

平成28年度第7回SPODネットワークコア運営協議会 議事次第

日 時：平成29年1月27日（金） 13：15～14：15

場 所：各コア校（遠隔配信）

議 題：

1. SPODの取組内容について
 - ・ SPODにおけるFDについて 【資料1－1】…P1
 - ・ SPODにおけるSDについて 【資料1－2】…P3
 - ・ SPODチラシ 【参考資料1－1】…P7
 - ・ 研修プログラムガイド2016（抜粋） 【参考資料1－2】…P9
 - ・ 大学設置基準(抄) 【参考資料1－3】…P13
2. 平成27年度事業評価委員会委員からの指摘事項に対する対応状況について
 - ・ 平成27年度事業評価委員会委員からの指摘事項に対する対応状況について（案） 【資料2】…P15
 - ・ 平成27年度事業評価委員会委員からの指摘事項に対する対応について 【参考資料2－1】…P19
 - ・ 平成27年度SPOD事業の評価について 【参考資料2－2】…P21
 - ・ SPOD将来構想について 【参考資料2－3】…P25
3. SPODフォーラム2017について
 - ・ SPODフォーラム2017プログラム（案） 【資料3－1】…P29
 - ・ SPODフォーラム2017シンポジウム実施要項（案） 【資料3－2】…P31
4. 平成29年度共同事業契約における役割分担等について
 - ・ 平成29年度共同事業契約における役割分担等について（案） 【資料4】…P33
 - ・ 共同事業契約書 【参考資料3－1】…P37
 - ・ 平成29年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業経費（案） 【参考資料3－2】…P45
5. 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」役員の改選について
 - ・ 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」における監事の選出について（案） 【資料5－1】…P49
 - ・ 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」の役員の改選について（案） 【資料5－2】…P51
 - ・ 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」役員名簿 【参考資料4】…P53
6. SPOD事業評価委員会委員の改選について
 - ・ SPOD事業評価委員名簿（案） 【資料6】…P55
7. 平成28年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会等の開催について
 - ・ 平成28年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」総会等実施要項 【資料7】…P57
8. 平成28年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」会計監査実施について
 - ・ 平成28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 【資料8】…P59
9. 平成28年度SPOD事業評価委員会の開催について
 - ・ 平成28年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業評価委員会実施要項 【資料9】…P61
10. 平成28年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」事業の総括について
 - ・ 平成28年度全体総括（平成28年度活動報告書抜粋） 【資料10】…P63
11. その他

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。

本ガイドブック「テーマ別索引」(p. 9)に、各プログラムのレベルとフェーズを提示しておりますのでご参照ください。※

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「FD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

※ガイドブック以外には、次のとおり掲載予定
「各プログラムのレベルとフェーズについては、
研修プログラムガイドをご参照ください。」

(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

(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

平成27年度SPOD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（案）

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」（以下「SPOD」という。）では、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク規約（以下「規約」という。）第11条及び事業評価委員会要項に基づき、SPOD事業に対して評価を行い、SPOD実施事業の改善に資することを目的として、事業評価委員会を実施している。

平成27年度は、平成28年3月10日に事業評価委員会を実施し、事業評価委員からは、SPOD事業の中長期的方針や四国4県でのSPODフォーラム持ち回り開催の決定等について高い評価をいただいたが、下記「Ⅰ平成27年度事業評価委員会からの指摘事項について」のとおり、今後の取組を推進する上での課題等について指摘があった。このためネットワークコア運営協議会（以下「コア運営協議会」という。）において対応を協議し、「Ⅱ平成28年度の対応状況について」のとおり対応を行った。

Ⅰ 平成27年度事業評価委員会からの指摘事項について

1. FD・SDに関する調査・研究の実質化

- ・職員がSPODの研修を受けて、具体的にどのような業務で成果を挙げることができたか、何を改革することができたかを検証してはどうか。
- ・研究テーマにある連携の効果や組織変容の検証はFDであれ、SDであれ、重要なポイントである。

2. 「SPODの将来構想」の具体化

- ・SPOD内講師派遣の今後のあり方について
- ・FD焦点化の方向性について
- ・SD義務化の法制化を踏まえたSPOD内での「SD」の規定の再考について

3. SPOD事業・運営の各加盟校の関わりについて

- ・各加盟校の自律（立）的運営への促進のためのFD担当者養成、SDC養成は引き続き重要な課題である。一方で、コア校（国立4大学）ネットワークに加盟校がぶら下がるような階層構造を生むといった懸念もある。
- ・コア校以外の加盟校、私立大学の関わりが見えづらい。

Ⅱ 平成28年度の対応状況について

1. FD・SDに関する調査・研究の実質化

平成27年度まで、FD、SD各専門部会で組織変容等の調査・研究内容を検討してきたが、今年度以降、調査・研究の内容について再度検討し、以下のとおり調査・研究を進めた。

（1）FDに関する調査・研究について

FD専門部会では、高知大学が中心となって検討している「組織変容に関する調査・研究」を発展させて実施した。各加盟校で開催されるため組織への影響が大きいと考えられるSPOD内講師派遣プログラムについて、これまでのアンケート結果の分析等を行った結果、教員の授業改善につながっていることが明らかになった。また、SPOD内講師派遣による研修を受講した教員が、その成果を活かして、自大学の研修を実施した私立大学があるなど、教員の意識と行動変容を含めた効果が期待できることも示唆された。これらの検証結果は、同調査・研究の主担当である高知大学がSPODフォーラムのポスターセッションで発表を行ったほか、平成29年3月に開催される京都大学大学教育研究フォーラムで発表する（予定）。

（2）SDに関する調査・研究について

SD専門部会では、愛媛大学が中心となって、職員によるSD講師実践とその成果検証を行った。「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修」等のプログラムは、講師養成研修や次世代リーダー養成ゼミナール修了生等国公立大学の職員が講師を担っているが、その育成プロセスと、それによって得られた成果等を検証

した。

講師は、自ら研修コンテンツを開発し、SDCなどの指導者からレクチャーを受け、研修内容や教授法を改善した上で、研修を実施している。研修の講師となった職員からは、「スキル向上を図ることができた」「自分の担った研修は業務にも有効で、実践後の仕事の取り組み方が改善された」等の意見があった。また、調査対象の講師全員が、引き続き職員が講師を担う研修を継続すべきとの意見であることが明らかとなり、今後も職員が講師を担当する研修を継続的に取り組むための改善点等を見出しながら引き続き検討していく予定である。なお、本研究については、9月に慶應義塾大学で開催された大学行政管理学会において研究発表を行ったほか、平成29年3月に開催される京都大学大学教育研究フォーラムで発表する（予定）。

2. 「SPODの将来構想」の具体化

平成27年度総会で了承された「SPODの将来構想」で決定した方針のうち、(1) SPOD内講師派遣、(2) FDの取り組みの焦点化、(3) 安定的な財政基盤の維持について、コア運営協議会等で議論を進めた。また、以下(4)のとおりSPODの「FD」および「SD」の取組について改めて検討した。

(1) 「SPOD内講師派遣」について

中期的方針「SPOD内講師派遣」については、調査・研究の結果、加盟校からの評価も高く、組織等に与える影響も大きいと考えられる。これらの調査結果を踏まえ、同事業を継続的に実施できるよう、講師養成を行い、今年度新たに4名の教職員が講師として派遣された。今後も引き続き講師養成を進めるとともに、特定の講師に負担が集中することがないように、各県で複数講師が担当できるプログラムを増やす予定である。

また、SDの義務化に対応し、ファシリテーションやコーチング、データを活用した教育改善など、業務改善に関するプログラムを充実させた。

さらに、松山東雲女子大学・松山東雲短期大学で実施した「SPOD課題発見コンサルテーション」では、本プログラムでの議論が発端となり、教職協働などをテーマとした学内ワークショップを開催するとともに、新たなSD委員会規程作成に向けた動きも見られるなど、プログラムの波及効果が見られた。

今後も各加盟校の組織背景やFD・SD活動の状況等を把握し、加盟校の実情に即したプログラムを提供できるよう取り組んでいく。なお、近年の動向を踏まえ、次年度は、多様化する現代学生への学生支援に関するプログラムを実施する予定である。

(2) 「FDの取り組みの焦点化」について

長期的方針「FDの取り組みの焦点化」については、8月にFD担当者研修を実施し、加盟校6校から11名（国立大学3校8名、公立大学2校2名、私立大学・短期大学1校1名）の参加があった。受講者からは、「FD研修を企画していく基礎的な知識を得ることができた」などの意見があり、各大学におけるFD担当者の養成支援を充実させることができた。

また、7月、9月に愛媛大学で、3月に徳島大学（予定）でティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ、愛媛大学で7月にティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ、9月にアカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップを実施し、加盟校7校から23名（国立大学2校17名、公立大学1校1名、私立大学・短期大学2校3名、高等専門学校2校2名）の参加があった。受講者からは、「授業において改善できる所、どう改善を図るかについて考える良い機会となった」「今までの自分自身の教育を振り返ることで今後の課題も具体的に見つけることができた」等の意見があり、各加盟校教員の授業改善や教育力向上の一助となった。

(3) 「安定的な財政基盤の維持」について

長期的方針「安定的な財政基盤を維持する」については、SPOD加盟校以外の参加者から徴収する研修料の見直しなどについてコア運営協議会で検討した。SPODフォーラムが全国高等教育機関に周知されていることやSD義務化への対応など、今後もフォーラムを始めとする各種プログラム参加への需要が見込まれること、SPOD発足当時、加盟校以外の教職員の参加を促すために研修料を安価に設定した経緯を踏まえ、SPODプログラムの研修料を見直すことを平成29年3月に開催する総会にて審議する。

(4) FD及びSDの取組内容の見直しについて

大学設置基準で規定されたSDの定義に対応するため、SPODにおけるFD及びSDの取組内容を整理して見直した。見直した内容は、次年度のプログラムガイド及びホームページに掲載する。また、「将来構想」の内容を踏まえ、コア運営協議会等で検討の上、SPODの紹介チラシを再作成し、各加盟校及び関係各機関に配付した。

3. SPOD事業・運営の各加盟校の関わりについて

SPOD事業の運営に当たっては、規約等に基づき、コア校が中心となってSPOD事業を実施している。一方で、以下（１）のとおりコア校以外の各加盟校がSPOD事業やSPODの枠組みを積極的に利用し、主体的に取り組んでいる事例もあり、これらの事例を学会等で情報発信した。また、以下（２）のとおり、各加盟校の自律（立）的運営への促進のため、SPOD-SDCの輩出やFD担当者研修等を実施した。

（１）コア校以外の各加盟校のSPOD運営への関わり・連携について

FDプログラムでは、今年度は５名の阿南工業高等専門学校教員がティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップやSPOD内講師派遣の講師を担っており、高専に特化した内容のみならず、様々なプログラムを提供し、SPOD事業に寄与している。

SDプログラムでは、大学人・社会人としての基礎力養成プログラムやSPODフォーラムプログラムにおいて、次世代リーダー養成ゼミナール修了生や講師養成研修受講者など、加盟校９校から１９名（国立大学４校１４名、公立大学１校１名、私立大学・短期大学３校３名、高等専門学校１校１名）の職員が講師を担当した。とりわけ、各コア校の持ち回りで開催している「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅠ・新任職員研修）」は、今年度高知大学で開催され、コア校の高知大学、愛媛大学に加え、高知県内の公立大学、高等専門学校の職員が講師を担当するなど、コア校以外の職員が講師としてSPOD事業の実施に関わっている。このように、職員が講師となって次世代の職員を育成するサイクルは、「将来構想」中期的方針のSD取組内容「講師養成によるSDの継続的な実施」を実現する上で欠かすことのできないものである。SDプログラムに関するこれらの事例については、前述１（２）のとおり、大学行政管理学会で発表を行った。

また、四国大学と徳島工業短期大学では、共同SD研修の実施や四国大学主催のFD研修に徳島工業大学の教員が参加するなど、加盟校間同士の連携も促進された。

SPODフォーラムでは、開催県のコア校以外の職員もその運営に携わっている。今年度は、愛媛県内加盟校５校から１６名（公立大学１校３名、私立大学・短期大学３校１１名、高等専門学校１校２名）が運営スタッフとして携わり、大学の設置形態を超えた連携協力により円滑な運営を行うことができた。また、平成２７年度総会で了承された「SPODフォーラムの持ち回り」についても、開催県内の加盟校と連携して実施することとしており、開催県内の各加盟校及びコア校との連携がより強化されることが期待される。

（２）各加盟校の自律（立）的運営への促進について

SPOD-SDCについて、今年度徳島文理大学から職員１名、愛媛大学から教員１名、職員１名の合計３名の認定を行った。徳島文理大学職員は、私立大学職員として初めてのSPOD-SDC授与者となった。徳島文理大学、愛媛大学の職員は、次世代リーダー養成ゼミナールの修了生であり、修了後も学内外の講師を務めるなど、学内及びSPOD事業においてSDの中心的存在となっており、SPOD-SDCとして認定された。また、前述２（２）のとおり、FD担当者研修を実施することにより、各大学におけるFD担当者の養成支援を充実させた。さらに、前述２（１）のとおり、SPOD内講師派遣事業「SPOD課題発見コンサルテーション」をきっかけに学内研修の実施や、SD委員会規程作成検討へつながる加盟校もあるなど組織への波及効果が見られた。

今後も、コア校のみならず様々な設置形態の教職員に対するSPOD-SDCの輩出を促進するとともに、FD担当者研修やコンサルティングに関するプログラムを継続的に実施し、各加盟校の自律（立）的運営への一助となることを目指す。

平成 28 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 F D / S D 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（S P O D）
日 時：平成 29 年 3 月 30 日（木） 13：00～16：00
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
（F D / S D 分科会）加盟校 F D / S D 担当者等
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メディアホール
（F D / S D 分科会）愛媛大学城北キャンパス愛大ミューズ 3 階 M 3 2, 3 3

【総 会】

- 13：00 開会挨拶 S P O D 会長：愛媛大学長
- 13：05 平成 28 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 平成 29 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
運営等について（30 分）
- 14：00 質疑応答（30 分）
- 14：30 閉 会

【F D / S D 分科会】※F D 分科会及び S D 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

平成 28 年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」会計監査実施について

1. 日 程 平成 29 年 3 月 14 日（火） 14：00～15：00

場 所 愛媛大学城北キャンパス愛大ミューズ 3 階ミーティングルーム

出席者 （監事）高松大学・高松短期大学長 佃 昌道

2. 日 程 平成 29 年 3 月 30 日（水） 10：30～11：30

場 所 愛媛大学城北キャンパス愛大ミューズ 3 階ミーティングルーム

出席者 （監事）愛媛県立医療技術大学長 橋本 公二

対 応 者：小林企画・実施統括者（愛媛大学），SPOD 事務局

実施内容 ：①平成 28 年度事業予算執行状況報告

②平成 28 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、平成 29 年 3 月 30 日（木）開催の SPOD 総会に

において橋本愛媛県立医療技術大学長に報告を依頼予定。

平成28年度「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」(SPOD)
事業評価委員会実施要項

(趣旨)

平成28年度における「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)」の活動内容や前年度の評価委員からの指摘事項に対する改善状況について、実績報告書をもとにSPOD事業評価委員会委員から評価を行っていただき、今後の事業推進に役立てる。

(主催)

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

(日時)

平成29年2月6日(月)13:30～17:30

(場所)

愛媛大学城北キャンパス愛大ミューズ3階会議室(松山市文京町3番)(予定)

(参加予定者)

SPOD事業評価委員会委員

福島委員(追手門学院大学), 田中委員(東京工業大学),

桂委員(大学コンソーシアム京都)

SPOD関係者

ネットワークコア校のSPOD-FD/SD担当者

(事務担当)

愛媛大学教育学生支援部教育企画課(SPOD事務局)

はじめに

「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）は、四国内のFD・SD事業の効率化・高度化・実質化を行うことにより、学生の豊かな学びと成長を支援する実践的力量をもった高等教育のプロフェッショナルを輩出し、教育の質向上に資することを目的として、平成20年度に設立された。設立から9年目を迎える今年度は、昨年度総会で承認されたSPOD将来構想に基づき、SPODにおけるFD・SDの取組内容を見直した。また、FD・SDに関する調査研究では、SPOD事業による組織変容や、職員による講師実践とその成果検証に関して研究を行い、学会やフォーラムにおいて研究成果を発表した。以下、事業計画の項目に沿って、それぞれの達成状況を概観していく。

（1）SPOD共通事業

①SPODフォーラム

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ことを目的として、8月に愛媛大学において「SPODフォーラム2016」を開催した。全体テーマ「経験を学びに変える」のもと、3日間で全38講座を開講した（ポスターセッションを除く）。「経験から学ぶ力を育てる」「経験学習入門」「ラウンドテーブル 学生の経験を学びに変える」といった全体テーマに直接関連したプログラムはもちろんのこと、時代のニーズや過去のアンケートから求められている多様な内容を取り上げプログラムを実施した。

シンポジウムでは、「経験を学びに変える教育と能力開発」をテーマに、シンポジスト3名による講演及びパネルディスカッションを実施した。講演では主に各大学における実践事例の紹介があり、その後フロアを交えパネルディスカッションを行った。全体を通して、「どのように学生の経験を主体的な学びに変えることができるか」「学生の学びを支援する教職員にはどのような能力開発が求められるか」という2つのアプローチから、現状と課題を参加者と共有した。参加者からは、「学生と職員の交流が及ぼす効果を今後活用してみたいと思った」「学生の能動性を高める働きかけ、教育的介入について自分なりに理解できたことが良かった」等のコメントがあった。シンポジウムの講演記録は●～●ページに掲載している。

トップリーダーセミナーでは、「大学ガバナンスとリーダーシップ」を実施した。本セミナーは、大学等の経営管理を担うために必要な情報を収集し、トップリーダーとしての能力を高めることを目的としており、全国から87名の教職員が参加した。受講者からは、「ガバナンスとリーダーシップについて時系列に簡潔かつ充実したまとめがされていて、知識の整理に大変役立つ内容でした。」等の意見があった。

また、昨年度から実施しているポスターセッションを今年度も初日の夕方に実施し、加盟校内外から27組（うち加盟校（代表発表者の所属）11、加盟校外16）の取組発表があった。参加者からは、「ポスターセッションで他大学の取り組みを知ることができた」とのコメントがあるなど、参加者間の情報交換の場としても大いに活用された。

本フォーラムには加盟校の教職員を中心に全国から503名（延べ1,469名）の参加があり、フォーラム終了3週間後からWeb回答形式で実施したアンケートでは、回答者の約86%から「フォーラムで得た知識やスキルを活用している」と回答があった。また、過去最高となる約99%から「満足」という評価を得た。事後アンケートでは「SPODフォーラムへの要望」についても同時に調査しており、今年度は昨年度までの要望を反映して人気の高いプログラムを2回開講したり、1コマ3時間枠プログラムを設ける等の対応をした。また、今年度から申込みフォームのシステムを改善し、定員に達し次第自動的に申込みを締め切る機能を追加した。このことにより最新の受付状況を申込みフォームから随時確認できるようになったほか、受講者への申込み受付完了の連絡をよりスムーズに行うことができた。

なお、今年度の参加者からの要望では、「加盟校外教職員の申込み枠を設けて欲しい」等の意見が寄せられた。今年度フォーラム参加者の割合は、昨年度同様、加盟校外教職員が約4割を占めており、本フォーラムが全国に定着していることが伺えることから、希望するプログラムを可能な限り受講できる方法が

ないか等、今後SPODネットワークコア運営協議会（以下「コア運営協議会」という）において検討し、次年度以降の運営改善の参考とする予定である。なお、アンケート結果及び参加者からの要望等については●～●ページに詳細を掲載している。

フォーラムの運営については、開催校の愛媛大学のみならず、愛媛県内各加盟校の職員が運営スタッフとして携わるなど、設置形態を超えた連携協力により円滑に実施された。また、教職員の人事交流の場としても活用された。

②SPOD内講師派遣

加盟校単位（1法人に複数大学・短期大学・短期大学部が併設されている場合は1法人あたり1回）で希望するプログラムについて、SPODから講師を年1回派遣するSPOD内講師派遣事業を実施し、コア校及び阿南工業高等専門学校に所属する講師14名を22機関に派遣した。うち2機関が遠隔テレビ会議システムを用いて、開催校の他キャンパスへ遠隔配信を行いながら実施した。本事業によって、FDセンターやFD担当専任教員の配置が困難な小規模校においても、自大学において各種研修プログラムの開講が可能となっている。プログラム決定にあたっては、各加盟校におけるFD・SD活動等の方針に沿って活用されるよう、希望プログラムを選択した経緯や今後の各校のFD・SD活動の見通し、研修の目的や目標等について調査を行い、各校への派遣プログラムを決定した。

本事業は、後述③に記載の調査研究の結果、加盟校からの評価も高く、組織等に与える影響も大きいと考えられる。これらの調査結果を踏まえ、同事業を継続的に実施できるよう、講師養成を行い、今年度新たに4名の教職員が講師として派遣された。今後も引き続き講師養成を進めるとともに、特定の講師に負担が集中することがないように、各県で複数講師が担当できるプログラムを増やす予定である。

また、SDの義務化に対応し、ファシリテーションやコーチング、データを活用した教育改善など、業務改善に関するプログラムを充実させた。さらに、FD・SDを効果的に進めるためのコンサルティングプログラムを設け、6月に松山東雲女子大学・松山東雲短期大学で「SPOD課題発見コンサルティング」を実施した。本プログラムでの議論が発端となり、教職協働などをテーマとした学内FD・SDワークショップの開催や、新たなSD委員会規程作成に向けた動きも見られるなど、プログラムの波及効果が見られた（●ページ参照）。

今後も各加盟校の組織背景やFD・SD活動の状況等を把握し、加盟校の実情に即したプログラムを提供できるよう取り組んでいく。なお、近年の動向を踏まえ、次年度は、多様化する現代学生への学生支援に関するプログラムを実施する予定である。

③FD・SDに関する調査研究

FD専門部会では、SPOD事業が加盟校へ及ぼす組織変容について明らかにすることを目的に、高知大学が中心となって調査研究を行った。具体的には、平成25～27年度に実施されたSPOD内講師派遣プログラム（FDプログラム）のアンケート結果から、「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」という質問項目を、カークパトリックの4段階評定を基にした分類に分け検討した。分類の定義と検証結果を併せて見ていくと、レベル1（反応）は「内容の理解度と満足度が表記されている」で8校（19%）、レベル2（学習）は「知識・スキルの習得度が表記されている」で10校（23%）、レベル3（行動）は「学習内容が現場で活用されている活用度や教員の行動変化が表記されている」で19校（45%）、レベル4（結果）は「講師派遣事業後の行動変容に関わる結果が表記されている、変化後の結果が表記されている」で2校（4%）であり、全体の91%から派遣事業により成果や変化があったとの回答を得ている。本研究から、SPODが組織変容に及ぼす効果の一つとして、教員の授業力向上や授業改善につながっていることが明らかになった。また、本事業実施後、その成果を活かして、自大学の研修を実施した私立大学があるなど、教員の意識と行動変容を含めた効果がみられた加盟校もあった。以上のように、本事業は教員の授業改善ニーズとマッチしており、年1回程度の定期的な派遣により持続可能な研修制度を提供でき、教員組織の変容を促す役割を担っていることが示唆された。なお、本

研究については、8月に愛媛大学で開催されたSPODフォーラム2016においてポスター発表を行い、3月に京都大学で開催予定の第23回大学教育研究フォーラムにおいて発表予定である。SPODフォーラム2016で発表したポスターは●～●ページに掲載している。

SD専門部会では、愛媛大学が中心となって、職員によるSD講師実践とその成果検証を行った。「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修」等のプログラムは、講師養成研修や次世代リーダー養成ゼミナール修了生等国公立大学の職員が講師を担っているが、その育成プロセスと、それによって得られた成果等を検証した。講師は、自ら研修コンテンツを開発し、SDCなどの指導者からレクチャーを受け、研修内容や教授法を改善した上で、研修を実施している。研修の講師となった職員からは、「スキル向上を図ることができた」「自分の担った研修は業務にも有効で、実践後の仕事の取り組み方が改善された」等の意見があった。また、調査対象の講師全員が、引き続き職員が講師を担う研修を継続すべきとの意見であることが明らかとなり、今後も職員が講師を担当する研修を継続的に取り組むための改善点等を見出しながら引き続き検討していく予定である。なお、本研究については、9月に慶應義塾大学で開催された大学行政管理学会において研究発表を行った。大学行政管理学会で発表した研究内容は●～●ページに掲載している。

④SPOD将来構想

昨年度総会で承認された「SPODの将来構想」（●ページ参照）に基づき、SPOD事業を実施するとともに、具体的検討を行った。より多くの意見を得られることが見込まれるため、今年度は以下のとおりコア運営協議会等で将来構想に関する中長期的方針について具体的に検討した。

「SPODの将来構想」及び大学設置基準で規定されたSDの定義に対応するため、コア運営協議会で検討の上、SPODにおけるFD及びSDの取組内容を整理して見直した。見直した内容は、次年度のプログラムガイド及びホームページに掲載する。また、SPODの紹介チラシを再作成し、各加盟校及び関係各機関に配付した。

中期的方針「SPOD内講師派遣」については、加盟校からの評価も高く、組織等に与える影響も大きいと考えられるため、前述②（●ページ参照）のとおり、同事業を継続的に実施できるよう、プログラム内容の見直し等を行った。また、長期的方針「FDの取り組みの焦点化」については、後述（2）の①（●ページ参照）のとおり、愛媛大学で8月にFD担当者研修を実施し、各大学におけるFD担当者の養成支援を充実させることができた。

長期的方針「安定的な財政基盤を維持する」については、SPOD加盟校以外の参加者から徴収する研修料の見直しなどについてコア運営協議会で検討した。SPODフォーラムが全国高等教育機関に周知されていることやSD義務化への対応など、今後もフォーラムを始めとする各種プログラム参加への需要が見込まれること等の状況を踏まえ、SPODプログラムの研修料を見直すことを平成29年3月に開催する総会にて審議する。

⑤情報提供サービス

SPODでは、活動内容やその成果の周知のため「研修プログラムガイド」「活動報告書」「ホームページ更新・管理、メールマガジンの発行」等を中心に情報提供を行っている。以下に各詳細を記載する。

ア 研修プログラムガイド2016の発行

加盟校内で開催され、かつ加盟校教職員が相互に参加可能なFD・SDプログラムを網羅的に掲載した「研修プログラムガイド2016」を作成し、加盟校の全教職員（約7,000名）に配布した。これにより、各加盟校の教職員は自分の希望するプログラムに計画的に参加することができ、1月末までに延べ●●●●名以上の参加があった。また、ネットワーク内では遠隔テレビ会議システムを活用したプログラムを3講座、eラーニング配信によるプログラムを1講座配信し、当日対面の研修会場へ足を運ばない人も遠隔会場やインターネット上で受講できるため、多くの教職員の参加があった。

イ 平成28年度SPOD活動報告書の発行

今年度行ったSPOD事業の活動をまとめた本冊子「平成28年度SPOD活動報告書」を作成し、関係各機関に配布するとともにホームページに公開予定である。なお、ネットワーク規約第11条に基づき、本活動報告書を基に、平成29年2月開催のSPOD事業評価委員会において外部委員による事業評価を行う予定である。

ウ ホームページ更新・管理、メールマガジンの発行

SPODホームページで、SPODフォーラムを始めとした各種プログラムの開催情報や資料等を掲載した。また、研修等のイベントや高等教育に関する情報発信を行うメールマガジンを、月1回程度約280名の登録者に配信し、情報発信を行っている。このほか、加盟校からもイベント等の案内があり、加盟校内において共有するなど、ネットワークを活かした情報発信を行っている。

エ その他広報・情報提供

昨年度総会で承認されたSPOD将来構想に基づき、SPOD紹介チラシを新たに作成し、各加盟校関係者への配布及びホームページへの掲載を行い、SPODの取組内容等について情報発信を行った。また、前述③のとおり、FD・SDに関する調査研究について、SPODフォーラムや大学行政管理学会等で研究成果の発表を行った。さらに、教育学術新聞（発行元：日本私立大学協会）に「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（新任職員研修）」「次世代リーダー養成ゼミナール」「SPODフォーラム2016」に関する記事が掲載されるなど、全国の高等教育機関へ向けた情報発信も積極的に行った。なお、平成28年12月開催の中央教育審議会大学分科会大学教育部会「大学の事務職員等の在り方について」の参考資料として、SPODのSDプログラムやフォーラムが取り上げられるなど、SPODの取組は全国的にも注目されている。

（2）FD事業

①FD担当者研修の実施・公開

FDを企画・運営・評価するために必要となる基礎的な知識と技能の習得を目的として、今年度から新たに「FD担当者研修」を愛媛大学にて実施し、加盟校6校から11名（国立大学3校8名、公立大学2校2名、私立大学・短期大学1校1名）の参加があった。受講者からは、「FD研修を企画していく基礎的な知識を得ることができた」などの意見があり、各大学におけるFD担当者の養成支援を充実させることができた。FD担当者研修は、来年度はSPODフォーラムのプログラムとして引き続き実施する予定である。

②新任教員研修の実施・公開

ネットワークコア校（以下「コア校」という）では、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を得られるよう、プログラムを標準化している。各コア校で実施した新任教員研修には、加盟校16校から73名（国立大学4校51名、公立大学3校3名、私立大学・短期大学6校16名、高等専門学校3校3名）の教員が参加し、アンケート回答者の約97%から「満足」という回答を得た。

標準化された本プログラムは、授業設計やシラバスの作成方法について主にグループワーク形式で学ぶものであり、受講者からは「自分の授業の進め方について客観的な指摘をもらえた」「授業方法に着目した本ワークショップは、特に授業経験が浅い教員にとってとても有意義な内容だった」「グループワークの手法を学ぶことができたので、後期のゼミなどの少人数の授業で早速実践したいと考えている」等のコメントがあった。また、本プログラムは新任教員以外も受講が可能であり、「今年も担当する予定の授業計画を再構築しなおして、学生参加型を盛り込んだものにして実施してみたい」等のコメントがあるなど、自身の授業を見直すきっかけとなり授業改善に役立つ内容となっている。

特に今年度は、平成23年度に新任教員研修の内容を標準化してから5年が経過することもあり、FD専門部会において、今年度各コア校の新任教員研修で使用した資料を共有し、プログラム内容や運営方法等について情報交換を行った。

③ティーチング・ポートフォリオ研修の実施・公開

愛媛大学及び徳島大学で「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」を7月、9月（高専対象）、3月に開催し、加盟校4校から19名（国立大学1校16名、私立大学・短期大学2校2名、高等専門学校1校1名）の教員が参加した（1月末現在）。受講後のアンケートでは、アンケート回答者全員から「ティーチング・ポートフォリオは自身の教育改善につながる」との回答を得るとともに、「今まで漠然としていた自身の教育理念を整理する作業は、エネルギーが必要だったが、自分自身の教育に対する信念を明確にすることができ自信につながった」「今までの自分自身の教育を振り返ることで今後の課題も具体的に見つけることができた」等のコメントがあり好評だった。本研修では、今後のワークショップで必要となるメンターの育成も目的の一つとしており、受講者のメンタリングスキルの修得のためのプログラムも兼ねている。また、7月に愛媛大学にて開催した「ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ」には加盟校2校から2名（公立大学1校1名、高等専門学校1校1名）の教員が参加し、9月に愛媛大学にて開催した「アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ」には加盟校2校から2名（国立大学1校1名、私立大学・短期大学1校1名）の教員が参加した。さらに、昨年度に引き続き、ティーチング・ポートフォリオの普及を目的として、SPOD内講師派遣事業において、「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～」を11月に高知県立大学にて開催し、計8名が参加した。

④各種FDプログラムの開発・実施

過去のアンケート結果や教育現場の課題を踏まえ、アクティブ・ラーニングやIR、シラバス作成法、講義法、学習評価等多岐にわたるプログラムを開講した。高知大学で「はじめてみよう！アクティブ・ラーニング」、香川大学で「学生参加型授業の技法」、愛媛大学で「学習評価の基本」等のプログラムを実施した。なお、高知大学では、SPOD加盟校の学部生・大学院生を対象とした「ファシリテーション力養成道場」「TA講習」といったプレFDプログラムを開講し、多くの学生の参加を得た。

（3）SD事業

①SDプログラムの体系的・段階的・継続的实施

昨年度、「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム」のカリキュラム等について見直しを行い、新たに「フレームワーク」及び「科目一覧（カリキュラム・マップ）」を作成した。今年度は、これらを基にレベルⅠ～Ⅲ及び共通科目（Access 応用）の研修を実施し、合計165名の職員が参加した。その中でも、「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）【新任職員研修】」は、四国地区の国公立大学等の新任職員が集まり、四国4県が持ち回りで開催している全国的にも例を見ない研修となっている。今年度は高知大学で開催し、加盟校11校から63名（国立大学5校48名、公立大学1校3名、私立大学・短期大学3校8名、高等専門学校2校4名）の参加があった。大学職員として必要な職務遂行力を身に付け、コミュニケーション等の人間力を高めると共にキャリア形成や危機管理に関する基礎知識を学ぶことを柱に実施され、参加者からは同じ新任職員として情報交換を行うことができ、大学の設置形態を超えた職員間のネットワーク構築にもつながったとして大変好評だった。

さらに、本プログラムではSPOD加盟校の教職員が講師を務めており、特にレベルⅠの研修は、主にSPOD主催の「職員のための講師養成講座」や「次世代リーダー養成ゼミナール」を修了した職員が講師となって次世代の職員を育成していることも特徴的である。この仕組みはSPODや各大学等の自立的なSDを継続的に実施していく上で大変重要であり、今年度9月10日（土）～11日（日）開催の大学行政管理学会においてその成果検証について事例発表を行った。

2年ぶりに実施した「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）」には、加盟校10校から20名（国立大学4校12名、公立大学2校3名、私立大学・短期大学2校3名、高等専門学

校2校2名)の課長,課長補佐相当級職員が参加し,組織マネジメントや危機管理について理解を深めた。受講者からは,管理職としての責任を再認識できたとの感想が寄せられ,他大学間の情報交換も含め有意義な研修となったことが伺えた。

専門職養成プログラムについては,昨年度に引き続き,SPODフォーラム2016において社会連携系職員養成プログラム及び国際連携系職員養成プログラムを実施した。社会連携系職員養成プログラムでは,「地域特性論」を実施し,地域課題の把握や解決に向けてのノウハウについて理論とワークの両面でバランスよく学ぶことができたとして,受講者から高い評価を得た。国際連携系職員養成プログラムでは「海外派遣入門」を実施し,講師の実務経験を交え,実際の資料を使用する等,具体的な内容を学ぶことができたとして,非常に好評であった。

また,経営者・管理者向けのプログラムについても同フォーラムにおいて,トップリーダーセミナー「大学ガバナンスとリーダーシップ」及び「管理職・監督職のためのリーダーシップセミナー」を実施し,受講者から「様々な情報を得ることができた」,「業務に生かせる内容だった」等の感想が寄せられるなど好評であった。さらに,評価者研修についても「部下を育てる評価のコツー自己理解と他者理解を踏まえて」を同フォーラムにおいて実施した。受講後のアンケートでは,「新しい気づきがあった」,「早速活用したい」との感想が寄せられ,人材育成につながる人事評価の在り方について理解が深まったように見受けられた。

7月には愛媛大学主催で「管理監督者のためのメンタルヘルス研修会」を開催した。本研修には加盟校9校から42名(国立大学5校29名,私立大学・短期大学3校12名,高等専門学校1校1名)の教職員が参加し,メンタルヘルス不調が疑われる部下の早期発見のポイントや対処法,休職者の職場復帰支援のポイント等について学んだ。

また,教職員能力開発拠点(愛媛大学教育企画室)の事業として,スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップが愛媛大学で開催され,SPOD加盟校の職員3名を含め,全国から11名の職員が参加した。参加者は,スタッフ・ポートフォリオの有用性を学び,実際にメンタリングを受けながらスタッフ・ポートフォリオを作成した。

②次世代リーダー養成プログラムの実施

「次世代リーダー養成ゼミナール」(年4回で2年間実施)は,今年度で7期目を迎え,6期生5名と7期生7名の計12名(国立大学5校8名,私立大学・短期大学3校4名)で実施した。本ゼミナールは将来,事務職員がトップリーダー(役員)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技能(実践力)・知識(理論)・態度を段階的に学び,「巻き込み力」を発揮する人材を養成することを目的としており,受講生の積極的な参加が求められるプログラムとなっている。修了するためには,ゼミナール開催毎に課されるレポートやプレゼンテーション課題をこなす必要があり,本ゼミナールで培った能力を最大限に活かした「自大学の構成員を巻き込んだプロジェクト」の実施とそのレポート作成も含まれる。さらに,四国各県の大学・高専に所属する同期生と1つのプログラムを創り上げてSPODフォーラムで講師を務める実践的課題も課され,今回,6期生は「始めよう,仕事の整理と協働」をタイトルにプログラムを担当し,受講者から好評を得た。

今年度は6期生5名が修了し,1~6期生の修了生は計48名となった。このうち12名が「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)」やSPODフォーラムで講師を務め,本プログラムで学んだ技能,知識,態度を活かして,次世代の職員を育成していくというサイクルにつながっている。また,体系化されたプログラムの中で2年間の学びを共にするゼミナール生の間には絆も生まれ,組織を超えて強いつながりを保っている。

また,一部講義では高等教育の第一人者を講師に招いて開講しており,ゼミナール受講生だけではなくSPOD加盟校等の教職員にも開放している。今年度は延べ69名の教職員が当該講義に参加した。

③講師養成によるSDの継続的な実施

研修講師として必要な心構え、知識、技法を習得することを目的として、6月16日（木）～6月17日（金）の2日間にわたり、愛媛大学において「職員のための講師養成講座（総論）」を実施し、加盟校5校から9名（国立大学3校7名、公立大学1校1名、私立大学・短期大学1校1名）の参加があった。将来のSPOD-SD講師育成のみならず、わかりやすく説明したり教えたりと日常の業務にも直結する内容となっており、アンケートでは、受講者全員が「受講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」と回答した。研修講師の機会が少ない職員にとっても、会議や説明会等において本講座での学びが活かされることが期待される。

今年度開講した「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）」、「SPODフォーラム」等のSD研修講師のうち7名は過去の講師養成講座修了者であり、いずれも受講者から高い評価を得た。今後も講師養成講座を受講した職員がSD研修講師を務めることができるよう、その養成に努めていく。

④SPOD-SDCの輩出

職員の能力開発に関する知識・技術を修得していると認定された教職員に付与される「SPODスタッフ・ディベロップメント・コーディネーター（SPOD-SDC）」については、●ページに掲載している申合せに基づき、今年度新たに愛媛大学から2名、徳島文理大学から1名の教職員を認定した。私立大学の加盟校では初めての認定者であり、現在SPOD-SDCは●ページに掲載のとおり合計16名となった。資格認定者は、各種SD研修講師を担当するなど、SPODや自大学等におけるSD事業に大きく貢献している。

（４）SPOD運営

ネットワークコア校のFD・SD担当者等が一同に会し、教職協働で事業の実施、運営上の諸課題を検討しているコア運営協議会を平成28年度は●回開催（うち●回は遠隔会議システムにて実施）した。本協議会では、本事業の進捗状況の報告のほか、事業経費の執行、次年度の事業計画及び事業経費についての検討を行った。協議会終了後、各加盟校への情報提供として、議事概要や配付資料をホームページに掲載した。また、ネットワークコア校のFD・SD担当者それぞれで構成するFD・SD専門部会を各2回開催し、各事業の進捗状況や成果及び今後の課題について意見交換を行った。

加盟校との連携協力を主な目的とした県内会議を、今年度は徳島県で実施した。3月に開催予定の加盟校代表者で構成するネットワーク総会や、加盟校のFD・SD各担当者が参加するFD・SD分科会では、事業の進捗状況や成果及び要望について意見交換を行う予定である。

（５）事業評価委員会からの指摘事項に対する対応状況

昨年度事業評価委員会からいただいた意見は、主に「FD・SDに関する調査・研究の実質化」「SPODの将来構想」の具体化「SPOD事業・運営の各加盟校の関わりについて」であり、これらの指摘事項に対して以下のとおり対応を行った。

「FD・SDに関する調査・研究の実質化」については、前述（１）の③（●ページ参照）のとおり、FD専門部会では、SPOD内講師派遣プログラムの検証を行い、検証結果は、調査・研究の主担当である高知大学がSPODフォーラムポスターセッション等での発表を行った。また、SD専門部会では、大学行政管理学会において、SPODのSD研修における職員による講師実践とその成果検証について愛媛大学が発表を行うなど、SPODのFD・SDに関する調査・研究を行い、その成果について情報発信を行った。

「SPOD将来構想の具体化」については、前述（１）の④（●ページ参照）のとおり、「将来構想」

及び大学設置基準で規定されたSDの定義に対応するため、コア運営協議会で検討の上、SPODにおけるFD及びSDの取組内容を整理して見直すとともに、SPODの紹介チラシを再作成し、各加盟校及び関係各機関に配付した。また、「SPOD内講師派遣の継続実施」に向けた取り組みや、「FDの焦点化」の一環としてFD担当者研修を実施するなど中期の方針に対応した。さらに、長期的方針「安定的な財政基盤の維持」について、今後もSPODプログラムの加盟校外教職員の参加需要が見込まれること等から、コア運営協議会等で検討の上、SPOD加盟校外教職員に対する研修料を見直すことを平成29年3月の総会で審議する。

「SPOD事業・運営の各加盟校の関わり」について、SPOD事業の実施、運営は、ネットワーク規約等に基づき、コア校が中心となってSPOD事業を実施しているが、コア校以外の教職員も講師として積極的にSPOD事業の実施に関わっており、FDプログラムでは、阿南工業高等専門学校教員がティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ、講師派遣事業の講師を担っている。SDプログラムでは、高知大学で開催された「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅠ・新任職員研修）」において、コア校の高知大学、愛媛大学に加え、高知県内の公立大学、高専職員も講師を担当した。SDプログラムの事例については、前述（1）の③（●ページ参照）のとおり、大学行政管理学会で発表を行った。SPODフォーラムでは、開催県のコア校以外の職員もその運営に携わっており、昨年度総会で承認された「SPODフォーラムの持ち回り」においても、開催県の各加盟校が連携して実施することとしており、開催県内のコア校及び各加盟校の連携がより強化されることが期待される。

また、各加盟校の自律（立）的運営への促進のため、SPOD-SDC3名（徳島文理大学職員1名、愛媛大学教職員2名）の認定を行ったほか、FD担当者研修を実施することにより、各加盟校におけるFD・SD担当者／実践的指導者の養成支援を充実させた。徳島文理大学職員は、私立大学として初めてのSPOD-SDC授与者であり、学内及びSPOD事業においてSDの中心的存在となっている。また、前述（1）の②（●ページ参照）のとおり、SPOD内講師派遣事業では、「SPOD課題発見コンサルテーション」の実施をきっかけにSD委員会規程作成検討へつながる加盟校もあるなど、組織への波及効果が見られた。

なお、事業評価委員会の詳細な対応については●ページに掲載する。

おわりに

上記のように、平成28年度も事業は概ね計画どおり進展し、多くの成果を生み出すことができた。とりわけ、SPODフォーラムでは、過去最高の満足度を得ることができた。また、講師派遣事業では、「SPOD課題発見コンサルテーション」の実施をきっかけにSD委員会規程作成等の検討を開始した加盟校があるなど、組織への波及効果も見られた。さらに、今年度は新たに3名のSPOD-SDCが輩出され、このうち1名は初めて私立大学職員が認定された。今後も継続的に各加盟校におけるFD・SD活動への支援を実施する予定である。

SPOD加盟校においては、より一層本事業に御協力をいただくとともに、ネットワークの域を超えた方々からも引き続き御支援や御意見をいただければ幸いである。

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

企画・実施統括者

小林 直人（愛媛大学教育企画室室長・教授）