



FDCOMPASS Vol. 11

DIVERSITY IS POSSIBILITY

編集・発行：教学マネジメント室

発行日：令和8年6月30日

Index

第11号 部局FD特集

- 1 部局FDとはなにか (P1~2)
- 2 部局FD活動報告 (P2~4)
 - ① 知識情報・図書館学類
 - ② 社会学類
 - ③ ビジネス科学研究群法学学位プログラム
 - ④ システム情報工学研究群
- 3 全学FD研修会の実施報告 (P5~6)
 - ① 高度化が求められる大学・部局経営に向き合うために-実践知と専門知を手がかりに考える-
 - ② 2025年度第1回・第2回大学マネジメントセミナー
- 4 データに基づく教育改善案 (P7)
第4回教学IRフォーラム開催報告
- 5 全学FD研修会開催状況 (P8)

1. 部局FDとは何か―特集のねらい―

(教学マネジメント室教育力向上部門長 立石 慎治)

FDという言葉から、講演会や座学形式の研修会を思い浮かべる方は少なくないでしょう。それらもFDの一形態なのは確かですが、こんにちの高等教育開発論^{1,2}では、その射程はさらに広がっており、FDは、個々の教員の授業改善を支えるだけでなく、授業、カリキュラム、学生の学修、教育組織、リーダーシップ、質保証といったさまざまな領域をつなぎ、大学が教育と学修の共同体として機能することを支える営みとして捉えられています。つまり、講演会もその一部に含まれることはありますが、ここで捉えたいFDはもっとさまざまな取組を含む広い営みです。部局FDは、この広い意味でのFDが、部局の文脈で具体化される最前線の場合だといえます。

今号で御紹介する四つの実践は、この広い意味でのFDの具体像を示しています。知識情報・図書館学類のFive Minutes FDは、毎月の学類教育会議の中に五分間のFDを組み込み、短い時間で継続的に学び合う仕組みです。どの教員にも共通して重要な定番のテーマは繰り返し扱いながら、新しい課題も取り入れ、年度末のアンケートを次の企画へつなげています。社会学類の新任FD研修会は、新たに着任した教員が、学類の三つのポリシーやカリキュラムを理解し、授業や学生対応に入っていくための環境整備として位置づけられています。そこでは、学類教育に携わっていくにあたって必要な情報を伝達するのみならず、相談できる相手の存在を身近に感じてもらうことが重視されています。法学学位プログラムのFDは、成績分布データをもとに、公平・公正な評価のあり方を点検するものです。社会人を対象とした小規模大学院という特性を踏まえ、数字を機械的に見るのではなく、教育組織の文脈に照らして読み解いています。システム情報工学研究群のFDは、社会人学生の受け入れと育成をテーマに、経験豊富な教員の知見を共有し、参

加者の問いを交えながら議論を深める企画でした。

これらの実践に共通するのは、FDに「誰かが用意した正しいやり方」があってそれを行っているのではなく、むしろ自分たちにとって必要なことを見極め、それに取り組もうとしている点です。それぞれのやり方で、部局の現況を踏まえ、データや経験を持ち寄り、次に何をしていくかの足掛かりを整える場として機能しています。短時間でも定期的に情報共有の機会を持つこと、新任教員が孤立しないこと、成績評価の基準を組織として確かめること、自らの組織が受け入れている学生の多様な事情を踏まえて支援のあり方を考えること。大学教育は複数の授業や担当者、支援体制の接続によって成り立っていますから、教育活動上で起きている課題の解決を、個々の教員の善意や力量だけに委ねてしまえば、解決は遠のきます。部局FDは、各教員の職能を持ち寄って、それらを組織の経験として受け継いでいくことを可能にする仕組みでもありうるのです。

また、今号に所収の全学FD研修会の記事も、この特集と深く関わっています。大学・部局経営を扱った研修会では、権限配分や制度設計だけでなく、教職員が相互に支え合う「支持的風土」や同僚性の重要性が論じられました。おりしも、また別の全学FDである大学マネジメントセミナーでは、新時代の人材育成ニーズ、文理横断、AI for

Scienceなど、大学を取り巻く政策環境の大きな転換が確認されています。こうした社会からの期待や各部局の文脈を踏まえ、各部局が自らの未来の教育活動にどう構想するか。そのための基盤づくりの場として、部局FDが持つ意味は大きくなっています。

教育改善は、立派な企画を一度実施すれば完結するものではありません。むしろ、小さな息の長い実践の積み重ねによって、少しずつ、しかし着実に進めていくものでもあります。良い教育が個人の努力だけに依存せず、部局の経験として残り、次の実践へ渡されていくこと。今号の特集が、各部局のFDを見直し、他の部局の工夫から学び、自組織の強みを捉え直すきっかけになれば幸いです。

【参考文献】

1. POD Network. "What is Educational Development." Professional and Organizational Development Network in Higher Education.
2. 九州大学. 「FD（ファカルティディベロップメント）」『九州大学e教員ハンドブック』.（了）

* いずれも閲覧日は2026年5月22日.

2. 部局FD活動報告

②知識情報・図書館学類におけるFive Minutes FDについて

（図書館情報メディア系 鈴木伸崇・吉田右子）

知識情報・図書館学類のFive Minutes FDは、毎月開催される学類会議の後半に実施されるその名称のとおり<5分間に限定した>FDプログラムです。FDプログラムの時間を定期的に確保するアイデアとして、Five Minutes FDが呑海沙織学類長の発案で導入されたのは2021年のことでした。5年が経過した現在、本学類の教育会議の定番プログラムとしてFive Minutes FDは定着しています。テーマについては学類教学マネジメントグループ会議で決定し、教学マネジメントグループのFD担当者が学類長と連携し運営してきました。

学類教員が全員理解しておくべき重要事項、たとえば全学的な取り組みとなる「総合智」や学類固有の取り組みとなる「AIを活用したシラバス作成のためのカテゴリー別チェック方法」等については、毎年同じテーマを繰り返して実施しています。これらの定番のテーマ以外のプログラムは、毎年新しい内容に入れ替えてプログラムの新鮮さを保つよう

工夫してきました。「学類教育課程の体系性」「総合智と知識情報・図書館学」のような教育関係の話題、「総合学域群からの移行学生の学修状況」「学類のキャリア支援」のような学生関係の話題の他に「新設学修施設の紹介」「特徴ある科目の紹介」等、これまで幅広いテーマを取り上げることができました。

年度末にはアンケートを実施し、「よかったプログラム」、「プログラムについての意見感想」、「今後取り上げてほしいテーマ」等を尋ねています。人気があるプログラムについてはさらに内容を掘り下げる形で再度取り上げたり、自由記述欄に書かれた意見を新規プログラムに繋げたりすることもあります。各講師の熱のこもった講義が既定の時間を超過してしまうこともありますが、Five Minutesという名前が付いているがゆえに、講演者もオーディエンスも緊張感を持ってFDの時間を共有することができています。

（了）

①社会学類新任FD研修会について

(人文社会系 明石 純一)

学類に新任教員を迎えるにあたっては、大学の教育研究に関する理念や目標の共有に加えて、学類の3ポリシーやカリキュラムを踏まえた授業など各種業務を遂行して頂くための環境整備の必要があります。社会学類FD委員会が主催する新任教員FD研修会は、そのための機会であり、毎年5月に対面形式で開催されます。FD委員会は、学類長とカリキュラム委員長を構成員とし、新任教員FD研修会のほか、授業のデザインや方法の改善を目的としたFDも定期的実施し、学類構成員間の情報共有と意見交換をはかっています。

2025年5月に研修会を開催した際に提供した資料は、末尾に示した通りです。委員会メンバーが、新任教員に対して、紙資料やパワーポイントを用いて学類教育の考え方や取組みについて説明します。説明資料には、大学の組

(新任教員FDで使用する配布資料リスト)

1. 第4期中期計画・中期目標、 2. 社会学類FDに関する方針、 3. 2024年度教員FD資料、
4. 学類スタンダード、 5. カリキュラムマップ、 6. R7新入生カリキュラム説明資料
7. 履修の手引き、 8. 成績評価分布、 9. 成績評価の根拠資料についての申し合わせ、
10. 新歓資料

③法学学位プログラムにおける「適正な成績評価に関するFD研修会」について

(ビジネスサイエンス系 岡本 裕樹)

当学位プログラムは、令和7年6月に、「適正な成績評価に関するFD研修会」を開催しました。これは、前年度の成績分布データをもとに現状を確認しながら、公平・公正な成績評価の重要性を再認識することを目的としたものです。当学位プログラムでは、社会人を対象とした学群を伴わない小規模の大学院という組織特性に対応するため、成績評価の目安を独自に策定しています。具体的には、受講者数について10人以下の科目でのA評価以上（A+とA）を6割以内、11人以上20人以下の科目では5割以内、21人以上の科目では4割以内と定め、5人以下の科目には制限を設けないこととしています。こうした目安については、必修科目としての研究指導科目が相当数を占めること、演習科目だけでなく講義科目でも少人数で実施されるものがあること、講義科目でも双方向・多方向の質疑を成績評価対象としているものがあること、多くの受講生が実務経験をもとに授業内容の運用に関する高い知

識体制、研究インテグリティ、コンプライアンスに関するルールなどを含めていません。研修会は、新任教員が学類に馴染むことを優先しているため、情報過多にならないよう留意しています。この点に関しては、当該教員が所属する研究組織による新任教員へのオリエンテーションの内容を事前に確認し、すり合わせる余地があったのではと振り返っています。

とはいえ用意する資料自体は相当量に達するため、研修会での説明は要点のみに限り、双方向的コミュニケーションを大事にしています。研修会には、職務に就くうえで困ったときの相談相手として、学類長や学類のカリキュラムに精通しているカリキュラム委員長など先任教員たちの存在を身近に感じていただくとともに、新任教員間の親睦を深めるという意図があるためです。(了)

見を備えていること、ならびに、当学位プログラムの修了生が在学中の成績に基づくGPAを利用する機会に乏しいことなどを考慮しています。また、これらの事情は、博士後期課程において、より強く当てはまります。令和6年度の成績分布の概要としては、博士前期課程につき、A評価以上が61%、Bが20%、Cが3%、Dが16%、ならびに、博士後期課程につき、A評価以上が75%、Bが8%、Cが2%、Dが15%となりました。研究指導科目と受講者数10人以下の科目が、博士前期課程と博士後期課程においてそれぞれ、69科目中で6科目と27科目、ならびに、31科目中で9科目と19科目を占めたことなどを勘案し、各教員が公正に評価を実施した結果であると考えています。そのうえで、引続き公正な成績評価を担保するためには、評価基準の客観性が重要であり、「シラバス作成のためのガイドライン」の遵守が求められることを確認しました。(了)

④システム情報工学研究群2025年度FD企画「社会人学生の受け入れと育成のコツ」
— 社会人への大学院進学リクルーティングに向けて —

(システム情報系 梅本 通孝)

【システム情報工学研究群FD企画】

理工情報生命学院システム情報工学研究群では従来から大学院教育をめぐる多様な課題を題材としてFD活動を展開してきましたが、2025年度は、年間で計4回のFD企画をシリーズ的に展開しました*1。その第1回として開催したのが、「社会人学生の受け入れと育成のコツ」です。

【開催概要】

2025年7月30日(水)に第3エリア内にて教職員24名が参加する中、ビジネスサイエンス系津田和彦教授に「社会人学生の受け入れと育成のコツ」と題してご講演いただきました。津田教授は当研究群リスク・レジリエンス工学学位プログラムの構成員でもあり、これまで博士後期課程に多くの社会人学生の受け入れ実績を有されていることから、その豊富な経験談と知見を共有していただきました。

【講演】

当研究群長岡島敬一教授によるFD企画の背景と目的を含む挨拶の後、津田教授に、これまで50名近くの博士後期課程の社会人学生を輩出された経験を踏まえ、社会人学生を集めるコツ・育成方法のコツについて、その特徴や傾向に関する実績データに基づいてご解説いただきました。

例えば、個々の社会人学生の研究者志向、学位取得による転職志向、所属企業の利益追求や課題解決志向など多岐にわたるニーズを十分に理解する必要があること、研究テーマの設定方法から研究実施計画を立案すべきこと、本人の業務による研究計画変更に対応が求められること、などの指摘がありました。

【質疑応答】津田教授からの講演後には、参加者から社会人学生の学位取得のモチベーション、英語力、受け入れ時の情報管理の問題など、多岐に渡る質問があり、予定時間を超過するほど活発な質疑応答および意見交換が行われました。(了)



写真1 津田和彦教授による講演



写真2 質疑応答の様様

*1 研究群FD企画各回のタイトルは次の通りです：

- #1 社会人学生の受け入れと育成のコツ
- #2 研究発表ポスター・スライドのデザイン術
- #3 Supporting Students' English Writing and Presentations
- #4 学振申請書の書き方とコツ：研究が「伝わる」申請書とは？

3. 全学FD研修会の実施報告

①「高度化が求められる大学・部局経営に向き合うために」開催報告

—大学運営を支える「支持的風土」を考える—

(教学マネジメント室教育力向上部門長 立石 慎治)

教学マネジメント室では、2026年3月6日に全学FD研修会「高度化が求められる大学・部局経営に向き合うために」を開催しました。本研修会は、着任や昇進、役職就任といった節目に生じる能力要件の変化や、近年の大学・部局経営において判断と調整の負荷が高まっている状況を踏まえ、役職者向けのFDとして企画されました。広島大学高等教育研究開発センター教授の村澤昌崇先生を講師に迎え、大学のガバナンスとマネジメントをめぐる実証研究の知見を共有するとともに、後半には加藤光保プロボスト、綾部早穂教学マネジメント室長との鼎談を通じ、本学の文脈に引きつけた議論を行いました。

村澤先生の講演では、大学のガバナンスやマネジメントが強く問われるようになった背景として、1990年代以降の政策転換や国立大学法人化が整理されました。そのうえで、全国の学部長を対象にした調査結果をもとに、大学運営においては、意思決定権限がどこにあるだけでなく、それを支える組織文化が重要であることが示されました。なかでも印象的だったのは、教職員が相互に支え合い、多様性を認め合う「支持的風土」が、大学の成果を支える重要な条件として位置づけられていた点です。国立大学では法人化以降、学長・執行部への権限集中が進んできた一方で、総合研究大学のように規模が大きく専門分野が多様な組織では、一極集中だけでは立ち行かない現実も指摘されました。講演は、権限集中か分散かという単純な二項対立ではなく、支持的風土やリーダーシップのあり方を含めて大学組織を捉える必要性を示すものでした。また、大学教員の専門職性の基盤である「同僚性原理」にも言及があり、相互に認め合い支え合う文化の重要性が改めて示されました。

後半の鼎談では、こうした知見を大学の現場でどのように具体化するかが議論されました。加藤プロボストからは、研究室を越えた交流や異分野の教員がつながる機会を意図的に設けることの大切さが語られました。これに対して綾部先生からは、相互に認め合い助け合う風土の醸成が

理想であるがゆえに、教職員が自律的に協働できる土壌をどう育てるかが重要である、という問題提起がありました。支持的風土は理念として掲げるだけではなく、日常的な関係づくりや、部局や専門分野を越えて相談しやすい環境を整えることによって育てていく必要があります。また、加藤プロボストからは、産学連携の重要性が高まる一方で、大学は基礎研究を担う場として期待されているとの学外の声を紹介し、こうした役割を明確に保つべきであることも示されました。制度設計や権限配分も重要ですが、それらと同様に組織文化、同僚性、支え合いの仕組みに目を向けることの重要性を、実践知と研究知の往還を通して考える機会となりました。

参加後アンケートでも好評の声が寄せられ、実証研究に基づく講演と、本学の実践に引き寄せた対話の双方が有意義な機会として受け止められました。教学マネジメント室では、今後も役職者向けFDを含め、大学・部局運営を支える学びの機会を継続的に企画していきます。(了)



写真1 村澤先生による講演



写真2 鼎談の様様

②新時代の人材育成ニーズと科学システムに対応した大学政策の転換

(教学マネジメント室 加藤 毅)

1.はじめに

「大学マネジメント人材養成」は、変革戦略の策定と実行を担うためのコンピテンス修得を目標として、現職の大学役職員を主対象として開設されている履修証明プログラムです。本プログラムの一環として、2026年2-3月、「新時代の人材育成ニーズに対応した大学政策の転換」（藤原章夫前文部科学事務次官）および「大学を変革するAI for Science」（淵上孝同省研究振興局長、栗原潔同局計算科学技術推進室長）と題する公開セミナーを連続開催しました。以下はその概要となります。

2.新時代の人材育成ニーズへの対応

藤原前次官の講演で印象的だったのは、新時代の人材育成ニーズへの対応、という我が国の大学政策の目標となる強いビジョンでした。令和7年2月の文科省答申「我が国の『知の総和』向上の未来像——高等教育システムの再構築」を受け、さまざまな会議体で今後の大学のあり方が論じられ、そして補助金プログラムや指針等を通じて多様な施策が実施されつつあります。これらは散発的に展開される局所的な施策として受け止められることが多く、結果的に大学の対応は場当たりのものとなりがちです。講演では、日本成長戦略の一環として位置付けられた「未来成長分野に挑戦する人材育成」を起点として、AI・ロボット等の活用を担う理工系人材需要への対応、大規模大学を含めた文理横断の学部等再編、高大連携を活用した高等学校教育改革の促進、新産業創出とエッセンシャルワーカーの育成を目指した地方大学の振興、地域大学の機能強化に向けたプラットフォームの構築などが、一貫性のある施策として説明されました。そして、全ての取り組みの基盤となるのが「学びの『質』の向上」です。

新時代の人材育成ニーズへの対応という国家的課題を、どのような形で変革戦略に織り込んでいくのか。このことが、大学に対して問われているのです。

3.大学を変革するAI for Science

生成AIのインパクトは、新時代の人材育成ニーズへの対応要請だけにとどまりません。科学研究のあり方そのものを変える国家的挑戦、として位置付けられたAI for Scienceを検討する推進委員会が本年1月に文部科学省内に設置され、淵上局長と栗原室長による本講演の翌週には、基本的な戦

略方針が公表されています。構想の出発点となるのが、分野・組織を超えた連携やデータ基盤整備を通じた科学技術システムの刷新と政策の大転換をはかる、という壮大な課題です。その背景には、大学・学部・研究室等の組織を単位とするマネジメントが科学技術・イノベーションを推進する上での足かせとなっているという厳しい現状認識があります。すでに昨年度の補正予算により「AI研究者とドメイン研究者がお互いに知見を共有しあい研究開発を進めていく密な協業体制」を構築すること等を重視するプログラム（「AI for Scienceによる科学研究革新プログラム」）が措置されています。

では、この政策を通じて科学研究のあり方をどのように変えようとしているのか。推進委員会の主張は、我が国は、日本の資産とリソースを最大限に活用し、勝ち筋になり得る分野等の研究力を世界のトップ水準に引き上げるための基本戦略を取るべきである、というものです。そのためには、2030年までの今後5年間で集中改革期間として、国としての推進体制を構築し、研究インフラ及び研究システムを抜本的に改革することが必要となります。そしてその先に、あらゆる分野へAI for Scienceを波及・浸透させ、2030年には、全国どこでも誰でも、AIを駆使した高度な研究活動が可能となる社会を実現する、というビジョンが掲げられています。同意に、社会課題解決と産業競争力への貢献、新産業・ビジネスの創出、国民生活の質の向上などが、将来像と期待される成果として提示されています。

4.孤高の「学びの『質』の向上」施策

ここまでみたとおり、人材ニーズへの積極的な応答、文理横断教育や研究分野を超えた連携の強化、あらゆる分野へのAIの普及・浸透に向けて、大学政策の転換が進んでいます。これと対称をなすのが、新たな認証評価制度に向けた構想です、ステークホルダーとの意見交換が「優れた取組例」であるとされ、評価単位が学部、学位分野別へと細分化され、そしてAI化した社会に向かう学生にどのような学びを保証するのかという観点が前面に出てくることはありません。大学に求められる複雑な準備作業の効率化を可能とするAI活用に対する配慮もみられません。国家予算編成の基本方針、いわゆる骨太の方針に策定に向けて経済財政諮問会議等での議論が進められるなか、「学びの『質』の向上」施策はいつまで孤高を守り続けることになるのでしょうか。（了）

4. データに基づく教育改善案

第4回 筑波大学 IR(Institutional Research) フォーラム開催報告

ー博士人材採用の企業意識と「問いを立てる力」ー

(教学マネジメント室教学IR部門長 柳浦 猛)

令和(2026)年2月13日(金)、第4回IRフォーラムが開催されました。テーマは「博士人材の採用に関する企業意識と本学の博士後期課程教育への期待・課題」であり、第一部のデータ分析発表と第二部のパネルディスカッションの二部構成で実施されました。

【第一部：データ分析発表】

第一部では、教学IR部門による調査研究の発表が行われました。本発表は、「筑波大学就職ミライ博2024」関連イベントに参加した企業358社を対象としたアンケート調査（回答率56.1%、有効回答201件）と、A/Bテストによる実験的手法を組み合わせた分析に基づいています。

調査の結果、博士号保持者の雇用経験において、文系博士を採用したことのある企業は13.9%に留まる一方、理系博士については60.7%の企業が雇用経験を持つことが明らかになりました。雇用への関心度（10点満点）も、理系博士が平均7.58点に対し文系博士は5.42点であり、文理間での評価の差が顕著でした。

採用経験のある企業ほど「研究成果を課題解決に応用した経験」を博士人材に期待する傾向が、文系・理系ともに確認されました。一方、企業からは専門性と実務の接続への懸念や産学連携強化への要望も多く、大学側が対応すべき課題として提示されました。

また、A/Bテストによる検証も実施されました。企業を無作為に介入群と対照群に分け、介入群には政府資料をもとに博士人材の強み（俯瞰的課題把握力、多様なキャリアパス構築力、変化への対応力、国際コミュニケーション能力）を提示しました。分析の結果、介入群では文系博士への雇用関心度が対照群より平均0.99点高く（ $p < 0.01$ ）、理系博士でも0.60点の上昇（ $p < 0.10$ ）が確認されました。博士人材の強みに関する情報提供が企業の雇用意欲を高めることが統計的に示され、大学から産業界への積極的な情報発信の重要性が改めて浮き彫りとなりました（表1）。

【第二部：パネルディスカッション】

第二部では、産業界・学術界の関係者が登壇するパネルディスカッションが行われました。加藤光保先生（プロボスト・理事）、竹中佳彦先生（教育担当副学長）、福島美佐子先生（ヒューマンエンパワーメント推進局）、図師直弥氏（日本たばこ産業株式会社・本学卒業生）を交えて博士人材のキャリア形成や大学院教育への期待・課題について、参加者も交えた活発な意見交換が展開されました。

ディスカッションの中のハイライトの一つは、「博士課程で身につけたスキルのうち、仕事で最も役立っているものは何か」という問いに対する図師氏の「問いを立てる力」という回答でした。博士課程では、知の最前線に立ち、まだ誰も解を持たない問いに正面から向き合い、新たな知を生み出す営みを続けます。そこで培われた力が、職場でルーティン化しやすい業務の中においても、物事を俯瞰し、本質的な問いを見出す創造的な思考力として発揮されているのだと卒業生である図師氏は語っていました。

本フォーラムでの知見は、博士人材の価値を社会に問い直し、大学と産業界が連携して博士課程教育の充実を図るための有意義な意見交換の契機となりました。教学IR部門は今後も教育改善に役立つ知見を提供できるように取り組んでまいります。（了）

表1：博士人材雇用への関心に対する情報介入の効果

博士人材雇用への関心レベル（平均値）			
分野	介入群	対照群	差分
文系博士	5.89	4.89	+0.99 ($p < 0.01$)
理系博士	7.86	7.26	+0.60 ($p < 0.10$)

※ 数値は1～10尺度の平均値；回答者：企業の人事・採用関係者

5. 全学FD研修会開催状況

(FD COMPASS Diversity is Possibility Vol.10発行以降の実施分を掲載)

No.	名称	開催日	主催
1	情報セキュリティセミナー	11/17(月)	オンライン
2	学問探究チュートリアル 2025 成果報告会	2/9(月)	対面 + オンライン
3	本学の障害のある学生への合理的配慮の提供プロセスにおける現状と課題を考える	2/10(火)	対面
4	教学IRフォーラムー企業は博士に何を求めるのか：調査結果から考える大学と産業界の協働ー	2/13(金)	オンライン
5	2025年度第1回 大学マネジメントセミナー 高等教育政策の最新動向「新時代の人材育成ニーズに対応した大学政策の転換」	2/19(木)	オンライン
6	中央ユーラシアと日本の未来	2/25(水)	対面 + オンライン
7	ファーストイヤーセミナー担当教員等のためのF D	3/4(水)	対面
8	高度化が求められる大学・部局経営に向き合うためにー実践知と専門知を手がかりに考えるー	3/6(金)	対面 + オンライン
9	JV-Campus を活用した新たな教育の展開	3/11(水)	対面 + オンライン
10	令和7年度筑波大学研究倫理F D研修会	3/16(月)	オンライン
11	2025年度第2回 大学マネジメントセミナー 高等教育政策の最新動向「大学を変革するAI for Science」	3/25(水)	オンライン