

令和7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8年3月

令和7年度四国地区大学教職員能力開発ネットワーク活動報告書（資料編）目次

区分	プログラム名	ページ	日 程	開催大学
フ ォ ー ム 共 通 ラ ム	SPODフォーラム2025チラシ・事前アンケート・事後アンケート	1	2025年8月28日(水)～30日(金)	徳島大学
	第20回大学教育カンファレンスin徳島 チラシ・アンケート	7	2025年12月26日(金)	徳島大学
共 通 ・ 講 師 派 遣	SPOD内講師派遣プログラム概要	16		
	大学の授業と著作権	23	2025年6月6日(金)	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
	教学の基礎と政策動向	28	2025年6月27日(金)	徳島大学
	学生の主体性を促す学習支援	33	2025年7月3日(木)	松山東雲女子大学・松山東雲短期大学
	大学教職員の倫理－学生との関係を省察する	38	2025年7月4日(金)	徳島工業短期大学
	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	43	2025年7月18日(金)	岡山理科大学獣医学部
	組織の力を引き出す観察力養成講座	47	2025年7月29日(火)	愛媛県立医療技術大学
	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	51	2025年7月31日(木)	弓削商船高等専門学校
	事例から考えるハラスメント	55	2025年7月31日(木)	今治明德短期大学
	アカデミック・アドバイジング入門	60	2025年8月4日(月)	高知工業高等専門学校
	学生の文章力をいかに高めるか－ライティング指14導を改善する	64	2025年8月18日(月)	香川県立保健医療大学
	若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座	68	2025年8月26日(火)	鳴門教育大学
	若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座	74	2025年9月1日(月)	高知大学
	大学教職員の倫理－学生との関係を省察する	79	2025年9月1日(月)	人間環境大学松山看護学部及び総合心理学部
	高等教育機関の職員に必要な能力と専門性	85	2025年9月2日(火)	香川短期大学
	業務DX入門	89	2025年9月8日(月)	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	95	2025年9月8日(月)	聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部
	職員のためのわかりやすい説明入門	100	2025年9月10日(水)	香川大学
	これからの教職協働	105	2025年9月10日(水)	高松大学・高松短期大学
	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	111	2025年9月10日(水)	徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部
	大学の授業と著作権	116	2025年9月11日(木)	四国大学・四国大学短期大学部
	職員のためのわかりやすい説明入門	121	2025年9月19日(金)	香川高等専門学校
	これからの教職協働	125	2025年9月25日(木)	高知健康科学大学
	発達障がいのある学生に配慮した授業づくり	129	2025年9月26日(金)	阿南工業高等専門学校
	大学教職員として知っておきたい高等教育論入門	135	2025年10月1日(水)	せとうち観光専門職短期大学
	事例から考えるハラスメント	139	2025年10月28日(火)	松山大学・松山短期大学
	学生の文章力をいかに高めるか－ライティング指導を改善する	151	2025年11月27日(木)	新居浜工業高等専門学校
試験問題・レポート課題の作り方	156	2026年1月23日(金)	愛媛大学	
SPOD内講師派遣事業年度末アンケート集計結果	160			
F D	授業デザインワークショップ(第39回) 実施要項、日程表	163	2025年6月14日(土)～15日(日)	愛媛大学
	第15回よりよい授業のためのFDワークショップ	166	2025年9月4日(木)～5日(金)	香川大学
	授業設計ワークショップ 実施要項、日程表	170	2025年9月4日(木)～5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	174	2025年9月3日(水)～4日(木)	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	178	2025年9月4日(木)～5日(金)	愛媛大学

区分	プログラム名	ページ	日 程	開催大学
S D	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(新任職員) 実施要項、日程表、アンケート結果	182	2025年5月14日(水)～16日(金)	松山市男女共同参画推進センターCOMS(コムズ)
	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	201	2025年10月30日(木)～31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	211	2025年6月19日(木)～20日(金)	香川大学
	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	222	2025年11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Ⅲ) 実施要項、日程表、アンケート結果	232	2025年10月2日(木)～3日(金)	愛媛大学
	次世代リーダー養成ゼミナール実施要項	243		
	次世代リーダー養成ゼミナール日程表(全5回)	245		
運 営	ネットワークコア運営協議会 (第1回～第6回)	251		遠隔:各コア校 対面:愛媛大学
	ネットワークコア運営協議会 FD・SD専門部会	265		遠隔:各コア校 対面:愛媛大学
	総会関係	289		書面開催
	県内加盟校会議(徳島県 T-SPOD会議)	290		徳島大学

SPOD フォーラム 2025



学生が安心して学びに向き合う大学の基盤づくり

Shikoku Professional and Organizational Development 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	2025年8/27(水) ▶ 29(金) 徳島大学 常三島キャンパス
主催	四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD) / 徳島大学
参加申込	SPOD加盟校の教職員限定受付 2025年6月16日(月)正午~6月30日(月)正午
	一般受付(SPOD加盟校の方も申込可) 2025年7月2日(水)正午~7月18日(金)正午
※事前申込制(先着順)	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

<p>特徴 1 多彩な講師陣</p>	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。
<p>特徴 2 職場で使える実践型プログラム</p>	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。
<p>特徴 3 SDプログラムも多数開講</p>	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。



徳島大学常三島キャンパス

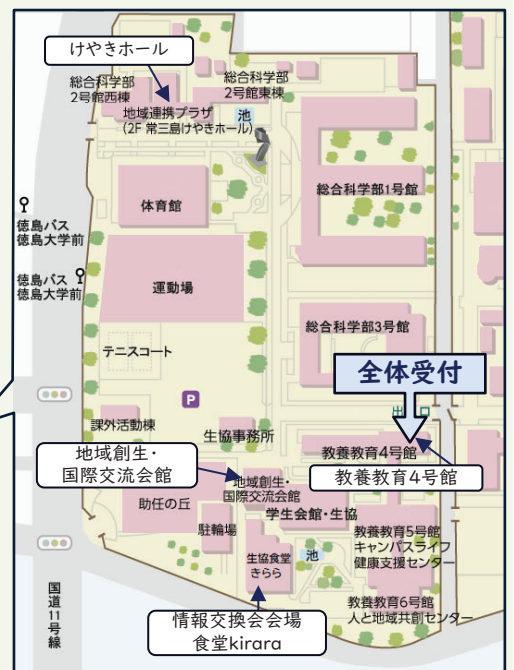
徳島市南常三島町1丁目1番地
駐車場はありません。公共交通機関のご利用をお願いします。

JR徳島駅から

- 徒歩…約30分
- バス利用…約20分

徳島駅前から徳島市営バス

- 「島田石橋」行「助任橋・徳島大学前」下車
 - 「中央循環(左回り)」助任橋・徳島大学前」下車
 - 「川内循環(左回り)」助任橋・徳島大学前」下車
- 徒歩約5分



●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
徳島大学学務部教育支援課
☎088-656-7679

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。 場所:教養教育4号館2階201

会場	A	B	C	D	E	F	
教室	教養教育4号館 3階301	教養教育4号館 2階202	教養教育4号館 3階302	教養教育4号館 4階402	地域創生・国際交流会館 1階コモンラウンジ	地域創生・国際交流会館 5階フューチャーセンター	
1日目 8月27日(水)	1 10:00~12:00 参加者企画枠	2701B 組織外コミュニティ促す大学職員のキャリアと能力開発への影響 山田尚彦(新潟大学) ワーク・講義 30名	2701C 教学マネジメント・内部質保証に寄与する学生参画の実践とは 荒木俊博(淑徳大学) ワーク・講義 60名	2701D 分野横断・分野融合の学びの価値とカリキュラム設計を考えよう! 林透(金沢大学) ワーク・講義 40名	2701E 失敗から学ぶ教育への新たな視点 竹内一(徳島文理大学) ワーク 30名	2701F フューチャー・デザインで大学の未来を考える 佐藤浩輔(大阪体育大学) ワーク 30名	
	2 13:00~15:00 講義 140名	2702A 大学IR入門ー意思決定を支援する実践 中井俊樹(愛媛大学) 講義 140名	2702B 設置基準/設置手順入門ー組織改革と活性化 宮内卓也(高知大学) ワーク・講義 36名	2702C AIx教育:未来の授業デザインを創出するワークショップ 金西計英(徳島大学) 田巻公貴(徳島大学) ワーク・講義 50名	2702D 初めてでもできるSD研修の企画・運営・評価 葛西崇文(愛媛大学) 阿部光伸(愛媛大学) ワーク・講義 40名	2702E パフォーマンスが上がる職場とは 島田くみこ(高知工科大学) 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	2702F 学生支援のこれまでと最新動向を知り、考える 蝶慎一(香川大学) ワーク・講義 50名
	3 15:30~17:30 講義 140名	2703A 卒業時の学修成果の可視化と内部質保証 竹中喜一(近畿大学) 講義 140名	2703B 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	2703C 地域の未来を拓くアントレプレナーシップ教育 佐野淳也(神山まると高専) 石原佑(徳島大学) ワーク・講義 60名	2703D 初めてでもできるSD研修の企画・運営・評価 葛西崇文(愛媛大学) 阿部光伸(愛媛大学) ワーク・講義 40名	2703E パフォーマンスが上がる職場とは 島田くみこ(高知工科大学) 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	2703F 障害学生支援の観点から考えるユニバーサルデザイン 高橋由子(高知大学) 講義 50名
	18:00~19:00 ポスターセッション	会場:教養教育4号館4階404講義室(リベラホール)					学生理解・支援ゾーン

ハイブリッド:けやきホール・オンライン配信 PCルームで実施

2日目 8月28日(木)	1 10:00~12:00 講義 会場240名	2801A トップリーダーセミナー 現代の社会課題と大学の役割 斉藤卓也(情報システム研究機構) 講義 会場240名	2801B 明日から使える大学業務システム内製開発ハンズオン 末廣紀史(香川大学) 木村悠佑(香川大学) 川瀬舞(香川大学) ワーク・講義 40名	2801C Power Query for Excelを用いた効率的なデータ処理 高畑貴志(高知大学) 講義 60名	2801D 保育・幼児教育分野のためのFDを企画しよう 塩川奈々美(徳島大学) 寺川夫央(今治明誠短期大学) ワーク・講義 12名	2801E 学務系職員のための学生理解・支援 野口悟(高知大学) ワーク・講義 30名	2801F 留学生支援のための制度理解 岩田剛(愛媛大学) 講義 40名
	2 13:00~15:00 講義 会場240名	2802A トップリーダーセミナー 学び続ける事務組織と実践する職員の育て方 宮林常崇(東京立大学) 講義 会場240名	2802B 「SPODオンラインFDコンテンツプラットフォームサイト」を活用する 飯尾健(徳島大学) ワーク・講義 60名	2802C ループリク評価入門~考える,つる,活用する~ 俣野秀典(高知大学) ワーク 40名	2802D 自大学のFDを発展させるための評価と改善 上月翔太(愛媛大学) ワーク・講義 60名	2802E ケースを通して考える学生対応 清水栄子(愛媛大学) ワーク・講義 30名	2802F 合理的配慮とその学生支援について考える 坂井聡(香川大学) ワーク・講義 50名
	3 15:30~17:30 シンポジウム	「学生が安心して学びに向き合う大学の基盤づくり」 会場:けやきホール 森 朋子(桐蔭横浜大学) 島田くみこ(高知工科大学) 井ノ崎敦子(徳島大学) 指定討論者:佐藤浩章(東京大学) 進行:吉田 博(徳島大学) 会場240名					2803G
	18:00~20:30 情報交換会	会場:食堂kirara2階 会費:4,000円(事前申込み制) 余興:阿波踊り(参加者の方への踊りのレッスン・踊りの体験を含みます)					

3日目 8月29日(金)	1 10:00~12:00 講義 140名	2901A デジタル学修歴証明書入門 鈴木洋(芝浦工業大学) 講義 140名	2901B 教学IRにおけるデータ分析入門 真鍋亮(愛媛大学) ワーク・講義 60名	2901C 小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイン 俣野秀典(高知大学) ワーク・講義 40名	2901D 指導補助者(TA)研修・ブレFDプログラムをどう立ち上げるか? 佐藤浩章(東京大学) ワーク・講義 60名	2901E Excelではじめる統計分析 飯尾健(徳島大学) ワーク・講義 30名	2901F 実践事例から考えるキャリア支援 原 瑞穂(香川大学) 園子真津美(香川大学) 篠原佳代(香川大学) ワーク・講義 50名
	2 13:00~15:00 講義 100名	2902A 40代からのキャリアデザイン:リスキングで未来を拓く 久保秀二(愛媛大学) 石川尚(愛媛大学) 講義 100名	2902B 自分の成長につながる自己啓発を考えよう 藤本正己(山口大学) 杉原康弘(松山大学) ワーク・講義 32名	2902C 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 60名	2902D 大学生をリフレクティブラーナーとして育てる 上田勇仁(帝京大学) ワーク・講義 60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 組織的な学習支援について考えてみよう 清水栄子(愛媛大学) 石田明菜(立命館大学) ワーク・講義 30名

参加者企画枠:高等教育機関に所属する教職員を対象に企画案を募集し、応募のあった企画案から採択された5件を実施する枠
学生理解・学生支援ゾーン:SPODフォーラム2025のテーマに関連するプログラムを体系的に集中して学ぶことができるプログラム帯

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 ※オンライン配信は定員なし

SPODフォーラム2025事前アンケート集計結果

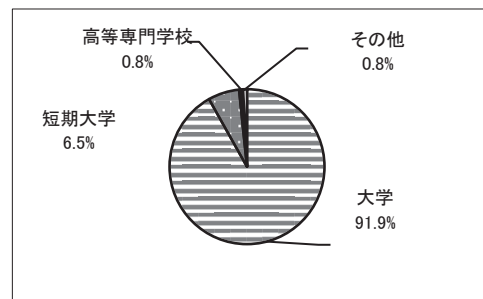
アンケート回答者数:491名

参加者の属性

(1) 所属先

	度数	割合
① 大学	451	91.9%
② 短期大学	32	6.5%
③ 高等専門学校	4	0.8%
④ その他	4	0.8%
計	491	100.0%

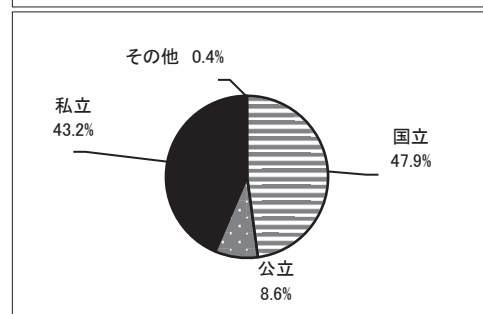
その他：学校法人本部(2), 公益財団法人(2)



(2) 所属先の設置者

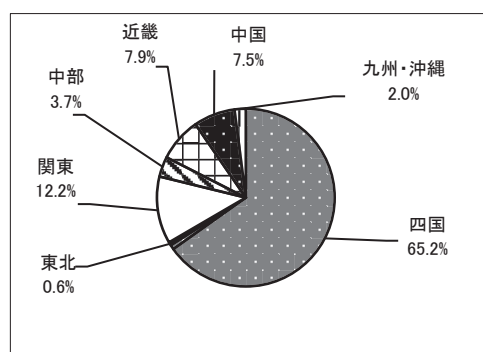
	度数	割合
① 国立	235	47.9%
② 公立	42	8.6%
③ 私立	212	43.2%
④ その他	2	0.4%
計	491	100.0%

その他：公益財団法人(2)



(3) 所属先の所在地

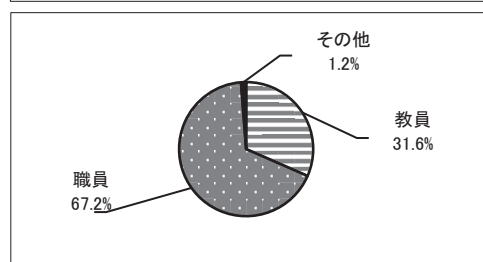
	度数	割合
① 四国	320	65.2%
② 北海道	4	0.8%
③ 東北	3	0.6%
④ 関東	60	12.2%
⑤ 中部	18	3.7%
⑥ 近畿	39	7.9%
⑦ 中国	37	7.5%
⑧ 九州・沖縄	10	2.0%
計	491	100.0%



(4) 職種

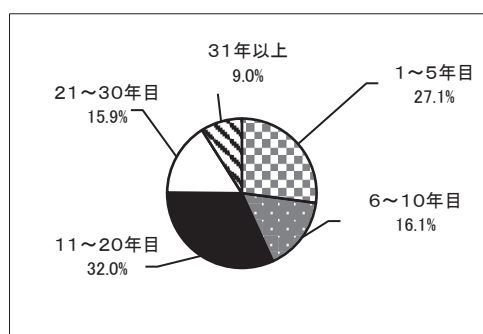
	度数	割合
① 教員	155	31.6%
② 職員	330	67.2%
③ その他	6	1.2%
計	491	100.0%

(その他:教員職員の兼業)



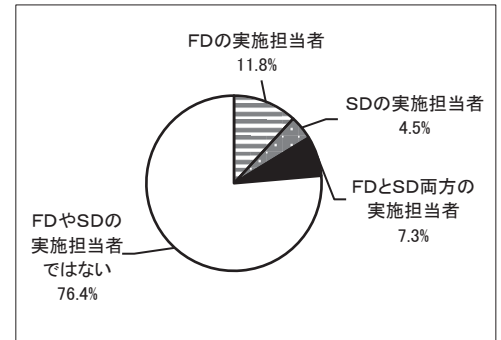
(5) 大学教職員等の経験年数

	度数	割合
① 1～5年目	133	27.1%
② 6～10年目	79	16.1%
③ 11～20年目	157	32.0%
④ 21～30年目	78	15.9%
⑤ 31年以上	44	9.0%
計	491	100.0%



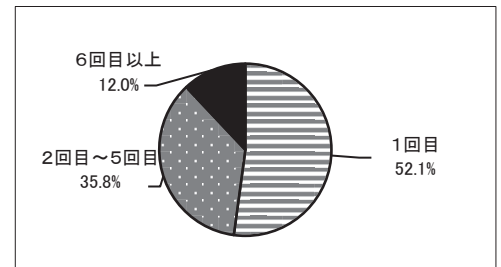
1. あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか？

	度数	割合
① FDの実施担当者	58	11.8%
② SDの実施担当者	22	4.5%
③ FDとSD両方の実施担当者	36	7.3%
④ FDやSDの実施担当者ではない	375	76.4%
計	491	100.0%



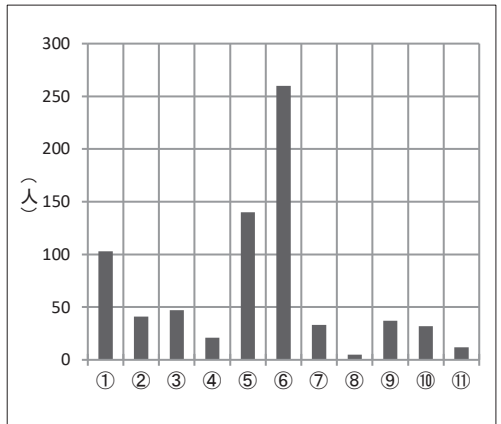
2. SPODフォーラムの参加は何回目ですか？

	度数	割合
① 1回目	256	52.1%
② 2回目～5回目	176	35.8%
③ 6回目以上	59	12.0%
計	491	100.0%



3. SPODフォーラムをどこで知りましたか？（複数選択可）

	度数	割合
① SPODホームページ	103	21.0%
② SPODメールマガジン	41	8.4%
③ SPODフォーラムチラシ	47	9.6%
④ SPOD研修プログラムガイド	21	4.3%
⑤ SPOD関係者からの案内	140	28.5%
⑥ 職場の同僚・上司からの案内	260	53.0%
⑦ 知人からの案内	33	6.7%
⑧ 愛媛大学FD・SDチャンネルのX(旧Twitter)	5	1.0%
⑨ ぽっちゃんメーリングリスト	37	7.5%
⑩ メーリングリスト(tulip)	32	6.5%
⑪ その他	12	2.4%
アンケート回答者数	491	

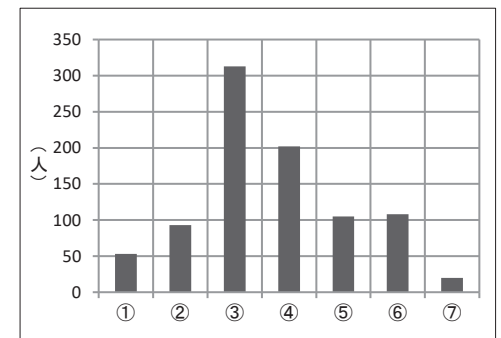


その他の記述回答

・ 大学からの案内	4
・ 職場からの案内	1
・ 関係者からの案内	3
・ 不明	1
・ 未回答	3

4. SPODフォーラムに参加した動機は何ですか？（複数選択可）

	度数	割合
① 過去の参加者に参加をすすめられたため	53	10.8%
② 上司に参加をすすめられたため	93	18.9%
③ 自分自身の能力開発のため	313	63.7%
④ 組織の課題を解決するヒントを得るため	202	41.1%
⑤ 組織を越えた人脈づくりのため	105	21.4%
⑥ FDやSDに関する情報収集のため	108	22.0%
⑦ その他	20	4.1%
アンケート回答者数	491	



その他の記述回答

・ 同僚、知人から案内があったため	2
・ 業務内容に関わるプログラムがあるため	2
・ 講師を引き受けたため	6
・ オンラインでも参加できるプログラムがあるため	1
・ 受講したいプログラムがあるため	1
・ 受講したい講師がいるため	2
・ 未回答	6

SPODフォーラム2025全体アンケート集計結果

回答者数 : 224名
 回答率 : 45.5% (2023: 48.0% 2022: 41.3%) ※2024(香川大学)は台風のため中止
 回答期間 : 9月22日(月)～10月6日(月) ※Googleフォームから回答

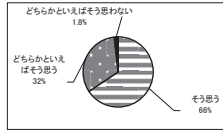
申込者数 : 492名
 SPOD加盟校から : 318名
 SPOD加盟校以外から : 174名

1. SPODフォーラムでの研修成果について

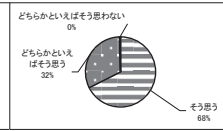
【SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった】

	度数	割合
① そう思う	147	65.6%
② どちらかといえばそう思う	73	32.6%
③ どちらかといえばそう思わない	4	1.8%
④ そう思わない	0	0.0%
計	224	100.0%

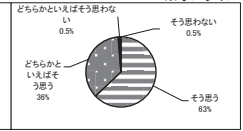
SPODフォーラム2025(徳島大学)



SPODフォーラム2023(愛媛大学)



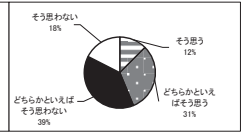
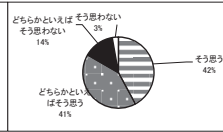
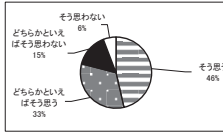
SPODフォーラム2022(愛媛大学)



※オンライン

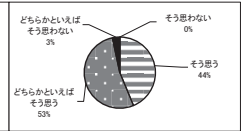
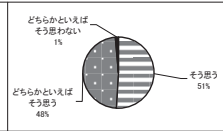
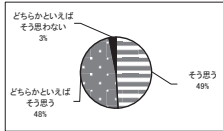
【所属組織を越えて人脈を広げることができた】

	度数	割合
① そう思う	104	46.4%
② どちらかといえばそう思う	73	32.6%
③ どちらかといえばそう思わない	34	15.2%
④ そう思わない	13	5.8%
計	224	100.0%



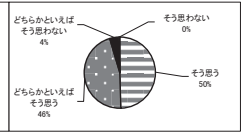
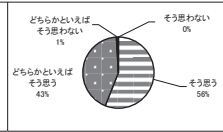
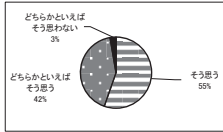
【自分に必要な知識やスキルを身につけることができた】

	度数	割合
① そう思う	110	49.1%
② どちらかといえばそう思う	107	47.8%
③ どちらかといえばそう思わない	7	3.1%
④ そう思わない	0	0.0%
計	224	100.0%



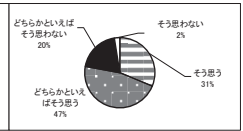
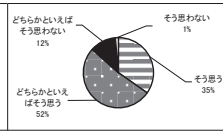
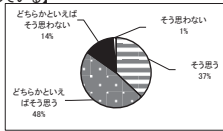
【業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった】

	度数	割合
① そう思う	124	55.4%
② どちらかといえばそう思う	94	42.0%
③ どちらかといえばそう思わない	6	2.7%
④ そう思わない	0	0.0%
計	224	100.0%



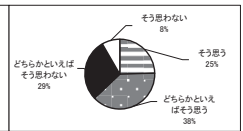
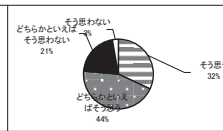
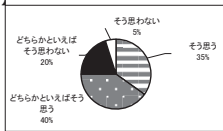
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している】

	度数	割合
① そう思う	83	37.1%
② どちらかといえばそう思う	107	47.8%
③ どちらかといえばそう思わない	31	13.8%
④ そう思わない	3	1.3%
計	224	100.0%



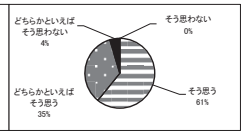
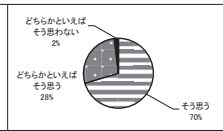
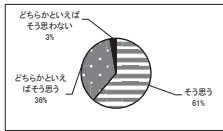
【フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している】

	度数	割合
① そう思う	78	34.8%
② どちらかといえばそう思う	90	40.2%
③ どちらかといえばそう思わない	45	20.1%
④ そう思わない	11	4.9%
計	224	100.0%



【今後もフォーラムをはじめ、SPODが提供するプログラムに参加したい】

	度数	割合
① そう思う	137	61.2%
② どちらかといえばそう思う	81	36.2%
③ どちらかといえばそう思わない	6	2.7%
④ そう思わない	0	0.0%
計	224	100.0%



2. 感想、ご意見、ご要望等 (別紙参照)

3. 参加者ご自身について

【所属先1】		
	度数	割合
① SPOD加盟校	133	59.4%
② SPOD加盟校外	91	40.6%
計	224	100.0%

【所属先2】		
	度数	割合
① 大学	209	93.3%
② 短期大学	13	5.8%
③ 高等専門学校	2	0.9%
④ その他	0	0.0%
計	224	100.0%

※その他：公益財団法人

【所属先の学生数】		
	度数	割合
① 10,000人以上	24	10.7%
② 5,000人以上10,000人未満	93	41.5%
③ 1,000人以上5,000人未満	71	31.7%
④ 1,000人未満	35	15.6%
⑤ 該当なし	1	0.4%
計	224	100.0%

【所属先の設置者】		
	度数	割合
① 国(国立大学法人)	104	46.4%
② 地方自治体(公立大学法人を含む)	15	6.7%
③ 学校法人	105	46.9%
④ その他	0	0.0%
計	224	100.0%

【所属先の所在地】		
	度数	割合
① 四国	132	58.9%
② 東北	1	0.4%
③ 関東	28	12.5%
④ 中部	12	5.4%
⑤ 近畿	18	8.0%
⑥ 中国	22	9.8%
⑦ 九州・沖縄	9	4.0%
⑧ 北海道	2	0.9%
計	224	100.0%

【職種】		
	度数	割合
① 教員	72	32.1%
② 職員	152	67.9%
③ その他	0	0.0%
計	224	100.0%

【大学教職員等の経験年数】		
	度数	割合
① 1～5年	51	22.8%
② 6～10年	35	15.6%
③ 11～20年	77	34.4%
④ 21～30年	42	18.8%
⑤ 31年以上	19	8.5%
計	224	100.0%

【SPODフォーラムへの参加回数】		
	度数	割合
① 1回目	97	43.3%
② 2回～5回目	100	44.6%
③ 6回以上	27	12.1%
計	224	100.0%

【あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか？】		
	度数	割合
① FDの実施担当者	27	12.1%
② SDの実施担当者	10	4.5%
③ FDとSD両方の実施担当者	20	8.9%
④ FDやSDの実施担当者ではない	167	74.6%
計	224	100.0%

4. SPODフォーラムに参加した動機は何ですか？(複数選択可)

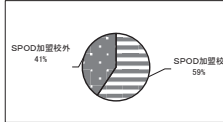
	度数	割合
① 過去の参加者に参加をすすめられたため	35	15.6%
② 上司に参加をすすめられたため	48	21.4%
③ 自分自身の能力開発のため	158	70.5%
④ 組織の課題を解決するヒントを得るため	101	45.1%
⑤ 組織を越えた人脈づくりのため	79	35.3%
⑥ FDやSDに関する情報収集のため	73	32.6%
⑦ その他	10	4.5%

アンケート回答者数 224

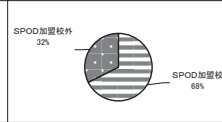
その他の記述内容

- ・ 講師を引き寄せたため(2件)
- ・ FDの一環として職員に誘われたため(1件)
- ・ 自大学で開催されたため(1件)
- ・ 参加必須の部署だったため(1件)
- ・ 講師が元所属の方だったため(1件)
- ・ ワークショップを実施するため(1件)
- ・ 自大学のSD講師となるような方を探すため(1件)

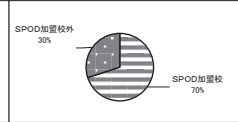
SPODフォーラム2025(徳島大学)



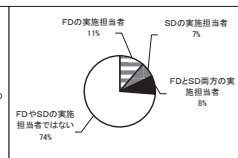
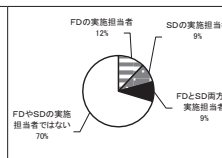
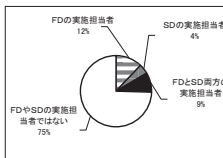
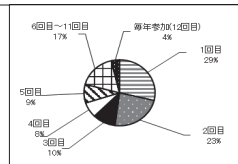
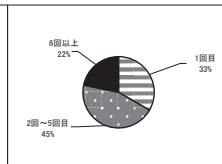
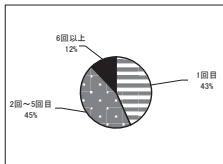
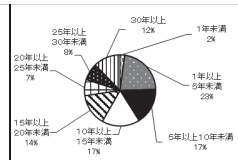
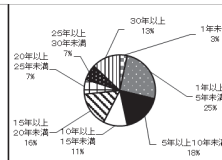
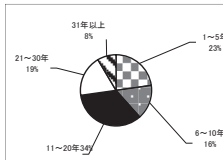
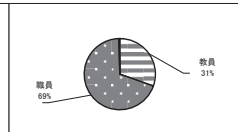
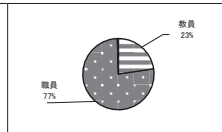
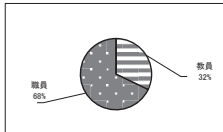
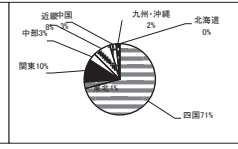
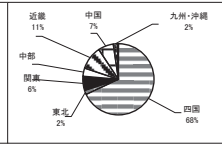
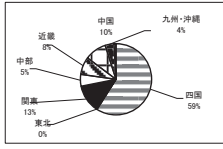
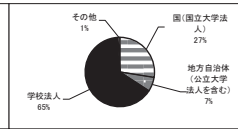
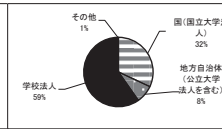
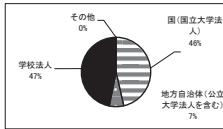
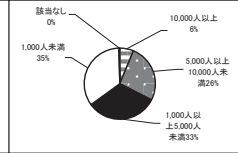
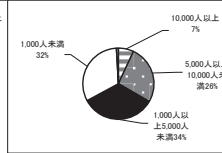
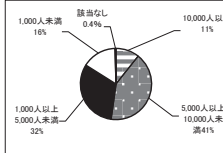
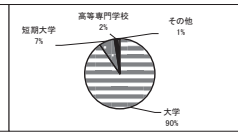
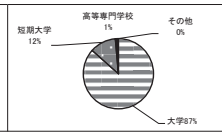
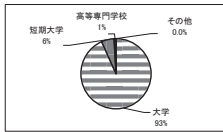
SPODフォーラム2023(愛媛大学)



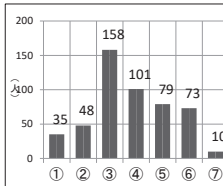
SPODフォーラム2022(愛媛大学)



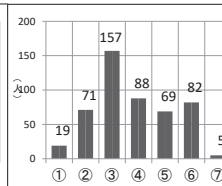
※オンライン



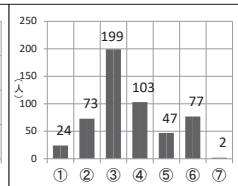
SPODフォーラム2025(徳島大学)



SPODフォーラム2023(愛媛大学)



SPODフォーラム2022(愛媛大学)



令和7年度 SPOD共通事業・徳島大学全学FD推進プログラム 第21回大学教育カンファレンスin徳島

参加費
無料

令和7年12月26日(金)

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)

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 □頭発表A・B・C
8件

10:30▶12:00 ワークショップ
1件

午後

13:00▶14:00 ポスター発表
13件

14:15▶15:35 □頭発表D・E
8件

※カンファレンス終了後に情報交換会を行います。

15:50▶17:50 特別講演

SA・TAと共に授業経験を作るとは

京都大学大学院教育学研究科

准教授 佐藤 万知先生

学生がSA(Student Assittant)やTA(Teaching Assistant)といった指導補助者として授業に関わる機会が増えてきていますが、SAやTAを育成し、一緒に授業を行う、ということについてどのように考えればいいのでしょうか。これまでは、SAやTAに必要な能力やスキル、態度を明らかにし、それを研修という形で育成するモデルが多く見られ、検討、実施されてきました。これらの取り組みが一定の成果をあげる一方で、実際の授業における働き方は多様で、良いSA、TAとしての働き方は、主に活動をする場である授業における授業担当教員、履修学生、SAやTAとの関係性によって形成されていくと考えられます。そのような考えに立つ時、授業担当教員、SAやTA制度を維持する組織や育成を担当するセンター等はどのように関わっていくことが望ましいのでしょうか。



本講演では、良い授業経験を作ろうという気運を作るための仕掛け、及び、その目標を授業担当教員、指導補助者、そして履修学生が共有できるような関係性のあり方と、その関係性を作るための仕掛けについて、具体的な事例をみながらみなさんと一緒に考えていきたいと思います。

参加申込 **申込締切** 令和7年12月25日(木)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/RE31AM9bss>

※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。



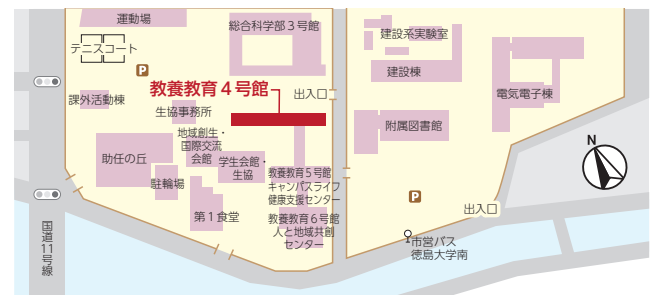
注意事項

- 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7年12月23日(火)から随時ご案内予定です。
- 12月25日(木)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)



※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：090-3810-7050 ※この連絡先は当日のみ有効です。

令和7年度 SPOD 共通事業・徳島大学全学 FD 推進プログラム 「第21回 大学教育カンファレンス in 徳島」プログラム

会期:令和7年12月26日(金) 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)、一部オンライン配信(Zoom)

8:30~	受付		
9:00~ 9:10	開会挨拶:河村保彦 学長		
9:15~10:15	研究発表 I (口頭発表) <オンライン対応>		
	<p>口頭発表A <4-202 講義室> 座長:西田 憲生</p> <p>A① 9:15~9:35 ■四国地区国立大学連合アドミッションセンターの取り組み その1 徳島大学 高等教育研究センター 植野美彦 他</p> <p>A② 9:35~9:55 ■高等教育情報メーリングリスト「Edutoku」の総括 徳島大学 高等教育研究センター 吉田 博 他</p> <p>A③ 9:55~10:15 ■医学教育におけるLMSの利用状況と学修時間の推移 徳島大学大学院 医歯薬学研究部 西田憲生 他</p>	<p>口頭発表B <4-203 講義室> 座長:保坂 啓一</p> <p>B① 9:15~9:35 ■曖昧な感覚を言語化するキャリア教育の開発 徳島大学 高等教育研究センター 畠 一樹 他</p> <p>B② 9:35~9:55 ■ベトナムにおける日本語学習支援プラットフォーム開発のための調査計画(オンライン) 徳島大学 高等教育研究センター Tran Hoang Nam 他</p> <p>B③ 9:55~10:15 ■短期プログラムを通じたキャンパスの国際化への方策(オンライン) 高知大学 グローバル教育支援センター 大塚 薫</p>	
	<p>口頭発表C <4-204 講義室> 座長:豊田 哲也</p> <p>C① 9:15~9:35 ■ロボコンプロジェクトにおける技術継承の取り組みと成果 徳島大学 理工学部2年 篠崎宏介 他</p> <p>C② 9:35~9:55 ■学習支援サークル「学びサポート企画部」の意義 徳島大学 理工学部2年 松尾優輝 他</p>		
10:15~10:30	休憩		
10:30~12:00	ワークショップ <4-202 講義室> 生成AIでつくる授業改善パートナー Bot 開発! 徳島大学 高等教育研究センター 田巻公貴 他		
12:00~13:00	休憩		
13:00~14:00	ポスター発表 <4-302 講義室>		
	<p>P① 国際協働型プロジェクトにおける大学生の学びとリーダーシップ形成 愛媛大学 教育・学生支援機構 村田 晋也 他</p> <p>P② 日本の大学におけるアカデミック・アドバイジングに関する評価の現状と課題 東京科学大学 戦略本部 松本 清 他</p> <p>P③ ロールプレイング研修がNICEプログラムSAIに与える効果 新潟大学 経済科学部3年 畑野美紀 他</p> <p>P④ 新潟大学NICEプログラムSAのピアサポートにおけるアドバイス分析 新潟大学 法学部3年 長澤広瀬 他</p> <p>P⑤ IoT 教材を活用した遠隔ハンズオン授業の実践 徳島大学 技術支援部 辻 明典</p> <p>P⑥ コロナ禍前・コロナ禍・コロナ禍後におけるセクシュアルハラスメント相談の変化 徳島大学 キャンパスライフ健康支援センター 井ノ崎敦子 他</p>	<p>P⑦ 実践型インターンシップにおける教員と学生サポーターの効果的な役割分担の考察 徳島大学 人と地域共創センター 川崎修良 他</p> <p>P⑧ ティーチング・ポートフォリオの実践とその効果 徳島大学 高等教育研究センター 森口茉莉亜</p> <p>P⑨ 教員アンケートの自由記述にみる教員の課題意識 徳島大学 高等教育研究センター 塩川奈々美</p> <p>P⑩ 徳島大学生の文章執筆における困難についての検討 徳島大学 高等教育研究センター 飯尾 健 他</p> <p>P⑪ ゼロから創る技術とチームエコランプロジェクト3年間の成長 徳島大学 理工学部3年 小若駿斗</p> <p>P⑫ 徳島大学ロケットプロジェクトのあゆみ 徳島大学 理工学部4年 鳩野 快 他</p> <p>P⑬ 徳島大学避難所開設キットへの配慮項目とその効果について 徳島大学 理工学部4年 麻生大勝 他</p>	
	14:00~14:15	休憩	
	14:15~15:35	研究発表 II (口頭発表) <オンライン対応>	
		<p>口頭発表D <4-202 講義室> 座長:齊藤 隆仁</p> <p>D① 14:15~14:35 ■探究学習マイプロジェクトを通じた地域共創型授業の取り組み 神山まるごと高専 佐野淳也 他</p> <p>D② 14:35~14:55 ■神山まるごと高専と企業の協働による実践的学びの考察 四国大学 濱上隆道 他</p> <p>D③ 14:55~15:15 ■AI Technology in Communicative English Classes 生成AIの使用実態と意識に関する調査 徳島大学 教養教育院 藤滝香織</p> <p>D④ 15:15~15:35 ■教養科目の学部混合グループワークとプレゼンテーション 徳島大学 教養教育院 南川慶二</p>	<p>口頭発表E <4-203 講義室> 座長:北條 昌秀</p> <p>E① 14:15~14:35 ■高校生イノベーション選手権 in 徳島 徳島大学 総合科学部2年 石井 千 他</p> <p>E② 14:35~14:55 ■徳島大学 i.School を通じてみるアイデア創出の因子 徳島大学 医学研究科3年 谷口 諭 他</p> <p>E③ 14:55~15:15 ■コンソーシアムとくしま「成長支援型インターンシップ」におけるサポート学生スタッフの学びと成長について 徳島大学 生物資源産業学部4年 西田大連 他</p> <p>E④ 15:15~15:35 ■大学生のアイデンティティ形成と他者の影響 高知大学大学院 総合人間自然科学研究科 西上一成 他</p>
		15:35~15:50	休憩
15:50~17:50		<p>特別講演<オンライン対応> 演題「SA・TAと共に授業経験を作るとは」 講師 佐藤万知先生(京都大学大学院教育学研究科 准教授) (4-202 講義室)</p> <p>ディスカッション <オンライン対応> テーマ「講演に対する質問や授業実践に関連する疑問など」 指定討論者 上月翔太先生(愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 講師) コメンテーター 佐藤万知先生(京都大学大学院教育学研究科 准教授) 南川慶二先生(徳島大学FD委員会委員長、教養教育院 教授)</p>	
18:00~	情報交換会 <徳島大学 常三島キャンパス 生協食堂 Kirara>		

「第 21 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 教育基盤開発部門

1. 目的

SPOD 共通事業・徳島大学全学 FD 推進プログラム「大学教育カンファレンス in 徳島」について、過去の参加人数、発表者数、第 21 回参加者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 26 年度以降の参加者数及び発表件数について

「第 21 回大学教育カンファレンス in 徳島」は、2025 年 12 月 26 日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。すべてのプログラムを対面会場で実施し、口頭発表、特別講演・ディスカッションはオンライン配信を行い、対面会場の参加者数は 99 名、オンラインのみの参加者数は 39 名となった。オンラインによる参加者は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、例年並みの 30 件であった。今回は学内の参加者数が過去 12 年の中では最低であり、直近 3 か年は過去と比較して減少傾向にあると感じる。学内の教職員に対する広報を工夫していくことや、発表してもらえるように発表形式や支援の在り方を検討していく必要がある。

回	年度	日時	実施方法	参加者数		
				学内	学外	合計
第 10 回	平成 26 年度	12 月 26 日 (金)	対面	132	17	149
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
第 21 回	令和 7 年度	12 月 26 日 (金)	対面 (一部オンライン)	83	55	138

	H26	H27	H28	H29	30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
口頭発表	16	19	14	14	14	15	15	16	18	16	16	16
ポスター発表	13	13	8	16	18	14	14	12	8	10	15	13
ワークショップ	3	2	1	3	2	2	2	2	1	2	5	1
合計	32	34	23	33	34	31	31	30	27	28	36	30

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19回	令和5年度	52名	37%
第20回	令和6年度	67名	42%
第21回	令和7年度	70名	51%

4. アンケート集計結果及び令和7年度（第21回）の考察について

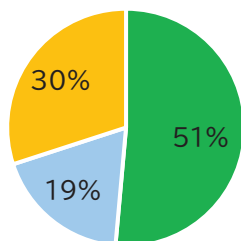
(1) 回答者自身について

職種	令和5年度 (第19回)	令和6年度 (第20回)	令和7年度 (第21回)
教員	35	83	42
職員	10	14	15
学生・大学院生	5	13	13
その他	2	2	0
未回答	0	0	0
合計(人数)	52	67	70

参加区分	令和7年度 (第21回)
発表者(研究代表)	22
共同研究者	11
参加者	36
運営・会場係	1
未回答	0
合計(人数)	70

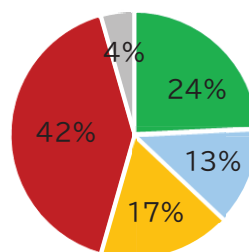
※(4)-(7)のみ過去3年間のアンケート結果と比較している

これまでの参加回数



- 今回初めて参加した
- 過去に1,2回程度参加した
- 過去に3回以上参加した

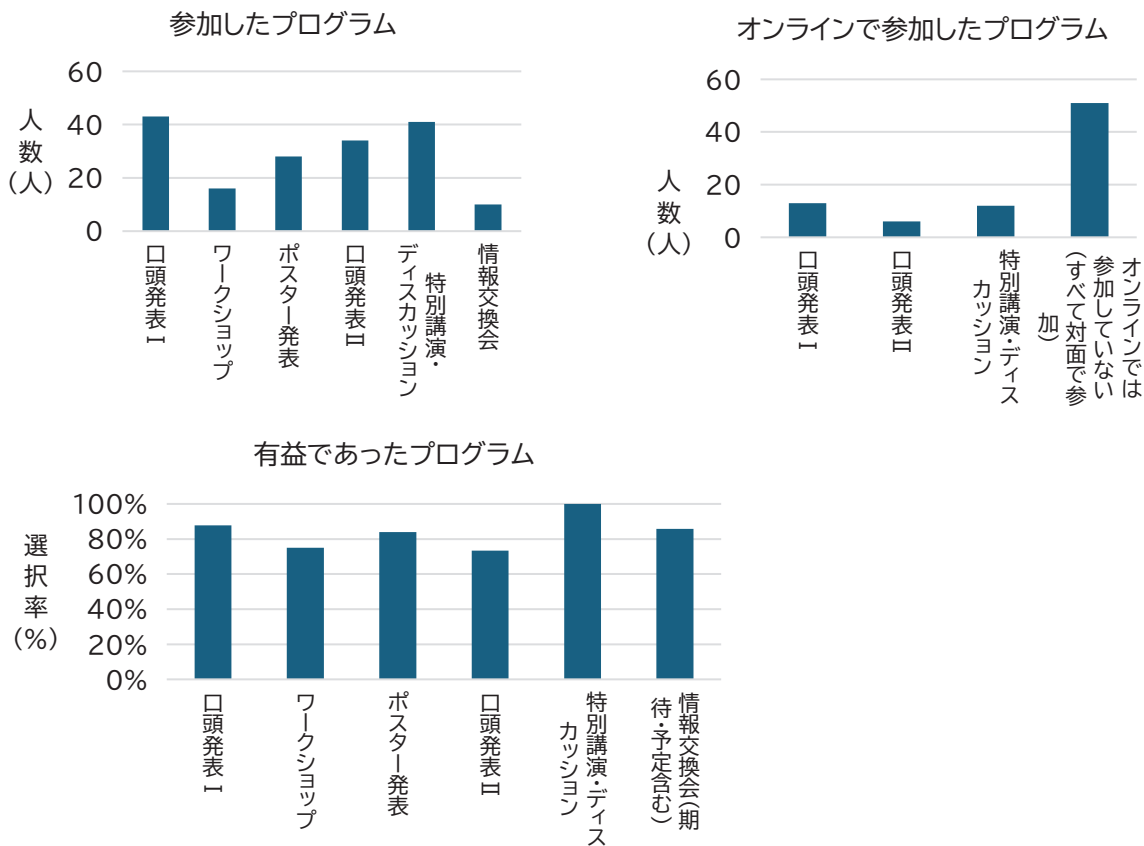
これまでの研究発表経験



- 今回初めて発表した
- 過去に1,2回程度発表した
- 過去に3回以上発表した
- 今回も含めて一度も発表していない
- 未回答

アンケートの回収率が約50%であることを踏まえた上での考察となるが、初めて参加したという参加者が約半数であり、過去に3回以上参加したことがある参加者が約30%である。発表経験については、今回初めて発表した発表者が約24%であり、過去の発表経験を含めると約半数の参加者に発表経験がある。本カンファレンスでは、できる限り多くの大学教職員に、各自の実践や興味のあることをテーマに発表していただきたいと考えている。発表の約20%は学生であり、主催者としては、ハードルの高い教育研究発表の場ではないと考えている。今後、発表経験のない参加者に発表していただけるよう、さまざまな工夫を検討していきたいと考える。

(2) 参加したプログラムについて（複数選択）



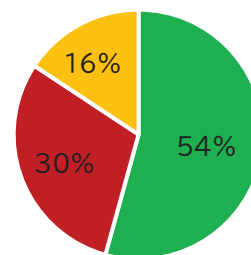
今年度も対面会場で実施し、一部のプログラムをオンラインで配信するハイブリッド型で実施した。対面会場の参加者は99名、オンライン参加者は39名であった。アンケート回答者のうち、すべて対面で参加した人は51名と過半数を超えており、プログラムの有益度はすべてのプログラムで選択率が70%以上である。このことから、いずれの方法で参加した場合でも、参加者にとって有益な内容を提供できていたと考える。

(3) 今後のカンファレンスにおける発表について

「来年度または数年以内のカンファレンスでの発表希望として当てはまるものを1つ選択してください。」という設問に対して、半分以上が「発表したいと思う」と回答しており、アンケート回答者に限定される結果ではあるが、主催者の想定より、発表する意志のある参加者の割合が高い結果となった。これらの回答者を実際の発表につなげていくには、もうひと工夫必要であると考えます。

また、この設問で「発表したいとは思わない」と回答した21名（30%）に対し、その理由を複数選択式で尋ねた設問では、「発表するアイデア（取

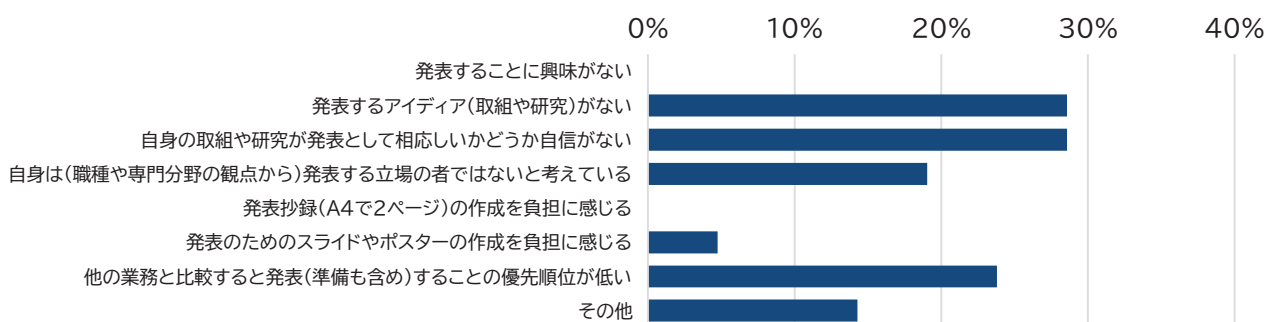
今後の発表希望について



■ 発表したいと思う
■ 発表したいとは思わない
■ その他

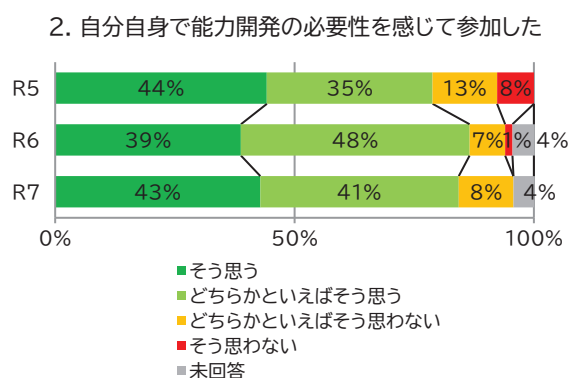
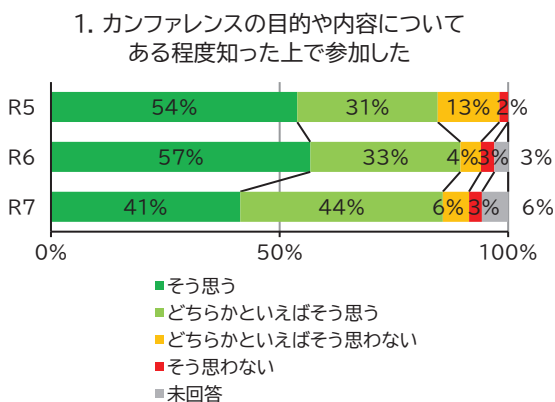
組や研究)がない」、「自身の取組や研究が発表として相応しいかどうか自信がない」という項目の選択率が最も高く、次いで、「他の業務と比較すると発表（準備も含め）することの優先順位が低い」、「自身は（職種や専門分野の観点から）発表する立場の者ではないと考えている」と続いている。この結果から、本カンファレンスの位置づけを明確にするとともに、より様々な職種や専門分野の教職員が発表しやすい形式を整えることや、発表に向けた支援の在り方を検討したい。

発表したいとは思わない理由（複数選択;選択率）（n=21）



(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」、「2. 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した」という設問について、「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80%を超えている。カンファレンスは今年度で21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ことが窺える。

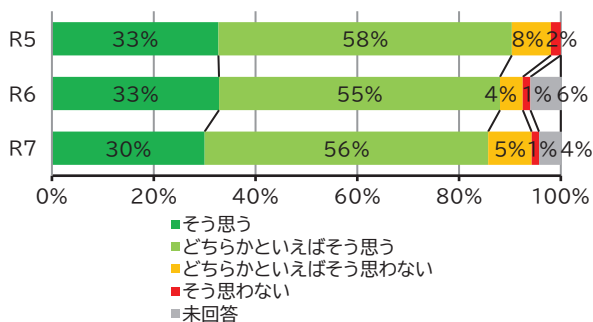


(5) カンファレンスの成果について

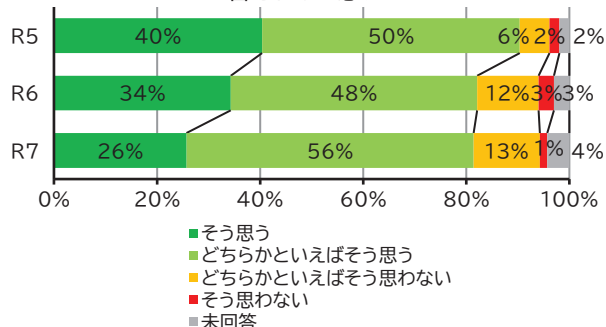
「3. 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた」、「4. 参加したことによって業務の取り組み方が改善されると思う」という設問について、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答をした参加者が80%以上であり、「5. 研究発表や各プログラムの内容を十分に理解できた」という設問については90%以上であり、過去3年間に引き続き肯定的な回答を得ている。これは研究発表の内容や特別講演のテーマ設定が参加者のニーズや興味に合致していること、研究発表者の研究が興味深く、発表が工夫されていたことなどが要因の一つにあると考える。今後も、多彩で魅力的な研究発表の投稿につなげていくためにも、引き続きカ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」については、過去3か年の中では最も高く、肯定的な回答が60%を超えた。対面参加者に限ってみると約83%が肯定的な回答をしており、3か年の結果を見る限りでは改善されているようにも感じる。「7.（特別講演参加者のみ回答）特別講演の内容は興味深かった」、「8.（特別講演参加者のみ回答）特別講演の内容についての理解が深まった」では、未回答の参加者を除くと（未回答の参加者は特別講演に参加していないとみなす）、ほとんどの参加者が肯定的な回答をしており、テーマ設定や内容、講師が魅力的であったことが窺える。

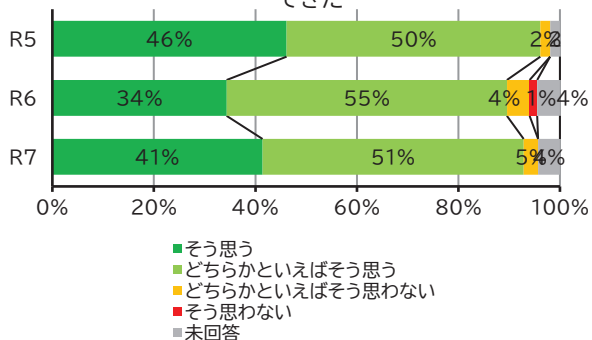
3. 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた



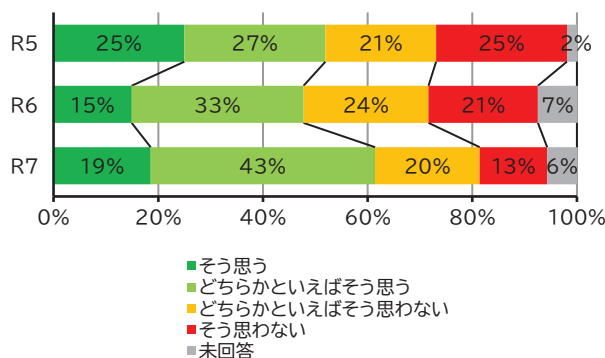
4. 参加したことによって業務の取り組み方が改善されると思う



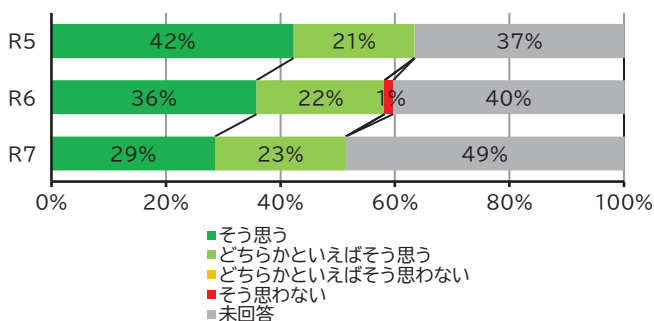
5. 研究発表や各プログラムの内容を十分に理解できた



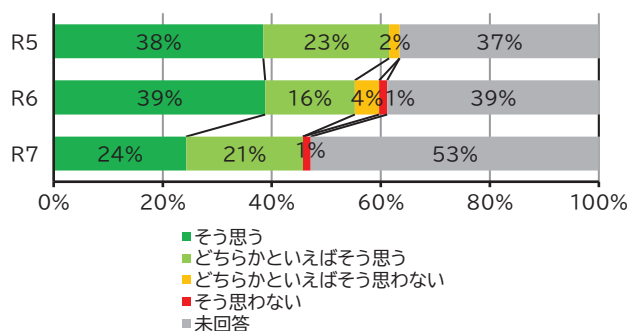
6. 他の参加者との交流を深めることができた



7. 特別講演の内容についての興味が深まった



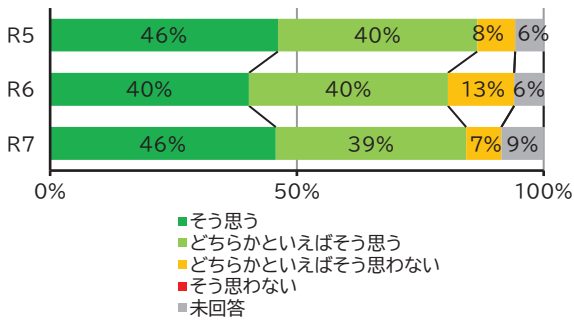
8. 特別講演の内容についての理解が深まった



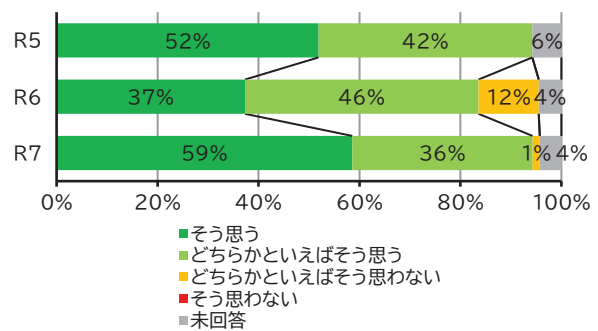
(6) カンファレンスの運営等について

「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」という設問について、「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85%、「10. 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」に関してはどちらも90%を超えている。今年度初めて設置した「休憩室」や「クローク」についても、利用している参加者がおり、効果的であったと考える。スタッフの対応についても、ハイブリッド型での実施が3年目となり、主催者としても運営に慣れてきているという実感もあり、その結果が窺える。

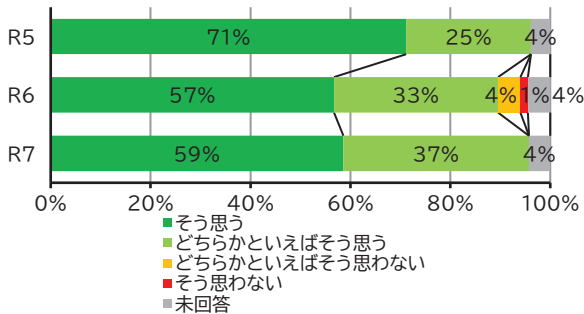
9. カンファレンスの会場(教室またはZoom)は快適な環境だった



10. スタッフは手際よくカンファレンスを運営していた



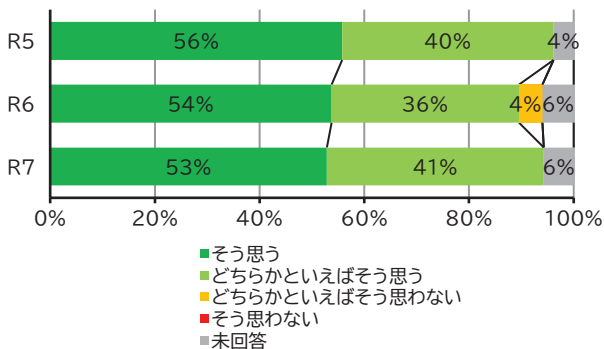
11. スタッフの対応は丁寧だった



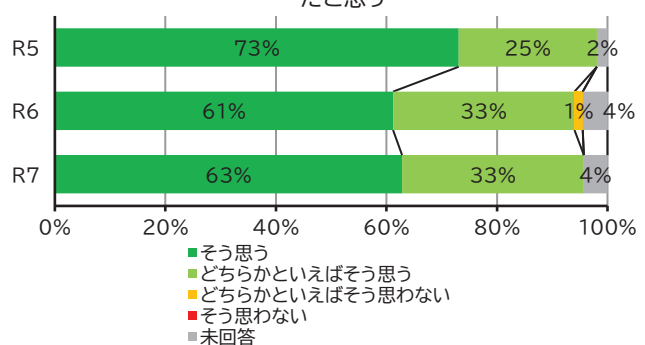
(7) カンファレンス全体について

「12. カンファレンスは全体的に満足できるものだった」、「13. 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。

12. カンファレンスは全体的に満足できるものだった



13. 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



(8) 令和7年度「第21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、新しい発見があった、新たな視点を得ることができた、新鮮であったという意見が多く得られた。次いで、参加者同士のコミュニケーションや情報発信ができた、コメントをいただいたという意見が多く挙げられた。本カンファレンスは、「専門分野」における学会や研究会とは違い、「教育」という共通点のもとに、大学を超えて、立場の違う教職員や学生が集い、さまざまなタイプの教育実践等の発表が行われるという特徴がある。これによって、参加者は、普段は見聞きすることがない情報や実践、視点などに触れることができ、新しい知見を得ることにつながったと考えられる。また、発表者と参加者との距離も近く、意見交換がお互いにしやすい雰囲気であったことも窺える。主催者は、本カンファレンスを「アットホームな研究会」と表現して広報活動を行っている。参加することはもちろんのこと、発表を行うことで得られる価値を感じている参加者も少なからずいることが分かる。また、特別講演の内容について言及した意見も寄せられており、関心のある、充実した内容で実施できたと考える。この点は講師の佐藤万知先生に感謝申し上げたい。ハイブリッド形式の運営についても肯定的な意見が挙げられており、引き続き実施していきたい。

次に、参加者の少なさ、広報の課題が指摘されている。主催者としても、その点は十分に認識しており、次年度に向けて、新たな取組を取り入れていくなど、具体的な改善策を出していきたいと思う。テーマのニーズについては、生成 AI に関するものがいくつか挙げられている。生成 AI は、近年急速に技術が進展しており、教育においても重要な課題であると考えられる。次年度の特別講演のテーマとして有力候補になると考える。その他、参加者全員への名札（ネームホルダー）の提供、資料の事前配付や送付などの意見もある。開催時期については、よく挙げられる意見であるが、SPOD フォーラムとの兼ね合い、授業、学会シーズンなども踏まえると、なかなか調整が難しい課題である。今回挙げられた意見を踏まえて、次年度以降のカンファレンスの運営につなげていきたい。

令和7年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R7 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－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し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、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、教員が持つ背景的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、ゲームの要素を盛り込む等、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テ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。そんなんよりムードを一緒に打ち込んで明るくできたら良いと思いませんか？そんなテクニック:授業の最初にするべきこと、大事なことが伝わっているか確認する方法、全員の見聞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、ということになります。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。	○
授業改善・教授法	10		アクティブラーニング入門	教授法、アクティブラーニング、双方向性授業	本プログラムでは、アクティブラーニングの基本的な考え方について学び、学生が授業に能動的に参加できるような様々な教授法の紹介を通して、授業に取り込めるアイデアを考えることを目的としています。教員・学生間の双方向性を高める教育手法について学び、ご自身の授業で導入できるアクティブラーニングについて一緒に考えていきます。このプログラムの構成自体も、アクティブラーニングの考え方に基づいています。	○
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。いざ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瞬間、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。	○

令和7年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R7 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	12		アクティブラーニング実践－だれでもできる！グループワークのためのファシリテーション	教授法、アクティブラーニング、ファシリテーション	ファシリテーションって、聞いたことあるけど難しそう。だからグループワークも難しいに違いないと思いませんか？ そんなことはありません。今までやっていたことをやめ、今までやらなかったことをやれば良いのです。だれでもできるファシリテーションのコツを学び、ワークでやってみましょう。意外と簡単にできることがわかるでしょう。実際にテーマを決めてグループワークを行い、その中でファシリテーション担当を決め、グループワークを進行させます。	○
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」「どこから始めるとういかわからない」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和有効性について、また、ティーチング・ポートフォリオ作成のための要点と手順について学ぶ機会を設けています。ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップへ参加予定の先生方は事前準備として活用いただけます。	○
授業改善・教授法	17		ループリク作成入門	ループリク、学習評価、パフォーマンス評価	大学教育において「ループリク」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、ループリクの長所・短所や作成方法、ループリ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、授業に合ったループリクや、ループリ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進めていく活動です。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。	○
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、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しなければならないのか」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持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。	○

令和7年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R7 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	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、実施の仕方をご紹介します。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	24	○	大学の授業と著作権	大学教育、著作権	授業においては、著作権法第35条による著作権者の権利制限が適用されるため、原則としては著作権者からの承諾を得ることなく他人の著作物を利用することが可能ですが、無条件の利用が許されているわけではありません。また、オンライン授業では、2018年の著作権法改正により導入された授業目的公衆送信保証金制度により、幅広い活用が可能となりましたが、ガイドラインとして改正著作権法第35条運用指針がまとめられており、著作物の活用について注意が必要です。授業での著作物利用可否については最終的には司法判断を伴うため、明かな線引きは難しいものですが、本プログラムは、参加者が基本的な事項を確認し、注意すべきポイントについて理解を深めることを目的とします。	○
授業改善・教授法	25	○	大学院教育の充実のために	大学院、カリキュラム、学生支援	学士課程に比べ、大学院教育についてはその整備や改善が十分に進んでいない大学は少なくないかもしれません。一方、博士課程人材の育成をはじめ、大学院教育の充実を図る政策が推進されています。本プログラムでは主として大学院のカリキュラムと学生支援に着目し、各大学の大学院教育を充実させる方法について考えます。本プログラムでは研究室や指導教員に聞かされがちである、大学院生の指導について各大学で情報や不安の共有を進めることも行います。そのうえでカリキュラムや大学院生対象の学生支援について先行するさまざまな事例を講師から紹介し、参加者個人や組織としてできることを具体的にイメージできるように進めていきます。	
授業改善・教授法	26	○	学生の文章力をいかに高めるか—ライティング指導を改善する	ライティング、学習支援、レポート	レポート、卒業論文をはじめ大学教育において文章作成について指導する機会は、分野を問わず多いでしょう。卒業後もさまざまな文章を作成する必要があるため、文章作成の能力は大学において育成すべき重要な能力の一つです。本プログラムは学生の文章力を高める指導とは何かを参加者とともに検討します。個別指導の方法はもちろん、カリキュラム単位で考えるべきこともあります。また生成AI技術の普及のもと、ライティング指導がどのような意義をもち、どのような工夫や配慮が考えられるのかも扱います。できる限り広い視点でライティング指導を捉え、その改善や充実のためにできることを明らかにしていくことを目指します。	
授業改善・教授法 学習支援	27		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わ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。	○
業務改善	28		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	29		若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座	判断力・決断力、ディベート	判断・決断は上司や役職者だけが行うものだと思いませんか。実は、若手・中堅職員においても、業務の中で、判断・決断を下さなければならぬ場面は多々あります。あなたはどう判断・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ち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。	○
業務改善	30		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を行います。次に、目標とこ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	31		コーディネート力養成講座	合意形成、調整、ゴール設定	仕事におけるコーディネートとは、何をどのようにすることなのでしょう。目標達成のために部局や立場を超えて、必要なスキルや能力を備えた人を集めるだけでなく、チームの中で異なる分野(領域)・個々の利害による関係を調整し、全体の合意を形成し、向かうべき目標・ゴールまで着実に誘導していくこと、これが仕事におけるコーディネート力です。職場におけるコーディネーターという役割は、物理的なシステムでは解決できない、人にしか担当できない仕事と言えます。本ワークショップでは、グループワーク等を通じて、チームの各メンバーが持つアイデアや意見、情報をうまく引き出し、まとめ、一つの目標達成に向かえるようになるまでのコーディネート力の実践とコツについて、学んでいただけたらと思います。	○
業務改善	32		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・集中心・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	33		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、短時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す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。	○

令和7年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R7 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	34		後輩の成長を促すコーチング	コーチング、後輩指導、コミュニケーション	職場には、先輩が後輩を個別に指導するさまざまな場面があります。そのような場面では、先輩が後輩に答えを提示することもできます。しかし、それでは後輩の成長を期待することはできません。後輩の成長を促す指導をするうえで役に立つのが、コーチングです。コーチングは、人材開発の一つの技法で、相手の目標達成を促すためのものです。相手に答えを提示するのではなく、コミュニケーションをとって相手のもつ答えを引き出す点に特徴があります。本プログラムでは、コーチングの理論やさまざまなスキルについて学習します。職場での具体的な事例をもとに、コーチングのさまざまなスキルを理解し、職場で活用できるようになることを目指します。また、コーチングのスキルは、学生を指導するうえでも役に立つものです。	○
業務改善	35		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	36		チームビルディング	組織づくり、目標・目的の共有	日々の諸業務を果たす各部署において、また組織横断的な種々のプロジェクト等において円滑な協働を実現するためには、コミュニケーションの促進やリーダーシップの発揮など様々なアプローチが必要となります。なかでも、チームや組織をどのようにキックオフするか、即ち、メンバー間でミッション・ビジョン・ゴール、目標や目的の達成方法を如何様に設定・共有するかは、メンバーのモチベーションや組織の有効性に大きな影響を与えます。本プログラムでは、チームビルディングに関連した理論を簡潔に学ぶと共に、受講者各自が所属する組織的背景を念頭に、どのようなチームビルディングを実践できるか、具体的なプランを策定することを目的とします。	○
業務改善	37		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	38		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。経験学習と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。	○
業務改善	39		組織の力を引き出す観察力養成講座	観察力、コミュニケーション、組織マネジメント	組織の運営に、なぜ観察力が必要なのでしょう。組織とは二人以上が集まって同じ目的をも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、役職についていなくて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	40		やってみよう！テキストマイニング－基礎編	自由記述分析、テキストマイニング、KH Coder	皆さんは授業評価アンケート等で回収した自由記述の回答をどのように処理していますか。自由記述の内容をトピック毎にまとめたり、一覧化したりするに留まっているものも多いのではないのでしょうか。こうした手作業による集計は少ない件数であれば有効な手段ですが、膨大な件数の回答や、属性別の傾向を捉えたい場合など、条件や状況によって処理できる量にも限界があります。そこで、本プログラムでは、KH Coderを利用したテキストマイニングについてその基本的な考え方や方法を紹介しつつ、実際に参加者の皆さんに分析を体験してもらうことにより、テキストマイニングの基礎を学んでいただくことを目指します。データの整理の仕方、ソフトの使い方、図の読み方などの基本を押さえ、どのように活用することができるのか一緒に探っていきましょう。	○
業務改善	41		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て、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	42		タイムマネジメント入門	スケジュール管理、段取り、仕事の基本習慣	近年、大学等の事務職員の仕事は高度化・複雑化し、複数の仕事を同時並行的に進めなければならない場面も多くなります。このプログラムは、時間を有効活用し、仕事を効果的・効率的に進めるための技術について理解をすすめるものです。上手な(効率的な)時間の使い方やスケジュールの優先順位の付け方、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	43		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、DXに必要な物事の捉え方、考え方について学びます。そのうえで、実際の業務における課題を持ち寄り、その解決策について、DXの点から考えます。	○
業務改善	44		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。	○

令和7年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R7 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	45		管理職のためのチームマネジメント再考		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<small>理念経営>実践ゲーム」を利用します。	
業務改善	46		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。	○
業務改善	47		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、怒りの発生するメカニズムを知り、怒り後悔しい「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もの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つ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	48		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。	○
業務改善	49	○	Excelでできる統計分析入門	統計、IR、評価	教学IRや教育評価等、大学において統計分析を求められる機会が増えています。しかし一般的な統計分析ソフトは高額であったり、操作が複雑であったりする場合も多くあります。そのため、本プログラムではExcelで動作する統計分析プログラム“HAD”を利用し、統計分析の基礎的な知識や手順について講義と演習を交えながらハンズオンで学んでいくことを目指します。	○
業務改善	50	○	意思決定と合意形成の基本	意思決定、合意形成、組織運営	大学やそれを取り巻く社会の変化の中にあつて、教職員はこれまでにないような種類の意思決定を迫られるようになってきました。これまで慣例を批判的に検討し、多様なステークホルダーの視点をもちながら、大学や自組織の方針を明確にする意思決定の方法について改めて学ぶ意義が高まっているといえます。一方で、大学はさまざまな考えをもつ教職員から構成される組織であるため、新しい取り組みを実質的に推進するためには、合意形成を意識的に図っていくことも必要です。重要な意思決定には適切な合意形成も準備される必要があります。本プログラムでは意思決定と合意形成について基本的な理論をふまえて、参加者の日々の実践に活かせる内容を提供します。	
業務改善	51	○	IRに役立つ！データ分析入門	IR、データ分析	この研修では、大学が蓄積しているデータを効果的に活用するための基礎知識を学びます。「データは集めているけれど、具体的な活用方法がわからない」という日々の課題に応える内容です。まず、目的に合わせた適切なグラフの選び方や見せ方から始め、さらに数式を使わずに相関分析や回帰分析の概念を学びます。データを活かして学生の成果や大学の価値を可視化し、戦略的に大学運営に貢献できるスキルを身につけるための第一歩となる研修です。	○
業務改善	52	○	職員のためのわかりやすい説明入門	コミュニケーション、SD	大学においては、どのような業務であっても他者と協働しながら行う場合が多いです。そのため、他者が理解できる、わかりやすい説明を行うことは、業務の精度を上げ、大きな成果を得る上でも重要です。本プログラムでは、上司が部下に説明する場合、部下が上司に説明する場合、職員が学生に説明する場合を取りあげます。これら3つの場面において、①「わからない」がなぜ起こるのか、②わかりやすい説明には何か必要なのか、の2点を切り口に、レクチャーとワークを通して、わかりやすい説明ができるようになることを目指します。	○
学生支援 業務改善	53		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、職業とのレリバランス	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。これらを通して、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	54		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のみに見えなくありませんが、大学の裁量にも目を向け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	55		スタッフ・ポートフォリオ入門－職員と大学が共に輝くために	自己理解、メンタリング、業務整理	スタッフ・ポートフォリオとは、職員自らがキャリア形成を図れ、組織としてはこれにより職員一人ひとりの可能性や潜在能力を知ることができるツールのことです。本プログラムでは、スタッフ・ポートフォリオの詳しい定義やその有益性を説明した後に、SPOD-SDでの活用例及び愛媛大学での導入例や実際にスタッフ・ポートフォリオを作成した職員の声を聞き、実践例を示します。 スタッフ・ポートフォリオは大学等や大学等の職員人事マネジメントにどのような影響や効果を与えるのでしょうか。また、職員個人にどのような影響や効果があるのでしょうか。さらには、スタッフ・ポートフォリオは簡単に作成することができるのでしょうか。作成する場合には重要なことは何でしょうか。このような疑問を一つずつ解決できるようなプログラムとなっています。	○

令和7年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R7 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	56		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	57		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	58		組織の円滑な運営のためのストレスマネジメントー自己理解と他者理解	コミュニケーション、メンタルヘルス	ストレスやメンタルヘルスの基本的な知識、考え方や、効果的なストレス解消法を学びます。具体的には、SP(Sub Personality)トラップを用いたワークで自身の性格特徴やストレス耐性(ストレスを感じる要因)などを知り、自身に合ったストレス解消の方法を見つけるとともに、他者、育成する相手(部下)のタイプを知り、ストレスを発生させないコミュニケーションの取り方を学びます。その他、傾聴のロールプレイング等を通して、聴く力を実践的に身に付けます。	
人材育成・人事制度	59		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。 ・メンタルヘルスク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ク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	60		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して部下の育成・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	61		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	62		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	63		現代学生の理解と関わり方	学生支援、ハラスメント、メンタルヘルス	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、学生に関連するハラスメントや若者のメンタルヘルス等の事例を通して、学生との関わりを検討し、教員として学生に関わる際の注意点やコツを身につけることを目的とします。	○
学生支援	64		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	65		支え促す体験学習ー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つつも、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、「支え促す体験学習ー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か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	66		大学教職員の倫理ー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7年度SPOD内講師派遣プログラム概要

カテゴリ	No	R7 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	67	○	学生の強みを引き出す学生対応	強み、学生対応、面談	学生との面談や対応では、課題や弱点に焦点を当てるのが一般的です。しかし、本プログラムでは、「強みを活かしたアプローチ (Strengthen-based Approach)」に基づき、学生の可能性を引き出す新たな視点を提供します。全国調査のデータを基に学生の抱える課題や不安について理解を深めた後、「強みを活かしたアプローチ (Strengthen-based Approach)」を活用する方法を解説します。さらに、具体的な学生対応場面を想定したワークを通じて、実践的なスキルを身に付けることを目指します。	
学生支援	68	○	アカデミック・アドバイジング入門	アカデミック・アドバイジング、学生対応、面談	アカデミック・アドバイジングは、学生が自身の学業や将来設計を主体的に進めるための支援方法であり、近年日本でも注目されています。本プログラムでは、アカデミック・アドバイジングの基本的な考え方や実践事例を通じて、その役割と効果を学びます。さらに、学生対応や個別面談における活用方法について理解を深め、学生対応の向上を目指します。	
学生支援	69	○	正課外活動の教育的価値とキャリア支援への応用	正課外活動、キャリア支援	この研修では、課外活動が持つ大学としての教育的価値を、主にスポーツ指導の事例から学びます。学生がスポーツやその他の課外活動で培った経験が、学問とは異なる角度から重要な学びを提供し、将来にどう活かされるのかを具体例を通じて考察します。日々の教育現場で「どのように学生の成長に繋げていくか」を模索されている方にとって、実践的かつ新しい視点を得られる機会です。キャリア支援や将来のサポートにもつながる内容で、学生がどのように活動を自己成長やキャリア形成へと結びつけていくのかを、共に考えましょう。	○
学生支援	70	○	経済的視点から考える大学教育の価値と学生支援	大学教育、経済、学生支援	学生たちは、我々が提供する教育に多額の学費を支払い、貴重な時間を費やしています。それに対して、これらは学生にとって本当に価値あるものになっているのでしょうか。そしてそれはどのように説明できるのでしょうか。この研修では、大学教育が学生に与える経済的価値について学びます。さらに、卒業生アンケートや既存データを使って、各大学の教育の成果や経済的インパクトを客観的に評価する方法を学び、教育現場で学生に授業出席や学びの重要性を伝えるための実践的なアプローチも共有します。	○
授業改善・教授法 学生支援	71		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さまざまな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。	○
授業改善・教授法 学生支援	72	○	学生の学習を促すTF(ティーチング・フェロー)入門	TF(ティーチング・フェロー)、指導補助者、学習支援	大学設置基準の改正により、大学教育における授業支援、学習支援とその担当者の育成に注目が集まっています。この数年で、大学院生(特に、博士後期課程の学生)を対象とする「TF(ティーチング・フェロー)」が置かれる大学が少なからず見られます。本プログラムでは、こうしたTFに関する基本的理解やその政策動向を知るきっかけを提供するとともに、香川大学におけるTFの研修事例を紹介しながら、ご所属大学等におけるTFの導入の検討材料や観点情報を提供することを目的とします。	○
危機管理	73		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。	○
危機管理	74	○	大学の危機管理 ～リスクマネジメントの第一歩～	危機管理 リスクマネジメント	本プログラムでは、「危機管理」の要素の定義や意義の解説、ケーススタディやグループディスカッションを通じて、現場での展開方法を実践的に学んでいただきます。 〈内容〉①大学における「危機(管理)」とは、②リスクマネジメントとは、③リスクマップを作成する、④「ケース・メソッド」で考える危機管理、⑤まとめ	

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 大学の授業と著作権
 講師名： 高畑 貴志(高知大学)
 実施日： 2025年6月6日(金)
 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： オンライン(Zoom)(後日動画配信)
 参加者数： 56名(当日参加38名・視聴参加18名)
 アンケート回答者数: 39名

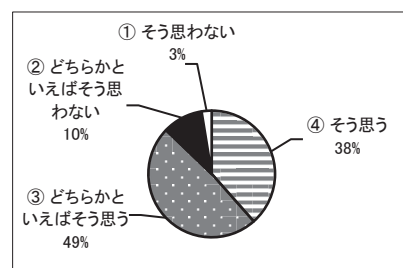
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	36	92.3
② 職員	3	7.7
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	39	100.0

2. 研修について

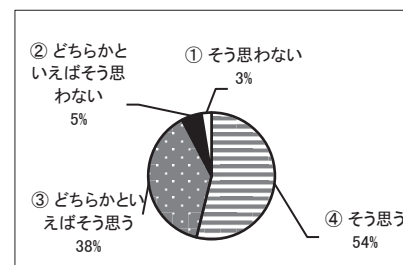
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	15	38.5
③ どちらかといえばそう思う	19	48.7
② どちらかといえばそう思わない	4	10.3
① そう思わない	1	2.6
計	39	100.0



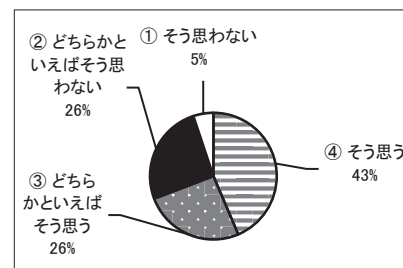
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	21	53.8
③ どちらかといえばそう思う	15	38.5
② どちらかといえばそう思わない	2	5.1
① そう思わない	1	2.6
計	39	100.0



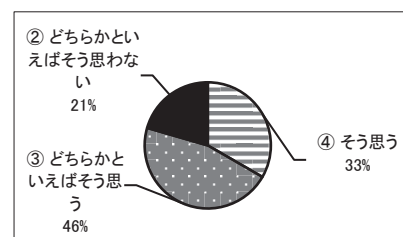
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	17	43.6
③ どちらかといえばそう思う	10	25.6
② どちらかといえばそう思わない	10	25.6
① そう思わない	2	5.1
計	39	100.0



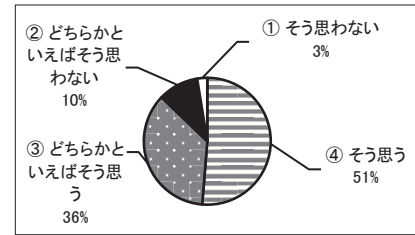
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	13	33.3
③ どちらかといえばそう思う	18	46.2
② どちらかといえばそう思わない	8	20.5
① そう思わない	0	0.0
計	39	100.0



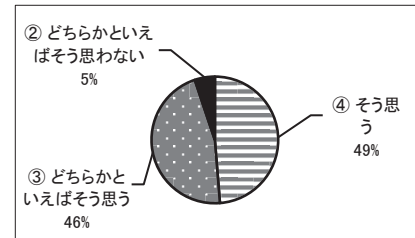
(5)研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	20	51.3
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	4	10.3
① そう思わない	1	2.6
計	39	100.0



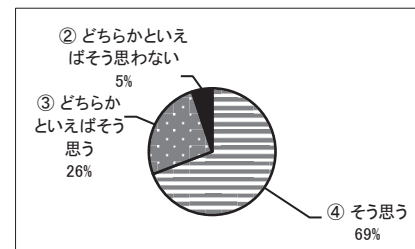
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	19	48.7
③ どちらかといえばそう思う	18	46.2
② どちらかといえばそう思わない	2	5.1
① そう思わない	0	0.0
計	39	100.0



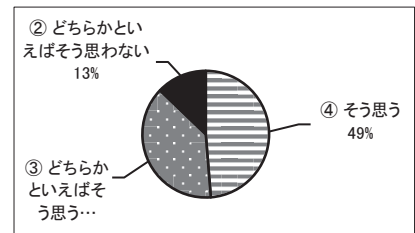
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	27	69.2
③ どちらかといえばそう思う	10	25.6
② どちらかといえばそう思わない	2	5.1
① そう思わない	0	0.0
計	39	100.0



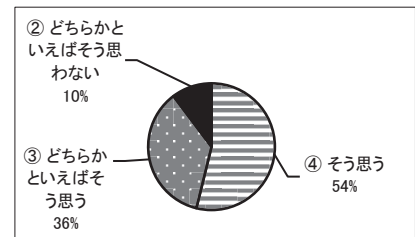
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	19	48.7
③ どちらかといえばそう思う	15	38.5
② どちらかといえばそう思わない	5	12.8
① そう思わない	0	0.0
計	39	100.0



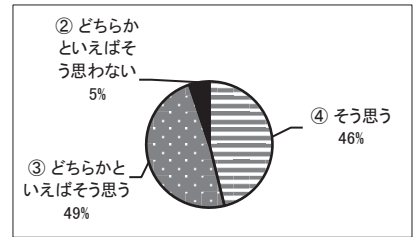
(9)研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	21	53.8
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	4	10.3
① そう思わない	0	0.0
計	39	100.0



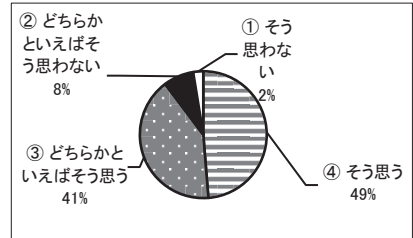
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	18	46.2
③ どちらかといえばそう思う	19	48.7
② どちらかといえばそう思わない	2	5.1
① そう思わない	0	0.0
計	39	100.0



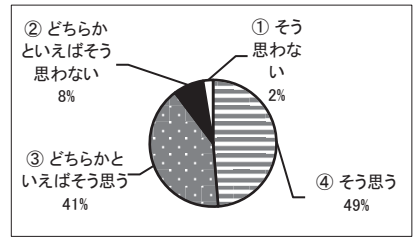
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	19	48.7
③ どちらかといえばそう思う	16	41.0
② どちらかといえばそう思わない	3	7.7
① そう思わない	1	2.6
計	39	100.0



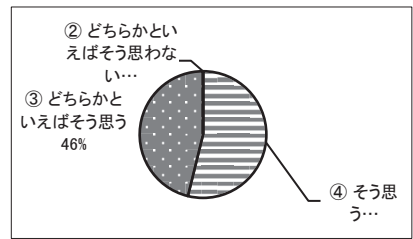
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	19	48.7
③ どちらかといえばそう思う	16	41.0
② どちらかといえばそう思わない	3	7.7
① そう思わない	1	2.6
計	39	100.0



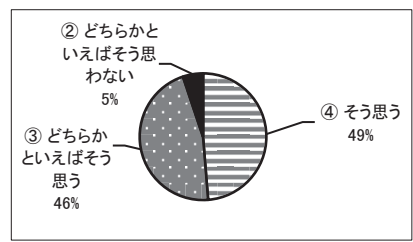
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	21	53.8
③ どちらかといえばそう思う	18	46.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	39	100.0



(14)研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	19	48.7
③ どちらかといえばそう思う	18	46.2
② どちらかといえばそう思わない	2	5.1
① そう思わない	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。

- わかりやすかったです。
- 著作権については、自分で調べてはいたのですが、やはり理解が難しくとても知りたかった内容でした。ありがとうございます。
- 本日の内容は何度勉強し直しても細かいところを忘れてしまい、難しいところです。大変わかりやすく解説して下さったので改めて深く学ぶことができました。ありがとうございました。
- フリー素材の詐欺サイトの存在を知った。
- 授業の資料作成の参考になりました
- 疑問に思っていたところが解決した。参考書の一部配布など。
- Youtubeが講義で使用しても問題が無いと思われたこと
- 授業教材としてインターネット上の資料、映像を使用する機会が多いため参考になる内容ばかりでした。
- 著作権について深く学べた
- 参考資料は、これまでに閲覧したものでしたので、質疑も含めて内容確認ができたので、とても助かりました。
- 内容が、授業にも直結する内容であり、テーマの選択が非常に良かったと思います。
- 配布資料が丁寧でよかった
- 著作権の種類ごとに気をつけるポイントや、授業と研修会との違いなどを具体的に説明いただき、とても参考になりました。
- 動画等の考え方が理解できた。
- ICT授業の参考になりました。
- 授業で使用するイラストや参考資料など、理解が曖昧なところがあったため研修の内容がとても参考になりました。ありがとうございます。
- 授業で特にYou tubeの著作権について知りたいことがあったので良かったです。
- 35条など、法律を意識、ある程度覚えることができた。
- 授業で扱われる著作物の扱いなどがよくわかり良かった。
- 授業で使用してもいいものダメなものが把握しきれいなかったので、今回の研修会で知ることができ、とても参考になりました。今後の授業に生かしたいと思います。

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。

○ オープンAI関連での著作権についてなど

○ 対面会場と双方向性を確保してほしいです。配布されたQRコードが適切なマージンで印刷されておらず、講座内ツールにアクセスできませんでした。スクリーンのQRコードも座った位置が悪かったのか読めませんでした。

○ 具体例でこれはOK、これはアウト、このままではアウトだけどこうすればOKになる。といった例が欲しかった。

○ 文字が少し小さかった。強調してほしいです。学園のためにありがとうございました。

○ 専門用語が多すぎたので、理解することに難しい箇所も多かった

○ 今回のように、業務に直結する内容は良かったですし、ZOOMでの実施は、今回は、SPODですの
で、料金が発生していないかとは思いますが、費用が発生する場合、講師の旅費を浮かせることにも
なり、本学の経営状況を考えても適切な開催方法かと思えます。今後も、講師は、ZOOMなどにしま
して、対面開催は実施しない方が良いかと思えます。
また、去年までは、聴講者に課題を実施させる時間を多く設ける研修会も複数ありましたが、時間稼
ぎのように感じますので、課題をさせるのは最小限として、講義時間を多く取るような内容にしてもら
うと良いかと思えます。

○ FD研修の目的を事前にもう少し解説していただくとより学習効果が上がると感じました

○ 双方の大学の行事等を含めて実施日を検討する

○ 特になし。高畑先生、ご講演ありがとうございました。

○ 事例がもっと紹介していただくとよいのではないかと。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 教学の基礎と政策動向
 講師名： 真鍋 亮(愛媛大学)
 実施日： 2025年6月27日(金)
 開催校： 徳島大学
 実施形態： 対面
 参加者数： 40名
 アンケート回答者数: 33名

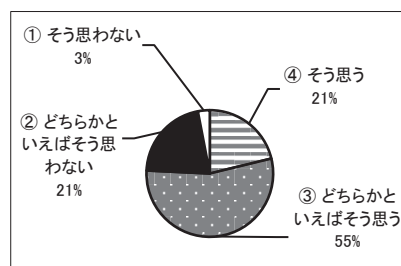
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	0	0.0
② 職員	33	100.0
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	33	100.0

2. 研修について

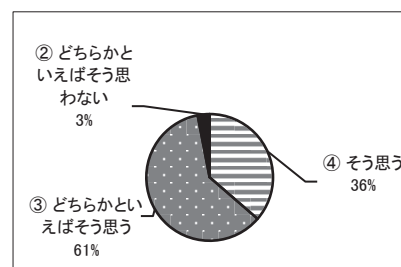
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	21.2
③ どちらかといえばそう思う	18	54.5
② どちらかといえばそう思わない	7	21.2
① そう思わない	1	3.0
計	33	100.0



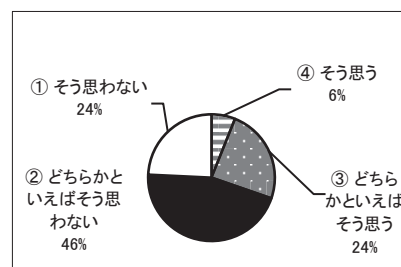
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	12	36.4
③ どちらかといえばそう思う	20	60.6
② どちらかといえばそう思わない	1	3.0
① そう思わない	0	0.0
計	33	100.0



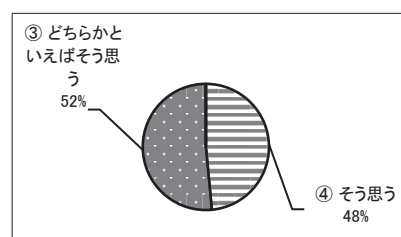
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	6.1
③ どちらかといえばそう思う	8	24.2
② どちらかといえばそう思わない	15	45.5
① そう思わない	8	24.2
計	33	100.0



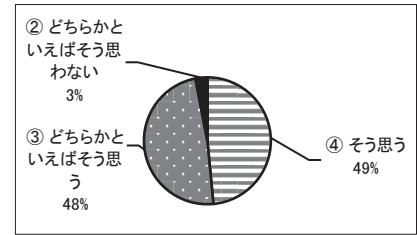
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	16	48.5
③ どちらかといえばそう思う	17	51.5
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	33	100.0



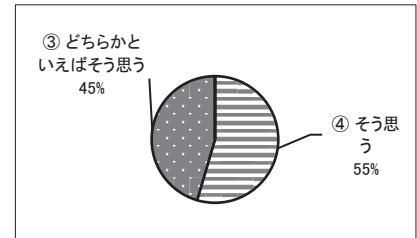
(5)研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	16	48.5
③ どちらかといえばそう思う	16	48.5
② どちらかといえばそう思わない	1	3.0
① そう思わない	0	0.0
計	33	100.0



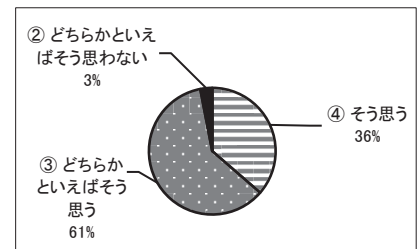
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	18	54.5
③ どちらかといえばそう思う	15	45.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	33	100.0



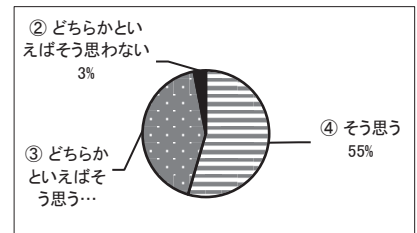
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	12	36.4
③ どちらかといえばそう思う	20	60.6
② どちらかといえばそう思わない	1	3.0
① そう思わない	0	0.0
計	33	100.0



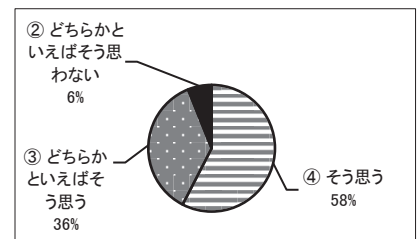
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	18	54.5
③ どちらかといえばそう思う	14	42.4
② どちらかといえばそう思わない	1	3.0
① そう思わない	0	0.0
計	33	100.0



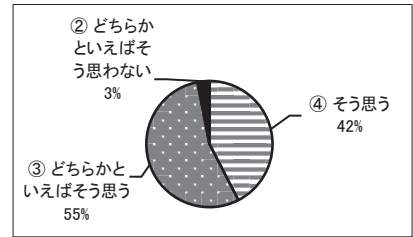
(9)研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	19	57.6
③ どちらかといえばそう思う	12	36.4
② どちらかといえばそう思わない	2	6.1
① そう思わない	0	0.0
計	33	100.0



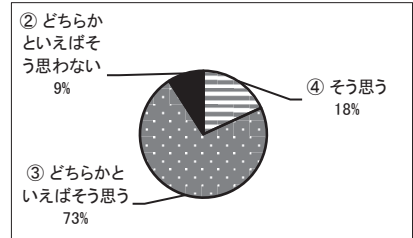
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	14	42.4
③ どちらかといえばそう思う	18	54.5
② どちらかといえばそう思わない	1	3.0
① そう思わない	0	0.0
計	33	100.0



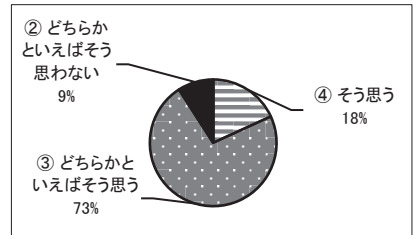
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	6	18.2
③ どちらかといえばそう思う	24	72.7
② どちらかといえばそう思わない	3	9.1
① そう思わない	0	0.0
計	33	100.0



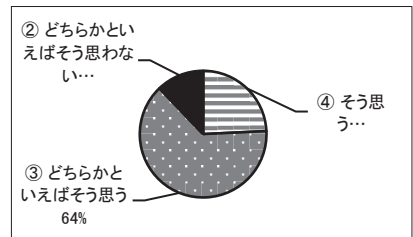
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	6	18.2
③ どちらかといえばそう思う	24	72.7
② どちらかといえばそう思わない	3	9.1
① そう思わない	0	0.0
計	33	100.0



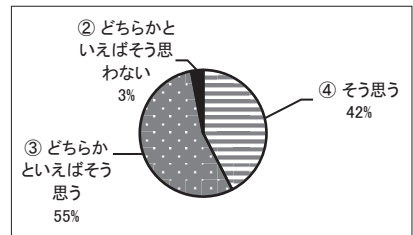
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	8	24.2
③ どちらかといえばそう思う	21	63.6
② どちらかといえばそう思わない	4	12.1
① そう思わない	0	0.0
計	33	100.0



(14)研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	14	42.4
③ どちらかといえばそう思う	18	54.5
② どちらかといえばそう思わない	1	3.0
① そう思わない	0	0.0
計	33	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。

- 知的バイアスにとらわれないよう、見識を深めていきたい。
- 講師の方の話し方やテンポがよく、とてもわかりやすかった
- 最近痛感していた「例年通り」を疑ってルーチン化を脱却することを学べた
- 考え方の偏り、バイアスについての気付きがあった。
- 認知バイアスや既知を疑う姿勢から未知への探索を日々の業務においても意識すること。
また、コスト意識の大切さを改めて感じました。
- 自分自身は学務系の業務内容ではないが、1つの視野として持っておけばこれからの力になるように思えた。
ワークの際に、学務の方とお話することがあり自分と異なる目線で学生や規則について捉えていたのでとても勉強になった。
- 普段あまり気にすることがなかったものを数値化することにより、新たな気付きが得られた。
- 今まで漫然とこなしていた仕事も視点を変えて見ることも時には必要と思える講義でした。
- 批判的思考をもつなど広い視野を持って業務にあたることをわかっていてもできていないことが多いため、改めて考え直すことができた
- 社会にとって良い影響を与えている大学を運営している一員であることを改めて認識することができた。
- 自分の仕事について、学生目線でメリットデメリットを考えることの大切さを学ぶことが出来て良かった。
- 研究に参加する前までは大学に通う必要性を問われてもはっきりと回答することができなかったが、今は自信を持って大学への入学を勧められる。
- ルーチン業務をしているとどうしても凝り固まった考えになりがちなので、常識を疑うようにしようと思った。
- 学務関係以外の業務を担当しておりますが、講義の内容は、分かりやすかったです。グループワークもあり、普段対面でやりとりすることが少ないので、いい機会でした。
- 簡単なワークが途中で何回かあるところが良かった。
- 席が決まっていない状態で、グループで話し合う際新しく話す機会が増え、コミュニティが広がったのでよかったと思う。
また、話を聞くだけでなく活動があったため、内容が理解しやすく感じた。
- 数字で見えてみることで、国立大学が卒業生に実際に利益をもたらしているということがわかりやすかった。自分の仕事の意義をかすかに感じる事ができた。
- 現在の部署は学務系ではないが、今後異動等で学務系になった際に役立つ情報を学べた。また、潜在的な無意識での視点から離れて、多角的に判断することが大切だと実感した。
- 業務をこなすだけに追われる毎日を一度見つめ直す良い機会でした。開催時期や場所、時間も負担にならず適当であったと思います。
- 業務を進める上で、見えていないものや別の視点・考え方がある可能性を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。

- 「知の総和」についてさらに踏み込んだ解説をお聞きできれば、実際の業務でもいろいろ参考になるかと思いました。
- お忙しいところ、ありがとうございました。答申を受け、じゃあ「地方大学はどうすべきか？」という問いに、即答できないのが正直なところ。人員不足や業務の多さで日々に追われ、心の余裕も奪われています。余裕があれば、意見を聴く姿勢や変化への対応も難しいです。まずは、その“余裕”をどう確保するかが、私たちの出発点だと感じました。
- プログラムの到達目標が達成できなかった。「基礎」ではあるが、知の総和答申の箇所等学務の知識が浅いものには理解が難しかった。基礎とする場合、もっと内容や対象者をしぼった方が、業務に活かせられると思った。
- 意識の持ち方は少し抽象的な部分もあるが、今回のように軽い方がよい。政策と現場のつながりは、昔の行政職のようなイメージで就職している人が少ないのでどうやって学内展開されるのか、していくのか、研修した方が良いかもしれない。基礎知識として、運転免許の更新講習のように過去五年くらいの教育系の法律改正を網羅的に配るなどしてほしい。そもそも情報の取り方も人によって違ったり全く知らない人がいるかもしれないので、リンク集でもよいかもしれない。そのリンク集を作ることをSDIにしてもよい。学則に法的根拠を添付していく、学内規則の妥当性を検証する、ある種の事務処理のマニュアルを作っていく、など一石二鳥の研修もよいのではないか。
- 課題の共有には、もう少しワークに時間をかけるほうがよいかと思いました。
- 研修名から、答申の具体的な内容の説明やその背景等について説明されるのかと思っていたが、考えていた内容とは少し違っていた。受講対象が学務系の全職員となっていたが、どちらかというと新任職員向けの内容のように感じられたので、事前に受講対象者が誰なのか、また、到達目標等が記載されているシラバスの提示をしていただければと感じた。
- 職員はもちろん、教員の方々もこの研修を受けてもよいかと思いました。
- 前半はグループワークが活発でちょうどよかったが、後半は時間の都合でグループワークがいくつかカットされたため眠くなりそうだった。
- 大きく分けた内容がたくさんあり、盛りだくさんだったため少し話についていきにくいことがあったり、最後のまとめがしにくく感じた場面もあった。
- 大学事務職員の業務について、学務系だけではなく様々な業務内容による、同様の研修があるといいのではないかと思います。
- 徳島大学の具体的な事例や課題に置き換えてグループ活動等があればより考えを深めることができるのではないかと思います。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 学生の主体性を促す学習支援
 講師名： 蝶 慎一(香川大学)
 実施日： 2025年7月3日(木)
 開催校： 松山東雲女子大学・松山東雲短期大学
 実施形態： 対面
 参加者数： 47名
 アンケート回答者数: 41名

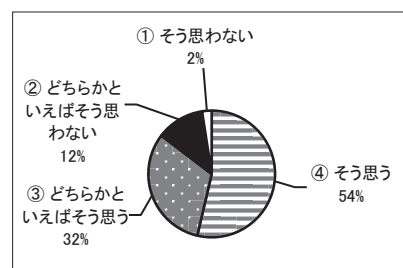
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	21	51.2
② 職員	20	48.8
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	41	100.0

2. 研修について

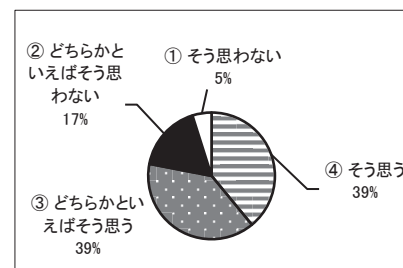
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	22	53.7
③ どちらかといえばそう思う	13	31.7
② どちらかといえばそう思わない	5	12.2
① そう思わない	1	2.4
計	41	100.0



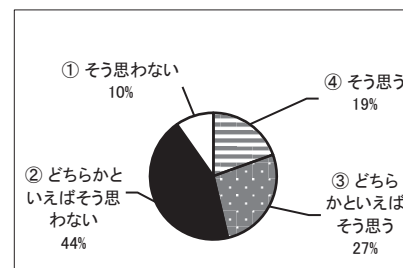
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	16	39.0
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	7	17.1
① そう思わない	2	4.9
計	41	100.0



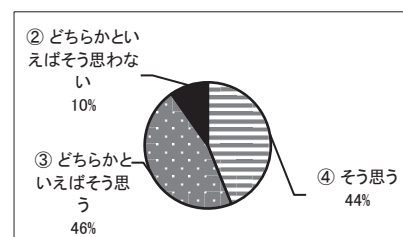
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	8	19.5
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	18	43.9
① そう思わない	4	9.8
計	41	100.0



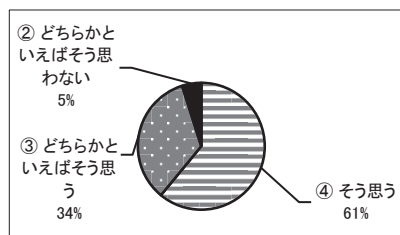
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	18	43.9
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	4	9.8
① そう思わない	0	0.0
計	41	100.0



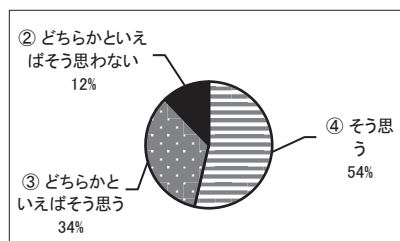
(5)研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	25	61.0
③ どちらかといえばそう思う	14	34.1
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



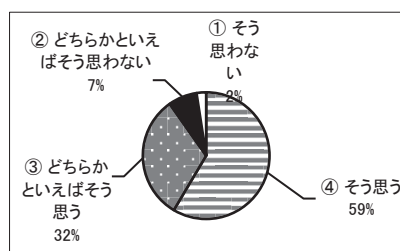
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

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



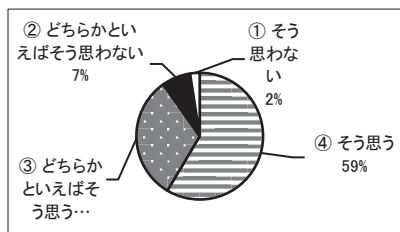
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	24	58.5
③ どちらかといえばそう思う	13	31.7
② どちらかといえばそう思わない	3	7.3
① そう思わない	1	2.4
計	41	100.0



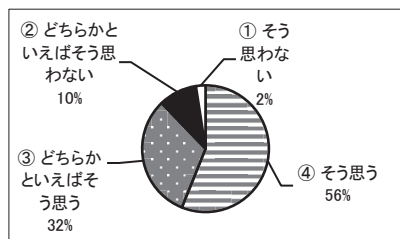
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	24	58.5
③ どちらかといえばそう思う	13	31.7
② どちらかといえばそう思わない	3	7.3
① そう思わない	1	2.4
計	41	100.0



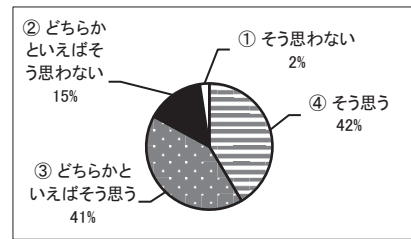
(9)研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	23	56.1
③ どちらかといえばそう思う	13	31.7
② どちらかといえばそう思わない	4	9.8
① そう思わない	1	2.4
計	41	100.0



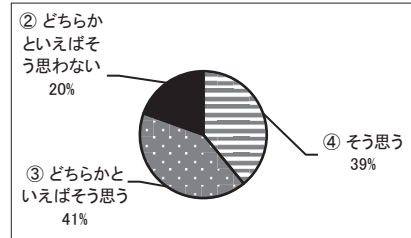
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	17	41.5
③ どちらかといえばそう思う	17	41.5
② どちらかといえばそう思わない	6	14.6
① そう思わない	1	2.4
計	41	100.0



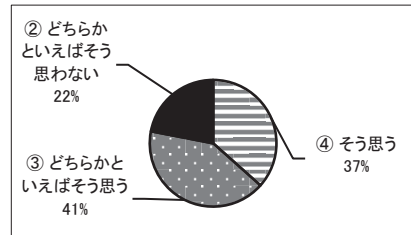
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	16	39.0
③ どちらかといえばそう思う	17	41.5
② どちらかといえばそう思わない	8	19.5
① そう思わない	0	0.0
計	41	100.0



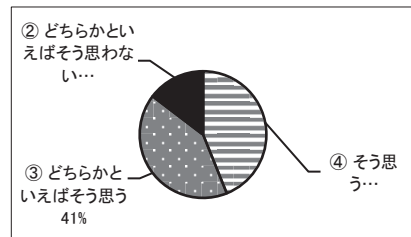
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	15	36.6
③ どちらかといえばそう思う	17	41.5
② どちらかといえばそう思わない	9	22.0
① そう思わない	0	0.0
計	41	100.0



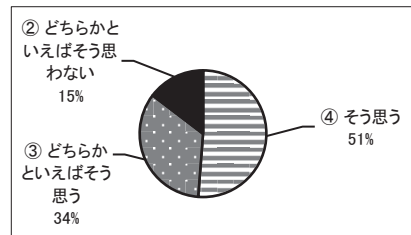
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	18	43.9
③ どちらかといえばそう思う	17	41.5
② どちらかといえばそう思わない	6	14.6
① そう思わない	0	0.0
計	41	100.0



(14)研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	21	51.2
③ どちらかといえばそう思う	14	34.1
② どちらかといえばそう思わない	6	14.6
① そう思わない	0	0.0
計	41	100.0



3. 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。

- データを明示してくださりわかりやすかったです
- ディスカッション
- グループでの話し合いの事例が聞くことができた
- 普段話せない同僚と話せた。
- 学習支援についてヒントを得ることができた。
- グループで学修支援の実例を交流することが出来た。
- cas.edu を知ることができたこと
- エンカレッジすることについてディスカッションしたことで、評価することの違いについて考えさせられました。
- 学生たちの主体性を育むために どのようなことが必要か 再確認することができました。
- グループワークで事例について話し合うことで、本学の現状や今後に向けた対応などを確認、共有することができました。
- 学生への支援について考える時間が持てたこと。社会的な背景についての情報提供があったこと。
- 学習支援＝授業支援と思って参加したが、学習支援＝学生支援(正課・正課外)ということがわかったので、自分事としてとらえることができた。また、ワークの中でグループ内の教員・職員の考え方を知ることができた。
- 窓口業務などを通して学生とかかわることがあるので、学生の主体性を促すために職員として何ができるか考えるいいきっかけとなりました。グループワークを通して、本学の特色でもある少人数だからこできる、学生の特技や好きなことを活かした支援があるのだと感じ、先生方も細やかなフィードバックや支援をされていると感じた。
- 学生と接するときやそれ以外のときにも役立つ内容でした。
- 学生支援とは何か、過去から現在にかけて、全国的な学生支援の実態を知ることができた。学生が主体性や学習意欲を高めるためにはどうすればよいかを自分たちで考えることができたので良い学びになった。最近の学生に合わせてアプリで投影したり、匿名のレポート内容を授業で共有したりと、先生方によってさまざま、自分が学生のころからさらに現代に合わせて考えられた授業形態を行っており、先生方の授業も見てみたいと思えるような、貴重な話を聞くことができよかった。
- 学生の主体性について、どのようなことについて悩んでいるのか、または工夫してるのか教職員間で共有できるよい機会となった。
- 教職が一緒に取り組んだことが良かった
- 講師の先生の説明も丁寧で分かりやすく、楽しく研修に参加することができました。ありがとうございました。
- 先生方がどのような方法を用いて学生の主体性や学習意欲を高めているのか、ワークを通して知ることができたので良かったです。

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

- 大学進学率の話は必要なく、むしろ後半の説明をする時間をとっていただきたいかった。
- 内容が全体的過ぎる印象だった。うちの大学の実情にあわせて内容を絞ってカスタマイズしていただけるとよりよかった。
- 学生の主体性を促す具体的な事例(他大学含め)をもっと提供していただけるとありがたいと思います。
- 前半が不必要に長く、一般的なデータ紹介に終わっていて、残念だった。後半のアクティブラーニングの方をメインにして欲しかった。学修支援の歴史の紹介の始まりに出て来た「民主的な社会人」となるためという、最も深くにあるモチベーションに注目されなかったのは、残念であった。
- 最初の話が長すぎた
- 今後、自分の授業等でどのように生かすか、具体的に宣言した方がよいのではないのでしょうか。グループワーク等の成果をみなで共有してもよいのではないのでしょうか。
- 特にありません
- 後半のワークの時間に、他のグループの先生方のアイデアをもう少し聞いてみたかった。
- 学習意欲を高める方策について、具体的な事例をもう少し具体的に学べたらと思いました。
- 特にはありません。ありがとうございました。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 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： 2025年7月4日(金)
 開催校： 徳島工業短期大学
 実施形態： 対面
 参加者数： 21名
 アンケート回答者数：19名

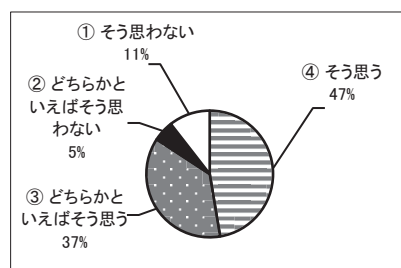
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	12	63.2
② 職員	7	36.8
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	19	100.0

2. 研修について

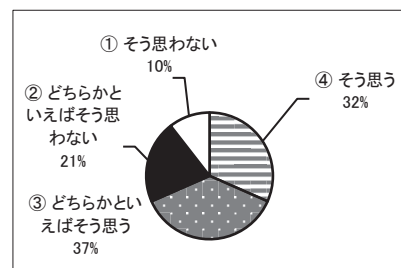
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

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



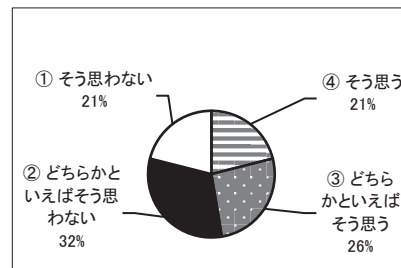
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	6	31.6
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	4	21.1
① そう思わない	2	10.5
計	19	100.0



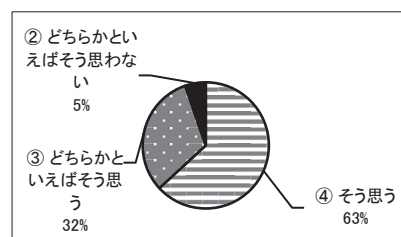
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	21.1
③ どちらかといえばそう思う	5	26.3
② どちらかといえばそう思わない	6	31.6
① そう思わない	4	21.1
計	19	100.0



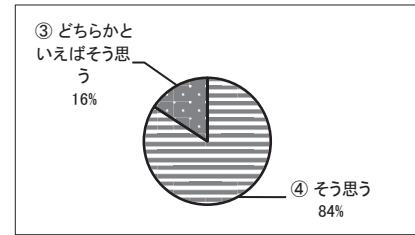
(4)研修の実施時期は適当だった

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



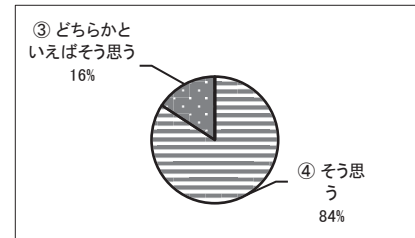
(5)研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	16	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



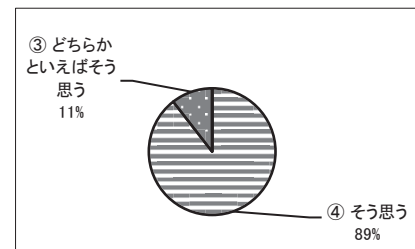
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	16	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



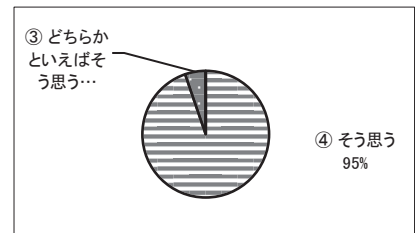
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	17	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



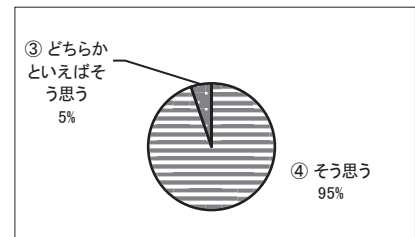
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	18	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



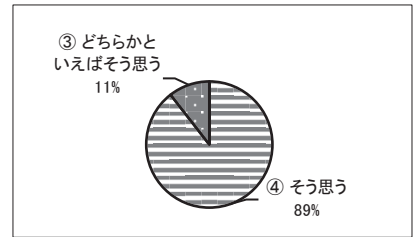
(9)研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	18	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



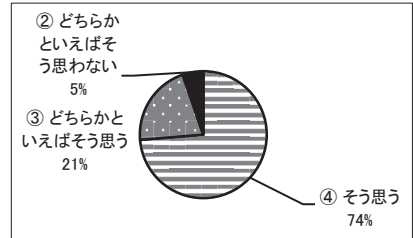
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	17	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



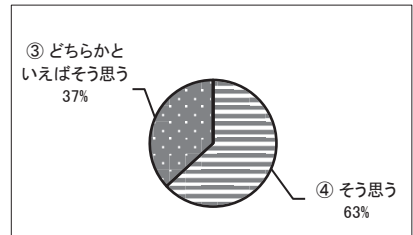
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

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



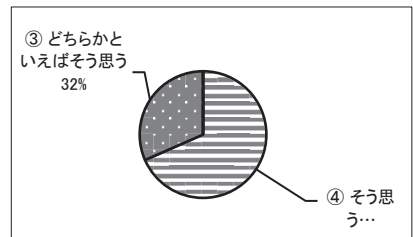
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	12	63.2
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



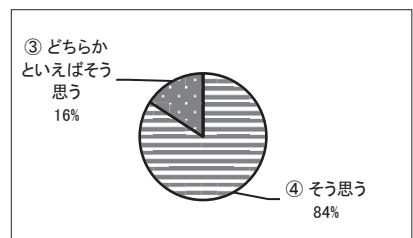
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	13	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



(14)研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	16	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. 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。

- 身近な大切な問題にわたしたちは接していることの気づきになりました。可能性に「気づく」ということの大切さ、倫理的感受性を高める必要性など、自身を振り返りきっかけとなりました。私たち教職員の優越性、言葉のパワーなどに気づくことから始めます。
また自分が受けてきた教育を再現してしまいがちですが、引き出しを増やすことを始めようと思いました。
- ・現状の課題解決に役立った。
・予測していなかった課題を見出すことができた。
- この研修の目的のひとつである倫理的感受性に対して、教職員が気づき、高め、行動、どう判断すべきかをはっきりと学ぶことができ、とても理解しやすい研修でした。また、講師ご自身の体験や具体的な例がとても分かりやすく、倫理というとらえにくい分野でも、話術で具現化されていたと思います。
- アクティブラーニングやワーク形式による実例を交えた講義であったため、自分事として親身に学ぶことができました。
- グループでの意見交換や他のグループの意見などを聞く事ができ、自分では思いつかない意見等を聞く事が出来て良かったです。
また、講師の先生の講演が聞きやすく耳に入りやすかったです。
- 大学も研究だけでなく教育としての機能が問われる時代となっている。小中高での人権教育をしっかり受けてきた学生にとって古いスタイルの教育指導では様々な問題が発生している。学生が目線を侮れない、人格ある個性体として。物言わなくても心の中で判断している教員は評価されている。教員の言葉一つひとつに教員の思いが乗って学生に響いている。その一人ひとりの学生にどれだけの思いをもって接することができるかがキモである。「第三者がいる」という視点で授業を行うということはいいいですね。ぜひ取り入れたい。
- FDの担当として教員と学生との問題を見聞きすることがあるので、倫理の観点で見ることができそうです。ありがとうございました。
- 学生に対して守らなければならない倫理もあれば、社会に対しての学校としての責任的な倫理観もあると言うところが、とても印象に残った。
また、第三者の目線を想像する、自分自身を俯瞰的に見ると言う事は、倫理だけにとどまらず、授業の進め方や、その他業務を進める上でも、とても大切な考え方であると感じた。是非取り入れて活かしていきたい。
- 具体的な事例がイメージを作りやすかった。
- 学生と自分との立ち位置を意識して話さないといけないと自覚できた。
- 認識と現状との倫理観の差を感じ、こういった研修の機会が今後とも必要であると感じた
- 学生との関わりの中で、対応の仕方がよかったのかどうか、また学生の将来に対してはどうだろうか、と迷うことがある。完全な正解はないのかもしれないし、間違ふこともあるとは思いますが、今回「教育倫理の6原則」を学んだことで、自分の中で曖昧だった基準にひとつ指針をいただいたように思えることが、受講してよかったと感じる点であった。今後、倫理的感受性(センス)を高めるべく、自分に批判的な客観的な視点をもった対応をしていきたい。
- 時代や立場で生ずる倫理観のギャップについて深く考える良い機会となりました。多様性のある視点を身に着ける必要性を感じました。ありがとうございました。
- 自分の普段の行動が学生に対してプレッシャーとなっている可能性があることを再認識させられた。
- 多様性のある学生に対しての倫理観に対し、配慮等の意識の低さを反省し、今後の教育に活かしたい。

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

- 上月先生のご講演は自身を振り返るワークがあり、あっという間の2時間でした。質疑応答では本学教職員が普段の自身の教育が果たして倫理的に問題があるのかどうか悩みを抱えていることがわかり、受講前の事前ワークとして受講者からの上月先生への質問を取りまとめておけばよかったと思いました。
- 事前学習用課題を事前に配布し、オンラインで事前提出を求めるなどで、より具体的なワークなどができるのではと思います。
- 良い研修でしたので、特にございません。
- 受講人数もちょうどよい感じでした。改善事項は特にございません。
- 全体的なスピードも私にはちょうど良く、内容に関しても2時間と言う時間の中で自分の行動と照らし合わせながら思考することができたため、改善点は特に思い当たりません。ありがとうございました。
- 講義とグループワークの時間配分がちょうどよく、講義の中に分かりやすい実体験のエピソードを交えて説明していただいたことで、興味深く受講することができた。ありがとうございました。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 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： 2025年7月18日(金)

開催校： 岡山理科大学獣医学部

実施形態： 対面

参加者数： 17名

アンケート回答者数：14名

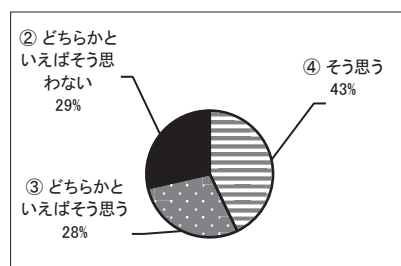
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	10	71.4
② 職員	4	28.6
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	14	100.0

2. 研修について

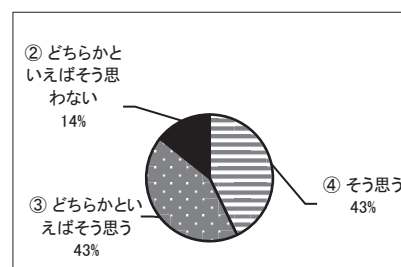
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

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



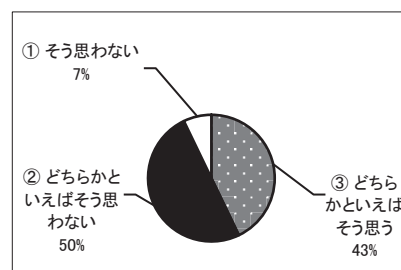
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	6	42.9
③ どちらかといえばそう思う	6	42.9
② どちらかといえばそう思わない	2	14.3
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



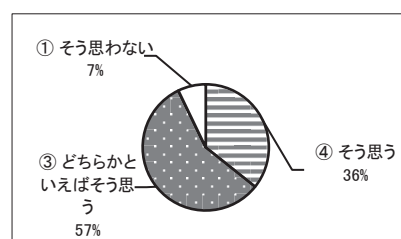
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	0	0.0
③ どちらかといえばそう思う	6	42.9
② どちらかといえばそう思わない	7	50.0
① そう思わない	1	7.1
計	14	100.0



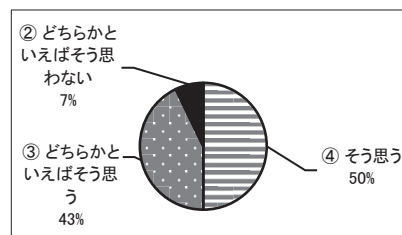
(4)研修の実施時期は適当だった

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



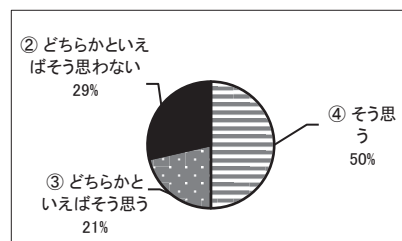
(5)研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	7	50.0
③ どちらかといえばそう思う	6	42.9
② どちらかといえばそう思わない	1	7.1
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



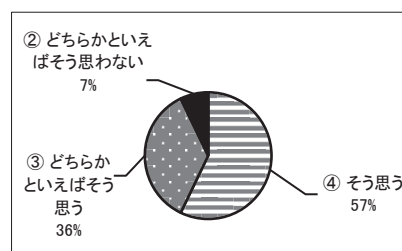
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

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



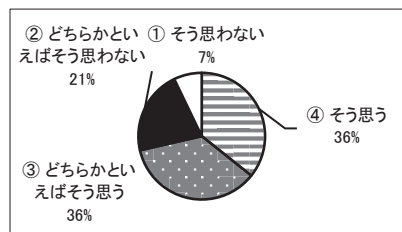
(7)到達目標は明確に示されていた

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



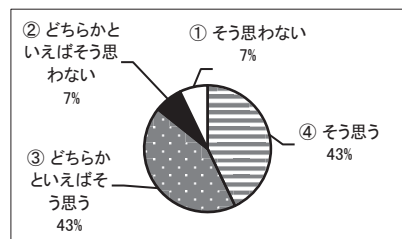
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	5	35.7
③ どちらかといえばそう思う	5	35.7
② どちらかといえばそう思わない	3	21.4
① そう思わない	1	7.1
計	14	100.0



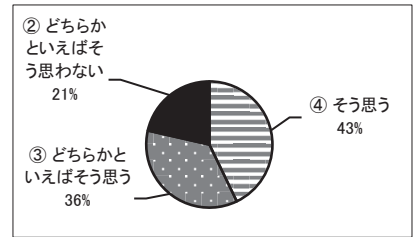
(9)研修はわかりやすい順序ですすすめられた

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



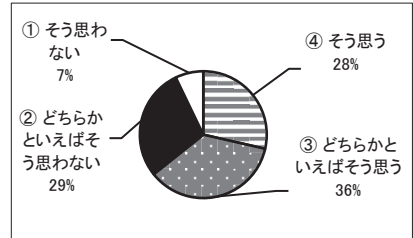
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

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



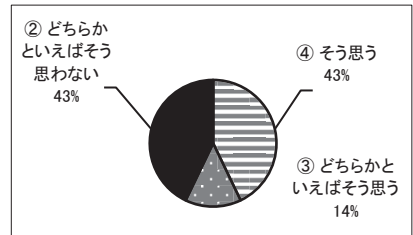
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	4	28.6
③ どちらかといえばそう思う	5	35.7
② どちらかといえばそう思わない	4	28.6
① そう思わない	1	7.1
計	14	100.0



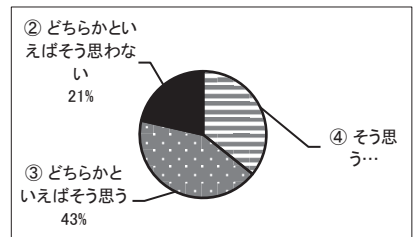
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	6	42.9
③ どちらかといえばそう思う	2	14.3
② どちらかといえばそう思わない	6	42.9
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



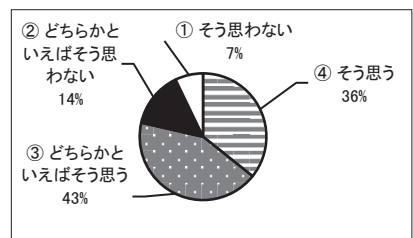
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

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



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



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 新たな視点で物事を見ることが出来るようになった為。視点を変えることの重要性が認識できた。
- 今後より重要になる学習支援の分野について、他の先生方の考えを聞いたことは刺激になりました。
- 学生支援には多様な内容が含まれ、また時代と共に変化していることが理解できた。学生から相談された場合に、解決できるよう早めに対応するのが常だったが、学生の自立を促す目的であえて見守る方法もあることに気付けた。
- 最後のワーキングで学生に考えさせることを先生が言ったことが非常に参考になった。
- 学生支援について改めて考える機会になった
- 学生支援に関する評価基準について知ることができました。
- 学生支援について最新の動向の理解が深まりました。教職員としてどのようなスタンスで対応すべきか、そして今後どのようなスタンスで対応していかなければならないのか、じっくり考える機会になりました。
- 学習支援の定義や歴史については良く分かった。
- グループでの話し合い、そして発表があったことにより、自分の目線では気づけなかったことがたちまち把握できた。先生方の意見、また他部署の職員の方の意見を聞いたことは、非常に有意義になった。
- 参加者が意見を言わされたことで真剣に取り組むことになった。
- 学生支援に関して、「学生自身に考えさせる」という視点が明確化したことが自分にとって良かったです。
- 教員がすぐに答えを出さず、学生に自ら考えさせることが参考になった。

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

- トランプを活用してみたかったです。
- 取り上げられた課題に対して、私たちに何が出来るのかという具体的な提案や方向性は、明確に示されなかったように感じました。
- 「学生の自立を促す学生支援の実践とコツ」というタイトルなのに、学生の自立を促す方策について何も示されなかった
- 例年、参加者が少なく残念に感じている。様々な教員・事務職員とテーマに沿って意見交換することも研修会の成果なので、参加者が増えると良いと思う。
- 学生の自立支援についての話が少なかったのも、テーマと内容を一致させるようにした方が良いと思います。
- ピアサポートの事例など、資料は班ごとに用意されていましたが、時間切れで学べなかったことが残念でした。
- 実際にあった事例で検討できればより効果的であると思う。
- 説明が少し冗長的な部分があったため、説明部分をコンパクトにし(コンテンツはそのまま)、グループディスカッションやロールプレイなど、参加者が実践的に考え、意見交換できる時間を増やした方が良いと思います。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 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： 2025年7月29日(火)

開催校： 愛媛県立医療技術大学

実施形態： 対面

参加者数： 37名

アンケート回答者数：25名

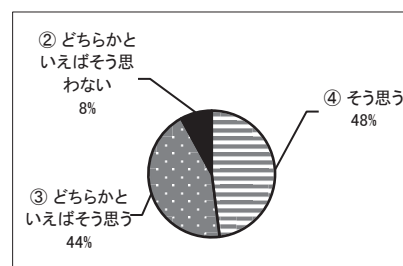
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	22	88.0
② 職員	3	12.0
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	25	100.0

2. 研修について

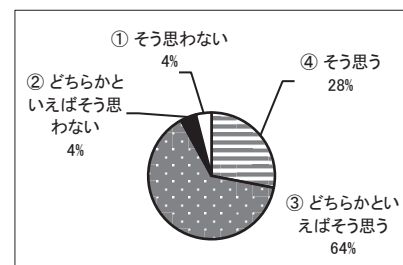
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	12	48.0
③ どちらかといえばそう思う	11	44.0
② どちらかといえばそう思わない	2	8.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



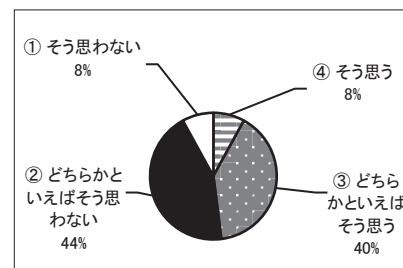
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	28.0
③ どちらかといえばそう思う	16	64.0
② どちらかといえばそう思わない	1	4.0
① そう思わない	1	4.0
計	25	100.0



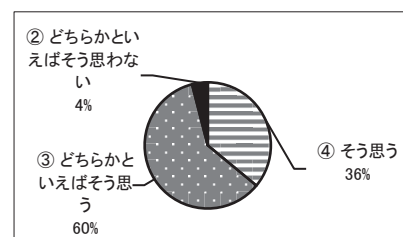
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	8.0
③ どちらかといえばそう思う	10	40.0
② どちらかといえばそう思わない	11	44.0
① そう思わない	2	8.0
計	25	100.0



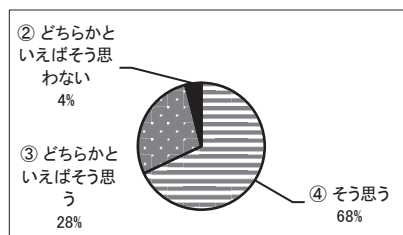
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	9	36.0
③ どちらかといえばそう思う	15	60.0
② どちらかといえばそう思わない	1	4.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



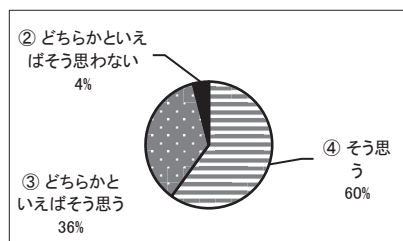
(5)研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	17	68.0
③ どちらかといえばそう思う	7	28.0
② どちらかといえばそう思わない	1	4.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



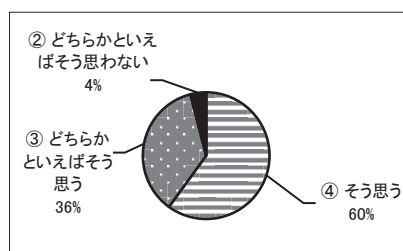
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	15	60.0
③ どちらかといえばそう思う	9	36.0
② どちらかといえばそう思わない	1	4.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



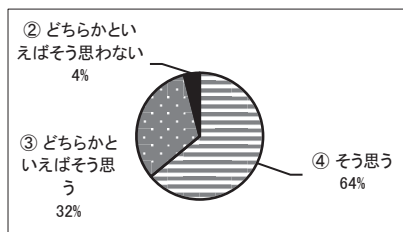
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	15	60.0
③ どちらかといえばそう思う	9	36.0
② どちらかといえばそう思わない	1	4.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



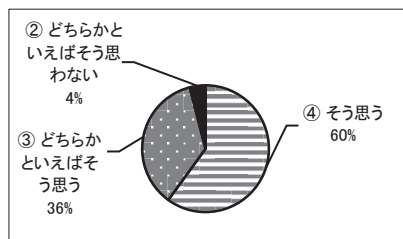
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	16	64.0
③ どちらかといえばそう思う	8	32.0
② どちらかといえばそう思わない	1	4.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



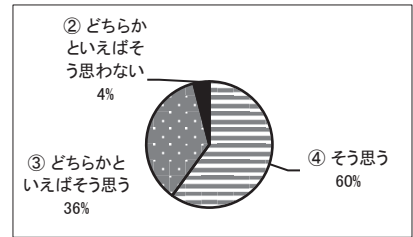
(9)研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	15	60.0
③ どちらかといえばそう思う	9	36.0
② どちらかといえばそう思わない	1	4.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



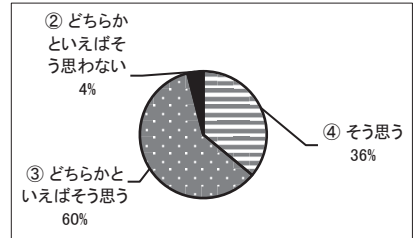
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	15	60.0
③ どちらかといえばそう思う	9	36.0
② どちらかといえばそう思わない	1	4.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



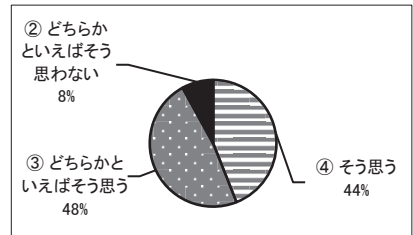
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	9	36.0
③ どちらかといえばそう思う	15	60.0
② どちらかといえばそう思わない	1	4.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



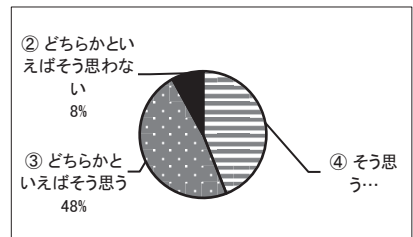
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	11	44.0
③ どちらかといえばそう思う	12	48.0
② どちらかといえばそう思わない	2	8.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



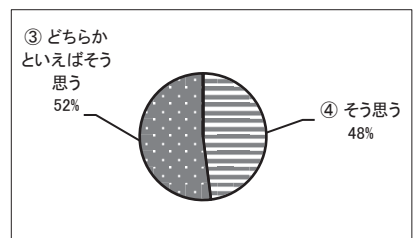
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	11	44.0
③ どちらかといえばそう思う	12	48.0
② どちらかといえばそう思わない	2	8.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



(14)研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	12	48.0
③ どちらかといえばそう思う	13	52.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	25	100.0



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。

- 何となく思っていたことを言語化できたこと
- こうなのかな？と普段思っていたことが、一般的に概念化されていたものだと気づくことができ確信がもてた。
- 「観察力」の多様性について意識が変わった。
- 役職に限らず、自分の専門が人を対象とする分野であるため、いつ何時も観察力は求められていると考えます。どのような視点で対象者を観て・関わる必要があるのか、本日の講義を通して再確認することができた。
- 講師の説明は分かりやすかった
- 言葉で発することで、自分が無意識に考えていることやしていることが明確になった。
- 学生の教育・指導面で活用できると思った。日頃行っている指導などのアプローチが理論として裏付けされることで意味付けされ、自信になる。
- グループワークを適宜盛り込んでいただいたことで、より理解が深まりました。
- グループで話し合う時間を頻繁にとっていただき、ほかの方の考えを聞いたり教わったりできる時間があった点がよかった。また、今の世代の学生の考え方をすることもでき、学生指導において話し方や話のもっていきかたが大切だと感じた。
- 実用的でした。
- とてもわかりやすく学べる研修でした。ありがとうございました。
- 総合実習や授業への学生の取り組む姿勢について、どう理解して関わったらよいのか、学生は何を望んでいるのかなど試行錯誤していたところだったため、先生の講義を聞かせていただき、何となく理解が進み、傾向がつかめたと感じております。学生によっても個々に異なると思いますので、あとは場数を踏み、経験し、学生とともに成長していきたいと思いました。
- 途中で短いワークを挟みながらの講義だったので、楽しみながら考えながら参加することができる。自身の講義でも参考にしたい授業展開であったため、満足しています。

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。

- グループワークを行う予定だったら、あらかじめグループメンバーを部署内でばらけるように決めておくといいと思う。
- パワハラ研修は必要であるが、パワハラをした者が「自分がアップデートしなければいけない」と思うことが最優先だと思います。しかしながら、これまでの状況を鑑みると、残念ながらそれができていないので、上司との面談等など研修以外の方法を考える時期かもしれません。
- せっかく動かしやすい椅子と机なので自由に動かしてディスカッションすればいいのと思った。
- この研修の意図としては、学内教職員の組織力を高める、教職員の人としての内面を知る観察力や洞察力を磨くことがメインであったと思うが、学生に対する指導という見方もできるため、ためになる反面、私のように活用どころがずれてしまう人がいるのではないかと感じた。
- 発表スライドと配布スライドが違っていた

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 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
 講師名： 仲道雅輝(愛媛大学)
 実施日： 2025年7月31日(木)
 開催校： 弓削商船高等専門学校
 実施形態： 対面
 参加者数： 42名
 アンケート回答者数：14名

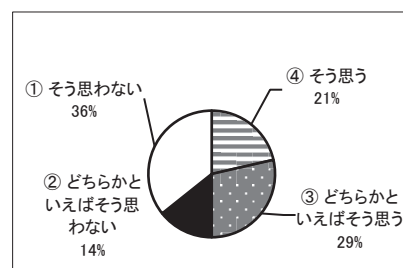
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	7	50.0
② 職員	7	50.0
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	14	100.0

2. 研修について

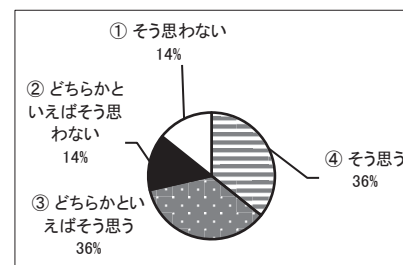
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	21.4
③ どちらかといえばそう思う	4	28.6
② どちらかといえばそう思わない	2	14.3
① そう思わない	5	35.7
計	14	100.0



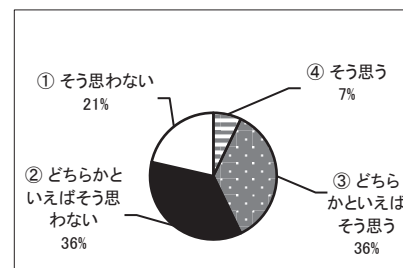
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

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



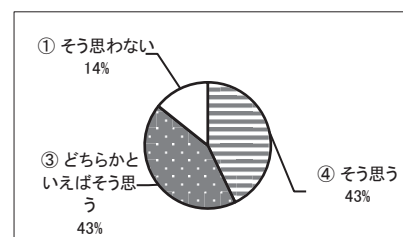
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	1	7.1
③ どちらかといえばそう思う	5	35.7
② どちらかといえばそう思わない	5	35.7
① そう思わない	3	21.4
計	14	100.0



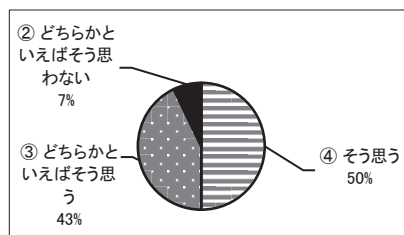
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	6	42.9
③ どちらかといえばそう思う	6	42.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	2	14.3
計	14	100.0



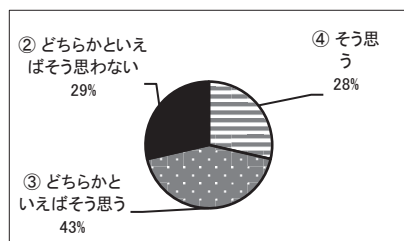
(5)研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	7	50.0
③ どちらかといえばそう思う	6	42.9
② どちらかといえばそう思わない	1	7.1
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



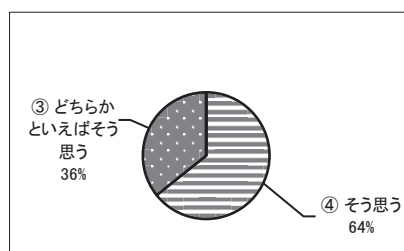
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

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



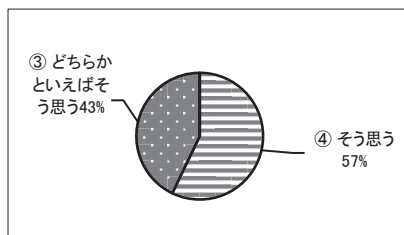
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	9	64.3
③ どちらかといえばそう思う	5	35.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



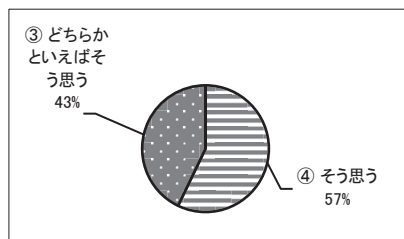
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

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



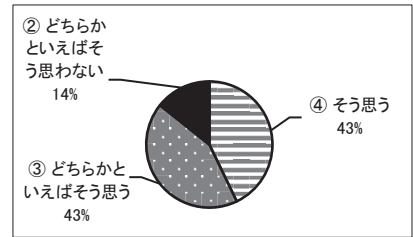
(9)研修はわかりやすい順序ですすすめられた

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



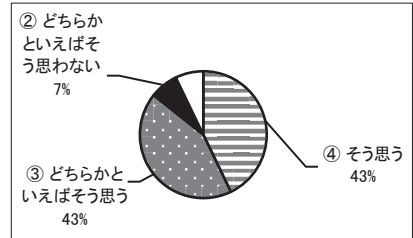
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	6	42.9
③ どちらかといえばそう思う	6	42.9
② どちらかといえばそう思わない	2	14.3
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



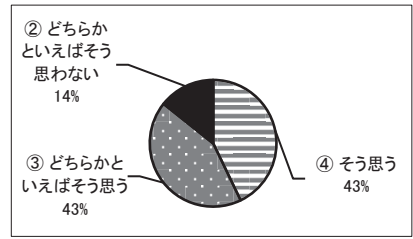
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

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



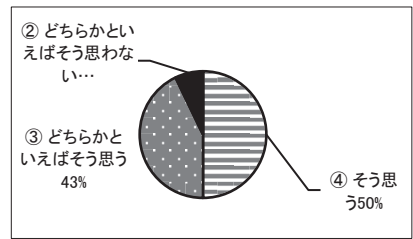
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	6	42.9
③ どちらかといえばそう思う	6	42.9
② どちらかといえばそう思わない	2	14.3
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



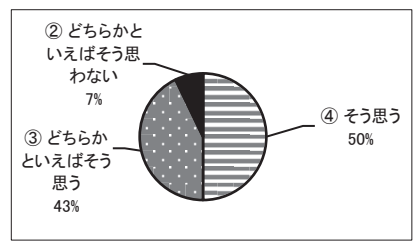
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	7	50.0
③ どちらかといえばそう思う	6	42.9
② どちらかといえばそう思わない	1	7.1
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



(14)研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	7	50.0
③ どちらかといえばそう思う	6	42.9
② どちらかといえばそう思わない	1	7.1
① そう思わない	0	0.0
計	14	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 講義は教員から学生に対して教えるという一方的なものではなく、双方のコミュニケーションであることを改めて確認出来ました。受け取る側が内容を理解するまでに必要なプロセスなどが体系的に示され非常に分かりやすく多くの気づきを得られました。
- 自身の授業改善につながる知識のブラッシュアップとともに、ワークショップによる実践で自身の授業を振り返ることができた。
- 90/20/8の法則を知ることができて良かったです。
- 自分の授業をより具体的に振り返ることができた
- 授業設計の手順や、構成の仕方について分かりやすい例を提示いただき、理解しやすい配慮をいただいたのが良かった。授業設計に活かしやすかったと感じた。
- インストラクショナルデザインという言葉が知らなかったため、学生のモチベーションの上げ方など知れて良かったです。

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

- 開催時期を他の時期に考えてほしい。
- 事前課題を設けるなど、ワークショップに臨むための情報整理をできていれば、よりスムーズに実践を進めることができたように感じている。

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： 2025年7月31日(木)
 開催校： 今治明德短期大学
 実施形態： 対面
 参加者数： 27名
 アンケート回答者数:21名

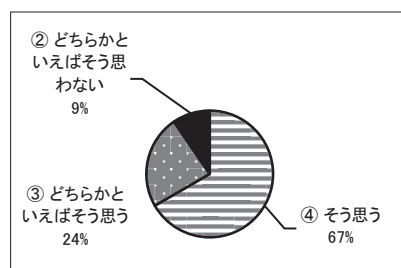
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	15	71.4
② 職員	6	28.6
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	21	100.0

2. 研修について

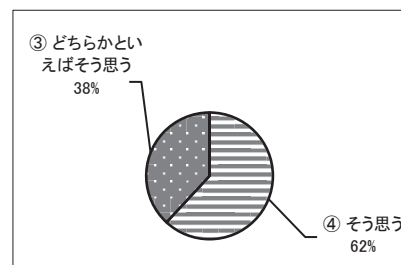
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	14	66.7
③ どちらかといえばそう思う	5	23.8
② どちらかといえばそう思わない	2	9.5
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



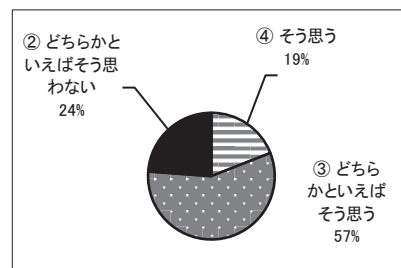
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	13	61.9
③ どちらかといえばそう思う	8	38.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



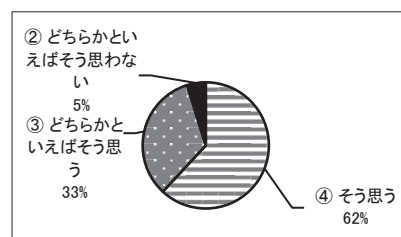
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

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



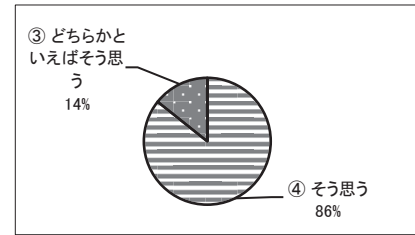
(4)研修の実施時期は適当だった

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



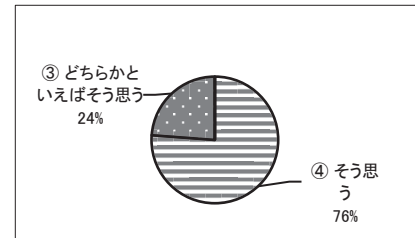
(5)研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	18	85.7
③ どちらかといえばそう思う	3	14.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



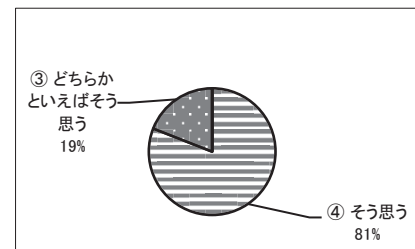
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	16	76.2
③ どちらかといえばそう思う	5	23.8
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	21	100.0



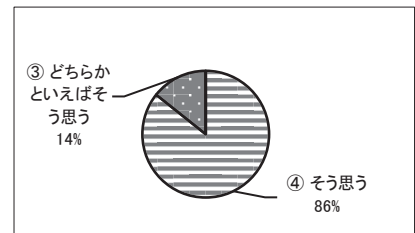
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	17	81.0
③ どちらかといえばそう思う	4	19.0
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	21	100.0



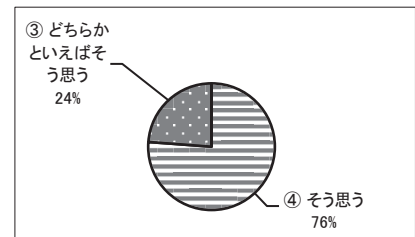
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	18	85.7
③ どちらかといえばそう思う	3	14.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



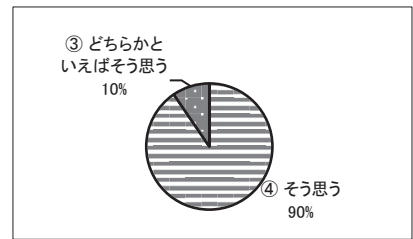
(9)研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	16	76.2
③ どちらかといえばそう思う	5	23.8
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	21	100.0



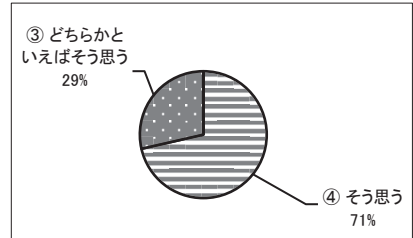
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	19	90.5
③ どちらかといえばそう思う	2	9.5
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	21	100.0



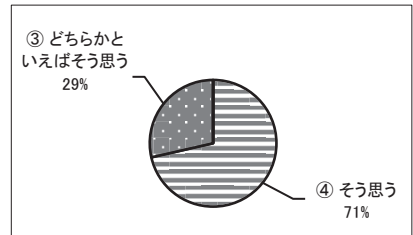
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	15	71.4
③ どちらかといえばそう思う	6	28.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



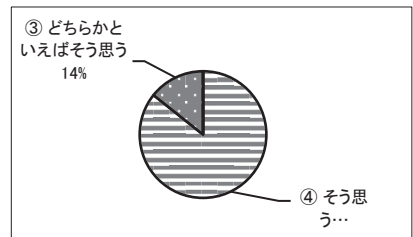
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	15	71.4
③ どちらかといえばそう思う	6	28.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



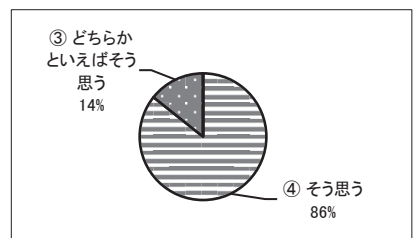
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	18	85.7
③ どちらかといえばそう思う	3	14.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



(14)研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	18	85.7
③ どちらかといえばそう思う	3	14.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	21	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- ハラスメントが思っていたよりも身近にあることに気付くことができた。これからの自分の言動、行動を見直す機会になった。
- 具体例があったため、状況を想像しやすかった。自身の言動に今以上に気を遣わなくてはいけないと思いました。
- 具体的な事例を紹介頂け、イメージが出来ました。
- ハラスメントの認定も被害者側の言ったもん勝ちではなくなっているということ。それが大きなリスクだと思っていたので、少し安心しました。
- 裁判の事例などが具体的に示され、とてもわかりやすかった。
- ケースメソッドを通じ、具体的にどの部分がハラスメントであるかを確認できたことがよかったです。(これまで起こった出来事に対して、感覚的に捉えていたため)
- 明日は我が身、をあらためて感じる事ができた。
- 高木先生がとても分かりやすく説明していただいたので、理解しやすかった。今後、学内・学生に対しての接し方を考える時間となった。
- 具体的な事例をもとに考察できた点
- ハラスメントについて、改めて認識できた。
- 事例を準備されグループでの話し合いを作って頂いた事です。ただ、私自身事前に読めておらず、大変申し訳なく思いました。
- 事例とケースについて協議後、講師からわかりやすく興味をもって講義を聴くことができた。
- ハラスメントの内容を聞き改めて自分の学生との関わり、言動を振り返ることができた。裁判事例で具体的に学ぶことにより、人としての尊厳を侵害してはならないことを痛感した。
- 時代に沿う学びの学習の場であった。人の感覚は色々なので信頼関係が大事だと分かった。良かれと思っても決めつけた言い方にならないように気長く相手がどのように思うかを考えて話すことが大事だと学んだ。昭和のお節介の時代では通用しない時代だと知った。自分の感覚を磨いて時代に沿える自分づくりが大事だであることを学んだ。
- 関係性作りは大切だと感じました。
- 日常、学生や教職員とのコミュニケーションのなかで起こりうる事例が示されており、自分事として考えることができた。今回の研修を通して、日ごろのかかわりを見直す機会となると思う。また、他者の立場や役割、人格を尊重したうえで丁寧で温かい人間関係を築いていきたいと考えた。講師の先生には、暑い中本学まで足を運んでいただき、また、わかりやすい講義とワークを取り入れた研修内容をご提供いただき感謝いたします。ありがとうございました。

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

- 改善点ありません。
- 全員参加で良いと思う。
- 違うケースについても、またの機会に考えることが出来ればうれしいです。多くのケースを知ることが今後の学生対応、働きやすい職場環境へつながるとおもいます。
- 企画・運営等お世話になりました。
- 今後も研修の機会を増やし、教職員が意識を高めることが大切である。
- 事例の話し合いは、専門用語で、理解するのに時間がかかった。もう少し話し合う時間があつた方がよかった。良かれと思ってしていることが、ハラスメントになることを自覚し、研修を受けて変化があつたか否かの継続した研修会を開いてもよいのでは。 良い企画をありがとうございました。
- いつも気づきのある大事なテーマを提供して頂いている。知った時から、学んだ時から。今後も死ぬまで自己流ではなく、時代に沿ったものに付いていける自分でありたいと思った。有難うございました。資料のある時はしっかり熟読して参加したいと思いました。

گرامアンケート集計結果

研修名： アカデミック・アドバイジング入門
 講師名： 清水栄子(愛媛大学)
 実施日： 2025年8月4日(月)
 開催校： 高知工業高等専門学校
 実施形態： 対面
 参加者数： 30名
 アンケート回答者数：26名

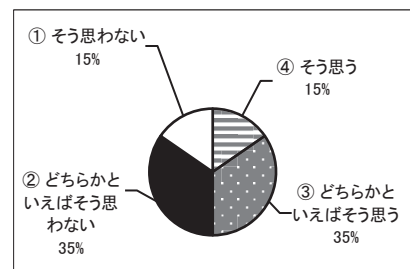
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	23	88.5
② 職員	3	11.5
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	26	100.0

2. 研修について

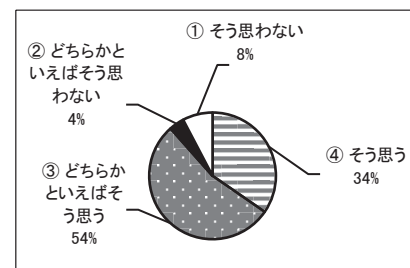
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	15.4
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	9	34.6
① そう思わない	4	15.4
計	26	100.0



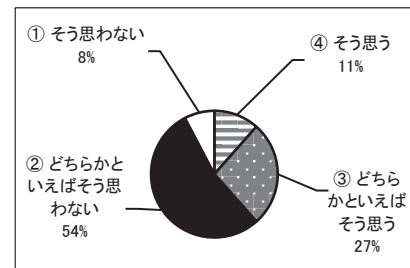
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	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	1	3.8
① そう思わない	2	7.7
計	26	100.0



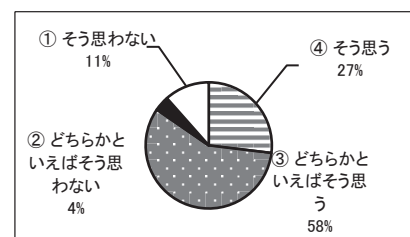
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	11.5
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	14	53.8
① そう思わない	2	7.7
計	26	100.0



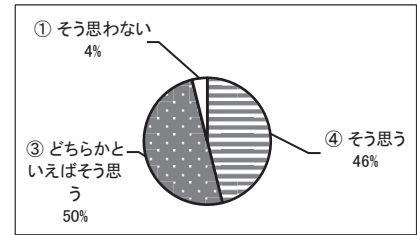
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	7	26.9
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	1	3.8
① そう思わない	3	11.5
計	26	100.0



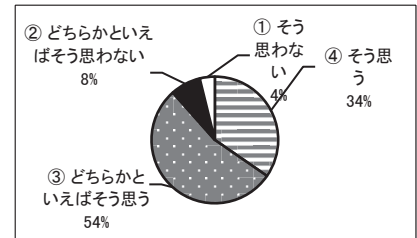
(5) 研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	12	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	0	0.0
① そう思わない	1	3.8
計	26	100.0



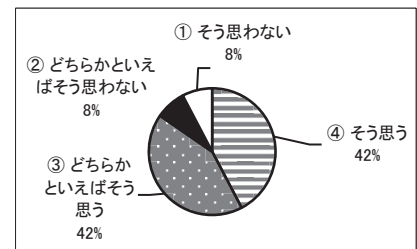
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	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



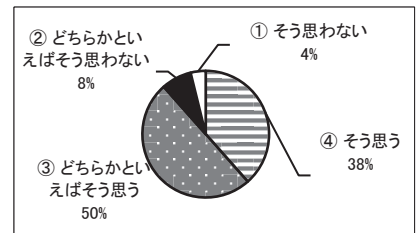
(7) 到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	11	42.3
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	2	7.7
計	26	100.0



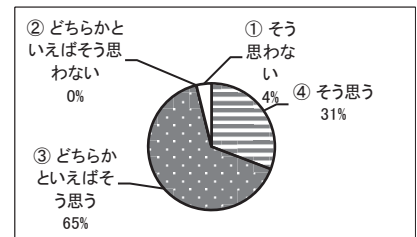
(8) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	10	38.5
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	2	7.7
① そう思わない	1	3.8
計	26	100.0



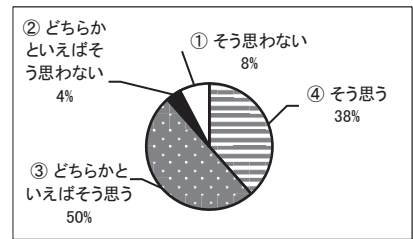
(9) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	8	30.8
③ どちらかといえばそう思う	17	65.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	3.8
計	26	100.0



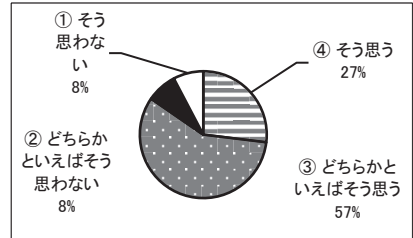
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	10	38.5
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	2	7.7
計	26	100.0



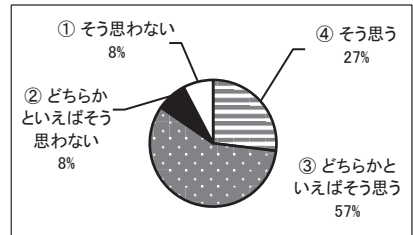
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	7	26.9
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	2	7.7
計	26	100.0



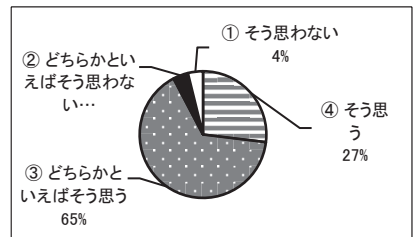
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	7	26.9
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	2	7.7
計	26	100.0



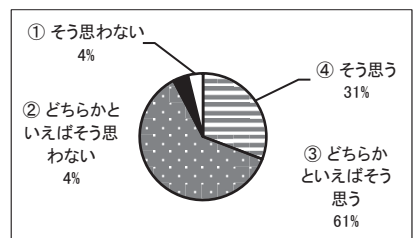
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	7	26.9
③ どちらかといえばそう思う	17	65.4
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



(14)研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	8	30.8
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	1	3.8
① そう思わない	1	3.8
計	26	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 他の受講者の考え方が理解できてよかった。
- 組織的な取り組みが促進される事を望みます。
- 日頃、無意識に行っている学生対応について、そのプロセスを改めて認識することができた。今後の業務に大いに役立つと思う。
- 次世代への学生対応の参考になります。
- アカデミックアドバイジングの概観的な説明から面談方法などの具体的な話へ移り、非常にわかりやすい構成で、理解しながら講演を聞いた。また最後にケーススタディをやることで、実際に活用する想像がしやすく、とてもためになりました。
- 担任業務の手癖でやっていることを、組織的対応にする必要性を改めて認識することができた。また、面談後に学生へその面談内容をフィードバックするアイデアは、今後可能な形で取り入れていきたいと思った。
- 高知高専の先生方が取り組んでくださっている教育改善の方向性が、学術的にも適した方向性であることが確認できたこと。
- スライド p.22, 23 の内容は、「まさにそのとおり」と思うものでした。p.23の内容は現在本校でも取り組んでいることですが、「アドバイジング的視点」と言えるものであることを知れました。今後もこれらの取り組みをより発展させていき、全教職員が共通の認識のもと、学生支援に取り組んでいけるように努めていきたいと思えます。
- 現状、高専で行われている支援と、アカデミック・アドバイスを取り入れた支援を、より相違点を明確にした比較整理を行う必要があると感じた。
- 「アドバイジングの視点」という言い方をしておられましたが、要は学生自身の「やらされ感を減らして自己決定感を高める」ことにつきるといことが確認できたことです。
- 支援のあり方を皆で共有しながら考えることができた。
- 具体的なケーススタディがあったので、分かりやすかった。
- 講習を聞くだけでなく、ロールプレイが準備されていたところが良かった。

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。

- もう少し参加者が多いと良いと思う。
- 更なる具体例とその対応事例を紹介してほしい。
- アカデミック・アドバイジングが新しい概念なので、通常のアドバイジングとの際がまいち具体的に落としこんで理解することができなかった。(改善点というよりは、自分の中の得心に至らなかった。)
- 研修を受けた方がよいと思う先生が来られていなかったりするので、ぜひ事後受講の確認をよろしくお願いします。
- アカデミック・アドバイスの高専での実践例があれば学びたい。
- ただでさえ息苦しい高専という組織では、やるべきことを減らしていくことが肝要かと存じます。「アドバイジング」「スチューデント・サクセス(高専生が抱きがちな固定観念や誤解を助長しそう)」といった、いかにも新しい概念であるかのような表現を避けて、今すでに多くの教員がやっている取組を整理し、できれば減らしていくことが必要だと思いました。
- 研修そのものへの提案でなくて申し訳ありません。アカデミック・アドバイジング担当者を設けるとなると、専任の教職員を用意できない学校が多いと思います。AIを使って一定程度の部分を代替させることができないでしょうか？AI導入の効果に関する研究でも面白いかもしれません。今すぐには思いつきませんが、AIの部分で共同研究できる高専教員もいるのでは？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： 学生の文章力をいかに高めるかーライティング指導を改善するー
 講師名： 上月翔太(愛媛大学)
 実施日： 2025年8月18日(月)
 開催校： 香川県立保健医療大学
 実施形態： 対面
 参加者数： 31名
 アンケート回答者数：19名

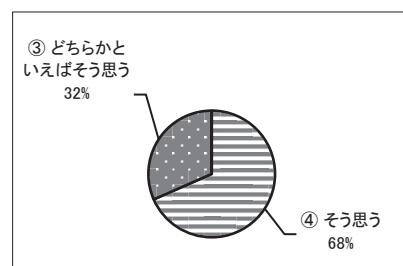
1. 参加者ご自身について 職種

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

2. 研修について

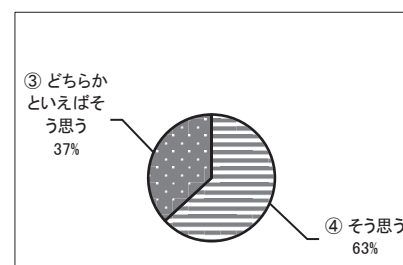
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	13	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



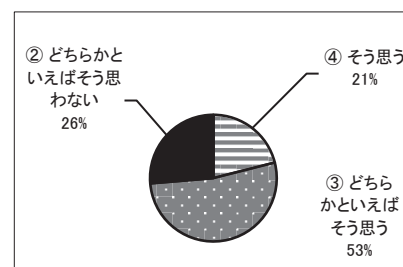
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	12	63.2
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



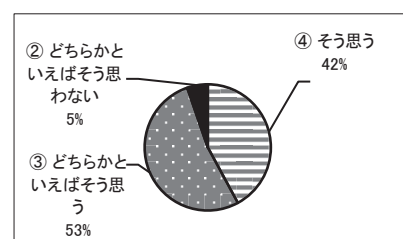
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	21.1
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	5	26.3
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



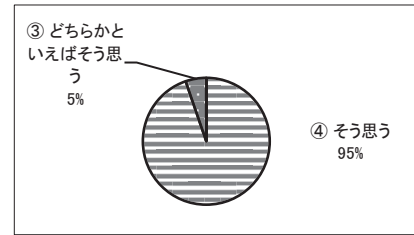
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	8	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



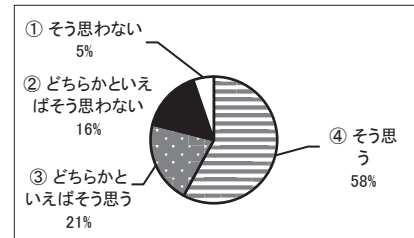
(5)研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	18	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



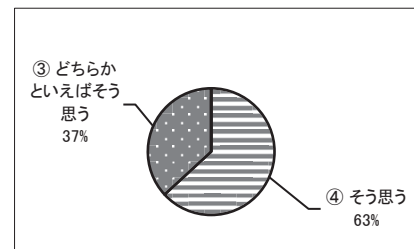
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	11	57.9
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	3	15.8
① そう思わない	1	5.3
計	19	100.0



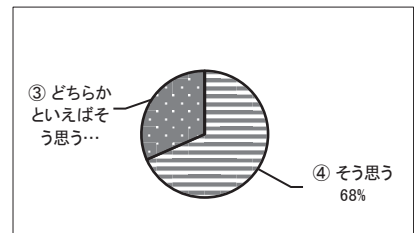
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	12	63.2
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



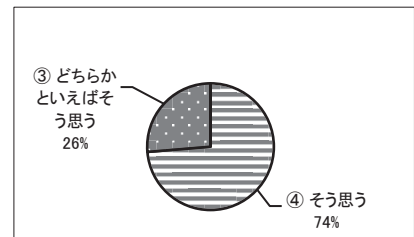
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	13	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



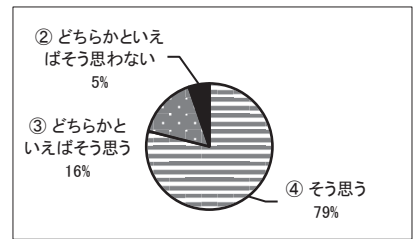
(9)研修はわかりやすい順序ですすすめられた

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



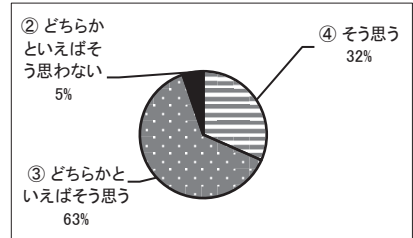
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	15	78.9
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	1	5.3
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



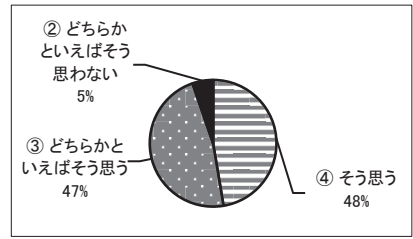
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	6	31.6
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	1	5.3
① そう思わない	0	0.0
計	19	100.0



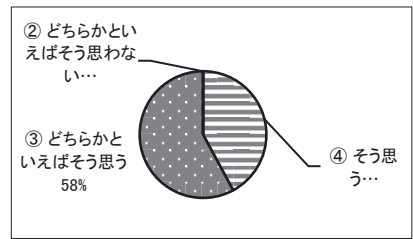
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	9	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



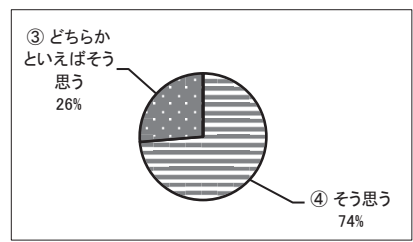
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	8	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



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



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。

- AIに対する考えが明らかになった
- 講義中心で内容に集中出来たこと。
- 身近な先生方と悩みや経験を共有できた。
- レポート課題の課し方を考える良いきっかけになった。
- レポート課題での設定の仕方を工夫して、何を求めているのかがわかる提示をする
- 文章指導についての悩みが、少し解決できた。
- 明快で分かりやすいご講演でした。
- 今回の研修で自分が経験したように、短時間で自分の思考を書きまとめて表現するトレーニングを授業に取り入れたいと思いました。
- 教育に直結するテーマでとても良かったです。講師の先生のお話も分かりやすく、ぜひまた来ていただきたいと思いました。
- AIを活用することについて、否定的に捉える必要がないことに気づくことができました。ありがとうございました。

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

- 2時間は少し長いと感じました。テーマにもよるかもしれませんが、時間は90分以内が良いと思います
- もう少し短い時間で良いのでは、と感じました
- 他のグループの意見を聞く機会があればより良かった。
- ・ちょうど過程論実習が始まった日だったので、参加しにくい先生方がいらっしまったかなと思います。
・開始前に校内放送をしてくださいましたが、その際に研修テーマまでは放送せずに「FD・SD研修があるので教職員は201にお集まりください」程度の内容の方が良いかと思いました。学生がたくさん学内におりましたので、テーマによっては学生に不信感を抱かせる場合があるかと思います。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 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： 2025年8月26日(火)

開催校： 鳴門教育大学

実施形態： 対面

参加者数： 21名

アンケート回答者数：20名

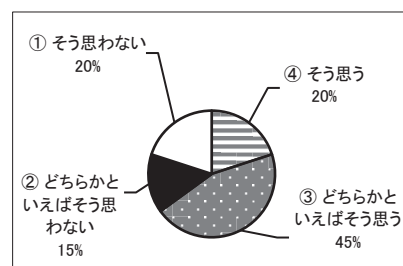
1. 参加者ご自身について 職種

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

2. 研修について

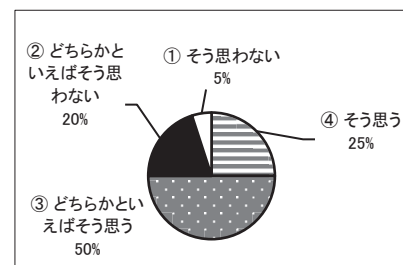
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	20.0
③ どちらかといえばそう思う	9	45.0
② どちらかといえばそう思わない	3	15.0
① そう思わない	4	20.0
計	20	100.0



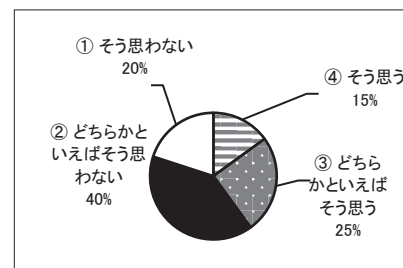
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	25.0
③ どちらかといえばそう思う	10	50.0
② どちらかといえばそう思わない	4	20.0
① そう思わない	1	5.0
計	20	100.0



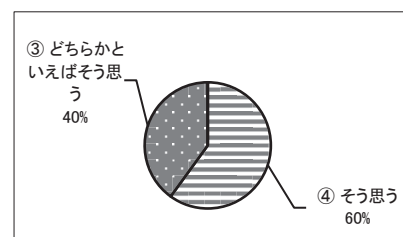
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	15.0
③ どちらかといえばそう思う	5	25.0
② どちらかといえばそう思わない	8	40.0
① そう思わない	4	20.0
計	20	100.0



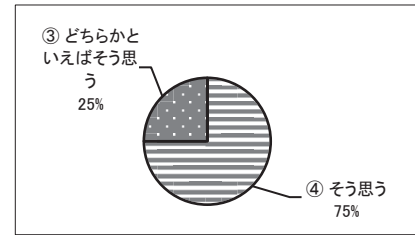
(4)研修の実施時期は適当だった

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



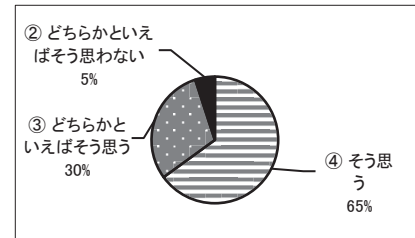
(5)研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	15	75.0
③ どちらかといえばそう思う	5	25.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



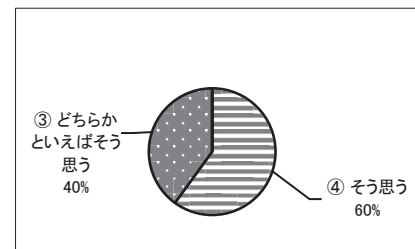
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

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



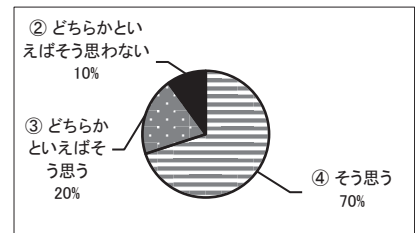
(7)到達目標は明確に示されていた

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



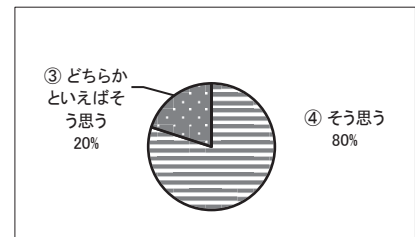
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	14	70.0
③ どちらかといえばそう思う	4	20.0
② どちらかといえばそう思わない	2	10.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



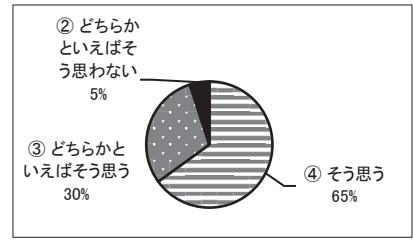
(9)研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	16	80.0
③ どちらかといえばそう思う	4	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	20	100.0



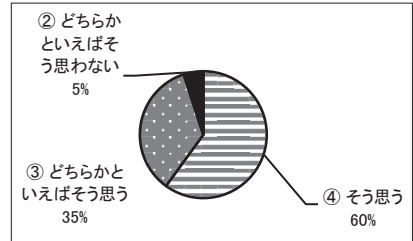
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

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



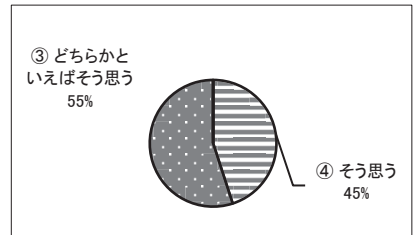
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	12	60.0
③ どちらかといえばそう思う	7	35.0
② どちらかといえばそう思わない	1	5.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



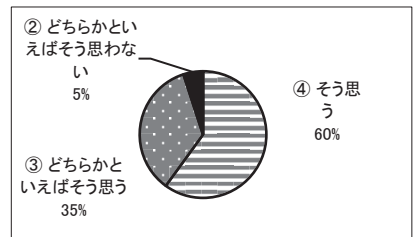
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

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



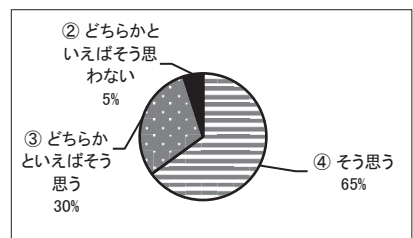
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	12	60.0
③ どちらかといえばそう思う	7	35.0
② どちらかといえばそう思わない	1	5.0
① そう思わない	0	0.0
計	20	100.0



(14)研修内容は満足できるものだった

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



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。

- 研修を通じて、「判断」と「決断」の概念を体系的に学ぶことができ、大変有意義な時間となりました。特に、両者の違いを明確に理解できた点が印象的であり、今後の業務遂行において大きな示唆を得ることができました。
判断は情報の整理と選択肢の検討を行うプロセスであり、決断はそこから一つを選び、責任を持って行動に移すことだという説明は非常に分かりやすく、実務に直結する内容でした。また、具体的な事例やグループワークを通じて、実践的な視点からも理解を深めることができた点は、特に有益であったと感じております。
- 研修では、判断力・決断力を培うために必要な事柄が明確に示されていた。具体的な事例について判断したり決断したりする活動を通して、自分に足りない事柄を把握することができた。学んだ事柄をすぐに職務で活用することは簡単なことではないが、まずは日常の一つ一つの職務でそれらを意識することを心がけたい。
- 最適な判断を行うには、自分だけだとバイアスがかかってしまう可能性が大きいため、協働が大切だと気づくことができた点。
- 自分自身、気を付けているつもりでも、無意識のうちに思い込みをもっていることに改めて気づくことができた。アンコンシャスバイアスはあるものだ、と思って、自分自身の判断、決断に向き合う必要があると感じた。「判断」と「決断」の違いも曖昧であったが、「個人・主観」で行う「決断」と、「協働・客観」で行う「判断」を意識しながら、よりすぐれた意思決定ができるよう心掛けたいと思う。
- 判断力はあっても、決断力が培われていないということがわかった。これからはそこをのばしていけるよう頑張りたい。
- 仕事のみならず生きていく中で大事な判断や決断を求められる場面はあると思うので、今回の研修で学んだ考え方が参考になると思った。ぜひ今後活かしていきたいと思った。
- 先入観にとらわれないように優れた意思決定が出来るようになる必要を感じた。
- 判断力・決断力の理論、普段の業務に活かすことのできる考え方(ペイオフマトリックス等)を知れた点が良かったです。
- 業務上必要な判断力や決断力を身につけるために必要な要素を学ぶことができた。
「判断を行ううえで、ある一定の対立(＝クリティカルな議論)が必要だ」という話が個人的には特に印象的だった。
国立大学という組織の特性や、今自分は下っ端の職員であるという状況も踏まえると、何か物事をその場の独断で即決定するという場面は現状非常に少ないと感じており、上司と相談し合う場面が大半であると想像した。その際に、場の雰囲気流されるななな議論ではなく、自分の意見をしっかりと伝えたいと相手の意見も聞きながら、全員が納得した状態での意思決定を行っていきけるよう心がけていきたいと感じた。
- ディベートやグループワークを交えながらの講義だったため、実感をもちながら効果的な判断力・決断力の仕方について学ぶことができた。判断や決断をするときに、つい自分の経験則に頼りがちだが、視野を広げ、情報収集し、周囲の人とも積極的に意見を交わすことが重要だと学んだ。
- どの部署においても使える能力に係る研修であったため

- 色々な事例で実践しながら、判断力・決断力を学ぶことができたことがとても良かったです。印象に残っている実践は、クロスロードの実践形式です。初めてでしたが、グループメンバーの言動を自分の思い込みで違う答えを予想していたので、決断する際には、しっかりとみんなの意見を聞いた上で、全員がハッピーになれるような答えを導き出し、決断することの重要性を学びました。
- 講義形式のみでなく、実践ワークなどのグループワーク形式も含まれていたため、より実践的に学ぶことができた。また、年齢が近い同世代の職員の考え方を知る機会ともなり、とても貴重な時間となった。
- 今回研修を受講し、判断力及び決断力の違いを理解することができた。
また、クイズや実践ワークを実施することで、意思決定の知見を深めることができた。
特に実践ワークについては、実際に起こり得る業務を解いていくため興味深かった。
今回の研修で学んだことを、今後の業務でも活かしていきたいと感じた。
- 今後、自身の判断基準としての1つの選択肢としたい。参考図書について、自身も読んでみようと思った。
- 今回の研修に参加することによって、判断力と決断力の違いや、すぐれた意思決定について学ぶことができました。
業務を行う上で、自分には客観的に見るための知識が不足していることや、一つの方向性で考える
と一方のみを見てしまうところがあると感じたため、今後は多くの知識や、周りの人の意見を伺うなど、
情報収集を積極的に実践してみようと思います。
判断をする際に、客観的に見ることができる力を身につけることができるよう、努めていきたいです。
貴重なお時間をいただきありがとうございました。
- ワークのクロスロードにおいて、多数派ではなく少数派の人が最初に考えを話すことは、とても有意義な話し合いであると感じた。また同ワークにおいて、多数派の意見を予想して出すというのも珍しい方法で興味深いと感じた。自分の意見と多数派の意見は違う場合もあったため、その相違について話すことも話し合いが深まる理由になったように感じた。
また今回の研修を通じて、些細なことに関しても判断を行っているということが具体的に理解できたのが良かった。同時に判断している、ということを理解して知れたことで優れた意思決定を行うための流れについても理解できたと感じた。今後の業務に対しても、流れ作業として行っていく訳ではなくどうした理由でこの作業が必要なのかという点を考えて業務を学んでいきたいと感じた。

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。

- 研修の中で行ったワークが自分にとっては少々難しく、脳内で消化するのに時間が足りなかったため、もう少し時間の余裕が欲しかった。
- 優先順位をつけた案件処理のワークについて、講師の先生が発表された正解と、受講者が行った順位づけ、案件処理の仕方に大きく違いがあったように感じた。
先生の正解は、確かに理想的なものではあるものの、与えられた条件の中での最善策としては対応が厳しいのではないかと思うものもあった。
先生のような、現場の職員として年数を積んだ方がそういった正解を出してきたことに対して、少し違和感？距離感？を覚えた。

組織としての意思決定のうえで、実際に担当者として動く職員が上司に何か相談を行う際、上司が組織の代表者として部下に理想的な対応を求める心情も理解できる一方、担当者としては理想論ではなくその場における最善策を前提に相談しているものだと思うので、可能な限りその意図をくんだアドバイスをいただけると、今後のクリティカルな議論も行いやすく、非常にありがたいと感じる。

これについては立場によって意見や考え方も違うし、変化してくるものでもあるのかなと感じたので、若手職員と年数を積んだ職員が一体となって、お互いの立場や考えを共有し合えるような研修や、それに準じた場があるとより良いと感じた。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 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： 2025年9月1日(月)

開催校： 高知大学

実施形態： 対面

参加者数： 31名

アンケート回答者数：26名

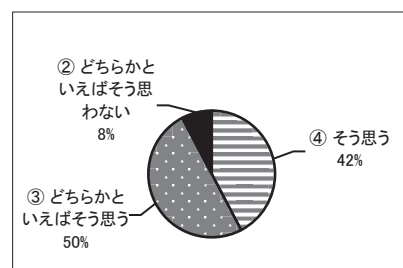
1. 参加者ご自身について 職種

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

2. 研修について

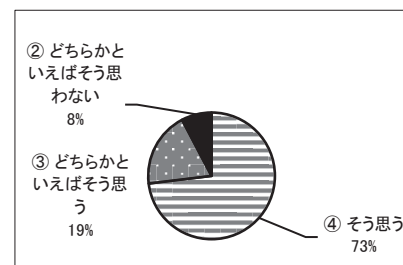
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	11	42.3
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	2	7.7
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



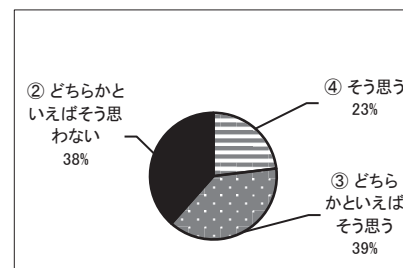
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	19	73.1
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	2	7.7
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



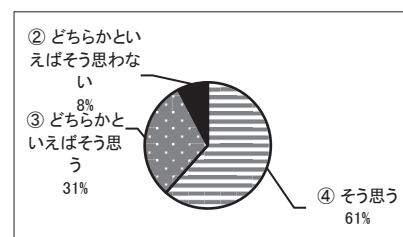
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	6	23.1
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	10	38.5
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



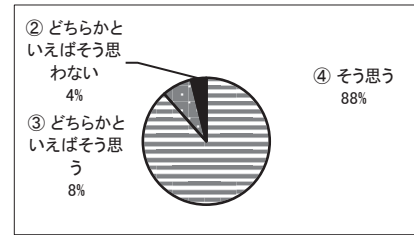
(4)研修の実施時期は適当だった

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



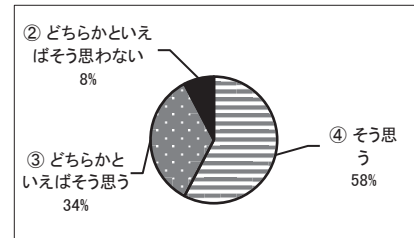
(5)研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	23	88.5
③ どちらかといえばそう思う	2	7.7
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



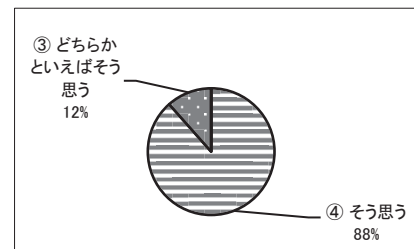
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

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



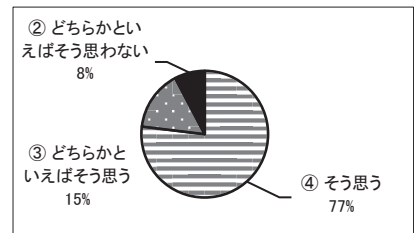
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	23	88.5
③ どちらかといえばそう思う	3	11.5
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	26	100.0



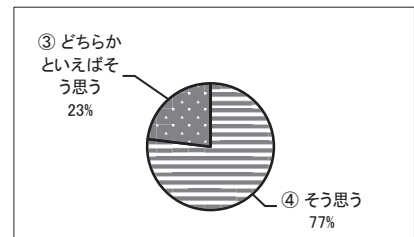
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	20	76.9
③ どちらかといえばそう思う	4	15.4
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



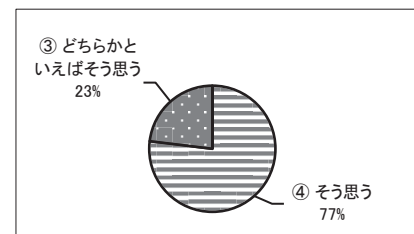
(9)研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	20	76.9
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



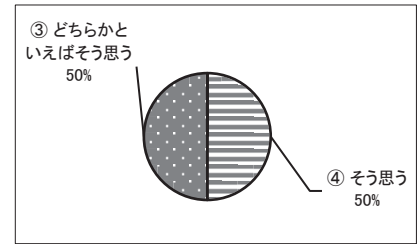
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	20	76.9
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



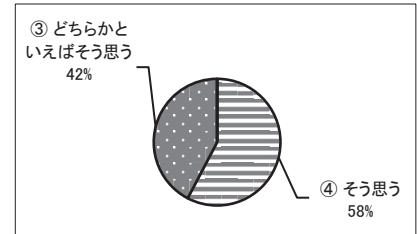
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	13	50.0
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



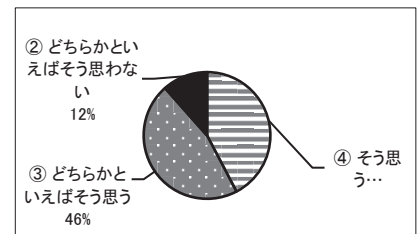
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	15	57.7
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	0	0.0
計	26	100.0



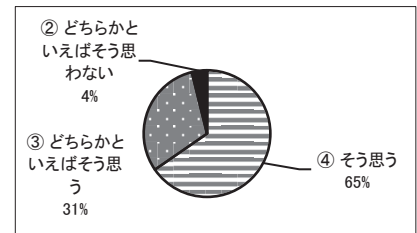
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	11	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	3	11.5
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



(14)研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	17	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



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。

- グループワークが多く、自分の考え方の癖を知ることができた。今後判断・決断の場面において、どのような点に気を付ければいいのか気付くことができた。
- 最後に実務形式の問題を取り組むことで、判断する際に何を俯瞰的に考えるのか、よく理解できた点良かったです。
- 講師の方の声がとても聞き取りやすく、分かりやすい説明で、かつ、研修で使用される問題も身近なものであったため取り入れやすく、とても有意義な研修となった。また、普段の業務で電話でのやりとりのみでしかなかった他部署の職員と、お互い初めて顔を合わせて交流できたので今後の業務もやりやすくなったと思うのでよかった。
- グループと個人それぞれでワークが用意されており、より学びを深めることができました。
- クロスゲームを通じて、他者との認識の違いを理解することができた。
- 日常業務で患者さん対応している中で、頭の中で整理している方法が可視化されてわかりやすかったです。

- 判断目的の明確化、重要度と緊急度に応じた優先順位の付与等、日々の業務にあたるにおいて基礎となる意識について再認識できたため。
- 普段の行動を論理的に考えたり、他の研修受講者と意見交換などすることによって自分の考えを広げることのできるいい機会となり、非常に有意義な研修となった。
- 研修の中で様々な判断・決断を実践することで、それまでの道筋や要素を細かく明確化することができより一層理解が深まった。
- 日常業務の中でも、常に様々な判断を行っているが、「情報収集」「全体の俯瞰」「比較」が大切であり、物事の優先順位を付けて取り組む必要を再認識した。特に、最後の実践ワーク(インバケット)は限られた時間の中で置かれている状況を把握し、優先順位を付ける訓練になった。
- 講義の間、話をずっと聞くスタイルではなく、意見交換の場が設けられていたことで、同じグループの方をよく知ることができ、アウトプットがうまくできた点。
- 自発的な参加ではなかったものの、テーマ自体は自身が身につける必要性があると感じていました。結論として「正しい」判断はない、ということにはなりましたが、判断・決断のための指標や方法論を学べたこと、みんなが幸せになるためにはどうすればいいかを考えること、少数派から逆転のアイデアが導けることがあるという着眼点は、受講してよかった点だと感じます。
- 普段関わり合いのない他部署の職員と知り合い、意見交換ができた点。複数の事例やワークを通して、自身の思考のずれやクセ、他者との共通認識を確認できた点。また、日常の中で自らが数えきれないほどの判断・決断を無意識に行っていることを知り、それらと業務上等の重要な意思決定との違いを明確に学ぶことができた点。
- 他の受講者と意見交換やグループワークを行うことで、同じ議題に対してもそれぞれ重点を置くことや優先順位が異なっているため、判断を行うためには情報収集、全体の俯瞰、比較が重要であるということを経験することができたこと。
- 判断・決断の流れを明確にできたことが良かった。「なんとなく」で判断・決断していたことが、根拠に基づいて判断・決断できるようになるのではないかと考える。
- 判断をする上で自分に足りていない考え方(判断のプロセス、判断のための情報収集について等)が分かった点
- 判断・決断の違いを知ることができた。また、正しい判断というものではなく、誰もが納得できる判断をすることが重要で、それが「正しい判断」となっていくことを学べた。そのためには、経験や条件など、多くの情報が必要となってくることを知ることができ、これから判断を行うときには、多くの意見や情報を集めみんなで判断ができるように、また決断を行うときには自分のこれまでの情報をもとに主観で行えるようにしていこうと思えた。
- 先日は研修に参加させていただき、ありがとうございました。さまざまなワークを通して、多くの気づきを得ることができました。受講前は、「判断」と「決断」という言葉を、ほとんど同じ意味だと捉えていました。しかし今回の研修を通じて、「判断は頭で、決断は心で行うもの」「客観を経て、主観で決断する」といった言葉に出会い、物事の捉え方が大きく変わりました。
- 判断力と決断力の違いを理解し、意思決定を行う際に必要となる様々な観点についてワークを交えることにより理解を深めることができた点がよかったと思われる。

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。

- 配布された資料にワークを書き込みするスペースを、スライドの間等に入れ込んでいただけると資料として活用しやすいかなと感じました。SPOD研修の資料の大半がスライド内にワークスペース等を入れていて、それが使いやすいかなと思います。
- 研修内容はグループワークも多く設定されているが、オンライン研修でのグループワークも可能かと思うので、他キャンパスの方も受講しやすくなるうに、テレワークでの受講も可能になるので、オンライン研修に切り替えていってもよいのではないかと思う。また、遠方から来られる講師の方の旅費についても経費削減につながるのではないかと思う。
- クロスゲームを何度もやるよりも、特に決定する際に考えるべき事項や、相談する際に情報を引き出すテクニックについて、説明をしてほしかったです。
- 研修内容は大変興味深かったのですが、時間が最後足りなくなった印象だったのでもう少し時間配分を考慮してもらえたらさらによかったかなと感じます。
- 中々話す機会のない他部署の方がたくさんいらっしたので、今回のグループだけでなく、他の人と話すことができたならよりうれしかったです。
- 最初にグループ内で自己紹介の時間を設けてもらえればなお良かった。また、特に後半が駆け足で進み、満足のいく解説を得られなかった点。実践ワークについて、参加したグループの大半が1位の回答を案件3としており、納得できていないうちに微妙な雰囲気終了してしまったため、詳しい解説等が配付されるとありがたいと感じた。
- 最後の実践ワークは時間が短く、グループで議論する時間が少なかったため、途中のワークの数を減らしたり、個人で考える時間を少なくして時間配分を調整してはどうかと思った。

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－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： 2025年9月1日(月)
 開催校： 人間環境大学
 実施形態： 対面
 参加者数： 56名
 アンケート回答者数：46名

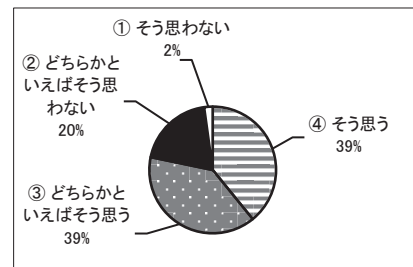
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	26	56.5
② 職員	20	43.5
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	46	100.0

2. 研修について

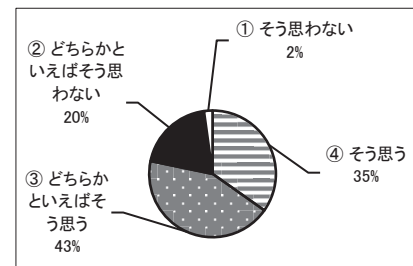
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	18	39.1
③ どちらかといえばそう思う	18	39.1
② どちらかといえばそう思わない	9	19.6
① そう思わない	1	2.2
計	46	100.0



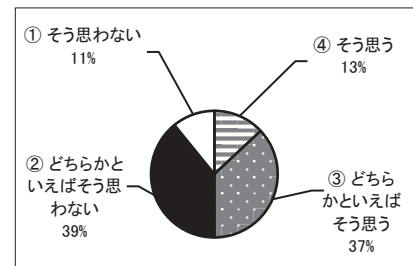
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	16	34.8
③ どちらかといえばそう思う	20	43.5
② どちらかといえばそう思わない	9	19.6
① そう思わない	1	2.2
計	46	100.0



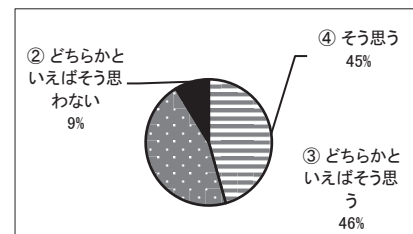
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	6	13.0
③ どちらかといえばそう思う	17	37.0
② どちらかといえばそう思わない	18	39.1
① そう思わない	5	10.9
計	46	100.0



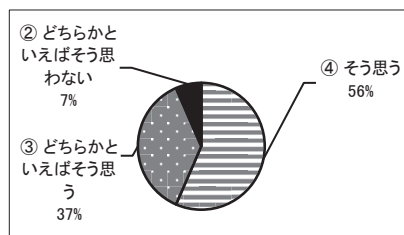
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	21	45.7
③ どちらかといえばそう思う	21	45.7
② どちらかといえばそう思わない	4	8.7
① そう思わない	0	0.0
計	46	100.0



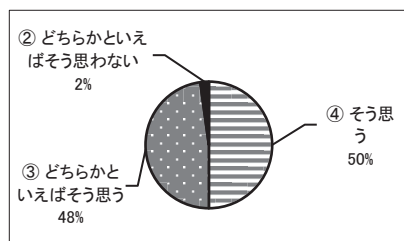
(5)研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	26	56.5
③ どちらかといえばそう思う	17	37.0
② どちらかといえばそう思わない	3	6.5
① そう思わない	0	0.0
計	46	100.0



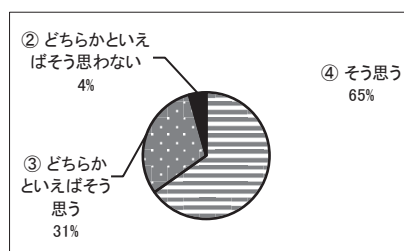
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	23	50.0
③ どちらかといえばそう思う	22	47.8
② どちらかといえばそう思わない	1	2.2
① そう思わない	0	0.0
計	46	100.0



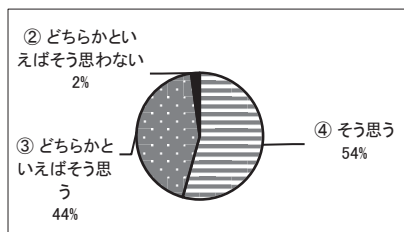
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	30	65.2
③ どちらかといえばそう思う	14	30.4
② どちらかといえばそう思わない	2	4.3
① そう思わない	0	0.0
計	46	100.0



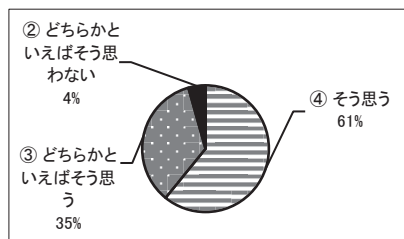
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	25	54.3
③ どちらかといえばそう思う	20	43.5
② どちらかといえばそう思わない	1	2.2
① そう思わない	0	0.0
計	46	100.0



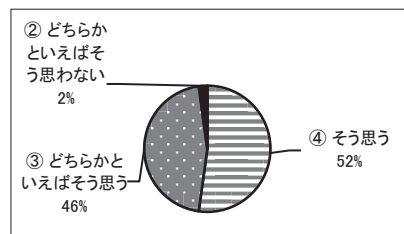
(9)研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	28	60.9
③ どちらかといえばそう思う	16	34.8
② どちらかといえばそう思わない	2	4.3
① そう思わない	0	0.0
計	46	100.0



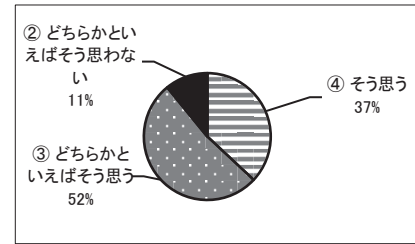
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	24	52.2
③ どちらかといえばそう思う	21	45.7
② どちらかといえばそう思わない	1	2.2
① そう思わない	0	0.0
計	46	100.0



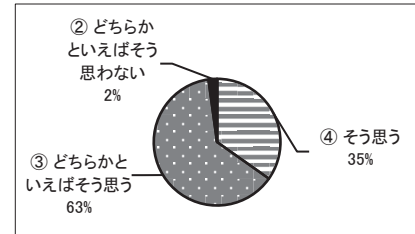
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	17	37.0
③ どちらかといえばそう思う	24	52.2
② どちらかといえばそう思わない	5	10.9
① そう思わない	0	0.0
計	46	100.0



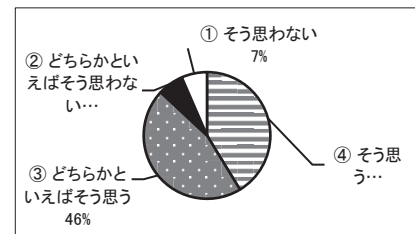
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	16	34.8
③ どちらかといえばそう思う	29	63.0
② どちらかといえばそう思わない	1	2.2
① そう思わない	0	0.0
計	46	100.0



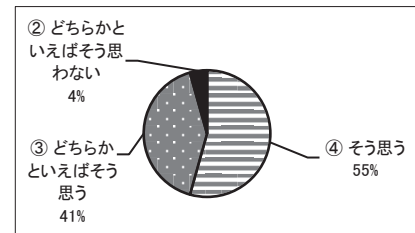
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	19	41.3
③ どちらかといえばそう思う	21	45.7
② どちらかといえばそう思わない	3	6.5
① そう思わない	3	6.5
計	46	100.0



(14)研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	25	54.3
③ どちらかといえばそう思う	19	41.3
② どちらかといえばそう思わない	2	4.3
① そう思わない	0	0.0
計	46	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 講師の話し方、テンポが良く、受講側も過度に緊張することなく受講できた。事例も分かりやすいものが多く、今後の業務に活かしやすいものだった。
- 普段、気をつけていることについて、改めて確認することができました。
- 今までの自分自身の言動を振り返り、且つそれをグループで共有し合うことによって、今までやんわりとし感じていなかった事が改めて、どう行動すべきだったか見えてきたこともあった。他の人の経験も聞くことができ、感じ方の違いや、自分ならどうするかなども考えることができてよかった。
- 講師の話聞く時間と、自身やグループで振り返る時間のバランスがよかった。
- 関係の多重性について、「教育者」と「評価者」が異なるものであるという意識が薄かったのですが、講師の先生のご指摘や事例から、気づきを得ました。この点については今後、よく考えていきたいと思えます。
- 定期的に自分自身を振り返ることができる機会となりよかった。
- 講義を聞き、少しグループでディスカッションの受講方法がとても集中して受講することができた。

- 倫理について色々な角度から学ぶことができました。
- 6つの指針を通じて、実際にどのようにふるまうべきかを明示された点。
- 学生たちに指導する教員として、その優越性の使い方を再認識することができた。
- 教員・職員が同じグループに割り当てられていたため、それぞれの立場での話を聞くことができた。また、日常業務における振り返りをする中で、自分ができているところ、改善が必要なところを改めて認識することができた。
- 「倫理」の内容が具体的だった点
- 2キャンパスの教職員が集まるため、普段話をする機会がない教職員と話をする機会ができたことはよかったです。
- 自分の教育方法や学生との接し方について振り返る良い機会となった。
- 自己の振り返りの重要性
- 大学教職員の倫理について、参加者全員で同じ認識を持てた
- 高等教育機関に携わる方々の職業倫理感を見直すことや、新しい知識習得や認識を改めるいい機会ではあった。
- 多様な方の考え方、経験を聞いた。
- 自分がパワーを持った側の人間であることを認識し、振り返ることが出来たが、正直どこまで出来ているか、出来ていないかの判断がつかなかった。やっているつもりではいても意識していないことが多いので、今後は意識するように努めたいと思う。
- 学生と接する上で、避けては通れない大切なテーマだと思うので。
- 今回、改めて「学生との関係性」について振り返ることができた。学生との良好な関係を築いていくためには、学生にしっかり伝わるように説明すること、そして事前に十分な準備を行い、起こり得る問題をあらかじめ検討しておくことが大切であると学んだ。
- 「自分の教育を批判的に捉える」ことを意識することの大切さに気づきました。ありがとうございました。
- 教員・学生、上司・部下の関係性の中での倫理意識の向上、倫理感に基づいた対応の具体について学ぶことができた。
- これまで、学生との接し方や関わりについて難しく感じる場面もあったため、大変勉強になった点です。
- 講義の項目ごとにグループワークを行い、内容と今までの行動の振り返りができたこと
- 『大学職員の倫理』という研修タイトルを聞いたときは、少し抽象的で漠然としていたと感じた。しかし、具体例を挙げていただいたことでイメージが湧き、理解しやすかった。
- 事例を多くご教示いただいた点では、非常にイメージしやすかったですし、自己開示される先生だったので、話し合いについては自身も話しやすい雰囲気を作ることができた。

- 学生に対してだけでなく、教員同士の関係においても権力差や不公平さが存在し、働きづらさを感じることがある。研修を通じて、教員同士も相互に倫理的配慮を持って行動することの重要性を改めて認識した。今後は学生だけでなく、教職員間の関係性においても実践されてほしい。
- グループワークを通して、普段意識していない点についても見直すことができた
- 同じグループの教職員の方々のご意見などを伺えたことと、学生と教職員の立場の違いから気を付けるべきことなどを改めて意識することができた点です。
- 道後キャンパスの方とお話しすることができたことや、立場の違う方の話を聞くことができた。
- 日頃から気になっていた問題が問題だということを知ることができた。

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

- 特に思い当たるものはございません。強いて言えば、受講側の意向で90分間としたが、120分に伸ばして他の事例も聞けたらよかった。
- 講師の方には、もう少しゆっくり話してほしかったです。少し、早口でした。
- 研修自体は程よいものであり、改善をということは特にありません。テーマに関して良い研修講座をしてくださる先生を呼んでいただき、ありがとうございました。ただ、閉会のあいさつや研修中にも面白いことのように言及されていましたが、教職員の心理的安全性が非常に脅かされている状況に本学があるということ、本当に、今一度、しっかりと確認して頂く必要があるのではないのでしょうか。もちろん、研修の開催を直接ご担当くださっている教職員の方がどうこうすべき、ということではありません。ただ、全員が共通認識をもっている以上、笑い話にするのではなく、その状況を生み出している原因も、我々も、改善を目指さなければならないのではと感じました。
- もう少し大きな部屋で開講されると、グループで話しているときに聞き取りやすい状況になると思います。
- 副学長にも出席していただくことを希望いたします。
- ビデオで撮影し、今回参加されていなかった方々にも情報の共有をしたかったですね。
- 机の向きの都合で、講師が背中側にいたため、話を聞きづらかった。
- 各グループの発表する場面が少なかった。
- 事前に考えておくべき内容を提示していただけるとよいと思う。そのような準備があることで、グループワークがより円滑に進むと感じた。
- 本日は夏休み中で、道後教員の参加が少なかった。教員の参加のためには開催時期を考えた方がよい。
- 遅刻して入室して来る方や、途中離席が多かった点が少しだけ気になりました。
- 事務職員向けというよりは、教員向けの研修だなと感じた。そこまで、新しい発見はなかった。あと、話すスピードが少し早く、聞き取りにくいときがあった。
- 講師の方が少し早口で聞き取りづらいときがあった。おそらく時間が足りないために早口になっているのだと思うので、内容を少し減らすか時間を延ばしてもらえたら。
- 研修に出ていない先生も多かったと聞きましたが、この研修はmustではないのでしょうか。出られていない先生への研修はどのようにされるのでしょうか。気になりました。

- 研修を通じて学んだことは大切だと感じるが、特に気を付けてほしい人ほど自分事として捉えられていないと感じている。研修の効果を職場全体に浸透させる工夫が今後の課題だと思う。
- もう少しグループ内で話し合う時間が欲しかったと思いました。講師の方はやや早口で、聞き取れないところが若干ありました。また、後半はやや駆け足な印象があり、もう少し落ち着いた雰囲気に進めていただきたかったです。
- もう少し時間があればよかったと思う。
- 研修企画等ご苦労様でした。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 高等教育機関の職員に必要な能力と専門性
 講師名： 吉田 一恵(人間環境大学)
 実施日： 2025年9月2日(火)
 開催校： 香川短期大学
 実施形態： 対面
 参加者数： 42名
 アンケート回答者数：17名

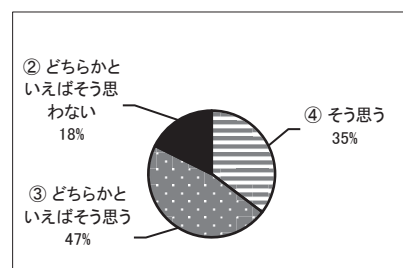
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	9	52.9
② 職員	8	47.1
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	17	100.0

2. 研修について

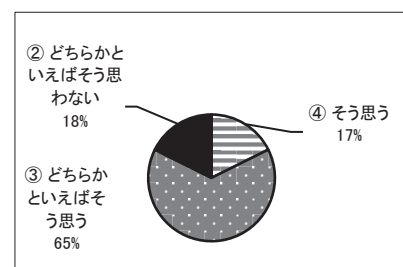
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

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



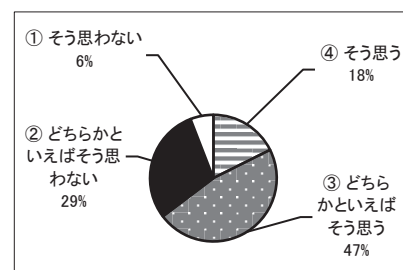
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	17.6
③ どちらかといえばそう思う	11	64.7
② どちらかといえばそう思わない	3	17.6
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



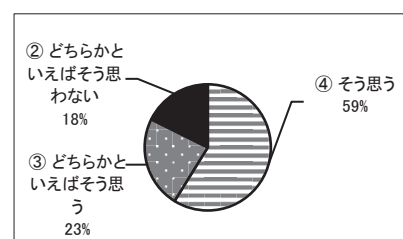
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	17.6
③ どちらかといえばそう思う	8	47.1
② どちらかといえばそう思わない	5	29.4
① そう思わない	1	5.9
計	17	100.0



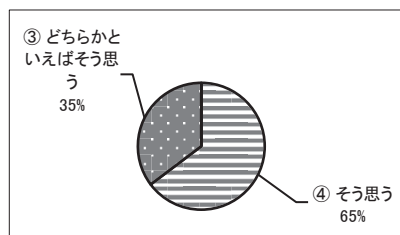
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	10	58.8
③ どちらかといえばそう思う	4	23.5
② どちらかといえばそう思わない	3	17.6
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



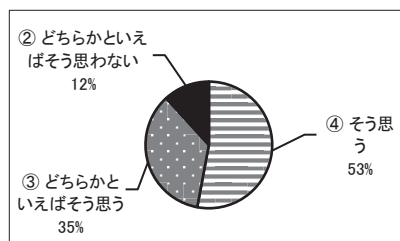
(5)研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

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



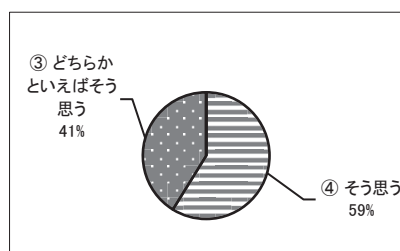
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

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



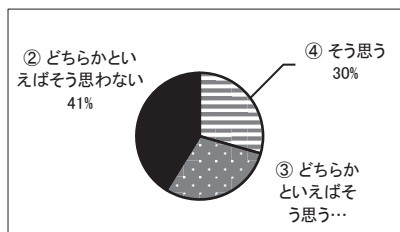
(7)到達目標は明確に示されていた

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



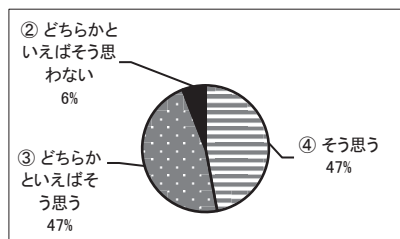
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	5	29.4
③ どちらかといえばそう思う	5	29.4
② どちらかといえばそう思わない	7	41.2
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



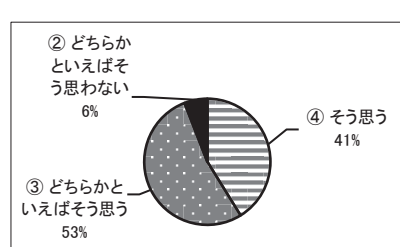
(9)研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	8	47.1
③ どちらかといえばそう思う	8	47.1
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



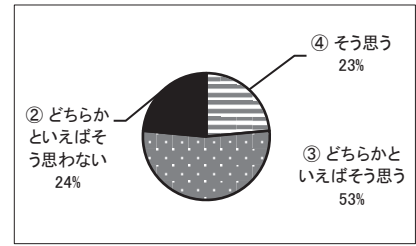
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

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



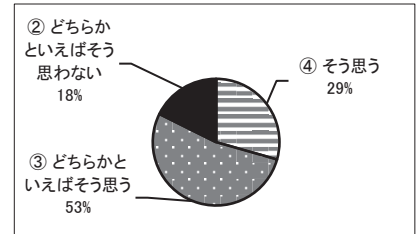
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	4	23.5
③ どちらかといえばそう思う	9	52.9
② どちらかといえばそう思わない	4	23.5
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



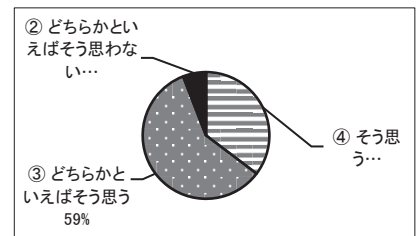
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	5	29.4
③ どちらかといえばそう思う	9	52.9
② どちらかといえばそう思わない	3	17.6
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



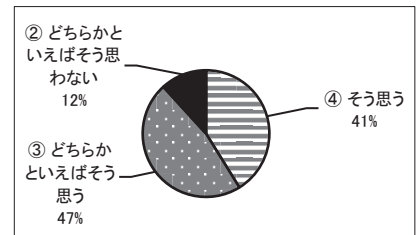
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	6	35.3
③ どちらかといえばそう思う	10	58.8
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



(14)研修内容は満足できるものだった

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



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。

- グループワークが用意されており、メンバーで意見を出し合うことができた。
- 他の職員が思っていたことが、同じ内容だったのでいい機会でした。
- 自分自身が能力と専門性を兼ね備えていく必要性を感じた。
- 大学職員として、大学の進むべき方向について情報を得るようアンテナを張っておく必要があることを改めて認識させられた点。
- グループワークで部署を越えた意見交換ができた
- 昨年実施したSPOD内講師派遣プログラムのテーマ「教職協働」に繋がる今回の研修であった。
- グループワークで問題を共有できたこと
- 他の教職員のみなさんの考えを知ることが出来たのは良かったと思います。

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。

- 資料の字が小さくて見にくかった
- グループワークの時間が短かったと思う
- 紹介されたデータが大量だったため、要点をつかみづらかった。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： これからの教職協働
 講師名： 真鍋 亮(愛媛大学)
 実施日： 2025年9月8日(月)
 開催校： 高知工科大学・高知県立大学
 実施形態： 対面
 参加者数： 38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

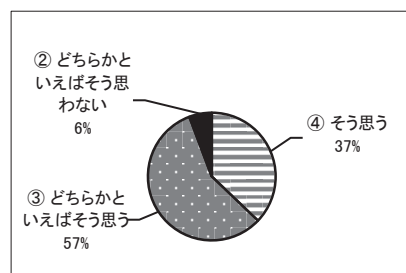
	度数	割合
① 教員	0	0.0
② 職員	34	100.0
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	34	100.0

※1名未記入

2. 研修について

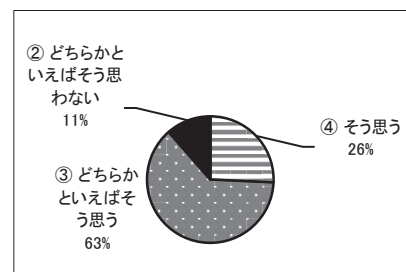
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	13	37.1
③ どちらかといえばそう思う	20	57.1
② どちらかといえばそう思わない	2	5.7
① そう思わない	0	0.0
計	35	100.0



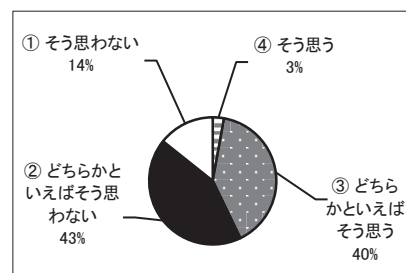
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	9	25.7
③ どちらかといえばそう思う	22	62.9
② どちらかといえばそう思わない	4	11.4
① そう思わない	0	0.0
計	35	100.0



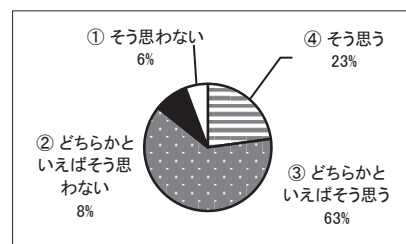
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	1	2.9
③ どちらかといえばそう思う	14	40.0
② どちらかといえばそう思わない	15	42.9
① そう思わない	5	14.3
計	35	100.0



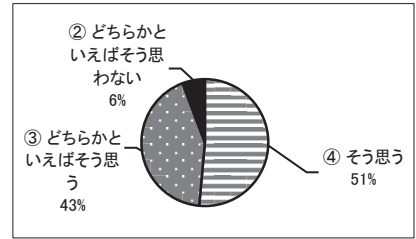
(4) 研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	8	22.9
③ どちらかといえばそう思う	22	62.9
② どちらかといえばそう思わない	3	8.6
① そう思わない	2	5.7
計	35	100.0



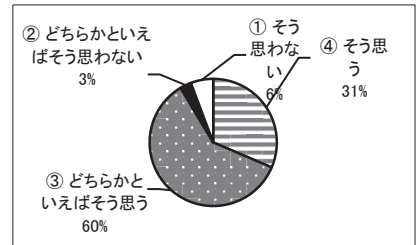
(5)研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	18	51.4
③ どちらかといえばそう思う	15	42.9
② どちらかといえばそう思わない	2	5.7
① そう思わない	0	0.0
計	35	100.0



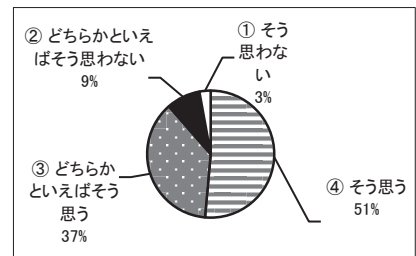
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	11	31.4
③ どちらかといえばそう思う	21	60.0
② どちらかといえばそう思わない	1	2.9
① そう思わない	2	5.7
計	35	100.0



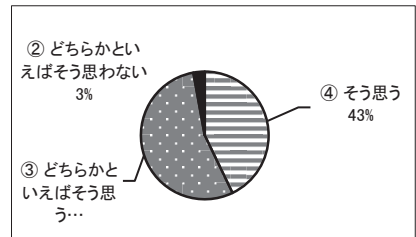
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	18	51.4
③ どちらかといえばそう思う	13	37.1
② どちらかといえばそう思わない	3	8.6
① そう思わない	1	2.9
計	35	100.0



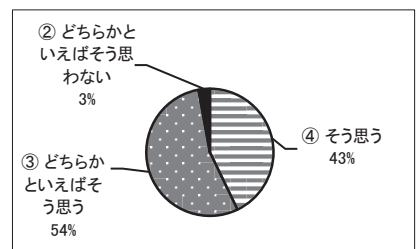
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	15	42.9
③ どちらかといえばそう思う	19	54.3
② どちらかといえばそう思わない	1	2.9
① そう思わない	0	0.0
計	35	100.0



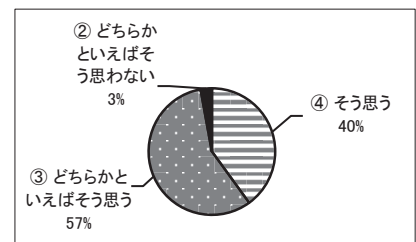
(9)研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	15	42.9
③ どちらかといえばそう思う	19	54.3
② どちらかといえばそう思わない	1	2.9
① そう思わない	0	0.0
計	35	100.0



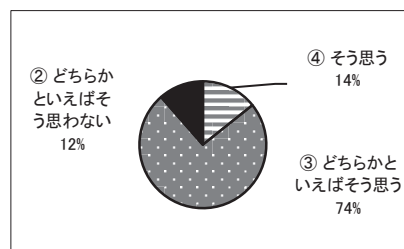
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	14	40.0
③ どちらかといえばそう思う	20	57.1
② どちらかといえばそう思わない	1	2.9
① そう思わない	0	0.0
計	35	100.0



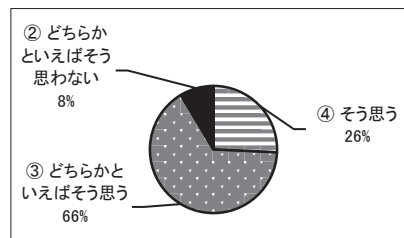
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	5	14.3
③ どちらかといえばそう思う	26	74.3
② どちらかといえばそう思わない	4	11.4
① そう思わない	0	0.0
計	35	100.0



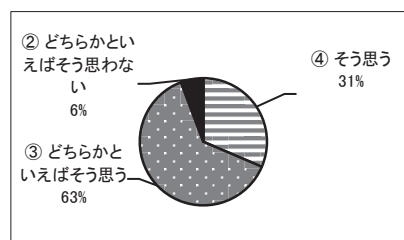
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	9	25.7
③ どちらかといえばそう思う	23	65.7
② どちらかといえばそう思わない	3	8.6
① そう思わない	0	0.0
計	35	100.0



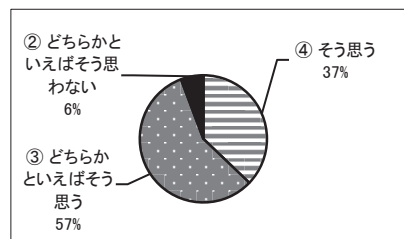
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	11	31.4
③ どちらかといえばそう思う	22	62.9
② どちらかといえばそう思わない	2	5.7
① そう思わない	0	0.0
計	35	100.0



(14)研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	13	37.1
③ どちらかといえばそう思う	20	57.1
② どちらかといえばそう思わない	2	5.7
① そう思わない	0	0.0
計	35	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。

- 研修を通じて新たな気づきがあり、今後の業務に活かせる点が見つかったため、非常に有意義だったと感じました。
- 教職協働という言葉は知っていても、理解していないことが今回の研修で認識できた。
- 普段接していない方とお話できたこと
- 教職協働の意義を学び、日常業務に応用可能な協働的視点を養えた点が良かった。
- 普段の業務の中で必要と思いつつも通常業務をこなすことに精一杯になり忘れていた、教員と職員相互のコミュニケーションや教員の立場に立って考えるということの必要性を再認識することができた点。
- 日頃関わりがない職員と業務上の悩みなど共有できたこと。また、その改善策を他部署の職員と話し合えたこと。
- ワークの際の基本的なルールを明示していただいたおかげか終始ポジティブな雰囲気で見聞交換ができ、想像していた以上に踏み込んだ対話ができたと感じました。

- グループワークで他部署の方と意見交換等を行えたこと
- ・教員関係の悩みについて、他の人も何かしらの悩みがあることを知ることができたから。
・他部署や高知県立大の職員の方達と交流することができたから。
・テキストの業務あるあるのところで、業務内容の簡素化をする意味で、毎年改善しているつもりだったが、目的よりもやり方を優先してしまっていたかもしれないと気づかされた。これからは、目的も考慮しながら、業務の改善を進めたいと思った。
- 配布資料は、事前に目を通していましたが、なんとなくぼんやりとした感じでの参加でしたが、日頃からの業務に対して、取り入れていきたい、取り入れれそうと思う部分がたくさんありました。コミュニケーション等の大切さを再確認しました。
- 教職協働について、より深く認識ができて、周りの職員の方とも認識を共有出来てよかったです。
- 国の答申と大学の方針や自身の業務を照らし合わせ、自身の業務の意義を再確認する機会となった。(モチベーションアップにつながる)また、ワークの時間が多かったので、様々な視点の意見を聞くことができ、それぞれの悩みや現状を共有することで、自分だけで抱えていた課題にも新たな気づきを得られ、今後の業務改善のヒントにつながった。
- 教職協働を活発にしていくためにはやはりコミュニケーション、対話が必要であり、対教員でも意味のある協議ができるように自分の知識も身につけるようにしないといけないと感じた。
- 先生の「教育論は理想で語られることが多く、可視化しにくい部分がある」との言葉がとても響きました。これは、大学職員の業務にも通じるところがあると感じます。だからこそ、資格取得なども含めて数値化できる目標を自身で探して掲げることが大事だと感じました。また、県立大の方が参加してくださっており、県立大の状況や業務内容のお話を聞いたのは、とても参考になりました。今後も、こうした研修を通して、県立大はもちろん、県内の大学職員の方と交流できれば嬉しいです。
- グループで話し合うことにより、自分にはなかった考えや意見が聞いたことがよかった。講師の発言では、越境という言葉が印象深く、協働を実現させるには、まずは、職員と教員が互いについてより良く知ろうと歩み寄る姿勢が大事だと思った。相手の立場に立つことで、協力意識も高められると感じた。またこれは、個人でも直ぐに実践できることなので取り組んでいきたい。
- 適切な制限時間を設けられたグループワークの回数が多くあり、異なる部署の他者の意見を多く聞くことができた。
- 教職協働という抽象的な課題に対して、職員ができることを事例を交えながらご説明いただいた。特に「解放」「越境」「対話」という協働のために大切な3点は、今からでも意識を変えていけると感じた。
- ワークを通して、部署・立場の違う人の取り組みや考えが聞けた。
- 多くの職員が、教員との良好な関係づくりが自身の業務や大学運営にとって大切だと考えていることがわかった。そのうえで、教員の立場から見たときに、職員も対等に関わっていけるよう、個々の能
- 通常業務に追われる現状、答申等をじっくり読み考える時間は有意義だと感じました。また、それらを異なる課の方と共有し合える場も、視点や考え方が広がると感じました。
- 教職共同を行うために教員とのコミュニケーションが重要との認識ができた。また前例踏襲で定例業務となりがちだが、目的意識をもって変えていくことが必要だと改めて感じた。
- 他部署や違う年代の職員と接する機会が持てたことや、違う視点の意見も知ることができたこと。
- 教職協働の具体的意義について学ぶことができた点が良かった。

- これからの教職協働が重要であることが理解できました。中央教育審議会の答申の要旨を資料として事前に送ってもらったことで研修への期待が高まりました。
- 他の職員とのディスカッションしたことにより、別の視点での考え方を知ることが出来た。教職協働がテーマであったが、まずは職員同士のコミュニケーションを図る機会になったと思う。
- 普段交流のない職員とグループワークをとおして、話し合うことができ、業務内容やその業務をとおしての教員との接し方などを知ることができた。
- 教職協働について、高等教育を取り巻く社会的な背景や政府の動き、他大学の認識が示されており、まず大筋として理解することが出来た。また、ワークでは、本学各部署の立場での考えを確認することが出来た。
- 他部署の方とディスカッションができてよかった

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。

- 今後の研修については、業務との調整がしやすくなるよう、可能な限りオンライン形式での実施をご検討いただけますと幸いです。
- 教員にもぜひ受講していただきたいと感じた。
- 抽象度が高いor詳細な具体例が必要なテーマは、お茶菓子orおつまみでも食べながらゆっくり話す。一人500円分ぐらいのお小遣い(領収書生産)で、事前に買って来て持ち寄り。
- 講師の方のプログラムだけでなく、その内容を元に高知工科大学としての今後の理想やビジョンも併せて聞くことができれば、より具体的に今後の指針を受けとることができるなど感じました。
- 研修の目的、本学として、今後どのような職員を求めるのか明確に確認できたうえで研修に参加できればよい。
- ファシリテーターの人は大事だと思います。
 去年はファシリテーターは自分の意見は全く言わず他者任せの方で、研修に出るのがとても嫌だと感じました。
 今年は、みんなの意見を平等に引き出し会話が活発になるように場を和ませてくださる方で、意欲的に参加でき楽しいと思えました。
- 講師の先生の自己紹介が少し長く感じた。時間をもう少し考えてほしい。
- 教職協働を形にするのであれば、先生方にも、教職協働の意識を持ってもらうためにこのような研修をお受けいただければ、「研修」だけで終わらず、形になっていくと思います。また、私たちも学んだだけでは意味がないと思うので、実現に向けたアクションを起こしていけるよう、「今後」どうしていくべきかを話していく場を設けていただきたいです。
- 特に今回のように教員も大きく関係するような内容の場合は、教員にも同様に研修を受けてもらうか、同じような内容を伝えていかなければ目的を推進していくことは難しいと思う。
- これは、グループワークでも話がでたのですが、教職協働なら、教員の方も今回の研修に参加していただいた方がよいのでは、との声がありました。

- 改善すべき点とは異なり個人的な意見となります。発表の場のある研修は、極度の緊張状態となる私にとって精神状態が少し不安定となります。この状態での研修の受講は、内容が100%入って来ず、落ち着いた状態で受講したかった、と思うことがあります。このような方は少なからずいらっしゃるのでは、と思いますので、ご検討は難しいかと思いますが、ご検討ください。
- 例えば、職責評価に反映できるように、各自これからの業務で意識することが必要と思う。
- 登壇くださりましてありがとうございました。講義の中でも触れられていましたが、教職協働の取り組みの現状(実施している大学)は、圧倒的に私立大学が多く、公立大学では少ない状況です。教職協働が比較的上手く取り入れられている公立大学の事例を、可能な範囲で挙げて頂くことが出来たら、更に参考となったのではないかと僭越ながら考えました。

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： 2025年9月8日(月)
 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・一部テレビ会議システム
 参加者数： 51名
 アンケート回答者数： 49名

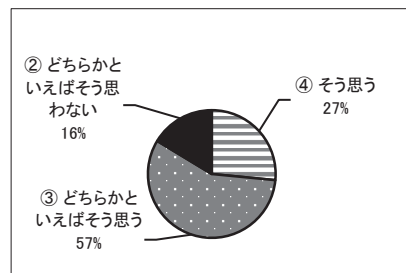
1. 参加者ご自身について 職種

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

2. 研修について

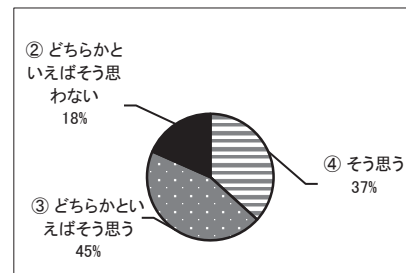
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	13	26.5
③ どちらかといえばそう思う	28	57.1
② どちらかといえばそう思わない	8	16.3
① そう思わない	0	0.0
計	49	100.0



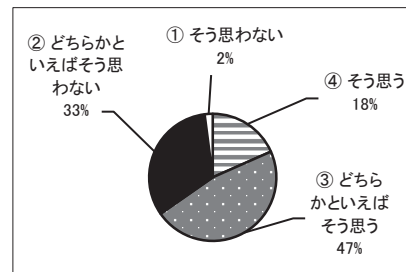
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	18	36.7
③ どちらかといえばそう思う	22	44.9
② どちらかといえばそう思わない	9	18.4
① そう思わない	0	0.0
計	49	100.0



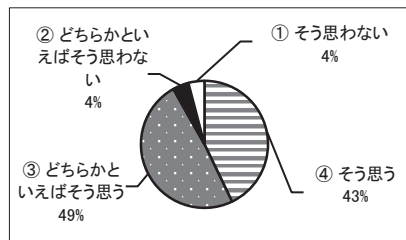
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	9	18.4
③ どちらかといえばそう思う	23	46.9
② どちらかといえばそう思わない	16	32.7
① そう思わない	1	2.0
計	49	100.0



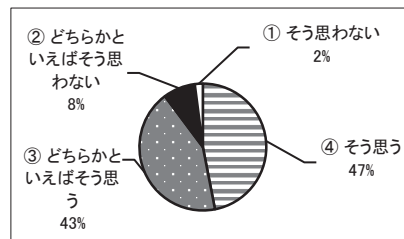
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	21	42.9
③ どちらかといえばそう思う	24	49.0
② どちらかといえばそう思わない	2	4.1
① そう思わない	2	4.1
計	49	100.0



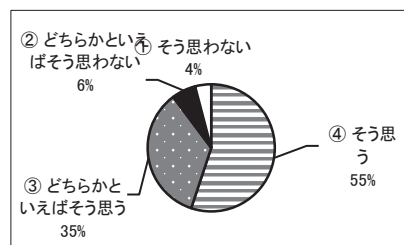
(5)研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	23	46.9
③ どちらかといえばそう思う	21	42.9
② どちらかといえばそう思わない	4	8.2
① そう思わない	1	2.0
計	49	100.0



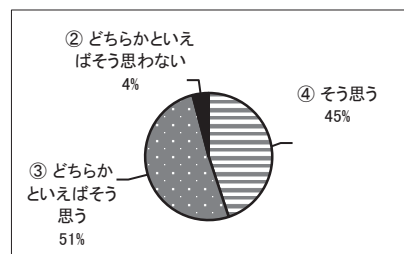
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	27	55.1
③ どちらかといえばそう思う	17	34.7
② どちらかといえばそう思わない	3	6.1
① そう思わない	2	4.1
計	49	100.0



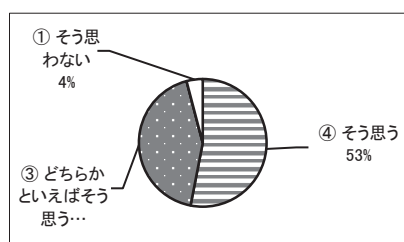
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	22	44.9
③ どちらかといえばそう思う	25	51.0
② どちらかといえばそう思わない	2	4.1
① そう思わない	0	0.0
計	49	100.0



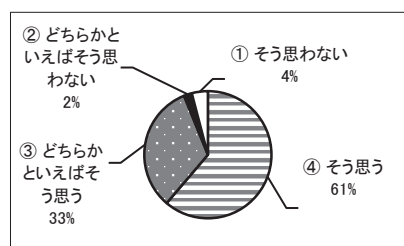
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	26	53.1
③ どちらかといえばそう思う	21	42.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	2	4.1
計	49	100.0



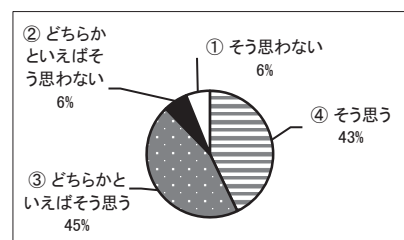
(9)研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	30	61.2
③ どちらかといえばそう思う	16	32.7
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	2	4.1
計	49	100.0



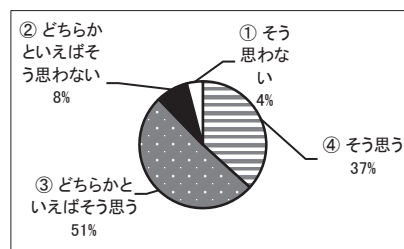
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	21	42.9
③ どちらかといえばそう思う	22	44.9
② どちらかといえばそう思わない	3	6.1
① そう思わない	3	6.1
計	49	100.0



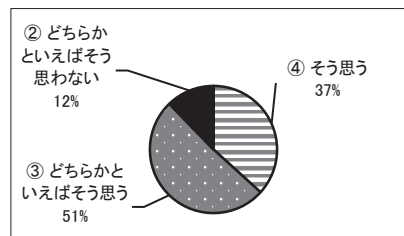
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	18	36.7
③ どちらかといえばそう思う	25	51.0
② どちらかといえばそう思わない	4	8.2
① そう思わない	2	4.1
計	49	100.0



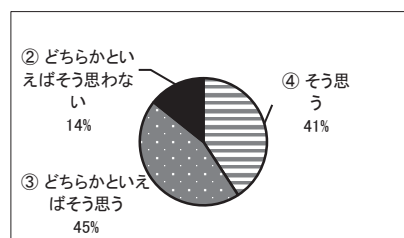
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	18	36.7
③ どちらかといえばそう思う	25	51.0
② どちらかといえばそう思わない	6	12.2
① そう思わない	0	0.0
計	49	100.0



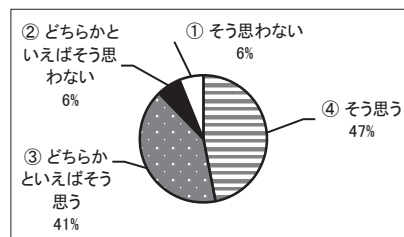
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	20	40.8
③ どちらかといえばそう思う	22	44.9
② どちらかといえばそう思わない	7	14.3
① そう思わない	0	0.0
計	49	100.0



(14)研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	23	46.9
③ どちらかといえばそう思う	20	40.8
② どちらかといえばそう思わない	3	6.1
① そう思わない	3	6.1
計	49	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 他領域の先生方のご意見を聞くことが出来た
- 改めて学生支援についての方法を考えることができた。今までとは異なる視点から考えることができてよかった。
- 学生の特徴を踏まえ、具体的な学生支援の方法を考えることができた。
- 学生の強みについて、他者の意見も聞き再認識できた。
課題に関する学生支援について、既に実施していることもあったが、どのように行っていけばよいのか方法について、再認識できた。
- 時間に余裕があって話し合いやすかった
- 他学科の先生方のご意見がお聞きでき参考になりました。
- 学修ポートフォリオが想像以上に有効・有用である(可能性)を認識できました。もう少し効果的に活用したいと思います。
- 学生支援場面での判断と対応についての選択肢が増えたことから、受講してよかった。

- 学生にフィードバックできる点があったことと、自身の授業内容やアドバイザー学生に対しての関わり方などを検討することができる良い機会になったこと。
- 学生の自己学習や主体性を高める方法が具体的に見えて、大変参考になりました。
- 学科で2グループに分かれたことで、他方のグループが何を考えているかが気になったが、ほぼ同様の回答であり、学科内の意識が同じ方向であることを実感できた。
- 改めて学生支援について考えることができました。
- 他教員の考えを知ることができた。
- グループワークでいろいろと意見交換できたのはよかったです。
- グループワークでは、様々な意見を聞くことができ、参考にできることはあった。
- 学科のアピールポイント・ウィークポイントを具体的に評価し、教員間・学科間で共有することができた。
- グループワークが学科内ごとだったため、問題、課題意識が日頃から共有されていたため作業が進めやすく、また、グループ発表により、他の学科の特徴もわかった。
- 実際に行っている学習支援を改めて振り返ることで、日々行っている支援が間違っていないことに安堵した。その上で新たな学習支援を考えることで前向きにとらえることができた。
- 学科教員でも日ごろ深く話す機会はありませんので、今回の機会は非常によい時間だったと思います。今回の目的からは外れますが、個人的に講師の先生のこれまでの学生支援の経験や研究について詳しく知りたいと思いました。
- 意見交換
- グループワークを通して、学科の先生方と認識を共有でき、良い機会でした。それぞれが学生のことを第一に考えて関わっていることがわかり、学科の先生方の熱意を改めて感じることができました。
- 教員が個々に感じている学生の特色をワークによって整理できたことで、教員間での認識のの一致が進み、学生支援で伸ばすべき点や課題について理解できた。
- グループワークが苦手なので、テーマが難しくなくてよかった
- グループで意見交換、情報交換をしたところ
- 先生方と久々に話げできたのは良かった
- 学科内で共有できたこと
- 改めて課題を見つめ、よりよい方向へ向かう手立てを話し合う機会となった。
- 内容が本学の実情も含められており適切なものであった。また、グループワークなど積極的に取り組める研修であった。
- この研修を受講して、どうすれば学生の自立を促すことができるのかについて様々な視点から考えることができた点が良かったです。学生はそれぞれ性格も学習意欲も異なり、同じ授業を受けたとしても理解度も異なります。授業中の学生の反応を見ながら授業内容が難しすぎないかを確認し、これからも学生の興味を引く工夫をしながら、学生が主体的に考えることを促す授業を考案しようと思います。

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。

- オンラインで会場が2つであったため、音声ハウリングして聞きにくい等のトラブルがあった。グループ発表時、模造紙作成ではどのような内容が書かれているのか見えにくい状況であったため、PC上で作成し情報を共有しても良いのではないかと思った。
- 大学全体(学科を越えて)で意見交換することも必要に感じました。学科別だと少しマンネリ化しているように見えます
- オンラインの先生方の発表の模造紙が見つらく、どちらの学部も対面できると良かったかなと思いました。
- 市駅とzoomで結ぶ際は、もう少し準備が必要なのかと思いました。北条にまで行かなくて良いのはとても良かったし、机もグループワークしやすかったのですが、映像や音響などこちらの音がどこまで入っているのかもわかりにくい状況であったので、そのツールを検討していただけるともっと良かったと思います。
- オンラインでの不具合が解消できれば良い。また資料のグラフが小さすぎて見えなかったのも、もう少し大きな印字の資料が欲しかった。スライドを2枚/PIにできるとありがたい。
- 研修のお知らせが直近でなかったため、研修内容や資料等についての把握が困難であった。できればリマインドしてほしいです。
- 地方小規模大学の成功事例を知りたい。
- 講師から、もっと多くの自立を促す学生支援に関する内容について、教授されるとさらによかったと思います。
- 去年は経営的なテーマで難しいなと思いましたが、今年はテーマがありきたりで、すでに考えて取り組んでいるものでしたので、新しい発見はありませんでした。学科の特性もありますが、結論は出ず、結果、何から取り組み始めたら良いかの示唆は得られませんでした。改善すべきとは思いますが、テーマ選択が問題だと思います。
- 用紙を持っているものの、画面では、字がほとんど見えていなかったため見える工夫をすることができたら良いと思う。(機材で写すことに限界があるのであれば近くまで行って見る、もしくは、PCに用紙画像を取り込んで表示する等)
- 遠隔時の声が聞き取りずく、タイミングも時折伝わらなかった。
- 作業をするにあたって少し不都合な座席配置だったと思いますので、紙の大きさを変更することや、他に机を出しておくなど、作業効率が上がる方法を考えておけばよかったと思います。最後に紹介があったアドバイザー制度については、既に本学で実施されていることだと思いますので、本学の強みとしてもっとアピールすべきだと考えます。また、本学の学生支援課が担っている業務が多岐にわたっていることと、業務量も多すぎるので、アドバイザーに投げられることが多い気がします。講師の方のご提案にあったように、もっと学生支援に直結する環境整備(人材配置)を考えてほしいと思います。企画していただきありがとうございます。
- 学生支援にもいろいろあり、範囲が広すぎるので、履修支援、就職あるいは学生生活などに絞ってもよかったのではないかと思います。ラベルを作成する前に、ラベルに書く内容としてどのレベルを書けばよいのか、迷ったので、説明があるとよかった
- 全体での質問ができやすい状況にしたらもっとよかった。

講師の話に新規性がなく、実用性も低く、残念だった。それでも自分たちで話し合いが深まれば良いアイデアが出たり、実用性につながる何かまで得られたかもしれないと思いますが、タイムスケジュールがきつくて、十分ディスカッションができず、そこも残念でした。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 職員のためのわかりやすい説明入門

講師名： 上月翔太(愛媛大学)

実施日： 2025年9月10日(水)

開催校： 香川大学

実施形態： 対面

参加者数： 34名

アンケート回答者数：34名

1. 参加者ご自身について

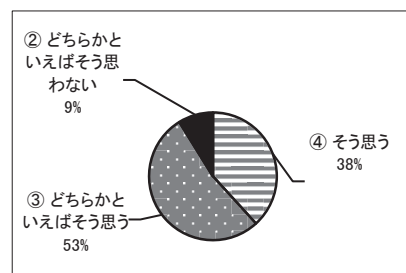
職種

	度数	割合
① 教員	0	0.0
② 職員	33	100.0
③ 学生	0	0.0
④ その他	1	0.0
計	34	100.0

2. 研修について

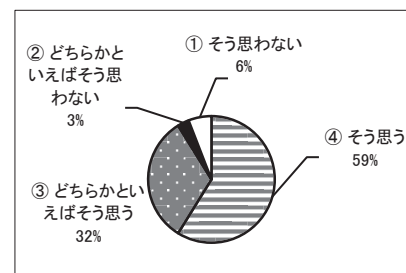
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	13	38.2
③ どちらかといえばそう思う	18	52.9
② どちらかといえばそう思わない	3	8.8
① そう思わない	0	0.0
計	34	100.0



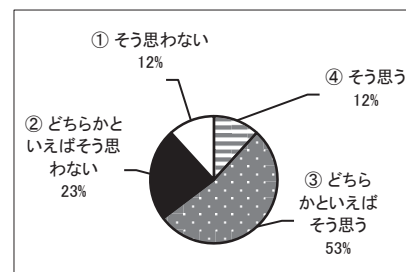
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	20	58.8
③ どちらかといえばそう思う	11	32.4
② どちらかといえばそう思わない	1	2.9
① そう思わない	2	5.9
計	34	100.0



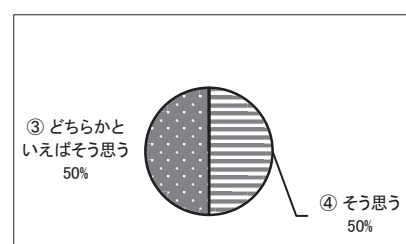
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	11.8
③ どちらかといえばそう思う	18	52.9
② どちらかといえばそう思わない	8	23.5
① そう思わない	4	11.8
計	34	100.0



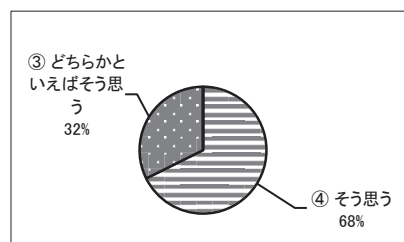
(4)研修の実施時期は適当だった

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



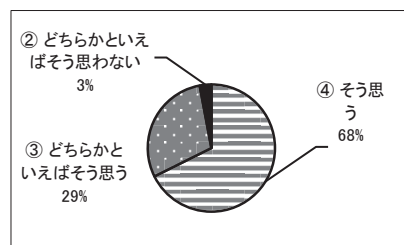
(5)研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	23	67.6
③ どちらかといえばそう思う	11	32.4
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	34	100.0



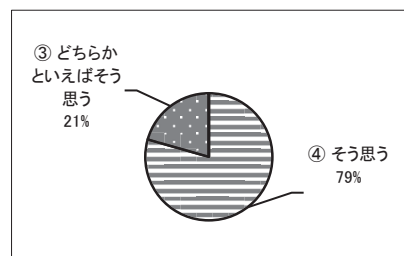
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	23	67.6
③ どちらかといえばそう思う	10	29.4
② どちらかといえばそう思わない	1	2.9
① そう思わない	0	0.0
計	34	100.0



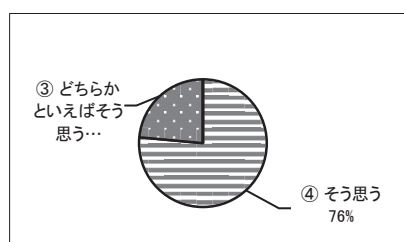
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	27	79.4
③ どちらかといえばそう思う	7	20.6
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	34	100.0



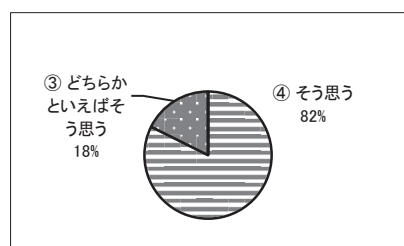
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	26	76.5
③ どちらかといえばそう思う	8	23.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	34	100.0



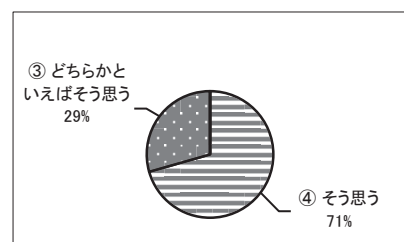
(9)研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	28	82.4
③ どちらかといえばそう思う	6	17.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	34	100.0



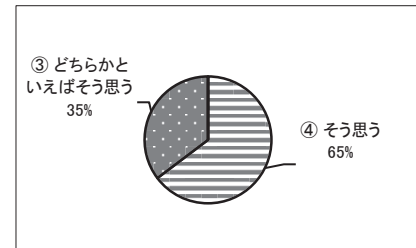
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	24	70.6
③ どちらかといえばそう思う	10	29.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	34	100.0



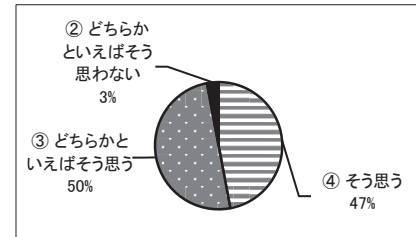
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	22	64.7
③ どちらかといえばそう思う	12	35.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	34	100.0



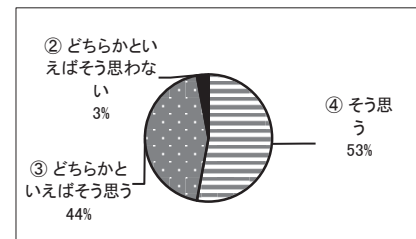
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	16	47.1
③ どちらかといえばそう思う	17	50.0
② どちらかといえばそう思わない	1	2.9
① そう思わない	0	0.0
計	34	100.0



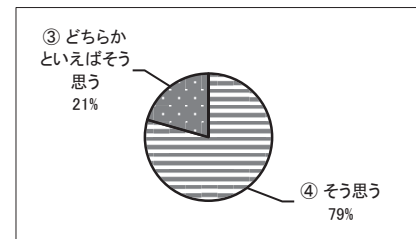
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	18	52.9
③ どちらかといえばそう思う	15	44.1
② どちらかといえばそう思わない	1	2.9
① そう思わない	0	0.0
計	34	100.0



(14)研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	27	79.4
③ どちらかといえばそう思う	7	20.6
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	34	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 実際の業務に活かせるような点が多くあった。
- 説明に関することについて、具体的に言語化されたことに意義を感じた。
- 説明が苦手なので、改善できそう
- 良い説明には準備が大切だということがわかった
- グループワークが程よい間隔で行われていた。
- 今後の業務を行う上で、自分の課題を明確にすることができた。
- 相手の理解の枠組みは皆違うという前提でコミュニケーションをとる大切さが理論的によく分かった。
- 分かりやすく説明することが難しいと感じていたので、有意義な時間でした。
- 目先のコミュニケーションの場のことだけでなく、事前の準備や構成の仕方など、勉強になりました。
- 日頃自身がおこなっている業務の説明における問題点を再認識できたため。

- 他の人と話すことにより、考え方の差異について気がつくことができた
- 業務だけでなくコミュニケーションにも活用できる
- 説明の構造等を学ぶことができ、他の職員の方とも意見交換ができた点。
- スライド等で説明するだけの講義ではなく、職員同士のコミュニケーションを図る場が設定されていることで、具体的な場面をシミュレーションして講義を受けることができた点が良かったです。
- わかりやすい説明の仕方を再認識できました。
- 説明についての知識がなかったため、非常にためになった。今後は意識して説明を行いたい。
- わかりやすい説明の仕方を学ぶことができ、すぐに業務に活かせることができる
- 実戦に向けた内容だと思った
- グループワーク等で自分が説明で工夫している点などを紹介する場で余り具体例がでてこなかったもので、今後その点を意識しながら説明を行えばよりわかりやすくなると思った。
- 説明の構成を考える等、わかりやすい説明のポイントを知ることができたこと
- 業務でうまく伝えられないと感じることが多く、これからどう工夫したらよいかを知ることができた。
- 説明の際話が散らかってしまうのが悩みだったのですが、これからは目的を意識しようと思いました。
- 分かりやすい説明はどんなものなのか、どうしたら分かりやすく伝わるのかを知れた点と、他大学の職員の方の話を聞くことで自分が知らなかったことも知れた点が良かったです。
- 明日からすぐに実践できそうな内容でした。また、他大学の方も自分と同じような悩みを抱えてると知れて、じょうほうこうかんできてよかったです。
- 分かりやすかったです。
- 説明するということについて、感覚的に感じていたことを、具体的なポイントとして知ることが出来たので、今後は意識して実践できると思った。
- 説明について意識を深めることができました。
実践できるようにしたいと思います。
- グループワークの内容も自分の業務での内容で初対面でもみんなが発言できる内容だったので良かったです。
- いろんな順序での説明の方法を知ることが出来てとても勉強になった。
他の人が説明する際に気をつけている点をワークショップで聞いたのもよかった。
- 普段意識していることと多少同じ部分はあったが、コミュニケーションの構成要素や、相手の理解だけではなく、説明する自分の理解などの観点で改めて考えることができた
- 自分は説明下手な部分があると感じていたので、今回の研修は今後仕事のみならず、家庭やその他の場において人と話したり、教えたり、説明したりする際に役に立つと思いました。
- 大変参考になりました。ありがとうございました。
- 長さもちょうど良く、内容も分かりやすく興味が持てた。

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

- もう少し時間を長くする
- 自大学でのSPOD研修機会が年に複数回あると良いと思う
- グループワークでの結論が不明なため、何が求められているかが分かりにくかった
- チームコミュニケーションをもっととっても良いと思う

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： 2025年9月10日(水)
 開催校： 高松大学・高松短期大学
 実施形態： 対面
 参加者数： 59名
 アンケート回答者数： 48名

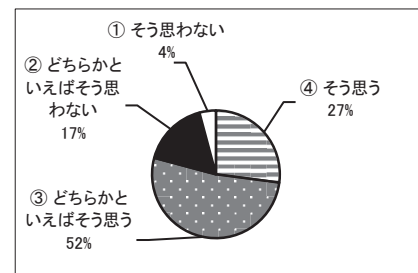
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	31	64.6
② 職員	17	35.4
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	48	100.0

2. 研修について

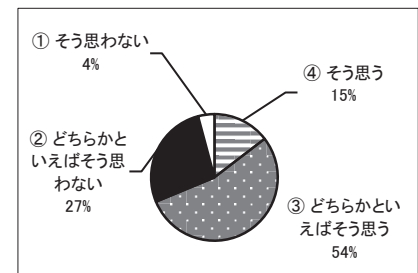
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	13	27.1
③ どちらかといえばそう思う	25	52.1
② どちらかといえばそう思わない	8	16.7
① そう思わない	2	4.2
計	48	100.0



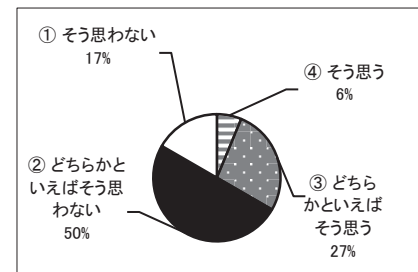
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	7	14.6
③ どちらかといえばそう思う	26	54.2
② どちらかといえばそう思わない	13	27.1
① そう思わない	2	4.2
計	48	100.0



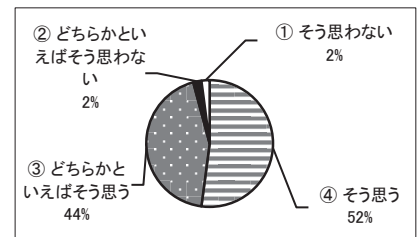
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	6.3
③ どちらかといえばそう思う	13	27.1
② どちらかといえばそう思わない	24	50.0
① そう思わない	8	16.7
計	48	100.0



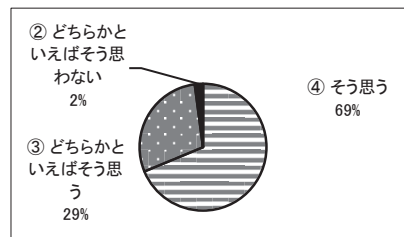
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	25	52.1
③ どちらかといえばそう思う	21	43.8
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	1	2.1
計	48	100.0



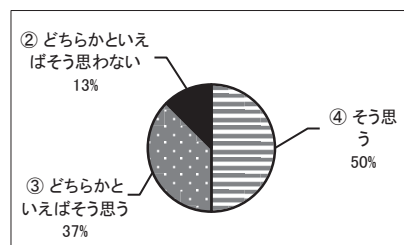
(5)研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	33	68.8
③ どちらかといえばそう思う	14	29.2
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	48	100.0



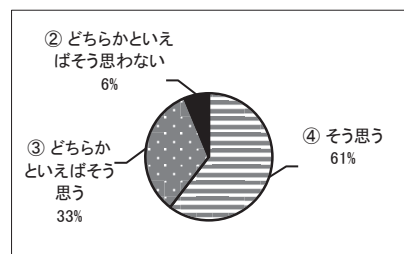
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	24	50.0
③ どちらかといえばそう思う	18	37.5
② どちらかといえばそう思わない	6	12.5
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



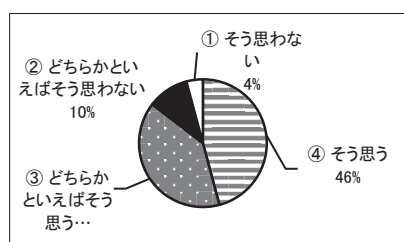
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	29	60.4
③ どちらかといえばそう思う	16	33.3
② どちらかといえばそう思わない	3	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



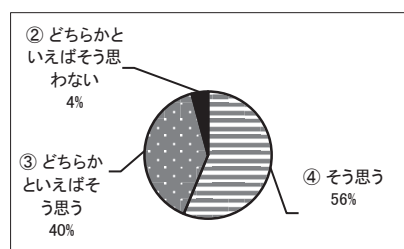
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	22	45.8
③ どちらかといえばそう思う	19	39.6
② どちらかといえばそう思わない	5	10.4
① そう思わない	2	4.2
計	48	100.0



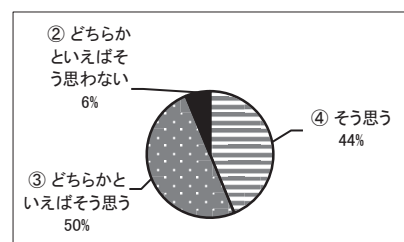
(9)研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	27	56.3
③ どちらかといえばそう思う	19	39.6
② どちらかといえばそう思わない	2	4.2
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



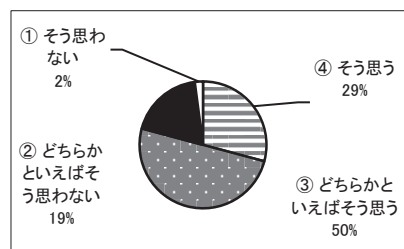
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	21	43.8
③ どちらかといえばそう思う	24	50.0
② どちらかといえばそう思わない	3	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



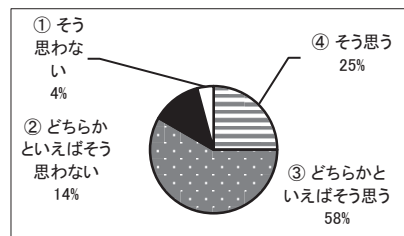
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	14	29.2
③ どちらかといえばそう思う	24	50.0
② どちらかといえばそう思わない	9	18.8
① そう思わない	1	2.1
計	48	100.0



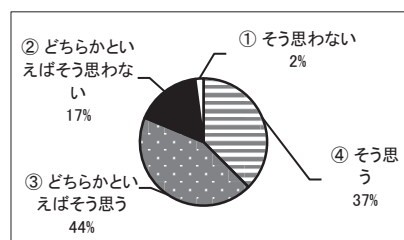
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	12	25.0
③ どちらかといえばそう思う	28	58.3
② どちらかといえばそう思わない	6	12.5
① そう思わない	2	4.2
計	48	100.0



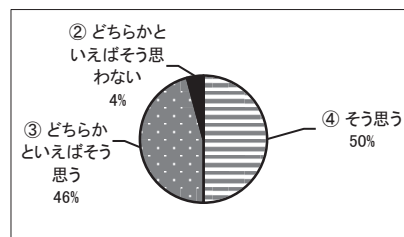
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	18	37.5
③ どちらかといえばそう思う	21	43.8
② どちらかといえばそう思わない	8	16.7
① そう思わない	1	2.1
計	48	100.0



(14)研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	24	50.0
③ どちらかといえばそう思う	22	45.8
② どちらかといえばそう思わない	2	4.2
① そう思わない	0	0.0
計	48	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。

- 教職協働について見直す機会になった。
- スタッフの方たちと話すことができた。
- 教職協働について教員と職員が一緒に話し合うことによってそれぞれの役割等について共有することができた。
- 再確認ができた
- グループワークにより出された意見を聞き、他の人の考え方等が参考になった。
- 他の方の意見を聞いたこと
- 自分(事務)から見た教員の業務に対しての印象が変わりました。学生支援について想像していたよりも教員の負担が大きく、事務・教員間で情報共有をし、お互いの状況を把握し、状況によって柔軟に対応を変えることが必要と感じました。
毎日同じことを繰り返すのではなく、教職協働したほうが学生のためになるのか、分業したほうが効率が良いのかなど、場面によって使い分ける必要があるという視野をもつことができて良かったです。

- 普段は話す機会が少ない職員の方と具体的な課題について話すことができよかった。どのように協働していくか、課題解決のためにどのように取り組んでいくべきか、考えるきっかけができた。
- 先生方が普段考えておられる様々なお考えを聞いて良かった。
- 教員が実際にしていることや異なる部署の取り組みへの理解が深まった
- 教職協働について、現状理解と課題を改めて認識することができた。
- 受講者同士が議論する時間をたくさん取った。
- 現在の職場が組織化されていないことの”炙り出し”ができた。「教職協働」のためには早期の組織化が必要であることをあらためて痛感した
- 教員と職員の連携がうまくいっていることもあればそうでないこともある現状で、今日の研修により改善すべき点や今後の取り組みのヒントになる点に気づくことができました。受講内容をもとに今後も自分のできることをきちんとこなし、教員はもちろん職員間でも連携を取りながら業務にあたりたいと思います。
- 教職員のそれぞれが、問題認識を今まで以上に共有することができたと思われる。
- たくさんの教員さん、職員さんの意見が聞いて良かったと思います
- 教職協働の必要性を感じた。
- 教員と職員がまさに協働しながら研修を受けるスタイルであり良かったと思う。
- 「対話」すること(共有すること)の良さを参加者で実感できたこと。
- 普段、業務で関係のない教員と話す機会ができたので良かった。
- グループに様々な立場の人がいたので、それぞれの状況や考え方を知ることができた。
- 説明が丁寧だった。
- 教員、職員で意見を交換し合えたこと
- 異なる職種の人と協議できたこと。
- 教職協働は本学では基本的にやっていることが多く感じました。しかし、そのことについて先生方と意見交換できたことがとても貴重な時間だったように感じました。
- 教職協働について意識したことは少なかったが、あらためて視点をもつことができた。
- 業務について、普段話をする機会がほとんどない方たちとディスカッションをすることができたこと自体が、とても価値がありました。少なくとも自分のグループに関しては、グループ分けが適切だったと思います。
- 教職協働をテーマに、グループワークを中心とした研修でした。普段接することのない先生方と一緒にワークをすることで、違った視点から業務を見直すことができました。
- いつも普通に行っている業務を、「教職員の協働」という視点で見直すことができた。日常、あまり接点や交流が、事務職や他学部教員の方とのグループ協議できて視野が広がった。

- 教員・職員合同のグループワークを通して、教員・職員それぞれが思う教職協働が明確になったように思います。課題は様々ありますが、組織トップの教員・職員に対する考え方に大きく左右される内容でもあると思いますので、難しい部分もあるなと感じました。
- 教職員にとって必要な資質能力の向上に資するものであった。
- ワークショップで他学部、事務職員の方々と意見交流することで、学生支援に関する取り組みについて再認識することができた
- 教員と職員が率直に意見交換をすることができるグループワークの内容であった。
他学部の教員や事務職員から、業務上の問題点に関する情報を得ることができた。
教職員の意識や日ごろのコミュニケーションが大切であることを、互いに認識することができたと思う。
- グループ討議
- 今回の研修を通して教職協働の理念や具体的な取り組みについて学ぶことにより、職員・教員という枠組みを越えて(あるいは活かしながら)力を合わせ働いていこうという意識が芽生えた点が良かったと思う。
『教員(職員)は同一目標(=組織的かつ効果的な学生支援)を掲げその達成を目指す仲間である』との認識を新たにすることで、“日常の業務に取り組むうえで頼る/頼られる相手”の選択に加わったような実感を得た。また、同じグループでワークに取り組んだ方との話しやすさが増したように思う。研修で学んだ考えや意識を業務における一つひとつの行動に反映させ、より良い学生支援の実現につなげていきたい。
- 教員と職員がお互いの声を聴き合うことで、さらに教職協働の観点から「学生支援の取り組み」を実質化するために私たちがすべきことについて、再確認できた点が良かったと思います。なかなか教員の方と意見を交換する機会がないので、教員の方の意見を聞くことができ、大変貴重な時間であったと思います。
- グループワークが取り入れられていたことで、普段はあまり業務以外でお話する機会がない先生とも意見を交換することができた。教員側と職員側では見えているものが違うことが分かり、教職協働を行っていく上での新たな視点をいただくことができたのではないかと思います。

事務職員との意見交換という非常に貴重な場となった。

- 近年、学生支援を進めるにあたって、学生の意欲や学力面での個人差が大きいと感じている。個人では解決できないことなので、情報の共有と共通理解が重要であると再確認できた。このことについて
- 事務職員との意見交換という非常に貴重な場となった。
- 近年、学生支援を進めるにあたって、学生の意欲や学力面での個人差が大きいと感じている。個人では解決できないことなので、情報の共有と共通理解が重要であると再確認できた。このことについて

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。

- 研修よりも学内にタスクフォースを作って、具体的に進めるべき。
- 特にありませんが、他大学の例をもっと具体的に知りたいと思った。
- 画面も資料の字も小さかったので、もう少し見やすいと助かります
- 教員と事務系職員を一堂に会する前に、分離した状態で「現状」「問題点」を”炙り出す”機会を設けることが肝要と考える

- 教員は職員の、職員は教員の考えを、今まで以上に理解できるような研修の機会を設けていただきたい。
- 特にありません。ありがとうございました。
- 資料の文字が小さくて見えない箇所がありました。
- 講師の先生に、本学の状況を事前によく知っておいていただくとより有益な研修になったのではないかと思います。
- 講師の先生、ありがとうございました。
- 今後すべきことを具体的に提案できればなおよかった。
- 事前アンケートなどで本学の実態等を予め把握しておくなどしていただいていると、もっと内容的に深まったのではないかと感じました。
- 具体的な処方箋、あるいは、業務で活用できる知識などを、少なくとも一つ紹介してもらえると良い。今回は、お互いの意思確認や、精神的スタンスの話が多いように感じました。
- 例えば事前課題を与えられて、それをもとにグループワークできればもっと具体的な内容になったのではないかと思います。
- 特にありません。今回受講した内容のままで良いと思います。
- 小中高等学校の取組を学ぶことができれば、もっと役に立つと思う。
- 研修内容の時間配分について柔軟に対応して下さっていたことは承知しているが、グループワークの時間をもう少し長く確保していただけると、グループ一人ひとりの意見をより丁寧に聞くことができたように思う。
- 答申を引用したスライドに、より本問題を議論する上で欠かすことのできない部分があったのでそこをより深めていけば、さらに素晴らしい研修になったと思う。
- 特にありません。研修の機会をいただきありがとうございました。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？
 講師名： 真鍋 亮(愛媛大学)
 実施日： 2025年9月10日(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： オンライン(Zoom)
 参加者数： 35名
 アンケート回答者数：28名

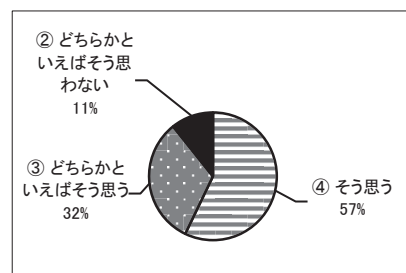
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	26	92.9
② 職員	2	7.1
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	28	100.0

2. 研修について

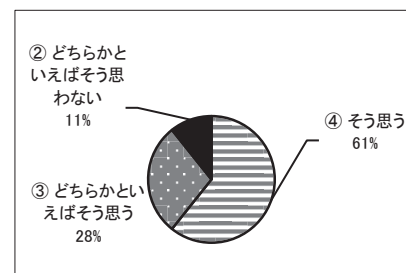
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	16	57.1
③ どちらかといえばそう思う	9	32.1
② どちらかといえばそう思わない	3	10.7
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



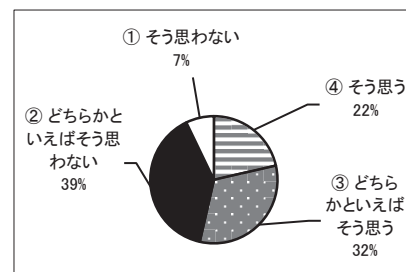
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	17	60.7
③ どちらかといえばそう思う	8	28.6
② どちらかといえばそう思わない	3	10.7
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



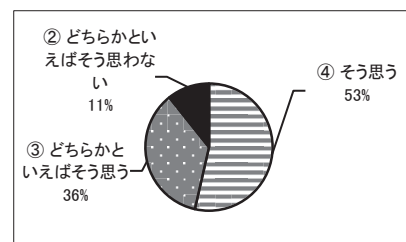
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	6	21.4
③ どちらかといえばそう思う	9	32.1
② どちらかといえばそう思わない	11	39.3
① そう思わない	2	7.1
計	28	100.0



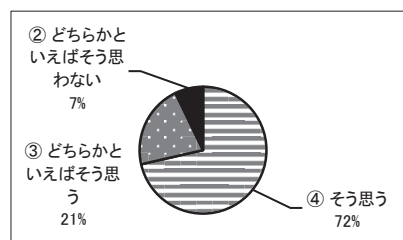
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	15	53.6
③ どちらかといえばそう思う	10	35.7
② どちらかといえばそう思わない	3	10.7
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



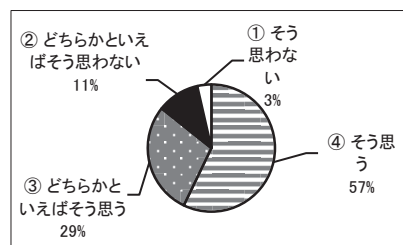
(5)研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	20	71.4
③ どちらかといえばそう思う	6	21.4
② どちらかといえばそう思わない	2	7.1
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



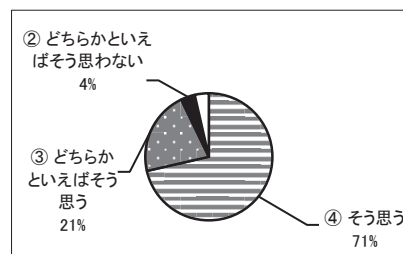
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	16	57.1
③ どちらかといえばそう思う	8	28.6
② どちらかといえばそう思わない	3	10.7
① そう思わない	1	3.6
計	28	100.0



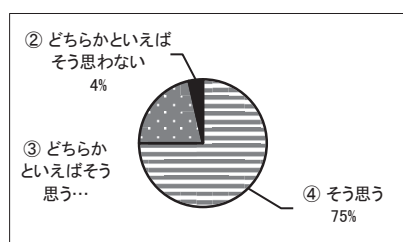
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	20	71.4
③ どちらかといえばそう思う	6	21.4
② どちらかといえばそう思わない	1	3.6
① そう思わない	1	3.6
計	28	100.0



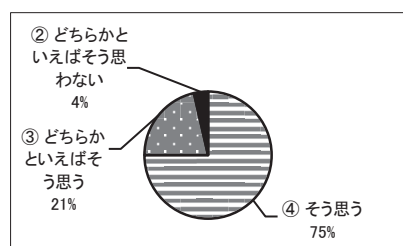
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	21	75.0
③ どちらかといえばそう思う	6	21.4
② どちらかといえばそう思わない	1	3.6
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



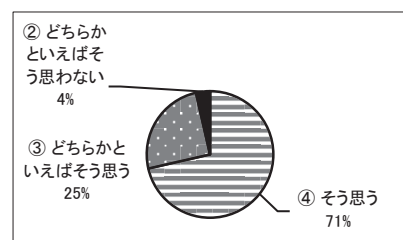
(9)研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	21	75.0
③ どちらかといえばそう思う	6	21.4
② どちらかといえばそう思わない	1	3.6
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



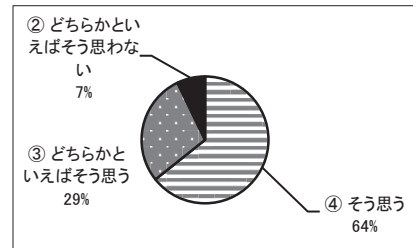
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

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



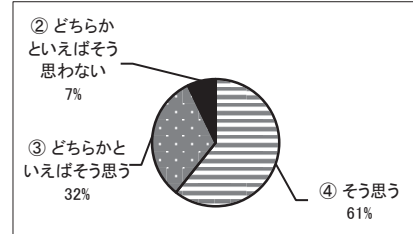
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	18	64.3
③ どちらかといえばそう思う	8	28.6
② どちらかといえばそう思わない	2	7.1
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



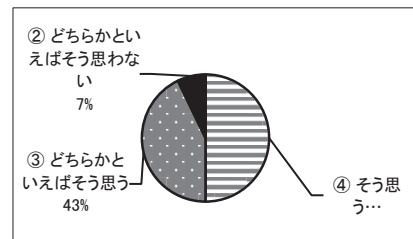
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	17	60.7
③ どちらかといえばそう思う	9	32.1
② どちらかといえばそう思わない	2	7.1
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



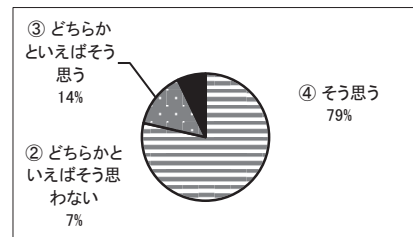
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	14	50.0
③ どちらかといえばそう思う	12	42.9
② どちらかといえばそう思わない	2	7.1
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



(14)研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	22	78.6
③ どちらかといえばそう思う	4	14.3
② どちらかといえばそう思わない	2	7.1
① そう思わない	0	0.0
計	28	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 学習者視点での考え方、どう動機づけするか。指針としてのARCSモデル。アクティブラーニングの捉え方と活用法。発問の有用性。
- 学生の学習意欲を向上させる講義の進め方(90/20/8、アクティブラーニングなど)の具体例を示していただき、非常に勉強になった。
- 90, 20, 8の法則が学べたこと。授業にすぐに活かせるようなことが学べたこと。
- 研修を通じて印象に残ったのは、学習意欲を高める言葉や行動の影響です。「期待しているよ」「成長したね」といった声かけが、学生の自己効力感を高めることを改めて実感しました。今後は、アクティブラーニングの原理を意識し、学生が意味づけや判断を行えるような問いを設計し、授業内での発問を工夫していきたいです。
- オンラインの状況で講師先生のお話も聞きやすく、リラックスして研修に挑めました。
- 学習者の意欲を高める&低める言動、90/20/8の法則

- 90/20/8の法則について詳しく知ることができ、今後の講義で活用する具体例を知ることができ、大変参考になった。また、発問で思考を促す方法について知ることができ、大変有意義な研修でした。
- アクティブラーニングが何かについて、その原理や学生への導きについて学ぶことができたこと。
- アクティブラーニングについて、発問について、例示を示しながら説明していただいたので、理解しやすかったです。また、自分の授業に当てはめて考える時間があったため、まとめながら・振り返りながら受講できたことが良かったです。
- 成人学習を効果的に行うのに必要なことを体系的に理解できた。
- 具体例の提示が多くあった事
- スライドの表示やチャットの活用など参考となる点がいくつかあった
- アクティブラーニングはグループディスカッションに限るものではなく、講義形式であっても受講者の能動的な参加(思考の活性化)を促すものもアクティブラーニングと考えてよいとされていたこと。講義形式で学習者の活性を落とさないための時間設定(90/20/8)の紹介がありがたかった。教員が行う(説明、発問、指示)の具体例を基に、今後の自分の講義に発問と考える時間を取り入れていきたい。学生の関心をひくために生成AIを利用した例が興味深かった。
- 授業方法について、講義法もアクティブ・ラーニングであり得るとおっしゃったのには、その通りと思った。よい講義を受けると思考が活性化され、まさに自ら活動しているという感覚になる。それができれば理想的だが一方向的な話で実現するのはかなりハードルが高い。その解決をめざしたアクティブラーニング導入という解説・図式がわかりやすかった。
- 研修で講師の説明や資料、また、他の参加者のチャット意見などを見ることにより、自分の講義を見直す良いきっかけになること。
- 常に教員が抱えている問題を明確にし、すぐに実践可能で有効的な方法を教示していただきました。チャットで参加者の意見を共有できて参考になりました。学生の自律的な学習を促すために、学生自身の関心との関連性を明示すること、8分ごとに学生を授業に参加させるために「発問」を活用することは、後期の授業から取り入れたいと思いました。
- 発問の重要性を再認識しました。また、学習者の意欲を高める言葉や行動がよくわかり、今後取り入れようと思いました。
- 大人の学習、必要に迫られて学ぶ、学習の取組、自立的な学び、学び方を学ぶ。一般の人、専門外の人にわかりやすく説明する、伝える技術。わかりやすく、伝わるように伝える、大切さ、一生勉強、自立的な学び、学ぶ意欲をどう引き出すか。学ぶことができました。
- アクティブラーニングについて、同じ発問でも、そのタイミングなどによって効果が異なることがわかった。すぐに実践できそうな工夫であり、知ることができてよかった。
- 具体的なサンプルを適切に提示されていたので、とてもわかりやすかったです。
- 理論的な部分の説明が分かりやすかった。
- アクティブラーニングとは何か、その定義の再確認を行った後、その活用を行ううえでの重要なポイントを学ぶことができました。重要なポイントのいくつかは自らの講義の中ですぐにでも実践したほうが良い内容が含まれていました。この点が発見できたことが良かったと思います。

- 経験学習という言葉を知りました。
- アクティブラーニングと講義法とは相反するものではないということを再確認したこと。
- 自身の取り組み、反省を見つめ直すことができた。
- していること できないことの確認と肯定感があった
- アクティブラーニングと講義法が相反するものではなく、相互に補い合って活用できるものだということがわかり、参考になりました。

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

- 改善点なし。
- もう少し短いとありがたい。
- お世話になりました。
- もう少し事例や具体的な方法を示していただけると、より自分自身の授業に繋げられるのかなと感じました。
- 優れた成人学習を実践されている教育組織や現場の観察と担当者との対話の導入
- 2時間は長いと思った。
- とても良い研修でした。今回の研修では、チャットでみなさんの意見を聞くことができたのも良かったです。ありがとうございました。
- 実際の改善事例の紹介があるとよいと思います。
- 開催日が前期の再試験期間中でしたので、試験が終わった後に開催してもらえると助かります。
- 資料の差し替えの時、変更箇所をわかりやすく、ここが変更、これを差し替えというところが、作成した以外の人にも一目瞭然にわかりやすく、伝えた方がいいと思いました。
- もう少し早い時期に行われれば、前期の間に授業改善に生かせると思う。
- 今回では講師の先生からYoutubeに公開されている参考動画の紹介がありましたが、このような参考情報を今後の研修でもご提供頂ければ幸いです。本日は大変勉強になりました。誠にありがとうございました。
- 資料を読んでわかる内容は飛ばして短めに。タスクも多過ぎた
- 意欲的な教員しか参加しないのはやはり問題でしょうね
- この形で継続していただければと思います。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 大学の授業と著作権
 講師名： 高畑 貴志(高知大学)
 実施日： 2025年9月11日(木)
 開催校： 四国大学・四国大学短期大学部
 実施形態： 遠隔(Zoom)
 参加者数： 141名
 アンケート回答者数：100名

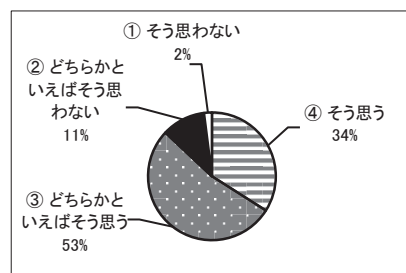
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	68	68.0
② 職員	32	32.0
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	100	100.0

2. 研修について

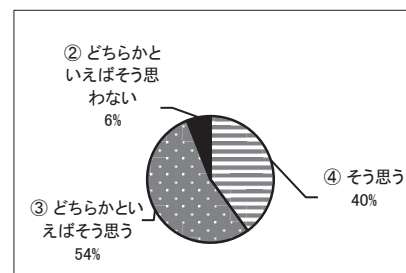
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	34	34.0
③ どちらかといえばそう思う	53	53.0
② どちらかといえばそう思わない	11	11.0
① そう思わない	2	2.0
計	100	100.0



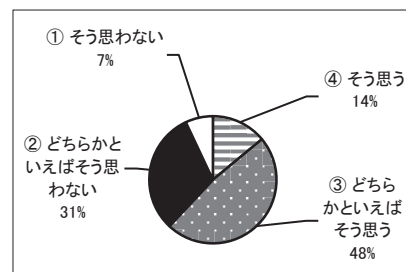
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	40	40.0
③ どちらかといえばそう思う	54	54.0
② どちらかといえばそう思わない	6	6.0
① そう思わない	0	0.0
計	100	100.0



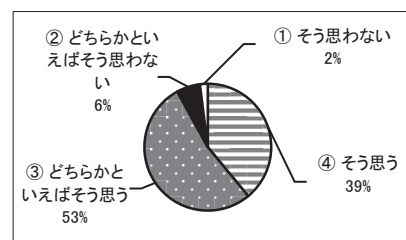
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	14	14.0
③ どちらかといえばそう思う	48	48.0
② どちらかといえばそう思わない	31	31.0
① そう思わない	7	7.0
計	100	100.0



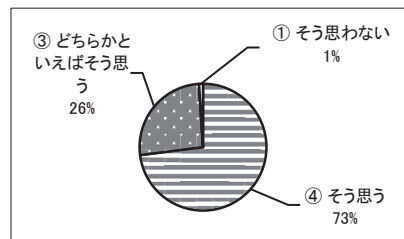
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	39	39.0
③ どちらかといえばそう思う	53	53.0
② どちらかといえばそう思わない	6	6.0
① そう思わない	2	2.0
計	100	100.0



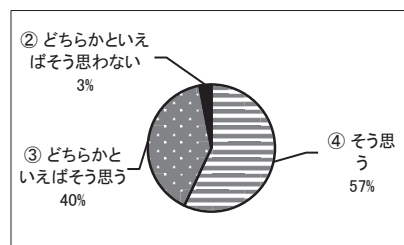
(5)研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	73	73.0
③ どちらかといえばそう思う	26	26.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	1.0
計	100	100.0



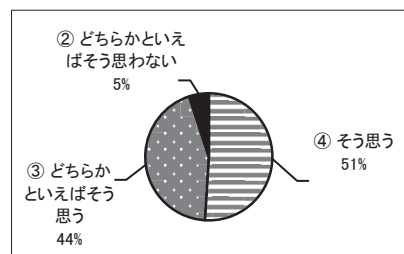
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	57	57.0
③ どちらかといえばそう思う	40	40.0
② どちらかといえばそう思わない	3	3.0
① そう思わない	0	0.0
計	100	100.0



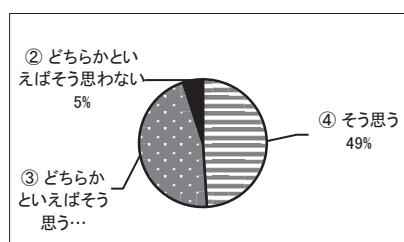
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	51	51.0
③ どちらかといえばそう思う	44	44.0
② どちらかといえばそう思わない	5	5.0
① そう思わない	0	0.0
計	100	100.0



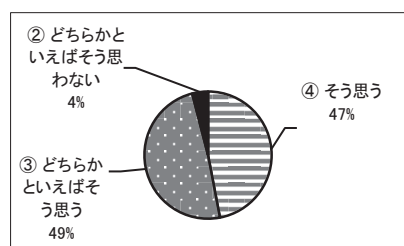
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	49	49.0
③ どちらかといえばそう思う	46	46.0
② どちらかといえばそう思わない	5	5.0
① そう思わない	0	0.0
計	100	100.0



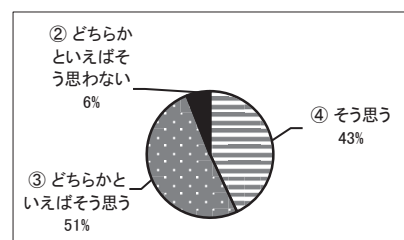
(9)研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	47	47.0
③ どちらかといえばそう思う	49	49.0
② どちらかといえばそう思わない	4	4.0
① そう思わない	0	0.0
計	100	100.0



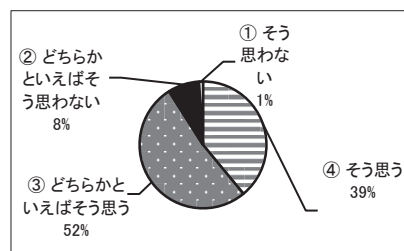
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	43	43.0
③ どちらかといえばそう思う	51	51.0
② どちらかといえばそう思わない	6	6.0
① そう思わない	0	0.0
計	100	100.0



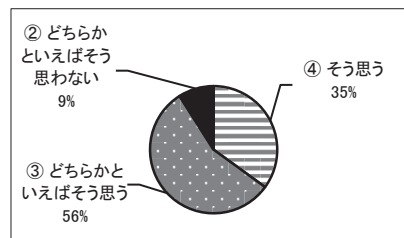
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	39	39.0
③ どちらかといえばそう思う	52	52.0
② どちらかといえばそう思わない	8	8.0
① そう思わない	1	1.0
計	100	100.0



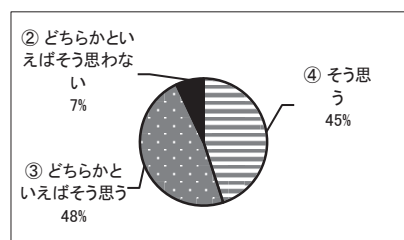
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	35	35.0
③ どちらかといえばそう思う	56	56.0
② どちらかといえばそう思わない	9	9.0
① そう思わない	0	0.0
計	100	100.0



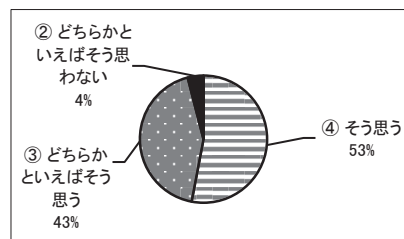
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	45	45.0
③ どちらかといえばそう思う	48	48.0
② どちらかといえばそう思わない	7	7.0
① そう思わない	0	0.0
計	100	100.0



(14)研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	53	53.0
③ どちらかといえばそう思う	43	43.0
② どちらかといえばそう思わない	4	4.0
① そう思わない	0	0.0
計	100	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。

- 著作権の適用の考え方について、より細分化して詳細に知ることができた。
- 著作権について詳細に知ることができ、大変勉強になりました。また、途中のクイズは理解度を測るのに役立ちました。
- 授業において様々な資料を提示する必要があるため、その著作権について知ることができてよかった
- 今後留意しなければならないことが明確になった。
- 授業に関わる法律は私自身あいまいであった。全てを覚えることはできなかったが、改めて授業展開をする上で考えるべきことを教えていただいた。
- 授業での著作権の取り扱いについて、運用指針が明確になった
- 著作権について曖昧なところがあったが、研修を通して確認することができ、新たな知識を身に付けることができた。
- 新しい知識を得た
- 著作権の難しさを再確認できました。
- 著作権については、非常に曖昧に理解していることが多かったので、わかりやすい説明をしていただいて、大変勉強になりました。

- 新しい知識を得た
- 具体的な例をお閉めいただいた点が良かった。
- 難しいテーマだが、とても大切なことであり、定期的に学ぶべき内容だと思うので、わかりやすく教えてもらえてよかったです。
- 研修を通じて著作物には許諾が必要な場合と、許諾なく利用できる場合(例外)があることを学び安易に利用することへの意識が変わったこと。
- 「授業形態」と「公衆送信権」や「公の伝達権」の関係が明確になった気がします。特に、オンライン授業の場合は、同期型や非同期型(オンデマンド型)に関わらず、公衆送信権が必要となる点や、
- クイズ形式で最後に本研修の復習ができたことが大変よかったです。
- 著作権の難しさを理解できたが、解決方法がまだよくわからない。
- 具体的な事例を示していただいたこと。
- 日頃、疑問に思っていたことが、内容に含まれていた。
- 質問でき回答も聞くことができ満足です。授業を行う上で必要な情報が得られました。ありがとうございました。
- 授業で使用する教材について改めて妥当性を確認するよい機会になりました。ありがとうございました。
- 質問を「常時」かつ「匿名」で質問できる体制がよかったです。質問しやすかった。
- 従来著作権法からの変化について詳しく理解することができました。
- 曖昧なまま済ませてしまっていることに確認が必要なことが再認識できた。
- 普段の不安事項が少し解消された。
- 説明がわかりやすかった。
- 著作権に関することを全く知らなかったので知ることができた。
- いろいろ準備してくださり、重要事項を再確認することができました。最後に、確認問題があったのも良かったです。
- オンライン授業での著作物の「公衆送信」などの線引きが難しいケースについて、参照すべきガイドラインは何かを知ることができた。
- 法的な前提について知識が深まりました
- オープンキャンパスの模擬授業が、授業や公開講座と異なる扱いになることを知ることができた。
- 著作物の取り扱いについて、これまで以上に理解が深まった。
- 普段の講義で様々な資料(Youtube、ウェブサイト、書籍)を使用しているが、どのような法律が適用されることで使用可能になっているかがよく理解できた。
- 明確な説明であった。
- 著作権についてわかった
- 授業で利用できる物とそうで無いものの違いが明確に出来た。
- 著作権の大切さが分かった
- 普段知ることができないことを知ることができた
- ライブでのクイズが新しい試みで、非常に興味深いものでした。

- 著作権の内容・意義・必要性について一部しか知らなかったので大変勉強になった。今後の授業に活かして(注意して)授業資料作りをしていきたい。また、学生にもゼミ活動や卒業研究等で指導・注
- 著作権について再認識させられた。
- 業務の中で知っておく必要のある著作権について、専門的に知ることができた。

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

- 貴重な機会をありがとうございました。
- 大学あるあるの事例をより多く紹介してもらったらいいと思います。
- 大学の教員や学生が特に知りたい情報に特化した内容に絞るとより関心が高まると思う。
- 設問の観点とは異なりますが「今後取り上げて欲しい話題」として、別途教育支援課中心に実施されている、教育課程レベルのアセスメントポリシーの検証・評価(ベンチマーク)について、他大学の取り組みや実際例や考え方などが共有できれば助かります。
- 研修内容を大学講義に絞って、どのような場合が著作権侵害に当たるのかをもう少しハッキリと指し示してほしい。(大部分がどちらとも判断できるグレー部分であるとの内容のみが強調されていたように感じました。)
- 講義での提示資料や配布資料に著作権についての理解を図って進めたい。
- とてもわかりやすいものでした。ありがとうございました。
- 質問を「常時」かつ「匿名」で質問できる体制は、今後もぜひ続けてほしい。
- 詳細な内容も多かったことから、部分的にもう少し伺いたい内容もありました。参考に示してくださっている資料などで再度調べる予定です。
- 今回のように新しい課題への知識の再構築の機会がありがたい。
- 特にありません。ありがとうございました。
- Slidoでのライブアンケートの回答率の低さが気になりました。
- できれば、新年度の授業開始前にこのような講座を開催してもらいたい。
- 先生の体調への配慮をする必要があると思います。
- 論点を絞って具体例があるとよい
- 自分の能力ではこのような高度な研修にはついていけなかった。もっと初歩的な内容を望みます。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 職員のためのわかりやすい説明入門

講師名： 上月翔太(愛媛大学)

実施日： 2025年9月16日(火)

開催校： 香川高等専門学校

実施形態： 対面

参加者数： 23名

アンケート回答者数：23名

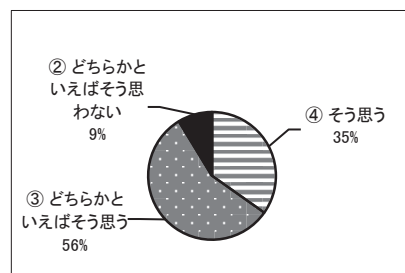
1. 参加者ご自身について 職種

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

2. 研修について

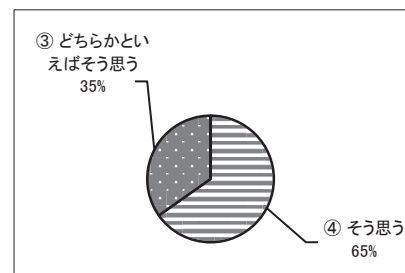
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	8	34.8
③ どちらかといえばそう思う	13	56.5
② どちらかといえばそう思わない	2	8.7
① そう思わない	0	0.0
計	23	100.0



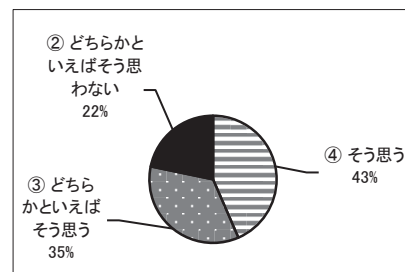
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	15	65.2
③ どちらかといえばそう思う	8	34.8
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	23	100.0



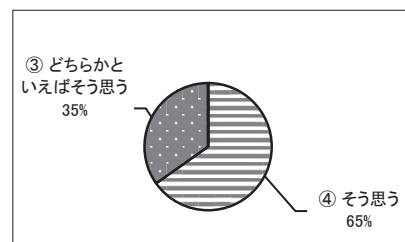
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	10	43.5
③ どちらかといえばそう思う	8	34.8
② どちらかといえばそう思わない	5	21.7
① そう思わない	0	0.0
計	23	100.0



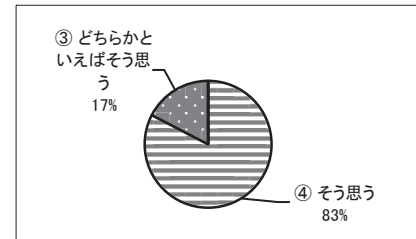
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	15	65.2
③ どちらかといえばそう思う	8	34.8
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	23	100.0



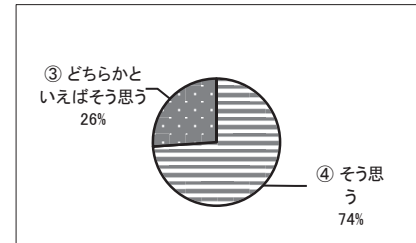
(5)研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	19	82.6
③ どちらかといえばそう思う	4	17.4
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	23	100.0



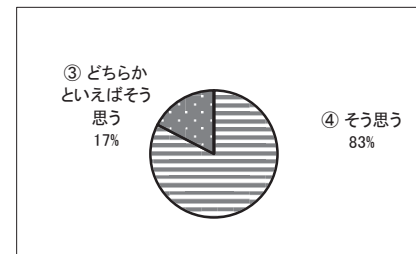
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	17	73.9
③ どちらかといえばそう思う	6	26.1
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	23	100.0



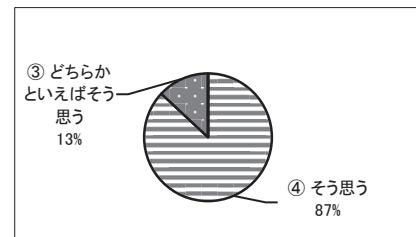
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	19	82.6
③ どちらかといえばそう思う	4	17.4
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	23	100.0



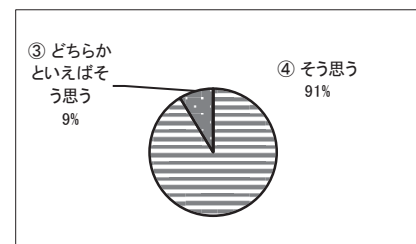
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	20	87.0
③ どちらかといえばそう思う	3	13.0
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	23	100.0



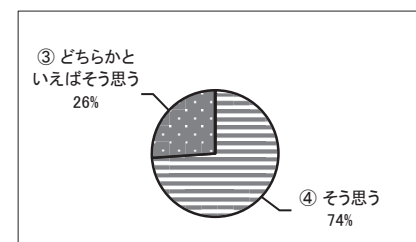
(9)研修はわかりやすい順序ですすめられた

	度数	割合
④ そう思う	21	91.3
③ どちらかといえばそう思う	2	8.7
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	23	100.0



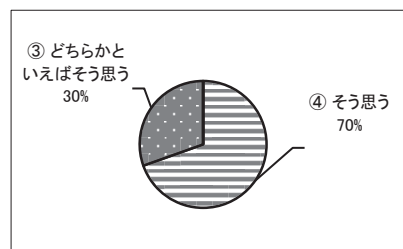
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	17	73.9
③ どちらかといえばそう思う	6	26.1
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	23	100.0



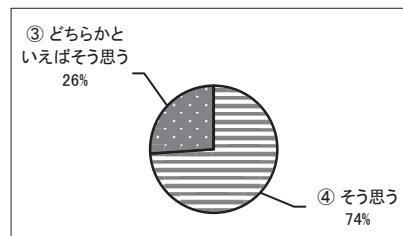
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	16	69.6
③ どちらかといえばそう思う	7	30.4
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	23	100.0



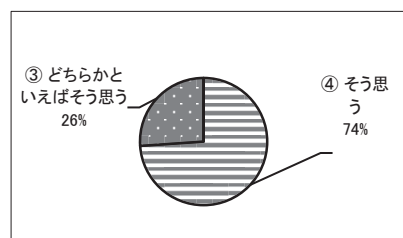
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	17	73.9
③ どちらかといえばそう思う	6	26.1
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	23	100.0



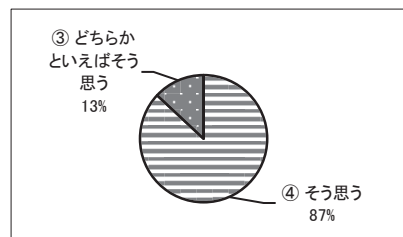
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	17	73.9
③ どちらかといえばそう思う	6	26.1
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	23	100.0



(14)研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	20	87.0
③ どちらかといえばそう思う	3	13.0
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	23	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。

- スキーマの違いを意識するといいいとしたこと
- ありがとうございました。
- 業務にすぐに活かせる内容だった点がよかったです。
- メモ書きするスペースがあり、自分の考えをまとめるのに役立った。
- 説明は準備の段階が一番大切だということを実感し、今後の業務に活かします。
- 説明するという場面において、相手あってもものということを改めて認識するきっかけとなった。
- 準備の段階から丁寧に話していただいてよかった
- 相手に対して分かりやすい説明をするための方法を具体的に学ぶことができました。理解の仕方は人それぞれであることや、当たり前が増えるにつれて言語化が難しくなることを念頭におき、相手に伝わる説明を心がけたいと感じました。ありがとうございました。

- 実践を交えながらの研修だったので集中力がきれなかった。
- ・相手と自分との知識量の差からある、認識の差に注意すること。
・業務を教える際は、ただ説明するだけでなく対話形式で相手の疑問を引き出すようにすると相手がより自分が言ったことを理解してもらえる。
ということ学ぶことができました。
- これから必要になる知識だと思うので先に意識できて良かった。また今の分からないことが多い(どちらかというと説明を受けることの多い)自分の状態で受けられてよかった。
- ○○構成や、○○法といった例が、実際にペアワークをしてから知るという流れだったことでこの手法使えば良かったのか、このやり方がいいなという感想を素直に感じられた。
- 説明する時に気をつけるべきことなど、立場が違う人のさまざまな意見を聞いたこと。
- 説明をする対象を自分が理解できてない状態で説明していることがこれまで多々あったと気づきました。また、自分の当たり前は他人の当たり前ではないことを気付けたので、相手と自分は違うと言うことを分かった上で説明できるようになりたいと思いました。
- わかりやすい説明で参加してよかったです
- 説明があまり上手くできないことに悩んでいたもので、参加させていただきました。一対多で説明する場面があるのですが、説明前の、事前準備の大切さを学ぶことができました。ナンバリング等は、常に意識したいと思いました。
- わかりやすい説明の方法を再確認できたり、新しい知識を得られて大変参考になった。
- 実際に説明するワークがあった点が良かったです。説明の難しさを実感することができました。
- 説明をする上で相手への問いかけをするということを意識したことがなかったので、それが知れたことが良かった

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。

- フォントをインストールするか、PDFの形にしてほしい(少しずれが生じていたのが残念だった)
- 文頭に使われているのが「・」のみだったので少し目が滑ったり、説明文なのか用語なのかはそこらへんで分かれてもらえたら後々読み直しやすいと思います。
- とても楽しく、わかりやすい研修でした。今日の内容を業務に活かしたいと思います。ありがとうございました。
- 今回の研修の方法でよいと思う。

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： 2025年9月25日(木)
 開催校： 高知健康科学大学
 実施形態： 対面
 参加者数： 18名
 アンケート回答者数：16名

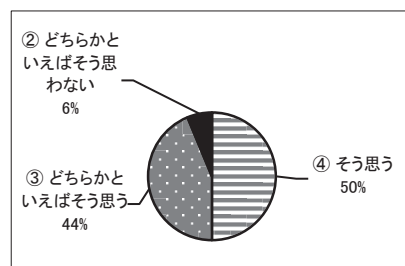
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	12	75.0
② 職員	4	25.0
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	16	100.0

2. 研修について

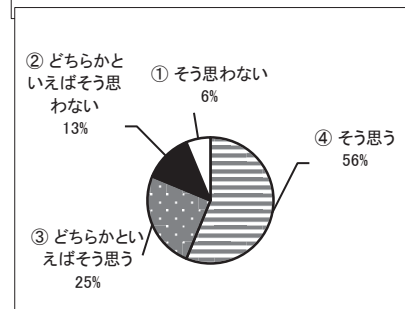
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

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



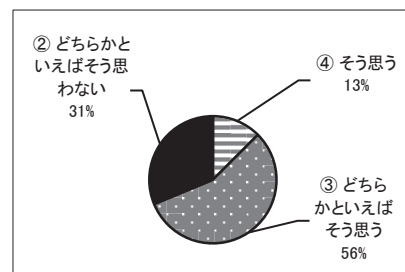
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	9	56.3
③ どちらかといえばそう思う	4	25.0
② どちらかといえばそう思わない	2	12.5
① そう思わない	1	6.3
計	16	100.0



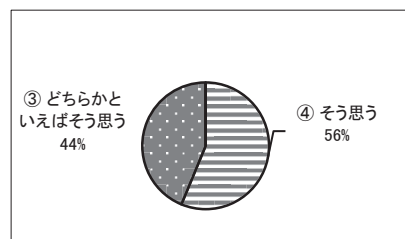
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	2	12.5
③ どちらかといえばそう思う	9	56.3
② どちらかといえばそう思わない	5	31.3
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



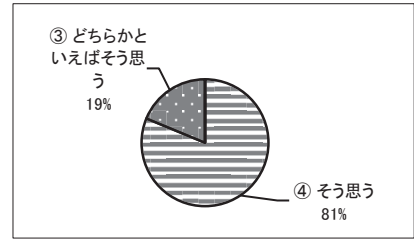
(4)研修の実施時期は適当だった

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



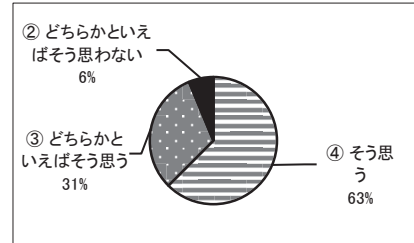
(5)研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	13	81.3
③ どちらかといえばそう思う	3	18.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



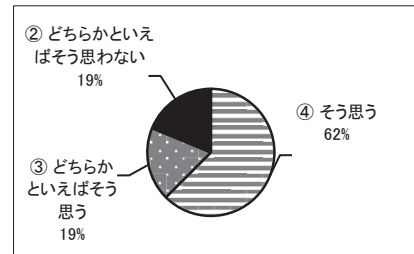
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

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



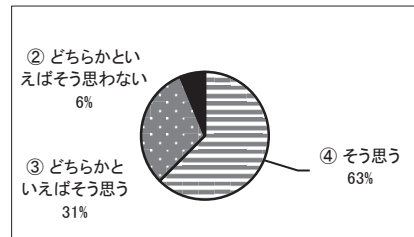
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	10	62.5
③ どちらかといえばそう思う	3	18.8
② どちらかといえばそう思わない	3	18.8
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



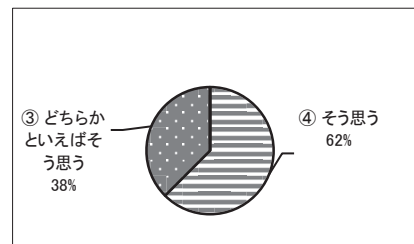
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

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



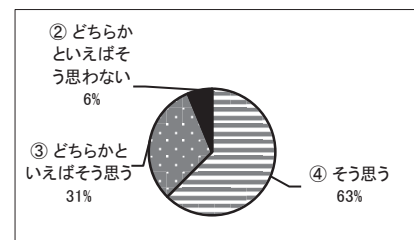
(9)研修はわかりやすい順序ですすすめられた

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



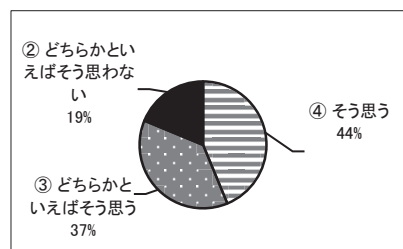
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

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



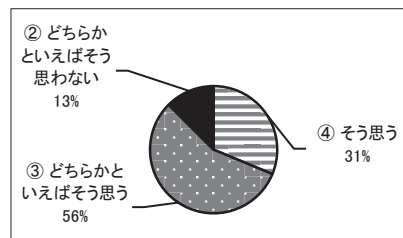
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	7	43.8
③ どちらかといえばそう思う	6	37.5
② どちらかといえばそう思わない	3	18.8
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



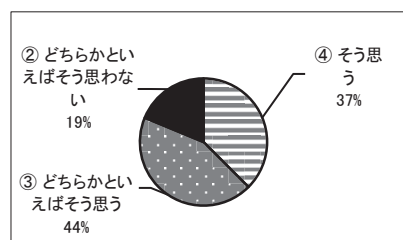
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	5	31.3
③ どちらかといえばそう思う	9	56.3
② どちらかといえばそう思わない	2	12.5
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



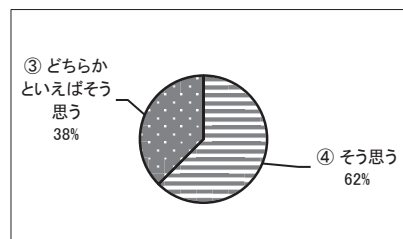
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	6	37.5
③ どちらかといえばそう思う	7	43.8
② どちらかといえばそう思わない	3	18.8
① そう思わない	0	0.0
計	16	100.0



(14)研修内容は満足できるものだった

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



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。

- 教職員が業務について話し合えた初めての機会となった点
- 当大学の規模を考慮した内容としていただいたこと
- 改めて課題の共通認識ができた
- 事務職員では無く、学校職員として働く意識を変えていく必要があると思いました。
- 協働するためのそれぞれの立場からの話しが聞けてよりイメージが湧きました。
- 教職協働を推進する上で、教員職員の相互理解や目標・方向性の共有が重要であることを確認できたこと。
- 違う職種の方の考え方や、立場の違いからの意見を聞くことができた
- 参加型の内容で他の職種の意見や考えを確認できて良かった。
- 他の教職員の意見や考え方が分かって良かった。

- 研修を通して、何となくの理解にとどまっていた事柄の洗い出しが出来ました。一番良かったのは、他の教職員が普段どのようなことを考えているのか知れたことです。現在も組織はそれなりに回って
- 教職協働という言葉が皆で共有できたことは非常に良かったと思います。
- 各教職員の意見を聞くことができました。

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。

- 具体的に挙げた課題に実際に取り組むこと
- 職員数が様々な施設があると思うので、あえていうなら小規模大学(枠からは外れるかもしれないが、例えば専門学校事例など)の取り組みやデータもあると、より本学の場合はイメージができたのかなと感じました。
- 教職員の役割分担を決めるというよりは目的に応じて柔軟に対応するのが良いと思われる。
- 思っていることは、だいたい同じような感覚だったので、今後その意見や考えをどういかにすかだと思う
- 最後に質問の時間がなかったので、少し早めに終えて質問の時間を設けてもらえるといろんな意見を共有できたと感じました。
- 参加が全員でなかったことは残念な点でした。
定期開催し、各回でテーマをもっと具体的なものにしたらいいと思いました。
ただ開催頻度が増えると教職員の負担になるのも気にはなります。
全員参加で前向きに参加してもらうためには、土日に手当を発生させて開催するのも一つの手だと思っています(現実的かは分かりませんが)
あとは皆が改善に協力する気があれば有効な時間となりますが、そうでなければ業務が増えるばかりです。業務量が多く自転車操業で疲弊し、改善等に余裕がない気がします。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 発達障がいのある学生に配慮した授業づくり
 講師名： 三浦優生(愛媛大学)
 実施日： 2025年9月26日(金)(WEBは10月10日(金)まで)
 開催校： 阿南工業高等専門学校
 実施形態： 対面・WEB視聴
 参加者数： 対面44名・WEB5名 合計49名
 アンケート回答者数：48名

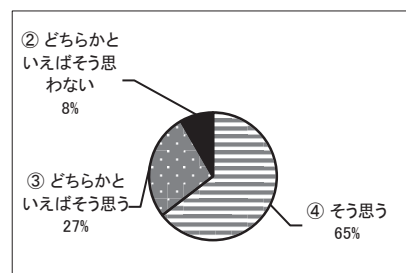
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	27	56.3
② 職員	21	43.8
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	48	100.0

2. 研修について

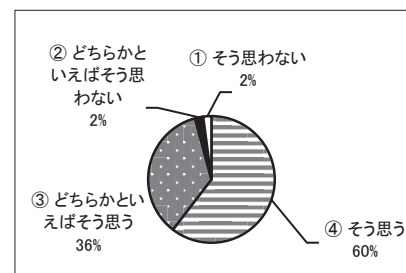
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	31	64.6
③ どちらかといえばそう思う	13	27.1
② どちらかといえばそう思わない	4	8.3
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



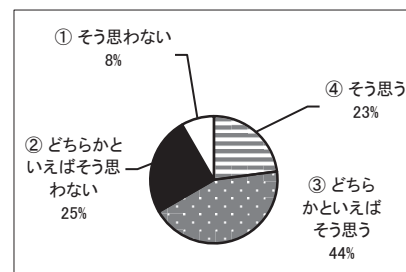
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	29	60.4
③ どちらかといえばそう思う	17	35.4
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	1	2.1
計	48	100.0



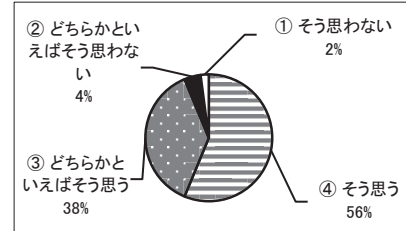
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	11	22.9
③ どちらかといえばそう思う	21	43.8
② どちらかといえばそう思わない	12	25.0
① そう思わない	4	8.3
計	48	100.0



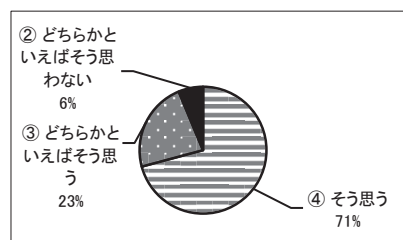
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	27	56.3
③ どちらかといえばそう思う	18	37.5
② どちらかといえばそう思わない	2	4.2
① そう思わない	1	2.1
計	48	100.0



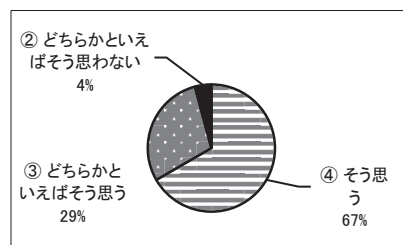
(5)研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	34	70.8
③ どちらかといえばそう思う	11	22.9
② どちらかといえばそう思わない	3	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



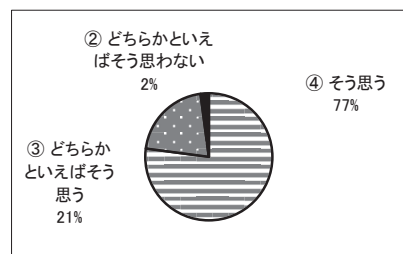
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	32	66.7
③ どちらかといえばそう思う	14	29.2
② どちらかといえばそう思わない	2	4.2
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



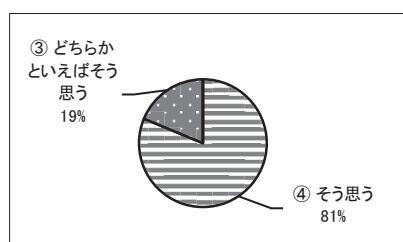
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	37	77.1
③ どちらかといえばそう思う	10	20.8
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	48	100.0



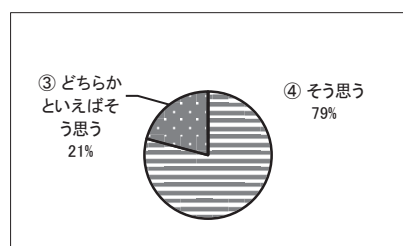
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	39	81.3
③ どちらかといえばそう思う	9	18.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



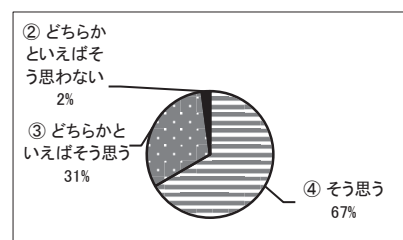
(9)研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	38	79.2
③ どちらかといえばそう思う	10	20.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	48	100.0



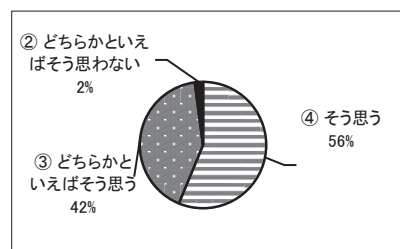
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	32	66.7
③ どちらかといえばそう思う	15	31.3
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	48	100.0



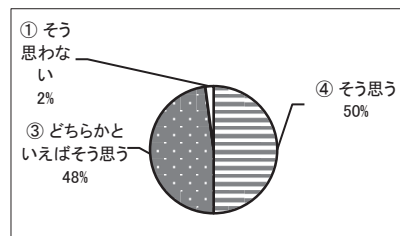
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	27	56.3
③ どちらかといえばそう思う	20	41.7
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	48	100.0



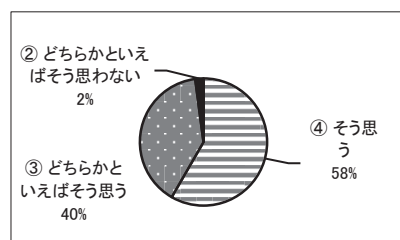
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	24	50.0
③ どちらかといえばそう思う	23	47.9
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	2.1
計	48	100.0



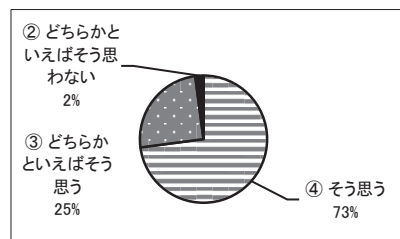
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	28	58.3
③ どちらかといえばそう思う	19	39.6
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	48	100.0



(14)研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	35	72.9
③ どちらかといえばそう思う	12	25.0
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	48	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。

- 合理的配慮に関して理解を深めることができた
- 発達障害にやさしい授業づくりについて知ることができた点
- スライドが見やすかった
- 合理的配慮とそうでない配慮の違いが分かった
- 合理的配慮、発達障害に関して知識・理解を深めることができたとともに、授業での配慮すべきことを具体的に知ることができた。
- 発達障害の学生に対する具体的な対応方法について示して頂いた点。
- 自分自身の学生対応において、どこまで合理的配慮を行うべきか悩ましいところはあったが、研修を受講し、自分の考えがある程度整理された。
- 発達障害の特性とその特性に合った配慮すべき具体例(一部ではあるが)を知る事ができた点
- 大学と高専との相違点について知ることができた。

- データや過去事例等を用いて説明していただけたので、とても理解しやすかったです。
- 講師の先生のプレゼンテーションが非常にわかりやすく、(学生の発達障害の有無関係なく) 普通の講義にも活かしたい内容でした。先生の発表資料のデザイン、使用している言葉遣いが明確で、かつ具体例を多く説明して頂けたので、大変参考になりました。合意的配慮について自学することは難しいので、専門の先生の話聞く機会を頂けて良かったです。合理的配慮の難しさも改めて感じました。
- 具体的な例を挙げて紹介いただけた。
- 話しが具体的で、実際の講義にすぐに使える内容が多かった点。何となくの理解であった発達障害について、解像度があがり対処法がわかった。
- 合理的配慮の必要な学生への組織としての対応の仕方が見えた。また、学生相談室の置かれた状況の困難さを理解することができた。
- ①モニタリングをして半期ごとに更新していくという点、②学生から教員に直接ではなく、必ずアクセシビリティ支援チームを通すという点、③良かれと思っても必ずしも有効ではなく、当事者の声を尊重することが重要という点、④実験の補修の回数も、必ずしも回数で縛るのではなく、科目間で異なっても差し支えないという点、⑤女性のほうがカモフラージュが上手なため、診断が遅れやすい点、⑥BIZ UDPゴシックなどのユニバーサルフォントの使用をする点、⑦授業のアップデートを怠らず、特別な配慮が必要な際の負担を最小限にしておく点、⑧すべてを手取り足取り支援することではなく、学生の特性や成長にあわせ、自助スキルを高めるための支援を行う点などについて、大変勉強になりました。
- 自分の知識を再確認でき、これからの仕事にて活かせられると思う。
- 5.対人活動への配慮の項目で、ペア・グループ活動に関する具体的な対策が提示された点が良かった。
- 講義形式だけであったが、内容が非常に役立つものであったと感じた。また、質疑応答も活発で、本校の課題などについて、適切なアドバイスがいただけたと思った。講師先生も忌憚のない意見を出してくださった点がよかったと思う。
- この問題の解決方法に明確なものはなく、個別に根気よく対応するしかないのだと思いました。それがわかったことが良かったと思います。
- 発達障害の研究に関わってきた人(専門家)の話聞けるのは、貴重な機会だった。
- 合理的配慮の定義について認識することができた
- 合理的配慮の制度がどういった経緯でできて、対応が義務であるということと、発達障害をもった学生との対話が重要だという観点を知ることができました。
- 発達障害の種類や各障害に合わせた具体的な対応策などについて知ることができた。
- あらためて発達障がい学生に対する対応を復習できた。
- 私は職員ですが、もし学生さんと接する機会があるときや、私自身が発達障害なので、研修知識が私自身の業務に活かせないかと思い、この度受講をさせていただきましたが、発達障害についてや、学生さんへの対応方法などを具体的に学べたので大変勉強になりました。本当にありがとうございます。
- 本校外での取り組み状況を俯瞰することができた。

- 高専全体で発達障がい、または疑いのある学生が増えている中でどこまで寄り添うべきなのかというラインが難しく、悩んでいる状況であった為愛媛大学さんの対応や経験談を知ることができて非常に役に立った。
- 困り事別に具体的な授業内支援の紹介があったこと
- 対応について、学生との対話により本人の希望を聞くことが重要であることを理解できた。
- 該当する学生への対応について、細かく分類して具体的に示されており、注意すべき点などを改めて確認することができた。
- 学生一人ひとりの意思を尊重する大切さを改めて認識するとともに、建設的な対話の重要性、そして教育の本質である「学びの機会」と「学習内容の保障」の両立について深く考えさせられた。一方で、実際のクラス運営において、特定の学生への個別配慮をどこまで全体の授業進行に反映させられるか、対応の範囲やバランスに不安を感じる点もあった。今後は、個々の特性を理解しながらも、クラス全体の学びを支える実践的な工夫を模索していきたい。
- 発達障害の学生が学生生活(授業等)をおくりやすくする方法に、様々な方法があることが、勉強になりました。学生だけでなく、発達障害のある方と接するときにも、今回の研修で勉強したことを役立たせたいと思います。
- 最新の知見がよくまとまっておりました。BIZ UDP ゴシックのフォントを用いるなど、具体的かつ実用的な知見も得られました。(個人的にも、JST で BIZ UDP が推奨されていることから使用を心掛けており共感できた。) ポリティカル・コレクトネスに関する話題(障害を障がいと表記することの是非、障害を本人ではなく環境の問題として捉える議論、Challenged People といった英語圏の呼称など、)も周辺の知識として興味深かった。
- 発達障害の特性やそれに対する具体的な環境づくりについて知ることができた。

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

- オンライン研修があるとよい
- 若干、説明が単調な感じがしました。具体的な改善方法が浮かびませんが、何か変化をつける説明があると良いかと思いました。
- 最近よく研修を受ける機会があり、必ずグループワークが実施され、情報交換を行うのですが、知識を深めるという意味では講義形式も必要だと感じました。
- 対策案が明確に示せる内容ではないため、すぐ改善とはなりにくい内容だと思った。学生と支援チーム、教員との調整が重要であり、対策後のモニタリングと相談を繰り返しながら、発達障害者にとっても心地良い学びの場となっていって欲しいと思う。
- 分野や科目、学生の発達障害の程度によって、合理的配慮の対応方法は異なると考えます。そのため、各機関で実際に苦慮した点や対応策について、グループワーク形式でディスカッションを行いたいと感じました。
- 特段ございません。大変難しい問題ですので、毎年意識づけのためにも続けていくことが大事であると思います。
- オンライン参加も可能にしてほしいです。また、この講演会を通じて、個々の教員のスキルアップだけでなく、学校としての支援の在り方も改善して頂きたいです。

- ある程度多くの聴衆が興味を持っていることについて話していただくことが大切だと思いました。このアンケートももう少し深いことを書くようにしてもいいかもしれません。
- 教員の参加者が少なすぎる。事務職員や技術部の参加が多く、意識の高さが見えることに対して、教員の意識が低いと感じた。明らかに学内にいて出張などの予定がないにも関わらず、自分には関係がないと思っているのか、参加しないような意識では、今後の学校運営が心配になる。
- 大学視点での研修であったので、高専視点での研修があると良いと思いました。
- 研修としては有意義だった。ただ、個人的には合理的配慮の制度やその運営について、もう少し踏み込んだ議論もしたかった。
- 時間の制約から難しそうだったが、参加者同士が対話する時間も少しあれば良かったと感じた。
- これほどの配慮を受けた発達障害の方が、企業等では(障害者枠以外で)どのように就業されているか等、卒業後の様子を知りたいです。
- 発達障がいの理解や授業設計のポイントについて非常に有意義な内容であったが、より実践的な事例や、授業現場での具体的な対応方法(声かけの仕方、課題提示の工夫、評価方法など)をもう少し詳しく取り上げていただけると、日々の授業改善により直結すると思う。また、講義形式だけでなく、グループ討議やケーススタディなど、教職員間で意見交換を行える時間があると、各自の授業に即した対応策を共有でき、理解がより深まると感じた。今後、学生支援担当者や技術職員・事務職員を交えた合同型の研修として継続的に実施されることを期待したい。
- 質問時間はもう少し長くても良いかもしれません。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 大学教職員として知っておきたい高等教育論入門

講師名： 真鍋 亮(愛媛大学)

実施日： 2025年10月1日(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： 18名

アンケート回答者数：17名

1. 参加者ご自身について

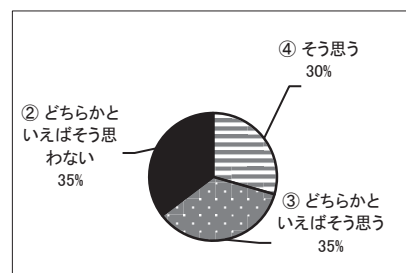
職種

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

2. 研修について

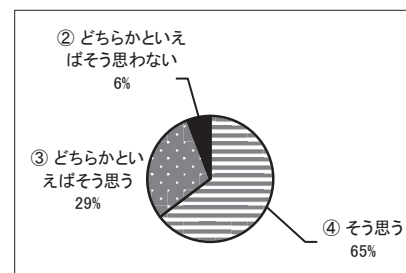
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	5	29.4
③ どちらかといえばそう思う	6	35.3
② どちらかといえばそう思わない	6	35.3
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



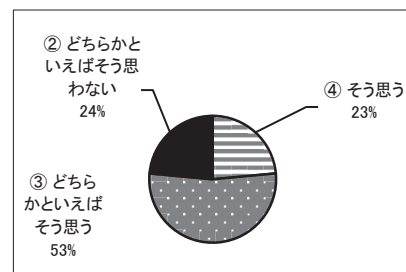
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

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



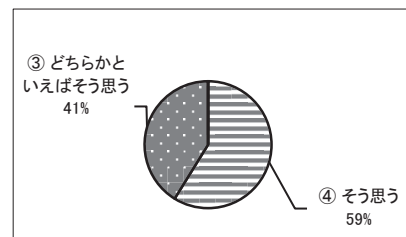
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	23.5
③ どちらかといえばそう思う	9	52.9
② どちらかといえばそう思わない	4	23.5
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



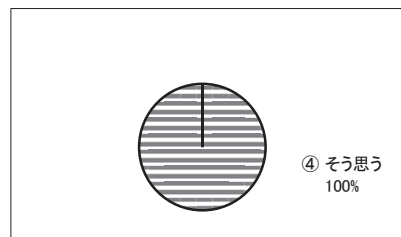
(4)研修の実施時期は適当だった

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



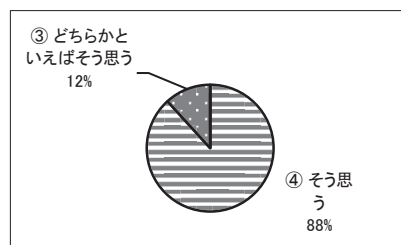
(5)研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

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



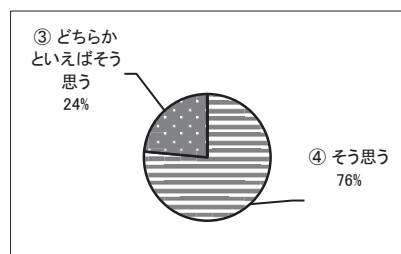
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	15	88.2
③ どちらかといえばそう思う	2	11.8
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	17	100.0



(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	13	76.5
③ どちらかといえばそう思う	4	23.5
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	17	100.0



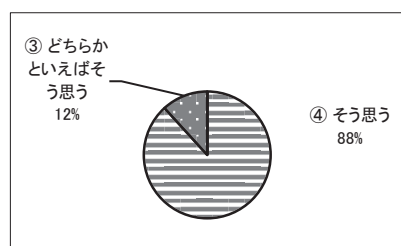
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	16	94.1
③ どちらかといえばそう思う	1	5.9
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	17	100.0



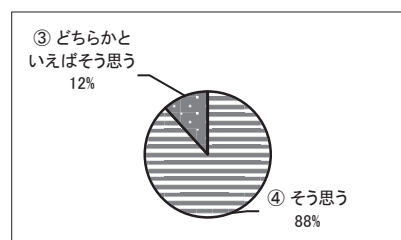
(9)研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	15	88.2
③ どちらかといえばそう思う	2	11.8
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	17	100.0



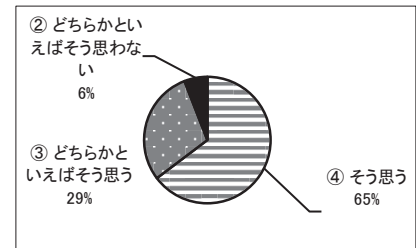
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	15	88.2
③ どちらかといえばそう思う	2	11.8
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	17	100.0



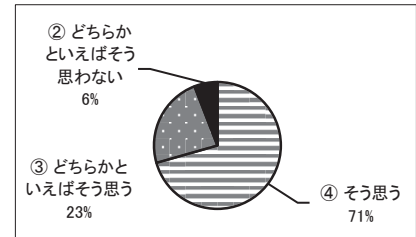
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

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



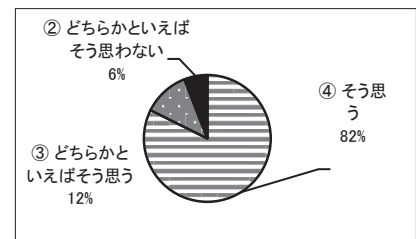
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	12	70.6
③ どちらかといえばそう思う	4	23.5
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



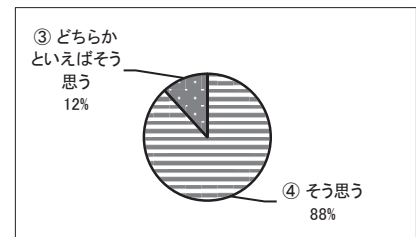
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	14	82.4
③ どちらかといえばそう思う	2	11.8
② どちらかといえばそう思わない	1	5.9
① そう思わない	0	0.0
計	17	100.0



(14)研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	15	88.2
③ どちらかといえばそう思う	2	11.8
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	17	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 講義とワークがバランスよく組み合わせたり集中力が続いた。またワークは気づきが多く、記憶に残り今後に生かせるものであった。
- もやもやしている部分に対して少し整理ができたと思います。今回は入門とありましたので、今後ステップアップした内容についても受講したいと感じました。
- 高等教育の意味や大学の役割について知ることができ、特に「教育的人間関係」が影響する職位や年収については勉強になりました。18歳人口が減る中で大学の生き残りとするれば他大学よりも選ばれる存在になることはもちろん、現役就職者をいかに意味ある進学に誘導できるかだと思うので、高校生対象ガイダンスの内容に盛り込みたいと思います。
- 偏見や思い込みで物事を考えてしまっていたので、「見えない部分」を意識すること、批判的思考を持つことで、ここまで視野が広がるのかと衝撃を受けました。
- 大学での学びの意義を確認できた。
- 図像や動画を用いて、参加者の当たり前を疑うことを促す手法が取り入れられていて、ぜひこうした手法を自身の講義などにも取り入れたいと感じました。

- 内容がとても納得できる研修でした。とてもいい機会となりました。ありがとうございました。
- 事例は多様な角度から出され、活発なワークショップへと導かれており、素晴らしい内容でした。
- 今まで自分が課題に感じていた、理論的に物事を考える力、批判的思考、多角的な視点を養う方法を、実戦形式で学ぶことができ、非常に充実した研修だった。
- 適宜グループワークを取り入れていたので、普段テーマにしないような話題で教職員間でコミュニケーションをとることができた。他の人がどのような考えで教育を考えているのかを知ることができた。講師の方の進め方が良かったので、全体的にとてもわかりやすく、雰囲気の良い、積極的な学びの場がつけられていた。
- 既知と未知、未知を学生と一緒に考えるきっかけになった。
- 自分自身の考え方の整理に役立った。
- 私は、高等教育の意義とは「学生たちが人生の選択肢を広げられること」だと考えていました。それは、例えばいい企業に就職できるというようなことよりは、たとえ最初に定めていた目標への道程でつまづいたとしても、「他にも生き方がある」と考えられるような、「思考の転換力」とでもいえるようなものを身につけられる、という意味でした。今回、真鍋先生のおっしゃる「批判的思考」を身につけるということが、まさにそれに当たると気づかせていただきました。ありがとうございます。
- 研修中にグループメンバーと共に答えを考える課題が何回か出され、それを解いていくうちに、高等教育で行う「問題解決能力」例えば、批判的思考やものの見方について体験していた。時間が経過が早く感じられる充実した研修でした。
- 新自由主義下の高等教育というものがどのようなものであるのか、あるいは教育経済学という言葉が良く分かった点
- 日々の生活でも自分の常識だけで物事を判断したり、思い込みや先入観に左右されることがよくあるため、この研修を通して自分の考え方も見直すきっかけになった。
本学は教職員と学生の距離が近いこともあり、一緒に知らないことを探索し、問題解決に取り組むことがより深くできるのではないかと感じた。

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。

- 振り返りの内容を全体でシェアできると尚良かったのかもしれない。
- 楽しみながらもハッと気付かされる内容だったと思います。誠にありがとうございました。
- グループワークで活発に意見交換ができたので、時間が足りなかった。
- ありがとうございました。とても面白い研修でした。
- 良い研修だったと思う。
- なかなか改善に資するような指摘をすることができず申し訳ないですが、とてもよい研修だったとしか言いようがありません。
- 問題ないと思います

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 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： 2025年10月28日(火)
 開催校： 松山大学・松山短期大学
 実施形態： 対面・一部動画視聴
 参加者数： 232名(対面参加62名 動画視聴170名)
 アンケート回答者数：157名

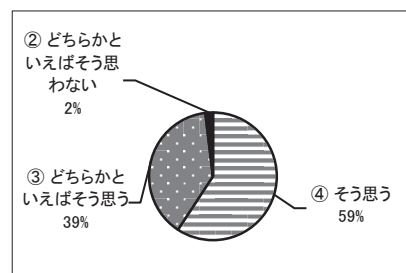
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	59	37.6
② 職員	97	61.8
③ 学生	0	0.0
④ その他	1	0.6
計	157	100.0

2. 研修について

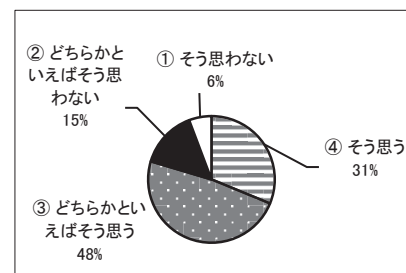
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	93	59.2
③ どちらかといえばそう思う	61	38.9
② どちらかといえばそう思わない	3	1.9
① そう思わない	0	0.0
計	157	100.0



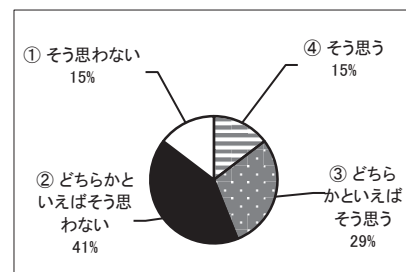
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	49	31.2
③ どちらかといえばそう思う	76	48.4
② どちらかといえばそう思わない	23	14.6
① そう思わない	9	5.7
計	157	100.0



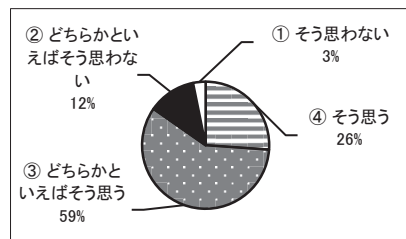
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	23	14.6
③ どちらかといえばそう思う	46	29.3
② どちらかといえばそう思わない	65	41.4
① そう思わない	23	14.6
計	157	100.0



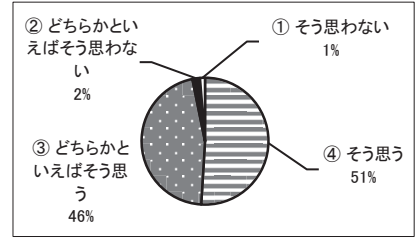
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	41	26.1
③ どちらかといえばそう思う	92	58.6
② どちらかといえばそう思わない	19	12.1
① そう思わない	5	3.2
計	157	100.0



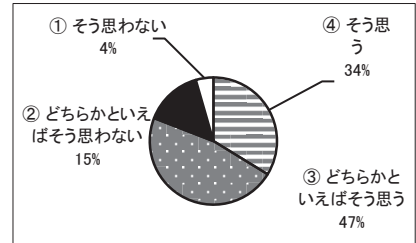
(5)研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	80	51.0
③ どちらかといえばそう思う	72	45.9
② どちらかといえばそう思わない	3	1.9
① そう思わない	2	1.3
計	157	100.0



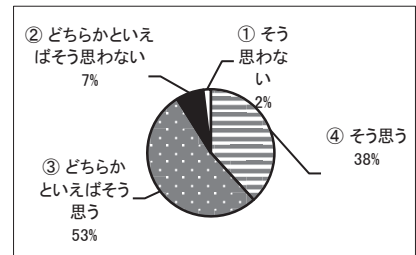
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	53	33.8
③ どちらかといえばそう思う	74	47.1
② どちらかといえばそう思わない	23	14.6
① そう思わない	7	4.5
計	157	100.0



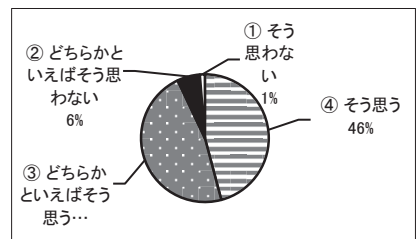
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	60	38.2
③ どちらかといえばそう思う	83	52.9
② どちらかといえばそう思わない	11	7.0
① そう思わない	3	1.9
計	157	100.0



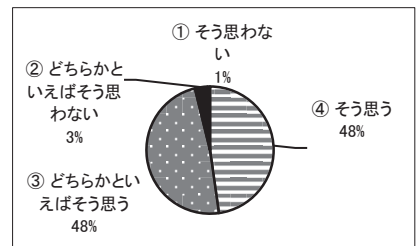
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	72	45.9
③ どちらかといえばそう思う	74	47.1
② どちらかといえばそう思わない	9	5.7
① そう思わない	2	1.3
計	157	100.0



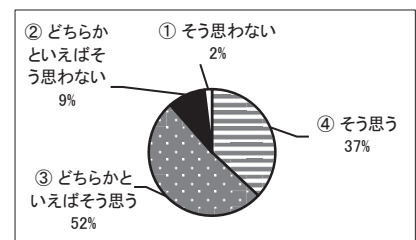
(9)研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	75	47.8
③ どちらかといえばそう思う	76	48.4
② どちらかといえばそう思わない	5	3.2
① そう思わない	1	0.6
計	157	100.0



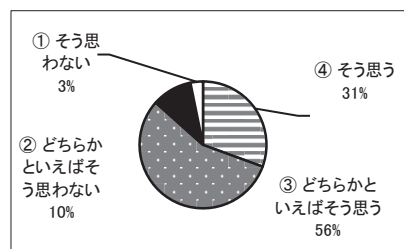
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	58	36.9
③ どちらかといえばそう思う	81	51.6
② どちらかといえばそう思わない	15	9.6
① そう思わない	3	1.9
計	157	100.0



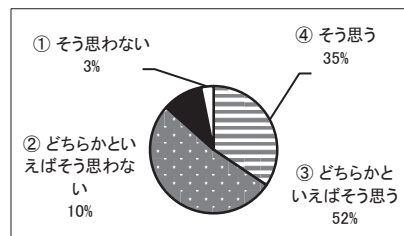
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

	度数	割合
④ そう思う	48	30.6
③ どちらかといえばそう思う	88	56.1
② どちらかといえばそう思わない	16	10.2
① そう思わない	5	3.2
計	157	100.0



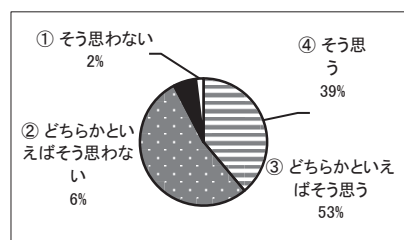
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	54	34.4
③ どちらかといえばそう思う	82	52.2
② どちらかといえばそう思わない	16	10.2
① そう思わない	5	3.2
計	157	100.0



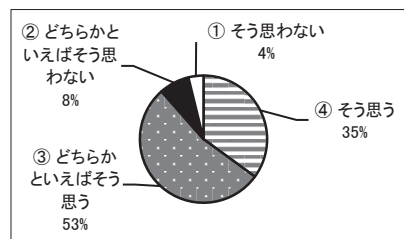
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	61	38.9
③ どちらかといえばそう思う	84	53.5
② どちらかといえばそう思わない	9	5.7
① そう思わない	3	1.9
計	157	100.0



(14)研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	55	35.0
③ どちらかといえばそう思う	84	53.5
② どちらかといえばそう思わない	12	7.6
① そう思わない	6	3.8
計	157	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- アカデミックハラスメントは我々職員には直接関係のないものと思っておりましたが、我々が理解しておくことで先生の監査役にもなれますし、学生への理解にも繋がることに気が付きました。
- 一般的なハラスメントの概要が確認できたこと
- 改めてハラスメントの内容を認識でき、対応についても知識を深めることができた。
- ハラスメントについて考える機会をもてたことが良かったと感じた。
- アカハラに関する具体的な事例を知ることができた。
具体的な事例によって、自身の身の振るまいと照らし合わせながら考えることができた。
- ハラスメント防止という考えが職場で共有され安心して働けそうだ。
- 様々な事例の紹介があり、理解しやすかった。
- ハラスメントについて、加害者および被害者にならないために気を付けようという意識が高まった点。
- アカデミックハラスメントの具体的な事例や学生への対応で注意すべき点の理解が深まった

- ハラスメントの基準や背景がわかり、自分の環境と照らし合わせることができたこと。
- 具体的事例に基づいて話を聞いた点
- ハラスメントの概念を今一度復習できた点は良かったと思う。
しかし、何かにつけ「ハラスメント」を多用する時代になっており、職場での人間関係も希薄になり、さらにビジネスライクになってしまう傾向にある。「個人」が大切にされる時代(そうでなければならないが)になり、「ハラスメント」を意識するが故に思ったことや本音でものを言うことを躊躇してしまう社会になっていることは明白である。多様性の時代、個々の価値観を尊重する社会、これまでの時代では欠落していた部分が認められる時代になったことは良いことであるが、「ハラスメント」を盾にこれからは生きづらい人間関係、疎遠な環境に突き進んでいってしまうのではないかという一抹の不安を感じている。人間関係においても日本は、アメリカ型社会の後追いをしているように思えてならない。
- これまでの学生に対する対応、特に人によって感じ方やとらえ方が異なる点をあまり意識できていなかったが、この研修を受講して、今後の学生指導において注意すべき点が理解できた。
- 研修として本テーマを取り上げ、具体的な事例を交えて開催されたことは非常に有意義でした。
教員の参加状況については気になるころではありますが、事務職員にとっても、直接関係がないように見えても、学生からの申し出に対応する際に、どのような事案があるのかを理解しておくことは重要であり、貴重な機会だったと考えます。
今回の研修をきっかけに、ハラスメントに対する理解が深まり、より働きやすい環境が整うことを願っています。
そして、結果としてハラスメントに関する相談件数が減少することを、心より望んでいます。
- 事例の紹介が詳細だったと言える。
- ハラスメントが起こりうる具体的な場面が提示され、自身に置き換えて考えることができた。
- 以前に学んだことの「復習の機会」になったと思う。改めて聞くと、現状(周囲)で思い当たるので、個人的にはいい時期(機会)だったと思う。
- アカデミックハラスメントについて事例を聞いてよくわかった、またハラスメントは人格を傷つけ、職場環境にも影響することがよく理解できた。
- 取り組むべき課題を具現化できたこと。
- 日常の、人文地震や周りの者の言動や行動を振り返る機会となった。
- 具体例の提示
- ハラスメントかハラスメントではないかだけでなく、グレーな事例もあることを知れた。
- 日ごろから気を付けられないハラスメントについて、具体例をもとに説明があったため理解しやすかった。
- 事例が具体的にあったので分かりやすかった。
- 相手が、どう思うかは取り方により違ってくるので発言には気を付けなければならないことを学んだ。
- アカデミックハラスメントに該当する具体的な例が紹介され、注意すべき点等を再認識することができた。

- 「同じ言動でも、人によって受け止め方が異なる」ということを改めて考えるきっかけになった点が良いかったです。一人一人に対してどういった伝え方が適切かということ意識して業務に取り組みたいと思いました。
- 指導とハラスメントの違いについて具体的に示してくれたので理解しやすかった。今後も定期的なハラスメント防止研修を望む。被害者が安心して声を上げられる仕組み作りが不可欠だと思った。
- 基本を復習することができた点
- 自分がそう思っていなかったとしても相手にとってはハラスメントと捉えられる可能性があるため、日々の言動や行動を気を付けたいと思った。
- 自分が無意識に発言した事が、相手との関係性によってはハラスメントになる場合がある、ということ改めて理解できました。
- 具体的事例が多く示されており、分かりやすかった
- 学生に対して同じ言葉をかけても捉え方が違うことに気づかされました。日頃から信頼関係を保つことが重要だと思いました。
- 具体例が、わかりやすかった。
- グレーゾーンの苦情が増加していることを共有できたこと。
- ハラスメントへの理解
- 相手の立場に立つことの重要性を再認識した。
- 学生への接し方
- 組織としてはタイムリーな話題なので、いろいろ考えながら聞いてよかったと思います。
- ハラスメントの種類やこんな場合もハラスメントの該当するということを知ることができたこと。
- 同じ言葉を発しても、地位や立場、環境、信頼関係等によって相手の受取り方が違い、ハラスメントとなることがあること、課外活動等で学生と交わる際には、ハラスメント防止のための教育や支援も必要なことを改めて意識することができました。
- 同じ言葉かけでも、人によって受け止め方や価値観が異なることを再認識できました。研修を受講したら終わりではなくて、今回学んだこと考えたことを忘れずに継続していきたいです。
- 学生一人一人の価値観、考え方が違うため、関係づくりをし、コミュニケーションづくりをした上で、学生に接するようになるということが、今後の業務に大変役立つと思いました。
- 自分自身が当事者(加害者・被害者)にならないとは言いきれませんが、日頃から相手の事を考えながら行動する、利他の精神を持って周囲と接することの大切さを学ぶことが出来た良い機会となったため。
- 具体例があって分かりやすかった。
- 具体例を多く上げていただいております、イメージしやすかった点
- 気を付けるべき点が網羅されていた。
- 講師が大学のことを熟知している方だったので、ハラスメントの例もより具体的であった。
- 具体的な事例を多く聞くことができた。

- everyone should understand the concepts and the subject matter
- 事例を通してポイントポイントでどういった対応がハラスメントにあたるのか、認識を改めることができました。私は学生と関わる機会自体少ないですが、今後見えないところで苦しい思いをする学生が少なくなることを願います。また、对学生だけでなく、人と接する上でも言動がハラスメントに値しないか、考えてまいります。
- メールを送信時間や予習の時間も休日や深夜などを避けて指示をださなければならないと再度認識ができた。
- 各種ハラスメントの発生予防に必要な意識について理解できた
- 研修を見て アカデミックハラスメントの定義の難しさを改めて考えさせられました
- 事例の紹介があった
- 職場内のハラスメントが、生産性を下げることに改めて気づくことができた点。
- 学生対応の部署にいるため、「どの学生も公平に扱う」「価値観や受け止め方に個人差があることや世代差があることを意識する」等、自身が今後学生対応をする上で、大切だと思うことを学ぶことができた点。
- ハラスメントに対する知識・言動について再認識できたこと。
- ハラスメントになりうるケースが多く、ハラスメントにならるように意識するようになった。かつて、私が受けた行為は明らかにパワーハラスメントだということを確認した。
- 事例が複数挙げられていた上にそれに対する改善方法が示されていたので、具体的に対応方法をイメージしながら聞くことができた点
- ハラスメントについて振り返ることができたこと。
- ハラスメントに該当する具体的な事例から、より理解が深まりました。
※今回のハラスメント研修については、特に教員(非常勤含む)に積極的に受講してもらいたいと思いました。窓口に学生から定期的に相談されている内容が散見されていました。
- 改めて大切さを自覚することができた。
- 今回の内容は、学生対応部署に所属する自身にとってすぐに心がける必要があると再認識させられました。「同じ言動でも、人によって受け止め方が異なる」ということを心掛けて、学生対応のみならず、教職員間での接し方にも役立てたいと思いました。
- 日常的に学生及び職員と関わる上で、注意しなければならない言動を再認識することができた点。
- 社会はリスクのある状態が定位であり、安全・安定している状態である事が特異であること、どこまで許容できるかを常に考えて行動する必要がある事が分かりました。
- ハラスメント研修は意識付けのためにも毎年実施すべきだと強く思いました。
- 同じ発言でも受けての立場解釈によっては、ハラスメントになる点に納得した。
- ハラスメントを再認識してきたこと。

- 研修で具体的な例がたくさん紹介されていて、とても分かりやすかったです。
ただ、相手の感じ方によってハラスメントになることもあると知り、難しいなと感じました。
- 価値観や受け止め方に個人差や世代差があることを改めて考える機会となりました。
- 学生を公平に扱うことの大切さを改めて考える機会が持てた
- オンラインで研修を受講したが、レジメが添付資料であったので良かったと思います
- 「学生に届くような指導」と「学生に届いているように思えて、実は届いていない、むしろ学生側は望んでいない指導」とを対比させながら、アカデミックハラスメントの具体例を提示されていたので理解が深まった。
- 事例毎の対応が参考になった。
- ハラスメントの中でも、大学で起こりやすいハラスメントについて具体的に知ることができた点が良かったです。
- ハラスメントについて事例を交えながらであったため、ハラスメントになりえることと回避方法がわかった
- ハラスメントにつながる具体例を参考にしながら説明されていたので、わかりやすかった。
- 事務職員にとって、教員と学生の間でのハラスメントについては、直接関わる場面は少ないと思いますが、配属部署によっては相談員となることもあるので、事例を知ることができて良かったです。
- 同じ事例に対して、世代によって受け取り方、感じ方がまったく異なることを日常業務の中で痛感しています。ただ、ハラスメントを意識して声かけを十分にできていない状況であることを自覚しており、そのような自分自身をどうなのかと疑問に思う日々を過ごしながらなかなか対応しきれていない状況で、もちろん改善は必要だと思っていますが、同じような気持ちでいる方がいるかもしれないと知ることができて、少し気が楽になりました。
- ハラスメントは誰でも起こしうることだと実感した。
- 具体的事例の説明があること
- ハラスメントに関する知識が深まった
- ハラスメントの具体例を再確認できた点。
- ハラスメントの定義について、あらためて理解を深めることができた。
- 大学という現場でのハラスメントについて、具体的なことが詳しく知れてよかった。
- 具体的な例が含まれている点がよかった。同じ行動であっても、学生によってハラスメントとなる場合と、そうでない場合がある点など。
- 学生へのハラスメントには気を付けているつもりですが、自分が知らなかったことも多く知ることができましたので大変勉強になりました。私は学生の名前を覚えるのに時間がかかるのですが、学生側から話しかけてくる場合は早く覚えてしまいますので、名前を覚える学生とそうでない学生で差が出てしまいます。ですが、学生側の視点ではそのような事情は当然分らないと思いますので、学生に不快な思いをさせないように注意しようと思いました。

- 文科省の最新関連情報をまず提示いただけた点。できるだけ具体的な内容で進めてくださったこと。
- すぐに実務に活かせる内容で大変ためになった
- 人によって考え方や価値観は異なるので、物事の受け取り方もそれぞれ。すぐには判断が難しい場合もありますが、まずは相手をよく見て、適切な対応を心がけていきたいと思いました。また、自分の対応について振り返り、間違った対応をしていた場合はその事をしっかり受け止め改善していく事の大切さを感じました。これからの活かせる学びがたくさんある貴重な機会でした。ありがとうございました。
- 自分の言動を見直すきっかけになったこと
- ハラスメントの具体的な事例とその対策を分かりやすく説明されていた点
- アカデミックハラスメント防止対策として、それぞれの学生の特徴に合わせて指導することが大切であるとわかった。
毎年、ハラスメント研修に参加することによって、知識の積み重ねができました。
- 高木さんの語り口が軽快だったので、ハラスメントという重い話題であっても、重さを感じずに長時間聞くことができました。授業で戦争体験などに関するリアルな映像や説明を行うことが、場合によって学生がハラスメントに感じるというトピックには、驚かされました。学生に対して慎重に丁寧にほどよい距離感を保ちつつ指導をして行こう、と研修後感じました。
- 大学における適切な指導関係の構築および職場環境の健全化について、多くの知識を得ることができました。アカデミックハラスメントは、指導者と学生間に存在する力関係を背景として生じやすく、日常的な指導行為との線引きが非常に難しい問題であることを改めて認識いたしました。研修では、行為者の意図の有無にかかわらず、受け手が不利益や精神的負担を感じた場合にはハラスメントとして成立し得る点が強調されました。指導する立場・される立場の双方にとって、コミュニケーションの在り方を再考するうえで非常に重要であると感じました。また、学生の立場として大学という集団行動が主となる機関に「所属」していることから逃れにくい立場であるため、そういった状況に陥りやすいといった感情的な面でも理解を深めることができたと思います。また、教職員がそういった行為者の当事者となってしまった場合も、周りからの介入が「なんとなく」しにくい環境があることは働いていて時々感じますが、そのような雰囲気だからといって放置しておくのが最もよくないことであると思いますので組織として透明性の高い仕組みを整備することがまずは最優先であると強く感じました。本研修を通じて、アカデミックハラスメント防止のためには、個々人が自らの言動を客観的に省み、相手の立場や状況に十分配慮したコミュニケーションを心がけることが不可欠であると痛感しております。そういったことを分かってはいても、感情的になると理性的な行動ができない方がいたり、自分も他者から見ればそういった側の人間になっている可能性もあるので、客観的な姿勢を日ごろから持って健全で安全な学術環境の維持・向上に貢献していきたいと考えました。
- ハラスメントを防止する目的に、職場の生産性を上げるため、一人一人の力が十分に発揮できる環境を整えるためという視点が新鮮でした。

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。

- ハラスメントと認定されて処分を受けた事例集を配布してくれると、具体的な取り組みの参考になると思います。
- 教員側からの質問時間(こんなことはアカハラになるのか、など)があると良かった。
- 教員向けの内容が多かったため、学校以外の会社向けに話す内容も聞けるともつとためになると思う。
- 配布資料そのものを、スクリーンに映していたが、文字の小ささが残念でした。講師の方には感謝申し上げます。ありがとうございました。
- 理解度テストのようなものがあれば良い
- これまでに何度も聞いた内容だったので、今後は異なる視点の研修にしてほしい。
- 実際の具体例をもっと取り入れた方がよいと思う。
- 研修の内容は「してはならないこと」が中心で、結局、教員が学生にどう指導すればいいかがよく分からなかったです。また資料についても新たな知見が得られないように感じました。最後に研修の時間配分についてですが、講師の方が一方的に話す時間よりも、参加者同士で話す時間や参加者が質問をする時間を多めに取って欲しかったです。
- 研修で学んだことを個々人で「PDCAサイクル」を回して“ふりかえり”をすべきだと思います。そうでなければ、いつまでたっても一過性の研修に終わってしまいます。ハラスメント研修を毎年のように開催していますが、同じことを毎回繰り返しているようではありません。講師からの解説も大切ですが、グループワークや討論をしながら各人の意見交換をするなど研修に工夫をした方がよいと思います。また、研修が毎年秋の開催が多いように思います。5月～8月の比較的業務に余裕のある時期での開催も検討して欲しいと思います。
- 定期的にこのような研修を開催し続けることは、ハラスメントに対する理解の定着や意識の向上につながるため、非常に重要だと感じます。
- アカハラの部分は充実していたが、セクハラの部分弱いのではないかと思います。
- それぞれのセクションで時間配分を決めた方がより有意義な研修になると思います。
- 時間の関係で、最後の「ワーク」がなかったからか？最終の目標(明確な到達点)が自分の中でぼんやりしてしまったのが残念だった。「ワーク時間の確保」は必要かと思われる。
- 講師の先生は大変に研究され、工夫された講義だったと感じました。もう少し事例を挙げて(もちろん抽象化したもので良い)いただくと、より身近なものとして捉えることができるのではないのでしょうか。
- 資料に沿った話が多かったので、他の事例を紹介して欲しい
- もっと多くの事例が知りたい
- ハラスメントについては、カスハラ法の改正もあるので、内容を精査した方がよい。講座だけでなく、ワークをもっと取り入れてもよい。聞くだけよりは、実践形式も入れた方がよい。

- アカデミックハラスメントは、教員から学生の事例が多かったので、今回の研修は多くの教員に参加していただきたいと思った。
- 「正当な理由」の線引きが曖昧であるため、事例の比較紹介があれば少しは明確な判断基準になるかと思えました。アカデミックハラスメントとなってしまった事例、グレーな事例、セーフだった事例、といった具合です。一個人のコメントです。
- 本学でのケースを元にした対応方法や、教員向け・事務職員向けでの対応方法、加害者にならない方法、被害者にならないための方法など、具体的な対策を教えていただけたらより業務に役立つと思いました。教員へのアプローチも強めていけたらいいと思いました。
- 意見交換の時間があればよかった。
- 少人数のクラス(ゼミ)と200~300人のクラスでは、各学生に同じレベルのケアができない実情について、更なるご提言をお願い申し上げます。
- 限界はあるが、より対面参加しやすい日程・時間帯で開催することを目指す必要がある。
- より具体例を増やしてほしい。
- 事務職員も気を付けることではあるが、教員にぜひ聞いてもらいたい。
- まず一般的に知るべき事例を説明していただけたのは良かったと思います。追加で、実はこんな場合もハラスメントに該当してしまうのだという例外事例もご紹介いただけると参考になるかもしれません。
- 貴重な講演をいただきありがとうございます。改善点は特にありません。
- ハラスメント気質の人ほど、どこか他人ごとで、研修に参加していないのが問題だと思います。
- ・実施時期は、学期始まり(前期は4月・後期は9月)が良いのではないかと。
 ・大学運営は教職協働の面が大きい。学生と日頃から接する機会が多い教育職員が研修に参加し、知識などのアップデートに努めていただく必要がある。そのような状況であるにも関わらず、多忙なのか慢心なのか参加数が絶対的に少ないのが残念であるので、強制的ではなく自主的に参加したいと思える雰囲気作り、構築されたスキームがあれば本学に教授いただけたらありがたい。
- 最後の方が駆け足になってしまった点(ワーク等)や、具体例が学生対教員をイメージしたものが多かった点
- スクリーンをより大きく写すと見やすくて良かった。
- 他のハラスメントについてもより知りたいと思った。
- 教員は学生から少し相談や話しをしにくい存在であるとのことだった、学生にもそうではないことを伝えて理解してもらってはどのような取り組みができるか、学生さんにも教員にも研修が必要ないように感じました。
- 学生への指導に対して、教師の立場から、改めて学生の視点で考え直す機会となりました
- 参加者間の話し合い

- 午後一番の時間帯は避けた方が。午前か、夕方がよいかと思われます。
- 今回は主に学生に対するハラスメント内容がメインだったと思いますが、職員間でのハラスメントについてももう少し話が聞きたかったです。
- 教員・学生のコミュニケーションが主な内容だったため、教員向けの研修だと感じました。大学では、教員間・職員間・教職員間・職員学生間と様々なケースが想定されるため、それぞれのテーマで話していただけるとより参考になるのではないのでしょうか。
また、ハラスメントとなる言動の例を長くお話されていましたが、そのような場面を目にした場合に第三者として何ができるのか等のお話もあると良いと感じました。
- 今回は、教員対学生のアカデミックハラスメントがメインの内容でしたが、職員対学生や職員対教員、職員対職員 など他の事例や内容についても聞けると良かったです。
- 研修の開催時期(今年度は10月開催が2件、管理職は9月1件、12月1件)が集中しており、オンデマンド受講をするにも煩雑になるため、今後時期や回数について検討していただければと思います。
また、例年意見として提案されていると思いますが、4月上旬には年間の研修スケジュールを案内していただくと部署の業務調整もより可能となります。
- 具体的な事例を多く紹介するとよいと思った。
- 具体的な対応事案を聴講することができれば自身の言動を一層見つめ直す機会となり、改善に繋がると考える。
- オンラインでは、教材が見にくいので教員には配布して欲しい。参考のため、課題に対する回答例を教示して欲しい。
- どうも有難うございました。
- 時間の都合等あると思うが、ワークがあった方が実践的でよりよくなると思った。
- はっきりとハラスメントとわかるようなことについては気を付けている教職員が多いと思うので、グレーゾーンと思われる事例についてさらに考えを深めることができるようになるとういのではないかと思います。
- 研究室という囲われた環境の出来事はわからず、被害者は誰にも相談せず大学を離れてしまった場合ハラスメントが表に出ないままになってしまうことがあると思う。事務職としてそのような状況でハラスメントが起きないように抑制する方法や対策などあったら知りたいと思った。
- グループワークの必要性

- 1. SD研修とFD研修を区別し、開催する。キャリアパスも業務内容も事務職員と教員はまったく異なる。他大学でもSDとFDは完全に区別しているところが主流である。それぞれに特化した研修にすることでより成果が上がる。この7年間、本学のハラスメント防止を目的としたSD研修はすべて教員が学生へのハラスメント加害者になることに主眼が置かれたものだった。そもそもSD研修なのに研修の対象が教員という矛盾を解消すべきではないか。
 - 2. 質疑応答の時間を20分以上設ける。
 - 3. 今般の講師は他大学の事務職員だった。しかし、公認心理師でも弁護士でもハラスメントを専門とする大学教員でもない立場の講師は専門性が十分とは言えず、大学におけるハラスメント防止研修の講師としては適切ではないと考える。今般、ハラスメント防止研修にも関わらず、本学におけるハラスメント規定やハラスメントが起きた時のフローチャート等が紹介されなかったのも、研修として不十分であると感じた。研修の最後に第三者としてハラスメントを目撃したときの対応について述べているにも関わらず、本学のハラスメント対応フローチャートの提示といった具体的な対応方法が示されず、少し無責任ではないかと感じた。以前から要請しているように、講師は大学での臨床経験が豊富で、人間の心理状態と法律、両方の知識がある公認心理師こそ、今求められている、本学に必要なハラスメント防止研修をすることができると思う。
 - 4. 本学では教職員が他の教職員や学生、その他ステイクホルダーからのハラスメント(含グレーゾーン)被害者になるケースも多々ある。したがって、教職員が被害者になった場合の研修も、SD、FDそれぞれとして開催する必要があると考える。
- 本末転倒になってしまいますが、このような研修を受ける人、そしてこのような研修を通して自らの行動を顧みることができる人は、そもそもハラスメントをしていないか、しないよう慎重に対応をしている人だと思います。ですので、本当にハラスメントを防止するのであれば、問題となりそうな人物を自動的に検出するようなシステム作りを組織側で進める必要があるのではないのでしょうか(例:学期ごとに授業やゼミの様子を撮影して提出させるなど)。また、被害者にハラスメントを告発させるという現在の方法では侵害行為を未然に防ぐことはできないので、学生に対して定期的にハラスメントのアンケートを行うなど、事前に対象を絞り込んで注意できるような体制が必要だと感じます。
 - 改善点ではなく感想ですが、年に1度はハラスメント研修は自身への問いかけのためにも必要だと思います。特に今回の内容は教員の方に聞いていただきたい内容でしたが、どのくらい本学教員が真摯に本研修を受けているのかがとても気になります。
 - 事前に質問等を受け付けてもらえると助かる
 - 今回はオンライン参加でしたが、ワークの時間が確保できるとよいと思いました。
 - 学生に対するハラスメントは、日ごろからの教職員間のハラスメントにも強い関連性があると感じますので、その観点を主に取り入れて頂くとより実感を得やすい、窓口対応をしない部署の方にとっても有益になるのではないかと思います。
 - もう少し実務経験に基づいた話を聞くことができれば、満足度が上がったと思います。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 学生の文章力をいかに高めるかーライティング指導を改善する
 講師名： 上月翔太(愛媛大学)
 実施日： 2025年11月27日(木)
 開催校： 新居浜工業高等専門学校
 実施形態： 対面
 参加者数： 44名
 アンケート回答者数： 30名

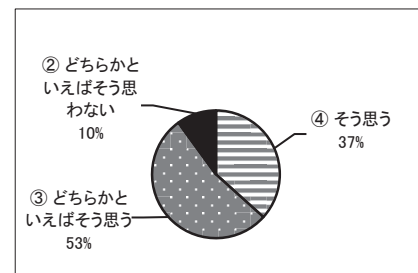
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	16	53.3
② 職員	14	46.7
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	30	100.0

2. 研修について

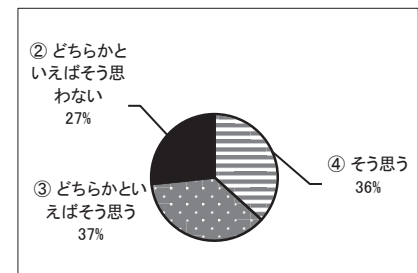
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

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



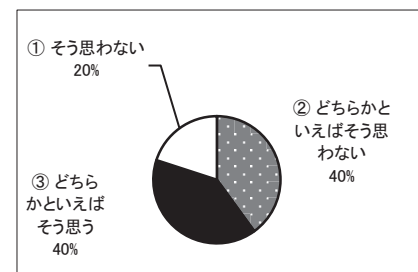
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

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



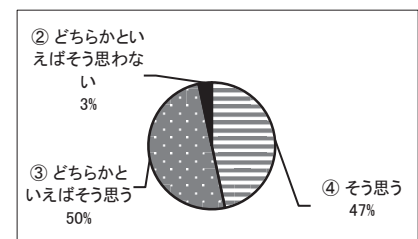
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	0	0.0
③ どちらかといえばそう思う	12	40.0
② どちらかといえばそう思わない	12	40.0
① そう思わない	6	20.0
計	30	100.0



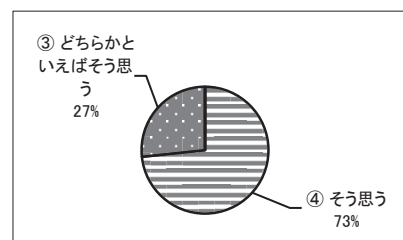
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	14	46.7
③ どちらかといえばそう思う	15	50.0
② どちらかといえばそう思わない	1	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



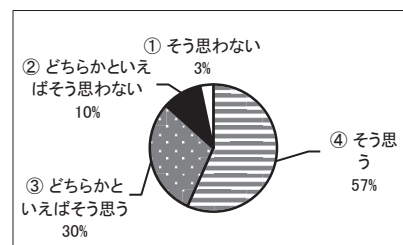
(5)研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

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



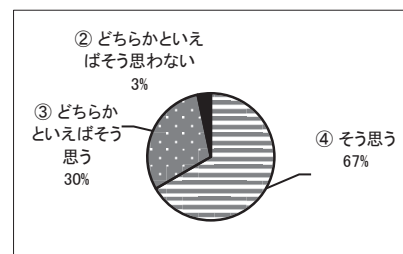
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	17	56.7
③ どちらかといえばそう思う	9	30.0
② どちらかといえばそう思わない	3	10.0
① そう思わない	1	3.3
計	30	100.0



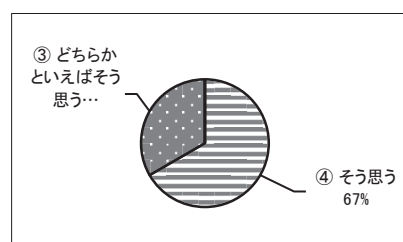
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	20	66.7
③ どちらかといえばそう思う	9	30.0
② どちらかといえばそう思わない	1	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



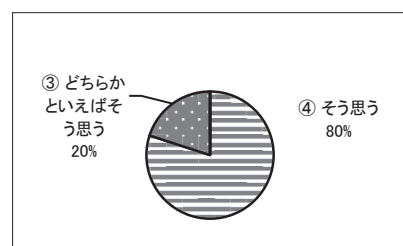
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	20	66.7
③ どちらかといえばそう思う	10	33.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



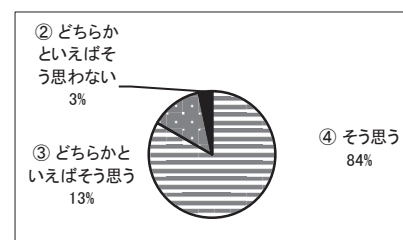
(9)研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	24	80.0
③ どちらかといえばそう思う	6	20.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



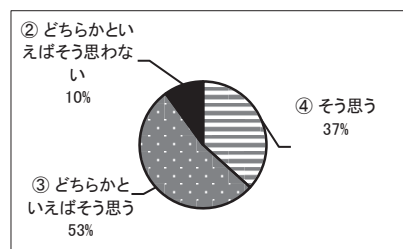
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	25	83.3
③ どちらかといえばそう思う	4	13.3
② どちらかといえばそう思わない	1	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



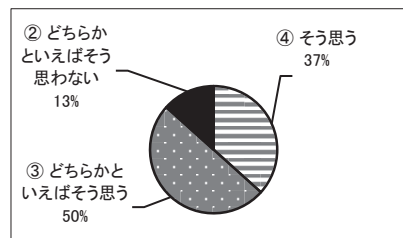
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に付けることができた

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



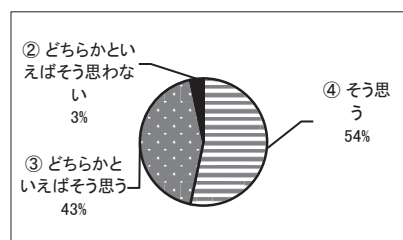
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	11	36.7
③ どちらかといえばそう思う	15	50.0
② どちらかといえばそう思わない	4	13.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



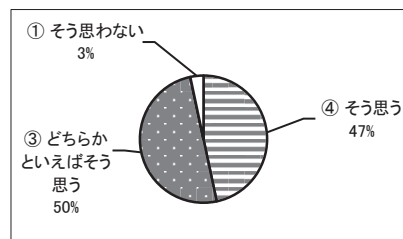
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	16	53.3
③ どちらかといえばそう思う	13	43.3
② どちらかといえばそう思わない	1	3.3
① そう思わない	0	0.0
計	30	100.0



(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	46.7
③ どちらかといえばそう思う	15	50.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	3.3
計	30	100.0



3. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。

- 今の時代における生成AIとの付き合い方や必要なスキルを知ることができ、満足している。
- 講師の実体験のお話が含まれていたため、内容を理解しやすかった。
- 大学生の実情を知ることができ、どういったことが課題なのかを知る機会になりました。
- カリキュラムマネジメントの話をしていただいたことは今本校が重点的に意識改革をしなければいけない内容であったので、とても良かった。
- レポートの書き方を例示するとか、評価方法を先に示すことにより、意欲の高まりが期待できるとわかったところ。
- ライティング指導を行う上で注意すべき点を学ぶことができた。
- ライティングを通じた教育の目的達成において、批判的思考の習得方法や生成AIと評価方法に課題があることに改めて気づき、課題解決に向けたコモンルーブリックを再考する機会となった。
- 自分自身ライティングスキルに自信がなかったが、本研修を受講してライティングで重視されることなどが学べ、とても参考になりました。

- 生成AIは作文指導に応用できることがわかった。
- ライティングの重要性は感じていたが、何を重視すべきか体系だった説明を受けることができた。当たり前のこととして軽視してきた目的の明確化と学生への明示から始めて、ライティング指導を見直す必要があると思った。また、短時間ではあったが他の先生の考え方ややり方を知ることができて刺激になった。
- 今後の授業に参考になった。グループワークを通じて、他学科の作文指導の取り組みを知れた。
- ライティング能力を向上させるための工夫や考え方、生成AIとどのように向き合うべきかを考えるいい機会になりました。
- どういった視点で問題に取り組めばよいか、擬態的に理解できた。
- 他の教職員の意見や考えを共有することができた点。
- 参加者同士で意見交換する時間を設けていただき、考え方を共有することができた。
- ライティング指導にあたって行われるべきこととして、手本の例示が挙げられていた。これは、どのようなものを目標とすべきか明確化することの重要性を意味しているように思う。これはライティングに限らず、一般の仕事や要件定義にも同様に言えることであるように感じられた。仕事に活かせることが見つけられたという点で、この研修を受講してよかったように思う。
- 工学系の教員にとっては、ライティングの指導は難しい側面があるので、様々な視点から参考になった。また、それぞれの項目ごとに、意見交換の時間が取られており、意義があった。
- 大学生の現状を知れたこと
- 生成AIとの付き合い方について議論できたこと
- グループワークを通して、他の教科では先生方がどのように工夫されているのかを聞くことができたり、どのような課題をもった学生がいるのかという情報を知ったりすることができ、抱えている問題が自分だけではないことを認識することができた。そのうえで、相互に工夫していることを共有することで、もっと自身のやり方に改善できる場所が見つかり、早速実践してみようと思えた。
- 近年、CHATGPTを学生が使用する機会が増えた。文章を組み立てることについて、自分で考えることと、CHATGPTに質問して文章を提供してもらったり、校正してもらったりなどの共存の仕方の捉え方について幅広い意見を聴く機会になった。
- 先生自身がライティング指導を考えていられなかったようなので、この機会に学生がこのようなライティング指導をされたらとてもいいと思う。
- 事務職員のため、関係のない内容と思いながら参加したが、参考にできる部分もあったため。また、参加者で意見交換する場が何度かあり、教員の話も聞くことができたのが良かった。
- 問題意識を教職員間で共有できた点
- 昨今議論されている生成AIを使った課題作成について論じることができた。

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。

- カリマネの部分をもっと長くしていただいても良かった。事前打ち合わせがあったらそんな相談、カスタマイズもできたかもしれませんね。でも、大変よい研修でした。ありがとうございました。
- 内容は面白かったですので、もう少し時間をかけて受けたかったです。(スピードが速すぎた感がありました。)ありがとうございました。
- CHATGPTなど生成AIを用いた授業実践例を教えてください
- 目的からカリキュラムまで幅広い内容で勉強にはなったが、もう少しワークに時間をとっていただきたかった。
- 事務職員も参加対象にするのであれば、事務仕事におけるライティングについても触れていただけるとありがたいと思いました。
- 今回教員向けの内容がメインだったと思われるため、職員向けの内容を盛り込んでいただけるとありがたいです。ありがとうございました。
- 試験最終日は採点業務に追われている教員も多くいると考えられるので、教員の出席率が下がるのではないかと思う。これを避け、出席率を上げるために、別日程での開催(例えば試験期間前半)がよいように感じた。
- 工学では図解する場面も多いことから、文字表現と併せて描画表現(図、グラフ)の現状も取り扱われてはどうかと思いました。
- 実際に、どのようなレポートが返ってきているのか、それをどのように採点しているのか、事例を見たい。たとえば、高校で小論文等の受験対策で文章を書いてきた経験のある大学生と、中学校までに読書感想文や税の論文等、夏休み課題程度でしか長文を書いたことのない生徒が入ってくる高専とでは、そもそも文章力の違いが大きい。大学生以上に書く力には、校内でも差が開いていると思う。事例を通して、もっとリアルに学生の状況を把握しながら、改善策を見つける時間などもあれば、なおワークに取り組みやすいと感じた。
- テーマが教員向けのように感じられたので、参加すべきか迷った。周知の際の説明等で対象者に分かりやすく伝えられたら良かったのではないかと思う。
- グループワーク(意見交換)への取り組みに対する熱意の差が教職員間にあるように感じます。そのため活発なグループは時間が足りないし、消極的なグループは時間を持て余しているようです。具体的な打開案は浮かびませんが、教職員個々人の力量にたよらずシステムとしてグループワークが全体的に活性化するような研修になると良いなと感じた次第です。

SPOD内講師派遣プログラムアンケート集計結果

研修名： 試験問題・レポート課題の作成

講師名： 飯尾 健(徳島大学)

実施日： 2026年1月23日(金)

開催校： 愛媛大学

実施形態： オンライン(Zoom)

参加者数： 13名

アンケート回答者数：11名

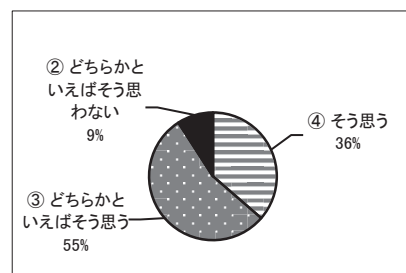
1. 参加者ご自身について 職種

	度数	割合
① 教員	11	100.0
② 職員	0	0.0
③ 学生	0	0.0
④ その他	0	0.0
計	11	100.0

2. 研修について

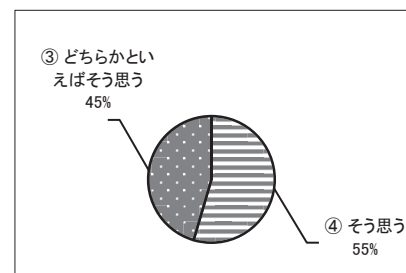
(1)研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	度数	割合
④ そう思う	4	36.4
③ どちらかといえばそう思う	6	54.5
② どちらかといえばそう思わない	1	9.1
① そう思わない	0	0.0
計	11	100.0



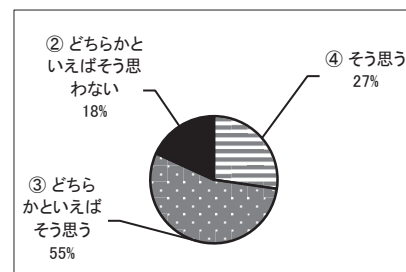
(2)自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	度数	割合
④ そう思う	6	54.5
③ どちらかといえばそう思う	5	45.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	11	100.0



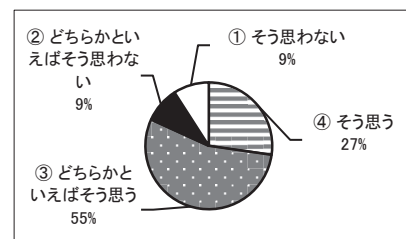
(3)研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	度数	割合
④ そう思う	3	27.3
③ どちらかといえばそう思う	6	54.5
② どちらかといえばそう思わない	2	18.2
① そう思わない	0	0.0
計	11	100.0



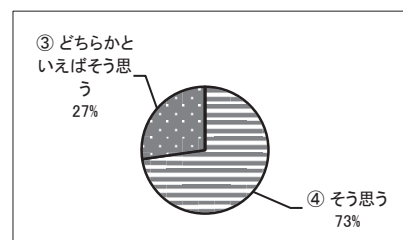
(4)研修の実施時期は適当だった

	度数	割合
④ そう思う	3	27.3
③ どちらかといえばそう思う	6	54.5
② どちらかといえばそう思わない	1	9.1
① そう思わない	1	9.1
計	11	100.0



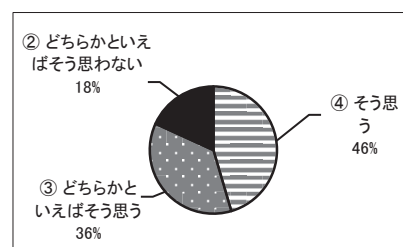
(5)研修方法(対面・オンライン等)は適切なものだった

	度数	割合
④ そう思う	8	72.7
③ どちらかといえばそう思う	3	27.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	11	100.0



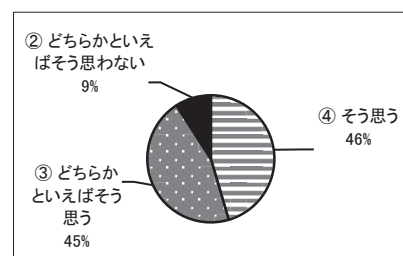
(6)研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	度数	割合
④ そう思う	5	45.5
③ どちらかといえばそう思う	4	36.4
② どちらかといえばそう思わない	2	18.2
① そう思わない	0	0.0
計	11	100.0



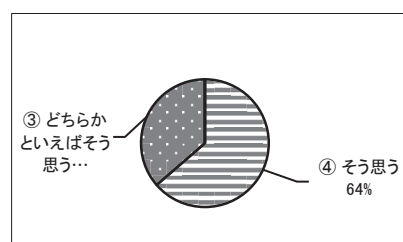
(7)到達目標は明確に示されていた

	度数	割合
④ そう思う	5	45.5
③ どちらかといえばそう思う	5	45.5
② どちらかといえばそう思わない	1	9.1
① そう思わない	0	0.0
計	11	100.0



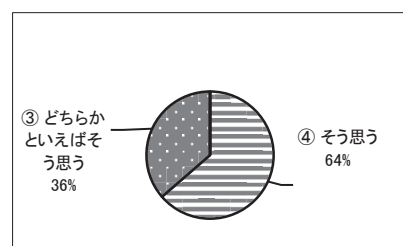
(8)講師の用意した教材はわかりやすかった

	度数	割合
④ そう思う	7	63.6
③ どちらかといえばそう思う	4	36.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	11	100.0



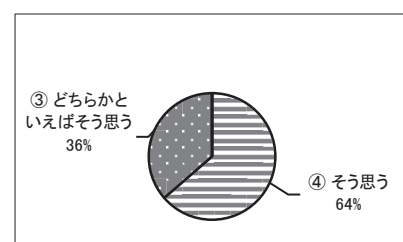
(9)研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	度数	割合
④ そう思う	7	63.6
③ どちらかといえばそう思う	4	36.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	11	100.0



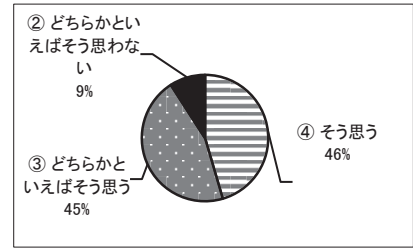
(10)講師の言動は学習意欲を高めた

	度数	割合
④ そう思う	7	63.6
③ どちらかといえばそう思う	4	36.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	11	100.0



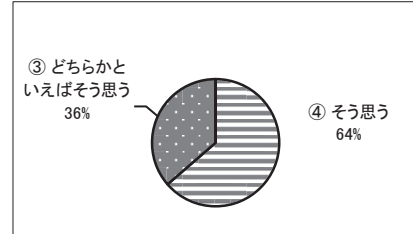
(11)自分の業務に必要な知識やスキルを身に着けることができた

	度数	割合
④ そう思う	5	45.5
③ どちらかといえばそう思う	5	45.5
② どちらかといえばそう思わない	1	9.1
① そう思わない	0	0.0
計	11	100.0



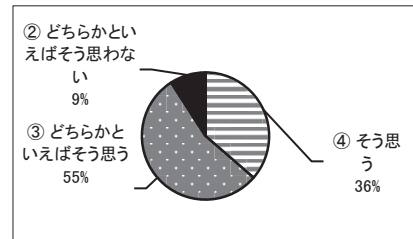
(12)受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	度数	割合
④ そう思う	7	63.6
③ どちらかといえばそう思う	4	36.4
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	11	100.0



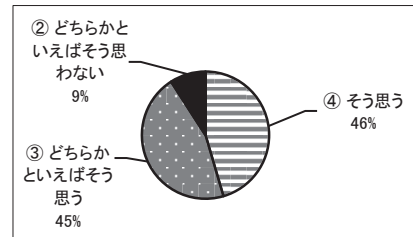
(13)研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	度数	割合
④ そう思う	4	36.4
③ どちらかといえばそう思う	6	54.5
② どちらかといえばそう思わない	1	9.1
① そう思わない	0	0.0
計	11	100.0



(14)研修内容は満足できるものだった

	度数	割合
④ そう思う	5	45.5
③ どちらかといえばそう思う	5	45.5
② どちらかといえばそう思わない	1	9.1
① そう思わない	0	0.0
計	11	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。

- 課題に対し、学生がどう捉えるかを考えられた。また、生成AIに対しレポート課題はどのように対応しているのかを考えるきっかけになり、考察ができた。
- 試験問題やレポート課題を作成する際に、どのようなことを注意すれば良いか知ることができたことが良かった。
- 授業の目標と評価の関係から、評価方法の見直しができそうです。ありがとうございます。ただ、評価は時間がかかることと、評価の妥当性、などを考えると長い時間がかかります。特にレポート課題の評価が難しいです。学部学生だと、基本的な知識がない場合も多く、総合学習に持ち込みたくてもできません。研究室配属後くらいに、このような課題を課して各自の学習が促せるのではないかと思いました。研究室での学生の指導は本当に困っているので、今回のセミナーからできそうなことを考えたいと思いました。
- 他の先生たちの悩みを知ることができた
- リモートでの研修は講師から受講者への一方通行になってしまいがちですが、質問を投げかけ Google Formsで回答を求め、さらにそれを共有する方法は、工夫されていたと思います。用意されたスライドは、可読性が高く要点が整理されており、理解を促進するものだったと思います。
- いろいろと解決策は示していただきましたが、実際にやってみないとうまくいくかどうかはわからないと思いました。特に生成AIの利用については、進化が早過ぎていま考えている対策が4月から活かせるかどうか、まだわかりません。
- 試験問題の工夫やAIとの付き合い方などすぐに活用できそうなことを見つけることができた。

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。

- 実際に出している課題例(良/悪)を配布して、あとから見直せるようにしてほしい。
- 私は教育関係は素人ですので、体系立てた教育の理解に役立ちます。ありがとうございます。2時間の研修はちょっと長いです。できれば1時間で企画いただけましたら集中力も持ちますし、参加もしやすいです。

令和7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

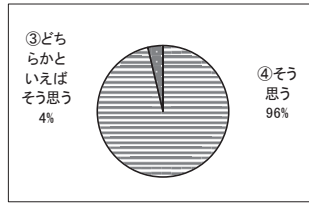
SPOD内講師派遣事業実施校：27校

2026年1月27日

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	96.3
③どちらかといえばそう思う	1	3.7
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	27	100.0



2. 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	職員の研修参加意欲が高まり、SPODフォーラムへの積極的な参加につながった。
2	若手職員にも自分なりに考え業務に対応する意識が高まり、事務組織の活性化が図られた。
3	研修前に設定した目標を達成することが出来た。普段関わりの少ない他部署・他大学等の職員と意見交換やグループワークを通じて、交流することが出来た。
4	SPOD内講師派遣が学内のFD研修会の1つとして位置づけられている。
5	今年度は、教職員間ハラスメント防止研修の位置づけで、愛媛大学の仲道准教授に「組織の力を引き出す観察力養成講座」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、自身の振る舞いや思考について再考す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、各人が研修を受講以降、相手の心身の状態を正確に把握し、適切な対応をする心がけをしているのではないかと思います。長期的な視点で見ると、組織や集団に対し、良い結果をもたらすと考えております。
6	職員の定期的な研修として定着した。
7	今回の研修会では質疑応答に十分時間が割かれたため、授業運営における著作権についての疑問を解消することができた。
8	FD研究部会での授業改善の活動を全教職員に知ってもらい、先生方への協力を依頼しやすくなりました。受講した教員が、今後のSPODフォーラムや研修内容に興味を持ち始めました。
9	「これからの教職協働」を受講。教員と職員間での情報共有が不十分であることを再認識、業務効率化とコミュニケーション強化を図りたい。
10	今後の研修内容を考える際により刺激となった。
11	教職員がともに学ぶ機会が多くなった。
12	学内で学生からのアンケートをもとに授業内容改善のワークショップが開催されました。
13	大学教職員の倫理の研修を実施したことで、教職員同士の会話で、こんなことを自分が学生へ指導のつもりで言ったが問題なかったかなど、倫理的視点で自らの行動や発言にパワーがあることに「気づく」ことの重要性が学内で意識づけができた。
14	教職協働の理解が深まり、アカデミック・アドバイザー組織を9月末までに設置することになり、高等教育機関の職員に必要な能力として教員と連携した事務職員の学生指導が具体的に実施することとなった。
15	研修後に教職員間で研修で学んだハラスメントについての話題が出たり、今後の研修のあり方（ハラスメントについては例えば、年度初めに毎年研修を行う等）を検討したりしている。
16	研修時に学科内外の教員とディスカッションをする貴重な場となっていると思に、その後の学科運営や教員個人の学生対応・授業等に研修内容を反映させたいという意見がコメント等で挙がっています。
17	定期的な研修会の開催ができています。カリキュラム改善に関する議論に、教職員から以前よりも建設的な意見が出されるようになった
18	研修内において実施されたグループワークを通して学生支援における課題や方法について教職員間において共有することができました。こうした情報共有により各教職員の学生支援の取組みに活かされています。
19	経歴や専門分野が異なる教職員が、研修を通じて倫理的対応に関する共通理解を学内で形成するとともに、自己の行動や判断を振り返る機会となった。
20	教職員のほぼ全員が参加することにより、問題点や情報を共有できる時間を作りやすい
21	令和7年度は「発達障がいのある学生に配慮した授業づくり」に関する講師派遣研修を実施し、参加教員から「授業改善の具体的なヒントが得られた」などの好評を得た。この成果を踏まえ、今後も実践的・発展的なテーマでの講師派遣を企画する。
22	若手職員の育成に大変役立った。受講者の説明する際の相手への伝え方が良くなった。
23	現在進行中のカリキュラムの見直しにおいて、DPを満足するための科目間の繋がりの重要性について各教員により浸透した。
24	教職員同士で、どのように授業を構築しているかを話し合ったことはなかったので、話し合うきっかけとなった。
25	SPOD内講師派遣事業で学んだことを、個々の教員が意識し、学生への接し方を意識する機会となった。

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	若手職員も気軽に参加でき、業務に関する知識の向上や、業務改善につながる内容のものを今後も提案してほしい。
2	多彩な研修を用意いただきありがとうございます。
3	自大学でSPOD講師による研修を受けられるのはとても貴重な機会なので、今後もぜひ続けてほしいです。
6	1年に1回でも専門の教員を派遣していただくことで研修会をできているので、継続して派遣をお願いしたい。下記のような内容の講義をお願いしたい。 ・IT活用による効果的教育方法 ・近年の学生の特徴への教育方法
7	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果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。
8	事前に研修内容の詳細や教材のサンプルが分かるとより選びやすいと思います。
10	アンケート結果では、今回の研修内容は、満足するものだったと回答した教員が多かったので、良い研修であったため要望等はありません。ただ、研修時間が2時間であったため、もう少し短くして欲しいという意見がありました。
11	様々な分野や新しいテーマを取り入れながら今後も継続して続けていただきたい。
12	管理職が部署の人間をどうまとめるか等、管理職の課題や対応に特化した内容。
14	今までどおりで問題ありません。
15	教職員のキャリアの棚卸 大学DX化の進め方 少子化における大学ブランディングづくり 地域創生に大学がどうかかわっていきけるか 組織の中でどうしても仕事が属人的、ある一定の人に偏る傾向がみられるが、それをどのように組織として取り組むのが有効か等の研修
16	香川県内のSPOD加盟の3短期大学が連携してSPOD内派遣講師をコーディネーターとし、各大学から1名づつパネラー講師を招聘してのFD/SD研修会を開催することは可能ですか？理由は、私立大学等改革総合支援事業（補助金）のタイプ3の項目にプラットフォームの大学が合同でFD/SD研修会を開催し、その講師を務めているかという設問があり、点数を取るために要望するものです。四国内の私学はこの設問をクリアするために取り組んでいると思われま。
17	本学では毎年、SPOD内講師派遣事業を利用し、全教職員を対象にしたFSDS研修の機会としています。学外での研修案内も多くいただきますが、業務等の関係でなかなか参加までに至らないことが多いのですが、講師に来ていただくことで、多くの教職員が研修を受ける機会となっています。今後ともぜひ続けていただきたいと思います。
18	講師の先生との事前打ち合わせ時に、本学の状況を踏まえた希望をお伝えさせていただくと柔軟に対応して下さっており感謝しています。特に要望はございません。
19	「グランドデザイン」答申や「知の総和」答申について、大学教育に対する社会的ニーズと関連させながら学ぶ機会があればありがたいです。
20	研修のテーマと内容につきまして、より一層の整合性が図られると望ましいと考えております。参加者への事後アンケートでは、期待していた内容を十分に聴くことができなかつたとの意見も一定数見受けられました。このような状況がここ数年続いていることから、研修会への参加者数にも影響していると感じております。今後の研修がより参加者の期待に沿ったものとなるよう、改善をご検討いただけますと幸いです。
23	本年度の実施において特段の問題は認められず、現時点では特に要望はない。
25	志願者増に向けた広報戦略（高専で対象となる中学生に映えるアプローチ）、組織ブランディング力向上、組織力強化に関するSD研修を依頼したい。一方で全教職員を対象とするテーマの絞り込みに悩む。
26	今後もオンラインより対面が望ましい。

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	専門性を持った教員の派遣により、新しい視点や多くの示唆を得ることができている。今後も派遣をお願いしたい。
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たします。
3	大学を取り巻く様々な課題に対応できるようなプログラムを今後もよろしくお願いたします。
4	カスタマーハラスメントも盛り込んだハラスメント研修。
5	改めて、防災対策として、以前実施していたような詳細なシミュレーションを基にした研修があると助かる。
6	SPOD講師派遣制度やフォーラムのおかげで、日常業務に追われる中いったん立ち止まって自らを振り返るきっかけをいただいております。
7	いつも世話になっております。今後ともどうぞよろしくお願いたします。
8	講師派遣事業によって本学のFD/SD研修が成立しておりますので、非常に感謝しております。

9	<p>昨年度の要望にも記載させていただきましたが、現在の講師構成につきましては、文系の教員に偏る傾向があり、その結果、理系学部、特に本学部のような医療系学部にとっては、必ずしもニーズに十分合致しない内容となる場合があるように感じております。つきましては、今後の研修において、理系分野、可能であれば医療系分野の教員による講義の機会を増やしていただくことをご検討いただけますと幸いです。</p>
10	<p>現状の運営に特段の問題はなく、現時点では特に要望はない。</p>
11	<p>今後ともどうぞよろしくお願いいたします。</p>
12	<p>SD研修テーマの充実をお願いします。</p>

令和7年度 第39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7年6月14日(土)、6月15日(日)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 〒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) 愛媛大学テニユア育成教員
- 3) その他参加を希望する教員

5. 定員

20名程度(定員に達し次第、申込を締め切ります)

6. 担当講師

中井俊樹, 中山晃, Kawamoto Julia Mika, 清水栄子, 上月翔太, 真鍋亮

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) 大学教員として踏まえるべき倫理について説明できる。
- 6) 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。
- 7) 他の参加者の考えや経験を尊重し、共に学び合う雰囲気をつくることができる。

9. 事前学習

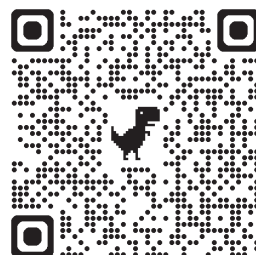
- 1) 「授業設計」「アクティブラーニング」をテーマとした動画教材(「ドラマFD教材「シリーズ 大学の授業を極める」」)を視聴の上、コメントや疑問点をまとめていただきます
- 2) ご自身の担当授業のシラバスをご用意ください。授業担当のない場合は今後予定されている授業科目のシラバスを作成ください。この時に所属学部等のディプロマ・ポリシーなど組織的な教育目標について確認しておくようにしてください。

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、全日程に参加された方のみ授与されますので、あらかじめご了承ください。
- 3) お申し込み後、事前アンケートをお願いすることになりますのでご協力お願いいたします。

11. お申し込み・問い合わせ

- 1) 以下のURLにあるフォームから【4月25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/Qcmous82PHwa5rFL6>
- 2) ご不明な点などは、愛媛大学教育企画室(担当 清水)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: 清水) <ul style="list-style-type: none">・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 (清水) <ul style="list-style-type: none">・自己紹介・グループワーク
9:40-10:30	(3) 「授業設計」 (上月) <ul style="list-style-type: none">・学習目標の設定・シラバスの作成
10:30-10:40	休憩
10:40-11:30	(4) シラバスのブラッシュアップ (個人ワーク)
11:30-11:40	休憩
11:40-12:30	(5) シラバスのピア・レビュー
12:30-13:30	休憩
13:30-14:20	(6) 「授業の構成」 (中井) <ul style="list-style-type: none">・導入・展開・まとめ・授業計画書の書き方
14:20-14:30	休憩
14:30-15:20	(7) 「授業実践」 (清水) <ul style="list-style-type: none">・講義法・アクティブラーニング
15:20-15:30	休憩
15:30-16:20	(8) 「学習評価」 (真鍋) <ul style="list-style-type: none">・学習評価の基本・評価方法の工夫
16:20-16:30	休憩
16:30-17:00	(9) 授業計画書の作成と模擬授業の準備 (個人ワーク)

2日目

時刻	内容
10:00-10:10	2日目連絡事項等
10:10-11:00	(10) 「フィードバックの方法」 (Kawamoto)
11:00-11:10	休憩
11:10-12:00	(11) 「大学教員の倫理」 (上月)
12:00-13:00	休憩
13:00-15:30	(12)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)
15:30-15:45	(13)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?)
15:45-16:00	(14)閉会式 ・修了証の授与 ・閉会あいさつ

令和7年度香川大学新任教員研修会
『第15回よりよい授業のためのFDワークショップ』実施要項

1. 目的

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

2. 対象者

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

3. 日程

令和7年9月4日(木)～9月5日(金) (2日間)

4日(木) 8:45～18:00

5日(金) 8:45～16:00 (懇親会 16:00～17:00)

4. 場所

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

5. 費用

研修の参加費用は無料です。

*SPOD加盟校の旅費については、各大学・短大・高専でご負担願います。

6. 修了証書

研修修了者には、修了証書を授与します。

7. 主催

香川大学 大学教育基盤センター

8. その他

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

研修会の事務については修学支援課が担当します。

- 1)研修が長時間に渡りますので、普段着でお越しください
- 2)飲食ご自由にお取りいただけますので、ご持参ください。
- 3)懇親会費として、1500円を当日徴収いたします。

日程表プログラム日程

1日目 9月4日(木)

8:45 までに香川大学幸町北キャンパス オリーブスクエア2階多目的ホールに集合
(敬称略)

時刻	内容	講師・司会	場所
—8:45	集合, 受付		
8:50—9:00	(1) オリエンテーション ・開会あいさつ ・研修の目的・目標の確認 ・スタッフ紹介とお願い	松本 洋明	多目的ホール
9:00—9:30	(2) アイスブレイク ・自己紹介 ・グループワーク	佐藤 慶太	多目的ホール
9:30—10:10	(3) グループワークⅠ 「学生の考える良い授業」	西本 佳代	多目的ホール
10:10—10:20	休憩		
10:20—11:10	(4) 講義Ⅰ「シラバスの書き方」 ・目標設定の立て方 ・授業計画の立て方	蝶 慎一	多目的ホール
11:10—12:00	(5) グループワークⅡ「全学共通科目の開発Ⅰ」 ・目標設定 ・授業計画 ・シラバス作成	スタッフ 全員	多目的ホール
12:00—13:00	昼食		
13:00—13:50	(6) 講義Ⅱ「学生参加型授業の技法」 ・アクティブラーニングとは ・学生参加型授業の技法紹介	西本 佳代	多目的ホール
13:50—14:00		小坂 有資 藤澤 修平	多目的ホール

14:00—14:10	休憩		
14:10—14:50	(7) 講義Ⅲ「よりよい学習評価のために」 ・学習評価の目的 ・評価の方法と評価対象	佐藤 慶太	多目的ホール
14:50—16:20	(8) グループワークⅢ「全学共通科目の開発Ⅱ」 ・授業計画と評価計画	スタッフ 全員	多目的ホール
16:20—16:30	休憩		
16:30—18:00	(9) グループ発表Ⅰ「中間発表」 ・授業計画のプレゼン ・質疑応答	小坂 有資 藤澤 修平	多目的ホール

2日目 9月5日(金) ※懇親会参加者については、会費 1,500 円を集合させていただきます。

時刻	内容	講師・司会	場所
—8:45	集合		
8:50—9:00	1 回分の授業計画の立て方	蝶 慎一	多目的ホール
9:00—11:00	(10)グループワークⅣ「全学共通科目の開発Ⅲ」 ・授業計画案作成	スタッフ 全員	多目的ホール
11:00—12:00	(11)グループワークⅤ「全学共通科目の開発Ⅳ」 ・役割決定 ・授業の練習	スタッフ 全員	多目的ホール
12:00—13:00	昼食		
13:00—15:00	(12)グループ発表Ⅱ「最終発表」 ・授業紹介 ・ミニ授業 ・討議・検討	小坂 有資 藤澤 修平	多目的ホール
15:00—15:10	休憩		
15:10—15:40	(13)閉会式 ・グループ作業の振り返り(学んだことは何か?どう実践に活かすか?) ・修了証書授与 ・閉会の言葉	松本 洋明	多目的ホール
15:40—	写真撮影		
16:00— 17:00	懇親会		大学会館 2 階 カフェテリア

※プログラムの詳細は、変更となる可能性があります。

令和7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7年8月21日(木)・22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6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）

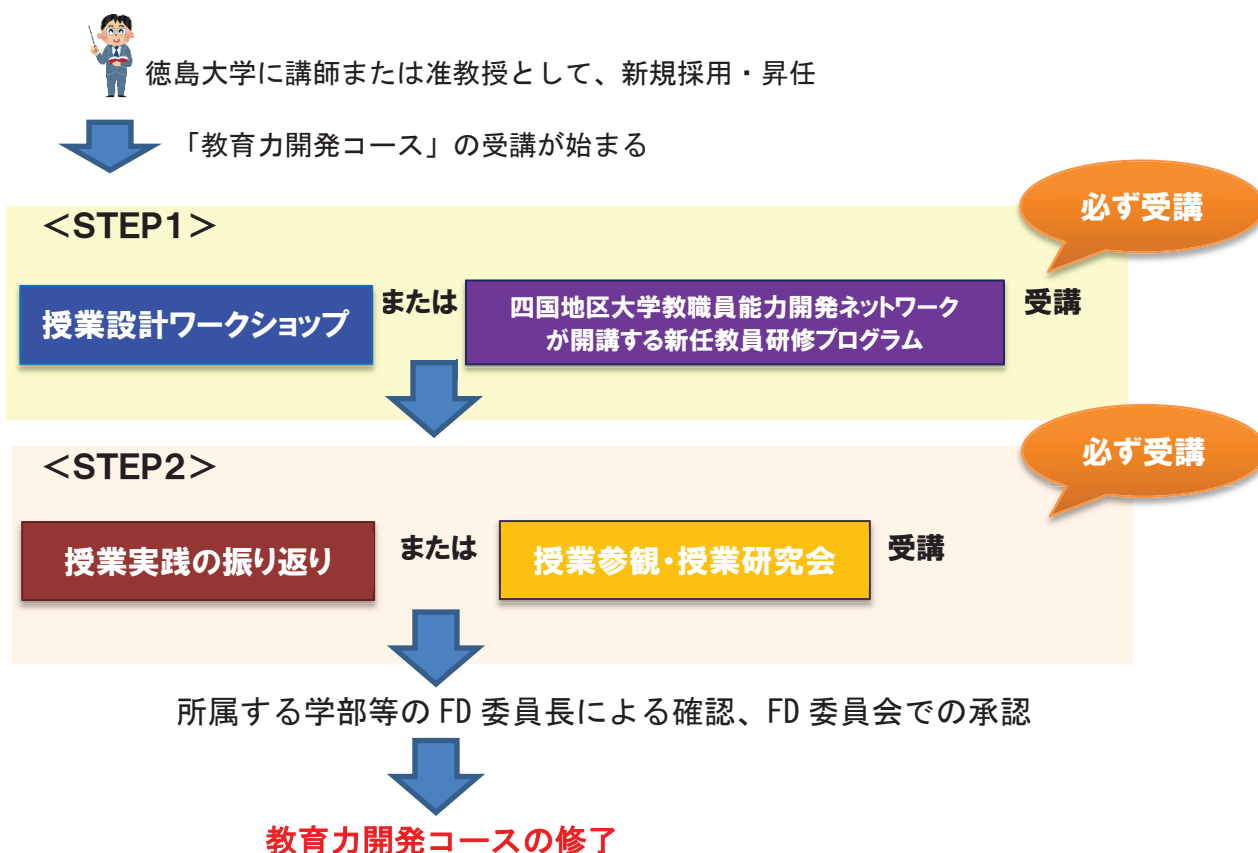
教育力開発コースは、授業設計、授業の実施・改善、教育活動を振り返り、自身の目標を明確にし、改善につなげるといった一連のプロセスを支援するものです。徳島大学においてはこれらの教育活動を重視しており、学外より講師または准教授採用後1年以内の教員、及び、学内で助教から講師または准教授昇任後1年以内の教員を対象に実施しています。

（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7年8月21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		11:00AM 徳島市に「大雨警報かつ暴風警報」または「洪水警報かつ暴風警報」が出ていたら中止
12:50-13:20	(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。

授業設計ワークショップ日程（第2日目）

日時：令和7年8月22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 保坂 啓一	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7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7年9月3日（水）～ 9月4日（木）

【1日目】令和7年9月3日（水）9：00～17：00 （8：45～受付開始）

【2日目】令和7年9月4日（木）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

高知大学新任教員研修プログラムの対象教員

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

高畑 貴志（学びの質保証ユニット長・准教授）

杉田 郁代（学びの質保証ユニット／准教授）

寺田 悠希（学びの質保証ユニット／特任講師）

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ためのヒントを得る。

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 of 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 「コースとクラス的设计」
7. ミニレクチャー IV 「様々な授業方法」
8. グループワーク III 「共通教育科目の開発②（授業計画とスケジュール）」
9. グループ発表 I 「グループワーク中間報告」
10. グループワーク IV 「共通教育科目の開発③（指導案）」
11. ふりかえり I

【2日目】

12. グループワーク V 「共通教育科目の開発④(総合作成)」
 13. グループワーク VI 「共通教育科目の開発⑤(最終発表準備)」
 14. グループ発表 II 「模擬授業」
 15. ふりかえり II
- 閉会式

11. その他

- (1) 研修が長時間に渡りますので、普段着でお越しください。
- (2) 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。
- (3) 修了証書は、事前学習を含めた全日程に参加された方のみ授与されますので、予めご了承ください。

12. 申込方法

令和7年8月20日（水）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/XfbBqKV6h7>

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、小田桐、廣末

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

学生の学びを支援する 授業準備ワークショップ

2025. 9.3^{WED} & 9.4^{THU}
9:00 ~ 17:00

タイムスケジュール

DAY 1

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 「コースとクラス的设计」
- 7.ミニレクチャーⅣ 「様々な授業方法」
- 8.グループワークⅢ 「共通教育科目の開発②（授業計画とスケジュール）」
- 9.グループ発表Ⅰ 「グループワーク中間報告」
- 10.グループワークⅣ 「共通教育科目の開発③（指導案）」
- 11.ふりかえりⅠ

DAY 2

- 12.グループワークⅤ 「共通教育科目の開発④（総合作成）」
- 13.グループワークⅥ 「共通教育科目の開発⑤（最終発表準備）」
- 14.グループ発表Ⅱ 「模擬授業」
- 15.ふりかえりⅡ

閉会式 ※修了証は、全課程の受講を完了された方だけ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1階310教室
(高知県高知市曙町二丁目5-1)
アクセスマップURL:
<https://www.kochi-u.ac.jp/outline/access/>

講師

高知大学学び創造センター
高畑 貴志 (学びの質保証ユニット長/准教授)
杉田 郁代 (学びの質保証ユニット/准教授)
寺田 悠希 (学びの質保証ユニット/特任講師)
俣野 秀典 (地域協働学部 准教授/(兼) 学び創造センター)

対象 (定員24名)

- ・高知大学新任教員研修の対象教員
- ・参加を希望する教員 ※SPOD全加盟校

申込

8月20日(水)までに下記の申込フォームまたは
二次元コードからお申し込みください。
URL: <https://forms.office.com/r/XfbBqKV6h7>



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：

【第1日程】令和7年9月4日（木）～5日（金）※詳細は別添スケジュール表のとおり

【第2日程】令和7年10月2日（木）～12月11日（木）※10月2日（木）と12月11日（木）の19：00～20：30は参加必須。期間内に2回のメンタリングを個別実施。

場 所：

【第1日程】愛媛大学城北キャンパス愛大ミュージズ1階 アクティブ・ラーニングスペース2（ほか）

【第2日程】Zoomによるオンライン開催

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。）

愛媛大学のテニユア育成教員

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）

丸山 智子（愛媛大学教育・学生支援機構 准教授）

上月 翔太（愛媛大学教育・学生支援機構 講師）

■定員：（両日程合わせて）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）

■募集期間：令和7年6月25日（水）～7月17日（木）

申込フォーム：<https://forms.gle/mJgjkDuqScWNnP5dA>

■その他：

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

ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ スケジュール表

	9月4日 (木)	9月5日 (金)	ワークショップ終了後
9:30			
10:00	オリエンテーション・ミニワーク	TP作成作業	第3校提出締切 9月12日(金) 17時
11:00	TP作成作業	個人ミーティング TP作成作業	
12:00	各自昼食・休憩	各自昼食・休憩	↓
13:00			メンターより メールにてコメント 9月19日(金)
14:00	TP作成作業	TP作成作業 発表準備	↓
15:00		第2校原稿確認	最終稿提出締切 10月23日(金)
16:00	個人ミーティング TP作成作業	TP発表 閉会式	
17:00			
18:00	初稿提出 (締切18:00)		

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7年9月4日（木）9：30～16：30

場所：愛媛大学城北キャンパス愛大ミュージズ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）

丸山 智子（愛媛大学教育・学生支援機構 准教授）

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）

■募集期間：令和7年6月25日（水）～7月17日（木）

申込フォーム：<https://forms.gle/mJgjkDuqScWNnP5dA>

■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4日（木）	
9:30	
10:00	オリエンテーション（全体説明・T P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T Pを読む
12:00	各自昼食・休憩
13:00	
14:00	更新タイム（個人）
15:00	メンタリングについてのディスカッション（全体）
16:00	更新タイム（個人）
17:00	T P更新の感想と振り返り（全体）

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)

日 程	／	令和7年5月14日(水)～5月16日(金)(対面開催)
会 場	／	松山市男女共同参画推進センターCOMS 大会議室(愛媛県松山市三番町6丁目4-20)
対 象	／	新任職員(令和6年4月2日～令和7年4月1日採用の職員)
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)

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。

- ・新任職員のための「いろは」～大学職員として働くにあたって～
- ・メンタルヘルスの基礎知識
- ・高等教育の基礎知識
- ・タイムマネジメント入門
- ・ビジネスマナー入門
- ・コミュニケーション入門

- ◆ 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

【新任職員のための「いろは」～大学職員として働くにあたって～】

- ・新任職員に求められる意識と行動を説明することができる
- ・自身を成長させる取組を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

【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

【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

【ビジネスマナー入門】

- ・社会人としての振る舞いをするすることができる
- ・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

【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



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)

インプットするだけではなくグループワークや個人ワークによってアウトプットする時間も設けられていたことで振り返りが行えたので、講義内容を定着させることができたと思う。

グループワークではさまざまな意見が飛び交い、そのどれもが自分にはなかった発想で感心するとともに、今後大学職員として働いていく上で参考になるものであった。

受講者の声

新任職員のための「いろは」～大学職員として働くにあたって～

- ・自ら情報収集、行動を起こし、能力開発につながる機会を作っていくことの重要性、また、それらの具体的な方法や取組について学ぶことができました。

メンタルヘルスの基礎知識

- ・メンタル不調の種類、セルフケアの方法のみならず、職場のストレスに気が付くためのチェックリストのワークを通して自分でストレスに気が付き対処する方法も教えていただいた。

高等教育の基礎知識

- ・現在の大学を取り巻く事情を学んだうえで現在の状況改善のため、どのような職員になるべきか、そうなるためにどのようなことから取り組むべきか知ることができました。

タイムマネジメント入門

- ・タイムマネジメントの基本、KPT法、段取りのテクニック、優先順位の付け方について学ぶことができました。

ビジネスマナー入門

- ・社会人としての文章の書き方を学ぶことができ、自身が正しいと思って作成していた文章の見直しなどを行うことができた。

コミュニケーション入門

- ・PREP法を活用し伝える力の向上と5W3Hを意識し聞く力のスキルアップを図り、相手と円滑なコミュニケーションがとれるようになりたいと感じました。



昨年度の様子

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。



担当講師

人間環境大学 副学長(松山エリア担当)	吉田 一恵
人間環境大学 松山道後キャンパス総務課長(兼)教務課長	井野 桜瑚
松山大学 学生部学生支援課 係長	杉原 康弘
愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 講師	上月 翔太
愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 特定研究員	葛西 崇文
愛媛大学 地域協働支援部 部長	久保 秀二
愛媛大学 教育学生支援部教育企画課 課長	石川 尚
愛媛大学 研究・産学連携支援部研究・産学連携課 課長	大本 盛嗣

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) 日程表

対面開催

日時:5月14日(水)~16日(金)

会場:松山市男女共同参画推進センターCOMS(コムズ)

	9:15	11:15	11:45	12:30	12:45	13:00	14:30	14:45	15:00	15:15	16:45	17:00	18:30
1日目 5月14日 (水)				受付	オープニング	【新任職員のための「いろは」 ~大学職員として働くにあたって~】 全員対象 講師:松山大学 杉原 康弘	休憩				【メンタルヘルスの基礎知識】 全員対象 講師:愛媛大学 久保 秀二		情報交換会
2日目 5月15日 (木)		【高等教育の基礎知識】 全員対象 講師:愛媛大学 上月 翔太	研修の振り返り 講師: 愛媛大学 葛西 崇文	昼休憩		【タイムマネジメント入門】 新卒対象(中途・登用は希望者のみ) 講師:愛媛大学 大本 盛嗣	休憩		【ビジネスマナー入門(文書編)】 新卒対象(中途・登用は希望者のみ) 講師:愛媛大学 石川 尚				
3日目 5月16日 (金)		【コミュニケーション入門】 新卒対象(中途・登用は希望者のみ) 講師:愛媛大学 葛西 崇文	昼休憩		【ビジネスマナー入門(マナー編)】 新卒対象(中途・登用は希望者のみ) 講師:人間環境大学 吉田 一恵 井野 桜瑚	休憩	研修の振り返り 講師: 愛媛大学 葛西 崇文	クロージング			16:15		

※研修スケジュールは、受講者数・進行によって変更する場合があります。

※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）

実施日：令和7年5月14日（水）～16日（金）

会場：松山市男女共同参画推進センターCOMS（コムズ）

参加者数：115名

回答者数：108名（一部受講者も含まれるため、各設問の回答者数は異なる）

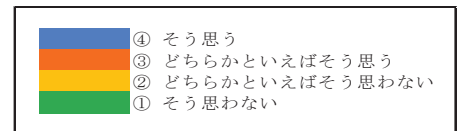
1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	回答数	割合
① 大学	106	98.1
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	2	1.9
④ その他	0	0.0
計	108	100.0

(2) 所属先の設置者

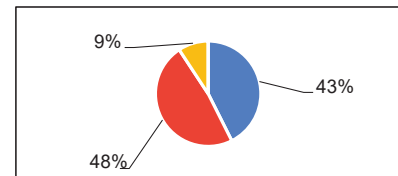
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	86	79.6
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	5	4.6
③ 学校法人	17	15.7
④ その他	0	0.0
計	108	100.0



2. 研修全体について

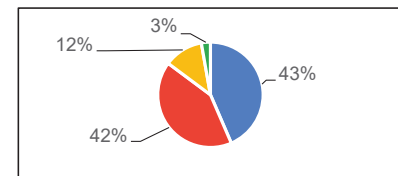
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	46	42.6
③ どちらかといえばそう思う	52	48.1
② どちらかといえばそう思わない	10	9.3
① そう思わない	0	0.0
計	108	100.0



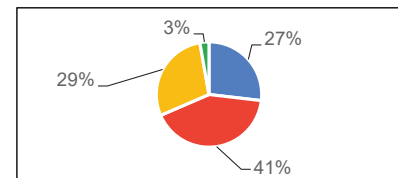
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	47	43.5
③ どちらかといえばそう思う	45	41.7
② どちらかといえばそう思わない	13	12.0
① そう思わない	3	2.8
計	108	100.0



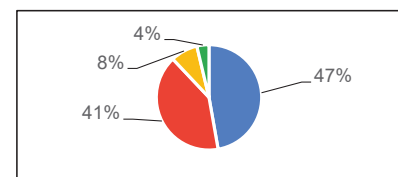
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	29	26.9
③ どちらかといえばそう思う	45	41.7
② どちらかといえばそう思わない	31	28.7
① そう思わない	3	2.8
計	108	100.0



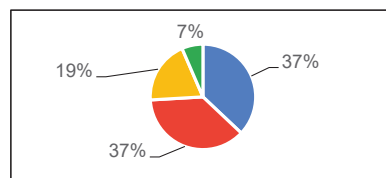
(4) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	51	47.2
③ どちらかといえばそう思う	44	40.7
② どちらかといえばそう思わない	9	8.3
① そう思わない	4	3.7
計	108	100.0



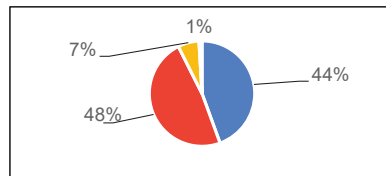
(5) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	40	37.0
③ どちらかといえばそう思う	40	37.0
② どちらかといえばそう思わない	21	19.4
① そう思わない	7	6.5
計	108	100.0



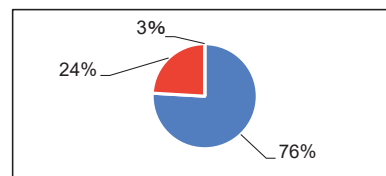
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	48	44.4
③ どちらかといえばそう思う	52	48.1
② どちらかといえばそう思わない	7	6.5
① そう思わない	1	0.9
計	108	100.0



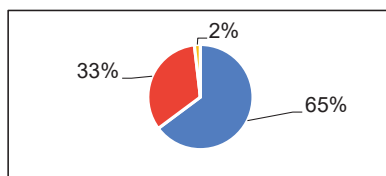
(7) 到達目標は明確に示されていた

	回答数	割合
④ そう思う	82	75.9
③ どちらかといえばそう思う	26	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	108	100.0



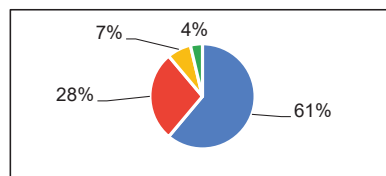
(8) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	回答数	割合
④ そう思う	70	64.8
③ どちらかといえばそう思う	36	33.3
② どちらかといえばそう思わない	2	1.9
① そう思わない	0	0.0
計	108	100.0



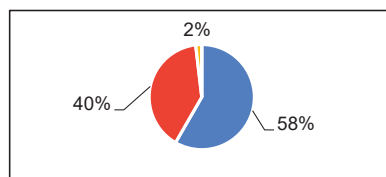
(9) 新たに人的つながりを作ることができた

	回答数	割合
④ そう思う	66	61.1
③ どちらかといえばそう思う	30	27.8
② どちらかといえばそう思わない	8	7.4
① そう思わない	4	3.7
計	108	100.0



(10) 研修内容は満足できるものだった

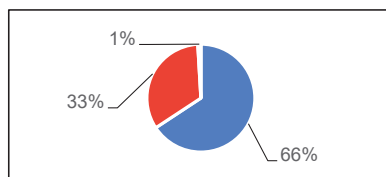
	回答数	割合
④ そう思う	63	58.3
③ どちらかといえばそう思う	43	39.8
② どちらかといえばそう思わない	2	1.9
① そう思わない	0	0.0
計	108	100.0



3. 「新任職員のための「いろは」 ～大学職員として働くにあたって～」について

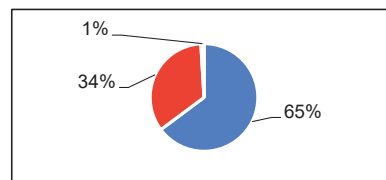
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	71	65.7
③ どちらかといえばそう思う	36	33.3
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	0	0.0
計	108	100.0



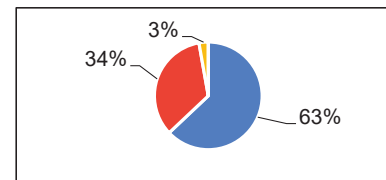
(2) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	70	64.8
③ どちらかといえばそう思う	37	34.3
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	0	0.0
計	108	100.0



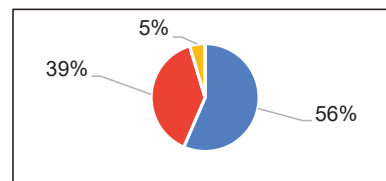
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	68	63.0
③ どちらかといえばそう思う	37	34.3
② どちらかといえばそう思わない	3	2.8
① そう思わない	0	0.0
計	108	100.0



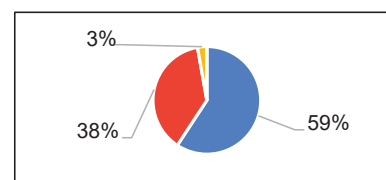
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	61	56.5
③ どちらかといえばそう思う	42	38.9
② どちらかといえばそう思わない	5	4.6
① そう思わない	0	0.0
計	108	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

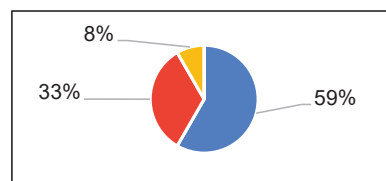
	回答数	割合
④ そう思う	64	59.3
③ どちらかといえばそう思う	41	38.0
② どちらかといえばそう思わない	3	2.8
① そう思わない	0	0.0
計	108	100.0



4. 「メンタルヘルスの基礎知識」について

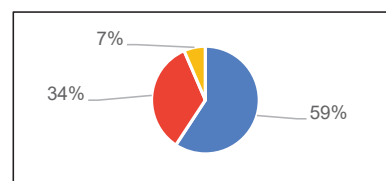
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	63	58.3
③ どちらかといえばそう思う	36	33.3
② どちらかといえばそう思わない	9	8.3
① そう思わない	0	0.0
計	108	100.0



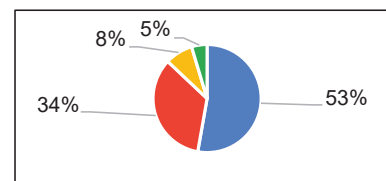
(2) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	64	59.3
③ どちらかといえばそう思う	37	34.3
② どちらかといえばそう思わない	7	6.5
① そう思わない	0	0.0
計	108	100.0



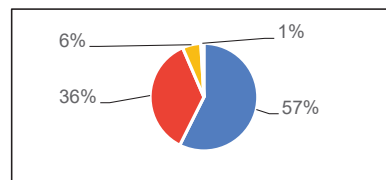
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	57	52.8
③ どちらかといえばそう思う	37	34.3
② どちらかといえばそう思わない	9	8.3
① そう思わない	5	4.6
計	108	100.0



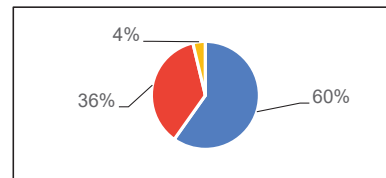
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	62	57.4
③ どちらかといえばそう思う	39	36.1
② どちらかといえばそう思わない	6	5.6
① そう思わない	1	0.9
計	108	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	59.8
③ どちらかといえばそう思う	39	36.4
② どちらかといえばそう思わない	4	3.7
① そう思わない	0	0.0
計	107	100.0

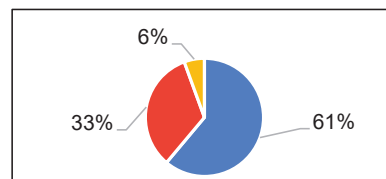


※1名受講なしと回答

5. 「高等教育の基礎知識」について

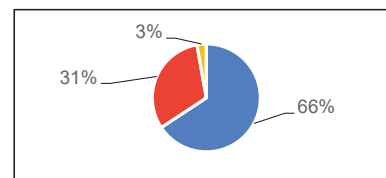
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	66	61.1
③ どちらかといえばそう思う	36	33.3
② どちらかといえばそう思わない	6	5.6
① そう思わない	0	0.0
計	108	100.0



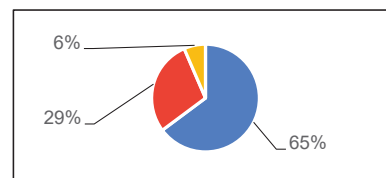
(2) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	71	65.7
③ どちらかといえばそう思う	34	31.5
② どちらかといえばそう思わない	3	2.8
① そう思わない	0	0.0
計	108	100.0



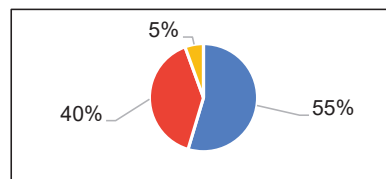
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	70	64.8
③ どちらかといえばそう思う	31	28.7
② どちらかといえばそう思わない	7	6.5
① そう思わない	0	0.0
計	108	100.0



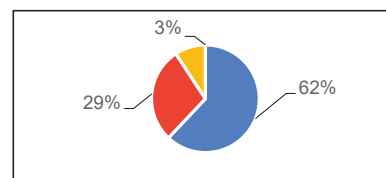
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	59	54.6
③ どちらかといえばそう思う	43	39.8
② どちらかといえばそう思わない	6	5.6
① そう思わない	0	0.0
計	108	100.0



(5) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

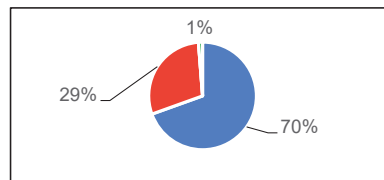
	回答数	割合
④ そう思う	67	62.0
③ どちらかといえばそう思う	31	28.7
② どちらかといえばそう思わない	10	9.3
① そう思わない	0	0.0
計	108	100.0



6. 「タイムマネジメント入門」について

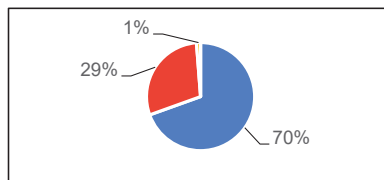
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	57	69.5
③ どちらかといえばそう思う	24	29.3
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	1.2
計	82	100.0



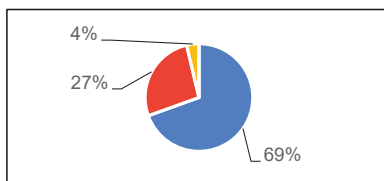
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	57	69.5
③ どちらかといえばそう思う	24	29.3
② どちらかといえばそう思わない	1	1.2
① そう思わない	0	0.0
計	82	100.0



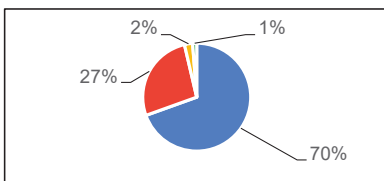
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	57	69.5
③ どちらかといえばそう思う	22	26.8
② どちらかといえばそう思わない	3	3.7
① そう思わない	0	0.0
計	82	100.0



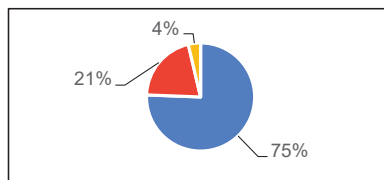
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	57	69.5
③ どちらかといえばそう思う	22	26.8
② どちらかといえばそう思わない	2	2.4
① そう思わない	1	1.2
計	82	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

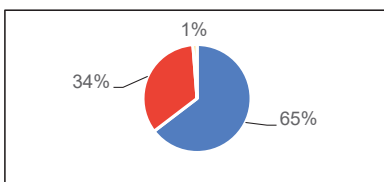
	回答数	割合
④ そう思う	62	75.6
③ どちらかといえばそう思う	17	20.7
② どちらかといえばそう思わない	3	3.7
① そう思わない	0	0.0
計	82	100.0



7. 「ビジネスマナー入門(文書編)」について

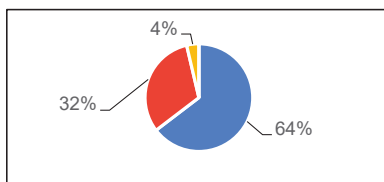
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	53	64.6
③ どちらかといえばそう思う	28	34.1
② どちらかといえばそう思わない	1	1.2
① そう思わない	0	0.0
計	82	100.0



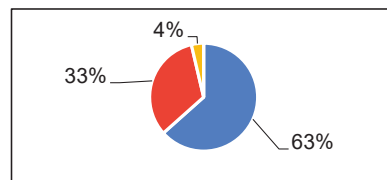
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	53	64.6
③ どちらかといえばそう思う	26	31.7
② どちらかといえばそう思わない	3	3.7
① そう思わない	0	0.0
計	82	100.0



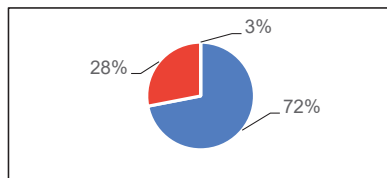
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	52	63.4
③ どちらかといえばそう思う	27	32.9
② どちらかといえばそう思わない	3	3.7
① そう思わない	0	0.0
計	82	100.0



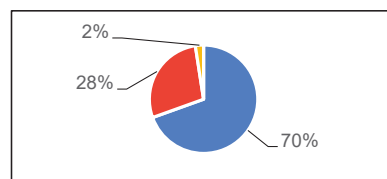
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	59	72.0
③ どちらかといえばそう思う	23	28.0
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	82	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

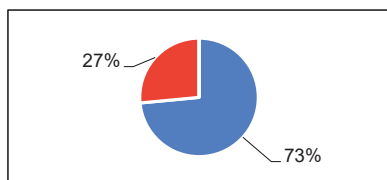
	回答数	割合
④ そう思う	57	69.5
③ どちらかといえばそう思う	23	28.0
② どちらかといえばそう思わない	2	2.4
① そう思わない	0	0.0
計	82	100.0



8. 「コミュニケーション入門」について

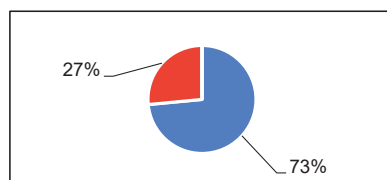
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	61	73.5
③ どちらかといえばそう思う	22	26.5
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	83	100.0



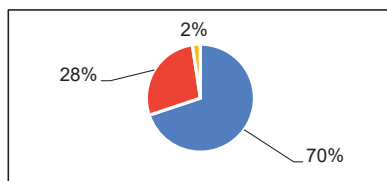
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	61	74.4
③ どちらかといえばそう思う	22	26.8
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	83	100.0



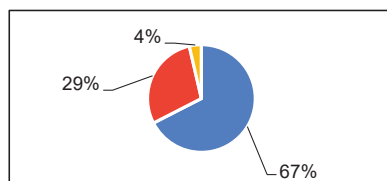
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	58	69.9
③ どちらかといえばそう思う	23	27.7
② どちらかといえばそう思わない	2	2.4
① そう思わない	0	0.0
計	83	100.0



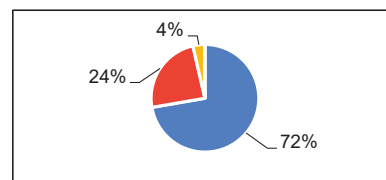
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	56	67.5
③ どちらかといえばそう思う	24	28.9
② どちらかといえばそう思わない	3	3.6
① そう思わない	0	0.0
計	83	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

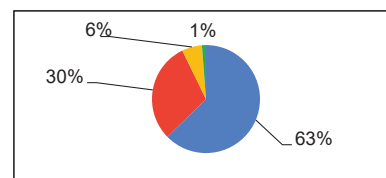
	回答数	割合
④ そう思う	60	72.3
③ どちらかといえばそう思う	20	24.1
② どちらかといえばそう思わない	3	3.6
① そう思わない	0	0.0
計	83	100.0



9. 「ビジネスマナー入門(マナー編)」について

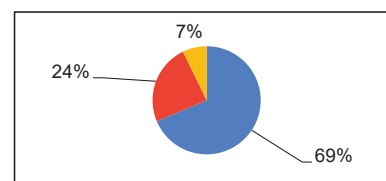
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	52	62.7
③ どちらかといえばそう思う	25	30.1
② どちらかといえばそう思わない	5	6.0
① そう思わない	1	1.2
計	83	100.0



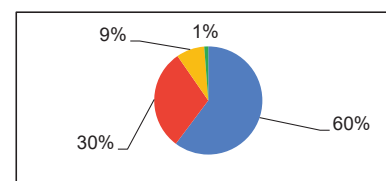
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	57	68.7
③ どちらかといえばそう思う	20	24.1
② どちらかといえばそう思わない	6	7.2
① そう思わない	0	0.0
計	83	100.0



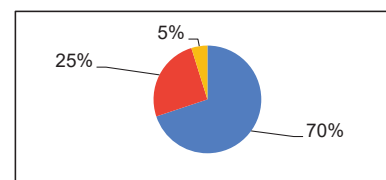
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	50	60.2
③ どちらかといえばそう思う	25	30.1
② どちらかといえばそう思わない	7	8.4
① そう思わない	1	1.2
計	83	100.0



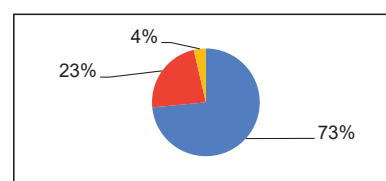
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	58	69.9
③ どちらかといえばそう思う	21	25.3
② どちらかといえばそう思わない	4	4.8
① そう思わない	0	0.0
計	83	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	61	73.5
③ どちらかといえばそう思う	19	22.9
② どちらかといえばそう思わない	3	3.6
① そう思わない	0	0.0
計	83	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

- 「高等教育の基礎知識」について、講師の先生の説明が分かりやすく聞き飽きないかつ、今後のためになる内容で良かったです。
- 国公私を越えて対面でコミュニケーションがとれたことが良かったです。
- 講義中に何度かグループワークがあり、他大学の大学職員の方とお話しできて非常に貴重でありありがたい時間でした。「メンタルヘルスの基礎知識」が特に印象深く、働く人の多くがぶつかる課題がメンタルのセルフマネジメントだと思うので、この時期に受講できて良かったです。
- 少子化や予算の減額等における状況を知ることができ、これからの未来を考えることが出来た。
- 自分の業務で抱えている問題を書き出したり、発言することで、業務意識や改善策を見直すことができた。他の人の意見も参考になった。
- メールの書き方など自分の考え方が間違っていたことに気づけたことが良かったです。また【高等教育の基礎知識】のような将来気づいたのでは遅い現状に今から気づけたのは、今後の自分の言動に大きな変化を与えると感じました。
- とてもわかりやすく、社会人として自覚し、意識するきっかけとなりました。
- 様々なプログラムがあり、大学職員としての自覚を持つことができた。
- 途中で採用された為、大学職員となってからは「業務を止めない事」を第一として日々業務に取り組んでおり大学職員の基礎を学ぶ機会を後回しにしてしまっていたので、今回の研修でその時間をまとめて取れました。
- 他大学の方とのグループワークによって様々な考え方や業務を知ることができ、自分では思いつかない考えに触れて、今後の仕事への意識に良い影響があったと思う。
- これまでは、日々目の前の業務をこなすことで精一杯でしたが、研修を受講し、自分の業務に関わる人や自分の業務が及ぼす影響について考えたり、大学のこれから先を想像して、自分が今何をすべきかを意識するようになりました。研修内であった「新任職員に求められる意識と行動」の3つ、①協働を意識しよう ②主体性を身につけよう ③常に学ぶ姿勢を持つ は、社会人としては基本的で当たり前のことでありながら、普段なかなか意識して行動に移すことができないので、この研修で改めてその大切さを学ぶことができました。またグループワークで他大学の様々な部署の職員の方と意見を交換することで、自分には無い考え方に触れる機会が沢山設けられていて、良い刺激になりました。
- ほとんどの講座でワークがあり、グループの方との意見交換ができたことが良かったと思いました。自分の考えを広げたり深めたりするきっかけになりました。
- タイムスケジュールを見たときは1コマが長く感じましたがグループでのワークなどもあり長く感じませんでした。どの課題もとても興味深いもので各県の方と交流ができ各部署の様子も聞くことができ、参加して良かったと思いました。名刺交換をした方々にまたお会いしたいと思います。
- 基礎的な研修でしたが、今更聞けない内容だったので、聞ける機会が出来たこと
- 様々な大学、部署で働かれている方と交流できたことで、自分のモチベーションの向上に繋がった点
- 他大学の方とのつながりが持てたこと。また、今までは漠然と業務にあたっていたが、研修を通して自分の業務の重要性和その業務を滞りなく行うために自分に何ができるか考えることができ、自分の中で意識改革につながったのが良かったです。
- あまり自分から話しかけにくいことが苦手ですが、毎日班が違うかったため、多くの人と必然的にかかわることができて良かった。また、受講前に本時の目標が明確化されていたため、気を付けるべき点を理解し、授業に取り組むことができた。
- グループワークを通じて、違う視点や考え方に触れることができた。1つの業務についても、自分が意識できていなかった点を認識することができた。また、他の大学の方と情報交換をすることができたことで、「大学職員」といっても様々な業務があり、それぞれの大学により方法やシステムも異なることを改めて認識することができた。
- 他大学の方と交流することができとても良かった。それぞれの業務内容が知れた。
- 基礎的なことをしっかりと丁寧に教えてくださったので、今後の業務作業やコミュニケーションに活かすことのできる知識を身につけることができたことです。
- 研修内容が非常にわかりやすかった
- 手帳を利用したタイムマネジメント。メンタルヘルスのところで休息をとる重要性。
- タイムマネジメント部門で、第二領域など自己研鑽の部分の時間を確保するようにして、自身の能力を上げていく意識が高まった。
- 普段の職場を離れて、新任職員としての役割や大学を取り巻く環境について知ることができる貴重な機会となり、今後どのように業務にあたるべきか整理ができた点。
- 四国の職員が一斉に集まって研修を受講できるという仕組みは他大学や他県の取り組みを知ることができ、人とのつながりを広げることができたので継続してほしい。
- グループワークを通じて他大学の職員と意見交換をすることができて良かったです。社会人としてのマナーや文書の取扱方法について自大学で研修がなかったため、改めて確認することができて良かったです。
- 大学を取り巻く環境について学ぶことができて良かった。
- 同期との繋がりを作ることができた。
- 高等教育に関する基礎知識の研修が、初めて触れる内容が多く、大変学びになった。グループワークなどで、他の研修生と意見を交換することができ、視野が広がった。

- 日本型ファシリテーション研修の形式で、参加者の意欲的参加を促す研修形式が取り入れられていて、研修の内容の理解がしやすかったです。
特に、高等教育の基礎知識では25年後の自分からというタイトルで、これから大学規模の縮小という想像しうる未来に向けて、施設担当者として施設のトリアージを進め統合出来る機能は統合を進めようと考え始めました。日常業務でその部分にあらかじめ備えるために、日頃からアンテナを張って利用者に提案していこうとタスクまで落ちたのが良い収穫だったと考えます。
- 大学職員としての基礎知識をまんべんなく習得することができたので良かった。
- 社会人経験があっても「メンタルヘルス」についての研修はとてもためになりました。残業続きでオーバーワーク気味に感じた時は無理をせず、一人で抱え込まず、助けを求める、あきらめる…といったことが大事であることが分かりました。今後仕事をしていく上で心に留めておきたいです。
- 社会人としての基礎から大学にまつわる知識まで幅広く学ぶことが出来ること。
- 自身の立ち居振舞いを見直すことができた
- 同期とのつながりを持つことができた。
- 同じ大学に勤務する職員とのつながりを深められたこと
他大学に勤務する職員と情報交換ができたこと
- 様々な大学職員の方と、コミュニケーションをとりながら、新人職員に必要とされるマナーや、基礎知識などを学ぶことができた点が良かった。
- 特に「高等教育の基礎知識」の研修が良かったです。大学を取り巻く外的要因は早いスピードで変化しているため、常に将来どうなるかを考えながら考え、働くことが重要だと気付くことができたので、実務に生かしていきたいです。
- 大学職員に着任して以来、このような研修や勉強会に参加する機会がなく、資料を確認するのみでした。そのため、今回の研修に参加したことで、自身の意識を改める良いきっかけとなり、大変有意義でした。
- 他の国公私立大学の同じ立場（新任者）の方々と意見交換ができ、知り合えたことが何よりもよかったですと思います。
- 4月採用の私からは、大学職員のいろはを学べたので大変良かった。大学の現状を知ることや人脈を広げることができるなど普段のルーチン業務では得られない体験を得ることができてよかった。普段聞きにくい内容を同じ境遇の職員と情報交換できた点も非常に良かった。グループワークの観点もコミュニケーション能力の向上や自分の意見を発言する機会など現状を知ることができてよかった。
- 社会人に求められる一般的な教養・マナー・ビジネススキルの基礎を学べるとともに、大学業界（高等教育の現場）が置かれている社会環境や課題について考えさせられる内容であった。私は中途採用者として参加したが、新卒1年目・社会人経験者ともに学びのある研修だと感じた。
また、四国4県の比較的広域なエリアが参集範囲であるため、多くの交流があり、人材交流ネットワークの場としても機能していると感じた。
- 自大学、他大学ともにつながりを持てたこと。大学職員としての基礎知識を身につけられたこと。
- まず、SPODは四国地区の大学と一緒に成長できる素晴らしい仕組みだと感じた。本学の新規採用者は私一人だったため、他大学の1年目の職員と交流できるのは良い刺激となった。大学職員は新卒者や社会人経験者や公務員出身者と様々な経歴の人がいて面白かった。私が受講した中で特に印象に残っているのは【高等教育の基礎知識】である。「2050年の大学はどうなっているのか」という問いに対して、私はイメージできなかった。ただ、人口減少やAIの台頭といった外部環境からすれば、2050年の大学は良くないのではと考えてしまう。それならば、良い方向に向かわせなければならないと感じた。そのためにも自身の能力開発が必須だと考えた。大学職員は将来性が薄く、なんとなく不安だと思っていたのは数十年後の大学を想像できていなかったからだと痛感した。「2050年の大学」がイメージできたので、いま必要な能力や数年後に求められる能力が分かり、先々の視界が明るくなった気がした。
能力開発については、【新任職員のためのいろは】で新任職員に求められる意識と行動として「常に学ぶ姿勢を持つこと」が挙げられた。人が成長するための法則として「70:20:10の法則」があり、70%は仕事上の直接的な経験(OJT)から成長する。そのため「日々の業務を通じて成長すること」を再認識した。日々の業務でロールモデルとなる人をつくることで、その人から吸収しようとする姿勢を続けられると思った。また、自己啓発としては「大学職員におすすめの本」も参考になった。
【メンタルヘルスの基礎知識】ではストレスの要因として職場要因と個人要因があるため、公私ともに良い状態でなければならないと感じた。もし、ストレスを感じたら、「要求度コントロールモデルによる評価」で現状分析したい。また、ストレス対処法は一辺倒になつてはならず、あきらめたりすることも立派な対処法であると学んだ。
大学で働き始めたこの1か月半は目の前の業務を処理することを優先してしまい、世の中が抱えている問題や大学の将来を考えようとしていなかった。勤務地を離れて、同じ1年目の職員と席をとともにすることで、自分自身及び大学に真剣に向き合えた。
- すべて受講した中で特に新任職員のための「いろは」についての講習が良いと思いました。理由は、大学職員という自覚の低さが自分にあり内容の中に大学の職員の人数、学生の数、学部がいくつあるか、などそれくらいは知っておいてほしいという話があり気にもしなかったことだったので、これを機に調べて大学職員の自覚を高めていきたいと感じました。またメンタルヘルスの講習は仕事を続けていくうえで重要になる部分だと思うので自分だけじゃなくて周りにも気を配りチーム全体で気を付けていきたいと感じました。
また、タイムマネジメント入門の講習では、to doリストの活用そして可視化させることの重要性を学びそれを実施することですることの整理ができ作業能率の向上につなげることができるため、仕事の中で自分の仕事のスピードが遅いと感じているので、すぐ実践できることなので早速活用していきたいです。
- タイムマネジメントやビジネスマナーで学んだことは業務にすぐに活かせる部分が多かったため、参考になった。

- 新卒採用ということもあり、社会人としてのマナーや知識を何も知らない状態だったため、文書の書き方や名刺の交換など一から丁寧に教わることができ、大変いい学びになりました。また、他大学の新卒の方と話す中で、新卒ならではの似たような境遇も知ることができ、社会人としてみなそれぞれに悩みながら成長しているという実感がわいて仲間のような存在ができて心強かったです。
- 他大学の知り合いを多く増やすことができた。
自分の心身の健康が一番大事であると思えた。
- コミュニケーションの取り方やビジネスマナーが特に今後の業務に積極的にすぐ実践することができると感じたため。
- 社会人としてだけでなく、大学人として習得すべき内容を認識することができた。
- 仕事への取り組み方の意識が変わりました。今までは、自分の業務をなんとなくやっていただけでしたが、当事者意識を持って望むことが大事だと感じました。
また、学んだ知識を実践し、身に付けられるよう頑張りたいです。
- 一番印象に残った講義は「高等学校の基礎知識」です。高等教育の意義や必要性、今後起こりうる様々なリスクに対応できるように準備することの重要性など、多くのことを学びました。特に、AIが普及した時代に高等教育で学ぶ意義や地方大学を存続させることの重要性など、グループワークを通して興味深い話し合いができたと感じています。担当講師の方が言われた「AIが普及した時代であっても、高等教育は「やりたいことを見つける場」であることに変わりがない」という言葉はとて印象に残りました。また、普段自分の仕事にいっぱいいっぱい大学全体の利益などほとんど考えずに仕事をしてきていましたが、大学を存続させるためにも、教職員1人1人が大学の利益を意識した上で職務にあたることが重要だと感じたので、日頃から自分が担当している仕事が大学の利益にどうつながっているかを考えながら仕事をしていきたいと思いました。また、他大学（国立大学だけでなく、公立大学・私立大学）との交流をすることで、各大学独自の経営方針等、多くのことを学ぶことができました。普段仕事をしているだけでは、知ることができない他大学の実態や内情などを学ぶ機会は中々ないと思うので、ぜひ今後も研修等を通して、他大学の職員の方々との交流を深めていきたいと思いました。
- ビジネスマナー等、なんとなくこうだろう、と思っていた部分を具体的に知ることができたので、今までを振り返ってこれからの言動に活かしていきたい。
タイムマネジメント研修で、具体的な実践方法を知ることができた。タスクリストは使っていたが、その後の点検や気づきを記してはいなかったので実践してみたい。
- タイムマネージメントや、新人としての心構え、ビジネスマナーなど、仕事をしながら何となくで行っていたことを学べたことで、今まで忙しくなるとタスク管理が難しくなっていたり、新人だからとどこまで質問していいかわからなかったりしていたことが、具体的に「こうしていこう」という解決策を見つけることにつながった。
- 社会人として、また人として成長できたのを実感できた研修だった。
- 研修を受講したことによって、日々の業務への取り組む姿勢であったり、自分自身で抱えている問題や不安に対して向き合うことが出来た。また、100名以上の同期たちとグループワークをする時間が多く設けられていたため、他者の意見を聞いて初めて実感することや気付くことができ、より自分の考えを広げられることができたので良かったです。
- グループワークの時間が設けられており、座学による知識の吸収よりも、他大学の人との交流、コミュニケーションの時間が確保されていた点がよかった。
- グループワークが多く、様々な意見を聞くことができ、視野が広がりました。
話しやすい方が多く、意見を出しやすかった。
- 自大学を含む他大学との幅広い交流ができたことが最も良かった。特に、人見知りで話しかけにくい人でも話せる環境を提供していただいた（グループワーク）ことでより意見も深められ、この研修を対面で受講できて良かったと思った。
- 本件研修につきましてよかった点は、社会人としての基礎知識だけでなく「大学職員」としての基礎知識を学ぶことができたことです。また、ワークショップも非常に多く他大学の職員の方とコミュニケーションを取ることもでき、大学職員としての視野も非常に広がりました。
- マナー編で、自分がこれまで行ってきかたことが、相手方に失礼に当たることだと知れたことがよかったと思いました。
この研修を経て、言葉使いや文書、メールの書き方、6月のオープンキャンパスでは、研修で学んだことを発揮できるように、今日から実践していきたいと思います。
また、コミュニケーション編では、「傾聴」することの必要性を重視して取り組みましたが、リフレインや質問はうまくできませんでした。この二点は、今後の職場での業務で少しずつできるように、相手の話をメモする、わからないところがあれば、相手が話し終わってから質問する、ジェスチャーや例を使って相手にわかりやすく説明するといったことを行っていきつつ、ゆくゆくは自然とできるようになりたいです。
- 大学の現状を知るとともに、大学の未来を考える機会も用意されていたため、広い視野を持つことができた。
- 特に良かった点は、新任の大学職員としてどのような意識を持って仕事に取り組むべきかをイメージできたことや、コミュニケーションやタイムマネジメントなど仕事で実践できることを学べたことです。
また、新社会人として必要な、電話やメールの対応、名刺交換の方法など正しいマナーを学ぶことができた点も良かったと思います。
- 自分が知らなかった知識を身につける事ができました。また、講義だけではなくグループワークもあり、普段はあまり機会のない自分の考えをアウトプットし、また自分とは異なった意見を聞く事ができ、大変貴重な機会となりました。
- 講師の方が各講義を新任職員でもわかるように準備してくださったおかげでここを真似してみよう、今後気を付けよう等色々感じながら、考えながら受講することができました。
各講義、それぞれの講師の方のカラーが出ていて飽きることなく最後まで楽しみながら受講することができました。ありがとうございました。

- 今は目の前の仕事をこなすことに必死であるが、大学の未来のために今の自分にできることを考える必要があると考えさせられる良い機会となった。また、他大学の方との交流ができるため、様々な意見や考えを知ることができ、とても有意義な時間となった。
- 社会人・大学職員に必要なビジネススキルを学ぶことができた。名刺の渡し方やメールや文章の作り方を学ぶことができたのはとても良かった。
- 自分だけではなく様々な大学の方の考え方を取り入れられることができとてもいい学習になった。自分自身客観的に見ることもできた。
- 入職してすぐに各々が配属され、現場で実践して学ぶことしかなかったが、今回の研修のように1から座学で学べる点が良かった。
また、配属先にも新入職員1人で同期の方とお話する機会もあまり無かったため、不安なことが多かったが、今回の研修で他県の職員の方とたくさん関わることができたり、悩んでいることを相談できたりする機会が設けられていたため、少し不安を解消することができた。
- 様々な大学機関、高等教育機関の方々と交流することが出来、情報交換を行うことが出来ました。
- 自身が中途であることもあり、自分に求められていることや新採職員としての心持ちが定まっていなかったところがあったが、研修を通して新採職員の基礎基本を学び、大学を超えた新採職員との交流を持てたことで業務に向き合う姿勢を見直すきっかけになった。
- 約1か月間実際に現場で働き、自分の中でいくつか課題が見つかってきた中で今回のような研修があり、個人的にとってもタイミングがよく、真剣に取り組むことができた。
特に新卒の自分にとって電話対応やメールのやりとりに自信が無かったため、研修に参加できてよかったと思った。
- ① 新任職員のための「いろは」
特に「常に学ぶ姿勢を持つ」ことの大切さを強く感じた。インプットは問題なくできていたが、アウトプットの不足を意識するきっかけとなった。また、学びに年齢は関係なく、講師の先生も積極的に挑戦し続けている姿を見て、自分も負けていけないと奮い立たされた。
- ② メンタルヘルスの基礎知識
不調を感じたら「とにかく休息をとる」ことが最も重要だと実感した。大学はメンタルヘルスのケアに積極的な印象を受けたため、今後は自分自身がそうなってしまった場合や、辛そうな同僚や学生を見かけた際に、相談を促す声掛けを意識していきたい。
- ③ 高等教育の基礎知識について
大学が今後淘汰され、厳しい時代を迎える可能性があることを考えさせられた。その中で、自分が大学にとって必要な人材なのか、またそのような存在になれるのかを改めて考える機会となった。単なる業務の遂行ではなく、採用された意味を理解し、求められている役割に生きていきたいという思いが強まった。
- ④ タイムマネジメント入門
時間管理マトリックスが参考になった。これまでも業務を整理する習慣はあったが、細かく分類することまではできていなかった。研修で学んだフレームワークを活用し、優先順位を意識した時間管理を実践していきたい。
- ⑤ ビジネスマナー入門（文書編）
民間企業からの転職という背景もあり、これまでの文書作成といえば主にセールス関連だった。大学職員として必要な文書の形式を学べたことは非常に参考になった。また、メールを送信する機会も少なかったため、研修で学んだフォーマットを活用し、適切なコミュニケーションを心がけたい。
- ⑥ コミュニケーション入門
PREP法の重要性を再認識した。もともと結論から話すことは意識していたが、ミスが発生したりパニックになると、うまく伝えられないことがあった。研修を通じて、PREP法をより効果的に使う方法を学び、実践力を高めていきたいと思った。また、「傾聴」の大切さも実感した。相手が傾聴しない場合、自分が相手に話しかけること自体恐怖を覚え、コミュニケーションをとろうと思えなくなってしまった。改めて「傾聴」の重要性を認識した。今後は、今以上に相手の立場に寄り添いながら話を聞くことを意識したい。
- ⑦ ビジネスマナー入門（マナー編）
日常の中で忘れていたマナーがあり、細かな部分を学べたのは貴重な経験だった。また、大学職員としてのマナーは単なる礼儀ではなく、大学の「顔」としての重要な要素であると再認識できた。地域住民、保護者、学生などのステークホルダーに好印象を持ってもらうことは、大学の存続にも関わると常に意識したい。
- 大学職員としての基礎知識を講師の方々から教わることで、自分が今、何をどこまで理解していたか知ることが出来た。大学職員には部署が色々有り、幅広く知識を身につけていくべきではあると思うが、まずは自分の所属している部署の知識をしっかりと身につけていきたい。
- 高等教育の現状・課題を知ることができた。同期職員同士の繋がりを作ることができた。
- 常に学ぶ姿勢を持ち、他部署の業務にも関心を持つことや、物事の良い面を考えてストレスに対処するといった、自分が業務に取り組む上でできていないことを学ぶことができた。

- 新任職員に必要である知識や実際の現場での新任職員の役割等について様々な視点から講義を受講することが出来た点が大変良かった。新任職員のための「いろは」では新任職員は現場の最前線にいる（患者や学生側からすれば大学の顔である）という内容が大変印象に残った。私自身大学病院にて業務を行う上で患者対応が多いため大学の顔であるということをお忘れずに適切な対応を日々心掛けたい。また自身の業務が1週間止まったらどうなるかや上司からコピーを依頼された際の対応など新任職員として現場で即実践で出来る内容が多く大変勉強になった。コピーを依頼された際に具体的にどのようなことを意識するかについてはグループディスカッションにて自分とは違う意見を聞くことができ、自分が現場で適切な対応が出来ていないことがあったことに気づけた時間となり大変良かった。メンタルヘルスの基礎知識では自分のストレスとなっている部分を書き出すことで自分の負担になっている事柄等が明確になり、今後自分が健康に業務に従事していくために現在の業務内容の問題点や改善点を見直すことが出来る有意義な時間になった。また実際に業務に携わるなかで自分の精神面が業務にどれほどの影響を及ぼすかを考えるきっかけになった。講師の方から実際に現場で働いている方がストレス等により休職している等の実際現場で起こっているお話を聞くことができ、身近な所で起こる可能性がある事柄なんだと感じた、高等教育の基礎知識では、現在の高等教育を取り巻く環境とこれからの高等教育機関の在り方を自分以外の人たちの考えを聞くことで自分では思いつかない考えや発想があり大変勉強になった。また2050年視点で未来の所属機関はどうなっているのかを考える時間はとても楽しく、これからの未来に向けて自分がどのように業務に携われれば未来に繋がるかを考える良い時間となりました。今後AIやオンラインが増えていくなかで人として出来ることを考えるきっかけになった時間であったと感じた。全体を通して他の新任職員さん方と意見を交わしたり、お互いの業務内容についてお話しする時間が多くあり、新たな人的繋がりを作ることができ研修に参加することが出来大変よかった。
- どの講義も今すぐ実践できる改善点が明確にされており、グループワークも多かったため他の参加者と悩みを共有し、より良い解決策を模索できた
- 「メンタルヘルスの基礎知識」に関する講義を受講し、新しい業務に対して感じていたストレスに、これまで見て見ぬふりをしていた自分に気づかされました。講義を通じて、自分と同じようにストレスを抱えている人が多くいることを知り、「自分だけではない」と感じられたことで安心感が得られました。また、これまでメンタルに不調を抱えた際に頼る場があることは知っていたものの、「実際にはあまり頼りにならないのでは」といった印象を持っていました。しかし、職場では職員のメンタル面に対して自分が想像していた以上に配慮がなされていることを知り、それが自分にとってのセーフティネットとなり、非常に心強く感じました。今回の講義を通して、自身が抱えるストレスに対して無視するのではなく、しっかりと向き合い、理解し、適切に対処していくことの大切さを実感しました。
- 学ぶ内容がわかりやすく、仕事をしていく上で生かせると感じたもの多かった。今後の業務に積極的に活用して、効率的に仕事を進めていきたいと思う意欲を得られたと感じた。
- 新任職員のための「いろは」では、自分の仕事を一週間止めたらどうなるか考えるワークが印象に残りました。自分の部署の役割や大切さを改めて感じる事が出来ました。現状の私にはセルフリーダーシップが足りていないと思います。新任職員だからといって言われたことだけをこなすのではなく、セルフリーダーシップを意識して主体性を持って自分から考えて行動したいと思います。学生からすると新任職員であれベテラン職員であれ関係無いので、まずは自分の大学のことを調べて（創立日や学部数、シンボルマーク意味等）よく知り、自覚と責任をもって働きたいと思いました。メンタルヘルスの基礎知識では、これまでメンタルヘルスについて重要視していませんでしたが、病気の怖さを学び、誰にでも起こりうることだと感じました。自分のことは自分にしか分からないので無理しすぎずにリフレッシュしながら過ごしていきたいと思いました。自分のメンタルを把握し、業務に全力で取り組めるようにオンオフの切り替えを行いたいと思います。また、上司や先輩、家族、友達からの意見を聞いて先入観、概念にとらわれずに日々を過ごしたいと思います。高等教育の基礎知識では、どれだけ時代が発展してAI技術等が進化しても高等教育は実際に学内でしか学べないことがあると思いました。学生の教育の場をこれからも補助したいと思います。去年と同じように業務するのではなく、時代に対応したり、プラスαをしたりAI技術では対応出来ないことをよく考えて業務に取り組みたいと思います。大学職員として責任をもって仕事に取り組みたいと思います。尊敬する先輩や上司の真似事から始め、アドバイスをもらうことも大切ですが、オススメしていただいた56冊の書籍を何か1冊でも手に取って学びにつなげたいと思います。また、愛媛大学FD・SDチャンネルYouTubeもフォローさせていただいたので動画からも学んでいきたいと思いました。
- 大学職員として他大学とのつながりができたこと。
大学職員としてのあるべき姿、働き方を学ぶことができたこと。
- 研修内容ももちろんですが、他大学の職員と交流することができ非常に有意義な研修でした。
- 社会人としてのマナーや大学職員として働くうえで必要なスキルなど、具体的に示されており、今後の自身の成長にとって学ぶべきものがたくさんあった。
- グループワークで意見交換しながら学ぶことができ、参考になった。

- 新任職員のための「いろは」の研修では、「上司から打合せ資料を印刷するように頼まれたとき何を意識したり気をつけるか」というお題でグループワークがありました。そこで私は物質的な印刷条件にばかり囚われていましたが、班員の中には「上司が提示した印刷条件がどうして今回の打合せに適しているのかも聞きして、今後自身の業務にも生かしていけるよう蓄積したい」という回答をされた方がおり、非常に勉強になったのと自分の浅はかさが恥ずかしくなりました。仕事をやる上で主体性を持つためにはセルフリーダーシップが重要というテーマのお話でしたが、班員の方はまさしく自身が置かれた立場で何をすべきか・すべきことは何かを考えておられ、物質的な印刷条件の更にその先の自身の成長や周囲への気配りの大切さを学びました。職場に戻ってからは、ほんの些細なことにも気付くように目の前のことだけでなくより広い視野を持って業務に向き合いたいと思いました。
- また、「ロールモデルにしている方の優れた点や実践してみたい点」というグループワークで私は先輩職員について書きましたが、先輩の優れている点は裏を返せば自分に足りていないところで、改めて自身の現状を把握するとともに様々な点で甘えがあることを実感しました。今回のように他者から学ぶことはとても多く、鏡のように自分を見つめ直したり行動を改めるヒントが散らばっているため、そのヒントを集めて成長に繋げたいと思います。
- メンタルヘルスの基礎知識では、ストレスを客観視して評価することで対処法を適格に分類することができるということを知りました。これまで私は単純に「腹が立った、辛いし落ち込んだ、もう嫌だ」などといった、ざっくりした怒りや悲しみやしんどさでしか感情を自分が認知しておらず深入りしては更に落ち込んでいくばかりでした。ストレスコーピングを学んだことで感情に流されずその後について冷静に考えることができるようになったような気がします。
- 高等教育の基礎知識では、大学の歴史や現況について学ぶ中で最後に25年後の未来から現在の自分へアドバイスをするグループワークでした。これまでの講義の中で大学が置かれている状況が厳しいことを学んだ後でしたので、将来の大学がどのように変化しているかを考えても私は退廃的なことばかりしか浮かばなかったのに対して、班員の方は「将来はもっと技術が進歩しているはずなので遅れをとらないように新しいシステムに慣れていかないといけない」といった前向きな回答をされていました。悪い想像ばかりしてしまいがちですが、将来を悲観せず自分の進むべき方向を見据えてそれに向かって自分自身も変化してみようと思うきっかけになりました。
- 研修毎に目的を明確に示して頂いていたので自分自身の到達点を意識しながら臨むことができました。また、聞いているばかりではなくグループワークでは班員の意見を聞いて改めて自分自身を省みるきっかけになったり、メンタルヘルスの基礎知識では自分自身の内面と対話するセルフワークがあり普段意識していなかったストレスを客観的に見つめることで新たな発見がありました。講師の方々のお話のスピードや内容からも、受講者側は追い立てられたり萎縮するようなことはなく自分の意見を考えたりメモを取ったりできるような適度なスピード感の研修であったように感じました。また、交流会では他大学の同じ職種の方に出会うことができましたので、今後情報交換などができるよう仲間作りができました。私学の方ともお話しする機会があり、国公立とはまた違う視点を持っていらっしやって勉強になりました。この研修はかなり能動的で、講義のみならず人との交流からも様々な学びがあり、有意義な時間を過ごすことができました。
- 新社会人として知っておくべき基本的なビジネスマナーやコミュニケーションにおけるポイントを学ぶことができ良かった。大学事務職員として働いていくために高等教育の基礎知識や所属部署に関する本を読んで知識を習得し、自分の大学の名に恥じないような振る舞いを心がけたいと改めて思った。
- 自分自身がどのような視点で業務に取り組むべきか分かった
- ビジネスマナーやタイムマネジメントなど実践的な知識だけでなく、大学職員としての心構えを学べたことで、より意欲的に業務に携わることができるので良かったと思う。
- それぞれの講座で印象に残る事柄があり、業務に活かしたいと思った。
また、大学職員としての意識改善につながった。
・新任職員のための「いろは」
自分から積極的に大学職員や学生、ステークホルダーとコミュニケーションをとり、ロールモデルを意識しながら自分の課題を見つけ、改善していきたい。
・メンタルヘルスの基礎知識
手帳を活用してストレス・コーピングを実践したい。
・高等教育の基礎知識
AIの時代に学ぶ意義は不完全だけど時間をかけてでも自分がしたいと思うことを見つけるという言葉が印象的で実際に学生に伝えたい。
・タイムマネジメント入門
ワークの際にグループのメンバーから実際に職場でしている優先順位について聞くことができ、参考になった。
・ビジネスマナー入門（文書編）
文書規定処理を確認した。また、Eメールの基礎的なマナーを実際の業務で活用したい。
・コミュニケーション入門
伝わる話し方の順番を活用し、相手に分かりやすく伝えたい。
・ビジネスマナー入門
名刺交換、上座・下座について、意外とわかっていないことに気が付くことができ、業務で実践していきたい。
- タイムマネジメント入門は、仕事を行う上で、すぐに役立つ講義でした。
- 仕事上で意識したい報連相のポイントや、コミュニケーションをとることの重要性などを深く理解することができた。また、グループワークでの意見交換で自分の視野が広がった。
- 一ヶ月たち、まだまだわからないことがある上で、参加できたのがよかった。グループワークもありほかの大学の人は話せる機会がありよかった。

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

- 参加人数に対し、会場のキャパオーバーだと感じました。動きづらく、息苦しかったです。研修内容は充実していたと思うので、そこだけが残念でした。
- 1日目、一時的に会場内が暑かったので、空調の調整をお願いできると幸いです。（会場の大きさに対する人数が多すぎな感じもしました。）
1日目の情報交換会での飲食は、せっかくなら該当都道府県の名菓等にしたら、より楽しいのではないかと感じました。
- 参加人数と会場の大きさが合っていないように思いました。大きい会議室をおさえることが時期的・金銭的に難しいこともあるかもしれませんが、可能であればもう少し広い会場で受講できると、圧迫感がなく快適に過ごせると思いました。
- 会場の席の間隔が狭すぎます。グループワークがあるため距離が近い点は理解できますが、狭すぎて集中力が欠ける現状があると思います。
- 会場が狭かったので、もう少し隣の方との距離が欲しかった。
- ・司会の方の声が通りにくかった。
・会場が少し狭く後ろの席の方と椅子が接触していた点や、荷物の置き場に困った。
・初日の最初の講義に名刺交換の作法が学べる講義を実施すべきと感じた。
・女性用の手洗いを他の階の使用が可能か否か連絡が必要ではないかと思った。
- せっかく名札を下げていても、紐が長すぎて机の下に隠れてしまい、読めなかった。
首から下げた後に少しだけ紐を結んで短くするよう指示してはどうか。
- 時間制限があるため仕方ないかもしれませんが、各グループワークをもう1~2分伸ばしていただけると、更に踏み込んだ話ができただのではないかと思います。今回の長さだと各々自分の意見を言うだけで時間切れになることが多く、それに対して更にリアクションしたり意見を交わしたりする時間が足りないように感じました。
- 日替わりでのグループ変更も良いと思ったので特にありません。
- お昼休みも交流の時間として有効に活用するならば、研修終了時刻が少し後ろにずれてもよいので、もう少し昼休みの時間を確保してもよいのかなと思いました。
- 今回はかなり密集した状態だったので、もう少し広い会場で実施していただけると、より快適に研修を受講できると思います。
- 会場が狭く、席の間隔も狭かったので少し窮屈でした。
また、同じ班に香水の強い方がいらっしやり、研修時間中少し気持ち悪くなりました。
服装や身だしなみの注意事項など事前にお知らせくださりますと受講者にとって安心して参加できる研修になるかなと思います。
- グループワークの時間をもう少しとってほしい
- 会場が狭かったのでもう少し広い会場がよかったと思う。
- 参加人数のわりに会場が狭く、少し窮屈に感じた。
- 現時点で業務内容が明確に定まっておらず、自分の業務を簡潔に説明することが難しく、また、ロールモデルを思い描くことも現時点では難しかったので、応用を利かせてグループワークに参加することに負担を感じた。グループワークを行う時間が5分程度の場合、課題によっては5分で意見がまとまるわけではなく、急かされてるだけで、あまり有意義に感じられなかった。課題によっては、無理にグループワークにつなげなくてもよいのではと感じた。グループワークを行うのであれば、1課題につき15分ぐらいの時間配分は欲しいと感じた。また、会場の広さについては、人数の規模からみても狭く感じた。人数に応じて会場の広さを変更してもよかったのではないかと感じた。
- もう少し早い時期にこの内容の研修を受けることができたらいいと思います。
- まず、会場が受講人数に合っていない。特に、初日は午後からの開催とはいえ、宿泊先に荷物を預けられない人もおり、身動きがとれない状態が続いた。また、机の配置もグループ活動を意識しているためか向かい合わせになっており、身動きがとれない状態と相まって講師の方に体を向けることすらできなかった。
次に、どの研修も講師の方がレジメを読むことが多く、書いてあることを繰り返しているだけという印象を受けた。
最後に、名刺交換の練習を兼ねて交流を行うことは非常に良かったが、他大学の方と知り合いになる目的がよく分からなかった。このような研修でしか会わない方や、中には一生会うこともない方もいたのではないかと感じた。
- 一コマが2時間超と、少し長く感じた。間にトイレ休憩が欲しいと思った。
- メンタルヘルスケア研修は、せっかく具体的な事例や改善例の説明があり、自分のストレス解消法まで考えましたが、他の人の解消方法を知る機会が少なかったのが残念に思いました。他の人のストレス解消を参考に出来る様に、共有する時間をもう少し取ってみたいのではないかなと思いました。
懇親会はアルコール類があった方が良いと個人的には思っています。
- 社会人経験者向けの研修も組み込んで欲しかったです。（2日目3日目は新卒と中途を分けて研修する等）
- 会場の冷房の温度が低く、少し寒かった。
- 椅子が硬いため長時間座っていることが困難
- 名刺交換を推奨するのであれば、名刺交換のやり方は研修の最終コマではなく、最初にした方が実践できて良いのではと思いました。
研修参加人数に対して会場が狭く、圧迫感がありました。
- 為になる研修でした。改善点は特に思いつきません。
- 大学職員は、かなり特殊で という表現をされていたが、他の一般企業等と比較して、何が違うのか という具体例付きの説明をしていただけたら分かりやすいと思った話が多かった。

- 席の位置次第では、講師の方を向くことが困難でしたので、もう少し会場が広いと良いかなと思いました（会場費、収容人数やアクセスの都合等もあるとは思いますが…）。
- タイムマネジメント講義のグループワークの作業時間がよりかかりそうなものはもう少し時間をとって職員が何に悩んで、苦悩・大変さなどを知れる時間をもっと増やしてほしいと思った。発表が少ない上に、さらっと進行していたので深く理解するという点では少し残念でした。
- グループワークの時間が少し短いと感じた。
研修全体の所要時間・スケジュール感は十分だと感じたので、各研修議題の中で講演（講師の説明時間）・グループワークの配分バランスを改善するとより良くなると思料する。
個人的には講演：グループワークが6：4（ビジネスマナーなど内容が比較的新卒向けのものは5：5）程度の配分でも円滑に研修が進み、参加者間の意見交換が一層活発な研修になったのではないかと考える。
- 部屋に対して受講人数が多く、後方は講師の声が聞こえないこともあった。また、ワーク時には皆一斉に話し始めるので、声が通らず議論が進まないこともあった。議論終了後に話を続ける受講者もあり、講師の話が聞き取れず次に何の作業をすれば良いのかわからないこともあった。タイマー等をスクリーンに映してほしいと思った。
- グループワークが必要な講義とそうでない講義があったと感じた。グループワークが必要でない講義はweb受講でも問題ないと感じた。
- 席の間隔が狭く、移動がしにくかったため、もうすこし広い会場でも良いのではないかと感じた
- 人数がたくさんいるため難しいとは思いますが、参加者が全員と最低でも一度は必ず話す機会を設けていただけたと嬉しかったです。
- 名刺交換のマナーを最初に学ぶ方がよいと思う。
- 空調の風が直接当たる席があり、ジャケットを羽織っていても寒かった。直接風が当たっていなければ適切な温度であったが、風の向きの配慮があればと思います。
また、名刺の渡し方が一番初めだと良いなと思います。
- 開催時期をもう少し早くしてもらえるともっと良かった。
- 会場内の温度が暑かったり寒かったりする時があったので、誰を基準とするかは難しいですが、改善すべき点かなと感じました。
- 研修の開始時間や終了時間等、県外勢に配慮された構成になっていて県外から来る者としてはとてもありがたかったです。内容も前半は全員対象、後半は新卒対象になっていて、前半が終了したら帰って行かれる方が何名かいらっしゃいましたが、ほとんどの方は残っていた印象でした（新卒：中途＝3：7と講義で言われていたので、前半で帰る方がもう少しいるのかと思っていましたが）。大学事務の特性上、中途の方の採用が多い印象を受けたので、新卒対象の講座と同時進行で、中途採用対象の講義（例えば高等教育の知識（応用編））などがあればより勉強になったかなと感じました。また、中途採用の先輩方が前職の経験をどう活かしているか等の話を聞くことができるような大学職員のインタビュー（例えば数名の先輩方にあらかじめインタビューを撮影してもらい、その映像を研修中に流すとか…）を聞く機会があれば、より大学事務職員の業務内容を深めることができると感じました（映像であれば新卒採用の先輩と中途採用の先輩のインタビュー等を分けて流すことができるため、新卒採用も中途採用もwin-win）。大学職員の先輩方も今回の講師の方々も忙しい中で講義を作られていると思うので、無理のない範囲でご検討いただけたら幸いです。今回はとても有意義な研修を企画・運営していただき、ありがとうございました。引き続きよろしくお願いたします。
- 会場が少し狭かった。研修報告の通知予定日から締め切り日までが短い。
- 名刺の交換を初日から行っていたが、研修の中では最後に学ぶ機会があったため、せっかくなら早い段階で学べたらよかったなと感じた。
- 会場が少し狭く感じました。なかなか会場を探すのは大変な作業かとは思いますが、もう少し広い会場であれば、名刺交換の時間に動きやすいと思いました。
- より実用的な内容が知りたかった。また、名刺交換について説明のあったビジネスマナー講座は研修の最初の講義で行うべきだと思った。
- 本件研修につきまして、他大学かつ様々な部署から多くの職員が来られており、こういう機会は滅多にないと思います。そのため、ワークショップなどで自分以外の大学や部署でどのような仕事・取組をしているのかを話す時間をもっと多く設けると良いと思いました。
- 1セッションの時間を60分にすると、短時間かつ濃い内容の研修を、集中して取り組めると感じました。
- AI関連の話が出たこともあり、大学職員におけるAIの活用方法を実際にデモ等を行い、体験する場面があったら理解が深まると思った。
- どの研修プログラムにおいても、グループワークが取り入れられており、相手とコミュニケーションを取りながら実践的に学ぶことができ良かったと思います。
改善点としては、1日目終了後の交流会で、時間を区切るなどして、もう少し他県の職員とコミュニケーションを取れるような工夫ができると良いのではないかと感じました。
- 参加人数に対して会場の規模が小さいと感じたので、もう少し大きい会場での開催を希望します。
また、講師の方で早口の方がいらっしゃったので、もう少しゆっくり説明を行っていただくと内容が入ってきやすいかと思いました。
- 情報交換会の時間は少し長く、間延びしたように感じられたのでもう少しコンパクトにするとういのではないかと感じました。
- 会場が寒いという意見が複数あったため、会場の温度について問題ないか参加者に聞く機会があれば嬉しかった。
- もっと多くの人と関わりたかった。
- 入職してすぐに知りたかったような内容が多々あった（ビジネスマナーなど）ため、もう少し早い段階で研修をする、もしくは、2度（4月上旬と5月中旬など）開催するなどが望ましいのではないかと感じた。
- 参加した3日間全てで様々な職種の方とお話が出来たのは良かったですが、初日のグループぐらいは同じような職種の方とお話させていただいた方が、話し易くなり、情報交換も活発になったのかなと感じました。

- ① ディスカッションやグループワークの機会を増やす
一人1分の発表形式は、短時間で要点をまとめる訓練になるため有効。しかし、もう少し長く意見交換をする機会があると、より深い学びにつながると感じた。特に、多くの方が発表できる仕組みを取り入れることで、発表が苦手な人も経験を積みながら自信をつけられる。例えば、ペアやグループ発表の機会を増やし、発表後に他のグループと意見交換できる時間を設けることで、多様な視点を学びやすくなる。
- ② 実践的なワークの導入（クレーム対応を含む）
座学だけでなく、実際の業務に即したシミュレーション研修を導入すると、より実践的な学びが得られると感じた。特に、学生や保護者からのクレーム対応について学ぶ機会があると、実務に活かしやすい。例えば、トラブル発生時の適切な対応方法や、相手の気持ちを汲み取る話し方を学ぶ場があれば、現場で冷静に対応できるようになる。また、ロールプレイを活用し、実際のやり取りを練習することで、よりリアルな対応力を養えると考えた。
- 会場がもう少し広ければ快適に研修に取り組めたと思うが、人数も多かったためしょうがないとも思います。
- ビジネス文書などについて、後日職場に持ち帰って活用できるビジネス文書ハンドブックのようなものがあると良いと感じた。
- 1日のプログラムの中でもグループの変更等を行い、より多くの参加者と交流や意見交換ができればよいと思った。
- グループディスカッションをすることで所在地や所属機関問わず、様々な方々と交流できとても良かった。講義ごとにグループを変えることでお話することの出来なかった方と意見を交わしたり出来たのではと感じた。
- 研修後の食事会が任意参加かつ自己負担という形式で行われる場合、一定数の方が参加を見送る可能性があると感じました。せっかく四国中の大学職員が一堂に会する貴重な機会であるため、研修の時間内に他大学の職員同士が交流を深められるようなプログラムや時間が意図的に設けられていると、より有意義なものになるのではないかと感じました。
- 研修中にお手洗いは行きづらかったので休憩回数が少ないと感じました。講義の間にも一度休憩を挟むべきだと思います。お忙しい中、研修の機会をいただきありがとうございました。
- 名刺交換のマナーは情報交換会の前にすればよいと感じた。
- 全てのプログラムで、より詳しく学びたい場合の参考文献等を紹介していただけると良かったと思う。
- 会場が若干手狭な印象で椅子を引くと後ろの席の方に当たりそうになったりと、次回はもう少しスペースに余裕があると嬉しいです。
- 人数が多く会場が狭く感じたため、人数に合わせてもう少し広い会場にしたららびのびと研修が行えると思った。
- お昼休憩が少し短く、焦ってしまったこと
- ①講座の時間：受講前から2時間は長いという印象をもってしまったため、90分がちょうど良いと感じる。ただ、どの講座もワークの時間を設け、メリハリのある講座であったため、集中力は続いた。
- ②講座の順番：ビジネスマナー入門（マナー編）は最後ではなく、最初に実施することで会場での名刺交換が実践の場になると考える。
- ③会場について：仕方ないことではあるが、人数に対して会場が狭いと感じた。隣りの人との距離が近く、圧迫感を感じた。
- 午前と午後でグループを変えると、より多くの人と交流できたのではないと思う。



四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD)

令和7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7年10月30日(木)~31日(金)

【会場】 愛媛大学 城北キャンパス (松山市文京町3番)
校友会館2階 サロン

【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】 40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 ◆ プレゼンテーション実践 ◆ 高等教育論入門

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

【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

【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



(昨年度の様子)





受講者の声

◆研修を受講して良かったと思った点はなんですか？

- ・ 普段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。
- ・ 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。

この研修を通じて、自分の業務が大学全体の中でどのように位置付けられているのかを意識するようになり、業務の意味やつながりをより深く理解できました。

◆各講義を受講して良かったことはなんですか？

紅葉 リーダーシップ入門

- ・ 研修で、フォロワーなくしてリーダーシップは存在し得ないことを学んだことから、支えとなるフォロワー1人1人の意見の重要性や影響力の大きさを知ることが出来た。

紅葉 キャリア形成入門

- ・ ただ目指すゴールまで直行する方法だけではなく、山道をジグザグと登るように、様々な部署での経験も積みながらゴールを目指す方法もあると学んだ。
- ・ 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。

紅葉 プレゼンテーション実践

- ・ 実際に自分の発表を評価してもらう機会がなかなかないため、自分の資料の作り方や話し方の弱点を明確にすることができた。

紅葉 高等教育論入門

- ・ 「役立つ」大学であるために考え続けなければならないと感じた。大学進学率が高くなっている昨今、特に地方大学の存在意義は何なのかと考えることが増えた。



(昨年度の様子)

チーム内における自らの役割、そして、大学職員として高等教育に携わる上での自らの役割について、改めて考えるきっかけとなりました。

担当講師



東京都立大学 教務課長 兼務 開設準備担当課長

宮林 常崇

愛媛大学 教育・学生支援機構 講師

村田 晋也

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総務チーム チームリーダー

西村 優作

愛媛大学 教育学生支援部教育企画課教育企画チーム サブリーダー

小川 達也

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(レベルⅠ) 日程表

会場:愛媛大学城北キャンパス 校友会館2階 サロン

1日目 10月30日 (木)				12:30	12:45	13:00				15:00	15:15				17:15	18:30	
				受付	オープニング		【リーダーシップ入門】			休憩			【キャリア形成入門】			情報交換会	
						講師:愛媛大学 村田 晋也						講師:愛媛大学 吉良 典真					
2日目 10月31日 (金)	【プレゼンテーション実践】			昼休憩			【高等教育論入門】			研修の振り返り			クロージング				
	講師:愛媛大学 西村 優作・小川 達也						講師:東京都立大学 宮林 常崇			休憩			講師: 愛媛大学 小川達也				
9:30			11:30			12:30			14:30			14:40			15:00 15:05		

※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7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7年10月30日（木）～31日（金）
 会場：愛媛大学城北キャンパス 校友会館2階 サロン
 参加者数：40名
 回答者数：37名

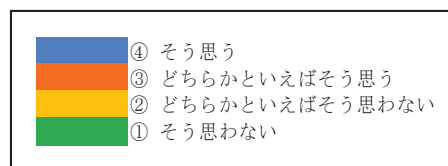
1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	回答数	割合
① 大学	34	91.9
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	3	8.1
④ その他 ()	0	0.0
計	37	100.0

(2) 所属先の設置者

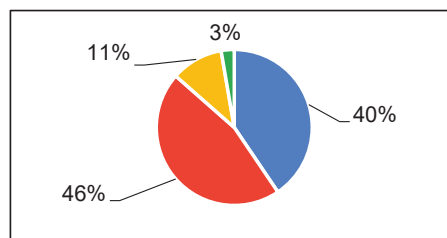
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	23	62.2
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	2	5.4
③ 学校法人	11	29.7
④ その他 ()	1	2.7
計	37	100.0



2. 研修全体について

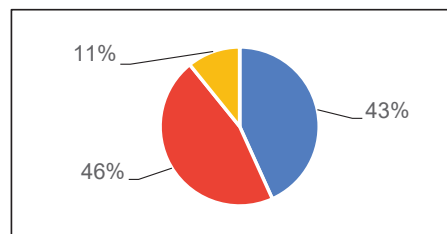
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	15	40.5
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	1	2.7
計	37	100.0



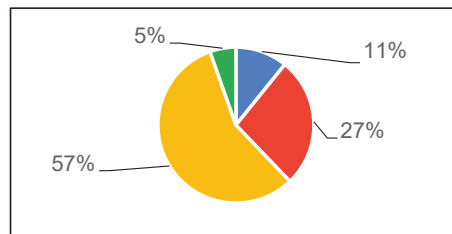
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	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



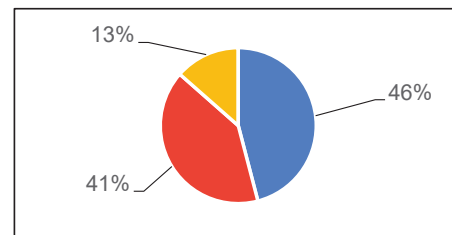
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	4	10.8
③ どちらかといえばそう思う	10	27.0
② どちらかといえばそう思わない	21	56.8
① そう思わない	2	5.4
計	37	100.0



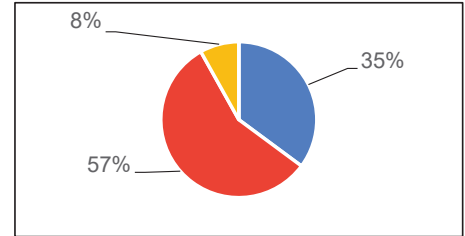
(4) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	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



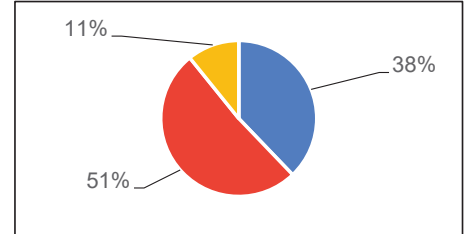
(5) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	13	35.1
③ どちらかといえばそう思う	21	56.8
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



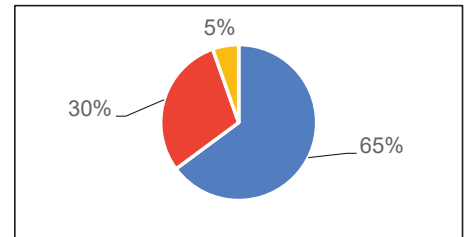
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	14	37.8
③ どちらかといえばそう思う	19	51.4
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



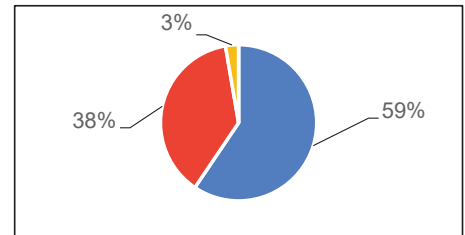
(7) 到達目標は明確に示されていた

	回答数	割合
④ そう思う	24	64.9
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	2	5.4
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



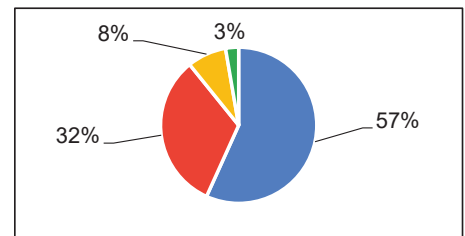
(8) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	回答数	割合
④ そう思う	22	59.5
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	1	2.7
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



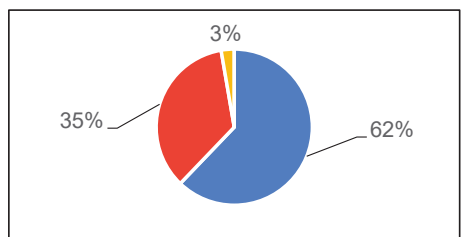
(9) 新たに人的つながりを作ることができた

	回答数	割合
④ そう思う	21	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	3	8.1
① そう思わない	1	2.7
計	37	100.0



(10) 研修内容は満足できるものだった

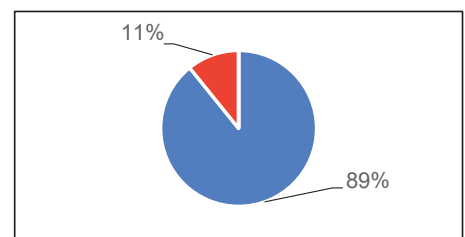
	回答数	割合
④ そう思う	23	62.2
③ どちらかといえばそう思う	13	35.1
② どちらかといえばそう思わない	1	2.7
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



3. 「リーダーシップ入門」について

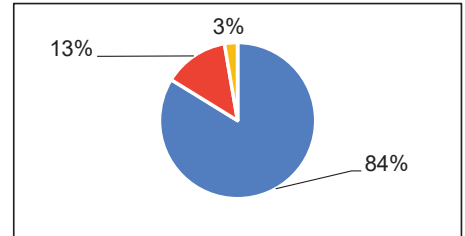
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	33	89.2
③ どちらかといえばそう思う	4	10.8
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	37	100.0



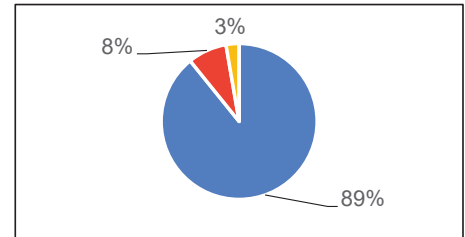
(2) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	31	83.8
③ どちらかといえばそう思う	5	13.5
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



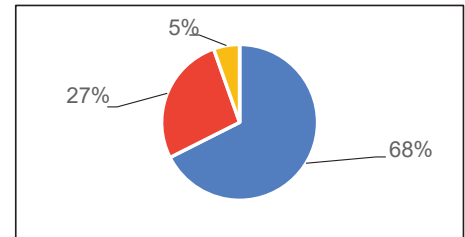
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	33	89.2
③ どちらかといえばそう思う	3	8.1
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



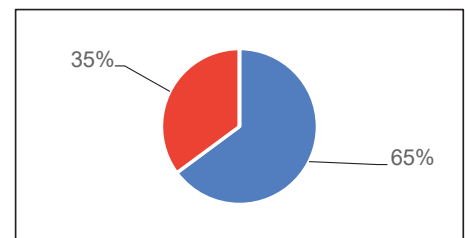
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	25	67.6
③ どちらかといえばそう思う	10	27.0
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



(5) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

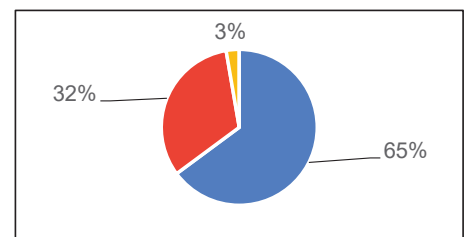
	回答数	割合
④ そう思う	24	64.9
③ どちらかといえばそう思う	13	35.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



4. 「キャリア形成入門」について

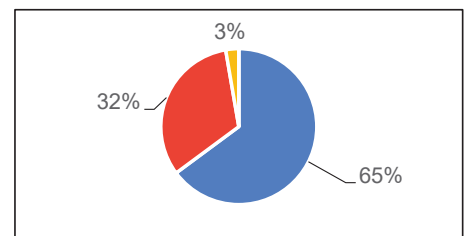
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	24	64.9
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	1	2.7
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



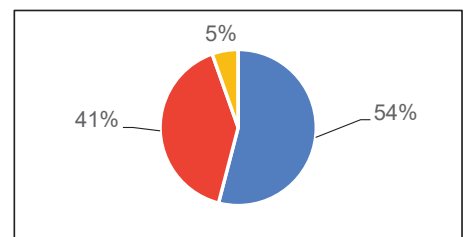
(2) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	24	64.9
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	1	2.7
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



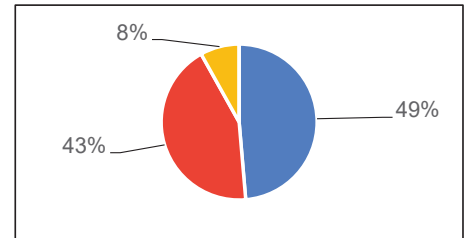
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	20	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



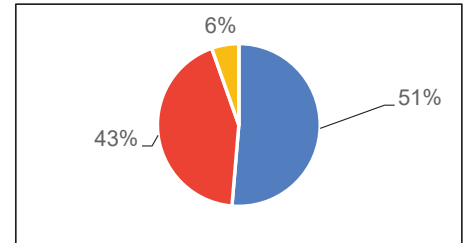
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	18	48.6
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	3	8.1
① そう思わない	0	0.0
計	37	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

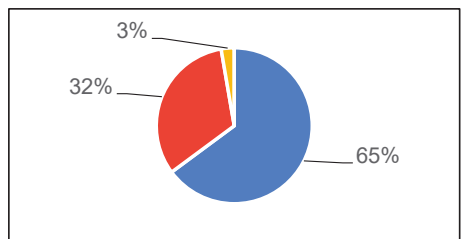
	回答数	割合
④ そう思う	19	51.4
③ どちらかといえばそう思う	16	43.2
② どちらかといえばそう思わない	2	5.4
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



5. 「プレゼンテーション実践」について

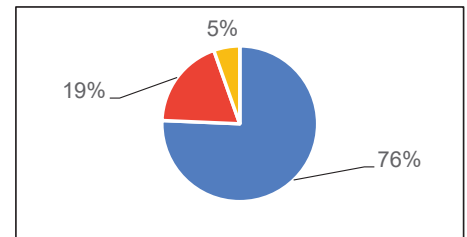
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	24	64.9
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	1	2.7
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



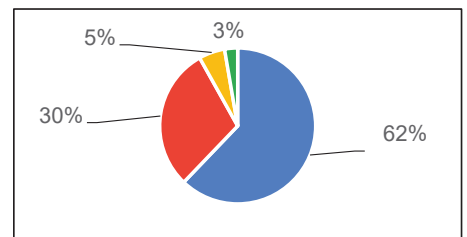
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	28	75.7
③ どちらかといえばそう思う	7	18.9
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	0	0.0
計	37	100.0



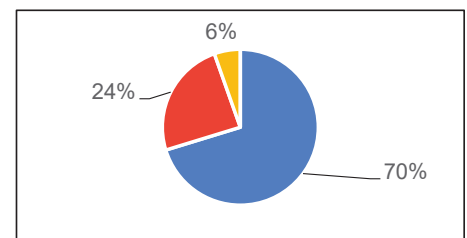
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	23	62.2
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	2	5.4
① そう思わない	1	2.7
計	37	100.0



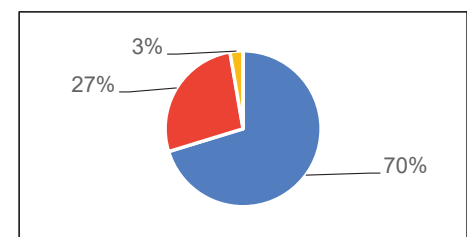
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	26	70.3
③ どちらかといえばそう思う	9	24.3
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



(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

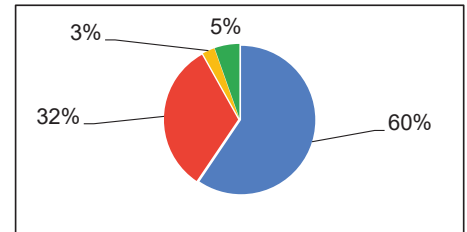
	回答数	割合
④ そう思う	26	70.3
③ どちらかといえばそう思う	10	27.0
② どちらかといえばそう思わない	1	2.7
① そう思わない	0	0.0
計	37	100.0



6. 「高等教育論入門」について

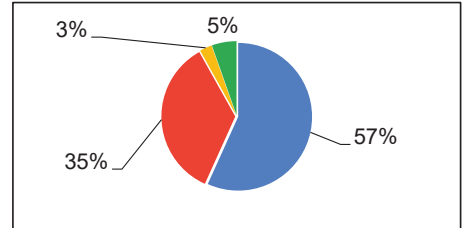
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	22	59.5
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	1	2.7
① そう思わない	2	5.4
計	37	100.0



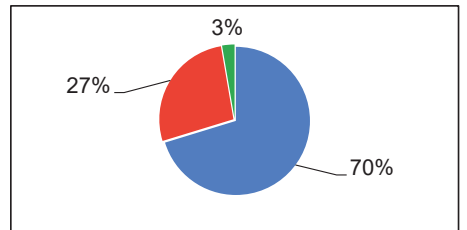
(2) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	21	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	1	2.7
① そう思わない	2	5.4
計	37	100.0



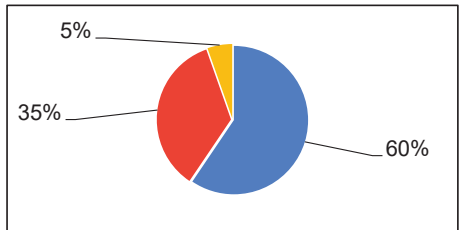
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	26	70.3
③ どちらかといえばそう思う	10	27.0
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	2.7
計	37	100.0



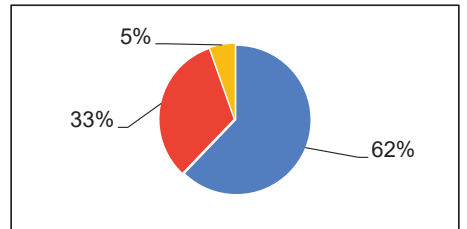
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	22	59.5
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	0	0.0
計	37	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	62.2
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	2	5.4
① そう思わない	0	0.0
計	37	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

- 具体的な到達目標を提示していただいていたため、研修への取り組み方がイメージしやすく良かったと感じた。
- リーダーシップ入門を通じ、どんな人でもリーダーシップを発揮でき、フォロワーとしても周りの人に影響を与えられることをワークを通じた体験と、理論による補完ができた点が良かったと感じました。
最後の高等教育論入門では、いままでは自分の専門業務のことしか勉強してきませんでしたが、中央教育審議会からの答申など、大学が進むべき方針を勉強していくことも、今後のキャリアには必要なことだと、認識できました。
- リーダーシップの定義やプレゼン方法など新たな視点を獲得することができたこと。
- グループワーク等意見を共有する機会が多く、色々な価値観を知ることができたとともに、学んだ内容をアウトプットすることで知識の定着に繋げることができた。
- もう少しで入職してから3年がたつというこのタイミングで、リーダーシップや自身のキャリアについて考える機会となった点です。
- この度は大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅠ）研修を実施していただきありがとうございます。この研修を通じて、日常の業務で直接教えられないことのない、大学職員として働くうえで求められる能力を学びました。まだ社会人経験は浅いですが、無意識の中で他者にリーダーシップを発揮していたり、提案（プレゼンテーション）を行ったりしていることに気づけました。今後、学んだことを意識して日々の業務に取り組むことで、今まで何気なくとっていた自分の言動の善し悪しを把握できます。相手に合わせた段階で仕事内容を共有したり、相手にとって理解しやすいよう伝え方を考えながら発言することで、自分にとっても周囲にとっても仕事が円滑に楽しくできるように努めます。また、自分にできることとして、自分の状態にとらわれず、日常的に気遣いの言葉を発信していくことで、職場の雰囲気や働き方を良さに貢献できると分かりました。
これからも研修中に触れた働くうえでの自分の軸や強み弱みを思考し続け、より深めていくことで、この研修で学んだ意味を継続し、自分の理想像に近づいていきます。
- リーダーシップは常にされているものだと初めて知った。またキャリア形成を考える振り返ることの大切さを知った。研修を受けないと知らずとも思わなかった法令などを知れてよかった。
- 今回の研修では、リーダーシップやキャリア形成、プレゼンテーションなど、社会人として必要な基礎力を幅広く学ぶことができた。特にリーダーシップ入門では、フォロワーシップの重要性を理解し、自らの行動が周囲のサポートにつながることを実感した。キャリア形成入門では、自身の業務スタイルや今後の方向性を見つめ直す良い機会となった。プレゼンテーション実践では、発表と意見交換を通じて、より効果的な伝え方を学ぶことができた。これらの学びを今後の業務に活かしていきたい。
- 今回受講した各講義は、早速業務に活かせることができる内容が多く、仕事に対するモチベーションが上がった。普段、関わるることができない他大学職員の方々と交流でき、より良い機会となった。
- 他大学の方や別部署の方と交流する機会が少ないため、グループワークや情報交換会を通じてたくさんの方と交流ができ、さまざまな話を聞くことができて非常に良かった。
- 今回の研修は、普段意識していない内容や初めて聞く内容であったので学ぶことがたくさんありました。4つのテーマに分けての研修で、様々な角度から今後の業務に活かせると思いました。一人で考えると、現在の業務には直接関係しない内容もあると感じましたが、グループのメンバーの意見を聞くと「こんな考えもあるんだ」と感じることもありました。グループワークでいるんな人の意見を聞くことができる機会があり、とても良かったです。大学も部署も違うので皆さんの業務内容を知ることができたことも良い機会となりました。
- 数年大学で働いたからこそ、初任者研修時より大学のことを理解した上で知識を得られたので、今後役に立てられそうなことが多いと感じることができた。また、毎回の講義で別グループだったので、たくさんの方とお話することができ良かったです。
- 高等教育論入門にて、大学職員として必要な知識を得るためにはどのようなアプローチが必要かということについて知ることができました。法令や規則の読み解き方など、今後の業務に役に立つ情報について知ることができたのでとても満足しています。また、リーダーシップ入門では、さまざまな形のリーダーシップについて学ぶことができました。2日間の研修で学んだことを、普段の業務でも意識していきたいと思いました。
- 色々な機関の方と情報交換することができ、繋がりができたことです。また、3年目以上の職員に求められるスキルを学び、自身の不足している点を確認でき、今後の改善点を考えることができた点です。
- 研修資料があらかじめ配布されていたことで、どのような内容のものなのかをイメージしやすくなり、研修当日もスムーズに取り組むことができ、知識が吸収しやすいものだったと思う。
- 他大学の人の話や大学の様子を聞いたのがよかった
- フォロワーとして課内がうまく回るスキルを身に付けることができたのが大きな収穫でした。また大学の在り方について、省令や法律と向き合う必要性を感じることができたのが良かったです。
- 今後のキャリアを考え直すきっかけになりました。また他大学の職員との交流を通して良い刺激をもらったことも良かったです。
- 「高等教育論入門」については知らない知識を多く取り入れることが出来た。また、四国内の大学で横のつながりが出来たため良かった。
- 今回の研修の中で、特に「リーダーシップ入門」と「プレゼンテーション実践」は非常に有意義な講座でした。前者では新しい気付きや発見、他者の意見や価値感などを知ることによって、良い学びとなりました。同じ職場の方々との協働の中で活かせるものがあると思いました。
また、後者は初めての経験で、手探りで準備を行いました。実際に他者のプレゼンを視聴することは大きな学びとなりました。まず、資料作成のセンスの無さを実感し、何をどう改善すればよいか具体的な改善策が得られました。次に、他者がどのようなことを「推し」にしているかも興味深かったのですが、それ以上に、その内容、伝え方、話し方、ジェスチャーなどなど、参考になるものばかりでした。今後の業務の中で活かせる機会は多々あると思います。それまでにプレゼン力を高めたいと思いました。その他の2講座についても、このような機会でないかと学べない内容でしたので、今回参加させていただいて大変感謝しております。貴重な機会をいただき、誠にありがとうございました。
- 研修内容がとてもいい勉強になったことはもちろん、時間ごとに班が変わることで、多くの方と名刺交換・交流できた。
- 各講座を通して、大学事務として求められる多角的なスキルや知識、視点を学ぶことができました。実際にプレゼンテーションをしたことで、自分の得手、不得手を改めて理解しました。

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

- 「高等教育論入門」の内容が、2時間という枠では理解することが難しいと感じたため、内容を絞る又は時間を更に確保した方が良いのではないかと感じた。
- 限られた時間だとは思いますが、ワークの時間を1人1分発表のところを2分にするなどできると、いいなと思いました。メモをとりきれていない場面があったことと、考えをまとめられないまま、話しだしてしまう方が何名かいらっしまった印象がありました。それと同時に、意見を簡潔にまとめて述べるのが伸びしろなのかなとも、個人的にも感じています。学びの多い研修となりました。ありがとうございました。
- 素晴らしい研修をありがとうございました。少しだけ会場が狭いと感じた時がありました。
- ノートパソコン持参の必要性をあまり感じなかった。部署により持ち運びに適した軽いPCを必ずしも持っているわけではないのでできるだけ現地でご準備していただけたらと思った。今回はすごく重たいPCを持ち込まないといけなかったのがすごく不満であり、どの講義で使用するかも不明で、どの程度必要なのかも不明だったため、疑問に思いながら持っていくととても非効率的であった。研修で習ったとおりなぜ必要か明記していただけたらモチベーションも変わっていたかもしれない。またそれに対する対策ができたかもしれない。
- 改善すべき点は、特にありませんでした。
- 1日目と2日目ともぶっ通し2時間だったのは、内容が濃いこともあり途中でどうしても脳が疲れてしまったので適度に休み時間を設けていただければ嬉しいと思いました。その休み時間で他の職員さんともコミュニケーションが取れると思います。
- 特にありません。どの講義も大変勉強になりました。
- 特にありません。4人グループの少人数で各コマによってメンバーが異なり、色々な方と交流できました。2日間楽しく研修を受講することができ、参加できて良かったです。
- 特にありません。2日間ありがとうございました。
- 特にありません。お忙しいところ当研修をご計画いただき、ありがとうございました。
- とても良かったと思うのでありません。
- 情報交換会に参加したのですが、同じテーブルの方としか話せなかったのが少し残念でした。2日間で同じグループにならなかつた方もかなりいらしたので、ご挨拶やお話をする機会があればよかったですと思いました。
- PC持参ということで、荷物が多くなり、移動が大変だったため、今後はUSBや紙媒体でも可としていただけると助かります。
- 研修参加人数に対してもう少し会場が広げればうれしいです。
- 会場について、少し狭かったのと、全員に電源を用意していただきたかった。
- 一部、講師の中で言行不一致、知行合一の不成立が見受けられ、説得力に欠ける場面があった。この意見を「レベルIの分際で」「生意気」と切り捨てるのは容易だとは思いますが、「率直なご意見を」とのことだったので、以上、講師の質について改善を図るべきだと進言する。
- 2時間休憩なしの研修があったので、休憩を入れた方がよい点
- ノートPC持参が必須の研修でしたが、プレゼンおよび資料の修正はタブレットでも可能だと思います。タブレット可であれば、最初からタブレットでのプレゼンテーション・資料の修正がしやすいかたちで作成することもできますので、持参物を「ノートPC・タブレット等のプレゼンテーションで使用する電子機器（研修中にプレゼン資料の修正を行うことができるもの）」とすることを検討いただけましたら幸いです。
- グループワークの時間が全体的に少し短いと感じたので、今後はもう少しシンキングタイムが長めにあるとうれしい。
- 自分の課題に思うことや、これからのキャリアに向けての考え方など非常に勉強になりました。改善点は特にありません。
- 大学の実務的な課題（仮想でも可）に、チームを組んで取り組むような内容があったらより実務に根ざした交流や議論の機会が増えて良いかもしれないと思いました。
- キャリアや年齢が様々な方が受講していたかと思えます。大学事務以外の職業の経験を活かす方法などの視点があっても良かったかと思いました。

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(レベルⅡ)

日時 / 令和7年6月19日(木)～20日(金)

※日程の詳細は別紙「日程表」のとおり

会場 / 香川大学 幸町北キャンパス オリーブスクエア2階 多目的ホール(高松市幸町1番1号)

対象 / 係長、主任相当級の職員

受講定員 / 30名程度

主催 / 香川大学、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

受講者の声

◆研修を受講して良かったと思った点はなんですか？

- ・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・中堅職員として必要な心掛けや部下との接し方等を丁寧に教えて頂き、とても勉強になりました。
- ・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。

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。

◆各講義を受講して良かったことはなんですか？

◆ 高等教育論

- ・高等教育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。
- ・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。



昨年度の様子

◆ 部下育成実践

- ・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。
- ・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、OJT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。

◆ 企画力育成実践

- ・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です。
- ・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。



昨年度の様子

担当講師



愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 特定研究員
 愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 特定研究員
 愛媛大学 教育学生支援部教育企画課 課長
 香川大学 理事・副学長

真鍋 亮
 葛西 崇文
 石川 尚
 野口 里美

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(レベルⅡ) 日程表

会場: 香川大学

	8:45	9:15	9:30	12:30	13:30	16:30	17:30
1日目 6月19日 (木)		受付	オープニング	【 高等教育論 】 講師:愛媛大学 真鍋 亮	昼 休 憩	【 部下育成実践 】 講師:愛媛大学 葛西 崇文	情報交換会
2日目 6月20日 (金)		【 企画力育成実践 】 講師:愛媛大学 石川 尚 香川大学 野口 里美	昼 休 憩	【 企画力育成実践 】 講師:愛媛大学 石川 尚 香川大学 野口 里美	研修の振り返り	クロージング 講師: 愛媛大学 葛西 崇文	
	9:00		11:30	12:30	15:00	15:30	15:35

※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7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7年6月19日（木）～20日（金）

会場：香川大学幸町北キャンパス オリーブスクエア2階 多目的ホール

参加数：37名

回答者：31名

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

	回答数	割合
① 大学	30	96.8
② 短期大学	1	3.2
③ 高等専門学校	0	0.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	31	100.0

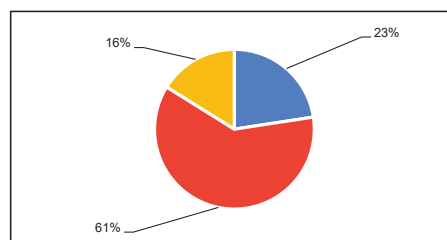
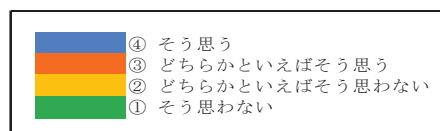
(2) 所属先の設置者

	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	22	71.0
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	0	0.0
③ 学校法人	9	29.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	31	100.0

2. 研修全体について

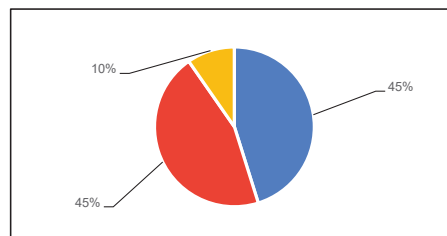
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	7	22.6
③ どちらかといえばそう思う	19	61.3
② どちらかといえばそう思わない	5	16.1
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



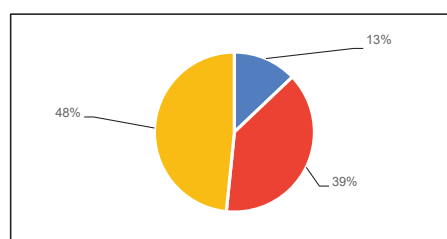
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	14	45.2
③ どちらかといえばそう思う	14	45.2
② どちらかといえばそう思わない	3	9.7
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



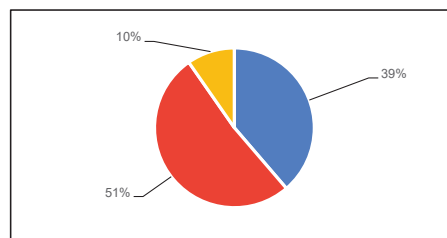
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	4	12.9
③ どちらかといえばそう思う	12	38.7
② どちらかといえばそう思わない	15	48.4
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



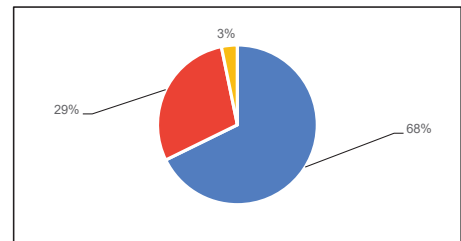
(4) 研修の実施時期は適当だった

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



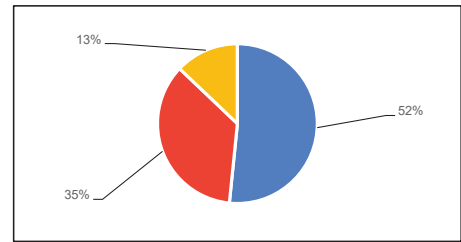
(5) 研修会場は快適な環境だった

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



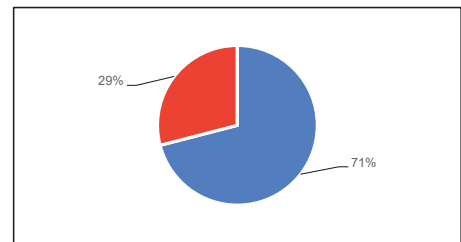
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	16	51.6
③ どちらかといえばそう思う	11	35.5
② どちらかといえばそう思わない	4	12.9
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



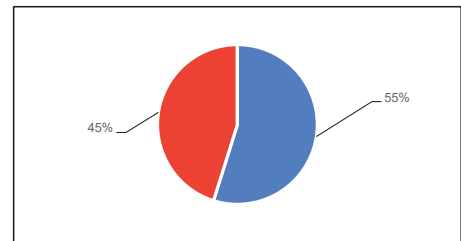
(7) 到達目標は明確に示されていた

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



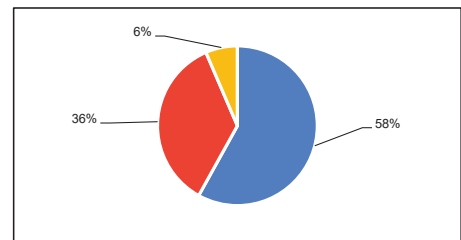
(8) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	回答数	割合
④ そう思う	17	54.8
③ どちらかといえばそう思う	14	45.2
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	31	100.0



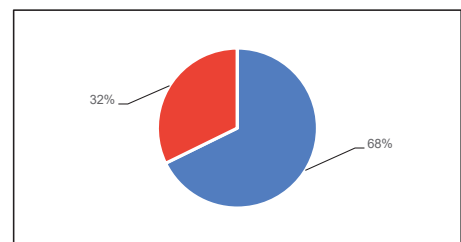
(9) 新たに人的つながりを作ることができた

	回答数	割合
④ そう思う	18	58.1
③ どちらかといえばそう思う	11	35.5
② どちらかといえばそう思わない	2	6.5
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



(10) 研修内容は満足できるものだった

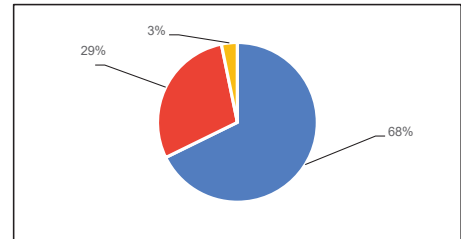
	回答数	割合
④ そう思う	21	67.7
③ どちらかといえばそう思う	10	32.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



3. 「高等教育論」について

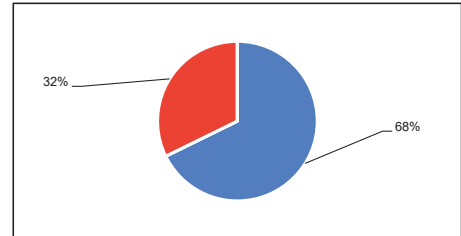
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

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



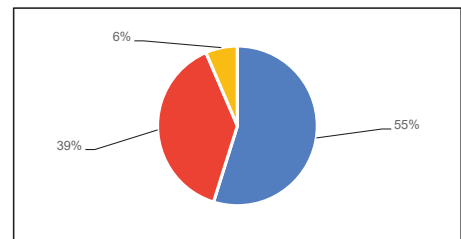
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

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



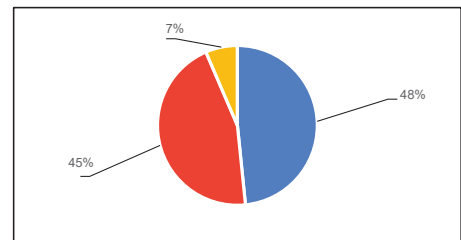
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

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



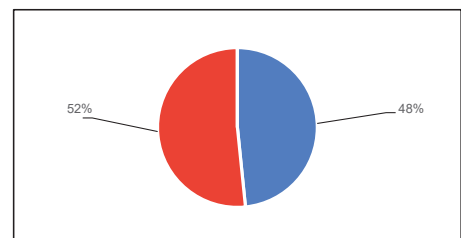
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

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



(5) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

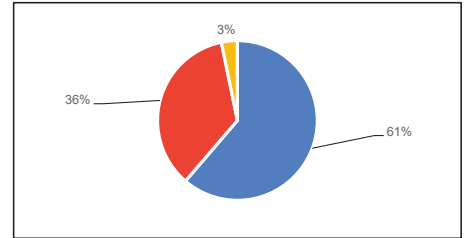
	回答数	割合
④ そう思う	15	48.4
③ どちらかといえばそう思う	16	51.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



4. 「部下育成実践」について

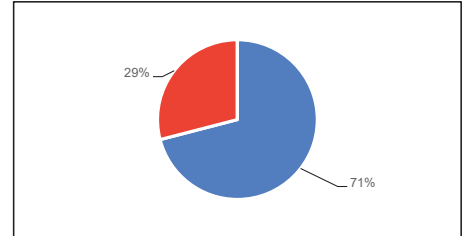
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

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



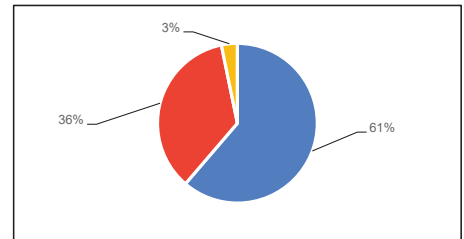
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

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



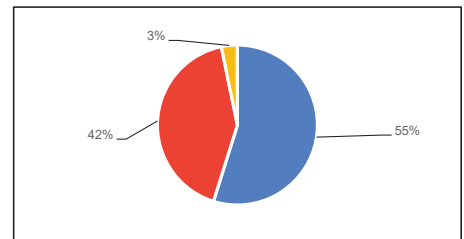
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

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



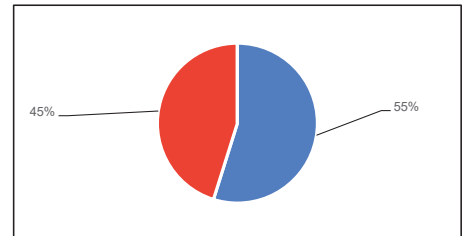
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	17	54.8
③ どちらかといえばそう思う	13	41.9
② どちらかといえばそう思わない	1	3.2
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



(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

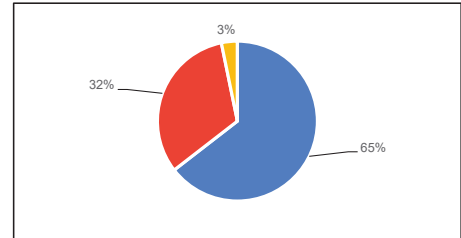
	回答数	割合
④ そう思う	17	54.8
③ どちらかといえばそう思う	14	45.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	31	100.0



5. 「企画力育成実践」について

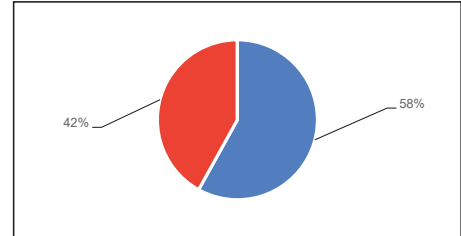
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

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



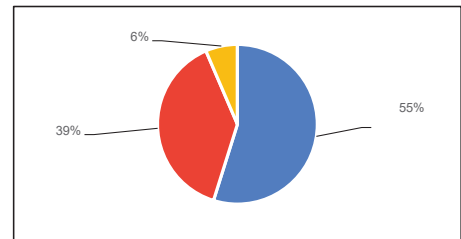
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

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



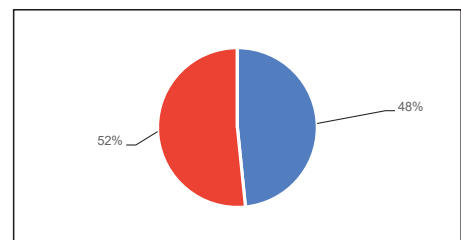
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

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



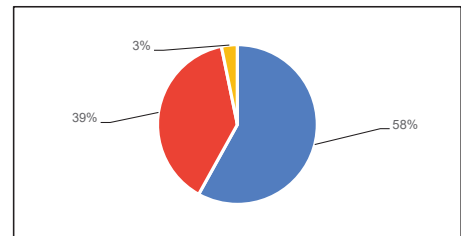
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

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



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



6. 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

- 企画書を書いたことが無かったので、実践できて良かったです。
- 研修を受けて、どの内容も今後の自分の仕事や職場内でのことに活かせるので、今日のことを思い出して日々の業務に取り組みたいと思いました。
また普段、四国内の大学の方とお話をする機会が無いのでこの研修を通じて抱えている問題が一緒だったり仕事内容の精査で止めてはいけないことを知れたり大変参考になりました。
- 企画書の具体的な作成方法が知れたこと。実践できたこと。
- 思い込みで見えなくなることや、気づかなくなることがあるということが実感できた。部下を育成する前に、自分自身が研鑽をつむ必要があるとわかった。
- 企画書の作成を実践できてよかった。他大学の方のスライドが非常に参考になった。
- 研修は長らく参加していなかったため、ルーチン化していた業務について改めて考え直す良い機会となった。

- はじめに、自己点検表において、到達目標を設定し、プログラムを進めていくことで、自分の到達点を確認しながら学んでいくことができました。また他大学の方とグループでディスカッションできたことも、とても良い経験となりました。テーブルを3回替わることによりより多くの方々と交流もできました。とても良い2日間の濃い研修でした。ありがとうございました。
- 部下の育成を適正に行うことが喫緊に求められていたため、具体的な流れを研修で学べて有意義でした。

- 高等教育について改めて再認識することが出来て良かった。また、部下育成については現在取り組んでいるところなので、指導について参考にしたいと思う。また、企画力については現在ほぼ全くといっていいほど、企画を実施していないということもあり、力不足を再認識し、他の方の例が非常に参考になった。

- 高等教育論の「批判的思考」のお話では、気づきが多く、大変有意義でした。大学へ戻り、学生指導等ですぐにも活かしたいと感じました。ありがとうございました。
また、「企画力育成実践」ではテーマの絞り方や、自己流で行ってきたプレゼンテーションのテクニックも伺い、実務ですぐにでも改善したいと感じました。
- グループ内で自分の意見を発表する機会が多く、短時間で自分の考えをまとめて、わかりやすく説明する体験を多くできた。アクティブラーニングが少ない時代に教育を受けたので新鮮でした。他の受講者の自分では考えなかった方向からの意見に刺激されました。
企画力育成実践では、必要なのに作成する機会の少なかった企画書を作成することができて、日々の業務にすぐに生かせると思います。
大きな企画に限らず、小さな提案を上司、同僚にする際にも、企画書を作成して説明できれば、説得力が違うと思いました。日頃作りなれている職員の方は、赤字で協調するポイントや、資料の差し込み方が工夫されていて、今後取り入れていこうと思いました。
受講内容ごとに、グループのメンバーも変わったので、色々な部署で業務されている方とコミュニケーションをとれたこともよかったです。

- 自分に今足りていない能力があると気づくことができた。今後の業務に生かしたい。
- 「高等教育支援」の受講の中で、「批判的思考」について気づきがあった。自分の思い込みで判断せず、異なる方向からも考えるように心がけたい。と思いました。
「企画力育成実践」では、日々の業務の中で、課題となる事案について、改めて見つめなおすきっかけとなりました。気づきできた分、これからの業務に取り上げていきたい。
- 人とのつながりができたこと、他大学の様子など知ることができたこと、他者の職務への考え方や意見について知ることができたことは大変有益でした。
- これまで無意識のうちに行っていた業務について、今回体系的に学んだことで全体像を把握できるようになり、注意すべきポイントも明確になったため、今後は同じ到達目標に至るまでの時間や労力を抑えて、より効率的に取り組める見通しが立ったと感じております。
また、また、自分と同じような悩みを抱えている方がいることを知ったことも、大きな成果だと感じております。
- 同じ立場の者同士で意見交換できたことがよかった。似たような意見もあれば、所属大学や所属課、構成員によって様々な意見を知ることができて、知見が広まったように思う。
- 業務に生かすことのできる研修内容であったと思います。また、他大学の方との交流もでき、今後の参考となりました。
- 日々の業務では意識が向きにくい事項について改めて考える機会となり、有意義でした。難解な部分もありましたが、視野を広げる良い研修でした。雑談も含め、各大学の状況や有益な情報交換ができたこともよかったです。
- 「部下育成実践」での講義内容は、部下・後輩に教育や指導するうえでの注意点が把握できた。実際に業務の教え方に悩んでいたため、非常に参考になった。
- 知らなかった知識を得られるだけでなく、今まで感覚的にしていたことの意味を知れた。それらから、自分の出来ていたことやその必要性がわかり、逆に未熟な点を考えさせられる機会となった。
他大学でも、本学にはない部署の方々と同席でき、違った仕事環境での話を聞いたことも勉強になった。
答申についてももう少し事前勉強をしていけば、もっと余裕をもって講義を聞いたように感じた。

- これまでは、前例を参考にしながら、なんとなく企画書のような物を作成してきたが、今回の研修で、企画書作成における重要ポイントや体系を学び、より良い企画書を作成へのきっかけになった。

- 普段の業務では、なかなか取り組むことができないことを学ぶことができた。どの研修科目もグループ内で話し合う時間があったこと、実践があったことが良かった。
- 中堅クラスに昇格後、新型コロナの影響や在籍していた職場の人員構成の関係上、当該クラスを主対象とした研修等を受講するタイミングがなかなか無く、この程ようやく受講機会を得られた。中堅クラスのポジションとして必要な視点、知識、情報等を、高等教育論、部下育成、企画力育成の3本の講義を通じて深めることができ、大変有意義な2日間だった。
- 全てのプログラムにグループワーク・発表が組み込まれていたことで、実践を伴った知識を習得することができた。受講者には中堅職員(係長クラス)が多く、他大学の自分と同じ役職の方の考え方や自大学での課題等を多く聞くことができ、また、プレゼン能力やリーダーシップを肌で感じる良い機会となった。
- 研修中に人前で意見を言う機会が多くあり、良い経験になった。
- 普段業務に携わっていてあまり意識することのない高等教育論について、深く学ぶことができた。
- 高等教育論について、よくありがちな答申や制度の歴史を説明するというものではなく、批判的思考を用いて高等教育の意義を考えるという視点は新しいと感じた。今までにない切り口だったのでとても参考になった。部下育成については、教えるというアクション以外の部下育成のスキルについて学ぶことが出来たのが良かった。企画力実践については、業務としては企画系が長かったものの、学んで身につけたものではなかったため、実際に企画書を作るという過程を通じて企画について系統立てて学ぶことが出来たのが良かった。
- 研修を受講して、普段意識してできていないことがあまりに多いことを痛感しました。私にとって、この研修がティシーの分類でいうストレッチのレベルだったのだと思います。すぐに実践はできなくても、今後意識して業務に当たろうと思えたことが良かったです。日々忙しく、つい目の前の仕事を処理することに集中してしまいがちですが、自分の仕事は学生の成長や将来につながる仕事だということを改めて感じられた点も良かったです。有意義な研修、ありがとうございました。
- 批判的思考とその意義について、学べて良かった。思い込みや先入観に左右されず、別の可能性、新しいアイデアを発想できるよう業務に活かしていきたいと思った。部下育成実践について、自分の部下は非常勤職員さんなので、対応の仕方や、育成をすることが自分の成長に繋がるということを意識していこうと思った。

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

- 部下育成と企画実践は、別にしても良いのではないかと思います。同じタイミングだと詰め込み過ぎな気がします。
- 大変涼しい環境で研修を受けさせていただきありがとうございます。講師の先生も事務局の方も忙しい業務の中で準備等してくださったお陰で有意義な研修となりました。ありがとうございます。
- 一つのトピックの説明時間をもう少し短くしてもいいと思いました。企画のトピックのワークは効果的だと思いましたが、もう少しその中でワークの回数を減らしてもいいと思いました。
- 時間ごとにグループが変わるところがとてもよかったです。改善というより、良かった点でした。できれば、季節の良い時期に参加させていただきたいです。ありがとうございます。
- インターネットWi-Fi接続方法の説明書きの①②の順序が逆のほうがわかりやすいと思った。2番目にパスワード記載があるほうが順序として良いと思います。
- 電源が切れやすい端末もあるみたいでしたので、電源を用意してもらったほうが良いかなと思いました。ただ、講義自体は有意義なものでした。
- 大変、有意義な時間を過ごすことができました。ありがとうございます。
- 1日目の午前午後の内容も、それぞれ1日かけてもいいくらいの深い内容だったので、半日で自分にすっとなじむところまで、もっていけなかった。知の総和を先に熟読しておけばよかったかも。企画力育成実践の必要データを準備しておけば、見栄えのいい企画書が作成できたなと思いました。
- 企画書作成の時間が短いと感じたので、事前に資料を集めておけるよう事前課題の時にアドバイスがほしかったと思いました。
- 教員講師による講義については、せっかくの機会ですので、専門家としての深い考察や理論展開を取り入れた説明を聞かせていただきたかったです。資料で引用されている論文等や研究結果についても、背景や研究方法なども含めてもう少しご説明をしていただければ、より納得感をもってお話を聞くことができました。
- 企画力育成実践では、「問題」と「課題」は異なるものであるというご説明に、これまで意識できていなかった視点に気づかされ、大きな学びとなりました。それだけに、資料や研修内でこれらの言葉の定義が混同されている場面があったことは、やや残念に感じました。今後も企画を立案する際に繰り返し参照したい資料であるため、用語の使い分けが明確になれば、さらに活用しやすいものになるかと思います。
- 実際はなかなか難しいとは思いますが、所属部署や関わっている業務で参加者を絞ると、より実務に応じた研修ができるのかなと思います。併せて、これまた難しいとは思いますが、レベルによってオプション的な講座があればよいように思いました。
- 特にありません。講師の先生、受講者数や班分け、時間配分、会場など、ちょうど良く感じました。
- 各研修とももう少し時間に余裕があると良かった。特にパワーポイント使用は、個々のスキルの問題もあるが、時間が足りなかった。
- PCを使用する場合、やはり電源問題がつきまとうかと思われま。満充電にして研修に参加しても、バッテリー使用量は様々で、電源を確保していただけるとありがたいです。WiFi環境においても、接続が難しい方もいたと思いますので、そのあたりを改善点として挙げさせていただければと思います。グループでの発表の際も各PCで発表の場合、スペースの確保が難しかったように思いますので、モバイルモニターかディスプレイがあれば便利かと思いました。
- パソコンを運ぶのが大変だった。初日の開始時刻に間に合うのが大変だった。
- 企画書作成において、自分以外の同じグループの方がPowerPointを触ったことがほとんどないと言っていた。PowerPointの使い方についてはテキストに少し記載されているが、普段使わない人からするとわかりにくかったとのことなので、SPODのチャンネルの動画があればよいが、なければ初心者向けでいいのでPowerPointでのスライドの作り方に関する動画を事前に紹介しておくとうよかったのではないかなと思う。企画力実践の中で、課題・現状・あるべき姿と課題解決案の検討については事前課題及び当日の講義の流れにあったが、具体的な原因検討・分析のステップがなかったため、原因検討・分析をせずに企画提案するような形になったのが違和感があった。時間の制限はあるが、事前課題にある程度含めておいて当日理論を説明しながら企画書の構成を組み立てた方がより現実的な企画書にできたのではないかなと思った。各自が作成した部下育成の方針や企画書について、他のグループの方の参考に見たいと思った。できれば全員共有出来たらよかったと思う。
- 他大学の異なる立場の方々と交流が持てることも研修の意義だとは思いますがグループワーク、班内での発表が多くて、それに追われてしまった感もありました。個人的には、自分の中でじっくり考えて答えを出す、という時間がもう少し欲しかったです。
- 特にありません。二日間有意義な時間でした。ありがとうございます。

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(レベルⅡ)

日時 / 令和7年11月20日(木)~21日(金)
※日程の詳細は別紙「日程表」のとおり

会場 / 愛媛大学城北キャンパス (松山市文京町3番)
E.U. Regional Commons 3階
地域サステナビリティスペース

対象 / 係長、主任相当級の職員

受講定員 / 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7年6月19日(木)~20日(金)に実施した「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(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

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
- ・今後の部下育成の具体的な計画や方針を立てることができる

【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



昨年度の様子

受講者の声

◆研修を受講して良かったと思った点はなんですか？

- ・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。

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。

◆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

- ・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。
- ・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？ということを変更し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。



昨年度の様子

◆ 部下育成実践

- ・職場のメンタルヘルスケアで、自分のできることで、自分一人でどうにかしようと思いつぎないことのバランスを考えるきっかけとなった。
- ・3つのコアスキルであるリーダーシップ、メンタルヘルスケア・ラインケア、コミュニケーションが大変重要だと思いました。

◆ 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。
- ・企画力を身に付ける難しさを改めて知った。実際に企画を行うワークを通じて、他の職員の方が実際にどのように企画するかも見ることができて今後の参考になる点も多かった。企画におけるコツを少しでも実務に行かせると良いと考える。最終的に、読み手の気持ちに立った企画を行えるようにしたいとの思いを持った。

担当講師



香川大学 理事・副学長

愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 講師

愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 特任助教

愛媛大学 教育学生支援部教育企画課 課長

野 口 里 美

上 月 翔 太

真 鍋 亮

石 川 尚

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(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)3階 地域サステナビリティスペース

	8:45	9:15	9:30	12:30	13:30	16:30	17:30
1日目 11月20日(木)	受付	オープニング	【 高等教育論 】 講師:愛媛大学 真鍋 亮	昼 休 憩	【 部下育成実践 】 講師:愛媛大学 上月 翔太		情報交換会
2日目 11月21日(金)	9:00	11:30	12:30	15:00	15:30	15:35	
		【 企画力育成実践 】 講師:香川大学 野口 里美 愛媛大学 石川 尚	昼 休 憩	【 企画力育成実践 】 講師:香川大学 野口 里美 愛媛大学 石川 尚	研修の振り返り 講師:石川 尚	クロージング	

※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7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7年11月20日（木）～21日（金）

会場：会場：愛媛大学城北キャンパス E.U. Regional Commons

参加者数：27名

回答者数：26名

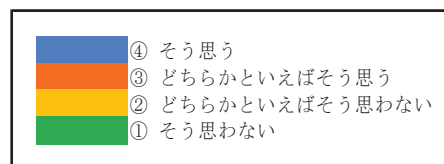
1. 参加者ご自身について

(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

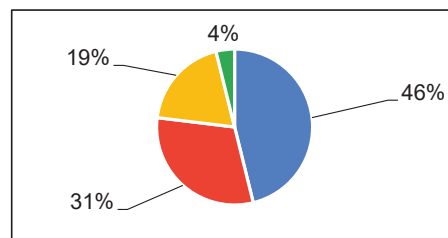
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	16	61.5
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	1	3.8
③ 学校法人	9	34.6
④ その他（ ）	0	0.0
計	26	100.0



2. 研修全体について

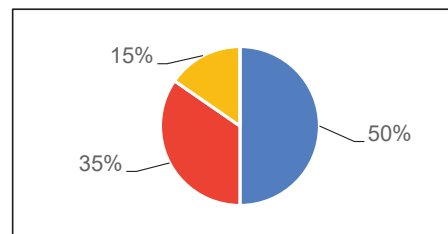
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	12	46.2
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	5	19.2
① そう思わない	1	3.8
計	26	100.0



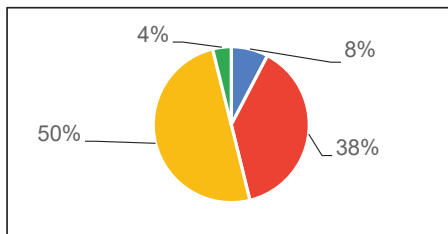
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	13	50.0
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	4	15.4
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



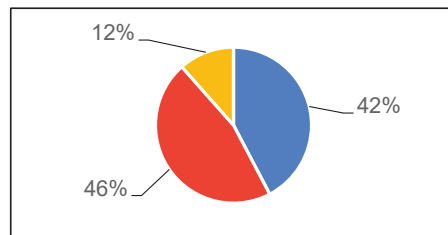
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	2	7.7
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	13	50.0
① そう思わない	1	3.8
計	26	100.0



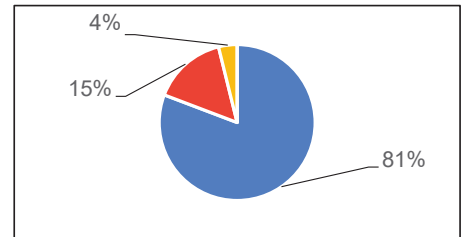
(4) 研修の実施時期は適当だった

	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	3	11.5
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



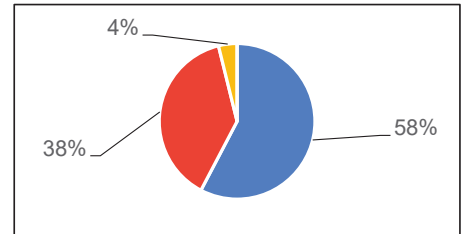
(5) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	21	80.8
③ どちらかといえばそう思う	4	15.4
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



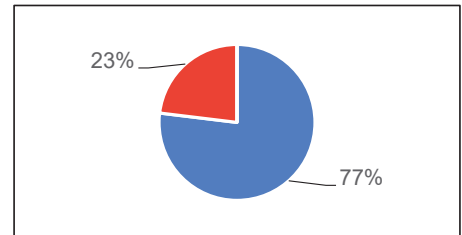
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	15	57.7
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	1	3.8
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



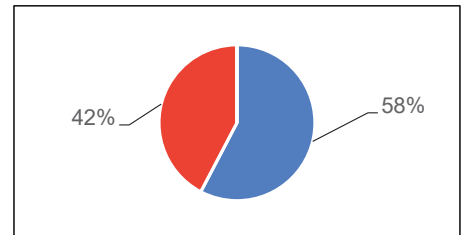
(7) 到達目標は明確に示されていた

	回答数	割合
④ そう思う	20	76.9
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



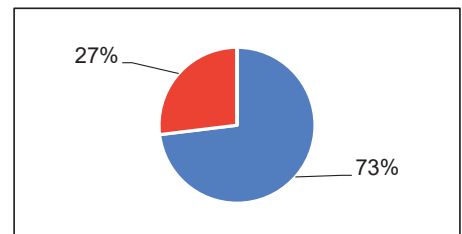
(8) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	回答数	割合
④ そう思う	15	57.7
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	0	0.0
計	26	100.0



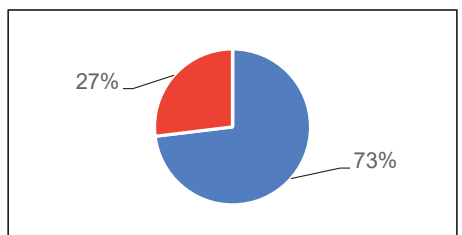
(9) 新たに人的つながりを作ることができた

	回答数	割合
④ そう思う	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



(10) 研修内容は満足できるものだった

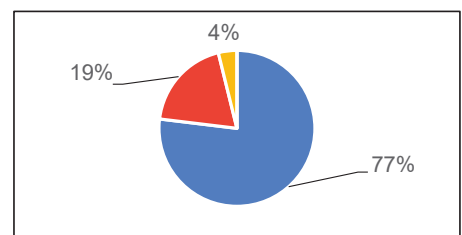
	回答数	割合
④ そう思う	19	73.1
③ どちらかといえばそう思う	7	26.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



3. 「高等教育論」について

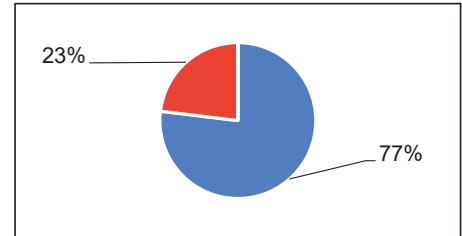
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	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	1	3.8
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



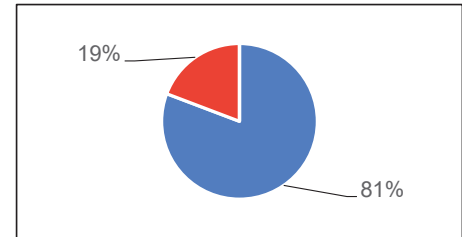
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	20	76.9
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



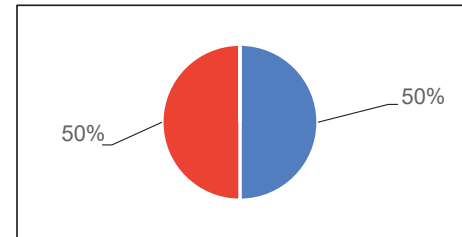
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	21	80.8
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	0	0.0
計	26	100.0



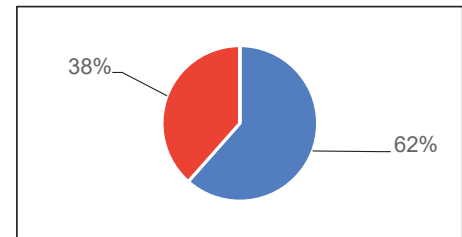
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	13	50.0
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	0	0.0
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

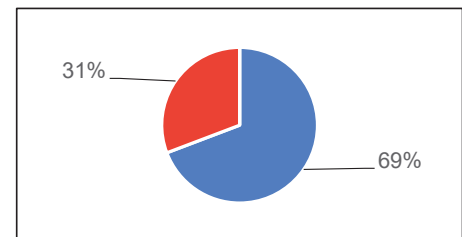
	回答数	割合
④ そう思う	16	61.5
③ どちらかといえばそう思う	10	38.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



4. 「部下育成実践」について

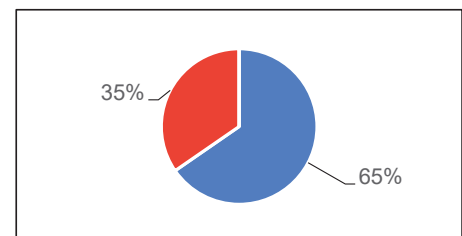
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	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



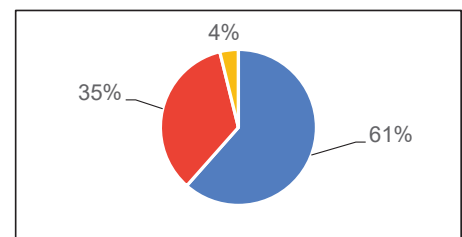
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	17	65.4
③ どちらかといえばそう思う	9	34.6
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



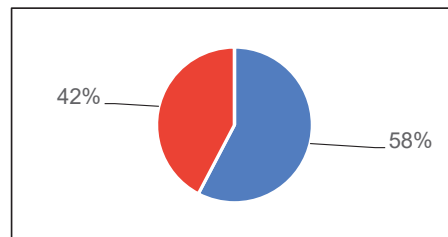
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	16	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



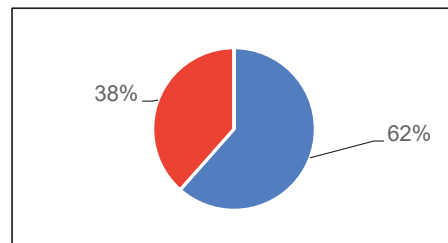
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	15	57.7
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	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

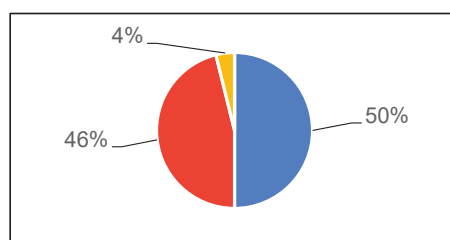
	回答数	割合
④ そう思う	16	61.5
③ どちらかといえばそう思う	10	38.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



5. 「企画力育成実践」について

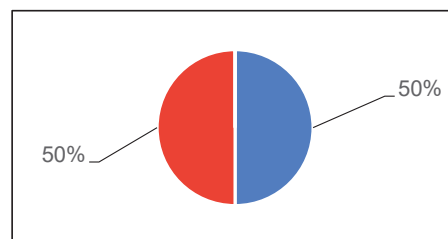
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	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



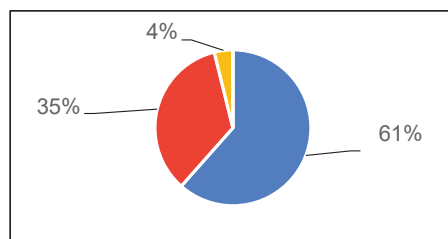
(2) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	13	50.0
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



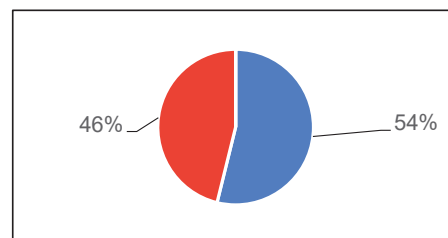
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	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



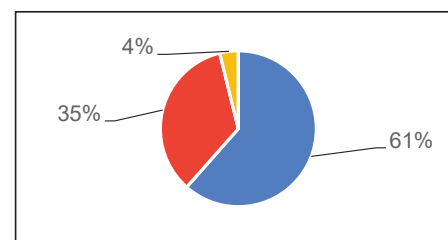
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	14	53.8
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	0	0.0
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	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



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

- 高等教育論は「学生」の人生のためにあることを、大学の教育人としての、そして、日々の業務を自覚する機会になりました。部下の育成・企画力は普通の業務ですぐ活用でき、広い視野を持つきっかけになったため受講して良かったと思いました。
- 事務職員も「教育者」であることは今まで認識していなかったもので、意識を変え、今後の学生への対応に生かしたい
- 他の大学職員の方々とお話しできる機会を持って、他大学の事例等を聞くことができて良かった。
- 高等教育論で、「国の教育政策や自組織の教育方針についても、自分の教育観と照らし合わせて批判的に見る」という新たな視点を得られたこと。および、そのためには「自分の教育観」を醸成していく必要があると感じた。
- 自身が教育者という視点は新しかった全体を通して早いタイミングで実践できそうな内容であった
- 批判的思考、部下・後輩とのコミュニケーションのとり方、企画作成における注意点など、職場で実践できそうな学びが多くあった。グループ内で意識を共有できるワークが数多くあり、他大学の職員と意見交換できたこともよかった。
- 今回の研修では、講義内容だけでなく、他大学の職員との意見交換を通じて視野が大きく広がったことが非常に有意義であった。特に、高等教育論では、大学職員である自分自身も「教育者」の一員であるという視点を再認識するとともに、普段無意識に抱えている前提を問い直す批判的思考の重要性を学ぶことができた。これらの学びは、日々の学生対応や窓口業務、さらに業務改善の検討においても不可欠な視点であり、今後も積極的に意識していきたい。

部下育成実践では、「学生の学習」と「成人の学習」の違いを踏まえたうえで、所属機関における部下育成の課題について改めて考える機会となった。職業人として望ましい態度や姿勢をどのように言語化し、理解してもらうかは容易ではなく、日常的なコミュニケーションの質も大きく影響するのではないかと感じている。また、相手（部下・後輩）の特性を踏まえたきめ細かな指導や、丁寧に話を聴く姿勢、心理的安全性が確保された環境づくりが、学習効果を高めるうえでも重要であることを学んだ。現在、部下育成の機会は多くない部署に所属しているものの、今後必要となる場面を見据えて基礎的な理解を得られたことは非常に大きな収穫である。

さらに、企画育成実践では、企画とは大規模なプロジェクトだけを指すのではなく、職場環境の小さな改善や日常業務の工夫も十分「企画」であるという視点が印象に残った。ワーク中に他大学の職員からいただいた提案やフィードバックは、自分では気づけなかった視点や発想があり非常に参考になった。他大学の課題や取り組みを直接聞いたことも、今後の業務改善に活かせる貴重な機会である。

本研修を通じて、学生対応の質をさらに高めること、業務上の改善点にしっかり向き合う姿勢を持ち続けること、そして各所の関係者を巻き込みながら組織全体の目標達成に寄与していく重要性を改めて認識した。また、フィードバックの効果的な活用方法や無意識のバイアスへの気づきなど、職員として成長していくうえで必要な視点も多く得られ、大変有意義な研修であった。

- どの講師の先生方も話が上手で、長丁場のはずが、テンポのよい進行であつという間だった。高等教育論で学んだ意識改革から、部下育成や企画立案のスキル向上のための実践方法など、中堅職員に求められる能力としての内容が充実していたので、できることから実践していきたいと思う。また、他大学の人と関わることができた貴重な機会だった。
- 他大学の方々と合流する機会を与えてもらったのは本当に良かったです。高等教育について具体的に教えてもらう場がないので、大学の意義や職員の使命など改めて考えさせられました。そして部下を育成する年齢に達してきているということにはっとさせられました。
- 同僚（年上、年下関係なく）との対話の仕方も再度見直す機会になりました。対応相手のことをよく観察しつつ感情なども読み取っていくことができるようにしていきたいと思います。
- これまでは部下として与えられた業務をこなすというところが大きかったのですが、そろそろ中堅職員と言える立場になってきて、受け身ではなく、常に学生に良い影響を与えられる大学職員としての自覚を持ち業務にあたることの重要性を非常に感じた研修でした。また、例年を踏襲するのではなく、何か改善できることはないかという問題意識を持ちながら、小さなことからでも変えていく力のある職員を目指したいと思いました。今回の研修により、自分の中での意識がひとつ上の段階に変わった気がしているので、これだけで終わることなく、これからの業務に生かしていきたいと思います。
- 2日間お世話になりました。
 - ・会場がわかりやすい場所であった。
 - ・全てのワークで班のメンバーが変わったため、良い人脈作りができた。
 - ・また、自大学の職員と同じ班にならない配慮があったため、思う存分討論することもできた。
 - ・ノートパソコンは満充電で持参したが、研修中に充電がなくなってしまったためコンセントがあり大変助かった。
 - ・情報交換会も講師陣と交流でき、有意義なものだった。

- どの講義についてもすぐ実践できる内容でしたが、高等教育論では今まで曖昧にしか分かっていなかった高等教育の変遷について知ることができ、教育者としての自覚ができました。部下育成実践については、部下に限らずすべての教職員との関わり方に活かせる内容でした。企画力育成実践では、基本を守ることでまとまりのある企画書になることが分かりました。
- 大学で勤務するものであれば、高等教育論は常に意識しておかなければならないことではある。しかし、日々の業務の中で、忘れてしまいがちなところでもあると思う。それを再確認できたことが良かった。
- グループワークでは、同じグループの方が意見を表明しやすい雰囲気があり、積極的な意見交換を行うことができた。ワークの内外で他大学の現状について話をする中で、業務の参考となる事があった。事前に資料配布いただくことで、事務局側の印刷の手間やコストも省け、とてもいいことだと思う。また、受講者にとっては、上司へ資料データを共有できるため、報告がしやすかった。
- それぞれの研修ごとに適度にワークの時間があり、インプットしたことをすぐアウトプットする時間が持て、理解の定着につながった。また、ワーク共有時間は他大学の方の業務の取り組み方、考え方、状況等を聞くことができ参考になった。
- グループワークで、他大学の方と交流することができた。各プログラムでグループが変わり、色々な方の意見を聞くことができた。
- 中堅の大学職員としての役割や必要な知識等を意識づけることができた点。
信頼関係の上に、業務が成り立つということを改めて認識できた点。
- 他大学の職員と交流できた点。自分の考えや企画等について意見をもらうことで今後の参考になった。
- 研修を通して、自分の課題と向き合い、じっくりと考える時間をもつことができました。また、新たな気づきや発見があったこと、さらに新しい出会いやつながりを得られたことも、大きな収穫でした。特に印象に残ったのは、批判的思考をもち、物事をさまざまな角度から捉え、自分の業務が学生の学びにつながることを意識できる「教育者」の1人になることです。また、指導者の役割を使いこなし、自分の業務をこなしながら育成者モードで部下と接し、小さな変化（学習）も見逃さない姿勢をもつことの重要性も感じました。さらに、苦手意識をもっていた企画力に対しては、まずは小さな課題を見つけ、その解決のための新しい方法を関係者と共に考え、実現に導く提案を始めてみることを意識しながら、今後の業務に生かしていきたいと思えます。
- 研修の中で実践やアクションプランを作成する機会があり、知識を詰め込むだけではない、職場に帰っても役立つと思える研修でした。研修を通して多くの他大学の方と交流する機会があり、意見交換をたくさんできた点が良かったです。
- 係長、主任相当級の職員が持つべき能力や、業務にあたる際の心構え・意識の持ち方を示していただいたと感じています。普段の業務の中で意識できていなかった部分だったので、気づかされるが多かったです。
- グループワークをはじめ、他大学の方との交流の場がたくさんあったのが良かった。
他大学・他部署の情報収集ができるとともに、自分の考えや環境を改めて見直すきっかけになった。

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

- 休憩時間が5分の講義があったため、10分にしていたら大変有難いと思いました。1時間に1度の区切りはちょうどよかったと思います。
- 他大学の方々とお話しする時間をもう少し取っていただけると、有難いです。
- テーブルのサイズが、グループワークのメンバーの声を聴くにはちょうど良かったが、パソコンや資料を置いて作業するには5人だと少し狭かった。あのテーブルなら4人がぎりぎりかと思います。
- 2日目の内容が特にタイムスケジュールがタイトだと感じた
- ・タイプ別で見る部下、後輩の育成方法についてモデルケースを見ながら学びを深めたい
・より実現可能性の高まる企画の提案、進め方について学びを深めたい
- 全体として内容は充実していたものの、ワークの進行方法には改善の余地があると感じた。特に、一人一人の発言時間は確保されていたものの、参加者同士が意見を深め合う時間が十分に取れない講義もあった。また、10分間で5名が2分ずつ発表する形式は、内容を深掘りする前に時間が終了してしまい、やや物足りなさを感じた。

さらに、ワーク中に共有画面上で残り時間を確認できるタイマーが表示されると、参加者が同じ時間感覚で進行でき、タイムキーパーの負担も軽減されると考える。進行が押した場面では、講師の説明が早くなり内容が聞き取りづらい場面もあったため、時間管理の工夫があれば受講者の理解がより深まるのではないだろうか。

- 研修運営上仕方がないかとは思いますが、ワークの際に自分の考えをまとめる時間がもう少し欲しかった。
- 普段企画書を作成することがないので、難しかったです。お手本となるパワーポイントを使った企画書の例を提示してもらえるとイメージしやすかったかなと思います。

- この度は大変お世話になりました。会場の雰囲気、環境もよく、前向きに取り組むことができました。研修時間は終わってみると”早かった”と感じ、退屈させない、集中する環境がよく整えられていたと思います。質問内容に沿える回答ではないかもしれませんが、どうぞよろしく願いいたします。
- 企画力実践において、進め方や内容については受講して満足度の高いものだったと思いますが、グループ内でのワークの時間にもう少し余裕が欲しかったと思う。自分の検討している内容についての発表とグループ内の意見共有の時間を合わせて1人2～3分という時間設定はかなり時間が足りなかった。発表による自分の考えの整理とグループ内での共有のどちらを優先するのか、はっきりさせるような指示があれば良かったかもしれないとも考えた。
- 特にありません。1つのコマにつき3時間という長丁場でしたが、適宜休憩を取ったり、ワークを挟んだりの内容だったので、眠くなることなく、また聞くだけの講義では疲労感がたまりませんが、それもなく、私にとっては丁度よい内容と時間でした。
ありがとうございました。
- 新しい人との繋がりをもつ目的に関しては、同じグループにならなかった方でお話できなかった方も居られたので、懇親会以外でもごあいさつできる時間があればよかったかと思います。
- ・グループで意見交換をする前に設けていただいた、個人で考える時間が少し短かったです。
・部屋が寒く感じました。
・企画書の全体発表は、慣れている方にさせていただいた方が勉強になるかもしれません。
- 当日の作業時間が短かったため、事前の課題として準備する部分がもう少し多くても良い気がする。
- 特に改善点はありません。久しぶりの研修で緊張していましたが、講義中心になりがちな内容でも、ワークを取り入れることで集中力を保ちやすい構成になっており、とても受講しやすかったです。
- 特にありません。プログラム毎にグループのメンバーが変わり、たくさんの方と交流できたのが良かったです。

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 (レベルⅢ)

日時	令和7年10月2日(木)～3日(金)
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
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。

到達目標

- ◆ 人材マネジメント
- ◆ メンタルヘルス・ラインケア実践
- ◆ 危機管理特論
- ◆ 戦略策定と組織運営

【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

【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

【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



昨年度の様子

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 (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

- ・管理職の立場となる際には、人事課的な発想・アプローチが必要であることを学べた。
- ・現在の自分の立場においても人事関連の業務にあたる機会があるため、面接の際の具体的なテクニックなど、全体的に理解しやすい内容と感じ、大変ためになったと思う。

◆ メンタルヘルス・ラインケア実践

- ・ラインケアという考え方を学び、日々の気づきが重要であるとわかった。
- ・傾聴の大切さ、気が付くセンス、解決するセンス大切だと改めて思いました。



◆ 危機管理特論

- ・リスク毎の発生頻度や影響度を意識するとともに、ヒヤリハットのように、小さなことでも違和感を感じるように心掛けたいと思った。
- ・リスク管理と内部統制の違いが定義づけられたことで自身の中で腑に落ちた。

◆ 戦略策定と組織運営

- ・教員と職員の行動・思考原理の違いについての解説は、実体験と重なる部分が多かったため、大変よくわかった。大学業務を教員にお願いする際に、スムーズに事を運ぶための方法論は、興味深かった。



昨年度の様子

担当講師

倉敷芸術科学大学

学長 秦 敬治

愛媛大学 教育・学生支援機構

講師 阿部 光伸

愛媛大学 地域協働支援部

部長 久保 秀二

愛媛大学 総務部広報課

課長 高木 佳代子

愛媛大学 教育学生支援部教育企画課

課長 石川 尚

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(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

	9:00	9:15	9:30		12:30	13:30		16:30	18:00	
1日目 10月2日(木)		受付	オープニング	【人材マネジメント】 講師: 愛媛大学 久保 秀二	昼休憩		【メンタルヘルス・ラインケア実践】 講師: 愛媛大学 高木 佳代子		情報交換会	
2日目 10月3日(金)	9:00	【危機管理特論】 講師: 愛媛大学 阿部 光伸			昼休憩	【戦略策定と組織運営】 講師: 倉敷芸術科学大学 秦 敬治			研修の振り返り 講師: 愛媛大学 石川 尚	クロージング
	9:00				12:00	13:00		16:00	16:30 16:35	

※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7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7年10月2日（木）～3日（金）

会場：愛媛大学城北キャンパス E.U. Regional Commons

参加者数：34名

回答者数：32名

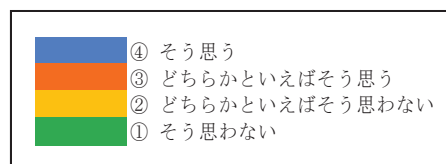
1. 参加者ご自身について

(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

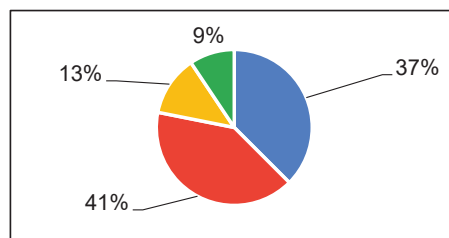
	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	21	65.6
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	2	6.3
③ 学校法人	9	28.1
④ その他（ ）	0	0.0
計	32	100.0



2. 研修全体について

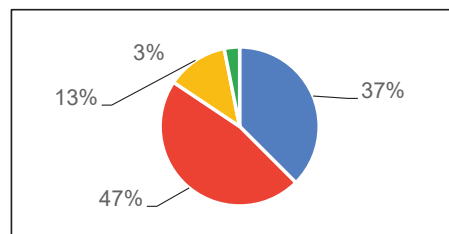
(1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	12	37.5
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	4	12.5
① そう思わない	3	9.4
計	32	100.0



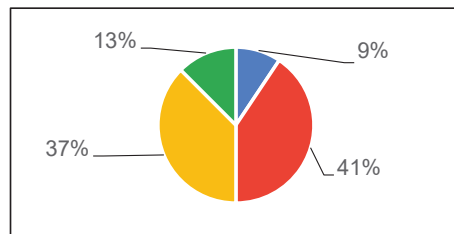
(2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	12	37.5
③ どちらかといえばそう思う	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



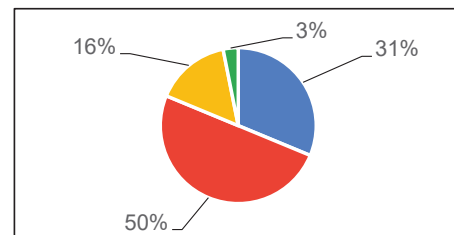
(3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	3	9.4
③ どちらかといえばそう思う	13	40.6
② どちらかといえばそう思わない	12	37.5
① そう思わない	4	12.5
計	32	100.0



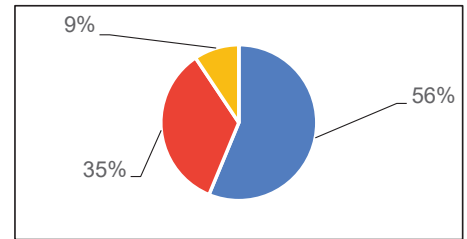
(4) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	10	31.3
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	5	15.6
① そう思わない	1	3.1
計	32	100.0



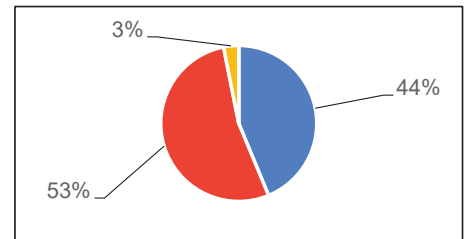
(5) 研修会場は快適な環境だった

	回答数	割合
④ そう思う	18	56.3
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	3	9.4
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



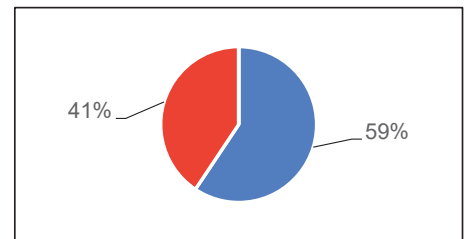
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	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



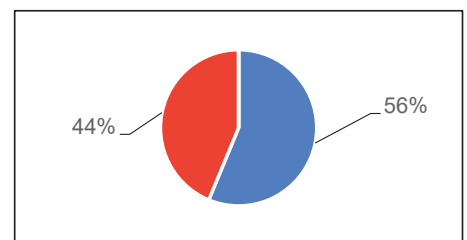
(7) 到達目標は明確に示されていた

	回答数	割合
④ そう思う	19	59.4
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



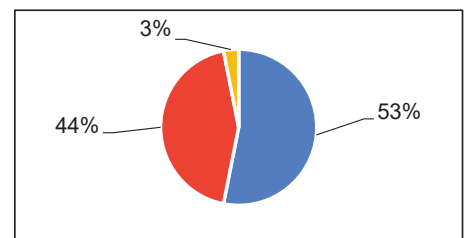
(8) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	回答数	割合
④ そう思う	18	56.3
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	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



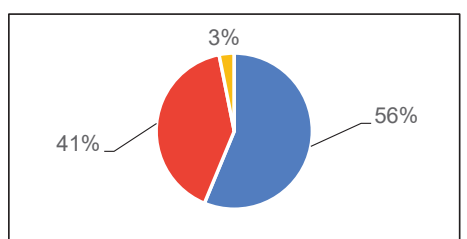
(9) 新たに人的つながりを作ることができた

	回答数	割合
④ そう思う	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



(10) 研修内容は満足できるものだった

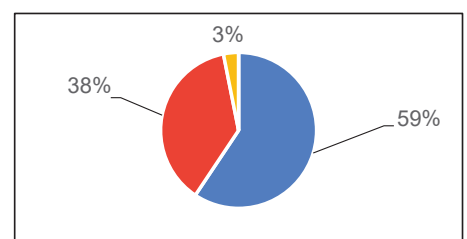
	回答数	割合
④ そう思う	18	56.3
③ どちらかといえばそう思う	13	40.6
② どちらかといえばそう思わない	1	3.1
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



3. 「人材マネジメント」について

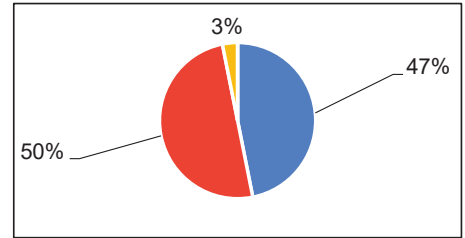
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	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



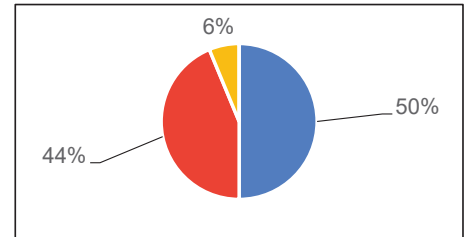
(2) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	15	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



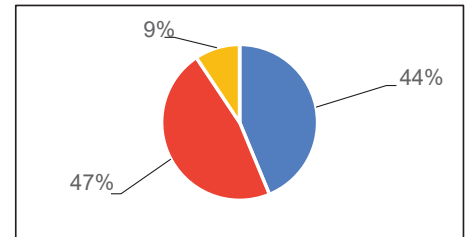
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	16	50.0
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	2	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



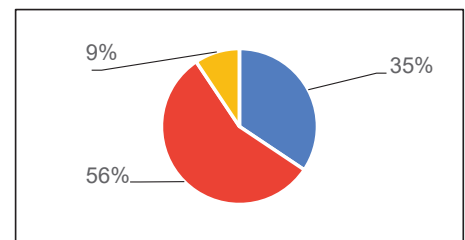
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	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	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	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

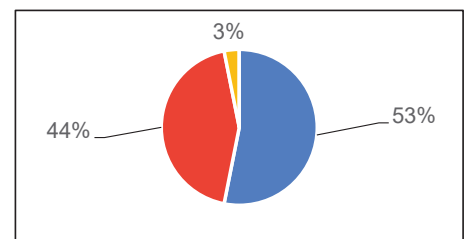
	回答数	割合
④ そう思う	11	34.4
③ どちらかといえばそう思う	18	56.3
② どちらかといえばそう思わない	3	9.4
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



4. 「メンタルヘルス・ラインケア実践」について

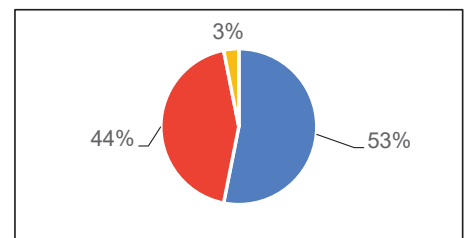
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	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



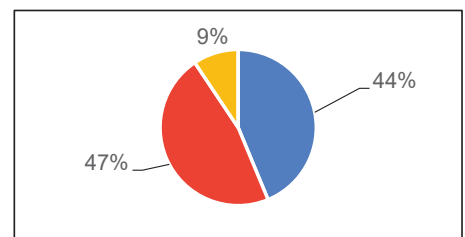
(2) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	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



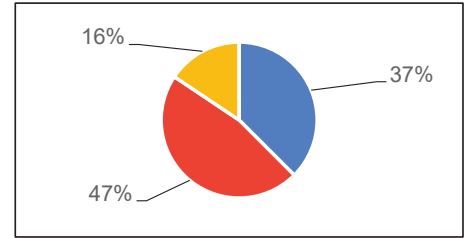
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	14	43.8
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	0	0.0
計	32	100.0



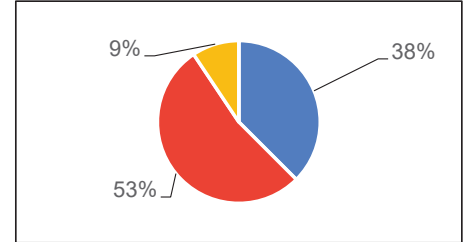
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	12	37.5
③ どちらかといえばそう思う	15	46.9
② どちらかといえばそう思わない	5	15.6
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

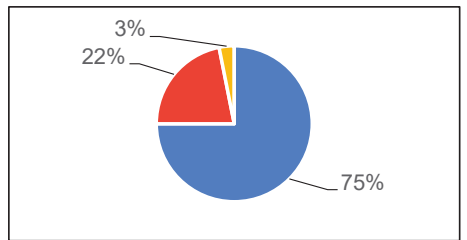
	回答数	割合
④ そう思う	12	37.5
③ どちらかといえばそう思う	17	53.1
② どちらかといえばそう思わない	3	9.4
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



5. 「危機管理特論」について

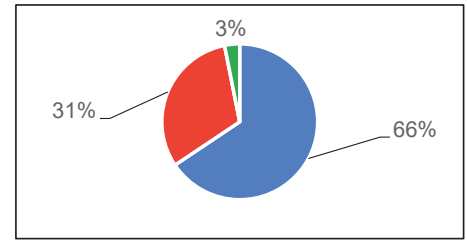
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	24	75.0
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	1	3.1
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



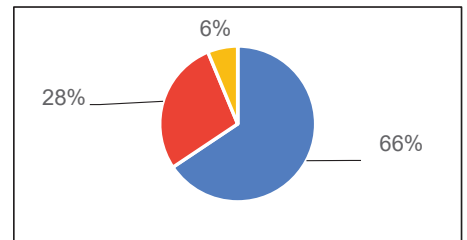
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	21	65.6
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	1	3.1
計	32	100.0



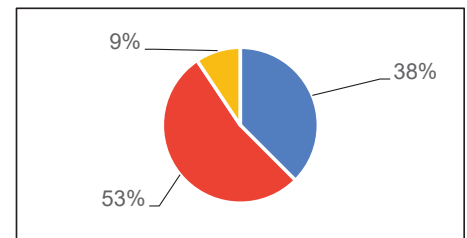
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	21	65.6
③ どちらかといえばそう思う	9	28.1
② どちらかといえばそう思わない	2	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



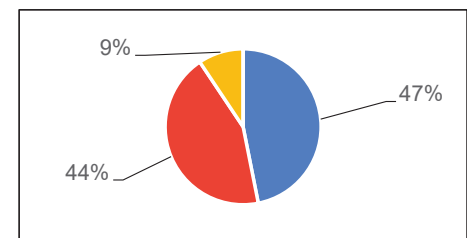
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	12	37.5
③ どちらかといえばそう思う	17	53.1
② どちらかといえばそう思わない	3	9.4
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

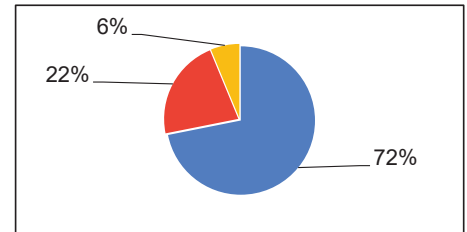
	回答数	割合
④ そう思う	15	46.9
③ どちらかといえばそう思う	14	43.8
② どちらかといえばそう思わない	3	9.4
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



6. 「戦略策定と組織運営」について

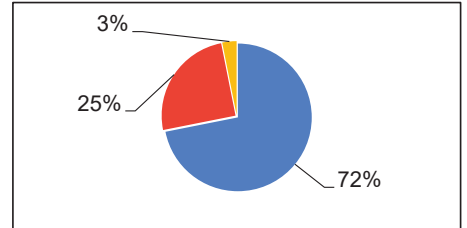
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	23	71.9
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	2	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



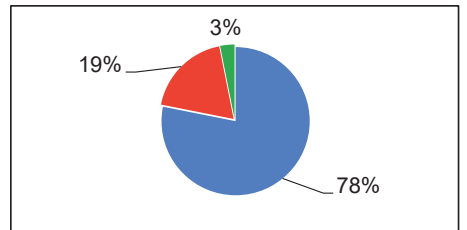
(2) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	23	71.9
③ どちらかといえばそう思う	8	25.0
② どちらかといえばそう思わない	1	3.1
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



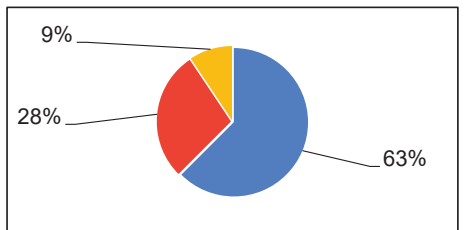
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	25	78.1
③ どちらかといえばそう思う	6	18.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	3.1
計	32	100.0



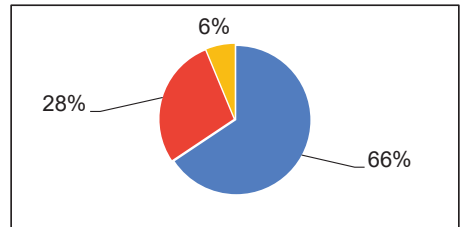
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	20	62.5
③ どちらかといえばそう思う	9	28.1
② どちらかといえばそう思わない	3	9.4
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



(5) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	21	65.6
③ どちらかといえばそう思う	9	28.1
② どちらかといえばそう思わない	2	6.3
① そう思わない	0	0.0
計	32	100.0



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

- 講師が具体的な事例や体験談に触れながら、講義をすることでより理解が深まった。
- 部下の人材育成、円滑な職場環境づくり、危機管理対策のための情報共有等、改めてコミュニケーションの大切さを感じました。また、戦略的な経営を考えていく時代であることを感じました。
- 新たな気づきが得られた。いろいろな視点の意見を聞くことができた。
- プログラムの内容が適切で、レベルに合ったもので大変参加になった。また、良い刺激になり充実した時間を過ごす事ができました。
- 国公私立大学それぞれの所属の方が参加されていて、良かった。
- 講義では自分で思っていること、行動しているようなことでも、言語化して説明していただくことにより、新たな気づきがあった。まだまだ管理職としての自覚、力量が不足することを痛感した。他大学の多様な部署の方とのワークを通して、違った視点での捉え方があり、刺激を受けた。
- 大学を知るいい機会になりました。大学のこれからの取り組みについて方向性がよくわかった。
- これまで聞きかじったことがある程度だったりどこか他人事に思っていた内容を、今後深掘りしていく良い契機になりました。
- 管理職に必要な事が分かったと思います。人材を成長させるなどの役割。
- 役職に応じた業務の取り組みや視点だけではなく、経営（理念）の立場で他人事ではなく自分事として取り組んでいこう、視野を広げていこうという気持ちになった。
- これからの時代にあった対応策について、より深く学べることができて良かった。
- SPOD研修への参加は初めてで、すべての研修内容が新鮮でした。漠然と分かっていたつもりなのが、研修を受けたことにより、理解が深まりました。部下や同僚やまわりに目配りし、人の話を聴く、コミュニケーションをとりながら、今回受講した研修を役立てていきたいと思いました。また、同じ職位の職員とも連携をして、研修内容を生かされるような取り組みを考えていけたらと思いました。
- 日頃、自分が行っている部下への対応について、正しいものなのか独りよがりなのか不安に思っていたのですが、研修を受けて、自分の考え方や対応を肯定していただけた気持ちになり、いろいろとままならないこともありますが、また、明日からも自分を信じて頑張ろうと思えました。ありがとうございました。
- 色々な職員さんと知り合うことが出来て良かったことと、色々な考え方や価値観が聞けて良かった。
- マネジメントの基本について再確認することができた。
- 知識としては、ある程度の内容を得られたと思う。
- 短期間の研修にも関わらず、今後の管理職としての要諦を学べた点
- 様々な角度から大学経営や組織運営を考える上でのヒントとなった。
- 自大学の管理職級の職員と比較しながら研修を受講することで、研修内容をより現実的に捉えることができました。すべての内容が正しいとは限らないと感じたものの、自分が目指すべき上司像を考えるうえで、貴重な気づきを得る機会となりました。
- 人材管理やリスク管理、クライシス管理、内部統制など、なんとなく分かっているようで自分の中でうまく整理できていなかったことについて、全体像をつかむことができた。また、理論についてもしっかり勉強していかなくてはいけないことを、改めて認識するきっかけになった。多くの方とグループワークをすることにより、人的ネットワークを広げることができた。
- 管理職登用試験を受験予定で、自分なりに学習していたタイミングでの受講だったので、集中して身に付けることができた。

- 秦先生の研修は本当に感銘を受けました。一番自分からは遠いかなと思える題目でしたが、受講してみた結果、マネジメントの重要さに気づくことができました。
- 秦先生の講義が大変勉強になりました。
- 現在の自分の置かれている立場に適合した内容のテーマで開講されており、具体的に役立つスキルを多くご教授いただけたので、参加して良かったと思いました。
- グループワーク、情報交換会を通じて、他大学の方との交流を深めることが出来た。メンタルヘルスや人材マネジメントの講習を受けて、改めて人の話を聴くこと、周りの人とコミュニケーションをとることの重要性を感じた。講義を通して自分に足りないもの、自分が考えないいけないこと、学ばないと行けないことといった課題がわかり、今後の自分の成長につなげる良い機会を得られた。
- ・他大学の方と交流する貴重な機会で、課題等、情報交換が出来て非常に良かった。
・人材マネジメントでは、人に対する接し方について丁寧に接するということが重要であることに改めて気付かせてくれた。
・メンタルヘルス・ラインケア実践では、心身を病んでしまったら復職するのはハードルが高いこと知り、心身を病む前にいち早く気づいてあげることが重要であることが分かった。今後、部下に異変を感じたら積極的に話しかけ、日々のコミュニケーションをさらに大事にしたい。
・危機管理特論では、日々いろんなリスクが日常に潜んでおり、リスクを可視化することが重要であることを学んだ。リスクを最小限にするために、それぞれのリスクを予想し、リスク・コントロール、リスクをチャンスに変えられるようにしていきたい。
・戦略策定と組織運営では、「議論は理念で戦う」が印象に残った。自分は分かった気になっていただけだと気づいた。今後、理念を一番に考え、プロジェクトを進めていきたい。迷ったときは理念に戻る。常に意識して業務に従事したい。
・講師の方々、非常に分かりやすく、情熱的に講義してくださり、ありがとうございました。
- 研修では、大変お世話になり、ありがとうございました。
研修の最初に、自己点検表により現在の到達点を認識し、到達目標を明確にすることで各研修を受講することができたので良かったと思います。
研修資料を AI で作成された講師の先生がおられましたので、AI 活用の好事例として参考にさせていただきます。
研修全体を通して、講義により理解が深まりましたし、グループごとのワークを通じて、他の皆様のご意見による新たな気づきもありました。自分の意見を1分間にまとめてグループ内で発表するというのも、プレゼンテーションの上で重要だと思いますので、良い経験になりました。
大学教職員のための56冊につきましても参考にさせていただきます。

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

- 可能ならば、月頭ではなく中旬ごろがありがたい（ルーティン業務のため）
- もっと、ディスカッション（グループ討議）とグループ毎にプレゼン発表する機会を増やした方が、自分毎として、より積極的に参加するのではないかと思います。
- 午後スタートで3日間の方が遠隔地から参加しやすい。
- どうしても国立の方が多くなる為、私立大学の方の参加者増えとありがたい。開始時間が早く遠方から参加しにくいので、検討をお願いしたい。
- グループ替えが多くて、名刺交換の人数が多かった。名刺の枚数準備について事前にアナウンスしていただけると助かります。
- 後期開講の多忙な時期の開催で、職場を離れるのが心苦しかったです。開催時期は8月後半から9月初旬、1日目を午後開始がよかったです。
- 空調について、2時間経過で停止することは省エネ設定と思われるが時間の変更が可能であるなら4時間くらいに変更するべきではないか。（半日は停止しない時間）
- リスクマネジメントの導入の部分がよく分からなかった。具体事例についてはよく分かった。
- グループ分けの際に、同じ方と当たっていたので、複数回グループ分けをするのであれば同じ方と当たらないようにしていただければコミュニケーションが取れるので有難いです。
- 全ての研修において、終了時刻を守っていただけてよかったです。

- 職種に合わせた研修内容であったが、1パートのみなど一部変化球的な、少し視点の異なる研修が入っていてもよいのではないかと思った。
- 研修時期については、月末締め翌月初期繁忙（人事系・医療系ほか）もあり、当該担当者（特に補佐級）の受講機会を増やすのであれば、できれば10月の月中開催（15～20日頃）が望ましい
- 大学人・社会人としての基礎力養成プログラムには現在、レベルⅠ・Ⅱ・Ⅲがありますが、課長・部長級以上に相当する研修（たとえばレベルⅣ）の新設予定はありますか？
Ⅲの応用編のような、より実践的・発展的な内容の研修があると、さらに学びが深まるのではないかと感じました。
- 月初は通常より業務が多く、参加にあたり業務の調整が難しかった。特に10月は後期の始まりでもあるので、第2週以降にするなど、配慮いただければありがたいです。
- それぞれ講師の方によってとてもよく特徴が出ていたと思います。講師の都合やテーマの設定などが難しいとは思いますが、あと1日くらいあれば、より良くなるように思います。

令和7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7年	5月21日(水)	～23日(金)	(愛媛大学)
第2回	令和7年	7月7日(月)	～9日(水)	(愛媛大学)
第3回	令和7年	10月16日(木)	～17日(金)	(徳島大学)
第4回	令和7年	11月19日(水)	～21日(金)	(愛媛大学 レベルⅡ)
第5回	令和8年	1月22日(木)	～23日(金)	(高知大学)
発表会及びプログラム実施(予定)		令和8年	5月22日(金)	(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。

※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)」に加え、4時間程度のゼミ活動を実施する予定です。

※発表会及びプログラム実施は令和8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7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7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21日（水）～23日（金）

場所：愛媛大学

時間	(1日目) 5/21 (水)	(2日目) 5/22 (木)	(3日目) 5/23 (金)	時間
	14期生	14期生	14期生	
9:00			オープニング	9:00
		プロジェクト実践 I (問題意識の発表、ゼミ指導)	プロジェクト実践 I (前年度受講生の発表聴講)	9:15
11:00			休憩	10:45
11:30		昼食	SD実践 I (プログラム構築)	11:00
12:30			昼食	12:00
13:10	開講式	SD実践 I (インストラクション・スキル含む)	SD実践 I (前年度受講生の発表聴講)	13:00
13:20	オリエンテーション			15:00
14:00	受講にあたっての抱負発表		休憩	15:30
14:30	チームビルディング	休憩	SD実践 I (プログラム構築)	17:00
14:40		プロジェクト・マネジメント		
16:00	休憩			
16:10	自大学の特徴と課題のプレゼンと相互討論			
16:40				
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。

※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7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7日（月）～9日（水）

場所：愛媛大学

時間	(1日目) 7/7 (月)	(2日目) 7/8 (火)	(2日目) 7/9 (水)	時間
	14期生	14期生	14期生	
				9:00
		SD実践 I (プログラム構築)	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)	
12:00		昼食	昼食	11:30
13:00				12:30
13:15	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)	
13:30		SD実践 I (プログラム構築)		14:00
15:00		休憩		
15:10	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)	リーダーシップ論		
17:10				
17:30	情報交換会			

オンデマンド学習
高等教育におけるIR 2H
大学職員論 2H

※都合により、時間を変更する場合があります。

令和7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16日（木）～17日（金）

場所：徳島大学

時間	（1日目）10/16（木）	（2日目）10/17（金）	時間
	14期生	14期生	
9:45 10:00	オリエンテーション	プロジェクト実践Ⅲ (プロジェクトの進捗報告、ゼミ指導)	9:00
	高等教育政策論		12:00
12:00	昼食	昼食	12:00
13:00	大学マネジメント論	SD実践Ⅱ (プログラム構築、振り返り)	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
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7年度 次世代リーダー養成ゼミナール（第4回）日程表

日程：11月19日（水）～11月21日（金）

場所：愛媛大学

※レベルⅡと合同開催

時間	（1日目）11/19（水）	（1日目）11/20（木）	（2日目）11/21（金）	時間
	14期生	14期生	14期生	
9:15 9:30		受付		9:00
		オープニング		
		高等教育論	企画力育成実践	
12:30			昼食	11:30
		昼食		12:30
13:00 13:30	オリエンテーション		企画力育成実践	
	プロジェクト実践Ⅲ （ゼミ指導）			
15:00 15:15	休憩	部下育成実践	研修の振り返り	15:00
			クロージング	15:30 15:35
16:30	SD実践Ⅱ （進捗報告）			
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7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22日（木）～23日（金）

場所：高知大学

時間	（1日目）1 / 22（木）	（2日目）1 / 23（金）	時間
	14期生	14期生	
8:45 9:00	オリエンテーション		9:00
	プロジェクト実践Ⅳ (プロジェクトの発表)	メンター入門、メンタリング実践	
		昼食	11:00
13:00	昼食	SD実践Ⅲ (プログラム構築・振り返り)	12:00
14:00	口頭試問	移動・準備	14:00
		成績通知	14:15
		次世代リーダー養成ゼミナールを振り返って	14:45
		修了式	15:15
		懇談会	15:45
17:00	情報交換会		16:45

※都合により、時間を変更する場合があります。

令和8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20日（水）～22日（金）

場所：愛媛大学

時間	(1日目) 5/20 (水)	(2日目) 5/21 (木)	(3日目) 5/22 (金)	時間
	15期生	15期生	15期生	
9:00			オープニング	9:00 9:15
		プロジェクト実践 I (問題意識の発表、ゼミ指導)	プロジェクト実践 I (前年度受講生の発表聴講)	
11:00			休憩	10:45 11:00
11:30			SD実践 I (プログラム構築)	
12:30		昼食	昼食	12:00
13:10	開講式			13:00
13:20	オリエンテーション	SD実践 I (インストラクション・スキル含む)		
14:00	受講にあたっての抱負発表		SD実践 I (前年度受講生の発表聴講)	
14:30		休憩		
14:40	チームビルディング		休憩	15:00
		プロジェクト・マネジメント		15:30
16:00	休憩		SD実践 I (プログラム構築)	
16:10				
16:40	自大学の特徴と課題のプレゼンと相互討論			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7年度第1回SPODネットワークコア運営協議会 議事概要

日 時：令和7年4月28日（月）15：00～15：40

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1-1～3、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7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7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7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2025について 【資料3-1～6、参考資料3】

徳島大学から資料3-1～6及び参考資料3に基づき、SPODフォーラム2025の概要、シンポジウム、プログラム、ポスターセッション、SPODフォーラムの今後の準備に関する担当、スケジュールについて説明があった。

SPODフォーラムにおける民間企業勤務者の参加の可否について意見があり、外部資金の獲得策の検討と併せて次年度以降の取扱いを検討することとした。

4. SPODホームページの改修について 【資料4】

事務局から資料4に基づき、ホームページのリニューアルについて報告があり、内容に修正等があれば事務局まで連絡してほしい旨の説明があった。

中井議長からSPODフォーラムの申込受付を従来通りホームページで行うか、他のフォーム等で行うかの確認があり、徳島大学に内容を確認の上、事務局で検討することとした。

5. その他

中井議長から次回の協議会は、5月28日（水）10：30からZoomにより開催予定である旨、説明があった。

令和7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の質保証支援室 助教	塩川 奈々美	FD	○	
	法人運営部 人事課長	林 三知夫	SD		○
	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	真名野 佳代	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	川上 ちぐさ	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	宮崎 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		○
	企画総務部給与福利課 課員	白石 喬子	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	藤沢 勇汰	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 准教授	杉田 郁代	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		
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	○	
	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		○
	地域協働支援部 部長	久保 秀二	SD		◎
	総務部人事課 課長	堀金 守	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 サブリーダー	小林 志穂里	SD		
	教育学生支援部 教育企画課 課長	石川 尚	事務		
	教育学生支援部教育企画課教育総務チーム チームリーダー	西村 優作	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 サブリーダー	小川 達也	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	森並 由衣	事務			

※◎は専門部会長

ネットワークコア運営協議会の構成員に関する申合せ(抄)
 (組織)第2 協議会は、次の(1)～(4)に掲げる構成員をもって組織する。

- (1) 議長
- (2) 各コア校のFD担当者
- (3) 各コア校のSD担当者
- (4) 各コア校の事務担当者

令和7年度第2回SPODネットワークコア運営協議会 議事概要

日 時：令和7年5月28日（水）10：30～11：05

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について 【資料1、参考資料1～2】

中井議長から資料1に基づき、各専門部会において選出された専門部会長及び協議会構成員の追加について報告があった。

2. SPODフォーラム2025について 【資料2-1～6】

事務局から資料2-1～6に基づき、SPODフォーラム2025における検討事項及び準備の進捗状況について説明があった。

資料2-1、2-3については、原案のとおり承認され、資料2-2のスケジュールに基づき、後日ホームページ上で公開することとした。

資料2-4については、申込フォームは例年の形式を使用することの説明があり、フォーム内容や事前アンケートの項目について確認した。今後は徳島大学と事務局とで詳細を調整の上、6月16日から申込開始する。

資料2-5～6については、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、第3回コア運営協議会で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3】

中井議長から、資料3及び参考資料3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、異議なく承認された。

4. 令和6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6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（案）を検討し、10月の第4回協議会開催時に対応策（案）を提示、必要に応じて持ち帰り各大学からの意見を確認の上、第5回協議会で対応策を決定することとした。

5. 令和7年度の事業予算執行について 【資料5】

事務局から、資料5に基づき、今年度の予算執行について説明があった。FD/SD専門部会での物品購入は12月末を目途に行っていたいただき、1月以降の出張等の旅費についても12月末を目途に執行計画を立てていただきたい旨、説明があった。

6. その他

中井議長から、次回の協議会は、7月23日（水）10：30からZoomにより開催予定である旨、説明があった。

令和7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の質保証支援室 助教	塩川 奈々美	FD	○	
	法人運営部 人事課長	林 三知夫	SD		○
	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	真名野 佳代	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	川上 ちぐさ	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	○	
	大学教育基盤センター能力開発部 特命講師	小坂 有資	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 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		○
	企画総務部給与福利課 課員	白石 喬子	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	藤沢 勇汰	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 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	有友 幸代	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 課長補佐	吉岡 瞳	事務		
	学務課総務係 係員	小田桐 大季	事務		
	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 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	○	
	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		○
	地域協働支援部 部長	久保 秀二	SD		◎
	総務部人事課 課長	堀金 守	SD		○
	総務部人事課 副課長	吉良 典真	SD		○
	教育学生支援部 部長	桐野 律子	事務		
	教育学生支援部 教育企画課 課長	石川 尚	事務		
	教育学生支援部教育企画課教育総務チーム チームリーダー	西村 優作	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 サブリーダー	小川 達也	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	森並 由衣	事務		

※◎は専門部会長

ネットワークコア運営協議会の構成員に関する申合せ(抄)
 (組織)第2 協議会は、次の(1)～(4)に掲げる構成員をもって組織する。

- (1) 議長
- (2) 各コア校のFD担当者
- (3) 各コア校のSD担当者
- (4) 各コア校の事務担当者

令和7年度第3回SPODネットワークコア運営協議会 議事概要

日 時：令和7年7月23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 事

1. SPODフォーラム2025について【資料1-1～9】

徳島大学から資料1-1～2に基づき、SPODフォーラム2025のポスターセッションの概要と台風や災害等不測の事態が発生した場合の方針について説明があった。

また、事務局から資料1-3～9に基づき、SPODフォーラムの申込状況、各アンケート項目及び周知方法、並びに今後の準備スケジュールについて説明があった。

資料1-7の全体アンケートについては、9月末に参加者に回答を依頼し、10月の第4回コア運営協議会で報告する予定である。

2. SPODフォーラム2026について【資料2】

愛媛大学から資料2に基づき、SPODフォーラム2026の概要について説明があり、開催日程について承認された。

3. 第21回大学教育カンファレンスin徳島について【資料3】

徳島大学から資料3に基づき、今年度の大学教育カンファレンスin徳島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。

4. 令和7年度後期の開催予定について【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開催予定について説明があった。第4回会議については、愛媛大学での対面開催とし、来年度のSPODフォーラム使用会場の下見及び同日に開催される「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルI）」の見学が可能である旨の説明があった。

なお、第5回、第6回の開催日程については、別途各コア校の予定を確認し調整する。

5. 令和7年度第1回SPOD事業評価委員会について【資料5】

事務局から資料5に基づき、令和7年度第1回事業評価委員会について説明があった。

6. その他

中井議長から、大学IR入門が8月にナカニシヤ出版から刊行予定であることについて説明があった。

令和7年度 第3回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 課長, (兼)教育企画室長	真名野 佳代	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	川上 ちぐさ	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	○	
	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・学生支援部学務支援課 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		○
	企画総務部給与福利課 課員	白石 喬子	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	藤沢 勇汰	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 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	有友 幸代	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 課長補佐	吉岡 瞳	事務		
	学務課総務係 係員	小田桐 大季	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	上月翔太	FD	○	
	教育・学生支援機構 特任助教	真鍋 亮	FD	○	
	地域協働支援部 部長	久保 秀二	SD		◎
	総務部人事課 課長	堀金 守	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 サブリーダー	小林 志穂里	SD		
	教育学生支援部 教育企画課 課長	石川 尚	事務		
	教育学生支援部教育企画課総務チーム チームリーダー	西村 優作	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 サブリーダー	小川 達也	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	森並 由衣	事務		

※◎は専門部会長

ネットワークコア運営協議会の構成員に関する申合せ(抄)
 (組織)第2 協議会は、次の(1)～(4)に掲げる構成員をもって組織する。

- (1) 議長
- (2) 各コア校のFD担当者
- (3) 各コア校のSD担当者
- (4) 各コア校の事務担当者

令和7年度第4回SPODネットワークコア運営協議会 議事概要

日 時：令和7年10月31日（金）15：00～16：00

場 所：愛媛大学 城北キャンパス及び各コア校（Zoom開催）

出席者：別紙のとおり

議 題：

1. SPODフォーラム2025の総括について 【資料1、参考資料1-1～7】

事務局から資料1に基づき、SPODフォーラム2025の総括として、参加者数、満足度、事後アンケートから抽出した改善要望等について報告があった。

また、SPODフォーラム2025実施責任者である徳島大学吉田准教授から参考資料1-5に基づき、参加者企画枠及び全体の状況について報告があった。続いて、高畑FD専門部会長及び久保SD専門部会長から全体を通した所感が述べられた。

2. SPODフォーラム2026について 【資料2-1～3、参考資料2】

中井議長から資料に基づき、SPODフォーラム2026の全体テーマ、プログラムの時間割案、昨年度からの変更点について説明があった。続いて、愛媛大学上月講師からシンポジウムの概要について説明があった。コア校からの意見を踏まえ、休憩時間を増やすこと、参加者の交流の場を設けることを検討することとなった。

また、開講するプログラムについて、各専門部会で7講座ずつ検討し、11月19日（水）までにSPOD事務局まで提出するよう依頼があった。

3. 令和9（2027）年度以降のSPODフォーラム持ち回りスケジュールについて 【資料3】

中井議長から資料3に基づき、令和9（2027）年度以降のSPODフォーラムの持ち回り案について説明があり、了承された。

4. 令和7年度SPOD総会及びFD/SD分科会の開催について 【資料4】

事務局から資料4に基づき、令和7年度の総会及びFD/SD分科会の開催予定について説明があり、了承された。

5. 令和8年度SPOD内講師派遣事業について 【資料5-1～2、参考資料3-1～2】

事務局から資料5-1～2、参考資料3-1～2に基づき、令和8年度SPOD内講師派遣事業について説明があり、各コア校で、プログラム内容等について確認するよう依頼があった。原則、今年度掲載しているプログラムは継続した上で、各コア校で新規プログラムを1つ以上追加することを検討いただきたい旨、説明があった。

6. 令和6年度SPOD事業評価委員会委員の評価への対応及び令和7年度事業評価シートについて

【資料資料6-1～2】

事務局から資料6-1に基づき、令和6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、各専門部会等で最終確認の上、12月のコア運営協議会で報告することとなった。また、資料6-2に基づき、令和7年度の事業評価を3月に事業評価委員へ依頼することについて併せて説明があった。

7. 今後の予定・提出物等について 【資料7】

事務局から資料7に基づき、今後の事業予定と提出物について説明があった。

8. その他

- ・「大学教育カンファレンスin徳島」について

徳島大学吉田准教授から大学教育カンファレンスin徳島について、研究発表の申込状況及び開催日程等の報告があった。

令和7年度 第4回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 人事課長	林 三知夫	SD		○
	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	真名野 佳代	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	川上 ちぐさ	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	藤澤 修平	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		○
	企画総務部給与福利課 課員	白石 喬子	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	藤沢 勇汰	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(兼務) 准教授	俣野 秀典	FD	○	
	学び創造センター 特任講師	寺田 悠希	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		
	学務部学務課 課長補佐	吉岡 瞳	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 准教授	仲道 雅輝	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		○
	地域協働支援部 部長	久保 秀二	SD		◎
	総務部人事課人事・人材育成チーム サブリーダー	小林 志穂里	SD		
	教育学生支援部 部長	桐野 律子	事務		
	教育学生支援部 教育企画課 課長	石川 尚	事務		
	教育学生支援部教育企画課総務チーム チームリーダー	西村 優作	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 サブリーダー	小川 達也	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	森並 由衣	事務		

※◎は専門部会長

ネットワークコア運営協議会の構成員に関する申合せ(抄)
 (組織)第2 協議会は、次の(1)～(4)に掲げる構成員をもって組織する。

- (1) 議長
- (2) 各コア校のFD担当者
- (3) 各コア校のSD担当者
- (4) 各コア校の事務担当者

令和7年度第5回SPODネットワークコア運営協議会 議事概要

日 時：令和7年12月17日（水）10：30～11：30

場 所：各コア校（Zoom開催）

出席者：別紙のとおり

議 題：

1. 令和7年度SPODFD/SD分科会について【資料1-1～2、参考資料1】

事務局から資料1-1～2に基づき、令和7年度のSPODFD/SD分科会について説明があった。各分科会では、まず 中井企画・実施統括者から令和7年度の事業概要について10分程度報告を行い、続いて専門部会長による事業報告を行った後、参加者による意見交換を予定している旨が説明された。また、中井議長から次年度の分科会は開催時期を検討する旨の説明があった。

2. 令和7年度SPOD会計監査について【資料2、参考資料2～3】

事務局から資料2及び参考資料2～3に基づき、SPOD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。

3. 令和6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3】

事務局から資料3に基づき、令和6年度SPOD事業評価委員会からの評価への対応について説明があり、了承された。資料は活動報告書に掲載し、事業評価シート作成依頼の際に、今年度の事業評価委員に送付する予定である。

4. 令和8年度事業計画について【資料4】

中井議長から資料4に基づき、令和8年度SPOD事業計画案について説明があった。このことについては、2月のコア会議で最終案を決定し、令和8年3月開催の総会で審議予定である旨説明があった。なお、議長から各専門部会でプレFD、プレSDの事業化について、検討依頼があった。

5. 令和8年度事業予算について【資料5】

事務局から資料5に基づき、令和8年度SPOD事業予算案について、今年度からの変更点を中心に説明があった。繰越金等を精査し、その結果を踏まえて次回の協議会で改めて検討を行う。

6. SPODフォーラム2026について【資料6-1～5】

事務局から資料6-1に基づき、SPODフォーラム2026の実施要項案の変更点及び企業からの支援に関する進捗状況について説明があった。続いて、中井議長から資料6-2～3に基づき、参加者企画枠の実施及びプログラム案について説明があり、了承された。個別プログラムに関して、現時点で講師と調整中のものは、引き続き調整する。また、上月講師から資料6-4に基づきシンポジウムの講師が決まったことについて報告があった。最後に、徳島大学吉田准教授から資料6-5に基づき、「交流の場（ひろしの部屋）」を企画したことについて説明があった。プログラムタイトルについては引き続き検討することとなった。

7. 令和8年度SPOD内講師派遣事業について【資料7-1～2】

事務局から資料7-1～2に基づき、令和7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の活動取組報告作成については、コア会議終了後に各加盟校に依頼する。

8. 令和7年度SPOD活動報告書について【資料8-1～2】

事務局から資料8-1～2に基づき、令和8年度SPOD内講師派遣プログラムの一覧及び概要について説明があり、了承された。また、コア会議終了後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。

9. SPOD研修プログラムガイド2026について【資料9-1～3、参考資料4】

事務局から資料9-1～3、参考資料4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。コア会議終了後に各加盟校に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。なお、対象者の表記については、各専門部会からの意見も踏まえて修正することとなった。

10. 第21回大学教育カンファレンスin徳島について【資料10】

徳島大学吉田准教授から資料10に基づき、第21回大学教育カンファレンスin徳島の申込状況について報告があった。

令和7年度 第5回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基盤開発部門 准教授	吉田 博	FD	○	
	高等教育研究センター教育基盤開発部門 助教	飯尾 健	FD	○	
	高等教育研究センターアドミッション・EM部門 助教	塩川 奈々美	FD	○	
	法人運営部 人事課長	林 三知夫	SD		○
	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	真名野 佳代	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	川上 ちぐさ	事務		
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	○	
	大学教育基盤センター能力開発部 准教授	蝶 慎一	FD		
	大学教育基盤センター能力開発部 特命講師	小坂 有資	FD		
	教育・学生支援部修学支援課 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		○
	企画総務部給与福利課 課員	白石 喬子	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	藤沢 勇汰	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 准教授	杉田 郁代			
	学び創造センター(兼務) 准教授	俣野 秀典	FD	○	
	学び創造センター 特任講師	寺田 悠希	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		
	学務部学務課 課長補佐	吉岡 瞳	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		○
	地域協働支援部 部長	久保 秀二	SD		◎
	総務部人事課 副課長	吉良 典真	SD		○
	教育学生支援部 部長	桐野 律子	事務		
	教育学生支援部 教育企画課 課長	石川 尚	事務		
	教育学生支援部教育企画課総務チーム チームリーダー	西村 優作	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 サブリーダー	小川 達也	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	森並 由衣	事務		

※◎は専門部会長

ネットワークコア運営協議会の構成員に関する申合せ(抄)
 (組織)第2 協議会は、次の(1)～(4)に掲げる構成員をもって組織する。

- (1) 議長
- (2) 各コア校のFD担当者
- (3) 各コア校のSD担当者
- (4) 各コア校の事務担当者

令和7年度第6回SPODネットワークコア運営協議会 議事概要

日 時：令和8年2月4日（木）10：30～11：33

方 法：Zoom

出席者：別紙のとおり

議 題：

1. 第21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1】

徳島大学吉田准教授から資料1に基づき、第21回大学教育カンファレンス in 徳島の実施状況およびアンケートの集計結果について報告があった。アンケート結果を踏まえ、来年度の実施に向け広報活動を工夫していくこととなった。また、発表しやすい雰囲気づくりを目的として、参加者が気軽に発表できるような新たなカテゴリの導入について検討していくこととした。

2. 令和7年度SPOD分科会の実施報告について【資料2-1～2】

高畑FD専門部会長および久保SD専門部会長から、各分科会の実施状況について報告があった。

FD専門部会においては、理系・医療系等の分野別コンテンツの充実や、分野ごとのニーズに応じた講師派遣プログラムの改善案について、引き続き検討していくこととした。SD専門部会においては、アンケート等の意見を反映したプログラムの改善案を検討することとした。

今後、講師派遣プログラムにおけるテーマと内容の一致を求める意見に関して、講師と実施校担当者との事前打ち合わせの充実や、実施校の担当教員に企画段階から参画してもらうことなどについて検討していく。また、各専門部会においては、分科会で出された意見への対応を含む改善案について検討し、来年度の第2回コア会議までに取りまとめて報告することとした。なお、加盟校等からの意見の迅速な対応および改善につなげるため、分科会の開催時期をより早期に設定する方向で見直しを検討していくこととした。

3. 研修プログラム受講状況について【資料3-1～2】

事務局から資料3-1～2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。2月以降に実施する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。

4. 令和7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4】

事務局から資料4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。また、中井議長から、自由記述欄に寄せられた意見を参考に、事務局および各専門部会において、今後のプログラムの開発等に取り組んでほしい旨の依頼があった。

5. 令和7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7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。今後、事業評価、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旨の説明があった。

6. 令和7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7年度SPOD事業収支報告書の内容と今後の支出見込みについて説明があり、原案のとおり了承された。調査研究費等、見込みで計上している支出額の修正については事務局に一任することとした。

7. 令和8年度SPOD事業計画について【資料7】

中井議長から資料7に基づき、令和8年度の大学教育カンファレンスの日程とプレSDの開催場所が確定したことについて説明があった。なお、プレFDの開催場所については、記載内容をFD専門部会で検討することとなった。

8. 令和8年度事業予算案及び共同事業契約における役割分担について【資料8-1~2】

事務局から資料8-1~2に基づき、令和8年度の加盟校の事業予算案、年会費の内訳案、役割分担案、研修料の変更について説明があり、原案のとおり了承された。繰越額の変更などに伴う事業予算案の修正については、事務局に一任することとした。

9. SPODフォーラム2026について【資料9-1~3】

中井議長から資料9-1~2に基づき、プログラムの作成状況および参加者企画枠の申請状況について説明があった。また、録画・配信（オンデマンド）対象の講義の選定については、開催校（愛媛大学）に一任いただきたい旨説明があり、了承された。会期中は、SPOD広報動画（ダイジェスト版）作成のため、随時、撮影する旨、説明があった。今後の予定として、4月初めに事務局から、フォーラム各講師へ事前確認事項（事前学習動画の有無、オンライン対応の可否、録画・配信対象者への撮影可否、資料の事前配布の可否の確認等）を照会する。続いて、徳島大学吉田准教授から資料9-3に基づき、前回説明のあった交流の場について、名称の変更案等について説明があった。会場については関係者間で協議することとし、当日は飲み物等、話しやすい雰囲気をつくるためのツールの設置についても検討することとなった。

10. その他

中井議長から、今回が令和7年度最後のコア運営協議会のため、今後審議する必要のある議題が発生した場合は、必要に応じメール審議としたい旨、説明があった

令和7年度 第6回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基盤開発部門 准教授	吉田 博	FD	○	
	高等教育研究センター教育基盤開発部門 助教	飯尾 健	FD	○	
	高等教育研究センターアドミッション・EM部門 助教	塩川 奈々美	FD	○	
	法人運営部 人事課長	林 三知夫	SD		○
	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	真名野 佳代	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	川上 ちぐさ	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 特命講師	小坂 有資	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 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		○
	企画総務部給与福利課 課員	白石 喬子	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	藤沢 勇汰	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 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	○	
	学び創造センター(兼務) 准教授	俣野 秀典	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		
	学務部学務課 課長補佐	吉岡 瞳	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	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		○
	地域協働支援部 部長	久保 秀二	SD		◎
	総務部人事課 課長	堀金 守	SD		
	総務部人事課人事・人材育成チーム サブリーダー	小林 志穂里	SD		
	教育学生支援部 部長	桐野 律子	事務		
	教育学生支援部 教育企画課 課長	石川 尚	事務		
	教育学生支援部教育企画課総務チーム チームリーダー	西村 優作	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 サブリーダー	小川 達也	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	森並 由衣	事務			

※◎は専門部会長

ネットワークコア運営協議会の構成員に関する申合せ(抄)
 (組織)第2 協議会は、次の(1)～(4)に掲げる構成員をもって組織する。

- (1) 議長
- (2) 各コア校のFD担当者
- (3) 各コア校のSD担当者
- (4) 各コア校の事務担当者

令和7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7年4月28日（月）15：40～16：25
- 2 場 所：各コア校（Zoom開催）
- 3 出席者：別紙のとおり
- 4 議 題：

1. 正副部会長の選出について 【資料1-1～2】

互選により、高知大学の高畑委員が部会長を務めることとなった。また、高畑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7年度SPOD-FD調査研究プロジェクトについて 【資料2】

各プロジェクトのリーダーから、令和7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り、今年度の各プロジェクトの予算額に関して、部会長が副部会長等と協議し決定の上、次回の専門部会で報告することとした。

上月委員から、研究成果を分科会で加盟校に報告することについて提案があり、活動報告書やウェブサイトでの公開も含め、報告方法については次回以降検討することとした。また、中井委員から、次年度の申請に当たっては、当該プロジェクトのSPODへの還元について、申請書に記載を求めることについて提案があり、次回以降検討することとした。その他、調査研究プロジェクトの実施方針（各委員のプロジェクト参画数の上限設定等）について、今後検討することとした。

3. その他 【配付資料】

上月委員から、愛媛大学で実施するプレFD「教授法入門－専門分野の学識を教授するために」について学外にも開放しており、SPOD加盟校の大学院生にも案内いただきたい旨、説明があった。

令和7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
	大学教育基盤センター能力開発部 特命講師	小坂 有資	第3条第1号委員
高知大学	学び創造センター 准教授	高畑 貴志	第3条第1号委員
	学び創造センター 准教授	杉田 郁代	第3条第1号委員
愛媛大学	教育・学生支援機構 教授	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	学務部教育支援課 課長,(兼)教育企画室長	真名野 佳代	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	川上 ちぐさ	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	森並 由衣	事務

日 時 令和7年4月28日(月) 15:40~16:12

場 所 各コア校(Zoom開催)

出席者 別紙のとおり

議 事

1. 正副部会長の選出について【資料1~参考資料1】

愛媛大学西村委員から、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7年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、氏名を受けた徳島大学の林委員が副部会長を務めることとなった。

2. 令和7年度SD研修の日程について【資料2-1~資料2-2】

西村委員から、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。

令和8年度の新任職員研修は徳島大学での開催のため、研修講師は徳島県内の大学をメインに準備していただくよう依頼を行った。

3. 令和7年度次世代リーダー養成ゼミナールについて【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(14期生)を募集したところ、加盟校5校から6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からの提案について

【資料4】

オブザーバーの愛媛大学石川課長から、資料4に基づき、検討ワーキンググループからの提案について説明があり、SD専門部会で実施に向けて検討していくこととなった。

5. その他

清水委員から、四国地区におけるSDの実態調査にかかるプロジェクトの提案があり、引き続き検討を行っていくこととなった。

令和7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	法人運営部 人事課長	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	企画総務部次長(併:企画総務部給与福利課長)	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	白石 喬子	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	教育・学生支援機構 准教授	清水 栄子	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構 特任助教	葛西 崇文	第3条第1号委員
	地域協働支援部 部長	久保 秀二	第3条第3号委員
	総務部人事課 課長	堀金 守	第3条第1号委員
	総務部人事課 副課長	吉良 典真	第3条第1号委員
	教育学生支援部教育企画課総務チーム チームリーダー	西村 優作	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	総務部人事課人事・人材育成チーム サブリーダー	小林 志穂里	SD
	教育学生支援部教育企画課 課長	石川 尚	事務
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム サブリーダー	小川 達也	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

日時 令和7年5月28日(水) 11:05～11:50
場所 各コア校(Zoom開催)
出席者 別紙のとおり

議事

1. SPOD-FD調査研究プロジェクトについて 【資料1】

高畑部会長から、今年度実施するSPOD-FD調査研究プロジェクトの教育開発研究支援費について、「各プロジェクト一律に5万円までは執行可能。5万円を超えて執行を希望する場合は、FD専門部会長に事前に相談が必要。」という方針について説明があった。また、四月末の期限までに申請のあった調査研究プロジェクト5件のうち4件について、各研究代表者から教育開発研究支援経費等の変更点の説明があり、残りの1件は研究代表者から変更の必要がないとの連絡があったことを高畑部会長が説明した。この5件が今年度のSPOD-FD調査研究プロジェクトとして採択された。プロジェクト名と研究代表者は次のとおりである。

- 「学生の読む力と書く力を高める教授法・授業設計・カリキュラムデザイン」(研究代表者：上月 翔太(愛媛大学))
- 「オンラインによるFDプログラムの共同開発」(研究代表者：飯尾 健(徳島大学))
- 「保育・幼児教育分野FDプログラム開発」(研究代表者：塩川 奈々美(徳島大学))
- 「学修者本位の大学教育におけるTF(ティーチング・フェロー)等の資質・能力の向上とその専門性に関する研究」(研究代表者：蝶慎一(香川大学))
- 「学生支援FDコンテンツの開発」(研究代表者：杉田 郁代(高知大学))

中井委員から調査研究プロジェクトのSPODウェブサイトでの公開について提案があり、過去の実施分を含め、公開方法を検討することとした。

2. その他

上月委員から、前回のFD部会でSPOD加盟校の大学院生への案内を依頼していた、愛媛大学で実施するプレFD「教授法入門―専門分野の学識を伝授するために」について、徳島大学から申込があったとの報告があった。

【訂正・補足】

第2回SPODネットワークコア運営協議会FD専門部会の中で、高畑部会長からSPODオンラインFDコンテンツプラットフォームサイトは、改修されたSPODホームページで正式運用が始まったという主旨の発言があったが、会議後に飯尾委員の指摘により、正式運用に必要な権限設定などが今後必要であることが判明したため、この発言を訂正する。(令和7年6月4日)

令和7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
	大学教育基盤センター能力開発部 特命講師	小坂 有資	第3条第1号委員
高知大学	学び創造センター 准教授	高畑 貴志	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 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	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	学務部教育支援課 課長、(兼)教育企画室長	真名野 佳代	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	川上 ちぐさ	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	森並 由衣	事務

令和7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

日 時 令和7年5月28日(水) 11:05～11:35

場 所 各コア校(Zoom開催)

出席者 別紙のとおり

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について【資料1～参考資料1】
久保部会長から、参考資料1に基づき、令和7年5月14日(水)～5月16日(金)に愛媛県男女共同参画推進センターCOMS(コムズ)で開催した「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)」の概要について報告があった。
続いて、愛媛大学西村委員から、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。受講生からの満足度は全体的に高かったが、改善すべき点として、参加人数に対して会場が狭かったとの意見が多く寄せられ、開催時期の早期化を求める意見も複数あった。
秋ごろには来年度の参加人数の見込みを確認することを久保部会長が述べた。
2. その他
令和6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。指摘事項については、SD専門部会で情報共有し連携を図ることとなった。

SPOD加盟校の内定者向けSDの実施状況調査について
愛媛大学葛西委員から、SPOD加盟校の内定者向けSDの実施状況調査について説明があった。今後、加盟校に対してアンケートやヒアリングによる調査を実施する予定である。

SPOD階層別研修の見直しにかかるコア校への依頼について
オブザーバーの愛媛大学小川サブリーダーから、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からの提案を受けて検討している「SPOD階層別研修の見直し」の参考にするため、コア校の大学職員の「職階別に求められる役割・能力」に関する資料の提供依頼があった。

令和7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	法人運営部 人事課長	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	企画総務部次長(併:企画総務部給与福利課長)	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	白石 喬子	第3条第1号委員
高知大学	総務部 人事課長	有友 幸代	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 准教授	清水 栄子	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構 特任助教	葛西 崇文	第3条第1号委員
	地域協働支援部 部長	久保 秀二	第3条第3号委員
	総務部人事課 課長	堀金 守	第3条第1号委員
	総務部人事課 副課長	吉良 典真	第3条第1号委員
	教育学生支援部教育企画課総務チーム チームリーダー	西村 優作	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 サブリーダー	小川 達也	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

日 時 令和7年7月23日(水) 11:21~12:00
場 所 各コア校(Zoom開催)
出席者 別紙のとおり

議 事

1. 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 【資料1】

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意見交換を行った。SPOD-FDプロジェクトの成果を、指摘事項への対応に活用することとなった。

2. SPOD-FD調査研究プロジェクトについて 【資料なし】

高畑部会長から、第2回FD部会の議事録に今年度のSPOD-FD調査研究プロジェクトについて記載したこと、吉田委員により過去のプロジェクトに関する報告がWebに掲載されたことが報告された。また、SPOD-FD調査研究プロジェクトの進捗について、各研究プロジェクトリーダーから報告があった。

令和7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
	大学教育基盤センター能力開発部 特命講師	小坂 有資	第3条第1号委員
高知大学	学び創造センター 准教授	高畑 貴志	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 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	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	学務部教育支援課 課長, (兼)教育企画室長	真名野 佳代	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	川上 ちぐさ	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	森並 由衣	事務

日 時 令和7年7月23日(水) 11:24~11:43

場 所 各コア校(Zoom開催)

出席者 別紙のとおり

議 事

1. 研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業への申請について (情報共有:愛媛大学)

【資料1】

オブザーバーの愛媛大学石川課長から、資料1に基づき、愛媛大学が研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業に申請することの説明があった。事業申請時にはSPODに関する記載がされることが共有された。

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【資料2~参考資料1】

久保部会長から、参考資料1に基づき、6月19日(木)~20日(金)に香川大学で開催した「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(レベルII)」の概要について報告があった。

続いて、オブザーバーの愛媛大学小川サブリーダーから、資料2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。受講生からの満足度は全体的に高かったが、改善すべき点として、PCの電源確保とパワーポイントに不慣れな受講生への対応があげられた。11月20日(木)~21日(金)に愛媛大学で同研修を実施する際には、アンケート結果を参考に改善を図ることとする。

3. 令和7年度次世代リーダー養成ゼミナールについて【資料3】

オブザーバーの愛媛大学小川サブリーダーから、資料3に基づき、7月7日(水)~9日(金)に愛媛大学で開催した令和7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月16日(木)~17日(金)に徳島大学で実施することについて説明があった。

4. 令和6年度SPOD事業評価委員会の評価への対応について【資料4~参考資料2】

久保SD専門部会長から資料4及び参考資料2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、西村委員から、資料4に基づき、対応(案)について説明があった。

指摘事項1点目への対応のうち、ヒアリングとフォローアップについては、10月に徳島大学、1月に高知大学で次世代リーダー養成ゼミナールが開催される際に、各校SD担当者に協力いただくこととなった。指摘事項2点目への対応のうち、フォーラムのSD担当者向けプログラムに関しては、久保SD専門部会長が現地で内容を確認する予定であることが述べられた。

5. その他
特になし

**令和7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	法人運営部 人事課長	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	企画総務部次長(併:企画総務部給与福利課長)	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	白石 喬子	第3条第1号委員
高知大学	総務部 人事課長	有友 幸代	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	教育・学生支援機構 准教授	清水 栄子	第3条第1号委員
	地域協働支援部 部長	久保 秀二	第3条第3号委員
	総務部人事課 課長	堀金 守	第3条第1号委員
	総務部人事課 副課長	吉良 典真	第3条第1号委員
	教育学生支援部教育企画課総務チーム チームリーダー	西村 優作	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	総務部人事課人事・人材育成チーム サブリーダー	小林 志穂里	SD
	教育学生支援部教育企画課 課長	石川 尚	事務
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム サブリーダー	小川 達也	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

日時 令和7年10月31日(金) 16:00~17:02
場所 愛媛大学城北キャンパス及び各コア校 (Zoom)

議 事

1. 今後のSPOD事業について 【資料1】
 - (1) SPODフォーラム2026のプログラムについて
来年度の開催校である愛媛大学以外のコア校から、プログラム案を各3件程度、高畑部会長宛に11月18日までに提出することとなった。プログラムの担当講師から日程に関する要望があった場合は、併せて連絡する。香川大学は蝶副部会長、徳島大学は吉田委員、高知大学は高畑部会長がとりまとめる。
 - (2) 1月28日(水)に行われるFD分科会の進行について
令和7年度FD分科会の進行予定について、以下のとおりの構成案が確認された。
 - 1) 令和7年度SPOD活動報告
 - 2) 令和7年度FD部会活動報告
全体報告
SPOD-FD調査研究プロジェクトの報告(各プロジェクト3分程度)
 - 3) 加盟校から事前に寄せられた意見への回答
 - 4) 質疑応答(時間があれば)
 - (3) 令和6年度SPOD事業評価委員会委員の評価への対応について
FD専門部会担当事項の対応内容(案)について確認し、原案のとおり了承を得た。
2. SPOD-FD調査研究プロジェクトについて
SPOD-FD調査研究プロジェクトの進捗について、「学生支援FDコンテンツの開発」を除く、各研究プロジェクトリーダーから報告があった。

令和7年度 第4回ネットワークコア運営協議会
FD専門部会出席者名簿

大学名	所 属	氏 名	備 考
徳島大学	高等教育研究センター教育改革推進部門 准教授	吉田 博	第3条第1号委員
	高等教育研究センター教育改革推進部門 助教	飯尾 健	第3条第1号委員
	高等教育研究センター教育の質保証支援室 助教	塩川 奈々美	第3条第1号委員
香川大学	大学教育基盤センター能力開発部 准教授	蝶 慎一	第3条第1号委員
	大学教育基盤センター能力開発部 准教授	西本 佳代	第3条第1号委員
	大学教育基盤センター能力開発部 特命講師	藤澤 修平	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 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	学務部教育支援課 課長, (兼)教育企画室長	真名野 佳代	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	川上 ちぐさ	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	森並 由衣	事務

日 時 令和7年10月31日(金) 16:00~17:00

場 所 各コア校(Zoom開催)

出席者 別紙のとおり

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について【資料1～参考資料1】

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月2日(木)～3日(金)に愛媛大学で開催した令和7年度大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(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。

続いて、西村委員から、資料1に基づき、アンケート結果等について報告があった。受講生からの満足度は全体的に高かったが、改善点として、後期開始直後の10月初旬よりも、中旬以降の開催が望ましいとの意見が複数寄せられた。

2. 大学人・社会人としての基礎力養成プログラムの見直しの方針について【資料2】

オブザーバーの愛媛大学小川サブリーダーから、資料2に基づき、大学人・社会人としての基礎力養成プログラムの見直しの方針について説明があった。

職員のキャリア段階に応じた能力育成の基準となる「SPOD-SD 能力育成ルーブリック」(レベル0からレベル5)と令和9年度からの研修体系の見直し案が示された。「レベル5」の研修においては、外部講師を招く際には、講義よりもファシリテーター的な役割を重点する方が望ましいとの意見が出された。具体的な研修プログラムについては、SPOD-SDCのフォローアップとして研修設計に関するワークショップを実施し(次世代リーダー養成ゼミナール修了生にも開放)、そこで得られた意見を参考に作成し、SD専門部会で検討を行う予定である。

また、令和7年12月6日(土)に愛媛大学で試行実施予定の大学生・院生向けの「プレSD」(レベル0)については、大学職員の業務理解、学生の能力開発、志望度の向上を目的としている。午前中の講義は、SPOD加盟校の大学職員内定者向けにオンライン受講可能とする。実施状況については、第5回SD専門部会で報告することとした。

今後は、SPOD加盟校への情報共有を行い、第6回SD専門部会にてヒアリング結果等を踏まえた修正案を提示し、見直し方針を決定する予定である。

3. その他

久保SD専門部会長からSPODフォーラム2026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依頼する旨、説明があった。

【担当9コマの割振案】

- ・徳島大学2コマ
- ・香川大学2コマ
- ・高知大学2コマ
- ・SD担当者研修1コマ(担当:愛媛大学)

令和7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	企画総務部次長(併:企画総務部給与福利課長)	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	白石 喬子	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	教育・学生支援機構 准教授	清水 栄子	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構 特任助教	葛西 崇文	第3条第1号委員
	地域協働支援部 部長	久保 秀二	第3条第3号委員
	教育学生支援部教育企画課総務チーム チームリーダー	西村 優作	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	総務部人事課人事・人材育成チーム サブリーダー	小林 志穂里	SD
	教育学生支援部 教育企画課 課長	石川 尚	事務
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム サブリーダー	小川 達也	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

日 時 令和7年12月17日(水) 11:30~12:05
場 所 各コア校 (Zoom)

議 事

1. SPOD-FD調査研究プロジェクトについて

SPOD-FD調査研究プロジェクトの進捗について、各研究プロジェクトリーダーから報告があった。

高畑部会長から、各プロジェクトの教育開発研究支援費に関して、予算を執行する場合は、プロジェクトリーダーがSPOD事務局およびFD部会長・副部会長に連絡するよう説明があった。また、1月28日に開催されるFD分科会ではプロジェクトリーダーから研究内容について3分程度で報告することとなった。

2. その他

①プレFDについて

同日に開催されたコア運営協議会において、プレFDをSPOD事業として位置付け、令和8年度のSPOD活動計画に追加できないか専門部会で検討するよう指示があり、検討することとした。現在、各コア校で実施しているTFやGSIを目指す大学院生等を対象とした研修プログラムについて、SPOD加盟校に開放可能なものを開放し実施することで、SPOD事業として整理できないかという提案があり、意見交換を行った。

令和7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基盤開発部門 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基盤開発部門 助教	飯尾 健	第3条第1号委員
	高等教育研究センターアドミッション・EM部門 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
	大学教育基盤センター能力開発部 特命講師	小坂 有資	第3条第1号委員
高知大学	学び創造センター 准教授	高畑 貴志	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(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 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	学務部教育支援課 課長, (兼)教育企画室長	真名野 佳代	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	川上 ちぐさ	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	森並 由衣	事務

令和7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

日 時 令和7年12月17日(水) 11:31~12:05

場 所 各コア校(Zoom開催)

出席者 別紙のとおり

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について

【資料1-1~参考資料1-2】

久保SD専門部会長から、10月30日(木)~31日(金)に愛媛大学で開催したレベルⅠ、11月20日(木)~21日(金)に同大学で開催したレベルⅡの実施状況及びアンケート結果等について報告があった。

続いて、西村委員から、アンケート自由記述の内容について報告があった。レベルⅠについては、発表時間、長時間講義への休憩不足、会場の広さ、ノートPC持参必須要件などの改善点が指摘された。レベルⅡについては、ワークの時間配分の改善が提案された。

2. プレSD「1day イベント 大学職員のリアル ~大学で働くという選択肢~」について

【資料2~参考資料2】

オブザーバーの愛媛大学小川サブリーダーから、愛媛大学で開催されたプレSDの実施状況、アンケート結果等について報告があった。参加者からの評価は良好で、特にグループワークが高く評価され、大学職員への就職意識の向上が確認された。

令和8年度は、愛媛大学での実施に加え、香川大学での実施を検討することとした。また、プレSDは、令和8年度事業計画及びSPOD研修プログラムガイド2026に記載することとした。

3. 令和8年度大学人・社会人としての基礎力養成プログラムについて

【資料3】

久保SD専門部会長から、来年度のプログラム案(日程案)を説明し、了承された。

徳島大学で開催予定の新任職員研修の講師については、徳島県の次世代リーダー修了生やSPOD-SDC保有者を中心に講師の選定する方向で調整することとした。レベルⅡの持ち回り開催について、令和8年度11月は高知大学に依頼することとした。

4. 令和8年度次世代リーダー養成ゼミナールについて

【資料4-1~3】

久保SD専門部会長から、次年度の日程及び開催大学について説明があり、各大学に教室確保等の協力を依頼した。

令和7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 人事課長	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	企画総務部次長(併:企画総務部給与福利課長)	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	白石 喬子	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	教育・学生支援機構 准教授	清水 栄子	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構 特任助教	葛西 崇文	第3条第1号委員
	地域協働支援部 部長	久保 秀二	第3条第3号委員
	総務部人事課 副課長	吉良 典真	第3条第1号委員
	教育学生支援部教育企画課総務チーム チームリーダー	西村 優作	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	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム サブリーダー	小川 達也	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

日 時 令和8年2月4日(水) 11:34 ~ 12:00
場 所 各コア校 (Zoom開催)
出席者 別紙出席者名簿のとおり

議 事

1. SPOD-FD調査研究プロジェクトについて

SPOD-FD調査研究プロジェクトの進捗について、各研究プロジェクトリーダーから報告があった。

高畑部会長から、教育開発研究支援費の執行について、2月17日までに事務局に申請するよう説明があった。原則として2月中の納品とするが、遅れる場合は事務局に個別で相談することとなった。

また、令和8年度のSPOD-FD調査研究プロジェクトの申請について、新規立ち上げおよび継続を希望する場合は、4月30日までに事務局に申請書を提出することとなった。計画的な予算執行のため、12月末までには執行計画を確定させるものとする。

2. 令和7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

1月28日に開催された令和7年度FD分科会で加盟校から挙げられた意見・要望について報告があり、その対応について意見交換を行った。FDコンテンツの多様化やFD担当者の育成・交流の促進に引き続き取り組むこととなった。また、講師派遣プログラムにおける研修テーマと内容の一致に関する意見への対応については、講師と依頼校との意思疎通を図り、依頼校のニーズを確認の上、必要に応じて依頼校の担当者にもプログラム内容の検討に参画してもらう等し実施していくこととする。

3. プレFDについて

プレFDをSPOD事業として位置付けることにあたり、各コア校で実施するTFやGSIを指す大学院生等を対象とした研修プログラムのうち、加盟校に開放可能なものを明記することとなった。令和8年度に関しては、愛媛大学が実施するものについてのみ、開放予定であることを確認した。

**令和7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
	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 特命講師	小坂 有資	第3条第1号委員
高知大学	学び創造センター 准教授	高畑 貴志	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(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	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	学務部教育支援課 課長, (兼)教育企画室長	真名野 佳代	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	川上 ちぐさ	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	森並 由衣	事務

日 時 令和8年2月4日(水) 11:34~12:04

場 所 各コア校(Z o o m開催)

出席者 別紙のとおり

議 事

1. 令和8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

【資料1~参考資料1】

オブザーバーの愛媛大学小川サブリーダーから、令和8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。

5月13日~15日に徳島大学にて開催予定で、プログラム内容は昨年度と同様である。講師については現在調整中で、新卒対象プログラムは講師の都合により、講義順の変更の可能性がある。募集案内は3月中旬開始予定で、現時点では約105名の参加が見込まれている。

続いて、令和9年度以降の実施時期について、意見交換を行った。新任職員の負担軽減のため、4月実施を望む意見が出された。また、4月1週目に新任教職員向け研修を実施しているため、4月中旬以降なら対応可能との意見があった一方、繁忙期に3日間の参加確保は難しいとの指摘もあった。オンデマンド教材の活用なども含めて、今後検討を進めることとした。

2. 令和8年度次世代リーダー養成ゼミナールについて

【資料2-1~5】

久保SD専門部会長から、令和8年度次世代リーダー養成ゼミナールの概要について、説明があった。2月下旬より募集開始予定であり、受講者推薦について各コア校に協力依頼が行われた。

3. SPOD SD分科会からの要望等について

【資料3-1~3】

久保SD専門部会長から、1月28日(水)に実施したSPOD SD分科会の報告があった。

SD分科会からは、階層別研修の継続および次世代リーダー養成ゼミナールの継続、家庭や業務に配慮した宿泊を伴わない研修の実施、オンデマンド研修の拡充、講師育成プログラムの実施などが求められている。

また、採用難や職員のモチベーション低下といった各大学における課題に対し、大学職員の仕事の魅力を発信する取組の重要性が共有された。さらに、研修講師を務める職員の負担軽減のため、インセンティブの付与や環境整備など大学側の配慮が必要との意見が出された。

SD分科会からの要望等への対応については、引き続き検討を進めることとした。

4. 令和9年度からの大学人・社会人としての基礎力養成プログラムの見直しに向けての取組

【資料4】

オブザーバーの愛媛大学小川サブリーダーから、令和9年度からの階層別研修の見直しに向けた、令和7年度の取組および令和8年度の計画について、説明があった。あわせて、4月10日~11日に愛媛大学で研修設計に関するワークショップ、4月25日に香川大学でプレSDを開催予定であることが共有された。

令和7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	企画総務部次長(併:企画総務部給与福利課長)	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	白石 喬子	第3条第1号委員
高知大学	総務部 人事課長	有友 幸代	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	教育・学生支援機構 准教授	清水 栄子	第3条第1号委員
	教育・学生支援機構 特任助教	葛西 崇文	第3条第1号委員
	地域協働支援部 部長	久保 秀二	第3条第3号委員
	総務部人事課 課長	堀金 守	第3条第1号委員
	教育学生支援部教育企画課総務チーム チームリーダー	西村 優作	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	総務部人事課人事・人材育成チーム サブリーダー	小林 志穂里	SD
	教育学生支援部教育企画課 課長	石川 尚	事務
	教育学生支援部教育企画課教育企画チーム サブリーダー	小川 達也	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

令和7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8年3月中旬～下旬

実施方法:書面開催

出席者:各加盟校の代表者等

審議事項:

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク規約第9条6項に基づく事項

2. FD分科会

日 時:令和8年1月28日(水) 9:30～10:30

実施方法:オンライン開催(Zoom)

出席者:各加盟校のFD担当者等

議 題:

令和7年度SPOD活動報告

令和8年度SPOD活動計画 等

※主にFD事業について、広く意見交換を行う

3. SD分科会

日 時:令和8年1月28日(水) 11:00～12:00

実施方法:オンライン開催

出席者:各加盟校のSD担当者等

議 題:

令和7年度SPOD活動報告

令和8年度SPOD活動計画 等

※主にSD事業について、広く意見交換を行う

令和7年度 第1回T-SPOD会議 議事要録

1 日 時 令和7年11月18日(火) 13時30分～14時57分

2 開催方法 Zoomによるオンライン開催

3 出席者

鳴門教育大学	寒川 正英、大西 紀子、三木 俊介
四国大学・四国大学短期大学部	横田 恵理子、田崎 聖子、相田 卓哉
徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部	城福 佐優美、藤本 和史
徳島工業短期大学	廣瀬 博文
阿南工業高等専門学校	大谷 卓、山田 美由紀
徳島大学	吉田 博(議長)、飯尾 健、林 三知夫、 大森 理佐、真名野 佳代、白田 智子、川上 ちぐさ

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7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

- ・FD活動 内部質保証の一環としてのFDの高度化・実質化を図るため、令和7年度からFD体系を再構築した。従来は聴講形式のイベントが多かったが、今年度からワークショップ形式での実践的なFDを実施し、教育改善や教育改革の加速に資することを目指している。FDの成果や課題について、自己点検・評価委員会で確認し、改善につなげるというサイクルを想定している。12月には、全教員を6つのグループに分け、授業アンケート等のデータを基に協議を行うワークショップを計画している。
- ・SD活動 今年度は若手職員の能力・職務遂行力向上を中心として実施した。

② 四国大学・四国大学短期大学部

- ・FD活動 共同FD・SD研修会、授業評価アンケート、授業公開を実施している。対面で行われる研修会は、グループワークをとおした活発な討議や、教職員の交流の場となっている。授業評価アンケートの学生からの要望は、委員会で確認し、必要があれば教員に回答の作成を促している。授業公開は、各学部2～3名の担当者が授業公開を実施している。(参加者数は、全体で70名程度とのこと。)
- ・SD活動 職階別研修、部門別研修、目的別研修(人権教育研修会、ハラスメント防止研修等)、専門別研修を実施している。e-learningにより、教職員全員がいずれかの研修を受けることができたが、e-learningは理解度や実務への定着が測れないことが課題である。

③ 徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部

- ・FD活動 新任・昇任教員対象の研修会、全学FD研修会、学生による授業アンケ

ート、研究授業、卒業予定者対象・大学生生活満足度アンケート、在学生対象・学修状況アンケートを実施。アンケート結果報告や授業アンケートの学生へのフィードバックを Web 上で行っている。授業改善の取組が十分とは言えない点や、業務の多忙化等により研修会や研究授業への参加が十分でない点が課題となっている。

- ・ S D 活動 新任・昇任教職員研修会、ハラスメント防止委員・相談員合同研修会、防火防災管理委員会及び自衛消防隊等合同研修会、全学防災訓練、全学 S D 研修会、人権・ハラスメント講演会、教職員グループウェアでの「S D 推進委員会」掲示板設置を実施。日常業務との関係で研修会に参加できない場合があることが課題である。

④ 徳島工業短期大学

- ・ F D 活動 学生からの授業評価アンケートについて、3年間分を比較して検討している。6月には公開授業を保護者に対して実施した。授業評価研修会では、教員が他の教員の授業を見学し、11月末にまとめの協議を予定している。教員の公開授業の参加率が低下していること、授業評価研修会で活発な意見交換ができていないことが課題である。授業評価アンケートは、3年分を比較することで授業改善の状況が分かるようにしており、以前予習・復習をする学生が非常に少なかったため、復習の課題などを出さすよう教員に働きかけた結果、少しずつ効果がみられている。
- ・ S D 活動 四国大学との共同研修等、研修参加を中心としている。

⑤ 阿南工業高等専門学校

新任教職員研修、S P O D 内講師派遣プログラム、オンデマンド教育システムによる英会話研修及び Udemy 研修を実施している。授業改善の取組としては、授業参観、シラバス到達目標達成度アンケート、学修（学習）達成アンケート等がある。スケジュール調整が難しく、校内での大規模な研修を行うことができず、外部の研修やオンライン研修への依存が大きいことが課題となっている。

⑥ 徳島大学

- ・ F D 活動 大きく分けて、教育改革 F D、教育の質保証 F D、教育力開発 F D、総合的な F D の 4 つ。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、教育開発コンサルティング、教育活動に携わる指導補助者研修及びプレ F D、第 21 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 23 号』の発行。
- ・ S D 活動 新任教職員研修会、心のサポーター養成講座等

【S P O D 事業への意見内容】

○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。
- ・ S P O D 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。今年は徳島大学で開催され、多くの教職員が参加することができた。今後も多くの教職員が参加できるよう、オンラインでの講座も実施してほしい。

- ・「授業について考えるランチセミナー」のような、参加しやすい講座の開放。

○徳島工業短期大学

研修場所までの移動時間や交通費などを考えるとオンライン研修の方が手軽に受講できるため、今後対応可能な研修は継続してオンラインでお願いしたい。

○阿南工業高等専門学校

「業務 DX 入門」「スタッフ・ポートフォリオ入門」「事例から考えるハラスメント」などの受講希望がある。引き続き、研修の案内や講師派遣等、ご支援をお願いしたい。

○ 徳島大学

- ・生成 AI の活用やルール作りに関する F D
- ・12月26日(金)に S P O D 共通事業「第21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、Z o o m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。

(2) その他

特になし。

6 報告事項

(1) S P O D フォーラム 2 0 2 5 について

【報告 1 資料】

議長から、S P O D フォーラム 2 0 2 5 について、県内加盟校の運営協力により無事開催できたことについて謝辞があった。また報告 1 資料に基づき、参加者数や参加者からの要望等について報告があった。

(2) 「第 2 1 回大学教育カンファレンス in 徳島」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、12月26日（金）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 2 1 回大学教育カンファレンス in 徳島」のプログラムについて報告があり、今後参加者募集を開始するので、積極的な参加についての協力依頼があった。

(3) 「授業について考えるランチセミナー」について

【報告 3 資料】

徳島大学飯尾助教から、報告 3 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。

(4) その他

12月9日（火）に徳島大学で開催される「数理・データサイエンス・AI 教育強化拠点コンソーシアム四国ブロックワークショップ」について情報共有があった。

以 上