

SPOD開放プログラム原稿

※プログラムガイド2020及びウェブ掲載原稿作成に必要ですので、以下1～23の網掛け部分に記載してください。

シート名 001

項目	記載内容等	備考
1 開催県	選択してください	【徳島,香川,愛媛,高知】から選択
2 対象	選択してください	【FD,FD/SD,SD,プレFD,総合】から選択
3 プログラム名	入力してください。	
4 日程	○月○日(○)	半角数字
5 時間	○○:○○～○○:○○	半角数字
6 場所	○○大学○○キャンパス○○棟○号館○階△△教室	場所は具体的な教室名(建物名, 階)まで記載
7 【受講定員】	○名	半角数字
8 【主な対象者】	入力してください。	<p><記入例> 教員、教職員、新任教員、主任級職員 等</p> <p>■主な対象者 対象者は、ニーズとのミスマッチを防ぐために、教員、職員、大学院生などの職種やニーズを明確に表現してください。複数を対象としても構いません。 例1) 授業でのグループディスカッションやゼミでのディスカッションをより活性化させたい教員 例2) FDを担当する教職員 例3) 新任教員(但し、授業担当経験5年以上を除く)、参加を希望する教員 例4) 全教員、とりわけ講義を持つようになって間もない教員 例5) 職員(課長補佐以上)</p> <p>また、記載方法については、以下の点にご留意ください。 ・記載を統一する。 「事務職員、大学職員等」→「職員」 「新規に採用された教員、初任者教員等」→「新任教員」 ・対象校を表す言葉(○○大学、SPOD加盟校等)を使用しない。 「…であるSPOD加盟校の職員」→「…である職員」 「…以上の愛媛大学教職員」→「…以上の教職員」 ・役職を統一する(大学独自の役職名ではなく、一般的な役職名にする)。 「クルーリーダー」、「副課長」、「チームリーダー」等は使用せず、「課長」「課長補佐」、「係長」、「主任」、「係員」とする。</p>
9 【対象校】	入力してください。	<p><記入例> SPOD全加盟校、○○県内SPOD加盟校 等</p> <p>■対象校(地域別、設置形態別) できる限りSPOD全加盟校に開放してください。記載方法は、以下例示のように記載してください。 例1) SPODの全加盟校に開放する場合…SPOD全加盟校 例2) 愛媛県内加盟校のみに開放する場合…SPOD加盟校(愛媛県内のみ) 例3) 短期大学のみに開放する場合…SPOD加盟校(短期大学のみ) 例4) 愛媛県内の私立大学のみに開放する場合…SPOD加盟校(愛媛県内の私立大学のみ)</p>
10 【講師】	入力してください。講師氏名(所属大学 所属部署名)	<記入例> ○山○夫(○○大学○○)
11 【目標】	入力してください。	
12 【内容】	入力してください。	対象プログラムがどのようなことを行うか分かるように詳しく記載してください。例えば、章毎のタイトルなどを明示するとわかりやすくなります。(「研修プログラムガイド2019」参照)
13 【準備物】	もしあれば入力してください。	<記入例> 自分が担当する授業のシラバス
14 【参考資料】	もしあれば入力してください。	<記入例> 著者名(発行年)『書籍名』(出版社)

15	【受講者の声】	もしあれば入力してください。	アンケートからなど		
16	【主催】	入力してください。	<記入例>愛媛大学 教育企画室		
17	【申込締切】	入力してください。	<記入例>要問合せ, 開催日〇週間前・先着順 等		
18	【申込・問合せ先】	入力してください。 〇〇大学〇〇 E-mail:	<記入例>担当部署, 連絡先メールアドレス		
19	新規・継続の別	選択してください	新たに開催または新たに研修プログラムガイドに記載するプログラムに加えて, 前年度から大幅に内容を変更したプログラムは「新規」としてください。		
20	カテゴリ分類	選択してください	<p>適当なカテゴリをひとつ選択し, 左欄に記載してください。各カテゴリについては, SPOD ホームページの左上「イベント情報」より, 右上の「年間一覧」及び「イベント情報検索」内のテーマ欄をご参照ください。</p> <p>◆カテゴリ◆ 【授業の基本, 参加型学習, ICT, 多様な学生への支援, 総合プログラム, プレFD, ポートフォリオ, マネジメント, 職場における多様性と健康, 授業改善, ビジネススキル, リーダーシップ・組織開発, その他】から選択</p>		
21	遠隔配信	選択してください	【遠隔,e-ラーニング なし】から選択		
22	FDレベルマップ	以下表の太枠内に○を付けてください。※複数選択可。SDプログラムについては記載不要です。			
	レベ ル	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)				
	IV 支援(教えられる)				
23	参考となる写真等	選択してください	参考となる写真, ポンチ絵(スライド)等があればお送りください。下部に貼り付けても構いません。		

令和2年度学内向け研修プログラム一覧

所属機関名		担当部署	
担当者氏名		Eメール	
電話		ファックス	

研修名	対象者	開催時期	目的・内容

(留意事項)

- 本一覧は、令和2年度に各大学等において、学内向けに行うFD/SD/プレFD研修・研究会等を、他の加盟校が参考にするために「研修プログラムガイド2020」やSPODウェブサイトに掲載予定ですので、**令和2年1月31日(金)までに**所属する県のコア校に提出してください。コア校は各県内加盟校の原稿をとりまとめの上、**令和2年2月7日(金)までに**愛媛大学教育企画課(spod@stu.ehime-u.ac.jp)に提出してください。
- SPOD内講師派遣プログラムについては、記載不要です。
- 「平成31年度学内向け研修プログラム一覧(参照1)」を参考に記入してください。
※開催時期について、未定の場合は「〇月中旬」、「未定」等で構いません。
※適宜枠を増やしてご利用ください。

(記載例)

研修名	対象者	開催時期	目的・内容
新任教職員研修	新規採用者(教職員)	4月8日(月)～9日(火)	新たに採用になった教職員に対し、本学職員としての使命と心構えを自覚させるとともに、業務遂行に必要な基礎知識、能力及び資質等を養成することを目的とする。

令和元年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会
及びFD／SD分科会 実施要項

- 主 催：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）
日 時：令和2年3月27日（金）13：00～16：00
場 所：（総会）愛媛大学城北キャンパス
総合情報メディアセンター1階 メディアホール
（FD／SD分科会）愛媛大学城北キャンパス愛大ミュージズ内会場
出 席 者：（総会）加盟校各大学長，短期大学長，高等専門学校長等
（FD／SD分科会）加盟校 FD／SD担当者等

1. 総 会

- 13：00 開会挨拶 SPOD会長：愛媛大学長
13：05 令和元年度の「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業の
実施状況について（25分）
13：30 令和2年度の「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業の
運営について（30分）
14：00 質疑応答（30分）
14：30 閉 会

2. FD／SD分科会 ※FD分科会及びSD分科会を2箇所で開催

- 15：00 各加盟校での取り組み状況の報告
今後の具体的な事業の進め方について
意見交換 など
16：00 閉 会

令和元年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」

会計監査実施要項

日 時：令和2年3月27日（金）11：00～12：00

場 所：愛媛大学城北キャンパス愛大ミュージズ

出席予定者： 監事 井伊 久美子（香川県立保健医療大学長）

監事 溝上 達也（松山大学長・松山短期大学長）

対 応 者：小林直人企画・実施統括者（愛媛大学），SPOD事務局

実施内容：①令和元年度事業予算執行状況報告

②令和元年度事業実施状況報告

③質疑応答

※会計監査結果については、同日開催のSPOD総会において

井伊 久美子 香川県立保健医療大学長に報告を依頼予定。

令和元年度 SPOD 調査・研究について

1. SPOD 調査・研究について：

タイトル：「次世代リーダー養成ゼミナール」修了生は、その「学び」を現場で活かしているのか？

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 仲道雅輝、竹中喜一

愛媛大学教育学生支援部愛媛大学SD統括コーディネーター 吉田一恵

〃 教育企画課 吉松明子

2. 研究発表について

一般社団法人大学行政管理学会「2019年度第23回定期総会」（於：実践女子大学）

日 時：令和元年9月7日（土）、8日（日）

・9月7日（土）は、基調講演及びワークショップ等に参加した。

・9月8日（日）は、分科会及び研究・事例研究発表にて研究発表等を行った。

発表者：愛媛大学教育学生支援部愛媛大学SD統括コーディネーター 吉田一恵

〃 教育企画課副課長 吉松明子

研究目的：次世代リーダー養成ゼミナール修了生がどのような形で所属組織の管理運営に関与できているのか等を「行動変容」の観点から検証すること。

研究方法：第1～3期修了生24名（男性18名、女性6名）を対象に修了後の姿勢、行動及び自大学での貢献等について、ヒアリングによる調査を対面型で実施。
ヒアリングデータを分析。

研究結果：修了生の39%がリーダーである管理職となった。

自身を冷静に振り返り、自身の現状と、自身に求められるものを自覚し、必要な役割を認知、その役割を担っている。

管理職ではない者も、部下の話を聞き、部下がやり易い環境を整えるとともに、常に課長の補佐を心掛けるなど、「サーバントリーダーシップ」を発揮している。

研究成果：次世代ゼミの修了生としてみられることを自覚し、その「学び」を様々な形で活かしている。

次世代リーダー養成ゼミナールを通しての「学び」が自信になっている

3. 調査・研究の効果について

- ・大学職員の全国学会において、研究発表を通して、SPOD及び本プログラムの周知・広報を行うことができた。
- ・次世代リーダー養成ゼミナール開始後10年目であり、本プログラムの目的における成果を確認することができた。
- ・本調査を引き続き、実施し、更なる実態を把握するとともに修了生へのフォロー等の必要性を確認することができた。

4. 今後の課題と取組について

- ・第4期修了生以降にも継続的にヒアリング調査を実施。
- ・修了生への引き続きのフォローを行う。
- ・本ゼミナール研修科目等の見直しの実施。
- ・四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）主催各種会議、大学教育実践ジャーナル（愛媛大学教育・学生支援機構）において、研究成果を公開する。

「次世代リーダー養成ゼミナール」修了生は、 その「学び」を現場で活かしているのか？

吉田 一恵, 吉松 明子, 竹中 喜一, 仲道 雅輝 (愛媛大学)

はじめに

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク (SPOD) では、職員が次世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「知識」「技能」「態度」を段階的に学び、修得する総合研修プログラム「次世代リーダー養成ゼミナール」(以下「次世代ゼミ」という。)を教職協働で開講してきた。

同プログラムは、「講義」「プロジェクト」「SD実践・演習」の3本柱で構成され、学長推薦による少数精鋭の職員が、2年間で8回(2泊3日等)の日程で、主体的・自主的に学び切磋琢磨しあうものである。平成22年度に1期生8名(4大学)でスタートし、現在までに、58名の修了生(8期生まで)が四国地区の高等教育機関に輩出されており、令和元年度には、10期生6名が新たに加わった。

しかしながら、修了生が職務においてどのようにリーダーシップを発揮しているのかについては、明らかになっていない。そこで本研究では次世代ゼミ修了生が、どのような形で所属組織の管理運営に関与できているのか等を「行動変容」の観点から検証する。

1. 研究目的

本研究では、次世代ゼミ修了生に修了後の姿勢、行動及び自大学での貢献等について、ヒアリングによる調査を行い、どのような形で所属組織の管理運営に関与できているのか等を「行動変容」の観点から検証することを目的とする。

2. 研究方法

多くの大学においては、5年間程度の間には異動や昇任・昇格を伴う環境の変化が多いことに鑑み、ヒアリングの対象の選定にあたっては、第3期生の修了が平成26年1月で修了後5年を経過し、「行動変容」の傾向を確認することができると想定し、第1～3期修了生24名(男性18名、女性6名)と決定した。

ヒアリングの方法は、対面型を基本とし、インタビュアーは、次世代ゼミの立ち上げから現在まで企画・運営だけでなく講師としても全ての受講生と関わった職員が担当した。ヒアリングを開始するにあたり、被調査者には調査内容の提示をするとともに、調査内容公表の同意(サイン)を得た。

ヒアリング調査内容は、表のとおりである。

表. ヒアリング調査内容

1. 現在の職位についてお聞きします。
2. ゼミナール受講後に昇任しましたか。
3. 上記で「はい」を選択された方は、ゼミ修了後にどれくらいで昇任しましたか。
4. 次世代リーダー養成ゼミナールでの受講を通じてもっとも印象に残っていることは何でしょうか。
5. 次世代リーダー養成ゼミナールで受講した科目で一番活かした科目は何でしょうか。
6. 受講を通して得た、どのような知識が、受講後に活かしていますか。
7. プロジェクト実践を通してどのような能力を得ましたか。その能力をどのように活用していますか。
8. 受講した科目以外で必要だと感じている科目等がありますか。
9. 業務に対して、受講後のご自身の中で、例えば、「業務に対する姿勢や行動」とか「業務における他者との関係」など、何が一番変わりましたか。
10. 受講後、新しい企画等を提案したことがありますか。その企画を実現できましたか。あれば具体的(内容等)に教えてください。また、上司や他者からの企画に貢献したことがありますか。その成果等があれば、教えてください。
11. 修了生として、自大学への貢献をどのようにお考えですか。あるいは、貢献していますか。
12. 自大学の管理運営に関与されていますか。
13. 受講後、大学院への進学など、学びの継続をされましたか。
14. あなたが次世代リーダー養成ゼミナールを修了することにより、自大学や部署に変化がありましたか。(運営、制度、人事、育成等なんでもいいです。)
15. ざらばり、リーダーシップを発揮している「リーダー」になったと思われませんか?それはどんな点ですか?

3. 結果と考察

ここでは、本稿執筆時点で分析が完了した23名(公表を不可とした者1名を除く)中19名が回答した内容に絞って記述する。

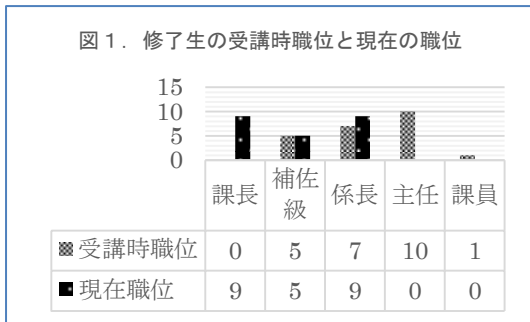


図1で示したように、修了後5～7年の間に課長(管理職)へ昇任した者が被調査者23名中9名いる。また、14名の修了生はいずれの職位においても昇任時期が同期や同世代と比べ、早期であり、また、これは多少なりとも次世代ゼミを修了していることが要素の一つとしてあったのではないかと語っている。

次世代ゼミでの受講を通じてもっとも印象に残っている

こととして、19名中半数以上の10名が「SPOD フォーラム^注での講師経験」をあげた。この経験は修了後に活かしている能力としてもあげているが、学長や理事の執行部への説明の際、理論立てて説明する力が特に役立ったと語っている。

また、「他大学の人との交流」を6名があげた。現在の職位において、人となりを理解していることが最大限に活かされた上で、情報共有が容易に行われることや様々な立場の人の考え方などを知ることができた、刺激を受けた点をあげている。

カリキュラム 図2. 次世代ゼミ科目一覧

講義	【基礎科目】 研究方法論Ⅰ(課題発見と解決) 研究方法論Ⅱ(文献検索・調査法) 研究方法論Ⅲ(調査票の作成) 研究方法論Ⅳ(データ分析基礎) 研究方法論Ⅴ(レポートの書き方)	【高等教育分野】 高等教育政策論 高等教育史 高等教育論 教育関係法規 学生支援論
	【経営戦略分野】 経営管理・戦略論 大学のガバナンスとマネジメント 高等教育におけるIR 危機管理実践	【人材育成分野】 SD論 リーダーシップ論Ⅰ リーダーシップ論Ⅱ 大学職員論 メンター入門 人材育成ビジョン
プロジェクト	プロジェクト・マネジメント プロジェクト実践Ⅰ (課題設定) プロジェクト実践Ⅱ (進捗状況発表) プロジェクト実践Ⅲ (最終プロジェクト発表) プロジェクト実践Ⅳ(ゼミ指導)	SD実践演習 インストラクション・スキルⅠ (プレゼンテーションスキル) インストラクション・スキルⅡ (プログラム設計/シラバス作成) SD実践Ⅰ(プログラム構築) SD実践Ⅱ(プログラム実践) SD実践Ⅲ(プログラム振り返り) メンタリング実践Ⅰ・Ⅱ

次世代ゼミで受講した科目で一番活かした科目として8名が「高等教育政策論」をあげた。大学職員として切り離せない知識でありながら、次世代ゼミを受講するまでそのことに気づかなかったと語った。受講後は、答申等に抵抗なく向かうことができ、また国の政策等の情報にも敏感になった様子が見える。

受講後に活かしたこととしては、周りを巻き込むことをあげている。まず日々我々が担当している業務は1人で完結するものではない。同期でのプレゼン実施や個人が行う「プロジェクト実践」で培われたこの能力は特に役職が上がるほど、他課とのつながりの必要性が増すこともあり、実感していると推察できる。また、人に伝える能力や資料作りの経験も多く活かされている能力としてあげている。役員等の上層部への説明機会が増えていく中でその能力は遺憾なく発揮されていることが、自大学での企画提案・実現の報告からも確認できる。

ヒアリング調査を通して多くが語っているのが、受講後直ぐには自分の変容に気がついてはいなかったが、徐々に変わってきていると気がついたこと、言い換えれば次世代ゼミの2年間で学んだことを自大学において実践していることである。また、研修を通しての学びが自信となっていることから、積極的に研修参加を呼びかけることや研修講師を引き受けることなどを通じて自大学への貢献をしていることである。

修了生の39%がリーダーである管理職となっているが、その大半が、自身が動きすぎることで部下や同僚の成長を妨げないように気をつけていると語り、自身を冷静に振り返り、気づくことができているのは、実質的に「リーダー」であることを示していると言ってもいいだろう。また、管理職ではない者も、部下の話聞き、部下がやり易い環境を整えるとともに、常に課長の補佐を心掛けるなど、「サーバントリーダーシップ」を発揮していると語っている。これは、正に次世代ゼミでの「学び」を様々な形で活かしていると言える。当日の発表では、詳細な調査の分析結果について説明する。

注) SPOD フォーラム：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD)が主催し、大学・高専の教職員が自らの能力開発のために役立つ多種多様な質の高いFD/SDプログラムならびに組織を超えた持続的な相互交流・関係づくりの場を提供している。

全学FD推進プログラム「授業設計ワークショップ」
参加者数とアンケート結果について
(平成29年度～令和元年度)

高等教育研究センター教育改革推進部門

1. 調査の目的

平成15年度から実施された新任教員研修も今回で16回目となり、一昨年度の反転授業形式での研修が参加者から好評だったことから今年度も反転授業形式でレクチャーを事前に学習しておくことで1日目の開始時間を繰り下げ、ワーク中心の研修を行った。参加者は、SPOD（四国地区大学教職員能力開発ネットワーク）からの2名を含めて、12名となった。今年度と過去2年間の新任教員研修の参加人数とアンケート結果を振り返り、プログラムの改善に繋げる。

2. 過去3年間の開催日と参加者数

平成29年度 6月17日(土)～6月18日(日)
15名(徳島大学13名、SPOD2名)
平成30年度 6月16日(土)～6月17日(日)
16名(徳島大学14名、SPOD2名)
令和元年度 8月22日(木)～8月23日(金)
12名(徳島大学10名、SPOD2名)

3. 過去3年間のアンケート結果から

回答者数	回収率
平成29年度 15名	100%
平成30年度 16名	100%
令和元年度 12名	100%

(1) 参加への経緯について

「a. ワークショップの目的や内容についてある程度知った上で参加した」「c. ワークショップの内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した」の設問について、昨年度より「どちらかといえばそう思わない」と回答した参加者が、増加している。

授業経験が豊富であり、かつ新任、昇任後1年以内に参加ができなかった教員の参加人数が今年度多かったことからこのような数値となった。

a. ワークショップの目的や内容についてある程度知った上で参加した

