

## SPODフォーラム2021 オンデマンド・セッション申込者一覧

No	代表発表者				共同発表者				テーマ	概要	NEW Normal
	所属	氏名	職種	夜市	所属	氏名	職種	夜市			
1	実践女子大学短期大学部 日本語コミュニケーション学科	大塚 みさ	教員	○	実践女子大学短期大学部 日本語コミュニケーション学科	三田 薫	教員	○	ポストコロナ時代のICT駆動 型自己評価ルーブリック開発	学内分野横断型研究による自己評価ルーブリック開発の3年半の成果をもとに、以下の3点を中心に発表する。 1. DPの到達度を可視化した科目別ルーブリックの、プレ&ポストコロナ時代の比較 2. LMSの活用促進による、「時間と場所を選ばない」フィードバックとその効果 3. クラス授業における「個別報告書」のファシリテーション効果 2020年度の新型コロナウイルス感染拡大によりオンライン授業を余儀なくされる中、ルーブリック調査の媒体は紙ベースからLMSによるオンラインベースへと一変した。また、学生のPC経由でのLMSの利用が促進された結果、受講生へのフィードバックの物理的制約が解消され、自己評価ルーブリックが記録性・保存性に優れたポートフォリオの一部としてその価値を高めつつある。その効果は特にクラス科目に導入した「個別報告書」に顕著であり、知識の伝授にとどまらない、ファシリテーターとしての教員の役割が一層効果的に遂行されつつある。	○
					実践女子大学生生活科学部 食生活科学科	白尾 美佳	教員	×			
					実践女子大学教職センター	清田 夏代	教員	×			
					実践女子大学文学部国文学科	深澤 晶久	教員	×			
					実践女子大学生生活科学部 食生活科学科	松島 照彦	教員	×			

No	代表発表者				共同発表者				テーマ	概要	NEW Normal
	所属	氏名	職種	夜市	所属	氏名	職種	夜市			
2	高知大学地域協働学部	玉里 恵美子	教員	○	高知大学大学院総合人間 自然科学研究科地域協働 学専攻	仲田 和生	大学院 生	○	地域協働によるコミュニティ 醸成型の実習	高知大学地域協働学部では、1年生から3年生の3か年で600時間の「実習」を行う。この「実習」を通じて、学生は「地域協働マネジメント力（地域理解力・企画立案力・協働実践力）」を構成する各種能力およびスキルを獲得していく。 本報告の目的は、第3期生7名による、高知県南国市稲生地区での実習記録を振り返りながら、地域協働によるコミュニティ醸成型の実習の成果と課題について報告することである。実習パートナーは集落活動センター「チーム稲生」で、学生は実習コンセプトを「チーム稲生を稲生全体へ」と設定し、地域情報誌「いなぶっく」の発行や、小地域福祉活動「小久保サロンきてみや」を企画立案し、地域住民と協働しながら事業化した。これらの活動を通じて、学生のみならず、地域も学びを深めることになった。 共同報告者は、実習メンバーの一人であり、現在、地域協働学専攻の大学院生である。具体的な経験をもとに、学びの展開について報告する。	○
3	愛媛大学教育・学生支援 機構教育企画室	上月 翔太	教員	○	—	—	—	○	古典教育における大学の役割 をめぐる論点整理	本セッションでは古典教育をめぐって、どのような議論が行われているか、その議論のためにどのような材料があるのかを整理し、New Normalの時代における古典教育のあり方を考える出発点を提供することを目指す。義務教育段階における古典教育を不要だとする議論がしばしば聞かれる一方で、関連学会などが擁護のためのシンポジウムを開催したり、書籍を出版したりしている。その中には現行の古典教育を問い直し、古典教育の今日的なあり方を探ろうとするものも見られる。2010年台以降の教育に関する社会的動向、古典文学関連の研究動向を概観し、古典教育における大学の役割についての議論を整理したい。適宜諸外国における古典教育も参照する。また、古典研究を主として担っている人文学系学部のディプロマポリシーやカリキュラムポリシーなどを調査し、古典が実際に大学のカリキュラム上にどのように位置づけられているかを確認する。	

No	代表発表者				共同発表者				テーマ	概要	NEW Normal
	所属	氏名	職種	夜市	所属	氏名	職種	夜市			
4	高知県立大学文化学部	井上 次夫	教員	○	—	—	—	—	オンライン授業の新展開－オンデマンド型補充タイプ	新型コロナ禍の中、大学ではオンライン授業が広く行われている。その中で、同期型オンライン授業は、授業者と学習者の時間共有、双方向コミュニケーションという点で対面授業に準じる「代替」として位置付けることができる。これに対し、非同期型オンライン授業は、授業者と学習者の時間の非共有、一方的コミュニケーションであることから対面授業の「代替」ではなく「代用」として位置付けられている。しかし、非同期型オンライン授業のうちの動画のオンデマンド型は、対面授業のニューノーマルとなり得る。従来の対面授業では、授業前や後に教材や課題を与える方式が見られた。ところが、今後、特に対面の講義中心授業においては、オンデマンドで授業前に課題、授業後に授業内容の動画（音声）を復習・補充として与えるブレンド型で、授業の出席者、また欠席者に対しても学習成果をもたらす一助となる。	○
5	四国大学看護学部	大串 晃弘	教員	×	愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室	上月 翔太	教員	—	PBL型授業の2年目から見えたFDerとの協働の重要性	PBL型授業（Problem/Project-based Learning）は様々な教育機関でカリキュラムに取り入れられている。発表者は昨年度にPBL型授業を始めて担当することとなり、授業の進め方に不安を感じたことから、FD専門家（Faculty Developer、以下FDer）の支援を受けながら授業を進めた。また、FDerからのタイムリーなフィードバックや授業改善のため、FDerとチームティーチングの形式をとりながら授業を実施した。今年度は、昨年度の授業デザインをベースに発表代表者のみで授業を進めた。授業デザインはほとんど同じでも、昨年度と学生が異なるため臨機応変に対応する場面に遭遇することが多かった。しかしながら、前年度にFDerと協働した経験から、様々な教育設計や教育方法、教育評価に関する知識を蓄積することができたため、結果として柔軟に対応することが可能であった。PBL型授業初任者がFDerと協働することは、次年度のPBL型授業の自立にとどまらず、教員自身の教育力の向上につながると考えられた。	どちらともいえない

No	代表発表者				共同発表者				テーマ	概要	NEW Normal
	所属	氏名	職種	夜市	所属	氏名	職種	夜市			
6	徳島文理大学保健福祉学部	宮原 和沙	教員	×	徳島文理大学保健福祉学部	桃井克将	教員	×	ニューノーマルな実習指導	大学の社会福祉士養成課程では、現カリキュラムにおいて180時間以上の実習（相談援助実習）が行われる。その実習の前には、実習指導が実施される。実習指導は対面で細かな指導を行うことが通例であったが、現在の環境下では、ニューノーマルな実習指導の在り方を検討せざるを得ない。今回の発表では、ニューノーマルな実習指導の在り方を提案する。ニューノーマルな実習指導では、学生の講義への深い動機づけをより丁寧に行うことで学生の实習への気持ちを維持、向上させることが尚重要であり、教員は通常の対面講義ではないからといって、「介入しすぎる」ことを控え、学生の能動的な学びを尊重することについて留意する必要がある。また、学生個々人に「自ら考える時間」を設けたうえで、その後に必要なに応じて他学生と意見交換する時間を持つという流れがよりよいのではないだろうか。	○
7	高知大学大学教育創造センター	高畑 貴志	教員	○ (主催)	高知大学大学教育創造センター	塩崎 俊彦	教員	○ (主催)	高知大学におけるTA・SA講習のオンライン化の試み	高知大学は、ティーチング・アシスタント（大学院生、以下「TA」）・スチューデント・アシスタント（学部学生、以下「SA」）として採用されることを希望する学生に対し、TA・SA講習の受講を課している。この講習は、受講生が高知大学の教育の一端を担うことの意義や、受講生・教員を支援するために必要な知識とスキルを理解することを目標としており、TA講習は、将来大学教員になることが期待される大学院生に対するブレFDとしても位置付けられている。2020年度は、新型コロナウイルス対策のため、高知大学大学教育創造センターの開催するTA・SA講習は、オンライン開催することとし、秋季と春期の2回実施した。受講生数などの条件が異なる2回の講習の概要と、そこから見えてきた課題について報告する。	○
					高知大学大学教育創造センター	杉田 郁代	教員	○ (主催)			



## SPODフォーラム 2019 アンケートフォーム

SPODフォーラム2019にご参加いただき、ありがとうございました。**2021**  
 フォーラム全体について、率直なご意見をお聞かせください。  
 回答いただいた内容は、今後のSPOD事業改善のための分析・研究に使用し、それ以外の目的で使用することはありません。

## 1. SPODフォーラムでの研修成果について

SPODフォーラムは全体的に満足できる内容であった	<input type="radio"/> そう思う	<input type="radio"/> どちらかといえばそう思う	<input type="radio"/> どちらかといえばそう思わない	<input type="radio"/> そう思わない
所属組織を越えて人脈を広げることができた	<input type="radio"/> そう思う	<input type="radio"/> どちらかといえばそう思う	<input type="radio"/> どちらかといえばそう思わない	<input type="radio"/> そう思わない
自分に必要な知識やスキルを身につけることができた	<input type="radio"/> そう思う	<input type="radio"/> どちらかといえばそう思う	<input type="radio"/> どちらかといえばそう思わない	<input type="radio"/> そう思わない
業務や教育に対する意識や考え方が変わった	<input type="radio"/> そう思う	<input type="radio"/> どちらかといえばそう思う	<input type="radio"/> どちらかといえばそう思わない	<input type="radio"/> そう思わない
業務や教育に積極的に取り組んでいきたいと思うようになった	<input type="radio"/> そう思う	<input type="radio"/> どちらかといえばそう思う	<input type="radio"/> どちらかといえばそう思わない	<input type="radio"/> そう思わない
フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や教育現場で実際に活用している	<input type="radio"/> そう思う	<input type="radio"/> どちらかといえばそう思う	<input type="radio"/> どちらかといえばそう思わない	<input type="radio"/> そう思わない
フォーラムで得た知識やスキルを所属組織や他の教員に伝達している	<input type="radio"/> そう思う	<input type="radio"/> どちらかといえばそう思う	<input type="radio"/> どちらかといえばそう思わない	<input type="radio"/> そう思わない
今後もフォーラムをはじめ、SPODが提供するプログラムに参加したい	<input type="radio"/> そう思う	<input type="radio"/> どちらかといえばそう思う	<input type="radio"/> どちらかといえばそう思わない	<input type="radio"/> そう思わない

## 2. 感想、ご意見、ご要望等

SPODフォーラムに参加して良かったと思われる点を、具体的にお書き下さい。	
SPODフォーラムをよりよいものとするために改善点があれば、具体的にお書き下さい。また、開催日程や会場についてご要望がございましたら、あわせてお書き下さい。	開催方法等
SPODフォーラムで開講してほしい研修プログラムがあれば、具体的にお書き下さい。	
SPODの事業全般についてご意見やご要望があれば、自由にお書き下さい。	

## 3. 参加者ご自身について

所属先1	<input type="radio"/> SPOD加盟校	<input type="radio"/> SPOD加盟校外
所属先2	<input type="radio"/> 大学 <input type="radio"/> 高等専門学校	<input type="radio"/> 短期大学 <input type="radio"/> その他 <input type="text"/>
所属先の学生数 (※大学の場合は学部学生数)	<input type="radio"/> 10,000人以上 <input type="radio"/> 1,000人以上5,000人未満 <input checked="" type="radio"/> 該当なし ↑ 上記の【所属先2】で「その他」を選択された方は「該当なし」を選択してください	<input type="radio"/> 5,000人以上10,000人未満 <input type="radio"/> 1,000人未満
所属先の設置者	<input type="radio"/> 国(国立大学法人) <input type="radio"/> 学校法人	<input type="radio"/> 地方自治体(公立大学法人を含む) <input type="radio"/> その他 <input type="text"/>
所属先の所在地	<input type="text" value="北海道"/> 13	

職種	<input type="radio"/> 教員 <input type="radio"/> その他 <input type="text"/>	<input type="radio"/> 職員
大学教職員等の経験年数	<input type="text"/> 年 例:10	
SPODフォーラムの参加は何回目ですか?	<input type="text" value="1"/> 回目	
SPODフォーラムに参加した動機は何ですか? (複数選択可)	<input type="checkbox"/> 過去の参加者に参加をすすめられたため <input type="checkbox"/> 上司に参加をすすめられたため <input type="checkbox"/> 自分自身の能力開発のため <input type="checkbox"/> 組織の課題を解決するヒントを得るため <input type="checkbox"/> 組織を越えた人脈づくりのため <input type="checkbox"/> FDやSDに関する情報収集のため <input type="checkbox"/> その他 <input type="text"/>	
あなたはFDまたはSDの実施担当者ですか?	<input type="radio"/> FDの実施担当者 <input type="radio"/> FDとSD両方の実施担当者	<input type="radio"/> SDの実施担当者 <input type="radio"/> FDやSDの実施担当者ではない

Copyright (C) 2019 SPOD All Rights Reserved.



## 令和 2 年度 S P O D 事業評価委員会委員による評価結果及び 今後の対応について（案）

### ■令和 2 年度事業評価委員会委員による評価について

「令和 2 年度 S P O D 事業の評価について」

#### 【趣旨】

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（S P O D）」の事業運営に対し、令和 2 年度 S P O D 実績報告書等をもとに、各 S P O D 事業評価委員会委員から個別の内容について意見をいただき、今後の事業推進に役立てる。

### ■令和 2 年度事業評価委員会からの指摘事項のポイント（案）

#### 1. 共通事項

##### 【指摘事項】

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

##### 【対応】

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

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

##### 【指摘事項】

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

##### 【対応】

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

### 【指摘事項】

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

### 【対応】

**【対応予定】** SPODフォーラム2021はオンラインで開催するが、その中でも対面型と同様にグループワークを取り入れるなど、参加型のプログラムを多く用意する予定である。さらに、今回のフォーラムでは、「Gather. Town」を利用したオンライン情報交換会（SPOD夜市）を実施することになっている。このことは、参加者を飽きさせないという視点だけではなく、人的ネットワークの構築という視点でも工夫している。

## 2. FD

### 【指摘事項】

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

### 【対応】

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

### 【指摘事項】

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

### 【対応】

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

### 3. SD

#### 【指摘事項】

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

#### 【対応】

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

### 4. 組織運営

#### 【指摘事項】

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

#### 【対応】

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

#### 【指摘事項】

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

#### 【対応】

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

#### 【指摘事項】

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

ルを開発できればと思う。

**【対応】**

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

## SPOD研修アンケート集計結果

研修名：令和3年度 大学人・社会人としての基礎力養成プログラム（レベルⅡ）

実施日：令和3年6月24日（木）～25日（金）

実施方法：オンライン（Zoom）

参加者数：29名

回答者数：29名

## 1. 参加者ご自身について

## (1) 所属先

	回答数	割合
① 大学	27	93.1
② 短期大学	0	0.0
③ 高等専門学校	0	0.0
④ その他（ ）	2	6.9
計	29	100.0

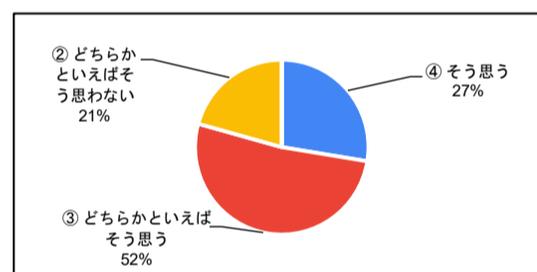
## (2) 所属先の設置者

	回答数	割合
① 国（国立大学法人）	17	58.6
② 地方自治体（公立大学法人を含む）	3	10.3
③ 学校法人	9	31.0
④ その他（ ）	0	0.0
計	29	100.0

## 2. 研修全体について

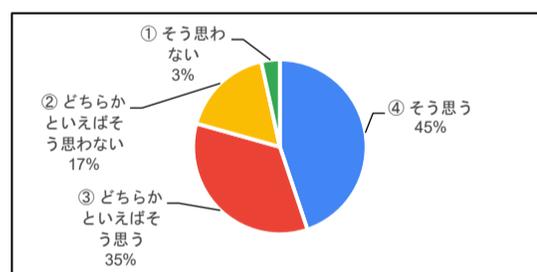
## (1) 研修目的や内容についてある程度知った上で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	8	27.6
③ どちらかといえばそう思う	15	51.7
② どちらかといえばそう思わない	6	20.7
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



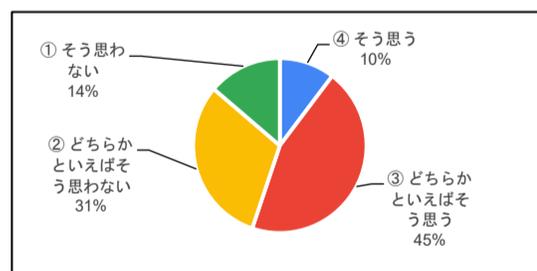
## (2) 自分自身で能力開発の必要性を感じて参加した

	回答数	割合
④ そう思う	13	44.8
③ どちらかといえばそう思う	10	34.5
② どちらかといえばそう思わない	5	17.2
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



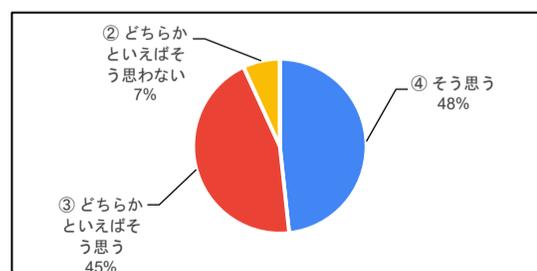
## (3) 研修内容をすぐに活用しなければならない状況で参加した

	回答数	割合
④ そう思う	3	10.3
③ どちらかといえばそう思う	13	44.8
② どちらかといえばそう思わない	9	31.0
① そう思わない	4	13.8
計	29	100.0



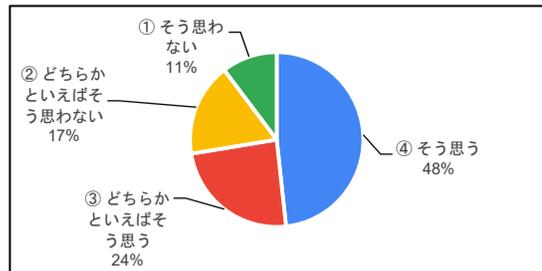
## (4) 研修の実施時期は適当だった

	回答数	割合
④ そう思う	14	48.3
③ どちらかといえばそう思う	13	44.8
② どちらかといえばそう思わない	2	6.9
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



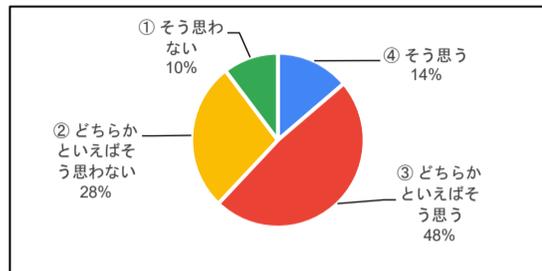
(5) 研修方法（対面・オンライン等）は適切なものだった

	回答数	割合
④ そう思う	14	48.3
③ どちらかといえばそう思う	7	24.1
② どちらかといえばそう思わない	5	17.2
① そう思わない	3	10.3
計	29	100.0



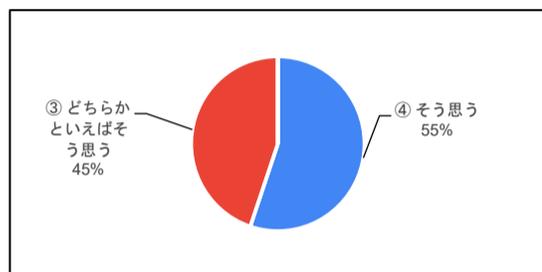
(6) 研修時間は研修目的を達成するために丁度良い長さだった

	回答数	割合
④ そう思う	4	13.8
③ どちらかといえばそう思う	14	48.3
② どちらかといえばそう思わない	8	27.6
① そう思わない	3	10.3
計	29	100.0



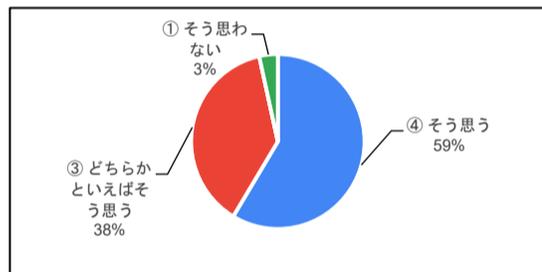
(7) 到達目標は明確に示されていた

	回答数	割合
④ そう思う	16	55.2
③ どちらかといえばそう思う	13	44.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



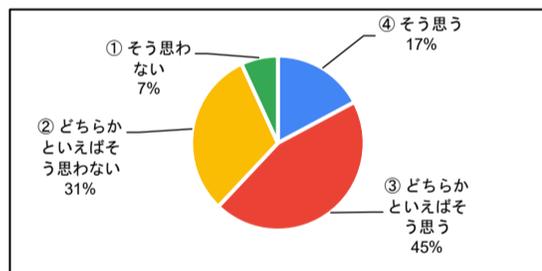
(8) 研修で得た知識やスキルは自組織の改善に役立つと思う

	回答数	割合
④ そう思う	17	58.6
③ どちらかといえばそう思う	11	37.9
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



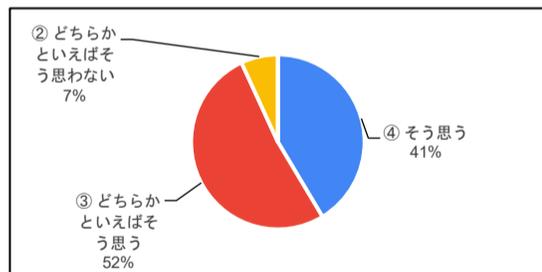
(9) 新たに人的つながりを作ることができた

	回答数	割合
④ そう思う	5	17.2
③ どちらかといえばそう思う	13	44.8
② どちらかといえばそう思わない	9	31.0
① そう思わない	2	6.9
計	29	100.0



(10) 研修内容は満足できるものだった

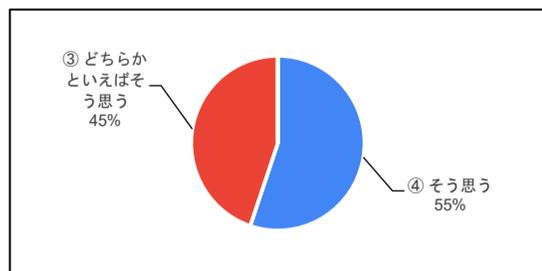
	回答数	割合
④ そう思う	12	41.4
③ どちらかといえばそう思う	15	51.7
② どちらかといえばそう思わない	2	6.9
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



### 3. 「高等教育論」について

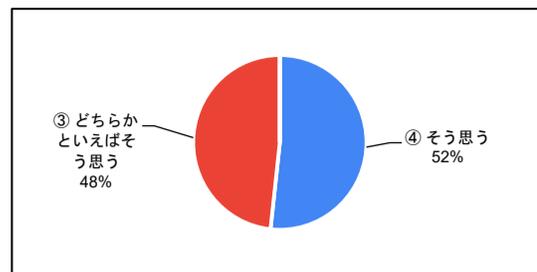
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	16	55.2
③ どちらかといえばそう思う	13	44.8
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



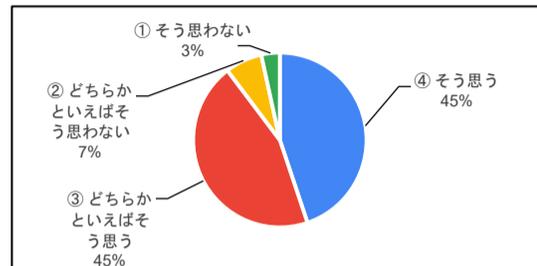
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	15	51.7
③ どちらかといえばそう思う	14	48.3
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



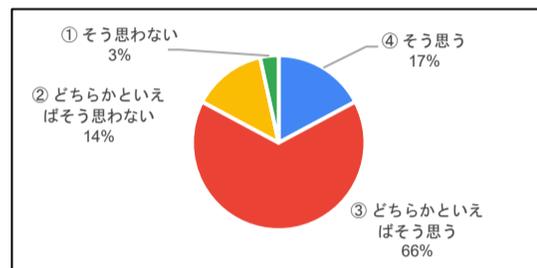
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	13	44.8
③ どちらかといえばそう思う	13	44.8
② どちらかといえばそう思わない	2	6.9
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



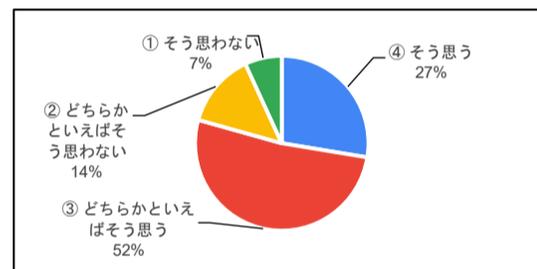
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	5	17.2
③ どちらかといえばそう思う	19	65.5
② どちらかといえばそう思わない	4	13.8
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



(5) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

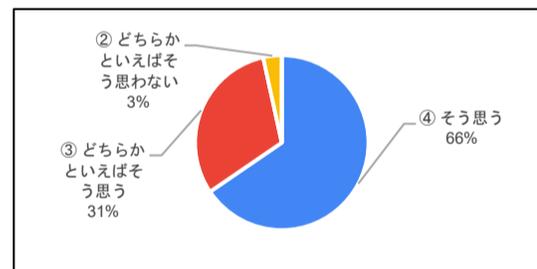
	回答数	割合
④ そう思う	8	27.6
③ どちらかといえばそう思う	15	51.7
② どちらかといえばそう思わない	4	13.8
① そう思わない	2	6.9
計	29	100.0



#### 4. 「部下育成実践」について

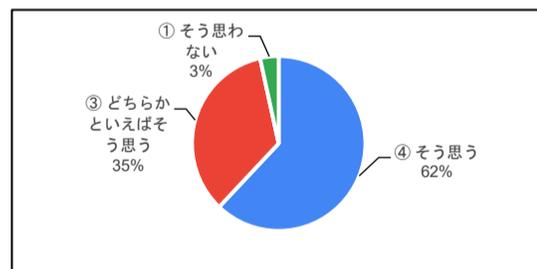
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	19	65.5
③ どちらかといえばそう思う	9	31.0
② どちらかといえばそう思わない	1	3.4
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



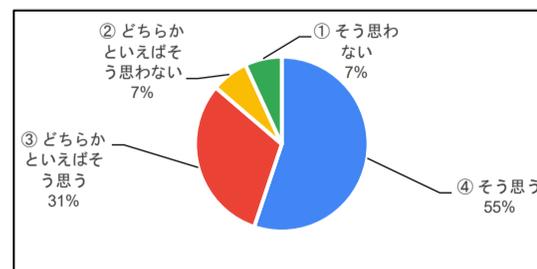
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	18	62.1
③ どちらかといえばそう思う	10	34.5
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



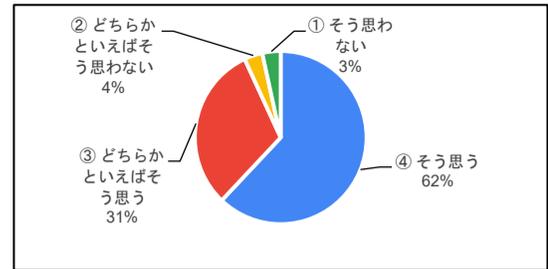
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	16	55.2
③ どちらかといえばそう思う	9	31.0
② どちらかといえばそう思わない	2	6.9
① そう思わない	2	6.9
計	29	100.0



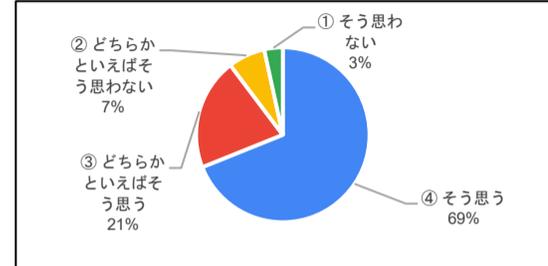
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	18	62.1
③ どちらかといえばそう思う	9	31.0
② どちらかといえばそう思わない	1	3.4
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



(5) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

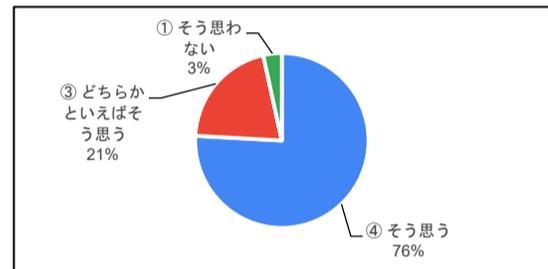
	回答数	割合
④ そう思う	20	69.0
③ どちらかといえばそう思う	6	20.7
② どちらかといえばそう思わない	2	6.9
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



## 5. 「危機管理実践」について

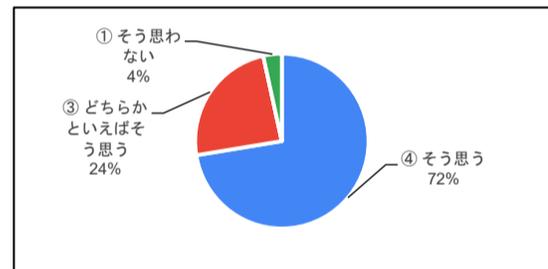
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	22	75.9
③ どちらかといえばそう思う	6	20.7
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



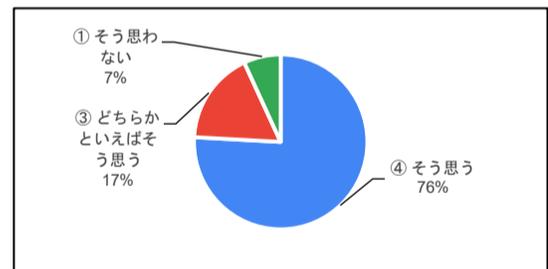
(2) 研修はわかりやすい順序ですすすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	21	72.4
③ どちらかといえばそう思う	7	24.1
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



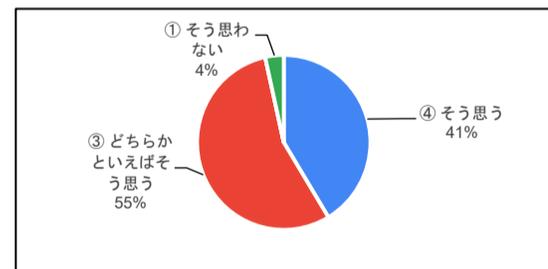
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	22	75.9
③ どちらかといえばそう思う	5	17.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	2	6.9
計	29	100.0



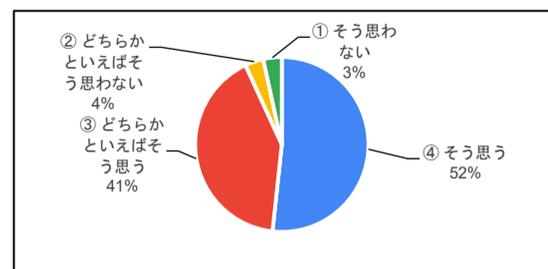
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	12	41.4
③ どちらかといえばそう思う	16	55.2
② どちらかといえばそう思わない	0	0.0
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



(5) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

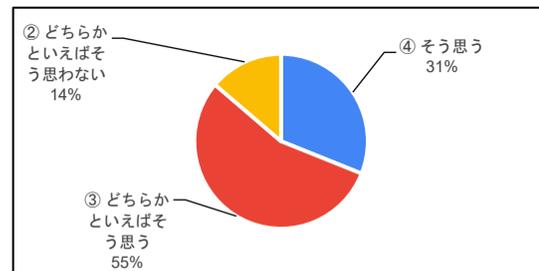
	回答数	割合
④ そう思う	15	51.7
③ どちらかといえばそう思う	12	41.4
② どちらかといえばそう思わない	1	3.4
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



6. 「企画力育成実践」について

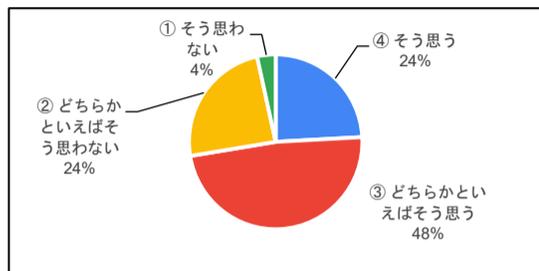
(1) 講師の用意した教材はわかりやすかった

	回答数	割合
④ そう思う	9	31.0
③ どちらかといえばそう思う	16	55.2
② どちらかといえばそう思わない	4	13.8
① そう思わない	0	0.0
計	29	100.0



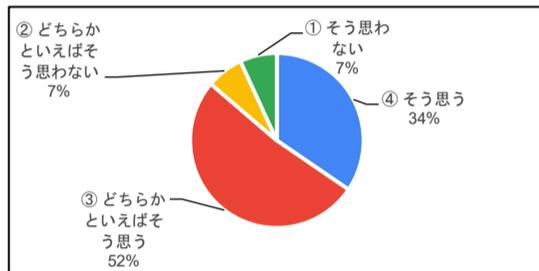
(2) 研修はわかりやすい順序ですすめられた

	回答数	割合
④ そう思う	7	24.1
③ どちらかといえばそう思う	14	48.3
② どちらかといえばそう思わない	7	24.1
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



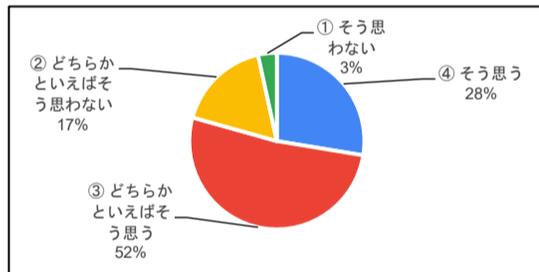
(3) 講師の言動は学習意欲を高めた

	回答数	割合
④ そう思う	10	34.5
③ どちらかといえばそう思う	15	51.7
② どちらかといえばそう思わない	2	6.9
① そう思わない	2	6.9
計	29	100.0



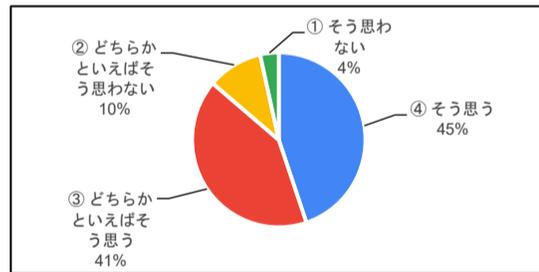
(4) 自分の業務に活かせる知識やスキルを身につけることができた

	回答数	割合
④ そう思う	8	27.6
③ どちらかといえばそう思う	15	51.7
② どちらかといえばそう思わない	5	17.2
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



(5) 受講したことによって業務への取り組み方が改善されると思う

	回答数	割合
④ そう思う	13	44.8
③ どちらかといえばそう思う	12	41.4
② どちらかといえばそう思わない	3	10.3
① そう思わない	1	3.4
計	29	100.0



## 7. この研修を受講して良かったと思われる点を、具体的にお書きください

- 自分自身、不祥事など無関心なところも多かったので、反省すべき点が多かった。
- 同じ立場の人と意見交換できたこと。
- どこかで聞いたようで、でもちゃんと覚えてない・意識できていないことを改めて学習・意識できたのでよかった。新任係長・次期係長候補にぴったりの内容だったので、後輩にも受講を勧めたいと思います。
- 普段の業務では見落とすようないろいろな点に気付かされることが多く、大変勉強になりました。オンラインの研修でしたので移動の制限もなく、講義の時間がたくさん取れたかと思います。
- 自分に不足しているスキルや係長として理解しておくべきことを学ぶことができた。他大学の職員の方々の積極的でリーダーシップを発揮されていることがすごく勉強させていただいたと思う。
- 事務以外の職種の方のお話を聞いたことと、アドバイスを受けることができた点が良かったです。
- 自身の業務に直結する内容が多く、これまでの行動を振り返る契機となりました。また、危機管理や企画力など、自身の意識が低い部分が顕著に表れたため、自身のスキルアップにつながったと感じました。
- ディスカッションの場が多く、色々な意見を聞いた事が良い経験になった。
- 現在一番気になる点で、責務として指導方法も常に考え部下の指導にあたりたいと思います。
- 部下育成や危機管理、企画力と係長となって必要とされる能力の研修を受けられてよかった。自分の立場や業務への意識を見直すことができました。
- 受講前は、自分はこの研修を受けるのは早すぎるのではと思っていたが（4月から主任）、研修全体を通して「部下を持つ・誰かの上に立つ」ということの大変さが分かり、終了後の今では、今の段階で学べておいて良かったと感じた。自分の今後を考えると、不安と身が引き締まる思いで半々ですが、これから覚悟と自覚を養っていきたい。
- 係長になってからずっと悩まされていたパワーハラスメントの定義について十分理解することができた。
- 大学の基礎知識をはじめ、部下への指導や、コミュニケーション、危機管理や企画提案など、足りない知識を得る機会になり、大変良かったと思います。  
なんとなくから、根拠としての知識になったことが大変良かったと思います。  
一人ではなく、職場全体を意識して業務を進めていこうという意識をあらたにしました。
- 「危機管理実践」を受講したことで、他県で起こった事（問題）に対しても自分たちの大学も影響があるのではないかという危機感を持たなければならないという意識になり、日頃からリスクマネジメントをしておかないといけないと思いました。
- 今後の自分のスキルアップに繋がる研修でした。3つのスキルコア・危機管理等
- それぞれの研修全体を通じて係長の立場に必要な視点を得ることができたのではないかと思います。
- 危機管理実践の予測、防止策を適宜準備していきたいと感じました。
- 部下の育成、成長にあたってのスキルを身につけたかったので、具体的な方法が分かってためになった。
- コミュニケーション力・関心を持つこと・伝達力など、日頃苦手だと思っていることこそが、何においても必要で、それを再認識できたこと。  
他大学の方の話が聞いたこと。
- 部下育成など、具体的な知識を得た上でこれから指導・フォロー等にあたることができると思う。
- これから自分がどういう視点をもって仕事をすべきかを学ぶことができました。他大学の方のお話をお伺いできたことも良かったです。もっといろいろなことを勉強したい、しないといけないと感じました。
- 部下育成について自分の行動や言動を見直す良い機会になった。
- 部下育成実践での3つのコアスキルについて、具体的に方法が示され、実践できそうな点が良かったです。
- 自分に係長は向いてないと思っていたが、改めてそう思えた。
- 全体的に業務を遂行する上でとても参考になるものが多かったです。中でも部下育成実践については自分の今の状況を目に浮かべながら学べる内容であり、大いに参考になりすぐ実践に移せるものが多かったことはとても良かったです。
- 係長として、身につけないといけない事が多々あることに気づいた
- 部下育成実践や危機管理について実際にありそうなケースメソッドを用いてワークができたのでイメージを描きやすかったです。
- 私はかなり閉鎖された部署で仕事をしているので、他部署の同等の役職の方々がどのような意識で仕事に取り組んでいるのか知ることができて非常に良かったです。
- グループワークが多くあり、他大学職員の方々の色々な意見を聞くことができ、意見交換ができた。  
同じ悩みを共有できた。

## 8. この研修をより良いものとするために改善すべき点があれば、具体的にお書きください

- 特にありません。グループワークも多く、充実した研修内容でした。
- 講師によってレベルの差を感じた。特に部下育成の講師は、3人で分担されていたので、より差がはっきりしていた。慣れない講師は、事前に講師の研修を受けるなどした方がよい。
- 現地開催のだと夜に意見交流会があるが、オンラインだとできないので、人脈づくりが少し難しくなった。主催者側で、『19:00～オンライン意見交流会、飲食物は各自ご準備ください』みたいなことをしてくれるとありがたいです。
- グループワークは講義によっては時間が足りないものもありましたので、数を多くするよりかは一つのをじっくり話し合う方がよいのでは…と思われるものもありました。
- ワークの時間が全体的に足りなかったと感じた。仕上げられないものがあつた。送付された研修資料とワークで使う資料の標記が同じでないものがあつて、どれを見たらいいのかわからなくなつたことがあつた。
- 企画力のところで、どの部分に入力をしていったらいいかが分かりにくかつたので、詳しく説明していただけるとよかつたかと思ひます。
- グループは2日間固定の方がよかつたと感じました。画面越しであるため、初めは探り合いのような感じでの発言が続き、やつと慣れてきたころに、1日目の研修が終了してしまいました。
- 時間がタイトで、話し合い、という雰囲気ではない科目もあつたので、ディスカッションの時間配分も考慮して頂ければと思ひました。
- オンラインワーク作業に時間の余裕がなかつたので、もう少し時間余裕がほしいと思ひます。
- 企画力育成についてももう少しゆつくり具体的に教えていただきたかつたです。
- やはり、対面研修の方が受講時間にも余裕がありよと思ひます。
- 竹中先生の話し方や進め方は大変ありがたく拝聴しました。  
資料として送られてきた答申については、学び切れていない事であつたため、答申についても説明いただけたら、よかつたです。  
2日目ですが、休憩をもう少し挟んでいただけるとありがたく思ひます。
- ワーク内容と時間配分が合っていないと感じました。また、受講者に聞いてもらおうという意識があまり感じられない講師もいらつしやいました。
- 時間の短縮（半日を3日等） 仕事が溜まつて、終わつてからの業務が大変である為。
- 企画力育成実践にももう少し時間がほしかつたです。
- 「2分以内」「3分以内」を急かすことを止めてほしい、受けたものをかみ砕く時間が圧倒的に不足している。
- やはり、対面でのグループワークを望む。両日にわたつて司会をしたが、お互い顔が見えない中での発表は正直、進めづらく、まとめるのが大変であつた。早く、対面で実施できるようになることを願つています。
- グループワークのチャットで評価表を送つていただいたけれど、保存できなかつたので内容を確認できませんでした。保存をする号令をいただけたらよかつたです。
- 企画力については、自分の力不足を再認識した。スキルを身につける、と言うところまでは到達していない。また、企画力のグループワークは発表時間が短かつたように思ふ。班分けも様々な業種の方がいたので、企画書を読む時間をいただいた上で、発表を聞き、内容の質問などに結びつけたかつた。
- 他のグループの様子ももっと知ることができたらいいなと思ひました。
- グループワーク後の発表について、どのような形式で発表するか事前にもう少し詳しい情報が欲しかつた
- 時間内に詰め込みすぎなのか、休憩時間が無さ過ぎて辛かつた。
- オンラインになり現地に赴く時間が省かれるのでとても良いが、やはり講師や参加者の熱量を肌で感じにくいというデメリットはあります。集合しての研修では参加者の表情に応じて講師が臨機応変に対応してくれたりしますが、オンライン上ではマスクをしたままの人も多く、本当のところは何を考えているのかが分かりにくかつたです。
- 休憩時間が短かつたので、もう少しとつて欲しかつたです。
- ワークの時間をもう少し長めにとっていただいた方がじっくり考えられてよかつたと思ひます。あと、ワークに入る前の講師の皆さんの解説時間ももう少し長めにとってほしかつたです。走り走りになつていたので企画力のところなどは理解が追いつかない箇所もありました。  
学会に参加した際にあつたのですが、残り時間を表示する画面を皆で共有できると、このようなオンライン参加の場合はよかつたのではないかと思ひます。
- 時間が少し長い。

## 9. オンライン研修を受講されてのご意見やお気づきの点など、ご自由にお書きください

- 理解ができていない点も多くて、難しかったが、少しでも業務改善に繋げたい。
- グループワーク以外は、動画視聴にすることで、倍速での視聴や、分からないところは見返すなど、受講者のレベルに合わせた受講ができるのではないかと感じた。
- スプレッドシートとZoomの行き来が大変だった。  
スプレッドシート上でのプレストが難しかった。  
使ったことない方への操作説明という問題がありますが、Miroならもっとやりやすいのでしょうか？実技系の研修で、Officeツール、Zoom、Miroとか昨今のオンラインの流れで需要がましたツールの研修があるといいと思います（過渡期で更新頻度が多いので難しいとは思いますが）
- Zoomでの研修は初めてでしたので、うまく参加できるか心配がありました。途中、何度かトラブルはありましたが、無事最後まで受講することができ安心いたしました。
- 普段からZoomなどを使いこなせていないので、終始操作であたふたしてしまった。同じ姿勢でPCを見続けるのが大変だった。
- 発表者とタイムキーパーは予め決めていただいていたほうがいいのかと思いました。
- グループワークの役割として、書記もいた方がよいと感じました。
- 全く立場が異なる方々でしたが、各々の立場・経験に基づくお話は貴重でした。皆さんの向上心、対処力等、今後の私の仕事に対するモチベーションアップに繋がりそうです。貴重な機会を頂き、ありがとうございました。
  
- オンラインの為、ネットワーク状況やマイクがうまく入っているのかなど気になりました。
- オンラインで移動を伴わず研修できたことはよかったです。対面に比べると意見を言うタイミングや受講者同士のコミュニケーションが取りづらい面がありましたが、慣れてくると大丈夫でした。ありがとうございました。
  
- グループセッションの時、オンラインツールに不慣れな人も多く、操作の面での戸惑いから討論内容の検討に時間が取れなかった時もあったので、予防策が取られていたら良かったと思う。  
（例）事前にアンケートを取り、オンライン研修やオンラインツールの経験値を把握しておき対応策を考えておく等。
- Zoom使用が初めてだったので緊張しましたが、事務局、先生方の分かりやすいご説明で何とか乗り切れました。ありがとうございました。
- 様々な業務分担で振り分けていただいた研修で会ったと思います。企画提案のブラッシュアップには、同じ職域の方だと、具体的な改善提案もできたのではないかと思います。  
ブレイクアウトルームでの会話が、ミュートを活用した方が良いのか、すこし迷いました。  
巡回された講師の方は、ファシリテーター的な活動をされるのか、傍聴されるのか、よくわかりませんでした。全体的には良い刺激になった研修でした。ありがとうございました。
  
- 初対面の人とのZoomでのやり取り（特にワーク）は難しいと感じました。（タイミングや感覚を読み取れない）ただし、自分がZoomに慣れていないことも原因でもあります。
- 初めてZoomを使いましたが、楽しかったです。ありがとうございました。
- オンライン研修特有だと思いますが、Zoomでの発表を見聞きしながら、PCでエクセルの作業（評価シートの記入）をするのは難しかったです。  
事前に下の2点について指示していただけたら助かったと思います。
  - ・ 班の人数分の評価シートを印刷して手元に準備すること。発表を見聞きしながら筆記具で記入するため。
  - ・ 班のメンバー（発表者名）、自分の名前を入力（評価者名）し、ファイル名も修正済みの評価シートファイルを作成して研修用のPCに入れておくこと。後で上の用紙に記入した内容をファイルに入力するだけにするため。ご検討いただけたらと思います。対面では必要無いですが。。。
  
- トイレに行く時間が確保できませんでした、進め方が一方的に感じました
- 通信環境が悪く、ご迷惑をおかけしました。
- 作成した企画書ファイルの共有など、オンラインならではの利点もあったと思います。しかし、対面で実施できれば、議論はもっと活発になり、効果ももっとあったように思います。2日間ありがとうございました。
  
- オンライン研修は味気ないのでは、と思っていましたが、グループワークなど楽しく経験できてよかったです。画面共有を使って、その場で修正や共有ができることも利点だと感じました。
- Zoom研修が初めてで受講前は不安でしたが、わかりやすい説明で安心して研修を受講することができました。ありがとうございました。
- オンラインは対面よりも疲労する。
- 事前にSPODの方から6/21に資料等の送付があったようでしたが、どうしたのか私の方には届いておりませんでした。当日の昼休みに同じ大学の研修に参加している職員より転送していただいたので問題はありませんでした。今日のアンケートのメールは普通に届いていたので理由は分かりませんが一応ご報告させていただきます。全体的にはとても充実した内容であったので感謝です。ありがとうございました。
  
- 移動にかかる時間がないのが良かったです。対面よりは疲れました。
- オンライン研修でも共有のシートを用意していただいたり色々工夫していただいたのでやりづらさは全くなかったです。とても勉強になりました。
- Zoomの利用方法を学べたので、コロナ禍に対応するという点で良かったです。
- オンライン研修はとても良かった。

# 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。



～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。

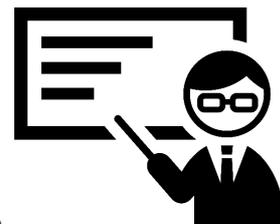
お申し込みはWebから <https://web.opar.ehime-u.ac.jp>

～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



## 【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)  
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)	【榊原】
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	【榊原・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	【榊原】
10:40	ファカルティ・ディベロッパーとして成長する	【榊原】
11:30	演習：FDの企画案を作成する (うち、1時間休憩)	【榊原・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】

1. 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。
2. 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。 43

### 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(Organization 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: kyoiku@stu.ehime-u.ac.jp  
事前課題提出期限: 9月30日(木)