

## 対象についての 説明

FD …… 主に教員対象

プレFD …… 大学院生・学部生対象

★ …… 遠隔配信のみのため愛媛大学内では受講不可

SD …… 主に職員対象

FD/SD …… 教職員対象

## SPODにおけるFDについて

### (1) SPODにおけるFDとは

SPODにおけるFDは、教育・学習効果を最大限に高めることを目指した、1) 授業改善、2) カリキュラム改善、3) 組織整備・改革 への組織的な取組の総称です。

大学設置基準では、「大学は、当該大学の授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする。」と定められています。SPODにおけるFDは、この条文の定義よりFDを広く捉えて、研修の機会を大学間で連携して提供しています。

#### 1) 授業改善 (Instructional Development)

個々の授業をより良いものにするための取組です。具体的には、授業評価アンケート、教員相互の授業参観、授業コンサルテーション、教授法に関する講演会、シンポジウム、ワークショップ、セミナーなどがこれにあたります。

〈SPODでの取組例〉

- ・新任教員研修
- ・各種スキルアップ系研修
- ・各種公開セミナー
- ・ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ

〈各大学での取組例〉

- ・教員相互の授業参観、授業講評会
- ・学生による授業評価アンケート
- ・各種セミナー
- ・学生との意見交換会

#### 2) カリキュラム改善 (Curriculum Development)

学部、学科、課程、コース等において提供されるカリキュラムや教育プログラムをより良いものにするための取組です。具体的には、カリキュラム・ポリシーの制定、授業科目の新設・改廃、授業科目間の関連性の検討、カリキュラムの現状診断・評価・開発、またこれらに関わるセミナーなどがこれにあたります。

〈SPODでの取組例〉

- ・FD担当者研修
- ・カリキュラム改善に関するセミナー

〈各大学での取組例〉

- ・カリキュラム・ポリシー制定に関する学内FD研修会
- ・カリキュラム・ポリシーに対応した各授業科目の授業内容の検討
- ・カリキュラム・マップの作成 ・副専攻制導入の検討

#### 3) 組織の整備・改革 (Organizational Development)

教育・学生支援に関わる組織の構造や組織間の関係をより機能的なものにするための取組です。具体的には、教育・学生支援に関わる委員会の設置・改廃、各委員会の役割の検討、組織の現状診断・評価・再編、組織間での連携協力、管理職等を対象とした各種研修会がこれにあたります。

〈SPODでの取組例〉

- ・FD担当者研修
- ・講師派遣事業によるコンサルティング

〈各大学での取組例〉

- ・SPODに関するFD実施体制の構築
- ・FD委員会等組織の見直し
- ・学科・コースの再編及びそれに伴う教員の再配置
- ・教育重点型教員の配置

1), 2) においては、組織レベルのみならず教員個人レベルにおける取組も重要です。そして、1), 2), 3) いずれにおいても、常にPDCAサイクルを意識して、持続的に改善を図る姿勢が肝要であると考えます。

## 【SPOD-FDプログラムのレベルについて】

国立教育政策研究所が開発したFDマップを利用して、本ガイドブックに掲載されているSPOD—FDプログラムのレベル分類をおこなっています。FDマップとは、FDプログラムを体系的に整理できる枠組です(図参照)。FDマップでは、横軸にFDプログラムを実施する対象を示し、「ミクロ・レベル(授業・教授法の開発)」「ミドル・レベル(カリキュラム・プログラム開発)」「マクロ・レベル(組織の教育環境・教育制度の開発)」に分類しています。そして縦軸にFDを実施する対象者の能力開発の段階を示し、「Ⅰ. 導入(気づく・わかる)」「Ⅱ. 基本(実践できる)」「Ⅲ. 応用(開発・報告できる)」「Ⅳ. 支援(教えられる)」と4つのフェーズに分かれています。

レベル フェーズ	ミクロ 個々の教員 授業・教授法	ミドル 教務委員 カリキュラム・ プログラム	マクロ 管理者 組織の教育環境・ 教育制度
Ⅰ. 導入 (気づく・わかる)			
Ⅱ. 基本 (実践できる)			
Ⅲ. 応用 (開発・報告できる)			
Ⅳ. 支援 (教えられる)			

図. FDマップのフレームワーク

参考・引用文献  
国立教育政策研究所「FDer研究会『大学・短大でFDに携わる人のためのFDマップと利用ガイドライン』国立教育政策研究所, 2009

### (2) FDプログラムの内容

FDプログラムは主に、1) FD担当者の養成, 2) 新任教員研修, 3) ティーチング・ポートフォリオに関する研修, 4) その他各種研修で構成されています。

#### 1) FD担当者の養成

以下の研修等を実施し、各加盟校において、より主体的なFD活動を行うことのできるFD担当者の養成を行います。

- ・FD担当者研修

#### 2) 新任教員研修

教員としてのキャリアパスの早期において基礎的な内容を学習できる新任教員等向けの研修を実施・公開します。このプログラムは、どのコア校が主催する新任教員研修を受講しても同様の効果が得られるよう、標準化されています。

- ・授業設計ワークショップ
- ・よりよい授業のためのFDワークショップ
- ・授業デザインワークショップ
- ・学生の学びを支援する授業準備ワークショップ

#### 3) ティーチング・ポートフォリオ研修

各自の教育活動を振り返り、自身の教育理念、課題などを整理し教育力向上、意識改革の一助となる「ティーチング・ポートフォリオ」(教育業績記録)作成に関するワークショップを実施・公開します。

- ・ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ, 更新ワークショップ
- ・アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ

#### 4) その他各種研修

各加盟校で実施するプログラムを相互に公開し、参加を促進します。

- ・アクティブ・ラーニングに関するプログラム
- ・学生の学びの支援に関するプログラム
- ・ICTに関するプログラム
- ・教学IRに関するプログラム
- ・学習評価に関するプログラム

## SPODにおけるSDについて

### (1) SPODにおけるSDとは

SPODにおけるSDは、四国内の大学、短期大学、高等専門学校（以下、大学等という）の職員が組織的に共同開発した職員養成プログラムを実施し、大学等のジェネラリストとしての広汎な素養に加え、スペシャリストとして特定分野の能力開発を行うことにより、高等教育のプロフェッショナルを育成する取組です。

大学設置基準において、「大学は、当該大学の教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、その職員に必要な知識及び技能を習得させ、並びにその能力及び資質を向上させるための研修（第25条の3に規定するものを除く。）の機会を設けることその他必要な取組を行うものとする。」という条文が加えられました。SPODにおけるSDは、この条文に書かれた研修の機会を大学間で連携して提供するものです。

その特徴として次の3点が挙げられます。

第一に、大学等間で協力してSDプログラムを開発・実施することで、多様な研修プログラムの機会を提供していることです。キャリア段階別研修、職務別能力開発研修など個々の職員のニーズに合った研修を提供しています。

第二に、大学等を越えた交流促進へ寄与することです。研修にはSPOD加盟校の職員であれば参加できるため、大学等での取組の工夫や課題を参加者間で共有することができます。

第三に、継続性が念頭に置かれていることです。SDコーディネーターの養成や講師養成研修などにより研修の担い手を育成することで、SPODや各大学等の自立的なSDを継続的に実施できるように支援しています。

### (2) SDプログラムの内容

SDプログラムは、1) キャリア段階別研修、2) 職務別能力開発研修、3) 次世代リーダー養成ゼミナール、4) SDコーディネーター及びSD講師の育成、5) 各大学等の職員能力開発の5つの柱で構成されています。

#### 1) キャリア段階別研修

新任職員・若手職員から管理職員までのキャリア段階別研修として「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅠ～レベルⅢ）」を実施しています。この研修では、職務遂行力（テクニカルスキル）、人間力（ヒューマンスキル）、管理・運営力（マネジメントスキル）の3領域の能力開発を目指しています。また、全職員の共通研修としてハラスメント研修等を実施しています。そのほかに、学長や役員も対象としたトップリーダー研修も年に1回程度開催しています。

着任早々の新任職員対象のプログラムは、四国4県から対象職員が参集し、大学職員・社会人としての基礎から学びます。その後、段階を追うごとに部下及び上司との関係性、管理職員としての視点、人材育成に資する能力を培うことなど、それぞれのキャリア段階に応じた研修プログラムを提供しています。プログラムの受講に加えて、参加者間の交流を通じた職員ネットワークの構築にも繋がっています。

- ・新任職員研修（レベルⅠ）
- ・若手職員研修（レベルⅠ）
- ・中堅職員研修（レベルⅡ）
- ・管理職員研修（レベルⅢ）
- ・共通研修
- ・トップリーダー研修

## 2) 職務別能力開発研修

職務別能力開発研修として以下の3領域の研修を実施しています。プログラム構築の過程で各職務に応じた目標設定や内容を厳選しており、実践に応じたプログラムの提供に努めています。研修レベルも新任職員（レベルⅠ）から管理職員（レベルⅢ）までの段階を追った構成になっています。

- ・学務系職員養成研修
- ・社会連携系職員養成研修
- ・国際連携系職員養成研修

## 3) 次世代リーダー養成ゼミナール

次代のトップリーダーとして大学等の経営を担うために必要な「理論」「技能」「態度」を段階的に学び・修得する140時間を超える総合研修プログラムを提供しています。本ゼミナールは、二年間で8回の日程（2泊3日の合宿形式）で実施しており、プログラムは、「講義」「プロジェクト」「SD実践」の3つの柱で構成されています。受講者は各大学等の学長から推薦を受けた少数精鋭の職員です。受講対象者は、SPOD加盟校の職員としていますが、定員に達していない場合は、SPOD加盟校外の職員を受け入れます。

## 4) SDコーディネーター及びSD講師の育成

SPODでは、各大学等のSDの自立的運営を目指しており、受講者が講師として必要な知識・技能・態度を身に付け、次期のSDプログラム講師を務めることができる研修プログラムを提供しています。

SDコーディネーターの養成プログラムや次世代リーダー養成ゼミナールを修了した者で、以下の認定基準を満たし、諸手続を経て審査に合格した者には、SPOD-SDC資格が認定されます。SPOD-SDCに認定を受けた者は、所属大学等のSD推進に加えて、SPODの新任職員研修やSPODフォーラムなどで研修講師としても活躍しています。

- ・講師養成研修
- ・SDコーディネーターの養成

### SPOD-SDCの資格認定基準

1. SPOD-SD（又は自大学におけるSD）講師を務めることができる。
2. 職員のキャリアプランニングをサポートすることができる。
3. 大学等における職員人材育成ビジョンの構築方法について説明することができる。
4. 大学等におけるSDプログラムの企画・立案ができる。
5. スタッフ・ポートフォリオの有益性を説明することができる。

## 5) 各大学等の職員能力開発支援

SPODでは、以下の4つの取組により各大学等の能力開発を支援しています。

スタッフ・ポートフォリオは、職員個人のキャリア形成のためのポートフォリオを作成し、個人のビジョン・ゴールを明確にします。その過程で所属組織のビジョンや組織内での自身の立ち位置を意識することで組織的な活性化をも支援します。

また、各大学等のSD支援として、SDに関わる相談に応じるコンサルティングや実

際に SD 研修を行う講師派遣などを行っています。年に 1 回開催する SPOD フォーラムでは、実践で必要とされるテーマを設定し、SPOD 内外の講師による講義及び演習を交えたプログラムを提供しています。

- ・スタッフ・ポートフォリオ作成
- ・講師派遣
- ・SPOD フォーラム
- ・コンサルティング