

2024年5月28日 千葉大学アカデミック・リンク・センター

2024年度第2回ALPSセミナー

「教学系職員の専門性をどのように高めるか：学校法人立命館の取り組み」

参加者アンケート（オンライン：Zoom）

当日参加者数： 177名 アンケート提出数： 88件

本セミナーについて、参加者の皆様から寄せられたご意見・ご感想を以下に掲載いたします。なお、原則原文のまま掲載しておりますが、個人名・組織名が特定できないよう事務局で若干の調整をおこなっておりますことをご了承ください。

1. 本日のセミナーの満足度はどの程度ですか。

- ・満足した 62名
- ・まあ満足した 23名
- ・どちらとも言えない 3名
- ・やや不満である 0名
- ・不満である 0名

2. 1. でそのように回答した理由をお書きください。

満足した

- ・立命館大学の職員組織の確たる考えに感動しました。
- ・学内研修の企画から実施、その内容まで参考になる内容だったため
- ・立命館大学様で行っている大変意識の高い取組みについて、触れさせて頂き、良い刺激を受けることができました。有難うございました。
- ・具体的な話が聞けました
- ・とても熱量のある参考になるお話を聞くことができた。
- ・組織の体制や研修内容をどのように検討されたかがわかって参考になりました。
- ・立命館大学の試みは恐ろしいぐらい素晴らしいと思います。組織的にやっておられ、それを許す環境があることが凄いと思います。
- ・現在、プロジェクト的に自大学の事務局の在り方を改革していく取組みに携わっています。何より大事なのは職員一人一人の内発的な動機、組織として「学び合う」風土の醸成という言葉が、響きました。自分の大学、職員のあるべき姿の議論の中にも取り入れていきたいと思っています。
- ・立命館大の先進的な取組みが大変参考になった。
- ・立命館の事例が、背景から事例説明、課題の改善方法等大変分かりやすかった。
- ・質の高い取組みに感嘆しました。
- ・具体的な研修内容のみならず、研修制度の設計思想もお聞きできたから。
- ・現在教学系の部署にいるため、積極的な取組みについて参考となりました。
- ・各部で人材育成のビジョンをしっかり持っている点は非常に参考となりました。研修に参加しやすい雰囲気を持たせるためには、視覚化・明確化が重要であることを感じました。
- ・教務課で働く職員として、非常に興味深い内容でした。立命館さまの取組みは素晴らしく、本学がすぐに模倣するのは難しいと思っておりますが、少しでも参考にさせていただければ良いなと思いました。
- ・短い時間ながらも具体事例の説明のされ方が非常に分かりやすく、「単に講演に参加した」という印象に終わらず、ヒント・参考となるような、持ち帰れる（本学あるいは他大学でも議論できうる）キーワードが散りばめられていました。
- ・紹介事例が、非常に明快でわかりやすく刺激的であった点。
- ・大学職員研修を組み立てる考え方や仕組みを共有していただいたことが今後役立ちます。

- 立命館大学での素晴らしい取り組みを知ることができたから。
- 成長し続けている大学は全学あげてさらに専門性を高める努力をしていることがよくわかったから
- 立命館大学の取り組みについて、具体的に知ることができた。また、成功例だけでなく、課題についても言及されたことで、自大学で同様の取り組みを取り入れる際に気を付けるべき点などが明確になった。
- 立命館大学での取り組みをご紹介いただき、モデルケースとして、とても参考になるお話でした。他の大学で検討するにあたって、このようにしたら良いのではないかと、というようなご提案があれば、お伺いしたかったなと思いました。
- 教学系職員の専門性をどう高めるか、ということについて、個人の研鑽に頼るのではなく、組織としてどのように方向性を示し、取り組むかという具体的な取り組みを伺うことができたため。
- 課題と考えていた職能開発の事例を聞くことができたため。
- 専門人材育成の実例に触れることができたから
- 学びが多く、1時間半とは思えない満足感でした。
- 他の大学における事例を知ることができたから。
- 私立大学の業務・方法や研修の組み立て等の現状等を知ることができたため
- アカデミック・アドバイザーの「ルーブリック」(例)を提示いただき、イメージが深まった。具体的なスキルの可視化の重要性を理解できた。
- 立命館大学の優れた取り組みが大いに参考になると感じたため
- 個人的に考えたり迷っていたことと非常に親和性がある内容であったため。20%の能力開発、ジャーニーを描くこと、処遇・評価への還元、ルーブリックで可視化、学内副業制度など、自分だけが思っていたわけではなかったことに対して共感を覚えるとともに、自大学でも今後も継続して取り組んでいきたいと思った。
- 具体的な取り組みについて伺うことができてよかったですと思います。ありがとうございました。
- 各部署が研修会を企画して、専門職として、常に業務の向上を目指していることが、職員一人一人のやりがいとなり、大学の向上にも繋がると感じました。
- 単なる事例紹介ではなく、その背景などに関しても、丁寧にご説明いただいた。参加者からの質問に対しても細かくご回答いただいた。
- 専門性の必要性をご説明いただく上で、過去にご担当された業務が活かされていることがよくわかりました。専門性というと特殊なものに感じますが、実際は現在の業務を積み重ねた先にあるものなのだと感じました。
- 人材育成、職員の能力開発がいかに大切であるということが再確認できた
- 事務職員の能力向上に向けた取り組みを具体的にお示しいただき、新たな知見を得ることができたため。
- ルーブリックやシラバスなど大変参考になりました。
- 具体的な事例を背景を含めて詳細にご教示いただき、大変勉強になりました。「あるべき姿」から丁寧に現場に卸されている姿勢は学ぶところが多く、人材開発はかくあるべきと深くうなずきながら拝聴しました。
- 教学スタッフの育成の取り組みについて考えることがあり具体的なお話をとても興味深く聞けました。
- 本学課題だと感じている問題に対する先行事例を知ることができたため。
- 管理者に限らず、実際に従事している方の話はとても参考になる。

- 立命館大学での具体的な取組を知ることができたため。
- 職員の専門性向上の取組として、貴重なお話を聞くことができました。
- どちらの大学でも課題としている人材育成について、とても完成度の高い立命館大学での取り組み事例を知ることができました。また、熱意のあるお二方のお話しに大変刺激を受けました。
- 普段なかなかきくことができない有益な情報を得られたため
- 具体的な事例をもとに取り組み内容が理解できました。大学の規模によって同様の取り組みは難しい場合もありますが、改善のヒントを得たと感じています。
- とても刺激的な内容でした。弊学でも実践できたらいいのになって思います。

まあ満足した

- 大雨の影響により急遽 14:30 から休講になってしまい、教学系職員として？しばらく走り回っておりました…。
- 業務都合で途中参加しましたが、職員の能力開発について先進的な取り組みを聞くことができ、大変刺激になりました。
- 他大学での取り組みを学ぶことができたから
- 立命館での取り組み事例を聞いたこと
- 分かりやすく体系的に話をいただいた。実際に研修をするまでにどのようなことを考えたのか、研修後どのような結果が得られたのか分かりやすかった。
- とても自信を持った講演で、学ぶべき考え方は学ばねば・・・の認識です。
- 部署内での教育の参考になった
- 大学職員の研修、制度的な改善に関する最新の知見が得られた。
- 立命館大での取り組み内容が理解できたから。
- 職員の研修について、他校での実績、実情が知れてよかった。
- 説明いただく時間が少し短く、だいぶ端折った印象を受けたから。
- 立命館はここまでやっているのかと圧倒されました。このような大学がこれからの時代を勝ち抜いていくのだらうと思いました。
- SD研修に関して、本校よりかなり先にすすんだ取り組みをされていたので大変参考になった為。
- 内容としてはよくわかりましたが、本学が小規模な大学のため、大規模な大学の事例のようににはできないため。
- 人材育成に係る先進的な取り組みについて知ることができたので満足しています。前半のお話をもう少しじっくりとお聞きしたかったです。
- 教育支援職というよりも、どの分野でも当てはまる内容であると感じた（一方で、教育支援職としての特徴を踏まえているか、という疑問もある）
- 通常業務と並行して受講したためすべてを聞き取ることができなかった。
- 興味深いテーマとお話だったから

どちらとも言えない

- 途中で業務の為離席をしており、全ての内容を時間中に理解できていない為。
- 打合せが入り、後半 30 分強（お二人目の講演の最後と質疑応答）しか視聴できなかったため。質疑応答を拝聴していて、事例紹介にとどまらず熱のこもったお話をいただいていたことが伝わってまいり

ました。資料を読み込みたいと思います。ありがとうございました。

- 途中で急な業務が入ってしまい、最初から最後まで聴講できなかったため。

3. 本日のセミナーで、よくわかったこと、新しい発見などがあればお書きください。

- 職員の矜持、など。
- <①各務様資料>資料11ページにある10の人材像が、教務系職員としてスキルアップ、もしくは業務改革に取り組むテーマとして参考になりました。
- <②成瀬様資料>資料6ページの教学系初任者向け研修のシラバスが教務業務を体系的に学ぶにあたって必要な知識が網羅されており、参考になりました。
- 大学全体の方針・事業計画がしっかりしており、それに向けて…と非常にロジカルに検討が進められている、しかも中長期的にしっかりとできていると感じた。
- 上司に対して「研修に参加したい」と申し出るのは、職場が忙しいと、結構勇気のいることかなと思います。20%ルールのようなものがあると、声を上げやすいと思いました。
- 組織力とリーダーシップの必要性。
- 評価・報酬の動機づけ以外にも、職員の内発的な力を活かす道があるということ。教学マネジメント指針にも書いてある基本中の基本「教職員のあるべき姿を定義」の学内議論を煮詰めていくことが、何よりも大事なのだと再認識できました。
- 立命館で働く方の熱意
- 職員の意識付けを大学全体にどう波及させるかが参考になった
- 人事に任せるだけでなく、各専門部署が必要なスキルや能力を職員自ら育成するという発想は大変素晴らしいと思う。また、それは、各部門が良かれと思って始めるのではなく、大学全体で「職員政策課題を検討する」という段階を経て、目的を明確にして進められていることが、統一感もあり、また大学のビジョンとの整合性が取れており、大変良いと思った。
- 研修プログラムの自社開発は難しいですが、やってみるという挑戦も大事だと思いました。外部依頼の研修ばかりではその場限りの満足度で終わってしまいますから。
- 研修を部署主催で行うという発想がなかったため、非常に驚いた。また、学内副業という新しい考え方を知ることができてよかった。
- 立命館大学のびわこ・くさつキャンパスを訪れたのは2013年ころ。URAの仕組みを学ぶためでした。そのときもとても活発な意見交換を行ったことを思い出しました。
- 事務系職員のスキルアップのためのルーブリックの設定方法
- 大学職員の制度はまだ改善の余地があり、各大学で様々な努力をしていることがわかった。
- 全体設計、全体デザインは大切だと改めて感じました。
- 職員が講師となる事例を知ることができた。
- ルーブリック作成。
- 2の回答の通りの状態でした。資料を拝見したいと存じます。【「どちらとも言えない」と回答】
- 私自身は一昨年前に「人事制度改正WG」（全体的に人事制度の改正を検討するもの）に所属しており、その際にルーブリックの必要性を感じましたが、答申までには至りませんでした。今回、「自分の所在地」という言葉が、やはりルーブリックの必要性を認識しました。
- 人事だけで全ての研修・人材育成を担うのは、非常に難しいと思います。まずは、本学なりのビジョン策定に向けて洗い出しなどをしていきたいと感じました。
- どのようなスキルに関する研修を実施しているか。また、それをどのように実施しているか。

- 職員による職員研修。自分ごとになってこそ人は本気で取り組むと思っているため、人事頼りではなく自分たちで、部署のみんなで、自分事として知見や能力の向上に資する姿勢はとても大切だと思いました。
- 自部署における人材養成について、たいへん参考になりました。
- 「大学職員」という大きな枠組みだけではなく「〇〇大学の教学系大学職員に必要な力」というSDを実施することの重要性。
- 成長し続ける組織は一人ひとりの能力開発に力を入れており、常に社会の動きに敏感であるということ。
- インセンティブなどは今後の課題ということであったが、逆に言うと、特別なインセンティブなしでもここまで職員の皆さんが協力的かつ積極的に取り組まれていることに感銘した。
- ルーブリック評価に基づく独自の研修プログラムを立ち上げ、職員の専門性を高める努力をされていることは、非常に良い取り組みだと感じました。講演内ではあまり語られませんでしたでしたが、実施に至るまでには、相当の時間と労力がかかっていると思います。職員の方々への熱意に感服です。
- 通常、人事部門が研修を企画することに対して、それを部門ごとに波及させて、研修プログラムを設計していること、学ぶことの意識や理解を得られる風土を作っていること、また、決定・企画・実践が比較的早いスピードで行われていることなど、見習いたいところが多くありました。
- 学内で人材開発の委員会を設置されていることが新しい発見でした。
- プログラムコーディネーターが重要なキーパーソンになりそうだということ
- 学園ビジョンから一つひとつ議論を重ねて丁寧に具体化されていったことで、実効的な仕組みが実現されていることが分かりました。
- 職員が身につけるべきスキルを可視化し、提示している点について感心した。
- 専門性向上、研修等に対する気合の違い
- 質問にあった、人事課が職員SDとして考えることが明確でない理由が理解できた。
- 教務系の職員自身がコーディネーターとして研修を実践するための取り組み
- 職員一人一人が大学への貢献への想いがあるはず、その一人一人の思いを引き出すこと・拡張することの重要性と、プロジェクトコーディネーター側がそれを信じる気持ちを根底に持っていることが大切なのだと改めて感じた。
- 職員数が圧倒的に少ない地方の小規模大学はまったく別のアプローチを考えていかなければならないということだけはよくわかりました。
- 同じ職場で、専門性を高めるための研修を企画していること。大きな大学ほど、各職員の専門性を高めていく事の重要性を感じました。
- 大学職員の人材育成に関しては、自学の状況を踏まえ、内部で十分に時間をかけて検討すべきものであること。また、大学職員の人事考課システムの構築には時間を要すること。
- 20%ルールのお考え方が特に新鮮でした
- 職能を明確化し、ルーブリックや研修シラバスにまで落とし込むという取り組みに感銘を受けました。
- SDに対して20%の時間をさくという試みや兼務としてSDを実施するプロジェクトメンバーが構成され組織として承認されている事に、組織がSDを重要視している事が伝わり羨ましく思えました。
- 人事課主導ではなく、部門が主体となって研修についてルーブリックから検討したことは大変参考になりました。
- ルーブリック方式は、今回の事例のように非形式知を含む事柄の評価には、応用できる可能性が高いと、

改めて認識しました。

- 「あるべき姿」から人材開発を設計することの重要性と、あくまで研修は「初任者」であり初任者研修後に実務を経験し、それを人に伝えられるようになって（コーディネーター）上級である、という設計が非常に理にかなっていると感じました。多くの研修が、研修を受講したら（アフターフォローがあったとしても理解度テストのようなものを合格したら）「専門性」と仮置きすることに留まっている制度が多いように感じていたので、良い発見になりました。
- 立命館大学の事務スタッフの皆様はいつでも高度な専門知識をお持ちで、イベントでも行動的など方々であると感じておりましたので、育成の取り組みについて知ることができ良かった。
- 人事に関することであっても、当該部署だけではなく会議体で検討されている。
- 「全体が学び合う組織風土」を構築していくことの大切さ。
- 各部署が研修を設計・企画する取り組みはこれまで聞いたことがなく、興味深く聞かせていただきました。職能別に獲得すべきスキルが可視化されていることで、自分の描くキャリアパスを念頭に置きながら確実にスキルアップしていけるところが良いと思います。
- 自分の大学が残念ながら出遅れていること。また、「ゴールは職員の専門性向上ではない。専門性を高めたその先に目指すべきは、社会から期待される（以上の）、大学へ変えていくための役割を發揮すること。」の視点はとても良いと思いました。
- 立命館大学事務職員の意識の高さ
- 新しい取り組みに対して不安や疑問はあったけど、「まずはやってみる」という各務宇春氏のことば・姿勢に感銘を受けました。
- 事務担当者においても、受動的ではなく能動的に、時には教員側へ意見を提案できる環境は重要だと改めて理解した。
- 当事者で検討して体系的な研修を作ることやその運用

4. 本日のセミナーで、よくわからなかったこと、疑問に残ったことがあればお書きください。

- 教学部での研修で獲得した知識や経験が、その後のキャリアパスにどの程度まで反映されているのかわかりたかった（おそらく公表は難しいのではと想定）
- 研修そのものが、具体的にどの程度、実践に役立ったのか？
- 2の回答の通りの状態でした。資料を拝見したいと存じます。【「どちらとも言えない」と回答】
- 他大学の情報課、情報係等のICT部門での研修実態も参考にしたかったです。
- 専門家にも協力を得ているとのことですが、どのような専門家でしょうか？各職能2名ずつプログラムコーディネーターがいらっしゃるとのことですが、かなりの経験がなければコーディネートできないのではないかと思います。どのような立場、経験年数の方がコーディネーターになられているのでしょうか？
- 教員との協力関係や仕事の仕分けについて、もう少し詳しく知りたい。
- 研修の受講やコーディネーターの担当等を通して、専門性を高める工夫をされていますが、他大学と同様、人事異動があるとお話でした。人事異動について明確な方針があるのでしょうか。
- 明確なインセンティブがないうえで、学びあう組織風土を作っていくことは非常に難題だと感じました。
- どのような組織でも「262の法則」があり、その場合特に小規模大学では、組織を牽引できる「2」の部分の絶対数が少ないので、実現が難しいかもしれないということ
- 学内での研修が主となっている印象を受けた。スチューデントコンサルタント等、外部の資格取得につ

いて支援があるのか気になった。

- 各務さんの説明の中で示された教学部が高度化すべき機能と職能の10項目について、自分のこれまでの教学系職員としての立場からは想像できなかった項目があり、教員との協働方法について知りたかった。
- ルーブリックの策定の手順や知見など、もう少し詳しく聞きたいと感じた。
- 教学系以外の立命館大学の人材育成の全体像について、私がかもう少し予備知識として理解しておくことより深まったのではないかと思う。
- いわゆる教職協同は、どの大学でも可能であるのだろうか。
- このような取り組みは、立命館大学だからできたことなのか？
- 経営者側にSDに関する理解を得る為に尽力された部分を知りたかった。
- 研修は指名制ではなく希望を募って行われていたのでしょうか。(もしかしたらお話をしていたのかもかもしれませんが、聞き逃してしまいました)
- 差支えなければ、通常業務と本事例で取り組む業務の評価を、どのように組み合わせるのかといった点についても教えていただくとありがたく思いました。
- 2年後、3年後、どのようにこの取り組みが浸透したのか、あるいはうまくいかない点があったのかをぜひお聞きしたいと思いました。引き続き情報提供の場をいただけますと幸いです。
- 参加している職員に実際の話を知りたかった。
- 職員の研修に勤務時間の20%を充てること、そのマイナスの影響についてより具体的な話を聞いてみたい。現在もとより少人数体制で職務に従事している環境が多いと推察され、正直なところ現実味を感じられなかった。
- プログラム・コーディネーターの方のご負担が、かなり大きいのではないかとと思うが、通常業務との両立のための仕組みはどのようになっているか。
- 本学でも人事等級と紐づくルーブリックが課ごとに作成されていますが、現実的には2級(主任レベル)にも関わらず1級(課長代理レベル)やそれ以上の責任がかかる業務を担当していたり、2級であってもルーブリックに記載された実務を行えていない職員が存在します。職能別スペシャル・スキルにおいても、教務部では上級と認められても人事制度上の評価は別ということでは、意識を高く持ち意欲を持って自己研鑽に取り組む職員であっても、モチベーションを保ち続けることは難しいと思います。人事制度の不公平感を軽減する方策を合わせて行う必要があるのではと思いました。
- 特にありません。(同様のもの5件)

5. **大学における教育・学修支援の在り方についてのお考え、教育・学修支援のために必要と思う資質・能力、また、教育・学修支援のご所属先での取組事例やご存知の特徴ある事例などがあればお書きください。**

- 教務事務、大学事務に特化したDXについて。小規模大学だと自前でDX改革が難しいので、大学間で共有できるようなDXの取組があれば紹介して欲しい。
- 大学教育に関するシラバスの作成や学生への関わり方に関する知識。本学は医系大学のため、病院勤務を希望された方が配属される可能性もあるため。
- 異動があるため、職員はローカルルール中心となってしまう、専門的な知識に欠けている部分が否めない。
- 教務・IR担当ですが、部署的によく見かける、対応する学生は“やや心配な学生”です。修学モデルになりうる“優秀な学生”、“本当に心配な学生”は見えずらいものなのだ実感します。
- 4月から着任し、まだ2か月間程度ですが、産学連携が私のミッションですが、OJTは重要で、かつ成

功例、失敗例も自分の成長にプラスになると思います。その前提として、スキル、知識はやはり身に着きたいので、研修には期待しています。JST の URA プログラムを受講予定です。また 3 3 年間前職の化学メーカーで経験したこと、を同僚、仲間にも伝えていけたらと思っています。

- カリキュラム・コーディネーターやアカデミック・アドバイザーにあたる業務は、本学では、職員も多少の関りはあるものの、主体は教員となっています。しかし、実際は教務課職員の方が卒業要件等に詳しいという場合も多く、今後、より主体的な形で職員も参画していけるような体制が作れると良いとあらためて感じました。
- 大学職員は、教育・カリキュラム・学修支援に携わる前に、「学生支援」経験は必須だと感じています。母校に就職する職員も多くいると思いますが、何より各大学の学生がどういう特徴があり、どういった想い出学ぶ学生が多く、どういった進路に進むのか、など自身の大学の学生のことを知らずして、必要な教育支援などに至らないのではないかとすることがあります。
- 教育・学修支援のために必要と思う資質・能力は、高圧的にならず学生や教員の考えを引き出すヒアリング能力だと思います。
- 高等「教育」機関である大学においては、今日の事務組織の中では教学部門がいわゆる筆頭課になるべきではないかと考えているが、経営者（執行部）の中には古い組織観（例えば予算を握っている、あるいは予算を取ってくるができる部門に優秀な人材を集中させるといった）が残っており、人事を硬直化させているように思われる。立命館の取組や ALPS の取組を紹介する場を、経営者の研修に取り入れ、専門人材育成、人事評価・考課、処遇改善に反映させていくべきではないか。
- 提携大学間での職員人事交流（期限付き人事異動）
- 現在、始めたばかりのためお話できそうなことはないが、当方の取組に対する示唆を得ることができた今回のセミナーは大変参考になった。
- 学生や教職員の円滑なコミュニケーションのために、カウンセリングやコーチング能力などが必要と感じています。
- 人生の最も大事な期間である 10 代から 20 代半ばまでの者を対象にすることを考えると、その職員の経験のみに基づいた教育・学修支援は、不十分であり、リスクを内蔵している。今の日本の大学教育に対する社会の評価を踏まえ、教育の質保証の枠組みの中で、学修支援を考えなければならない。
- 組織体制や規模の問題で育成に十分に組み合っていない大学への支援、連携を貴学（千葉大学アカデミック・リンク・センター）のように、実施いただければありがたい。
- 所管業務ではなく、他部署の業務の流れまで視野に入れ、大学全体を俯瞰する（またはしようとする努力をする）姿勢は必要だと考えます。
- 教学系職員として、学生自身の成長に資する支援を行うとともに、教職協働を通じて、教員が教育研究に専念できる環境を作り出すことが重要と考えている。
- 本学では 2 年前から DX 推進を行っており、その中で少しずつ部署の壁を取り払って協力していく姿勢が築かれようとしています。これまでは「個人情報保護」の名の下で共有せず、各課で収集・蓄積してきた学生の情報を一元化して共有していこうという動きです。各課がバラバラに支援していくのではなく、大学全体で連携して支援していくという方向性になりつつあると思っています。
- 寄り添う気持ちと割り切る判断だと感じています。
- 教育・学習支援の多様化が進む中でも、自ら興味を持って探究する姿勢は必須であり、何のためにそれらに向き合っていくのかを常に念頭に置いておく事が必要であると考えています。
- 日々学生と対面する職員は、常に自身のスキルをブラッシュアップすることが有効と考えているが、私

の職場ではそうでない。資格取得をすることが正しいとは思わないが、自身の業務にフレキシブルに対応するため、常に勉強することは可能である。そのような心構えが職員全体に広がると、学生へも良い影響が与えられより良い大学になると思う。

- 法令や規程を読み解く力が事務職員のベースになるのかと思っている。
- 特にありません。(同様のもの1件)

6. 本日の内容について等、その他、自由にご意見をお書きください。

- このようなアグレッシブな取り組みをご紹介くださいますよう、引き続きお願い申し上げます。
- 大変参考になりました。今後もよろしく願いいたします。
- 素晴らしい取り組みを紹介いただけたこと、感謝申し上げます。
- セミナー準備おつかれさまでした。
- とてもわかりやすかった。資料は文字が多かった印象であった。ビジュアルな資料であったら、もっと理解が進んだかもしれません。
- 「20%ルール」はすごいなと思いました。そこまで行くにはかなり時間がかかりそうですが、前項にも記載したとおり、職員がより主体的に専門的な業務を担っていけるよう、少しずつでも変えて行ければ良いなと思います。ありがとうございました。
- 貴重な機会を提供してくださり、ありがとうございました。
- どうしても日々の事務作業に徹してしまう時間が多いのですが、本日のお話を伺い、改めてそうはいけなと刺激を受けました。いつもオンラインで受講させていただける機会を設けてくださり、大変感謝をしております。引き続き、よろしく願いいたします。
- 非常に参考になりました。ありがとうございました。
- 何度か参加させていただいております。今後もセミナーに参加させていただきたいと思います。
- 所属する大学においても、組織的な研修などの検討が必要だと感じた。
- おそらく聞き漏らしてしまった情報もあると思いますので、アーカイブ配信等があればと思う。また、他の学内構成員にもぜひ紹介したい内容であった。
- セミナーを企画していただきありがとうございました。学びの深いセミナーでした。小規模大学では、業務担当が1人1担当など、チームでなかなか動いていないのが実態です。複数の職員が担当できるよう、少しずつでも専門性を高めていけるとよいと、感じました。
- 教員と同様に職員も専門化していくべきだと思います。職員がジェネラリストのみで構成された組織が大学を支えることは難しい時代だと思います。専門的知識が必要だと考える職員が立ち上がり研修制度が発足することは素晴らしいことですが、大学全体が同じベクトルでなければ、発展は難しいのではないかと思います。
- これまで暗黙知であった個人の能力を客観的に評価する方法について具体策をお示しいただき、大変参考になりました。
- 一つの部署でルーブリックの作成、シラバスの作成、研修の運営、講師の育成など幅広く取り組まれており、部署でこれほどのことができるのかと大変驚き、ぜひ参考にしたいと思いました。
- 大変勉強になりました。ありがとうございました。
- 後半部分を突発事案のため拝聴することが出来ず失礼しました。配布資料を頂きましたのでよく確認し勉強します。
- 大変充実した内容のセミナーを無料で公開してくださり、心から感謝いたします。
- 大変参考になりました。ありがとうございます。

- 貴重な機会をいただいたのに、途中セミナーに集中できなかった時間がありましたことをお詫び申し上げます。
- 立命館大学の取り組み事例に大変感銘を受けたことに加えて、自分自身の大学職員と姿勢を改めて見直すきっかけになりました。
- ALPS 履修証明プログラムに大変興味を持ちました。私自身、正規の職員ではなく派遣社員として雇用されていますが、現在の業務に物足りなさを感じています。自身のスキルアップのためにも機会があれば受講したいと思っています。
- お話の仕方がとても丁寧であった分、話がわかりにくかったり長くなっていると思うので、上から目線といわれるのを恐れずに、もっと「講師」としてすっきりお話いただいた方がよかったです。

7. ご所属について、該当するものを選んでください。

- ・千葉大学に所属 9名
- ・千葉大学以外に所属 79名

8. 身分について、該当するものを選んでください。

- ・学生 0名
- ・教員 8名
- ・大学職員(図書館職員を除く) 68名
- ・図書館職員 4名
- ・出版関係 1名
- ・その他 7名

9. 千葉大学アカデミック・リンク・センターでは、セミナーの開催や関連する情報を提供しています。これらの情報を希望される方は、お名前・ご所属・メールアドレスをご記入ください。(既に登録されている方は引き続きお届けします。「登録しない」を選択してください。)

- ・登録する 37名
- ・登録しない 51名