

平成29年度SPOD事業評価委員会委員による評価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の実施する事業に対して評価を行い、その改善に資することを目的として、事業評価委員会を設置している。

平成28年度までは、事業評価委員会を毎年対面で開催し、実績報告書に基づく評価をいただいていたが、平成28年度事業評価委員会からの指摘事項に対する対応として、平成29年度からSPOD事業評価の在り方を見直した。その結果、各委員がより深くSPOD事業について把握できるよう、SPOD事業視察の場を提供することとし、委員任期の初年度である平成29年度は、各委員の特長を活かした個別の質問内容により、平成29年度中に実施したSPODフォーラムの視察等を基に書面で意見をいただいた。

なお、委員任期の最終年度である平成30年度は、対面による事業評価委員会を開催し、SPOD事業視察を踏まえた総合的な意見・評価をいただくこととしている。

平成29年度の事業評価委員会委員からは、SPODが地域間大学連携のモデルとなる事業となる等、高い評価をいただいたことに加え、今後の取組を推進する上での課題やSPODに期待すること等についても意見をいただいた。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。）では、SPOD事業改善に向けて協議し、以下のとおり対応を行った。

1. 大学設置基準の一部改正に伴う「SDの義務化」など、国全体の教育政策動向を踏まえたSPODに期待すること

【意見】

- ・大学設置基準の一部改正について、一般にはSDの「義務化」といわれているが、あくまでも各大学等の特性や実態、実情に応じた「主体的な取組」が期待されている。
- ・「自発性原理」から「発達支援原理」への大学教育原理の転換が必要であると考えているが、この点での教職員の意識改革と能力開発が極めて不十分だと考えている。これを進めるためには、人手が多く必要となる。現在の各大学の財政状況ではそれを完全に保証するのは極めて困難である。
- ・今後のAIの発達により、近い将来、多くの「事務」の仕事は専任の職員からほとんど解放されると考えられる。その際、大学「事務職員」は大学「職員」へと大きく飛躍するための知識や技能を身につけて、教育や研究、社会連携や大学経営・運営に直接的にかかわることができるようにしていかなければならないと考える。
- ・「義務化」をすれば外形的には「改革」が進むが、各大学で本質的な改革を行うには、その大学の教職員による「主体的な取組」がなければ確かな手応えを得ることができないだろう。

【SPODに期待すること】

今後を見通した職員の能力開発については、当面、学生の成長支援のための知識・技能の習得を目的としたプログラムの開発を行っていただけないかと考えている。多くの大学では、教員だけでは対応できない事態が進行しており、この点でのSPODの先駆的取組に期待したい。

【対応】

【対応済】SPODでは、大学設置基準の一部改正に合わせ、SPODにおけるFD/SDの定義の見直しを行った。また、SPOD各加盟校の特性や実態に応じた研修の機会を提供できるよう、段階的・計画的な研修プログラムを実施している。

【対応済】教職協働の観点から教育改革を促進することができるよう、「大学のガバナンスの理解」、「教職協働の高度化」、「カリキュラム・マネジメント」、「OJTの実践」を平成30年度に新たに開講した。

【対応済】「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修」は、平成30年度から大幅にプログラム構成を見直した。中堅職員を対象としたレベルⅡでは、研修科目「高等教育論」において「2033年の四国の高等教育機関」をテーマの1つとして取り上げ、高等教育の歴史や現状を学んだ上で将来像について考え

る機会を設けた。今後も、10年、20年先を見据え、政策動向に即応できる職員を育成するためにプログラムを順次改良していくこととする。

【対応済】SPODフォーラム2018において、「学生のためのキャリア形成支援」や「教職協働で学習支援に取り組むー理想と現実のギャップを埋めようー」、「学生・若手職員のミニマム・エッセンシャルズを考えよう！ー成長を促す振り返りにむけてー」など、学生の成長支援のためのプログラムを教職員向けに多数提供した。今後もニーズに合わせた同様のプログラムをSPODフォーラム等で提供していく予定である。

2. SPOD設立当初からSPOD事業に関わった立場を踏まえた現在のSPODに対する客観的な視点での意見

【総括的な意見】

- ・地域間大学連携は、専門分野別大学連携に比較すると運営が困難であることが明らかになっているが、立ち上げ当初の加盟校数をほぼ維持し続けて、地域間大学連携事業が継続しているということ自体が、非常に高く評価できる。このような規模でFDやSDに関わる連合体が10年以上存続している事例は稀であり、モデルになる取り組みである。

1) SPOD共通事項

【強み】

- ・SPODフォーラム：この10年間でFD、SDのハブとしての評価が定着した。SDは参加者が能力を高めた結果、講師を務めるという循環ができあがっており、例を見ない持続的システムが魅力。
(参考：SPODフォーラム2018における上記研修修了者の全講師に占める割合：11/49)
- ・講師派遣プログラム：他の連携事業において真似することができないのがこの事業。講師が潤沢に存在しているSPODだからこそ実現可能なもの。小規模校にとってのメリットはもちろん、講師にとっても、インストラクショナルスキルを伸ばす良い機会。
- ・将来構想：各取組において事業の継承と刷新が行われており、順調に事業が進んでいる。
- ・情報提供／広報活動：順調。大学関係者にはSPODの存在が広く知れ渡っている。

【指摘事項】

- ① SPODフォーラム（フォーラム内で実施するプログラム含む）
 - ・FD担当者研修の実施そのものに意義があるが、一日だけの研修だと限界がある。終了後のフォローアップの可能性、あるいは受講者のニーズについても検討するとよい。
 - ・教務系の核となる「教育改革担当教職員向け研修」には期待したい。
- ② 対外的活動
 - ・FDにおいてもSD同様に共同研究の成果を学会などで発信することができればさらに良い。
 - ・受験生や高校教員向けに何か広報はできないかを検討していただきたい。SPODという組織の宣伝ではなく、教職員がしっかりと学んでいる姿勢をどのように社会に伝えるか。
 - ・10周年ということもあり、祝賀イベントも考えられると良いかと思われる。同時に、この10年の成果と課題を振り返り、未来を展望する機会も必要であるように思われる。その際、ソーシャルインパクトという指標を用いて、可視化できない成果も含めて丁寧に評価をしていただきたい。SPODの意義は、設置当初に立てた計画遂行だけにとどまらない、日本の大学のイノベーションへの貢献という点にあると考えている。

【対応】

- ① SPODフォーラム（フォーラム内で実施するプログラム含む）

【対応済】FD担当者研修は、SPODフォーラム2017以降、SPODフォーラム内で実施している。SPODフォーラム2018で実施したFD担当者研修では、事後アンケートで受講者のニーズを問う項目を追加し、今後の検討材料として活用している。次回のSPODフォーラム2019では、同研修において、

大学運営の一層の充実のために近年注目の高まっている「カリキュラム・コーディネーター」をテーマとして取り扱う予定である。

【対応済】 SPODフォーラム2018では、新たな試みとして、「FD担当者研修」に加え「SD担当者研修」を実施し、教育改善を担う教職員向けの研修を充実させた。さらに、管理者層を対象とした「トッパーセミナー」では、開講数を2つに増やし、大学改革・入試改革等の課題について学ぶ機会を設けたところ、受講定員を超えた申込みがあり、定員を増やして対応する等大変好評を得た。SPODフォーラム2019においても、事後アンケートにおいてニーズの高かったテーマを基に、今年度同様、同セミナーの2講座開講を計画している。

② 対外的活動

【課題】 SPODの広報活動としては、学術的アプローチと社会的アプローチの2点が考えられる。

ア) 学術的アプローチ

SD部門同様、FD部門においても学会発表を通して研究成果を発信できるよう、今後の調査研究内容を考える際に検討していく。

イ) 社会的アプローチ

「入口」(受験生・高校教員向け/入試面)と「出口」(企業・産業界向け/就職面)両面のアプローチが考えられる。今後、今まで以上に広報に注力する加盟校が増えることが予想される。SPODを活用して教職員が能力開発を図っていることは、入試・就職の両面でアピール材料となるため、各加盟校の広報活動に取り入れられるよう、SPODとして働きかけを行っていく。

【対応済】 平成30年3月開催のSPOD総会に合わせ、10周年祝賀イベントとして「SPOD設立10周年記念講演会」(講師：聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部学長 ホビノ・サンミゲル氏、演題：「SPODの活用及び今後のSPODに期待すること」)を開催した。また、SPODフォーラム2018シンポジウム「大学教職員に今、何が求められるのか」において、SPODのこれまでの10年を振り返り、これからの10年を考える機会を設けた。

【課題】 SPODの成果と課題を振り返り、未来を展望するにあたり、可視化できない成果も含めた「ソーシャルインパクト」という指標を用いた評価を行うことが可能か検討を行う。

2) FD事業

【強み】

- ・新任教員研修：遠くない将来、日本の大学では新任教員研修の義務化が予想される。その際には、SPODでの実施事例がモデルになることが予想される。継続実施を期待する。
- ・ティーチング・ポートフォリオ(TP)：年間3回の実施は高く評価される。

【指摘事項】

- ・TP：参加者数が非常に少ないことが気になる。管理職向けに、TPの活用、つまり業績評価においてTPを活用する意義について研修をすることが必要な時期ではないか。

【対応】

【課題】 管理職向けのTP活用促進に関する研修実施の検討に先がけ、まずは、コア校のTP活用事例や、SPOD内講師派遣事業で「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～」を提供していること等を各加盟校のFD担当者の集まる「FD分科会」等で紹介することで、TP活用を促していく。

(参考：コア校のTP活用事例)

愛媛大学では、「テニュー教員育成制度」(任期を定めて採用した教員等に、能力開発と財政的支援を行い、大学教員として自立した経験を積ませ、厳格な審査を経て終身雇用へ移行させる制度)を実施しており、その能力開発プログラムの必修科目に「TP作成ワークショップ」が含まれている。また、「教員の総合的業績評価」において、実質的な教員評価を実施するためにTPを活用することを第3期中期計画の一つとして掲げている。

- ② 参加者要望にも記載があるが、1コマの時間は2時間ではなくもう少し長く（2.5時間程度）することで参加者の満足度は高まるのではないか。

【対応】

- ① **【対応済】** SPODフォーラムでは、3種類のアンケートを実施している。申込時に行う事前アンケートと、各プログラム実施直後に行う個別アンケート、そして、3ヶ月後に行う事後全体アンケートである。事後全体アンケートには、全体的な満足度や、SPODフォーラムへの参加回数、今後もSPODフォーラムをはじめとしたSPOD研修に参加したいかどうか等についての設問項目がある。これに、「参加動機」についての項目を加え、「過去の参加者（自身を含む）の評価が高いため」を選択肢の一つとした。その結果、本項目を選択した参加者全員が、全体的な満足度及び今後のSPOD研修への参加希望ともに肯定的な回答を行った。その他の項目も全体的に肯定的回答が多かったが、特に注目すべき点は、該当者の83%（回答者全体：53%）が「業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった」に、該当者の50%（回答者全体：24%）が「フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している」に強い肯定の回答をしている点である。さらに、該当者の全員が、参加動機として同時に「自分自身の能力開発のため」を選択している。以上のことから、高い意欲や期待を持ってSPODフォーラムに参加した方が、自身だけでなく周囲にもより良い効果を与えていると考えられる。これに、該当者の67%（回答者全体：46%）が2回目以上の参加者であることを加味すると、2回目以上の意欲の高い参加者が、初回参加者を誘引するという好循環が生み出されていると推察することができる。

ただ、本項目を選択した参加者は、アンケートの全回答者170名のうち12名と少数であったため、次回からは、選択肢を「過去の参加者に参加をすすめられたため」に変更し、初回参加者に占める同選択肢の回答割合を算出する等、観点を变えて分析することも有効かもしれない。

また、事後全体アンケートを参加回数別（初回参加者と複数回参加者に分類）に集計したところ、両者の回答内容に大きな差が見られなかったことから、初回参加者についても、SPODフォーラムに参加することにより複数回参加者と同様の効果が得られていると考えることができる。

- ② **【課題】** これまでのSPODフォーラムにおいて、1コマの実施時間の調整（開始・終了時刻を前後に延ばした3時間プログラム、終了時刻を早めた1.5時間プログラム等）を試行的に実施したことがあるが、他県からの移動時間や、ポスターセッション、情報交換会の時間やプログラム間の調整の都合により、現状に落ち着いた経緯がある。今後プログラム編成を大きく変更する機会があれば、その際に1コマの時間についても併せて検討を行うこととし、現時点では、開始時刻を早める、2コマ連続プログラムとして調整を行うなど、プログラムの内容に応じ、可能な範囲での対応を行うこととしたい。

2) SPOD取組に対する全体的な意見

【強み】

- ① SPOD事業の定量的指標達成度一覧について
- ・ SPODの取組全体を達成度（5段階）と前年度比（%）の両面から一覧的に俯瞰することができるよう工夫されている。
 - ・ SPOD事業全体をコンパクトに説明したり見せたりする必要のある際などに有用な資料となる。
- ② SPODウェブサイトによる情報提供について
- ・ 従前より、過去のSPODフォーラムの各プログラムにおけるスライド資料や配付資料、及びシンポジウムの概要が閲覧可能となっている。日程都合やプログラム重複で参加がかなわなかった希望者にとり、有効な配慮である。
 - ・ 次世代リーダー養成ゼミナールの「プロジェクト実践ジャーナル」も公開されており、適切な情報提供である。
 - ・ SPODネットワークコア運営協議会の内容は、多くの配付資料とともに一般ページで公開されており、加盟校専用ページでは次年度から原則すべての資料掲載が予定されている。これらを通して、加盟校内外における運営の透明性の確保と一層の情報共有が図られることになる。
 - ・ 次年度から、ウェブサイトでの研修検索機能の強化と、連動しての研修プログラムガイドのウェブ一本化が予定されており、経費縮減にも寄与する措置である。

3) SD事業

【強み】

- ・SD：順調に事業が進んでいる。
- ・次世代リーダー養成ゼミナール：順調に事業が進んでいる。
- ・講師養成講座：順調に事業が進んでいる。授業デザインWSとの一部合同実施は良いアイデア。
- ・SDC認定：順調に事業が進んでいる。職員の専門性の向上が求められる時代において非常に意義深い取組であるので是非とも継続していただきたい。

【指摘事項】

- ・次世代リーダー養成ゼミナール：これだけの時間数を学習に使っているのであれば、文部科学省履修証明プログラムに認定されるのではないかな。大学院化して、修士号を付与するという案もあるかもしれないが、制約も多くなる。というのも、修了生が、学内で活躍するチャンスが少しでも増やすようにできることはないかなを検討した方が良いと感じたからである。

【対応】

【対応済】次世代リーダー養成ゼミナール修了者は、受講時にプロジェクトを企画・実施することで学内の課題解決に向けた挑戦を行い、SD実践・演習において研修講師を務めることで講師としてのスキルを身につけている。修了後は、こうした経験を生かし、責任あるポストに配属されて様々な業務の企画・実施を行ったり、SPODや学内外の研修講師を務めたりするなど、学内外での目覚ましい活躍が報告されている。特に高知大学では、同ゼミナール修了生を中心としたプロジェクトチームの発案により、新任・若手事務職員を対象とした研修会『「共通スキル等」向上を目的としたOff-JT（入門編）』を実施した。また、愛媛大学では、同ゼミナール修了者が学内でより活躍できるよう、学長直下に検討WGを設置し、学内環境の整備を進めている。こうした事例をSPOD内で共有し、SPOD加盟校における次世代リーダー養成ゼミナールのさらなる活用を促進していく。

【課題】履修証明プログラムについては、過去に検討した際、時間数や内容は満たしているものの、その時々
の受講者に応じた柔軟なプログラム編成を重視し、適用を見送った経緯がある。今後、プログラムが一定の
内容に固まる等、条件が整えば、SDC資格の学協会による認定への働きかけと併せて検討していきたい。

3. SPODフォーラム2017の視察を踏まえたSPODに対する全体的な意見

1) SPODフォーラム2017の視察を振り返って

【強み】

- ・フォーラム参加者にとどまらず、開催県のコア校以外の加盟校職員がサポートスタッフとして運営参加することの影響が前向きに受け止められていることは評価できる。
- ・四国4県は地理的にも広範囲に及ぶが、加盟校以外からの参加者から見ると、四国としての一体感を感じる機会であった。
- ・学内各会場が比較的コンパクトにまとめられ、総じて運営も手際よさが感じられた。
- ・情報交換会でのポスターセッションの表彰や開催地の特色を活かした趣向を凝らした演出（阿波踊り）は、他の参加者との交流促進に一役買ったのではないかな。

【指摘事項】

- ① 2回目以上の参加者が約50%，3回目以上が約30%であることは、評価が定着している査証であり、残る初回参加者（約50%）を誘引している好循環がうかがえる。事前アンケートの参加動機の項目に、例えば「過去の参加者（自身を含む）の評価が高いので」を設けるなどして、客観的にこのことを裏付けてはどうか。

【指摘事項】

- ① 今後、メールマガジンを通した一層の有意な情報発信や、対象を絞り込んだ上での研修の動画配信も検討に値するのではないか。
- ② SPODは、文字通りコア校が、運営と各事業の参加に大きく寄与している。そのことは裏返すと、加盟傘下のコア校以外、とりわけ私立大学教職員の参加が少ないことを意味している。運営参加、事業参加両面における大学別参加状況の数値把握と、その結果に基づいた事業参加向上への改善策の検討が待たれる。このことの改善は、当該大学の教育力向上の積み上げにつながり、ひいてはSPODの底上げにつながることである。
- ③ 例えばSPODフォーラム参加者の、加盟校内外別、大学規模別、設置者別のアンケート集計ができれば、今後の運営改善の参考になるような面白い結果が得られるのではないか。

【対応】

- ① **【課題】** 研修の動画配信については、著作権やSPOD加盟校のニーズに加え、技術的、経費的側面等も含めて総合的に考える必要があるため、検討を行う場合は論点を明らかにした上で慎重に進めることとしたい。
- ② **【対応済】** SPODにおいて、コア校以外、特に私立大学教職員の参加が少ないことについては、これまでの事業評価委員会においても何度か指摘をいただいているところである。その指摘を受け、事業参加という観点で、SPOD研修プログラム及び加盟校内講師派遣プログラムの活用状況を設置形態別、規模別に分析した。その結果、特に小規模校において研修受講率が高く、SPODがより多く活用されていることが分かった。一方、運営面については、規約等に基づきSPODコア運営協議会を中心に進めているため、コア校以外の加盟校が運営に参加する機会が少ないことは否めない。ただ、情報共有という点での改善を図るため、平成30年度から、同協議会の資料は、参考資料も含め原則として加盟校専用ページに全て公開することとした（不特定多数の方が閲覧可能なページには、これまで同様、各加盟校の詳細情報が含まれる資料等は掲載しない）。コア校以外の加盟校に積極的に情報共有を行うことは、SPOD運営の透明性を高めることに繋がるため、各加盟校におけるさらなるSPOD活用が期待できる。
- ③ **【対応済】** SPODフォーラム2018の事後アンケートにおいて、設置形態に加え、SPOD加盟校内外及び大学規模について問う項目を追加し、各項目別に集計を行った結果、以下のことが分かった。
 - ア) SPOD加盟校内外別集計結果
SPOD加盟校内外別の集計では、SPOD加盟校外の参加者の方が、全体的に肯定的回答者の割合が高く、全体的な満足度も高い傾向にあることが分かった。項目別に見ると、「所属組織を超えて人脈を広げることができた」、「フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している」について、特にSPOD加盟校外で肯定的回答者の割合が高かった。それ以外の項目では、「どちらかといえばそう思う」と「そう思う」を足した割合に大きな違いはないが、「そう思う（全肯定）」の比率がSPOD加盟校外で高い傾向にあった。参加動機として「自分自身の能力開発のため」を選ぶ参加者がSPOD加盟校外に多かったことも考慮すると、SPOD加盟校外では、特に意欲の高い方が積極的にSPODフォーラムを活用しており、結果として満足度も高くなっていると考えられる。こうした意欲の高いSPOD加盟校外参加者の存在は、学びの効果や意欲を高める等、SPOD加盟校内参加者にもより良い影響を与えるものと期待できる。
 - イ) 設置形態別集計結果
設置形態別（国公立と私立に分類）の集計では、国公立よりも私立の方が、全体的に肯定的回答者の割合が高い傾向にあることが分かった。項目別に見ると、「業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった」「フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している」に「そう思う（全肯定）」と回答した方の割合が、私立で高かった。また、参加動機として「自分自身の能力開発のため」を選ぶ参加者の割合が私立に多かったことから、国公立より私立の参加者の方が、SPODフォーラムで得た知識を、より積極的に組織全体で活用していると考えられる。
 - ウ) 規模別集計結果
規模別（5千人以上；大規模校、千人以上5千人未満；中規模校、千人未満；小規模校の3種類に分類）の集計では、全体的な満足度は規模が大きくなるほど高く、「業務や教育に対する意識や考え方が変わった」については、規模が小さくなるほど肯定的な回答をする方の割合が高い傾向にあることが分かった。SPODで提供するプログラムは、自大学のみでは研修プログラムの提供が難しい中小規模校での活用を想定している。今回のアンケート結果により、規模が小さくなるほど、プログラム受講や他機関の方との交流を通じて意識改革が進むが、SPODフォーラムに求める水準はより高いものとなっていることが窺えるため、SPODとして、より質の高いプログラムを提供していく必要があると考えられる。

SPOD-SDC資格申請者一覧

	大学名	所属	職名	氏名
1	徳島大学	研究支援・産官学連携センター	特任助教	スミムラ 角村 ハリサ 法久
2	聖カトリナ大学	図書課	課長	タマオカ 玉岡 ケンジ 兼治
3	愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室	特任助教	ウエハタ 上畠 ヨウスケ 洋佑
4	愛媛大学	教育・学生支援機構教育企画室	特任助教	タケナカ 竹中 ヨシカズ 喜一
5	愛媛大学	教育学生支援部就職支援課	課長	オカ ヤスコ 岡 靖子
6	愛媛大学	農学部事務課総務チーム※	チームリーダー	オオツカ ヨウスケ 大塚 陽介

※申請時所属は、基金室基金チーム

別紙様式1

平成30年12月14日

SPOD-SDC認定推薦書

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク会長 殿

徳島大学総務部人事課長

河野 信 幸



以下の者については、他者の模範となり得る人物であり、下記のSPOD-SDC資格認定基準を満たしますので、スタッフ・ポートフォリオ*1 を添え、SPOD-SDCに推薦いたします。

徳島大学研究支援・産官学連携センター・特任助教 角村 法久

記

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。

（裏面に活動実績）

*1 ただし、すでに教員職に就いており、スタッフ・ポートフォリオの作成が難しい場合は、ティーチング・ポートフォリオ、アカデミック・ポートフォリオに置き換えることができるものとする。

以下は、SPOD-SDC資格認定基準に関わる活動実績

1. SD講師実績 (日時／研修名／場所) ※SPOD外での講師経験も可

- 1.2015年12月11日 平成27年度東北地区国立大学法人等研究協力担当事務職員研修
(主催：秋田大学／開催場所：秋田大学)
- 2.2015年12月18日産学連携等事務担当者交流会 in 福岡
(主催：九州産業大学／開催場所：九州産業大学)
- 3.2016年5月20日 福岡県・佐賀県大学図書館協議会平成28年度総会
(主催：福岡県・佐賀県大学図書館協議会／開催場所：九州女子大学)
- 4.2017年8月24日 平成28年度SPODフォーラム「2401E「クラウドファンディング」ちょこっとやってみませんか？-科研費に変わる新たな外部資金獲得方法-」(主催：SPOD／開催場所：徳島大学)
- 5.2017年9月11日/12日、11月27日/28日
平成29年度研究推進マネジメントコース (主催：JST／開催場所：JST 東京本部別館 (市ヶ谷))
- 6.2018年8月3日 科研費 (奨励研究) 獲得ワークショップ (主催：秋田大学／開催場所：秋田大学)
- 7.2018年9月26日/27日、11月27日/28日
平成30年度研究推進マネジメントコース (主催：JST／開催場所：JST 東京本部別館 (市ヶ谷))

2. 職員のキャリアプランニングサポート実績

- 1.2018年12月7日～8日
スタッフ・ポートフォリオ作成WS (開催場所：愛媛大学) におけるメンタリング (愛媛大学職員1名) を経験している。
- 2.2015年5月1日～現在まで
科学技術人材育成のコンソーシアムの構築事業の担当として、若手研究者及び博士後期課程の学生に対するキャリア構築支援の事業に従事している。
- 3.その他、随時、職場内で若手職員のキャリアパスに関する相談にのっている。

3. 大学等における職員人材育成ビジョンに関わった実績

- 1.2014年2月8日～9日
平成25年度教職員能力開発拠点 (愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室) 主催、追手門学院大学で開催された「SDC養成講座」フォローアップセミナーにおいて「人材育成ビジョン作成ワークショップ」を修了している。
- 2.2016年、2017年、2018年
研究支援職入門 (教養教育科目) にて、「大学の研究教育を支える高度専門職」「研究支援について-事務」というテーマで、各90分、大学における事務職員のあり方・可能性について、学部学生に説明している。

4. 大学等におけるSDプログラムの企画・立案の実績

- 1.2015年12月11日 平成27年度東北地区国立大学法人等研究協力担当事務職員研修のWSを企画した。
- 2.2015年12月18日 産学連携等事務担当者交流会 in 福岡の企画をした。
- 3.2017年8月24日 平成28年度SPODフォーラム「2401E「クラウドファンディング」ちょこっとやってみませんか？-科研費に変わる新たな外部資金獲得方法-」の企画をした。
- 4.2017年9月11日/12日、11月27日/28日 平成29年度研究推進マネジメントコースの企画をした。
- 5.2018年8月3日 科研費 (奨励研究) 獲得ワークショップの企画をした。
- 6.2018年9月26日/27日、11月27日/28日 平成30年度研究推進マネジメントコースの企画をした。

5. スタッフ・ポートフォリオに関する実績

※1～4で総合的に基準を満たすと判断した。

別紙様式1

平成30年10月30日

SPOD-SDC認定推薦書

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク会長 殿

・聖カタリナ大学

聖カタリナ大学短期大学部

(所属・職名) SD委員会委員長

(氏名) 内山光弘

印

以下の者については、他者の模範となり得る人物であり、下記のSPOD-SDC資格認定基準を満たしますので、スタッフ・ポートフォリオ*1を添え、SPOD-SDCに推薦いたします。

(大学名・職名) 聖カタリナ大学 図書課長 (氏名) 玉岡 兼治

記

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。

(裏面に活動実績)

*1 ただし、すでに教員職に就いており、スタッフ・ポートフォリオの作成が難しい場合は、ティーチング・ポートフォリオ、アカデミック・ポートフォリオに置き換えることができるものとする。

以下は、SPOD-SDC資格認定基準に関わる活動実績

1. SD講師実績 (日時／研修名／場所) ※SPOD外での講師経験も可

1. 平成24年8月24日 SPOD フォーラム (於 徳島大学) で愛媛大学、阿部先生 上甲課長とともに、スタッフポートフォリオ作成ワークショップの講師 (メンタリングの解説担当)
2. 平成25年8月21日 SPOD フォーラム (於 愛媛大学) で、愛媛大学 阿部先生 大竹先生 清水先生 上甲課長とともにスタッフポートフォリオ作成ミニワークショップの講師 (内容は同上)
3. 平成27年8月27日 SPOD フォーラム (於 愛媛大学) で徳島大学亀岡氏 四国大学山本課長とともに大学図書館の学習支援 一限られたスタッフ・予算・時間の中での創り出し方 の講師を担当
4. 平成30年8月29日 SPOD フォーラム (於 香川大学) で国立国会図書館廣田氏 愛媛大学図書館三浦氏とともに図書館員のためのアジア情報の調べ方 の講師を担当
5. 平成24年10月18日 大学人・社会人としての基礎力プログラム研修 (レベルI) 於 愛媛大学 ビジネス文書について
6. 平成25年5月10日 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) 於 愛媛大学 ビジネス文書について
7. 平成27年5月10日 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) 於 愛媛大学 ビジネス文書について
8. 平成30年12月7日～8日 スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ in 愛媛 於 愛媛大学の講師 (メンター) を担当

2. 職員のキャリアプランニングサポート実績

平成23年度、次世代リーダー養成研修2年目において、二期生に対して、メンタリング実践を行い、その手法について学習した。また、スタッフポートフォリオについても、研修中に適宜講師から指導・助言を受け、より詳細なものへと加筆修正を行い、その方法・有効性について学んだ。

研修終了後は、2012年・2013年の SPOD フォーラムで、スタッフポートフォリオミニワークショップの講師として、メンタリングの意味、その導入の有効性などについて、受講者に解説を行った。また、実際に職場でも、部下に対し、傾聴の姿勢で臨み、職員のキャリアプランのサポートを行っている。

また、平成30年12月7日～8日開催のスタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ in 愛媛において、講師 (メンター) を担当した。

3. 大学等における職員人材育成ビジョンに関わった実績

平成30年12月3日 愛媛大学で開催の「次世代リーダー養成ゼミナール」フォローアップセミナーにおいて、「人材育成ビジョン」を受講した。

4. 大学等におけるSDプログラムの企画・立案の実績

平成25年・26年度 2年間にわたり、学内のSD委員会の委員をつとめ、他の委員とともに、夏季・冬季にそれぞれ実施している事務職員研修会の企画立案・実施・評価を行った。

また、平成25年～27年度の新規採用職員研修では、「ビジネス文書」について、新人職員研修の講師を行い、文書管理の意味や手順などについて、講義を行った。

5. スタッフ・ポートフォリオに関する実績

※1～4で総合的に基準を満たすと判断した。

別紙様式1

平成30年11月 9日

SPOD-SDC認定推薦書

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク会長 殿

愛媛大学 教育・学生支援機構
教育企画室長 小林 直人

以下の者については、他者の模範となり得る人物であり、下記のSPOD-SDC資格認定基準を満たしますので、スタッフ・ポートフォリオ*1 を添え、SPOD-SDCに推薦いたします。

(大学名・職名) 愛媛大学・特任助教 (氏名) 上畠 洋佑

記

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。

(裏面に活動実績)

*1 ただし、すでに教員職に就いており、スタッフ・ポートフォリオの作成が難しい場合は、ティーチング・ポートフォリオ、アカデミック・ポートフォリオに置き換えることができるものとする。

以下は、SPOD-SDC資格認定基準に関わる活動実績

1. SD講師実績 (日時/研修名/場所) ※SPOD外での講師経験も可

- ・平成 27 年 9 月 15 日/金沢星稜大学サマーレビュー「IR について」/金沢星稜大学
- ・平成 28 年 7 月 27 日/
これからの大学に求められる IR とは-IR への理解を深めるために-/昭和女子大学
- ・平成 28 年 10 月 23 日/分科会 B「SD 義務化対策へのプロアクティブ・アクション」/
大学コンソーシアム京都主催第 14 回 SD フォーラム
- ・平成 29 年 11 月 4 日/ケースメソッドを用いた SD の体験学習/
大学コンソーシアム石川教職員研修専門部会 FD・SD 研修会
- ・平成 29 年 12 月 3 日/大学 IR の「失敗」事例-ケース (事例) を用いたワークショップによる
IR 理解を目指して-/大学教育学会 2017 年度課題研究集会インタラクティブ・セッション

2. 職員のキャリアプランニングサポート実績

- ・平成 30 年度 12 月 7、8 日開催の「2018 年度スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ in 愛媛」において、個人メンタリングを担当する予定である。
- ・平成 30 年度次世代リーダー養成ゼミナールにおいて、9 期生 6 名のプロジェクト実践及び実践ジャーナルに関する指導を含めたキャリアプランのサポートを行っている。

3. 大学等における職員人材育成ビジョンに関わった実績

- ・平成 30 年度教職員能力開発拠点 (愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室) 主催、 関西大学 (梅田キャンパス) で開催された「SDC 養成講座」において「人材育成ビジョン作成ワークショップ」を修了している。

4. 大学等における SD プログラムの企画・立案の実績

- ・平成 29 年 8 月 16 日から文部科学大臣の 2 年間の認定を受けた金沢大学国際基幹教育院高等教育開発・支援部門「教育改善・大学の組織開発を支える研修人材育成拠点」事業において、「SD リーダー養成プログラム-1st half デイタイム研修-」等を企画・立案した。

5. スタッフ・ポートフォリオに関する実績

※1～4 で総合的に基準を満たすと判断した。

別紙様式1

平成30年11月 9日

SPOD-SDC認定推薦書

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク会長 殿

(所属・職名) 愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室長
(氏名) 小林 直人 申



以下の者については、他者の模範となり得る人物であり、下記のSPOD-SDC資格認定基準を満たしますので、スタッフ・ポートフォリオ*1 を添え、SPOD-SDCに推薦いたします。

(大学名・職名) 愛媛大学・特任助教 (氏名) 竹中 喜一

記

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。

(裏面に活動実績)

*1 ただし、すでに教員職に就いており、スタッフ・ポートフォリオの作成が難しい場合は、ティーチング・ポートフォリオ、アカデミック・ポートフォリオに置き換えることができるものとする。

以下は、SPOD-SDC資格認定基準に関わる活動実績

1. SD講師実績 (日時／研修名／場所) ※SPOD外での講師経験も可

- ・平成 26 年 12 月 2 日 / 神戸大学大学教育推進機構 FD・SD セミナー「学生による授業支援の可能性：関西大学における授業支援・SA・LAの取組みを中心に」/ 神戸大学 (SPOD 外研修)
- ・平成 29 年 5 月 12 日 / 教育ソフトウェア FD・SD 学習会「教育・学修支援者としての職員の役割と能力育成」/ 山王健保会館 (SPOD 外研修)
- ・平成 29 年 8 月 25 日 / SPOD フォーラム 2017「教務系職員としての実践知を増やそうー学びを促す学生対応とは何かを考えるー」/ 徳島大学 (SPOD 内研修)
- ・平成 30 年 8 月 2 日 / IR 入門/愛媛大学 (自大学研修)
- ・平成 30 年 8 月 30 日 / SPOD フォーラム 2018「教学 IR データを適切に取り扱うためにー組織または個人でできることを考えるー」/ 香川大学 (SPOD 内研修)
- ・平成 30 年 10 月 17 日～19 日 / IRer 養成講座 in 大阪「データの適切な管理方法を理解する」「量的データを分析する」「教育・学生支援の改善提案を考える」/ 関西大学 (SPOD 外研修)

2. 職員のキャリアプランニングサポート実績

- ・平成 29 年度に関西大学学事局授業支援グループ主任として、5 名の部下に対して目標管理面談、中間面談、達成度評価面談を通じて、キャリアプランのサポートを行った。また、面談の結果をもとに人事評価も行った。

3. 大学等における職員人材育成ビジョンに関わった実績

- ・平成 30 年 12 月 3 日, 教職員能力開発拠点 (愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室) 主催, 愛媛大学で開催の「SDC 養成講座」フォローアップセミナーにおいて「人材育成ビジョン」を受講した。

4. 大学等におけるSDプログラムの企画・立案の実績

- ・平成 27 年度と平成 28 年度に、関西大学の教務系職員を対象とした「学修コンシェルジュ育成プログラム」を企画・立案し、講師を務めた。
- ・平成 28 年 10 月～平成 30 年 3 月まで、関西大学の「FD/SD 連携プロジェクト」メンバーとして、学内の SD プログラムを人事課ならびに教育推進部の教職員とともに企画・立案した。
- ・平成 29 年度、関西大学教職員及び学生を対象とした全 5 回の「SD 研修プログラム」を企画・立案し、運営を行った。学修コンシェルジュ育成プログラム」を企画・立案し、講師を務めた。
- ・平成 29 年 8 月に SPOD フォーラムで「教務系職員としての実践知を増やそうー学びを促す学生対応とは何かを考えるー」というテーマで SD 研修を企画・立案し、講師を務めた。
- ・平成 30 年 8 月に愛媛大学職員を対象に「IR 入門」の研修プログラムを企画・立案し、講師を務めた。

5. スタッフ・ポートフォリオに関する実績

※1～4で総合的に基準を満たすと判断した。

別紙様式1

平成30年12月6日

SPOD-SDC認定推薦書

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク会長 殿

愛媛大学総務部人事課長
米 田 健

以下の者については、他者の模範となり得る人物であり、下記のSPOD-SDC資格認定基準を満たしますので、スタッフ・ポートフォリオ*1 を添え、SPOD-SDCに推薦いたします。

(大学名・職名) 愛媛大学 教育学生支援部就職支援課長 (氏名) 岡 靖子

記

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。

(裏面に活動実績)

*1 ただし、すでに教員職に就いており、スタッフ・ポートフォリオの作成が難しい場合は、ティーチング・ポートフォリオ、アカデミック・ポートフォリオに置き換えることができるものとする。

以下は、SPOD-SDC資格認定基準に関わる活動実績

1. SD講師実績 (日時/研修名/場所) ※SPOD外での講師経験も可

- ・2010年8月26日「キャリア支援基礎論」(FDSD) SPOD フォーラム 2010 愛媛大学
- ・2015年8月26日「学生のキャリア形成支援」(FDSD) SPOD フォーラム 2015 愛媛大学
- ・2018年8月29日「学生のためのキャリア形成支援」(FDSD) SPOD フォーラム 2018 香川大学

学務系職員養成プログラム

- 2011年7月20日 学務系職員養成プログラム研修キャリア支援入門 (SPOD 内研修)
- 2012年7月13日 学務系職員研修レベルⅡインターンシップ実践 (SPOD 内研修)
- 2013年7月12日 学務系職員研修レベルⅡキャリアカウンセリング実践Ⅰ (SPOD 内研修)
- 2015年6月1日 教育学生支援担当職員 SD プログラム研修 (就職支援課) (自大学研修)
- 2016年7月1日 教育学生支援担当職員 SD プログラム研修 (就職支援課) (自大学研修)
- ・2018年1月24日 『スキルアップセミナー』新居浜西条ものづくり人材確保連携協議会 (SPOD 外研修)

2. 職員のキャリアプランニングサポート実績

- ・2015年6月2日 メンター研修を修了し、毎年スタッフ・ポートフォリオのメンタリングを行い、定期的に職場内で部下とミーティングを行い、キャリアプランのサポートを行っている。

3. 大学等における職員人材育成ビジョンに関わった実績

- ・平成30年12月3日 教職員能力開発拠点(愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室)主催、愛媛大学で開催の「SDC 養成講座」フォローアップセミナーにおいて「人材育成ビジョン」を講じた。

4. 大学等におけるSDプログラムの企画・立案の実績

- ・学務系職員養成プログラム(就職・キャリア支援)の企画立案、講師としてSD研修を担当した。
 - 2011年7月20日 キャリア支援入門
 - 2012年7月13日 学務系職員研修レベルⅡインターンシップ実践
 - 2013年7月12日 学務系職員研修レベルⅡキャリアカウンセリング
 - 2015年6月1日 教育学生支援担当職員 SD プログラム研修(就職支援課)
 - 2016年7月1日 教育学生支援担当職員 SD プログラム研修(就職支援課)
- ・入職前には、愛媛県研修所新規採用職員研修(平成12年～22年)、愛媛県歴史文化博物館(新規オープン)新規採用展示案内員研修企画立案(平成6年)、愛媛県美術館(新規オープン)新規採用展示案内員研修企画立案(平成10年)など、企業、公的機関での人材育成の研修に約20年間携わる。

5. スタッフ・ポートフォリオに関する実績

※1～4で総合的に基準を満たすと判断した。

別紙様式1

平成30年12月6日

SPOD-SDC認定推薦書

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク会長 殿

愛媛大学総務部人事課長
米 田 健

以下の者については、他者の模範となり得る人物であり、下記のSPOD-SDC資格認定基準を満たしますので、スタッフ・ポートフォリオ*1 を添え、SPOD-SDCに推薦いたします。

(大学名・職名) 愛媛大学・チームリーダー (氏名) 大塚 陽 介

記

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。

(裏面に活動実績)

*1 ただし、すでに教員職に就いており、スタッフ・ポートフォリオの作成が難しい場合は、ティーチング・ポートフォリオ、アカデミック・ポートフォリオに置き換えることができるものとする。

以下は、SPOD-SDC資格認定基準に関わる活動実績

1. SD講師実績 (日時/研修名/場所) ※SPOD外での講師経験も可

- ① 平成 25 年 8 月 20 日/SPOD フォーラム 2013 若手職員に知ってもらいたい『報・連・相』のコツもっと良くなる職場内コミュニケーション/愛媛大学 (SPOD 内研修)
- ② 平成 26 年 5 月 16 日/平成 26 年度 SPOD 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 ビジネスマナー文書編)/徳島大学 (SPOD 内研修)
- ③ 平成 29 年 6 月 29 日/平成 29 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Ⅱ コミュニケーション実践)/愛媛大学 (SPOD 内研修)
- ④ 平成 30 年 8 月 29 日 /SPOD フォーラム 2018 若手職員に知ってもらいたい『報・連・相』のコツもっと良くなる職場内コミュニケーション/香川大学 (SPOD 内研修)
- ⑤ 平成 30 年 11 月 8 日/平成 30 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Ⅰ キャリア形成入門)/愛媛大学 (SPOD 内研修)

2. 職員のキャリアプランニングサポート実績

- ・上記「SD 講師担当」記載のとおり、平成 30 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Ⅰ) において、「キャリア形成入門」の講師を担当した。
- ・平成 24 年 6 月～平成 26 年 1 月まで開催された「次世代リーダー養成ゼミナール」を受講・修了した。その中でメンタリングの研修を受講している。

3. 大学等における職員人材育成ビジョンに関わった実績

- ・平成 30 年 12 月 3 日に、愛媛大学で開催された「次世代リーダー養成ゼミナール」フォローアップセミナーを受講した。

4. 大学等におけるSDプログラムの企画・立案の実績

- ・上記「次世代リーダー養成ゼミナール」の修了プロジェクト実践論文として、平成 25 年度に「大学職員の教育プログラムへの参画を通じた学生支援研修プログラムの実践-愛媛大学における事例研究-」を作成した。
- ・平成 29 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Ⅱ コミュニケーション実践) 担当時に、従前の内容を改訂した。具体的には、「コミュニケーションを良くするための豆知識集」という小冊子作成し、補足資料として配付した。現在、本資料は他の SD 研修でも活用されている。

5. スタッフ・ポートフォリオに関する実績

※1～4で総合的に基準を満たすと判断した。

平成30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：平成31年3月28日（木） 13：00～16：00

場 所：〔総 会〕 愛媛大学総合情報メディアセンター（1階）メディアホール

〔FD分科会〕 愛媛大学総合教育棟1（2階）社会共創学部会議室

〔SD分科会〕 愛媛大学愛大ミュージズ（1階）アクティブ・ラーニングスペース2

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 平成30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31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

平成30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

1. 日 時：平成31年3月22日（金） 13：00～14：00

場 所：高知工業高等専門学校 会議室

出席者（監事）：高知工業高等専門学校長 濱中 俊一

2. 日 時：平成31年3月28日（木） 10：30～11：30

場 所：愛媛大学城北キャンパス愛大ミューズ ミーティングルーム

出席者（監事）：徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部学長 田村 禎通

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平成30年度事業予算執行状況報告

②平成30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31年3月28日開催のSPOD総会に

において田村徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部学長に報告を依頼予定。

平成30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30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31年3月14日(木)13:30～16:30

(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)

(参加予定者)

SPOD事業評価委員会委員

福島一政委員(追手門学院大学)

佐藤浩章委員(大阪大学)

桂良彦委員(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)