

教育学術新聞に SDC に関する記事が掲載されました。

掲載日	タイトル等
令和6年4月24日(水)	SDを推進する職員① 「愛媛大学が認定するSDコーディネーター」 (愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 中井俊樹)
令和6年5月8日(水)	SDを推進する職員② 「学びの全体像を設計する」 (芝浦工業大学 鈴木洋)
令和6年5月15日(水)	SDを推進する職員③ 「段階的・系統的・継続的なSDの実現」 (大阪女学院大学 葛西崇文)
令和6年5月22日(水)	SDを推進する職員④ 「繋がりの中で高まるSD力」 (香川大学 野口里美)
令和6年6月5日(水)	SDを推進する職員(終) 「成長するSDC」 (愛媛大学 高木佳代子)

愛媛大学では、文部科学省教育関係共同利用拠点事業の一環としてスタッフ・ディベロップメント・コーディネーター（SDC）を養成する取組を行っている。大学の経営においては職員力が重視されているが、各大学でSDCがどのように行われているのか。このたびは同大学教育企画室の協力を得て、SDCの取り組みを5回にわたり連載する。

認定は学習を促進する

キャリアコンサルタント、社会保険労務士、衛生管理者などの資格が記された大学職員の名刺を見たことはないだろうか。教員免許や修士などの学位が記されている場合もあるだろう。

個人の能力を保証する認定という行為は、学習者に大きな影響を与える。認定は特定の分野における知識や技能の水準を示し、学習者が目指すべき到達目標を明確にすることを目指す。また、認定されることを目指して学習者の意欲を高める効果もある。認定を受けることで、個人はその分野での専門性を証明することができる。

SDを推進する職員①

SDコーディネーター

認定制度

愛媛大学の教育企画室は、SDコーディネーター（以下、SDC）の認定制度を運営している。



愛媛大学が認定するSDコーディネーター

拠点事業の取り組みとして、SDの実践的指導者を認定することになった。2012年3月に愛媛大学職員が第1号のSDCとして認定された。2017年の大学設置基準の改正により、大学にSDの義務化されたが、それ以前にSDCの認定制度を構築したことになった。当時、教育企画室はFDの専門家である

て能力を証明する制度の意義があったといえるだろう。また、名称に関しては、ファカルティ・ディベロップ・ディベロップとスワップ・ディベロップとするのではなく、SDコーディネーターという名称が用いられることになった。SDCの認定制度で

表 SDコーディネーターの認定基準

1. 高等教育機関のSDの推進に対する意欲と展望を有している。
2. 高等教育機関におけるSDプログラム開発・企画・評価の手法を修得している。
3. 本拠点が主催するSDC養成講座を修了している。もしくは、修了した者と同等の能力があると認められる。
4. 所属機関以外が主催する研修の複数回の講師経験がある。
5. 講師として効果的な研修を担当できる。

今後の認定制度

愛媛大学が10年以上にわたって運営してきたSDCの認定制度は一定の成果があったといえるだろう。そして、このような認定制度は今後より重要な役割を果たすことになるだろう。

小さい単位の学習成果の証明はより大事になってくだろう。他の職業と同様に、大学職員も自分が身につけた能力を証明する場面は増加し、大学の人事課も採用、配置、育成などにおいて個々の職員の能力証明を活用していくことになるであろう。

また、能力開発に対する考え方も促進要因になるであろう。大学職員の能力開発は大学という組織のためだけに実施されるものではない。近年では職業生活を通じて幸福を追求する権利としてキャリア権という考え方が注目されている。個々の職員が、自分の望むキャリアを築いていくためにも能力開発が位置づけられ、その際に認定制度による能力証明はより大きな役割を果たしていくことになるだろう。

（愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室 中井俊樹）

SDCとは、大学職員の能力開発に関する知識や技術を修得し、SDの実践的指導者として適切な能力を有すると認められる者である。

SDCの認定制度は、2011年から開始している。2010年から現在まで教育企画室は文部科学大臣によって継続的に教育関係の共同利用拠点として認定されている。

ファカルティ・ディベロップの育成に力を注いでおり、SDにおいても専門家の育成が重要であるという認識にあった。FDの専門家についてはいくつかの大学の中でポストが用意されたが、SDの専門家については同様なポストはつくられなかった。そのため、大学のさまざまな部署に所属する職員に認定事業によ

って能力を証明する制度の意義があったといえるだろう。また、名称に関しては、ファカルティ・ディベロップ・ディベロップとスワップ・ディベロップとするのではなく、SDコーディネーターという名称が用いられることになった。当時、教育企画室はFDの専門家である

愛媛大学の教育企画室(教職員能力開発拠点)はSDコーディネーター(以下、SDC)の認定制度を運営し、養成講座やフォローアップ研修を実施している。SDCとは、大学職員の能力開発に関する知識や技術を修得し、SDの実践的指導者として適切な能力を有すると認められる者である。連載2回目は鈴木洋氏(芝浦工業大学情報イノベーション部長、教職員能力開発拠点SDC(40号)。大学行政管理学会常務理事)にインタビューし、認定を受けた経緯、SDCとしての学びや活動、今後について話を伺った。聞き手は広島市立大学教育基盤センターの坂本規孝氏。(インタビュー時は愛媛大学教育室)

—SDには以前から積極的だったのですか？

いいえ、そうではありませんが、突然教務系に異動しました。異動すると、分からないことだらけでした。教務だけだなくFDやSDの知識もなく、言葉も分かりませんでした。その事実にも気がついて愕然としました。理由も意味も分かりませんでした。今ほど研修が盛んではなく、内容も選択肢も限られていたからかもしれません。転機は人事異動です。最初が教務系の研修で情報システム系で働いて



鈴木洋氏(芝浦工業大学)

が、目の前の業務は遂行しなければなりません。そうなる、学ぶしかありません。そこで、学外の研修に参加しました。

—SDC養成講座の印象は？

様々な研修に参加した中で、特に印象が強いもの一つです。SDの知識を体系的に習得でき

ました。個別の研修のあ

SDを推進する職員②

り方だけでなく、SDを振り返ると最初からSDCを目指していたわけができました。講座を受講した他大学の受講生と人脈を築けたことも、大きな財産です。ほかの研修でもそうですが、他大学の状況を知ること

は、翻って自大学を別の視点で捉えることにつながります。SDC養成講座は、SDCになるためには受けるべきです。しか

は、翻って自大学を別の視点で捉えることにつながります。SDC養成講座は、SDCになるためには受けるべきです。しか

は、翻って自大学を別の視点で捉えることにつながります。SDC養成講座は、SDCになるためには受けるべきです。しか

学びの全体像を設計する

鈴木洋氏(芝浦工業大学)

座は2日間みっちりであり、SDCを目指さなくも、私は受講を勧められた。受け身になりがちで、私に受講を勧められた。受け身になりがちで、私に受講を勧められた。受け身になりがちで、私に受講を勧められた。

は、少なくとも2つあり、SDCを指さなくも、私は受講を勧められた。受け身になりがちで、私に受講を勧められた。受け身になりがちで、私に受講を勧められた。

愛媛大学の教育企画室(教職員能力開発拠点)はSDコーディネーター(以下、SDC)の認定制度を運営し、養成講座やフォローアップ研修を実施している。本連載3回目は葛西崇文氏(大阪女学院大学教授・学生課長兼評価企画室長、教職員能力開発拠点SDC(36号)、博士(学術))にインタビューし、認定を受けた経緯、SDCとしての学びや活動について話を伺った。聞き手は広島市立大学教育基盤センターの坂本規孝氏(インタビュー時は愛媛大学教育企画室)。

——SDの実践経験が豊富と伺いました。

いくつかの異なる立場でSDに携わった経験があります。以前の所属大学では、SD推進担当者として、仲間とともに、制度化とその後の企画・運営を担いました。学外でも、様々な縁で、フォーム等の研修講師の機会をいただきました。所属大学が変わった後、大学コンソーシアム大阪で研修部会推進委員となる

り、初任者研修やサロンの・大学コンソーシアム大阪の企画や運営に携わっています。学内では、特に日常業務にSDの要素を取り入れて職員として、仲間とともに、の能力開発に取り組んでいます。異なる立場においてSD実践に取り組んでいま



段階的・系統的・継続的なSDの実現

葛西崇文氏(大阪女学院大学)

進的に取り組まれていた四国地区の事例を知り、強い感銘を受けました。その取り組みを学ぶために、実践の一環として開催されていた養成講座を受講しました。

折しも、同じタイミングで学内のSD推進担当者者に任命されました。管理職ではありませんでした。

折しも、同じタイミングで学内のSD推進担当者者に任命されました。管理職ではありませんでした。

折しも、同じタイミングで学内のSD推進担当者者に任命されました。管理職ではありませんでした。

折しも、同じタイミングで学内のSD推進担当者者に任命されました。管理職ではありませんでした。

折しも、同じタイミングで学内のSD推進担当者者に任命されました。管理職ではありませんでした。

折しも、同じタイミングで学内のSD推進担当者者に任命されました。管理職ではありませんでした。

SD実践に取り組んでいまきつかけは？

たまたま参加したシンポジウムでSPOD*1の事例紹介を伺ったのがきっかけです。今日のようなSD制度が整っていない時代に、SD実践に先

たが、先進的な取り組みを学内でも実践したいと思ひ、SDCを目指すことに決めました。

しかし、受講後すぐにその要件を満たすために、学内制度の構築を進め、学外でも研修講師を務め、実践を重ねまし

たが、先進的な取り組みを学内でも実践したいと思ひ、SDCを目指すことに決めました。

しかし、受講後すぐにその要件を満たすために、学内制度の構築を進め、学外でも研修講師を務め、実践を重ねまし

たが、先進的な取り組みを学内でも実践したいと思ひ、SDCを目指すことに決めました。

しかし、受講後すぐにその要件を満たすために、学内制度の構築を進め、学外でも研修講師を務め、実践を重ねまし

SDを推進する職員③

SD実践に取り組んでいまきつかけは？

たまたま参加したシンポジウムでSPOD*1の事例紹介を伺ったのがきっかけです。今日のようなSD制度が整っていない時代に、SD実践に先

たが、先進的な取り組みを学内でも実践したいと思ひ、SDCを目指すことに決めました。

しかし、受講後すぐにその要件を満たすために、学内制度の構築を進め、学外でも研修講師を務め、実践を重ねまし

たが、先進的な取り組みを学内でも実践したいと思ひ、SDCを目指すことに決めました。

しかし、受講後すぐにその要件を満たすために、学内制度の構築を進め、学外でも研修講師を務め、実践を重ねまし

たが、先進的な取り組みを学内でも実践したいと思ひ、SDCを目指すことに決めました。

しかし、受講後すぐにその要件を満たすために、学内制度の構築を進め、学外でも研修講師を務め、実践を重ねまし

SDCになるには実践経験が必要でしょうか？

——SDCになるには実践経験が必要でしょうか？

そうですね。それが認定の要件でもあります。ただし、私は担当者として実践できる場がありましたが、SDCを目指す方全員が同じ環境ではありません。SDCになりましたが、以前の所属大学でSDCになったりすることはないです。以前はSDCになりた

SDCになるには実践経験が必要でしょうか？

そうですね。それが認定の要件でもあります。ただし、私は担当者として実践できる場がありましたが、SDCを目指す方全員が同じ環境ではありません。SDCになりましたが、以前の所属大学でSDCになったりすることはないです。以前はSDCになりた

省察を通して、自己理解を深める過程を重視している。

愛媛大学の教育企画室(教職員能力開発拠点)はSDコーディネーター(以下、SDC)の認定制度を運営し、養成講座やフォローアップ研修を実施している。本連載4回目は野口里美氏(香川大学理事・副学長、SPOD-SDC認定、教職員能力開発拠点SDC(13号)、SPTコミュニケーションカウンセラー・メンタルヘルスインストラクター認定)にインタビューし、認定を受けた経緯、SDCとしての学びや活動、今後について話を伺った。聞き手は広島市立大学の坂本規孝氏(インタビュア時は愛媛大学教育企画室)。

—SDに携わるきっかけは？

SDよりの先にFDに関わりました。FD義務化のタイミングで、FDを担当する課に配属されました。教員と伴にカリキュラム改革やFDに携わり、数々の企画を実現しました。教員との協働が生まれ、達成感がありました。しかし、講師としての経験が、スキル向上には不安もありました。そこで出会ったのが、愛媛大学が開催していたSDC養成講座です。自らの成長への意識を高め、学内外の研修に積極的に参加しました。そこでの全国の大学職員や異業種の人達との出会いが、広い視野と深い学びをもたらしてくれました。そして、研修講師として活動する機会を得ることができ、自信も深まりました。



野口里美氏(香川大学)

繋がりの中で高まるSD力

講座では受講生同士が本音でSDを語り、課題に取り組みます。他大学の受講生との交流を通じて、設置形態や組織文化の違いも実感でき、SDを介したつながりや広がりを感じました。その出会いは、今でも頼れる人脈として生きています。

—養成講座への期待が高いのでしょうか？

期待も意義も大きいと思います。一方で、SDCの存在や認知度は課題があります。愛媛大学では42名が認定されていますが、その存在は一般に広く知られていません。研修に参加したい人が多いので、サポートする意欲的な部下を後押しし、サポートする。そのようにして、積極的に学んで技能を向上させる姿勢を尊重することの大切さも、講座で学びますが、個人的なサポートだけに、SDCというアップが不可欠です。研修を受講するという受け身な姿勢だけでなく、主体性も不可欠です。愛媛大学からフォローアップ研修が提供されるのを待っているだけではいけません。自ら行動を起こさなければならぬので、自ら発信して、スキルスタートでも活動を継続する。そのように、自らのSD力を行動に移すことが大切だと思っています。SDCとして担

—SDCにも研修が必要ということでしょうか？

質をさらに高める一つの手段として、研修も有効だと思います。SDCの活動状況は様々で、SDCに関する機会が少ない人もいます。その場合も研修があれば、学びを継続できます。一方で、研修があるかもしれませんが、組織に期待するだけでなく、組織のために自ら動くことはできません。SDCが質の高い活動を展開するためには、個々の能力向上だけでは限界があります。SDCネットワークを活かして学び合い、助け合うことが大切だと思えます。ネットワークの中で、どちらも大切で、期待せ

たことは、その後の大学職員としての成長につながります。大学の発展に果たす役割は大きく、継続的な成長が必要です。成長することで、組織の中で職員能力開発を支えられる存在になっていきます。しかし、SDCは自学に閉じたものではなく、個人での活動がネットワークの中で共有されたり意見交換されたりすることで、SDCの成長が促される。そのようなサイクルは、SDCの活動を通じて所属組織への貢献にもつながります。

—組織への貢献にもつながるのでしょうか？

SDCの役割をもっと理解してもらうことが必要だと思います。SDCが義務化されたとき、更なる自信につながりました。講師としての印象でしたか？

SDプログラムの企画・運営・評価を体系的に学ぶことができ、実際に、個人の勘と経験に頼ることなく活動できるのです。

—養成講座への期待が高いのでしょうか？

期待も意義も大きいと思います。一方で、SDCの存在や認知度は課題があります。愛媛大学では42名が認定されていますが、その存在は一般に広く知られていません。研修に参加したい人が多いので、サポートする意欲的な部下を後押しし、サポートする。そのようにして、積極的に学んで技能を向上させる姿勢を尊重することの大切さも、講座で学びますが、個人的なサポートだけに、SDCというアップが不可欠です。研修を受講するという受け身な姿勢だけでなく、主体性も不可欠です。愛媛大学からフォローアップ研修が提供されるのを待っているだけではいけません。自ら行動を起こさなければならぬので、自ら発信して、スキルスタートでも活動を継続する。そのように、自らのSD力を行動に移すことが大切だと思っています。SDCとして担

—養成講座はどのような印象でしたか？

SDプログラムの企画・運営・評価を体系的に学ぶことができ、実際に、個人の勘と経験に頼ることなく活動できるのです。

—養成講座はどのような印象でしたか？

SDプログラムの企画・運営・評価を体系的に学ぶことができ、実際に、個人の勘と経験に頼ることなく活動できるのです。

SDを推進する職員④

—SDCの認知度はどの程度でしょうか？

SDCの認知度は、認知度の向上にもつながります。SDCとして認定され

