコア運営協議会FD専門部会 議事概要

- 1 日 時：令和3年7月19日（月）14：00～14：30
- 2 場 所：各コア校（Zoom開催）
- 3 出席者：別紙のとおり
- 4 議 題：

（1）SPOD将来構想の更新について/SPOD調査研究について

吉田部会長から、前回のFD専門部会における議論の振り返りがあった。続いて、次回のFD専門部会までに、SPOD将来構想の更新及びSPOD調査研究それぞれのたたき台を作成することについて説明があった。検討にあたっては吉田部会長、仲道副部会長を中心に、各委員にも後日たたき台作成の協力の可否について意向を確認することとなった。

次に、既存のFDプログラムを大学院生向けに開放することについて意見交換を行った。

研究倫理のFD等、現在でも教員と大学院生で同じコンテンツを使用しているような場合もあり、特に若い教員向けのFDプログラムについては、既存のものを活用できるのではないかと意見があった。

また、プレFDでは、自大学にとどまらず幅広い高等教育を学ぶような研修を提供し、就職支援に関する内容を含む場合もあること等が報告された。

その他、SPODで実施している教材を出し合い、FDプログラムの全体像がわかるような「FDマップ」を作成するのが良いのではないかと意見も出された。

（2）その他

- ・新任教員研修の必須受講に関する学内での取り決めについて、各大学の状況を確認した。
- ・次回は9月のSPODネットワークコア運営協議会終了後に開催することとなった。

*詳細は、別紙「20210719_SPOD-FD専門部会メモ」参照

令和3年度 第3回ネットワークコア運営協議会 FD専門部会出席者名簿

大学名	所 属	氏 名	備 考
徳島大学	高等教育研究センター教育改革推進部門 准教授	吉田 博	第3条第1号委員
	高等教育研究センター教育の質保証支援室 助教	塩川 奈々美	第3条第1号委員
香川大学	大学教育基盤センター 能力開発部長／教授	石井 知彦	第3条第1号委員
	大学教育基盤センター能力開発部 准教授	佐藤 慶太	第3条第1号委員
	大学教育基盤センター能力開発部 特命講師	小坂 有資	第3条第1号委員
高知大学	大学教育創造センター 教授	塩崎 俊彦	第3条第1号委員
	大学教育創造センター 准教授	杉田 郁代	第3条第1号委員
	大学教育創造センター 講師	高畑 貴志	第3条第1号委員
	大学教育創造センター(兼務) 講師	俣野 秀典	第3条第1号委員
愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室長 教授	中井 俊樹	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室 副室長 講師	仲道 雅輝	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室 講師	村田 晋也	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室 特任助教	上月 翔太	第3条第1号委員
	教育学生支援部 教育企画課長	織田 隆司	第3条第2号委員

令和3年度 第2回SPODネットワークコア運営協議会SD専門部会 議事概要

- 1 日 時 令和3年7月19日(月) 14:05～14:36
- 2 場 所 各コア校(Zoom開催)
- 3 出席者 別紙のとおり
- 4 議 題

(1) SPOD将来構想について

事前に各コア校から回答いただいた内容について、竹中部会長から資料(当日配付資料1)に基づき報告があった。これらの意見を踏まえた素案を竹中部会長が作成し、今後のSD専門部会等でブラッシュアップしていくこととし、追加での意見等があれば、事務局まで連絡いただくよう依頼した。

(2) SPOD調査研究について

愛媛大学吉田委員から、資料(当日配付資料2)に基づき説明があった。竹中部会長から、方法や得られる結果、高知大学の関わり等について質問があり、調査研究のデザインを明確にしておく必要があると指摘があった。調査研究の費用は不要であることが確認され、実施について了承された。

続いて、竹中部会長から資料(当日配付資料3)に基づき説明があった。こちらについても調査研究の費用は不要であるとの説明があり、実施について了承された。なお、実施にあたってはコア校の人事担当者にもご協力いただきたい旨の依頼があり、了承された。

令和3年度 第2回ネットワークコア運営協議会 SD専門部会出席者名簿

大学名	所 属	氏 名	備 考
徳島大学	総務部人事課 副課長	中島 直美	第3条第1号委員
香川大学	企画総務部給与福利グループリーダー	和泉 佐知代	第3条第1号委員
	企画総務部給与福利グループ チーフ	宮崎 慎也	第3条第1号委員
高知大学	総務部人事課長	田所 佐史	第3条第1号委員
	総務部人事課 専門員(労務担当)	有友 幸代	第3条第1号委員
愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室 講師	竹中 喜一	第3条第1号委員
	総務部 人事課長	米田 健	第3条第1号委員
	教育学生支援部 愛媛大学SD統括コーディネーター	吉田 一恵	第3条第1号委員
	教育学生支援部教育企画課 副課長	石川 尚	第3条第2号委員

令和3年度第4回SPODネットワークコア運営協議会FD専門部会 議事概要

- 1 日 時：令和3年10月15日（金）10：00～10：30
- 2 場 所：各コア校（Zoom開催）
- 3 出席者：別紙のとおり
- 4 議 題：

（1）SPOD将来構想及び調査研究について

吉田部会長から、資料に基づき説明があった。新たな将来構想の期間は令和4年度～令和9年度とし、項目ごとに将来構想実装チームを設置するので、各委員はいずれか1つには参加していただくよう依頼があった。

続いて意見交換を行い、現行の将来構想にも記載されているFD担当者の養成については、「分野別FDプログラム開発」の中に含むこととなった。また、大学院生のニーズ調査は「大学院生を対象としたプレFD開発」の項目と統合し、新たに「SPOD-FDマップ作成」を加えた5項目をFD専門部会の決定事項として、次回のSPODネットワークコア運営協議会に諮ることが了承された。

なお、将来構想の各項目を論文等で随時成果報告することを調査研究プロジェクトにすることとなった。

令和3年度 第4回ネットワークコア運営協議会 FD専門部会出席者名簿

大学名	所 属	氏 名	備 考
徳島大学	高等教育研究センター教育改革推進部門 准教授	吉田 博	第3条第1号委員
	高等教育研究センター教育改革推進部門 助教	飯尾 健	第3条第1号委員
	高等教育研究センター教育の質保証支援室 助教	塩川 奈々美	第3条第1号委員
香川大学	大学教育基盤センター 能力開発部長／教授	石井 知彦	第3条第1号委員
	大学教育基盤センター能力開発部 特命講師	小坂 有資	第3条第1号委員
高知大学	大学教育創造センター 教授	塩崎 俊彦	第3条第1号委員
	大学教育創造センター 講師	高畑 貴志	第3条第1号委員
	大学教育創造センター(兼務) 講師	俣野 秀典	第3条第1号委員
愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室長 教授	中井 俊樹	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室 副室長 講師	仲道 雅輝	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室 講師	村田 晋也	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室 特任助教	上月 翔太	第3条第1号委員
	教育学生支援部 教育企画課長	織田 隆司	第3条第2号委員

令和3年度 第3回SPODネットワークコア運営協議会SD専門部会 議事概要

- 1 日 時 令和3年10月15日（金） 10：00～10：25
- 2 場 所 各コア校（Zoom開催）
- 3 出席者 別紙のとおり
- 4 議 題

（1）SPOD将来構想について

竹中部会長から資料に基づき説明・報告があった。研修担当として学内で独自にオンライン教材の作成などを進めているが、学内だけでは質の検証が難しいため、各校の研修担当者が集い情報交換できる場を作ることは有意義であるとの意見があった。

12月のコア会議に諮るため、意見があれば11月15日（月）までに事務局へ連絡することになった。またその際には、SPOD－SD将来構想の5つの取組に、自大学がどのように関わることができるかを念頭においてほしいとの依頼があった。

（2）令和4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）について

この研修の主催校はコア校の持ち回りであり、今回は徳島大学であることを確認した。また、各校の採用予定人数（研修参加予定人数）は例年並みであり、実施形態等を含め、徳島大学と事務局で検討を進めることになった。

※ 次回12月3日（金）のコア会議後は、SD専門部会は開催しない。特別に議題があった場合は、開催を検討する。

**令和3年度 第3回ネットワークコア運営協議会
SD専門部会出席者名簿**

大学名	所 属	氏 名	備 考
徳島大学	総務部 人事課長	高曽根 宏明	第3条第1号委員
	総務部人事課 副課長	中島 直美	第3条第1号委員
香川大学	企画総務部給与福利グループリーダー	和泉 佐知代	第3条第1号委員
	企画総務部給与福利グループ チーフ	宮崎 慎也	第3条第1号委員
高知大学	総務部人事課長	田所 佐史	第3条第1号委員
	総務部人事課 専門員(労務担当)	有友 幸代	第3条第1号委員
愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室 講師	竹中 喜一	第3条第1号委員
	教育学生支援部 愛媛大学SD統括コーディネーター	吉田 一恵	第3条第1号委員
	教育学生支援部教育企画課 副課長	石川 尚	第3条第2号委員

- 1 日 時：令和3年12月3日（金）10：10～10：30
- 2 場 所：各コア校（Zoom開催）
- 3 出席者：別紙のとおり
- 4 議 題：

（1）SPOD将来構想及び調査研究について

吉田部会長から、資料に基づき説明があった。項目ごとに設置する将来構想実装チームについて、いずれか1つには参加していただくよう改めて依頼があった。

（2）その他

吉田部会長から、新任教員研修のJAED認証について、SPODとしての認証が難しいため、徳島大学版のたたき台を基に各大学で申請の準備をしていただくよう提案があった。意見交換を行った結果、JAED担当者へ確認するなどし、SPOD全体での認証を受けることができないか引き続き検討することとなった。

令和3年度 第5回ネットワークコア運営協議会 FD専門部会出席者名簿

大学名	所 属	氏 名	備 考
徳島大学	高等教育研究センター教育改革推進部門 准教授	吉田 博	第3条第1号委員
	高等教育研究センター教育改革推進部門 助教	飯尾 健	第3条第1号委員
	高等教育研究センター教育の質保証支援室 助教	塩川 奈々美	第3条第1号委員
香川大学	大学教育基盤センター 能力開発部長／教授	石井 知彦	第3条第1号委員
	大学教育基盤センター能力開発部 特命講師	小坂 有資	第3条第1号委員
高知大学	大学教育創造センター 教授	塩崎 俊彦	第3条第1号委員
	大学教育創造センター 准教授	杉田 郁代	第3条第1号委員
	大学教育創造センター 講師	高畑 貴志	第3条第1号委員
	大学教育創造センター(兼務) 講師	俣野 秀典	第3条第1号委員
愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室長 教授	中井 俊樹	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室 副室長 講師	仲道 雅輝	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室 講師	村田 晋也	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室 特任助教	上月 翔太	第3条第1号委員
	教育学生支援部 教育企画課長	織田 隆司	第3条第2号委員

令和3年度 第4回SPODネットワークコア運営協議会SD専門部会 議事概要

- 1 日 時 令和3年12月3日(金) 10:10～10:30
- 2 場 所 各コア校(Zoom開催)
- 3 出席者 別紙のとおり
- 4 議 題

(1) 次世代リーダー養成ゼミナールの見直しについて

竹中部会長から資料に基づき、令和4年度に1年間かけて次世代ゼミについて大幅な見直しを行うこと、そのため、次年度はゼミ生の新規募集を行わないこと等の説明があり、異議なく了承された。令和4年度はコロナ禍の状況にもよるが、原則として対面開催とし、第2回は香川大学、第3回は高知大学で行うこととなった。

(2) 令和4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)について

竹中部会長から、令和4年5月11日(水)～13日(金)に徳島大学主催でオンライン開催するとの報告があった。

(3) SPOD調査研究について

竹中部会長から資料に基づき報告があった。対象は事務職員のみとし、Webによる調査を行うこととした。愛媛大学内で予備調査を行った後、項目を確定し、12月半ばを目途に各校のSD担当者に依頼することとなった。

**令和3年度 第4回ネットワークコア運営協議会
SD専門部会出席者名簿**

大学名	所 属	氏 名	備 考
徳島大学	総務部人事課 副課長	中島 直美	第3条第1号委員
香川大学	企画総務部給与福利グループリーダー	和泉 佐知代	第3条第1号委員
	企画総務部給与福利グループ チーフ	宮崎 慎也	第3条第1号委員
高知大学	総務部人事課長	田所 佐史	第3条第1号委員
	総務部人事課 専門員(労務担当)	有友 幸代	第3条第1号委員
愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室 講師	竹中 喜一	第3条第1号委員
	総務部 人事課長	米田 健	第3条第1号委員
	教育学生支援部 愛媛大学SD統括コーディネーター	吉田 一恵	第3条第1号委員
	教育学生支援部教育企画課 副課長	石川 尚	第3条第2号委員

令和3年度第6回SPODネットワークコア運営協議会FD専門部会 議事概要

- 1 日 時：令和4年1月24日（月）13：20～13：30
- 2 場 所：各コア校（Zoom開催）
- 3 出席者：別紙のとおり
- 4 議 題：

（1）SPOD将来構想及び調査研究について

吉田部会長から、資料に基づき説明があった。将来構想の各項目について、担当いただくメンバーを決定し、令和4年度から取り組んでいくこととなった。

（2）その他

吉田部会長から、新任教員研修のJAED認証について、徳島大学版の資料を作成し、JAEDの担当者との間でやり取りを進めている旨報告があった。

**令和3年度 第6回ネットワークコア運営協議会
FD専門部会出席者名簿**

大学名	所 属	氏 名	備 考
徳島大学	高等教育研究センター教育改革推進部門 准教授	吉田 博	第3条第1号委員
	高等教育研究センター教育改革推進部門 助教	飯尾 健	第3条第1号委員
香川大学	大学教育基盤センター 能力開発部長／教授	石井 知彦	第3条第1号委員
高知大学	大学教育創造センター 教授	塩崎 俊彦	第3条第1号委員
	大学教育創造センター 准教授	杉田 郁代	第3条第1号委員
	大学教育創造センター 講師	高畑 貴志	第3条第1号委員
	大学教育創造センター(兼務) 講師	俣野 秀典	第3条第1号委員
愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室長 教授	中井 俊樹	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室 副室長 講師	仲道 雅輝	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室 講師	村田 晋也	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室 特任助教	上月 翔太	第3条第1号委員
	教育学生支援部 教育企画課長	織田 隆司	第3条第2号委員

令和3年度第5回SPODネットワークコア運営協議会
SD専門部会（書面審議）議事要旨

1 審議期間 令和4年2月2日（水） ～ 令和4年2月8日（火）

2 出席者 別紙のとおり

3 議 題

（1）SPODースタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの資格認定について

このことについて、資料1-1～13及び参考資料1に基づき、書面審議を行った結果、推薦のあった6名全員が資格認定基準を満たしていると委員全員から認められたため、令和4年2月14日（月）開催の第7回SPODネットワークコア運営協議会に付議することとした。

令和3年度第7回SPODネットワークコア運営協議会FD専門部会 議事概要

- 1 日 時：令和4年2月14日（月）13：40～13：50
- 2 場 所：各コア校（Zoom開催）
- 3 出席者：別紙のとおり
- 4 議 題：

（1）SPOD将来構想及び調査研究について

吉田部会長から、資料に基づき説明があった。将来構想の各項目について、担当いただくメンバー及びリーダーを決定し、担当割を全体で共有した。

今後は、各取り組みについて、正副部会長と連携を取りながら進めていくこととなった。

（2）その他

吉田部会長から、新任教員研修のJAED認証について、徳島大学版の資料を作成し、JAEDの担当者との間でやり取りを進めており、認証が得られる見込みである旨報告があった。

令和3年度 第7回ネットワークコア運営協議会 FD専門部会出席者名簿

大学名	所 属	氏 名	備 考
徳島大学	高等教育研究センター教育改革推進部門 准教授	吉田 博	第3条第1号委員
	高等教育研究センター教育改革推進部門 助教	飯尾 健	第3条第1号委員
	高等教育研究センター教育の質保証支援室 助教	塩川 奈々美	第3条第1号委員
香川大学	大学教育基盤センター 能力開発部長／教授	石井 知彦	第3条第1号委員
	大学教育基盤センター能力開発部 准教授	佐藤 慶太	第3条第1号委員
	大学教育基盤センター能力開発部 准教授	西本 佳代	第3条第1号委員
	大学教育基盤センター能力開発部 特命講師	小坂 有資	第3条第1号委員
高知大学	大学教育創造センター 教授	塩崎 俊彦	第3条第1号委員
	大学教育創造センター 准教授	杉田 郁代	第3条第1号委員
	大学教育創造センター 講師	高畑 貴志	第3条第1号委員
	大学教育創造センター(兼務) 講師	俣野 秀典	第3条第1号委員
愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室長 教授	中井 俊樹	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室 副室長 講師	仲道 雅輝	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室 講師	村田 晋也	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室 特任助教	上月 翔太	第3条第1号委員
	教育学生支援部 教育企画課長	織田 隆司	第3条第2号委員

令和3年度 第1回T-SPOD会議 議事要録

1 日 時 令和3年11月10日(水) 9時30分～11時06分

2 開催方法 Zoom によるオンライン開催

3 出席者

鳴門教育大学	谷本 敏明, 廣島 哲也
四国大学・四国大学短期大学部	藤本 賢一, 瀬尾 愛弓, 木村 理沙
徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部	井上 薫, 後藤 浩代
徳島工業短期大学	近藤 孝造
阿南工業高等専門学校	小松 実, 原井 由美
徳島大学	吉田 博(議長), 飯尾 健, 塩川 奈々美, 高曽根宏明, 中島 直美, 川野 晋資, 齋藤 京子

会議開催に先立ち、議長挨拶及び出席者の自己紹介が行われた。

4 議 題

(1) FD・SD活動の取組等について【議題1資料】

議長から、議題1資料に基づき、徳島県内加盟校の独自の活動について情報共有及び情報交換を行いたい旨の説明があり、事前に提出のあった「令和3年度のFD・SD活動の取組等」により各校が説明し、種々意見交換を行った。

【FD・SD活動の取組内容】

① 鳴門教育大学

授業研究会, 新任職員研修, SPOD 講師派遣プログラム

② 四国大学・四国大学短期大学部

次世代 ICT 教育開発研究会と FD 委員会の連携講座, FD・SD 新任研修, SPOD 講師派遣事業, 中間授業評価, 期末授業改善アンケート, 令和3年度学校法人四国大学職員研修(職階別研修, 専門別研修, 目的別研修, 派遣研修)

③ 徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部

新任・昇任教員対象の研修会, 全学教員対象のFD研修会, 学生による授業アンケート, 研究授業, 卒業予定者対象・大学生生活満足度アンケート, 在学生対象・学修状況アンケート(試行), 新任・昇任教職員研修会, ハラスメント防止委員・相談員合同研修会, 防火防災管理委員会及び自衛消防隊等合同研修会, 新型コロナウイルス感染拡大防止のためのオンライン研修, 災害時における大学職員の役割に関するオンライン講演会, 全学防災訓練(緊急地震速報に対応したシェイクアウト訓練及び安否確認訓練), 全学SD研修会(学生支援に関わるカウンセリング), 各種SD活動・研修会への参加促進

④ 徳島工業短期大学

公開授業, 授業評価研修会, 現代学生の理解と関わり方(四国大学との共同FD&SD)

研修), SPOD フォーラム, SWOT 分析研修会, 地域活性化人材育成 FD・SD フォーラム

⑤ 阿南工業高等専門学校

シラバス記載の到達目標達成度アンケート, 学修(学習)達成度アンケート(授業評価アンケート), 体系的FD研修プログラム, 特別授業参観(教員相互の授業参観), 教員研修会, SPOD講師派遣事業, SPODの活用(SPOD授業設計ワークショップなど), TPとAPの作成ワークショップ, manabaの活用(入学時・卒業時アンケート, 学生生活実態調査), 新任教職員研修, ハラスメント研修会, 次世代リーダー養成ゼミナール, 公文書管理研修, 中国・四国地区国立大学法人等労務担当職員研修会, 次世代光関連事業開発支援プロジェクト, ファシリテータ養成講座

⑥ 徳島大学

教育改革に関する勉強会・意見交換, 質保証のためのワークショップ, 授業設計ワークショップ, 授業実践の振り返り, 授業参観・授業研究会, 授業について考えるランチセミナー, 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, 初めてSIH道場を担当する教員のためのFD, 大学で教える仕事に携わる大学院生のためのプレFD, 授業のチェック及び振り返り, 第17回大学教育カンファレンス in 徳島, 『大学教育研究ジャーナル 第19号』の発行, 新任教職員研修, パソコン講習会, 英会話研修, 放送大学利用研修, メンタルヘルス研修, ハラスメント研修

【SPOD事業への意見内容】

① 鳴門教育大学

コロナ禍においての効率的・効果的な研修。オンライン研修については, 毎回, 数少ない受講室・PC機器のやりくりで悩まされている。

② 四国大学, 四国大学短期大学部 特になし

③ 徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部

多様化した学生に対応する教授法, オンライン授業に対応した教授法の紹介とワークショップ形式での研修。職員数が減少する中, 効率的な業務の進め方や働き方を行っている他大学の実践例などの紹介。魅力的な大学を創り出す教職員の取組事例の紹介と研修の実施。SPODフォーラムは一度に多様な研修が受講できるため大変好評であり, 今年度はオンラインのため多くの教職員が参加でき, 今後とも充実させてほしい。派遣プログラムではワークショップなど体験型の研修が行われ, 成果があがりやすいため複数回実施してほしい。

④ 徳島工業短期大学 特になし

⑤ 阿南工業高等専門学校

研修の案内や講師派遣等, FDに対する教員の意識改革に有効な方法の紹介

⑤ 徳島大学

オンラインで参加できるプログラムの新規開発, 「第17回大学教育カンファレンス in 徳島」の周知と参加, 「授業について考えるランチセミナー」に関する周知と参加, SPODの将来構想検討に関連して, FD専門部会が進める新しいFDプログラムの検討・開発に関する意見・要望の提出

- (2) その他
特になし。

6 報告事項

- (1) 「第17回大学教育カンファレンス in 徳島」について【報告1資料】

徳島大学（塩川）から、報告1資料に基づき、令和4年1月7日（金）に徳島大学においてオンラインで開催する、大学教育の質的向上に向けた成果を確認するための「第17回大学教育カンファレンス in 徳島」のプログラムについて報告があった。

- (2) 「授業について考えるランチセミナー」について【報告2資料】

徳島大学（飯尾）から、報告2資料に基づき、徳島大学で開催している「授業について考えるランチセミナー」について報告があった。

- (3) その他

議長から、徳島大学が実施している高等教育メーリングリスト「Edutoku」の紹介があり、参加登録について依頼があった。

以 上