

平成25年度第2回SPODネットワークコア運営協議会 議事次第

日 時：平成25年5月29日（水） 15：45～17：00

場 所：愛媛大学本部棟5階 第1会議室

議 題：

1. SPOD事業評価について

- ・平成24年度SPOD事業の評価について 【資料1-1】
- ・事業評価シート 【資料1-2】
- ・「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」(SPOD)事業評価委員会要項 【参考資料1】
- ・「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業評価委員会委員名簿 【参考資料2】

2. SPODフォーラムについて

- ・SPODフォーラム2013実施要項 【資料2-1】
- ・SPODフォーラム2013プログラム（案） 【資料2-2】

3. SPODにおけるスタッフ・ディベロップメント・コーディネーター（SPOD-SDC）について

- ・SPOD-SDCの名称付与基準について 【資料3-1】
- ・SPOD-SDCの資格認定証について 【資料3-2】

4. SPOD-SDチャンネル（試行版）の運用について

- ・SPOD-SDチャンネル（試行版）視聴方法 【資料4-1】
- ・SPOD-SDチャンネル（試行版）に関するアンケート 【資料4-2】

5. 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Ⅲ）の開催について

- ・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Ⅲ）実施要項 【資料5】

6. 学務系職員養成プログラム研修（レベルⅡ）の開催について

- ・学務系職員養成プログラム研修（レベルⅡ）実施要項 【資料6】

平成24年度SPOD事業の評価について

SPODでは、毎年度事業評価を行い、次年度の事業に活用することとしている。

このたび、平成24年度事業について、5名の「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」(SPOD)事業評価委員会委員から活動報告書及びヒアリングをもとに評価をいただいた。

各委員からは、四国地区全ての高等教育機関が加盟し、事業を継続・拡大していること、特に、「SPODフォーラム2012」を初めて愛媛から離れ、徳島大学で開催したことについて高い評価をいただいた。また、新たに始動した調査・研究プロジェクト事業への期待も寄せられている。一方で、今後のSPOD事業の展開については、これまでの取組成果を検証し、改めてSPOD事業の方向性を見つめ直す必要があるとの指摘もいただいた。

各委員からの主な意見は以下のとおり。

(1) 本事業の強みや期待

① FD

- ・従来からのティーチング・ポートフォリオに加えて、アカデミック・ポートフォリオの開発に取り組んでいること。また、メンターを配置し、教員が作成する際の支援を行おうとしている点も評価できる。
- ・FDファシリテーターやFDer養成のための研修を実施している点。
- ・SPODにおいて新任教員、大学院生、ポスドクの若手の教員向けにFDを整備しつつあることは大変評価できる。受講する若手教員が実際に授業を行い、苦労した情報を分析し、整理し、さらにブラッシュアップできるようなFDプログラムを展開して欲しい。

② SD

- ・SDプログラム講師を担当できる職員を育成する「講師養成研修」を実施していること。
- ・「学務系職員養成プログラム」にみられるように、職務別の養成プログラムの開発に取り組んでいること。
- ・各大学共通に必要な学修コンテンツが理解され、それに基づいたSDプログラムが整備されている。

③ SPOD共通事業

- ・SPOD内講師派遣について、平成23年度は年間23機関、平成24年度は24機関と、事業の規模を維持して継続的に実施しておられることは高く評価できる。
- ・調査研究プロジェクトが立ち上げられたことで、連携事業の効果検証という、重要で前例のないプロジェクトを推進していく契機となった。
- ・SPOD研修ニーズアンケートの結果を反映して、新規プログラムを立ち上げ、実施されたことは、PDCAサイクルの観点からも評価できる。
- ・「SPODフォーラム」を定期的で開催し、多くの参加者を得ていること。これは、本組織の活動が広く支持されていることの証左とみることができる。

- ・ S P O D フォーラムを徳島大学で開催できたことで、徳島県内の加盟校からの参加者が増加したことなど、さまざまな効果があった。

④ 組織運営等

- ・ 四国地区の高等教育機関 33 校すべてが加盟していることが何よりの強みである。
- ・ 加盟校からの会費で自主的な運営をされていることに敬意を表する。
- ・ 遠隔会議システムによるコア校連絡会議等の開催が定着したので、効率的な審議ができるようになった。
- ・ S P O D の運営において、供給側の改善はすこぶる高い。特に「事業評価委員会からの指摘事項に対する対応状況について」という資料があるが、この資料を公表していることは重要であり、事業改善の推進役になっている。今後とも、対応策、実施状況、評価委員からの意見の記載において、具体的な記述とするよう求めたい。改善されている様子が一般の誰かが分かれば、この資料は S P O D の意義や運営の適切さに関する説明責任を十分に果たすものと思う。

(2) 本事業の弱みや改善点

① 多様なニーズに応じた研修プログラムの開発

【FD】

- ・ プログラムがやや出尽くした感がある。これに伴うマンネリ化があるのではないかと（実施者自身にも）。
- ・ 現在在職している教員が学生時代を過ごした大学の授業経験とは全く異なったポリシーで教育改革が進もうとしている。このような新たな動きを的確に F D の中で研鑽できるようなプログラムの提供を願いたい。特に授業外で学生が学習しなければならないような授業をどのようにして行うかという課題は重要と考える。
- ・ プログラムの内容がミクロレベルの F D（授業・教授法の改善）に偏っている。長期的な関与も含めて、ミドルレベルやマクロレベルの F D を充実させていくべきであろう。

【SD】

- ・ 次世代リーダー養成研修については、もう少し広範に、優秀だが手を挙げたくても挙げられない職員に受講してもらう手だてを考える必要があるのではないかと。

【FD・SD】

- ・ 教職協働は、古くて新しい課題である。どのように教員と職員とが協働して教育研究等を推進するか。F D と S D とにまたがる課題検討プログラムの開発が必要になってきているように思う。

② 教員の資格化

- ・ F D e r 養成の取組は高く評価できるが、一時検討されていた F D e r の資格化は、その後どのようなになったのか明確にする必要がある。資格に関する方針を明確にしてほしい。
- ・ 新任教員研修が標準化したのであるから、教授能力証明書の標準化についても、迅速に進める必要があるのではないかと。

③ スタッフ・ポートフォリオの活用

- ・現在のポートフォリオは、身上調書と変わらない。これをあえてポートフォリオと読んでいる意義が不鮮明である。
- ・講師養成プログラムを利用して内部で指導者を育成する方向は適当である。ただ、それらのプログラムにおいて、講師とはこのような資格、能力が必要であるとステレオタイプに考える必要はないのではないか。教えるという体験や経験が第一に重要である。教えるという体験や経験を通して得られた喜びや失敗や改善等を検討課題とした講師養成プログラムを是非検討願いたい。

④ SPOD事業の取組成果の検証，情報発信

- ・教員は何を求めているかという原点にもどって再度分析し、教員がこのFD出席は必須と考えるような環境とし、広報を工夫するよう求めたい。
- ・四国全土という大規模でFDを共同で推進してこられて、それぞれの大学の学生は教員が変わっていることを実感しているのだろうか。
- ・SDの研修会やスタッフ・ポートフォリオをこれだけ大々的に実施されておられて、職員の能力は高くなったのか。研修会参加の満足度はわかるが、これだけの規模で長期間実施されておられるので、その成果を見せていただければ、我々の役に立つ。
- ・次世代リーダー養成について、対象者の割には予算投資が大き過ぎると言える。プログラムの重要度は理解されるものの、このような投資に見合う成果が出ているかどうかについては大いに検討する余地がある。

⑤ SPODの方向性

- ・SPODフォーラムへの参加者が職員（65%）、教員（33%）と、少しアンバランスになってきている。フォーラムだけでなく、全般的に、SPODのFD事業に対する加盟校教員の関心が低くなりつつあるのではないか。
- ・何のためにSDを行うのか、目的がやや不鮮明な印象を受ける。
- ・SPOD立ちあげ当初に描いていた構想（大学カリキュラムのようなもの）が変容しているようにも思える。一度、構想を見直し、現実的な構想を再度立てていただきたい。
- ・当初事業計画から事業も拡大し深化してきている。SPOD事業における統合と分化の方向性について、中期計画の形で参加校で共有する時期に至っているように思う。

⑥ SPOD内ネットワークの強化

- ・拠点校以外の大学の積極的な関与が見えにくい。たとえば本組織の運営に関して、各大学の役割と責任を明確にすること、積極的な役割分担を促すための支援を行うことなどが必要ではないか。

⑦ 他機関との連携

- ・SPODの地域性や資金面を考えると、国だけではなく地域の行政や民間企業との交流機会をつくっていくことが大切である。

(3) 次年度実施に向けての提案

① SPODにおける取組の評価、検証

- ・カリキュラム／組織変容の継続的支援。複数の機関をパイロット校として、資源を投入するターゲットを絞りこみ、連携成果をあげるというアイデアについても検討するといい。現状のように単発の研修会ではなく、組織変容、カリキュラム変容を長期的に促進するというプログラムである。対面と遠隔会議を年に何回か繰り返していくというシステムである。

② ポートフォリオの普及促進

- ・愛媛大学や次世代リーダーを越えて、加盟校全域にスタッフ・ポートフォリオを促進するための仕組みについて早急に議論すべきである。すでに大阪府立高専でもスタッフ・ポートフォリオの作成ワークショップが開催される予定である。SPOD内で生まれた取組みをまずはSPOD内で普及させるべきである。
- ・ティーチング・ポートフォリオをSPOD内でどのように位置づけていこうとされているのか、方向性が分らない。

③ SPODの事業運営

- ・これから「SPODフォーラム」を毎年各県に回し、オリンピックのように4年に一回フォーラムが各県に回ってくるように定例化すると、四国全体が活性化するのではないか。
- ・事業評価委員会といった第三者機関のみならず、組織内の機関でも同様な評価と改善実施状況報告を行ってみてはどうだろうか。

事業評価シート

委員氏名：_____

(1) 活動計画及び活動実績について

「戦略 GP」が終わって2年が経ち、「戦略 GP」によって雨後の筍のように全国に立ち上がったあまたの大学間連携組織は、そのほとんどが文科省からの資金援助がなくなったことにより活動が休止したり緩慢になりましたが、こうした状況にあって、これまでの活動を量と質の両面において継続・発展させ、四国の地に大学間連携を定着されたSPODの関係者の皆様には、心より敬意を表します。

今回の意見は2012年2013年の事業評価シートに書いたことと基本的に同じです。

① FD

(強み)

- ・四国地区の高等教育機関33校すべてが加盟していることが何よりの強みです。
- ・今年度「SPODフォーラム」が初めて事務局を担当する愛媛大学を出て、徳島大学で開催されたことは、今後のSPODの発展のための大きな一歩であると考えられます。徳島大学で開催することによって、徳島大学はもちろんのこと新しい参加者を開拓することができたことは、素晴らしいことです。
- ・SPOD 共通事業として平成23年度に開始されたSPOD内講師派遣ですが、平成23年度は年間23機関、平成24年度は24機関と、事業の規模を維持して継続的に実施しておられることは高く評価できます。また、たくさんの講師を派遣されておられ、SPODの活動を通してFDerが育っていることが分かります。この事業によって、四国内のそれぞれの大学の教育改革が進んでいるようで、このことがいずれはボトムアップのかたちでSPODの質向上に役立っていくことでしょう。
- ・システムトラブルがあったようですが、それでも遠隔講義システムを積極的に活用されておられることは評価できます。システムトラブルとは別に、遠隔講義システムならではの研修システムを構築していただければ、他大学等にも参考になると思います。
- ・SPOD研修ニーズアンケートの結果を反映して、新規プログラムを立ち上げ、実施されたことは、PDCAサイクルの観点からも評価できます。
- ・プレFDのワークショップにたくさんの大学院生が参加していることに驚きます。

(弱み)

・決して弱みという観点ではありませんし、SPODだけでなくFDを大学間連携で推進している我々にも共通した問題なのですが、四国全土という大規模でFDを共同で推進してこられて、それぞれの大学の学生は教員が変わっていることを実感しているのだろうか、ということだと思います。大きな大学ですとなかなか分かりがたいことですが、小さな大学ではこうした実感を学生は抱いているのかもしれませんが。短大ですと学生は変化の実感を持つ前に卒業してしまうのかもしれませんが。もし、こうしたデータを手に入れることができれば、いつか教えてください。もちろんSPODの成果として学生の能力が伸びていることや、社会から卒業生の評価が高くなっていることの実証データをお示しいただければいいのですが、これはかなり困難なことだと思います。いずれにしても教育改善の成果は、ここらに結びついていかなければならないのでしょう。

② SD

(強み)

・SPODでFDだけでなくSDもこれほど大規模に展開されていることに敬意を表します。
・SDプログラム講師を担当できる職員を育成する「講師養成研修」を実施していることが面白い点ですね。それも「ビジネスマナー入門編」とか「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム」というように、具体的かつベーシックなところが良いですね。疑問は、こうした研修会に参加する職員は、すでに職場で同僚や上司に仕事ぶりを認められている方々なのでしょうか。時々、そうではない研修好きの人が参加することがありますが、そうした人たちは決して講師になることができないでしょうから、その切り分けをどうされているのか疑問です。なんらかの方策を立てられているのならいつか教えてください。

(弱み)

・SDの研修会やスタッフ・ポートフォリオをこれだけ大々的に実施されておられて、職員の能力は高くなったのでしょうか。研修会参加の満足度はわかるのですが、これだけの規模で長期間実施されておられるので、その成果を見せていただければ、我々の役に立ちます。

・SD研修会の講師になられた方は、事務の仕事も同僚に認められているのでしょうか。それはどのように担保されているのでしょうか。SDerのような人は現場の仕事ができなければ同じ職員から信頼を得ることはできないでしょうから。

・SPODの運営に従事されている教職員の信頼関係が年を追うごとに醸成されているとおもいますが、それを運営だけでなく各大学の教育改善にどのように活用していけるのか、ということをいつか教えていただければありがたいです。

・新任教員だけでなく、長く勤めている教職員にもメンターのような存在が必要なのだと思います。でないと、勘違いするような人たちが組織を動かしたり、自分勝手なことをするからです。いつの時代もそうかもしれませんが、現在のような企画力とか言って、ある領域で自由度の高くなった大学では、メンターのあり方が問われるようになってきたのではないかと思います。

③ 組織運営等

(強み)

- ・加盟校からの会費で自主的な運営をされていることに敬意を表します。会費を払ってでも参加されていることそれ自体が SPOD の力なのでしょう。
- ・担当者の熱意。
- ・コア校の担当者間の信頼関係。

(弱み)

- ・昨年も指摘しましたが、SPOD の地域性や資金面を考えると、国だけではなく地域の行政や民間企業との交流機会をつくっていくことが大切でしょう。地域に認められ、地域からの支援があると、SPOD の長期的な維持・発展がかなり楽になるはずです。

(2) 次年度実施に向けての提案

- ・今年度「SPOD フォーラム」が事務局を担当する愛媛大学を出て、徳島大学で開催されたことは、今後の SPOD の発展のための大きな一歩であると断言できますが、これから「SPOD フォーラム」を毎年各県に回し、オリンピックのように 4 年に一回フォーラムが各県に回ってくるように定例化すると、四国全体が活性化するのではないのでしょうか。
- ・教育業績記録（ティーチング・ポートフォリオ）の開発等のために、何度かワークショップを開催されていますが、ティーチング・ポートフォリオを SPOD 内でどのように位置づけていこうとされているのか、方向性が分かりません。これを取り入れるかどうかは各大学に任せるのでしょうか。
- ・5 年も経つと、SPOD の加盟校で担当者がかわったり、リタイアされていることでしょう。創設者の熱意と創意をどう継承していくかが問題になってきますが、残されたものはそれぞれの立場で頑張っていくしかないのでしょうか。
- ・SPOD の益々の発展を祈っています。いつか「FD ネットワーク “つばさ”」とコラボしましょう。

事業評価シート

委員氏名：_____

(1) 活動計画及び活動実績について

① F D

(強み)

- (ア) 教育の質を高めるためには教員の質の向上は重要な要素であり、FD の必要性は、誰でもが認めるところである。教育の向上のためには新任もテニユアの区別はなく、教員職としての必須学習と位置付けられる。SPOD において新任教員、大学院生、ポスドクの若手の教員向けに FD を整備しつつあることは大変評価できる。受講する若手教員が実際に授業を行い、苦労した情報を分析し、整理し、さらにブラッシュアップできるような FD プログラムを展開して欲しい。

- (イ) 昨年の大学教育の質的転換に関する答申においても、学生の学修時間の実質的な増加・確保という課題が挙げられている。上記(ア)とも関連するが、現在在職している教員が学生時代を過ごした大学の授業経験とは全く異なったポリシーで教育改革が進もうとしている。このような新たな動きを的確に FD の中で研鑽できるようなプログラムの提供を願いたい。特に授業外で学生が学習しなければならないような授業をどのようにして行うかという課題は重要と考える。

(弱み)

- (ア) アンケート結果において、すぐに活用しなければならないから参加したという理由の回答数値は低い。FD を受講する意義の理解不足が多く大学の共通の悩みであるにしても、SPOD の FD も他と同じと教員が見ているとすれば、FD 広報に工夫が求められる。
- (イ) あるいは、SPOD が提供している FD プログラムが、教員のニーズにキャッチアップしていないからかもしれない。教員は何を求めているかという原点にもどって再度分析し、教員がこの FD 出席は必須と考えるような環境とするよう求めたい。予算執行状況をみても、どのような方針で FD を運営するか、ベクトルがはっきりしていないように思われる。

② S D

(強み)

- (ア) FD と異なり、各大学共通に必要とする学修コンテンツが理解され、それに基づいた SD プログラムが整備されている。受講者の満足度も高い。特にジュニア職員にとってはよい学修の機会になっている。

(弱み)

- (ア) 講師養成プログラムを利用して内部で指導者を育成する方向は適当である。ただ、それらのプ

プログラムにおいて、講師とはこのような資格、能力が必要であるとステレオタイプに考える必要はないのではないか。教えるという体験や経験が第一に重要である。スタッフポートフォリオを活用して得意な分野を特定し、その教育内容の対象において、学生が適当なのであれば学生を、職員が適当であればFDを担当する。教えるという体験や経験を通して得られた喜びや失敗や改善等を検討課題とした講師養成プログラムを是非検討願いたい。講師育成プログラムを現在の人的資源に合わせたものとするのも一案と考える。

- (イ) 教職協働は、古くて新しい課題である。どのように教員と職員とが協働して教育研究等を推進するか。このプログラムをFDで行うものか、SDで行うものかといった疑義もあるが、教員だけ、あるいは職員だけで解決できない課題である。FDとSDとにまたがる課題検討プログラムの開発が必要になってきているように思う。

③ 組織運営等

(強み)

- (ア) SPODの運営において、供給側の改善はすこぶる高い。特に「事業評価委員会からの指摘事項に対する対応状況について」という資料があるが、この資料を公表していることは重要であり、事業改善の推進役になっている。今後とも、対応策、実施状況、評価委員からの意見の記載において、具体的な記述とするよう求めたい。綺麗に書く必要はない。改善されている様子が一般の誰もが分かれば、この資料はSPODの意義や運営の適切さに関する説明責任を十分に果たすものと思う。事業評価委員会といった第三者機関のみならず、組織内の機関でも同様な評価と改善実施状況報告を行ってみてはどうだろうか。
- (イ) 調査研究プロジェクト事業が開始されることは大変意義高い。これまでの実績を分析し、その知見を公表願えることは、他の大学等においてSPOD事業をより深く理解し、同様な事業を計画する時の先行事例として活用できる。調査分析するにあたり、是非、SPODの初心を忘れず行って戴きたい。
- (ウ) SPODフォーラムの開催は特記するに値する。前述したが自分で発表するという体験は、人を教えたという事実においてFDやSD参加に勝る経験である。このような機会を多くの教職員に継続して与えて戴きたい。開催プログラムにおいて、SPOD内部の教職員のセッションはいくら時間帯の重複はあってもよいが、外部からの招聘講師のセッションは、内部教職員のセッションと重複しない方がよいように思う。

(弱み)

- (ア) SPODには多くの人的パワーが投入されて運営されている。SPOD事業においては、現状維持

改善のための FD・SD と、少し先を行った FD・SD（一部の大学ではまだキャッチアップしきれないもの）などが混在し始めているように感じる。当初事業計画から事業も拡大し深化してきている。SPOD 事業における統合と分化の方向性について、中期計画の形で参加校で共有する時期に至っているように思う。

- (イ) 事業経費において執行のアンバランスがある旨指摘があった。前項(ア)に述べたが、運営実務担当者が不安にならないよう SPOD 事業の運営方針や事業経費についてもう少し共通理解を高めることが必要に思う。人件費を別とすれば、事業経費は驚くほど小さな予算で上手く運営していると評価できる。

(2) 次年度実施に向けての提案

- (ア) 教員のニーズをエビデンス・レベルで把握し、参加教員数が増えるように FD 事業のテコ入れを図っていただきたい。
- (イ) 自分探しの旅を就職してから探索されても困るが、成りたい自分は何か、自分の強味は何かということを自分自身が理解できるような FD・SD の基礎的研究をお願いしたい。

(以上)

事業評価シート

委員御氏名：_____

(1) 活動計画及び活動実績について

① F D

(弱み)

- ・新任教員研修が標準化したのであるから、教授能力証明書の標準化についても、迅速に進める必要があるのではないか。動きが遅い。文部科学省においてもこうした動きがみられるので、SPODがモデルを提示する良い時期であろう。
- ・プログラムの内容がマイクロレベルのFD（授業・教授法の改善）に偏っている。長期的な関与も含めて、ミドルレベルやマクロレベルのFDを充実させていくべきであろう。

② S D

(弱み)

- ・2012年度のSPOD事業経費内訳において、FDの占める割合は6%、SDの占める割合は23%である。次世代リーダー養成が予算総額に占める割合は17.9%（1,572,768円）である。一方、加盟校教員職員総数のうち教員の占める割合は68%、職員の占める割合は32%である。次世代リーダー養成プログラムの受講者数の割合は、約0.2%（17名として計算）である。一部のプログラムは一般教職員にも開放されているとはいえ、対象者の割には予算投資が大き過ぎると言える。プログラムの重要度は理解されるものの、このような投資に見合う成果が出ているかどうかについては大いに検討する余地がある。成果の一部は報告書において記載されているが、受講者のレポート集にとどまっており、成果を確認する文書とはなっていない点は問題である。
- ・スタッフ・ポートフォリオの普及が愛媛大学内に留まっている印象を受ける。なぜ普及しないのかを解明し、積極的な加盟校での展開のために何をすべきかを議論すべきである。このことも含めて、研究を基盤とした実践という視点がFDに比較して弱い。
- ・SPOD立ちあげ当初に描いていた構想（大学カリキュラムのようなもの）が変容しているようにも思える。一度、構想を見直し、現実的な構想を再度立てていただきたい。現実の実践に追われ、全体の進むべき道が見えなくなっているのではないかと危惧している。

（２）次年度実施に向けての提案

・大学教員教授能力証明書の標準化の推進

全加盟校でなくても、賛同する一部の加盟校から標準化を模索する取組みを進めるべきである。議論をしている時期ではなく、行動に移していく段階にある。モデルを作るべきである。

・カリキュラム／組織変容の継続的支援

複数の機関をパイロット校として、資源を投入するターゲットを絞りこみ、連携成果をあげるというアイデアについても検討するといい。現状のように単発の研修会ではなく、組織変容、カリキュラム変容を長期的に促進するというプログラムである。対面と遠隔会議を年に何回か繰り返していくというシステムである。パイロット校をローテーションをしていけば公平性の問題はクリアできるだろう。同様の試みは、Q リンクスや HEA（英国）でも見られる。

・SD（とりわけ次世代リーダー養成）プログラムの投資額の見直し

現段階では成果を測定する材料が余りに不足しているが、0.2%の構成員に対し、17.9%の予算を投入していることは事実である。この事実を関係者が確実に認識を共有し、その成果を出すように努めることはもちろんのこと、きめ細かな成果測定を行うことで、その必要性を実証する必要がある。報告書の構成については、受講生のレポート集にするのではなく、プログラム全体の評価を入れ込むよう強く要望する。また経費については本当にこれだけ必要なのかどうかについても至急検討を行い、年度途中であっても削減できるものについては、その方向で検討すべきである。

・スタッフ・ポートフォリオの普及促進

愛媛大学や次世代リーダーを越えて、加盟校全域にスタッフ・ポートフォリオを促進するための仕組みについて早急に議論すべきである。すでに大阪府立高専でもスタッフ・ポートフォリオの作成ワークショップが開催される予定である。SPOD 内で生まれた取組みをまずは SPOD 内で普及させるべきである。そして、それらの有効性や活用方法についての研究も進めて、冊子にまとめ、公表するなどの取組みにも力を入れるべきである。

・SD マップ構想の再検討

SPOD 立ちあげ当初に作成したマップ構想が変容しているように思える。どこまで達成できており、どこまでできていないのか、今後どうするのか（どこを諦めて、どこを追加するのか）について検討した上で、年度内にリニューアルしたプランを提示していただきたい。

事業評価シート

委員御氏名：_____

(1) 活動計画及び活動実績について

① F D

(強み)

- ・ 昨年度に引き続き、SPOD 内講師派遣事業が 24 機関において実施されたことは、加盟校の F D プログラムを多彩なものとするとともに、加盟校の実情を知る機会ともなった。(S D 共通)
- ・ 調査研究プロジェクトが立ち上げられたことで、連携事業の効果検証という、重要で前例のないプロジェクトを推進していく契機となった。

(弱み)

- ・ SPOD フォーラムへの参加者が職員 (65%)、教員 (33%) と、少しアンバランスになってきている。フォーラムだけでなく、全般的に、SPOD の F D 事業に対する加盟校教員の関心が低くなりつつあるのではないか。

② S D

(強み)

- ・ スタッフ・ポートフォリオに対する理解が少しずつ浸透してきていることは、SPOD 事業の成果として強調してよい事柄である。
- ・ SPOD フォーラムの S D プログラムを充実させたことで、職員の参加率が高いことは、SPOD への職員の関心の高さを示している。

(弱み)

- ・ 次世代リーダー養成研修については、職場で地道にスキルアップを重ねていても、なかなか推薦されない有能な職員も他に数多く存在すると思われる。現在の推薦制度を変更する必要はないが、もう少し広範に、優秀だが手を挙げたくても挙げられない職員に受講してもらう手だてを考える必要があるのではないか。

③ 組織運営等

(強み)

- ・ SPOD フォーラムを徳島大学で開催できたことで、徳島県内の加盟校からの参加者が増加したことなど、さまざまな効果があった。
- ・ 遠隔会議システムによるコア校連絡会議等の開催が定着したので、効率的な審議ができるようになった。

(弱み)

(2) 次年度実施に向けての提案

事業評価シート

委員氏名：_____

(1) 活動計画及び活動実績について

① F D

(強み)

・FD ファシリテーターや FDer 養成のための研修を実施している点。この点は、他のネットワーク組織には、いまだに十分に組み込まれておらず、本組織の強みといえる。

・従来からのティーチング・ポートフォリオに加えて、アカデミック・ポートフォリオの開発に取り組んでいること。また、メンターを配置し、教員が作成する際の支援を行おうとしている点も評価できる。

・大学執行部を対象とするリーダーシップ形成のための研修を実施している点。

(弱み)

・プログラムがやや出尽くした感がある。これに伴うマンネリ化があるのではないか（実施者自身にも）。これを以下に克服するかが課題であろう。

→ 「弱み」というのは当たらない。むしろ、多様なプログラムをよく開発し、実施していることに必然的に伴うものである。その意味では、ぜいたくな悩みというのが妥当なところか。

・FDer 養成の取組は高く評価できるが、一時検討されていた FDer の資格化は、その後どのようなようになったのか明確にする必要がある。

評価者は資格化には多くの面での条件整備が必要であり、その条件がないところでは積極的な意味をもちえないと考えている。いずれにしても、資格に関する方針を明確にしてほしい。

② S D

(強み)

・大学職員の能力開発の重要性を認識し、活動計画に位置づけていること。

・SD プログラムとして多様な種類を開発していること。

・「学務系職員養成プログラム」にみられるように、職務別の養成プログラムの開発に取り組んでいること。

(弱み)

・何のために SD を行うのか、目的がやや不鮮明な印象を受ける。

この点は、以前にも指摘した点であるが、以前改善されているようにみえない。それだけ、この

問題は難しいのかもしれない。

- ・関連して、以下の点を求めたい。
- ・職員の処遇と連動させること。

研修を受けて、結果的に能力が向上し業績があがっているのであれば、それなりの処遇をすることが必要なはずである（昇進、昇級）。処遇がないとすれば、それは職務の確実な遂行やその改善に関する責任を職員のみに戻すことになりかねない。組織として怠慢のそしりを免れない。

- ・「職員ポートフォリオ」の内容改善

現在のポートフォリオは、身上調書と変わらない。これをあえてポートフォリオと読んでいく意義が不鮮明である。他にはない珍しい取組であるだけに、その内容を充実させることが求められる。

③ 組織運営等

（強み）

- ・各県の国立大学が各県の拠点となり活動していること。
- ・FD・SDのプログラム開発や実施のための体制の整備に、拠点大学を中心として各大学が努めていること。
- ・「SPOD フォーラム」を定期的に開催し、多くの参加者を得ていること。これは、本訴指揮の活動が広く支持されていることの証左とみることができる。

（弱み）

- ・拠点校以外の大学の積極的な関与が見えにくい。

FD や SD は他人任せでは実質を得ることは不可能である。とすれば、すべての加盟大学が参加することが必要である。そのためには、たとえば本組織の運営に関して、各大学の役割と責任を明確にすること、積極的な役割分担を促すための支援を行うことなどが必要ではないか。

（２）次年度実施に向けての提案

- ・拠点以外の大学の場合に、フリーライダーにならないようにするための制度設計が必要であろう。
- ・愛媛大学に関して、SPOD による取組と、全国拠点としての取組をどう関連づけるか、区別することは重要な課題と思われる。

SPODフォーラム2013実施要項

(趣旨)

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（ネットワーク略称＝SPOD）」の目玉企画として、SPODの実施する研修プログラム等を集中的に提供する。

(主催)

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク／愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室

(日時) 平成25年8月20日（火）～8月23日（金）

※スケジュールは別添「SPODフォーラム日程（案）」参照

(会場) 愛媛大学城北キャンパス（松山市文京町3番地）

(参加対象者)

1. 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」加盟33校の教職員
 2. 1以外でFD・SDに興味のある方
- ※SPOD加盟校の参加者を優先する。

(内容)

あらゆる立場の教職員が、その場でスキルアップにつながるような実践的なプログラムを提供する。

(統一テーマ) ポートフォリオ（TP, SP, LP）による教育の質向上

(事務担当) SPOD事務局（愛媛大学教育企画課）

(今後のスケジュール)

- | | |
|---|-------------------------------|
| 5月24日（金） | シラバスの提出期限（提出先：愛媛大学教育企画室） |
| 5月29日（水） | 第2回ネットワークコア運営協議会において実施内容の最終確認 |
| 6月上旬～中旬 | 案内チラシ作成 |
| 6月下旬 | 案内文書送付（SPOD加盟校を含む全国の大学） |
| <u>6月28日（金）正午 ～ 7月12日（金）正午</u> SPOD加盟校向け先行申込み期間 | |
| <u>7月16日（火）正午 ～ 7月30日（火）正午</u> 一般申込み期間 | |
| <u>8月1日（木） ～ 8月7日（水）</u> 2次募集期間 | |
| 8月20日～23日 SPODフォーラム2013実施 | |

SPODフォーラム2013日程(案) 統一テーマ:ポータルフォリオ(TP,SP,LP)による教育の質向上

8月20日(火)【1日目】						
	アクティヴ・ラーニング スペース2(40)	M23(40)	M24(100)	M32(40)	M33(40)	2階サロン
10:00 ～ 12:00	1					
12:00 ～ 13:00	昼					
13:00 ～ 15:00	2	FD 高卒の新任教員を、 どう育成するか？ —新任教員研修を作成しよう！— 坪井 泰士 (阿南工業高等専門学校)	SD 改革戦略のつくり方序論① 福島 一政 (追手門学院大学)	SD 若手職員に知ってもらいたい 『報・運・相』のコツ ～もっと良くなる職場内コミュニ ケーション～① 次世代リーダー3期生 SDコーディネーター	FD はじめての ラーニング・ポータルフォリオ 山田 剛史 (愛媛大学)	FD 先達に学ぶ、卒前 シミュレーション医療教育① 山脇 孝 (愛媛大学) ほか FD. SD 発達障がいのある学生を どう理解し、支援するのか 坂井 聡 (香川大学) 香川
15:30 ～ 17:30	3	FD 学習評価の基本 山田 剛史 (愛媛大学)	SD 改革戦略のつくり方序論② 福島 一政 (追手門学院大学)	SD 若手職員に知ってもらいたい 『報・運・相』のコツ ～もっと良くなる職場内コミュニ ケーション～② 次世代リーダー3期生 SDコーディネーター	FD 大人数講義法の基本 小林 直人 (愛媛大学)	FD 先達に学ぶ、卒前 シミュレーション医療教育② 山脇 孝 (愛媛大学) ほか FD グラフィックシナプスの作成方 法 佐藤 浩章 (愛媛大学)

連続受講が必須の
プログラム

FD:20 / 18プログラム
FD/SD:14 / 9プログラム
SD:20 / 14プログラム
院生:4 / 1プログラム
合計59コマ / 42プログラム

ブルー:FD ピンク:SD 橙:FD/SD グレー:院生
赤:コア校担当

SPODフォーラム2013日程(案)統一テーマ:ポートフォリオ(TP,SP,LP)による教育の質向上

8月21日(水)【2日目】						
	アクティブ・ラーニング スペース2(40)	M23(40)	M24(100)	M32(40)	M33(40)	2階サロン
10:00 ～ 12:00	FD. SD 大学の危機管理① ー研究室マネジメントと ハラスメント対応ー 阿部 光伸・佐藤 浩章 吉田 一恵(愛媛大学)	SD スタッフ・ポートフォリオ 作成ミニワークショップ① 大竹 奈津子・阿部 光伸 清水 栄子・上甲 功治 (愛媛大学) 玉岡 兼治(聖カタリナ大学)	SD 若手・中堅職員のための 判断力・決断力 養成講座① 秦 敬治・仲道 雅輝 (愛媛大学) 松井 千代美(松山大学)	FD. SD 教育改善のためのIR入門 ワークショップ① 中井 俊樹(名古屋大学) 山田 剛史(愛媛大学)	FD. SD 経営課題として中退対策に 取り組むワークショップ① 山本 繁 (日本中退予防研究所)	FD ティーチング・ポートフォリオ 作成ミニワークショップ① 栗田 佳代子 (東京大学)
12:00 ～ 13:00	ランチセッション					
13:00 ～ 15:00	FD. SD 大学の危機管理② ー研究室マネジメントと ハラスメント対応ー 阿部 光伸・佐藤 浩章 吉田 一恵(愛媛大学)	SD スタッフ・ポートフォリオ 作成ミニワークショップ② 大竹 奈津子・阿部 光伸 清水 栄子・上甲 功治 (愛媛大学) 玉岡 兼治(聖カタリナ大学)	SD 若手・中堅職員のための 判断力・決断力 養成講座② 秦 敬治・仲道 雅輝 (愛媛大学) 松井 千代美(松山大学)	FD. SD 教育改善のためのIR入門 ワークショップ② 中井 俊樹(名古屋大学) 山田 剛史(愛媛大学)	FD. SD 経営課題として中退対策に取 り組むワークショップ② 山本 繁 (日本中退予防研究所)	FD ティーチング・ポートフォリオ 作成ミニワークショップ② 栗田 佳代子 (東京大学)
15:30 ～ 17:30	FD 教えずに学ばせる授業 ー自律学習プログラム入門ー 坂田 浩 (徳島大学) 徳島	SD スタッフ・ポートフォリオ 作成ミニワークショップ③ 大竹 奈津子・阿部 光伸 清水 栄子・上甲 功治 (愛媛大学) 玉岡 兼治(聖カタリナ大学)	SD 社会連携基礎 ー社会連携系プログラムー (レベル1) 土居 修身・見玉 直子 (愛媛大学)	FD. SD 評価対応のためのIRーシス テム形成とその課題ー 岩崎 保道 (高知大学) 高知	FD. SD 経営課題として中退対策に取 り組むワークショップ③ 山本 繁 (日本中退予防研究所)	FD 理工系の講義形式授業の中で学生 を輝かせるひと工夫 吉田 博(徳島大学) 榊原 暢久(芝浦工大)

その他

連続受講が必須の
プログラム

SPODフォーラム2013日程(案)統一テーマ:ポートフォリオ(TP,SP,LP)による教育の質向上

8月22日(木)【3日目】					
	アクティブ・ラーニング スペース2(40)	M23(40)	M24(100)	M32(40)	M33(40)
10:00 ～ 12:00	FD 効果的なグループワークの 進め方 大竹 奈津子・仲道 雅輝 津曲 陽子 (愛媛大学)	SD 職員のための キャリアアップ講座 -科研費を題材にして- 阿部 光伸(愛媛大学) 野口 悟(高知大学)	SD 職員向けマネジメントセミ ナー ～もし、あなたの大学に ドラッカーがいいたら～ 秦 敬治・清水 栄子 (愛媛大学)	FD.SD ツールを使ってコミュニケー ション～自己理解と他者理解 野口 里美 (香川大学)	FD ルーブリック評価入門-考え る、つくる、活用する- 俣野 秀典 (高知大学)
12:00 ～ 13:00				香川	高知
13:00 ～ 15:00	FD 学びを大学生の手にもどすた めの教育理論 富田 英司 (愛媛大学)	SD 先輩ができた若手・中堅職員 のための観察力養成講座 仲道 雅輝・津曲 陽子 久保 秀二 (愛媛大学)	FD.SD トップリーダーセミナー 金沢工業大学長	FD 授業アンケートを活用した 授業改善 澤田 忠幸 (愛媛県立医療技術大学)	
15:30 ～ 17:30	FD. SD	【シンポジウム】 ポートフォリオは大学教育の質向上に貢献できるか？ 藤本 元啓(金沢工業大学), 栗田 佳代子(東京大学), 吉田 一恵(愛媛大学) 司会:佐藤浩章(愛媛大学)			

18:00～20:00 懇親会 会場:愛媛大学学生会館 ※会費4,000円(事前申込み制 会場受付で支払い)

その他

連続受講が必須の
プログラム

SPODフォーラム2013日程(案)

8月23日(金)【4日目】						
	アクティブ・ラーニング スペース2(40)	M23(40)	M24(100)	M32(40)	M33(40)	2階サロン
10:00 ～ 12:00	FD 会議マネジメント 秦 敬治・阿部 光伸 (愛媛大学)	SD SDC養成講座① 秦 敬治・阿部 光伸 米澤 慎二 (愛媛大学)	SD インストラクショナルデザイン (ID/教育設計)を活用した職 員による企画・立案マネジメ ント 仲道 雅輝・津曲 陽子 (愛媛大学)	FD 授業研究会、授業コンサル テーションのすすめ 川野 卓二・香川 順子 宮田 政徳 (徳島大学)	FD.SD プレゼンテーションの極意 ー聴き手を魅了する秘訣と は？ー① 田中 省三 (愛媛大学)	大学院生 学生 四国キャンパス元気プロジェクト2013ーきゃんぱすこらぼれーしょん④ SPOD加盟校所属の学生
12:00 ～ 13:00						
13:00 ～ 15:00	FD プロジェクト・マネジメント 泉谷 昇 (いよこコロナサシ大学)	SD SDC養成講座② 秦 敬治・阿部 光伸 米澤 慎二 (愛媛大学)	SD 若手・中堅職員のための コーディネート力養成講座 仲道 雅輝・津曲 陽子 兄玉 健志 (愛媛大学)	FD コミュニケーションで成績を上 げるチーム基盤型学習 (TBL)の手法 立川 明 (高知大学)	FD.SD プレゼンテーションの極意 ー聴き手を魅了する秘訣と は？ー② 田中 省三 (愛媛大学)	FD 教養教育を担当する教員の ための授業づくり講座 斎藤 隆仁・吉田 博 (徳島大学)
15:30 ～ 17:30						

その他

連続受講が必須の プログラム

平成23年3月10日

ネットワークコア運営協議会決定

SPODにおけるスタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの 名称付与基準について

【Staff・Development・Coordinator】

SPODにおけるスタッフ・ディベロップメント・コーディネーター（以下「SPOD-SDC」という）の名称付与基準については、以下のように定める。

SPOD-SDCの名称は、大学人、社会人としての基礎力養成プログラムの全科目を修了し、単位認定を受けた職員又はSD専門部会が同等の能力があると認めた者とし、同等の能力とは次のとおりとする。

1. SPOD-SD（又は自大学におけるSD）講師となることができる。
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の支援ができる。
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・ポートフォリオを作成でき、その有益性を説明することができる。

別紙様式1

第 号

資 格 認 定 証 書

氏 名

生 年 月 日

上記の者は四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（S P O D）の
所定の基準を満たしたのでS P O Dにおけるスタッフ・
ディベロップメント・コーディネーター（S P O D - S D C）の
資格を認定する

平成 年 月 日

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

代表者 国立大学法人愛媛大学長 柳 澤 康 信

別紙様式 2

愛媛大学教職員能力開発拠点スタッフ・ディベロップメント・コーディネーター
認定・授与原簿

年月日	番号	氏名	生年月日	所属／職名	備 考

(注) 資格の取消しを行ったときは、備考欄に取消年月日及び取消理由等を記載すること。

SPOD-SDチャンネル(試行版)視聴方法

SPOD事務局
(愛媛大学教育学生支援部教育企画課)

2. 視聴したいトピックを選択する



Vol.1をクリックする

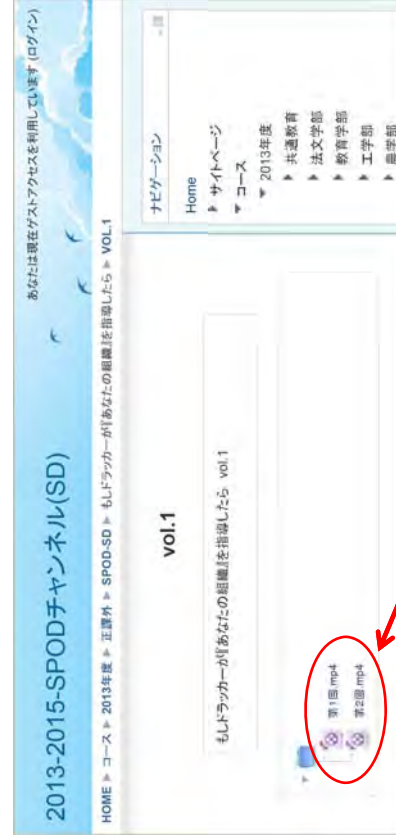
1. <http://moodle2.lms.ehime-u.ac.jp/course/view.php?id=73>にアクセスする



こちらにURLを入力
(IEの場合)

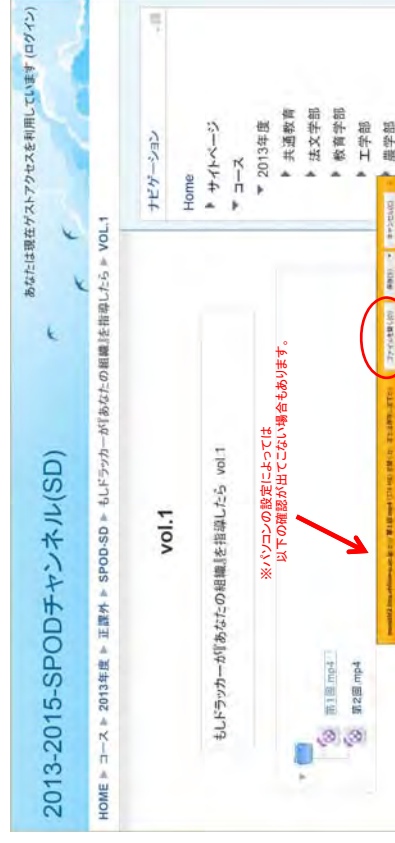


3. ファイルを選択する



視聴したいファイルをクリックする

4. (確認が出てきた場合)「ファイルを開く」を選択する



こちらをクリックする

5. 視聴がスタートします



SPOD-SDチャンネル（試行版）に関するアンケート

※Web上で実施予定

1. 参加者ご自身について

(1) 所属先

- ① 大学 ② 短期大学 ③ 高等専門学校 ④ その他（ ）

(2) 所属先の設置者

- ① 国（国立大学法人） ② 地方自治体（公立大学法人を含む）
-
- ③ 学校法人 ④ その他（ ）

(3) 所属先の所在地

- ① 四国 ② 北海道 ③ 東北 ④ 関東
-
- ⑤ 中部 ⑥ 近畿 ⑦ 中国 ⑧ 九州・沖縄

(4) 職種

- ① 教員 ② 職員 ③ 学生 ④ その他（ ）

2. SPOD-SDチャンネルについて

- ④ そう思う ③ どちらかといえばそう思う ② どちらかといえばそう思わない ① そう思わない

設 問		回 答			
(1)	映像は見やすかった	④	③	②	①
(2)	研修時間は適当だった	④	③	②	①
(3)	このような自習形式の研修は有効だと思う	④	③	②	①
(4)	SPOD-SD チャンネルを継続して欲しい	④	③	②	①

3. SPOD-SDチャンネルを視聴した率直な意見をお聞かせください。今回、このような形で配信しましたが配信方法や研修内容等、なんでも結構ですので具体的にお書き下さい。
今後の参考にさせていただきます。

4. 今後配信するとしたら、どのような内容を希望しますか？

ご協力ありがとうございました。

平成25年度大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅢ） 実施要項

1. 目 的

高等教育機関の職員として一般的に求められている広汎な素養を習得することを目的とする。

2. 内 容

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Ⅲ）のうち，人材育成論・実践論（育成）区分1・4・5，（実践）区分3を実施する。

3. 対象者

課長，課長補佐相当級の職員

4. 期 間

平成25年7月4日（木）～7月5日（金）

5. 場 所

愛媛大学校友会館 2階サロン

※受講者数により，場所が変更になる可能性があります。

6. 日 程

別紙「研修日程表」のとおり

7. 担当講師

愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室特任助教（SPOD－SDC）	阿部光伸
愛媛大学	教育学生支援部長（SPOD－SDC）	米澤慎二

8. 受講定員

30名

9. 修了証書

研修を修了した者には修了証書を交付する。

10. 主 催

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD），協力校：愛媛大学

学務系職員養成プログラム（レベルⅡ）研修実施要項

1. 目 的

SPOD加盟校の職員が高等教育機関の学務系業務担当職員として求められる専門的な素養を習得することを目的とする。

2. 到達目標

■対学生コミュニケーション実践

- ・学生の成長を促す支援をすることができる

■FD実践

- ・自大学等のFDを教員と一緒に分析することができる
- ・FDを教員と一緒に企画・実施することができる

■キャリアカウンセリング実践Ⅰ

- ・学生の自己分析（自己理解）を促し、進路選択の援助をすることができる
- ・就職活動が順調でない学生の問題点を分析・支援することができる

■課外活動支援実践

- ・サークルリーダー養成やサークル活動支援のための企画を実施することができる

3. 対象者

係長・主任相当級の職員

4. 期 間

平成25年7月11日（木）～12日（金）

5. 場 所

愛媛大学本部第1会議室（5階東）

6. 日 程

別紙「研修日程表」のとおり

7. 担当講師

愛媛大学教育学生支援部長 米澤 慎二 他

8. 受講定員

30名

9. 受講証明書

研修を修了した者には受講証明書を交付する。

10. 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）