

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4年度

[令和5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～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り組みが評価され、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）に入っています。第3期においては、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」を重視した取り組みを行っています。

本年度（令和4年度）は、コロナ禍も3年目となり、多くの高等教育機関において、対面とオンラインのそれぞれの利点を活かした授業を実施されました。本拠点事業においても、授業内容や受講想定者によって、開催方法を柔軟に変えながら、実施しました。

重点事業に位置づけている「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SDコーディネーター養成講座を、12月にIRer養成講座を開催し、全国の高等教育機関から多数の参加希望をいただきました。そのため、オンラインでの開催としましたが、参加者自らが取り組むワークを実施したほか、講師や他の参加者と関わる時間を多く提供するプログラムにしました。

同時に、人的交流の促進を図るため、その他の研修プログラムや講師派遣事業においては、対面での授業を段階的に取り入れました。受講者からは、「対面ならではの交流について、好意的な意見」が多数寄せられました。

さらに、本拠点では、対面と同期型オンラインに加えて、オンデマンドコンテンツの開発にも力を入れています。コロナ禍での経験を活かし作成したコンテンツをホームページに多数公開し、全国の高等教育機関にご利用いただいています。

今後も、対面、同期型オンライン、非同期型オンラインのそれぞれの利点を組み合わせたプログラムを実施していく予定です。また、開催方法のみならず、新しいテーマでの研修開発にも取り組み、令和6年度に新たに開講する準備を進めています。時代のニーズに合った内容、開講形態の授業を蓄積する拠点となるべく、進めて参ります。

引き続き、本拠点が、全国の大学のカリキュラムなどの改善に貢献できますよう、お力添えを賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

令和5年3月

国立大学法人愛媛大学長 仁科弘重

# 令和4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	4
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	5
	(2) 教職員能力開発拠点の実施体制について	5
	(3) 教職員能力開発拠点の事業計画について	6
3	令和4年度の事業報告	
	(1) 令和4年度事業の総括	8
	(2) 令和4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	10
	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	42
参考資料		
	①愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室内規	43
	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	45
	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	46
	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	47

# 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.43～44参照

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。
- 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）。

2021年度：「大学教職員のための48冊」を刊行。

2022年度：教育企画室教員がシリーズ編者として、「シリーズ大学教育の質保証」全3冊（医学書院）を刊行開始。

「愛大トランスファラブルスキル」の制定。

## (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
杉森 正敏 - SUGIMORI Masatoshi	副学長（教育） 教育・学生支援機構副機構長、 教育企画室長、教授	森林資源学
中井 俊樹 - NAKAI Toshiki	教育・学生支援機構機構長補佐、 教職員能力開発拠点代表者 教育企画室 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)
竹中 喜一 - TAKENAKA Yoshikazu	教育企画室 准教授	高等教育論、教育工学 (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
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 特任助教	高等教育論、統計科学 (SDC資格取得者)
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
高木 佳代子 - TAKAGI Kayoko	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/S D/I R/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・学生支援機構機構長補佐、教育企画室 教授）

### (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（P.45、47参照）。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。（P.46、47参照）

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4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

令和4年度は、「SDコーディネーター養成講座」と「IRer養成講座」の研修を主催し、受講者の所属組織におけるSDの実践的指導者やIR推進の専門家を養成する。両研修は、単なる知識習得にとどまるものではなく、受講者の所属組織におけるSDあるいはIRの課題解決に向けた実行計画の策定とブラッシュアップを図る内容とする。両研修により、延べ30機関程度の組織開発支援を行う。

FD推進の専門家とカリキュラム開発の専門家の養成については、令和3年度に実施した「ファカルティ・ディベロッパー養成講座」「カリキュラム・コーディネーター養成講座」の受講者に対するフォローアップのアンケート実施や相談対応などを行う。また、他拠点やコンソーシアム等が主催する研修へ講師を派遣し、FD推進およびカリキュラム開発の専門家養成を図る。

#### II FD/SDモデルの構築と普及

本拠点が開発したFD/SDモデルを活用した延べ20機関程度の組織開発支援を行う。具体的な組織開発支援のあり方として、①研修講師派遣、②オンデマンドFD/SDコンテンツの発信、③FD/SDに対する個別相談対応、といったものが挙げられる。

①については、1機関あたり複数回の研修実施または1回の研修とその前後におけるコンサルティングを含むものに力点を置き、他大学に対する継続的な組織開発支援を図る。②については、拠点ホームページ等でオンデマンドのFD/SD教材を公開し、他大学がFD/SD研修や教職員の自学自習教材として活用することにより、他大学の自立的な組織開発を支援することを意図している。③については、他大学のニーズに対応する形で個別相談や訪問対応等を行う。その際、相談や訪問対応から研修やコンサルティングのニーズを掘り起こす等により、令和5年度以降での発展的な組織開発支援の可能性も模索する。

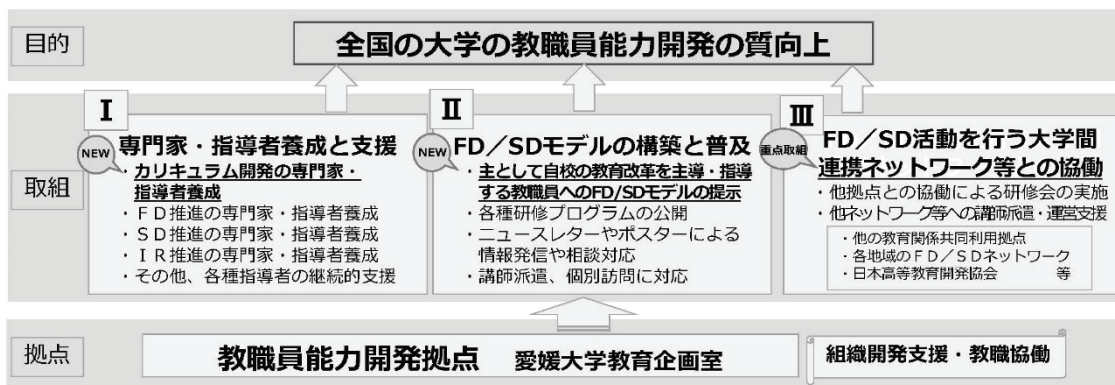
#### III FD/SD活動を行う大学間連携ネットワーク等との協働

他拠点やコンソーシアム等に対し、研修の共催や講師派遣、委員としての参画を中心とした連携を行う。令和4年度は、「ファカルティ・ディベロッパー養成講座」等の研修を他拠点やコンソーシアム等との共催で行う予定である。さらに、日本高等教育開発協会（JAED）や大学教育イノベーション日本（HEIJ）等と新たな研修の共同開発等により、令和5年度以降の組織開発支援のチャンネル拡大を図る。

### 3 令和4年度の事業報告

#### (1) 令和4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、今年度、第3期の3年目を迎えた。コロナ禍も3年目となり、社会全体及び教育機関も、ウィズコロナの様相を呈してきた印象である。本拠点においても、コロナ禍以降培ってきたノウハウをもとに、取組を続けた。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、SDコーディネーター（SDC）養成講座とIRer養成講座を、それぞれオンライン（Zoom）で開催した。

SDC養成講座は、10月1日～2日に開催し、全国から16名の参加があった。参加者は、キャリア開発や人材育成ビジョンについての知識・手法を学んだ後、研修プログラムの企画、運営、評価の基本を学び、実際にSDプログラムを開発するワークに取り組んだ。2日目午後には、開発したSDプログラムの発表を行い、2日間の成果を共有した。IRer養成講座は、12月9日～10日に開催し、全国から30名の参加があった。参加者は、IRerに必要とされる基本的な知識や質的データの分析方法等の具体的なスキルを習得し、さらに、分析結果をもとにした改善策の提案や発表を行った。

両講座ともに、オンライン上でグループワークや講師との個別相談を行い、対面に近い形での開催となった。受講者からは、「講義とワークが適度にあって、理解の定着がしやすい」、「グループワークの中で先生方から適宜アドバイスやフォローをいただけた」、「他大学の方との情報交換ができてよかった」との意見があった。

また、昨年度開催したカリキュラム・コーディネーター養成講座における実践を踏まえて、大学がカリキュラムを編成するための方法を解説した書籍「カリキュラムの編成」を刊行した。

#### 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12プログラムを提供し、学内外から130名（令和5年3月10日現在）の参加があった。なお、昨年同様、プログラム内容等により、対面またはオンライン（同期・非同期）で開催した。プログラムの新しい提供体制が定着してきたと考えている。

### 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37機関に対し、49件の講師派遣を行った（令和5年3月10日現在）。開催方法については、先方と相談の上、対面やオンラインで実施した。それぞれの利点を活かしたプログラム構成で、組織で必要とされる人材育成の取組等に、本拠点のノウハウを提供した。

### ④情報発信

学生の学びと成長に関わる各種データの収集・分析を公開した「データから考える愛大授業改善VOL.07」や、学内外のIRに関する取組を掲載した「IRNews第10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。また、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」については、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22号を発行した。

さらに、教職員能力開発に関わる論文や記事を15件、書籍を7件刊行した。

### ⑤FD／SD活動を行う大学間連携ネットワーク等との協働

10月開催のSDC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、12月開催のIRer養成講座は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、それぞれ共催し、協働で取り組んだ。2月には大学評価コンソーシアム及び本学を含む3つの教育関係共同利用拠点の共催で、「教務情報担当者のための教育の内部質保証セミナー」を開催した。その他、全国規模のネットワーク組織等に講師派遣を行うなど、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、49機関への組織開発支援を実施した（令和5年3月10日現在）。

重点取組を始めて3年が経ち、講師派遣やコンサルティングについて継続した依頼を受ける機関が増えてきた。また、一人の研修受講をきっかけとして、組織全体としての研修受講やコンサルティングに繋がる例も見られるようになった。本拠点の取組が高等教育機関の組織開発支援に着実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するとともに、現状に即した新たなプログラムを開発し、全国の高等教育機関への支援を拡げていく。



## (2) 令和4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み、これに加えて第3期からは新たに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んでいる。

今年度は、他拠点と連携して、SD/IR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. SDの実践的指導者の養成・支援

本拠点では、職員の能力開発に関する知識・技術を修得し、特定の認定基準を満たしたSDの実践的指導者のことを「SDコーディネーター(SDC)」と称しており、今年度は学外者3名を含む4名を新たにSDCとして資格認定した。これまでのSDC資格認定者は40名にのぼり、それぞれが自校及び学外でのSD推進に貢献している。

なお、SDCの資格認定基準に対する学内外からの意見を踏まえ、見直しを行った。令和5年度からは新基準で運用する。

#### SDC (スタッフ・ディベロップメント・コーディネーター：SDの実践的指導者) とは

職員の能力開発に関する知識・技術を修得し、以下4点を担うことのできるSD実践的指導者

- (1) 大学等における人材育成ビジョンの構築の援助
- (2) 各大学等におけるSDプログラムの企画・立案
- (3) 職員のキャリア開発
- (4) 人材育成を目的とした目標管理制度などの企画・立案

#### SDCの資格認定基準

1. 高等教育機関のスタッフ・ディベロップメント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. 高等教育機関における職員人材育成ビジョンを構築・支援するための手法を修得している。
4. スタッフ・ポートフォリオ※を作成する職員に対するメンター経験を有している。
5. 資格の認定を受けようとする者が所属する機関以外において主催される研修会の講師の経験を原則、7回以上有している。

※スタッフ・ポートフォリオとは、SPOD(四国地区大学教職員能力開発ネットワーク)が開発した職員の業績記録の一形態であり、職員としての業績を具体的な裏付け(エビデンス)に基づき振り返ることにより、自らの成長をあらためて認識できるものをいう。

#### SDCの資格認定基準（令和5年度から）

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。

#### ■10月1日（土）～2日（日）開催 SDコーディネーター（SDC）養成講座

本講座は、職員の能力開発の実践的指導者になるため、その役割や求められる能力を理解し、実際のSD推進に活用できる具体的手法を身につけることを目的としている。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開催し、全国から16名（職員14名、教員2名）の参加があった。

参加者は、キャリア開発や、人材育成ビジョンについての知識・手法を学んだ後、研修プログラムの企画、運営、評価の基本を学び、実際にSDプログラムを開発するワークに臨んだ。2日目午後には、開発したSDプログラムをブラッシュアップした後に発表を行い、2日間の成果を共有することができた。



#### <プログラム構成>

##### ◆キャリア開発手法

参加者が自らのスタッフ・ポートフォリオを作成し、ワークショップを通じて職員としての理念・ビジョンを整理し、自らがメンターとしてメンタリングを体験することにより、職員のキャリア開発手法を学ぶ。

##### ◆人材育成ビジョンの構築

自大学における人材育成ビジョンの構築を目指す。例えば、求める職員像や職員のキャリア開発、キャリア形成のために、組織としてどのようなビジョンが必要であるか等を学ぶ。

##### ◆SDプログラム企画・運営・評価手法／SDプログラム開発ワークショップ

SDプログラムを企画・運営・評価するための手法を学ぶ。さらに、ワークショップを通じて開発したSDプログラムについて発表を行い、全体で共有を行う。

※受講者は事前課題としてスタッフ・ポートフォリオを作成

#### 【事後アンケート結果】

- ①研修は全体的に満足できるものだった。 100%（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】

- ・体系的にSDを学べてよかった。
- ・企画案について、直接時間を取ってフィードバックしていただいた。
- ・話す、聴く、書くとワークが充実していて、非常に参考になった。
- ・研修内容全てが本学のFD・SDに活用できるものであり、良いヒントをたくさん得られた。

## b. IR推進の専門家の養成・支援

IR（インスティテューショナル・リサーチ）は、計画立案、政策形成、意思決定を支援するための情報を提供する活動である。近年、各大学では大学のガバナンス機能の強化が求められており、本拠点ではIRを推進する専門家（IRer）を養成するための講座を開講している。

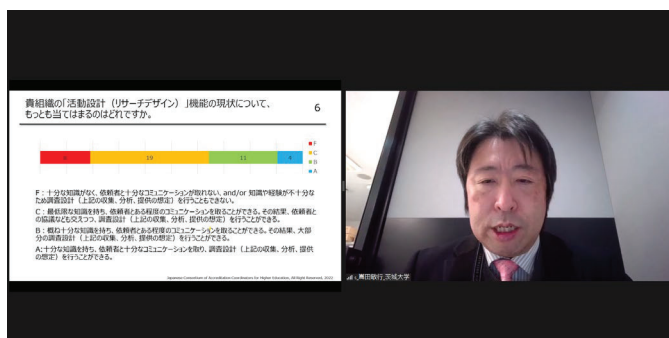
IRer（インスティテューショナル・リサーチャー：IR推進の専門家）とは

教学に関わる様々なデータ（各種調査や教務データ等）に基づき、組織的に教育改革・改善を行うことができる専門家。

※本拠点におけるIRとは、特に教育・学生支援に関するIR「教学IR」を指します。

### ■ 12月9日（金）～10日（土）開催 IRer養成講座

本講座は、IRの担当者として、IRの意義や方法、データ分析や報告に関する実践的な知識とともに、所属大学におけるIRを改善するための具体的手法を身につけることを目的としている。今年度は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）との共催でオンライン開催し、全国から30名（教員8名、職員22名）の参加があった。参加者は、IRerに必要とされる実践的な知識や質的データの分析方法等の具体的なスキルを学び、さらに、分析結果をもとにした改善策の提案や発表までの一連のプロセスを踏んで理解を深めた。参加者からは、「初心者にも親切な内容（データの扱い方）から、実務に関わる内容（調査・アセスメントプランなど）まで多岐に渡り学ぶことができた」等、高い評価をいただくとともに、グループワークにより参加者間の交流を深め刺激を受けることができた」と好評を得た。



#### 【事後アンケート結果】

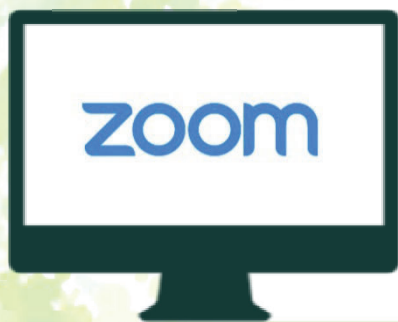
- ①研修は全体的に満足できるものだった。 100%（そう思う＋どちらかと言えばそう思う）
- ②知識やスキルを身につけることができた。 97%（そう思う＋どちらかと言えばそう思う）

#### 【参加者からの声】

- ・IRとは何かが非常に明確かつ簡潔に示されており、すぐに自分の職務で活かせる内容だった。
- ・グループワークが豊富で様々な意見を聞くことができ、考えを深めることができた。
- ・アクションプランまでも講師に相談しながら作成できるというのは、大変魅力的だった。
- ・仕事上使用頻度が高いExcelでのデータ活用法が聞けて、大変有意義だった。



# SDコーディネーター (SDC)養成講座



オンライン開催



2022年10月1日(土)～2日(日)

対象 SDを担当した経験がある、または今後担当予定がある教職員

※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。

## お申し込み

8月17日(水) 正午～8月31日(水) 正午

定員  
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。
- ▶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:4,000円  
研修終了後(10月～11月中)に、申し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、お申し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。

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

## 実施目的

職員の能力開発(SD)の実践的指導者(SDコーディネーター/SDC)になるため、その役割や求められる能力を理解し、実際のSD推進に活用できる具体的手法を身につけることを目的としています

## 到達目標

1. 人材育成ビジョンの意義を理解したうえで、その構築手法を説明することができる
2. 自らのキャリアを開発するために、スタッフ・ポートフォリオ(SP)を作成することができる
3. 職員のキャリア開発を支援するために、メンタリングを行うことができる
4. SDの実践力を身につけるために、SDプログラムを企画・運営・評価することができる
5. SDに関する多様な考え方や経験を尊重し、共に学び合う雰囲気をつくることのできる

## 講師

中井俊樹	(愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室)
仲道雅輝	(愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室)
阿部光伸	(愛媛大学 教育・学生支援機構学生支援センター)
竹中喜一	(愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室)
上月翔太	(愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室)
藤本正己	(愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室)
久保秀二	(愛媛大学 総務部人事課)
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)
鈴木洋	(芝浦工業大学 学事本部教育イノベーション推進センター事務課)

## スケジュール

8:30	受付・接続確認	
9:00	オープニング・オリエンテーション	[上月]
9:30	OJTを効果的に行う	[竹中]
10:40	スタッフ・ポートフォリオとメンタリングを理解する	[久保]
11:40	休憩	
12:40	メンタリングを実践する	[藤本]
14:00	研修プログラムを企画・運営する	[阿部]
15:10	研修プログラムを評価する	[榊原・鈴木]
16:20	演習：SDの企画案の共有	[全講師]
17:30	終了	

## 1日目

## 事前課題

### 1 スタッフ・ポートフォリオの作成

### 2 ワークシートの作成

\*自大学で実施しているSDIについて、新たに企画したいものや現状の改善を図りたいものを考えるワークシートをご提出ください。

\*受付完了後、様式をお送りします。

\*当日、ワークシートの内容について3分程度で発表いただきます。

### 3 『大学SD講座4 大学職員的能力開発』の講読

\*当日、「OJTを効果的に行う」で第3章～第8章の内容をもとにした議論を行います。

\*「研修プログラムを企画・運営する」「研修プログラムを評価する」は第9章・10章と大きく関連します。

\*書籍は当日までに各自でご準備ください。

対象書籍：竹中喜一・中井俊樹編著(2021)

『大学SD講座4 大学職員的能力開発』

(玉川大学出版部、2000円+税)

▶提出期限：9月26日(月)

▶提出先：kiyoiku@stu.ehime-u.ac.jp

## 2日目

8:45	入室・接続確認	
9:00	人材育成ビジョンの構築とSDの体系化を図る	[竹中]
10:10	演習：SDの企画案の個別相談と修正	[全講師] (うち、1時間休憩)
14:00	演習：SDの企画案(修正版)の共有	[全講師]
16:10	全体共有と振り返り	[上月]
16:55	クロージング	
17:00	終了	

## 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

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>



# IRer養成講座



zoom

(オンライン開催)

2022年12月9日(金)～10日(土)

対象 IRを担当する教職員

(IRの経験が1年以上10年未満の者)

※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。

お申し込み

定員  
30名

10月11日(火)正午～10月31日(月)正午

- ◆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。
- ◆多くの機関の方々にご参加いただくため、同一機関からのお申し込みが多数の場合は、全体のお申し込み状況により受講を制限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:4,000円  
研修終了後(12月～1月中)に、申し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、お申し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。
- ◆全プログラムの受講者には修了証をお渡しします。

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

実施目的

IRの担当者として、IRの意義や方法、データ分析や報告に関する実践的な知識とともに、所属大学におけるIRを改善するための具体的手法を身につけることを目的としています。

到達目標

1. IRの意義と方法について説明できる
2. 学習成果を評価するための方針について説明できる
3. 学生にかかわるデータを分析し報告するための方法を説明できる
4. 所属大学におけるIRの改善提案ができる
5. 多様な考えや経験を尊重し、共に学び合う雰囲気をつくることのできる

## 講師

中井俊樹  
竹中喜一  
藤本正己  
中山 晃  
鳶田敏行  
丸山和昭

(愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室)  
(愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室)  
(愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室)  
(愛媛大学 教育・学生支援機構英語教育センター)  
(茨城大学 全学教育機構総合教育企画部門)  
(名古屋大学 高等教育研究センター)

## スケジュール

### 1日目

- 8:30 受付・接続確認  
9:00 開会挨拶  
9:05 アイスブレイク・オリエンテーション [竹中]  
9:20 IRの意義と方法を理解する [中井]  
11:00 アセスメント・プランを作成・運用する[竹中]  
11:50 休憩  
12:50 調査の企画とデータ収集を行う [丸山]  
14:30 実務担当者の分析・報告事例を知る[鳶田]  
16:10 IRの課題を共有する [全講師]  
17:10 IRに関する質疑応答 [全講師]  
17:30 終了

### 2日目

- 8:45 入室・接続確認  
9:00 前日の振り返り [全講師]  
9:10 表計算ソフトを用いてデータを分析する[丸山]  
10:50 質的データを分析する [藤本]  
12:20 休憩  
13:20 IRの課題解決を検討する [全講師]  
17:00 全体共有 [全講師]  
17:25 閉会挨拶  
17:30 終了

## 事前課題

所属大学におけるIRの取組と、  
解決したいと考えるIRの課題に  
関するワークシート

※受付完了後、ワークシートの  
様式をお送りします。  
※資料の1枚目右上に、大学名  
及び氏名をご記入ください。  
※提出いただいた資料は参加者  
に配付し共有します。

▶提出期限：11月30日(水)

▶提出先：  
kiyoiku@stu.ehime-u.ac.jp

## 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

主催／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)  
<https://web.opar.ehime-u.ac.jp>

共催／質保証を担う中核教職員能力開発拠点  
(名古屋大学高等教育研究センター)  
<https://www.cshe.nagoya-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12本の研修プログラムを提供した。今年度は、全国規模で開催するものを除いて多くを対面開催とし、参加者総数は130名（令和5年3月10日現在）となった。事後アンケートにおいても「対面で受けられたことはとてもよかった」という回答があるなど受講者の満足度も高かった。今後は、プログラムの内容や時間等に応じた開催方法で実施し、対面、オンライン（同期・非同期）それぞれの利点を活かしたプログラムとしていく。※各プログラムの内容やアンケート集計結果等の詳細は、P.19～30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4年度)

令和5年3月10日現在

日 程	プログラム名	対象	受講者数	満足度
5月16日(月) 【対面】	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	2	100
5月19日(木) 【対面】	ジグソー学習法入門	FD	3	100
5月20日(金) 【対面】	アクティブラーニング入門セミナー	FD	4	100
6月1日(水)～6月30日(木) 【Moodle】	学習評価の基本	FD	20	100
7月9日(土)～10日(日) 【対面】	第36回授業デザインワークショップ	FD	15	100
9月8日(木)～9日(金) 【対面】	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ	FD	8	100
9月8日(木)～9日(金) 【対面】	ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ	FD	2	100
10月1日(土)～2日(日) 【Zoom】	SDコーディネーター養成講座	SD	16	100
10月3日(月)～31日(月) 【フレキシブル型】	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ	FD	10	88.8
12月8日(木)～1月31日(火) 【Moodle】	学生の授業時間外学習を促すシラバス作成法	FD/SD	13	100
12月9日(金)～12月10日(土) 【Zoom】	I R e r 養成講座	FD/SD	30	100
2月1日(水)～28日(火) 【Moodle】	教職員のための学習支援入門セミナー	FD/SD	7	100
合計			130	99.1



## 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 —

### 【実施概要】

#### ▶講師

仲道雅輝（愛媛大学教育企画室）

#### ▶日時

令和4年5月16日（月） 13:00～15:00

#### ▶場所

愛媛大学 城北キャンパス  
愛大ミュージアム アクティブ・ラーニングスペース2

#### ▶参加者

2名  
[学外2名\_聖カタリナ大学(1)、愛媛県立医療技術大学(1)]

#### ▶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。

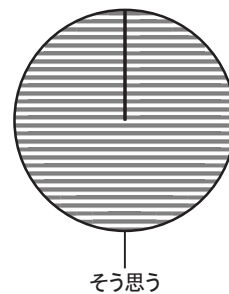
次に教員の頭にある既に構成された教授内容を一旦分解します。これを課題分析といい、分解した学習要素をより学びやすく、意欲の向上に効果的な学習順序になるよう再構築します。本プログラムでは、課題分析のワークを通じて、これからの授業改善に役立つヒントを持ち帰っていただきます。

### 【アンケート結果】

#### ▶回答者(回答率)

2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〕

○課題分析を通じて授業のよりよい構成を考えることができた。また、自分が授業について漠然と感じていた問題を自覚することができた。少人数のメリットをととても感じさせていただきました。ありがとうございました。

○授業の1コマを課題分析(演習)できた点。講師及び受講者同士ディスカッションできた点。

〔この研修の改善点〕

○SPODホームページのシラバスに研修風景や成果物(ワークシート)があればよりイメージできると思いました。



【研修の様子】



## 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4年5月19日（木） 13:00～15:00

## ▶場所

愛媛大学 城北キャンパス  
愛大ミュージアム アクティブ・ラーニングスペース2

## ▶参加者

3名

[学内1名・学外2名\_徳島大学(1)、聖カタリナ大学(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、集団力学を専門とする研究者たちによってこれまで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く上で有効な手法として注目されてきました。この手法がさまざまな仕方で教育の場に広く導入されていることは周知のとおりです。

本講では、数あるグループワークの手法のうち、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。



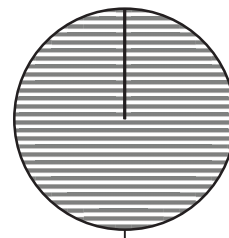
【研修の様子】

## 【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



そう思う

## ▶コメント

〔この研修の良かった点〕

○ジグソー法を実際に体験することで、どのように学生に実施させることができるかを考えることができた。アイスブレイクやウォーミングアップの大切さを知るとともに、その手法の一端にも触れることができた。

○具体的な授業法を体験することで、自分の授業に取り入れて行うことが容易に感じる事ができた。また他の参加者からの意見が、自分の授業改善に役立つと感じられた。

○少人数で受講するのも悪くなかった。色々な先生の授業での取り組みや事例を知ることができて良かった。自分の授業でも使える内容であった。

〔この研修の改善点〕

○人数が少ないことで講師とより密に意見交換することができたが、「エキスパートグループセッション」の体験ができなかったため、もう1グループできるくらい受講者がいると良いと感じた。

○事前学習や宿題があっても良かったと思います。また、本日は参加者が3名でしたが、もっと多くの方が参加した方がより活発な研修になったと思います。（対面開催なので難しいでしょうが…。）

## 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4年5月20日（金） 10:30～12:00

## ▶場所

愛媛大学 城北キャンパス  
愛大ミュージアム アクティブ・ラーニングスペース2

## ▶参加者

4名  
[学内3名・学外1名・徳島大学(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を促す方法の基本を説明できる。
3. アクティブラーニングを促す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



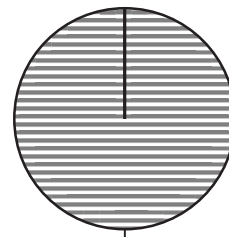
【研修の様子】

## 【アンケート結果】

## ▶回答者(回答率)

4名(100%)

## ▶満足度: 全体的に満足できるものだった



そう思う

## ▶コメント

〔この研修の良かった点〕

○普段意識して考えることのなかった「問い」の形（口頭で答えを言わせたり、何か書いて提出する、小テスト以外）の存在に気づいた。話し合いの中で他の先生の授業形式を知ることができた。

○思想的なことから具体的な手法まで、わかりやすい例を交えて教えて頂けたこと。分野の異なる先生方の話を聞いたこと。

○「本質的な問い」を今後の授業の中で取り入れようと思いました。発問の重要性がよくわかりました。

〔この研修の改善点〕

○もう少し時間をとって参加者に実際にアクティブラーニングを体験させてもよかったと思います。

勉強になりました。ありがとうございました。

○研修時間はもう少し長くても良かったと思う。実際に他の先生方の講義内容についても話し合うことができれば良かった。

# 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4年6月1日（水）～令和4年6月30日（木）

### ▶場所

オンライン開催（愛媛大学Moodle）

### ▶参加者

20名

[学内10名・学外10名\_徳島大学(2)、香川大学(1)、愛媛県立医療技術大学(2)、聖カタリナ大学(3)、人間環境大学(1)、松山東雲短期大学(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部分もある	内容の順序がバラバラで重要な点がどこかわからず、聞き手が理解に苦しむ	
	質疑応答	質問に対して的確に的を射た解答をしている	質問に対して的確に的を射た解答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、解答が的を射ていない	
	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	
					37

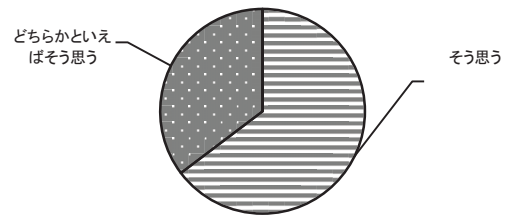
【資料から】

## 【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〕

○説明が分かりやすかった。また、自身の授業においてすぐに取り入れることが出来るポイントが多かった。

○「評価」という行いについて時期・基準・評価者・手法といった項目ごとに具体的に説明してもらえたので、わかりやすく、また自分自身が評価をどうやって行うかについて考えを整理するための参考になった。

○なぜ評価を行うべきなのか、どのような評価法があるのか、どのように評価を行うべきなのか、自分の中で情報を整理できた。

○評価に関する多角的な考えが網羅的に説明されている点。

○学生の評価の際に、何を基準にして先生方が成績をつけているのか迷うことや戸惑うことがあったので、評価の方法としていろいろな基準があること、評価したい内容に即して評価基準が決められていることがよく理解できた。

## 第36回授業デザインワークショップ

## 【実施概要】

## ▶講師

杉森正敏、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4年7月9日（土）～10日（日）

## ▶場所

愛媛大学 城北キャンパス  
共通講義棟A 4階 ALルーム

## ▶参加者

15名  
[学内9名・学外6名\_松山東雲女子大学(4)、松山大学(1)、聖カタリナ大学(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】

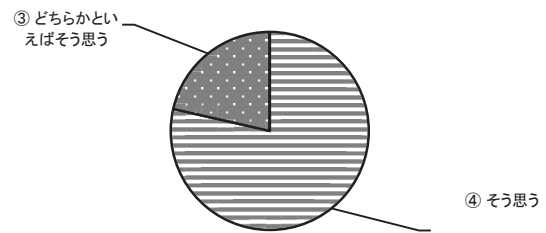
- (9)シラバスと授業案に対するピア・レビュー
- (10)模擬授業
- (11)振り返り
- (12)閉会式

## 【アンケート結果】

## ▶回答者(回答率)

14名(93.3%)

## ▶満足度:全体的に満足できるものだった



## ▶コメント

○授業の目的と到達目標をより具体的に、学生(院生)が何が達成されたら良いのか、今講義全体のこの部分を学んでいて、身に付けるべきスキルは何か明快に分かる講義を心掛けていきたい。高等学校の指導案との考え方の違いとそれぞれの良さについて自分の中で整理して応用できるように研鑽を積みたいと考えています。

○ワークショップで体験したジグソー法のようなグループワークを自分の担当するコースで取り入れてみたいと感じました。

○お悩み相談会では、私の質問させていただいた、かなりセンシティブな質問に丁寧に答えて頂き、この一か月、悩んでいたのが非常に参考になるとともに、心が軽くなりました。様々な助言を頂けたこと感謝申し上げますとともに、これからは日々課題意識を持ちながら、教員として成長できるように努力して参りたいと思います。



【研修の様子】



# 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

仲道雅輝、竹中喜一、村田晋也、上月翔太、高橋平徳、丸山智子(愛媛大学教育企画室)  
中山晃、KAWAMOTO JULIA MIKA  
(愛媛大学英語教育センター)

### ▶日時

令和4年9月8日(木)～9日(金)

### ▶場所

愛媛大学 城北キャンパス 愛大ミュージズ3階M33 ほか

### ▶参加者

8名  
[学内7名・学外1名\_高知工業高等専門学校(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  
TP作成作業  
第2回個人ミーティング

#### 〈2日目〉

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



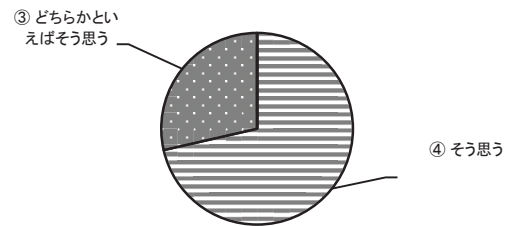
【集合写真】

## 【アンケート結果】

### ▶回答者(回答率)

8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〕

- 同じ目的を持った方と同室で作業ができたため、個室で作業するよりも集中して進めることができた。
- メンターの先生方に、自分の考えややっていることを見える化してもらえたことが本当に感動しました。
- 自身の教育理念などを考え、意識するきっかけづくりになる。
- 具体的なご提案をいただいたおかげで、ティーチング・ポートフォリオの完成形を早い段階でイメージできました。ありがとうございました。
- 自分の中に潜んでいた教育の源を知ることができた点

#### 〔この研修の改善点〕

- 時間的に難しいかもしれないが、他の参加者について知る機会があると発表をよりよく拝聴できたと思う。強制的に交流の時間があってもよいのかもしれない。
- 初日にTPの簡単な説明があったが、TPをどのように書くのか、もう少し事例の説明があるとよいと思う。
- ティーチングポートフォリオの具体例を紹介したり、読んだりする時間(機会)があるとより理解が深まるように感じた。

# ティーチング・ポートフォリオ更新ワークショップ

## 【実施概要】

### ▶講師

仲道雅輝(愛媛大学教育企画室)

### ▶日時

令和4年9月8日(木)

### ▶場所

愛媛大学 城北キャンパス 愛大ミュージズ2階M22 ほか

### ▶参加者

2名

[学外2名\_今治明德短期大学(1)、阿南工業高等専門学校(1)]

### ▶目標

1. すでに作成したティーチング・ポートフォリオを更新する
2. メンターに必要なメンタリングスキルについて学ぶ

### ▶内容

1. オリエンテーション 全体説明・TPについてのおさらい
2. メンタリング・セッション(2人1組)
  - ・相互のTPを読む
  - ・相互メンタリング
3. 更新タイム(個人)
4. メンタリングに関するディスカッション(全体)
5. 更新タイム(個人)
6. TP更新の感想と振り返り(全体)



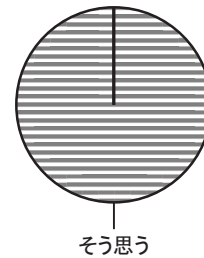
【集合写真】

## 【アンケート結果】

### ▶回答者(回答率)

1名(50%)

### ▶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〕

○10年ぶり2回目の更新となりましたが、時折(できれば毎年)少しずつ更新するのが良いと改めて感じました。

○対面で実施することの意義を改めて感じる機会となりました。オンラインと対面の良さをそれぞれ生かした研修の在り方を考えていければと思います。

〔この研修の改善点〕

○更新作業もちろんですが、参加者との対話が非常に有意義であった。各々TPを一回は作成済みであるからこそその部分は強かったと思います。一方、せっかく作成WSと併催であったので、スケジュールリングが難しいとは思いますが、作成WSの参加者との意見交換をする機会があっても良いのかなと感じました。

## SDコーディネーター(SDC)養成講座

## 【実施概要】

## ▶講師

榊原暢久、鈴木洋(芝浦工業大学)  
中井俊樹、仲道雅輝、竹中喜一、阿部光伸、上月翔太、  
藤本正己、久保秀二(愛媛大学)

## ▶日時

令和4年10月1日(土)～2日(日)

## ▶場所

オンライン開催(Zoom)

## ▶参加者

16名  
[学外16名 東京工業大学(1)、武庫川女子大学(1)、学  
校法人YIC学院(1)、法政大学(1)、秀明大学(1)、北海  
道大学(1)、高千穂大学(1)、東京都立大学法人(1)、  
神奈川工科大学(1)、北陸大学(1)、東京医療保健大学  
(1)、久留米大学(1)、獨協大学(1)、大阪国際大学  
(1)、社会構想大学院大学(1)、くらしき作陽大学・作陽  
短期大学(1)]

## ▶目標

1. 人材育成ビジョンの意義を理解したうえで、その構築手法を説明することができる。
2. 自らのキャリアを開発するために、スタッフ・ポートフォリオ(SP)を作成することができる
3. 職員のキャリア開発を支援するために、メンタリングを行うことができる
4. SDの実践力を身につけるために、SDプログラムを企画・運営・評価することができる
5. SDに関する多様な考え方や経験を尊重し、共に学び合う雰囲気をつくることことができる

## ▶内容

## 〈1日目〉

オープニング・オリエンテーション  
OJTを効果的に行う  
スタッフ・ポートフォリオとメンタリングを理解する  
メンタリングを実践する  
研修プログラムを企画・運営する  
研修プログラムを評価する  
演習: SDの企画案の共有

## 〈2日目〉

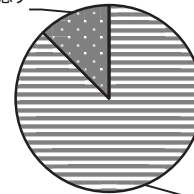
人材育成ビジョンの構築とSDの体系化を図る  
演習: SDの企画案の個別相談と修正  
演習: SDの企画案(修正版)の共有  
全体共有と振り返り  
クロージング

## 【アンケート結果】

▶回答者(回答率) 16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〕

○同じような悩みをもったグループで意見交換や実践的なプランになるように講師の方がアドバイスしてくださったのが有意義であった。

○書籍だけで理解していた部分を、講師の方のお話を通じてさらに理解を深めることができました。また、忘れていた部分を、研修を通じて再認識する契機にもなりました。

○密度が濃く期待以上の内容で、参加して本当に良かったです。多くの気づきがありましたが、とくに研修プログラムの企画・運営のプロセスを具体的に知ることができたところが良かったです。スタッフ・ポートフォリオや研修企画案を実際に作成できたことも大変有益でした。

〔この研修の改善点〕

○メンター、メンティーの項目はもっと充実させても良かったと思いました。

○全体の改善後の情報共有は、もう少し具体的に行い、アドバイスからどのように変わったかが、明確に情報共有かコメントがあるとよいと思います。

○講義型の研修について、質疑応答の機会をいただけたと良かったと思いました。



【集合写真】



## 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、竹中喜一、村田晋也、上月翔太  
(愛媛大学教育企画室)

## ▶日時

令和4年10月3日(月)～10月31日(月)

## ▶場所

愛媛大学城北キャンパス 及び オンライン

## ▶参加者

10名  
[学内10名]

## ▶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. ティーチング・ポートフォリオの必要性・有効性について説明できる
3. ティーチング・ポートフォリオ作成の要点と手順を説明できる
4. ティーチング・ポートフォリオを作成できる

## ▶内容

オリエンテーション(Moodle)  
第1回個人ミーティング  
TP作成作業  
第2回個人ミーティング  
TP作成作業  
第3回個人ミーティング  
TP作成作業  
TP発表(Moodle)

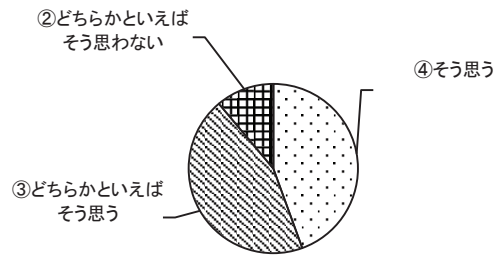


## 【アンケート結果】

## ▶回答者(回答率)

9名(90%)

## ▶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]

- 自身の教育理念を再認識できた点と現状の教育方法の改善点が見つかった。
- 直接メンターからコメントをいただき、内容改善に役立てることができた点がよかったです。
- メンターの先生方に、自分の考えややっていることを見える化してもらえたことが本当に感動しました。

[この研修の改善点]

- ワークショップ参加者同士の意見交換などがあると良いと思った。

#### ティーチング・ポートフォリオ(TP)とは

自らの教育活動について振り返り(自己省察: Reflection)、自らの言葉で記し、多様なエビデンスによってこれらの記述を裏付けた教育業績について厳選された記録

- ・厳選された記録なので、ページ数に制限がある
- ・本文は全体で8～10ページ
- ・エビデンス(根拠資料)とあわせて3cmファイルに収まるようにする

【資料から】

# 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

令和4年12月8日(木)～令和5年1月31日(火)

### ▶場所

愛媛大学Moodle

### ▶参加者

13名

[学外13名\_高知県立大学(1)、高知学園短期大学(1)、高知リハビリテーション専門職大学(11)]

### ▶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

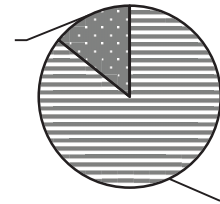
## 【アンケート結果】

### ▶回答者(回答率)

7名(54%)

### ▶満足度:全体的に満足できるものだった

③ どちらかといえば思う

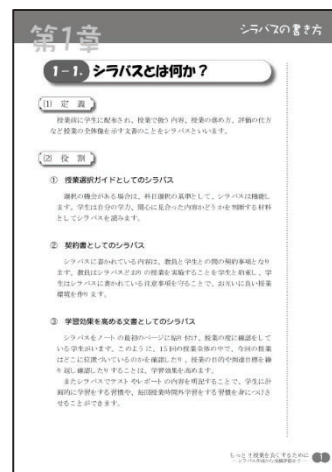


④ そう思う

### ▶コメント

【この研修の良かった点】

- 事例を挙げて説明がされ、わかりやすかった。
- 具体的にどのような点に配慮してシラバスを作成すればよいのかが理解できました。
- 具体的に示して頂き、シラバス作成に役立つ内容だった。



【資料から】

## IRer養成講座

## 【実施概要】

## ▶講師

髙田敏行(茨城大学)  
丸山和昭(名古屋大学)  
中井俊樹、竹中喜一、藤本正己、中山晃(愛媛大学)

## ▶日時

令和4年12月9日(金)～10日(土)

## ▶場所

オンライン開催(Zoom)

## ▶参加者(修了者)

30名

[学内2名、学外28名 鳥取看護大学(1)、滋賀医科大学(1)、横浜商科大学(1)、武庫川女子大学(2)、文京学院大学(1)、大阪歯科大学(1)、福山大学(1)、昭和音楽大学(1)、関西学院大学(2)、岐阜聖徳学園大学(1)、秀明大学(1)、玉川大学(1)、桜美林大学(1)、東邦大学(1)、熊本学園大学(1)、桐朋学園大学(1)、神田外語大学(1)、龍谷大学(1)、鎌倉女子大学(1)、神戸学院大学(1)、京都産業大学(1)、大阪公立大学(1)、創価大学(1)、沖縄国際大学(1)、山陽女子短期大学(1)、大阪大谷大学(1)]

## ▶目標

1. IRの意義と方法について説明できる
2. 学習成果を評価するための方針について説明できる
3. 学生にかかわるデータを分析し報告するための方法を説明できる
4. 所属大学におけるIRの改善提案ができる
5. 多様な考えや経験を尊重し、共に学び合う雰囲気をつくることのできる

## ▶内容

## 〈1日目〉

アイスブレイク・オリエンテーション  
IRの意義と方法を理解する  
アセスメント・プランを作成・運用する  
調査の企画とデータ収集を行う  
実務担当者の分析・報告事例を知る  
IRの課題を共有する  
IRに関する質疑応答

## 〈2日目〉

表計算ソフトを用いてデータを分析する  
質的データを分析する  
IRの課題解決を検討する  
全体共有

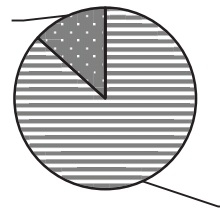
## 【アンケート結果】

## ▶回答者(回答率)

30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】

○アクションプランまでも講師に相談しながら作成できるというのは大変魅力的でした。また、共有いただける情報も多く、学内への持ち帰りもよい風にできると思います。

○オンライン・プログラムとして、全体の構成、ご担当の先生方の講座内容、時間配分、ワークと議論の取り入れ方、チャット、質問形式のツール、ブレイクアウトルーム、すべてバランスよく、しっかり学べることができました。

○(本だけでなく)講師の先生方からIRの基礎をお聞きできたことで、知識への理解が深まったことです。豊富な資料もいただけて、とても参考になりました。

○講師の先生方から直接ご指導いただける点が良かった。

## 【この研修の改善点】

○オンラインの良さを存分に発揮していただいた研修だったかと思いますが、対面での開催だとまた共有も深くなったのかな、とも感じます。

○可能であれば参加者の皆さんとの連絡先交換の機会があるとよかったです。



【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5年2月1日（水）～令和5年2月28日（火）

## ▶場所

オンライン開催（愛媛大学Moodle）

## ▶参加者

7名

[学内2名・学外5名\_高知リハビリテーション専門職大学(2)、香川短期大学(2)、せとうち観光専門職短期大学(1)]

## ▶目標

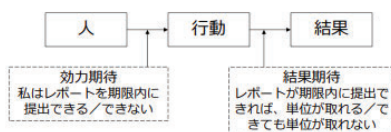
1. 学生の自律的な学習の促進・阻害要因を説明できる
2. 学生の学習意欲を高める指導を実践できる
3. 学生の学習に対する思考を刺激する問いかけを行うことができる

## ▶内容

1. 学生の学習に対するつまずきを理解する
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

## 結果期待と効力期待

- 行動した後の結果に対する期待を結果期待、自分が行動を達成できるだけの能力をもっていることに対する期待を効力期待という
- 学習意欲を高めるためには、双方の期待が必要



21

【資料から】

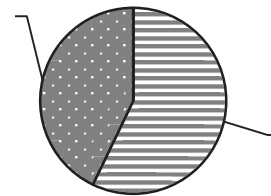
## 【アンケート結果】

## ▶回答者(回答率)

7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〕

○講義中盤の「発問の活用」についてのお話が私にとっては重要でした。授業を聞いてもらうには、何よりもまず学生たちに問題意識を共有してもらわなければなりません。しかし、授業をする側と同様の問題意識を持っている学生は少ないわけで、学生たちの生活世界に即した問いが必要になります。発問の種類やSCAMPER法などをご紹介くださったので、これからの授業に役立てたいと考えています。

○普段実行していることと理論がつながった。また実践例も想定できた。

〔この研修の改善点〕

○ワークで作成したものが次の説明内容にももう少し有機的につながっていれば良かったかな、と思います。とはいえ、参考になるお話が多かったです。どうもありがとうございました。

## 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37機関に対し、49件の講師派遣を行い（令和5年3月10日現在）、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P. 33～38に掲載）。なお、本学では今年度から依頼方法をシステムへと変更し、業務効率化及びペーパーレス化推進を図っている。

<令和4年度講師派遣件数>

令和5年3月10日現在

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	15	5	15	3	7	3	49

<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
  - ◆アクティブ・ラーニングを進める教育設計
  - ◆教学マネジメント推進者養成講座
  - ◆ルーブリック評価の作成と活用
  - ◆大学における質保証の重要性とその進め方
  - ◆学修者本位の教育の実現
  - ◆授業設計の考え方と方法
  - ◆事例から考えるハラスメント
  - ◆大学カリキュラムの編成
- 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）>

- ・内部質保証の様々な角度からの取り組み状況を、事例とともに示していただけただけが勉強になった。一つ一つの目的や課題なども明確で理解しやすい内容だった。
- ・ルーブリックについて、学生評価をする上でより明確にどの分野で活用できるかを知ることができた。
- ・授業での発問、指示の工夫について考えることができた。学生のレベルにより教育、授業方法を考えていこうと思った。
- ・学習評価の基本から評価方法について、具体的な例をあげてわかりやすくご説明いただくことで、教育について未熟な部分を反省し、今後に活かせる非常に良い内容であった。
- ・DX推進に際し、ディプロマサプレメントの内容が大変参考になった。

#### <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4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、カリキュラム改善に関する研修を複数回実施した。カリキュラムマップやアセスメント・プランの理解への深化、学修者本位の教育の確立に繋げていく当事者意識の醸成に関して支援を行った。

#### ◆教学マネジメントに関する支援

依頼元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。また、依頼元の学部等で予定されている教育プログラムやコースの新設に向けて、アドバイザーとして定期的に講師を派遣し、カリキュラム編成や評価に関するアドバイジング業務を行った。

#### ◆新任教職員向け研修会への講師派遣

依頼元機関の新任教員に対し、授業設計、具体的な教育方法、評価方法、授業運営等、授業改善に役立つノウハウを提供した。また、依頼元機関の新任教員向けのフォローアップ研修では、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考える研修を実施した。

#### ◆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「大学カリキュラムの編成」について、2回目は「学修ポートフォリオ」についてと、同じFD研修でも、各内容に特化した研修を実施した。依頼元機関の要望に添うようプログラムを組み立て、組織開発に繋がる支援を行った。



## 法政大学からの報告書

研修名：学習成果の修得を目指す「学びの質」向上への実践的取り組み

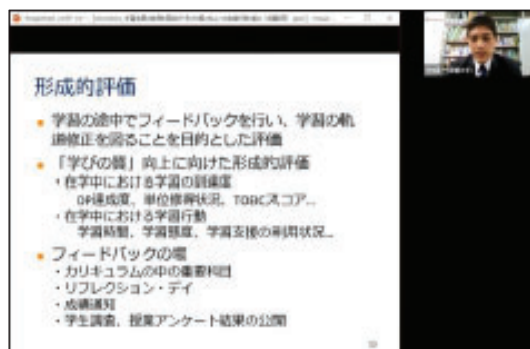
講師：竹中 喜一（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 准教授）

参加者：65名（教員39名、職員26名） / 会場：オンライン

<概要等>

大学評価室では、自己点検・評価活動を通じて「教育の質」向上を推進するとともに、教育研究の質向上に資する情報提供や理解の促進を目的に、大学評価室セミナーを実施している。実施時期は年度初めと年度末の2回で、参加者は学部長・研究科長、センター長を中心とした本学の自己点検評価を担う自己点検委員会委員である。

学習成果の明確化、測定およびその活用による、各学部・研究科での学習成果の修得を目指す教育の展開や実践について考える場といたく、第29回となる今回は、愛媛大学の教育・学生支援機構教育企画室竹中喜一氏を講師に「学習成果の修得を目指す「学びの質」向上への実践的取り組み」をテーマに行った。60分の講演の中では学びの質の向上に向けての認識合わせや形成的評価の方法、その重要性について本学の事例も踏まえてお話いただき、実践的取り組み例をご紹介いただいた。その後の質疑応答では、参加者から「愛媛大学の社会共創学部のディプロマサブリエメントにおける学生へのフィードバックについて、またその教員への協力体制について」、「トップダウンやボトムアップ等動いていくきっかけは何か」、「学習成果を把握してそれを教育にどのように発展させているのか」、「学生のポートフォリオ等の入力率を上げるためには」、「低い評価を受けてやる気を失った学生に対してのアドバイスについて」といった質問が出され、活発な意見交換がなされた。



## 大阪国際大学からの報告書

研修名：「大学における質保証の重要性とその進め方」

講師：竹中 喜一（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 准教授）

参加者：16名（教員12名、職員4名） / 会場：オンライン

<概要等>

昨年より引き続き愛媛大学の竹中喜一先生を講師にお迎えし、「大学における質保証の重要性とその進め方」をテーマにZoomでのオンラインによる研修が行われた。内容はレジュメに基づき質保証の背景と定義、計画と実践、点検と評価の順にわかりやすく説明された。一連の説明のあと、参加した教職員との質疑応答が行われた。本日の研修会の内容を踏まえ、大学における質保証を有効に実践していければと感じた。



## 武庫川女子大学からの報告書（1）

研修名：令和4年度新任教員研修プログラム（第4回目）「3つのポリシーと教育課程（1）」

講師：竹中 喜一（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 准教授）

参加者：33名（教員26名、職員6名、副学長1名） / 会場：オンライン

### <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今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4回目～第9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、具体的な教育方法、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となっている。第4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（1）」をテーマに研修を行った。まず、今回の研修のキーワードでもある3つのポリシー（アドミッション・ポリシー／カリキュラム・ポリシー／ディプロマ・ポリシー）の策定及び公表義務化に至るまでの政策動向やその背景要因について説明があった後、「3つのポリシーの読み手と想定される対象」について個人ワーク及びグループ内での意見交換を行った。その後、3つのポリシーを読み解くポイントが「逆向き設計」の理論を交えつつ紹介され、それぞれのポリシーを支える道具としてシラバス、カリキュラムマップ、カリキュラムツリー、ナンバリングといった仕組みがあることが紹介された。

竹中先生の講義を受けて、次回の新任教員研修プログラム（第5回）では、各教員が所属学科の3つのポリシーとカリキュラムツリーの関係性をグループ内で共有する機会を設定し、今回の研修で得た学びを深化させる予定である。

## 武庫川女子大学からの報告書（2）

研修名：令和4年度新任教員研修プログラム（第6回目）「授業デザイン」

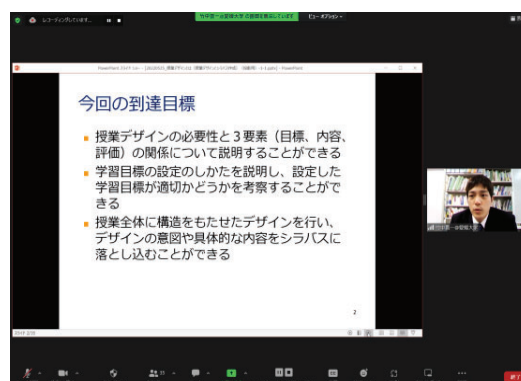
講師：竹中 喜一（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 准教授）

参加者：35名（教員27名、職員7名、副学長1名） / 会場：オンライン

### <概要等>

今回は、第6回目として愛媛大学の竹中 喜一先生を講師にお迎えし、「授業デザイン」をテーマに研修を行った。今回の研修は、冒頭、初等・中等教育とは異なり「学修指導要領」がなく、授業担当者の裁量が大きい高等教育機関における授業設計の重要性についての確認が行われ、学習目標の基本的なポイントの説明があった後、学習目標について個人ワーク及びグループ内での意見交換を行った。その後、引き続いてシラバスに反映するまでの具体的な授業設計の方法を学んだ。

竹中先生の講義を受けて、受講生（新任教員）が再度自分自身のシラバスを確認し、改善点についての検討を行った上で、研修で得た学びを次年度以降のシラバスや今後の授業運営に活かしていく予定である。



### 武庫川女子大学からの報告書（3）

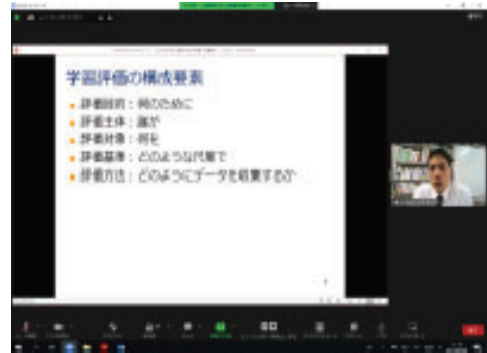
研修名：令和4年度新任教員研修プログラム（第8回目）「授業における評価」

講師：竹中 喜一（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 准教授）

参加者：35名（教員27名、職員7名、副学長1名） / 会場：オンライン

<概要等>

今回は、第8回目として愛媛大学の竹中 喜一 先生を講師にお迎えし、「授業における評価」をテーマに研修を行った。今回の研修は、冒頭、大学における「評価」の位置づけについて確認が行われ、授業における形成的評価に関する個人ワークとグループワークを行った。その後、学修成果の測定に必要なとなる評価方法の類型と概念の整理が説明された。また、学修成果の測定を行う上で、学習目標に沿った評価方法が必要となることが確認され、受講生は自らの授業における評価の在り方について再考する機会を得ることができた。



### 高知リハビリテーション専門職大学からの報告書

研修名：FD研修 ①「大学カリキュラムの編成」 ②「学生成績評価について」

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：①34名（教員29名、職員5名） ②31名（教員28名、職員3名）

会場：高知リハビリテーション専門職大学 別館1階 合同教室

<概要等>

愛媛大学の上月翔太氏を講師に、「大学カリキュラムの編成」「学習評価の基本」をテーマに研修を行った。まず研修は、カリキュラムの編成とカリキュラムの構成要素について講義形式で実施された。その中で、「すぐれたカリキュラムとは」「カリキュラムの構成要素ごとの特徴や課題」についてワークショップが行われた。今後カリキュラムの再編成を考えるうえで本大学カリキュラムの問題点を再認識することができた。

次いで、学習評価の基本では、学習評価の構成要素、方針、実践について講義が行われた。授業の評価対象、評価方法についてワークショップが行われ、自らの授業における成績評価の課題、問題点について振り返ることができた。学習評価に客観性を持たせるための工夫について、グループ学習、実技テスト、レポート課題など多岐にわたる学習評価方法について紹介が行われた。



## 県立広島大学からの報告書

研修名：「カリキュラムの評価及び検証方法」

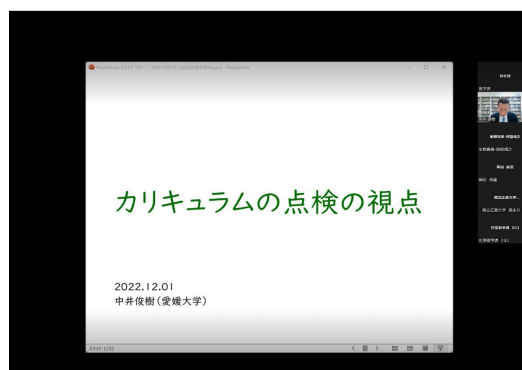
講師：中井 俊樹（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 教授）

参加者：82名（教員76名、職員6名） / 会場：オンライン

<概要等>

愛媛大学の中井俊樹氏を講師にお招きし「カリキュラムの評価及び検証方法」をテーマにオンライン研修を行った。

研修ではカリキュラムの構成要素等について学びながら、ディプロマポリシーとカリキュラムの各授業の対応がまとめられたカリキュラムマップをどのように活用することができるかについて、学科・コースごとにグループに分かれて議論を行い、カリキュラムマップを活用した点検と改善方法についてについて理解を深めた。



## 京都産業大学からの報告書

研修名：「学修者本位の教育の実現に向けたカリキュラム設計」

講師：中井 俊樹、竹中 喜一（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 教授、准教授）

参加者：81名（教員59名、職員22名）

会場：京都産業大学神山ホール3階 第1セミナー室 / オンライン

<概要等>

愛媛大学の中井 俊樹教授、竹中 喜一准教授を講師にお招きし、「学修者本位の教育の実現に向けたカリキュラム設計」をテーマに研修を行った。

本研修は、令和3年度から整備を進めてきたカリキュラムマップやアセスメントプランに基づいてカリキュラムの検証・見直しをはかっている今後の取組みを見据えて、カリキュラム編成に関わる教職員を対象とし、カリキュラム編成の基礎知識、カリキュラムの評価方法から改善のための具体的なアクションプランまでを取り扱った。

1日目は学部混合、2日目は学部ごとにワーキンググループを組み、「講師からの解説→個人ワーク→グループワーク→全体共有」を繰り返すことで、学部内だけでなく学部間で課題意識を共有する機会となった。2日目の午後は実際にカリキュラム改善のための課題や改善案を学部ごとに取りまとめ全体共有を行った。研修後のアンケートからは、「今後の作業に活かせる学びがあった」「具体的な改善方法・アクションプランが作成できた」「他学部と意見交換や課題共有ができる貴重な機会であった」等の感想が寄せられ、大学全体が足並みをそろえて改革に取り組むための基盤づくりが進んだ。





## 岩手大学からの報告書

研修名：「Midterm Student Feedback を中心とした授業コンサルテーション」

講師：仲道 雅輝（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 准教授）

参加者：50名（教員37名、職員11名、役員2名）

会場：岩手大学 学生センターA棟 2階 G2大講義室

<概要等>

愛媛大学の仲道雅輝氏を講師に、「Midterm Student Feedback を中心とした授業コンサルテーション」をテーマに研修を行った。仲道准教授から Midterm Student Feedback と授業コンサルテーションの概要説明の後、具体的なMSFの手順や実施の効果などを紹介いただき、途中グループごとにスチューデント・フィードバック・シートを用いたワークを体験した。仲道准教授の講演の後、岩手大学教育学部鈴木准教授から、今年度教養教育科目でおこなったMSFの試行事例が紹介された。その後の質疑応答では、MSFの専門家でなくても実現可能か、どれくらいのマンパワーが必要か、といった質問がなされ、仲道准教授からは愛媛大学での具体的な実践例もまじえながら回答いただき、MSFについて活発な意見交換がなされた。



## 徳島大学からの報告書

研修名：「パワーハラスメントを中心とする大学における事例と対策」

講師：高木 佳代子（愛媛大学教育学生支援部教育企画課 課長）

参加者：35名（教員35名）

会場：徳島大学理工学部共通講義棟2階K202講義室

<概要等>

愛媛大学の高木佳代子氏を講師に「パワーハラスメントを中心とする大学における事例と対策」をテーマに大学におけるパワーハラスメント等のハラスメントの事例を踏まえてその対策について対面開催でFD研修を行った。

FD研修終了後に受講者から多くの質問が出され、パワーハラスメントの対策について活発な質疑応答がなされた。



## 神田外語大学からの報告書

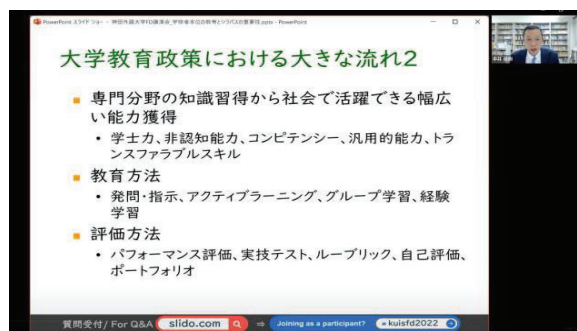
研修名：「学習者本位の教育とシラバスの重要性」

講師：中井 俊樹（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 教授）

参加者：110名（教員85名、職員24名、役員1名）／ 会場：オンライン

<概要等>

愛媛大学の中井俊樹氏を講師に、「学習者本位の教育とシラバスの重要性」をテーマに講演を行った。日本の高等教育における政策の流れなど、大学を取り巻く環境の解説から、学習者目線で授業をデザインし、シラバスを書くことの重要性を学んだ。講演終了後には受講者から多くの質問が出され、シラバスを書く上で各教員が感じている課題にひとつひとつアドバイスを頂いた。



## 宮崎県立看護大学からの報告書

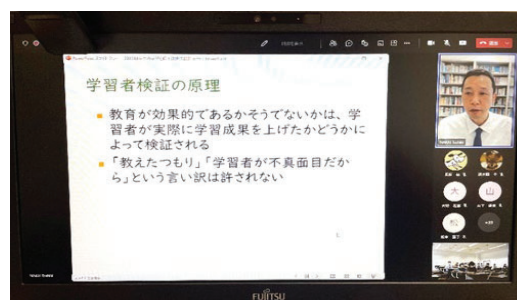
研修名：「令和4年度 FDS D全体研修会」

講師：中井 俊樹（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 教授）

参加者：57名（教員55名、職員2名）／ 会場：オンライン

<概要等>

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室の中井俊樹教授を講師に招き、ご講演いただきました。研修会は、教育に求められる専門的な知識と技能を身につけ、教育実践に活用できることを目標に、事前学習、講演、意見交換会の3部構成で実施しました。まず、事前学習として、中井俊樹教授が作成・公開されているYouTube動画①アクティブラーニングとは②学習意欲を高めるにはを視聴しました。各教員は自分の授業・実習での教育実践と結びつけながら視聴し、得られた学びや自らの課題などについて事前アンケートに記載しました。その結果を講師と共有し、これらに答える内容も講演の中で話していただき、理解が深まりました。講演は「学生の学習を促す教授法」のテーマで、教育方法、学習者検証の原理に関する本質的な理解から始まり、教育学の理論的背景と実践事例を通して、具体的でわかりやすく説明いただきました。研修会後のアンケートでは、「後期の授業案（導入・展開・まとめ）を準備中でたいへん役立つ」「発問によって学生の考えを引き出すことで、学生は学び、学び方を学習していくのだと理解でき、発問の意味を見出すことができた」「協同学習の方法、経験学習を促す発問など、すぐに実践に活かしてみたい」「所要所で看護の場合ということも補足していただけた」「今回の研修で学び得たりフレクティブサイクルを意識して、過去から未来へ向かって学生の学習の動機付けをしていけるように指導にあたりたいと思っている」など多くの感想が寄せられ、教員個人にとっても本学の教育にとってもたいへん有意義な研修会になりました。講演後の意見交換会では、教育経験や専門分野の異なる教員のグループで、自己の教育実践と講演の内容をつなげながら自由に語り合いました。本学で培われてきた教育実践について改めて思考し、共有できるよい機会になりました。



## 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VOL.07を発行した。「学生の「学習意欲」と「学習行動」を理解する」を主題に据え、学生の積極的な学習姿勢、大学が提供する環境やコンテンツの活用状況等に関する理解を深め、今後の教育・学生支援の充実に活用していただけるよう、広く教職員に配付するとともに、各種研修等の場で情報提供していく。

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「IR News 第10号」を発行した。

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。

<https://web.opar.ehime-u.ac.jp/>



データから考える愛大授業改善VOL.07



IR News 第10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15本掲載された。また、著書に関しても、共著を含む7冊が新たに出版された。

表題	掲載誌等名	出版社	出版年 /巻/号/頁	著者
大学教育のデジタルトランスフォーメーション	工学教育	日本工学教育協会	Vol. 70、 No. 3、 pp. 3-8、 2022.	丸山智子ら
大学教員の教育の自由	『大学教育学会誌』	大学教育学会	2022年6月第44 巻1号、 p. 1	中井俊樹
授業を研究対象とするSoTLにおける倫理を考える	『大学教育学会誌』	大学教育学会	2022年12月第44 巻2号	中井俊樹ら
組織開発に向けた大学職員の研修	IDE現代の高等教育	IDE大学協会	2022年12月646 号pp. 39-42.	中井俊樹
私立大学における学習意欲の向上に関する取組事例の計量テキスト分析	大学職員論叢	公益財団法人大学 基準協会	2023年3月 第11号	藤本正己ら
多様化する学生の自立を支援する職員養成プログラムの開発-課題解決型アクティブラーニングの研究-	徳島文理大学研究紀要	徳島文理大学	2022年4月 103号	藤本正己ら
愛媛大学教育企画室の特徴と課題	文部科学教育通信	ジアース教育新社	2022年9月 539号	竹中喜一
学生広報アンバサダー制度の立ち上げと運用-大学広報における学生による情報発信の取り組み-	大学教育実践ジャーナル	愛媛大学教育・学 生支援機構	2023年3月 第22号	仲道雅輝ら
オンラインと対面のハイブリッドによる日台国際交流に関する一考察~PBL「環四国サイクリングプロジェクト」における実践から~	大学教育実践ジャーナル	愛媛大学教育・学 生支援機構	2023年3月 第22号	仲道雅輝、村 田晋也ら
「ファカルティ・ディベロッパー (FDer) 養成講座」の実践とその評価-受講者の行動変容と業務改善に着目して-	大学教育実践ジャーナル	愛媛大学教育・学 生支援機構	2023年3月 第22号	竹中喜一、上 月翔太、藤本 正己

表題	掲載誌等名	出版社	出版年 /巻/号/頁	著者
パンデミック下における大学間連携リーダーシップ・プログラムの企画と運営—「学生リーダーズ・サマースクール」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	2023年3月 第22号	村田晋也、松村博行、仲道雅輝、岸岡洋介、山内一祥、浅田隼平、野間川内一樹、秦敬治
withコロナ時代における学生宿泊型教育体験活動の試み	大学教育実践ジャーナル	愛媛大学教育・学生支援機構	2023年3月 第22号	高橋平徳、日野克博、徳田義実、二宮啓、高木啓吾
引継資料の作成を通じた業務改善—その課題とポイント—	教育学術新聞	日本私立大学協会	2022年4月 2878号	藤本正己
スコープの視点でカリキュラムを捉える	教育学術新聞	日本私立大学協会	2022年11月 2905号	上月翔太
SDを行動変容や業務改善につなげるために	教育学術新聞	日本私立大学協会	2022年11月 2906号	竹中喜一

表題	出版社	出版年	著者
カリキュラム開発支援	日本高等教育開発協会	2022年6月	中井俊樹、上月翔太、竹中喜一ら
大学の学習支援 Q&A	玉川大学出版部	2022年6月	中井俊樹、上月翔太、竹中喜一ら
シリーズ大学教育の質保証1 カリキュラムの編成	玉川大学出版部	2022年8月	中井俊樹、上月翔太ら
人はなぜ神話<ミュトス>を語るのか—拡大する世界と<地>の物語—	文学通信	2022年8月	上月翔太
大学のデジタル変革—DXによる教育の未来—	東京電機大学出版局	2022年9月	丸山智子ら
看護教員のための問題と解説で学ぶ教育評価力トレーニング	医学書院	2022年12月	上月翔太
13の実践レシピで磨く!看護を教える人のための発問と応答のスキル	医学書院	2023年3月	高橋平徳、内藤知佐子、高橋聖子

### Ⅲ. FD／SD活動を行う大学間連携ネットワーク等との協働

#### a. 他拠点等との協働による研修会の実施

今年度は2拠点とそれぞれ共催して、研修会を実施した。

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）とは、SDコーディネーター（SDC）養成講座（10月1日～2日）を共催した。芝浦工業大学は、理工学教育のモデル構築とその基本的な枠組み及び教育手法を国内に浸透させる拠点として認定を受けており、芝浦工業大学と共催することにより、多様な大学の参加者を対象としたプログラムの開発や実施に活かすことができた。

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）とは、IRer養成講座（12月9日～10日）を共催した。名古屋大学は、IRに基づく教学マネジメントに関するSDやマネジメント能力向上SDに重点をおいた研修の開発を進めており、これらの特徴を研修プログラムに反映することで、研修内容をより充実させることができた。

さらに、大学評価コンソーシアム、九州大学基幹教育院次世代型大学教育開発センター（次世代型大学教育開発拠点）、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）との共催で、教務情報担当者のための教育の内部質保証セミナー（2月17日）を開催した。これらの団体は、特に教育の継続的・組織的な改善のための人材育成を進めている。これまで得られた知見を教務情報担当者に提供することで、教育改善を指向したカリキュラム運用マインドの醸成に寄与した。

#### b. 他ネットワーク等への講師派遣・運営支援

日本高等教育開発協会（JAED）主催「第3回カリキュラムコーディネーター養成研修会〈中級編〉」（6月11日）、大学教育イノベーション日本（HEIJ）主催「第7回大学教育イノベーションフォーラム」（10月27日）、千葉大学アカデミック・リンク・センター主催「新たな時代における大学の学習支援を考えるー学習支援の指針、現状、望ましい在り方ー」（1月26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。

## 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。）の者の中から、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・学生支援機構の専任教員 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、機構長が指名する。

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 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。

附 則

この内規は、令和4年4月19日から施行し、令和4年4月1日から適用する。



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（以下「機構長」という。）が指名する。

(議長)

第4条 共同利用推進会議に議長を置き、機構長が指名する。

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委員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。

附 則

この内規は、令和4年4月19日から施行し、令和4年4月1日から適用する。

## 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
杉森 正敏	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
中井 俊樹	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 教授	第2号委員
谷岡美知代	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
丸山 和昭	名古屋大学高等教育研究センター 准教授	第4号委員
竹山 優子	筑紫女学園大学教学支援部 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
杉森 正敏	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
中井 俊樹	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 教授	第3号委員
谷岡美知代	愛媛大学教育学生支援部長	第4号委員
高木佳代子	愛媛大学教育学生支援部教育企画課長	第5号委員
久保 秀二	愛媛大学総務部人事課長	第6号委員



令和5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/>