

高等教育開発をリードする人材が
集い、学び、成長する場。

全国の高等教育機関の教育の質向上のための
「教職員能力開発拠点」活動報告書

令和3年度

[令和4年3月]

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室

はじめに

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室は、平成22年3月に文部科学大臣から教育関係共同利用拠点（拠点名：教職員能力開発拠点）として認定され、第1期（平成22～26年度）、第2期（平成27年度～令和元年度）を通じて、高等教育の質を高める専門家の育成を目的としたFD/SD/IRプログラムの開発・提供に取り組みました。これらの継続的な取組が評価され、令和元年8月には3度目の認定を受け、令和2年4月から第3期（令和2～6年度）を迎えています。第3期拠点事業においては、個々の教職員に対する支援に留まらず、全国の大学のカリキュラム、制度、リーダーシップ等の改善に向けた支援、すなわち「組織開発支援」を重視した取組を行うことを目標としています。

第3期1年目の昨年度（令和2年度）は、新型コロナウイルス感染拡大により、本拠点事業に関しても多くの影響を受けました。その中で、当初の計画を変更し、同期・非同期型オンラインの研修を取り入れるなど、工夫を凝らして実施した経験は、コロナ禍が続いた本年度に活かされました。

年2回の実施を目標としている、「専門家・指導者の養成と支援」のための研修については、10月にファカルティ・ディベロッパー養成講座、12月にカリキュラム・コーディネーター養成講座を、それぞれオンラインで開催し、全国の高等教育機関から多数ご参加いただきました。カリキュラム・コーディネーター養成講座は、第3期の新規取組として、本年度初めて開催しましたが、募集開始とともに多数の申込があり、早々に締め切ることになりました。どちらの講座もオンライン上で参加者自らが取り組むワークを実施するなど、昨年度の経験を活かしたプログラム構成となり、好評を得ることができました。リピーターとなる機関も多く、組織開発に繋がる支援ができていると考えます。

ここに、教職員能力開発拠点の本年度の活動をまとめた年次報告書をお届けします。本拠点の活動内容や成果を広く皆さまに報告するとともに、自らを省みることで、今後の活動に活かしていきたいと考えています。講座開催や研修講師派遣などの活動は、本拠点スタッフにとっても、新たな気づきが得られる貴重な機会でした。また、オンラインでの取組を始めたことで、今まで以上に、全国の皆さまに関心を持っていただいていると感じています。

本拠点の活動については、次年度から始まる本学の第4期中期計画に組み込み、大学全体として取り組んでいく所存です。本拠点事業を通じて、教育の質向上へと繋がる人材育成の輪がより広がっていくよう、一層尽力していきます。今後とも、本拠点へのご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

令和4年3月

国立大学法人愛媛大学長 仁科弘重

令和3年度「教職員能力開発拠点」活動報告書

目次

1	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室について	
(1)	組織概要	1
(2)	スタッフ紹介	3
2	教職員能力開発拠点について	
(1)	教職員能力開発拠点の認定について	4
(2)	教職員能力開発拠点の実施体制について	4
(3)	教職員能力開発拠点の事業計画について	5
3	令和3年度の事業報告	
(1)	令和3年度事業の総括	7
(2)	令和3年度活動実績	
	Ⅰ. FD／SD／IR／カリキュラム開発の専門家・指導者の養成・支援	9
	Ⅱ. FD／SDモデルの構築と普及	17
	Ⅲ. FD／SD活動を行う大学間連携ネットワーク等との協働	43
参考資料		
①	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室内規	47
②	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室共同利用運営委員会内規	49
③	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室共同利用推進会議内規	50
④	共同利用運営委員会委員名簿及び共同利用推進会議委員名簿	51

1. 愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室について

(1) 組織概要

ミッション

教育・学生支援機構長の指示のもと、愛媛大学の教育に関する諸課題について調査・研究を行うと共に、その成果を実際の教育活動に適用し、本学の教育改革を推進すること。

教育企画室の業務（内規第4条及び第10条） ※P. 47～48参照

1. 全学的な教育課題に係る調査・研究等に関すること。
2. 教育の質保証のための教職員の能力開発に関すること。
3. 授業評価及びシラバスに関すること。
4. 学生の学習支援及び能力開発に関すること。
5. 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク事業に関すること。
6. 教職員能力開発拠点事業に関すること。
7. その他教育開発に係る調査、研究等に関すること。

※上記の成果を、他の高等教育機関等の利用に供することができる。

教育企画室各部門について

教育・学習支援部門

主に教職員の能力開発を通して教育活動及び学習活動の支援を行っている。教員の能力開発としては、授業の改善、カリキュラムの改善、組織の整備・改革という3つのレベルにおいて、ワークショップ、セミナー、授業コンサルテーション、教育コーディネーター研修会などを実施している。職員の能力開発としては、教育学生支援部教育企画課及び総務部人事課と教職協働で専門分野別及び階層別のSDのプログラムやサービスを提供している。

教育調査・分析部門

主に教育・学習の実態・成果に関する調査の企画・実施・分析を行っている。新入生や卒業予定者等へのアンケートの調査結果を分析することで全学的な教育改善及び情報公開を行っており、調査結果の報告は「IRレポート」にまとめ、学内関係者に届けている。また、調査結果から想定される課題、他大学も含めたIRに関わる取組などを「教育企画室ニュースレター」に掲載して情報発信をしている。

学生能力開発部門

主に学生の能力開発を知性と人間性の両側面から支援する教育プログラムの開発・実施に取り組んでいる。その代表的な取組が、学生のリーダーシップを高める「愛媛大学リーダーズ・スクール」である。また、スタディ・スキル講座等のプログラム開発、学生による調査・研究プロジェクト（プロジェクトE）の運営、大学院生の能力開発を目的としたTA研修、附属高校のキャリア教育支援等を実施している。

沿革

- 1993年度：旧教養部を改組して、大学教育研究実践センター（学内施設）が設置。
- 2001年度：大学教育総合センター（学内施設）となる。
- 2002年度：大学教育総合センター（省令施設）となる。
- 2004年度：教育・学生支援機構の設置に伴い、大学教育総合センターが廃止され、機構のセンターの1つとして、教育開発センター（共通教育部・教育開発部）が設置。
- 2005年度：スタディ・ヘルプ・デスク（SHD）を設置。
- 2006年度：教育コーディネーター制度の導入。
愛媛大学教育改革促進事業（愛大教育改革GP）創設。
- 2008年度：「戦略的大学連携支援事業」に、「『四国地区大学教職員能力開発ネットワーク』による大学の教育力向上（代表校：愛媛大学）」が採択。
※四国地区の国立大学と近隣公私立大学等の連携により「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）」を形成。
- 2010年度：「教職員能力開発拠点」（認定の有効期間：平成22年4月1日～平成27年3月31日）として、文部科学大臣から教育関係共同利用拠点として認定。
「FDカレンダー」の発行開始（2017年度まで継続）。
- 2012年度：「愛媛大学学生として期待される能力～愛大学生コンピテンシー～」制定。
- 2014年度：愛媛大学独自のテニユア・トラック制度（現：テニユア教員育成制度）の導入。
- 2015年度：「教職員能力開発拠点」に再認定（認定の有効期間：平成27年4月1日～令和2年3月31日）。
データから考える愛大授業改善発行開始。
教育企画室教員がシリーズ編者として、2021年までに「シリーズ大学の教授法」全6冊（玉川大学出版部）を刊行。
- 2016年度：大学教育イノベーション日本（HEIJ）設立（同時に愛媛大学加盟、2019年から教育企画室教員が代表を務める）。
- 2017年度：教育企画室教員がシリーズ編者として、2021年までに「看護教育実践シリーズ」全5冊（医学書院）を刊行。
- 2018年度：「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）」設立10周年。
- 2019年度：教育企画室教員がシリーズ編者として、2021年までに「大学SD講座」全4冊（玉川大学出版部）を刊行。
- 2020年度：「教職員能力開発拠点」に再々認定（認定の有効期間：令和2年4月1日～令和7年3月31日）。

(2) スタッフ紹介

教育企画室には、実践経験と研究業績を兼ね備えた、高等教育開発を専門とするスタッフが配属されている。

<教員 スタッフ>

氏 名	所 属・職 名	専 門
中井 俊樹 - NAKAI Toshiki	学長特別補佐（教育）， 教育・学生支援機構副機構長， 教育企画室長，教授	高等教育論，人材育成論 （SDC資格取得者）
仲道 雅輝 - NAKAMICHI Masaki	教育企画室副室長，准教授	インストラクショナルデザイン， 教育工学，FD，e-learning （SDC資格取得者）
村田 晋也 - MURATA Shinya	教育企画室 講師	組織論（FD），リーダーシップ論， 人的資源管理論
竹中 喜一 - TAKENAKA Yoshikazu	教育企画室 講師	高等教育論，教育工学 （SDC資格取得者）
上月 翔太 - KOZUKI Shota	教育企画室 特任助教	高等教育論，西洋古典文学
藤本 正己 - FUJIMOTO Masami	教育企画室 特定研究員	高等教育論，統計科学
高橋 平徳 - TAKAHASHI Yoshinori	教職総合センター 准教授	経験学習論，生涯学習論，人的資源管 理論
丸山 智子 - MARUYAMA Tomoko	学生支援センター 准教授	プロジェクト・マネジメント，リーダ ーシップ （SDC資格取得者）
阿部 光伸 - ABE Mitsunobu	学生支援センター 講師	産業教育論，人的資源管理 （SDC資格取得者）

<事務 スタッフ>

氏 名	所 属・職 名
吉田 一恵 - YOSHIDA Kazue	教育学生支援部 愛媛大学SD統括コーディネーター， 能力開発室長（SDC資格取得者）
織田 隆司 - ORITA Ryuji	教育学生支援部 教育企画課長 （SDC資格取得者）

※教育学生支援部教育企画課において事務局業務を実施

2. 教職員能力開発拠点について

(1) 教職員能力開発拠点の認定について

教育関係共同利用拠点制度は、多様化する社会と学生のニーズに応えつつ質の高い教育を提供していくために、各大学の有する人的・物的資源の共同利用等を推進することで大学教育全体として多様かつ高度な教育を展開していく取組を国が支援することを目的として創設された制度である。

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室は、これまで行ってきた教職員能力開発のための研修講師の派遣や独自に開発したFD研修プログラムの提供及び「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）」における教職協働など幅広い取組実績が評価され、平成22年3月23日に文部科学大臣から教育関係共同利用拠点に認定された。本拠点のこれまでの実績と、他大学にも開かれ、かつ他大学からの参加者の成長・習熟を担保できる拠点として発展が期待できる点が高く評価されたことにより、平成26年7月に5年間の認定が継続され、令和元年8月にも同じく5年間の認定が継続された。他大学や諸学協会等との連携により、これまで提供してきたプログラムの充実やFD／SD／IR／カリキュラム開発の専門家・実践的指導者の育成を図り、全国の高等教育機関の組織的な向上を目指していく。

◎拠点名：教職員能力開発拠点

◎認定施設の種類：大学の教職員の組織的な研修等の実施機関

◎認定の有効期間：平成22年4月1日～平成27年3月31日（5年間）

平成27年4月1日～令和2年3月31日（5年間）

令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）

◎代表者名：中井 俊樹（愛媛大学教育・学生支援機構副機構長 教育企画室長）

(2) 教職員能力開発拠点の実施体制について

教育企画室が所属する教育・学生支援機構は、愛媛大学の教育理念と目標に沿い、教育の充実及び学生の修学支援等の強化を図り、これらに伴う諸課題に対処し、迅速で効率的な意思決定を行うことを目的に設置された組織で、以下の業務を行っている。

（教育・学生支援機構の業務）

1. 学士課程及び大学院課程の教育の改善及び充実に関すること。
2. 共通教育の企画及び実施に関すること。
3. 学生の受入れ、修学支援、課外活動支援、就職支援等の企画及び実施に関すること。
4. その他、目的を達成するために必要な事項。

その中で、教育企画室は、教育・学生支援機構長（理事・副学長〔教育担当〕が兼任）の直属機関として、機構長の指示のもと、愛媛大学の教育に関する諸課題について調査、研究等を行うとともに、その成果を実際の教育活動に適用し、愛媛大学の教育改革を推進することを目的として設置されている。また、教職員能力開発拠点の再認定を受け、これまで提供してきたプログラムの充実や重点事業の推進を図り、全国の高等教育機関等の利用に供している。

教職員能力開発拠点は、教育学生支援部教育企画課及び総務部人事課と教職協働で教職員の能力開発や教育改革の取組を行っている。

また、教育企画室には、共同利用運営委員会及び共同利用推進会議を置いている。

共同利用運営委員会は、教職員能力開発拠点の運営に関する重要な事項を審議しており、教育企画室員等の学内関係者のほか、学外の学識経験者4名もメンバーになっている（P49, 51参照）。令和2年度以降の認定継続を受け、令和2年7月に同委員会において、「第3期教職員能力開発拠点の事業等に関する基本方針」を策定した。

共同利用推進会議は、共同利用運営委員会が定める基本方針に基づき、共同利用の事業等を実施するために必要な事項を審議しており、教職員能力開発拠点運営スタッフである教育企画課長や人事課長がメンバーに入っている。（P50, 51参照）

さらに、教職員能力開発拠点は、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）、日本高等教育開発協会（JAED）、大学教育イノベーション日本（HEIJ）や大学評価コンソーシアムなどの高等教育関係学協会、他の教育関係共同利用拠点等と各種プログラムで連携し、事業を行っている。

（3）教職員能力開発拠点の事業計画について

令和2年度以降の認定継続を受け、令和2年7月に「第3期教職員能力開発拠点の事業等に関する基本方針」が共同利用運営委員会において策定された。この基本方針に基づき、毎年、事業計画が立てられている。

第3期教職員能力開発拠点の事業等に関する基本方針

令和2年7月15日
共同利用運営委員会決定

1. 事業目的

本事業の目的は、全国の大学の教職員能力開発の質向上に寄与することにある。第3期（令和2年度～6年度）は、第1期～第2期（平成22年度～令和元年度）までの取組をさらに発展させ、研修プログラムの提供による個々の教職員の能力開発支援だけでなく、教育改善に関する専門家・指導者の養成や本拠点が開発したFD/SDモデルの提供などを通じ、全国の大学のカリキュラム、制度、リーダーシップ等の改善に向けた支援、すなわち「組織開発（OD: Organizational Development）」支援に取り組み、各組織における自律的な教育改善の促進を目指す。

2. 事業内容

教職員能力開発拠点（以下「拠点」という。）は、教職員能力開発に関する以下の事業を行う。

① 専門家・指導者養成と支援

✓ FD/SD/IR/カリキュラム開発の専門家・実践的指導者の養成 等

② FD/SDモデルの構築と普及

✓ 研修プログラムの開発・公開、情報発信、相談対応 等

③ 大学間連携ネットワークとの協働

✓ 他拠点等との協働による研修会の実施 等

3. 実施体制

✓ 外部有識者が過半数の共同利用運営委員会を置き、開かれた運営を行う。

✓ 教育企画室（教員組織）と教育学生支援部教育企画課及び総務部人事課（事務組織）が連携・協働して事業を行う。

令和3年度教職員能力開発拠点事業計画

◇全体計画

教職員能力開発拠点（愛媛大学教育企画室）は、全国の教育関係共同利用拠点として、FD／SD／IR／カリキュラム開発の専門家・指導者の養成、本拠点が開発したFD／SDモデルの提供や個別相談も含めた長期的なサポート等、各組織の自立的な教育改善を支援するための以下の事業を行うほか、他拠点やコンソーシアム等との連携を強化し、大学間連携ネットワーク等への講師派遣・運営支援を積極的に行う。これらの取組を通して、当拠点第3期の5年間（令和2～6年度）で延べ250機関の組織開発（OD：Organizational Development）支援を行うことにより、全国の大学の教職員能力開発の質向上を牽引する。

◇事業内容

I FD／SD／IR／カリキュラム開発の専門家・指導者の養成・支援

自大学において教育改善を推進できるファカルティ・ディベロッパー（FD推進の専門家）、SDコーディネーター（SDの実践的指導者）、IRer（IR推進の専門家）、カリキュラム・コーディネーター（カリキュラム開発の専門家）を養成するための研修を実施する。各受講者の状況に応じた組織開発支援を行うため、受講者の現状分析・実行計画の策定（個別メンタリングを含む）を行うほか、研修会終了後も受講者に対する継続的な支援及び成果測定を実施し、個人の行動変容と組織開発に関する把握・分析を行う。

令和3年度は、「FDer養成講座」と「カリキュラム・コーディネーター養成講座」の開催を予定している。

II FD／SDモデルの構築と普及

全国の大学が自立してFD／SD活動を行うため、主として自大学の教育改革を主導・指導する教職員に対して、本拠点が開発したFD／SDモデルを提示して組織開発支援を行う。具体的には以下に挙げる支援を行い、各種活動の組み合わせや組織開発につながるコンサルティング、複数回の支援を重視し、その場限りの対応としない長期的な支援を行う。

・研修プログラムの提供

設置形態や組織の規模等にとらわれない、全国の高等教育機関で活用できる基礎的なFD／SDプログラムを提供する。さらに、大学の質保証の根幹となるカリキュラムの編成や評価に関するプログラムを新たに開発し、提供する。

・研修講師派遣

多種多様なメニューや経験豊富なスタッフを揃え、引き続き全国の高等教育機関のニーズに合う研修講師を派遣する。事前に「研修ニーズアンケート」を行うなどして、ニーズの把握に努める。

・情報発信／訪問対応

ニュースレターやポスターによる情報発信を行うほか、愛媛大学の取組事例や各種プログラムの紹介、全国の高等教育機関のFD／SD／IR／カリキュラム開発に関する個別相談・訪問対応等を行う。

III FD／SD活動を行う大学間連携ネットワーク等との協働

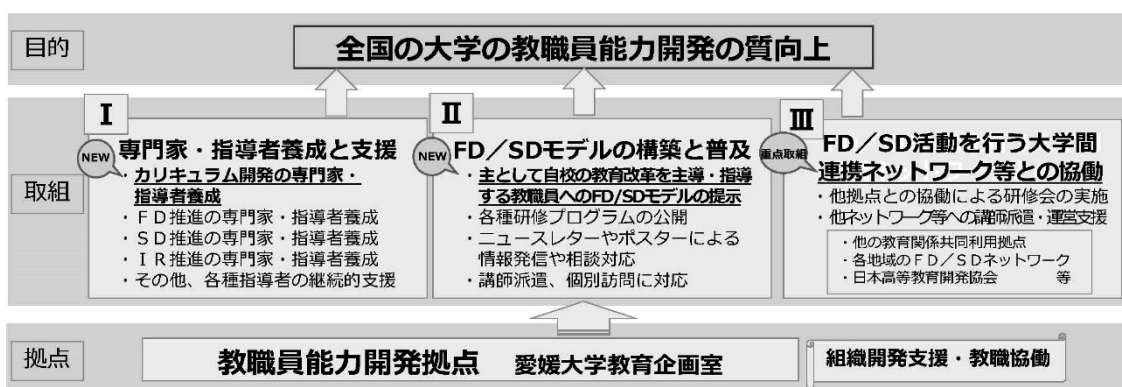
他拠点やコンソーシアム等との連携を強化し、大学間連携ネットワーク等への研修講師派遣・運営支援をさらに積極的に行う。

令和3年度は、他拠点との協働による研修会を実施するほか、日本高等教育開発協会（JAED）が開催する研修事業などに講師を派遣する。さらに、教職員能力開発拠点所属教員が代表を務めている大学教育イノベーション日本（HEIJ）の活動等を通じて、教育関係共同利用拠点として認定を受けた他の組織や大学間連携により大学教育の開発を進める組織との連携を推進する。

3 令和3年度の事業報告

(1) 令和3年度事業の総括

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室は、令和元年8月に教育関係共同利用拠点として3度目の認定を受け、令和2年4月に第3期の事業をスタートさせた。期を同じくして、コロナ禍により社会の情勢は一変し、本事業の実施にも大きな影響を与えた。令和2年度に引き続きコロナ禍2年目となった今年度であったが、昨年度の経験を活かし、より効果的な方法を模索しながら事業を実施した。以下、今年度の取組状況を総括する。



① FD/SD/IR/カリキュラム開発の専門家・指導者の養成・支援

今年度は、ファカルティ・ディベロッパー（F D e r）養成講座とカリキュラム・コーディネーター養成講座を、それぞれオンライン（Z o o m）で開催した。

F D e r 養成講座は、10月16日～17日に開催し、全国から33名の参加があった。FDについて学ぶとともに、実際にFDの企画案を作成するワークを行った。参加者同士の意見交換や講師からのアドバイスを参考に、各自がそれぞれの所属機関に合った企画案を作成した。

12月11日～12日に開催したカリキュラム・コーディネーター養成講座は、第3期の新規取組として、今年度が初めての実施であった。定員を大きく超える申込みがあり、調整を行った結果、37名の参加となった。全体を通して、個人ワークやグループワークを多く取り入れたプログラムとし、2日目には各自がカリキュラムの課題解決案を作成した。作成にあたっては講師との個別面談を行い、「講師から適切な助言があり勉強になった」「講師やグループメンバーから、直接コメントをもらえたのがよかった」との意見をいただいた。

② 研修プログラムの提供

教職員個々の能力開発から組織レベルの教育力向上まで、幅広く高等教育機関で活用できる知識やスキルを習得できるよう、全13プログラムを提供した。プログラム内容や実施時期により、対面またはオンライン（同期・非同期）で開催し、学内外から184名（令和4年1月末現在）の参加があった。昨年度に比べ、受講者のオンライン研修

への抵抗は薄れており、「オンラインだったから参加できた」との意見もあった。

③研修講師派遣

多種多様な研修のニーズに対応できるメニューと体制を整え、今年度は41機関に対し、51件の講師派遣を行った（令和4年1月末現在）。研修講師や研修内製化のためのアドバイスをを行う等、それぞれの組織で必要とされる人材育成の取組に、本拠点のノウハウを提供した。先方の希望や開催時期により、対面またはオンラインで実施したが、オンラインについても様々な方法を用いる等、講師や運営側にも工夫が見られた。

④情報発信

教育企画室ニュースレター「IRNews第9号」を作成し、愛媛大学の取組や研究成果を学内外に発信した。

教育・学生支援機構が毎年刊行している「大学教育実践ジャーナル」について、今年度は2020年からのコロナ禍における本学全体、各学部・研究科で実施された授業や学生支援での様々な取組を特集した第20号を「臨時増刊」として発行した。さらに、コロナ禍における教育の取組をはじめ、広く高等教育の発展に資する研究論文や事例報告を掲載した第21号を発行した。

⑤FD／SD活動を行う大学間連携ネットワーク等との協働

10月に開催したFDer養成講座と12月に開催したカリキュラム・コーディネーター養成講座は、芝浦工業大学教育イノベーション推進センター（理工学教育共同利用拠点）と共催し、協働して取り組んだ。また、全国規模のネットワーク組織で本拠点の教員が役員を務めるなど、連携を図っている。それらのネットワーク組織等には講師派遣も行い、大学教育の開発を進める組織等との連携を深めた。

【組織開発支援】

本拠点事業第3期は、全国の大学のカリキュラム、制度、リーダーシップ等の改善に向けた支援、すなわち「組織開発（OD：Organizational Development）」支援に取り組み、各組織における自律的な教育改善の促進を目指すことを重点取組としている。今年度は、研修実施や講師派遣、コンサルティング等を通して、65機関への組織開発支援を実施した（令和4年1月末現在）。

研修実施においては、単なる知識伝達に留まらず、受講者が各組織の課題解決に取り組むプログラムとしている。受講者の中には、研修受講後に自身が発起人となって本拠点への講師派遣を依頼し、組織全体としての研修受講やコンサルティングに繋げている例もある。また、講師派遣においては、一度限りでなく、複数年にわたり継続的に行っている機関も多くあり、本拠点の取組が高等教育機関の組織開発支援に繋がっていると考えている。

引き続き、それぞれの機関の実情や要望にあったプログラムによる研修やコンサルティングを実施し、その取組を全国の高等教育機関へ広げていく。

(2) 令和3年度活動実績

I. FD/SD/IR/カリキュラム開発の専門家・指導者の養成・支援

各大学等において自立的にFD、SD及びIRを推進できる専門家・実践的指導者の養成は、特に高い波及効果が期待できるため、高等教育の質向上に大きく資することのできるニーズの高い事業の一つとなっている。本拠点では、第1～2期からFD/SD/IR推進の専門家・実践的指導者の養成に重点的に取り組んでいるが、これに加えて第3期からは、カリキュラム開発の専門家・指導者養成についても取り組み、今年度初めて講座を開催した。

今年度は、他拠点と連携して、上記のカリキュラム開発分野のほか、FDの分野について各2日間の日程でオンライン開催した。これらの講座では、知識や実践的なスキルを習得するだけでなく、オンライン上でのグループワークなどを通して参加者がともに学び合ったり、悩みを共有したりするなど、積極的に取り組む姿が見られた。さらに受講者の行動変容や所属組織改善への取組等について、事後アンケートやフォローアップ等を通じた質的分析を行っている。

a. FD推進の専門家の養成・支援

2008年に大学設置基準が改正され、大学におけるFD（ファカルティ・ディベロップメント）が義務化されて以来、各大学では授業改善に向けた研修や研究に取り組まなければならなくなった。本拠点では、FDを企画、実施、運営することができる人材をファカルティ・ディベロッパー（FDe r）と呼び、FDe rに求められる基礎的な知識・技能・態度を育成することを目的として、「ファカルティ・ディベロッパー養成講座」を、平成23年度以降、隔年で開催している。

FDe r（ファカルティ・ディベロッパー：FD推進の専門家）とは

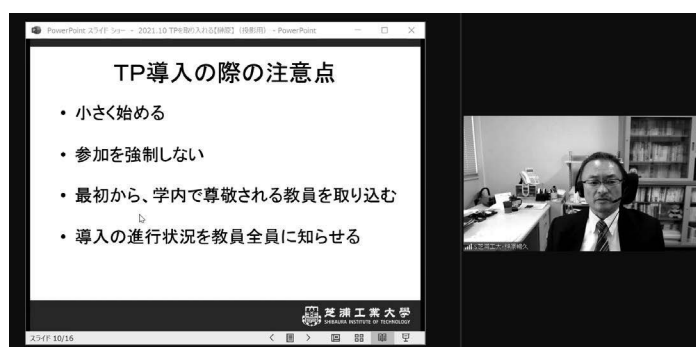
組織のFD責任者として各種研修プログラムの企画・実施や各教員への教育技術の支援を行う専門家のことを指し、以下3点を担うFD推進の専門家

- (1) 個々の教員や授業科目における教育技術の改善（ミクロ・レベル）
- (2) 学部や学科・コース等におけるカリキュラムの改善（ミドル・レベル）
- (3) 個々の大学やコンソーシアムでFDを推進するための組織整備（マクロ・レベル）

■ 10月16日（土）～17日（日）開催 ファカルティ・ディベロッパー養成講座

今年度は芝浦工業大学教育イノベーション推進センター（理工学教育共同利用拠点）との共催で、オンライン（Zoom）開催し、全国から33名（教員25名、職員8名）が参加した。

講座では、FDについて学ぶとともに、実際にFDの企画案を作成するワーク



を行った。各グループに担当講師がつき、受講者は講師からのアドバイスを受けながら企画案を完成させ、グループ内で共有した。オンライン開催ではあったが、これらのワークなどを通じて参加者間の交流を深めることもできた。

【事後アンケート結果】

- ①研修内容は満足できるものだった。 96.8%（そう思う＋どちらかと言えばそう思う）
- ②知識やスキルを身につけることができた。 96.8%（そう思う＋どちらかと言えばそう思う）

【参加者からの声】

- ・FDそのものの理解からFDを実践すること、そして演習課題として企画案を作成するという一連の流れが2日間に収まっていて、大変有意義でした。
- ・講師の先生に1対1でアドバイスをいただいた上、グループワークで発表することができ、より実践可能性の高い企画案ができたように思います。
- ・すぐに、もしくは将来的に業務に活かしていける実践事例を多く学ぶことができました。
- ・一人で悩んでいましたが、交流をとおして、具体的に考えアドバイスをもらえて、力を得ることができました。

b. カリキュラム開発の専門家（カリキュラム・コーディネーター：CC）の養成・支援

大学の質保証に向けた取組が求められる中、カリキュラムマネジメントの重要性はますます高まっている。カリキュラムは、大学の教育理念や教育目的にそって大学教職員が主体的に編成すべきものであるが、一方、カリキュラムマネジメントは専門的知識を要する活動であるため、カリキュラムマネジメントを担う人材の育成が大きな課題となっている。本拠点では、第3期からの新規事業として、カリキュラム開発の専門家を養成することを目的に、「カリキュラム・コーディネーター養成講座」を開講することとし、今年度初めて実施した。

CC（カリキュラム・コーディネーター：カリキュラム開発の専門家）とは

大学の教育理念を実現するために、計画・実施・評価・改善のサイクルを通して、カリキュラムの課題を解決することができる専門家

■ 12月11日（土）～12日（日）開催 カリキュラム・コーディネーター（CC）養成講座

ファカルティ・ディベロッパー養成講座に引き続き、芝浦工業大学教育イノベーション推進センター（理工学教育共同利用拠点）との共催で、オンライン（Zoom）開催した。カリキュラムの編成や評価を担当している教職員を対象として募集を行ったが、早々に定員を超える申込みとなった。事務局で一部調整を行い、37名（教員10名、職員27名）が参加した。

講座では、カリキュラムの編成・実施・評価・改善等について学んだあと、カリキュラムの課題解決案を作成するワークを行った。受講者はZoomの個別ブレイクアウトルームで作成に取り組み、担当講師が各ルームを回ることで、個別面談を行った。また、作成後にはグループで共有し、意見交換した。

【事後アンケート結果】

- ①研修内容は満足できるものだった。 97.3%（そう思う＋どちらかと言えばそう思う）
②知識やスキルを身につけることができた。 100%（そう思う＋どちらかと言えばそう思う）

【参加者からの声】

- ・プログラムが体系的に構築されていたので、理解しやすかったです。個人ワークとグループワークがほどよくミックスされていて、集中力が途切れませんでした。
- ・職員という立場からカリキュラム編成に携わるにあたってヴィジョンが明確になりました。
- ・グループワークで他大学の状況を知ることができました。講師の先生やメンバーから、自分の課題に対するコメントを直接受けられたのはよかったと思いました。
- ・組織を動かすためのヒントをたくさんいただきました。仲間を作る必要性については感じてはいたのですが、その重要性も確認でき、明日からも頑張ろうという勇気をもらえました。
- ・他大学との情報の共有や、個人面談ができて良かったです。
- ・Web研修会だとデータで送信することが多いなか、テキストが冊子で送られてきたのは大変良かったです。資料がバラバラにならず、メモを取ったり振り返ったりするのに役立ちました。



ファカルティ・ディベロッパー (FDer) 養成講座 オンライン開催

2021年10月16日(土)～17日(日)

対象：高等教育機関で1年以上FDを担当している教職員

※所属機関でのFD活動事例を使ったワークがあるため、FD業務の経験のない方、及び民間企業等に勤務されている方の参加はお断りしております。

※2日間全プログラムの参加が可能で、インターネット接続や参加者同士の対話に支障のない環境で参加できる教職員の方に限ります。

※全プログラムの受講者には「修了証」をお渡しします。

zoom

～お申し込み～

8月18日(水) 正午～9月1日(水) 正午

先着30名

- ▶定員人数に到達次第、募集を締め切ります。お早めにお申し込みください。受付完了後、確認メールを送信します。いただいた情報は、本講座以外に使用することはありません。
- ▶参加費の支払い方法について ※参加費：2,000円
研修終了後(11月中)に、申込み時にフォームへ記載いただいた「振込用紙送付先」へ振込用紙をお送りします。届きましたら、期限までにお支払いください。
- ▶キャンセル時の参加費の取扱いについて
お申込み後にキャンセルされた場合も参加費は徴収させていただきます。

お申し込みはWebから <https://web.opar.ehime-u.ac.jp>

～実施目的～

FDを企画・実施する立場にあるファカルティ・ディベロッパーに求められる
基礎的な知識・技能・態度を育成する。

～到達目標～

1. 所属する機関において、なぜFDが必要なのかを説得力をもって説明できる
2. 所属する機関のFD活動を振り返り、特徴と課題を抽出することができる
3. FDのさまざまな場面で求められる課題解決の方法を提案することができる
4. FDに関する多様な考え方や実践事例を尊重し、共に学びあう雰囲気貢献する



主催／愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室（教職員能力開発拠点）
芝浦工業大学教育イノベーション推進センター（理工学教育共同利用拠点）
後援／日本高等教育開発協会

【講師】



中井 俊樹（愛媛大学 学長特別補佐／教育・学生支援機構教育企画室長 教授）
 榎原 暢久（芝浦工業大学 教育イノベーション推進センター 教授）
 奥田 宏志（芝浦工業大学 システム理工学部 准教授）
 仲道 雅輝（愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 副室長 講師）
 村田 晋也（愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 講師）
 竹中 喜一（愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 講師）
 上月 翔太（愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 特任助教）

【スケジュール】

10月16日(土)

9:30	Zoomの基本説明（希望者のみ）	【榎原】
9:45	入室・Zoom接続確認	
10:00	オリエンテーション	【中井・仲道】
10:15	所属大学のFD活動の振り返り	【上月】
11:10	FDを理解する	【中井】
12:00	休憩	
13:00	FDを設計する	【仲道】
13:40	研修を運営する	【竹中】
14:30	授業コンサルティングを運営する	【村田】
15:10	学生参画型FDを運営する	【奥田】
15:50	演習：FDの企画案を作成する	【榎原・仲道】
17:00	終了	

10月17日(日)

9:45	入室・Zoom接続確認	
10:00	ティーチング・ポートフォリオを取り入れる	【榎原】
10:40	ファカルティ・ディベロッパーとして成長する	【榎原】
11:30	演習：FDの企画案を作成する （うち、1時間休憩）	【榎原・仲道】
15:00	FDの企画案の発表と共有	【仲道】
16:30	全体の振り返り	【中井】
17:00	終了	

【事前課題】

- 自大学で実施しているFDを紹介する資料（受講者間で共有可能なもの）をPDFデータ（A4用紙1枚程度）で提出してください。
 ＊以下の①～③の内容を含めてください。
 ①FDの概要 ②FDの特徴 ③FDの課題
 ＊資料の右上に大学名及び氏名をご記入ください。
- FDに関する動画（10分程度）を視聴し、所属機関のFDの事前学習としてどのように活用できるのかを考えてきてください。
 ＊詳細は申込受付完了後、別途ご連絡いたします。

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）

本事業の目的は、全国の大学教職員能力開発の質向上に寄与することにあります。第3期（令和2年度～6年度）は、第1期～第2期（平成22年度～令和元年度）までの取組をさらに発展させ、研修プログラムの提供による個々の教職員の能力開発支援だけでなく、教育改善に関する専門家・指導者の養成や本拠点が開発したFD／SDモデルの提供などを通じ、全国の大学のカリキュラム、制度、リーダーシップ等の改善に向けた支援、すなわち「組織開発（OD：Organizational Development）」支援に取り組み、各組織における自律的な教育改善の促進を目指します。この目的を達成するため、「①専門家・指導者養成と支援、②FD／SDモデルの構築と普及、③FD／SD活動を行う大学間連携ネットワーク等との協働」の3つの取組を重点項目として位置づけています。

理工学教育共同利用拠点

（芝浦工業大学教育イノベーション推進センター）

芝浦工業大学教育イノベーション推進センターは、理工学教育のモデル構築とその基本的な枠組みおよび教育手法を国内に浸透させる拠点として、文部科学大臣より教育関係共同利用拠点（大学の教員・職員の組織的な研修等の実施期間）の認定を受けました（認定機関：平成31年4月1日～令和6年3月31日）。これは、各大学が持つ教育施設や機関を他大学にも供することで、大学教育全体としてより多様で高度な教育を目指すための制度であり、私立大学では2校目の認定となります。これにより、本学が目指している理工学教育のモデル構築に向けて、より活発な取り組みとなることが期待されています。

【お問い合わせ・事前課題提出先】

愛媛大学教育学生支援部教育企画課
 TEL：089-927-9154
 mail：kiyoiku@stu.ehime-u.ac.jp
 事前課題提出期限：9月30日（木）

教職員能力開発拠点事業

zoom

カリキュラム・コーディネーター 養成講座 オンライン開催 2021年12月11日(土)～12日(日)

受付期間：10月13日(水) 正午～10月27日(水) 正午

お申し込みはWebから
<https://web.opar.ehime-u.ac.jp>

定員
30名

対象：カリキュラムの編成や評価を担当している教職員

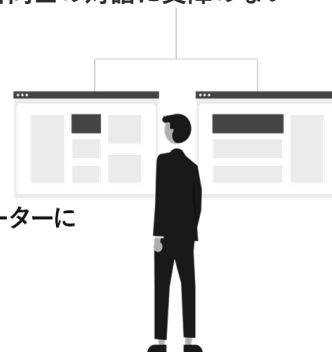
- ※所属機関でのカリキュラムに関わるワークがあるため、カリキュラム業務の経験のない方、及び民間企業等に勤務されている方の参加はお断りしております。
- ※2日間全プログラムの参加が可能で、インターネット接続や参加者同士の対話に支障のない環境で参加できる教職員の方に限ります。
- ※全プログラムの受講者には「修了証」をお渡しします。

実施目的

カリキュラムの編成・実施・評価・改善に関わるカリキュラム・コーディネーターに求められる基礎的な知識・技能・態度を育成する。

到達目標

1. 所属組織において、なぜカリキュラムの改善が必要なのかを説得力をもって説明できる。
2. 大学のカリキュラムの特徴と編成と評価の原理を説明することができる。
3. 所属組織のカリキュラムの特徴と課題を抽出することができる。
4. カリキュラムマネジメントに関するさまざまな課題解決の方法を提案することができる。
5. 大学のカリキュラムに関する多様な考え方や実践事例を尊重し、共に学びあう雰囲気に貢献する。



主催／愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室（教職員能力開発拠点） <https://web.opar.ehime-u.ac.jp>

芝浦工業大学教育イノベーション推進センター（理工学教育共同利用拠点） <http://edudvp.shibaura-it.ac.jp>

後援／日本高等教育開発協会 <https://www.jaedweb.org>

【講師】



中井 俊樹（愛媛大学 学長特別補佐／教育・学生支援機構教育企画室長 教授）
榊原 暢久（芝浦工業大学 教育イノベーション推進センター 教授）
橋本 規孝（学校法人立命館 総務部 秘書課）
仲道 雅輝（愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 副室長 講師）
村田 晋也（愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 講師）
竹中 喜一（愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 講師）
上月 翔太（愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 特任助教）

【スケジュール】

12月11日(土)

9:30 Zoomの基本説明（希望者のみ）
9:45 入室・Zoom接続確認
10:00 オリエンテーション
10:20 カリキュラム・コーディネーターが必要とされる背景 【中井】
11:15 所属組織のカリキュラムの特徴と課題 【村田】
12:00 休憩
13:00 特色あるカリキュラムの事例 【上月】
13:40 3つのポリシーの見直しと修正 【竹中】
14:55 カリキュラムの編成と実施 【榊原】
16:10 カリキュラムの評価と改善 【竹中】
17:10 カリキュラムの課題解決案の作成に向けて 【竹中】
17:30 終了

12月12日(日)

9:45 入室・Zoom接続確認
10:00 カリキュラムマネジメントの体制 【中井】
11:05 学生の意見に基づくカリキュラム評価 【仲道】
11:35 学習ポートフォリオの活用 【榊原】
12:00 休憩
13:00 設置申請におけるカリキュラム編成 【橋本】
13:30 カリキュラムの課題解決案の作成と共有 【全講師】
16:55 組織的なカリキュラムの課題解決 【中井】
17:15 全体の振り返り
17:30 終了

【お申し込みについて】必ずご確認ください！

- ▶定員人数に到達次第、募集を締め切ります。お早めにお申し込みください。
受付完了後、確認メールを送信します。いただいた情報は、本講座以外に使用することはありません。
- ▶グループワークのため、班分け名簿を作成し受講者に送付します。名簿には、氏名・学校名・所属・職種・職名のみ記載します。
- ▶なるべく多くの大学からご参加いただくため、同一大学から複数名のお申し込みがあった場合、事務局で調整させていただくことがあります。
- ▶参加費の支払い方法について ※参加費：2,000円
研修終了後（12月～1月中）に、申込み時にフォームへ記載いただいた「振込用紙送付先」へ振込用紙をお送りします。届きましたら、期限までにお支払いください。なお、お申込み後にキャンセルされた場合も参加費は請求させていただきます。
- ▶研修の効果を確認するため、事後アンケートにご協力をお願いいたします。

【事前課題】

詳細は申込受付完了後、別途ご連絡いたします。
事前課題提出期限：12月6日（月）

【お問い合わせ】

愛媛大学教育学生支援部教育企画課
TEL：089-927-9154
mail：kiyoiku@stu.ehime-u.ac.jp

Ⅱ. FD／SDモデルの構築と普及

a. 研修プログラムの提供

第3期の基本方針に基づき13本の研修プログラムを提供した。昨年度の経験を踏まえ、新型コロナウイルス感染症の感染状況に応じて、開催方法を当初の対面からオンラインに変更するなど臨機応変に対応し、参加者総数は203名（令和4年3月8日現在）となった。事後アンケートによる受講者の満足度は高く、オンライン研修も定着してきたといえる。
※各プログラムの内容やアンケート集計結果等の詳細は、P19～31に記載。

（本拠点の研修プログラムの特徴）

1. FD／SD／IR推進の専門家・実践的指導者になりうる人材の育成に力を入れている。
2. FD／SD／IRの各種プログラムを実施している。
3. 新人からベテラン，リーダーまであらゆる立場の教職員にとって日々の業務改善につながる実践的な内容である。
4. 数多くのプログラムは，講義形式だけでなく，講師と受講者の間で行う対話形式や，受講者間のディスカッションによるワークショップ形式等の双方向型で実施されている。

教職員能力開発拠点が提供する研修プログラム(令和3年度)

令和4年3月8日現在

日 程	プログラム名	対象	受講者数	満足度
5月12日(水) 【Zoom】	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	FD	9	100
5月12日(水) 【Zoom】	効果的なeラーニングの活用方法(超入門編)	FD	13	100
5月13日(木) 【Zoom】	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－	FD	3	100
5月19日(水) 【Zoom】	ジグソー学習法入門	FD	5	100
5月20日(木) 【Zoom】	アクティブラーニング入門セミナー	FD	13	90.9
5月21日(金)～6月21日(月) 【Moodle】	学習評価の基本	FD	18	100
7月3日(土)～4日(日) 【Zoom／Moodle】	第35回授業デザインワークショップ	FD	23	95.2
7月10日(土)～11日(日) 【Zoom／Moodle】	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ	FD	21	94.7
10月16日(土)～17日(日) 【Zoom】	ファカルティ・ディベロッパー養成講座	FD	33	96.8
11月22日(月) 【Zoom】	SDC養成講座フォローアップセミナー	SD	8	100
12月9日(木) 【対面／Moodle】	学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法	FD/SD	9	88.9
12月11日(土)～12月12日(日) 【Zoom】	カリキュラム・コーディネーター養成講座	FD/SD	37	97.3
2月4日(金)～3月4日(金) 【Moodle】	教職員のための学習支援入門セミナー	FD/SD	11	100
		合計	203	96.8

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

【実施概要】

▶講師

仲道雅輝（愛媛大学教育企画室）

▶日時

令和3年5月12日（水） 13:00～15:00

▶場所

オンライン開催（Zoom）

▶参加者

9名

[学内5名・学外4名_徳島大学(2), 徳島文理大学(1), 高知県立大学(1)]

▶目標

1. 「インストラクショナル・デザイン（ID／教育設計）」が課題解決の方法論であることを説明できる
2. 自分の授業を振り返り、到達目標を明確化するためのポイントが説明できる
3. 学習者を動機づけるための一つの手法（ARCS動機づけモデル）を活用し、授業設計のヒントを得ることができる。

▶内容

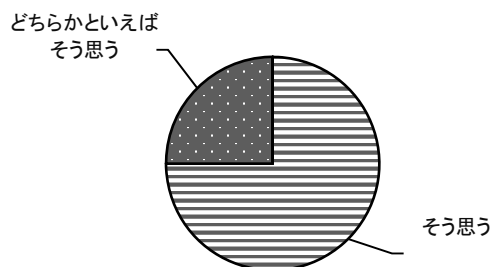
本プログラムでは、これまで自身が実施してきた教育に対する考え方や実施方法について見つめ直し、何が課題であるかについて考えるところからはじめ、教育をより効果的・効率的・魅力的にするための方法論であるインストラクショナルデザイン（ID／教育設計）の中から、学習者を動機づけるための手法（ARCS動機づけモデル）や学習者の学びを支援するための働きかけに関する理論を事例とともに学び、ワークショップ形式にて課題解決策の糸口を探っていきます。

【アンケート結果】

▶回答者（回答率）

8名（88.9%）

▶満足度：全体的に満足できるものだった



▶コメント

【この研修の良かった点】

- 自分の授業を見直す（改善する）よい機会となりました。他大学の先生とも意見交換できて、とても良かったです。
- まずARCSという言葉をよく理解することができた。少人数のため直接仲道先生から疑問や問題点に対するアドバイスがいただいている実感があり、非常に満足感があつた。
- 授業設計でぼやっと設計していた部分について、明確な理論的な素地があることを知ることができ、その理論に基づいて今後は授業設計ができるようになることが、何よりも有意義でした。
- ARCSについて、漠然としか捉えていなかったものを言語化によって明確化できたのがよかった。
- 学生の動機付けや参画の有効性や具体的な方法について知ることができた。
- ARCS動機づけモデルについて深められたこと、学習意欲を高める授業などの意見交換ができたこと等有意義でした。



【資料から】

効果的なeラーニングの活用方法(超入門編)

【実施概要】

▶講師

仲道雅輝(愛媛大学教育企画室)

▶日時

令和3年5月12日(水) 15:15~17:15

▶場所

オンライン開催(Zoom)

▶参加者

13名

[学内9名・学外4名_徳島大学(1), 高知大学(2), 徳島文理大学(1)]

▶目標

1. eラーニングとは何か説明できる
2. 実践事例からeラーニングを授業に取り入れる際の効果的なポイントが説明できる
3. eラーニング要素を活用して自身の授業での課題解決に向けた対策を考えることができる
4. 自身の授業で使えるようなヒントやアイデア等を一つ以上持ち帰ることができる

▶内容

大学等において、学習効果を上げるための方法としてeラーニングが注目されています。本プログラムでは、「eラーニングを授業に取り入れてみたい」「有効な活用方法が知りたい」「自身の授業改善に役立てたい」「実はeラーニングとは何かがわからない」という方に対して、実際に授業で活用されている様々な事例を紹介するとともに、ワークショップ形式にて自身の授業で、どう活用できるかを探っていきます。

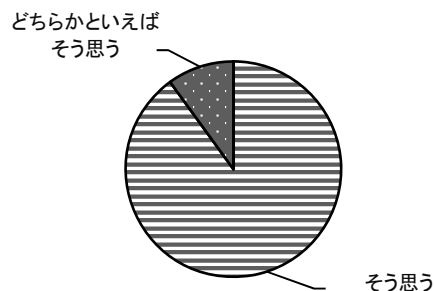
1. eラーニングとは
2. 広義・狭義のeラーニング
3. 実践事例の紹介(動画教材・テスト機能・ディスカッション機能・課題提出機能(振り返り)等)
4. eラーニングを取り入れた授業計画案作成に向けて、グループワークによる検討を行う

【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

10名(76.9%)

▶満足度:全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

○eラーニングの同期・非同期のメリットとデメリットについて考えたり、他の受講生と議論できた。また、他大学からの受講生もおられ刺激になった。自身と同じような課題を感じている先生方がいることに安心感があつた。

○eラーニングの活用の仕方次第で、授業の進行方法に幅を持たせられることを学べたのは非常に勉強になった。また、グループで別れた際に、他大学教員の授業上での注意点や工夫されている点を聞ける機会はずなないので非常に参考になった。

○1番の収穫は、授業中の細かい指示がいかに有効かということ、ミロというツールを組み合わせることで対面と同等の授業ができるというヒントを得られたこと。

○グループディスカッションで、eラーニング活用に関する疑問や悩み、解決策を他の参加者と共有できたこと。

同期／非同期のメリット・デメリット

	メリット	デメリット
同期	集合研修と同様、多くの学習者に同時に臨場感のある学習を提供できる 対面に近い形式でのディスカッションが実施できる	運用上の制約(すべての学習者を同時刻に参加させるなど)やネットワークの制約(動画や音声を送るための広帯域のネットワークの整備など)を受ける
非同期	自分のペースで学習できる。学生個々で修得に必要な時間やタイミングは異なるため、その学生にとって最適な方法で学習できる 理解度に応じて、繰り返し学習ができる	意欲の低い学習者の学習を継続させることが難しい リアルタイムに学生からの質問に答えられない

【資料から】

学生の学びやすさと学習意欲を高める授業設計 ー課題分析図の活用ー

【実施概要】

▶講師

仲道雅輝（愛媛大学教育企画室）

▶日時

令和3年5月13日（木） 13:00～15:00

▶場所

オンライン開催（Zoom）

▶参加者

3名

〔学内3名〕

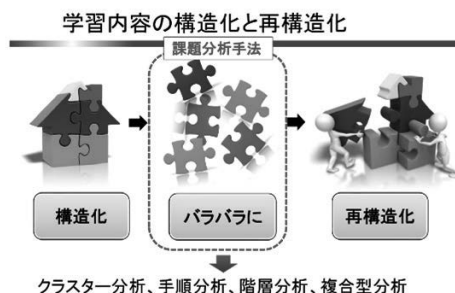
▶目標

1. 学習目標を行動目標として明確に表現できる
2. 自身の教授内容の課題分析図が作成できる
3. 課題分析の結果をもとに、授業構成の改善案を立てることができる

▶内容

学生の学びやすさと学習意欲を高めるために、いくつかのID（インストラクショナル・デザイン）理論を用いて授業設計の手法を学びます。学習意欲は、学びやすさによって維持・促進され、動機づけによって高めることができます。学びやすさや意欲を設計するためには、教員が自身の教授内容を明確にし、学生目線で再構築する作業が必要です。その第一段階として、学生に対して「この授業で何ができるようになるばよいのか」が具体的に伝わる学習目標を提示します。

次に教員の頭にある既に構成された教授内容を一旦分解します。これを課題分析といい、分解した学習要素をより学びやすく、意欲の向上に効果的な学習順序になるよう再構築します。本プログラムでは、課題分析のワークを通じて、これからの授業改善に役立つヒントを持ち帰っていただきます。



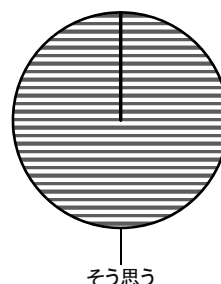
【資料から】

【アンケート結果】

▶回答者（回答率）

3名（100%）

▶満足度：全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

○少人数でじっくりと話し合うことができた。実際の問題の解決が見られてよかった。

○分析方法は授業だけではなくプレゼンテーションなどでも応用できると感じました。大学の授業は先生の専門分野を「ありがたい話を聞け」という上から目線とするイメージでしたが、この研修（のみならず他の授業法の研修など）を受けることによって時代は変わっているとひしひしと感じています。授業を理論的に組み立てていくことの大切さを学んでいます。

○課題分析図を実際に作成してみると、これまで自身が十分に意識できていなかった点、特に、講義の目標に応じた講義の手順、趣旨をもう少し明確にすべきであることについて改めて考えることができました。課題分析図は、今後自身が受け持つ各科目において、シラバス作成前に必ず作成するようにしたいと思います。

〔この研修の改善点〕

○事前に具体的な講義内容を使ってワークを行うことが告知されていた方が、より深い議論ができたかもしれない。今回は参加者が少なかったこともあり、じっくり考える時間があつたので問題はなかった。とても有意義な研修だった。

○今回の授業は対面で行いたかったです。ただし、現状では無理ですし時期を遅らせることは得策ではないと考えますので今年は仕方のないことだと思いました。

ジグソー学習法入門

【実施概要】

▶講師

村田晋也（愛媛大学教育企画室）

▶日時

令和3年5月19日（水） 13:30～15:30

▶場所

オンライン開催（Zoom）

▶参加者

5名

〔学内4名・学外1名_高知県立大学（1）〕

▶目標

1. ジグソー学習法の基本的な仕組みについて説明できる
2. ジグソー学習法を用いたグループワークの進め方を体験し、授業での活用を検討できる

▶内容

社会心理学者K. レヴィンをはじめとした、集団力学を専門とする研究者たちによってこれまで種々実証されてきたように、グループワークは、受講者が学習に対する積極的な姿勢を抱けるよう変化を促すのに有効な手法として注目されてきました。とりわけこの手法は近年、学校教育の場で広く導入されていることは周知のとおりです。しかし、一言で「グループワーク」とはいても、その実践方法は玉石混濁であるのが実態です。

本講では、数ある手法のうち、社会心理学者E. アロンソンが1978年著書The Jigsaw Classroom（松山安雄訳『ジグソー学級 生徒と教師の心を開く協同学習法の教え方と学び方』）で提唱した「ジグソー学習法」に注目し、この学習法を用いた授業の進め方とその効果について紹介することを主な目的とします。

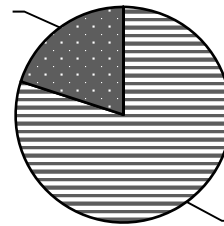
【アンケート結果】

▶回答者（回答率）

5名（100%）

▶満足度：全体的に満足できるものだった

どちらかといえば
そう思う



そう思う

▶コメント

〔この研修の良かった点〕

○ライブ感が大事なのだなと思いました。

○受講生の授業への参加意欲を向上させたり、受講生同士を仲良くする、さらに多くの知識を持って帰れるといった、ジグソー学習法の利点を知ることができた。

○自分が学生時代（小学校～大学）に「何をさせたいんだろう？」という様なグループ学習がありましたが、当時の先生方はジグソー学習をさせたかったのだらうと今日気づくことができました。この手法を用いて学習することの必然性（達成感）が得られなかったのが残念な点であり、今後の自分の授業組み立てにも工夫できる部分だと思いました。今日の研修を通じてジグソー学習の「ピースがはまっていく達成感」が実感できたことが受講してよかった点です。

○授業の工夫の仕方について新しい知識が得られてよかったです。

○事例を挙げて説明をされており、分かりやすかった。

「アクティブ・ラーニング」とは

- 社会人基礎力（経済産業省）
- 就職基礎能力（厚生労働省）
- 学士力（文部科学省）

→「実社会を生きる力」を育成するとして注目されてきた教育法

アクティブ・ラーニングの定義

- ✓ 教員による一方的な講義形式の教育とは異なり、**学習者の能動的な学習への参加**を取り入れた教授・学習法の総称。
- ✓ 学習者が能動的に学習することによって、**認知的、倫理的、社会的な能力、教養、知識、経験を含めた汎用的能力の育成を図る。**

中央教育審議会（2012）

ジグソー学習法は「アクティブ・ラーニング」の一つです。

【資料から】

アクティブラーニング入門セミナー

【実施概要】

▶講師

上月翔太（愛媛大学教育企画室）

▶日時

令和3年5月20日（木） 13:00～15:00

▶場所

オンライン開催（Zoom）

▶参加者

13名

[学内12名・学外1名_高知大学(1)]

▶目標

1. アクティブラーニングが必要な理由を述べることができる
2. アクティブラーニングの技法のメリット・デメリットを具体的に説明できる
3. アクティブラーニングの技法を効果的に実践することができる

▶内容

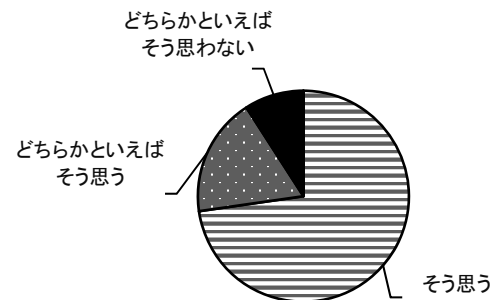
1. アクティブラーニングを理解する
2. 学習課題を組み立てる
3. 発問で思考を刺激する
4. 経験を学習に変える
5. 学生を相互に学ばせる

【アンケート結果】

▶回答者（回答率）

11名（84.6%）

▶満足度：全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

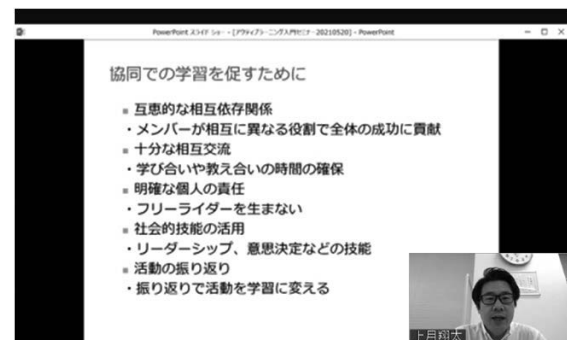
○アクティブラーニングを取り入れた講義を行うためのツールや技法が具体的に示された。

○他の先生方が授業をどのように実施しているのかを聞くことが出来たことは非常に勉強になった。研修がオンライン授業を念頭にした形で進めていただけたため、非常に参考になった。

○アクティブラーニングに関わる周辺的な知識を学ぶことができた。

〔この研修の改善点〕

○ブレイクアウトやチャットを用いたペアグループワークを体験しながら、アクティブラーニングを学んでも良かったかなと感じました。特に、オンライン授業でのアクティブラーニングを学べるとよかったです。



【研修の様子】

学習評価の基本

【実施概要】

▶講師

竹中喜一（愛媛大学教育企画室）

▶日時

令和3年5月21日（金）～令和3年6月21日（月）

▶場所

オンライン開催（愛媛大学Moodle）

▶参加者

18名

〔学内16名・学外2名_徳島文理大学（1）、香川短期大学（1）〕

▶目標

1. 学習評価の意義と目的を説明することができる。
2. 学習目標にあわせた評価の方法・基準を選択・設定できる
3. 適切で効果的なフィードバックを行うことができる

▶内容

1. 学習評価の基本
2. 学習評価の構成要素
3. 筆記テスト／レポートによる評価
4. パフォーマンス評価
5. 学習を促す評価
6. まとめ

特定課題のルーブリック例

		評価の尺度			
		4	3	2	1
評価の観点 (規準)	声量	教室全体に声が届いており、最初から最後まで内容が聞き取れる	教室全体に声が届いているが、内容が聞き取れないことがある	発表をとおして教室全体に声が届かず、教室の端では内容がよく聞き取れない	
	スピード	説明するスピードが適切で聞き取りやすい	説明するスピードは概ね適切だが、一部聞き取りにくい	説明するスピードが遅すぎる、または早すぎて、終始聞き取りにくい	
	内容	わかりやすい順序で構成され、重要な点が強調され、聞き手が理解しやすい	内容の順序や重要な点の強調に改善の余地があり、聞き手が理解しにくい点がある	内容の順序がバラバラで重要な点がどこかわからず、聞き手が理解しにくい	
	質疑応答	質問に対して的確に回答している	質問に対しては解答内容の適切さに十分でない点がある	質問に対して理解せず、解答的を射ていない	
	時間	規定時間内で、ギリギリまで有効に時間を使っていた	規定時間より、若干早い時間で終了した	規定時間を超過または大幅に早い時間で終了した	

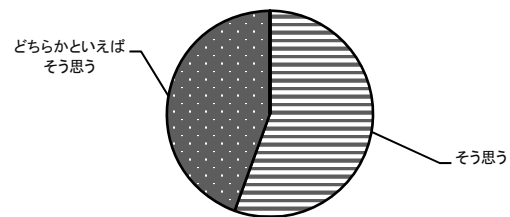
【資料から】

【アンケート結果】

▶回答者（回答率）

18名（100%）

▶満足度：全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

○ルーブリックの活用方法に加えチェックリストを学生に対して提示するという方法は非常に参考になった。学生に基準を提示すれば、レポート等で文章を推敲してもらう機会を提示できるため、非常に有効であると思えた。この点については今後取り入れていきたい。

○評価は明確にしなければならないこと、学習を促す評価をしなければならないことなど、何となく行ってきたことがより明確になったように思います。

○形成評価などはある程度すでに取り入れられていることがわかった。他方、レポート課題などではより具体的に指示することが学生にとっても取り組みやすく、教員にとっても評価しやすくなることに気がつくことができた。

○ルーブリックの実例集などが紹介されたことで、実際の評価に取り入れようという気持ちが喚起された。

○学習評価の構成要素に沿って具体的な内容も含まれた系統的な解説があったので分かりやすかったです。

○学習評価における実践面での具体例を聞くことができたこと。

〔この研修の改善点〕

○後々、スライドを読む分には、とてもよい内容だと思います。強いて言えば、ブルームのタクソノミーのあたまで、ここから、からだの部分において、具体例をスライドで示してもらえると、受講者がより理解しやすくなるかと思います。

第35回授業デザインワークショップ

【実施概要】

▶講師

中井俊樹, 仲道雅輝, 村田晋也, 竹中喜一, 上月翔太
(愛媛大学教育企画室)

▶日時

令和3年7月3日(土)～4日(日)

▶場所

オンライン開催(Zoomおよび愛媛大学Moodle)

▶参加者

23名

[学内16名・学外7名_高知県立大学(1), 松山大学(1),
聖カタリナ大学(3), 徳島大学(1), 徳島文理大学(1)]

▶目標

1. 学生の学習を促すシラバスを書くことができる
2. さまざまな授業方法の特徴を理解し, 学習目標に適した授業方法を選択できる
3. 教育評価の原理と種類を理解し, 学習目標に適した評価方法を選択できる
4. アクティブラーニングを取り入れた90分の授業の計画を作成できる
5. 作成した授業計画案にもとづいて模擬授業を実践できる

▶内容

【1日目】

- (1)オリエンテーション
- (2)アイスブレイク
- (3)ミニ講義Ⅰ「コース設計」
- (4)ミニ講義Ⅱ「クラス設計」
- (5)ミニ講義Ⅲ「学習評価の基本」
- (6)ミニ講義Ⅳ「学習者の学びを促進する様々な授業方法」
- (7)授業に関するお悩み相談会
- (8)担当科目のシラバスと90分の授業案作成

【2日目】

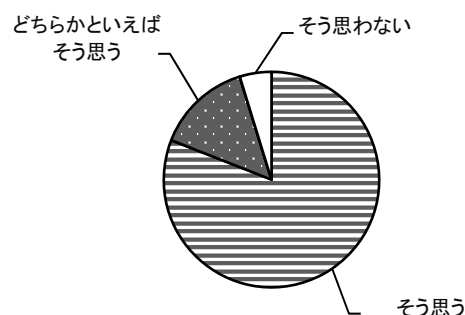
- (9)シラバスと授業案に対するピア・レビュー
- (10)模擬授業
- (11)振り返り
- (12)閉会式

【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

21名(91.3%)

▶満足度:全体的に満足できるものだった



▶コメント

○1回の授業の中で学生の集中力や興味・関心を持続させる方法(発問の駆使, 集中力を意識した時間配分, 意見を引き出す工夫などについて), 今後の授業の中で実践していきたいと考えています。

○シラバスや授業設計など, 自分なりに練っているつもりでした。今回, 研修や色んな分野の先生方のご意見を拝聴したことで, 足りない部分や改善すべき点などが浮き彫りとなり良かったと思います。受け手である学生がどのように理解し, 考え, 受け取るのかなどを意識しながら, 授業設計をしていきたいと思っています。

○担当科目では, 事前学習課題としていくつかの課題を用意しているが, 授業で使うことを目的としており, 評価する予定はなかった。同グループの先生のアドバイスにより, 事前課題も評価項目に入れた方が良いのではという意見をいただき, 実践の場に取り入れていこうと考えている。また, 大福帳を用いた学生とのやり取りも非常に興味深かった。学生の受講数にもよるかもしれないが, 是非取り入れてみたいと思う。

○対面形式で行えたら他の先生方ともっと交流できたのではと思うので残念ですが, 遠隔形式でも非常に密度の濃い時間を過ごすことができたと思います。ありがとうございました。

ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ

【実施概要】

▶講師

中井俊樹, 仲道雅輝, 村田晋也, 竹中喜一, 上月翔太,
高橋平徳, 丸山智子(愛媛大学教育企画室)
長崎睦子, KAWAMOTO JULIA MIKA
(愛媛大学英語教育センター)
松本高志(阿南工業高等専門学校)
小林忠資(岡山理科大学獣医学部)

▶日時

令和3年7月10日(土)～11日(日)

▶場所

オンライン開催(Zoomおよび愛媛大学Moodle)

▶参加者

21名
[学内19名・学外2名_高知工業高等専門学校(1),
松山大学(1)]

▶目標

1. ティーチング・ポートフォリオ(TP)とは何かを説明できる
2. TPの必要性・有効性について説明できる
3. TP作成の要点と手順を説明できる
4. TPを作成できる

▶内容

〈1日目〉

オリエンテーション
第1回個人ミーティング(Zoom)
TP作成作業
第2回個人ミーティング(Zoom)

〈2日目〉

TP作成作業
第3回個人ミーティング(Zoom)
TP作成作業・プレゼンテーション準備
TP発表・閉会式



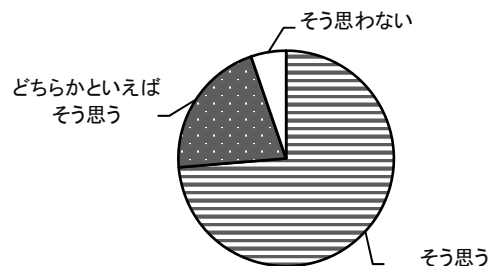
【集合写真】

【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

19名(90.5%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔TPを作成した感想〕

○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りました。今後の教育活動に活かしていきたいと思います。

○教育の成果を見えるようにするために学生や他者による評価(コメント等)を記録に残すことが重要であると感じた。
○最初はTPについてよく知らず, こんなに膨大な量の文章を書けるのかと不安でしたが, メンターの先生のご指導をいただくことで, 自分の中でモヤモヤしていた教育への思いや方法がクリアになっていきました。TPとして文章化していくことで, 自分の教育に対する思いを自分自身で把握することができたように思います。

〔この研修の良かった点〕

○ティーチング・ポートフォリオがどのようなものか, というよりはその存在自体を知らなかったため, 知る機会になりました。また, 作成を行う上で同じ状況の仲間がいることは心強かったと思います。

○自分の教育・研究活動に対する考えだけでなく, 他の先生方の考えも聞くことができた点が私にとっては最も良かった点です。TP作成においてはもちろんですが, TPの発表方法など参考にしたいことが多く, 非常に有意義なワークショップでした。

〔この研修の改善点〕

○メンターやその他の参加者の意見等を直接聞けると思うので, 集合形式実施した方がさらに充実したセミナーにあったのではないかと思います。

ファカルティ・ディベロッパー(FDer)養成講座

【実施概要】

▶講師

榊原暢久, 奥田宏志(芝浦工業大学)
中井俊樹, 仲道雅輝, 村田晋也, 竹中喜一, 上月翔太
(愛媛大学)

▶日時

令和3年10月16日(土)~17日(日)

▶場所

オンライン開催(Zoom)

▶参加者

33名

[学外33名_清泉女学院大学(1), 京都芸術大学(2), 国士館大学(3), 札幌大学(1), 神奈川工科大学(1), 石川県立大学(1), 熊本高等専門学校(2), 山陽女子短期大学(1), 法政大学(1), 山梨学院大学(2), 立命館大学(1), 大阪経済大学(1), 宮崎県立看護大学(1), 高知大学(1), 東京理科大学(1), 筑紫女学園大学(1), 日本文理大学(1), 神戸学院大学(1), 北九州市立大学(1), 目白大学(1), 久留米大学(1), 創価大学(1), 獨協大学(1), 佐賀大学(1), 北海道文教大学(1), 大垣女子短期大学(1), 京都産業大学(1), 日本女子大学(1)]

▶目標

1. 所属する機関において, なぜFDが必要なのかを説得力をもって説明できる。
2. 所属する機関のFD活動を振り返り, 特徴と課題を抽出することができる
3. FDのさまざまな場面で求められる課題解決の方法を提案することができる
4. FDに関する多様な考え方や実践事例を尊重し, 共に学びあう雰囲気貢献する

▶内容

〈1日目〉

オリエンテーション
所属組織のFD活動の振り返り
FDを理解する
FDを設計する
研修を運営する
授業コンサルティングを運営する
学生参画型FDを運営する
演習:FDの企画案を作成する

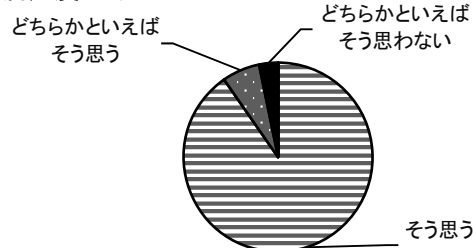
〈2日目〉

ティーチング・ポートフォリオを取り入れる
ファカルティ・ディベロッパーとして成長する
演習:FDの企画案を作成する
FDの企画案の発表と共有
全体の振り返り

【アンケート結果】

▶回答者(回答率) 31名(93.9%)

▶満足度:全体的に満足できるものだった



▶コメント

【この研修の良かった点】

○知識の獲得もそうですが, それ以上に同じような志と悩みを抱えた方々のお話を聞き, そして聞いていただきながらリフレクションすることとは日頃「ほぼない」ので(多忙が主な理由です), きわめて貴重な機会でした。

○FDに関して基礎的な考え方と実際のな方法が網羅的にテキストで事前に示され, そのテキストに基づいて講義とワークがバランスよく進行したので, それほど消化不良にならずに終わることができました。また, 最終課題の個別コンサルが短時間ながら, 的確な助言をいただけたことが大変有意義でした。FDerの聴く力を思い知った次第です。

【この研修の改善点】

○事前課題で視聴した発問と質問について, 実際に講座の中で体験する, あるいはFDにおける発問についてもう少し深く扱われると思っていました。発展版の講座があれば, ぜひそのような内容も学びたいです。

○興味深い質問をチャットで投げられた時, 皆さんが沢山回答されたものの大半が取りあげられずにそのまま流れてしまったことがあったので(講義が進んでしまうので, ひとつひとつ読むこともできず…), たとえ5分でもブレイクアウトルームで話せた方が良かったのではないかと思います。



【集合写真】

SDC養成講座フォローアップセミナー

【実施概要】

▶講師

吉田一恵(愛媛大学SD統括コーディネーター)

▶日時

令和3年11月22日(月)9:00~12:00

▶場所

オンライン開催(Zoom)

▶参加者

8名

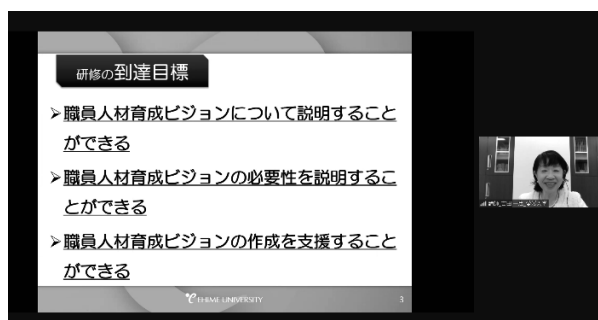
[学外8名_京都大学(1), 高知大学(2), 徳島大学(1), 香川大学(1), 高知県公立大学法人(1), 四国大学(1), 聖カタリナ大学(1)]

▶目標

1. 職員人材育成ビジョンについて説明することができる
2. 職員人材育成ビジョンの必要性を説明することができる
3. 職員人材育成ビジョンの作成を支援することができる

▶内容

- ・人材育成ビジョンの必要性について理解する
- ・組織の人材育成ビジョン作成ワークショップ



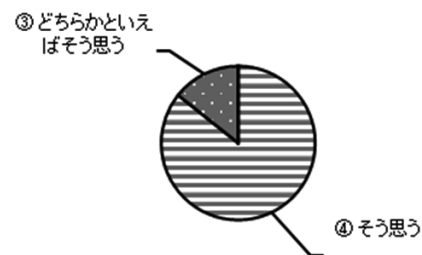
【研修の様子】

【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

7名(87.5%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

【この研修の良かった点】

○今、自分の部署で閉塞感があるので、打開できる何かを探しているところです。その打開策の一つとして今後参考にさせていただきそうな気がします。ありがとうございました。

○人材育成ビジョン作成の手法を、自大学を題材にワークを通して学ぶことができたため、今後に活かそうです。

○人材育成ビジョン作成についての具体的な手法を学ぶことができた点、他大学の状況を知れた点、自法人のものを策定するにあたり課題に気づいた点、要所〃で研修の進め方について説明があった点。

【この研修の改善点】

○大学自慢や必要な能力を考えさせるのは必要なワークとは思いますが、どうしても既存の大学類型、既存のよくある能力(コミュニケーション能力)に収斂され、そこを超えたオリジナルな強みや特徴がワークで見出しにくいところかと思えます。そこは基盤的なものとして棚上げし、それと切り分けた特色・特徴の導出に集中できるような仕掛けがあるといいかと思いました。

○職位が高く、人事制度等に関係の深い部署で人材育成ビジョンを現実にするような形で実施していただければ、効果があると考えます。

学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法

【実施概要】

▶講師

仲道雅輝(愛媛大学教育企画室)

▶日時

(対面)

令和3年12月9日(木) 10:00~12:00

(オンライン)

令和3年12月10日(金)~令和4年1月31日(月)

▶場所

愛媛大学城北キャンパス 及び 愛媛大学Moodle

▶参加者

9名[学内1名・学外8名_徳島大学(1), 徳島文理大学(1), せとうち観光専門職短期大学(1), 聖カタリナ大学(3), 松山東雲短期大学(1), 高知学園大学(1)]

▶目標

1. シラバスの役割を説明できる
2. 授業の「目的」と「目標」との違いを説明できる
3. 適切な「目的」と「目標」を書くことができる
4. 学習者が自学自習に励むようなシラバスを書くことができるようになる

▶内容

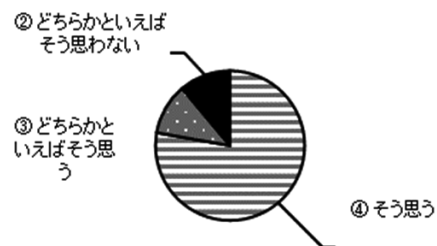
1. 授業デザインの考え方
2. シラバスとは何か?
3. 授業題目
4. 目的の書き方
5. 目標の書き方
6. 授業内容
7. 授業時間外での学習を促す戦略
8. 受講条件の書き方
9. 受講ルールの書き方
10. 教材に関わる情報の書き方
11. 評価情報の書き方

【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

9名(100%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

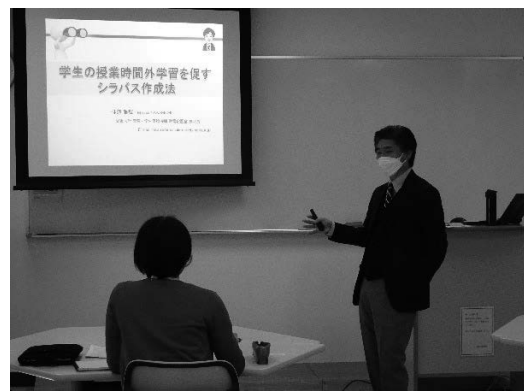
○シラバス作成の際の言葉の選び方からスケジュールの記載方法まで、疑問に思っていたことが明らかになりました。

○シラバスの定義などシラバス作成について、理解できた。学習者が自学自習できるためのシラバスの作成方法として、学生が主語であり、動詞の使い方等具体的な内容と途中の確認事項が良かった。

○考え方を明確に伝えて頂けた。また、シラバスで使用する具体的な言葉についてのアドバイスが有り難かった。講師のプレゼンの工夫自体が参考になった。

〔この研修の改善点〕

○実際のシラバス事例を全体的にみることであれば良いのではないかと思います。自分の作成した分についての相談、修正などができればとも思いました。



【研修の様子】

カリキュラム・コーディネーター養成講座

【実施概要】

▶講師

榊原暢久(芝浦工業大学)
橋本規孝(学校法人立命館)
中井俊樹, 仲道雅輝, 村田晋也, 竹中喜一, 上月翔太
(愛媛大学)

▶日時

令和3年12月11日(土)～12日(日)

▶場所

オンライン開催(Zoom)

▶参加者(修了者)

37名

[学外37名_山口県立大学(1), 藍野大学(1), 北海道科学大学(1), 大阪電気通信大学(2), 京都文教大学(2), 京都芸術大学(2), 日本赤十字秋田看護大学(2), 天理大学(1), 嘉悦大学(1), 北星学園大学(1), 京都文教短期大学(2), 大正大学(1), 京都産業大学(1), 東京理科大学(1), 法政大学(1), 創価大学(1), 麻布大学(2), 芝浦工業大学(1), 長岡工業高等専門学校(1), 神戸学院大学(2), 鈴鹿大学(1), 東邦大学(1), 大妻女子大学(1), 大阪女学院大学(1), 獨協大学(1), 昭和音楽大学(1), 秋田工業高等専門学校(1), 広島市立大学(1), 倉敷芸術科学大学(1), 四日市看護医療大学(1)]

▶目標

1. 所属組織において、なぜカリキュラムの改善が必要なのかを説得力をもって説明できる
2. 大学のカリキュラムの特徴と編成と評価の原理を説明することができる
3. 所属組織のカリキュラムの特徴と課題を抽出することができる
4. カリキュラムマネジメントに関するさまざまな課題解決の方法を提案することができる
5. 大学のカリキュラムに関する多様な考え方や実践事例を尊重し、共に学びあう雰囲気貢献する。

▶内容

〈1日目〉

オリエンテーション
カリキュラム・コーディネーターが必要とされる背景
所属組織のカリキュラムの特徴と課題
特色あるカリキュラムの事例
3つのポリシーの見直しと修正
カリキュラムの編成と実施
カリキュラムの評価と改善
カリキュラムの課題解決案の作成に向けて

〈2日目〉

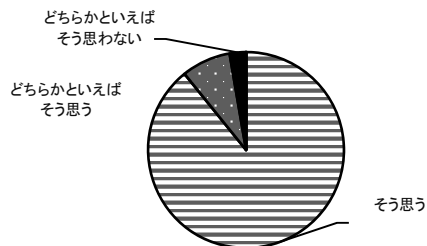
カリキュラムマネジメントの体制
学生の意見に基づくカリキュラム評価
学習ポートフォリオの活用
設置申請におけるカリキュラム編成
カリキュラムの課題解決案の作成と共有
組織的なカリキュラムの課題解決
全体の振り返り

【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

37名(100%)

▶満足度:全体的に満足できるものだった



▶コメント

〔この研修の良かった点〕

○プログラムが体系的に構築されていたので、理解しやすかったです。個人ワークとグループワークがほどよくミックスされていて、集中力が途切れませんでした。

○3つのポリシー、カリキュラムツリー&マップ、シラバス、ナンバリングなどとカリキュラムをどうつなげていくか、関連させていくかについて多くの示唆をいただけたこと。全国の他大学の事例を知ることができたこと。

○どの内容も実践的で勉強になりましたが、特に設置申請におけるカリキュラム編成は現在進行形の話でもあり、事例をお聴きする機会もなかなかありませんので、大変役に立ちました。

○他大学の状況とともに、教職員が混ざった状態で研修を受けられたことが、色々な立場での問題点や解決方法を知ることができ、大変有意義な研修であった。

〔この研修の改善点〕

○今は難しいのですが、対面が可能になれば、対面で受講したいです。

○30分でも1時間でもいいので、懇親会があるといいなと思いました。



【集合写真】

教職員のための学習支援入門セミナー

【実施概要】

▶講師

竹中喜一（愛媛大学教育企画室）

▶日時

令和4年2月4日（金）～令和4年3月4日（金）

▶場所

オンライン開催（愛媛大学Moodle）

▶参加者

11名[学内6名・学外5名 聖カタリナ大学(3), 高知学園大学(1), 高知リハビリテーション専門職大学(1)]

▶目標

1. 学生の自律的な学習の促進・阻害要因を説明できる
2. 学生の学習意欲を高める指導を実践できる
3. 学生の学習に対する思考を刺激する問いかけを行うことができる

▶内容

1. 学生の学習に対するつまづきを理解する
2. 学生の学習意欲を高める指導を行う
3. 学生の選択肢を広げる問いかけを行う
4. 学生の選択を促す問いかけを行う
5. 自律的な学習者を育てる

多くの不安を抱える学生

新入生の不安・心配ごと
（充実した大学生活）

84%→53%
（4月）（7月）

（友達とうまくやっていけるか）
79%→41%
（4月）（7月）

（単位が取れるか）
86%→77%
（4月）（7月）

（就職できるか）
82%→75%
（4月）（7月）

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室(2020)

【資料から】

【アンケート結果】

▶回答者(回答率)

11名(100%)

▶満足度: 全体的に満足できるものだった

③ どちらかといえば
そう思う



④ そう思う

▶コメント

〔この研修の良かった点〕

○学生が、学習意欲を高め、自律的な学習につなげていくための方法、内容が系統だって構成されており、理解しやすかったです。

○学習支援について基本的なところから学ぶことができた。学習支援について、様々な講習を受けてみて下さいと紹介して下さったことも、次のステップがあるようで、これからも続けていきたいと感じた。

○学習支援（個人面談）をするときに学生にどのような発問をし、考えてもらえばよいかを理解できたこと。学習スタイル診断などすぐにトライしたいと思える事項があったこと。

○学習意欲と思考を刺激する指導方法を考えることの重要性が理解できた点。自分の学習スタイルが確認できるプロフィールの存在を知ることができた点

〔この研修の改善点〕

○傾聴スキルについても学んでみたいです。

○抽象的な説明がおおかったので、もう少し具体的なケースとかがあるとより理解しやすかったのではないかと思います。

b. 研修講師派遣

本拠点では、全国の高等教育機関等からの多種多様な研修のニーズに対応できるメニューと体制を整え、講師派遣を行っている。今年度は41機関に対し、51件の講師派遣を行い（令和4年1月末現在）、研修講師や研修内製化のためのアドバイスを行う等、それぞれの組織で必要とされる人材育成の取組に、本拠点のノウハウを提供した。講師派遣先には、事後に報告書やアンケート結果の提出を依頼し、その成果の確認や今後の改善に供している（講師派遣先から提出された報告書の一部をP34～39に掲載）。なお、コロナ禍の影響や派遣先からの希望により、オンラインで実施したところが多くあった。オンライン研修ならではの利点も認知されつつあり、アフターコロナとなってもオンライン研修の需要は続くと考えている。

＜令和3年度講師派遣件数＞

令和4年1月末現在

地区	北海道	東北	関東	中部	近畿	中国	四国	九州	合計
派遣件数	0	1	8	6	13	5	10	8	51

＜講師派遣先での研修プログラム例＞

- | | |
|----------------------|----------------------|
| ◆カリキュラムコーディネーター養成研修 | ◆遠隔授業におけるアクティブ・ラーニング |
| ◆ファカルティ・ディベロッパー養成研修 | ◆オンライン授業の利点を活かす授業設計 |
| ◆教育効果・学修成果の評価方法とその実践 | ◆大学職員に必要な能力と専門性 |
| ◆高等教育におけるIR | ◆事例から考えるハラスメント |
| ◆教学マネジメントの意義と組織体制 | 等 |

＜研修講師派遣先からの声（事後アンケート自由記述より一部抜粋）＞

- ・カリキュラム編成のために改善すべき諸点が明確に示されており、多くの示唆をいただくことができた。
- ・学修成果の可視化を、その先の教育にどう繋げていくのか具体的に学ぶことができた。
- ・DPと自身の授業のシラバスとの関連性を再確認できた。今後も関連性を考えシラバスを作成し、授業づくりを進めようと思った。
- ・教学マネジメントをめぐる諸課題や対応策について学ぶことができ、非常に有意義だった。
- ・事例を用いて説明されており、より理解が深まる内容であったことと、大学特有の事例もあり身近に感じることができ、ハラスメントへの意識を高めることができた。

＜組織開発支援を目的とした講師派遣＞

「第3期教職員能力開発拠点の事業等に関する基本方針」に基づき、組織開発支援を目的とした講師派遣を行っている。この取組では、カリキュラム改善や研修体系の構築といった特定の課題解決に向けたコンサルティング等、依頼元の高等教育機関が持つ個別のニーズに沿った支援を提供している。以下に令和3年度の取組の例を示す。

◆カリキュラム改善に関する支援

依頼元機関の教職員を対象とした、「カリキュラムの編成原理を理解し改善する」「カリキュラム評価の基礎知識」など、カリキュラム構築・評価に関する研修を複数回実施した。また、新学部設置や新カリキュラム移行のための会議等に、アドバイザーとして定期的に講師を派遣し、当該機関の新カリキュラム構築に関する継続的な支援を行った。

◆カリキュラムコーディネーター養成研修会への講師派遣

日本高等教育開発協会(JAED)が主催する「カリキュラムコーディネーター養成研修会」の企画者および講師として、本拠点教員2名を派遣した。本拠点教員2名は、カリキュラム開発の基礎知識に関する講義と、参加者から寄せられたカリキュラムの課題解決に関する質問や相談対応により、参加者の所属機関のカリキュラム開発または改善を支援した。

◆教学マネジメントに関する支援

所属機関の実情にあった組織・体制の考案や、自大学の強み・改善点の検討などを目的とした教学マネジメントに関する研修を複数回実施した。主な研修テーマは「教学マネジメントの理解と実践に向けて」、「内部質保証の実質化に向けた教学マネジメント推進体制の構築について」といったものであった。中にはFD・SD研修と位置づけられ、全教職員を対象とするものもあり、いずれの研修も各機関の役員を含む多くの教職員が参加した。

◆同一機関への複数回の講師派遣

単年度、また複数年度に亘り、複数回の講師派遣を行っている機関が多数ある。たとえば、1回目は依頼元機関の部局長などを対象としたFD・SDとして行い、2回目は各部局の全教職員が参加するFD・SDとして行う、といった場合があった。依頼元機関の要望に添うようプログラムを組み立て、シリーズ化するなどして、組織開発に繋がる支援を行った。

武庫川女子大学からの報告書

研修名：令和3年度新任教員研修プログラム 「3つのポリシーと教育課程」

講師：竹中 喜一（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 講師）

参加者：新規採用教員23名 / 会場：オンライン（Zoom）

<概要等>

本研修の目的は、本学に新規採用された教員に対して、高等教育の状況や、今まで本学で取り組まれてきた教育改革、各授業の手法・事例等の知識と技能を共有するとともに、受講者同士が持っているこれまでの経験に基づいた、知識・技能や大学教育に対する想いを繋ぎ合わせることを目的としている。

前期15回の研修構成のうち、第5回目～第10回目では、カリキュラムの考え方の基礎となる3つのポリシーや教育課程に関することに始まり、授業設計、体的な教育方法、評価方法、授業運営という流れで、大きな部分から一授業の授業改善につながる内容にしている。

第5回目に、愛媛大学の竹中 喜一先生を講師に、「3つのポリシーと教育課程」をテーマに研修を行った。教育課程を編成する学部・学科として目的、目標、ゴールを設定し、それを共有して組織的な教育を展開していくための議論をしていくことの大切さを理解し、教員一人一人が自分のこととしてイメージし、なるほどと納得できる説明を行っていただいた。さらに、小グループでのワークを取り入れることにより、より理解を深められる内容となった。

本研修の参加者は、実務家教員などの大学教員の経験年数が浅い教員もおり、参加者からは、「初めて3つのポリシーについて詳しく知る機会が得られて有意義だった。」「基礎から体系的な学びができてよかった。」という感想があげられた。

広島経済大学からの報告書

研修名：2021年度 第3回FD研修会 「カリキュラムの編成の原理」

講師：竹中 喜一（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 講師）

参加者：37名（教員36名、職員1名） / 会場：オンライン（Microsoft Teams）

<概要等>

学部改組が2022年度に完成年度を迎えるにあたり、2023年度からのカリキュラムの見直しに備えるため、「カリキュラムの編成の原理」と題してFD研修会を実施。カリキュラムコーディネートの必要性、カリキュラムを考える上での必要な事柄を確認した。教育の質保証を行う上で必要とされている学修成果の可視化や、「カリキュラムマップ」や「ツリー」の作成、カリキュラムアセスメントについても学んだ。

研修会は、カリキュラム編成の原理や必要な要素、評価や具体的な事例等を示しながら進められた。

まず、大学カリキュラムの特徴や構成要素について説明があった。続いてカリキュラム編成の実施に向けての様々な手法の説明があった。

参加教員は個人・グループワークを通して、所属の学部や学科、個別の授業の視点からカリキュラムについて考え、理解を深めることができた様子であった。

本学のカリキュラム改革に向けた様々な取り組みの参考となる、非常に有意義な研修会であった。

神戸学院大学からの報告書（１）

研修名：一歩ずつ始めるカリキュラム・アセスメント

講師：竹中 喜一（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 講師）

参加者：専任教職員 84 名（教員 77 名，職員 7 名） / 会 場：オンライン（Z o o m）

<概要等>

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 竹中 喜一氏を講師としてお招きし、『一歩ずつ始めるカリキュラム・アセスメント』をテーマにFDセミナーを実施した。

今回のFDセミナーではカリキュラム・アセスメントの目的から向き合い方までご講演いただき、参加者は所属学部・研究科のアセスメントプランについて考えるといったワークに取り組んだ。

FDセミナー終了後には参加者より「今後積極的にカリキュラム・アセスメントに取り組んでいかなければならないと感じた」「学部主催のFD活動でもカリキュラム・アセスメントをテーマにしたセミナーを実施したい」といった意見をいただいた。



神戸学院大学からの報告書（２）

研修名：人文学部・人間文化学研究科FD講演会 「カリキュラム・アセスメントについて」

講師：竹中 喜一（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 講師）

参加者：人文学部専任教員 27 名 / 会 場：オンライン（Z o o m）

<概要等>

（目的）学 部：カリキュラム・アセスメントについての講演と意見交換

研究科：カリキュラム・アセスメントについての講演と意見交換

（内容）

（１）人文学部FD講演会

カリキュラム・アセスメントについて目的・構成要素等の基本事項から活用について等の具体的事項について資料提示と詳細な説明により理解を深めることができた。また、個人ワークにより人文学部のカリキュラム・アセスメントに関する内容について人文学部専任教員から意見が示され、それに対する講師の解説がなされた。また、質疑応答により内容がさらに深まり、情報共有がなされた。

（２）人間文化学研究科FD講演会

学部と同様の講師による講演が行われたが、中でも人間文化学研究科カリキュラム・アセスメントについては、より研究的・専門的なカリキュラム・アセスメントが求められることが示された。

（効果）

（１）人文学部FD講演会

カリキュラム・アセスメントについての講演と意見交換により、カリキュラム・アセスメントについての理解が深まるとともに情報共有・共通認識ができた。より一層の体系化・精緻化など今後の検討課題に対する示唆が得られた。

（２）人間文化学研究科FD講演会

カリキュラム・アセスメントについての講演と意見交換により、カリキュラム・アセスメントについての理解が深まるとともに情報共有・共通認識ができ、今後の検討課題に対する示唆が得られた。

日本赤十字九州国際看護大学からの報告書

研修名：令和6年度改正カリキュラムに向けて

－教職員がチームとして取り組むためのノウ・ハウを学ぼう－

講師：竹中 喜一（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 講師）

参加者：午前の部50名・午後の部52名 / 会場：オンライン（Zoom）

<概要等>

1) 午前の部「カリキュラムとしての学修成果の可視化」

まず、カリキュラムの定義、大学におけるカリキュラムの方向性、3ポリシー、教育の内部質保証、ジェネリック・スキル（GS）・ディプロマ・ポリシー（DP）と科目の関連、学修成果の指標（ルーブリック評価を含む）等、カリキュラムを理解するうえで必要な要素についての講義があり、その後、午前の部のテーマである「学修成果の可視化」に関連する「DP到達の評価をどのように考えればよいのか」についてブレイクアウトルームを利用しグループでの話し合いを行った。発展的な学習を意図した統合科目の設定や科目の連携、DPの複数選択といったことが考えられた。

2) 午後の部「カリキュラムとしての学修成果の評価方法」

午後の第一部として、カリキュラムアセスメントとは何か、その目的、方法、アセスメント・プラン（ポリシー）、アセスメントの対象と指標、カリキュラムアセスメントにおいては「問い」と学修成果の判断基準を考えること、成績評価の適切性について講義があった。特にカリキュラムアセスメントの「問い」については、チャット機能を用いて教職員の考えを共有した。

第二部はカリキュラムの改善に向けて組織的に機能するために何を考え、行動すべきかについて説明された。その中でも本学でも導入を視野に入れているクォーター制について他大学の実施形態をふまえ、その利点や課題について説明された。本学での導入の可能性の有無についてグループで話し合った。実習の調整が難しい反面、すでに実習期間はクォーターで回すことが可能ではないか、クォーター制とセメスター制の併用、クォーター制を導入することで学生の短期留学や研修、教員も研究に取り組めること等、クォーター制導入を検討してみてもよいという意見が出された。

最後にカリキュラムに唯一解はないこと、関係者間の対話をもとに最適解を模索し続けること、つまり個々の教職員がカリキュラムに関心をもち継続的な視点をもつことの重要性を強調された。

せとうち観光専門職短期大学からの報告書

研修名：ハラスメント防止研修 「教職員のための事例から考えるハラスメント」

講師：吉田 一恵（愛媛大学教育学生支援部 愛媛大学SD統括コーディネーター）

参加者：17名（教員9名、職員8名） / 会場：せとうち観光専門職短期大学3階大講義室

<概要等>

愛媛大学の吉田一恵氏を講師に、「教職員のための事例から考えるハラスメント」をテーマにハラスメント防止研修を行った。

研修では、実際に起きた事例や、大学特有に事例を紹介しながら、ハラスメントが他人ごとではなく、より身近に起こる可能性があることを説明した。また、研修中は、アイスブレイクやケースメソッドによるグループワークを行い、参加者は集中して受講していた。

良好な学習環境の提供や、良好な就業環境の向上のためにも、発言・行動する前に相手のことを思いやる気持ちがハラスメント防止には大切であることを再認識する研修となった。



帝京大学からの報告書

研修名：オンライン授業のためのFDセミナー2021（全6回）

第3回「学生の理解を促す講義法 ―伝わる話し方の技術―」

講師：上月 翔太（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 特任助教）

参加者：62名（教員60名，職員2名） / 会場：オンライン（Zoom）

<概要等>

最初に、講師による自己紹介とGoogleフォーム上でのアイスブレイクの後、「オンライン授業の環境整備」について説明があった。オンライン授業では、対面授業と異なり、視覚と聴覚に限定して情報を受け取るため、それらを伝達する通信環境（受講環境）の整備が不可欠となる。またその環境整備には、教員側が用意できる整備と、学生に促さねばならない整備との2種類がある。そのため、単に教員がよい通信機器を導入するだけではなく、学生に今どのように見えているか（聞こえているか）尋ねたり、推奨環境をわかりやすく明示するなど、学生が学ぶ環境を配慮する姿勢が教員に求められていると感じた。

次に、「講義法の基本」では、オンライン授業は授業設計が特に重要であるとの説明があった。オンライン授業では、学生は基本的に一人で学ぶため、わずかな躓きでも「今なにをやっているのかわからない」という迷子に陥りやすい。そのため、教員は授業設計に基づき進行するのみでなく、「これまで*について説明しました。今からは～を取り上げます。」と授業の展開（現在地）を適宜学生に示したり、「これから特に重要なことを説明します。」と予告し、学生に準備する間を与えたり等の学生が迷子にならない工夫を凝らすことで、「話し方云々の前にそもそも今、何をやっているのかわからない。」という状態を避けることができる。

そして、「伝わる話し方の技能」では、発音や間の取り方、話す速さ、抑揚などについて、それぞれの理想とそのために気を付けるべき点について説明があった。講師による実演や見本も多く盛り込まれ、一受講者として学生目線から「いい例」を体感できたことは多くの参加者にも有用であったと考える。最後の質疑応答では、参加者から口癖や学生への声掛けの仕方等について多くの質問が寄せられ、講師がそれぞれ説明・回答したのちに閉会した。終了後アンケートでは「すぐにでも実践できる内容が多く非常に役立った」「オンライン授業だけではなく対面にも役立てられる」など好意的な感想が多く寄せられた。

岩手大学からの報告書

研修名：ミッド・ターム・スチューデント・フィードバック(MSF)に関する講演

講師：仲道 雅輝（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 副室長・講師）

参加者：11名（役員2名，教育学部3名，職員6名）

会場：事務局第二会議室（講師はオンライン参加）

<概要等>

愛媛大学教育企画室から講師をお招きし、他大学におけるMSFの実践事例や導入上の課題等についてご講演（オンライン）をいただいた。講演後は、授業コンサルタントに必要な専門的知識、最低限必要となるコンサルティング実施体制、初回導入時の反対意見、コンサルタントを受ける教員に対するインセンティブの有無等について活発な質疑応答が行なわれ、参加者はMSFに関する理解を深めるとともに、自大学における導入検討にあたり有用な情報を得ることができた。



滋賀県立大学からの報告書

研修名：第2回教学マネジメント研修会 「教学マネジメントの意義と推進のための組織体制」

講 師：中井 俊樹（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室長 学長特別補佐）

参加者：14名（役員5名，教員4名，事務局職員5名）

会 場：滋賀県立大学A0棟3階教授会室（講師はオンライン参加）

<概要等>

愛媛大学の中井俊樹教授においでいただき、第2回教学マネジメント研修会において、「教学マネジメントの意義と推進のための組織体制」をテーマに研修を行った。

まず、参加者は、ラウンドテーブルに着席し、オンラインによる中井俊樹教授の講演を聞いた。参加者から事前に、講演にあたっての質問事項や要望等をお送りしていたため、講演は、これらの質問への回答を含んだ内容となっており、講演後の質疑やディスカッションについて、参加者の能動的な参加が得られた。

講演内容は、教学マネジメントのねらいが何かということについて、端的にわかりやすくご説明いただくとともに、本学の状況について、適宜問いかけながら進めていただいたため、参加者も“他所事”ではなく“自分事”として捉え、考えながら拝聴できた。

今後、本学では、教学マネジメント推進組織について検討していく予定であるが、講師からご指摘のあった“教学マネジメントは手段であり、教育目的を達成するカリキュラムをつくっていくことが“目的”であることを常に念頭において、進めていきたいと考えている。



長崎県立大学からの報告書

研修名：FD研修会「教育・学修改善と質保証のためのIR活用－教学マネジメントに向けて」

講 師：中井 俊樹（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室長）

参加者：117名（教員109名，職員8名）

会 場：オンライン（Z o o m）

<概要等>

愛媛大学の中井俊樹氏を講師に、「教育・学修改善と質保証のためのIR活用－教学マネジメントに向けて」をテーマにFD研修会を行いました。

今回のFD研修会は、「Z o o m」にて教職員がそれぞれの場所からリアルタイムで参加しました。

まず、本学学長の木村による開催挨拶、教育開発センターによる研修会趣旨説明の後、講師による講演をいただきました。講演の中で、講師から参加者に対し、教学マネジメントの意義や長崎県立大学におけるIRのあり方に関する問いかけがあり、参加者はそれぞれの立場で考え、それらを共有することができました。

今回のFD研修会は、教学マネジメント、IRに関する様々な知見や知識を学び、長崎県立大学において今後取り組む教育・学修改善と質保証について考える有意義な機会となりました。

関西大学からの報告書

研修名：フォローアップ研修

講師：竹中 喜一（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 講師）

参加者：19名 / 会場：オンライン（Zoom）

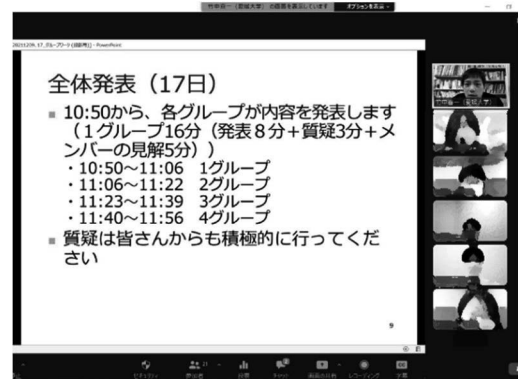
<概要等>

愛媛大学の竹中 喜一氏を講師に、新規採用事務職員の階層別研修として、「フォローアップ研修」を行った。

本研修は、採用後の業務及び執務態度等を振り返り、反省するとともに、本学職員としての今後の目標を設定するものであり、毎年新規採用専任事務職員に対して実施している。

初日である9日は、受講者が夏までに立てた目標について振り返り、この一年の業務状況や振る舞いについて改めて考えるワークを行った。その後、竹中講師より、「キャリア形成入門」、「大学組織論入門／業務改善入門」の講義をいただき、自身が所属する組織についての知識理解を深めるとともに、自らの思考パターンや将来のキャリアの積み重ね方についても考える機会とした。その後、グループワークを行い、関西大学の業務改善について発表準備を行った。

2日目は、グループ発表の準備を行ったのちに、合計4グループによる発表を行った。発表の中では、ペーパーレス化や業務引継ぎにおける問題点を挙げながら、新規採用職員だからこそできることや、自部署での取り組み工夫などを盛り込んだ報告が複数行われた。短い期間でのグループワークによる企画立案や、竹中講師との質疑応答、また総務局次長・局長からの言葉を通じて、次年度以降の業務への取り組み姿勢を学ぶことができたと思料する。



岡山県立大学からの報告書

研修名：令和3年度 第2回FD・SD研修会

「シラバス（到達目標）と関連したルーブリックの活用法」

講師：仲道雅輝（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室）

参加者：61名（役員・教員59名、職員2名） / 会場：オンライン（Zoom）

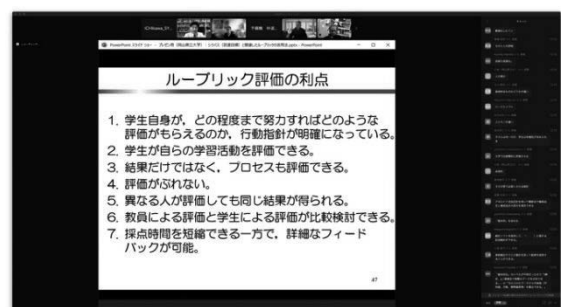
<概要等>

岡山県立大学教育開発センターが開催した「令和3年度 第2回FD・SD研修会」において、愛媛大学の仲道雅輝氏を講師に、「シラバス（到達目標）と関連したルーブリックの活用法」をテーマとして研修を行った。

本研修会では、「大学における評価の特徴」から始めて「学習評価の目的」、「学習成果に合った評価方法の選択」についての解説を経て、「ルーブリック評価表の作成方法」を説明するために必要な事項について学んだ。

途中、2～3名のグループに分かれて行った3回のグループワーク〔計 約30分〕では、参加者各自でのルーブリック評価シートの作成および各グループでの共有を行った。グループワークを巡回した講師は、参加者からチャットで受けた質問あるいはグループワーク中に受けた質問に対して丁寧な回答、指摘を与えていた。

また本研修会の参加申込み時に募り、事前に講師に伝えてあった研修内容に関する質問項目の全てについて、丁寧な回答および説明をして頂いた。



c. 情報発信

教育改革や改善を進めるためには、現状を把握し分析することが第一歩となる。本拠点では、学生の学びと成長に関わる各種データの収集・分析を行い、情報を公開している。

その成果のひとつであるポスター「データから考える愛大授業改善」は、平成27年度から発行しており、今年度V o 1.6を発行した。また、教学IR担当者への支援の一環として、調査結果から想定される課題や学内外のIRに関する取組報告を掲載した、教育企画室ニュースレター「I R N e w s 第9号」を発行した。

今年度はさらに、ブックガイド「大学教職員のための48冊」も発行した。これは、平成27年度に発行した「大学教職員のための32冊」のリニューアル版として、大学教職員に役立つ書籍を新たに選考したものである。これらの刊行物は、全国の高等教育機関等に広く配付している。

刊行物及び各種イベント・セミナーの案内や教材等の提供をはじめとした教職員能力開発に関わる情報については、教育企画室のホームページでも随時発信しているが、このたび利用者の利便性を高めるため、ホームページのリニューアルを行った。これにより、動画教材の閲覧やスマートフォンからのアクセスにも適した仕様となり、アクセス数の増加が見込まれる。



I R N e w s 第9号

d. 論文・記事の掲載等について

教育企画室のスタッフは、専門分野から大学全体の取組まで、愛媛大学での事例や研究成果を論文や記事にまとめている。今年度は、以下の各種教育誌や新聞等に17本掲載され、著書に関しても、共著を含む2冊が新たに出版された。なお、毎年発刊している「大学教育実践ジャーナル」については、コロナ禍における愛媛大学の様々な取組に関する報告を特集した臨時増刊「第20号」を含む2号を発行した。

表 題	掲載誌等名	出版社	出版年 /巻/号/頁	著 者
Leadership Behaviours in Virtual Teams to Achieve Project Goals	Proceedings of SEFI 49th Annual Conference,	SEFI2021	pp, 1449-1453, September 2021.	(共著) Tomoko, Maruyama, et al.
日本語プレイスメントテストにおける試験時間と出題順が解答率と正答率に及ぼす影響	リメディアル教育研究	日本リメディアル教育学会	2021年7月 /第15号/21-33	(共著) 仲道雅輝ら
初年次学生の学習経験の質に着目した「授業改善ヒント集：学習者要因編」の作成	リメディアル教育研究	日本リメディアル教育学会	2021年9月 /第16号/1-11	(共著) 仲道雅輝ら
Project Based Learningにおける学生のリーダーシップ行動の変化～eポートフォリオを活用した継続的なリフレクションを通して～	日本リーダーシップ学会論文集	日本リーダーシップ学会	2022年2月 第5号	(共著) 丸山智子ら
大学のIR担当者養成研修の成果と課題ー受講者の研修転移に着目してー	高等教育開発	日本高等教育開発協会	2022年3月 第1号	(共著) 竹中喜一, 中井俊樹
日本版CTLアセスメントツールの開発	高等教育開発	日本高等教育開発協会	2022年3月 第1号	(共著) 竹中喜一ら
高等教育機関の教員の役割と教育の論理	看護教育研究学会誌	看護教育研究学会	第13巻2号	中井俊樹
看護学生に対するスポーツ救護ボランティア研修の意義と今後の方向性	四国大学紀要自然科学編	四国大学	2021年6月 第52号	(共著) 上月翔太ら
大学広報における学生による情報発信の成果と課題ー「コロナ禍」の中で学生向けプレスリリース研修会を実施してー	大学教育実践ジャーナル	愛媛大学教育・学生支援機構	2021年6月 /第20号/91-98	(共著) 仲道雅輝ら
PBL型リーダーシップ教育「環四国サイクリングプロジェクト」による日台オンライン国際交流の実践と評価	大学教育実践ジャーナル	愛媛大学教育・学生支援機構	2022年3月 第21号	(共著) 仲道雅輝, 村田晋也ら

表 題	掲載誌等名	出版社	出版年 /巻/号/頁	著 者
コロナ禍における国際交流型オンライン・プログラムの開発と実施、及びその成果－UNGL「リーダーシップ・チャレンジinサイパン」に関する事例報告－	大学教育実践ジャーナル	愛媛大学教育・学生支援機構	2022年3月 第21号	(共著) 村田晋也, 仲道雅輝ら
大学教職員を対象としたオープン教材の現状と課題	大学教育実践ジャーナル	愛媛大学教育・学生支援機構	2022年3月 第21号	竹中喜一
芸術大学研究の国際的動向 －音楽・美術分野の英語文献から－	大学教育実践ジャーナル	愛媛大学教育・学生支援機構	2022年3月 第21号	上月翔太
変化する授業の中で倫理を問う (上)	教育学術新聞	日本私立大学協会	2021年11月3日 2860号	上月翔太
変化する授業の中で倫理を問う (下)	教育学術新聞	日本私立大学協会	2021年11月10日 2861号	上月翔太
高校生が大学レベルにeラーニングで身につく情報力	産経新聞	産経新聞社	2022年1月4日発行 /産経WEST	(共著) 仲道雅輝ら
実務家教員が磨くべき教育能力とは	先端教育	先端教育機構出版部	2021年4月号	中井俊樹

Ⅲ. FD／SD活動を行う大学間連携ネットワーク等との協働

ⅱ. 他拠点等との協働による研修会の実施

今年度は芝浦工業大学教育イノベーション推進センター（理工学教育共同利用拠点）との共催で、ファカルティ・ディベロッパー養成講座（１０月１６日～１７日）とカリキュラム・コーディネーター養成講座（１２月１１日～１２日）を開催した。

両研修においては、本学と芝浦工業大学が連携して講師や運営を担当した。芝浦工業大学は理工学教育に関するFDやカリキュラムの知見を多く有し、学生参画型FDの制度や学習ポートフォリオを普及させている。こういった特徴を研修プログラムに反映することにより、研修内容を充実させることができた。

また、名古屋大学高等教育研究センター（質保証を担う中核教職員能力開発拠点）と「IR担当教職員セミナー・初級編」（３月２４日～２５日）を共催するなど、他拠点との連携を深めた。

次年度も引き続き、他拠点と連携して研修を実施する予定である。

ⅲ. 他ネットワーク等への講師派遣・運営支援

ネットワーク大学コンソーシアム岐阜主催「人材育成プログラム」（７月１６日）、南大阪地域大学コンソーシアム主催「ミドルリーダー養成講座」（８月１９日・２６日）、大学教育イノベーション日本（HEIJ）フォーラム「若手からみた大学教育とFD・SDの未来」（１０月２２日）、日本高等教育開発協会（JAED）主催「カリキュラム・コーディネーター養成研修会（評価編）」（１１月１９日～２０日）など、他ネットワーク等へ本拠点から講師の派遣を行った。

本拠点代表の中井は、現在、大学教育イノベーション日本（HEIJ）の代表や、日本高等教育開発協会（JAED）の副会長を務めている。また四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）については、FD・SDともに、本拠点から多数の講師派遣を行うだけでなく、中井が企画・実施統括者を、竹中がSD専門部会長を務めるなど、運営支援にも深く携わっている。

これらのネットワーク等との連携を活かし、大学教育の開発に積極的に取り組み、支援の対象を全国の高等教育機関へと広げている。

南大阪地域大学コンソーシアム
FD・SD部会主催

第2回

ミドルリーダー

養成講座

2日間ワークショップ

定員20名

2021.8.19(木)・26(木) 14:00~17:00



会場 オンラインにて開催 (Zoom)

変革期を迎えている日本の大学にとって、幅広い視野と行動力を持ったミドルリーダーの存在が不可欠であり、その果たすべき役割は大きいものがあります。コロナ禍で大きく動き出したオンライン対応では、大学の在り方が問われることとなりました。養成講座の基本姿勢は、全体と個の両方を見る視点の涵養です。全体とは、目の前の問題だけでなく、社会変革など大学変革のバックグラウンドにあるものにも目をむけ考える姿勢を養うこと。個とは、自身の問題としてどううけとめるか当事者意識の醸成です。このような目的を見据えて、本講座では、講義をオンデマンドで配信し、事前課題の解答を持ち寄ったZoomでのグループワークを多く用意し、知識の獲得とスキルアップを図ります。今後のミドルリーダーとして期待されている人、ミドルリーダーとしてスキルアップを図りたい人など、積極的な参加をお待ちしています。

オンデマンドによる講義動画

- 1限目 基礎講座概論①：大学を知る
講師：竹中喜一氏 (愛媛大学教育・学生支援機構長)
- 2限目 基礎講座概論②：ミドルリーダーとは
- 3限目 講義：課題発見・整理分類・分析手法を学ぶ
- 7限目 スキルアップ講座1：ミドルリーダーの役割を考える
- 8限目 スキルアップ講座2：文部科学省の施策を読み解く
- 9限目 スキルアップ講座3：申請書作成の基本的な考え方

Zoomによるオンタイム 8/19・8/26

- 8/26 10限目 基礎講演 (公開講座)：
大森昭生氏 (筑波大学前副学長・国際大学学長、文科省教学マネジメント特別委員会委員)
- 8/19 4限目 演習1：今ある課題は個別課題？共通課題？
- 5限目 演習2：事例研究から課題解決策を分析する
～教職協働の視点から
- 6限目 演習3：課題解決策を考える
- 8/26 11限目 実践演習1：ミドルリーダーとして「その時あなたは？」
- 12限目 実践演習2：補助金申請書の企画書をつくる
- 13限目 発展講座：ミドルリーダーになるために
修了式

事前課題(準備期限)

- 課題①：4限目開始まで 各自大学の現状課題の抽出
- 課題②：11限目開始まで 上司、部下への対応の仕方の失敗事例を2例考える
- 課題③：12限目開始まで 補助金申請の企画書案を作成する
- 課題④：13限目開始まで 目標シートを作成する

※別紙カリキュラムを参照ください。

ミドルリーダーに必要な力7+1

- ①つながる力
- ②機会を活かす力
- ③チャレンジする力
- ④姿勢・意識
- ⑤人の話を聞くことができる力
- ⑥マネジメントする力
- ⑦全体を見る力
- +⑧ストレス・メンタルケア

お申込 締切：8月6日(金)

ご案内文に添付の参加申込用紙に大学でとりまとめていただき、下記メールアドレスまで送付してください。
参加は、南大阪地域大学コンソーシアム団体会員大学から推薦された人に限ります。(1大学3名以内)

お問合せ先：南大阪地域大学コンソーシアム事務局

堺市北区長曽根町130-42 さかい新事業創造センター1階

TEL 072-258-7646 FAX 072-258-7641 E-MAIL mconso@osaka-unicon.org

<http://www.osaka-unicon.org/>

若手からみた 大学教育とFD・SDの未来



2021年10月22日（金）13:00-15:55

開催形態：ZOOMによるウェビナー

定 員：200名（先着順）

主 催：大学教育イノベーション日本（HEIJ）

参加無料

新型コロナウイルス感染症の脅威は、大学教育に対しても現在進行形でインパクトを与え続けています。特に、対面授業、対面業務の制約に伴うオンライン活用の広がり、コロナ禍への対応方策としての役割をこえて、新しい大学教育の在り方をめぐる議論を活発にしてきたところです。しかし、これまでの大学教育の未来像をめぐる議論においては、高等教育界において一定の経験を積んだシニア～ミドル層からの発信は少なくないものの、大学教育の未来を当事者として長く担っていくであろう若手の側からの意見が、十分に拾い上げられてこなかったのではないかと、との認識を持つところです。

本フォーラムでは、このような課題意識に基づき、大学教育イノベーション日本加盟組織のなかから、若手の方、あるいは高等教育の業界に入って年数を経ていない方を募り、各人が考える日本の大学教育の未来像、特にFD・SDの未来像について、意見交換を行いたいと考えます。高等教育の業界に染まり切っていない方の意見こそ、イノベーションの種として重要な役割を持つのではないのでしょうか。日本の高等教育界について、若手の目にはどのような点が課題として映っているのか、それを乗り越えた先にどのような未来像が描けるのか、といった点について、議論を共有できる場となれば幸いです。

Program

13:00-13:10 開会挨拶・趣旨説明

中井 俊樹 氏
HEIJ代表
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 教授

13:10-14:50 報告

- ① 松原 悠 氏
千葉大学学務部教育企画課SULA支援事務室 一般職員
- ② 蔡 薰婕 氏
帝京大学高等教育開発センター 助教
- ③ 藤井 利紀 氏
名古屋大学高等教育研究センター 研究員
- ④ 上月 翔太 氏
愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 特任助教
- ⑤ 長沼 祥太郎 氏
九州大学教育改革推進本部 講師

14:50-15:00 休憩

15:00-15:50 総合討論

モデレーター：丸山 和昭 氏
名古屋大学高等教育研究センター 准教授

15:50-15:55 閉会挨拶

加藤 真紀 氏
名古屋大学高等教育研究センター 教授

参加 申込 方法

大学教育イノベーション日本HP「News&Event」よりお申し込みください

URL <https://www.heij.jp/>

WEBからのお申し込みができない場合は、右記メールアドレスまで、氏名・所属・連絡先メールアドレスをお知らせください

お問い合わせ

大学教育イノベーション日本 事務局
（名古屋大学 高等教育研究センター）

E-mail: heijoffice@gmail.com

初級編・中級編との違い

カリキュラムコーディネーター養成講座＜評価編＞は、これまでの研修会参加者から、実際の改善に繋げるための具体的な手法をもっと学びたいという声を受け、開催することといたしました。評価編では、初級編で学んだ理論に加え、実際に改善に繋げるための実践手法を学んでいただくことを目指します。初級編を未受講の方も是非参加ください。

事前学習

本研修会は、事前視聴課題と、事前確認課題の2つがあります。事前視聴課題については、11月5日金曜日を日誌にご案内します。事前確認課題につきましては、研修会当日までに行っておくよう、お願いいたします。

事前視聴課題	卒業時の学習成果の評価	竹中喜一
	卒業時の学習成果は、カリキュラムの評価と改善の主要な情報源です。適切に卒業時の学習成果を評価するための方法や、評価をカリキュラムの改善に活用するための工夫について理解します。	
	アンケートによる評価	竹中喜一
事前確認課題	学習成果を把握する方法の1つとして、アンケートがよく使われます。どのような調査項目でどのようにデータを収集すれば、学習成果を評価することができるのかについて理解します。	
	所属組織のアセスメントポリシーの確認	
	当日までに、所属組織にアセスメントポリシーが存在するかを確認し、存在する場合は内容を確認の上、当日お手元にご準備ください。	
	所属組織のカリキュラムに関する評価・改善活動の状況確認	
	研修会の中では、所属組織の状況に合わせて、カリキュラムの評価・改善活動を更に前に進める方を考えます。所属組織内で、どのような評価・改善活動が行われているか、各学科の状況把握をお願いします。	

参加申し込み

次のURLよりお申し込みください。

お申込み	https://www.jaedweb.org/cc1	
問合せ メールアドレス	info@jaedweb.org	
参加費	1人 20,000円	
振込先	三井住友銀行 兵庫支店 普通 7758395 〇)イ)ト)セ)フ)オ)ス)デ)ザ)イ)カ)ホ)ク)ヨ)	

＜含まれるもの＞ 当日資料代金 / 事前研修費用 / 11月19日20日の研修費用

日本高等教育開発協会 (JAED)
Web: <https://www.jaedweb.org> お問い合わせ先: info@jaedweb.org

第2回

学習成果の評価から教育力向上に向けて動き出す -

受講証
発行

カリキュラムコーディネーター 養成研修会＜評価編＞

～組織がチームとして教育に取組むための仕組み作り～

組織がチームとして学生をどう育てるか議論し、その成果を評価し、教育改善に取り組む。本研修会は、貴校において持続的な教育改善の仕組みを確立していく人材養成を目指します。

- 開催日程 2021年11月19日金曜日10:00から 20日土曜日17:00まで
- 対象者 カリキュラムまたは学習成果の評価・改善にかかわる教職員
- 開催方法 オンライン (Zoom)

定員 50名

【主催】日本高等教育開発協会 【共催】株式会社学びと成長しくみデザイン研究所

ここ数年で、カリキュラムの評価・改善や、学習成果の可視化というキーワードに対する認知度が高まってきました。

一方で、カリキュラムの評価・改善や、学習成果の可視化のためにデータを集め始めたものの、そのデータをどう活用すればカリキュラムの改善に繋がるのかよく分らず、実質的な改善議論にはまだ繋がっていないというお話を伺うことも増えてきました。

カリキュラムのアセスメント方法は、一定の答えがあるものではありません。所属組織の状況に応じて、事務組織の負担とのバランスを考えながら組み立てる必要があります。

本研修会では、カリキュラムの評価・改善に関する取り組みを機能させ、実質的に効果のあるものとするための実践手法を、理論と事例の両面からお伝えします。

認証評価に向け準備の必要な高等教育機関の方ももちろん、受講を終えた高等教育機関の方も、カリキュラムの評価・改善活動の実質化を図り、所属組織の教育力を継続的に高めたいと願う皆様は、是非ご参加ください。

このような方が対象です

- カリキュラムまたは学習成果の評価・改善に関わることになったが、まだ何から手を付けていくと良いかわからない方。
- どのようなデータを、どのように集めておくと、運用の手間を抑えつつ、適切な評価・改善に繋がるのか、収集すべきデータの選択肢を広げておきたい方。
- 所属組織の教育力を継続的に高めるため、評価・改善の取り組みを学内に定着させたいと願っているが、どのような可能性があるか、他大学の事例を知りたい方。

本セミナーは Zoom を使用してオンラインで開催します。
以下の環境で参加できることをご確認の上お申し込みください。
・カメラ・マイクの利用可能で、かつ高速なインターネットに接続された PC 等が用意できること、グループワークを行いますので、1人1台をご用意ください。
・発言ができる静かな環境でご参加ください。(内蔵マイクよりも雑音が入りにくいヘッドセットを推奨)

到達目標

- 学生の学習成果にもとづいてカリキュラムを評価する意義を説明することができる。
- 学生の学習成果の評価の計画、実施、分析、改善の具体的な方法と課題を身につけることができる。
- 所属組織における学生の学習成果の評価に関する課題解決の方法を提案することができる。
- 学生の学習成果の評価に関する多様な考え方や実践事例を尊重し、参加者と共に学び合う文化づくりに貢献できる。

講師



中井俊樹
日本高等教育開発協会 副会長
愛媛大学 教授



西野毅朗
日本高等教育開発協会 理事
京都橋大学 専任講師



竹中喜一
日本高等教育開発協会 正会員
愛媛大学 講師



桑木康宏
日本高等教育開発協会 正会員
学びと成長しくみデザイン研究所 代表

参加者は本研修会を通じ所属組織におけるカリキュラム評価・改善の取り組みをより効果的に機能させるための方策を考えアクションプランとしてまとめる作業を行います

プログラム

研修当日 ◆ 11月19日金曜日 開場 9:50

オリエンテーション <10:00 - 10:10> 10:10 - 11:00

カリキュラム評価の意義と方法
～カリキュラム評価における主な論点とは～ 中井俊樹
大学におけるカリキュラム評価とはどのようなものなのか、そしてなぜカリキュラム評価が求められるのかを明確にしたうえで、カリキュラム評価を進める際の主な論点と課題を理解します。 11:15 - 12:15

所属組織の評価の特徴と課題
～現状の確認と参加者間での共有～ 竹中喜一
カリキュラムの評価とそれに基づく改善を行うための現状を振り返ることを通して、所属組織における評価の特徴と課題について考え、他の参加者と共有します。 13:15 - 14:05

ランチタイム <12:15 - 13:15> 各自食事。 13:15 - 14:05

評価の指針の明確化と実効性を高める工夫
～評価・改善の取り組みを機能させるための実践事例～ 桑木康宏
評価の指針は作るよりも、機能させることが難しいようです。複数大学で実績のある評価の指針の参照モデルと、これを機能させるための実践から出てきた工夫をご紹介します。 14:20 - 15:10

在学中における学習成果の評価
～何のために、誰が、何を、どうやって評価するのか～ 西野毅朗
学習成果の可視化が求められる昨今ですが、その目的は何でしょうか。学習成果の評価に関わる理論や一般的な状況を踏まえつつ、目的を達する具体的な方法論について考えます。 15:25 - 16:15

カリキュラム評価の組織体制
～ハードとソフトの両面からの構築～ 中井俊樹
カリキュラムを評価するためには組織体制の側面も無視できません。組織構造、制度、規則といったハードの側面と、リーダーシップ、協働、組織の文化といったソフトの側面から、カリキュラム評価の組織体制の構築方法を理解します。

16:30 - 17:30

カリキュラム評価の課題解決案の作成
～評価・改善活動をより効果的に機能させるためのアクションプランを考える～ 講師全員
研修会で学んだ内容や他の参加者との対話などをもとに、所属組織のカリキュラム評価における課題を解決するためのアクションプランを考えます。

研修当日 ◆ 11月20日土曜日

組織の課題解決案に関する個別面談 <9:00 - 12:00 1名10分程度>
参加者のうち希望される方は、作成した課題解決案について講師と個別に面談(1人10分程度)を行います。研修初日に面談希望の有無をお尋ねします。 13:00 - 13:30

<カリキュラム評価の実践事例1>
カリキュラム全体を見渡した設計・評価・改善の取り組み 桑木康宏
カリキュラム評価を機能させるためには、設計、評価、改善のしくみ全体を、体系的に運用することが有効です。体系的に運用するとはどういうことが、実践事例をご紹介します。 13:30 - 14:00

<カリキュラム評価の実践事例2>
現場目線で評価と改善を結ぶということ 西野毅朗
カリキュラムを実際の改善にどのように結び付けたかについて、学科レベルの実践事例(改組による評価・実習教育の評価・初年次教育の評価をご紹介します。 14:15 - 16:50

カリキュラム評価の課題解決案の修正と共有
～全体を通じた質疑応答と合わせて～ 講師全員
作成した課題解決案を他の参加者や講師と共有しフィードバックを得たり、質疑応答を行ったりすることで、課題解決の実現可能性を高めていくことを目指します。

研修を終えて <16:50 - 17:00>

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室内規

平成18年5月10日
制 定

(設置)

第1条 愛媛大学教育・学生支援機構規則第10条第2項の規定に基づき、愛媛大学教育・学生支援機構（以下「機構」という。）に愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室（以下「教育企画室」という。）を置く。

(目的)

第2条 教育企画室は、愛媛大学教育・学生支援機構長（以下「機構長」という。）の指示のもと、愛媛大学（以下「本学」という。）の教育に関する諸課題について調査、研究等を行うとともに、その成果を実際の教育活動に適用し、本学の教育改革を推進することを目的とする。

(教育研究部門)

第3条 前条の目的を達成するため、教育企画室に次の各号に掲げる教育研究部門（以下「部門」という。）を置く。

- (1) 教育・学習支援部門
- (2) 教育調査・分析部門
- (3) 学生能力開発部門

(業務)

第4条 教育企画室は、機構長の指示に基づき、次の各号に掲げる業務を行う。

- (1) 全学的な教育課題に係る調査、研究等に関すること。
- (2) 教育の質保証のための教職員の能力開発に関すること。
- (3) 授業評価及びシラバスに関すること。
- (4) 学生の学習支援及び能力開発に関すること。
- (5) 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク事業に関すること。
- (6) 教職員能力開発拠点事業に関すること。
- (7) その他教育開発に係る調査、研究等に関すること。

(組織)

第5条 教育企画室に、次の各号に掲げる職員を置く。

- (1) 室長
- (2) 副室長
- (3) 室員
 - ア 教育企画室に配属された機構の専任教員
 - イ 機構の専任教員（アを除く。） 若干人
 - ウ 本学（機構を除く。）の専任教員 若干人

2 室長は、機構長が指名する副機構長をもって充てる。

3 副室長は、本学の専任教員のうちから、機構長がその者が所属する学部等の長の同意を得て、委嘱する。

4 室員のうちイの者は機構長が指名し、ウの者は機構長がその者が所属する学部等の長の同意を得て、委嘱する。

5 副室長及び室員（アを除く。）の任期は1年とし、再任を妨げない。

(職務)

第6条 室長は、教育企画室の業務を掌理する。

2 副室長は、室長の職務を助ける。

3 室員は、教育企画室の業務を処理する。

(共同利用運営委員会)

第7条 教育企画室に、第10条に規定する共同利用の実施に関する重要な事項を審議するため、共同利用運営委員会を置く。

2 共同利用運営委員会に関し必要な事項は、別に定める。

(研究員)

第8条 教育企画室に、研究員を置くことができる。

2 研究員は、教育企画室の業務に従事する。

3 研究員は、本学の職員のうちから、室長が推薦し、機構長が当該職員の所属する学部等の長の同意を得て、委嘱する。

(教育支援員)

第9条 教育企画室に、教育支援員を置くことができる。

2 教育支援員は、教育企画室の業務に参画する。

3 教育支援員は、他の大学、地方公共団体、民間企業等（以下「他の大学等」という。）の者のうちから、室長が推薦し、機構長がその者が所属する他の大学等の長の承認を得て、委嘱する。

(共同利用)

第10条 教育企画室は、教職員の能力開発のため、本学の教育、研究に支障のない範囲で、本学のプログラム、設備、資料等を、他の高等教育機関等の利用に供することができる。

(事務)

第11条 教育企画室に関する事務は、教育学生支援部において処理する。

(雑則)

第12条 この内規に定めるもののほか、教育企画室に関し必要な事項は、機構長が別に定める。

附 則

この内規は、平成18年5月10日から施行し、平成18年4月1日から適用する。

附 則

この内規は、平成20年4月23日から施行し、平成20年4月1日から適用する。

附 則

この内規は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この内規は、平成22年3月23日から施行する。

附 則

この内規は、平成24年9月19日から施行する。

平成22年3月23日
制 定

(趣旨)

第1条 この内規は、愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室内規（以下「教育企画室内規」という。）

第7条第2項の規定に基づき、愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室共同利用運営委員会（以下「運営委員会」という。）の組織及び運営に関し、必要な事項を定めるものとする。

(審議事項)

第2条 運営委員会は、教育企画室内規第10条に規定する共同利用の実施に関する重要な事項を審議する。

(組織)

第3条 運営委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 教育企画室長
- (2) 教育企画室副室長 1人
- (3) 教育学生支援部長
- (4) 学外の学識経験者 若干人

2 前項第2号の委員は、教育企画室長が推薦し、愛媛大学教育・学生支援機構長（以下「機構長」という。）が指名する。

3 第1項第4号の委員は、機構長が推薦し、学長が委嘱する。

4 第1項第2号及び第4号の委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、委員に欠員が生じたときはこれを補充し、その任期は、前任者の残任期間とする。

5 第1項第1号から第3号までの委員の合計数は、運営委員会の委員の総数の2分の1以下とする。

(委員長)

第4条 運営委員会に委員長を置き、教育企画室長をもって充てる。

2 委員長は、運営委員会を招集し、その議長となる。

3 委員長に事故があるときは、委員長があらかじめ指名する委員がその職務を代行する。

(議事)

第5条 運営委員会は、委員（代理者を含む。以下同じ。）の過半数が出席しなければ議事を開くことはできない。

2 議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは議長の決するところによる。

(委員以外の者の出席)

第6条 委員長が必要と認めるときは、委員以外の者を出席させ、説明又は意見を聴くことができる。

(事務)

第7条 運営委員会に関する事務は、教育学生支援部において処理する。

(雑則)

第8条 この内規に定めるもののほか、運営委員会の運営に関し必要な事項は、運営委員会が別に定める。

附 則

1 この内規は、平成22年3月23日から施行する。

2 この内規施行後、最初に任命される第3条第1項第3号及び第6号の委員の任期は、同条第4項の規定にかかわらず、平成24年3月31日までとする。

附 則

この内規は、平成23年5月9日から施行する。

附 則

この内規は、平成27年4月1日から施行する。

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室共同利用推進会議内規

平成22年 4月21日
制 定

(設置)

第1条 愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室内規第12条の規定に基づき、愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室に愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室共同利用推進会議（以下「共同利用推進会議」という。）を置く。

(目的)

第2条 共同利用推進会議は、愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室共同利用運営委員会が定める基本方針に基づき、共同利用の事業等を実施するために必要な事項を審議する。

(組織)

第3条 共同利用推進会議は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 教育企画室長
- (2) 教育企画室副室長
- (3) 教育・学生支援機構の専任教員 1人
- (4) 教育学生支援部長
- (5) 教育企画課長
- (6) 人事課長

2 前項第3号の委員は、教育企画室長が推薦し、愛媛大学教育・学生支援機構長が指名する。

(議長)

第4条 共同利用推進会議に議長を置き、教育企画室長をもって充てる。

2 議長は、共同利用推進会議を招集し、主宰する。

3 議長に事故があるときは、議長があらかじめ指名する教育企画室副室長がその職務を代行する。

(議事)

第5条 共同利用推進会議は、委員の3分の2以上の出席がなければ議事を開くことができない。

2 議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは議長の決するところによる。

(委員以外の者の出席)

第6条 議長が必要と認めるときは、委員以外の者を出席させ、説明又は意見を聴くことができる。

(事務)

第7条 共同利用推進会議に関する事務は、教育学生支援部教育企画課において処理する。

(雑則)

第8条 この内規に定めるもののほか、共同利用推進会議の運営に関し必要な事項は、共同利用推進会議が別に定める。

附 則

この内規は、平成22年4月21日から施行する。

附 則

この内規は、平成23年5月9日から施行する。

附 則

この内規は、平成24年5月15日から施行する。

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室

共同利用運営委員会委員名簿

氏 名	所属・職名	備 考
中井 俊樹	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室長，教授	第1号委員
仲道 雅輝	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室副室長，准教授	第2号委員
近藤 理	愛媛大学教育学生支援部長	第3号委員
榊原 暢久	芝浦工業大学教育イノベーション推進センター 教授	第4号委員
中島 英博	立命館大学教育開発推進機構 教授	第4号委員
竹山 優子	筑紫女学園大学大学総務部（SD/FD/IR） 企画主幹	第4号委員
小林 功英	日本私立大学協会広報部広報課 課長補佐	第4号委員

共同利用推進会議委員名簿

氏 名	所属・職名	備 考
中井 俊樹	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室長，教授	第1号委員
仲道 雅輝	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室副室長，准教授	第2号委員
竹中 喜一	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 講師	第3号委員
近藤 理	愛媛大学教育学生支援部長	第4号委員
織田 隆司	愛媛大学教育学生支援部教育企画課長	第5号委員
米田 健	愛媛大学総務部人事課長	第6号委員



令和4年3月 発行

発 行 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)
〒790-8577 愛媛県松山市文京町3番
TEL.089-927-8922
E-mail opar@stu.ehime-u.ac.jp
<http://web.opar.ehime-u.ac.jp/>
印 刷 セキ株式会社