

令和 4 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

令和 5 年 3 月

令和4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 ・ コ ン テ ン ツ	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	5		
	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	11	5月25日(水)	せとうち観光専門職短期大学
	事例から考えるハラスメント	19	5月30日(月)	高知県立大学・ 高知工科大学
	効果的なeラーニングの活用方法	26	6月1日(水)	新居浜工業高等専門学校
	同期型オンライン授業に双方向性を持たせるツールの紹介	30	6月3日(金)	高知工業高等専門学校
	発達障がいのある学生に配慮した授業づくり	35	6月9日(木)	松山東雲女子大学・松山東雲短期大 学
	同期型オンライン授業に双方向性を持たせるツールの紹介	41	6月17日(金)	岡山理科大学獣医学部
	学生の主体性を促す学習支援	44	6月29日(水)	聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期 大学部
	ティーチング・ポートフォリオ入門～教育実践のリフレクション～	51	7月28日(木)	今治明德短期大学
	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)	56	7月29日(木)	弓削商船高等専門学校
	同期型オンライン授業に双方向性を持たせるツールの紹介	61	8月1日(月)	愛媛県立医療技術大学
	大人数講義を魅力的にするテクニック	65	8月5日(金)	四国大学・四国大学短期大学部
	キャリアコンサルティングの手法を活用した人材育成	71	8月24日(水)	香川県立保健医療大学
	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	75	8月30日(火)	香川短期大学
	現代学生の理解と関わり方	79	8月31日(水)	徳島工業短期大学
	同期型オンライン授業に双方向性を持たせるツールの紹介	83	9月2日(金)	人間環境大学 松山看護学部・総合心理学部
	その言葉・対応は、危険です！～保護者からの要望への対応～	87	9月6日(火)	松山大学・松山短期大学
	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	91	9月7日(水)	徳島文理大学・徳島文理大学短期大 学部
	受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り	96	9月7日(水)	高松大学・高松短期大学
	タイムマネジメント入門	102	9月12日(月)	香川高等専門学校
	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	106	9月12日(月)	愛媛大学
	組織の円滑な運営のためのストレスマネジメント～自己理解と他者理解	110	9月14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
	カリキュラム評価の基礎知識	115	9月21日(水)	香川大学
	授業改善を研究する-SoTL入門-	119	9月22日(木)	高知大学
	管理職のためのメンタルヘルスマネジメント	122	10月21日(金)	阿南工業高等専門学校
	ルーブリック作成入門	128	2月1日(水)	鳴門教育大学
	SPOD内講師派遣事業年度末アンケート集計結果	132		
F D	FD担当者研修「FD担当者のためのFD企画講座」 ※SPODフォーラム2022シラバス、アンケート結果	135		
	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	140	7月9日(土)～10日(日)	愛媛大学
	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	147	8月30日(火)～31日(水)	徳島大学(オンライン開催)
	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	160	8月31日(水)～9月1日(木)	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	168	9月8日(木)～9日(金)	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	176	9月8日(木)～9日(金)	愛媛大学
	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ 実施要項、日程表、アンケート結果	182	10月3日(月)～31日(月)	愛媛大学
	ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ 実施要項、日程表、アンケート結果	189	9月8日(木)	愛媛大学

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	193	5月11日(水)～13日(金)	徳島大学(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	209	11月1日(火)～2日(水)	愛媛大学
	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	220	6月22日(水)～23日(木)	愛媛大学
	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	230	9月14日(水)～16日(金)	愛媛大学
	次世代リーダー養成ゼミナール(第1回) 実施要項、日程表	240		愛媛大学
	次世代リーダー養成ゼミナール(第2回) 日程表	243		香川大学
	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回) 日程表	244		高知大学
	次世代リーダー養成ゼミナール(第4回) 日程表	245		愛媛大学
	SD担当者研修「職員のための講師養成講座 -日常業務の遂行に活かすことも見据えて-」 ※SPODフォーラム2022シラバス、アンケート結果	246		
	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	250		
運 営	総会関係	256		紙上開催
	ネットワークコア運営協議会 (第1回～第7回)	257		遠隔:各コア校 対面:高知大学
	ネットワークコア運営協議会 FD・SD専門部会	273		遠隔:各コア校 対面:高知大学
	県内加盟校会議(徳島県 T-SPOD会議)	297	10月31日(水)	徳島県内加盟校(オンライン開催)

SPODフォーラム2022事前アンケート集計結果

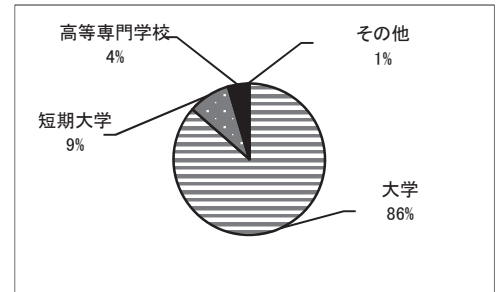
アンケート回答者数:598名

参加者の属性

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	517	86.5%
② 短期大学	54	9.0%
③ 高等専門学校	24	4.0%
④ その他	3	0.5%
計	598	100.0%

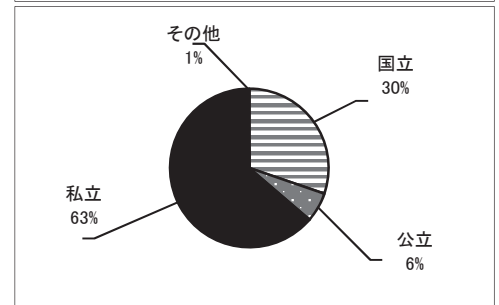
その他：官公庁(1)、公益財団法人(2)



(2) 所属先の設置者

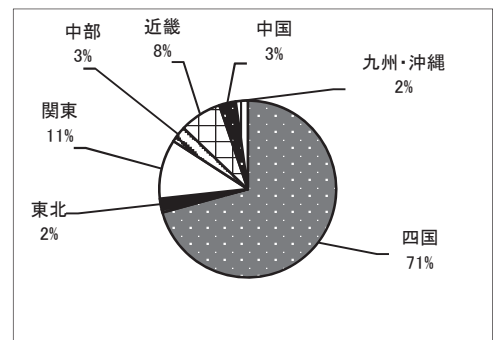
	度数	割合
① 国立	181	30.3%
② 公立	36	6.0%
③ 私立	378	63.2%
④ その他	3	0.5%
計	598	100.0%

その他：官公庁(1)、公益財団法人(2)



(3) 所属先の所在地

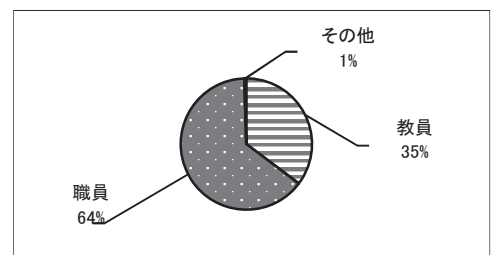
	度数	割合
① 四国	423	70.7%
② 北海道	3	0.5%
③ 東北	12	2.0%
④ 関東	65	10.9%
⑤ 中部	18	3.0%
⑥ 近畿	46	7.7%
⑦ 中国	18	3.0%
⑧ 九州・沖縄	13	2.2%
計	598	100.0%



(4) 職種

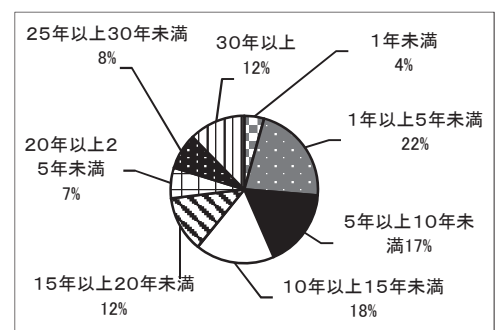
	度数	割合
① 教員	211	35.3%
② 職員	384	64.2%
③ その他	3	0.5%
計	598	100.0%

(その他:理事, 教員職員の兼業, 寮母)



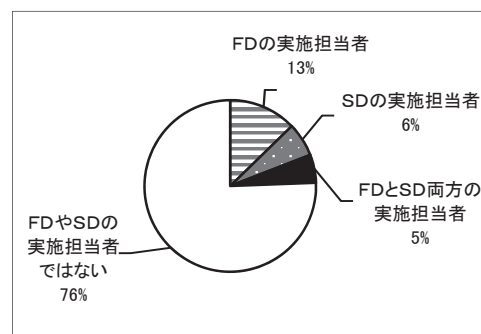
(5) 大学教職員等の経験年数

	度数	割合
① 1年未満	26	4.3%
② 1年以上5年未満	131	21.9%
③ 5年以上10年未満	103	17.2%
④ 10年以上15年未満	104	17.4%
⑤ 15年以上20年未満	73	12.2%
⑥ 20年以上25年未満	40	6.7%
⑦ 25年以上30年未満	47	7.9%
⑧ 30年以上	74	12.4%
計	598	100.0%



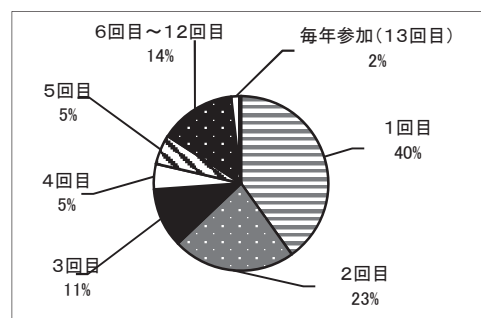
1. あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか？

	度数	割合
① FDの実施担当者	76	12.7%
② SDの実施担当者	38	6.4%
③ FDとSD両方の実施担当者	32	5.4%
④ FDやSDの実施担当者ではない	452	75.6%
計	598	100.0%



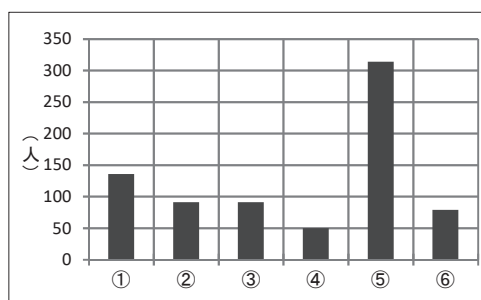
2. SPODフォーラムの参加は何回目ですか？

	度数	割合
① 1回目	240	40.1%
② 2回目	136	22.7%
③ 3回目	66	11.0%
④ 4回目	28	4.7%
⑤ 5回目	33	5.5%
⑥ 6回目～12回目	84	14.0%
⑦ 毎年参加(13回目)	11	1.8%
計	598	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	136	22.7%
② SPODメールマガジン	91	15.2%
③ SPODフォーラムチラシ	91	15.2%
④ SPOD研修プログラムガイド	50	8.4%
⑤ SPOD関係者からの案内	314	52.5%
⑥ その他	79	13.2%
アンケート回答者数	598	

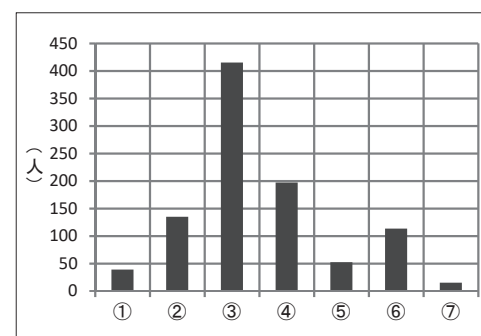


その他の記述回答

・ 職場からの案内	33
・ 上司からの案内	6
・ あさがおメールリスト	6
・ 同職者からの案内	3
・ 同僚からの案内	4
・ 関係者からの案内	1

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	6.5%
② 上司に参加をすすめられたため	135	22.6%
③ 自分自身の能力開発のため	415	69.4%
④ 組織の課題を解決するヒントを得るため	197	32.9%
⑤ 組織を越えた人脈づくりのため	52	8.7%
⑥ FDやSDに関する情報収集のため	113	18.9%
⑦ その他	15	2.5%
アンケート回答者数	598	



その他の記述回答

・ 大学研修の一環として	4
・ 職場からの案内	2
・ 業務に関係するため	5
・ 前回参加の経験から	1

SPODフォーラム2022全体アンケート集計結果

回答者数：240名
 回答率：41.3%（2021：50.0% 2019：38.5% 2018：36.9%）
 回答期間：9月20日（火）～10月4日（火）正午 ※オンラインで実施

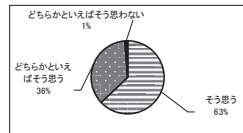
申込者数：581名
 SPOD加盟校から：411名
 SPOD加盟校以外から：170名

1. SPODフォーラムでの研修成果について

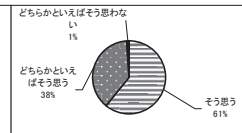
【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

	度数	割合
① そう思う	151	62.9%
② どちらかといえばそう思う	86	35.8%
③ どちらかといえばそう思わない	3	1.3%
④ そう思わない	0	0.0%
計	240	100.0%

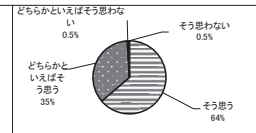
SPODフォーラム2022(愛媛大学)



SPODフォーラム2021(高知大学)

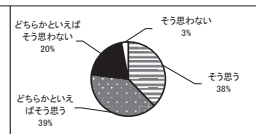
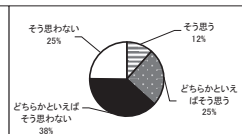
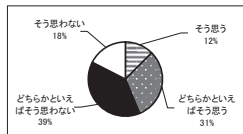


SPODフォーラム2019(愛媛大学)



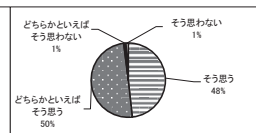
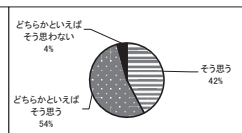
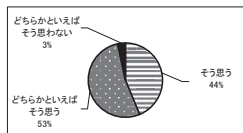
【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

	度数	割合
① そう思う	30	12.5%
② どちらかといえばそう思う	75	31.3%
③ どちらかといえばそう思わない	93	38.8%
④ そう思わない	42	17.5%
計	240	100.0%



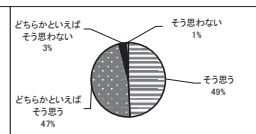
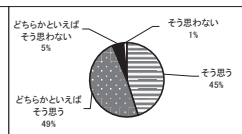
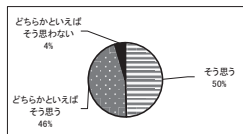
【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

	度数	割合
① そう思う	105	43.8%
② どちらかといえばそう思う	127	52.9%
③ どちらかといえばそう思わない	8	3.3%
④ そう思わない	0	0.0%
計	240	100.0%



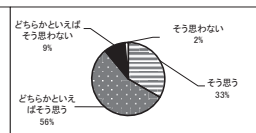
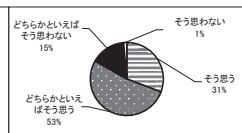
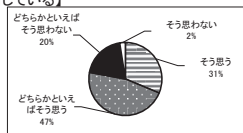
【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

	度数	割合
① そう思う	119	49.6%
② どちらかといえばそう思う	110	45.8%
③ どちらかといえばそう思わない	10	4.2%
④ そう思わない	1	0.4%
計	240	100.0%



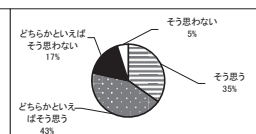
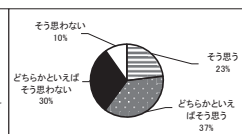
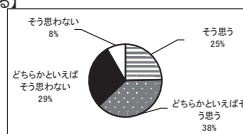
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している】

	度数	割合
① そう思う	75	31.3%
② どちらかといえばそう思う	112	46.7%
③ どちらかといえばそう思わない	47	19.6%
④ そう思わない	6	2.5%
計	240	100.0%



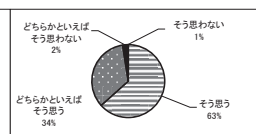
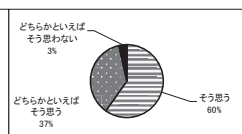
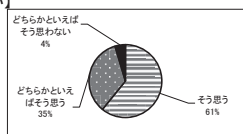
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している】

	度数	割合
① そう思う	59	24.6%
② どちらかといえばそう思う	92	38.3%
③ どちらかといえばそう思わない	69	28.8%
④ そう思わない	20	8.3%
計	240	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	146	60.8%
② どちらかといえばそう思う	83	34.6%
③ どちらかといえばそう思わない	11	4.6%
④ そう思わない	0	0.0%
計	240	100.0%



2. 参加者ご自身について

【所属先1】

	度数	割合
① SPOD加盟校	168	70.0%
② SPOD加盟校外	72	30.0%
計	240	100.0%

【所属先2】

	度数	割合
① 大学	217	90.4%
② 短期大学	17	7.1%
③ 高等専門学校	4	1.7%
④ その他	2	0.8%
計	240	100.0%

※その他：公益財団法人、専門職短期大学

【所属先の学生数】

	度数	割合
① 10,000人以上	15	6.3%
② 5,000人以上10,000人未満	63	26.3%
③ 1,000人以上5,000人未満	78	32.5%
④ 1,000人未満	83	34.6%
⑤ 該当なし	1	0.4%
計	240	100.0%

【所属先の設置者】

	度数	割合
① 国(国立大学法人)	66	27.5%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	16	6.7%
③ 学校法人	156	65.0%
④ その他	2	0.8%
計	240	100.0%

※その他：独立行政法人国立高等専門学校機構

【所属先の所在地】

	度数	割合
① 四国	170	70.8%
② 東北	7	2.9%
③ 関東	25	10.4%
④ 中部	8	3.3%
⑤ 近畿	19	7.9%
⑥ 中国	7	2.9%
⑦ 九州・沖縄	4	1.7%
⑧ 北海道	0	0.0%
計	240	100.0%

【職種】

	度数	割合
① 教員	73	30.4%
② 職員	166	69.2%
③ その他	1	0.4%
計	240	100.0%

※その他：事務補佐員

【大学教職員等の経験年数】

	度数	割合
① 1年未満	8	3.3%
② 1年以上5年未満	61	25.4%
③ 5年以上10年未満	43	17.9%
④ 10年以上15年未満	26	10.8%
⑤ 15年以上20年未満	38	15.8%
⑥ 20年以上25年未満	16	6.7%
⑦ 25年以上30年未満	17	7.1%
⑧ 30年以上	31	12.9%
計	240	100.0%

【SPODフォーラムへの参加回数】

	度数	割合
① 1回目	69	28.8%
② 2回目	56	23.3%
③ 3回目	25	10.4%
④ 4回目	18	7.5%
⑤ 5回目	22	9.2%
⑥ 6回目～12回目	41	17.1%
⑦ 毎年参加(13回目)	9	3.8%
計	240	100.0%

【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	27	11.3%
② SDの実施担当者	16	6.7%
③ FDとSD両方の実施担当者	20	8.3%
④ FDやSDの実施担当者ではない	177	73.8%
計	240	100.0%

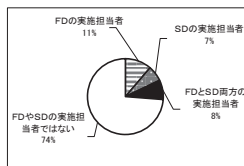
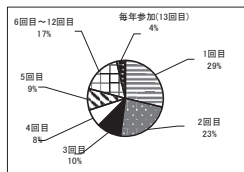
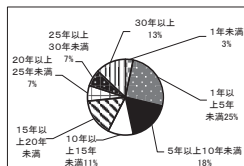
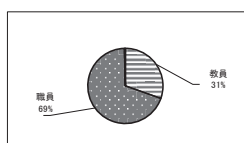
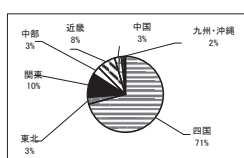
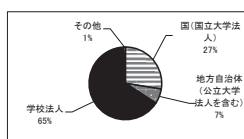
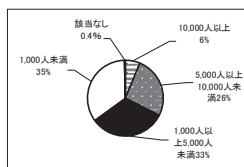
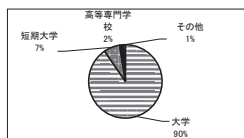
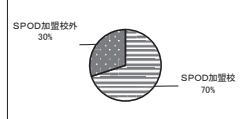
3. SPODフォーラムに参加した動機は何ですか？(複数選択可)

	度数	割合
① 過去の参加者に参加をすすめられたため	24	10.0%
② 上司に参加をすすめられたため	73	30.4%
③ 自分自身の能力開発のため	199	82.9%
④ 組織の課題を解決するヒントを得るため	103	42.9%
⑤ 組織を越えた人脈づくりのため	47	19.6%
⑥ FDやSDに関する情報収集のため	77	32.1%
⑦ その他	2	0.8%
アンケート回答者数	240	

その他の記述内容
・大学の情報収集のため

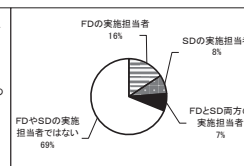
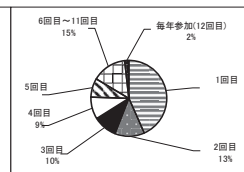
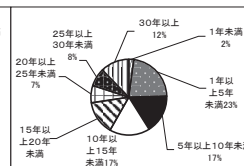
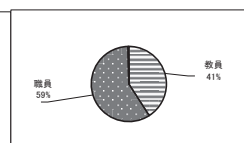
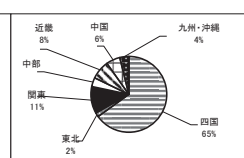
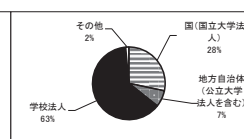
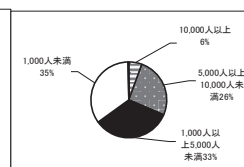
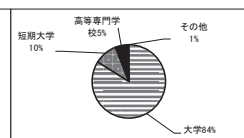
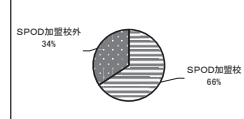
SPODフォーラム2022(愛媛大学)

回答者数：240名



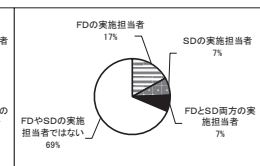
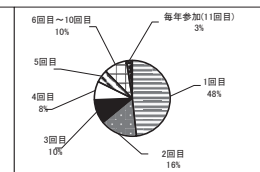
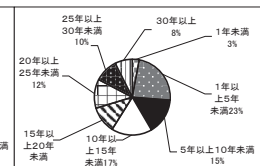
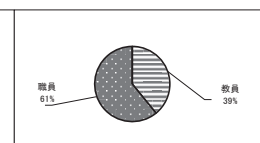
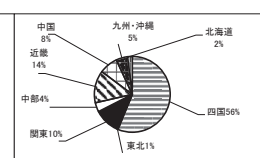
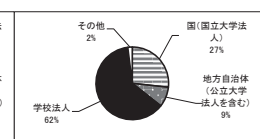
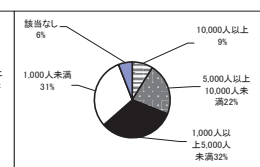
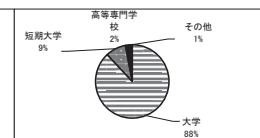
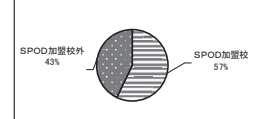
SPODフォーラム2021(高知大学)

回答者数：286



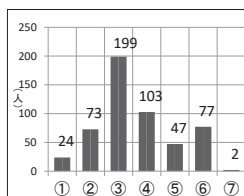
SPODフォーラム2019(愛媛大学)

回答者数：204



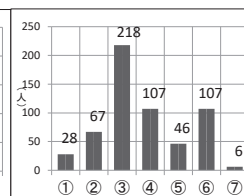
SPODフォーラム2022(愛媛大学)

回答者数：240名



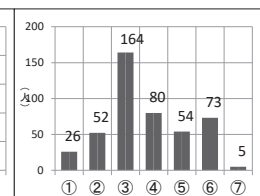
SPODフォーラム2021(高知大学)

回答者数：286



SPODフォーラム2019(愛媛大学)

回答者数：204



令和4年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R4 新規	プログラム名	キーワード	内容概要	遠隔開催 可否	備考
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		カリキュラム評価の基礎知識	カリキュラム、アセスメント、 学習成果の可視化	現状のカリキュラムを改善するためには、適切な基準や方法で学習の過程や成果、そして実施方法を評価する必要があります。また、カリキュラムを評価するには、その方針や方法をアセスメントポリシーなどの形で組織的に定めておく必要があります。本プログラムでは、アセスメントポリシーの作成や見直しのための方法について考えるとともに、データに基づくカリキュラムの評価方法や、その結果を改善に向けた意思決定につなげるための方法について、講義とワークを通じて学習します。	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	3		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	4		学生の学びを促すシラバスの書き方	シラバス、(教授法、評価)、授業デ ザイン	シラバスは、授業デザインの基礎であり、より良いシラバスを作ることはより良い授業を作るための出発点となります。しかし、シラバスを作るためには、様々な授業形態、評価方法といった知識がなければなりません。また、授業全体をわかりやすく構築するデザイン力も必要となります。本プログラムでは、参加者の皆さんに良い授業のヒントを持ち帰っていただくため、シラバスの定義、授業内容、目的・目標の設定、授業内容、スケジュールのデザイン、評価方法の選択について具体例を示しながら解説します。また、学生の時間外学習を促す事例も紹介します。シラバスを持参の上参加いただければ、その場でブラッシュアップしていただくことができます。	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	5		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。たとえば、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	6		学生の学が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	7		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・授業の最初に必要なこと、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。
授業改善・ 教授法	8		大人数講義を魅力的にするテクニック	教授法、講義法、双方向授業	「よい」講義とはここでは、聞き手の学生にとって分かりやすく、知的な緊張感があり、さらに学生が参加する(した気)にさせる講義、ということにします。本プログラムでは、学生とコミュニケーションを取る方法、講義に参加させる方法や授業効果を高める方法など、大人数の学生を聴衆とした「よい」講義をするために気を付けておかなければならない様々な授業スキルを、実例や実習を通して習得することができます。また大人数講義でも取り入れることが可能な、簡単な参加体験型授業/アクティブ・ラーニング型授業の一例として、受講者に実際にグループワークを体験していただきます。	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4年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R4 新規	プログラム名	キーワード	内容概要	遠隔開催 可否	備考
授業改善・ 教授法	9		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	10		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	11		アクティブラーニング実践(だれで もできる！グループワークのため のファシリテーション)	教授法、アクティブラーニング、ファ シリテーション	ファシリテーションって、聞いたことあるけど難しそう。だからグループワークも難しいに違いないと思っ ていませんか？ そんなことはありません。今までやってたことをやめ、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	12		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」と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	13		基礎から学ぶ学習評価法	学習評価、授業デザイン	本プログラムでは、学習評価の基礎知識である、学習評価の原則、学習評価の公平性、テストの作成 法、学習評価の厳密化と効率化のための評価ツール、について学びます。これまでの自己の学習評価 方法を見直し、公平性・厳密性と効率性の両方を満たすものにするためのヒントを持ち帰ることができま す。シラバスを持参の上参加いただければ、その場でブラッシュアップしていただくことができます。	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		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	15		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 も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 しは、開催校の意向をもとに検討します。
授業改善・ 教授法	16		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 る場になりたいと思います。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していく活動 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	
授業改善・ 教授法	17	○	同期型オンライン授業に双方向性 を持たせるツールの紹介	オンライン授業、双方向授業、アク ティブラーニング	新型コロナウイルスの感染対策をきっかけに、ZoomやTeams等を用いた同期型オンライン授業が広く取 り入れられるようになりました。対面で実施しない授業は、大学設置基準等の法令では「メディア授業」と して位置付けられており、双方向性を持たせることが求められています。 本プログラムでは、同期型オンライン授業の双方向性を充実させるオンラインツールを紹介します。ライ ブ投票&クイズツールslido(スマホでOK)とオンラインホワイトボードMiro(PC,タブレット必要)の紹介を想 定しています。これらのツールは、対面の授業にも活用できるものとなっています。 最初にツールを学生の立場で利用してもらった後で、機能や教員側の使い方の説明します。オンライン ツールのアカウントを事前に作成していれば、実際に手を動かしながらツールの使い方を学んでいただ くことができます。	可	本講習は、参加者各自がインターネット接続できるPCまたはタブレットを操作で きることを想定しています。 対面型オンライン研修を想定していますが、新型コロナウイルスの感染状況が 落ち着いていれば、PC実習室のような場所で対面で実施することも可能です。

令和4年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R4 新規	プログラム名	キーワード	内容概要	遠隔開催 可否	備考
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、「アプローチトーク、個人名空間、肯定的フィードバック、Think-Pair-Share、クラスルームコントロール、問いかけ、回答への対応、Illusion of choice、ラウンド意見交換」などです。		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。
高専向け	19		クリエイティブ・トレーニング・テク ニッ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・テクニック(アクティブ・ラーニ ング)	①体験学習から多くを学ぶ②自分が言葉にしたことは受け入れやすい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・テクニック」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カ	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	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	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	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	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 が見出せるようになることを目指します。まず、自身の大学等で業務や教育の改善、改革を推進したいと 考えている事柄を取り上げるところからはじめ、一般的に改革を推進する上で、ポイントとなる現状分析 を丁寧に行います。次に、目標とのギャップを明確に認識し、ゴールに向けて方略・戦略をデザインする ための方法論を学び、改革の一端を担う際の効果的な思考を身につけます。	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思っています。	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。		
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取り上げ、その基本的な考え方 を理解し、職場で活用できるようになることを目的に実施されます。数多く研究・実践されているフィード バック方法の中から、本講座では「Clean Feedback」の考え方をベースにしながら、コミュニケーションや コーチングといった広い視点からフィードバックを捉えています。 ※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	

令和4年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R4 新規	プログラム名	キーワード	内容概要	遠隔開催 可否	備考
業務改善	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っ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。
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等を如何様に設定・共有するかは、メンバーのモチベーションや組織の有効性に大きな影響を与えます。本プログラムでは、チームビルディングに関連した理論を簡潔に学ぶと共に、受講者各自が所属する組織的背景を念頭に、どのようなチームビルディングを実践できるか、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じて、身近にある学内データを用いた教育改善について考えます。	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習得することを目的とします。なお、本プログラムで行うグループワークや演習は、データ分析に使える最も基本的なツールであるExcelを用いて行われます。	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		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れたでしょう。本プログラムは、こうした日々の経験の意味を、経験学習の文脈から捉え直し、ご自身のこれまでのキャリア、現在の業務、これからの展望を考える機会となるよう構成しています。経験学習はどのような考え方から生まれたのか、どのように経験から学んでいるのか、どのような経験が学びにつながるのか、経験から学ぶためにはどのような力が必要なのか、経験から学ぶことが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	32		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必要があります。例えば、職場で後輩ができれば、役割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。
業務改善	33		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、一覧化したり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ですが、膨大な件数の回答や、属性別の傾向を捉えたい場合など、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基本的な考え方や方法を紹介しつつ、実際に参加者の皆さんに分析を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	本講習は対面または遠隔(Zoomを使用した同期型)での開催に対応します。事前準備としてKH Coderのインストールをお願い致します(インストール方法に関する配付資料あり)。講習内容については開催校と協議し、実施形態や参加人数によって内容を調整する場合があります。予めご了承ください。

令和4年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R4 新規	プログラム名	キーワード	内容概要	遠隔開催 可否	備考
業務改善	34		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に具体的な活用イメージを獲得してもらうとともに、より実践的な操作方法を修得していただくことを目指します。	可	本講習は対面または遠隔（Zoomを使用した同期型）での開催に対応します。基本的なパソコン操作・Excel操作ができることを前提とします。事前準備としてKH Coderのインストールをお願い致します（インストール方法に関する配付資料あり）。講習内容については開催校と協議し、実施形態や参加人数によって内容を調整する場合があります。予めご了承ください。
業務改善	35		その言葉・対応は、危険です！～ 保護者からの要望への対応～	リスクマネジメント、保護者対応、初 期（窓口）対応、ロールプレイ	困り感やストレスなどから、学生が修学・生活上の問題（留年、不登校、孤立、いじめ、マナー違反、窃盗など）を起こすケースがあります。これ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。
業務改善	36	○	タイムマネジメント入門	スケジュール管理、段取り、仕事の 基本習慣	近年、大学等の事務職員の仕事は高度化・複雑化し、複数の仕事を同時並行的に進めなければならない場面も多くみられます。このプログラムは、時間を有効活用し、仕事を効果的・効率的に進めるための技術について理解をすすめるものです。上手な（効率的な）時間の使い方やスケジュールの優先順位の付け方、段取りの基本テクニック等を習得し、日常の仕事がはかどる基本習慣を築けることを目指します。		
人材育成・ 人事制度	37		スタッフ・ポートフォリオ入門 ～職員と大学が共に輝くために～	自己理解、メンタリング、 業務整理	スタッフ・ポートフォリオとは、職員自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のでしょうか。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は何でしょうか。このような疑問を一つずつ解決できるようなプログラムとなっています。	可	本講習は対面での開催を原則としますが、新型コロナウイルス等の感染の状況により、遠隔（オンライン）での開催も可能です。開催方法としては、同期型（リアルタイム型）で講師が遠隔で接続することになります。その他詳細については相談しながら進めます。
人材育成・ 人事制度	38		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	39		高等教育機関の職員に必要な能力と専門性	高等教育機関職員、 大学改革、SD義務化 汎用的能力、専門性	高等教育機関を取り巻く環境の変化や、大学改革の進展に伴い、高等教育機関の職員に求められる能力も高度化、多様化しています。さらに、大学設置基準では「職員が大学の運営に必要な知識・技能を身につけ、能力・資質を向上させるための研修の機会を設けることその他必要な取り組みを行うこと。」として平成29年4月1日付けでSDが義務化されることになりました。本プログラムでは、高等教育機関を取り巻く環境・改革を理解し、これからの高等教育機関職員に求められる能力と専門性について説明することができるようになることを目指します。	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	40		組織の円滑な運営のためのストレス マネジメント～自己理解と他者 理解	コミュニケーション、メンタルヘルス	ストレスやメンタルヘルスの基本的な知識、考え方や、効果的なストレス解消法を学びます。具体的には、SP（Sub Personality）トラ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。	可	
人材育成・ 人事制度	41	○	管理職のための メンタルヘルスマネジメント	コミュニケーション、メンタルヘルス	部下が心の病を発症しないよう、また発症した場合への対応など、部門や課でのメンタルヘルス対策を推進するための必要な知識を学びます。 ・メンタルヘルスケアの意義と管理監督者の役割 ・ストレスおよびメンタルヘルスに関する基礎知識 ・職員のメンタルヘルスケアと管理監督者自信のセルフケア ・部下からの相談対応の基本（傾聴、プライバシーへの配慮） ・職場復帰支援の方法（5つのステップ）		原則として対面開催です。
人材育成・ 人事制度	42	○	キャリアコンサルティングの手法を 活用した人材育成	キャリアコンサルティング、心理的 安全、エンゲージメント	キャリアコンサルティングにおいて、面談を進める手法の一つとして、システムティックアプローチがあります。この手法での問題解決では、安心して話ができる信頼関係（ラポール）が重要であり、相談の成果を大きく左右します。本講ではラポールを重視して課題解決を進める考え方を応用し、上司部下、先輩後輩と仕事を進める上で役立つ支援について考えていただきます。近年「心理的安全」ということが言われています。働き方が大きく変化する中、職場内の連携を深めることから、組織づくりを強化する方策作成を目指します。		実施時間：4～6時間

令和4年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R4 新規	プログラム名	キーワード	内容概要	遠隔開催 可否	備考
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。
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		障がいをも有する学生の理解と支援	障がい学生支援	平成28年に障害者差別解消法が施行され、大学等においても障害者への不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供が求められるようになりました。大学等における障がい学生支援は取り組むべき重要な課題となっています。本プログラムでは、障がい学生の現状を概観し、大学等で行う支援方法の例や、学内外の連携システムについて紹介します。	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(支え促す体験学習)	体験学習、リフレクション支援、コーチング、活動計画と評価	本プログラムは、「体験学習の展開方法(支え促す体験学習)」として、より効果的に体験学習を行えるよう、体験学習の基本的な考え方や、具体的な支援の視点や方法をおさえることができる機会となるよう構成しています。体験学習の概念や過程、成長を促しやすい体験、体験学習を支援し促す方法などを、レクチャーとグループワークによって理解します。学習活動や演習、実習で活用できる知見を提供します。	可	遠隔(オンライン)での開催につきましては、開催校の意向をもとに検討します。
危機管理 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、発達障がい起因すると思われるケンカ、教員によるパワーハラスメントに関する学生の訴え、津波警報発令による住民の学校避難など、学校の組織的対応の準備が懸念される状況は少なくありません。高専におけるケーススタディをとおして必要な危機管理・学生支援のフローやシステムを確認します。それは、そのまま各校における教員FDのモデルとなります。		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。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは

講師名：俣野秀典

実施日：2022年5月25日（水）

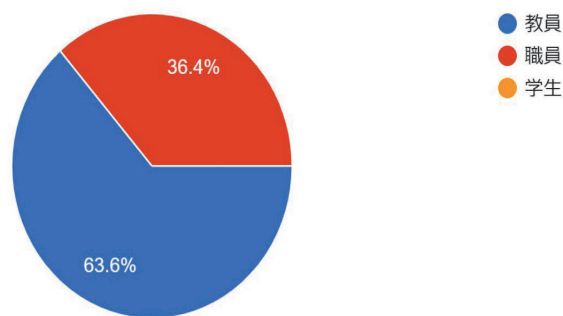
開催校：せとうち観光専門職短期大学

実施形態：遠隔（同期）

参加人数：12名

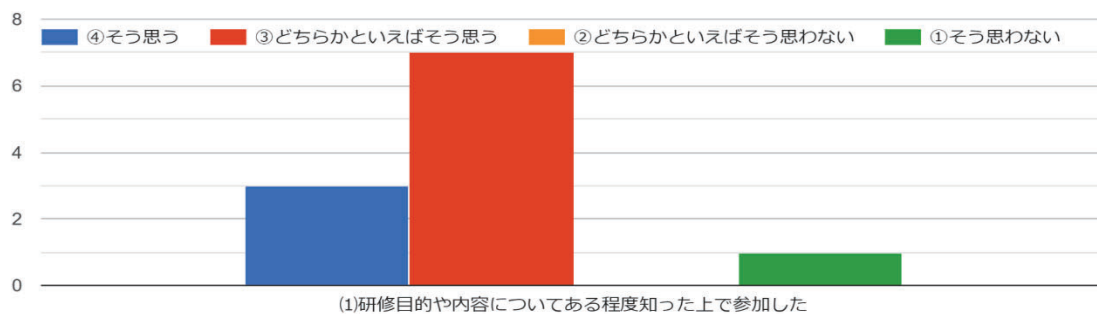
アンケート回答者数：11名

1. 参加者ご自身について

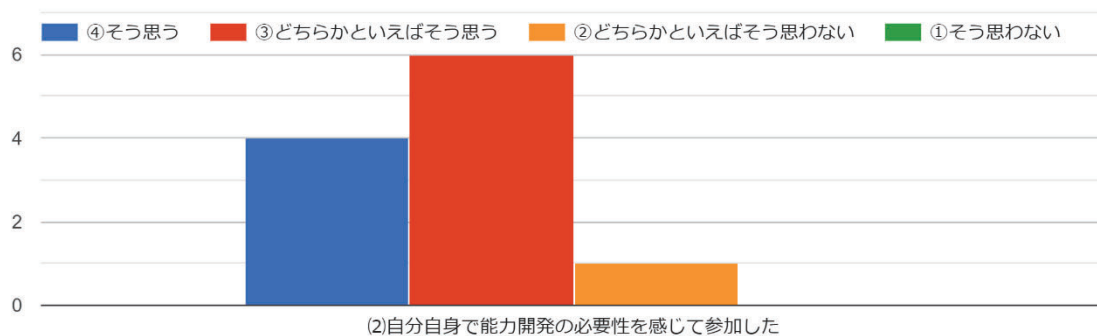


2. 研修について

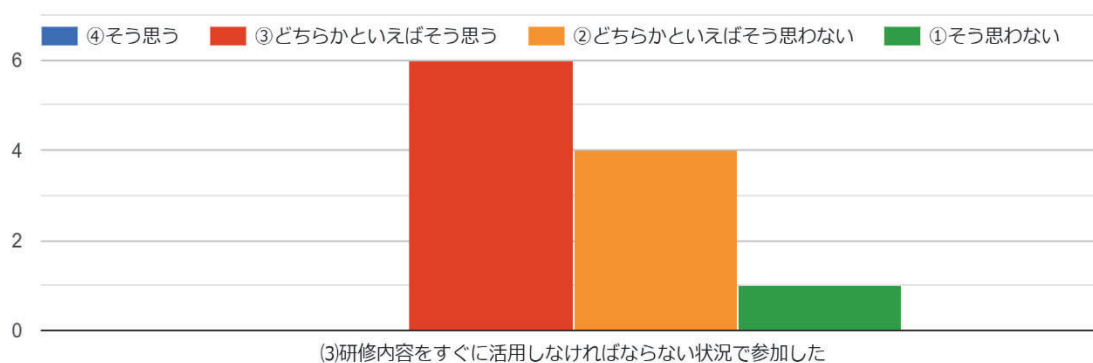
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した



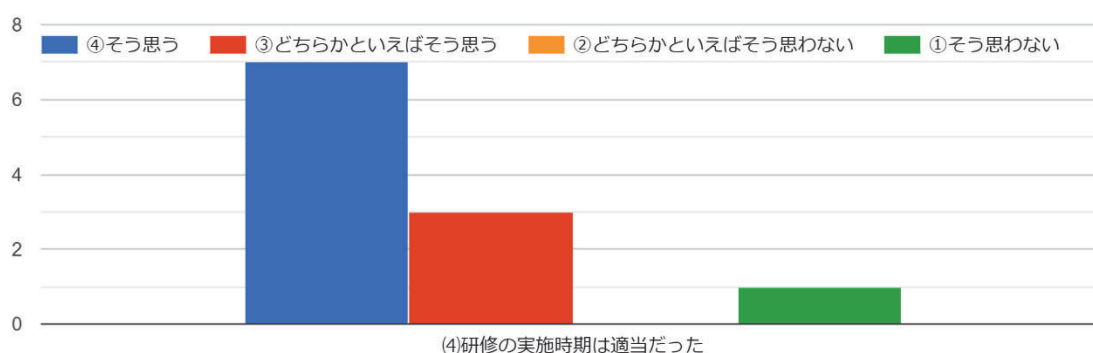
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した



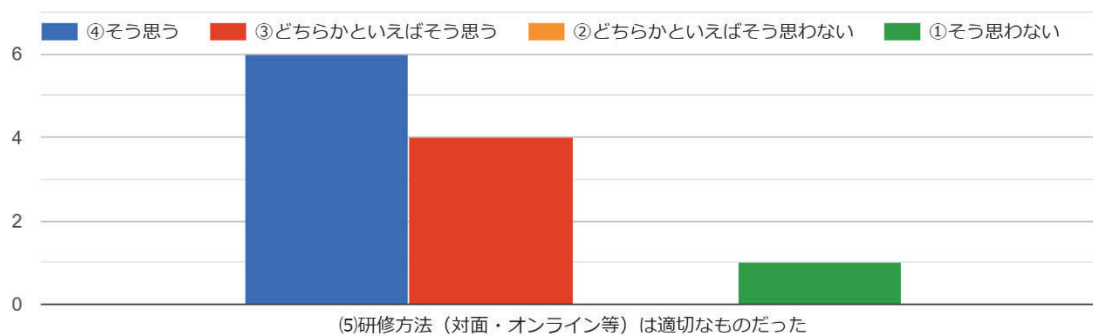
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した



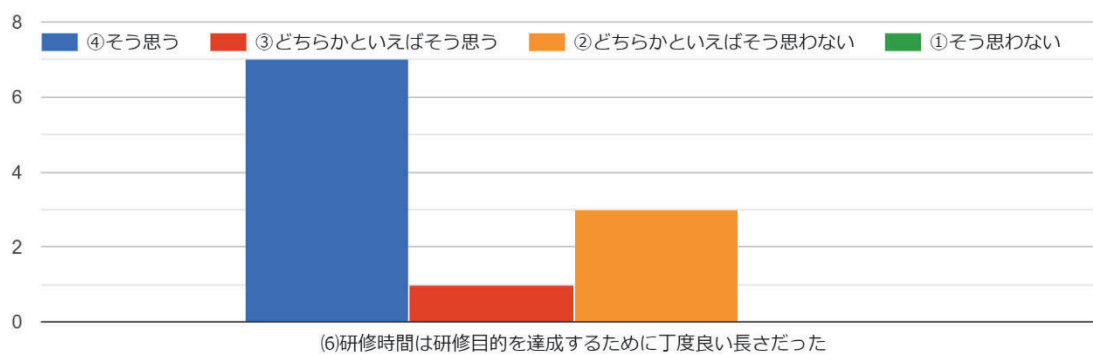
(4)研修の実施時期は適当だった



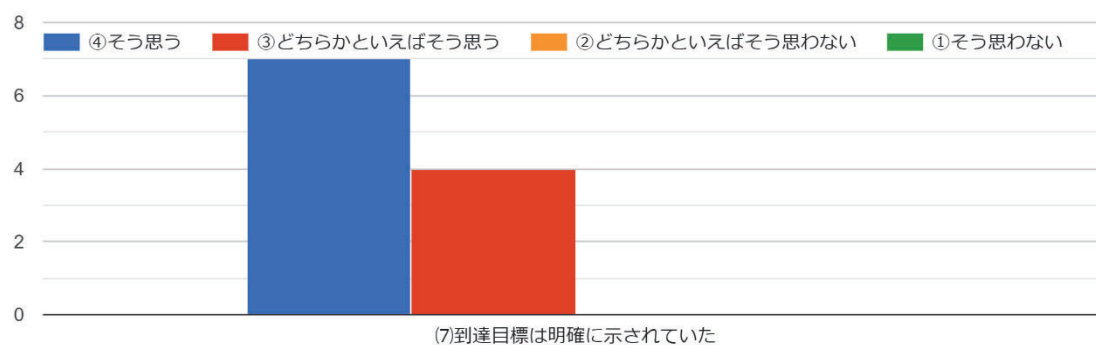
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった



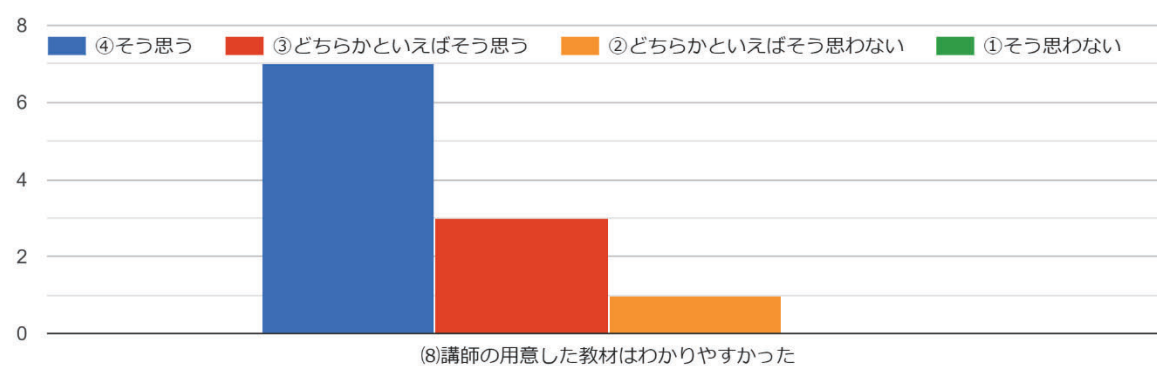
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった



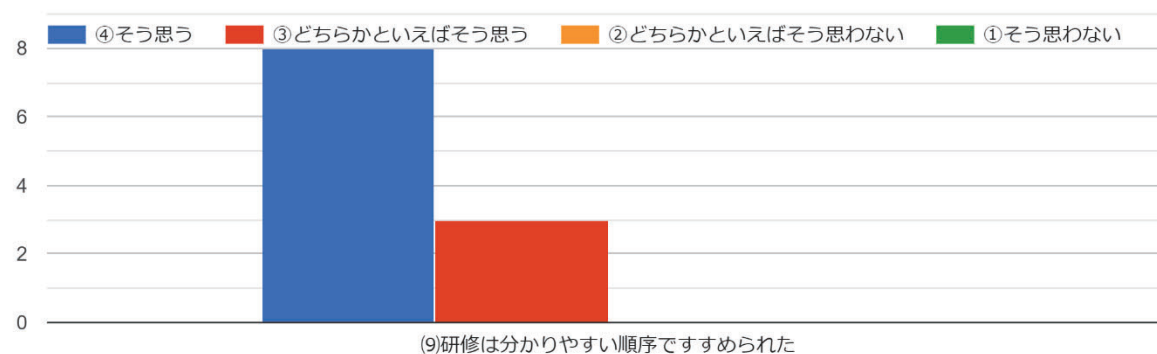
(7)到達目標は明確に示されていた



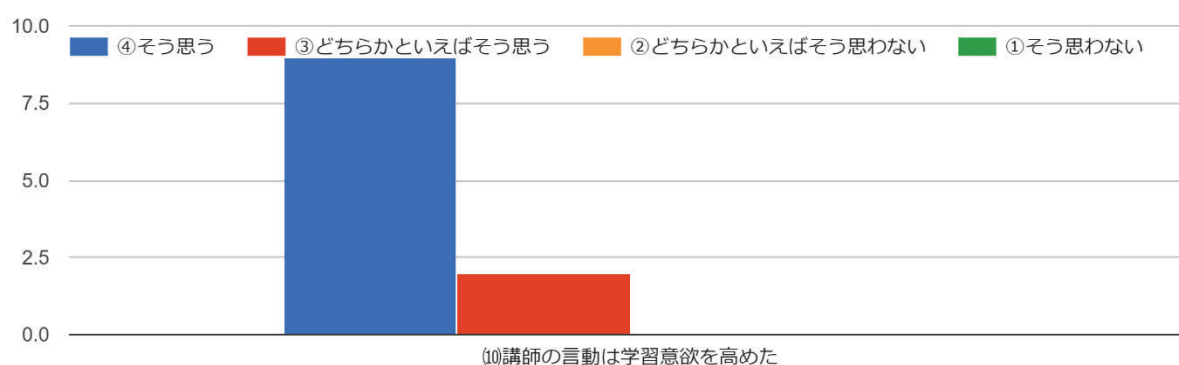
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった



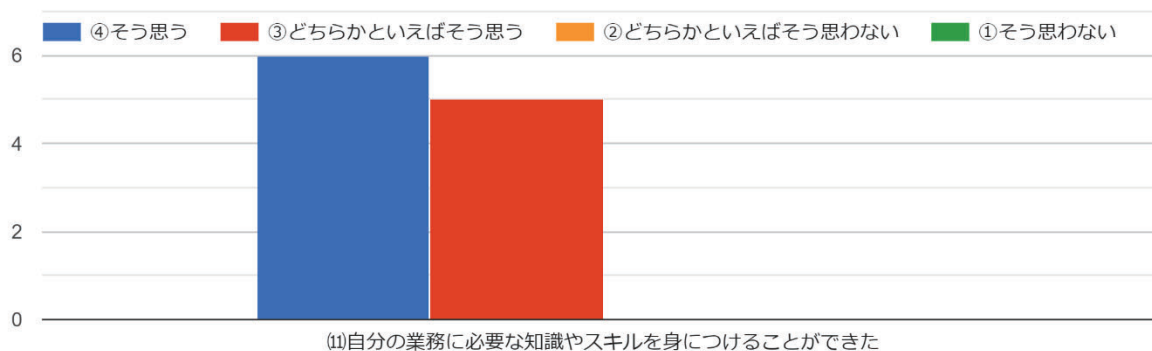
(9)研修は分かりやすい順序ですすすめられた



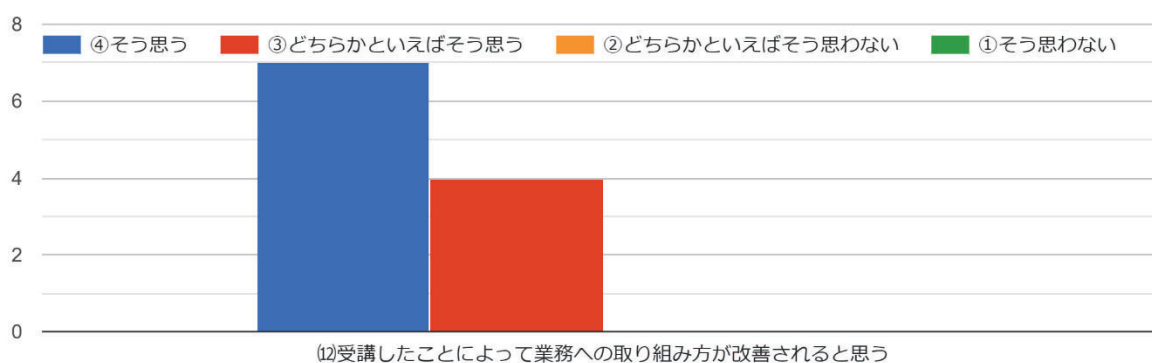
(10)講師の言動は学習意欲を高めた



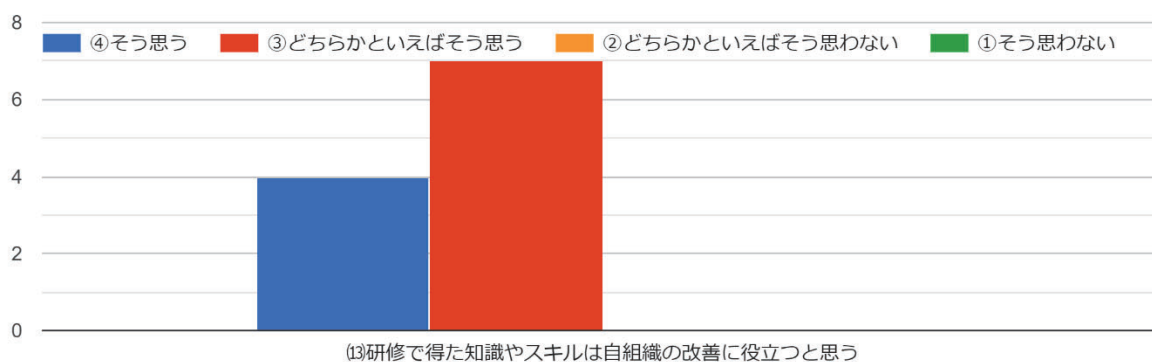
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身につけることができた



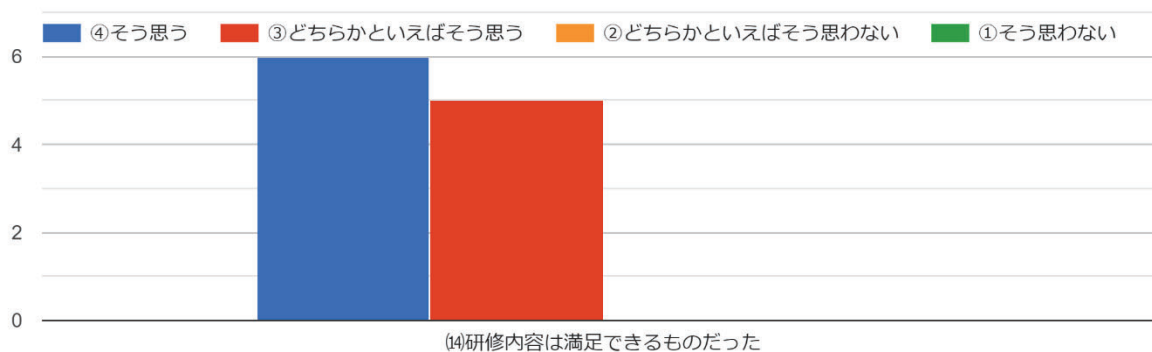
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う



(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



(14)研修内容は満足できるものだった



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。

特に授業の始めと終わりにおける教員のテンションが、学生の意欲に与える影響大と伺いましたので、次の機会からはこの点を意識して取り組みたいと思います。

主題について一方的にしゃべるだけでなく、時折話題を変えたりして緊張と緩和を繰り返す授業を心がけたい。

広報担当として、高校生や保護者に対してプレゼンをする機会が多く、興味換気できるプレゼンに役立つ内容でした。大学概要説明を聞き手が「退屈」しないようプレゼンの流れを見直そうと思いました。

時間管理ですね。

授業中に眠気覚ましも兼ねて学生の作業時間をとっているのですが、あわせてグループワークも取り入れてみようかと思いました。

ワークの取り入れに関し、明確に定義づけてから始めること。

学生が興味を持ち、意欲的になる授業の進め方に取り組みたい。特に話す言葉のリズムが単調にならないように気を付けたい。

授業にメリハリをつける。そのために、説明内容の時間配分を詳細に準備しておくようにする。

プレゼンする機会では、資料をダラダラと読むだけではなく、聞き手の退屈させないよう工夫する。例えば、ストレッチは難しいかもしれないが、メモを取る時間や考えてもらう時間を間に挟もうと思いました。

俣野先生が冒頭で話題にされた「人によって五感のうちどれを使ってモノゴトを理解するかが異なる」というところから思うところがありました。自分自身が主に聴覚／言語によって理解するタイプであり、教材づくりがどうしても論理に偏ってしまうのです。視覚的な工夫の重要性を痛感した次第です。また、今回の研修を通して「授業のメリハリ」という部分を意識しようと思いました。単に興味の持続を図るというだけではなく、ところどころでフツと学生たちの肩の力を抜くような工夫をいろいろ考えてみたいです。

話を聞いてもらう時間、聞き手に考えたり作業したりする時間を交互に設けて、メリハリのある話ができるようにしたいです。

4. この研修を受講して良かったと思われる点を具体的にお書きください。

先生のキャラクターが最高でした。私も先生の様なキャラクターになりたいです。

大学の先生も、授業づくりに悩みをもって取り組んでいることを知った。

上記で述べたように、プレゼンの中でメリハリをつけるため、隣の人と話をしてもらったり、メモをとる時間を設けたり、自身の将来を想像できるような内容にしていきたいと思います。

授業も「商品」であるという資本主義の冷徹な事実を実感できた点でしょうか。

自身の授業方法を見直すきっかけができて良かったと思いました。

1. さすが優秀なファシリテーター（経営学の知見に基づいた）でいらっしやると存じます。大変スムーズな進行で、ストレスなく、深い内容が受講、理解できました。
 2. 始まる時間前にエントリーし、待機している人に、先生からさりげなく名前を呼んで挨拶をされていたことも素晴らしいと思います。
 3. トニー・ブザンのマインドマップでまず全体を資料表紙にお示しになったのもわかりやすいと思います。
 4. どのようなリーダーであっても、リーダーでなくても、ファシリテーション能力は多様性・ダイバーシティ時代のあたりまえであると思います。
 5. 今後のSPOD予定をヒューチャーペーシングなさるのもさすがです。
 6. あまり表情が読み取れない本校教員の中、ずっと笑顔で2時間対応され、素晴らしいと思いました。「もっと笑顔で時々歯を見せるくらいに」くらいおっしゃっても良かったのではと思いました。俣野先生お疲れ出ませんようになさってください。
- 素晴らしいご講義をありがとうございます。気づきと学びの深化の時間でした。

比較的に今年度初めの頃なので、今後の授業構成に研修内容を組み入れ、試してみたいと思う。

学生は、思っていた以上にコミュニケーションが取れることで達成感や学びの意欲につながる事が分かった。今後必ず授業（講義）等には取り入れることにする。

自分の業務にも関連性があり、簡単に実行できる内容も含まれており、実践してみようと前向きな気持ちになれたこと。

グループワークを通して他の教員方と同じテーマで話し合うことで、お互いの悩みどころの共通点を理解できたことが良かったです。

グループワークの時間を多くとっていただいたため、自分の意見だけでなく他の方の意見も聞きながら一緒に考えることができたのでとても有意義な時間でした。

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

今まで「教育」に関わらなかった自分には、事前資料が難解でした。もう少し平易な資料があれば助かります。

とても楽しく受講させていただきました。まことにありがとうございました。

国民性がポジティブかつアグレッシブなアメリカ人向けの教材のように感じますので、それをどう日本人の国民性にアレンジして提示できるのかという点が改善点でしょうか。

担当している授業の内容やタイプがさまざまなので、そのあたりの意見交換もできればより良かったかなと思います。
ありがとうございました。

より良いものにする改善点ということではなく、私自身の気づきの整理という意味です。

1. ファシリテーションの資料があり、事前学習いたしました。ご講義中に一言でもファシリテーションの言葉、またデザイン思考の内容に触れていただければ嬉しかったと思いました。

2. 学術系（特に心理学系・今回はインストラクショナルデザイン分野観点）の本の邦訳（元の文章かも）に関してですが、翻訳は文章がこなれておらず難解なことが多いです。今回のFDは、職員の方も参加されており、達成動機・親和動機・自我関与等心理学系でも使われる専門用語も多発で、資料が少し難解のようにも思いました。対面でなく、特にズームの場合は、資料難度を少し下げられた方が、受講者の知識の共有がより深化するのではないかと考えました。（わからないことを、申し訳ないこと、と断って発表がはじまった方もいて）そうした難易度も意図されたことかもしれませんが、分かったほうも、分からない方も少し後味として何かを感じてしまうような気も致しました。学びの意欲本来からは外れるかもしれませんが、人間関係も常に伴います。

3. 人を褒めることに関し、初対面のズーム講義の場合、一人ではなく数人の方に違った事象で言及された方が楽しいのではと思います。特にPC能力に関しては、一人お褒めになることで、反応できない人に恥をかかせたりし、受講中にかえって焦らせて思考停止に陥らせてしまうのではないかと思います。聴くことに集中している中では、今からパソコン操作をお願いします等、はっきり指示されるとよいのではと思いました。目の悪い方もいますし、時間が1分2分単位で過ぎる中、とまどったりもします。（小学生から授業でPCを学んでいた大人であればこうしたことは申しませんが、努力している人もいます。開校以来、最初からPCに関する多様な説明やセミナーを開く等、そもそもの対応もできたはずです。（私自身SPODのズーム関連セミナーを数回受けましたが、自己設備もなく少々難解のような）。

4. 私自身は、コーチング・メンター・ファシリテーション・ワールド・カフェ・ソーシャル・スキル等々の理論と実践を学んだ経験があり、デザイン思考にも大変興味があります。そもそも、学習意欲を「デザイン」することからのお話や、ARCSモデルとは、から発していただくような説明も少し付け加えていただければ、そうすることで、また新しい学習領域

のあることを、皆さんが理解できたのではと思いました。教育学や心理学のカタカナ用語に慣れていない方は、特に言葉自体がわからないのではと思いました。ファシリテーションもたぶんおわかりでない方がほとんどだと思います。（最近の経営学や心理学系のNLPなど学んでいない方がいるどの大学でも）

5. 最初の学びとは・・・

の出典が1年生の学生の（たぶんFDアンケートから？）授業での言葉であることが俣野先生のお話から分かりました。そこからの「問」としての両方をお示しいただけば悩まなかったかとも思いました。事前に拝読した時に、どの教育学者・哲学者の言葉だろうと頭を巡らし、数種類の問を自分でたて、答えを用意しました。その中で、日本的な思想が感じられないと思い、橋本佐内の『啓発録』にまで至りました。プリントにありました言葉には、例えば日本の学びや日本の言葉、幼稚を去る・立志などの言葉はもちろん含まれていません。そうした意味では、学びに関して、宣長、松陰、佐内などの日本の先哲（もちろん福沢諭吉等他にも）からの考え方や言葉は持っていないのかということも感じました。あくまでこの掲載からの私的な感想です。カタカナ語とその思考（志向）データ満載の現代の学問の世界ですが、そんな中にも、日本的な考え方の大切さも学生さんと一緒に学んでいければと考えております。

特にないが、実用性のある講義なので、年に2回～3回など定期的に受講したいと思った。

ARCSモデルの要約を各自でし合うことの目的が、私自身がうまく飲み込めず、目的にあった行動ができなかったという不達成感が残ってしまいました。

先生のお話はとても分かりやすく、先生自身が一番モチベーションを高くもつというのをまさしく実践されていると感じました。

オンラインでの研修であるにもかかわらず、かなりスムーズな運びであったと思います。関心の持続という観点からなのかもしれませんが、ご講義とグループワークが交互になされ、そのグループワークも数度にわたるのでどうしても1回の時間が短くなり、話し足りない思いをしました。オンラインでは、メインのグループワーク時間を長くとり、例えばペアでの意見交換などは削ってもよろしいかと思われます。対面ですとサッとできるので、ペアでのちょっとした話し合いは有効なのではないでしょうか。

改めまして、どうも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： 事例から考えるハラスメント

講師名： 高木佳代子（愛媛大学）

実施日： 令和4年5月30日（月）

開催校： 高知県立大学

実施形態： 遠隔（同期型）

参加者数： 107 名

アンケート回答者数： 77 名

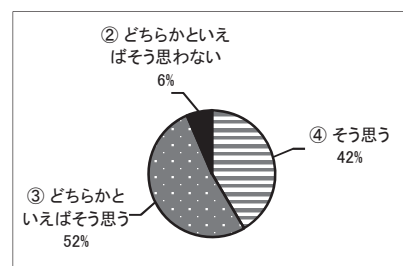
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	39	50.6
② 職員	38	49.4
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	77	100.0

2. 研修について

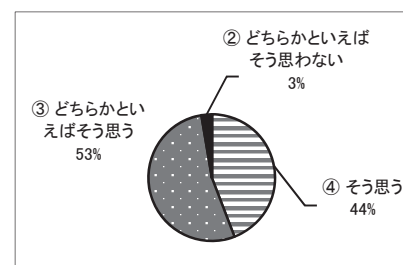
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	32	41.6
③ どちらかといえばそう思う	40	51.9
② どちらかといえばそう思わない	5	6.5
① そう思わない	0	0.0
計	77	100.0



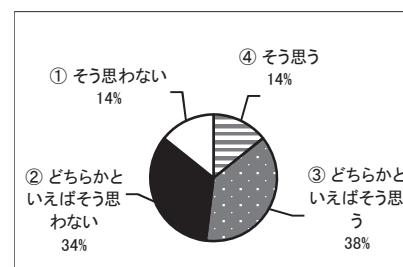
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	34	44.2
③ どちらかといえばそう思う	41	53.2
② どちらかといえばそう思わない	2	2.6
① そう思わない	0	0.0
計	77	100.0



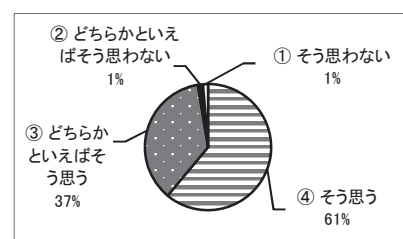
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	11	14.3
③ どちらかといえばそう思う	29	37.7
② どちらかといえばそう思わない	26	33.8
① そう思わない	11	14.3
計	77	100.0



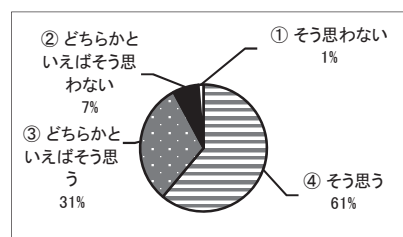
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	47	61.0
③ どちらかといえばそう思う	28	36.4
② どちらかといえばそう思わない	1	1.3
① そう思わない	1	1.3
計	77	100.0



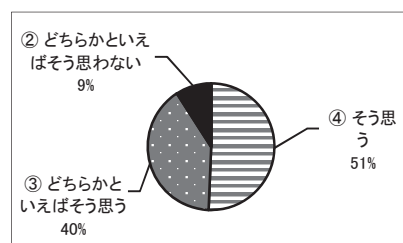
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	47	61.0
③ どちらかといえばそう思う	24	31.2
② どちらかといえばそう思わない	5	6.5
① そう思わない	1	1.3
計	77	100.0



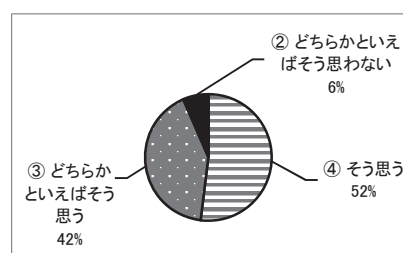
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	39	50.6
③ どちらかといえばそう思う	31	40.3
② どちらかといえばそう思わない	7	9.1
① そう思わない	0	0.0
計	77	100.0



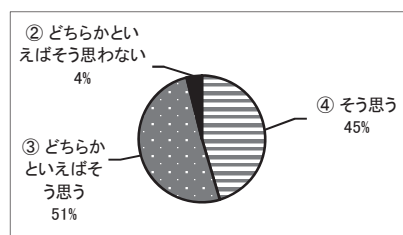
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	40	51.9
③ どちらかといえばそう思う	32	41.6
② どちらかといえばそう思わない	5	6.5
① そう思わない	0	0.0
計	77	100.0



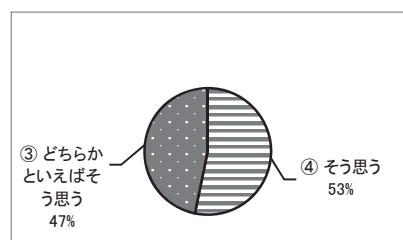
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	35	45.5
③ どちらかといえばそう思う	39	50.6
② どちらかといえばそう思わない	3	3.9
① そう思わない	0	0.0
計	77	100.0



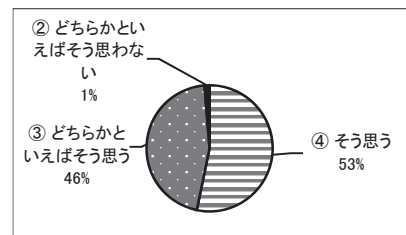
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	41	53.2
③ どちらかといえばそう思う	36	46.8
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	77	100.0



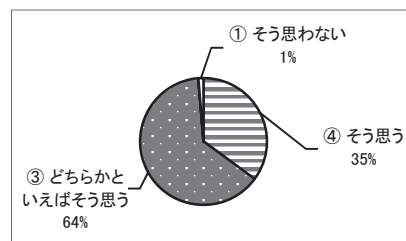
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	41	53.2
③ どちらかといえばそう思う	35	45.5
② どちらかといえばそう思わない	1	1.3
① そう思わない	0	0.0
計	77	100.0



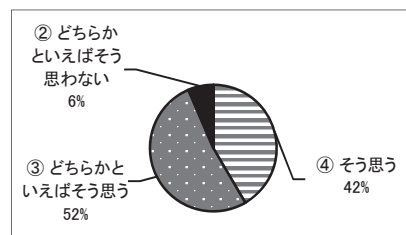
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	27	35.1
③ どちらかといえばそう思う	49	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	1	1.3
計	77	100.0



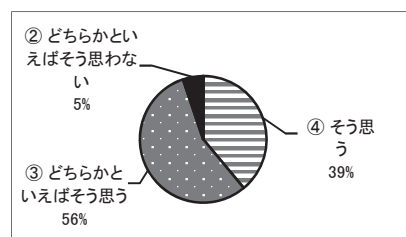
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	32	41.6
③ どちらかといえばそう思う	40	51.9
② どちらかといえばそう思わない	5	6.5
① そう思わない	0	0.0
計	77	100.0



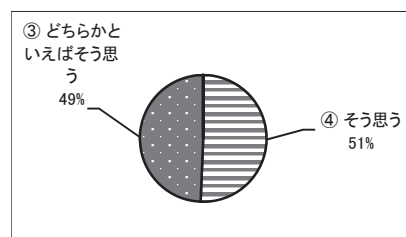
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	30	39.0
③ どちらかといえばそう思う	43	55.8
② どちらかといえばそう思わない	4	5.2
① そう思わない	0	0.0
計	77	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	39	50.6
③ どちらかといえばそう思う	38	49.4
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	77	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。

- ハラスメントに関する認識を高める機会となった。
- 事例を提示して頂いた。
- 知らなかったことを、知ることができた。
- 予想以上に広範な内容でした。
- グループワークが3人程度なので、積極的な発言につながったと思います。
- 裁判は客観的証拠がないと証拠とみなされないというのはよくわかりました。
- コロナ禍で生まれた新しいハラスメントを知ることができた。オンライン受講中に顔出しをさせることもハラスメントの一つであることには驚いた。
- 具体例を4-5ケース出していただいたことで実際の業務上に起こりうることだと実感できた。
- 具体的な例を示されていたことでイメージしやすかったです。
- 具体的な事例をもとに講義をしていただいたり、グループワークが出来たので、深く考えられたと思う。
- グループワークで他の人の意見を聞いた点がよかった。
- 自分の無知や勉強不足を実感し、学習の必要性を感じた。
- どのような言動に問題があるのかが明確に知ることができた。
- 様々な事例が紹介されていたのでどういった事例がハラスメントにあたるのかということがイメージしやすかったです。
- 具体的な事例が沢山挙げられており、わかりやすかった。
- ハラスメントの定義をあたためて確認することができた。また、実際の事例について把握することで、イメージがわいた。
- 自分のようにディスカッションが苦手でも、参加しやすい環境づくりは難しいかと思います。が、グループワークで教員を混ぜずに事務職員同士のグループにいただいたご配慮は大変有難かったです。
- 具体的事例が多く、ハラスメントについて理解が深まったと思います。
- ハラスメントに対する意識をより高く持つことができました。
- ・ハラスメントガイドライン、規定をじっくり読む機会となった。
・日ごろから感覚を養うために、大学に関連する報道を注視しようと思った
- ハラスメントの具体的事例を知ることができたこと
- 「無関心こそが最大のリスク」と言われていた通り、日々の業務に追われてとりあえず目の前のことをこなしていくことに尽力してしまいがちなので、年何回か、このような形で自身の行動や組織内で起きていることがハラスメントになっていないかを意識的に振り返る時間は必要と思います
- 資料の中に事例（5つ）とケースメソッド（2つ）があり、ハラスメントの具体的な内容を学ぶことができた。

- 最後の30分ほどしか参加できなかったので十分に理解できませんが、講師がケーススタディを出してグループワークを行った点や、最後の質疑応答で丁寧に講師が回答して下さった点がよかったと思います。
- 初歩的ではありますが、裁判と大学の対応は違うと言うことを初めて理解できたこと。
ハラスメント防止の対応には、各自の自覚と合わせて、構成員の共通理解が不可欠であることを改めて認識できたこと。
- ・実際の裁判事例により、「大学」のばで起きたこととして身近なことにとらえることができた
・啓発の重要性を再認識した
・他大学が組織的に取り組み、対応していることを知り、参考になった
- ハラスメントは相手の受け取り方により故意でない場合にもおきるという所に危惧します。事例を通して学べることは、自分の行動の振り返りや学生相談を受ける立場として、新たな視点につながり、よい学びとなりました。
- ・大学での事例が題材となっていてイメージしやすかったところ
・事例のどの点が問題となって判決が下されたのか等、グループワークで話し合えたところ
- ケースが具体的な事例であり、より考えさせられる内容であった

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。

- グループワークは良い方法だと思うが、10分では十分な検討ができなかった。
- 改善点とは違いますが、研修の途中でもお話しされていたように、例えば、パワハラであれば職場内での検討が必要であったり、セクハラであれば相手の受け取り方によって判別される等の、「ハラスメント」と確定する根拠を見つけることは難しくても、ある程度、“このラインを越えればハラスメントとみなされる”などの、基準のようなものを知れたら人との接し方など意識的に改善できると感じた。
- 文章は上から下へと読むので、設問は上にレイアウトしてあった方が良かったと思う。
- 事例内容が複雑でしたが（リアルでした）、研修時間を考慮すると単純化しても良かったかもしれません。
- 話し合いの時間がちょっと少なかった気がします。事例のポイントを、解説と画面と両方みせていただけたらと、わかりやすかったかと思います。
- 加害者側は全く分かっていないということがあったので、それを分かってもらうための対策はあるのか。わからないままだと結局周囲が我慢したりと自己対処することになるのではと思いました。
- グループワークの時間が短かったため内容が頭に入りきらなかったように思います。こちらも事前に資料を読み込まなくてはいけなかったと反省しております。
- ハラスメントだと認定されるような事例はわかりやすいが、ボーダーのような事例で困っている教職員も多いと思う。ボーダー的な事例で考える機会があるとよいと思う。
- 学生対応が多い部署では、集中してグループワークに対応することは不可能です。正直に言えば、グループワークが組み込まれていることが最初から明示されていれば、参加は見送らざるを得ません。できれば、そういった業務状況なども加味しながら、研修の仕組みを検討してもらえると助かります。
- ケーススタディについては、その状況の把握が難しく、その状況を補足説明するようなものがあるとありがたい。
- 月曜開催という関係かもしれませんが、事前に資料に目を通す時間がなく、最初に資料を読んで内容を理解しなくてはいけなかったのが、グループでのディスカッションの時間を十分活用できませんでした。
- 本来受講すべき教職員が受講できていないと思われるため、そういった人たちも参加するようになると、本当の意味でのハラスメント研修になるのではないかと思います。

- ・今回は講義重視だったので、グループワーク時間・回数は適当だった。
 - ・我が事とするために、ハラスメントの項目ごとに、実際に教職員が見聞きしたヒヤリハット事例概要をうまく工夫して集めて、じっくりグループワークができる機会があると、さらに身近に感じられるようになるのではないのでしょうか。
- 自分自身が、事前学習を行って参加することができれば、より良い理解や、グループワークもより学びが多かったのではないかと反省した。
- 教職員は、学生に対して強い立場にあることを常に認識して行動することが必要です。用語等の説明より、実際にあった事例を多くあげて、自らの言動の振り返り、気づきにつなげることが必要だと思います。
- 本日が社会福祉学部の行事（学部教員の過半数が参加）と重なっていたため、（もしかしたら事前にFD委員に対して相談いただいていたかもしれませんが）今後、学部長に、日程について打診を頂けたら幸いです。どうぞよろしくお願い致します。
- グループワークのやり方をもう少し工夫すると、より良いディスカッションにつながるのでは？
例えば、1グループの人数とか、ファシリテーターなど
- もう少しワークの時間を長くとっていただきたかった
- 可能であれば研修後半のような、ケースメソッドにもっと時間をかけていただけるとより理解が深まる様に感じました。

- 5 . この研修の受講して得られた、今後の職務に活かせるような点や、具体的なアイデア等があればお書きください。
-

- 具体的な学生への対応。
- 質問のようになりますが、例えば、相手の反骨精神を煽るような、指導や指摘も人によってはプラスに出ることもあるが、ハラスメントの可能性が0にならないようであれば行わない方が良いのかという点は気になります。
考え方としては、今後の職務に活かすという考え方もできると思います。
- 想起し、日々注意したい。
- 今は思いつきませんが、人間は忘却するものであり、同種の研修を定期的にリピートしてはどうでしょうか。
- 学生の受け取り方はやはり例年変わってきている（もはや昭和ではないですし、親も感じ方、とらえ方は変わっている）としっかり認識することがまず大事かと、自分が受けてきた教育の価値観は広げないと学生との間にミスコミュニケーションが生まれそうですね。
中学校の先生が、男子学生に対しセクハラを下と告発され、自殺していましたが、体を不当に触るのはアウトといった欧米並みのルールになってきていると思います。それを認識せずに熱血教師をしようとして、不快に感じた学生からはやはりセクハラといわれます。あとは、社会人院生のような大人相手に適切な指導がされているか検証の場があればなと思います。
なんか外れたことを書いてすみません。友人（関東の大学院博士課程）がアカハラ委員会に訴える手前までいき、かつ、大学のカウンセリングの内容が漏れている気がするのと相談を受けていたので…。大学は会社組織よりも開かれていないとまずは認識すべきなのかと思います。
- 自分がそのような態度や行動をとらないということはもちろんですが、そのような状況に陥っている人とどう助けたらよいかのアイデアが浮かびません。精神的なフォローをしても根本的な解決にはならない。何をできるかが知りたい。
- 自分の行為がハラスメントとならないか、普段から意識づけることの重要性を理解できた。けれど、日々の忙しさでつい忘れがちになるので、定期的な研修の開催が望ましいのでは、と思います。
- 自己の言動を客観視して振り返ることや、ハラスメント構造を作らない努力を心掛けるという点は今から活かせると思った。
- 講師から新しい知識や情報を得る研修スタイルと、教職員間でじっくり話し合う（たとえZoomでも）スタイル（今日のような1グループ5人前後で参加日時が選択可能なもの）の両方があれば、テーマをさらに深めることができ、つぎの行動につなっていくのではないのでしょうか。
- 管理職として事前に体制を整備したり、情報を共有する点
- 相談や公にならないハラスメントで学生が悩まないような環境づくりを改めて考えるきっかけとなりました。具体的なアイデアはまだ見つかっていませんが、これから考えていきます。
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： 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： 令和4年6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： 37 名

アンケート回答者数： 36 名

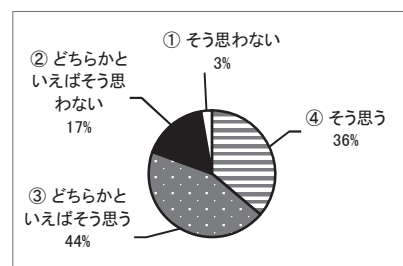
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	32	88.9
② 職員	4	11.1
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	36	100.0

2. 研修について

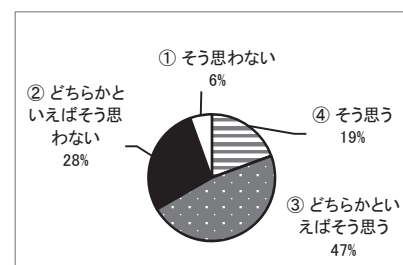
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	13	36.1
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	6	16.7
① そう思わない	1	2.8
計	36	100.0



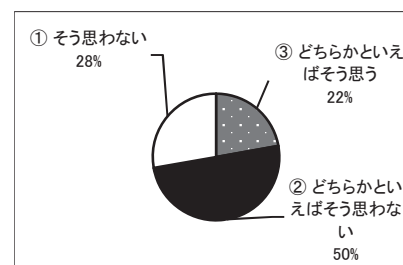
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	19.4
③ どちらかといえばそう思う	17	47.2
② どちらかといえばそう思わない	10	27.8
① そう思わない	2	5.6
計	36	100.0



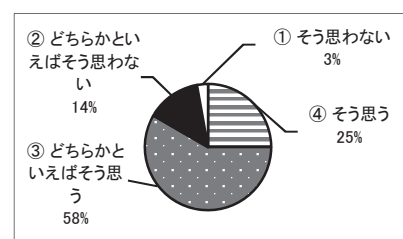
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	0	0.0
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	18	50.0
① そう思わない	10	27.8
計	36	100.0



(4) 研修の実施時期は適当だった

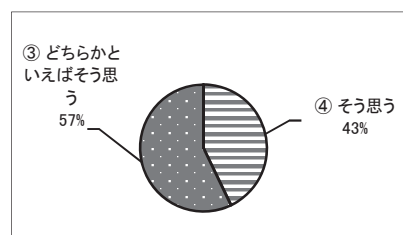
	度数	割合
④ そう思う	9	25.0
③ どちらかといえばそう思う	21	58.3
② どちらかといえばそう思わない	5	13.9
① そう思わない	1	2.8
計	36	100.0



(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

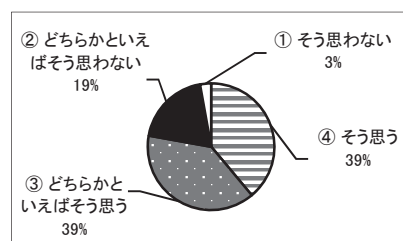
	度数	割合
④ そう思う	15	42.9
③ どちらかといえばそう思う	20	57.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	35	100.0

※1名未回答



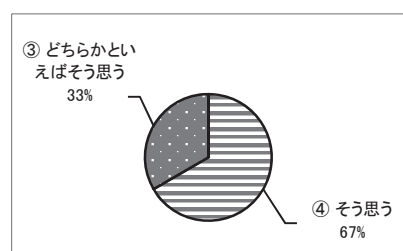
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	14	38.9
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	1	2.8
計	36	100.0



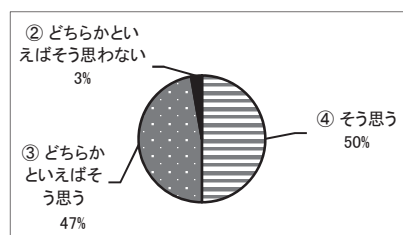
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	24	66.7
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



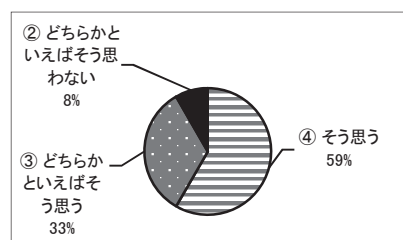
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	18	50.0
③ どちらかといえばそう思う	17	47.2
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



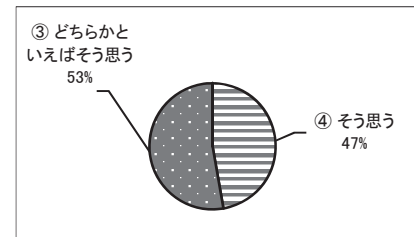
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	21	58.3
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	3	8.3
① そう思わない	0	0.0
計	36	100.0



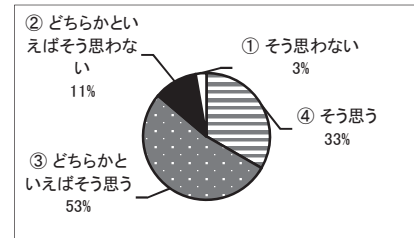
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	17	47.2
③ どちらかといえばそう思う	19	52.8
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	36	100.0



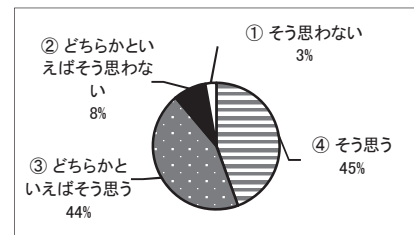
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	12	33.3
③ どちらかといえばそう思う	19	52.8
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	1	2.8
計	36	100.0



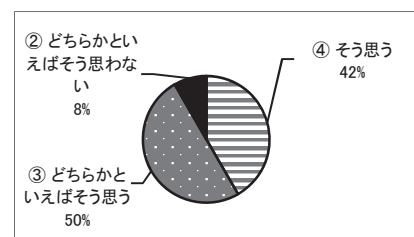
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	16	44.4
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	3	8.3
① そう思わない	1	2.8
計	36	100.0



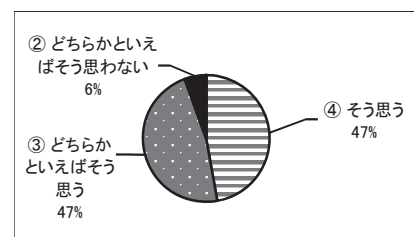
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	15	41.7
③ どちらかといえばそう思う	18	50.0
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



(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	17	47.2
③ どちらかといえばそう思う	17	47.2
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. 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。

- オンデマンド教材の活用方法を知れてよかった。
- 自分の授業を見直すタイミングになった。
特にアウトプットを考えながら授業設計をする重要性を再確認した。
- オンデマンドの利用の仕方（程よい利用方法）がわかった。
ありがとうございました。
- オンライン授業の現状について知ることができた。
オンデマンド授業を実施するうえでの留意点が明確になった。
- メンターとしての役割の重要性を再認識した。
とても勉強になりました。
- 知らなかったeラーニングの教材・ソースを知ることができました。
- 教材の組み立て方などの参考になった。
- slidoは良いアプリだと思いました。
- slidoの紹介、実際に使ってみたのは良い経験となった。
- 考える機会にはなった。
- オンデマンドと同時配信を併用することは効果的という話が印象に残りました。
- メンターを意識したいと思いました。
- 自分の振り返りができた。
- eラーニングコンテンツの設計法の具体的な方針理論を知ることができた。
- 他の教員の工夫などを聞けて役立った。

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。

- 時間がもう少し長かったらもっと知り、理解できたかも。
- 時間がもっとあったら、講師の方が用意された教材の良さを十分に感じられると思いました。ありがとうございました。
- eラーニングを「取り入れる」ための研修なのか、「非対面を前提とした授業を構築する」ための研修なのか、中途半端な状態に見えた。
本校では「出席チェック」も重要な点なので、完全非対面の授業はほぼ実施されていない。
- オンデマンドで予習の講座が30分程度あってもよかった。
- 研修時間が短い。

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： 同期型オンライン授業に双方向性を持たせるツールの紹介

講師名： 杉田郁代、高畑貴志（高知大学）

実施日： 令和4年6月3日（金）

開催校： 高知工業高等専門学校

実施形態： 遠隔（同期型）

参加者数： 32名

アンケート回答者数： 29名

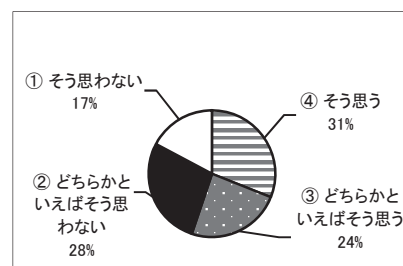
1. 参加者ご自身について 職種

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

2. 研修について

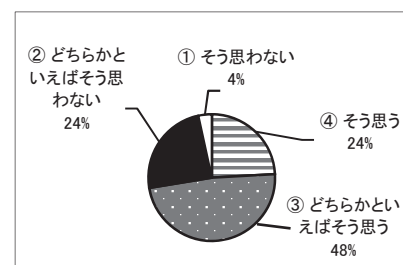
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	9	31.0
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	8	27.6
① そう思わない	5	17.2
計	29	100.0



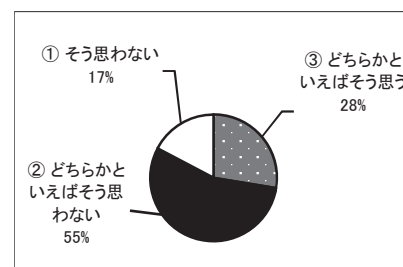
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	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



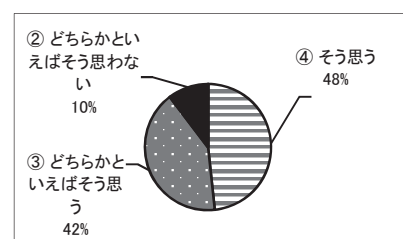
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	0	0.0
③ どちらかといえばそう思う	8	27.6
② どちらかといえばそう思わない	16	55.2
① そう思わない	5	17.2
計	29	100.0



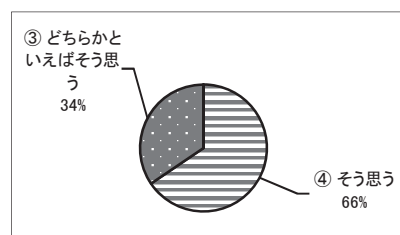
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	14	48.3
③ どちらかといえばそう思う	12	41.4
② どちらかといえばそう思わない	3	10.3
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



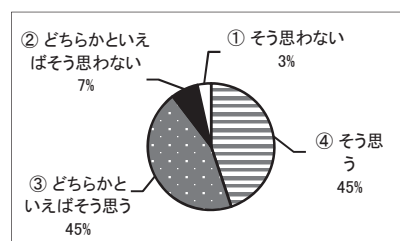
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	19	65.5
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	0	0.0
計	29	100.0



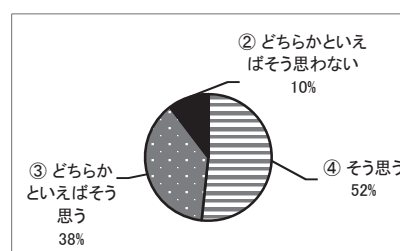
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	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



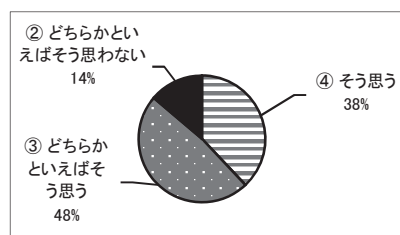
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	15	51.7
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	3	10.3
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



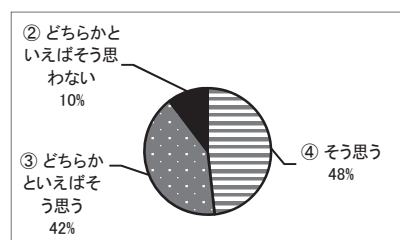
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	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	14	48.3
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



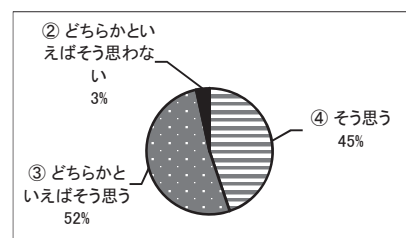
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	14	48.3
③ どちらかといえばそう思う	12	41.4
② どちらかといえばそう思わない	3	10.3
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



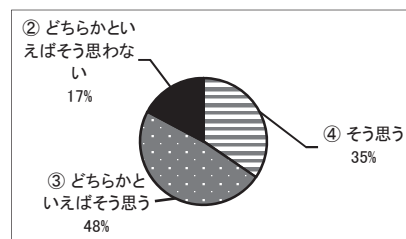
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	13	44.8
③ どちらかといえばそう思う	15	51.7
② どちらかといえばそう思わない	1	3.4
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



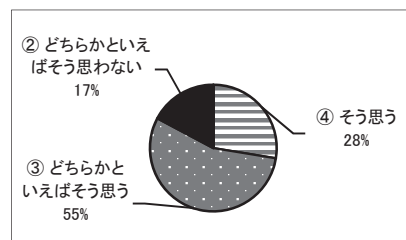
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	10	34.5
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	5	17.2
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



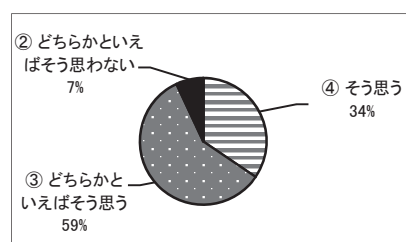
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	8	27.6
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	5	17.2
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



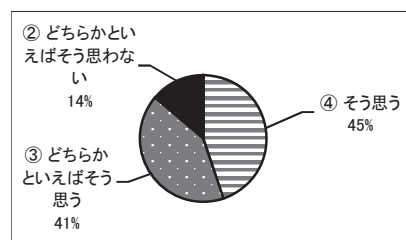
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	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



(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	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	4	13.8
① そう思わない	0	0.0
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。

- GoogleWorkspaceツール(ClassroomやMeetなど)と、MiroやSlidoと連携できることが分かったこと
- アイデア募集、意見収集などに、リアルタイムではなくても使えるように思いました。
- 新しい教育方法を学ぶことができたこと。
他の教育機関の学生の育成方法を知ることができたこと。
学生はこういうツールを使いたいんだなということがわかったこと。
- 知らなかった授業技術を知ることが出来た。
- 新たなツールについての知見を得られたことです。
- 新しいスキルが入手できた。
- 効果的なツールを知ることができた。
- 授業で学生に主体的に取り組んでもらう方法や、一体感のある授業をする方法を模索していたので、とても便利なシステムを学べてよかった。
- 今回のツールを授業の中でどのように活用できるかを考えることができた。
- 実例、実演、そして、実際にツールに触れることにより、有用性を実感できた。
- 実際にツールを操作できたので、使用のイメージができた。
- 2つの新しいツールの使い方を学べることができてよかったです。
- 現状では受講した内容をすぐに利用することはないが、ゆくゆくはどうなるか分からないので、知識として身に付けておいてよかったと思う。
- アクティブラーニングに使える教材を、具体的に知ることができた。
- Miroは使ったことがなかったので、体験できて良かったです。
- 知らなかったツールに出会ったこと。

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。

- ノートパソコン1つでは研修が難しいことを事前に教えてほしかったこと。
学生はICTに慣れているので講師の説明についていけるとは思います、私は難しかった。最初を手厚く説明してほしかったが、他の若い教員はサクサク行けたと思うので、「サクサク教員用」と「グズグズ教員用」の説明がほしいです。
- 研修自体は問題ありませんが、高知高専側で検討しなければならないことがあります。
それは「コロナ禍で全面オンライン授業に切り替わった時の、通信環境（光回線、ADSL など）が不十分な学生への支援体制（ルーター貸し出しなど）の充実」です。
唯一高速回線として使えるスマートフォン（テザリング）の通信料を学生に負担させるのは無茶です、本研修で学んだ技術を用いてインタラクティブなオンライン授業を行うのであれば必須と思います。
- 今回、私はこの研修を優先させたが、中間試験の週末は午後から外出が多いと思うので、週末は避けたほうが良い。
- PCの操作が苦手な方には、研修の初期段階でツールの操作がわからなくなる場合がある。
- もっと具体的な内容、例えば今回は恐縮ながら、高専の教員が対象でしたので、各ワークの課題が、高専で行われている内容のテーマだと、より、具体的にリアリティを持って受講でき、アプリを授業で利用する際のイメージが湧きやすかったかと思います。ありがとうございました。
- ノートパソコンの画面内での講習内容としては厳しい内容であった。
- 紹介のあったツールについて、具体的な活用シーンの例（ツールを用いて授業をしている動画など）があった方が、自身の授業に活用するイメージがしやすくなると思いました。
- 似たようなツールやアプリはたくさんあるので、
なぜ他ではなくそのツールを選んだのかがもう少し明確にわかる方が良いと思う。

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： 発達障がいのある学生に配慮した授業づくり

講師名： 三浦優生（愛媛大学）

実施日： 令和4年6月9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： 64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

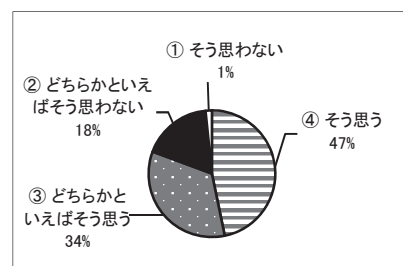
	度数	割合
① 教員	32	52.5
② 職員	29	47.5
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	61	100.0

※1名回答なし

2. 研修について

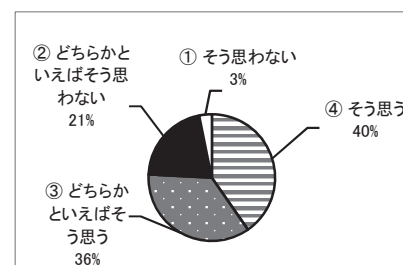
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	29	46.8
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	11	17.7
① そう思わない	1	1.6
計	62	100.0



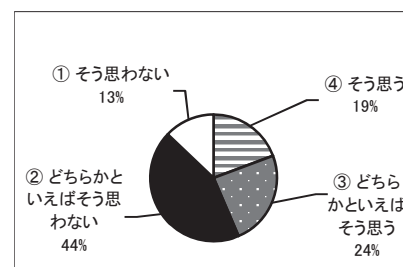
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	25	40.3
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	13	21.0
① そう思わない	2	3.2
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

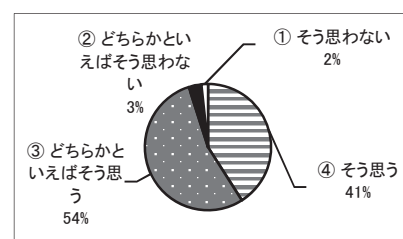
	度数	割合
④ そう思う	12	19.4
③ どちらかといえばそう思う	15	24.2
② どちらかといえばそう思わない	27	43.5
① そう思わない	8	12.9
計	62	100.0



(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	25	41.0
③ どちらかといえばそう思う	33	54.1
② どちらかといえばそう思わない	2	3.3
① そう思わない	1	1.6
計	61	100.0

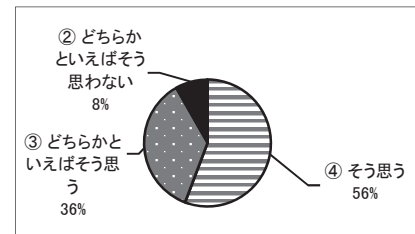
※1名回答なし



(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	34	55.7
③ どちらかといえばそう思う	22	36.1
② どちらかといえばそう思わない	5	8.2
① そう思わない	0	0.0
計	61	100.0

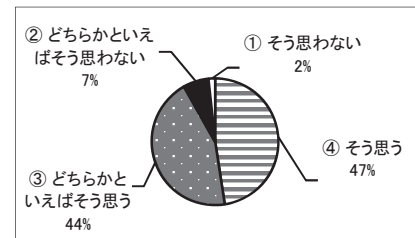
※1名回答なし



(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	29	47.5
③ どちらかといえばそう思う	27	44.3
② どちらかといえばそう思わない	4	6.6
① そう思わない	1	1.6
計	61	100.0

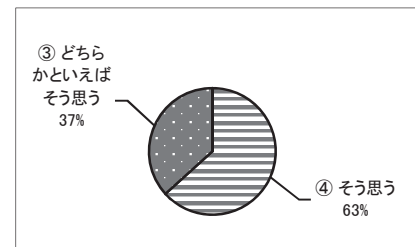
※1名回答なし



(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	63.3
③ どちらかといえばそう思う	22	36.7
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	60	100.0

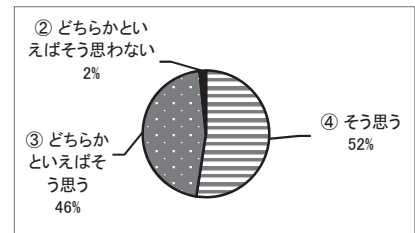
※2名回答なし



(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	52.5
③ どちらかといえばそう思う	28	45.9
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	61	100.0

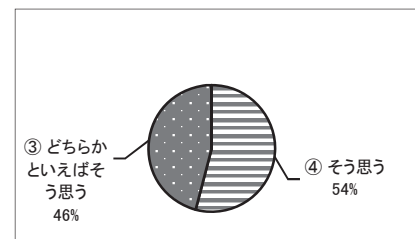
※1名回答なし



(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	33	54.1
③ どちらかといえばそう思う	28	45.9
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	61	100.0

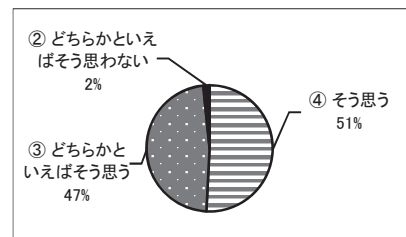
※1名回答なし



(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	31	50.8
③ どちらかといえばそう思う	29	47.5
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	61	100.0

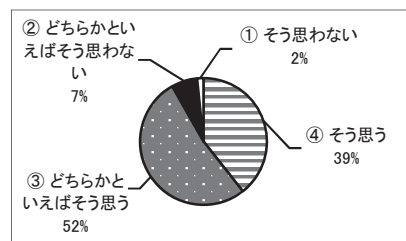
※1名回答なし



(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	39.3
③ どちらかといえばそう思う	32	52.5
② どちらかといえばそう思わない	4	6.6
① そう思わない	1	1.6
計	61	100.0

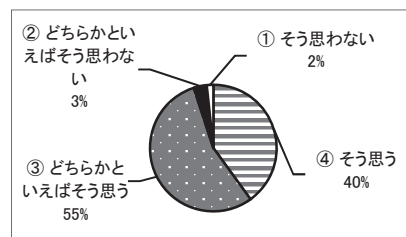
※1名回答なし



(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	24	40.0
③ どちらかといえばそう思う	33	55.0
② どちらかといえばそう思わない	2	3.3
① そう思わない	1	1.7
計	60	100.0

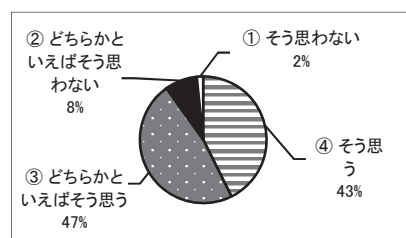
※2名回答なし



(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	42.6
③ どちらかといえばそう思う	29	47.5
② どちらかといえばそう思わない	5	8.2
① そう思わない	1	1.6
計	61	100.0

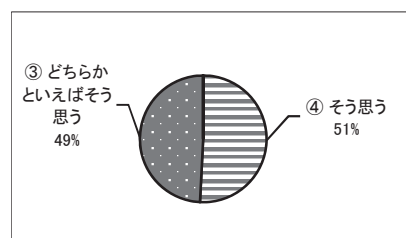
※1名回答なし



(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	31	50.8
③ どちらかといえばそう思う	30	49.2
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	61	100.0

※1名回答なし



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。

- 他の障害と異なり、発達障害学生への配慮内容は多岐にわたることを改めて知る機会になった。
また、合理的配慮として、授業で配慮すべきもの（教材・形式・評価）を変更不可である到達すべきもの（シラバス、AP/CP/DP）について確認する機会となった。
- 学生対応において、グレーゾーンの学生が増えてきたと感じる。
このような学生の特性を理解したうえで適切な対応を心がけたい。
- 今回のような内容の話を聴く機会がなく、良かった。次回は対面で参加したい。
- 発達障害の特性を言葉の意味とともに分かりやすく説明されていた。
- 自分に足りない知識を学ぶことができ、新しい分野の見聞が広まったように感じた。
- 障害のある学生への対応をとっても具体的に教えていただき、実践しようと思いました。「受け手を意識して教材を作ること」「コミュニケーションの工夫」「発話のあいまい性」など授業づくりの参考になりそうです。
講師の先生が落ちついたゆっくりとした声でお話くださって分かりやすかったです。見守ることも援助と新た、得て気づきました。
- 直接学生と接することがないが、それぞれの学生の特性を知って関わり方を変えていく必要があるとわかった。支援はひとつではなく関りは多岐にわたるので周りの支援者の間での情報共有が重要である。
- コンサルテーションの際に役立つ具体的な対応方法を学べてよかった。
- 発達障害だけでなく、様々な特性を持つ学生と関わる機会があり、日々話し方や伝え方に悩むことがある。向き合う人数は多いが、個々にあった配慮方法を考え、関わっていきたいと思った。
- 学生さんへの連絡文書はBIZ UDPゴシックを使用（下線は引かないように）したいと思います。
- 発達障害がある学生にどのように対応すれば良いかについて知ることができた点。
- 様々な抑制に応じた支援について大変参考になりました。漠然としかわかっていなかったことが明確になりました。
- 最近よく耳にする発達障害について、詳しく知ることができて良い機会でした。貴重なお話をありがとうございました。
- 診断されている学生はもちろん、潜在的に可能性のある学生に対する接し方、支援の仕方について分かった。
- 具体的な内容がわかって良かった。
- 全ての学生に取り組むことのできるスキル・知識を学べた。
- 発達障害は年々よく聞くワードとなっている。大学職員として今後そういう特性を持った学生と関わる頻度が増えると思う、今回学んだことを活用できたらと考えている。特に曖昧な表現には注意したいと考えている。
- プログラム内容については学生理解を全教職員で行う必要が重要だと改めて認識できたため。
- 発達障害のある学生に配慮した授業を行う際、学生の特性を理解し柔軟に対応する必要があることを学びました。

- ・スライドが非常に見やすかった。
 - ・定義、概念の説明と具体例のバランスが素晴らしく、分かりやすかったです。
 - ・特に「合理的配慮」に対する理解が（教員が考えるべき観点の整理を中心に参考になる意見が多く）深まったと思います。
 - ・「発話のあいまい性」は興味深く事務連絡の文章などを作成する際にも通じる内容だと思いました。もっと詳しくうかがいたい部分でした。
 - ・90分集中が途切れない素晴らしい構成と内容でした。改善すべき点は思い当たりません。ありがとうございました。
- 自身の学生対応に活かせる内容も多くあり、充実した研修内容でした。
- 発達障害のある学生だけでなく、全ての学生にとって良い内容だと思いました。パワーポイントの作成について、字体やデザインを参考にして資料作りをしていきます。
- 発達障害の基本的な対応の仕方を理解できてよかった。生活の中でも参考になる内容でした。
- 特定の学生に限らず、現代の学生の多くに対する者として実行することが多くあり参考になった。一方で症状の重い対象者とそれ以外の学生が同じ教室にいる場合の対処はどのようにするのか、どこまで配慮するのかがわからない。
- 普段学生と関わる機会が多いので、様々な学生に合わせた対応を知ることができました。
- 困難な学生も多く参考になりました。ありがとうございました。
- 方法論を詳しく知れた点。
- 日頃、私たちが過ごす中で「これくらい言わなくてもわかるだろう」「わかって当然」と思っていることが非常に多くあることに気が付きました。
多様な学生が在籍することが多くなってきましたので、我々教員も柔軟な帯を字をすることが重要であると思いました。
- 普段の自分自身の発言は丁寧なつもりで曖昧に伝わっていることが多いのではないかと研修を改めて（発達障害にの学生に関わらず）学生との対話・メール当わかりやすく伝わるよう自分自身の発信を見直そうと思った。
- 具体的な関わり方が知れてよかった。
- 多くの情報を伝えていただいた。
- SLD, ADHD, ASDそれぞれの特性を知ることが、そういった学生さんたちへの配慮の第一歩であることがわかった。
- 女性の発達障害についてご紹介いただいた点。
発話のあいまい性（先生のご専門のところ）
- 教材作成の具体的な改善ポイント等が参考になりました。
個々多様な課題を抱え、自己肯定感を持てていないように感じる学生も増えていますが、その長所に注目し、活かしつつ、自信が持てるようにサポートしたいと思います。
- ・パワーポイントのスライドの作り方を知ることができた。
 - ・配慮が必要な学生を英語と数学の授業で見つけることができるという点が興味深かった。
- 実態を知ることができてよかった。また、その学生対応も知ることができて良かった。
- 先生方のご苦労をお察し申し上げます。

- 具体的な支援方法を再確認することができました。
対応法についてわかってはいるもののなかなか実践できないこともあったので、明日から実践してみたいと思いました。
- 疑わしい学生への対応についても日々悩んでいましたので、とても助けになりました。
どうも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。

- 資料が事前発信・配付されているとより良かったと感じた。
- 今回リモートで対応いただきありがとうございました。
- 企業、学生対応および会議のため、部分的にしか聴講できませんでした。資料をいただきたいです。(一楽)
- ディスカッションがあるとより良かった。
テーマがテーマなので、学部・学科・事務職の垣根を越えて実際発達障害学生に対し、どういう認識をしているのか、どう支援するのか、話し合ってみたかった。
- パワーポイントのレジュメがあれば手元を確認しメモをしやすいので良いかと思う。
- 事前にこの大学、短大での事例を集めて、その対応を話してもらえばより理解が深まると思います。
- 講義中にデータで良いので資料配付していただきたかったです。
- 具体的な部署を示していただき、担うことができる支援、方法やその役割が知れたらいいなと思いました。
- ディスカッションがあるとより良かった。
テーマがテーマなので、学部・学科・事務職の垣根を越えて実際発達障害学生に対し、どういう認識をしているのか、どう支援するのか、話し合ってみたかった。の時間を設けていただけますとさらに理解が深まったのではないかと思います。
各学科の教員が参加しておりますので、それぞれの学科でどのような対応ができるか、意見を共有できると良かったと思います。
- ～が良いと述べるときに具体例が示せるとより良いと思った（ガジェットの使用例など）。
女子学生に特化した問題であると良かった。（フラッシュバックの対応事例）
本人に対してというより周囲にどうアプローチするかという段階に来ていると思う。
- SD研修なので事務職員向けの内容も入っているとよい。
（設定の拘束時間が）長い。
学長の話が長い。
- 具体的に何をせず何をすることが功を奏したのか、事例をお伺いできるとよかったですと思います。
- スライドの一部だけでも配付資料をいただけると良かったです。（情報が盛りだくさんでメモを取ることは不可能なので。）
時間はスケジュール通りにお願いします。（次の予定があります）
- スライドの文字が薄くて目が大変疲れた。前方の電灯を消していただきたかった。

令和4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:同期型オンライン授業に双方向性を持たせるツールの紹介

講師名:杉田郁代 先生、高畑貴志 先生(高知大学)

実施日:令和4年6月17日(金)

実施会場:岡山理科大学獣医学部

当日参加者数:27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

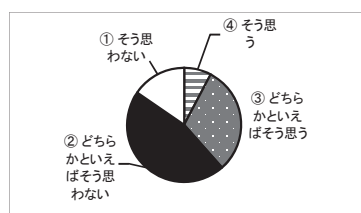
	度数	割合
① 教員	13	100.0
② 職員	0	0.0
③ 学生	0	0.0
④ その他()	0	0.0
計	13	100.0

その他の記述内容

2. 研修について

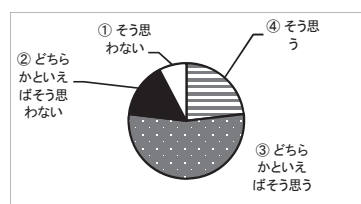
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	1	7.7
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	6	46.2
① そう思わない	2	15.4
計	13	100.0



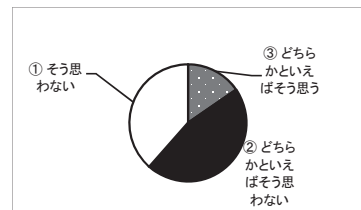
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

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



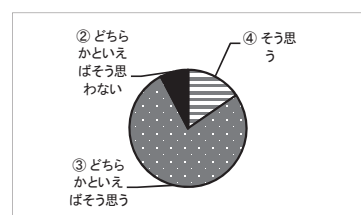
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	0	0.0
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	6	46.2
① そう思わない	5	38.5
計	13	100.0



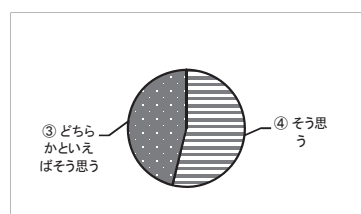
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	2	15.4
③ どちらかといえばそう思う	10	76.9
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



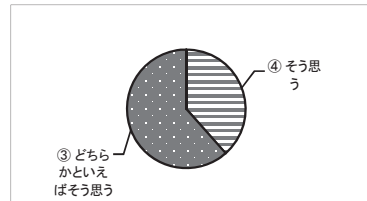
(5) 研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	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



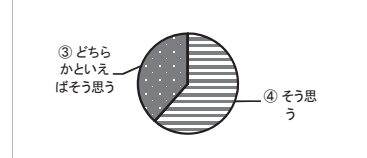
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	5	38.5
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	13	100.0



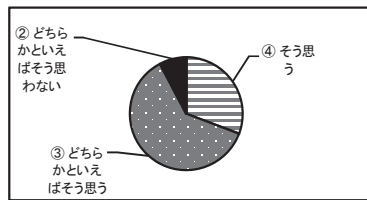
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	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



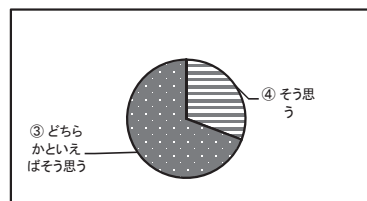
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	4	30.8
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	1	7.7
① そう思わない	0	0.0
計	13	100.0



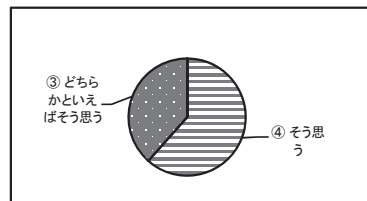
(9) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	4	30.8
③ どちらかといえばそう思う	9	69.2
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



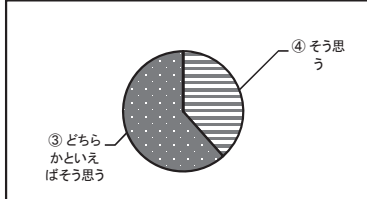
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	8	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



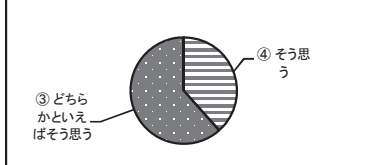
(11) 自分の業務に知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	5	38.5
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	13	100.0



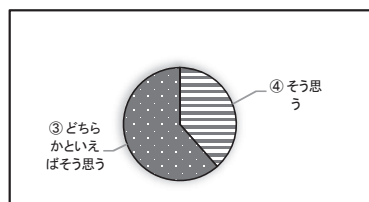
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	5	38.5
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	13	100.0



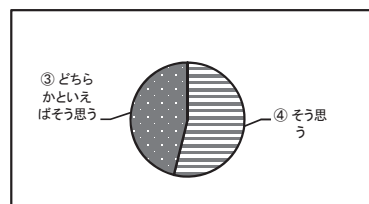
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	4	30.8
③ どちらかといえばそう思う	9	69.2
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



(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	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



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。

- 学生の授業における学習意欲や理解度を高めることに役立つ。
- 新時代のツールを知ることができた。これを活用できるかどうかは別として、ツールの選択肢が増えることは間違いなく有用である。
- この研修がなければ知りえなかった情報を入手できたので、大変ありがたいです。
- 新しい双方向性の授業のやり方を知ることができた。
- オンラインで使える新しいツールやその活用方法を知ることができて勉強になりました。
- 実際に操作していたので、わかりやすかった。
- 実用的であった。今度、授業で使ってみようと思えた。
- slide, miroの具体的な使い方を知ることができた。

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。

- 今回紹介されたツールの実際の操作方法についてもう少し詳しい説明があればもっとよかった。
- 講師の先生がGoogle meetに慣れていないようでしたので、講師の先生が日常的に使用されているアプリでの実施が望ましいと感じました。
- 限られた時間の中でよくまとめられていた。
- トラブルもあり、時間が少なくなってしまったのが、残念でした。
- より多くの実践例を知りたかったので、その紹介も加えていただくとよいように思いました。

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： 学生の主体性を促す学習支援
 講師名： 愛媛大学 竹中喜一
 実施日： 2022年6月29日（水）
 開催校： 聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部
 実施形態： 遠隔（同期・非同期）
 参加者数： 70名（非同期受講 5名含む）
 アンケート回答者数： 68名

1. 参加者ご自身について

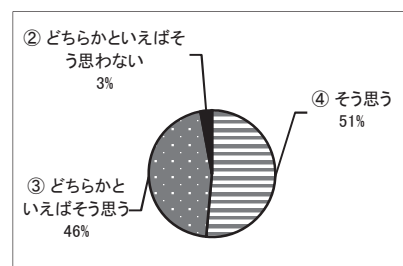
職種

	度数	割合
① 教員	68	100.0
② 職員	0	0.0
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	68	100.0

2. 研修について

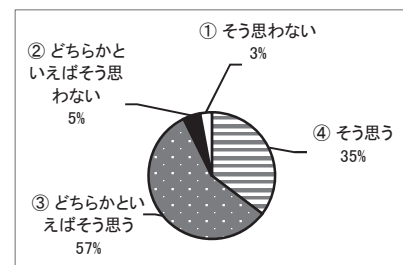
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	35	51.5
③ どちらかといえばそう思う	31	45.6
② どちらかといえばそう思わない	2	2.9
① そう思わない	0	0.0
計	68	100.0



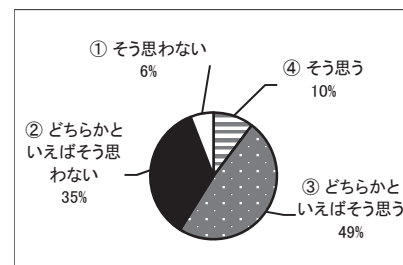
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	24	35.3
③ どちらかといえばそう思う	39	57.4
② どちらかといえばそう思わない	3	4.4
① そう思わない	2	2.9
計	68	100.0



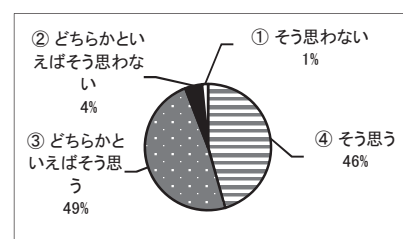
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	10.3
③ どちらかといえばそう思う	33	48.5
② どちらかといえばそう思わない	24	35.3
① そう思わない	4	5.9
計	68	100.0



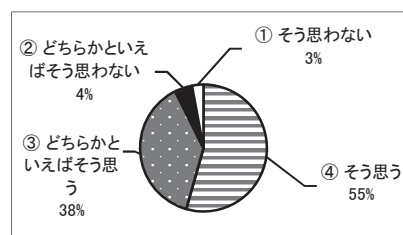
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	31	45.6
③ どちらかといえばそう思う	33	48.5
② どちらかといえばそう思わない	3	4.4
① そう思わない	1	1.5
計	68	100.0



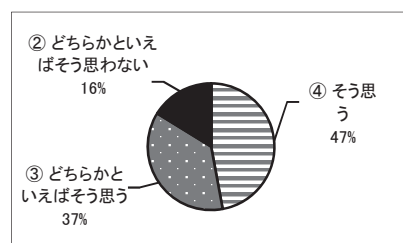
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	37	54.4
③ どちらかといえばそう思う	26	38.2
② どちらかといえばそう思わない	3	4.4
① そう思わない	2	2.9
計	68	100.0



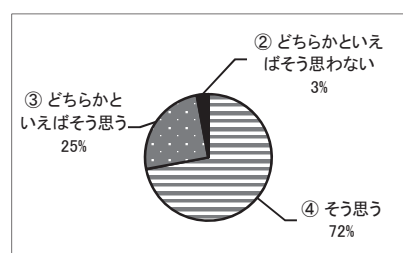
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	32	47.1
③ どちらかといえばそう思う	25	36.8
② どちらかといえばそう思わない	11	16.2
① そう思わない	0	0.0
計	68	100.0



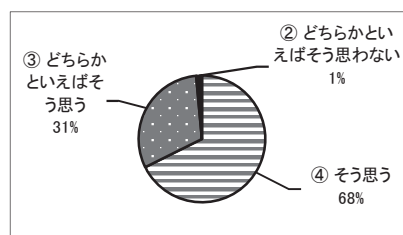
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	49	72.1
③ どちらかといえばそう思う	17	25.0
② どちらかといえばそう思わない	2	2.9
① そう思わない	0	0.0
計	68	100.0



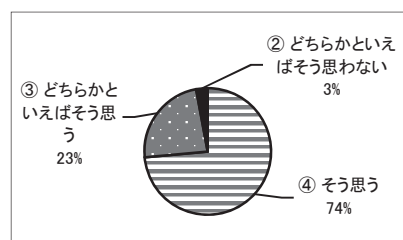
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	46	67.6
③ どちらかといえばそう思う	21	30.9
② どちらかといえばそう思わない	1	1.5
① そう思わない	0	0.0
計	68	100.0



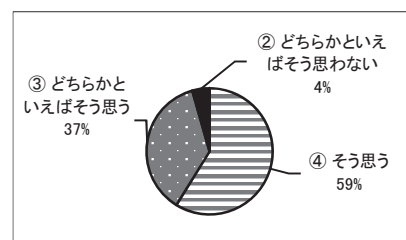
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	50	73.5
③ どちらかといえばそう思う	16	23.5
② どちらかといえばそう思わない	2	2.9
① そう思わない	0	0.0
計	68	100.0



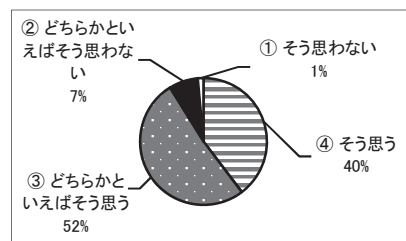
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	40	58.8
③ どちらかといえばそう思う	25	36.8
② どちらかといえばそう思わない	3	4.4
① そう思わない	0	0.0
計	68	100.0



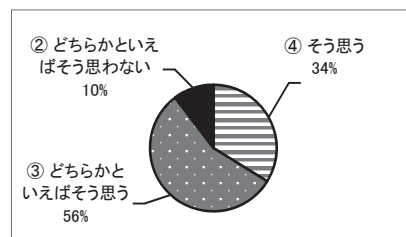
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	27	39.7
③ どちらかといえばそう思う	35	51.5
② どちらかといえばそう思わない	5	7.4
① そう思わない	1	1.5
計	68	100.0



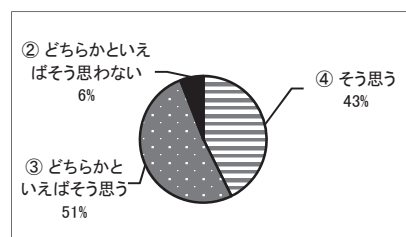
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	23	33.8
③ どちらかといえばそう思う	38	55.9
② どちらかといえばそう思わない	7	10.3
① そう思わない	0	0.0
計	68	100.0



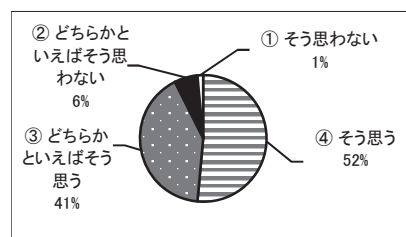
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	29	42.6
③ どちらかといえばそう思う	35	51.5
② どちらかといえばそう思わない	4	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	68	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	35	51.5
③ どちらかといえばそう思う	28	41.2
② どちらかといえばそう思わない	4	5.9
① そう思わない	1	1.5
計	68	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。

- 学習支援やアドバイザー面談の適切な方法が理解できた点。フィードバックサンドイッチや支援の倫理性の話等、大変勉強になりました。
- パワーポイントはよかった。授業でプレゼンテーションの例に使った。
わかりやすかった。
- 具体的な実践内容について説明いただきました。
- 講師のわざとらしい演出がなく、端的に研修が小気味よく行われ受講しやすかったです。
- 自身のスキルアップにつながる講演でした。
- 学生への関わりに関する具体例が明示されていたため、実践のためのハードルが低く、行動に移しやすいと感じたこと。
- これまでの経験が理論的に正しかったかどうか確認できた。また、新たな知識を得ることができた。
- 効果期待が低い学生が多く、どのような学習支援が適切なのか今回の研修を通して気づくことができました。具体的な関わり技法も提示していただき、明日から早速、学生に実践していこうと思います。ありがとうございました。
次回があれば、学習支援の組織的な取り組みや、システムづくりについて、受講したいと思います。
- テンポもよく丁寧に進行してくださったのでよく理解ができました。
- 講師の説明が過不足なく、非常に理解しやすく、聞きやすかった。
- 動機づけ理論とセラピー手法に関する知識をベースにされていたと思いますが、その組み合わせ方や、活用方法に感心いたしました（「このように知識を活かすのか」と思いました）。私自身が心理系教員であるため、新たに獲得した知識は多くはありませんでしたが、活用方法をご紹介いただいたことにより、獲得した知識を活用することの難しさと重要性を改めて学びました。
- 本学の上位学生（15%）くらいに活用できる内容であった。自分の専門演習時に活用したい。
- 学生への対応に関して多くの情報を得られた。
- 面談の具体的手法について触れられていた。
- アドバイザー学生との面接時に具体的目標を設定してもらう際に活用する。その際に、手順分析と階層分析を活用したい。
- 学生に対して支援している方法について迷いがあったが、講師の先生のお話を伺って、迷いがなくなった。さっそく学生との面談にとりいれていきたい。
- 学生支援について我流になってしまっているかもしれないと不安に思うこともありました。
今回受講して、自身が通常できていたことが多かったとわかり少し安心いたしました。
一方で足りない点もありましたので、これからも研鑽させていただきます。
- 学生の学習支援について、断片的にではなく、系統的に学ぶことができ、自分なりに支援の全体像をつかむことができ、非常に有意義でした。
また、zoomでの講義でしたが、Googleフォームを使って講演者と受講者とのタイムリーなやり取りが行われた点も良かったです。
- 講話が聞き取りやすく、内容もわかりやすかった。

- 実際に学生と面談する機会がありますので、その際に利用できる知識、技術を学べた。より実践に活かせるものであった。
- 理論を学べたことももちろんですが、学生への声掛けなど実際にワークを行い、リアルタイムで研修の参加者間で共有できたことで、実際に他の先生方が行っている（考えている）具体的な方略なども知れてよかった。
- 参加者の回答をその場でタイムリーにフィードバックしてもらい、すぐ、活用できるものとなった。
- 新しい知識を得ることができました。
- グーグルフォームを活用して、聴講者の意見を聞き解説をしてくれたことでより理解しやすかった。
- 理論的裏付けに基づき、具体的・実践的な内容でしたので、自分自身の対応シーンやイメージを浮かべながら研修できました。ありがとうございました。
- 他の先生方の工夫が知れたこと
- 今回の研修を受講し、学生に対し自分自身が行っていることについて、振り返る機会となった。講師からの発問に対し、他の教員の意見を拝見する機会となったことは、具体的な内容もあり、また、バリエーションが増えることになるため良かったと考える。今後、学生へ対応する際に参考にしていきたい。
- リアルタイムに参加者の回答内容が知れたのは、良かったです。後からも回答内容を頂けるとのことです、研修中に確認できなかった内容も確認できるのはよいと思います。
（実際には、これから配信されるようですが）
- アドバイザーと繋げて話していただいたところが、一番印象に残りましたし、活用できそうです。一般的な内容に終わらず、対象に合わせた授業として進めていただいたのは、内容だけでなく方法として勉強になりました。
- アドバイザー制を意識して説明してくださり、理解しやすかったです。
- アドバイザーとして担当学生と定期的に面談をしており、面談時の問いかけ方など活かせると思いました。
- 各手法やモデル、理論の説明において、学生に声をかける時の言い方例が明示されており、とても理解がしやすかった。
また、例を示されることで、すぐにでも活用ができる、特定の場面では言い方の応用を考えることができると思った。
今回の内容を、今後の学生対応に是非とも活かしたい。
- 学生指導にすぐに活かせる内容でした。
- 前期が終盤に差し掛かるタイミングであったため、改めて担当科目の内容等が適していたか改めて考えることができた。
- 日頃から学生と丁寧接しているつもりですが、その場限りの対応に追われているのが現状です。今回の研修を受けることにより少し頭の整理ができました。
- 「学生の主体性を促す学習支援」について、組織としてどう関わるかを理解した。
- 具体的な事例を取り上げて話してくれた。
自分で考えをまとめる作業の時間が確保されており、学んだことを整理するゆとりがあった。
- 学習支援について、改めて、進め方や配慮すべきポイントを具体的に把握することができました。
- アンケート機能を用いての意見交換などがあり、ICTを活用した講義として参考となった。

- 教育技法について学べたこと。（ベーシング、ミラーリング等）
- アドバイザーとして、担当学生にどの程度対応すべきか（高校生の延長として捉えるか、大学生としてある程度自己責任として捉えるか）迷うことがあります、その時に重要なのが教員間の情報共有だと思います。
教員によって学習支援の温度差や内容が異なることは問題ないと思うのですが、担当が変わった場合の学生の不信感につながらないようにしたいと思いました。
- 学生のモチベーションを上げる教員の在りようが分かった。

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。

- 強いて挙げるとすれば、時間配分の点で、「結果期待」の効果的な高め方や組織的な学習支援についてもう少し詳しくお話がうかがえたら、なおよかったと思います。
- やる気を直したくない学生がいるのもっと具体的で聖カタリナの学生に合うようがよかったと思う。
- 年に2回程度必要かと思います。
- 既知の内容であったが、自己の理解の程度を確認できたことは良かった。
ただ、学力が2極化(?)し、高等教育を受けるレディネスができていない学生、TP0を踏まえた言動、行動ができる躰けを受けてきていない（家庭、中・高等学校において）学生に対する対処についても触れて頂きたかった。
- ネットを介した演習は今後も活用していただきたいです。
また、一か所に集合せずに各研究室等で受講できると、より一層利便性が上がると感じています。
- 内容等についての改善点はありませんが、できれば小休止をはさみながら実施していただければ幸いです。
- 研修の時間を120分から90分に短くしていただければ有難い。
- コロナ禍ではありますが、次回は、可能な限り対面での開催を検討していただきたく存じます。
- 短く具体的にしてほしい。
- テーマによっては必要を感じないものもあるため、複数テーマの動画や文献などを提示していただき、受講側が選択できるようにしてもよいと思います。
120分は長いので90分程度でコンパクトにまとまると助かります。
- 今回の研修を一步進める形の内容で次回も受講できればありがたい。
- 紹介されていた理論について、具体的な事例や検証（実証）方法も紹介していただけると、より理解が深まると感じました。
- 各自の研究室のPCを用いて行えると思います。なぜ、集合してのZoom利用のオンライン講習なのでしょう？
- 休憩時間の設定
- 対面でないのなら、オンデマンドで自分の好きな時間に受講できるとよかった（できれば日中は授業準備や学生対応にあてて、夜間等に自宅でじっくり取り組みたい）。カタリナホールのスクリーンでは小さな文字は見づらく、自分のPCで受講したほうが、理解が深まったのではないかと感じた。

- 眼が悪いので、もっと小さな教室で行っていただけると、スライドなど見易いかもしれないと思いました。こちらが矯正具を用いれば良いのですが、先生のお話は大変分かりやすく、申し分ございません。
- 説明とワークの量のバランスが取れると、全体としてさらにより研修になったかと思います。
- 2時間の座位はなかなか辛いものがあつた。できれば途中、小休止をいただけるとありがたいと感じた。
- 教員間で話し合う機会があつてもよかった
コメントを入れると講師の先生のご意見がすぐに聞けたのはそれはそれでよかったが。
- 今回、講師の先生が利用されたgoogleフォームは、我々も活用できるのではと思いました。ユニパも使っていますが、2年前から準備いただいた遠隔授業のためのシステムを十分使いこなしていません。遠隔だけでなく、対面授業でも学生グループで活用できる可能性を持っていると思っています（特に看護はICTの推進が必要とされています）。質問の主旨と異なると思うのですが、教材として準備いただいているoffice365などのシステムに関して、個人努力では理解するのがなかなか難しいので、学習の機会を与えていただけるとありがたいです。今後ともよろしくお願いいたします。
- 時間的に厳しかったためだとは思いますが、他の大学での事例をもう少し聴きたかったです。アドバイザー制をとっていない大学の対応なども具体的にお聞きしたかったです。
- 実習打ち合わせ・授業でくたくたな状態だったため、繰り返し聞けた方が理解が深まると思いました。録画を見ることができる期間を作っていただくことを希望します。
googleフォームは質問1問ごとに毎回送信ボタンを押さないといけなかったのでしょうか？リアルタイムに反映される方法で使用されるのは初めてだったので、最初に初心者向け技術的な説明（事前配布資料でもいいです）があれば良かったです。
- 自分の回答が即時表示されリフレクションされるだけで十分意欲が向上したので、ニックネームの記載は不要ではないかと考えます。
- 教員の希望を反映し、事前にアンケートを取って一番多かったテーマにしたが、教育年数によってテーマは異なると感じた。
- 「学生の主体性を促す学習支援」について、授業担当者個人としてどう関わるか深めていきたいと思った。
- 現在の感染状況から致し方ないかもしれませんが、カタリナホールでの研修は、スライドが見えにくいので他の場所を希望します。
- ホールのスクリーンだときれいに見えないため、オンラインであれば、各自の研究室での受講の方がよかった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： ティーチング・ポートフォリオ入門～教育実践のリフレクション～
 講師名： 仲道雅輝（愛媛大学）
 実施日： 2022年7月28日（金）
 開催校： 今治明德短期大学
 実施形態： 対面開催
 参加者数： 31名
 アンケート回答者数： 31名

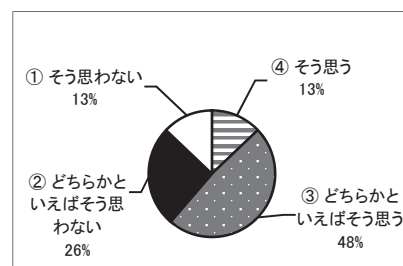
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	18	58.1
② 職員	13	41.9
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	31	100.0

2. 研修について

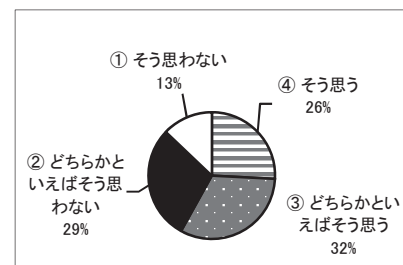
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	12.9
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	8	25.8
① そう思わない	4	12.9
計	31	100.0



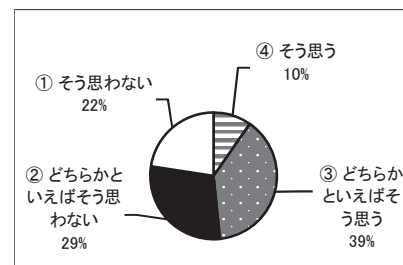
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	8	25.8
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	9	29.0
① そう思わない	4	12.9
計	31	100.0



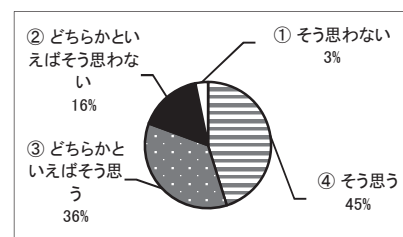
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	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	12	38.7
② どちらかといえばそう思わない	9	29.0
① そう思わない	7	22.6
計	31	100.0



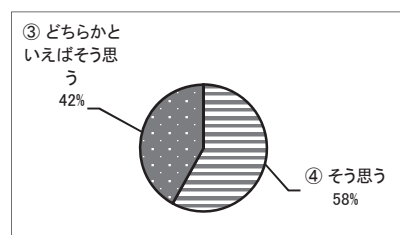
(4) 研修の実施時期は適当だった

	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	11	35.5
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



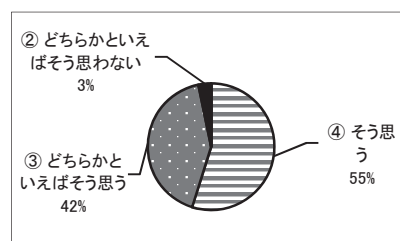
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	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	13	41.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



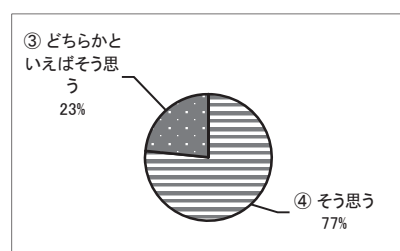
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	17	54.8
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	1	3.2
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



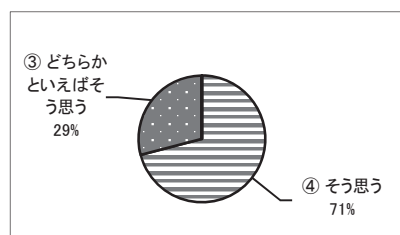
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	23	76.7
③ どちらかといえばそう思う	7	23.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



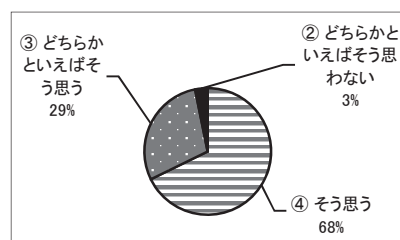
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	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



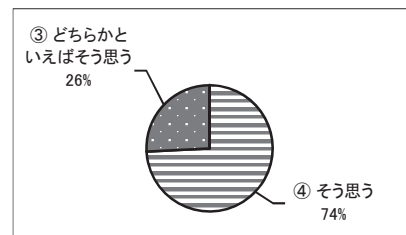
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

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



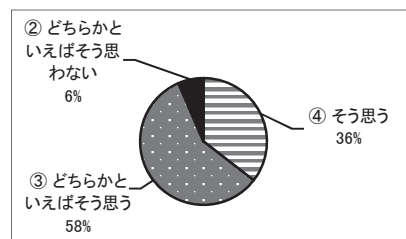
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	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	8	25.8
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	31	100.0



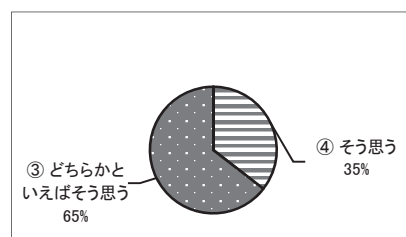
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	11	35.5
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	2	6.5
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



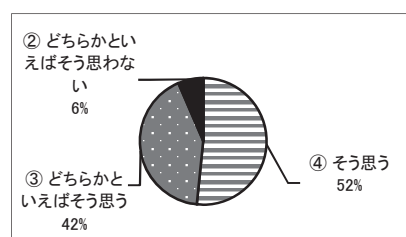
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	11	35.5
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



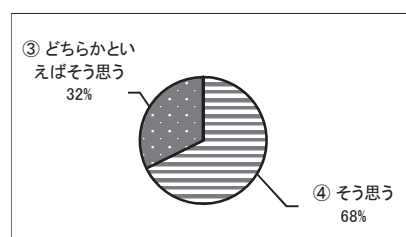
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	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



(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	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. 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。

- 自身の大切にしていることが可視化された点。
- ティーチング・ポートフォリオの基本的なところが理解できた。
- ティーチング・ポートフォリオについて学び、自己の授業のあり方を振り返れたし、今後の授業の工夫に取り入れ、改善していきたい。
- 他の先生が授業を工夫をしたことがいいヒントになった。
- 自己を知ったり、相手の努力を知った。このような時間を持つことは、学内全体の教職員の学びとなった。（このような学習の時間を持たせる職場も優秀だと思いました。）相手をほめる、相手を認めることは、相手を成長させますね。喜ばせますね。学生にもさせてみたい！（付箋は何かと思ったが、何回も使えるのでよかった。）文章、ことばで出してみると、気づくことが多くあった。まとめてみたり考えることは、突っ走っているだけではいけない、大切だと思った。
- 業績（授業内容）を可視化することで、客観的に見直すことができた。
- 自分の授業を振り返るよい機会となった。
- 「方法」に対する「理念」を考える過程で、個人的により振り返りの機会となった。
- 自分を見つめて再確認ができた。初心を忘れていたことがある。
- 自分の授業の見直すきっかけになった。ほかの授業のこだわりを知る良いきっかけと刺激になりました。
- 授業の改善にも役立たせたいと思った。
自分の取り組みについては大変勉強になりました。メンターがほしいです。
- 良い教育は容易ではないことがわかった。
- 教育の理念・方法・エビデンスについて振り返りができました。自分の中での大切なことがわかりました。
- 普段の授業でしてることの意味や目的を改めて確認できた。ほかの先生方の授業の仕方を知れてよかった。
- 自分自身が授業を負担に思っていることが少なくなかったのも、有意義な研修となりました。ありがとうございました。
確かに、ほめ言葉は何歳になっても嬉しいです！
- ・ 普段の自分が行っていることを振り返る機会であったため良かった。
・ ティーチング・ポートフォリオについてより知ることができた。
- 文字起こしと分類によって、日ごろ実践していることや不足しているものについて、可視化出来て納得した。ありがとうございました。
- 他の先生のティーチング・ポートフォリオ（方法・理念・エビデンス）や授業の方法など参考になりました。
- ポートフォリオのまとめ方が具体的にイメージできた。
研修の機会をいただきありがとうございました。
- 職員にはあまり意味がないかと思いながら参加しましたが、自分の業務を見つめ直すことができてよかったです。

- 自分自身の立場を振り返る時間となり、日々の仕事に流されるなかで大切なこと、大切にすべきことを明確にすることができ、良かったです。
- 自分の仕事について再確認することができた。
- ティーチング・ポートフォリオとは教員に必要なものでしょ、と思っていましたが、スタッフポートフォリオという職員対象のものもあると知れた。
私にはエビデンスがほぼないことがよくわかったので、そのあたりを意識しながら、今後取り組んでいきたいと思いました。
- 日々の業務に対して、明確に目的意識が高くなった。
- 自分の業務の振り返りにもなり、またミニワークでは、自分以外の業務など聞くことができ、新たな発見があった。
職員にもわかりやすい内容で進めていただき、ありがとうございました。
- これまでの振り返りができた。
- 自分の評価が目に見えるようになってよかった。
- ティーチング・ポートフォリオとは何かというのがわかった。

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。

- もう少し時間をとり、詳しく聞きたかった。
- 実施時期として、できればテスト期間中は避けてもらえたら有難い。落ち着いて受講したいので。
- パートⅡがないと実らない。
- もう少しペアとの話し合い時間を長くしてほしい。
- ・ 7月末だと学生のテスト期間ということもあるため、8～9月開催がよかったのではないか。
・ （8～9月開催であれば）事前にポートフォリオについて学習できたので、より今回の研修を深めることができたかも。
- 授業評価アンケートの悪いコメントはしっかり受けとめて改善した方がよいと思った。

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： 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)

講師名： 吉田 博 (徳島大学)

実施日： 令和4年7月29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： 47名

アンケート回答者数： 45名

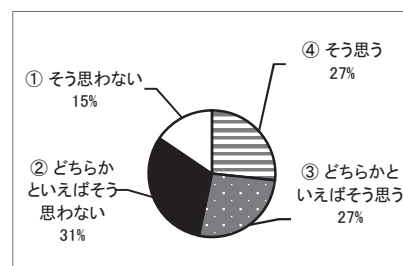
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	29	64.4
② 職員	16	35.6
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	45	100.0

2. 研修について

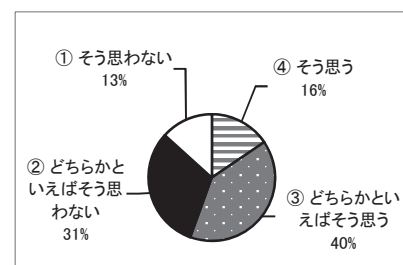
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	12	26.7
③ どちらかといえばそう思う	12	26.7
② どちらかといえばそう思わない	14	31.1
① そう思わない	7	15.6
計	45	100.0



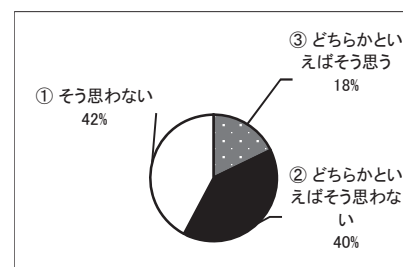
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	15.6
③ どちらかといえばそう思う	18	40.0
② どちらかといえばそう思わない	14	31.1
① そう思わない	6	13.3
計	45	100.0



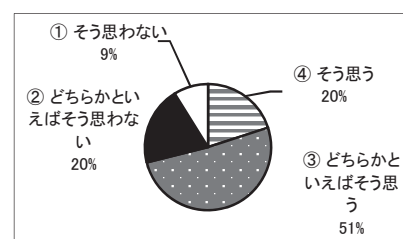
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	0	0.0
③ どちらかといえばそう思う	8	17.8
② どちらかといえばそう思わない	18	40.0
① そう思わない	19	42.2
計	45	100.0



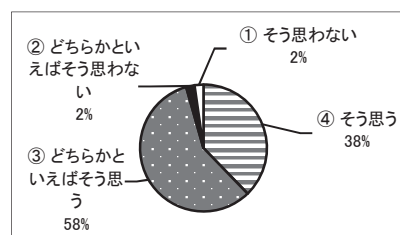
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	9	20.0
③ どちらかといえばそう思う	23	51.1
② どちらかといえばそう思わない	9	20.0
① そう思わない	4	8.9
計	45	100.0



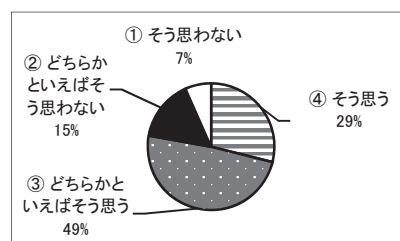
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	17	37.8
③ どちらかといえばそう思う	26	57.8
② どちらかといえばそう思わない	1	2.2
① そう思わない	1	2.2
計	45	100.0



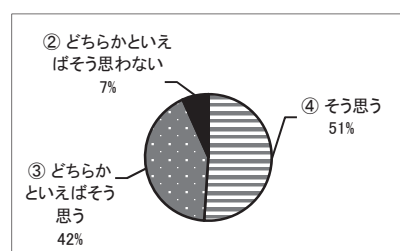
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	13	28.9
③ どちらかといえばそう思う	22	48.9
② どちらかといえばそう思わない	7	15.6
① そう思わない	3	6.7
計	45	100.0



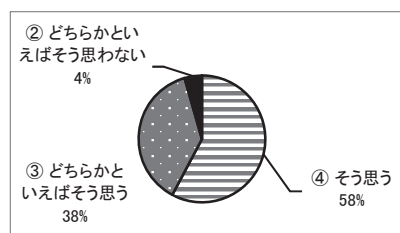
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	23	51.1
③ どちらかといえばそう思う	19	42.2
② どちらかといえばそう思わない	3	6.7
① そう思わない	0	0.0
計	45	100.0



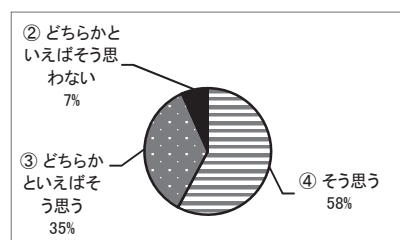
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	26	57.8
③ どちらかといえばそう思う	17	37.8
② どちらかといえばそう思わない	2	4.4
① そう思わない	0	0.0
計	45	100.0



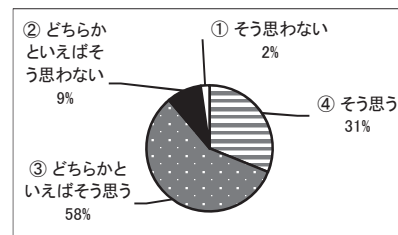
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	26	57.8
③ どちらかといえばそう思う	16	35.6
② どちらかといえばそう思わない	3	6.7
① そう思わない	0	0.0
計	45	100.0



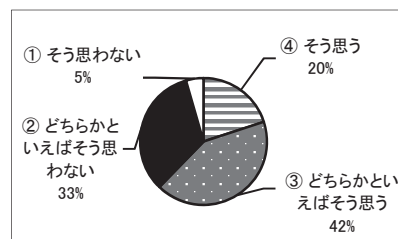
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	14	31.1
③ どちらかといえばそう思う	26	57.8
② どちらかといえばそう思わない	4	8.9
① そう思わない	1	2.2
計	45	100.0



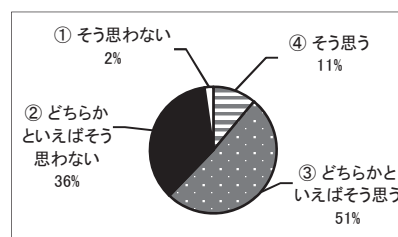
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	9	20.0
③ どちらかといえばそう思う	19	42.2
② どちらかといえばそう思わない	15	33.3
① そう思わない	2	4.4
計	45	100.0



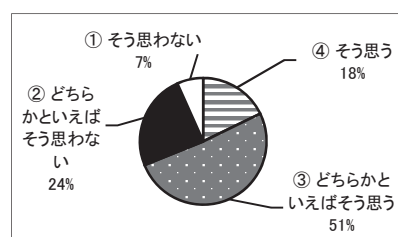
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	5	11.1
③ どちらかといえばそう思う	23	51.1
② どちらかといえばそう思わない	16	35.6
① そう思わない	1	2.2
計	45	100.0



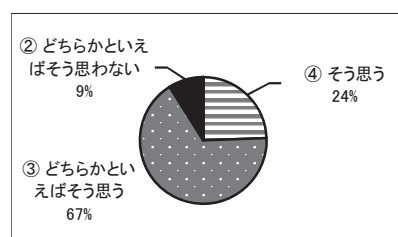
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	8	17.8
③ どちらかといえばそう思う	23	51.1
② どちらかといえばそう思わない	11	24.4
① そう思わない	3	6.7
計	45	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	11	24.4
③ どちらかといえばそう思う	30	66.7
② どちらかといえばそう思わない	4	8.9
① そう思わない	0	0.0
計	45	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。

- アイスブレイクの実例が聞けた。実施に関するコツも勉強することができた
- アクティブラーニング関係のURLを紹介いただけた。参考にしていきたい。
- 基本的には教員向けの内容だったため、授業に関することでは、今後の参考にすることは難しいと思ったが、自己紹介で自己開示をする、相手との共通点を見つけて心理的距離を縮めるということは、チーム作りなど、日常的にも活かせると思った。
- 自己紹介のテクニックにヒントをいただいた。
- すぐに授業に取り入れられる題材があったことや、参考資料を数多く紹介していただいたこと
- 分かりやすい説明だったので、理解しやすかった。
- 学校全体で受ける講習会では入門系であっても概念的なものが多いが、今回の講習会では実践的な内容が多く、自身で活用する際の参考になった。
- ALについて深く学ぶことができた。
- アイスブレイクの必要性
- アイスブレイクについて知識が得られた
- 講義中で休憩時間を取ることで学生が一息入ることを確認できた。
- 丁寧な説明で、授業にも取り入れてみたいと思った。
- アイスブレイクという考え方自体を知らなかったので、大変勉強になった
- 徳島大学の実践方法など、授業に役立つツールがあることを知れた
- リモート授業が増えるなかで、アイスブレイキングの方法をオンライン上のやりとりで学べたことが刺激的で良かったです。ABCDの札やQRコードの利用など、具体的な方法が知れたのも嬉しかったです。
- アイスブレイクの様々な手法が紹介されている点
- 本校1年生にはアイスブレイクが有効だと思いました。
- アイスブレイクの実例を紹介してくださり、実践できるかも？と思うものもあった
- とても理解しやすかった。
- アイスブレイクについて知れたこと
- 学生により授業に集中してもらうために必要なことだと思った。
- 他の教育機関で実践されている事例を知る機会はなかなかないので、参考になった
- アイスブレイクの事例が参考になりました。
- 不安や緊張が学習の障害になることがわかった。
- アイスブレイクの目的がよくわかった。

- 具体例があり助かりました。
- 授業のみならず、新しい集団が形成されたときに流用できると感じ、今後の参考にしたいと思えた（＝事務職員でも活用できると感じた）点が良かったです。

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。

- 自室からの接続にさせて欲しかった。データなどをその場で検索もできるので
- ABCDカードを使う質問を途中に入れるとよい。
- 内容的に対面で行った方が、より先生側がこちらの状況を把握しやすいので良かったのではないかと感じた。
- 全教職員対象として実施された研修なのに、主に教員対象の授業で活用する内容だった。充実した研修内容だったので参考情報としては良かったが、職員にとっては直接業務で活用できる内容ではなかった。
- 時間が長かったため、コンパクトにできるとなお良いと感じた。
- もっと具体的なアイスブレイクの事例や手法、実際に自分達で体験してみたかった。
- 自己紹介は最初だけの少人数のものなので、講義内容に基づいた内容を肯定すべきかと思う。参考書のcoffee-breakやcolumn的なものを取り入れている。
- できれば、もっと短時間のセミナーにしてほしい
- 各部屋で行いたかった
- ほとんどの授業が終わる時期での開催だったので、学んだ内容をすぐに実践できない点がもどかしいなと思いました。大変興味深かったです。
- タイトルがアクティブラーニング実践となっているので、アクティブラーニングとアイスブレイクがどう関係しているのかの説明が、もう少し資料にあれば良いと思います。
- 途中で休憩を挟んでほしかったです。学生と一緒に、90分間座って聞くだけではつらいです。
- オンラインよりも対面の方が良かったと思う。（実際に体験してみるとか）本校の状況（すべて対面授業、各学科1クラス、3学期制でなく前・後学期制）を事前に講師の方に知っておいてもらった方が良かったと思う。
- オンラインでない方が良かった。
- 自席で受講できるようにすれば良いと思った。
- 高専は学生と教員の距離が近いので向かない研修。大学でやれば良いと思う。
- 業務の合間に参加していますので、90分間は長いので短くしてください。
- コロナ禍においては今回の形式が最大限であったと思います。

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： 同期型オンライン授業に双方向性を持たせるツールの紹介

講師名： 杉田郁代, 高畑貴志（高知大学）

実施日： 令和4年8月1日（月）

開催校： 愛媛県立医療技術大学

実施形態： 遠隔（同期型）

参加者数： 29名

アンケート回答者数：14名

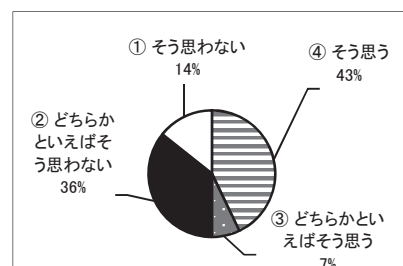
1. 参加者ご自身について 職種

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

2. 研修について

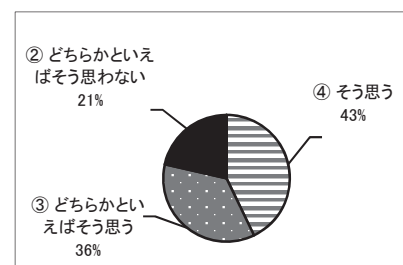
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	6	42.9
③ どちらかといえばそう思う	1	7.1
② どちらかといえばそう思わない	5	35.7
① そう思わない	2	14.3
計	14	100.0



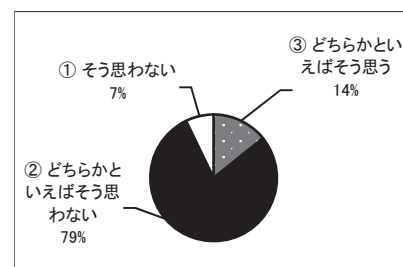
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

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



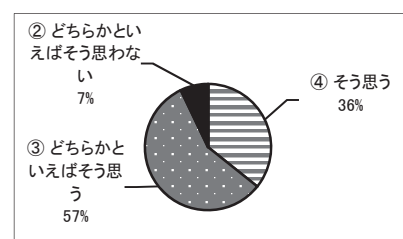
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	0	0.0
③ どちらかといえばそう思う	2	14.3
② どちらかといえばそう思わない	11	78.6
① そう思わない	1	7.1
計	14	100.0



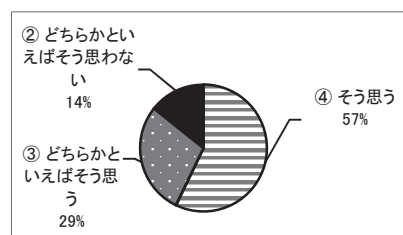
(4) 研修の実施時期は適当だった

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



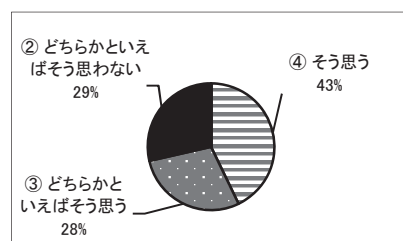
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	8	57.1
③ どちらかといえばそう思う	4	28.6
② どちらかといえばそう思わない	2	14.3
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



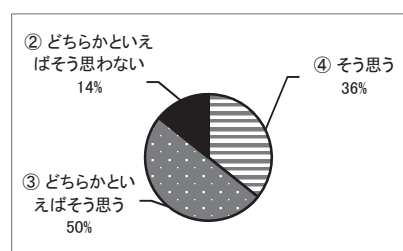
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	6	42.9
③ どちらかといえばそう思う	4	28.6
② どちらかといえばそう思わない	4	28.6
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



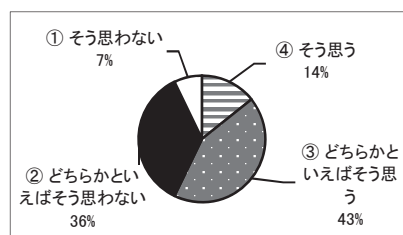
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	5	35.7
③ どちらかといえばそう思う	7	50.0
② どちらかといえばそう思わない	2	14.3
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



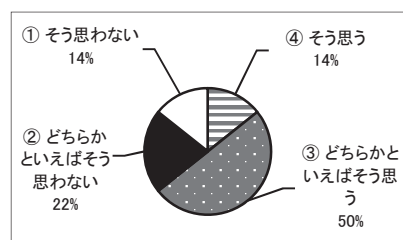
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	2	14.3
③ どちらかといえばそう思う	6	42.9
② どちらかといえばそう思わない	5	35.7
① そう思わない	1	7.1
計	14	100.0



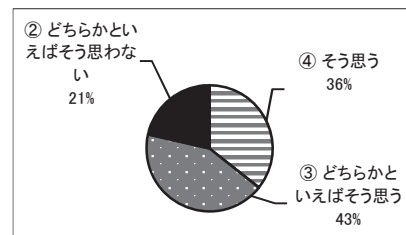
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	2	14.3
③ どちらかといえばそう思う	7	50.0
② どちらかといえばそう思わない	3	21.4
① そう思わない	2	14.3
計	14	100.0



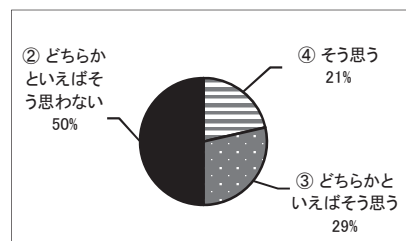
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

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



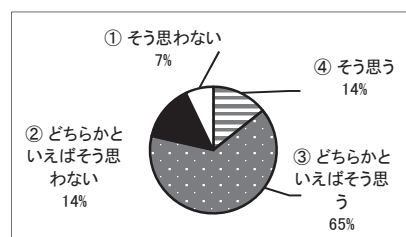
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	3	21.4
③ どちらかといえばそう思う	4	28.6
② どちらかといえばそう思わない	7	50.0
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



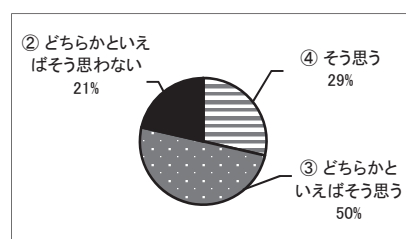
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	2	14.3
③ どちらかといえばそう思う	9	64.3
② どちらかといえばそう思わない	2	14.3
① そう思わない	1	7.1
計	14	100.0



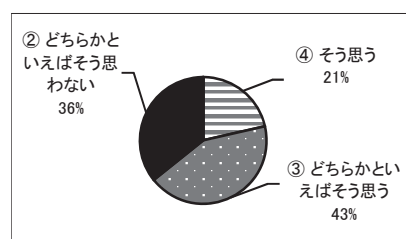
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	4	28.6
③ どちらかといえばそう思う	7	50.0
② どちらかといえばそう思わない	3	21.4
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



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

- Zoomによる共有ができない部分が多かったので改善すべきだと思います。
- オンライン授業にせざるを得ない状況（コロナ禍）でも対面授業と同等もしくはそれ以上の質を保つ工夫やスキルを知ることができた点。
- 他大学の授業でslidoを知り、使ってみたいと思っていた。
- オンラインで活用できるツールが知れたことは良かったが、実際に活用するにはこちらも慣れる必要があるため、難しいと感じた。
- Slido, Miroともに知らなかったもので、大変有意義な学びとなった。無料版をぜひ使ってみたいと思います。
- 今授業で行っているグループワークに取り入れることができると思います。思ったより簡単に使えて、学生にはいいと思いましたが、私が操作していくにはもう少し時間をかけて、あと何回か説明を聞く必要があると思いました。
- 他の大学のICT活用やアクティブラーニングに対する考え方を知ることができた点。
- オンラインでの授業の方法で、活用できる工夫の知識を得ることができた。
- 新たな学習ツールを学ぶことができたことは良かった。
本学で（全学的に）取り入れるという方針ではないようなので、他のツールとメリットデメリットを十分に検討して考えたい。
- 知らないツール（Slido, Miro）について知ることができた。
- 新しいツールを知ることができた。

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。

- 講師の先生方の資料共有の際の機材トラブルが仕方ないことですが残念でした。
- 90分は短い。
資料は事前に配付されるべきだった。2画面（2デバイス以上）あると良かった。
- 事前に資料が手元にあれば、目を通しておくことができた。
- 事前に資料を配付していただいていると、トラブルがあっても適宜自己で対応可となるのではないかと思います。
- 講師の入れ替わりがやや多く、落ち着いて聴講しづらかった。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 大人数講義を魅力的にするテクニック
 講師名： 佐藤慶太（香川大学 大学教育基盤センター）
 実施日： 令和4年8月5日（金）
 開催校： 四国大学・四国大学短期大学部
 実施形態： 対面及び遠隔（非同期型）
 参加者数： 108名
 アンケート回答者数： 98名

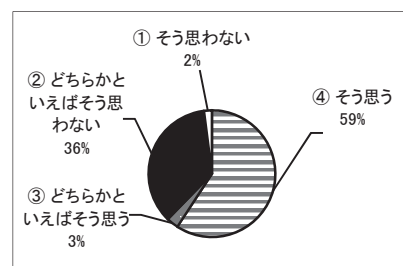
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	80	81.6
② 職員	18	18.4
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	98	100.0

2. 研修について

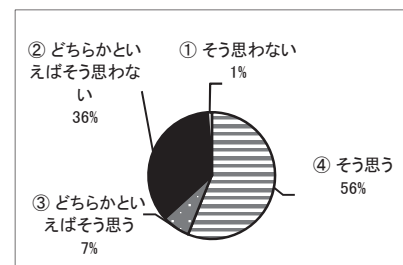
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	58	59.2
③ どちらかといえばそう思う	3	3.1
② どちらかといえばそう思わない	35	35.7
① そう思わない	2	2.0
計	98	100.0



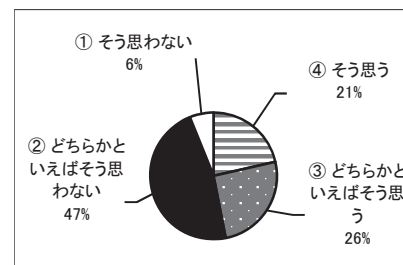
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	55	56.1
③ どちらかといえばそう思う	7	7.1
② どちらかといえばそう思わない	35	35.7
① そう思わない	1	1.0
計	98	100.0



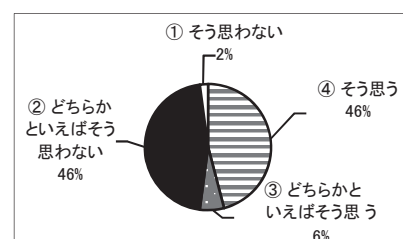
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	21	21.4
③ どちらかといえばそう思う	25	25.5
② どちらかといえばそう思わない	46	46.9
① そう思わない	6	6.1
計	98	100.0



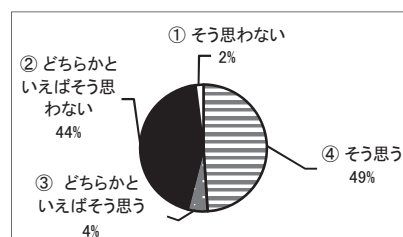
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	45	45.9
③ どちらかといえばそう思う	6	6.1
② どちらかといえばそう思わない	45	45.9
① そう思わない	2	2.0
計	98	100.0



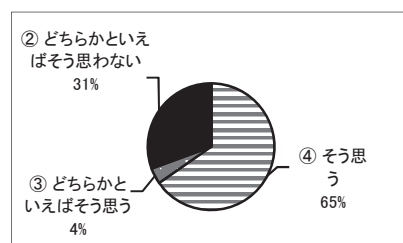
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	48	49.0
③ どちらかといえばそう思う	5	5.1
② どちらかといえばそう思わない	43	43.9
① そう思わない	2	2.0
計	98	100.0



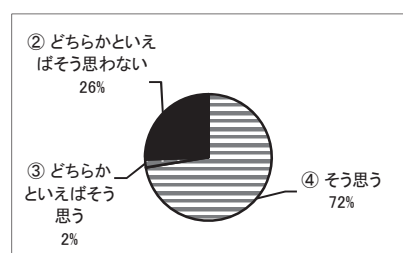
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	64	65.3
③ どちらかといえばそう思う	4	4.1
② どちらかといえばそう思わない	30	30.6
① そう思わない	0	0.0
計	98	100.0



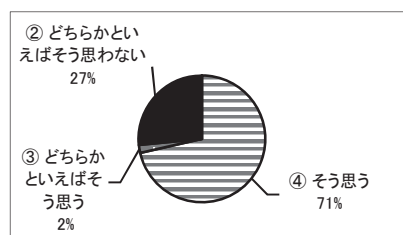
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	71	72.4
③ どちらかといえばそう思う	2	2.0
② どちらかといえばそう思わない	25	25.5
① そう思わない	0	0.0
計	98	100.0



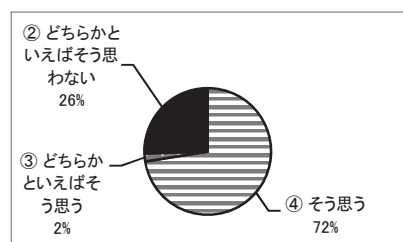
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	70	71.4
③ どちらかといえばそう思う	2	2.0
② どちらかといえばそう思わない	26	26.5
① そう思わない	0	0.0
計	98	100.0



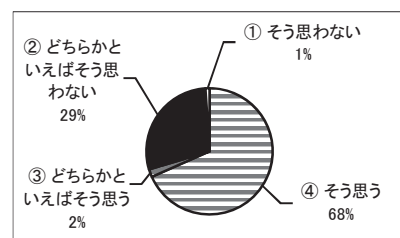
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	71	72.4
③ どちらかといえばそう思う	2	2.0
② どちらかといえばそう思わない	25	25.5
① そう思わない	0	0.0
計	98	100.0



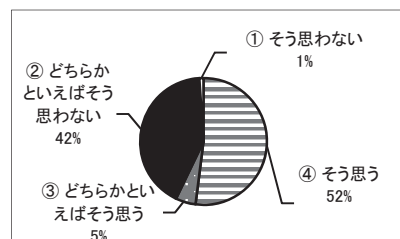
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	67	68.4
③ どちらかといえばそう思う	2	2.0
② どちらかといえばそう思わない	28	28.6
① そう思わない	1	1.0
計	98	100.0



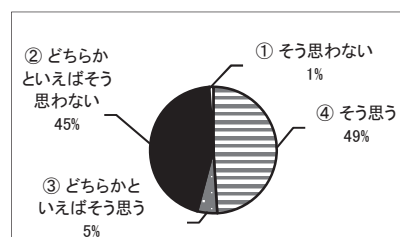
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	51	52.0
③ どちらかといえばそう思う	5	5.1
② どちらかといえばそう思わない	41	41.8
① そう思わない	1	1.0
計	98	100.0



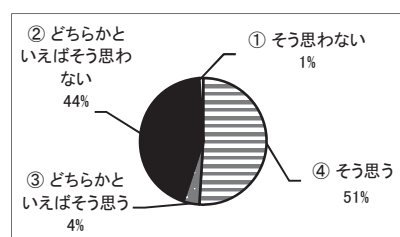
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	48	49.0
③ どちらかといえばそう思う	5	5.1
② どちらかといえばそう思わない	44	44.9
① そう思わない	1	1.0
計	98	100.0



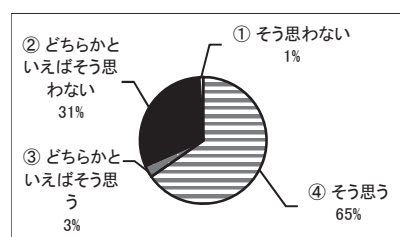
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	50	51.0
③ どちらかといえばそう思う	4	4.1
② どちらかといえばそう思わない	43	43.9
① そう思わない	1	1.0
計	98	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	64	65.3
③ どちらかといえばそう思う	3	3.1
② どちらかといえばそう思わない	30	30.6
① そう思わない	1	1.0
計	98	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。

- 多数の方の意見が聴けた。オンラインツールを使用してみたい。
- 自分の授業で応用可能なコツを1つ以上持ち帰るとのお話でしたが、3つのことが学べました。また、復習テストの重要性も再認識しました。ぜひ、今後の授業に活かしていきたいと思います。ありがとうございました。
- 問題解決のヒント（授業の運営で行き詰った感の時の出口の糸口）を与えてくれました。
- コロナ禍での対面研修で憂慮している点はありませんでしたが、対面だからこそその研修内容だったように思います。
時間経過を早く感じることができ、学生が受講する立場をより実感できた時間でした。
多くの知識を伝達する授業では難しい点もありますが、グループワークなどでは活用できるよう今後、創意工夫いたします。
- 講義は魅力的にする必要があると認識した。
- 授業開始直前に、授業終了前問題は何であるかを学生に明らかにしておくことは、良い技法であると思える。
- いろいろな手法が示されていてよかった。
- 自分自身が授業で使用していないツールについて詳しく知ることができ、大変勉強になりました。
- 大人数の授業のみならず、少人数の授業でも活用できる内容だったので、今後積極的に本日学んだことを取り入れて授業を進めていきたい。
- グーグルフォームやレスポンの他に、スマホを用いたアクティブラーニングの方法を知ることができた。後期の授業からすぐに活かしてみたい。
- 具体的で実用的だった。
- 大規模授業のノウハウについて、教員が学生の受講体験しながら学ぶことができたので、具体的な授業の進め方がわかりやすく説明されていた。
- 後期から実施する授業で、すぐに使用できるスキルが身についた。
- これまではアクティブラーニングを比較的少人数で行ってきた。今回のセミナー内容は、今後のアクティブラーニングの取り組みの規模拡大に有益なものであった。
- 日ごろから70人程度の授業でもアクティブラーニングを行っているので、ある程度はノウハウを知っているが、新たな手法や知識を得て、今後の授業を更に改善できると感じました。講師の先生ご自身がその手法を実際に使ってください、体験的に学べた点が特に理解しやすくてよかったと思います。
- 他大学の先生の取り組みは、参考になります。当日出席できなかったのですが、録画配信があったので視聴できて良かったです。
また、ハイブリット研修にさせていただけたことも、感染対策において良かったです。
- 大人数の対象の講義について、工夫する余地が多くあることが理解できた。
- 自身の講義スタイルに合わせてどのように展開していくのがよいか、考えることができたこと、さらに頭でわかって行動できていなかったことの再認識の学びとして、とても良かったと考えております。
- どのようにして学生の授業への参加意識を生み出すか、具体的な対応方法が示されていて、実践したくなった。

- 先生が紹介されたツールや方法を実際に体験しながら進められることはとても効果的であると感じました。
研修目標を明確に提示されていたことで、研修後も自分としても達成感がありました。
- 大人数の学生を対象にした授業において全員の声、考えを聞くことを前提にすすめているが、多用多彩な方法を駆使して授業の充実を図る必要性がある。五体的な手立てが方法、技術レベルで学べたので、これまでの取組みを振り返り肯定的に推進する部分と改善し取り入れることが明確になったように思う。
- パッドレットやマイクロソフトフォームなどの新しい授業ツールを知り、また試せる機会はなかなかなく、とても参考になりました。また、今回の先生のお話の運び自体がとても今後の参考になりました。
先生が最後に挙げてくださった参考文献リストの本もぜひ図書館への配架をお願いします。
- 学生が意欲的に取り組めるよう、具体的な言葉がけや手法を示していただき参考になった。
- 具体的ですぐに授業に取り入れられる内容なので非常に役に立った。また分野を問わずに取り入れられる内容なので、全体研修には良い。
- 多数のTIPSがまとめられていて参考になりました。ありがとうございました。
- 講義にいかすことができる具体例がちりばめられており、
本当に勉強になった。いままでの研修の中で、一番有意義だと思った。
- 後期からの授業改善に大いに参考になりました
今日の研修内容と前期の「授業改善アンケート」の結果と併せて
後期からの授業改善に取り組みたいと考えております
- 研修内容が具体的事例等中心で良かったと思う。
- 大人数での具体的な講義スキル（集中のさせ方等）が向上した。
- グループワークで多くの教員が実施していることや、考えなどが分かったことがよかった。
- 具体例、実践例を直接目にするのができてとても参考になった。
- マイクロソフトフォームの存在を知らなかったので、知ることができたこと、操作を実際に体験できたことが良かったです。
- 全教職員の方がいらっしゃたので、グループワークは緊張しましたが、学生の立場も考えることのできる研修でした。
どのような工夫をしたら、学生に興味を持ってもらえるのか深く考えることができました。
ありがとうございました。
- 大人数での授業では、学生への資料配布や課題の提出・返却にも時間がかかってしまっていたが、授業ごとにグループを作るなどの方法を知って、取り入れたいと思った。また、学生の集中力を持続させるための工夫なども知ることができた。この研修を通して学んだ方法を、後期以降の授業で実践してみたいと思う。
- 実際に授業で使用されている例を挙げて説明してくださったので理解が深まりました。また、そのなかでも一つ一つの行動の意味や目的、学生の反応を細やかに伝えてくれたことで自分なら何ができるかを問あげやすかったように感じます。早速後期の授業から取り入れ、学生の反応を見ていこうと思います。
- 残念ながら参加できなかったのですがアーカイブ配信されたことで、内容や雰囲気をリアルに感じる
ことができました。ご配慮に感謝いたします。
- 「話し合ったものを報告してください。」の言葉がけを活用したいと思います。有難うございました。

○ 講師の先生の具体例を挙げた分かりやすい説明

○ 自分は職員ですが参加させていただきました。公開講座の担当として教員のサポートなど自分に出来ることが増えればと思っており、クラス規模によって授業効果に相関的な影響があることなど、多くの事を知ることが出来ました。

受講生が多ければ多いほどいいと勝手に思っていたが、それでは授業が好意的には評価されにくいという点は興味深かったです。ARCSやAIDMAなど教員だけでなく職員にも必要だと再認識できました。また、講座を企画するにあたって、教室の広さ、授業の時間帯、交通手段など授業の満足度を左右させるような点が他にもあるのではないかと考えるきっかけにもなりました。次回もこのような研修があればぜひ参加したいと思います。

○ コロナ禍での研修のため、建物まで行って引き返しました。幸いにもこのような機会を設けていただき受講することができました。有難うございました。参加型研修は、日頃交流のない教職員とコミュニケーションが取れるので楽しみにしています。今回のような具体的で分かりやすい研修を次回もお願いいたします。

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。

○ zoom配信も併用すれば、参加しやすい。

○ 公立ではなく、私立で、かつ本学と同レベルの学生のいる大学の取り組みを聞きたい。

○ この時期、学内の研修が過密のように感じます。

○ 講義内容が常識的な、当たり前の内容が多い。事前にフィルタリングをかけるなどしてほしい。

○ 最近のコロナの状況を見ると、オンライン開催のほうがよかったのでは、とは少し思いました。でも、大変有益で、参加できて本当に良かったです。忙しい中ご準備していただき大変ありがたいです。

○ これまで通り、授業の見通しをシラバスを元にしっかり意識させるとともに、全員の声、考えを聞くことを前提に、問い返しや、学生の論述、説明の時間をタイミングよく適宜取り入れていきたい。

○ 四国大学の教育面のイメージアップのためにも、こうした研修会を実施して教員が日々面白い授業作りに向けて工夫をしていっているということを、ぜひホームページなどでPRしてください。

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： キャリアコンサルティングの手法を活用した人材育成
 講師名： 岡 靖子（愛媛大学）
 実施日： 令和4年8月24日（水）
 開催校： 香川県立保健医療大学
 実施形態： 対面
 参加者数： 32名
 アンケート回答者数： 30名

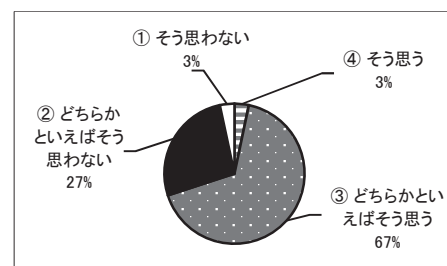
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	25	83.3
② 職員	5	16.7
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	30	100.0

2. 研修について

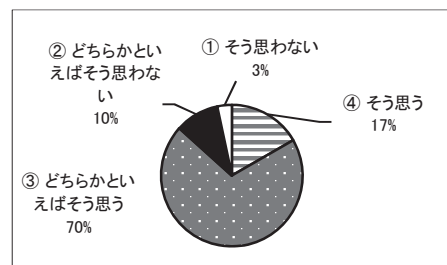
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	1	3.3
③ どちらかといえばそう思う	20	66.7
② どちらかといえばそう思わない	8	26.7
① そう思わない	1	3.3
計	30	100.0



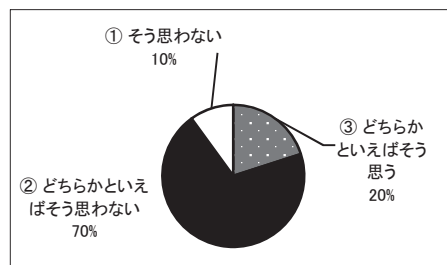
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	16.7
③ どちらかといえばそう思う	21	70.0
② どちらかといえばそう思わない	3	10.0
① そう思わない	1	3.3
計	30	100.0



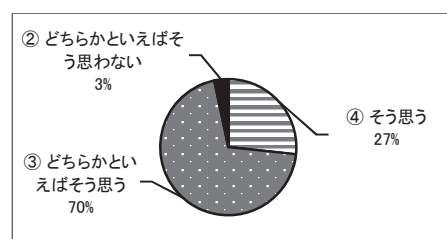
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	0	0.0
③ どちらかといえばそう思う	6	20.0
② どちらかといえばそう思わない	21	70.0
① そう思わない	3	10.0
計	30	100.0



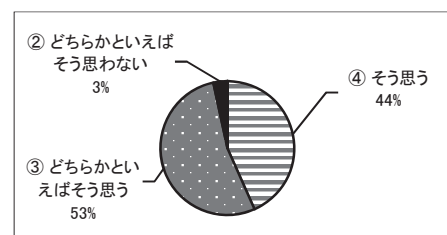
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	8	26.7
③ どちらかといえばそう思う	21	70.0
② どちらかといえばそう思わない	1	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



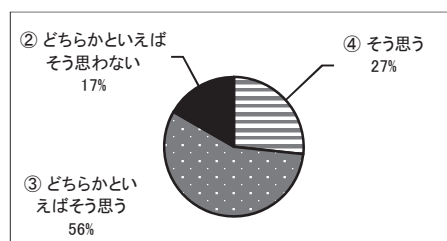
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	13	43.3
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	1	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



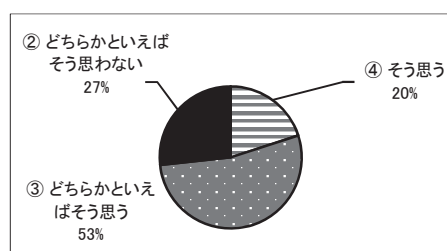
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	8	26.7
③ どちらかといえばそう思う	17	56.7
② どちらかといえばそう思わない	5	16.7
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



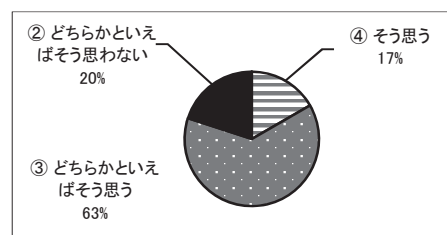
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	6	20.0
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	8	26.7
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



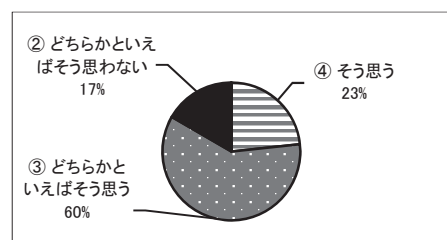
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	5	16.7
③ どちらかといえばそう思う	19	63.3
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	0	0.0
計	30	100.0



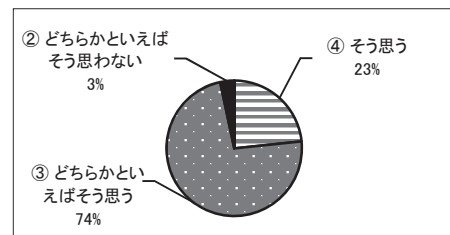
(9) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	7	23.3
③ どちらかといえばそう思う	18	60.0
② どちらかといえばそう思わない	5	16.7
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



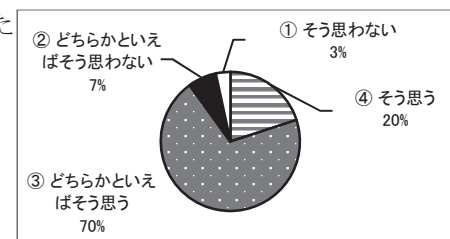
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	7	23.3
③ どちらかといえばそう思う	22	73.3
② どちらかといえばそう思わない	1	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



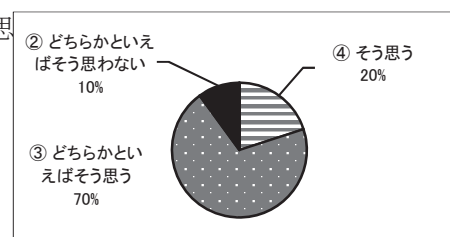
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	6	20.0
③ どちらかといえばそう思う	21	70.0
② どちらかといえばそう思わない	2	6.7
① そう思わない	1	3.3
計	30	100.0



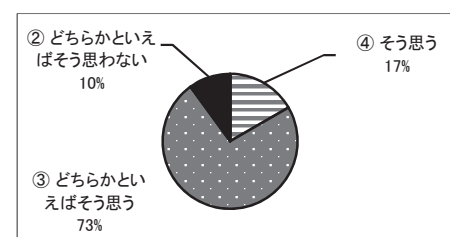
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思

	度数	割合
④ そう思う	6	20.0
③ どちらかといえばそう思う	21	70.0
② どちらかといえばそう思わない	3	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



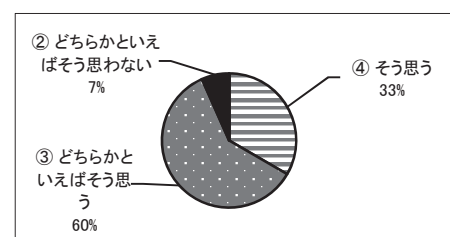
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	5	16.7
③ どちらかといえばそう思う	22	73.3
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



(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	33.3
③ どちらかといえばそう思う	18	60.0
② どちらかといえばそう思わない	2	6.7
① そう思わない	0	0.0
計	30	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。

- 学生が発言しやすい環境づくりの為の具体的な方策が分かって良かった。
今回のように「教育力向上」ではないテーマ（必ずしも教員のみが対象ではないテーマ）の講演は新鮮で良かった。
- 講師の先生の具体的な経験談や事例があり、イメージしやすかったです。
学生の就職時期と重なっていたため、自分の最近の困りごとと重なり、活かせることも多い研修内容で良かったです。
- 事例を用いて説明して下さることがとてもわかりやすかったです。
学生が話しをしやすいような工夫が自分が取得できれば、学生の面談にも役立つと思うし、学生の精神的安定につながると感じる。
- キャリア、キャリアカウンセリングの意味がよくわかりました。
- 普段の自分の学生支援について再確認する機会となりました。
先生の日頃の活動内容を具体的にお話いただくことで自分の体験と重ねながら考えることができました。ありがとうございました。
- （問題の明確化）指摘ならできるが、相手の気づき（できそう、言えそう）まで持っていけないので、意識して関わっていかなければ（承認する）いけないと思った。
- とても分かりやすく、先生の学生への問いかけや対応の仕方なども参考になりました。
- 相手（対象者）をまず承認することが次につながるということが再認識できた。
目標は本人がやろうと思えることを設定することの大切さがわかった。
- 事例を提示していただいた点が良かった。
- 新しい考え方を知ることができた。
- 対面は講師の思いが伝わりやすくわかりやすかったです。

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。

- 今回のように“教育”に限らず幅広いテーマを扱っていただけると勉強になる。
- 剪定日じゃない日の方が、講師の先生に失礼がなかったかと思いました。窓が開いているので騒音が気になりました。
- はやく新型コロナがおちつけば、いろいろできるのになと感じました。
- 数分でもグループで話し合えるとよいと思いました。
感染対策もあり、残念でしたが、とても楽しかったし、学びになりました。
- グループ討論した方が良かった。

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： 学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは

講師名： 仲道雅輝(愛媛大学)

実施日： 2022年8月30日 (火)

開催校： 香川短期大学

実施形態： 対面

参加者数： 32名

アンケート回答者数：14名

1. 参加者ご自身について 職種

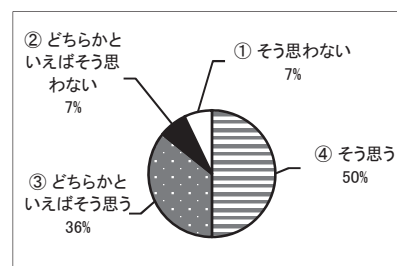
	度数	割合
① 教員	13	92.9
② 職員	0	0.0
③ 学生	0	0.0
④ その他	1	7.1
計	14	100.0

その他の回答：助手

2. 研修について

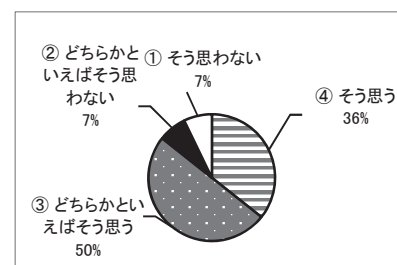
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	50.0
③ どちらかといえばそう思う	5	35.7
② どちらかといえばそう思わない	1	7.1
① そう思わない	1	7.1
計	14	100.0



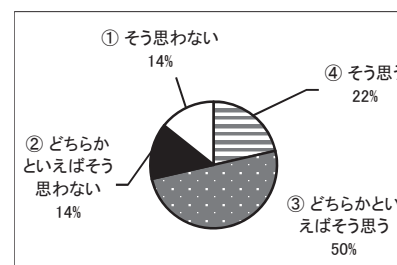
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	35.7
③ どちらかといえばそう思う	7	50.0
② どちらかといえばそう思わない	1	7.1
① そう思わない	1	7.1
計	14	100.0



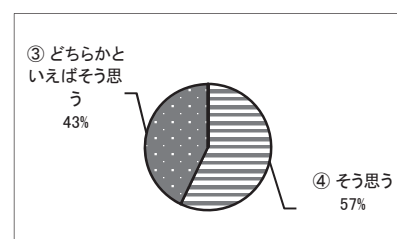
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	21.4
③ どちらかといえばそう思う	7	50.0
② どちらかといえばそう思わない	2	14.3
① そう思わない	2	14.3
計	14	100.0



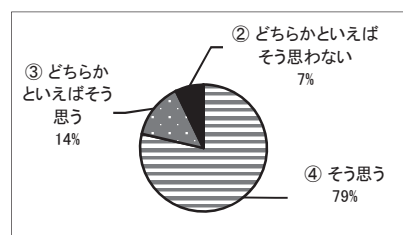
(4) 研修の実施時期は適当だった

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



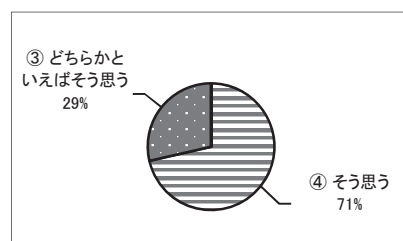
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	11	78.6
③ どちらかといえばそう思う	2	14.3
② どちらかといえばそう思わない	1	7.1
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



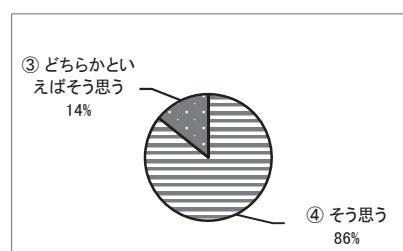
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

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



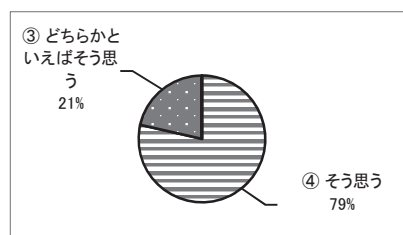
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	12	85.7
③ どちらかといえばそう思う	2	14.3
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	14	100.0



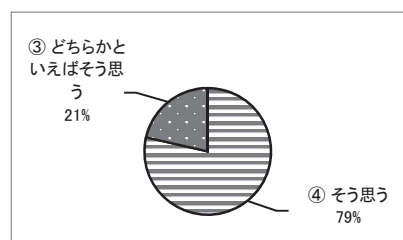
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	11	78.6
③ どちらかといえばそう思う	3	21.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



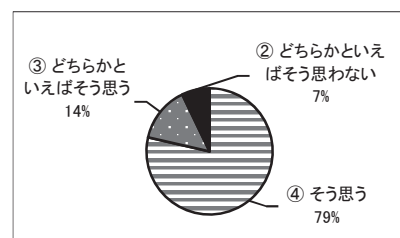
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	11	78.6
③ どちらかといえばそう思う	3	21.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



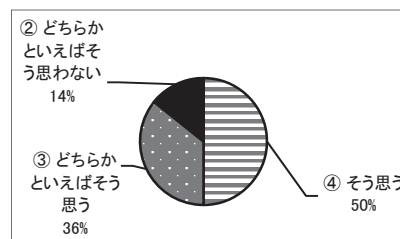
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	11	78.6
③ どちらかといえばそう思う	2	14.3
② どちらかといえばそう思わない	1	7.1
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



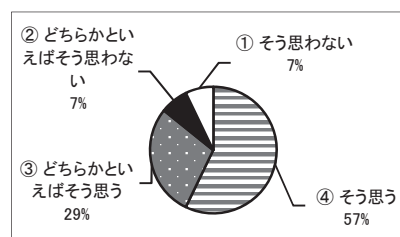
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	7	50.0
③ どちらかといえばそう思う	5	35.7
② どちらかといえばそう思わない	2	14.3
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



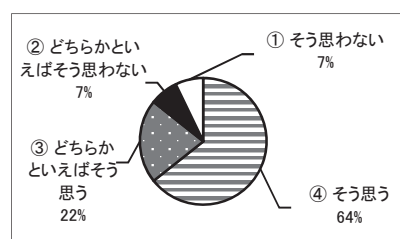
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	8	57.1
③ どちらかといえばそう思う	4	28.6
② どちらかといえばそう思わない	1	7.1
① そう思わない	1	7.1
計	14	100.0



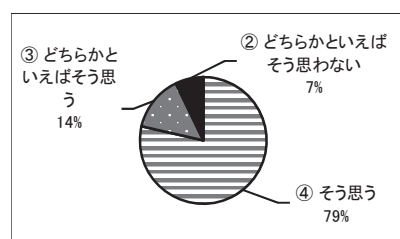
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	9	64.3
③ どちらかといえばそう思う	3	21.4
② どちらかといえばそう思わない	1	7.1
① そう思わない	1	7.1
計	14	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	11	78.6
③ どちらかといえばそう思う	2	14.3
② どちらかといえばそう思わない	1	7.1
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



3. 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。

- 学生の学ぶ意欲を引き出す授業の必要性は誰もが感じていることであり、それが簡単でないことも分かっているのに、日々改善の必要性を感じている。その上で今回の研修は意義のあるものだった。
- 具体的に、即授業で活かせるような内容であった点
- 自分の中で動機づけに関する考え方が整理された感があった。
- 後期からすぐに活かせる内容を具体的に話していただき、また、先生のプレゼン方法も大変参考になりました。
- 講師の先生の研修の組み立てがうまかったので、よく理解できた。
- 講師の指導が適切であったと思います。
- 頭でわかっているけども研修を受ける事で、改めて認識し私自身、さらに学生への理解・研究意欲を高める為の取組みを考えるきっかけとなりました。
- 学生の学ぶ意欲を引き出す授業の取組みについて理論的に解釈することが出来た。

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。

- 授業アンケートの結果をより重要視して授業改善に活かすこと。
- 有意義な研修会を企画していただき、ありがとうございました。
- 感染状況もあり、オンラインでも実施してほしい。グループワークをするなら、可動式の机、いすのある教室してほしい。グループワークで、真剣に教育方法で悩んでいる先生と話がしたかった。
- 4年制と短大では、いろいろな面でギャップがあり、その点を考慮していただければ更に良くなると思います。

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： 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： 令和4年8月31日（水）

開催校： 徳島工業短期大学

実施形態： 対面

参加者数： 24名

アンケート回答者数：24名

1. 参加者ご自身について 職種

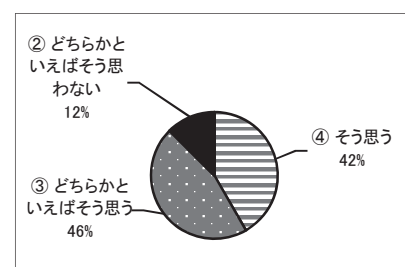
	度数	割合
① 教員	12	50.0
② 職員	11	45.8
③ 学生	0	0.0
④ その他	1	4.2
計	24	100.0

※その他の回答・・・理事

2. 研修について

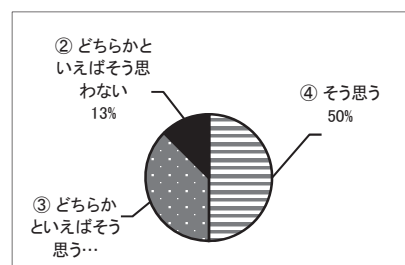
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	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	11	45.8
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	0	0.0
計	24	100.0



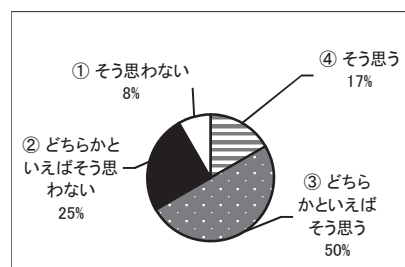
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	12	50.0
③ どちらかといえばそう思う	9	37.5
② どちらかといえばそう思わない	3	12.5
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



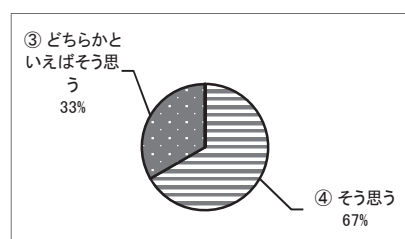
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	16.7
③ どちらかといえばそう思う	12	50.0
② どちらかといえばそう思わない	6	25.0
① そう思わない	2	8.3
計	24	100.0



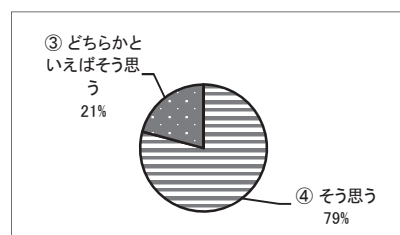
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	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



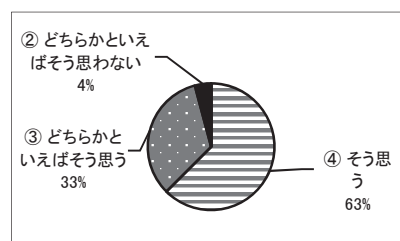
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	19	79.2
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



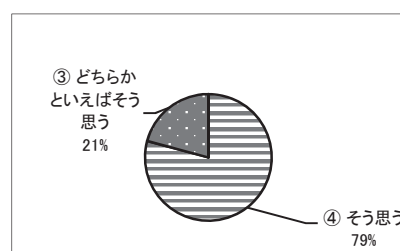
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	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	1	4.2
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



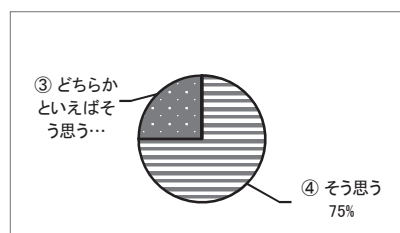
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	19	79.2
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



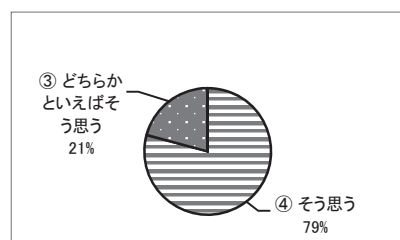
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	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



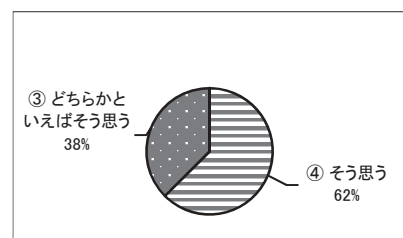
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	19	79.2
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	24	100.0



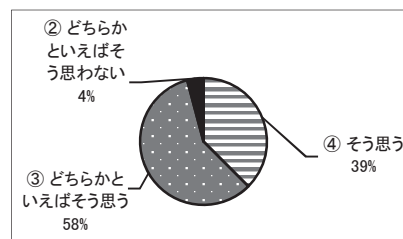
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

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



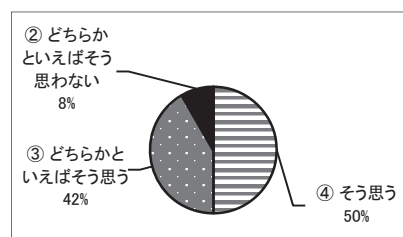
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

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



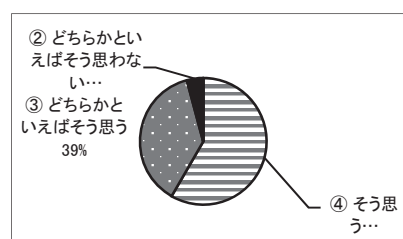
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

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



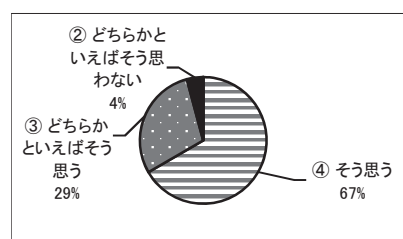
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

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

- うつ病と躁うつ病の違いを知ることができて良かったです。
- 短い動画を使用されており、理解しやすかった。
- うつ病のサイン、うつ病と躁うつ病は異なる病気で治療法も異なるということが理解できた。また心配な学生への対応の仕方、気を付けるべき点について学ぶことができた。予防取り組み事例を取り入れたい。
- 他大学の取組を知ることができて参考になった。
- 事務職員として学生と話す機会が多く、9月から今まで以上に学生に声掛けをしていきたいと思いました。
- 心の状態は外から分かりにくく、どの学生が心に問題を抱えているか分からないので、より一層気を付けて声掛けなどしていきたいと思えた点。
- コロナ禍で学生と関り度が大きく減少していることを踏まえて様々なシグナルを見かける手法を知ることができた。
- 自分の理解を少し整理することができました。
- 頼れるサイト等が分かってよかった。
- うつ病と双極性障害の違い（薬・治療法）がよく理解できた。うつ病や自殺を予防する対策が得られたと思います。
- ・うつ病のサイン及び双極性障害のサイン
・周囲の人にもわかるサイン
・身体に現れるうつ病のサイン
・状態のサイン
などが大変参考になった。
- 事例が示されて具体的な理解ができた。
- 知らないことを教えていただき、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。

- 実際の具体的な学生の例と、どのような対応をなさったかのお話も聞いてみたいと思いました。
- 本学で具体的に何が問題で、どう対策するか、すぐに話し合い「動く」ことができる仕組みがあれば良いと思います。
- グリーフケアについて詳しく紹介して欲しかった。
- 専門性のレベルを表示した上で募集してもらえるとさらに良いと思います。
- ワークの時間がもう少しあれば。
- コロナ禍で仕方ないですが、グループワークの時間が多くあれば良かったと思いました。

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： 同期型オンライン授業に双方向性を持たせるツールの紹介

講師名： 杉田郁代 高畑貴志（高知大学）

実施日： 2022年9月2日（金）

開催校： 人間環境大学 松山看護学部

実施形態： 遠隔（同期型）

参加者数： 39名

アンケート回答者数：15名

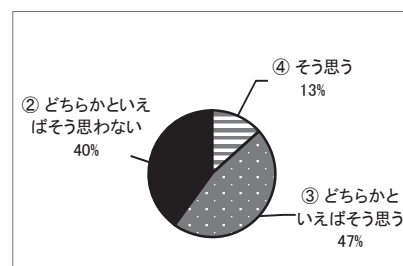
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	10	66.7
② 職員	5	33.3
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	15	100.0

2. 研修について

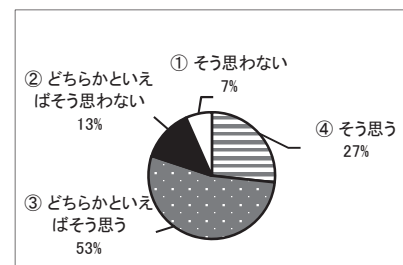
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	13.3
③ どちらかといえばそう思う	7	46.7
② どちらかといえばそう思わない	6	40.0
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



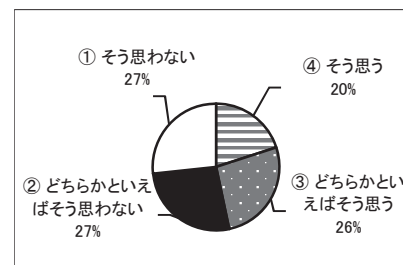
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	26.7
③ どちらかといえばそう思う	8	53.3
② どちらかといえばそう思わない	2	13.3
① そう思わない	1	6.7
計	15	100.0



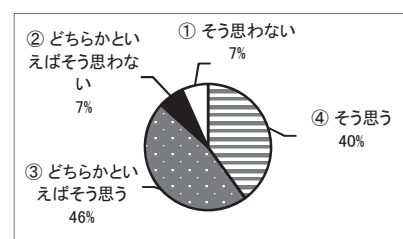
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	20.0
③ どちらかといえばそう思う	4	26.7
② どちらかといえばそう思わない	4	26.7
① そう思わない	4	26.7
計	15	100.0



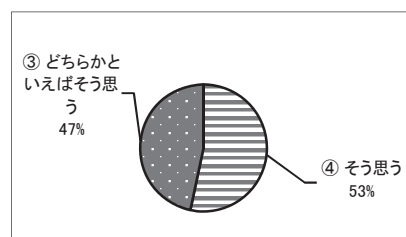
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	6	40.0
③ どちらかといえばそう思う	7	46.7
② どちらかといえばそう思わない	1	6.7
① そう思わない	1	6.7
計	15	100.0



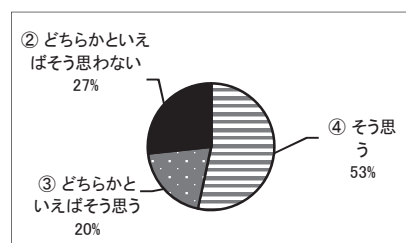
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	8	53.3
③ どちらかといえばそう思う	7	46.7
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	15	100.0



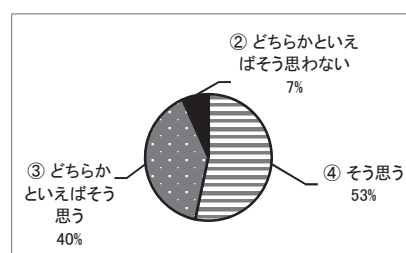
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	8	53.3
③ どちらかといえばそう思う	3	20.0
② どちらかといえばそう思わない	4	26.7
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



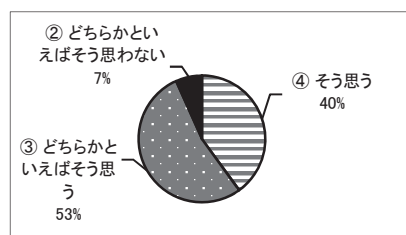
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	8	53.3
③ どちらかといえばそう思う	6	40.0
② どちらかといえばそう思わない	1	6.7
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



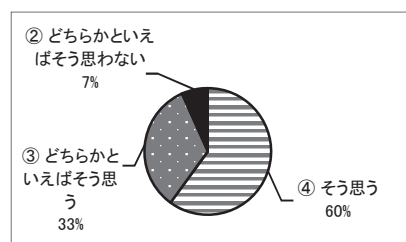
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	6	40.0
③ どちらかといえばそう思う	8	53.3
② どちらかといえばそう思わない	1	6.7
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



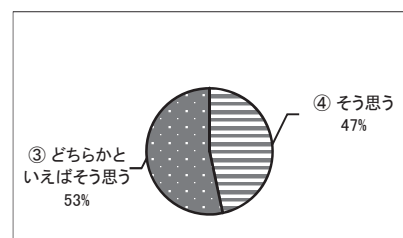
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	9	60.0
③ どちらかといえばそう思う	5	33.3
② どちらかといえばそう思わない	1	6.7
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



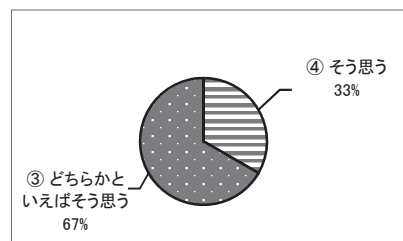
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	7	46.7
③ どちらかといえばそう思う	8	53.3
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	15	100.0



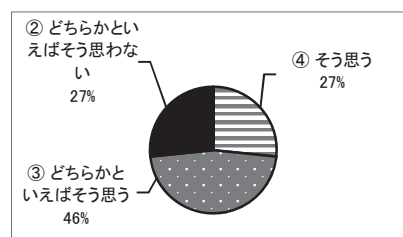
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	5	33.3
③ どちらかといえばそう思う	10	66.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



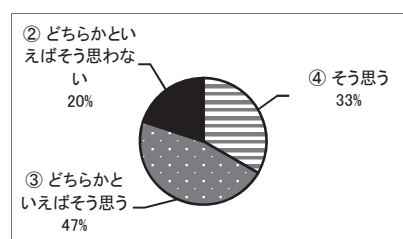
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	4	26.7
③ どちらかといえばそう思う	7	46.7
② どちらかといえばそう思わない	4	26.7
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



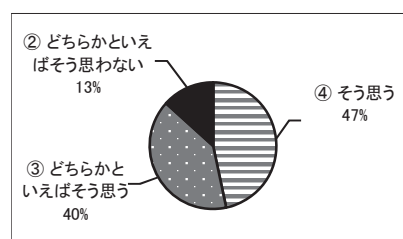
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	5	33.3
③ どちらかといえばそう思う	7	46.7
② どちらかといえばそう思わない	3	20.0
① そう思わない	0	0.0
計	15	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	46.7
③ どちらかといえばそう思う	6	40.0
② どちらかといえばそう思わない	2	13.3
① そう思わない	0	0.0
計	15	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。

- 実際に知らないツールだったので、面白いと思いました。使えたら、授業に活気が出ると思います。
- 私にとっては、新しい方法を知ることができた。
- 最後のセッションがいつ終わるのかわからず困りました。
- 双方向での同期の学生がグループで学び意欲や理解が深まることが良いと思う。
- Slido も Miroも言葉としてでは知らなかったが、実際に使用してみて使いやすかったと思う
- 「オンライン環境における学生の主体性誘発方法」という主題において、まさに教職員が本研修において、主体的な参加を疑似体験できたことが、非常に有意義だったと思います。今回ご教授頂いたツールはいずれも初めてのものでしたが、とても面白く自由度が高いと感じました。ブレインストーミングがオンラインでできることを知られて良かったです。職員同士のミーティングにも応用できると思います。是非活用したいと思います。
- 色々な便利ツールを教わることができた。
- グループワークをいつまで続ければよかったかわからず、退室したときはすでに質疑応答も終わっており、困惑した。大学側のことであろうかと思うが、指示をいただきたかった。
- 新しい授業ツールを知れた。

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。

- できたら事前に、研究資料が頂きたいです。
- もう少し、ゆっくり説明していただけるとわかりやすかったように思います。2種類のツールを扱うには、時間が少なかったかもしれません。
- 事前に資料配布があると有難く思います。
企画実施いただきありがとうございました。
- 実際使用している他の先生のご意見も拝聴したかった。
(Slidoは徳岡先生が使っているはず)
- 本日は、盛沢山の内容を短時間で教えていただきありがとうございました。研修中、受講生の顔が見れた方が、それぞれの方の反応がわかったり、別キャンパスの方の名前と顔も覚えることが出来たりと良いのではないかと思います。
- ツールの使用方法を修得するまでに苦手な人は時間を要することが分かりました。主体的に操作が入ると、受講側にも得手不得手があり難しいところかなと思いました。

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： その言葉・対応は、危険です！～保護者からの要望への対応～

講師名： 坪井泰士 安田武司 （阿南工業高等専門学校）

実施日： 2022年9月6日（火）

開催校： 松山大学・松山短期大学

実施形態： 対面

参加者数： 127名 ※7日開催「松山大学スタッフディベロップメント研修」参加者を含む

アンケート回答者数： 71名

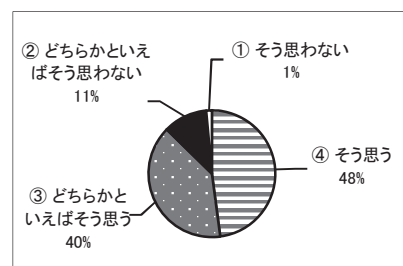
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	2	1.6
② 職員	125	98.4
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	127	100.0

2. 研修について

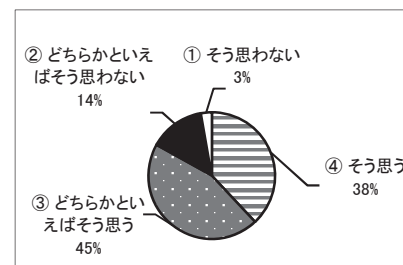
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	34	47.9
③ どちらかといえばそう思う	28	39.4
② どちらかといえばそう思わない	8	11.3
① そう思わない	1	1.4
計	71	100.0



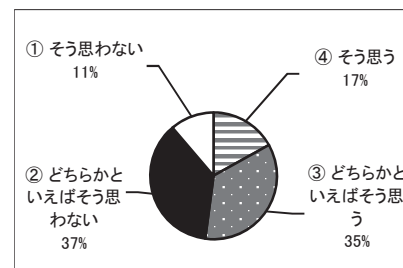
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	27	38.0
③ どちらかといえばそう思う	32	45.1
② どちらかといえばそう思わない	10	14.1
① そう思わない	2	2.8
計	71	100.0



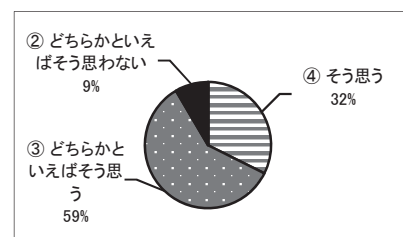
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	12	16.9
③ どちらかといえばそう思う	25	35.2
② どちらかといえばそう思わない	26	36.6
① そう思わない	8	11.3
計	71	100.0



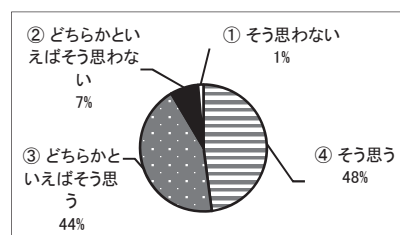
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	23	32.4
③ どちらかといえばそう思う	42	59.2
② どちらかといえばそう思わない	6	8.5
① そう思わない	0	0.0
計	71	100.0



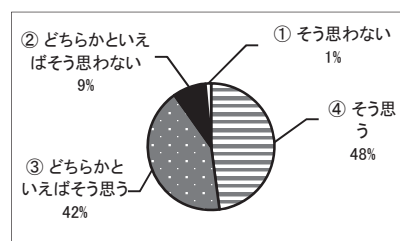
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	34	47.9
③ どちらかといえばそう思う	31	43.7
② どちらかといえばそう思わない	5	7.0
① そう思わない	1	1.4
計	71	100.0



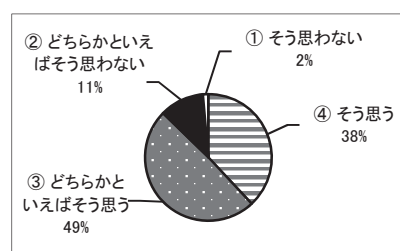
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	34	47.9
③ どちらかといえばそう思う	30	42.3
② どちらかといえばそう思わない	6	8.5
① そう思わない	1	1.4
計	71	100.0



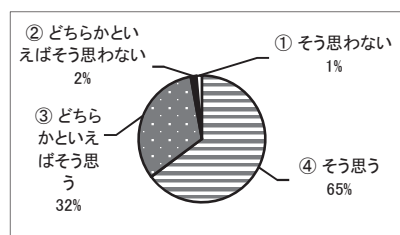
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	27	38.0
③ どちらかといえばそう思う	35	49.3
② どちらかといえばそう思わない	8	11.3
① そう思わない	1	1.4
計	71	100.0



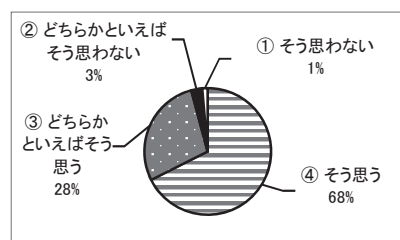
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	46	64.8
③ どちらかといえばそう思う	23	32.4
② どちらかといえばそう思わない	1	1.4
① そう思わない	1	1.4
計	71	100.0



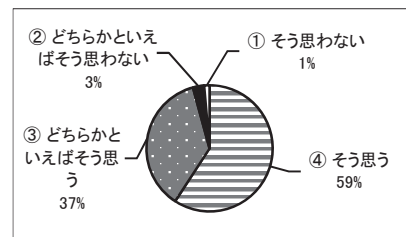
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	48	67.6
③ どちらかといえばそう思う	20	28.2
② どちらかといえばそう思わない	2	2.8
① そう思わない	1	1.4
計	71	100.0



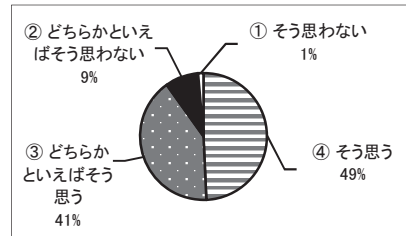
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	42	59.2
③ どちらかといえばそう思う	26	36.6
② どちらかといえばそう思わない	2	2.8
① そう思わない	1	1.4
計	71	100.0



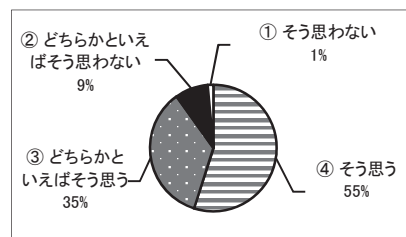
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	35	49.3
③ どちらかといえばそう思う	29	40.8
② どちらかといえばそう思わない	6	8.5
① そう思わない	1	1.4
計	71	100.0



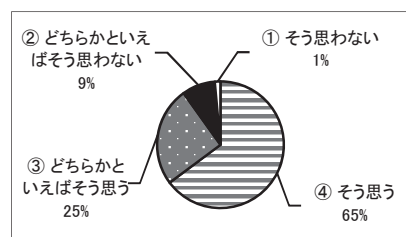
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	39	54.9
③ どちらかといえばそう思う	25	35.2
② どちらかといえばそう思わない	6	8.5
① そう思わない	1	1.4
計	71	100.0



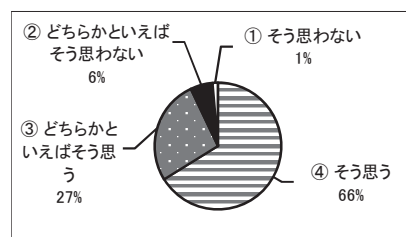
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	46	64.8
③ どちらかといえばそう思う	18	25.4
② どちらかといえばそう思わない	6	8.5
① そう思わない	1	1.4
計	71	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	47	66.2
③ どちらかといえばそう思う	19	26.8
② どちらかといえばそう思わない	4	5.6
① そう思わない	1	1.4
計	71	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。

- 講師の方の経験から、実際の具体例を知ることができた。
- 実務で保護者の方と接する機会はほぼないが、窓口としての電話の応答についてはどの仕事にも通じらと思うので、改めて丁寧な対応を心掛けていきたい。
- わかったつもりでいるが、実際そのような場面になるとどう対応できるかはわからないので、対応の仕方を再確認することができてよかった。
- トラブル対応に対する危機感を再認識することができ、改めて能力向上の必要性を感じた。
- 普段はあまり直接関連がない部署で仕事をしているが、大学に居る以上、どこでこのような事態に直面するかもしれないのか、職員として心構えがあるのとないのでは違うと思うので、学ぶ機会をいただけてよかったと思います。
- ロールプレイングによって、よりリアルに現場を想像をすることができた。
- NGな回答を具体的に教えていただきたためになった。
- 誰もが直面する保護者からのクレームについて事例をあげ、その対応を学べたこと。当たり前の内容ではあったが、初動対応がいかに重要かについて再認識できた。
- 誠意を持って対応する、共感的理解を示す、組織(大学)としてぶれずに対応する方針を事前に策定しておき、スピード感を持って対応する、進捗状況・結果を速やかに誠意を持って対応するなど本学が弱いとするところをケーススタディを基に丁寧に説明してくださった点
- 体験談を交えて説明して下さり、分かりやすかった。
- 講師の方が準備した素材、話術や進め方が長けており、大学職員の実務に即役立つ内容であった。特に若手職員については、ためになったと思う。
- 日々の学生や保護者への対応について振り返る良い機会となりました。研修内容は具体的でイメージしやすく、これまで対応した学生や保護者とのかかわり方を思い出し、今後の対応に活かすためにはどのような工夫ができれば良いか考えながら受講できました。

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。

- 時間配分。後の方が忙しかった感じがした。
- 事例を増やす方が良いと感じた。
- 部署や年齢層によって研修テーマに対する関心度合に差が生じる点。
- 初期対応の話が中心だったため、管理職等へのアドバイスなどもあればより良かったと思う。
- 時間的なこともあったとは思いますが、もう少し多くの対応例を伺いたかった。
- 個人の特定につながるおそれもあるので選定が難しいとも思うが、本学において実際にあった対応に苦慮するような事例を挙げてみてもよかったのではないかと思います。
- コロナ禍でなかなか難しいとは思いますが、実際に自分たちでもロールプレイングできるとより実感できたかなと思います。

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： 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： 2022年9月7日（水）
 開催校： 徳島文理大学
 実施形態： 対面
 参加者数： 30名
 アンケート回答者数： 30名

1. 参加者ご自身について

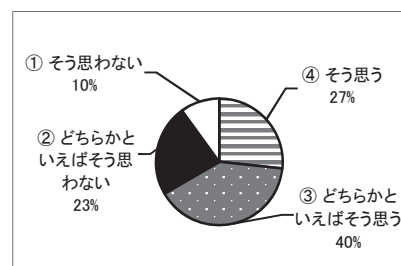
職種

	度数	割合
① 教員	2	6.7
② 職員	28	93.3
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	30	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

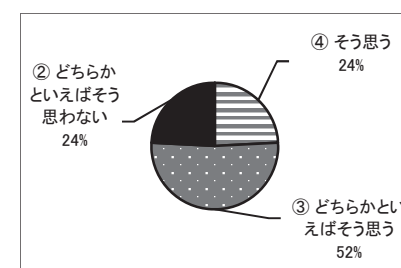
	度数	割合
④ そう思う	8	26.7
③ どちらかといえばそう思う	12	40.0
② どちらかといえばそう思わない	7	23.3
① そう思わない	3	10.0
計	30	100.0



(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	24.1
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	7	24.1
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0

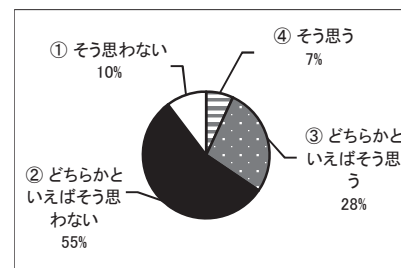
※ 1名未記入



(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

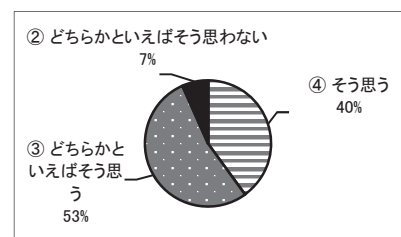
	度数	割合
④ そう思う	2	6.9
③ どちらかといえばそう思う	8	27.6
② どちらかといえばそう思わない	16	55.2
① そう思わない	3	10.3
計	29	100.0

※ 1名未記入



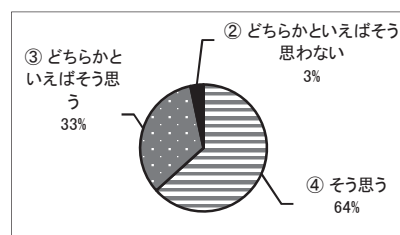
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	12	40.0
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	2	6.7
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



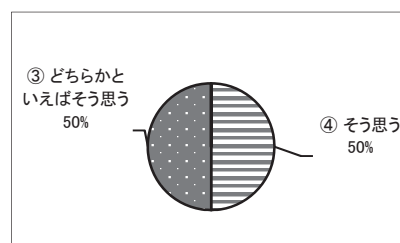
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	19	63.3
③ どちらかといえばそう思う	10	33.3
② どちらかといえばそう思わない	1	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



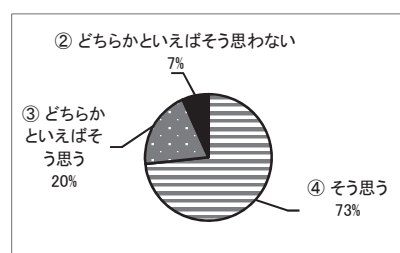
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	15	50.0
③ どちらかといえばそう思う	15	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	30	100.0



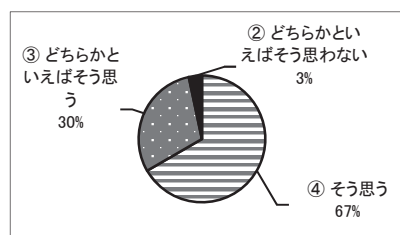
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	22	73.3
③ どちらかといえばそう思う	6	20.0
② どちらかといえばそう思わない	2	6.7
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



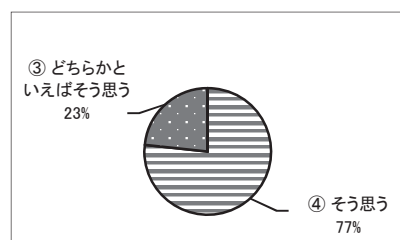
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	20	66.7
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	1	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



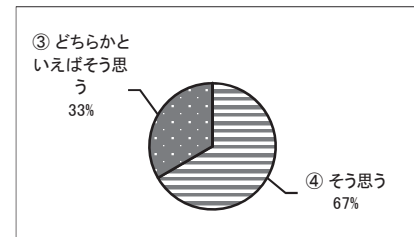
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	23	76.7
③ どちらかといえばそう思う	7	23.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



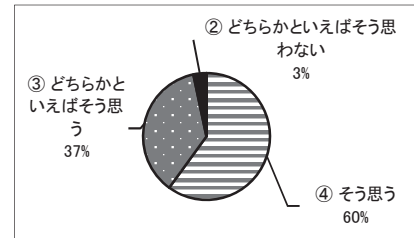
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	20	66.7
③ どちらかといえばそう思う	10	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	30	100.0



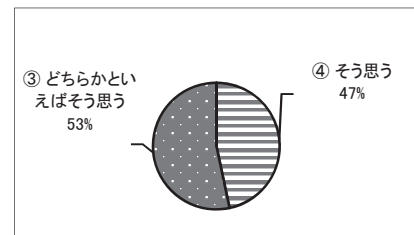
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	18	60.0
③ どちらかといえばそう思う	11	36.7
② どちらかといえばそう思わない	1	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



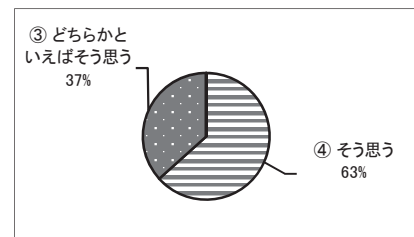
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	14	46.7
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



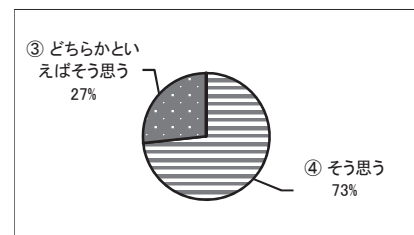
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	19	63.3
③ どちらかといえばそう思う	11	36.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
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	22	73.3
③ どちらかといえばそう思う	8	26.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



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。

- よく理解できない状態で参加しましたが、先生のアドバイスと実際に課題に取り組み大きな情報が得られたので、とても満足ができる研修になりました。
- 問題解決のアドバイスをいただき、とても参考になりました。持ち帰り、これからの目標が見つかりました。
- フレームを使用したワーク。
- 文章に起こすきっかけ得てその大切さがわかった。頭の中→紙へ。
- 目標の設定や現状や課題の分析方法が良く理解できた。
- ・ 普段関わることの少ない他部署の業務内容を知ることができて、大学への理解度が深まった。
・ 自分だけでは見えてこなかった課題解決に向けての方法がペアワークによって明確になった。
- 自身の業務内容について考える時間ができた。
- インストラクショナルデザインという言葉は知っていても、横文字に苦手意識があり、中身をよく理解していなかったが、今回講師の先生が大学職員としての経験を織り交ぜながらお話死してくださったので、よくわかりました。
- ギャップを明確化という重要性に気づけた。
- 他部署の方と話をし、コメントが参考になりました。
- 反対意見は改善へのヒントである！と思った。
- 普段の業務では考えられないことが落ち着いて考えられるようになったと思う。
- 課題とは、ギャップであるということが腑に落ちました。
今後はこのことを意識しながら、業務に取り組んでいきたいと思いました。ありがとうございました。
- 課題解決のために具体的にどういう順番でやっていくかが見えた。
- 業務改善について見つめ直す良い機会になったと思います。ありがとうございました。
- グループワークを通して、この研修の内容をより理解することができた。
「目玉焼き」の課題分析からわかりやすい説明で、理解できた。
- ・ 自分自身の課題を改めて知れた。→その解決策も違った視点（ペアワーク）から発見することができた。
・ ペアワークをすることによって、別の部署の方の課題がわかり、新たな発見だった。
- 現状と到達目標とのギャップを明確化する。→違う部署の意見を聞くことができた。
反対意見も参考に。（同じ部署でない意見を聞けてよかった。）
- 業務改善ワークをしたことにより、業務内容の可視化ができ、何の改善が必要なのか、がわかった。
また、違う部署の方の意見を聞くことができ、今後の業務改善につなげられると思った。
- 自分の現状や課題を書き出すことでより明確になった。
そしてそれに対する改善策、また、他の人からの意見も聞くことができた。

- 問題点（課題）を具体的に箇条書きすることで、改善策を出して課題解決への道が明確になることがわかりました。
考えるのみより、書き出すことが大事だと思いました。ありがとうございました。
- 目標、課題などについて、改めて考えることができた。
学生のためにできることを再度考えて今日の研修を活かし、サポートしていきたい。
- 今までまさにKDDだったように思うので、今日の研修は受講してよかったと思います。
性格的に向いていないように思ってたけど、具体的にワークを体験したことで、方法などを知りこれから活かしていけるとと思いました。
- 自分の業務の課題と進むべき方向が明確になりました。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。

- 基本的なものを継続させていけばよいと考えています。その他の知識については、自分で選択し、学ぶべきです。
- 横文字が多くて教材の理解に時間がかかる。
- グループワーク、同じ部署の人同士でやってもおもしろいのかなと思いました。
(普段同じ部署でも意識の違いやコミュニケーション不足があるので、いい勉強の機会になりました。ありがとうございました。)

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り

講師名： 上月翔太（愛媛大学）

実施日： 2022年9月7日（水）

開催校： 高松大学・高松短期大学

実施形態： 対面

参加者数： 41名

アンケート回答者数： 39名

1. 参加者ご自身について 職種

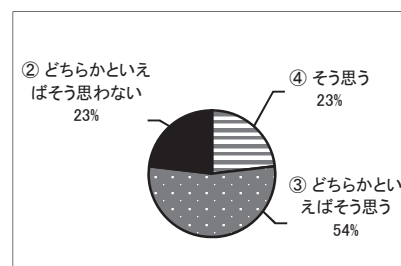
	度数	割合
① 教員	38	100.0
② 職員	0	0.0
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	38	100.0

※1名回答なし

2. 研修について

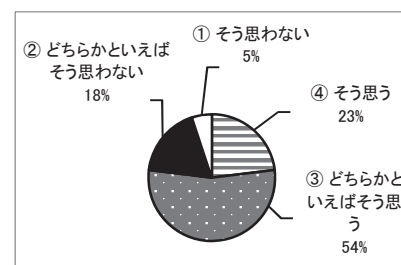
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	9	23.1
③ どちらかといえばそう思う	21	53.8
② どちらかといえばそう思わない	9	23.1
① そう思わない	0	0.0
計	39	100.0



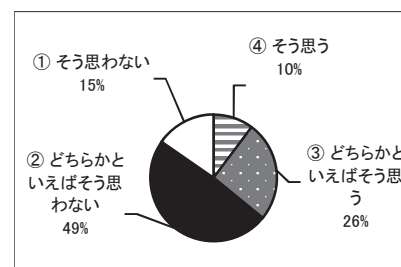
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	9	23.1
③ どちらかといえばそう思う	21	53.8
② どちらかといえばそう思わない	7	17.9
① そう思わない	2	5.1
計	39	100.0



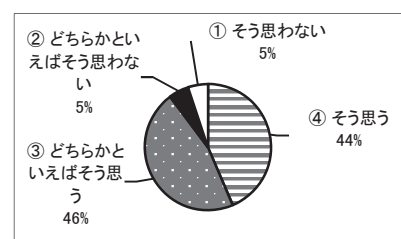
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	10.3
③ どちらかといえばそう思う	10	25.6
② どちらかといえばそう思わない	19	48.7
① そう思わない	6	15.4
計	39	100.0



(4) 研修の実施時期は適当だった

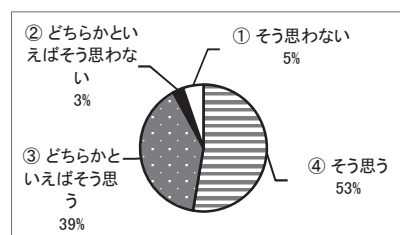
	度数	割合
④ そう思う	17	43.6
③ どちらかといえばそう思う	18	46.2
② どちらかといえばそう思わない	2	5.1
① そう思わない	2	5.1
計	39	100.0



(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

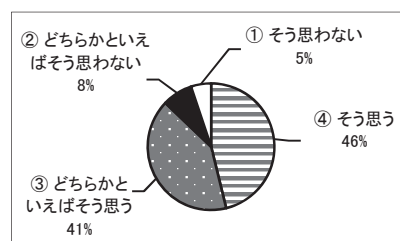
	度数	割合
④ そう思う	20	52.6
③ どちらかといえばそう思う	15	39.5
② どちらかといえばそう思わない	1	2.6
① そう思わない	2	5.3
計	38	100.0

※1名回答なし



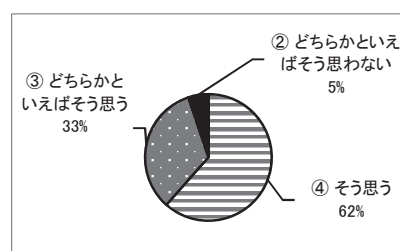
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	18	46.2
③ どちらかといえばそう思う	16	41.0
② どちらかといえばそう思わない	3	7.7
① そう思わない	2	5.1
計	39	100.0



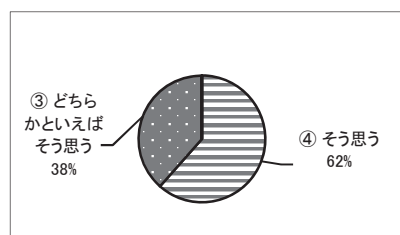
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	24	61.5
③ どちらかといえばそう思う	13	33.3
② どちらかといえばそう思わない	2	5.1
① そう思わない	0	0.0
計	39	100.0



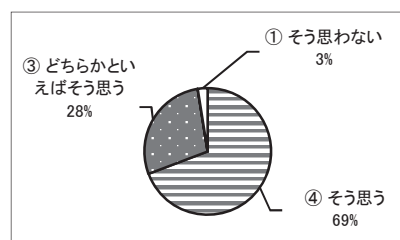
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	24	61.5
③ どちらかといえばそう思う	15	38.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	39	100.0



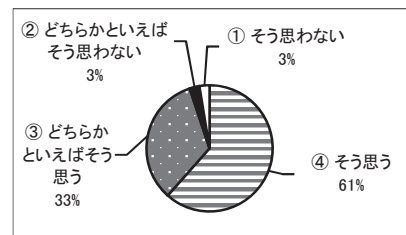
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	27	69.2
③ どちらかといえばそう思う	11	28.2
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	2.6
計	39	100.0



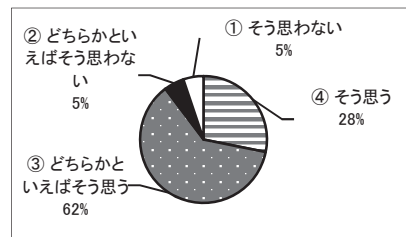
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	24	61.5
③ どちらかといえばそう思う	13	33.3
② どちらかといえばそう思わない	1	2.6
① そう思わない	1	2.6
計	39	100.0



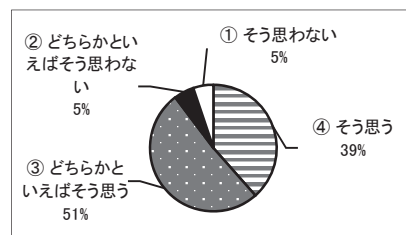
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	11	28.2
③ どちらかといえばそう思う	24	61.5
② どちらかといえばそう思わない	2	5.1
① そう思わない	2	5.1
計	39	100.0



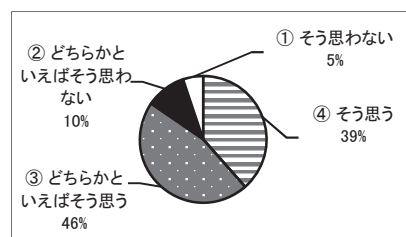
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	15	38.5
③ どちらかといえばそう思う	20	51.3
② どちらかといえばそう思わない	2	5.1
① そう思わない	2	5.1
計	39	100.0



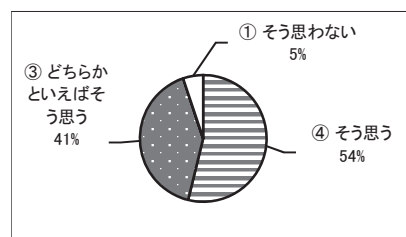
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	15	38.5
③ どちらかといえばそう思う	18	46.2
② どちらかといえばそう思わない	4	10.3
① そう思わない	2	5.1
計	39	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	21	53.8
③ どちらかといえばそう思う	16	41.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	2	5.1
計	39	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。

- 今回の研修会で自分の授業を振り返り、改善できると思います。
- 発達・保育の教員にとっては、日々の授業実践の中で意識していることと思う。
- 授業のヒントを多くもらえた。
- 基礎や当たり前のようにしていることの意味を確認できた。
- 新しい知識を得たということではなかったが、確かにそうだよねというような再確認することができてよかった。
- “「誠実な教育」の実現が最重要”というフレーズが心に残っています。いろいろな場面で「誠実」であることを大切にして、学生と接していきたいと思います。
わかりやすい内容でした。来年度のFD研修でも、また別のテーマで上月先生、よろしくお願いします。
- 「受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気づくり」という今回の研修テーマは、教員をしている私にとっては非常に関心の高いテーマであり、理想とする授業形態である。そのため、上月先生のような問いや言葉の投げかけからも、授業のヒントとなるものを多く得ることができた。
- 「楽しさが伝わる説明」など気づきが多くあり、良かったと思います。
- 感覚的に思っていたことが明確な形で言語化されており、非常に参考になった。
- 授業を楽しく行いたいと常々考えていたが、方法論についての知識が少ないのが課題であると感じていた。その課題を十分に解決することができる研修内容であったので、今後の授業に活かすことができると考えられる。
- ・グループディスカッションで他学部の教員の人の話や考え方を伺うことができて新鮮であった。
・内容・資料がしっかりとっていて、自分の頭の中が整理されたし、やっていることがある意味で間違っていないことを再認識できてよかった。
- ・楽しさなどについてはあまり考えなくなってきたので、考え直す良い機会になった。
・テクニックなどもわかりやすくまとめられており、参考になった。
- 講師の先生の進行が優れていた。自省の機会となった。
- 楽しさと授業目標の2つを達成する重要性和手法を学ぶことができた。私の今後の授業に活かしていきたい。
- 「本質的な問い」を考えることで、自分の担当する科目への熱い思いを意識することができました。とてもわかりやすい研修でした。ありがとうございました。
- 授業のあり方を反省、改善すべきと考えられた。
- 自分の授業をより楽しいものにしようという意欲が湧いた。その方法を沢山教えていただいた。
- 「誠実な教育」を心掛けたいと思う。そのきっかけをいただいた講義だった。ありがとうございました。
- 後期の授業の準備をまさにしているところですが、再度「なぜこの授業をするのか」に立ち帰ることができました。
- 授業の組み立て方について、理論的に理解することができた。
- 講師の声が聞き取りやすかった。

- 学生の側からの動機掛けA R C Sモデルが参考になった。
- グループ討議があったこと。
- 自分の授業のスタイルを振り返る好機となった。
- 日頃話ができない他学部学科の教員と話ができた。
- 資料にあった「大きな笑い（爆笑）には注意」という内容は、非常に興味深く、自分の学生時代のモヤモヤが解消された。
- 学習者に考えてもらうための仕掛けとして「情報提供」+「発問」について、改めて見直すことができたことが、個人的にはとても役立ちました。いろいろと世代に合わせたリサーチと自身の適応（順応）の必要性を感じつつ、それを授業者自身が楽しめる／面白がれるようにしたいと思いました。そのため、後半の実践方法4種についてもう少し詳しく学びたかったです。また個人的に確認してみるつもりですが、講師の事例を挙げながらの説明がとてもわかりやすかった分、惜しい気がしました。
- ・研修の進展に応じて、自分自身の教育を振り返ることができ、今後の授業の参考となった。
・研修に参加して、改めて雰囲気づくりの重要性を認識できた。
楽しく研修できました。ありがとうございました。
- 取り組みやすい提案内容であったため、実践できると捉えられた。自身の授業改善をさらに工夫してみたいと思った。
- 楽しさは種々のモチベーションの根源となると認識している。そのため、普段の授業では「楽しさ」の幅を広げよう、と学生に伝えるようにしている。本研修は、楽しさとは何か、楽しい授業とは何かというような問いを通して、楽しさについて再考するよい機会となった。
学生は何に対して「楽しさ」を感じるのか、という現状を認識したうえで、さらなる楽しさを認知するためにはどのような条件や雰囲気を授業の中で提供することが必要かを改めて考えることができた。ただし、楽しさを最優先することによる倫理観の欠如に注意する必要があることについても重要な学びとなった。
前期の授業を経て、自分の反省点と通ずる内容の研修であり、非常に参考となる点が多く、後期以降の授業実践に活かしていきたいと思う。
- ・参加型の講義であったため、自分自身を振り返ったり、自分の授業について考えたりする機会になりました。
・参加の先生方のご意見をお聞きすることが、視野を広げたり具体的解決策を見出したりすることに繋がりました。
（上記のようなことから、今回参加できず、後日映像による視聴となったのは残念でしたが…）
貴重な研修の機会になりました。ありがとうございました。
- ・講義の方の話が聞き取りやすかった。
・グループワークを最小限にとどめたところ。分野が違っているとほとんど意味がないため。
- 分かりやすく、考えを深めることができたこと。
- 自分が行う授業で、すぐに実践できる内容を紹介・提言していただいたので、後期の授業に向けて意欲が高まった。「できる」、「できそう」と思いながら最後まで講和を聞くことができた。
グループトークもリラックスした雰囲気の中で活発に意見交換をすることができた。
「授業が楽しく集中して参加することができた研修」であったと思う。
- これまでの自分の授業内容や方法が楽しいかどうかという点から考えるきっかけとなった。今後の授業設計や説明の仕方などで参考になる点が多かった。
- 自分の授業の振り返りや、深掘りにつながった。

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。

- B Y O D 対応。
(Bring Your Own Device＝個人で所有している私物の端末を業務に活用すること)
- 当日の研修に欠席したため、オンラインでの受講となった。今回の研修は、グループワークで他の教員の考えを聞く機会が多く設定されていたが、オンライン受講のためそれらができなかったことが非常に残念である。
- 授業で実際に活用した事例も併せて紹介されていると、より理解が深まったように思った。
- 強いて言うなら、教員の意見交換をより深く行えたら理想的だった。
- 毎年 S P O D の講義を学内の F D 研修で受講しているが、その教育的効果（定着度）について調査されたことはあるのでしょうか？学生への授業と同様ですが、聞いた後は何となくわかった気になるのですが、時間が経過すると必ずしも実践に繋がっていない、そもそも忘れてしまっていることがあります。
- 時間を短くしてほしい。
- 「笑い」や「冗談」の中に「他者を排除しないもの」があるとすれば、それが何なのか、という具体例があれば、よりイメージしやすいものであった。
少し話がそれますが、「小学校でトロッコ問題を取り扱うのは不適切」というニュースがあった。不適切という人は、「どこが適切なのか」を考えているわけではない、という意味における不適切という概念を包括した話があれば、より良いものであったと考える。
- 2 時間の研修時間は妥当と思いつつ、実際の実践の工夫について具体的に考え合うところまで行けたらもっと楽しめたかなと思いました。そのため、今回の研修の前半部分は動画等で事前学習し、後半部分を中心にワークを充実させてもよかったのではと思います。
- 研修目的を達成するための時間がやや短いと思われる。後半のワークや振り返りの時間を確保することにより、より効果的な研修となったと思われる。
- 参加型の研修は有意義であるので、コロナ禍ではあるが今後も可能な限りグループワークを取り入れていただきたい。
- 講義資料等の作り方（デザイン性、内容）、配付の方法などについて、研修の機会があるとありがたい。特にオンライン化が進み、授業資料の配布方法について非常に悩んでいる。紙ベースで配付する良さを認識しつつも、利便性や見易さなどのデジタル資料の良さについても承知している。ハイブリッドな方法を模索はしているが、なかなか最適解が見つかっていない。授業のオンライン化の功罪なども含め、研修会を開催していただけると有益かと思う。
- 終盤の「楽しく学べる学習活動」の内容が、時間不足のため十分にお話をお聞きすることができず、残念だった。

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： タイムマネジメント入門講座

講師名： 藤本正己（愛媛大学）

実施日： 2022年9月12日（月）

開催校： 香川高等専門学校

実施形態： 対面および遠隔（同期）

参加者数： 17名

アンケート回答者数：17名

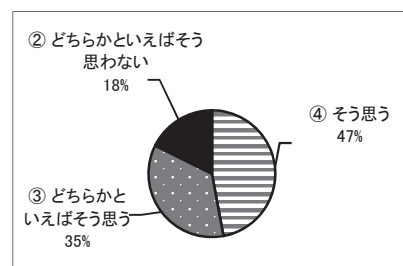
1. 参加者ご自身について 職種

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

2. 研修について

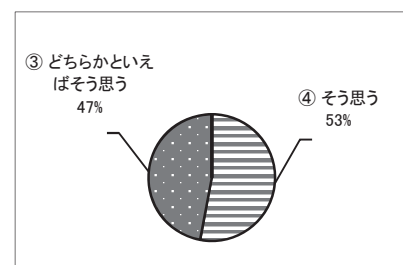
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	8	47.1
③ どちらかといえばそう思う	6	35.3
② どちらかといえばそう思わない	3	17.6
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



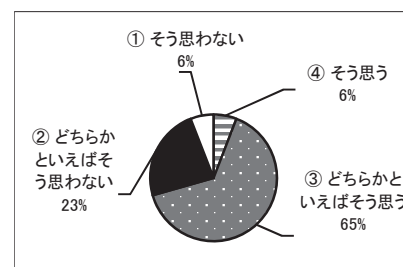
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

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



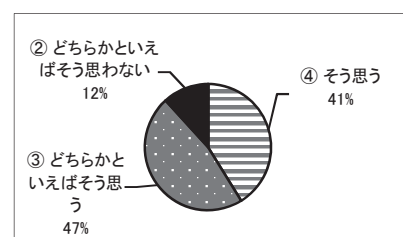
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	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	11	64.7
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	1	5.9
計	17	100.0



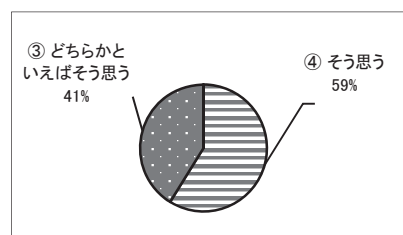
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	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



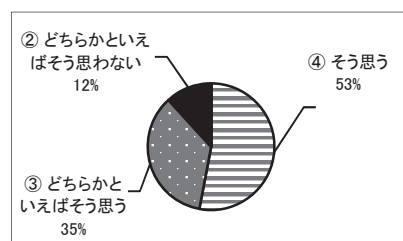
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	10	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



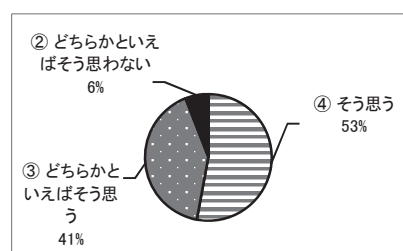
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	9	52.9
③ どちらかといえばそう思う	6	35.3
② どちらかといえばそう思わない	2	11.8
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



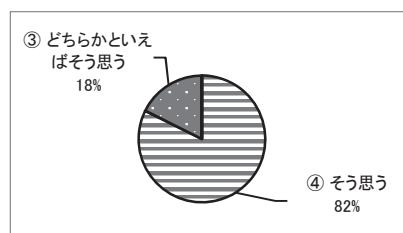
(7) 到達目標は明確に示されていた

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



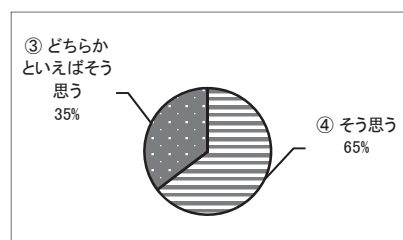
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	14	82.4
③ どちらかといえばそう思う	3	17.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



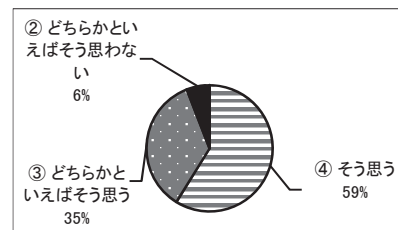
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	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



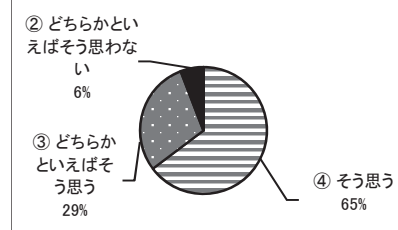
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	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	6	35.3
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



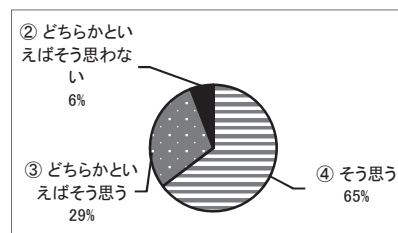
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	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



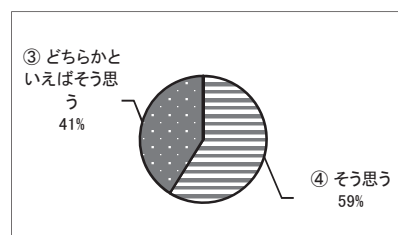
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	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



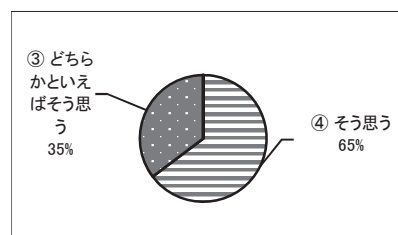
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	10	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



(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	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



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。

- 普段の業務の取り組み方を振り返る良い機会になった。
- 大変有意義な内容でした。うまくグループワークの時間を入れて、飽きさせない時間構成は素晴らしいかったです。ありがとうございました。
- 日頃の業務の振り返りができました。
- 時間の活用術を具体的に学べた。
- 自分が普段している業務の振り返りになった。
- 自分の中でとりあえず業務改善のためにすることが明確になった。
- まずは、時間のかからない業務をまとめて午後一番にしたいと思った。
- 業務効率の改善につながるような知識を学ぶことができました。集中力が必要な業務について、時間がかかるため後回しにしまったり、マルチタスクで業務を進めがちなどころがあったりしたので、これから改善していきたいと思います。
- 脳のゴールデンタイムは納得でした。日頃の業務手順を見直す機会になった
- 日常の業務時間配分を見直すことができた
- 第2領域のことを知ることができてよかった。今後は意識的に第2領域のための時間を作るようにしていきたい
- 職場で持ち帰って活用できる情報があつた
- 普段思っていることを他大学、他部署の人と共有でき、またその解決方法を考えることができた
- タイムマネジメントについて詳しく知ることができ、日常の業務にも生かすことができそうに思う
- スケジュールの優先順位、段取りの基本テクニックを学べてよかった
- 業務を進めていくうえである程度の順序を決めて行うことの大切さを知った
- 具体的な思考の整理が出来ると思います
- 第2領域を増やすことが重要であるという点が参考になった
- とても分かりやすく勉強になりました

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。

- 事前に質問したいこと、興味があることを応募できるフォームがあればいいと思う。
- 研修が必要な人に強制的に受講させる仕組みも必要かと思います。
- もう少し時間が短くてもよかったかと思います。
- オンラインの研修はご時世的に仕方ないが、対面のほうがより意見を交換しやすいと思った。
- 意識的に第二領域を考えていないと時間はとれないなと思った。目標を定め、1weekずつの到達点を定め成功例を確立したい。そして今後の業務に活かしていきたい
- 個人的な意見ですが、講師の先生との距離感やグループワーク等を考えると対面式の方がのぞましいかと思いました。
- グループ作業を作成したうえで参加する
- 作業は+αとする事でグループ討論時間が増えて良いと思います
- この研修の復習も必要（重要）なのではないかと思った
- ワークの時間がもう少しほしいと思いました。

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： 学生の自立を促す学生支援の実践とコツ

講師名： 蝶慎一（香川大学）

実施日： 2022年9月12日（月）

開催校： 愛媛大学

実施形態： 対面

参加者数： 13名

アンケート回答者数：10名

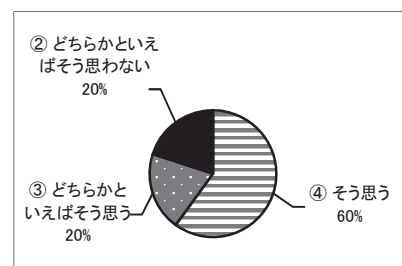
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	4	40.0
② 職員	6	60.0
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	10	100.0

2. 研修について

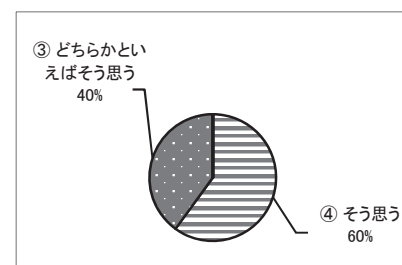
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	6	60.0
③ どちらかといえばそう思う	2	20.0
② どちらかといえばそう思わない	2	20.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



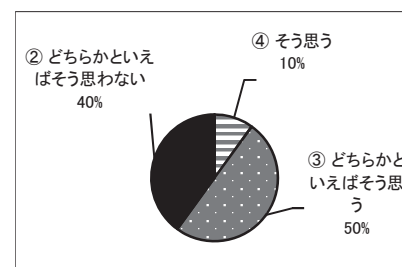
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	6	60.0
③ どちらかといえばそう思う	4	40.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



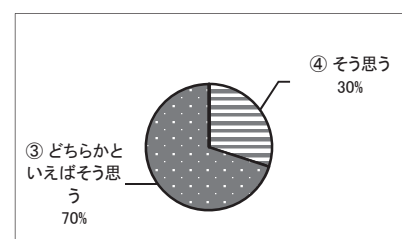
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	1	10.0
③ どちらかといえばそう思う	5	50.0
② どちらかといえばそう思わない	4	40.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



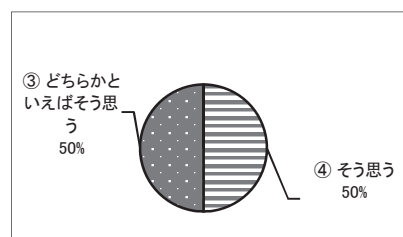
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	3	30.0
③ どちらかといえばそう思う	7	70.0
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	10	100.0



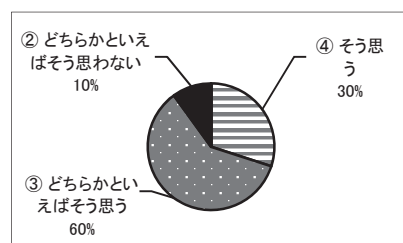
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	5	50.0
③ どちらかといえばそう思う	5	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	10	100.0



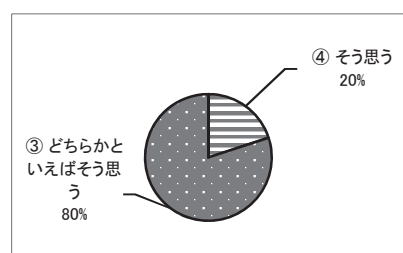
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	3	30.0
③ どちらかといえばそう思う	6	60.0
② どちらかといえばそう思わない	1	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



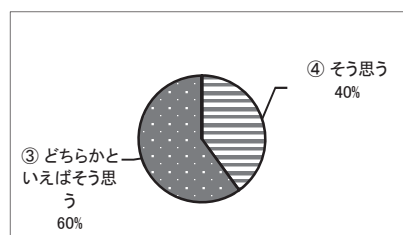
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	2	20.0
③ どちらかといえばそう思う	8	80.0
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	10	100.0



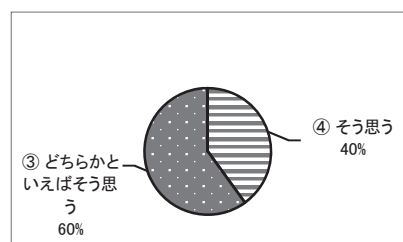
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	4	40.0
③ どちらかといえばそう思う	6	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	10	100.0



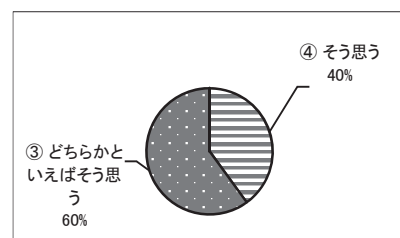
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	4	40.0
③ どちらかといえばそう思う	6	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	10	100.0



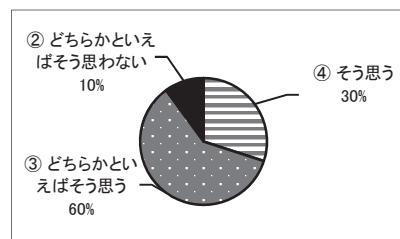
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	4	40.0
③ どちらかといえばそう思う	6	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	10	100.0



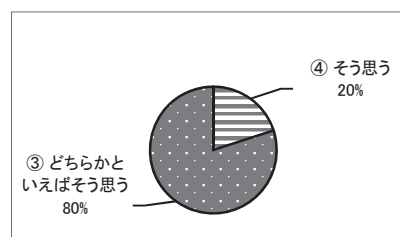
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	3	30.0
③ どちらかといえばそう思う	6	60.0
② どちらかといえばそう思わない	1	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	100.0



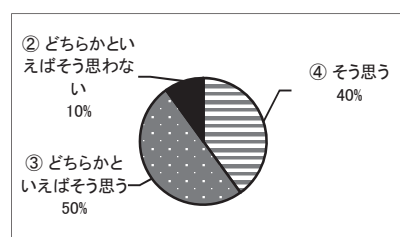
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	2	20.0
③ どちらかといえばそう思う	8	80.0
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	10	100.0



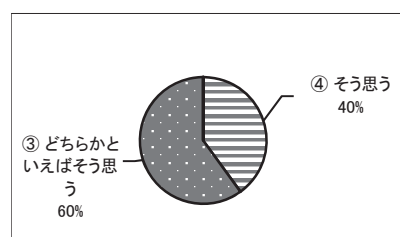
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	4	40.0
③ どちらかといえばそう思う	5	50.0
② どちらかといえばそう思わない	1	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	10	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	40.0
③ どちらかといえばそう思う	6	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	10	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。

- 学生支援について改めて考えるいい機会となりました。
- 「厚生補導」は単にゼロをマイナスにすることではなく、ゼロをプラスに、プラスをさらなるプラスにすることが求められているという考えを学ぶことができて良かったです。今後の業務に対する姿勢にぜひ反映させていきたいと思っています。
- コロナ禍での対応として、他大学の情報等を知ることができた。
また、教員とディスカッションを通して話す機会は貴重なので、意見交換ができてよかった。
- 海外での学生支援のデータに基づくグループワークにおいて、日本の学生支援について深く考えることができました。
- 新型コロナウイルスの影響により学生の悩みが多様化したことを改めて感じ、学習面・生活面の共にwithコロナを意識した学生支援の必要性を強く感じました。
また、改めて自大学の理念や目標について考えることや、学生支援を意識して業務に取り組むことのきっかけとなりました。
研修に参加させていただきありがとうございました。
- 今回、学生支援の動向について、戦後直後に、すでにしてエビデンスを残すことや女子学生への対応などが考慮されていたことを知り、印象的でした。近年に至るまでの変遷を知ることで、学生支援の模索点や課題がより浮き彫りになったと思われます。今回の研修を通して、学生スタッフの活動の有効性や可能性が大きいということを改めて感じました。愛媛大学でも学生スタッフがどのように活動しているか、あるいは活動する余地があるのかより具体的に知りたいと思うようになりました。いろいろと考えさせられる、よい研修でした。まことにありがとうございました。
- 蝶先生のお人柄を感じる話し方に、とても親近感を持ちました。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。

- タイトルと研修内容がより整合的になるとよいと思います。
- 「学生支援の実践とコツ」ということで、どちらかというと6の学生の悩みやその対応などについて学びたいと思い、受講しました。時間不足で途中で終わってしまったことは少し残念です。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名：組織の円滑な運営のためのストレスマネジメント～自己理解と他者理解

講師名：野口里美（香川大学）

実施日：2022年9月14日（水）

開催校：高知学園大学・高知リハビリテーション専門職大学・高知学園短期大学

実施形態：対面

参加者数：61名

アンケート回答者数：56名

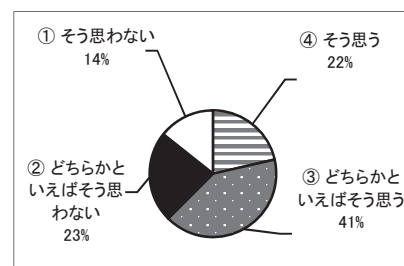
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	48	85.7
② 職員	7	12.5
③ 学生	0	0.0
④ その他	1	1.8
計	56	100.0

2. 研修について

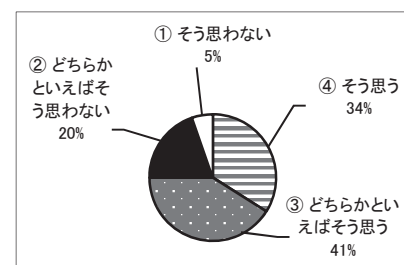
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	12	21.4
③ どちらかといえばそう思う	23	41.1
② どちらかといえばそう思わない	13	23.2
① そう思わない	8	14.3
計	56	100.0



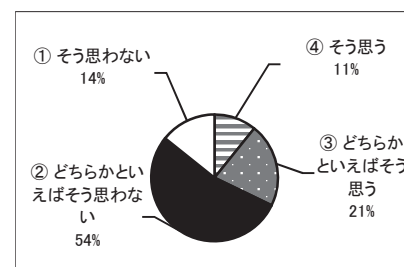
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	19	33.9
③ どちらかといえばそう思う	23	41.1
② どちらかといえばそう思わない	11	19.6
① そう思わない	3	5.4
計	56	100.0



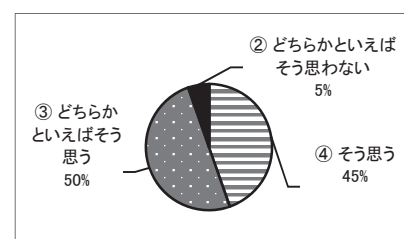
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	6	10.7
③ どちらかといえばそう思う	12	21.4
② どちらかといえばそう思わない	30	53.6
① そう思わない	8	14.3
計	56	100.0



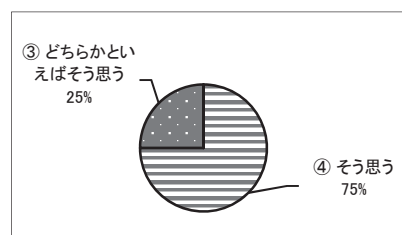
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	25	44.6
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	3	5.4
① そう思わない	0	0.0
計	56	100.0



(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

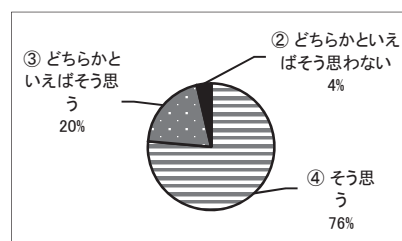
	度数	割合
④ そう思う	42	75.0
③ どちらかといえばそう思う	14	25.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	56	100.0



(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

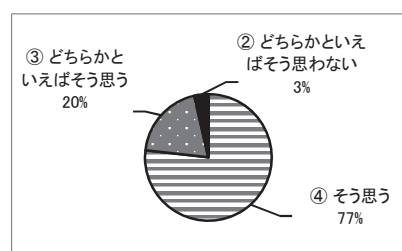
	度数	割合
④ そう思う	42	76.4
③ どちらかといえばそう思う	11	20.0
② どちらかといえばそう思わない	2	3.6
① そう思わない	0	0.0
計	55	100.0

※ 1 名未記入



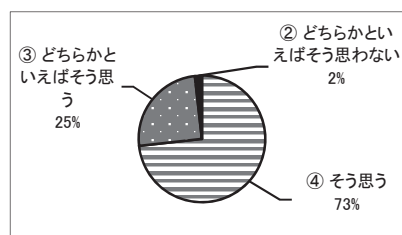
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	43	76.8
③ どちらかといえばそう思う	11	19.6
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



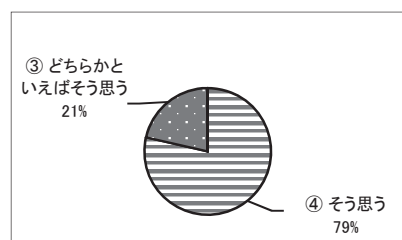
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	41	73.2
③ どちらかといえばそう思う	14	25.0
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	56	100.0



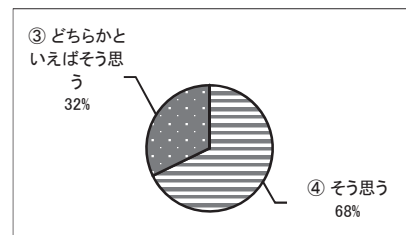
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	44	78.6
③ どちらかといえばそう思う	12	21.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	56	100.0



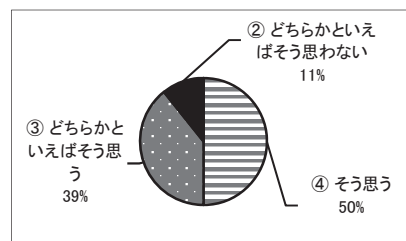
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	38	67.9
③ どちらかといえばそう思う	18	32.1
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	56	100.0



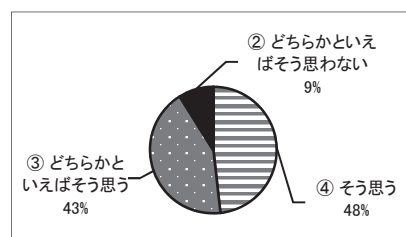
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	28	50.0
③ どちらかといえばそう思う	22	39.3
② どちらかといえばそう思わない	6	10.7
① そう思わない	0	0.0
計	56	100.0



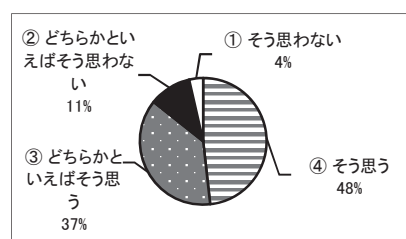
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	27	48.2
③ どちらかといえばそう思う	24	42.9
② どちらかといえばそう思わない	5	8.9
① そう思わない	0	0.0
計	56	100.0



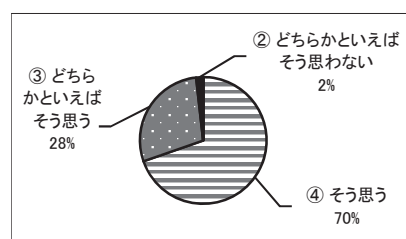
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	27	48.2
③ どちらかといえばそう思う	21	37.5
② どちらかといえばそう思わない	6	10.7
① そう思わない	2	3.6
計	56	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	39	69.6
③ どちらかといえばそう思う	16	28.6
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	56	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。

- ある程度自分自身をペアワークにおいてさらすことができた。
- 自身の課題を再認識（確認？）した。
- 自分自身を理解することができました。それを以って今後、どのように人とコミュニケーションをとるのか、参考にさせていただきます。（まだまだ課題をクリアするSPは何か自分自身を振り返るきっかけになりました。ありがとうございます。）
- ・自己理解が今までより具体的にできた。
・傾聴の方法を再認識できた。
- 過去の対応を振り返ることにより、人との関わり方について見直すことができたと思う。傾聴の大切さを心に留めていきたいと思います。
- 客観的に自分のタイプを知ることができた。到達目標が明確でわかりやすかった。
- ・自己の性格を客観的に捉えることができた。
・他社との関係性にお互いの性格が強く影響していることがよく理解できた。
- 自己分析ができ、対応（ストレス解消）に必要なSPを抽出できたように思う。
- ストレスマネジメントを真面目に正面から考える機会となりました。
- 大学の運営のために、この研修を役立てたい。教職員との面談を予定しているので、相手のタイプに合わせて面談を行いたい。とても楽しく学ぶことができました。
- 「傾聴」の重要性は理解しているつもりであったが、改めてその意義の重要性を再認識した。
- サブパーソナリティートランプというツールを活用して、分かりやすい研修ができました。
- 自分のことを知ることができてよかったです。
- ・なるべくストレスを溜めないように過ごしていくのが良いとわかったこと。
・自分のことが少しわかったこと。
- タイプを知って関わりやすくなること。
- 自分にも知らないストレスがあるのだと知った。
- 自分について知ることで他社対応につながることを知れた。
- SPトランプの存在を知ったこと。
- 自分が知れたこと。
- All instructors involved with hands on speaking/analyzing.
Giving real life examples great-easy to relate it.
- 自分自身を客観的に見つめ直すことができました。
- パートナーとの傾聴経験が良かった。
- 組織コミュニケーションを構造的に捉えられる点。
- ストレスについて改めて考えることができました。
- 自分の状況を理解するうえで受講してよかった。
- 新しいKeywordを知ったこと。
- どうして話の通じない方がいらっしゃるのか、トランプでよくわかった。このSPトランプが常に手元にあるといい。

- 内容が面白く、楽しく参加できました。ペアの方とも話がとても盛り上がり、自己理解を深めることができました。ありがとうございました。
- 自己理解が図れた。ストレスマネジメントの具体化につながった。
- 他学科の先生方と交流が持て、とても良い機会でした。ありがとうございました。客観的に組織が眺められ、自分の今持っているストレスが何だったのか、気づき機会となりました。
- 自分のことが改めて解ったような気がします。今日の研修を今後の業務に活かしたいです。
- ストレスとの付き合い方、向き合い方が分かり、良かった。
ワークがあったことで、会話で少しストレスが減ったように感じた。
- 自己理解が深まった。
- 他の人は変えられないので、自分を変えていく。
- 対応を考えるきっかけになりました。
- このコロナ禍で自分でも気づきにくいストレスがたくさんあったと思いますので、良いテーマの研修であったと思います。普段、忙しさや疲れなどで自己を見つめる時間はなかったと気づきました。これからの業務・生活に活かしていきたいと思います。ありがとうございました。
委員の皆様も、準備等、本当にお疲れ様でした。ありがとうございました。
- 目的と方法論が明確で分かりやすかったです。ワークも楽しかったです。自分はこれでもいんだと思えました。
- 他者を知ることができた。
- トランプを使うことで、ストレスや自分の特性について、抵抗なく分析することができました。
- 他者を理解することで対応できることがわかって良かったです。
- ① S Pを意識できるようになったこと
② S Pトランプの存在を知ったこと

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。

- 参加者の中には自分をさらけ出すことに抵抗感が強い人もいます。こういった参加者へのケアを検討してはいかがでしょうか。
- 配付可能なパワーポイント資料を事前に配付していただくと、より理解が深まるように思います。
- 学生の成績面談の日は、研修を入れない方がありがたいです。
- パワーポイントの文字が小さいので大きくしてほしい。
- Need a little bit of English for interpretation.
- 隣りの人とだけのワークでしたが、同じテーブルの他の方ともワークできたらよかったです。
- 夏期も実習等があるので、研修日は火曜日を選択していただくと、学科の参加者が増やせると思う。
- ① トーク 2' を 3' にする
② 講師との Q & A の時間をとる
③ 老眼のため、スライドがやや醜いものがあつた（色使い、コントラストが低い、字数が多い）

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： 学修成果の可視化から始めるカリキュラムの評価と改善

講師名： 竹中喜一（愛媛大学）

実施日： 2022年9月21日（水）

開催校： 香川大学

実施形態： 対面

参加者数： 12名

アンケート回答者数：9名

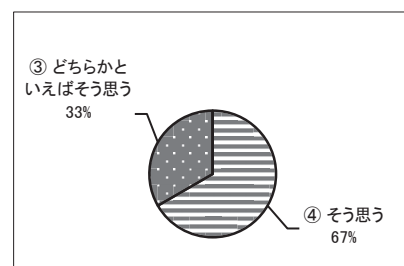
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	7	77.8
② 職員	2	22.2
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	9	100.0

2. 研修について

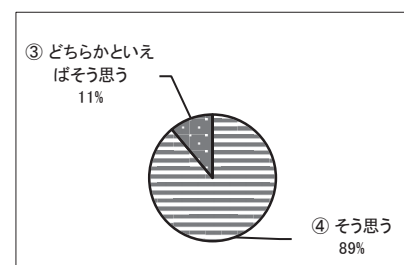
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

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



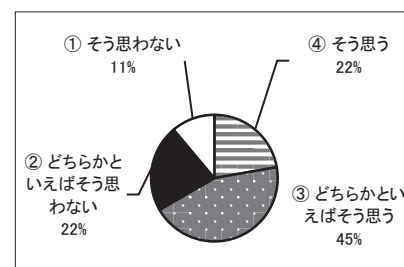
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	8	88.9
③ どちらかといえばそう思う	1	11.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



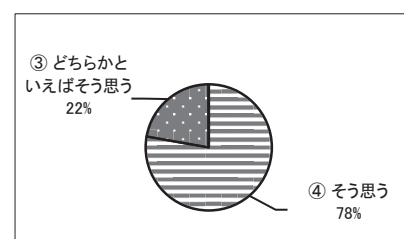
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	22.2
③ どちらかといえばそう思う	4	44.4
② どちらかといえばそう思わない	2	22.2
① そう思わない	1	11.1
計	9	100.0



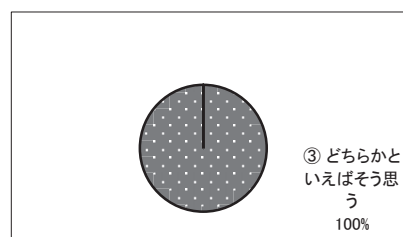
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	7	77.8
③ どちらかといえばそう思う	2	22.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



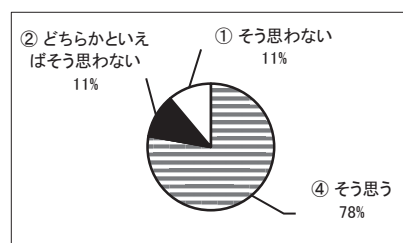
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

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



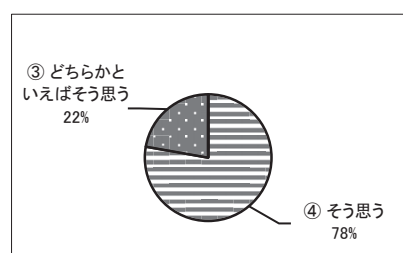
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	7	77.8
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	11.1
① そう思わない	1	11.1
計	9	100.0



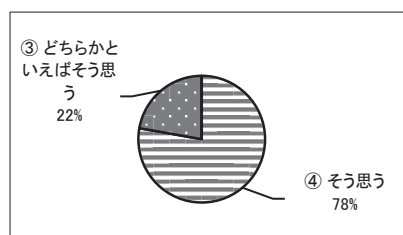
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	7	77.8
③ どちらかといえばそう思う	2	22.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



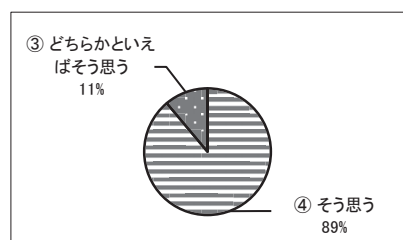
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	7	77.8
③ どちらかといえばそう思う	2	22.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



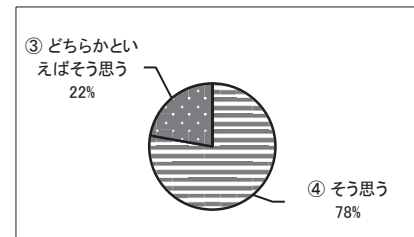
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	8	88.9
③ どちらかといえばそう思う	1	11.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



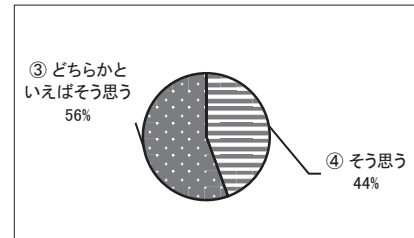
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	7	77.8
③ どちらかといえばそう思う	2	22.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



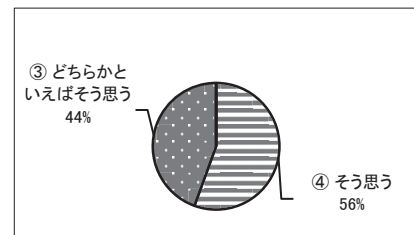
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

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



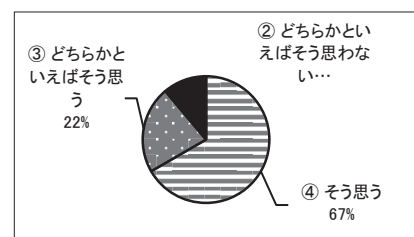
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

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



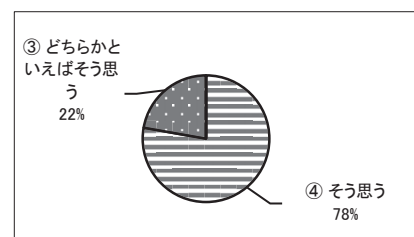
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	6	66.7
③ どちらかといえばそう思う	2	22.2
② どちらかといえばそう思わない	1	11.1
① そう思わない	0	0.0
計	9	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	77.8
③ どちらかといえばそう思う	2	22.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



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。

- 学生の評価と授業の評価に関する指針のひとつを得ることができた。
- 具体的な改善手法を例示していただくことができた。
- 途中で退席しましたので、肝心のところを聞けなくて残念でした。学修成果の可視化は、教員の授業でも必要ですので、資料を読み返しながら勉強いたします。ありがとうございました。
- カリキュラムのことについて全く知らない状態だったため面白かった。自分の関係する授業でも導入してみたいと思う。
- アセスメントプランについてあまり（まったく？）検討していなかったのだけど、改めて必要性を感じた。
- 教育における成果評価の問題点が明確になった。

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。

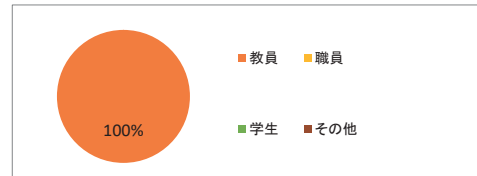
- 短期的な視点では良いが長期的なビジョンも示していただければ良いと思った。
- 可能であればオンラインで見られるようにしてもらえたらうれしいです。
- 質疑応答時間を増やしてもらいたい。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名 : 授業改善を研究する-SoTL入門-
 講師 : 上月 翔太 氏(愛媛大学)
 開催日時 : 令和4年9月22日(木)13:00~14:30
 参加者数 : 21名
 アンケート回答者数:14名

1. 職種

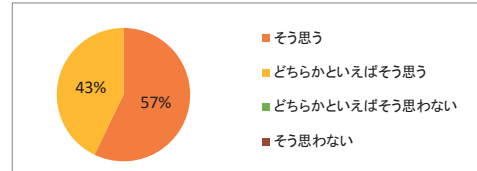
	度数	割合
教員	14	100.0
職員	0	0.0
学生	0	0.0
その他	0	0.0
	14	100.0



2. 研修について

2-1 研修目的や内容についてある程度知ったうえで参加し

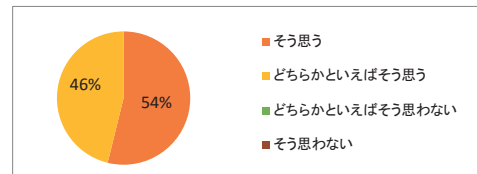
	度数	割合
そう思う	8	57.1
どちらかといえばそう思う	6	42.9
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
	14	100



2-2 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
そう思う	7	53.8
どちらかといえばそう思う	6	46.2
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
	13	100

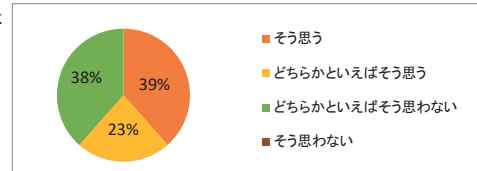
未回答:1名



2-3 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
そう思う	5	38.5
どちらかといえばそう思う	3	23.1
どちらかといえばそう思わない	5	38.5
そう思わない	0	0.0
	13	100

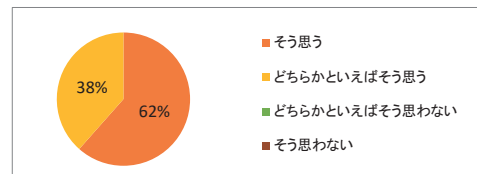
未回答1名



2-4 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
そう思う	8	61.5
どちらかといえばそう思う	5	38.5
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
	13	100

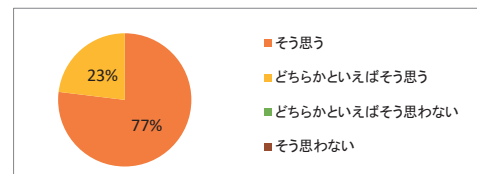
未回答:1名



2-5 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
そう思う	10	76.9
どちらかといえばそう思う	3	23.1
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
	13	100

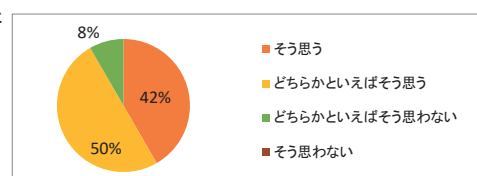
未回答:1名



2-6 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
そう思う	5	41.7
どちらかといえばそう思う	6	50.0
どちらかといえばそう思わない	1	8.3
そう思わない	0	0.0
	12	100

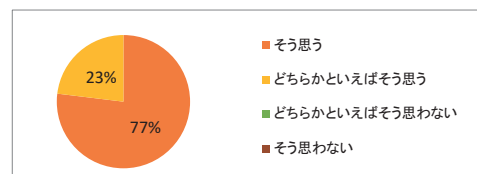
未回答:2名



2-7 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
そう思う	10	76.9
どちらかといえばそう思う	3	23.1
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
	13	100

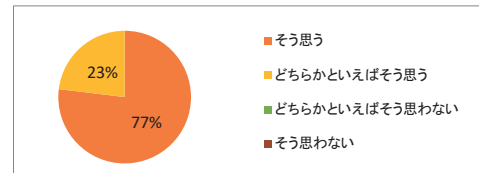
未回答:1名



2-8 講師の用意した教材は分かりやすかった

	度数	割合
そう思う	10	76.9
どちらかといえばそう思う	3	23.1
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
	13	100

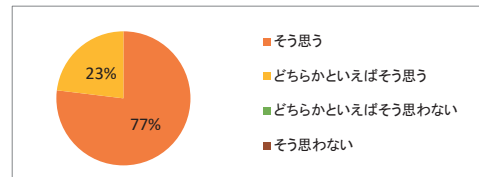
未回答: 1名



2-9 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
そう思う	10	76.9
どちらかといえばそう思う	3	23.1
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
	13	100

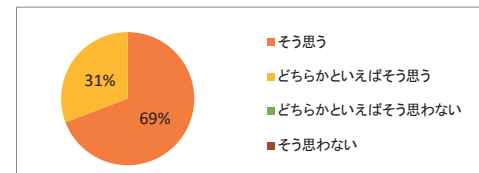
未回答: 1名



2-10 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
そう思う	9	69.2
どちらかといえばそう思う	4	30.8
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
	13	100

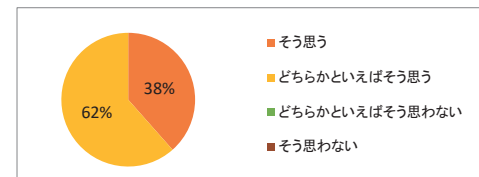
未回答: 1名



2-11 自分の業務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	5	38.5
どちらかといえばそう思う	8	61.5
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
	13	100

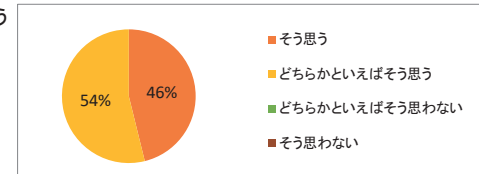
未回答: 1名



2-12 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
そう思う	6	46.2
どちらかといえばそう思う	7	53.8
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
	13	100

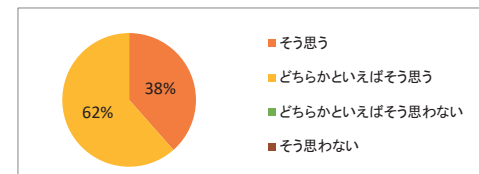
未回答: 1名



2-13 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
そう思う	5	38.5
どちらかといえばそう思う	8	61.5
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
	13	100

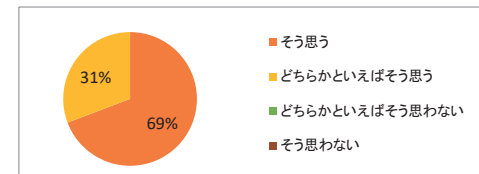
未回答: 1名



2-14 研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
そう思う	9	69.2
どちらかといえばそう思う	4	30.8
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
	13	100

未回答: 1名



【自由記述欄】

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。
教育実践研究の基本について理解することができた。やってみようと思う。
他大学の取り組みの情報提供があった
基本的な考え方が理解できました。
心理学会のガイドラインがさんこうになった
授業改善研究の実践方法が具体的に示されていてとてもわかりやすかった。
医学系の授業で、介護福祉を目指す学生からは、専門用語が多く敬遠されがちで悩んでいたの、授業研究をして課題を明確にし、授業設計を考える重要性を学びました。ありがとうございます。 zoomの操作が不慣れで、ご迷惑をおかけして申し訳ございませんでした。
SoTLについて基礎的な部分がある程度理解ができてよかったです。
授業改善に取り組むための方法や注意点がわかりました。参考資料も目を通してみたいと思います。 大学教員の中には、授業改善研究にかなり厳しい先生もいらっしゃるの、このような機会をいただくと頑張ろうと思えました。ありがとうございました。
これまで授業改善研究SoTLについてよく知らなかったため、先行研究・学会・ジャーナル・参考文献等を教えていただき大変感謝しております。倫理的課題についても参考になりました。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ください。
特にありません。有意義な研修をありがとうございました。
概要が主だったので調査の例示があればより理解が深まったと思います。
特にありません。
時間が短く、内容の深い講義だったので、重点を置く内容を絞っていただいた方がよかったです。先生が早口でしたが、発音がはっきりしていたのでわかりやすかったです。ありがとうございました。
もう少しディスカッションができる時間があればよかったです。
もう少し先生方の意見も聞いてみたかったので、時間をもう少し長くするか、2回で実施する、事前のe-learningを設けていただければと思います。

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： 管理職のためのメンタルヘルスマネジメント

講師名： 久保秀二（愛媛大学総務部人事課長）

実施日： 2022年10月21日（金）14：30～16：30

開催校： 阿南工業高等専門学校

実施形態： 遠隔（非同期）

参加者数： 57名

アンケート回答者数：57名

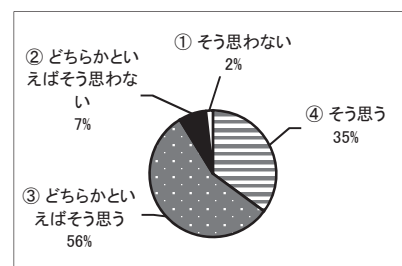
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	40	70.2
② 職員	17	29.8
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	57	100.0

2. 研修について

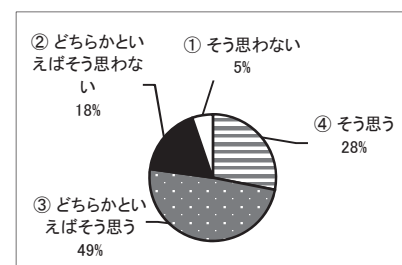
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	20	35.1
③ どちらかといえばそう思う	32	56.1
② どちらかといえばそう思わない	4	7.0
① そう思わない	1	1.8
計	57	100.0



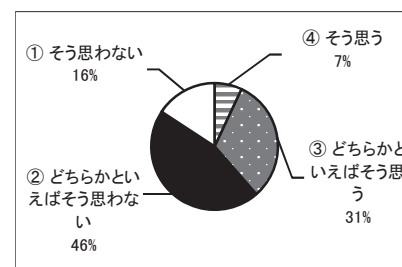
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	16	28.1
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	10	17.5
① そう思わない	3	5.3
計	57	100.0



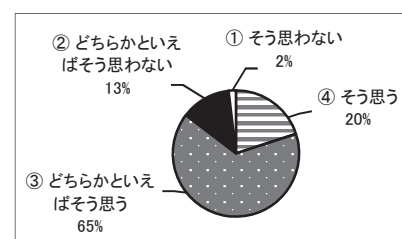
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	7.0
③ どちらかといえばそう思う	18	31.6
② どちらかといえばそう思わない	26	45.6
① そう思わない	9	15.8
計	57	100.0



(4) 研修の実施時期は適当だった

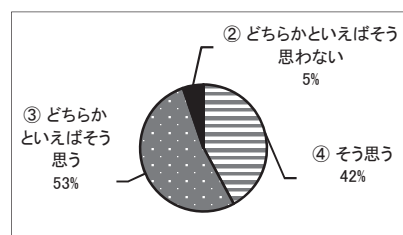
	度数	割合
④ そう思う	11	20.0
③ どちらかといえばそう思う	36	65.5
② どちらかといえばそう思わない	7	12.7
① そう思わない	1	1.8
計	55	100.0



※ 2名回答なし

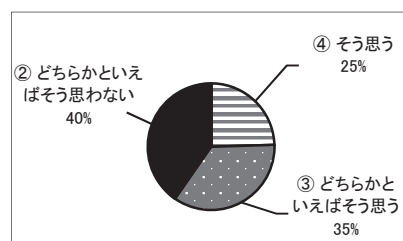
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	24	42.1
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	0	0.0
計	57	100.0



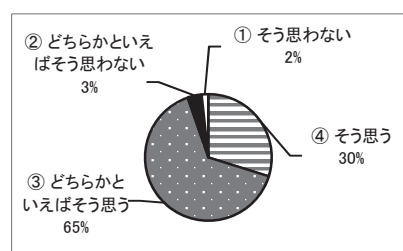
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	14	24.6
③ どちらかといえばそう思う	20	35.1
② どちらかといえばそう思わない	23	40.4
① そう思わない	0	0.0
計	57	100.0



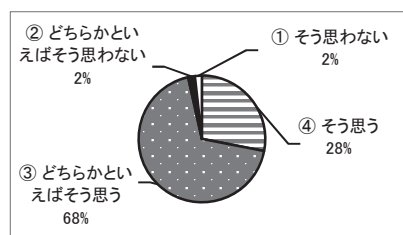
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	17	29.8
③ どちらかといえばそう思う	37	64.9
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	1	1.8
計	57	100.0



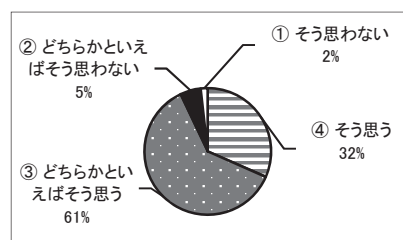
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	16	28.1
③ どちらかといえばそう思う	39	68.4
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	1	1.8
計	57	100.0



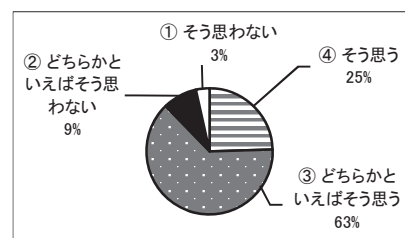
(9) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	18	31.6
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	3	5.3
① そう思わない	1	1.8
計	57	100.0



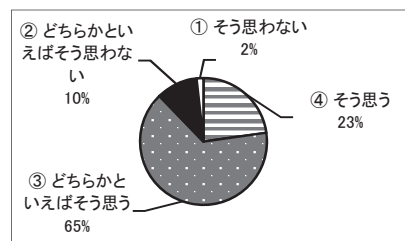
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	14	24.6
③ どちらかといえばそう思う	36	63.2
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	2	3.5
計	57	100.0



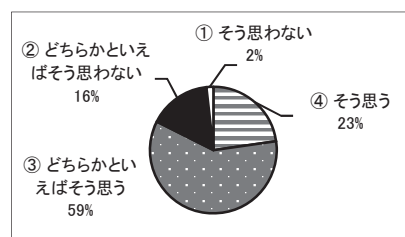
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	13	22.8
③ どちらかといえばそう思う	37	64.9
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	1	1.8
計	57	100.0



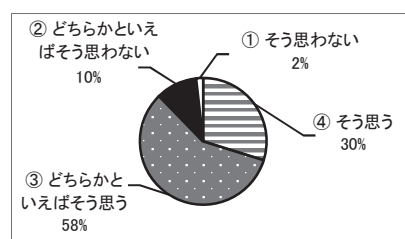
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	13	22.8
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	9	15.8
① そう思わない	1	1.8
計	57	100.0



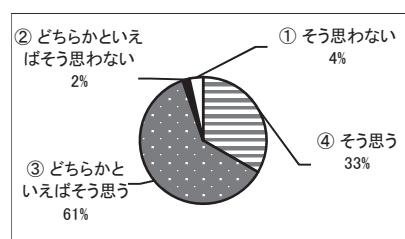
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	17	29.8
③ どちらかといえばそう思う	33	57.9
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	1	1.8
計	57	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	33.3
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	1	1.8
① そう思わない	2	3.5
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。

- 相談対応のポイントとしての「傾聴」の手法について、わかりやすく説明いただき、大変参考になりました。
- 現場で起こっている（実体験に基づいた）話だったので説得力があった。
研修内容は、職場でかつ大人同士での事例が主であった。自身の立場からすると、内容としてタイムリーに欲している内容かといえばそうではなかったかもしれない。しかし、密な関わりがなかったとしても、お互いに気かけ、変化があれば気が付く/気が付いてもらえるような職場環境を維持することが、重要であると改めて分かった。また、メンタル不調の問題は本人だけでなく、周囲にも影響が
出ることなので、まさしく職場全体の課題として考えていく必要があると感じた。
- 内容的に汎用性があるばかりでなく、特にいろんな背景の人が協働作業をする場（職場や学校など）における、あるべきコミュニケーションのスタイルと、近年の特徴について個人的にも関心がある点
でしたので、興味深かったです。
- 講演者自身の体験を多く話していただき、非常に具体的でよかった。
このような研修を望んでいたのも、今後も続けていただきたい。
- 初期対応の大事さ。
- 対応が必要になったときに役立つと思う。
- メンタルヘルスマネジメントの具体例について説明していただけたので、どのような対応をすればよ
いか、よくわかった。
- 職場環境の把握・改善に関して、アクションリストの項目があり、自身の働き方を分析するうえで非
常に有益だと感じた。
特に、「勤務時間と作業編成」に関しては、自分の働き方や業務の進め方を改善していくうえで非常
に重要なアクションリストだと感じたため、自身の業務分析にも役立てていきたいと感じた。
- ディスチミア親和型、対応についてご教示いただいた点。
- 職務復帰支援の流れ「5つのステップ」が詳しく語られていた。
誰もがメンタルヘルス不調になる可能性があるという視点で日常業務を設定しなければならないとい
うことに気づきました。
- 具体の話題があったこと。
- 心の病を持たれている方が多く感じるのも、タイムリーかつ良い内容だった。
- 講師様の経験談が参考になりました。若者の特徴について理解が進みました。
- 「いつもと違う様子に気づく」ことについて知ることができ、よかったと思います。特に「常態から
のズレ」の件にはすごく納得がいききました。通常を知らなければ異常も知ることができませんので、
通常・異常の日常的な認識を心がけようと思います。
- 相談対応のポイントおよび職務復帰支援の流れについて詳しく説明がなされ、よく理解することがで
きた。
- 具体例を随所で挙げられておりましたので、その状況が思い浮かびやすく、良かったです。
講義等でほとんど時間が取れない中、オンデマンドでも参加可能な研修は、空き時間にコツコツ見ら
れるので、とても良いと思いました。
- オンデマンド受講により、時間のあるタイミングで分けて参加できた。
- ・最近の具体的な問題事例を知ることができた。
・ノー残業デーの取り組みについて、いろいろな工夫を試みられていることが参考になる。
・管理者は早期に専門機関に「橋渡し」することが重要ということを確認した。
・傾聴、記録、かける言葉の選び方の重要性を確認した。

- 講師の話しぶりは落ち着いていて安心感がある。実践に基づいたコンテンツであり、理解を助けた。
- 日程の都合が合わなかったが、オンデマンドで受講できたのはよかった。
- 管理職として、卒研生の環境を含め考慮し、日頃から傾聴をすることの重要性を再認識した。傾聴をするうえでニュートラルな対応が必要であり、要する場合には、つなぐ（専門家へ）ことが重要だと感じた。
- メンタルヘルスマネジメントの基本的な考え方から具体的な相談対応、職務復帰支援の取り組み方までの知識が得られました。大変勉強になりました。今後とも協力いただけますようよろしくお願いいたします。
- 具体的な体験や事例を取り入れながら説明していたため、管理職を経験していない者でも、管理職を実施する場合において状況をイメージしやすい内容であった。
- 具体的な事例を挙げ、その時の対応について示していただいたことで、実用的な内容になっていた。
- 対応が難しい人への接し方の常法を学習できた。
- 組織としての取り組み、傾聴の姿勢など説明いただき、勉強になりました。日頃から部下と接する中で観察し、気づき、早期発見できるように繋げたいと思います。
- 事例を交えつつの説明であったので、非常に分かりやすかった。授業においても合理的配慮が必要になってきており、職場においても同様で、自分のものさしで図るのではなく、まずは傾聴や記録を取り専門医などの協力を得て改善方法について模索していく重要性を感じた。復帰に向けた5つのステップは非常に参考になると感じた。
- 相談対応時の具体例が聞けて良かった。
- 傾聴の大切さが良く分かりました。
- 具体的な話をいろいろと聞いた点。
- 様々な事例への対策が学べ、今後の参考になった。
- 講師の体験談を交えてのプログラムであったため、実際に起こる状況についてリアリティがあった。
- 本研修を通じて、メンタルヘルスの問題が日常的に発生していることを改めて認識し、日々取り組まなければならないと思いました。

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。

- チャイムや定時帰宅の習慣化などの取り組みが紹介された。本校でもそのような取組を考え、実行するところまでできればなおよいと思った（話を聞くだけになってしまった面もあるので）。
- 受講したい研修を選択できるようになるとよいと思います。
- 研修時間が長いため、区切りをもう少し短く設定いただけるとより良いと感じました。
- 短時間に分けて実施でもよいかもしれません。
- 「傾聴」がキーワードになっていたが、この技術について特化した研修があるとよいと思う。
- ラインケアの実例、特に困難な例とその対応のガイドラインが明示されるとよりよい。
- 2時間に及ぶ講演では、よほど話の上手い講師でない限り、実のあるものにはならないように思います。
講演の聴講のみによる研修は、1時間以内でコンパクトにおさめることが望ましいと考えます。
また、外部の講師による一般論をただ聞くよりも、教職員間でディスカッションをした方が学びが多いように思います。特に、昨今はコロナ禍により、教職員間のコミュニケーションの機会が減っており、教育・業務について普段思っていることを意見交換できていないと思います。このような機会を学校側が提供してほしいです。
コロナ禍ゆえに対面でグループディスカッション等ができないのかもしれませんが、そこはオンラインあるいはハイブリッドで工夫して実践できることが望ましいと考えます。オンライン化がいまひとつ進んでいない点は現状の阿南高専の大きな課題のひとつだと思います。
- ハラスメントアンケートは昨年度実施されたが、今年は実施されていますか？まだであれば、実施する必要があると思われます。
- 教員や職員間とのメンタルヘルスに関しては、本研修で業務に活かせる知識が多いが、高専は教員と学生の関りが深いため、学生のメンタルヘルスへ応用できる内容を加えるとより良いと感じた。
- 全教員参加の理由を「管理職」→「学生に対応する者」と捉えるのであれば、学生と近く接することの多い事務係員も参加対象とするべきではなかったのか？と思う。
- 具体的な例を示していただいていたのですが、メンタルを崩す理由で、人間関係が大きな割合を占めた場合の対応（特に学校側の対応）と、残念ながらそういった対応がとられなかった場合の、メンタルを崩した側の身の守り方をご教示いただきたい。
- 講演+実習（ある課題でブレインストーミングなど）しても良いのではと感じました。
- 質疑応答は、オンデマンドで配信されることなどから質問者が特定され、「この事例は〇〇さんのことでは？」と推測されるおそれがあり、質問できませんでした。事前に質問したいことを照会いただければ幸いです。
- 本校がメンタルヘルス対策を必要とする状況はよく理解できる。
問題は、仕事量を軽減する方法であるが、これだけマンパワー不足が進めば、職場の問題というより、国策に大きな問題があると言えない。

SPOD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： 2023年2月1日（水）
 開催校： 鳴門教育大学
 実施形態： 対面／遠隔（同期型）
 参加者数： 47名
 アンケート回答者数： 13名

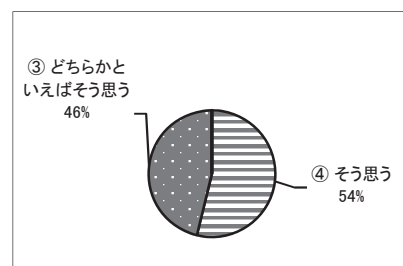
1. 参加者ご自身について 職種

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

2. 研修について

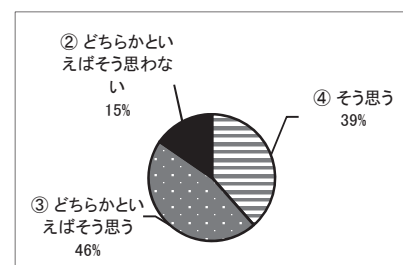
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	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



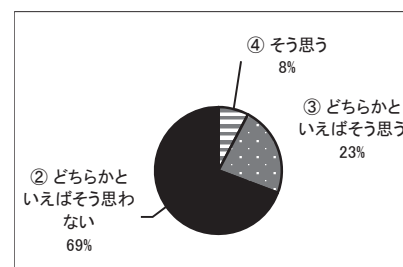
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	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	6	46.2
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



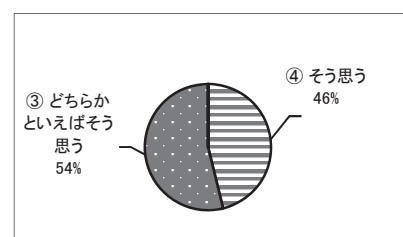
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

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



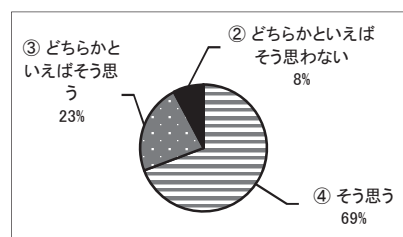
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	6	46.2
③ どちらかといえばそう思う	7	53.8
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	13	100.0



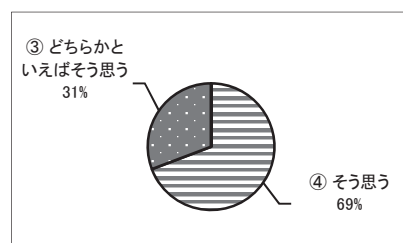
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

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



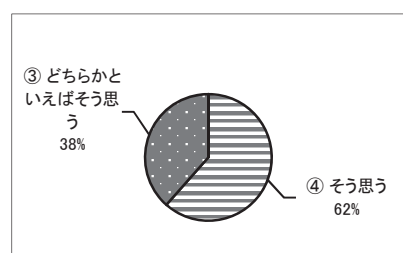
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	9	69.2
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	13	100.0



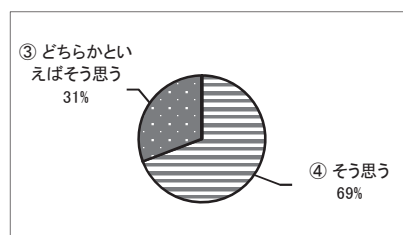
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	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



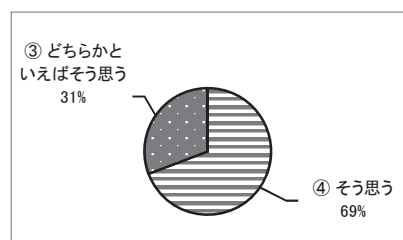
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	9	69.2
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	13	100.0



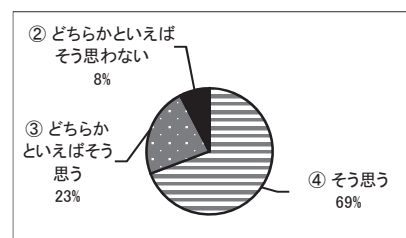
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	9	69.2
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	13	100.0



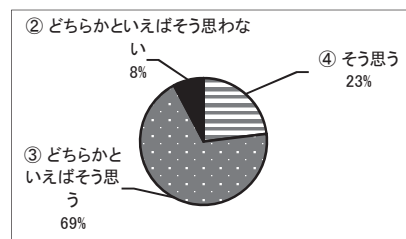
(10) 講師の言動は学習意欲を高めた

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



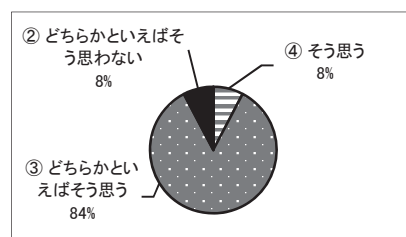
(11) 自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	3	23.1
③ どちらかといえばそう思う	9	69.2
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



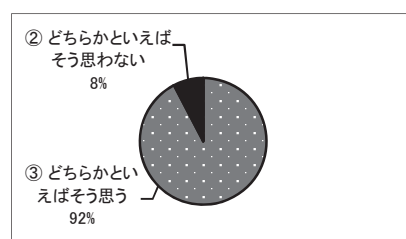
(12) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	1	7.7
③ どちらかといえばそう思う	11	84.6
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



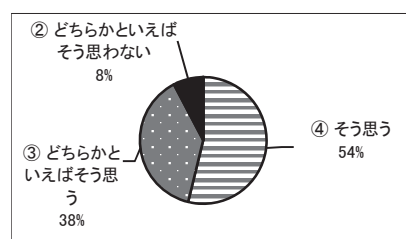
(13) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	0	0.0
③ どちらかといえばそう思う	12	92.3
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



(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。

- ルーブリックは作ってしまっただけで終わりではなく、学習集団に応じて改善する必要があることが示されていた点。
- ルーブリックの活用可能性を知ることができた。
- 同じルーブリック評価を用いても、教員と学生で異なる（甘め）という経験談が、自分の授業の場合と同じで腑に落ちました。具体的で効率的な作成手順、評価法の課題もわかりやすく教えていただき、大変学びになりました。
- 模擬授業をやるクラスを担当してきたので、ルーブリックを使った評価法は大いに参考になりました。
- ルーブリックを作成してみる動機づけになった。
- 具体的な方策がつかめた。
- ルーブリックの活用可能性を知ることができた。メリット・作り方の他、問題点も知ることが出来た。「手段の1つ」ということが判った。
- 教科教育を学ぶ者として、ルーブリック評価の重要性は理解し、活用してきたつもりである。しかし、目の前の学生との関わりの中で、現在取り組んでいるのは、身体論に基づく演劇的アプローチである。本日は、ご多用中ありがとうございました。学生の身体（呼吸）を育てないで、よいパフォーマンスは引き出せない。

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。

- 質疑応答の時間がもっと取れるといいと思います。

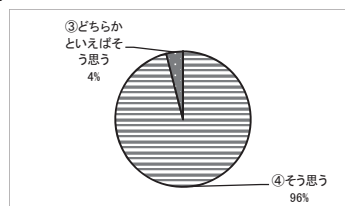
令和4年度SPOD内講師派遣事業についてのアンケート集計結果

SPOD内講師派遣事業実施校：26校（未実施1校）

アンケート回答校：25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	24	96.0
③どちらかといえばそう思う	1	4.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



2. 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。

No.	回答
1	SPOD内講師派遣事業により、出席者のループリックに対する理解が深まった。ただし、終了直後であるため、全学的な成果や変化については不明である。
2	勉強会の実施等、具体の大きな変化はありませんでしたが、成績評価の問題点や指針について学ぶ機会が得られたといった前向きな感想が寄せられていました。
3	新型コロナウイルス流行により学生の悩みが多様化したことで、より複雑化している学生支援について、改めて考え直す機会となり、受講者からも高い満足度を得ることができた。
4	表面的に判断できる変化は現時点ではございません。
5	講師派遣事業があることで、定期的な研修会を開催することができている
6	今年度は、高知大学准教授杉田先生・高畑先生にオンライン研修を実施いただき、「同期型オンライン授業に双方向性を持たせるツールの紹介」というテーマでオンライン授業で活用できるツールを実演しながら、丁寧に解説していただき、非常に参考になりました。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。
7	大人数講義における運営方法など有益な情報が教職員に共有できた。
8	ハラスメント研修を実施いただき、大学で起こりうる具体的な事例を紹介いただいたところ、危険な行為についての共通認識を教職員で持つことができ、同じ目線で話せることが増えたように感じる。
9	若手職員が企画力を高めるきっかけになった。
10	多少の変化があり、教職員の基礎的な各種の力になっていると思う。
11	学習支援に対する学内意識が大いに高まった。
12	目に見える形での変化は確認できていませんが、高等教育機関の現場視点の講演であったため、他の研修会よりも良い反応が得られ、職員の内面に確かに響く研修になったと感じています。
13	本年度は発達障害をテーマにした講演会を実施し、教職員の知識・理解が深まった。
14	教職員の要望により昨年と同じテーマだったのでさらに深い学びができた。
15	教職員の意識が向上したことで実際の実務ワーク（ティーチングポートフォリオ作成）が進展した。
16	教職員でティーチングポートフォリオについて共通の認識ができた。
17	自己理解と傾聴による授業や学生対応への波及効果があった。
18	年末に本学部において教員対象に実施したICT利用についてのアンケートにおいて、本事業により実施された研修会において紹介されたツールを実際の授業においても使用しているという回答がありました。このことから本事業により実施された研修会が実際に教員による授業改善に活用されるという成果があったと言えます。

19	SPOD講師派遣プログラムの研修会で学んだことを参考に、各自オンライン講義をより良く改善するための取り組みを始めた。
20	授業をどのように構成し、どのように進めるかなどについて、教職員相互の意見交換が活発になった。
21	教員および職員の合同研修が整備されている。
22	受講者が成果など感じている点 ・スケジュールの優先順位をつけて進めることができるようになった。 ・業務時間の配分を見直した。 ・第2領域の時間を確保して、業務の効率化につなげたい。
23	講師が実践している工夫を自分の授業に取り入れる教員が出てきた。
24	教員間で講習会で学んだ知識やスキルを生かす方法について具体的な情報共有が行われた。
25	受講者のアンケートでは88%が今回の研修内容に満足し、80%が業務への取り組み方が改善されると思うと回答した。

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。

No.	回答
1	1. コロナ禍で行われてきたように、対面開催と遠隔開催による方法の継続を望みます。 2. 事業で実施される研修の動画撮影など開催校の希望に協力してほしいと講師に事前に確認してほしいです。
2	大学運営全般での教員も事務員も共通して学べるもの（教育的な学生対応、クレーム対応など）学内では難しいテーマを活用したいです。
3	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に必須であり、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。
4	プログラムを利用するには、利用時期の前年度中の希望調査で申請をする必要があると認識していますが、次年度の方針が固まっていなくてあるため、年度内でも申請ができるようにしていただければ大変ありがたいです。
5	できるだけ対面で研修が行えるよう講師の派遣をお願いしたい。
6	派遣事業は今後も継続して続けてもらいたい。
7	バラエティに富んだ講座を用意いただいているので、FD・SDを計画するのに非常に助かっています。ただ、プログラムの希望調査の回答締切が例年2月となっており、回答時期にもう少し幅を取っていただければ、学内の意見調整がしやすいと感じています。
8	講師派遣プログラムの年1回無料を、2回まで無料にしていきたい。
9	留学生への対応、多様な学生への対応についてのプログラムを充実させてほしい。
10	継続して実施していただきたい。
11	現在本学では、学生の評価方法や評価方法としての試験の作成方法などが問題となっていますので、そうした問題についての研修会を実施していただけるとありがたいです。 またストーリー等の学生間のトラブルも起きていますので、そうした学生間トラブルに対していかに対処すべきかという研修会も実施していただけるとありがたいです。 さらに今後は性的マイノリティに属する学生への対応も必要になると予想されますので、そうした学生への対応に関する研修会の実施も必要なのではないかと考えます。
12	もうすでに多彩なプログラムが用意されているのは承知した上で申ししますが、本学は開学間もなく、教育経験や大学業務経験に乏しい教員も少なくないため、基礎的な、それでいて研修時間内における作業によって実践的なヒントを得られるようなプログラムが望ましいです。
13	オンデマンドに対応した研修形式も充実させて欲しい。
14	今後も事業を継続していただきたい。
15	こちらの講習会の設定に対して柔軟にご対応いただき感謝しております。
16	講師の説明は毎回とても丁寧で分かりやすく、有意義な研修となっております。

4. SPOD全体への要望があれば、具体的にお書き下さい。

No.	回答
1	いつもフォローしていただける頼もしい存在と考えております。今後ともよろしくお願いいたします。
2	毎年、講師の先生に来ていただくことで本学のFD活動を支えていただき、ありがとうございます。今後もよろしくお願いいたします。
3	SPODフォーラムについては、多くの教職員が参加しやすいので、オンラインで研修を行ってほしい。
4	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。
5	「研修」という形とは異なる、業務に関する情報交換や意見交換を中心とした職員交流の機会を企画いただけないかなと感じています。
6	数理・データサイエンス・AIや情報教育に関するテーマの充実。
7	留学生への対応、多様な学生への対応についてのプログラムを充実させてほしい。
8	SPODのwebサイトに掲載されている資料をテーマ別に掲載されると、もう少し資料を活用しやすくなるのではないかと考えます。現状ではどこにどのような資料があるのかが分からないので、資料を活用しにくいです。
9	本学は小規模な学校であるがゆえに、独自にFD/SD研修を行うことが難しい。その点でSPODの存在はありがたく、今後もプログラムを活用していきたい。
10	ランチセミナーなどの個別に参加できるテーマを充実してほしい。
11	SPODフォーラムなどはオンラインでの研修を継続して欲しい。理由は旅費の負担が減り、多くの教職員に参加してもらえるためです。

FD担当者のためのFD企画講座

吉田博(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)

仲道雅輝(愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 副室長 准教授)

塩川奈々美(徳島大学 高等教育研究センター 教育の質保証支援室 助教)

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)

講師略歴

【吉田博】愛媛大学理学部数理科学科卒業。同大学院理工学研究科数理科学専攻博士前期課程修了。2009年度から徳島大学で全学FDプログラムの企画・運営に携わる。また、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD)のFD担当として、SPOD-FDプログラムの企画立案、調査研究に携わる。主な著書に、『学習評価(シリーズ大学の教授法4)』(分担執筆)、『アクティブラーニングの活用(看護教育実践シリーズ4)』(分担執筆)などがある。

日本高等教育開発協会理事、大学教育学会、初年次教育学会等所属。専門は高等教育開発。

【仲道雅輝】1995年日本福祉大学社会福祉学部卒、2009年熊本大学社会文化科学研究科教授システム学専攻博士前期課程修了 修士(教授システム学)。2017年熊本大学社会文化科学研究科教授システム学専攻博士後期課程修了 博士(学術)。1995年より日本福祉大学職員、2011年から愛媛大学にてFD・SDや学生能力開発、授業改善・授業コンサルティングなどの支援に取り組む。主な研究課題は、インストラクショナル・デザインを活用した教育改革に関する研究。(2008年度eLC認定e-Learning Professional、2014年度SDC認定)

主な著書には、ナカニシヤ出版の「大学におけるeラーニング活用実践集—大学における学習支援への挑戦2」(共著)、「大学初年次における日本語教育の実践—大学における学習支援への挑戦3」(編著)、さくら社出版の「教育評価との付き合い方—これからの教師のために」(共著)など。

【塩川奈々美】徳島大学大学院総合科学教育部地域科学専攻地域創生分野博士後期課程修了。博士(学術)。専門は日本語学および方言学。2018年に徳島大学総合教育研究センター(現:高等教育研究センター)教育改革推進部門特任助教を経て、2020年4月より現職。同センター教育改革推進部門(兼任)。FD担当として徳島大学における全学FDプログラムの企画・運営・調査研究に携わり、支援業務に取り組むほか、学生アンケートや教員アンケートなどの教学アンケートにおける自由記述についてテキストマイニングを活用した質的分析に取り組む。

【上月翔太】専門は高等教育論、文芸学。日本学術振興会特別研究員(DC2)、大阪大学大学院文学研究科文化表現論専攻助教などを経て2020年より現職。FDをはじめとした諸活動の企画や実施に加え、大学における人文学、芸術教育、カリキュラム編成について調査研究も行っている。著作に『大学教育と学生支援』(分担執筆)、『学習支援Q&A』(分担執筆)、『カリキュラムの編成』(分担執筆)など。

プログラム概要

近年、FDは教学マネジメントを支える基盤として位置づけられ、授業改善にとどまらず、カリキュラム改善や組織改善も含め、高等教育機関の教育開発に寄与することが求められています。また、オンラインによるFD研修や、研修やセミナーの形式とは異なるFD活動も拡大しています。

本プログラムでは、前半は講師よりFDの概要を解説し、FDの事例やFDを企画する際の手順や運営上の留意点を紹介します。後半は、参加者が自身の所属する高等教育機関または学部等のFDニーズを整理し、FDの企画案を作成します。続いて、ブレイクアウトルームを活用して、参加者同士で共有及び意見交換を行いながら企画案をブラッシュアップします。

個人ワークやグループでの意見交換に対して積極的に参加し、FD担当者同士のコミュニティづくりにつながることを期待しています。

準備物・事前課題

FDの企画を行う自組織のFDニーズや課題を挙げておく。

主な受講対象者

FDについて学び、自組織のFDの企画案を作成したいFD担当者

到達目標

1. FDが求められる背景・政策・取組について説明できる。
2. FDを企画する際の順序や留意点を説明することができる。
3. FDの企画立案ができる。

日時

8月24日（水）9時30分～14時30分

SPODフォーラム2022 個別プログラムアンケート集計結果

講義番号	2401B
プログラム名	FD担当者のためのFD企画講座
講師氏名	吉田 博(徳島大学)、仲道雅輝(愛媛大学)、 塩川奈々美(徳島大学)、上月翔太(愛媛大学)
実施日時	8月24日(水)9:30～14:30
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	1	5.6
③ 高等専門学校	0	0.0
④ その他	1	5.6
計	18	100.0

その他回答:公益財団法人

(2) 所属先の設置者

	度数	割合
① 国(国立大学法人)	2	11.1
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	2	11.1
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	7	38.9
② 北海道	1	5.6
③ 東北	0	0.0
④ 関東	3	16.7
⑤ 中部	1	5.6
⑥ 近畿	4	22.2
⑦ 中国	1	5.6
⑧ 九州・沖縄	1	5.6
⑨ その他	0	0.0
計	18	100.0

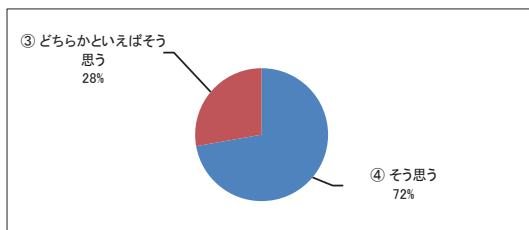
(4) 職種

	度数	割合
① 教員	10	55.6
② 職員	8	44.4
③ その他	0	0.0
計	18	100.0

2. この研修について

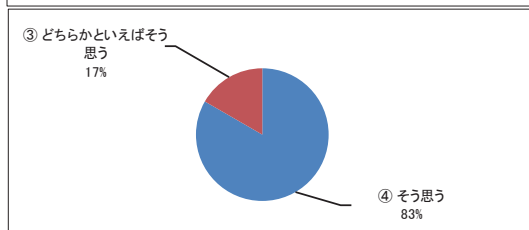
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	13	72.2
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



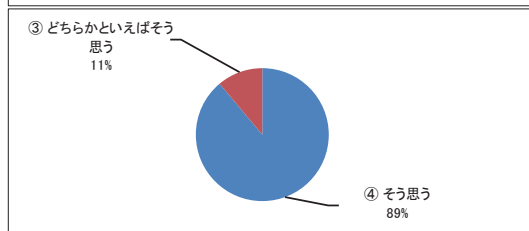
(2)研修は自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	15	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



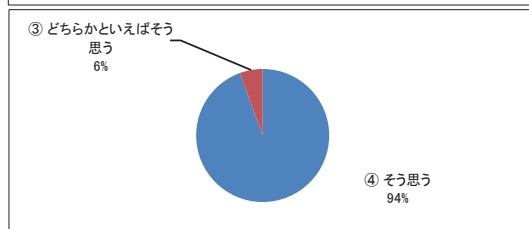
(3)研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	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



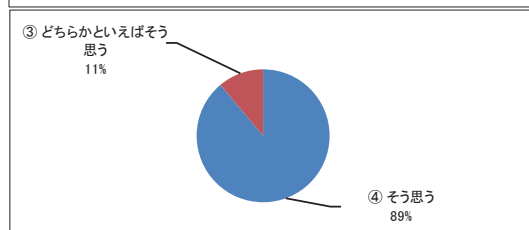
(4)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	17	94.4
③ どちらかといえばそう思う	1	5.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



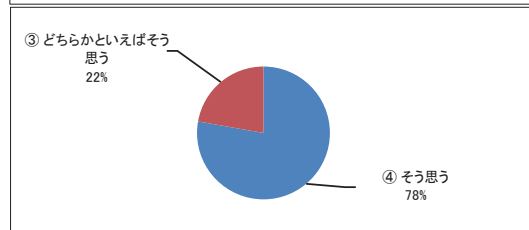
(5)講師の言動は学習意欲を高めた

	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



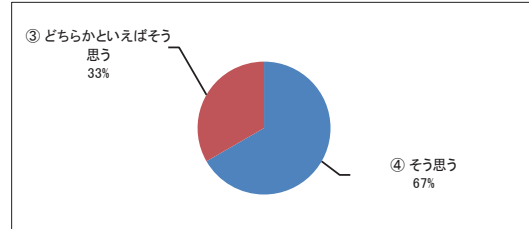
(6)自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	14	77.8
③ どちらかといえばそう思う	4	22.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



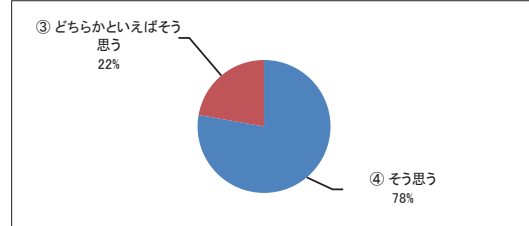
(7)受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	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	6	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



(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	4	22.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	18	100.0



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。

- ・ FD例を学ぶことができた。
- ・ 評価の問題に気づけたところ。
- ・ 他大学のFD担当者と情報を共有し、大学の取り組みを知ることができて良かった。
- ・ FDの体系化のヒントを得られた。
- ・ 企画立案をすることができたことと、他の大学のFD活動を知ることができたこと。
- ・ FDの企画や留意点について具体的に理解することができました。
- ・ FDについて改めて確認でき、他の大学の活動も共有できました。自身が担当するFDの大まかな企画を立てる機会になり大変良かったです。ありがとうございました。
- ・ 自身の構想していたFDに関する企画をアウトプットできる機会になってよかった。
- ・ FDに関する知識が増え、いろんな大学のFDの取り組みが知れたこと。
- ・ 講師の先生方の実践を含め、他大学のさまざまな形のFD活動を知ることができたので良かったです。研修会など、人が集まる形ではないFDという選択肢を考えていきたいと思います。
- ・ FDをプログラムの立案について、このような手順・内容で企画して良いのか悩んでいたが、講義やブレイクアウトセッションでの意見交換から、自分が考えていた手順・内容で進めていってよいということが分かり安心しました。(FDを職員が中心に行っているの)他大学のFDを担当されている先生方や職員の方と意見交換し、ヒントを得ることができ参加して良かったと思いました。
- ・ 直近のFD活動を進めるにあたって、自身の考えを整理することができ、また有益なアドバイスや情報を得ることができました。
- ・ 前半の講義では今後を考えるうえでヒントになるような情報が得られました。後半は講義情報に基づき、実際に考える時間があり、良かったと思います。
- ・ 具体的な他大学様の考えや、生きた企画立案を見ることができ、これからの企画案へ反映させたいと思いました。私のグループでは、それほど、意見が飛び交うとはならないまでも、先生の進行はスムーズで、時間や発表者を見守りつつ、的確にアドバイスをいただいていたように感じます。
塩川先生本当にありがとうございました。
- ・ 開催するFD企画の位置づけや目標を明確にし、これらを参加者と共有する事が肝要であると確認できた。
- ・ FDについては、受ける側として参加することが多かったが、委員として関わることになり、順序立ててニーズ把握から企画へと考えることができた。
短時間ではあったが行う予定のFDについて考え計画し、発表を通じて何をどのように行うのか検討することができたと考える。是非、行うFDで活かしていきたい。

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。

- ・ 個別作業にかかる時間や、それをもとに参加者や講師の先生と語り合う時間がもう少しあるとよかったので、もう一コマほしかったです。
- ・ 希望者のみでも良いと思いますが、ワークで使用したjamboardに、講師陣からフィードバックがあると良いと思いました。
- ・ 改善すべき点は、すべてにおいてありますが、まず、この研修を活かすために、自分の企画書を完成させ、実現に至るよう動くこと。それに対する協力者(教員陣)を考えることかと思っている。実行にうつすまで、やってみないと、どういった障害があるのか見当が付きませんが、実現できるよう、努力していきたい。
- ・ 限られた時間の中で行うのは難しいが、個人ワークの時間がもう少しあると良かったように考える。

令和4年度 第36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4年7月9日(土)～7月10日(日) 9:00～17:00(両日とも)及び事前学習

3. 場 所

愛媛大学城北キャンパス 共通講義棟 A4階 ALルーム
〒790-8577 愛媛県松山市文京町3番
※新型コロナウイルスの感染状況などにより、オンライン開催となる場合があります。

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

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

杉森 正敏(教育企画室長)	仲道 雅輝(教育企画室副室長)
中井 俊樹(教育企画室)	村田 晋也(教育企画室)
竹中 喜一(教育企画室)	上月 翔太(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) 学習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・写真撮影をされ、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み授与されますので、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17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/dNp1RpAzQBBzDDa28>
- 2) ご不明な点などは、愛媛大学教育企画室(担当 仲道・竹中)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 ・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 ・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」 ・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」 ・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」 ・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」 ・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 ・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 ・シラバスと90分の授業案作成

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・レビューおよび模擬授業の準備 ・ 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 模擬授業 15 分 討議・検討 15 分程度 の実施
16:10－16:20	休 憩
16:20－16:50	(11) 振り返り ・ 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 ・ 閉会の言葉

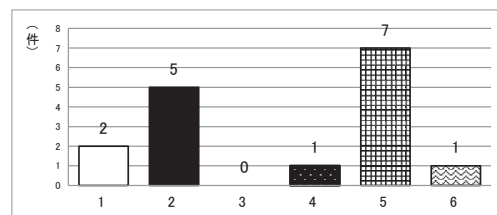
第36回授業デザインワークショップ事後アンケート結果

実施日 : 令和4年7月9日(土)～10日(日)
 実施会場 : 愛媛大学城北キャンパス 共通講義棟A ALルーム
 参加者数 : 15名
 アンケート回答者数 : 14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

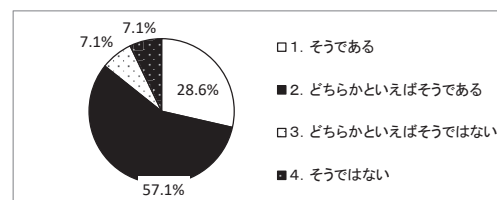
【1-1】ワークショップへの参加動機は何ですか複数選択可>

	回答数
1. 実施要項を見て内容に興味をもったため	2
2. 所属部署からの依頼があったため	5
3. 他部署の人と交流したいため	0
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	7
6. その他	1



【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

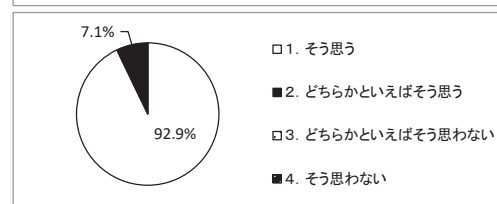
	回答数	割合
1. そうである	4	28.6%
2. どちらかといえばそうである	8	57.1%
3. どちらかといえばそうではない	1	7.1%
4. そうではない	1	7.1%
合計	14	100.0%



【設問2】本ワークショップの内容についてお答え下さい

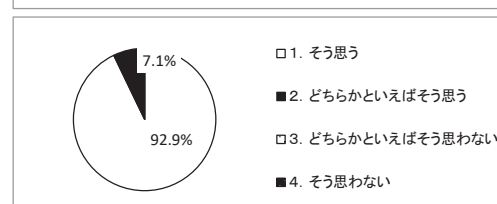
【2-1】ワークショップの目的は、明確に設定されていた

	回答数	割合
1. そう思う	13	92.9%
2. どちらかといえばそう思う	1	7.1%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	14	100.0%



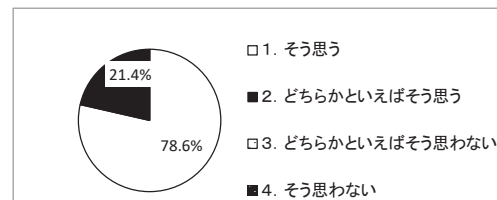
【2-2】ワークショップは、自分の業務(教育実践)に生かせる内容であった

	回答数	割合
1. そう思う	13	92.9%
2. どちらかといえばそう思う	1	7.1%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	14	100.0%



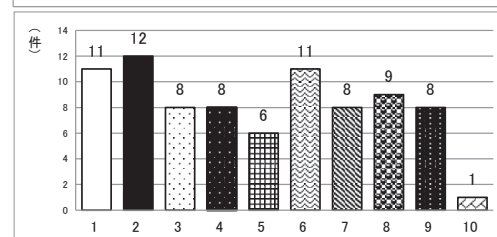
【2-3】ワークショップは、わかりやすい順序ですすめられていた

	回答数	割合
1. そう思う	11	78.6%
2. どちらかといえばそう思う	3	21.4%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	14	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>

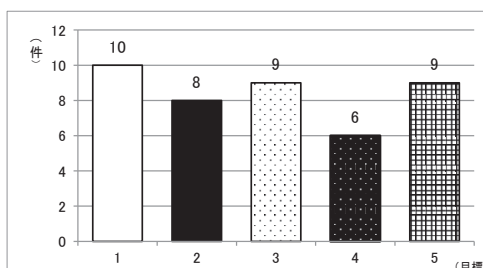
	回答数
1. コース設計(1科目の授業計画)について理解が深まった	11
2. クラス設計(90分の授業計画)について理解が深まった	12
3. 学習評価について理解が深まった	8
4. 学習者の学びを促進する様々な授業方法について理解が深まった	8
5. アクティブラーニングについて理解が深まった	6
6. シラバスの書き方について理解が深まった	11
7. お悩み相談会を通じて授業デザインについて理解が深まった	8
8. 自らが開発した授業の良い点・改善点を知ることができた	9
9. 他大学や他学部の教員と知り合いになった	8
10. その他	1



【設問3】ワークショップを通じて学んだことについてお答え下さい

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

	回答数
1. 学生の学習を促すシラバスを書くことができるようになった	10
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	8
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	9
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	6
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

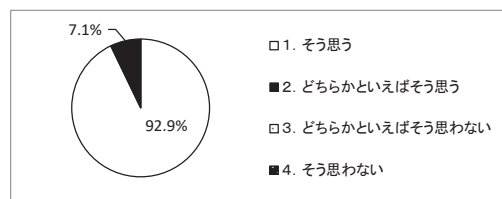


【3-2】ワークショップであなたが学んだ点、それに影響されて教育実践の場でやってみたい点などをお書き下さい
→別添資料参照

【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

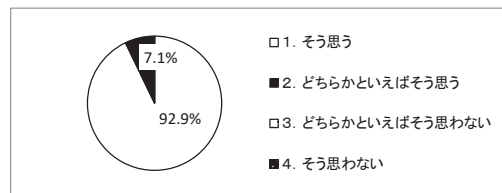
【4-1】ミニ講義Ⅰ「コース設計」はわかりやすかった。

	回答数	割合
1. そう思う	13	92.9%
2. どちらかといえばそう思う	1	7.1%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	14	100.0%



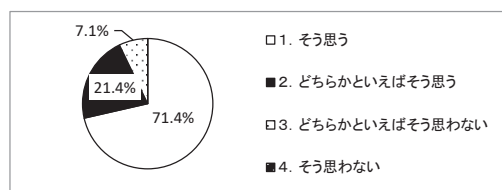
【4-2】ミニ講義Ⅱ「クラス設計」はわかりやすかった。

	回答数	割合
1. そう思う	13	92.9%
2. どちらかといえばそう思う	1	7.1%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	14	100.0%



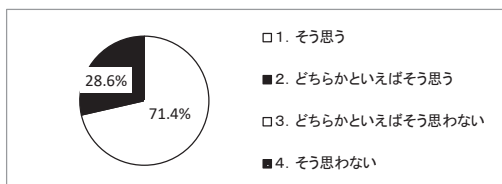
【4-3】ミニ講義Ⅲ「学習評価の基本」はわかりやすかった。

	回答数	割合
1. そう思う	10	71.4%
2. どちらかといえばそう思う	3	21.4%
3. どちらかといえばそう思わない	1	7.1%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	14	100.0%



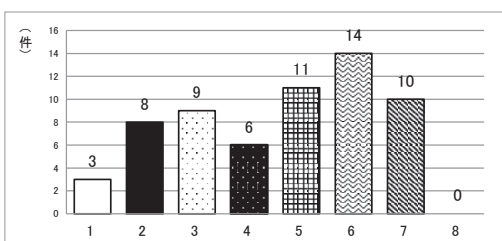
【4-4】ミニ講義Ⅳ「学習者の学びを促進する様々な授業方法」はわかりやすかった。

	回答数	割合
1. そう思う	10	71.4%
2. どちらかといえばそう思う	4	28.6%
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	14	100.0%



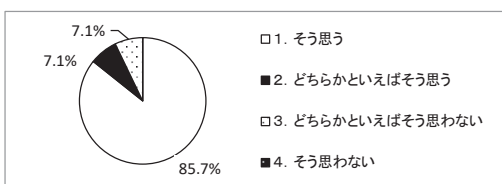
【4-5】学習意欲を高めたコンテンツをマークしてください。＜複数選択可＞

	回答数
1. オリエンテーション	3
2. 動画教材(事前学習)	8
3. ミニ講義	9
4. お悩み相談会	6
5. 課題「シラバスの作成」と「90分の授業計画作成」	11
6. 5の受講生同士によるピア・レビュー	14
7. 模擬授業	10
8. その他	0



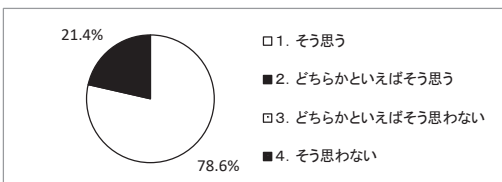
【4-6】事務局は手際よくワークショップを運営していた

	回答数	割合
1. そう思う	12	85.7%
2. どちらかといえばそう思う	1	7.1%
3. どちらかといえばそう思わない	1	7.1%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	14	100.0%



【設問5】本ワークショップは全体を通して満足できるものであった

	回答数	割合
1. そう思う	11	78.6%
2. どちらかといえばそう思う	3	21.4%
3. どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4. そう思わない	0	0.0%
合計	14	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	さまざまなアクティブラーニングを知り、場や人にあったものを選択していきたいと思った。
2	講義の仕方を抜本から見直すいい機会になりました。
3	授業の目的と到達目標をより具体的に、学生(院生)が何が達成されたら良いのか、今講義全体のこの部分を学んでいて、身に付けるべきスキルは何か明快に分かる講義を心掛けていきたい。高等学校の指導案との考え方の違いとそれぞれの良さについて自分の中で整理して応用できるように研鑽を積みたいと考えています。
4	大講義室での講義の場合でも、アクティブラーニングを取り入れられることが分かったため、色々試行錯誤しながら、アクティブラーニングを取り入れながら、より良い授業づくりに取り組みたいと思った。
5	まだ講義を担当したことがなかったので、全てのことが新鮮で非常に勉強になった。学生にとって一番良い学びができるように、常に講義をアップデートしていく必要があると感じた。
6	参加者の先生が写真や画像を多用した説明をされていたのが分かりやすかったので、自分の授業においても活用していこうと考えている。
7	様々な授業方法を知ることができた。自分の担当科目にどの教育方法が適しているのか実践していきたい。
8	学習意欲を促すようなアクティブラーニングを普段の授業に取り入れようと思う。
9	多少難しいアクティブラーニングの手法も、学年があがるとできる可能性があると感じ、試してみようと思った。
10	学生の反応を確認するためにも、授業内で小テストを実施していこうと思います。シラバスは、明確に記載することが大切であると実感しました。
11	特にありません。
12	ワークショップで体験したジグソー法のようなグループワークを自分の担当するコースで取り入れてみたいと感じました。
13	頭の中で構築されている理論を分解して再構築することが必要だということ。
14	到達目標をしっかりと学生に伝えていきたいと思います。

【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	お忙しい中、研修をご準備いただきありがとうございました。今後ともよろしくお願いいたします。
2	ワークショップ全体としてたいへんよく練られていて、さすがに授業デザインワークショップだと思いました。私は高校教員をずっとやってきて本年度より大学に赴任しました。自分が大学生であった頃とは講義の考え方がずいぶん変わっていて驚くと共に指導者の責任が重くなっていると感じました。また高校までの評価はPDCAサイクルでできない生徒にどのような支援をするかも求められますが、大学の評価は学びを修正させる観点は弱く、大学生の自立的な学習行動にゆだねられているように感じました。この部分を磨くことが大学生と高校生の違いかもしれないと整理しています。高校の授業デザインは50分という時間のこともありますが曖昧なところが多く、大学の授業デザインの考え方をもっと取り入れるとより改善できる点は多々あると思いました。大学の授業デザインの考え方は私にとって大変新鮮でした。大変勉強になりました。ありがとうございました。
3	お悩み相談会では、私の質問させて頂いた、かなりセンシティブな質問に丁寧に答えて頂き、この一か月、悩んでいたのが非常に参考になるとともに、心が軽くなりました。様々な助言を頂けたこと感謝申し上げますとともに、これからも日々課題意識を持ちながら、教員として成長できるように努力して参りたいと思います。
4	ワークの時間が短い講義があったため、学習者の状況を見ながら時間を調整してほしい。 「学習評価」と「学習者の学びを促進する様々な授業方法」は、順番を入れ替えた方が受講者はわかりやすいのかなと思いました。
5	同じグループの方とは様々なお話ができ、他分野の全く知らない世界のお話を聞け、また興味を持てた。ただ、他のグループの方とはなかなかお話しするチャンスがなく、同じ空間にいるのに、少し残念に感じた。
6	学生のときも普段も受けることがない他学部の模擬授業を体験できたことが最も有意義であった。少人数ならではの良さもあったが、可能ならもっと多くの参加者の模擬授業を見学してみたかった。学生の授業評価アンケートでは見えてこない改善点があった。 講師陣は専門分野による違いにも理解があり、押しつけがましくなかったのも、安心してワークショップを受講することができた。特に、お悩み相談会で、授業設計や工夫の問題ではなく「カリキュラムやコースの問題ではないか」という回答があったことに好感を持った。1授業内の限界があることを認識しておくことも重要。他分野でも参考になることが多かったので、もう少し時間があってもよかった。ミニ講義を受けて出てきた疑問をその場で集めてもよいのではないかなと思った。 私は(中高の)教職課程を履修しており、大学の非常勤歴も少しあるので、前提知識があり、それほど大変ではなかったが、初めてシラバス・授業を作った参加者は大変だったのではないかなと思う。かと言ってこれ以上、事前学習が多くても普通の勤務に差し障る。授業がない時期だとより落ち着いて参加できるかもしれない。 ペットボトルのお茶とちょっとしたお菓子があったのが嬉しかった。ありがとうございました。
7	お忙しい中ありがとうございました。貴重な二日間でした。参加させていただいて良かったです。
8	特にありません。
9	他の班で興味のある模擬授業を聞くことが出来たらさらによかったと思いました。

令和 4 年度 徳島大学全学 F D 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 F D の取り組みを進めるための全学 F D 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. F D 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. F D 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 4 年 8 月 3 0 日 (火)・3 1 日 (水)

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 4 年 8 月 8 日 (月) 時点における徳島大学常三島地区の BCP レベルが 3 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 8 日以降に、同地区の BCP レベルが 3 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 2 のとおり

7 対 象 者 (1) 徳島大学

- ・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 3 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、次年度以降に受講してください。

(2) S P O D 加盟校

- ・S P O D 加盟校の大学・短期大学・高等専門学校の新任教員 (若干名)

※ただし、学外からの参加者については、徳島大学の新型コロナウイルス感染症
対策の方針に基づいて参加の可否が決定されます。あらかじめご了承ください。

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 F D 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 (S P O D) 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します。

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)

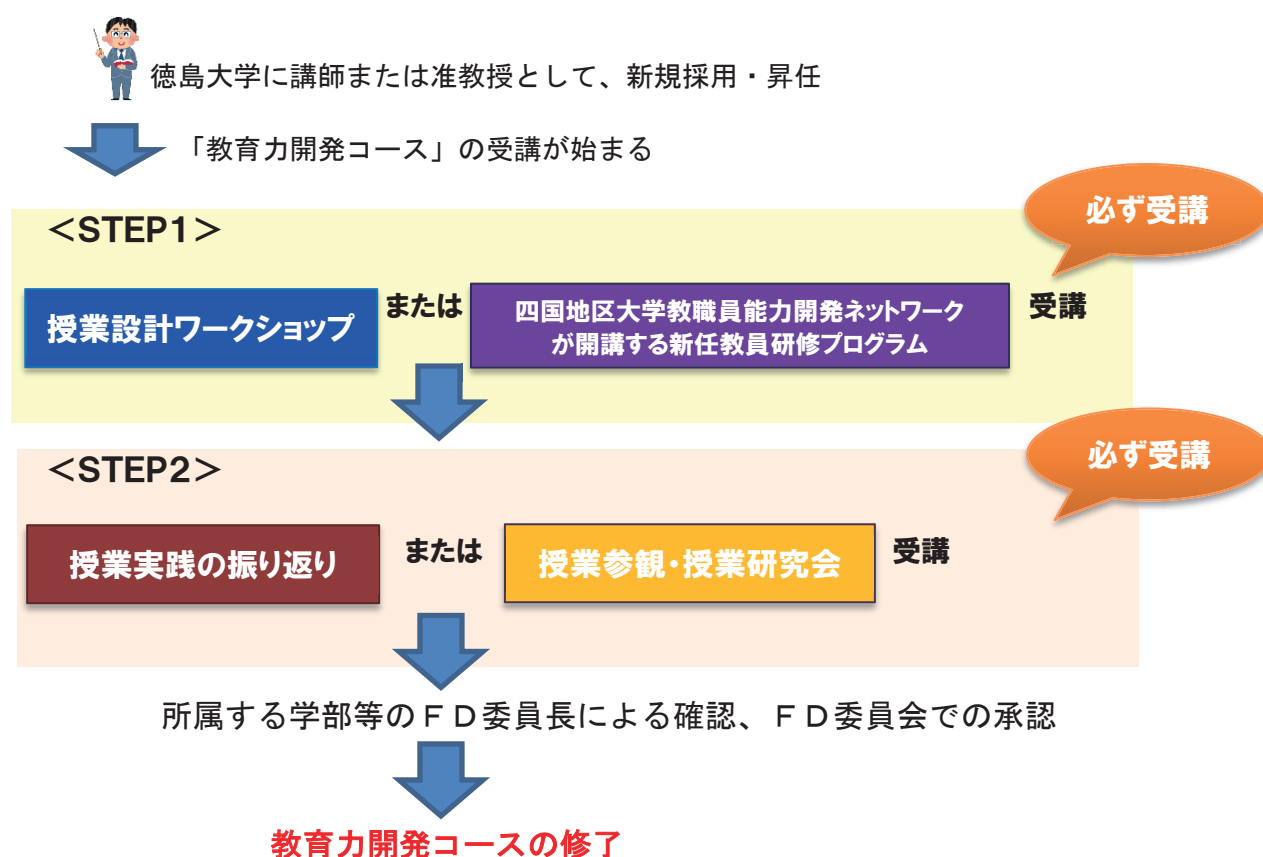
教育力開発コースは、授業設計、授業の実施・改善、教育活動を振り返り、自身の目標を明確にし、改善につなげるといった一連のプロセスを支援するものです。徳島大学においてはこれらの教育活動を重視しており、学外より講師または准教授採用後1年以内の教員、及び、学内で助教から講師または准教授昇任後1年以内の教員を対象に実施しています。

(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終了までの流れ



※「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>

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2年度～令和4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全学FD推進プログラム「授業設計ワークショップ」も、今回で19回目を迎えた。今年度は当初対面での開催を予定していたが、徳島大学BCPレベルの引き上げおよび新型コロナウイルスの感染拡大状況を考慮し、令和2年度・昨年度に続きオンライン開催とした。今年度は学内教員13名が参加した。本報告書では、次年度のプログラム改善に繋げるため、今年度と過去2年間の授業設計ワークショップアンケート結果について検討を行う。

2. 過去3年間の開催日と参加者数

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)
令和4年度	8月30日(火)～8月31日(水): 13名(徳島大学13名)

3. 過去3年間のアンケート結果から

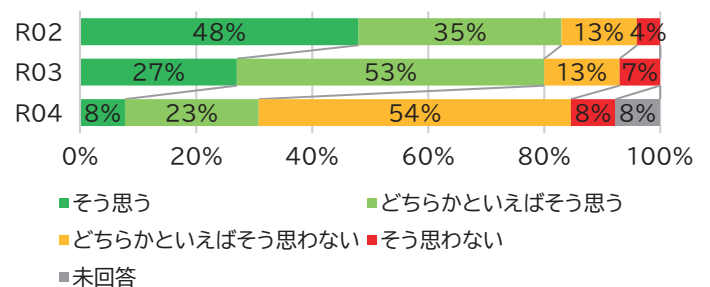
	回答者数	回収率
令和2年度	23名	100%
令和3年度	15名	100%
令和4年度	13名	100%

(1) 参加への経緯について

「a. 授業設計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、今年度は令和2年度・昨年度より「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者が大きく減少した。

これは自由記述等で後述するように、開催時期が例年より遅く、学会参加や大学院入試業務等と重なってしまい、ワークショップの内容への十分な理解や準備ができなかったことが要因

a. 授業設計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



であると考えられる。

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、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計については、昨年度については令和2年度より減少していたものの、今年度では再度増加している。また、「c. 授業設計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、令和2年度から昨年度において「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計が増加していたが、今年度は大きく減少し、一昨年度を下回る水準となった。

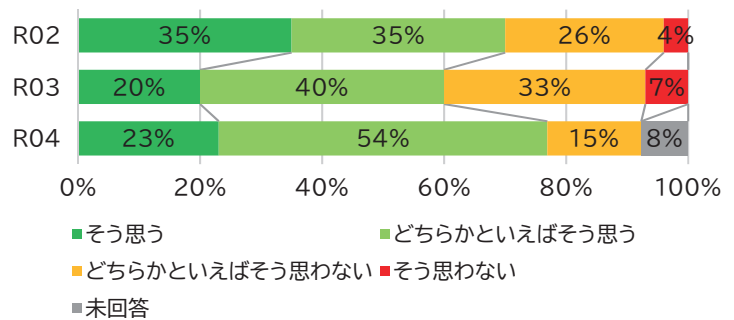
このことから、教員自身としては授業改善に向けた能力開発の必要性を感じてはいるものの、その優先順位は他の業務に比べてやや低くなっている傾向があると言える。

(2) プログラムについて

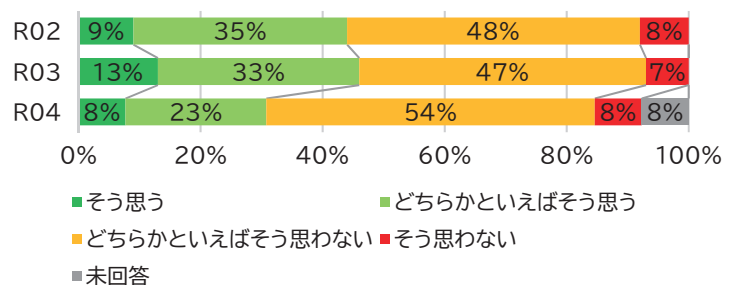
「a. 授業設計ワークショップの目的は明確に設定されていた」については、昨年度と比べ「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者の割合はほぼ横ばいであった。また、未回答の回答者を除くとすべての参加者が肯定的な評価を寄せており、令和2年度の水準に戻ったと言える。これは、昨年度の反省を活かして一部のワークの仕組みやルールを簡略化し、ワークショップの意図や目的が伝わるよう時間を確保したことが要因として考えられる。

同様に、「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、令和2年度および昨年度に引き続きアンケートの未回答を除いた全ての回答者が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答しており、ワークショップの内容は教員のニーズに応えるものであったと言える。

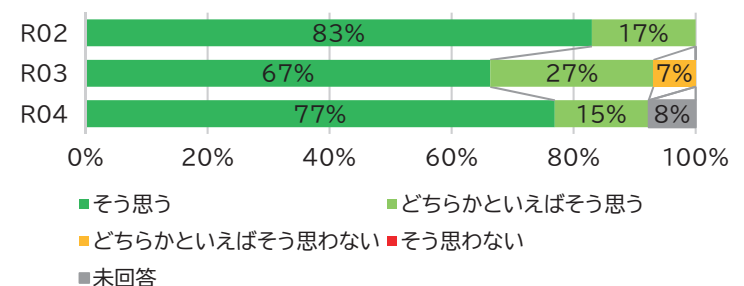
b. 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した



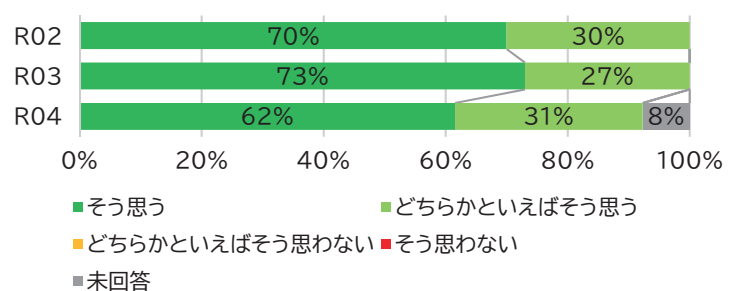
c. ワークショップの内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した



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



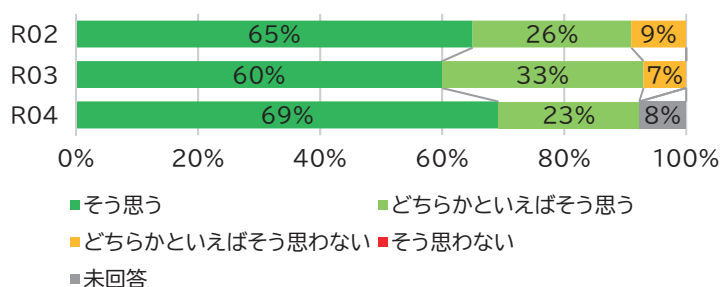
さらに「c. 授業設計ワークショップはわかりやすい順序ですすめられた」に関しては、令和2年度・昨年度に引き続き90%を超える参加者が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答しており、未回答者を除けばすべての参加者が肯定的な回答を行っていた。したがって、授業設計に関する基礎知識の習得から模擬授業という本授業設計ワークショップの流れは、全体的に支持されていると言えよう。

また、「d. 授業設計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」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令和2年度・昨年度から比べて大きく増加した。これは、多くの参加者がオンライン授業や会議・研修を経験し、ある程度ツールの操作やオンライン特有のコミュニケーション方法、研修の進め方に慣れた状態であったため、参加者も円滑なワークショップへの参加の仕方が理解できていたことが要因の一つと推測できる。加えて、今年度は参加者が13人と少数であったことから、グループワークや模擬授業でのディスカッションに比較的多く時間が確保できたことも理由に加えることができるだろう。

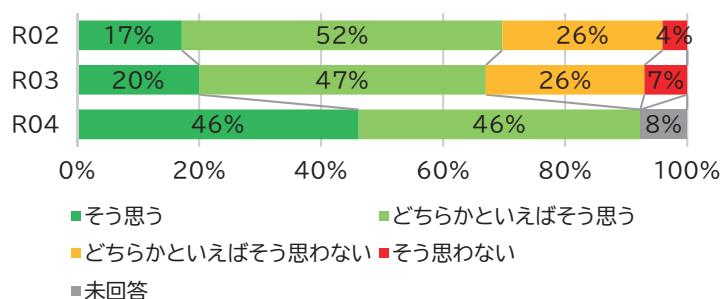
「e. 授業設計ワークショップの実施期間は適当だった」においては、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者は令和2年度および昨年度に比べて減少している。後述する自由記述からもうかがえるように、今年度は8月末に実施したことで、大学院入試や学会開催と重なる時期となった。これにより、授業設計ワークショップに集中して取り組める環境とはなりにくくなったことが一因と考えられる。

「f. 参加者の人数は適当であった」につい

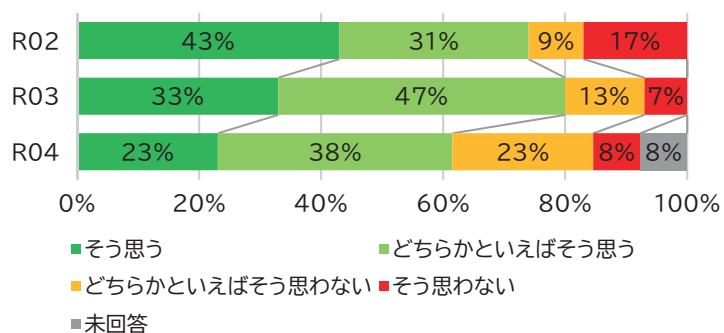
c. 授業設計ワークショップはわかりやすい順序ですめられた



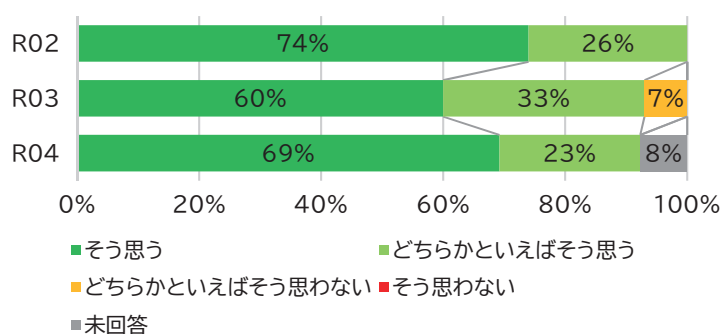
d. 授業設計ワークショップの時間は目的を達成するために丁度よい時間だった



e. 授業設計ワークショップの実施期間は適当だった



f. 参加者の人数は適当だった



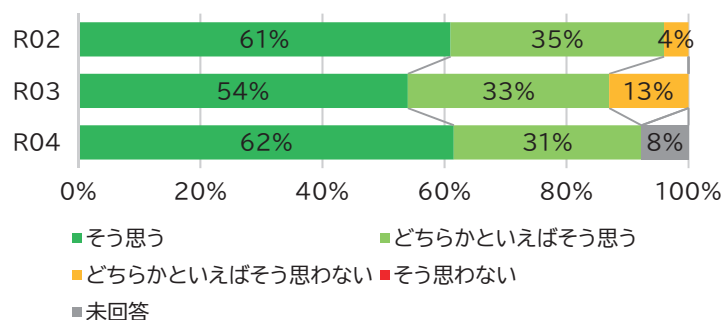
ては、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者は昨年度よりほぼ横ばいである。一方で未回答者を除けばすべての参加者が肯定的な回答を行っている。今年度は13名と昨年度よりさらに少数で行われたため、ワークや模擬授業において各参加者間での意見交換を行える時間が比較的多く確保できたため、このような結果となったことが推測される。

「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多くなっている。同時に、未回答者を除けば参加者からはいずれも肯定的な回答が得られている。

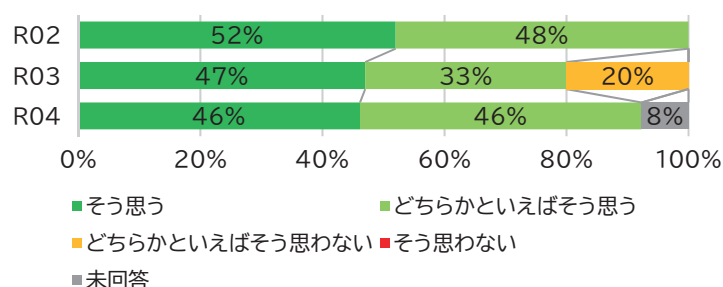
同様に、「h. 反転授業用の講義ビデオ教材の時間（長さ）は適当だった」における「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者も昨年度より増え、未回答者以外はいずれも肯定的な回答を寄せている。このように、今回のワークショップにおいては講義ビデオについて肯定的な評価を得ることができた。一方で昨年度は講義ビデオの長さ等について指摘があり、継続的に検討していく必要性が示されていた。したがって、今回の結果だけを見るのではなく、教員のニーズを探りながら内容や時間、あるいは表現方法を継続的に改善することは必要であると言える。

「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下回ったものの、「そう思う」と回答した数は昨年度を上回った。結果としては未回答者を除けば全参加者から肯定的な回答を得られた一方、後述する自由記述には事前課題を配布する時期や添削・フィードバックの方法について言及するものも見られた。このことから、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、さらには添削・フィードバックを行うまでのサポート体制について再検討し、改善の余地があると言える。

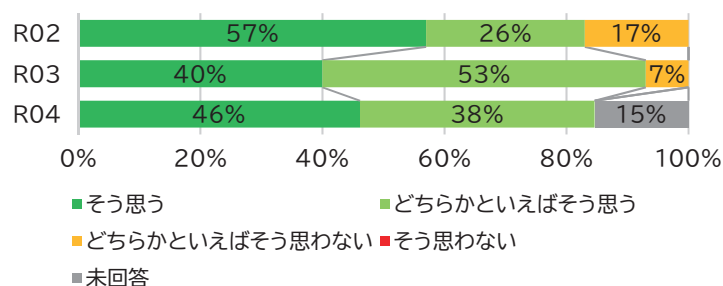
g. 反転授業用の講義ビデオの内容は適当だった



h. 反転授業用の講義ビデオの時間（長さ）は適当だった



i. 事前課題は授業設計ワークショップの中で役立った



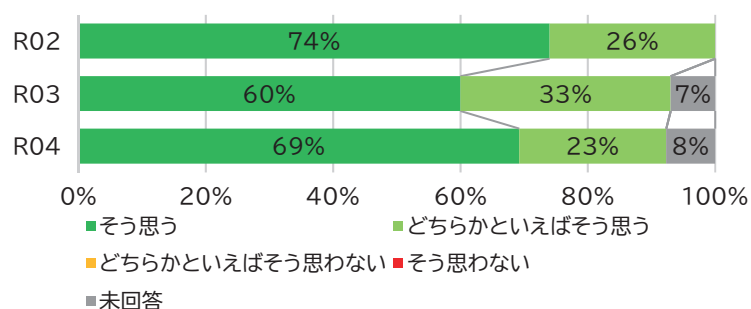
(3) 講師について

今年度は「a. 講師の言動は学習意欲を高めた」「b. 講師は授業設計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90%を超えていた。また、未回答者を除けばいずれの回答者からも肯定的な回答が得られた。しかしながら、近年ではオンラインでの授業・研修実施の機会が増えたため、自室での受講が可能になる等リラックスして参加できるようになった一方、集中を妨げる要因も増している。すなわち、研修中に電話・メールへの対応を行ったり、事情により業務を行いながら研修を受けたりするといったことが挙げられる。このように複数の作業を同時並行することが可能となったオンライン環境において今後もワークショップを行う場合は、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、あるいはワークの仕方等を工夫する必要があると考えられる。また、ワークショップの間は他の業務を入れず、ワークショップに専念してもらうよう事前に周知することも求められる。

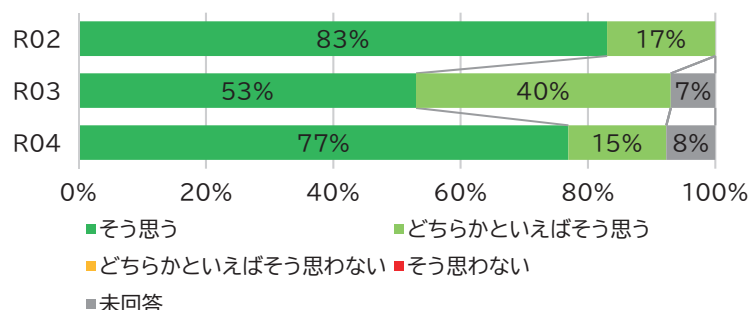
(4) 会場・スタッフについて

今年度は、全ての項目において、未回答者を除いた全ての回答者が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」のどちらかであると回答した。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。これは、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ためと考えられる。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授業設計ワークショップを進行できた。

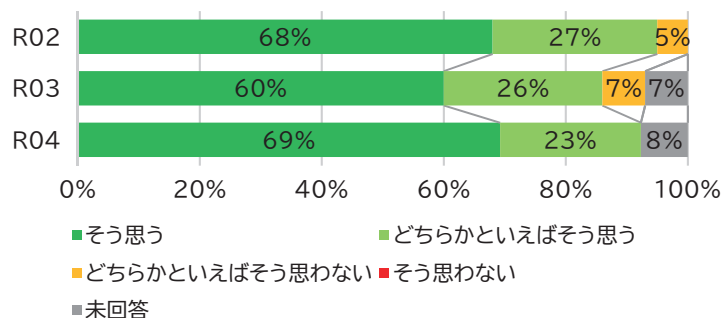
a. 講師の言動は学習意欲を高めた



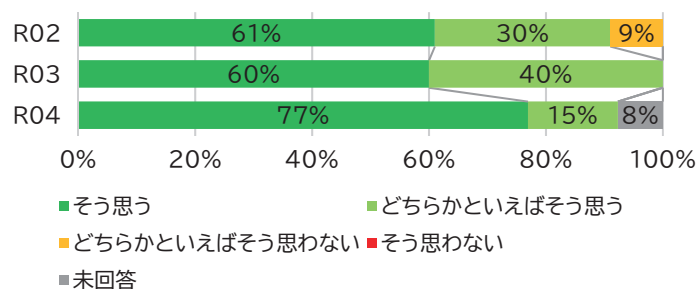
b. 講師は研修に必要な知識を十分に持っていた



c. 講師の用意した教材はわかりやすかった



a. 授業設計ワークショップのオンライン環境は快適だった



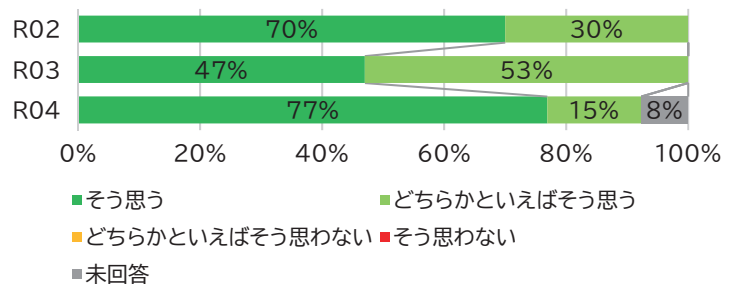
一方で昨年度のワークショップにおいては、ワーク内容の説明やワークに使用するツールの説明に時間がかかる等、ワークの時間が不足するケースも多かった。そのため、「b. 授業設計ワークショップ会場には十分な設備が整っていた」「c. スタッフは手際よく研修を運営していた」について、「そう思う」と回答した参加者の割合が令和2年度より減少した。しかしながら、今年度については双方の項目において「そう思う」と回答した参加者の割合は増加しており、昨年度、さらには令和2年度を上回る結果となった。これは、昨年度の反省を活かしワークに使用するツールを絞ったことで円滑に運営が進められたことによると考えられる。

(5) プログラムの成果について

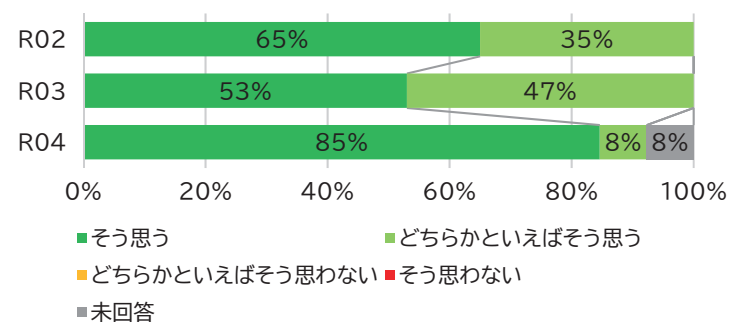
「a. 反転授業形式を体験することで、反転授業を実施する際の留意点に気づくことができた」については、アンケートの未回答者を除いた全ての参加者が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した。自身の授業で反転授業を実施している参加者は少なかったが、反転授業という授業形式や選択肢があること、その中でどのような学習活動が行われ、どのような点に気をつけるべきかを、学習者の目線で体験できたことは今後の授業実践に向けた示唆が得られたと考えられる。

「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90%以上であった。加えて「そう思う」と回答した参加者は双方共に昨年度より増加している。その理由として、今回は少人数で行われたためディスカッションやワークの時間が比較的多くとること

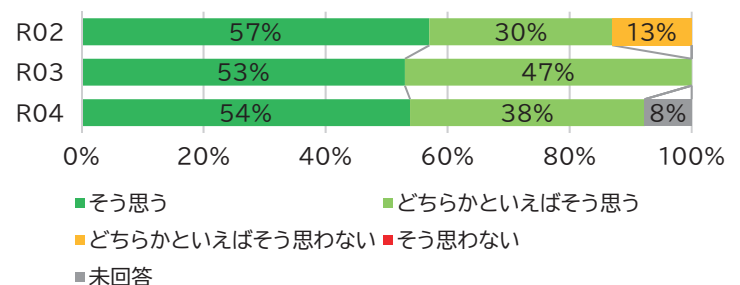
b. 授業計画ワークショップのオンライン環境は十分な設備が整っていた



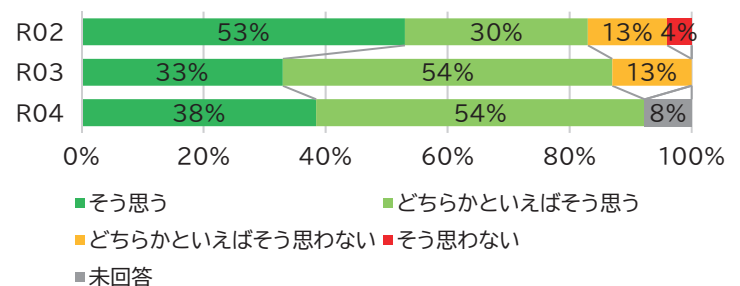
c. スタッフは手際よく運営していた



a. 反転授業形式の研修を体験することで、反転授業を実施する際の留意点に気づくことができた



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



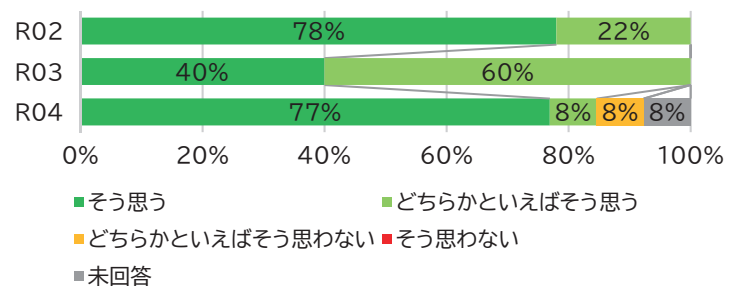
ができたことが要因の一つとして挙げられる。その結果、よりワークショップの内容を深く理解する機会が得られたことが考えられる。

一方で、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人間関係づくりが挙げられる。実際に、「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「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やや減少した。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。

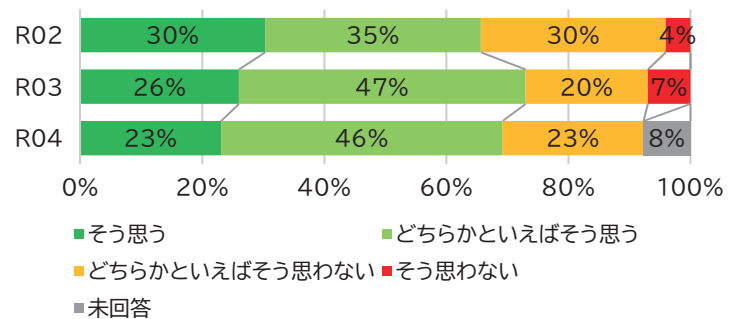
（６）授業設計ワークショップ全体について

「a. 授業設計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、アンケートの未回答者を除いた全ての参加者が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」に回答しており、おおむね参加者からは高評価を得られたと考えられる。しかしながら、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。一方で、「b. 授業設計ワークショップは期待を上回る内容だった」「c. 授業設計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」を合わせた回答はともに昨年度より増加している。これらの回答と、（１）参加への経緯におけるそれぞれの設問への回答を踏まえると、受講者は本ワークショップに対して、事前はそれほど内容や目的を把握できず参加していたが、実際に参加することで成果を得られた、あるいは積極的に取り組もうとした傾向があるといえることができる。したがって、近年は主にオンライン授業への対応を主眼にしていたが、今後は参加者に積極的な関与を促すための工夫が必要と考えられる。例えば多様な学生への配慮や、学部ごとのカリキュラム

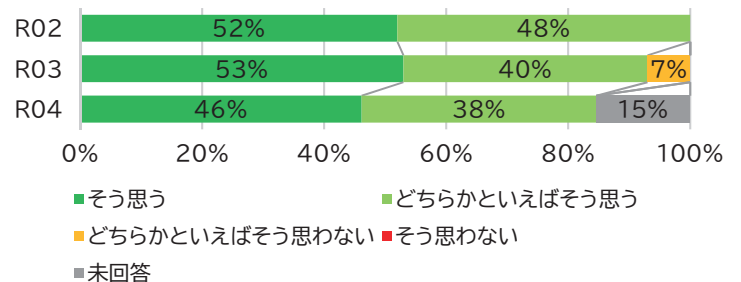
c. 受講したことによって教育への取り組み方が改善されたと思う



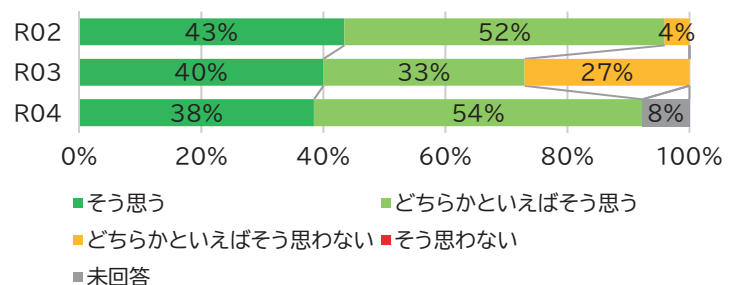
d. 新たに人的なつながりをつくることができた



a. 授業設計ワークショップは全体的に満足できるものだった



b. 授業設計ワークショップは期待を上回る内容だった



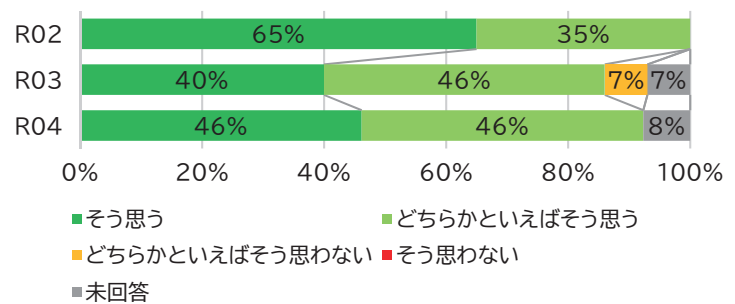
の特徴にもとづいた内容等、参加者の関心に沿うようなテーマを入れることも一つの案である。

「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」を合わせた回答をした参加者は、昨年よりやや減少した。一方で「そう思う」の回答者は昨年より増加しているが、自由記述に見られる通り、事前課題と本ワークショップに取り組む時期が多忙な時期と重なっている等の課題も見られ、さらなる改善も求められる。

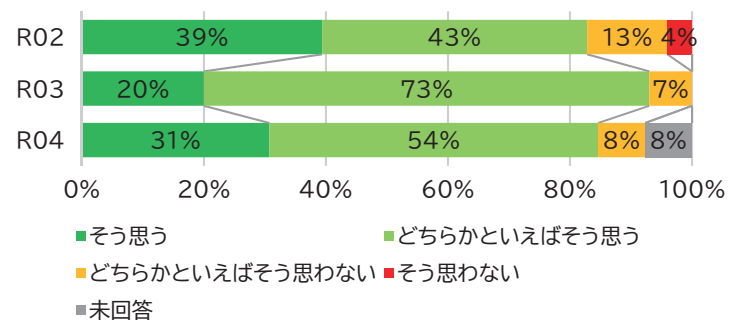
また、「e. 授業設計ワークショップはオンラインで開催することとなったが、当初の予定通り集中して取り組める環境を整えて参加した」については、未回答者を除いた全ての回答者が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」のどちらかであると回答している。ここから今回は、参加者が自主的にオンラインでも真摯に受講をしていることがうかがえるが、参加者の自主的な取り組みのみに頼るのではなく、上述したようなワークショップへの集中を促すような運営側からの仕組み作りも必要となる。

「f. 今後も、授業設計ワークショップを継続していくべきだと思う」については、令和2年度および昨年度に比べ「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ほぼ変わらず、今年度は未回答者を除けばすべての回答者から肯定的な評価を得られた。「授業設計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」の設問では肯定的な回答が少なかったことから、参加者はワークショップへの参加を通じて本ワークショップの意義を認識したと言える。今後は参加する前から本ワークショップの意義を伝え、積極的な参加を促すための工夫が重要となる。

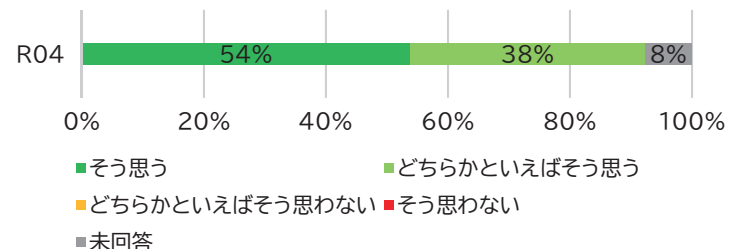
c. 授業設計ワークショップの目標を達成できるように努力した



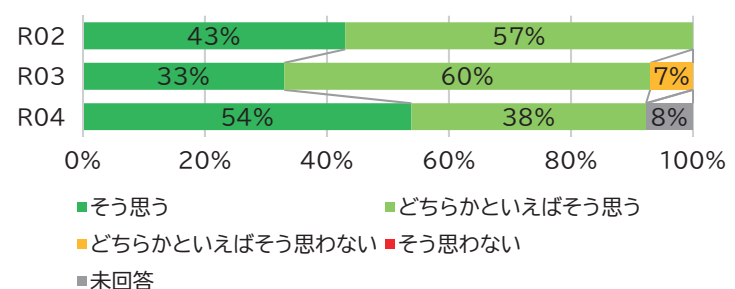
d. 事前課題に積極的に取り組むことができた



e. 授業設計ワークショップはオンラインで開催することとなったが、当初の予定通り集中して取り組める環境を整えて参加した



f. 今後も、授業設計ワークショップを継続していくべきだと思う



（７）令和４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。具体的にお書きください。」については、シラバスの書き方やオンラインツールの使い方、説明・講義の方法といった基本的なものから、学生の参加や学習を促す方法、学生とのコミュニケーションといった幅広い記述が見られた。昨年度に引き続き、オンライン授業のノウハウについては蓄積されてきているため、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い傾向が続いている。

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。具体的にお書きください。
より理解しやすい説明能力
シラバス作成のスキル
話術.
ZOOM 等のオンライン機器の操作や新しい機能のスキルを上げる
学生が知識を身につけるためのモチベーション向上についての全般的な知識が必要と感じています。
学生が直接参加する授業(アクティブラーニング、反転授業、ワークショップ形式)の運営方法
シラバスの書き方
学生の自主的な学習を促進する講義技法
講義の中で学生とのコミュニケーションをどのようにとるか、集中して聞いてもらう講義内容をどのように作成するか毎回模索中です。
学生に興味を持ち、目標意識を持って授業に参加してもらうための魅力的な授業設計のスキル
より多く深い知識が必要だと思いました。

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り、逆に自身の授業にフィードバックを得られたりすることができたという記述もあった。

「授業設計ワークショップ」に参加してよかったと思われる点を、具体的にお書きください。
新しく取り組むべきところと、これ以降やめることを明確にできた点が良かった。
シラバス・授業設計など、新しい知見が得られた
課題が明確になった。他の先生のアイデアを吸収できた。
他の先生方の授業を見たり、自分の課題を認識することができた
自身の教育理念と大学の理念を再確認できた点。

フィードバックを得られる機会が多かったこと
シラバスや授業計画書の基礎知識を学ぶことができ、改善に繋がりました。
他の先生の講義方法を知ることができ、参考になる点がたくさんあった。
今後の授業計画(目標、評価、内容)の改善につながるご指摘を色々いただくことができて良かったと思う。
他の先生の授業を拝見して、なるほどこういう風に授業をもっていくのか、とか色々勉強になる点があった

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、「添削をもう少し早めにしてもらえたら準備がしやすい」や、「資料を事前に配布してもらいたい」といった、教材の配布時期に関する指摘が見られた。また、事前課題の取り組み期間や開催時期について、入試や他の業務と重なっていて多忙な時期であるという指摘もあることから、参加者が本ワークショップに対する十分な準備期間を設けたり、ワークショップ当日に集中して参加できるよう改善する必要があると考える。

また、「対面で行った方が参加者同士の交流が深まったと思う」という記述も見られた。よって本ワークショップがオンラインで行う場合であっても、多くの教員が気軽に参加でき、教育改善に取り組むための仕組みとして、ポストコロナを見据えた参加者同士の交流方法を検討することが重要であると考え。

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。
感染状況にもよりますが、対面で行った方が、参加者同士の交流が深まったと思う。
シラバス、授業計画書の添削はもう少し早めに返却してもらえたら、修正や次の日の準備がしやすいと思います。
資料を事前に配布していただきたい。特に、アンケート・振り返り・教育理念シート等、FD時間内で作成する書類は事前配布をお願いしたい(また、作成に費やす設定時間もあらかじめ周知してほしい)
とくになし
9月前後は後期の授業や実習の準備、科研費の執筆などで忙殺される時期であり、内容やボリュームを検討すべきである。現在、教員は任期付きが基本である。また多くの大学でFDが行われており、本学に着任する教員の多くは既に他大学でFDを受講済みである。FD免除対象者を「他大学でFD受講済み、または大学での教育歴3年以上の教員」とするなどして、研究と教育のバランスを図るべきである。講師以上で学部転任してくる教員は、講義を担当することが決定しているため、授業準備に集中してもらいたい。
授業評価アンケートで問題のある講義をしている可能性のある教員を、学部FD委員長が選抜しFD受講対象者に加えるべきと考える。授業評価アンケートをチェックすると、教養院に多いがセクハラ・アカハラ気味の発言または自分の考えを押し付けるだけの講義(現在の高校がど

の程度までを授業しているかを知らないだけ?)をする教員は少なからずいるため、本学として対応に取り組むべきである。

その他、お気づきの点があればご記入ください。

大学院入試日程に被っておりコースの他の教員に負担をかけた。開始時期をよく考えてほしい。

お世話になりました。

吉田先生の進行がすばらしいと思いました

理系と文系、集中講義と通常の講義では、講義のやり方や進め方が変わるので、金太郎あめ的な統一的な授業設計は不可能であると考えます。今回のシラバスや授業計画は、集中講義や一般教養科目などの学部教育と関連性の薄い単独科目むけの指導であると感じた。理系には実習や研究があるためフィードバックは講義の中で行う必要性に疑問が残る。文系も演習等があり講義の振り返りは可能であると感じた。

研修ではチャッターで資料を配布しているが、今回参加した教員の多くは事前に資料配布をするべきであるとの意見が多かった。模擬授業でも資料は事前に配布しておくことで学生の理解に寄与するとの意見がコンサルの先生方から出ていたので、高等教育センターの主催する会議や研修の資料も開始時間までに配布しておくべきである。

令和 4 年度香川大学新任教員研修会
『第 13 回よりよい授業のための F D 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
- ・S P O D 加盟校
参加を希望する教員

3. 日程

令和 4 年 8 月 3 1 日（水）～9 月 1 日（木）（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。

＊S P O D 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、S P O D（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、S P O D 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課及び給与福利課が担当します。

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 8月31日(水)

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, 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	松本 洋明	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	佐藤 慶太	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」	西本 佳代	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	蝶 慎一	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」 ・学習評価の目的 ・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	松本 洋明	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1日(木)

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「全学共通科目の開発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	松本 洋明	多目的ホール
15:00—15:10	休 憩		
15:10—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	松本 洋明	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

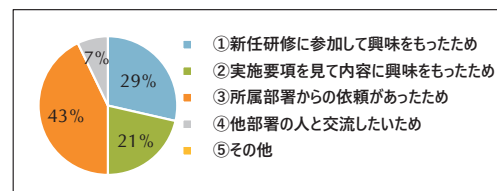
研修名：第13回「よりよい授業のためのFDワークショップ」
 実施日：令和4年8月31日(水)～9月1日(木)
 実施会場：香川大学幸町北キャンパス
 参加者数：17名
 アンケート回答者数：14名

所属先：4年生大学17名、短期大学0名
 設置形態：国立16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	4	28.6%
②実施要項を見て内容に興味をもったため	3	21.4%
③所属部署からの依頼があったため	6	42.9%
④他部署の人と交流したいため	1	7.1%
⑤その他	0	0.0%
合計	14	100.0%

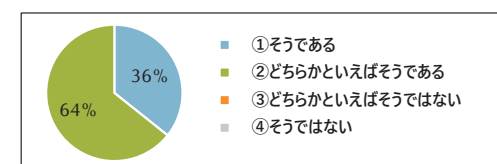


1-2 1-1で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい。

→【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

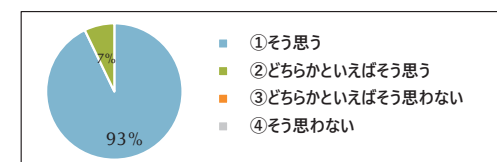
	回答数	割合
①そうである	5	35.7%
②どちらかといえばそうである	9	64.3%
③どちらかといえばそうではない	0	0.0%
④そうではない	0	0.0%
合計	14	100.0%



設問2 本ワークショップの内容についてお答え下さい。

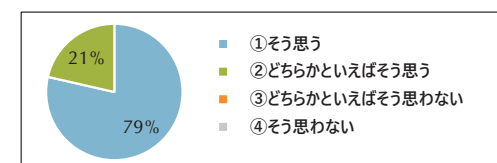
2-1 ワークショップの目的は、明確に設定されていた

	回答数	割合
①そう思う	13	92.9%
②どちらかといえばそう思う	1	7.1%
③どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
④そう思わない	0	0.0%
合計	14	100.0%



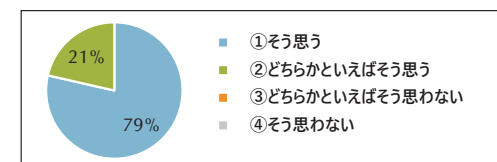
2-2 ワークショップは、自分の業務(教育実践)に生かせる内容であった

	回答数	割合
①そう思う	11	78.6%
②どちらかといえばそう思う	3	21.4%
③どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
④そう思わない	0	0.0%
合計	14	100.0%



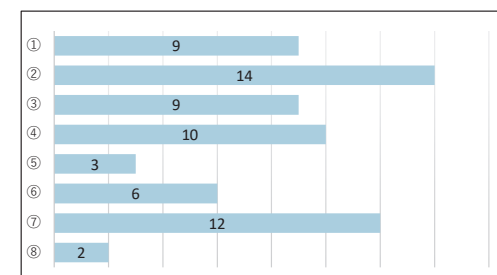
2-3 ワークショップは、わかりやすい順序ですすめられていた

	回答数	割合
①そう思う	11	78.6%
②どちらかといえばそう思う	3	21.4%
③どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
④そう思わない	0	0.0%
合計	14	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	9
②シラバスの書き方について理解が深まった	14
③複数の授業方法について知ることができた	9
④成績評価について理解が深まった	10
⑤自らが開発した授業の良い点・改善点を知ることができた	3
⑥ワークショップの手法を知ることができた	6
⑦他学部等の教員と知り合いになれた	12
⑧その他	2



2-5 2-4で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい。

→【自由記述欄】に記載

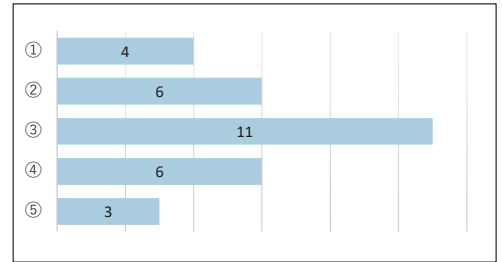
設問3 本ワークショップに参加しての成果についてお答え下さい。

3-1 ワークショップで設定した目標のうち、達成されたのはどれですか

<複数選択可>

回答数

①適切な目的・目標が設定できるようになった	4
②わかりやすいシラバスを書けるようになった	6
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	11
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	6
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

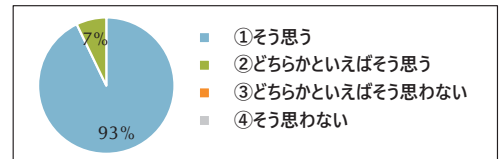
設問4 本ワークショップの研修環境についてお答え下さい。

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	13	92.9%
②どちらかといえばそう思う	1	7.1%
③どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
④そう思わない	0	0.0%
合計	14	100.0%

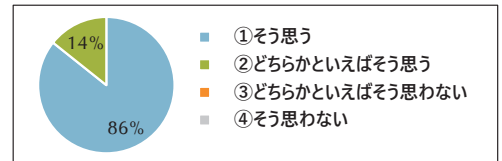


4-2 事務局は手際よくワークショップを運営していた

回答数

割合

①そう思う	12	85.7%
②どちらかといえばそう思う	2	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	0	0.0%
合計	14	100.0%

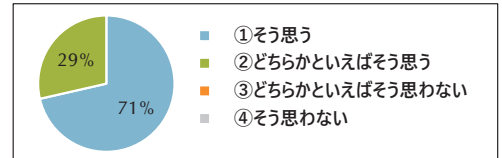


4-3 ワークショップ会場は快適な環境であった

回答数

割合

①そう思う	10	71.4%
②どちらかといえばそう思う	4	28.6%
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	14	100.0%

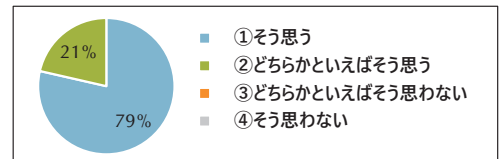


設問5 本ワークショップは全体を通して満足できるものであった

回答数

割合

①そう思う	11	78.6%
②どちらかといえばそう思う	3	21.4%
③どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
④そう思わない	0	0.0%
合計	14	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）

（回答なし）

2-5 2-4で「その他」と答えた方は、具体的にお答え下さい。

- ・ワークショップを実施する側でなく、参加する側から再認識することができた
- ・各先生方の授業スタイル（話し方やスライドの示し方など）を知る機会になった

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。

カードやLMSを利用したアクティブラーニングの方法は、講義に取り込みやすく、学生の集中力を持続させ、関心を持たせるためにこれから実践してみようとおもった。またグループワークも、講義形式では導入は難しいかと考えていたが、アイスブレイクや議論を促す方法を知ったので、やってみたいと思った。

アクティブラーニングというワードは知っていたが、実際にどの様な手法があるかは具体的に知らなかったので今回のワークショップで学べた。また、それを模擬授業の中で実践できたのも自身の糧にできたと思う。

いろいろな先生方の授業手法について知ることができた。また、授業において、リアルタイムに学生が参加できるオンラインを用いた手段を知ることができた。これらの知識を、自分が行う授業に活用できるきっかけとすることができると思う。

・大人数の授業でも、一人一人の考えが表現できるカード、それを生かした小グループで話し合う場をつくれると分かり、「自分なりに考える・表現する」を意識して実践に生かしたいと思いました。

・タブレットやPCを使って、アンケート実施・結果・意見交流を瞬時に行えるICT機器のよさを実感し、内容を考えてICT活用を行いたいと思います。また大人数でも意見交流の可能なアプリ活用はおもしろく、双方向だけでなく、多様な方向から問題・課題を見ることができるよう、チャレンジしてみたいと思います。

・グループワークでは、その方のよさが発揮されるので、人間関係づくりに効果があると思います。学生のかかわりの様子を見ながら、共感する態度、協働性・社会性の育ちにつながるように考えていきたいです。

100～200人の学生を対象とした講義において、どのような学生参加型のメソッドを導入できるか、またその場合には作業・自主学習の発表の機会をどのような時間・ペース配分で設ければいいのか学ぶことができた。

オンラインでのアンケートツール(padlet, google forms, mentimeter)は受講生の人数に関わらず利用でき、匿名で回答を供覧できるので、実際に使用していきなと思った。また、このようなツールを利用する際に、デモンストレーションとして少人数グループに実際に触らせる手法は、教員がコントロールできる範囲内で学生を指導しつつ、教室全体で情報を共有できる、非常に効率的な手段である印象を受けた。新しい技術を講義に導入する際には、是非とも真似をしたいと感じた。

現段階ではまだ学生相手の授業を行った事はなく、まずは社会人相手の授業から入る事になりますが、対象は違えてもその考え方、手法は大半がそのまま取り入れられると理解しており、是非今回学んだ事を最大限に取り入れる事考えたい。

- ・KJ法など、学生主体でテーマ設定を行わせる場合の手法を導入したい。また、Teamsを使って同手法のデモンストレーションを行うアイデアも活用したい。
- ・Dグループが用いていたMentimeterなど視覚に訴えるツールの活用も興味深い。

シラバスの重要性を理解し、記載する言葉の選択や目的・評価方法などを具体的に明記するようにしたい。講義内容の計画に関しては、全体的なつながりを意識して授業を組み立てる必要性を理解した。さまざまなアクティブラーニングの取り入れ方を知り、単調で一方向的になりやすい授業を、学生に自主性を持って能動的に取り組んでもらえる形に変化することができることを学んだ。自分自身がアクティブラーニングを好まない立場であり、今回の研修にもかなりハードルを感じていたが、さまざまな授業方法や技法、PCを活用した授業があることを学んだ。学生が答えやすいような工夫や、学生が楽しいと思ってもらえるような工夫がされたミニ授業だったと思うので、他の先生の授業を参考に実践してみたいと思う。

学んだのは、ご指導いただいた先生方の高い倫理観、洗練された言葉の使用方法、公平な態度です。さすが多様性を重んじる大学だと思いました。宗教や障害など様々な背景を持った学生がいらっしゃるので、人として教員として倫理観を養っていきなと思います。私は看護学科教員なので、授業では、更に対話を大切に学生参加型の授業にしていきたいです。また、実習評価では、できるだけ客観的にできるように評価項目を整えていきなと考えます。

今まで全く意識できていなかったシラバスの重要性（学生との契約書の側面など）について、たいへんよく学ばせていただきました。それぞれのコマがぶつぎりにならないような講義の設定の重要性や、学生が主体的に参加できる方法をたくさん知ることができたので、まずはそれらのうちひとつからでも導入していこうと思います。

シラバスは、学生との契約書という言葉が心に残りました。グループワーク、グループディスカッション、ゲスト講義などを15回の講義の中でどここの位置に入れば良いのかなど勉強になりました。また、色のついたカードやクリッカーなどの学生のレスポンスを見ることができるとする手法も使ってみなと思いました。

大人数などの講義で使えるようなアクティブラーニングの手法を学びました。KJ法は実際に、学生の問いを深めるという機会に使ってみなと思います。

他の先生の行っていた模擬授業で、しゃべるペースや声のトーン、間の取り方単語の選び方など人によって違うのを目の当たりにして大いに刺激を受けた。これは対面参加でなければわからなかったことと思う。

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。

特にありません。今後は学んだ事を自分の授業に具体的に取り入れる必要がありますが、先生方とは個別にご相談頂ける機会があれば良いと思います。

・各種アクティブラーニング手法（フィールドワーク、ディスカッション、PBL①、PBL②、LTD話し合い学習法、ピアインストラクション、ディベート、ジグソー）を実際に体験する場があればありがたいです。また、ミニ講義において学生の受講人数を自分たちで指定できる方が、各種アクティブラーニング手法を実践する場として有効に活用できるかと思ひます。

・ご紹介頂いたアクティブラーニング手法のほとんどが大人数型の講義では（少なくとも初心者には）使用しづらいものであり、そのような講義にも導入できるような手法をご紹介頂ければ、授業の幅がより広がるかと思ひます。また、実際の授業では履修取消者や授業に来ない人もいるため、実質的履修者数が安定せず、グループでの作業は非常に困難でし、一部の人を抽出したプレゼンテーション等も学生の不公平感を高めると考えられます。このような問題に対して自分の中で腹落ちできておらず、「やっぱり大人数でアクティブラーニングをするのは難しそうだな」という印象が残ってしまっているのが現状です。

大変勉強になり、参加して良かったと思っております。 個人的な意見になりますが、「全学共通科目の理念」に基づいた講義を考えるという意識が最初になかったので、シラバスの書き方の段階で「全学共通科目の理念」を示していただけたら良いと思いました。例えば、「学生の考える良い授業」で行っていたホワイトボード機能を利用して、「全学共通科目の理念」とその理念を構成する要素をグループ化するなどしたら記憶に残ると思います。 また、模擬講義の中でアクティブラーニングを取り入れるかどうかについて、各班での認識に差があったと感じたので、その点を先にお伝えいただけたら良いと思いました。 私は講義に関してほとんど関与していないので、経験がある先生方に頼る部分が大きくなってしまいましたが、先生個々のスタイルがあることが実感できたので良かったと思います。 感染症対策やゴミ箱、ラウンジの解放など、細部までご配慮いただきありがとうございました。 非常にためになるワークショップをありがとうございました。他学科の先生方の認識の違いを感じることができ、とても刺激のある2日間でした。私は元来吃音を持っており、実はグループでの代表発表というものがずっと苦手でした（グループに迷惑がかかるのでは、という杞憂です）。今回は発表者にはなりませんが、先生方の発表者に対するコメントは個性を重んじ、前向きで、非常に安心できるものでした。看護専門学校での6年の授業経験を通し、今は吃音を克服してきた意識はありますが、これからは大学の教員として障害の受容など何かお役に立てられるようにになりたいです。何かありましたらお声をお願いいたします。 まず、ワークショップに集中できるととても良い環境整備をさせていただいたことに感謝申し上げます。唯一の他大学からの参加でしたが、事務局の皆様や先生方のご配慮のおかげで、緊張も解けて参加することができました。 教育に関する下地が全くなかったため新鮮なお話ばかりで、楽しく過ごさせていただきました。盛りだくさん内容だったのですべて理解できるということにはなかったものの、目次的にたくさんの知識を得られたため、自分の中の引き出しがたくさん作られました。本当にありがとうございました。 他学部の先生方とお知り合いになれて良かったです。しかし自分のグループ以外の先生方と交流できなかったのは少し残念でした。自分の学部の新任教員の先生方との面識もなく、ワークショップでお知り合いになれるかと思いましたがグループが違ったので知り合いになれず残念でした。コロナがなければ、懇親会に参加したかったです。 講師陣の先生方、貴重なワークショップの経験ありがとうございました。 とても有意義な時間だっただけに、ひとつだけ改善点を申し上げさせていただくと、他のグループとの交流の場があればさらにいい時間になったかと思います。コロナ禍で難しい判断だとは思いますが、円座に座って、よりよい授業とは？などとみなさんで対話する時間があればと思いました。

令和4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. 日 時

令和4年 9月8日（木）～ 9月9日（金）

【1日目】令和4年9月8日（木）9：00～17：00 （8：45～受付開始）

【2日目】令和4年9月9日（金）9：00～17：00 （8：45～受付開始）

事前学習用オンデマンド教材の公開期間：令和4年8月17日（水）～ 9月7日（水）

3. 場 所

高知大学朝倉キャンパス（高知県高知市曙町二丁目5-1）

共通教育棟1号館2階127番教室

※なお、今後の状況によっては、内容・構成の一部を変更し、オンラインでの開催とさせていただきます。

4. 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

5. 定 員

24名

6. 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 特任教授）

杉田 郁代（准教授）

高畑 貴志（准教授）

7. 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、シラバスの作成から模擬授業の実施までを経験することで、自分の授業へ、学生の主体的な学びを支援する仕組みを取り入れられるようになること。

8. 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) 学生参加型のグループワークを自分の授業に導入することができる。

9. 研修形態

- (1) 事前学習として、オンデマンド教材を用いて、授業デザインやシラバスの書き方、公正な評価方法などについて学びます。
- (2) 事前学習した内容に関するグループワークを通じて、理解を深めます。
- (3) 共通教育科目の開発をテーマに、グループでシラバスの作成から模擬授業の実施までを体験します。
- (4) 異なる学部教員が、普段着で肩書きなしの対等な意見交換をすることで、学習効果を高めます。
- (5) これらの過程を通じて、アクティブ・ラーニングの手法を体験しながら学びます。

10. 研修プログラム

【事前学習】

オンデマンド教材（高知大学 moodle に掲載）を用いたオンライン研修

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

【1日目】

開会式

- 1.オリエンテーション/アイスブレイキング
- 2.グループワークⅠ「良い授業とは？」
- 3.ミニレクチャーⅠ「目標設定と授業計画、シラバスの書き方」
- 4.グループワークⅡ「共通教育科目の開発①（目標設定と授業計画）」
- 5.ミニワークⅠ 「コースデザインの考え方」
- 6.ミニワークⅡ 「様々な授業形態、それぞれのメリットとデメリット」
- 7.ミニワークⅢ 「成績評価、その目的と方法」
- 8.グループワークⅢ「共通教育科目の開発②（授業計画と評価の方法・スケジュール）」

【2日目】

- 9. グループ発表 I 「グループワーク中間報告」
- 10. グループワークⅣ「共通教育科目の開発③（授業の計画・指導案）」
- 11. グループワークⅤ「共通教育科目の開発④（最終発表準備）」
- 12. グループ発表 II（模擬授業）
- 13. ふりかえり
閉会式

11. その他

- (1) テキストは、当日会場でお渡しします。
- (2) 研修が長時間に渡りますので、普段着でお越しください。
- (3) 当日記録のため、カメラとビデオカメラで撮影を行いますのでご了承ください。
- (4) 修了証書は、事前学習を含めた全日程に参加された方の方に授与されますので、予めご了承ください。

12. 申込方法

令和4年8月16日（火）までに下記申込フォームからお申込みください。

URL：<https://forms.office.com/r/tt3xNrRWe5>

13. 本件に関するお問い合わせ先

高知大学学務課 SPOD 担当 吉岡、菊川、廣末

TEL：088-844-8467 FAX：088-844-8367

E-mail：y-spod@kochi-u.ac.jp

14. 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 2010
- 中島英博編『授業設計』玉川大学出版部 2016
- 佐藤浩章編『講義法』玉川大学出版部 2017
- 中井俊樹編『アクティブラーニング』玉川大学出版部 2015
- 中島英博編『学習評価』玉川大学出版部 2018

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4年8月17日(水)～ 9月7日(水)

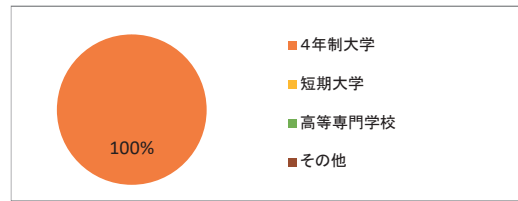
同期型 : 令和4年9月8日(木)～ 9月9日(金)9:00～17:00

参加者数 : 7名(修了証書授与数7名)

アンケート回答者数:6名

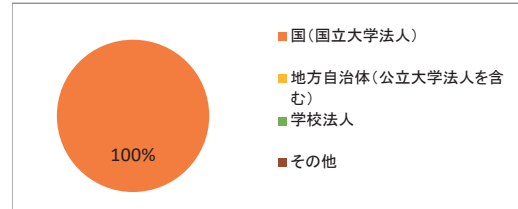
1. 所属先

	度数	割合
4年制大学	6	100.0
短期大学	0	0.0
高等専門学校	0	0.0
その他	0	0.0
	6	100.0



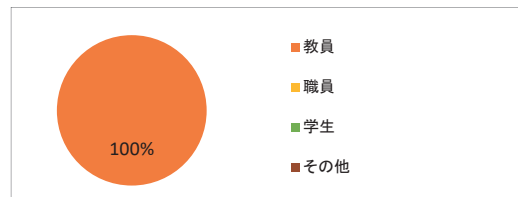
2. 所属先の設置者

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



3. 職種

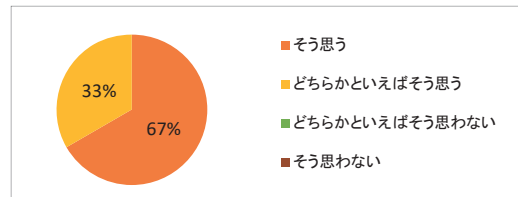
	度数	割合
教員	6	100.0
職員	0	0.0
学生	0	0.0
その他	0	0.0
	6	100.0



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

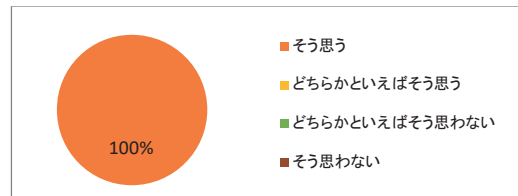
	度数	割合
そう思う	4	66.7
どちらかといえばそう思う	2	33.3
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
	6	100



7. 研修プログラムの設計について

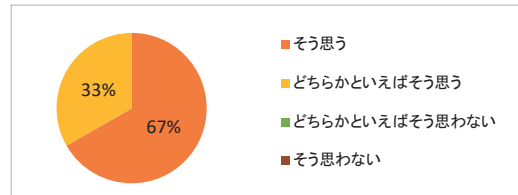
7-1 研修の目的は明確に設定されていた

	度数	割合
そう思う	6	100.0
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	0	0.0
	6	100



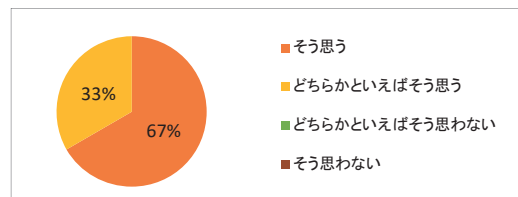
7-2 研修は自分の業務(教育実践)に生かせる内容だった

	度数	割合
そう思う	4	66.7
どちらかといえばそう思う	2	33.3
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	100



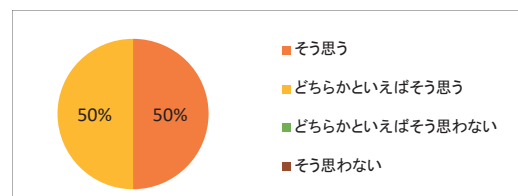
7-3 研修は分かりやすい順序で進められた

	度数	割合
そう思う	4	66.7
どちらかといえばそう思う	2	33.3
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	100



7-4 研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

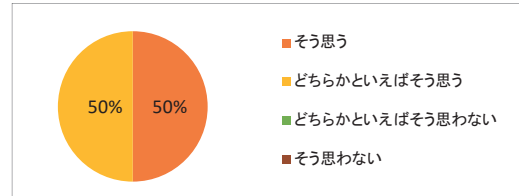
	度数	割合
そう思う	3	50.0
どちらかといえばそう思う	3	50.0
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
	6	100



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

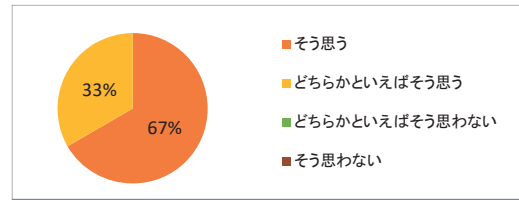
	度数	割合
そう思う	3	50.0
どちらかといえばそう思う	3	50.0
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
	6	100



8-2 事務局は手際よく運営していた

	度数	割合
そう思う	4	66.7
どちらかといえばそう思う	2	33.3
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	100

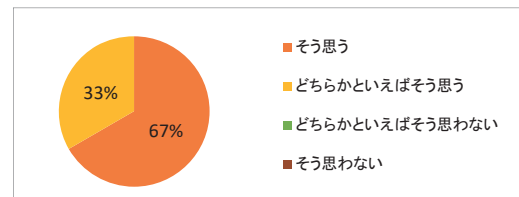
未回答: 1名



9. 研修成果について

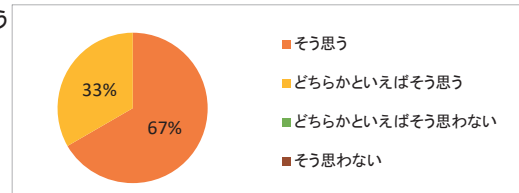
9-1 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
そう思う	4	66.7
どちらかといえばそう思う	2	33.3
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	100



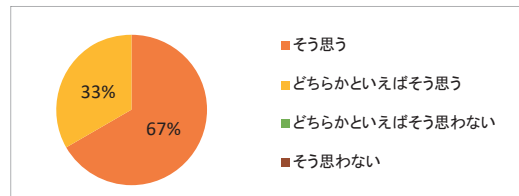
9-2 受講したことによって業務の取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
そう思う	4	66.7
どちらかといえばそう思う	2	33.3
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	100



9-3 研修の内容は十分に理解できた

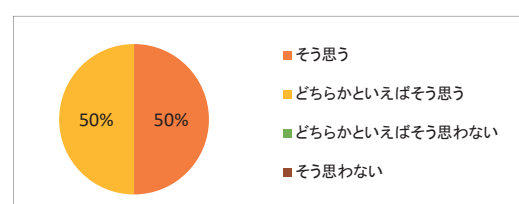
	度数	割合
そう思う	4	66.7
どちらかといえばそう思う	2	33.3
どちらかといえばそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
	6	100



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	3	50.0
どちらかといえばそう思う	3	50.0
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	100

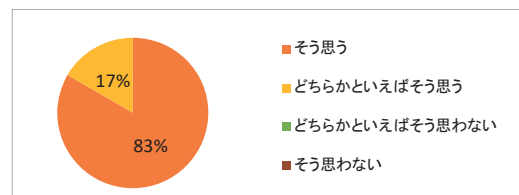
未回答: 1名



10. 研修全体について

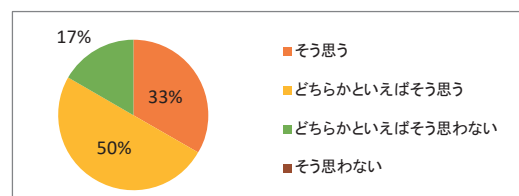
10-1 研修は全体的に満足できるものだった。

	度数	割合
そう思う	5	83.3
どちらかといえばそう思う	1	16.7
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	100



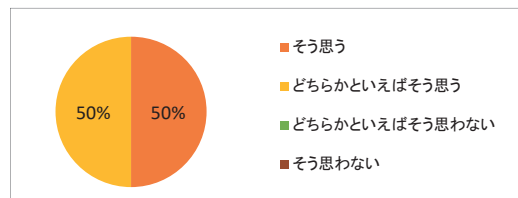
10-2 研修は期待を上回る内容だった

	度数	割合
そう思う	2	33.3
どちらかといえばそう思う	3	50.0
どちらかといえばそう思わない	1	16.7
そう思わない	0	0.0
	6	100



10-3 今後もこの研修を継続していきべきだと思う

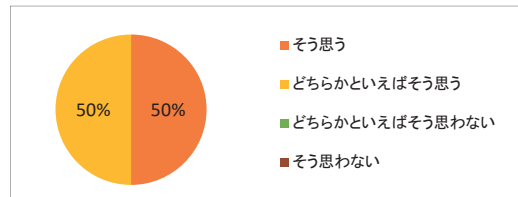
	度数	割合
そう思う	2	33.3
どちらかといえばそう思う	3	50.0
どちらかといえばそう思わない	1	16.7
そう思わない	0	0.0
	6	100



11. 研修目標が達成できたか

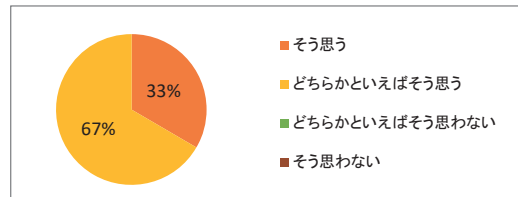
11-1 適切な授業の目的・目標設定ができるようになる

	度数	割合
そう思う	3	50.0
どちらかといえばそう思う	3	50.0
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	100



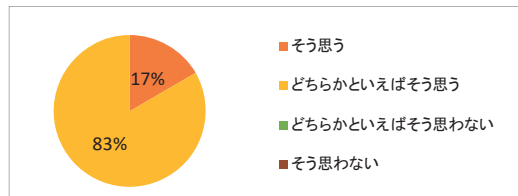
11-2 わかりやすいシラバスを書けるようになる

	度数	割合
そう思う	2	33.3
どちらかといえばそう思う	4	66.7
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	100



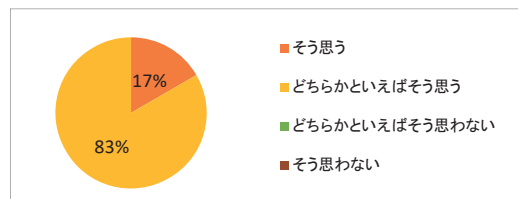
11-3 さまざまな授業方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できる

	度数	割合
そう思う	1	16.7
どちらかといえばそう思う	5	83.3
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	100



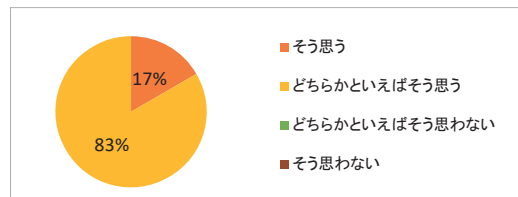
11-4 さまざまな成績評価の方法を知り、目的・目標にあった方法を選択できる

	度数	割合
そう思う	1	16.7
どちらかといえばそう思う	5	83.3
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	100



11-5 学生参加型のグループワークを自分の授業に導入することができる

	度数	割合
そう思う	3	50.0
どちらかといえばそう思う	3	50.0
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	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？
メールで知った。受講が求められていたから。
メールで案内をいただきました。
学務課からのメール
大学の案内
新人職員研修の受講科目
大学の新任教員研修プログラムの一部として
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？
授業資料の分かりやすさ
授業設計力、教科教育の専門性
授業設計、評価
対人スキル
シラバスの書き方の勉強
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。
問いかけを増やすなど、学生を退屈させない授業づくりを心掛けたい。
本時の学びを基に、後期授業の授業設計全体を見直す。特に学習評価については、学生に示すことができるような、到達目標と評価方法の関連付けやルーブリックの作成を行う。プレゼンテーションの相互評価にピア評価表を取り入れ、学生のメタ認知能力を育成する。
シラバスの見直し
資料配布のタイミングや、資料の内容については先生方からご提案いただいた方法を検討したい。
すべてやったことがない内容だったので目標設定やシラバスの作成、評価方法の検討などすべてが勉強になった。
シラバスの改善とグループワークの実践

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。
良く構成された研修だと感じました。 ありがとうございました。
ご担当の先生方から適宜ご助言をいただき、安心して研修に臨むことができました。各先生からいただいたアドバイスも自分が授業を実践していく上で、とても参考になりました。また、業務内容の違う先生方と2日間共に学ぶことができ、視野が広がり、新たなネットワークを築くことができました。本当にお世話になり、ありがとうございました。
大変学びが多かったです。事前学習の動画教材も大変分かりやすく、シリーズの他のチャプターも時間があるときに拝見したいと思います。 2点、気になった点についてコメントをさせていただきます。 1点目、事前学習の想定時間について、要項内などで案内をしていただけると助かります。 特殊な例なのかもしれませんが、授業学期中より忙しくなる時期の為、事前学習の時間確保に大変苦勞いたしました。 2点目、夜間や早朝に時間を確保して模擬授業を作成することが前提になっているスケジュールについては、負担が大きかったです。私自身子育て中のためという理由もあるかもしれませんが、それ以外にもさまざまなライフイベントを抱えている人にとっては、負担が大きいと思います。必修の研修の為、受けないという選択肢がないのが辛いところでした。
模擬授業による体験型の研修は良いと思うが、授業の準備時間が少し厳しく、質の高い内容を提供できなかったかもしれない。
オンラインでの開催となってしまったが、オンラインツールなどの利用やオンライン時でのグループワークなどを実践的にまなぶことができとても参考になった。

ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ【対面型】実施要項

日 時：令和4年9月8日（木）～9日（金）※詳細は別添スケジュール表のとおり

場 所：愛媛大学城北キャンパス愛大ミュージズ2階M22, 3階M33, 会議室 等（予定）

対 象：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。）

主 催：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

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）

■ティーチング・ポートフォリオとは

自らの教育活動について振り返って記述された本文と，これらの記述を裏づけた資料(エビデンス)から構成される教育業績についての厳選された記録です。

■到達目標

- 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。

■講師（メンター）：8名（予定）

仲道 雅輝（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室副室長 准教授）

竹中 喜一（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 准教授）

村田 晋也（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 講師）

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）

高橋 平徳（愛媛大学教育学部教職総合センター 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副センター長 准教授）

中山 晃（愛媛大学教育・学生支援機構英語教育センター副センター長 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）

■定員：20名

■準備物等：事前課題（スタートアップシート）の作成と提出

■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）

■その他：

- ・状況によりオンライン開催となる場合があります。
- ・感染対策として収容定員の半数未満の会場で実施する予定です。マスクの着用ならびに体温測定，手指消毒にご協力ください。
- ・本研修と同時並行でティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップを実施します。
- ・所属，職位，氏名，メールアドレスは受講者名簿に掲載し，受講者間で共有させていただく場合がございますので，ご承知おきください。

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4年9月8日（木）～9日（金）

形 式：対面

参加者数：8名

回答者数：8名

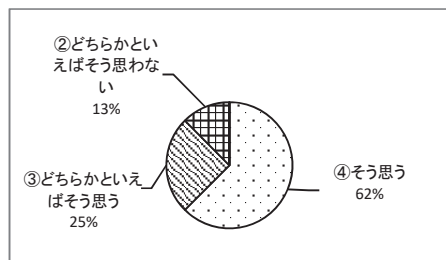
1. 参加者ご自身について（職種）

教員対象研修のため省略

2. 研修参加の経緯について

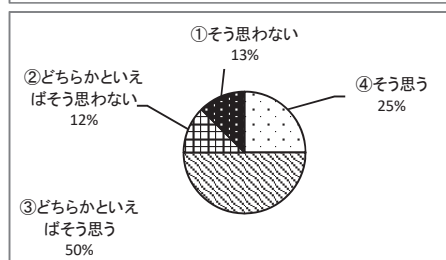
1. ワークショップの目的や内容がある程度知った上で参加した

	度数	割合
④そう思う	5	62.5
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	1	12.5
①そう思わない	0	0.0
計	8	100.0



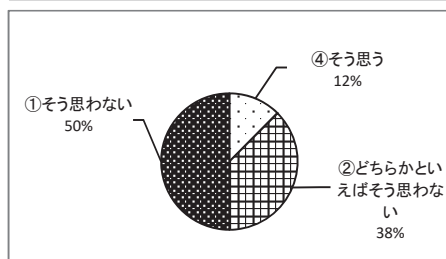
2. 近い将来にティーチング・ポートフォリオを活用する予定がある

	度数	割合
④そう思う	2	25.0
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	1	12.5
①そう思わない	1	12.5
計	8	100.0



3. 今後、メンターとして作成を支援していく立場にある

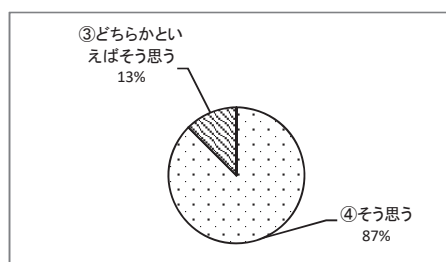
	度数	割合
④そう思う	1	12.5
③どちらかといえばそう思う	0	0.0
②どちらかといえばそう思わない	3	37.5
①そう思わない	4	50.0
計	8	100.0



3. 研修プログラムの設計について

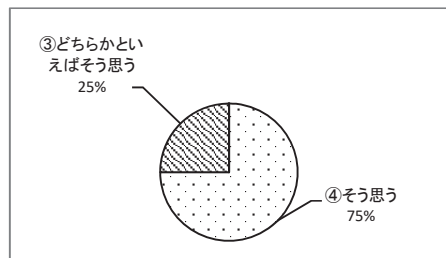
1. ワークショップの目的は明確に設定されていた

	度数	割合
④そう思う	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



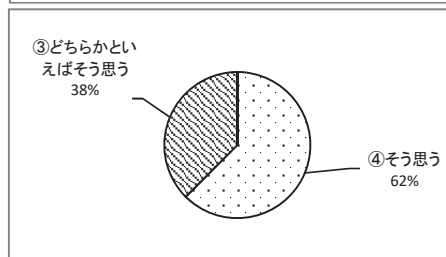
2. ワークショップは自身のキャリアにとって有意義な内容だった

	度数	割合
④そう思う	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



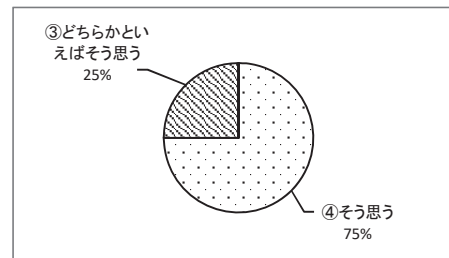
3. ワークショップはわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④そう思う	5	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



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	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



● 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

今回の状況で満足しております。

藤田陽師

適切だった

松本圭史

特にないが、強いて言えば、科研申請の締切後が気分的には望ましかった。

佐藤大規

対面で受けられたことはとてもよかったです。

空調、換気もしっかりされており、メンターの先生方のお部屋が近くにある配置もよかったです。

ちょうど夏季休暇の時期で、前期の振り返りや後期に向けた気合いを入れられる時期で良いと思います。年度末は忙しいと思います。

二日間みっちりは大変でしたが、充実しておりました。

中林ゆき

ちょうどよい日程ではないでしょうか。強いて言えば、雨の強い日などを想定すると、外廊下を使わない教室でもよいのかなと思いました。

藤本正己

● 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

事前の頭の整理ができてよかったです。

藤田陽師

当日の作成に役立った

松本圭史

事前に自身の教育内容について考える機会になった。またメンターには自身の教育について十分に理解してもらうことができていたように思う。しかし、ティーチング・ポートフォリオ作成時にはうまく活かすことができなかった点は課題と感じた。

佐藤大規

あらかじめ自分の授業を振り返るためにちょうど良いボリュームだと思います。

中林ゆき

TPを書くにあたって、事前課題を参照することが少なかった。事前課題をどのように活用するのか説明がある方がよい。

藤本正己

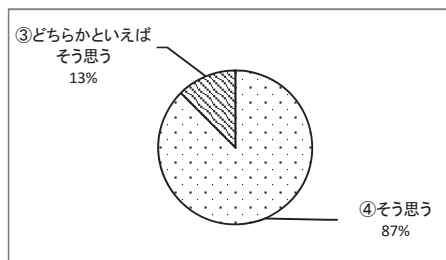
箇条書きなど、もう少し簡単なものの方がよいと思った

木村誇

4. 研修スタッフについて

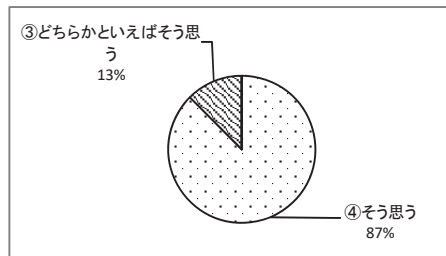
1. メンターからの助言は役に立った

	度数	割合
④そう思う	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



2. 事務局は手際よく研修を運営していた

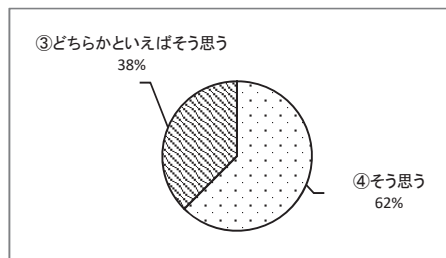
	度数	割合
④そう思う	7	87.5
③どちらかといえばそう思う	1	12.5
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	8	100.0



5. 研修成果について

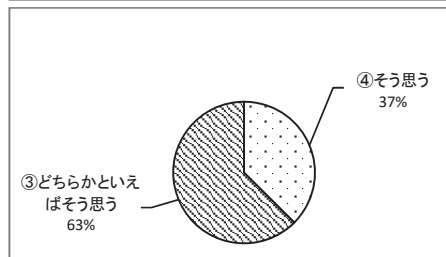
1. ティーチング・ポートフォリオがどのようなものか理解できた

	度数	割合
④そう思う	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



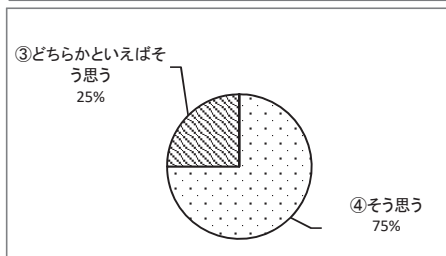
2. ティーチング・ポートフォリオを作成できるようになった

	度数	割合
④そう思う	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



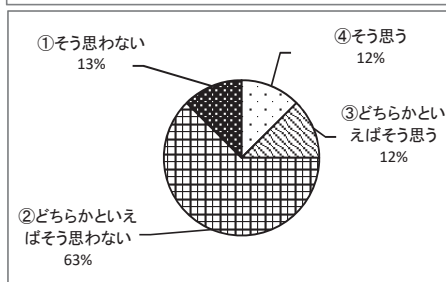
3. ティーチング・ポートフォリオは自身の教育改善につながる

	度数	割合
④そう思う	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



4. 今後、メンターの依頼があれば引き受けてもよい

	度数	割合
④そう思う	1	12.5
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	5	62.5
①そう思わない	1	12.5
計	8	100.0

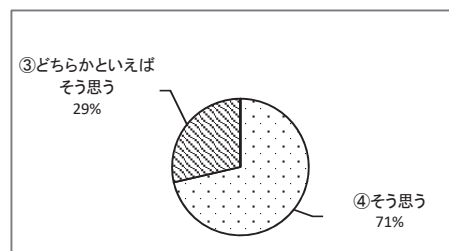


● ティーチング・ポートフォリオを作成したご感想をお聞かせ下さい	回答者
気づけなかった自分の教育方法に気づけました。そしてそれが自分の経歴、背景とうまくつながりました。	藤田陽師
自分がどのようなことを考えて教育方法を選択しているかを見直すいいきっかけとなった	松本圭史
教育の責任や目的・理念・方法・戦略など、薄らと考えることはあった。しかし、あくまでも何となく考える程度である。このように短期間でまとめる機会があり、とてもよかったと感じている。客観的に自身の教育を見ることができたと思う。	佐藤大規
難しいです。でも見つめ直すのにとても良かったです。これを更新していったら、何年経っても見直していく将来を想像するとわくわくしました。初心（だけでなく、中堅、ベテランも）その時点の気持ちを忘れないでおけると思いました。	中林ゆき
率直の感想としては、とても頭が疲れました。しかし、自分自身によってそれはよい疲れではないかと思えます。	藤本正己
これまで教育の理念について考えておらず、なんとなく講義をしていました。今回の機会のおかげで、自分が教育面で重視している点を認識することができました。ありがとうございました。	梶原 智之
かなり大変な作業だったが、作成しなければ考えたり見直したりしなかったことが多くあることに気づけて有意義だった。	木村 誇

6. 研修全体について

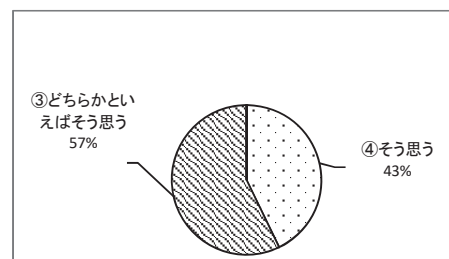
1. 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④そう思う	5	71.4
③どちらかといえばそう思う	2	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	7	100.0



2. ティーチング・ポートフォリオの作成を同僚にもすすめたい

	度数	割合
④そう思う	3	42.9
③どちらかといえばそう思う	4	57.1
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	7	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
総じて満足です。ありがとうございました。	藤田陽師
TPの作成に集中して取り組めた	松本圭史
同じ目的を持った方と同室で作業ができたため、個室で作業するよりも集中して進めることができた。	佐藤大規
メンターの先生方に、自分の考えややっていることを見える化してもらえたことが本当に感動しました。	中林ゆき

 自分の中に潜んでいた教育の源を知ることができた点

藤本正己

 自身が教育面で重視している点を認識できました

梶原 智之

 自身の教育理念などを考え、意識するきっかけづくりになる。

木村誇

 ● 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

 いろんな所属の方からの参加があればよりよい内容になったかと思います。

藤田陽師

 時間的に難しいかもしれないが、他の参加者について知る機会があると発表をよりよく拝聴できたと思う。強制的に交流の時間があってもよいのかもしれない。

佐藤大規

 今のところ満足感が強く思いつきません。

普段城北キャンパスではないので、車で行けるのかどうかアナウンスがあるとありがたかったです。

中林ゆき

 初日にTPの簡単な説明があったが、TPをどのように書くのか、もう少し事例の説明があるとよいと思う。

藤本正己

 ティーチングポートフォリオの具体例を紹介したり、読んだりする時間（機会）があるとより理解が深まるように感じた。

木村誇

 ● 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）

 メンターの先生方に、自分の考えややっていることを見える化してもらえたことが本当に感動しました。感謝します。TPの作成方法から教育方法なども、決して押しつけではなく、わたしの納得いくやり方に寄り添って提案していただけるのでとても気持ちよくできました。

また、自分の分野とは全然違う先生がメンターになることは、本音を話しやすいと思いました（受講者、メンター、それぞれのタイプによるのかもしれませんが）。

直接TPには関係ありませんが、年々狭まっていく自分の社会に刺激となりました。ありがとうございました！

 具体的なご提案をいただいたおかげで、ティーチング・ポートフォリオの完成形を早い段階でイメージできました。ありがとうございました。

 もっと多くの時間を費やしてティーチングポートフォリオの改稿、ブラッシュアップのやりとりができるとよかった。

 親身になって話を聞いて下さるとともに適切なアドバイスをいただきました。とても感謝しています。

 経験者に適切な意見をいただけたと思う。もう少し交流した上で遠慮のない意見を聞きたいとも思った。

 記述を基本的に尊重してくださり作業を進めやすかった。雑談も楽しかった。

 大変お世話になりました。ありがとうございました。

 Thank You !

ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ【フレキシブル型】実施要項

日 時： 令和4年10月3日(月)～10月31日(月)

方 法： 期間中に担当メンターと日程調整の上、メンタリングを3回、対面もしくはオンラインで行い、ティーチング・ポートフォリオを作成します。

オリエンテーションはオンライン(非同期型)コンテンツを視聴いただく予定です。

方 法： 愛媛大学の教員(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。)

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)

■ティーチング・ポートフォリオとは

自らの教育活動について振り返って記述された本文と, これらの記述を裏づけた資料(エビデンス)から構成される教育業績についての厳選された記録です。

■到達目標：

- 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。

■講師(メンター):5 名

中井 俊樹(愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 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 准教授)

竹中 喜一(愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 准教授)

村田 晋也(愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 講師)

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)

■定 員：10名

■ 準 備 物： 事前課題(スタートアップシート)を作成・提出していただきます。

■ 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)

■その他： 所属, 職位, 氏名, メールアドレスは受講者名簿に掲載し, 受講者間で共有させていただく場合がございますので, ご承知おきください。

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4年10月3日（月）～10月31日（月）

形 式：フレキシブル型

参加者数：10名

回答者数：9名

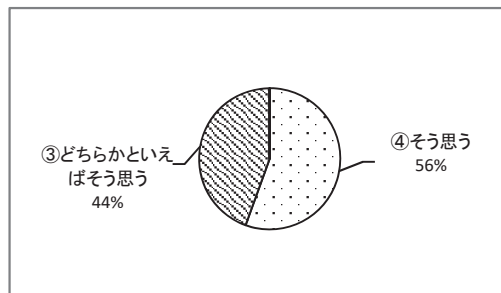
1. 参加者ご自身について（職種）

教員対象研修のため省略

2. 研修参加の経緯について

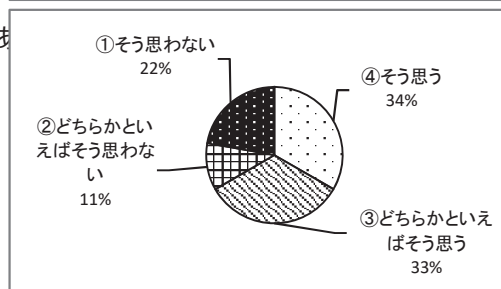
1. ワークショップの目的や内容がある程度知った上で参加した

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



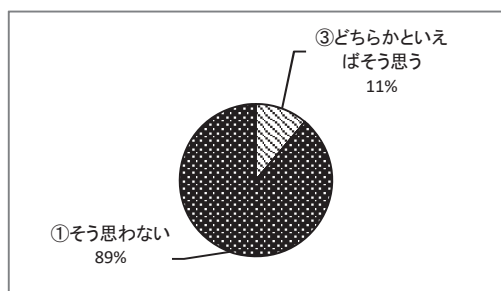
2. 近い将来にティーチング・ポートフォリオを活用する予定がある

	度数	割合
④そう思う	3	33.3
③どちらかといえばそう思う	3	33.3
②どちらかといえばそう思わない	1	11.1
①そう思わない	2	22.2
計	9	100.0



3. 今後、メンターとして作成を支援していく立場にある

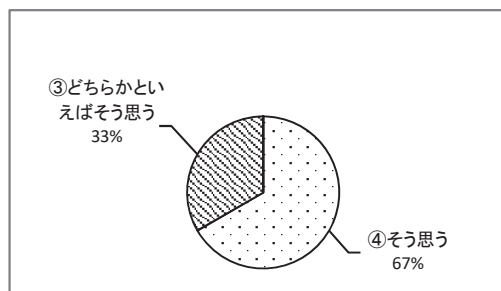
	度数	割合
④そう思う	0	0.0
③どちらかといえばそう思う	1	11.1
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	8	88.9
計	9	100.0



3. 研修プログラムの設計について

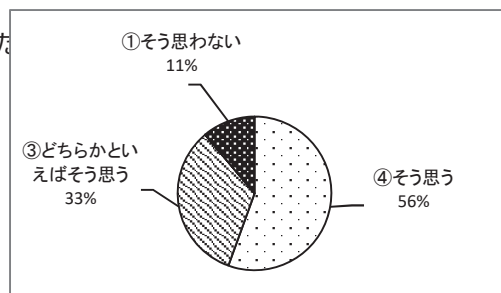
1. ワークショップの目的は明確に設定されていた

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



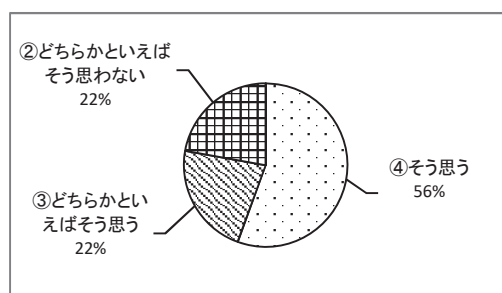
2. ワークショップは自身のキャリアにとって有意義な内容だった

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



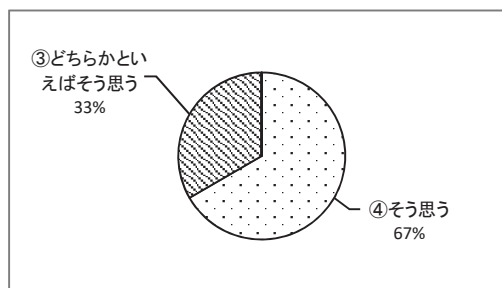
3. ワークショップはわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④そう思う	5	55.6
③どちらかといえばそう思う	2	22.2
②どちらかといえばそう思わない	2	22.2
①そう思わない	0	0.0
計	9	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	6	66.7
③どちらかといえばそう思う	3	33.3
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



● ワークショップの場所、開催時期、日程等についてのご感想をお聞かせ下さい

回答者

メンターとメンティーの都合の良い日を3日ほど使い、面談等を実施した。日程がフレキシブルかつマンツーマンの授業だったので、より理解度を深めることができた。

山上龍太

メンターの先生には日程の調整等について柔軟に対応してくださったことお礼申し上げます。

尾花 忠夫

フレキシブルでの開催はとてもよかったです。

桑原 秀治

岡野 聡

フレキシブル型を設定していただいたので、仕事の都合等に合わせて選択することができました。

梅田崇広

ご対応いただきありがとうございました。

西岡宣泰

対面開催は学会と日程が重なっていたので、フレキシブル型での開催があつて助かった。

井上紗綾子

教育研究で忙しい時期に開催されるのはやる気につながらなかった。意義がわからなかった

竹島久美子

金城絵利那

● 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

TP作成のための最低限必要な情報を整理するために有用だった。

山上龍太

尾花 忠夫

特に大きな負担もなく、適切であったかと思います。ワークショップ概要を理解するのにも大変役立ちました。

桑原 秀治

岡野 聡

特にありません。

梅田崇広

事前に作成、提出し、担当の先生が読んでいらしたので、スムーズでした

西岡宣泰

ポートフォリオ作成の準備に非常に役立った。

井上紗綾子

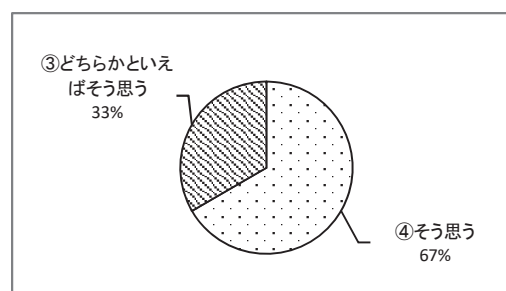
竹島久美子

金城絵利那

4. 研修スタッフについて

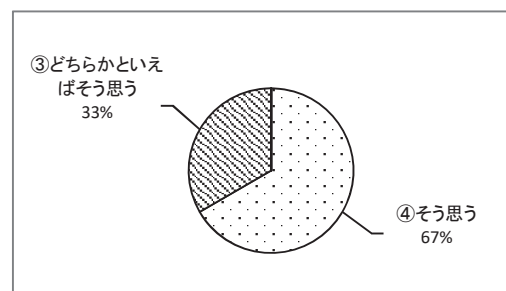
1. メンターからの助言は役に立った

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



2. 事務局は手際よく研修を運営していた

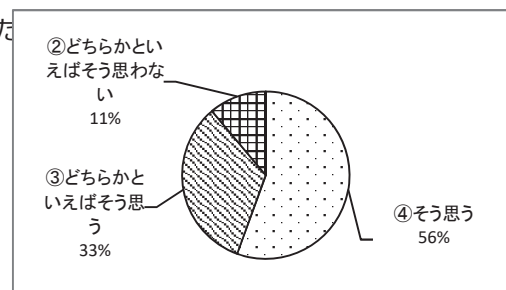
	度数	割合
④そう思う	6	66.7
③どちらかといえばそう思う	3	33.3
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



5. 研修成果について

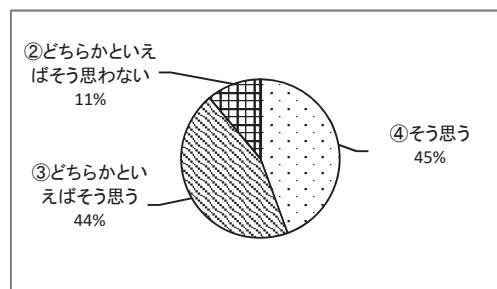
1. ティーaching・ポートフォリオがどのようなものか理解できた

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



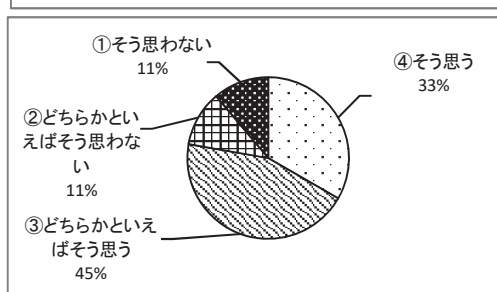
2. ティーチング・ポートフォリオを作成できるようになった

	度数	割合
④そう思う	4	44.4
③どちらかといえばそう思う	4	44.4
②どちらかといえばそう思わない	1	11.1
①そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



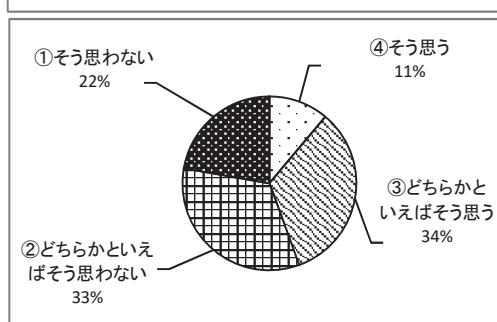
3. ティーチング・ポートフォリオは自身の教育改善につながる

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



4. 今後、メンターの依頼があれば引き受けてもよい

	度数	割合
④そう思う	1	11.1
③どちらかといえばそう思う	3	33.3
②どちらかといえばそう思わない	3	33.3
①そう思わない	2	22.2
計	9	100.0



● ティーチング・ポートフォリオを作成したご感想をお聞かせ下さい

回答者

本講義で作成したTPをもとに、授業改善を行うモチベーションの向上に繋がった。また、今後数年にわたり、本TPで設定した目標等を達成できているかを評価したいと考えている。

山上龍太

教育理念等について自身が考えていたことを言語化することにやや苦労したが、改めて自身が教育を行う際に何を重視しているのかを認識する非常に良い機会になった。

尾花 忠夫

自身の教育理念について考える良い機会となりました。

桑原 秀治

身になる講義ではあったが、作成したTPをどの場面で使うのかはいまだにピンと来ていません。人事・昇進の際など、必要な場面があると分かりやすいのですが・・・。

岡野 聡

はじめて作成しましたが、なんとか完成して良かったです。

西岡宣泰

自身のこれまでの活動の振り返りができてよかった。また、今後の課題も見つかった。

井上紗綾子

時間がかかる割に達成感は低かったし、多忙な時期に取りかかるのは苦痛だったので、希望者だけを対象にしてほしい。

竹島久美子

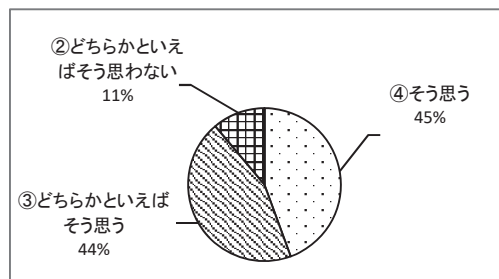
時間がかかった。

金城絵利那

6. 研修全体について

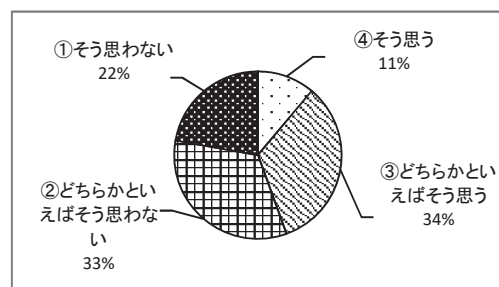
1. 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④そう思う	4	44.4
③どちらかといえばそう思う	4	44.4
②どちらかといえばそう思わない	1	11.1
①そう思わない	0	0.0
計	9	100.0



2. ティーチング・ポートフォリオの作成を同僚にもすすめたい

	度数	割合
④そう思う	1	11.1
③どちらかといえばそう思う	3	33.3
②どちらかといえばそう思わない	3	33.3
①そう思わない	2	22.2
計	9	100.0



● ワークショップに参加して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい

回答者

マンツーマンにより、より細かいコメントをいただけるのが良かった。

山上龍太

自身の教育理念を再認識できた点と現状の教育方法の改善点が見つかった点

尾花 忠夫

直接メンターからコメントをいただき、内容改善に役立てることができた点がよかったと思います。

桑原 秀治

メンターの先生方に、自分の考えややっていることを見える化してもらえたことが本当に感動しました。

岡野 聡

自分の教育観などを再考する資源になりました。

梅田崇広

中井先生と知り合えた

西岡宣泰

ティーチングポートフォリオの目的、意義、作成方法を理解することができた。

井上紗綾子

こういう世界もあるのだと見識が広がった

竹島久美子

金城絵利那

● 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

山上龍太

尾花 忠夫

特にありません。

桑原 秀治

岡野 聡

特にありません。

梅田崇広

わかりません

西岡宣泰

ワークショップ参加者同士の意見交換などがあると良いと思った。

井上紗綾子

学会や出張と重なるなど他の教育研究業務に差し支えるので、時間にゆとりのある人間でないとやる気力がわかないと思う。テニユア教員の多忙な状況を大学側が理解していないのだということがわかった。

金城絵利那

● 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）

竹中先生には大変お世話になり、かつ非常に分かりやすく指導して頂き、感謝しております。ありがとうございました。

具体的なアドバイスを頂けて、ポートフォリオの作成方法の理解が深まりました。お忙しいとは思いますが、ミーティングなどのスケジュールや、提出したポートフォリオへのフィードバックにかかる時間などについて情報共有していただけると、メンティーも安心してポートフォリオ作成に取り組めるのではないかと思います。

ご多忙中、日程調整をしていただきありがとうございました。

ご指摘いただいた内容も本当に的を射た内容であったため、TP作成を滞りなく進めることが出来ました。

とても丁寧にご指導いただきました。

ティーチングポートフォリオの構成や記述内容について、適切な助言をいただきました。また、進捗に応じて柔軟に対応していただきました。

非常に良かったです。

研究の立ち位置が異なる先生と多方面な角度からのDiscussionを実施させていただき、気づきが多かったです。

フレンドリーで質問・議論しやすい雰囲気があった。

ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ実施要項

日 時：令和4年9月8日（木）9：30～16：30

場 所：愛媛大学城北キャンパス愛大ミューズ2階M22, 3階M33, 会議室 等（予定）

対 象：ティーチング・ポートフォリオ作成後、1年を経過しているSPOD加盟校の教員

主 催：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

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）

■ティーチング・ポートフォリオとは

自らの教育活動について振り返って記述された本文と、これらの記述を裏づけた資料（エビデンス）から構成される教育業績についての厳選された記録です。

■到達目標

- ① すでに作成したティーチング・ポートフォリオを更新する。
- ② メンターに必要なメンタリングスキルについて学ぶ。

■講師（メンター）：仲道 雅輝（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室副室長 准教授）

■定員：4名 ※申込者が2名に満たない場合は開催を中止させていただきます。

■準備物等：

- ・事前に自身のTPを読み返し、更新が必要な箇所の見当を付けておく。
- ・更新に必要なエビデンスを準備する。
- ・事前課題（更新チェックシート）を完成させる。

■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）

■その他：

- ・状況によりオンライン開催となる場合があります。
- ・感染対策として収容定員の半数未満の会場で実施する予定です。マスクの着用ならびに体温測定、手指消毒にご協力ください。
- ・本研修と同時並行でティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップを実施します。
- ・所属、職位、氏名、メールアドレスは受講者名簿に掲載し、受講者間で共有させていただく場合がございますので、ご承知おきください。

ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ事後アンケート結果

実施日：令和4年9月8日（木）

形式：対面

参加者数：2名

回答者数：1名

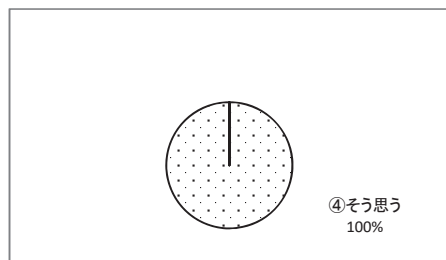
1. 参加者ご自身について（職種）

教員対象研修のため省略

2. 研修参加の経緯について

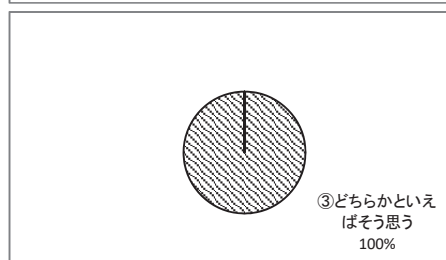
1. ワークショップの目的や内容がある程度知った上で参加した

	度数	割合
④そう思う	1	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	1	100.0



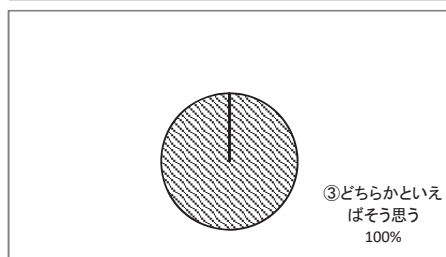
2. 近い将来にティーチング・ポートフォリオを活用する予定がある

	度数	割合
④そう思う	0	0.0
③どちらかといえばそう思う	1	100.0
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	1	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

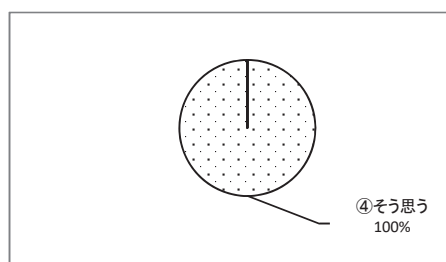
	度数	割合
④そう思う	0	0.0
③どちらかといえばそう思う	1	100.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	1	100.0



3. 研修プログラムの設計について

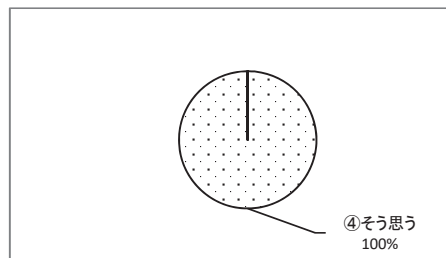
1. ワークショップの目的は明確に設定されていた

	度数	割合
④そう思う	1	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	1	100.0



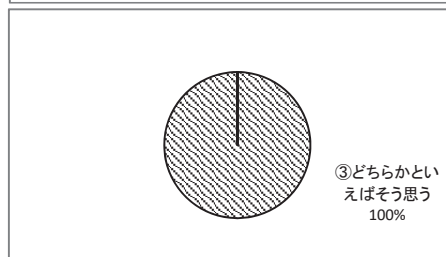
2. ワークショップは自身のキャリアにとって有意義な内容だった

	度数	割合
④そう思う	1	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	1	100.0



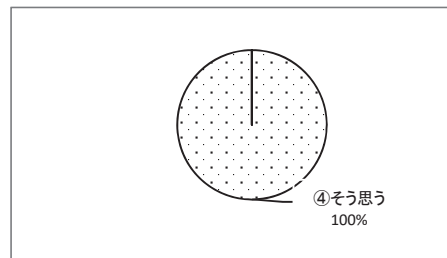
3. ワークショップはわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④そう思う	0	0.0
③どちらかといえばそう思う	1	100.0
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	1	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	1	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	1	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

特にありません。感染対策も含めて参考にさせていただきます。

川畑成之

● 事前課題（チェックシート）について、ご感想をお聞かせ下さい

回答者

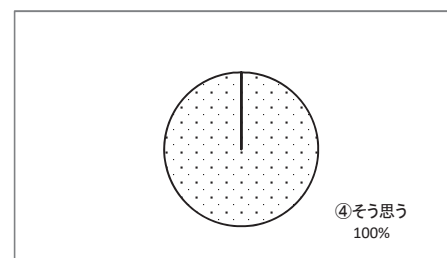
相互メンタリングで活用するまでには至らなかったが、事前課題としては良いと思われます。

川畑成之

4. 研修スタッフについて

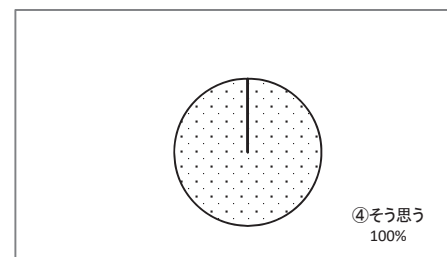
1. メンターからの助言は役に立った

	度数	割合
④そう思う	1	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	1	100.0



2. 事務局は手際よく研修を運営していた

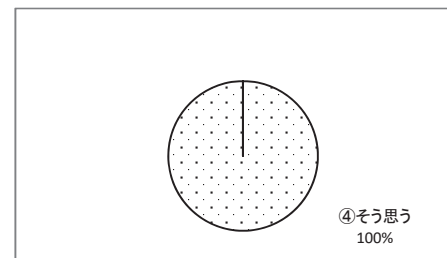
	度数	割合
④そう思う	1	100.0
③どちらかといえばそう思う	0	0.0
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	1	100.0



5. 研修成果について

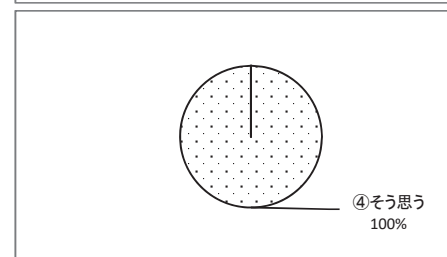
1. ティーチング・ポートフォリオがどのようなものか理解できた

	度数	割合
④そう思う	1	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	1	100.0



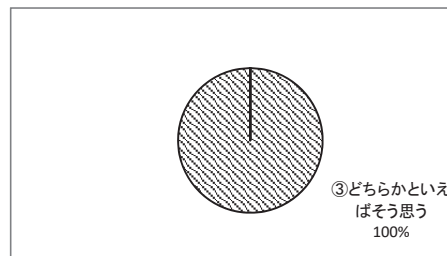
2. ティーチング・ポートフォリオを作成できるようになった

	度数	割合
④そう思う	1	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	1	100.0



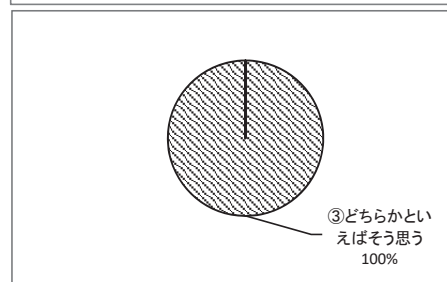
3. ティーチング・ポートフォリオは自身の教育改善につながる

	度数	割合
④そう思う	0	0.0
③どちらかといえばそう思う	1	100.0
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	1	100.0



4. 今後、メンターの依頼があれば引き受けてもよい

	度数	割合
④そう思う	0	0.0
③どちらかといえばそう思う	1	100.0
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	1	100.0



● ティーチング・ポートフォリオを作成したご感想をお聞かせ下さい

回答者

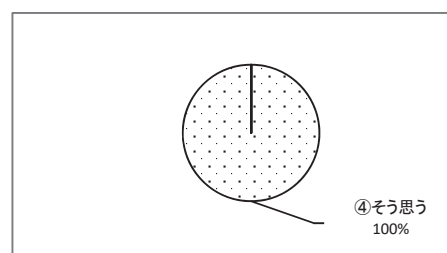
10年ぶり2回目の更新となりましたが、時折（できれば毎年）少しずつ更新するのが良いと改めて感じました。

川畑成之

6. 研修全体について

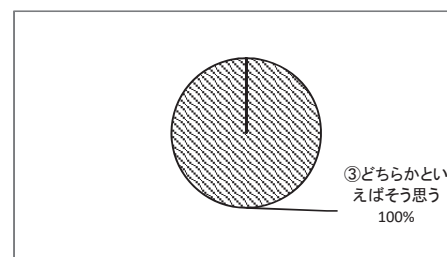
1. 研修は全体的に満足できるものだった

	度数	割合
④そう思う	1	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	1	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	0	0.0
③どちらかといえばそう思う	1	100.0
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	1	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

対面で実施することの意義を改めて感じる機会となりました。オンラインと対面の良さをそれぞれ生かした研修の在り方を考えていければと思います。

川畑成之

● 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

更新作業ももちろんですが、参加者との対話が非常に有意義であった。各々TPを一回は作成済みであるからこそその部分は強かったと思います。一方、せっかく作成WSと併催であったので、スケジュールが難しいとは思いますが、作成WSの参加者との意見交換をする機会があっても良いのかなと感じました。

川畑成之

● 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）

回答なし

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）



日 時 / 令和4年5月11日（水）～13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3年4月2日～令和4年4月1日採用の職員）

主 催 / 徳島大学、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】

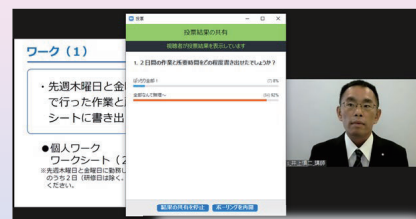
- ・社会人としての振る舞いを行うことができる
- ・基本的な電話対応、来学者対応を行うことができる
- ・報告・連絡・相談の重要性を説明し、実行することができる
- ・文書の役割と処理の基本を説明することができる
- ・文書作成時のポイント、伝達手段ごとの注意点を説明することができる
- ・処理の基本に沿って文書の作成等に取り組むことができる

【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）

オンラインでの研修は今回が初めてでしたが、今後オンラインの研修は増えてくると思うので、このような研修に参加する経験ができて良かった。

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できて良かった。

受講者の声

各講義を受講して良かったことはなんですか？

大学職員の基礎知識

- ・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。
- ・ハイブリッド型プロフェッショナルとして事務職員と教員が対等な立場で協働することが重要だと学びました。



昨年度の様子（Zoom画面）

メンタルヘルスの基礎知識

- ・普段から自分のストレス状況を把握しているつもりでしたが、Webサイトなどを利用することで、感覚的にではなく客観的に自分の状況を把握することが大切だと学びました。

コミュニケーション入門

- ・コミュニケーションは双方向のもので、『相手を理解しようとする気持ちからはじまる』ということのを改めて学びました。

ビジネスマナー入門

- ・マナーにしても文書にしても自分の行いが大学の印象を良くも悪くもすることを実感しました。

ケーススタディが大学業務にちなんだことだったので、日々の業務と重ね合わせてみることができた。

タイムマネジメント入門

- ・仕事の効率化のため、作業を可視化し、優先順位をつけることの重要性を学びました。
- ・講師の実体験を踏まえながらの講義だったのですぐに業務に活かせそうだなと思いました。

危機管理入門

- ・危機管理については新任職員でも他人事だと思わず自分事として考えることが重要だと学びました。
- ・他大学の問題であっても自大学も関わっているのではないかと考え対応していくことが2次被害を防ぐことに繋がると理解しました。

担当講師

愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 特定研究員
愛媛大学 総務部 評価IR課 課長
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 法人企画課 IR・評価室 専門職員
高知大学 財務部財務課 予算企画係 係長
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

藤本 正己
織田 隆司
島田 くみこ
酒井 仁美
笹山 明伸
久保 直毅
進藤 千晶

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) 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11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 藤本 正己		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12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:高知県公立大学法人 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:高知大学 笹山 明伸		一 日 の 振 り 返 り	
3日目 5月13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 久保 直毅		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 織田 隆司		休 憩	研 修 の 振 り 返 り 講師:愛媛大学 藤本 正己	ク ロ ー ジ ン グ ・ 閉 講 式	16:45	17:05
		9:30	9:45	10:00	11:45		13:00		14:45	15:00	15:40	16:00		

※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。

SPOD研修アンケート集計結果

研修名：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）

実施日：令和4年5月11日（水）～13日（金）

実施方法：徳島大学主催 オンライン（Zoom）

参加者数：114名

回答者数：114名

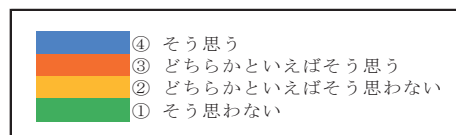
1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	回答数	割合
① 大学	107	93.9
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	7	6.1
④ その他	0	0.0
計	114	100.0

(2) 所属先の設置者

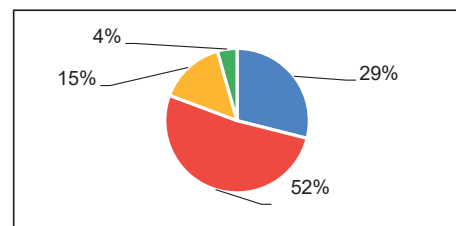
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	101	88.6
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	1	0.9
③ 学校法人	12	10.5
④ その他	0	0.0
計	114	100.0



2. 研修全体について

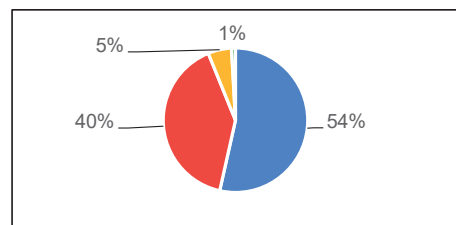
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	33	28.9
③ どちらかといえばそう思う	59	51.8
② どちらかといえばそう思わない	17	14.9
① そう思わない	5	4.4
計	114	100.0



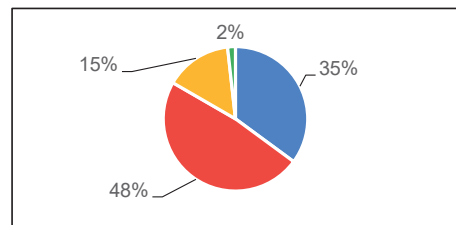
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	61	53.5
③ どちらかといえばそう思う	46	40.4
② どちらかといえばそう思わない	6	5.3
① そう思わない	1	0.9
計	114	100.0



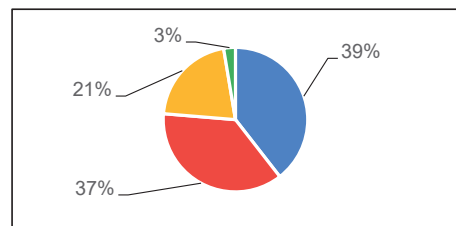
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	40	35.1
③ どちらかといえばそう思う	55	48.2
② どちらかといえばそう思わない	17	14.9
① そう思わない	2	1.8
計	114	100.0



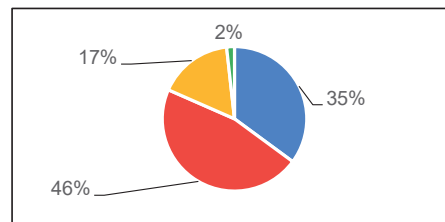
(4) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	45	39.5
③ どちらかといえばそう思う	42	36.8
② どちらかといえばそう思わない	24	21.1
① そう思わない	3	2.6
計	114	100.0



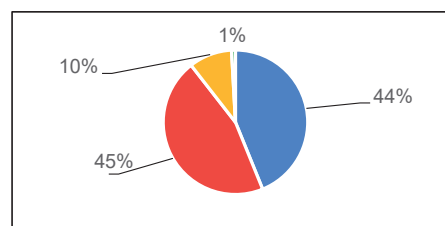
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	回答数	割合
④ そう思う	40	35.1
③ どちらかといえばそう思う	53	46.5
② どちらかといえばそう思わない	19	16.7
① そう思わない	2	1.8
計	114	100.0



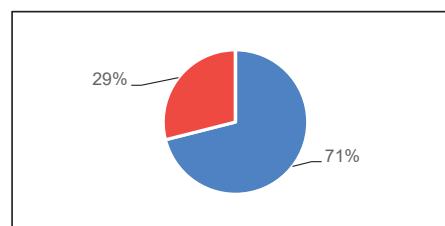
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	50	43.9
③ どちらかといえばそう思う	52	45.6
② どちらかといえばそう思わない	11	9.6
① そう思わない	1	0.9
計	114	100.0



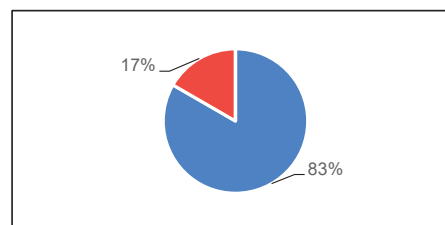
(7) 到達目標は明確に示されていた

	回答数	割合
④ そう思う	81	71.1
③ どちらかといえばそう思う	33	28.9
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	114	100.0



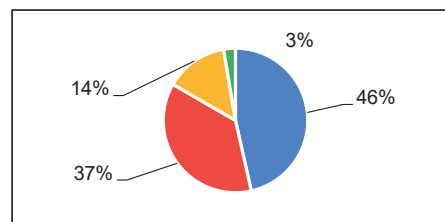
(8) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	回答数	割合
④ そう思う	95	83.3
③ どちらかといえばそう思う	19	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	114	100.0



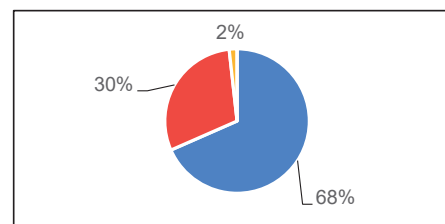
(9) 新たに人的つながりを作ることができた

	回答数	割合
④ そう思う	53	46.5
③ どちらかといえばそう思う	42	36.8
② どちらかといえばそう思わない	16	14.0
① そう思わない	3	2.6
計	114	100.0



(10) 研修内容は満足できるものだった

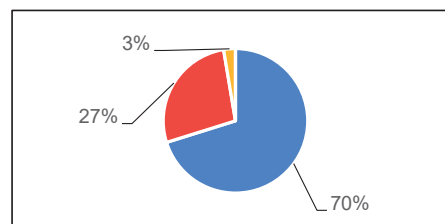
	回答数	割合
④ そう思う	78	68.4
③ どちらかといえばそう思う	34	29.8
② どちらかといえばそう思わない	2	1.8
① そう思わない	0	0.0
計	114	100.0



3. 「大学職員の基礎知識」について

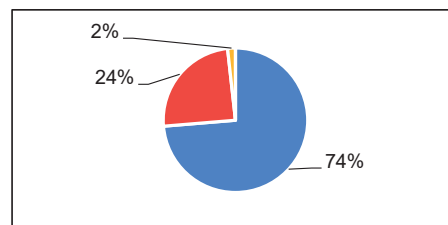
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	80	70.2
③ どちらかといえばそう思う	31	27.2
② どちらかといえばそう思わない	3	2.6
① そう思わない	0	0.0
計	114	100.0



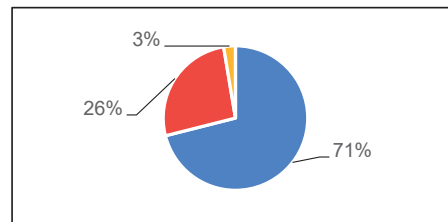
(2) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	84	73.7
③ どちらかといえばそう思う	28	24.6
② どちらかといえばそう思わない	2	1.8
① そう思わない	0	0.0
計	114	100.0



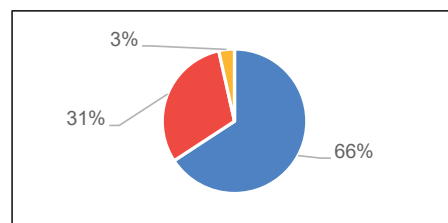
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	81	71.1
③ どちらかといえばそう思う	30	26.3
② どちらかといえばそう思わない	3	2.6
① そう思わない	0	0.0
計	114	100.0



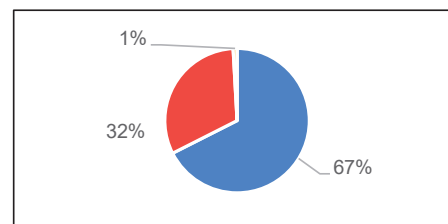
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	75	65.8
③ どちらかといえばそう思う	35	30.7
② どちらかといえばそう思わない	4	3.5
① そう思わない	0	0.0
計	114	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

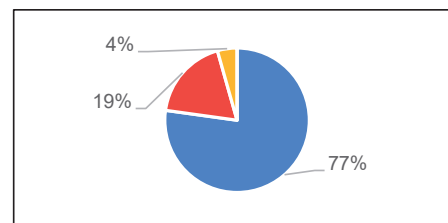
	回答数	割合
④ そう思う	77	67.5
③ どちらかといえばそう思う	36	31.6
② どちらかといえばそう思わない	1	0.9
① そう思わない	0	0.0
計	114	100.0



4. 「メンタルヘルスの基礎知識」について

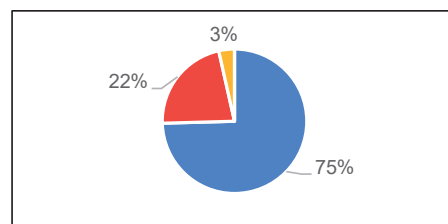
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	88	77.2
③ どちらかといえばそう思う	21	18.4
② どちらかといえばそう思わない	5	4.4
① そう思わない	0	0.0
計	114	100.0



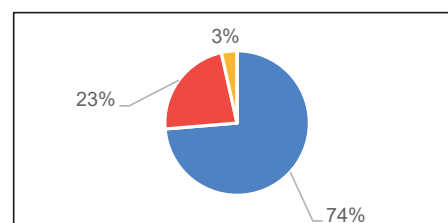
(2) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	85	74.6
③ どちらかといえばそう思う	25	21.9
② どちらかといえばそう思わない	4	3.5
① そう思わない	0	0.0
計	114	100.0



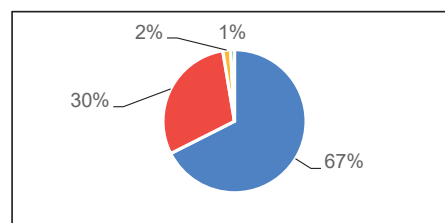
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	84	73.7
③ どちらかといえばそう思う	26	22.8
② どちらかといえばそう思わない	4	3.5
① そう思わない	0	0.0
計	114	100.0



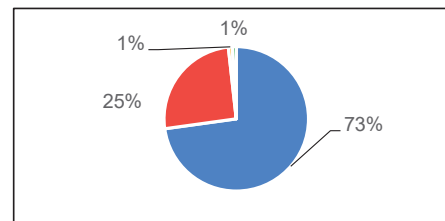
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	77	67.5
③ どちらかといえばそう思う	34	29.8
② どちらかといえばそう思わない	2	1.8
① そう思わない	1	0.9
計	114	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

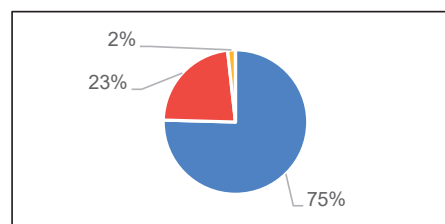
	回答数	割合
④ そう思う	83	72.8
③ どちらかといえばそう思う	29	25.4
② どちらかといえばそう思わない	1	0.9
① そう思わない	1	0.9
計	114	100.0



5. 「コミュニケーション入門」について

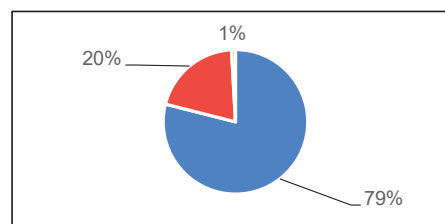
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	86	75.4
③ どちらかといえばそう思う	26	22.8
② どちらかといえばそう思わない	2	1.8
① そう思わない	0	0.0
計	114	100.0



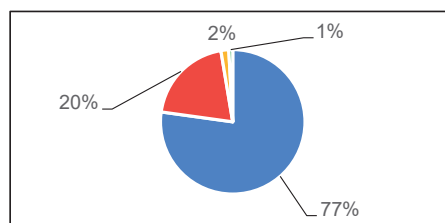
(2) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	90	78.9
③ どちらかといえばそう思う	23	20.2
② どちらかといえばそう思わない	1	0.9
① そう思わない	0	0.0
計	114	100.0



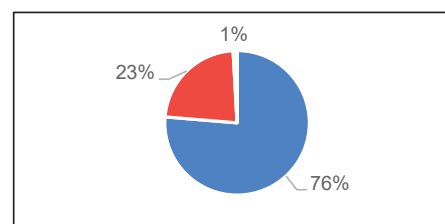
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	88	77.2
③ どちらかといえばそう思う	23	20.2
② どちらかといえばそう思わない	2	1.8
① そう思わない	1	0.9
計	114	100.0



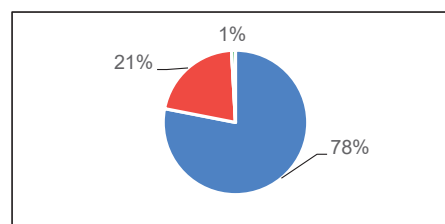
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	87	76.3
③ どちらかといえばそう思う	26	22.8
② どちらかといえばそう思わない	1	0.9
① そう思わない	0	0.0
計	114	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

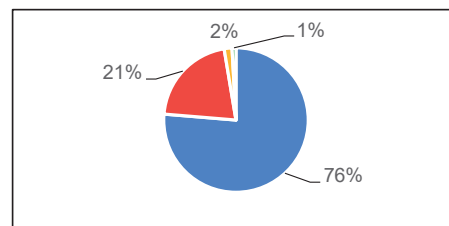
	回答数	割合
④ そう思う	89	78.1
③ どちらかといえばそう思う	24	21.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	0.9
計	114	100.0



6. 「ビジネスマナー入門（マナー編）」について

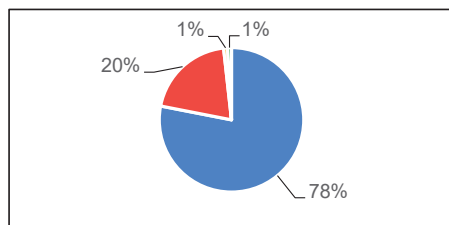
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	87	76.3
③ どちらかといえばそう思う	24	21.1
② どちらかといえばそう思わない	2	1.8
① そう思わない	1	0.9
計	114	100.0



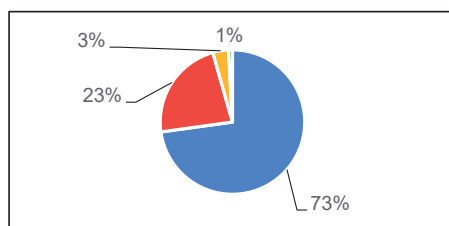
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	89	78.1
③ どちらかといえばそう思う	23	20.2
② どちらかといえばそう思わない	1	0.9
① そう思わない	1	0.9
計	114	100.0



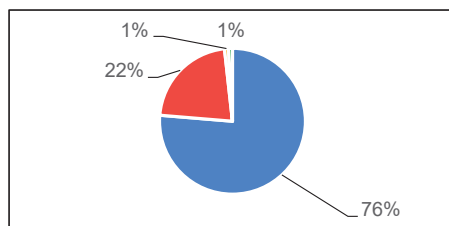
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	83	72.8
③ どちらかといえばそう思う	26	22.8
② どちらかといえばそう思わない	4	3.5
① そう思わない	1	0.9
計	114	100.0



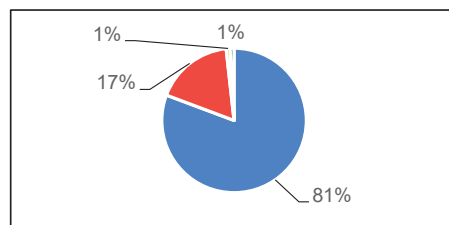
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	87	76.3
③ どちらかといえばそう思う	25	21.9
② どちらかといえばそう思わない	1	0.9
① そう思わない	1	0.9
計	114	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

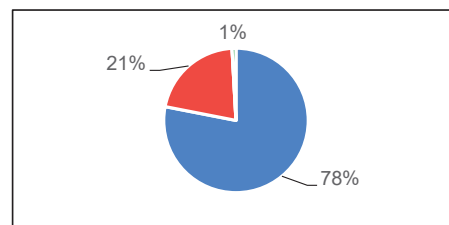
	回答数	割合
④ そう思う	92	80.7
③ どちらかといえばそう思う	20	17.5
② どちらかといえばそう思わない	1	0.9
① そう思わない	1	0.9
計	114	100.0



7. 「ビジネスマナー入門（文書編）」について

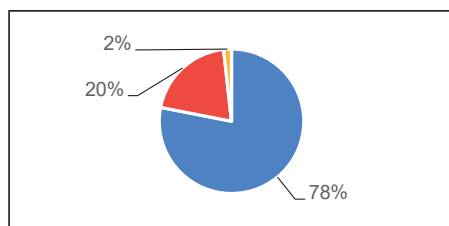
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	89	78.1
③ どちらかといえばそう思う	24	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	0.9
計	114	100.0



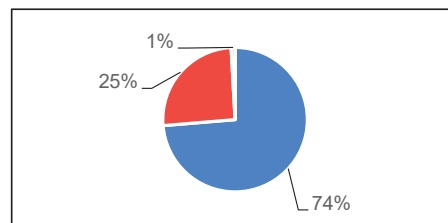
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	89	78.1
③ どちらかといえばそう思う	23	20.2
② どちらかといえばそう思わない	2	1.8
① そう思わない	0	0.0
計	114	100.0



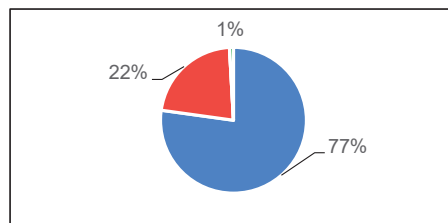
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	84	73.7
③ どちらかといえばそう思う	29	25.4
② どちらかといえばそう思わない	1	0.9
① そう思わない	0	0.0
計	114	100.0



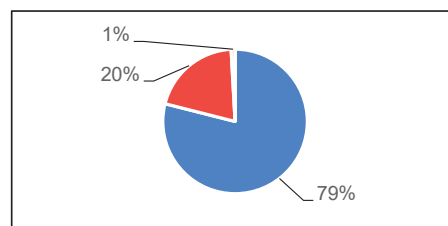
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	88	77.2
③ どちらかといえばそう思う	25	21.9
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	0.9
計	114	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

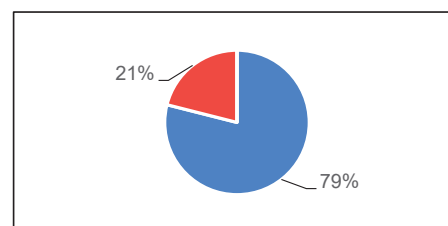
	回答数	割合
④ そう思う	90	78.9
③ どちらかといえばそう思う	23	20.2
② どちらかといえばそう思わない	1	0.9
① そう思わない	0	0.0
計	114	100.0



8. 「タイムマネジメント入門」について

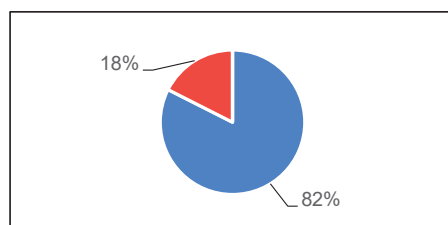
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	90	78.9
③ どちらかといえばそう思う	24	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	0	0.0
計	114	100.0



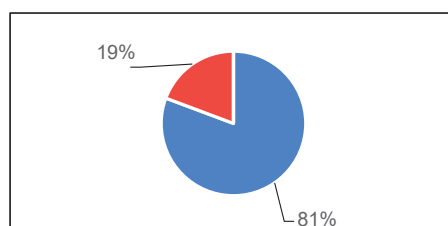
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	94	82.5
③ どちらかといえばそう思う	20	17.5
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	114	100.0



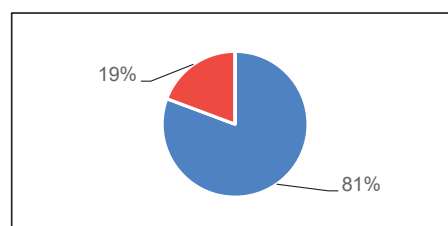
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	92	80.7
③ どちらかといえばそう思う	22	19.3
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	114	100.0



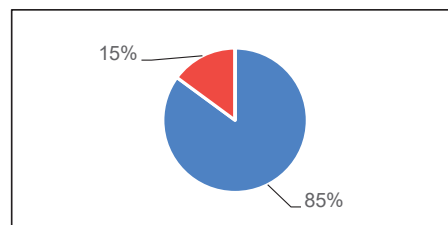
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	92	80.7
③ どちらかといえばそう思う	22	19.3
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	114	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

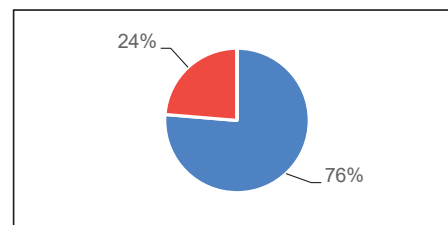
	回答数	割合
④ そう思う	97	85.1
③ どちらかといえばそう思う	17	14.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	114	100.0



9. 「危機管理入門」について

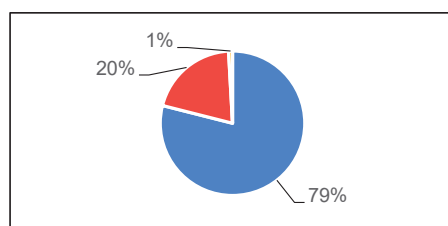
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	87	76.3
③ どちらかといえばそう思う	27	23.7
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	114	100.0



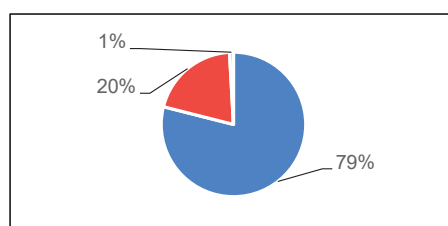
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	90	78.9
③ どちらかといえばそう思う	23	20.2
② どちらかといえばそう思わない	1	0.9
① そう思わない	0	0.0
計	114	100.0



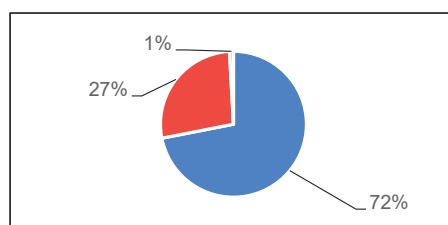
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	90	78.9
③ どちらかといえばそう思う	23	20.2
② どちらかといえばそう思わない	1	0.9
① そう思わない	0	0.0
計	114	100.0



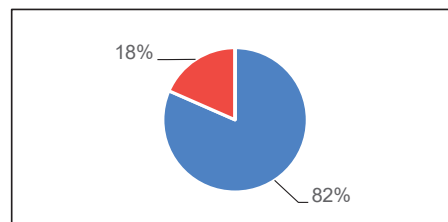
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	82	71.9
③ どちらかといえばそう思う	31	27.2
② どちらかといえばそう思わない	1	0.9
① そう思わない	0	0.0
計	114	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	93	81.6
③ どちらかといえばそう思う	21	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	114	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

- 日々の業務を効率的に進めるためにになる話が聞けて良かったです。
- 時間の使い方など改善できる点が見つかったこと。
- 他大学の様々な人と交流ができていろんな意見が聞けてよかった。
- 職員としてのマナーや知識を学ぶことができた点。
- 他大学、専門学校との交流ができたこと。
- 大学職員としてのほうれんそうの重要性を理解することができました。
- 知らない言葉を知ることができた。
- 他者への配慮および自身の管理について認識を改めることができた点。
- 他大学の同期とも、グループワークや振り返りの時間などで交流ができた。
- 他大学との交流。
- 同期の方や他大学の方と交流ができたこと、グループワークでお話ができ良かったと思います。
- 同期と交流できたこと。
- 今後実行したいと思えることを学べた。少ないが少しでも人脈を作れた。
- 疑問に思っていたことや、不安だったことを解消できた。
- 様々な方と意見交換できた。
- 仕事に取り組む上で、重要なことを再認識できた。
- 文書作成やマナーに関してより意識をして業務を行えるようとても勉強になりました。
- タイムスケジュール入門において、自分の業務を上手に管理するための具体的な方法をうかがえたのがとても参考になった。
- 大学職員として必要な基本的な知識や技術が具体的に理解でき、実践しやすいよう教えていただけたこと。
- グループワークがあり、様々な考えに触れる機会がある点がよかったと思う。
- 普段の業務の疑問、社会人としてあやふやだった知識、マナーを正確に学ぶことができた点。
- ビジネスマナーやタイムマネジメントです。
- 曖昧であった部分などが明確になった点。
- 基本を学ぶことができ、自分の今までの業務を改めて振り返ることができた。
- 報連相の大切さを学んだ。
- できているつもりでも実際にはできていない、ということを気づかされた点。
- 「報・連・相」の重要性を再確認できた点。
- ビジネスマナーについて学べた点。
- 社会人に必要な能力と、自分の現状を知ることができた。
- 今後よりスムーズに仕事をこなすことができそうだと感じた。
- これからの業務に早速行かせることができる点。
- 全て実践したい事ばかりで本当にためになりました。
- ありがとうございます。
- 他大学の職員と意見交換できたこと。自分が所属する部署以外のことも知ることができた。
- 業務に役立つ知識が増えた。
- 自分の社会人としてできていると思っていたことができていなかったり、自分を見直すことができた。
- グループ活動が多く、皆様と交流できてとても良かったです。
- 改めて仕事をする上で大切にすべき基本情報を学ぶことができた。講師がそれぞれ変わる点も聞きやすいのでとても良かった。
- 具体的な事例からテクニックなどを教授いただいた点がよかった。
- 電話マナーやメールの送り方、コミュニケーションの取り方等実際の業務で役立つことを多く学べたので良かった。
- タイムマネジメント入門を中心に実務だけでなく、これからの職業生活に生きる内容が多かった点。
- 社会人の基礎やマナーなど普段学べない内容を学ぶことができました。
- 新社会人の方との交流もできて良かったです。
- これから長く仕事をしていくうえで基本的なことをしっかり教えていただけて良かったです。
- 大学職員として必要になる基礎知識を学ぶことができた。自分が考えていた以上に深い知識を得ることができて良かったです。
- 特に報告連絡相談の重要性を再認識することができました。
- 大学職員として基礎的な知識を幅広く身に着けることができたこと。
- 新たなつながりができたこと。
- 業務を行う上で基本的なことを学べたので良かった。
- 普段意識していない欠点を見つけられた点。
- 業務の進め方で悩んでいたことの解決のヒントがあった。
- 他大学の人たちと交流できた。社会人として必要なマナーを学ぶことができた。
- 他大学の方々との交流で、様々な業務内容や今の心情を聞けてとても勉強になりました。ありがとうございます。
- 基礎的なビジネスマナーや知識について学ぶことができて良かった。報連相やスケジュール管理など実践していきたい。
- 短期間で大学職員としての基礎知識を学べた。参考図書を読み、知識を深めます。
- タイムマネジメント、ビジネスマナーなどはすぐに活かすことができる部分が多いので活用していきたいと思った。実践的なワークも多く非常に学びがあった。
- ・ 四国近辺の大学の同期と実際に言葉を交わすことができたこと。
- ・ 同期の方の素晴らしい伝え方やグループワークの進行に刺激を受けたこと。
- ・ 「想定外」を意識しておくことで、仕事全体がはかどるのだということ。
- 電話対応など、業務で必須となる知識を得られたことがよかったと思った。
- 新任職員としてまず何をしていかなければならないかについて知ることができたこと。

- 新任職員として必要なスキルであるビジネスマナーや文書の書き方など多岐にわたることを学びました。
- 大学職員としての基礎知識がほぼない状態で参加したため、新しい刺激を受けることができた。いかに自分が職員として周囲と比較して未熟なのか知るきっかけになった。この研修で得た知識や経験を自分の力にできるよう学習を重ねた。
- ビジネスマナーや上司に質問する際に気を付けることを学ぶことができた。他の大学や部署の仕事内容を知ることができた。
- 社会人としての基礎を学ぶことができた点（ビジネスマナーやコミュニケーションのとり方など）。オンラインでも、同期の方と交流ができた点。
- グループワークで他の人の意見を聞くことができ、参考になった。
- 自分に社会人として必要な知識が足りていないことを改めて意識させられた点。
- 新卒で何もわからないまま社会人になったため、社会人として必要な力、ビジネスマナーであったり、タイムマネジメントについて身に付けることができた。
- 今までわかったつもりでいたことが、違っていたりしたので勉強になりました。
- 大学職員あるいは社会人として必要なスキルを総合的に学ぶことができた点が良かったと思います。結論から述べることで、相槌や笑顔を大切にすることなどこれまでどこかで学んだことのある内容であっても、意識が薄れていたり忘れていたりということがあったので、改めて意識するよい機会になりました。
- 今まで正しいと思っていたマナーが正しくないことを知れた点。知らなかった知識について学べた点。
- コミュニケーションをとる上での傾聴と意思伝達の大切さや、時間管理の方法を具体例を提示しながら自分たちで解決していくことで自分に足りないスキルや知識を確認することができた点。
- 自身の能力とは関係なく、研修通りに行えば人間関係・信頼関係を築けるのだなと思いました。
- 3日間で集中的に大学職員に必要な知識や開発すべき能力について総合的に学ぶことができ、大変良い機会となりました。また、他大学の方と意見交換する機会が得られ、そこから学ぶことや気づかされることが多くあり、とても良い経験となりました。
- 他大学の職員の方々とディスカッション（グループワーク）で意見交換できた点がよかった。
- 当たり前のことではあることも改めて学びなおすことで、より一層意識して業務に取り組めると感じた。
- 研修を受講するために、自分の所属を離れて別室で受けました。その時に同じ大学内の同期との交流があって、自席に戻りたくないと思うくらい楽しくて、コロナ禍で希薄となっていた同世代とのかかわりの喜びを感じました。内容としても、受講して良かったです。私は昨年の10月に採用となりましたが、研修らしいものは何一つなく、引継ぎもほぼないまま業務を受け取りました。知識がないまま、ただ昨年のファイルと同じようなファイルを作るように取り組む日々で、本当にこれでいいのかとずっと思っていました。4月からはさらに担当する業務が大きく重たくなり、不安もたくさんあります。研修を受けていて、自分ができていないことがたくさんあって正直愕然とした部分もありますが、頑張っって修正していきたいと思いました。この段階で知ることができてよかったと思います。
- グループワークの時間が多く、いろいろな人のご意見をお聞きできたのが最もよかった。大学の業務が幅広く、多様な方々と関わるといことも改めて感じた。研修の構成として、最後に危機管理の項目があり、それまでのコミュニケーションやメンタルヘルス、報連相の必要性、目的として非常に腑に落ちた。素晴らしい流れだと思った。
- これからの業務に対して職員の方々とコミュニケーションは必要不可欠であることや、自分自身が自分のためにも周りの方のためにもしていくべきことが整頓できた点。
- グループディスカッションにより、様々な方の意見に触れ、知識を吸収できたことです。
- 普段の業務に直結することが学べた。例えば私は係内でのコミュニケーションを不安に思っていたが、コミュニケーション入門のグループワークの中で学んだ他大学の方の様々な工夫を実践しようと思え、タイムマネジメント入門では講師の久保さんから上司は仕事を断られたり質問されても迷惑に思っていない、それを教えるのも上司の仕事である、と教えて頂き、上司とのコミュニケーションをする上で自信をつけることができた。
- 社会人としての意識の持ち方が変わり、自分の行動一つとっても大学の評価につながるということを認識した。
- 多くの人と意見交換でき、自分とは違った意見も知れたこと
- 危機管理マニュアル等大学内ウェブサイトで配置されているものを改めて確認するいい機会になりました。医学部内の資料は目を通していましたが、大学としての資料はあまり意識できていなかったのでアンテナを広げて自分の持つ知識として吸収します。
- 普段悩んでいる部分について、解決できたことがあった。
- この一か月、大学で働くうえでどのように業務に取り組めばよいか・業務を考えることから難しかったが、この研修を通して自分の業務を考えることが可能になったと感じた。また、自分が思っていたことと違ったことがあったので、今回の研修で学べてよかった。
- たくさんの人の意見を聞くことで、新しい考え方がたくさんあると気付くことができた。
- 大学職員として必要な知識やマナーなど、教えてもらうことができて、大変勉強になりました。報告・連絡・相談、5W1Hは共通して大切で、そのためにも円滑な人間関係を築くことが大切で、そのためにも研修プログラムはどれも大切だと思いました。また、若いみなさんがしっかり自分の意見をまとめて発言されているのが印象的でした。わたしは人前で話すのが苦手ですが、講習会やミーティングなどで人前で話す機会も増えるので、人前で発言することに慣れたいと思いました。
- 研修中のグループワークを通して他大学の職員の方々と交流、意見の共有ができた点です。新たな気づきなども多くありました。また、大学職員の業務の幅広さを改めて感じました。
- 実務に反映できる内容の研修内容であった点。
- 大学職員としての基本的な知識や振る舞いを学ぶことができた点。

- 転職組のため、社会人経験は長いほうですが、改めて学ぶことで、自分の認識は正しかったと思えたことは自信に繋がりますし、大学人としての学びは文書作成に関してはなんとなく前例にもとづいて作成しがちなところもあり、反省し、今後の業務改善に繋がられると思いました。また、危機管理については、災害に関することだけではなく、様々なステークホルダーに関係することであり、あらゆる場面で必要なことだと学べました。
- 他大学の方々と話せてよかった。
- 知っていることも多々あったが、それは知っているつもりであることを痛感した。仕事を行っていく上で、重要なことを学ぶことができてよかった。
- 基本的なビジネスマナーを何も知らないまま、新卒で入社しており、直属の先輩もあまり教えてくれない人であるため、学生対応や電話対応などのビジネスマナーについて不安な日々であった。しかし、今回のように中四国の新規採用職員と一緒に研修を受講することで、お互いの不安な点を共有できたり、一緒に学んでいるのだということについて再確認することができた。各研修はそれぞれ項目ごとに分かれていたが、共通して報告・連絡・相談が重要であると理解した。これだけ報告・連絡・相談が大切であるといわれているのは、その分できていないからであると考えたので、できることから始めようと思った。ただ、本当に直属の先輩が苦手で、冗談だと最後に言えば何を言ってもいいと思っているようで、「お前」と呼んできたり「はあ？」と言われたり、質問をしてもこちらを見向きもしなかったり、本当に苦痛である。こういった場合の対処についても教えていただけると嬉しかった。メンタルヘルスは大切で、困ったら誰かに相談するようには言われるが、具体的に誰に相談していいのかわからない。周りの同期は職場の先輩とたのしそうに談笑していたり、上司もとてもいい人そうであらう。
- 本研修を受講したことで、仕事をこなすうえで教員、職員問わず関係する人と協働して業務に向き合うことが大切だということを学ぶことができた。各プログラムで多くのことを学ぶことができた。中でも大事だと感じたことが報告、連絡、相談を怠ることなくきちんと情報共有を行い、わからないことは抱え込まずに質問すること。わからないからと抱えていると話しづらくなるうえ期限を守ることが出来ない可能性が高いので、早め早めにわからないことを聞く、聞くことができるように普段からコミュニケーションをとることが重要だと感じた。また、コミュニケーション入門の講義では、傾聴力と伝達力について学んだ。相手の話に合わせてうなずいたりといったことはある程度無意識にできていたが、つい自分の意見を間に挟みそうになるので、相手の意見をきちんと聞くように心がけようと思った。また、私は伝えることがあまり上手ではないので、今回学んだPREP法などを駆使してより簡潔に情報を伝えることができるよう実践していきたいと思う。今回の研修では、普段会う機会のない他大学の職員と限られた人数ではあるが交流することができ、いろいろな情報交換をすることができる場となった。このような場を設けていただき、そこに参加することができたことがよかったと感じた。
- 他大学の職員の方と交流できたこと。
- 何の業務を優先して終わらせるか自分の中で優先順位を決めるというやり方や、5分で終わらせられる業務はすぐにやるなど、日常業務の中でもすぐに反映できそうな知識を身に付けられた点がよかったと感じた。
- グループワークをする時間が多くあり、自身のことを考えたり、発言する場があることでより積極的に研修に取り組むことができて良かったです。
- 他拠点・他部署の同期と横の繋がりができた点。所属の課に戻った際には、上司との縦の繋がりが重視をしながら、縦・横・斜めの3本軸で仕事をしていきたい。
- 優先順位をつけ、生産性の高い仕事をするために時間管理は大切だと改めて学んだ。また、お辞儀や身だしなみ、電話対応等、普段当たり前に行っていることが周囲の方との信頼関係構築に大きく繋がると知った。名刺交換の方法やメールの使い方など、知らなかった内容をしっかり学ぶことができたのも良かった。
- 他大学ではありますが、同期の皆さんと交流ができたことは大きな意味があると思います。また、内容も非常に勉強になるもので、本日から行動に移していこうと思うことができました。
- タイムマネジメントなど、一番悩むところについて、模範例を示してくれたこと。
- タイムマネジメントの大切さがよくわかった。

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

- zoomではなく対面でしたい
- 実施期間を四月にしてほしい。
- 対面にする。
- 可能な限り対面で行いたかった。他大学と話す時間があつたが自分の大学の人もプログラム上で話す機会があればよかった。
- テンポが速い授業があり、グループワークに移っても議論が難しい場合があった。
- オンラインなので、少し物足りなかった
- 時期をもう少し早くしてほしい。
- 開催時期をもう少し早くするべきだと思いました。
- 時期がもっと早い方がよかった。
- もっとグループワークの時間を設けてほしい。
- 今後の業務に生かして、恥ずかしくない大学職員でありたい。
- 日頃の業務での悩みが解決されたが、開催時期を4月の初めにしてほしいと感じました。
- 可能な状況になり次第、対面であるほうがグループワークなどを実施しやすいと感じた。
- グループワークなど、指示が曖昧で何に取り組めばよいかわかりにくいものがあつた。改善をお願いしたい。

- 早くコロナが落ち着き、対面で行うことができればよいと思いました。
- 話し合いやワークの時間設定が短く感じたので、もう少し余裕のある時間配分であればよく話し合えたと思います。

- 研修1の配布資料と共有のスライドの順番が違っていたように感じた。
- ビジネスマナー入門は、4月に開講していただけるとよいと感じた。
- 接続やマイクの問題でグループワークで聞き取り辛い点があつた。
- 基礎的なことは4月上旬に学びたい。
- グループワークが適宜あり、講義とグループワークの配分が大変よかった。
- 4月のできるだけ早い段階で実施していただくか、オンデマンド配信でもよいので、早く知りたかった情報ばかりでした。
- 1コマの時間が長いと集中力が切れてしまうので、こまめに休憩をはさんでほしかったです。
- 実技などもあるので、いつかは対面で実施してほしい。
- 配布されたスライド資料で正常に印刷できないものがあつた。危機管理のもの。
- 1日目、2日目は、グループワークの時間が短いときが何度かあつたため、もう少し時間が取れていたら全員の意見が十分に聞くことができたのではないかと思います。
- コロナ時期で難しいとは思いますが、やはり対面で話したいと思いました。
- 現段階では特に思いません。
- 今回は仕方ないと思いますが、できれば対面で行った方がより良い研修成果が得られると思います。リモートだと発言のタイミング等で悩むことがありました。
- 報告 連絡 相談を意識する。
- 講師の先生がスライドを説明されるとき、ポインターを使用しない場合のほうが快適に視聴することができました。グループワークの時間が課題量に対して少ないように感じました。

- 対面のほうが緊張感があり、講義の集中力が持続すると思う。
- コロナ禍であるのでオンライン開催なのは仕方ないことだが、もう少しグループ内での交流の時間があればよいと思った。
- どの配布資料を印刷しておくべきかの指示が曖昧だった。
- 記入する時間が短く、スライドに追いつかなかつた時があつた。
- 対面であれば、より話しやすく今後のつながりにも発展したのではないかと考えます。
- グループワーク回数が多く、「同期のつながりを作る」ということを目的としているのであれば、オンラインではなく対面での開催を検討してるのが良いのではないと思った。
- グループワークの時間が毎回口頭で何分までと伝えられるより、「今から10分とります。」のように言ってほしかったとタイムキーパーをしていて感じました。
- グループによってはリーダーが決まらない事があつた。先に決まってもよいかと思います。
- 個人ワークで考えるものが今までの教育機関で受けたことがないものであろうものなら事前に個人ワークをさせてから臨んだ方がよいと感じました。
特にメールの内容を考えるワークはグループ内で個人ワーク時間内に一通り埋めれている人間がいまませんでした。
グループに対して発する個人の意見が「よくわからなかったのですが――」というものだらけで良い内容ではないと感じました。
メール文化に触れているか触れていないかの世代によるものもあると思いますが、現状メールを使わない業務は非常に少ないと思うのでもう少し敷居を下げた内容にしてもよいのではと感じました。（BCCで多数の学生にメールするときが一番最初の宛先の人ってメールアドレスみんなにわかるよね――、と聞いたときはゾッとしました・・・。

- ビジネスマナー（文書編）講座のメール文書に関するワークで、配布していただいたwordファイルへの文字入力ができないトラブルが多く発生していたようです。グループワークの際に気がついたので報告しなかったのですが、来年度以降、注意していただきますよう、お願いいたします。
- zoomでする場合は、1グループ6人だと多いと感じたため、もう少し少なくした方が議論しやすいと感じた。

- グループでの交流がこの場限りになりそう。
- 特にありません。分かりやすい資料等ありがとうございました。
- 開催時期をもう少し早めてほしい。
- グループワークの時間が短く感じたので、もう少し長くしてほしい。

- とてもスムーズな研修でしたので、特にありませんが、強いて言うなら、グループワークの際、リーダーを定めましたが、経験値まかせな部分が強く、不慣れな方は、時間を持て余してしまいがちでしたので、進行の仕方の助言があっても良いかと感じました。
- いつか、対面でできるときが来れば、できるなら対面でやりたいと感じた。
- もう少し受講生同士の交流の時間がほしかった。同じグループになった人とはしか話すことができなかったのが悔やまれる。人脈を増やすことは仕事が円滑に進んだり、思わぬところで自分の身を助けてくれることもあると思うので、グループワーク以外で、もう少し同期と話をする機会が欲しかった。しかし、各日の研修の最後に、それぞれのグループで少し話をする時間をとっていただいた点は良かった。対面であつたら、もっとくだけた雰囲気話せるのだが、オンラインとなるとどうしても発言に気を使ってしまう。早く新型コロナウイルスの感染拡大が収束して、対面で研修を受けられるようになれば良いと改めて思った。
- オンラインということもあり、双方向のコミュニケーションはなかなかとりづらいいところではあるが、講義の中で受講生に質問をするなどがあればより引き締まった時間になったのではないかなと思う。
- 今回、初めて学ぶこともあったので、もっと早い時期に開講していただけたらなと思いました。
- コロナ禍という中でどうしてもなかったが、同期の人たちと対面で集まって研修をしてみたかったです。
- 研修受講後、各々が学んだことを各拠点（課・係単位）に戻ってから発信・展開をする機会を設ければ、なお良くなると思う。（個人的に口頭で報告することはあるのかもしれないが、）研修を受講して、「何が印象に残ったか？どうして印象に残ったのか？研修受講前と比較してどのように変わったか？」等、考える有意義な機会にもなると思う。研修で学んだことを自分の中だけで留めておくのがもったいないような気がした。（後日お送りいただく予定の研修報告のことでしたら申し訳ございません。）
- コロナ禍なので仕方が無いことですが、やはり対面での開催がより適しているかと思います。同期との交流という面でも、研修内容の面でも（ビジネスマナー等実践できるもの）、より有意義な研修になると思います。
- ワークが難しいときがあったので、もう少し簡単でもよかったかなと思いました。
- ビジネスマナーの実務的な部分（メール作成の注意点など）はもう少し早い時期に情報共有だけでもしていただけたらと思います。

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

- オンラインでの交流は難しい。仲良くなろうにも対面での開催でない限りそれは不可能だと感じる。
- 大変勉強になりました。ありがとうございました。
- 距離感が図りにくい。
- 対面よりも浅いかもしいが、多くの人と交流できた。
- 開講くださりありがとうございました。
- オンラインでこんなにスムーズに研修が受けられることに驚いた
- 為になる講義を受けることができました。ありがとうございました。
- オンラインのほうが良かったです。
- 名刺交換など、集まっているので対面で練習してもよかったのでは。
- オンラインでもスムーズなグループワークができたので良かったが、やはり対面でしたかったです。
- 対面でも今後は実施できれば良かったです。
- 非対面でしたが、先生方や新入職員の皆様の人柄がとても伝わってきました。心より、ありがとうございました。
- 長時間の閲覧は少し目が疲れた。しかし一人の状況で落ち着いて研修を受けられたので、その点はとても良かったと感じている。
- グループワークなど、指示が曖昧で何に取り組めばよいか分かりにくいものがあった。改善をお願いしたい。
- オンラインでは仕方のないことだが、グループワークでのマイクトラブルや資料共有がうまくできていないことなどトラブルがあり、対応がしづらいい面もあった。
- とても勉強になった研修でした。ありがとうございました。
- グループワークも大きな問題なく行えたので良かった。
- ご準備等ありがとうございました。実り多き研修となりました。今後の業務や社会人生活に役立てようと思います。
- 個人・グループワークを通して自分で考え、意見を共有しながら勉強できてよかった。
- 他大学の職員と関われるいい機会だった。対面実施が可能であれば、対面で参加したいと思った。
- 技術職員として参加させて頂きました。大学職員としての基礎知識を習得でき大変有意義な時間を過ごせました。これからの業務にいかします。3日間お世話になりました。
- できるならば、オンライン開催ではなく対面での開催がよかった。
- このような状況下で仕方のないことではありますが、グループワークなどが少しやりづらく感じました。
- 誤って途中退出してしまったのだが、すぐにブレイクアウトルームに入れてくださり、本当にありがとうございました。
- 画面共有をしながら行うワークがありましたが、うまく文字が反映されないなどの不具合が生じたので、難しかったです。
- マイクやパソコンの機材トラブルなどもありましたが、チャットなどで丁寧・迅速に対応してくださって、スムーズに研修を受講することができました。
- インターネット回線の強度に問題があったため常にビデオをつけ続けることでさらに回線が圧迫され音飛びが発生した点が気になった。
- せっかくグループの方とお話できたので、会いたかったです。ご時世的に厳しいですね、楽しかったです！
- 画面越しでも講師やグループワークメンバーの人柄もわかり面白かったです。
- グループワークや雑談の時間を多く設けてくださっていたので、オンラインであっても交流を深めることができた点が良かったです。

- 知っていると思っていることでも、改めて勉強をしたり、グループワークで他者と意見交換をすることで、勘違いをしている点や新たな気づきを得ることに繋がったので、有意義な3日間になりました。ありがとうございました。
- せっかく他大学の方と交流できる機会だったのですが、オンラインでグループワークの時間も限られており、状況が許せば、対面でもっといろいろな意見を聞いてみたかったです。
- 円滑な運営ありがとうございました。
- グループワークの時間をもう少し設けてもいいのではないかと思います。
- 3日間、研修を実施してくださりありがとうございました。こんな風に教えてくださる機会がもうほとんどないので、有意義な時間になりました。本当にありがとうございました。
- グループワークへの移行はスムーズでよかった。ノートパソコンで受講していたので、小さな画面で操作しにくい点があった。投票機能などをもっと活用されてもよいのではと感じた。講師への質疑応答の時間が欲しかった。
- 最近ではオンラインで授業や講義、会議等を行っているが、オンラインならではの難点ややりにくさを感じた。
- 各研修プログラム全て学んだことが今後に活かせるものばかりでしたので、できることを増やしてこれから成長して参りたいと思います。講師の先生方、運営者様、3日間ありがとうございました。
- 事前配布資料を印刷しておくべきかどうかについて、明確な指示があったわけではなかったと思うので、どの資料を確実に印刷しておかなければならないか示して頂きたかった。
- 名刺交換など実践できなかったのが残念でしたが、オンライン研修でできる最善の研修をしていただけたと思います。このような機会をいただき、ありがとうございました。
- 具体的には思いついておりませんが、投票やリアクション機能はもっとうまく講義内で取り込めそうだと感じました。
- 社会人としてだけではなく、大学職員としての責任や業務遂行にあたってのマナーを知ることができました。オンラインということもあり、すぐに身についたとは言えませんが、日々の業務の中で実践し、自分の能力として成長につなげていきたいと考えています。研修にかかる準備等、ありがとうございました。
- オンラインだと発言者とリーダーとの会話が多くなり、みんなでの議論になりにくいと感じた。
- 各プログラムの持ち時間の関係もあるかと思いますが、グループワークに移る前に駆け足でワークの内容を説明されてすぐルームに切り替わってワークの時間になったので、ワークの内容が十分に理解できないままのことがありました。
- オンラインでの研修は非常にしにくいものだと感じたので、PCR検査を受けるなどの対策をして直接交流をし、定期的に開催すると良いと考えました。そうすることで、たくさんの大学のかたとふれあい、自分の大学にはない働き方や考え方を知れ、お互いの利益になると思います。
- これからもオンラインでの講習は増えると思うので、良い経験になりました。
- 特にありません。ありがとうございました。
- 交流と繋がりという目的もありましたが、やはりオンラインではなかなか気軽な会話にはならず、せっかくの昼休みもトークの場とはならなかったです。
120人を超える参加者の割り振りや時間通りの進行は本当に大変だったと思います。おかげさまで不安なく学ぶことができました。ありがとうございました。
- お手洗いに行くことや、飲み物を飲むことについて一言声をかけてほしかったと思う。また、今回の研修を受講して、様々な考え方をもつ受講生との交流や、マナーの必要性、大学職員としての基礎知識などを学ぶことができ、今後の業務にいかしていきたいと思った。と同時に、民間企業とはやはり大きく違って、明文化されていない暗黙のルールが職場には多く、やはり人間関係を構築しておくのは喫緊の課題であると自覚することができたため、今回の研修の意義を感じている。
- 今回初めてオンラインで研修を受講したが、グループワークの際に相手の話を聞いているということを示すために対面よりも少し大きな動作をするほうが良いということに気が付いた。相手の視線を感じないので発表等する際にはあまり緊張はしなかったが、聞いているほうがこういったリアクションを取っているかも確認することが難しかったので、聞く動作を大げさにしてくれている人はわかりやすくありがたかった。
- どのお話も非常に身になったため、この三日間の中で学んだことを今後の業務の中で存分に生かしていきたいと思います。
- 自分とは違う考えや意見を多く聞くことができ、大変有意義な時間でした。
- タイマーの音をマイクから遠ざけてほしい。
- ブレイクアウトルームを効果的に利用して研修を行っていただけたと思います。ありがとうございました。
- 参加することができてよかったです。開催、運営いただきありがとうございました。
- ワークの時間で思っていたより交流が多く持ててよかったです。



四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD)

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(レベルⅠ)

【日 時】 令和4年11月1日(火)～2日(水)

【会 場】 愛媛大学 城北キャンパス E.U. Regional Commons 3階
地域サステナビリティスペース

【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

【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)

◆新型コロナウイルス感染拡大状況によっては、オンライン開催になる場合もあります。

◆2日間の全プログラムに参加してください。

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

【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



(参考掲載_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？

- ・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

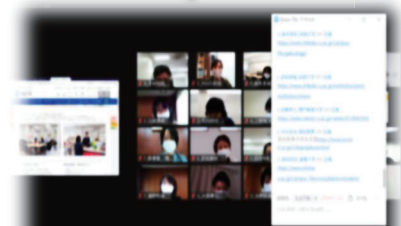
- ・相手の立場に立って考えることが大切だと改めて気付かされた。
- ・クレーム対応について皆似ている課題を抱えており、対応について様々な意見を共有できた。

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」と言う言葉は、とても心に残りました。



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。

◆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 准教授

愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 特定研究員

香川大学 企画総務部次長

愛媛大学 医学部運営部次長

竹中 喜一

藤本 正己

野口 里美

上甲 功治

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(レベルⅠ) 日程表

会場:愛媛大学城北キャンパス
E.U. Regional Commons (イー・ユー・リージョナルcommons)
地域サステナビリティスペース(3階)

				12:15	12:30	13:00			15:00	15:15			17:15	
1日目 11月1日 (火)					受付	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：愛媛大学 藤本 正己			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：愛媛大学 竹中 喜一			
2日目 11月2日 (水)		受付	【クレーム対応】 1. クレームとは 2. クレーム対応の基本 3. ケース別クレーム対応方法 4. まとめ 講師：愛媛大学 上甲 功治		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 野口 里美			休 憩	研 修 の 振 り 返 り 講師： 愛媛大学 竹中 喜一	閉 講 式		
9:15		9:30	11:30		12:30		14:30			14:45	15:15	15:20		

※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4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4年11月1日（火）～2日（水）
 実施会場：愛媛大学 E.U. Regional Commons 3階 地域サステナビリティスペース
 参加者数：34名
 回答者数：32名（回答率94.1%）

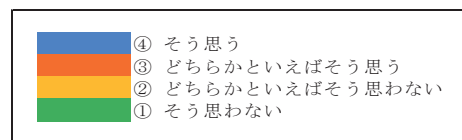
1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	回答数	割合
① 大学	30	93.8
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	1	3.1
④ その他（ ）	1	3.1
計	32	100.0

(2) 所属先の設置者

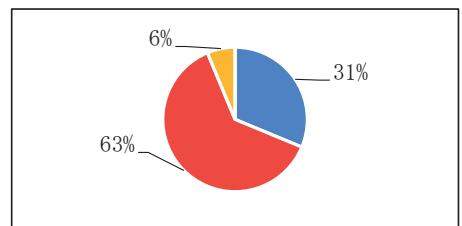
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	23	71.9
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	0	0.0
③ 学校法人	9	28.1
④ その他（ ）	0	0.0
計	32	100.0



2. 研修全体について

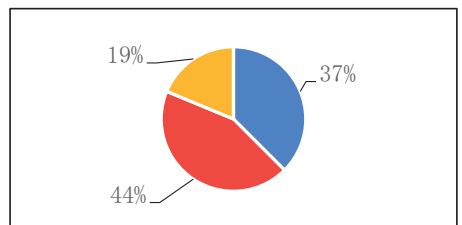
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	10	31.3
③ どちらかといえばそう思う	20	62.5
② どちらかといえばそう思わない	2	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



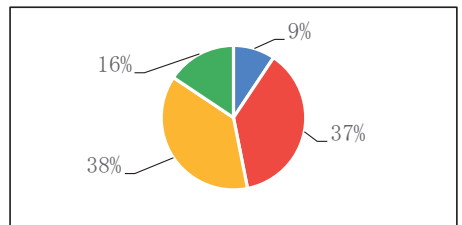
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	12	37.5
③ どちらかといえばそう思う	14	43.8
② どちらかといえばそう思わない	6	18.8
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



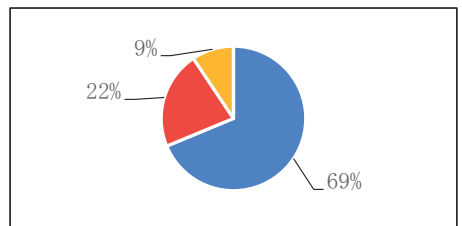
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	3	9.4
③ どちらかといえばそう思う	12	37.5
② どちらかといえばそう思わない	12	37.5
① そう思わない	5	15.6
計	32	100.0



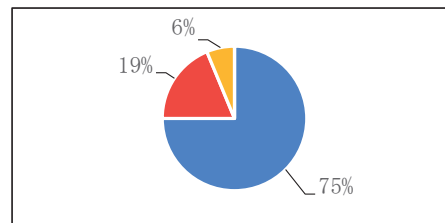
(4) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	22	68.8
③ どちらかといえばそう思う	7	21.9
② どちらかといえばそう思わない	3	9.4
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



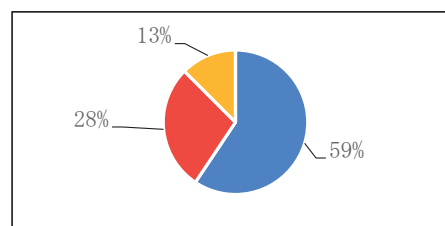
(5) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	24	75.0
③ どちらかといえばそう思う	6	18.8
② どちらかといえばそう思わない	2	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



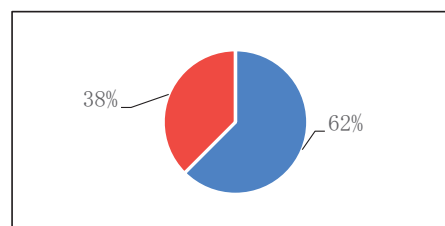
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	19	59.4
③ どちらかといえばそう思う	9	28.1
② どちらかといえばそう思わない	4	12.5
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



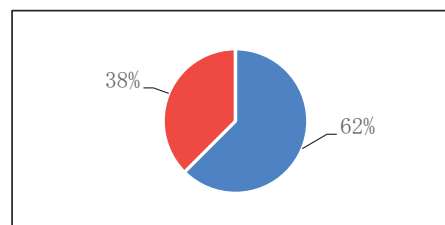
(7) 到達目標は明確に示されていた

	回答数	割合
④ そう思う	20	62.5
③ どちらかといえばそう思う	12	37.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



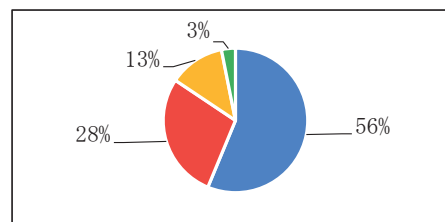
(8) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	回答数	割合
④ そう思う	20	62.5
③ どちらかといえばそう思う	12	37.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



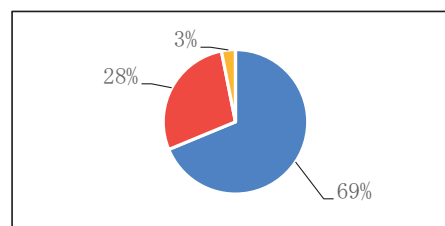
(9) 新たに人的つながりを作ることができた

	回答数	割合
④ そう思う	18	56.3
③ どちらかといえばそう思う	9	28.1
② どちらかといえばそう思わない	4	12.5
① そう思わない	1	3.1
計	32	100.0



(10) 研修内容は満足できるものだった

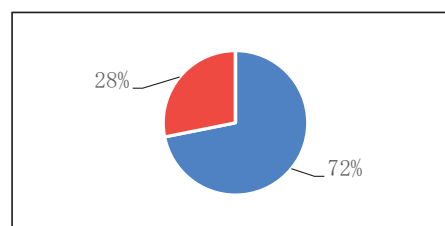
	回答数	割合
④ そう思う	22	68.8
③ どちらかといえばそう思う	9	28.1
② どちらかといえばそう思わない	1	3.1
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



3. 「キャリア形成入門」について

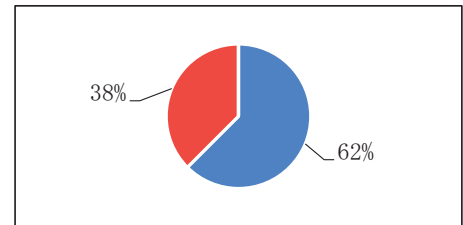
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	23	71.9
③ どちらかといえばそう思う	9	28.1
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	32	100.0



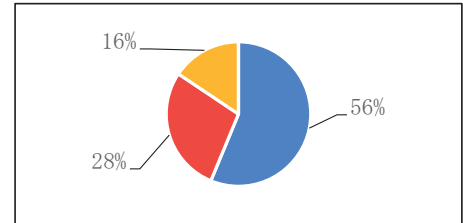
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	20	62.5
③ どちらかといえばそう思う	12	37.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



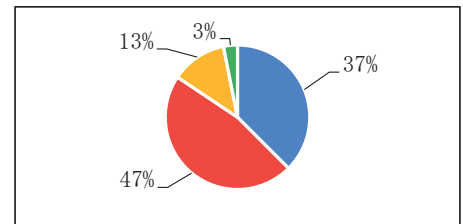
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

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



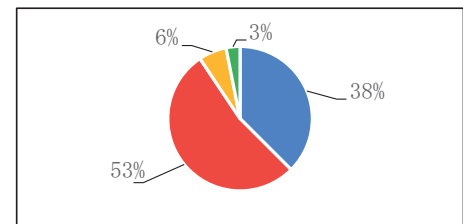
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	12	37.5
③ どちらかといえばそう思う	15	46.9
② どちらかといえばそう思わない	4	12.5
① そう思わない	1	3.1
計	32	100.0



(5) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

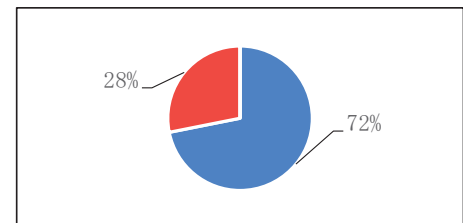
	回答数	割合
④ そう思う	12	37.5
③ どちらかといえばそう思う	17	53.1
② どちらかといえばそう思わない	2	6.3
① そう思わない	1	3.1
計	32	100.0



4. 「リーダーシップ入門」について

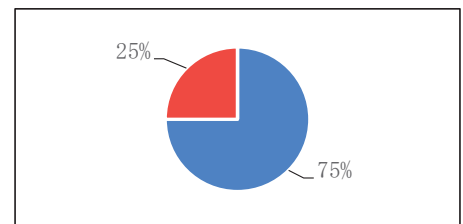
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	23	71.9
③ どちらかといえばそう思う	9	28.1
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	32	100.0



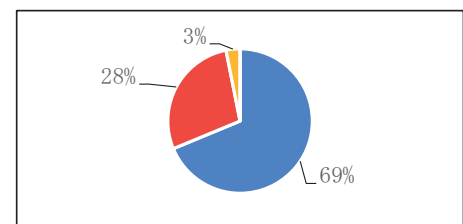
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	24	75.0
③ どちらかといえばそう思う	8	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	32	100.0



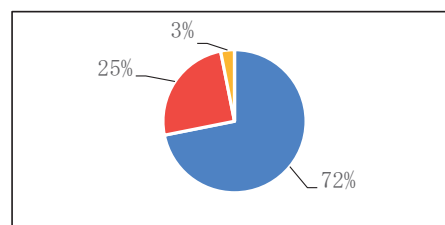
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	22	68.8
③ どちらかといえばそう思う	9	28.1
② どちらかといえばそう思わない	1	3.1
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



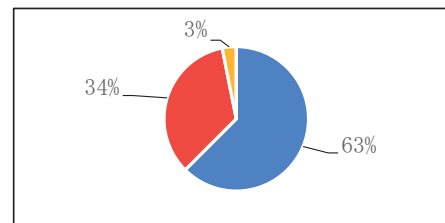
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	23	71.9
③ どちらかといえばそう思う	8	25.0
② どちらかといえばそう思わない	1	3.1
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



(5) 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

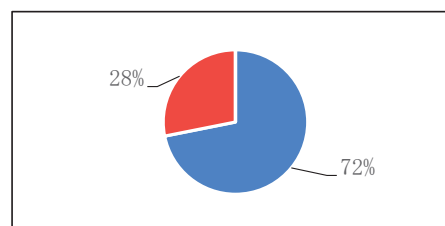
	回答数	割合
④ そう思う	20	62.5
③ どちらかといえばそう思う	11	34.4
② どちらかといえばそう思わない	1	3.1
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



5. 「クレーム対応」について

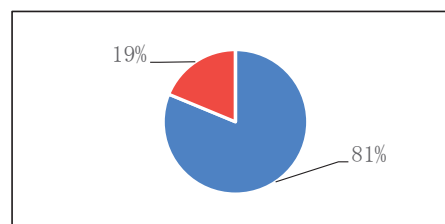
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	23	71.9
③ どちらかといえばそう思う	9	28.1
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	32	100.0



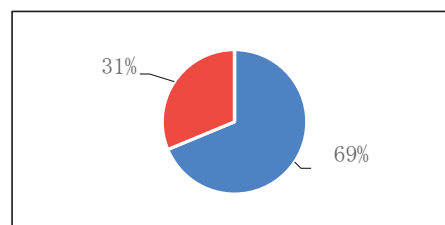
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	26	81.3
③ どちらかといえばそう思う	6	18.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



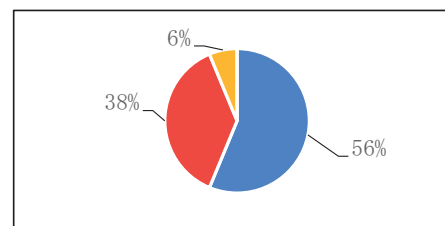
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	22	68.8
③ どちらかといえばそう思う	10	31.3
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	32	100.0



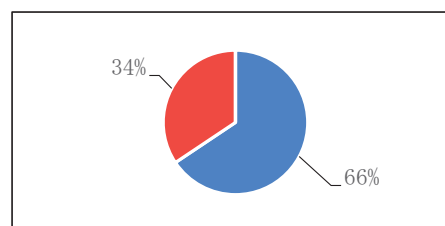
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

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



(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

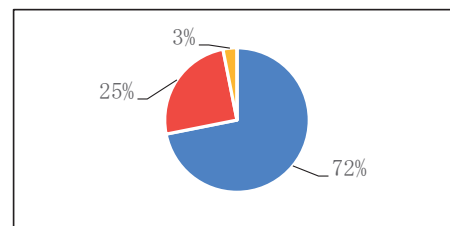
	回答数	割合
④ そう思う	21	65.6
③ どちらかといえばそう思う	11	34.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



6. 「プレゼンテーション実践」について

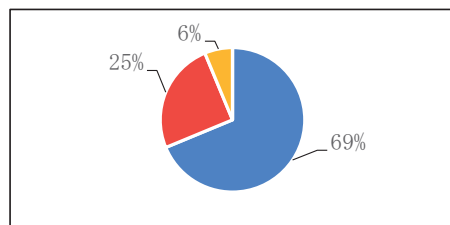
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	23	71.9
③ どちらかといえばそう思う	8	25.0
② どちらかといえばそう思わない	1	3.1
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



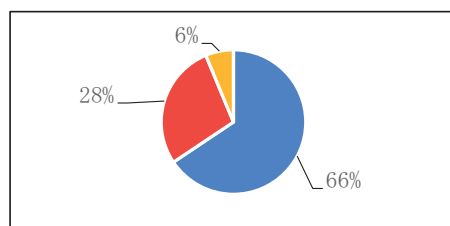
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	22	68.8
③ どちらかといえばそう思う	8	25.0
② どちらかといえばそう思わない	2	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



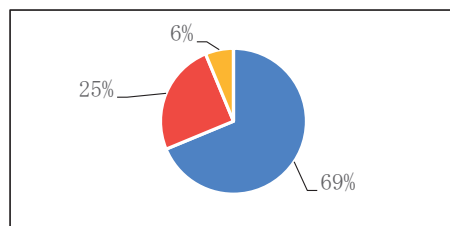
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	21	65.6
③ どちらかといえばそう思う	9	28.1
② どちらかといえばそう思わない	2	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



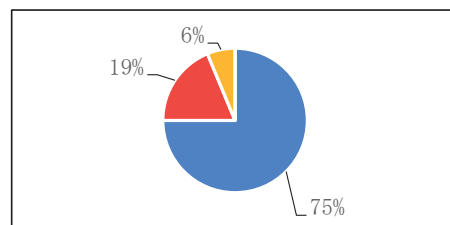
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	22	68.8
③ どちらかといえばそう思う	8	25.0
② どちらかといえばそう思わない	2	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



(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	75.0
③ どちらかといえばそう思う	6	18.8
② どちらかといえばそう思わない	2	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



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

- 自分のキャリアを改めて見つめられたのは良かったと思う。
- 同じような職歴の方が参加されていたので、同じような悩みや体験を共有することができ、悩んでいるのは自分だけではないんだということを再認識できました。どの講義も講師の実体験や事例が多く紹介されていて、内容がイメージしやすくよく理解できました。新任職員の研修はオンラインだったので、今回対面で実施してくださって本当に良かったです。対面の方がオンラインよりもよく理解できましたし、グループワークでも話題が広がり、意見交換もしやすかったです。
- プレゼンテーションについて学びたく、参加を希望しました。講義前後に発表をしてみて、自分も意識が変わったし、グループのみなさんも意識するところが変わっていて、変化を自分自身で体験し、周りのみなさんの変化を見ることもできてよかったです。
- 自分の能力の振り返りができた。また、学んだことが直接業務に活かせる内容だと感じた。対面のグループワークはやはり刺激があり、直接他者の意見を聞くことは楽しいと感じた。
- クレーム対応やプレゼンなど、直接技術的なスキルアップが図れる研修と、行動や内面的に内省ができる研修でバランスが取れていた。
- コロナ禍において久々の対面研修で、他の受講者と交流ができてよかった。他の受講者の考え方を知ること、自分の考えを深めることができた。
- 初めての対面での研修だったので、情報交換や交流ができていい経験になった。
- 久しぶりの対面での研修ということで、緊張しましたが、他大学の職員さんと交流することができた点が最も受講して良かったと感じました。
- 他大学の方と交流することにより、いろいろな意見や考え方を聞くことができて良かったです。
- 他大学の方と直接交流する貴重な機会、自分とは違う視点、意見等聞くことができ、自分の考え方を見直すことができた。また、他大学の職員のレベルや意識の高さに刺激を受け、改めて自分の立ち位置を自覚し、学校をいかせる職員になるにはどうしたらいいのか考えさせられた。
- 他大学の方とグループワークすることで、いろいろな考えがあり勉強になった。
- 対面で受講できたので、オンラインよりもグループワークなどスムーズに行うことができてよかった。研修の内容も時間も詰め込みすぎていなかったのも、1つ1つの内容をよく理解できた。
- 普段考えることのないキャリアについて考えるよい機会となった。リーダーシップに関しては、フォロワーシップという言葉を知った。そしてよいフォロワーとなるようにしたいと思った。クレーム対応は講師が体験を交えてお話をしてくださったので実際に使える内容で良かった。プレゼンテーションは2回発表を行うことで改善点を知ることができた。
- SPODの研修は、これまではオンラインでの受講でしたが、今回初めて対面で受講できたことが良かったです。自大学以外の人と知り合えて、人脈を広げる良いきっかけとなりました。
- どの研修についても今一度考えるべき内容や、普段の業務へすぐに活かせる内容であったため実践的で受講して良かったと感じている。
- 研修の内容もちろんですが、今回は対面形式で受講できたので、直接先生のお話を聴けてオンラインより理解でき、吸収できた気がします。また、グループワーク、休み時間も他大学の方とお話しできる貴重な機会なので、対面開催の研修を受講できて本当によかったです。
- 特にクレーム対応について、実践的な対処事例を学ぶことができよかった。また、他大学の方と交流でき、他大学の状況を知ることができ参考になった。
- 研修以前から「プレゼンテーション」に苦手意識がありましたが、今回の『プレゼンテーション実践』を受講することで若干ではありますが自身の苦手意識が払拭されたように感じました。「何を達成したいのか明確にする」、「相手に伝わるプレゼンテーションの技法・構成」、「伝わるデザイン」等は今後の業務においてすぐに実践していきたいと思うスキルです。

- 2日間という短くもあり、長くも感じる時間で、ゆっくりと自分を見つめ直せる時間を取ることが出来ました。

・キャリア形成入門について

キャリアの振り返りというのは、日常で考えること自体が少ないので興味深かったです。今の事務職に就いてから5年間というわずかな自分のキャリア過程でも、自己理解を深めることで、これからのキャリアプランの作成へ活かすことが出来ました。目標を決めてから到達を目指す「登山型キャリア」、明確な目標設定は無いが、いろいろな経験を通して進んでいく「トレッキング型キャリア」の2タイプあるお話は、今将来像が見えていない自分の歩み方でも間違いではないのだと自信の獲得にもつながったと思います。

・リーダーシップ入門について

リーダーという立場になる機会はほとんどありませんでしたが、キャリア形成の内容と違い、他人との関係構築・影響力を知ることが出来たと思います。特にリーダーからフォロワーへの目線ではなく、フォロワー側目線から「こんな人がリーダーシップを発揮している」という考え方で意見交換が行えたので、自分では思いつかなかった発想も知られる良い機会になりました。「フォロワーの5分類」という特徴の度合いを知るワークでは、リスクは取らずに最低限の仕事をする「実務型フォロワー」の結果が今の自分と一致しており、フォロワーとしての内面も知ることが出来ました。

・クレーム対応について

私が普段行っている業務は、外部からのクレームを対応する事は少ないです。しかし、学内の教員や職員との対応で身に付けておくことが重要な情報を学べたと思います。クレームというと威圧的でストレスの掛かるものというイメージを持っていました。ワークグループで意見交換をしてみると、おおよそすべての人が同じようなイメージを持っていた体験をしていることが分かり、実際に対応に追われても気にしすぎないことも大事だとわかりました。中でも特に重要だと感じたのは、「安易な謝罪はしない」「正しい事実確認を行う」「部署内・学内で情報共有を行う」といった対応です。1対1の電話対応だったとしても、大学ブランドの低下や危険さを考えると、あらかじめ想定したリスク管理が大切ということもわかりました。

・プレゼンテーション実践について

人前での話し方だけではなく、スライド資料の作り方を基礎から学びました。プレゼンテーションの定義として、相手に「伝える」のではなく、相手に「伝わる」という相手ベースの説明が重要であることや、アイコンタクト、ビジュアルハンドといった技法を身に付ける練習が出来たのも良かったと思います。ゴールを明確にして話をする点や、間の取り方も普段の会話・コミュニケーションで活用できるテクニックなので活かしていきたいです。スライド作成は業務上でも行うことがあるため、文字ばかりでないすっきりしたデザインや図を挿入する事、情報を凝縮するといったポイントを意識するようになったと感じました。

全体を通してグループワークも捗り、良い経験になりました。

- 自分の業務や仕事に対する姿勢等を振り返るきっかけとなりました。また、すべての研修を通して、誠実に取り組む姿勢は改めて大切ということを感じました。今後、学んだ内容を意識して業務に取り組んでいきたいと思います。
- 他大学の職員とのワークや休憩時間等において意見を交わすことができ、オンラインでは得難いリアルな交流や情報交換ができたと感じた。
- 事務職員として3年経過しましたが、まだまだ能力的に足りない部分が浮き彫りになり、今後の課題として明確になった点です。また他大学の職員の方との交流をすることによって、仕事に取り組む姿勢への刺激になりました。
- 普段は業務に追われてなかなか時間が取れない中、今回の研修では自分の今後のキャリアのことや業務への携わり方を改めて振り返ることで、反省点を見つけたり、興味のあることについて考える良い機会となりました。また、対面で他大学の方と会うことができ、人脈を作ることができた点も自分にとってよかったです。
- 自身のキャリア形成を意識することができた点。
- 様々な業務を経験された方々から、多様な意見を聞くことができたこと。
- 具体的なスキルアップは勿論だが、国公私立を問わず若手職員と交流することが出来、近い世代の職員の仕事感覚や問題感覚を感じることが出来たことが一番良かったと感じた。
- 他の意見や考え方をグループワークを通して知ることができ、これまでの自分の考え方を見直すきっかけとなった。

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

- 懇親会などできるようになれば、もっと交流も広がると思った。
- 内容的な改善はないかと思うが、マイクが切れるハプニングやマーカーの色が半分程度つかない等のアクシデント対応の必要性はあった。ただ、忙しい中で準備いただいているので、様々な企画対応等いただいたことには感謝したいと思う。
- プレゼンの講義の内容が時間的にかなりタイトだったので、もう少し余裕があるとさらに充実していたと思いました。
- 改善点は特になく、大変勉強になりました。ありがとうございました。
- プレゼンテーション実践で、事前課題がA3一枚という指定のみだったので、パワーポイントではない資料を準備している方も多くいらしかった。技法の中のデザインについてお話いただいた際に、パワーポイント前提のお話が多かったので、パワーポイントでの資料の指定があれば、お話を活かしてよりブラッシュアップできたのではないかと思います。
- 研修時のプリントで見えにくい文字があった。
白黒でも良いが、きちんと見えるように印刷して欲しい。
- プレゼンテーションの状況設定がいくつかあればもっとよかったかもしれません。状況ごとに求められるポイントとその違いを示すなど。
- プレゼンテーションの講義については修正を行うため、1日目と2日目に分かれている方がよりブラッシュアップできると思う。
- プレゼンテーション実践について、プレゼン自体の技法(話し方、態度、目線)よりは、プレゼン資料の技術的な作り方の部分をもっと詳しく学びたかった。
(具体的に、パワポのこういう機能を活用したらいいですよ、このテンプレートに合わせるとすっきりしますよ、行間の設定はこうしましょう、等)
前者は正直、みんな常識的に分かっている(知っている)ことで、後は個人の慣れや意識の問題であり、この短時間の研修(グループの中だけでの発表)ではあまり実のあるものにできないと思う。
後者についてもっと深められるような(デザイン畑の講師による)座学中心の研修があると良いと思った。
またPC持参でも良かったのではないかと思います。
- 1日目・2日目の冒頭にアイスブレイクがあると、その後のワークが進めやすいのでより良いと感じた。(6人1グループなので、何か役割を決める時にやりづらさがありました。)
- ディスカッションの時間をもう少し多めにとってもいいのではと感じました。今回、懇親会がなかった分、コミュニケーションをとれる時間がほぼディスカッションの時間でしたので、少し足りないように感じました。
- 2日目にも、自己紹介の時間があっても良いかもしれません。
- 同じグループであっても、研修時間のみで業務外の話まで掘り下げて親しくなることが出来なかったもので、(コロナの影響もあると思われるが)次年度以降は懇親会を開催できる状況であれば、なるべく懇親会を開催することを検討してほしい。夜でなくても、例えば二日目のお昼に軽食オードブルなどを囲んで立食形式などで開催しても良いと思う。
- 現時点では難しいかとは思いますが、他大学の方と交流を取れる機会であるので、交流会のようなものが実施できるようになれば、交流会も実施して頂きたい。



四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

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（レベルⅡ）

日 時 / 令和4年6月22日（水）～23日（木）

※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、オンライン開催への変更となる場合もございます。

会 場 / 愛媛大学 城北キャンパス

E.U. Regional Commons 3階 地域サステナビリティスペース

対 象 / 係長、主任相当級の職員

受講定員 / 30名程度

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）

◆全プログラムに参加してください。

◆研修を修了した方には修了証書を発行します。



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

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

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】

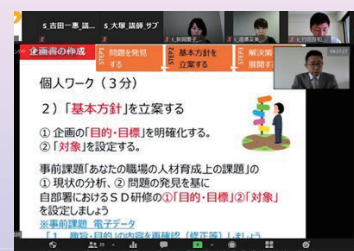
- ・部下を育成する必要性について、自分の言葉で述べられるようになる
- ・部下を育成するために必要な3つのコアスキルを列挙することができる
- ・部下の育成に関する組織の課題を把握し、解決策を考えることができる

【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り、大変心強かったです。
- ・ディスカッションの場が多く、色々な意見を聞いた事が良い経験になりました。
- ・業務内容が全く違う、自分と立場の近い他大学の職員の方と学べて、非常に勉強になりました。

事務以外の職種の方のお話を聞いたことと、アドバイスを受けることができた点が良かったです。

◆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

- ・高等教育制度の3つの理念型と、そこから考えられる調整の三角形を知ることで、分析的に大学のあり方を捉えることができたように思います。

◆ 部下育成実践

- ・部下の習熟度に合わせた対応について知ることができました。

◆ 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。

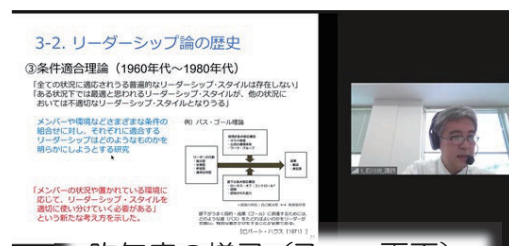
◆ 企画力育成実践

- ・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）

どの講義でも、コミュニケーション力が大切だということが共通しており、努力したいと思った。



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	准教授
愛媛大学	教育・学生支援機構学生支援センター	講師
愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室	特定研究員
徳島文理大学	地域連携センター 兼 総務部総務課	係長
愛媛大学	教育学生支援部教育企画課	課長
愛媛大学	教育学生支援部教育支援課	課長

竹中 喜一
阿部 光伸
藤本 正己
藤巻 晃
高木佳代子
砂田 寛雅

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(レベルⅡ) 日程表

会場:愛媛大学 城北キャンパス
E.U. Regional Commons(イー・ユー・リージョナルcommons)
3階 地域サステナビリティスペース

		9:00	9:30	10:00	11:30	12:30	13:50	14:05	16:30	16:45
1日目 6月22日 (水)			受 付	開 講 式 ・ オ リ エン テー シ ョ ン 						

※全プログラムに参加してください。
※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4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4年6月22日（水）～23日（木）
 実施会場：愛媛大学 E.U. Regional Commons 3階 地域サステナビリティスペース
 参加者数：30名
 回答者数：30名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	回答数	割合
① 4年制大学	29	96.7
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	1	3.3
④ その他（ ）	0	0.0
計	30	100.0

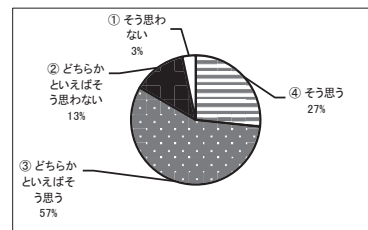
(2) 所属先の設置者

	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	22	73.3
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	1	3.3
③ 学校法人	7	23.3
計	30	100.0

2. この研修について

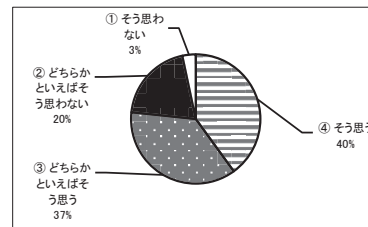
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	8	26.7
③ どちらかといえばそう思う	17	56.7
② どちらかといえばそう思わない	4	13.3
① そう思わない	1	3.3
計	30	100.0



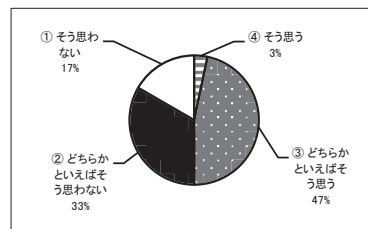
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	12	40.0
③ どちらかといえばそう思う	11	36.7
② どちらかといえばそう思わない	6	20.0
① そう思わない	1	3.3
計	30	100.0



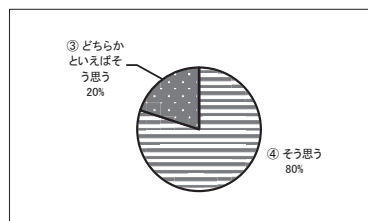
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	1	3.3
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	10	33.3
① そう思わない	5	16.7
計	30	100.0



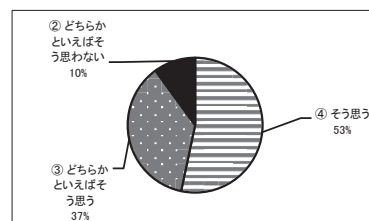
(4) 上司はこの研修への参加を肯定的に捉えている

	回答数	割合
④ そう思う	24	80.0
③ どちらかといえばそう思う	6	20.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



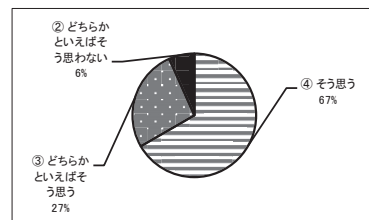
(5) 研修の実施時期は適当だった

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



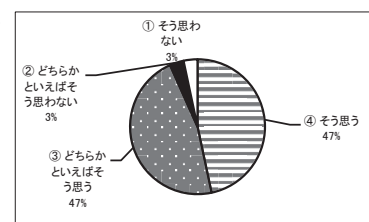
(6) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	20	66.7
③ どちらかといえばそう思う	8	26.7
② どちらかといえばそう思わない	2	6.7
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



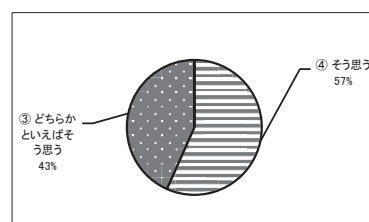
(7) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	14	46.7
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	1	3.3
① そう思わない	1	3.3
計	30	100.0



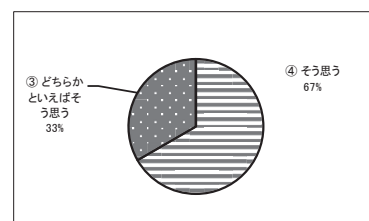
(8) 事務局は手際よく研修を運営していた

	回答数	割合
④ そう思う	17	56.7
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



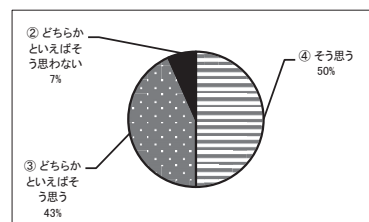
(9) 事務局の対応は丁寧だった

	回答数	割合
④ そう思う	20	66.7
③ どちらかといえばそう思う	10	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	30	100.0



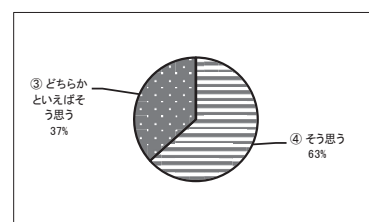
(10) 新たに人的なつながりをつくることのできた

	回答数	割合
④ そう思う	15	50.0
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	2	6.7
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



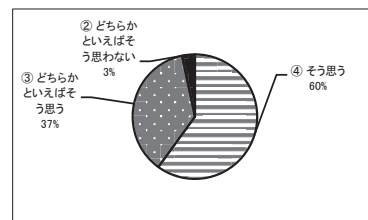
(11) 研修は全体的に満足できるものだった

	回答数	割合
④ そう思う	19	63.3
③ どちらかといえばそう思う	11	36.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



(12) 今後もこの研修を継続していくべきだと思う

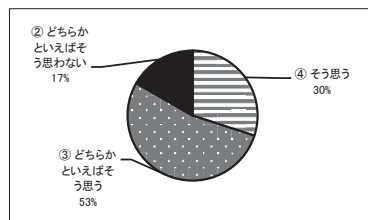
	回答数	割合
④ そう思う	18	60.0
③ どちらかといえばそう思う	11	36.7
② どちらかといえばそう思わない	1	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



3. 「高等教育論」について

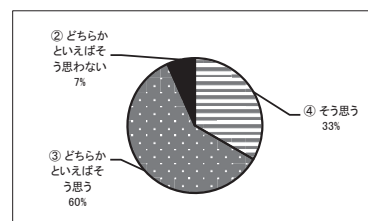
(1) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	9	30.0
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	5	16.7
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



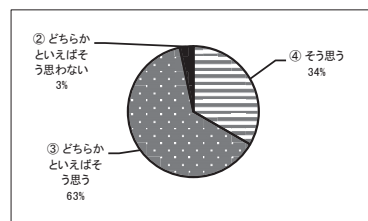
(2) 研修の内容は十分に理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	10	33.3
③ どちらかといえばそう思う	18	60.0
② どちらかといえばそう思わない	2	6.7
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



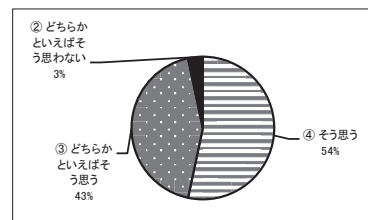
(3) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	10	33.3
③ どちらかといえばそう思う	19	63.3
② どちらかといえばそう思わない	1	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



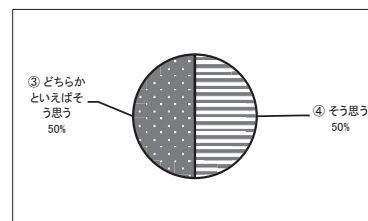
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	16	53.3
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	1	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



(5) 研修は満足出来るものだった

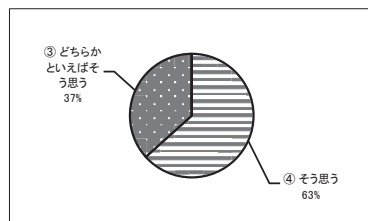
	回答数	割合
④ そう思う	15	50.0
③ どちらかといえばそう思う	15	50.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



4. 「危機管理実践」について

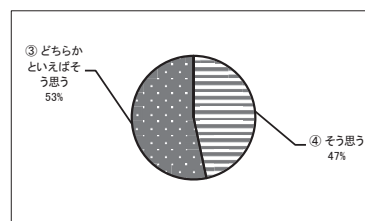
(1) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	19	63.3
③ どちらかといえばそう思う	11	36.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



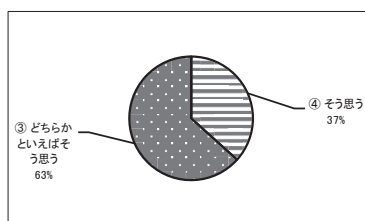
(2) 研修の内容は十分に理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	14	46.7
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



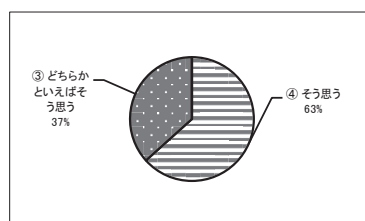
(3) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	11	36.7
③ どちらかといえばそう思う	19	63.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



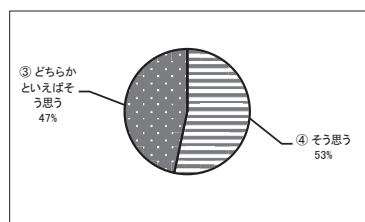
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	19	63.3
③ どちらかといえばそう思う	11	36.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



(5) 研修は満足出来るものだった

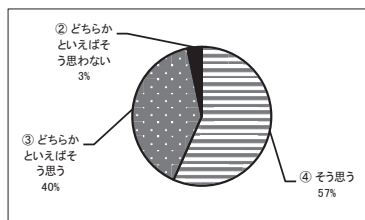
	回答数	割合
④ そう思う	16	53.3
③ どちらかといえばそう思う	14	46.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



5. 「部下育成実践」について

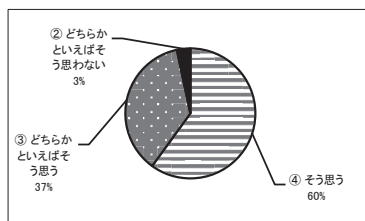
(1) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	17	56.7
③ どちらかといえばそう思う	12	40.0
② どちらかといえばそう思わない	1	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



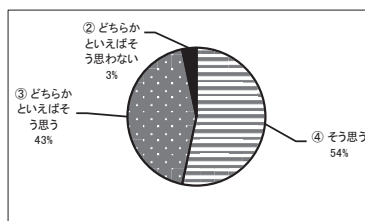
(2) 研修の内容は十分に理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	18	60.0
③ どちらかといえばそう思う	11	36.7
② どちらかといえばそう思わない	1	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



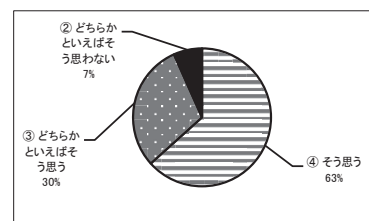
(3) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	16	53.3
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	1	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



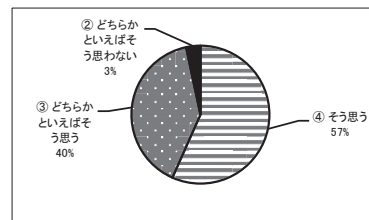
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	19	63.3
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	2	6.7
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



(5) 研修は満足出来るものだった

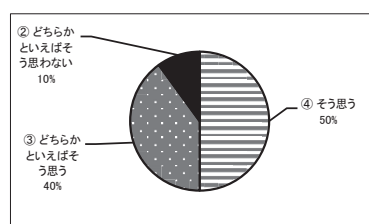
	回答数	割合
④ そう思う	17	56.7
③ どちらかといえばそう思う	12	40.0
② どちらかといえばそう思わない	1	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



6. 「企画力育成実践」について

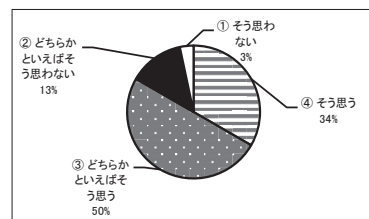
(1) 研修は自分の業務に活かせる内容だった

	回答数	割合
④ そう思う	15	50.0
③ どちらかといえばそう思う	12	40.0
② どちらかといえばそう思わない	3	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



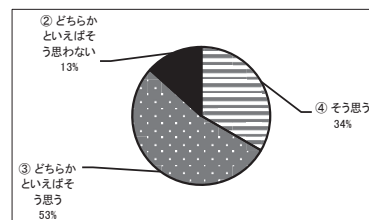
(2) 研修の内容は十分に理解できた

	回答数	割合
④ そう思う	10	33.3
③ どちらかといえばそう思う	15	50.0
② どちらかといえばそう思わない	4	13.3
① そう思わない	1	3.3
計	30	100.0



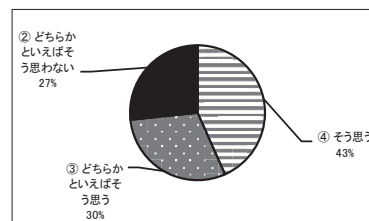
(3) 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	10	33.3
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	4	13.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



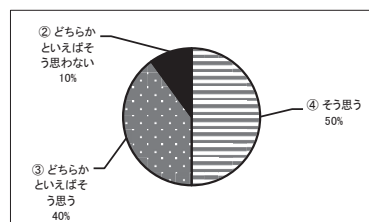
(4) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	13	43.3
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	8	26.7
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



(5) 研修は満足出来るものだった

	回答数	割合
④ そう思う	15	50.0
③ どちらかといえばそう思う	12	40.0
② どちらかといえばそう思わない	3	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



7. 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。

- 係長・主任としての自覚を持つことができた。
- 係長となり3年目です。部下育成に悩んでいたところでした。強いメンタルをもつように自分自身のスキルアップをしたいと思います。他大学の皆さんと交流でき、色々なお話を聞くことができました。
- 現在の所属や業務の内容に直結するものではなくても、講義内容の要素を置き換えてみることで、有用な気付きを得られることが出来て良かったと思います。
- 民間から職員になる2年目です。高等教育の知識に乏しいため、高等教育論は大変ためになりました。
- 自分が今まで経験したことのない研修だったので初めはどうなるのかと思いましたが、話自体は非常にわかりやすかったです。今後これらのことが少しでも役に立つ様に努力したいです。
- 中堅職員として必要な心掛けや部下との接し方等を丁寧に教えて頂き、とても勉強になりました。
- 他大学・他部署の経験を聞けたこと。
- 人脈が広がったこと。同じ立場の人の意見や悩みなどを共有できたこと。
- 初日の内容は、係長は知っておくべき内容でとても良かったです。
- 自分のスキルアップに役立つ内容であった。
- 色々な人の意見を聞けたこと。
- リスクマネジメントについては、現状の仕事にすぐ使用できそうな内容でとても分かりやすかった。
- まだ部下はいないが、今後部下を持った時に生きる内容を学ぶことができ、充実した研修だった。
- グループワークで話ができ意識の共有ができる点が良かったです。
- 他機関の方々の話を聴くことができたこと。
- 部下育成は、タイミング的に知識を得られた。
- 久しぶりの対面研修ご苦労様でした。早く懇親会ができる状況になれば良いですね。
- 国立・公立・私立と違った視点を持った方たちとの交流は新しい視点があり、とても興味深いものだった。
- 他組織の方と意見交換ができたこと。
- 大学の歴史や危機管理実践では知りたかったことを知ることができた。客観的なアドバイスをグループワークでいただけた。
- 他大学の様子がわかった。
- 他大学との共通点、相違点をそれぞれ知ることができた。
- 他大学の人と話せたのが良かった。
- メンタルヘルス、危機管理に関する知識を得られたことが良かったです。風通しの良い職場にするために係長として具体的にどう行動するかが求められているのが、大変参考になりました。

- 新たな知識を身につけることができました。他大学の方とお話できたので大変参考になりました。
- 他機関の方と意見交換ができた。リーダーである自覚ができた。
- 企画力育成実践は、企画のノウハウを教えていただけて良かったです。
- 大学ならではの事例紹介、研究が多くあるので勉強になった。

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

- ノートPCの持ち運びは移動の負担になりますので、配慮いただけると助かります。
- コロナ対策で換気に気を使っていたが、ノーマスクの方がおり、いい気分ではなかった。
- 無記名のアンケートですが、一人しか参加していない所属機関の場合は、意味がないので、少し配慮が足りないと思います。
- 初めて受講したので事前課題のテーマに戸惑いました。また、仕事内容によって、おかれている問題が全く異なることを改めて感じましたので、担当部署によって研修を分けるのも一つの案かと思いました。
- 事前課題、「SD研修プログラムの企画書」はレベルが高いと思う。身近な課題が良いと思った。
- PCを必携とするか、なければ貸すかの対応にしてほしい。任意で持参というのは迷う。
- 教務系など、職種による知識の講座があると嬉しいです。今回は、一番に「日程」です。四国内から集まるのに、水曜木曜の朝～夕方は厳しかったです。時間変更できないなら、木曜・金曜が良かったです。
- ワークをもう少し多くすると良いと思います。
- ワークショップでパソコンを使用する場合、スクリーン等で画面を共有できるとイメージしやすいと考えます。
- もっと参加者同士の交流の場があれば良かったかと思います。(コロナ禍で難しい部分はありますが…)
- 同じテーマで6グループの発表は内容も重複するので効率的でないように思う。また共有方法は、デジタルツールの活用を検討してはいかがか。非接触方式による効果的なツールはたくさんあると思います。自己点検表の存在を忘れていたので、その程度であれば時間をかける必要性が感じられない。
- 課題 → 企画書は最後まで作りこめたと思う。プロジェクトシートはA4サイズが良い。(A3サイズであったため)
- 休み時間の設定とワークと講義の比率。
- 細かくワークのあるときの方が、よく理解できた気がします。グループで文殊の知恵があるからでしょうか…
- 「自身の所属先のSD研修」というテーマがかなり難しかったです。自身の所属先の問題点を解決するための…であれば、もう少し作成しやすかったかと思います。また、PCが必携でないこととWi-Fiが使えないのに、前日の資料送付は、準備が大変でした。ホテルのWi-Fiを利用するのに、所属課に電話で確認しました。
- 部下育成では、扱いにくい部下のあつかい方を教えていただきたい。研修は苦手という意識の直し方を教えていただきたい。
- 帰路のことを考えると、2日目を朝15分早めてでも早く終わる日程が助かります。講師や会場のスケジュールの都合にもよるかと思いますが…。
- 会場建物に、湯茶・自販機があれば便利と思いました。

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（レベルⅢ）

日 時	令和4年9月14日（水）～16日（金）
会 場	愛媛大学城北キャンパス 共通講義棟B C R I - I 講義室
対 象	課長，課長補佐相当級の職員
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）

- ◆新型コロナウイルス感染拡大状況によっては，オンライン開催になる場合もあります。
- ◆3日間の全プログラムに参加してください。
- ◆研修を修了した方には修了証書を発行します。

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

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。

到達目標

- ◆ 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

【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】

- ・リスク管理と内部統制の要点について説明することができる
- ・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
- ・リスクが顕在化したときの対応策を構築することができる



昨年度の様子（Zoom画面）

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（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？

それぞれのプログラムの重要なところでは課題を出していただき、他大学の職員の皆さんとグループワークを行うことで、様々な考え方を吸収することができ、さらには親睦も深めることができました。



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

- ・人を有効に活用し生産性を上げるためには、単に職場の作業環境の整備や労働条件のインセンティブでは生産性の向上には至らないということを知りました。
- ・決められた人材の中で、個人の能力を最大限に引き出し発揮させる支援をすることが必要だと感じた。

◆ メンタルヘルス・ラインケア実践

- ・人に関心を持ち、行動や表情を観察し、傾聴・共感し思いを吐き出させ、うまく行かない場合は人間関係の調整や人事異動の配慮、または、産業医や病院への勧めが重要である事を学びました。

◆ 戦略策定と組織運営

- ・中期目標・中期計画の策定を担当しており、教職協働の難しさや、執行部の政策意図の構成員への浸透の難しさに直面していますが、事前の読解資料『大学の組織と運営』を拝読し、大学の成り立ちを学ぶことで現在の状況がある意味で当然であると思えたことが収穫です。

◆ 危機管理特論

- ・各自が自分事として、常に危機意識を念頭に置き、それぞれの大学に応じた具体的な対策が求められていることを理解することができました。見聞きした内容や情報等をもとに、さらに知識を深め、管理職の視点から細部にわたって準備し、注意しておく必要性を再確認しました。
- ・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。



担当講師

同志社大学	国際連携推進機構	事務部長	井上	真琴
愛媛大学	教育・学生支援機構	学生支援センター	教授	野本 ひさ
愛媛大学	教育・学生支援機構	教育企画室	准教授	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	総務部人事課	課長	久保	秀二

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(レベルⅢ) 日程表

会場:愛媛大学 共通講義棟B CRI-1講義室

1日目 9月14日 (水)	9:00			12:00			13:00	13:30	14:00	17:00
							受付	オリエンテーション・開講式	【危機管理特論】 1. 危機管理「リスクマネジメントとクライシスマネジメント」 2. リスクの予測と評価 3. リスク管理と内部統制 4. リスクマネジメント・ケーススタディ 講師: 愛媛大学 阿部 光伸	
2日目 9月15日 (木)	【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			【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 久保 秀二			振 り 返 り 等
3日目 9月16日 (金)	【戦略策定と組織運営】 1. 職員の果たすべき役割 2. 大学の戦略の特徴 3. 戦略策定の方法と関与 4. 大学の組織運営の特徴 5. 教職員の行動・思考原理 6. 組織運営の知見の活用 講師: 同志社大学 井上 真琴			振 り 返 り	閉 講 式	13:00			16:00	17:00
	9:00			12:00			12:25	12:30		

※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4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4年9月14日（水）～16日（金）

会場：愛媛大学城北キャンパス 共通講義棟B CRI-1

参加者数：28名

回答者数：27名

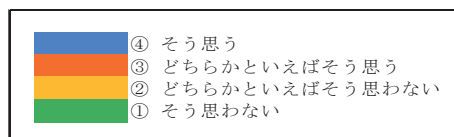
1. 参加者ご自身について

（1）所属先

	回答数	割合
① 大学	24	88.9
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	3	11.1
④ その他（ ）	0	0.0
計	27	100.0

（2）所属先の設置者

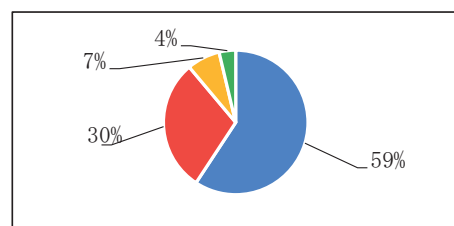
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	21	77.8
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	0	0.0
③ 学校法人	5	18.5
④ その他（ ）	1	3.7
計	27	100.0



2. 研修全体について

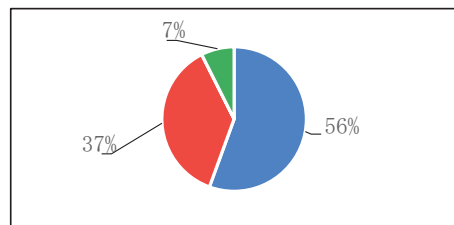
（1）研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	16	59.3
③ どちらかといえばそう思う	8	29.6
② どちらかといえばそう思わない	2	7.4
① そう思わない	1	3.7
計	27	100.0



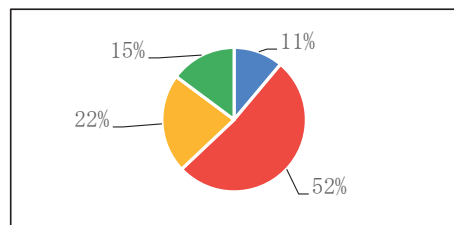
（2）自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	15	55.6
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	0	0.0
① そう思わない	2	7.4
計	27	100.0



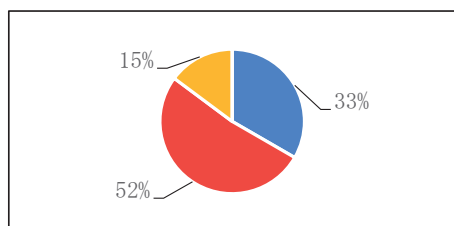
（3）研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	3	11.1
③ どちらかといえばそう思う	14	51.9
② どちらかといえばそう思わない	6	22.2
① そう思わない	4	14.8
計	27	100.0



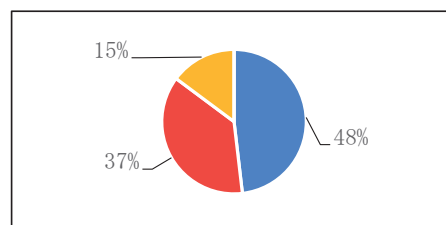
（4）研修の実施時期は適当だった

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



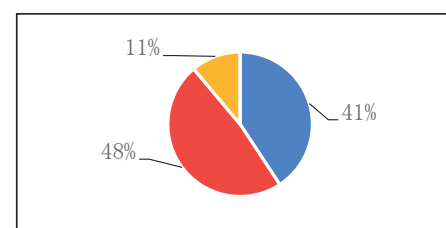
(5) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	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	4	14.8
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



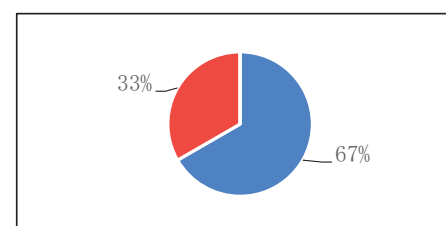
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	11	40.7
③ どちらかといえばそう思う	13	48.1
② どちらかといえばそう思わない	3	11.1
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



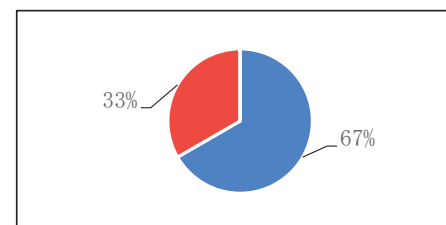
(7) 到達目標は明確に示されていた

	回答数	割合
④ そう思う	18	66.7
③ どちらかといえばそう思う	9	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



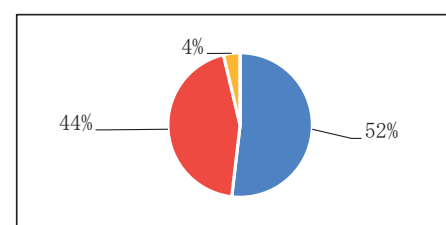
(8) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	回答数	割合
④ そう思う	18	66.7
③ どちらかといえばそう思う	9	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



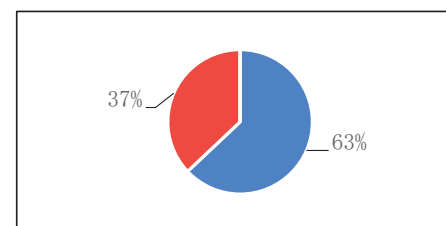
(9) 新たに人的なつながりを作ることができた

	回答数	割合
④ そう思う	14	51.9
③ どちらかといえばそう思う	12	44.4
② どちらかといえばそう思わない	1	3.7
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



(10) 研修内容は満足できるものだった

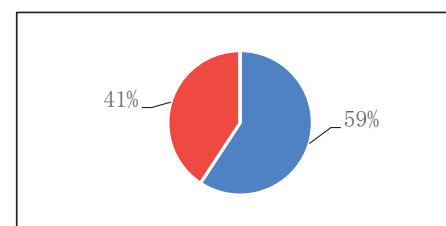
	回答数	割合
④ そう思う	17	63.0
③ どちらかといえばそう思う	10	37.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



3. 「危機管理特論」について

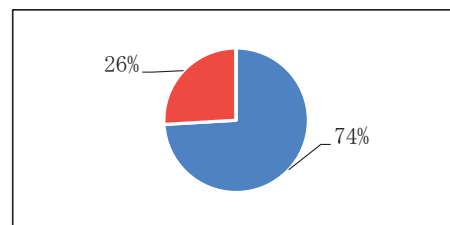
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	16	59.3
③ どちらかといえばそう思う	11	40.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



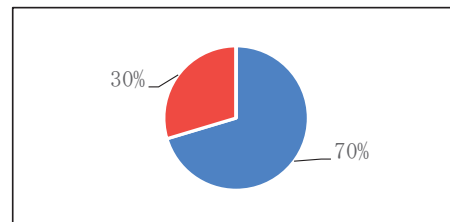
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	20	74.1
③ どちらかといえばそう思う	7	25.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



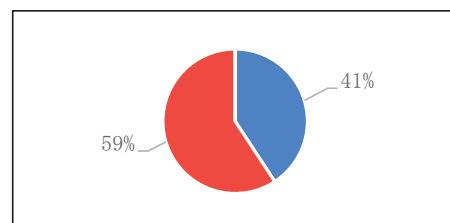
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	19	70.4
③ どちらかといえばそう思う	8	29.6
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	27	100.0



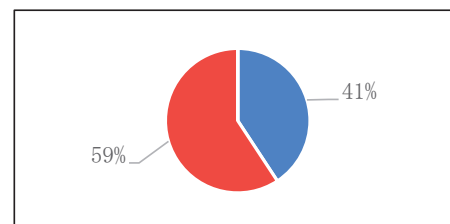
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	11	40.7
③ どちらかといえばそう思う	16	59.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	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

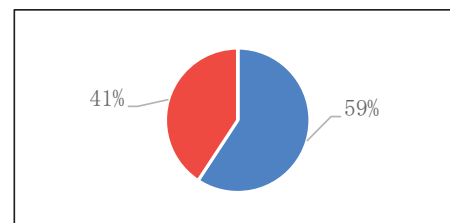
	回答数	割合
④ そう思う	11	40.7
③ どちらかといえばそう思う	16	59.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



4. 「メンタルヘルス・ラインケア実践」について

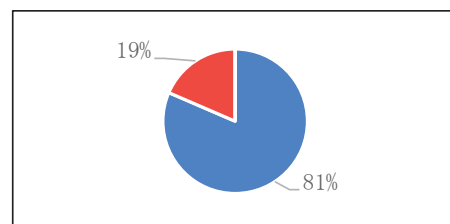
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	16	59.3
③ どちらかといえばそう思う	11	40.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



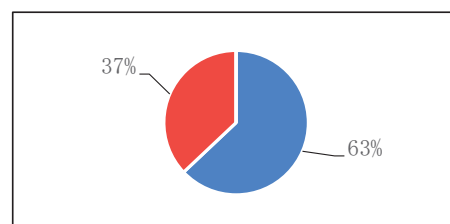
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	22	81.5
③ どちらかといえばそう思う	5	18.5
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	27	100.0



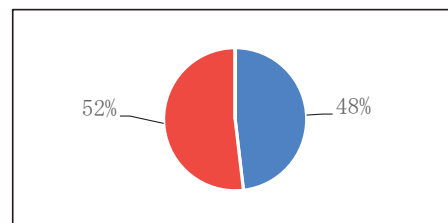
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	17	63.0
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



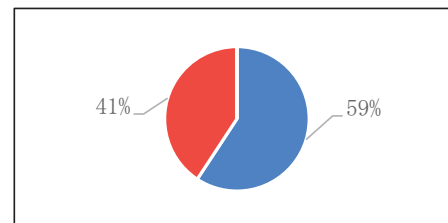
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	13	48.1
③ どちらかといえばそう思う	14	51.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	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

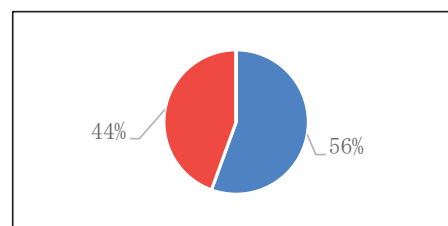
	回答数	割合
④ そう思う	16	59.3
③ どちらかといえばそう思う	11	40.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



5. 「人材マネジメント」について

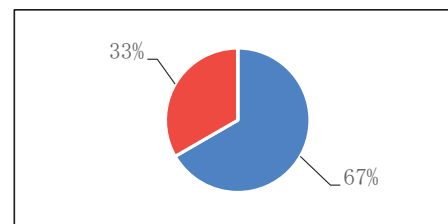
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	15	55.6
③ どちらかといえばそう思う	12	44.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



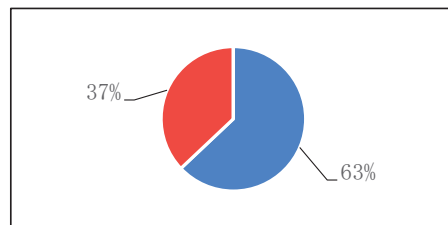
(2) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	18	66.7
③ どちらかといえばそう思う	9	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



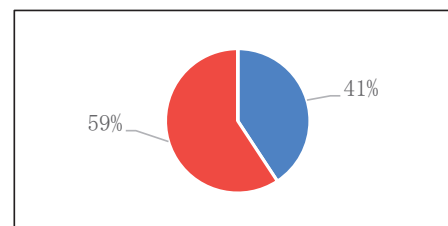
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	17	63.0
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



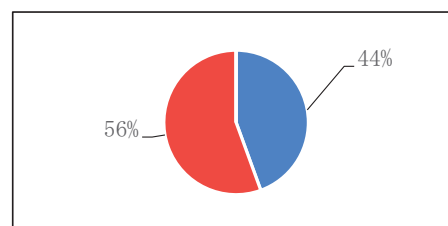
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	11	40.7
③ どちらかといえばそう思う	16	59.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



(5) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

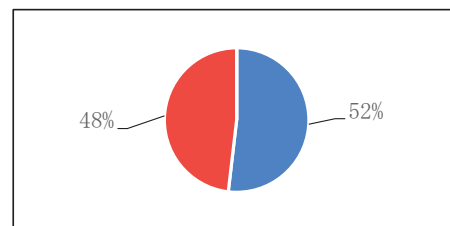
	回答数	割合
④ そう思う	12	44.4
③ どちらかといえばそう思う	15	55.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



6. 「戦略策定と組織運営」について

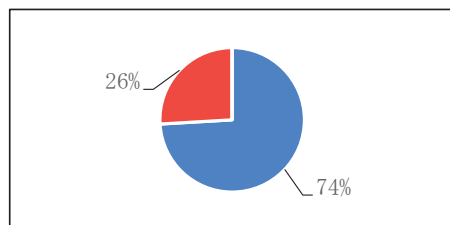
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	14	51.9
③ どちらかといえばそう思う	13	48.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



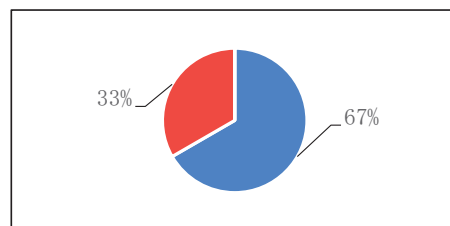
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	20	74.1
③ どちらかといえばそう思う	7	25.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



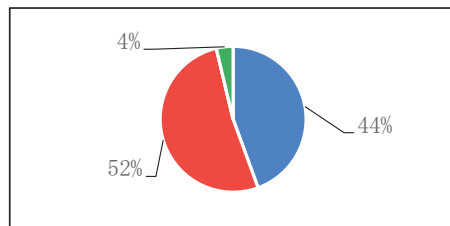
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	18	66.7
③ どちらかといえばそう思う	9	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



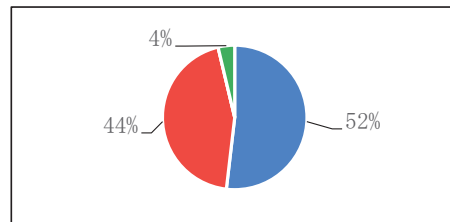
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	12	44.4
③ どちらかといえばそう思う	14	51.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	3.7
計	27	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	14	51.9
③ どちらかといえばそう思う	12	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	1	3.7
計	27	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

- 技術職員なので、知らないことが多かったが、逆に新鮮に感じた。技術職員も一元化を考えていく中で、このような知識も必要だと思った。また、他大学・高専のかたと一緒に考えられるのが楽しかった。
- 危機管理、メンタルヘルスなど、自身に必要なと思うが普段学びにくいことを、実践的な形で学べたこと。
- 業務を離れて、あれこれと考えることで脳の活性化が出来て良かった。また、事務職員に限らず、技術系職員の方々もいたので、またひと味違った意見やものの見方などをまなぶことが出来てよかった。
- 今まで持っていなかった視点を得ることができました。
- 「危機管理特論」講義で、阿部先生の体験談でハラスメント加害者になりうるとおっしゃっていたことについて、人材育成は、自分の思いこみだけで行うのではなく、実際に当人と話をしたうえで、希望等聞くなどして実施するよう検討する機会ができた。
- 他大学の状況を知ることができたことや本学において今後取り組まなければならないことについて気づかされた点。
- 現在、管理職ではないが、今後部下の育成であったり、大学の経営の担う立場になった時に必要となるスキル育成研修であった。
- 役職に対して、あまり前向きになれていませんでしたが、積極的に取り組む必要があることが分かりました。対面で、グループワークなどもしっかりできたので、他大学の方の価値観などに触れることができ、刺激になりました。
- 特に「戦略策定と組織運営」については、今後、業務を進めていく上で、大変参考になると感じた。対教員、対役員との関係性等を改めて考えることもできた。
- 立場（職位）が変わり、自身の役割と対応について戸惑うこともありますが、今回の研修を受講し、管理職としての役割と組織の課題解決の方法について具体的にお話を聞くことができ、今後仕事をしていく上で実践していきたいと思いました。また、久し振りの対面の研修でしたが、他大学の方とお話することができ、有意義な研修となりました。ありがとうございました。
- 今回の研修に係る準備や運営においてかなり大変だったと存じます。おかげさまで、久しぶりの対面研修で、他大学の参加者と交流することができました。ありがとうございました。
現在担当している業務において、教員や他部署の職員との調整の難しさを痛感していた時期だったので、この研修で学んだことをすぐに活用できると思い、参加いたしました。研修を通じて、自分の果たすべき役割をしっかりと捉え直すことができました。自分は現時点で、企画提案や組織間調整に汗をかいて頑張れてはいないと思いました。トップの意志決定の質向上のため、「常に考え続けること」を実践していきたいです。
- 管理職の基礎を再確認出来た事です。
- メンタルヘルス・ラインケア実践の研修で、傾聴と共感のスイッチ切り替えが必要であること、また専門機関への相談の必要性などが学べて良かったです。
- プログラムとしては、当初少し長いかなと思っていましたが、4つの大きなテーマをそれぞれ3時間ということで、適当な長さであると感じました。また、講師の先生方もご自身の経験を踏まえながら、ポイントを押さえた講義をしてくださったので、大変良かったです。（いろんな部署の方が参加されているので事例を挙げて頂けるとイメージがしやすい）
ご教示頂いた内容を実践できるよう業務をしていきたいと存じます。
ありがとうございました。
- 対面での研修だったので、よりコミュニケーションが取れ会話が弾みました。
- 研修プログラムを通じ、自己の業務に対する取り組みにおいて、今後、必要となる気づきを得ることができました。
- 日程的にも3日間で、良かったと思います。また、危機管理・メンタルヘルス・人材マネジメント・戦略策定と組織運営という管理職として幅広い内容が学べたこと及び講義とワークがバランスよくあり、良かったと思いました。
- 研修期間中に振り返り等がきちんと位置付けられており、自身を見直す良い機会となった。
- 管理職としての自覚と責任を改めて考える貴重な機会となりました。私自身、4月から課長補佐になり、自分に務まるか不安や課題を感じていました。この研修をとおして、自分なりに目標を決め進む方向性が見えてきたように思います。
- 人材マネジメントの講義は、改めて気付かされる内容が多く、すぐに実践できる内容でした。
- 管理職について深く考えることが出来ました。
- この研修を受講して求められるそれぞれの課題を、各大学の職員の方々とグループワークを通して、様々な考え方の意見交換ができたこと。
- コロナ禍で学外での対面での研修は3年ぶりであり、講師の方から対面でお話を聴くことができ、有意義な講習となりました。
大学の管理職としての役割について、分かりやすくご説明いただきありがとうございました。
ワークでは他大学の方との交流、情報交換ができ、参考になりました。
- 題材は管理職に不可欠なものが選ばれており、講師の方も良かったと思います。
- 他機関の方と情報交換ができたこと。
日常のなかで気になる点を見落とさず状況注意しておくことで大きなリスクになることを防げること、指導と聞き取り（傾聴）スイッチの切り替えを意識すること、マネジメント時間を確保すること、実務に手をあまり出しすぎず任せることが大切であること、について学べたこと。
事前の解説資料を与えられたことにより、大学の組織と運営、大学業務の実践方法について学び、自校の戦略について考える機会が得られたこと。
- 自分の意志で参加している仲間と、課題に取り組めたこと。

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

- ・事前課題がある場合は、受講案内時に提示いただきたいです。研修参加に伴う負荷を考慮して、日常業務の段取りをしているためです。事前課題に取り組むことを、私的な自己啓発と判断されているなら構いません。
 - ・名刺交換の時間は非常に有意義でしたが、アイスブレイクの側面が強いため、研修の冒頭に設定した方が良いと思いました。
 - ・研修冒頭のオリエンテーションの雰囲気が暗めなので、受講生が前向きに研修に臨めるように、また、内容が10年ほど前と変わっていないので、工夫された方が良いでしょう。
 - ・配付資料がまだ紙でしたが、デジタル化も可能ではないでしょうか。事務局の負担軽減も含めて、工夫された方が良いでしょう。（デジタル化する方が事務局の負担ならご放念ください）
- 管理職である「課長」が（も）受講すべきであると考えます。
- 横長の教室で、講師を背にした席になったため、講師の発言中のメモを取る際の姿勢がつかったため、改善していただきたいです。
- 研修の各講義においてももう少し時間とっていただき、ワークの時間・回数を多くしていただければ、息抜きしつつ講義に取り組めるように感じた。また、資料はカラーコピーで欲しいです。
- 1コマ3時間が厳しかった。1コマ2時間くらいで休憩を挟まず一気に終えていただく方が集中力が持続すると感じた。
- グループワーク等も含めた研修には必要な時間であると思いますが、少し時間が長いと感じました。
- 隣の席との距離が近かった為、もう少し間隔を空けていただきたいかった。（職場で1メートル以上の間隔がないと、濃厚接触者扱いとなるため）
- 対面での研修の方が有意義であるとあらためて実感したので、今後も対面で実施していただきたいです。
- プログラム内容としてはこの内容で満足しておりますので特にございません。ネットワーク作りに繋がる懇親できる機会があると良いですね。（今はコロナ禍で仕方ないことですので、現時点でこれ以上臨むものではございません。）
環境としては、研修会場ではエアコンからの冷風が直接あたり、弱めて頂きましたが、少し寒かったです。あとは、草刈をしていたこと、コロナ対応で窓を開けていたこともあり、蚊が入ってきていました。（大きな問題ではありません。）
- 三日間の内、半日が二日あることの是非は意見が分かれるのではないかと考える。
- 新任の管理職として、現在悩んでいる事案に合った講義内容で大変有意義でした。内容を活かすために、忙しい時期でもありますができるだけ年度初めの時期に実施して頂きたかったです。
- 全体として知識詰め込み型講義となっており、グループワークも息抜き程度のものが多かった印象です。時間をかけて徹底討論するようなワークがあればメリハリがついて、同じような立場にある人たちの考え方を吸収することができると思います。
- 新型コロナウイルスの感染拡大が収束したら、交流会を復活させて下さい。

令和4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となる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となる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、「次世代リーダー養成ゼミナール概要」及び「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4年 5月25日(水)～26日(木)(愛媛大学)
- (第2回) 令和4年 7月13日(水)～14日(木)(香川大学)
- (第3回) 令和4年10月19日(水)～20日(木)(高知大学)
- (第4回) 令和5年 1月19日(木)～20日(金)(愛媛大学)

※本ゼミナールのプログラムは、2年間で8回実施。

※令和4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。

※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)

愛媛大学城北キャンパス 愛大ミュージズ(愛媛県松山市文京町3)ほか

5. 対象者

以下の条件を満たす者

- ・ S P O D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
- ・ 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
- ・ S P O D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。

※S P O D加盟校の職員は、修了後にS P O DのSD講師として御協力願います。

6. 講師（予定）

愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室	副室長・准教授	仲道 雅輝
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	村田 晋也
愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室	特定研究員	藤本 正己
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
福岡大学	教育開発支援機構	准教授	橋場 論

7. 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。

8. 主 催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（S P O D）

令和4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25日（水）～26日（木）

場所：愛媛大学

時間	（1日目）5/25（水）	（2日目）5/26（木）	時間
	11期生	11期生	
			9:00
		SD実践Ⅰ （プログラム構築） 竹中・藤本	
			10:00
		SD実践Ⅱ （マイクロティーチング） 竹中・藤本	
			12:00
12:30		昼食	
13:00	開講式		13:00
	SD論 阿部	大学のガバナンスとマネジメント 竹中	
16:00			16:00
	プロジェクト実践Ⅱ （11期生による進捗状況発表） 仲道・竹中・藤本	研究方法論Ⅴ （レポートの書き方） 藤本	
17:00			
	プロジェクト実践Ⅳ （ゼミ指導） 仲道・竹中・藤本		17:30
18:00			

非同期（Moodle）
研究方法論Ⅳ （データ分析基礎） 竹中 1.5H

※都合により、時間を変更する場合があります。

※色付き箇所の講義については、次世代リーダー養成ゼミナール受講生以外にも開放いたします。

令和4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13日（水）～14日（木）

場所：香川大学

時間	（1日目）7/13（水）	（2日目）7/14（木）	時間
	11期生	11期生	
		高等教育政策論 竹中	9:00
		昼食	12:00
12:45 13:00	開講式		13:00
	SD実践Ⅱ 11期生模擬講義	メンタリング実践Ⅰ （11期生が相互メンタリング） 藤本	14:00
15:00			
	SD実践Ⅱ （振り返り） 竹中・藤本	SD実践Ⅰ （プログラム構築） 竹中・藤本	
16:30			
	プロジェクト実践Ⅳ （ゼミ指導） 竹中・藤本		17:00
18:00			

※都合により、時間を変更する場合があります。

※色付き箇所の講義については、次世代リーダー養成ゼミナール受講生以外にも開放いたします。

令和4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19日（水）～20日（木）

場所：高知大学

時間	（1日目）10／19（水）	（2日目）10／20（木）	時間
9:15 9:30	開講式	リーダーシップ論Ⅱ 村田	9:00
	人材育成ビジョン 藤本	プロジェクト実践Ⅳ （ゼミ指導） 竹中・村田・藤本	11:00
12:30	昼食	昼食	12:00
13:30	SD実践Ⅱ 11期生講義	教育関係法規 福岡大学 橋場 論	13:00
16:00	SD実践Ⅲ （振り返り） 竹中・藤本		16:00
17:00	メンタリング実践Ⅱ （ゼミ生が相互にメンタリング） 竹中・藤本		
18:00			

※都合により，時間を変更する場合があります。

※色付き箇所の講義については，次世代リーダー養成ゼミナール受講生以外にも開放いたします。

令和4年度 次世代リーダー養成ゼミナール（第4回）日程表

日程：1月19日（木）～20日（金）

場所：愛媛大学

時間	（1日目）1／19（木）	（2日目）1／20（金）	時間
13:15 13:30	11期生	11期生	9:00
		最終口頭試問 竹中・村田・藤本	
		インストラクション・スキルⅡ （シラバス） 藤本	11:00
		昼食	12:00
		成績通知	13:00
	開講式	次世代リーダー養成ゼミナールを振り返って	14:00
	プロジェクト実践Ⅲ （11期生によるプロジェクト発表） 竹中・村田・藤本	修了式	14:30
		懇談会	15:00
			16:00
16:30	プロジェクト実践Ⅳ （ゼミ指導） 11期生のプロジェクトレポート指導 竹中・村田・藤本		
18:00			

※都合により、時間を変更する場合があります。

職員のための講師養成講座

一日常業務の遂行に活かすことも見据えてー

阿部 光伸(愛媛大学 教育・学生支援機構学生支援センター 講師)

藤本 正己(愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 特定研究員)

講師略歴

【阿部光伸】専門は、高等教育政策論および産業教育論。専門学校での教員生活、私立大学の職員を経て2013年10月から現職。現在は、学生支援センター/教育企画室(兼担)にて学生のコンピテンシーの涵養開発、ボランティア活動支援と、他機関を含め大学職員の能力開発を担っている。

【藤本正己】専門は統計科学、高等教育論。2008年に徳島文理大学に大学職員として入職後、情報センターで学内システムの運用・管理の業務、教務部教務課において入試業務を担当。2022年1月より現職。現在、大学職員を対象としたSD研修の講師を中心に、学内の教学IRに関する業務も行っている。

プログラム概要

“研修講師!? 自分には関係ないな!” と思っていませんか?

研修講師には、「インストラクショナル・スキル」だけではなく、「プレゼンテーション・スキル」と「人前力」が必要といわれます。皆さんは、日々、会議での資料説明、企画の稟議、学生の指導等々、他者と関わる仕事に関わられていると思います。言い換えれば、日常業務の遂行に、これらの能力は必要不可欠とすることができます。

そこで本プログラムは、SD研修の講師としての「知識・技能・態度」の習得を目指すと共に、それらを活用して所掌業務を円滑に遂行するための基礎力の涵養を目指します。

具体的には、会議での「説明力」、企画立案のための「課題発見力」、主体的行動を促せる「発問力」などをワークをつうじて学んでいただきます。

また、自大学での研修講師を担う予定のある方には、マイクロティーチングを実施することも可能です。

準備物・事前課題

所属大学のSDに関する資料をご準備ください。

主な受講対象者

- ・研修講師になることに関心のある職員
- ・研修で講師を務める可能性がある職員
- ・自身の日常業務遂行力不足を感じている職員

到達目標

1. 講師に求められる役割と姿勢を説明することができる。
2. 講師として学習者の学びを促進する方法を説明することができる。
3. 話し手責任のプレゼンテーションができる。
4. 研修講師が持つ能力を、日常業務に活用することができる。

日時

8月24日(水) 9時30分～14時30分

SPODフォーラム2022 個別プログラムアンケート集計結果

講義番号	2401A
プログラム名	職員のための講師養成講座 -日常業務の遂行に活かすことも見据えて-
講師氏名	阿部光伸(愛媛大学)、藤本正己(愛媛大学)
実施日時	8月24日(水)9:30~14:30
アンケート回答者数	14名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	12	85.7
② 短期大学	1	7.1
③ 高等専門学校	1	7.1
④ その他	0	0.0
計	14	100.0

(2) 所属先の設置者

	度数	割合
① 国(国立大学法人)	4	28.6
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	0	0.0
③ 学校法人	10	71.4
④ その他	0	0.0
計	14	100.0

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	5	35.7
② 北海道	0	0.0
③ 東北	3	21.4
④ 関東	2	14.3
⑤ 中部	2	14.3
⑥ 近畿	1	7.1
⑦ 中国	1	7.1
⑧ 九州・沖縄	0	0.0
⑨ その他	0	0.0
計	14	100.0

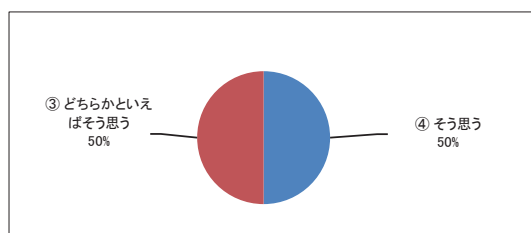
(4) 職種

	度数	割合
① 教員	0	0.0
② 職員	14	100.0
③ その他	0	0.0
計	14	100.0

2. この研修について

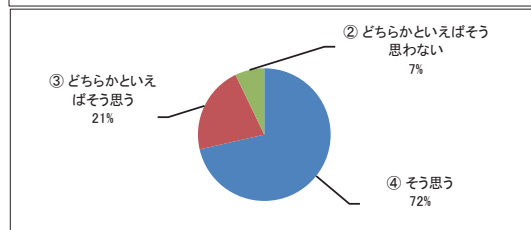
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	50.0
③ どちらかといえばそう思う	7	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	14	100.0



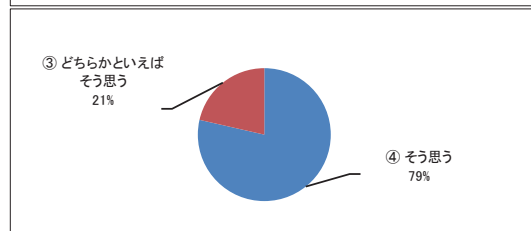
(2)研修は自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	10	71.4
③ どちらかといえばそう思う	3	21.4
② どちらかといえばそう思わない	1	7.1
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



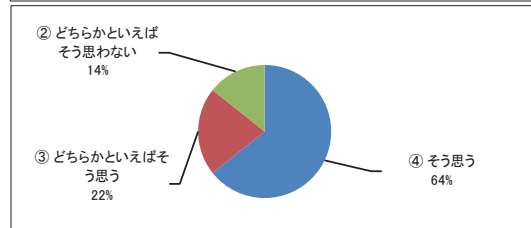
(3)研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	11	78.6
③ どちらかといえばそう思う	3	21.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



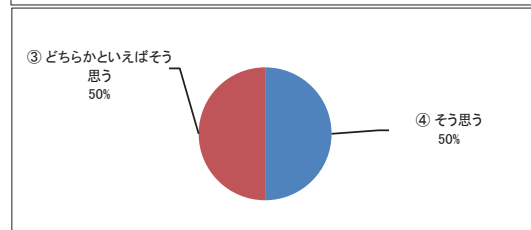
(4)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	9	64.3
③ どちらかといえばそう思う	3	21.4
② どちらかといえばそう思わない	2	14.3
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



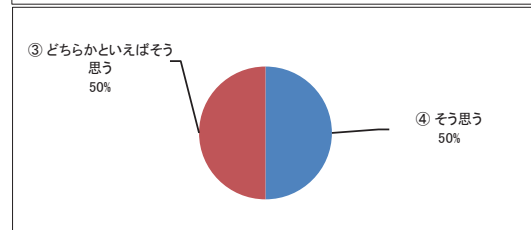
(5)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	7	50.0
③ どちらかといえばそう思う	7	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	14	100.0



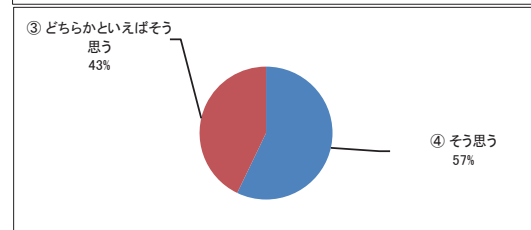
(6)自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	7	50.0
③ どちらかといえばそう思う	7	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	14	100.0



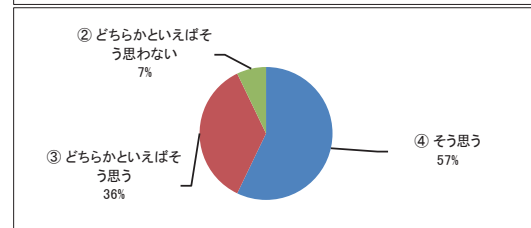
(7)受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

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



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



3. 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。

- ・ 2部目の日常業務への応用を見据えてが、日常業務にも直結しており、大変勉強になりました。ありがとうございました。
- ・ 経験的に行っていたことが理論的に理解できた。
- ・ 改めて研修設計を見直す機会となった。
- ・ 方法論を知ることができた点。
- ・ 年次も様々で、色々な経歴を持たれている方と一緒に研修に参加ができて良かったです。
- ・ 相手に分かりやすく伝えるためのポイントを改めて知ることができました。
- ・ 久しぶりに阿部先生にお目にかかれて良かったです。
- ・ 研修設計は講師が何を話したいかではなく、学習者が何を身につけるかが重要ということにハッと気づきを得ました。また、聞き手に合わせた「構成」、何が伝えたいかプレゼンテーションのコツ、ロジカルシンキングについて学ぶことができました。
- ・ 講師側（発信側）の研修は他にあまりないため、今回受講できて良かったです。「話し方」という視点でも日常業務に使えるスキルや考え方も整理して確認できる機会となりました。
- ・ プレゼンの型に具体的な内容を当てはめて考えることで、どうしたら伝わりやすくなるのかを体感することができました。今後の自分の業務でも意識して今回の内容を活かしていきたいと思える内容でした。
- ・ 今後もこのような研修があれば参加させていただきたいです。
- ・ 内容が理解でき、業務に活かせる。

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時間過ぎたころに5分程度、休憩がほしいです。
- ・ 阿部先生パートを最後まで聴いてみたかった。
- ・ 30秒のワークはあと10秒～20秒程度時間が欲しかったです。内容の組み立てに加えて、「ゆっくり話す」も実践できたかと思います。
- ・ 時間が許せば、もっと詳しく聞きたかった。

四国地区大学教職員能力開発ネットワークにおける
スタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの資格認定に関する申合せ

平成 26 年 11 月 19 日
ネットワークコア運営協議会

(趣旨)

第 1 条 この申合せは、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（以下「SPOD」という。）において、職員の能力開発（以下「SD」という。）に関する知識・技術を修得し、自大学及びSPOD加盟校におけるSDの実践的指導者として適切な能力を有すると認められる者の資格認定に関し、必要な事項を定めるものとする。

(資格の名称)

第 2 条 資格の名称は、「SPOD—スタッフ・ディベロップメント・コーディネーター (Staff Development Coordinator)」(以下「SPOD—SDC」という。)とする。

(資格の認定)

第 3 条 SPOD—SDCの資格の認定は、別紙に定める認定基準を満たし、かつ、SPOD加盟校人事課長又はSD担当課長相当が別紙様式 1 により推薦する自大学の教職員に対して、SPODが別紙様式 2 の資格認定証書を授与することによって行う。

2 前項の資格認定証書は、SD専門部会において研修プログラム受講歴及び研修講師歴等を踏まえ審査し、SPODネットワークコア運営協議会が承認した者に授与する。

(資格の有効期間)

第 4 条 SPOD—SDC資格の有効期間は、認定日から、SPOD事業の運営終了日までとする。

(資格認定・授与原簿)

第 5 条 SPOD—SDC資格を認定して資格認定証書を授与したとき、及び第 7 条に規定する資格の取消しを行ったときは、別紙様式 3 のSPOD—SDC認定・授与原簿に所定の事項を記入するものとする。

(資格認定証書の再交付)

第 6 条 資格認定証書を破損又は紛失したときは、再交付を受けることができるものとする。

(資格の取消し)

第 7 条 SPOD—SDC資格を認定された者が、刑事罰又は行政罰等を受けたときは、当該資格を取り消すことができるものとする。

(事務)

第 8 条 SPOD—SDC資格認定に関する事務は、SPOD事務局において処理する。

(雑則)

第 9 条 この申合せに定めるもののほか、SPOD—SDCの認定に関し必要な事項は、SPODネットワークコア運営協議会が別に定める。

附 則

1 この申合せは、平成 26 年 11 月 19 日から施行する。

2 この申合せの施行の際、現に認定されている者については、第 3 条に規定する資格認定証書を授与する。

別紙

SPOD－スタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの資格認定基準

SPOD－スタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの資格認定基準は、次のとおりとする。

1. SPOD－SD（又は自大学におけるSD）講師を務めることができる。
2. 職員のキャリアプランニングをサポートすることができる。
3. 大学等における職員人材育成ビジョンの構築方法について説明することができる。
4. 大学等におけるSDプログラムの企画・立案ができる。
5. スタッフ・ポートフォリオの有益性を説明することができる。

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。

令和4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

1. 総 会

日 時：令和5年3月中旬～下旬

実施方法：書面開催

出 席 者：各加盟校の代表者等

審議事項：

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク規約第9条6項に基づく事項

2. FD分科会

日 時：令和5年2月21日（火）9：30～10：30（予定）

実施方法：オンライン開催

出 席 者：各加盟校のFD担当者等

議 題：

令和4年度SPOD活動報告

令和5年度SPOD活動計画 等

※主にFD事業について、広く意見交換を行う

3. SD分科会

日 時：令和5年2月21日（火）11：00～12：00（予定）

実施方法：オンライン開催

出 席 者：各加盟校のSD担当者等

議 題：

令和4年度SPOD活動報告

令和5年度SPOD活動計画 等

※主にSD事業について、広く意見交換を行う

令和4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4年4月27日（水）10：30～11：15
- 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4年度のネットワークコア運営協議会構成員について報告があった。

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) 令和4年度の計画について 【資料2-1～3】

中井議長から資料2-1～2に基づき、今年度の事業計画について報告を行った。今年度はFD・SD事業ともに対面での実施を増加していく方針について説明があり了承された。

引き続き、中井議長から資料2-3に基づき、昨年度から検討を進めているSPODの将来構想の全体方針について説明があった。また、吉田FD専門部会長及び竹中SD専門部会長から、FD・SD事業の取組概要について説明があった。

(3) SPODフォーラム2022について 【資料3-1～8，参考資料3】

愛媛大学仲道委員及び事務局から、資料3-1～8に基づき、SPODフォーラム2022における検討事項、今後のスケジュール等について説明があった。

資料3-3については、本協議会終了後に講師派遣依頼を行い、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。

資料3-4～6については、意見等がある場合は5月13日（金）までに事務局へ連絡し、次回のSPODネットワークコア運営協議会で概要を決定することとなった。

資料3-7については、本案通り了承された。

引き続き、中井議長から参考資料3に基づき、SPODフォーラム当番大学の今後の予定について報告を行った。何か事情があり、予定されている年度よりも前倒しで当番を担当したい大学があれば、議長まで相談することとなった。

(4) SPODチラシの修正について 【資料4】

事務局から資料4に基づき、令和4年4月1日付けで新たにSPODに加盟した人間環境大学総合心理学部に関する情報等を反映させたSPODチラシの修正案について説明があり、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) SPOD会計監査要領の改正について 【資料5】

中井議長から資料5に基づき、令和4年3月に実施した会計監査において監事より指摘のあった事項を基に会計監査実施要領の改正案について説明があり、了承された。

なお、改正案については、年度内にSPODネットワーク総会に諮ることとした。

(6) 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5月30日（月）13：30～15：00にZoom開催の予定である旨の説明があった。

令和4年度 ネットワークコア運営協議会 出席者名簿

第1回 令和4年4月27日(水) 10:30～11:15

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	溝杭 和美	SD		○
	学務部教育支援課 課長, (兼)教育企画室長	木下 靖彦	事務		
	学務部教育支援課 副課長	齋藤 京子	事務		
香川大学	学務部教育支援課 教育企画係長	瀬尾 亜希子	事務		
	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	蝶 慎一	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課 係長	島 明日香	FD		
	教育・学生支援部修学支援課 主任	小橋 美幸	FD		
	企画総務部給与福利課長	和泉 佐知代	SD		○
	企画総務部給与福利課 課長補佐	松井 博司	SD		○
	企画総務部給与福利課 課員	木村 悠佑	SD		○
	教育・学生支援部教育企画課 課員	衣畑 俊希	事務		
高知大学	教育・学生支援部教育企画課 課員	山田 夏未	事務		
	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 准教授	高畑 貴志	FD	○	
	大学教育創造センター 特任教授	塩崎 俊彦	FD	○	
	総務部 人事課長	田中 佐智	SD		○
	総務部人事課労務管理係 係長	市川 美波	SD		○
	総務部人事課労務管理係 係員	三枝 佳那	SD		
	学務部学務課 課長補佐	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・学生支援機構教育企画室 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 副課長	山浦 久美子	SD		
	総務部人事課人事・人材育成チーム	管我部 映理	SD		
	教育学生支援部長	谷岡 美知代	事務		
	教育学生支援部 教育企画課長	高木 佳代子	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	門田 昂大	事務		
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	穴吹 優里香	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4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4年5月30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：

（1）SPODフォーラム2022について

【資料1-1～8】

事務局から資料1-1～6に基づき説明があり、意見等がある場合は、6月3日（金）までに事務局へ連絡し、最終決定は中井議長に一任することとなった。また、資料1-3の情報交換会について、徳島・香川・高知の各コア校に対して、各校2ルームずつ担当いただきたい旨を依頼し、了承された（開催校である愛媛大学は5ルーム担当予定）。

中井議長及び事務局から資料1-7～8に基づき、個別アンケート、全体アンケートについて説明があり、アンケートの設問及び実施時期（従来はフォーラム終了3週間後に実施）について、意見等があれば、6月30日（木）までに事務局へ連絡し、次回（7月28日）SPODネットワークコア運営協議会にて決定することとなった。

（2）SPOD事業評価について

【資料2-1～2，参考資料1-1～3】

中井議長，吉田FD部会長，竹中SD部会長から資料2-1～2及び参考資料1-1～3に基づき，令和3年度SPOD事業評価委員会委員（外部委員）による評価及び指摘事項に対する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，意見等があれば6月30日（木）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）その他

徳島大学吉田委員から，JAED（日本高等教育開発協会）へ申請していた徳島大学の新任教員研修プログラムが認証された旨，報告があった。

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7月28日（木）10：30～12：00にZoomにより開催予定である旨の説明があった。

令和4年度 ネットワークコア運営協議会 出席者名簿

第2回 令和4年5月30日(月)13:30～15:00

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 副課長	溝杭 和美	SD
	学務部教育支援課 課長, (兼)教育企画室長	木下 靖彦	事務
	学務部教育支援課 副課長	齋藤 京子	事務
	学務部教育支援課 教育企画係長	瀬尾 亜希子	事務
香川大学	大学教育基盤センター能力開発部長 教授	松本 洋明	FD
	大学教育基盤センター能力開発部 准教授	蝶 慎一	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課 係長	島 明日香	FD
	教育・学生支援部修学支援課 主任	小橋 美幸	FD
	企画総務部給与福利課長	和泉 佐知代	SD
	企画総務部給与福利課 課長補佐	松井 博司	SD
	企画総務部給与福利課 課員	木村 悠佑	SD
	教育・学生支援部教育企画課 課員	衣畑 俊希	事務
	教育・学生支援部教育企画課 課員	山田 夏未	事務
高知大学	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 准教授	高畑 貴志	FD
	大学教育創造センター(兼務) 講師	俣野 秀典	FD
	大学教育創造センター 特任教授	塩崎 俊彦	FD
	総務部 人事課長	田中 佐智	SD
	総務部人事課労務管理係 係長	市川 美波	SD
	総務部人事課労務管理係 係員	三枝 佳那	SD
	学務部学務課 課長補佐	吉岡 瞳	事務
	学務部学務課総務係 係員	菊川 祐輔	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 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	久保 秀二	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	曾我部 映理	SD
	教育学生支援部長	谷岡 美知代	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	門田 昂大	事務
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	穴吹 優里香	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4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4年7月28日（木） 10：30～10：55
- 2 場 所：各コア校（Zoom開催）
- 3 出席者：別紙のとおり
- 4 議 題：

（1）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、参考資料1】

中井議長から資料1及び参考資料1に基づき、7月7日現在のSPODネットワークコア運営協議会構成員名簿について報告があり、新たに構成員となった香川大学木村構成員から挨拶があった。

（2）SPODフォーラム2022について 【資料2-1～7、参考資料2-1～2】

事務局から、資料2-1～3及び参考資料2-1～2に基づき、7月25日（月）正午で締め切った申込状況の説明があり、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、申込者数が少数のため、プログラム番号2501Cは、開講中止とすること等について報告があった。

事務局から、資料2-4に基づき、ポスターセッション申込状況について報告があった。

事務局から、資料2-5に基づき、情報交換会の各ブースのテーマが決定したこと、詳細版のチラシは既に公開していることについて報告があった。

事務局から、資料2-6～7に基づき、前回のコア運営協議会で意見を伺っていたフォーラム2022アンケートについて説明があり、了承された。

（3）SPOD事業評価について 【資料3、参考資料3-1～3】

中井議長から、資料3及び参考資料1-1～3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3年度SPOD事業評価委員会委員（外部委員）による評価及び指摘事項に対する今後の対応案について説明があり、了承された。

（4）令和4年度SPOD将来構想及び調査研究関連予算の申請について 【資料4】

中井議長、吉田FD部会長、竹中SD部会長から、資料4に基づき、各専門部会から提出されたSPOD将来構想及び調査研究プロジェクトに係る予算申請について説明があり、中井議長から、今年度の予算執行について再考したところ、旅費や印刷費の削減が可能であり、両専門部会の要求額（計70万円）の措置は可能であることの説明があり、了承された。

（5）SDコーディネーター（SDC）養成講座について 【資料5】

中井議長から、資料5に基づき、教職員能力開発拠点主催で10月1日（土）～2日（日）にオンライン（Zoom）にて開催予定の「SDコーディネーター（SDC）養成講座」について、8月17日（水）正午から募集を開始する旨説明を行った。

（6）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10月18日（木）に高知大学にて対面で開催予定（オンライン併用）である旨の説明を行った。参加者については、8月に事務局から問い合わせる。旅費はSPODで負担するため、可能な限り公用車での乗り合わせなど検討いただきたい旨説明を行った。第5回以降についても、8月に日程調整を行う旨説明を行った。

令和4年度第3回ネットワークコア運営協議会出席者名簿

日時：令和4年7月28日(木)10:30～12:00

方法：Zoom

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 人事課長	高曾根 宏明	SD		○
	学務部教育支援課 課長, (兼)教育企画室長	木下 靖彦	事務		
	学務部教育支援課 副課長	齋藤 京子	事務		
	学務部教育支援課 教育企画係長	瀬尾 亜希子	事務		
香川大学	大学教育基盤センター能力開発部長 教授	松本 洋明	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	蝶 慎一	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課 係長	島 明日香	FD		
	教育・学生支援部修学支援課 主任	小橋 美幸	FD		
	教育・学生支援部修学支援課 課員	木村 珠雪	FD		
	企画総務部給与福利課長	和泉 佐知代	SD		○
	企画総務部給与福利課 課長補佐	松井 博司	SD		○
	企画総務部給与福利課 課員	木村 悠佑	SD		○
	教育・学生支援部教育企画課 課員	衣畑 俊希	事務		
	教育・学生支援部教育企画課 課員	山田 夏未	事務		
高知大学	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 准教授	高畑 貴志	FD	○	
	大学教育創造センター 特任教授	塩崎 俊彦	FD	○	
	総務部 人事課長	田中 佐智	SD		○
	総務部人事課労務管理係 係長	市川 美波	SD		○
	総務部人事課労務管理係 係員	三枝 佳那	SD		
	学務部学務課 課長補佐	吉岡 瞳	事務		
	学務部学務課総務係 係員	菊川 祐輔	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 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 准教授	竹中 喜一	SD		○
	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 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	久保 秀二	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	曾我部 映理	SD		
	教育学生支援部 教育企画課長	高木 佳代子	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	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	門田 昂大	事務		
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	穴吹 優里香	事務		

令和4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4年10月18日（火）14：00～14：45
- 2 場 所：高知大学 朝倉キャンパス（オンライン併用）
- 3 出席者：別紙のとおり
- 4 議 事：

- (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】
中井議長から資料1に基づき、10月1日現在のSPODネットワークコア運営協議会構成員名簿について報告があり、高知大学杉田委員よりセンター名の変更及び構成員について説明があった。
- (2) SPODフォーラム2022の総括について 【資料2、参考資料1-1～5】
事務局から資料2及び参考資料1-1～5に基づき、SPODフォーラム2022の参加者数、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。
- (3) SPODフォーラム2023について 【資料3-1～2、参考資料2、1-2】
中井議長から資料3-1～2及び参考資料2、1-2に基づき、SPODフォーラム2023の概要について説明があり、日程について了承された。また、原案の方向で進めていくことも了承された。
続いて議長から、各プログラムについて、両専門部会から10コマ（うち3講座はFD・SD共通、うち1講座はFD（SD）担当者研修とする。）提供をお願いしたいので、令和4年11月18日（金）までにSPOD事務局へ対象区分、講師名、仮タイトルを連絡するよう依頼があった。なお、愛媛大学からは22講座（新規・継続・トップリーダーセミナー等を含む）を選出予定である旨、補足説明があった。
また、議長から両専門部会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。
- (4) 次世代リーダー養成ゼミナールについて 【資料4】
竹中SD専門部会長から資料4に基づき、令和5年度以降の次世代リーダー養成ゼミナールの方向性について説明があり、了承された。
- (5) SPOD内講師派遣事業について 【資料5-1～3、参考資料3-1～2】
中井議長から資料5-1～2及び参考資料3-1に基づき、令和5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審議決定を行いたいため、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18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。なお、各コア校においては、新規プログラムを1講座は提出いただきたい旨、併せて依頼があった。
続いて、議長から資料5-3及び参考資料3-2に基づき、令和5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。なお、SPOD加盟校に所属している過去4年間（3回分）のSPODフォーラム講師やSPOD-SDC取得者には、事務局より照会予定である旨、補足説明があった。
- (6) 令和4年度SPOD事業評価委員会の開催について 【資料6、参考資料4-1～2】
中井議長から資料6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、2～3

月に対面にて実施予定である旨説明があった。なお、開催日時については、別途SPOD事務局から委員及びSPOD関係者へ日程調整を行った上で決定する旨の説明があった。

続いて議長から、任期満了に伴う次期委員の改選が必要なため、次回のSPODネットワークコア運営協議会で新規委員候補者を推薦の上、審議了承いただきたい旨の説明があった。なお、推薦したい候補者がいる場合は、11月18日（金）までにSPOD事務局へ連絡するよう依頼があった。

(7) IRer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9日（金）～10日（土）にオンライン（Zoom）で開催予定の「IRer養成講座」について、10月11日（月）正午から募集を開始した旨説明があった。

(8) その他

【参考資料5】

中井議長から前回のSPODネットワークコア運営協議会で承認された両専門部会の予算執行（各35万円）について、使用用途、時期を11月18日（金）までに事務局まで連絡するよう依頼があった。さらに、これらを含め、SPOD事務局へ提出いただきたい事項を参考資料5に記載しているので、参考にしていただきたい旨の説明があった。

議長から徳島大学へ、来年度より徳島県で新規開校を予定している高等専門学校について、次回のSPODネットワークコア運営協議会までにSPODへの加盟希望の有無について確認いただきたいとの依頼があった。

次回のSPODネットワークコア運営協議会は、令和4年12月12日（月）13時30分からオンラインで開催予定である旨の説明があった。なお、今年度は1月開催は行わないため、年度内は、12月と2月の残り2回の開催予定である旨の補足説明があった。

令和4年度 第4回ネットワークコア運営協議会出席者名簿

日 時:10月18日(火)14:00~14:45

会 場:高知大学朝倉キャンパス, Zoomにて同期オンライン開催

大学名	所 属	氏 名	担当	出席方法
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	対面
	高等教育研究センター教育改革推進部門 助教	飯尾 健	FD	対面
	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	対面
	総務部人事課 副課長	溝杭 和美	SD	対面
	学務部教育支援課 課長, (兼)教育企画室長	木下 靖彦	事務	オンライン
	学務部教育支援課 副課長	齋藤 京子	事務	オンライン
	学務部教育支援課 教育企画係長	瀬尾 亜希子	事務	対面
香川大学	大学教育基盤センター能力開発部長 教授	松本 洋明	FD	オンライン
	大学教育基盤センター能力開発部 准教授	佐藤 慶太	FD	オンライン
	大学教育基盤センター能力開発部 特命講師	小坂 有資	FD	オンライン
	教育・学生支援部修学支援課 係長	島 明日香	FD	オンライン
	教育・学生支援部修学支援課 主任	小橋 美幸	FD	オンライン
	教育・学生支援部修学支援課 課員	木村 珠雪	FD	オンライン
	企画総務部給与福利課長	和泉 佐知代	SD	オンライン
	企画総務部給与福利課 課長補佐	松井 博司	SD	対面
	企画総務部給与福利課 課員	木村 悠佑	SD	対面
	教育・学生支援部教育企画課 課員	衣畑 俊希	事務	オンライン
	教育・学生支援部教育企画課 課員	山田 夏未	事務	オンライン
高知大学	学び創造センター 特任教授	塩崎 俊彦	FD	対面
	学び創造センター 准教授	立川 明	FD	オンライン
	学び創造センター 准教授	杉田 郁代	FD	対面
	学び創造センター 准教授	高畑 貴志	FD	対面
	総務部 人事課長	田中 佐智	SD	対面
	総務部人事課労務管理係 係長	市川 美波	SD	対面
	総務部人事課労務管理係 係員	三枝 佳那	SD	対面
	学務部学務課 課長補佐	吉岡 瞳	事務	対面
	学務部学務課総務係 係員	菊川 祐輔	事務	対面
	学務部学務課総務係 事務補佐員	廣末 和香子	事務	対面
愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室 教授	中井 俊樹	議長・FD	対面
	教育・学生支援機構教育企画室副室長 准教授	仲道 雅輝	FD	対面
	教育・学生支援機構教育企画室 准教授	竹中 喜一	SD	対面
	教育・学生支援機構教育企画室 講師	村田 晋也	FD	オンライン
	教育・学生支援機構教育企画室 特任助教	上月 翔太	FD	対面
	教育・学生支援機構教育企画室 特定研究員	藤本 正己	SD	対面
	総務部 人事課長	久保 秀二	SD	オンライン
	総務部人事課 副課長	山浦 久美子	SD	オンライン
	総務部人事課人事・人材育成チーム	松田 洸佑	SD	オンライン
	教育学生支援部長	谷岡 美知代	事務	対面
	教育学生支援部 教育企画課長	高木 佳代子	FD・事務	対面
	教育学生支援部教育企画課 副課長	石川 尚	SD・事務	対面
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム チームリーダー	進藤 千晶	事務	対面
	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	オンライン
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	門田 昂大	事務	対面
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	穴吹 優里香	事務	対面

【陪席】

高知大学	学務部学務課 課長	中山 昭雄	事務	対面
愛媛大学	外国人客員研究員	董 佳佳(とう かか)		オンライン
愛媛大学	SPOD事業等研修生	平井 孝典		対面

令和4年度第5回SPODネットワークコア運営協議会 議事概要

- 1 日 時：令和4年12月12日（月）13：30～14：27
- 2 場 所：各コア校（Zoom開催）
- 3 出席者：別紙のとおり
- 4 議 事：

- (1) 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」役員及びSPOD事業評価委員会委員の改選について
【資料1-1～2、参考資料1】

中井議長から資料1-1及び参考資料1に基づき、任期満了に伴う役員等の改選について説明があり、審議の結果、異議なく了承された。併せて、議長から、副会長について各コア校の学長に内諾を取っていただきたいとの依頼があった。また、このことについては令和5年3月開催予定の総会で審議予定である旨説明があった。

続いて、議長から資料1-2に基づき、任期満了に伴う事業評価委員会委員の改選について説明があり、審議の結果、異議なく了承された。このことについては令和5年3月開催予定の総会で報告予定である旨説明があった。

- (2) 令和5年度SPOD事業計画について
【資料2】

中井議長から資料2に基づき、来年度のSPOD事業計画案について説明があり、了承された。このことについては令和5年3月開催予定の総会で審議予定である旨説明があった。

なお、議長から資料1-1に掲載されている「大学教育カンファレンスin徳島」について、次年度の事業計画に盛り込めないか、徳島大学に1月末を目途に検討いただくよう依頼があった。

- (3) 令和5年度事業予算について
【資料3】

事務局から資料3に基づき、令和5年度SPOD事業予算案について、今年度からの変更点を中心に説明があり、了承された。なお、Zoomライセンスについては、次年度はSPOD予算での負担はない旨併せて説明があった。

また、このことについては、令和5年3月開催予定の総会で審議予定である旨説明があった。

- (4) SPODフォーラム2023について
【資料4-1～4】

中井議長から資料4-1～2に基づき、SPODフォーラム2023シンポジウム案について説明があり、了承された。

続いて、事務局から資料4-3～4に基づき、SPODフォーラム2023プログラム案について説明があり、審議の結果、異議なく了承された。事務局から各部会へ、講師の内諾を1月13日（金）までに得るよう依頼があった。

また、残り6講義については、中井議長と開催校（愛媛大学）に一任いただきたい旨説明があり、異議なく了承された。

- (5) SPOD内講師派遣事業について
【資料5-1～2】

事務局から資料5-1～2に基づき、令和5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を中心に説明があり、審議の結果、了承された。SPOD事務局から各加盟校へ希望調査を行うこととなった。

- (6) SPOD研修プログラムガイド2023について 【資料6-1~4、参考資料2】
事務局から資料6-1~4及び参考資料2に基づき、「研修プログラムガイド2023」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。
なお、事務局から資料11に掲載されている「大学教育カンファレンスin徳島」について、プログラムガイド（講師派遣プログラム欄を一部縮小することで、空いたスペースに掲載予定）に掲載できないか、徳島大学に1月末を目途に検討いただくよう依頼があった。
- (7) 令和4年度SPOD活動報告書について 【資料7-1~2】
事務局から資料7-1に基づき、令和4年度SPOD活動報告書の構成案について説明があり、了承された。なお、今後の軽微な変更については、事務局一任とさせていただきたい旨併せて説明があり、了承された。
続いて事務局から資料7-2に基づき、各加盟校へ令和4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。
- (8) 令和4年度SPOD総会及びFD/SD分科会の開催について 【資料8】
中井議長から資料8に基づき、令和4年度のSPOD総会及びFD/SD分科会の実施要項案について説明があり、異議なく了承された。なお、FD/SD分科会については、本会議終了後、コア校に日程調整を行うこととなった。
- (9) 令和4年度SPOD会計監査の実施について 【資料9、参考資料3】
中井議長から資料9及び参考資料3に基づき、今年度の会計監査実施要項案について説明があり、異議なく了承された。
- (10) 令和4年度SPOD事業評価委員会の開催について 【資料10-1~2、参考資料4】
中井議長から資料10-1に基づき、日程調整の結果、事業評価委員会を3月1日（水）に開催するようになった旨説明があった。
続いて、議長から資料10-2及び参考資料4に基づき、現在までの対応状況について説明があった。本資料は事業評価委員会資料として用いること、3月1日の事業評価委員会では各部会長から説明いただくこと及び次回コア会議で再度審議のうえ、決定する旨併せて説明があった。
- (11) 「第18回大学教育カンファレンスin徳島」について 【資料11】
徳島大学吉田委員から資料11に基づき、令和4年12月27日（火）にオンライン（一部対面）で開催予定の「第18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。
- (12) その他
次回のSPODネットワークコア運営協議会は、令和5年2月16日（木）10時30分からオンラインで開催予定である旨の説明があった。

令和4年度第5回ネットワークコア運営協議会出席者名簿

日時:令和4年12月12日(月)13:30~15:00
方法:Zoom

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 人事課長	高曽根 宏明	SD		○
	学務部教育支援課 課長, (兼)教育企画室長	木下 靖彦	事務		
	学務部教育支援課 副課長	齋藤 京子	事務		
	学務部教育支援課 教育企画係長	瀬尾 亜希子	事務		
香川大学	大学教育基盤センター能力開発部 准教授	蝶 慎一	FD	○	
	教育・学生支援部修学支援課 係長	島 明日香	FD		
	教育・学生支援部修学支援課 主任	小橋 美幸	FD		
	教育・学生支援部修学支援課 課員	木村 珠雪	FD		
	企画総務部給与福利課長	和泉 佐知代	SD		○
	企画総務部給与福利課 課長補佐	松井 博司	SD		○
	企画総務部給与福利課 課員	木村 悠佑	SD		○
	教育・学生支援部教育企画課 課員	衣畑 俊希	事務		
	教育・学生支援部教育企画課 課員	山田 夏未	事務		
高知大学	学び創造センター 特任教授	塩崎 俊彦	FD	○	
	学び創造センター 准教授	立川 明	FD	○	
	学び創造センター 准教授	杉田 郁代	FD	○	
	学び創造センター(兼務) 講師	俣野 秀典	FD	○	
	総務部 人事課長	田中 佐智	SD		○
	総務部人事課労務管理係 係長	市川 美波	SD		○
	総務部人事課労務管理係 係員	三枝 佳那	SD		
	学務部学務課 課長補佐	吉岡 瞳	事務		
	学務部学務課総務係 係員	菊川 祐輔	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 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 准教授	竹中 喜一	SD		○
	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 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	久保 秀二	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	松田 洸佑	SD		
	教育学生支援部長	谷岡 美知代	事務		
	教育学生支援部 教育企画課長	高木 佳代子	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 チームリーダー	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	門田 昂大	事務		
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	穴吹 優里香	事務		

【陪席】

愛媛大学	外国人客員研究員	董 佳佳(とう かか)			
------	----------	-------------	--	--	--

令和4年度第6回SPODネットワークコア運営協議会 議事概要

- 1 日 時：令和5年2月16日（木）10：30～11：12
- 2 場 所：各コア校（Zoom開催）
- 3 出席者：別紙のとおり
- 4 議 事：

- (1) 令和4年度SPOD研修プログラム実施状況等について 【資料1】
中井議長から資料1に基づき、令和4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。受講者数が少ないプログラムについては、各専門部会で魅力的な内容やニーズの高い研修の方法などを検討いただくよう依頼があった。
- (2) 令和4年度SPOD内講師派遣事業について 【資料2、参考資料1】
事務局から資料2及び参考資料1に基づき、令和4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。
- (3) 令和4年度SPOD事業の総括について 【資料3】
事務局から資料3に基づき、令和4年度SPOD事業の全体総括について説明があった。
続いて、中井議長から、まとめ（成果と課題）について説明があり、修正意見等があれば、速やかにSPOD事務局まで連絡いただくよう依頼があった。
- (4) 令和4年度SPOD事業経費について 【資料4】
事務局から資料4に基づき、令和4年度事業経費の執行状況について説明があった。次年度のSPODフォーラム用に今年度予算でトートバッグを作成することについて、了承された。
また、本事業経費については3月開催の会計監査及び総会で報告予定である旨説明があった。
- (5) SPOD事業評価委員会について 【資料5、参考資料2】
中井議長から資料5及び参考資料2に基づき、事業評価委員による評価及び指摘事項に対する対応について説明があり、了承された。
- (6) 令和5年度SPOD事業計画について 【資料6】
中井議長から資料6に基づき、「大学カンファレンスin徳島」について追記したSPOD事業計画について説明があり、了承された。
- (7) 令和5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7－1～2】
事務局から資料7－1～2に基づき、令和5年度SPOD事業予算案及び令和5年度共同事業契約における役割分担案について説明があった。事業予算案は、前回のコア運営協議会で審議、了承されていたが、その後、SPODフォーラム2023のプログラム案内定に伴い、講師陣の旅費及び謝金を積算した結果、加盟校年会費を少額ではあるが増額した旨の説明があり、了承された。
また、このことについては、3月開催の総会で審議予定である旨併せて説明があった。
- (8) SPODフォーラム2023について 【資料8－1～2】
中井議長から資料8－1～2に基づき、議長と開催校（愛媛大学）に一任されていた残り6講義を含めてプログラムが決定した旨説明があり、了承された。

続いて議長から、録画・配信（オンデマンド）対象の講義の選定については、議長及び開催校（愛媛大学）に一任いただきたい旨説明があり、了承された。また、SPOD広報動画（ダイジェスト版）作成のため、会期中は随時撮影を実施する旨、説明があった。

今後の予定として、2月中に事務局からフォーラム各講師へ事前確認事項等（事前動画作成の有無、講義タイトル（文字数制限あり）、録画・配信対象者への撮影可否の確認等）を照会する旨、説明があった。

（9）その他

今回は令和4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。

徳島大学吉田委員から、本日12:05から香川大学 西本准教授を講師に迎えて、徳島大学のSPOD内講師派遣事業がオンラインで開催される旨、説明があった。

中井議長から、今後審議する必要がある議題が発生した場合は、必要に応じメール審議としたい旨説明があった。

令和4年度 第6回ネットワークコア運営協議会出席者名簿

日時:令和5年2月16日(木)10:30~11:12

方法:Zoom

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	溝杭 和美	SD		○
	学務部教育支援課 課長, (兼)教育企画室長	木下 靖彦	事務		
	学務部教育支援課 副課長	齋藤 京子	事務		
	学務部教育支援課 教育企画係長	瀬尾 亜希子	事務		
香川大学	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課 係長	島 明日香	FD		
	教育・学生支援部修学支援課 主任	小橋 美幸	FD		
	教育・学生支援部修学支援課 課員	木村 珠雪	FD		
	企画総務部給与福利課長	和泉 佐知代	SD		○
	企画総務部給与福利課 課長補佐	松井 博司	SD		○
	教育・学生支援部教育企画課 課員	衣畑 俊希	事務		
	教育・学生支援部教育企画課 課員	山田 夏未	事務		
高知大学	学び創造センター 特任教授	塩崎 俊彦	FD	○	
	学び創造センター 准教授	立川 明	FD	○	
	学び創造センター 准教授	杉田 郁代	FD	○	
	学び創造センター 准教授	高畑 貴志	FD	○	
	総務部 人事課長	田中 佐智	SD		○
	総務部人事課労務管理係 係長	市川 美波	SD		○
	総務部人事課労務管理係 係員	三枝 佳那	SD		
	学務部学務課 課長補佐	吉岡 瞳	事務		
	学務部学務課総務係 係員	菊川 祐輔	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 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 准教授	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 特任助教	藤本 正己	SD		○
	総務部 人事課長	久保 秀二	SD		○
	教育学生支援部長	谷岡 美知代	事務		
	教育学生支援部 教育企画課長	高木 佳代子	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 チームリーダー	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	門田 昂大	事務		
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	穴吹 優里香	事務		

令和4年度第7回SPODネットワークコア運営協議会 議事概要

- 1 日 時：令和5年3月10日（金）～3月16日（木）（書面審議）
- 2 出席者：各コア校
- 3 議 題：

(1) SPOD会計監査実施要領の改正について

【資料1、参考資料1】

資料1及び参考資料1に基づき、SPOD会計監査実施要領の改訂案について審議を行った結果、異議なく了承された。

令和4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4年4月27日（水） 11：15～11：45
- 2 場 所：各コア校（Zoom開催）
- 3 出席者：別紙のとおり
- 4 議 題：

（1）正副部会長の選出について

吉田部会長から資料1及び参考資料1に基づき、令和4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昨年度に引き続き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昨年度に引き続き副部会長を務めることとなった。

（2）SPOD将来構想について

吉田部会長から資料2に基づきSPOD-FDの将来構想の進め方について説明があった。5月中に正副部会長及び各チームのリーダーによるミーティングを実施することとなり、後日、吉田部会長から日程調整を行うこととなった。

（3）その他

- ・次回FD専門部会は5月30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。

**令和4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 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	蝶 慎一	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 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 准教授	高畑 貴志	第3条第1号委員
	大学教育創造センター 特任教授	塩崎 俊彦	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 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 准教授	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	高木 佳代子	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 副課長	齋藤 京子	事務
	学務部教育支援課 教育企画係長	瀬尾 亜希子	事務
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	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	門田 昂大	事務

令和4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4年4月27日(水) 11:15～11:55
- 2 場 所 各コア校(Zoom開催)
- 3 出席者 別紙のとおり
- 4 議 題

(1) 正副部会長の選出について

竹中部会長から、資料1及び参考資料1に基づき、SD専門部会要項第4条第6項により、前年度の正副部会長の任期が次年度の第1回専門部会において後任者が選出されるまでとなっているため、令和4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、引き続き竹中委員が部会長を務めることとなった。

次に、竹中部会長から副部会長の選出についてSD専門部会要項第4条第4項により、部会長の所属校を除くコア校から部会長が指名する旨の説明があり、指名を受けた徳島大学の高曽根委員が副部会長を務めることになった。

(2) その他

竹中部会長から、コア運営協議会資料2-3に基づき、SPOD将来構想で定めたSDの方針について説明があり、意見交換を行った。各項目の進め方、取組内容等(新任職員に対する研修など)について引き続き検討していくこととなった。

令和4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	溝杭 和美	第3条第1号委員
香川大学	企画総務部給与福利課長	和泉 佐知代	第3条第1号委員
	企画総務部給与福利課 課長補佐	松井 博司	第3条第1号委員
	企画総務部給与福利課 課員	木村 悠佑	第3条第1号委員
高知大学	総務部人事課長	田中 佐智	第3条第1号委員
	総務部人事課労務管理係 係長	市川 美波	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・学生支援機構教育企画室 特定研究員	藤本 正己	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 係員	三枝 佳那	SD
愛媛大学	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	曾我部 映理	SD
	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	穴吹 優里香	事務

令和4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4年5月30日（月）14：10～14：30
- 2 場 所：各コア校（Zoom開催）
- 3 出席者：別紙のとおり
- 4 議 事：

（1）SPOD将来構想について

【当日資料配付】

吉田部会長から当日配付資料に基づき、5月26日に各チームのリーダーによるミーティングを実施し、進め方及び3か年（R4-R6）の取り組み計画フォーマットの共有を行った旨の報告があった。

また、今後のスケジュールについて、以下のとおりとすることになった。

- ①6月～7月に各チームの1回目のミーティングを実施し、計画案の作成に着手する
- ②9月のネットワークコア運営協議会で計画案を共有する
- ③10月以降各チームの計画に着手する

（2）その他

吉田部会長から、JAED（日本高等教育開発協会）へ申請していた徳島大学の新任教員研修プログラムが認証された旨、報告があった。今後申請を検討する大学において、申請内容について相談事項等があれば、吉田部会長まで連絡することとなった。

**令和4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	松本 洋明	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	蝶 慎一	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 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 准教授	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
	大学教育創造センター 特任教授	塩崎 俊彦	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 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 准教授	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

(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 副課長	齋藤 京子	事務
	学務部教育支援課 教育企画係長	瀬尾 亜希子	事務
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	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	門田 昂大	事務

令和4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4年5月30日（月） 14：15～14：45
- 2 場 所 各コア校（Zoom開催）
- 3 出席者 別紙のとおり
- 4 議 題

（1）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について

竹中部会長から、資料1及び参考資料1に基づき、令和4年5月11日（水）～13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。

（2）令和4年度次世代リーダー養成ゼミナールについて

竹中部会長から、資料2及び参考資料2に基づき、次世代リーダー養成ゼミナール第2回は香川大学、第3回は高知大学で実施するため、会場の確保や受講者の募集等について依頼があった。

（3）その他

・令和3年度SPOD調査研究について

竹中部会長から資料に基づき、令和3年度SPOD調査研究として実施した「スタッフ・ディベロップメント（SD）の参加経験と効果に関する意識調査」の結果について報告があった。

令和4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	溝杭 和美	第3条第1号委員
香川大学	企画総務部給与福利課長	和泉 佐知代	第3条第1号委員
	企画総務部給与福利課 課長補佐	松井 博司	第3条第1号委員
	企画総務部給与福利課 課員	木村 悠佑	第3条第1号委員
高知大学	総務部人事課長	田中 佐智	第3条第1号委員
	総務部人事課労務管理係 係長	市川 美波	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・学生支援機構教育企画室 特定研究員	藤本 正己	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 係員	三枝 佳那	SD
愛媛大学	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	曾我部 映理	SD
	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	穴吹 優里香	事務

令和4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4年7月28日（木）10：55～11：37
- 2 場 所：各コア校（Zoom開催）
- 3 出席者：別紙のとおり
- 4 議 事：

（1）SPOD将来構想について

【当日資料配付】

各チームのリーダーより、検討中のSPOD将来構想の進捗状況について報告があった。

必要な予算がある場合は、吉田部会長まで連絡することとなった。なお、12月末までには予算の執行について確定させることとなった。

吉田部会長より、今後の予定について説明があり、次回会議（10月18日）に各チームの計画案を共有することとなった。

（2）その他

仲道副部会長から、徳島大学が認証されたJAED（日本高等教育開発協会）のプログラム認証を愛媛大学でも目指していく旨報告があった。

**令和4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	松本 洋明	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	蝶 慎一	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 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 准教授	高畑 貴志	第3条第1号委員
	大学教育創造センター 特任教授	塩崎 俊彦	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 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 准教授	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	高木 佳代子	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 副課長	齋藤 京子	事務
	学務部教育支援課 教育企画係長	瀬尾 亜希子	事務
愛媛大学	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	門田 昂大	事務

令和4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4年7月28日(木) 10:55～11:27
- 2 場 所 各コア校(Zoom開催)
- 3 出席者 別紙のとおり
- 4 議 題

(1) 令和4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

竹中部会長から、資料1及び参考資料1に基づき、令和4年6月22日(水)～23日(木)に愛媛大学で開催された「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。

(2) 令和5年度以降の次世代リーダー養成ゼミナールについて

竹中部会長から資料2に基づき、次世代リーダー養成ゼミナールの令和5年度以降の方向性について、1年間のプログラムに変更すること、最終成果物をジャーナルではなくプレゼンテーションに変更すること等の説明があった。意見があれば次回コア運営協議会の出欠確認期限(8月中旬を予定)までに事務局へ連絡することとなった。

(3) 大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(新任職員)の見直しについて

竹中部会長から資料3に基づき、大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(新任職員)の見直しについて説明があった。現在3日間行っているプログラムを、2日間の対面研修にオンデマンド学習を組み合わせたものに変更すること等の提案があり、意見があれば(2)と同様の期限までに事務局へ連絡することとなった。

また、次年度の担当校が香川大学となるため、会場を検討いただくよう依頼があった。

令和4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
香川大学	企画総務部給与福利課長	和泉 佐知代	第3条第1号委員
	企画総務部給与福利課 課長補佐	松井 博司	第3条第1号委員
	企画総務部給与福利課 課員	木村 悠佑	第3条第1号委員
高知大学	総務部人事課長	田中 佐智	第3条第1号委員
	総務部人事課労務管理係 係長	市川 美波	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 准教授	竹中 喜一	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室 特定研究員	藤本 正己	第3条第1号委員
	総務部人事課長	久保 秀二	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 係員	三枝 佳那	SD
愛媛大学	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	曾我部 映理	SD
	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	穴吹 優里香	事務

令和4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4年10月18日（火）15：00～16：40
- 2 場 所：高知大学 朝倉キャンパス（オンライン併用）
- 3 出席者：別紙のとおり
- 4 議 事：

(1) SPODフォーラム2023について

吉田部会長から本会議資料に基づき、SPODフォーラム2023において専門部会から候補を挙げることとなったプログラム案の選出方法について説明があった。

FD専門部会から企画する10セッションのうち、FD担当者研修を除く9セッションを、徳島大学3セッション、香川大学3セッション、高知大学3セッションを各大学において検討し、11月7日（月）までに、仮タイトル、講師名と所属を吉田部会長まで連絡することとなった。

(2) SPOD将来構想について

チーム別にセッションを実施後、各チームリーダーから進捗状況について報告を行った。

(3) その他

FD専門部会の予算執行について、将来構想の各チームが、チームの活動に必要な予算を検討し、チームリーダーが11月7日（月）までに、内容とおおよその金額を吉田部会長まで連絡することとなった。

令和4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	松本 洋明	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	学び創造センター 特任教授	塩崎 俊彦	第3条第1号委員
	学び創造センター 准教授	立川 明	第3条第1号委員
	学び創造センター 准教授	杉田 郁代	第3条第1号委員
	学び創造センター 准教授	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 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 准教授	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	高木 佳代子	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 副課長	齋藤 京子	事務
	学務部教育支援課 教育企画係長	瀬尾 亜希子	事務
愛媛大学	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム チームリーダー	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	門田 昂大	事務

令和4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4年10月18日(火) 15:00～15:30
- 2 場 所 高知大学 朝倉キャンパス (オンライン併用)
- 3 出席者 別紙のとおり
- 4 議 題

(1) 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について

竹中部会長から、資料1及び参考資料1に基づき、令和4年9月14日(水)～16日(金)に愛媛大学で開催された「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。

(2) SPODフォーラム2023について

竹中部会長から本会議資料に基づき、SPODフォーラム2023において専門部会から候補を挙げることとなったプログラム案の選出方法について説明があった。

各コア校は2コマ以上のプログラムを検討のうえ、対象区分、講師名(学外の講師でも可)、仮タイトルを11月17日(木)までに竹中部会長へ連絡することとなった。

なお、今後調整を行う可能性があるため、現段階では内諾を取る必要はないことについて補足説明があった。

(3) その他

SD専門部会の予算執行について、竹中部会長より大学コンソーシアム京都への訪問調査に使用したい旨提案があった。各コア校は出張希望の有無、その他の訪問先候補について10月31日(月)までに竹中部会長へ連絡することとなった。

令和4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	溝杭 和美	第3条第1号委員
香川大学	企画総務部給与福利課長	和泉 佐知代	第3条第1号委員
	企画総務部給与福利課 課長補佐	松井 博司	第3条第1号委員
	企画総務部給与福利課 課員	木村 悠佑	第3条第1号委員
高知大学	総務部人事課長	田中 佐智	第3条第1号委員
	総務部人事課労務管理係 係長	市川 美波	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 准教授	竹中 喜一	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室 特定研究員	藤本 正己	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 係員	三枝 佳那	SD
愛媛大学	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	松田 洸佑	SD
	教育学生支援部長	谷岡 美知代	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	穴吹 優里香	事務

令和4年度第5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12月12日（月）14：30～15：00
- 2 場 所：各コア校（Zoom開催）
- 3 出席者：別紙のとおり
- 4 議 事：

（1）SPOD-FD専門部会合同ミーティングについて

吉田部会長から資料1に基づき、1月に高知大学で開催予定のFD専門部会合同ミーティング実施要項案について説明があり、異議なく了承された。なお、本部会終了後、部会長から最終の参加希望調査を行うこととなった。

（2）SPOD将来構想について

吉田部会長から、資料2に基づき、SPOD将来構想の10月18日現在の進捗状況について説明があった。その後、各チームから、これまでの進捗状況及び今後の予定について説明があった。

（3）その他

SPODフォーラム2023のFD専門部会からの推薦プログラムについては、吉田部会長から内諾を取る事となった。

**令和4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
香川大学	大学教育基盤センター能力開発部 准教授	蝶 慎一	第3条第1号委員
高知大学	学び創造センター 特任教授	塩崎 俊彦	第3条第1号委員
	学び創造センター 准教授	立川 明	第3条第1号委員
	学び創造センター 准教授	杉田 郁代	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 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 准教授	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	高木 佳代子	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 副課長	齋藤 京子	事務
	学務部教育支援課 教育企画係長	瀬尾 亜希子	事務
愛媛大学	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム チームリーダー	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	門田 昂大	事務

令和4年度第5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4年12月12日(月) 14:30～14:50
- 2 場 所 各コア校(Zoom開催)
- 3 出席者 別紙のとおり
- 4 議 題

(1) 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について

竹中部会長から、資料1及び参考資料1に基づき、令和4年11月1日(火)～2日(水)に愛媛大学で開催された「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。

(2) 令和5年度の次世代リーダー養成ゼミナールについて

竹中部会長から資料2-1～3に基づき、次世代リーダー養成ゼミナールの令和5年度のプログラム案について説明があった。第1回は高知大学、第2回は徳島大学、第3回は香川大学で実施することとなり、30名程度がグループワークできる会場1つに加え、可能であれば10名程度がグループワークできる会場1つを確保いただくよう依頼があった。

(3) その他

大学コンソーシアム京都への訪問調査について、質問事項の報告があった。追加の質問がある場合は、12月14日(水)までに竹中部会長へ連絡することとなった。

令和4年度 第5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	溝杭 和美	第3条第1号委員
香川大学	企画総務部給与福利課長	和泉 佐知代	第3条第1号委員
	企画総務部給与福利課 課長補佐	松井 博司	第3条第1号委員
	企画総務部給与福利課 課員	木村 悠佑	第3条第1号委員
高知大学	総務部人事課長	田中 佐智	第3条第1号委員
	総務部人事課労務管理係 係長	市川 美波	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 准教授	竹中 喜一	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室 特定研究員	藤本 正己	第3条第1号委員
	総務部人事課長	久保 秀二	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 係員	三枝 佳那	SD
愛媛大学	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	松田 洸佑	SD
	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	穴吹 優里香	事務

令和4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5年2月16日（木） 11：12～11：32
- 2 場 所：各コア校（Z o o m開催）
- 3 出席者：別紙のとおり
- 4 議 事：

（1）SPOD将来構想について

吉田部会長から参考資料1に基づき、1月にオンラインで開催されたFD専門部会合同ミーティングについて報告があった。

続いて、各チームのリーダーから、これまでの進捗状況及び今後の予定について説明があった。

（2）その他

本会議で検討依頼があった、参加者数が少ないプログラムへの対応について、「コロナ禍以降、単発開催の研修は対面開催では集客することが難しいため、オンラインで実施するのがよいのではないか」、「集客については、あらゆる方法を試すことや工夫をしていくことが必要ではないか」との意見があった。このことについては、次年度以降に検討を進める。

令和4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 准教授	佐藤 慶太	第3条第1号委員
高知大学	学び創造センター 特任教授	塩崎 俊彦	第3条第1号委員
	学び創造センター 准教授	立川 明	第3条第1号委員
	学び創造センター 准教授	杉田 郁代	第3条第1号委員
	学び創造センター 准教授	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 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 准教授	仲道 雅輝	第3条第1号委員
	教育学生支援部 教育企画課長	高木 佳代子	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 副課長	齋藤 京子	事務
	学務部教育支援課 教育企画係長	瀬尾 亜希子	事務
愛媛大学	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム チームリーダー	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	門田 昂大	事務

令和4年度第6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5年2月16日(木) 11:15～11:30
- 2 場 所 各コア校(Zoom開催)
- 3 出席者 別紙のとおり
- 4 議 題

(1) 令和5年度次世代リーダー養成ゼミナールについて

竹中部会長から資料1-1～5に基づき、令和5年度の次世代リーダー養成ゼミナールの概要について説明があった。第1回の開催日が5月24日(水)～25日(木)に変更となった旨併せて報告された。

(2) 次世代を切り拓く大学職員の育成に関する検討ワーキンググループについて

竹中SD専門部会長から資料2-1～4に基づき説明があり、次世代を切り拓く大学職員の育成に関する検討ワーキンググループを令和5年4月から設置することが了承された。

(3) 大学コンソーシアム京都への訪問調査について

竹中SD専門部会長から資料3に基づき、12月に実施した大学コンソーシアム京都への訪問調査について報告があった。

**令和4年度 第6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	溝杭 和美	第3条第1号委員
香川大学	企画総務部給与福利課長	和泉 佐知代	第3条第1号委員
	企画総務部給与福利課 課長補佐	松井 博司	第3条第1号委員
高知大学	総務部人事課長	田中 佐智	第3条第1号委員
	総務部人事課労務管理係 係長	市川 美波	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 准教授	竹中 喜一	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	藤本 正己	第3条第1号委員
	総務部人事課長	久保 秀二	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 係員	三枝 佳那	SD
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
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	穴吹 優里香	事務

令和4年度 第1回T-SPOD会議 議事要録

1 日 時 令和4年10月31日(水) 13時30分～15時00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	萩庭 一寿、寒川 正英
四国大学・四国大学短期大学部	藤本 賢一、大上 香菜子、駒井 智加
徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部	細川 典宏、儀宝 修
徳島工業短期大学	近藤 孝造、和田 博文
阿南工業高等専門学校	中村 雄一、澤野 力也
徳島大学	吉田 博(議長)、飯尾 健、塩川 奈々美、 溝杭 和美、木下 靖彦、齋藤 京子、瀬尾 亜希子

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4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

シンポジウム、学生の学修経過・成果データの可視化を実現するシステムの開発、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

SPOD講師派遣事業、FD・SD新任研修、中間授業評価、期末授業改善アンケート、授業公開、令和4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、)

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、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

学生からの授業評価アンケート、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

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)、校内役職者アンケート、特別授業参観(教員相互の授業参観)、SPOD講師派遣事業、オンライン英会話研修、新任教職員研修

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、ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ、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、大学院生のための社会で役立つ教育・指導スキル育成講座(プレFDとして実施)、授業のチェック及び振り返り、第18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20号』の発行、新任教職員研修、パソコン講習会、英会話研修、放送大学利用研修、メンタルヘルス研修、ハラスメント研修、実務者向け会計研修、生涯生活設計セミナー

【SPOD事業への意見内容】

① 鳴門教育大学

Office365内の各種アプリに関すること。

オンデマンド型研修の作成。

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、今後とも充実させていただき、引き続きオンラインで実施いただきたい。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。

「授業について考えるランチセミナー」のような参加しやすい講座の解放。

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、発達障害に対する合理的配慮の事例紹介、研修方法の紹介、E-learningの活用事例、アクティブラーニングの事例紹介(成功例、失敗例)

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18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、ランチセミナーでのT-SPOD各校の取組の発表について検討いただきたい、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、可能であれば参画いただきたい。

- (2) その他
特になし。

6 報告事項

- (1) 「第18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12月27日（金）に徳島大学においてオンライン、一部対面（常三島キャンパス 地域創生・国際交流会館1階）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18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、2023年度のSPODフォーラムについては愛媛大学において対面で実施予定である旨の報告があった。

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