令和６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７年３月

令和6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
共通・フォーラム	SPODフォーラム2024	1	2024年8月28日（水）～30日（金） → 台風のため中止	香川大学
	第20回大学教育カンファレンスin徳島	3	2024年12月26日（木）	徳島大学
SPODオンラインセミナー	オンラインセミナー	12		
	みんなでDX～ハンズオン入門編～	13	2024年11月14日（木）	オンライン
	みんなでDX～ハンズオン実践編～	17	2024年11月14日（木）	オンライン
	ハラスメント予防のためのアサーション	21	2024年11月29日（金）	オンライン
	大学教職員のための教学IR入門	24	2024年11月29日（金）	オンライン
	「SPODオンラインFDコンテンツプラットフォームサイト（β版）」の活用方法	28	2024年12月6日（金）	オンライン
	面談ステップを活用した学習支援	31	2024年12月6日（金）	オンライン
	心理的安全性の高いクラス運営と教員育成	34	2024年12月12日（木）	オンライン
	教職協働vs.教職分担－大学組織の再考－	37	2024年12月12日（木）	オンライン
	Z世代と管理職－価値観の違いがパワーになる	41	2024年12月20日（金）	オンライン
	生成AIと歩むこれからの大学	45	2024年12月20日（金）	オンライン
共通・講師派遣	SPOD内講師派遣プログラム概要	49		
	事例から考えるハラスメント	57	2024年5月30日（木）	高知健康科学大学
	教職員のための「アンガマネージメントの基礎」	62	2024年6月3日（月）	高知工業高等専門学校
	基礎から学ぶ学習評価法	67	2024年6月20日（木）	松山東雲女子大学・松山東雲短期大学
	試験問題・レポート課題の作り方	72	2024年6月21日（金）	岡山理科大学獣医学部
	教職員のための「アンガマネージメントの基礎」	76	2024年6月26日（水）	せとうち観光専門職短期大学
	組織の力を引き出す観察力養成講座	80	2024年6月28日（金）	徳島大学
	大学教職員の倫理－学生との関係を省察する	85	2024年6月28日（金）	高知工科大学・高知県立大学
	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	89	2024年7月25日（木）	今治明徳短期大学
	チームビルディング	94	2024年7月29日（月）	愛媛県立医療技術大学
	大学教職員の倫理－学生との関係を省察する	99	2024年8月21日（水）	香川県立保健医療大学
	成績不振・不登校学生対応事例による学生支援体制の構築	103	2024年9月3日（火）	高松大学・高松短期大学
	若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座	109	2024年9月3日（火）	松山大学・松山短期大学
	これからの教職協働	115	2024年9月5日（木）	人間環境大学松山看護学部及び総合心理学部
	これからの教職協働	122	2024年9月10日（火）	香川短期大学
	現代学生の理解と関わり方	126	2024年9月10日（火）	四国大学・四国大学短期大学部
	やってみよう！テキストマイニング－基礎編	132	2024年9月11日（水）	徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部
	教学IR入門	137	2024年9月17日（火）	弓削商船高等専門学校
	その言葉・対応は、危険です！－保護者からの要望への対応	141	2024年9月18日（水）	聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部
	これからの教職協働	147	2024年9月19日（木）	鳴門教育大学
	教職員のための「アンガマネージメントの基礎」	152	2024年9月20日（金）	香川大学
	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	156	2024年9月20日（金）	徳島工業短期大学
	チームビルディング	160	2024年9月20日（金）	香川高等専門学校
	数からみたカリキュラム－授業科目数の適正化に向けて	164	2024年9月26日（木）	高知大学
	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	168	2024年9月27日（金）	阿南工業高等専門学校
	現代学生の理解と関わり方	172	2024年11月22日（金）	新居浜工業高等専門学校

区分	プログラム名	ページ	日　程	開催大学
	職員のための企画力養成講座	177	2024年11月29日(金)	愛媛大学
	現代学生の理解と関わり方	181	2025年2月18日(火)	高知リハビリテーション専門職大学・高知学園大学・高知学園短期大学
	SPOD内講師派遣事業年度末アンケート集計結果	187		
FD	授業デザインワークショップ（第38回） 実施要項、日程表	189	2024年6月1日（土）～2日（日）	愛媛大学
	授業設計ワークショップ 実施要項、日程表	192	2024年8月22日（木）～23日（金）	徳島大学
	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	196	2024年9月5日（木）～6日（金）	高知大学
	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	200	2024年9月12日（木）～13日（金）	愛媛大学
	アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ 実施要項、日程表	204	2024年9月12日（木）～13日（金）	愛媛大学
SD	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	206	2024年5月15日（水）～17日（金）	高知大学 （ちより街テラス）
	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	227	2024年10月31日（木）～11月1日（金）	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	237	2024年6月20日（木）～21日（金）	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Ⅱ2回目） 実施要項、日程表、アンケート結果	248	2024年11月21日（木）～22日（金）	徳島大学
	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	258	2024年10月3日（木）～4日（金）	愛媛大学
	次世代リーダー養成ゼミナール実施要項	268		
	次世代リーダー養成ゼミナール日程表（全5回）	270		
	次世代リーダー養成ゼミナール日程表 アンケート集計結果	275		
	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	277		
運営	総会関係	283		書面開催
	ネットワークコア運営協議会 （第1回～第7回）	284		遠隔：各コア校 対面：徳島大学
	ネットワークコア運営協議会 FD・SD専門部会	301		遠隔：各コア校 対面：徳島大学
	県内加盟校会議(徳島県 T－SPOD会議)	327	2024年11月8日(金)	徳島大学

SPODフォーラム2024

Connection ～これからの学びを考える～

Shikoku **P**rofessional and **O**rganizational **D**evelopment Network in Higher Education

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

日時・場所	2024年8/28(水)▶30(金) 香川大学 幸町北キャンパス
主　催	四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）／香川大学 ※本フォーラムの一部は公益財団法人 高松観光コンベンション・ビューローの補助事業の支援を受けています。
参加申込 ※事前申込制（先着順）	SPOD加盟校の教職員限定受付 2024年6月17日（月）正午～7月1日（月）正午 一般受付（SPOD加盟校の方も申込可） 2024年7月3日（水）正午～7月19日（金）正午 申込みはWEBから https://www.spod.ehime-u.ac.jp
参加費	SPOD加盟校の教職員 無料　SPOD加盟校以外の教職員 10,000円

特徴1 多彩な講師陣

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

特徴2 職場で使える実践型プログラム

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

特徴3 SDプログラムも多数開講

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

参加者の声

・専門分野以外の方と話せる機会があり、豊富な種類のセミナーがあるため、新しいこと、知りたいことが見つけやすいです。
・大学の運営に関わるさまざまな立場の方とつながることができました。また、それにより自身の大学を見る視角を広げることができました。

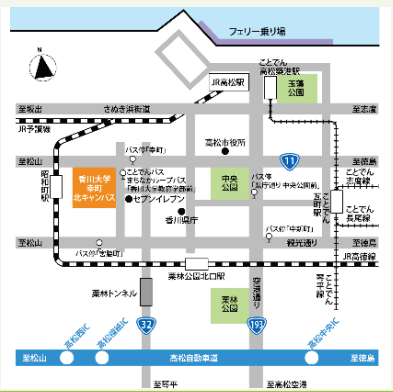


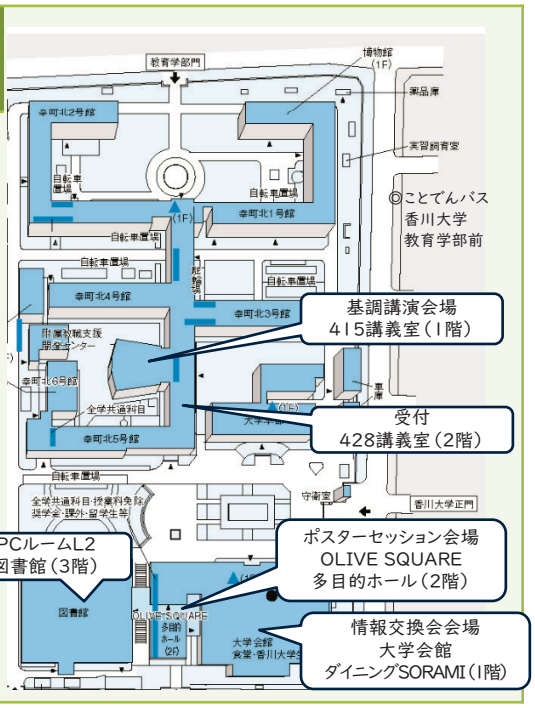


香川大学幸町北キャンパス

香川県高松市幸町1番1号
駐車場はありません。公共交通機関のご利用をお願いします。

●JR利用の場合
高徳線「高松駅」→「昭和町駅」下車 徒歩5分
●航空機利用の場合
高松空港リムジンバス→「中新町」又は「県庁通り中央公園前」下車徒歩10～15分
その他（バスなど）のアクセス方法は香川大学ホームページからご確認ください。
https://www.kagawa-u.ac.jp/access/saiwai/





●お問い合わせ先
四国地区大学教職員能力開発ネットワーク事務局（愛媛大学教育学生支援部教育企画課）
☎089-927-9154 ✉ E-mail spod@stu.ehime-u.ac.jp

●当日のお問い合わせ先
香川大学教育・学生支援部教育企画課
☎087-832-1186

開催スケジュール

●各プログラムのシラバスは、こちらからご確認ください。https://www.spod.ehime-u.ac.jp/

全体受付　プログラムを受講する方は、必ず各自の受講初日に全体受付を済ませてください。 全体受付：4号館2階 428講義室

会場	A	B	C	D	E	F
教室	3号館(2階) 321講義室	4号館(2階) 421講義室	4号館(2階) 422講義室	4号館(2階) 423講義室	5号館(2階) 522講義室	5号館(2階) 523講義室
1日目 8月28日(水)						
1 13:00 ～ 15:00	2801A **みんなでDX ～ハンズオン入門編～** 武田啓之(香川大学) 小寺賢志(香川大学) 川瀬　舞(香川大学) ワーク・講義　40名 PCルームで実施	2801B **大学職員の業務における見直しと改善** 藤本正己(山口大学) 野口浩輝(香川大学) ワーク・講義　40名	2801C **多様な学生の理解と学生支援** 野口　悟(高知大学) ワーク・講義　40名	2801D **設置申請入門~教育組織改革による活性化~** 宮内卓也(高知大学) ワーク・講義　32名	2801E **シラバス・授業を改善しよう!** 蝶　慎一(香川大学) 西本佳代(香川大学) 佐藤慶太(香川大学) 上月翔太(愛媛大学) 保野秀典(高知大学) 飯尾　健(徳島大学)	2801F **心理的安全性の高いクラス運営と教員育成** 山中隆史(香川大学) ワーク・講義　48名
2 15:30 ～ 17:30	2802A **デジタル時代のカリキュラム編成** 中井俊樹(愛媛大学) 講義　150名	2802B **教務経験不問　はじめての教学マネジメント** 坂本規孝(広島市立大学) ワーク・講義　30名	2802C **最新教職法令に基づく多様な履修相談対応事例** 小野勝士(龍谷大学) ワーク・講義　40名	2802D **SD担当者研修 -計画と運営の基礎を学ぶ-** 竹中喜一(近畿大学) ワーク・講義　30名	ワーク　20名	2802F **障害学生支援の観点から考える授業の工夫** 高橋由子(高知大学) 講義　50名
17:45 ～ 19:00	**ポスターセッション**　会場：OLIVE SQUARE 2階 多目的ホール					
2日目 8月29日(木)						
1 10:00 ～ 12:00	トップリーダーセミナー 2901A **教職協働vs.教職分担 -大学組織の再考-** 杉原　明(工学院大学) 講義　150名	2901B **授業科目数の適正化のために** 上月翔太(愛媛大学) ワーク・講義　40名	2901C **学生支援における教職協働を考える不登校編** 杉田郁代(高知大学) 藤巻晃(徳島文理大学) 藤本正己(山口大学) ワーク・講義　40名	2901D **風通しの良い職場をつくるためにできること** 島田くみこ(高知県立大学) 浜田昌代(高知大学) 高木佳代子(愛媛大学) 坂本規孝(広島市立大学) ワーク・講義　30名	2901E **ルーブリック評価入門 ~考える、つくる、活用する~** 保野秀典(高知大学) ワーク　40名	2901F **ケースを通して考える中間管理職入門** 小方直幸(香川大学) 野口里美(香川大学) 石原卓也(神戸大学) ワーク　20名
2 13:00 ～ 15:00	トップリーダーセミナー 2902A **人と組織の関係性 -Z世代と管理職-** 山﨑その (京都外国語大学) 講義　150名	2902B **ハラスメント予防のためのアサーション** 井ノ崎敦子(徳島大学) ワーク・講義　40名	2902C **授業における学生の学習評価の「つなげ方」** 飯尾　健(徳島大学) ワーク・講義　40名		2902E **テキストマイニング入門** 塩川奈々美(徳島大学) ワーク・講義　30名	2902F **カリキュラムを通した学習成果の評価を考える** 竹中喜一(近畿大学) ワーク・講義　40名
3 15:30 ～ 17:30	**基調講演**　2903G **「大学業界は問題だらけ～地方大学のサバイバルのために～」** 上野　千鶴子(社会学者・東京大学名誉教授・認定NPO法人ウィメンズアクションネットワーク(WAN)理事長) 司会進行：高橋　尚志(香川大学)　会場：4号館 415講義室 開催形式：対面開催(登壇者はZoomによるオンライン配信)　200名					
18:00 ～ 20:00	**情報交換会**　会場：大学会館1階ダイニングSORAMI　会費：3,000円(事前申込み制)					
3日目 8月30日(金)						
1 10:00 ～ 12:00	3001A **生成AIと歩むこれからの大学** 森木銀河(九州大学) 講義　150名	3001B **電子テキスト型コンテンツの制作と授業運用** 林　敏浩(香川大学) 講義　40名	3001C **教務が理解しておきたい法規と最新政策動向** 宮林常崇 (東京都公立大学法人) ワーク・講義　50名	3001D **FD担当者のためのFD企画講座** 吉田　博(徳島大学) 塩川奈々美(徳島大学) 杉田郁代(高知大学) 高畑貴志(高知大学)	3001E **大学教職員のための教学IR入門** 真鍋　亮(愛媛大学) ワーク・講義　40名	3001F **教育・学修支援担当者のネットワーク構築** 石井和也(宇都宮大学) 伊勢崎奈津子(立正大学) 小川紀亜子(植草学園大学) ワーク・講義　50名
2 13:00 ～ 15:00	3002A **みんなでDX ～ハンズオン実践編～** 武田啓之(香川大学) 小寺賢志(香川大学) 川瀬　舞(香川大学) ワーク・講義　40名 PCルームで実施	3002B **効果的な授業構成にするためのIDの使い方** 仲道雅輝(愛媛大学) ワーク　24名	3002C **大規模授業におけるアクティブラーニングの実践** 金西計英(徳島大学) ワーク・講義　40名	ワーク・講義　20名	3002E **ゲームで考える職員間のギャップ** 藤巻　晃(徳島文理大学) 野口里美(香川大学) ワーク　30名	3002F **大学職員のための自己啓発入門** 藤本正己(山口大学) 杉原康弘(松山大学) ワーク・講義　32名

ワーク　主にグループワークやペアワーク等を中心としたプログラムです。

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

ワーク・講義　グループワークと講義を併用したプログラムです。

名　プログラム定員

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（SPOD）

令和6年度 SPOD共通事業・全学FD推進プログラム
第20回大学教育カンファレンスin徳島

参加費 無料

令和6年12月26日㈭
9:00▶17:50（8:30受付開始）

開催方法・開催場所

徳島大学常三島キャンパス
教養教育4号館（受付・メイン会場）
教養教育6号館／
地域創生・国際交流会館（ワークショップ）

一部オンライン配信（Zoom）

主要プログラム

午　前

9:00▶9:10　開会挨拶

9:15▶10:15　口頭発表A・B・C　8件

10:30▶12:00　ワークショップ　5件

午　後

13:00▶14:00　ポスター発表　15件

14:15▶15:35　口頭発表D・E　8件

15:50▶17:50　**特別講演**

大学における教養教育をどう考えるか
― 専門分野を超えた学びを実現するカリキュラム設計と組織運営 ―

東京科学大学 リベラルアーツ研究教育院
准教授 **岡田 佐織**先生



昨今、大学における教養教育への期待が高まる一方で、いざ教養教育を実施しようとすれば、さまざまな困難が待ち受けています。例えば、専門教育との軋轢、学生のモチベーションを高める授業・カリキュラム設計や評価の実施、担い手となる教員組織の運営などです。特に、専門教育の学習負荷が高く、専門を深く学ぶことへの学生の志向性が高い場合、その困難の度合いは増すことになります。

本講演では、東京工業大学（現・東京科学大学）における教養教育改革以降の実践の成果と課題を紹介するとともに、これらの実践から見えてきた、専門分野を超えた学びを実現するカリキュラム設計と組織運営の要諦について、総合大学と単科大学の違いや学問分野による課題の特性も踏まえながら、考察を深めたいと思います。

参加申込　申込締切　令和6年12月25日(水)15時

以下のURLまたは
二次元コードからお申し込みください。

https://forms.office.com/r/GHP4ZM3YNC

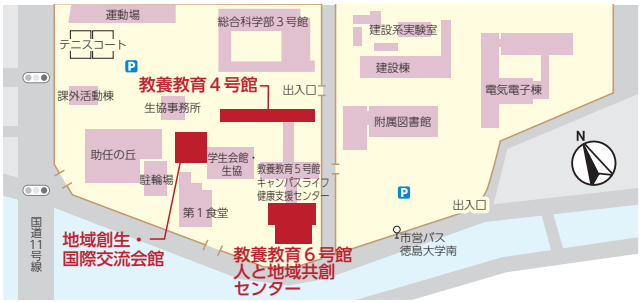
※メールアドレスはお間違いのないようご注意ください。また、携帯電話のアドレスは事務局からの案内メールが届かない場合がありますので、パソコンのメールアドレスをご登録ください。

注意事項
- 参加申込フォームにおける登録完了後、ご登録いただいたメールアドレス宛に、確認のための自動返信メールが送付されます。
- オンライン参加の為のパスワード等の情報については、令和6年12月23日(月)から随時ご案内予定です。
- 12月25日(水)15時以降のお申し込みについては事務局へお問い合わせください。

●当日の参加も可能です●

当日直接会場へお越しいただき、受付をしてください。

会場：徳島大学常三島キャンパス
教養教育4号館（受付・メイン会場）
教養教育6号館、地域創生・国際交流会館（ワークショップ）



※駐車場が限られているため、できるだけ公共交通機関をご利用のうえ、ご来場ください。

お問い合わせ・連絡先
大学教育カンファレンスin徳島事務局
徳島大学学務部教育支援課教育企画係
〒770-8502 徳島市南常三島町1丁目1番地
TEL 088-656-7686　E-mail kykikakuk@tokushima-u.ac.jp
当日の連絡先：090-5710-6043 ※この連絡先は当日のみ有効です。

令和6年度 SPOD共通事業・徳島大学全学FD推進プログラム
「第20回 大学教育カンファレンス in 徳島」プログラム

会期：令和６年12月26日(木)

開催方法・開催場所：徳島大学常三島キャンパス(教養教育4号館、教養教育6号館、地域創生・国際交流会館)、一部オンライン配信(Zoom)

9:00～9:10　開会挨拶

9:15～10:15

口頭発表Ⓐ (9:15～9:35)
①自然科学系教養科目のグループワーク実施方法の検討

口頭発表Ⓐ (9:35～9:55)
②看護大学生の口腔保健行動の認識・関心と臨地実習での体験：2024年度4年次学生の分析

口頭発表Ⓐ (9:55～10:15)
③早期体験実習における基礎臨床統合型実習の効果とカリキュラム改善にむけた取り組み

口頭発表Ⓑ
①ゲーム制作における多人数マネジメントの成功と失敗

②ロボコンプロジェクトでの技術向上のための取り組み

③滑空機パイロットの効果的な育成方法

口頭発表Ⓒ
①オンラインによる徳島大学全学説明会の展開と今後の展望

②学生による討論会企画の成果と課題 ～「教員による試験問題の使いまわし」に関する議論から～

10:30～12:00 ワークショップ

Ⓐインプロ（即興演劇）を体験してみよう!
-Give your partner a good time!-

Ⓑ大学における外国人材との職場内共生を考える

Ⓒ大学教育センター等の現状把握とアイデアシェアリング
―「日本版CTLアセスメント基準2.0」を活用して―

Ⓓ徳島大学i.school体験ワークショップ
「新しい大学での学びをデザインする」

Ⓔ大学教職員向けエシカル消費アクションプランの作成

13:00～14:00 ポスター発表

①キャリア形成の計画段階における教育課題の抽出と解決策の検討

②留学生の日本企業への関心と理解：日本企業見学を通じて

③徳島大学における補綴学実習の評価と改善

④学生の視点によるアカデミック・アドバイジング評価

⑤SA活動の学びと現代社会に求められるスキル

⑥キャリア科目の学びを就職活動につなげる授業実践

⑦加工技術獲得のための効率的手法と指導方法の試み

⑧高大接続科目「生物学」の効果の検証

⑨徳島大学学生プロジェクト卒業生追跡調査報告2024

⑩ワークショップを通じた成長
―徳島大学i.schoolで得た変化―

⑪ワークショップを活用した学生プロジェクトのコミュニケーション支援

⑫四国の災害伝承のためのカルタづくりについて

⑬音声生成・音声認識AIを用いたUI/UXデザイン教材の開発

⑭徳島大学大学院博士課程の定員充足に関する動向と課題

⑮防災サークル「てくと」をはじめとする学生の防災活動

14:15～15:35

口頭発表Ⓓ (14:15～14:35)
①短大生の科学リテラシー
～概数・概寸の認識～

口頭発表Ⓓ (14:35～14:55)
②愛媛大学版プレFD科目「教授法入門」の実践と展望

口頭発表Ⓓ (14:55～15:15)
③非言語コミュニケーションを重視した医学部臨床実習の試み

口頭発表Ⓓ (15:15～15:35)
④知プラeにおける10年間の学習者数変動の分析

口頭発表Ⓔ
①企業社員と学生の双方の成長を促す共創教育の実践

②エコランプロジェクト
鈴鹿大会完走までの車体製作の軌跡

③鳥人間プロジェクトの成長について

④徳島大学i.schoolにおける学生ディスカッションパートナーとしての学びと成長について

15:50～17:50

特別講演
演題「大学における教養教育をどう考えるか
― 専門分野を超えた学びを実現するカリキュラム設計と組織運営 ―」

講師：岡田　佐織先生（東京科学大学 リベラルアーツ研究教育院　准教授）

ディスカッション
テーマ：「現代の大学における教養教育の展望」

指定討論者：中井　俊樹先生（愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室　教授）
コメンテーター：岡田　佐織先生（東京科学大学 リベラルアーツ研究教育院　准教授）
渡部　稔先生（徳島大学 教養教育院 院長　教授）

18:20～　情報交換会（徳島大学　常三島キャンパス　生協食堂Kirara）

「第 20 回大学教育カンファレンス in 徳島」の実施報告について

高等教育研究センター教育改革推進部門

1. 目的

過去の全学 FD 推進プログラム「大学教育カンファレンス in 徳島」の参加人数とアンケート結果を振り返り、今後のプログラム改善に繋げる。

2. 平成 27 年度以降の参加者数及び発表件数について

今年度は昨年度と同様に徳島大学常三島キャンパスの対面会場での開催をメインとし、一部のプログラムをオンラインで配信するハイブリッド形式で実施した。参加者数について、昨年度と比較して学外の参加者が増加している。すべてのプログラムを対面会場で実施し、特別講演、口頭発表、一部のワークショップがオンライン配信となったことで、対面会場の参加者数が 110 名であり、またオンラインによる参加者も全国から幅広くあり、学内外からアクセスしやすいカンファレンスになったと考える。発表件数については、今年度は過去数年を上回っており、36 件となった。この要因として、カンファレンスの翌日に SPOD ネットワークコア会議運営協議会を実施したことで、SPOD コア校の関係者が参加しやすく、研究発表への動機づけにもつながったと考える。近年、学外の教職員による研究発表やワークショップの企画も増加しており、SPOD 共通事業として広く広報していくことや、引き続きハイブリッド形式で実施することで、学内外の教職員の参加を働きかけていく必要がある。

回	年度	日時	実施方法	参加者数		
				学内	学外	合計
第 11 回	平成 27 年度	1 月 6 日（水）	対面	163	17	180
第 12 回	平成 28 年度	12 月 27 日（火）	対面	96	10	106
第 13 回	平成 29 年度	1 月 5 日（金）	対面	136	18	154
第 14 回	平成 30 年度	12 月 26 日（水）	対面	114	33	147
第 15 回	令和元年度	12 月 26 日（木）	対面	110	14	124
第 16 回	令和 2 年度	1 月 8 日（金）	オンライン	108	59	167
第 17 回	令和 3 年度	1 月 7 日（金）	オンライン	158	57	215
第 18 回	令和 4 年度	12 月 27 日（火）	オンライン（一部対面）	126	31	157
第 19 回	令和 5 年度	12 月 26 日（火）	対面（一部オンライン）	101	41	142
第 20 回	令和 6 年度	12 月 26 日（木）	対面（一部オンライン）	100	61	161

	H27	H28	H29	30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
口頭発表	19	14	14	14	15	15	16	18	16	16
ポスター発表	13	8	16	18	14	14	12	8	10	15
ワークショップ	2	1	3	2	2	2	2	1	2	5
ラウンドテーブル	1	―	―	―	―	―	―	―	―	―
AP シンポジウム	4	―	―	―	―	―	―	―	―	―
合　計	38	23	33	34	31	31	30	27	28	36

3. 過去 3 年間のアンケート回答者数と回収率について

回	年度	回答者数	回収率
第 18 回	令和 4 年度	69 名	44%
第 19 回	令和 5 年度	52 名	37%
第 20 回	令和 6 年度	67 名	42%

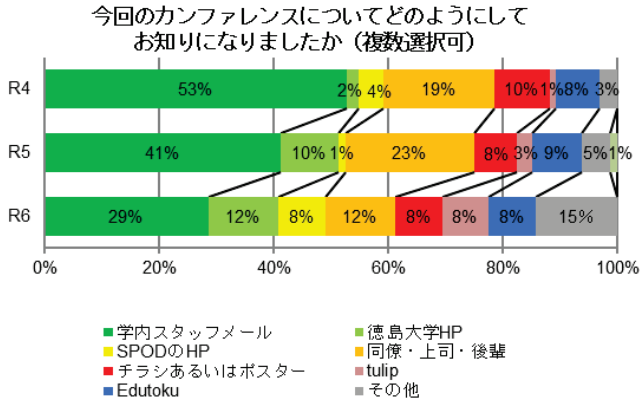
4. 過去 3 年間のアンケート集計結果及び令和 6 年度の考察について

(1) 参加者自身について

参加者の所属などの内訳	令和 4 年度（人数）	令和 5 年度（人数）	令和 6 年度（人数）
徳島大学	59	39	43
その他	7	11	24
未回答	3	2	0
合計（所属）	**69**	**52**	**67**
教員	51	35	38
職員	10	10	14
学生・大学院生	5	5	13
その他	2	2	2
未回答	1	0	0
合計（職種）	**69**	**52**	**67**
学内スタッフメールを見て	49	33	28
徳島大学ホームページの案内を見て	2	8	12
SPOD ホームページの案内を見て	4	1	8
同僚・上司・後輩等から聞いて	18	18	12
チラシあるいはポスターを見て	9	6	8
asagao（または turip）メーリングリストを見て	1	2	8
Edutoku メーリングリスト※を見て	7	7	8
その他	3	4	13
未回答	0	1	0
合計（知った手段）※複数回答あり	**93**	**80**	**97**

※Edutoku メーリングリストとは、徳島大学高等教育研究センター教育改革推進部門が運営するメーリングリストで、毎週金曜日、「授業について考えるランチセミナー」のアーカイブ動画、配布資料のほか、授業実践や高等教育関する書籍や web サイトの情報、授業で使えるツールや Tips のお知らせなど、高等教育に関わるお"toku"な情報を配信している。ＳＰＯＤ加盟校の教職員、大学院生・学生を対象にしており、令和７年２月５日現在２４０名が登録している。
https://www.tokushima-u.ac.jp/highedu/reform/fd/docs/26689.html

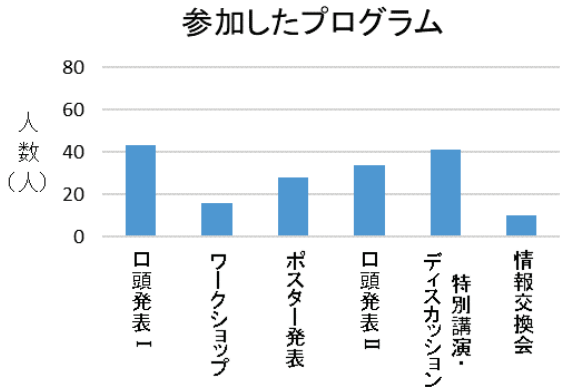
(2) 今回のカンファレンスについてどのようにお知りになりましたか

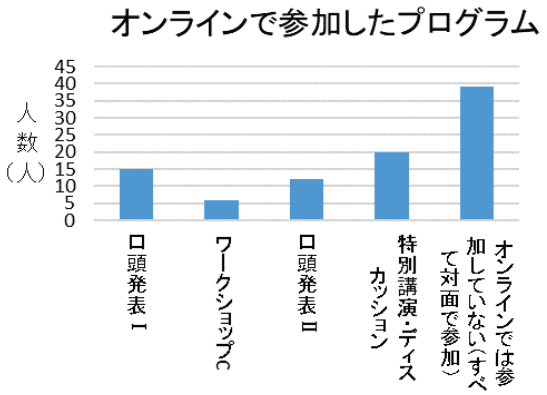


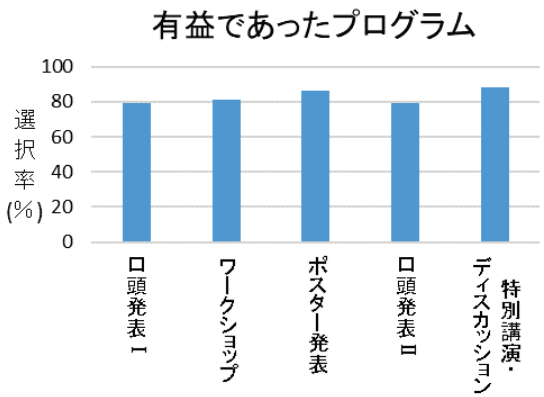
カンファレンスについて知ったきっかけとして、「学内スタッフメール」や「同僚・上司・後輩」は減少傾向にあるが、「徳島大学HP」「SPODのHP」「tulip」は増加傾向にある。今後は参加者が情報を得る手段も多様化していくことも考えられることから、さまざまな広報手段を活用して使って積極的な広報を行っていく必要がある。

(3) 参加したプログラムについて

参加したプログラムをすべて選択してください。また、参加したプログラムのうち、ご自身にとって有益であったプログラムをすべて選択してください。



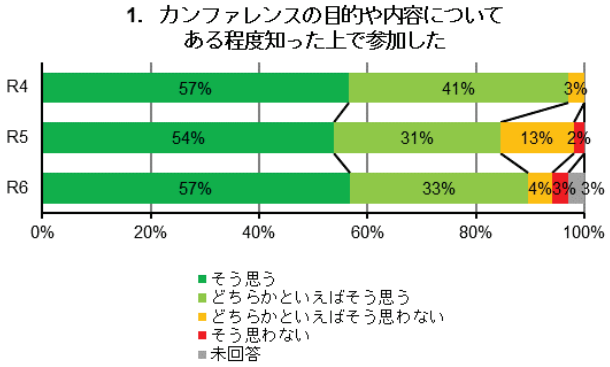


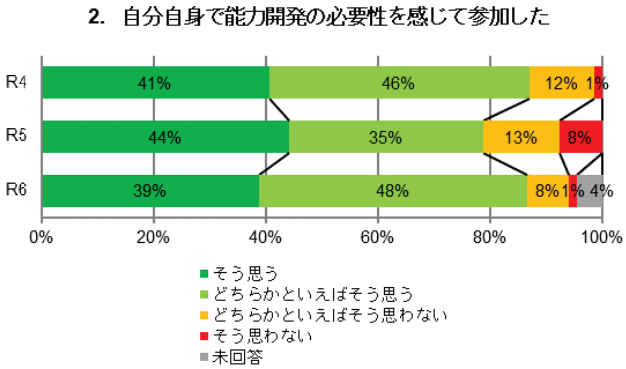


今年度は対面会場と一部オンラインで配信するハイブリッド型で実施した。対面会場の参加者は 110 名、オンライン参加者は 66 名、うち両方での参加は 15 名であった。アンケート回答者のうち、すべて対面で参加した人は 39 名と過半数を超えており、プログラムの有益度はすべてのプログラムで選択率が約 80%である。このことから、いずれの方法で参加した場合でも、参加者にとって有益な内容を提供できていたと推察できる。

(4) カンファレンスの参加経緯について

「1. カンファレンスの目的や内容についてある程度知った上で参加した」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 90%であった。カンファレンスは今年度で 20 回目を迎えることから、カンファレンスに参加する関係者にとっては、目的や意義が浸透していると考える。また、「2. 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」と回答した参加者は昨年度より増加しており、今年度は 80%を上回っている。

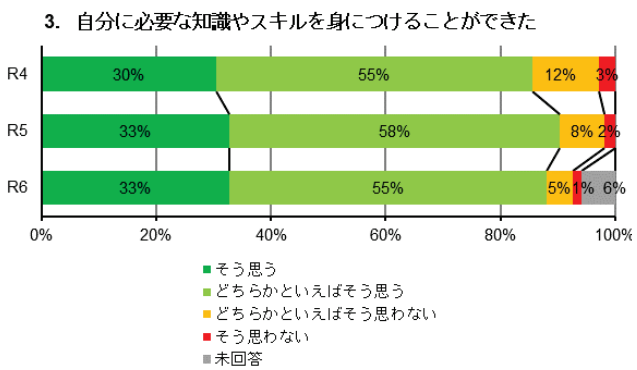


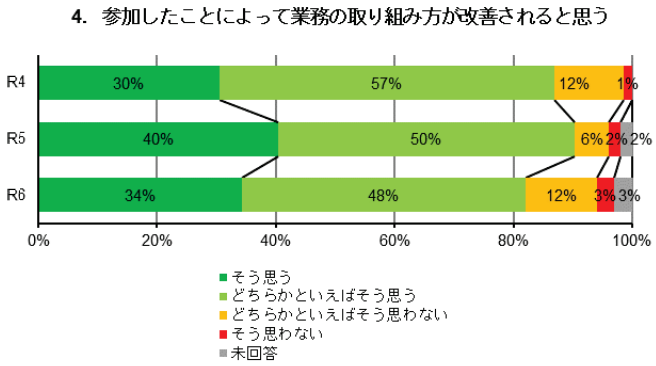


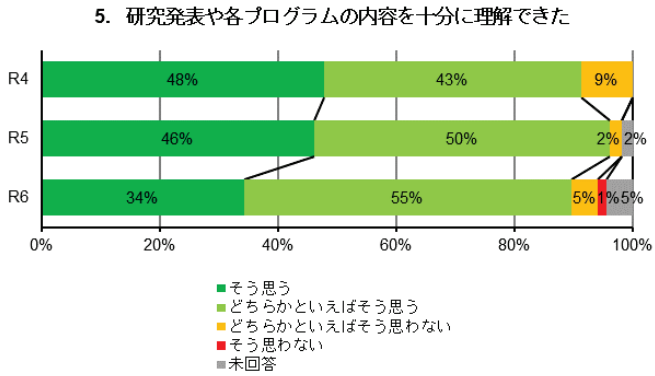
(5) カンファレンスの成果について

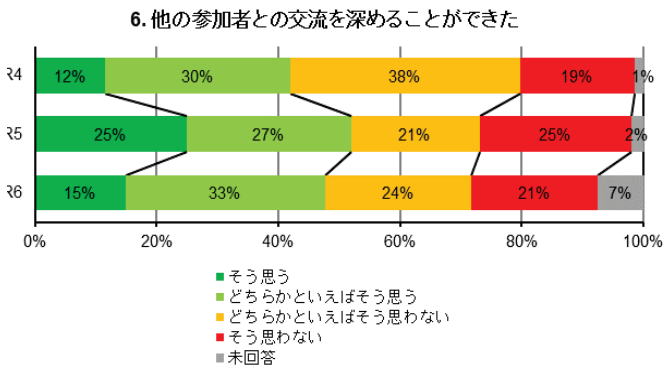
「3. 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた」、「4. 参加したことによって業務の取り組み方が改善されると思う」、「5. 研究発表や各プログラムの内容を十分に理解できた」という項目について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者が 80%以上であり、過去 3 年間に引き続き肯定的な回答を得ている。これは研究発表の内容や特別講演のテーマ設定が参加者のニーズや興味に合致していること、研究発表者の発表が工夫されていたこと、特別講演のテーマや講師が魅力的であることが要因の一つにあると考える。魅力的な研究発表の投稿につなげるためにも引き続きカンファレンスのプレゼンスを高める努力をしていくことが必要である。

「6. 他の参加者との交流を深めることができた」では、オンラインをメインとして実施した令和４年度と同様の結果となった。この要因として、この設問について、対面のみで参加した回答者だけで見ると約 75%が肯定的な回答をしており、オンラインで参加した回答者は約 84%が否定的な回答をしていた。このことから、対面で参加した参加者同士では、他の参加者との意見交換などを通して交流を深めることができているが、オンラインでは参加者同士の交流を行うことが困難であることが分かる。



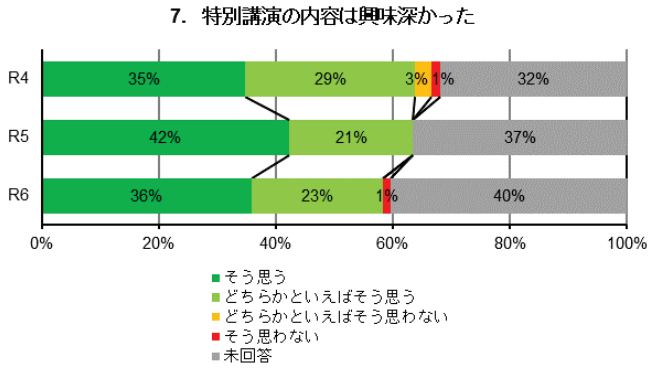


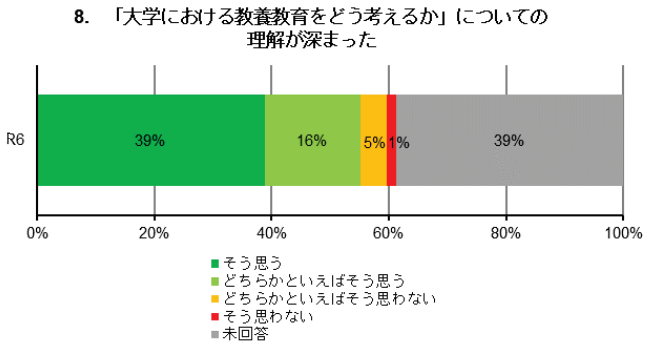


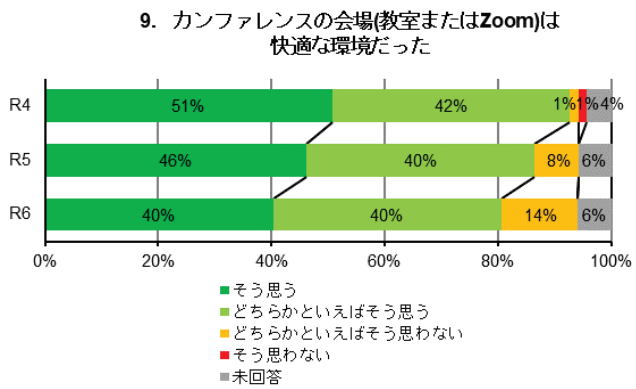


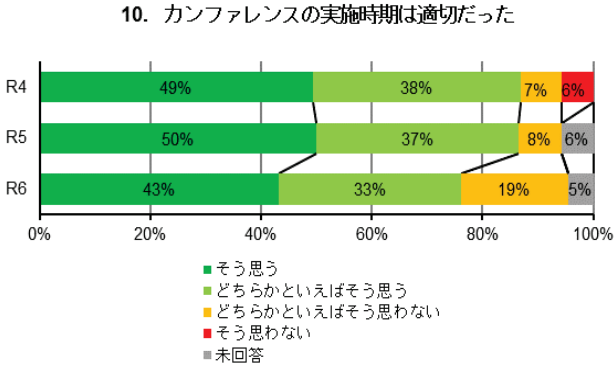
(6) カンファレンスの会場・スタッフ等について

「9. カンファレンスの会場（教室またはZoom）は快適な環境だった」という項目について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者が80%、「10. カンファレンスの実施時期は適切だった」という項目について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者が76%、「11. スタッフは手際よくカンファレンスを運営していた」、「12. スタッフの対応は丁寧だった」は肯定的な回答が80%を超えている。このことから、これまでと同様に、カンファレンスの会場や実施時期、設備等について適切な運営がなされたといえる。



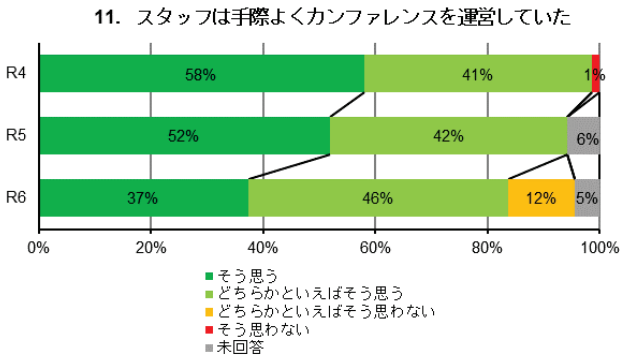


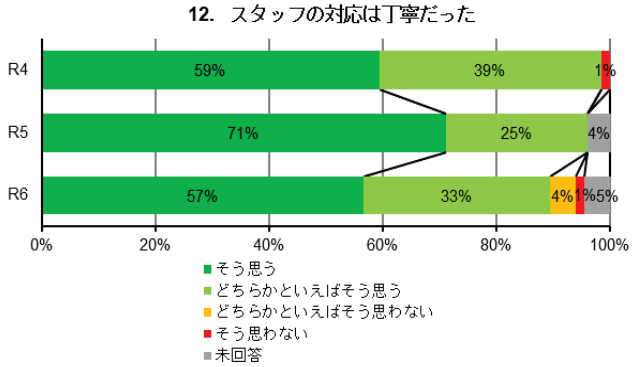


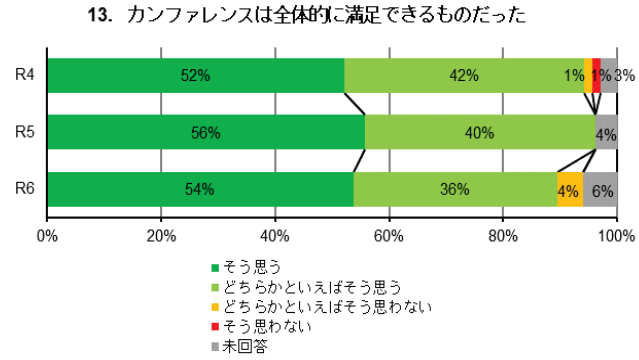


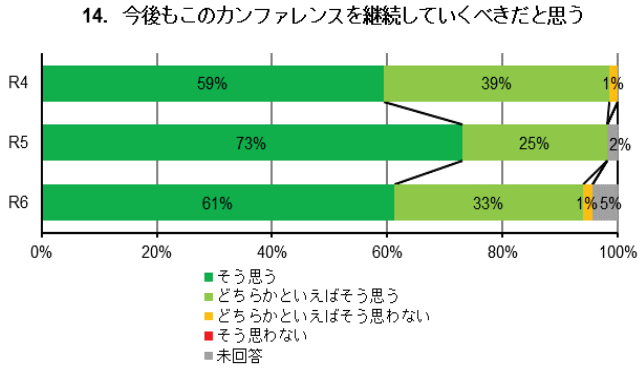
(7) カンファレンス全体について

「13. カンファレンスは全体的に満足できるものだった」、「14. 今後もこのカンファレンスを継続していくべきだと思う」について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した参加者が90%を超えており、多くの参加者にとって満足できるカンファレンスであったものと推察できる。









(8) 令和6年度「第20回大学教育カンファレンス in 徳島」自由記述について

参加して良かったと思われる点として、参加者同士との意見交換やワークショップを通して、日頃の教育活動について振り返る機会となったことや、今後の取組を考える機会になったことが窺える。また、学生の発表についても「同じ学生の頑張りや苦悩を知ることができ、私自身の大学生活を見直すきっかけになった」という学生の立場からの意見や、「学生さんの発表に参加しましたが、日々の努力について知ることができ、十分理解できました。今後の活躍に期待しています。」のように学生の取り組みを評価する意見も挙げられた。「アットホームな雰囲気で、リラックスして参加できました。」との意見からも分かるように、教員、職員、学生による多様な発表者による多様な発表が行われ、参加者同士も立場を超えて自由に意見交換ができる大学教育のイベントであったことが分かる。

特別講演については、「東工大の教養教育には興味を持っていて、カリキュラム作成の経緯や具体的なことについて中の人の話を聞けたことは非常に有益だった」、「東京科学大学の取組については非常に興味深く感じられた。理系中心の徳島大学として何を学ぶかを考えるべきと思われる」との意見があり、今後の教養教育について参考となる示唆が与えられたことや、各大学において今後の取組を考える機会となったことが分かる。また、「東京科学大学と、本学を含む四国の大学とでは環境等

が違いすぎ、実際の本学の教育や授業運営の改善にすぐに役に立つかと言えば、少々疑問です」との意見も 1 つあり、特に今回の講演を踏まえて各大学が現実を踏まえつつどのような教養教育に取り組んでいくべきかを考えていくことが難しく、かつ重要なことであるといえる。東京科学大学でも簡単に現状の取組や仕組みを整えたわけではないことが講演でも報告されていたが、この答えは当事者同士で議論して見出していくべきことだということもインプリケーションとして読み取れる。

また、改善点については、オンライン配信におけるトラブルや機器の性能による意見が挙げられている。この点は、今回の反省を活かして事前の確認や予備の体制などをあらかじめ整えておく必要があると感じる。その他には、発表の質の問題、カンファレンスの開催時期、ディスカッションや発表の進行に関する意見が挙げられた。発表の質について、上述のように多様な参加者、発表があるという面もよい点として挙げられており、現状の発表者数がキャパを超えているわけではないことから、まだ発表を厳選する段階ではないと考える。実施時期についても、SPOD フォーラムとの兼ね合いや授業が学会シーズンとの兼ね合いも踏まえて時期を検討していく必要がある。最後に進行については、各座長、司会が各所で時間を意識した運営ができるようにする必要があり、今回挙げられた意見を次年度以降の企画において活かしていきたい。

SPODオンラインセミナーシリーズ

四国地区教職員能力開発ネットワーク（SPOD）では、高等教育機関の教職員の方々を対象とした、オンラインセミナーを以下の日程で開催いたします。教職協働、IR、DX、生成AIなどFD・SDで現在注目が高まっているテーマを幅広くそろえました。皆様のお申し込みをお待ちしております。

対象者	参加費	開催方法
高等教育機関の教職員	無　料	Zoom

■ スケジュール

※グループワークを実施するプログラムについては、マイク・カメラが利用できる環境でご参加ください
※「みんなでDX」を受講される方は、PC上での作業があります

	時間	プログラム
11/14（木）	13：00-15：00	**みんなでDX～ハンズオン入門編～** 武田啓之・小寺賢志・川瀬舞（香川大学）　定員　名
	15：30-17：30	**みんなでDX～ハンズオン実践編～** 武田啓之・小寺賢志・川瀬舞（香川大学）　定員　名
11/29（金）	13：00-15：00	**ハラスメント予防のためのアサーション** 井ノ崎敦子（徳島大学）　定員　名
	15：30-17：30	**大学教職員のための教学IR入門** 真鍋亮（愛媛大学）　定員　名
12/6（金）	13：00-15：00	**「SPODオンラインFDコンテンツプラットフォームサイト（β版）」の活用方法** 飯尾健（徳島大学）　定員　名
	15：30-17：30	**面談ステップを活用した学習支援** 清水栄子（愛媛大学）　定員　名
12/12（木）	13：00-15：00	**心理的安全性の高いクラス運営と教員育成** 山中隆史（香川大学）　定員　名
	15：30-17：30	**教職協働vs.教職分担－大学組織の再考－** 杉原明（工学院大学）　定員　名
12/20（金）	13：00-15：00	**人と組織の関係性－Z世代と管理職－** 山﨑その（京都外国語大学）　定員　名
	15：30-17：30	**生成AIと歩むこれからの大学** 森木銀河（九州大学）　定員　名

■ 受講の申し込みについて

期間：10月15日（火）～11月7日（木）
方法：申込フォームから必要事項をご入力ください
（URL）https://forms.gle/M4229difpaAc8hdz6

申込フォーム

問い合わせ先　SPOD事務局（愛媛大学教育企画課）spod@stu.ehime-u.ac.jp

SPODオンラインセミナーシリーズ　個別プログラムアンケート集計結果

講義番号	【11/14①】
プログラム名	みんなでDX～ハンズオン入門編～
講師氏名	武田啓之・小寺賢志・川瀬舞（香川大学）
実施日時	令和6年11月14日（木） 13:00-15:00
受講者数	79名
アンケート回答者数	50名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	47	94.0
② 短期大学	1	2.0
③ 高等専門学校	2	4.0
④ その他	0	0.0
計	50	100.0

(2) 所属先の設置者

	度数	割合
① 国（国立大学法人）	20	40.0
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	8	16.0
③ 学校法人	22	44.0
④ その他	0	0.0
計	50	100.0

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	21	42.0
② 北海道	3	6.0
③ 東北	2	4.0
④ 関東	5	10.0
⑤ 中部	7	14.0
⑥ 近畿	7	14.0
⑦ 中国	4	8.0
⑧ 九州・沖縄	1	2.0
⑨ その他	0	0.0
計	50	100.0

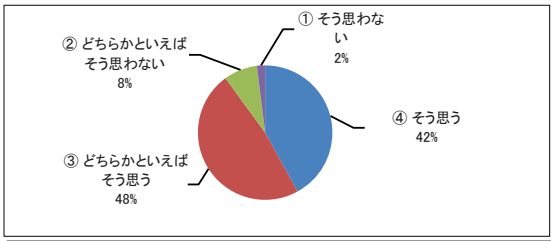
(4) 職種

	度数	割合
① 教員	5	10.0
② 職員	44	88.0
③ その他（学術研究員）	1	2.0
計	50	100.0

2. この研修について

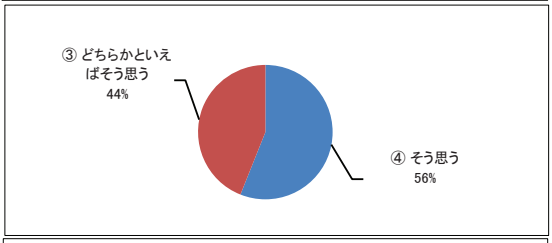
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	21	42.0
③ どちらかといえばそう思う	24	48.0
② どちらかといえばそう思わない	4	8.0
① そう思わない	1	2.0
計	50	100.0



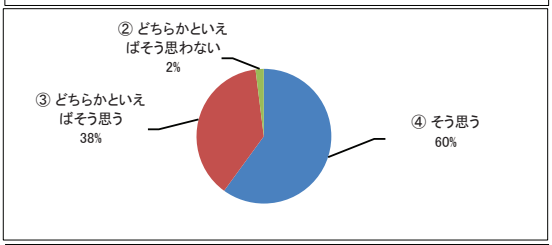
(2)研修は自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	28	56.0
③ どちらかといえばそう思う	22	44.0
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	50	100.0



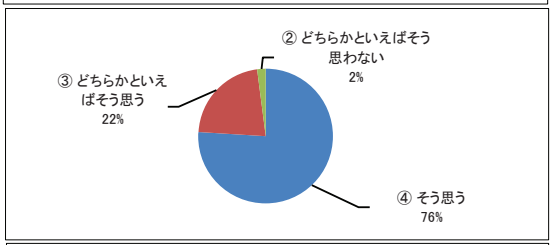
(3)研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	30	60.0
③ どちらかといえばそう思う	19	38.0
② どちらかといえばそう思わない	1	2.0
① そう思わない	0	0.0
計	50	100.0



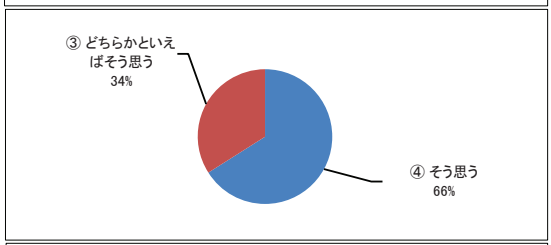
(4)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	38	76.0
③ どちらかといえばそう思う	11	22.0
② どちらかといえばそう思わない	1	2.0
① そう思わない	0	0.0
計	50	100.0



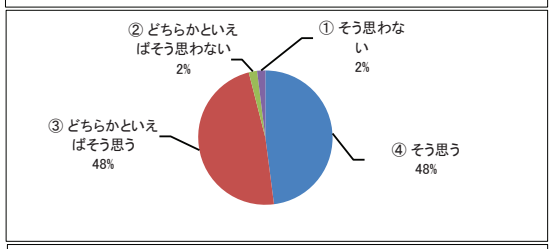
(5)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	33	66.0
③ どちらかといえばそう思う	17	34.0
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	50	100.0



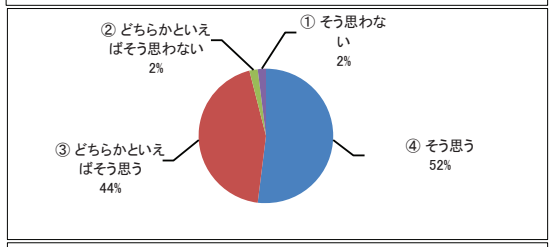
(6)自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	24	48.0
③ どちらかといえばそう思う	24	48.0
② どちらかといえばそう思わない	1	2.0
① そう思わない	1	2.0
計	50	100.0



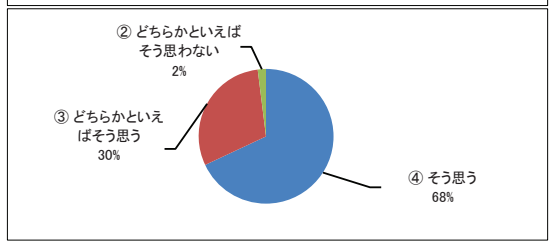
(7)受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	26	52.0
③ どちらかといえばそう思う	22	44.0
② どちらかといえばそう思わない	1	2.0
① そう思わない	1	2.0
計	50	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	34	68.0
③ どちらかといえばそう思う	15	30.0
② どちらかといえばそう思わない	1	2.0
① そう思わない	0	0.0
計	50	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。

- Formsはよく使うのですが、メールの自動送信のやり方が分からなかったので、新たに知ることができてよかったです。
- 初心者でもついていける内容でよかったと思います。
- 一つ一つの手順を一緒に進めることができて良かったです。
- アプリを作成する心構え（最初から満点のものを目指さない）ということを知れたのがよかったです。
- 簡単なフローの事例にもとづき、理解できた。
- 自分のレベル的にこういった基礎的なものが良かったので、分かりやすかったです。
- 丁寧な指示でとても分かりやすく実践することができました。業務を変えられると感じました。
- 365をどのように組み合わせるといいか知ることができた。
- ハンズオン形式で理解を深めることができてよかった。
- 種類の異なる事例を紹介頂いて、自らの業務への適用のイメージが膨らみました。
- 香川大学のDXの実践を共有いただいたこと。うちの（DXに関する）実践は縦割り式（情報共有しない）、ウォーターフォール型（アジャイルじゃない）などとても古いんだと分かった。様々な立場でシステム設計、運用、改善に携われることを実践して共有いただけるとは有り難いです。
- DXに取り組みたいが、どう進めればいいかわからない状態だったため、簡単なところから進めることができるとわかり、良い学びになりました。
- 実践編のために受講していたので、新しい知見はほぼなかったが、大学としての取り組み方を伺えたのはよかった。
- ずっと気になっていたPowerAutomateについてガイドつきで触ってみることができ、とてもよかった。本学ではSharepointの権限が足りておらず、リスト作成のボタンが非表示で一緒に触ることができなかったのが残念なところではある。後半でさらにSharepointの魅力（BIとの兼ね合い）が学べそうなので、持ち帰って権限付与について検討してもらいたいと感じた。また具体例もたくさん紹介いただき、実際の業務に反映させる目線でも聞くことができた。こちらについてはぜひ資料を配布いただきたいと思う。
- 実際に自分で作成＆これまでのものを改善できそうな気がしてきました！
- office365でまだまだ便利なものが多くあることがわかった。
- 本学にも導入されているMicrosoft 365を用いた研修であったため、自らの業務に活用しやすい点が良かったと思いま
- 配付された資料に操作手順の漏れがない（一部割愛している箇所がない）ので、とても安心しながら作業できました。作業に手間取っても説明箇所まで、すぐに戻れるのでとても分かりやすかったです。実際の事例を紹介してくださることで、自分がいま解決したい事例にも応用できると思えました。
- レベルが十分に考慮されていた。
- Microsoft Listsの活用について具体例を知ることができて、とても参考になりました。
- 実際にやりながら学ぶことができた。
- Formsは日常的に使用していますが、自動化できるとより便利になると思いますので、大変勉強になりました。ありがとうございました。
- 具体的な事例も共有していただき、身近なことで色々と取り組めることを学べた。
- 普段、Googleフォームを利用していますが、新しいツールの操作方法を理解することができたこと。
- アナログな私でも「できるかも」と思えました。
- PowerAutomateの仕組みやSharePointのリストの使い道について学ぶことができました。

- 実際に作業ができたことで業務への活かし方が具現化できた。

- 手を動かしながら、具体的に出来たのが良かったです。

- 大まかには使用したことがあるシステムのなかで、今までつまづいていた細かな部分の操作をスムーズに進めることができ、業務に応用できる自信がつきました。

- 香川大学の取り組みが知れたこと及び個人でもできるDSを学べた事がよかったが、自分の理解不足のため、講師の説明についていけなかったのが残念でした。

- DX導入の心のハードルが下がった点（具体的でなくてすみません）。

- 情報系部門でない事務職員のスキルを強化することにより、仕事の効率を上げ、事務部門全体を強化することができるという、素晴らしい取り組みを知ることができ、受講してよかったと思いました。教材も、学内外でよく目にするアンケートフォームであり、作成方法を知らない人も、業務ですぐに使えるスキルなのでよかったと思います。また、DXを進めていらっしゃいます香川大学職員の皆さまの向上心の高さ、モチベーションの高さ、結束力の強さが大変素晴らしいと感じました。部署を超えた連携や、心配をされる上司の方に適切な説明をされたことやその熱意、そして実際にその提案に対し理解を示して動いてくださった上司の方、全てに敬服いたしました。更には、その取り組みを発信してくださったことに感謝いたします。

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。

- （運営の方へ）Zoom入室時の参加者のマイクをデフォルトでオフに設定してください。

- 実践する際、聞き逃してしまうと追いつけなくなってしまうので、録画で自分のペースで進められるとありがたいと感じました。また、どうしても業務をしながら途切れ途切れ…となるので、録画や資料等をいただけると、大変助かります。

- 時間ぴったりで素晴らしい進行でした。質問・回答も大変参考になりました。ありがとうございました。

- デュアルモニターでない方は講師の画面と少し表示が変わったりします。（例えばPower Automateの動的なコンテンツの選択時）慣れていない方は戸惑うこともあるかもしれません。

- 後半の時間帯は勤務時間外の受講になるところでしょうか…

- 入門編としては十分な内容で、個人的にはちょうどよいレベルと感じました。

- 細かな点ですが、研修中に出てきた「12月22日(金)」は去年(2023年)の日程かと思われます。本年度の日程にしていただけると資料の流用感がなくなってより印象が良くなる気がしました。

- 自宅から参加していました。office 365のライセンスを個人としても、職場としても持っているのですが、途中からアクセスできなくなってしまい、どちらのライセンスでもアクセスできなくなりました。私の個人的なトラブルなのですが、残念です。

- 事前に資料を共有して「今は〇ページ」と随時アナウンスするといった工夫があり、分かりやすかったです。

SPODオンラインセミナーシリーズ　個別プログラムアンケート集計結果

講義番号	【11/14②】
プログラム名	みんなでDX～ハンズオン実践編～
講師氏名	武田啓之・小寺賢志・川瀬舞（香川大学）
実施日時	令和6年11月14日（木） 15:30-17:30
受講者数	64名
アンケート回答者数	37名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	35	94.6
② 短期大学	1	2.7
③ 高等専門学校	1	2.7
④ その他	0	0.0
計	37	100.0

(2) 所属先の設置者

	度数	割合
① 国（国立大学法人）	14	37.8
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	6	16.2
③ 学校法人	17	45.9
④ その他	0	0.0
計	37	100.0

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	13	35.1
② 北海道	0	0.0
③ 東北	2	5.4
④ 関東	5	13.5
⑤ 中部	6	16.2
⑥ 近畿	4	10.8
⑦ 中国	6	16.2
⑧ 九州・沖縄	1	2.7
⑨ その他	0	0.0
計	37	100.0

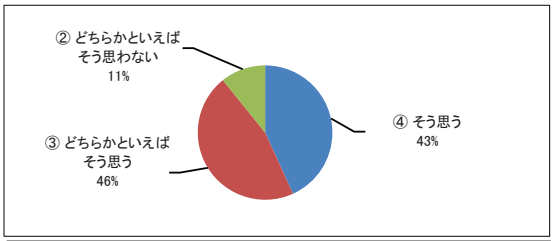
(4) 職種

	度数	割合
① 教員	4	10.8
② 職員	33	89.2
③ その他	0	0.0
計	37	100.0

2. この研修について

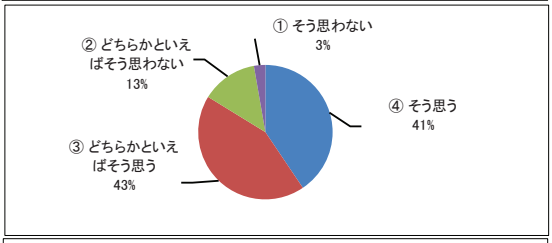
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	16	43.2
③ どちらかといえばそう思う	17	45.9
② どちらかといえばそう思わない	4	10.8
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



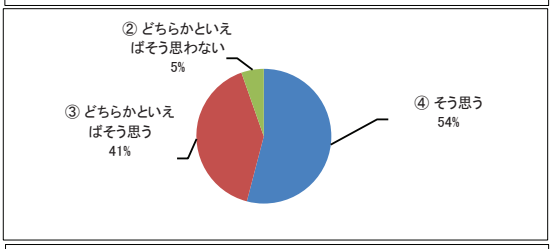
(2)研修は自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	15	40.5
③ どちらかといえばそう思う	16	43.2
② どちらかといえばそう思わない	5	13.5
① そう思わない	1	2.7
計	37	100.0



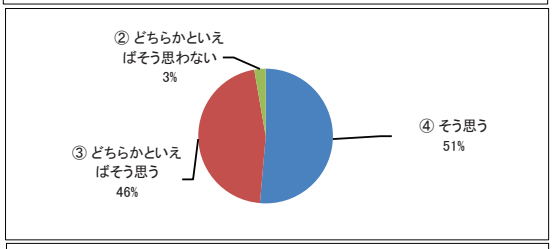
(3)研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	20	54.1
③ どちらかといえばそう思う	15	40.5
② どちらかといえばそう思わない	2	5.4
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



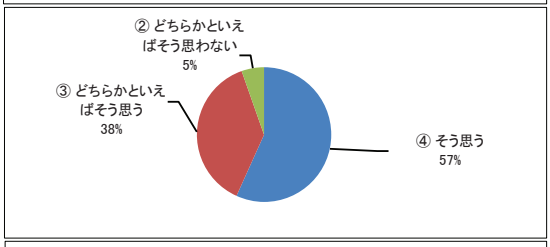
(4)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	19	51.4
③ どちらかといえばそう思う	17	45.9
② どちらかといえばそう思わない	1	2.7
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



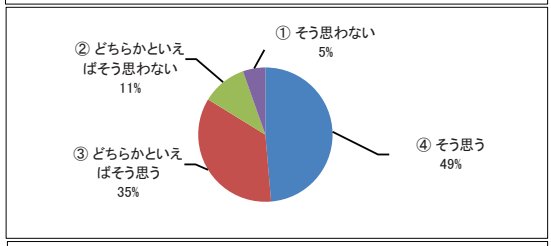
(5)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	21	56.8
③ どちらかといえばそう思う	14	37.8
② どちらかといえばそう思わない	2	5.4
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



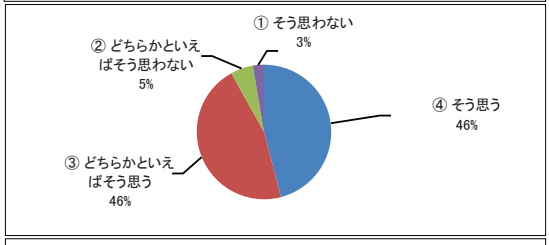
(6)自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	18	48.6
③ どちらかといえばそう思う	13	35.1
② どちらかといえばそう思わない	4	10.8
① そう思わない	2	5.4
計	37	100.0



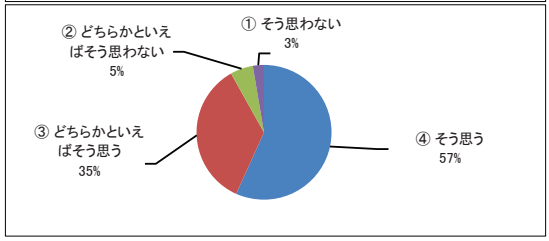
(7)受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	17	45.9
③ どちらかといえばそう思う	17	45.9
② どちらかといえばそう思わない	2	5.4
① そう思わない	1	2.7
計	37	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	21	56.8
③ どちらかといえばそう思う	13	35.1
② どちらかといえばそう思わない	2	5.4
① そう思わない	1	2.7
計	37	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。

- 時間がなく、途中まででしたが、今後の大学全体のボトムアップに繋がりそうだなと思いました。
- マイクロソフトオートメート等業務効率化において有用なツールを知れた点。
- Power BIを初めて使用しました。使い方を知れてよかったです。
- MicrosoftのListsについて知ることができた。
- PowerBIデスクトップとMS365の接続が理解できました。
- PowerBIというアプリ自体を知らなかったので、新たにしれて良かったです。活用できるように勉強していきます。
- PowerBIの具体的な使用例について知ることができて、とても参考になった。
- 病院分析ツールを作成された事例がとても役に立ちました。
- 簡単な操作を一緒にやってみることで、どのようなことができるのかを知ることができました。また、応用編として実際に香川大学で実施されている内容を知ることができました。普段はどちらかというとGoogleのツールを使っているため、Microsoftについて知れる貴重な機会となりました。ありがとうございました。
- BIについてハードルが下がりました。サンプルデータを使っていろいろ試してみたいと思います。途中でBIがデスクトップアプリで開くのに時間がかかってしまって同時進行はできなくなってしまいましたが、丁寧な説明と資料で確認できました。ありがとうございました。
- デスクトップとWEBの使い分け理由が説明されてよく分かった。
- PowerBIがライセンスの都合で実際には使えなかったが十分に活用方法がわかる内容だった。
- データドリブンにより収益向上という実例を学べた点。
- 今までFormsはただのアンケートツールだと思っていたが、sharepointと一緒に使うことで様々な出力方法ができる入力ツールであるということを初めて知った。現在sharepointが権限が足りず、実際に使えないので聴講の感覚ではあるが、Forms→PowerAutomate→Sharepoint→BIを自動で持っていけるというのは、ぜひ業務で実践してみたいと感じた（Formsの出力をExcelに出し、BIに取り込ませるより簡単だし、人的ミスが少なくなるイメージであっているでしょうか？）。今まで聞いてきた研修の中で一番実践的で、明日からの業務に役立つ内容でした。
- 実際の業務に則した内容で話されたので、自身の業務への適用がイメージできた。
- 組織的にDXを推進していく流れ、アプリを利用したシステム開発方法が大変勉強になりました。これから業務に生かしていきたいと思います。
- 使用したことのないシステムについて、一通りの操作を見ることができました。自身の端末に事前ダウンロードができなかったため、スキルが身についたかどうか自信はないです。
- DXで新たな業務改善の可能性に触れることができたことがよかったが、実際自分で作れるかと考えるとまだまだ訓練が必要であることを痛感した。Power BIにサインインまではできたが、データが取り込めず視聴のみになったのが残念でしたが、様々な使用方法を知るいい機会になった。
- ハンズオンでできたこと。
- 内容未消化ながら、自分にも何かできるかもという気持ちになった点（またまた具体的でなくてすみません）。
- Power BIについては毛嫌いしておりましたので、自分でもある程度のものが作れるようになってすごく良かったです。
- Formsで回答を送信したら、回答者のメールアドレスへ自動返信メールを送信する仕組みを実践できた。本学の仕組みではPower Automateのアクションで「メールを送信する」「Office365Outlook」ではない種類を選ばないと動作しないが、それ以外はちゃんと動作した。「メールを送信する」のパラメータ内の文字が、変に改行が多くなってしまって難しかった。

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。

- 私の知識不足が問題ですが、Power BIがダウンロードできた時点で大丈夫だと思ってしまっており、サインインができないことを確認しておりませんでした。何も得るものが無かったのが非常に残念です。また面白そうなハンズオン講習があれば参加させていただきます。
- オンラインの場合、受講者の環境によってハンズオンできる／できないが生じるため、受講環境に依存しない内容だとなお良い。
- サインインができない場合の対応についても補足をいただけると有難かったです。また、本学では別のシステムをいくつか使っているため、他ツールとオフィス365との連動（互換性？）についても知りたかったです。
- 何度もBIは職場の環境によって使えない場合があるとアナウンスがあったことで、今作業できなくても資料で追っていけばいいと安心できました。BIの環境（ブラウザではできない？）について事前に準備できるとよかったです。
- 利用アプリのライセンス形態の説明があるとよい。
- 組織によって管理権限の範囲が違うので、ハンズオンできないところもあった。
- 入門編に続き、受講者に対する気遣いが感じられました。貴重な機会をありがとうございました。

SPODオンラインセミナーシリーズ　個別プログラムアンケート集計結果

講義番号	【11/29①】
プログラム名	ハラスメント予防のためのアサーション
講師氏名	井ノ崎敦子（徳島大学）
実施日時	令和6年11月29日(金)　13:00-15:00
受講者数	17名
アンケート回答者数	15名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	14	93.3
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	1	6.7
④ その他	0	0.0
計	15	100.0

(2) 所属先の設置者

	度数	割合
① 国(国立大学法人)	7	46.7
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	2	13.3
③ 学校法人	6	40.0
④ その他	0	0.0
計	15	100.0

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	7	46.7
② 北海道	0	0.0
③ 東北	1	6.7
④ 関東	3	20.0
⑤ 中部	0	0.0
⑥ 近畿	3	20.0
⑦ 中国	0	0.0
⑧ 九州・沖縄	1	6.7
⑨ その他	0	0.0
計	15	100.0

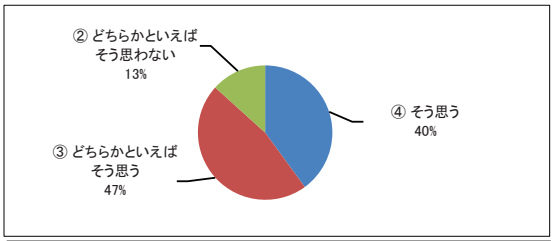
(4) 職種

	度数	割合
① 教員	6	40.0
② 職員	9	60.0
③ その他	0	0.0
計	15	100.0

2. この研修について

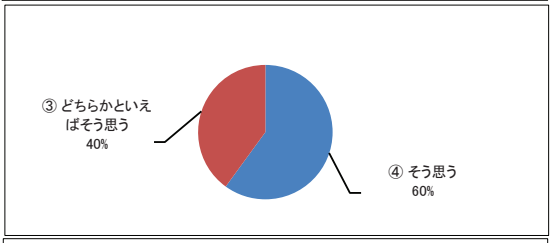
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	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	2	13.3
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



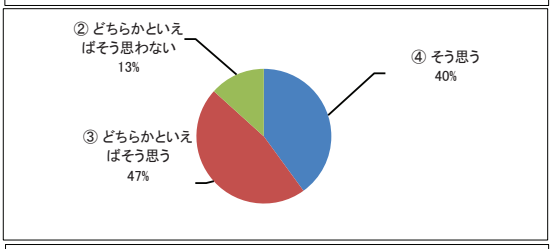
(2)研修は自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	9	60.0
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



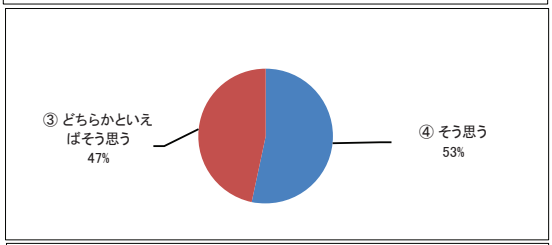
(3)研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	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	2	13.3
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



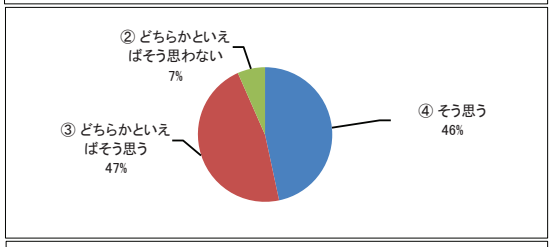
(4)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	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



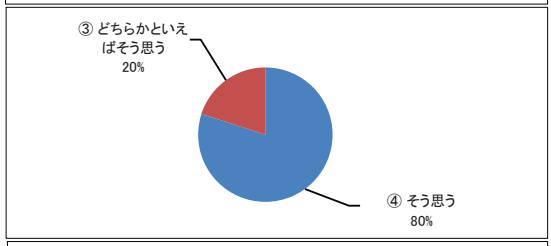
(5)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	7	46.7
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	1	6.7
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



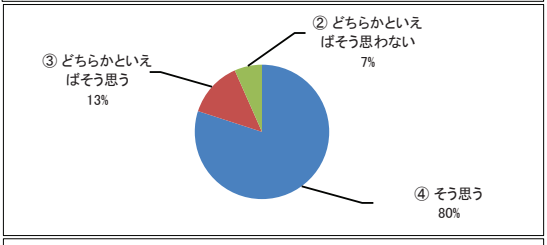
(6)自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	12	80.0
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	15	100.0



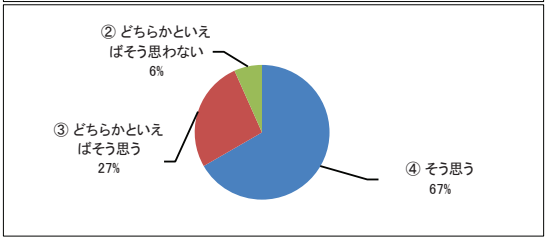
(7)受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	12	80.0
③ どちらかといえばそう思う	2	13.3
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



(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	10	66.7
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	1	6.7
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。

- グループワークでDESCを話し合ったときに、他の参加者の対応例がとても参考になった。
- DESC法を知ることができた点、アサーティブなコミュニケーションというものを知ることができた点が良かったです。
- 具体的な事例について考えることができてよかった。
- アサーティブなコミュニケーションについて、具体的なDESCという手法を知ることができた。これは業務以外にも私生活でも生かせるものである。
- DESC法について学ぶことができた。
- ブレイクアウトルームの活動があり、そこでの交流でも得られるものが多かったです。ここで得た知識を、業務に活用していきたいと思いました。
- DESC方を改めて学んで使えそうだと思いました。
- 恥ずかしながらアサーティブコミュニケーションについてよく分からず参加申し込みし、自分にもうまくできるかなと心配でしたが、常にアサーティブな人な人はいない、時と場合によってアサーティブにしない権利もあるということを研修中に知れたり、自分の普段の学生対応がアサーティブコミュニケーションから大きくかけ離れてはいないと確認したりできて、一安心しました。ハラスメント予防は、日ごろの言動から始まっていること、また人間関係の葛藤が生まれること自体は自然なことだけど、それを見て見ぬふりすることが問題であるということを知ることができ、今後の学生対応でしっかり意識していきたいと思いました。本日は貴重な研修を受講させていただきまして、大変ありがとうございました。
- 井ノ崎先生のわかりやすいご説明で理解が進みました。ありがとうございました。自己診断の機会とDESC法のワークは自分に不足している点に気付ける機会になりました。DESC法のブレイクアウトルームでのディスカッションは他の参加者の方の対応方法からの学びが有益で有益でした。上月先生・清水先生のご質問内容についても、同じようなことが気になっていましたので、ご質問とご回答があって学びが深まりました。ありがとうございました。
- DESC法という、すぐに活用できそうな方法が紹介されたこと。
- ハラスメントだけでなくその近接概念、大学におけるアサーティブコミュニケーションの実践を知れたこと。
- 自分のアサーション度を知ることができた。
  アサーティブな自己表現法（DESC法）を学ぶことができた。
  ワークにより、自分が考えつかなかった対処法を知ることができた。
- ハラスメントの定義を見直すことができ、アサーティブな声かけ方法を学ぶことができました。

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

- できれば最初に資料を配布していただきたかった。
- 途中で、資料を共有していただくことができ、助かりました。（頑張ってメモを取っていました。）直前でもいいですので、最初から共有していただけると、先に出力して、講義を受講しながら書き込みができるかと思います。ぜひご検討ください。
- 資料は前もっていただけると、同時進行でメモしながら記憶にとどめられるのでさらにいいかと思いました、貴重なご講演をありがとうございました。
- 特にありませんが、1回目のブレイクアウトルームでは何をどこまで話そうか、少し難しかったのですが、他の参加者の方の悩みや参加動機などの話題がアイスブレークにもなり、共感できてよかったです。各グループディスカッションの振り返りをチャットなどでも共有できればよかったと思いましたが、手が動きませんでした。
- ケーススタディの事例が易しめであったり、全体的に内容が浅めの研修だったように感じた。
- できれば、資料は事前にいただけるとありがたいです。もっともっと対処法事例を知りたいので、「トラブルになりかけて対応に困ったあるあるケース」のワークがあれば参加したいです。今日は2時間でしたが、とても勉強になりました。ありがとうございました。

SPODオンラインセミナーシリーズ　個別プログラムアンケート集計結果

講義番号	【11/29②】
プログラム名	大学教職員のための教学IR入門
講師氏名	真鍋亮（愛媛大学）
実施日時	令和6年11月29日(金)　15:30-17:30
受講者数	66名
アンケート回答者数	41名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	39	95.1
② 短期大学	1	2.4
③ 高等専門学校	1	2.4
④ その他	0	0.0
計	41	100.0

(2) 所属先の設置者

	度数	割合
① 国(国立大学法人)	13	31.7
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	6	14.6
③ 学校法人	22	53.7
④ その他	0	0.0
計	41	100.0

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	10	24.4
② 北海道	0	0.0
③ 東北	1	2.4
④ 関東	7	17.1
⑤ 中部	3	7.3
⑥ 近畿	9	22.0
⑦ 中国	8	19.5
⑧ 九州・沖縄	3	7.3
⑨ その他	0	0.0
計	41	100.0

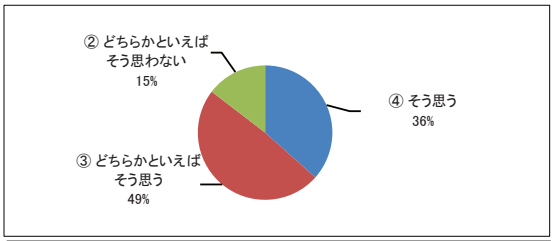
(4) 職種

	度数	割合
① 教員	9	22.0
② 職員	32	78.0
③ その他	0	0.0
計	41	100.0

2. この研修について

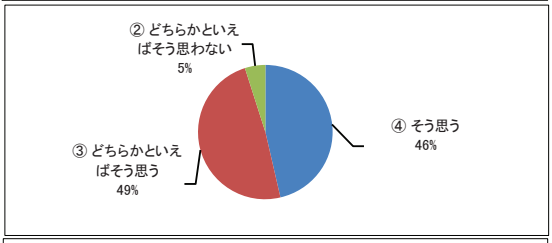
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	15	36.6
③ どちらかといえばそう思う	20	48.8
② どちらかといえばそう思わない	6	14.6
① そう思わない	0	0.0
計	41	100.0



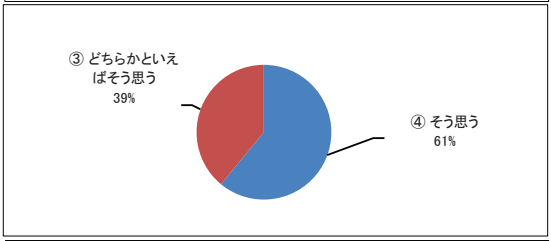
(2)研修は自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	19	46.3
③ どちらかといえばそう思う	20	48.8
② どちらかといえばそう思わない	2	4.9
① そう思わない	0	0.0
計	41	100.0



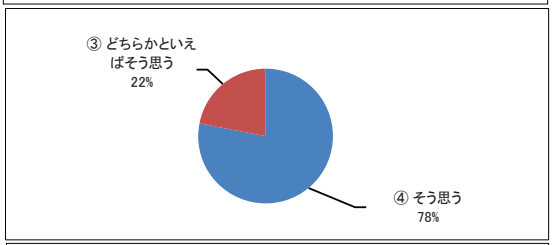
(3)研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	25	61.0
③ どちらかといえばそう思う	16	39.0
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	41	100.0



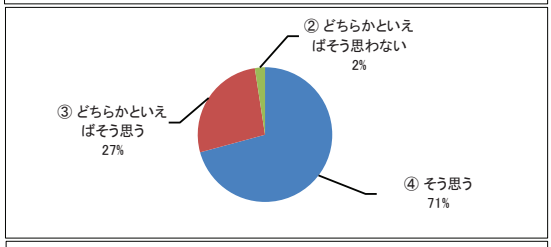
(4)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	32	78.0
③ どちらかといえばそう思う	9	22.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	41	100.0



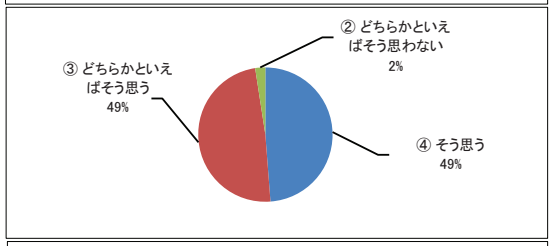
(5)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	29	70.7
③ どちらかといえばそう思う	11	26.8
② どちらかといえばそう思わない	1	2.4
① そう思わない	0	0.0
計	41	100.0



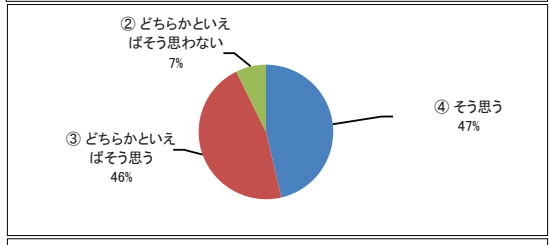
(6)自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	20	48.8
③ どちらかといえばそう思う	20	48.8
② どちらかといえばそう思わない	1	2.4
① そう思わない	0	0.0
計	41	100.0



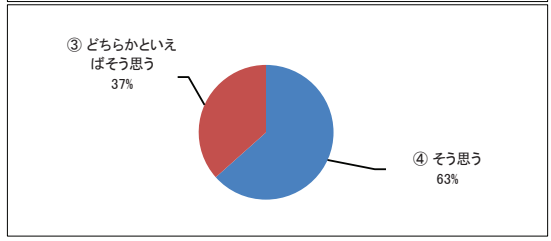
(7)受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	19	46.3
③ どちらかといえばそう思う	19	46.3
② どちらかといえばそう思わない	3	7.3
① そう思わない	0	0.0
計	41	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	26	63.4
③ どちらかといえばそう思う	15	36.6
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	41	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 現在、行っている業務と直結する内容だったため、具体的にわかりやすく説明をしていただき感謝しています。また、小括があったり、チャットを利用した他大学の取り組みをしれたり、学びが多かったです。ありがとうございます。
- データ分析の方法を学ぶことができました。
- チャットへの書き込みがあり、他の学校でどのようなことをされているのか共有できるところがとてもよかったです。
- IRの考え方やデータ分析の留意点、IEOモデルなどデータを収集・活用する上での重要な点を多々理解することができました。
- 十分に準備されていた。
- IRに関する基本の考え方を学べた点です。
- 情報を全て利用するのではなく、大事な部分を利用するということ。
- チャット欄を使って参加者と意見交換することで、自分以外にも同じように感じている、考えている人がいることを知ることができてよかった。
- 今まであまり意識したことのなかった領域の話だったため、個人的にはかなり難しい内容でしたが、今後の業務に活用できるようにしていきたい。
- 担当業務内容に関することであったこと。
- 「入門編」ということで教学IRに直接あまり日ごろ関わることがない私にとってもわかりやすい内容でした。また、途中で考えさせ、チャットに書き込みさせる仕組みは良かったです。
- これまで漫然と取り扱っていたデータについて、収集から分析・報告の具体的なプロセスや、効果的な見せ方などを学ぶことができて、今後の業務に活かせそうだと感じています。
- データ分析時に大事な部分だけに注目して、他は無視をしてみるのは実践しやすいので、すぐに取り入れてみたいと思いました。また、作りては何を見せたいか、受け手が何を考えているかと考える視点を意識してみます。分かりやすい研修でした。
- チャットを通じて、多くの大学がIR組織について、悩みを抱えておられるということを知ることができた。
- IRの認知度が低い本学において、IRについてどのように説明したら良いのかのお手本となるような内容で、とても参考になりました。まさに「入門」者にやさしい分かりやすいご説明でした。受講者のコメントをみて、IR担当者で悩んでいる方が結構いることが励みになったと同時に、どこかで悩みを共有したり解決できる場があればいいなと思いました。
- 勤務校で応用できる知見が得られた。
- 支援の例を示していただいたこと。
- 調査後の分析において、全国平均との比較、競合との比較、仮設の検証、費用対効果といった意思決定支援の例も参考になると感じました。
- 今回、今のところIRには関係していないが、受講させていただいた。教学IRの概要が分かって良かった。特に、分析、意思決定について、分かりやすく教えてくださり大変勉強になりました。今後に活かしたいと思います。有り難うございました。
- 入門編ということでしたが、真鍋先生のわかりやすい説明と資料で、2時間でしっかりと学ぶことができ、自組織の状況や課題が整理ができました。データ集約のやり方をもっと効率的に工夫しなければIRの担当教員と職員の負担と徒労感が増すばかりなので、今一度、体制や環境の整備を行いたいと思います。また、データの活用や分析結果にも組織内で温度差があるので、忙しい教員方のことも考えて、相談しながら、地道に取り組んでいきたいと思います。
- IRに関する基本的な理解を深めることができた。また、IRだけに限らない基礎データ作成時の注意点、報告用データ作成時の注意点などを再認識することができた。
- 分析を何のために行うのか？どのように伝えるのか？その結果どうしてもらうのか？というIRの基本的な部分を理解することができました。意思決定支援を行うということで、伝える技術も磨かなければならないと感じました。
- チャットに記載させていただきました。ありがとうございました。

- 非常に参考になりました。
  どのように設計して、収集して、分析して活用いくかのプロセスを把握できました。データの分析方法、実際改善につなげるプロセスを学ぶことができました。意思決定の事例により、どのようにデータ収集と分析する意義と方法が分かり、どのように組織の中で段取りを組んでいけばよいかの参考となりました。データ分析の際に、「大事な部分だけに注目して、いったん他は無視してみる（モデル化）」を現場で活かしてみたいと思います。

- 概略が分かりやすく説明され、すぐに利用できる内容も含まれていた。現在の教学IRの立ち位置も理解できたことに加えて、チャットでのワークで他大学の参加者の意見や状況も共有することができた。

- IRとはという基礎的なことからお話しくださり、理解度に配慮されていたこと。また、参加者の取り組み内容やお悩みを共有いただけたこと。

- 大学におけるIRの問題点や、他大学でも同様の悩みがあることが分かった。そのうえで業務として対処していくかのヒントをいただけた。

- 分析の手法を初心者でもわかるよう説明があり、部分的に知らなかった知識を得ることができた。

- IRという言葉を聞くと、分析結果が経営改善に繋がるものでなくてはならない高度な業務といった印象を持っていたが、IR業務の四象限で示されたように様々な目的のIRがあるということが分かり、自身の中でのハードルが下がり、今後、業務としてできるものがあれば取り組んでみようと思うことができました。

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

- もう少し実践の工夫がほしかった。

- ステップアップ版ではハンズオンも期待しています。

- 受講後に、さらに中級編・上級編と学ぶ機会が（あまり間を置かずに）あるとありがたいと感じました。

- 次は、入門から少し進んだ初級編？中級編？も期待しています！

- 分析の事例など応用編があれば、また受講したいと思います。

- 今回は初歩として基礎的な事であったが、応用編もお聞きしたい。

SPODオンラインセミナーシリーズ　個別プログラムアンケート集計結果

講義番号	【12/6①】
プログラム名	「SPODオンラインFDコンテンツプラットフォームサイト（β版）」の活用方法
講師氏名	飯尾健（徳島大学）
実施日時	令和6年12月6日(金)　13:00-15:00
受講者数	13名
アンケート回答者数	8名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	8	100.0
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	8	100.0

(2) 所属先の設置者

	度数	割合
① 国(国立大学法人)	2	25.0
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	0	0.0
③ 学校法人	6	75.0
④ その他	0	0.0
計	8	100.0

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	5	62.5
② 北海道	0	0.0
③ 東北	0	0.0
④ 関東	0	0.0
⑤ 中部	0	0.0
⑥ 近畿	1	12.5
⑦ 中国	2	25.0
⑧ 九州・沖縄	0	0.0
⑨ その他	0	0.0
計	8	100.0

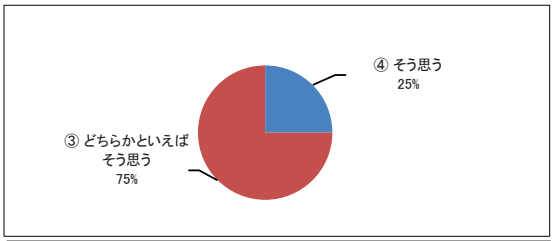
(4) 職種

	度数	割合
① 教員	6	75.0
② 職員	2	25.0
③ その他	0	0.0
計	8	100.0

2. この研修について

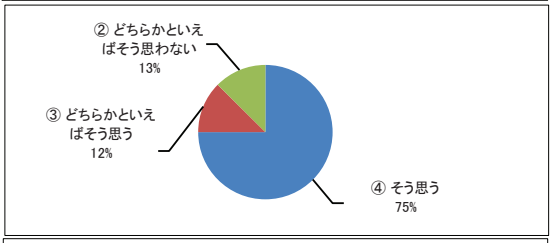
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

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



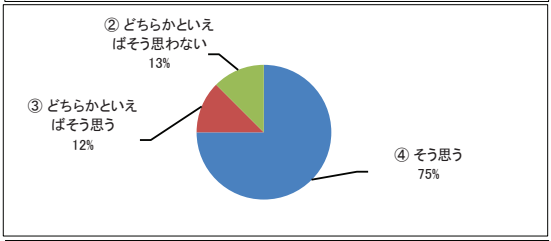
(2)研修は自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	6	75.0
③ どちらかといえばそう思う	1	12.5
② どちらかといえばそう思わない	1	12.5
① そう思わない	0	0.0
計	8	100.0



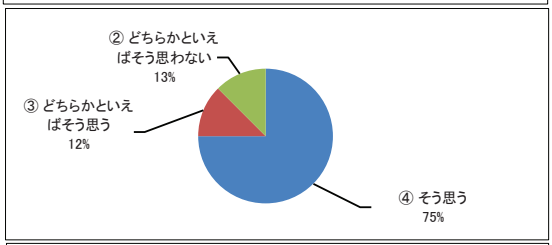
(3)研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	6	75.0
③ どちらかといえばそう思う	1	12.5
② どちらかといえばそう思わない	1	12.5
① そう思わない	0	0.0
計	8	100.0



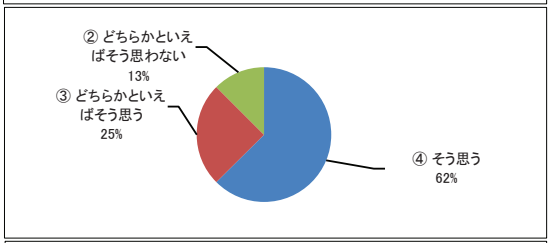
(4)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	6	75.0
③ どちらかといえばそう思う	1	12.5
② どちらかといえばそう思わない	1	12.5
① そう思わない	0	0.0
計	8	100.0



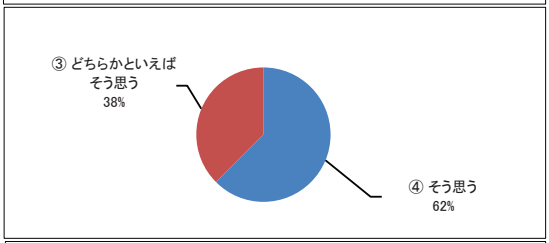
(5)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	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



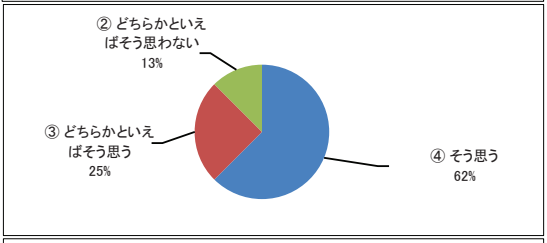
(6)自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	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



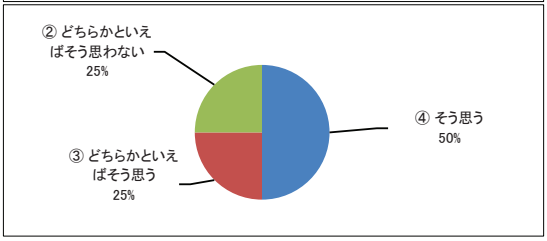
(7)受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	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



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



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に関する公開資料を検索できるサイトがあると知った。活用させていただきます。有り難うございました。
- 今後の自己研鑽にとても必要な情報を聞くことができた。
- 今後活用できそうであったため、よかったと思います。
- サイトについて知ることができた点。
- 実際にサイトに入って使ってみることができた点。
- 用意されたプラットフォームのクオリティは高く、今後有効に使えると感じた。

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

- 研修後でもフォロー可能な簡単なワークの時間が長く、2時間の研修とするには説明やマニアックな活用方法といった内容がもうすこし必要。
- 2時間も必要のない内容で、もう少し端的な説明で十分であった。

SPODオンラインセミナーシリーズ　個別プログラムアンケート集計結果

講義番号	【12/6②】
プログラム名	面談ステップを活用した学習支援
講師氏名	清水栄子（愛媛大学）
実施日時	令和6年12月6日（金） 15:30-17:30
受講者数	22名
アンケート回答者数	19名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	17	89.5
② 短期大学	1	5.3
③ 高等専門学校	1	5.3
④ その他	0	0.0
計	19	100.0

(2) 所属先の設置者

	度数	割合
① 国（国立大学法人）	4	21.1
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	2	10.5
③ 学校法人	13	68.4
④ その他	0	0.0
計	19	100.0

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	8	42.1
② 北海道	0	0.0
③ 東北	0	0.0
④ 関東	4	21.1
⑤ 中部	0	0.0
⑥ 近畿	4	21.1
⑦ 中国	0	0.0
⑧ 九州・沖縄	3	15.8
⑨ その他	0	0.0
計	19	100.0

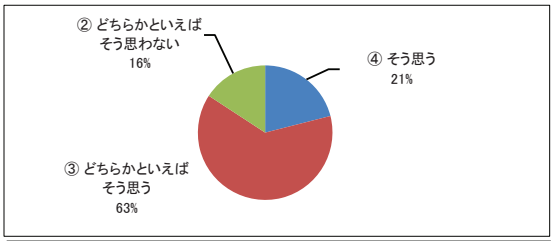
(4) 職種

	度数	割合
① 教員	9	47.4
② 職員	10	52.6
③ その他	0	0.0
計	19	100.0

2. この研修について

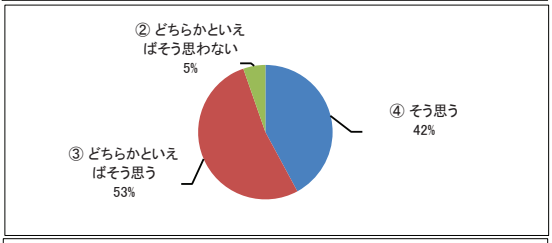
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	21.1
③ どちらかといえばそう思う	12	63.2
② どちらかといえばそう思わない	3	15.8
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



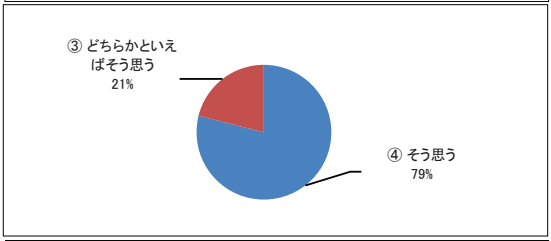
(2)研修は自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	8	42.1
③ どちらかといえばそう思う	10	52.6
② どちらかといえばそう思わない	1	5.3
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



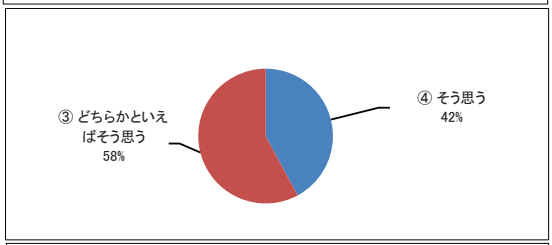
(3)研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	15	78.9
③ どちらかといえばそう思う	4	21.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



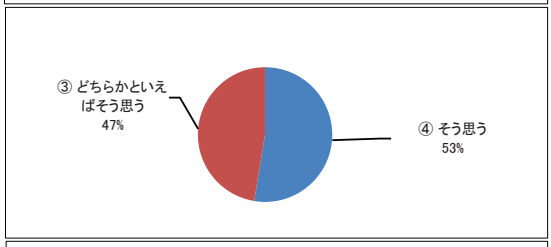
(4)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	8	42.1
③ どちらかといえばそう思う	11	57.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



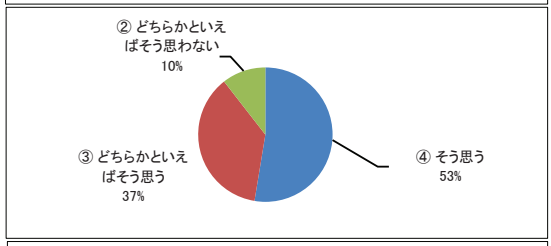
(5)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	10	52.6
③ どちらかといえばそう思う	9	47.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



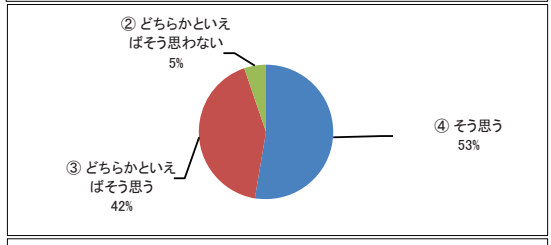
(6)自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	10	52.6
③ どちらかといえばそう思う	7	36.8
② どちらかといえばそう思わない	2	10.5
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



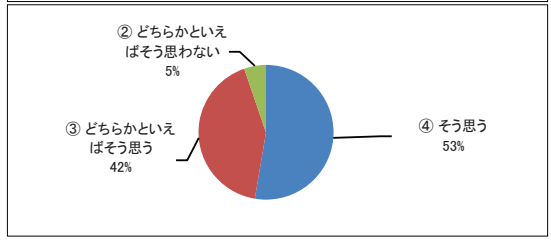
(7)受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	10	52.6
③ どちらかといえばそう思う	8	42.1
② どちらかといえばそう思わない	1	5.3
① そう思わない	0	0.0
計	19	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	10	52.6
③ どちらかといえばそう思う	8	42.1
② どちらかといえばそう思わない	1	5.3
① そう思わない	0	0.0
計	19	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。

- 学生との個別面談を多く実施しているが、現任校ではあまり評価されていない（個別相談を受けることを推奨しない？）のが現状。他大学が学習支援センターを設置していたり、学習支援についての取り組みを実施していることを知ることができたのが良かった。学生の困りごとに対して「相談できる場所があることが大切」と講師の清水先生が冒頭におっしゃったことに共感した。

- 他大学の方とグループワークをすることができたのがうれしかったです。時間が短かったので、細かい実例まで聞けなかったのが残念ですが、刺激になりました。ありがとうございました。

- 学生と対応する際に心がけたいと感じたポイントが数多くありました。長所に基づいたアプローチを実践していきたいと思います。

- グループで話し合ったことに共感できることや実践できることが多くあったこと。

- 学生支援業務に携わったことがないので、面談の基本的な知識を得ることができてよかったです。

- 面接のステップ、気をつけること、他大学の先生が学生に対して実施する支援内容を知れたこと。

- 同僚が別のオンライン研修で清水先生のセミナーを受講しており、とても興味深い内容だったので、私も同様の研修を受講できてとても嬉しかったです。また、学修支援室にこの春配属されて、学生対応はこれでよいのだろうか？と思うことが多々あったので、指針となるようなお話をたくさん伺えてとても参考になりました。

- 面談で自分が無意識に行っていることを具体化し、整理し、意識することが大事だと認識した。

- 今まで「これで良いのだろうか・・・」と手探りで面談を行っていた部分があったので、今回面談方法、流れについてセミナーを受講させていただき、大変勉強になりました。特に課題解決方法の明確化について、学生に様々な選択肢があることを認識してもらう、その中から選択させるという流れを早速面談で活用していきたいと思いました。また他大学の担当者のと学生支援方法について話す機会はなかなかないので、各大学で悩んでいるところ、取り組み等を伺うことのできる貴重な機会となりました。この度は受講させていただき、大変ありがとうございました。

- 普段、所属学会などでも会う機会のない方々と意見交換ができて有意義だった。長所に基づいたアプローチはつい忘れがちなことで、再認識する機会になった。その具体的な方法を共有していただけたので、学習支援が必要な学生以外と接するときにも活かせそうである。

- これまで自己流で面談を行っていたので、5つのステップは参考になりました。グループワークでは、学生に応じて柔軟に対応を変化させる大切さに気づかされました。

- 面談前の準備や、押さえておくポイントなど、具体的な内容であった。SGDでも、細かい要望を議論することが出来た。

- 自分の役割と学生への接し方について、研修を通して再認識することができた。

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

- 受講者にあらかじめ受講する目的や質問したいことをアンケートで回答いただくとより内容が充実すると思います。とてもためになる講座をありがとうございました。

- グループワークでは、障害学生支援や、留年した学生、寮生などの学生支援についてお悩みの教職員の方々が参加されていました。事前調査をしていただき、その方々のお悩み（ニーズ）に応えられるような内容のセミナーも期待しています。

- グループワークで行う課題を事前に示しておいて、ある程度整理してから望めるようにしてもらうと短時間でも効率よく議論できると思いました。

- 4人でグループワークをするのであれば、時間がもう少し長くてもよいように思った。（2人グループだと時間が余るかもしれない）全員カメラONのほうがよいのではないでしょうか。グループワークでどうせカメラONにするので、その前からしておくのは自然な設定だと思いました。カメラONに慣れている私の感覚が、世間のスタンダードとずれているのかもしれないですが…。

- 面談で話したことを学生が実際にやっているかを確認する機会はほとんどないので、「学生の行動を促す工夫」のグループワークが少し難しかったです。

- 研修受講の目的（どんな状況で学生と面談をしているのか）を事前にヒアリングしておき、レベル感がある程度一緒の方と情報共有ができると良いと思いました。

- 事前資料配布があると有難いと感じました。

SPODオンラインセミナーシリーズ　個別プログラムアンケート集計結果

講義番号	【12/12①】
プログラム名	心理的安全性の高いクラス運営と教員育成
講師氏名	山中隆史（香川大学）
実施日時	令和6年12月12日（木） 13:00-15:00
受講者数	24名
アンケート回答者数	19名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	17	89.5
② 短期大学	1	5.3
③ 高等専門学校	1	5.3
④ その他	0	0.0
計	19	100.0

(2) 所属先の設置者

	度数	割合
① 国（国立大学法人）	7	36.8
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	1	5.3
③ 学校法人	11	57.9
④ その他	0	0.0
計	19	100.0

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	7	36.8
② 北海道	1	5.3
③ 東北	1	5.3
④ 関東	2	10.5
⑤ 中部	3	15.8
⑥ 近畿	2	10.5
⑦ 中国	0	0.0
⑧ 九州・沖縄	3	15.8
⑨ その他	0	0.0
計	19	100.0

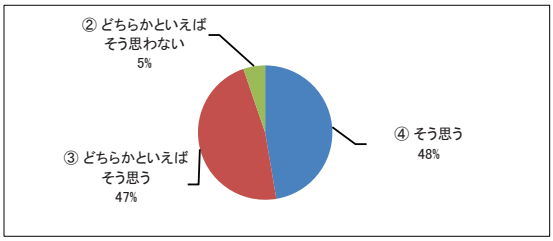
(4) 職種

	度数	割合
① 教員	11	57.9
② 職員	7	36.8
③ その他	1	5.3
計	19	100.0

2. この研修について

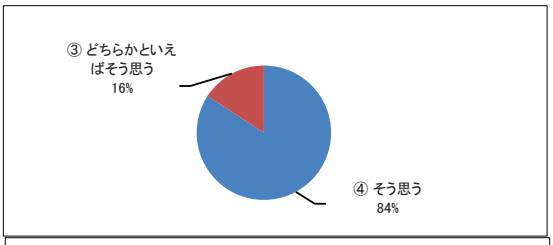
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	9	47.4
③ どちらかといえばそう思う	9	47.4
② どちらかといえばそう思わない	1	5.3
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



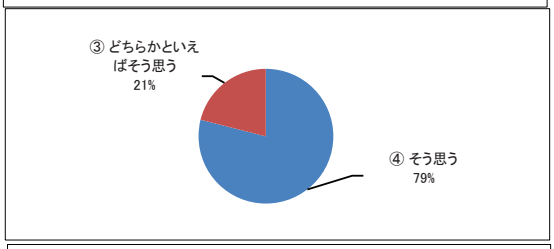
(2)研修は自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	16	84.2
③ どちらかといえばそう思う	3	15.8
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	19	100.0



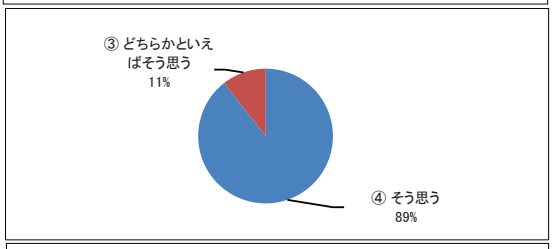
(3)研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	15	78.9
③ どちらかといえばそう思う	4	21.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



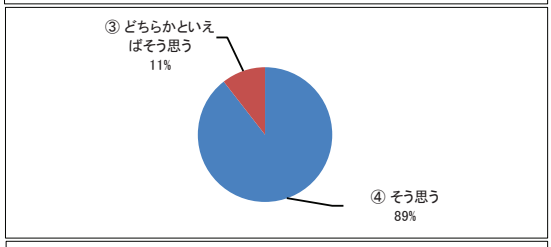
(4)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	17	89.5
③ どちらかといえばそう思う	2	10.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



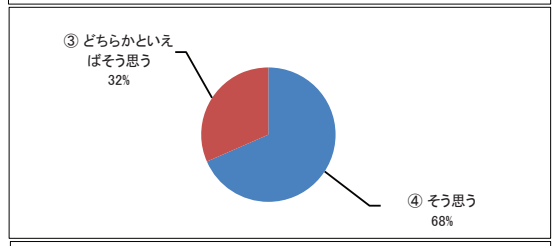
(5)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	17	89.5
③ どちらかといえばそう思う	2	10.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



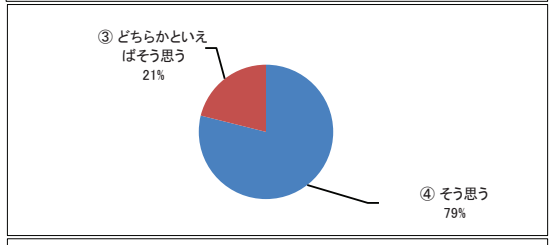
(6)自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	13	68.4
③ どちらかといえばそう思う	6	31.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



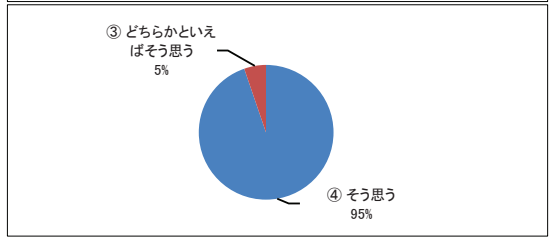
(7)受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	15	78.9
③ どちらかといえばそう思う	4	21.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	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	18	94.7
③ どちらかといえばそう思う	1	5.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



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。

- 授業の進め方が理解できた点。
- 実際に自分の授業で使ってみたいワークがありました。
- 心理的安全性の高いクラス運営について具体的な方法も含めて紹介いただいた。
- ほかの先生とも困っていることやうまくいっていることを共有できる時間があったこと。
- 対話の重要性を感じた。
- 新入生の早い時期での演習に、具体的に応用できる内容でした。
- 山中先生の実際の授業を示していただきながら、具体的なお話を聞けたこと、適宜グループを入れてくださり、私たちも実感を得ることができたことがよかったです。
- 実践演習と講義の配分がよく、質疑応答時間もあり、わかりやすく最後まで集中して聞くことができた。
- ブレイクアウトルームでの自己紹介（2パターン）を体験することで、学生にとっての心理的安全性の確保の仕方が実感できた。
- 心理的安全性を高める仕掛けがよくわかった。
- 授業の中で学生が安心して自分の考えを述べることができるようにするには、ある程度、ブレイン・ストーミングのルールの周知が必要だと感じた。大勢の学生対象の授業の中で、座席指定をせずにグループワークをすることが多かったが、信頼関係を作っていくには、座席指定等で一定のグループを作って話し合う方が良いと感じた。すぐにはできないかもしれないが、少しずつ取り入れていきたい。
- セミナー自体が心理的安全性を体現していて、グループワークも楽しかったので、あっという間でした。こういった授業を受けられる学生をうらやましいと思います。
- 「心理的安全性」の定義や、それを高めるための具体的な方法、事例を知ることができた。すぐに自分の授業運営に活かすことができる考え方と方法論が紹介されていた。
- オンラインでありながら安心して参加することができました。また、この体験を自分の授業で実現できるような工夫をたくさん知ることができました。他の教員を巻き込んで組織的に展開する方法についても参考にさせていただきたいと思います。ありがとうございました。
- 数分ではあったがGWが導入されており、実践的に学ぶことができた。
- 1名の先生だけの頑張りでなく、チームとして継承できた点が素晴らしいと感じました。そのために不安など担当者同士の不満も共有し、共通の言葉ルールを構築していく点が良いと思いました。
- 具体的な取り組みをしれたこと、他大学の方との情報交換も適度にできたこと。
- 具体的な取り組み事例を知ることができ、自分なりに実践できそうなことが得られたこと。
- 今回の研修を受講し、心理的安全性の具体的な実践方法を学べたことが非常に有意義でした。特に、安心して発言できる環境を作るためのポイントが明確で、相手の意見を尊重する姿勢など、授業だけでなく、自身の職場で実践するイメージが湧き、とても有意義な時間でした。

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。

- 簡単なグループ発表があると盛り上がったかもしれない。
- 事前に、顔出し、発言のアナウンスとメモの必要性が明示されているとなおよかった。
- ブレイクアウトルームの人数がもう少し多いと良いと思います（4～5人）。
- ブレイクアウトルームの内容の指示事項がチャットなどで示されるとよりやりやすい
- グループワークを別の方々ともできるとよいのではないか。グループがずっと固定であるのも悪くないが、さまざまな参加者との意見交換は興味深いだろうと思った。
- 本学のFD委員に講演依頼を紹介させていただきます。採用されるかどうかは委員会次第で恐縮ですが、教員だけでなく事務職員にとっても実りや学びの多いものになると感じます。

SPODオンラインセミナーシリーズ　個別プログラムアンケート集計結果

講義番号	【12/12②】
プログラム名	教職協働vs.教職分担－大学組織の再考－
講師氏名	杉原明（工学院大学）
実施日時	令和6年12月12日（木） 15:30-17:30
受講者数	76名
アンケート回答者数	47名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	44	93.6
② 短期大学	2	4.3
③ 高等専門学校	1	2.1
④ その他	0	0.0
計	47	100.0

(2) 所属先の設置者

	度数	割合
① 国（国立大学法人）	17	36.2
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	7	14.9
③ 学校法人	23	48.9
④ その他	0	0.0
計	47	100.0

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	19	40.4
② 北海道	2	4.3
③ 東北	1	2.1
④ 関東	4	8.5
⑤ 中部	5	10.6
⑥ 近畿	5	10.6
⑦ 中国	10	21.3
⑧ 九州・沖縄	1	2.1
⑨ その他	0	0.0
計	47	100.0

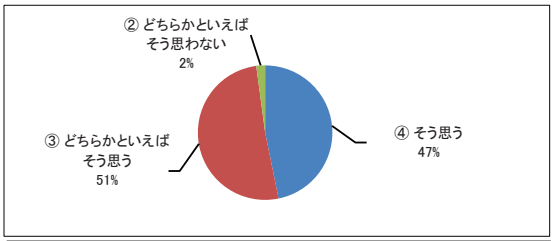
(4) 職種

	度数	割合
① 教員	10	21.3
② 職員	37	78.7
③ その他	0	0.0
計	47	100.0

2. この研修について

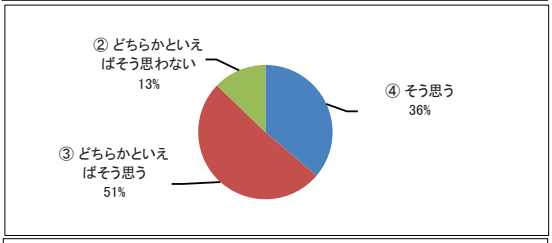
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	22	46.8
③ どちらかといえばそう思う	24	51.1
② どちらかといえばそう思わない	1	2.1
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



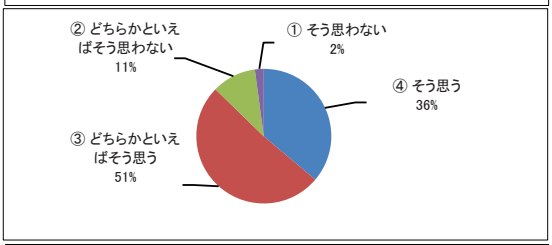
(2)研修は自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	17	36.2
③ どちらかといえばそう思う	24	51.1
② どちらかといえばそう思わない	6	12.8
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



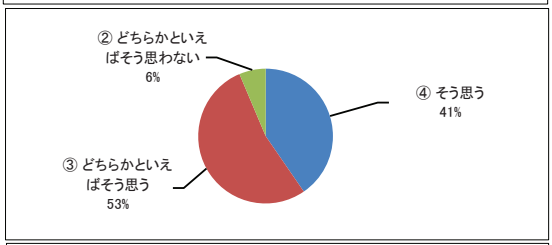
(3)研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	17	36.2
③ どちらかといえばそう思う	24	51.1
② どちらかといえばそう思わない	5	10.6
① そう思わない	1	2.1
計	47	100.0



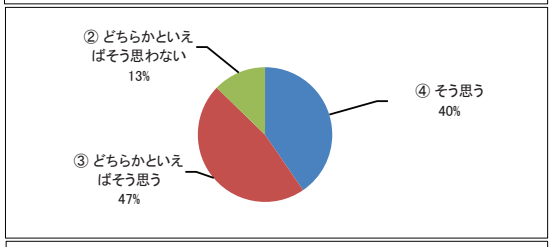
(4)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	19	40.4
③ どちらかといえばそう思う	25	53.2
② どちらかといえばそう思わない	3	6.4
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



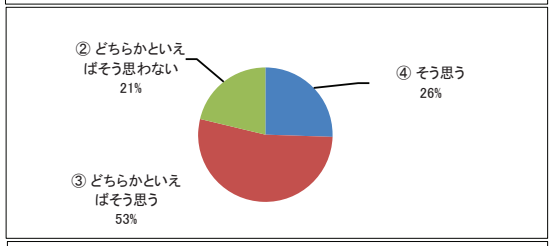
(5)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	19	40.4
③ どちらかといえばそう思う	22	46.8
② どちらかといえばそう思わない	6	12.8
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



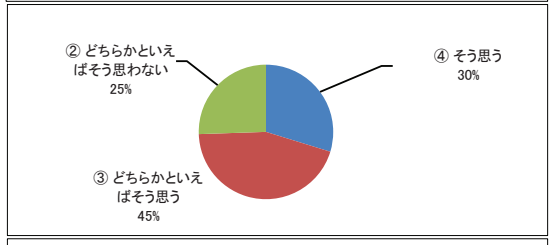
(6)自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	12	25.5
③ どちらかといえばそう思う	25	53.2
② どちらかといえばそう思わない	10	21.3
① そう思わない	0	0.0
計	47	100.0



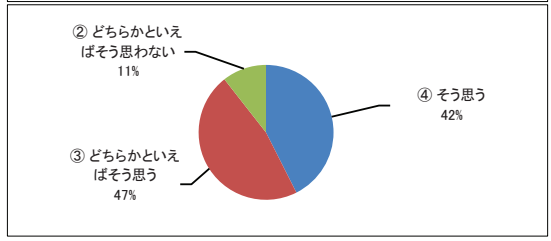
(7)受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	14	29.8
③ どちらかといえばそう思う	21	44.7
② どちらかといえばそう思わない	12	25.5
① そう思わない	0	0.0
計	47	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	20	42.6
③ どちらかといえばそう思う	22	46.8
② どちらかといえばそう思わない	5	10.6
① そう思わない	0	0.0
計	47	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。

- 何が正しくて何が間違いなのか自分の中で整理がついていなかったので、整理をつけることができました。
- 説明自体はとても聞きやすく、わかりやすかったです。
- 教職協働について、これまでの自分の経験を振り返ることができた。
- これまでの経験を思い出しながら受講できた点です。
- 教職協働について、職員さんの立場からの話を聞くことができたのが、とても良かったです。特に、組織図をどうみていくかは、とても参考になりました。
- 多様な立場、意見を考慮することは大切と思いました。
- 私立大学と国立大学、職員と教員という視点から解説いただいた点。また組織図を用いて丁寧に説明頂いた点は分かりやすかった。
- お忙しいなかご教示いただきありがとうございました。
- 既に教職協働が行われているのではと、自組織について考えることができた。
- 他大学の事例を知ることができたことにより、自大学のやり方や取組みが絶対的なものでなく、変える余地があることに気付くことができました。
- 教職協働と教職分担について、改めて考え直すきっかけとなりました。ありがとうございました。
- 個人ワークで自分自身が経験した「教職協働」について振り返ることができた。
- 教職協働について考えていく、改善していくための示唆をいただいた。
- 杉原先生のご経験に基づく、大変感銘を受けた内容で勉強になりました。日々、工学院大学の特有の大学組織で業務を回されているからこそのお話に、自身の業務を振り返るきっかけとしたいと思います。ありがとうございました。
- 職員さんの立場で、しっかりと意見を言っていただいてよかったです。普通の会社では当たり前だという視点を私も持っていたので共感できました。貴重なご経験をシェアして下さったこと、ありがとうございました。
- 資料8（P.20）を見て、教職協働が進まない要因を見つけられたように感じました。私が所属する組織では、同じ業務でもキャンパスによって教員と職員が混在する部署と職員だけで構成している部署があり、より教職協働が難しい状況なのだと理解しました。改善策はまだ思いつきませんが、今後糸口を見つけられたらと思いました。
- 教職協働の定義を改めて認識することができたこと。また、委員会の在り方を変えていく必要があること、部署長が必ずしも教員である必要がないということを知り、意識改革が必要であることを認識できたこと。
- 教員・職員の「教職協働」という言葉の捉え方の違い、教員から見るとどういう意味を持つのか、初めて考えたように思います。
- 教学部門に携わった経験がないため教員と協働して業務を行うことに対して漠然としたイメージしかなかったため、参考になりました。
- 教職協働についての「そもそも論」を問うような内容であった。協働していくことを当たり前のこととして捉えていたが、前提から考えていく必要を感じました。
- 教職協働というと分かった気になってしまっていましたが、さらに分類して考えることができるようになった点が良かったと思います。
- 教職協働について今まで教員と職員が一緒に仕事をするといったざっくりした知識しかなかったが、講師の経験した事例や組織図を元に教職協働とはどのようなものかということが、受講前よりも明確になったと思う。

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。

- もう少し具体的で、組織改革や運営をしていくためのハイレベルな話が聞けたらよかったです、、ちょっと期待外れでした。
- 今後どのように展開していったら良いかアドバイスやヒントがいただけると嬉しいです。
- 準備に多大なお時間をいただいたと存じます。勉強になりました。
- 一方通行だったため、緊張感にかけてしまった。数分でよいのでワークなど参加者同士を繋ぐ取り組みを組み込んだ方が、気づきが深まるのではと感じました。
- 改善点でなく感想です。
  大きな大学は大変ですね。小さい地方短期大学では教職協働をしないと大学運営はできません。また、一般論で話されているかもしれませんが、教員が主、職員が従という関係になっていることが前提で話されていたので、自分の所属する組織には当てはまらないことが多くありました。私は、「研究者でなくてもできる仕事」を職員が担うのではなくて、「教育者、研究者ではできない仕事」を職員が担っているという思いで仕事をしています。なんとなく、「研究者でなくてもできる仕事」という表現が「誰でもできる仕事」と言っているように聞こえます。
- WEBではなく直接対面でお願いします。
- 開催頂き、ありがとうございました。実際の経験のシェアはありがたかったですが、長すぎたように思いました。将来像（未来の在り方）のご提案が少なめで、（もちろん難しいのですが、）残念に思いました。
- 参加者が業務に活かすことができるように、講義内容と参加者の業務のつながりを考えるワークを増やすなどして頂ければ良いと思います。

SPODオンラインセミナーシリーズ　個別プログラムアンケート集計結果

講義番号	【12/20①】
プログラム名	Z世代と管理職一価値観の違いがパワーになる
講師氏名	山﨑その（京都外国語大学）
実施日時	令和6年12月20日(金)　13:00-15:00
受講者数	55名
アンケート回答者数	37名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	37	100.0
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	37	100.0

(2) 所属先の設置者

	度数	割合
① 国(国立大学法人)	16	43.2
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	6	16.2
③ 学校法人	15	40.5
④ その他	0	0.0
計	37	100.0

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	18	48.6
② 北海道	1	2.7
③ 東北	0	0.0
④ 関東	2	5.4
⑤ 中部	5	13.5
⑥ 近畿	5	13.5
⑦ 中国	4	10.8
⑧ 九州・沖縄	2	5.4
⑨ その他	0	0.0
計	37	100.0

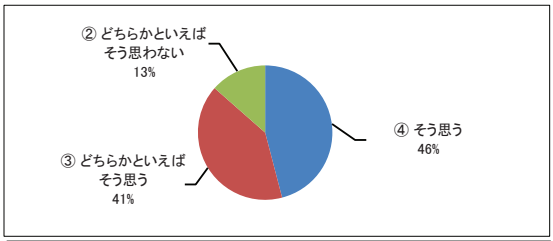
(4) 職種

	度数	割合
① 教員	8	21.6
② 職員	28	75.7
③ その他	1	2.7
計	37	100.0

2. この研修について

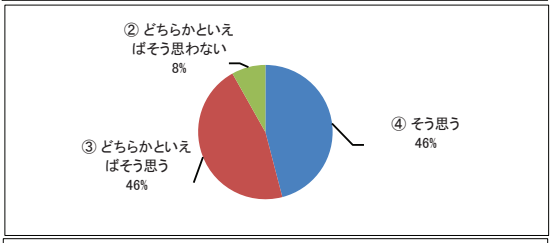
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	17	45.9
③ どちらかといえばそう思う	15	40.5
② どちらかといえばそう思わない	5	13.5
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



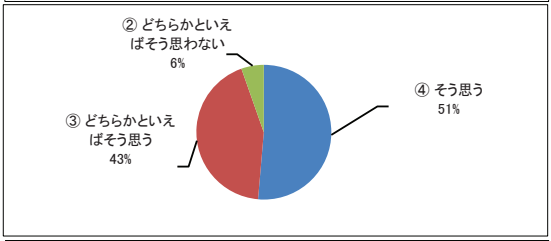
(2)研修は自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	17	45.9
③ どちらかといえばそう思う	17	45.9
② どちらかといえばそう思わない	3	8.1
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



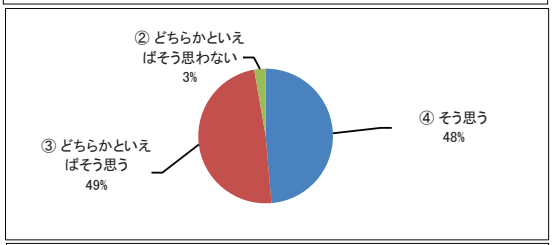
(3)研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	19	51.4
③ どちらかといえばそう思う	16	43.2
② どちらかといえばそう思わない	2	5.4
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



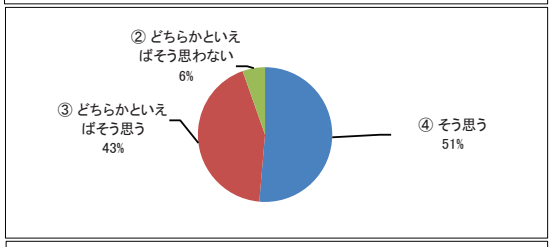
(4)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	18	48.6
③ どちらかといえばそう思う	18	48.6
② どちらかといえばそう思わない	1	2.7
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



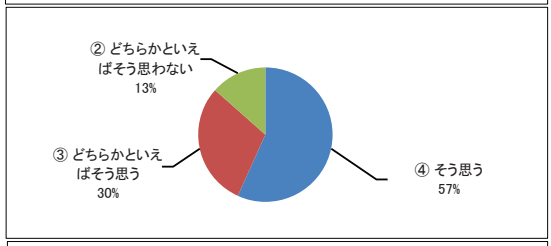
(5)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	19	51.4
③ どちらかといえばそう思う	16	43.2
② どちらかといえばそう思わない	2	5.4
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



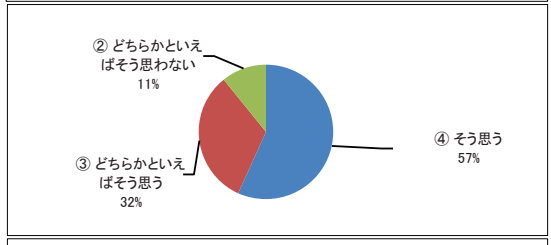
(6)自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	21	56.8
③ どちらかといえばそう思う	11	29.7
② どちらかといえばそう思わない	5	13.5
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



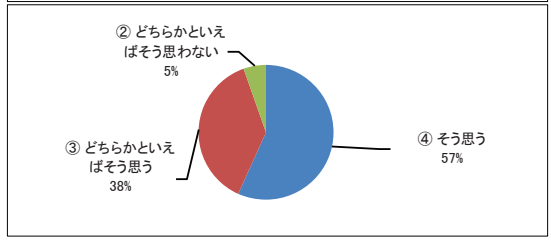
(7)受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	21	56.8
③ どちらかといえばそう思う	12	32.4
② どちらかといえばそう思わない	4	10.8
① そう思わない	0	0.0
計	37	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	21	56.8
③ どちらかといえばそう思う	14	37.8
② どちらかといえばそう思わない	2	5.4
① そう思わない	0	0.0
計	37	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。

- 自身の知識の再確認をすることができた。
- ワークシートを使って価値観の共有をしたいと思いました！！
- ソフトな語り口でお話を進めていただき、わかりやすかったです。オンラインでありながら、双方向性も工夫いただいて参加しやすかったと思います。
- Z世代とかだけでなく、普通に全世代に使える内容も多く参考になりました。行動に移せそうです。ありがとうございました。
- わかりやすい説明で大変勉強になりました。
- 確認不足でしたが、どちらかというと管理職の方向けの内容だったように感じたので、3年目の自分にとは内容がマッチしていなかったかと思います。リーダーシップに関するお話は参考にさせて頂きます。
- 例がとても分かりやすいです。ありがとうございました。
- すごく丁寧に説明して頂き、わかりやすい内容でした。ありがとうございました。
- 難しいと思っていた関りを、難しく考えなくて良いのだと思わせていただけたこと。
- 頭の整理や再構成はできたと思う。
- 価値観の違いについてはよく理解できました。その違いが具体的にどのようなパワーを生むのか具体的な説明がほしかったです。
- リーダーシップの考え方について近年の動向を知ることができた点。
- ワークを通して自分を振り返ることができたのがよかったです。またご紹介いただいた引用元の資料（本）も魅力的な本が多く、このテーマを自分で深堀できると感じました。先生のように事務職員が教員になる例を初めて拝見しました。貴重なお話をご教示いただきありがとうございました。
- 多様性を理解し、部下と上司が身分にこだわらず、うまくコミュニケーションを取ることが業務を円滑に進める極意だと確認できた。
- Z世代の特徴を知ることができ、若手職員の「大丈夫です」はまともに受け取ってはいけないこともあることがわかった。
- Z世代と呼ばれる方の特徴、インクルーシブリーダーシップというリーダーシップの考え方を学ばせていただきました。有難うございました。
- インクルーシブリーダシップや、ジョブクラフティングなど、新しい知識を知る事ができ、実際に応用できそうだった。
- 価値観の違いを改めて考える機会となった。他者と仕事をしていくうえで、伝え方や共有の仕方、コミュニケーションの取り方を、それぞれの立場に立って行動していきたい。
- 組織の心理的な安全性を向上させるための方法や、やってはいけないことを知ることができて良かったと思った一方で、自分が上司の立場になったときに上記のことを実践できるか不安に思った。
- 私自身はまだ管理職ではなく、ゆとり世代・Y世代の人間なのでちょうど狭間にいるのかな…と思って聞いていたのですが、自分が部下や後輩を持つときには気を付けよう、と思えることばかりで、とても勉強になりました。また、50代より上の方が何でこの職場をそこまで崇拝するのか？（色んな制度や取り組みが昭和から変わってなくて全然自慢できるような職場じゃないのに…。）と思っていたのですが、今日山崎先生の資料を読んでいて、なるほどなと思えました。世代のギャップを埋めるのは大変なことだと思うのですが、同じ組織で働く人間同士理解して認め合って働きたいと思います。
- 世代によって育って来た環境や価値観などいろいろな違いがあることは分かっていたが、分かりやすく言語化されていて良かった。

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。

- ぜひ対面でグループワークも含めて受講したいです。
- 参加者間で話し合う時間があるほうが良い。
- 日常業務で起こりがちな事例について、改善や介入の方法について具体的なアドバイス等があれば研修内容を生かしやすいのではないか。
- 僭越ながら今回のワークを事前に課題として提出する形式だと、より深く思考できるものになったかと感じました。同じツールを参加前・参加後で変化がわかるような仕組みだと満足度もたかいと感じます。
- ワークは対面でできればと思いました。
- 内容が既知のものだったので、物足りなく感じてしまいました。が、再確認することができました。ありがとうございました。

SPODオンラインセミナーシリーズ　個別プログラムアンケート集計結果

講義番号	【12/20②】
プログラム名	生成AIと歩むこれからの大学
講師氏名	森木銀河（九州大学）
実施日時	令和6年12月20日(金)　15:30-17:30
受講者数	84名
アンケート回答者数	39名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	37	94.9
② 短期大学	2	5.1
③ 高等専門学校	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	39	100.0

(2) 所属先の設置者

	度数	割合
① 国(国立大学法人)	14	35.9
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	11	28.2
③ 学校法人	14	35.9
④ その他	0	0.0
計	39	100.0

(3) 所属先の所在地

	度数	割合
① 四国	24	61.5
② 北海道	1	2.6
③ 東北	0	0.0
④ 関東	2	5.1
⑤ 中部	4	10.3
⑥ 近畿	3	7.7
⑦ 中国	4	10.3
⑧ 九州・沖縄	1	2.6
⑨ その他	0	0.0
計	39	100.0

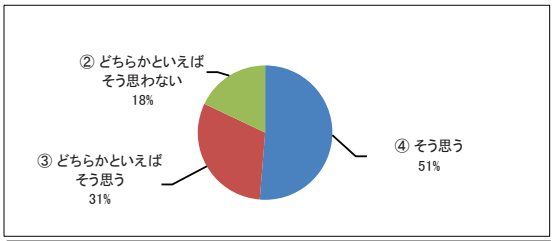
(4) 職種

	度数	割合
① 教員	11	28.2
② 職員	28	71.8
③ その他	0	0.0
計	39	100.0

2. この研修について

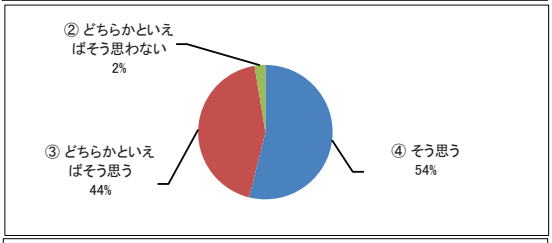
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	20	51.3
③ どちらかといえばそう思う	12	30.8
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	0	0.0
計	39	100.0



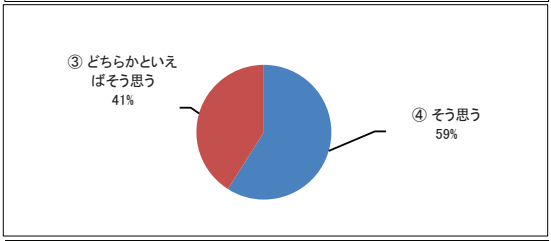
(2)研修は自分の業務に活かせる内容だった

	度数	割合
④ そう思う	21	53.8
③ どちらかといえばそう思う	17	43.6
② どちらかといえばそう思わない	1	2.6
① そう思わない	0	0.0
計	39	100.0



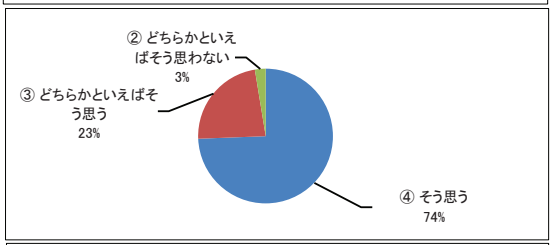
(3)研修の到達目標が明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	23	59.0
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	0	0.0
計	39	100.0



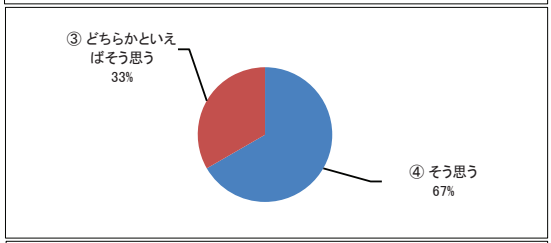
(4)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	29	74.4
③ どちらかといえばそう思う	9	23.1
② どちらかといえばそう思わない	1	2.6
① そう思わない	0	0.0
計	39	100.0



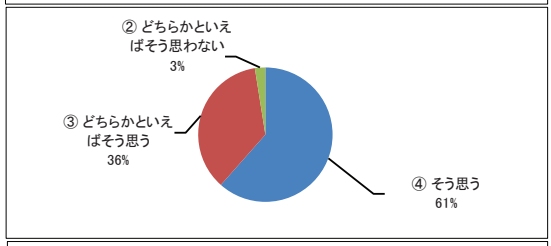
(5)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	26	66.7
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	39	100.0



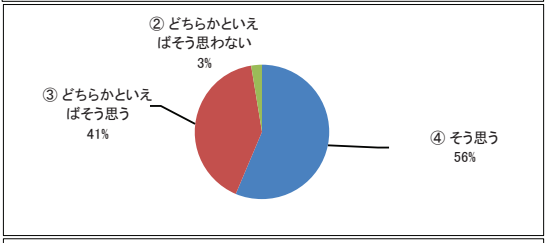
(6)自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

	度数	割合
④ そう思う	24	61.5
③ どちらかといえばそう思う	14	35.9
② どちらかといえばそう思わない	1	2.6
① そう思わない	0	0.0
計	39	100.0



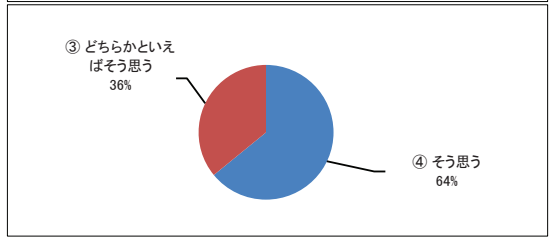
(7)受講したことによって業務への取り組みが改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	22	56.4
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	1	2.6
① そう思わない	0	0.0
計	39	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	25	64.1
③ どちらかといえばそう思う	14	35.9
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	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。

- 大学事務職員が生成AIを業務で活用していくための基本的な考え方について、理解することができました。ありがとうございました。
- 生成AIの使い方や懸念について端的にまとまっていて、自分の疑問が腑に落ちました。
- このセミナーの時間だけでなく、普段の業務でも試したいと思う資料をたくさんお示しいただけたためです。少しずつ、使っていってみようと思います！ありがとうございました。
- 生成AIの使い方についてぼんやりとしかわかっていませんでしたが、具体的な使用方法等を教えて頂き、業務に活用できそうで助かりました。
- 具体的な内容で丁寧な説明をいただいて感謝しています。
- AIの活用方法や向き合い方について理解を深められた点。
- 生成AIの活用方法がわかった。
- 実践的な内容や今後の使用していく上で参考になるような資料も提示されていたため受講後でも一人で実践できそうだった。
- ChatGPTをつかったことがなかったので、具体的な使用方法やそのメリットをよく知れてよかった。特に、引用文献の並び替えができるというようなプログラミングのようなことまでできるのは驚きであった。
- AIの業務利用が進んでいる・進んでいくことの実感が持てた（周囲に話しやすくなった）。
- 生成AI初心者には難しい内容もあったが、基本的な部分から説明いただき参考になりました。
- 生成AIツールの概要について理解できた。活用する上でのプロンプト事例はとても参考になった。実際にAIを活用できる業務は、「先ずは生成AIを使ってみてから」になると思うが、日常業務の中で利用してきたいと思うようになった。
- プロンプトの書き方や、特に参考文献の書式を変更するという使い方を学ぶことができた点。
- ChatGPTにグチをきいてもらうところは思わず笑ってしまいましたが、全体として、生成AIを利用するための留意点など理解が進み、業務に使うためにまずは試してみようと思いました。
- 使用できるであろう業務を特定して、積極的に利用してみようというスタンスになった。
- 生成AIの全般的な話ではなく、大学教職員の業務を想定した内容が多かった点。
- 生成系AIを使ってみようというモチベーションを向上させるような内容で、2時間があっという間でした。
- プロンプトや他大学の事例など参考になることを提供していただいた点。
- 情報システムを担当する部署に所属しておらず、また、著作権侵害などのイメージが先行してしまい、生成AIについては軽率に扱えないという意識がありました。しかしながら、今回受講した内容で、ガイドライン（地図）により具体的な道筋を示すことや、人によるその都度の検証が大切であることが分かりました。また、他大学の対応も知ることができて大変勉強になりました。設問2の、自分の業務に活かせるかについては部署としての動きもあり不明であるため、③を選択しましたが、「業務を特定する」ことにより活かせる可能性もあるのではないかと考えました。「再現性が低い」という点は、YouTubeのショート動画で、某人気アニメの登場人物を見た目の特徴を指示するだけで、どれだけ近づけるか？という動画があったのを思い出して、心の中で少し笑いました。（私事で失礼しました。）推奨本も大変興味深く、是非読んでみたいと思います。大変有意義な時間をありがとうございました。
- 私の組織でもCopilotの組織版？を利用できることがわかりました。活用できるかどうかわかりませんが試してみたいと思います。学生の書いた文章が生成AIによるものかどうか「見分ける方法はない」と言い切っていただけて、あきらめがつきました。
- 今後活用できるリンクを教えて頂いた。
- AIについて基礎的なところからリテラシーや使用する上で注意すべき点を明確に説明されていた点。

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

- どうしても日常業務と並行して参加となってしまうため、一部見れない部分が出てしまいます。アーカイブで見返せるようにしていただけると、大変ありがたいです。
- 実習、ハンズオンの時間があると理解やイメージがしやすい。
- 終了時刻が17時を過ぎてしまうと、なかなか参加しにくい方もいるかと思いますので遅くとも17時に終わるような開始時刻にしていただきたいです。（事務局の方へ）
- 「日本の首都は東京です」という件、厳密には事実ではないと認識しています。
  https://houseikyoku.sangiin.go.jp/column/column081.htm
  生成AIが誤った情報を提供してくるという事例として使っていただいたほうがよいのではないかと感じました。
- ワークを含める。

令和6年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R6新規	プログラム名	キーワード	内容概要	遠隔対応
カリキュラム改善	1		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。	○
カリキュラム改善	2		カリキュラムの編成の原理	カリキュラム、裁量と制約条件、編成原理、履修原理	カリキュラムは、高等教育機関の教育理念や教育目的にそって教職員が主体的に編成するものです。高等教育機関におけるカリキュラムの構成要素を把握し、教育の質保証に向けたカリキュラムを編成する上でのさまざまな工夫と課題を理解することができるようになります。	○
カリキュラム改善	3		多様なニーズに応じた授業科目の開発	カリキュラム、科目開発	大学に求められる多様なニーズに応える主要な方法として、授業科目の開発があります。近年では専門分野の要請のみならず、学生の幅広い資質や能力の育成を目指した授業科目の開発が試みられています。本プログラムでは新たな授業科目の開発についてその基本的な方法や留意点を学習します。加えてカリキュラムへの位置づけの検討や実施に向けた学内での合意形成についてもその工夫を考える機会とします。	○
カリキュラム改善	4		数からみたカリキュラムー授業科目数の適正化に向けて	カリキュラム、授業科目数削減	近年のカリキュラム改善において、授業科目数の削減は重要なトピックとなっています。限られた教育資源を有効に活用しながら、カリキュラムにおける学習の効果を高めていくことが求められています。他方、削減を実践しようとすると、様々な教育観が衝突し、合意形成が難しいことが起こりやすいといえます。本プログラムでは授業科目数削減の意義や基本的な方法、合意形成の進め方について考えていきます。	○
授業改善・教授法	5		学生の学びを促すシラバスの書き方	シラバス、(教授法、評価)、授業デザイン	シラバスは授業デザインの基礎であり、より良いシラバスを作ることはより良い授業を作るための出発点となります。しかし、シラバスを作るためには、様々な授業形態、評価方法といった知識がなければなりません。また、授業全体をわかりやすく構築するデザイン力も必要となります。本プログラムでは、参加者の皆さんに良い授業のヒントを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、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することができます。	○
授業改善・教授法	6		もっとわかりやすくするグラフィック・シラバスの作成方法	シラバス、(教授法、評価)、授業デザイン	シラバスは、学習目標やスケジュールが書かれた、授業に関する最大重要文書と言えます。ところが、教員が期待するほどには、学生は注意深くシラバスを読んでいないのも事実です。たとえ学生が読んだとしても、教員が持つ背景の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プに表現したものです。学生はこれを読むことによって、学習目標や内容を効果的に理解できるだけでなく、容易に記憶にとどめることができます。また、教員はこれを通して、自らの授業内容やキーワードを精選し、構造を明確化し、より円滑な流れで授業の再構成を行うことができます。 本プログラムでは、グラフィック・シラバスの意義や特徴を簡単に説明した上で、参加者全員が自らの授業についてグラフィック・シラバスを書く個人ワークに取り組みます。ペア・ワークによるブラッシュアップを経て、再度、個人ワークに取り組みます。参加者は担当している授業のうち、どれか一つのシラバスを持参ください。	○
授業改善・教授法	7		学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	教授法、動機づけ	やる気(学ぶ意欲)は、学生の授業態度、授業外での自主学習の質や量、最終的に学習成果を決定する要因です。授業を通して学生のやる気を引き出すことは私たちの大切な役割です。 DVD教材を使用する、グループ活動を行わせる、ゲーム的要素を盛り込む等、学生のやる気を引き出す方法は様々ですが、その場しのぎの活動になってしまうと学習成果は期待できません。学生のやる気を引き出しそのやる気を保持するための理論的な枠組みを理解した上で、どのような授業活動を行うのかを考えていく必要があります。本プログラムを通して、参加者の皆さんに学生のやる気を引き出すための理論的な枠組みを理解していただき、授業に役立つ具体的なアイデアを互いに共有したいと思います。本プログラムをよりインタラクティブで実りのあるものにするために、参加者の皆さんは、自分の授業において学生のやる気を引き出すためにどのような工夫を行っているのかを箇条書きにしたメモをご持参ください。	○
授業改善・教授法	8		受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り	教授法、講義法、動機づけ	多くの学生は授業を聴くつもりで教室に集まっているわけではありません。 まして授業に参加するつもりで来てはいません。そのようなアウェイな状況を一瞬で変えられたら先生も気持ちよく授業ができると思いませんか？多くの受講生は、授業内容にまったく関心がないわけではありません。でも難しい話を一方的に続けられればいくらがんばっても疲れてしまいます。そんなどんよりムードを一瞬で打ち払って明るくできたら良いと思いませんか？ そんなテクニック：授業の最初にすべきこと、大事なことが伝わっているか確認する方法、全員の意見分布を知る方法について具体的に紹介します。また、それらの方法がなぜうまくいくのか、基本的な考え方を紹介します。	
授業改善・教授法	9		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つけておかなければならない様々な授業スキルを、実例や実習を通して習得することができます。また大人数講義でも取り入れることが可能な、簡単な参加体験型授業/アクティブ・ラーニング型授業の一例として、受講者に実際にグループワークを体験していただきます。	○

令和6年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R6新規	プログラム名	キーワード	内容概要	遠隔対応
授業改善・教授法	10		アクティブラーニング入門	教授法、アクティブラーニング、双方向性授業	本プログラムでは、アクティブラーニングの基本的な考え方について学び、学生が授業に能動的に参加できるような様々な教授法の紹介を通して、授業に取り込めるアイディ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。	○
授業改善・教授法	11		アクティブラーニング実践－成功のためのアイスブレイキング	教授法、アクティブラーニング	教授法にかかわらず、アイスブレイキングは必要です。効果的なアイスブレイキングをしないと、話し合いをさせようとしても盛り上がりません。「さあはじめよう」という先生の号令だけがむなしく響きます。わかりやすい話し方、わかりやすい指示、そんなことをいくら工夫しても話し合いをはじめたとたん、受講生は凍り付いてしまいます。まずは初回の授業で十分なアイスブレイキングをしましょう。授業の最初にもアイスブレイキングは必要です。短時間で雰囲気を変える魔法の言葉を使いましょう。これまでよりも早く、何倍も盛り上がるグループワークができるかもしれません。	○
授業改善・教授法	12		アクティブラーニング実践－だれでもできる！グループワークのためのファシリテーション	教授法、アクティブラーニング、ファシリテーション	ファシリテーションって、聞いたことあるけど難しそう。だからグループワークも難しいに違いないと思っていませんか？　そんなことはありません。今までやっていたことをやめ、今までやらなかったことをやれば良いのです。だれでもできるファシリテーションのコツを学び、ワークでやってみましょう。意外と簡単にできることがわかるでしょう。実際にテーマを決めてグループワークを行い、その中でファシリテーション担当を決め、グループワークを進行させます。	○
授業改善・教授法	13		アクティブラーニング実践－同期型オンライン授業	同期型オンライン授業、双方向授業、アクティブラーニング	コロナ禍に緊急措置として実施されることになったオンライン授業ですが、授業の目的・目標、内容、クラスの状況によっては、オンライン授業の方が学生の学習を高める観点から効果が高い場合もあります。また、オンライン授業でアクティブラーニングを実践する際には、対面授業とは異なる配慮や工夫が必要となることもあります。本プログラムでは、Zoomを用いた同期型のオンライン授業において、双方向性を取り入れてアクティブラーニングを実践するための基本的な知識やスキルを修得します。具体的な事例を紹介するとともに、参加者のみなさん自身が実際にツールを活用することで、実践する際のポイントを考えていきます。	○ ※遠隔限定
授業改善・教授法	14		効果的なeラーニングの活用方法	教授法、eラーニング	高等教育機関において、学習効果を上げるための方法としてeラーニングが注目されています．本プログラムでは、「eラーニングを授業に取り入れてみよう」「eラーニングをどのように活用することが有効なのかを知りたい」「自身の授業改善に役立てたい」「どこから始めるとよいかわからない」などという方に対して、実際に授業で活用されている様々なeラーニング事例を紹介するとともに、ワークショップ形式にて自身の授業で、どう活用できるかを探っていきます。	○
授業改善・教授法	15		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することができます。	○
授業改善・教授法	16		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と有効性について、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。	○
授業改善・教授法	17		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。	○
授業改善・教授法	18		授業改善を研究する－SoTL入門	SoTL	授業改善を目的に、自らの行う授業を研究するSoTLについて紹介し、そのあり方や方法を一緒に考える場にしたいと思います。SoTLとはScholarship of Teaching and Learningの略称で、授業改善の取り組みを研究として捉え、その成果を公表し、他者と議論を行いながら授業改善を持続的に行っていく活動です。本プログラムではSoTLの意義だけでなく、その難しさや課題についても扱う予定です。より踏み込んだ授業の改善に取り組み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。	○

令和6年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R6新規	プログラム名	キーワード	内容概要	遠隔対応
授業改善・教授法	19		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ツールの使い方を学んでいただきます。その後で、機能や教員側の使い方を説明します。またグループワークを交えて、ツールを皆さんの授業で活用する方法について、アイデアを共有していただきます。	○
授業改善・教授法	20		授業構成を考えるためのインストラクショナルデザイン	授業構成、課題分析、インストラクショナルデザイン	学生の学びやすさと学習意欲を高めるためには、教員が自身の教授内容を明確にし、学生目線で再構築する作業が必要です。その第一段階として、学生に対して「この授業で何ができるようになればよいのか」が具体的に伝わる学習目標を提示します。次に、教員の頭にある既に構成された教授内容を一旦分解します。これを課題分析といい、分解した学習要素をより学びやすく、意欲の向上に効果的な学習順序になるよう再構築します。本プログラムでは、課題分析のワークを通して、これからの授業改善に役立つヒントを持ち帰っていただきます。	○
授業改善・教授法	21		学生の自律性を引き出すためのインストラクショナルデザイン	自律性、メリルのID第一原理、インストラクショナルデザイン	このプログラムでは、インストラクショナルデザインの考え方を基盤として、学生の自律性を引き出す授業設計に活用できるいくつかの原理・理論を紹介しながら、ご自身の授業において、学生の自律性を引き出す方略について考えていきます。 参加者の皆さまには、学生の自律性を引き出すために行っている工夫やうまく自律性が引き出せていないと感じる授業の悩みを持ち寄っていただきます。グループワークへの積極的な参加を通じて、現実的な授業方略のヒントにつながるディスカッションとなることを期待しています。	○
授業改善・教授法	22		学習経験の質を高めるためのインストラクショナルデザイン	学習経験、ID美学第一原理、学習者要因	授業によって得られる学習経験の質を高めるには、授業設計のみならず学習者の学びに向かう姿勢を育成する必要があります。ここでは、授業における学習者の学ぶ姿勢に焦点を当て、ID美学第一原理の学習者要因(意図・プレゼンス・開放性・信頼感)について解説します。参加者の皆様には、日頃の授業で行っている学生の学ぶ姿勢の育成に関連する工夫や悩みを持ち寄っていただきます。個人ワーク・グループワークへの積極的な参加を通じて、授業における学ぶ姿勢の育成につながるヒントを持ち帰っていただきます。	○
授業改善・教授法	23	○	試験問題・レポート課題の作り方	学修意欲の向上、試験問題、レポート課題	試験やレポート課題は、授業の成績評価を行うためだけに実施するものではありません。授業全体を通して試験やレポートを効果的に取り入れていくことで、学生の学習意欲を高め、学習内容の理解を促進することができます。本プログラムでは、学生の学習につなげる試験問題、レポート課題の作り方、実施の仕方を紹介します。また、不正行為を防止するためのレポート課題に関する工夫についても紹介します。参加者の皆さんの授業で実施している試験やレポート課題について改めて考え直す機会とします。	○
授業改善・教授法 学習支援	24	○	リフレクション(振り返り)を通した学びの入門	振り返り、リフレクション、学習支援	昨今の知識基盤社会の到来と、オンライン授業を含む大学教育における多様な学習方法やその形態が急速に変化しています。中央教育審議会の議論等でも、基本的な知識・理解はもとより、汎用的技能やスキル、他者とのコミュニケーションにかかる態度や志向に加え、とりわけ、上記の経験的な学びを深化させつつ、統合的な学習経験を重視する流れが明確になってきています。本プログラムでは、このような大学教育に関する政策的な議論(答申、審議まとめ等)を整理しながら、教員が授業が課外活動等で、リフレクションや振り返りを行うために役立つ基本的な概念や理論の概要を紹介し、米国での動きも踏まえながら、リフレクションや振り返りを入門的に考えるきっかけとする内容を提供する予定です。	○
高専向け	25	○	高等専門学校の本科教育の質保証	KIS評価	高等専門学校(高専)の本科教育に対して、国際的な教育の質保証の枠組みである「国立高専教育国際標準 (KOSEN International Standard:KIS) 」に基づく質保証が目指されています。 このKIS評価の観点から、高専本科教育のあり方とその点検・改善について確認します。マネジメント担当教員の皆さんとともに、ワークショップをとおして実際のデータを基に考察します。	
業務改善	26		職員のための企画力養成講座	企画力、プレゼンテーション力	大学等の職員に必要な能力として「問題発見・解決能力」がよく取り上げられています。本プログラムは、大学改革、業務改善を行っていく上での、「問題発見・解決能力」と「企画提案力」の手法を学ぶものです。このプログラムで身につけた手法や企画書を実際に大学等に持ち帰り、上司や大学等に提案できるよう、実践に即したスタイルで行います。大学等や今の業務に疑問や改善点を持たれている職員の方はもちろん、どうやって見つけたらよいか、提案したら良いのか分からない職員の方もご参加ください。	○
業務改善	27		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っていませんか。実は、若手・中堅職員においても、業務の中で、判断・決断を下さなければならない場面は多々あります。 あなたはどのように判断・決断を行っていますか？そもそも、判断と決断の違いとは何でしょうか？また、判断を速やかに行うには何が必要であり、決断を下すには何をもとに行えば良いのでしょうか？判断や決断が速やかな人は好感を持たれますが、その判断や決断が誤っていると信頼を失います。また一方で、決定しやすい判断が良い判断とは限りません。 このように、本セミナーでは、判断力と決断力の違い、それらを効果的に行うために必要な条件を理解した上で、実践トレーニングを行うことで参加者の皆さんの判断力・決断力スキルの向上を図ります。 当日は、レクチャーやグループワーク、ディベートなどを組み合わせ、進めていきます。	○

令和6年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R6新規	プログラム名	キーワード	内容概要	遠隔対応
業務改善	28		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。	○
業務改善	29		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か。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、学んでいただけると思っております。	○
業務改善	30		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	31		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きます。 ※本プログラムでは人事評価方法を扱うものではありません。	○
業務改善	32		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ものです。相手に答えを提示するのではなく、コミュニケーションをとおして相手のもつ答えを引き出す点に特徴があります。本プログラムでは、コーチングの理論やさまざまなスキルについて学習します。職場での具体的な事例をもとに、コーチングのさまざまなスキルを理解し、職場で活用できるようになることを目指します。また、コーチングのスキルは、学生を指導するうえでも役に立つものです。	○
業務改善	33		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。	○
業務改善	34		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。	○
業務改善	35		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。	○
業務改善	36		職場で学び力を高める－職員のための経験学習入門	経験学習、キャリア発達、省察	私たちは日々何かを経験し、それをもとに考え、自分自身を作っています。業務においても、さまざまな経験を重ね、自身を成長させてこられたでしょう。本プログラムは、こうした日々の経験の意味を、経験学習の文脈から捉え直し、ご自身のこれまでのキャリア、現在の業務、これからの展望を考える機会となるよう構成しています。経験学習はどのような考え方から生まれたのか、どのように経験から学んでいるのか、どのような経験が学びにつながるのか、経験から学ぶためにはどのような力が必要なのか、上司、先輩として経験から学ぶことをどのように支えていくことができるのかなどについて、レクチャーとグループワークを通して理解します。	○

令和6年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R6新規	プログラム名	キーワード	内容概要	遠隔対応
業務改善	37		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か。組織とは二人以上が集まって同じ目的をもってともに動く集団であり、組織を円滑に運営するためには、自分とメンバーを深く知ることが必要です。例えば、職場で後輩ができたら、役職についていなくともリーダーとしての対応を行わなくてはなりません。そのために、先輩であるあなたには後輩との真のコミュニケーション力が求められます。あなたは、日頃、同僚や後輩の何を観察していますか。相手の心身の状態を正確に把握し、適切な対応をするためには、表面的な情報だけでなく、その奥にある真の情報をつかむための観察力を養うことが必要です。本プログラムでは、組織や集団の理念や目標の達成に寄与するため、メンバー個々の能力を最大限に引き出し、真のコミュニケーションが取れる可能性を高めることを目的とします。グループワーク等を組み入れながら、自分とメンバーを知る方法を探っていきます。	○
業務改善	38		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。	○
業務改善	39		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。	○
業務改善	40		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。	
業務改善	41		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。	
業務改善	42		業務DX入門	DX、業務改善	近年、DXの必要性がさまざまなところで叫ばれています。大学職員の業務においても改善を促すためにDXを活用する動きがあります。本プログラムでは、DXに関する基礎的な知識を学ぶとともに、実際の業務における課題を持ち寄り、その解決案をDXを通じて考えていきます。	○
業務改善	43		OJTによる部下育成入門	OJT、部下育成	大学職員の業務においては、日常的にOJTが行われています。OJTでは上司自身がこれまで受けてきた方法をもとにして、部下に対する育成を実践していることも多いでしょう。本プログラムでは、OJTに関する基本的な方法や役割、課題を踏まえ、参加者の皆さんの実践内容をもとに、部下にとって適切なOJTによる育成方法を考えていきます。	○
業務改善	44		管理職のためのチームマネジメント再考	目的、戦略、協力、資金、資源、人材、状況分析、全体把握、コミュニケーション、決断、プライオリティ、リフレクション	協力型ゲーム※をつうじて、自主責任経営やチームワーク(関係の質の向上)の大切さを体感しながら、人やチームが成長するには、あるいは組織が成果を出すためには何が必要なのかを学びます。 なお、研修内容の特性上、少人数(最大6名)での開催となります。 ※この研修では「松下幸之助<理念経営>実践ゲーム」を利用します。	
業務改善	45	○	Power Query for Excel を用いた効率的なデータ処理	データ処理、DX	Power Queryは、多様なソースからの形式の異なるデータを統合して扱う前処理のツールであり、ワークシート上の作業をデータ処理の手順として記録できます。このプログラムでは、講師がダミーのデータを用いてPower Query for Excel による処理手順を順に説明していきます。受講生は、手元で同じ処理を再現することで、Power Queryの基本的な概念と操作方法を学びます。	○

令和6年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R6新規	プログラム名	キーワード	内容概要	遠隔対応
業務改善	46	○	教職員のための「アンガマネージメントの基礎」	怒りのメリット・デメリット、上手に怒る、衝動・思考・行動のコントロール、トレーニング、リスクマネジメント、コミュニケーション	現在、正義と言う名の下に怒りをネットなどで過激に表現し問題となったり、上司がパワハラを恐れるあまり、怒れないこと、怒り方がわからないことだと等、身近に耳にすることが多くなっています。本プログラムでは、怒りの発生するのメカニズムを知り、怒りで後悔しない「正しく怒る」ことができるようになること、つまり「怒りの感情をマネジメントすること」は、多様な学生、教職員、ステークホルダーに対応する中で、組織人として必要不可欠なことであることを理解していただきます。また、怒りの感情を「マネジメントする」ことは、「怒らなくなる」ことではなく、怒りの感情と上手に付き合うことであること、怒りの発生原因は、他者でもなく、自分自身であることを知り、①衝動のコントロール②思考のコントロール③行動のコントロールをキーワードとして、誰もがトレーニングで上達するものであることを確認していきます。	
業務改善	47	○	これからの教職協働	教職協働、業務改善	近年、大学を継続的に運営していくための議論が活発に行われる中、教職協働のあり方が改めて問われていて、大学設置基準の改正に至りました。これらの動向を踏まえて教職協働を実質化するためには、組織や現場での検討・対応が不可欠です。そこで本プログラムは、①高等教育政策の動向や事例を理解すること、②実質化に向けて具体的な提案を検討することを目的として、講義とワークショップを併用しながら進め、現場での試行錯誤に資するアウトプットを目指します。	○
学生支援 業務改善	48	○	大学教職員として知っておきたい高等教育論入門	大学教育、職業とのレリバンス	大学教職員の仕事は、教育、研究、管理運営など多岐にわたります。また、大学教職員は教育機関の一員であるため、すべての仕事が大学教育に関連します。では、それぞれの仕事の先にある大学教育の意義(固有の価値)とは何でしょうか。 大学教職員にとって、大学教育の意義について考えることは、仕事の目的を明確にすることにつながります。 本プログラムでは、大学教育の目的と機能、またそれらがもたらす効果などを学び、ディスカッションで深めます。これらを通じて、大学教職員の仕事の先にある大学教育の意義を理解することを目指します。	○
カリキュラム改善 業務改善	49	○	教学の基礎と政策動向	教学/教務、教学マネジメント、大学設置基	教学マネジメント指針や大学設置基準の改正など、大学教育を取り巻く環境は変化しています。これらの変化は表面的には大学教育を規定したり制限したりするように見えなくもありませんが、大学の裁量にも目を向けて対応することが大切です。本プログラムでは、大学設置基準改正や教学マネジメント指針を俯瞰的に捉えるとともに、それらが規定する内容を教学の基礎として理解することを目標とします。たとえば自大学の実際のカリキュラムを参照することで、教学/教務の実務担当者のみならず、当該大学の職員が高等教育の動向を理解しやすいプログラムを目指します。	
人材育成・人事制度	50		スタッフ・ポートフォリオ入門－職員と大学が共に輝くために	自己理解、メンタリング、 業務整理	スタッフ・ポートフォリオとは、職員自らがキャリア形成を図れ、組織としてはこれにより職員一人ひとりの可能性や潜在能力を知ることができるツールのことです。本プログラムでは、スタッフ・ポートフォリオの詳しい定義やその有益性を説明した後に、SPOD－SDでの活用例及び愛媛大学での導入例や実際にスタッフ・ポートフォリオを作成した職員の声を聞き、実践例を示します。 スタッフ・ポートフォリオは大学等や大学等の職員人事マネジメントにどのような影響や効果を与えるのでしょうか。また、職員個人にどのような影響や効果があるでしょうか。さらには、スタッフ・ポートフォリオは簡単に作成することができるのでしょうか。作成する場合に重要なこととは何でしょうか。このような疑問を一つずつ解決できるようなプログラムとなっています。	○
人材育成・人事制度	51		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。	○
人材育成・人事制度	52		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。	○
人材育成・人事制度	53		組織の円滑な運営のためのストレスマネジメント－自己理解と他者理解	コミュニケーション、メンタルヘルス	ストレスやメンタルヘルスの基本的な知識、考え方や、効果的なストレス解消法を学びます。具体的には、SP(Sub Personality)トランプを用いたワークで自身の性格特徴やストレス耐性(ストレスを感じる要因)などを知り、自身に合ったストレス解消の方法を見つけるとともに、他者、育成する相手(部下)のタイプを知り、ストレスを発生させないコミュニケーションの取り方を学びます。その他、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。	

令和6年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R6新規	プログラム名	キーワード	内容概要	遠隔対応
人材育成・人事制度	54		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)	○
人材育成・人事制度	55		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、システマ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。	
人材育成・人事制度	56	○	人材育成のための人事評価	人事評価、ティーチング、コーチング、エンパワー	人事評価の必要性／重要性が謳われて久しいですが、“人事評価に時間を掛けることが出来ない／公平・納得性のある評価が出来ているか不安／形骸化している”といった悩みを多く聞きます。そこで、この人事評価研修では、人事評価が人材育成の一手法であることを紹介するとともに、能力や行動の評価に基づく本人へのフィードバックを行い、組織の活性化と個人の成長を促すために有効な手段(パフォーマンス・マネージメント)となりうることを紹介します。また、受講者の皆様にはワークを通じて部下の育成・指導・評価のポイントを理解していただき、能力開発を促す手法を身に付けていただきます。	
学生支援	57		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。	○
学生支援	58		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。	○
学生支援	59		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とき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。	○
学生支援	60		発達障がい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。	○
学生支援	61		支え促す体験学習－発問と応答で充実した活動を	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	人間の成長に体験は重要であると思いながらも、それを授業や学習活動に取り入れるにはどうすればよいでしょうか。本プログラムは、「支え促す体験学習－発問と応答で充実した活動を」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、具体的な内容や実践方法、教員に求められる視点、発問や応答といったより具体的な言葉がけの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。本プログラムは、これから体験学習を企画される方はもちろん、現在運営されている方の実践の振り返りにも貢献できると思います。興味のある方ぜひ参加をご検討ください。	○
学生支援	62		大学教職員の倫理－学生との関係を省察する	倫理、学生対応、ハラスメント	教育機関としての大学に身をおく教職員には「やるべきこと」「やってはならないこと」があります。明文化されているものもあれば、そうでないものもあり、個人の判断に委ねられることがあります。こうした行動の指針や規範である倫理について学生への対応の具体的な場面を想定しながら考えていきます。倫理的な葛藤に気づく方法や自身の行動に対する判断の方法、倫理観を高める方法などについて扱います。	○

令和6年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R6 新規	プログラム名	キーワード	内容概要	遠隔対応
学生支援	63		成績不振・不登校学生対応事例による学生支援体制の構築	学生支援、成績不振、不登校学生支援	本プログラムでは、成績不振・不登校学生対応事例をもとに、学内の学生支援体制の構築についてワークショップ型の研修で、検討を深めていきます。成績不振・不登校学生の予防的学生支援の検討を行うとともに、学内の専門部署との連携、具体的な対応方法を明確にして、貴学の学生支援体制を可視化してマップ化までを行います。	○
学生支援	64	○	大学生の就職活動の変化と就職支援	インターンシップ三省合意の改訂、就職活動の方法の変化	インターンシップの三省合意の変更に伴い、インターンシップの定義が明確化されました。これに伴い、インターンシップと就職活動の関係にも変化があり、就職活動が早期化する傾向があります。 インターンシップ、就職活動を取り巻く環境の変化についての情報を整理をし、教務や学生支援に活用してください。事例について意見交換を行い理解を深めていただきます。	
授業改善・教授法 学生支援	65		学生の学習を促すTA入門	TA、授業支援、学習	昨今の大学設置基準等の改正や中央教育審議会の審議まとめにおいて、大学教育におけるTA(ティーチング・アシスタント)の役割やその育成方法が注目されています。我が国の多くの大学でTAは、1990年代前半頃から本格的な普及を迎えており、今日に至るまで各大学できわめて多様なTAの実態や特徴が見られ、それらを踏まえた組織的な研修が展開され始めています。本プログラムでは、こうしたTAに関する基本的な知識・理解を深めるきっかけを提供するとともに、先進的な実践事例も紹介しながら、ご所属大学等におけるTAの実践とその充実に資する情報や知見を提供することを目的とします。	○
危機管理	66		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。	○

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

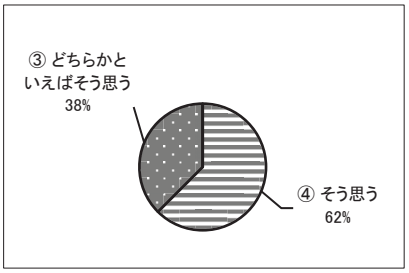
研修名:　事例から考えるハラスメント
講師名:　高木　佳代子（愛媛大学）
実施日:　2024/5/30(木)
開催校:　高知健康科学大学
実施形態:　対面
参加者数:　25名
アンケート回答者数:24名

1. 参加者ご自身について
職種

	度数	割合
① 教員	17	71%
② 職員	7	29%
③ 学生	0	0%
④ その他	0	0%
計	24	100%

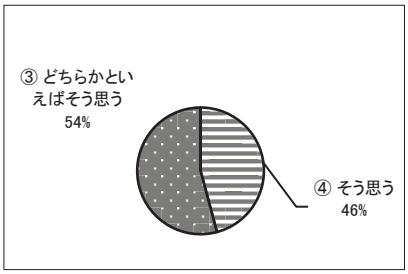
2. 研修について
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	15	63%
③ どちらかといえばそう思う	9	38%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	24	100%



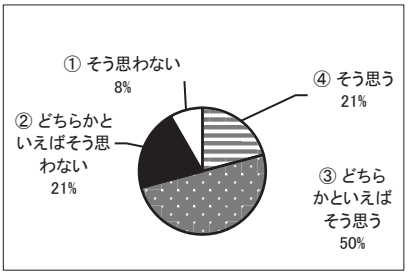
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	11	46%
③ どちらかといえばそう思う	13	54%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	24	100%



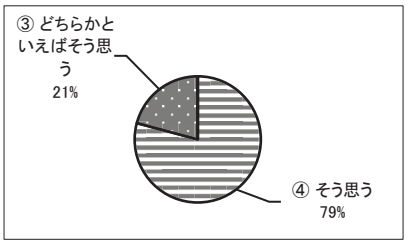
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	21%
③ どちらかといえばそう思う	12	50%
② どちらかといえばそう思わない	5	21%
① そう思わない	2	8%
計	24	100%



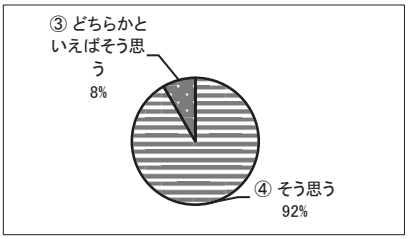
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	19	79%
③ どちらかといえばそう思う	5	21%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	24	100%



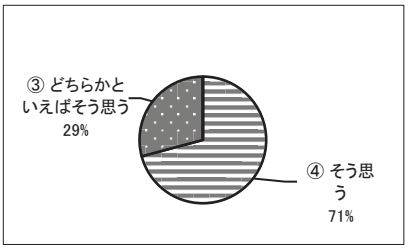
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	22	92%
③ どちらかといえばそう思う	2	8%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	24	100%



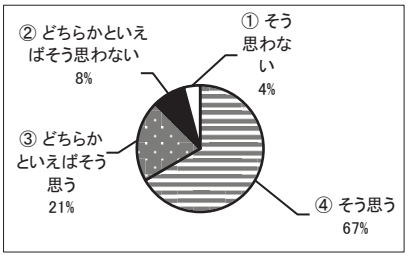
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	17	71%
③ どちらかといえばそう思う	7	29%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	24	100%



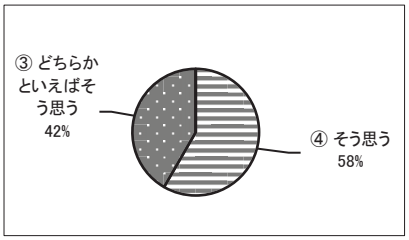
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	16	67%
③ どちらかといえばそう思う	5	21%
② どちらかといえばそう思わない	2	8%
① そう思わない	1	4%
計	24	100%



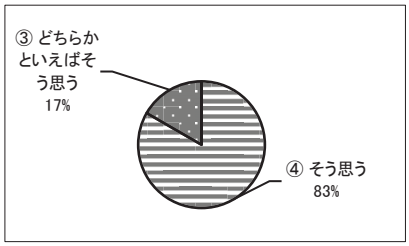
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	14	58%
③ どちらかといえばそう思う	10	42%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	24	100%



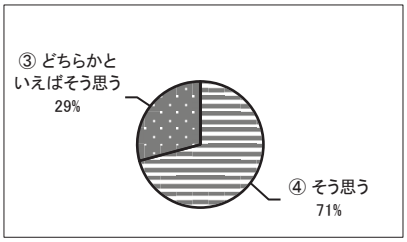
(9)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	20	83%
③ どちらかといえばそう思う	4	17%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	24	100%



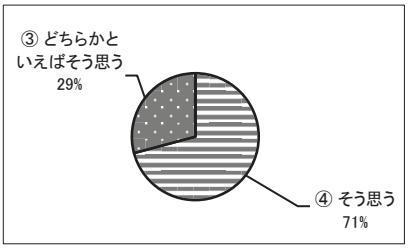
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	17	71%
③ どちらかといえばそう思う	7	29%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	24	100%



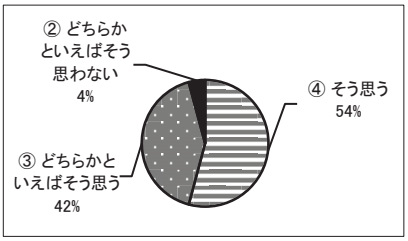
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	17	71%
③ どちらかといえばそう思う	7	29%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	24	100%



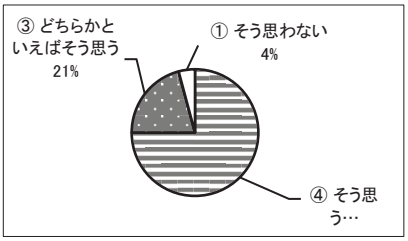
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	13	54%
③ どちらかといえばそう思う	10	42%
② どちらかといえばそう思わない	1	4%
① そう思わない	0	0%
計	24	100%



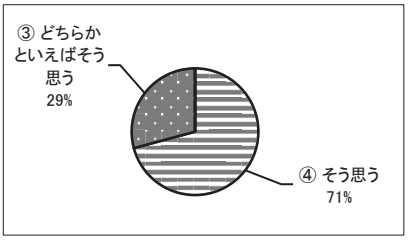
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	18	75%
③ どちらかといえばそう思う	5	21%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	1	4%
計	24	100%



(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	71%
③ どちらかといえばそう思う	7	29%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	24	100%



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

○ 現在の本学にとって非常に必要な研修内容であったと思います。講義の内容も分かりやすく、事例を通したグループワークができたことでより理解が深まったと感じます。

○ 具体的な事例の裁判所の判決などが知れて、とても勉強になった。

○ 知識上は分かっていても、再確認することができた。

○ 普段パワハラやセクハラについてゆっくり考えたことがなかったので今回じっくり考える機会がもててよかったです。

○ 事例検討をグループワークで行えたことが良かった。

○ グループワークを数多く取り入れていただいたこと。

○ 自分が良かれと思ってやっていることが、相手に対してどう受け入れられるかを考える重要性を改めて再認識できました。

○ 事例検討があり、具体的でよかったです。

○ 教職員全員で共有することができ、また意識づけにつながったので良かったです。

○ 未然に防げると言われているハラスメントでも知識や認識がないと防げるものも防げないと思うので教職員みんなで認識することができてよかったと思います。

○ 事前にレジメをいただいていたので予習が出来ました。ですが、実際、裁判になった事例検討は、用語も難しく短時間では理解が追いつかなかったです。
何となくは理解していたハラスメントが、具体的に説明いただいたことでより理解できました。個人の考え方や認識の違いで自分もハラスメントを起こす側になる、という危機感を持ちました。
また、高木先生が言われていた、「被害者はなかなか被害についての声をあげられない」、というところに胸が痛みました。被害者が出ないことが一番ですが、そういう学生が出た場合に、力になってあげられる職員になりたいと思いました。
学生に対してはもちろん、上司、同僚への対応も含め日頃の言動に注意しつつ、円滑なコミュニケーションがとれる職場環境（大学）を目指したいです。

○ アカハラやモラハラについても知ることができた。大学等で起きている具体的事例を学べた。他の教職員の考えを知ることができた。

○ グループワークで自分以外の教員や職員の考えや捉え方を知ることが出来て、非常に有意義な時間でした。

○ 組織の意思統一として，教員一同で受けたことに意義があったと思う。

○ 事例を通して問題点等を考えることができた。

○ 各ハラスメントを言語化することで明瞭に理解できた。また，ハラスメントの対策と実行の必要性を実感した。

○ ハラスメント事例から考えることで、業務上の関わり方・接し方などを改めて振り返る機会となりました。「関係性が変われば受け取り方も変わってくる」と言われたことが心に残っており、学生に対して平等に関わる・分け隔てなく関わる視点で教員としての個性を出しながらどう接していこうかと考える機会となりました。

○ 具体的解決方法が例示されていると理解しやすい。

○ あらためてハラスメントへの警鐘になったのではないでしょうか。

○ ハラスメントの裁判などの状況がよくわかりました。

○ 具体的な事例を提示して頂けた点。他教員の工夫点が聞けた点。の2つ

○ 具体的な例を用いて、講義、グループワークが行われたこと。

○ 学内で起こり得る事例の解釈と対応について学べた。

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

○ もう少し、事例の検討の時間があれば良かった。

○ 学生への対応は平等になるべく敬語を心掛け、「兆候」があれば声を上げていく、または周りに相談していくことが大事だと思った。

○ とても勉強になる研修でした。特に改善すべき点は無いかと思います。

○ 職員間のハラスメントの事例検討を行っても良いと思った。

○ ①個々のグループワークの時間を1.5～2倍程度増やす
②セミナー全体の時間をもう少し増やす（90分×2回程度）
③他のハラスメント（特にカスハラ）についても取り上げる

○ 可能であれば訴訟までには至っていないが、学内で挙がってきているハラスメントのグレーゾーンで考えるグループワークもあると、よりリアリティが増すのかなと感じました。

○ 事例が少し難しかったですがとても良い勉強になりました。お忙しいなかありがとうございました。

○ 私自身、教職員との飲み会や学生がいる飲み会で嫌な思いをしたことがありますし、お酒を飲んだ際のセクハラや、普段の言動（教職員同士、同性同士であっても）でハラスメントの予備軍と感じることもありました。そういった時の対処法を知ることができれば、なおよかったかなと思います。

○ 事例について、最後まで話し合いをする時間が無かったので、事例の時間をもう少し長くしても良いと感じました。

○ ありがとうございました。ハラスメントに関する相談窓口や相談体制整備の具体的な中身について知りたいです。

○ 今回の研修のように日々の大学業務と学生指導に活用できるものを企画してください。

○ 2時間があっという間でした。グループワークの時間をもっと取っていただきたいです。

○ 事前に事例をレポート提出させてその回答を把握した上で、研修会を進めると良いと思います。

○ 現実的に、教員の態度や発言内容、教員の学生に対する対応の違い等、学生からの指摘がある教員もおり、クレーム対応を何回もしている現状があります。また、クレームに対して対応できていないものもあります。講義でもお話があったように一番本人が自覚できないのがハラスメントではないかと思います。学生や職員からの訴えが当たときにどのようにたいおうしていくかという仕組みを教職員で確認しておく必要があると思います。

ＳＰＯＤ内講師派遣プログラムアンケート集計結果

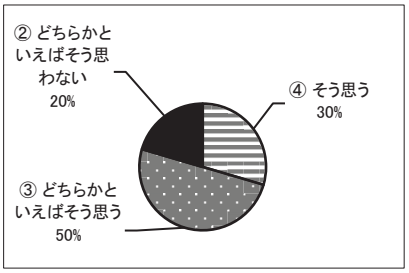
研修名：　教職員のための「アンガマネージメントの基礎」
講師名：　吉田一惠（人間環境大学）
実施日：　2024/6/3(月)
開催校：　高知工業高等専門学校
実施形態：対面
参加者数：52名
アンケート回答者数：44名

１．参加者ご自身について
職種

	度数	割合
①　教員	31	70%
②　職員	12	27%
③　学生	0	0%
④　その他	1	2%
計	44	100%

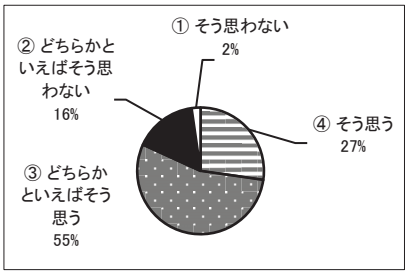
２．研修について
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	13	30%
③ どちらかといえばそう思う	22	50%
② どちらかといえばそう思わない	9	20%
① そう思わない	0	0%
計	44	100%



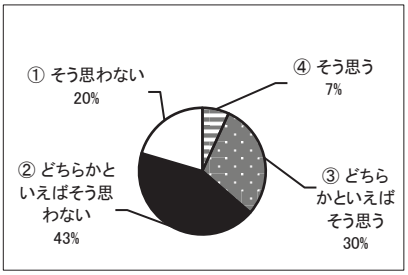
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	12	27%
③ どちらかといえばそう思う	24	55%
② どちらかといえばそう思わない	7	16%
① そう思わない	1	2%
計	44	100%



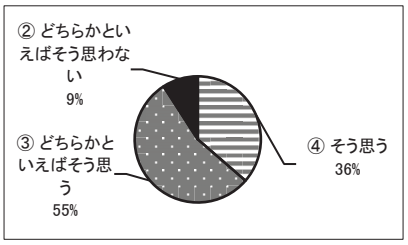
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	7%
③ どちらかといえばそう思う	13	30%
② どちらかといえばそう思わない	19	43%
① そう思わない	9	20%
計	44	100%



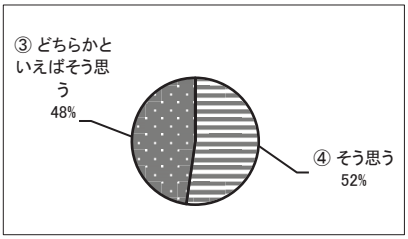
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	16	36%
③ どちらかといえばそう思う	24	55%
② どちらかといえばそう思わない	4	9%
① そう思わない	0	0%
計	44	100%



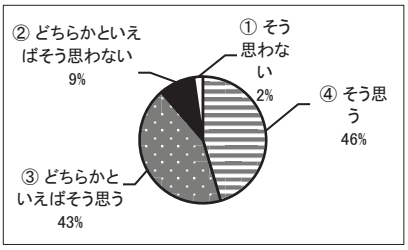
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	23	52%
③ どちらかといえばそう思う	21	48%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	44	100%



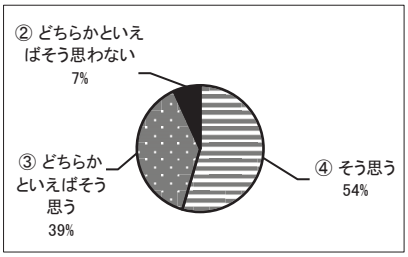
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	20	45%
③ どちらかといえばそう思う	19	43%
② どちらかといえばそう思わない	4	9%
① そう思わない	1	2%
計	44	100%



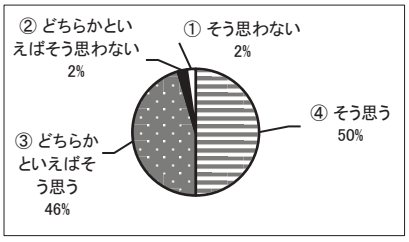
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	24	55%
③ どちらかといえばそう思う	17	39%
② どちらかといえばそう思わない	3	7%
① そう思わない	0	0%
計	44	100%



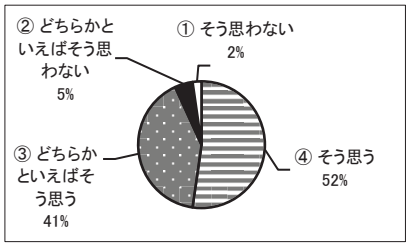
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	22	50%
③ どちらかといえばそう思う	20	45%
② どちらかといえばそう思わない	1	2%
① そう思わない	1	2%
計	44	100%



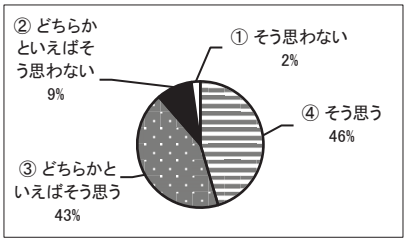
(9)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	23	52%
③ どちらかといえばそう思う	18	41%
② どちらかといえばそう思わない	2	5%
① そう思わない	1	2%
計	44	100%



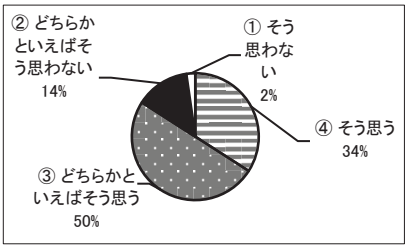
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	20	45%
③ どちらかといえばそう思う	19	43%
② どちらかといえばそう思わない	4	9%
① そう思わない	1	2%
計	44	100%



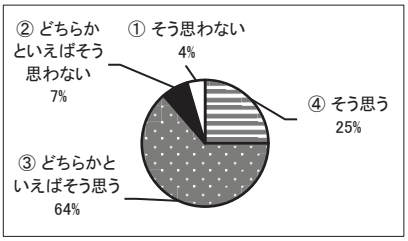
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	15	34%
③ どちらかといえばそう思う	22	50%
② どちらかといえばそう思わない	6	14%
① そう思わない	1	2%
計	44	100%



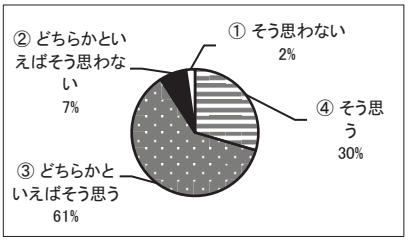
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	11	25%
③ どちらかといえばそう思う	28	64%
② どちらかといえばそう思わない	3	7%
① そう思わない	2	5%
計	44	100%



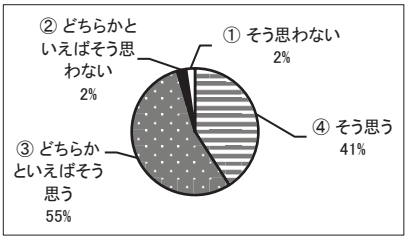
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	13	30%
③ どちらかといえばそう思う	27	61%
② どちらかといえばそう思わない	3	7%
① そう思わない	1	2%
計	44	100%



(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	18	41%
③ どちらかといえばそう思う	24	55%
② どちらかといえばそう思わない	1	2%
① そう思わない	1	2%
計	44	100%



３．この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

○ 怒りの正体が明確になった。

○ ベキログ、アンガーログ

○ いろいろな怒り方を持っている人がいることがわかった。

○ 怒りの原因に向き合う力を得た。

○ 怒りはなかなか自分でコントロールできないものなので、それをマネージメントする切欠を学べたので良かったです。

○ 怒ることがダメなのではなく、怒り方が大事であることが認識できた。

○ 後悔することは怒らない。

○ マネジメントは、怒らないことではなく、後悔しないことを理解した。

○ 怒る原因を見つけようと思えたことが良かったと思う。

○ グループディスカッションで異なる考えを知ることが出来た。

○ グループワークで情報共有が出来た。

○ 怒りをコントロールする方法を具体的に知れたこと。

○ 怒りを感じても、後悔しないよう上手に怒る必要を感じたこと。衝動を抑える6秒反射しないように努めること。

○ イライラする事で反省する事もあるが、自分の怒りのクセを知る事で、怒りコントロールする方法を知れて良かった。

○ 難しいことだと思っていましたが、ご講演をきくことで、取り組めやすいことだと思えました。

○ 講師の話し方が、テーマに的を得たものであったので、大変参考になった。

○ 怒りはコントロールできれば決してマイナスとはならないことを学んだ。

○ 自分だけでなく、周囲の教職員の怒りについて、原因を共有できた事です。

○ アンガーマネジメントは怒らないためにするものと思っていたが、正しく怒るためのものと知ることができました。私生活で実践できそうだと思う点が多くありました。

○ アンガーマネジメントについての知識が備わった。

○ 他教員の話が聞けてよかった.

○ 日頃は意識しないが学生対応において重要なスキルであると思われ、あまり学ぶ機会もないため、今回受講できてよかった。

○ 他の人の考えを聞くことができた。

○ 「アンガーマネジメント」という言葉は知っていたが、具体的な知識や実践方法について学ぶことができた。

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。

○ ログにつてもう少しご説明いただければ良かったかと思います。

○ 事前学習的に、１週間のアンガーログを取って参加しても面白いかなと思いました。

○ グループディスカッションの時間をあと5分伸ばしてほしいです。

○ 業務へ取り入れることへの重要性や長所を説明して欲しかった。怒りの具体的なコントロール方法をグループワークで学べれば良かった。また、グループワークするには部屋が狭かった。

○ プログラムの実践例を挙げていただいたらより理解しやすいのではないかと思いました。

○ 行動のコントロールのところをもう少し具体的な例をあげていただければ理解しやすかった。

○ アンケートはQRコードだけでなく短縮URLも記していただいた方が、PCから詳細な回答ができてありがたいです。
本研修の主旨とは異なりますが、最後のコントロールの選択肢で、「重要で、変えられない事を抱えたら、高知高専を転出するという行動に繋がるのではないか」という意見が、私たちのテーブルで出ました。
国立大学の失敗の後追いを高専機構は繰り返しているように見えます。その一つが現場軽視のトップダウンによる運営です。高知高専で教職員の忌憚のない意見を提出できる意見箱が欲しいです。

○ 職員としてという視点や、業務に活かすためにというお話があればなお良かったと思いました。

○ 怒るという感情と、それを表現・発信する行為との違いを明確に分けた方が良いように思う。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

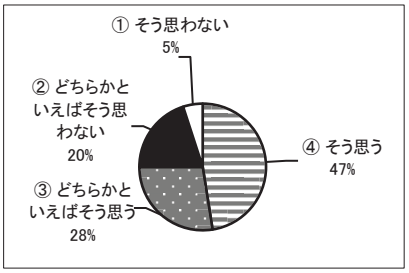
研修名:　基礎から学ぶ学習評価法
講師名:　中井俊樹（愛媛大学）
実施日:　2024/6/20(木)
開催校:　松山東雲女子大学・松山東雲短期大学
実施形態:　対面
参加者数:　40名
アンケート回答者数:40名

1. 参加者ご自身について
職種

	度数	割合
① 教員	23	58%
② 職員	17	43%
③ 学生	0	0%
④ その他	0	0%
計	40	100%

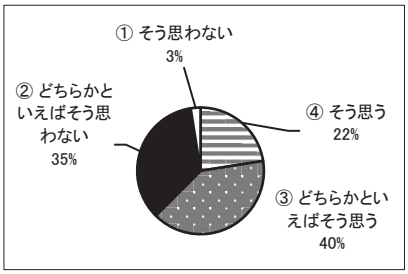
2. 研修について
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	19	48%
③ どちらかといえばそう思う	11	28%
② どちらかといえばそう思わない	8	20%
① そう思わない	2	5%
計	40	100%



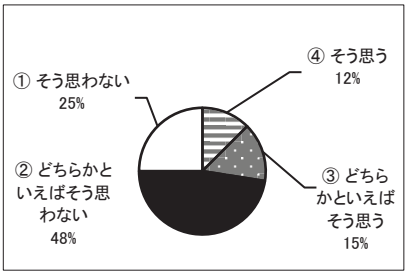
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	9	23%
③ どちらかといえばそう思う	16	40%
② どちらかといえばそう思わない	14	35%
① そう思わない	1	3%
計	40	100%



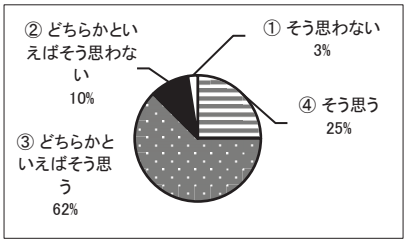
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	13%
③ どちらかといえばそう思う	6	15%
② どちらかといえばそう思わない	19	48%
① そう思わない	10	25%
計	40	100%



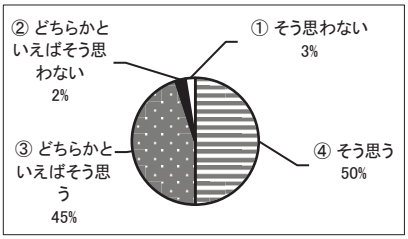
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	10	25%
③ どちらかといえばそう思う	25	63%
② どちらかといえばそう思わない	4	10%
① そう思わない	1	3%
計	40	100%



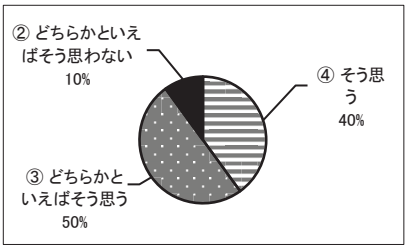
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	20	50%
③ どちらかといえばそう思う	18	45%
② どちらかといえばそう思わない	1	3%
① そう思わない	1	3%
計	40	100%



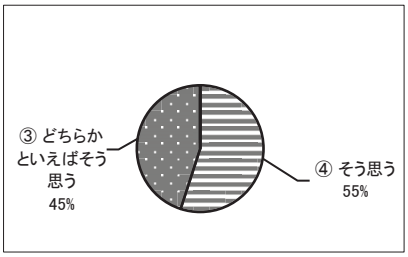
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	16	40%
③ どちらかといえばそう思う	20	50%
② どちらかといえばそう思わない	4	10%
① そう思わない	0	0%
計	40	100%



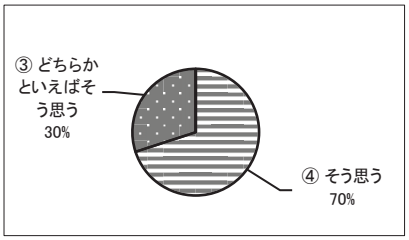
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	22	55%
③ どちらかといえばそう思う	18	45%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	40	100%



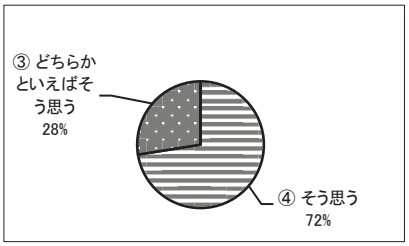
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	28	70%
③ どちらかといえばそう思う	12	30%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	40	100%



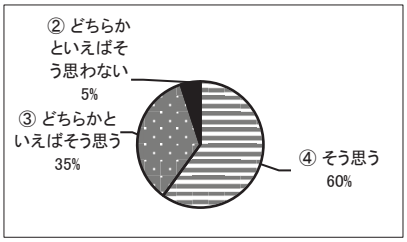
(9)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	29	73%
③ どちらかといえばそう思う	11	28%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	40	100%



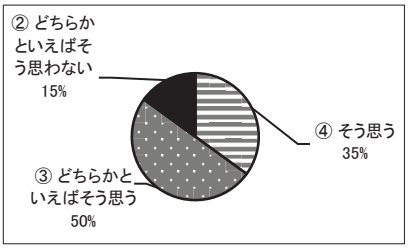
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	24	60%
③ どちらかといえばそう思う	14	35%
② どちらかといえばそう思わない	2	5%
① そう思わない	0	0%
計	40	100%



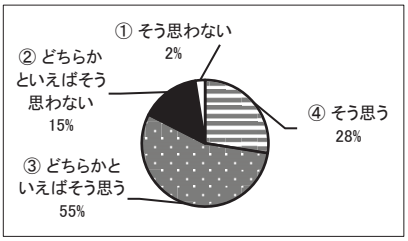
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	14	35%
③ どちらかといえばそう思う	20	50%
② どちらかといえばそう思わない	6	15%
① そう思わない	0	0%
計	40	100%



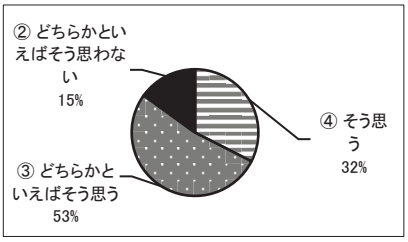
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	11	28%
③ どちらかといえばそう思う	22	55%
② どちらかといえばそう思わない	6	15%
① そう思わない	1	3%
計	40	100%



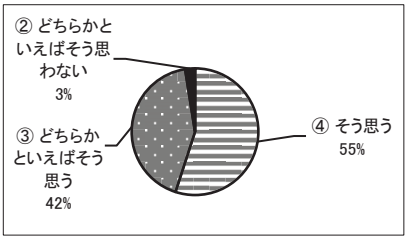
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	13	33%
③ どちらかといえばそう思う	21	53%
② どちらかといえばそう思わない	6	15%
① そう思わない	0	0%
計	40	100%



(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	55%
③ どちらかといえばそう思う	17	43%
② どちらかといえばそう思わない	1	3%
① そう思わない	0	0%
計	40	100%



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。

○ 評価方法とフィードバックのバランスの大切さを感じることができました。

○ 評価について、再整理することができ、早速生かしたいと思います。ありがとうございました。

○ 評価の目的が明確になった。

○ ありがとうございます。

○ 評価には色んな手法があり、状況に合わせて使う事が重要と思った。

○ 生成AIによるルーブリックの作成ができる事

○ 明確化と曖昧さのバランスの大切さ。

○ たくさんのスライドを用いて、基本的なことを分かりやすく説明してくださいました。

○ 昨年度、しっかりと学んだうえで学習評価をおこなっていたわけではなかったので、今回の研修は大変勉強になりました。講師の先生が順番に丁寧に説明をしてくださったので、より分かりやすく学ぶことができたと思っております。あと一つの科目において、まだ課題をどうするのか考えているところですので、早速に客観テストと論述テストを組み合わせていきたいと思ったことでした。ありがとうございました。

○ 「基礎から学ぶ」ということだったが、意外とできているところはそのことを確認できてよかったし、もちろん知らなかったところもあったので勉強になった。講師の方がバランスよくわかりやすく講義してくださったところが大きい。適宜グループワークが設定されており、他の学科・学部の教員と交流できたのもよかった（そういう機会がないのであればオンライン開催が望ましいと考える）。

○ 内容については、これまでにも受講したことのあるものもあったが、より詳細にご説明いただき理解が深まった。
評価について他の先生と情報交換できたこともありがたく、さっそく自分の授業に取り入れたいと思います。

○ 普段聞くことのできない教員の評価方法を知ることができ、良かった。評価をより平等に行うための工夫や、採点が楽になるような課題づくりなどがあることを知ることができた。

○ 教育評価の意義について再認識できた点、生成AIの活用について知ることができた点、
休憩やディスカッションをいれながら、集中できる進め方を学ぶことができた点

○ 今回の研修は学習評価法でしたが、フィードバックの方法などは日常の業務にも取り入れることができると思います。

○ 大変いい勉強になりました。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。

○ 話し合いの時間をもう少し長くとっていただきたかったです。

○ 2時間は必要ないと思った。

○ 昨年度よりも挨拶等が少なく中身が充実していたのでよかったです。この時期は実習訪問指導と被るのでもう1週遅いほうがありがたい（他の学科の実習が始まってしまうかもしれませんが）。

○ 内容としては十分だと思う。
実施方法として、せっかく教職一緒に受けるのであれば、職員さんだけのグループで、学生からきいた率直なコメントなどを教員に共有していただくようなワークがあったら、さらに教員の内省が深まったかもしれない。

○ 参加可能な時間帯、できれば17時までに設定していただけるとありがたい。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

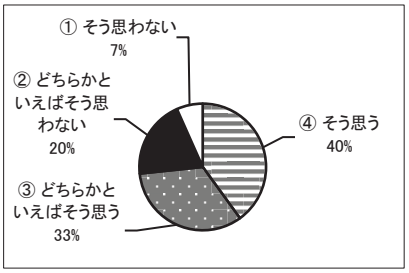
研修名:　基礎から学ぶ学習評価法
講師名:　飯尾　健(徳島大学)
実施日:　2024/6/21(金)
開催校:　岡山理科大学獣医学部
実施形態:　対面
参加者数:　24名
アンケート回答者数:15名

1. 参加者ご自身について
職種

	度数	割合
① 教員	15	100%
② 職員	0	0%
③ 学生	0	0%
④ その他	0	0%
計	15	100%

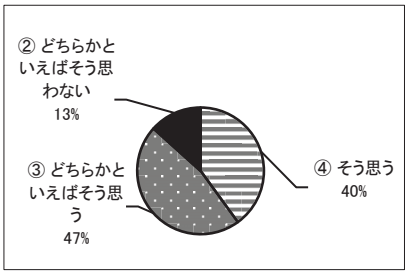
2. 研修について
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	6	40%
③ どちらかといえばそう思う	5	33%
② どちらかといえばそう思わない	3	20%
① そう思わない	1	7%
計	15	100%



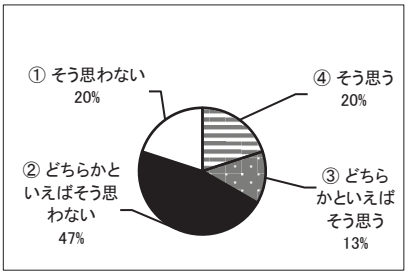
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	6	40%
③ どちらかといえばそう思う	7	47%
② どちらかといえばそう思わない	2	13%
① そう思わない	0	0%
計	15	100%



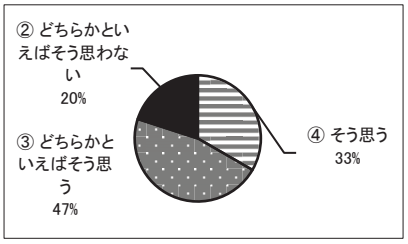
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	20%
③ どちらかといえばそう思う	2	13%
② どちらかといえばそう思わない	7	47%
① そう思わない	3	20%
計	15	100%



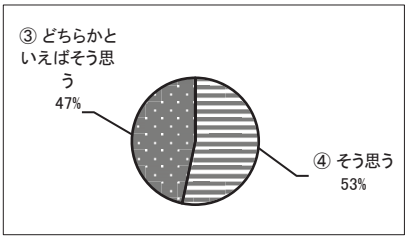
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	5	33%
③ どちらかといえばそう思う	7	47%
② どちらかといえばそう思わない	3	20%
① そう思わない	0	0%
計	15	100%



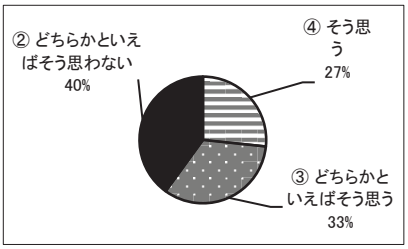
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	8	53%
③ どちらかといえばそう思う	7	47%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	15	100%



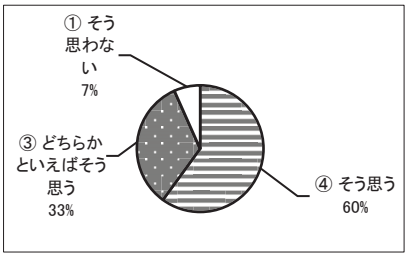
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	4	27%
③ どちらかといえばそう思う	5	33%
② どちらかといえばそう思わない	6	40%
① そう思わない	0	0%
計	15	100%



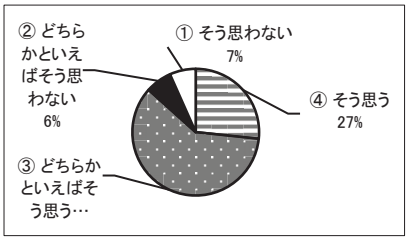
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	9	60%
③ どちらかといえばそう思う	5	33%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	1	7%
計	15	100%



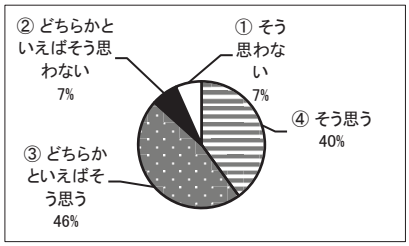
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	4	27%
③ どちらかといえばそう思う	9	60%
② どちらかといえばそう思わない	1	7%
① そう思わない	1	7%
計	15	100%



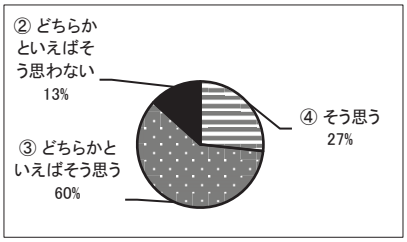
(9)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	6	40%
③ どちらかといえばそう思う	7	47%
② どちらかといえばそう思わない	1	7%
① そう思わない	1	7%
計	15	100%



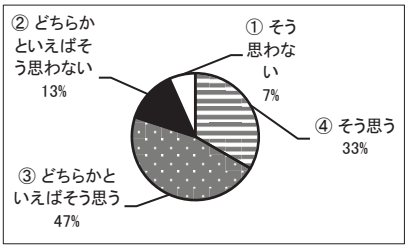
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	4	27%
③ どちらかといえばそう思う	9	60%
② どちらかといえばそう思わない	2	13%
① そう思わない	0	0%
計	15	100%



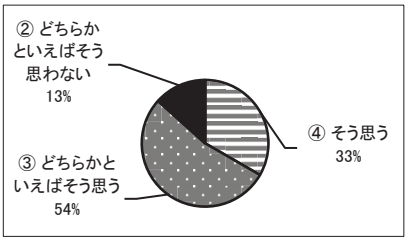
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	5	33%
③ どちらかといえばそう思う	7	47%
② どちらかといえばそう思わない	2	13%
① そう思わない	1	7%
計	15	100%



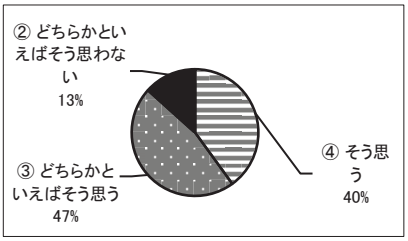
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	5	33%
③ どちらかといえばそう思う	8	53%
② どちらかといえばそう思わない	2	13%
① そう思わない	0	0%
計	15	100%



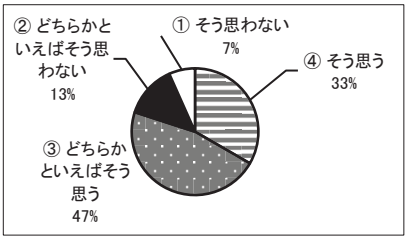
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	6	40%
③ どちらかといえばそう思う	7	47%
② どちらかといえばそう思わない	2	13%
① そう思わない	0	0%
計	15	100%



(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	5	33%
③ どちらかといえばそう思う	7	47%
② どちらかといえばそう思わない	2	13%
① そう思わない	1	7%
計	15	100%



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。

○「評価」の目的を再確認すると同時に、新たなレポートのアイデアが浮かんだ。

○ 講義や実習の進め方の良いヒントが得られた。

○ 学生時代から記述試験やレポートの問いを具体的にすべきと考えていたので、今回のFDを受講してそれが推奨されることが分かり自信がついた。

○ 教員同士で議論し，その内容を取りまとめて発表することで，ある程度共通の認識を持っていることが確認できた。

○ 他講座教員の課題作成への悩みを知ることができた

○ レポート課題の作成において、学生のレベルに合わせて工夫するポイントを学ぶことができた。他の教員がどのようなことを考えて試験問題を作成しているか情報交換を行うことができた。

○ ハキハキとした口調で講義してくださり、聞き取りやすかったです。

○ グループワークにおいて新任教員と教育観について議論できる機会を得たこと。

○ グループワークで、他の教員と各自の抱えている課題を共有できたこと。

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

○ KJ法を利用したグループワークはアイデアをどんどん想起させる手法なので、もっと時間をかけて行うことを想定していると思われる。

○ もう少し時間にゆとりがあれば，各発表についてフロアからの意見を聞き，さらに深い議論ができたかもしれない。

○ できれば理系の講師が良い
グループワークは悩みや解決策を話し合う良い場になるのかも

○ 研修会への参加者が少なく残念だった。グループワークの時間にもう少し余裕があると、話し合いや議論の詰めを行うことができた。

○ 本大学は他学部と異なり、国家試験に合格して獣医師・動物看護師になるという「資格取得の目標」と、大学生として思考力や社会性を養う「大学生の目標」が存在すると認識しています。この二つを両立させるための教育法について、海外や医学部・法学部などではどのような方法を取っているのか次回は教えていただければと思いました。

○ 講義が主観的であり、我々のグループにそぐわない点が多すぎました。例えば、自然科学系、国家資格重視系であることを事前に知りながら、それに対応できていなませんでした。また、講義の受講者数が充分に考慮されておらず、少人数制でのみ可能な教育方法に関する教育学の報告の解説にとどまったのが残念でした。後半のグループワークにおいても、ファシリテーターとしての役割が発揮できておらず、むしろアドバイザーに徹しているようでした。後半のグループワークと前半の講義の内容が一致しておらず、前半での知識が後半での議論に役に立たなかったことも残念でした。自然科学系、国家資格重視系、大人数教室系における教育改善のアドバイスがいただけると助かります。以前に、米国の私大医学部における教育改善の検証に関する論文を読みましたが、日本ではそのようなご研究をされている方はおられませんか？

○ グループワークにもっと大幅に時間を掛けると、良くなると思います。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:　教職員のための「アンガマネージメントの基礎」
講師名:　吉田　一惠（人間環境大学）
実施日:　2024/6/26(水)
開催校:　せとうち観光専門職短期大学
実施形態:　対面
参加者数:　16名
アンケート回答者数:13名

1. 参加者ご自身について

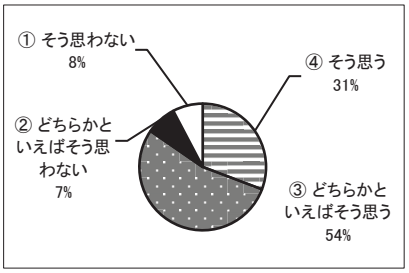
職種

	度数	割合
① 教員	8	62%
② 職員	5	38%
③ 学生	0	0%
④ その他	0	0%
計	13	100%

2. 研修について

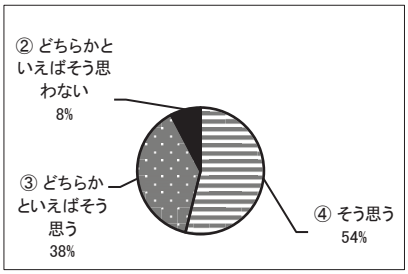
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	31%
③ どちらかといえばそう思う	7	54%
② どちらかといえばそう思わない	1	8%
① そう思わない	1	8%
計	13	100%



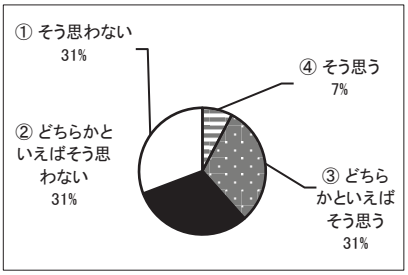
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	54%
③ どちらかといえばそう思う	5	38%
② どちらかといえばそう思わない	1	8%
① そう思わない	0	0%
計	13	100%



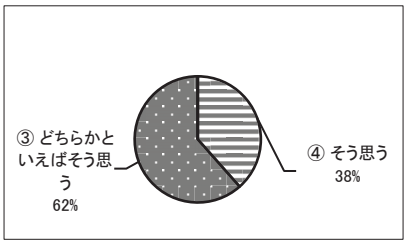
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	1	8%
③ どちらかといえばそう思う	4	31%
② どちらかといえばそう思わない	4	31%
① そう思わない	4	31%
計	13	100%



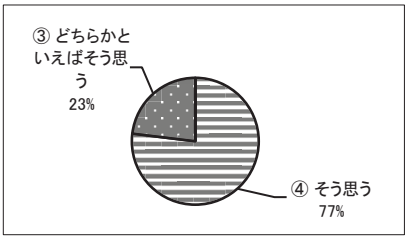
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	5	38%
③ どちらかといえばそう思う	8	62%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	13	100%



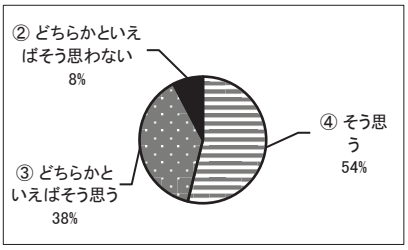
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	10	77%
③ どちらかといえばそう思う	3	23%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	13	100%



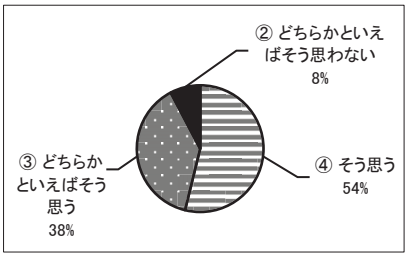
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	7	54%
③ どちらかといえばそう思う	5	38%
② どちらかといえばそう思わない	1	8%
① そう思わない	0	0%
計	13	100%



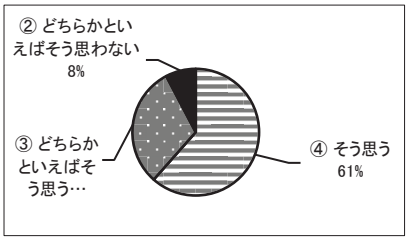
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	7	54%
③ どちらかといえばそう思う	5	38%
② どちらかといえばそう思わない	1	8%
① そう思わない	0	0%
計	13	100%



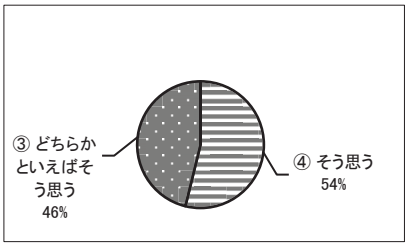
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	8	62%
③ どちらかといえばそう思う	4	31%
② どちらかといえばそう思わない	1	8%
① そう思わない	0	0%
計	13	100%



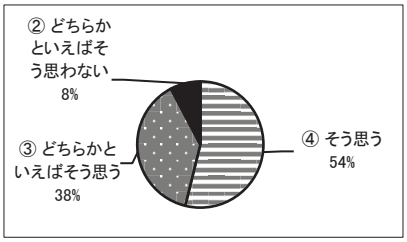
(9)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	7	54%
③ 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%
① そう思わない	0	0%
計	13	100%



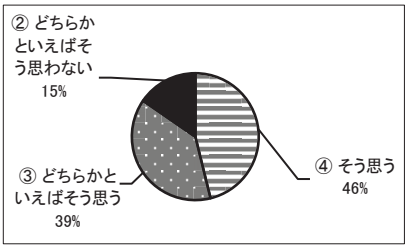
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	7	54%
③ どちらかといえばそう思う	5	38%
② どちらかといえばそう思わない	1	8%
① そう思わない	0	0%
計	13	100%



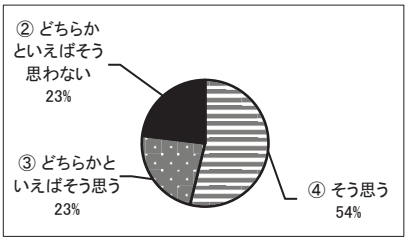
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	6	46%
③ どちらかといえばそう思う	5	38%
② どちらかといえばそう思わない	2	15%
① そう思わない	0	0%
計	13	100%



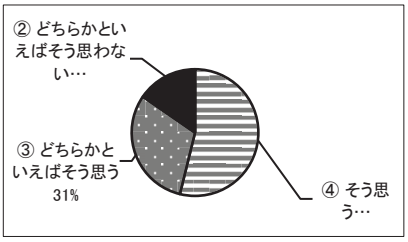
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	7	54%
③ どちらかといえばそう思う	3	23%
② どちらかといえばそう思わない	3	23%
① そう思わない	0	0%
計	13	100%



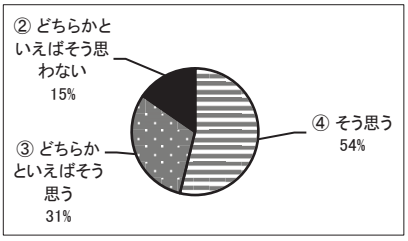
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	7	54%
③ どちらかといえばそう思う	4	31%
② どちらかといえばそう思わない	2	15%
① そう思わない	0	0%
計	13	100%



(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	54%
③ どちらかといえばそう思う	4	31%
② どちらかといえばそう思わない	2	15%
① そう思わない	0	0%
計	13	100%



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。

○ アンガーマネジメントに取り組むきっかけを与えていただいたこと。

○ 怒りの感情をコントロールする技術を学ぶことができたことは良かったです。イラっと怒りの感情が出たときにその技術を実践できるようにしたいと思います。

○ 怒りを分析的に把握できたこと。

○ 学校における業務にとどまらず、これから生きていくうえで「使える」知識や技能に関するものであった点。

○ べきログが高いほど、怒りが高くなるという説明に納得！

○ 各自が研修内容を受け、自分を振り返ることで、職場の意思疎通がより良い状態になると感じた。

○ ・「自他の怒りに関するログを書いてみると客観的に怒るポイントが分かる」などの具体的ですぐに実践できる方法を教えてもらえたのがよかった。
・怒りをコントロールすることはトレーニングによって改善できるということを学べたのがよかった。
・三重丸の思考のコントロールで、2つ目の「まぁ許せる」の範囲を広げるように努め、一度広げたら縮めないようにすること、またそのラインを安定化させることが重要であるという点が腑に落ちた。
・過去の自分の怒りをスケールに当てはめて分析するという方法が興味深く、自分を省察する良いツールであると感じた。

○ 周りに怒りを抑えられないという人が多いので、どういう仕組みで怒りが生じるのかその原因を知ることができてよかったです。また、自分自身の怒りとの向き合い方を考えるきっかけにもなりました。

○ 怒らないようにするのではなく、怒りの正体を知り、それを自分でコントロールできる方法を知れたので良かった。アンガーログやべきログなど、自分自身を客観的に分析できる方法も知れたので活用したい。グループワークもできて良かった。

○ グループワークなどがあり一方的に講義を聞いているより集中力が途切れなかった。怒りのタグ付けなど日常で簡単に取り入れられることが多かった。

○ アンガーマネジメントについて感覚的に理解していたことを論理的に頭の整理ができた。

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。

○ アンガーマネジメントに関わる様々な知見をお教えいただきましたが、残念ながらその知見のどれもに根拠が示されていないように思えました。例えば、「衝撃のコントロール」はナゼ6秒が適切なのか？その根拠が示されれば、説得力が増すように思えます。

○ 今回は流行りのテーマでしたが、「でも…違うんじゃない？」と思ってしまうスライドもありました。研修はどうしてもマニュアル化されるから仕方ないのですが（改善案を提案できない）。

○ 研修時間の後半の数分でも、講師と受講者との間の質疑応答に時間を割いてもらえるとなおよかったと思います。

○ 質疑があっても良かったのでは？

○ 教職員からも実施する研修の希望やアンケートなどを取るとより主体的に受講できるのではないかと思った。また、今回の研修の実施目的や理由（なぜこの時期にこの内容の研修だったのか）が導入時に説明があると良かった。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:　大学教職員の倫理ー学生との関係を省察する
講師名:　上月翔太(愛媛大学)
実施日:　2024/6/28(金)
開催校:　高知工科大学・高知県立大学
実施形態:　対面／遠隔(同期型)／遠隔(非同期型)のハイブリット開催
参加者数:　100名　※遠隔(非同期型)参加者を除く
アンケート回答者数:83名

1. 参加者ご自身について

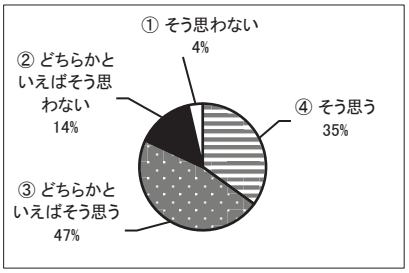
職種

	度数	割合
① 教員	32	39%
② 職員	48	58%
③ 学生	0	0%
④ その他	3	4%
計	83	100%

2. 研修について

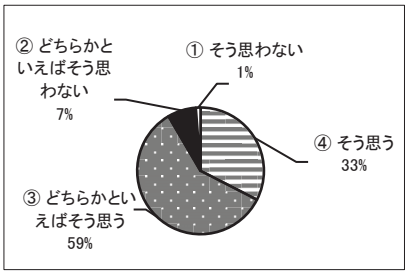
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	29	35%
③ どちらかといえばそう思う	39	47%
② どちらかといえばそう思わない	12	14%
① そう思わない	3	4%
計	83	100%



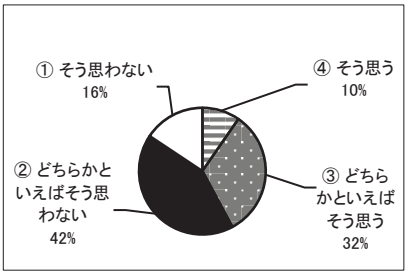
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	27	33%
③ どちらかといえばそう思う	49	59%
② どちらかといえばそう思わない	6	7%
① そう思わない	1	1%
計	83	100%



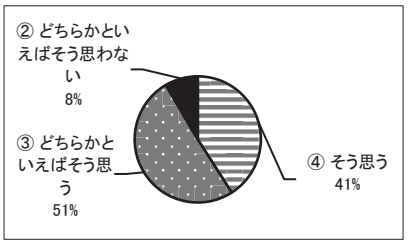
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	8	10%
③ どちらかといえばそう思う	27	33%
② どちらかといえばそう思わない	35	42%
① そう思わない	13	16%
計	83	100%



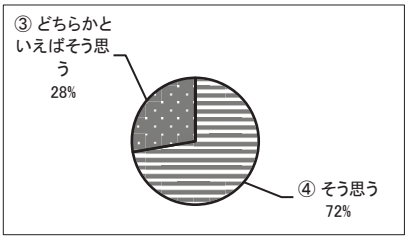
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	34	41%
③ どちらかといえばそう思う	42	51%
② どちらかといえばそう思わない	7	8%
① そう思わない	0	0%
計	83	100%



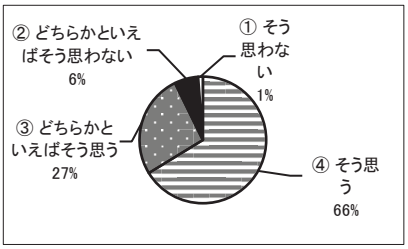
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	60	72%
③ どちらかといえばそう思う	23	28%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	83	100%



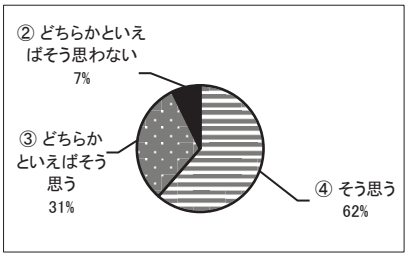
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	55	66%
③ どちらかといえばそう思う	22	27%
② どちらかといえばそう思わない	5	6%
① そう思わない	1	1%
計	83	100%



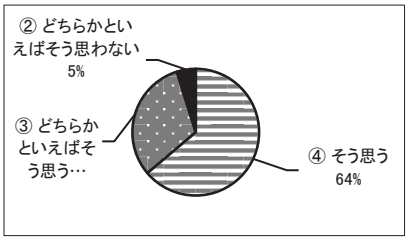
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	51	61%
③ どちらかといえばそう思う	26	31%
② どちらかといえばそう思わない	6	7%
① そう思わない	0	0%
計	83	100%



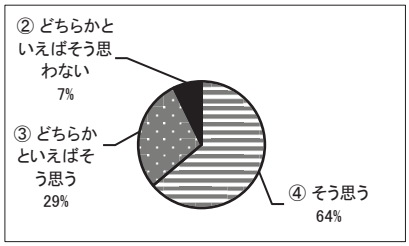
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	53	64%
③ どちらかといえばそう思う	26	31%
② どちらかといえばそう思わない	4	5%
① そう思わない	0	0%
計	83	100%



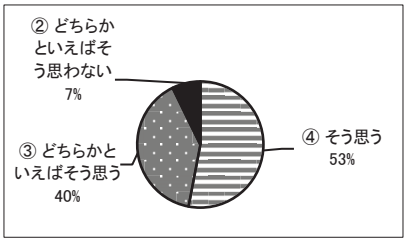
(9)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	53	64%
③ どちらかといえばそう思う	24	29%
② どちらかといえばそう思わない	6	7%
① そう思わない	0	0%
計	83	100%



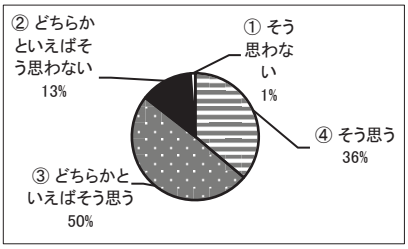
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	44	53%
③ どちらかといえばそう思う	33	40%
② どちらかといえばそう思わない	6	7%
① そう思わない	0	0%
計	83	100%



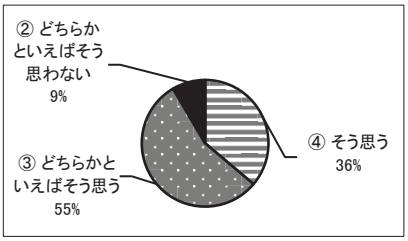
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	30	36%
③ どちらかといえばそう思う	41	49%
② どちらかといえばそう思わない	11	13%
① そう思わない	1	1%
計	83	100%



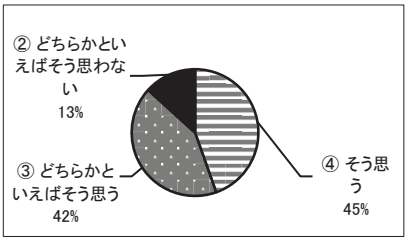
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	30	36%
③ どちらかといえばそう思う	46	55%
② どちらかといえばそう思わない	7	8%
① そう思わない	0	0%
計	83	100%



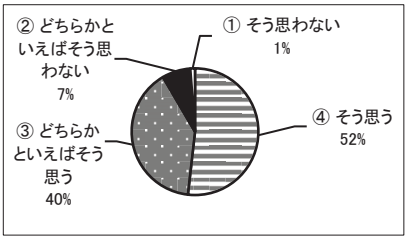
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	37	45%
③ どちらかといえばそう思う	35	42%
② どちらかといえばそう思わない	11	13%
① そう思わない	0	0%
計	83	100%



(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	43	52%
③ どちらかといえばそう思う	33	40%
② どちらかといえばそう思わない	6	7%
① そう思わない	1	1%
計	83	100%



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。

○ 倫理観について、いろいろとご説明いただいたことはよかったと思います。
○ 倫理は講義する側でもありるが、あたらめて自分のこととして再認識した
○ 倫理教育とは難しいものである。一面的であり、双方向の意見交換を行った方が良かった。
○ 教員の持つ力を再認識させられた。
○ 研修を受けることで倫理的感受性の向上に多少なりともつながったと思います
○ 倫理に対する感受性の話は日ごろ感じていた部分であったので参考になった。
○ 取り扱いや考えの難しい倫理という課題を考えるきっかけになった
○ 教員としての余裕をもち、学生との一定の距離を保ちながら、かかわるように注意したいと思いました。また、定期的に客観的な視点で自分の状況を把握できるようにしたいと思います。
○ 誰でも起こす可能性があるハラスメントについて他人事だと思わず、倫理観を持つことで発言前に少し考えたり、相手の立場にたって考えることの大切さを知った
○ 倫理的感受性の重要性を再確認することができた点。
○ 自分の立場に完全一致しており、具体例が豊富で、理解しやすかった。
○ ハラスメントの対応策などハウツー的な形で説明するのではなく、その根本にある倫理について考えさせてくれるところがよかったです。
○ 自分と他者の違いを理解し、振り返り、分析することが重要であることや、自分も他者も尊重されるべき価値観があることを理解することが大事であることを認識することができた。今後、それらを意識して行動していきたい。
○ 自分の学生に対する対応を考える時間があり、講師の説明と体験を重ねることができた。
○ 自分自身の倫理感に気づくことができた
○ 現在直接学生と関わりのある部署ではないが、以前の自身の対応を思い返し、不適切だった、悩んでいたことを改めて考えました。また、仕事をする上では「帰結主義の危うさ」という内容が印象に残り、自身でも発する「しんどかったけど、どうにか仕事が終わった」の意味を見過ごすことできないと思いま
○ 適切な時間の活動を加えることで、自らを省みることができた点。
○ 今回のテーマは、倫理観は良好な人間関係を築くうえで必要不可欠な要素であるという点で、学生と接する機会の少ない部署にいる私にとっても大変参考になる内容でした。頭では多様性の重要性を理解していても、とっさの反応はどうしても自身の根強い固定観念に基づいたものになってしまうので、定期的に振り返る作業を通して自己理解を深めていかなければと思います。
この度は工科大にも聴講の機会をいただき、ありがとうございました。
今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。
○ 倫理的配慮が必要、ハラスメントはいけないことであると漠然とした意識としてあったものが、研修を受けて具体的に想像できました。マニュアルがないことであり、多様化している世の中で、常に「これでよかったのか」を追及していかなければならないと思います。
○ 大学で働く者が、どういう視点をもって学生の接したらいいかが良く分かった。「倫理的感受性」を大切に、まわりの人と接していきたい。
○ 複数部署への配属経験から倫理研修は教員だけでなく職員にとっても必要不可欠なものであると感じました。また、このようなプログラムは、コミュニケーション能力の向上と倫理的責任の強化に重要な取り組みであると感じました。今後も継続的に参加し自己成長を促進していきたいと考えています。講師の上月先生、ありがとうございました。
○ 自身の過去の行動や発言を振り返り、ハラスメントになりかねない危うさを認識することができました。倫理的感受性を高めるためには、継続的に振り返る機会をもつことが必要と感じました。
○ 講師の上月先生がご自身の経験も交えてお話されていてイメージしやすくとても分かりやすかったで
○ 倫理についてはこれまでにも勉強しており、なじみのある分野であったが、ハラスメントと関連して考える機会はあまりなかったので、新たな視点として興味深く学ぶことができました。
○ 4月に民間企業から転職してきたので教育業界でのハラスメントの実情が理解できた
○ 頭の整理ができた
○ 教員の悩みは共通だとわかった。
○ 本研修における到達目標を明確に示したうえで、倫理に反する行為等が行われる背景や具体的事例を交えながらご説明いただいたことにより、本研修に関する理解度が上がりました。
○ 教育倫理の6原則の中から一番意識できていないと感じたものを1つ取り上げて具体的にどのような問題が起こりえるのか考えることは、自分を見つめ直すきっかけになった。
○ 倫理という視点が非常に良かったので、研修内容が非常に興味深く役に立つ内容だった。
○ 倫理的感受性について、自分も日ごろから意識しないといけないと感じました。
○ 教職員と学生という立場関係だけで、何気ない言動でも強制力のある伝わり方になってしまうということは、非常に勉強になりました。
○ 倫理を意識することは自分を守ることにもつながるということを学ぶことができた。また、倫理観を高めるためには、自己理解や自分と他者との違いを理解することも大切だということを知ることができた。

○ 気付き、課題について明確にすることができた。
○ ハラスメントへの感受性を高められた。
○ ハラスメントに対して、知見を深めることができた。
○ 自分自身の体験を振り返ることが大切、ということが良くわかった。
○ 自分の日々の言動、行動を見直すきっかけになった
○ これまでの自分の言動を見直す良い機会となりました。また、振返りの際に、自分の理想とする職員モデルについて考えた際、すぐに思いつかず、反面教師ばかり思いつきました。自分自身は、若手職員のモデル、模範となれるよう努力したいと思います。
○ しなくてもよかった辛い経験をさせないことが倫理的に重要だと感じました。倫理的感受性の違いにより、倫理観が異なることを知り、納得しました。モデルの存在に置き換えて、その人の教え方の良いところや問題があるところを考える手法がとても勉強になりました。
○ 教育上の倫理の概念を理解できた。
○ ハラスメントについて意識するきっかけになった。
また、講師の先生のお話も大変分かりやすかった。
○ 論理的で、実際の現場の悩みも取り入れたわかりやすい説明だったこと
○ 自部署が学生と最も接する部署といっても過言ではないので、今回の研修で言われていたハラスメントに達する前に自分の中で思慮することを学べたことが良かった。
○ 自身の行動、価値観を振り返るきっかけになった。学生との認識のギャップ、価値観のずれを感じることが増え、教員としてのストレスも高く、その解決のための糸口が多少見いだせた。
○ 自分が漠然とこれでいいのかと思っていた部分が、こう考えればハラスメントになりうるという確かな視点を身に着けることができました。
○ 倫理観を高めるのに重要なのは、経験学習であると学べたこと。これで良かったのかなということを振りかえり、改善して試していくことで培われることが学べたので、実践していこうと思います。
○ ハラスメントについて考えるためには、自分が倫理について教える体験をすることだということに共感いたしました。

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。

○ 個別事例を扱ったグループ討議ができる研修を望む
○ 個々に考えたことを共有したりディスカッションしたりできる時間があればよかった
○ 適切な時間の設定
○ 倫理という課題でPDCAサイクルの具体的な回し方（実例を元にしたシナリオを素材として）
○ わかりやすく、取り組みやすい内容でした。ありがとうございました。
○ 回答のない問いかけがあり、すべてに当てはまらなくても先生のご意見を聞いてみたかった。
オンライン参加の場合、本日の資料はどちらから手に入りますか？
○ 具体例を少し増やすとよいかもしれません。
○ 講師の方もおっしゃっていましたが、内容的に答えがないため若干消化不良で終わってしまいました。なぜ倫理感が必要か、などいくつかの問いについては他の人の答えも聞ければもっとすっきりしたか
○ 特に思いつきません。
○ 途中退席してしまったので全てが聞けなかったのですが、ハラスメントをなくすには内省が大切という話が大いに納得しました。ただ、ハラスメントの自覚がないけれども周りから見れば明らかにハラスメントをしていると感じる教職員は自分自身でハラスメントの自覚をしていないと思うので自分自身の経験を振り返ってみても何も内省しない可能性もあると思います。そういった場合、どのようにアプローチすれば、自分の言動を振り返るきっかけをもたせることができるでしょうか。
○ とくにないです。非常に勉強になります。
○ 特になし
○ 受講生の準備性に幅があると思うので、そこへの対応を工夫したらよいかとも思いました
○ で、その先にどうするのか、やはり自身で考え続けるのみだとわかった。過去の具体例の積み重ねから見えるラインや、そこに今の変わりゆく価値観を加えた、新しい大学教員像の一つでも伺い知れたらより良かったように思う。
○ 参加者数は限られていたように思いますが、本当に聞いてもらいたい方は参加できていたのでしょう
○ 本当に受講してほしい教職員に受講してもらう方法をぜひご検討いただきたいです。
○ 他の研修でもそうですが、できるだけ講師スライドにしかない資料はやめてほしい。その内容が重要なことが多々あるため。
○ 3月など、もう少し時間的余裕がある時に行っていただくと、振り返りや考察する時間がしっかり持てると思います。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:　組織の力を引き出す観察力養成講座
講師名:　仲道雅輝（愛媛大学）
実施日:　2024/6/28(金)
開催校:　徳島大学
実施形態:　対面
参加者数:　36名
アンケート回答者数:21名

1. 参加者ご自身について

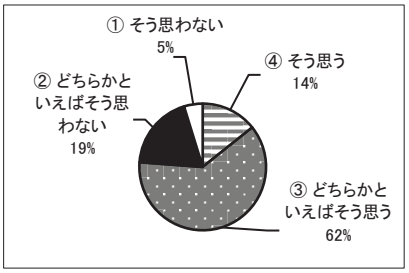
職種

	度数	割合
① 教員	0	0%
② 職員	21	100%
③ 学生	0	0%
④ その他	0	0%
計	21	100%

2. 研修について

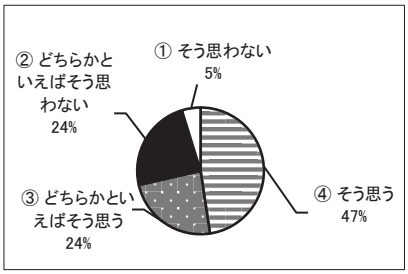
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	14%
③ どちらかといえばそう思う	13	62%
② どちらかといえばそう思わない	4	19%
① そう思わない	1	5%
計	21	100%



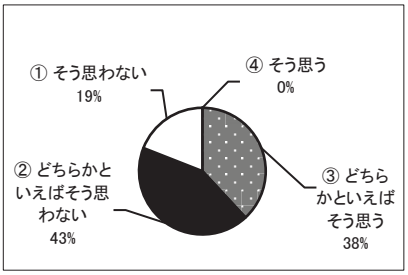
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	10	48%
③ どちらかといえばそう思う	5	24%
② どちらかといえばそう思わない	5	24%
① そう思わない	1	5%
計	21	100%



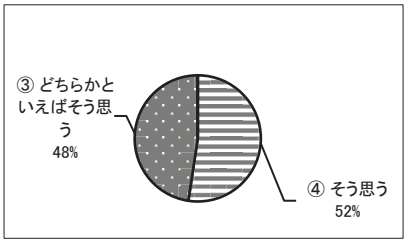
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	0	0%
③ どちらかといえばそう思う	8	38%
② どちらかといえばそう思わない	9	43%
① そう思わない	4	19%
計	21	100%



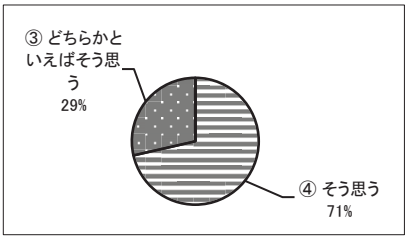
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	11	52%
③ どちらかといえばそう思う	10	48%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	21	100%



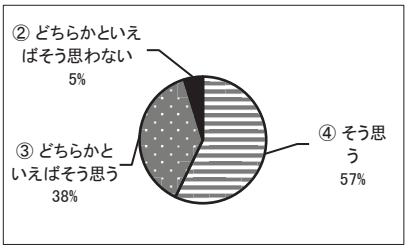
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	15	71%
③ どちらかといえばそう思う	6	29%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	21	100%



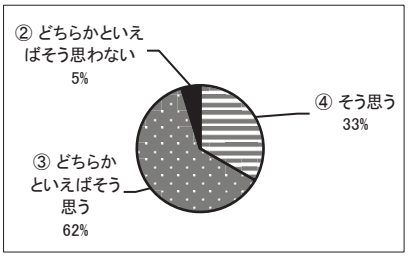
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	12	57%
③ どちらかといえばそう思う	8	38%
② どちらかといえばそう思わない	1	5%
① そう思わない	0	0%
計	21	100%



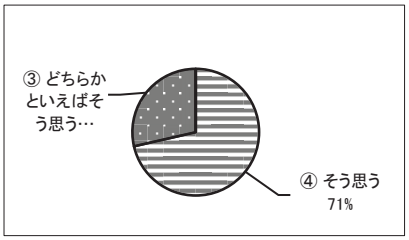
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	7	33%
③ どちらかといえばそう思う	13	62%
② どちらかといえばそう思わない	1	5%
① そう思わない	0	0%
計	21	100%



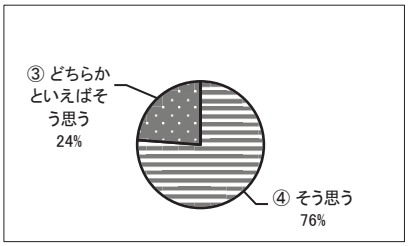
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	15	71%
③ どちらかといえばそう思う	6	29%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	21	100%



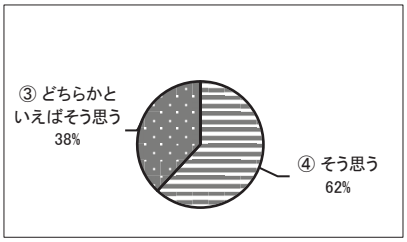
(9)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	16	76%
③ どちらかといえばそう思う	5	24%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	21	100%



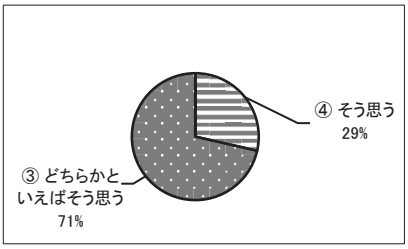
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	13	62%
③ どちらかといえばそう思う	8	38%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	21	100%



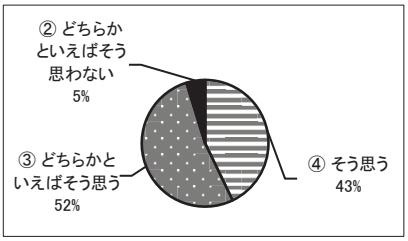
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	6	29%
③ どちらかといえばそう思う	15	71%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	21	100%



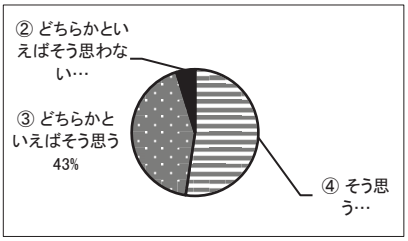
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	9	43%
③ どちらかといえばそう思う	11	52%
② どちらかといえばそう思わない	1	5%
① そう思わない	0	0%
計	21	100%



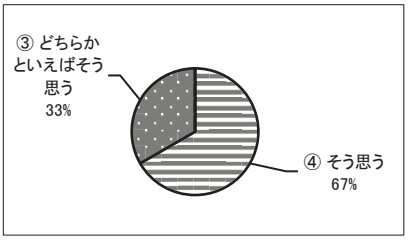
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	11	52%
③ どちらかといえばそう思う	9	43%
② どちらかといえばそう思わない	1	5%
① そう思わない	0	0%
計	21	100%



(14)研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	14	67%
③ どちらかといえばそう思う	7	33%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	21	100%



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。

○ 業務に当たる上での、新たな視点（考え方）を得ることができました。

○ 観察の仕方など、今後の業務のみではなく日常生活にも活用出来そうなので、受講して良かったです。

○ 研修内容はもちろんであるが、研修を通じて、他部署の方と交流できたこと。

○ 周りにいる他者に注意を払う必要があることの気付きのきっかけとなった。

○ 上司の立場で指導の際、気遣っていただいている点を知ることができました。年の近い方とも意見交換ができたので、貴重な機会でした。ありがとうございました。

○ コミュニケーションの必要性を改めて感じました。また、相手の事を知るためには、自分の事も伝える必要があるということを新たに発見しました。

○ 他部局の方と話合いながら進めていけることが良かった。色々な状況や意見を聞き、とても参考となった。また講師の方の実体験の話を聞いてこのように考えるのかと勉強になった。

○ 取り組みやすいワークが間に複数あり、緊張せず参加することができた。
講師の方もワーク中の合間合間に入ってくださり、徳島大学外のことについても知ることができた。

○ 重要だが、普段仕事している中ではなかなか自ら意識しようとすることは難しいような内容を学ぶことができた。仕事をする上で重要な考え方を学事ができた。普段は関わりの無い部署の方とお話することができた。

○ 働いていて、何か説明をした際に、うまく伝わっていないと感じるときが多々あったのだが、知らず知らずのうちに聞かれたことに答えられていないといったコミュニケーションのすれ違いが起きていたのではないかと感じた。今回の研修を通じて、理由や根拠を踏まえて説明することでコミュニケーションのすれ違いが起こりにくくなるのではないかと気付いた。

○ 研修を通して業務に必要な力を身につけられたうえ，普段なかなか交流できない職員と交流することができた。

○ 組織内のコミュニケーションの取り方と、一人ひとり価値移管が違うということを再認識することができた。

○ 参加者の年齢層にばらつきがあったため、研修の内容的にも色々な立場での意見が聞けて参考になりました。

○ 観察力は、仕事を円滑に進めるため、またメンバーの力を最大限に引き出すために重要だということがわかった。普段意識してできていなかったことだと思うので、日常生活や業務の中での観察力の重要性に気づくことができて良かった。

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。

○ パワーポイント内の人形が動いているのに気をとられ内容が頭に入らない人がいるかもしれません。

○ 改善すべき点は特にありません。またこのような機会ありましたら参加したいと思います。

○ 最後のワーク（今後どう業務等に反映するか、チャレンジ項目）についてはもう少し時間があった方が、じっくり話せるかと感じた。

○ グループワークのお題が少し抽象的に感じ、意図からずれた回答をいくつかしてしまった。

○ 本講座では部下や後輩がいることを想定して参加するようにと説明があったが、まだ部下や後輩がいないので想像するのが難しかった。

○ 改善すべきとかではないのですが、場所がフューチャーセンターであれば、グループ内での話がよりしやすかったかもと感じました。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

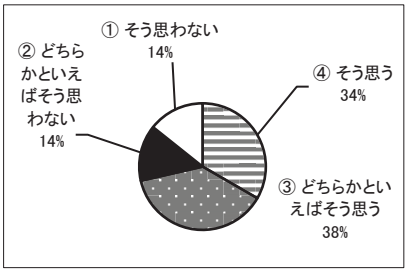
研修名:　学生の自立を促す学生支援の実践とコツ
講師名:　西本 佳代(香川大学)
実施日:　2024/7/25(木)
開催校:　今治明徳短期大学
実施形態:　対面
参加者数:　22名
アンケート回答者数:21名

1. 参加者ご自身について
職種

	度数	割合
① 教員	13	62%
② 職員	8	38%
③ 学生	0	0%
④ その他	0	0%
計	21	100%

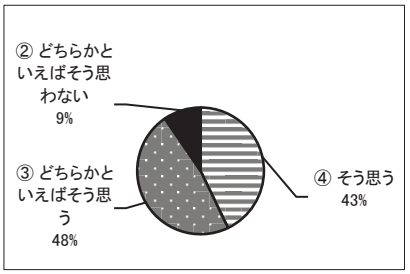
2. 研修について
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	33%
③ どちらかといえばそう思う	8	38%
② どちらかといえばそう思わない	3	14%
① そう思わない	3	14%
計	21	100%



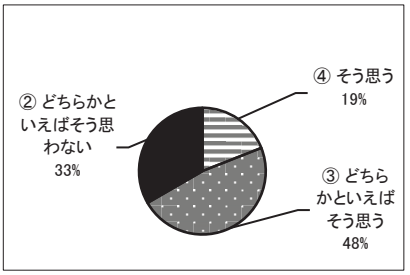
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	9	43%
③ どちらかといえばそう思う	10	48%
② どちらかといえばそう思わない	2	10%
① そう思わない	0	0%
計	21	100%



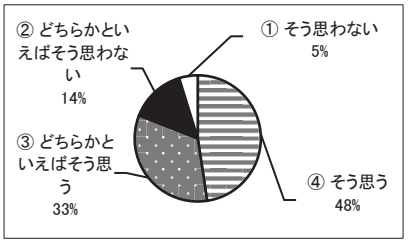
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	19%
③ どちらかといえばそう思う	10	48%
② どちらかといえばそう思わない	7	33%
① そう思わない	0	0%
計	21	100%



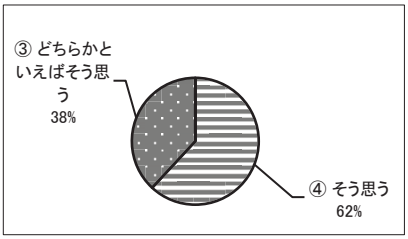
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	10	48%
③ どちらかといえばそう思う	7	33%
② どちらかといえばそう思わない	3	14%
① そう思わない	1	5%
計	21	100%



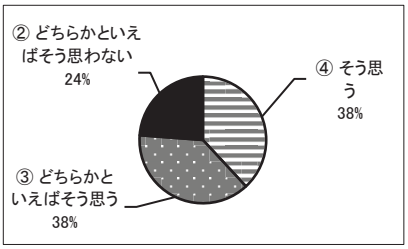
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	13	62%
③ どちらかといえばそう思う	8	38%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	21	100%



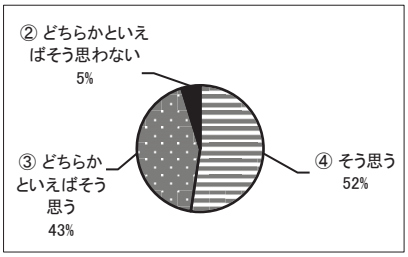
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	8	38%
③ どちらかといえばそう思う	8	38%
② どちらかといえばそう思わない	5	24%
① そう思わない	0	0%
計	21	100%



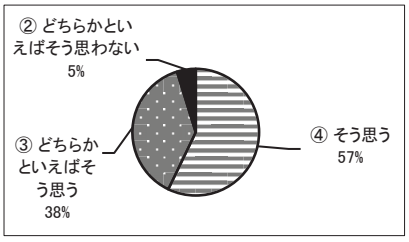
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	11	52%
③ どちらかといえばそう思う	9	43%
② どちらかといえばそう思わない	1	5%
① そう思わない	0	0%
計	21	100%



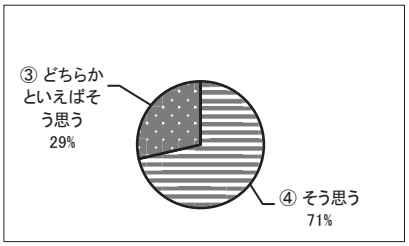
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	12	57%
③ どちらかといえばそう思う	8	38%
② どちらかといえばそう思わない	1	5%
① そう思わない	0	0%
計	21	100%



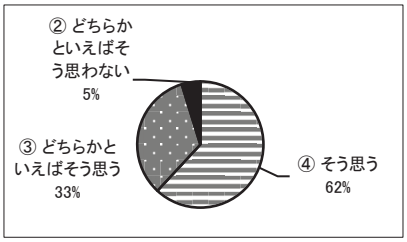
(9)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	15	71%
③ どちらかといえばそう思う	6	29%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	21	100%



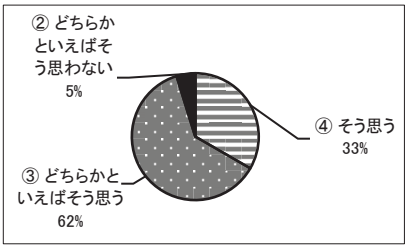
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	13	62%
③ どちらかといえばそう思う	7	33%
② どちらかといえばそう思わない	1	5%
① そう思わない	0	0%
計	21	100%



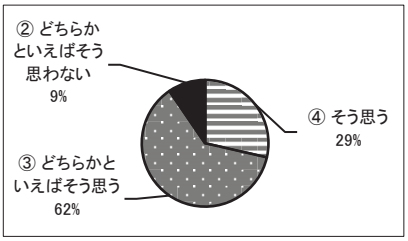
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	7	33%
③ どちらかといえばそう思う	13	62%
② どちらかといえばそう思わない	1	5%
① そう思わない	0	0%
計	21	100%



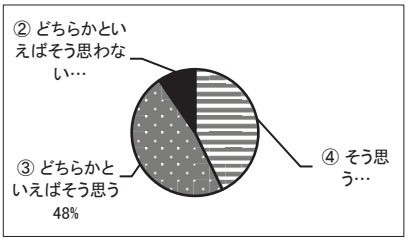
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	6	29%
③ どちらかといえばそう思う	13	62%
② どちらかといえばそう思わない	2	10%
① そう思わない	0	0%
計	21	100%



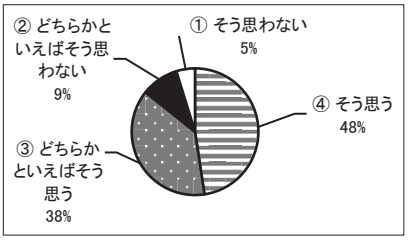
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	9	43%
③ どちらかといえばそう思う	10	48%
② どちらかといえばそう思わない	2	10%
① そう思わない	0	0%
計	21	100%



(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	48%
③ どちらかといえばそう思う	8	38%
② どちらかといえばそう思わない	2	10%
① そう思わない	1	5%
計	21	100%



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。

○ コース別のグループワークで各自が自コースを振り返ることができて良かった。

○ 問題点や良いところを話し合えてよかった

○ 改めて学生に関する支援について考えさせられた

○ 本学における教職員の学生に対する意識が共有できた

○ 短大の問題点を再確認出来た

○ 他コースの意見を聞き、課題とアピールを整理できたと思う

○ グループワークで学生の特徴、学生への支援、課題を共有することができた。

○ 教職員の皆さんの考えをきけてよかった

○ 各コースがどのように思っているか知った。同じようにことが気になっていることの学習ができた。今回の学習が活かされるように今後学内の研修材料になると良い。

○ 学生に対する支援がまだまだ足りないと感じた

○ 職員が意識している問題点等が共有できてよかった

○ グループワーク後の発表だったので、他のコース・学科の状況や職員のとらえ方の意見が、とても参考になり、短大全体の学生の傾向もわかったので、よかったと思います。

○ 違う視点に気付けた

○ 参加者が問題意識を持てたこと

○ 非常に有意義でした。ありがとうございました。

○ 学生支援について、改めて考えるよい機会となった。

○ 学科、コース別のワークで学生の状況や学生支援の方法を検討できたことがよかった。（普段はなかなかこうした時間が取れない。）
参加したメンバーは熱心にワークに取り組んでいたように思う。グループ発表が白熱していた。
普段、何気なく感じていることを言語化し、共有することで、課題が明確になり、今後の対策につなげていくことができると思う。
講師の先生が、短大の経緯や学生支援の現状について、データを示しながら講義してくださり、わかりやすかった。

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

○ 時間配分

○ 学生支援のなど参考事例を知りたい

○ テーマを聞き、具体的な事例と対応を学べるものだと思っていたので少し残念でした。

○ 学生の自立に触れる部分があまり見受けられなかったので、そのあたりの見解をお聞きしたかった。

○ もう少し掘り下げて学内で続けてやらないとやりっぱなしで意味が無い。今後をきたいしたい。

○ 留学生にたいして、学習支援・生活支援・就職支援などきめ細かい支援が必要だと思う

○ 今までと違うアプローチや問題を放置しないよう改善することが重要　コミュニケーションを大事にしていく　学生の意見も聞きたいです

○ せっかくなので、最後の課題まで行い、発表を聞きたかったです。30分時間延長で計画されていてもよかったのでは。

○ 実践のコツが知りたかった

○ 意見の洗い出しで終わってしまったので、どのように課題を解決したらいいか、他大学の例など教えてもらえたらいいなと思いました。

○ 学内の参加する教職員を増やす。そのために、時期・日程・時間、方法などを再度、考慮する必要があるかもしれない。
学生支援の課題が共有できたので、今後、どう改善していくか、対応していくかについても共有し、実践していきたい。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:　チームビルディング
講師名:　村田晋也（愛媛大学）
実施日:　2024/7/29(月)
開催校:　愛媛県立医療技術大学
実施形態:　対面
参加者数:　43名
アンケート回答者数:37名

1. 参加者ご自身について

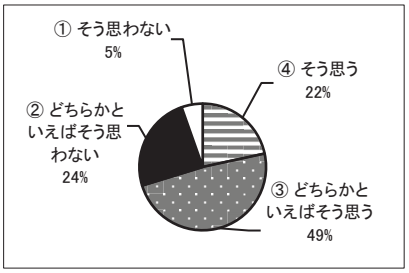
職種

	度数	割合
① 教員	34	92%
② 職員	3	8%
③ 学生	0	0%
④ その他	0	0%
計	37	100%

2. 研修について

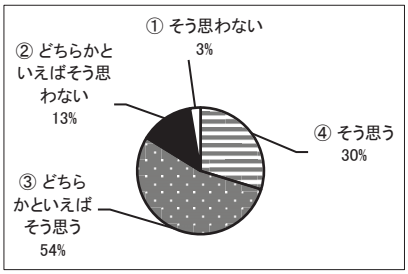
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	8	22%
③ どちらかといえばそう思う	18	49%
② どちらかといえばそう思わない	9	24%
① そう思わない	2	5%
計	37	100%



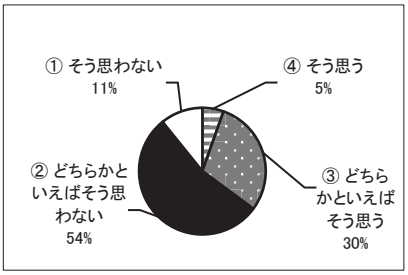
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	11	30%
③ どちらかといえばそう思う	20	54%
② どちらかといえばそう思わない	5	14%
① そう思わない	1	3%
計	37	100%



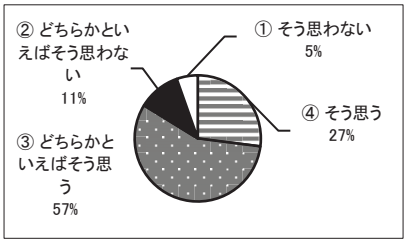
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	5%
③ どちらかといえばそう思う	11	30%
② どちらかといえばそう思わない	20	54%
① そう思わない	4	11%
計	37	100%



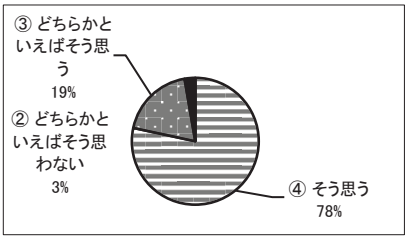
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	10	27%
③ どちらかといえばそう思う	21	57%
② どちらかといえばそう思わない	4	11%
① そう思わない	2	5%
計	37	100%



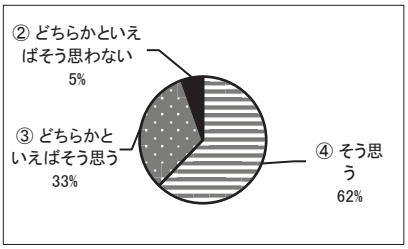
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	29	78%
③ どちらかといえばそう思う	7	19%
② どちらかといえばそう思わない	1	3%
① そう思わない	0	0%
計	37	100%



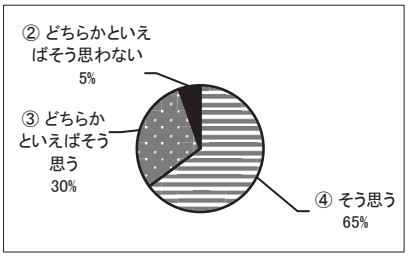
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	23	62%
③ どちらかといえばそう思う	12	32%
② どちらかといえばそう思わない	2	5%
① そう思わない	0	0%
計	37	100%



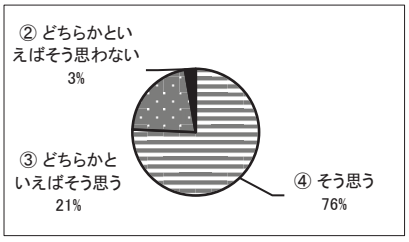
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	24	65%
③ どちらかといえばそう思う	11	30%
② どちらかといえばそう思わない	2	5%
① そう思わない	0	0%
計	37	100%



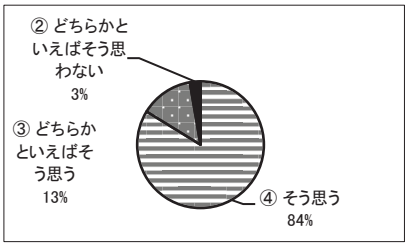
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	28	76%
③ どちらかといえばそう思う	8	22%
② どちらかといえばそう思わない	1	3%
① そう思わない	0	0%
計	37	100%



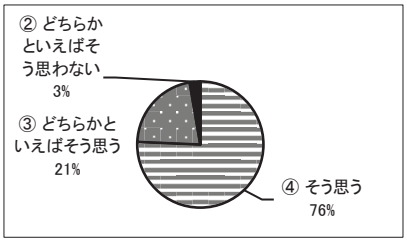
(9)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	31	84%
③ どちらかといえばそう思う	5	14%
② どちらかといえばそう思わない	1	3%
① そう思わない	0	0%
計	37	100%



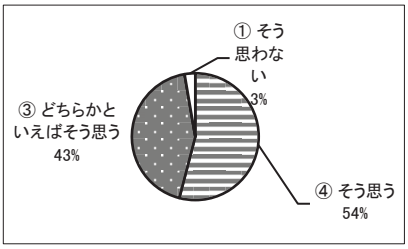
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	28	76%
③ どちらかといえばそう思う	8	22%
② どちらかといえばそう思わない	1	3%
① そう思わない	0	0%
計	37	100%



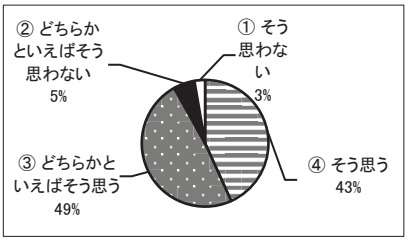
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	20	54%
③ どちらかといえばそう思う	16	43%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	1	3%
計	37	100%



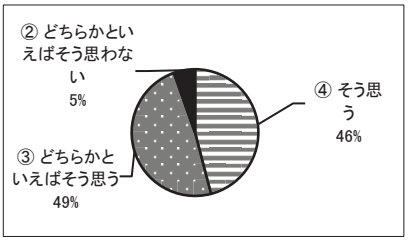
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	16	43%
③ どちらかといえばそう思う	18	49%
② どちらかといえばそう思わない	2	5%
① そう思わない	1	3%
計	37	100%



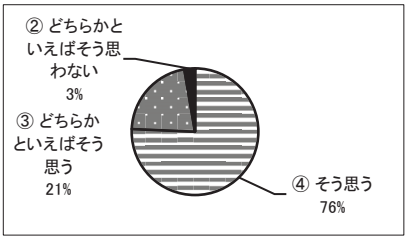
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	17	46%
③ どちらかといえばそう思う	18	49%
② どちらかといえばそう思わない	2	5%
① そう思わない	0	0%
計	37	100%



(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	28	76%
③ どちらかといえばそう思う	8	22%
② どちらかといえばそう思わない	1	3%
① そう思わない	0	0%
計	37	100%



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。

○ エンゲイジメントカードというツールがあることを知れた。

○ チームビルディングを体験できるようなグループワークをしてくださったため、効果的なグループワークについて考えることができ、学びを得ることができました。
グループの先生方とも話し合いをができ、あっという間で楽しい研修でした。

○ グループワークを通じて、楽しみながら、より理解を深めることができました。今後の学生指導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。

○ チームの雰囲気づくりのきっかけを学べました。カリキュラム上の制限はあるものの、自由がきく範囲で、学生のグループワークや共同作業が円滑に進むよう、アイスブレイクを有効に使いたいと思います。
業務遂行上も必要なスキルだと思いますので、今後役立てたいと思います。

○ 学生の立場でのグループワークが楽しかった。最近SPODの研修に行けていなかったので学内でこうした教育に役立つ研修をしていただけると助かる。

○ 楽しく学ぶことができたので、あっという間の時間であったこと。

○ グループワークをしながらチームビルディングの効果を体験できたこと。

○ 授業を組み立てたりグループワークをする際の進め方の参考になった。

○ 自身の教育方法の見直しと今後の取り組み方について考える機会となった

○ グループワークを始める前のグループ作りなどに活かしていけそうと感じた。

○ チームづくりをする際の導入の必要性を再確認させていただけた。

○ 自分を含め他の参加者も研修に楽しみながら参加でき、チームビルディングに関する知識を得るだけでなく、研修自体がチームビルディングにつながったと思う。

○ アイスブレイクや設問へのグループでの取り組みなどがとても楽しかったです。1年生の、まだ他者との面識があまりない段階に活用できそうです。

○ 集団とチームの違いがよくわかり、組織として機能をさせていくための視点を得ることができた

○ チームビルディングの実際について学ぶことができ、今後の教育活動に有用と考えられました。

○ 参加して良かったです。どうもありがとうございました。

○ 教職員間のチームビルディングにも役立つ内容であった。

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。

○ 授業の中で学生のチームをファシリテイトするのに役立つという視点は、受容しやすかったが、そちらに引っ張られ、振り返ると委員会やワーキングなどの大学運営や業務上のチームビルディングについてイメージすることが足りなかったと反省した。

○ 研修の性質上、仕方がないですが、どうしても単発ものに感じられます。前後の研修とのつながりや年間を通じてのテーマがあったほうが良いと感じました。

○ 1年生の入学後すぐぐらいの授業で取り入れたかった部分があり、年度はじめもしくは終わりだとすぐに活用できたかなと感じる面がありました。しかし、他の学年であっても、実習はじめは学生もぎこちなさが出ているので、実習最初に各班でアイスブレイクを導入するなど、活かしていければいいと感じました。

○ 理想的なリーダーで、民主型リーダーなど、自分にはなじみのない言葉が出てきたことがあり、効果的なリーダーシップだと聞いたが、民主型がどのようなものか具体的にイメージできなかった。具体的な例を紹介してもらえるとわかりやすいと思った。

○ 講義の中での活用例がもっと知れるとうれしいです。

○ 何のためのチームビルディングなのかが、総花的でややわかりづらかった。組織にも学生にもとおっしゃられていたが、個性が強い教員を対象とするには、もう少し踏み込んだ内容が必要だと感じた。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

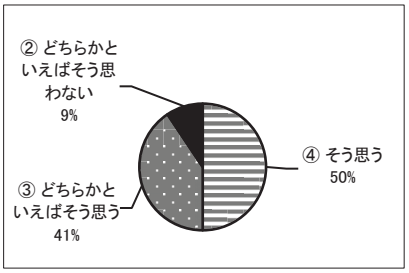
研修名:　大学教職員の倫理－学生との関係を省察する
講師名:　上月翔太(愛媛大学)
実施日:　2024/8/21(水)
開催校:　香川県立保健医療大学
実施形態:　対面
参加者数:　33名
アンケート回答者数:32名

1. 参加者ご自身について
職種

	度数	割合
① 教員	32	97%
② 職員	1	3%
③ 学生	0	0%
④ その他	0	0%
計	33	100%

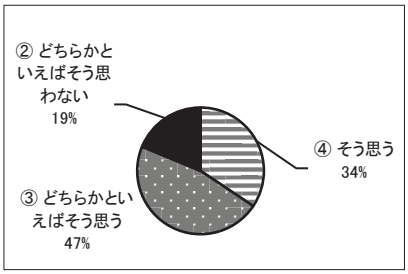
2. 研修について
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	16	50%
③ どちらかといえばそう思う	13	41%
② どちらかといえばそう思わない	3	9%
① そう思わない	0	0%
計	32	100%



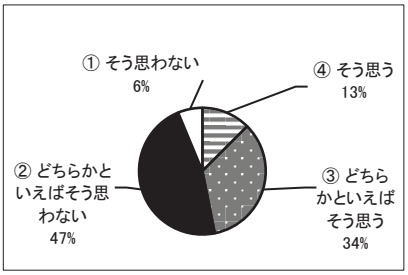
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	11	34%
③ どちらかといえばそう思う	15	47%
② どちらかといえばそう思わない	6	19%
① そう思わない	0	0%
計	32	100%



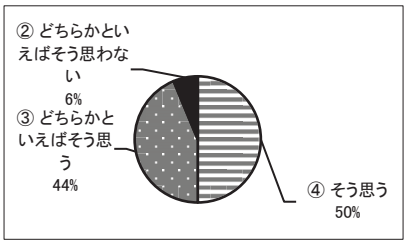
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	13%
③ どちらかといえばそう思う	11	34%
② どちらかといえばそう思わない	15	47%
① そう思わない	2	6%
計	32	100%



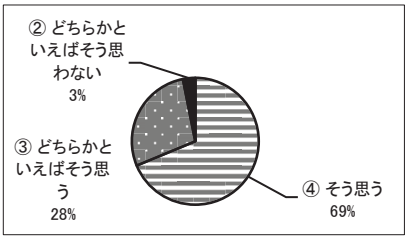
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	16	50%
③ どちらかといえばそう思う	14	44%
② どちらかといえばそう思わない	2	6%
① そう思わない	0	0%
計	32	100%



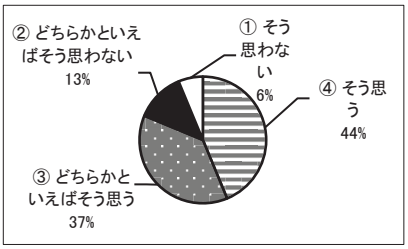
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	22	69%
③ どちらかといえばそう思う	9	28%
② どちらかといえばそう思わない	1	3%
① そう思わない	0	0%
計	32	100%



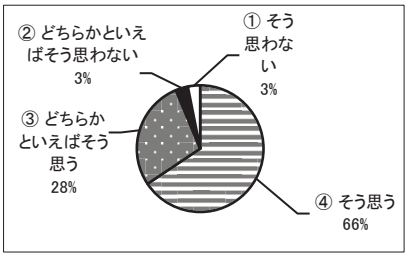
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	14	44%
③ どちらかといえばそう思う	12	38%
② どちらかといえばそう思わない	4	13%
① そう思わない	2	6%
計	32	100%



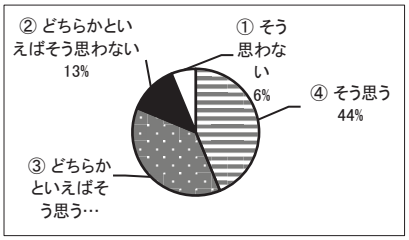
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	21	66%
③ どちらかといえばそう思う	9	28%
② どちらかといえばそう思わない	1	3%
① そう思わない	1	3%
計	32	100%



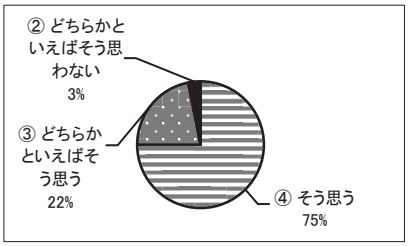
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	14	44%
③ どちらかといえばそう思う	12	38%
② どちらかといえばそう思わない	4	13%
① そう思わない	2	6%
計	32	100%



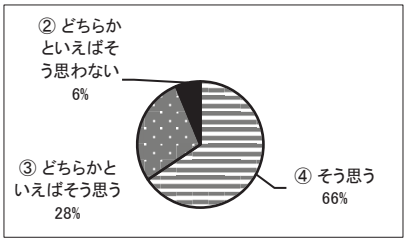
(9)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	24	75%
③ どちらかといえばそう思う	7	22%
② どちらかといえばそう思わない	1	3%
① そう思わない	0	0%
計	32	100%



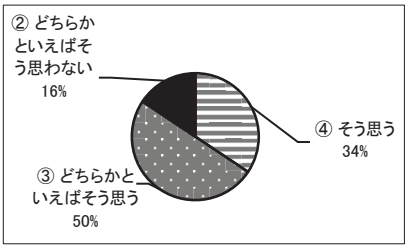
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	21	66%
③ どちらかといえばそう思う	9	28%
② どちらかといえばそう思わない	2	6%
① そう思わない	0	0%
計	32	100%



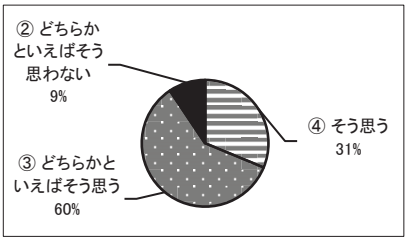
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	11	34%
③ どちらかといえばそう思う	16	50%
② どちらかといえばそう思わない	5	16%
① そう思わない	0	0%
計	32	100%



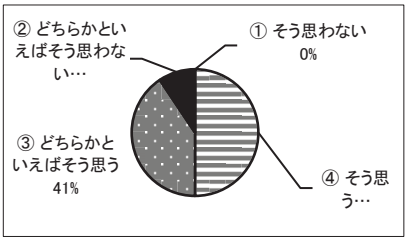
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	10	31%
③ どちらかといえばそう思う	19	59%
② どちらかといえばそう思わない	3	9%
① そう思わない	0	0%
計	32	100%



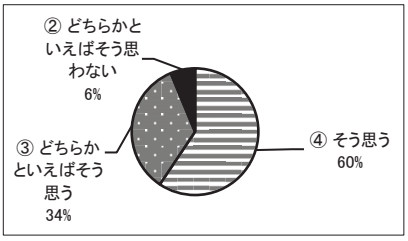
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	16	50%
③ どちらかといえばそう思う	13	41%
② どちらかといえばそう思わない	3	9%
① そう思わない	0	0%
計	32	100%



(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	59%
③ どちらかといえばそう思う	11	34%
② どちらかといえばそう思わない	2	6%
① そう思わない	0	0%
計	32	100%



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。

〇これまでの経験と倫理をふり返ることができた点。

〇倫理的感受性を高める必要があることがわかったこと。

〇倫理的感受性という言葉を知ることができた。

〇倫理的感受性について自分なりに理解できた。

〇テンポ良く、倫理を考えれた。

〇教職員の倫理について考える機会になったことはよかった。

〇自分の経験（=学生との関係や教え方）を振り返り、考えることで自分の考え方や傾向が見えてきた気がする。

〇学生との関係性として倫理を考えることができたこと。

〇倫理観を高めるために自己理解から始めるということが印象に残った。

〇倫理、ハラスメントの考え方が間違っていなかったことが確認できて良かった。

〇大学教員だからこその倫理的問題が生じやすい背景が知れてよかったです。
意見の共有によって、同じ大学で同じ学問分野の教員であっても、個別の教育観があることが確認できてよかったです。

〇大学教員における倫理をより理解し、意識する機会となりました。
自己の経験を振り返ったり、教員の方々と共有する機会を大切にし倫理的感受性を高めていければと思いました。

〇上月先生の講義が明確で、とても納得できものでした。学生との関係や、他の教員との関係から、あらためて自分の行動を振り返っていきたいと思った。他者に対するハラスメントをどうとらえるかについて上月先生ご体験を話しをきかせて頂けて良かったです。
〇教育倫理の6原則を知ることができた。資料を読んでみたいと思う。
看護倫理に関心があり、これまでも臨床で度々事例検討を行ってきた。教育と臨床において倫理をどう考えるか、共通点と相違点など考察したいと思った。
〇途中で退室し、申し訳ありませんでした。
非常にわかりやすく、興味深い内容でした。ありがとうございました。
〇今まであまりなかったテーマで学びになった。
自分をふりかえる良い機会であった。

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。

〇しゃべりが多すぎてききとれなかったり、情報を処理しきれなかった。
→内容と時間があわない？時間を短くするか内容をへらすか

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:　成績不振・不登校学生対応事例による学生支援体制の構築
講師名:　杉田郁代（高知大学）
実施日:　2024/9/3(火)
開催校:　高松大学・高松短期大学
実施形態:　遠隔
参加者数:　46名
アンケート回答者数:31名

1. 参加者ご自身について

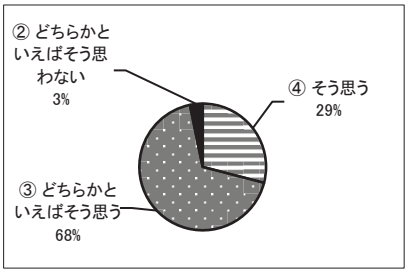
職種

	度数	割合
① 教員	31	100%
② 職員	0	0%
③ 学生	0	0%
④ その他	0	0%
計	31	100%

2. 研修について

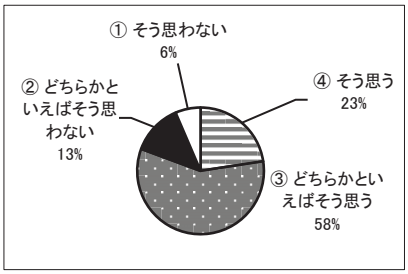
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	9	29%
③ どちらかといえばそう思う	21	68%
② どちらかといえばそう思わない	1	3%
① そう思わない	0	0%
計	31	100%



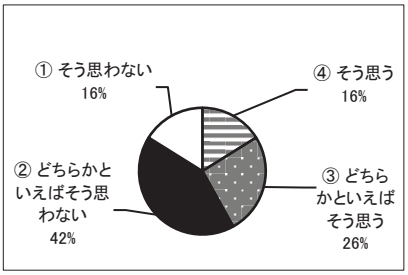
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	23%
③ どちらかといえばそう思う	18	58%
② どちらかといえばそう思わない	4	13%
① そう思わない	2	6%
計	31	100%



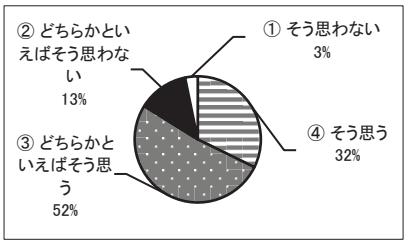
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	16%
③ どちらかといえばそう思う	8	26%
② どちらかといえばそう思わない	13	42%
① そう思わない	5	16%
計	31	100%



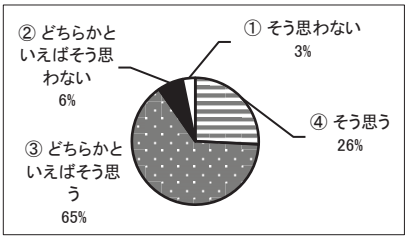
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	10	32%
③ どちらかといえばそう思う	16	52%
② どちらかといえばそう思わない	4	13%
① そう思わない	1	3%
計	31	100%



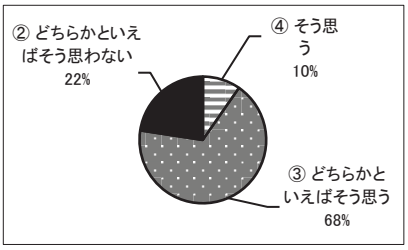
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	8	26%
③ どちらかといえばそう思う	20	65%
② どちらかといえばそう思わない	2	6%
① そう思わない	1	3%
計	31	100%



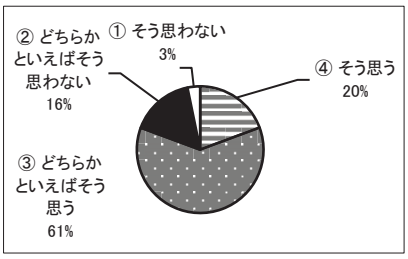
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	3	10%
③ どちらかといえばそう思う	21	68%
② どちらかといえばそう思わない	7	23%
① そう思わない	0	0%
計	31	100%



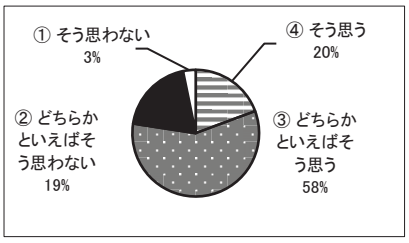
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	6	19%
③ どちらかといえばそう思う	19	61%
② どちらかといえばそう思わない	5	16%
① そう思わない	1	3%
計	31	100%



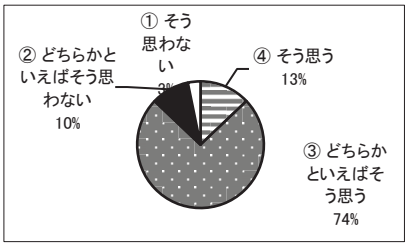
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	6	19%
③ どちらかといえばそう思う	18	58%
② どちらかといえばそう思わない	6	19%
① そう思わない	1	3%
計	31	100%



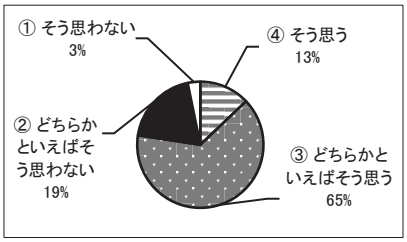
(9)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	4	13%
③ どちらかといえばそう思う	23	74%
② どちらかといえばそう思わない	3	10%
① そう思わない	1	3%
計	31	100%



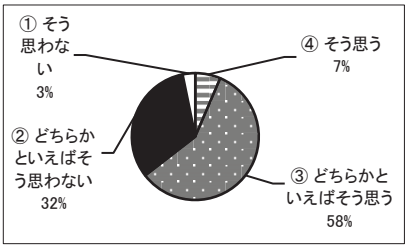
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	4	13%
③ どちらかといえばそう思う	20	65%
② どちらかといえばそう思わない	6	19%
① そう思わない	1	3%
計	31	100%



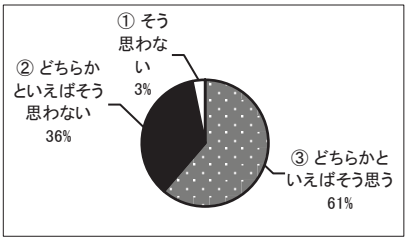
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	2	6%
③ どちらかといえばそう思う	18	58%
② どちらかといえばそう思わない	10	32%
① そう思わない	1	3%
計	31	100%



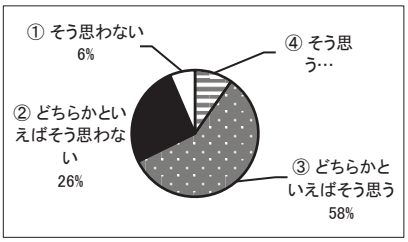
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	0	0%
③ どちらかといえばそう思う	19	61%
② どちらかといえばそう思わない	11	35%
① そう思わない	1	3%
計	31	100%



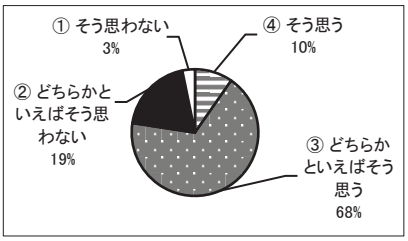
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	3	10%
③ どちらかといえばそう思う	18	58%
② どちらかといえばそう思わない	8	26%
① そう思わない	2	6%
計	31	100%



(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	10%
③ どちらかといえばそう思う	21	68%
② どちらかといえばそう思わない	6	19%
① そう思わない	1	3%
計	31	100%



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。

○ 様々な先生方の考えを知ることができた。

○ ツールを使用したワークがあった

○ 各教員の意見が聞けたことが良かった。

○ 他の教員の考えが聞けた。

○ GPAや出欠記録などのリソースに明確な基準値を設け、その範囲を超えた学生に支援を行うなど、具体的なルール作りが必要であることを意識できた点。

○ 具体的な対応について考えることができた。

○ ミロを初めて使用しました。意見を共有する新しいツールを経験できたこと。

○ MiroやSlidoの使用方法が分かった

○ 支援者のネットワークを俯瞰でとらえることができた。支援を誰に求めるのかを考えた場合、日常業務の範囲では、普段からやり取りしている教員や、組織内で公式的に支援を担当している部署に、範囲が限定されがちであったが、より多様な支援者を想起することができるようになったと思われる。その点で、本研修を受講したことには意義があったと考えられる。

○ 学生支援をする際に、一人で抱え込まないで学内の援助資源を活用することが大切だということがよく分かりました。ありがとうございました。

○ 他の教員も同様の悩みを抱えていることが可視化された点

○ ICTツールについての知見を広げることができた。

○ 多様な学生が増えていると感じる中で、どのように対応するか具体的に考えることができた。ゼミ担当教員として個別に解決を図る機会はあるが、今後は、積極的に学生相談室とつなぐ必要性を感じた。

○ 情報機器を使用しての研修は今後の授業に活かせるものである。ポイントを上げてくださっていたのでとても分かりやすかった。

○ 本学では、学業不振について課題を持っている教員が多いことが分かりました。一人で悩まず情報共有をしていくことで、学生対応も改善されるのではと感じました。

○ ソフトの利用の仕方がわかった。

○ 学生対応における実際の課題を基に話し合ったり、指導をいただいたことで、今後に生かせると思う。付箋を利用し、質問を行う参加型や、それに対し直接答えていただけるところもよかった。

○ 他学部学科でも学生の問題点は共通する部分があることが明らかになり、それぞれの考え方や対応を知ることができた。

○ 大学教官も成績不振学生等への対応に熱心に取り組んでいる方かだがいることが分かった。

○ 大学教官の方々も熱心に学生指導に取り組まれていることが分かった。

○ 便利に活用できるツール（micro等）を知ることができた点

○ 使用するアプリの使い方が適切でわかりやすかった。

○ 聞いたこともないmiro等の新しいツールを使用した講義方式を知ることができて良かった。

○ 本学で生じているような学生の学修や生活上の問題が、学力水準を問わず、全国の様々な大学で同じように発生しているという事実を知ることができたことは、安心できるものでした。そして、その対応のためには、組織レベルでの取り組みが必要になるということや、実際に取り組んでいる講師の先生が非常に大変そうであるという事実を共有することができたことは、本学にとって有用であると思いました。

○ Miroを使った分析は初めてであったが、思った以上に活用できることが理解できた。特に教員間の連携にはチームとしての効果が期待できると思われる。

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。

○ 今回は様々なことを扱ったのですが、もっと焦点をしぼったほうがよかったのかもしれません。

○ 対面での方が、グループでの意見交換がより活発に行われたのではないでしょうか。

○ グループ協議の時間がもう少しとれればよかったと思う。

○ 成績不振学生の先生の経験も含め、講義をもっと聞き、次回にグループワークをしてもよかった。

○ 研修時間の一部がデジタルツールのレクチャーに充てられていた点。新しいデジタルツールを知ることができた点はメリットであったものの、本研修の趣旨とは異なるため、気がかりであった。

○ いくら悩みを共有しても、課題解決に用いることができるリソースが不足していては解決に至らない。研修自体は有意義であったが、今後の活動にどこまで活かせるかは疑問である。

○ 講師の先生による「(全国)どこも同じ」のような発言が複数回あったように記憶しているが、個人的には非常に疑問に感じた。どのように「同じ」なのかをデータに基づきより具体的に説明してほしかった。

○ 話し合いの時間をもう少し長めに取ってほしかった。また、改善点ではないですが、初めてMiroを使用し、今後使いたいと思ったが、使い方がよく分かっておらず、時間がかかった。事前に試しておけばよかったと感じた。

○ グループ討議に入るタイミングが分からず、話し合いの時間が短かくなったのが残念であった。

○ たくさんのツールを使って講義をして下さり、大変勉強になりましたが、あまり考える時間が取れなかったように思います。もう少し時間に余裕があるとよいなと思いました。

○ 専門科目教育以外での教員の負担軽減と事務的作業の時間効率を上げるための具体的取り組み事例を挙げてほしい。

○ 付箋の使い方については事前に資料をいただき、練習することができたが、当日チャットで新たな資料送付があるなどは、機能の使い方に不慣れなため、戸惑いがあった。このような機能も使用する、といった事前周知があると、当日慌てずに対応できたかもしれない。

○ グループでの話し合い時間が短く、オンラインだったせいもあるのか、十分に考えて意見を集約するまでに至らなかった。オンラインは匿名を保つことができる利点はあるが、対面形式のメリットも多いと思う。

○ コンピュータが苦手で最後までMiroが使えなかった。

○ Miroの使い方をあらかじめ学んでおかなければならなかった。

○ （十分とは言えないかもしれないが）意見を出し合う段階まではできたので、共有・整理・発展・活用するための機会があれば良いと思います。ありがとうございました。

○ 成績不振・不登校学生対応というどちらも重要な課題であるので、研修自体を分けた方が良かったのではないか。成績不振・不登校学生対応、そしてどのように改善していったという事例をもっと聞きたかった。早口ではなくじっくりと。グループワークは、4つのシチュエーションの設定それぞれに疑問が湧き、何をどのように話を進めたらよいのかが分からず、話ができなかった。最後、学生支援体制のところで納まる所の納まるなという結果で、それが本校の支援体制を大きく変えられる希望が見えたかというと全く見えなかった。というよりも本校に来てそんなに経っていないので、本校の学生支援体制自体があまり理解していないので意見に困った。結局は学生と親身になって付き合い信頼関係を構築しながら手探りで寄り添っていくしかないのだと思っているが。

○ 時間が足りず、参加者意見に対する講師のコメントや、グループワークが不完全燃焼であったと感じています。特に講師のコメントは、具体的な体制作りのための示唆を多く与えてくれそうなものであったので、それだけで研修を構成しても良いくらいであると感じました。

○ 物理的な区分だけでなく、精神的・心理的判断への適用ができるよう期待したい（難しいとは思うが）。

○ グループワークの事例に対する対応方法や学生支援体制について、明確にご教示いただきたかったです。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:　若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座
講師名:　阿部光伸（愛媛大学）
実施日:　2024/9/3(火)
開催校:　松山大学・松山短期大学
実施形態:　対面
参加者数:　57名
アンケート回答者数:44名

1. 参加者ご自身について

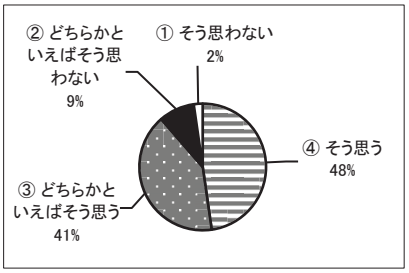
職種

	度数	割合
① 教員	0	0%
② 職員	44	100%
③ 学生	0	0%
④ その他	0	0%
計	44	100%

2. 研修について

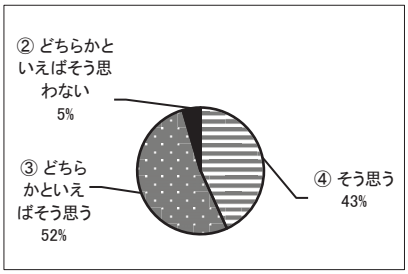
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	21	48%
③ どちらかといえばそう思う	18	41%
② どちらかといえばそう思わない	4	9%
① そう思わない	1	2%
計	44	100%



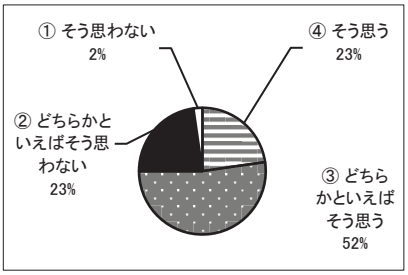
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	19	43%
③ どちらかといえばそう思う	23	52%
② どちらかといえばそう思わない	2	5%
① そう思わない	0	0%
計	44	100%



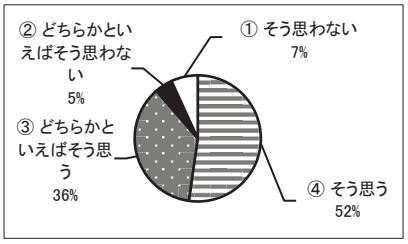
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	10	23%
③ どちらかといえばそう思う	23	52%
② どちらかといえばそう思わない	10	23%
① そう思わない	1	2%
計	44	100%



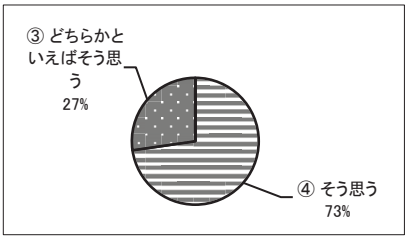
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	23	52%
③ どちらかといえばそう思う	16	36%
② どちらかといえばそう思わない	2	5%
① そう思わない	3	7%
計	44	100%



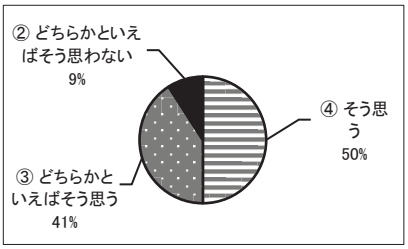
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	32	73%
③ どちらかといえばそう思う	12	27%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	44	100%



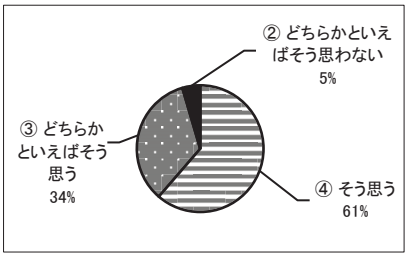
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	22	50%
③ どちらかといえばそう思う	18	41%
② どちらかといえばそう思わない	4	9%
① そう思わない	0	0%
計	44	100%



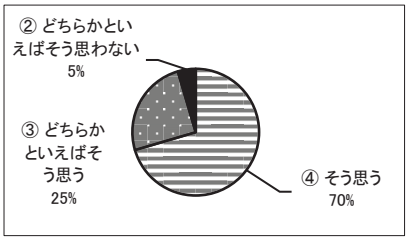
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	27	61%
③ どちらかといえばそう思う	15	34%
② どちらかといえばそう思わない	2	5%
① そう思わない	0	0%
計	44	100%



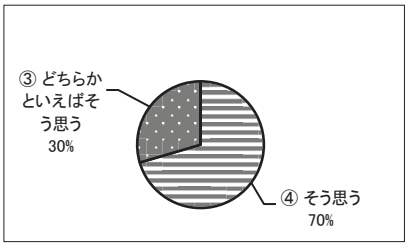
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	31	70%
③ どちらかといえばそう思う	11	25%
② どちらかといえばそう思わない	2	5%
① そう思わない	0	0%
計	44	100%



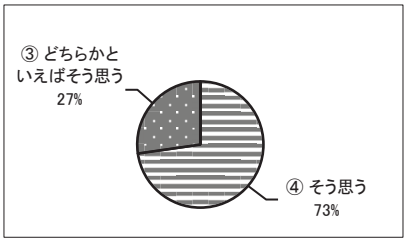
(9)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	31	70%
③ どちらかといえばそう思う	13	30%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	44	100%



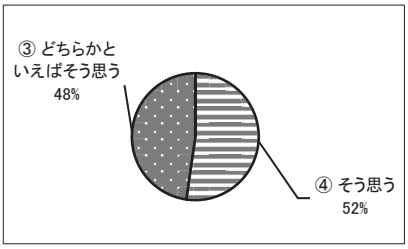
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	32	73%
③ どちらかといえばそう思う	12	27%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	44	100%



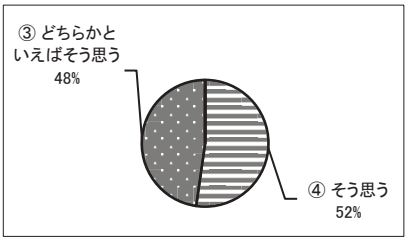
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	23	52%
③ どちらかといえばそう思う	21	48%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	44	100%



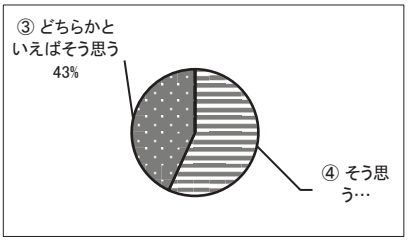
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	23	52%
③ どちらかといえばそう思う	21	48%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	44	100%



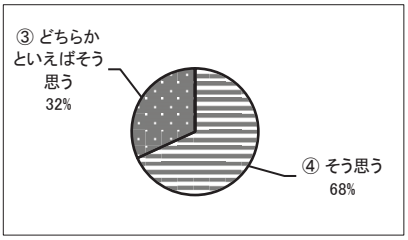
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	25	57%
③ どちらかといえばそう思う	19	43%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	44	100%



(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	30	68%
③ どちらかといえばそう思う	14	32%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	44	100%



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。

○ 正しい判断をするためには、情報収集が特に大切であるということがわかり、勉強になりました。

○ 判断と決断をするための知識が身についた。グループ学習があり他部署の職員とも意見交換ができてよかった。
○ 組織に所属するにおいて、物事を判断する場面での考え方が理解できた。

○ ワークの時間配分などがちょうどよく、進めやすかった点です。また、ワークの選択肢の問題の解説もわかりやすく日々の業務に取り入れやすいと感じた点がよかったです。

○ 実践ワークを通して、判断力や決断力の重要性について学ぶことができました。

○ グループワークをすることで、他の職員が何を考えているのか、どういったことを大切に業務に取り組んでいるかが分かり良かった。物事の優先順位、判断と決断の違い、大切さを理解できた。

○ 決断や判断の際に必要となる要素について理解を深めることができた。

○ 日々の業務にすぐ実践できる点。ワーク中心で研修時間があっという間に感じられました。問題点は皆と共有すれば、違った意見が出るし、なぜそう考えたのか意見を出し合うことでより良い判断・決断ができると実感した。また、松大の同僚は相手の気持ちや意見をすいあげようと考えてくれる人が多いと分かりうれしく思いました。普段から判断力を養い、決断していこうと思えました。ありがとうございました。
○ 判断の際に考慮しなければならない点について、ワークを通して理解することができた。

○ 普段顔を合わせない他部署の職員と同席したこと

○ 決断力、判断力の必要性や実行方法について、改めて学ぶことができました。

○ 経験年数の違う方と、仕事についてのお話ができたことで、どのように仕事を進めているのか、自分との違いが明らかになったこと。
普段は、あまりお話ができない方と意見交換をしたことで、違う課の方がどのような考えをもって仕事をしているのかを知ることができた。
何か案件をこなす際に、必ず正解があるわけではないことを知れた。
私の中で、ヒューリスティックスはないと思っていたが、医師の問題で答えが分からなかったことから、自分にもヒューリスティックスがあることが分かり、自分を見直すきっかけになった。

○ 実践ワークがあったため、いろいろ考えを引き出しながら受講することができた。

○ グループワークで、年齢や部署の違う方の意見を聞くことができてよかった。

○ グループの判断（意見）を確認する際にツールとしてカードを使用したのが、分かりやすくてよかった。
○ 実践を取り入れながらのワークが多く、判断・決断の練習をすることが多くできたこと。

○ 判断、決断においては自身の先入観や過去の経験からくる思い込みが大きく影響を与えることを認識することができた。周囲からの客観的な意見を取り入れ、情報収集を行うことを日常的に意識して業務等に取り組みたい。
○ 判断力・決断力の養成というテーマだったが、それを身に着けるためにどのような準備を行い、どのように行動するべきかが示されていたため、わかりやすい内容でした。

○ 聞くだけでなくグループワーク等で実際に考えながら受講できたこと。

○ すぐに実践できる内容で、いつ何時でも必要なスキルを養う内容だったこと。

○ 具体例のある設問について、時間制限のなかで検討し、グループで話し合うことができよかった。

○ 前例踏襲を変えることは難しいと思った

○ 判断力と決断力は、年齢問わず日常業務において非常に重要なことですので、しっかり学ぶことが出来て良かったです。グループワークを通して、自分以外の人の意見を聞くことが出来て、様々な気づきがあり、非常に充実した時間となりました。

○ 判断力・決断力は、モラルや経験に戻づくしかないと思っていたが、理論もあるということを知れたこと
○ 判断力、決断力の違いを知る事ができ、それぞれにおいて、これから業務を行う上で必要なスキルを身に付ける（知る）ことができて良かった。普段はなかなか関わることのできない方々とワークをしながら研修を進められたことが気付きに繋がった。

○ 仕事を行う上での行動の仕方や考え方、工夫の仕方がよくわかった。

○ 参加者の様々な考え方を知ることができた。

○ グループワークが多かったので、自分以外の方の考えを知ることで視野が広がり考え方が柔軟になった。
○ 判断、決断という常に無意識に行っていることを自分自身で意味を考えて、理解しながら取り組めるようになったので良かった。

○ 自分の仕事の仕方を考えるきっかけにもなり、仕事だけでなく日々の生活の小さなことでも意識して、日頃から適切な判断力・決断力を付けていきたいと感じた。

○ 判断と決断の違いを明確に提示していただき、複数名で判断をすればより良い結果が得られるという点を実践を踏まえながら学ぶことができた。

○ 制限時間を設けた実践的なワークで判断力をより向上させることができたように感じました。実践はやはり聞くだけの受け身よりも大きく効果を感じたため、日々の業務での積み重ねが非常に大切であることも同時に実感しました。多岐にわたる業務を同時進行することが常に求められているため、何がより重要で緊急性の高いものか、優先順位をつけて仕事に取り組もうと改めて感じました。優先順位をつけるには業務に対する知識量をより多くすることが重要であると感じるためこれからも学びを取り入れるよう意識したいと思います。

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

○ 参加する職員の主体性が出ればもっと良くなると思いました。

○ 具体的な業務知識の共有

○ 午後のワークの資料について、研修中に修正を周知していただいた他に、P2.「現在の時刻は、9月3日（金）」→「現在の時刻は、9月4日（金）」、P.10「20xx年9月1日」→「20xx年9月2日」（後の文章に「とうとう明後日になりました。」と書いてあるため）などの修正した方が良さそうな点がありました。
部署によっては、係長以下の皆さんが平日の午前午後に抜けると窓口業務に支障をきたす場合があるので、開催を2回に分けたり、休日に開催する等の工夫が必要かと感じました。

○ 実践ワークの前にもう少し手順を教えてもらえるとよかった。

○ 午後の実践編の研修にもう少し時間を使ってもらえればグループ内の議論が深まったと思います。

○ 時間の都合もあり難しいとは思いますが、他の班の意見をもっと聞いてみたかった。

○ 実施の時期について、長時間の研修の場合、教務関係の部署については後期履修組み換え後の判定作業等で忙しいタイミングになるので、９月２週目ごろだと有難いと思いました。

○ 大学事務業務において、判断力・決断力を発揮しないといけない具体的な事例があれば、即戦力として講座の内容を生かせるようにできたと思う

○ 研修の中身もそうであるが、やはり普段関わらない人と会話をすることで気づけることが多かった。日程を設けるのは難しいと思うが、定期的に他部署の人ともワークをしたり、意見交換することが新たな気付きにとっては必要だと感じた。

○ 実践編での資料に複数誤植が見られたので、そこも何か判断すべき点なのかと勘繰ってしまった。提示された案件のみでの判断に少しブレが生じてしまったのでそこを直していただきたいです。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:　これからの教職協働
講師名:　清水栄子（愛媛大学）
実施日:　2024/9/5(木)
開催校:　人間環境大学松山看護学部及び総合心理学部
実施形態:　対面
参加者数:　47名
アンケート回答者数:35名

1. 参加者ご自身について

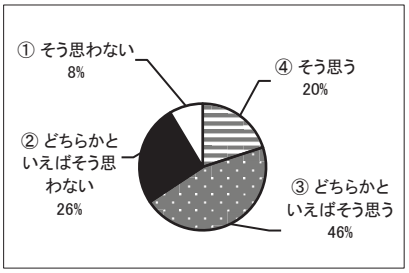
職種

	度数	割合
① 教員	18	51%
② 職員	16	46%
③ 学生	0	0%
④ その他	1	3%
計	35	100%

2. 研修について

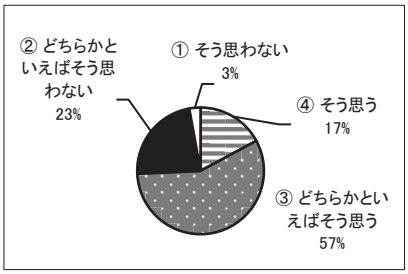
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	20%
③ どちらかといえばそう思う	16	46%
② どちらかといえばそう思わない	9	26%
① そう思わない	3	9%
計	35	100%



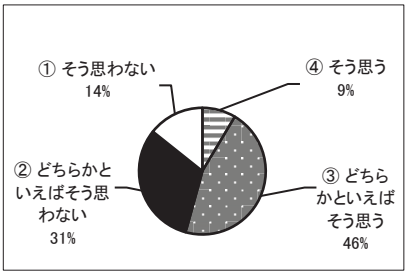
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	6	17%
③ どちらかといえばそう思う	20	57%
② どちらかといえばそう思わない	8	23%
① そう思わない	1	3%
計	35	100%



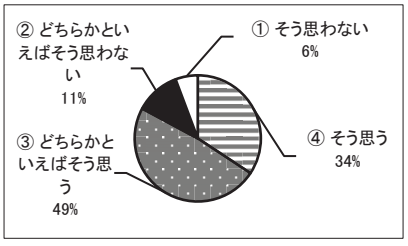
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	9%
③ どちらかといえばそう思う	16	46%
② どちらかといえばそう思わない	11	31%
① そう思わない	5	14%
計	35	100%



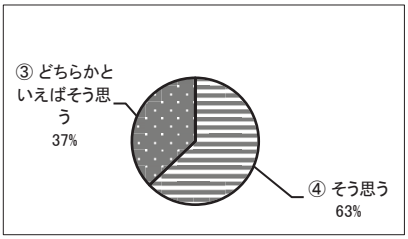
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	12	34%
③ どちらかといえばそう思う	17	49%
② どちらかといえばそう思わない	4	11%
① そう思わない	2	6%
計	35	100%



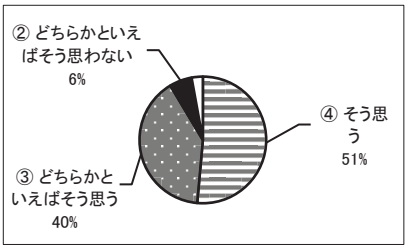
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	22	63%
③ どちらかといえばそう思う	13	37%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	35	100%



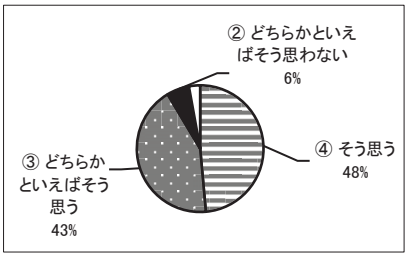
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	18	51%
③ どちらかといえばそう思う	14	40%
② どちらかといえばそう思わない	2	6%
① そう思わない	1	3%
計	35	100%



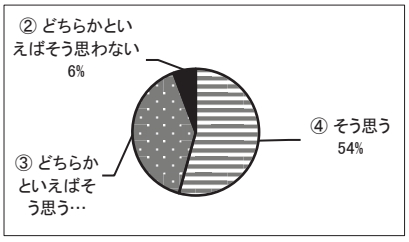
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	17	49%
③ どちらかといえばそう思う	15	43%
② どちらかといえばそう思わない	2	6%
① そう思わない	1	3%
計	35	100%



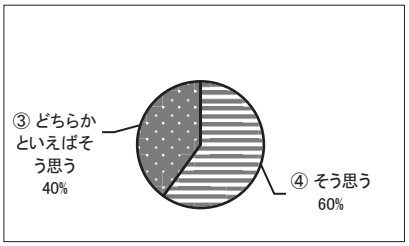
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	19	54%
③ どちらかといえばそう思う	14	40%
② どちらかといえばそう思わない	2	6%
① そう思わない	0	0%
計	35	100%



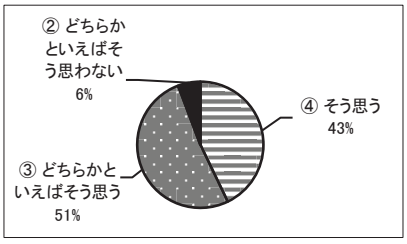
(9)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	21	60%
③ どちらかといえばそう思う	14	40%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	35	100%



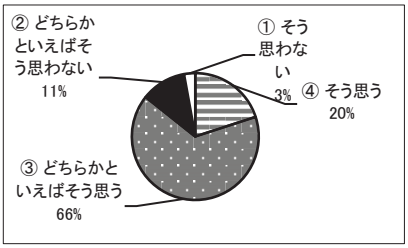
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	15	43%
③ どちらかといえばそう思う	18	51%
② どちらかといえばそう思わない	2	6%
① そう思わない	0	0%
計	35	100%



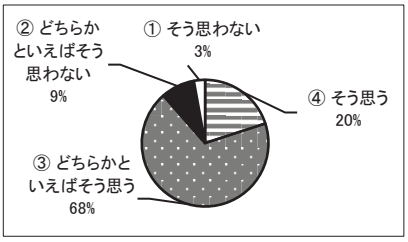
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	7	20%
③ どちらかといえばそう思う	23	66%
② どちらかといえばそう思わない	4	11%
① そう思わない	1	3%
計	35	100%



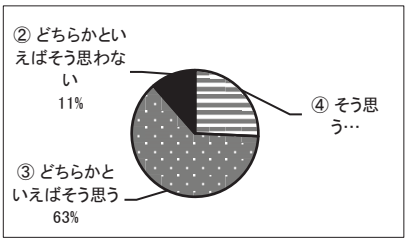
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	7	20%
③ どちらかといえばそう思う	24	69%
② どちらかといえばそう思わない	3	9%
① そう思わない	1	3%
計	35	100%



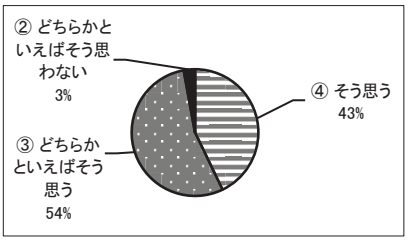
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	9	26%
③ どちらかといえばそう思う	22	63%
② どちらかといえばそう思わない	4	11%
① そう思わない	0	0%
計	35	100%



(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	15	43%
③ どちらかといえばそう思う	19	54%
② どちらかといえばそう思わない	1	3%
① そう思わない	0	0%
計	35	100%



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。

○ 普段なかなか顔を合わせない方と交流をもてた。

○ 普段は話をする機会がない教職員と話すことができた

○ 「教職協働」は目的でなく、手段であるとの講師のお言葉がとても印象的でした。何のための「教職協働の実現」であるかを、それぞれの立場でしっかりと理解を深めることが大切であると感じました。こういったことには、研修でないと気づけないので、研修を受講して良かったです。

○ グループワークを通じて、学内での取り組みや協働の状況を知ることができた。

○ 2キャンパス教職員の交流を深めることができた。教職員で教職協働について話すことで、普段は伝えられない相手への思いも分り、コミュニケーションの大切さを痛感した。

○ 教員と職員が一つのグループでディスカッションしたことで、今後「協働」に向けて話しやすい関係が築けそうに思った。

○ 研修時間が1時間30分と、集中力を保つためには良かったと思います。

○ 他キャンパスの教職員の意見も共有できて良かった。また教職協働について、自分の知識が少し違っていたことが判明して良かった。

○ 以前「協働」の研修があった時ワークがうまくできなかったが、今日は直接皆さんとお会いしてできたこと。

○ 他のキャンパスの教職員の方々と交流できる点が良い。

○ なかなか交流のない松山キャンパスの教職員の方とお話することが出来ました。また、教員の方のご意見を聞ける貴重な機会でした。

○ 教職員とも、日頃思っている愚痴を話すことができたかなと思います。

○ 教員と職員が大学内で協働して進めている業務についての意見交換ができ、課題が共有できた。

○ キャンパスや学部を超えて、大学運営を考えられたのはいい機会だったと思います。

○ 自身の立ち位置を理解して協働する意義を知ることができる。

○ どのような研修内容であるかについて知らない状態で参加したが、特に良かったのは、事務の人たちとしっかり話せた時間があったことである。そのおかげで、具体的にどのような業務を日々になっているのかが分かった。また、少人数組織において重要な、構成員の人格についてある程度知れたことが何よりも良かった。

○ 初めて道後キャンパスへ行き、他学部や事務の方々と交流、意見交換でき有意義でした。

○ 別キャンパスの交流、教員と職員さんとの率直な意見交換ができたことは良かった

○ 各キャンパスでの情報共有ができてとても良かったです。一緒に協力しながら学部を作っていければいいなと感じました。
○ 他職種の方と対話できたこと

○ 他のキャンパスの方と交流できたことや、普段考えていることを言葉にして話をすることができたのが良かった。

○ 日頃自分が考えている事について、皆さん同じような考えを持っている事に驚いた。
一人の力では難しく協働と言っても、根本の考え方は変わらないように思えます。

○ セクショナリズムが強くなっていると感じていたので、教職連携についてお互いの立場で学ぶ機会となってよかったと思う。

○ グループ内だけでなく、他のグループも同様のことについて課題を感じていると分かり、一体感が生まれたこと。

○ 学部を超えて交流ができた。

○ 働きやすさを重視した大学運営が進むことで、現場の教職員間の協働がよりスムーズに行われるといいです。

○ 日頃の問題点が明確化された

○ ①他キャンパスの教職員とコミュニケーションが取れた点
②教職協働について、あらためて考えるきっかけとなった点

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

○ もう少し時間を短くしてもいいと思う

○ より良い教職協働を実現するための具体的な方策が知りたかったです。今回は、現状の課題の洗い出しと不満の共有に終わった印象です。

○ 多くの人がこの研修を受けられるように、日程を設定するべきだと思います。
（本来、受けるべき人たちがほとんど欠席だったようなので）

○ もう少し時間があれば、と思う。

○ 大学教職員以外の民間の講師も呼べるプログラムもあればプログラム選択肢も広がると思われます。

○ 全てのグループの発表できるよう時間がもう少し長くてもよかったのではないかと思う。

○ 工事の音が時々、気になった。

○ 研修の目的や内容を事前にお知らせいただけると良いと思います。

○ 業務を推進する上で気づいたことがある時に意見が出しやすい職場の雰囲気づくりが必要だと感じた。

○ ブレストにもう少し時間を割きたかった。またブレストの手法のレクチャーがあると、どののグループもよりスムーズに話し合いを進められたのではないかと思う。

○ 本日は法的な背景を中心に総体的に理解する内容であったので、今後の研修ではケース対応を参考に効果的な協働の在り方が模索できるような内容をお願いしたい。

○ 段階を踏んで、グループワークすることで、最初の意見が最後の「課題」とつながらないで自由に意見できることは良かったはずだが、自由であったために、どのような意見や考えを出すべきかが難しく、最初に出たトピックで、最後まで語られた感があった。最初の段階で、踏み込んで、課題について考えてみるというアプローチとどちらが良いか分からないが、今回については、最初から教職員間の連携における課題から思考しても良かったかもしれない。

○ 今後も各々の学部、学科の教員・事務の方々と意見交換をして、お互いの役割等々再確認し高めあう必要があると思います。

○ ①学会等もあると思うが圧倒的な松山キャンパスの教職員が多かった。道後キャンパス管轄だったかもしれないが、開催場所を松山キャンパスで行うこともできたのではないか。
②講義中の工事の音が気になり、十分に講師の話に集中しきれない時間帯があった。開催場所や時間帯の整備が必要だったのではないか。

○ 主催した学部は、企画・運営をしている人のことを考えると、責任をもって出席するべきだと思う。

○ いまのままでいいです。

○ 研修参加での改善点は上がったが、ボトムアップだけでは難しいと思います。

○ 強制参加ではないが教員の参加者が少なかった。できるだけ多くの人が参加できるよう、日程を設定する際にもう少し考慮してもいいのではないかと思う。

○ できるだけ多くの方が参加できる時期に開催されると良いと思いました。

○ 学園の運営側と一緒に参加できるとよいと思う。

○ 参加してよかったと思える素敵な研修でした。
理解度を高めるため、次回は私自身が事前に学習してから研修に臨みたいと思いました。
運営いただいた方々、ありがとうございました。

5．この研修を受講して、人間環境大学で実施できる「教職協働」にはどんなものがあるか、具体的にお書きください。

○ 教務についての年間スケジュールや年間ToDoリストの共有

○ 学生募集・学修支援・学生厚生支援・学位授与(履修登録・卒業判定)

○ 研修を通じて、情報共有の必要性を感じた。情報やフィードバックの蓄積・共有ができればさらに効率が上がり、モチベーション向上にもつながりそうだと思った。

○ 双方で情報共有を迅速に行う事により、物事をスムーズに運ぶ。

○ 私学は経営者が意思決定機関なので、現状は教職協働を実現できるのは難しい。(特に日常業務)
実現できることは、行事(式典等)・広報・産学官連携・就職など教員と職員が一緒に業務を行うところから取り組んでいき、教員職員の強みを生かしながら大学が発展していければと思います。

○ 既に実施できている物も含めると、学生募集・学生支援・オリエンテーションの実施等。

○ OC，入学式、卒業式他さまざまな行事。用務の重複、無駄(予算)を洗い出し省くこと。

○ お互いにコミュニケーションをとって、よりよい関係性を築いていくこと。そうすることで、WIN　WINで、仕事ができそう。

○ オープンキャンパスや委員会においてなど、教員と同じ目的・目標に向けて協力しながら取り組むことが出来ると思います。

○ 本学部は、教職員間の関係性はとても良いと思います。オープンキャンパスや社会貢献などを行うなどの共同作業をおこなっていることが関係づくりに良い影響をもたらしているのだと思います。さらに教職協働を推進するには、学生募集に関するオープンキャンパスや高校訪問、模擬授業などに関して具体的に役割分担を行うことが良いのではと考えます。

○ おそらく既にほとんどの業務が教職員で行うものとなっており、ある程度の協働体制が整っていると思います。一方で、日々多くの業務に追われる中で、個人の意見共有や実施後に改善を求めるという観点が不十分であったことに気づきました。振り返る機会を設ける努力をすることで、より協働して良い大学にする、という意欲が表面化されると思います。

○ 広報、就職指導、学生支援他

○ 個人的にはまだ職員とともに実施する仕事が少ない（新設学部の準備室所属のため）。そのため、実際に実施可能かどうかについての考えは浮かばない。ただし、今回分かったことは、事務職員のキャラも含めたコミュニケーションによる相互理解促進のための、イベントは何かあった方が良いのではないかと思った。その中で協働可能範囲について相互理解が進むと思われる。

○ 質問の答えにはなりませんが、入試広報、国試対策、就職支援、学生の日常生活や学業サポート等々学生を支援する委員会は多々あり、教員や事務職には過大な重責がかかっているように思います。
心身のゆとりが持てるようもっと職員増員等、就業環境を整備する必要があるように思います。

○ 組織の目的・目的を達するためには、様々なこと業務が複雑・多様化してきているので協働しかない。
○ この大学は人手不足であり業務の効率化が進んでいないので、業務の仕分けをして効率化するとともに、教職員間での情報共有をしていけたらと思う。
○ 研修は大変良かったです。４．５に関しては、ノーコメントです。

○ 高校生が少ない現状での学生募集活動

○ 学生募集、就職支援

○ 入試、学生募集、広報

○ 教職員各々が、設置基準を改めて確認し、自分が実施している者はどの法規に則しているのかなど、自覚しながら進めることが肝要だと思う。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

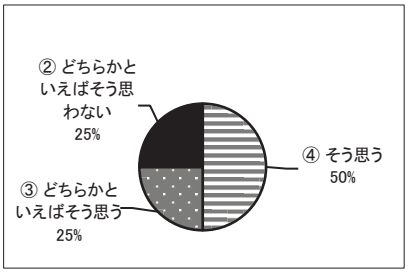
研修名:　これからの教職協働
講師名:　清水栄子（愛媛大学）
実施日:　2024/9/10(火)
開催校:　香川短期大学
実施形態:　対面
参加者数:　37名
アンケート回答者数:8名

1. 参加者ご自身について
職種

	度数	割合
① 教員	4	50%
② 職員	4	50%
③ 学生	0	0%
④ その他	0	0%
計	8	100%

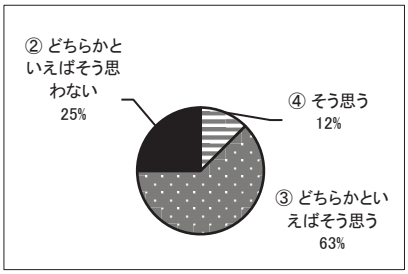
2. 研修について
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	50%
③ どちらかといえばそう思う	2	25%
② どちらかといえばそう思わない	2	25%
① そう思わない	0	0%
計	8	100%



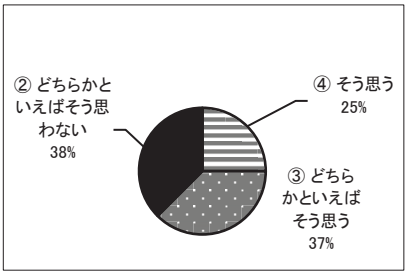
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	1	13%
③ どちらかといえばそう思う	5	63%
② どちらかといえばそう思わない	2	25%
① そう思わない	0	0%
計	8	100%



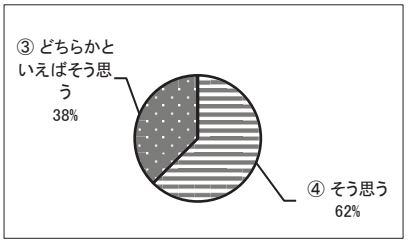
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	25%
③ どちらかといえばそう思う	3	38%
② どちらかといえばそう思わない	3	38%
① そう思わない	0	0%
計	8	100%



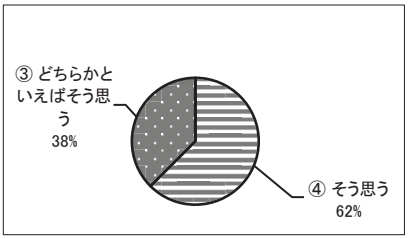
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	5	63%
③ どちらかといえばそう思う	3	38%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	8	100%



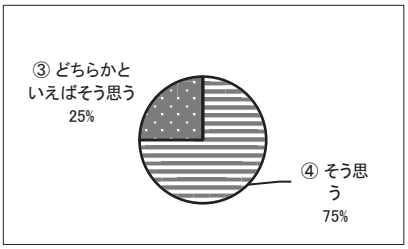
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	5	63%
③ どちらかといえばそう思う	3	38%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	8	100%



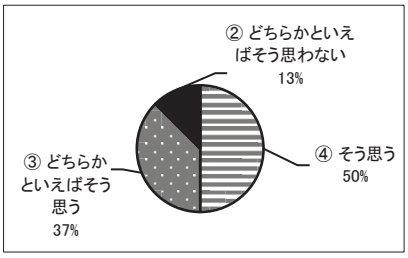
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	6	75%
③ どちらかといえばそう思う	2	25%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	8	100%



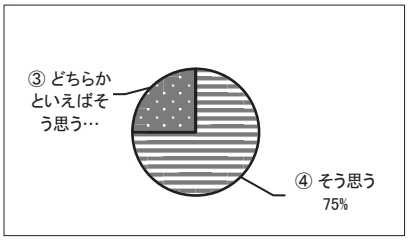
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	4	50%
③ どちらかといえばそう思う	3	38%
② どちらかといえばそう思わない	1	13%
① そう思わない	0	0%
計	8	100%



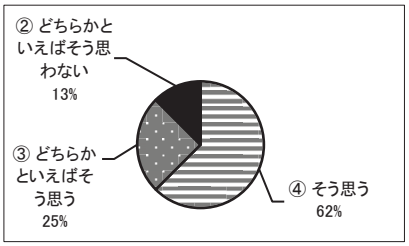
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	6	75%
③ どちらかといえばそう思う	2	25%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	8	100%



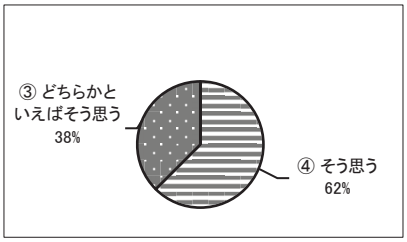
(9)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	5	63%
③ どちらかといえばそう思う	2	25%
② どちらかといえばそう思わない	1	13%
① そう思わない	0	0%
計	8	100%



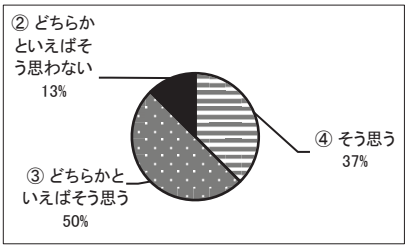
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	5	63%
③ どちらかといえばそう思う	3	38%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	8	100%



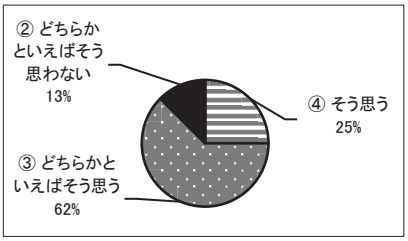
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	3	38%
③ どちらかといえばそう思う	4	50%
② どちらかといえばそう思わない	1	13%
① そう思わない	0	0%
計	8	100%



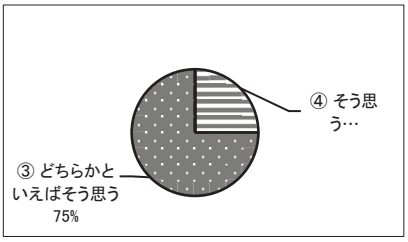
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	2	25%
③ どちらかといえばそう思う	5	63%
② どちらかといえばそう思わない	1	13%
① そう思わない	0	0%
計	8	100%



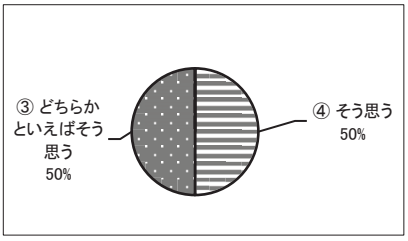
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	2	25%
③ どちらかといえばそう思う	6	75%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	8	100%



(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	50%
③ どちらかといえばそう思う	4	50%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	8	100%



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。

○ 漠然と感じていたことを、明確な言葉で表現できたこと。みなさんと共有できたこと。

○ 業務の振り返りと今後の課題探しができたこと。

○ グループワークを行ったことにより、今までに話すことのなかった内容や問題点について話すことができて良かった。

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。

記載なし

SPOD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:　2024/9/10(火)
開催校:　四国大学・四国大学短期大学部
実施形態:　遠隔（同期型）
参加者数:　159名
アンケート回答者数:110名

1. 参加者ご自身について

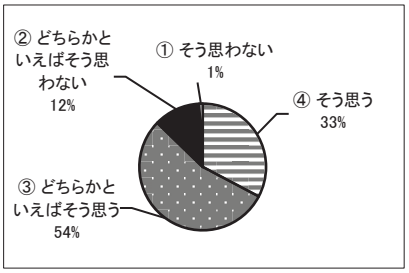
職種

	度数	割合
① 教員	65	59%
② 職員	44	40%
③ 学生	0	0%
④ その他	1	1%
計	110	100%

2. 研修について

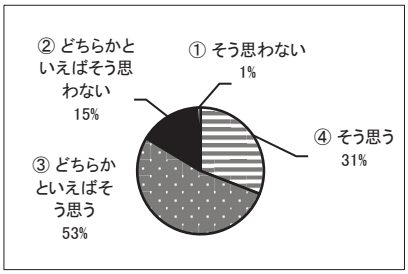
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	36	33%
③ どちらかといえばそう思う	60	55%
② どちらかといえばそう思わない	13	12%
① そう思わない	1	1%
計	110	100%



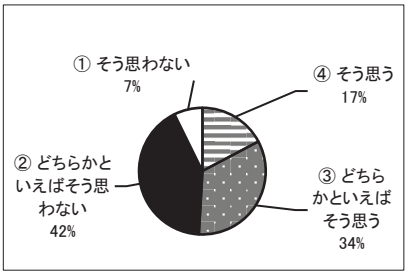
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	34	31%
③ どちらかといえばそう思う	58	53%
② どちらかといえばそう思わない	17	15%
① そう思わない	1	1%
計	110	100%



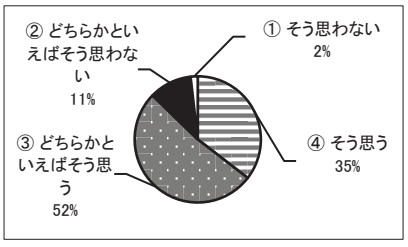
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	19	17%
③ どちらかといえばそう思う	37	34%
② どちらかといえばそう思わない	46	42%
① そう思わない	8	7%
計	110	100%



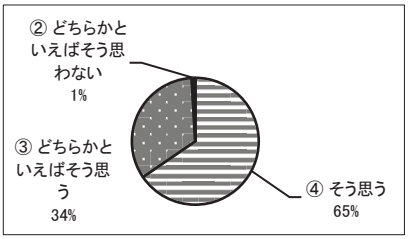
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	39	35%
③ どちらかといえばそう思う	57	52%
② どちらかといえばそう思わない	12	11%
① そう思わない	2	2%
計	110	100%



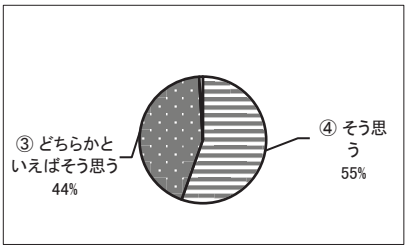
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	72	65%
③ どちらかといえばそう思う	37	34%
② どちらかといえばそう思わない	1	1%
① そう思わない	0	0%
計	110	100%



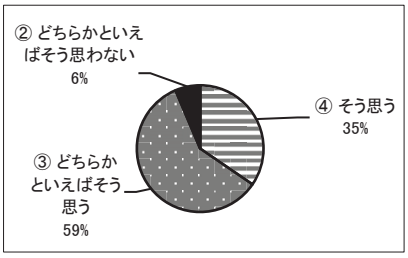
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	61	55%
③ どちらかといえばそう思う	48	44%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	1	1%
計	110	100%



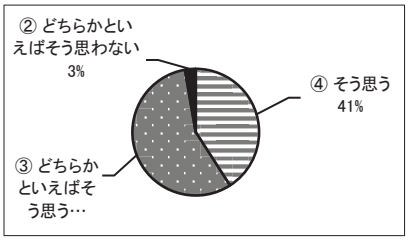
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	38	35%
③ どちらかといえばそう思う	65	59%
② どちらかといえばそう思わない	7	6%
① そう思わない	0	0%
計	110	100%



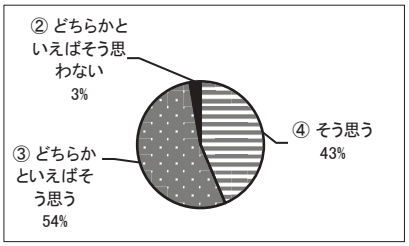
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	45	41%
③ どちらかといえばそう思う	62	56%
② どちらかといえばそう思わない	3	3%
① そう思わない	0	0%
計	110	100%



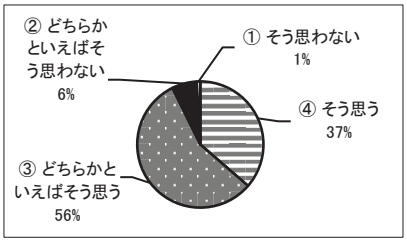
(9)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	48	44%
③ どちらかといえばそう思う	59	54%
② どちらかといえばそう思わない	3	3%
① そう思わない	0	0%
計	110	100%



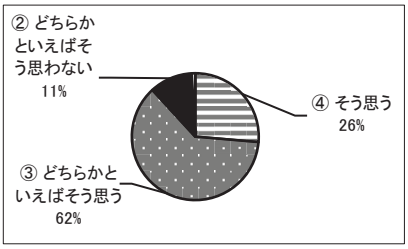
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	40	36%
③ どちらかといえばそう思う	62	56%
② どちらかといえばそう思わない	7	6%
① そう思わない	1	1%
計	110	100%



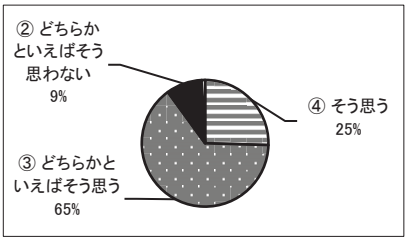
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	29	26%
③ どちらかといえばそう思う	68	62%
② どちらかといえばそう思わない	12	11%
① そう思わない	1	1%
計	110	100%



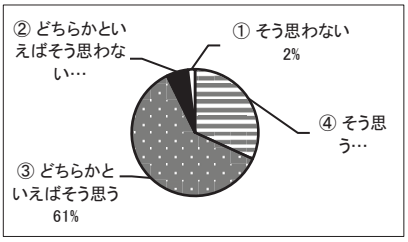
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	28	25%
③ どちらかといえばそう思う	71	65%
② どちらかといえばそう思わない	10	9%
① そう思わない	1	1%
計	110	100%



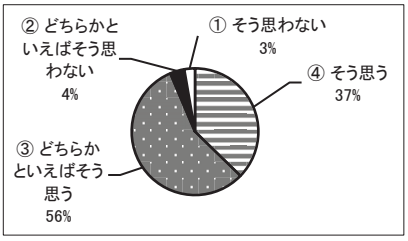
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	35	32%
③ どちらかといえばそう思う	67	61%
② どちらかといえばそう思わない	6	5%
① そう思わない	2	2%
計	110	100%



(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	41	37%
③ どちらかといえばそう思う	62	56%
② どちらかといえばそう思わない	4	4%
① そう思わない	3	3%
計	110	100%



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。

○ 学生対応が必須となる部署のため、実践的な内容な実例を示していただき良かったです。

○ 面談のすすめ方などが具体的によく分かった。

○ 本学における配慮学生への対応についての全体像を知ることができた。

○ 知識が身についた

○ 該当学生がゼミ生にいますので大変参考になりました.

○ 研修の流れが分かりやすく、内容が明確だった。

○ 学生との関わり方について理解が深まった

○ 現代学生の理解と関わり方という内容でお話しいただき、知識を得ることができた。

○ 事例に合わせて、学生目線に立った考え方や思いを分かりやすく提示してくれていたのがとても良かったと思います。

○ 現代学生について、理解が深まった点

○ 用語などの基本的事項の再確認

○ 詳しい内容で勉強になりました。

○ 急かさない、結論を急がない、という点が印象深く心に残りました。このことを大切にしていきたいと思います。

○ なんとなく知っているつもりだったことをきちんと学べるいい機会だと思った

○ 多様な学生への対応・サポート・情報共有について，良い学びと再確認の機会となりました。ありがとうございました。

○ 配慮学生について再確認できた

○ 合理的配慮が義務化されたということを初めて知ったので、学科教員などと情報共有をはかりながら、合理的配慮・LGBTの学生などに対して、今後も丁寧な対応を心がけていきたいと思います。

○ 全国的な合理的配慮の取組の現状を知れたことが良かった。また、これまで配慮の取組をしてきたが、4月から義務化になっていることは（聞いていたのかも知れないが）意識していなかった。

○ 具体的な学生への対応方法が明確になったこと。

○ 学生の特徴の変遷や種類、ひとりひとりに寄り添った面談のポイントが良くわかりました

○ 現代学生は1パターンではありません。それぞれの学生に合わせた教員としての助言や対応方法を学ぶことができ、悩みを解決することができました。実践できるよう努めます。

○ 学生ひとりひとりに寄り添った面談の留意点が良くわかりました

○ 面談や行動計画の策定など、学生と向き合う際の具体的な方法を、専門的な観点から学べて良かった。

○ 今日の学生の特徴を再確認できた。

○ 基本から丁寧に説明してくれた。

○ 関連する専門用語について正しい知識を得ることができた。

○ 障害のある学生支援や、性的マイノリティの学生支援に対して、豊富なデータ等を交えながら、詳しく説明していただいた。理解を深めることができたと思う。

○ 学生へ一方的に伝えるのではなく、話し合って理解してもらうように行動しようと思った為。

○ 学生の特性と具体的な面談時の留意点が学べたこと。

○ 具体的な事例をもとに、必要な対応を詳しくお話しいただいたため

○ 具体的な事例のお話から、合理的配慮を要する学生へのサポートを示してくださったこと。

○ 多様化する学生についての理解が深まりました。今後の教育活動に活かしたいと思います。

○ 変化した学生の特徴を知ることができ、その対応方法について学ぶことができた。

○ 障害学生に対して、優しい言葉遣いで、細かな点に気を付けなくてはならないことを感じた。

○ 講師の話し方

○ 学生との面談の心得など改めて学ぶことができました。

○ 学生に対する対応の仕方を学んだ。

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。

○ 振り返りのため資料配布があってもよかった

○ 個人情報保護を考慮しつつ、個別的なケースについてどのような配慮がなされたのかの事例が共有されると大変参考になる。

○ 現代学生の理解と関わり方について抽象的な内容が多かったので、もう少し事例的なお話が多い方が印象に残りやすいと思った。

○ 実施のタイミングが悪く有給代休が取れないので、減らしてほしい

○ 教科書的な内容、基本的用語の説明に終始すべきでない。個別の事情やそれに適した対応方法があるのは十分に理解できるが、個別具体的な事例に対する対応方法、その是非・課題・改善方法などについて認識・理解できなければ、抽象的な内容になってしまい、具体的にどのように対応すべきかが分からない。

○ 障害学生と性的マイノリティはどちらも内容が膨大なので内容を分けた研修が必要だと感じました。

○ 研究室で一人で受講するのもよいのですが、学生対応に関する研修は、R館などで集めていただくと、研修の前後の雑談などでまた意見交換ができてよいかと思います。コロナ以前はそうだったのはないでしょうか。

○ 総論的な話ではなく、具体的事例をとりあげ、深掘りした話を入れてほしい。

○ 差し支えない部分だけでも資料提供をいただければ事前事後学習でき、なお良かったと思います

○ 差し支えない部分だけでも資料提供いただければより理解が深まったのではと思います

○ より具体的な内容のものとして欲しい。

○ 該当学生にとって大学として必要な内容であるため、可能ならもう少し早い時期に実施できたらよいのではないか。

○ 合理的配慮を要する学生への支援を行う上でも、可能であればもう少し早い時期での研修会の実施もいいのではないでしょうか。

○ この日は学科の教員就職対策講座が有り参加できませんでした。後日三巻閲覧できる資料があれば幸いです。

○ 教職員にも合理的配慮が必要な人が隠れている可能性があるため、必須の研修などは、メールでのアナウンスも必要と考える。

○ 受講者参加型に

○ あまりに基本的すぎたので、もう少しレベルの高い内容をお聞かせいただきたいです。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:　やってみよう！テキストマイニング－基礎編
講師名:　塩川 奈々美（徳島大学）
実施日:　2024/9/11(水)
開催校:　徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部
実施形態:　対面
参加者数:　22名
アンケート回答者数:18名

1. 参加者ご自身について

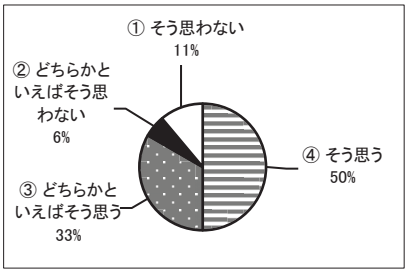
職種

	度数	割合
① 教員	6	33%
② 職員	11	61%
③ 学生	0	0%
④ その他	1	6%
計	18	100%

2. 研修について

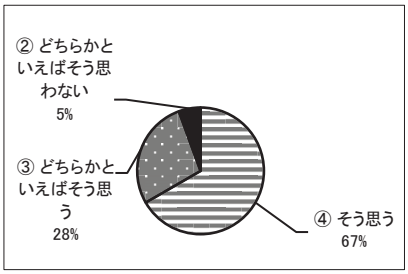
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	9	50%
③ どちらかといえばそう思う	6	33%
② どちらかといえばそう思わない	1	6%
① そう思わない	2	11%
計	18	100%



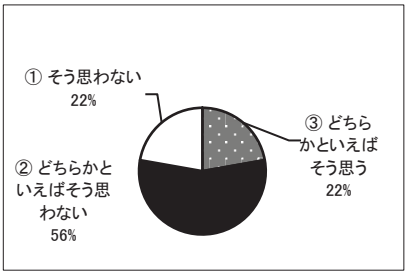
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	12	67%
③ どちらかといえばそう思う	5	28%
② どちらかといえばそう思わない	1	6%
① そう思わない	0	0%
計	18	100%



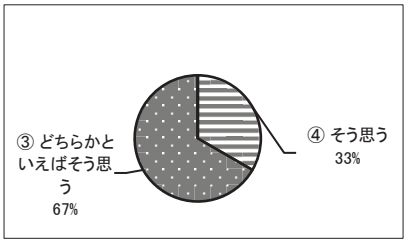
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	0	0%
③ どちらかといえばそう思う	4	22%
② どちらかといえばそう思わない	10	56%
① そう思わない	4	22%
計	18	100%



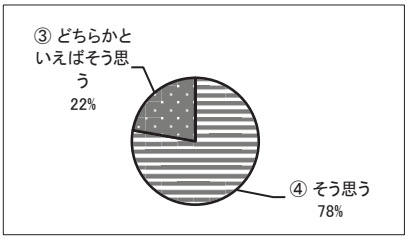
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	6	33%
③ どちらかといえばそう思う	12	67%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	18	100%



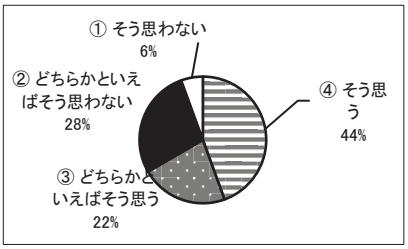
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	14	78%
③ どちらかといえばそう思う	4	22%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	18	100%



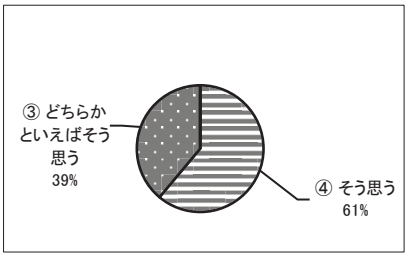
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	8	44%
③ どちらかといえばそう思う	4	22%
② どちらかといえばそう思わない	5	28%
① そう思わない	1	6%
計	18	100%



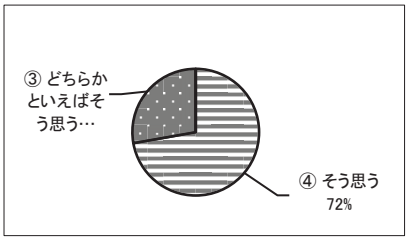
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	11	61%
③ どちらかといえばそう思う	7	39%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	18	100%



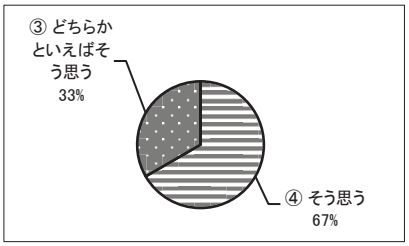
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	13	72%
③ どちらかといえばそう思う	5	28%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	18	100%



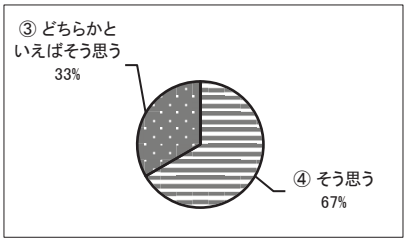
(9)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	12	67%
③ どちらかといえばそう思う	6	33%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	18	100%



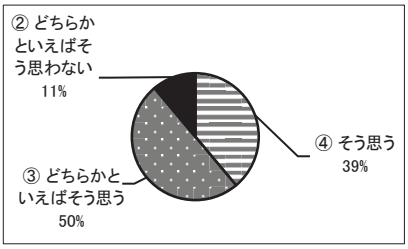
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	12	67%
③ どちらかといえばそう思う	6	33%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	18	100%



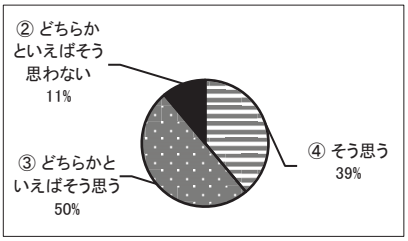
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	7	39%
③ どちらかといえばそう思う	9	50%
② どちらかといえばそう思わない	2	11%
① そう思わない	0	0%
計	18	100%



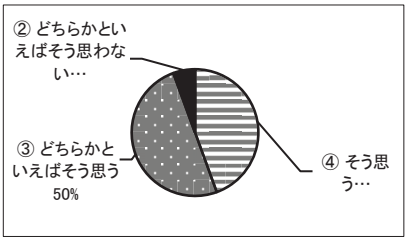
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	7	39%
③ どちらかといえばそう思う	9	50%
② どちらかといえばそう思わない	2	11%
① そう思わない	0	0%
計	18	100%



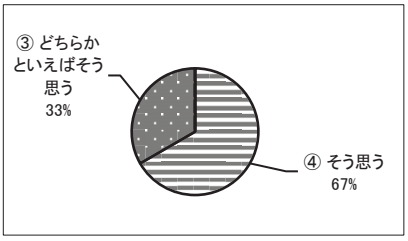
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	8	44%
③ どちらかといえばそう思う	9	50%
② どちらかといえばそう思わない	1	6%
① そう思わない	0	0%
計	18	100%



(14)研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	12	67%
③ どちらかといえばそう思う	6	33%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	18	100%



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。

○ アンケートの自由回答などのテキストデータを分析するのに、一度使ってみようという気持ちになりました。
○ 質的データ分析の基本的な流れが理解できた。

○ 出現頻度表と階層的クラスター分析および共起ネットワークズが別々のものだということを知りました。数年前にソフトをダウンロードしていましたが、使用方法が分からず放置していたので、改めて使ってみたいと思います。

○ いろいろなソフトを使っていましたが、新しいソフトが知れて良かったです。

○ テキストマイニングのやり方などがわかって、アンケート分析に役立ちと思いました。
今後、機会があれば活用してみたい。

○ テキストマイニングの基礎編の研修を、これからのアンケート等に活用できるようにしたい。

○ テキストマイニングを活用できる内容についての理解が深まり、具体的な場面で利用したいと思った。
○ KHcoderやテキストマイニングの基礎を知ることができた。

○ 分析の手技に意識が向きがちでしたが、分析に入る前の準備の重要性を学ぶことができました。わかりやすい資料も配布していただけたので、今後活用したいと思います。

○ ありがとうございました。まったく知識がないが、必要としている内容であったため、研修として実施していただけて有難かった。

○ データを分析する大まかな方法が分かった。

○ テキストマイニングで質的データ分析ができることを理解したこと。

○ 研修を受講しながら、実際にパソコン操作をしたことで、テキストマイニングの基礎をつかむことができた点。先生が用意してくださった資料がとてもわかりやすく、テキストマイニングが初めての私でも概要を理解しやすかった点。

○ 前に在籍していた部署ではアンケートの調査をすることがあった。今回の研修は、そのとき知っていれば、アンケート作成から調査まで、広く活用できると感じた（とくに、テキストマイニングの準備段階ではあるが、アンケート作成をする際に良かった点や改善点を別々に聞くことで、そのあとの調査がしやすいということ）。今後、アンケートを活用する機会があるときにぜひ活用してみたい。

○ 実際に体験できたこと

○ ソフトをダウンロードして実際の分析をしながら、解説してくれたところがよかった。

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

○ 演習の時間があれば良いと思います

○ 次の予定が入っていたこともあり。講師先生のお話が走り走りになったのがもったいなかった。もう少し実践的に学びたかった。

○ もっと時間的に余裕を持って、じっくり研修をしたかったです。

○ テキストマイニングのKH Coderが無償版の場合、扱えるデータ量に100件という制限があるため、データ数の多い実際の活用場面に即した研修が難しいので、できれば有償版が研修の時だけでも使えるといいのではないでしょうか。

○ ソフトをインストールしたパソコンの準備についての指示があいまいだったため、不必要だと理解してしまい、慌てて準備したため操作方法の理解が中途半端になってしまった。事前準備について、的確な指示があればよかったと感じた。

○ 時間が短かったため、概論的な感じになり、実際にすぐに使えるかというと疑問が残る。このあと中級編といったような形で、実際に操作しながら研修する時間があればと思う。

○ 例で取り上げられていた授業アンケートについて、コードの表記が隣の方と違っていて、なぜ違うのか議論が面白かった。しかし、この取り組みは議論しながらやるものではないと感じた。やはり、分析者の考えや意図がベースにあり、ある一定の方向を裏付けるためには有効であると考える。一方で、分析者が意図しないデータが見つかることもあり、この点も大切にしたいと考える。

○ インストールしたソフトがうまく起動せず、後半のワークが聴くだけになったのでソフト運用時のサポートもあるとよかった。

○ 今回実施していただいたような研修会を定期的に開催していただけると大変嬉しく存じます。

○ パソコンを用いて、具体例をもとに体験すると良いと思う。

○ 特にはありません。応用編も受けてみたくなりました。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:　教学IR入門
講師名:　真鍋　亮(愛媛大学)
実施日:　2024/9/17(火)
開催校:　弓削商船高等専門学校
実施形態:　対面
参加者数:
アンケート回答者数:28名

1. 参加者ご自身について

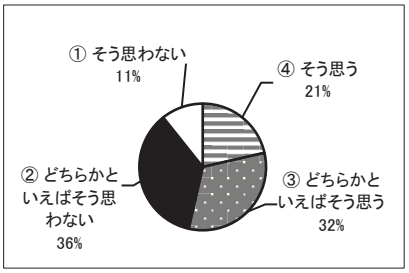
職種

	度数	割合
① 教員	17	61%
② 職員	11	39%
③ 学生	0	0%
④ その他	0	0%
計	28	100%

2. 研修について

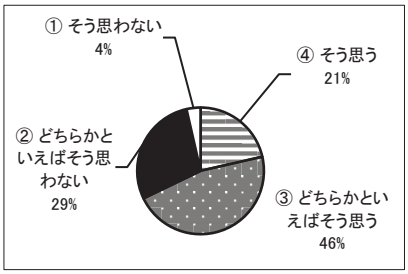
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	6	21%
③ どちらかといえばそう思う	9	32%
② どちらかといえばそう思わない	10	36%
① そう思わない	3	11%
計	28	100%



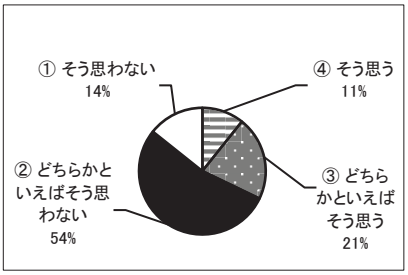
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	6	21%
③ どちらかといえばそう思う	13	46%
② どちらかといえばそう思わない	8	29%
① そう思わない	1	4%
計	28	100%



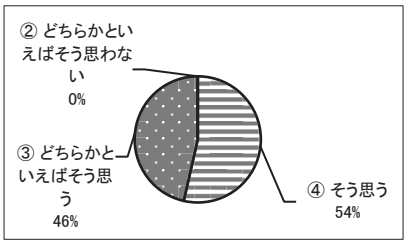
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	11%
③ どちらかといえばそう思う	6	21%
② どちらかといえばそう思わない	15	54%
① そう思わない	4	14%
計	28	100%



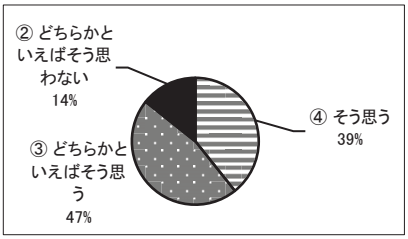
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	15	54%
③ どちらかといえばそう思う	13	46%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	28	100%



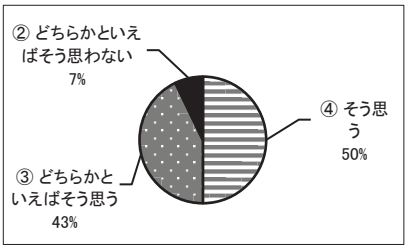
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	11	39%
③ どちらかといえばそう思う	13	46%
② どちらかといえばそう思わない	4	14%
① そう思わない	0	0%
計	28	100%



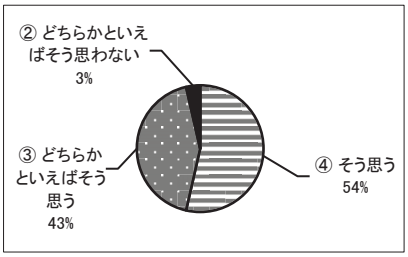
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	14	50%
③ どちらかといえばそう思う	12	43%
② どちらかといえばそう思わない	2	7%
① そう思わない	0	0%
計	28	100%



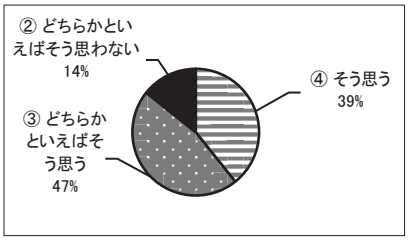
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	15	54%
③ どちらかといえばそう思う	12	43%
② どちらかといえばそう思わない	1	4%
① そう思わない	0	0%
計	28	100%



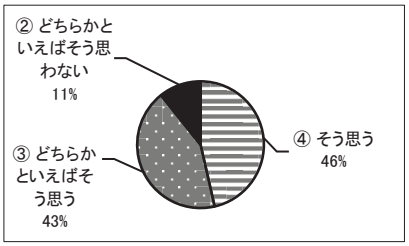
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	11	39%
③ どちらかといえばそう思う	13	46%
② どちらかといえばそう思わない	4	14%
① そう思わない	0	0%
計	28	100%



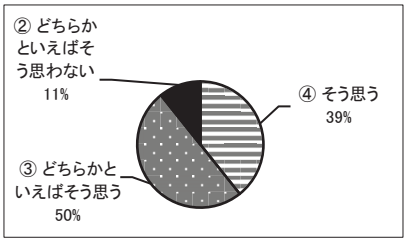
(9)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	13	46%
③ どちらかといえばそう思う	12	43%
② どちらかといえばそう思わない	3	11%
① そう思わない	0	0%
計	28	100%



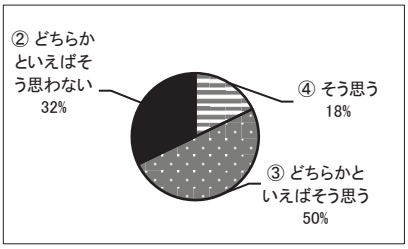
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	11	39%
③ どちらかといえばそう思う	14	50%
② どちらかといえばそう思わない	3	11%
① そう思わない	0	0%
計	28	100%



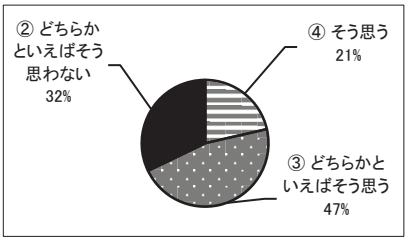
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	5	18%
③ どちらかといえばそう思う	14	50%
② どちらかといえばそう思わない	9	32%
① そう思わない	0	0%
計	28	100%



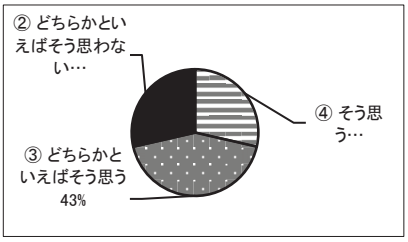
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	6	21%
③ どちらかといえばそう思う	13	46%
② どちらかといえばそう思わない	9	32%
① そう思わない	0	0%
計	28	100%



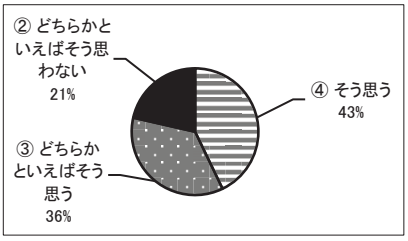
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	8	29%
③ どちらかといえばそう思う	12	43%
② どちらかといえばそう思わない	8	29%
① そう思わない	0	0%
計	28	100%



(14)研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	12	43%
③ どちらかといえばそう思う	10	36%
② どちらかといえばそう思わない	6	21%
① そう思わない	0	0%
計	28	100%



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。

○ 資料が整理されており、わかりやすかったです。

○ IRの必要性を再認識することができた

○ 他の組織で行われているIR事例を参照することができ、本校でのIR事例を省察する視点を持つことができた。
○ さまざまな職種の参加者に向けての研修として、内容と時間は適切なものだったと思います。

○ データで示すことの重要性を再確認できた。

○ 知らなった事を講演して頂き、勉強になりました。

○ 「教学IR」の基本的な知識を見直すことができ，その必要性を再確認することができた。

○ 大変興味深いご講演でした。
■感想
教学IRを健康診断になぞらえてらっしゃるのがわかりやすかったです。教育における「未病」を抽出し、教員の心に刺さりやすい内容に意味づけて共有することで、改善を促すという流れは理解いたしました。教学IRは、数値で評価される現代社会において、学びの成果を数値化して証明するのに効果的であるという点も納得いたしました。教学IRを取り入れる際は、背景・目的の共有と分析、効果的な設問の作成、教員・学校・学生にとって意味のあるデータと対策に落とし込むことが大事だと学びました。
講演では、データを分析する際の基準や意味付けは何に依拠するのか、またそれが複数生じた場合は、どのように選択・決定するのか気になりました。近代医学的な「健康診断」であれば眼科は目、歯科は歯を「診断」しますが、眼科は歯のデータを必要としませんし、歯科も目のデータを必要としません。しかし、人間が「健康」に生きるという目標のうえでは、いずれも欠かせないデータです。「教育」もこれと同様に複数の要素が絡み合って醸成する分野なので、分析者や享受者の専門、信条、能力（「視点」の多さ）によって、データの扱いが恣意的になったり、実は重要だったデータが捨象されたりしないのかと疑問に思いました。そのようにならないために、具体的にどのような方法や対策が取られているのか聞けたらよかったなと思いました。
○ 組織運営のPDCAにおけるチェックを担うのが、教学IRであり、教学IRの設計と分析を担うのが教学IRの推進者の役割と理解しました。
○ 研修の目的でもあった「IRとは何か」が，よく分かりました．ありがとうございました．

○ IRの概念が分かった

○ IRが具体的にどのような作業内容であるかがわかった。

○ 具体的で分かりやすい説明と資料でした。

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。

○ 本校の事例に反映させて運用を進めていきたい

○ 本校でのIR事例に関する資料を参照しながら共同省察する機会がある研修になることが望ましい。

○ より実際的な事例を含めた後続の研修があればよいように感じました。

○ 事前に展開された動画教材とともに，当日の資料も展開されると事前学習がしやすいように感じた。

○ 時間は全体で30分程度が良いと思います

○ アンケートの収集法や次案の出し方等が、本校組織と事前に照らし合わせて具体的な案があると良かった。教務主事と事前に連絡を取っていただく等

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

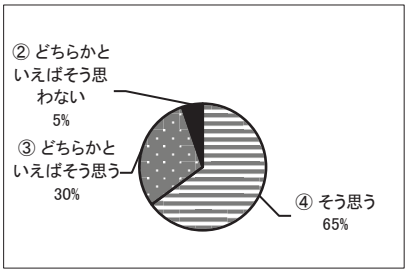
研修名:　その言葉・対応は、危険です！ー保護者からの要望への対応
講師名:　安田武司（阿南工業高等専門）
実施日:　2024/9/18(水)
開催校:　聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部
実施形態:　対面
参加者数:　65名
アンケート回答者数:57名

1. 参加者ご自身について
職種

	度数	割合
① 教員	57	100%
② 職員	0	0%
③ 学生	0	0%
④ その他	0	0%
計	57	100%

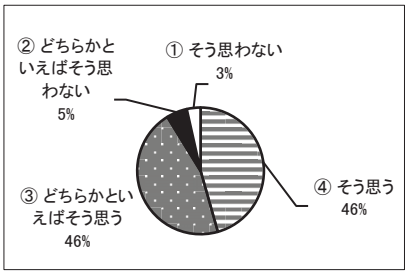
2. 研修について
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	37	65%
③ どちらかといえばそう思う	17	30%
② どちらかといえばそう思わない	3	5%
① そう思わない	0	0%
計	57	100%



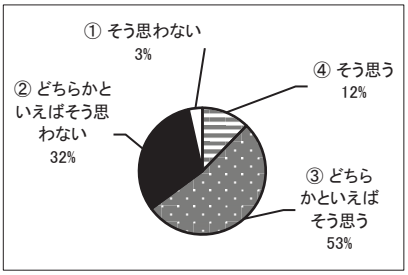
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	26	46%
③ どちらかといえばそう思う	26	46%
② どちらかといえばそう思わない	3	5%
① そう思わない	2	4%
計	57	100%



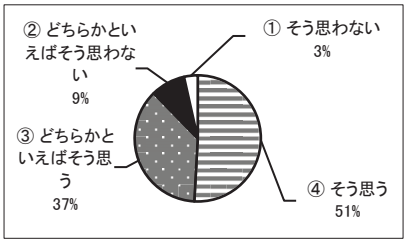
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	12%
③ どちらかといえばそう思う	30	53%
② どちらかといえばそう思わない	18	32%
① そう思わない	2	4%
計	57	100%



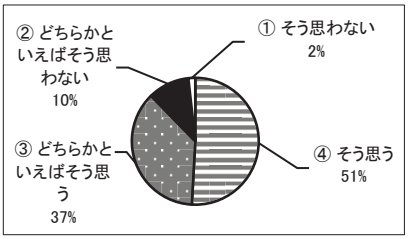
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	29	51%
③ どちらかといえばそう思う	21	37%
② どちらかといえばそう思わない	5	9%
① そう思わない	2	4%
計	57	100%



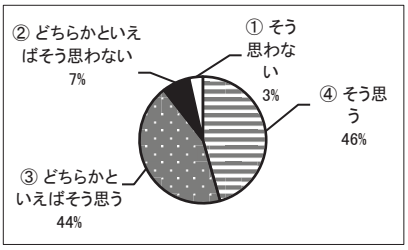
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	29	51%
③ どちらかといえばそう思う	21	37%
② どちらかといえばそう思わない	6	11%
① そう思わない	1	2%
計	57	100%



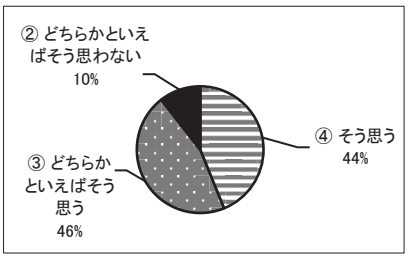
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	26	46%
③ どちらかといえばそう思う	25	44%
② どちらかといえばそう思わない	4	7%
① そう思わない	2	4%
計	57	100%



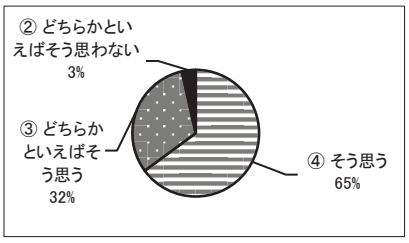
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	25	44%
③ どちらかといえばそう思う	26	46%
② どちらかといえばそう思わない	6	11%
① そう思わない	0	0%
計	57	100%



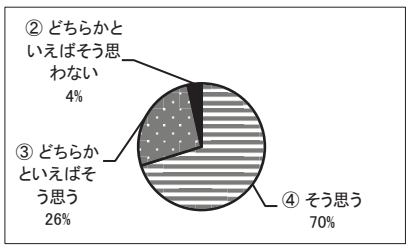
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	37	65%
③ どちらかといえばそう思う	18	32%
② どちらかといえばそう思わない	2	4%
① そう思わない	0	0%
計	57	100%



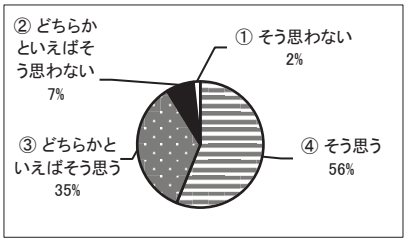
(9)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	40	70%
③ どちらかといえばそう思う	15	26%
② どちらかといえばそう思わない	2	4%
① そう思わない	0	0%
計	57	100%



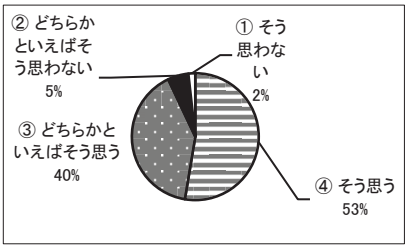
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	32	56%
③ どちらかといえばそう思う	20	35%
② どちらかといえばそう思わない	4	7%
① そう思わない	1	2%
計	57	100%



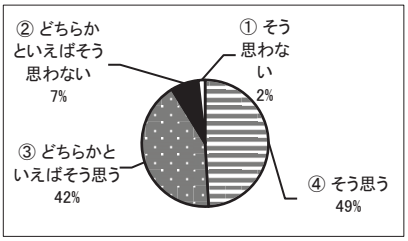
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	30	53%
③ どちらかといえばそう思う	23	40%
② どちらかといえばそう思わない	3	5%
① そう思わない	1	2%
計	57	100%



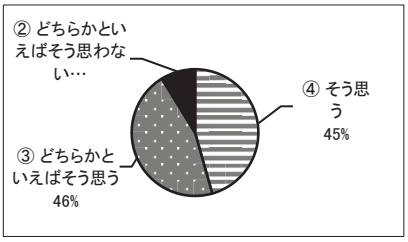
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	28	49%
③ どちらかといえばそう思う	24	42%
② どちらかといえばそう思わない	4	7%
① そう思わない	1	2%
計	57	100%



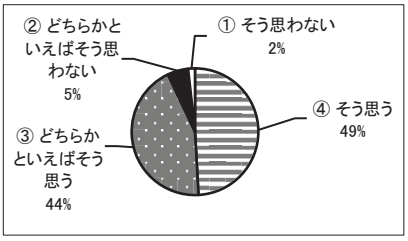
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	26	46%
③ どちらかといえばそう思う	26	46%
② どちらかといえばそう思わない	5	9%
① そう思わない	0	0%
計	57	100%



(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	28	49%
③ どちらかといえばそう思う	25	44%
② どちらかといえばそう思わない	3	5%
① そう思わない	1	2%
計	57	100%



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。

○ 明確な答えがなさそうなテーマに対して，講師の先生の実体験に基づいており，大変参考になりました。
○ 具体的な話が多かった。

○ 保護者対応の際に教員が留意すべき視点および実際の言葉使い等について事例・ロールプレイにより具体的に学ぶことができた。

○ 具体的な場面の事例を取り上げて、実査にどのように話せばいいのかを示してくれたのでよかった。抽象的な理論が少なかったのでそのまま活用できることが多かった。

○ 保護者対応をせざるを得なくなる前の予防的対応ができる環境が本学には整っていると思うので、教員が学生に興味を持ち、自立を促す教育を進めていく必要があると感じました。一方で、学生個人への対応は丁寧にすればするほど大学教員の負担が大きくなることも懸念されます。その場合は職員の方々との連携が必要になると思いますので、日ごろからの教職員のコミュニケーションが大切だと思いました。
○ 事例が身近で実際に自分の対応は良かったのだと自身が持てた。

○ 具体的な事例を用いた説明で分かりやすかったです。

○ 高等専門学校という幅広い年代の生徒および保護者と対峙する教員の話を（実例を交えて）聞けたので、自分がその立場に立った時の"臨場感"をもって研修を受けることができた。

○ ロールプレイングに参加し、より深く学ぶ機会を得ることができました。
2つ目のケースに参加しました。電話という設定だったので、「電話ではお顔を見て話すことができませんので、今からお伺いして話を聴かせてもらってもよろしいですか。Aさんもつらいおもいをされているので、ぜひお話を聴かせていただければと思います。」と伝えるべきだったと、席に戻ってすぐに気づきました。電話という設定でしたが、実際は安田先生のお顔を見ながら話していたので、その言葉が出ませんでした。どのようなときも、直接お会いしてお話しすると、互いの気持ちが通じ合い、解決の方向に向かって進んでいくことができると、これまでの経験から感じておりました。
今回は特に難しい内容を含んでいますが、実際に会ってお話を聴かせていただくことは大切だと思います。今回の学びをもとに、これからも学び続けていきたいと思います。

○ ロールプレイもあり、具体をイメージできる時間が設けられていた点。

○ 新任教職員の方にとって参考になる内容だったと感じました。

○ 皆困り事は同じなのだと思った。

○ 具体的なケーススタディ

○ 本学の現状と照らし合わせながら受講することができた．例えば，状況を把握していなくてもアドバイザー担当にすぐ電話対応を求められる．法務助言を誰からどのように得たら良いか把握出来ていないなど．
○ 学生および保護者対応について、振り返りと最認識を得られた。

○ 事例が分かりやすかった

○ 保護者対応の初動において気をつけるべき言動、取るべき対応について学ぶことができた。

○ ・ゆっくりと説明していただいたので、分かりやすく、自身を振り返ることができた。
・具体的な場面をロールプレイで確認することで、どのような対応ができるかを考える機会になり、今後の対応に活かせると感じた。

○ あるあるの事例で対応を具体的に考えることができたこと。今後の組織的な取り組みについてその必要性を認識できたこと。

○ 思い出される保護者がいたため、ロールプレイで具体的い学ぶことができたので、今後の対応に活かせると思います。

○ 予防的に指導をすることがとても大切だと思いました。親がクレームを学校に言いに来る前の段階で、そうならないように学生の変化をいち早く察知し、教員間で情報共有を実施することが大切であることを理解しました。

○ 講師の先生の言葉が聞き取りやすかった（早さ、大きさ）。

○ 具体例が示されてわかりやすかった。

○ 具体的なデモンストレーションが分かりやすかった。

○ これまでの学生や保護者への対応についての振り返りの機会となった。

○ ロールプレイを実施した後の解説が理解が深まった。

○ 保護者や学生の傾向や、保護者への対応方法が分かりました。

○ 普段から学生の小さな変化にも気を配り、細やかに対応しておくことでトラブル化を防ぐことができることを改めて実感しました。不意に保護者からの連絡があると少なからず動揺してしまうと思いますが、今後は講義で学んだことを思い出しながら落ち着いて対応できる気がします。

○ 架空事例のロールプレイなどもあり，具体的なセリフで，こういう対応がよい，悪いというのが示されていた点がわかりやすかった。

○ 保護者対応だけでなく、学生との関わりについても考える機会となった。

○ 具体的に説明していただいた内容と、どの状況にも利用しやすいまとめ方を加えていただいていたのでわかりやすかったです。

○ 解決能力の低下がみられる学生に対して自立を促し、自立に導き、その成果を上げることが大切であることを学びました。

○ 解決能力の低下がみられる学生の現状を知り、学生に自立を促し、自立に導き、その成果を上げることを学びました。

○ 日頃、こちらが思わず使ってしまいがちな一言によって、保護者が感情的になってしまったり、学生本人が授業に出席しなくなったりすることがあるということを学べました。学生や保護者の思いを傾聴し、その言葉の裏にある感情や真意に思いを馳せて、言葉に気をつけ、時間をかけて向き合うことの大切さを学べた点も良かったと思いました。

○ 保護者や学生の傾向や、保護者への対応方法が分かりました。

○ 普段から学生の小さな変化にも気を配り、細やかに対応しておくことでトラブル化を防ぐことができることを改めて実感しました。不意に保護者からの連絡があると少なからず動揺してしまうと思いますが、今後は講義で学んだことを思い出しながら落ち着いて対応できる気がします。

○ 架空事例のロールプレイなどもあり，具体的なセリフで，こういう対応がよい，悪いというのが示されていた点がわかりやすかった。

○ 保護者対応だけでなく、学生との関わりについても考える機会となった。

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

○ 研修の最初で研修の意義について、もう少し詳細に説明していただきたかった。

○ 具体的な事例とどのように対応したか、その結果どうなったかなどを情報共有できればいいかと思う。

○ 夏季休業期間の前半（お盆休み前まで）に実施して欲しいです。この時期は後期の準備や学生面談を実施したい時期なので、今後検討していただけますと幸いです。また、アクティブラーニングを取り入れた研修を希望します。ロールプレイングを見てディスカッションするような内容であれば、全員参加型になるかと思います。お二方の先生にはかなり負担があったと思いますので、そこは労いたいと思います。

○ ロールプレイの内容など、事前に各教員にアンケートで回答を求めても良かったかなと思います。

○ アクティブラーニング要素をもう少し含めたら良いと感じた。

○ 安田先生のお話も丁寧でわかりやすく、資料も理解できました。貴重な機会をありがとうございました。

○ 具体的な事例を挙げていただき、その成功例や失敗例についてグループで検討するなどがあってもよかったと感じました。

○ p.8など正解例こそ配布してほしかった。時間をもっと短くできるはず。

○ 初期対応に失敗した後に、再度学生保護者と信頼関係を築けたようなケースを知りたい。

○ ハラハラの対処方法について詳しく教えていただきたかった.

○ 他の大学の取り組みや、本学の取り組みについての内容などを掘り下げられると良い。

○ 今回の講義形態であれば、オンライン併用の研修でも良かったのではないかと思われる。「同一会場に参集する意義」を感じられるようにしていただきたい。

○ 導入部分（講師の所属機関の紹介）をもう少し短縮いただけると、時間がオーバーしないで済んだかもしれません。ロールプレイはとても参考になりました。

○ zoomで実施可能なことは、zoomを用いて実施してくださった方が良かったと思った。グループワークなど、どうしても北条キャンパスの教員と一緒に実施するなどの研修内容であれば、北条キャンパスに集まれば良いと思うが、それ以外であればオンラインの方法も検討して欲しいと思いました。

○ 訴訟等になってしまった具体的な事例があればよいかと思います。

○ 終了時間を11:30にし、少し伸びても12時をこえないように計画をお願いします。午後の予定も詰まっている方もおられますので。

○ 質疑も含めて予定時間までに終了していただけるとありがたいです。

○ グループワークがある場合は両キャンパス合同で対面形式が効果的かと思うのですが、今回のような講義形式であれば市駅Cでオンライン受講できると大変ありがたかったかなと思います。（後期ガイダンスと臨地実習直前の差し迫った時期でしたので…）

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:　これからの教職協働
講師名:　清水栄子（愛媛大学）
実施日:　2024/9/19(木)
開催校:　鳴門教育大学
実施形態:　対面
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

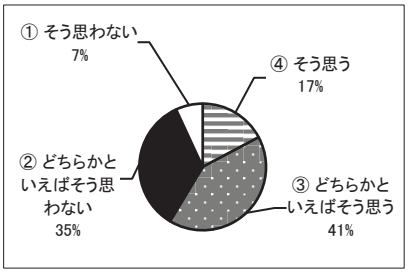
職種

	度数	割合
① 教員	3	10%
② 職員	25	86%
③ 学生	0	0%
④ その他	1	3%
計	29	100%

2. 研修について

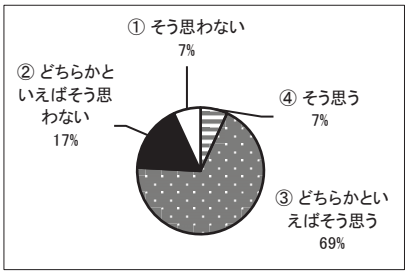
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	17%
③ どちらかといえばそう思う	12	41%
② どちらかといえばそう思わない	10	34%
① そう思わない	2	7%
計	29	100%



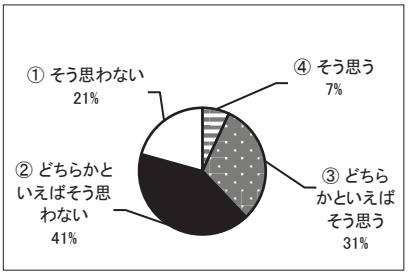
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	7%
③ どちらかといえばそう思う	20	69%
② どちらかといえばそう思わない	5	17%
① そう思わない	2	7%
計	29	100%



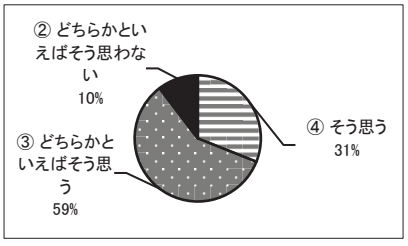
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	7%
③ どちらかといえばそう思う	9	31%
② どちらかといえばそう思わない	12	41%
① そう思わない	6	21%
計	29	100%



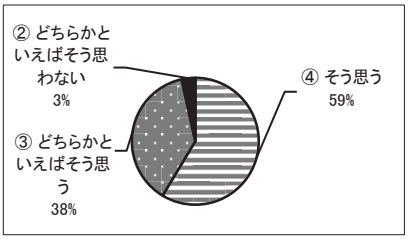
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	9	31%
③ どちらかといえばそう思う	17	59%
② どちらかといえばそう思わない	3	10%
① そう思わない	0	0%
計	29	100%



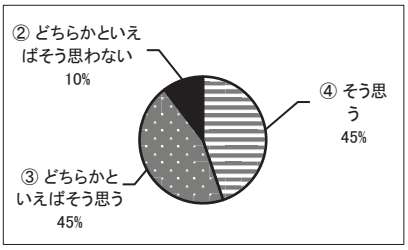
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	17	59%
③ どちらかといえばそう思う	11	38%
② どちらかといえばそう思わない	1	3%
① そう思わない	0	0%
計	29	100%



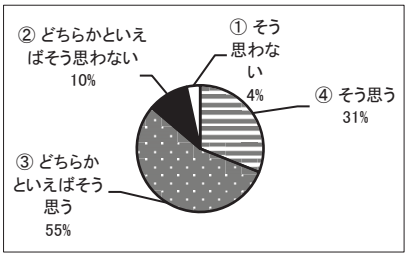
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	13	45%
③ どちらかといえばそう思う	13	45%
② どちらかといえばそう思わない	3	10%
① そう思わない	0	0%
計	29	100%



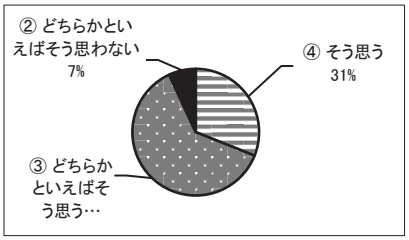
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	9	31%
③ どちらかといえばそう思う	16	55%
② どちらかといえばそう思わない	3	10%
① そう思わない	1	3%
計	29	100%



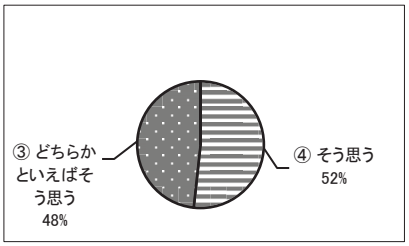
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	9	31%
③ どちらかといえばそう思う	18	62%
② どちらかといえばそう思わない	2	7%
① そう思わない	0	0%
計	29	100%



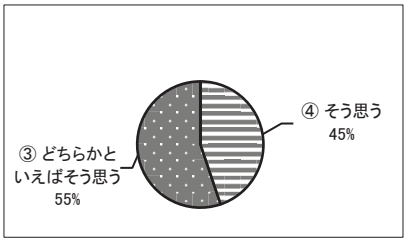
(9)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	15	52%
③ どちらかといえばそう思う	14	48%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	29	100%



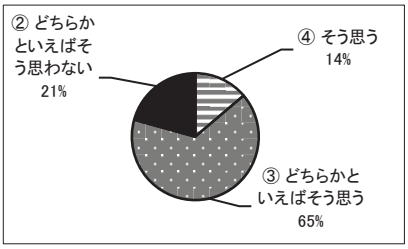
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	13	45%
③ どちらかといえばそう思う	16	55%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	29	100%



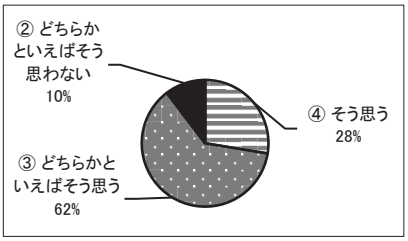
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	4	14%
③ どちらかといえばそう思う	19	66%
② どちらかといえばそう思わない	6	21%
① そう思わない	0	0%
計	29	100%



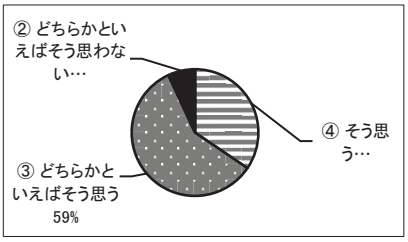
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	8	28%
③ どちらかといえばそう思う	18	62%
② どちらかといえばそう思わない	3	10%
① そう思わない	0	0%
計	29	100%



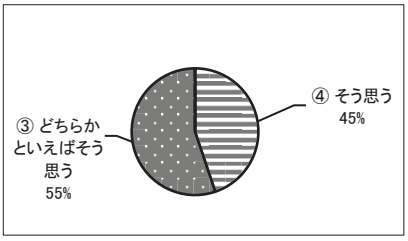
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	10	34%
③ どちらかといえばそう思う	17	59%
② どちらかといえばそう思わない	2	7%
① そう思わない	0	0%
計	29	100%



(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	45%
③ どちらかといえばそう思う	16	55%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	29	100%



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。

○ 今まで話したことない教員と話せたこと

○ 改めて教職協働について考える機会をいただき，ありがとうございました。

○ 教職協働についての意義や意味について確認できてよかった。

○ 普段業務以外で関わりがほとんどない方々と、グループワークを通じてたくさんお話できたことが良かった。グループの方のお話を聞いて、自分の知識量の無さを痛感したため、もっと情報収集等自分の業務で手一杯にならないよう、組織のことにもアンテナをはって業務を遂行していきたいと思うことができたこと。

○ 教職協働について、具体的にこれからすべきことを考える機会を得られた。

○ 教職協働改めて考えるよい機会だった。教職協働の必要性を感じた。

○ 教職協働の意義と目的が自分の中で明確になった点、新たな気づきがあった点、他部署の方と面識ができて、その方の考え方が知れた点など

○ 教職協働についてこれまであまり知らなかったが、理解が深まったのと今後のことを考える良い機会になった。

○ 教職協働について改めて考える機会となった。また本学職員の全ての教職員が意識する開会が必要と感じた。

○ 教職協働の重要性を再認識できたこと。課題を教職員で共有できたこと。

○ 教員と一緒にグループ活動ができたのがよかったです。教員の考えを直接お伺いすることができました。
自分の考えを深めていくための講師からの「問い」→グループ活動への流れがとても良かったと思います。

○ グループワークを通じて、教職員間で教職協働の意味づけや課題等について対話の機会を持つことができた。

○ 自身の意識改革の助けになったと思います。

○ 改めて考えるきっかけにはなった。

○ 教職協働について、参加した方々から様々な意見を聞くことができた。

○ 年代層や役職の異なる者が，対面で本課題に対して意見交換する中で，理解・認識の差がよく分かった。今後は，この気づきを改めて実務に活かしたいと考えている。

○ 教育系単科大学で教員と職員の関係が比較的近く、教職協働はある程度できているように感じていたが、一部の教員と職員間に限定されていた。大学の活性化、人的資源の有効活用のためにも、関わる教員、職員を拡大していく必要性に気づかされた。

○ 立場や年齢を超えて、共通のテーマについて考える機会を用意いただき、感謝します。

○ 職員間であったとしても同じ部署にならないと課題共有などを行う場面がなかったが，本研修を通して，他部署の動きや考えを知ることができてよかった。そのほか，教員も含め同じ課題について考え，意見交換できたこともよかったと考える。

○ ワークショップの機会をいただき、ありがとうございました。

○ 教職協働を難しく考えすぎないで良さそうだと思いました。

○ グループワークが多めだったので、普段なかなか話す機会のない方とも話すきっかけになってよかったと思う。

○ 教員とワークができた。

○ グループワークの中で、いろいろな立場の方がどのような考えをもっているかお話を伺えたのが良かったです。教職協働について、最初はあまり具体的なイメージができなかったのですが、講師の清水先生やグループの方のお話を聞いて、なるほどと思えることが多く勉強になりました。

○ 教員ではない職域の方の意見を聴くことができたことと、意見の交流ができた点。

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

○ 印刷資料について，もう少し大きいサイズでの印刷を検討していただけますと幸いです。

○ 今回の研修内容についてはもっと多くの教員の意見を聞ければよかった。

○ 内容は本当に勉強になるものだったので、受講人数が増えることで、もっとたくさんの意見を聞くことができたと思った。

○ 研修の必要性や目的をしっかりと定めて、多くの教職員（特に教員）が参加できるようにする必要がある。「研修は受けて当たり前」との共通認識を醸成したい。

○ 「教職協働」というテーマで、教員の参加が少なく、あまり教員側の意見を聞くことができなかった。テーマに合った参加者募集の必要があると思った。

○ 教員・職員それぞれ双方が積極的に参加したいと思える工夫があれば良いと思います。例えば教職系ではない全く異なる分野での組織論の研究者や、一般企業の社員意識を変革した実績のある縁者を招へいするなど。
端的に感じた印象ですが、教員の方々がより多く参加すれば、さらに充実した気づきの場になるのではないでしょうか。

○ 教員の参加を増やす手立てを講じてほしい。テーブルで教員１名、事務職員４名であり（隣のテーブルも同様）、テーマに沿ったディスカッションとしては深まりがなかった。

○ 教員の参加をもっと促す必要があると思います。

○ 参加者数は十分ではなかった。研究の内容と意義に関する広報が必要であろう。

○ グループ討議は必要だが、参加させる（考えるきっかけを与える）という観点から、オンラインの参加も認める必要があったのかも知れない。

○ 清水講師は良かったと思う。自らが悪いのではあるが元来，話がまともに聞けない性分のため，研修は講師が命だと思っている。話し及び進行上手な講師を選定していただけると有意義に感じます。

○ 大学教員の参加数をもう少しあげた方がよりよいものになる。

○ 教職協働がテーマであり、教員にも積極参加いただく仕掛けづくりが必要だと感じました。

○ 研修内でもあがっていたが，教員及び職員がもっと参加できるとよい。研修内容に対する関心や重要性を感じられる広報が必要であるが，難しい。個人的には，対面での開催であったから発言できやすく，色々な意見交換ができたように感じたため，オンラインより対面でよかったと考えている。

○ 若い方が参加しやすい工夫

○ 教職協働というテーマから考えて、全教員・職員が出席できる工夫をする。例えば、数回に分けて行い、そのどこかに参加する義務を課すこと。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:　チームビルディング
講師名:　村田晋也（愛媛大学）
実施日:　2024/9/20(金)
開催校:　香川高等専門学校
実施形態:　対面
参加者数:　17名
アンケート回答者数:16名

1. 参加者ご自身について

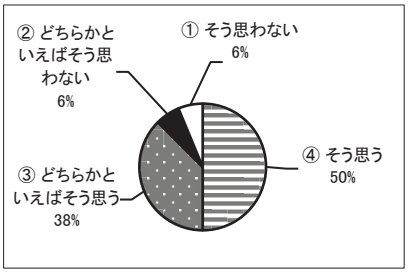
職種

	度数	割合
① 教員	0	0%
② 職員	16	100%
③ 学生	0	0%
④ その他	0	0%
計	16	100%

2. 研修について

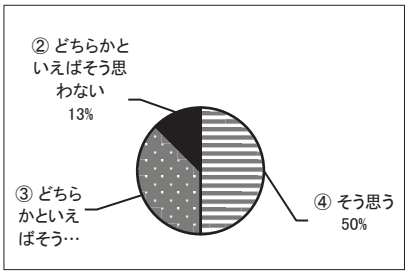
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	8	50%
③ どちらかといえばそう思う	6	38%
② どちらかといえばそう思わない	1	6%
① そう思わない	1	6%
計	16	100%



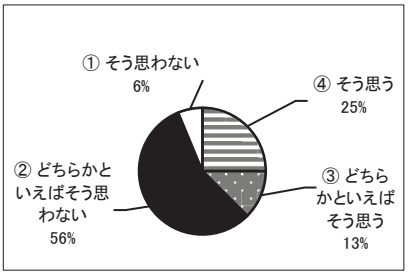
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	8	50%
③ どちらかといえばそう思う	6	38%
② どちらかといえばそう思わない	2	13%
① そう思わない	0	0%
計	16	100%



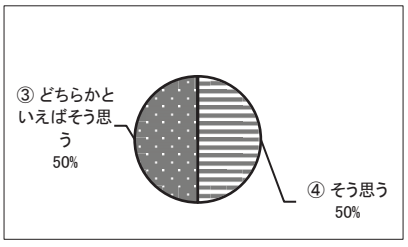
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	25%
③ どちらかといえばそう思う	2	13%
② どちらかといえばそう思わない	9	56%
① そう思わない	1	6%
計	16	100%



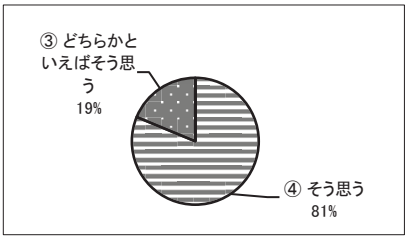
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	8	50%
③ どちらかといえばそう思う	8	50%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	16	100%



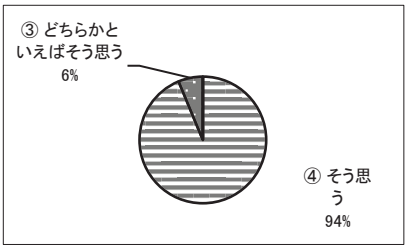
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	13	81%
③ どちらかといえばそう思う	3	19%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	16	100%



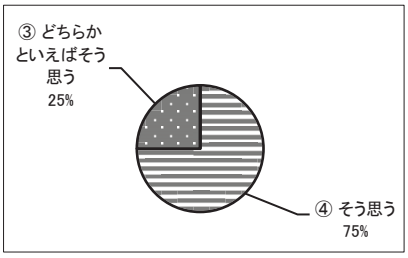
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	15	94%
③ どちらかといえばそう思う	1	6%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	16	100%



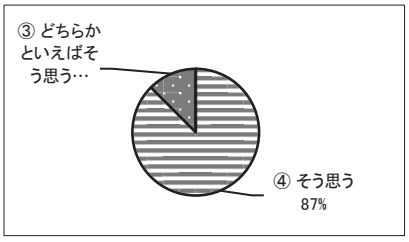
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	12	75%
③ どちらかといえばそう思う	4	25%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	16	100%



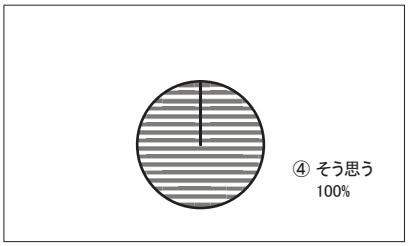
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	14	88%
③ どちらかといえばそう思う	2	13%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	16	100%



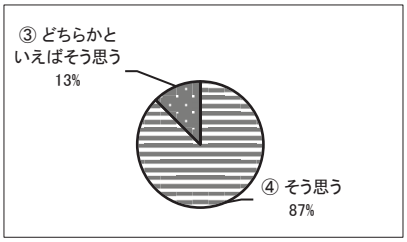
(9)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	16	100%
③ どちらかといえばそう思う	0	0%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	16	100%



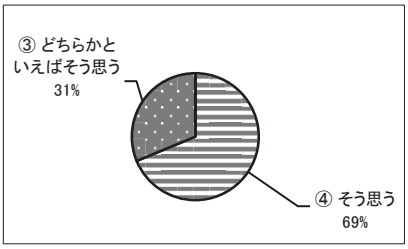
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	14	88%
③ どちらかといえばそう思う	2	13%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	16	100%



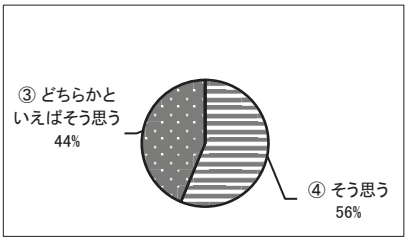
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	11	69%
③ どちらかといえばそう思う	5	31%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	16	100%



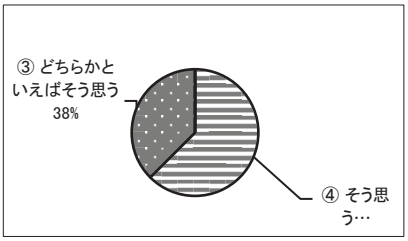
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	9	56%
③ どちらかといえばそう思う	7	44%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	16	100%



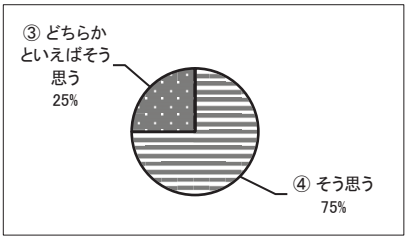
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	10	63%
③ どちらかといえばそう思う	6	38%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	16	100%



(14)研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	12	75%
③ どちらかといえばそう思う	4	25%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	16	100%



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。

○ チームで連携して取り組むことの大切さ、そしてどのように連携していくかについて学ぶことができました。ありがとうございました

○ チームのより良い構築方法が分かりました

○ 気づきが得られた

○ グループワークが多くて楽しみながら学ぶことができました。講師の話し方が上手くて勉強になりました。

○ 今までの業務の中では意識していなかった、できていなかった点について理解することが出来た。

○ チームビルディング、という言葉を説明するだけでなく、実際にグループワークで実践していくことで効果が体感でき、より理解が深まって良かったと思います。
また、研修中に行ったワークのエゴグラムもとても良かったと思います。グループ内でも結果が分かれ、それぞれの性格の傾向が分かり、その後のグループワークがやりやすくなったと感じました。
自分自身、初対面であったり、普段話さない人と共同で何かをすることは、相手がどのような性格なのかが分からないので消極的になってしまいますが、エゴグラムでお互いの結果を共有することにより、考え方の傾向が分かり意見を述べることの不安や、相手に話しかけることに対するためらいが解消されたました。自分の職場でも実践出来たら良い効果が生まれそうだと思い、とても良い学びを得ることが出来ました。

○ プロジェクトの遂行には意思の疎通が重要であるということ

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。

○ 事前に内容と人数がわかれば良いと思いました。

○ ロールプレイの時間をもう少し長くしていただきたかった

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

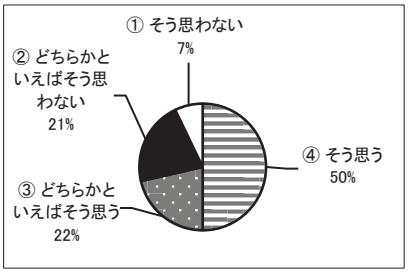
研修名:　教職員のための「アンガマネージメントの基礎」
講師名:　吉田一恵（人間環境大学）
実施日:　2024/9/20(金)
開催校:　香川大学
実施形態:　対面
参加者数:　14名
アンケート回答者数:14名

1. 参加者ご自身について
職種

	度数	割合
① 教員	8	57%
② 職員	5	36%
③ 学生	1	7%
④ その他	0	0%
計	14	100%

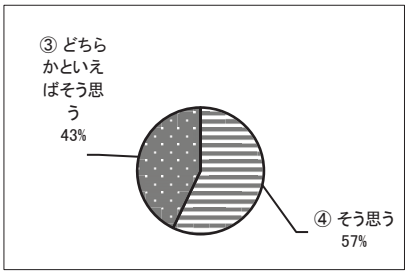
2. 研修について
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	50%
③ どちらかといえばそう思う	3	21%
② どちらかといえばそう思わない	3	21%
① そう思わない	1	7%
計	14	100%



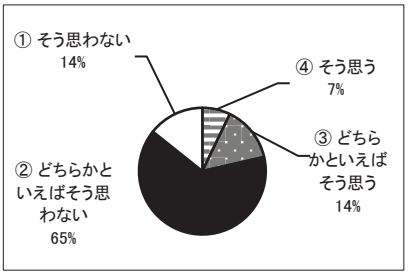
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	8	57%
③ どちらかといえばそう思う	6	43%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	14	100%



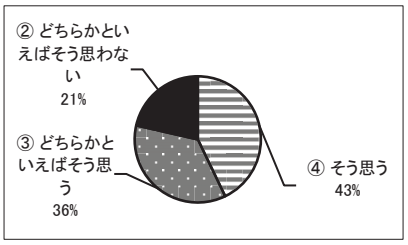
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	1	7%
③ どちらかといえばそう思う	2	14%
② どちらかといえばそう思わない	9	64%
① そう思わない	2	14%
計	14	100%



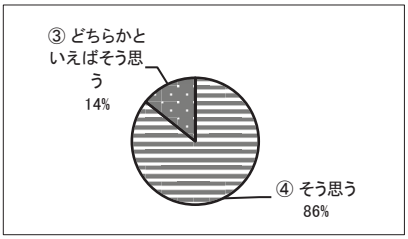
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	6	43%
③ どちらかといえばそう思う	5	36%
② どちらかといえばそう思わない	3	21%
① そう思わない	0	0%
計	14	100%



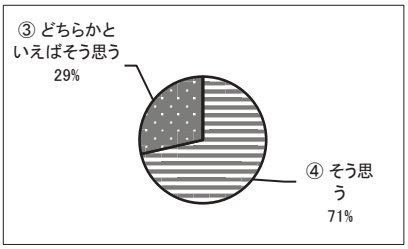
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	12	86%
③ どちらかといえばそう思う	2	14%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	14	100%



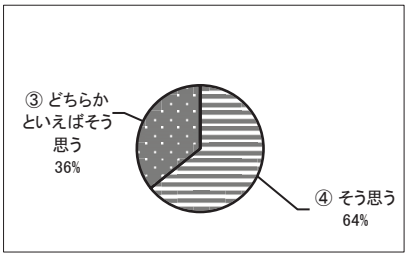
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	10	71%
③ どちらかといえばそう思う	4	29%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	14	100%



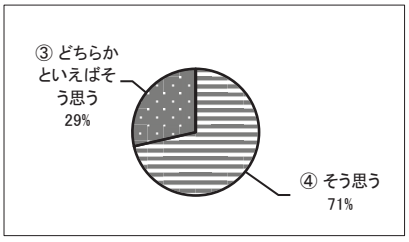
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	9	64%
③ どちらかといえばそう思う	5	36%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	14	100%



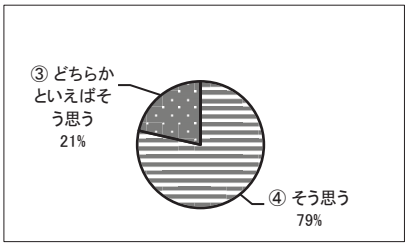
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	10	71%
③ どちらかといえばそう思う	4	29%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	14	100%



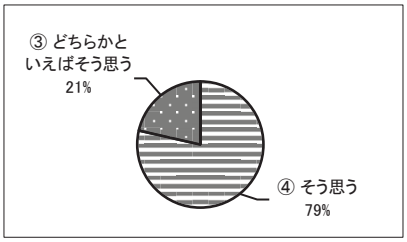
(9)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	11	79%
③ どちらかといえばそう思う	3	21%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	14	100%



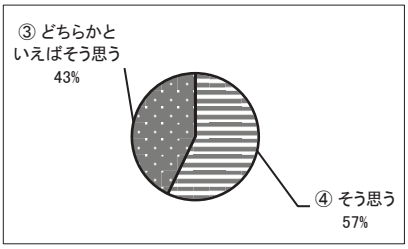
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	11	79%
③ どちらかといえばそう思う	3	21%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	14	100%



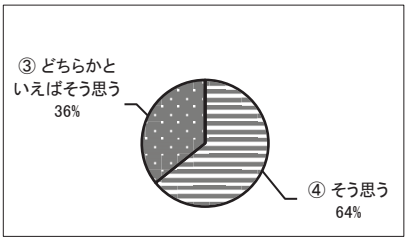
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	8	57%
③ どちらかといえばそう思う	6	43%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	14	100%



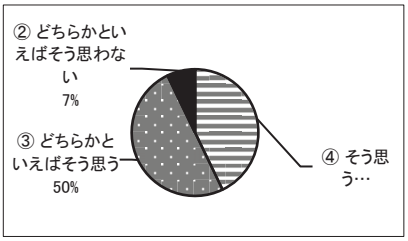
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	9	64%
③ どちらかといえばそう思う	5	36%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	14	100%



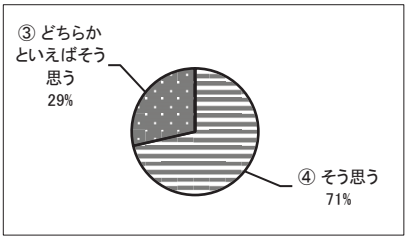
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	6	43%
③ どちらかといえばそう思う	7	50%
② どちらかといえばそう思わない	1	7%
① そう思わない	0	0%
計	14	100%



(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	71%
③ どちらかといえばそう思う	4	29%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	14	100%



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

○ 怒ること自体は人間にとって必要不可欠なことで、怒らないことがアンガーマネジメントではないこと、あらかじめ許容できる範囲を見定めておくこと

○ アンガーマネジメントの研修を受けたことがなく、今回初めて受講したが、自分の怒りの傾向性とその対処法について理解することができた。どちらかと言えば、自分の怒りをコントロールするより、怒っている人にどのように対応すべきか考える場面（経験）が多かったので、その人の心理状況を踏まえた対応の仕方について知りたい。

○ 自分のアンガーマネジメントもそうだが、学校現場で子どもたちや保護者と向き合っていく学生にとっても、この力は必要になるので、まず自分が心掛けることも大事だが、学生にもこの考え方を知ってもらいたいと思った。授業の中で、子どもへのしかり方等でこの話を取り入れていきたい。

○ 日頃あまり意識していなかった自身の感情との向き合い方、また業務との関係を意識でき良かった。

○ 研修を受けることで、何に対して怒りを感じていて、その怒りにメリット/デメリットがあるかなど知ることができて良かったと思います。

○ 他者との情報交換・意見交換の時間を設けていたこと。

○ 同じグループの参加者と仲良く楽しく会話できた。新しい出会いがあった。

○ 一週間以内で業務をする際に怒りを感じた点を、職員間で共有し合う時間で、怒りの感じるポイントが職員間で非常に似ているということと、また他の職員が怒りにどのように対応しているかを知ることができた点が良かった。

○ 例を交えながら，参加者自身の経験と照らし合わせた内容を活用していた点

○ 自分のことをイメージできたこと

○ 以前にもアンガーマネジメントの研修を受講したが、オンラインであった。今回は対面で、小グループでの討論などもあり、それぞれの参加者が怒りを感じる場面などが率直に語られていたので、講義内容を具体的に理解する参考になった。

○ 少人数のグループワークを設定して頂いたため，「怒り」についての多様なエピソードや個々の対処法，特徴などをシェアでき，具体的な理解につながりました。普段なかなかゆっくりと時間を取って振り返ることができない自分の怒りの特徴についても把握でき，コントロールのポイントをつかむことができました。有難うございました。

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。

○ 怒る場合はどのように怒るべきか、正しい怒り方のようなものがあれば、いいなと思いました。

○ 「～べきである」が人それぞれ違うと思うが、人はどんなところに「～べき」を感じるのか、そんな話が他の人と共有出来たら、自分のべきが変わるのではないかなと思った。

○ キャンパス間移動が必要な教職員にとって13時開始は適当なのでしょうか。

○ 今回の研修における最後の質問のように，短期的な事例のみならず，中～長期的な事象に対するマネジメントの事例を提示してほしかった．累積型の怒りに対するマネジメントやそれに関わる対応の事例があると，より理解がしやすくなったと考える．

○ 最近は、医学的にもよく取り上げられているので、より脳科学の視点からも説明があれば、有難い。偏桃体、前頭前野などが説明されるかとも思った。

○ 多くの教職員が主に学生に対して怒りを感じる場面などが紹介されるとベターかと思う。そのような場面で気をつけるべきだという自覚も生まれると考える。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

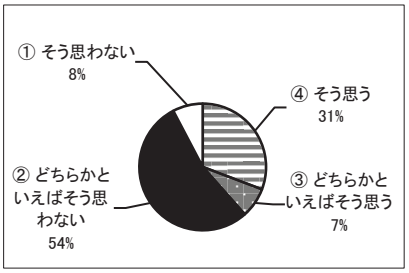
研修名:　学生の自立を促す学生支援の実践とコツ
講師名:　蝶　慎一（香川大学）
実施日:　2024/9/20(金)
開催校:　徳島工業短期大学
実施形態:　対面
参加者数:　13名
アンケート回答者数:13名

1. 参加者ご自身について
職種

	度数	割合
① 教員	9	69%
② 職員	4	31%
③ 学生	0	0%
④ その他	0	0%
計	13	100%

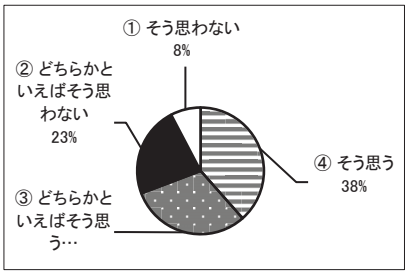
2. 研修について
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	31%
③ どちらかといえばそう思う	1	8%
② どちらかといえばそう思わない	7	54%
① そう思わない	1	8%
計	13	100%



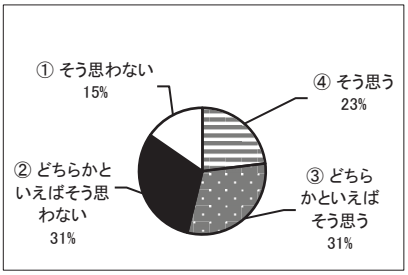
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	38%
③ どちらかといえばそう思う	4	31%
② どちらかといえばそう思わない	3	23%
① そう思わない	1	8%
計	13	100%



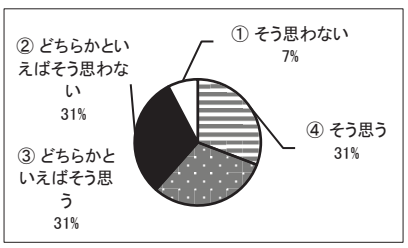
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	23%
③ どちらかといえばそう思う	4	31%
② どちらかといえばそう思わない	4	31%
① そう思わない	2	15%
計	13	100%



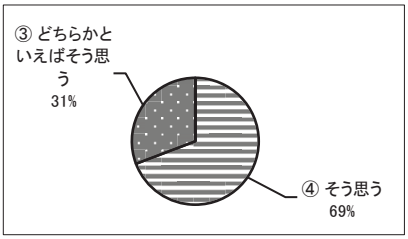
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	4	31%
③ どちらかといえばそう思う	4	31%
② どちらかといえばそう思わない	4	31%
① そう思わない	1	8%
計	13	100%



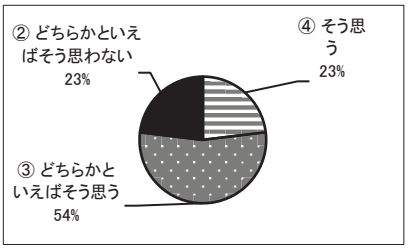
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	9	69%
③ どちらかといえばそう思う	4	31%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	13	100%



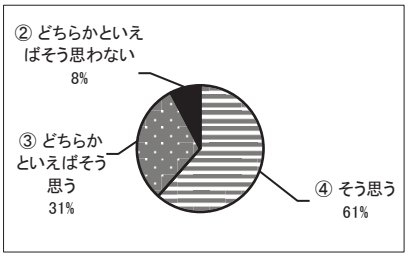
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	3	23%
③ どちらかといえばそう思う	7	54%
② どちらかといえばそう思わない	3	23%
① そう思わない	0	0%
計	13	100%



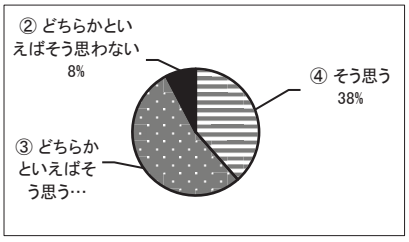
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	8	62%
③ どちらかといえばそう思う	4	31%
② どちらかといえばそう思わない	1	8%
① そう思わない	0	0%
計	13	100%



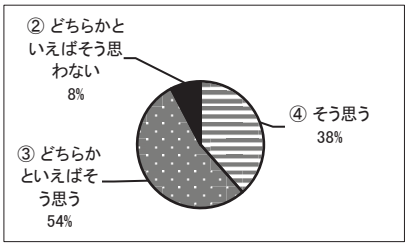
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	5	38%
③ どちらかといえばそう思う	7	54%
② どちらかといえばそう思わない	1	8%
① そう思わない	0	0%
計	13	100%



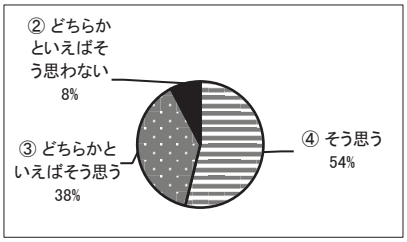
(9)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	5	38%
③ どちらかといえばそう思う	7	54%
② どちらかといえばそう思わない	1	8%
① そう思わない	0	0%
計	13	100%



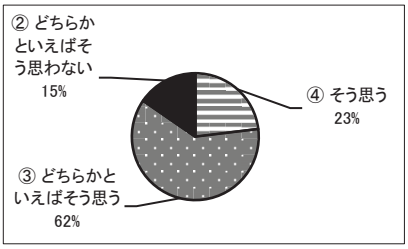
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	7	54%
③ どちらかといえばそう思う	5	38%
② どちらかといえばそう思わない	1	8%
① そう思わない	0	0%
計	13	100%



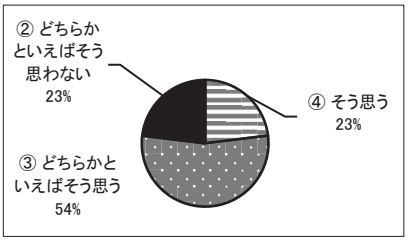
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	3	23%
③ どちらかといえばそう思う	8	62%
② どちらかといえばそう思わない	2	15%
① そう思わない	0	0%
計	13	100%



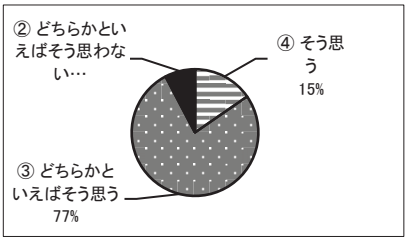
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	3	23%
③ どちらかといえばそう思う	7	54%
② どちらかといえばそう思わない	3	23%
① そう思わない	0	0%
計	13	100%



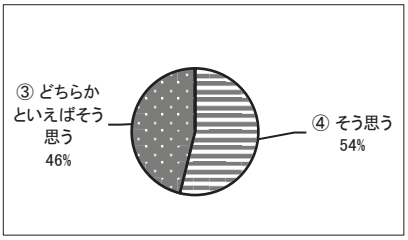
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	2	15%
③ どちらかといえばそう思う	10	77%
② どちらかといえばそう思わない	1	8%
① そう思わない	0	0%
計	13	100%



(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	54%
③ 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%
① そう思わない	0	0%
計	13	100%



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。

○ 本学だけでなく他大学でも同じような問題が発生していると知った。そこに本学独自の要素を入れて学生に向けどうアプローチするか、考えるきっかけになった。

○ 「学生支援」が研究分野としてフォーカスされていることを初めて知り、その歴史や定義、実態を教えていただいたことはとても興味深かったです。学生主体の学生支援は運営として難しい部分もあると思いますが、効果的な支援であると思える研修だったと思います。

○ 学生支援の動向を知ることができた。

○ 他大学の学生支援の現状を知ることができた。

○ 具体的な例題で理解しやすい。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。

○ 参加者が少なく残念だった。夏休み中の開催であれば参加しやすいのではないかと思う。意識付けにはなったが、今後組織としてどう具体的に取り組んでいくかが難しいと感じた。

○ もう少し時間をかけるべき。1回の時間と回数とのバランスが必要。

○ 各班の発表の後、講師の方のフィードバックがもう少し聞きたかったです。

○ 参加者が少なかったので、できるだけ多くの教職員が参加できる日に設定し、自分自身の課題としてとらえることができるような意義のある研修にしてほしいと思います。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

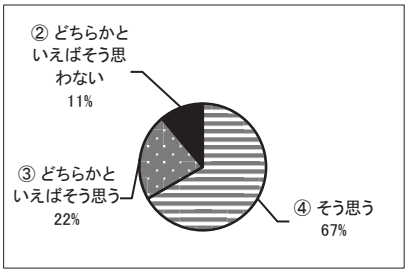
研修名:　数からみたカリキュラムー授業科目数の適正化に向けて
講師名:　上月翔太(愛媛大学)
実施日:　2024/9/26(木)
開催校:　高知大学
実施形態:　対面
参加者数:　12名
アンケート回答者数:9名

1. 参加者ご自身について
職種

	度数	割合
① 教員	6	67%
② 職員	2	22%
③ 学生	0	0%
④ その他	1	11%
計	9	100%

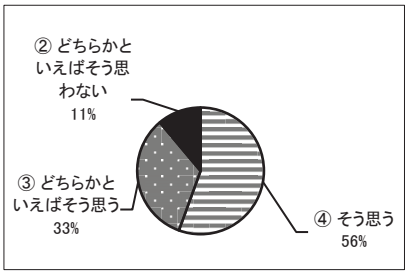
2. 研修について
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	6	67%
③ どちらかといえばそう思う	2	22%
② どちらかといえばそう思わない	1	11%
① そう思わない	0	0%
計	9	100%



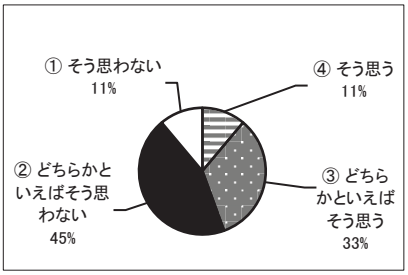
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	56%
③ どちらかといえばそう思う	3	33%
② どちらかといえばそう思わない	1	11%
① そう思わない	0	0%
計	9	100%



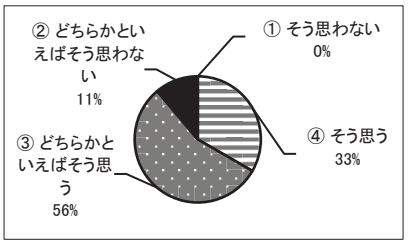
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	1	11%
③ どちらかといえばそう思う	3	33%
② どちらかといえばそう思わない	4	44%
① そう思わない	1	11%
計	9	100%



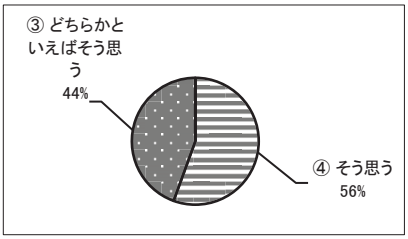
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	3	33%
③ どちらかといえばそう思う	5	56%
② どちらかといえばそう思わない	1	11%
① そう思わない	0	0%
計	9	100%



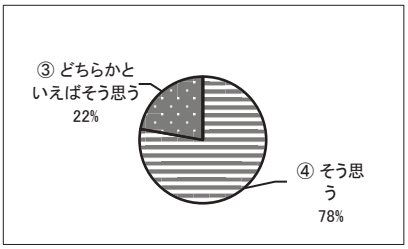
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	5	56%
③ どちらかといえばそう思う	4	44%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	9	100%



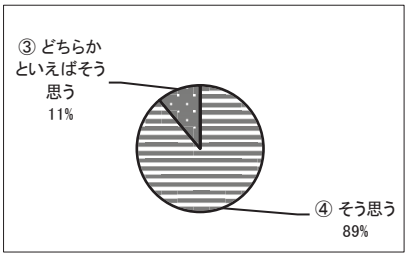
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	7	78%
③ どちらかといえばそう思う	2	22%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	9	100%



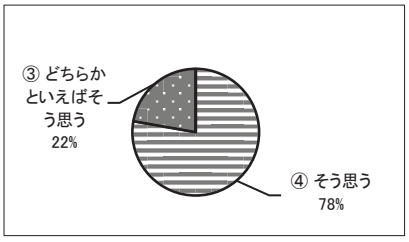
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	8	89%
③ どちらかといえばそう思う	1	11%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	9	100%



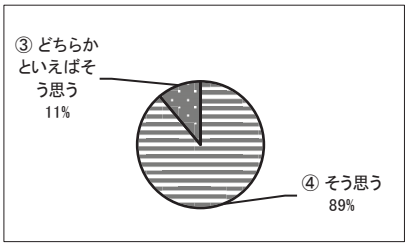
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	7	78%
③ どちらかといえばそう思う	2	22%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	9	100%



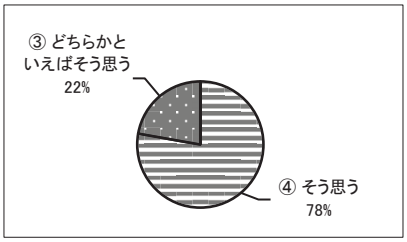
(9)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	8	89%
③ どちらかといえばそう思う	1	11%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	9	100%



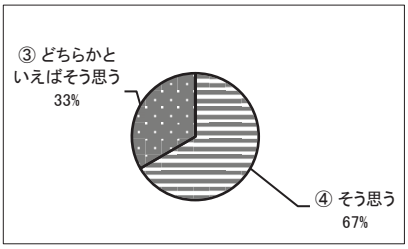
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	7	78%
③ どちらかといえばそう思う	2	22%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	9	100%



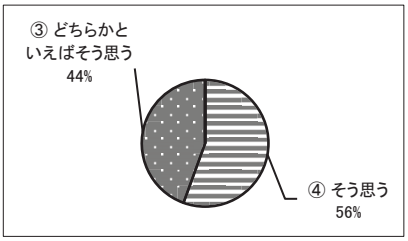
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	6	67%
③ どちらかといえばそう思う	3	33%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	9	100%



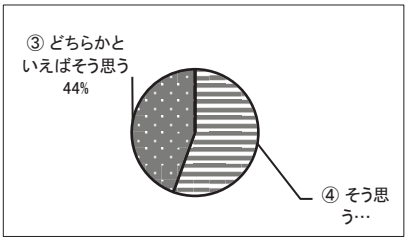
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	5	56%
③ どちらかといえばそう思う	4	44%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	9	100%



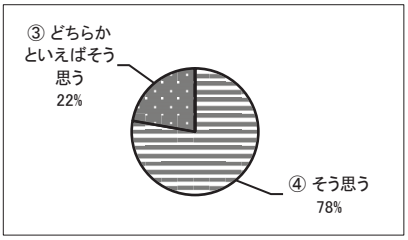
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	5	56%
③ どちらかといえばそう思う	4	44%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	9	100%



(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	78%
③ どちらかといえばそう思う	2	22%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	9	100%



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。

○ 対面だからこそ聞ける話があった。

○ 講師の経験を活かして、生の声を聴くことができた点。

○ 共通教育の再編で取り組んだことを思い出しながら参加できた。今後の検証をどう進めるか、検討する必要があると感じた

○ 授業を実施することはあまりないのですが、大学全体としての業務把握について大変参考になりました。
○ 参加者との議論の時間もあり、考えながらお話を聞けました。

○ 授業の削減については前から気になっていたが、まとまった形で学ぶことができた点。

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

○ 参加人数がもう少し多ければよかったと思う。

○ 特にありません。ありがとうございました。

○ 講師のお話は大変良かったです。各学部からもっと教員が参加し、自分事として考えて頂きたかったと思っています。

○ 他学部との科目共有（大学全体から見たときの授業科目削減）については、一般的には各大学でなかなか話が進まないような感じがしていますが、うまくいっていない具体的事例を取り上げて、本質的な問題点の確認とどのような解決策があるかを各グループで考えてアイデアを発表しあうことで、議論を深堀し、科目共有に関する意識の醸成を図ることができるようになるとよりよいのではないかと思いました。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

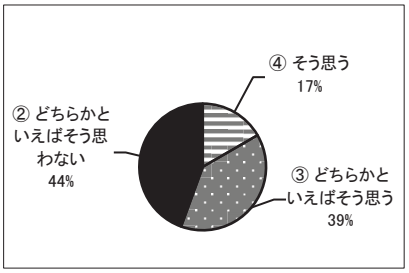
研修名:　組織の円滑な運営のためのストレスマネジメント－自己理解と他者理解
講師名:　野口里美（香川大学）
実施日:　2024/9/27(金)
開催校:　阿南工業高等専門学校
実施形態:　対面
参加者数:　18名
アンケート回答者数:18名

1. 参加者ご自身について
職種

	度数	割合
① 教員	8	44%
② 職員	10	56%
③ 学生	0	0%
④ その他	0	0%
計	18	100%

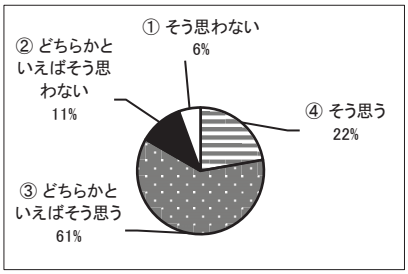
2. 研修について
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	17%
③ どちらかといえばそう思う	7	39%
② どちらかといえばそう思わない	8	44%
① そう思わない	0	0%
計	18	100%



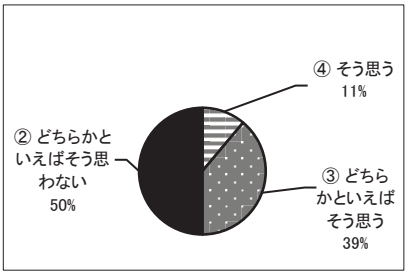
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	22%
③ どちらかといえばそう思う	11	61%
② どちらかといえばそう思わない	2	11%
① そう思わない	1	6%
計	18	100%



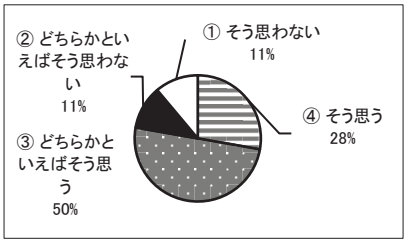
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	11%
③ どちらかといえばそう思う	7	39%
② どちらかといえばそう思わない	9	50%
① そう思わない	0	0%
計	18	100%



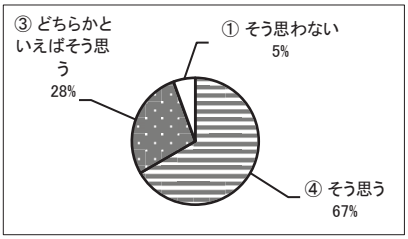
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	5	28%
③ どちらかといえばそう思う	9	50%
② どちらかといえばそう思わない	2	11%
① そう思わない	2	11%
計	18	100%



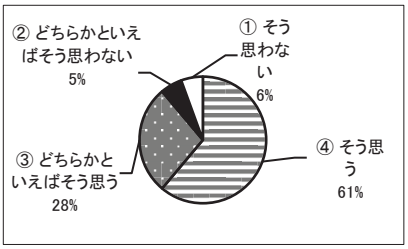
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	12	67%
③ どちらかといえばそう思う	5	28%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	1	6%
計	18	100%



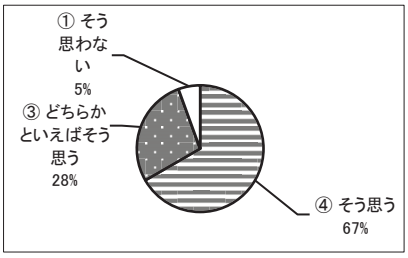
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	11	61%
③ どちらかといえばそう思う	5	28%
② どちらかといえばそう思わない	1	6%
① そう思わない	1	6%
計	18	100%



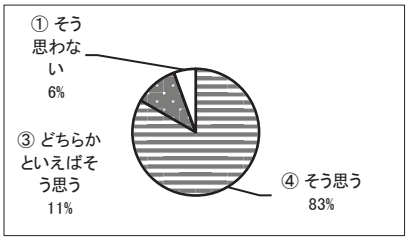
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	12	67%
③ どちらかといえばそう思う	5	28%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	1	6%
計	18	100%



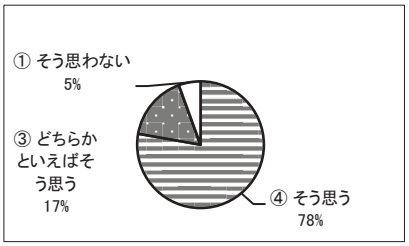
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	15	83%
③ どちらかといえばそう思う	2	11%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	1	6%
計	18	100%



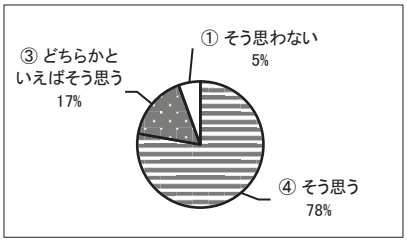
(9)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	14	78%
③ どちらかといえばそう思う	3	17%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	1	6%
計	18	100%



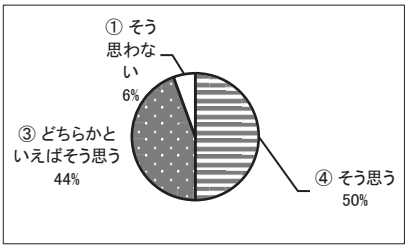
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	14	78%
③ どちらかといえばそう思う	3	17%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	1	6%
計	18	100%



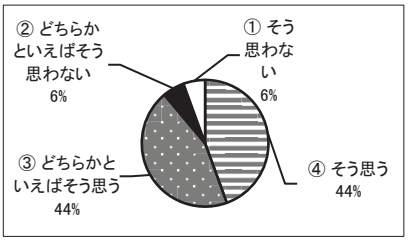
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	9	50%
③ どちらかといえばそう思う	8	44%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	1	6%
計	18	100%



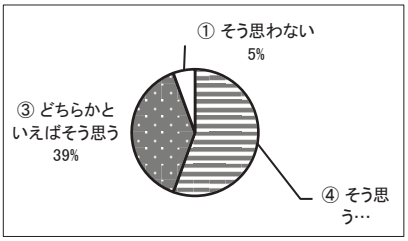
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	8	44%
③ どちらかといえばそう思う	8	44%
② どちらかといえばそう思わない	1	6%
① そう思わない	1	6%
計	18	100%



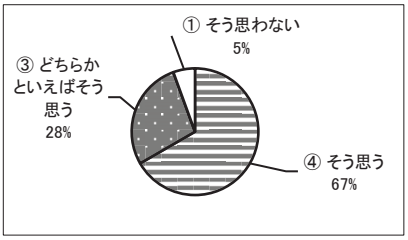
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	10	56%
③ どちらかといえばそう思う	7	39%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	1	6%
計	18	100%



(14)研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	12	67%
③ どちらかといえばそう思う	5	28%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	1	6%
計	18	100%



３．この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

・自分と他者タイプを知る方法と効果的対応

・自分のSPタイプを知り、効果的な他者対応を知れたので良かった。

・普段話をしない教委とディスカッションができ、また、講師の先生の分かりやすい説明で今後の業務で役に立つ受講でした。（自分自身、他者を理解することができた。
・そもそも私自身が、自己理解と他者理解ができていなかったので、今回の研修は大変勉強になりました。グループワークにもしてくださり、普段、お話をさせて頂く機会がない教員、職員とお話をさせていただいたり、自分以外の方の考えをお伺いすることが出来たのも大変勉強になりました。たまたま、私が同席させていただいた教員が、目上の方で、面倒見が良い方だったので、私のストレスに対するアドバイスまでくださり、そちらも大変勉強になりました。

・研修の教材も大変分かりやすく、野口先生の説明も分かりやすく大変勉強になりました。

・どういうタイプが管理職に向いているか分かった。

・改めて自分について知ることができた。

・育てたいSPを見つけたので、良かったです。

・ワークが多く取り入れられていたので、良く理解できました。

・「感覚的・論理的」、「能動的・受動的」の2軸による分析は興味深かったです。2時間があっという間でした。ありがとうございました。
・身近な問題解決につながると感じた。

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。

・今後も可能であれば、グループワーク形式を取り入れていただければ、他の方と一緒に考えたり、話す機会があればそちらも勉強になると思いました。

・自己分析しないといけないので、教員にとっては難しい研修だった。

・もう少し時間を長くしていただけると良いと思いました。

・事例研究のように具体的な問題（上司と部下の関係など）をあげて議論するような時間をとってはいかがでしょうか。休みを入れて、3時間ほどの研修内容だと思います。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名:　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:　2024/11/22(金)
開催校:　新居浜工業高等専門学校
実施形態:　対面
参加者数:　67名
アンケート回答者数:60名

1. 参加者ご自身について

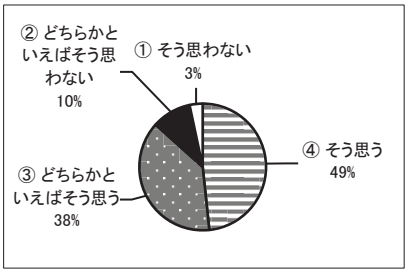
職種

	度数	割合
① 教員	33	55%
② 職員	27	45%
③ 学生	0	0%
④ その他	0	0%
計	60	100%

2. 研修について

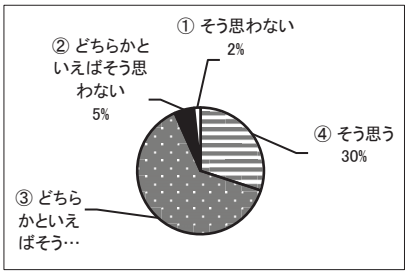
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	29	48%
③ どちらかといえばそう思う	23	38%
② どちらかといえばそう思わない	6	10%
① そう思わない	2	3%
計	60	100%



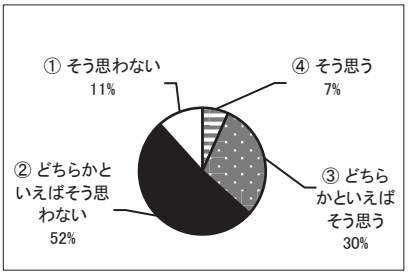
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	18	30%
③ どちらかといえばそう思う	38	63%
② どちらかといえばそう思わない	3	5%
① そう思わない	1	2%
計	60	100%



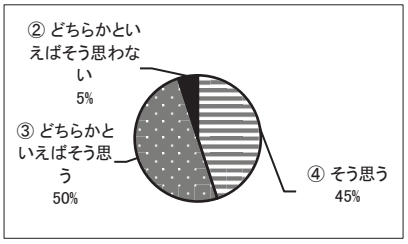
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	7%
③ どちらかといえばそう思う	18	30%
② どちらかといえばそう思わない	31	52%
① そう思わない	7	12%
計	60	100%



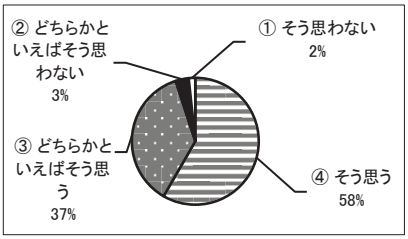
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	27	45%
③ どちらかといえばそう思う	30	50%
② どちらかといえばそう思わない	3	5%
① そう思わない	0	0%
計	60	100%



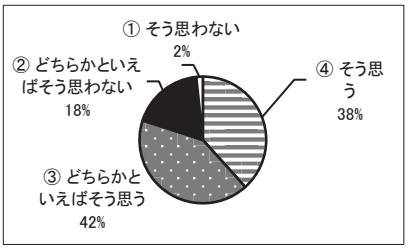
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	35	58%
③ どちらかといえばそう思う	22	37%
② どちらかといえばそう思わない	2	3%
① そう思わない	1	2%
計	60	100%



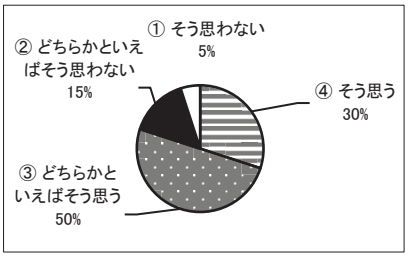
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	23	38%
③ どちらかといえばそう思う	25	42%
② どちらかといえばそう思わない	11	18%
① そう思わない	1	2%
計	60	100%



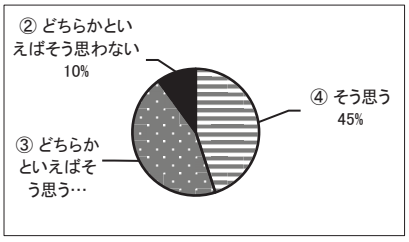
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	18	30%
③ どちらかといえばそう思う	30	50%
② どちらかといえばそう思わない	9	15%
① そう思わない	3	5%
計	60	100%



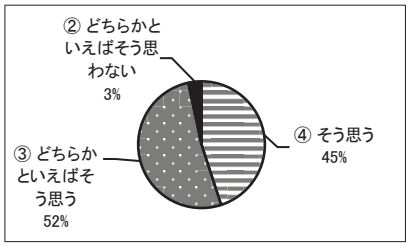
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	27	45%
③ どちらかといえばそう思う	27	45%
② どちらかといえばそう思わない	6	10%
① そう思わない	0	0%
計	60	100%



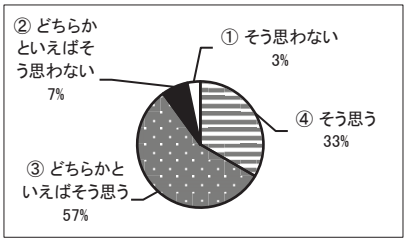
(9)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	27	45%
③ どちらかといえばそう思う	31	52%
② どちらかといえばそう思わない	2	3%
① そう思わない	0	0%
計	60	100%



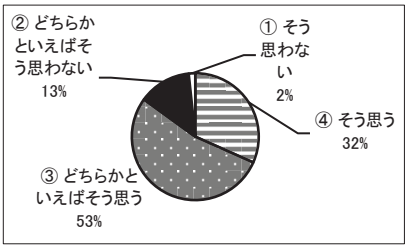
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	20	33%
③ どちらかといえばそう思う	34	57%
② どちらかといえばそう思わない	4	7%
① そう思わない	2	3%
計	60	100%



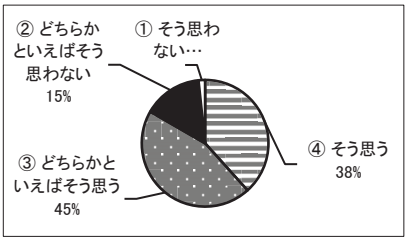
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	19	32%
③ どちらかといえばそう思う	32	53%
② どちらかといえばそう思わない	8	13%
① そう思わない	1	2%
計	60	100%



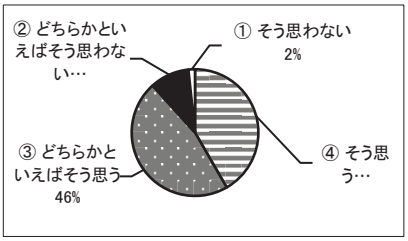
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	23	38%
③ どちらかといえばそう思う	27	45%
② どちらかといえばそう思わない	9	15%
① そう思わない	1	2%
計	60	100%



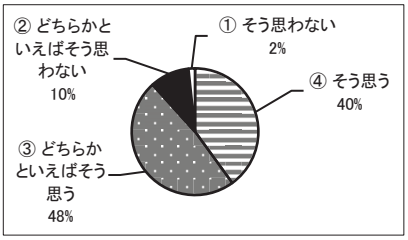
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	25	42%
③ どちらかといえばそう思う	28	47%
② どちらかといえばそう思わない	6	10%
① そう思わない	1	2%
計	60	100%



(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	24	40%
③ どちらかといえばそう思う	29	48%
② どちらかといえばそう思わない	6	10%
① そう思わない	1	2%
計	60	100%



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。

○ 個人情報の取り扱いの難しさを知れた。

○ 業務への取り組み方が改善されると思う。

○ 様々なマイノリティが考慮される昨今において、どのように対応すればよいかの方策やアプローチの一助とすべきやり方が簡潔な言葉と具体例を持って解説されていたから。

○ 多様性の社会であるからこそ、広い視野で相手の立場に立った言動の必要性を感じました。

○ 本校以外も含め、現在の学生の気質を再確認できた。

○ 過去の具体例を挙げられていたので、理解しやすく大変満足した。

○ 他大学の学生配慮事例を知ることができて良かった。

○ 各観点において事例を多くご紹介いただけ，今後の改善の方向性を思考しやすかった点

○ 多種多様な学生が在籍しているため、教職員は様々なことに配慮し臨機応変に対応することの重要性を再認識できた。

○ 面談のプロセスの話はよくまとめられていて、これまで感覚的にやっていたことを整理でき、足りない部分を知ることができてよかった。

○ 講師の経験談が伺えたこと

○ マイノリティについて勉強することができた。

○ マイノリティに興味があり、とても興味深かった。LGBTQ+については、来年度より授業でも扱いたいと考えているので、とても参考になった。

○ 現在行っている支援が適切であることがわかり安心した。

○ 配慮学生への対応

○ 多様な学生に接するときの注意点がわかった。

○ 大学での取り組みの一例を見ることができて良かった

○ 大学の状況の共有

○ 大学の現場でも学生による板書の撮影があることが分かり参考になった

○ 現在の学生のとの関わり合いの中で重要な項目をぴピックアップして適格な研修をしていただいた点。

○ 学生のタイプごとの対応の仕方が整理されていたのは良かった

○ 学生の性質に応じた対応の仕方など、とても参考になった。

○ 現代学生への接し方がわかった点

○ 様々な学生に対する具体的な接し方を学ぶことができた。

○ 単に「ハラスメント加害者にならないように！」という注意喚起の講習ではなく、「問題を抱えた学生のケアも大切」といった内容だったのが良かった。

○ ハラスメントに該当する具体的項目が挙げられており、自分自身の行動と照らし合わせて思い返したり考えることができた。

○ 分かりやすかったこと。

○ はじめての方には、必要な基本だと思いました。

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。

○ どのような配慮を行っているか、実例などをお聞きしたい。

○ 特にありません。次回も同様の研修をお願いします。

○ 特になし。素晴らしいお話をありがとうございました。

○ 未成年が学生の過半数を占める高専におけるハラスメント講習としては，講師または講義内容の選定がミスマッチだったと言わざるを得ない．少なくとも，事前に高専のことをもっとよく講師に伝達すべきであったと思う．教職員全員がほぼ受講義務があり，2時間という長時間を費やす講演にしては，総じて全体の概論に終始し，新しく得られた情報はほぼ無かったように感じた．
学生への指導や学生との繋がりがより密である高専では，教員のいうことを全く聞く気がない反抗的な学生が少なからず在籍し，しかし他の学生の修学権利をまもるため，そして何よりその学生自身の学力，もっと言えば人間性を向上させる必要があるため，厳格な，毅然とした対応を求められる場面が1年に何度もある．そのなかでどのような対応がハラスメントになってしまい，またどのような指導までが許されるのか，線引きが難しいとはいえ，ある程度明確化できる講習を行っていただきたかった．そのためには，具体性，もっと言えば深刻化した過去の「高専における」事例を，資料外の口頭でではなく，資料のなかに盛り込んでいただいた上で提示していただきたかった．

○ 受講者同士が研修内容について話し合える時間があれば、より理解が深まりそうだと感じた。

○ 広く浅い内容で、すでにハラスメント研修等で知った内容だった。実習のワークショップがあるとよかったと思う。

○ 大学教員が大学生を念頭にかつマイノリティ方の話を多くされたので、高専の特徴とかマイノリティに関する本校の現状を事前に伝えられていればもっとよかったのではないか。今後も講師に事前情報が必要でないかを問い合わせるようにしておけばどうか。

○ 脳科学の発展によって、鬱や発達障害など、かなりのことが脳内物質の作用の仕方で議論できるようになってきているかと思いますので、そのような見地からの講演を聞いてみたいと思いました。

○ 本筋と関係ありませんが、会場の空調がきいていなかったので、寒がっていた人が散見されました。

○ 本校における現場での問題点等の事例をあげ、それに対して講師からお話をいただける時間が多いと、本校の組織としての改善につながると感じました。

○ なるべく多くの教職員が参加し、知識を深めていくことが重要である

○ 資料内容において実際にあった出来事などの具体例を、口頭だけでなく明記していただけるとより分かりやすくなると思いました。

○ グループワークなど参加者同士の現状の共有の時間があればよかったと思う。

○ 聞くだけに終わってしまったので、これを実質化するためには直後か途中で教職員同士の意見交換や振り返り、ディスカッションの時間があると有効だと思いました。

○ グループで話し合う時間を取ったら、教職員個々で感じていることを他者と共有できて、よかったと思いました。

○ もう少し具体例を出して、問題解決までの流れを説明してもらえるとなお良かった。プライバシーの問題で事例を公表しにくいのであれば、別にフィクションの事例でも良いかと思う。

○ 題目から、今の学生の気質がこうだから、このように接するとよい、といった話を期待していたが、障害者やLGBTQなどのマイノリティ対応の話が中心であったように感じたので、私が想像していた内容とは少し違っていた気がする（が、研修が有用でないというわけではない）

○ たぶん時間が足らず、内容も駆け足となる。また、質疑や討論の時間がもっとあってもいいのでは。

○ 具体的な事例・その他お硫黄の失敗ケース成功ケースなどを含んでいただければ自分事になるのではないかと思いました。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

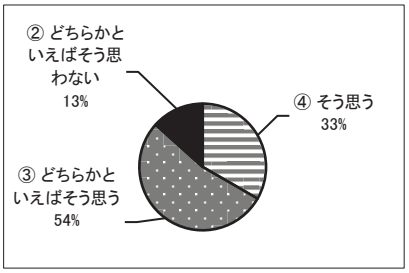
研修名:　職員のための企画力養成講座
講師名:　丸山智子(愛媛大学)
実施日:　2024/11/29(金)
開催校:　愛媛大学
実施形態:　対面
参加者数:　17名
アンケート回答者数:15名

1. 参加者ご自身について
職種

	度数	割合
① 教員	0	0%
② 職員	15	100%
③ 学生	0	0%
④ その他	0	0%
計	15	100%

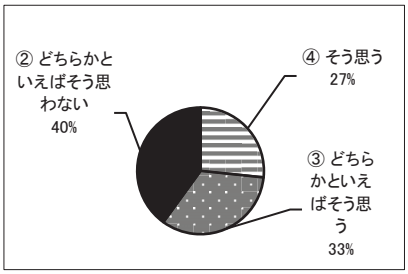
2. 研修について
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	33%
③ どちらかといえばそう思う	8	53%
② どちらかといえばそう思わない	2	13%
① そう思わない	0	0%
計	15	100%



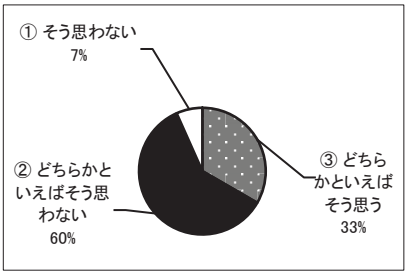
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	27%
③ どちらかといえばそう思う	5	33%
② どちらかといえばそう思わない	6	40%
① そう思わない	0	0%
計	15	100%



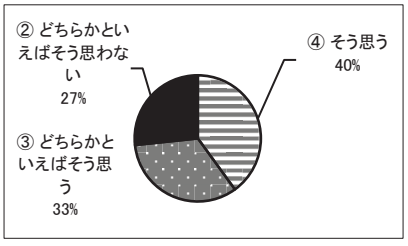
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	0	0%
③ どちらかといえばそう思う	5	33%
② どちらかといえばそう思わない	9	60%
① そう思わない	1	7%
計	15	100%



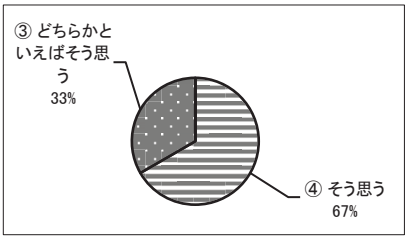
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	6	40%
③ どちらかといえばそう思う	5	33%
② どちらかといえばそう思わない	4	27%
① そう思わない	0	0%
計	15	100%



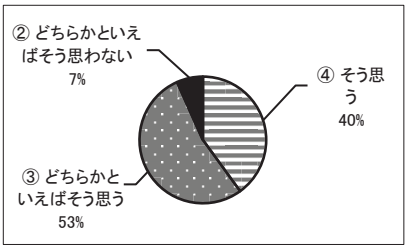
(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	10	67%
③ どちらかといえばそう思う	5	33%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	15	100%



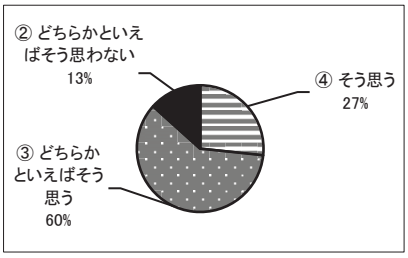
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	6	40%
③ どちらかといえばそう思う	8	53%
② どちらかといえばそう思わない	1	7%
① そう思わない	0	0%
計	15	100%



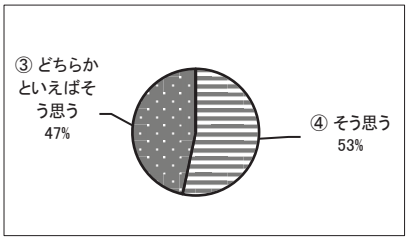
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	4	27%
③ どちらかといえばそう思う	9	60%
② どちらかといえばそう思わない	2	13%
① そう思わない	0	0%
計	15	100%



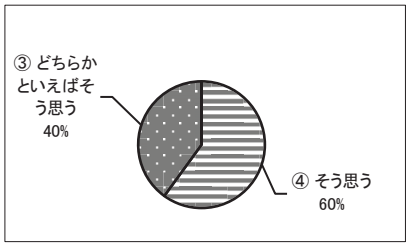
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	8	53%
③ どちらかといえばそう思う	7	47%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	15	100%



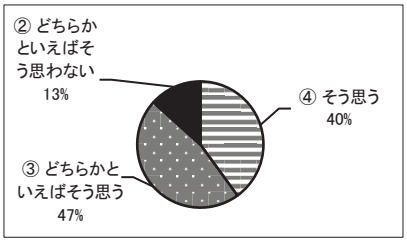
(9)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	9	60%
③ どちらかといえばそう思う	6	40%
② どちらかといえばそう思わない	0	0%
① そう思わない	0	0%
計	15	100%



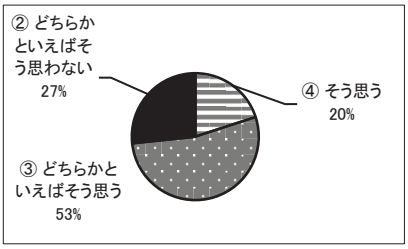
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	6	40%
③ どちらかといえばそう思う	7	47%
② どちらかといえばそう思わない	2	13%
① そう思わない	0	0%
計	15	100%



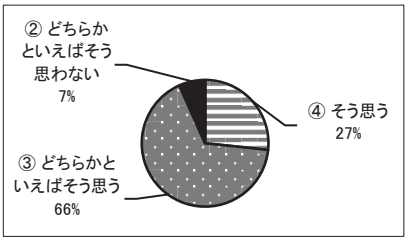
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	3	20%
③ どちらかといえばそう思う	8	53%
② どちらかといえばそう思わない	4	27%
① そう思わない	0	0%
計	15	100%



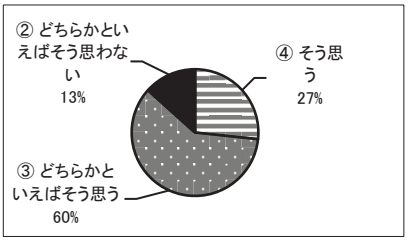
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	4	27%
③ どちらかといえばそう思う	10	67%
② どちらかといえばそう思わない	1	7%
① そう思わない	0	0%
計	15	100%



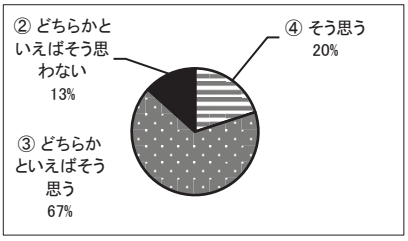
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	4	27%
③ どちらかといえばそう思う	9	60%
② どちらかといえばそう思わない	2	13%
① そう思わない	0	0%
計	15	100%



(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	20%
③ どちらかといえばそう思う	10	67%
② どちらかといえばそう思わない	2	13%
① そう思わない	0	0%
計	15	100%



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

○ 現在の業務について、整理することができた。また、心の持ち用によって、業務に対するストレスも軽減すると考えることができた。

○ 講師の先生の話し方・表情が素敵で、もっとお話をお聞きしたいと思えた。普段の業務では、キャリアについて考えにくいため、場を離れての研修でよかったと思う。

○ 自分の今後のライフプランを考える、これまでの自分を振り替えるきっかけとなった点。

○ 振り返りと言語化により、今後の目標を整理する機会になりました。

○ これまでの職歴をグラフで振り返り、良かった時期・悪かった時期を視覚的に捉えるという点は有効と思われ、今後も定期的に行っていきたい。

○ 自身の業務を振り返り、課内・大学での自分の業務の立ち位置を把握することができた。

○ これまでの業務をふり返り、グラフで見える化したことで大変な時期とその乗り越え方を客観視することができた。また自分の業務が課や大学内でどんな役割を担っているか振り返ることで、改めて日々の業務の意義を見出すことができた。

○ 自分のキャリアを振り返ることがあまりなかったため良い機会となった

○ この半年間の経験を同期と共に振り返ることで、自分自身をより深く見つめ直すことができたところ。

○ 自分の甘えている点を改めて認識することができる点、わかっていても直視しないことが多いため改めて向き合うことができました

○ 働く動機について改めて考える時間がとれて、自分が何に重きを置いているのかを客観視することができました。

○ グループワークで意見を共有できたこと

○ 普段はなかなか自己を振り返る時間が取れないが、今回の研修の中で、自分のこれまでの仕事について書き出し可視化することで、できたことや反省点について考えることができた。中長期目標を立てることはなかなか難しかったが、短期目標を定めそのための具体的行動について考えることができて良かった。今は毎日をこなすことで精一杯だが、余裕ができたら自分のキャリアアップのための時間を確保していきたいと思った。

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

○ 4人グループと3人グループがある中で、時間が3人グループ基準だったのか私の4人グループは、話す時間が足りなくなりがちだったと思います。
（長すぎると3人グループの方が退屈になるかと思いますが…）
既に社会人経験がある人は、振替える期間が長くイメージが付きやすいかと思いますが、新卒の人には、1年働いてみないとまだわからないみたいなところがあったのではないかと思いました。

○ グループワークの中で一部共有しにくい内容も含まれるかなと感じました。（個人的に抵抗なかったですが…）

○ レジリエンスを強化するための手段やヒントについて、より多く知ることができればと思った。

○ 特に不満点はございません。また定期的に同期入職の方とこのような研修があれば幸いです。

○ 同期が具体的にどのような仕事をしているのか気になっていたため、それぞれが付箋に書き出した業務内容について共有する時間がもっとあれば有難い。

SPOD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： 2025/2/18（火）

開催校： 高知リハビリテーション専門職大学・高知学園大学・高知学園短期大学

実施形態： 対面

参加者数： 68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

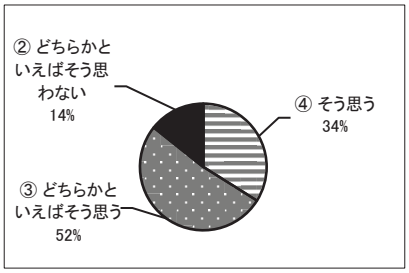
	度数	割合
① 教員	51	89.5
② 職員	6	10.5
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	57	100.0

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	19	33.9
③ どちらかといえばそう思う	29	51.8
② どちらかといえばそう思わない	8	14.3
① そう思わない	0	0.0
計	56	100.0

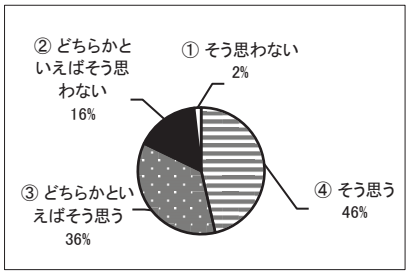
※1名未記入



(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	26	46.4
③ どちらかといえばそう思う	20	35.7
② どちらかといえばそう思わない	9	16.1
① そう思わない	1	1.8
計	56	100.0

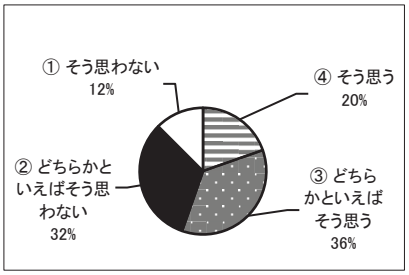
※1名未記入



(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	11	19.6
③ どちらかといえばそう思う	20	35.7
② どちらかといえばそう思わない	18	32.1
① そう思わない	7	12.5
計	56	100.0

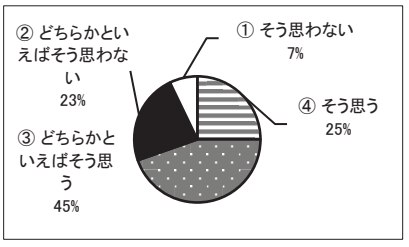
※1名未記入



(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	14	25.0
③ どちらかといえばそう思う	25	44.6
② どちらかといえばそう思わない	13	23.2
① そう思わない	4	7.1
計	56	100.0

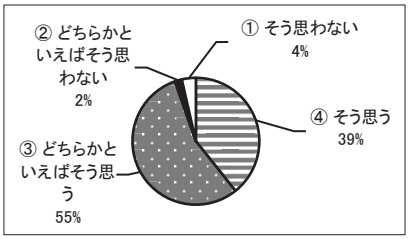
※1名未記入



(5)研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	22	39.3
③ どちらかといえばそう思う	31	55.4
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	3.6
計	56	100.0

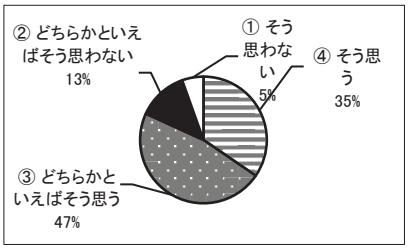
※1名未記入



(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	19	34.5
③ どちらかといえばそう思う	26	47.3
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	3	5.5
計	55	100.0

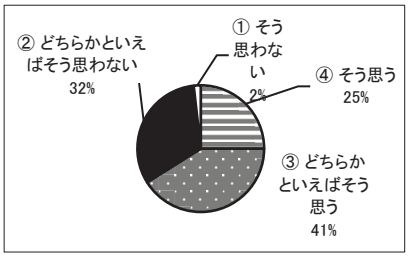
※2名未記入



(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	14	25.0
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	18	32.1
① そう思わない	1	1.8
計	56	100.0

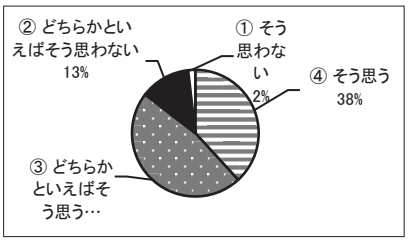
※1名未記入



(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	21	38.2
③ どちらかといえばそう思う	26	47.3
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

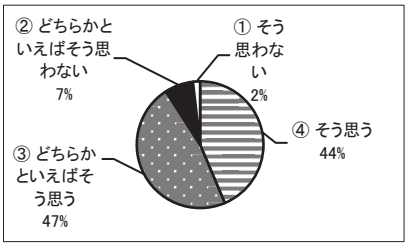
※2名未記入



(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	24	43.6
③ どちらかといえばそう思う	26	47.3
② どちらかといえばそう思わない	4	7.3
① そう思わない	1	1.8
計	55	100.0

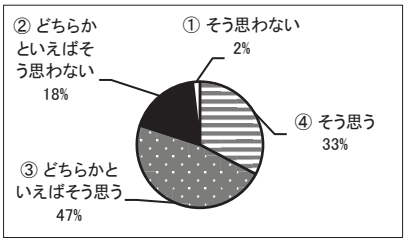
※2名未記入



(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	18	32.7
③ どちらかといえばそう思う	26	47.3
② どちらかといえばそう思わない	10	18.2
① そう思わない	1	1.8
計	55	100.0

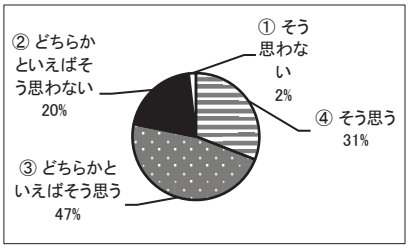
※2名未記入



(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	17	30.9
③ どちらかといえばそう思う	26	47.3
② どちらかといえばそう思わない	11	20.0
① そう思わない	1	1.8
計	55	100.0

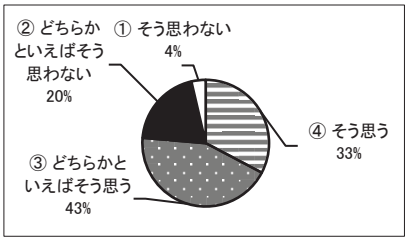
※2名未記入



(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	18	32.7
③ どちらかといえばそう思う	24	43.6
② どちらかといえばそう思わない	11	20.0
① そう思わない	2	3.6
計	55	100.0

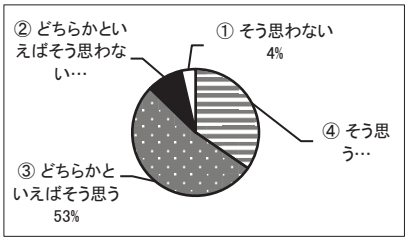
※2名未記入



(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	34.5
③ どちらかといえばそう思う	29	52.7
② どちらかといえばそう思わない	5	9.1
① そう思わない	2	3.6
計	55	100.0

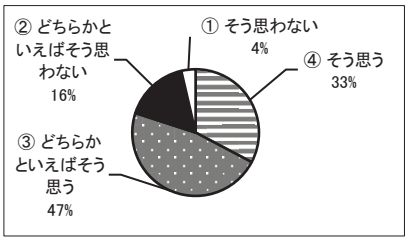
※2名未記入



(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	18	32.7
③ どちらかといえばそう思う	26	47.3
② どちらかといえばそう思わない	9	16.4
① そう思わない	2	3.6
計	55	100.0

※2名未記入



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。

○ 知らない先生とコミュニケーションをとる機会が得られた。

○ いろいろな事例を出していただき、ハラスメントチェックもありとても良かったです。

○ 面談の方法、事例の類型が良かった。

○ 後半のグループワークも大変興味深く、良い学修になりました。講師の先生、教員の経験談も聞けて有意義でした。

○ あらためてハラスメントについて振り返りができた。

○ 具体的な面談事例について

○ 個別に対応する学生の多様性

○ 相手を理解することを十分腑に落としたいと思います。

○ ハラスメントについては何度も研修を受けてきたが、今回も改めてハラスメントの問題を再認識できた。
面談の進め方については大変参考になった。初めに進め方を説明することが、学生との信頼関係の構築に大切であることがわかった。

○ 問題を抱えている学生の実態、支援体制が学べて良かったと思いました。

○ 他の先生方の話がきけてよかったです。

○ ハラスメントチェックの項目は具体例があって良かった。

○ 非常に良い講演だったので、学生へもハラスメントについて正しく理解してもらいたいため、学生を対象とした研修会の開催をしたらよいと思った。学生との面談時の具体例や対応について勉強することができた。

○ 学生とのかかわり方の様々なヒントを得ることができました。問題によっては対応の難しい場面もあると思いますので、今後このような研修会に参加し、より自分自身のスキルを高めていく必要があると感じました。

○ 学生の面談で、進め方や学生に合わせた対応に悩んでいたため、学生の状況を把握すること、表情など細かいところも見ることなど、研修を通して学ぶことがたくさんありました。

○ セクハラチェック、アカハラチェック、パワハラチェックで確認することができた。

○ 法人内大学の教職員がかかえている問題を共有できた。

○ 各事例について具体的でわかりやすい解説がされていたと思いました。

○ 自分自身の振り返りができた部分がある。

○ 参加した教職員からも様々な意見を聞くことができた。

○ 学生との面談の方法、一連の流れ

○ 学生の個々の対応について考える良い機会でした。

○ セクハラ、パワハラ、アカハラについてセルフチェックをすることができた。過信は危険なので、よく考えて行動する必要があると知れた。学生との面談方法の注意点を改めて確認できた。

○ ハラスメントのチェックは普段の自分の行動を振り返る上で意義がありました。

○ 様々な学生に日々接する中で、学生との関りをより具体的に考えながら講義を聞くことができた。
各問題に対して学校としての対処、支援などをもっと知りたい。

○ グループワークにて、様々な考え方の意見が参考になりました。

○ 学生理解の方法を模索していきたい。

○ 先生方の色々な意見をきくことができ、大変勉強になりました。

○ ハラスメントに対する理解を深めることができた。先生の経験などもふまえての説明がとても分かりやすかった。すぐに使えるような学生へのかかわり方のヒントを得ることができた。

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。

○ 課題解決型の内容があれば良かった。

○ 現代学生に有効なアクティブラーニング、フィールドワークの方法があれば、有効なファシリテーションをぜひ、ご教示いただきたいと思います。成績評価、ルーブリック評価など。

○ タイプ別の学生に対する面談についてもう少し詳しく具体的に知れるとよかった。ただ、講師が対応している学生と本学の学生では、少しタイプが違うように思いますので、学力が低い問題が多い学生に対する対応について知れると良いと思いました。机が横向きで長時間座ることになるので、体勢が少ししんどいです。

○ テーマに合致した内容を話してほしい。

○ もう少しグループワークの時間が欲しいと思いました。

○ 学生に対して学修支援をすることがあるので、今回の研修で学んだことはたいへん有用であると思いました（とくに面談について）。今回はグループワークというよりも座学中心でしたが、事例提示があり、勉強になりました。

○ レジュメを事前に配布できれば良いと思いました（PDFでよいので）。

○ 設問(7)(8)について：学習目標が明確でないので評価できません。

○ 設問(9)について：そもそもこの講義のタイプは学習意欲をあげることは目的ではない。

○ 設問(10)-(14)について：そのそもスキルを身につけることが目的なのであれば、一方向講義形式での研修は不可です。

○ 一方通行の講義形式で対面にする必要はないと考えます。オンラインで十分です。また、受講者の席の配置も、普通に講義形式でよいのではないでしょうか。

○ 「学習目標を正しく設定し、知る」レベルでいいのか、今後のアクションプランがあるのか、明確にし、それに合わせた研修内容にすべきと考えます。講義形式ではなく、完全アクティブラーニングの形式の方が、他学部合同で行う意味があると考えます。講義の時間が多すぎます。

○ FDとは異なりますが、そもそも教員が面談までするのか、その役割があるのかの議論の必要があると思います。

○ 資料が文字のみのこともあり、イメージが作りづらかった。ディスカッションの時間の配分を多く欲しかった。現代学生の事例など、もっと多くの事例紹介が欲しかったし、具体的な解決の事例がもっと欲しいと思いました。

○ 具体的な事例が乏しかったと思う。

○ 声が聞きとりにくい感じがしました（私の耳が遠いからか・・・）。

○ “現代学生”に対する具体的な対応をもう少し聞きたかった。

○ グループワークの時間がもう少しあってもよかったかと感じました。

○ グループワークの時間が不十分。

○ もう少し時間を長くして、先生とのやり取りを増やすといいと思いました。

○ 学生との面談事例について：もう少し具体的な実例を紹介していただけると理解が深まると思われた。

○ 今回の内容他：合理的配慮、保護者との関わりについても講演していただけると助かります。

○ グループでもう少し話し合いができると共有できることが多かったのではないか。

○ 日程を年度はじめに広報できるよう、当番校にはお願いしたい。

○ 日頃ペーパーレス化といわれていることより、フォームでの回答型式を検討いただければと思います。

○ 保健管理センター、学生相談室の設置を検討していただきたい。

○ もう少し話し合う時間がほしかった。

○ 現代の保護者の特徴や対応などもお話があると勉強になると思いました。

○ ハラスメントとされる事例はよく理解できたが、その対処法についてもっと踏み込んだ対応を教えてほしかった。かまってくれるな、及び保護者との関係などもより現代的な課題であり、それらの点について全く抜け落ちており、残念だった。

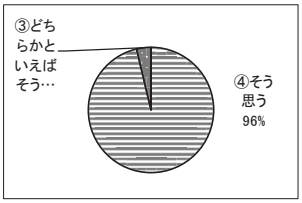
令和６年度ＳＰＯＤ内講師派遣事業についてのアンケート集計結果

更新日
2025年2月20日

ＳＰＯＤ内講師派遣事業実施校：27校
アンケート回答校：27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	26	96.2
③どちらかといえばそう思う	1	3.8
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	27	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	学内体制に変化はありませんが、職員の業務に対する考え方が前向きになりました。
2	大学教員と事務職員との連携、意識共有がより進んだ。
3	職員の方も参加できるようにすることで、教員・職員と関わることのできる良い機会になったと思う。
4	受講者が自分自身と向き合い、自身の強みや弱み、そしてキャリアプランを深く考える、貴重な機会となりました。その結果、受講者のモチベーション向上に繋がり、今後のキャリア開発に対する意欲を高める効果が見られました。
5	現時点では確認されていないが、今年度にカリキュラムポリシーの見直しを行ったので、今後のカリキュラムを修正する際に役立つものと期待する。
6	SPODによるFD委員会開催の勉強会の開催が定例となった
7	今年度は、愛媛大学講師村田先生に「チームビルディング」というテーマでご講演いただきました。講演の内容を自身の身近な状況に置き換え具体的にイメージすることができ、　アクティブラーニングの推進や大学内の組織活動の活性化に向けた活用を考える良い機会になったのでは、と思っています。すぐに成果を求めたり、変化を生じさせたりすることは難しいですが、長期的な視点でみると、良い結果をもたらすと考えております。
8	年１回程度の研修なので、目に見える成果や変化を感じることはできませんが、他のSD研修などと組み合わせ継続的に実施することが重要だと考えています。
9	多様な学生が増えている中で、それぞれの種別の対応方法等を示していただき、有益な情報を教職員に共有することができた。
10	自身のスキルアップや業務改善に対する意識の向上に役立っている
11	各テーマに対する意識が高まった。また別の視点で考えることができるようになった。
12	FD委員会によりFD研修会を年に1回開催している。
13	若手の意識向上につながった。
14	講師派遣プログラムでは中井俊樹先生による「基礎から学ぶ学習評価法」を開催させていただきました。まずはじめに、学生の学習に大きな影響を与える評価の基礎的な内容についてご教示いただきました。教育評価の特徴、教育評価の構成要素、授業における評価方針等を説明頂いた後、演習では、それらの方法を活用することの意義について考えることができました。経験年数の少ない教員の多くは、それぞれの科目にあった学習評価を選択し、早速取り入れていました。
15	研修内容について、もう少し踏み込んだ教職員の学内研修及び学生への教育の必要性の声があがった。
16	学生による学生寮の運営についてサポートの参考とした。
17	教職員全体の意識向上につながっている。教職員間で研修内容についての意見交換や改善点などが個別ではあるが話し合われている。
18	今年度はアンガー・マネジメントに関する講演をお願いしましたが、受講後、教職員間で、学生に対する対応のしかたや教職員同士の接し方についての意見交換が普段の会話でも行われるようになりました。
19	参加者に対する事後アンケートによれば、レポートの課題作成の改善に活かすことができた、他の教員と教育課題を共有することができたという意見がありました。本事業が今後の授業の改善に活かされています。
20	有志ではあるが、職員の能力開発に関する文献の購入（自費）する職員がいるなど、自発的に取り組む職員が増えてきた。
21	FDSD委員会を設置した。教職員全員で研修できる機会ができて良かった。
22	教員と職員がまとまって定期的な研修会が実施できるようになった.
23	目標や目的を達成するためのチーム構築について、若手の意識改革ができた。
24	学内研修に講師派遣プログラムを利用、新任教員にSPODの講演会に参加させるようにした。
25	データ解析による指導の有効性を確認した、一部年度内評価に取り入れる予定。
26	SPOD内講師派遣事業で学んだ事を、個々の教員が意識し、授業に取り入れるきっかけとなった。

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	・研修内におけるグループワークで、意見交換ができることが刺激になっているように思われます。様々なグループワークを取り入れたプログラムを希望します。 ・様々なハラスメントに対するプログラムを希望します。
2	新規プログラムが増えたこともあり、特にございません。
3	単科の大学では研修会の講師派遣選定や依頼が難しい。事業を是非継続して欲しい。
4	本学にとってSPOD内講師派遣事業は教員の教育の質を高めるための必須であり、今後もぜひ続けていただきたいと思います。他大学での事例や方法について学ぶ機会が得られることは非常に有意義であります。大学院についても効率的な教育ができるような講演等があればお願いしたいと考えております。
5	翌年度の研修計画を立てるため、もう少し早くプログラム内容をご提示いただけると助かります。
6	地方の小規模校である本学にとっては、SPOD内講師派遣事業はとても貴重な研修となっているため、今後も是非とも本事業を継続実施していただきたい所存です。
7	高等教育のグランドデザインと大学の課題について考える機会があればありがたいです。
8	講師が文系の教員に偏っているため、理系の教員の講師を増やしてほしいです。事後アンケートにおいても講義の内容が理系（特に本学のような医療系）とは合わない点があるという指摘がありました。
9	年に複数回（2回程度）依頼できるとありがたいです。日程によっては参加できない教職員がいるたこと、受講したいプログラムが複数あることから、受講回数を増加していただけるとありがたいです。
10	要望は特にありません。また、次年度も利用できればありがたいです。
11	今後も継続的に活用していきたい。
12	これまで通り、事業を継続してほしい。
13	学内で対応できない話題提供に有効である。

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	異なった職位間の研修があれば、双方が刺激になると思います。
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	いろいろなSD研修で、遠隔地の場合及び泊を伴う場合に参加できる職員が限られる状況にある。可能であれば、リモートでの開催または参集とリモートの併用によるハイブリッド開催を検討していただきたい。
4	いつもお世話になっております。今後ともよろしくお願いいたします。
5	特にありません。学内で自前のFD・SD研修を立ち上げることが困難な本学としては、とてもありがたいです。
6	前項の回答と重なりますが、講師が文系の教員に偏っているため、講義の内容が理系学部（特に本学部のような医療系学部）のニーズに合わない場合があります。このため理系（可能なら医療系）の教員の講師を増やしてほしいです。
7	要望はありません。今年度から加入させていただきありがとうございます。SPODフォーラム今年は中止で残念でしたが、次年度参加したいと思っております。今後ともよろしくお願いします。
8	他の教育機関の講師の方と話す機会はとても貴重と感じるため、今後も継続してほしい。
9	今後とも連携を継続していきたい。

令和 6 年度　第 38 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 6 年 6 月 1 日（土）9:00~17:00，6 月 2 日（日）10:00~16:00 及び事前学習
※事前学習，ワークショップ，宿題で 18 時間分のプログラムとして構成

3. 場 所

愛媛大学城北キャンパス 愛大ミューズ 1 階 アクティブ・ラーニングスペース 2
〒790-8577 愛媛県松山市文京町 3 番

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）愛媛大学テニュア育成教員
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

中井俊樹，Kawamoto Julia Mika，清水栄子，仲道雅輝，村田晋也，上月翔太　他

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）学習評価の基本を理解し，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. 事前学習

1）「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）ワークショップにおいて「シラバス」「90 分の授業案」を作成します。動画視聴を踏まえた事前の準備をお願いします。

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す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，全日程を参加された方のみに授与されますので，あらかじめご了承ください。
3）お申し込み後，事前アンケートをお願いすることになりますのでご協力お願いいたします。

11. お申し込み・問い合わせ

1）以下の URL にあるフォームから【4 月 26 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/AQCjmARCNBXiN6f49
2）ご不明な点などは，愛媛大学教育企画室（担当　上月）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（全講師・進行：上月） ・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（上月） ・自己紹介 ・グループワーク
9:40－10:30	(3) ミニ講義Ⅰ「授業設計」（中井） ・90 分授業の基本構成 ・90 分（クラス）の授業計画
10:30－10:40	休　憩
10:40－11:30	(4) ミニ講義Ⅱ「授業実践」（上月） ・講義法とアクティブラーニング ・学生とのコミュニケーション
11:30－11:40	休　憩
11:40－12:30	(5) ミニ講義Ⅲ「学習評価」（清水） ・学習評価の原理 ・評価方法の選択
12:30－13:30	休　憩
13:30－14:20	(6) ミニ講義Ⅳ「大学教員としての理念と倫理」（上月） ・自分の教育観とは何か ・大学教員に求められる倫理
14:20－14:30	休　憩
14:30－15:20	(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 ・グループに分かれて実施
15:20－15:30	休　憩
15:30－17:00	(8) 担当科目のシラバスと 90 分の授業案作成（個人ワーク） ・シラバスと 90 分の授業案作成

※宿題：シラバス案と 90 分の授業案作成

２日目

時刻	内　容
10:00－10:10	2 日目連絡事項等
10:10－12:00	(9)シラバスと授業案の発表とピア・レビュー
12:00－13:00	休　憩
13:00－15:30	(10)模擬授業 模擬授業　10 分 討議・検討　10 分程度 の実施（休憩含む）
15:30－15:50	(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？）
15:50－16:00	(12)閉会式 ・閉会あいさつ

令和 6 年度　徳島大学全学 FD 推進プログラム「授業設計ワークショップ」実施要項

1. 目的

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

2. 目標

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

3. 概要

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

4. 実施日

令和 6 年 8 月 22 日（木）・23 日（金）

5. 実施場所

常三島キャンパス　フューチャーセンター、教養教育 4 号館

6. プログラム

別紙のとおり

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 5 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・部局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)　四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD)加盟校

- SPOD 加盟校の大学・短期大学・高等専門学校の新任教員（若干名）

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

【研修の代替について】

SPOD が開講する新任教員研修プログラムを受講した場合のみ本ワークショップ受講の代替とします。

8. 参加費

無料

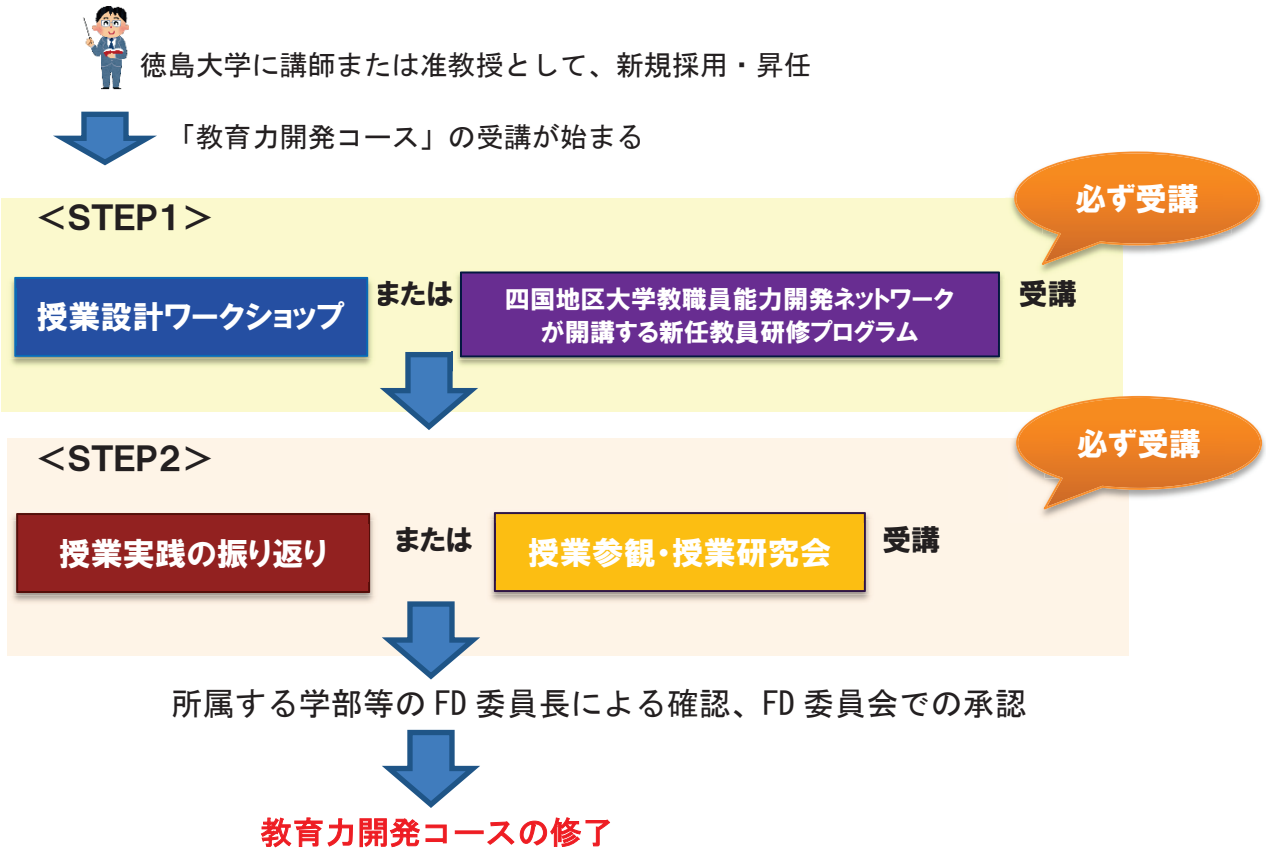
9. 主催
徳島大学 FD 委員会・四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

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

授業設計ワークショップ日程（第１日目）

日時：令和６年８月22日（木）

場所：常三島キャンパス　地域創生国際交流会館　フューチャーセンター

時　刻	内　　容	講師・担当者	備　考
12：30－12：50	・受付（地域創生国際交流会館フューチャーセンター） ※12:45までにお集りください		
12：50－13：20	（１）オリエンテーション ・はじめに（副学長より挨拶） ・大学教育改革の流れ ・研修のねらいと意義	吉田 博（進行） 副学長(教育担当) 河野 文昭 ＦＤ委員会委員長 南川　慶二	フューチャーセンター
13：20－13：50	（２）アイスブレイク「課題・目標設定」 ・参加者自己紹介・交流	塩川 奈々美	フューチャーセンター
13：50－14：00	休憩		
14：00－15：00	（３）ワーク「自身の教育理念」 ・授業で大切にしていること ・育成したい学生像 ・実践したい教育	吉田 博	フューチャーセンター
15：00－15：10	休憩		
15：10－16：40	（４）ワーク「授業設計の基本」 ・アクティブ・ラーニングの理論と効果 ・成績評価の意義・方法 ・学生の学習を促す授業方法	飯尾 健	フューチャーセンター
16：40－16：50	休憩		
16：50－17：30	（５）講義・ワーク「授業計画」 ・シラバス・授業計画書の書き方 ・シラバス・授業計画書の修正 ・２日目の模擬授業の進め方について	塩川 奈々美 スタッフ全員	フューチャーセンター
17：30－18:00	シラバス・授業計画書の修正および スタッフへの質問・個別対応（任意参加）	スタッフ全員	フューチャーセンター

※事前に「授業設計ワークショップ」の講義ビデオのうち、指定された講義を必ず視聴して、指定された講義を必ず視聴して、シラバス・授業計画書を作成して下さい。当日はビデオの内容をもとにシラバス・授業計画書を作成していることを前提に、参加者間でのグループワーク等を行います。

※11:00AM徳島市に「暴風警報」、「大雨警報」、「洪水警報」または特別警報（波浪特別警報を除く）が出ていたら中止。

授業設計ワークショップ日程（第 2 日目）

日時：令和 6 年 8 月 23 日（金）
場所：常三島キャンパス　教養教育 4 号館　4-201 教室他
（集合後、模擬授業を実施する教室へ移動します。）

時　刻	内　　容	講師・担当者	備考
12：30－13：00	・集合、模擬授業準備	スタッフ	集合：教養教育 4 号館 4-201 教室
13：00－15：30	（6）模擬授業実施（グループで実施） ・FD 委員紹介、流れの確認 【模擬授業の流れ】（1 人 30 分×4 人（休憩適宜）） ・シラバス・授業計画書等の紹介（5 分） ・模擬授業の実施（15 分） ・授業検討会（10 分） →チェックリストをもとによかった点、改善点等を検討する。	各班司会：FD 委員 ワーク支援： スタッフ全員	〈模擬授業実施手順〉 教室：各班グループ部屋へ移動
15：30－15：45	休憩		
15：45－16：45	（7）模擬授業の振り返り ・模擬授業検討会を受けて授業の改善点 ・今後のアクションプラン	吉田 博	教養教育 4 号館 4-201 教室
16：45－17：00	（8）教育力開発コース概要 ・教育力開発コースの意義・内容	飯尾 健	教養教育 4 号館 4-201 教室
17：00－17：15	（9）プログラムのまとめ ・講評 ・修了証書授与 ・アンケート ・おわりの言葉	吉田 博（進行） 副学長(教育担当) 河野 文昭 ＦＤ委員会副委員長 豊田 哲也	教養教育 4 号館 4-201 教室
18：00-	情報交換会【予定】（任意参加）		

令和６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

学び創造センター教育企画部門学びの質保証ユニット

２．日　時

令和６年９月５日（木）～ ９月６日（金）

【１日目】令和６年９月５日（木） ９：00～17：00　（８：45～受付開始）

【２日目】令和６年９月６日（金） ９：00～17：00　（８：45～受付開始）

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３号館１階 310 番教室

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 学び創造センター

髙畑　貴志（学びの質保証ユニット長・准教授）

杉田　郁代（インクルージョン支援推進室長／准教授）

俣野　秀典（地域協働学部・准教授 ／(兼)学び創造センター）

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ます。具体的には、授業の構想・設計・実施・評価に関わる一連の過程についてグループワークを通じて理解し、シラバスの作成から模擬授業の実施までを経験します。

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) 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ミニ講義を通じて学びます。
(2) 異なる学部の教員が、共通教育科目の開発をテーマに、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。
(3) 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

【１日目】
開会式
１.オリエンテーション
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.ミニレクチャーⅡ「成績評価」
５.グループワークⅡ「共通教育科目の開発①（目的・目標の設定と評価の方法)」
６.ミニレクチャーⅢ「様々な授業方法と授業の工夫」
７.グループワークⅢ「共通教育科目の開発②（授業計画とスケジュール)」
８.グループ発表Ⅰ「グループワーク中間報告」
９.グループワークⅣ「共通教育科目の開発③（指導案)」
10. ふりかえりⅠ

【２日目】
11. グループワークⅤ「共通教育科目の開発④(総合作成)」
12. グループワークⅥ「共通教育科目の開発⑤(最終発表準備)」
13. グループ発表Ⅱ「模擬授業」
14. ふりかえりⅡ
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を参加された方のみ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６年８月 23 日（金）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/LW2z6RWxrQ

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、桂
TEL：088-844-8144・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

主催：高知大学 学び創造センター

学生の学びを支援する授業準備ワークショップ

SPOD 加盟校 開放

9月5日(木)・9月6日(金) ※両日 8:45～受付開始

▶ 1日目 9月5日(木) 9:00～17:00

開会式
1.オリエンテーション
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.ミニレクチャーⅡ「成績評価」
5.グループワークⅡ「共通教育科目の開発①（目的・目標設定と評価の方法）」
6.ミニレクチャーⅢ「様々な授業方法と授業の工夫」
7.グループワークⅢ「共通教育科目の開発②（授業計画とスケジュール）」
8.グループ発表Ⅰ「グループワーク中間報告」
9.グループワークⅣ「共通教育科目の開発③（指導案）」
10. ふりかえりⅠ

▶ 2日目 9月6日(金) 9:00～17:00

11. グループワークⅤ「共通教育科目の開発④（総合作成）」
12. グループワークⅥ「共通教育科目の開発⑤（最終発表準備）」
13. グループ発表Ⅱ「模擬授業」
14. ふりかえりⅡ
閉会式

※修了証書は、全課程の受講を完了された方のみに授与されますので、予めご了承ください。

開催場所 高知大学朝倉キャンパス共通教育棟３号館３１０教室
(高知県高知市曙町二丁目５番１号)

対　象 定員２４名
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

講　師 高知大学　学び創造センター
髙畑　貴志（学びの質保証ユニット長 ／ 准教授）
杉田　郁代（インクルージョン支援推進室長 ／ 准教授）
俣野　秀典（地域協働学部 准教授／ (兼)学び創造センター）

お申込み ８月23日（金）までに申込フォームからお申込みください。
URL：https://forms.office.com/r/LW2z6RWxrQ

▶ 本件問い合わせ先：高知大学学務課総務係（SPOD担当）TEL：088-844-8144・8467 Mail：y-spod@kochi-u.ac.jp

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　時：令和６年９月１２日（木）～１３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ズ１階　アクティブ・ラーニングスペース２　ほか
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。）
　　愛媛大学のテニュア育成教員
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 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。

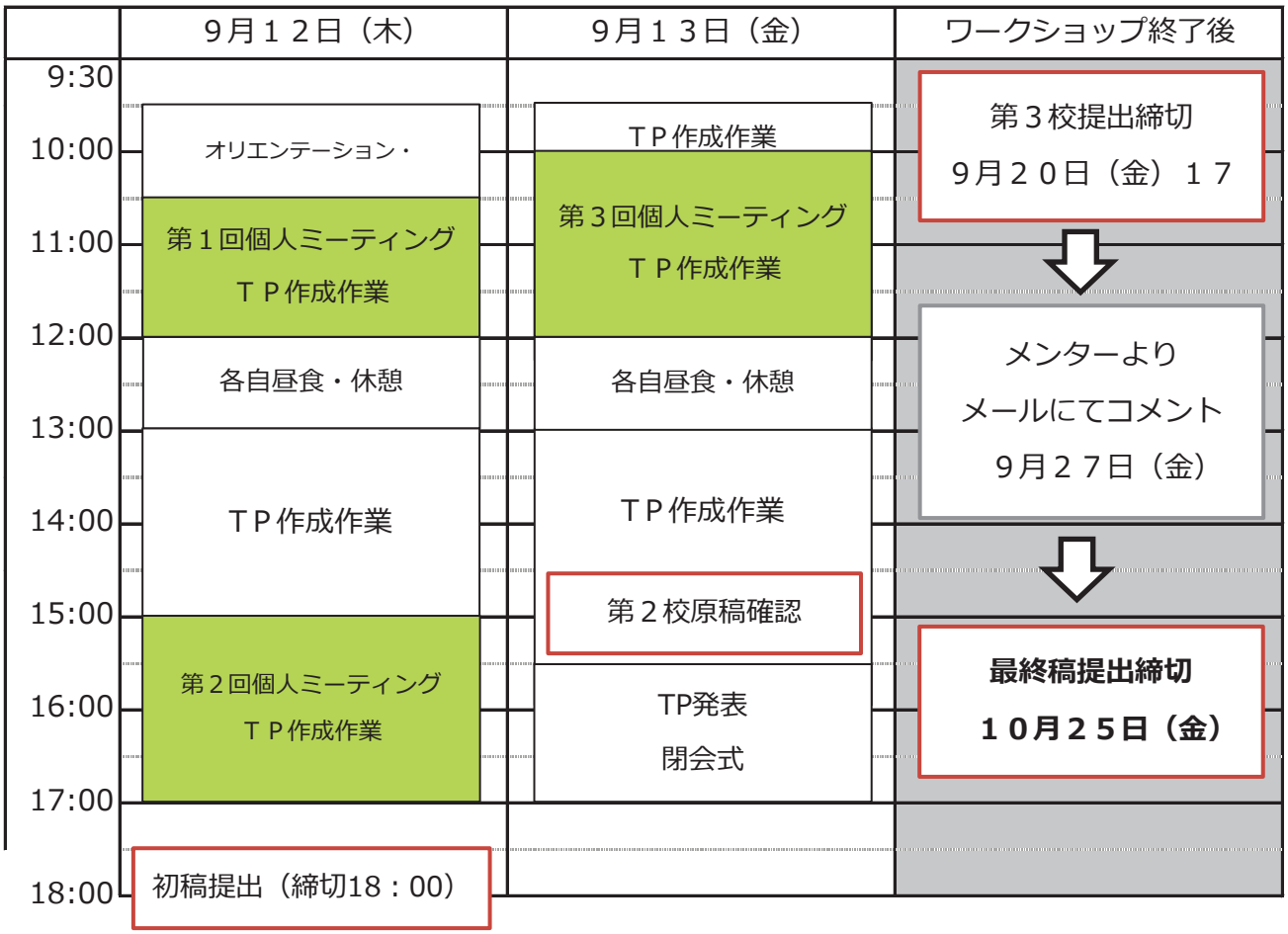
■講師（メンター）
中井　俊樹（愛媛大学教育・学生支援機構　教授）
中山　晃（愛媛大学教育・学生支援機構　教授）
KAWAMOTO JULIA MIKA　（愛媛大学教育・学生支援機構　教授）
清水　栄子（愛媛大学教育・学生支援機構　准教授）
仲道　雅輝（愛媛大学教育・学生支援機構　准教授）
丸山　智子（愛媛大学教育・学生支援機構　准教授）
村田　晋也（愛媛大学教育・学生支援機構　講師）
上月　翔太（愛媛大学教育・学生支援機構　講師）

■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）

■申込期間：令和６年６月２４日（月）～７月１６日（火）
申込フォーム　https://forms.gle/iou4usRU65JktN6F7

■その他：
・本研修と同時並行でアカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップを実施します。
・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　スケジュール表



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６年９月１２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１階　アクティブ・ラーニングスペース２　ほか
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）
中井　俊樹（愛媛大学教育・学生支援機構　教授）
中山　晃（愛媛大学教育・学生支援機構　教授）
KAWAMOTO JULIA MIKA　（愛媛大学教育・学生支援機構　教授）
清水　栄子（愛媛大学教育・学生支援機構　准教授）
仲道　雅輝（愛媛大学教育・学生支援機構　准教授）
丸山　智子（愛媛大学教育・学生支援機構　准教授）
村田　晋也（愛媛大学教育・学生支援機構　講師）
上月　翔太（愛媛大学教育・学生支援機構　講師）

■定員：２名
■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）

■申込期間：令和６年６月２４日（月）～７月１６日（火）
申込フォーム　https://forms.gle/iou4usRU65JktN6F7

■その他：
・本研修と同時並行でティーチング・ポートフォリオ作成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 スケジュール表

９月１２日（木）	
9:30	
10:00	オリエンテーション（全体説明・ＴＰのおさらい）
11:00	メンタリングセッション（２人１組） ①　互いのＴＰを読む ②　相互メンタリング
12:00	各自昼食
13:00	更新タイム（個人）
14:00	メンタリングについてのディスカッション（全体）
15:00	更新タイム（個人）
16:00	ＴＰ更新の感想と振り返り（全体）
16:30	

アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ実施要項

日　時：令和６年９月１２日（木）～１３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ズ１階　アクティブ・ラーニングスペース２　ほか
対　象：ティーチング・ポートフォリオを作成済みの教員
主　催：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（ＳＰＯＤ）
　　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）

■アカデミック・ポートフォリオとは
教員個人の教育活動に限らず、研究、組織運営（サービス活動）等といった大学教員としての全活動を振り返り、その自らの記述をエビデンスによって裏づけた厳選された文書です。

■到達目標
① アカデミック・ポートフォリオ（ＡＰ）とは何かを説明できる。
② アカデミック・ポートフォリオの必要性・有効性について説明できる。
③ アカデミック・ポートフォリオ作成の要点と手順を説明できる。
④ アカデミック・ポートフォリオを作成できる。

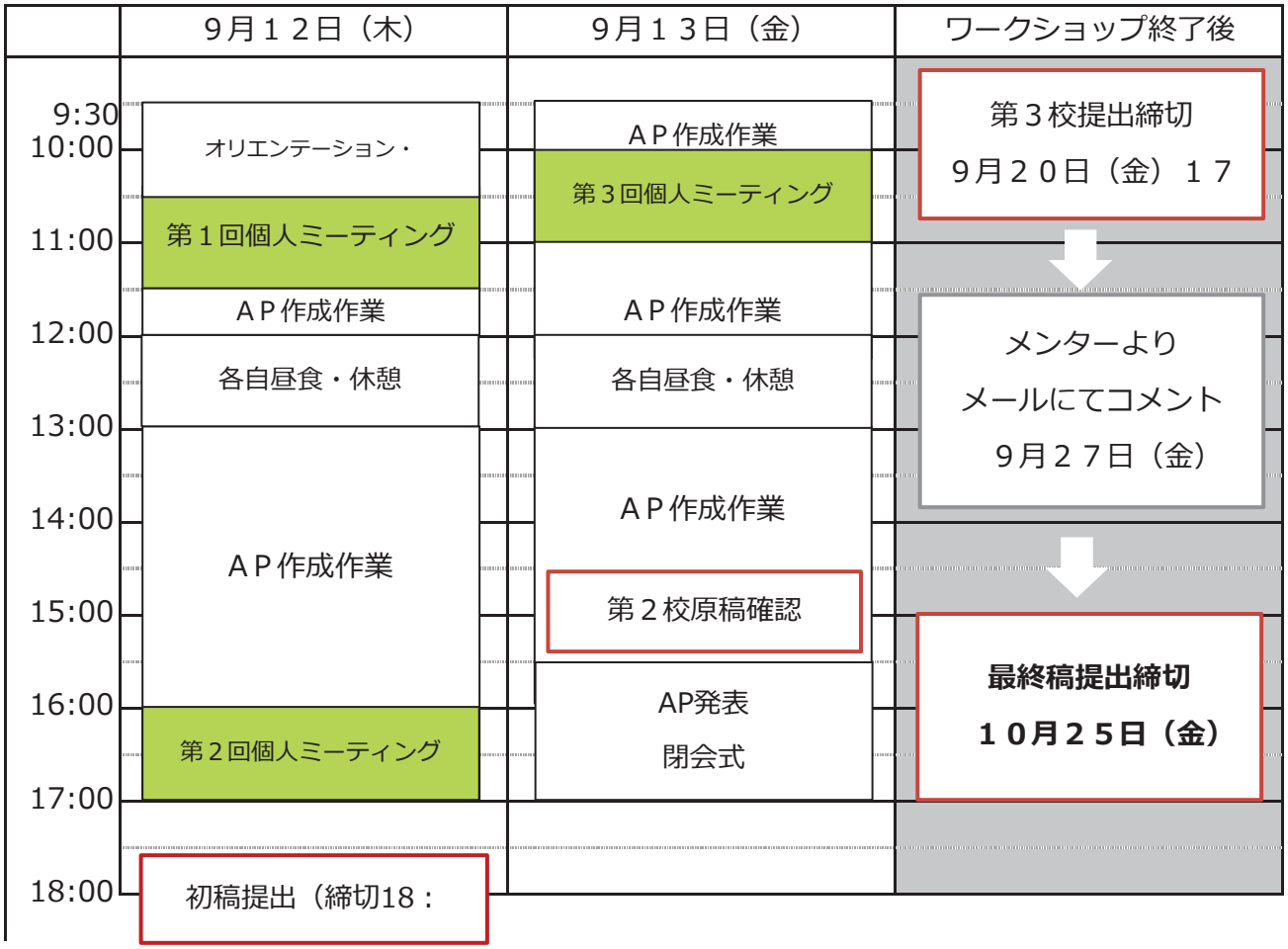
■講師（メンター）：清水　栄子（愛媛大学教育・学生支援機構 准教授）
　　仲道　雅輝（愛媛大学教育・学生支援機構 准教授）

■定員：２名
■準備物等：
・ご自身のティーチング・ポートフォリオ（最新版）
・事前課題（スタートアップシート）の作成と提出
■参考資料：ピーター・セルディン、エリザベス・ミラー 著（2009）『アカデミック・ポートフォリオ作成の手引』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）

■申込期間：令和６年６月２４日（月）～７月１６日（火）
申込フォーム　https://forms.gle/iou4usRU65JktN6F7

■その他：
・本研修と同時並行でティーチング・ポートフォリオ作成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。

アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップスケジュール表



四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

令和6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　／　令和6年5月15日（水）～5月17日（金）（対面開催）

会　場　／　ちより街テラス 3階 ちよテラホール（高知県高知市知寄町2丁目1-37）

対　象　／　新任職員（令和5年4月2日～令和6年4月1日採用の職員）

主　催　／　高知大学、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

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、下記の6つの研修科目を実施する。

・高等教育の基礎知識
・メンタルヘルスの基礎知識
・大学職員のための能力開発入門
・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

◆新卒採用（社会人経験が1～2年程度以下）の方は全プログラムを受講してください。
中途・登用採用の方は
①全プログラムを受講する
②「全員対象」のプログラムのみ受講する
のいずれかを選択してください。
※詳しくは日程表をご覧ください。

◆修了者には、SPOD事務局から所属機関に修了者名簿を送ります。

到達目標

【高等教育の基礎知識】
・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

【大学職員のための能力開発入門】
・能力開発の必要性を説明することができる
・能力開発の方法を説明することができる
・自身の能力開発を図るために必要な取り組みを説明することができる

【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することができる
・基本的な電話応対、来学者対応をすることができる
・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



昨年度の様子



四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

研修を終えてから、自らの業務が周りに与える影響を考えるようになり、係長に報告する頻度が高まった。

円滑なコミュニケーションのための手法や他者と協同する力について深く学ぶことができた。

受講者の声



昨年度の様子

高等教育の基礎知識
・大学の成り立ちや大学組織の基礎構造などを詳細に学べたので、
自身が大学においてどんな立場にいるのかをはっきりと認識することができた。

メンタルヘルスの基礎知識
・忙しい時も自分と向き合う時間を作り、自分の状態を把握、管理することの
大切さを学べた。

コミュニケーション入門
・コミュニケーションは双方向で情報や感情を理解・共有することであり、
キャッチボールにも例えられることでより理解が深まった。

ビジネスマナー入門
・ビジネスマナーは仕事を円滑にするために必要であることが分かった。
・名刺交換の仕方や案内の仕方、席の順番など、ぼんやりと理解していたことが
図をもとに学べた。

私の悩みや不安は私だけではないと知り、安心感を持つことができ、対処法の幅を広げることができた。

タイムマネジメント入門
・限られた時間の中でも業務を計画的にこなせるよう、「マルチタスク」より
「シングルタスク」で集中して取り組むようにしようと思った。

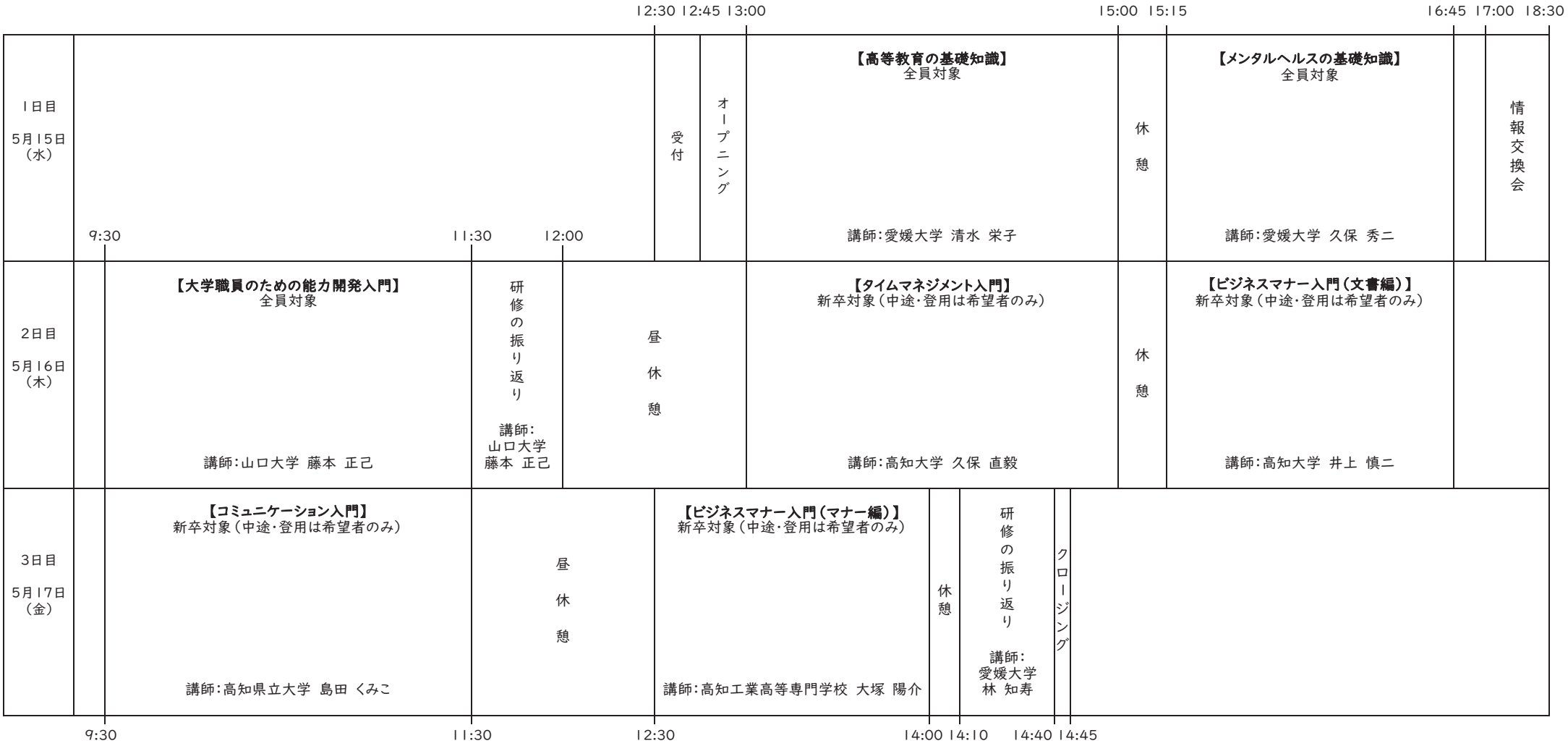
大学職員のための能力開発入門
※今年度からの新規プログラムです。
大学職員として継続的な能力開発を図っていくために必要な基礎的知識を身につけることを目的として実施します。

担当講師

山口大学 教育学生支援機構教学マネジメント室 講師	藤本 正己
愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 准教授	清水 栄子
愛媛大学 総務部 次長	久保 秀二
愛媛大学 教育学生支援部教育企画課 副課長	林 知寿
高知県立大学 教育・学生支援部教務・学生支援課 課長	島田 くみこ
高知工業高等専門学校 総務課 課長	大塚 陽介
高知大学 総務部総務課 課長補佐	井上 慎二
高知大学 財務部財務課予算企画係 係長	久保 直毅

令和6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

対 面 開 催　日時：5月15日（水）～17日（金）
会場：ちより街テラス 3階 ちよテラホール



※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。
※社会人経験が1～2年程度以下の方を新卒とします。

ＳＰＯＤ研修アンケート集計結果

研修名：令和６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６年５月１５日（水）～１７日（金）
実施方：高知大学主催（対面開催）
参加者：123名
回答者：117名（一部受講者なども含まれるため、各設問の回答者数は異なる）

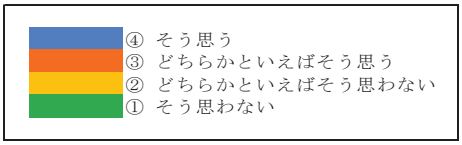
１．参加者ご自身について

(1)　所属先

	回答数	割合
①　大学	115	98.3
②　短期大学	0	0.0
③　高等専門学校	2	1.7
④　その他	0	0.0
計	117	100.0

(2)　所属先の設置者

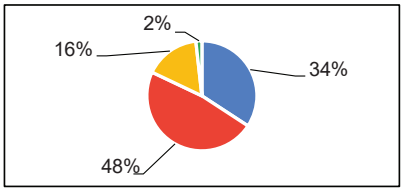
	回答数	割合
①　国（国立大学法人）	91	77.8
②　地方自治体(公立大学法人を含む)	7	6.0
③　学校法人	18	15.4
④　その他	1	0.9
計	117	100.0



２．研修全体について

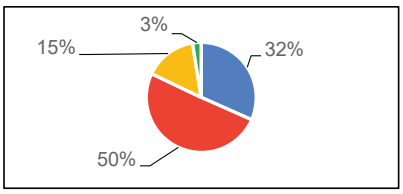
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	40	34.2
③ どちらかといえばそう思う	56	47.9
② どちらかといえばそう思わない	19	16.2
① そう思わない	2	1.7
計	117	100.0



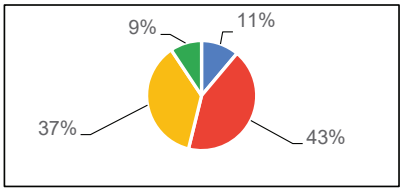
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	37	31.6
③ どちらかといえばそう思う	59	50.4
② どちらかといえばそう思わない	18	15.4
① そう思わない	3	2.6
計	117	100.0



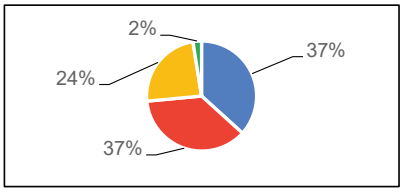
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	13	11.1
③ どちらかといえばそう思う	50	42.7
② どちらかといえばそう思わない	43	36.8
① そう思わない	11	9.4
計	117	100.0



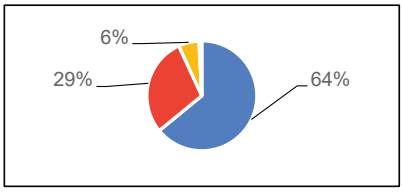
(4) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	43	36.8
③ どちらかといえばそう思う	43	36.8
② どちらかといえばそう思わない	28	23.9
① そう思わない	3	2.6
計	117	100.0



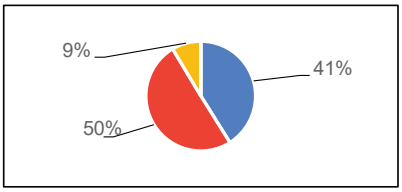
(5) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	75	64.1
③ どちらかといえばそう思う	34	29.1
② どちらかといえばそう思わない	7	6.0
① そう思わない	1	0.9
計	117	100.0



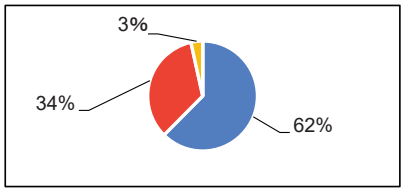
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	48	41.0
③ どちらかといえばそう思う	59	50.4
② どちらかといえばそう思わない	10	8.5
① そう思わない	0	0.0
計	117	100.0



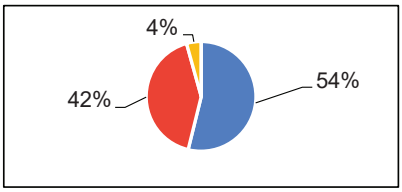
(7) 到達目標は明確に示されていた

	回答数	割合
④ そう思う	73	62.4
③ どちらかといえばそう思う	40	34.2
② どちらかといえばそう思わない	4	3.4
① そう思わない	0	0.0
計	117	100.0



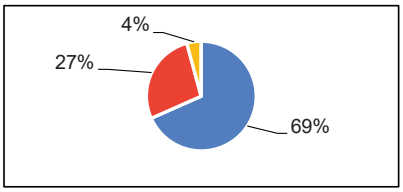
(8) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	回答数	割合
④ そう思う	63	53.8
③ どちらかといえばそう思う	49	41.9
② どちらかといえばそう思わない	5	4.3
① そう思わない	0	0.0
計	117	100.0



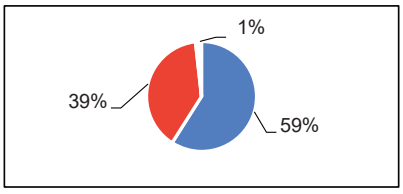
(9) 新たに人的つながりを作ることができた

	回答数	割合
④ そう思う	80	68.4
③ どちらかといえばそう思う	32	27.4
② どちらかといえばそう思わない	5	4.3
① そう思わない	0	0.0
計	117	100.0



(10) 研修内容は満足できるものだった

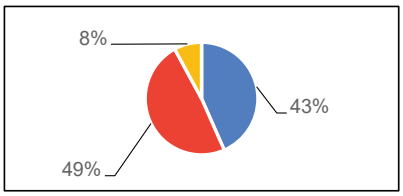
	回答数	割合
④ そう思う	69	59.0
③ どちらかといえばそう思う	46	39.3
② どちらかといえばそう思わない	1	0.9
① そう思わない	1	0.9
計	117	100.0



3. 「高等教育の基礎知識」について

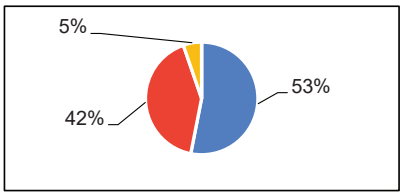
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	49	43.4
③ どちらかといえばそう思う	55	48.7
② どちらかといえばそう思わない	9	8.0
① そう思わない	0	0.0
計	113	100.0



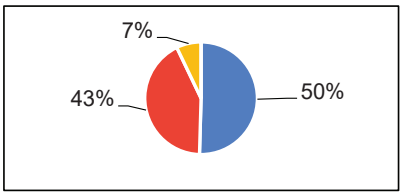
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	60	53.1
③ どちらかといえばそう思う	47	41.6
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	0	0.0
計	113	100.0



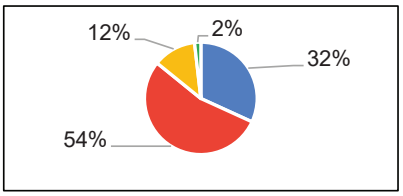
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	57	50.4
③ どちらかといえばそう思う	48	42.5
② どちらかといえばそう思わない	8	7.1
① そう思わない	0	0.0
計	113	100.0



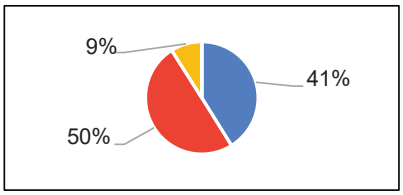
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	36	31.9
③ どちらかといえばそう思う	61	54.0
② どちらかといえばそう思わない	14	12.4
① そう思わない	2	1.8
計	113	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

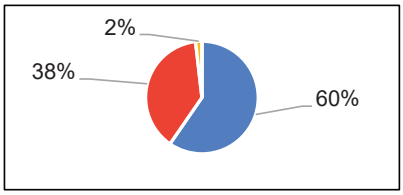
	回答数	割合
④ そう思う	46	41.1
③ どちらかといえばそう思う	56	50.0
② どちらかといえばそう思わない	10	8.9
① そう思わない	0	0.0
計	112	100.0



4．「メンタルヘルスの基礎知識」について

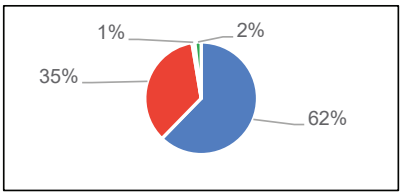
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	68	59.6
③ どちらかといえばそう思う	44	38.6
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



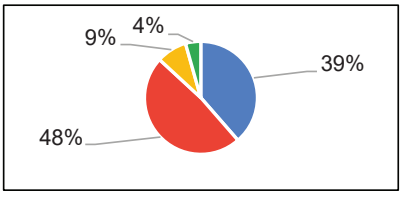
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	71	62.3
③ どちらかといえばそう思う	40	35.1
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	2	1.8
計	114	100.0



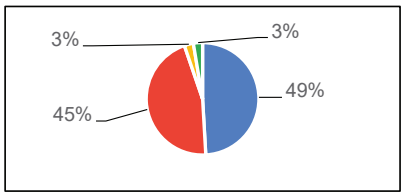
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	44	38.6
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	10	8.8
① そう思わない	5	4.4
計	114	100.0



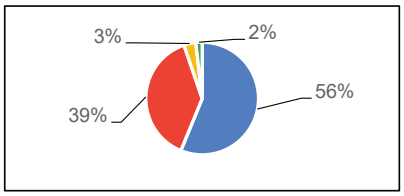
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	56	49.1
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	3	2.6
① そう思わない	3	2.6
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

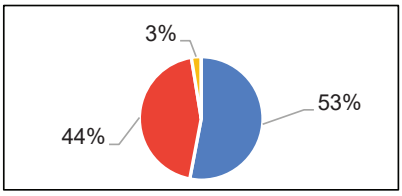
	回答数	割合
④ そう思う	64	56.1
③ どちらかといえばそう思う	44	38.6
② どちらかといえばそう思わない	4	3.5
① そう思わない	2	1.8
計	114	100.0



5．「大学職員のための能力開発入門」について

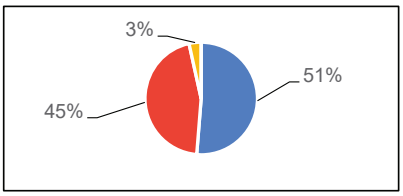
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	62	53.0
③ どちらかといえばそう思う	52	44.4
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	117	100.0



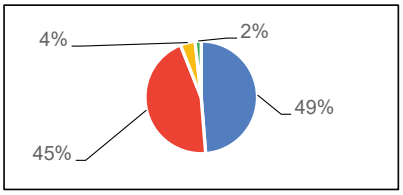
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	60	51.3
③ どちらかといえばそう思う	53	45.3
② どちらかといえばそう思わない	4	3.4
① そう思わない	0	0.0
計	117	100.0



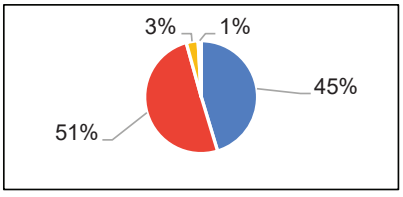
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	57	48.7
③ どちらかといえばそう思う	53	45.3
② どちらかといえばそう思わない	5	4.3
① そう思わない	2	1.7
計	117	100.0



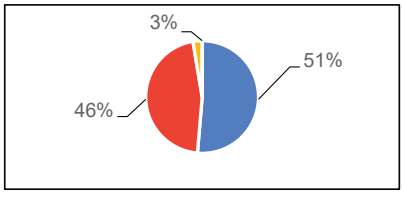
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	53	45.3
③ どちらかといえばそう思う	59	50.4
② どちらかといえばそう思わない	4	3.4
① そう思わない	1	0.9
計	117	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

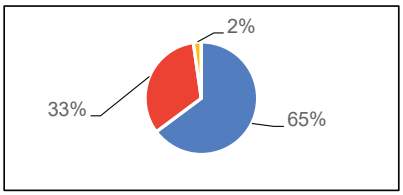
	回答数	割合
④ そう思う	60	51.3
③ どちらかといえばそう思う	54	46.2
② どちらかといえばそう思わない	3	2.6
① そう思わない	0	0.0
計	117	100.0



6．「タイムマネジメント入門」について

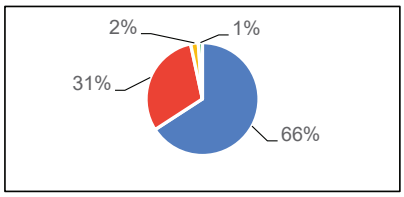
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	57	64.8
③ どちらかといえばそう思う	29	33.0
② どちらかといえばそう思わない	2	2.3
① そう思わない	0	0.0
計	88	100.0



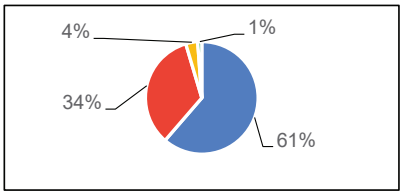
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	58	65.9
③ どちらかといえばそう思う	27	30.7
② どちらかといえばそう思わない	2	2.3
① そう思わない	1	1.1
計	88	100.0



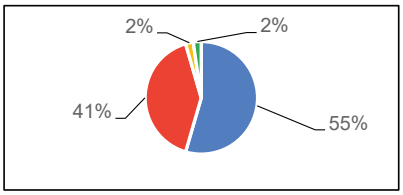
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	54	61.4
③ どちらかといえばそう思う	30	34.1
② どちらかといえばそう思わない	3	3.4
① そう思わない	1	1.1
計	88	100.0



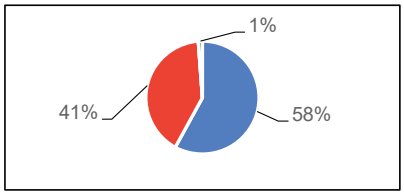
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	48	54.5
③ どちらかといえばそう思う	36	40.9
② どちらかといえばそう思わない	2	2.3
① そう思わない	2	2.3
計	88	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

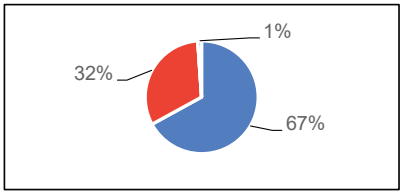
	回答数	割合
④ そう思う	51	58.0
③ どちらかといえばそう思う	36	40.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	1.1
計	88	100.0



7．「ビジネスマナー入門(文書編）」について

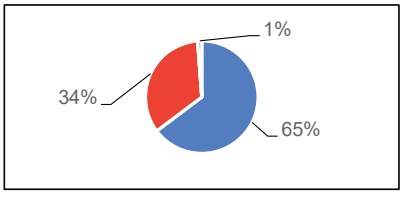
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	59	67.0
③ どちらかといえばそう思う	28	31.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	1.1
計	88	100.0



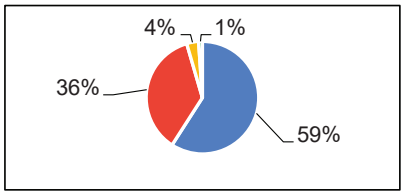
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	57	64.8
③ どちらかといえばそう思う	30	34.1
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	1.1
計	88	100.0



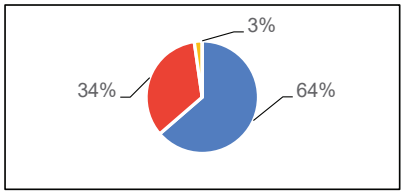
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	52	59.1
③ どちらかといえばそう思う	32	36.4
② どちらかといえばそう思わない	3	3.4
① そう思わない	1	1.1
計	88	100.0



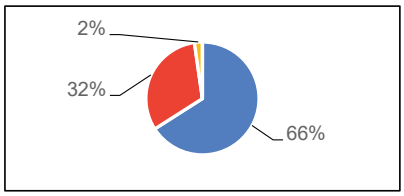
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	56	63.6
③ どちらかといえばそう思う	30	34.1
② どちらかといえばそう思わない	2	2.3
① そう思わない	0	0.0
計	88	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

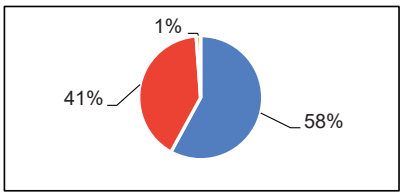
	回答数	割合
④ そう思う	58	65.9
③ どちらかといえばそう思う	28	31.8
② どちらかといえばそう思わない	2	2.3
① そう思わない	0	0.0
計	88	100.0



8. 「コミュニケーション入門」について

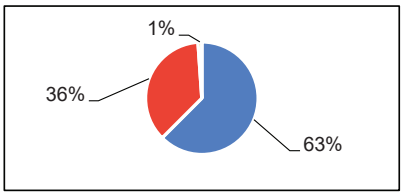
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	51	58.0
③ どちらかといえばそう思う	36	40.9
② どちらかといえばそう思わない	1	1.1
① そう思わない	0	0.0
計	88	100.0



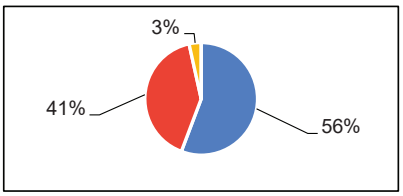
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	55	62.5
③ どちらかといえばそう思う	32	36.4
② どちらかといえばそう思わない	1	1.1
① そう思わない	0	0.0
計	88	100.0



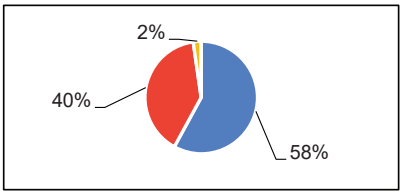
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	49	55.7
③ どちらかといえばそう思う	36	40.9
② どちらかといえばそう思わない	3	3.4
① そう思わない	0	0.0
計	88	100.0



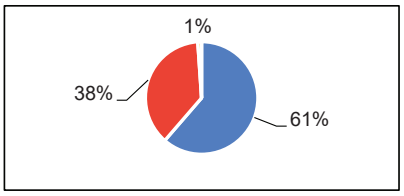
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	51	58.0
③ どちらかといえばそう思う	35	39.8
② どちらかといえばそう思わない	2	2.3
① そう思わない	0	0.0
計	88	100.0



(5) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

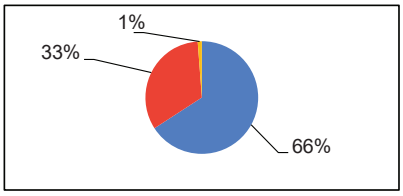
	回答数	割合
④ そう思う	54	61.4
③ どちらかといえばそう思う	33	37.5
② どちらかといえばそう思わない	1	1.1
① そう思わない	0	0.0
計	88	100.0



9．「ビジネスマナー入門（マナー編）」について

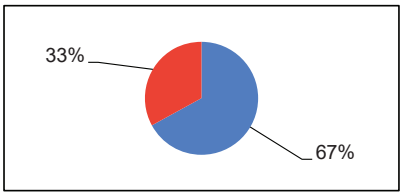
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	58	65.9
③ どちらかといえばそう思う	29	33.0
② どちらかといえばそう思わない	1	1.1
① そう思わない	0	0.0
計	88	100.0



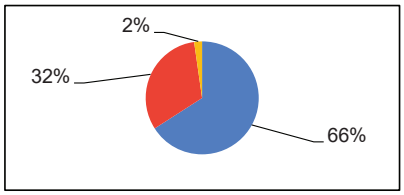
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	59	67.0
③ どちらかといえばそう思う	29	33.0
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	88	100.0



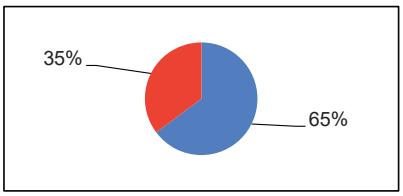
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	58	65.9
③ どちらかといえばそう思う	28	31.8
② どちらかといえばそう思わない	2	2.3
① そう思わない	0	0.0
計	88	100.0



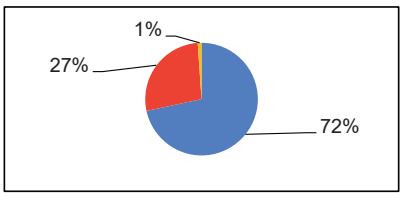
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	57	64.8
③ どちらかといえばそう思う	31	35.2
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	88	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	63	71.6
③ どちらかといえばそう思う	24	27.3
② どちらかといえばそう思わない	1	1.1
① そう思わない	0	0.0
計	88	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

○ 同じ大学の同期も部局が違うと会う機会がないので、この機会に話せてよかった
○ ネットワーキングに役立つ点。
○ 学内外の新任職員の人と交流できる貴重な機会になりました。講師の先生方が優しく、よい雰囲気の中でグループワークができたのでやりやすかったです。また、グループワークだけでなく、セルフワークがあった点がよかったです。

○ 大学職員として知識や技量をレベルアップさせる第一歩として、有意義であったと思う。具体的には、日本の大学業界が置かれている状況をあらためて学ぶことができたこと、日頃の業務でのストレスに対する気づき、自ら蔑ろにしがちな精神的な部分のケアについて学ぶことができたこと、能力開発の手法や大学職員として触れたほうがよい書籍やメールマガジンについて知ることができたことの3点である。また、他大学の方々と交流を持つことができたことも、良かった点のひとつである。
○ ・この1か月、普段の業務に追われて終わってしまった感覚で、これからはもう少し広い視野で自分や周りの業務を見ながら進めたい。講師の方や他大学の方のお話を聞いて、気持ちの切り替えややる気にも繋がった。
・毎日、グループのメンバーが変更になったので、さまざまな大学の方と交流できたのがよかった。
・2日目午前までの参加だったが、すべての資料をお渡しいただけたのがよかった。後日、データでももらえると嬉しい。
○ 中途なので、ある程度知識はあると考えて参加したが、新しい気付きや学びがあり良かった。社会人経験が10年程度になり、業務に対して中だるみしがちな部分があったので、初心に戻るきっかけとなった。研修内容に関しても、ただ話を聞くだけでなく、教わったことを整理してアウトプットする時間があったので、自分事に考えることができた。また、同じ大学の新任職員同士の交流も今までなかったので、この研修をきっかけにつながりができて良かった。他大学の方ともたくさん交流でき、多種多様な仕事内容や悩み等を共有できた部分が良かった。ありがとうございました。

○ 現在業務で困っている悩みが、メンタルヘルスの講義で解決できそうなものがあったので、とても有意義でした。自分が睡眠をとることも大事ですが、いろんな環境に置かれている人がいて、睡眠がとれてない人もいて、そのためにメンタル不安定な人がいるということを、自分じゃなく相手に当てはめて考えて、思いやりみたいなものが必要だなと感じることができたので、とても有意義でした。
○ メールでのやり取りをこれまではしたことがなかったのでとても勉強になりました。
○ どんな業務に携わっていても必ず必要となるスキルを習得することができました。
また、普段何気なく過ごしているとあんまり考えることない、能力開発についてや求められていることなど改めて考える良い機会になりました。
○ 時間が十分にあったことで（通常業務から離れることで）、同じ大学の職員とゆっくり話をすることができた。他大学との繋がりは、将来的に重要になることは理解しているが、現時点では一緒に働く（同じ大学の）職員の顔と名前を一致させられることが重要だった。
○ 他大学職員との交流も良かったが，お会いできていなかった自分の所属する大学職員とも顔を見て挨拶しお話ができたので良かった。
○ ・他大学の職員と交流できた。
・時間の使い方や能力開発、報連相のやり方など、実際の仕事で活かせる知識を得られた。
○ 今回受講して、基本的なことをはじめ、自分なりに分かっていたようで分かっていなかったこと等も再確認ができる、とてもよい機会になった。
特に、文書やメールの作成方法等はすぐにでも実践できることですので、活用していきたい。
○ 職場から解放された。同期との仲を深められた。
○ 大学の文書等はかなり特殊だと感じていて、特に文書の作り方や来客応対のマナーはまだまだ存じなかった知識が多くて今回それらを詳しく学ぶ機会になったので、それが良かったです。
○ 他大学の方と情報交換ができた
○ 研修を受講してよかったと思う点は2点あります。
1点目は、人脈を広げることが出来たことです。私は香川大学の職員ですが、四国中の大学の職員と新任が抱える不安や、これから楽しみなことを話すことが出来ました。特に不安に関しては、同じ業務をしている方と話す機会はなかったですが、すべての部や課で共通していること(電話の取り方、上司への相談など)を話し、他の職員の取り組み方の工夫を学び、取り組むべきだと考えました。
2点目は、自分自身の業務の改善点を把握することが出来たことです。研修の内容に関して、報連相を逐一していくことが印象に残りました。グループワークなどで、他の大学職員の方が責任を分担するために先輩職員に相談しているという話を聞き、自分の中で納得出来ました。私は溜め込んで相談するタイプなのですが、気になったことは逐一報告し、相手の様子を伺いながら自分の意見を持って相談することを心がけようと考えました。
以上の2点より、研修に参加することで自分自身の働き方を見直すことが出来、工夫すべきポイントも明確にすることが出来ました。また人脈を広げたことにより、悩みをメール等で共有することができることも収穫のひとつだと考えています。

○ 社会人としてだけではなく、大学人としても必要な基礎的事項を確認することができた。
○ 同期の居ない職場環境のため、同じ時期に大学事務として勤務されている方との話は新鮮に感じた。
○ 今までしっかりとしたビジネスマナーを知らないまま働き始めていたので、1か月間働いて業務がある程度理解した状態でこの講習を受けることができ、自分の働いているシーンを想像しながら研修を受講することができました。すぐに使う必要がある知識や、大学教育の基礎基本を、ゆっくりと時間をとって学ぶことができました。

○ 基礎的なビジネスマナーを改めて見直せたこと。大学職員として知っておくべき知識や、大学のあり方などについて学ぶことができたこと。
○ 1日目の情報交換会がありましたので、他の研修者の方と交流ができたので良かったです。

○ メンタルヘルスに興味があり、今年Ⅲ種を受けたが、詰込みで頭の中に落とし込めていない所が多かったので、今回とても分かりやすい講義と事例で受講して自分の為になった。
また、沢山の人と交流をし、様々な話が聞けたのがよかった。
○ 5月ということもあり、精神的にも疲れが出てくるころかと思うが、いつもとは違う環境で、普段は会えない同じような境遇の人と話せることで気分転換になり、また新たな気持ちで業務に取り組むことができるようになると感じており、モチベーションを上げる点でよかったと思う。
○ 今まで他大学の職員とお話する機会がなかったため、新しいコミュニティができ、新鮮でした。また、多くの方と会話することで、どのような考えで業務を遂行しているのか、仕事の際に困っていること、嬉しかったことを知ることができました。それらに関しては、それぞれの部署で特徴があるため、共感しにくいところもありましたが、大学職員だから抱く考えについて学び、幅広い職種がある大学は面白い世界と思いました。
特に私は医学部に属しているため、医学部特有の問題、ストレスを共有することができ、大変勉強になりました。さらに新卒であるため、社会人としてもまだまだのところが多く、働くうえで不安な点も多いです。しかし、今回の研修で多くの方と悩みを話し、私1人の悩み事ではないと知りました。誰もが通る道と気付き、気持ちが楽になりました。
そして、同じ大学の同期の方とも会話でき、同期の方の知らない部分がまだまだあることに気づきました。同期とは働くキャンパスが異なるため、今後話す機会も少ないかもしれません。このような交流の機会が今後も続くことを願います。
グループワークでは、独断で進めようとする方もいらっしゃいましたが、その方以外は意見を出し合って、お互いの考えを尊重し、考えをまとめることができ、自信にも繋がりました。様々な考え方があり、それに対して「間違っている」「おかしい」という雰囲気を出すことは、有効な意見も潰してしまう行為と思いました。そうはならないように、どのような意見も一旦受け取り、肯定し、より良くするためにはどうしたらいいのか話し合うことが重要であるとグループワークを通して改めて考えました。「私が正しい」という気持ちは強すぎると、ミスを引き起こしたりする可能性があり、自信を持つことは大事ですが1人で働いているわけではないので、周りの方の言葉を聞く人でありたいです。
手を上げて発表した際は緊張で手が震えていましたが、恐れずに考えを述べる力をより強化できたかと思います。これまでやってきたように、トライする勇気を忘れないようにしたいと思える研修となりました。
ワークにおいて、考えを紙に書き出したことで、私自身がどう考えているのか知る機会にもなりました。客観的に自分を見るには目で見えるように考えを書き出すことが有効的と学ぶことができました。知らなかった自分とも出会えた3日間でした。

○ メンタルヘルスの重要性や能力開発について学ぶことができた。心身の健康を保つ為にも業務の効率化を図ることは必要であり、今後も研修等の機会を通じてスキルアップしていきたいと思う。
○ 基礎的な事項を集中して学ぶ機会は業務中はなかなかとれないので、良い機会だと思いました。また、同大学や他大学の方たちと情報交換が出来たのはとても有意義でした。
○ 他大学の方との交流を盛んに行うことができたため、普段とは違う環境での話を聞くことができ、自分の能力向上にも繋がった。また、交友関係を広げることができ、情報交換の幅が増え、モチベーションの向上につながった。

○ 他大学の方との情報交換ができた。
職場を離れて研修を受けることで、業務のことを考えずに集中して取り組めた。
○ 他大学の方とも交流できてよかった。
○ タイムマネジメントの講義を受講して、上司への報告頻度の見直しを図ろうと思った。またビジネスメールの書き方や、社会人として基礎的なマナーなどすぐに実践できることが学ぶことができた点。
○ 学外の方々とコミュニケーションが取れ、つながりができたこと。
○ 研修全体を通して自身の知らないことや間違って覚えていることが多くあり、今回の研修で正しい知識を学ぶことができた点が良かったと思います。特に印象に残った研修内容としては、高等教育の基礎知識と大学職員のための能力開発入門を通しての今後の自身が目指すべき大学職員へなるために取り組むこと、ビジネスマナー入門(文書編）のメールのルール、以上の２つの研修です。今後の自身が目指すべき大学職員に関しては、２つの研修を通してしっかりとした目標の設定とその目標を達成するための取り組みを考えることが出来たと思います。ビジネスマナー入門(文書編）のメールのルールに関しては、グループワーク等で自身以外の視点を知ることができ、自身では正しいと思っていた部分も間違っていることがあるということを学ぶことができました。

○ 他大学の方々と交流でき、様々な意見を伺うことができ、有意義な時間となりました。研修で学んだことを業務に取り入れていきたいと思います。
○ 新たな人的なつながりを持つことができた。自身のメンタルヘルスの把握について具体的な方法を学べた。スキルアップについてモチベーションを上げることができた。
○ 中途採用者であったが、改めてビジネスマナーなどを見直すきっかけとなった。また、四国内の横のつながりができる良いきっかけとなった。
○ 社会人としての基礎を学ぶ機会がなかなかなかったが、今回の研修で文書やマナー等の基礎を学ぶことができて良かった。また、同期ともつながることができた。
○ 他大学の業務内容を知ることができ、人脈を広げることができた点。
○ ワークを通して自分の状況や思考の癖に気付くことができた。
○ 特にビジネスマナー入門や、コミュニケーション入門について、研修前は業務上で必ず必要になるマナーがかなりあいまいな状態だったが、研修を通してマナーについて、何が正しいか知ることができた。コミュニケーションについても改めてよくするにはどうすればいいか意識できた。

○ 他大学とのつながりを形成することが出来たと感じます。採用されて間もない同期と、現状の考えやこれからの取組について意見交換ができました。また、同じ課題に対して様々な着眼点をもち、互いに議論したことで、第三者視点を積極的に学習するより良い機会だと感じました。絶えず学びが必要だと感じた、実りの多い研修になりました。貴重な機会をいただきまして、誠にありがとうございました。
○ 中途採用で大学職員となったため、改めて自身の成長の必要性を認識することができ、初心に立ち返ることができた。

○ 当たり前に正しいと思っていることが、実は正しくないことに気づけた点
大学職員になった上で知っておかないといけない、読んでおかないといけない冊子をしることができた点
○ 普段、なかなか関わりを持つことができない他大学の職員の方々と交流し、意見交換をできたことがよかった。また、ビジネスマナーやコミュニケーションなど、改めて重要だと考えるきっかけとなり、今後働く上で意識しようと思った。

○ 改めて基本的なビジネスマナーなどを学べ、大学職員としての基礎知識や自己の能力開発を行うことで大学業務・大学運営に貢献する一助となれることを理解できました。
○ 研修に参加している職員は新任職員が大半ということもあり学内を超えての交流ができる場が設けられていることが特に良かった点だと考える。研修を通じて人脈を広げられるチャンスが与えられていることは新任職員にとって非常に大きなメリットではないかと感じる。
○ 社会人として必要なマナーや、大学職員として必要な知識について学べた点。
○ 他大学等の職員と交流でき、職務内容の違い等を知ることができた点。さらに、同期との交流の幅が深まり、広がった点。また、中途採用ではあるが、新卒対象の研修を受講したことで改めて基礎的な部分を学び直すことができ、一部では新たな知識も得られた点。
○ ビジネスマナー入門のマナー編では名刺交換のマナーについて初めて知ることばかりだったのでとても勉強になりました。また徳島大学の同期だけでなく他の職員との人脈を形成することができたのでその部分に関してもとても良かったと思いました。
○ 自分が使っているビジネスマナーが間違っていたりしたところがあったので、正しいビジネスマナーが知れて良かったです。例えば、階段の昇り降りや、電話対応中の言葉遣いの正しいマナーが分かっていなかったので、これから実践していきたいと思います。
○ 各講義の到達目標が明確化されており、心構えをした状態で講義を受講することができた点。
○ 高等教育等に関する知識や社会人としての基礎的マナー等について、自身の業務に直結する内容であったため、すぐに活かすことができるといった点で良かったと感じました。また、グループで情報交換等をする中で、自分とは異なった意見や考えに触れることができ、自分自身の視野が広がり、大変勉強になりました。
○ ぼやっとした大学職員像が、大学の目的や規則に則った業務を分担していることに気付くことができた。他大学・他部署の新任職員と交流ができた。
○ 大学職員として身に着けるべき知識やマナーについて知ることができたこと。
○ 実際に業務で必要な考え方やマナー、業務の進め方等が学べた。また交流もできた。
○ ・アイスブレイクやグループワークの時間が十分に確保されており、同じグループの参加者同士の交流が深まりやすかったため、とても楽しい3日間だった。特にパスタを作るための時間配分をグループで考えるワークがおもしろかった
・一度の講習でいくつもの内容の講義を受講でき、短期的に集中して受講できたことがよかった
・講義内で「〇〇の位置に座っている人がリーダーです」といったように具体的な指示があったので他のグループでもスムーズに意見が出ていた。特に「リーダーであるあなたがすべて決定してください」という指示はとても斬新で、おもしろいと思った
・やる気に満ちた方を見つけることができ、とてもいい刺激をもらった

○ 公文章等の文書関連について民間と公共では別物なので、この場で学べてよかった。
手持ち資料をあえて空白込みで印刷して、回答をスライドに表示するのは全体を通じて集中して見ることにつながるので良かったと思います。
○ 他機関のつながりを持て、多くの知識や意見を得られた。また、社会人としてのマナーや業務に生かせる多くの知識を得ることができた。
○ どの講座でも実際に業務で役に立つ知識を学べました。
○ 全体を通して満足度の高い研修でしたが、他大学等の職員とたくさん交流できたところが特によかったです。
○ 電話応対での敬語の使い方やコミュニケーションの基本ついて知ることができた。
○ 名刺交換や文書作成など、基本的な作法を基礎から学ぶことが出来た。
新任だけでなく、中途や登用採用の社会経験がある方ともお話しできた。
○ 中途採用のため前職でビジネスマナー等の研修を受講した経験はありましたが忘れていることも多く、改めて学習する機会をいただけて感謝しております。
○ 高等教育の基礎知識など、前半の研修では大学職員として必要な知識や能力について知ることができた。また、ビジネスマナー入門やタイムマネジメント入門などの後半の研修では、実際に業務をする上で知りたいと思っていたマナーやスキルなどを知ることができたため、日々の業務にすぐに活かしたいと思った。グループワークの機会も多く、他機関の職員ともたくさん交流できてよかった。

○ 今回の研修では、日常業務では意識しないと学べない、マナーや知識を学ぶことができとても有意義でした。
「高等学校の基礎知識」では、高等学校の現状と今後をグラフで学ぶことができ、私たちが責任重大な時代に就職したことを痛感しました。10年後・20年後には、学生の学びたいことをくみ取り差別化しながら学生に来てもらう学校にできるよう運営していかなければならないと感じました。
「メンタルヘルスの基礎知識」では、普段は向き合わない自分と向き合いどのようなときにストレスがたまるのかを考えることで、自分と向き合うことができた。今はまだ残業がないので、ストレスが溜まっていない状態ですが、これから残業をする機会が増え、それが原因で過食・喫煙などをせず、きちんと睡眠をとることで少しはストレスを減らすことができると知りました。これから、何もしていなくても涙が出るときや、イライラするときなどは、きちんと自分を見つめなおそうと思います。
「大学職員のための能力開発入門」では、ローリングモデルを作ることで自分の能力開発につながることを学べました。私自身、意識はしていなかったですがすでにローリングモデルがいるので、その人を目標に成長していきたいと思います。
「タイムマネジメント入門」では、これから同時にいくつものものをお願いされた際に、仕事を可視化することで優先順位をつけやすいということが分かりました。また、現在はあまり利用できていないデジタルツールも状況を判断し、うまく活用していきたいと思います。
「ビジネスマナー入門」では、様々な年代の方が集まっており、グループに社会人としての経験があった人がいたため、文章の作成の仕方、見るべき点を教えてもらうことができ、大変勉強になりました。電話応対では、同年代の皆さんが私と同じ悩みを抱えていると知れて少し気持ちが軽くなりました。また、報連相について上司に相談しづらいという気持ちはあったのですが、上司の方はよほど忙しくないときを除いて質問されることはうれしいということを知れたので、考えてわからない場合は、上司の方に質問してみようと思えました。
「コミュニケーション入門」では、初めのコミュニケーションチェックシートを行うことで、普段のコミュニケーションの反省点が分かりました。私はせっかちなのでその点がコミュニケーションに悪く反映しているところが多いように感じました。このワークを通じて、急がずコミュニケーションをとること、聞き方も相手を受け入れるように聞くことを意識しようと思いました。
また、講義以外の点でも大学職員の知り合いとコミュニケーションが取れる場というものはなかったので、今回の研修は悩みを解決する人脈も広げることができました。
以上のことから、今回の研修は有意義だったと感じています。

○ 他大学の方との交流を通して、大学毎の違いを知ることが出来たのは大きな成果だったと思います。また、「大学職員のための能力開発入門」では、今後の自己啓発に活かせそうな情報を得ることが出来て良かったです。

○ 人的つながり、基礎的なことの再確認
○ 他大学の職員と交流することができたことが非常に良かった。また、高等教育の基礎知識など、専門的な内容も聞けて良かった。事務局の皆様、準備等本当にありがとうございました。
○ 他県の方との繋がりができた点
○ 他大学の職員と交流を深めつつ、大学職員として働く上で必要な知識や能力を学ぶことができた。
○ 他大学職員との交流の機会となり人脈が広がったこと
○ 大学職員としての心構えや基礎知識に始まり、ビジネスマナーやコミュニケーション能力といった、いち社会人としての基本となる知識まで学ぶことができ、大学職員としても社会人としても大きく成長できた。
特に、多種多様なステークホルダーと深く関わる大学職員という職業において、コミュニケーション能力は必要不可欠であると感じながら、それを高める機会は限られているとも感じていたが、今回の講義「コミュニケーション入門」においてテクニックを学べただけでなく、各研修内外において初対面の職員の方々と対話をし、親睦を深めることが、コミュニケーションの練習になったと強く感じた。実地にて対面で行うことに非常に大きな意味を感じた、有意義な研修であった。
○ 仕事場を離れて、他大学の方と一緒に、メンタルヘルスやタイムマネジメントなど普段仕事を行う上で必要な知識を習得できたことがよかったです。この研修で得た知識を今後の業務に生かしていきたいと思いました。
また、グループワークを行うことで他大学の職員と交流を深められ、他の参加者の方の意見を聞くことができ、自分の考えがより深まったこともよかったと思います。
○ 多くの方との交流の機会があったこと。
○ 他大学の人と、workを通して、知り合うことができたこと。
○ グループワークや講座を通じて日々の業務の中で一番心がけようと思ったことは、「報告・連絡・相談」です。しないといけないとわかっていても上司の方が忙しそうにしているとためらってしまうところもあったのですが、業務を円滑に進めたり、雰囲気を良くして信頼関係を築いていくためにも大切だと改めて感じました。

○ 様々な高等教育機関の若手職員が集まり、グループワークを通じて様々な意見を出し合い、同じ問題に取り組むことができたため、有意義でした。
○ 全体的に１か月業務をしたことでできた悩みや不明点を解決するのにぴったりな研修だったと感じたため、４月の採用後すぐではなく５月に研修があったのが早くも遅くもなくちょうどいい時期での開催だと感じた。また、学外での研修で参加者が大学職員のみのものはこれまでなかったため、同じ大学職員同士で仕事の内容や悩みを聞くことができ、共感できることが多く非常に勉強になった。

○ 「メンタルヘルスの基礎知識」について
一昨年「片側顔面けいれん」を発症し、開頭手術を受けた経験があります。それまで自分がストレスを感じていることの自覚はあったものの、発症するほどストレスがかかっていたとは思っていなかったため、診断結果が出た際には寝耳に水でしたが、ある意味合点がいき、ほっとした部分もありました。
当時、ストレスの原因となっていたのは「人」で、その方とはその後も同じ部署で仕事をする状況であったため、術後も悩まされた部分は多くありました。相手は自分が原因だと露にも思っておらず、業務について幾度も指導しましたが言動を改めることはありませんでした。
わたし自身も上司に相談することもできず、悶々としながら日々業務に向き合っていました。
その中で、自分の意識や考え方を変えることが回復への一番の近道であると考え、話せる人に話を聞いてもらいながらその方々の意見もいただき、自分を変えていく努力をしました。
発症・手術を含め、これらの経験が今後周りの方々への心のサポートにつながれば幸いですし、何かあれば力にないたいと考えています。
今、新任職員となり、新たな部署に配属となって人間関係も新しく構築している状態であり、周りとのコミュニケーションの取り方について試行錯誤しているところです。充分にコミュニケーションが取れていない状態で初めて行う業務に向き合っており、周りの様子を伺いながらこなしている状態です。また、即戦力として早く貢献できるようになりたいという焦りもあり、自分の心や体の状態を鑑みながら日々を過ごしているところです。
「メンタルヘルスの基礎知識」講座を受講したことにより、自分のタイミングで立ち止まり、自分の状態を見る必要性について改めて振り返ることができました。
また、自分を内観することによって自己肯定感が低いということを認識し、性格上、無理をしすぎたり、断ることができなかったり、限界に近い部分まで自分を追い込むところがあることが理解できたので、今後は自分を大切にし、ワークライフバランスを考えて日々を過ごしていきたいと思います。

○ 働きながら、「自分の何がダメなのか」があまり分かっていなかったが、今回の研修を通じて把握できた気がします。（ありのまま相手の言っていることを受け取るための聞く力など）
○ ビジネスマナー文書編は、実際業務でも使用できる内容であったので受講できて良かったです。
○ 普段の業務では関わらない同年代の職員と交流することができ、普段の業務の悩みを同じ立場として相談することができた。グループワークでは、どうすれば円滑に話し合いが進むかを考えながら実施でき、普段の業務とは違った作業ができてリフレッシュできた。
○ 多くの同期とつながることができ、モチベーションが高まった。
○ 人脈作りに関して、すごくよかったと思う。他大学の方々と交流できたことが大きかった。
また、仕事を行っていく上で基本的なことを学べたことも良かったと思う。
○ 各日、異なるグループを指定していただいていたことで、より多くの参加者の方と交流する機会をつくることができたと感じています。また、その上で初日と2日目は１日の最初のプログラムで自己紹介のワークを組んでくださっており、自分からなかなか話しかけることが得意ではない参加者にとってもやりやすい環境だったと感じています。どの講座も個人ワークよりもグループワークを多く取り入れていただいていたことで、他の参加者の意見から学びや発見を得ることができました。企画、運営、誠にありがとうございました。
○ 他機関、他部署の方とのグループワークを通じて、新たな気づきが多くありました。
○ 研修後の仕事ですぐに実践できる内容が多く、意欲が高まった。また、今まで仕事について話し合いをする機会は少なかったので、グループワークを通して様々な方と情報交換をすることができて良かったと思う。
○ グループワーク等を通して自分の考えを改めて見直すきっかけにもなったし、他の職員の方々の意見を聞くこともできて自分の視野を広げることにもつながった。
○ 講義で学びながら、感じたことをグループワークを通して新任の職員と意見交換をすることで学びが深まったと思う。

○ 新入職員としての心構えが足りなかったことが認識できました。
○ グループワークで他大学の方とコミュニケーションが取れたこと
○ 研修を通して学外の方とも交流することができ、業務内容等きくことで新たな発見があった。研修の内容についても大学設置基準などあまり意識してなかったが大学職員として働くにあたり必要な知識だと改めて考える機会になった。

○　私は社会人経験が浅く、特に大学という機関で働くことは初めての経験でした。そのため、基本的な職務内容や職員としての心構えを理解できていませんでしたが、今回の研修で多くのことを学び、大学職員および社会人として必要となる能力の、基礎的な知識を身に付けることができたと感じました。
　まず、「ビジネスマナー入門（文書編）」で学んだメールや文書の作成については、前職で文書やメールのやり取りをあまりしていなかったこともあり、特に理解度が足りていない部分だったので、非常に参考になる内容でした。今回の研修を経て、提出先ごとのCC、BCCの使い分けや、基本的なフォーマットなど、適切な形でメール・文書を作成する知識を身に付けることが出来ました。今後は最適な形で、マナーの面や読みやすさの面からも問題のないメール・文書を作成できるようになることを目標に、日々の業務に取り組みたいと感じました。
　次に、「高等教育の基礎知識」や「大学職員のための能力開発入門」では、大学教育の現状や、大学職員としてどのような能力を身に付けなければならないか、という前提となる部分について知ることが出来ました。特に、様々な相手と協同するためのコミュニケーション能力や、他者に信頼されるための人格・リテラシーは、一か月程の仕事の中でも重要性が感じられたものでした。この二つの能力をいち早く身に付けることが出来るよう、常に向上心を持って取り組むことや、身近の上司・先輩を観察してその仕事ぶりを真似することを意識して、日頃の業務に注力していきたいと考えました。
　そして、社会人の基礎として学んだ「タイムマネジメント入門」や「コミュニケーション入門」では、改めて自分にスケジュール管理・調整の能力やコミュニケーション能力が欠けていることを実感しました。そうした社会人としての欠けた能力を養うための基本的な意識の変え方を学ぶとともに、優先順位をグラフ化する効率的なタイムマネジメントの方法や、コミュニケーションを業務に活かす例など、実践的な改善法を多く知ることが出来ました。日々の業務だけでなく、日常生活においても、予定の調整や会話の仕方等を意識することで、着実に身に付けていきたいと感じました。
　また、「メンタルヘルスの基礎知識」では、表面的な情報を見るだけで、普段重視していなかったメンタルケアの重要性、およびその方法について学ぶことが出来ました。仕事や生活の中で様々な外部要因に晒される精神面を、日頃のストレスチェックなどでコントロールすることの必要性を実感しました。
　総じて、今回の研修は、これまで不足していた仕事の基礎知識を身に付け、大学人・社会人としての基盤となる心構えについて学ぶきっかけとなる内容でした。今回得た知識を日々の業務に活かし、ゆくゆくは意識せずとも大学職員かつ社会人として、適切に振舞えるようになりたいと思います。

○ 中途採用のため、年齢の若い方の中で自分が参加していいのかがとても不安だったが、色々な経験をなさって採用されている方が多く、グループワークのなかでの意見交換は大変勉強になった。
○ 組織で働く人間として必要な知識、マナー、心構えを習得することが出来た。
○ 四国の大学職員が沢山集まる機会はないので、他大学の様々な部署に所属している方々と意見交換できたのは良かった。新卒だけでなく、転職者や職員登用の方もたくさんいらっしゃたので、経験されてきた知識など学ぶことも多かった。

○ 研修に参加したことにより、大学の職員として働いていくには大学の組織図やビジネスマナーの知識が足りていないことを認識できました。これからは自身の働く大学の組織図や各機関について理解することと、大学職員としての立ち振る舞いを意識することを常に頭の片隅において職務に励んでいきたいと思います。
○ グループワークによって普段触れることのない他大学の情報を人脈形成を通して知ることができたのは非常に有益だった。中途採用の方のお話が特に印象に残った。大学職員は閉鎖的な状況になりがちだが、そのような状況に陥ることなく常に多角的かつ外側からの見え方を意識できるような職員でありたいと強く感じた。このような機会を頂きありがとうございました。
○ 「高等教育の基礎知識」では、大学数の推移や18歳人口と進学率の推移など、外部環境についてこれまで知らなかったことを学べました。人口が減少していく中でステークホルダーに選ばれる大学にならなければならないと思いました。自分自身が医学部附属病院での採用となったため、病院職員の自覚はあるものの大学職員としての自覚がなく、プロフェッショナルな大学職員像を考えた際に、スペシャリストかジェネラリストなのか、リーダーシップかマネジメントなのかどういった能力が求められているのかどういった職員を目指すのか考えるきっかけとなりました。今後の自身のキャリアを考える上で、良い問題提起となったと感じました。また、日々の業務の中で法規法令についても意識するようにしていきたいです。

「メンタルヘルスの基礎知識」では、自身の健康のためにもパフォーマンスを発揮するためにも睡眠は大事だということを学びました。自分自身の経験的にも心が疲れてきたときは意識して日光に当たるようにしていますが、入浴時間を長めにとったり、睡眠時間を多めにとったりしてストレスに対処していきたいです。また、職場内でメンタルヘルス不調者が出ないように、風通しの良い職場環境を作っていきたいです。講師の久保先生が働きながら社会保険労務士を取られたとのことで、自分の興味をもっていた資格なので、生活環境が落ち着けばチャレンジしたいと考えました。

「大学職員のための能力開発入門」では、能力開発の必要性と方法について学びました。大学職員として知っておくべき情報で、桐蔭学園tulipメーリングリストやBetweenなどのメルマガや雑誌の存在を初めて知りました。

業務の大半が自部署内で行われているため、同じ職場の同期や他大学、他施設の同時期入職の方と交流を持てて良かったです。各講座についてグループワークが設けられており、多面的な意見が伺え勉強になりました。特に海外で大学職員のことを知っている人などがおり、日本の大学にも非常に参考になる制度だと感じました。

○ 自分の健康は自分で守るというメンタルケアの大切さ、睡眠が大事だと学んだ。
　マナー講座においてはメールの文章の正しい書き方であったり、ほうれん草の大切さを学んだ。
○ 横の繋がりができたこと

○ 座学だけではなく、ワークもあることでインプットとアウトプットの両方ができたことが良かった。
○ 基礎知識から応用知識まで再認識させられた。特に、タイムマネジメントについては、優先順位が今まで得意とはしていなかったため、振り返りの機会ができ良かった。
○ 他大学の方々と会話できたことで、同期がどんな仕事をしていて、心境や状態などを共有できたことは自身の安心につながった。
○ 各研修とも最初に到達目標が明確に示されていたた点がよかった。
到達目標が明確であったことから、自身が研修で「何を身につける必要があり、どう業務に活かしていくか」ということを意識するようになり、主体的に講義を受けることにつながったように思われる。

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

○ 中途は２日目前半までの参加でもよいことになっていたが、２日目のビジネスマナー入門（文書編）は中途も必須としたほうがよいのではないかと思う。

○ 全体の人数や会場のキャパシティーにもよるかと思うが、1グループあたりの人数は3~4人程度のほうが良いのではないかと感じた。6人だと各自が意見を述べているだけで終わるような場合もあったため、相互の意見交換がより活発に(気兼ねなく)できるような構成とされると、より効果的ではないかと考える。

○ ・メンタルヘルスについては、現場で担当されている方の話や具体的な対応をもう少し詳しく聞いてみたかった。
・もっと情報交換がしたかったので、できれば似たような部局で集まるグループワークやちょっとした時間が欲しかった。
・1日目の情報交換会は喋りながら食事をするのが難しかった（話すのに没頭してしまった）ので、1人300～500円程度の会費にして、飲み物や個包装のお菓子を用意するくらいがいいように思った。
・実現は難しいかもしれないが、他大学の状況や工夫を知るために、SPODの大学どうしで人事交流できる制度があればいいと思った。

○ スライドの文字が小さすぎて良く見えない部分があった。（高等教育の基礎知識）手元に配布されている紙媒体でも少し見ずらい部分があったので、資料を後からDLできたら良いなと思った。

○ たくさんの人と話ができ、且つ若い人からベテランまで幅広く交流できたのはとても有意義でした。半面、医学部や技術関連など、特異分野から来ている人々にとってはもっと掘り下げてほしいという声も聴かれましたし、コミュ障にはきついとい声もありました。場をつくっていただけたことは大変ありがたかったです。運営していただいた皆様ありがとうございました。

○ 時間の関係で深い内容に入れないワークもあったのでビジネスマナーなどはもう少し深く学びたかったです。

○ 1時間に一回くらいの休憩があればより集中できたように思います。

○ 他大学の職員の中でも、同じ部門・業務を担当する職員と情報交換の時間があっても良いのではないか。

○ グループワークの時間をもう少し長く設けていただきたいです。

○ 1回2時間が長く、集中力が途切れたように思ったので、もう少し休憩をはさんでもらえると嬉しかった。

○ 名刺交換をする機会が多かったので、研修の前半に名刺交換の実技指導があればいいなと感じました。

○ 4月に入ってから結構今回の研修で初めて学んだ知識が必要だった場面があって困ったので、できることなら入社前の2月～3月か、4月初旬課に配属される前に研修を実施してほしかったです。
研修内容はとても勉強になり、これからとても役に立ちそうです！ありがとうございました。

○ 研修に対する改善点としては2点あります。
1点目は、同グループ内に同じ業務の職員を配置するということです。私は医学部の学務課教務係なので、先生方と関わりながら授業やテストの運営をしていくことが主な業務内容ですが、全く同じ業務の職員を見つけることが出来ませんでした。全く同じ業務をしている職員と取り組み方に関する話し合いを行うことによって、仕事に対する不安が解消し、職場の先輩に報告することが出来るのではないかと考えます。
2点目は、研修内容によりモチベーションが高まらない可能性があることです。今回の研修ではストレスチェックの講演で講義形式だったため、全体的に空気が重くなり、学び合える姿勢ができなかったのだと思います。確かに仕事をする上でストレスは切っても切れないものであると認識しています。ストレスがかかっていることに対しての休日の過ごし方や楽しかった経験をもう少し話すことが重要だったと感じます。
以上の2点が研修を通じて感じたことです。改善すべき点は今後に生かして頂きたいと思います。研修を受ける側も積極的に参加し、情報共有などを行うことで研修自体がより良いものになるので、次回からの研修も勢力的に参加致します。ありがとうございました。

○ 大学に存在する部署ごとの性質や特徴に関しての講義も受けてみたい。

○ ２時間通してだと集中力が切れてしまったので、全科目１時間半だと嬉しいです。
グループワークの時間がもっとあると、他大学の方との交流ももっと増えたかと思います。

○ 途中で休憩をはさんでいただいた講師の方もいらっしゃいましたが、１コマ２時間は少し間延びしてしまうように思いました。
また、新卒採用の方から、「どのように仕事へのモチベーションを保っていますか？」など、既卒採用に対する質問も出たりして、そういった”仕事”への向き合い方についての講話等もあるといいかと感じました。

○ 特にありません。あえて挙げるならば、座った時に名札の位置が低く机に隠れてしまっていたので座った時でも所属先と名前が分かれば良いかな、と思いました。

○ 最初の２時間の講義中、トイレへ行くタイミングがはかりずらかったので、トイレ休憩を入れてもらうか長めのグループワークを取ってもらえるとその間に席を立ちやすいかなと思いました。

○ 交流会とは別に名刺を交換する時間をいただきたいです。休憩時間に名刺交換することとなり、タイミングが合わず、名刺交換できなかった方もいます。3日間で豊富な内容の研修を行うために、特別にそのような時間を設けることは難しいかもしれませんが、他の受講者も同じ意見を持っていたので、ご検討いただきたいです。
この度は貴重な経験をさせていただき、ありがとうございました。3日間で学んだことを実践し、大学の発展に寄与したいと思います。

○ かなり基礎的な内容が多かったために、4月中等のもう少し早い段階で研修が行われていると序盤の業務にいかせられたと考える。

○ 配属初日から来客対応、電話応対の仕事があった。ビジネスマナーや文書については４月上旬のメールアドレス配付までの１週間に実施していただく方が時間の有効活用になると思います。（講師陣はお忙しいと思いますが・・・）高等教育の基礎知識についても同様。これから働く場所はどういった場所なのか、共通認識を持つことが大切と思います。
既卒のため、文書作成の講座には参加できなかった（業務のため）が、本来であれば、新しい職場のルールを認識する為に、初めは丁寧に受講したかった。
能力開発やメンタルヘルスについての講義は夏頃？（ある程度働いて自己の状況を見つめられるようになってから）受講したほうが、より自分事として捉えることができ、効果的ではないかと思います。
受講した講義はどれも、今の自分にはない視点を与えてくれたので有意義でした。

○ 新人研修であれば、着任後すぐの4月実施の方が効果は高いと感じました。
○ ビジネスマナーの研修に関して、自身もそうですがグループとしても知らないことがあったという意見がありました。ですので、より細かいルールや他にも基本的なマナーがあるのであれば教わりたいです。
○ 今回の研修内容にプラスして、同部署ごとに分かれての意見交流会などがあればと思いました。他大学の同じような部署がどのようなことに取り組んでいるのか興味がありますが、あの大人数の中、ピンポイントで同じ部署の方を探し出して名刺交換するのは難しいため、セッションとしてそういう時間を設けていただけると、更に有意義な研修になるのではと思います。
○ プレゼンや発表をさせる機会が多ければよかった。
○ お昼の時間がコンビニで買わない限り、外や近くの食堂で食べるとギリギリになってしまうのでもう15分ほど余裕があればと思いました。
○ 班でのワークが多い方が身になると感じた。名刺交換の機会を設けてほしかった。
○ セミナーの内容は充実していて満足している。
ただ、名刺交換の時間を少しとっていただければ席の遠い人ともお話しするきっかけになったかもしれないとは思っている。
○ ビジネスマナーや名刺交換、電話応対の仕方について、重点的に学びたいと思っていたため、少しマナーを学習するための講義の時間を拡大していただけると嬉しく思います。大人数が参加する貴重な機会のため、名刺交換の時間を早い段階で設けていると、関係値づくりがより容易になるのではないかと感じました。
○ １時間に１回休憩が欲しいです。
○ ビジネスマナーで名刺交換をするのかと思って残していたら、講義の中ではなかったため、最初に各自で名刺交換をするように案内があればよかった。ビジネスマネーを最初の講義にし、講義内で名刺交換の時間を設けるとよいのではないか。
○ 研修会に参加することで、所属大学以外の方との面識を得ることができ、人脈形成に役立つことは理解できましたが、どのような場合に役立つのかはよくわかりませんでした。
どのように連絡をとり、どのように人脈を維持していけばよいのかご助言いただければ幸いです。
他大学の自分と所属が同じ課の方とご挨拶はできましたので、今後活かせていければと考えております。
○ 効果的だと思われるグループワークもあったもののやや懐疑的なワークもあったため、単にワークの数を増やすことに重きを置くのではなく、質に注力したワークが増えればより効果的な研修になるのではないかと考える。

○ 他県から参加したメンバーはスケジュールが過密で宿泊も伴うため仕事に支障が出るなど、苦労されている印象だった。最終日が金曜日という設定は大変ありがたかったので、木・金の2日間にまとめられると、より参加しやすくなるだろうと感じた。
中途採用でも事務系職種の経験の少ない方は、電話応対や名刺交換などの基礎的なマナーを教わる機会がなくためになったと話されていたので、ＧＷ前など少し早めに開催できれば、早期に業務で実践できる内容も増えると考えた。

○ グループワークの時間と話を聞く時間を少し調整した方がいいと感じました。
○ 正しい名刺交換の仕方を改めて知りたかったので、ビジネスマナーで取り上げてほしかったです。そして、初日の交流会ですが、最初に行った机からあまり全体的に動かなかったので、１つの机に２グループずつ配置して、右側のグループをどんどん回していくなどすると、全員の方と話せたのかなと思いました。なるべく、別の学校の方とお話しするようにしていましたが、個人差が出てしまっていた気がしました。
○ 個人・グループ共にワークを行うことで、講義内容を更に習得できたと感じたため、ワークを多く設けていただけると良いと感じました。
○ すぐに実現は難しいと思いますが、配布資料については電子配布等をし、ペーパーレス化を図ることができれば、研修運営の負担や資料の整理等がしやすいといった、主催者と受講者側にメリットがあると感じました。
○ 自分の業務に活かすために、他大学や他部署の方の業務について、もう少し知りたかった。
○ ビジネスマナー等、新卒職員向けの講習を最初に受けたかった。
○ ・机の長さが少し短かった
・当然、同じグループの参加者同士はアイスブレイクや休み時間の間、密に交流を深めることができるが、3日間を通して一度もグループが同じにならなかった人との交流が少し難しい。「他グループとの交流」ができる仕立てで研修を実施してほしい
ex.)「となりのグループの人と名刺交換をして、会話をしてみよう！」など
・可能であればグループ内の男女比を気にかけてほしい（3日間のうち、2日間は男性が私1人でした）
・指示があり、記入したチェックシートにあまり触れずに講義を進めていたので、自己理解も大切だが、それならチケットシートはカットし、グループワークの比重を高めた方がよいのではないかと思った
○ 1. 参考ならあまり問題ではないのですが、手持ち資料に無いスライドが多いのは残念
※高等教育の基礎知識で多かった
2. 机が狭かった。せめて4人掛けにしてほしい。
3. 懇親会は個人出費でもあるため、事情があって18時に終わるのであればアナウンスしてほしかった。（困惑してる方がそこそこいました）
○ 研修時期をもう少し早めていただけると、より研修内容を業務に生かせたのではないかと感じた。
○ 名刺交換会の時間を設けていただければさらに良かったと思います。

○ 名刺交換のための時間を設けていただければさらによかったかと思います。また、基本的なマナー研修などがあったことを考えるともう少し早い時期の開催でもいいのではと思いました。
○ グループで意見交換をする際に自分の意見をまとめる時間が1，2分だけでもあると、スムーズに意見交換に入れるかと思いました。
○ 　ビジネスマナー入門で名刺交換についての資料はありましたが、実践の講義がなかったことが残念でした。皆さんが1日目からやっていた名刺交換と、上司から教えてもらった交換の仕方が違うという声もあり、名刺交換に対する正しい知識をもう少し増やしたかったです。
　コミュニケーション入門では、時間と内容量があっていなかったのかなと感じます。最後の方にしわ寄せがきていたため、班の誰かは板書が全部できていない状態でした。
以上2点が改善すべき点だと、感じました。
○ ワークの時間を沢山とっていただくのは良いのですが、それぞれの考えや意見を発表し、その後チーム内で話し合う方が、全体に向けて発表するよりもよりチーム内でコミュニケーションが取れて良かったと思います。全体に発表する形式ですと、一部の方や同じ方ばかりに作業の負担がかかり、意見交換というより作業に重点が置かれてしまうように感じました。
○ グループ分けの際、出来るだけ同じような部署に配属されている職員でグループを作ってほしいと思った。同じグループの方と話す時間が多くなるが、仕事内容が全く違うと話を聞いてもわからないことがほとんどで、仕事に関する情報交換ができず、世間話をするしかなかった。また、名刺交換をする時間が研修の中に設けられていると思っていたが実際はなかったので、期待していたほど名刺交換ができなかった。全体的に初日は名刺交換をする雰囲気はあまりなかった（研修中にあると思っていたのでタイミングを掴めなかった）印象で、研修が終わってから休憩中など限られた時間の中で行わなければならなかったのだと感じた。私自身の認識不足もあるかと思ったが、研修開始時に一言アナウンスしていただけると初日から交流を持ちやすいと感じた。
○ グループワークがさらに増えると良いと感じる。
○ 研修会で、仕事の部署が同じもしくは、似た部署の方と、交流し、具体的な仕事についての情報交換を行うことができる時間があればいいなと思いました。
メンタルヘルスやコミュニケーション、ビジネスマナー入門などの研修では、これらの能力を高める為には具体的に何を行っているのか、講師の方の具体的な方法や体験談や、参加者の方の意見を聞けたら良いなと思いました。

○ 他大学等の同じ系統の部署の人と話すことが少なかったので、そういうグループのタイミングがあっても良かったかなと思いました。
○ 講師の方によっては早口で話される方もいらしゃったので、聞きとりに苦労した部分があります。研修に参加している身としましては、聞き漏らすまいとメモをとっていますので、聞きとりやすい講義が望ましいと感じました。
また、２時間の講義は長く感じられ、離席してお手洗いに行くこともよいとされましたが講義を離れることで大事な内容を聞き漏らす可能性もありますし、周りの目も気になりますので離席しづらい部分はあるかと思います。「タイムマネジメント入門」講座をされた講師のように、途中休憩時間を設けていただいた方が離席しやすいのではないかと考えます。
余談になりますが、後部席で事務局の方が小声でお話されているのが耳に触り、講義に集中しづらいことが幾度もありました。研修に関する内容や研修の進め方についてお話されているのであれば理解できますが、講義をされている講師にも失礼なことですし、研修に参加されている各大学職員の貴重な時間を妨げることにもなりかねません。
また、自分が所属する大学の方がそのようなことをしていた場合、大変残念に思いますし、大学自体の印象も損なうことになりかねませんので、今後お気をつけいただければ幸いです。
今回このような研修を行ってくださり、ありがとうございました。

○ 情報交換会でグループ分け等がなく、同じ大学同士やグループワークで話したことのある人たちだけで集まっており、あまり多くの人と話せなかった。
時間などで区切ってより多くの人と話せる仕組みがあれば、2日以降からのグループワークもやりやすくなると思う。

○ 研修の中には、すでに日頃の業務で学習しているものが多くあった。なので、入社してすぐに実施すべきだったようにも感じた。
○ 一日目の終了時点での会食について、もう少し時間があれば嬉しかった。
○ 少し間延びしてしまっている部分もあったかと感じました。
○ 今回は新入職員向けということだったがもう少し大学が置かれている環境だったり職員に必要な能力開発だったりに踏み込んだ話を聞ければよかった。
○ 初日に情報交換会をした際には全体的に緊張感があり、同じグループだった人には話しかけやすいが、初対面の人の方が多いので交流しずらいと感じた。しかし、３日目にはグループワークを通して仲良くなった職員が増えていたので、初日だけでなく３日目の最後にも情報交換会をしたいと思った。
○ 講義にもっと集中するために座学の中でも穴埋めを増やすなど
○ 特に「高等教育の基礎知識」は文字が小さすぎるスライドが多くあり、配布資料でも会場のスクリーンでも読み取れない部分があったのが残念だった。また「大学職員のための能力開発入門」の内容は研修そのものの意義や必要性を学ぶものであったため、今回のプログラムの一番最初に実施する方がよかったのではないかと感じた。

○ 　研修内容や会場設備、スタッフの方々の対応等は問題なく、快適に研修を受けられました。その中で、直接的なことではないのですが一つだけ、一日目の情報交換会で、食事がかなり余ってしまっていたことが気になりました。
　食事の味などに問題はなく、美味しくいただいたのですが、情報交換会は他の職員の方々と話すことが多く、寿司は食べるのに少し手間取るということもあり、時間内にあまり手を付けることが出来ませんでした。
　終了後、余ったものをパックに詰めて持ち帰るようにされており、私もいくつか持ち帰らせていただいたのですが、こちらも積極的に持ち帰ろうという方が少なかったように見受けられました。
　次回、同じように情報交換会などで食事が出されるのであれば、もう少し量を減らすか、軽食程度のものにすると、余り物も少なくなって良いのではないか、と感じました。

○ 席によっては講師やスクリーンを見にくい(少し無理な体勢をとらなければならない)場所があった。
○ グループ分けの際に、他大学の同様の部署（教務系、総務系、人事、会計、図書など）の方を集めていただく機会を初日に検討いただけると嬉しい。同じような部署で他大学の取り組みや業務内容、悩みなどについて意見を交わせると良かったなと思う。
○ 資料に書き込む時間、グループワークに割く時間をもう少しとっていただけたらさらに充実したものになるかと思います。
○ もっと実践的なこと、身近なところまで落とし込めるワークが欲しいと思った。業務の似ているグループで話した方がもっと実践的なところまで情報共有できるのではないかと思った。また、関心のあるワークに特化したグループごとの研修があるといいのではないかと思った。（Excelの使用や医療学部なら相手にする医者の話が聞ける等）意見交換だけで終わり、実体験にもとづかないので受講したという記録だけであまり実践に生かせないのではないかと思った。３日間という長い研修だからこそ、浅く広くではなく、何かに特化したワークを１日ずつ行うなどすればもっと良くなるのではないかと思った。職場から離れて一度外の環境に触れられる大事な機会だと思うので改善すればもっと良い人材育成研修になるのではないかと思った。
○ 四国の高等教育の新任職員が集まっており、新卒・中途採用などバックグランドが異なる方の合同の勉強会だったので、組織、部署が異なり、色々な立場の方がいるということが知ることができるのが良い反面、共通言語で話しづらく、表面的なことしか理解してもらえないと感じました。
講義が始まる前に記載した自己点検表は各自で保存し、意識して能力開発に努めてくださいとのことですが、このGoogleフォームのようなものを使い、講義前と後で評価を行い、講義の評価を行うなど評価方法を変えたほうが良いと感じました。より良いSPOD自体のコストベネフィット評価を行うためにも前と後のデータが必要なのではないかと感じました。それに伴い、前提知識としての座学をもう少し入れていただいてもよいのかと思いました。

○ 主体的な取り組みを増やす
○ 人数に対しての机が小さいと感じました。他のグループとの間隔も少し気になりました。ただ、１グループ６人は最適な人数だと思いました。
○ 時期は適当だと思うが、どうしても入職して間もない私たちにとっては、事務職員としての職務経験がまだまだ乏しく、座学的に学んだ本研修を結びつけることが難しいので、意識改革につながっても、能力形成には結びつかないのではないかと思う。

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

令和6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6年10月31日（木）～11月1日（金）

【会 場】 愛媛大学 城北キャンパス （松山市文京町3番）
E.U. Regional Commons （ひめテラス）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）

◆2日間の全プログラムに参加してください。
◆修了者には、SPOD事務局から所属機関に修了者名簿を送ります。

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

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。

◆ リーダーシップ入門 ◆ キャリア形成入門 ◆ 高等教育論入門 ◆ プレゼンテーション実践

到達目標

【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

【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

【高等教育論入門】
- 高等教育と社会のつながりについて説明できる
- 高等教育の改革について理解する

【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



（昨年度の様子）

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

受講者の声

グループワークが多く、他大学の方と会話することにより、大学ごとの特色や考え方がわかり面白かったです。

◆研修を受講して良かったと思った点はなんですか？

- 今の自分に足りない部分や、今後大学職員として身に付けていかなければならない知識について自覚することができました。
- 四国内の各大学の職員の方々と研修内や休憩時間を通して意見交換することができ、各大学の状況を詳しく知ることができました。

◆各講義を受講して良かったことはなんですか？

リーダーシップ入門

- 後任への引き継ぎや他の人に業務を依頼するときなど日頃の業務にも使えそうな「人への関心」「生産・業績への関心」「フォロワーの円熟度」のグラフが大変興味深かったです。
- リーダーシップと相互に存在する「フォロワーシップ」について、聞き慣れない言葉でしたが、講義を聞いていて、業務を遂行する上で、とても大切であると感じました。



（昨年度の様子）

キャリア形成入門

- 内的キャリアを形成するには、先輩や異業種の方と話をすることで形成されると知り、まさに今回の研修がそれだなと感じました。
- 自分の節目というものをグラフ化してみたことがなく、漠然と考えていたため、今まで自分が歩んできた道の節目に様々な転機があることを気づかされました。

同じ大学の方でもキャンパスが違うため、初めてお目にかかる方もいらっしゃったので、今回の研修を機にこれからの業務でも相談等しやすくなりました。

高等教育論入門

※今年度からの新規プログラムです。
社会における高等教育の役割と意義を、社会のつながりや改革を通じて学ぶことを目的として実施します。

プレゼンテーション実践

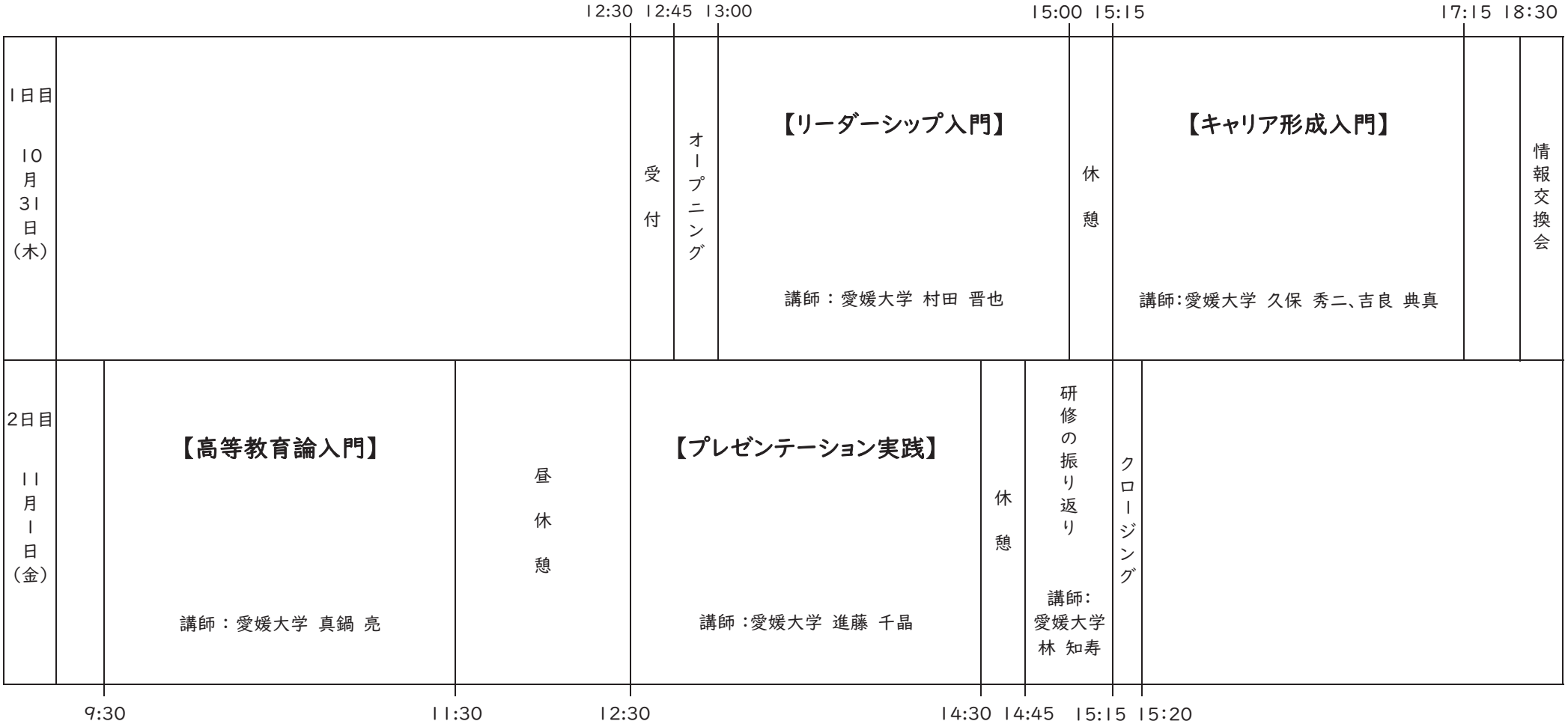
- 資料作成の際、資料を見る方の知りたいことは何か、強く意識するようになりました。
- プレゼンの発表の仕方については、普段の職場でのコミュニケーションにも生かすことができるなと感じました。

担当講師

愛媛大学　教育・学生支援機構　講師	村田　晋也
愛媛大学　教育・学生支援機構教育企画室　研究員	真鍋　亮
愛媛大学　総務部　次長	久保　秀二
愛媛大学　総務部人事課　副課長	吉良　典真
愛媛大学　教育学生支援部教育企画課　副課長	林　知寿
愛媛大学　総務部広報課広報チーム　チームリーダー	進藤　千晶

令和6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（ひめテラス）3階 地域サステナビリティスペース



※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６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６年１０月３１日（木）～１１月１日（金）
会場：愛媛大学城北キャンパス　E.U. Regional Commons
修了者数：３０名
回答者数：２９名

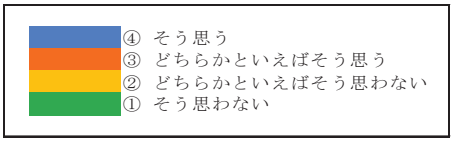
１．参加者ご自身について

(1)　所属先

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

(2)　所属先の設置者

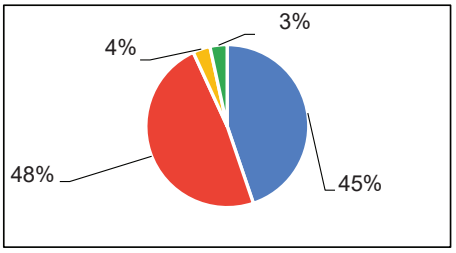
	回答数	割合
①　国（国立大学法人）	20	69.0
②　地方自治体(公立大学法人を含む)	1	3.4
③　学校法人	8	27.6
④　その他（　　）	0	0.0
計	29	100.0



２．研修全体について

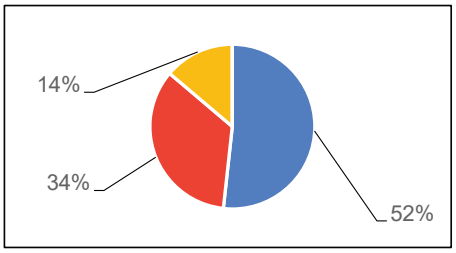
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	13	44.8
③ どちらかといえばそう思う	14	48.3
② どちらかといえばそう思わない	1	3.4
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



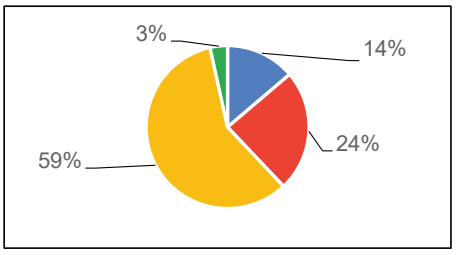
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	15	51.7
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	4	13.8
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



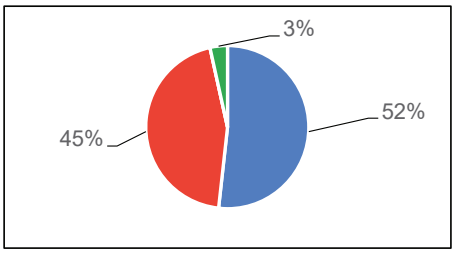
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	4	13.8
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	17	58.6
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



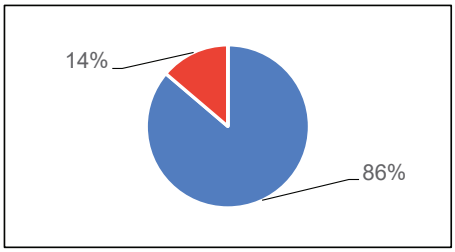
(4)研修の実施時期は適当だった

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



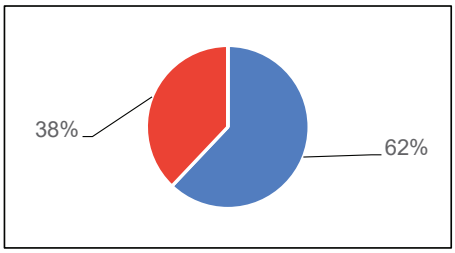
(5)研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	25	86.2
③ どちらかといえばそう思う	4	13.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



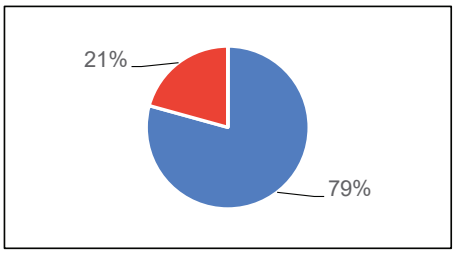
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	18	62.1
③ どちらかといえばそう思う	11	37.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



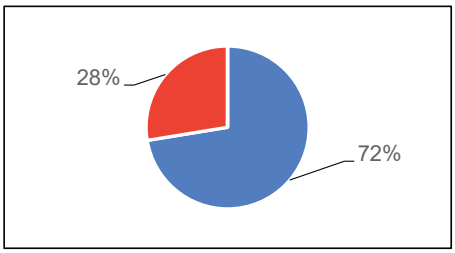
(7)到達目標は明確に示されていた

	回答数	割合
④ そう思う	23	79.3
③ どちらかといえばそう思う	6	20.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



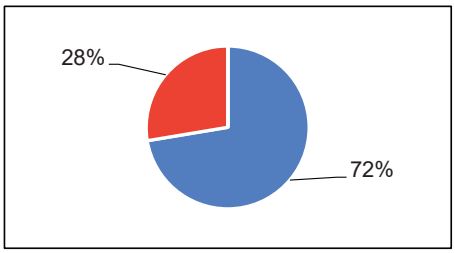
(8)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	回答数	割合
④ そう思う	21	72.4
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



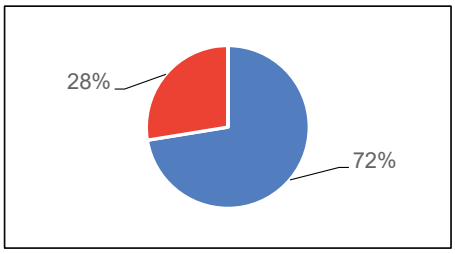
(9)新たに人的つながりを作ることができた

	回答数	割合
④ そう思う	21	72.4
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



(10)研修内容は満足できるものだった

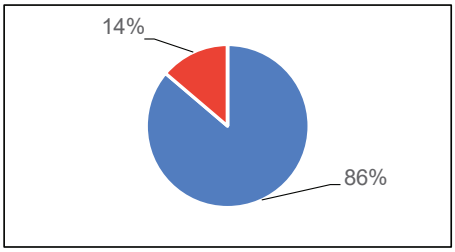
	回答数	割合
④ そう思う	21	72.4
③ どちらかといえばそう思う	8	27.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



3．「リーダーシップ入門」について

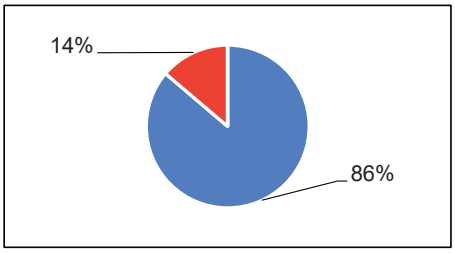
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	25	86.2
③ どちらかといえばそう思う	4	13.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



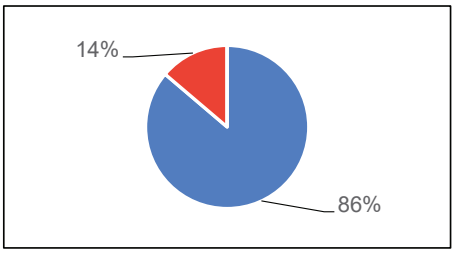
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	25	86.2
③ どちらかといえばそう思う	4	13.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



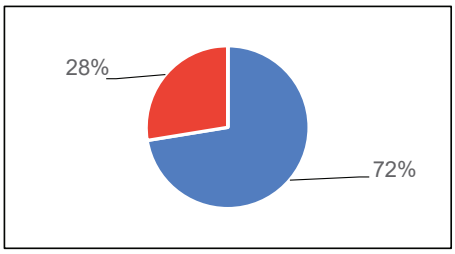
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	25	86.2
③ どちらかといえばそう思う	4	13.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



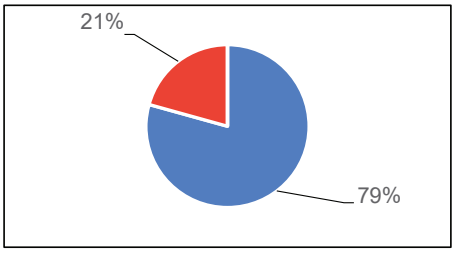
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	21	72.4
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



(5)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

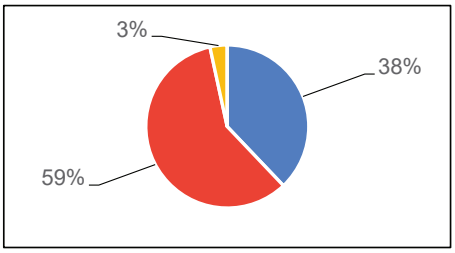
	回答数	割合
④ そう思う	23	79.3
③ どちらかといえばそう思う	6	20.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



4．「キャリア形成入門」について

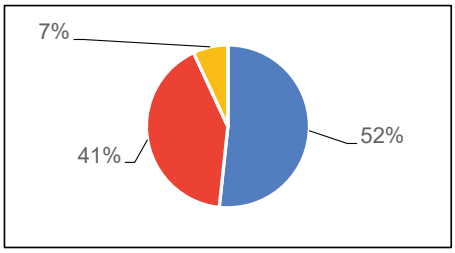
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	11	37.9
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	1	3.4
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



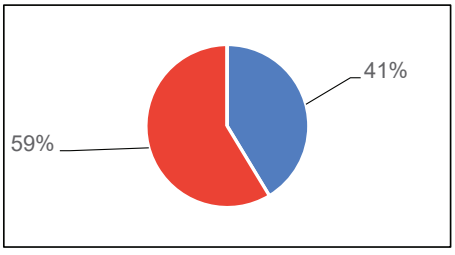
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	15	51.7
③ どちらかといえばそう思う	12	41.4
② どちらかといえばそう思わない	2	6.9
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



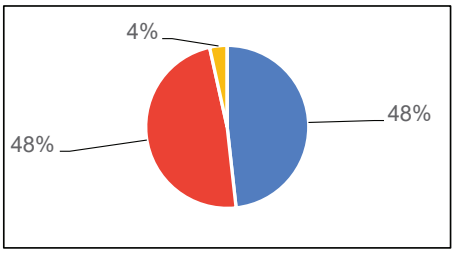
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	12	41.4
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



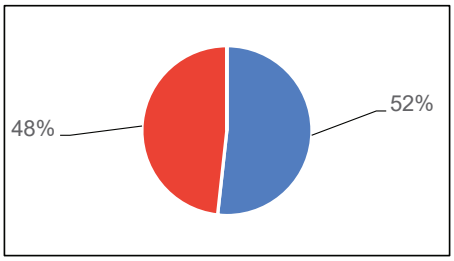
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	14	48.3
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	1	3.4
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



(5)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

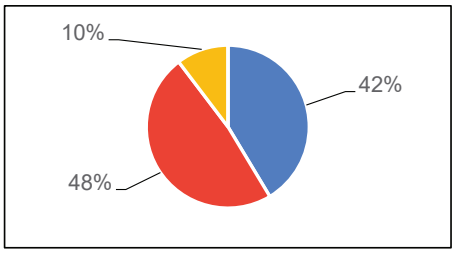
	回答数	割合
④ そう思う	15	51.7
③ どちらかといえばそう思う	14	48.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



5．「高等教育論入門」について

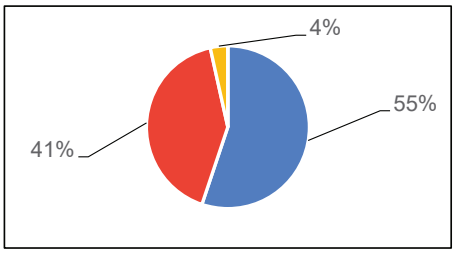
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	12	41.4
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	3	10.3
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



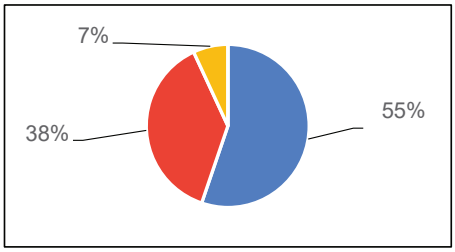
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	16	55.2
③ どちらかといえばそう思う	12	41.4
② どちらかといえばそう思わない	1	3.4
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



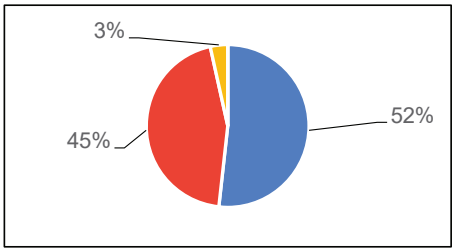
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	16	55.2
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	2	6.9
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



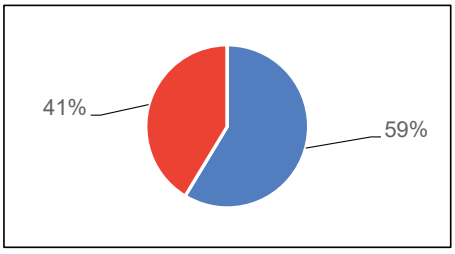
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

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



(5)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

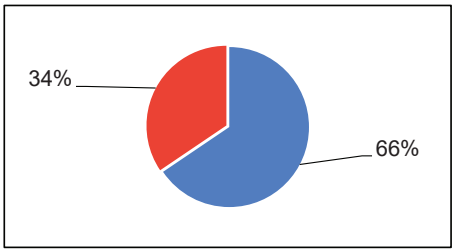
	回答数	割合
④ そう思う	17	58.6
③ どちらかといえばそう思う	12	41.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



6．「プレゼンテーション実践」について

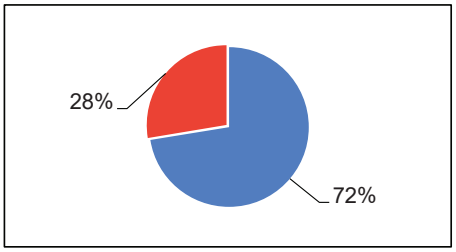
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	19	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



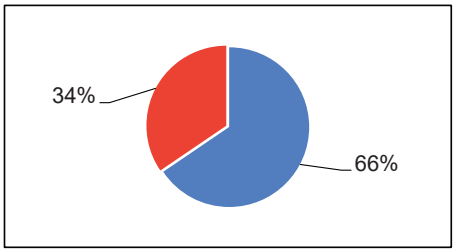
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	21	72.4
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



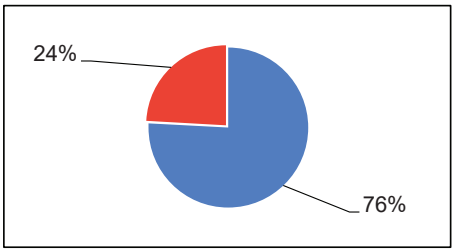
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	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



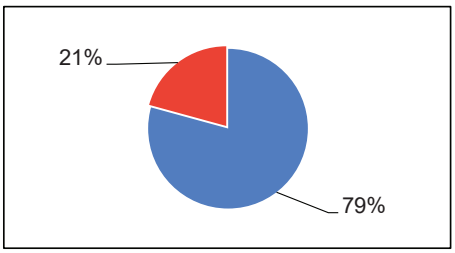
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	22	75.9
③ どちらかといえばそう思う	7	24.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



(5)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	23	79.3
③ どちらかといえばそう思う	6	20.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



7. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください

○ 普段は目の前の業務にのみ集中しがちだが、大学全体のことや、自分のキャリアについて考えるきっかけになった。

○ 普段の業務では意識できていなかった部分まで深掘りすることができ、またグループワークを通じて、より多角的に考えることができました。

○ 他大学とのつながりができ、業務中には考えられない内容を時間を取って考える良い機会となった。

○ 大学の職員として、現段階の階層に必要な知識や実践方法を習得できる機会となり非常によかった。リーダーシップ研修においては、フォロワーシップについての考え方や、あるべき姿を学ぶことができたため、現場で活かせるように取り組みたいです。また、高等教育論入門については、分析データを基に、資料を読みとくことを通じて、そこから見えるデータ分析の結果が興味深く、大学職員として認識しておくべきことであったので、非常に有意義な研修でした。

○ リーダーシップ入門について、フォロワーの影響力が大きいとの発見があった。キャリア形成入門について、講師の先生が「どの部署の仕事か分からないときでも、相談される人でありたい」とおっしゃっていたのが印象的であった。高等教育論入門では、教育が地球全体につながっているということの発見があった。プレゼンテーション入門では、聞き手の立場に立つことの大切さを知った。

○ 自分にとってタイムリーな内容が多く，特にキャリア形成入門では，普段できない振り返りができ，貴重な時間となった。トレッキング型のキャリア形成というものを知り，自分の希望しない業務であったとしても，その業務の経験から成長していけば良いと前向きに考えるきっかけになった。

○ 自身のキャリア形成について、見つめ直す良い機会になったこと。他大学の事務職員と新たな繋がりができたこと。

○ 特に「リーダーシップ入門」と「プレゼンテーション実践」では、今後の業務ですぐに活かせる知識やスキルを身に着けることができました。講師の明るい声掛けやゲームやプレゼンの時間があったことで面白く、受講者の私たちも楽しみながら学ぶことができました。
グループワークや情報交換会のおかげで、他大学の職員とつながりができる良い機会となりました。

○ 他大学の方とつながりをもつことができ、自分の環境がどうなのか外からの目線で知ることができたことが良かったです。

○ 自身の所属校以外の同年代の職員と意見交換ができた点が良かったです。「大学職員」として広い視野で「大学・高等教育機関」や業務について，考え学ぶことができ，自身の経験業務だけでは知らないことや気づかないことも発見できたように思います。

○ どの部署でも共通して必要なスキルや考え方について、グループワーク等を通してこれまでを振り返ってみたり、現状の自身の考えを見直すことができた良い機会だったと思います。
他大学の近い世代の事務職員と情報交換をすることができ、それぞれで共通しているところもあれば異なる部分もあることを知ることができました。

○ 講師の方々に熱意を感じたので、それに応えようという想いが沸いてきて、真剣に取り組むことができました。また、熱意だけではなく、資料やお話は論理的に整理されていて分かりやすい点も良かったと感じています。また、研修後にも学んだことを継続的に取り組んでいかなければならないと考えさせて頂けたことも良かったと感じています。他えばキャリア形成入門では、自分の強みと弱みを把握し、継続的に自分の目的観をアップデートしていくこと、リーダーシップ入門では立場に合わせたリーダーシップの資質やフォロワーの重要性などを学ぶことができました。

○ リーダーシップ入門やプレゼンテーション実践のように、実際の業務に結びつけて考えやすい身近な内容を取り上げていただいたため、業務に活かしやすいと感じた。逆に、キャリア形成入門や高等教育論入門は概念や自身の考え方に関する学びが多く、業務に追われる日々の中で意識しづらいことを、一度立ち止まって考える良い機会になった。他の大学や学校の事務職員と意見交換する機会が多く、新たなつながりができたと感じる。

○ 今回の研修は、大学職員としての自身の考え方や業務の取り組み方を改めていくよい機会になったと思います。特にリーダーシップ入門では、勤続年数が増えていくことで自分が上の立場を経験することになり、どのようにリーダーシップを発揮すればよいのか、そもそもリーダーシップとはどのようなものか明確にわからなかったのですが、心構えや考え方を学ぶことができ、今後の業務にすぐ活かしていきたいと思いました。また各講義で、他大学の方とのグループワークも多くあり、他大学の状況や悩み事などを共有しあえる時間にもなったのでよかったです。

○ 日常業務の中で、他機関の職員と接する機会がほぼありませんでした。今回の研修に参加することで、国立大学法人の方だけでなく、私立大学の方ともお話ができたのは、いい刺激となりました。
研修を開催いただきありがとうございました。

○ グループワークが多く、退屈せず時間があっという間に過ぎてよかった。
プレゼンテーション実践では、同じグループの方が何が好きかを知ることができておもしろかったです。

○ グループワークが多い点について、コミュニケーションを多く取れる機会となるため重要であり良かったと思う。

○ ①ディスカッションやグループワークを通じて、普段は交流がない他大学の方の貴重なお話や意見を伺うことができ大変な刺激を受けました。他大学、特に国公立系大学の方の意見や考え方を得る機会が少ないため、「自分（私学）にはない発想」に対していい意味でショックを受けました。今回の研修で得た参加者の皆様の意見は今後の業務や企画などに役立てていきたいと思います。
②研修スケジュールに時間的余裕を持たせていただけたことはとても助かりました。１日目の開始時刻もそうですが、特に２日目のスケジュールでは、通勤ラッシュや学生の方の登校から少しずらして開始時間を設定してくださったため、不慣れな土地での移動にも余裕をもって臨むことが出来ました。
③講師の皆様のお話はどれも興味深く、日常業務の間ではしっかりと考える機会が少ない自身のキャリア設計や大学そのものの役割など、今後の大学業務において役立つ発想や自分から一歩進んで物事を動かす方法などに役立てていきたいと思います。
今回の研修を通して貴重な経験を得ることが出来ました。運営スタッフの皆様、講師の先生方に改めてお礼申し上げます。

○ 研修を受講して、こういうところを意識しながら業務に取組むと良いなと思う点がいくつもあり、それに気づけたことが収穫だと思います。

○ リーダーシップ論であればリーダーからの視点以外にフォロワーシップ（部下からの視点）というものがあることを新しく知ることができた。また、高等教育論では、大学教育の必要性について今まで考えたこともなかったが、先生の調査をもとに大学教育の必要性について考えることができたと思う。このように自分が知らなかった知識を得られたことや他大学の職員と対面で関わるのは初めてだったので、仲良くなれてよかった。

○ 他大学の職員と意見交換しながら講義を受けるのは得られるものが多く充実した研修でした。

○ プログラムの内容は知らないことが多く、新たな知識を得ることができたと共に、すぐに業務に活用できるプレゼンテーション実践を受講できたことはよかった。プレゼンをする機会があるので、今回学んだ資料作りや「伝えるプレゼンではなく、伝わるプレゼン」を心掛けていきたいと思います。また、他大学の職員の方々と色々とお話ができ、各大学での取組等も聞けたので、本学でも実施していきたいと思いました。

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

○ 言語化する作業の重要性と難しさを改めて感じたので、そういうワークを今後も取り入れていただきたいです。内容そのものではありませんが、会場に時計は欲しいかなと思います。

○ お昼休みが1時間だとおすすめいただいた店に行くと帰ってくるのが厳しかったです。

○ 昼食時間（昼休憩）について、学内食堂の利用であれば、時間に問題がないが、配布いただいた大学周辺のお店で昼食した際に、提供時間が長い店であったため、提供後の食事を急いだ上で、昼休憩の時間いっぱいであった。

○ 「キャリア形成入門」「高等教育論入門」は内容の難しさもあり、グループでの話し合いの際に意見が出ず行き詰ることがありました。講義と話し合いの繰り返しだけでなく、ゲームなどを用いたグループワークがあるとより理解が深まるように思いました。

○ 各講義の時間が個人的には少しタイトな印象だったので，学びを深めるための時間の余裕があるとより良かったです。ただ，研修の時間は限られているため，今回の学びを更に深める意識を持って，今後の日々の業務に取り組みたいと思います。

○ 参加できる機会をもう少し広げていただけたらと思いました。

○ 多数の応募者がいて選考されたとのことですが、今回の研修には社会人経験が豊富な方や、「上司に言われて申し込んだ」といった（私が聞いた時点においては）消極的な方など、参加対象者として本研修にマッチしていると言い切れない方もいたようです。「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム」という研修名ですので、若手でより熱意のある方々の集まりとなることを期待します。

○ キャリア形成入門の最初の自己紹介の中で、1分でもいいので話を考える時間があったらありがたいなと思いました。プレゼンテーション実践で2回目は、その場でテーマを決めて（くじなどで）プレゼンしても面白いかなと思いました。業務の中では、急にプレゼンを頼まれたりすることもあるため、実務に近いやり方でやってみてもいいかなと思います。

○ コミュニケーション実践での2回目のプレゼンについて、内容が同じだと飽きもあるので、手間はかかるが2つの題材で資料を作ってもらうべきかもしれないと思った。

○ 研修内容に直接関係するものではありませんが、１点気になったことがあります。今回の研修会場では二酸化炭素濃度計が掲示されていたため大変助かりました。その数値を見ながら自分でも水分補給をしたり体調管理に気を付けることが出来ました。
ただ、研修中（講義中）は二酸化炭素濃度が800～900超と高くなってしまい、講義中に頭痛や眠気を感じる瞬間がありました（特に雨のため窓を閉めていた２日目）。
天候や環境の問題もありますので判断が難しい状況もあるとは思いますが、研修中もしっかり換気をしていただけると受講者の方の負担が軽くなるのではないかと思います。

○ 人事労務系の業務を担当している関係で、今回のように月末～月初に研修が開催されると月例業務が滞るので、調整が難しかったです。できれば避けてもらえると人事労務系の業務を担当している人も参加しやすく、また、研修の前後の業務がやりやすいかと思いました。

○ 一長一短だと思いますが、グループのメンバー替えは一日ごとでもいいかもと感じました。

○ プレゼンテーション実践については対面による実践が必要不可欠な内容でしたが、それ以外の講義については講師による説明またはグループ内での話し合いだけなのでzoomなどによるオンライン上での開催でも問題ないと思われます。

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

令和6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6年6月20日（木）～21日（金）
※日程の詳細は別紙「日程表」のとおり

会 場 ／愛媛大学 E.U. Regional Commons （松山市文京町3番）

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。
◆修了者には、SPOD事務局から所属機関に修了者名簿を送ります。

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、3つの研修科目を実施する。

◆ 高等教育論　◆ 部下育成実践　◆ 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

【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

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

受講者の声

学外の方と交流する機会があり、業務上あまりこういった交流がないため、新鮮で、知見を広げるには良いかと思いました。

◆研修を受講して良かったと思った点はなんですか？

・今まで係員として勤めているときには意識しなかった「理論」や「法制度」といったことの重要性を改めて認識しました。
・本研修では、係長・主任クラスを対象としており、近い立場の方々とワークや雑談等を通して大学職員について語り合う機会があり、大変有意義なものであったと感じた。

昨年度の様子



◆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

・現在日本の高等教育の大衆化が多様な学生が進学する仕組みになったことがよく分か った。目的意識の薄い学生が急増している現在、教育課程の変遷に応じて大学の在り方をどうすべきか考えさせられた。
・受講後は大学がその地域に存在するだけで経済効果があるなど、これまで考えもしなかった視点から大学を見ることができるようになり、大学の「役割」について理解が深まりました。

◆　部下育成実践

・部下を育成する為に3つのコアスキルを丁寧に教えて頂き理解できた。自身の日頃の心構えと行動が強く影響し、ケースによって実践方法を変更しながら部下とともに中堅職員としても成長する必要があると感じる。
・ 講義を受けた今は、部下の熟練度（レベル）に合わせた対応として、「教示的・説得的・参加的・委任的」の4つの領域に区分し、上記の強みや弱みと合わせて指示を出すことができるようになりました。

近い立場の大学職員同士で共通の課題に向き合う時間は非常に貴重なものでした。

◆　企画力育成実践

・これまできちんとしたメソッドを習った記憶がなかったので、大変参考になった。
・「企画」という捉え難い内容について理解が深まりました。
・大学職員として必要な課題解決力を身につけるための方法について学ぶことができた。



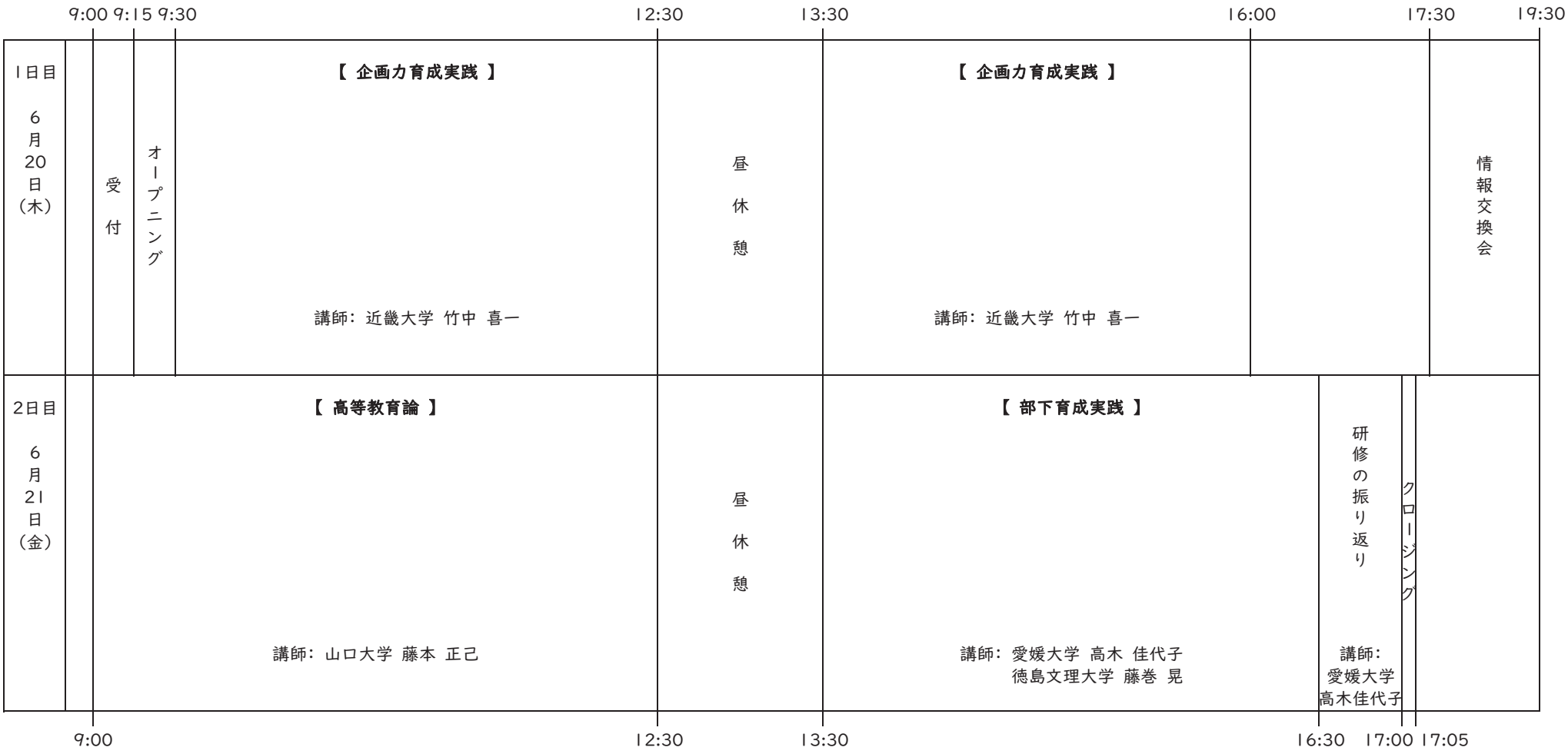
昨年度の様子

担当講師

近畿大学 IR・教育支援センター 准教授	竹中　喜一
山口大学 教育・学生支援機構教学マネジメント室 講師	藤本　正己
愛媛大学 教育学生支援部教育センター事務課 課長	高木佳代子
徳島文理大学 地域連携センター 兼 総務部総務課 課長補佐	藤巻　晃

令和6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（ひめテラス）
地域サステナビリティスペース（3階）



※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６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６年６月２０日（木）～２１日（金）
会場：愛媛大学城北キャンパス　E.U.Regional Commons
修了者数：２９名
回答者数：２６名

１．参加者ご自身について

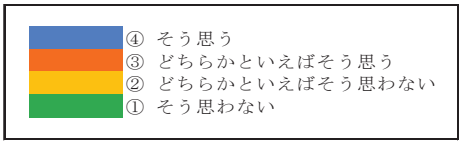
(1)　所属先

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

(2)　所属先の設置者

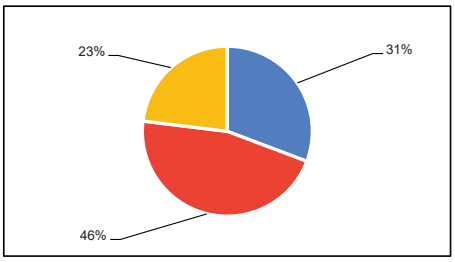
	回答数	割合
①　国（国立大学法人）	20	76.9
②　地方自治体(公立大学法人を含む)	2	7.7
③　学校法人	4	15.4
④　その他（　　）	0	0.0
計	26	100.0

２．研修全体について



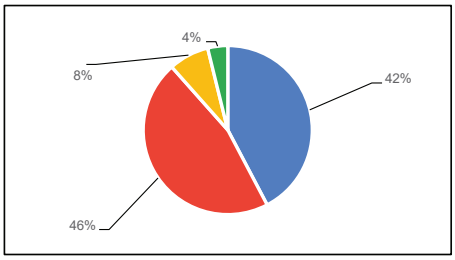
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	8	30.8
③ どちらかといえばそう思う	12	46.2
② どちらかといえばそう思わない	6	23.1
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



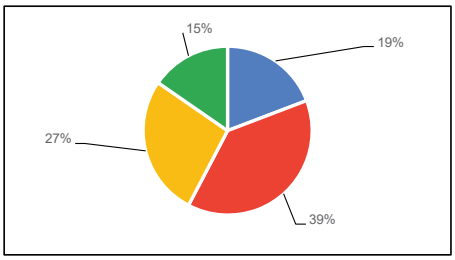
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	11	42.3
③ どちらかといえばそう思う	12	46.2
② どちらかといえばそう思わない	2	7.7
① そう思わない	1	3.8
計	26	100.0



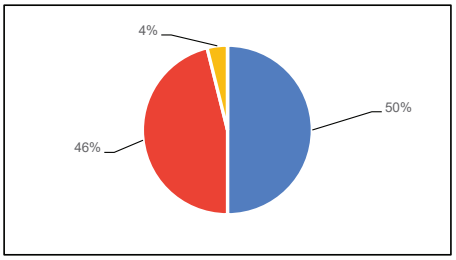
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	5	19.2
③ どちらかといえばそう思う	10	38.5
② どちらかといえばそう思わない	7	26.9
① そう思わない	4	15.4
計	26	100.0



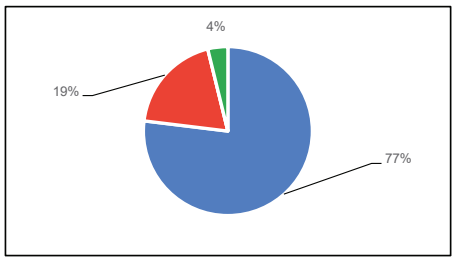
(4)研修の実施時期は適当だった

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



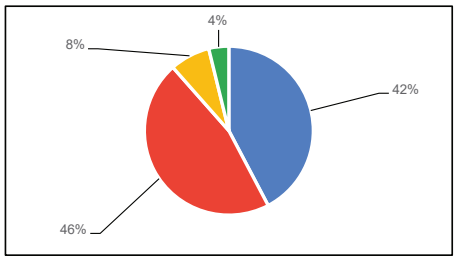
(5)研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	20	76.9
③ どちらかといえばそう思う	5	19.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	3.8
計	26	100.0



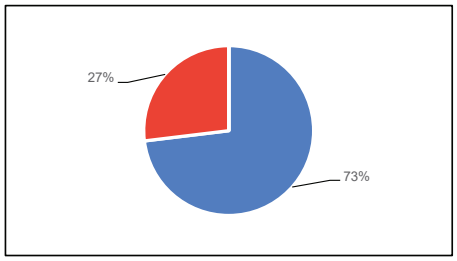
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	11	42.3
③ どちらかといえばそう思う	12	46.2
② どちらかといえばそう思わない	2	7.7
① そう思わない	1	3.8
計	26	100.0



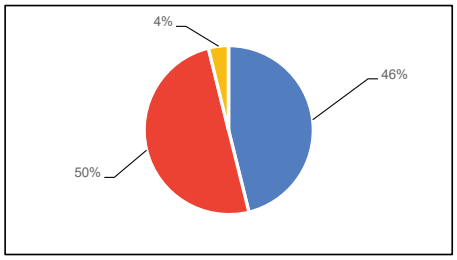
(7)到達目標は明確に示されていた

	回答数	割合
④ そう思う	19	73.1
③ どちらかといえばそう思う	7	26.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



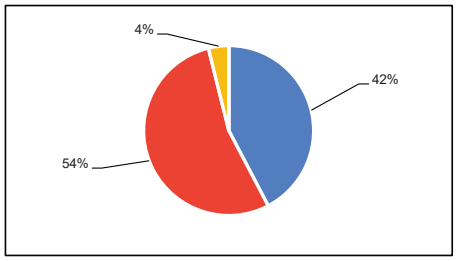
(8)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

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



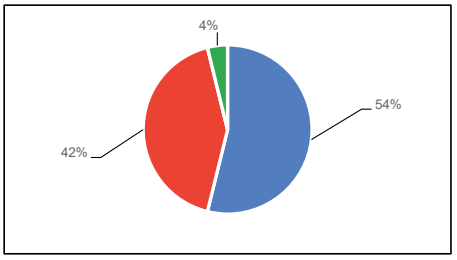
(9)新たに人的つながりを作ることができた

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



(10)研修内容は満足できるものだった

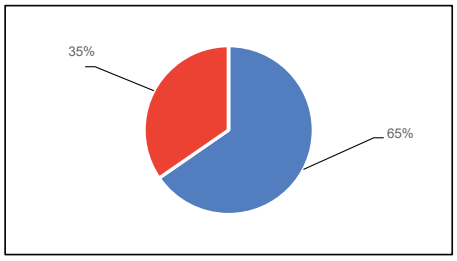
	回答数	割合
④ そう思う	14	53.8
③ どちらかといえばそう思う	11	42.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	3.8
計	26	100.0



３．「企画力育成実践」について

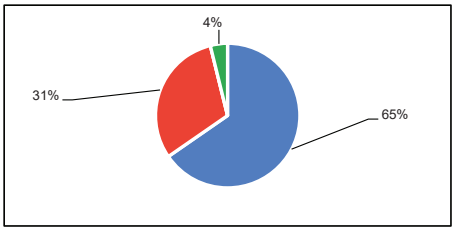
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	17	65.4
③ どちらかといえばそう思う	9	34.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



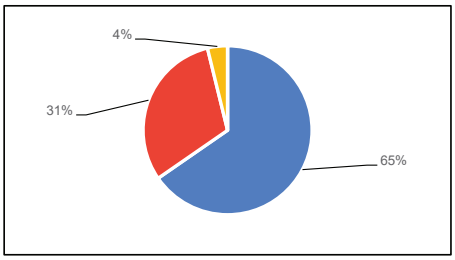
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	17	65.4
③ どちらかといえばそう思う	8	30.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	3.8
計	26	100.0



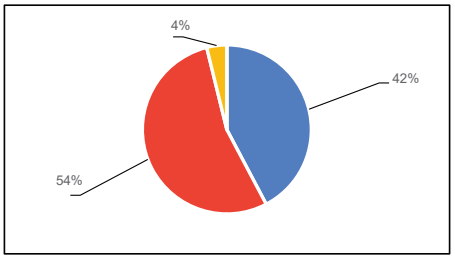
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	17	65.4
③ どちらかといえばそう思う	8	30.8
② どちらかといえばそう思わない	1	3.8
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



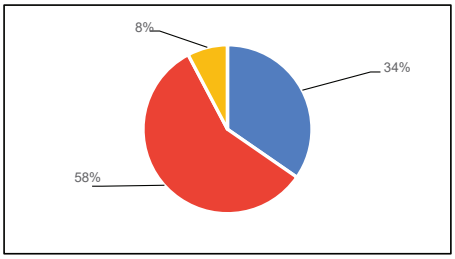
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

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



(5)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

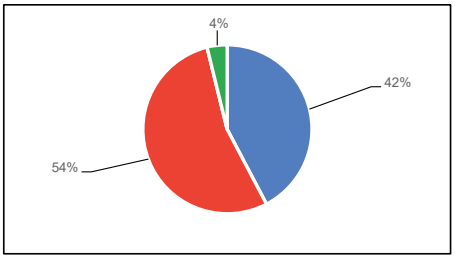
	回答数	割合
④ そう思う	9	34.6
③ どちらかといえばそう思う	15	57.7
② どちらかといえばそう思わない	2	7.7
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



4．「高等教育論」について

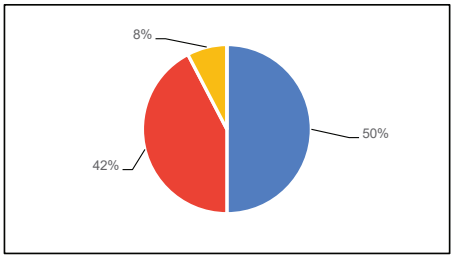
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	11	42.3
③ どちらかといえばそう思う	14	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	1	3.8
計	26	100.0



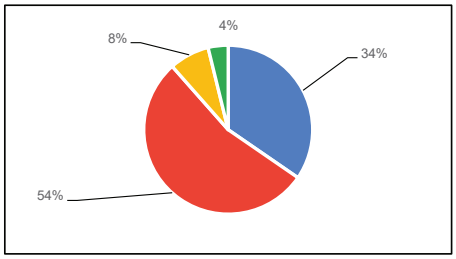
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	13	50.0
③ どちらかといえばそう思う	11	42.3
② どちらかといえばそう思わない	2	7.7
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



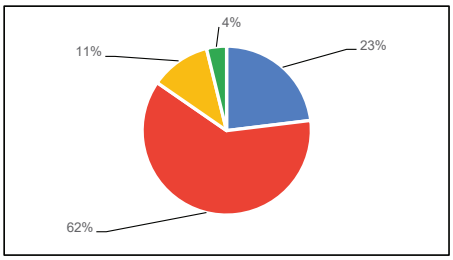
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	9	34.6
③ どちらかといえばそう思う	14	53.8
② どちらかといえばそう思わない	2	7.7
① そう思わない	1	3.8
計	26	100.0



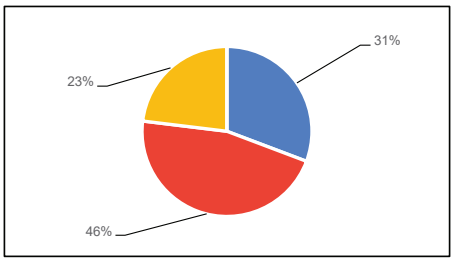
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	6	23.1
③ どちらかといえばそう思う	16	61.5
② どちらかといえばそう思わない	3	11.5
① そう思わない	1	3.8
計	26	100.0



(5)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

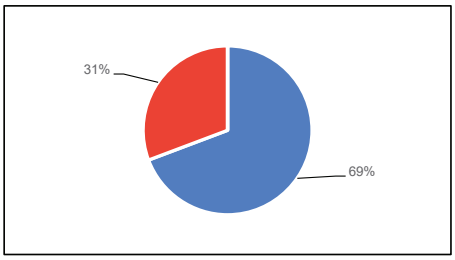
	回答数	割合
④ そう思う	8	30.8
③ どちらかといえばそう思う	12	46.2
② どちらかといえばそう思わない	6	23.1
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



５．「部下育成実践」について

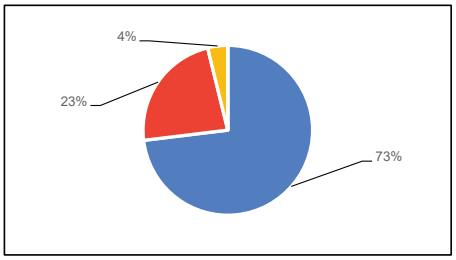
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	18	69.2
③ どちらかといえばそう思う	8	30.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



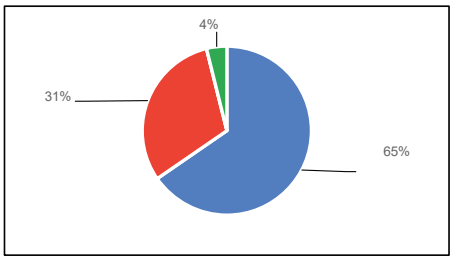
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	19	73.1
③ どちらかといえばそう思う	6	23.1
② どちらかといえばそう思わない	1	3.8
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



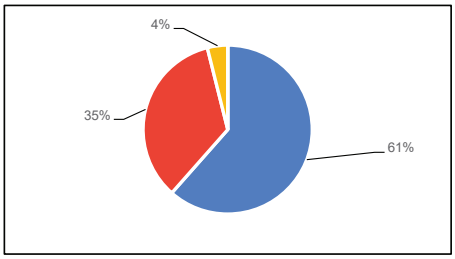
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	17	65.4
③ どちらかといえばそう思う	8	30.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	3.8
計	26	100.0



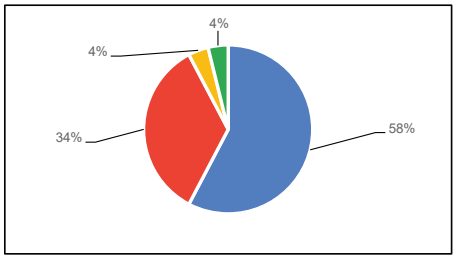
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	16	61.5
③ どちらかといえばそう思う	9	34.6
② どちらかといえばそう思わない	1	3.8
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



(5)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	15	57.7
③ どちらかといえばそう思う	9	34.6
② どちらかといえばそう思わない	1	3.8
① そう思わない	1	3.8
計	26	100.0



６．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

○ 企画書を普段作ることはないのだが、今後作成することも出てくると思うので、その際はいただいた資料を参考にしようと思う。部下育成実践は実際悩んでいるところでもあり受講する前から内容を楽しみにしていたが、部下の成熟度別の対応の仕方を具体的に書いていただいていてわかりやすかった。

○ 他大学の方と知り合えたこと。
大学設置以前の高等教育？の歴史に興味がわいた。

○ 高等教育論について、曖昧な知識が明確化されて大変勉強になりました。

○ 高等教育について、学ぶことができた。
特に歴史は知らなかったので大変勉強になった。
また四国の大学の今後について、考える機会となった。自分の大学、他学の状況にもっと興味を持ちたいと感じた。
企画や部下の指導など具体的に学べたので、自分の業務等に活かしたい。

○ 2日目の部下育成実践については、実際の業務で直面している問題と合致している内容で、事前課題に取り組みながら、自分の行動を振り返って考える良い機会になりました。また、企画力育成実践や高等教育論についても、自分の業務と関連がある内容であったので、今後の業務に生かすことができると思われる点が良かったです。

○ ＜企画力育成実践＞
企画という言葉の意味をあまり理解で来ていなかったので、企画とはどういうことかがよく分かった。
＜高等教育論＞
高等教育の歴史などを全然知らなかったので短い時間でも調べることで、さわりを知ることができた。
＜部下育成実践＞
部下育成の必要性などを把握できた。グループワークの時間がある程度確保されていたので、活発な意見交換ができた。

○ どの講義も、業務に役立ち、かつ、0JTでは学ぶことができない内容が盛り込まれており、それを学習することができたことが良かった。

○ 今年度から同じ係で係長に昇進したため、係内でどういった振る舞いをしたらいのかて探りだったため、部下育成の講座はとてもためになった。

○ 役割や年代の近い他大学の職員との情報交換や認識共有ができ、大変有意義な時間となった。

○ 多くの大学職員との交流ができたこと。

○ 特に『企画力育成実践』の研修は勉強になりました。今まで、企画書を作成した経験がなかったので、どのように作成したらいいのか分からず、手間取り今回は上手く作成できませんでした。この経験を活かし、まずは小さな企画書から作成していきたいと思います。

○ 情報交換会を企画いただき，オフ・コミュニケーションの機会を設けていただいた事で，参加者との親睦が深まりました。

○ 気付いていなかった点に気付かせてくださる良い機会となりました。例えば，高等教育を取巻く環境について，なんとなく分かっていた事ではありますが，改めて学ばせていただいたことで，客観的に状況を認識できたと思います。ありがとうございました。

○ 他大学の職員との人脈づくりができて、本当に良かった。

○ 部下育成実践において、事前に課題について各個人が理解を深めた後グループワークが行われたことで、時間的余裕を持って課題に取り組め、他者の違った視点についても、掘り下げて話を伺うことができた点。

○ 今回の研修で、自大学、他大学のことを知るいい機会となりました。普段の業務の性質上、自大学のカリキュラム等にあまり知らない状況でしたので今回をきっかけに改めて勉強します。

○ 他大学の職員と人脈を構築することができたこと。

○ 今回初めて研修に参加し、それぞれの研修において学ぶべきことが多くあったと感じている。
＜企画力育成実践＞
現在までに自分自身が企画書を作成する機会はなく、作成することを考えたこともなかったためよくわからないことばかりだったが、講師の方のわかりやすい説明や資料により企画力の第一歩を踏み出せたと感じている。短時間で実際に作成してみたがまだまだ出せるようなものはできなかったが、作成において「課題・現状・あるべき姿」を考え作成していくことを学んだ。今後、作成する機会があるかはわからないが機会ができた際には今回学んだことを発揮できるよう今後も知識を深めていきたいと思う。
＜高等教育論＞
これまで高等教育の歴史について考えたことも自ら知ろうとしたこともなかったのが正直なところであるが、今回の研修を聞き歴史についての知識を深めたいという気持ちになった。同時に本学の歴史についても詳しく調べたこともなかったがいろいろな場面で役立つことも多くあると感じたのでこれから調べていきたいと感じた。1番良かった点は、高等教育のカリキュラムについても学ぶことができたのは大きかったと感じている。私が担当している学部では新カリキュラムに向けて動き出したばかりなので今回の研修が役に立ってくると感じている。タイミングよく参加でき学べたのでこの研修が役に立つように自分自身でも更なる向上を目指し本学カリキュラムもいいものを作り上げていきたい。
＜部下育成実践＞
部下の育成については、今までも気を使って業務をしてきたと感じている。しかし、今回の研修でもっともっと視野を広げていかないといけないと感じた。私自身、小さい頃から厳しい環境で育ち、社会人となっても何も教えてもらえない環境で自分自身で見て覚える環境であった。そのため現在の教育や部下の育成には納得できない部分もあるのが正直なところだ。はっきり言って甘い。これで若い者は育つのだろうか。研修を終えても正直この気持ちに変化はなかった。しかし、私が学んできたことを部下にさせるつもりはなく、今の時代には研修で教わったようなことが正しい育成だと思うので今後の育成に役立てていきたいと思う。

今回の研修では普段かかわることのない他大学の皆さんと一緒に研修を受けることができ研修の内容以外でも大きくプラスになることがあったと感じている。一人ひとり違ったいい部分を見れることもできたので見習えることは見習って今後の業務に活かしていきたいと感じた。

○ 四国地区の同キャリアの大学職員とのつながり、特に大学病院事務職員と繋がる事が出来たことは、大変大きな収穫でした。この研修中だけにならないよう、出会えた皆さんと継続して情報交換ができるよう、縁を大切にしたいと考えています。
講義に関しては、まず『企画力育成実践』について、現在患者サービス部門に従事していますが、企画の構成要素である「課題→原因分析→解決策→効果予測」を日々実践していると気付くことができました。そうであるならば、『企画力』とは、大きなイベントの企画だけではなく、日々の業務の中で「新たに取り入れたい事」や「改善に向けて変更したい事」等を上司やチームのメンバーに提案・説明する際や、他部署へ協力を依頼する際の資料作りにも活用できると感じました。患者・家族の満足度向上に向けて、原因分析（なぜなぜ分析）をすること、複数の案を出すこと等、学習したことを意識しながら、業務にあたろうと思います。
『高等教育論』について、私は附属病院の医事専門職員であるため、学生や大学の業務に関わることが少なく、大学業務にはあまり関心を持っていませんでしたが、医学生の病院実習時の振る舞い等について、患者家族からお叱りの意見をいただき、学務課職員の方と連携を図って指導につなげたり、看護学生と病院ボランティア活動を一緒に行う事は「倫理的な行動の重要性を学生に伝える」ことに繋がるのではと思い、大学職員としての自覚をもっと持たなければならないと反省しました。歴史やカリキュラムについて学ぶことには、まだまだ高い壁を感じてしまいますが、多様な学生の学びの場となるよう、関わっていきたいと思いました。
『部下育成実践』について、7月の人事異動で今配属されているチームで初めての部下を持つことが決まっており、今まさに自分に必要な研修内容でした。ワークに登場した「鈴木係長」にならないよう、部下育成に重要なコアスキルを常に意識し、年齢も性格も全く異なるチームメイトとともに成長したいと改めて考えさせられました。ちなみに、ワークの中では「鈴木係長」と「田中係員」にばかり目が奪われてしまっていましたが、現在の私の立場である「高橋主任」の存在が薄すぎる事が気になりました。主任という立場であれば、配属1年目の係長のフォローが、もっともっとできたのではないか、するべきだったのではないかとも思いました。この思いも忘れず、今後の業務に活かしていきたいと、改めて決意した研修でした。大変有意義な2日間でした。ありがとうございました。

○ 実務だけでは吸収できない知識を、普段あまり接する機会のない外部の講師や立場の近い方から得ることができた点です。

○ グループワークをすることにより、自分の考えを整理し発言し、またグループ内の意見を聞くことで更に深く学ぶことができました。企画書作成（個人）については、ハードルが高かったように思いますが、ひとつずつ考えを進めていくことにより、未熟なりの企画書を作成することができ、少し身近なものとしてとらえることが出来ました。部下育成実践については、今回一番期待していたところです。日頃の自分の行動を振り返りながら、事前課題と重ね合わせ、成果物を作成することにより達成感を得ることが出来ました。貴重な研修を企画していただき、ありがとうございました。

○ 企画力実践において、グループワークばかりでなく個人で企画書を作成、グループ内で発表することで現時点での自己能力を確認できたのが良かったです。

○ これから求められるであろう企画書の作成について、技術的な部分を学ぶことが出来たのが良かった

○ 今回の研修では、リーダーとして必要なスキルや心得を学べました。コミュニケーションをとってるつもりでしたが、まだまだ不十分であったと実感しました。

７．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

○ 高等教育論については、最初の課題が少し難しく、どこをどう調べればいいのかわからず、同じ班の方も悩んでいる様子だった。答えが決まっているものではないが、回答の参考（中教審、など）を記載していただけたらありがたかった。

○ 1日目の開始時刻は10:30（情報交換会18:30）、2日目8:30でよかったと思います。前泊後泊（徳島大学がバスに間に合わず後泊もするとのこと）の余分な予算を使わせてしまったのではないでしょうか。

○ 大変充実した内容でしたが、長丁場で少し疲れました。他県の方は、前泊しなくてよいように１日目の開始時間を遅らしては？

○ 個人の意見と言うより、グループで出た意見ですが、グループワーク後の発表内容について、講師からのフィードバック（良かった点、考えさせられる点、講師自身の失敗談を踏まえた意見）などがいただければ、もう少し学びになったのではと思います。

○ ＜企画力育成実践＞
係長クラスであるのである程度、自組織の課題や問題点は把握していると感じた。その部分について当日に時間を割いて考えさせるのではなく、事前課題として、ある程度、組織の課題と改善方法を考えさせてきて、当日はそれについてグループワークにおいて深堀りおよび議論をさせた方がより実践的で、業務に直接活かせたのではないかと思った。
＜高等教育論＞
グループワークが調べさせることが多かったが、調べることに時間を使ったのがもったいなかった。こちらも事前課題で一度調べさせておいて、そのことについてグループワークで深堀りさせたり、足りない部分をもう一度調べさせるという方がよかったのではないでしょうか。
＜部下育成実践＞
講義中にネガティブな言葉を使わない方がよいのではないでしょうか。ポジティブな言葉でやる気を出すように促した方がよいと思いました。
事前課題の内容が薄い(情報が少なかった)ので、グループワークの結論がどのグループも同じような感じになっているのが残念であった(私を含めて受講者にも問題があったかもしれませんが…)。もう少し情報量を増やして、各班から異なった考えが出てくるような「仕掛け」があると面白いと思いました。あと、グループワーク発表の際に講師の方から"経験値の違いによる"フィードバック(こういう方法もどうでしょう？こういう考え方はどうでしょうか？など)をもっとしっかりいただけると嬉しかったです。

○ PCがあったほうがより研修効果が高まりそうなプログラムもあったので、PC使用について事前の連絡があればよかったかと思います。

○ 「高等教育論」について，高等教育の歴史等を学ぶ意義は重々理解できるのですが，中堅職員となったこのタイミングで改めて学ぶ意義や日常業務との繋がり・活かし方等をさらにお示しいただければ，より意欲的な受講に繋がったかと思います。

○ 内容を理解したい意欲はあったが、少し休憩時間が少なく、大変だと感じた。

○ どのプログラムも興味がありましたが、自身の能力不足により、駆け足で進んでいくように感じられました。そこで、1日目と2日目の内容はそのままで、かける時間をそれぞれ1.5～2倍に拡げ（開催日を分け）、課題発表後に再度課題を見直し、再発表するなどの時間があると理解が深まってありがたいと感じました。

○ 部下育成実践について、今回は１つの事例に対し６グループが発表だったため、発表内容にかぶりが多く感じました。３事例ほどに増やし、各事例２グループほどの発表にすると毎回新鮮に聞けるかと思いました（もしくは各グループの発表内容がバラけるような事例にする）。
また、休憩時間について、ワークの時間と一緒にとることが何度かありましたが、休憩は休憩でしっかりとっていただきたかったです。

○ 現状のままでよいと思う。

○ どの講師の先生方も、資料・講義共に分かりやすかったです。また、施設の環境も整っており、大変快適に受講することができました。特に、藤巻先生が講義の途中でフォームを利用したアンケートを実施し、受講者の回答を即座に可視化（グラフ化）して受講に反映されていたことに、対面講義でもこのような利用の仕方があるのかと、大変興味を惹かれました。

○ 難易度は上がるかもしれないが、もう少し踏み込んだ内容のワークがあってもよかっだと考えます。

○ 昼食時間をもう少し長くとっていただくか、お弁当等にしてお昼も情報交換できれば良かったなと感じました。

○ グループ分けで同じ人と2回同じグループになったので、出来れば違う人とグループになり、交流を広げたかった。

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

令和6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6年11月21日（木）～22日（金）
　　※日程の詳細は別紙「日程表」のとおり

会　場　／徳島大学　新蔵地区　日亜会館（徳島県徳島市新蔵町2丁目24番地）

対　象　／係長、主任相当級の職員

受講定員／20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。
◆修了者には、SPOD事務局から所属機関に修了者名簿を送ります。
◆本研修は、令和6年6月20日（木）～21日（金）に実施した
「令和6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）」と同様の内容になります。

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、3つの研修科目を実施する。

◆ 高等教育論　◆ 部下育成実践　◆ 企画力育成実践

昨年度の様子



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

【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

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

受講者の声

他大学かつ担当業務が異なる職員と意見交換する機会はあまりなかったので、同じグループになった方との意見交換から刺激を受け、良い機会になったと感じた。

◆研修を受講して良かったと思った点はなんですか？

・研修後のほうがより俯瞰的に物事を捉えれるようになったように思いますので、これが本研修で得た一番の成果だと考えています。
・どのスキルも想像以上に直接的に関係する内容ばかりだったので、研修後早速実行できています。講師の方は皆さん研修の中に様々な工夫をちりばめてくれていたので、楽しんで受講することが出来ました。



昨年度の様子

◆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

・事務職員を配置することは学校教育法で定められており、また大学教育とは社会そのものであり、大学がその地域に存在するだけで経済効果があるなど、具体的な大学の「役割」について理解が深まりました。
・普段あまり意識することがない、何のための、誰のための大学か？ということを改めて考えるきっかけとなりました。資源があってこそ人が育つ、という部分が響きました。

◆ 部下育成実践

・3つのコアスキル（リーダーシップ、メンタルヘルスケア・ラインケア、コミュニケーション）が必要であるということを学びました。これまで、何となくの経験則で行っていた部下育成でしたが、そこに理論が加わったという感覚でした。
・ラインケアの実践で、①部下の変化に気付く、②声をかける、③相談を受ける、④つなぐ、⑤環境を整えることが大切であり、普段から部下との良好なコミュニケーションをとりつつ、 点ではなく面で支えていこうと思いました。

◆ 企画力育成実践

・「企画書のフィードバック」という言葉が印象に残りました。これまで第三者に意見をもらうことが無かったので、対象者や学生、地域の方にフィードバックいただくことも大事であると気づかされました。
・基本がみっちりと示されたので、自分の中の企画書に対する「WHY」があっという間に解決されたのが大変印象に残りました。基本は本当に大事だと何度も痛感しました。

職位に応じた考え、行動がどういったものかを学ぶことができた。



昨年度の様子



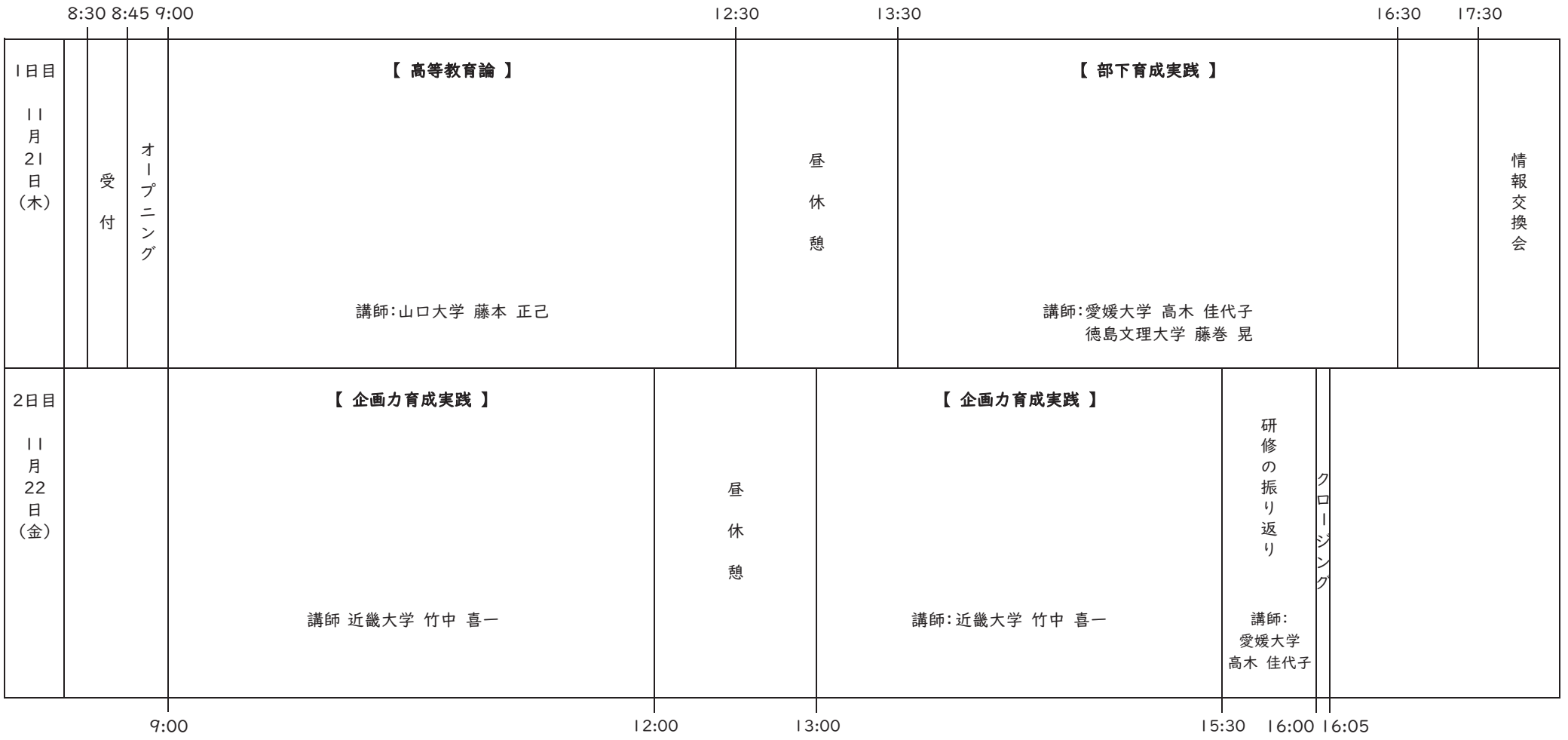


担当講師

近畿大学 IR・教育支援センター 准教授	竹中 喜一
山口大学 教育・学生支援機構教学マネジメント室 講師	藤本 正己
愛媛大学 教育学生支援部教育センター事務課 課長	高木佳代子
徳島文理大学 地域連携センター 兼 総務部総務課 課長補佐	藤巻 晃

令和6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：徳島大学 新蔵地区 日亜会館 2階 講義室1・2



※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６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６年１１月２１日（木）～２２日（金）
会場：徳島大学　新蔵地区　日亜会館
修了者数：３４名
回答者数：３２名

１．参加者ご自身について

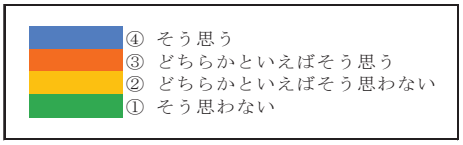
(1)　所属先

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

(2)　所属先の設置者

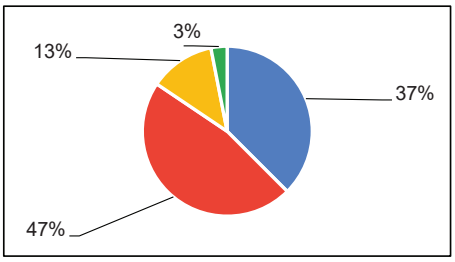
	回答数	割合
①　国（国立大学法人）	23	71.9
②　地方自治体(公立大学法人を含む)	3	9.4
③　学校法人	6	18.8
④　その他（　　）	0	0.0
計	32	100.0

２．研修全体について



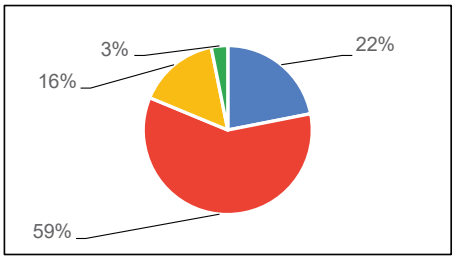
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	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



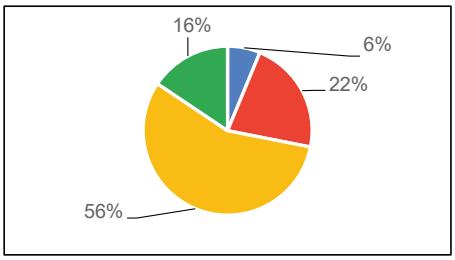
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	7	21.9
③ どちらかといえばそう思う	19	59.4
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	1	3.1
計	32	100.0



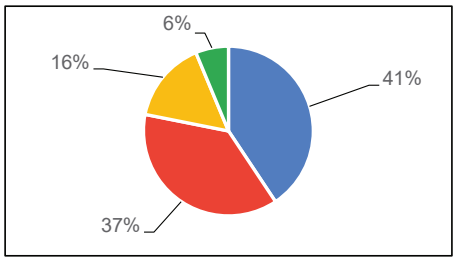
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	2	6.3
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	18	56.3
① そう思わない	5	15.6
計	32	100.0



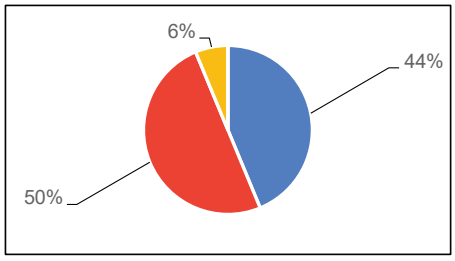
(4)研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	13	40.6
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	5	15.6
① そう思わない	2	6.3
計	32	100.0



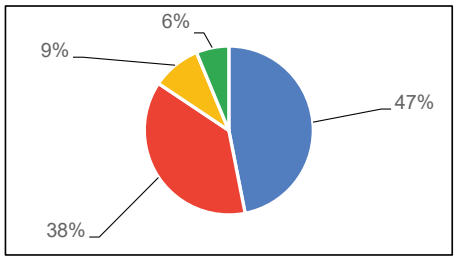
(5)研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	14	43.8
③ どちらかといえばそう思う	16	50.0
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



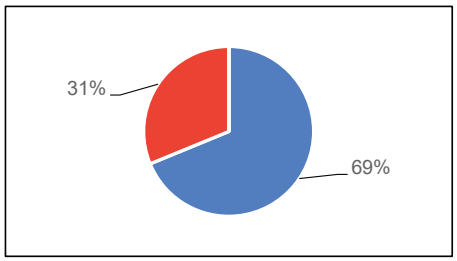
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	15	46.9
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	3	9.4
① そう思わない	2	6.3
計	32	100.0



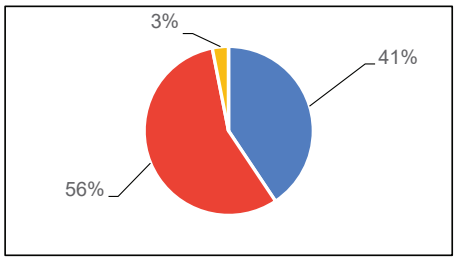
(7)到達目標は明確に示されていた

	回答数	割合
④ そう思う	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



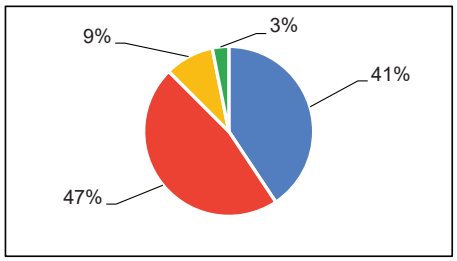
(8)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	回答数	割合
④ そう思う	13	40.6
③ どちらかといえばそう思う	18	56.3
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



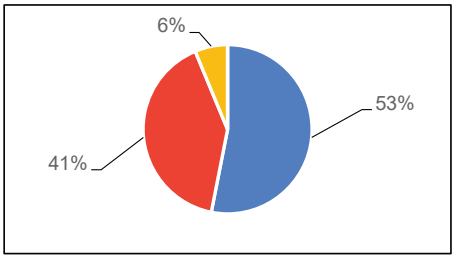
(9)新たに人的つながりを作ることができた

	回答数	割合
④ そう思う	13	40.6
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	3	9.4
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

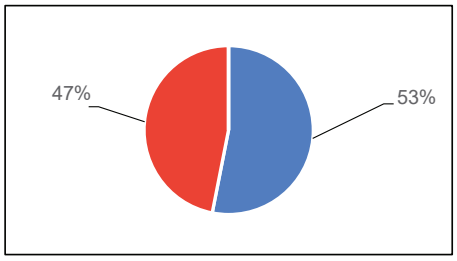
	回答数	割合
④ そう思う	17	53.1
③ どちらかといえばそう思う	13	40.6
② どちらかといえばそう思わない	2	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



３．「高等教育論」について

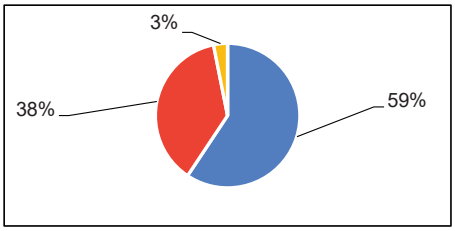
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	17	53.1
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



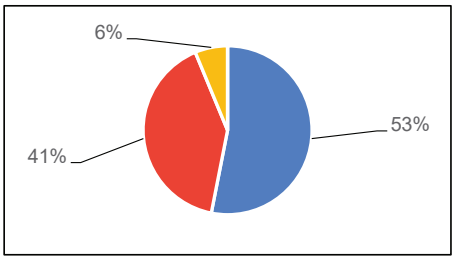
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	19	59.4
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	1	3.1
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



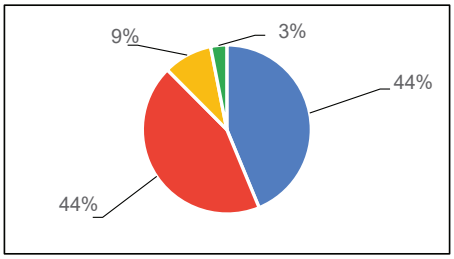
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	17	53.1
③ どちらかといえばそう思う	13	40.6
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



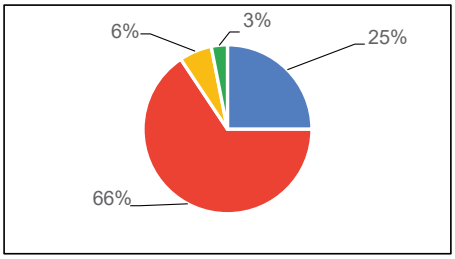
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	14	43.8
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	3	9.4
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

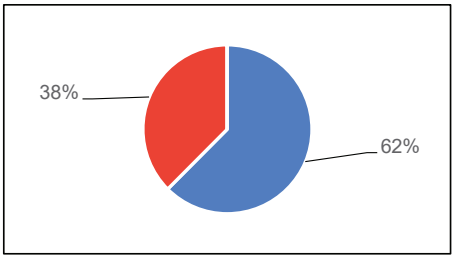
	回答数	割合
④ そう思う	8	25.0
③ どちらかといえばそう思う	21	65.6
② どちらかといえばそう思わない	2	6.3
① そう思わない	1	3.1
計	32	100.0



4．「部下育成実践」について

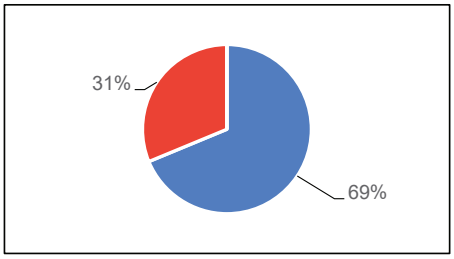
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	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



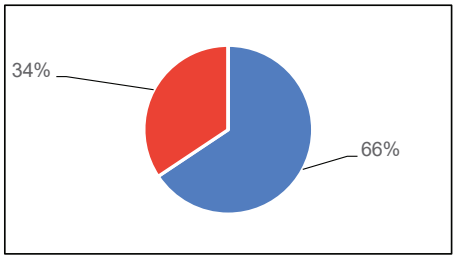
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	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	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



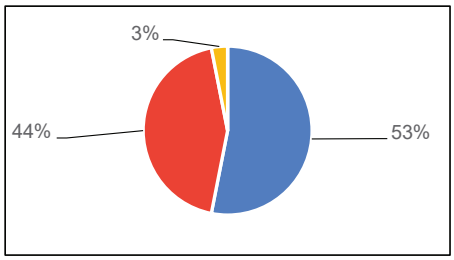
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	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	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



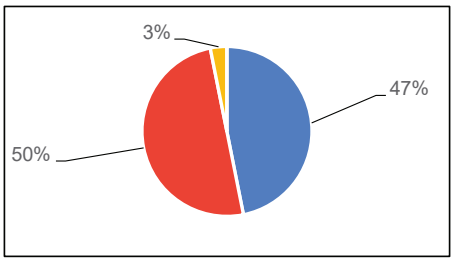
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	17	53.1
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	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

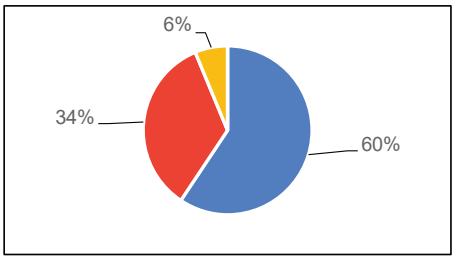
	回答数	割合
④ そう思う	15	46.9
③ どちらかといえばそう思う	16	50.0
② どちらかといえばそう思わない	1	3.1
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



５．「企画力育成実践」について

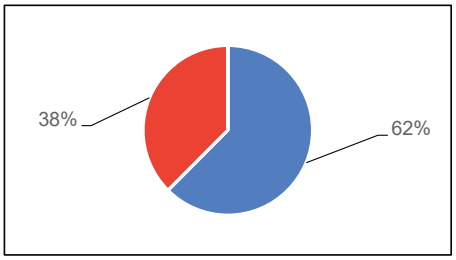
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	19	59.4
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	2	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



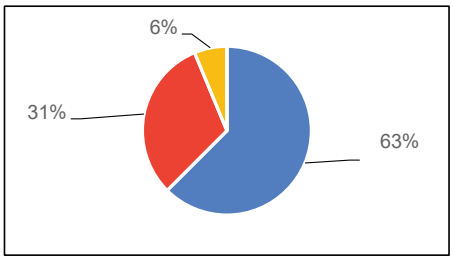
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	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



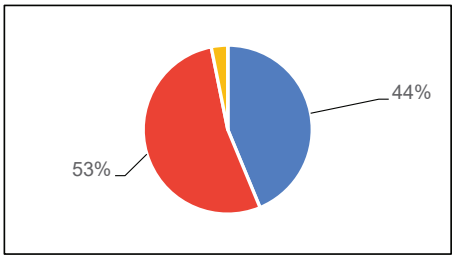
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	20	62.5
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	2	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



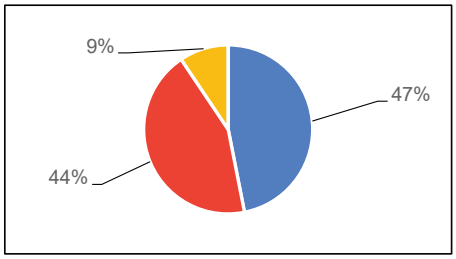
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	14	43.8
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	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	15	46.9
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	3	9.4
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



６．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

○ 企画力育成実践や部下育成実践のコンテンツでは、事例を踏まえながら気づきをグループ内で共有し、ここがよい悪いを自分たちの言葉で発表するグループワークがあってよかったです。

○ 同じ大学でも所属先が異なると、現状や問題点が違うので、様々な意見が聞くことができて良かった。

○ 大学は違うがよく似た立場で業務をされている方に会え、部下育成実践や企画力育成実践の研修中にグループワーク内で話をすることで、お互い抱えている悩みが似ていることがわかり、まわりの受講生や講師からアドバイスもいただけたことが良かった。

○ 高等教育の歴史や企画書作成等についての新たな知見を得ることができ、現在の自分の仕事への取り組み方を見直すきっかけになりました。また、他大学の方のお話を聞けたことも大変勉強になりました。

○ 日常の業務に忙殺され、大学の将来の展望や部下の育成、新企画の提案など、あまり考える余裕を持っていませんでした。今回の研修を受講して、面倒がらずに課題に向き合い、身近なところから改善や改革を進めることで、将来の職場や大学の在り方を大きく変える可能性を感じました。日頃から課題の種を自分の業務に落とし込み、良い方向に変化できるよう努めたいと思います。

○ 業務で企画書を確認する機会があってもどこを確認すればいいのかよく分かっていなかったが、今回の研修で企画書を作成してみて、押さえるべきポイントを理解することができ、とても為になった。

○ 堅い内容の中にもワークがあり学ぶことがたくさんあった。

○ 受講生の皆さんが積極的に研修に参加をされていたので、お互いが抱える課題を丁寧に引き出すことができ、課題に集中できる環境でした。どの講義も、何を目的としたワークなのかがわかりやすく、研修意欲が高められました。四国内の人的なつながりも増やすことができ、他大学の理解も深まり、業務を行ううえでも身近な他大学として動向を意識する相手になると思います。

○ 「ラインケア」という新たなワードを知れた（このワードが世間一般的なワードかは不明だが）。「生成AIに企画書等のたたき台を作成してもらう」という手抜き手法を知ることができた。

○ 普段は業務に追われなかなか行えていなかった、業務の振り返りや課題解決について考える機会となった。
2日間の研修の構成として、最初に高等教育を取り巻く厳しい現状と今後の課題を確認したうえで（高等教育論）、つぎのテーマ（部下育成、企画力育成）に入ることで、研修を受ける意義をより実感して受講できた。

○ 他大学の方との意見交換が出来て、いまの業務を客観的に見ることが出来た。

○ 企画書作成は個性が出て参考になった。

○ 事前課題があることによりあらかじめ準備ができ良かったです。

○ 日々の業務の中で何気なくこなしている部下との接し方や企画の立案、提案など、改めて理論や方法を学んだことによって、自分が今できていることと不足していることが明確に見えてきた点が良かったです。

○ 他大学の職員と交流できたこと、実践的な作業が多かったことが良かったです。

○ 他大学の方とグループワークなどをとおして、研修の内容だけでなく、業務で困っていることなどを共有でき、互いにどのように対応しているかなどの情報交換をすることができ、参考になりました。

○ 【高等教育論】
学生支援についての必要性を歴史や経緯から学び、また他の参加者の視点からの考えを聞いて実感できた点
【部下育成実践】
職場のメンタルヘルスケアで、自分のできることと、自分一人でどうにかしようと思いすぎないことのバランスを考えるきっかけとなった点
【企画力育成実践】
実際に企画書を作り、その講評を他の参加者の視点から行ってもらい、フィードバックを得ることができた点

○ 国立以外の大学職員と交流が出来たこと。

○ 他大学の方とグループワークを通じて、様々な情報を共有でき、とてもよい機会になりました。また、自分の業務の進め方、部下との関わり方等を見直すことができました。ありがとうございました。

○ 現在、業務で直面している課題を解決するのに役立ちそうだから。

○ まだ部下がいる立場ではないですが、社会人経験がない新卒採用の職員が増えつつある状況のため、どのように後輩に接するべきか、意識すべき点を教えていただけました。

○ 企画力育成実践の講義が一番苦手意識があり、かつ一番長い授業で、受講前は億劫であったが、今回この講義が一番おもしろい（自分にとって一番興味がある）と感じた。苦手と思っていたことでも実際にいろいろ体験してみると、変わることもあるのだなと実感した。今後も日々の業務をこなす中で、何か自分にできることを常に考えるように心がけたい。

○ それぞれ知識が増えた。

○ 知らなかった知識や手法を学べたこと。

○ 企画の立て方など詳細に手順を教えていただき、業務に即活用できる内容でよかったです。

○ グループワーク等が多く盛り込まれており、積極的に研修に参加できました。

○ 内容としては過去に受講した研修と重複する部分もありましたが、他大学の方々と交流できるところはこういった研修の良い点と思っています。

○ どの講義も日常の業務の中で役立つものだった。

○ 全体的には、他大学の様々な部署の方の意見が聞けたところがよかったです。高校教育論では、このような研修がなければ改めて勉強する機会がなかったのでよかったと思います。歴史を追うと今の高等教育は伝統が引き継がれていることがよく理解できました。部下育成実践では、3つのコアスキルを学びましたが、その中でもラインケアの実践をさっそく意識していきたいと思っています。企画力育成実践では、企画の実現において本質を考えることが重要であることを学びました。あまり企画を立てる部署でないので、企画書にまとめることが難しかったですが、グループの皆さんの意見を聞き、もっとよくなる点が見つかったのでよかったと思います。

○ この機会でないと「高等教育論」について、調べることをしなかったと思うので、よいきっかけになりました。「部下育成実践」について、3つのコアスキルを学んだので、今後実践できるように心がけたいと思います。「企画力育成実践」について、企画を立案するために気をつけルことが学べたので、今後企画することがあれば、資料を参考にして行きたいと思います。

7．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

○ 会場のネットワーク環境が整っているとよいかと思う。短時間で企画書を作るには、追加の検索作業が必要であると感じました。

○ ２日間の研修なので仕方がないかもしれないが、全体的にグループワークの時間がもっとあればよかったと思う。

○ 事前にご提示のあった課題の用意に苦労しました。（どれくらいの用意が合ったらよいのか分からず、不安でした）高等教育-フォーマットと事例があると嬉しかったです。もしくは、先にテキストや推薦図書を読むなどの指示があっても良いかもしれません。企画力育成ももう少し具体的な課題を見つけておけば良かったと反省しています。

○ 「高等教育論」でグループ内でシラバスを比べることがあったが、特に指定がなかったため紙媒体とデータとバラバラで見比べるのに少し苦労した。見比べるのなら紙媒体の方がやりやすいので指定いただいた方がよいかもしれません。

○ PC作業やメンバーでの資料共有の必要があったので、Wi-Fi環境を使用できるとありがたかったです。

○ 初日の開始時間を遅くする（必要であれば終了時間も）・講義内容を削減する等の工夫をし、前泊しなくても良いようにすべき。全体を通して、本当に対面での開催が必要だったのか検討が必要。

○ グループ分けについて、担当業務が異なる方々とお話しすることで得られたものもあったが、内容によっては、ある程度同じ業務で分けた方が内容が深まったのではないかと感じた。
事前課題をどの程度までしたらよいか分からず（特に高等教育論と部下育成実践）、受講前の心理的負担感が大きかった。

○ 事前課題が多すぎて全てを準備出来る時間が取れなかった。特に企画書は講義当日の１時間だけで完結するまで作成するのは困難でした。

○ テーマ毎にグループの人数を変えた方が作業性等を考慮するとよりよかった。

○ パソコンの使用については、満充電であっても少し不安だったため何か対策等を考えていただければ幸いです。

○ プロジェクターの投影画像がもう少し鮮明に見えると良かったです。

○ グループワークの時間を今と同程度で実施するのがよいと思いました

○ グループワークをする際、「企画力育成実践」のような内容については、それぞれの大学の所属（部課）を同じようなメンバーで編成した方が、アドバイスや共有がしやすいのではないかと感じました。

○ 企画力育成実践にて、他の班の方の企画書を見たり、また、講師の先生からの良かった点、もっと良くなる点のフィードバックがいただけたらもっと良かったと思いました。

○ 研修内容が主任～係長対象というより、係員５年目～主任目前くらいを対象とした方がよいと思った。経験的に既に知っておくべき内容がほとんどで、正直新しい情報や発見が得られなかったのが残念だが、あまり交流のない国立大学以外の大学職員の方と交流が出来たのは新鮮だった。

○ 研修会場にWifi環境があると良かった。（２日目の研修の午後にあると良いと感じた）

○ 高等教育論の事前課題ですが、私自身は前職において業務をこなしながら頭に叩き込まれたこともあり、違和感なく事前準備を進めることができましたが、受講された他の参加者の皆さんはかなり苦労されていました。事前に目を通すべき簡単な資料を提示するか、自身の大学生時代と現在の大学生を比較してもらいその違いをまとめてもらうなど、これまでの経験値をもとに考えてもらう課題にしてもよかったかと思います。

○ 企画書の作成については時間が足りずに、書きたいこと、見直しがまったくできず、もう少し時間がほしい（2時間）と思った。Wi-fiなど使える環境にしてもらわないと、グラフや他視覚的な資料を作成するにも、情報を集めるのが携帯の小さな画面だけと困難であったため、環境は改善したほうがよいと感じた。他の講義についてもある程度の事前準備は必要になり、準備したものを講師に例示されるとトピックがなくなりグループで少し困ることもあったので、ひとつ準備というのであればあまり例示はしない方がよいと感じた。

○ 自分にとって一コマ一コマが長いです。頭と体がへとへとになるので半分ずつでいいと思います。そうすれば1日で終わると思います。

○ 実施時期をもう少し早めてほしい。

○ 事前課題の企画案について現状のところに、「できるだけ具体的に」や「数値」を用いてなど記載いただければ、より具体的に現状として記載するよう努めれたかなと思いました。

○ 二日目のワークでは、偶然一緒のグループになった徳島大学の方がwi-fiを貸してくださったのでデータを探しやすかったのですが、他グループの方のお話も聞いていると皆さん使用できる設備としてある部屋にしていただいた方が良かったかなと思いました。

○ 私学からの参加が少なかったので、私学の方の意見があまり聞けなかったのが残念でした。また、２日目の研修時にWi-Fiが使えなかったのでデータ取得の際、少し困りました。

○ 同じ大学事務であるが、国立、公立、私立によって、それぞれの共通点や問題点など、知るきっかけの場になり、また他の大学の人との出会いがあり、グループワークではコミュニケーションの必要性をひしひしと感じました。時代や役職など変化はあると思いますが、情報交換の場として、四国４県の大学がより一層発展していける研修会を企画してもらいたいと思います。

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

令和６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６年１０月３日（木）～４日（金）
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	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）

◆２日間の全プログラムに参加してください。
◆修了者には、SPOD事務局から所属機関に修了者名簿を送ります。

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。

- ◆　人材マネジメント
- ◆　メンタルヘルス・ラインケア実践
- ◆　戦略策定と組織運営
- ◆　危機管理特論

到達目標

【人材マネジメント】
・人材マネジメントのフレームワークを説明することができる
・人材育成のために人事評価を活用することができる
・職場の活性化を促す提案をすることができる

【メンタルヘルス・ラインケア実践】
・管理職の果たすべき役割について説明することができる
・組織のメンタルヘルス環境を整えることができる
・メンタル不調者に適切な対応ができる
・職場復帰の支援ができる



昨年度の様子

【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

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

令和６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

◆各講義を受講しての感想

◆ 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正しく理解し利用・説明できることは、管理職の必須事項だと学びました。

◆ メンタルヘルス・ラインケア実践
・ことがらの反映（聞いてくれていると思ってもらえる）と感情の反映（信頼関係につながる）によるくりかえしの効果、コミュニケーションを妨げるブロッキングに気をつけないといけないと学んだことも収穫の一つです。

◆ 戦略策定と組織運営
・ご教示いただいた「企画・マネジメント」方策シート（まんだらチャート）の活用に当たっては、日頃からの広い視野がなければシートは完成させられないと実感した。

◆ 危機管理特論
・第1領域＝津波型、第2領域＝台風型、第3領域＝被災地視察型、第4領域＝タ立型、という分類は初見で新鮮であり、具体的にイメージすることができた。また、ワークも実践的、体感できる内容で興味深く思えた。
・危機管理の3 つの定（特定・想定・決定）や長期的な視点といった「全ての基本はコミュニケーションが大事」と教わった。





昨年度の様子

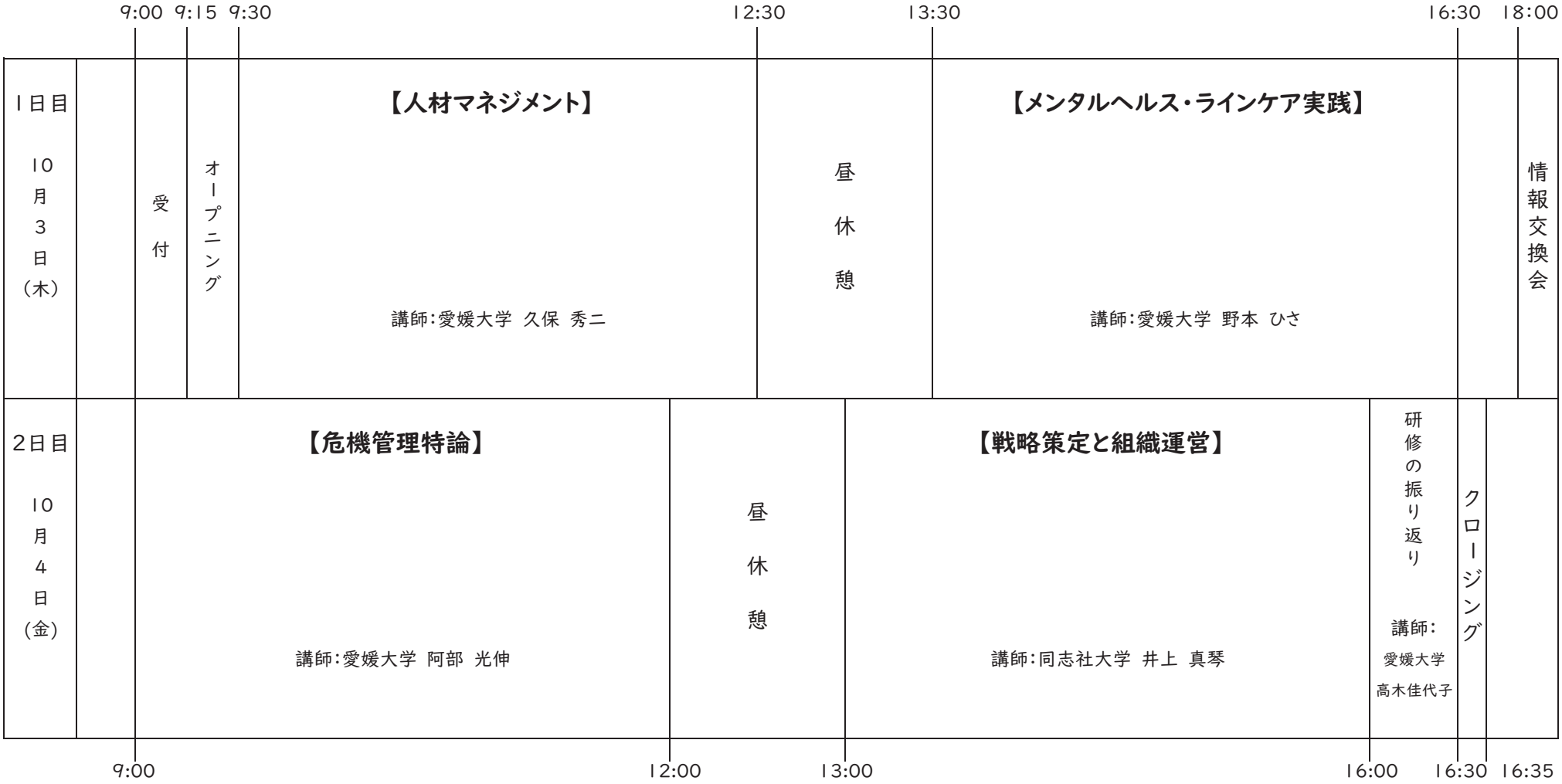
担　当　講　師

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　教授	野本　ひさ
愛媛大学	教育・学生支援機構　講師	阿部　光伸
愛媛大学	総務部　次長	久保　秀二
愛媛大学	教育学生支援部教育センター事務課　課長	高木　佳代子

令和6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 城北キャンパス

E.U. Regional Commons（ひめテラス）3階 地域サステナビリティスペース



※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６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６年１０月３日（木）～４日（金）
会場：愛媛大学城北キャンパス　E.U. Regional Commons
修了者数：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	27	100.0
②　短期大学	0	0.0
③　高等専門学校	0	0.0
④　その他（　　）	0	0.0
計	27	100.0

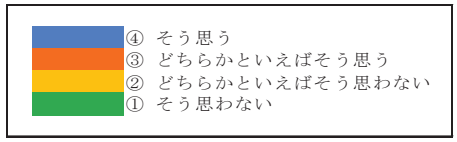
(2)　所属先の設置者

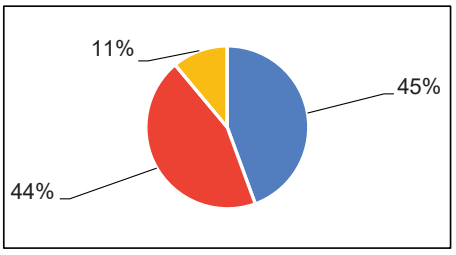
	回答数	割合
①　国（国立大学法人）	17	63.0
②　地方自治体(公立大学法人を含む)	2	7.4
③　学校法人	8	29.6
④　その他（　　）	0	0.0
計	27	100.0

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

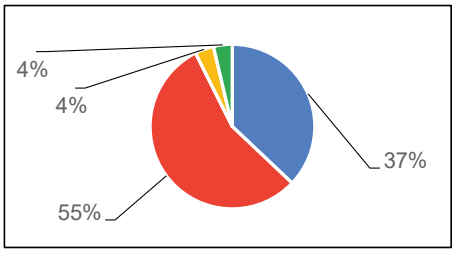
	回答数	割合
④ そう思う	12	44.4
③ どちらかといえばそう思う	12	44.4
② どちらかといえばそう思わない	3	11.1
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0





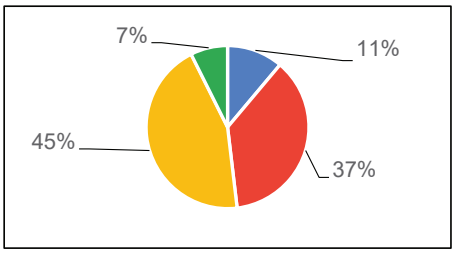
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	10	37.0
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	1	3.7
① そう思わない	1	3.7
計	27	100.0



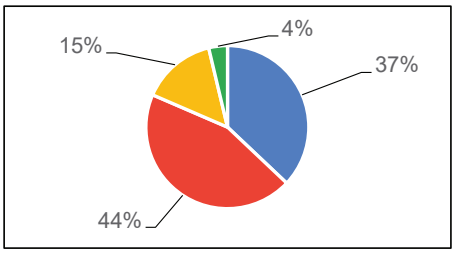
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	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	10	37.0
② どちらかといえばそう思わない	12	44.4
① そう思わない	2	7.4
計	27	100.0



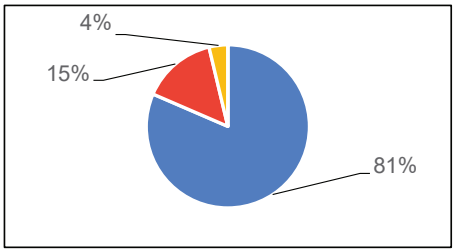
(4)研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	10	37.0
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	4	14.8
① そう思わない	1	3.7
計	27	100.0



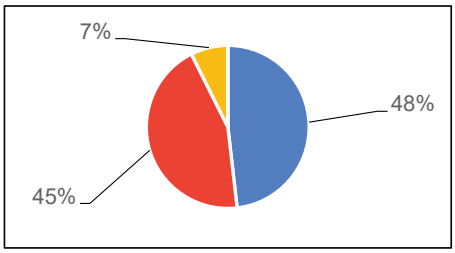
(5)研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	22	81.5
③ どちらかといえばそう思う	4	14.8
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



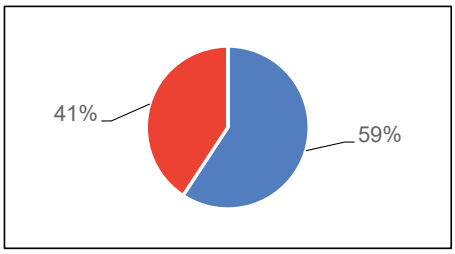
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	13	48.1
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	2	7.4
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



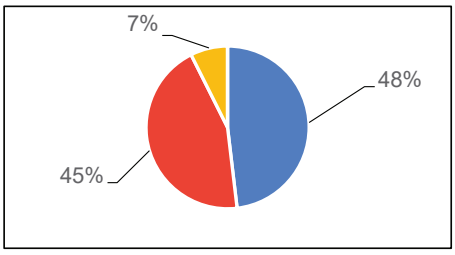
(7)到達目標は明確に示されていた

	回答数	割合
④ そう思う	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



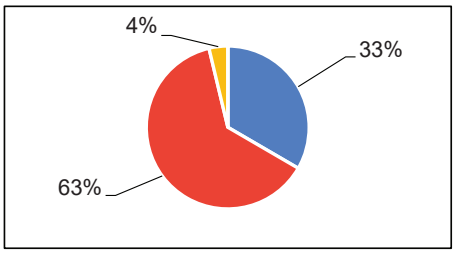
(8)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	回答数	割合
④ そう思う	13	48.1
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	2	7.4
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



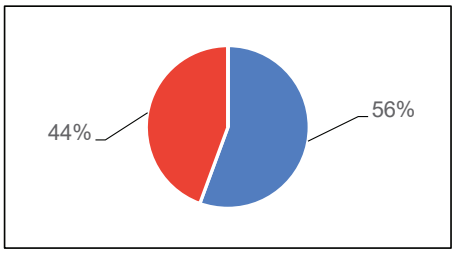
(9)新たに人的つながりを作ることができた

	回答数	割合
④ そう思う	9	33.3
③ どちらかといえばそう思う	17	63.0
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

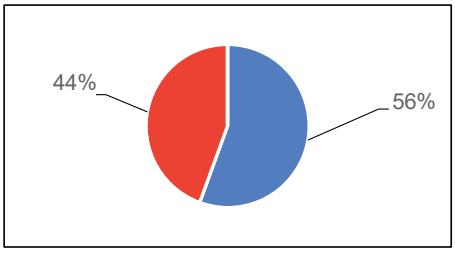
	回答数	割合
④ そう思う	15	55.6
③ どちらかといえばそう思う	12	44.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



3．「人材マネジメント」について

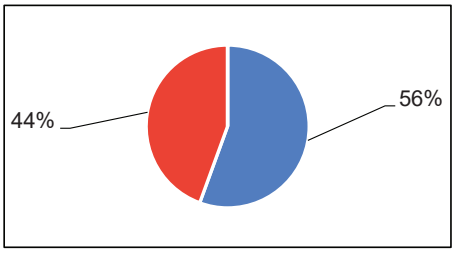
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	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



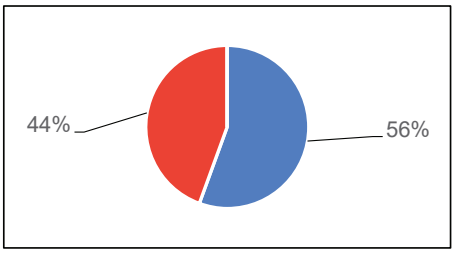
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	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



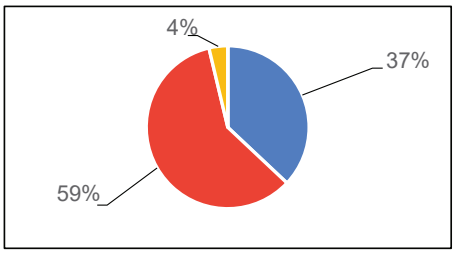
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	15	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



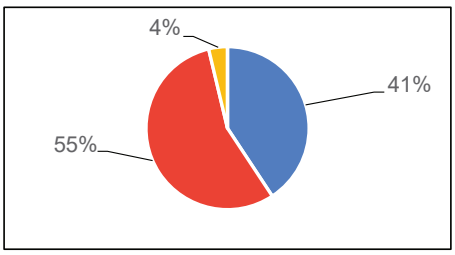
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	10	37.0
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	1	3.7
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

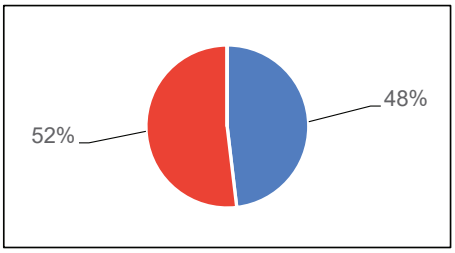
	回答数	割合
④ そう思う	11	40.7
③ どちらかといえばそう思う	15	55.6
② どちらかといえばそう思わない	1	3.7
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



4．「メンタルヘルス・ラインケア実践」について

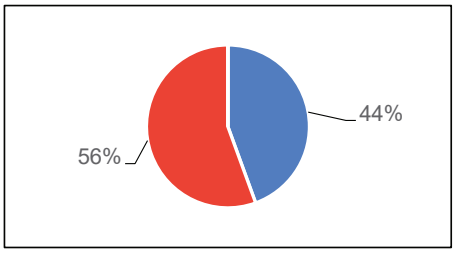
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	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



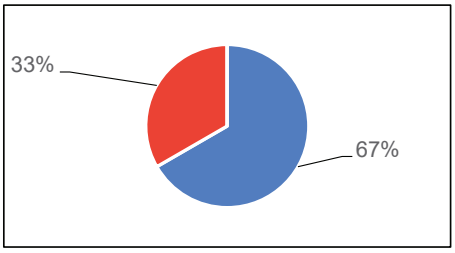
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	12	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



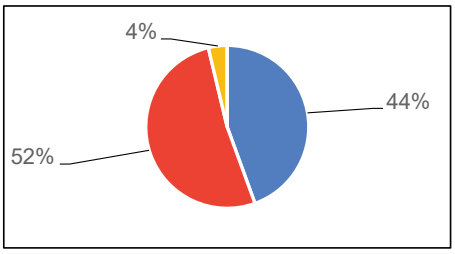
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	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



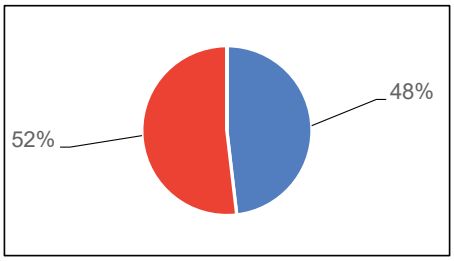
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	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	1	3.7
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

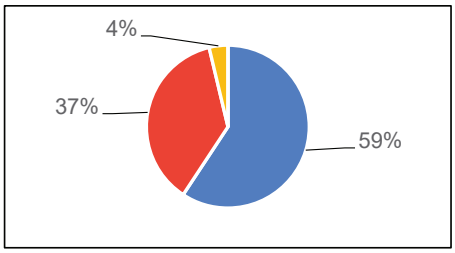
	回答数	割合
④ そう思う	13	48.1
③ どちらかといえばそう思う	14	51.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



5．「危機管理特論」について

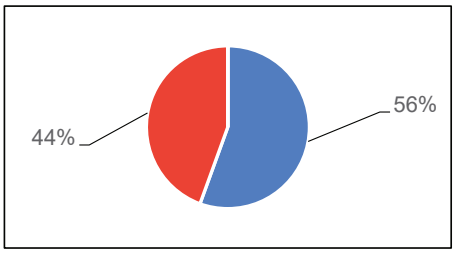
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	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	10	37.0
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



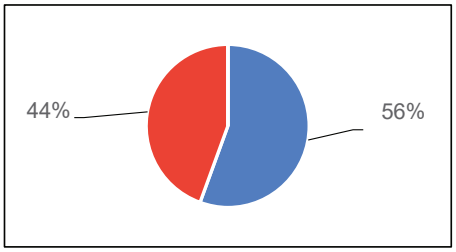
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	15	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



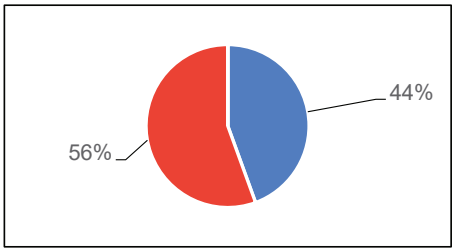
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	15	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



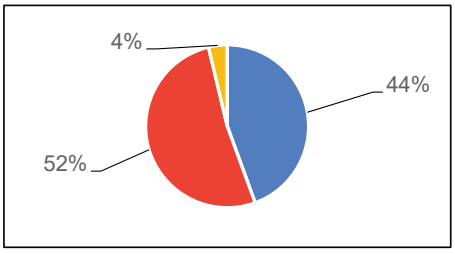
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	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	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



(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

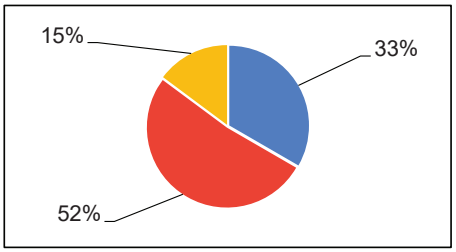
	回答数	割合
④ そう思う	12	44.4
③ どちらかといえばそう思う	14	51.9
② どちらかといえばそう思わない	1	3.7
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



６．「戦略策定と組織運営」について

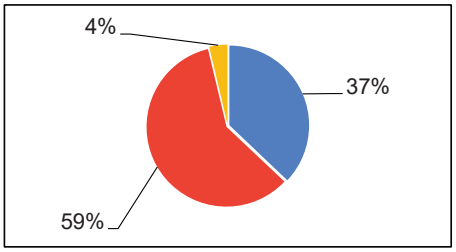
(1)講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	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



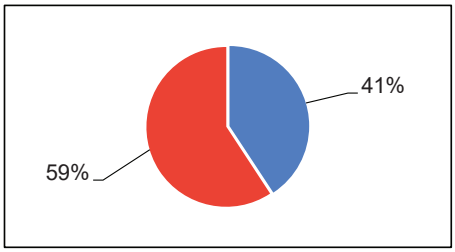
(2)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	10	37.0
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	1	3.7
① そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



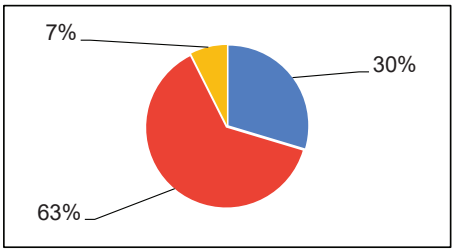
(3)講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	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



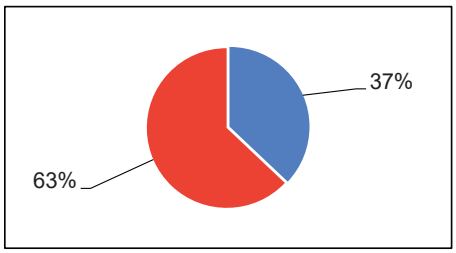
(4)自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	8	29.6
③ どちらかといえばそう思う	17	63.0
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	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	10	37.0
③ どちらかといえばそう思う	17	63.0
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



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

- 全ての内容において、適切な資料で理解しやすい内容であった。
- プログラム全体が、管理及びマネジメントに紐づく有意義な研修でした。
- 部下育成のポイントやセルフケア・ラインケア、危機管理など、どれも大学組織内での管理・監督の視点で必要不可欠な内容が網羅されており、大変有意義な２日間の研修でした。ありがとうございました。
- 部署や大学が違っても悩むところは同じ点もあることがよくわかった。また、自分とは異なる視点の意見を聞くことができ、勉強になった。
- 同じような悩みを持つ立場の人との交流。
- 管理職として求められる能力、自分のなすべき仕事が明確になった点が最大の収穫です。特に、業務上起こりうるリスクの洗い出しと事後対応の確認は早急に着手します。
- 管理職として必要となる知識や技術を学ぶことができ、今後の業務に活かせることができると考えています。
- それぞれの項目ごとに漠然と理解していたつもりであったが、論理的に理解できた。私立大学の職員とも情報共有できて有意義であった。
- 他大学からの参加者と、管理職としての悩み・想いなど、積極的に意見交換をすることができた点。
- これまでの自分の断片的な経験が言語化され、整理されたように感じたこと。
- 「戦略策定と組織運営」は、自分がまだ管理職ではなく、あまり考えたことがなかったため、かなり難しかった。機会があればもう一度（分かっていない人向けの講義として）学びたいと思いました。
- 管理者としての心構えを再確認できたことです。
- 傾聴とコミュニケーション、この2つが大事だということがつくづく分かりました。
- 日常業務で経験してきた事柄を，体系的に理解することができました。「こういうことだったのか」的な気づきが多い研修でした。これから問題解決にあたる際には，もう少し落ち着いて対応できるかと思います。
- この研修を受講し、業務での課題や今後の取り組みで必要になることに気づくことができ、管理職という立場や職務を考えるとてもいい機会となった。また、グループワークや情報交換を通して他大学の方の価値観や現状を知ることもでき、とても学ぶことが多かった。
- コロナ禍で自分自身が対面での研修会になかなか参加する機会がなかったこともあり、何より他大学の職員と久しぶりに交流できたことは良い刺激となった。また、グループワークを通じて各大学の課題や良い取り組み例等も聞くことができ、あらためて自大学の課題や良さが見えてくる機会にもなった。なかでも「メンタルヘルス・ラインケア実践」及び「危機管理特論」については、自身の担当業務に関わる部分が多かったことから、非常に参考になり、すぐに取り入れていきたいと思った。
- 人材マネジメントの研修が心に残った。法人という立場もあり採用の場面に出会うことがあり、講師先生の採用担当者としての考え方が今後に役立つと考える。後、組織論で教員という方々の思考が面白かったです。
- これまで経験等に基づき対応してきた事項、例えば、教員と事務職員の組織的な特徴や管理職の立ち位置として行うべきこと、及びリスク管理と内部統制の違い等が論理的に整理され腑に落ちる形で自身の中で整理できた点。
メンタル不調の職員が増えている気がしていたが、本学だけでなく、他大学においても増加傾向であり、同じように対応に苦慮していることがわかり、それらを含めて業務を遂行していく難しさを改めて感じた。
- リーダー（管理職）の立場からの「業務」「課員」への向き合い方について、多くの学びを得て視野が広がったと思う。実際の業務に具体化・展開することで本研修を生かしていきたい。
- 管理職に必要な４つのテーマが要領よくコンパクトにまとめられていた点。
- リスク管理の内容は、私の中でウィークポイントなので発想や思考を学ぶことができました。他の項目は比較的、自己研鑽と大学外での実践やアウトプットで身につけていると思われるので、私の主観で研修全体の「良い悪い」というコメントができません。自己点検も困惑し無駄に時間がかかりそうです。
- 特にメンタルヘルス・ラインケア実践は、職場内にて課題を抱えており、この研修により具体的に実践できると感じた。また危機管理特論については現在の業務と関連することであり大変理解でき、あらためて気を引き締める時間となった。
- 管理監督者としての心構え及び部下への接し方・指導方法等について、あらゆる切り口から学ぶことができ、大変有意義であった。
- 教職協働で業務を遂行していく難しさを日ごろ実感しているため、教員の行動・思考原理が事務のそれとは異なるという点をより意識したうえで、多角的な工夫をしていくことの必要性を再認識できたことが良かったです。
- 人材育成、ラインケア、危機管理のいずれにおいてもコミュニケーションがいかに重要かの認識がより深まったと共に、大学におけるミッション、ビジョン、戦略の違いや自分が大学人として貢献するためにどのような意識付けが必要かがより明確になった。
- 職位ごとの行うべき業務の割り振りがよくわかった。

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

○ ワークの時間をもう少し増やして欲しかったです。

○ できれば、前泊しないように初日の開始時間を再考いただければ幸いです。

○ なるべく毎回違う顔ぶれになるようグループ分けをして欲しい。

○ 研修内容についてではありませんが、会場が少し暑かったと思います。

○ 情報交換会を生協等で立食にすると参加しやすくなるのではないかと感じた。

○ 日頃お忙しくされている方が多く、事前の資料読解を負担に感じている参加者が複数いたように感じた。
すでに知っていること（大学の基本的特徴・制度）や、今回の講義に直接関係のないこと（大学の歴史と文化）等については、事前の眼とおし対象からは省き、戦略や協働に絞って読むだけで良いのではと思った。
情報交換会場が、もう少し地域性を感じる店舗であれば良かった。

○ 2日間、実務を離れるとしわ寄せがどうしてもでてしまうため、1日半程度が適切かと思いました。2日間ありがとうございました。

○ 研修内容は良かったのですが、交通事情により前泊が必要です。午後開始だと非常に助かります。（と、研修に参加する度に希望していますが変わりません。）
また、お世話いただいているのに大変申し訳ないのですが、情報交換会は郷土料理をいただける場所の方がいいと思います。

○ 特段の意見はありません。とてもよくオーガナイズされており，快適に研修を受講することができました。ありがとうございました。

○ 研修の内容や環境には特に改善いただきたい点はない。強いていえば、お昼の時間を学生さんとずらしていただけたら、生協の食堂でゆっくりとしっかり食べることができるので、県外からの参加者はどこで何を食べるのか考えずに済む。そういう点では、初日の11:30からお昼休みはありがたかった。

○ グループワークって難しいですね。最後の最後にあった振り返りワークが凄くストレスを感じました。

○ 「戦略策定と組織運営」で唐突に課題（〇〇論を考えるのセクション）が出たため、他の課題と併せて事前の宿題にしておいた方が円滑に研修が進むと思われた点。

○ 大学ごとに組織に違いがあり、また役職、管理職の業務内容にも違いがあることから、可能であれば研修内容等について選択ができれば、各々職種や業務内容にあった研修ができ、さらに充実したものになると思われる。

○ 「他大学等の取り組み事例紹介（「受講生による事例発表」を含む）」があれば、より深く学ぶことができると思られる。

○ 本学では課長や課長補佐が係長を兼務するケースや、課に属さない室の室長（課長補佐級）が係長を兼務し、他の室員は係員と派遣職員だけという室が存在するなど、組織構成が歪な状況が増加しており、他大学でも同様の状況があるのではないかと推察します。本来の管理職の役割を学ぶことができたことは良かったですが、上記のような状況でどのように人材・業務のマネジメントをしていくのかについても含めていただけると参考になります。

○ グループワークの話し合いが、時間の都合で切り上げることが多かったので、もう少し時間があれば話がまとまったと思う。

令和６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、所属機関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。
・総合的・俯瞰的に所属大学の課題を捉え、説明することができる。

【態度】

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

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

３．開催日

第１回　　令和６年　５月２２日（水）～２４日（金）（愛媛大学）
第２回　　令和６年　７月１１日（木）～１２日（金）（香川大学）
第３回　　令和６年１０月１７日（木）～１８日（金）（高知大学）
第４回　　令和６年１１月２１日（木）～２２日（金）（徳島大学　レベルⅡ）
第５回　　令和７年　１月２３日（木）～２４日（金）（愛媛大学）

発表会及びプログラム実施　　令和７年５月２２日（木）（愛媛大学）

※第４回は「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅡ）」との合同開催。すでに同プログラムを受講している場合でも、再度受講いただきます。
※発表会及びプログラム実施は令和７年度次世代リーダー養成ゼミナールの１回目内で開催。なお、追加でＳＰＯＤフォーラム２０２５のポスターセッションにて発表可（任意）。
※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

愛媛大学城北キャンパス　愛大ミューズ３階（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

・ＳＰＯＤ加盟校職員で、原則４０歳以下の者
・各機関からの推薦を得られる者
・受講にあたっての抱負や職場で解決したいと考える課題を有する者
・ＳＰＯＤ研修プログラムのレベルⅡの受講要件を満たす（係長、主任相当級の職員）者、または、係員相当級の場合には、職場で係長、主任相当級と同等以上の業務を担当する者

※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。
※１年間で修了要件である全日程の９割以上出席可能な者を推薦してください。
※ＳＰＯＤ加盟校の職員は、修了後にＳＰＯＤのＳＤ講師として御協力願います。
※令和６年度はＳＰＯＤ加盟校外への募集は行いません。

６．募集人員

１２名

・各機関より複数受講を希望する場合は、優先順位を付すこと。

７．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（ＳＰＯＤ）

令和6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２２日（水）～２４日（金）
場所：愛媛大学

時間	（１日目）５／２２（水）	（２日目）５／２３（木）	（３日目）５／２４（金）	時間
	１３期生	１３期生	１３期生	
9:00				9:45
		自大学の特徴と課題のプレゼンと相互討論	オープニング	10:00
10:20		休憩	プロジェクト実践Ⅰ (前年度受講生の発表聴講) 坂本、清水、阿部、村田	
10:30		チームビルディング 村田	まとめ	11:30
		昼食	昼食	12:00
				13:00
13:10	開講式	プロジェクト・マネジメント 丸山	SD実践Ⅰ 清水、阿部、村田	
13:20	受講にあたっての抱負発表			
14:00				
15:00		休憩		
15:15	プロジェクト実践Ⅰ (問題意識の発表、ゼミ指導) 竹中、清水、阿部、村田	SD実践Ⅰ （インストラクション・スキル含む） 清水、竹中		
17:00				17:00
17:15		情報交換会		

※都合により，時間を変更する場合があります。

令和６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１１日（木）～１２日（金）

場所：香川大学

時間	（１日目）７／１１（木）	（２日目）７／１２（金）	時間
	１３期生	１３期生	
			9:00
		リーダーシップ論 村田	
			12:00
		昼食	
			13:00
13:15 13:30	オリエンテーション		
	プロジェクト実践Ⅱ (プロジェクトテーマの検討・決定、ゼミ指導) 竹中、清水、村田	ＳＤ実践Ⅰ（プログラム構築） 清水、阿部、村田	
			17:00
17:30 18:30	情報交換会		

※都合により、時間を変更する場合があります。

オンデマンド学習
高等教育におけるIR 竹中 2H
大学職員論 真鍋 2H

令和６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１７日（木）～１８日（金）

場所：高知大学

時間	（１日目）１０／１７（木）	（２日目）１０／１８（金）	時間
	１３期生	１３期生	
			9:00
9:45	オリエンテーション		
10:00	高等教育政策論 大津	プロジェクト実践Ⅲ (プロジェクトの進捗報告、ゼミ指導) 竹中、清水、阿部、村田	
12:00	昼食	昼食	12:00
13:00	大学マネジメント論 竹中	ＳＤ実践Ⅱ プログラム構築、振り返り 清水、阿部、村田、竹中	13:00
16:00			16:00
	情報交換会		

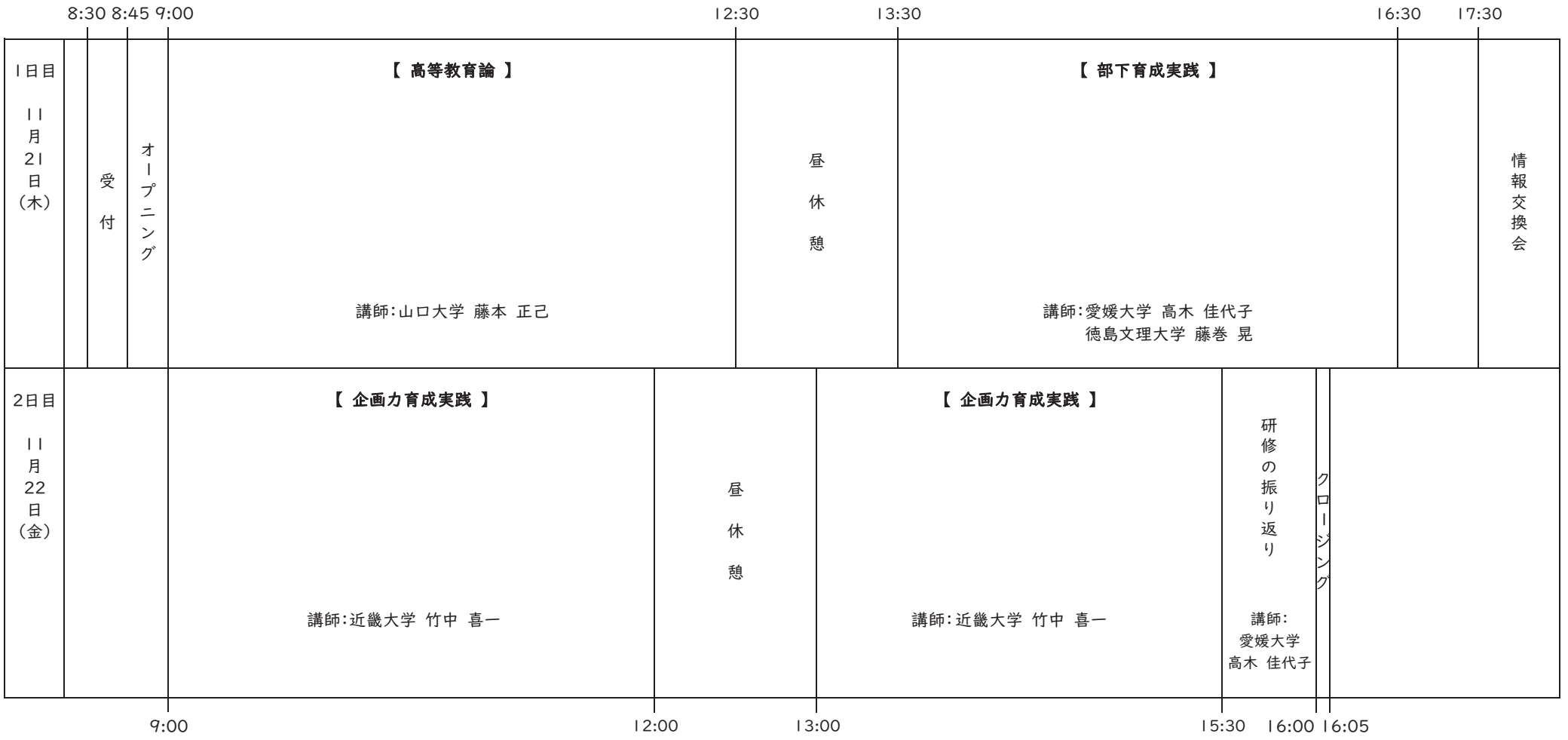
オンデマンド学習
スタッフ・ポートフォリオの作成 高木 2H

※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6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：徳島大学 新蔵地区 日亜会館 2階 講義室1・2



※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。

令和６年度　次世代リーダー養成ゼミナール（第５回）日程表

日程：１月２３日（木）～２４日（金）
場所：愛媛大学

時間	（１日目）１／２３（木）	（２日目）１／２４（金）	時間
	１３期生	１３期生	
			9:00
9:45	オリエンテーション		
10:00	メンター入門、メンタリング実践 清水	口頭試問	
12:00	昼食	昼食	12:00
13:00	プロジェクト実践Ⅳ （プロジェクトの発表） 竹中、清水、阿部、村田		13:30
		成績通知	14:00
		次世代リーダー養成ゼミナールを振り返って	14:30
		修了式	15:00
		懇談会	
16:00	SD実践Ⅱ 竹中、清水、阿部、村田		16:00
17:30	情報交換会		

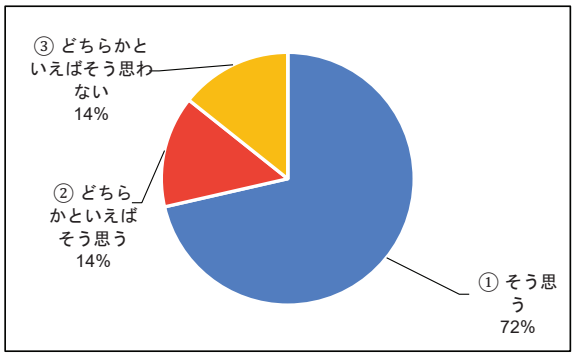
※都合により、時間を変更する場合があります。

令和6年度次世代リーダー養成ゼミナール　アンケート集計結果

アンケート回答者数：7名
アンケート期間：令和7年1月31日～2月18日

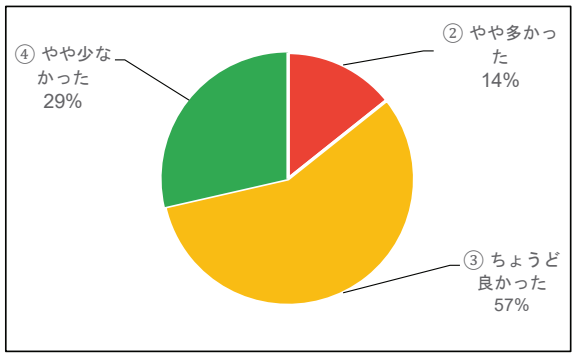
1．ゼミは、全体的に満足できるものでしたか。

	回答数	割合
① そう思う	5	71.4
② どちらかといえばそう思う	1	14.3
③ どちらかといえばそう思わない	1	14.3
④ そう思わない	0	0.0
計	7	100.0



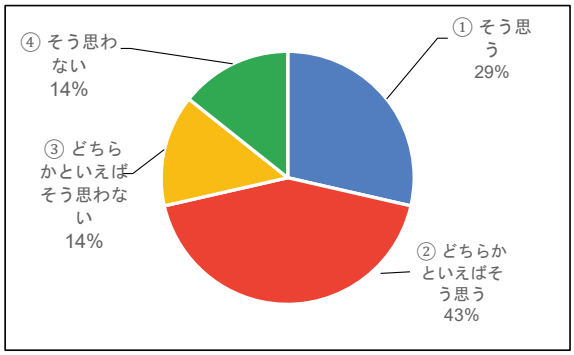
2．開催頻度は適切でしたか。

	回答数	割合
① 多かった	0	0.0
② やや多かった	1	14.3
③ ちょうど良かった	4	57.1
④ やや少なかった	2	28.6
⑤ 少なかった	0	0.0
計	7	100.0



3．受講を周りに勧めたいですか。

	回答数	割合
① そう思う	2	28.6
② どちらかといえばそう思う	3	42.9
③ どちらかといえばそう思わない	1	14.3
④ そう思わない	1	14.3
計	7	100.0



４．３の回答について、その理由をご記入ください。

○ 自覚、責任が芽生えたから。

○ 講義外の拘束時間が多すぎる
昨今、世間では「働き方改革」や「ワーク・ライフ・バランス」が話題となっています。
しかし、本講義では、
・講義内で到底終わることのない量の課題を出されます。
・講師も終わらない事が分かっており「受講生で集まって、考えてください」等の発言を平然とされます。
「以前は四国中央市に全員が集まって実施されていたみたい」という発言もあったかと思います。
講義外（別日等）で実施する事を前提としているのであれば、旅費支給や休日出勤等の配慮が必要ではないでしょうか。

対面での実施にこだわり過ぎている
時代に合わせてWEB開講の講義があっても良かったのではないでしょうか？

運営側目線で運営を行いすぎだと感じる
・講師陣からの指摘が運営側目線になり過ぎていると思われる
「オリジナリティ」や「次世代リーダーらしさ」といった事柄を入れるようアドバイスされますが、それは受講生にとって重要でしょうか？
受講生側からすると、各自が課題と思っている事を解決することを最優先に考えており、「オリジナリティ」等はどうでも良いことだと思います。
・課題の提出方法が不親切
毎回、ゼミの最終日に課題が提示されるかと思います。
土日で課題を作成し、提出するためにMoodleにログインしても提出場所（トピック？）が作成されてなく、ある日突然、何の前触れもなく、提出場所が作成されています。
しかも分かりにくい場所（例：第３回の課題だったとしても、第１回と第２回の間に作成される）に作成されたこともありました。

⇒不親切過ぎではないでしょうか？「運営側の都合の良い日時に作成するので、定期的にMoodleにログインして、確認して（探して）ください」という事でしょうか？

この他にも、お勧めできない理由が多々あります。

○ プロジェクト実践は独りよがりになりやすい企画立案を、いかにして客観的な視点も取り込みながら進めるべきかを学ぶことができる貴重な場であるから。ただ、この点ばかりを前面に押し出してしまうと、次世代リーダー養成という主目的がかすんでしまうので悩ましい。

○ 個人的には所属する課の理解もあり、極端に業務が多忙な中での参加ではなかったため参加できた一方で、業務が多忙であれば参加できない人もいると思われるため。

○ 開催頻度について、SD実践を1年間5回（うち一回は大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅡ））で成立させるのはかなり厳しいスケジュールと感じました。第四回の時点でいったん完成版を講師の皆様に見ていただき、最終回での微調整を行ったのち、本番までSDの練習という流れでないと、実際に研修を行うにあたって不安感が非常に大きいです。また、その場合、研修日当日以外の準備や課題の遂行において多大な負担がかかり、既存の業務への配慮も基本的には認められないため、休日や時間外において自己研鑽として準備を進める必要があります。そのため、誰にでも気軽に勧められるプログラムとはなかなか言えず、かなり人を選ぶ必要があるプログラムと言わざるを得ないのではないか、というのが正直な感想となります。

○ 貴重な経験を積むことができたため。

○ 学内を巻き込んだ取り組みの企画実行を経験できる。
自分のありたいリーダー像について考えられる。
他大学の受講生との関係性が作れる。

５．ゼミについて、自由に記述してください。

○ SD実践のプレゼン作成等の時間をプログラムの中で入れていただければありがたい。

○ １２年間行えていたということで大事なことを忘れられているのではないでしょうか？
来年度も開催するのであれば、「受講生目線」かつ「時代に合った」運営を心掛けることが必要だと思います。

○ 大変お世話になりました。刺激ばかりの日々を過ごさせていただくことができました。ただ、SD実践やプロジェクト実践に取り組むには開催期間が短すぎます...可能であれば、2年とは言わず、1年半ほど（次年度の夏ころまで）に伸ばしていただいたほうが、より精度を高めることができるように思います。

○ 口頭試問や、振り返りの発表でお話した以外のことは特に思いつきません。ありがとうございました。

○ 内容については非常に勉強になるため、受講者が増えれば組織にとっては良いと感じますが、（4）に記載した通り、受講生の自主的なやる気に期待する方法はなかなか維持が難しいのではないかと感じます。修了した後の達成感や勉強になったこと、通常の研修では得難い同期生との繋がりなど、終わったあとに感じられるメリットは多々ありますが、そこを参加前に実感してもらうことは難しく、今後の受講生の確保には課題が残ると感じます。
また、SD実践においては受講生全員でプログラムを作成する必要があり、それぞれで担当を決めて作成する方法ではうまくまとまらないため、5回の研修の機会でどれだけ親密になり、言いたいことを言える間柄になれるか、という部分が重要となることを実感しました。こちらについては、受講生の中で全体の内容の取りまとめを行うゼミ長という存在を定めておけばよかったなと感じました。

○ 大変でしたがとても充実した一年間でした。大変お世話になりました。

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。

別紙様式１

平成　　年　　月　　日

ＳＰＯＤ－ＳＤＣ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ＳＰＯＤ－ＳＤＣ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，ＳＰＯＤ－ＳＤＣに推薦いたします。

（大学名・職名）　　（氏名）

記

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。

（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」／○○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」／○○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／○○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ｺｰﾃﾞ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「人材育成ﾋﾞｼﾞｮﾝ作成ﾜｰｸｼｮｯﾌﾟ」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･ﾏｲｸﾛﾃｨｰﾁﾝｸﾞ)」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「国際連携職員養成ﾌﾟﾛｸﾞﾗﾑ開発ﾜｰｸｼｮｯﾌﾟ」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・ﾏｲｸﾛﾃｨｰﾁﾝｸﾞ)」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。

別紙様式２

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－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

別紙様式３

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6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　実施概要

1.総会

日　　時:令和7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

6 総会は、次の事項を審議する。
（1）ＳＰＯＤの活動方針及び活動報告に関すること。
（2）ＳＰＯＤの規約に関すること。ただし、別表を除く。
（3）ＳＰＯＤの加盟及び退会に関すること。
（4）会長、副会長、監事及び企画・実施統括者の選出に関すること。
（5）ＳＰＯＤ事業契約の役割分担に関すること。
（6）ＳＰＯＤの予算及び決算に関すること。
（7）その他全加盟校による審議が望ましい事項

2.FD／SD 分科会

今年度は開催しない

ただし、各専門部会で今年度の活動内容を数枚のスライドにまとめ、総会資料として報告する。

令和６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６年４月２３日（火）１０：３０～１１：１１
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１－１～３及び参考資料１－１～３に基づき、令和６年度のネットワークコア協議会構成員と各専門部会の構成員について説明があった。また、協議会後の専門部会における今年度の部会長の決定について依頼があった。

２．令和６年度の計画について　【資料２－１～２、参考資料２】

事務局から資料２－１～２及び参考資料２に基づき、令和６年度の事業計画、事業予算について説明があった。

３．ＳＰＯＤフォーラム２０２４について　【資料３－１～６、参考資料３】

香川大学から資料３－１～４に基づき、ＳＰＯＤフォーラム２０２４の概要、基調講演、プログラム、ポスターセッションについて説明があった。ポスターセッションの方法については、今回の協議会での意見も踏まえて香川大学で再度検討し、次回の協議会で最終決定とすることとした。

続いて事務局から資料３－５～６及び参考資料３に基づき、ＳＰＯＤフォーラムの今後の準備に関する担当、スケジュールの説明と来年度以降のＳＰＯＤフォーラムの担当校について説明があった。

４．その他

中井議長から次回の協議会は、５月２８日（火）１０：３０からＺｏｏｍにより開催予定である旨、説明があった。

令和6年度　第1回SPODネットワークコア運営協議会出席者名簿

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　次長	荒木　俊典			
	学務部教育支援課　課長,（兼)教育企画室長	岩森　清澄	事務		
	学務部教育支援課　副課長	白田　智子	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　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	藤澤　修平	FD		
	教育・学生支援部修学支援課　係長	宮﨑　真美	FD		
	教育・学生支援部修学支援課　課員	野崎　真湖	FD		
	企画総務部次長（併：企画総務部給与福利課長）	入屋　充	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	奥野　鈴花	SD		○
	企画総務部給与福利課　課員	池尾　万佑子	SD		○
	教育・学生支援部教育企画課　係長	島　明日香	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　准教授	立川　明	FD	○	
	学び創造センター　准教授	高畑　貴志	FD	○	
	総務部　人事課長	三橋　敏朗	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	桂　真由	事務		
	学務部学務課総務係　派遣職員	古味　佳音	事務		
愛媛大学	教育・学生支援機構　教授	中井　俊樹	議長・FD	○	
	教育・学生支援機構　准教授	仲道　雅輝	FD	○	
	教育・学生支援機構　講師	上月翔太	FD	○	
	総務部　次長	久保　秀二	SD		○
	総務部人事課　副課長	吉良　典真	SD		
	総務部人事課人事・人材育成チーム　チームリーダー	清家　郷詩	SD		
	教育学生支援部教育企画課　副課長	林　知寿	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	河内　貴博	FD・事務	○	
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	向井　晴香	事務		
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	二宮　和真	事務		

令和６年度第２回ＳＰＯＤネットワークコア運営協議会　議事要旨

日　時：令和６年５月２８日（火）１０：３０～１１：０６
場　所：各コア校（Ｚｏｏｍ開催）
出席者：別紙のとおり
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】
　中井議長から資料１に基づき、協議会構成員の追加について説明があった。

２．ＳＰＯＤフォーラム２０２４について　【資料２－１～５】
　香川大学から資料２－１に基づき、ＳＰＯＤフォーラム２０２４のポスターセッション募集要項や運営面について説明があった。
　また、事務局から資料２－２～５に基づき、ＳＰＯＤフォーラム２０２４のチラシ案、各種アンケートの内容について説明があった。アンケート項目の追加及び受講者への周知方法については、別途検討することとした。

３．ＳＰＯＤ事業評価委員の委嘱について　【資料３、参考資料１】
　中井議長から資料３及び参考資料１に基づき、事業評価委員の異動に伴う委嘱について説明があり、異議なく了承された。

４．令和５年度ＳＰＯＤ事業評価委員会委員の評価結果及び今後の対応について　【資料４－１～２】
　事務局から資料４－１～２に基づき、令和５年度ＳＰＯＤ事業評価について説明があった。各指摘事項については、事務局、各専門部会で分担して対応策を検討・実施することとした。

５．令和５年度ＦＤ／ＳＤ分科会からの意見への対応について　【資料５】
　事務局から資料５に基づき、令和５年度ＦＤ／ＳＤ分科会からの意見への対応について説明があり、各専門部会で、昨年度末の総会で報告した計画の準備を進めていくことを再度確認した。

令和6年度　第2回SPODネットワークコア運営協議会出席者名簿

大学名	所　属	氏　名	担当	FD専門部会委員	SD専門部会委員
徳島大学	高等教育研究センター教育改革推進部門　准教授	吉田　博	FD	◎	
	高等教育研究センター教育改革推進部門　助教	飯尾　健	FD	○	
	高等教育研究センター教育の質保証支援室　助教	塩川　奈々美	FD	○	
	総務部人事課　副課長	溝杭　和美	SD		○
	学務部教育支援課　課長，(兼)教育企画室長	岩森　清澄	事務		
	学務部教育支援課　副課長	白田　智子	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　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	○	
	教育・学生支援部修学支援課　係長	宮﨑　真美	FD		
	教育・学生支援部修学支援課　課員	野崎　真湖	FD		
	企画総務部次長（併：企画総務部給与福利課長）	入屋　充	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	奥野　鈴花	SD		○
	企画総務部給与福利課　課員	池尾　万佑子	SD		○
	教育・学生支援部教育企画課　係長	島　明日香	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　准教授	立川　明	FD	○	
	学び創造センター　准教授	高畑　貴志	FD	○	
	総務部人事課労務管理係　係長	岡田　美波	SD		○
	総務部人事課労務管理係　主任	橋田　由貴	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	桂　真由	事務		
	学務部学務課総務係　派遣職員	古味　佳音	事務		
愛媛大学	教育・学生支援機構　教授	中井　俊樹	議長・FD	○	
	教育・学生支援機構　准教授	清水　栄子	SD		○
	教育・学生支援機構　准教授	仲道　雅輝	FD	○	
	教育・学生支援機構　講師	村田　晋也	FD	○	
	教育・学生支援機構　講師	上月翔太	FD	○	
	総務部　次長	久保　秀二	SD		◎
	総務部人事課　副課長	吉良　典真	SD		
	総務部人事課人事・人材育成チーム　チームリーダー	清家　郷詩	SD		
	教育学生支援部教育企画課　副課長	林　知寿	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	河内　貴博	FD・事務	○	
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	向井　晴香	事務		
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	二宮　和真	事務		

※◎は専門部会長

令和６年度第３回ＳＰＯＤネットワークコア運営協議会　議事要旨

日　時：令和６年７月２４日（水）１０：３０～１１：２０
場　所：各コア校（Ｚｏｏｍ開催）
出席者：別紙のとおり
議　題：

１．ネットワークコア運営協議会の構成員等について　【資料１－１～２】
　中井議長から資料１―１～２に基づき、協議会構成員の追加について説明があった。

２．ＳＰＯＤフォーラム２０２４について　【資料２－１～８】
　香川大学から資料２－１～３に基づき、ＳＰＯＤフォーラム２０２４のポスターセッションの実施概要や基調講演のテーマ変更、台風や災害等不測の事態が発生した場合の開催方針について説明があった。
　また、事務局から資料２－４～８に基づき、ＳＰＯＤフォーラムの申込状況、アンケートの内容について説明があった。

３．ＳＰＯＤフォーラム２０２５について　【資料３】
　徳島大学から、ＳＰＯＤフォーラム２０２５の開催概要について説明があり、開催時期について了承された。

４．第２０回大学教育カンファレンスｉｎ徳島について　【資料４】
　徳島大学から大学教育カンファレンスｉｎ徳島の開催概要について説明があった。ＳＰＯＤのホームページでもバナーの内容を変更し、広報を行う。

５．令和６年度後期の開催予定について　【資料５】
　事務局から後期のネットワークコア運営協議会の開催予定について説明があり、第５回会議の徳島大学での対面開催について了承された。第４回、第６回の日程については、別途各コア校の予定を確認し調整を行う。

令和6年度　第3回SPODネットワークコア運営協議会出席者名簿

大学名	所　属	氏　名	担当	FD専門部会委員	SD専門部会委員
徳島大学	高等教育研究センター教育改革推進部門　准教授	吉田　博	FD	◎	
	高等教育研究センター教育改革推進部門　助教	飯尾　健	FD	○	
	高等教育研究センター教育の質保証支援室　助教	塩川　奈々美	FD	○	
	総務部人事課　副課長	溝杭　和美	SD		○
	学務部教育支援課　課長，(兼)教育企画室長	岩森　清澄	事務		
	学務部教育支援課　副課長	白田　智子	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　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　課員	野崎　真湖	FD		
	企画総務部次長（併：企画総務部給与福利課長）	入屋　充	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	奥野　鈴花	SD		○
	企画総務部給与福利課　課員	池尾　万佑子	SD		○
	教育・学生支援部教育企画課　係長	島　明日香	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　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	○	
	学び創造センター　特任講師	寺田　悠希	FD	○	
	総務部　人事課長	三橋　敏朗	SD		○
	総務部人事課労務管理係　係長	岡田　美波	SD		○
	総務部人事課労務管理係　主任	橋田　由貴	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	桂　真由	事務		
	学務部学務課総務係　派遣職員	古味　佳音	事務		
愛媛大学	教育・学生支援機構　教授	中井　俊樹	議長・FD	○	
	教育・学生支援機構　准教授	清水　栄子	SD		○
	教育・学生支援機構　准教授	仲道　雅輝	FD	○	
	教育・学生支援機構　講師	上月翔太	FD	○	
	総務部　次長	久保　秀二	SD		◎
	総務部人事課　副課長	吉良　典真	SD		
	総務部人事課人事・人材育成チーム　チームリーダー	清家　郷詩	SD		
	教育学生支援部教育企画課　副課長	林　知寿	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	河内　貴博	FD・事務	○	
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	向井　晴香	事務		
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	二宮　和真	事務		

※◎は専門部会長

令和６年度第４回ＳＰＯＤネットワークコア運営協議会　議事要旨

日　時：令和６年９月１０日（火）１０：１５～１１：１０
場　所：各コア校（Ｚｏｏｍ開催）
出席者：別紙のとおり
議　題：

１．ネットワークコア運営協議会の構成員等について　【資料１－１～２】
　中井議長から資料１―１～２に基づき、教職員の異動状況を反映した構成員名簿について説明があった。

２．ＳＰＯＤフォーラム２０２４中止の対応について　【資料２】
　事務局から資料２に基づき、ＳＰＯＤフォーラム２０２４中止までの検討、対応状況や参加料の返金、今後の事業予算への影響などについて説明があった。その後、次回以降の災害時などの中止の判断基準や対応方法について、意見交換を行った。

３．ＳＰＯＤオンラインセミナーの実施について　【資料３】
　事務局から資料３に基づき、ＳＰＯＤフォーラム２０２４が中止となったため、別の研修機会を設けることについて提案があり、愛媛大学が主体となり企画、運営を行うことについて了承された。

４．令和６年度後期のＳＰＯＤコア運営協議会開催予定について　【資料４】
　事務局から資料４に基づき、後期のネットワークコア運営協議会の開催日について説明があった。

５．その他
　徳島大学から、ＳＰＯＤフォーラム２０２４が中止になったことにより、１２月２６日に開催する大学教育カンファレンスｉｎ徳島の周知を行うことができなかったため、事務局から周知を行ってほしい旨依頼があった。

令和6年度　第4回SPODネットワークコア運営協議会出席者名簿

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	○	
	学務部教育支援課　課長，(兼)教育企画室長	岩森　清澄	事務		
	学務部教育支援課　副課長	白田　智子	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	○	
	教育・学生支援部修学支援課　係長	宮﨑　真美	FD		
	教育・学生支援部修学支援課　課員	野崎　真湖	FD		
	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	奥野　鈴花	SD		○
	企画総務部給与福利課　課員	池尾　万佑子	SD		○
	教育・学生支援部教育企画課　係長	島　明日香	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　准教授	高畑　貴志	FD	○	
	学び創造センター　特任講師	寺田　悠希	FD	○	
	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	桂　真由	事務		
	学務部学務課総務係　派遣職員	古味　佳音	事務		
愛媛大学	教育・学生支援機構　教授	中井　俊樹	議長・FD	○	
	教育・学生支援機構　講師	村田　晋也	FD	○	
	教育・学生支援機構　講師	上月翔太	FD	○	
	総務部　次長	久保　秀二	SD		◎
	教育学生支援部長	桐野　律子	事務		
	教育学生支援部　教育企画課長	桐野　律子（兼務）	事務		
	教育学生支援部教育企画課　副課長	林　知寿	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	河内　貴博	FD・事務	○	
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	向井　晴香	事務		
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	二宮　和真	事務		

※◎は専門部会長

（陪席）

香川大学	大学教育基盤センター長 教授	高橋　尚志

令和６年度第５回ＳＰＯＤネットワークコア運営協議会　議事要旨

日　時：令和６年１０月２８日（月）１３：１５～１４：４０
場　所：各コア校（Ｚｏｏｍ開催）
出席者：別紙のとおり
議　題：

１．ネットワークコア運営協議会の構成員等について　【資料１－１～２】
　中井議長から資料１―１～２に基づき、教職員の異動状況を反映した構成員名簿について説明があった。

２．令和６年度のＳＰＯＤ事業予算について　【資料２－１～２】
　事務局から資料２－１～２に基づき、ＳＰＯＤフォーラムが中止になったことに伴う、予算残額の使用用途について説明があり、主にＳＰＯＤホームページの改修に充てることが了承された。また、中井議長から予算の次年度への繰り越しなど、現在の取り扱いの見直しを行うことについて提案があった。

３．総会及びＦＤ／ＳＤ分科会について　【資料３】
　事務局から資料３に基づき、令和６年度の総会及びＦＤ／ＳＤ分科会について説明があり、総会は書面開催、ＦＤ／ＳＤ分科会については開催しないことについて了承された。また、各専門部会の今年度の活動状況報告については、総会資料の中に組み込むこととなった。

４．ＳＰＯＤ事業評価委員会の開催について　【資料４】
　事務局から資料４に基づき、令和６年度のＳＰＯＤ事業評価委員会の開催について説明があり、オンラインで開催することについて了承された。

５．ＳＰＯＤ会計監査の実施について　【資料５、参考資料１】
　事務局から資料５、参考資料１に基づき、令和６年度のＳＰＯＤ会計監査について説明があり、オンラインで開催することについて了承された。

６．ＳＰＯＤオンラインセミナーシリーズについて　【資料６】
　事務局から資料６に基づき、ＳＰＯＤオンラインセミナーシリーズの概要と現在参加者を募集している（１１月７日まで）ことについて説明があった。

７．令和７年４月～令和９年３月までの役員案について　【資料７】
　事務局から資料７に基づき、第８期（令和７年４月～令和９年３月）の役員案について説明があり、了承された。また、別途事務局から役員候補の加盟校に内諾の依頼メールを行うこととなった。

８．ＳＰＯＤフォーラム２０２５について　【資料８－１～３】
　徳島大学から資料８－１～３に基づき、ＳＰＯＤフォーラム２０２５の参加者企画枠、プログラム案について説明があり、了承された。参加者企画枠については、１１月１日から募集を開始し、各種メーリングリスト等で広報することとなった。

９．令和７年度ＳＰＯＤ内講師派遣事業について　【資料９－１～２、参考資料２～３】
　事務局から資料９－１～２、参考資料２～３に基づき、令和７年度のＳＰＯＤ内講師派遣事業について説明があり、既存のプログラムを原則継続しつつ、各コア校で新規プログラムを１つずつ検討することについて了承された。

１０．今後の予定・提出物等について　【資料１０】

事務局から、今回の議題の内容を踏まえた、今後の事業予定と提出物について説明があった。

令和6年度　第5回SPODネットワークコア運営協議会出席者名簿

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	○	
	法人運営部人事課　副課長	大森　理佐	SD		○
	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	○	
	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	宮﨑　真美	FD		
	教育・学生支援部修学支援課　課員	野崎　真湖	FD		
	企画総務部次長（併：企画総務部給与福利課長）	入屋　充	SD		○
	企画総務部給与福利課　課員	奥野　鈴花	SD		○
	教育・学生支援部教育企画課　係長	島　明日香	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　准教授	高畑　貴志	FD	○	
	学び創造センター　特任講師	寺田　悠希	FD	○	
	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	桂　真由	事務		
	高知大学学務課総務係　事務補佐員	廣末　和香子	事務		
愛媛大学	教育・学生支援機構　教授	中井　俊樹	議長・FD	○	
	教育・学生支援機構　准教授	清水　栄子	SD		○
	教育・学生支援機構　講師	村田　晋也	FD	○	
	教育・学生支援機構　講師	上月翔太	FD	○	
	総務部　次長	久保　秀二	SD		◎
	総務部人事課　副課長	吉良　典真	SD		
	総務部人事課人事・人材育成チーム　チームリーダー	清家　郷詩	SD		
	教育学生支援部長	桐野　律子	事務		
	教育学生支援部　教育企画課長	桐野　律子（兼務）	事務		
	教育学生支援部教育企画課　副課長	林　知寿	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	河内　貴博	FD・事務	○	
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	向井　晴香	事務		
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	二宮　和真	事務		

※◎は専門部会長

令和６年度第６回ＳＰＯＤネットワークコア運営協議会　議事要旨

日　時：令和６年１２月２７日（金）９：３０～１０：４０
場　所：徳島大学常三島キャンパス／Ｚｏｏｍ
出席者：別紙のとおり
議　題：

１．ＳＰＯＤネットワークコア運営協議会の構成員等について　【資料１－１～２】
中井議長から資料１―１～２に基づき、新規構成員を反映した構成員名簿について説明があった。

２．ＳＰＯＤへの加盟申請について　【資料２－１～２】
中井議長から資料２－１～２に基づき、人間環境大学総合環境学部（令和７年４月開設予定）からＳＰＯＤへの加盟申請があったことについて説明があり、了承された。また、今年度末の総会での審議を経て加盟となる旨、併せて説明があった。

３．事業予算の年度繰り越しについて　【資料３－１～２】
事務局から資料３－１～２に基づき、事業予算の年度繰り越しを行えるよう、契約書の内容を変更することについて説明があり、了承された。また、今後加盟校に意見照会を行った上で、年度末の総会に諮ることについて併せて説明があった。

４．ＳＰＯＤ事業評価委員会及び会計監査について　【資料４－１～２】
事務局から資料４－１～２に基づき、ＳＰＯＤ事業評価委員会及び会計監査の実施日が決まったことについて説明があった。

５．令和５年度ＳＰＯＤ事業評価委員会委員の評価への対応及び令和６年度事業評価シートについて
【資料５－１～２】
事務局から資料５－１に基づき、令和５年度ＳＰＯＤ事業評価委員会委員の評価への対応状況について説明があった。今後事務局、部会等で最終確認の上、３月の事業評価委員会で報告することとなった。また、資料５－２に基づき、令和６年度の事業評価を３月に委員に依頼することについて併せて説明があった。

６．令和６年度ＳＰＯＤ活動報告書について　【資料６―１～２】
事務局から資料６－１～２に基づき、令和６年度ＳＰＯＤ活動報告書の構成及び各加盟校のＦＤ・ＳＤの活動取組報告作成について説明があり、了承された。ＦＤ・ＳＤ取組報告については、１月に各加盟校に依頼する。

７．令和７年度事業計画について　【資料７】
事務局から資料７に基づき、令和７年度事業計画案について説明があった。また、今後ＳＤ研修の日程、開催場所などを確定させた上で、年度末の総会に諮ることについて併せて説明があった。

８．令和７年度事業予算について　【資料８】
事務局から資料８に基づき、令和７年度事業予算案について説明があった。ＳＰＯＤフォーラム２０２５の開催費用を計算した上で、次回の協議会で再度検討を行う。

９．ＳＰＯＤフォーラム２０２５について　【資料９】
徳島大学から資料９に基づき、ＳＰＯＤフォーラム２０２５のプログラム案について説明があった。今後はプログラム案に基づき、講師に日程と荒天・災害時等のオンライン対応の可否の確認を行うこととなった。

また、学生理解・学生支援集中習得ゾーンの総合プロデューサーについては、高知大学の杉田先生から徳島大学の吉田先生に変更となり、高知大学から高畑先生が新たに検討メンバーとして参加することになった旨、併せて説明があった。

１０．令和７年度ＳＰＯＤ内講師派遣事業について　【資料１０－１～２】

事務局から資料１０－１～２に基づき、令和７年度ＳＰＯＤ内講師派遣プログラムの一覧、概要について説明があり、了承された。また、１月に加盟校に希望調査を実施することについて併せて説明があった。

１１．ＳＰＯＤ研修プログラムガイド２０２５について　【資料１１－１～３、参考資料１】

事務局から資料１１－１～３、参考資料１に基づき、来年度のプログラムガイド作成について説明があり、了承された。１月に各加盟校にＳＰＯＤ公開プログラムについて確認を行い、各コア校で取りまとめの上、プログラムガイドの原稿を作成する。

１２．イベント等参加者数について　【資料１２】

事務局から資料１２に基づき、ＳＰＯＤオンラインセミナーシリーズの参加者数及び上野千鶴子氏の講演動画の視聴回数について報告があった。また、徳島大学から１２月２６日（木）に開催した大学教育カンファレンスｉｎ徳島の参加者数（概算）について報告があった。

令和6年度　第6回SPODネットワークコア運営協議会出席者名簿

大学名	所　属	氏　名	担当	FD専門部会委員	SD専門部会委員	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
	法人運営部　課長	林　三知夫	SD		○	オンライン
	法人運営部人事課　副課長	大森　理佐	SD		○	オンライン
	学務部教育支援課　課長,（兼)教育企画室長	岩森　清澄	事務			対面
	学務部教育支援課　副課長	白田　智子	事務			対面
香川大学	大学教育基盤センター能力開発部　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　准教授	蝶　慎一	FD	○		対面
	教育・学生支援部修学支援課　係長	宮﨑　真美	FD			オンライン
	教育・学生支援部修学支援課　課員	野崎　真湖	FD			オンライン
	企画総務部次長（併：企画総務部給与福利課長）	入屋　充	SD		○	対面
	企画総務部給与福利課　課員	奥野　鈴花	SD		○	対面
	企画総務部給与福利課　課員	池尾　万佑子	SD		○	対面
	教育・学生支援部教育企画課　係長	島　明日香	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　准教授	高畑　貴志	FD	○		対面
	学び創造センター（兼務）　准教授	俣野　秀典	FD	○		オンライン
	学び創造センター　特任講師	寺田　悠希	FD	○		対面
	総務部　人事課長	三橋　敏朗	SD		○	オンライン
	総務部人事課労務管理係　係長	岡田　美波	SD		○	オンライン
	総務部人事課労務管理係　主任	橋田　由貴	SD			オンライン
	学務部学務課　課長補佐	吉岡　瞳	事務			オンライン
	学務部学務課総務係　係員	桂　真由	事務			オンライン
	高知大学学務課総務係　事務補佐員	廣末　和香子	事務			オンライン
愛媛大学	教育・学生支援機構　教授	中井　俊樹	議長・FD	○		対面
	教育・学生支援機構　准教授	清水　栄子	SD		○	対面
	教育・学生支援機構　講師	村田　晋也	FD	○		オンライン
	教育・学生支援機構　講師	上月翔太	FD	○		対面
	教育・学生支援機構　特任助教	真鍋　亮	FD	○		対面
	総務部人事課　副課長	吉良　典真	SD			オンライン
	総務部人事課人事・人材育成チーム　チームリーダー	清家　郷詩	SD			オンライン
	教育学生支援部教育企画課　副課長	林　知寿	SD・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　チームリーダー	河内　貴博	FD・事務	○		対面
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	向井　晴香	事務			対面
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	二宮　和真	事務			対面

※◎は専門部会長

令和６年度第７回ＳＰＯＤネットワークコア運営協議会　議事要旨

日　時：令和７年２月１３日（木）１３：１５～１４：１０
方　法：Ｚｏｏｍ
出席者：別紙のとおり
議　題：

１．ＳＰＯＤネットワークコア運営協議会の構成員等について　【資料１－１～２】
中井議長から資料１―１～２に基づき、新規構成員を反映した構成員名簿について説明があった。

２．研修プログラム受講状況について　【資料２－１～２】
事務局から資料２－１～２に基づき、ＳＰＯＤ公開プログラムの１月末時点の受講状況について説明があった。また、中井議長から２月以降に実施したプログラムについては受講状況がまとまり次第、事務局まで報告いただきたい旨、依頼があった。

３．令和６年度ＳＰＯＤ内講師派遣事業についてのアンケート集計結果について　【資料３】
事務局から資料３に基づき、ＳＰＯＤ内講師派遣事業に対する担当者アンケートの集計結果について説明があった。自由記述の意見を参考に、高等教育に関する政策的内容や分野別ＦＤ・ＳＤに関する内容についても今後のプログラム策定にあたって検討していくこととなった。

４．第２０回大学教育カンファレンスｉｎ徳島の実施報告について　【資料４】
徳島大学から資料４に基づき、第２０回大学教育カンファレンスｉｎ徳島の実施状況、アンケートの集計結果について報告があった。また、運営の役割分担について意見があった。

５．令和６年度ＳＰＯＤ事業総括について　【資料５】
事務局から資料５に基づき、令和６年度ＳＰＯＤ事業総括に関するスライドの内容について説明があった。また、事業評価委員会、会計監査、総会の資料となるため、修正・追記事項がある場合は事務局まで連絡をお願いしたいこと、軽微な変更については事務局に一任いただきたい旨、併せて説明があり、了承された。

６．令和６年度ＳＰＯＤ事業収支報告書について　【資料６】
事務局から資料６に基づき、令和６年度ＳＰＯＤ事業収支報告書の内容について説明があった。また、会計監査、総会の資料となるため、支出額が確定してからの修正については事務局に一任いただきたい旨、併せて説明があり、了承された。

７．令和５年度ＳＰＯＤ事業評価委員会委員の評価への対応について　【資料７】
事務局から資料７に基づき、事業評価委員からの事業予算への指摘事項に関して、前回の案から記載を修正したことについて説明があった。

８．令和７年度ＳＰＯＤ事業計画について　【資料８】
中井議長から資料８に基づき、令和７年度のＳＤ事業の日程が確定したことについて説明があった。また、総会に諮る予定であることについて併せて説明があった。

９．令和７年度共同事業契約における役割分担及び事業予算案について　【資料９－１～２】
事務局から資料９－１～２に基づき、令和７年度の加盟校の役割分担、事業予算案、年会費の内訳案について説明があり、原案のとおり総会に諮ることについて了承された。

１０．ＳＰＯＤフォーラム２０２５について　【資料１０－１～２】

徳島大学から資料１０－１～２に基づき、ＳＰＯＤフォーラム２０２５のプログラム案、参加者企画枠の選出理由について説明があった。また、割り当ての教室について変更の必要がないか事務局から各コア校、講師に確認することとなった。

１１．令和７～８年度のＳＰＯＤ役員及び事業評価委員について　【資料１１－１～２】

事務局から資料１１－１に基づき、次期役員名簿について説明があり、原案のとおり総会に諮ることについて了承された。また、資料１１－２に基づき、次期事業評価委員名簿について説明があり、原案のとおり了承された。

１２．ＳＰＯＤ事業予算の繰越について　【資料１２】

事務局から資料１２に基づき、ＳＰＯＤ事業予算の繰越案について、加盟校に意見照会を行い２校から意見提出があったことについて説明があった。資料を修正し、意見のあった加盟校に再度確認を取った上で、総会に諮ることとなった。

１３．ＳＰＯＤ－ＳＤＣの認定について　【資料１３】

久保ＳＤ専門部会長から資料に基づき、ＳＰＯＤ－ＳＤＣの申請がありＳＤ専門部会で申請基準を満たしていることを確認したことについて説明があり、原案のとおり了承された。

令和6年度　第7回SPODネットワークコア運営協議会出席者名簿

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	○	
	法人運営部人事課　副課長	大森　理佐	SD		○
	学務部教育支援課　課長，(兼)教育企画室長	岩森　清澄	事務		
	学務部教育支援課　副課長	白田　智子	事務		
	学務部教育支援課　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	○	
	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	宮﨑　真美	FD		
	教育・学生支援部修学支援課　課員	野崎　真湖	FD		
	企画総務部給与福利課　課員	奥野　鈴花	SD		○
	教育・学生支援部教育企画課　係長	島　明日香	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　准教授	杉田　郁代	FD	○	
	学び創造センター　特任講師	寺田　悠希	FD	○	
	総務部　人事課長	三橋　敏朗	SD		○
	総務部人事課労務管理係　係長	岡田　美波	SD		○
	総務部人事課労務管理係　主任	橋田　由貴	SD		
	学務部学務課総務係　係員	桂　真由	事務		
	高知大学学務課総務係　事務補佐員	廣末　和香子	事務		
愛媛大学	教育・学生支援機構　教授	中井　俊樹	議長・FD	○	
	教育・学生支援機構　准教授	清水　栄子	SD		○
	教育・学生支援機構　講師	村田　晋也	FD	○	
	教育・学生支援機構　講師	上月翔太	FD	○	
	教育・学生支援機構　特任助教	真鍋　亮	FD	○	
	教育・学生支援機構　特任助教	葛西　崇文	SD		○
	総務部　次長	久保　秀二	SD		◎
	総務部人事課　副課長	吉良　典真	SD		
	総務部人事課人事・人材育成チーム　チームリーダー	清家　郷詩	SD		
	教育学生支援部教育企画課　副課長	林　知寿	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	河内　貴博	FD・事務	○	
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	向井　晴香	事務		
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	二宮　和真	事務		

※◎は専門部会長

令和６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６年４月２３日（火）１１：１２～１２：００
２　場　所：各コア校（Ｚｏｏｍ開催）
３　出席者：別紙のとおり
４　議　題：

１．　正副部会長の選出について　【資料１－１～２】

互選により、徳島大学の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。また、吉田部会長から副部会長の指名があり、香川大学の蝶委員が副部会長を務めることとなった。

２．　令和５年度ＦＤ分科会で挙げられた意見・要望とその対応について　【資料２】

吉田部会長から資料２に基づき、令和５年度ＦＤ分科会で挙げられた意見等に関して２月の専門部会の資料から内容の統合を行い整理した旨、説明があった。

３．　令和６年度ＳＰＯＤ－ＦＤ調査研究プロジェクトについて　【資料３】

吉田部会長及び各プロジェクトのリーダーから、令和６年度の調査研究プロジェクトとして申請した内容について説明があった。部会長、副部会長から承認されたプロジェクトについては、専門部会で毎回進捗報告を行う。また上月委員から、研究成果を分科会で加盟校に説明することについて提案があった。

４．ＳＰＯＤ－ＦＤ　Ｐｒｉｚｅ（ＳＦＰ）について　【資料４】

吉田部会長から資料４に基づき、ＳＰＯＤ－ＦＤ　Ｐｒｉｚｅについて説明があった。提案内容について、５月１０日まで専門部会内で意見を募り、次回の専門部会で再度検討を行う。

令和6年度　第1回ネットワークコア運営協議会
FD専門部会出席者名簿

大学名	所　属	氏　名	備 考
徳島大学	高等教育研究センター教育改革推進部門　准教授	吉田　博	第3条第1号委員
	高等教育研究センター教育改革推進部門　助教	飯尾　健	第3条第1号委員
	高等教育研究センター教育の質保証支援室　助教	塩川　奈々美	第3条第1号委員
香川大学	大学教育基盤センター能力開発部長　教授	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　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
高知大学	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	高畑　貴志	第3条第1号委員
愛媛大学	教育・学生支援機構　教授	中井　俊樹	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構　准教授	仲道　雅輝	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構　講師	村田　晋也	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構　講師	上月　翔太	第3条第1号委員
	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	河内　貴博	第3条第2号委員

（オブザーバー）

大学名	所　属	氏　名	備 考
徳島大学	学務部教育支援課　教育企画係長	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	二宮　和真	事務

令和６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６年４月２３日（火）１１：１２～１１：３５
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【資料１～参考資料１】

愛媛大学林委員から、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６度の正副部会長を選出する必要がある旨説明があり、互選により、愛媛大学久保委員が引き続き部会長を務めることとなった。

次に、久保部会長から副部会長の選出について、ＳＤ専門部会第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、指名を受けた高知大学　三橋委員が副部会長を務めることとなった。

２．令和６年度ＳＤ研修の日程について【資料２－１～資料２－２】

林委員から、資料２－１～２に基づき、今年度の大学人・社会人としての基礎力養成プログラム及び次世代リーダー養成ゼミナールの日程について説明があった。

次世代リーダー養成ゼミナールの日程表については、通知したものから変更になっており、今回の資料としている日程表が最終版である旨の説明があった。

３．令和６年度次世代リーダー養成ゼミナールについて【資料３～参考資料２】

久保部会長から、資料３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（１３期生）を募集したところ、加盟校６校から７名の応募があったことについて報告があった。

４．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【資料４】

オブザーバーの愛媛大学　石川主幹から、資料４に基づき、検討ワーキンググループについて協力依頼があった。

令和6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　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　次長(併)課長	入屋　充	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	奥野　鈴花	第3条第1号委員
	企画総務部給与福利課　課員	池尾　万佑子	第3条第1号委員
高知大学	総務部人事課長	三橋　敏朗	第3条第1号委員
愛媛大学	総務部　次長	久保　秀二	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室　准教授	清水　栄子	第3条第1号委員
	教育学生支援部教育企画課　副課長	林　知寿	第3条第2号委員

※溝杭(みぞぐい)委員が欠席のため、総務部次長　荒木俊典氏が代理で出席

(オブザーバー)

大学名	所　属	氏　名	備　考
愛媛大学	総務部人事課　副課長	吉良　典真	SD
	総務部人事課人事・人材育成チーム　チームリーダー	清家　郷詞	SD
	教育学生支援部　主幹	石川　尚	
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	向井　晴香	事務

令和６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６年５月２８日（火）１１：０６～１１：３１
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－ＦＤ調査研究プロジェクトについて
　各研究プロジェクトのリーダーから、プロジェクトの進捗状況について報告があった。

２．　ＳＰＯＤ－ＦＤ　Ｐｒｉｚｅについて
　吉田部会長から、各大学から提出のあった意見を参考に賞のあり方を再検討した結果、提案を取り下げることについて報告があった。

令和6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　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
高知大学	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	高畑　貴志	第3条第1号委員
愛媛大学	教育・学生支援機構　教授	中井　俊樹	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構　准教授	仲道　雅輝	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構　講師	村田　晋也	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構　講師	上月　翔太	第3条第1号委員
	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	河内　貴博	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　課長，(兼)教育企画室長	岩森　清澄	事務
徳島大学	学務部教育支援課　副課長	白田　智子	事務
徳島大学	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	二宮　和真	事務

令和６年度 第２回　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６年５月２８日（火）コア会議終了後～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６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

久保部会長から参考資料１に基づき、令和６年５月１５日（水）～５月１７日（金）に高知県ちより街テラスで開催した「令和６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）」の概要について報告があった。

続いて、愛媛大学 林委員から資料１に基づき、実施状況及びアンケート結果等について報告があった。また、研修の運営を担当した高知大学と講師を務めた清水委員が所感を述べた。

２．　その他

令和５年度ＳＰＯＤ事業評価委員会委員の評価結果及び今後の対応について

本会議資料に基づき、事業評価委員会からの指摘事項について、ＳＤに関する事項の意見交換を行った。なお、指摘事項の一つである【次世代リーダー養成ゼミナールのＳＤ担当部署との連携】については、今後、本ＳＤ専門部会で情報共有し連携を図ることとなった。

令和6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　次長(併)課長	入屋　充	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	奥野　鈴花	第3条第1号委員
	企画総務部給与福利課　課員	池尾　万佑子	第3条第1号委員
高知大学	総務部人事課労務管理係　係長	岡田　美波	第3条第1号委員
愛媛大学	総務部　次長	久保　秀二	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室　准教授	清水　栄子	第3条第1号委員
	教育学生支援部教育企画課　副課長	林　知寿	第3条第2号委員

（オブザーバー）

大学名	所　属	氏　名	備　考
高知大学	総務部人事課労務管理係　主任	橋田　由貴	SD
	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	吉良　典真	SD
	総務部人事課人事・人材育成チーム　チームリーダー	清家　郷詞	SD
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	向井　晴香	事務

令和６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６年７月２４日（水）１１：２０～１１：４５
２　場　所：各コア校（Ｚｏｏｍ開催）
３　出席者：別紙のとおり
４　議　題：

１．　ＳＰＯＤ－ＦＤ調査研究プロジェクトについて

各研究プロジェクトのリーダーから、プロジェクトの進捗状況について報告があった。

また、ティーチング・フェロー制度について、愛媛大学の中井委員、高知大学の髙畑委員から、各校の制度導入状況について情報提供があった。

令和6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
	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　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	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
	学び創造センター（兼務）　特任講師	寺田　悠希	第3条第1号委員
愛媛大学	教育・学生支援機構　教授	中井　俊樹	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構　准教授	仲道　雅輝	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構　講師	上月　翔太	第3条第1号委員
	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	河内　貴博	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　課長，(兼)教育企画室長	岩森　清澄	事務
徳島大学	学務部教育支援課　副課長	白田　智子	事務
徳島大学	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	二宮　和真	事務

令和６年度 第３回　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６年７月２４日（水）１１：２２～１１：４６
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６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
　久保ＳＤ専門部会長から資料１及び資料１参考に基づき、6/20～6/21に愛媛大学で開催した令和６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）の実施状況、アンケート結果等について報告があった。また、２回目を11/21～11/22に徳島大学で実施することについて説明があった。

（２）令和６年度次世代リーダー養成ゼミナールについて
　久保ＳＤ専門部会長から資料２に基づき、7/11～7/12に香川大学で開催した令和６年度次世代リーダー養成ゼミナール（第２回）の実施状況等について報告があった。また、第３回を10/17～10/18に高知大学で実施することについて説明があった。

（３）令和５年度ＳＰＯＤ事業評価委員会委員の評価結果への対応について
　久保ＳＤ専門部会長から資料３及び参考資料２～３に基づき、事業評価委員会からの指摘事項について、説明があった。
　続いて、林委員から対応（案）について説明があった。対応（案）に意見がある場合は８月１日（木）までにＳＰＯＤ事務局へ連絡することとし、最終決定はＳＤ専門部会長に一任とすることとなった。

（４）その他
　特になし

令和6年度　第3回ネットワークコア運営協議会
SD専門部会出席者名簿

大学名	所　属	氏　名	備　考
徳島大学	総務部人事課　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　次長（併）課長	入屋　充	第3条第1号委員
	企画総務部給与福利課　課員	奥野　鈴花	第3条第1号委員
	企画総務部給与福利課　課員	池尾　万佑子	第3条第1号委員
高知大学	総務部人事課　課長	三橋　敏朗	第3条第1号委員
	総務部人事課労務管理係　係長	岡田　美波	第3条第1号委員
愛媛大学	総務部　次長（事務取扱）人事課長	久保　秀二	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室　准教授	清水　栄子	第3条第1号委員
	教育学生支援部教育企画課　副課長	林　知寿	第3条第2号委員

（オブザーバー）

大学名	所　属	氏　名	備　考
高知大学	総務部人事課労務管理係　主任	橋田　由貴	SD
	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	吉良　典真	SD
	総務部人事課人事・人材育成チーム　チームリーダー	清家　郷詞	SD
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	向井　晴香	事務

令和６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６年１０月２８日（月）１４：４０～１５：２０
２　場　所：各コア校（Ｚｏｏｍ開催）
３　出席者：別紙のとおり
４　議　題：

１．　ＳＰＯＤフォーラム２０２５におけるＦＤ専門部会から推薦するプログラムについて
　吉田部会長から、ＳＰＯＤフォーラム２０２５のプログラム推薦について説明があり、開催校である徳島大学以外のコア校から各３件程度プログラム案を吉田部会長に１１月１８日（月）までに提出することとなった。香川大学は蝶委員、愛媛大学は上月委員、高知大学は高畑委員が取りまとめを行う。

２．　事業評価委員会からの指摘事項に対するＦＤ専門部会の対応について
　吉田部会長から、令和５年度事業評価委員会からの指摘事項への対応案について説明があった。また中井委員から、対面研修に関する指摘事項への回答に関して、現在の各校の取り組み状況ほか、アンケート上でのオンラインと対面の差（交流面での満足度など）を踏まえることについて提案があった。

３．　ＳＰＯＤ－ＦＤ調査研究プロジェクトについて
　各プロジェクトのリーダーから現在の進捗状況について説明があった。
　「オンラインによるＦＤプログラムの共同開発」については、オンラインセミナーなどの機会を活用しながら改善意見を集めることとなった。
　「ＴＡ・ＳＡを活用した教育の質向上」については、ＳＰＯＤフォーラムでのポスター発表をもってプロジェクトを終了することとなった。また、その後各コア校のティーチング・フェロー制度の状況等について意見交換を行った。
　「分野別ＦＤプログラム開発・ＦＤ担当者養成」については、ＳＰＯＤフォーラムが中止になった後、加盟校の教員からワークショップの開催要望があったことについて説明があった。

令和6年度　第5回ネットワークコア運営協議会
FD専門部会出席者名簿

大学名	所　属	氏　名	備 考
徳島大学	高等教育研究センター教育改革推進部門　准教授	吉田　博	第3条第1号委員
	高等教育研究センター教育改革推進部門　助教	飯尾　健	第3条第1号委員
	高等教育研究センター教育の質保証支援室　助教	塩川　奈々美	第3条第1号委員
香川大学	大学教育基盤センター能力開発部　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	学び創造センター　准教授	高畑　貴志	第3条第1号委員
	学び創造センター　特任講師	寺田　悠希	第3条第1号委員
愛媛大学	教育・学生支援機構　教授	中井　俊樹	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構　講師	村田　晋也	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構　講師	上月　翔太	第3条第1号委員
	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	河内　貴博	第3条第2号委員

（オブザーバー）

大学名	所　属	氏　名	備 考
徳島大学	学務部教育支援課　教育企画係長	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	二宮　和真	事務

令和６年度 第４回　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６年１０月２８日（月）１４：４０～１５：０６
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６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
　久保ＳＤ専門部会長から資料１及び参考資料１に基づき、10/3～10/4に愛媛大学で開催した令和６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）の実施状況、アンケート結果等について報告があった。

２．次世代を切り拓く大学職員の育成に関する検討WGの活動報告について
　愛媛大学石川主幹から資料２に基づき、検討WGの活動について報告と説明があった。
　・検討WGの活動をまとめたポスターを作成したことの報告があった。
　・次世代リーダー養成ゼミナール修了生のメーリングリスト作成について説明があり、了承された。メーリングリストは、Google グループを利用して研修情報や研修資料等を共有することを想定している。なお、Google グループの管理は、愛媛大学ＳＤ担当が行うこととする。
　・「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム」のフレームワークについて提案があり、プログラムの変更について方向性を確認し、了承された。３月の総会までに具体的な提案をまとめることとなった。なお、変更したプログラムの実施時期については今後検討を行う。
　また。プログラムの変更については、検討WGからニーズ調査を予定している旨、説明があった。

３．その他
　林委員から本会議資料８－３に基づき、ＳＰＯＤフォーラム２０２５のＳＤ専門部会担当分のプログラムの割振りについて説明があり、承認された。また、会議終了後に担当大学へプログラム案の提出についてメールで依頼する旨、説明があった。
【担当９コマの割振案】
　・香川大学２コマ
　・愛媛大学１コマ
　・高知大学２コマ
　・ＳＤＣ担当２コマ
　・ＳＤ担当者研修２コマ（担当：愛媛大学)

令和6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	法人運営部人事課　副課長	大森　理佐	第3条第1号委員
香川大学	企画総務部給与福利　次長（併）課長	入屋　充	第3条第1号委員
	企画総務部給与福利課　課員	奥野　鈴花	第3条第1号委員
愛媛大学	総務部　次長（事務取扱）人事課長	久保　秀二	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室　准教授	清水　栄子	第3条第1号委員
	教育学生支援部教育企画課　副課長	林　知寿	第3条第2号委員

（オブザーバー）

大学名	所　属	氏　名	備　考
愛媛大学	総務部人事課　副課長	吉良　典真	SD
	総務部人事課人事・人材育成チーム　チームリーダー	清家　郷詞	SD
	教育学生支援部　主幹	石川　尚	検討WG報告者
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	向井　晴香	事務

令和６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７年１２月２７日（金）１０：４５～１１：１０
２　場　所：徳島大学常三島キャンパス／Ｚｏｏｍ
３　出席者：別紙のとおり
４　議　題：

１．　ＳＰＯＤ－ＦＤ調査研究プロジェクトについて
　各プロジェクトのリーダーから現在の進捗状況について説明があった。
　「オンラインによるＦＤプログラムの共同開発」については、現在公開しているβ版のリンクをＳＰＯＤホームページ内に掲載し、より多くの意見を集めることとなった。
　「分野別ＦＤプログラムの開発」については、来年度のＳＰＯＤフォーラムで保育分野のプログラムを実施できるよう準備を進めるほか、四国内の関係者への広報も行うこととなった。

令和6年度　第5回ネットワークコア運営協議会
FD専門部会出席者名簿

大学名	所　属	氏　名	備 考
徳島大学	高等教育研究センター教育改革推進部門　准教授	吉田　博	第3条第1号委員
	高等教育研究センター教育改革推進部門　助教	飯尾　健	第3条第1号委員
	高等教育研究センター教育の質保証支援室　助教	塩川　奈々美	第3条第1号委員
香川大学	大学教育基盤センター能力開発部　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
高知大学	学び創造センター　准教授	高畑　貴志	第3条第1号委員
	学び創造センター（兼務）　准教授	俣野　秀典	第3条第1号委員
	学び創造センター　特任講師	寺田　悠希	第3条第1号委員
愛媛大学	教育・学生支援機構　教授	中井　俊樹	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構　講師	村田　晋也	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構　講師	上月　翔太	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構　特任助教	真鍋　亮	第3条第1号委員
	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	河内　貴博	第3条第2号委員

（オブザーバー）

大学名	所　属	氏　名	備 考
愛媛大学	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	二宮　和真	事務

令和６年度 第５回　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６年１２月２７日（金）１０：４５～１１：１５
２　場　所　　徳島大学常三島キャンパス／Ｚｏｏｍ
３　出席者　　別紙のとおり
４　議　題

１．令和６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

林委員から、資料１－１～２及び参考資料１～２に基づき、10/31～11/1に愛媛大学で開催した令和６年度大学人・社会人としての基礎力プログラム（レベルⅠ）と、11/21～11/22に徳島大学で開催した令和６年度大学人・社会人としての基礎力プログラム（レベルⅡ（２回目））の実施状況、アンケート結果等について報告があった。また、研修の運営を担当した徳島大学の大森委員が所感を述べた。

２．令和７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

林委員から資料２に基づき、来年度の大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（案）について、日程案を中心に提案があり、承認された。

また、事務局から、レベルⅡの持ち回り開催について令和７年度６月は香川大学にお願いしたい旨依頼があり、香川大学から了承を得た。

３．令和７年度次世代リーダー養成ゼミナールについて

清水委員から資料３－１～３に基づき、次年度の日程及び開催大学について説明があり、各大学に教室の確保等、協力を依頼した。

４．次世代を切り拓く大学職員の育成に関する検討WGからの提案について

愛媛大学石川主幹から資料４に基づき、検討WGの活動報告及びＳＤ専門部会への提案について説明があり、意見交換を行った。

今後は、検討WGからの提案に基づき、ＳＤ専門部会で実施方法や研修内容を検討していくこととなった。

令和6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	法人運営部　課長	林　三知夫	第3条第1号委員
	法人運営部人事課　副課長	大森　理佐	第3条第1号委員
香川大学	企画総務部給与福利　次長(併)課長	入屋　充	第3条第1号委員
	企画総務部給与福利課　課員	奥野　鈴花	第3条第1号委員
	企画総務部給与福利課　課員	池尾　万佑子	第3条第1号委員
高知大学	総務部　人事課長	三橋　敏朗	第3条第1号委員
	総務部人事課労務管理係　係長	岡田　美波	第3条第1号委員
	総務部人事課労務管理係　主任	橋田　由貴	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	清水　栄子	第3条第1号委員
	教育学生支援部教育企画課　副課長	林　知寿	第3条第2号委員

（オブザーバー）

大学名	所　属	氏　名	備　考
愛媛大学	総務部人事課　副課長	吉良　典真	SD
	総務部人事課人事・人材育成チーム　チームリーダー	清家　郷詞	SD
	教育学生支援部 主幹	石川　尚	検討WG報告者
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	向井　晴香	事務

令和６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７年２月１３日（金）１４：１０～１１：４０
２　場　所：Ｚｏｏｍ
３　出席者：別紙のとおり
４　議　題：

１．　ＳＰＯＤ－ＦＤ調査研究プロジェクトについて

各プロジェクトのリーダーから現在の進捗状況について報告があった。

「オンラインによるＦＤプログラムの共同開発」については、β版サイトをＳＰＯＤホームページの改修にホームページの一部に組み込むことについて、業者や事務局と調整を行っていることについて報告があった。

「分野別ＦＤプログラムの開発」については、来年度のＳＰＯＤフォーラムで実施するプログラムの打ち合わせを四国内の大学の担当者同士で行う予定であることについて報告があった。

令和6年度　第6回ネットワークコア運営協議会
FD専門部会出席者名簿

大学名	所　属	氏　名	備 考
徳島大学	高等教育研究センター教育改革推進部門　准教授	吉田　博	第3条第1号委員
	高等教育研究センター教育改革推進部門　助教	飯尾　健	第3条第1号委員
香川大学	大学教育基盤センター能力開発部　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	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　特任講師	寺田　悠希	第3条第1号委員
愛媛大学	教育・学生支援機構　教授	中井　俊樹	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構　講師	村田　晋也	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構　講師	上月　翔太	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構　特任助教	真鍋　亮	第3条第1号委員
	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	河内　貴博	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	教務部教育支援課　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	二宮　和真	事務

令和６年度 第６回　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７年２月１３日（木）１４：１２～１４：３０
２　場　所　オンライン（Ｚｏｏｍ開催）
３　出席者　別紙のとおり
４　議　事

１．令和７年度大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（新任職員）について
　林委員から、資料１に基づき、令和７年度大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（新任職員）について、説明があった。会場は、「松山市男女共同参画推進センターコムズ」を予定しており、プログラムについては、昨年度と同様に実施する。
　また、林委員から、新入職員向けマナー研修の実施状況について確認があり、徳島大学、香川大学、高知大学では独自のマナー研修は行っていないこと、愛媛大学では３月末に初めて採用予定者向けにマナー研修を実施することが報告された。専門部会終了後に、事務局から各大学のプレＳＤ実施状況を調査し、今後のプログラム検討に活用することとなった。

２．令和７年度次世代リーダー養成ゼミナールについて
　清水委員から、資料２－１～５に基づき、前回の提案から日程が変更になったこと及び３月上旬にＳＰＯＤ加盟校へ案内を予定していることの説明があった。

３．次世代を切り拓く大学職員の育成に必要な方策を検討するためのワーキンググループからの提案について
　林委員から、資料３に基づき、検討WGからの提案についてSPOD-SDCに関する追加事項を中心に説明があり意見交換を行った。委員からの意見を検討WGに持ち帰りSPOD-SDCの提案３、４について、再度検討を行い、総会で報告することとなった。
（意見）
・SPOD-SDCの提案３、４について、検討WGで具体的な提案内容を再度検討してほしい。
・検討WGは今年度で解散するが、SPOD-SDC提案１の内容に基づき、今後はSPOD-SDCを中心に研修の新規開発、研修の見直しを進めていってもらいたい。

令和6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	法人運営部人事課　副課長	大森　理佐	第3条第1号委員
香川大学	企画総務部給与福利課　課員	奥野　鈴花	第3条第1号委員
高知大学	総務部　人事課長	三橋　敏朗	第3条第1号委員
	総務部人事課労務管理係　係長	岡田　美波	第3条第1号委員
愛媛大学	総務部　次長（事務取扱）、人事課長	久保　秀二	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室　准教授	清水　栄子	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室	葛西　崇文	第3条第1号委員
	教育学生支援部教育企画課　副課長	林　知寿	第3条第2号委員

（オブザーバー）

大学名	所　属	氏　名	備　考
高知大学	総務部人事課労務管理係　主任	橋田　由貴	SD
愛媛大学	総務部人事課　副課長	吉良　典真	SD
	総務部人事課人事・人材育成チーム　チームリーダー	清家　郷詞	SD
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム	向井　晴香	事務

令和６年度ＳＰＯＤネットワークコア運営協議会
ＳＤ専門部会（書面審議）　議事概要

１　審議期間　令和７年２月３日（月）～　令和７年２月６日（木）
２　出 席 者　別紙のとおり
３　議　　題
（１）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について
　このことについて、資料１～２及び参考資料１に基づき、書面審議を行った結果、資格認定基準を満たしていると出席委員全員から認められたため、令和７年２月１３日（木）開催の第７回ＳＰＯＤネットワークコア運営協議会に付議することとした。

別紙

令和6年度ネットワークコア運営協議会
SD専門部会（書面審議）出席者名簿

大学名	所　属	氏　名	備　考
徳島大学	法人運営部　課長	林　三知夫	第3条第1号委員
	法人運営部　人事課副課長	大森　理佐	第3条第1号委員
香川大学	企画総務部給与福利　次長（併）課長	入屋　充	第3条第1号委員
	企画総務部給与福利課　課員	奥野　鈴花	第3条第1号委員
	企画総務部給与福利課　課員	池尾　万佑子	第3条第1号委員
高知大学	総務部　人事課長	三橋　敏朗	第3条第1号委員
	総務部人事課労務管理係　係長	岡田　美波	第3条第1号委員
愛媛大学	総務部　次長、（事務取扱）人事課長	久保　秀二	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構教育企画室　准教授	清水　栄子	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	葛西　崇文	第3条第1号委員
	教育学生支援部教育企画課　副課長	林　知寿	第3条第2号委員

令和６年度　第１回Ｔ－ＳＰＯＤ会議　議事要録

１　日　時　　令和６年 11 月８日（金）　１５時 28 分～１７時 03 分

２　場　所　　徳島大学地域創生・国際交流会館　３階　共用室３０１

３　出 席 者

鳴　門　教　育　大　学	幾田　伸司、寒川　正英、三木　俊介
四国大学・四国大学短期大学部	桑原　渉、堀　千尋、永松　宜洋
徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部	後藤　浩代、藤本　和史
徳 島 工 業 短 期 大 学	妹尾　瞳
阿南工業高等専門学校	中村　雄一、濵田　ゆうこ
徳　　島　　大　　学	吉田　博（議長）、飯尾　健、塩川　奈々美
	大森　理佐、岩森　清澄、白田　智子、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６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、新任職員研修、評価者研修、職場のメンタルヘルス＆セルフケア
SPOD 講師派遣プログラム事業

・令和５年度から導入を開始している、e-ポートフォリオシステムについては、１年生の前期に全学生向けに活用についての授業を実施している。e-ポートフォリオを用いて半年に１回程度学生と教員が面談を実施し、セルフデザイン型学修に向けての取組を実施している。

②　四国大学・四国大学短期大学部

SPOD 講師派遣事業、FD・SD 新任研修会、中間授業評価アンケート、学期末授業改善アンケート、授業公開、職階別研修、専門別研修、目的別研修（人権教育研修会等）、部門別研修

・学生による授業評価アンケートはどのように活用されているか。
学生が記述式で回答。FD 委員がすべてチェックをし、改善の必要がある場合は教員に応答を求め、回答を WEB で可視化している。

・SD での取組（ハラスメント研修、６０分のカリキュラム）について、未受講者は担当から連絡をして、職員対象の SD の受講率が１００％となっている。

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・大学生活満足度アンケート、在学生対象・学修状況アンケート、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、SPOD 内講師派遣プログラム、全学ＳＤ研修会

・学生による授業評価アンケートについては、教員がコメントを返し、Web 上に公開している。
・在学生対象・学修状況アンケートについては、最終授業時に学生にアンケートを実施し、回答率は６～７割程度である。
・アクティブラーニングについては、教員間の温度差があり、以前として講義中心の授業もあれば、進んだ取組もある。

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、SPOD 内講師派遣プログラム
・授業評価アンケートは、教員の氏名を省いて公表している。回答時間が確保できないのが課題である。

⑤　阿南工業高等専門学校
新任教職員研修、シラバス到達目標達成度アンケート、学修（学習）達成度アンケート、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
・シラバスにルーブリックが記載されていてわかりやすい。
シラバスは国立高専機構で統一されている。
・シラバス到達目標達成アンケート　学生が期末テストの後自己評価する。

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２０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 22 号』の発行、英会話研修、パソコン講習会、メンタルヘルス研修会、ハラスメント研修、SPOD 講師派遣プログラム（組織の力を引き出す観察力養成講座）、タイムマネジメント研修

【ＳＰＯＤ事業への意見内容】
〇徳島文理大学・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、学習意欲を高める授業づくり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る。多くの教職員が参加できるよう、今後もオンライン配信を実施してほしい。
・派遣プログラムはワークショップ研修などの内容が充実しているので、複数回実施できるようにしてほしい。
・「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開放

〇徳島工業短期大学

・対学生、対地域、対産官学の FDSD プログラムが多いが、大学教職員自身のキャリアアップ支援方法や大学組織としての教職員の学びのサポートなど大学で働く人へフォーカスしたプログラムを希望する。

・自大学内での教育のみならず、他大学との連携が重要となってきているが、単位互換の際の時間割の相違等の問題、SPOD 四国地区ならではの地方における学生の移動手段の問題等についての連携や解決策について、SPOD の職務階層別でのワークショップなども希望する。

〇阿南工業高等専門学校

・学生の状況に沿った合理的配慮の事例紹介、研修方法の紹介
・Ｅ－ｌｅａｒｎｉｎｇの利活用促進につながる事例紹介等
・アクティブラーニングの事例紹介（成功例，失敗例）
・効果的かつ効率的なＦＤ・ＳＤ体制の構築方法等

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

・令和６年１２月２６日(木)にＳＰＯＤ共通事業「第２０回大学教育カンファレンス in 徳島」を、徳島大学常三島キャンパスにて実施（一部オンライン配信予定）する予定である。学内で周知していただき、積極的なご参加をお願いしたい。近日中に申込フォームを開設する予定である。

・毎月第２、第３木曜の昼休み（12：05-12：50）に「授業について考えるランチセミナー」を、Ｚｏｏｍによるオンラインで開催している。学内で周知していただき、積極的なご参加をお願いしたい。

・ＳＰＯＤフォーラム２０２５の参加者企画枠に応募できそうな教職員の方への積極的に呼び掛けをお願いしたい。

（２）SPOD フォーラム２０２５について　【議題２資料、参考資料】

議長から、ＳＰＯＤフォーラム２０２５は徳島大学が当番校であり、徳島県内の加盟校に前回実施時と同様協力いただきたい旨の説明があった。

SPOD フォーラム２０２５について、各加盟校で担当できそうなセッションやアイデア、参加動員に繋げるアイデアについて種々意見交換を行った。

議長から、いただいた意見を踏まえ、今後のフォーラムのプログラム実施についての協力依頼があった。

また、前回実施時と同様、スタッフとして協力いただきたい旨の説明があった。

①　担当できそうなセッションやアイデア

〇鳴門教育大学

＜自大学＞

（特に教員養成における）学修成果可視化、ディプロマサプリメント、教職大学院遠隔教育プログラム（リカレント教育）、連携教職課程 等

＜T-SPOD 合同＞

（徳島県の）教員育成指標を見据えた徳島県の教員養成、産学官連携プラットフォーム（のうち特に「次代を担う人材の育成と多様な学び直しの機会の創出」関連）との接続 等

〇四国大学・四国大学短期大学部
　産学官連携プラットフォーム

〇徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部
　毎年、教職協働のプログラムに教員が講師として参加している。

〇徳島工業短期大学
　毎年増え続けている留学生受け入れの課題や問題点についてのセッション

〇阿南高専
　ポスターセッションにおいて本校のＦＤ・ＳＤ活動や学生支援（ピアサポート，キャリア教育など）の取り組みについての発表などは可能。

〇徳島大学
・ＳＰＯＤフォーラム２０２５の全体テーマを「学生が安心して学びに向き合う大学の基盤づくり」とし、テーマに関連するプログラムを修得できる「学生理解・学生支援集中修得ゾーン（仮）」を設置して、関連分野の専門家による企画チームで６つのプログラムを体系的に配置する。
・２日目のトップリーダーセミナー、シンポジウムについては、オンライン配信を行い、ハイブリッド型で実施する。
・ＳＰＯＤ加盟校のニーズの高い内容については、ＦＤ専門部会やＳＰＯＤ事務局へ講師紹介を依頼するなど、実施できるように働きかけを行う。

②ＳＰＯＤフォーラム２０２５への参加動員につなげるアイディア
〇鳴門教育大学
　自大学の教職員が講師・セッション担当者等、SPOD フォーラム側で登壇していれば、その関連分野や近い関係の教職員が身近に参加する動機付けになる可能性も考えられる。

〇徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部
　本学教職員の間では「ＳＰＯＤフォーラム」への関心が高いので、徳島大学で開催される「ＳＰＯＤフォーラム２０２５」には、多くの教職員の参加が見込める。
　本学では、年間４回実施する新任・昇任教職員研修の１回に「ＳＰＯＤフォーラム」を当てて、参加を推奨している。

〇徳島工業短期大学
・業務改善ワークショップ
・属人化している業務を組織化する見直し方法
・留学生、幼児や高齢者、だれにでもわかりやすく伝える「やさしい日本語」の大学での導入
・大学内におけるジェンダーフリーの取組案ワークショップ
・地域と学生をつなげるフィールドワーク実施方法
・災害にどう大学として対応するべきか
・大学教職員のキャリア形成

○阿南工業高等専門学校
　ＤＸ推進の実例等紹介などの講演・研修を設定していただければ，自高専の教職員へ聴講するよう案内する。

○徳島大学
・オンライン配信を予定している２日目のプログラムについて、個人でＰＣ等からアクセスできる教職員に参加を呼び掛けるとともに、可能であれば加盟校の教室でサテライト会場を設置し、動画をスクリーン等で投影し、対面で参加できるようにする。
・組織的に加盟校及び各学部等から数名ずつの教職員をＳＰＯＤフォーラムに派遣する形で参加を要請する。
・いろいろな方法（HP や SNS など）で周知を行い、また、できるだけ早い時期から周知を始める。
・情報交換会において、余興として阿波踊りを予定していることから、阿波踊りの経験者や、特に有名連に所属している教職員には、参加していただくようお願いをする。

（３）その他
　特になし。

６　報告事項
（１）「第２０回大学教育カンファレンス in 徳島」について　【報告１資料】
　徳島大学塩川助教から、報告１資料に基づき、令和６年１２月２６日（木）に徳島大学において対面、一部オンライン実施で開催する、「第２０回大学教育カンファレンス in 徳島」のプログラムへの積極的な参加についての協力依頼があった。

（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】
　徳島大学飯尾助教から、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
　特になし

以　上