

教育関係共同利用拠点
知識基盤社会を担う専門教育指導力育成拠点
—大学教員のキャリア成長を支える日本版 SoTL の開発
平成 29 年度 事業報告書

Joint Educational Development Center “Excellence in University Learning and Teaching” Project Report 2017

東北大学高度教養教育・学生支援機構
大学教育支援センター
Center for Professional Development (CPD)
Institute for Excellence in Higher Education (IEHE)
Tohoku University



2017 年度教育関係共同利用拠点事業報告書

目 次

1	基本コンセプト	1
1.1	教育関係共同利用拠点の事業及び組織	1
1.2	拠点プログラムの概要と特色	1
1.3	プログラムの内容	2
1.4	プログラムの成果・評判	2
2	2017 年度拠点活動報告	4
2.1	取組・成果の概要	4
2.2	プログラムごとの実績	4
2.3	学内外への広報	6
2.4	調査研究活動	7
2.4.1	グローバル社会におけるコンピテンシーを具体化する高度教養教育の開発研究	7
2.4.2	博士課程出身の大学非正規職員に関する探索的研究：高学歴ワーキングプアか新専門職か	7
2.4.3	教員のキャリア・ステージに対応したリフレクションによる教授設計研修プログラムの開発	8
2.4.4	教養教育科目の受講と学習成果に関する研究	8
2.5	拠点事業効果の事後検証	9
2.6	プログラムの開発・実施	11
2.6.1	専門教育指導力育成プログラム（DTP）	11
2.6.2	大学教員準備プログラム（PFFP）・新任教員プログラム（NFP）	13
2.6.3	履修証明プログラム「アカデミック・リーダー育成プログラム（LAD）」	15
2.6.4	大学マネジメント力開発プログラム（SDP）	18
2.6.5	PD（専門性開発）セミナー	18
2.6.6	PDPonline（専門性開発プログラム動画配信サイト）	19
2.7	成果の発表・出版	21
2.8	大学教育イノベーション日本	22
2.9	国際連携を通じた拠点事業の高度化	23
2.10	2018 年度の活動と目標	24
2.10.1	CPD のビジョン：「大学教育イノベーション創発拠点」	24
2.10.2	戦略的方向付けを必要とする当面の重要課題	25
2.10.3	事業活動の方針	26
2.10.4	組織運営の方針	27
3	メンバー	28
3.1	CPD 教員・支援スタッフ等	28
3.2	CPD 共同利用運営委員会委員	29

1 基本コンセプト

1.1 教育関係共同利用拠点の事業及び組織

東北大学高度教養教育・学生支援機構は、2010年3月に文部科学省より教育関係共同利用拠点として認定を受け、第1期（2010-2014年度）は「国際連携を活用した大学教育力開発の支援拠点」として、海外の最先端プログラムの導入を基本に、①教員の能力の構造化とキャリア・ステージに対応したプログラムの開発・提供、②教職協働を進める職員開発、③教育改革を進める中核人材の育成、の3つのコンセプトに基づき、様々な取組を行った。その後、「知識基盤社会を担う専門教育指導力育成拠点—大学教員のキャリア成長を支える日本版 SoTL の開発」として新たな認定を受け、第2期（2015-2020年度）の活動を展開した。

大学教育支援センター（Center for Professional Development: CPD）は、高度教養教育・学生支援機構が教育関係共同利用拠点としての役割を果たすために設置された業務センターである。CPDは、当機構における先進的な取組と成果を学内外に発信し、日本の高等教育の向上に寄与するインターフェースの役割も担っている。

1.2 拠点プログラムの概要と特色

当機構及びCPDは、教育関係共同利用拠点として、大学教職員の能力開発（FD・SD）事業を急速に拡大・発展させてきた。

当拠点は、カリフォルニア大学バークレー校、クィーンズ大学、メルボルン大学等との国際連携を活用して最先端プログラムを日本に適合するよう内製化する形で開発する等の「国際性」、並びに、大学教育共通の普遍的課題に取り組む大学教育開発の総合的拠点として、個々の教職員の能力開発とともに、学部等や全学的な課題解決を主導できる人材育成にも取り組む等の「総合性」において、特長ある取組を展開してきた。

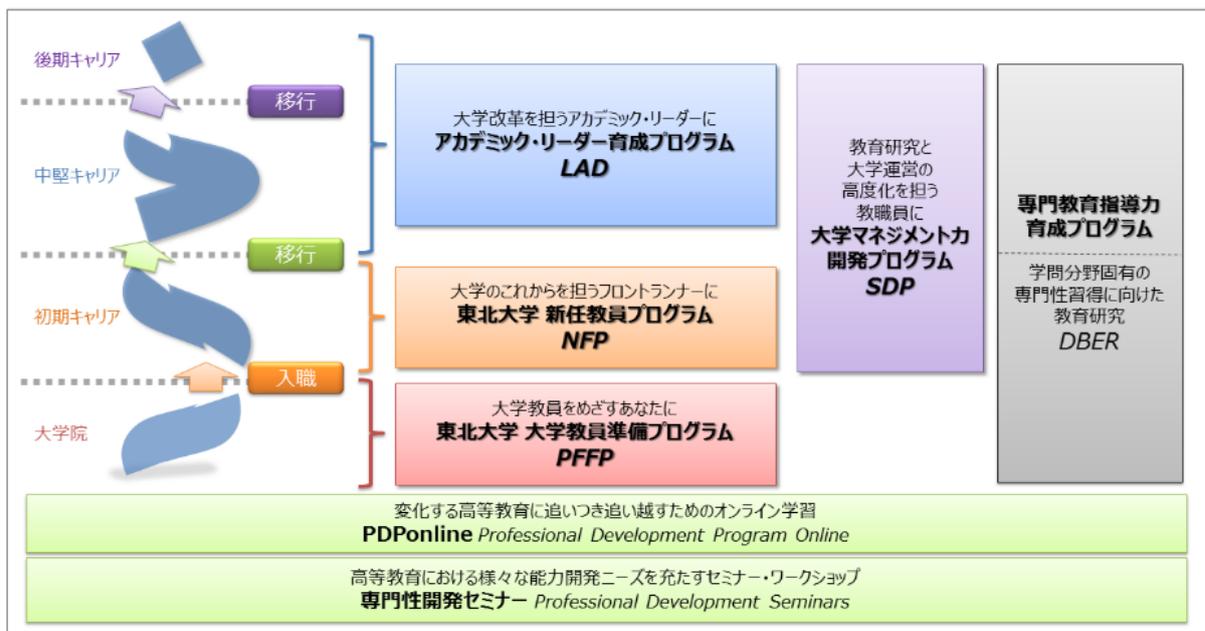


図1 CPD 提供プログラム

今後も、フラッグシップ（旗艦）プログラムともいうべき「アカデミック・リーダー育成プログラム」（Leadership for Academic Development Program: LAD）及び「大学教員準備プログラム」（Preparing Future Faculty Program: PFFP）・「新任教員プログラム」（New Faculty Program: NFP）において一層の改善充実を図るとともに、新たな重点領域として義務化された「SD」及び学問分野固有の専門性習得に向けた教育研究「DBER」（Discipline-Based Education Research）に基づく「専門教育指導力育成プログラム」（DTP）の取組を進めることとしている。

1.3 プログラムの内容

LADは、グローバル化や少子化を背景に急激に変化する高等教育環境に対応し、新たなビジョンの構想や改革案の策定・実行を主導していきける「アカデミック・リーダー」の育成を目的とした履修証明プログラム（2年間・140時間の学習）である。LADでは、セミナーやワークショップを通して高等教育に関する幅広い専門知識や技能を修得しながら、実際の機関運営や教育活動の改善に先駆的に取り組む国内・海外大学での現地調査を行い実践的に学ぶ。受講者は、こうして学んだ知識や手法を駆使しつつ、高等教育に精通した経験豊かなアドバイザーによる助言・支援（コンサルテーション）も受けながら、所属機関における「改革案」を策定・実行していく。

PFFPは大学院博士課程の大学院生やポストドク等、NFPは新任教員を対象に、大学教員としての能力開発に資する研修を提供している。両プログラムの特徴は、教育方法に関するワークショップや授業参観、模擬授業を通じて教育力の向上を図るだけでなく、大学教育の課題や動向に関するセミナーや他の参加者との交流、先輩教員によるコンサルテーションを通して、参加者自身の教育観や大学教員像の構築を支援する点にある。

大学教員・職員の専門性開発に必要な4領域「高等教育のリテラシー」「専門教育の指導力」「学生支援力」「マネジメント力」を設定し、専門性開発セミナー（PDセミナー）を開催している。

また、実施したPDセミナーの一部を厳選して動画化し、PDPonlineとして、個人が自由に視聴できるe-learning教材を提供している。申請をすれば無料で機関利用をすることも可能で、各大学のFD・SD研修等で活用できる。

1.4 プログラムの成果・評判

全国各地の多様な大学等から参加があり、満足度や学習到達度等の測定でも高い評価を得てきた。2017年度は、専門性開発セミナーとして計59セミナーを実施し、過去最高の2,742人もの参加者を得た。満足度は平均3.6（4件法）であった。履修証明プログラムであるLADは、2期目（2017-18）に入り、第1期LAD（2015-16）は9名、LADの前身「大学教育人材育成プログラム」（EMLP）は8名の修了者を輩出し、修了者からは、教員・職員が切磋琢磨しながら学ぶ貴重な機会だったこと、アドバイザーの厳しくも的確な助言で視野が広がったこと、新たな視点で物事を見られるようになったこと等、高い評価を得ている。

PFFP・NFPの修了生は100名を超え、様々な大学で活躍している。プログラム修了時のアンケート調査では、プログラムを通じた目標達成度、満足度とも高い水準にある。

LAD及びPFFP・NFPについては、修了者が一堂に会するユーザ会議でのグループディスカッションやインタビューを通じ、修了後の中期的効果も確認できた。

PDPonline では、約 80 のセミナー動画を配信しており、解析開始時の 2015 年 4 月から 2018 年 3 月末までの 3 年間の累計アクセス数は 15 万件を超え、大規模大学から中小規模大学まで幅広く機関利用もされている。

2 2017年度拠点活動報告

2.1 取組・成果の概要

教職員に必要なスキル領域別に提供する専門性開発（PD）セミナー、キャリア・ステージに対応したプログラム、専門教育指導力育成プログラム等を体系的に企画・実施した。

「PDセミナー」として、これまでで最多の59のセミナーを実施し、過去最高の2,742名もの参加者を得た。また、開催したセミナーの中から厳選してオンライン動画化し、自由に視聴可能なオンデマンド配信を拡充した。動画閲覧数は21,823件（前年度比156%）に上り、全国の大学教職員の能力開発に貢献している。

キャリア別プログラムにおいては、「大学教員準備プログラム」(PFFP)・「新任教員プログラム」(NFP)の効率化を図りつつ実施するとともに、リーダーシップ育成を目指して教員・職員が共に学ぶ履修証明プログラム「アカデミック・リーダー育成プログラム」(LAD)の二期目を開発し、提供を開始した。

また、SDの義務化を踏まえ、新たに「大学マネジメント力開発プログラム」(SDP)を開発・提供した。「専門教育指導力育成プログラム」(DTP)では、様々な外国語教育（中国語・ドイツ語・スペイン語・フランス語・韓国語）における指導力向上のためのセミナーを継続実施するとともに、STEM分野等における分野固有の専門性修得に向けた教育研究（Discipline-Based Education Research : DBER）に基づく教授法について、全米ベストティーチャー賞受賞教員を招聘し、国内にいち早く紹介した。

2.2 プログラムごとの実績

(1) 利用状況

全国の高等教育機関の教員・職員の教育力向上・専門性開発に資するため、次のプログラムを実施した。

① PD（専門性開発）セミナー

日本の高等教育の多様性に対応するために必要なスキル領域別プログラム。59セミナー（2016年度比116%）、受講者401機関、2,742名（2016年度比120%）。

② 専門教育指導力育成プログラム（DTP）

言語教育・数理科学教育等、分野固有の専門性修得に向けた教授法の開発・普及を図るプログラム。言語教育セミナー9セミナー363名。数理科学教育シンポジウム39名。

③ 大学教員準備プログラム（PFFP）及び新任教員プログラム（NFP）

教育方法に関するワークショップ、授業参観、模擬授業等を通じて基本的な教育力の向上を図るとともに、大学教育の課題や動向に関するセミナーや先輩教員によるコンサルテーションを通して参加者の大学教育観の構築を促すプログラム。PFFPは1大学7名、NFPは5大学14名。

④ 履修証明プログラム「アカデミック・リーダー育成プログラム（LAD）」

体系的セミナー・ワークショップ、先進事例（国内・海外大学）の現地調査等を踏まえつつ、高等教育に精通した経験豊かなアドバイザーによる助言・支援も受けながら、所属機関において大学改革に実際に取り組むことを通じ、リーダーシップを実践的に学べるプログラム。参加

者は7大学8名。

⑤ 大学マネジメント力開発プログラム (SDP)

職員のみならず教員や大学執行部をも対象とする新たな「SD」の義務化を踏まえ、教育研究と大学運営の高度化の担い手を育成するプログラム。大学運営の高度化に取り組む上で必要とされる重要テーマを取り上げるSDシリーズ2セミナーに78名、若手職員を対象とした2ワークショップに40名、計118名参加。

⑥ 「PDPonline」におけるPDセミナーの動画配信

オンデマンドによりPDセミナーの動画を配信するe-learningコンテンツ。動画閲覧数：21,823件（前年度比156%）、動画アクセス数：90,833件。

(2) 研修効果

PDセミナーにおいては、学内外から広く参加が得られるとともに、満足度・学習到達度等の測定では総合評価が3.6（4件法）となっており、質・量ともに充実した専門性開発の機会を提供できている。また、PDPonlineによるPDセミナーの動画配信は、膨大な視聴を得ており、全国の大学教職員の能力開発に寄与している。

キャリア別プログラム（PFFP・NFP、LAD、SDP）についても、学内外から多くの参加があり、受講者に対するアンケート調査（目標達成度や満足度等）では3.5程度（4件法）とポジティブな評価が得られている。また、LADの修了者を対象に全国プログラムユーザ会議を実施し、グループディスカッションやインタビューの分析から、修了後の中期的な効果が確認された。このように、様々なキャリア・ステージにある教職員の能力開発と専門性向上に貢献している。

専門教育指導力育成プログラムにおいては、様々な外国語の教育力向上のためのセミナーを実施し、プログラムの内容・質や満足度について3.7以上（4段階）と非常に高い評価を得ている。また、数理科学教育分野では、STEM分野における分野固有の専門性習得に向けた教育研究（DBER）に関するセミナーにおいてポジティブな評価が得られるとともに、数理科学教育に関するこれまでの取組の成果を書籍として出版し、全国の大学関係者や社会に向けて発信した。

(3) 大学間連携への貢献

日本の大学教育のイノベーションに寄与することを目的として、2016年度に本拠点が主導して設立した全国団体「大学教育イノベーション日本（HEIJ）」において、能力開発・教育開発・組織開発等におけるグッド・プラクティスの全国的普及に取り組んでおり、2017年度も引き続き代表及び事務局を本拠点が務めている。同団体（HEIJ）には、教職員の組織的な研修等の教育関係共同利用拠点として認定を受けている15組織（本学、国立12大学、私立2大学）、大学教育開発に取り組む1組織（国立1大学）、大学間連携コンソーシアム1組織、計17組織が加盟しており、2017年度は、「大学教育開発の専門性を探る」をテーマとして第2回大学教育イノベーションフォーラムを2017年12月に開催し、延べ86名が参加した。

また、各大学・関係団体等を含むオールジャパンで日本の大学教育のイノベーションを進めるため、本団体（HEIJ）として新たなSDの方向性について取り纏めた「大学の未来を切り拓くための新『SD』に関する提言」を2017年5月にホームページで公表するとともに、第2回大学教育イノベーションフォーラムにおいて、大学教育開発の専門性を育成・確保するための現状と課題を抽出し、議論を深めることができた。

さらに、本団体（HEIJ）を通じ、教育関係共同利用拠点その他の大学教育開発関係組織間においてリソースの共有やグッド・プラクティスの普及を図るための体制整備を進め、リソース一覧を含む本団体のパンフレットを作成した。

以上の通り、国公私立の設置形態の区別なく大学教育改革に取り組む組織を全国団体の下に結集し、オールジャパンで日本の大学教育のイノベーションを進めるための体制整備と普及活動を本拠点が先導している。

2.3 学内外への広報

(1) 目標

積極的な広報活動を行い、利用者数の拡大を図る。

(2) 実施状況

① 広報物の作成

CPD が提供する PD プログラム概要や PD セミナーの年度提供科目一覧を掲載した「PDP 2017 年度プログラム」（7,000 部）、PFFP と NFP のリーフレット（各 6,000 部）、第 2 期 LAD（2017-18）の新規募集パンフレット（7,000 部）を作成したほか、PDPonline については、これまでのリーフレットに加え、機関利用案内のリーフレットを新たに制作した。これらを全国の高等教育研究関連組織に配布したほか、開催セミナー、国内外における各種学会・集会、訪問調査等で活用した。



図 2 CPD 提供パンフレット

② ポスターによる情報発信

全てのセミナー及びキャリア別プログラムの広報ポスターを作成し、学内には掲示用のポスターやチラシ、全国には主にインターネットを通じて情報発信を行った（本拠点事業報告書 Web 版資料編 4.2 参照）。



図 3 CPD ホームページ

www.ihe.tohoku.ac.jp/CPD

③ インターネットの活用

大学教育支援センターホームページにおいてイベント広報を積極的に行ったほか、高度教養教育・学生支援機構や東北大学ホームページを活用し、各種プログラム・セミナー等の情報発信を行った。全てのパンフレットが大学教育支援センターホームページよりダウンロードできるよう整備したほか、学都仙台コンソーシアムの FD/SD 研修ページとリンクさせて情報提供を行った。各キャリア別プログラム実施の様子をホームページに掲載し、プログラム内容を詳細に伝えるなど、次期参加者のためのガイドとして活用した。

また、大学教育支援センターの Facebook ページ、Twitter を活用し、セミナーやプログラムの参加申込案内を行ったほか、実施状況の様子を掲載し、拠点事業の様々な活動について情報発信した。

④ 学内への広報

東北大学 HP が改修され、イベント広報がより充実したため、これを活用した。学内グループウェアを通じた随時情報発信のほか、年度初めに開催される全学新任教員研修において、NFP パンフレット及び拠点事業関連のパンフレットを配布し、プログラム対象者に直接アプローチを行った。

(3) 評価及び課題

拠点事業を開始した 2010 年度以降, 2017 年度は, これまでで最も多くのセミナーを提供し, 参加者数も過去最高となった. また, 教育関係共同利用拠点メーリングリストへの登録者数は, 年々増加傾向にある. しかし, 未だ学内において取組への理解が十分とは言えない. 次年度以降, 学内の部局を訪問し, ニーズを把握しつつ, どのような対策が可能か検討を行う.

2.4 調査研究活動

2.4.1 グローバル社会におけるコンピテンシーを具体化する高度教養教育の開発研究

・科学研究費補助金 基盤研究 (A) (2014-2017 年度) 研究代表者: 羽田貴史

歴史学, 数学, 体育学, 教育学, 教育社会学, 高等教育論, 比較教育学の研究者 19 名によって進め, 理論的研究とともに, 国内外の大学調査及び文献研究, 国内外の研究者を招聘し, 最終成果を『グローバル社会における高度教養教育を求めて』(東北大学出版会, 2018 年 3 月, 全 373 ページ)として出版した. 第 1 部で, 教養教育を取り巻く国内外の動態を明らかにし, 教養の中核として従来捉えられてきた人文学ではなく, 科学・数学・工学教育が浮上していることを解明した. 第 2 部で, 教養教育を専門分野に即し, またその基盤となる専門分野の動態を明らかにした. 第 3 部で, 日本に大きな影響を与えてきたアメリカ, 大学教育が主に専門教育として構成されるイギリス・オーストラリアの事例や中国のケースを検討し, 大学教育における広領域化が進展していることを明らかにした. 第 4 部で, 正課教育の枠組みだけで教養教育をとらえるのではなく, 知識の身体化のプロセスで自らの教養を問う活動の意義を検討した. 第 5 部で, 学習成果に関する検討を行った.

2.4.2 博士課程出身の大学非正規職員に関する探索的研究: 高学歴ワーキングプアか新専門職か

・科学研究費補助金 挑戦的萌芽研究 (2016-2018 年度) 研究代表者: 大森不二雄

インターネット調査の実施準備を完了した. 現在の職場や職務内容, 現職の任期, 現職の雇用条件, 在籍した博士後期課程等, キャリア・経験等を調査項目とし, 項目ごとに詳細に設問した調査票を完成した. 大学と他組織(企業等)との間の差異や同等性をも把握するため, 博士課程出身の非正規労働者全体を調査対象とすることとし, 調査対象は「博士課程出身者(博士号取得者, ならびに, 単位取得後退学した満期退学者)かつ非正規労働者(大学・短期大学, 公的研究機関等, 民間企業, 非営利団体, 官公庁, その他の組織に任期付で雇用されている者. 職務内容を問わない.)」と定義した. 所属部局の研究倫理委員会による承認を得た. 同承認が 3 月となり, 年度内の発注・納品というスケジュールでは十分な回収数が得られない可能性もあったため, 次年度の早期に調査を実施することにした.

また, シンポジウム「エビデンスに基づく科学教育」(4 月)に参加し, ポスドクが科学教育専門家としてのトレーニングを受けて活躍する北米の知見を得るとともに, 講師のカール・ワイマン氏(ノーベル物理学賞受賞者, 科学教育研究者)等と協力関係を構築した. また, シンポジウム「博士の選択 2017~これからの博士・ポスドクのキャリアを考える~」(10 月)に参加し, 大学における博士人材のキャリア等に関する情報を収集した. さらに, 文部科学省科学技術・学術政策研究所(NISTEP)主催「第 10 回政策研究レビューセミナー」(12 月)に参加し, 「博士人材のキャリアパス把握と分析」を含む諸発表を聴き, 情報収集を行った.

さらに, 上記のワイマン氏等が大きな役割を果たした DBER (discipline-based education

research)の発展及び博士のDBER人材としての育成・活用等に関する論考を刊行するとともに、学会シンポジウムにて日本固有の課題の一つとして博士の活用を論じた。

2.4.3 教員のキャリア・ステージに対応したリフレクションによる教授設計研修プログラムの開発

・科学研究費補助金 若手研究 (B) (2015-2017 年度) 研究代表者：今野文子

本研究の目的は、大学における教育の質向上のために、実授業の公開／参観と、これに基づく教員の各キャリア・ステージに対応したリフレクションによる教授設計研究プログラムを開発することにある。本研究では、これまでに開発してきた授業リフレクションプログラムをベースに、これを拡張・発展させ、教員各自のキャリア・ステージの課題意識やニーズに対応したリフレクションの実現を支援するプログラムを開発する。これにより、現場の教員間に育まれている実践知の循環による、継続的な専門性開発を可能とする。拠点事業のPFFP/NFPの一環として実施してきた授業参観の実践についてまとめたPDブックレットVol.8『授業参観のすすめ』は、東北大学の全教員に配布され、また学外においても、本ブックレットを参考にした研究が実施されたことなどが報告されており、一定の波及効果があったことがうかがわれる。2017年度は、主に研修プログラムの効果測定に着目し、大学院生がティーチングに関わることの効果や、プレFDの評価に関する研究をレビューし、東北大学 高度教養教育・学生支援機構紀要第4号(2018年3月)に研究ノートとして投稿し、掲載された。



図4 PDブックレットVol.8『授業参観のすすめ』

2.4.4 教養教育科目の受講と学習成果に関する研究

・機能強化経費、研究担当者：岡田有司

1991年の大学設置基準の大綱化以降、教養部の解体や教養教育の縮小が進むとともに、教養教育の内容にも変化が生じていることが指摘されている。しかし、学生がどのような動機で教養教育科目を選択し、どのように学習に取り組み、その結果何を身に付けたのかについて実証的に検討した研究はほとんどない。本研究では、「教養科目選択動機」「教養科目授業経験」「教養教育を通じた成長」等の側面に注目し、Webアンケート調査を実施した。

2018年2月に調査を実施し、大学1～3年生2,990名が回答した。「教養科目選択動機」については「楽に単位が取れそうだから」「授業の負担が大きくなさそうだから」といった、授業負担の軽い科目を選択する傾向が明らかになった。「教養科目授業経験」については、「大人数の教室で授業を受ける」「授業時間のほとんどを教員が話す」といった、大規模講義が最も経験されていた。

「教養教育を通じた成長」については「幅広い視野を持つ」「専門以外の学問領域に関心を持つ」といった幅広い視野や知識を身に付けていることが示された。これらの知見から、教養教育は幅広い視野や知識の獲得には寄与している一方、学生の授業選択動機や授業方法には課題のあることも明らかになった。今後は、多変量解析を実施し、より精緻な検討を行うとともに、得られた知見について学会等で広く公表していく予定である。

2.5 拠点事業効果の事後検証

(1) 目的

事業開始から 8 年目を迎え、プログラムを修了した受講者が就職・昇進など、それぞれのキャリア・ステージにおいて活躍し始めており、長期的な視点によるプログラムの有効性評価が可能な時期に到達しつつある。そこで、これまでのプログラム修了者らを対象としてグループインタビュー及び個人インタビューを行うとともに、各修了者からの話題提供を含む座談会形式での議論の場として「全国プログラムユーザ会議」を開催し、知見の集約と共有を図った上で、これらのデータを基に専門性開発プログラムの評価指標を開発することを目的とした。

修了者の行動変容・組織変容等のアウトカム評価を踏まえた大学教職員の能力開発プログラムは国内ではほとんど事例がない中、この評価指標開発は先端的な取組と言える。2016年度はPFFP/NFP 修了者、2017年度は EMLP/LAD 修了者を対象とした全国プログラムユーザ会議を実施した（PFFP/NFP ユーザ会議については『2016 年度教育関係共同利用拠点事業報告書』及び『2016 年度ジュニアファカルティ・プログラム報告書』参照）。

(2) 実施状況

2017 年度の全国プログラムユーザ会議では、プログラムでの学びや経験が同等レベルである、2013-14 年度に提供した「大学教育人材育成プログラム」（EMLP）と、同プログラムを改編する形で 2015-16 年度に実施した「アカデミック・リーダー育成プログラム」（第 1 期 LAD）を対象とした。これら 2 期のプログラム修了者から計 14 名（内訳：EMLP2013-14 修了者 6 名、LAD2015-16 修了者 8 名）の参加を得て、2017 年 4 月 1 日、東北大学東京分室にて、全国プログラムユーザ会議を開催した。



図 5 EMLP/LAD 修了者による全国ユーザ会議の様子

全国ユーザ会議は、4 つのテーマ（①改革の進捗状況（今後の改革への抱負）、②意識・行動の変容、③イノベーター／リーダーに必要なもの、④履修証明プログラムへの期待）を設定し、それぞれについて主だった質問を事前に準備し、ファシリテーターから順にそれらの質問を投げかけつつ、全体でディスカッションを行う形式で進めた。ここではフォーカスト・グループインタビュー¹（明確に定義された母集団から少人数の対象者を集めて行うディスカッション）を用いた（詳細は本拠点事業報告書 Web 版資料編 4.1 及び『東北大学履修証明プログラム アカデミック・リーダー育成プログラム 2015-2016 報告書』参照）。

¹ 社会調査協会編（2014）『社会調査事典』丸善、92-93 ページ。

(3) 評価及び課題

EMLP/LAD では、これまでもプログラムの効果を検証すべく、プログラム中の集中セミナー及び大学調査等の最後にアンケート調査を実施してきたのに加え、2年間の学修の修了時点では、プログラム全体に対する受講者の満足度を尋ねるとともに、プログラム受講を通じた自己成長の状況について振り返りを求めるアンケート調査を行ってきた。さらに、プログラム受講の中長期的効果を見るため、修了後一定期間を経た段階で、行動・意識変容に関して受講者から聞き取り調査も行うなど、各段階において多様な方法でデータ収集に努めており、例えば、LAD修了者（修了後1年未満）に対するインタビュー²からは、「物事を整理して考えるようになった」「周りを巻き込むことを意識するようになった」「自分の立ち位置を意識するようになった」という語りに代表されるように、一定の意識変容が見られることが分かっている。

上述のユーザ会議は、こうした複数時点で実施してきた評価の一つに位置付くものであるとともに、これまでの評価とは異なる形でプログラムの効果（インパクト）を検証する機会となった。すなわち、受講時期・修了時期の異なる二つのプログラム修了者が、プログラム提供側（大学教育支援センター教員）と一緒に先述のテーマ・問いをめぐって議論を行うことを通して、EMLP/LADがどのように修了者の意識・行動変容をもたらしたのかを明らかにすることができた。

ユーザ会議の結果、EMLP/LADに共通して明らかとなった意識・行動変容は次の通りである。第一に、異なる大学で異なる役割を有する教職員が一緒に学び議論した経験が、自大学に戻った時に様々な人に働きかけて意見交換しながら改革を進めようとする実際の行動につながっていることである。第二に、プログラム受講中に受けるアドバイザーの助言やスタッフの支援が原動力として機能し、受講者が実際に何らかの行動を起こすことに役立っていることが明らかとなった。それにもかかわらず、第三として、様々な実際の（時に制約的な）環境に置かれる中で、修了者が自らの意識・行動変容をメタ的に認識することの難しさも浮き彫りになった。すなわち、ある程度の行動変容は見られるものの、改革の成果自体が必ずしも明確になっていない（答えが出ていない）段階で、自らの成長を十分に自覚できない、あるいは躊躇する様子も見られたことである。ここからは、意識・行動変容をもう少し長いスパンで追跡していく必要性が示唆された。

他方、ユーザ会議終了後のアンケートからは、これまで一堂に会することがなく、プログラム修了後の期間も異なる EMLP 受講者と LAD 受講者が、議論を通して経験を共有し合えたこと、それを通して自らの仕事ぶりや立ち位置を振り返ったり新たな発見をしたりする好機にできたこと等、ユーザ会議自体の開催意義を評価する意見が多く見られた。

ユーザ会議を含むこれまでの評価を通して、高等教育に関する基礎的・発展的知識を学び、議論やコンサルテーションを通して実際の改革案を進化（深化）させていく EMLP/LAD が、各大学で改革や改善に携わる教職員にとって得難い成長の機会となり、彼ら・彼女らの能力開発に一定の効果を上げていることは確認できたと言える。しかし、前述の通り、修了者の意識・行動変容、さらには所属組織の変容については、今後も丹念な追跡調査を続けていくことが必要である。その意味でも、各大学で改革等に従事する教職員がその取組状況やそれに伴う自らの成長を認識する機会として、経験や悩みを分かち合う場を定期的に設定していくことが、プログラム提供側にとっての課題として明らかになったと言える。

また、2016年度に実施した PFFP/NFP のユーザ会議の検証については、遅効性の効果につ

² 2017年11月27日から2018年2月17日にかけて、LAD修了者9名中5名に対して半構造化インタビューを実施した。

いて知見を得ることができたが、これらの知見は一部の修了者から得られたものであり、それが他の参加者にも一般化できるものなのかについては明らかになっていない。PFFP/NFPプログラムの修了者は100名を超え、プログラムの遅効性の効果について量的な検証が可能な段階に入ってきている。次年度は、ユーザ会議を通じた質的な検討により抽出された評価指標としての重要概念に基づき、プログラムの遅効性の効果を定量的に検証するためのウェブ調査を行い、尺度開発を行う予定である。

2.6 プログラムの開発・実施

2.6.1 専門教育指導力育成プログラム（DTP）

2.6.1.1 数理学教育

(1) 目標

数理学教育の開発を進め、引き続き世論喚起に務めるとともに、関連学会の協力を得て、東京にてシンポジウム第3弾を実施（国立大学改革機能強化経費の支援を予定）する。

(2) 実施状況

国立大学改革機能強化経費の支援を受け、2017年11月13日に、第3回シンポジウム「数理学教育の現代的展開」をTKP 東京駅前カンファレンスセンターにて開催し、39名（学内10名、学外29名）が参加した。「歴史から見る－日本における統計学の制度化は何をもたらしたか」（上藤一郎 静岡大学大学院人文社会科学研究所 教授）、「実践から語る－大学数学教育の現状と未来へのデザイン」（水町龍一 湘南工科大学工学部 准教授）、「課題を考える－大学教育の課題とデータサイエンス学部の挑戦」（竹村彰通 滋賀大学データサイエンス学部長）、「展望を語る－九州大学基幹教育における数学教育」（谷口説男 九州大学基幹教育院 副院長）の報告から、実践的知見を得ることができた。

これらの取組の成果は、高等教育ライブラリ13『数理学教育の現代的展開』として、東北大学出版会より2018年3月に出版した。



図6 第3回シンポジウム「数理学教育の現代的展開」



図7 高等教育ライブラリ13
『数理学教育の現代的展開』



図8 PD セミナー「科学教育を科学的に変革する：学生が学習する授業は人気教授の名講義に勝る」

また、全米ベストティーチャー賞を受賞したコロラド大学ボルダー校物理学科のスティーヴン・ポラック教授（Professor Steven Pollock）を招聘し、STEM（Science, Technology, Engineering, and Mathematics）分野等における分野固有の専門性の習得に向けた教育研究（Discipline-Based Education Research: DBER）の一環として2017年8月10日に教授法に関するセミナーを実施し、26名が参加した。

(3) 評価及び課題

本プログラムについては、これまでの数理科学教育の成果を踏まえ、DBERの実践的・実証的知見に基づくプログラム開発を推進する必要がある。

2.6.1.2 外国語教育

(1) 目標

専門教育指導力育成プログラムとして、英語及び初修外国語（中国語、ドイツ語、スペイン語、フランス語）の現職教員向けプログラムを実施する。

(2) 実施状況

大学中国語教授法強化講座（2017年9月1日～9日）は、北京語言大学へ受講者15名を派遣し、中国語教育の理論・方法論・指導の実際や教材について学ぶ機会を提供した。同じく大学言語教育の教授法強化講座として、フランス語（2017年9月25日）に31名参加、スペイン語（2018年1月20日）に18名参加、ドイツ語（同日）に15名参加、韓国語は文化教育セミナー（2017年12月1日）として92名の参加を得た。また、英語表現・発音や英語による授業運営技法等をテーマとした2セミナー（計48名参加）を継続実施するとともに、新たに学習内容と言語を統合して学ぶ学習形態CLIL（Content and Language Integrated Learning）の理論と実践に関するワークショップ（2017年10月16日）を実施し25名が参加した。

(3) 評価及び課題

各言語とも一定数の参加者を得ており、能力開発の機会を提供できた。中国語については、過去3年間の海外派遣を経て、次年度からプログラムの国内化が求められる。他の初修外国語については、言語・文化教育センターとの連携を強化していく必要がある。

2.6.2 大学教員準備プログラム (PFFP)・新任教員プログラム (NFP)

(1) プログラム概要

「大学教員準備プログラム」(PFFP)と「新任教員プログラム」(NFP)を合わせて「ジュニアファカルティ・プログラム」(JFP)として実施した。

PFFPは、大学院博士課程の学生やポストドク等を、NFPは大学新任教員(概ね大学に入職後5年以内、40歳以下の教員)を対象としたプログラムである。ただし、これらの対象者に必要な大学教育に関する基礎的知識や技能は共通している点も多く、大学教員を目指す大学院生と近い将来のロールモデルである新任教員の相互作用は、双方にとって有益であると考えられることから、両プログラムを全て合同で実施した。

両プログラムでは、大学教員に求められる能力や知識を実践的に学びつつ、異分野のプログラム参加者や、経験の豊富な先達教員との対話を通じて、大学教員の役割や大学教育のあり方について理解を深めていくことを意図している。具体的なプログラムの目標は、以下の4点である。プログラムの全ての研修に参加し、最終課題レポートを提出した者に、「プログラム修了証」を授与した。

プログラムの達成目標

目標1: 生涯にわたり専門性を高めるために、効果的な省察ができる

目標2: 大学教員の役割、仕事を理解し、展望を持ってキャリアを設計できる

目標3: 教育活動に関する基礎的知識を身に付け、自分なりの言葉で教育観を語るができる

目標4: 異分野の研究や教育文化を知る

(2) 実施状況

2017年度は、両プログラムとも全国から参加者を募り、PFFP 7名(学内7部局7名)、NFP 14名(学内8部局10名、学外4機関4名)の計21名の参加者を得た。

2015年度及び2016年度は、全てのコンテンツを経験する「フルコース」と、その中から教育実践に主眼を置いたセミナーのみを受講する「ショートコース」の2つを提供していたが、プログラムをより効率的・効果的に実施すべく整理し、2017年度はコースを一本化して実施した。具体的には、プログラムの内容について、2016年度のフルコースに比べて全体的なボリュームを抑えつつ、全受講者にマイクロティーチングでの授業実践の機会を提供した(プログラムの活動内容とスケジュールは表1参照)。

本プログラムは、大学教育に関する基礎的な知識や技能に関するセミナーやワークショップ、実際の授業実践を見学しディスカッションをする授業参観、学んだことを踏まえて自ら授業実践を行うマイクロティーチング、先達教員によるアドバイス、プログラムにおける経験を振り返るリフレクション等、上記の4目標を達成できるように設計された幅広い活動から構成される。事前・事後課題を含め、プログラム修了に必要な学修時間は30時間程度である。これらの活動には、リフレクティブジャーナルの提出、シラバスやティーチングプランの提出等の事前・事後課題が含まれており、プログラム担当者はこれらの課題に対してフィードバックを行い、参加者の学びを深めるための支援を行った。

表 1 2017 年度東北大学ジュニアファカルティ・プログラムのスケジュール

プログラムコンテンツ	日時
オリエンテーション	2017 年 7 月 16 日 (土) 10:00~17:30
リフレクションの方法	各自 ISTU で自主学習する
授業デザインとシラバス作成	2017 年 8 月 21 日 (月) 13:00~16:30
学生理解と学生発達	2017 年 9 月 23 日 (土) 10:00~12:00
大学生のクリティカルシンキングの育成	2017 年 9 月 23 日 (土) 13:00~15:00
授業づくり: 準備と運営	2017 年 9 月 26 日 (火) 13:00~15:00
授業参観 (3 回以上)	2017 年 7 月~2018 年 1 月
国内他大学訪問調査 (オプション)	2017 年 10 月 18 日 (水) ~20 日 (金)
先達コンサルテーション (オプション)	2017 年 10 月~2018 年 1 月
コーチング技術を活用した院生指導	2017 年 12 月 12 日 (火) 13:00~16:10
マイクロティーチング	2018 年 2 月 9 日 (金) 13:30~17:00 15 日 (木) 13:00~16:30
リフレクティブジャーナルの作成	各セミナーの 3 日後までに提出
最終課題レポート	2018 年 3 月上旬に提出
成果報告会・修了証授与	2018 年 3 月 20 日 (火) 14:00~17:00

(3) 評価及び課題

2016 年度は、マイクロティーチング、先達コンサルテーション、国内他大学訪問調査といった活動は、フルコース受講者に限られていたが、2017 年度は全ての参加者がこれらの活動に参加可能とした。特に、マイクロティーチングと先達コンサルテーションについては、プログラム達成目標への寄与度が全てに関して 3.5 以上 (4 件法) となっており、高い効果があったと言える。プログラム全体を通して上記の 4 つの達成目標の到達評価 (いずれも 4 段階) は、目標 1 が 3.4、目標 2 が 3.4、目標 3 が 3.5、目標 4 が 3.3 であり、概ね達成されたものと考えられる。

一方で、2017 年度のプログラムについては、以下のような課題も存在する。

第一に、参加者間の相互作用やネットワーク形成についてである。本プログラムには様々な分野の研究者が参加しており、目標においても異分野の理解と交流を挙げている。しかし、セミナーやワークショップ内の交流だけでは深い交流までは難しく、相互作用を促すための更なる工夫が運営側に求められる。

第二に、各活動後のリフレクティブジャーナルについて、質のばらつきがある点である。今後は、あらかじめリフレクティブジャーナルに含める観点を示す等、一定の構造化を模索していくことが必要であると考えられる。

第三に、NFP に比べ PFFP の受講者数が相対的に少ないことである。大学院生に対する広報の再検討は必須であるが、本プログラムの大学院共通教育科目化の検討等、より訴求力のある方策を検討していく必要がある。



オリエンテーション



マイクロティーチング



授業デザインとシラバス作成



成果報告会・修了証授与式

図9 PFFP/NFP 活動の様子

2.6.3 履修証明プログラム「アカデミック・リーダー育成プログラム (LAD)」

「アカデミック・リーダー育成プログラム」(Leadership for Academic Development Certificate Program: LAD) は、2013-2014 年度に提供した履修証明プログラム「大学教育人材育成プログラム」(EMLP) の提供とその評価を踏まえて設計・開発した履修証明プログラムである。2015-16 年度の 2 か年にわたって実施した第 1 期 LAD (以下、「LAD1」という。) の成果は、『東北大学履修証明プログラム アカデミック・リーダー育成プログラム 2015-2016 年度報告書』(以下、LAD1 報告書) として 2018 年 3 月に刊行している(報告書 PDF は <http://www.ihe.tohoku.ac.jp/CPD/report> にてダウンロード可能)。

以下では、2017 年度から提供を開始した(2018 年度までの) 第 2 期 LAD (以下、LAD2) の開発経緯及び構造・概要を簡潔に整理した上で、2017 年度の実施内容について述べる。

(1) プログラム概要—LAD1 から LAD2 への展開

LAD1 のプログラム内容や運営に関しては、毎回の集中セミナーや各個別 PD セミナー後に受講者を対象にアンケート調査を実施し、概ね高い評価を得ることができている。特に、プログラム修了後の 2017 年 4 月 1 日には、前述の EMLP 修了者(6 名)と LAD1 修了者(8 名)を対象にフォーカス・グループ・インタビューを実施するユーザ会議を開催して「意識・行動の変容」を中心に意見収集を行うとともに、翌 2 日には LAD1 修了者を対象に 2 年間全体の学びに関するアンケート調査を実施した。同調査からは、受講者が①プレゼンテーション・コンサルテーション、②課題研究、③国内大学・海外大学調査、の順に効果が高いと評価していることが明らかになっている(LAD1 報告書 40-43 ページ)。

こうした種々の評価結果を踏まえ、LAD2の開発に際しては、LAD1の基本的構造—2年間で4回の集中セミナー、国内大学調査・海外大学調査の実施を通してステップアップしていくつくり—、それによるプログラムの到達目標、総学習時間（140時間）、高い評価を得ているアドバイザー制を踏襲する一方、近年の高等教育を取り巻く環境変化に対応し、高等教育のリーダーシップやマネジメントに関するプログラム内容の充実を図ることとした。

「リーダーシップ」については、図10の通り、これまでの12時間の学習時間を16時間に拡張し、高等教育政策論、大学ガバナンス論、組織開発論の3領域について、それぞれに造詣の深い講師による複数セミナーを企画し、より幅広く深く学べる機会を提供することとした。

同時に、LAD1では「高等教育マネジメント」としていたカテゴリー名（科目群）を「教育研究マネジメント」に変更し、下位領域として教育学習マネジメント論、インスティテューショナル・リサーチ、研究マネジメント論を設け、教育ビッグデータの活用可能性の広がりや背景に登場しつつあるラーニングアナリティクス等の新動向を取り込む等、高等教育における環境変化や新たな受講者ニーズに対応できるよう設計した。

さらに、LAD2から、EMLP修了生でもある岩野雅子山口県立大学副学長をLADアドバイザーに迎えたことを機に（本拠点事業報告書Web版資料編4.3参照）、改めて2年間の活動を概観しアドバイザーの役割について整理・説明した『LADアドバイザーガイド』（図11）を作成・配布し、アドバイザーの参考に供することとした。

(2)実施状況

2017年度は、まず5月1日（月）から6月2日（金）にかけ、学会等の場でパンフレット・募集要項の配布、メーリングリスト・サイトによる広報を活用して、参加者募集（全国公募）を行った。その結果、11名の応募を得、大学教育支援センター内での書類選考を経て、最終的に教員4名・職員4名の計8名（東北大学1名、他の国公立大学3名、私立大学4名）の参加を決定した。

受講者は、7月末に改革課題に関する個人発表原稿を提出後、8月初めの集中セミナーIから本格的にLAD受講を開始した。2017年度に行ったプログラム内容は、図6の通りである（詳細は本拠点事業報告書Web版資料4.3参照）。

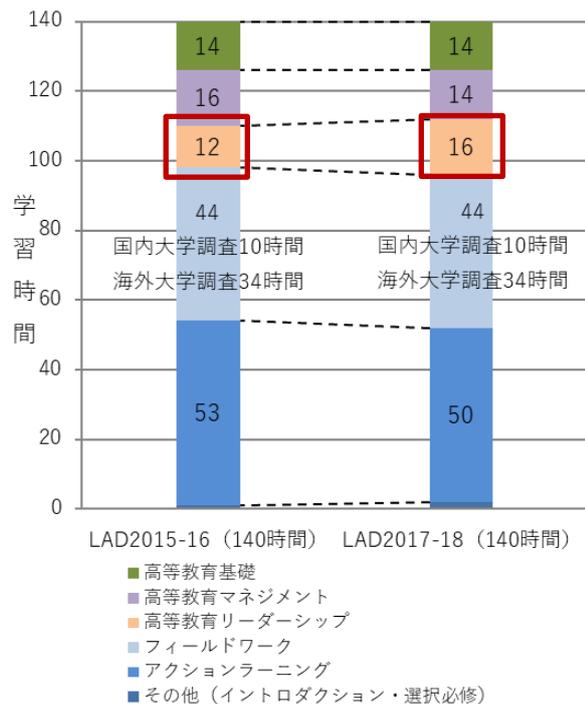


図10 LAD1と2の学習時間比較

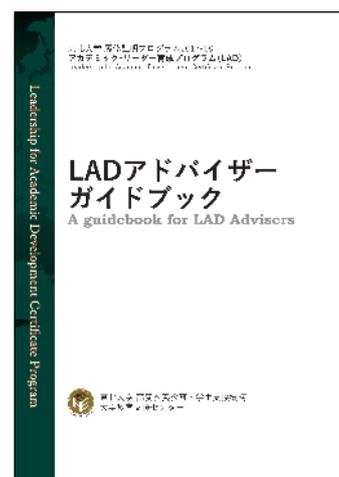


図11 LADアドバイザーガイド

2017年度の取組の重要な点として、2度の集中セミナーや単独セミナーに加え、①9月から10月にかけて3つの国内大学（各受講者1大学選択）を訪問し、実地で大学改善・改革について学ぶ機会を提供したこと、②2018年1月からカナダ・クィーンズ大学のAndy Leger 准教授が4カ月にわたってサバティカルで東北大学に研究滞在した機会を活用し、2年目に実施する海外大学調査（クィーンズ大学研修）の事前学習セミナー‘Preparing for Your Fieldwork at Queen’s University’を実施したことがある。いずれも受講者から高い評価を得ており、LAD2のセミナー等で学んだ知識を実践的に深め、プログラムの効果を高める機会が提供できたと考えている。

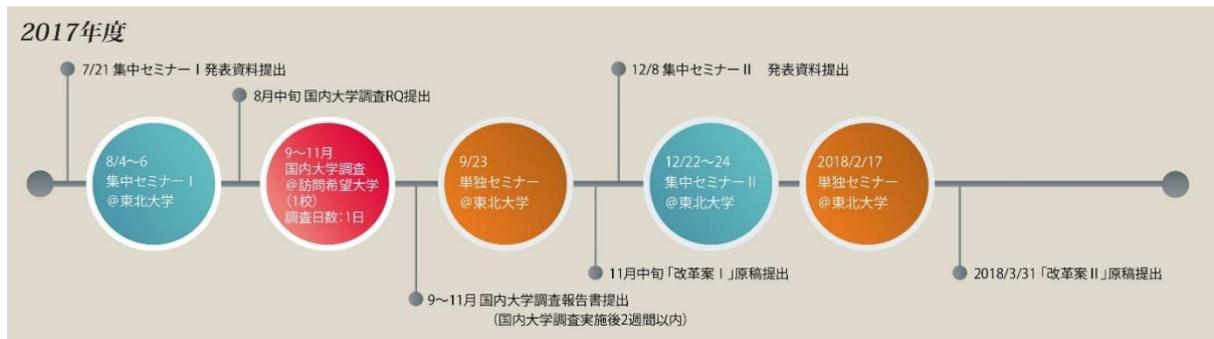


図 12 LAD2 2017 年度プログラム



ピアディスカッション



個別コンサルテーション



PD セミナー



国内大学調査

図 13 LAD 活動の様子

(3) 評価及び課題

2017年度における受講者アンケート調査（4件法）では、集中セミナーⅠにおけるセミナー等が3.50、プレゼンテーションとコンサルテーションが4.00、集中セミナーⅡにおけるセミナー等が3.60、プレゼンテーションが4.00、コンサルテーションが3.75と高評価を得ることができた。また、国内大学調査も、各受講者の改革案（問題関心）に沿った発見や知見があり、大変刺激的で有益・有意義だったことが受講者評価から明らかになった。

他方、個別に見ると、一部のセミナー・ワークショップについてやや低い評価となったものがあり、内容・講師選定や運営について再考・改善が必要である。また、各受講者の改革案について、課題の焦点化・構造化や実行可能性の担保が不十分なものが散見されており、2年目開始の早い時期にブラッシュアップ支援を強化していくこととしている。

2.6.4 大学マネジメント力開発プログラム（SDP）

(1) プログラム概要

大学設置基準等の改正（2017年4月施行）により、大学の教育研究等の効果的な運営を図るため、職員のほか教員や執行部をも対象とする新しい「SD」が義務付けられた。2017年度に開始した「大学プログラム力開発プログラム」（SDP）は、新SDの趣旨を踏まえ、各層の運営責任者、教育研究を担う教員、業務の最前線を支える職員、各々の立場から、教育研究マネジメントを含む大学運営の高度化に取り組む上で共通に必要なとされる重要テーマについて、連続セミナーを開催していくこととしている。

(2) 実施状況

新しいSDPシリーズとして、第1回「大学の質保証のためのIR/評価マネジメント」（2017年7月14日）及び第2回「大学の研究戦略マネジメント」（同年10月13日）のセミナーを開催し、計78名（学内31名、学外47名）の参加があった。

また、「若手職員のための大学職員論」を計2回開催し、学都仙台コンソーシアムの後援・共催を得て、全国各地の大学より計40名（学内12名、学外28名）の参加者を得た。

(3) 評価及び課題

本プログラムについては、2018年度も適切なテーマを設定して継続実施し、その成果を見極めていく必要がある。

2.6.5 PD（専門性開発）セミナー

(1) 目標

4領域にバランスよく、最先端のセミナー等を配置して提供する。東北大学高度教養教育・学生支援機構の教員集団の成果を発信する。

(2) 実施状況

「高等教育のリテラシー」「専門教育の指導力」「学生支援力」「マネジメント力」の4領域において、59のセミナー（ワークショップ、シンポジウム等を含む）を企画し、国内外の講師を招聘して開催した（本拠点事業報告書Web版資料編4.4参照）。参加者は延べ2,742名、受講者満足度は3.65（4件法）と高い評価を得た。セミナーの企画に当たっては、他の業務センターと連携し、機構の多様な教員による各種セミナーを開発・実施し、学内外へ発信した。

(3) 評価及び課題

次年度には職員の減員によりマンパワーの変動が生じるため、業務全体の更なる効率化を図りつつ、本学及び我が国の大学教育・大学院教育にとっての重点領域への焦点化及びニーズの高い新規領域の開拓等により、事業の質・水準を一層向上させるとともに、インパクトを強化・拡大し、教育関係共同利用拠点としての発展を図る必要がある

2.6.6 PDPonline（専門性開発プログラム動画配信サイト）

(1) プログラム概要

PDPonline は、実施された PD セミナーの一部を厳選して動画化し、オンライン上で広く公開することで、全国の大学教職員の専門性向上を支援している。各セミナーの動画は、「高等教育リテラシー形成」「専門教育指導力形成」「学生支援力形成」「マネジメント力形成」の4カテゴリに分類されている。また、2016年度からは、大学教育イノベーション日本（Higher Education Innovation in Japan: HEIJ）が実施したフォーラムの講演動画を、当サイトを通じて配信した。これらの動画コンテンツは、個人が自由に視聴できるだけでなく、機関単位での利用にも供しており、大学のFD研修等において活用することが可能である。



図 14 PDPonline のトップページとコンテンツ（www.ihe.tohoku.ac.jp/CPD/PDPonline）

(2) 実施状況

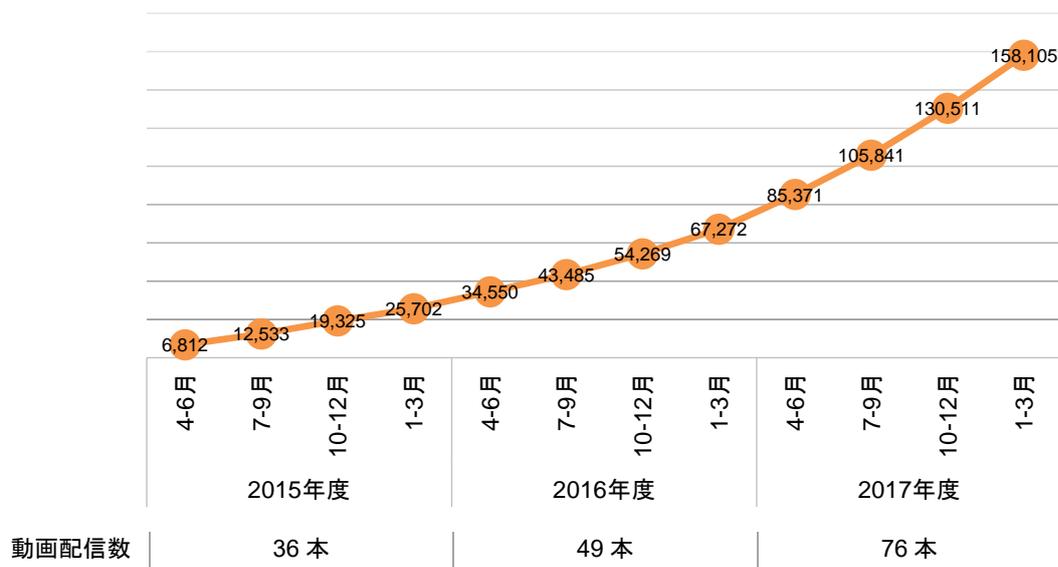
PDPonline は、東北大学インターネットスクール（ISTU）の公開動画機能を用いて配信を実現している。各セミナーの動画は、トピックの内容ごとにチャプターとして分割し、10～15分前後の動画として順を追って再生できるように編集している。これまで、2013年度：19件、2014年度：26件、2015年度：36件、2016年度：49件と、コンテンツを充実させてきており、2017年度はこれまでの配信動画を精査した上で、新たに29件（表2）を追加し、合計76件の動画を配信した。

表2 2017年度に新たに配信した動画コンテンツ

	セミナー名	講師（所属は講演当時、敬称略）
1	日本の高等教育政策	羽田貴史（東北大学）
2	組織のパフォーマンスを向上させるマネジメント	藤本雅彦（東北大学）
3	現代社会における科学技術イノベーション政策の動向と課題	小林信一（放送大学客員教授）
4	リスクマネジメントとしての研究倫理の取り組み	羽田貴史（東北大学）
5	実践から語る－大学数学教育の現状と未来へのデザイン	水町龍一（湘南工科大学）
6	科学教育を科学的に変革する：学生が学習する授業は人気教授の名講義に勝る	Steven Pollock（University of Colorado Boulder）
7	ファカルティーディベロッパー（FDer）に求められる専門性	佐藤浩章（大阪大学）
8	これからの大学に求められるマネジメント・組織開発	吉武博通（首都大学東京）
9	私立大学のガバナンス ～事例にみるその多様性と可能性～	大森昭生（共愛学園前橋国際大学）
10	教学ガバナンスのあり方とそれを支えるアカデミック・リーダーの育成	杉本和弘（東北大学）
11	内部質保証を学習成果につなげる道標	大森不二雄（東北大学）
12	経営支援に向けた IR 情報のマネジメント	森雅生（東京工業大学）
13	課題を考える－大学教育の課題とデータサイエンス学部の挑戦	竹村彰通（滋賀大学）
14	学生理解と学生発達	岡田有司（東北大学）
15	大学生のクリティカルシンキングの育成	楠見孝（京都大学）
16	Leadership to Internationalize Higher Education and its Institutions	John K. Hudzik（Michigan State University）
17	Engaging Students in Learning in English-medium Classes	Todd Enslin（東北大学）
18	グローバル化する高等教育における国際化戦略・政策・実践	太田浩（一橋大学）
19	国民の数量的リテラシーに求められるもの－科学技術立国を支える基盤	桑原輝隆（政策研究大学院大学）
20	イノベーション人材育成に資する数学教員養成の在り方	根上生也（横浜国立大学）
21	聴覚・視覚障害学生のイコールアクセスの理念に基づく授業環境の整備	石原保志、宮城愛美、宇都野康子（筑波技術大学）
22	聴覚障害学生の語学授業の配慮と課題	須藤正彦（筑波技術大学）
23	聴覚・視覚障害学生の体育授業における配慮と工夫	栗原浩一（筑波技術大学）
24	発達障害を含む精神障害のある学生への合理的配慮と相談支援のあり方について	長友周悟（東北大学）
25	障害学生の発達の課題と支援のあり方	石原保志（筑波技術大学）
26	大学教職員の力量向上と役割の高度化	篠田道夫（桜美林大学）
27	各国の高等教育における教職員の能力開発と組織開発	高野篤子（大正大学）、大森不二雄（東北大学）、杉本和弘（同）、大場淳（広島大学）
28	これからの働き方と今後の教育のあり方	柳川範之（東京大学）
29	大学教育イノベーションに向けた3つの取組	日向野幹也（早稲田大学）、竹内比呂也（千葉大学）、佛淵孝夫（佐賀大学）

(3) 評価及び課題

表 3 PDPonline アクセス数（3ヶ月毎積上げ）



大幅に動画コンテンツを拡充し、2017年度末で76本の動画を配信している（本拠点事業報告書 Web 版 資料編 4.6 参照）。大学教育に関する様々なトピックについて、著名な講師らによるセミナーを無料かつこれほど大規模に提供しているサービスは、他に類を見ない。2017年度の動画へのアクセス数は90,833件（表3参照）、閲覧数は21,823件となっており、閲覧数は2016年度比で156%と大きく増加した。また、機関利用も新たに3件の申請があった。以上のことから、PDPonline は、全国の大学教職員に貴重な能力開発の場を提供している。

一方、今後の課題としては、以下の点が挙げられる。まず、事務職員の大幅な減員と予算の縮小によって、2018年度も同じペースでコンテンツを充実させていくことは困難である。今後は、配信する動画を精選するとともに、効率性を踏まえた運営を検討していく必要がある。次に、毎年コンテンツを蓄積してきたことで、質・量ともに充実した動画コンテンツを有するに至っている。今後は、コンテンツを活用した効果的な e-learning を模索する等、オンデマンド配信のみにとどまらない活用の在り方を検討していくことが肝要である。

2.7 成果の発表・出版

専門教育指導力育成プログラムの一つである数理科学教育については、過去3年間の取組をまとめ、高等教育ライブラリ 13『数理科学教育の現代的展開』として、東北大学出版会より2018年3月に出版した。

PDブックレットとして、これまでPDセミナーとして提供してきた言語・文化教育センター教員が実施する英語での授業実践について、グローバルラーニングセンターの協力を得て Vol.9「英語による授業実践ハンドブック」としてまとめたほか、Vol.10「研究倫理マネジメントの手引き」、Vol.11「国際共修クラス的设计と運営—歌に学ぶ日本の言葉と心—」の計3冊を刊行した。



図 15 2017 年度刊行 PD ブックレット 3 冊

2.8 大学教育イノベーション日本

(1) 概要

大学教育イノベーション日本 (Higher Education Innovation in Japan: HEIJ) は、国公立の設置形態の区別なく、大学教育改革に取り組む組織が集結し、2016年9月28日に第1回総会を開催し、設立された。設立当初は、FD・SD 実施機関のうち、文部科学省より教育関係共同利用拠点として認定された全12組織(設立当時)と大学間連携コンソーシアム1組織を加盟組織としてスタートした。設立時より、東北大学が代表及び事務局を務めている。その後、2017年度に新たに拠点認定を受けた3組織(山形大学、金沢大学、名古屋大学)と、拠点以外の組織(熊本大学)からの新規加盟があり、2018年3月時点の加盟組織数は17となっている(表3参照)。

表 3 大学教育イノベーション日本 加盟組織一覧

平成 30 年 1 月 17 日時点 (左上から文部科学省 大学一覧順に掲載)

北海道大学高等教育推進機構高等教育研修センター	岐阜大学医学教育開発研究センター
東北大学高度教養教育・学生支援機構	名古屋大学高等教育研究センター
山形大学教育開発連携支援センター	公益財団法人大学コンソーシアム京都
筑波技術大学障害者高等教育研究支援センター	山口大学知的財産センター
千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室
千葉大学アカデミック・リンク・センター	九州大学基幹教育院次世代型大学教育開発センター
芝浦工業大学教育イノベーション推進センター	佐賀大学クリエイティブ・ラーニングセンター
帝京大学高等教育開発センター	熊本大学教授システム学研究センター
金沢大学国際基幹教育院高等教育開発・支援系/部門	

(2) 実施状況

HEIJ の活動の一つとして、総会に併せて「大学教育イノベーションフォーラム」を実施している。第2回となるフォーラムは、2017年12月11日に Conference Branch 銀座にて、「大学教育開発の専門性を探る」と題して開催され、86名が参加した。「これからの大学に求められるマネジメント・組織開発」(吉武博通 首都大学東京理事)、「インストラクショナルデザイン (ID)

に基づく教育開発」(鈴木克明 熊本大学教育システム学研究センター長, 教授), 「ファカルティーディベロッパー (FDer) に求められる専門性」(佐藤浩章 大阪大学全学教育推進機構 准教授), 「大学院教育による大学経営人材の育成の現状と課題」(小方直幸 東京大学大学院教育学研究科 大学・経営政策コース 教授) の講演が行われ, その後, 全体ディスカッションとして活発な討議が行われた。組織レベルの取組から教職員の人材育成までを含む講演及び議論を踏まえ, 日本の大学が自主性・自律性を促し, その構成員である教職員が合意形成できる同僚性を創り上げ, それぞれに課された課題に取り組み, 組織としての意思決定がなされる仕組みをつくる創意工夫が, 日本の高等教育の発展に繋がるのではないかとされた。

また, 2016 年度に開催した第 1 回のフォーラム「SD の義務化と大学の未来～全教職員の能力開発を組織開発につなげるために～」(2017 年 3 月 9 日・10 日) については, SD レポートとして『大学職員論叢』第 6 号(大学基準協会, 2018 年 3 月)に掲載された。



図 16 第 3 回大学教育イノベーションフォーラム

(3) 評価及び課題

現在 17 組織が加盟組織しているが, 内 15 組織が教育関係共同利用拠点であり, かつその内 13 組織が国立大学である。本団体が目指すのは, 幅広いメンバーシップによるオープンな運営, 可能な限り多くの大学の教育改善への貢献であることから, 加盟組織の一層の拡大を図ることが望ましい。また, 大学教育関係者はもちろんのこと, 企業・官公庁・団体等において大学教育に関心のある組織との連携協力の可能性を追及することが期待される。このため, 2018 年度には, 2017 年度に制作した本団体のパンフレットを広報活動に活用し, 加盟組織の拡充及び他団体等との連携活動を推進する。



図 17 HEIJ パンフレット

2.9 国際連携を通じた拠点事業の高度化

2017 年度は, 共同研究員として海外専門家が 4 名おり, メルボルン大学と東北大学でアカデミック・リーダーに関する共同セミナーを開催(2017 年 11 月 7 日)するとともに, メルボルン大学副学長及び高等教育専門家による外部評価を実施(2017 年 11 月 8 日)し, 拠点事業全般及

び各プログラムに関する意見交換を行い、成果と課題に関する知見を得た。また、カナダ・クィーンズ大学より共同研究員、メルボルン大学より客員研究員、コロラド大学より全米ベストティーチャー賞受賞教員を招聘し、それぞれ大学教育改善に関するセミナーを実施(2017年8月10日、2018年2月20日、3月27日)した。



図 18 PD セミナー「Creating Innovative Higher Education for the 21st Century」

2.10 2018年度の活動と目標

2.10.1 CPDのビジョン：「大学教育イノベーション創発拠点」

(1) CPDのミッション

① 東北大学の教育改革を推進

卓越した教育・研究を行うワールドクラスの大学を目指す東北大学の教育力を高めることを使命とする高度教養教育・学生支援機構において、専門性開発及び教育開発を行い、全学的な教育改革の推進に寄与する組織。

② 日本の大学教育改革を主導

教育関係共同利用拠点としての業務を担い、教育内容・方法開発及び教職員の能力開発並びに教育マネジメント・組織開発を大学教育開発として一体的に推進し、我が国の大学教育改革を牽引する組織。

③ 大学教育開発に関する国際ハブ

「大学教育イノベーション日本 (HEIJ)」の代表校・事務局として主導的な役割を果たすとともに、海外のワールドクラスの大学や関係機関との国際連携を強化し、大学教育開発に関する世界と日本の結節点 (ハブ) の機能を果たす組織。

(2) CPDの特色

① 国際性

CPDの提供する拠点プログラムは、カリフォルニア大学バークレー校、クィーンズ大学、メルボルン大学等との国際連携を活用して最先端プログラムを日本に適合するよう内製化する形で開発してきた。引き続き、「国際性」を活かした特長ある取組を推進する。

② 全国的な連携活動

国公立の区別なく大学教育改革に取り組む組織が結集する団体「大学教育イノベーショ

ン日本」の代表校・事務局として、教職員の能力開発、カリキュラムや教育方法の開発、教育マネジメント・組織開発等の一体的な推進など、全国的な連携活動において主導的な役割を果たしていく。

③ 総合性

全国の教育関係共同利用拠点は、近年、特定の専門性に特化した拠点が増加する一方、総合的な拠点は減少している。大学教育共通の普遍的課題に取り組む総合的拠点として、個々の教職員の能力開発とともに、学部等や全学的な課題解決を主導できる人材育成にも取り組む。

(3) CPDの組織の在り方

① イノベーション志向の組織

世界水準の大学教育イノベーション創発拠点を目指す組織として、イノベーション志向の組織文化を醸成すべく、画一性・硬直性・閉鎖性を回避し、多様性・柔軟性・開放性・国際性を持続的に向上させていく組織。

② ネットワークのハブとなる組織

機構内・学内及び国内外の連携ネットワークを通じ、グッド・プラクティスの共有とイノベーションの普及を図る組織。

③ 実践・研究往還の相乗効果を目指す組織

組織及び教員の職務や業績が業務のみに偏ることなく、実践と研究の往還による相乗効果を高めることを重視する組織。

④ 研究・教育・社会連携・大学運営4領域での活躍を支援する組織

研究・教育・社会連携・大学運営という4領域の役割をバランスよく担い得る能力を開発することが、教員のキャリア及び大学の発展にとって重要であり、そのためには、CPDの教員が各領域で業績と将来性を有する必要がある。教員が各々の学術的専門性を活かして、大学教育に関連する研究、教育、国際連携、社会貢献、機構業務、運営等に前向きに取り組み、大学教育改革に創造的・革新的に取り組むことを支援する組織。

2.10.2 戦略的方向付けを必要とする当面の重要課題

(1) 新たな発展の方向性の明確化

「選択と集中」及び「新規財源」の追及が不可避となっている。これまでの拠点事業から大胆な見直しや新機軸の開拓が求められている。その際、「拠点」の枠に必ずしもとらわれない発想も必要である。

(2) 第2期拠点期間終了後の将来構想

2020年度をもって、第2期拠点期間は終了する。2017年度実施の海外専門家による外部評価を踏まえ、2021年度以降の課題を明確化する必要がある。

(3) 学内協働の強化

国の政策動向の中で、指定国立大学法人としての東北大学の位置付けを踏まえ、機構の各センター・室及び他部局との協働並びに大学執行部との関係構築の在り方を具体化する必要がある。

(4) 国内外の他大学・関係機関との連携強化

国内外の先進的取組との連携強化について、連携組織や連携の内容等を具体化する必要が

ある。

(5) HEIJ の発展

大学教育イノベーション日本 (HEIJ) を通じた能力開発・教育開発・組織開発の全国的推進による日本全体の大学教育力への貢献について、次なる飛躍の方向性を明確化する必要がある。

2.10.3 事業活動の方針

(1) 確立した事業 (フラッグシップ・プログラム)

確立した事業 (第 1 期から継続してきた事業) は、経費・労力面の合理化と質的充実を図りつつ、実施する。その際、新プログラム開発等に繋げることを考慮する。

① PFFP/NFP

特に「教育」に対するメタ認知を醸成するコースを提供する。また、国の政策動向を見極めつつ、実務家教員教育能力育成プログラムの創設可能性を検討する。

② LAD

履修証明の第 2 期 2 年目を実施する。また、新たな履修証明プログラム (第 3 期) の開発に取り組み、それに並行して、職業実践力育成プログラム (BP) の認定及び教育訓練給付制度の申請に向けて準備を進める。

③ PD セミナー

第 1 期で開発した枠組みに基づき、4 つのゾーンの 14 カテゴリーにバランス良く配置したセミナー及びワークショップを実施する。

④ PDP オンライン

PDP オンラインでの配信数を拡充し、各プログラムでの一層の活用を図る。他大学の機関利用の普及・広報により、全国の FD/SD オンライン・プラットフォームを目指す。

⑤ PD ブックレット等の出版

(2) 初動段階の事業 (新たな重点領域)

初動段階の事業 (第 2 期中に取組開始された事業) は、上記 (1) のフラッグシップ・プログラムに続く新たな重点領域として発展を目指す。

① STEM 教育

2017 年度までの数理科学教育の取組を踏まえ、STEM (科学・技術・工学・数学) 分野において学問分野固有の専門性の習得に向けた教育研究 (DBER) の実践的・実証的知見に基づくプログラム開発を推進する。その際、学際融合教育推進センターとの協力を具体化するとともに、他部局との連携を模索する。

② SDP

義務化された SD の趣旨を踏まえ、教育研究と大学運営の高度化を担う教職員のための大学マネジメント力開発プログラムを、前年度に引き続き実施する。また、若手職員を対象としたセミナー・ワークショップを継続開催する。

③ 大学教育イノベーション日本 (HEIJ)

HEIJ の代表校・事務局として、大学教育開発 (能力開発・教育開発・組織開発) の全国的推進のための取組において主導的役割を果たし、日本全体の大学教育力の向上へ貢献する。また、HEIJ の総会・フォーラム等を企画・運営するなど、連携活動を発展させる。その際、

次の飛躍の一手となるよう創意工夫する。

(3) 他センターとの共同事業

① 外国語教育

外国語教育については、言語・文化教育センターを主体とする形で連携を強化し、持続可能な取組を模索する。英語及び初修外国語について、学内及び全国的にインパクトある取組を模索する。

2.10.4 組織運営の方針

① アイデア・意見の積極的提案

各構成員の個性・多様性を活かし、組織としての創造性・革新性を高めるため、担当を超えた積極的提案を奨励する。

② 組織としての一体性

各構成員の個性・多様性を尊重しつつ、センターとしての組織的な効率・効果の確保を図る。

3 メンバー

3.1 CPD 教員・支援スタッフ等

教員	
大森 不二雄	大学教育支援センター長(2017年10月1日～) 副センター長(～2017年9月末) 教授(高等教育開発室)
岡田 有司	副センター長(2017年10月1日～) 同 准教授(高等教育開発室)
羽田 貴史	大学教育支援センター長(～2017年9月末) 同 教授(高等教育開発室)
今野 文子	同 講師(高等教育開発室) ※2017年8月末退職
杉本 和弘(兼任)	教育評価分析センター長 高度教養教育・学生支援機構, 教授(高等教育開発室)
支援スタッフ	
稲田 ゆき乃	コーディネーター(教育研究支援者)
和田 由里恵	PD コーディネーター(教育研究支援者)
齊藤 ゆう	事務補佐員
朱 嘉琪	事務補佐員
研究開発員	
北原 良夫	同 教授(言語・文化教育開発室)
佐藤 勢紀子	同 教授(言語・文化教育開発室)
菅谷 奈津恵	同 准教授(言語・文化教育開発室)
ENSLEN Todd	同 講師(言語・文化教育開発室)
EICHHORST Daniel	同 講師(言語・文化教育開発室)
張 立波	同 講師(言語・文化教育開発室)
趙 秀敏	同 講師(言語・文化教育開発室)
足立 佳奈	同 助手(高等教育開発室)
川面 きよ	同 特任講師(教育評価分析センター)
三石 大	教育情報基盤センター准教授
邑本 俊亮	国際災害科学研究所教授

共同研究員	
佐俣 紀仁	東北医科薬科大学講師
丸山 和昭	名古屋大学准教授
鳥居 朋子	立命館大学教授
川井 一枝	いわき明星大学准教授
中島 夏子	東北工業大学講師
鈴木 学	福島大学 特任准教授
Sophie Arkoudis	メルボルン大学准教授
Chi Baik	メルボルン大学講師
Linda von Hoene	カリフォルニア大学バークレー校 GSI センター長
Andy Leger	クィーンズ大学准教授

3.2 CPD 共同利用運営委員会委員

2017年4月1日付

所 属	職 名	氏 名
高度教養教育・学生支援機構	大学教育支援センター長 教 授	羽 田 貴 史
高度教養教育・学生支援機構	副センター長 教 授	大 森 不 二 雄
高度教養教育・学生支援機構	副機構長 教授(工)	安 藤 晃
高度教養教育・学生支援機構	教 授	杉 本 和 弘
高度教養教育・学生支援機構	准教授	岡 田 有 司
高度教養教育・学生支援機構	教 授	中 村 教 博
教育情報基盤センター	教 授	静 谷 啓 樹
宮城大学	准教授	川 井 一 枝
尚綱学院大学	学 長	合 田 隆 史
芝浦工業大学	教 授	榑 原 暢 久
筑波大学	教 授	吉 武 博 通
名古屋大学	教 授	夏 目 達 也
山口県立大学	副学長	岩 野 雅 子

教育関係共同利用拠点（教職員の組織的な研修等の共同利用拠点）

知識基盤社会を担う専門教育指導力育成拠点

- 大学教員のキャリア成長を支える日本版 SoTL の開発 事業報告書 2017

Joint Educational Development Center

Excellence in University Learning and Teaching Annual Report 2017

2018年 3月 31日 発行

編者 東北大学高度教養教育・学生支援機構 大学教育支援センター
発行所

Center for Professional Development
Institute for Excellence in Higher Education
Tohoku University

〒980-8576 宮城県仙台市青葉区川内 41

TEL : (022)-795-4471

E-mail : cpd_office@he.tohoku.ac.jp

印刷所 北日本印刷株式会社

〒984-0064 仙台市若林区石垣町 35 番 6