

開講年度	毎年度	必修・選択必修・選択	選択必修	プログラム区分	MD
時間割番号	M211	推奨受講年度	1～3年目	時間数	4
担当講師	吉田一恵 (Yoshida Kazue) /高木 佳代子 (Kayoko Takagi) /清水 栄子 (Shimizu Eiko) /坪井 敬文 (協力)				
<b>研修題目</b>					
大学の危機管理—研究室マネジメントとハラスメント対応 (Laboratory Management)					
<b>研修のキーワード</b>					
研究室教育 (laboratory teaching)、徒弟制 (apprenticeship)、正統的周辺参加 (legitimate peripheral participation)、研究室ルール (laboratory rules)、ハラスメント (harassment)、セクシャルハラスメント (sexual harassment)、アカデミックハラスメント (academic harassment)、モラルハラスメント (moral harassment)、危機管理 (risk management)					
<b>研修の目的</b>					
研究室における教育を効果的にマネジメントする上で必要な知識を獲得する。大学で起こっている具体的な事例をつうじ、ハラスメントに関する正しい知識とハラスメントの無い環境(大学、研究室)づくりに必要な事柄を学ぶ。					
<b>研修の到達目標</b>					
(1) 研究室教育をとりまく状況を説明できる		(4) ハラスメントについて、説明することができる。			
(2) 自身の研究室教育の特徴を説明できる		(5) ハラスメントの事実認定ができる。			
(3) 研究室教育を機能させるルールを作ることができる		(6) ハラスメントに対処できる。			
		(7) ハラスメントの予防対策を構築することができる。			
<b>研修の概要</b>					
<p>大学での教育は、講義や実験・実習といったフォーマルなカリキュラムだけではなく、研究室で過ごす様々な時間(教員や先輩との会話、各種イベント、論文執筆、実験・実習の準備や後片付け等)に行われるインフォーマルで隠れたカリキュラムにおいても存在しています。本研修では、研究室教育の重要性を認識すると同時に、どのようにすれば少ない教員数で、研究室を効果的に運営できるかについて、理系研究室での事例報告など(ビデオ視聴)の具体例を通じて、学習します。</p> <p>また大学等において、今、身近ある危機管理とは何かについて説明すると共に、事件・事故が起こった時の初期対応、未然に防ぐための気づきについても考えます。特に、複雑かつ多様化する人権侵害(ハラスメント)について、具体的事例を挙げながら、①ハラスメントの認定ポイント ②ハラスメントが起きた場合の対処方法 ③ハラスメント「施策」、を導き出していきます。</p>					
<b>学習項目</b>					
1. 研究室教育をとりまく状況		6. ハラスメントの定義			
2. 研究室は必要なのか		7. ハラスメントの分類			
3. ケーススタディ		8. ハラスメントの実態			
4. 事例報告 (理系研究室)		9. 講じるべき措置・ガイドライン			
5. 研究室マネジメントのコツ		10. ケーススタディ			
<b>研修時間外に求められる課題に関する情報</b>					
<b>参考書 (購入する必要はないが、推奨する図書)</b>					
愛媛大学研究室マネジメントプロジェクトチーム(2009)「研究室マネジメントに関するインタビュー調査報告書」					
濱中淳子(2006)「研究室教育の効用はどこにあるのか」カレッジマネジメント、139、Pp.56-60.					
日本化学会(2009)「研究室マネジメント入門」丸善					
<b>連絡先</b>		吉田一恵(yoshida.kazue.my@ehime-u.ac.jp) /清水栄子 shimizu.eiko.ra@ehime-u.ac.jp			
<b>参照ホームページ</b>		教育企画室ホームページ <a href="http://web.opar.ehime-u.ac.jp/">http://web.opar.ehime-u.ac.jp/</a> 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD)ホームページ <a href="http://www.spod.ehime-u.ac.jp/">http://www.spod.ehime-u.ac.jp/</a>			
<b>その他</b>					

開講年度	毎年度	必修・選択必修・選択	選択必修	プログラム区分	MD
時間割番号	M212	推奨受講年度	1～3年目	時間数	2
担当講師	丸山智子 (Tomoko Maruyama)				
<b>研修題目</b>					
プロジェクト・マネジメント (Project Management)					
<b>研修のキーワード</b>					
プロジェクト・マネジメント (Project Management), プロジェクトライフサイクル (Project Life Cycle), プロジェクトチーム (Project Team)					
<b>研修の目的</b>					
プロジェクト(目標達成型・課題解決型プログラムや共同研究など)を成功に導くために必要な知識の習得、及び目標達成のための方法論を理解する。					
<b>研修の到達目標</b>					
1. プロジェクトマネジメントとは何かを説明できる。 2. プロジェクトマネジメントの考え方やプロセスを説明できる。					
<b>研修の概要</b>					
プロジェクト・マネジメントとは、期限が決められている取組みを完了させることを目指して行われる活動のことである。そのためには、各活動の計画立案、日程表の作成、および進捗管理が含まれる。本研修では、グループワークなどを通じて、プロジェクト運営に必要な知識や技法等について学習する。					
<b>学習項目</b>					
1. プロジェクトを知る			－スコープ定義		
2. プロジェクトマネジメントとは何か			－リスクマネジメント		
3. プロジェクトの成功とは			－ステークホルダーマネジメント		
4. プロジェクトのライフサイクル			7. プロジェクトマネジャーに求められる条件		
5. プロジェクトの目的の共有			8. チームの育成		
6. 9つの知識エリアとプロセス			9. プロジェクトの終結		
－プロジェクト憲章					
－プロジェクトに必要な作業を明確にするツール (WBS)					
<b>研修時間外に求められる課題に関する情報</b>					
<b>参考書 (購入する必要はないが、推奨する図書)</b>					
成功するプロジェクトマネジメント (伊藤, 2001) プロジェクトマネジメント知識体系 (PMBOK) (PMI)					
<b>連絡先</b>		丸山智子 maruyama.tomoko.xl@ehime-u.ac.jp			
<b>参照ホームページ</b>		教育企画室ホームページ <a href="http://web.opar.ehime-u.ac.jp/">http://web.opar.ehime-u.ac.jp/</a>			
<b>その他</b>					

開講年度	毎年度	必修・選択必修・選択	選択必修	プログラム区分	MD
時間割番号	M213	推奨受講年度	1～3年目	時間数	2
<b>担当講師</b>	丸山智子 (Maruyama Tomoko)				
<b>研修題目</b>	会議マネジメント(Meeting Management)				
<b>研修のキーワード</b>	会議マネジメント(meeting management)、ファシリテーション(facilitation)、合意形成(consensus building)				
<b>研修の目的</b>	<p>大学教員は、研究室、各学部学科での会議、また各種委員会、教授会等、さらには地域連携等で地域住民や民間企業を相手にした会議と、会議を実施したり参加したりする機会が頻繁にあります。会議は「意見の異なるもの同士が、議論の末に高次の合意点を見つけるもの」であることが望まれます。本セミナーでは、そのような会議を実現するために、効率的・効果的な運営・進行方法や、主体的に会議に参加するために必要な知識とスキルの習得を目的とします。</p>				
<b>研修の到達目標</b>	(1) 会議を進める上で準備すべきことを理解する。 (2) 会議を上手く運営するために必要なことを理解する。		(3) 会議で決めたことを実行してもらうために、会議後にすべきことを理解する		
<b>研修の概要</b>	<p>日々、職場において会議が開かれています。終了後、「今日は何のための会議だったのか」「疲労感だけが残った」「時間が無駄だった」、そんな気持ちになるような会議が多いのではないのでしょうか。会議に費やした膨大な時間と、その成果について振り返る時間もなく、次の会議が始まっている現状があります。本研修では、「マネジメントする」という視点から会議のあり方を考えていきます。会議とは何か、といった本質的な問いから始まり、マネジメントのプロセスやファシリテータの役割などについて学びます。基本的な会議マネジメント手法を知っておくことは、様々な種類の会議に応用することが可能です。また、会議中よくある「論点のずれ」はなぜ起こるのか、など参加者同士での議論を取り入れた研修となっています。</p>				
<b>学習項目</b>	1. 会議とは何か 2. 良い会議とは何か - ファシリテータに求められる役割		3. 会議マネジメントのプロセス - 事前準備 - 会議の運営 - フォローアップ		
<b>研修時間外に求められる課題に関する情報</b>	とくになし				
<b>参考書（購入する必要はないが、推奨する図書）</b>	青木将幸(2012)『ミーティング・ファシリテーション入門』(ハンズオン！埼玉出版部)				
<b>連絡先</b>	丸山智子 maruyama.tomoko.xl@ehime-u.ac.jp				
<b>参照ホームページ</b>	教育企画室ホームページ <a href="http://web.opar.ehime-u.ac.jp/">http://web.opar.ehime-u.ac.jp/</a>				
<b>その他</b>					

開講年度	毎年度	必修・選択必修・選択	選択必修	プログラム区分	MD												
時間割番号	M214	推奨受講年度	2～3年目	時間数	4												
<b>担当講師</b>		山本 眞一 (YAMAMOTO Shiniti)、清水栄子 (Eiko Shimizu)															
<b>研修題目</b>																	
高等教育政策論 (Higher Education Policy)																	
<b>研修のキーワード</b>																	
大学設置基準、大綱化、認証評価、国立大学法人化、大学の使命 (Mission of University)、多様化・個性化 (Diversity・Individualization)、大学院教育、教育の質の保証、COE/GP、FDの義務化、情報公開化、大学改革実行プラン																	
<b>研修の目的</b>																	
この研修では、大学を取り巻く様々な政策を理解し、大学改革において必要とされるマネジメント力を発揮できるようになるための基礎を養う。																	
<b>研修の到達目標</b>																	
(1) 1990年代以降の大学改革について説明出来る。 (2) わが国の大学の特徴を説明出来る。 (3) 大学を巡る諸環境の変化を説明出来る。																	
<b>研修の概要</b>																	
大学教育改革の潮流により、大学にもマネジメントという概念が普遍化し、それを遂行する能力は、学長等の大学運営に携わる教員だけに求められるものではなく、教育・研究も人を導くと言う観点に立てば全てのポジションの教員に求められる要件となりました。本研修では、わが国の高等教育政策の枠組みを理解し、わが国の大学の特徴を知り、大学を巡る諸環境の変化やその対応について学びます。																	
<b>学習項目</b>																	
<table border="0"> <tr> <td>1. 大学設置基準の大綱化～教育問題</td> <td>7. 大学院教育の発展と実質化</td> </tr> <tr> <td>2. 大学評価～自己点検・評価→認証評価</td> <td>8. 学士課程教育の充実と教育の質保証</td> </tr> <tr> <td>3. 国立大学の法人化</td> <td>9. 競争的資源配分の進行(COE、GP等)</td> </tr> <tr> <td>4. 大学・学部等設置の規制緩和</td> <td>10. FDの義務化(努力義務→実施義務)</td> </tr> <tr> <td>5. 学校法人改革・私学行政の整備(大臣の権限拡大)</td> <td>11. 大学情報公開義務化など(細目の規制強化)</td> </tr> <tr> <td>6. 大学の役割の多様化・個性化</td> <td>12. 大学改革実行プラン(機能の再構築等)</td> </tr> </table>						1. 大学設置基準の大綱化～教育問題	7. 大学院教育の発展と実質化	2. 大学評価～自己点検・評価→認証評価	8. 学士課程教育の充実と教育の質保証	3. 国立大学の法人化	9. 競争的資源配分の進行(COE、GP等)	4. 大学・学部等設置の規制緩和	10. FDの義務化(努力義務→実施義務)	5. 学校法人改革・私学行政の整備(大臣の権限拡大)	11. 大学情報公開義務化など(細目の規制強化)	6. 大学の役割の多様化・個性化	12. 大学改革実行プラン(機能の再構築等)
1. 大学設置基準の大綱化～教育問題	7. 大学院教育の発展と実質化																
2. 大学評価～自己点検・評価→認証評価	8. 学士課程教育の充実と教育の質保証																
3. 国立大学の法人化	9. 競争的資源配分の進行(COE、GP等)																
4. 大学・学部等設置の規制緩和	10. FDの義務化(努力義務→実施義務)																
5. 学校法人改革・私学行政の整備(大臣の権限拡大)	11. 大学情報公開義務化など(細目の規制強化)																
6. 大学の役割の多様化・個性化	12. 大学改革実行プラン(機能の再構築等)																
<b>研修時間外に求められる課題に関する情報</b>																	
事後レポート(A4一枚程度)																	
<b>参考書 (購入する必要はないが、推奨する図書)</b>																	
学習項目に挙げられている12の答申等																	
<b>連絡先</b>		清水栄子 shimizu.eiko.ra@ehime-u.ac.jp															
<b>参照ホームページ</b>		教育企画室ホームページ <a href="http://web.opar.ehime-u.ac.jp/">http://web.opar.ehime-u.ac.jp/</a>															
<b>その他</b>		【形態】eラーニングによる開講とする。															

開講年度	毎年度	必修・選択必修・選択	必修(指定対象者※) 選択必修・選択	プログラム区分	MD
時間割番号	M217 M228	推奨受講年度	1～3年目	時間数	2(必修) 2(選択必修) 1(選択)
担当講師	田中寿郎(Toshiro TANAKA) / 伊藤和貴(Kazutaka ITOH) / 浜井盟子(Meiko Hamai)				
<b>研修題目</b> 大学における安全衛生 (Occupational Safety and Health in University)					
<b>研修のキーワード</b> 労働安全衛生(Occupational Safety and Health)、リスクアセスメント(Risk Assessment)、安全衛生教育(Safety and Health Education)					
<b>研修の目的</b> 大学教員として、日常の教育研究活動における安全と健康の重要性を十分認識し、そのために課せられている基本的な法律を学ぶ。さらに教職員及び学生に対して、安全で快適な環境で勉学と研究ができるように配慮しなければならないこと、およびその方法を学ぶ。危険予知訓練としてリスクアセスメントの手法を習得し、教職員および学生の双方にとって、安全で快適な研究環境の維持方法を習得する。					
<b>研修の到達目標</b>					
(1) 学習評価の意義と目的を説明することができる。			(3) 適切で効果的なフィードバックを行うことができる。		
(2) 到達目標にあわせた評価の方法・基準を選択・設定できる。			(4) 公正で厳密な成績評価を行うことができる。		
<b>研修の概要</b> 通常、大学の教員は自らの興味で研究を進めている。従来は、その研究がどのくらい危険性を含んでいるのか？環境への影響はどうか？気に留め事することは少なかった。また、実験室や研究室さらに建物の安全について配慮することも少なかった。しかし、現在ではそのようなことは許されなくなっており、些細なことでも、実験や授業中に事故を起こすと、その影響はとて大きく、実験や授業を担当していた教員ばかりでなく、大学が責任をとることになる。 事故等を未然に防止するためには、教員が研究室や実験室、授業、さらに学生の安全の維持についての知識と方策を身につけ、教員が自ら実践する必要がある。さらに、全ての研究活動は、環境基準を満たさなければならない。そこで、本研修では、2時間の講義で教員が環境と安全維持に必要な基本的な知識および学生への安全教育法を習得し、1時間の模擬巡視を行う。					
<b>学習項目</b>					
1. 大学における事故事例およびその損失 2. 大学で順守しなければならない安全衛生上の法令と組織的活動 3. 学生の安全確保とその方策			4. リスクアセスメント演習 5. 安全衛生計画の立案演習		
<b>研修時間外に求められる課題に関する情報</b>					
<b>参考書(購入する必要はないが、推奨する図書)</b> 中央労働災害防止協会編 労働衛生のしおり					
<b>連絡先</b>		田中寿郎 tanaka@ehime-u.ac.jp / 伊藤和貴 itoh@agr.ehime-u.ac.jp / 浜井盟子 hamai@m.ehime-u.ac.jp			
<b>参照ホームページ</b>					
<b>その他</b>		本研修は選択必修2時間(講義)、選択1時間(実習(模擬巡視))から構成され、講義のみの受講、実習のみの受講も可能です。ただし、実習(選択)は、事前に2時間の講義(必修)を受講している方のみ、受講できます。 また、同じ内容を城北と重信の2カ所で開講しますので、都合の良い方で受講ください。 なお、大学における安全衛生(講義)は、指定対象者の方については必修となっています。 ※「指定対象者」は、単にテニユア育成教員の所属に基づいて一律に決めるのではなく、実務の内容から総括安全衛生管理者が指定することとなっております。			

開講年度	毎年度	必修・選択必修・選択	選択	プログラム区分	MD
時間割番号	M229	推奨受講年度	1～3年目	時間数	4
担当講師	田中寿郎(Toshiro TANAKA) / 伊藤和貴(Kazutaka ITOH) / 浜井盟子 (Meiko Hamai)				
<b>研修題目</b> 巡視の実際 (Safety patrol)					
<b>研修のキーワード</b> 労働安全衛生(Occupational Safety and Health)、OJT (On the Job Training)、危険予知(Risk Assessment)					
<b>研修の目的</b> 安全衛生管理者を中心として毎年学内で行われている交互巡視に参加し、巡視の実際を体験し安全衛生管理者が危険と判断する基準や内容を学ぶことにより、自らの安全衛生管理のスキルを向上させる。					
<b>研修の到達目標</b>					
(1) 実際の教育研究現場における安全衛生管理手法を習得できる。		(3) 適切な解決法を立案できるようになる。			
(2) 危険個所の発見体験を通して、現場のさまざまな危険を知ることができる		(4) リスクアセスメントができるようになる。			
<b>研修の概要</b> 愛媛大学では年一回全部局の安全衛生管理者、安全衛生管理委任者等が集まり、巡視を行う交互巡視を行っている。これは、他学部の委員により新鮮な視点で半日かけて再度巡視をすることにより、普段の巡視では見逃しがちな危険個所を見出し、安全の保全策を議論する場となっている。この巡視では、危険個所の発見指摘からその対策まで、大学内の現場を対象に現実の問題の解決を行っており、この巡視に参加することにより、大学教員として習得しておく必要のある教育・研究現場の安全衛生管理の手法を習得することができる。いわゆるOJT研修である。					
<b>学習項目</b>					
1. 巡視の視点		4. 法令との整合性			
2. 危険個所の発見		5. リスクアセスメント			
3. 危険個所の改善法		6. 安全衛生管理の実際			
<b>研修時間外に求められる課題に関する情報</b> 研修後レポート提出をお願いします。					
<b>参考書 (購入する必要はないが、推奨する図書)</b> 特になし。					
<b>連絡先</b>	田中寿郎 tanaka@ehime-u.ac.jp / 浜井盟子 hamai@m.ehime-u.ac.jp				
<b>参照ホームページ</b>					
<b>その他</b>	交互巡視を受講するためには、事前「大学における安全衛生」の講義(必修2時間)を受講していることが必要です。				

開講年度	毎年度	必修・選択必修・選択	選択必修	プログラム区分	MD
時間割番号	M221	推奨受講年度	1～3年目	時間数	2
担当講師	寿 卓三 (KOTOBUKI TAKUZO)				
<b>研修題目</b>					
大学におけるダイバーシティ (Diversity in University)					
<b>研修のキーワード</b>					
多様性(diversity)、潜在能力(capability)、男女共同参画(Gender equality)、ケアと正義(care and justice)、仕事と生活の両立(work life balance)					
<b>研修の目的</b>					
ワークライフ・バランスや男女共同参画社会の推進が正義という観点からも時代・社会の要請となっていることを自覚することが大学教員に求められる基本資質になっていることを学びます。					
<b>研修の到達目標</b>					
(1) 大学においてワークライフ・バランスを推進するの必要性を説明できる。			(3) 大学において正義をケアの問題と関連づけて考える必要性を説明できる。		
(2) 大学において男女共同参画を推進するの必要性を説明できる。					
<b>研修の概要</b>					
グローバル化と国際分業が深化するなか、人材育成はグローバルスタンダードでの競争を視野に入れることを求められています。このような時代的要請を視野に入れながら、リベラルアーツの府としての大学は、知識基盤社会・多文化共生社会・格差社会そしてリスク社会などと呼ばれる現代社会に通用するシティズンシップを学生との創造的対話を通してダイバーシティという視点からどう構想し具現化していくかについて学習します。					
<b>学習項目</b>					
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ワークライフバランスと新たな公共</li> <li>2. 男女共同参画と生産性の向上</li> <li>3. 多様性と潜在能力</li> </ol>					
<b>研修時間外に求められる課題に関する情報</b>					
担当予定授業においてダイバーシティの視点をどう取り入れるかに関するレポート					
<b>参考書 (購入する必要はないが、推奨する図書)</b>					
経済産業省委託事業平成 23 年度 企業におけるダイバーシティ心の経営効果等に関する調査研究 『ダイバーシティと女性活躍の推進～グローバル化時代の人材戦略』～報告書(pdf版をネットで取得可能)					
<b>連絡先</b>	寿 卓三 (kotobuki.takuzo.mk@ehime-u.ac.jp)				
<b>参照ホームページ</b>	教育企画室ホームページ <a href="http://web.opar.ehime-u.ac.jp/">http://web.opar.ehime-u.ac.jp/</a>				
<b>その他</b>					

開講年度	毎年度	必修・選択必修・選択	選択必修	プログラム区分	MD
時間割番号	M222	推奨受講年度	1~3年目	時間数	2
担当講師	ルース バージン (Ruth Vergin) 高橋 志野 (Takahashi Shino)、村上 和弘 (Murakami Kazuhiro)				
<b>研修題目</b>					
留学生とのコミュニケーション(How to communicate with international students)					
<b>研修のキーワード</b>					
留学生(international students)、異文化コミュニケーション(intercultural communication)、多様性(diversity)					
<b>研修の目的</b>					
多様性の観点から、大学教員として学生に接する適切な態度を、留学生を例として考える。					
<b>研修の到達目標</b>					
(1) 留学生の現状を理解できる。		(3) 留学生にとって理解が難しい日本語の具体的な用例を3つ以上列挙できる。			
(2) 異文化コミュニケーションの基本が理解できる。					
<b>研修の概要</b>					
大学に存在する多様な背景を持つ学生への接し方を、留学生を例として考える。まず、愛媛大学の留学生の現状及び支援の現状とあり方について紹介する。次に、自分と異なる文化背景を持つ他者とのコミュニケーション方法について話す。最後に「日本語学習者にとって難しい日本語」の事例紹介を行い、コミュニケーションの実践的スキルとして「外国人にとって「やさしい」日本語」について学ぶ。					
<b>学習項目</b>					
1. 愛媛大学に在学している留学生の現状		3. 外国人にとって「やさしい」日本語			
2. 異文化交流の基本					
<b>研修時間外に求められる課題に関する情報</b>					
自分の周囲の留学生や外国人とのコミュニケーションで困難を感じた経験を記録しておき、講習の際に参加者と共有してください。					
<b>参考書（購入する必要はないが、推奨する図書）</b>					
無し					
<b>連絡先</b>		Ruth Vergin : <a href="mailto:vergin@ehime-u.ac.jp">vergin@ehime-u.ac.jp</a> , 高橋 志野: <a href="mailto:takahashi.shino.nm@ehime-u.ac.jp">takahashi.shino.nm@ehime-u.ac.jp</a> , 村上 和弘: <a href="mailto:murakami.kazuhiro.mj@ehime-u.ac.jp">murakami.kazuhiro.mj@ehime-u.ac.jp</a>			
<b>参照ホームページ</b>					
<b>その他</b>					

開講年度	毎年度	必修・選択必修・選択	選択必修	プログラム区分	MD
時間割番号	M223	推奨受講年度	1～3年目	時間数	2
担当講師	野本ひさ (Nomoto Hisa)				
<b>研修題目</b>					
現代学生の理解と関わり方(Understanding Students)					
<b>研修のキーワード</b>					
学生(student)、多様化(Diversity)、学生支援(Student Support)、メンタルヘルス(Mental Health)、人権意識(sense of human rights)					
<b>研修の目的</b>					
多様化する現代学生の特徴を理解し、学生に応じた関わり方を身につける。					
<b>研修の到達目標</b>					
(1) 多様化する大学生像について理解できる。 (2) 学生との人間関係の築き方について理解できる。			(3) 多様な学生に応じた教育活動ができる。 (4) 学生のメンタルヘルスに配慮した学生支援ができる。		
<b>研修の概要</b>					
多様化する大学生像を概観した上で、自分がこれまでに経験してきた大学生の姿と現代学生の姿の違いを理解する。事例を通して学生との関わりを検討し、教員として学生に関わるときの注意点やコツを身につける。また若者のメンタルヘルスに関する現代的トピックを取り上げ、学生理解の一助とする。					
<b>学習項目</b>					
1. 大学のユニバーサル化と多様な大学生 2. 現代学生の特徴 3. 多様化に伴う問題			4. 現代学生のメンタルヘルス 5. 学生支援体制の理解		
<b>研修時間外に求められる課題に関する情報</b>					
これまで関わった(観察した)学生の中で、“とても理解に苦しむ”あるいは“関わり方が難しい”と感じた場面を思い出し、講師のメールアドレス nomoto.hisa.mb@ehime-u.ac.jp 宛に事前課題として提出して下さい。課題はメール本文に直接書いていただいたのでかまいません。字数制限などは特に設けません。現代学生に対する感想のようなもので結構です。					
<b>参考書 (購入する必要はないが、推奨する図書)</b>					
『社会力を育てる-新しい学びの構造-』門脇厚司、岩波新書(2010) 『教育力』斉藤 孝、岩波新書(2007)					
<b>連絡先</b>	野本ひさ nomoto.hisa.mb@ehime-u.ac.jp				
<b>参照ホームページ</b>					
<b>その他</b>					

開講年度	毎年度	必修・選択必修・選択	選択必修	プログラム区分	MD
時間割番号	M224	推奨受講年度	1～3年目	時間数	3
<b>担当講師</b>	村田晋也 (Shinya Murata)				
<b>研修題目</b>	チームビルディング (Team Building) ～チームの構築・継続・向上に向けて～				
<b>研修のキーワード</b>	理念 (Mission)・目的 (Vision)、目標 (Goal)、計画 (Planning)、評価 (Evaluation)				
<b>研修の目的</b>	研究やプロジェクト等のチームや組織を構築し、メンバーの強みを活かしながらベクトルを合わせ、目標や目的を達成するためのプロセスを修得する。				
<b>研修の到達目標</b>	1. チームや組織にとってミッション、ビジョン、ゴールを設定することの重要性を述べることができる		3. ビジョンや目的達成のためにメンバーがベクトルを合わせ、強みを活かしながらの有効性について述べるができる		
	2. チームや組織にとって、計画を設定し、結果を評価することの重要性を述べるができる。		4. 自らの興味関心分野においてチームビルディングの計画案を構築することができる		
<b>研修の概要</b>	チームビルディングに関する理論やコーチングの理論等を用いて、チームや組織とそれを構成するメンバーとのベクトルを一致させる具体的な方法に関して学んだ上で、自らが係る分野でのチームビルディング計画案を検討する。				
<b>学習項目</b>	1. ミッション、ビジョン、ゴール設定の重要性		4. メンバーの強みを効果的に活かす		
	2. 計画と評価の重要性		5. チームビルディング計画案の作成		
	3. チーム・組織とメンバーとの間の win-win 関係				
<b>研修時間外に求められる課題に関する情報</b>	参考文献の購読をすることが望ましい				
<b>参考書 (購入する必要はないが、推奨する図書)</b>	『入門 チームビルディング』インタービジョンコンソーシアム (PHP ビジネス新書)、『プロフェッショナルの条件』P・Fドラッカー (ダイヤモンド社)、『選択理論』ウィリアム・グラッサー (アチーブメント出版)				
<b>連絡先</b>	教育企画室 opar@stu.ehime-u.ac.jp				
<b>参照ホームページ</b>	教育企画室ホームページ <a href="http://web.opar.ehime-u.ac.jp/">http://web.opar.ehime-u.ac.jp/</a>				
<b>その他</b>					

開講年度	毎年度	必修・選択必修・選択	選択必修	プログラム区分	MD
時間割番号	M225	推奨受講年度	1～3年目	時間数	4
担当講師	池田 輝政 (Ikeda Terumasa)、阿部 光伸 (ABE Mitsunobu)				
<b>研修題目</b>					
高等教育戦略論(Strategic Management of Academic Organizations)					
<b>研修のキーワード</b>					
高等教育 (Higher education)、高等教育政策 (Higher Education Policy)、大学マネジメント (University management)、大学改革 (University reform)、戦略マネジメント (Strategy management)、戦略アーキテクチャ (Strategy architecture)、プロジェクト・マネジメント (Project management)					
<b>研修の目的</b>					
この研修では、学部・研究科集合体を前提とした大学経営の現状において、社会に求められる「戦略マネジメント」の体制構築の方法について学ぶ。					
<b>研修の到達目標</b>					
(1) 戦略プランの必要性を述べることができる。			(3) 戦略アーキテクチャーを作成することができる。		
(2) 戦略マップの有効性を説明することができる。			(4) 戦略を管理することができる。		
			(5) 大学経営の中・長期計画に参画することができる。		
<b>研修の概要</b>					
戦略マネジメントの要諦は、“顧客が心から求めているものは何か？”この単純な質問を繰り返すことであると云われている。思いつきや、安易な解決策に走らず、問題の本質に立ち返ることが重要となる。本研修では、大学を巡る諸環境の変化に対応する最善の改革案を策定する方法を学びます。					
<b>学習項目</b>					
1. なぜ戦略プランが求められるのか			4. 戦略プランの浸透について		
2. 成果体系図を利用した戦略プランについて			5. 戦略プランのプロジェクト・マネジメントについて		
3. 戦略プランの全学版と部署版との比較			6. 戦略プランの有効性について		
<b>研修時間外に求められる課題に関する情報</b>					
事後レポート(A4一枚程度)					
<b>参考書 (購入する必要はないが、推奨する図書)</b>					
MS-15 推進室(2010)『学校法人名城大学 MS-15 ガイドブック』(名城大学)					
<b>連絡先</b>		阿部光伸 abe.mitsunobu.mk@ehime-u.ac.jp			
<b>参照ホームページ</b>		教育企画室ホームページ http://web.opar.ehime-u.ac.jp/			
<b>その他</b>		【形態】eラーニングによる開講とする。			