令和２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。

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，委員任期の最終年度である令和２年度は，オンライン（Ｚｏｏｍ）による事業評価委員会を開催し，総合的な意見・評価をいただいた。

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，事業評価委員会委員からいただいたご意見に基づきＳＰＯＤ事業改善に向けて協議し，以下のとおり対応を行った。

実績報告書等に基づく意見

１）共通事項

【 指摘事項 】

・もともと大学間連携組織は，オンラインが向いている。今回のコロナ禍において，何をオンラインで実施すべきか，実施すべきでないか，対面とどのように組み合わせたらよいのか，どのような知見があったのかが明らかになるとよい。
・対面と比べて人とのつながり，人的ネットワークの構築に課題を残すオンラインだが，その点も踏まえて，オンラインを活用したプログラムのさらなる展開に期待したい。

【 対 応 】

［対応済］令和２年度のコロナ禍での経験をもとに，どのプログラムにおいても，内容の見直しやオンラインのシステムを活用するなど工夫することにより，オンラインで実施できることが明らかになってきた。その結果，令和３年度に実施するプログラムにおいては，対面実施としているプログラムでも，コロナの感染状況によっては，オンラインで実施できるように準備できている。

また，昨年度得た知見により，ワークの工夫だけでなく，①同期型プログラムと Moodle を利用した非同期型プログラムとの併用（例：次世代リーダー養成ゼミナール）②拘束時間短縮（例：ＳＰＯＤフォーラム，次世代リーダー養成ゼミナール等）など，オンラインの活用による新たな取組も進んでいる。さらに，人的ネットワークの構築ができるように，メールアドレスを事前に共有したり，昼食時間や研修終了後にしばらくオンラインを開放することで交流の場を提供したりしている。なお，コロナ禍が終了した時にあらためて，研修効果に加えて諸条件（時間や経費等）を踏まえ，対面とオンラインの組み合わせについて検討していく。

【 指摘事項 】

・オンラインを活用して加盟校以外へも門戸を広げると，講師派遣を希望する大学は多いのではないか。また，そうした取組もネットワーク事業を支える安定的な財源確保の一策につながるのではないかと考える。

【 対 応 】

［対応済］オンラインでの実施により，各大学がＳＰＯＤ加盟校向けに開放しているプログラムにＳＰＯＤ加盟校外からの参加希望があり，研修料を徴収した事例もある。今後もこのような事例が増えてくると思われるので，引き続き，可能な範囲で，門戸を広げていく。なお，ＳＰＯＤ加盟校以外への講師派遣については，各大学の個別対応となっているが，ＳＰＯＤとして，要望に応じてマッチングへの協力を行っている。

【 指摘事項 】

・ＳＰＯＤフォーラムについて，３日間の開催を予定していることから，視聴者参加型のプログラムや１プログラムあたりの時間を短くする等メリハリを付け，参加者を飽きさせない工夫も必要ではないかと考える。

【 対 応 】

［対応済］ＳＰＯＤフォーラム２０２１はオンラインで開催され，その中でも対面型と同様にグループワークを取り入れるなど，参加型のプログラムを多く用意した。さらに，今回のフォーラムでは，「Gather．Town」を利用したオンライン情報交換会（ＳＰＯＤ夜市）を実施した。このことは，参加者を飽きさせないという視点だけではなく，人的ネットワークの構築という視点でも効果的であったと考えている。

２）ＦＤ事業

【 指摘事項 】

・オンライン授業に関わるＦＤをＳＰＯＤで実施することによって，従来，関心を持たなかった層（大学教員個人，大学単位）にアプローチすることが可能ではないか。ＳＰＯＤの価値を高める好機と考えてはどうか。

【 対 応 】

［対応済］例年，加盟校内外から多くの参加があるＳＰＯＤフォーラムにおいて，今年度は「Ｎｅｗ Ｎｏｒｍａｌの大学教育を考える」をテーマにオンライン授業を扱うプログラムを複数開講した。そこで得られた知見を参加者が自大学に持ち帰ることにより，これまで関心が高くなかった層を含めた大学関係者への波及効果を期待している。令和２年度，年度当初は緊急措置として，各コア校においてオンラインで授業を実施するために最低限必要な情報を提供するためのＦＤを実施し，これまでＦＤに参加していなかった教員が多く参加している。また，後期になり，オンライン授業の工夫や実践が共有されるようになり，オンライン授業においてアクティブラーニングを実践するためのＦＤや，web 上のアプリを紹介するＦＤを開催した。たとえば、徳島大学で実施した「すぐ使える 90 分セミナー」は，オンラインで SPOD 加盟校に配信したことにより，学内の参加者及び小規模校からの参加者も増加し，前年度に比べて参加者数が約２倍になった（147 名→274 名）。

【 指摘事項 】

・プレＦＤについては，保健医療，看護分野のニーズが高い。単独大学では受講者数が少ないだろうから，大学間連携で取り組む価値はあるように思われる。

【 対 応 】

［対応予定］四国は看護系のドクターコースの規模が小さいことと，現職看護師が対象となることが多いため，規模の大きな大学との違いはあると考える。ただし，看護系の教員を目指す方や，新任教員にとってのニーズは高いと思われることから，大学間連携で取り組むことを検討する必要性があると認識している。実際，ＳＰＯＤ－ＦＤ専門部会において，プレＦＤプログラムを共同開発する方針を固め，ＳＰＯＤ将来構想にも記載を予定している。四国地区の高等教育機関全体でＦＤプログラムを共有することにより，各大学等における少ないニーズに対しても，ネットワークを活かして対応することができる。

3）ＳＤ事業

【 指摘事項 】

・対面での学習とネットワーキングを重視してきたＳＰＯＤにおいて，今後どのような実施形態をとるのか注目される。とりわけＳＤでは四国内のネットワーキングが非常に重要だったかと思う。その一方で，そこに運営者も参加者も相当な資源を投入してきたことも確かなので，そのバランスをどうとるかが課題になろう。

【 対 応 】

［対応予定］大学等で働く職員間でのネットワークを構築する点において，対面研修の持つ意義は大きい。例えば５月の新任職員研修は「同期」という意識を醸成する役割を果たすものであり，従来の形での実施が困難な場合でも同等の研修を提供できるよう，メールアドレスを事前に共有したり，昼食時間や研修終了後にしばらくオンラインを開放することで交流の場を提供したり，工夫を行っている。今後も，受講者アンケート等を活用して，ネットワークの構築に資するよう努めていく。

4）組織運営

【 指摘事項 】

・①四国地区の高等教育機関内だけでなく，広く地域社会，産業界，教育界にもＳＰＯＤの役割，目標，本質を改めて示すためにも，事業の概要をまとめ，広報していくこと。②日本高等教育開発協会（ＪＡＥＤ）の資格認定を受けるなど，今後アドミニストレーター養成機関としての機能も持てるよう，特に西日本地域の人材育成の中核機関となるよう期待していること，の２点を挙げさせていただく。

【 対 応 】

［対応予定］ＳＰＯＤが地域の発展に貢献していくために，高等教育機関内のみならず幅広い広報活動を行うことは重要であると考え，これまでも，ホームページやパンフレットなどにより広く広報はしてきたが，引き続き，情報発信に努めていきたい。また，新任教員研修の認証については，コロナ禍で少し遅れているが，令和３年度中に日本高等教育開発協会（ＪＡＥＤ)の認証を受けられるよう手続きを進めているところである。

【 指摘事項 】

・ＳＰＯＤは講師育成が肝になっている。ＦＤ，ＳＤ，それぞれ講師の育成状況は順調か。継続的に次世代育成するためのシステムや工夫はあるか。

【 対 応 】

［対応済］講師派遣においては，特定の大学所属の者，又は，特定の教職員に派遣が偏ることがないよう工夫をし，満遍なく派遣することで，講師の経験を積めるよう工夫をしている。また，後継者としたい方に研修に陪席させるなどすることで，研修講師育成を図っている。特にオンライン講義においては，この取組が進めやすくなった。さらに，ＳＤにおいては，職員のための研修講師養成プログラムやＳＤコーディネーター養成プログラムの開催やＳＤコーディネーター認定を継続し，研修講師を行う事務職員のサポートとして，事前に資料の確認や個別指導を行っており，講師実施者の支援・育成を行っている。

【 指摘事項 】

・会議や研修のオンライン化によって，経費が削減できたところ，支出が増えたところがあるかと思う。それらを踏まえて，ポストコロナにおいてどのように予算編成を行っていくのが気になる。
全体的に支出を抑えて，軽量化して取組を進めていくのか，それとも予算規模を維持するのか。会費や参加費などの見直しも必要かもしれない。来年度末には，新たな持続可能な予算編成モデルを開発できればと思う。

【 対 応 】

［対応予定］ 今後の予算編成については，オンライン対応で多少の支出が増える部分もあるが，四国内を含め旅費の削減が可能となることから，令和元年度ベースと比較して，軽量化して取組を進めている。令和３年度のＳＰＯＤフォーラムの収入・支出の状況を踏まえ，令和４年度予算において，新たなモデルを構築していきたいと考えている。

（1）ＳＰＯＤ共通事業

①　ＳＰＯＤフォーラム

あらゆる立場の教職員が，その場での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２５日～２７日の３日間，「ＳＰＯＤフォーラム２０２１」を開催した。今回はコロナ禍により全面オンライン開催とし，主催校である高知大学を中心に，徳島大学，香川大学，愛媛大学が共同で運営にあたった。今回で１２回目となる本フォーラムでは，３２の研修プログラムに加えて，シンポジウム，情報交換会，オンデマンド・セッションを開講した。本フォーラムでは，全体テーマに「New Normal の大学教育を考える」を掲げ，過去のアンケートに寄せられた参加者からの要望や時代のニーズ等を考慮しつつ，テーマに関連したプログラムを始めとした多種多様なプログラムを提供し，参加者それぞれの立場ごとに，自身が何を身につければよいのかを考える契機とした。

シンポジウムでは，「コロナ後の世界／大学教育はどう変わっていくか?」をテーマに，大森昭生氏（共愛学園前橋国際大学），喜久里要氏（早稲田大学），佐藤浩章氏（大阪大学）の３名のシンポジストによる講演の後，岩崎貢三氏（高知大学）を指定討論者に交え，ディスカッションや質疑応答が行われた。参加者からは，「「気づき」を促し，いままで当たり前だと思っていたことを見直す意識付けができた」「地域や規模の異なるさまざまな先生方から，具体的で先進的な情報をいただくことができた」「これまで大学が抱えていた課題が，アフターコロナに一気に具体化すると思われるので，その方向性が見えてきた」「先行きが見えない中，現在の取組の是非を考える参考になる情報が得られた」「学校の改革がどのように進められるべきか，カリキュラムの面，組織の面，いろいろな視点から考えることができた」「日常業務での「きづき」を放置せず，改善につなげる努力が必要と理解した」等のコメントがあった。シンポジウムの講演記録は〇～〇ページに掲載している。

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た「トップリーダーセミナー」は，２名の講師によって２コマ開講された。「学位プログラムをいかにマネジメントするか」では，学位プログラムのマネジメントに関するポイントや課題について，グループディスカッションも交えて参加者全員で考える機会を提供した。受講者からは，「時代や環境に合わせて変わっていくために，学部という組織のマネジメントについて学べたのは非常に良い経験だった」「ステークホルダーを教育改革にどうやって巻き込むかを実践されたお話に感銘を受けた」等のコメントがあった。２コマ目の「大学組織を動かす力を理解する」では，大学組織の特徴を理解し，所属組織の文脈に合った提案をする準備につながる研修となった。受講者からは，「普段無意識にやろうとしていること，周囲で起こっていることを，客観的視点で整理，考えることができた。」「組織全体を捉える視点を学んだ。沢山の視点がある一方，人間関係の大切さも痛感した。」等のコメントがあった。

開催期間中は，これまで本フォーラムで実施していたポスターセッションに代わり，オンデマンド・セッションを実施した。掲示板アプリを使用し，動画の閲覧及び質疑応答を行うことができ，加盟校内外から１７組（うち発表代表者の所属が加盟校１４，加盟校外３）の取組発表があり，各校のＦＤ・ＳＤの取組に関する意見交換が行われた。

本フォーラムには全国各地から，５７２名（延べ１，７５３名）の申し込みがあり，約６５％が加盟校からの参加者であった。フォーラム終了３週間後からＷｅｂ回答形式で実施した事後全体アンケートでは，回答者の約９９％から「満足」の評価を得るとともに，知識やスキルの習得，業務等への積極的な取り組み等の各項目で，約９０％が肯定的回答をする結果となった。

次回の「ＳＰＯＤフォーラム２０２２」は，愛媛大学を主催校とし，今年度に引き続きオンラインでの開催を予定している。

②　ＳＰＯＤ内講師派遣

各加盟校が希望するプログラムについて，ＳＰＯＤから担当講師を年１回（１法人あたり年１回）派遣するＳＰＯＤ内講師派遣事業を実施し，ネットワークコア校（以下「コア校」という）及び阿南工業高等専門学校に所属する講師１２名を２６法人に派遣した。本事業により，ＦＤ・ＳＤ担当専任教員等の配置が困難な小規模校においても，自校で各種研修プログラムの開講が可能となっている。４０以上の多岐にわたるプログラムを取り揃えており，派遣プログラム決定にあたっては，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事前に調査を実施している。各加盟校におけるＦＤ・ＳＤ活動等の方針に沿った活用ができることから，各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。

本事業は，年々受講者が増加しており，今年度の受講者は１，００９名となった。昨年に引き続きオンライン開催も数多く開催されたことから，プログラムに開催校以外の加盟校教職員が参加するケースも多く見られた。

今後も本事業を継続的に実施できるよう，講師養成に努めるとともに，引き続き加盟校の実情に即したプログラムの提供に向けて取り組んでいく。

③　ＦＤ・ＳＤに関する調査研究

今年度は，ＳＤ部門で２つの調査研究を行った。

１つ目は，コロナ禍においてオンラインで実施したＳＤ研修について，事務局や講師自らの振り返りや関係者への聞き取り，受講者アンケートの分析などを通じて，工夫や成果，今後への課題を明らかにした。これらは，大学行政管理学会中国・四国地区研究会において，発表，報告し，ＳＤ関係者らへ共有した。（詳細はＰ〇〇に記載）

もう１つは，研修の効果測定に関する調査研究で，研修転移を促す研修の内容や受講者の特徴，職場の特徴を明らかにすることを目的として実施し，ＳＰＯＤ加盟校の事務職員を対象に，アンケートを依頼した。多数の回答を得て，現在その分析を進めているが，この調査から得るものは，研修の内容，研修における受講者や職場の巻き込み方，研修のフォローアップのあり方など，ＳＰＯＤにおける研修設計に有益な示唆を与えることが期待される。

④　ＳＰＯＤ将来構想

平成２８年３月の総会で承認された「ＳＰＯＤの将来構想」に基づき，ＳＰＯＤ事業を実施している。

具体的には，長期的方針２の「ＳＰＯＤフォーラムを国内最高の教職員研修の機会にする」ため，受講者からの事後アンケートや事業評価委員会の意見等を踏まえ，来年度も「既存のＦＤ・ＳＤプログラムをフォーラムに集約」すべく，各種研修プログラムをＳＰＯＤフォーラムに取り入れた。また，長期的方針３「ＳＤの取り組みを発展させる」では，ＳＰＯＤ内講師派遣事業のプログラムリストにＳＤプログラムを増やす取り組みが功を奏し，昨年度に引き続き「学生支援」や「危機管理」のカテゴリーに含まれるＳＤプログラムを選択する加盟校が増えてきている。長期的方針４「ＦＤの取り組みは焦点化して取り組む」については，多くの受講者の集まるＳＰＯＤフォーラムを活用して「ＦＤ担当者研修」を実施することで，効率的にＦＤ担当者を支援できるよう工夫している。長期的方針５の「持続可能なＳＰＯＤの組織体制を構築する」についても，ＳＰＯＤのＳＤ業務及びＳＰＯＤ運営を担う人員の人件費一人分をＳＰＯＤ経費から支出していることなど，「安定的な財政基盤を維持する」ための土台作りを進めている。

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。

以下に各項目に沿って詳細を記載する。

１）　研修プログラムガイドの発行

ＳＰＯＤでは，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を毎年発行している。これにより，各加盟校の教職員は，自身の希望するプログラムを計画的に受講するために活用することができる。また，対面の研修会場へ足を運べない場合にも受講できるよう，Ｗｅｂ会議ツールやｅラーニングによるプログラムも開講している。

２）　令和２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「令和３年度ＳＰＯＤ活動報告書」を作成し，関係

機関に配付するとともにＳＰＯＤホームページに公開予定である。また，本報告書を基に，ＳＰＯＤ事業評価委員による事業評価を書面で行う予定である。

３）　ホームページ更新・管理，メールマガジンの発行

各種プログラムの開催情報や研修資料，会議の議事概要や資料等をＳＰＯＤホームページへ掲載した。また，研修等のイベントやＳＰＯＤに関する各種情報などについて発信を行うＳＰＯＤメールマガジンを，約３００名（全加盟校ＳＰＯＤ事務担当者を含む）の登録者に向けて配信した。さらに，加盟校からもイベント等の開催案内があり，加盟校内においてメール等で情報共有するなど，ネットワークを活かした情報発信を行っている。

（2）ＦＤ事業

①　ＦＤ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，ＳＰＯＤフォーラムのプログラムの一つとして「カリキュラムの編成方法」を実施し，全国から４８名の教職員が参加した。受講者からは，「今までは『これで良い，これしかない』と思っていたいろいろなことについて選択肢と可能性が広がった」「カリキュラム改革に向けて，編成の方法や手順が明らかになり，とても励みになった」等のコメントがあり，各大学でＦＤ担当者を養成するための支援を充実させることができた。

②　新任教員研修の実施・公開

本研修は，各コア校が主催する新任教員研修のどれを受講しても同様の効果を得られるよう，コア校間でプログラムを標準化している。今年度は各コア校による４つのプログラムのうち，３つがオンライン開催となり，加盟校９校から６０名（国立大学４校５２名，公立大学２校２名，私立大学３校６名）の教員が参加し，アンケート回答者の９６.１％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る。本プログラムは新任教員以外も受講が可能であり，自身の授業を見直すきっかけになるとともに授業改善に役立つ内容となっている。受講者からは「様々な学習法について知り，実際にそれを講義の中で学生側の立場で体感できたことで理解が深まった」「模擬授業において，他の先生方からのコメントは非常にためになるものであり，自身の気づかない点を指摘してもらったことは本当に有難かった。」等のコメントがあった。特に，徳島大学開催の「授業設計ワークショップ」では，講義部分を事前にビデオ教材で学習し，事前課題を提出後に研修に参加するという「反転授業」形式を取り入れている。講義時間の短縮に加え，事前に研修の目的や内容を理解した上で参加できるため，受講者からも効率的に受講できるとの声がある。

また，ＦＤの義務化から１０年以上が経過し，今後はＦＤの高度化として組織的かつ十分な質を伴ったＦＤの展開が求められることから，ＳＰＯＤが提供している新任教員研修のさらなる質向上や，ＳＰＯＤ内外に対して質が保証された研修であることを発信するために，日本高等教育開発協会（ＪＡＥＤ）の認証を受けるための手続きを進めている。

③　ティーチング・ポートフォリオ研修の実施・公開

「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ」を愛媛大学で７月にオンライン開催し，加盟校内から３校２１名が参加した。

受講後のアンケートでは，「専門や学問へのアプローチは違っても，教育への思いやそれを具体化するための方法については領域を超えて共通したものがたくさんあることを学んだ」「自身の教育・研究に対する考えや思い，改善点等を再認識する良い機会となった」等のコメントがあった。本研修は，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習得のためのプログラムも兼ねている。

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・ラーニングや学習評価，シラバス作成法，講義法等多岐にわたるプログラムを開講した。昨年同様オンラインでの開催が中心となったが，Ｗｅｂ会議ツールやｅラーニングを活用するなど，多様な実施方法によりプログラムを提供した。

（3）ＳＤ事業

① ＳＤプログラムの体系的・段階的・継続的実施

今年度実施した「大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（新任職員・レベルⅠ～Ⅲ）」の研修は，新型コロナウイルス感染症の影響により，全てオンライン（Zoom）開催とし，加盟校２１校から合計１７６名（国立大学５校１２３名，公立大学３校９名，私立大学・短期大学９校３７名，高等専門学校４校７名）の職員が参加した。

このうち，５月に開催された新任職員研修は，四国地区の国公私立大学等の新任職員が集まる研修で，四国４県の持ち回りで毎年実施している。今年度は高知大学主催で開催し，職員として必要な基礎知識の習得だけでなく，設置形態を越えた職員間の相互交流・関係づくりの場を提供することも目的としており，受講者からは，「コロナの影響で，同期と話す機会が少ないため，この研修を通して同大学さらには他大学の職員間で交流ができ，つながりができたことが良かった。」「ケーススタディが大学業務にちなんだことだったので，日々業務と重ね合わせてみることができた。」「他大学の職員の話を聴くことができ，視野が広がった」等のコメントが多数寄せられた。

また，１１月に開催されたレベルⅠは，昨年度はコロナ禍により開催を見合わせた研修であるが，今年度は「大学職員として３年以上の経験のある係員相当級の職員又はこれに相当するもの」を対象に開催した。講義受講後のアンケートでは，「一見，自分が知っていると思っていた内容についても意味を読み解き，実践的に活用しようと努力する事が大事だとわかりました。」「四国の国立，公立，私立等の普段は話せない方と交流できた。」等の前向きな意見が多く見られ，受講対象を明確化したことにより，講義内容もより一層理解を深められる充実したものとなった。

さらに，ＳＰＯＤフォーラム２０２１では，「ＳＤ担当者研修－ＮｅｗＮｏｒｍａｌ時代に対応するためにー」や「若手職員のためのタイムマネジメント入門」などのプログラムに加え，職務に特化した内容のプログラムも提供し，幅広いニーズに応えることができた。

② 次世代リーダー養成プログラム等の実施

昨年度コロナ禍により休止していた「次世代リーダー養成ゼミナール」は，１１期生４名を迎え，活動を再開した。 本ゼミナール（２年間で８回実施）は，将来，所属大学でのトップリーダー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知識，技能，態度を身につけた人材を養成することを目的としており，今年度で１１期目を迎えた。今期は１０期生５名と１１期生４名の計９名（国立大学４校５名，私立大学・短期大学３校４名）で実施した。プログラムは「講義」「プロジェクト」「ＳＤ実践・演習」の３つの柱で構成されており，受講生には主体的・自主的に学ぶ姿勢が求められる。ゼミナールを修了するためには，毎回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，各自が企画したプロジェクトの実施とそのレポート作成も含まれる。今期で１０期生５名が修了したことにより，本ゼミナール修了生は６８名となった。修了生は，ゼミナールでの経験を活かしてＳＰＯＤや学内外の研修講師を務め，「ＳＰＯＤ－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）」の資格取得者も数多く輩出している。

なお，本ゼミナールの一部講義は，高等教育の第一人者を講師に招いて開講しており，ゼミナール受講生以外も受講できるよう，ＳＰＯＤ加盟校の教職員にも開放している。今年度は延べ７２名が開放講義に参加した。

③ 講師養成によるＳＤの継続的な実施

ＳＰＯＤでは，研修講師として必要な心構え，知識，技法を習得させることにより，将来のＳＰＯＤ研修プログラムを担当するＳＤ講師として育成することを目的として，学内での研修で講師を務める可能性のある職員や将来ＳＤ講師になる意欲のある職員を対象に講師養成講座を隔年で実施している。次回はＳＰＯＤフォーラム２０２２内で開催する予定である。

ＳＰＯＤにおけるＳＤ研修の講師は，前述の次世代リーダー養成ゼミナール修了生や，講師養成講座の受講生が務めている。職員がＳＤ研修の講師を担うことのメリットとしては，職員としての自身の経験を取り入れた研修をすることで，受講者が職場での適用イメージを想像しやすい点，受講者が講師をロールモデルとして捉え，自分の将来像を描きやすい点などが挙げられる。職員自らが講師となって次世代の職員を育成していくというサイクル確立に向け，引き続き講師養成に努めていく。

④　ＳＰＯＤ-ＳＤＣの輩出

ＳＰＯＤ－ＳＤＣは，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。今年度は新たに聖カタリナ大学から１名，高知工科大学から１名，徳島大学から１名，高知大学から３名の計６名を認定した。現在のＳＰＯＤ－ＳＤＣ資格認定者は，合計３８名となった。

ＳＰＯＤでは，各大学等のＳＤの自立的運営を目指しており，各加盟校が「ＳＤの義務化」に対応し，自校のＳＤ事業を推進できるよう，ＳＰＯＤ－ＳＤＣ資格取得者の輩出を積極的に支援している。

今後も，資格認定者輩出に向けた取組を継続的に実施していく。

（4）ＳＰＯＤ運営

昨年度末の総会において，せとうち観光専門職短期大学高知学園大学が新たにＳＰＯＤへ加盟することが承認され，ＳＰＯＤ加盟校は３５校となった。

コア校のＦＤ・ＳＤ担当者等が一堂に会し，教職協働でＳＰＯＤ事業の実施，運営上の諸課題を検討するネットワークコア運営協議会は７回開催し，ＳＰＯＤ事業の進捗状況の報告の他，事業経費の執行，次年度の事業計画及び事業経費等についての検討を行った。協議会終了後には，各加盟校への情報提供として，協議会の議事概要や配付資料をＳＰＯＤホームページに掲載している。

さらに，コア校のＦＤ・ＳＤ担当者それぞれで構成するＦＤ専門部会を７回，ＳＤ専門部会を６回開催し，各事業の進捗状況や成果及び今後の課題等について意見交換を行った。徳島大学では，昨年度に引き続き徳島県内加盟校会議を開催して情報共有や意見交換を行った。

また，今年度のＳＰＯＤネットワークコア運営協議会及びＦＤ/ＳＤ専門部会では，ＳＰＯＤの今後の取組内容について検討し，次期将来構想案を作成した。地域ネットワークのリーダーとしてのプレゼンスを維持し高めていくため，対面研修に加えてオンデマンド教材も充実させること等の新たな取り組みについても力を入れていくこととしている。

なお，今年度は新型コロナウイルス感染症の影響により当初の年度計画から変更が生じ，それに伴い事業経費の見直しが必要となったため，１０月に臨時総会（書面審議）を開催した。毎年３月に開催しているＳＰＯＤ総会は，書面審議にて実施する予定である。

（5）事業評価委員会からの指摘事項に対する対応状況

ＳＰＯＤでは，ネットワーク規約第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，報告書等に基づく評価を行うための委員会を毎年対面で開催し，平成２９年度以降は，２年間の委員任期のうち初年度は書面による意見・評価を，最終年度は２年間の総括として対面開催の委員会で総合的な意見・評価をいただくこととしている。また，各委員がより深くＳＰＯＤ事業について把握できるよう，報告書等に基づく評価に加え，フォーラムを始めとしたＳＰＯＤ事業視察の場を提供している。

委員任期の最終年度であった昨年度は，コロナ禍のため対面に代えてオンラインで事業評価委員会を開催し，事業評価委員３名に加えて企画・実施統括者をはじめとするＳＰＯＤネットワークコア校から各委員が参加した。

各委員からいただいた意見については，今年度までに実施したり，次年度の計画に組み込んだりするなどして概ね対応することができた。事業評価委員会の詳細な対応については，〇～〇ページに掲載する。

なお，今年度は事業評価委員が改選し２年任期の初年度にあたるため，ＳＰＯＤフォーラム２０２１の視察や活動報告書等をもとに，委員３名各々の視点からの意見を書面にていただく予定である。

令和3年度SPOD研修プログラム実施状況

令和4年2月3日現在

日　程	プログラム名	開催大学	受講者数			内訳人数			参加校数		満足度
			対面	遠隔	計	教員	職員	その他	対面	遠隔	%
4月											
4月2日(金)	大学授業入門	高知大学	0	12	12	12	0	0	0	3	100
4月8日(木)・15日(木)	オンライン授業・ハイブリッド授業(ランチセミナー)	徳島大学	0	58	58	50	4	4	0	5	97.3
4月21日(水)	会議マネジメント	愛媛大学	0	19	19	14	4	1	0	4	100
5月											
5月12日(水)	効果的なeラーニングの活用方法(超入門編)	愛媛大学	0	13	13	12	1	0	0	4	100
5月12日(水)	ARCS動機づけモデルを活用した学習意欲を高める授業設計	愛媛大学	0	9	9	8	1	0	0	4	100
5月12日(水)～14日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(新任職員)	高知大学	0	93	93	0	93	0	0	14	100
5月13日(木)・20日(木)	オンライン環境での学習評価(ランチセミナー)	徳島大学	0	49	49	43	5	1	0	6	100
5月13日(木)	学生の学びやすさと学習意欲を高める授業設計−課題分析図の活用−	愛媛大学	0	3	3	3	0	0	0	1	100
5月19日(水)	ジグソー学習法入門	愛媛大学	0	5	5	5	0	0	0	2	100
5月20日(木)	アクティブラーニング入門セミナー	愛媛大学	0	13	13	12	0	1	0	3	90.9
5月21日(金)～6月21日(月)	学習評価の基本	愛媛大学	0	18	18	16	1	1	0	18	100
5月26日(水)～27日(木)	次世代リーダー養成ゼミナール(第1回)	愛媛大学	0	10	10	0	10	0	0	7	−
5月26日(水)～6月9日(水)	次世代リーダー養成ゼミナール(第1回)開放講義「高等教育史」	愛媛大学	0	15	15	0	15	0	0	3	−
6月											
6月10日(木)・17日(木)	学生の主体性を促す学習支援(ランチセミナー)	徳島大学	0	40	40	28	6	6	0	6	100
6月24日(木)～25日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅡ)	愛媛大学	0	29	29	0	29	0	0	14	93.1
7月											
7月3日(土)～4日(日)	授業デザインワークショップ	愛媛大学	0	23	23	23	0	0	0	6	95.2
7月8日(木)・15日(木)	ルーブリック入門(ランチセミナー)	徳島大学	0	31	31	23	3	5	0	4	100
7月10日(土)～11日(日)	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	0	21	21	21	0	0	0	3	94.8
7月10日(土)～11日(日)	アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ	愛媛大学	0	0	0	0	0	0	0	0	−
7月14日(水)～15日(木)	次世代リーダー養成ゼミナール(第2回)	愛媛大学	0	9	9	0	9	0	0	7	−
7月15日(木)	次世代リーダー養成ゼミナール(第2回)開放講義「大学職員論」	愛媛大学	0	14	14	0	14	0	0	6	−
7月31日(土)	プロジェクトマネジメント	愛媛大学	0	20	20	14	5	1	0	4	89.4
8月											
8月17日(火)～9月8日(水) 9月9日(木)～10日(金)	学生の学びを支援する授業準備ワークショップ	高知大学	0	8	8	8	0	0	0	3	100
8月19日(木)～20日(金)	授業設計ワークショップ	徳島大学	0	15	15	15	0	0	0	1	93.3
8月25日(水)～27日(金)	SPODフォーラム2021	高知大学	0	1753	1753	950	800	3	0	130	98.9
9月											
9月7日(火)～8日(水)	新任教員研修会「よりよい授業のためのFDワークショップ」	香川大学	14	0	14	14	0	0	2	0	100
9月7日(火)	大人数講義法の基本	愛媛大学	0	42	42	39	2	1	0	10	100
9月8日(水)	講義に小グループ・ペア学習を取り入れた授業デザイン －考え方と進め方－	高知大学	0	8	8	8	0	0	0	2	83.3
9月8日(水)	オンラインでグループワークを！ －オンラインMiroを使ったワークを体験する	高知大学	0	10	10	9	1	0	0	4	90.0
9月9日(木)・16日(木)	TA・RAの活用(ランチセミナー)	徳島大学	0	21	21	16	3	2	0	4	100
9月9日(木)	eラーニング活用(入門編)－学習支援システムMoodleソフトを活用してきめ細やかな学習支援を実現しよう－	愛媛大学	0	24	24	18	5	1	0	6	68.4
9月15日(水)～17日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅢ)	愛媛大学	0	23	23	0	23	0	0	11	100
9月16日(木)	充実させよう！アクティブラーニング型授業	香川大学	4	0	4	4	0	0	1	0	100
9月16日(木)	充実させよう！アクティブラーニング型授業－話し合い・教えあいの技法	香川大学	4	0	4	4	0	0	1	0	100
9月16日(木)	Zoom百物語、授業や会議が更にパワーアップ	香川大学	0	38	38	26	12	0	0	7	93.1
9月17日(金)	充実させよう！アクティブラーニング型授業－図解・文章作成の	香川大学	6	0	6	6	0	0	2	0	100
9月17日(金)	充実させよう！アクティブラーニング型授業－問題解決の技法	香川大学	6	0	6	6	0	0	2	0	80.0
9月17日(金)	事例から学ぶ問題発見・解決型授業のコツ	香川大学	5	0	5	5	0	0	1	0	100
9月29日(水)～30日(木)	ファシリテーション力養成道場	高知大学	0	21	21	0	0	21	0	1	100
10月											
10月14日(木)・21日(木)	学生とのコミュニケーション(ランチセミナー)	徳島大学	0	40	40	35	3	2	0	5	97.4
10月20日(水)～21日(木)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)	愛媛大学	0	9	9	0	9	0	0	7	−
10月20日(水)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)開放講義(SD実践Ⅱ)	愛媛大学	0	12	12	0	12	0	0	6	−
10月21日(木)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)開放講義(経営管理・戦略論)	愛媛大学	0	10	10	0	10	0	0	5	−
10月20日(水)～11月4日(木)	次世代リーダー養成ゼミナール(第3回)開放講義(高等教育におけるIR)	愛媛大学	0	21	21	0	21	0	0	8	−

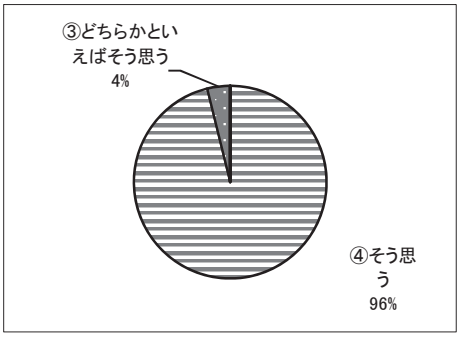
日　程	プログラム名	開催大学	受講者数			内訳人数			参加校数		満足度
			対面	遠隔	計	教員	職員	その他	対面	遠隔	%
11月											
11月4日(木)～5日(金)	大学人・社会人としての基礎力養成プログラム(レベルⅠ)	愛媛大学	0	31	31	0	31	0	0	13	93.6
11月11日(木)・18日(木)	オンラインでのアクティブラーニング(ランチセミナー)	徳島大学	0	42	42	32	3	7	0	6	100
12月											
12月9日(木)・16日(木)	シラバス作成(ランチセミナー)	徳島大学	0	32	32	24	4	4	0	6	100
12月9日(木)	学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法	愛媛大学									
12月14日(火)	動画教材作成法	愛媛大学	9	0	9	7	0	2	2	0	100
1月											
1月6日(木)	学生の学びを促すシラバスの書き方	香川大学	8	0	8	8	0	0	3	0	100
1月6日(木)	基礎から学ぶ学習評価法	香川大学	9	0	9	9	0	0	3	0	100
1月6日(木)	学生参加型授業の技法	香川大学	10	0	10	10	0	0	3	0	100
1月7日(金)	シラバス・授業を改善しよう	香川大学	6	0	6	6	0	0	1	0	100
1月7日(金)	事例から学ぶ授業外学修促進のコツ	香川大学	7	0	7	7	0	0	2	0	100
1月7日(金)	第17回大学教育カンファレンスin徳島	徳島大学	0	215	215	146	41	28	0	42	97.2
1月13日(木)・20日(木)	学習のエビデンス収集・分析1(量的分析編)(ランチセミナー)	徳島大学	0	38	38	34	4	0	0	8	100
1月19日(水)	シラバスブラッシュアップワークショップ	高知大学	0	4	4	4	0	0	0	1	100
1月20日(木)～21日(金)	次世代リーダー養成ゼミナール(第4回)	愛媛大学	0	9	9	0	9	0	0	7	－
2月											
2月4日(金)～3月4日(金)	教職員のための学習支援入門セミナー	愛媛大学									
2月7日(月)	新任教員のためのリフレクションセミナー	高知大学									
2月7日(月)	能動的学修支援者必須！グループワークのためのファシリテーション入門	高知大学									
2月10日(木)・17日(木)	学習のエビデンス収集・分析2(質的分析編)(ランチセミナー)	徳島大学									
2月18日(金)	留学生とのコミュニケーション	愛媛大学									
3月											
3月31日(木)	愛媛大学教育改革シンポジウム	愛媛大学									
講師派遣											
5月31日(月)	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	高知工業高等専門学校	0	55	55	55	0	0	0	1	94.5
6月10日(木)・17日(木)	学生の主体性を促す学習支援	徳島大学	0	40	40	28	6	6	0	6	100
6月11日(金)	効果的なeラーニングの活用方法	岡山理科大学獣医学部	0	31	31	30	1	0	0	1	88.8
6月17日(木)	教職員のための「アンガーマネジメントの基礎」	松山東雲女子大学・松山東雲短期	59	0	59	29	30	0	1	0	93.0
6月30日(水)	ルーブリック作成入門	聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部	58	10	68	68	0	0	1	1	85.5
7月1日(木)	カリキュラム評価の基礎知識	松山大学・松山短期大学	24	8	32	29	3	0	1	1	90.5
7月8日(木)	組織の力を引き出す観察力養成講座	今治明徳短期大学	0	31	31	17	14	0	0	1	100
7月8日(木)	高等教育機関の職員に必要な能力と専門性	せとうち観光専門職短期大学	0	6	6	0	6	0	0	1	100
7月28日(水)	効果的なeラーニングの活用方法	弓削商船高等専門学校	0	68	68	41	27	0	0	1	91.4
7月29日(木)	現代学生の理解と関わり方	徳島工業短期大学	22	0	22	14	8	0	2	0	86.4
7月30日(金)	後輩の成長を促すコーチング	香川大学	0	16	16	0	16	0	0	1	93.8
8月5日(木)	事例から考えるハラスメント	鳴門教育大学	0	21	21	21	0	0	0	1	90.5
8月11日(水)	危機管理ケーススタディによる、学生支援体制の構築	愛媛県立医療技術大学	30	0	30	30	0	0	1	0	100
8月20日(金)	教学IR入門	香川短期大学	0	54	54	38	16	0	0	1	80.4
8月24日(火)	若手・中堅職員のための判断力・決断力養成講座	香川高等専門学校	0	22	22	0	22	0	0	5	100
8月25日(水)	ルーブリック作成入門	高知学園大学・高知学園短期大学・高知リハビリテーション専門職大学	0	32	32	31	1	0	0	2	88.5
8月31日(火)	現代学生の理解と関わり方	阿南工業高等専門学校	0	54	54	41	5	8	0	1	79.3
9月1日(水)	効果的なeラーニングの活用方法	香川県立保健医療大学	0	36	36	36	0	0	0	1	87.1
9月1日(水)	教職員のための危機管理	高松大学・高松短期大学	0	80	80	55	25	0	0	1	94.5
9月3日(金)	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～	四国大学・四国大学短期大学部	0	106	106	85	21	0	0	1	96.7
9月3日(金)	効果的なeラーニングの活用方法	人間環境大学松山看護学部	0	39	39	25	14	0	0	1	100
9月8日(水)	インストラクショナル・デザイン(ID／教育設計)を活用した企画・立案マネジメント	高知県立大学・高知工科大学	0	13	13	0	13	0	0	1	92.3
9月10日(金)	ルーブリック作成入門	徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部	0	25	25	22	3	0	0	1	100
9月29日(水)	ルーブリック作成入門	愛媛大学	0	10	10	10	0	0	0	3	100
10月11日(月)	職員のための企画力養成講座	高知大学	0	36	36	0	36	0	0	6	91.7
12月1日(水)	事例から考えるハラスメント	新居浜工業高等専門学校	23	0	23	15	8	0	1	0	100
合計			304	3723	4027	2454	1468	105	30	352	95.4

令和３年度ＳＰＯＤ内講師派遣事業についてのアンケート集計結果

ＳＰＯＤ内講師派遣事業実施校：２６校
アンケート回答数：２６校

１．ＳＰＯＤ内講師派遣事業を来年も継続したらいいと思いますか。

	回答数	割合
④そう思う	25	96.2
③どちらかといえばそう思う	1	3.8
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	26	100.0



No.	２．ＳＰＯＤ内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。
1	本学の講師ではカバーできないテーマのFDを実施することができた。
2	ハラスメントに係る基本的対応について，知識を習得できたものと思われる。
3	日常業務において課題に感じているテーマについて研修を実施することで、受講者間の連携につながり、研修で得られた内容を受講後直ぐに日常業務において実践するなど、組織内の連携・意識の向上につながった。
4	学内外の受講者から，研修について高い満足度回答を得ることができた。
5	研修前に設定した目標を達成できた。特に他部署の職員とグループワーク等を通じてコミュニケーションをとることができ、またオンライン開催としたことで学外からも参加者があり、他機関の職員と交流できた。
6	講義内容を各々の教員が、各自の授業などの中で活用を検討している
7	今年度は、阿南工業高等専門学校の坪井教授にお越しいただき、「危機管理ケーススタディによる、学生支援体制の構築」」というテーマで高専における危機管理・学生支援のフローやシステムについて具体的な例を挙げながらどのように対処すればよいかについて丁寧に解説していただき、大学と高専で違いはありますが、非常に参考になりました。 また、内容だけではなく、講師に来ていただいた先生の話し方もうまくて、参加した教員が聞き入っておりました。SPOD事業で毎年、本学に講演に来ていただくことで、教員同士がお互いにFDに関する話題について話し合う機会も増えたと感じております。
8	出張を伴う学外研修を受講できない職員が参加するなど、広く受講の機会を提供できた
9	学内研修会は増えた
10	研修内容を活用しようとする気運が学内で高まった。
11	特に成果や変化はないが、教職員の基礎的な各種の力になっていると思う。
12	学修成果の可視化へ向けて具体的な作業が始まっている
13	教育の質改善に対するの取組のきっかけになりつつある。
14	コロナ禍で対面形式の研修が激減する中、制限を設けた上で実施出来た対面形式での研修会であったので、反響もあった。オンライン研修にはオンラインの良さがあるが、改めて対面形式の素晴らしさを教職員が感じる機会となった。

15	理学療法学、作業療法学、言語聴覚学専攻3年次生、111名の地域課題研究Ⅱの評価において、早速ルーブリック評価が導入できた。また、2年次理学療法学日常生活活動学実習の授業において、車椅子のチェックアウトや松葉杖歩行指導の実技課題においてルーブリック評価が導入できた。１，２年の定期試験は2月に実施予定であり、複数の実技科目でルーブリック評価が導入される予定となっている。
16	テーマが現代の学生理解だったために、教員、事務職員ともに受講できたことで、「教職協働」の気持ちで丁寧に個々の学生に接する意識が出来た。
17	研修のトピックについて意識が高まった
18	コロナ禍の為、オンラインでの受講であったが、普段はあまり考えないような内容「組織の力を引き出す観察力養成講座」であったため、教員・職員とも「組織」を意識する人間力の向上につながったと思います。
19	SPOD内講師派遣事業を活用した研修を受講し、職員のキャリアアップへの意識が向上した。
20	FD・SD研修会として、毎年、外部講師を活用したSPOD内講師派遣プログラムを利用させていただいており、今年度は「効果的なeラーニングの活用方法（超入門編）」をテーマにして、昨年度と同じく愛媛大学の仲道雅輝先生を講師にお願いして実施した。新型コロナの影響により昨年度は全ての科目において遠隔授業で対応せざるを得なかったが、従来の対面授業とは異なり、多くの教員が戸惑ったことは事実である。そのような状況を鑑み、ニューノーマルへの移行時も含めて、新たな授業法としてのeラーニングをこの時期に学べたことは大変意義のあるものであった。各教員が自分の授業を振り返り、目標に向かって改めて考えることのできる相応しい内容の研修を行うことができた。 本学ではLMSを活用して、非同期型や同期型のオンライン授業など、多様な授業形態が展開されてきている。また、学生が授業を欠席してもそれを補完できるように対応している教員も増えている。今回の効果的なeラーニングの活用方法を学べたことで、オンラインへの取り組みの敷居がさらに低くなり、学生の主体的な活動を促せる仕組みづくりを教員同士が共有することができたのではないかと思っている。本学部では毎週、授業内容や評価について意見交換を行なう定例FD・SD研修会を実施しているが、今回のSPOD内講師派遣事業により、教員からのオンライン授業への取り組みなどの発表もあり、他の教員へいい刺激となっている。 また、今回の派遣プログラムは新型コロナウイルス禍であったため、昨年に引き続きZOOMによる遠隔研修になったが、このような研修（授業）方法も可能だということが多くの参加教員にも納得できたようである。多様な授業展開のヒントになるのではないかと思っている。
21	各自が今まで行ってきたオンライン授業を見直し，より効果的な授業の組み立て方や工夫など，その後の授業に取り入れることができた.
22	学内で抱えている問題解決へのヒントとなっている
23	若手職員が中心となって企画する研修会が定期的に行われるようになった。
24	教育改善につながった（授業担当者が自分の授業に取り入れ、実践、検証、更に改善というループに）
25	e-learningの利用が活発になった。
26	今年度の学内FD研修会は、新型コロナウイルス感染拡大防止を考慮して、各自のPCでZoomのブレイクアウトルームを使ったグループワークをオンラインで実施した。研修当日は55名の教員が各研究室等から参加し、その教員の多くはオンラインでのグループワークを初めて体験した。この研修により、学生の学習意欲を高める4つの段階やモチベーションを上げる方法を学ぶとともに、グループワークを通じて先生方のノウハウを共有し、授業改善のアイデアを得ることができた。講師の先生の分かりやすいスムーズな進行により、とても有意義な研修となった。

No.	３．ＳＰＯＤ内講師派遣事業への要望があれば，具体的にお書き下さい。
1	・コロナ禍でありオンラインでの研修となったが，附属学校においては個別のＰＣを有しておらず，集合させざるを得ない状況となった。また，学内職員を一定数以上オンラインで研修するとなると，個別に必要な会場が確保できない恐れもあり，受講希望のある職員と施設等を準備できない大学とのジレンマがある。そのため，同じ内容のオンライン研修であれば時期をずらして２回まで無料とし，対応することができないか？ ・ＳＰＯＤ内講師派遣研修の受講者アンケートについて，ＳＰＯＤで各案件毎にアンケートフォームを用意いただけないか（受講者にＵＲＬのみ提供し回答させれば，各機関でのアンケートの回収作業やＷＥＢフォーム作成・集計作業を削減することが可能となる）
2	ＳＰＯＤ内講師派遣事業では、幅広いテーマを扱っていただいており、現状の課題、必要性に応じた講座を職員に提供することができるため、引き続き継続して実施いただきたい。
3	人事評価に関する研修
4	このままで良いが、新しいテーマを適宜追加してくださると活用しやすい
5	本学にとってSPOD内講師派遣事業は教員の教育の質を高めるための必須であり、今後もぜひ続けていただきたいと思います。他大学での事例や方法について学ぶ機会が得られることは非常に有意義であります。大学院についても効率的な教育ができるような講演等があればお願いしたいと考えております。
6	今後も継続して行っていただきたい。
7	派遣事業は今後も継続して続けてもらいたい。
8	授業外学習時間の確保策、教員の科研費獲得あるいは申請促進の施策に関する講義があるとありがたいです。
9	教学関係・管理部門の講座とも有意義であり、今後も継続していただきたいと思います。
10	学校法人毎に１回実施とのことですが、1校毎に1回実施とすることは可能でしょうか。
11	これまでの講師派遣事業と同様に、本学部に特化した内容に対応していただけるとありがたいです。開学して４年目となり、学生は講義や実習だけでなく、配属された研究室で卒論につながるより専門的な内容を学んでおりますので、そのような状況に応じた教授法などを学べる研修もできれば幸いです。
12	今後も継続していただきたい。
13	引き続き、無料派遣を続けていただくことを要望する。

No.	４．ＳＰＯＤ全体への要望があれば，具体的にお書き下さい。
1	どの機関でも通用する定番の研修科目であり，かつビデオオンデマンド＋ＷＥＢアンケートで効果測定可能なものについては，無料で開放（アンケートフォーム含む）することができないか。（ここ最近，民間企業によるオンデマンド型の研修案内が増えており，定型の研修であれば各機関の負担金の範囲内で提供可能ではないかと考える） 例：研究費不正防止，公文書管理，個人情報保護　等
2	今後も、教職員のスキルアップになるような研修を継続して行っていただきたい。
3	各大学の当面する課題に応じた講師の派遣をお願いしたい。
4	今後も継続して講師派遣事業を実施していただけると大変ありがたく思います。
5	ＳＰＯＤ内講師派遣事業をＦＤ関係1回、ＳＤ関係1回にしていただけると、教員・職員それぞれに特化した内容の講座が受講できるのではないかと思われます。

令和4年度SPOD加盟校内講師派遣プログラム一覧（開催県別）（案）

県名	大学等名	NO.	ジャンル	プログラム名	講師所属校	講師
徳島	徳島大学	43	学生支援	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	香川大学	佐藤，西本
	鳴門教育大学	15	授業改善・教授法	ルーブリック作成入門	徳島大学	飯尾
	四国大学・四国大学短期大学部	8	授業改善・教授法	大人数講義を魅力的にするテクニック	香川大学	佐藤
	徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部	22	業務改善	インストラクショナル・デザイン（ID／教育設計）を活用した企画・立案マネジメント	愛媛大学	仲道
	徳島工業短期大学	45	学生支援	現代学生の理解と関わり方	香川大学	小坂
	阿南工業高等専門学校					
香川	香川大学	2	カリキュラム改善	カリキュラム評価の基礎知識	愛媛大学	竹中
	香川県立保健医療大学	42	人材育成・人事制度	キャリアコンサルティングの手法を活用した人材育成	愛媛大学	岡
	高松大学・高松短期大学	7	授業改善・教授法	受講生が楽しく集中して参加する授業の雰囲気作り	愛媛大学	上月
	香川短期大学	6	授業改善・教授法	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	愛媛大学	仲道
	せとうち観光専門職短期大学	6	授業改善・教授法	学生の学ぶ意欲を引き出す授業とは？	高知大学	俣野
	香川高等専門学校	36	業務改善	タイムマネジメント入門	愛媛大学	藤本
愛媛	愛媛大学	43	学生支援	学生の自立を促す学生支援の実践とコツ	香川大学	佐藤，西本
	愛媛県立医療技術大学	17	授業改善・教授法	同期型オンライン授業に双方向性を持たせるツールの紹介	高知大学	杉田，高畑
	聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部	44	学生支援	学生の主体性を促す学習支援	愛媛大学	竹中
	松山大学・松山短期大学	35	業務改善	その言葉・対応は、危険です！～保護者からの要望への対応～	阿南工業高等専門学校	坪井・安田
	松山東雲女子大学・松山東雲短期大学	47	学生支援	発達障がいのある学生に配慮した授業づくり	愛媛大学	三浦
	今治明徳短期大学	14	授業改善・教授法	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～	愛媛大学	仲道
	岡山理科大学獣医学部	17	授業改善・教授法	同期型オンライン授業に双方向性を持たせるツールの紹介	高知大学	杉田，高畑
	人間環境大学松山看護学部及び総合心理学部	17	授業改善・教授法	同期型オンライン授業に双方向性を持たせるツールの紹介	高知大学	杉田，高畑
	新居浜工業高等専門学校	12	授業改善・教授法	効果的なeラーニングの活用方法	高知大学	高畑
	弓削商船高等専門学校	10	授業改善・教授法	アクティブラーニング実践（成功のためのアイスブレイキング）	徳島大学	吉田
高知	高知大学	16	授業改善・教授法	授業改善を研究する-SoTL入門-	愛媛大学	上月
	高知県立大学・高知工科大学					
	高知学園短期大学・高知リハビリテーション専門職大学・高知学園大学	40	人材育成・人事制度	組織の円滑な運営のためのストレスマネジメント～自己理解と他者理解	香川大学	野口
	高知工業高等専門学校	17	授業改善・教授法	同期型オンライン授業に双方向性を持たせるツールの紹介	高知大学	杉田，高畑

令和４年度ＳＰＯＤ加盟校内講師派遣事業実施に係る手続き等について

ＳＰＯＤ事務局（愛媛大学教育学生支援部教育企画課）

Ⅰ　ＳＰＯＤ加盟校内講師派遣プログラムについて

（１）ＳＰＯＤ加盟校内講師派遣プログラムは，加盟校を対象に年１回無料で研修講師の派遣を行う制度です。
※１法人に複数大学・短期大学・短期大学部が併設の場合（高等専門学校除く）は１法人１回
※１法人２回以上の派遣をご希望の場合は別添「２回以上のプログラム実施を希望する場合」をご参照ください。

（２）講師の旅費・謝金について
・開催校から講師へ旅費・謝金をお支払いいただく必要はありません。
・ＳＰＯＤ事務局より講師所属機関の事務担当者に旅程等確認後，ＳＰＯＤ経費で旅費を支給します。
・謝金の支給はありません。（「共同事業契約書」の締結に伴い，本事業が各加盟校の業務となることによる）

（３）ＳＰＯＤ加盟校外教職員のプログラム参加について
・非加盟校の教職員の参加には，原則研修料が必要となります。事前に事務局へご相談ください。

（４）台風や災害等不測の事態が生じた場合について
・別添「台風や災害等不測の事態が発生した場合の取扱いについて」をご参照ください。

Ⅱ　ＳＰＯＤ加盟校内講師派遣プログラムの実施に伴う開催校手続きについて

（１）実施要項等の送付　【研修実施の１ヶ月前まで】
・講師の旅費手続き等に必要のため，担当講師確認済みの実施要項等を実施１ヶ月前までにＳＰＯＤ事務局までメールでご送付ください。
・不測の事態が生じた場合に備えて，予め担当講師の緊急連絡先をご確認ください。

（２）研修事後アンケート（様式１）の送付　【研修当日～１週間を目安に】
・プログラム改善の参考にするため，当日は別添の「様式１-講師派遣プログラムアンケート」実施をお願いいたします。※今年度版をご使用ください。また，各機関で作成のオンラインフォームを使用いただいても構いません。
・回収後の回答はＳＰＯＤ事務局までご送付ください。

（３）完了報告書（様式２）の送付　【研修当日～１週間を目安に】
・講師の旅費手続きに必要の他，講師派遣事業の実績として活動報告書等に掲載させていただくため，プログラム終了後，様式２の完了報告書をＳＰＯＤ事務局までメールでご送付願います。

（４）実施責任者対象アンケート（様式３）について　【令和５年１月２０日（金）まで】
・研修後の学内での変化や効果を調査するため，研修実施責任者対象アンケートを実施しています。ご協力くださいますようお願いいたします。
アンケート URL：　https://forms.gle/tUDEV7JTVhD7zy78A　　締切：令和５年１月２０日（金）
締切日以降にプログラムを実施される場合は，終了次第ご回答をお願いします。

（添付書類）　01　様式１　講師派遣プログラムアンケート（受講者対象）
02　様式２　完了報告書
03　記入例　完了報告書
04　台風や災害等不測の事態が発生した場合の取扱いについて
05　２回以上のプログラム実施を希望する場合

（問合せ・送付先）SPOD 事務局（愛媛大学教育学生支援部教育企画課教育企画チーム）
〒790-8577　愛媛県松山市文京町３番地　愛媛大学教育企画課
TEL 089-927-9154　　E-mail spod@stu.ehime-u.ac.jp

令和３年度第５回ＳＰＯＤネットワークコア運営協議会
ＳＤ専門部会（書面審議）議事要旨

１　審議期間　令和４年２月２日（水）　～　令和４年２月８日（火）

２　出 席 者　別紙のとおり

３　議　題

（１）ＳＰＯＤ－スタッフ・ディベロップメント・コーディネーターの資格認定について

このことについて，資料１－１～１３及び参考資料１に基づき，書面審議を行った結果，推薦のあった６名全員が資格認定基準を満たしていると委員全員から認められたため，令和４年２月１４日（月）開催の第７回ＳＰＯＤネットワークコア運営協議会に付議することとした。

SPOD-SDC資格申請者一覧

	大学名	所属	職名	氏名
1	聖カタリナ大学	学生部教務課	課長	ミヤタ　カズミ 宮田　和美
2	高知工科大学	総務部人事課	課長	モリ　アキヒコ 森　晃彦
3	徳島大学	総務部総務課	副課長	ネガヤマ　スミコ 根ヶ山　須美子
4	高知大学	法人企画課IR評価室	室長	ハマダ　マサヨ 浜田　昌代
5	高知大学	総務部総務課	専門員	イノウエ　シンジ 井上　慎二
6	高知大学	医学部・病院事務部学生課	課長補佐	ノグチ　サトル 野口　悟

別紙様式１

令和４年１月１７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　事務局長
中　村　　和　也　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。

聖カタリナ大学　教務課長　　宮田　和美

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 23 年 8 月 24 日／SPOD フォーラム 2011「職場で使えるグループワークー効果的な実践方法ー」／
会場：愛媛大学【次世代リーダー養成研修内での講師】
・平成 24 年 3 月 21 日／春季事務職員研修「SPOD 次世代リーダー養成研修の報告」／
聖カタリナ大学（自大学研修）
・平成 24 年 8 月 23 日／SPOD フォーラム 2012「大学職員のための企画力養成講座」／会場：徳島大学
・平成 26 年 10 月 9 日／大学人・社会人としての基礎力養成講座レベルⅡ)／「コミュニケーション実践／
会場：愛媛大学
・平成 26 年 3 月 26・9 月 3 日、平成 27 年 3 月 25 日、平成 28 年 3 月 25 日、平成 29 年 3 月 22 日／
新採用職員研修「大学組織」／聖カタリナ大学（自大学新任研修）

２．職員のキャリアプランニングサポート実績

・平成 21 年 9 月 10 日、SPOD フォーラムにおいて「人を育てるコーチング・メンタリング」を受講し、部下の評価に活用している。
・平成 23 年 6 月 10 日、SPOD 次世代リーダー養成研修において、「メンター入門」及び「メンタリング実践」を受講する中で、２期生に対しメンターとしてメンタリングを実践。現在は、部下の評価に活用している。
・平成 27 年 8 月 27 日、SPOD フォーラムにおいて、「人材育成のための人事評価 ー評価の心構えとその手法ー」を受講し、部下の評価に活用している。

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 22 年度から 23 年度にかけて、学内の SD 委員として、「あるべき職員像」の設定に携わった。
・令和 3 年 11 月 22 日、SPOD「SD コーディネータ（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」を受講し、自大学における求められる人材像を作成した。

４．大学等におけるＳＤプログラムの企画・立案の実績

・平成 23 年度、次世代養成研修内での SPOD フォーラム 2011 において、企画・立案し、講師を務めた。
・平成 23 年 11 月 25・26 日、SPOD 次世代リーダー養成研修において、「SPOD－SD プログラム講師を目指して」を受講。
・平成 24 年度、学内研修において、SPOD 次世代リーダー研修の内容及び成果を自大学職員に伝えるべく、パワーポイントで資料を作成し、講師を務めた。
・平成 24 年度、SPOD フォーラム 2012 において、効果的なワークの内容を検討し、他大学職員と共同で講師を務めた。
・平成 26 年度、大学人・社会人としての基礎力養成講座レベルⅡにおいて、担当プログラムに対し効果的な講義・ワーク内容や資料等について検討し、講師を務めた。
・平成 26 年 3 月、自大学の「平成 26 年度新採用職員研修」のプログラム作成に携わり講師を務めるとともに、その後の自大学新採用職員研修の基盤を作った。

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

令和４年１月 19 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

高知工科大学総務部長
福留　園子　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）　高知工科大学　人事課長　（氏名）　森　晃彦

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 26 年 8 月 27 日／若手職員に贈る 「仕事の魅力発見!!」講座 ～気づきから築くアクションプラン～（SPOD フォーラム 2014）
② 平成 28 年 5 月 10 日／キャリア形成入門（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）
③ 令和 2 年 11 月 26 日／部下育成実践（SPOD 大学人・社会人としての基礎力養成プログラムレベルⅡ）
④ 令和 3 年 11 月 4 日／キャリア形成入門（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）

２．職員のキャリアプランニングサポート実績

・平成 25 年度度次世代リーダー養成ゼミナール「メンタリング実践Ⅰ（平成 25 年 5 月 13 日)」、「メンタリング実践Ⅱ（平成 25 年 11 月 14 日)」、平成 26 年度次世代リーダー養成ゼミナール「メンター入門（平成 26 年 5 月 22 日)」、「メンタリング実践Ⅲ（平成 26 年 5 月 22 日)」を修了すると共に，5 期生のメンターとしてメンタリングを実施した。
・管理職及び人事担当として、職場内での部下とのミーティングや、考課者・被考課者に対する人事考課面談などにおいて、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

・次世代リーダー養成ゼミナール開放講義「人材育成ビジョン」@高知大学（令和元年 10 月 24 日）を受講し、同講義内で自大学における求められる人材像を作成すると共に，人材育成ビジョンの必要性と構築方法を修得した。
・人事担当として，法人内の人材育成に係る業務に携わっている。学内考課者研修（株式会社産労総合研究所実施）の企画・立案を行う等、人材育成の重要な役割を果たす人事考課が適切に行えるよう取り組んだ。

４．大学等におけるＳＤプログラムの企画・立案の実績

・次世代リーダー養成ゼミナールにおいて、ＳＤプログラム構築実践を受講し修了している。
・上記１の①、②、③、④の研修を実施するに当たってプログラムの企画・立案を行い、講師を務めた。
・法人内の管理職向けに、学内考課者研修（平成 29 年 8 月 24 日、株式会社産労総合研究所実施）の企画・立案を行った。

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

令和４年１月２５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
髙曽根　宏　明　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）国立大学法人徳島大学・総務部総務課副課長（氏名）根ヶ山 須美子

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

・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ー」／愛媛大学（ＳＰＯＤ内研修）
・平成 26 年 5 月 14 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)【新任職員研修】
「ビジネスマナー入門（基礎編・マナー編）」／徳島大学（ＳＰＯＤ内研修）
・平成 30 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)【新任職員研修】
「ビジネスマナー入門」／徳島大学（ＳＰＯＤ内研修）

2．職員のキャリアプランニングサポート実績

・次世代リーダー養成研修（H24.6～H26.1）を修了している。
平成 25 年 5 月「メンター入門」及び「メンタリング実践」を受講する中で、４期生に対しメンターとしてメンタリングを実践。現在は、副課長，室長として部下の育成・評価に活用している。
・平成 28 年度四国地区女性リーダー研修「女性リーダーと考えるリーダーシップ」，平成 28 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）「OJT 実践」，第 2 回四国地区マネジメント研修「リーダーシップの働き」（平成 30 年 2 月），平成 30 年度四国地区女性職員「アサーティブコミュニケーション」を修了しており，職場内のキャリアプランのサポートに役立てている。

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 28 年 6 月大学人・社会人としての基礎力養成プログラム研修（レベルⅡ）を受講し，「OJT 実践」において「人材育成」の目的・手法を学ぶとともに，OJT 計画表作成の実施・評価等を実践し，部下の指導内容の計画手法を習得している
・平成 28 年度四国地区女性リーダー研修「リーダーとしてのマネジメントスキルを磨く」を受講し，コミュニケーション能力の向上に伴う部下の育成，目標管理，業務管理の手法を習得している。
・平成 30 年 2 月第 2 回四国地区マネジメント研修を受講し，業務管理及び部下の指導等に関するチームマネジメントの手法を習得している
・令和 3 年 11 月令和 3 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，オンラインで開催された「SDC 養成講座」フォローアップセミナーにおいて「人材育成ﾋﾞｼﾞｮﾝ作成ﾜｰｸｼｮｯﾌﾟ」を受講し，自大学における求められる人材像を作成するとともに手法を習得している。

4．大学等におけるＳＤプログラムの企画・立案の実績

・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ー」について企画・立案し，講師を務めた。
・平成 26 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 1）「ビジネスマナー入門（基礎編・マナー編）」について企画・立案し，講師を務めた。
・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 1）「ビジネスマナー入門」について企画・立案し，講師を務めた。

※１～４で総合的に基準を満たすと判断した。

別紙様式１

令和４年１月２８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）高知大学総務部人事課長
（氏名）　田所　佐史　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）　高知大学・室長　（氏名）　浜田　昌代

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 25 年 8 月 20 日　若手職員に知ってもらいたい「報・連・相」のコツ（SPOD フォーラム）【愛媛大学】
・平成 25 年 9 月 27 日　若手職員に知ってもらいたい「報・連・相」のコツ（自大学中堅・若手職員研修）【高知大学】
・平成 26 年 4 月 23 日　若手職員に知ってもらいたい「報・連・相」のコツ（自大学新任事務職員研修）【高知大学】
・平成 26 年 8 月 29 日　スタッフ・ポートフォリオ作成ＷＳ（SPOD フォーラム）【高知大学】
・平成 27 年 4 月 23 日　若手職員に知ってもらいたい「報・連・相」のコツ（自大学新任事務職員研修）【高知大学】
・平成 28 年 4 月 6 日　法人評価について（法人評価担当職員研修）【大学改革支援・学位授与機構】
・令和２年 11 月 5 日　コミュニケーション入門（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））【愛媛大学】

２．職員のキャリアプランニングサポート実績

・平成 24～25 年度次世代リーダー養成研修で「メンター入門」を受講すると共に，4 期生のメンターとしてメンタリングを実施した。平成 26 年 3 月に次世代リーダー養成研修（ゼミ）修了後、同年 4 月に係長就任時から現在まで、定期的に職場内で部下とのミーティングを行い、業務の進捗状況を確認するとともに、個別にメンタル面や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

・令和 3 年 11 月 22 日、SPOD「SD コーディネーター（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」を受講し、自大学における求められる人材像を作成した。

・高知大学は平成 28 年 3 月 28 日付けで「高知大学事務職員の能力開発に関する基本方針・基本計画」を策定しており、高知大学事務職員職能開発委員会ワーキング・グループのメンバーとして、原案作成までの議論に参画した。

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 年度　若手職員に知ってもらいたい「報・連・相」のコツ（SPOD フォーラム）を企画・立案し、講師を務めた
・平成 25 年度　若手職員に知ってもらいたい「報・連・相」のコツ（自大学研究国際部中堅・若手職員研修）を企画・立案し、講師を務めた
・平成 26 年度　若手職員に知ってもらいたい「報・連・相」のコツ（自大学新任事務職員研修）　を企画・立案し、講師を務めた
・平成 26 年度　SPOD 講師養成研修を修了
・平成 26 年度　スタッフ・ポートフォリオ作成ＷＳ（SPOD フォーラム）を企画・立案し、講師を務めた
・平成 27 年度　若手職員に知ってもらいたい「報・連・相」のコツ（自大学新任事務職員研修）を企画・立案し、講師を務めた
・平成 28 年度　法人評価について（大学改革支援・学位授与機構法人評価担当職員研修）を企画・立案し、講師を務めた
・令和２年度　コミュニケーション入門（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））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

令和４年１月28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）高知大学総務部人事課長
（氏名）　　田所　佐史　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）　高知大学・専門員（法規担当）　（氏名）　井上　慎二

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 29 年 8 月 23 日／SPOD フォーラム 2017「事例から学ぶ『学生』『後輩職員』との対話型コミュニケーション講座（次世代リーダー養成ゼミナール 7 期生として講師を務めた)」／徳島大学
・平成 30 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)【新任職員研修】「ビジネスマナー入門（文書の基本編)」／徳島大学（ＳＰＯＤ内研修)
・令和 3 年 5 月 14 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)【新任職員研修】「タイムマネジメント入門」／zoom によるオンライン研修（ＳＰＯＤ内研修)
・令和 3 年 8 月 26 日／SPOD フォーラム 2021「若手職員のためのタイムマネジメント入門」／zoom 開催(自大学研修)
・平成 30 年 7 月 18 日／「共通スキル等」向上を目的とした Off-JT（入門編）「高知大学職員「文書処理」入門」「高知大学職員「規則取扱」入門」／高知大学（自大学研修)
・令和元年 9 月 19 日／「共通スキル等」向上を目的とした Off-JT（入門編）「高知大学職員「文書処理」入門」「高知大学職員「規則取扱」入門」／高知大学（自大学研修)
・令和 2 年 9 月 14 日／「共通スキル等」向上を目的とした Off-JT（入門編）「高知大学職員「文書処理」入門」「高知大学職員「規則取扱」入門」／高知大学（自大学研修)
・令和 3 年 4 月 28 日／「共通スキル等」向上を目的とした Off-JT（入門編）「高知大学職員「文書処理」入門」「高知大学職員「規則取扱」入門」／高知大学（自大学研修)

２．職員のキャリアプランニングサポート実績

・平成 28～平成 29 年度ＳＰＯＤ次世代リーダー養成ゼミナール（7 期生）において、「メンター入門」を受講し、8 期生のメンターとなり、メンタリングを行った。
・自大学において、定期的に部下と面談等を行い、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 28～平成 29 年度ＳＰＯＤ次世代リーダー養成ゼミナール（7 期生）において、「人材育成ビジョン」を受講し、人材育成ビジョンの必要性や構築方法について説明できるようになった。

４．大学等におけるＳＤプログラムの企画・立案の実績

・次世代リーダー養成ゼミナールの「SD 実践」として、平成 29 年 8 月の SPOD フォーラムにおいて、「事例から学ぶ 「学生」 「後輩職員」との対話型コミュニケーション講座」 の講師の一人として企画・立案に携わり、講義を行った。
・平成 30 年 5 月の大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベル I)「ビジネスマナー入門（文書の基本編)」を SPOD の SD 担当者と企画・立案し，講師を務めた。
・令和 3 年 5 月の大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベル I)「タイムマネジメント入門」を SPOD の SD 担当者と企画・立案し，講師を務めた。
・令和 3 年 8 月の SPOD フォーラムにおいて、「若手職員のためのタイムマネジメント入門」 を企画・立案し、講師を務めた。
・平成 18 年度の学内の業務運営等に関する提案募集に際して、「初任者から中堅者に至る過程における研修について」を提案し、その後の運営に反映された。
・平成 28 年度から平成 29 年度にかけて、高知大学職員「共通スキル等」向上プロジェクトを運営し、平成 30 年度から大学におけるＳＤプログラムの１つに位置付けられた「共通スキル等向上を目的とした Off-JT」などの職員の基礎的な能力の向上に向けた取組を企画・立案、試行、効果の検証を行い、報告書を人事課に提出した。

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

令和４年１月28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）高知大学総務部人事課長
（氏名）　田所　佐史　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）　高知大学・課長補佐　　（氏名）　野口　悟

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 24 年 8 月 22 日　若手職員のためのキャリアデザイン入門（SPOD フォーラム）【徳島大学】
・平成 24 年 8 月 22 日　職員のためのキャリアアップ講座（SPOD フォーラム）【徳島大学】
・平成 25 年 4 月 22 日　自大学新任職員研修　のうち、医学部紹介の講師【高知大学】
・平成 25 年 8 月 22 日　職員のためのキャリアアップ講座（SPOD フォーラム）【愛媛大学】
・平成 25 年 10 月 18 日　プレゼンテーション入門【愛媛大学】
（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】）
・平成 26 年 4 月 22 日　自大学新任職員研修　のうち、医学部紹介の講師【高知大学】
・平成 26 年 8 月 29 日　スタッフ・ポートフォリオ作成ＷＳ（SPOD フォーラム）【高知大学】
・平成 29 年 5 月 12 日　キャリア形成入門【愛媛大学】
（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】）

２．職員のキャリアプランニングサポート実績

・平成 23～24 年度次世代リーダー養成研修で「メンター入門」を受講すると共に，3 期生のメンターとしてメンタリングを実施した。その他，「スタッフ・ポートフォリオを介したキャリア形成支援」等を受講・修了
・平成 29 年 5 月 12 日に「キャリア形成入門」【愛媛大学】（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】）を企画・立案し、講師を務めた。
・課長補佐になった今年度から、課内の新規採用職員の SD 指導者として面談等を行い育成している。次世代リーダー養成研修で学んだメンタリングの手法を活かしつつ、１年目の成長を見守っているところである。

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

・令和 3 年 11 月 22 日、SPOD「SD コーディネーター（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」を受講し、自大学における求められる人材像を作成した。
・高知大学は平成 28 年 3 月 28 日付けで「高知大学事務職員の能力開発に関する基本方針・基本計画」を策定しており、高知大学事務職員職能開発委員会ワーキング・グループのメンバーとして、その原案の作成作業をした。

４．大学等におけるＳＤプログラムの企画・立案の実績

・平成 24 年度　若手職員のためのｷｬﾘｱﾃﾞｻﾞｲﾝ入門（SPOD フォーラム）を企画・立案し，講師を務めた
・平成 24 年度　職員のためのキャリアアップ講座（SPOD フォーラム）企画・立案し，講師を務めた
・平成 25 年度　自大学新任職員研修　のうち、医学部紹介のパートを企画・立案し，講師を務めた
・平成 25 年 6 月 14 日　「SPOD 講師養成研修」を修了している。
・平成 25 年度　プレゼンテーション入門を企画・立案し，講師を務めた
・平成 25 年度　職員のためのキャリアアップ講座（SPOD フォーラム）を企画・立案し，講師を務めた
・平成 26 年度　自大学新任職員研修　のうち、医学部紹介のパートを企画・立案し，講師を務めた
・平成 26 年度　スタッフ・ポートフォリオ作成ＷＳ（SPOD フォーラム）を企画・立案し，講師を務めた
・平成 29 年度　キャリア形成入門を企画・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。

令和３年度 第４回ＳＰＯＤネットワークコア運営協議会ＳＤ専門部会　議事概要

１　日　時　　令和３年１２月３日（金）１０：１０～１０：３０
２　場　所　　各コア校（Ｚｏｏｍ開催）
３　出席者　　別紙のとおり
４　議　題

（１）次世代リーダー養成ゼミナールの見直しについて

竹中部会長から資料に基づき，令和４年度に１年間かけて次世代ゼミについて大幅な見直しを行うこと，そのため，次年度はゼミ生の新規募集を行わないこと等の説明があり，異議なく了承された。
令和４年度はコロナ禍の状況にもよるが，原則として対面開催とし，第２回は香川大学，第３回は高知大学で行うこととなった。

（２）令和４年度　大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（新任職員）について

竹中部会長から，令和４年５月１１日（水）～１３日（金）に徳島大学主催でオンライン開催するとの報告があった。

（３）ＳＰＯＤ調査研究について

竹中部会長から資料に基づき報告があった。対象は事務職員のみとし，Ｗｅｂによる調査を行うこととした。愛媛大学内で予備調査を行った後，項目を確定し，１２月半ばを目途に各校のＳＤ担当者に依頼することとなった。

次世代リーダー養成ゼミナールの見直しについて（提案）

次世代リーダー養成ゼミナール担当
愛媛大学教育企画室　仲道　雅輝
愛媛大学教育企画室　竹中　喜一

次世代リーダー養成ゼミナール（以下「次世代ゼミ」という。）は，四国地区大学教職員ネットワーク（SPOD）が実施する SPOD-SD プログラムの柱の１つとして，平成２２年度に４大学８名の１期生を迎えてから，現在まで９期６３名の修了者を輩出している（令和３年度末に１０期生が修了予定）。また，次世代ゼミ修了者は，それぞれの大学（職場）でリーダーとして活躍している。

次世代ゼミのプログラムは，「講義」・「プロジェクト」・「SD 実践・演習」の３本柱で構成され，令和元年度のカリキュラムにおける総研修時間は１１０時間を超えており，それぞれの講師も特に力を入れて指導などにあたってきた。

しかし，スタートから１０年が経過し，講師及び事務局では，大学職員に求められる能力などの変化にあわせて，次世代リーダーに必要な能力なども変化していることや受講者の世代が変わり，受講者の価値観，それぞれにあった指導方法も変化している ことを感じるようになってきた。さらに，コロナウイルスの感染拡大等により，令和２年度に１年間の休止，令和３年度の再開後も開催した３回が全てオンライン実施 という状況になり，その中で，講師と研修生，加えて，研修生同士（同期，先輩・後輩間）の関係の構築が，コロナ前のようには行えなくなっている ことを強く感じている。

そこで，これらを踏まえて，**令和４年度に１年間かけて，次世代ゼミの実施方法，形態，内容等などの大幅な見直しを行いたい 。**見直しにあたっては，研修実施校である愛媛大学が原案を作成し，SPOD ネットワークコア運営協議会 SD 専門部会で意見を伺い，最終決定するという形で進めていきたい。

また，見直し期間である **令和４年度の次世代ゼミでは，１２期生の募集を行わず，現行のプログラムを１年間受講している１１期生に対し，同プログラムを引き続き実施し，修了までの指導を行う** こととしたい。さらに，その上で，**令和５年度の次世代ゼミでは，見直したプログラムのもと，１２期生の募集を行う** こととしたい。

件名: 大学行政管理学会中国・四国地区研究会の開催について（ご案内）

令和４年１月２５日

ＳＰＯＤ加盟校　事務担当者様

いつもお世話になっております。愛媛大学教育企画課（ＳＰＯＤ事務局）です。

標記研究会の開催についてお知らせいたします。
お手数ですが，各校にて御周知いただきますようお願いいたします。

（以下案内文です。）

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク加盟校の皆様

2021-2022年度第3回（通算67回）
大学行政管理学会中国・四国地区研究会の開催について（ご案内）

2021-2022年度第3回中国・四国地区研究会を下記のとおり開催いたします（共催：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD））。
このたびの研究会は、オンラインで開催いたします。本研究会への参加は、学会会員・非会員を問いません。興味のある方は何方でも参加いただけますので、周知方よろしくお願いいたします。

記

１．テーマ： AfterコロナのSD～コロナ禍でのオンライン研修の検証を通じて

新型コロナウイルスが突如現れ、教育現場では、学生たちの「学びを止めない」との言葉を念頭に、それぞれの高等教育機関で様々な取組みがなされてきました。

現在では、全国の多くの高等教育機関、コンソーシアム等において、オンライン研修が企画・実施されています。またAfterコロナでは、時間や場所に拘束されないオンライン研修のメリットをそのまま生かし、ハイブリッド型研修へ移行していくことが予想されています。

今回の研究会では、四国全体で連携して研修運営を実施している「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）」の事例から、オンライン研修の有用性を

定量的・定性的に検証し、その工夫、成果、課題を共有することで、これから迎えるAfterコロナ時代のSD活動に活かしていただくことを意図しています。

大学を越えた大きな枠組みで「体系的」「段階的」「継続的」SDを行うSPODでは、学生だけでなく、大学教職員の人材育成・能力開発の観点からも、「学びを止めないこと」「研修の機会を提供し続けること」「能動的な研修内容」「ネットワーク作り」を意識し、コロナ禍においても、研修の機会が提供され続けてきました。

SPODでの事例を運営サイド、講師サイド、それぞれの視点から振り返り、今後のSDについて考える土台とするとともに、オンライン研修で活用できるテクニックを共有することで、それぞれの機関における今後のハイブリッド型研修、より効果的なSDの実現について考える機会とできることを期待しています。

2．日時　2022年2月20日（日）13：30～16：40（受付開始13：15～）
※研究会終了後、オンライン懇親会に使えるツール体験を予定（～17：00）

3．会場　Zoomによるオンライン開催
※ミーティングURL等は研究会前日までに申込者のメールアドレスにお送りします。お申込みは1人1アドレスでお願いいたします。
申込者以外とのURLの共有は控えてください。

4．参加費　無料

5．定員　　100名

6．プログラム内容

13：30～　開会
13：40～　事例発表（休憩、質疑応答を含め95分）
「何があっても『学びを止めない』職員の育成について」
発表者：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）
内容：（1）組織を越えたSDを連携して運営する工夫
※コロナ禍での35機関連携、オンラインによるSPOD参加校の職階別研修（初任者研修等）等、全国規模のSPODフォーラムの開催
（2）オンライン研修担当講師の気づき
※ワーク等を取り入れたオンライン研修の事例紹介
（3）コロナ禍前後のアンケート分析からの考察（オンライン研修の有用性・課題）
15：15～　休憩
15：25～　講演「特に職員が職員に行うオンライン研修の際に研修効果をあげるための手法」（質疑応答含め70分）
講師：香川大学大学教育基盤センター能力開発部長　石井知彦教授
内容：・対面研修に劣らない効果をあげるための運営上の工夫・テクニック
・特に遠隔実施の際に必要な心構え
16：35～　閉会

16：40～　オンライン懇親会に使えるツール体験（20分）
　　※この時間を利用し、事例発表や講演内容に関する詳しい質問、意見交換が可能です。

７．申込方法
　以下のフォームから必要事項をご記入の上、お申込みください。申込締切は、2月14日です。なお、フォームにご記入の所属大学・機関、所属部署・役職、氏名を当日配布の参加者名簿に掲載いたします。
掲載を希望しない場合は、備考欄にその旨ご記入ください。
https://forms.gle/TbXbnLkjuZ3Vvw4KA

８．問い合わせ先
　広島修道大学財務課　木村太祐
　電話番号：082-830-1107（直通）　FAX番号：082-830-1325
　e-mail：cyugokushikoku@gmail.com

以　上