

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 28 年度 事業報告書

Joint Educational Development Center “Excellence in University Learning and Teaching” Project Report 2016

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



2016 年度教育関係共同利用拠点事業報告書

目 次

1. 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」	3
1-1. 第2期の基本コンセプト	4
1-2. 第2期全体の方針	4
1-2-1. 専門教育指導力育成プログラムの開発・実施	4
1-2-2. 大学教員準備プログラム (PFFP) と新任教員プログラム (NFP) を統合したジュニアファカルティ・プログラムの開発・実施	5
1-2-3. 各大学で組織的教育改革に取り組むアカデミック・リーダー育成 プログラム (LAD) の開発・実施	5
1-2-4. 教育企画力・変革力の育成を目指す大学職員能力開発プログラム (SDP) の開発・実施	5
1-2-5. PDPonline における PD セミナーの動画配信	6
1-2-6. 学生の多様性に対応したプログラム開発・実施	6
1-2-7. 全国の大学教育センターと連携し、日本の大学全体の質向上に寄 与するプログラムの開発・実施	6
1-2-8. 成果指標の開発	6
2. 2016 年度活動報告	7
2-1. 計画の目標及び運営の基本方針	8
2-2. 組織運営に関する目標と実施状況及び課題	8
2-3. 学内外への宣伝・広報	8
2-4. 調査研究活動	9
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	9
2-4-2. 大学教育の内部質保証を担うミドルマネジメント人材の専門性開 発に関する国際比較研究	9
2-4-3. 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	10
2-4-4. 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	10
2-4-5. 大学の「内部質保証」観と学生の「学習」観の乖離とその克服—教	

育の生産性を高める教学マネジメントの条件—	11
2-5. 拠点事業効果の事後検証	11
2-5-1. 検証に向けての先行研究調査	12
2-5-2. 東北大学 ジュニアファカルティ・プログラム (PFFP/NFP) の効果検証	13
2-6. プログラム開発・実施	13
2-6-1. 専門教育指導力育成プログラム (DTP)	13
2-6-2. 東北大学 ジュニアファカルティ・プログラム (PFFP/NFP)	15
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)」	19
2-6-4. 大学職員能力開発プログラム (SDP)	25
2-6-5. PD (専門性開発) セミナー	27
2-6-6. PDPonline (専門性開発プログラム動画配信サイト)	28
2-7. 研究成果の発表・出版	31
2-7-1. 口頭発表・講演等	31
2-7-2. 論文・書籍等	32
2-8. 他機関との連携	32
2-9. 2017年度の活動と目標	33

3. 参考資料

3-1. PDP (専門性開発プログラム)	38
3-1-1. PD (専門性開発) 分野一覧	38
3-1-2. PD セミナー実施一覧	39
3-1-3. PD セミナー参加者アンケート結果	51
3-2. 大学の未来を切り拓くための新「SD」に関する提言	92
3-3. CPD スタッフ	93
3-4. CPD 共同利用運営委員会委員	95
3-5. CPD スタッフの活動	96

1. 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」

1-1. 第2期の基本コンセプト

東北大学高度教養教育・学生支援機構（旧高等教育開発推進センター）は、2010年に文部科学省より教育関係共同利用拠点の認定を受け、第1期（2010-2014年度）においては、「国際連携を活用した大学教育力開発の支援拠点」として、国際連携を活用した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専門性開発プログラム（Professional Development Program; PDP）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、様々な取り組みを行った。なお、教育関係共同利用拠点としての実質的な推進は、大学教育支援センター（Center for Professional Development; CPD）が担い、本機構の11のセンターの先進的な取り組みと成果を学内外に発信していくこととしてきた。

第2期（2015-2020年度）においては、基本コンセプトを維持しつつ、その成果をふまえ、「教員の専門分野別の研修カリキュラム・研修教材の開発及び研修会の実施」に対応する「専門教育指導力育成」をめざし、「大学教員のキャリア成長を支える日本版 SoTL の開発」を推進する。

その背景としては、大学教員の初期ステージは、おおむね入職後8年間、38歳前後までであり、その間に教育力を身につけたと考えていることが分かったが、教育については、つつがなく授業を行えるようになると、課題として認識されない傾向がある。すなわち、教育力の獲得が、持続的な教育の質の向上や、新たな授業モデルを導入するなど教育改革の推進にまで発展しない。

また、教員の教育能力獲得の要因としては、日常的な教育活動の中で試行錯誤を経ながら経験することが大きいことも分かった。教員が経験主義的に教育能力を獲得するだけでは、あらたな教育改革を推進する能力は獲得されない。個々の授業をスムーズに遂行する能力だけでなく、学生の学習メカニズムや教授＝学習過程の理解、専門分野における最先端の研究成果をカリキュラムに構造化し、授業科目に反映させ、学生の理解を促進させる教材・教育方法を進める専門教育指導力の形成が重要になっている。いわば、高等教育における教科教育学の構築が必要であり、英米圏の大学においては、一般的な大学教員の授業力ではなく、教科内容の教材化など Scholarship of Teaching and Learning (SoTL) として推進されている。わが国でも早急な導入と定着が求められる。

とりわけ、アメリカ、イギリスでは、STEM (Science, Technology, Engineering & Mathematics) の分野について、小学校から高等教育まで組織的に教育内容・方法の開発が進められている。世界的に教員の教育力は専門分野の指導力として重視されており、拠点第2期の新しい取り組みと位置付ける。

1-2. 第2期全体の方針

1-2-1. 専門教育指導力育成プログラムの開発・実施

・海外調査 STEM 及び SoTL について、アメリカ、イギリス、オーストラリアの先進事例の調査・分析を行う。分野別の学士課程教育における有益なコンテンツの収集は、プログラム開発に有益である。

・試行プログラムの開発 英語教育、中国語教育、数理科学教育など3分野の専門教育指導力育成プログラムを開発する。開発にあたっては、東北大学高度教養教育・学生支援機構の教員はもちろん、東北大学各研究科、専門学会の協力を得て、オール・ジャパンによる質の高い内容を目指す。分野別の教育論は、日本において理論的にも実践的にもあまり発展していない。諸外国の

事例を含め、学会の協力を得て開発する。専門分野の指導力は、対象とする教員が現職であることをふまえ、建設的協働学習をベースに経験の構造化が可能である。

・プログラムの実施 遠隔学習、個別セミナー、1泊2日（学習時間12時間）や1週間の集中セミナー（学習時間20時間）等を組み合わせ、計24時間程度の学習を保证する。

1-2-2. 大学教員準備プログラム（PFFP）と新任教員プログラム（NFP）を統合したジュニアファカルティ・プログラムの開発・実施

第1期の5年間の取り組みで、大学院生向け大学教員準備プログラム（Preparing Future Faculty Program; PFFP）と新任教員プログラム（New Faculty Program; NFP）とは共通する内容があり、年代の近い院生・新任教員がともに学習する機会を持つことが、視点の共有など効果が高いことが分かった。博士論文執筆などの課題があり、十分な教育経験を持たない院生にとっては、先述の専門教育指導力プログラムは負荷が大きく、ニーズに対応しないので、大学院教育と大学教員の経験を接続させるジュニアファカルティ・プログラム（Junior Faculty Program; JFP）として改善し、実施する。現在のプログラムの評価は高く、海外派遣はグローバルな視点で教育・研究活動を進めるうえで有効であることから、継続して実施する。

1-2-3. 各大学で組織的教育改革に取り組むアカデミック・リーダー育成プログラム（LAD）の開発・実施

履修証明プログラムとして120時間の学習を確保し、高等教育機関における教育改革・質保証に対し、専門性に基づくリーダーシップを発揮できる人材を育成する。具体的には、大学教育に関する専門知識・技能を有し、教職協働を通して教育改革を推進できる高度な専門人材（部局長や執行部、インスティテューショナル・リサーチャー、カリキュラム・コーディネーター等）の育成を目指す。第2期拠点事業では、2013-14年度実施の履修証明プログラム「大学教育人材育成プログラム（Educational Management and Leadership Program; EMLP）」を改編し、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（Leadership for Academic Development Certificate Program; LAD）」とし、高等教育マネジメント・リーダーシップに係る体系的な基礎知識の提供、国内外先行事例の実施調査、アドバイザー・参加者間の議論を通じた実践的プログラムを整備する。

LADは、①「高等教育基礎」（14時間、他キャリア別プログラムと科目共有）、②「高等教育マネジメント」（16時間、PDセミナーとしても公開）、③「高等教育リーダーシップ」（12時間）、④「アクション・ラーニング」（98時間、集中的なワークショップと国内外大学の実施調査）の4つの領域で構成され、①②③で専門知識・技能の体系的修得、④で実践経験の蓄積とリフレクションを行う。

1-2-4. 教育企画力・変革力の育成を目指す大学職員能力開発プログラム（SDP）の開発・実施

第1期の取組実績を踏まえ、教学支援や教育企画に係る能力育成を中心に、大学職員に必須の知識・技能を提供する基礎的・共通的研修会を実施するとともに、そのベースの上に、キャリア別ニーズに即した職員研修プログラムを構造化した大学職員能力開発プログラム（Staff Development Program; SDP）を展開する。具体的には、①国公私の多様な高等教育機関で職員

に共通して求められる教学分野の企画・支援に関する知識・能力を提供するセミナーと、②チームワーク力やコミュニケーション力の伸長を意識したワークショップによって、若手職員と中堅職員（特に係長から課長補佐）に必要な基礎的素養と実践的能力の開発を促すキャリア段階別研修を開発・実施する。

1-2-5. 「PDPonline」における PD セミナーの動画配信

第1期で開発してきたプラットフォームと各関係組織との連携を維持しつつ、コンテンツ数の継続的な拡充を行う。また、拠点事業として他大学への寄与や成果の還元を行うべく、他大学等による PDPonline 上のコンテンツの組織的な利用を「機関利用」と位置づけ、この利用の広報、普及につとめる。加えて、閲覧ログの解析等による利用状況の分析を行い、コンテンツ提供方法のさらなる工夫や、継続的な改善を行っていく。

1-2-6. 学生の多様性に対応したプログラム開発・実施

学生は、(1) レディネスの多様性（入学前の大学準備教育における多様性）、(2) 文化的多様性（留学生、帰国子女など育ってきた文化・生活の多様性）、(3) 個体の多様性（認知・学習能力の個別性と学習の文脈依存性による多様性）、(4) 生理的多様性（発達障害、視聴覚障害など器質的差異に基づく認知・学習行動の多様性）などの要因が輻輳した多様な個性ある存在であり、大学教育は、こうした多様性に配慮し、大学レベルとして求められる学習成果を獲得させ、グローバル時代の市民として必要な諸能力を培うことが期待されている。

1-2-7. 全国の大学教育センターと連携し、日本の大学全体の質向上に寄与するプログラムの開発・実施

対面式のセミナーにのみ限定しないプログラムの提供方式が求められており、大学教育改革イニシアチブ（仮称・新設）や共同利用運営委員会等と連携した「教育関係共同利用拠点ネットワーク・PD ポータルサイト」を構築する。各拠点の特色あるコンテンツ（セミナー・ワークショップ、教材）を共有し、無償で全国に発信するとともに、学会・他大学・教員の協力を得て、各種の教材をオンラインで提供する。ポータルサイトは、学会・他大学もステークホルダーとして参加し、内容の完全化などを図る仕組みを構築する。

1-2-8. 成果指標の開発

これまで、参加状況及び満足度、学習到達度（PFFP, NFP, EMLP）を測定し、プログラムの改善・充実を図ってきた。実効性を明確にするために、行動変容及び組織変容を対象とし、プログラムの効果全体を測定する指標を開発・実施する。プログラムの成果測定に用いられている Kirkpatrick（2006）や Guskey（2000）による評価モデルを参考に、5つのレベルから成る指標を設定し、これを用いて分析を行う。レベル1「参加状況」、レベル2「満足度」、レベル3「学習到達度」の3段階については、第1期拠点の取り組みにおいて既に実施済みの評価、分析手法である。第2期の取り組みにおいては、これらに加えて次に示す2つのレベルを新たに対象とする。レベル4「行動変容度」では、プログラム参加者が学んだ知識や技能を効果的に職場において援用できたかどうか、レベル5「組織変容度」では、組織への波及効果や学生の行動や達成度の変容を対象とする。これらを実行、分析するために、「参加者フォローアップ制度」を新たに構築し、プログラム参加教職員を登録して継続的にフォローアップする仕組みを実現し、参加者自身の行動の変容や組織への影響について追跡調査の実施を可能とする。

2. 2016 年度活動報告

2-1. 計画の目標及び運営の基本方針

2015年度の単年の拠点認定から、同事業にて継続認定を受け（2016-2020年度）、事業推進を持続的に行うことが可能となったことから、日本全体の大学教育力へ貢献する活動を行う。

- (1) 継続事業の質の向上と規模の拡大（PDプログラム、PFFP/NFP, LAD, SDP）
- (2) 新たな取り組みの推進（専門教育力の開発）
- (3) 全国的組織化と日本全体の大学教育力への貢献（大学教育イニシアチブ（仮称）の組織化、調査研究）
- (4) 新メンバーを加えて、6年間の自己点検・評価をふまえ現状と課題の共有、及び第3期中期計画と変動する高等教育へ対応するCPDのスタンスを明確にする。

2-2. 組織運営に関する目標と実施状況及び課題

2016年度は、日本全体の大学教育力への貢献を目指し、大学教育イニシアチブ（仮称）の発足を目標に他の拠点等と連携し、9月に教育関係共同利用拠点等13組織が加盟する「大学教育イノベーション日本（Higher Education Innovation Japan ; HEIJ）」を発足させることができた（代表には羽田センター長が就任）。HEIJは準備委員会を開催し、大学設置基準改正によるSD義務化を受けて2017年3月に第1回フォーラムを開催し、「大学の未来を切り拓くための新「SD」に関する提言」（参考資料3-2）を採択した。第2期の教育関係共同利用拠点は、地域配置よりは看護教育など特定の教育活動に特化した採択を重視しているため、互いの特徴を生かし、相互協力によって大学教育の向上を進める。

OB/OGの組織化については、PFFP/NFP修了者による全国ユーザ会議（参考2-5-2）を契機に、首都圏での同窓会が開催された。2017年度にはLAD/EMLPの修了者会議を計画しており、こうしたアフターケアの活動を通じて、大学現場との交流を進め、プログラムへの反映を行う。

2-3. 学内外への宣伝・広報

(1) 目標

2016年度は、次の目標を掲げた。

- ①多様なニーズに対応したPDセミナーの周知を徹底するとともに、安定的なセミナー数の提供、参加者数を増やす。広報においては、これまで継続しているポスター、ホームページ、ソーシャル・ネットワークを活用しつつ、内容の充実化を図り、学内外利用者のリーチ方法に応じた対策を行う。
- ②持続性を持って進めているキャリア別プログラムにおいては、過去の受講者からの口コミが重要であり、新規受講者を確保するためにも、各プログラムの対象者に幅広く情報が伝わるよう、広報のタイミングや方法・機会を確認し、改善する。
- ③2020年度までの継続的な拠点事業としてアピールし、プログラムの発展的内容を伝える。

(2) 実施状況

・**広報物の作成** 拠点事業における提供プログラムを構造的にわかり易くまとめ、PDセミナーの年間提供科目一覧を掲載した「PDP 2016年度プログラム」（7,000部）を作成した。PFFPと

NFP は 2015 年度に続き、手のひらサイズの A6 版とし、全国募集のプログラムであること、ショートコースとフルコースが選べることを示したパンフレット（各 6,000 部）を作成した。LAD は 2 ヶ年であり、2016 年度は受講者募集を行わないが、次期募集を踏まえたプログラム広報として継続してパンフレットを活用した。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。

- ・ **ポスター等による情報発信** 全てのセミナーおよ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、全国には主にデータ版にて情報発信を行った（参考資料 3-1-2）。

- ・ **ホームページの活用** 大学教育支援センターホームページの改修を行い、各提供プログラムの構造を一見して理解できるよう、アイコン標記とした。広報では、高度教養教育・学生支援機構、大学教育支援センター、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。「PDP 2016 年度プログラム」パンフレットのデータ版を大学教育支援センタートップページおよび学都仙台コンソーシアムの FD/SD 研修ページからもダウンロード可能とした。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ほか、次期参加者のためのガイドとして活用した。

- ・ **ソーシャル・ネットワークの活用** 大学教育支援センターホームページと Facebook ページ、Twitter を連動させ、ホームページ掲載のニュースが自動で Facebook と Twitter に流れるように改修を行った。これを活用し、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の様子を情報発信した。

- ・ **学内への広報** 「東北大学ポータルサイト」を継続して活用して、学内向け広報を行った。学生については、各部局・専攻に紙媒体のポスターやパンフレットを配布し、掲示の協力を依頼した。全学新任教員研修時に NFP パンフレット等の配布を行い、プログラム対象者に直接アプローチを行った。

(3) 評価および課題

- ・ **広報活動の改善と推進** 大学教育支援センターホームページの改修によるソーシャル・ネットワークとの連動は、センタースタッフの広報労力削減として有効な方法であった。ただし、情報のウェブ化による有効性は確認できておらず、次年度は、アンケート等を通じて確認をしていく必要がある。全国への広報はメールマガジン等のインターネットを通じた方法が安価で広く周知することが可能であるが、東北圏は、未だ拠点として認識されていないことがあり、引き続き、各機関へアプローチしていくことが求められる。

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**
研究会を 2 回開催したほか、アメリカ・イギリスへの調査を行った。

2-4-2. **大学教育の内部質保証を担うミドルマネジメント人材の専門性開発に関する国際比較研究**

大学マネジメント人材育成研究会が 2012 年に実施した「大学の組織運営とマネジメント人材育成調査」のデータを用いて、「学科長・専攻長」に代表されるミドルマネジメント人材の置かれた状況とそこで求められる役割に焦点を当て分析を行った。その結果は、日本高等教育学会第 19

回大会にて「高等教育機関におけるミドルマネジメントの特性と能力育成に向けての課題」として、また日本教育社会学会第 68 回大会にて「高等教育機関におけるミドルマネジメント人材の能力構造」として発表した。

海外調査のうち、2015 年度に実施できなかったマレーシア調査として、2008 年にマレーシア政府が設置した AKEPT (Higher Education Leadership Academy) に対する訪問調査を実施し、同機関の位置づけ、目的、提供プログラムの概要を明らかにするとともに、研修の参観・参加者への聞き取りを行った。AKEPT は政府の高等教育戦略を達成するための支援組織として位置づけられており、部局長・学科長のミドルマネジメント層から学長・副学長のトップマネジメント層まで、受講者に応じた研修内容を開発・提供している。また、アカデミック・リーダーシップに関する基礎研究機能を有する Centre for Knowledge も設置されている。

本研究の一部を公表する機会として、2017 年 1 月 20 日に「高等教育における戦略的データ活用とリーダーシップ」と題する国際シンポジウムを開催した。同成果については、シンポジウム内容をまとめ、2017 年度に公表する予定である。

2-4-3. 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

大学の経営・教学境界領域の専門職化が進む英国への訪問調査を実施し、大学の経営と教学を橋渡しする新たな専門職に関する先駆的研究を行ってきた Whitchurch 博士 (UCL Institute of Education, University College London) 及び博士・ポスドク等のキャリア支援・関連調査等を行う全英プログラム Vitae の最高幹部 (Head) との面接調査及び資料収集を通じ、英国の大学における博士課程出身専門職等の現状と展望について、最新の情報と専門的な知見を得ることができた。

英国・豪州の高等教育における教職員の能力開発等について第 1 回大学教育イノベーションフォーラム (2017 年 3 月 9～10 日) にて「英国高等教育における教職員の能力開発と組織開発として発表を行った。

国内の既存調査データとして、科学技術・学術政策研究所の「博士人材追跡調査」及び「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査」の調査結果の公表データを精査し、本研究の調査設計の参考にするとともに、本研究の目的にとって重要でありながら、これら既存データでは明らかにされていない情報を確認した。

研究代表者及び研究分担者による研究打合せを行い、インターネット調査の調査項目案を作成した。調査項目案の作成に当たっては、増大・多様化する博士課程出身の大学非正規教職員の全体像、特に経営・教学境界領域における多様な職について、雇用形態、職務、キャリア意識等の実態を探索できるよう、検討・協議を重ねた。

2-4-4. 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

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修プログラムを開発することにある。本研究では、大学教員を対象とした実践的なプログラムの提供を実現するために、これまでに開発してきた成長型教授設計プロセスモデルに基づく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、教員がそれぞれ自身のキャリア・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。平成 28 年度は、拠点事業のジュニアファカルティ・プログラム (PFFP/NFP) の一環として実施してきた授業参観の取組みを対象として、以下の項目について実施した。

- ① プログラム実践における協力教員の発見・獲得・依頼方法のノウハウをまとめた
- ② プログラムの実践において分野横断的に 30 件の授業参観とディスカッション、リフレクションを行った
- ③ 授業を参観される側の教員ら 10 名を対象としたインタビュー調査を実施し、授業参観に協力することに対する意識とこれによる効果等について分析した
- ④ これまでの取組みの概要と教員インタビュー、参観者のリフレクティブジャーナルの記述をまとめ、PD ブックレット Vol.8「授業参観のすすめ」として刊行した
- ⑤ プログラムの実施状況について国際会議 Global Summit on Education 2017 において発表した

2-4-5. 大学の「内部質保証」観と学生の「学習」観の乖離とその克服—教育の生産性を高める教学マネジメントの条件—

全国の大学のアンケート調査結果の分析により、大学の内部質保証観は、学習成果の向上に向けた改善取組との認識に立っているとは言い難く、最小限の努力で形式的・皮相的にコンプライアンスの目的を達成しようとする合理的選択として解釈できることを明らかにした。

また、大学 1 年生の半構造化面接により、修学上の要件設定等が学習観及び学習態度・行動に与える影響を探索的に調査した結果、大学側の意図と学生の行動の間には齟齬が見られ、コース振り分けで成績の考慮される科目だけに注力するなど、目的達成の手段として効率的・打算的という意味で「合理的」な選択を行っている学生の状況が窺われた。

以上のような研究成果を論文として取り纏め、『東北大学 高度教養教育・学生支援機構 紀要』第 3 号に投稿し、採録された。

2-5. 拠点事業効果の事後検証

本機構が 2010 年に教育関係共同利用拠点の認定を受け、事業開始から 7 年目をむかえた。この間、本拠点事業が提供するプログラムを修了した受講者が就職、昇進するなど、それぞれのキャリア・ステージにおいて活躍はじめており、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はじめていると判断できる。

これまでに各キャリア・ステージ別プログラムを修了した教職員は、145 名にのぼる（大学教員準備プログラム PFFP : 63 名、新任教員プログラム NFP : 47 名、大学教育人材育成プログラム EMLP : 26 名、アカデミック・リーダー育成プログラム LAD : 9 名）。これら修了生ら（ユーザ）に対し、プログラムでの経験がどのように活かされているか、また、現在の立場から振り返ってプログラムがどうあるべきかといった評価を行うことで、単なるプログラム終了直後のアンケートでは明らかにできないような、長期的視点でのプログラムの有効性評価を実現できると考えられる。これによりユーザの「満足度」「学習到達度」だけではなく、「行動変容度」や「組織変容度」を対象とした議論や分析が可能となり、今後のプログラム開発における成果指標の開発、

それによる教職員能力開発の有効性向上に役立てられる。さらに、これらの成果を全国に発信し共有することで、日本全体の教職員能力開発プログラムの質向上に寄与することも期待できる。

しかしながら、拠点事業費が概算要求額よりも大幅に減額され、かかるプログラム評価に伴う経費の計上が困難であるため、平成 29 年度機能強化経費（部局ビジョン）事業「専門性開発プログラムの有効性に関するユーザベース評価指標の開発」として予算申請を行い、これにより先行研究調査および全国プログラムユーザ会議を開催した。なお、本予算申請においても、当初の予定から減額されての支給にとどまったため、2016 年度は、キャリア・ステージ別プログラムのうち、初期キャリア向けプログラム JFP（PFFP/NFP）のみを対象として実施することとした。

2-5-1. 検証に向けての先行研究調査

本評価指標の開発に着手するにあたり、これまでに研修の効果検証としてどのような取り組みがなされてきたのかについて、国内外の事例の調査を行った。以下、簡潔に報告する。

Hanover Research (2015) の *Best Practices in Evaluating Teacher Professional Development* には、PD の効果測定について下記の点が指摘されている。

- 1) PD への投資額は年々増えているものの、研修の効果と評価は未だ不明瞭である
- 2) PD の評価に用いられている手法は、それぞれ異なる理論に依拠している
- 3) 評価枠組みの理論的背景に関わらず、PD の評価は「参加者からのフィードバック」「参加者の学習」「組織的文脈」「学習成果の適用」「学生の成果」の 5 つのエリアを対象としている
- 4) 学生による学習成果 (Student Outcome) は研修の評価において最もクリティカルかつ厄介なデータソースである
- 5) 参加者の学習成果を測定することで、研修の教育的アプローチを評価可能である
- 6) 組織的文脈を検討することは、PD で獲得したスキルの適用における推進力と妨害について理解するのに大きな意味を持つ
- 7) 教員のパフォーマンスが改善したとしても、それと特定の研修内容について結びつけて議論することは困難である
- 8) 多くの調査では参加者の満足度に注目しており、学習や現場での実践、学生の取り組み等に着眼した客観的指標による評価は行われていない
- 9) 過去 10 年で発表された PD 評価のためのモデルは主に 3 つ①Kirkpatrick, ②Guskey, ③Clarke-Hollingsworth
- 10) ①Kirkpatrick と②Guskey は、教員は積み上げ直線的成長をたどると考えているのに対し、③Clarke-Hollingsworth はより複雑な相互作用を伴う

また、Mullins et. al. (2010) による報告 (A Professional Development Evaluation Framework for the Ohio ABLE System) では、研修の評価のほとんどが「研修参加者の満足度評価」(94%)にとどまっており、最上レベルの Results について報告しているものは 2009 年時点で 3%のみであることが指摘されている。

なお、先行研究調査の詳細については、2016 年度 大学教員準備プログラム／新任教員プログラム報告書を参照されたい。

類似の目的を持つ評価指標については、Ohio ABLE PD evaluation framework (Mullins et al. 2010) や Northern Arizona University FDP evaluation Model (Zinovieff 2008) などをはじめとした既存の指標を分析し、これらの援用可能性について検討した。その結果、これら先行研究

の指標をベースとしつつ、インタビュー調査で得られた知見を反映した評価指標を開発することとした。具体的には、①行動変容に関して経験や意識を語ってもらえるようなインタビューを実施する、②モデルありきではなく、インタビュー内容をもとに、全体に対する質問紙を設計する、③「何が変わったか」だけではなく「何で変わったのか」「何故変えたのか」や、変容のプロセスを明らかにすることも視野に入れておく、の3点に留意することとした。

2-5-2. 東北大学ジュニアファカルティ・プログラム (PFFP/NFP) の効果検証

2016年度はまず、修了生を対象とした追跡調査として全国プログラムユーザ会議を開催し、代表者4名による話題提供の後、グループディスカッションと個別インタビュー(対象14名、学内:4部局、他大学等:10)を実施した。この目的は、長期的視点のプログラムの有効性評価のための指標の開発であり、参加者らが「現在からふり返ってプログラムをどのように認識・意味づけているのか」「プログラムでの経験が現在の仕事にどのように活かされているのか」といった遅効性の効果の検証にある。

詳細なインタビューデータは現在分析中であるが、教授学習に関わる個別具体的な知識・スキルだけでなく、大学教育全体を俯瞰できる大学教育に関するメタ認知の醸成や教員間のネットワーク形成が大学教員としての発達に重要であることが浮かび上がってきた。また、先に挙げたHanover Research(2015)における指摘の通り、特定の研修内容と結び付けて効果を実感しているわけではなく、プログラム全体を通して得た経験に基づく評価がなされている傾向がみえてきた。

当日の話題提供の様子や論点については、大学教育支援センターのウェブサイトにおいて掲載し、動画を公開した(<http://www.ihe.tohoku.ac.jp/CPD/about/jpum-report>)。今後はこれらのデータを基に評価指標の開発に取り組むとともに、修了生全体への質問紙調査を実施する予定である。

2-6. プログラム開発・実施

2-6-1. 専門教育指導力育成プログラム (DTP)

(1) 数理科学教育

- ・**目標** 日本学術会議や関連学会の協力を得て、夏期に東京にて、シンポジウムの第2弾(国立大学改革強化推進経費の支援を予定)を実施する。
- ・**実施状況** 昨年に引き続き、第2回の数理科学教育シンポジウムを東京で開催し(9月9日)、「教養教育としての数理科学教育」(北原和夫)、「国民の数量的リテラシー」(桑原輝隆)、「データサイエンス学部」(佐和隆光)、「数学教員養成のあり方」(根上生也)の各報告を受け、フロアと議論し、高大接続の在り方や数学の専門に限定しない数理科学教育の重要性などが確認された。今回は、具体的な教育内容や方法にまで議論がおよび、第1回と合わせて、出版の準備を進めている。
- ・**評価および課題** マクロな状況の解明と共有は進み、具体的な教育内容・方法など大学における教育実践にブレークすべき段階まで来ているが、数学教育関係者など推進する主体とのネットワークをまだ構築できていない。大学教育イノベーション日本に参加している拠点大学との連携も視野に入れ、さらに啓蒙活動を含めた取り組みを進めていく必要がある。

(2) 語学関係

・**目標** 中国語教育の一週間の海外派遣プログラムを実施，英語教育については，本機構言語・文化教育センター，英語教育部会，上智大学と提携し，短期セミナーを企画する。ドイツ語については，本学全学教育ドイツ語担当教員の協力を得て，同種プログラムの開発に着手する。英語教育及びドイツ語教育については，本機構言語・文化教育センターと共同で，国立大学改革強化推進経費の獲得を目指す。

①中国語教育

・**実施状況** 昨年度に引き続き，言語・文化教育センターの張立波講師，趙秀敏講師の積極的な参画と中国政府および北京語言大学の協力により，一週間（2016年9月2日～10日）の海外派遣プログラム「東北大学 大学中国語教授法強化講座」を実施した。本講座には，全国13大学から15名の参加があった。昨年度同様，初日に東北大学東京分室にてオリエンテーションを行い，9月3～10日（移動日含む）に北京語言大学における研修を実施した。この成果については，参加者から寄せられた課題レポートとともに，IEHE Report71『東北大学 大学中国語教授法強化講座 2016年度実施報告書』として刊行した。

・**評価及び課題** 中国語教育は，①当該国での語学教育プログラムの参加により，東北大学高度教養教育・学生支援機構教員の語学教育方法論のスケールアップ，②国内外の専門家の招聘ワークショップ・セミナー開催，③現職教員対象の語学教育プログラムの自律的展開，の3段階を想定して進めてきた。①の段階に2年間取り組み，自主教材の開発や中国語教育教科書の収集などリソースを拡大し，2018年度から②ないし③の段階に発展する基盤ができてきた。また，参加者アンケートの結果からは，概ね「有益だった／まあまあ有益だった」との評価を得ており，好評であったことがわかる。課題としては，中国政府側が提示する条件に沿った広報の工夫，研修内の効果的なふり返りの機会／時間の設置，現地研修担当者との緊密な連絡の必要性が挙げられる。2018年度以降のプログラム国内化に向けて，機構の中国語教員のさらなる協力を得て，プログラムの開発に取り組む必要がある。

②スペイン語教育

・**実施状況** スペインへの派遣調査とワークショップ開催の2つの活動を行った。派遣調査は，国際文化研究科の志柿光浩教授を中心に本学スペイン語非常勤講師2名，計3名を派遣し，スペインの高等教育機関においてスペイン語教育に関する調査を行った（2017年2月19日～3月5日）。歴史的背景等を生かした特色あるスペイン語教育やスペイン語教材について新たな知見を得ることができた。ワークショップは，2017年3月18日に「大学スペイン語教授法強化講座：スペイン語教育力向上を目指して」の題目で開催した。参加者は10名（学内3名，学外7名）であった。前半は四宮瑞枝氏（早稲田大学）を講師に迎え，異文化能力育成とアクティブ・ラーニングを効果的に実践する方法についてグループディスカッションを行った。後半は小川雅美氏（京都大学非常勤）による初級文法の在り方について，参加者と議論が行われた。

・**評価及び課題** 参加者からは「学んだことを実践してみたい」「授業を見直す良い機会となった」等の声が聞かれ，概ね好評であった。開催時期を見直して参加者を増やし，活発な議論を行うこと，前述の派遣調査の成果を反映し，より質の高いワークショップ・セミナーを開催す

ることが次年度の課題である。

③ドイツ語教育

・実施状況 言語・教育文化センターのドイツ語教員の協力により、2016年12月11日に、ワークショップ「大学ドイツ語教授法強化講座：学習者中心のドイツ語教育のために」を開催した。「自律的学習を促す練習形態・作業形態」のテーマで境一三氏（慶應義塾大学経済学部教授）、森田昌美氏（神戸学院大学共通教育センター 准教授）、「動機づけとストラテジーの活性化を促すドイツ語授業（学習者の視点から）」のテーマで藤原三枝子氏（甲南大学国際言語文化センター 教授）、太田達也氏（南山大学外国語学部 教授）の講演・ワークショップを行った。参加人数が15名（学内2名、学外13名）と小規模であったため、参加者の発言の機会が多くなり質疑応答が活発に行われた。言語・教育文化センターのドイツ語教員がファシリテーターとして参加し、議論を促したことも有効であったと考えられる。また、教員自身も参加者と議論を重ねることにより、セミナー・ワークショップの今後の展開について示唆を得たようである。

・評価および課題 参加者アンケートによると、「受講して満足した」が4件法で3.75、学習者の自律性を高めるためのアイデアや学生の学習に対する動機づけなど、「職場もしくは研究室で活用したくなった」が3.75など高い評価を得ることができた。特にドイツ語教育に関するイベントは、教養部解体後初めてである。今後は、学会と連携してワークショップ・セミナーを定期的に行い、いずれは東北大学の教員が講師となって開催することを視野に入れて活動を進める。

④その他

外国語教育の中でも英語教育は特に重要であるが、東北大学高度教養教育・学生支援機構と国内の研究者との連携を含め、進展がなかった。2017年度には、東北大学高度教養教育・学生支援機構言語・文化教育センターの教員が拡充されるなどプラス要因があり、こうした要因を活かし、取り組みを再開する。また、スペイン語・ドイツ語のワークショップを今年度初めて開催したが、参加者及び講師から東北地域でこのようなセミナー・ワークショップが開催されたことを評価する声があったことから、今後語種を増やし、特にフランス語教育のセミナーの新たな開催を目指す。

2-6-2. 東北大学 ジュニアファカルティ・プログラム

東北大学 大学教員準備プログラム（Tohoku U. PFFP）と東北大学 新任教員プログラム（Tohoku U. NFP）を合わせてジュニアファカルティ・プログラムとして実施した。両プログラムとも、昨年度に引き続き、東北大学に限らず、全国から参加者を募るとともに、プログラム全体を「フルコース」としたうえで、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できる「ショートコース」の提供も行った。それぞれの参加者の所属を図表1、2に示す。プログラムはPFFPとNFPすべて合同で実施した。

図表 1 2016 年度東北大学ジュニアファカルティ・プログラム〔フルコース〕の参加者

参加コース	No	所属	国籍	学年・職階
PFFP フルコース	1	東北大学 原子分子材料科学高等研究機構	日本	PD
	2	東北大学大学院 教育学研究科	日本	D2
	3	東北大学大学院 文学研究科	中国	専門研究員
NFP フルコース	4	東北大学 サイクロトロン・ラジオアイソトープセンター	日本	助教
	5	東北大学大学院 法学研究科	日本	助教
	6	東北大学大学院 教育学研究科	日本	准教授

図表 2 2016 年度東北大学ジュニアファカルティ・プログラム〔ショートコース〕の参加者

参加コース	No	所属	国籍	学年・職階
PFFP ショート コース	1	東北大学大学院 国際文化研究科	中国	GSICS フェロー
	2	東北大学大学院 国際文化研究科	日本	GSICS フェロー
	3	東北大学大学院 理学研究科	日本	D1
	4	株式会社内田洋行 教育総合研究所	日本	研究員
NFP ショート コース	5	東北大学歯学部 附属歯科技工士学校	日本	講師
	6	岩手大学 農学部	中国	准教授
NFP ショート コース	7	岩手大学 教育推進機構	日本	准教授
	8	岩手大学 農学部応用生物化学科	日本	助教
	9	岩手大学 教育推進機構	日本	准教授
	10	東北大学大学院 歯学研究科	日本	助教
	11	東北学院大学 ラーニング・コモンズ	日本	特任助教
	12	東北学院大学 ラーニング・コモンズ	日本	特任助教
	13	東北大学 学際科学フロンティア研究所	日本	助教
	14	東北大学 学際科学フロンティア研究所	日本	助教
	15	仙台白百合女子大学 人間学部人間発達学科	日本	講師
	16	東北大学大学院 歯学研究科	日本	助教
	17	東北大学大学院 歯学研究科	日本	助教
	18	東北大学大学院 歯学研究科	日本	助教
	19	東北大学 高度教養教育・学生支援機構	日本	准教授
	20	東北大学病院看護部 東北大学大学院医学系研究科	日本	助手
	21	いわき明星大学 教養学部	日本	准教授
	22	東北大学大学院 歯学研究科	日本	助教

2016 年度のプログラムの達成目標は 2014 年度から継続して、次に示す項目を設定している。具体的なプログラムの活動内容とスケジュールを図表 3 に示す。

【達成目標】

- 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
- 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
- 教育活動に関する基礎的知識を身につけ、自分なりの言葉で教育観を語る事ができる
- 異分野の研究や教育文化を知る

図表3 2016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

	日時	概要	ショート
事前学習	オリエンテーション前までに各自視聴してくる	プログラムの目的と概要について理解するため、事前説明会の動画を視聴する	○
オリエンテーション	2016年7月16日(土) 10:00~17:30	参加者顔合わせ、大学教育の課題と教員の役割に関する講義、比較教育学の視点を組み入れたワークショップ	○
リフレクション	各自ISTUで自主学習する	本プログラムにおけるリフレクションの取組みに関して理解する	
授業デザインとシラバス作成	2016年8月25日(木) 13:00~17:00	大学の授業における目標・活動・評価について、事前に参加者が作成したシラバスを改善することを通して考える	○
授業づくり：準備と運営(セミナー)	2016年9月14日(水) 13:00~15:00	認知科学の側面から、人間の情報処理や理解に関する理論やモデルを学び、授業や学習のデザインに活かせる知見を得る	○
本当のかしこさとは何か(セミナー)	2016年10月14日(金) 15:00~17:00	豊かな感情を育てることは柔軟な思考力を育てるうえで重要な課題である感情知性について、大学教育と絡めながら学ぶ	○
授業参観	2016年7月~2017年1月	授業経験豊かな教員の授業を3件以上参観し、授業後のディスカッションを通して、教育活動について考えるヒントを得る	○
国内他大学訪問調査(オプション)	2016年10月26日(水) ~28日(金)	国内の他大学(大阪大学・立命館大学・同志社大学)を訪問し、キャンパス見学や授業参観を行い、学生の学びを促進するために大学がどのような教育環境を整えているのかについてフィールドワークを行う	
マイクロティーチング	2016年11月15日(火) 13:30~17:40	一人7分間のティーチングの実践とファシリテータ、他の参加者からのフィードバック、および授業リフレクションの実施	
研究指導法に関するセミナー	2016年12月9日(金) 13:00~16:10	研究室運営や、学生を対象とした研究指導に関する手法や留意点をコーチングの技法を通して学ぶ	
模擬授業	2017年2月17日(金) 13:00~18:15	一人17分間の模擬授業の実践と先達教員からのフィードバック、および授業リフレクションの実施	
大学教育制度と役割について考える	2017年2月22日(水) 13:30~17:30	アメリカの高等教育について学び、海外他大学訪問調査に向けて準備をする	

東北大学図書館ツアー（オプション）	2017年2月24日（金） 10：00～12：00	東北大学図書館の施設設備を視察し、大学における学びがどのように支援されているかについて考察を深める	
海外他大学訪問調査	2017年2月26日（日） ～3月5日（日）	海外の大学（カリフォルニア大学バークレー校）にて、キャンパス見学や授業参観を行い、学生の学びを促進するために大学がどのような教育環境を整えているのかについてフィールドワークを行う	
先達コンサルテーション	2017年3月14日（水） 13：30～16：30	先達教員（経験豊富な先輩教員）による個人コンサルテーションとグループディスカッション	
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	各セミナー後に自身の学びをふり返り、これまでの自身の経験や価値観と結び付けながら教育観を言語化する	○
課題論文	2017年3月中旬に提出	「学生にとって、大学でのよい学習経験とはどのようなものだと考えますか。また、そういった学習経験を実現するために、大学や大学教員は何をするべきだと考えますか。」というテーマで執筆する	
成果報告会	2017年3月23日（木） 13：00～16：00	プログラムで学んだことを発表し、OB/OGや先達らとの質疑応答を行い、総括する	

【評価および課題】

2016年度の新たな取組みとしては、先達教員の増員、授業参観先の新規開拓、東北大学の図書館ツアー（オプション）の開催、修了生を対象とした全国プログラムユーズ会議の実施が挙げられる。

参加者へのアンケート調査の結果からは、プログラムは到達目標の達成に有益であったとの評価を受けている（フルコース回答者6名、ショートコース回答者21名）。しかしながら、例年よりも大幅に参加人数が増加したショートコースでは、フルコースと比較して低めに評価される傾向が観察された（比較のため、図表4に両コースで共通して提供されたコンテンツに関するスコアを示す）。これは、ショートコースが座学を中心としており、実践の場を必ずしも提供していないこと、フルコースと比べてプログラムの目標や活動の目的をリマインドする機会が多くないことなどが原因として考えられる。また、ショートコースの内容の拡充、実践の場の提供、11月～2月にもセミナーを開催してほしいといった声も寄せられており、結果として、オプションを抜いた形のフルコースとほぼ同じ内容を希望する参加者も少なくないことが確認された。同時に、ショートコースを選択した理由として、「海外他大学訪問調査にはスケジュールや語学力の面で参加できないから」との回答があった。海外他大学訪問調査は、あくまでも希望制によるオプションであり、フルコースの必修項目ではないものの、こうした点が必ずしも明確に理解されていない状況が明らかになった。

次年度の課題としては、ショートコースの拡充の要望に対応するために、フル/ショートの区別をなくしたプログラムの一本化、および、2017年度に予定されている運営体制の変更に合わせたプログラムの再編が挙げられる。

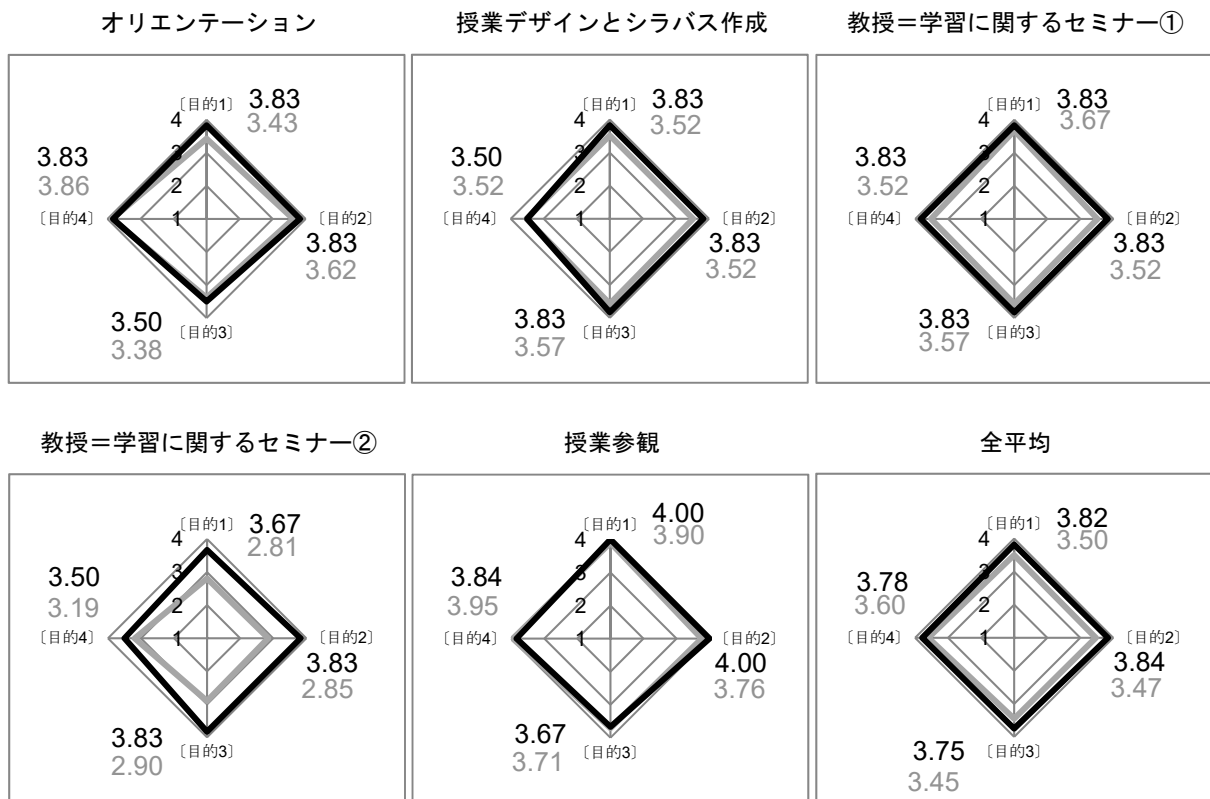
図表 4 2016 年度参加者アンケートの結果（抜粋）

以下に示す達成目標に対して、それぞれのセミナーはどの程度有益であったかについて 4 件法（1. 全く有益ではなかった～4. とても有益だった）で評価を求めた。

【JFP の達成目標】

- 〔目的 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ようになる
- 〔目的 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
- 〔目的 3〕 教育活動に関する基礎的知識を身につけ、自分なりの言葉で教育観を語るようになる
- 〔目的 4〕 異分野の研究や教育文化を知る

図中の数値は全体の平均値。黒線（上数値）がフルコース参加者、灰色線（下数値）がショートコース参加者。



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 以下、LAD）」は、2015 年度から 2 年間にわたり提供を行ってきた履修証明プログラムである。以下、LAD の開発経緯及び構造・概要を簡潔に整理した上で、2016 年度に実施した内容を中心に述べる。

【LAD の構造と内容】

近年、高等教育を取り巻く環境の急速な変化を背景に、高等教育の質保証や運営・経営に携わる高度な人材育成へのニーズが台頭するなか、機関レベルのガバナンスやマネジメント力の向上、

戦略的運営のための意思決定能力の向上が求められている。履修証明プログラム LAD は、かかる能力を有する「アカデミック・リーダー」の育成を目的に 2015 年度から開発・提供を行ってきた。

LAD 開発にあたっては、履修証明プログラム「大学教育人材育成プログラム (EMLP)」(2013-2014 年度提供) の提供実績とそれに対する EMLP 受講者評価に基づいて CPD 内で検討を行った。評価の高かった構成要素 (アドバイザー制や海外研修等) を継承する一方、アカデミック・リーダーに求められる知識・能力・態度等を修得できるプログラム内容になるよう、リーダーシップやマネジメントに関するセミナーを増やすなど改良した。さらに、具体的な達成目標として以下の 6 つを設定した。

- ① 高等教育に関する幅広い知識と最先端の動向を理解する。
- ② 具体的・現実的な問題を分析し、背景にある原因構造を抽出する。
- ③ 機関・分野の特性や資源を視野に入れ、多様な解決アプローチを知る。
- ④ 機関・分野の特性や資源を視野に入れ、最適な改革案を策定する。
- ⑤ 改革案を実施し、その有効性を検証するとともに、新たな課題を把握する。
- ⑥ 関連する諸活動を通じて、協働して課題に取り組むための組織的能力・問題解決能力を獲得する。

図表 5 LAD 概念図

LAD は、右図にある通り、4 つの領域から構成された構造とし (図表 5 および 6)、LAD アドバイザー (図表 7) による支援を得て、種々の活動を行った。



図表 6 4 つの領域における活動内容と目標

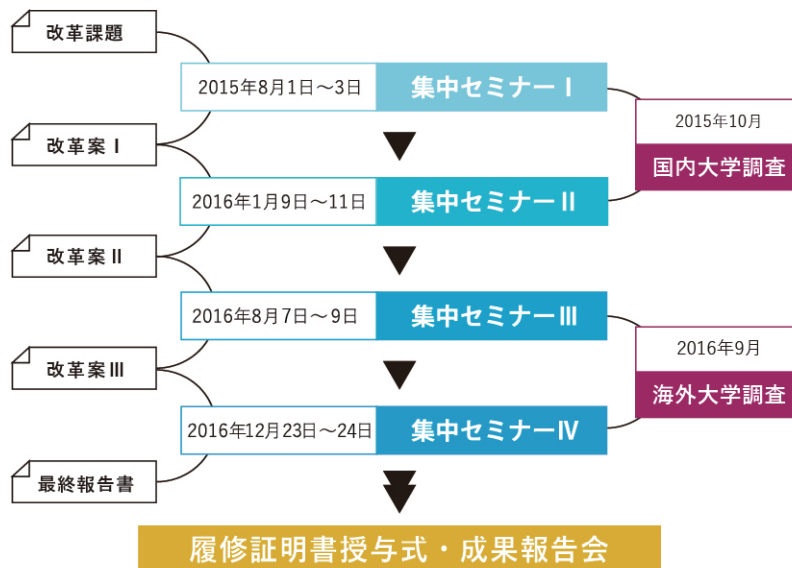
領域	活動内容・目標
1. セミナー・ワークショップ	高等教育に関する知識・技術を修得する
2. プレゼンテーション・コンサルテーション	受講者同士の議論やアドバイザーとの対話を通して新たな視点を獲得する
3. 国内・海外大学調査	国内大学の取組みを基に自大学の相対化、さらに海外の先進的事例の調査を通して課題や成果から学ぶ
4. 課題研究	①～③による学び、リフレクションと実践を通して、各受講者が所属機関の課題に関する改革案を作成し、試行する

図表7 LAD アドバイザー

氏名	所属・職位
小笠原 正明	北海道大学 名誉教授
柳澤 康信	岡山理科大学 学長
吉武 博通	筑波大学 教授

上記4領域の学習は、年に2回行う集中セミナー（2年間で計4回）と国内大学調査（1年目）・海外大学調査（2年目）に集中して行う構成となっている（図表8）。これら集中セミナー、国内・海外大学調査、課題研究に、単独開催のセミナー受講を含め、合計140時間以上の学習を修了することで履修証明書が授与される仕組みである。

図表8 LADの全体構造



【取組状況】

受講者は、教員7名・職員2名の計9名（東北大学4名、公立大学3名、私立大学2名）であった。1年目である2015年度に行ったプログラム内容は、図表9の通りである（活動詳細については、東北大学高度教養教育・学生支援機構（2016）『2015年度 教育関係共同利用拠点事業報告』を参照のこと）。

図表9 LAD プログラム内容（2015年度実施）

プログラム	日程
集中セミナーⅠ －改革課題の明確化－	2015年 8月1日（土）～8月3日（月）
国内大学調査 －先行事例に学ぶ－（3大学）	2015年 ①10月6日（火）、②10月7日（水）、③10月14日（水）
集中セミナーⅡ －改革案の構造化－	2016年 1月9日（土）～1月11日（祝・月）

2015年度 単独開催セミナー（3つ）（必修）	2015年 ①9月5日（土）、②③12月19日（土）
2015年度 単独開催セミナー（2つ）（自由聴講）	2015年 ①11月16日（月）、②11月23日（祝・月）
動画提供セミナー	2015年 10月15日～

2年目となる2016年度は、1年目に学んだ内容をさらに発展させるべく、東北大学（仙台市）における2回の集中セミナーと、カナダ・クィーンズ大学（オンタリオ州キングストン市）における海外大学調査に加え、5つの単独開催セミナーの提供を行った。プログラム内容の詳細は図表10の通りである。

図表10 LAD プログラム内容（2016年度実施）

プログラム	日程	概要
集中セミナーⅢ －改革案の試行と省察－	2016年 8月7日（日） ～8月9日（火）	インストラクショナルデザインに関する基礎知識と技能の修得、機関戦略に即した資源配分のあり方、研究評価の手法とマネジメントについて学んだ。個人発表・ディスカッションでは、これまでに試行した改革案の成果と課題について振り返り、次なる改革実行への方略を構想する機会とした。
Queen's-Tohoku Joint Program (海外大学調査) －比較を通して学ぶ－	2016年 9月17日（土） ～9月25日（日）	クィーンズ大学では、大学における教授・学習のあり方や教学マネジメントについて学ぶとともに、各自の課題に沿って独自に現地調査を行った。クィーンズ大学で得られた情報・知見を合わせ鏡に、比較的アプローチによって各自改革案の整理・分析を行った。
集中セミナーⅣ －改革案の試行と省察－	2016年 12月23日（祝・金） ～12月24日（土）	グローバル化する高等教育における国際戦略や政策について学ぶとともに、これまでの「改革案」に関する成果と課題を整理し、さらなる改革推進のために今後の活動の展望について議論を深める機会とした。その上で、同セミナーにおける考察や議論を踏まえ、「最終報告」の作成を行った。
2016年度 単独開催セミナー (必修)	2016年 4月29日（祝・金）	下記2つの単独開催セミナー（必修）を提供した。 ①大学カリキュラムの構造と編成原理 ②大学職員の専門性開発
2016年度 単独開催セミナー (自由聴講)	2016年 ①5月23日（月） ②6月30日（木） ③11月21日（月）	下記3つの単独開催セミナー（自由聴講）を提供した。 ①第24回東北大学高等教育フォーラム「大学入試における共通試験の役割－センター試験の評価と新制度の課題－」 ②組織のパフォーマンスを向上させるリーダーシップ ③平成28年度IDE大学セミナー「地域人材育成のために大学は何ができるか－大学と地域の連携の新しい課題－」
成果報告会	2017年 4月2日（日）	我が国における大学改革・改善のグッド・プラクティスの普及を目的に一般公開とし、2年間の集大成として、これまでの活動概要、改革案の進捗状況や成果などを報告した。

このように、2016年度も、集中セミナーや単独開催セミナーを通して、最新の高等教育に関する動向の把握や知識の獲得、高等教育マネジメント・リーダーシップに関する知識や技能を学ぶ機会を提供した。特に9月には、1週間にわたってカナダ・クィーンズ大学において海外大学調査を実施し、午前は同大学教授学習センター(CTL)スタッフ等が提供するセミナー・ワークショップによって、大学における教授法、教学マネジメント等の知識の拡充を行い、午後は受講者各自の課題に沿って現地調査を実施した。

受講者は、これらの活動を踏まえて、段階的に実行可能性の高い「改革案」へと改良を図り、その試行・検証を行った。その実施内容や成果をまとめたものをCPDスタッフがピア・レビューし、その結果に基づき、受講者が必要に応じて加筆修正し、最終的な改革案「最終報告」を完成させ、修了認定(履修証明書授与)を行った。

【評価】

集中セミナー等の実施後に行う受講者アンケートの結果からは、各種セミナーを通して、改革課題を進める上で役立つ様々な知識・情報の修得がなされている様子が確認でき、「改革案」作成にとって有効であったとの評価が得られている。

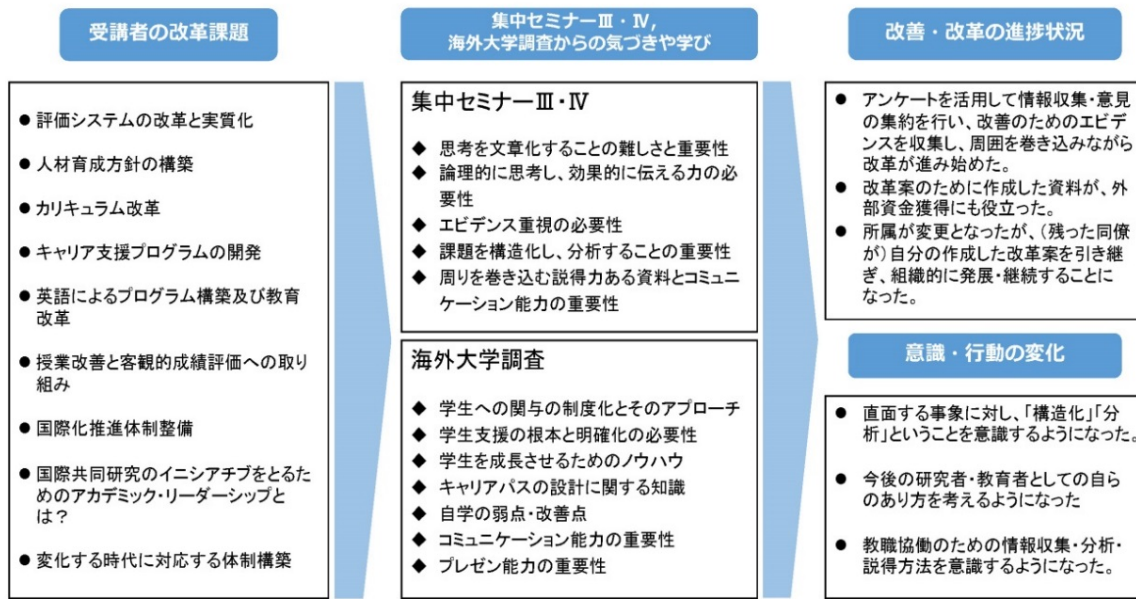
特に、プレゼンテーション・コンサルテーションでは、他の受講者の発表やアドバイザーからの助言が、受講者自身が思考を整理し分析を深める上で有用なヒントとなり、「改革案」やプレゼン資料の作成に役立てられている様子が窺える。

海外大学調査(2016年9月)に際しては、集中セミナーⅢ(同年8月)でピア・ディスカッションの時間を設け、クィーンズ大学のファシリテータ作成のビデオレターの上映や、前身プログラムEMLP修了者によるレクチャーを行ったことで、海外大学調査の全体像の把握や事前準備、リサーチクエスション作成に大いに役立ったとの評価を得ている。

さらに、改革案作成に関して、部署異動による課題変更や、設定課題の整理・焦点化に悩む受講者が散見されたこともあり、LADスタッフによる面接・スカイプ等での支援等をきめ細かく実施した。具体的には、改革案提出後、受講者一人当たり1時間程度にわたって、本人の課題整理や分析方法を中心に議論を行った。こうした支援に対しては、事後アンケートでも高い評価を得ている。

以上の諸活動や支援のプロセスを通して、受講者がいかなる学びや気づきを得たのか、改革課題がどのように進展したのか、各受講者の意識や行動にいかなる変化が生じたのかについて整理を行うため、各回の事後アンケート結果に基づいて、受講者の成長(意識・行動の変化)に至る過程について構造的整理を試みたのが図表11である。

図表 11 LAD 受講者の気づきや学びと成長（2016 年度）



注：代表的な意見を抽出し、理解促進のため不足している表現には()にて一部加筆

「意識・行動の変化」としては、あくまで短期的な効果を示しているに過ぎないが、改革課題の作成と議論を通して、自らの位置づけを振り返ったり、他の場面でも応用可能な考え方を身につけつつあることが読み取れる。

【今後の課題—LAD2 に向けて—】

以上、LAD は 2 年間を通して高い評価を得たプログラムだと考えるが、同時に、より高い効果を得るためには、プログラムに関する手法・内容について課題も残った。

第一に、各回のプレゼンテーションの場において受講者同士の意見交換が比較的少なかったことである。改革案に関するプレゼンテーションは、LAD アドバイザーからの質問や助言を中心に展開されることが多く、受講者同士によるインタラクションが減少する傾向が見られた。アドバイザーの長年の経験や見識に裏打ちされた助言を得ることの重要性は論を俟たないが、同時に、受講者が他者の課題について我がこととして捉え直して追体験することで視野や知見を広げ、それがひいては自身の改革課題を相対化することにつながるという点で、相互に活発な意見交換を通して学び合うことは貴重な機会だと言える。その意味で、受講者間の相互作用が担保されるよう、意図的な機会の設定や、運営側のファシリテーションの工夫等に注力していく必要があると認識している。

第二に、高等教育に対する新たなニーズを取り込み、プログラム内容に反映させていく必要性が指摘できる。近年、高等教育をはじめ教育現場において、学生による主体的・能動的な学習への取り組みが展開されるようになり、これに伴って教授・学習活動の成果の可視化や実践的活用への関心が高まっている。LAD でも、そうした新規ニーズに対応するために、カリキュラムマネジメントやラーニング・アナリティクスといった、教育マネジメントの高度化に資する取り組みを組み入れ、内容充実を図ることが必要である。

以上の課題分析から得られた示唆は、次期 LAD2（2017-2018 年度 LAD）の設計・運営に反映させていくこととしている。

2-6-4. 大学職員能力開発プログラム（SDP）

2016年度SDPは2つのプログラムを実施した。

・若手職員のための大学職員論（若手・中堅職員対象） 2013年度からシリーズ化したセミナー・ワークショップで、対象は20～30代で入職後10年以内の係長級未満の大学職員としている。2016年度は2回にわたってワークショップを企画・提供した（シリーズ6及び7）。シリーズ6（2016年7月23日開催、参加者29名）では、「大学職員として学ぶ！を考える」をテーマに、全国でも職員の活躍が注視されている京都産業大学の中堅職員を講師に迎え、大学職員の主体的な学びについて、講師の話題をもとに参加者が自身のキャリアを考える機会を提供した。シリーズ7（2017年2月4日、東北学院大学にて開催、参加者28名）は、2014年度より継続している学都仙台コンソーシアムとの共催で開催し、対象は20～40代の管理職未満に拡大した。テーマは『「一皮むけた経験」に学ぶ2』とした。私立大学職員2名（京都文教大学および早稲田大学から各1名）を講師に迎えて、これまでの葛藤や困難をどのように乗り越えたのか、自身の経験を話題提供いただいた上で、ワークショップで参加者が各自の経験を振り返り、講師との対話を交えながら、今後どう行動していけばいいのかを考える機会を提供した。

・大学職員のための「大学変革力」育成講座（中堅職員対象） この講座は、世代・職階ともに中堅に位置づく職員が、変化の激しい多様な時代的ニーズを踏まえつつ、本学の強みを活かした新たなイノベーションを創出できる「大学変革力」を獲得・育成することを目的とし、2014年度から開発してきたものである。

「大学変革力」とは、①情報収集とデータ分析によって大学内外の状況を把握できる精緻な「状況分析力」、②それを踏まえて新たな課題を発見し、その解決に向けた思考を展開し深めることのできる柔軟な「課題発見力」、③課題解決に向けて実行可能性の高い改革案を企画・提案し、他者を巻き込みながら実現に至る「企画提案力」から成るものとし、本講座開発の目的や狙いに即して設定した能力である。

これらの力は管理職になる前に身につけておくべきであると考え、受講対象は主任級から課長級未満の大学職員とした。2014・2015年度の東北大学における試行プログラムを経て、2016年度は全国募集を行った。2015年度末に東北地域において大学職員の人材育成に関する調査を行ったうち4機関のほか、現LAD受講者の呼びかけで1機関が参加し、計5機関より計18名（図表12参照）が受講した。2016年度は、試行プログラムからの改善を踏まえ、達成目標を明確に設定し、それを達成できる実践的な内容となるようプログラムを8段階（図表13参照）で構成した。

図表 12 参加大学と受講者数

参加大学（規模）	受講者数	職種
私立①（小規模）	4名	総務1, 会計1, 教務1, 国際1
私立②（中規模）	3名	総務1, 教務2
私立③（大規模）	4名	総務3, 教務1
国立①（大規模）	4名	総務1, 会計1, 教務2
国立②（大規模）	3名	総務1, 図書1, その他（研究支援）1

【達成目標】

- 他大学との比較を通して、自大学の強みと弱みを分析することができる
- 課題の背景・文脈を整理するとともに、改革案を構造化して示すことができる
- 改革案を実現するための効果的なアプローチを構想することができる
- 自分の考えを言語化し、他者にわかりやすく伝えることができる
- 他の参加者との協働を通して、チームの目標を達成することができる

図表 13 「大学職員のための『大学変革力』育成講座」のスケジュール（2016年度）

	日時	概要
①事前レポート ～大学におけるリーダーシップ～	2016年8月5日（金） 締切	リーダーシップに関する動画視聴（PDPonline）、レポート執筆
② オリエンテーション ～大学変革力とは～	2016年8月20日（土） 13：00～17：30	参加者顔合わせ、プログラム説明、大学職員の学びに関する講義、自大学の特徴を洗い出すグループワーク
③ワークショップⅠ ～SWOT分析をやってみよう～	2016年8月27日（土） 13：00～17：30	グループワークによる自大学のSWOTクロス分析、取り組むべき改善の方向性、目標設定、ストーリー作り
④ワークショップⅡ ～他大学と比較してみよう～	2016年9月3日（土） 13：00～17：30	他大学事例の共有、SWOTクロス分析の具体化、戦略（ビジョン）立案
⑤ワークショップⅢ ～アクションプランをたてよう～	2016年10月1日（土） 13：00～17：30	改革案実行のアプローチと工程作成
⑥ワークショップⅣ ～プレゼンテーションスキルを磨こう～	2016年10月15日（土） 13：00～17：30	改革案（初案）プレゼンテーション、アドバイザーとのコンサルテーション
⑦企画提案会議 ～改革案を提案しよう～	2016年12月3日（土） 13：00～17：30	アドバイザーへの改革案最終プレゼンテーション、全体ディスカッション、最終レポートのミニレクチャー
⑧最終レポート ～改革案を磨いていこう～	2016年12月22日（木） 締切	最終レポート（4,000字）の執筆

【評価および課題】

・若手職員のための大学職員論 ネットワーク形成や学びの動機づけとして実施しており、アンケート（4段階評価）の「満足度」は、昨年度のシリーズ4・5の平均が3.59に対し、本年度開催のシリーズ6は3.80、シリーズ7は3.86と高評価であった。これは、話題提供者の学びや経験を基に参加者が自らを内省し、これからの考え方や学びに繋げることができるよう、ワークショップの内容や構造が構成されているかが大きく影響していると考えられる。その意味でも、運営側は、参加者が大学職員として様々なキャリアパスを描けるよう、話題提供者となる講師の選定を幅広く行う必要がある。

「若手職員」は、シリーズとして実施していることもあり、安定的に参加者を得ている。シリーズ開始時に参加していた参加者が後輩職員へ参加を呼びかけている様子が見受けられ、実際、ア

ンケートでも、「同僚・友人に進めたいと思った」がシリーズ6は3.70、シリーズ7は3.68であった。セミナーを知った理由も、「拠点 ML からの情報提供」に続き、「知人の紹介」が上位に位置づいている。同シリーズは2017年度に4年目に入る。複数回参加しているリピート参加者も考慮し、持続的なプログラム提供と話題提供およびワークショップ両面の内容の充実化を図っていく予定である。

・**大学職員のための「大学変革力」育成講座** 大学改革は一人で成し遂げられるものではないことから、試行プログラム時から一貫して「チーム活動」を基本としている。改革案作成をチーム（機関単位）で行い、メンバーらが、現実的な制約条件と、理想として掲げる改革ビジョンとを行き来しながら議論を展開させることで、実現可能性の高い改革案に仕上げていくことが可能となった。また、2016年度からは、改革案を各受講者レベルで言語化する活動を組み込み、他者と協働することに加え、個人の学びも促す仕組みとした。

受講者アンケートの自由記述からは、異なる職種のメンバー構成から成るチームでの活動によって多様なアイデアが生まれたこと、自大学の現状を徹底的に分析することで批判的に物事を捉えることが可能となったことなど、運営側が意図したプログラムの構成や仕掛けが奏功したことが読み取れる。他方で、4段階評価による各ワークショップの内容評価では、数値が芳しくない部分が見受けられた。これらは、受講者が自大学について深く掘り下げて考える際やビジョンを描く際に、思考の展開や深化に行き詰まりが生じたこと等が考えられ、運営側として介入・支援をいかに行うかが課題として浮き彫りになった。

さらに、本講座の実施を通して、大学を改革していくには自大学の理解はもとより、大学を取り巻く環境や高等教育に関して理解を深めておくことも必要であることが観察されており、その意味で、この種のプログラムの効果を高めるにはPDセミナーの有効活用を考えていくことが肝要である。加えて、大学設置基準等の改正（2016年3月31日）により2017年4月1日から各大学において「SDの義務化」が求められる。これらを踏まえ、本拠点事業におけるSDPとしてのあり方を再考する必要がある。

2-6-5. PD（専門性開発）セミナー

(1) 目標

・**セミナーの構造化と持続** PDセミナーの企画にあたっては、キャリア別をベースに提供プログラムを整理し、年間30件程度の企画・開催を維持することとする。専門性分野にバランスよく企画・配置し（参考資料3-1-1）、第2期拠点事業の中核である専門教育指導力育成プログラム開発として、分野別プログラム「Sゾーン（専門教育での指導力形成関連）」を引き続き充実させる。

(2) 実施状況

2016年度は、当初企画に追加があり、計51件のセミナーを実施し、2,284名が参加した（参考資料3-1-2）。CPD以外からの持ち込み企画もあり、東北大学高度教養教育・学生支援機構全体の活性化とプログラムの多様化を促しているメリットがあるが、スタッフの過重にならないように配慮していく必要がある。

分野別には、高等教育のリテラシー形成関連（コード：L）10件、専門教育での指導力形成関連（各専門分野）（コード：S）8件、学生支援力形成関連（コード：W）では、筑波技術大学障害者高等教育研究支援センターおよび本機構学生相談・特別支援センターとの共同企画で実施した障害学生支援に関するセミナー、保健管理センターが主体となって継続的に実施している「健康

科学セミナー」4件含め計6件、マネジメント力形成関連（コード：M）10件、枠組み外として「正午PD会」が14件、また、共催を含めその他が3件であった。

(3) 評価及び課題

実施セミナー51件の内、30件については受講者アンケートによる評価データが収集された（参考資料3-1-3）。受講者数で重みづけた受講満足度の平均値は3.69（4段階評価／昨年度3.68）であり、昨年度に続き安定して高い評価を得た。次年度は、PDセミナーを継続してバランスよく4ゾーン14カテゴリーに配置して提供するとともに、DTPやSDPとして単発で受講可能なセミナーを新規に開発し、提供する。

2-6-6. PDPonline(専門性開発プログラム動画配信サイト)

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(図表14)。各セミナーの動画は、トピックの内容毎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。これらのコンテンツの利用は無料であり、講演者の許諾を得たうえでアクセス制限を設けることなく、広く一般に公開している。

これまでには、2013年度：全19件、2014年度：全26件、2015年度：全36件の動画を公開してきたが、2016年度は図表15に示す全49件を公開することができた。

2016年度には、2017年度から本格導入が予定されている新ISTUの仕様変更に伴い、動画の配信がHTML5による形式となったことから、PDPonlineにおける配信形式もこれに対応するため、ウェブサイトの改編と動画ファイルのエンコード形式の見直しを実施した。

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



図表 15 PDPonline における動画コンテンツ一覧 (2017 年 3 月)

	セミナー名	講師 (所属は講演当時, 敬称略)
1	Managing internationalisation: The priorities of the University of Melbourne	Richard James (メルボルン大学)
2	Finding Common Ground: enhancing interaction between domestic and international students	Sophie Arkoudis (メルボルン大学)
3	研究と実践のインタラクション: 大規模学生調査研究と大学 I R コンソーシアム	山田 礼子 (同志社大学)
4	研究者育成と研究倫理教育の課題 -CITI Japan プロジェクト について-	市川 家國 (信州大学)
5	学術分野の男女共同参画とポジティブ・アクションの課題—憲法 学研究者としての歩みにふれて	辻村 みよ子 (東北大学)
6	Designing Your Courses for More Significant Learning	Dee Fink (高等教育コンサルタント)
7	授業デザインとシラバス作成	串本 剛 (東北大学)
8	大学教育論: 教養と専門の二項対立を越えて	小笠原 正明 (北海道大学名誉教授)
9	リーダーシップと意思決定	吉武 博通 (筑波大学)
10	歴史から見た大学: 中世から現代まで	寺崎 昌男 (立教大学)
11	認知科学と学習の原理・応用	佐伯 胖 (信濃教育会教育研究所長, 東 京大学名誉教授)
12	Ensuring Research Integrity in the Australian Context: Future Directions	Marc Fellman (豪州ノートルダム大学)
13	Classroom English: Pronunciation and Expressions—Language of the classroom	Todd Enslin (東北大学)
14	データに基づく教学改革をどのように進めるか ~アセスメント の 5 ステップ~	山田 剛史 (愛媛大学)
15	大学教育と青年期発達	鈴木 敏明 (東北大学)
16	授業づくり: 準備と運営	邑本 俊亮 (東北大学)
17	アカデミック・ライティングを指導する—現状の分析と指導法の 提案—	井下 千以子 (桜美林大学)
18	東北大学生の履修行動と学修成果	串本 剛 (東北大学)
19	学修成果測定をめぐる国際動向	杉本 和弘 (東北大学)
20	人文・社会科学における研究キャリア形成—現状と若干の提言	佐藤 裕 (国際教養大学)
21	学習と教育の科学—認知理論から大学の授業改革を考える—	市川 伸一 (東京大学)
22	Ethical Conduct in Research Supervision – Principles, Policies, and Procedures	Gabriele Lakomski (メルボルン大学)

23	学習効果を高める ICT の活用法 ～反転授業も含めた授業設計～	向後 千春 (早稲田大学)
24	デジタル知識革命と大学の未来 ～ポスト・グーテンベルク時代の教育に向けて～	吉見 俊哉 (東京大学)
25	発達障害学生支援の現状と法が求める合理的配慮	青野 透 (金沢大学)
26	Transforming Classrooms for Active and Collaborative Learning	Andy Leger (カナダ・クィーンズ大学)
27	学生が成長する環境とは何か —ボーダーフリー大学の現実をふまえて—	葛城 浩一 (香川大学)
28	学力形成と教育マネジメントの役割—金沢工業大学の実践—	西村 秀雄 (金沢工業大学)
29	大学教育改革のトレンドと日本が目指すべき 21 世紀の学士課程教育像	小笠原 正明 (北海道大学名誉教授)
30	体育を通して見る人間教育	木原成一郎 (広島大学), 小林勝法 (文教大学), 大築立志 (東京大学), 浅井英典 (愛媛大学)
31	大学教員の役割とキャリアステージ	羽田 貴史 (東北大学)
32	社会学における数理科学教育の現状と課題	盛山和夫 (関西学院大学)
33	大学における統計科学・データサイエンス教育の課題と展望	渡辺美智子 (慶應義塾大学)
34	外国人留学生の日本における就職支援の課題と企業の取り組み事例	田籠 喜三 (株式会社 TAGS 代表取締役)
35	Academic Leadership and Current Challenges in Higher Education: an Australian Perspective	Peter McPhee (メルボルン大学)
36	Leadership Foundation for Higher Education(UK)	Doug Parkin (Leadership Foundation for Higher Education)
37	Curriculum Reform in Australian Universities: Management for Internationalization	Peter McPhee (メルボルン大学)
38	Classroom English: Pronunciation	Vincent Scura (東北大学)
39	データを活用した教育改善へのステップ	鳥居 朋子, 川那部 隆司 (立命館大学)
40	私立大学のガバナンスの課題と展望 —地方中・小私学の可能性を考える	合田隆史 (尚綱学院大学)
41	国立大学のガバナンスとリーダーシップ	吉武博通 (筑波大学)
42	世界の高等教育政策	杉本和弘 (東北大学)
43	大学職員の専門性開発 —その現状と課題—	大場淳 (広島大学)
44	大学カリキュラムの構造と編成原理	吉田文 (早稲田大学)

45	「しまった!!」とならないために —ICT時代の教育で押さえておきたい法—	三石 大, 金谷 吉成 (東北大学)
46	発表倫理を考える	山崎茂明 (愛知承徳大学)
47	研究評価の手法とマネジメント	林 隆之 (大学改革支援・学位授与機構)
48	インストラクショナルデザインへの誘い	鈴木克明 (熊本大学)
49	コーチング技能を活用した院生指導	出江紳一 (東北大学)

【評価および課題】

2016年度のPDPonlineへの動画閲覧数は13,973件(動画アクセス数41,570件)であった。また、2015年度に整備した他大学からの組織的利用(「機関利用」)のための申請様式をウェブサイトに掲載し、パンフレットにおいても周知を行った結果、2016年度の機関利用は3件であった。

加えて、PDPonlineの利用状況について確認するため、2015年4～9月の6か月間のアクセスログを分析した結果について、2015年度の研究会発表の内容を精査したうえで、教育情報システム学会誌に実践速報「大学教職員向けセミナー動画配信サイトPDPonlineの閲覧ログに基づく利用状況の確認」(今野文子, 朱 嘉琪, 三石 大)として投稿し、採録された。なお、PDPonlineのシステム構築については、大学教育学会第38回大会において「大学教職員向けセミナー動画配信サイトPDPonlineの開発」(今野文子, 朱 嘉琪, 稲田ゆき乃, 三石 大)として発表を行った。

今後の課題としては、機関利用のされ方について情報を収集するとともに、これについての成果を広く学内外に発信していくことが挙げられる。

2-7. 研究成果の発表・出版

2-7-1. 口頭発表・講演等

大学教員準備プログラム(PFFP)について、マレーシアのクアラルンプールで開催されたGlobal Summit on Education 2017において口頭発表を行った。

大学教職員向けセミナー動画配信サイトPDPonlineの開発について、大学教育学会第38回大会において発表した。

大学の将来を担う大学中堅職員の育成を目的にSDPとして提供した「大学職員のための『変革力育成』講座」について、第23回大学教育研究フォーラム(2017年3月20日, 京都大学)にて口頭発表を行った。

英国及び豪州の高等教育における教職員の能力開発と組織開発について、第1回大学教育イノベーションフォーラム(SD義務化と大学の未来)(2017年3月9日, 東京国際交流館)において発表した。

このほか、教育情報マネジメントシステムに関する国内調査結果、大学教育の質保証は学習成果につながっているか、等の多様なテーマについて、口頭発表・講演等を行っている(詳細は3-4中の各教職員の「研究業績」参照)。

2-7-2. 論文・書籍等

大学教職員向けセミナー動画配信サイト PDPonline の利用状況について、『教育システム情報学会誌』に投稿し、採録された。

履修証明プログラム「大学教育人材育成プログラム：EMLP」の開発、2年間の活動実績とその後の受講者の行動変容等の成果について、『京都大学高等教育研究』第22号に投稿し、採録された。

大学職員のための「大学変革力」育成講座について、『東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要』第3号に投稿し、採録された。

このほか、初修中国語ブレンディッドラーニング用教科書の設計、日本の大学におけるFD、エビデンスに基づく大学教育の改善、内部質保証の効果的運用のための道標、教育の質保証を学生の学習に連結させるための課題、研究倫理、等の多様なテーマについて、論文・書籍等において研究成果を発表している（詳細は3-5中の各教職員の〔研究業績〕参照）。

2-8. 他機関との連携

(1) 目標

他の拠点やFDセンター等教職員の能力開発を役割とする各種機関と連携し、研究・開発・実施など経験交流と協働を進め、日本の高等教育全体の能力開発の質を向上させる。

(2) 実施状況

- ・ **大学教育イノベーション日本** 国公立の設置形態の区別なく大学教育改革に取り組む13組織が加盟する「大学教育イノベーション日本」の設立（2016年9月）を主導した。11大学12組織および1FDネットワークの計13組織が加盟する全国団体として、加盟組織間の相互連携・交流及び社会への発信を通じて、大学の教職員の能力開発、カリキュラムや教育方法の開発、教育マネジメント・組織開発等を促進し、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いる。東北大学が代表及び事務局を務めている。
発足シンポジウム「大学教育におけるイノベーション創出—世界に通用する人材育成をめざして—」（2016年9月28日、参加者数70名）、並びに、第1回大学教育イノベーションフォーラム「SD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9～10日、参加者数121名）を開催した。
- ・ **筑波技術大学との共催セミナー** 大学教育イノベーション日本の加盟組織であり、教育関係共同利用拠点の認定を受けている筑波技術大学障害者高等教育研究支援センターとの共催により、障害学生教育・支援セミナー「高等教育機関における障害学生の学修の保証とキャリア発達支援—授業等での合理的配慮と実践をどうすすめるか—」（平成28年11月8日）を開催した（参加者数：74名）。
- ・ **学都仙台コンソーシアム** 2013年度より協力関係のある学都仙台コンソーシアムでは、FD・SD研修として本拠点事業のPDセミナー等が活用されており、2016年度はPDP全体がコンソーシアムホームページを通じて加盟組織に共有された。また、SDP「若手職員のための大学職員論(7)～「一皮むけた経験」に学ぶ2～」(2017年2月4日開催)は共同主催にて実施した。

2-9. 2017年度の活動と目標

(1) 重点目標

- ①継続事業の質の向上と規模を拡大（PDプログラム、PFFP/NFP, LAD, SDP）する。
- ②専門教育指導力育成プログラム（DPT）の語学教育力および数理科学教育の開発を進め、持続的な取り組みとする。
- ③東北大学高度教養教育・学生支援機構の各センター・室と協働し、日本の高度教養教育と学生支援を理論的かつ実践的にリードする活動を行う。
- ④大学教育イノベーション日本の活動を通じた能力開発・組織開発を全国的に進め、日本全体の大学教育力へ貢献する。
- ⑤7年間の活動の中間評価を行い、現状と課題を共有し、2021年以降の課題を探る。

(2) 継続事業の質の向上と規模の拡大

- ・東北大学ジュニアファカルティ・プログラム（Tohoku U. PFFP/Tohoku U. NFP）プログラム担当教員の移動に伴い、CPD全体と東北大学高度教養教育・学生支援機構内の教員の協力も得て進める。
- ・アカデミック・リーダー育成プログラム（LAD）履修証明プログラムの第2期に入り、内容を充実するとともに、職業実践力育成プログラム（BP）の認定を受け、教育訓練給付制度を活用できるように取り組む。
- ・大学職員能力開発プログラム（SDP）SD義務化に対応した新たな位置づけのSDPシリーズとして「評価・質保証」及び「研究マネジメント」のセミナー・ワークショップ、また、「組織・リーダーシップ」に関するセミナーを開催する。全国の若手職員を対象にしたセミナーを引き続き開催する。
- ・PDプログラムの構造化と持続 バランスよく4ゾーン14カテゴリーにセミナー等を配置して提供する。
- ・PDPオンラインの充実と活用 他大学での機関利用を促進するとともに、各動画の閲覧状況を把握して内容の更新を検討する。
- ・PDブックレット等の出版 大学マネジメントに関する出版企画と編集を進める。PDブックレットでは、学生指導及び教育評価を含めた授業マネジメントに関する内容を刊行する。これまでの数理科学教育の成果については、高等教育ライブラリで出版する。
- ・調査研究及びプログラム開発 海外連携を通じて調査を行うとともに、国内では大学教育イノベーション日本、学内・機構内では教育評価分析センターと連携してプログラム開発を進める。

(3) 新たな取り組みの推進（専門教育指導力育成プログラムの開発）

- ・数理科学教育 第3回のシンポジウムを開催し、引き続き世論喚起に務めるとともに、東北大学と東北大学高度教養教育・学生支援機構の教員、他大学の教員と連携した「市民教育としての数理科学教育のコア・カリキュラム（仮）」及び教材開発を開始する。学際融合教育推進センターとの連携を強めるとともに、九州大学基幹教育院など大学教育イノベーション日本に加盟する他拠点と連携する。
- ・語学関係 中国語教育は、2018年度から東北大学でまとまりのあるプログラムが実施できるように、9月期に一週間の派遣プログラムを実施する共に、日本で実施するプログラムの企画を行う。ドイツ語・スペイン語は、昨年の実績をふまえ、言語・文化教育センターと学内語学教育関係者の協力を得た同種プログラムを実施する。フランス語は、言語・文化教育センターと

学内語学教育関係者の協力を得てセミナーを開催する。英語教育は、高度教養教育開発経費による事業、語学・文化教育センター、英語教育部会、上智大学と提携した事業を行う。これらの語学関係は、グローバル化の下での多言語主義など多数の論点を含むので、可能であれば合同のイベントを企画・開催する。

(4) 全国的組織化と日本全体の大学教育力への貢献

- ・大学教育イノベーション日本を持続的に推進できるように取り組む。
- ・可能であれば、科研費を共同で取得する。

(5) 2018 年度以降の体制について

- ・労働契約法による雇用終了以後の措置について、東北大学高度教養教育・学生支援機構執行部と協議し、持続的な体制を維持できるように取り組む。





3. 參考資料





3-1. PDP（専門性開発プログラム）




3-1-1. PD（専門性開発）分野一覧





ゾーン	カテゴリー	エレメント
高等教育のリテラシー 形成関連 コード：L (Literacy)	高等教育論 L-01	高等教育の歴史，大学の理念，大学制度・組織，入試制度，関連法制，管理運営，国内外の動向など広く高等教育に関する知識・教養に関するもの
	大学教員論 L-02	大学教師の役割・責務，倫理，キャリア形成など大学教員に関する知識
	教育内容・ カリキュラム論 L-03	教養教育論，カリキュラム論など教授する教育内容の教育論に関するもの
	教授技術論 L-04	授業の設計，シラバスの書き方，学習と教授の心理学，教育測定の原理と方法，プロジェクトベースラーニングの進め方，論文・レポート執筆の指導など教授技術に関するもの
専門教育での 指導力形成関連 (各専門分野) コード：S (Specialty)	学習指導法 S-01	専門分野の学習方法の指導法
	実験指導法 S-02	実験の計画，準備，実施，結果の整理，施設・設備・機器類の使用，危険の防止，倫理的ガイドライン等についての指導法
	研究指導法 S-03	研究テーマの設定方法，関連文献の検索方法，プレゼンテーションの方法，論文のまとめ方，研究費の申請方法等についての指導法
学生支援力 形成関連 コード：W (Health & Welfare)	学生論 W-01	現代学生論，大学生の発達と学習，学生の生活問題，学生理解とカウンセリングなど学生理解と指導に関するもの
	学生相談 W-02	大学コミュニティへの適応支援の技術，カウンセリングの基礎，コンサルテーションの基礎，グループワークの基礎，人間関係調整法等の指導
	キャリア教育 W-03	進路選択の支援方法，キャリア形成の支援方法，経済的自立の指導
	健康教育 W-04	健康な生活習慣形成の指導法，趣味や余暇活用の指導法
マネジメント力 形成関連 コード：M (Management)	組織運営論 M-01	大学の管理運営，大学のリーダーシップ論，危機管理
	大学人材開発論 M-02	FD/SD 論、教職員開発プログラム作成，キャリア・ステージ論
	教育マネジメント M-03	質保証，入口管理，カリキュラム・マネジメント，出口管理




3-1-2. PD セミナー実施一覧

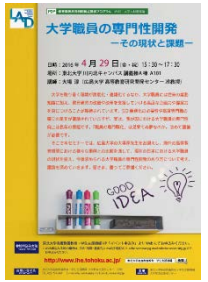




No.	セミナー名	備考
高等教育のリテラシー形成関連 コード：L (Literacy)		
1	<p>「大学カリキュラムの構造と編成原理」 日時：2016年4月29日（金）13:00～15:00 場所：東北大学川内北キャンパス講義棟A棟A101 講師：吉田 文（早稲田大学教育・総合科学学術院 教授）</p> <p style="text-align: right;">参加者数：67名(学内：20名・学外：47名)</p>	
2	<p>第24回東北大学高等教育フォーラム（新時代の大学教育を考える [13]）「大学入試における共通試験の役割 —センター試験の評価と新制度の課題—」 日時：2016年5月23日（月）13:00～17:00 場所：東北大学百周年記念会館川内萩ホール 基調講演1「共通試験と個別試験に求められるもの—測定論の観点から—」 南風原 朝和（東京大学理事・副学長） 基調講演2「大学入試制度改革の論理に迫る—センター試験『廃止』の理由—」 倉元 直樹（東北大学高度教養教育・学生支援機構 教授） 現状報告1「センター試験運営の実際と課題」 大塚 雄作（大学入試センター 副所長） 現状報告2「センター試験を『受けとめて』 —高校の教員として 受験者の保護者として—」 駒形 一路（静岡県立掛川西高等学校 教諭）</p> <p style="text-align: right;">参加者数：374名(学内：46名・学外：328名)</p>	
3	<p>「『しまった!!』とならないために —ICT時代の教育で押さえておきたい法」 日時：2016年7月7日（木）14:00～16:00 場所：東北大学 川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟4階大会議室 講師：三石 大（東北大学教育情報基盤センター 准教授） 金谷 吉成（東北大学大学院法学研究科 講師）</p> <p style="text-align: right;">参加者数：31名(学内：22名・学外：9名)</p>	
4	<p>「インストラクショナルデザインへの誘い」 日時：2016年8月9日（火）10:00～15:00 場所：東北大学 川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟4階大会議室 講師：鈴木 克明（熊本大学大学院社会文化科学研究科 教授）</p> <p style="text-align: right;">参加者数：49名(学内：37名・学外：12名)</p>	

No.	セミナー名	備考
5	<p>「授業デザインとシラバス作成」</p> <p>日時：2016年8月25日（木）13:00～17:00</p> <p>場所：東北大学 川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟4階大会議室</p> <p>講師：申本 剛（東北大学高度教養教育・学生支援機構 准教授）</p> <p>参加者数：39名(学内:23名・学外:16名)</p>	
6	<p>「授業づくり：準備と運営」</p> <p>日時：2016年9月14日（水）13:00～15:00</p> <p>場所：東北大学 川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟4階大会議室</p> <p>講師：邑本 俊亮（東北大学災害科学国際研究所 教授）</p> <p>参加者数：51名(学内:27名・学外:24名)</p>	
7	<p>「本当のかしこさとは何か ―感情知性と大学教育―</p> <p>日時：2016年10月14日（金）15:00～17:00</p> <p>場所：東北大学 川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟4階大会議室</p> <p>講師：箱田 裕司（京都女子大学発達教育学部 教授）</p> <p>参加者数：45名(学内:29名・学外:16名)</p>	
8	<p>「21世紀の教養と教養教育を求めて」</p> <p>日時：2016年11月23日（水・祝）13:00～15:30</p> <p>場所：東北大学 川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟4階大会議室</p> <p>講演1「日本学術会議『答申 21世紀の教養と教養教育』の背景と今後」 藤田 英典（共栄大学 教授）</p> <p>講演2「大学生のための社会学入門 ―日本学術会議参照基準を活かした授業科目編成」 篠原 清夫（三育学院大学看護学部 教授）</p> <p>講演3「批判的思考と市民リテラシー」 楠見 孝（京都大学大学院教育学研究科 教授）</p> <p>参加者数：50名(学内:26名・学外:24名)</p>	
9	<p>「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」</p> <p>日時：2016年12月23日（金）10:00～12:00</p> <p>場所：東北大学 川内北キャンパス講義棟A棟A101</p> <p>講師：太田 浩（一橋大学国際教育センター 教授）</p> <p>参加者数：42名(学内:23名・学外:19名)</p>	





No.	セミナー名	備考
専門教育での指導力形成関連（各専門分野） コード：S (Speciality)		
10	<p>研究倫理シリーズ 第4回「発表倫理を考える」</p> <p>日時：2016年7月9日（土）13:00～17:00 場所：東北大学 川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟4階大会議室 基調講演「発表倫理を考える」 山崎 茂明（愛知淑徳大学人間情報学部 教授）</p> <p>発表倫理の教育1「生命科学における発表倫理」 大隅 典子（東北大学大学院医学系研究科 教授）</p> <p>発表倫理の教育2「人文社会科学における発表倫理—私的経験から—」 羽田 貴史（東北大学高度教養教育・学生支援機構 教授）</p> <p>発表倫理の教育3「言語学習から盗用を考える」 吉村 富美子（東北学院大学文学部 教授）</p> <p>参加者数: 49名(学内: 37名・学外: 12名)</p>	
11	<p>専門教育指導力育成プログラム 「大学中国語教育法強化講座：中国語を教える大学教員のためのスキルアップコース（海外集中コース，1週間）」</p> <p>日時：2016年9月2日（金）～10日（土） 場所：東北大学東京分室・北京語言大学</p> <p>参加者数: 21名(学内: 7名・学外: 14名)</p>	
12	<p>専門教育指導力育成プログラム 「数理科学教育シンポジウム：市民的教養としての数理科学 —大学教育で数量的リテラシーを育てる—」</p> <p>日時：2016年9月9日（金）13:00～17:30 場所：TKP 東京駅日本橋カンファレンスセンターホール5B</p> <p>報告1「教養教育としての数理科学教育」 北原 和夫（東京理科大学大学院科学教育研究科 教授）</p> <p>報告2「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 教授）</p> <p>報告3「文理融合の新潮流を拓く—滋賀大学データサイエンス学部の挑戦—」 佐和 隆光（滋賀大学 特別招聘教授）</p> <p>報告4「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（横浜国立大学大学院環境情報研究院 教授）</p> <p>参加者数: 59名(学内: 10名・学外: 49名)</p>	


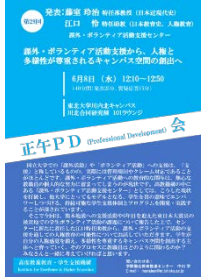


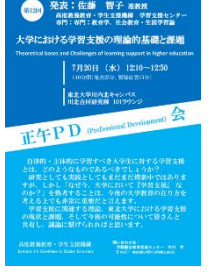
No.	セミナー名	備考
13	<p>「Classroom Management Techniques for Classes Conducted in English」</p> <p>日時：2016年11月11日（金）15:30～18:00</p> <p>場所：東北大学 川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟4階大会議室</p> <p>講師：Todd Enslen（東北大学高度教養教育・学生支援機構 講師） Barry Kavanagh（東北大学高度教養教育・学生支援機構 講師）</p> <p>参加者数: 24名(学内: 21名・学外: 3名)</p>	
14	<p>「コーチング技能を活用した院生指導」</p> <p>日時：2016年12月9日（金）13:00～16:10</p> <p>場所：東北大学 川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟4階大会議室</p> <p>講演「コーチングを活用した院生指導」 出江 紳一（東北大学医工学研究科長，教授）</p> <p>ワークショップ 倉重 知也（株式会社イグニタス 代表取締役）</p> <p>参加者数: 33名(学内: 26名・学外: 7名)</p>	
15	<p>専門教育指導力育成プログラム</p> <p>「大学ドイツ語教授法強化講座:学習者中心のドイツ語教育のために」</p> <p>日時：2016年12月11日（日）10:00～15:15</p> <p>場所：東北大学 川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟4階大会議室</p> <p>ワークショップ1「自律的学習を促す練習形態・作業形態」 境 一三（慶應義塾大学経済学部 教授） 森田 昌美（神戸学院大学共通教育センター 准教授）</p> <p>ワークショップ2「動機づけとストラテジーの活性化を促すドイツ語授業 —学習者の視点から—」 藤原 三枝子（甲南大学国際言語文化センター 教授） 太田 達也（南山大学外国語学部 教授）</p> <p>参加者数: 28名(学内: 11名・学外: 17名)</p>	
16	<p>「Classroom English : Pronunciation」</p> <p>日時：2016年12月16日（金）15:00～17:00</p> <p>場所：東北大学 川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟4階大会議室</p> <p>講師：Vincent Scura（東北大学高度教養教育・学生支援機構 講師）</p> <p>参加者数: 23名(学内: 20名・学外: 3名)</p>	






No.	セミナー名	備考
17	<p>専門教育指導力育成プログラム 「大学スペイン語教授法強化講座:スペイン語教育力向上を目指して」</p> <p>日時: 2016年3月18日(土) 13:00~17:15 場所: 東北大学 川内北キャンパス川北合同研究棟 101</p> <p>第1セッション「スペイン語授業におけるアクティブ・ラーニング —異文化能力育成の視点から—」 四宮 瑞枝 (早稲田大学文学学術院 講師)</p> <p>第2セッション「教育文化としての『スペイン語初級文法』」 小川 雅美 (京都大学 非常勤講師)</p> <p style="text-align: right;">参加者数: 17名(学内: 8名・学外: 9名)</p>	
学生支援力形成関連 コード: W (Health & Welfare)		
18	<p>障害学生教育・支援セミナー 「高等教育機関における障害学生の学修の保証とキャリア 発達支援 —授業等での合理的配慮と実践をどうすすめるか—</p> <p>日時: 2016年11月8日(火) 13:00~17:00 場所: 東北大学 川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟4階大会議室</p> <p>講演1「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、三好 茂樹、宮城 愛美、宇都野 康子 (筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター)</p> <p>講演2「聴覚障害学生の語学授業の配慮と課題」 須藤 正彦 (筑波技術大学障害者高等教育研究支援センター)</p> <p>講演3「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 (筑波技術大学障害者高等教育研究支援センター)</p> <p>講演4「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 (東北大学高度教養教育・学生支援機構 講師)</p> <p>講演5「障害学生の発達の課題と支援のあり方」 石原 保志 (筑波技術大学障害者高等教育研究支援センター)</p> <p style="text-align: right;">参加者数: 74名(学内: 27名・学外: 47名)</p>	
19	<p>「ディスレクシア —読み書き困難—への気づきと支援」</p> <p>日時: 2017年1月17日(火) 15:00~18:00 場所: 東北大学 川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟4階大会議室 講師: 川崎 聡大 (東北大学大学院教育学研究科 准教授)</p> <p style="text-align: right;">参加者数: 34名(学内: 22名・学外: 12名)</p>	

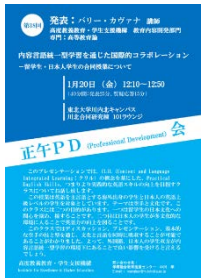
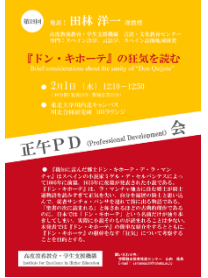
No.	セミナー名	備考
マネジメントカ コード : M (Management)		
20	<p>「大学職員の専門性開発 —その現状と課題—」</p> <p>日時：2016年4月29日（金）15:30～17:30 場所：東北大学 川内北キャンパス講義棟 A 棟 A101 講師：大場 淳（広島大学 准教授）</p> <p style="text-align: right;">参加者数: 60名(学内: 22名・学外: 38名)</p>	
21	<p>「組織のパフォーマンスを向上させるリーダーシップ」</p> <p>日時：2016年6月30日（木）13:30～17:30 場所：東北大学 川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟 4階大会議室 講師：藤本 雅彦（東北大学経済学研究科 教授）</p> <p style="text-align: right;">参加者数: 22名(学内: 18名・学外: 4名)</p>	
22	<p>「若手職員のための大学職員論（6）—大学職員として学ぶ!!を考える—」</p> <p>日時：2016年7月23日（土）13:00～17:30 場所：東北大学 川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟 4階大会議室 話題提供：「大学職員として学ぶ!!を考える」 山内 尚子（京都産業大学教育支援研究開発センター事務室 事務長補佐） ワークショップ： 山内 尚子 川面 きよ（東北大学高度教養教育・学生支援機構 特任講師）</p> <p style="text-align: right;">参加者数: 29名(学内: 9名・学外: 20名)</p>	
23	<p>「機関戦略と資源配分」</p> <p>日時：2016年8月7日（日）10:00～12:00 場所：東北大学 川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟 4階大会議室 講師：水田 健輔（大正大学地域創生学部 教授）</p> <p style="text-align: right;">参加者数: 33名(学内: 14名・学外: 19名)</p>	
24	<p>「研究評価の手法とマネジメント」</p> <p>日時：2016年8月7日（日）13:00～15:00 場所：東北大学 川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟 4階大会議室 講師：林 隆之（大学改革支援・学位授与機構 教授）</p> <p style="text-align: right;">参加者数: 37名(学内: 18名・学外: 19名)</p>	


No.	セミナー名	備考
25	<p>「大学職員のための『大学変革力』育成講座」(シリーズ構成)</p> <p>日時：2016年8月20日(土), 8月27日(土), 9月3日(土), 10月1日(土), 10月15日(土), 12月3日(土)</p> <p>場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101</p> <p>参加者数: 26名(学内: 7名・学外: 19名)</p>	
26	<p>「大学 IR データの分析・解釈・活用」</p> <p>日時：2016年9月2日(金) 13:30~17:30</p> <p>場所：東北大学 川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟 4階大会議室</p> <p>講師：串本 剛(東北大学高度教養教育・学生支援機構 准教授) 松河 秀哉(東北大学高度教養教育・学生支援機構 講師)</p> <p>参加者数: 33名(学内: 10名・学外: 23名)</p>	
27	<p>IDE 大学セミナー「地域人材育成のために大学は何ができるか —大学と地域の連携の新しい課題—」</p> <p>日時：2016年11月21日(月) 13:00~17:30</p> <p>場所：東北大学 川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟 4階大会議室</p> <p>基調講演「地域が求める人材育成と大学・高等教育機関の課題」 吉本 圭一(九州大学大学院人間環境学研究院 教授)</p> <p>講演「石川の地域づくりと大学の役割~COC事業、COCプラス事業、地域連携への期待~」 高山 純一(金沢大学理工研究域環境デザイン学系 系長・教授)</p> <p>講演「地域産業振興と大学」 枅原 克彦(日本商工会議所 理事)</p> <p>講演「大学と地域の連携を通じた人材育成—青森型地方創成サイクル—」 吉澤 篤(弘前大学 理事)</p> <p>討議「東北を担う人材育成の課題と期待」 コメンテータ 岩瀬 恵一(東北経済産業局 地域経済部長)</p> <p>参加者数: 83名(学内: 27名・学外: 56名)</p>	
28	<p>International Seminar 「Academic Leadership: Effective Coordination among the Interests of Different Faculties」</p> <p>日時：2016年11月24日(木)</p> <p>場所：東北大学 川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟 4階大会議室</p> <p>講師：Richard James (メルボルン大学 副学長)</p> <p>参加者数: 21名(学内: 20名・学外: 1名)</p>	

No.	セミナー名	備考
29	<p>「授業評価データの活用と組織的な教育改善」[学内限定]</p> <p>日時：2016年12月7日（水）13:00～16:05</p> <p>場所：東北大学 川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟4階大会議室</p> <p>「授業評価データから見る全学教育科目の傾向と課題」 串本 剛（東北大学高度教養教育・学生支援機構 准教授）</p> <p>「文学部における授業評価への取り組みとその特徴について」 阿部 宏（東北大学大学院文学研究科 教授）</p> <p>「医学部における授業評価活用の取組み」 岩崎 淳也（東北大学大学院医学系研究科 助教）</p> <p>「授業評価の自由記述分析」 松河 秀哉（東北大学高度教養教育・学生支援機構 講師）</p> <p>参加者数：22名(学内：22名・学外：0名)</p>	
30	<p>「若手職員のための大学職員論（7）—先達の『一皮むけた経験』に学ぶ Vol.2—」</p> <p>日時：2017年2月4日（土）13:00～17:30</p> <p>場所：東北大学 川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟4階大会議室</p> <p>話題提供：大坪 恭子（早稲田大学 秘書課長） 村山 孝道（京都文教大学 教務課長）</p> <p>ワークショップ：川面 きよ（東北大学高度教養教育・学生支援機構 特任講師）</p> <p>参加者数：28名(学内：7名・学外：22名)</p>	
正午 PD 会		
31	<p>正午 PD 会 第26回「授業評価アンケート分析の可能性」</p> <p>日時：2016年4月22日（金）12:10～12:50</p> <p>場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟101</p> <p>講師：松河 秀哉（東北大学高度教養教育・学生支援機構 講師）</p> <p>参加者数：25名(学内：25名・学外：0名)</p>	
32	<p>正午 PD 会 第27回「共通教育マネジメントの現状と課題：全国調査の結果から」</p> <p>日時：2016年5月11日（水）12:10～12:50</p> <p>場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟101</p> <p>講師：岡田 有司（東北大学高度教養教育・学生支援機構 准教授）</p> <p>参加者数：18名(学内：18名・学外：0名)</p>	

No.	セミナー名	備考
33	<p>正午 PD 会 第 28 回「東アジアの大学入試と国際連携の可能性」</p> <p>日時：2016 年 5 月 25 日（水）12:10～12:50</p> <p>場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101</p> <p>講師：田中 光晴（東北大学高度教養教育・学生支援機構 講師）</p> <p>参加者数：18 名(学内：18 名・学外：0 名)</p>	
34	<p>正午 PD 会 第 29 回「課外・ボランティア活動支援から、人権と多様性が尊重されるキャンパス空間の創出へ」</p> <p>日時：2016 年 6 月 8 日（水）12:10～12:50</p> <p>場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101</p> <p>講師：藤室 玲治（東北大学高度教養教育・学生支援機構 特任准教授）</p> <p>参加者数：22 名(学内：22 名・学外：0 名)</p>	
35	<p>正午 PD 会 第 30 回「大学院留学生交流を考えましょう」</p> <p>日時：2016 年 7 月 5 日（火）12:10～12:50</p> <p>場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101</p> <p>講師：粕壁 善隆（東北大学高度教養教育・学生支援機構 教授）</p> <p>参加者数：18 名(学内：18 名・学外：0 名)</p>	
36	<p>正午 PD 会 第 31 回「学際融合教育の課題」</p> <p>日時：2016 年 7 月 12 日（火）12:10～12:50</p> <p>場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101</p> <p>講師：山内 保典（東北大学高度教養教育・学生支援機構 准教授）</p> <p>参加者数：20 名(学内：20 名・学外：0 名)</p>	
37	<p>正午 PD 会 第 32 回「大学における学習支援の理論的基礎と課題」</p> <p>日時：2016 年 7 月 20 日（水）12:10～12:50</p> <p>場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101</p> <p>講師：佐藤 智子（東北大学高度教養教育・学生支援機構 准教授）</p> <p>参加者数：20 名(学内：20 名・学外：0 名)</p>	

No.	セミナー名	備考
38	<p>正午 PD 会 第 33 回 「『参加型職場環境改善』とその効果」</p> <p>日時：2016 年 10 月 17 日（月）12:10～12:50</p> <p>場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101</p> <p>講師：高橋 修（東北大学高度教養教育・学生支援機構 准教授）</p> <p>参加者数: 20 名(学内: 20 名・学外: 0 名)</p>	
39	<p>正午 PD 会 第 34 回「高等教育機関における障害学生支援の実際 ～ 東北大学における取組み～」</p> <p>日時：2016 年 10 月 25 日（火）12:10～12:50</p> <p>場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101</p> <p>講師：佐々木 真理（東北大学高度教養教育・学生支援機構 助手）</p> <p>参加者数: 20 名(学内: 20 名・学外: 0 名)</p>	
40	<p>正午 PD 会 第 35 回 「大学生における歯科的問題」</p> <p>日時：2016 年 11 月 22 日（火）12:10～12:50</p> <p>場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101</p> <p>講師：北 浩樹（東北大学高度教養教育・学生支援機構 助教）</p> <p>参加者数: 11 名(学内: 11 名・学外: 0 名)</p>	
41	<p>正午 PD 会 第 36 回 「第二外国語としてのフランス語を発音する学習者の母音挿入について」</p> <p>日時：2016 年 12 月 7 日（水）12:10～12:50</p> <p>場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101</p> <p>講師：バルトラン・ソゼド（東北大学高度教養教育・学生支援機構 講師）</p> <p>参加者数: 21 名(学内: 21 名・学外: 0 名)</p>	
42	<p>正午 PD 会 第 37 回 「ビッグヒストリーで紡ぐ社会と自然科学」</p> <p>日時：2017 年 1 月 18 日（水）12:10～12:50</p> <p>場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101</p> <p>講師：中村 教博（東北大学高度教養教育・学生支援機構 教授）</p> <p>参加者数: 19 名(学内: 19 名・学外: 0 名)</p>	

No.	セミナー名	備考
43	<p>正午 PD 会 第 38 回「内容言語統一型学習を通じた国際的コラボレーション —留学生・日本人学生の合同授業について」</p> <p>日時：2017年1月20日（金）12:10~12:50 場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101 講師：バリー・カヴァナ（東北大学高度教養教育・学生支援機構 講師）</p> <p style="text-align: right;">参加者数: 16名(学内: 16名・学外: 0名)</p>	
44	<p>正午 PD 会 第 39 回「『ドン・キホーテ』の狂気を読む」</p> <p>日時：2017年2月1日（水）12:10~12:50 場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101 講師：田林 洋一（東北大学高度教養教育・学生支援機構 准教授）</p> <p style="text-align: right;">参加者数: 11名(学内: 11名・学外: 0名)</p>	
健康科学セミナー		
45	<p>2016年度第1回健康科学セミナー「保健管理最近の話題」</p> <p>日時：2016年10月18日（火）16:20~17:20 場所：東北大学川内北キャンパス保健管理センター2F ゼミナール室 講師：木内 喜孝（東北大学高度教養教育・学生支援機構 教授）</p> <p style="text-align: right;">参加者数: 12名(学内: 11名・学外: 1名)</p>	
46	<p>2016年度第2回健康科学セミナー「統合失調症について」</p> <p>日時：2016年11月22日（火）16:20~17:20 場所：東北大学川内北キャンパス保健管理センター2F ゼミナール室 講師：伊藤 千裕（東北大学高度教養教育・学生支援機構 教授）</p> <p style="text-align: right;">参加者数: 14名(学内: 11名・学外: 3名)</p>	
47	<p>2016年度第3回健康科学セミナー「腎臓の役割と疾患」</p> <p>日時：2016年12月13日（火）16:20~17:20 場所：東北大学川内北キャンパス保健管理センター2F ゼミナール室 講師：小川 晋（東北大学高度教養教育・学生支援機構 准教授）</p> <p style="text-align: right;">参加者数: 12名(学内: 10名・学外: 2名)</p>	
48	<p>2016年度第4回健康科学セミナー「喫煙と健康障害」</p> <p>日時：2017年1月17日（火）16:20~17:20 場所：東北大学川内北キャンパス保健管理センター2F ゼミナール室 講師：北 浩樹（東北大学高度教養教育・学生支援機構 助教）</p> <p style="text-align: right;">参加者数: 14名(学内: 12名・学外: 2名)</p>	

No.	セミナー名	備考
49	<p>2016年度第5回健康科学セミナー「心臓と血管のお話」</p> <p>日時：2017年2月21日（火）16:20～17:20</p> <p>場所：東北大学川内北キャンパス保健管理センター2Fゼミナール室</p> <p>講師：佐藤 公雄（東北大学高度教養教育・学生支援機構 准教授）</p> <p>参加者数: 12名(学内: 11名・学外: 1名)</p>	
その他		
50	<p>平成28年度東北大学新任教員研修</p> <p>日時：2016年4月13日（水）13:30～16:45</p> <p>場所：東北大学百周年記念会館川内萩ホール</p> <p>「教育者としての倫理・ハラスメントについて」 吉武 清實（東北大学高度教養教育・学生支援機構 特任教授）</p> <p>「東北大学の学生とは」 花輪 公雄（東北大学 理事）</p> <p>「大学教員の役割とキャリア・ステージについて」 羽田 貴史（東北大学高度教養教育・学生支援機構 副機構長）</p> <p>「責任ある研究活動」 伊藤 貞嘉（東北大学 理事）</p> <p>「新任教員への期待：未来を創造する東北大学の力へ」 里見 進（東北大学 総長）</p> <p>参加者数: 427名(学内: 427名・学外: 0名)</p>	
51	<p>International Symposium on Project/Problem Based Learning: 「Reality or Myth?」</p> <p>日時：2017年1月18日（水）13:00～17:50</p> <p>場所：東北大学片平キャンパス さくらホール</p> <p>Keynote speech 1 “PBL at WPI – A Historical Perspective” Prof. Kaveh Pahlavan (Worcester Polytechnic Institute, USA)</p> <p>Keynote speech 2 “Problem- and Project-Based Learning for Knowledge and Research Competence in ICT” Prof. Albena Mihovska (Aalborg University, Denmark)</p> <p>“PBL in Kanazawa Institute of Technology : KIT Project Design Program” Prof. Takao Ito (Kanazawa Institute of Technology)</p> <p>“Introduction of PBL Programs in Kumamoto KOSEN” Prof. Hiroyuki Odagawa (National Institute of Technology, Kumamoto College)</p> <p>“Pros and Cons of PBL Education: Goal of PBL Education” Prof. Shu Kato (Tohoku University)</p> <p>参加者数: 30名(学内: 20名・学外: 10名)</p>	

2016年度PDプログラム参加者総数
計2,284名（学内1,377名・学外907名）

3-1-3. PD セミナー参加者アンケート結果

高等教育のリテラシー形成関連 (コード: L)

大学カリキュラムの構造と編成原理
(2016.4.29)

吉田 文 (早稲田大学 教育・総合科学学院 教授)

回収率 = 77.2% (44/57)

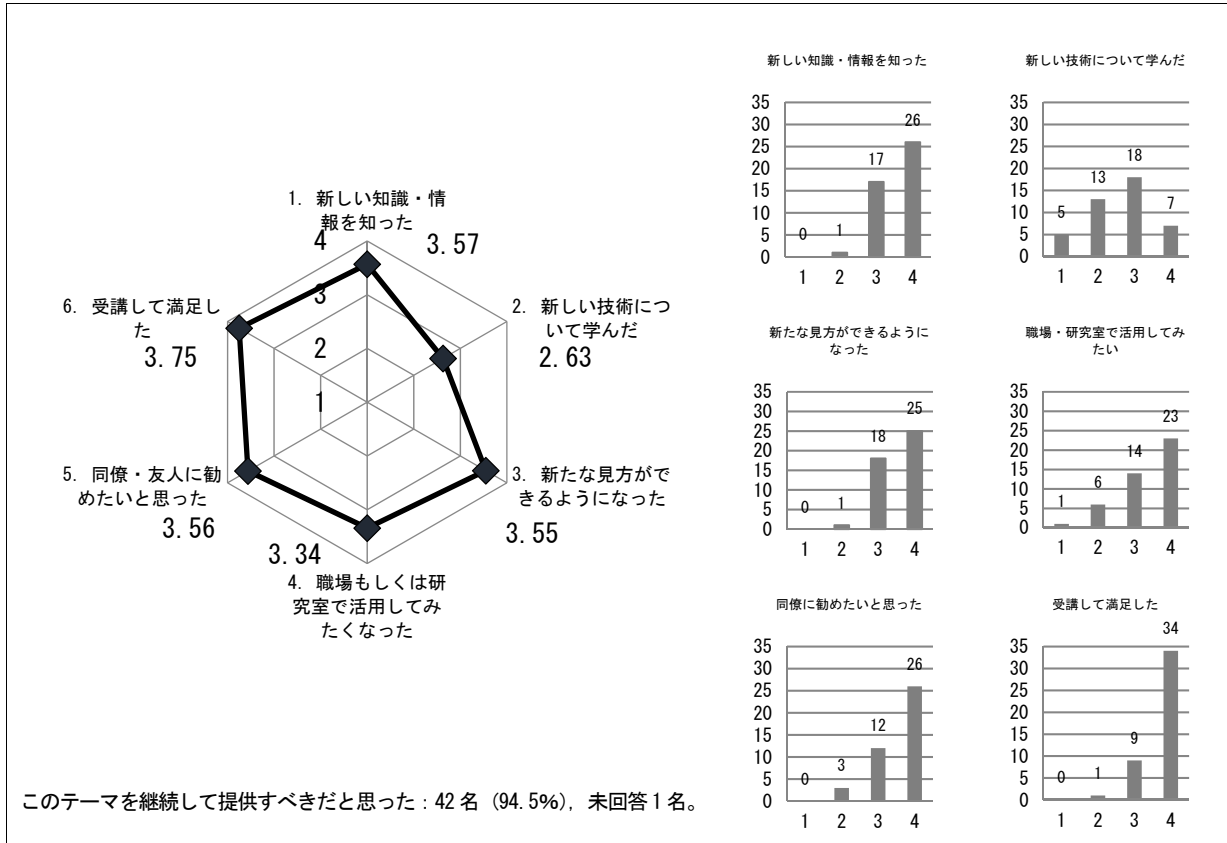
回答者属性(N=44)

【職階】教授(2)/准教授(3)/講師(2)/助教・助手(3)/管理職教員<学長～学部長>(0)/博士課程(5)/職員<部長・課長以上>(0)/職員<係長・主任・一般職員等>(3)/その他(2)/無回答(1)

【性別】男性(26)/女性(18)/無回答(0)

【学校種】東北大学(5)/東北大学外(35)/無回答(4)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない～4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ①学問分野により, liberal arts でない米国で判断されていることについては, 日本でも理解すべき。
- ②「リベラル・アーツ」と細かな定義をせずに使っていると, 海外の大学に誤ったメッセージを発信してしまう。
- カリキュラムに関する歴史
- そもそのカリキュラムの成立過程を知ることができたので, 今後, カリキュラムを編成する際に原典に基づいて考えることで, これまでとは異なる観点からの考え方ができるようになると思います。
- ①日本の類似点と差異点 ②教養部とその改革の流れ
- アメリカのリベラルアーツは非職業系分野である, との定義
- 最後の討論の質疑が役立った
- 大学カリキュラムの構造のアメリカと日本の違い, 歴史について
- アメリカでは学生が科目の属性(専門か教養か)を決めるということ
- 現代の日本の教養教育の抱える問題がわかりやすく説明されており, 大変勉強になりました。
- リベラルアーツと専門性を分けて教授していくのか, 融合させるのか, 大学としての考えを再度検討することの重要性
- 専門教育とリベラルアーツ(非職業教育)の違いが明確になった。知識教授の体系化と, スキル育成の体系化を学内に向けて発信したい。
- 歴史も非常に役に立ちましたが, 質疑応答で出たようなプラクティカルな話が聞ければもっとすばらしいセミナーとなると思います。
- カリキュラムの歴史的な解説は分かりやすいと思った
- リベラルアーツと一般教育との関係やこれに関するアメリカと日本の現状, 問題点
- リベラルアーツの定義

- ・アクロス・ザ・カリキュラム
- ・質疑応答の中で出てきた、～力はどの科目でもおしえられるという考え方
- ・日本におけるリベラル・アーツという言葉の多義性について再認識しました。
- ・教養教育の経緯について。その歴史的背景から現状の課題をまとめていただき、とても勉強になりました。こういう内容（基盤）を伝えつつ学内での教育改革を考えていきたいと考えております。
- ・カリキュラム改革を歴史的パースペクティブの中で展開するための知見を得ることができました。
- ・教養教育だけではなく、教育内容についての学内議論
- ・一般教育と専門教育、教養教育と職業教育という構図の理解
- ・現在の教育（一般教育）の現場で起こっている問題、課題の歴史的背景がよく理解できた。
- ・①教養教育の存在意義や立ち位置が時代によって異なり、歴史的に変遷しながら発展し、今日に至ったということ。
- ・②日本では、教養教育が不可欠としながら、不要という声もあり、結局今日でも立場を確立できていない
→これからも何を学ぶのか、何のために学ぶのか、問い続けることが大切と感じた。
- ・“一貫性”重要だが、どうすればよいのだろうか？
- ・比較論的な観点からの日本と米国の教育システムの相異点
- ・よく議論されている“リベラル・アーツ”、“教養”について歴史をひもといて非常に分かりやすくご講演いただき非常に勉強になった。
- ・日米のヒカクによりそれぞれのちがいが明確になったこと
- ・〇〇力の函養、〇〇力を身に付けさせるということは、既存の専門科目の中で可能であり、新たに科目を開講し続ける必要はないということ
- ・「専門」との対比のみで「教養」を語りがちであったことを深く反省できたこと

3. わかりにくいと思ったこと

- ・カリキュラムの編成原理の部分がボリュームが欲しかったです。
- ・学士課程教育との関係
- ・スキルは専門科目でも身に付けられるのであれば、教養教育の役割は何か？
- ・日本の学士課程における構造と編成原理とは何か？それを考えるヒントとなるものももっと提供されると良かった。
- ・Sequence
- ・結局どのような構造と編成原理にもとづいてカリキュラムを作ればいいのか
- ・編成原理というタイトルでしたが、残念ながら原理がよく理解できませんでした。さらに勉強したいと思います。
- ・カリキュラムの編成におけるテクニカルなところ
- ・日本の現在の大学のカリキュラムの編成の後付思想、方法論、カリキュラム・ポリシー周りのこと等
- ・リベラルアーツとは何か。大学で教養を身に付けるとはどういうことか。例えば看護専門学校と看護大学との違いは何か、ということがよくわかりませんでした。
- ・結局なにを伝えたかったのかの軸がはっきりしていないように思えた。

4. セミナーに関しての意見・感想

- ・①スライドはスクリーンとペーパーの両方とも見れると良かった
- ・②背景の色が強すぎたと思います。
- ・参考になりました。ありがとうございます。
- ・土日開催希望でよろしく申し上げます。
- ・3年前に短大から組織替で4年制看護学部を開始しました。今年度カリキュラム検討委員になり、完成年度後のカリキュラムに活かしたいと思い、個人参加しました。大変、良い刺激を受けましたし、講義後のディスカッションも勉強になりました。ありがとうございます。
- ・歴史も非常に役立ちましたが、質疑応答で出たようなプラクティカルな話が聞ければもっとすばらしいセミナーとなると思います。
- ・講師の著書と重複する部分が多かったので、講演、研究会としての付加価値がほしかったです。
- ・配布資料が濃い印刷であったために書き込みしにくいと感じました。簡易プリントにいただければよかったです。
- ・少しタイトルとズレがあったように思いましたが、内容的には意見交換の時間も含め、興味深く聴講いたしました。
- ・このセミナーは一般（全学教育）担当教育には、大変重要な内容で、特に新任の方には、受けてほしいと思います。
- ・米国の一般教育を履修してからの専攻決定は何年ぐらいのスパンの話であるのか興味を持った。
- ・とても重要なセミナーであり、ぜひとも継続してほしいと思う。また欧州ではリベラルアーツが中等教育レベルにおとしこまれていて、大学では扱われていないという話があったが、欧州でのリベラル・アーツ、大学カリキュラムの話も聞いてみたい！
- ・資料がとてもわかりやすかったです。目的、構成が始めに明確に示され、今から何についての講義があるかイメージできたことで、理解が深まった気がします。

回収率 = 92.0% (23/25)

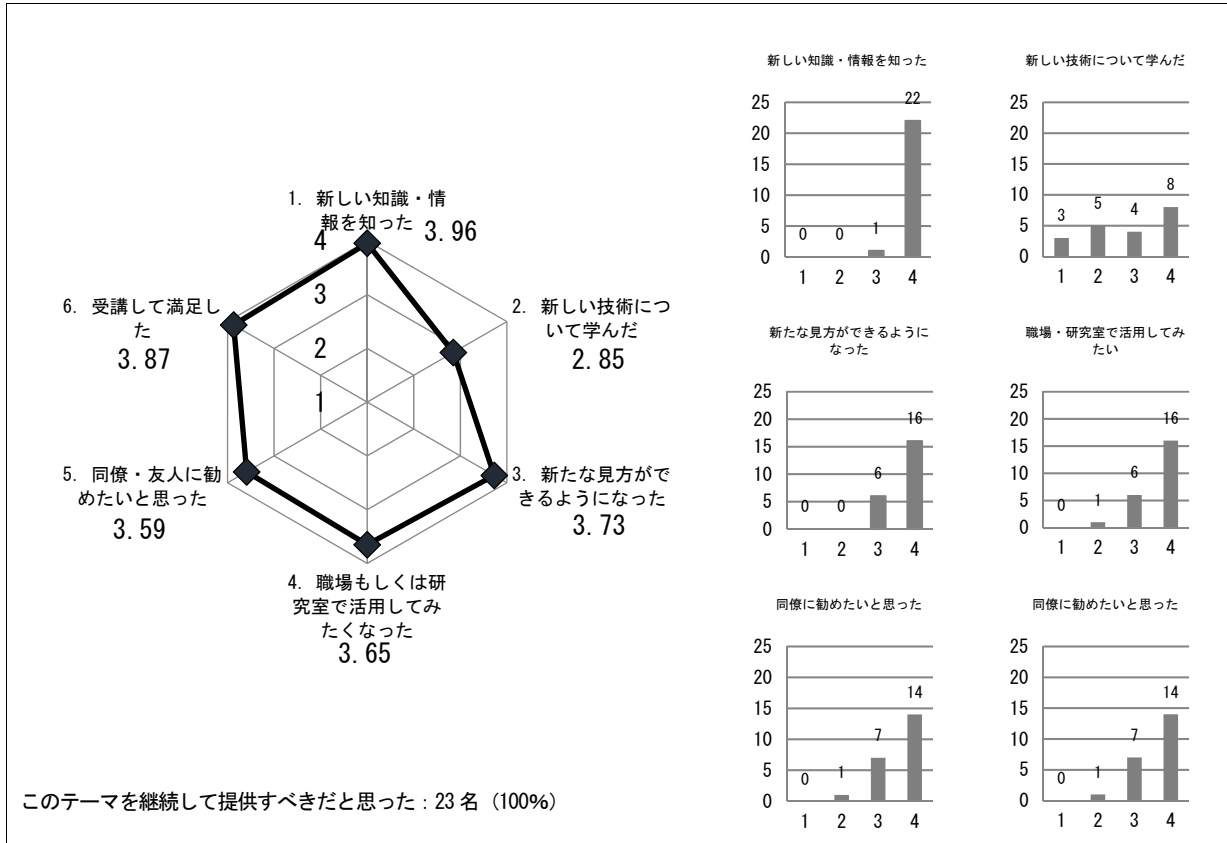
回答者属性(N=23)

【職階】 教授(5)/准教授(3)/講師 (1)/助教・助手(1)/管理職教員<学長～学部長>(0)/博士課程(0)/職員<部長・課長以上>(1)/職員<係長・主任・一般職員等>(9)/その他(3)/無回答(0)

【性別】 男性(11)/女性(12)/無回答(0)

【学校種】 東北大学(14)/東北大学外(9)/無回答(0)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない～4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・著作権について、あやふやだったものが、少しクリアになった。
- ・LMS上に教材を置くことの注意点
- ・オンデマンドと同時中継の違いがわかった。
- ・公衆通信として扱われる、LMSによるものでも引用の要件を満たせば、問題がないことがわかったこと
- ・著作権の考え方について、楽しみながら学ぶことができました。
- ・①引用について ②法律が変わっていくこと
- ・ICT活用教育、特にLMSやeラーニングを使う際に注意しなければならない法律について、身近な設問で分かりやすく解説いただけた。
- ・具体例を用いたクイズ(教材のコピーに関する事例)
- ・インターネットによる教材の配信
- ・全ての内容が役に立ちました。法律が改正されている点は全く気付きませんでした。
- ・発展学習と授業で著作権の考え方が異なることを認識した。
- ・著作権について、おさえておくべきポイント
- ・教育活動かどうかの線引きの判断
- ・著作権法など法律の変遷
- ・インターネット動画投稿サイトからのダウンロード
- ・とてもわかりやすかったです

3. わかりにくいと思ったこと

- ・Q6-10, 場合分けが上手く考えられません
- ・引用が許される範囲
- ・法律の解釈がはっきりしないケースの時に、グレーな状態でも教育的観点で進んでいいのか、グレーな状態ではお進んでいけないのか(やめるべきなのか)
- ・問題9は、難しい問題だと思った。人数が多い場合の基準に悩む。

- ・授業資料のLMSへの登録について。授業用パワポ（本からの引用、引用情報つきで）を資料にしてLMSで配布しているので、もう少し知りたいと思いました。
- ・引用についてももう少し触れてもらえるとありがたい
- ・検索のとりかかり（キーワード、法律名など、どのように検索すると、効果的に正しい情報を得られるのか？）
素人なので、インターネット上に間違った情報があっても気付かないことがありそうのため。
- ・法律の解釈のあいまいな部分

4. セミナーについての意見・感想

- ・ありがとうございました。
- ・有益なセミナーをありがとうございました。
- ・ありがとうございました。動画配信サイトの情報を関係する教員らに情報共有させていただきます。
- ・各参加者が今一番知りたい案件を、事前に聞いておく等して頂けると、よりリアルな事例になると思います。
- ・次回もぜひ参加したいと考えております。
- ・本日はありがとうございます。H28年度、MOOCSに参画することになり、H29年2月JMOOCでの講座開講の為、準備を進めております。8月より著作権利用許諾の処理業務が始まる予定で、不安に思っております。本日のプログラムで勉強しながらケースバイケースで対処が必要とわかりました。ありがとうございました。

インストラクショナルデザインへの誘い (2016.8.9)

鈴木 克明（熊本大学大学院 社会文化学研究所 教授）

回収率 =% (37/44)

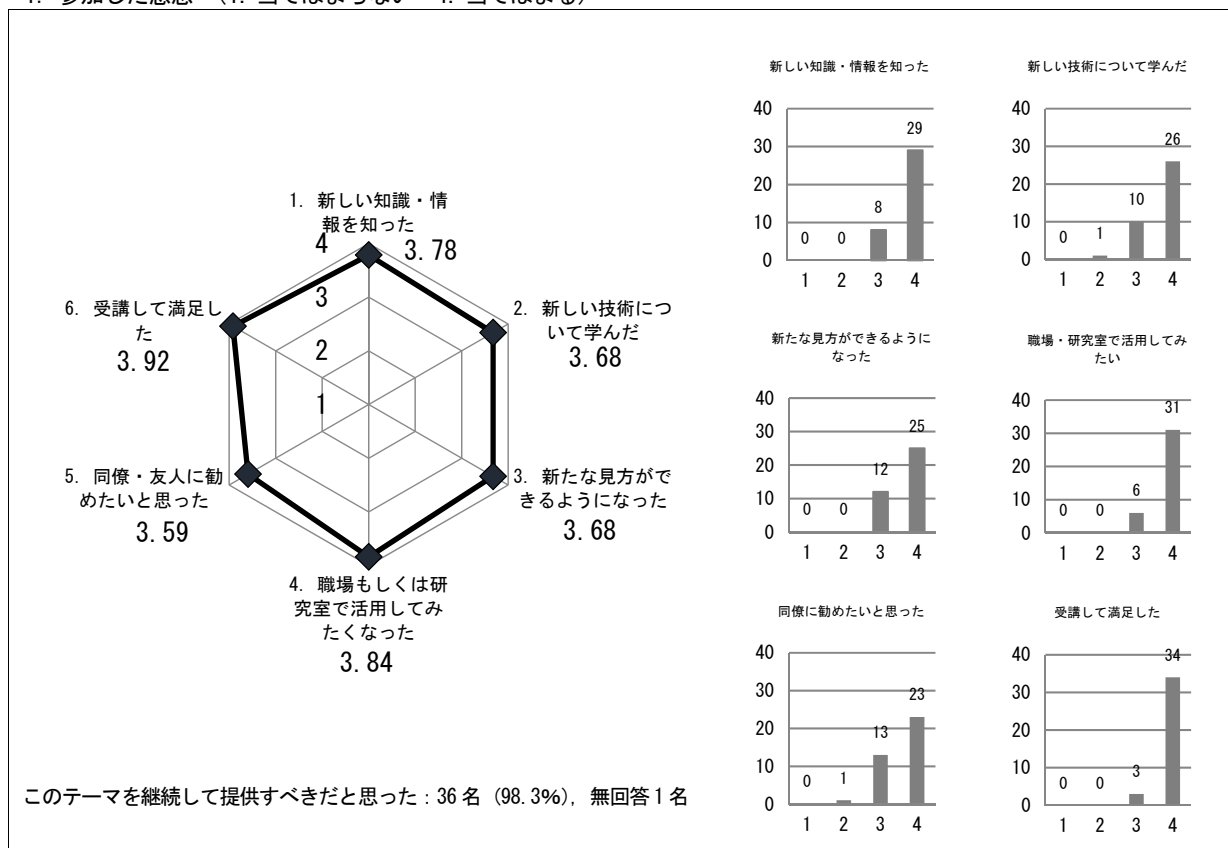
回答者属性(N=37)

【職階】教授(9)/准教授(12)/講師(5)/助教・助手(4)/管理職教員<学長～学部長>(0)/博士課程(1)/職員<部長・課長以上>(1)/職員<係長・主任・一般職員等>(2)/その他(2)/無回答(1)

【性別】男性(22)/女性(14)/無回答(1)

【学校種】東北大学(12)/東北大学外(24)/無回答(1)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない～4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・メリルのID第一原理は授業設計に役立つと考えます。
- ・CPの見直し
- ・各論1～4
- ・ARCSモデル。ガニエの9教授事象の学習者編(学習者側)から見るというのは、自分で学べる人を育てるという観点からとても役立ちそうと思えました。構成として、特にマイクロフォーマット形式が良かったのだと思います。
- ・効果的、効率的、魅力的な教育を実践するには、理論(ID理論・モデル)に基づくことが大事である。
- ・個人的に授業についてはすでに意識しているところに加えて、システムティックに運用していくため、示唆を得ました。
- ・マイクロフォーマット形式、入口と出口のギャップをうめる。4年間をムダにしているのか！ARCSモデル

- ・講義の時間を小刻みにして discussion 時間などを入れていただいていたよかったです。
- ・ストーリー中心型カリキュラム
- ・①「入口と出口」を考えた複数の授業の連動 (I D) ②1 年生から応用問題に (ガンガン) 取り組む
- ・①自分の授業を理論と関連づけて再確認できたこと
- ・②講義→課題 (話し合い) 提出→ペアディスカッション→グループディスカッション→全体での質疑応答は話しやすく学びやすい
- ・ID の概要について理解できた。紹介された理論と実践を照らし合わせ、とり入れられる部分から実践していきたいと思いました。
- ・①講義をやめる ②マイクロフォーマット形式 ③ARCS ④ピアチュータ
- ・教育プログラムを考える際の着眼点がいくつも示されていた。Case by Case で役立ちそうだった。
- ・①学習を効率的なものとするための術について ②各大学、組織の事例
- ・①ARCS モデル ②メリルの ID 第一モデル
- ・講義をしない
- ・ARCS モデル
- ・講義の中で、ARCS モデルをどう活用するか、またその有用性について
- ・ID の新しいアプローチ (これまで、実践の授業へのおとし込みがメインであったが、自分自身、学校全体の考えを知ることができた)
- ・①ARCS ②ガニエ ③メリル
- ・SSC の内容について、十分把握はできていませんが、御著書を拝読の上、現在担当している PBL 授業等に応用したいと思いました。
- ・ID の原理は使えると思った。ARCS, ガニエ, メリルの考え方
- ・ARCS モデルのヒント
- ・e ラーニング導入について
- ・授業 (方法) のあり方、既存概念を無くして、授業を構築する事を考えなくてはならない。と思いました。
- ・職員なので、授業を設計することはないが、今回学んだことは研修を設計したり、プレゼンをする際にも、ほとんど応用できると思った。
- ・(e) ポートフォリオについて、それが「上手く行かないこと」の理由をみつけることが大切である、ということ
- ・①マイクロフォーマット形式のこと ②ストーリー中心型のこと
- ・講義を再検討してみます。
- ・学生をやる気にさせるための方法
- ・学習心理学に基づくデザインが具体的で学生の課外でのサポート、ピアサポーター、学生プロジェクトの指導に生かしたいと思った。
- ・エピソードでまず気付きがあり、その後実際に使える理論、モデルをお示しいただき、ストーリーとして納得しやすかった。授業は担当しないが研修、オリエンテーション等活用出来る機会が多い。
- ・「理論」を根拠とした授業の作り方

3. わかりにくいと思ったこと

- ・ストーリー中心型カリキュラム
- ・マクロ部分においてはやはり組織間、カリキュラム全体にもかかわりその部分をどのように改革していくかが難しいと感じています。(ただこれはこの研修を受ける前からの課題ですが…) 教員自体の意識を変えることが一番難しいです。
- ・専門性の高い学部で実践することは難しいか
- ・e ラーニングの効用
- ・サンドイッチモデルの中身の原理毎のプロジェクトの内容を例で説明していただけたらもう少し理解できるのではないかと思います。
- ・ARCS の研修論と学習者論の部分が事例と組みあわせて考えていくのに分かりにくい部分がありました。
- ・マクロ的な設計とミクロ的な設計の結合
- ・サンドイッチ
- ・アクティブラーニングなどを導入してからの事例について
- ・ポートフォリオについて
- ・想定されているのは、所謂「エリート教育」？ごく一般的な教養大学？お話の軸線が今ひとつよく見えませんでした。
- ・講義とディスカッションの時間が決まっているのはタイムマネジメントとしては良いと思いますが、理解や思考があまり深まらないと思いました。
- ・ポートフォリオの考え方、実施の仕方がわかりにくい
- ・NFP でもかなり学習した内容であったため、教えて頂いた内容の特にどこが重要であるのか、いまいち理解できなかった。
- ・教えない、いきなり難しい課題を与える…と学生が何もできずに固まってしまうたり、「難しい、できない」と感じてしまいそうで、こんなことが可能かどうか分からないと思った。e-ポートフォリオは自大学にあるが、先生が「多くの e-ポートフォリオはあんなもの e-ポートフォリオじゃない」とおっしゃっていたので、自学のものが通用するものかどうか分からない。どのような内容なら OK なのかな？と感じた。

4. セミナーに関しての意見・感想

- ・ID については向後先生の教科書などで学んだつもりでしたが、本日の講義でたいへん理解が深まりました。是非本学でも ID のセミナーを実施したいと考えます。ありがとうございました。
- ・すばらしいプログラムでたいへん勉強になりました。ありがとうございました。
- ・また仙台に来て頂きたいです。別の話題で。
- ・これは動画ではなく、講義+ワークショップ形式の方が理解が深まると思います。非常に分かりやすく、マクロもミクロも実践してみたいものばかりで、もっと学びたいと思いました。このような企画を頂き、ありがとうございました。
- ・鈴木先生からの御自身のコメントが参考になりました。

- ・いつも大変刺激的なコンテンツを御提供いただきありがとうございます。講座で配布される資料を同僚と共有する際、電子データでHP等にアップしておいて戴けると大変ありがたく存じます。著作権等の問題もありませんから100%とはいかないかと思いますが…
- ・とても役立つワークショップであり、今後応用したいと思う
- ・非常に楽しく深い学びでした。11月に東京で更に学ぶことを楽しみにしています。
- ・立場の違う様々な人とディスカッションができたのがとてもプラスになったと感じた。
- ・先生の考え（アイデア、やり方）がはっきりしているので、ディスカッションがもりあがりました。やはりグループワークはよいですね。
- ・様々な視点から考える機会になりました。
- ・参加型で意見交換が自分の考えの整理、自学での応用を考えるときに有効だと感じた。
- ・草の根運動（関心のある教職員）とともに大学のトップや部局長に必修のセミナーとすべき
- ・すばらしいセミナーでした。

授業デザインとシラバス作成
(2016.8.25)

串本 剛
(東北大学 高度教養教育学生支援機構 准教授)

回収率 =94.1% (32/34)

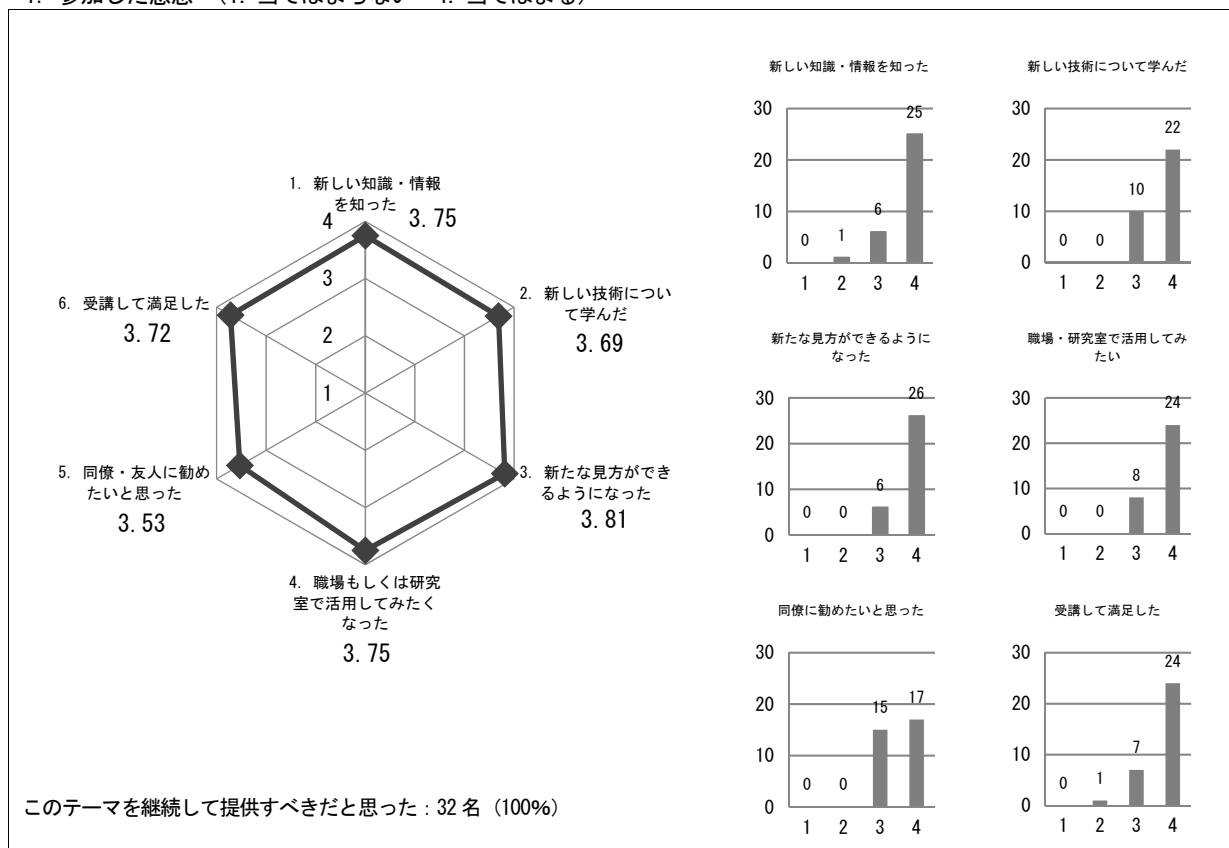
回答者属性(N=32)

【職階】教授(0)/准教授(7)/講師(6)/助教・助手(11)/管理職教員<学長～学部長>(0)/博士課程(2)/職員<部長・課長以上>(0)/職員<係長・主任・一般職員等>(2)/その他(2)/無回答(2)

【性別】男性(16)/女性(15)/無回答(1)

【学校種】東北大学(14)/東北大学外(16)/無回答(2)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない～4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・シラバスの役割について良く理解ができました。今後自己が作成するシラバスを改善したいと思います。
- ①目標と評価と内容の往来
- ②評価の配点の方法
- ③目標に設定するのが最低限のレベル
- ①授業設計の逆向き設計
- ②1単位に要する学修時間（授業レベルをどうすべきかに参考になる、講義だけで全てをまかなうという考えだったが、自宅学習も考える必要があることを知ってよかった。）
- ・全部
- ①学習外時間をいかに増やすか、その工夫が重要であること
- ②評価を明確化、さらに学生へ説明する公平性が大切であること
- ・逆向き設計
- ・「構造化の確認」シート。今後利用します。

- ・成績評価方法において、基準を明確にすることで、採点の簡略化であったり、学生にも明確にできるのはよいと思いました。
- ・シラバスをどのように作ればいいのかという課題をシステムティックに考えられるようになったこと
- ・構造化することで、成績評価がしやすくなる
- ・目標→評価→内容の逆設計で考えること
- ・①rubric の設定
 - ②評価基準の明確化
 - ③授業の到達目標が最低限であること
- ・目標設定の仕方、レポートのルーブリック
- ・シラバス作成の際にも、具体的に構造化、時間配分を試みる
- ・①シラバスの設計についての3要素
 - ②授業デザインワークシート
- ・①評価基準の決定
 - ②単位取得の条件の明示
- ・「態度」の評価方法→学生相互評価やリアクションシートを取り入れたいと思った
- ・ルーブリックを初めて聞きました。
- ・ルーブリックの技法は今後も活用したいと思いました。
- ・目標と評価がきちんと連動、整合しているかどうか確認するという視点
- ・目標→評価→内容のプロセスで、詳細をつめていくことが有効だと思った。ルーブリックを使うことによる適正で効率的な評価ができると思った
- ・①授業デザインの手順
 - ②rubric の使用
- ・先生方の経験値
- ・ルーブリック評価
- ・新カリになり、講義科目が明確になりました。シラバスの書き方やルーブリックを取り入れて今後の教務業務に活かしたいと思いました。
- ・3分類ごとの到達目標、評価、時間数の設定というバランスの配分
- ・①単位取得の条件となる成果
 - ②シラバスの作成手順（目標→評価方法→内容）
- ・①単位取得の条件となる成果
 - ②シラバスの作成手順（目標→評価方法→内容）
- ・①シラバス作成を通して授業の質向上に役立てることができること
 - ②授業時間外の学習を継続的に取り入れる（べき）こと
- ・シラバスに妥当性を加えられそう
- ・①評価を定量化しづらい部分はルーブリックを作成することによって、容易に定量化できるということ
 - ②規準ごとの配点、学修時間の配分のしかた

3. わかりにくいと思ったこと

- ・教育学修活動と時間配分の区分はもう少し理解したい。
- ・外国人としては、work-shopの中で分かりにくいところがありました。（表の記入の仕方など）
- ・知識・理解と能力、関心などの定義と分類が上手くいかなかったのも、もう少し具体的な説明がほしい
- ・時間の配分
- ・理想と現実の兼ね合い…
- ・自分が感じている成績配分と、実際に計算した時間配分のすり合わせ
- ・単位制度の考え方とコンピテンス評価の考え方の調整
- ・学生に時間外学習をしてもらおう工夫（今日のお話の分かりにくさではなく、私自身の課題として）
- ・授業デザインワークシートの“合計配点・配分率”
- ・一つの授業、5400時間の勉強が必要か？
- ・分かりにくい点はありませんでしたが、学生の視点でシラバスはどのように記載すればより効果的になるのか、ということも講義して欲しいと思いました。
- ・物理的な時間配分の意義。目標の次元が並列でない（目標2を達成する素養として目標1に時間をさく必要があるが、重要なのは2の場合etc）ときの考え方にまだ疑問が残る。考える視点や姿勢を身につける、あるいは自分なりに考える、という目標のためには、あまり時間が必要でないということもあるように思う。ただし課題の出し方を工夫することで、必然的に自習時間を増やすという方法は納得のいくものだった。
- ・自分のシラバスの個別意見をいただきましたかったです。
- ・大学相互間の科目基準の隔たり
- ・学修時間と構造化の関連性
- ・①時間数、授業外時間の考え方
 - ②「よい授業」とはどういう授業か
- ・学修内容の重要性（規準ごとの配点）と学修時間との間に関係性があるという仮定の下で、どちらを先に行なう必要があるのかという問題に対して明確な答えが得られなかったこと。

4. セミナーに関する意見・感想

- ・演習③のグループディスカッションが計算に追われると難しい。
- ・休憩があれば良かったのかもしれませんが。内容が濃く、少し疲れてしまいました。（3時ごろくらいに）
- ・学習時間と評価採点の重要性について、時間は重要な目安となると思う。そこから大きくはずれる（+や-%が高い）場合は、何か原因している可能性が高いので、再考するのに使えるのでは？
- ・ワークの時間が短めだったので、作業が間に合わない事があった。でも時間的に仕方ないとも思う。

- ・ワークショップで他分野のシラバス作成について聞くことで視野が広がったが、自身のシラバスの改善にはもう少し時間がかかりそうでした。
- ・全体的に私には難易度が高かったです…今まで全くシラバス作成に関わってこなかったので、考えたこともないような内容でした。動画配信でもう一度復習したいと思います。
- ・ワークショップは他の方の意見も聞くことができ、非常に役に立ちました。
- ・可能であれば1つ1つの項目を更に掘り下げたセミナーがあれば参加したいと思います。例：ループリック作成セミナーなど
- ・①FDで今日のテーマのような授業に役立つ内容など入れるべきと感じた。(所属で行なわれるFDが何の役にも立たないので)
- ・②シラバスが大事なら、東北大のシラバスのフォーマットや作成要項を整備すべきと思いました。
- ・上記3の質問(今回のセミナーを別の提供形態で受けるとしたら、①講義・ワークショップ、②動画配信、③動画配信+ワークショップ、どの方法が望ましいか)に関して、②の場合、リアルタイムの質疑応答は不可能です。その代替手段が必要であると考えられます。現状、そのようなシステムがあるのかどうかはわかりませんが、リアルタイム性をできるだけ損なわないような手法というものがあればと思います。

授業づくり：準備と運営
(2016.9.14)

邑本 俊亮 (東北大学 災害科学国際研究所 教授)

回収率 = 9% (40/45)

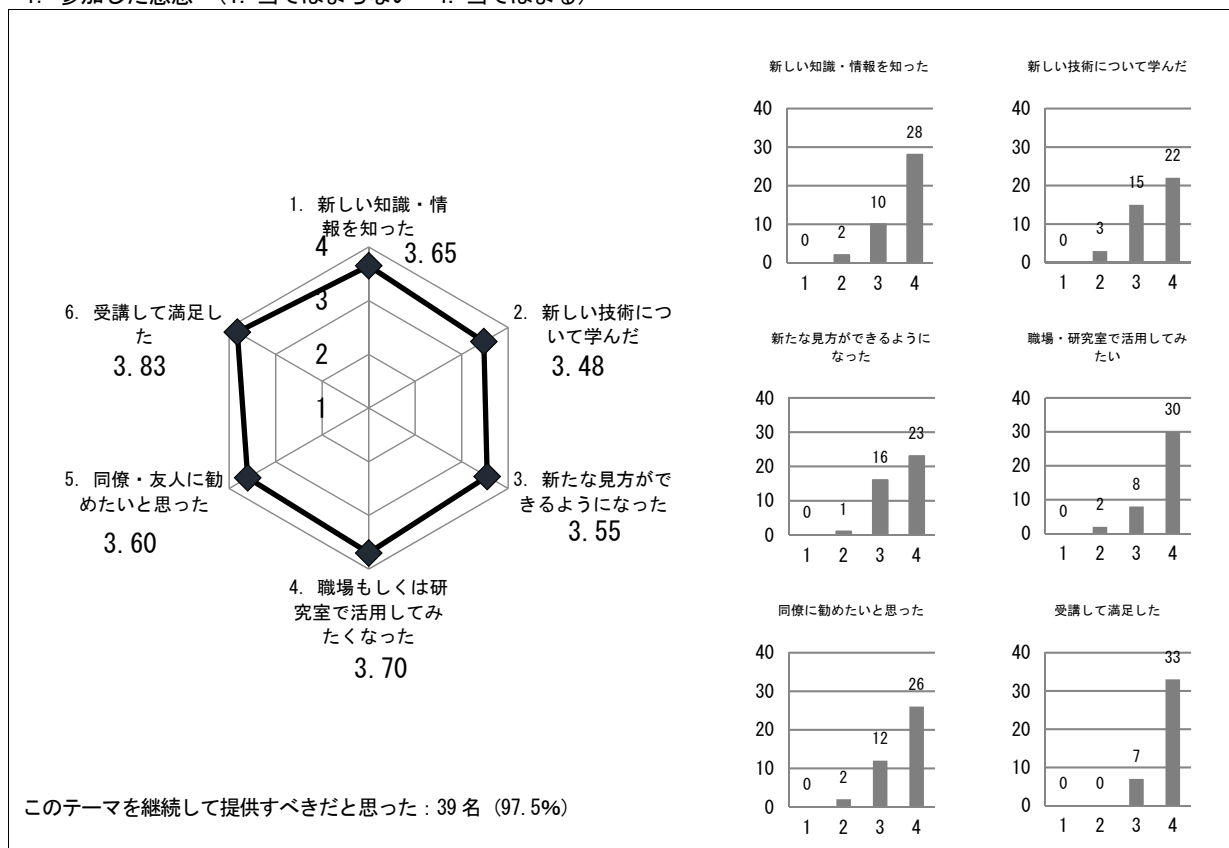
回答者属性(N=40)

【職階】教授(1)/准教授(4)/講師(7)/助教・助手(17)/管理職教員<学長~学部長>(0)/博士課程(4)/職員<部長・課長以上>(0)/職員<係長・主任・一般職員等>(0)/その他(6)/無回答(1)

【性別】男性(17)/女性(23)/無回答(0)

【学校種】東北大学(22)/東北大学外(17)/無回答(1)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない~4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・「マジカルナンバー3」と3つの「そう」という知見はとても応用がきくと思いました。早速活用させていただきたいと思います。
- ・理解を支援する方法として、「3そうの法則」とメンタルモデルの構築、意欲の維持
- ・学生の認知、受け止め方という視点が、これまで薄かったので、よい気付きになった。
- ・授業の構成(3分割)など
- ・音楽の効果、学習者主体の授業の構成、関連付け
- ・全て
- ・意欲の維持について、長期と短期で考えて意欲を維持させるという事。3つの「そう」について、実行できるような授業を考えたい。
- ・3「そう」の法則。「3」は様々な場面で使われますね。本校の3つのポイントは…学校案内のパンフなど、どこでもですね。
- ・理解を支援する方法。どのように授業展開をしていけばよいのか具体的で分かりやすかった。
- ・3つの「そう」は、これからの授業に役立たせたいと思います。ありがとうございました。
- ・学生の意欲を高める

- ・学生の学習意欲を高める方法について、具体的な例を出しながら話していただけたので大変勉強になった。
- ・①適切な課題を時折交えて、成功体験、自己肯定感を与える
- ・②関連づけができるように、言葉を惜しまない
- ・理解の認知プロセス
- ・自分が経験的、感覚的に意識してきた事に対して、心理学的な裏づけを頂いた感覚で、大変力づけられました。
- ・授業を構成する際に考えること、ポイントを意識して考えてみようと思いました。
- ・①自己関連づけの重要性
- ・②視覚情報や実演によるイメージ情報の提示
- ・講義のなかで実践できる技法、導入で背景知識の活性化、マジックナンバー3、教員自身の考えを話す、具体と抽象の行き方など
- ・どれも授業に役立つお話でした。特に気持ちのコントロールに関する内容は、明日からでもさっそく使ってみようと思いました。
- ・①理解の認知プロセス (1) (2) (3)
- ・②知識の活性化の支援
- ・①学生の学習意欲を高めるための工夫
- ・②「3そう」の法則
- ・①既知情報と新情報を結びつける
- ・②学生の受け止め方を大事にして、授業を行なう
- ・①学生の意欲を高める、引き出す方法
- ・②教員の気持、授業をする時の気分の大切さ
- ・全体的に実践的な内容でわかりやすかったです。
- ・3「そう」の法則
- ・授業準備（知識の活性化）について、今まで考えていたことが整理できた。
- ・退屈させないためには、動画・音楽をタイミングよく使うことが重要だと改めて感じました。先生のポジティブな気持ちが伝わった→自分もこのような授業を展開したいと思いました。
- ・授業の組み立てにおいて、構成を3±1で考えると組み立てやすいなと感じましたので、さっそく取り入れたいと思いました。
- ・ぜんぶ
- ・3「そう」の法則。短期意欲、長期意欲。様々な具体例。
- ・認知心理学の研究成果を導入して、授業の設計をシステムティックにできることがわかって、今まで自分が感じたことがこの部分にあたることも気づき、よかったです。
- ・「理解を支援する方法」という部分
- ・「そうなんだ！」と発見するような例文の提示が多かった。授業に限らず、プレゼンの中でも使えると思った。
- ・①大きい声ではっきり話すこと
- ・②レクチャー前に生徒の知識を活性化させたほうがBetterということ
- ・①授業でほとんど先生が復習（冒頭に）する理論的裏付け
- ・②日頃からのネタ集めの重要性
- ・③理論的に正しいとわかっていることを身をもって体験すると効果的であるということ。

3. わかりにくいと思ったこと

- ・意欲を維持させる方法
- ・機器が全て利用できるとは限らない
- ・①知識を活性化するには、関連付けをできるようにすることか？
- ・②授業の展開の三分割、具体的にはどうすれば良い？
- ・「疑問シート」に書く部分がないくらい分かりやすく解説していただきました。実際の授業では、学生のわからない余地を残さない、更に深い能動的な学修につながらないかとも思いました。（わかりにくいと思ったこと、というより、自分の疑問です。）
- ・バラ言語
- ・「文章を読み上げるのが早口だ」という学生のような感想を持ちました。時間内に収めるには仕方ないとわかりつつも…
- ・メンタルモデルについて、もう少し具体的に知りたかった。ちょっとまだ理解できない気がします。
- ・特になかった。関連づけの教示の必要性（学生の自主性ととのバランス、やりすぎると自ら何もしない学生になる…）
- ・特になし。しいてあげれば、講義資料での著作権について（動画をよう使うので）

4. セミナーに関しての意見・感想

- ・今回のセミナーで、「3そうの法則」特に「自己関連づけ」について、私自身も授業を展開していく中で、他の科目との関連づけ、経験からの関連づけをどういう方法ですと効果があるのか考えてましたので、とても勉強になりました。自分自身が意欲的に授業にのぞみ、学生と共に学び続けられるようにしたいです。本日はありがとうございました。
- ・具体的に体験しながら受講でき、頭の中にするりと入ってくる感じがしました。自分が教えている「建築」の分野と、どのように関係付けていけるか、考えたいと思う。
- ・自分の経験で、感覚的に実践してきたことが（プログラムづくりなど）理論付けできたように思います。楽しく学びました。私は『小学生でも理解・トライ（飛べそうな飛び箱）」できるようなことを大切にしています。創造性を引き出すプログラムをつくる』
- ・私は授業運営をしていく上で、教育を専門的にうけたことはないまま、臨床で自分がやってきたことをベースとして学生教育をしてきました。今回、自分が考えてきて授業をしていることが学生にとっては、まちがっていないかったということと、まだまだ足りない部分を気づかせていただいた気がします。ありがとうございました。
- ・①参加者には、次回から積極的に案内を送って欲しい
- ・②参加者同士の討議や情報交換がなくて残念
- ・Active Learning について実践能力を高めるため、教員の役割や生徒の巻き込む方法などを学びたいです。ありがとうございました。
- ・有用だったので、レジメを同僚と共有したいが、メーリングリストへの投稿、SNS のアップなどしたいと思いました。権利関係

- はいかがでしょうか？
- ・とてもわかりやすく、楽しんで参加できました。邑本先生の授業はぜひまた受講したいと思いました。
 - ・少し室温が高いと感じた（暑がりのため…）
 - ・邑本先生の教えている内容（授業づくり）をもっと詳しく聞きたい
 - ・閉会あいさつ（まとめコメント？）は、役立つような、いまいちのような…すいません。講義の後、自分の頭の中があふれている状態で、もやもや…と言葉だけが流れてきました。ほんとにすいません。
 - ・成人教育論について共有してほしい

本当のかしこさとは何か ―感情知性と大学教育
(2016.10.14)

箱田 裕司 (京都女子大学 教授)

回収率 =% (31/38)

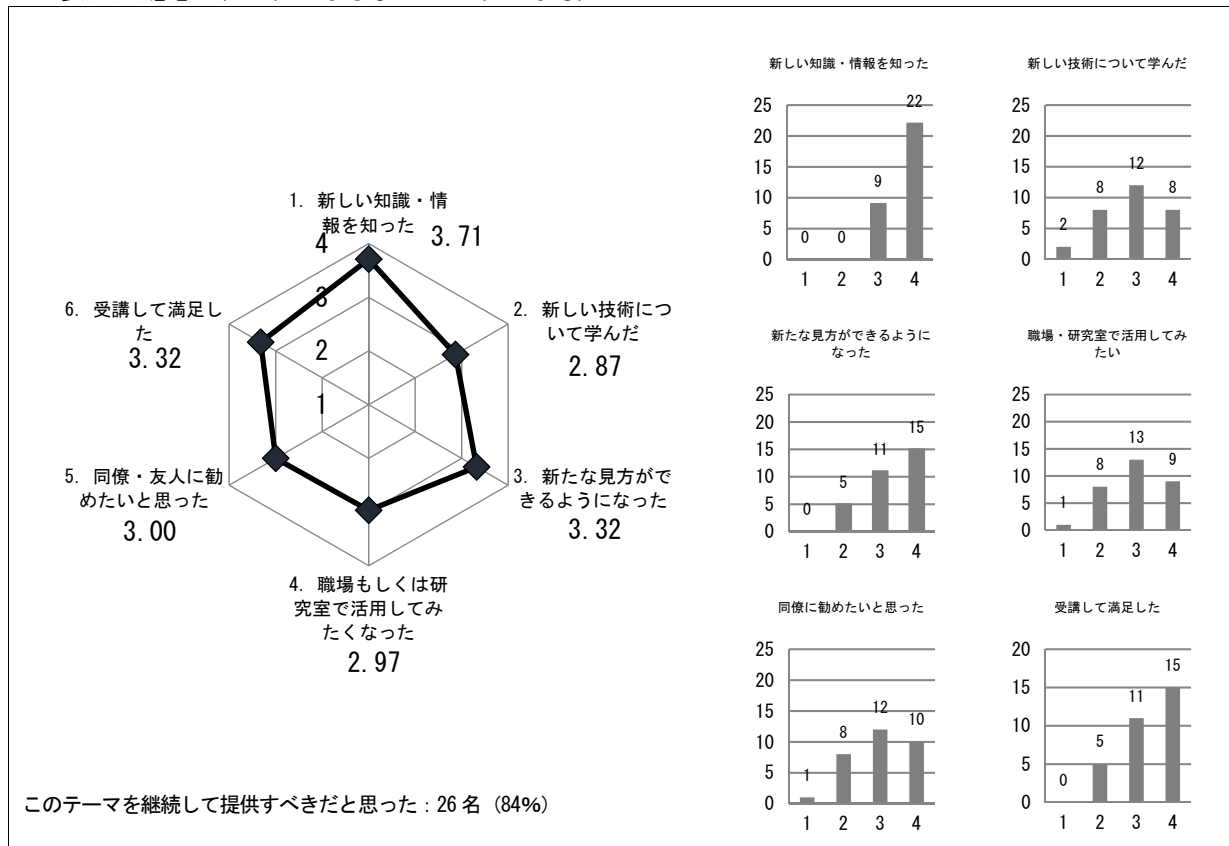
回答者属性(N=38)

【職階】教授(6)/准教授(6)/講師 (2)/助教・助手(9)/管理職教員<学長～学部長>(0)/博士課程(3)/職員<部長・課長以上>(0)/職員<係長・主任・一般職員等>(0)/その他(5)/無回答(0)

【性別】男性(15)/女性(16)/無回答(0)

【学校種】東北大学(18)/東北大学外(12)/無回答(1)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない～4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・EQ, EI についての研究動向
- ・徳山大学の例
- ・EI モデル, EI テストについて
- ・SEL の具体的な内容, 方法について学ぶことができた
- ・新しい方向性を持った教育が必要であること, 具体的な取組みが進んでいることを実感できた
- ・EQ 教育
- ・徳山大学における EQ 教育プログラムの実際
- ・EI を大学教育に導入する価値はありそうだったのが収穫
- ・教育効果の測定方法に関連して
- ・EQ についての重要性を再確認しました。
- ・同系の授業を異なる学生に行なうことで, 例えば2年生が1年生をサポートする枠組みがとれることは使えると思った
- ・EQ は訓練によってあげられること
- ・今回は初めて EI や EQ という言葉をききました。また, SEL を導入することで, 理解を深めることはできるのだなど, 少し思いました。
- ・EQ が非常にアバウトな概念であること。しかし, それを測定するための方法や育成するための方法が開発されていること
- ・一般的知性の存在の可能性。空気を読めても読まないことも重要
- ・徳山大学がEQ教育を取り入れて, 8項目すべてが高くなったという結果。ソーシャリティは徳山大学だけでなく, 他大学でも低い

ように感じる。それが空気を読みすぎている、ということかもしれないと思った。対人関係スキルアップは社会人になるにあたって重要なことだと思います。大学教育においてEQ教育を取り入れることが必要かもしれないと思いました。

- Emotional Controlにより学修効果が向上?
- ITと知能テストに相関があるということ
- 短期留学などの研修の効果測定
- SEL
- EIという考え方。元々興味はあったので改めて勉強なおしてみようと思った。
- 感情知性の概念、研究状況、大学での教育実践について知ることができ、有益であった。説明の中でもあったように、実証面で不明な点が多いとのことなので、その点で私の理解が不十分なのかも知れない
- 表情を見るということは、日常の授業の場面でもふつうに起こり得ること。教員自身もEIを高めなきゃと思ったことが役立ったことだと感じれた。
- 新しい技術、考え方を視野に入れることが本当に有益です。

3. わかりにくいと思ったこと

- EQ, EIを伸ばす教育方法
- タイトルと内容との整合性が分かりづらかったです。ご専門での研究結果が豊富でしたが、一般化して社会に対し提言すべきところが分かりにくかった。
- 心理学系の人間には充分理解できるものだったが、一般にどの程度理解しやすいのかは疑問
- 本当のかしこさとは
- ①EQ関連の知識や研究成果をどのように大学教育につなげていくのか
- ②専門用語
- 様々なデータを出していただきながら話して下さったのはよかったです。はじめて聞くような言葉も多かったのですが、全体的に少し理解しにくかったです。また、実際職場においても、自分がコントロールできない人もいるのですが、そういう人に対する対応等についても教えていただき良かったです。
- 知能についての前提知識がないと前半は理解に時間がかかった
- EQと「社会的成功」との関係
- 効果のはかりにくい点(数値、客観的に)
- EQが高いとかしこいのか?
- 関連する先行研究の紹介
- 本当のかしこさとは…難しいなど。
- 徳山大学での具体的な実践内容
- どのようにすればEQを高める指導ができるのかというところがつかみきれなかったです。

4. セミナーについての意見・感想

- 理論だけではなく、エビデンス(実証)を重視されており、理解しやすかった。
- PFPF/NFPに対しては、予習を課しても良かったかもしれない

回収率 =58.1% (25/43)

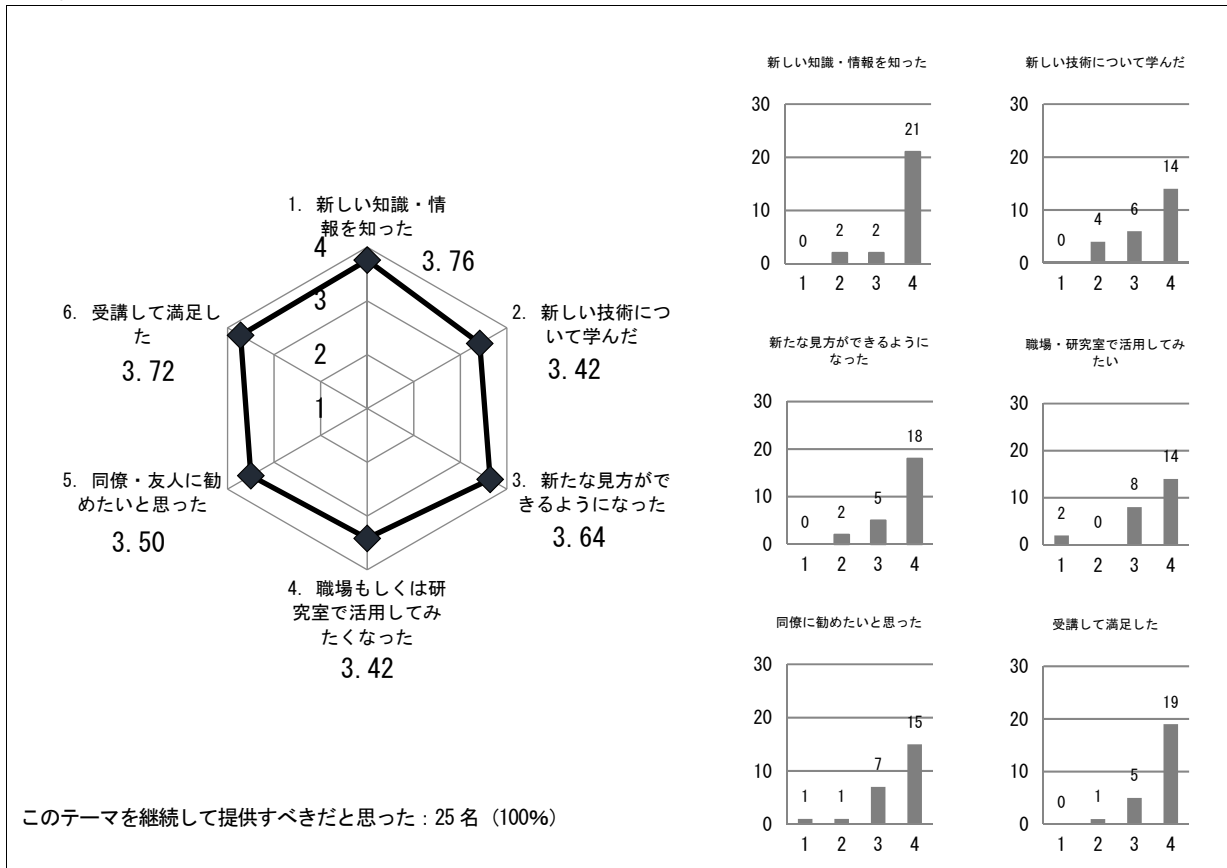
回答者属性(N=25)

【職階】教授(5)/准教授(6)/講師 (3)/助教・助手(0)/管理職教員<学長～学部長>(0)/博士課程(1)/職員<部長・課長以上>(0)/職員<係長・主任・一般職員等>(3)/その他(4)/無回答(3)

【性別】男性(14)/女性(8)/無回答(3)

【学校種】東北大学(6)/東北大学外(13)/無回答(6)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない～4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・ボランティア活動と教育の関係で色々役に立ちそうなことを学べた
- ・概念と体系化⇔統計と分析。これを逆行して学ぶことが重要と感じた
- ・すべての報告が Good であった
- ・楠見先生の「変形 jigsaw 法」など
- ・大学だけでなく、小・中・高における「アクティブ・ラーニング」と称した話し合い活動の大半が雑談に近い形で終わっている現状を感じていて、そういう現状を少しずつ変えられるのではないかと感じた。自分に向けての批判的思考力の重要性。
- ・批判的思考とは何かについて理解が深まった。
- ・科学・技術分野の方々がもう少し参加して欲しい。
- ・藤田先生のお話は、文科省の答申を再考する機会となりました。高等教育の全体をふかんしつつ、大学教員が考えるべきことを理解しました。楠見先生のお話→今後の基礎教育に活かします。
- ・基盤教育を担当していく中で、教育へのヒントがたくさん得られました。
- ・カリキュラムを示して頂いた事
- ・クリティカルシンキングとリテラシーについて
- ・批判的思考に関する学問的な整理
- ・批判的思考育成に向けてまず探求心を養うこと
- ・批判的思考の教育
- ・アクティブラーニング、大学生のための社会学、クリティカルシンキング

3. わかりにくいと思ったこと

- ・心理学をよくわかっていないと理解しづらいような部分があった。

4. セミナーについての意見・感想

- ・面白かったです。

- ・継続性が重要かと思えます。各大学、学部の対象の先生が集まって知恵を絞り、自立した教養教育を考えることが大切です。
- ・学問の方法に対する歴史的なデータ (e.g. 伊藤仁斎) の言及がない
- ・①研究科の先生方にもっと出席して頂きたい！
- ・②教育方法を実際の授業まで発展させた事例を示して頂き、たいへん勉強になりました。

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
(2016.12.23)

太田 浩 (一橋大学 国際教育センター 教授)

回収率 =60% (21/35)

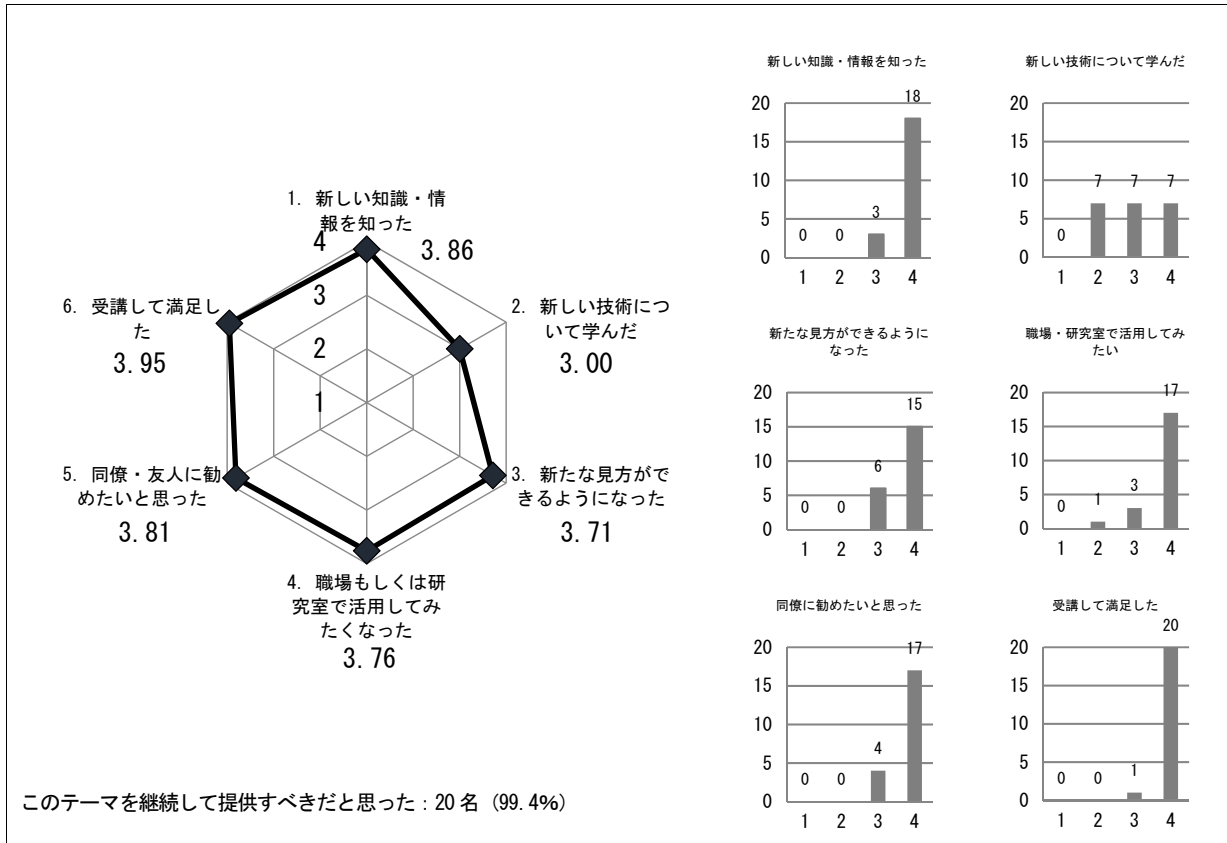
回答者属性(N=21)

【職階】教授(3)/准教授(6)/講師 (1)/助教・助手(1)/管理職教員<学長～学部長>(0)/博士課程(0)/職員<部長・課長以上>(2)/職員<係長・主任・一般職員等>(7)/その他(0)/無回答(1)

【性別】男性(10)/女性(8)/無回答(3)

【学校種】東北大学(12)/東北大学外(8)/無回答(1)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない～4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・諸外国から見た日本の大学、という観点「国際化」の本質的内容がとてもよく理解できました
- ・現在の日本の高等教育機関が global な世界で置かれているリアルな状況、何が問題なのか等について理念的、概念的ではなく、より実践的、詳細かつ具体的に情報を得ることができました。ありがとうございました。
- ・話全体が「役に立つ」内容になっていた。
- ・国際化にあたり、連携先を階層化していく戦略が有効だと思いました。
- ・一橋を含めた太田先生の取り組み実践事例とその重要ポイントの明示
- ・①資源の共有
- ・②改革しないこと、何もしないことのリスク分析 (が下手) が必要
- ・③評価だけでなく (評価も十分ではない現状がありますが) コンサルティング、アドバイジングが求められている。
- また、それらをできる人材が不十分ということ
- ・国際化のための Strategic なアプローチ！！
- ・大学の国際化のポイントと課題を把握できたこと
- ・普段聞けない、大学の国際化に関する政策や問題点などを理解 (?) ・知る事ができた。ここでも改革の難しさが有る。大学教職員全員で認識する課題である。
- ・協定校の共有、留学生が日本人学生と共に学ぶ (クラス外の学びと理解しました)、生活する環境。
- ・レジデンスアシスタントの年報
- ・やらないことによるリスクを分析することの重要性を認識できたこと
- ・全学での英語化の必要性
- ・機会の損失も大きなリスクととらえ、そのようなリスク分析も重要、というところが特に印象に残りました。その他、本学には耳の痛い話ばかりで…。

3. わかりにくいと思ったこと

- ・アジア，特にシンガポールの高等教育機関の戦略と日本のそれとの比較などのお話も聞けるかと思っていたのですが，この点については触れられなかったのが残念です。
- ・就活システム（経団連…？）を変える方法。
- ・講義を英語化すると中身が落ちる。それをいくら作っても教育にならないのでは？それでも140も作って一橋大がロコミで良く言われる理由は？

4. セミナーについての意見・感想

- ・とても興味を持ちました。もっとフロアでのディスカッションや他大学の取り組みなども聞ければよかったですと思いました。実務もされていた（現在もされている）先生ということで，事例が
- ・①交換留学の受入事務を担当している中で，日々疑問に感じ困難にぶつかっていたことを明解に，世界の流れの中に位置づけて整理していただけて，とても興味深く拝聴しました。
- ・②「ランキング〇位」「留学生受入〇〇人」という数字目標が，いかに本質的なものでないか，改めて実感しました。
- ・③「補助金を取るための国際化」に事務の現場が振り回されて疲弊しているので，国の方針がそのまま進むのは危機感を持っています。
- ・祝日ではなく平日に開催して頂きたいと思いました。（航空運賃が高いです）
- ・大変勉強になりました。ありがとうございました。
- ・データ希望します。
- ・①今回のような内容のセミナーを本学の人事企画部と連携して，若手職員全員が聴講できる研修を実施してほしい。このような自由参加型では，大学の国際化に問題意識を持つ人しか参加しない。しかし，大学の国際化は職員全てが関わることであり，全体の意識改革を行わなければ，大学としての質の向上には繋がらないのではと考える。
- ・②時間オーバーはやめていただけると助かります
- ・復習のため，また，聞き逃した事項の確認のため，動画配信があるとありがたい。
- ・首都大にも講演に来ていただきたいです。また，協定校など，資源の共有も実現したいなあ，と思いました。

回収率 = 50.0% (18/36)

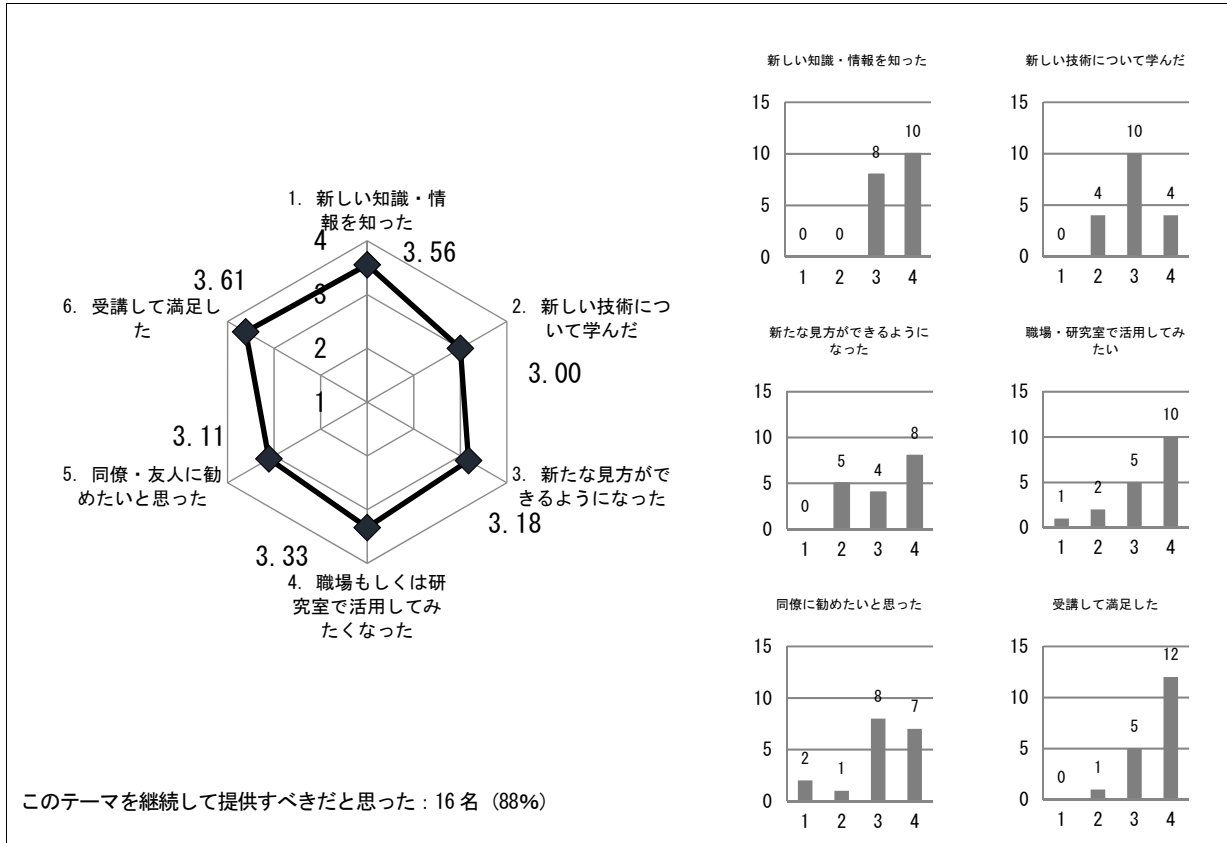
回答者属性(N=18)

【職階】教授(1)/准教授(1)/講師(1)/助教・助手(2)/管理職教員<学長・学部長>(0)/博士課程(10)/職員<部長・課長以上>(0)/職員<係長・主任・一般職員等>(2)/その他(1)/無回答(0)

【性別】男性(12)/女性(6)/無回答(0)

【学校種】東北大学(10)/東北大学外(8)/無回答(0)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない~4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- 盗用→表現の盗用→語学能力の向上が必要
- ①発表倫理に関する現状と課題について把握できたこと
- ②また、課題があることが問題ではなく、課題を明確にし、対処していくことの大切さを再確認できたこと
- 言語学習の視点から盗用を考えること
- 基調講演で知ってよかったこと。研究倫理の定義や役割(公衆衛生)が明確になった。大学や学会をとりまく現状がみわたせた。
- どのようなことが不正行為にあたるのか、という線引きがはっきりと分かり、論文を書くときなどに、意識して気をつけなければならないと思った。
- グループ内での議論を通して厳しいチェックをすること
- Authorshipの序列, ルール, より良い実験ノートの作成法・重要性
- 研究搾取について
- 語学力と盗用問題
- 研究倫理の考え方, 行動規範, 盗用の考え方
- ①査読者の立場から倫理を考える ②具体的な不正の例の提示 ③語学力と不正の関連性
これらについて, 整理し, 今後の研究生活に役立つと思いました。職場でもシェアできる内容でした。
- 吉村先生のご発表が, ライティング指導を考える上で非常に参考になりました。
英文ライティングにおける「言い換え」のポイント, 具体的な手法についても詳細にご説明いただき, とても分かりやすかったです。学修支援に活かしたいと思いましたが, 「言い換え」で読むことをまず自分で実践してみたいとも思いました。
- ①論文を理解するために, 言い換え, 再構成する, ということ
- ②英論文の読み方
- ③文章の概要の図式化を実践してみようと思いました。

- ・発表倫理の具体的な関係事例、現状の取り組みなど、どのようなものがあるか、それぞれの先生方の観点からお話し頂き、正しい判断のためどのように実践できるか、自分にもできそうなアプローチを考えることができました。
- ・基本的なことをしっかりやる、原理原則を改めて考えることが発表倫理の課題を考える上で重要だと分かった。

3. わかりにくいと思ったこと

- ・(特に生命科学系の話が多い為か) 背景を少し話していただけると良かった。
- ・産学連携における倫理が文化とくっついているということは、解決にもすごく労力が要りそうで、糸口はあるのか…と思った。
- ・専門が数学であり、ある程度、表現に型があるので、言い換えることの必要性などをあまり感じなかった。むしろ、言い換えることで分かりにくい表現になり、伝えるにくくなるように思った。
- ・抽象的だった。結局最終的にはモラルや正義になってしまい、具体性が低いと思った。
- ・研究分野毎の認識の差異の原因(予想以上に差は大きいのでは?)
- ・不正の事例が複数紹介されたが、一つ一つの解釈が短く、よく理解できなかった
- ・具体的にどうしたらよいか(大隅先生のご指摘のとおり) 考えることのできるワークショップなどがあればよいと感じました。

4. セミナーについての意見・感想

- ・研究倫理に関するワークショップ等を今後企画されることを期待します。
- ・以前動画配信で研究倫理のセミナーを受けたときよりも、重要性を強く感じる事ができ、有意義だと感じた。また、英語論文の読み方、特に「非名詞化による情報の解凍」「名詞化による情報の凝縮」は是非参考にしたいと感じた。
- ・グループに分かれたワークショップもあれば良かったです。
- ・とても役立ちました。他にこのような取り組みをしている大学がないと思うので、続けていただけるとありがたいです。
- ・非常に良いテーマでの企画、ありがとうございました。こうして他大学教職員にも広く門戸を開いていただけるとありがたいです。
- ・学生として参加しましたが、(学生へ参加を勧める告知を頂いていました) 少し得られた知識をすぐに活用するのは難しいと感じました。学生向けのご講演もあればご案内を頂きたいと思いました。

Classroom management techniques
for classes conducted in English
(2016.11.11)

Todd Enslin
(東北大学 高度教養教育・学生支援機構 講師)
Barry Kavanagh
(東北大学 高度教養教育・学生支援機構 講師)

回収率 =88.9% (16/18)

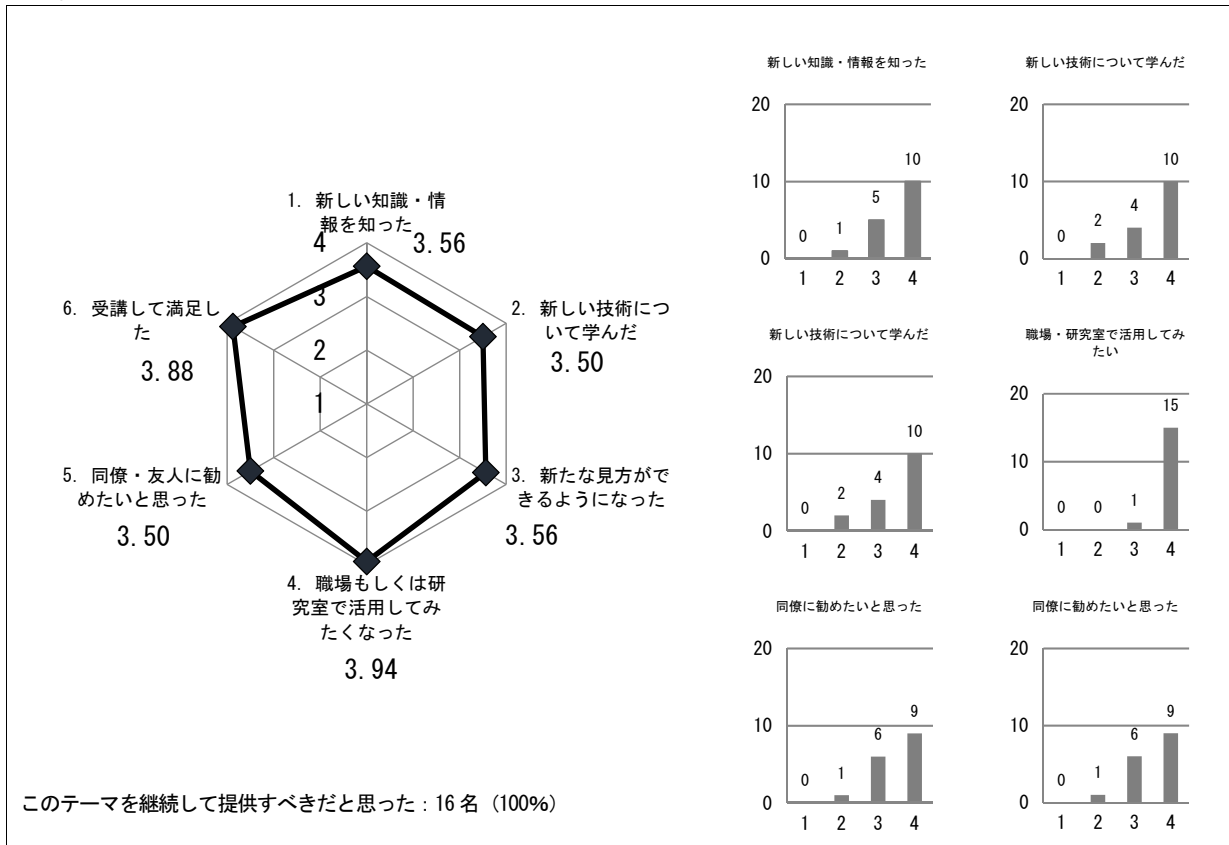
回答者属性(N=16)

【職階】教授(3)/准教授(4)/講師(4)/助教・助手(5)/管理職教員<学長～学部長>(0)/博士課程(0)/職員<部長・課長以上>(0)/職員<係長・主任・一般職員等>(0)/その他(0)/無回答(0)

【性別】男性(9)/女性(7)/無回答(0)

【学校種】東北大学(13)/東北大学外(3)/無回答(0)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない～4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・授業の実践にこの冊子は熟読したい。
- ・シラバスについて。Taxonomy, incorrect answers への返答のしかた
- ・シラバスに書くべき情報, 学生とのコミュニケーション
- ・Classroom Expressions, Syllabus' s Terms
- ・いろいろありました。環境作りのお話は, 日本の学生の授業でも役立つのではないかと思います。
- ・①Cultural background ②Warm environment ③“might” is better (politeness level)
- ・Student-centered class の方法と balance のとり方
- ・grading rubric の考え方。英語は linear direct な文化であるが, 提案, アドバイスでは, 英語は indirect 表現を多用することがわかった。
- ・シラバスを重要とする姿勢に多くを学びました。本講座の内容は, 日本語での授業にも役立つと思いました。
- ・シラバスの説明は役に立つと思います。
- ・教室用語, シラバス用語
- ・Cultural matter and classroom management
- ・①クラスルームでの facilitation の仕方 ②シラバスに含めるべき用語 ③Creating Welcoming Community
- ・現在受講中の NFP (FD) に対応する topic を英語で discussion できてがキャプラリーが多少身についた。

3. わかりにくいと思ったこと

- ・問いに求められてる答えが抽象的で難しかった気がします。
- ・スライドの字が小さいものがあり, みにくかった。(cultural distinction)
- ・taxonomy ?
- ・用語がおそらくは文化の裏付けがあることなので, 分かりにくいことがある。
- ・英語 (英会話) が得意ではないので, ディスカッションのときかなり緊張しましたので, よく聞き取れないところが少しありました。
- ・シラバスについて。日本語のシラバスもあまり作ってきていなかったので (単に自分の知識の欠如のため)
- ・英語で授業を行なう際に, Culture を考慮すべきであることは, 理解できたが, 具体的にどのように導入するのが良いか難しく感じた。
- ・formative assessment (as a secret it pedagogy)/ rubric grading

4. セミナーについての意見・感想

- ・教育学については, 動画で学んでいたもので, 講義形式なら新しいトピックを, またはワークショップの充実をお願いしたい。
- ・同様のセミナーを農学部でやってほしいです。農学部は国際化が遅れているので。時間がもう少し早いと嬉しい。研究メインにやってきたので教育について学べて良かったです。
- ・寸前にポスターをみて参加しましたが, 役に立ちそうなことをいろいろ勉強することができました。もっと自分の授業にどう応用するか, ということを少し考えられるようになれるといいと思います。
- ・講師の方の話すスピードが出席者の皆さんが全員理解できているのか少し気になった。もしできているのであれば, 東北大学の先生の英語の聞き取りレベルはなかなかのものだと思う。
- ・英語で授業や講演をする際, 役立つようなフレーズや言い回しなどをまとめて紹介していただけるとありがたいです。話題を転換するときとか, より詳しい説明を追加するときなど, 授業展開を明示できるような表現をいろいろ知りたいです。
- ・①Course Syllabus に関しては, 医師なので直接作成することは少ないかも…
②とても勉強になりました。参加してよかったです。
- ・学生教育の background がないまま “適当に” lecture を日本人学生にしてきたので, 少し lecture のスタイルを変えていくきっかけになった。
- ・ワークショップは勉強になります。(deep learning) ただし, 時間をとれなかった人には動画配信も大いに役立つと思います。ぜひ宣伝して下さい。(私も宣伝します)
- ・いつも fruitful なものです。
- ・大変役立つセミナーだった。次年度から授業を担当する予定でしたが, 多くのアイデアをいただくことができた。ありがとうございました。
- ・少人数だったので講師の先生と十分にお話できたのがよかったです。

回収率 =85.2% (23/27)

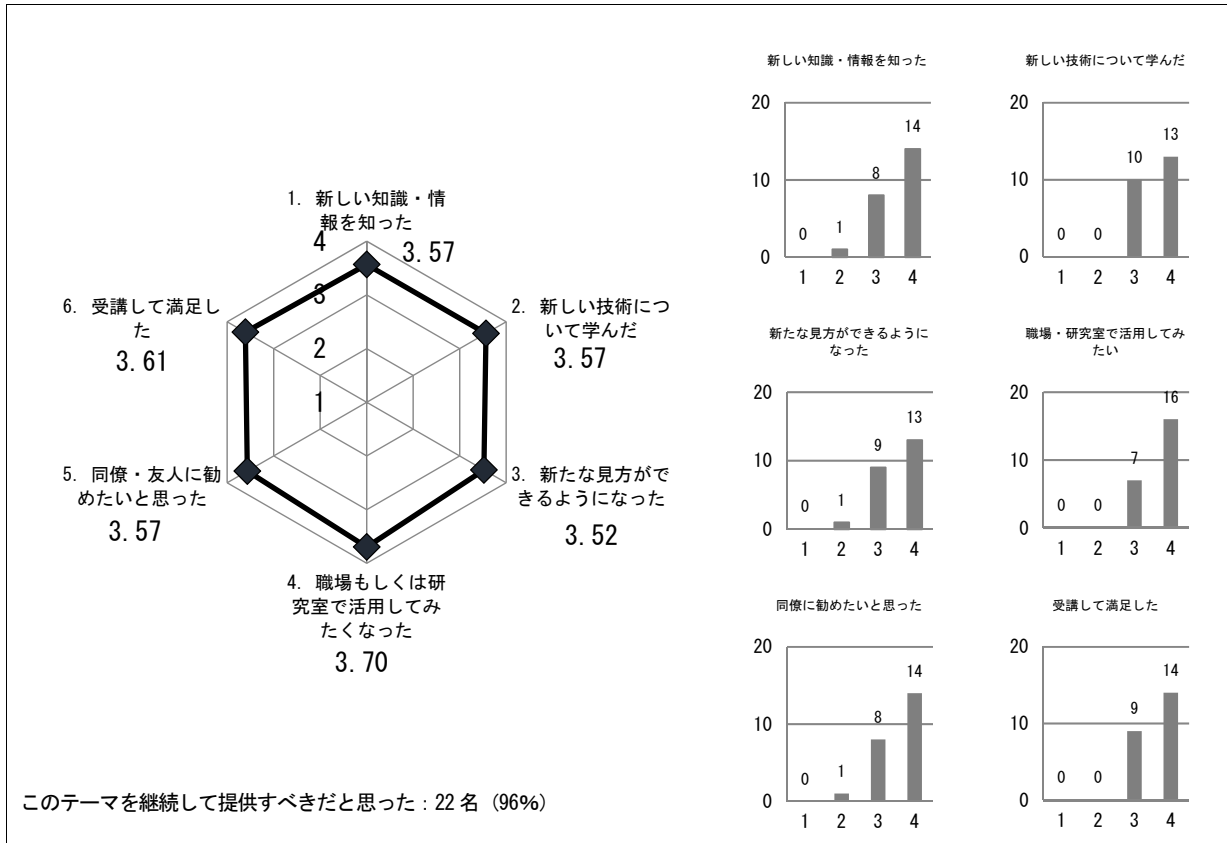
回答者属性(N=23)

【職階】教授(4)/准教授(3)/講師 (1)/助教・助手(11)/管理職教員<学長~学部長>(0)/博士課程(2)/職員<部長・課長以上>(0)/職員<係長・主任・一般職員等>(0)/その他(1)/無回答(1)

【性別】男性(13)/女性(8)/無回答(1)

【学校種】東北大学(15)/東北大学外(4)/無回答(4)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない~4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・会話の仕方
- ・コーチングの基礎
- ・コーチングの概念を知ることができた。
- ・学生への質問の仕方
- ・自分が相手の持ってきた「もの」に興味をもって、相手そのものに関心を十分もてていなかったことに気付きました。今後気をつけたいと思います。
- ・①人を含めて、聞く(いったん受け入れる)。その上で指摘するという点 ②コーチングとティーチングのバランス
- ・普段の業務(学習支援)で活かせる。特に、聞き方
- ・コーチングの考え方。「きく」という事
- ・聴き方について自分を振り返る機会になった。
- ・出江先生のメッセージの例文と練習
- ・聴くことは大切だと認識していましたが、おしゃべりな性格から、どんなに気をつけていても気付くと人の話をぶんどってしまったりしています。今日の話から、聴くことの大切さやその影響を身をもって感じることができました。いつか自然に聴けるようになるまで、努力あるのみでがんばるしかないと思いました。
- ・院生指導だけでなく、子育てや日常のやりとりにも使えそう。考えさせてもらう advice
→キツ間のこと(なぜ+過去+否定)は危険
→どういうスタンスでキクですか?を考えること
- ・聞く事の重要性、それに対するスタンス、考え方
- ・「〇〇に興味・関心を持っている相手」そのものに関心・関心を持つということ。
- ・傾聴する大切さを学びました。
- ・新しいノウハウを知って、様々な場面の思い出された。これからのコミュニケーションに役に立つ。
- ・聞くことの重要性

3. わかりにくいと思ったこと

- ・こちらの質問の意図が十分に伝わってなかったので、そういった意図でいっていないのに議論を進んでしまった場面があった。

- 不快だった。やめてほしい。
- ・概念はある程度理解したが、具体的に理解するためには時間が足らなかった。
 - ・学生さんに対する「指導」と「コーチング」のバランスが難しいと思います。
 - ・コーチング・ティーチング・カウンセリング等の違いと使い分け。実際にコーチングする事（練習が必要との事なので今後取り組んでみたい）
 - ・「クライアントの目標」がはっきりしているときにどうするか。結局聴くことだという印象でしたが。
 - ・コーチングスキルのメタ・コミュニケーションの意味がちょっとわかりませんでした。
 - ・teaching と coaching の違いがよくわからない
 - ・初めて接する情報が多かったので、消化しきれないことが多く、あと1, 2回、講義・ワークショップを体験したい。
 - ・日本語が早すぎてついていけないところが多かった（最初の講演の一部）
 - ・院生指導という具体的なイメージができなかった。事例でのR.Pを実施したかった。
 - ・「コーチング」・「コンサルティング」の違い。
 - ・コーチングとティーチングの割合

4. セミナーについての意見・感想

- ・説明が十分に伝わらなかった部分があった（質疑時に）。大変残念だった。
- ・前半の講義と後半のワークショップの組み合わせがよかった。講義だけではフワフワしていたのがイメージが徐々につくようになった。
- ・大変参考になりました。ありがとうございました。
- ・実践的・体験的に学ぶことができ、とても嬉しかったです。このセミナーの応用編があれば、また是非受けたいです。
- ・講義で感覚的に得たものを、WSで体験できて良かった。
- ・とても役立ちました。（できるかは別として）ありがとうございました。
- ・こういう内容は動画ではあまり意味がないので、ワークショップ形式が最適と思う。
- ・多くの教員さん、学生さんにこういう講座をうけてほしい。そうすれば、教員、学生ともにハッピーな方向に行けるのではないかと。そういう機会の数多くの提供を。
- ・より多くの企業・NGO・NPOの方を招いて頂きたい。

回収率 =80.0% (12/15)

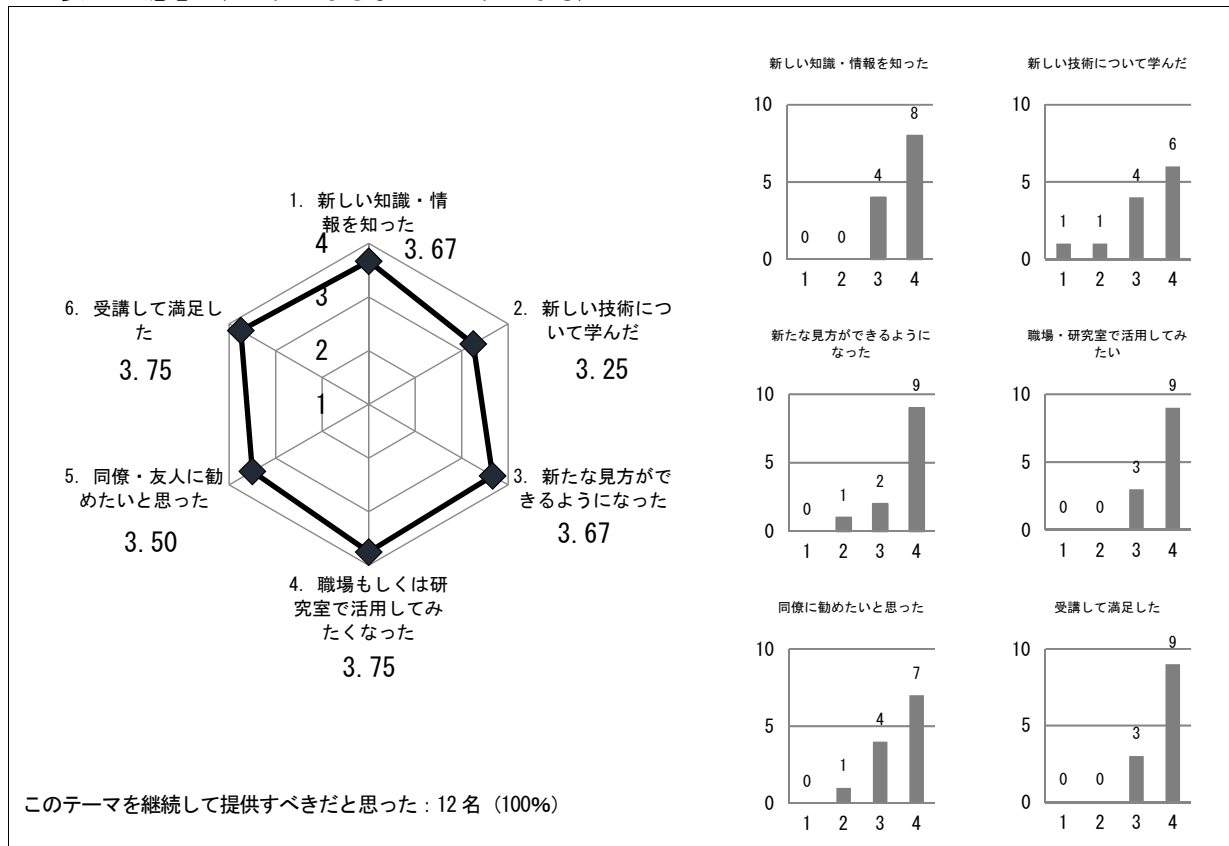
回答者属性(N=12)

【職階】教授(1)/准教授(2)/講師 (1)/助教・助手(2)/管理職教員<学長～学部長>(0)/博士課程(0)/職員<部長・課長以上>(0)/職員<係長・主任・一般職員等>(0)/その他(5)/無回答(1)

【性別】男性(2)/女性(9)/無回答(1)

【学校種】東北大学(0)/東北大学外(10)/無回答(2)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない～4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・学生の動機づけのためには、学生の自己決定の裁量を増やすことも一助となること
- ・学生に動機づける際の、教師が持つべき Einstellung, 心がまえ (?!), 役割に関する話
- ・教科書選びの際に、今日実施した教科書の Übung+Aufgabe のグループワークの経験が役立つと思います。
 (来年は課題の並べ方にも注意を払うことができると思います)
- ・理論的な面
- ・学習者の自律性を高めるためのアイデア
- ・森田先生、藤原先生の講義の進め方はとても参考になりました。内容が具体的な分、自分でも使ってみようと思いました。
- ・「大学の理念」と授業の関連づけ。学生に「なぜ第二外国語が必修なのか」を説明し、動機づけることができると思った。
- ・これまでこうしたワークショップに参加する機会がほとんどなかったので、とても刺激を受けました。「メタ認知ストラテジー」についてよく考えて、早速自分の授業に取り入れてみたいと思います。
- ・境一三先生の説明
- ・自分を振り返るきっかけになりました。ドイツ語に対する意識や学習のことなどに対する考え方などもおもしろかったです。また、動機づけなど考えさせられることばかりでした。
- ・コミュニケーションアプローチの意義をより明確に認識でき、今後の授業設計に役立てたいと思いました。

3. わかりにくいと思ったこと

- ・今日のプログラム全体を通して「できるようになること」を初めに明示していただくとよかったですと思います。(各々のお話はわかりました)
- ・わかりにくい、ではないですが、グループワークをするなら、回ごとにメンバーを変えた方が、色んな先生方と知り合えて良かったと思います。
- ・「貧しい人に魚の捕り方を教える」という例えは、最初なるほどと思ったが、実際のところ学生は貧しいと思っていない=(ドイツ語の)学習を必要としないのではないか? (アンケートの学習動機なども、ドイツ語は低かった)
- ・私が担当している私立の大学では、50名を越えるクラスもあります。受講者が多い場合、グループワークがうまく機能するか?

- うか知りたいたと思いました。
- ・森田さん Übung と Aufgabe の違い
 - ・動機づけの複雑さについても再認識できたことは大変勉強になりました。しかし多くの手がかりも得ることができました。

4. セミナーについての意見・感想

- ・前の情報がほしかった。たとえば会場までの案内など
- ・参加者個人がどんなふうに授業をしているか、ちょっとした自己紹介的な部分があってもよかったと思う。
- ・日々の授業において、多々考え直したり、俊巡することの連続ですので、こうしたセミナーに参加させて頂き、貴重な情報を得ることは大変有難いです。講師の先生がたには、お忙しいなかのご労力、心より感謝申し上げます。

Classroom English: Pronunciation
(2016.12.16)

Vincent Scura
(東北大学 高度教養教育・学生支援機構 講師)

回収率 =88.9% (16/18)

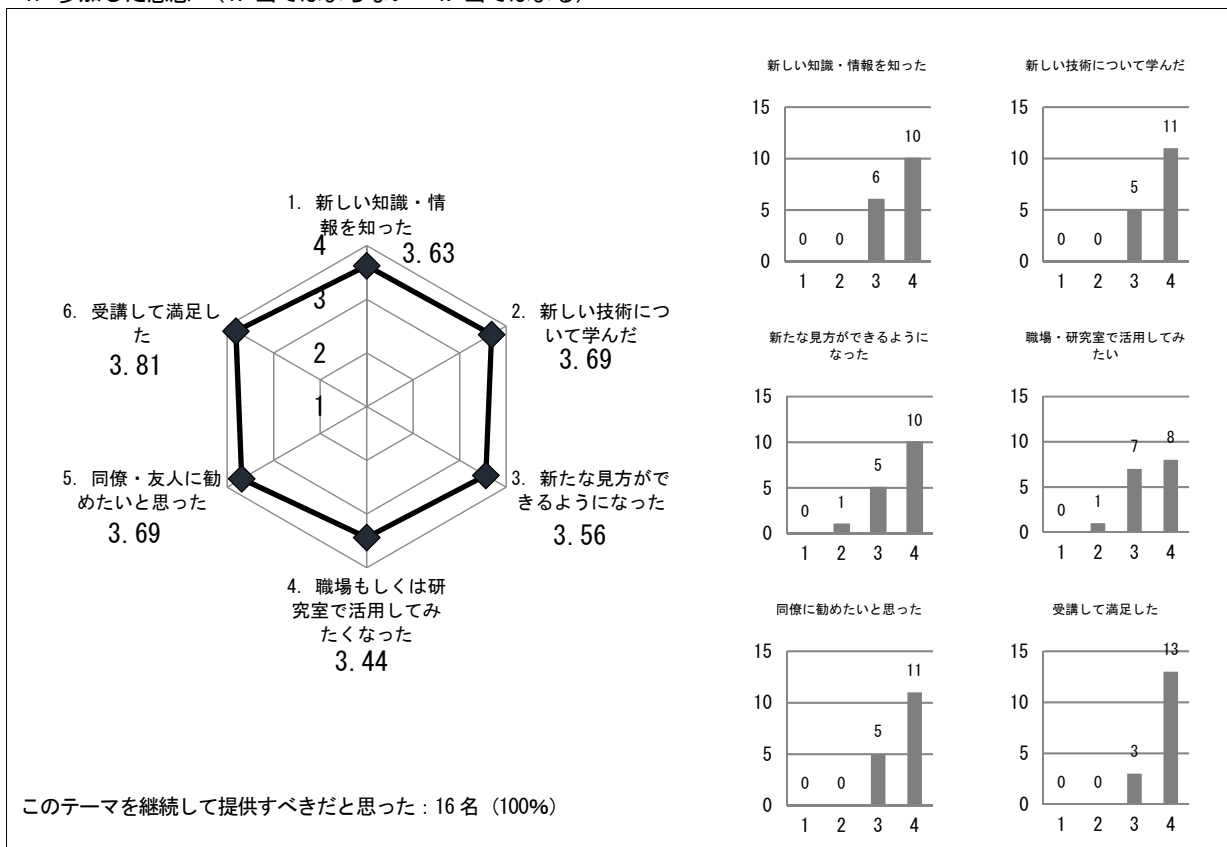
回答者属性(N=16)

【職階】教授(3)/准教授(2)/講師(0)/助教・助手(2)/管理職教員<学長～学部長>(0)/博士課程(3)/職員<部長・課長以上>(0)/職員<係長・主任・一般職員等>(3)/その他(2)/無回答(1)

【性別】男性(8)/女性(7)/無回答(1)

【学校種】東北大学(12)/東北大学外(3)/無回答(1)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない～4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・rhythm vs pronunciation distinction
- ・発音はフィジカルトレーニングにより良くなるという知識。練習あるのみ!
- ・日本語と英語の言語的な仕組みの違い。日本人が苦手なところが分かってよかった。
- ・Muscle training is important for SLA.
- ・発音の方法
- ・発音は筋肉のトレーニングだということ。声を出すか、出さないか、空気を出すだけか、の動きについて
- ・練習が必要だということ
- ・リズムが大事だということ
- ・r. l. v. b. th の発音、リズムの意識
- ・発音はトレーニングという言葉が納得できた。

3. わかりにくいと思ったこと

- ・a few grammatical terms
- ・Syllable をどうやって教えたらいのか。でもその部分を強く言うわけではないので、その数の意味はあるのか...
- ・短縮と単語のつながりについて

4. セミナーに関する意見・感想

- ・Advanced courseがあれば良いと思いました。
- ・もっとペアワークがあればよかった。マッスルトレーニングを実際みんなで少しやってみる、とかでもよかったかも。
- ・フォニックスについても伺いたかった。
- ・楽しく受講できました。ありがとうございました。
- ・軽快なテンポのセミナーで楽しんで学ぶことができました。ありがとうございました。

大学スペイン語教授法強化講座：「スペイン語教育向上を目指して」
(2017.3.18)

四宮 瑞枝 (早稲田大学 講師)
小川 雅美 (京都大学 非常勤講師)

回収率 =90.0 (9/10)

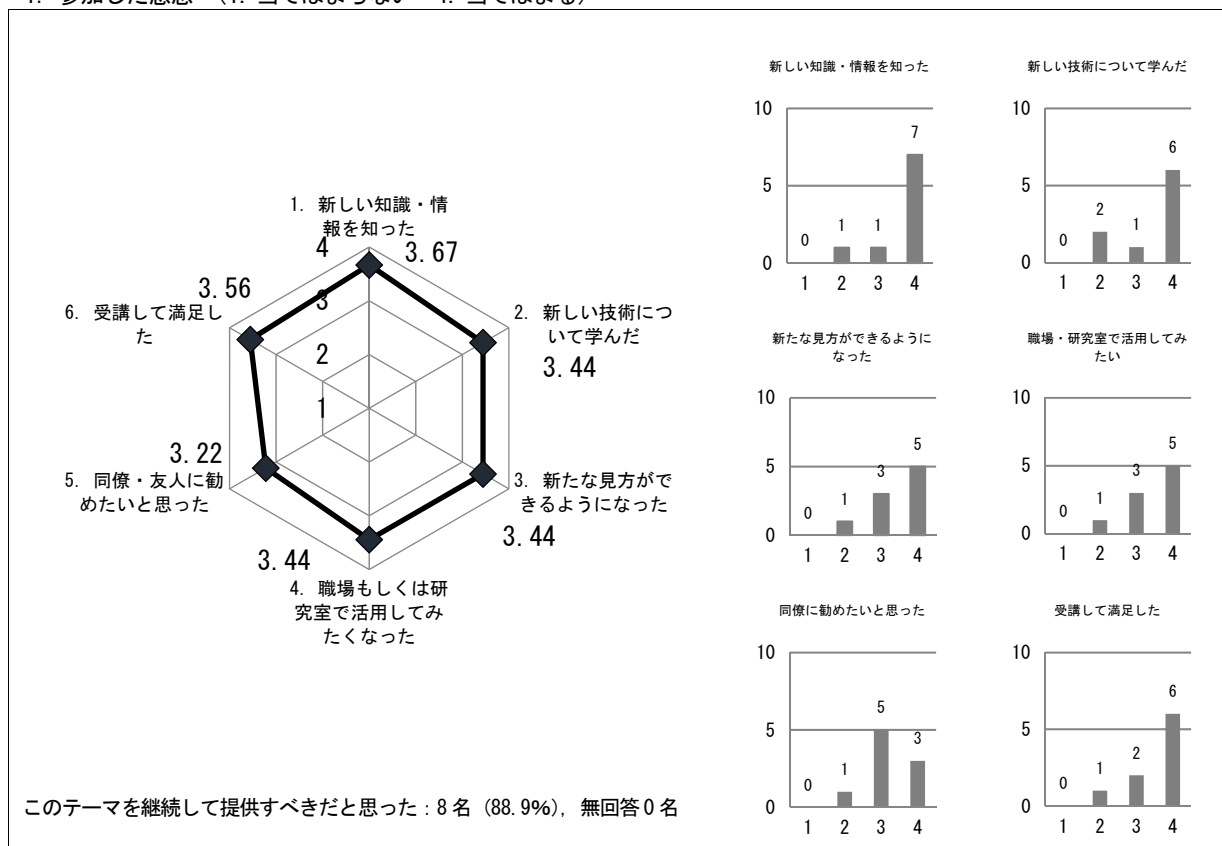
回答者属性(N=9)

【職階】教授(1)/准教授(2)/講師 (3)/助教・助手(2)/管理職教員<学長～学部長>(0)/博士課程(0)/職員<部長・課長以上>(0)/職員<係長・主任・一般職員等>(0)/その他(0)/無回答(1)

【性別】男性(5)/女性(3)/無回答(1)

【学校種】東北大学(2)/東北大学外(6)/無回答(1)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない～4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・東北地区，もしくは他大学のスペイン語授業の様子を知れたのは良かった。
- ・アクティブラーニングのあり方
- ・アクティブラーニングの技術について
- ・語用論，形態論，統語論の知識を体系的に学んでみようと思いました。
- ・異文化教育の指導法の実際をやってみたいと思いました。
- ・The first conference was very interesting (アクティブラーニング) . Everything was very important.
- ・授業内での授業法を見直す良い機会になりました。授業数や人数によるとは思いますが，参加型の学び方を是非実践してみたいと思います。

3. わかりにくいと思ったこと

- ・言語学的な抽象的な話
- ・「意味」のことなど (小川さん)。話が抽象的で，なかなか理解できませんでした。もっと具体例を織り交ぜていただければと思います。
- ・通常の学び方とアクティブラーニングの組み合わせでどれくらい授業でかかる時間が違うか・・・など具体的な初級クラスで，文法の，生徒を引きつけるアプローチのお話も聞きたかったです。

4. セミナーについての意見・感想

- ・外国語運用能力を高めるレッスンをすることで評判の高い優秀な教師を呼び、3日程授業をさせ(学生に)、それを授業参観する。
- ・普段こうしたセミナーを受ける機会がないので、貴重な機会でした。また受けたいです。
- ・内容が濃いので、もう少しゆっくり時間をとって、お話が伺え良いなあと思いました。

学生支援力形成関連 (コード: W)

障害学生教育・支援セミナー
 高等教育機関における障害学生の学修の保証とキャリア発達支援
 (2016.11.8)

石原 保志 (筑波技術大学 教授)
 宇都 野康子 (筑波技術大学)
 三好 茂樹 (筑波技術大学 准教授)
 宮城 愛美 (筑波技術大学 講師)
 須藤 正彦 (筑波技術大学 教授)
 栗原 浩一 (筑波技術大学 特任研究員)
 長友 周悟
 (東北大学 高度教養教育・学生支援機構 講師)

回収率 =83.1% (49/59)

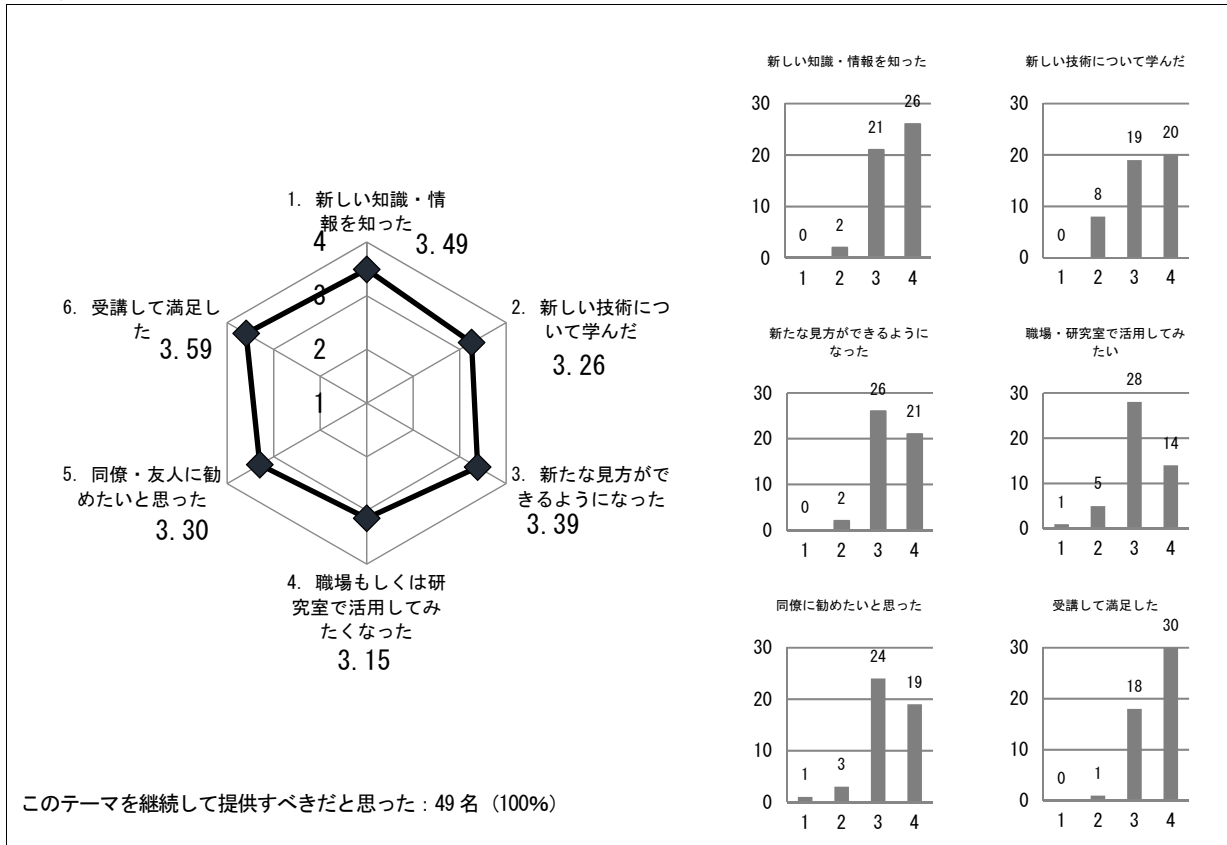
回答者属性(N=59)

【職階】教授(2)/准教授(2)/講師(4)/助教・助手(7)/管理職教員<学長~学部長>(0)/博士課程(1)/職員<部長・課長以上>(3)/職員<係長・主任・一般職員等>(28)/その他(2)/無回答(0)

【性別】男性(14)/女性(35)/無回答(0)

【学校種】東北大学(12)/東北大学外(35)/無回答(2)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない~4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・障害学生の支援体制の事例(東北大)が今後の取り組みの先行事例として参考になると考えた。
- ・①障害学生の捉え方 ②情報保障の有用さ ③支援方法の種類と対応
- ・④障害学生の発達の課題と支援 ⑤発達障害を含む精神障害のある学生への支援
- ・個別の対応例が開けたのが勉強になりました。
- ・発達障害のある学生が困難と思われる場面と支援、またキャリア支援についての2つが役に立ちそうと思いました。
- ・御校の支援体制の枠組をもとに、本学の支援体制も作成させて頂こうと思います。
- ・これから支援をする人たちにとって役立つと思われる。東北大学の例は、とても参考になると思った。
- ・最後のお話は、とても興味深いものでした。お聞きできて良かったです。
- ・①個別に障がい有する方とどのような配慮を希望するかよく話し合い、合意点を見つけること。ただし、本人が何を望んでいるかわかっていない面もあること。
- ・②石原先生のキャリア教育の視点はおもしろかった。
- ・本学の合理的配慮と相談支援のあり方について、よくわかり、今後役に立ちそうだった。

- ・視覚、聴覚の方の特性
- ・筑波技術大学がもっている知識を教えてください、びっくりすることもあった。私共ではまだ経験のないことのため、たいへん参考になった。
- ・普段の業務の中でも、支援を必要とする学生（特に発達障害）の対応をすることがあるため、支援の実例を与えていただけて参考になりました。
- ・発達障害、精神障害の学生について
- ・①各々の障害に応じた具体的な支援方法 ②支援の実際的なプロセスの一例
- ・発達障害の講演の中での学生相談、特別支援センターのそれぞれの役割について、現在所属している大学では連携が上手くいっていないので参考になりました。
- ・障害学生の問題は一般学生にも通じること、逆もまたしかり、間接的体験から得る知識ということが重要なポイントであるということ
- ・①授業環境の整備 ②キャリア支援
- ・発達障害についての講演、語学に関する指導・支援についての講演
- ・肢体不自由、重複障害の学生が在籍しているので、授業担当教員への配慮願いをするにあたって、参考になりました。
- ・障害学生支援においては、専門的学問を背景に持つサポーターも重要という考え方が特に印象的でした。障害理解啓発能力という考え方も役立つと思います。
- ・「間接的体験」というところについて、もう少しじっくり現場で考えてみたいと思いました。
- ・障害のある学生への配慮の事例を学ぶことができた。実際に自大学でどのように活用できるかが課題と思う。
- ・キャリアに関する発達の課題について知ることができた。
- ・視覚障がい者（全盲）に対する支援について、もっと分かってみたいと思いました。
- ・情報保障「視覚障害学生支援」
- ・キャリア発達支援のおはなし
- ・体制作りについて
- ・全体的に障害学生支援を行なう上でポイントとなることを伺えた。特に、障害学生への体育や東北大の取り組みについては、新たな知識を学ぶことができた。
- ・①情報提供の際のメディア変換についての法的根拠 ②障害の擬似体験、情報保障についての新しい技術など事例紹介
- ・障害者に関してのキャリア支援について参考になった
- ・“同時に・同質の・同量の”という考え方とそれを実現する手段
- ・キャリア発達支援の課題が整理できたこと
- ・宇都野さんの話の中にあつた、先生の話し方のお願いの仕方。（学生の質問もくり返してから解答してもらい、口元がみえるマイクの持ち方）
- ・聴覚障害学生の平衡機能、バランス感覚に対する配慮

3. わかりにくいと思ったこと

- ・視覚、聴覚以外の肢体不自由などの学生への対応事例
- ・心理学系の人間には充分理解できるものだったが、一般にどの程度理解しやすいかは疑問
- ・東北大の障害学生支援体制は1 or 2枚の図のスライドでよいのでは。全体的には大変わかりやすかったです。
- ・ツールの紹介だけでなく運用上の留意点などをもう少し教えてほしい。
- ・障がい者有する方の学外実習については、もっとついでに聞いてみたかった。教育実習などでは、実習生以外の学外者（通訳者）などが校内に入るのは難しいのではないかと、とか、生徒の安全の確保の問題もあり、困難を感じています。
- ・障がいのある学生と健常学生がいっしょに学んだときの問題等をもう少し詳しく伺いたかった。
- ・どうしても概要をまとめると個別性が見えにくくなるし、事例ばかりだと全体像がぼやけてしまうと感じる。今回はそのバランスが取れたセミナーだったと思うが、どうしても具体的なある事例を思い浮かべるとどう対応したら良いだろうと考えてしまう。
- ・専門用語の味わい、理解はひとりひとり異なるのでイメージしにくい。例えば“連携”という言葉ひとつとって、「我々が考える連携はこういうもの」という示唆があればありがたいです。
- ・合理的配慮の現実味
- ・視覚・聴覚障害学生支援のお話が、イメージがわきにくかったです。テーマをしばってじっくり聞きたかったです。
- ・合理的配慮の枠組の決め方
- ・障害者にとってありがたいことは、健常者にとってもありがたい（ユニバーサル・デザイン）⇔ 障害者に対する合理的配慮
この間にある矛盾

4. セミナーについての意見・感想

- ・①初等・中等教育（教委など）では、大学の研究は生かされているでしょうか。
- ・②三好先生の遠隔情報保障システムは、行政の中でも積極的に活用してほしい。
- ・③発達障害学生支援に関する高大接続の問題は、どの程度話合われているのでしょうか
- ・長時間でしたが、内容の濃いセミナーで満足でした！
- ・センター長のあいさつですが、一応公立の大学もごさいます。
- ・ツールの紹介が多かったが、もっと実際的な内容を含めていただけると良かった。支援を行なう上で配慮や留意点など具体的に教えていただけると助かる。東北大学の発表では含まれていましたが、それ以外は具体性に欠けていると思った。どこまで支援するのか悩むことも多く、教育上の必要な支援として、どこまでの支援が適切であるのか、考え方の基盤となるようなことがあれば教えてほしい。社会的な障壁についてももう少し具体的に示していただけると実際の場では助かることが多い。周囲の理解が得られれば、ツールを活用するのは容易であることが多い。
- ・PC 要約筆記にも使えるように2台のプロジェクターがあるのは、いい教室だと思いました。
- ・動画の配信によるものであれば、積極的に参加できるものと感じました。
- ・事例にもとづき、もう少し詳しく伺える時間をつくっていただければ幸いです。
- ・最後の先生のコメントも素晴らしかったです。（一般の学生にも通じる課題であること）

- ・充実したセミナーでした。感謝申し上げます。
- ・教員にぜひ出席してもらいたいと思いました。セミナー参加者の対象者を強調して周知していただけると、本学の教員も参加しやすくなるかと思いました。部局と支援部署との連携の大切さを改めて感じました。
- ・非常に充実したプログラムでした。
- ・技大の様子などはわかったが、技大のようなものは稀で、一般社会と同じで大学の中でのろう学生と言えば、マイノリティであると思う。支援者がついているという前提で教職員等が配慮することなども取り入れてほしい。
- ・障害はひとつとではない、と感じました。多かれ少なかれ誰もが障害や病とともに生きているのだという思いに至りました。
- ・様々な意見・質問がでて、内容がさらに深められたと思います。2つの大学、共催で行なって頂き、広く情報を頂きました。ありがとうございました。
- ・時間をもう少し短くしてもらいたい。
- ・支援の中で、難しかった点についても、ぜひ、伺いたかったです。
- ・参加者間で情報交換をする機会があればより良いと思う。
- ・プログラムの内容はよかったですのですが、時間配分をもう少し検討していただけたらと思いました。(前半が長くて集中力が途切れてしまいました…)

ディスレクシア—読み書き困難—への気づきと支援
(2017.1.17)

川崎 聡大 (東北大学大学院 教育学研究科 准教授)

回収率 =84.6% (22/26)

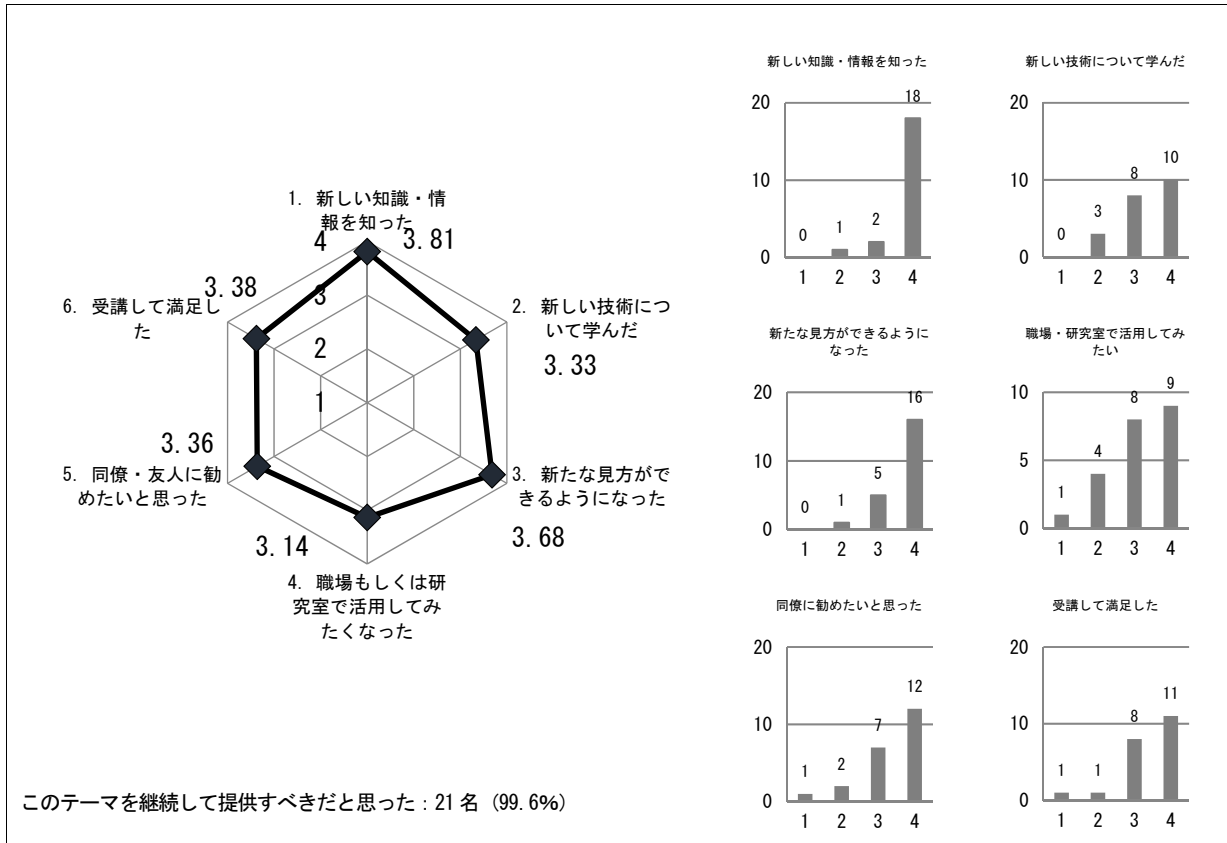
回答者属性(N=22)

【職階】教授(4)/准教授(0)/講師(5)/助教・助手(4)/管理職教員<学長・学部長>(0)/博士課程(2)/職員<部長・課長以上>(0)/職員<係長・主任・一般職員等>(4)/その他(3)/無回答(0)

【性別】男性(7)/女性(15)/無回答(0)

【学校種】東北大学(10)/東北大学外(9)/無回答(3)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない~4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・“あたりまえ”という気持ちで判断せず、対象学生をいろいろな視点から見て判断、サポートする重要性を感じました。
- ・①できることを見つける ②オーダーメイドなんだ、というところに感銘しました。
- ・1つ見えると、他のことが見えなくなる、見なくなる可能性がある事。何かを用意すれば良いのではなく、一人一人にあった支援を考え、きちんと効果を評価する必要がある等「心がまえ」
- ・①オーダーメイドのアセスメントが必要→一人一人に合わせた支援が必要 ②目的によって、支援の方法が異なること
- ・ディスレクシアの支援…予習が大切になること
- ・①常識を疑い出来るだけ正しい理解をする努力 ②オーダーメイドの重要性 ③できることを評価してあげること
- ・様々なアセスメントがあることを知れたのは良かった
- ・学習には予習中心がいいことがわかったので、予習を大切にしたい
- ・勉強していると言っているが、成果があがらない学生がいます。実際に時間をかけているようです。その学生の支援に役立てた

- いと感じました。
- ・音と文字と意味のつながりの大切さ
- ・ディスレクシアの方には事前に資料を渡すのが大事だということ
- ・そのコミュニティの基準を作ること
- ・①アセスメント方法 ②ディスレクシアの感覚の理解

3. わかりにくいと思ったこと

- ・内容が多く、全てをしっかりと理解するのが正直難しかったので、もう少し時間をかけて説明いただければ理解がもっと深まったと思う。
- ・ほとんど初見の内容なので全てを把握しきれませんでした。既知情報が増えれば次に話を聞いたときによりわかるのかなと思いました。
- ・「五月雨」の読みが「意味システム」を経て、「五」「月」「五月」「雨」が別経路だという区別が理解できなかった。＜五月の雨＞という意味から「さみだれ」となるのか？例えば、「山茶花」は？人名だと、錦織（にしきおり）などは？複数漢字の一斉把握と、それに対応する例外的音声とのつながりの学習が関わっているのではないか？-と思いました。
- ・用語、前提となる基礎知識が無いためか、理解が追いつけなかった。簡単に理解できるものではないことが分かった。
- ・全体として、内容が難しかった。事前に参考文献などを読んで予習してくるとより理解ができたと思う
- ・ディスレクシアの分析（どこが問題なのか）…多くて整理できませんでした。
- ・少し専門的すぎ、情報過多に感じました。
- ・進みが早く、情報が多かった。早口であったため、せっかくの知識を得る機会が損なわれた感じがする。
- ・全体的に説明がおおざっぱで、専門外の人にはついていきにくかった。トピックごとに質疑の時間があると良かった。
- ・専門すぎてディスレクシアについての知識が足りないと感じました。
- ・仮名拾いテストの説明が早すぎてついていけなかった
- ・時間が足りない様に思いました。もう少し、3hのみでなく、半日、1日、と時間があれば良かったです。細かい話が聞きたかったです。
- ・話が早い
- ・支援方法はもう少し時間をかけて、ゆっくり学習したかった。

4. セミナーについての意見・感想

- ・ディスレクシアの人の気持ちがよく分かるワークショップがあつてよかったと思います。
- ・難しく盛りだくさんだったので、複数回に分かれてても良いのかもと思いました。
- ・このテーマについては、シリーズ化？というか複数回やっていただけると嬉しいです。

回収率 = 88.2% (45/51)

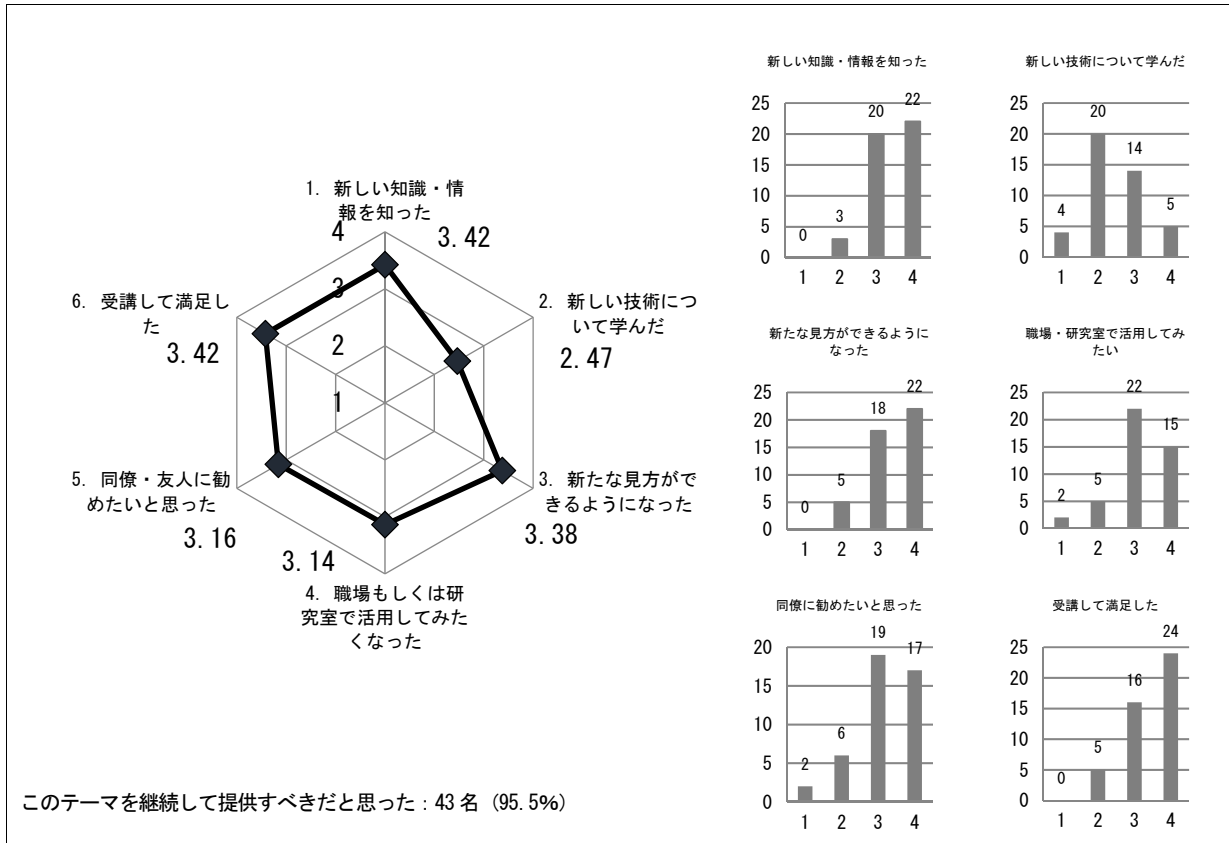
回答者属性(N=45)

【職階】教授(2)/准教授(6)/講師 (1)/助教・助手(2)/管理職教員<学長～学部長>(0)/博士課程(0)/職員<部長・課長以上>(4)/職員<係長・主任・一般職員等>(27)/その他(1)/無回答(2)

【性別】男性(27)/女性(13)/無回答(5)

【学校種】東北大学(9)/東北大学外(29)/無回答(5)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない～4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・教養と資格、OJTの重要性。日本ではかならずしも資格化する必要ない(できない)
- ・大学職員をとりまく研究の一端を知ることができた。
- ・①大学職員の専門性について(日本) ②大森先生のお話
- ・大学での教員として、職員として、どう職務を share すべきかということに悩んでいた(どこまでお願いできるのかなど...) 本日学んだことで、現在、大学職員が担うべき職務内容を認識しつつ、これからの協働を考えていけると考える。しかし多岐にわたる職員の職務内容と短期間でローテーションしている現状をみると、大学自体が職員の専門性(といかないまでも得意分野)をどう考えるか重要だと考える。
- ・文部科学行政の流れと国外先行研究を踏まえた内容であったこと
- ・専門職についての一般論と大学という組織の特殊性
- ・SDのギム化と大学職員の専門性開発について、総論評分としては理解できた。
- ・学びつづけること、その場を大学内に作る大切だと思った。
- ・専門性(職員の)とは?
- ・中教審の審議過程と、その意味
- ・専門職についての検討経緯
- ・専門職化への歴史的過程と今後の展望について概観できた
- ・SDについて中央で考えられていることを知れたこと
- ・自身の中である程度論点が整理された
- ・問題意識、モチベーションを持つ人の開発が必要との見解
- ・おわりの副センター長の補足が、とてもわかりやすかったです。どうもありがとうございました。
- ・先行研究や調査の紹介
- ・職員のみで専門性についての議論をしても、あまり意味がないことが再確認できた

- ・専門性の開発の方法や外国の状況について
- ・現状を知ることができたこと
- ・①これから求められる職員とは…考え続けようと思います。
- ・②調査結果を見るときは、誰が回答しているのかにも注目すること
- ・職員と教員は分離されて考えられがちであるが、現状では中間職の必要性や専門性の必要性がある事が再認識できた。
- ・専門性を有した大学職員と教員がどのようにかわるか…答えは無いが、考えるきっかけとなった。
- ・「教・職員の境界の不明瞭化」や「センター等化」が日本だけの問題ではないと知ったこと。様々な調査結果をまとめてみていただいたこと
- ・日本での専門職員の議論の歴史、米国の中での専門職の現状等整理することができた。また文科省調査や東大調査についてもこれまでに見ていたが、改めて先生の見方も参考に考えることができ良かった
- ・決して楽観できる状況ではないと思いますが、だからこそ「普遍的・支援的リーダーシップ」がなおさら重要であると感じました。
- ・職員の方々の気持ちが少しわかった気がしました。コミュニケーションが一番だと改めて思った。

3. わかりにくいと思ったこと

- ・専門職といった場合も立場や組織によって求められるものが異なると思うので、職員のポートレートなど統一されたモノサシを用いて導入すると良いと思った。
- ・具体的、実行できる話があるとよかった（何をすべきか）
- ・大学職員の専門性を開発するためにはどうすれば良いのか、わかりにくかった。（非常に困難であることはわかりました）
- ・先生がお考えの Suggestion。専門職化するような状況にないことは全く同感ですが、中教審の経過、アンケート調査をたどった上で、教職員への message となるご見識の提示があるともう少し会場との hotto な交流が生じたように思います。
- ・高度に専門的な人材を…というが、現実問題として、ムリがあるのではないかと。「専門」が細分化されすぎているように感じた。最後のお話を聞いて少しは…しかし、具体的に「何ができる人」を専門的人材というのか…
- ・職位や制度化に重点がおかれ、個々の職員の能力開発についてふれられていなかったのが残念でした。
- ・「専門職」の定義がはっきりしていないので、今後の課題が見えなかった。
（一職員 レベルでの取り組みはどのようにしたら良いか）
- ・「専門職」という言葉が参加前よりわからなくなった気がしました。
- ・外国との比較
- ・すみません、声質のせいなのか、聞き取りにくいところがありました。
- ・結局今から何をすべきか、何ができるかが分からなかった
- ・現場にどう落としこんでいけるのか、夢を具体化するまでのプロセス
- ・スライドの字が…小さかったので、もう少し大きいと嬉しいです。内容が結局何をどうしたら良いのかも含め、理解するのが難しかった。
- ・前半のプログラムが気になった。（講義の中で話題になっていたので）
- ・スライド 55(勉強不足のため)
- ・①スライド 26 と 27 で結果が何故こんなに異なるのか
②スライド 50, URA を置いていないが、50%超というのは本当なのか、認識されてない？
- ・大学職員の専門性とは何か、我々が何に特化して学習すべきかよくわかりにくかったです。

4. セミナーについての意見・感想

- ・これまでもやっていた専門職に対する考え方が大変すっきり整理できました。
- ・ありがとうございました
- ・大森先生の最後の補足は、基本的な情勢や社会状況であり、参加者に職員が多いから補足されたとすれば、教員から職員への偏見の表れのように感じた。
- ・「専門職の制度化はどうやら不可能」という結論ではなく、その状況の中で、大学職員の能力開発にどう取り組むか、先進的事例を含めたお話の方が有意義であったと思います。
- ・大学職員向けの研修が少ないので、いろいろセミナーを開催していただけるとありがたいです。
- ・主催者なので大森さん、ここでは少し黙ってください
- ・大森先生の補足も含め、新しい気づきを得られました。
- ・土、日、祝日での開催もしくは、時間外（18:00 以降）の開催を希望します。いつも勉強になっています。このような機会を有難うございます。
- ・駐車場が分かりづらかったです。
- ・グラフが多めのスライドはカラーでいただくと大変嬉しいです。
- ・よい勉強になりました。この資料は同僚に見せ、自主研修資料としたいです。

回収率 =76.5% (13/17)

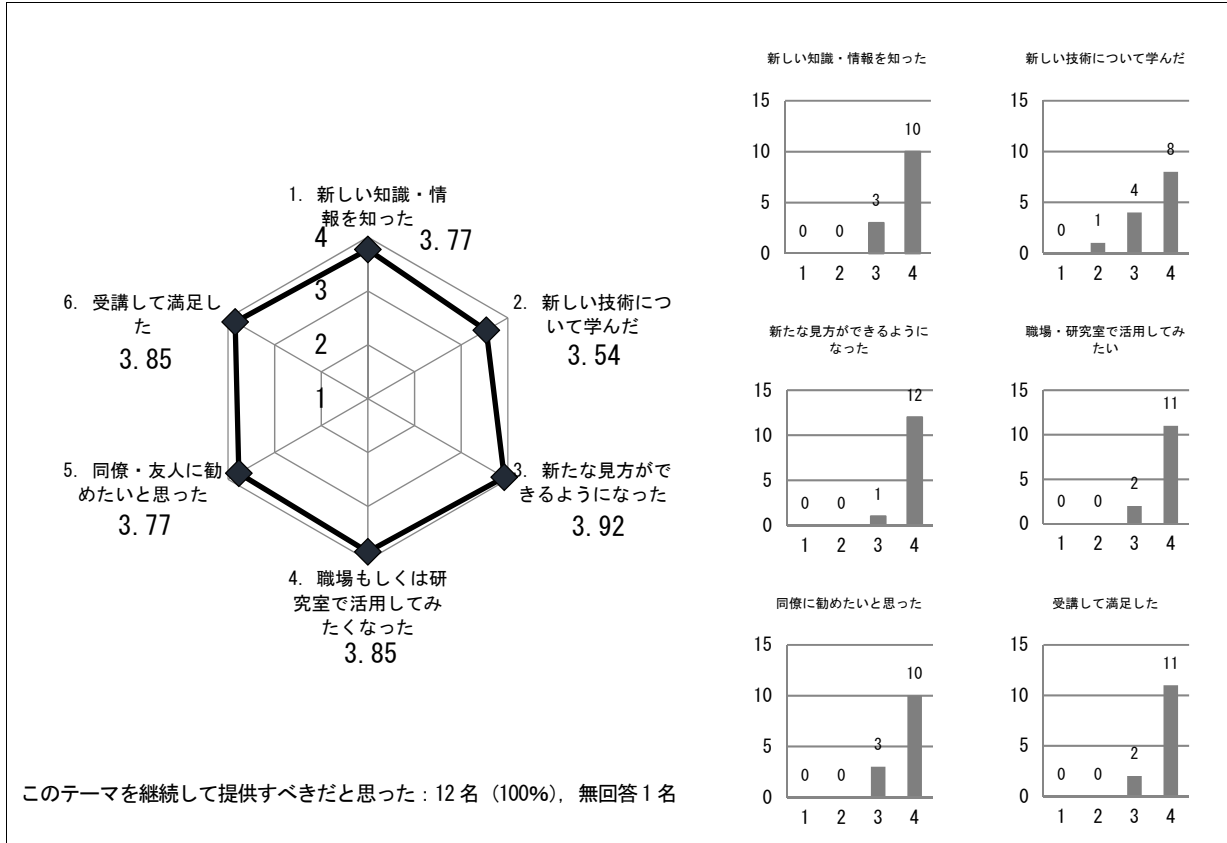
回答者属性(N=13)

【職階】教授(2)/准教授(3)/講師(0)/助教・助手(3)/管理職教員<学長～学部長>(0)/博士課程(0)/職員<部長・課長以上>(1)/職員<係長・主任・一般職員等>(3)/その他(1)/無回答(0)

【性別】男性(11)/女性(2)/無回答(0)

【学校種】東北大学(10)/東北大学外(3)/無回答(0)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない～4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・リーダーシップとマネジメントの分類について
- ①リーダーに求められる実践行動チェック
- ②リーダーシップを発揮する方法, 挑戦的課題
- ①「サーバント型」など, リーダーシップの型の様々について知ることができた
- ②チェックシートによる自身のふりかえりができたこと
- ①交流と結束を高めるための方法
- ②リーダー像及びリーダーシップを発揮するための方法
- ・「活性化した組織」という条件を明確にできたので, 今後自身のマネジメントで活用できると思いました。
- ①マネジメント (マネージャー) とリーダーの違い
- ②サーバント型リーダーの概念
- ③組織人格と個人人格の二重性
- ・リーダーとは何か
- ①サーバント型リーダーは, アクティブ・ラーニングにおける教員 (tutor) そのものであり, 教授法にも通じる内容だった
- ②IPE (Inter Professional Education) におけるチーム (組織) 論, リーダー・フォロワー論に全て活用できる
- ・自分の考えを整理・体系化できたこと
- ・リーダーとマネージャーの違い
- ・マネジメント・リーダーシップとオーソリティの関係

3. わかりにくいと思ったこと

- ①リーダーとしてフォロワーへの伝え方の工夫
- ②衝突を適度に制御する方法
- ①概念として「サーバント型」は分かりづらいかもしれない。
これまでの「一般的な」リーダーのイメージと 180° 別の見方をする必要があると思うので
- ②各人がイメージする「組織」が何か, でリーダーのイメージも異なると考える。そのため, 統一的な「リーダー」の概念はとらえづらいかもしれない。

- ・マネージャーとリーダーの違いについて
説明は理解できましたが、組織構成されている人（人材スキル etc）によって必要とされるものが異なるので、上手く使い分け
ていくことが難しいと思いました。
- ・全てにわかりやすい講義だったと思いますが、個人的にはサーバント型リーダーという仕組み、方法論が苦手とするような
組織もあるように思ったので、このあたりをもっと深く議論できればよかったです。
- ・サーバント型リーダー
- ・マネージャーとオーソリティの関係（イコールなのか）
- ・サーバント型リーダーの所をもっと詳しく聞きたかった
- ・様々な研究者の分析のフレームがどの程度重なり合うか

4. セミナーについての意見・感想

- ・初めて参加しましたが、大変参考になりました。
- ・本年度の内容を楽しみにしていました（昨年度も受講）自分自身のふり返りの機会になりました。
変化したところしなかったところが分かり、詳しい気付きと共に学びの機会になりました。
(余談ですが、ホンダが挑戦したのは、先生の話の文脈だと、ルマンではなく、マン島 TT レース、ではないかと思います。)
- ・とても有意義な時間となりました。他の参加者の皆さまと情報交換が出来て良かったです。ありがとうございました。
- ・平日だと通常業務もありますので、土日開催でも良いかもしれません。
- ・業務時間内に川内での受講は難しいことが多いと思います。部局毎に土・日のワークショップを開くのも良いと考えます。
- ・大変貴重なセミナーでした。どうもありがとうございました。
- ・サーバント型のリーダーシップの重要性とともに、カリスマ型も命令型も性格的にハードルが高そうななかで、
サーバント型リーダーシップの訓練による獲得の可能性を感じることができ、ありがたく思いました。
- ・講義の内容は、知っている内容が多かった。改めて確認できた。ディスカッションで、いろいろな人の話を聞けたのでよかった。
もうすこしサーバント型のリーダーがどうしたらよいか、という内容に踏み込みたかった。

SDP 若手職員のための大学職員論 (6)
(2016.7.23)

山内 尚子
(京都産業大学
大学教育支援研究開発センター事務局 事務長補佐)
川面 きよ
(東北大学高度教養教育・学生支援機構 特任講師)

回収率 = 83.3% (20/24)

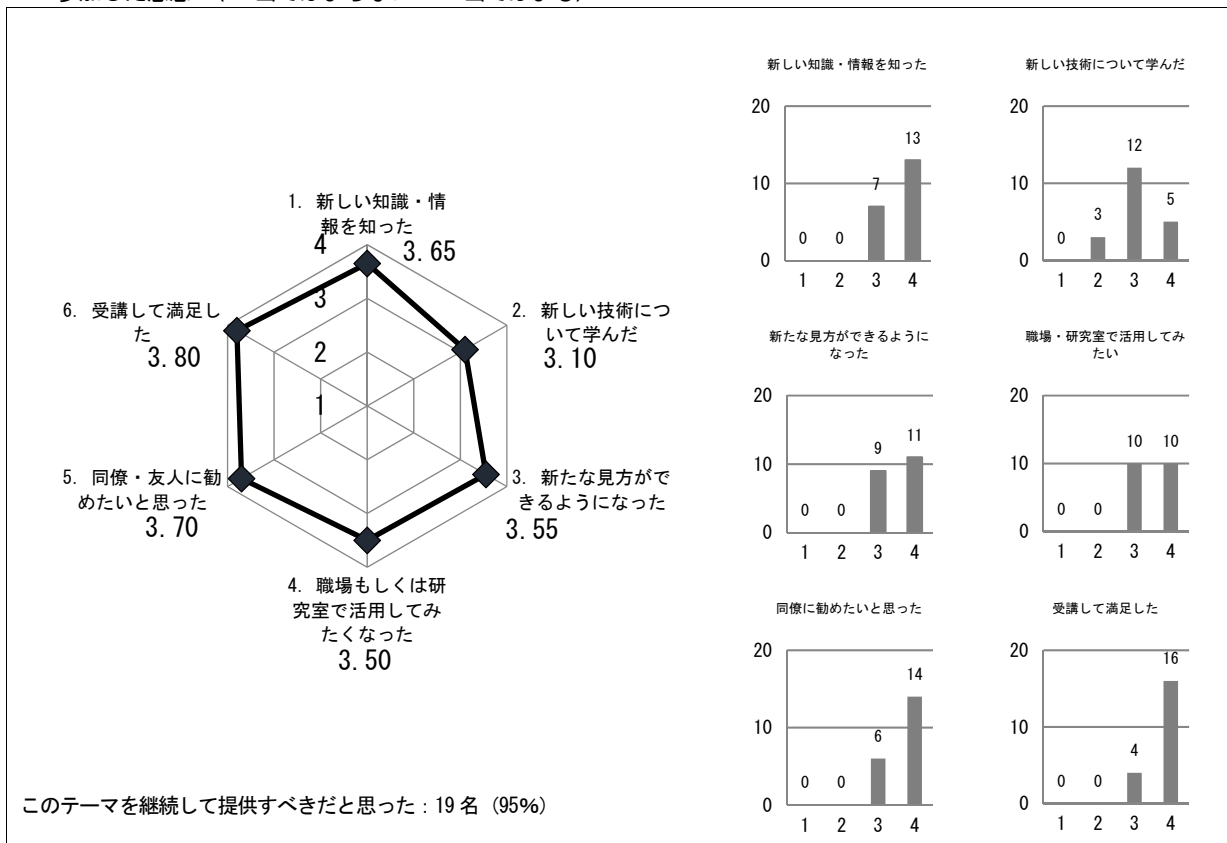
回答者属性(N=20)

【職階】教授(0)/准教授(0)/講師(0)/助教・助手(2)/管理職教員<学長～
学部長>(0)/博士課程(0)/職員<部長・課長以上>(0)/職員<係長・主任・
一般職員等>(18)/その他(0)/無回答(0)

【性別】男性(8)/女性(12)/無回答(0)

【学校種】東北大学(4)/東北大学外(16)/無回答(0)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない～4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・山内先生の組織論, グループワーク, マンダラート
- ・SECI プロセス
- ・いろんな学びがあることを改めて感じた
- ・「学び続ける組織」の共通点→できる所から取り組めればと思いました。
- ・様々な理論・学説をキーワードとしてだけでも知れたこと。
- ・①理想と現実の差を埋めるのが学びということ。
 - ②大学は「学習する組織」
- ・学習する組織と巻き込みの重要性
- ・山内さんからの個人の学びの組織での活かし方, 事例すべて
- ・実践コミュニティの活用, 他を巻き込む
- ・「ミドルアップダウン, マネジメント」の活用, 「実践コミュニティ」
- ・ワークショップ, ディスカッションの進め方
- ・マンダラート発想法, 学習する組織
- ・学習する組織という考え方
- ・気付いたことすべて
- ・ビジョンの共有の仕方, 学びの展開の仕方
- ・マンダラート

3. わかりにくいと思ったこと

- ・会場の場所
- ・実際の職場での活かし方を今後掘り下げられれば
- ・組織管理論のイメージ
- ・「ミドルアップダウン・マネジメント」
- ・その気づきをどう解決するかまで踏み込めたり (ex コミュニケーションをどうとるか)

4. セミナーについての意見・感想

- ・同じような課題に直面している方と話ができて, 心強く感じました。
- ・①土日(祝)の開催をお願いします。
 - ②いつもみたいに最後にみんなにコメントを残して欲しかった。
 - ③貴重なお話ありがとうございました。
- ・本日はありがとうございました。
- ・非常に参考になりました。今後もぜひ参加していきたいと思います。
- ・①同じ人と同じ班になるのですが, 嫌ではないのですが, 3回目です。
 - ②時間制限のことが分かりづらいように感じました。
- ・配布物の量多いのに机が狭かった。(5人席だったので…) ワークショップの内容を広げて見せられなかったです。
- ・今回上がった必要な「学び」「経験」をどうしたら積んでいけるのか, という「疑似体験」の場があると良い。「気づき」をどう「活かすか」「決するか」が最も大切なので。
- ・ワークショップの方法が参考になりました。大学に戻ったら, 資料のシェアから学びの共有を始めたいと思います。
- ・とても有意義な研修でした。ありがとうございました。

回収率 =70.4% (19/27)

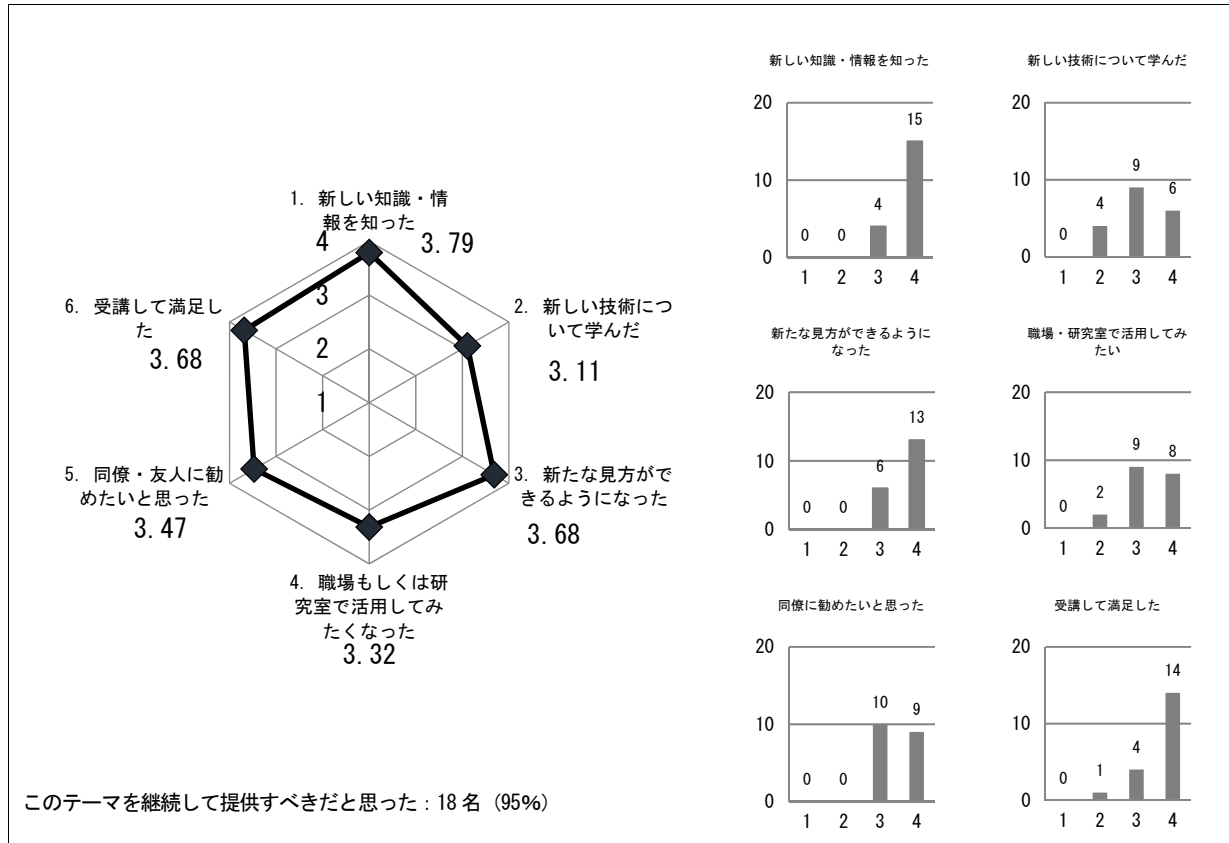
回答者属性(N=19)

【職階】教授(3)/准教授(7)/講師(0)/助教・助手(2)/管理職教員<学長～学部学長>(0)/博士課程(0)/職員<部長・課長以上>(1)/職員<係長・主任・一般職員等>(5)/その他(0)/無回答(1)

【性別】男性(15)/女性(4)/無回答(0)

【学校種】東北大学(5)/東北大学外(13)/無回答(1)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない～4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・法人化以降の国立大内部での予算配分の性格が徐々に変化していること。現在の学長裁量などダイナミクスの部分が大きい配分システムを上手にルーティン管理の方にスライドさせなければならない。
- ・①経営・管理手法の類型と、そのバランスの保ち方
- ・②生き残りのための方向性
- ・実際のアンケート結果
- ・Hofstede の経営・管理手法と予算制度のフレームワーク
- ・①経営戦略と予算配分の関係性について
- ・②予算配分の傾向の分析について
- ・③討論的な側面が非常に興味深く感じた
- ・④実務を経験した人間としては、6つの手法(スライドP12)を混在しつつ、望ましい姿を考える必要があるのか、という感想を持った。施設経費あるいは外部資産は時間が経過すれば、管理経費に影響すると思うので、そのあたりの影響がどうであるかが気になる。
- ・アンケート結果の紹介があったので、国立大学の傾向がわかった
- ・国立大学の財務戦略について学ぶことができたこと
- ・大学の資源配分のあり方の変遷とポートフォリオマネジメントのあり方についての考察
- ・慣性とダイナミズム
- ・①戦略の多様化
- ・②予算(制度)の見直し
- ・予算の分類(戦略的な経緯)の現状と見込みの比較でどのように動くべきか、そのギャップをどのように理解すればよいのか、重要な問題を提示していただいた。
- ・経営・管理手法分類と実務の中でそれらがどのような割合、状況で進められるかという議論が面白かった。
- ・安定配分と戦略配分のバランスの重要性
- ・6類型の考え方
- ・大学に関する経費がどのような流れやルールで配分されているかが解かった。
- ・戦略的配分は成果測定してルーティンに落とし込んでいく流れが必要であるということ。機械的配分がないと組織として立ち行か

ないこと。

- ・予算の編成・配分一つ取っても、多様な戦略に基づき行なわれているのだな、ということが理解できた。今年度は、予算編成と要求も担当するので、その際に今日の話を役立てたい。
- ・本部予算が結局配分される際の理論。(戦略的機動的配分は繰り返される)

3. わかりにくいと思ったこと

- ・上の人達が実際何を考えているのか
- ・各グラフの見方と解釈
- ・私学関係
- ・判断のタイプを6つに分けていたが、必ずしも distinctive な character が明確に伝わってこなかった
- ・①6つの経営管理分類、それぞれについて具体的な例示があるとより分かりやすかった。私の予備知識、経験が極めて乏しいということが大きく影響していると思いますが…
- ・②日本、日本の大学の資源配分は海外と異なるというコメントがあったように記憶していますが、どう違うのか、少し補足説明があると良かった。
- ・国立大は3種類のうち1つを選択するとしながら、結局その行動は以前と変わっていないのかどうか。

4. セミナーについての意見・感想

- ・近年のコンテキストでのコンサル等の活動の良い説明になっていたと思いました。
- ・グラフが多かったため、資料はカラーで用意してほしいです。
- ・配布資料が白黒で、グラフによっては判読できないものがあった。
- ・資料をカラーで or 後日 PDF 配布を希望
- ・資料をカラーにして頂けると嬉しいです。

研究評価の手法とマネジメント

(2016.8.7)

林 隆之

(大学改革支援・学位授与機構 研究開発部 教授)

回収率 =% (25/31)

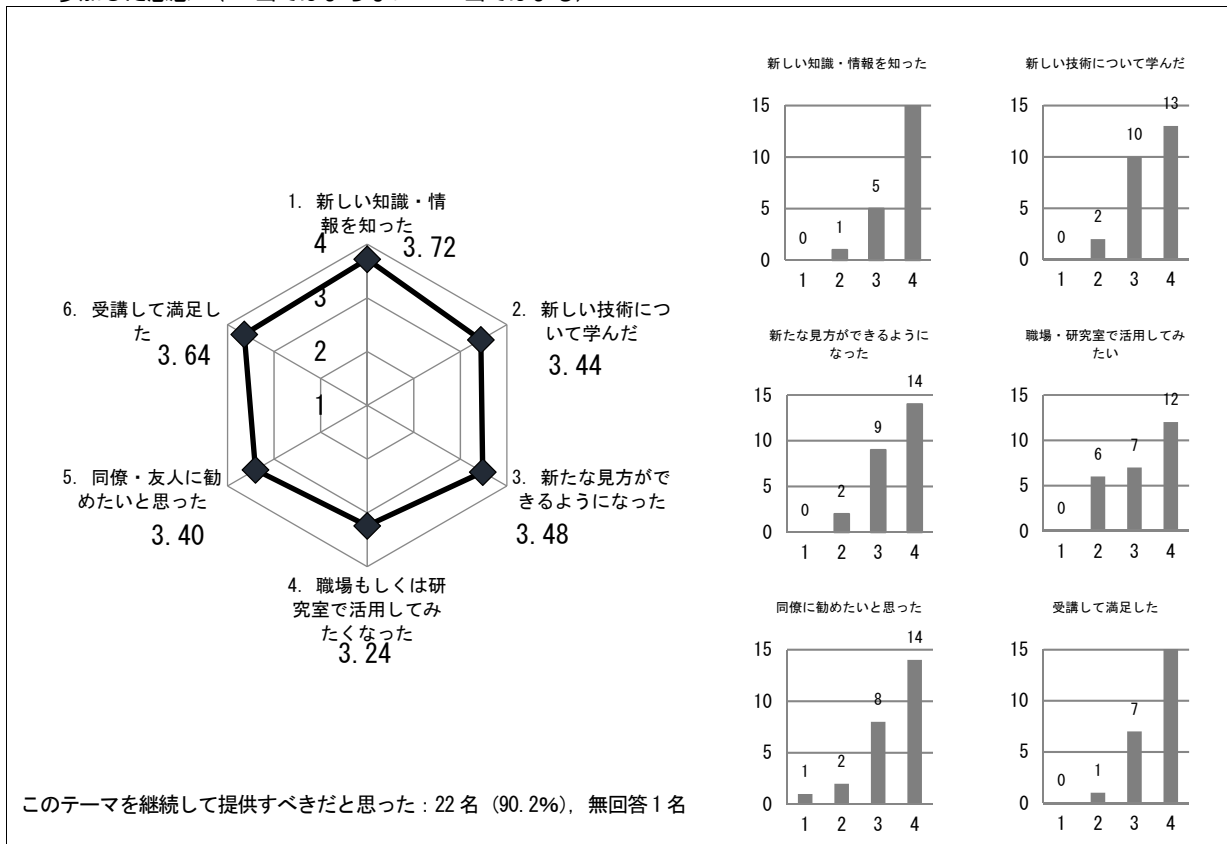
回答者属性(N=25)

【職階】教授(5)/准教授(7)/講師(1)/助教・助手(2)/管理職教員<学長～学部長>(0)/博士課程(0)/職員<部長・課長以上>(1)/職員<係長・主任・一般職員等>(6)/その他(3)/無回答(0)

【性別】男性(17)/女性(8)/無回答(0)

【学校種】東北大学(10)/東北大学外(14)/無回答(1)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない～4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・実際のアンケート結果
- ・インパクト評価

- ・インパクトを捉えることの難しさとそれを推進することの重要性
- ・研究評価の世界的な動向と日本における改善動向を学ぶことができました。
- ・研究結果（評価結果）の見せ方
- ・部局ごと、分野ごとの評価など、具体的なお話だったので、どの大学にも生かされると思います。
- ・インパクトの根拠、例
- ・研究評価の進め方（海外状況）がオムニバスの的に理解できた。インパクト測定の高難性とその後の方向性について考えさせられた。
- ・各国のシステム
- ・評価する立場の先生の話が聞いてよかった。いずれにせよ評価は難しい。
- ・「インパクト」をいかに表現するのか、現在の状況について
- ・評価の定義から、概要、各国の動向等具体的なデータ、例も示していただき非常に分かりやすかった。インパクト評価についても様々な視点があり興味深かった。さらに海外の事例は業務上必要な知識でもあり、勉強になった。
- ・研究評価についての各国の比較
- ・学内施策の重要性と教員の認識
- ・最近の評価に関する情報。これまでよくわからなかった「なぜ最近論文数が減っているのか」の理由がわかった気がした。
- ・インパクト評価についての議論の現状が理解できてよかった。
- ・グローバルデータ、分野別のデータの提示、それの～と自身の職場の枠を越えて理解できた。・評価を担当しているものの、研究評価については本学では課題が多く、満足に行なえていないのが現状ですが、今日はいくつかのヒントをいただきました。H29～IR室ができるので、連携しながらしっかり自己評価をやっていきたいと思います。
- ・研究評価手法に関する流行は勉強になった。

3. わかりにくいと思ったこと

- ・具体的なやり方
- ・具体的な研究評価の成果についてが、よくわからなかった
- ・評価結果をその後どう社会に伝えていくか（広報と重なるかもしれない）
- ・研究評価のマネジメントという視点がやや弱かったように思う。
- ・研究評価の各国比較について、自大学で何かに生かそうと思っても生かせないこと。知識の習得みたいになってしまうこと。
- ・他部局間の評価比較がもたらす効果
- ・項目毎における結論が欲しかった。何が良くて、何が悪いのかが不透明（具体的な評価方法の提案等で）多くのデータの提示までは良かった。
- ・内容が盛りだくさんだったので、2コマにわけてやっていただきたかったです。
- ・企画アナウンスの段階で、どういった人が対象か、講演内容、etc を明らかにしてほしい。

4. セミナーに関しての意見・感想

- ・幅広い話がコンパクトにまとまっており、知識の整理ができた
- ・今回の講師のように、マクロ、ミクロレベルでバランスの良い話題提供をして頂けるとありがたいです。
- ・国内の情勢をもう少し詳しくお聞きしたかったです。
- ・内容的に優れていると思うので計画して欲しい
- ・公演時間が長くゆとりがあり、他のセミナーより集中し、かつ、考えながら聞いてよかった。
- ・A大学（大阪大学）の免疫学フロンティアセンターの評価が高くてうれしかった（笑）自分の専門が免疫学なので…
- ・具体的な事例がもっとあればよかった。人材に関して日本と海外の比較があればよかった（一番最後のスライド）
- ・他大学にも聞いてくださり、ありがとうございます。
- ・配布資料、カラー印刷だと嬉しいです。
- ・資料がカラーでないと感じた。その後見直しの際に（無料で受講させていただいているのにすみません）

回収率 =94.1% (32/34)

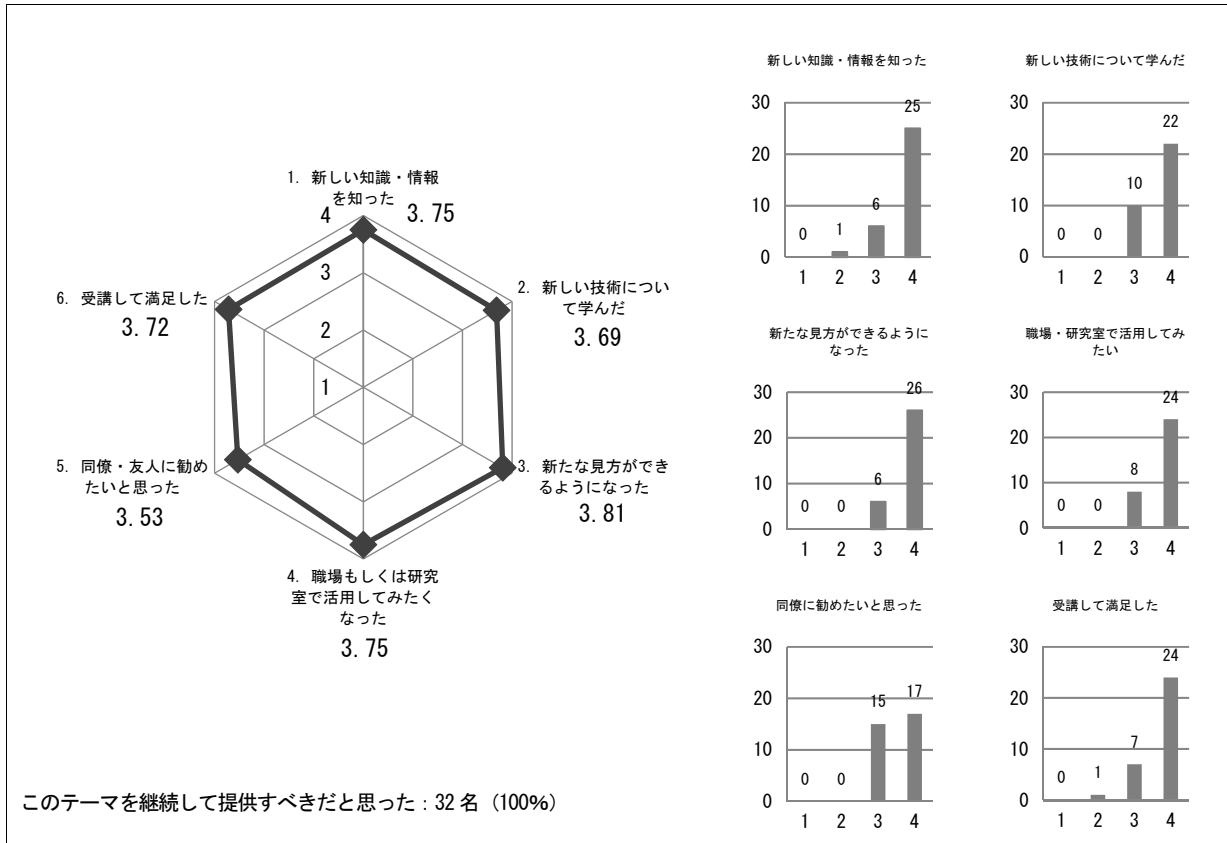
回答者属性(N=32)

【職階】教授(0)/准教授(7)/講師(6)/助教・助手(11)/管理職教員<学長~学部長>(0)/博士課程(2)/職員<部長・課長以上>(0)/職員<係長・主任・一般職員等>(2)/その他(2)/無回答(2)

【性別】男性(16)/女性(15)/無回答(1)

【学校種】東北大学(14)/東北大学外(16)/無回答(2)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない~4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・シラバスの役割について良く理解ができました。今後自己が作成するシラバスを改善したいと思います。
- ・①目標と評価と内容の往来
 - ②評価の配点の方法
 - ③目標に設定するのが最低限のレベル
- ・①授業設計の逆向き設計
 - ②1単位に要する学修時間(授業レベルをどうすべきかに参考になる, 講義だけで全てをまかなうという考えだったが, 自宅学習も考える必要があることを知ってよかった。)
- ・全部
 - ①学習外時間をいかに増やすか, その工夫が重要であること
 - ②評価を明確化, さらに学生へ説明する公平性が大切であること
- ・逆向き設計
- ・「構造化の確認」シート。今後利用します。
- ・成績評価方法において, 基準を明確にすることで, 採点の簡略化であったり, 学生にも明確にできるのはよいと思いました。
- ・シラバスをどのように作ればいいのかという課題をシステムティックに考えられるようになったこと
- ・構造化することで, 成績評価がしやすくなる
- ・目標→評価→内容の逆設計で考えること
- ・①rubricの設定
 - ②評価基準の明確化
 - ③授業の到達目標が最低限であること
- ・目標設定の仕方, レポートのルーブリック
- ・シラバス作成の際にも, 具体的に構造化, 時間配分をしてみることに
- ・①シラバスの設計についての3要素
 - ②授業デザインワークシート
- ・①評価基準の決定
 - ②単位取得の条件の明示

- ・「態度」の評価方法→学生相互評価やリアクションシートを取り入れたいと思った
- ・ルーブリックを初めて聞きました。
- ・ルーブリックの技法は今後も活用したいと思いました。
- ・目標と評価がきちんと連動、整合しているかどうか確認するという視点
- ・目標→評価→内容のプロセスで、詳細をつめていくことが有効だと思った。ルーブリックを使うことによる適正で効率的な評価ができると思った
- ・①授業デザインの手順
 - ②rubricの使用
- ・先生方の経験値
- ・ルーブリック評価
- ・新カリになり、講義科目が明確になりました。シラバスの書き方やルーブリックを取り入れて今後の教務業務に活かしたいと思いました。
- ・3分類ごとの到達目標、評価、時間数の設定というバランスの配分
- ・①単位取得の条件となる成果
 - ②シラバスの作成手順（目標→評価方法→内容）
- ・①単位取得の条件となる成果
 - ②シラバスの作成手順（目標→評価方法→内容）
- ・①シラバス作成を通して授業の質向上に役立てることができると
- ・②授業時間外の学習を継続的に取り入れる（べき）こと
- ・シラバスに妥当性を加えられそう
- ・①評価を定量化しづらい部分はルーブリックを作成することによって、容易に定量化できるということ
- ・②規準ごとの配点、学修時間の配分のしかた

3. わかりにくいと思ったこと

- ・教育学修活動と時間配分の区分はもう少し理解したい。
- ・外国人としては、work-shopの中で分かりにくいところがありました。（表の記入の仕方など）
- ・知識・理解と能力、関心などの定義と分類が上手くいかなかったので、もう少し具体的な説明がほしい
- ・時間の配分
- ・理想と現実の兼ね合い…
- ・自分が感じている成績配分と、実際に計算した時間配分のすり合わせ
- ・単位制度の考え方とコンピテンス評価の考え方の調整
- ・学生に時間外学習をしてもらう工夫（今日のお話の分かりにくさではなく、私自身の課題として）
- ・授業デザインワークシートの“合計配点・配分率”
- ・一つの授業、5400時間の勉強が必要か？
- ・分かりにくい点はありませんでしたが、学生の視点でシラバスはどのように記載すればより効果的になるのか、ということも講義して欲しいと思いました。
- ・物理的な時間配分の意義。目標の次元が並列でない（目標2を達成する素養として目標1に時間をさく必要があるが、重要なのは2の場合 etc）ときの考え方にまだ疑問が残る。考える視点や姿勢を身につける、あるいは自分なりに考える、という目標のためには、あまり時間が必要でないということもあるように思う。ただし課題の出し方を工夫することで、必然的に自習時間を増やすという方法は納得のいくものだった。
- ・自分のシラバスの個別意見をいただきましたかったです。
- ・大学相互間の科目基準の隔たり
- ・学修時間と構造化の関連性
- ・①時間数、授業外時間の考え方
 - ②「よい授業」とはどういう授業か
- ・学修内容の重要性（規準ごとの配点）と学修時間との間に関係性があるという仮定の下で、どちらを先に行なう必要があるのかという問題に対して明確な答えが得られなかったこと。

4. セミナーについての意見・感想

- ・演習③のグループディスカッションが計算に追われると難しい。
- ・休憩があれば良かったのかもしれませんが。内容が濃く、少し疲れてしまいました。（3時ごろくらいに）
- ・学習時間と評価採点の重要性について、時間は重要な目安となると思う。そこから大きくはずれる（+や-%が高い）場合は、何かが原因している可能性が高いので、再考するのに使えるのでは？
- ・ワークの時間が短めだったので、作業が間に合わない事があった。でも時間的に仕方ないとも思う。
- ・ワークショップで他分野のシラバス作成について聞くことで視野が広がったが、自身のシラバスの改善にはもう少し時間がかかりそうでした。
- ・全体的に私には難易度が高かったです…今まで全くシラバス作成に関わってこなかったので、考えたこともないような内容でした。動画配信でもう一度復習したいと思います。
- ・ワークショップは他の方の意見も聞くことができ、非常に役に立ちました。
- ・可能であれば1つ1つの項目を更に掘り下げたセミナーがあれば参加したいと思いました。例：ルーブリック作成セミナーなど
- ・①FDで今日のテーマのような授業に役立つ内容など入れるべきと感じた。（所属で行なわれるFDが何の役にも立たないので）
- ・②シラバスが大事なら、東北大のシラバスのフォーマットや作成要項を整備すべきだと思います。
- ・上記3の質問（今回のセミナーを別の提供形態で受けるとしたら、①講義・ワークショップ、②動画配信、③動画配信+ワークショップ、どの方法が望ましいか）に関して、②の場合、リアルタイムの質疑応答は不可能です。その代替手段が必要であると考えられます。現状、そのようなシステムがあるのかどうかはわかりませんが、リアルタイム性をできるだけ損なわないような手法というものがあればと思います。

回収率 =86.7% (26/30)

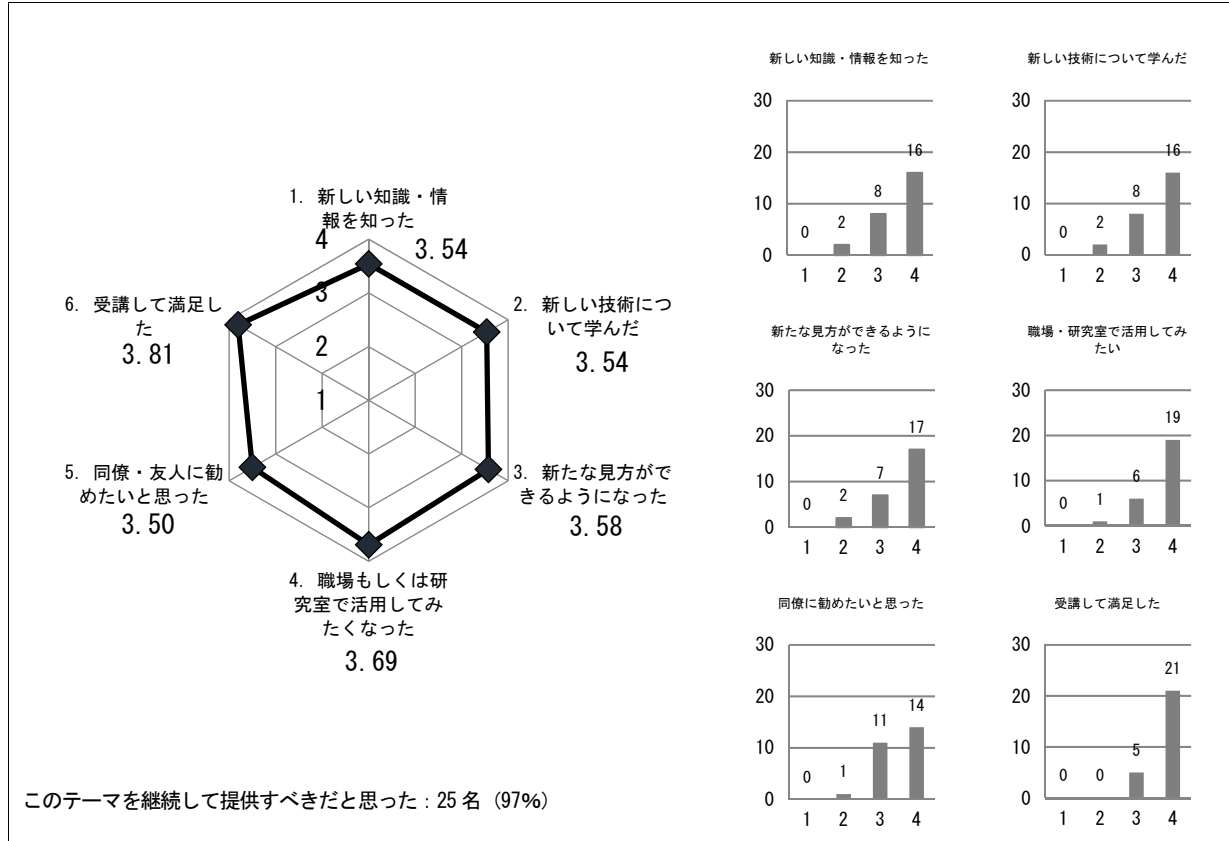
回答者属性(N=26)

【職階】教授(2)/准教授(4)/講師(0)/助教・助手(3)/管理職教員<学長・学部長>(0)/博士課程(2)/職員<部長・課長以上>(6)/職員<係長・主任・一般職員等>(8)/その他(1)/無回答(0)

【性別】男性(16)/女性(10)/無回答(0)

【学校種】東北大学(3)/東北大学外(22)/無回答(1)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない~4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・グラフ作成手順
- ・分析に使う Excel 関数
- ・IR 課を立ち上げたばかりで、何をすればよいのか分からなかったの、エクセルを使って分析することも初めてでした。大学でもってるデータ、アンケートの結果が活用されているとは思えないので、今あるデータから分析を進めていきたいと思いました。
- ・エクセルの操作方法
- ・IR の手法
- ・全体を通して思った。
- ・学習経験と成果をどのように分析していくかという流れ
- ・AVERAGE IF は使ったことがなかったので大変参考になりました。
- ・簡単な統計処理だけでも様々なことが分かるということ
- ・調査票の開発に関すること
- ・データから現状分析・因果分析、交絡要因を見つける難しさ
- ・データの質・量による分析のやりかたの選択
- ・元データはのこす!
- ・調査票の設計
- ・実際の演習+プレゼン+プレゼンに対する質疑応答
- ・エクセルでグラフをつくることをほとんどしたことがなかったので、大変勉強になった。
- ・使ったデータが「学修成果の把握」というホットなもので、とても良かった。
- ・統制変数について
- ・平均分析、相関分析の考え方
- ・データの関連性についての考え方
- ・データをいかに読んでいくかという基本の部分で、このようなセミナーを若い教員にも是非受講させたいと思った。
- ・データ分析について本質的に重要な視点
- ・大学院での調査研究に役立つ
- ・分析の仕方

- ・実際のローデータを使用してデータ分析をすること
- ・“第3変数”による疑似相関の排除の解説
- ・データの収集と分析について
- ・因果分析の見方
- ・実際のデータを用いて実習することで具体的にイメージがつかめた
- ・一部しか参加できませんでしたが、情報を分析する際の考え方については、串本先生のお話から気づきがありました。

3. わかりにくいと思ったこと

- ・分析の選択肢（クロス表集計，平均値，相関分析）のどれを使うか，判断基準をもう少し具体的に教えてもらえると良いと思いました。
- ・エクセルからいきなり分析に飛ぶのは，本セミナー対象の初心者の方には少し厳しいかもしれません。
- ・相関関係
- ・自由回答の処理はどうでしょう？
- ・専門用語
- ・相関分析の詳細な手法
- ・アンケート（サンプル）内容を把握する（理解）のに時間を要した
- ・分析自体初めてでしたので，グループワークは少々厳しかったです。
- ・短時間のGW
- ・コンピューター上での作図について

4. セミナーについての意見・感想

- ・生データのクリーニングや加工からはじめるのではなく，シンプルなサンプルデータから始めてくれたのは分かりやすい上に，クリアな進行になって素晴らしいと思います。
- ・熱心にお教えいただき感謝致します。
- ・1つ1つの自分自身の「既存の理解度」を解法できた。いいきっかけになった。今後もこのようなプログラムを受講したい。
- ・さらに上位レベルの内容もぜひ扱って欲しい
- ・グループワークは机が合せてある方がやりやすいと感じた。
- ・まとめ：次のステップ（統制変数の利用，統計的検定）についてのセミナーがあれば，教えていただけると幸いです。
- ・レベル別に動画配信していただければありがたい。特に大学のIR，学生調査，事例に即した分析の実務研修をお願いしたい。
- ・参考文献を紹介していただきたい。
- ・ついていけないかどうか心配でしたが，何とかできました。
- ・ぜひ続編 or 発展編も開催して頂きたいです！
- ・もっと分析や解釈について，例（事例）があると良いと思った
- ・ワークは少し進度が気になった
- ・レベル別のクラス，レベル間についての説明がもう少しあると，折角の有効な機会が適切な方に提供できるのではないかと思います。でも参加できてよかったと思います。有難うございました。
- ・勉強になりました。ありがとうございます。
- ・Excelの基礎的な関数から教えていただき，参考になりました。
- ・非常に役に立ちました。ありがとうございました。
- ・さらに深めた分析方法を教えてください。来年はこのセミナーのステップアップセミナーがあるとよい。（昨年と同じではなく）レベル別でやって欲しい。

回収率 =40.0% (6/15)

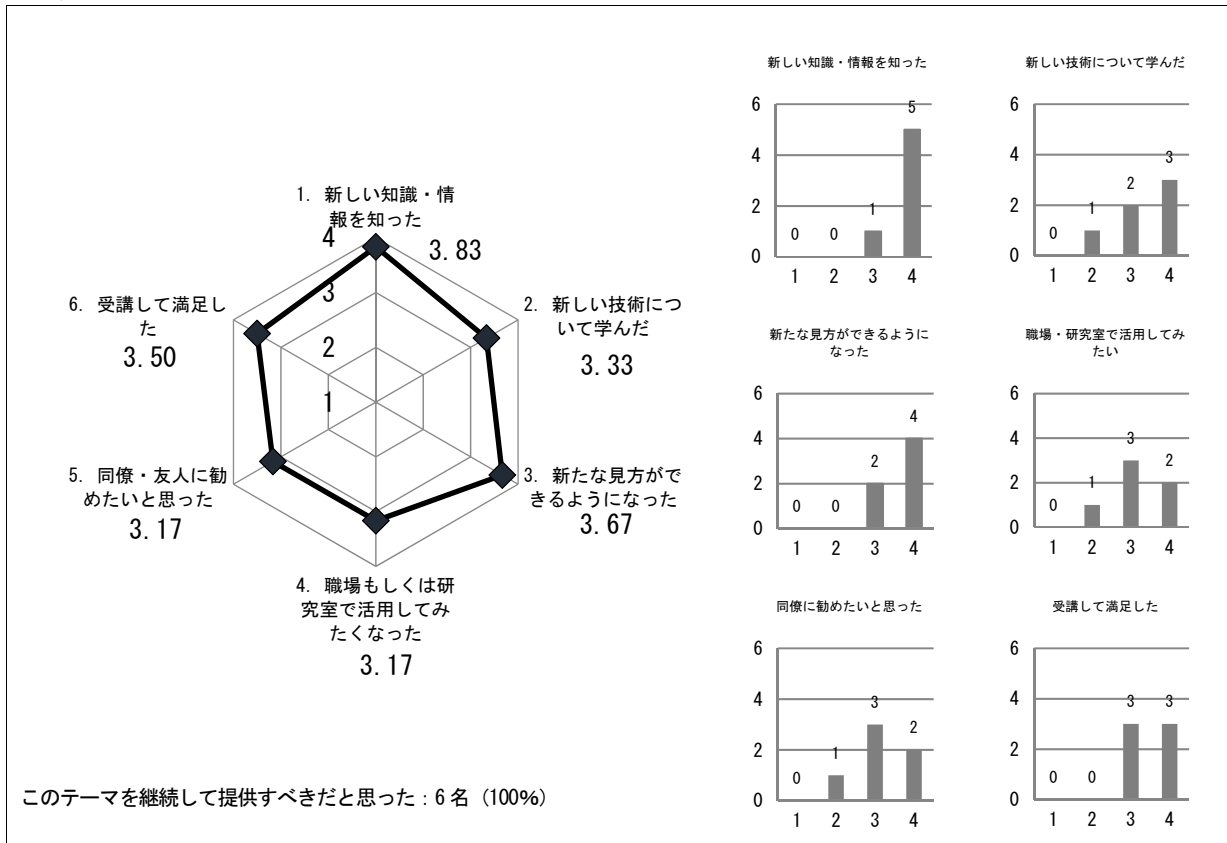
回答者属性(N=15)

【職階】教授(0)/准教授(3)/講師 (1)/助教・助手(0)/管理職教員<学長～学部長>(0)/博士課程(1)/職員<部長・課長以上>(0)/職員<係長・主任・一般職員等>(1)/その他(0)/無回答(0)

【性別】男性(4)/女性(2)/無回答(0)

【学校種】東北大学(6)/東北大学外(0)/無回答(0)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない～4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- 自由記述の重要性と評価アンケートの中での配置
- ①単語分析の進展 ②総合的な評価の可能性
- アンケートを行なう以上は、その結果が活用しうものにしたと思います。医学部での実践報告は、様々な工夫があり、勉強になりました。医学部で行なわれているようなシステムがコスト面、人的面で他部局でも可能なかという不安はありますが…
- 文学部、医学部等の授業評価の仕組みがわかった。興味深かった。
- 自由記述の分析

3. わかりにくいと思ったこと

- 特にありません

4. セミナーについての意見・感想

- 学生が自由記述をほとんど書かない理由を、きちんと調査する必要があると感じた。
- 事務側としては実施まで、分析等は教員側なのかと率直に思いました。アンケート内容をどこまで信じているのか疑問があります。諸々の問題はあっても授業になってない場合でもアンケートは良い場合もあり、学生と教員の信頼関係で本当の意見が出てくるのではと思いました。
- 何のための、誰のための授業評価なのか、考えさせられました。

回収率 =100% (22/22)

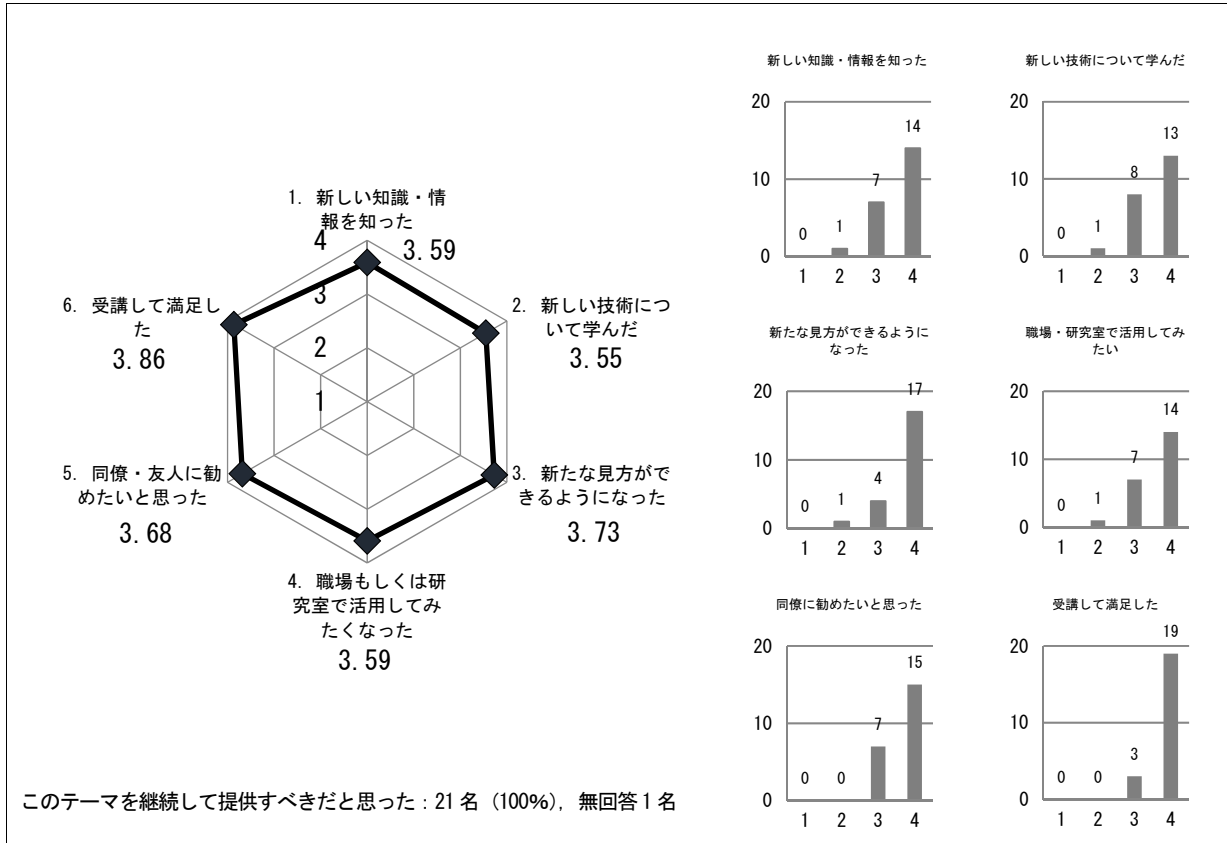
回答者属性(N=22)

【職階】教授(1)/准教授(0)/講師 (0)/助教・助手(1)/管理職教員<学長～学部長>(0)/博士課程(0)/職員<部長・課長以上>(1)/職員<係長・主任・一般職員等>(19)/その他(0)/無回答(0)

【性別】男性(16)/女性(6)/無回答(0)

【学校種】東北大学(4)/東北大学外(18)/無回答(0)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない～4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・①自ら動くこと (自己肯定の考え方) ②型にはまらない考え方
- ・先輩職員の体験談を聞いて、自分の仕事に還元しようと思った
- ・体験談、とても良かった。お2人ともタイプが (内, 外) 異なっていたのがさらに良かった。
- ・全部
- ・埋蔵金のほりおこし
- ・モチベーションについて。やらないよりやった方が良い。
- ・「出来ない時は出来ない」～人の限界は組織の限界～
- ・キャリア形成、職員としての役割
- ・「相談する」等、仕事に対する姿勢、すすめ方のコツのようなもの
- ・他の現場で工夫されていることを知り、どのような心構えで仕事されているのかを知ることができた。
- ・村山さんのタイムマネジメント。ネガティブに囚われない。
- ・①試合の場をつくることで、ギスギス→いきいきへ！ ②アンテナをはって、いろいろな人に相談していこう！
- ・将来のことを考えてばかりで、あせりすぎていた自分がいた。まずは足元をしっかりと見て、信頼を得ることから第一歩を踏みたい。
- ・職員としての生き方
- ・大学にどのように貢献しているかを意識
- ・自立, ネットワーク, つながり, 能力の高め方. 今後の自身の能力開発
- ・PM理論, 自己決定理論, プロフェッショナルリズム
- ・無駄なお金を減らすだけでなく、「お金を有効に使って, 人, 活気を呼びこみ, 長い目で大学の収益につなげる」という発想が出た。村山さんの話より。

3. わかりにくいと思ったこと

- ・スライドやレジュメがあると良かった

- ・PM理論。活用の実戦（難）
- ・まだまだ自分自身の大学職員としての知識，経験不足によるもの
- ・どれも判りやすかった

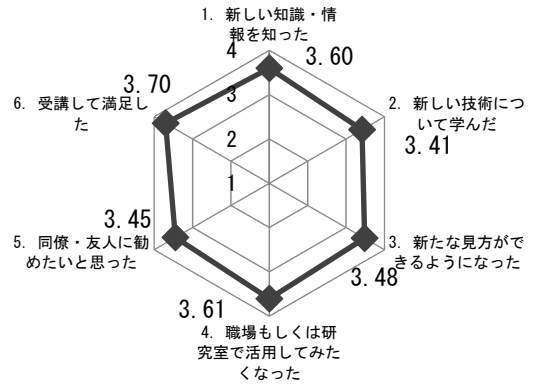
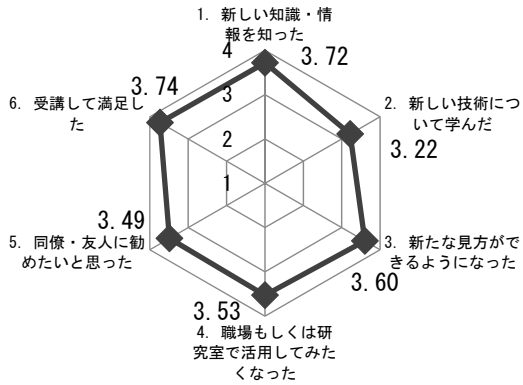
4. セミナーについての意見・感想

- ・自由参加もよいですが，年に1回くらいは義務で，たくさんの職員の方に参加してもらってもよいのでは？トップダウンが必要なこともあると思います。
- ・考えて，グループで情報共有する時間が短かった…。
- ・ありがとうございました。
- ・すごく楽しいセミナーでした。ファシリテーターがいたおかげで，議論が活性化したと思います。
- ・時間が短くあまり感想を書けず申し訳ありません！Facebookか何かを書いてリフレクション致します。
- ・いつもありがとうございます。毎回いろいろな話題，楽しみにしています！
- ・身近な人（係長なりたて）の共感できる話もきいてみたいと思いました。（すごいな…で終わらないように）
- ・今日のお話は大変勉強になりました。東北地区の大学で連携してこのようなプログラムをどんどんやっていると良いのかな，と思います！
- ・インタラクティブQ&Aの時間が短かったと思います。話題提供者の方は話にくかったようですし，せっかく考えを質問してもスルーされるが多かったです。
- ・もっと他地域の職員に対する広報活動があったらいいな，と思います。

コード別集計結果

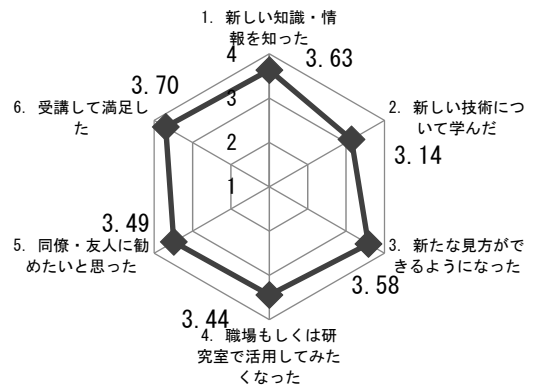
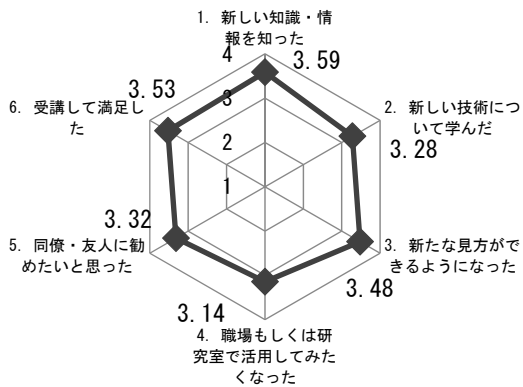
高等教育のリテラシー形成関連 (コード : L)

専門教育での指導力形成関連 (コード : S)

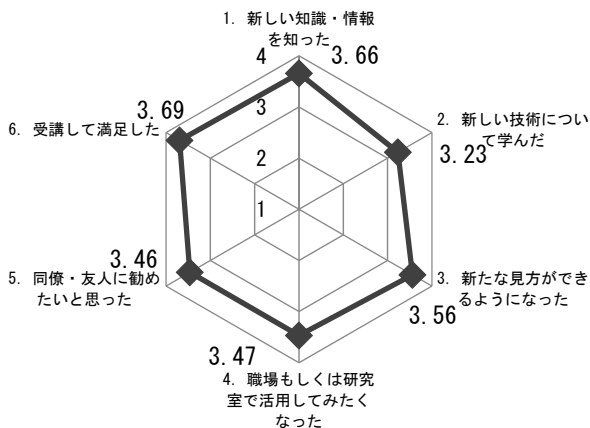


学生支援力形成関連 (コード : W)

マネジメント力形成関連 (コード : M)



全体



3-2. 大学の未来を切り拓くための新「SD」に関する提言

2017年5月8日

大学設置基準等の改正により、「大学の教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、その職員に必要な知識及び技能を習得させ、並びにその能力及び資質を向上させるための研修」が新たに規定され、大学等高等教育機関に義務付けられた。ここでいう「職員」には、事務職員や技術職員等のほか、教授等の教員や学長等の大学執行部も含まれる。このことは、従来のFD＝「教員」の能力開発、SD＝教員以外の「職員」の能力開発という区分法を越えて、自主的・自律的な大学運営に責任を負う大学執行部から各層の運営責任者、大学のミッションの中核たる教育研究を担う教員、多様化・高度化する業務の最前線を支える職員の全てを対象とする取組の必要性を意味する。

この取組を実現し、大学運営の高度化を図ることにより、教育研究活動の発展など大学の使命を十全に果たすためには、個々の大学にとどまらず、国公立の設置形態の区別を越え、日本の大学関係者・関係団体が各々の個性・特色を発揮しながら総力を結集できる体制を整備することが必要である。大学教育イノベーション日本は、各加盟組織の特性を生かして新たなSDに取り組むとともに、関連する政府機関・団体・個人の連携が促進されることを期待し、以下の提言を行うものである。

1. これまでのFD及びSDは教職員個々人の業務に対応した能力開発に重点が置かれていた。新たなSDの意義は、大学が社会の期待に応じて教育研究をはじめとする機能を効果的に果たすため、大学運営に必要な全教職員・役員の能力開発の総体として捉えるべきであり、組織開発(organizational development)に繋がるものとして構想されるべきである。
2. 教員は、その職務の一部として大学運営を担うものであり、研究や授業改善のためのFDだけでなく、教員の立場から大学運営に参画する能力・資質の向上が求められている。能力・資質の向上のために、職員と合同の研修等を含め、別途の取組の必要性を検討する必要がある。なお、教員を対象とするFD自体は、今後も法的義務であり続けることに留意しなければならない。
3. 職員については、従来のSDの取組をベースとしつつも、担当業務に直結する実務的・専門的な知識・技能の習得、並びに大学の運営及びビジョンの形成に参画・貢献する上で必要な広く深い見識及び能力・資質の向上のため、研修等の機会を整備・充実していく必要がある。
4. 大学運営に直接責任を有する学長・理事・副学長・部局長等各級の管理者には、効果的・効率的な運営のために高等教育の理念・制度などの一般的知識や担当分野の専門的知識が求められることに鑑み、体系的な研修機会等が十分に提供される必要がある。
5. 新たなSDの取組に際しては、下記の点が留意されるべきである。
 - (1) SDの推進に当たっては、我が国はもとより海外における取組を含め、グッド・プラクティス及びイノベーションの共有・普及を図ることが重要である。
 - (2) 大学及び大学関係団体、並びに、国、大学を設置する法人及び地方公共団体は、SDの取組の重要性に鑑み、担当教職員、学内推進体制及び大学間連携を促進・支援することが求められる。
 - (3) 日本全体としてのSD推進の一環として、SD担当教職員の育成及びキャリア開発のための全国的体制の構築が喫緊の課題であり、関係団体等による早急な取組が期待される。
 - (4) SD担当教職員を含む大学経営人材・専門職等が、個々の大学・法人の枠を越えて活躍し、キャリアを開発できるよう、求められる専門性の内容を明確化して共有するとともに、柔軟な人事制度等の環境整備を進めることが必要である。

3-3. CPD スタッフ

2016年4月1日付

教員スタッフ	
羽田 貴史	大学教育支援センター長 高度教養教育・学生支援機構副機構長, 教授(高等教育開発室)
大森 不二雄	副センター長 同 教授(高等教育開発室)
岡田 有司	同 准教授(高等教育開発室)
今野 文子	同 講師(高等教育開発室)
杉本 和弘(兼担)	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	教育研究支援者
和田 由里恵	教育研究支援者
齊藤 ゆう	事務補佐員
金子 未来	事務補佐員
朱 嘉琪	事務補佐員(育児休暇 ~2017年3月26日)
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)
ENSLLEN 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	クイーンズ大学准教授

3-4. CPD 共同利用運営委員会委員

2016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 副機構長	羽田 貴史
高度教養教育・学生支援機構	副センター長 教 授	杉本 和弘
高度教養教育・学生支援機構	准教授	菅谷 奈津恵
教育情報基盤センター	教 授	静谷 啓樹
山形大学	教 授	小田 隆治
尚綱学院大学	学 長	合田 隆史
帝京大学	准教授	加藤 かおり
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

3-5. CPD 教職員の活動 (2016年4月～2017年3月の主な活動)

センター長・教授 羽田 貴史

〔研究業績〕

1. (単著) 羽田貴史. 国立大学協会政策研究所『報告書 大学のコンプライアンスの在り方に関する調査研究』国立大学協会, 2016. p.13-27.
2. (単著) 羽田貴史. 「目指すべき機能の分化・強化と大学の適正な規模・範囲・形態を考える」, 『高等教育叢書 133 大学の統合・連携とガバナンス～地域分散, 適正規模, 機能分化の在り方をめぐって～』広島大学高等教育研究開発センター, 2016. p.1-12.
3. (単著) 羽田貴史. 「研究倫理推進の制度化の課題」, 「人文・社会科学における研究倫理の課題」, 『責任ある研究のための発表倫理を考える』東北大学出版会, 2017. p.3-22, p.65-84.

〔学会活動〕

1. 講演: 日本高等教育学会第 19 回大会 課題研究 2 大学の教育マネジメントとガバナンス 「高等教育における組織・ガバナンス・マネジメント・リーダーシップ」2016年6月25日 (追手門学院大学) .
2. 講演: 国立大学協会大学マネジメントセミナー 教育研究組織の改革～社会的要請と大学改革～「大学の組織改革はどのようにおこなわれるべきか: 複雑化した大学組織の戦略を探る」2016年9月16日 (学術総合センター) .
3. (自由研究発表) 大学史研究会 第 39 回研究セミナー 「大学学年歴の歴史的考察」2016年11月6日 (明治大学) .
4. 大学教育学会 2016 年度課題研究集会「STEM 教育シンポジウム STEM 教育をめぐる国際動向と日本の課題」2016年12月4日 (千葉大学) .
5. 日本高等教育学会研究交流集会「大学の自治と学生参加の研究をどう進めるかー廣内論文へのコメントと課題提起ー」2016年12月18日 (筑波大学・東京キャンパス文教校舎) .

〔各種活動〕

1. 東北大学新任教員研修「大学教員の役割とキャリアステージ」2016年4月13日 (東北大学) .
2. 東北大学大学院歯学研究科「医の倫理・社会の倫理 第4回講義 学術研究の倫理」2016年5月12日 (東北大学) .
3. 東北大学高度教養教育・学生支援機構キャリア支援センター高度イノベーション博士人財育成ユニット 学内限定特別講義「留学生の進路を切り開く 日本の大学教員と海外での就職をめざす留学生のための進路支援! 日本の大学教員を目指す: 文系の場合, 応募書類・面接・模擬授業の取り組み方」2016年5月16日 (東北大学) .
4. 地域科学研究会「研究倫理教育の責務とプログラム展開 V [東北大] 研究倫理教育の構築の取り組み～研究不正防止から責任ある研究活動推進へ～」2016年5月30日 (剛堂会館, 明治薬科大学) .
5. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム (PDP/LAD)「組織のパフォーマンスを向上させるリーダーシップ」司会, 2016年6月30日 (東北大学).

6. 信州大学研究者倫理特別講義「研究不正・防止方策に関するケーススタディ」2016年7月1日（信州大学）。
7. 文部科学省 研究活動における不正行為への対応等に関する説明会講演「公正な研究活動推進に関する東北大学の取り組み」2016年7月4日（東京大学）。
8. 東北大学高度教養教育・学生支援機構 PD セミナー「発表倫理を考える 研究倫理シリーズ No.4 人文・社会科学系の発表倫理を考えるー私的経験からー」2016年7月8日（東北大学）。
9. 八戸工業大学 研究倫理講演会「大学で研究倫理体制をどう構築するかー東北大学の取り組みと課題ー」2016年8月10日（八戸工業大学）。
10. 数理学教育シンポジウム「市民的教養としての数理学」, 2016年9月9日（TKP 東京駅日本橋カンファレンスセンター）。
11. 石巻専修大学 研究倫理講演会「公正な研究活動推進に関する東北大学の取り組みと課題」2016年10月6日（石巻専修大学）。
12. 公立大学協会 公立大学創生フォーラム講演「大学の教職員能力開発の課題ー東北大学教育関係共同利用拠点事業の目指すものー」2016年11月10日（国立オリンピック記念青少年総合センター）。
13. グローバル社会におけるコンピテンシーを育成する高度教養教育カリキュラムの開発研究「21世紀の教養と教養教育を求めて」2016年11月23日（東北大学）。
14. 平成28年度東北大学電気通信研究所プロジェクト研究報告「教養教育をめぐる過去・現在・将来」2016年11月25日（東北大学）。
15. 東北大学高度教養教育・学生支援機構 PD セミナー「コーチング技能を活用した院生指導」2016年12月9日（東北大学）。
16. 学際融合教育/高度教養教育ラウンドテーブル「東北大学における学際融合教育/高度教養教育の取り組みと課題」2016年12月12日（大阪大学）。
17. 公立大学のあり方に関する委員会話題提供「公立大学の教育改革に関する課題」2017年2月9日（公立大学協会）。
18. 張立波, 趙秀敏, 今野文子, 羽田貴史『東北大学 大学中国語教授法強化講座 2016年度実施報告書』IEHE Report 71, 東北大学高度教養教育・学生支援機構, 92p, 2017年2月。

副センター長・教授 大森 不二雄

〔研究業績〕

1. （共著）大森不二雄. 「大学の国際化対応」, 『大学評価の体系化』東信堂, 2016. p.62-81.
2. （共著）大森不二雄. 「内部質保証の効果的運用のための道標」, 『内部質保証システムと認証評価の新段階』エイデル研究所, 2017. p.90-110.
3. （共著）大森不二雄, 高田英一, 岡田有司. 「教育の『質保証』を学生の『学習』に連結させるための課題ー大学の内部質保証観と学生の学習観への合理的選択理論からのアプローチー」『東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要』第3号, 2017. p.75-88. (査読あり)

〔学会活動〕

(学会役員)

1. 大学教育学会代議員
2. 国際教育学会副会長
3. 高等教育質保証学会評議員

(講演)

4. 基調講演：「大学教育の質保証は学習成果につながっているか」東日本国際大学APキックオフ・シンポジウム，2017年1月11日（東日本国際大学）。
5. 招待講演：「英国高等教育における教職員の能力開発と組織開発」第1回大学教育イノベーションフォーラム（SD義務化と大学の未来），2017年3月9日（東京国際交流館）。

〔各種活動〕

(各種委員等)

1. 独立行政法人日本学術振興会 平成28年度大学教育再生加速プログラム(AP)委員会専門委員
2. 公益財団法人国連大学協力会助成諮問委員
3. 日本私立大学協会附置私学高等教育研究所研究員
4. 大阪市特別顧問

(セミナー・シンポジウム等)

5. 東北大学 大学教育支援センターPDプログラム(PDP/LAD)「インストラクショナルデザインへの誘い」司会，2016年8月9日（東北大学）。
6. 数理学教育シンポジウム「市民的教養としての数理学」，企画・運営，2016年9月9日（TKP東京駅日本橋カンファレンスセンター）。
7. 「大学教育イノベーション日本」キックオフ・シンポジウム，企画・運営およびディスカッションの司会，2016年9月28日（TKPガーデンシティ永田町）。
8. 平成28年度IDE大学セミナー／第25回東北大学高等教育フォーラム，討議「東北を担う人材育成の課題と期待」司会，2016年11月21日（仙台ガーデンパレス）。
9. 第1回大学教育イノベーションフォーラム「SD義務化と大学の未来」，企画・運営および趣旨説明，2017年3月9日・10日（東京国際交流館）。

(国際交流)

10. 英国への2度の渡航（2017.2.27～3.2 及び 2017.3.21～24）において、大学の研究者や高等教育・学術関係機関幹部と面談し、研究交流及び調査を実施
(教育関係共同利用拠点活動)
11. 教育関係共同利用拠点提供プログラム（セミナー等）の企画・運営に参画

准教授 岡田 有司

〔研究業績〕

1. (分担執筆) 岡田有司. 「学校の中の青年」『レクチャー 青年心理学』 風間書房, 2017. p.147-163.
2. (共著) 大森不二雄, 高田英一, 岡田有司, 「教育の「質保証」を学生の「学習」に連結させるための課題—大学の内部質保証観と学生の学習観への合理的選択理論からのアプローチ」『東北

大学高度教養教育・学生支援機構紀要』第3号, 2017. p.75-88. (査読あり)

3. (共著) Torii, T. & Okada, Y. Achieving the Evidence-based Improvement and Transparency in Higher Education: Current Status and Challenges on Data Utilization and Disclosure in Japan. *Higher Education Forum* Vol.14, 2017. p.35-49.

〔学会活動〕

1. (口頭発表) 「データから小中一貫教育を考える」, 心理科学研究会 2016 春の研究集会, 2016 年 4 月 16 日 (広島パシフィックホテル) .
2. (口頭発表) 「大学における教育情報のマネジメントの諸側面とその関連要因—全国大学調査に基づく検討から」, 日本教育工学会第 32 回全国大会, 2016 年 9 月 19 日 (大阪大学) .
3. (シンポジウム話題提供) 「小中一貫化が児童生徒の適応に及ぼす影響」, 日本教育心理学会第 57 回総会, 2016 年 10 月 8 日 (サンポートホール高松・かがわ国際会議場) .
4. (シンポジウム指定討論) 「放課後等デイサービス」を巡る支援の可能性—心理臨床・発達臨床の専門家がみる現場」, 2016 年 10 月 9 日 (サンポートホール高松・かがわ国際会議場) .
5. (ポスター発表) 「大学における教育情報の活用および公開の現状と課題—全国大学調査に基づく検討から」, 大学教育学会 2016 年度課題研究集会, 2016 年 12 月 3 日 (千葉大学) .
6. (ラウンドテーブル企画・ファシリテーター) 「大学生のアニメ関連行動に関する探索的検討」, 日本発達心理学会第 28 回大会, 2017 年 3 月 24 日 (広島国際会議場) .
7. (ポスター発表) 高坂康雅, 都筑学, 岡田有司, 金子泰之, 「小中一貫校・非一貫校における子どもの発達・適応(7) - レジリエンスに着目して - 」, 日本発達心理学会第 28 回大会, 2017 年 3 月 25 日 (広島国際会議場) .
8. (ポスター発表) 都筑学, 岡田有司, 金子泰之, 高坂康雅, 「小中一貫校・非一貫校における子どもの発達・適応(8) - ソーシャルサポートに着目して - 」, 日本発達心理学会第 28 回大会, 2017 年 3 月 25 日 (広島国際会議場) .
9. (ポスター発表) 岡田有司, 金子泰之, 高坂康雅, 都筑学, 「小中一貫校・非一貫校における子どもの発達・適応(9) - 学校生活の諸領域における適応に着目して - 」, 日本発達心理学会第 28 回大会, 2017 年 3 月 25 日 (広島国際会議場) .
10. (ポスター発表) 金子泰之, 高坂康雅, 都筑学, 岡田有司, 「小中一貫校・非一貫校における子どもの発達・適応(10) - 学習動機づけに着目して - 」, 日本発達心理学会第 28 回大会, 2017 年 3 月 25 日 (広島国際会議場) .

〔各種活動〕

1. 東北大学 大学教員準備プログラム (PFFP), 東北大学 新任教員プログラム (NFP), プログラム担当者.
2. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム (PDP/LAD) 「大学カリキュラムの構造と編成原理」, 司会, 2016 年 4 月 29 日 (東北大学).
3. 東北大学 正午 PD 会 「共通教育マネジメントの現状と課題: 全国調査の結果から」, 講師, 2016 年 5 月 11 日 (東北大学).
4. 大学教育イノベーション日本キックオフ・シンポジウム 「大学教育におけるイノベーション創出」, 進行, 2016 年 9 月 28 日 (東京国際交流館).
5. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム (PDP/LAD) 「本当のかしこさとは何か—感

情知性と大学教育」, 司会, 2016年10月14日(東北大学).

6. PFFP/NFP 国内他大学訪問調査引率(大阪大学, 立命館大学, 同志社大学), 2016年10月26日~28日.
7. 国際シンポジウム: 高等教育における戦略的データ活用とリーダーシップ「教育情報マネジメントシステムに関する国内調査結果報告」, 話題提供, 2017年1月20日(東京国際交流館メディアホール).

講師 今野 文子

〔研究業績〕

1. (分担執筆) Fumiko Konno. "Faculty Development in Japanese universities", *Education policy: Mapping the landscape and scope*, Sandra Bohlinger, Thi Kim Anh Dang, Malgorzata Klatt (eds.), p.145-171, Peter Lang Edition, (査読あり).
2. (共著) 今野文子, 朱嘉琪, 三石大. 「大学教職員向けセミナー動画配信サイト PDPonline の閲覧ログに基づく利用状況の確認」, 『教育システム情報学会誌』教育システム情報学会, Vol.34, No.2, 2017, p.184-189. (査読あり)
3. (共著) 三石大, 今野文子, 長谷川真悟. 「LMS 上で配信する板書型授業を収録したビデオの復習教材としての可能性の検討」, 『教育システム情報学会誌』教育システム情報学会, Vol.34, No.2, 2017. p.144-153. (査読あり)
4. (共著) 今野文子, 趙秀敏, 三石大. 「香港教育大学における中国語教員養成のカリキュラム」, 『東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要』東北大学高度教養教育・学生支援機構, 第3号, 2017. p.207-212. (査読あり)
5. (共著) 趙秀敏, 今野文子, 三石大, 「東北大学初修中国語ブレンディッドラーニング用教科書の設計」, 『東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要』東北大学高度教養教育・学生支援機構, 第3号, 2017. p.199-206. (査読あり)
6. (共著) 趙秀敏, 張立波, 上野稔弘, 今野文子, 三石大, 「東北大学初修中国語ブレンディッドラーニング用教科書の開発」, 『東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要』東北大学高度教養教育・学生支援機構, 第3号, 2017. p.277-286. (査読あり)

〔学会活動〕

1. (口頭発表) Konno, F., "Preparing Future Faculty Program at Tohoku University", *E-proceeding of Global Summit on Education 2017*, 9pp, (2017) Full Paper, 査読有, (Kuala Lumpur, Malaysia) .
2. (口頭発表) 今野文子, 朱嘉琪, 稲田ゆき乃, 三石大, 「大学教職員向けセミナー動画配信サイト PDPonline の開発」, 大学教育学会第38回大会発表要旨収録, 2016. p.230-231, 立命館大学. (査読なし)
3. (口頭発表) 趙秀敏, 富田升, 今野文子, 大河雄一, 三石大, 「利用スマートフォンの復習教材の設計手法—基于教学设计理论的日本大学初级汉语 Blended Learning の開発—」, 『亚太地区国际汉语教学学会第八届年会』(in Chinese), 2016. 香港教育大学. (査読あり)
4. (口頭発表) 今野文子, 朱嘉琪, 三石大, 「閲覧ログからみる教職員向けセミナー動画配信サイト PDPonline の利用状況」, 『教育システム情報学会 研究報告』30(7), 2016. p.187-192.

(査読なし)

5. (口頭発表) 三石大, 今野文子, 長谷川真吾, 「板書型授業収録ビデオの LMS による配信とその復習教材としての役割と効果の分析」, 『教育システム情報学会 研究報告』30(7), 2016. p.193-198. (査読なし)
6. (口頭発表) 三石大, 長谷川真吾, 田中秀樹, 今野文子, 大河雄一, 爲川雄二「学部1, 2年次生向け全学教育科目の全講義を対象とした授業収録・配信システムの導入」, 『第41回教育システム情報学会全国大会講演論文集』教育システム情報学会, 2016. p.384-385. (査読なし)
7. (口頭発表) 趙秀敏, 富田昇, 今野文子, 大河雄一, 三石大, 「スマートフォン利用復習教材の開発 -単語練習の設計-」『第41回教育システム情報学会全国大会講演論文集』教育システム情報学会, 2016. p.71-72. (査読なし)
8. 教育システム情報学会 大会プログラム委員.
9. 第41回教育システム情報学会全国大会 現地実行委員.

〔各種活動〕

1. 今野文子編著, 東北大学 大学教育支援センター編, 『東北大学 大学教員教育支援センターによる大学教職員のための推薦図書』, 2016.
http://www.ihe.tohoku.ac.jp/CPD/files/booklist_2016.pdf
2. 今野文子編著, PDブックレット『授業参観のすすめ』, 東北大学 高度教養教育・学生支援機構編, 2017.
3. 東北大学 大学教員準備プログラム (PFFP), 東北大学 新任教員プログラム (NFP), プログラム担当者.
4. 東北大学 専門性開発プログラム動画配信サイト PDPonline, 設計・開発担当者.
5. 東北大学 大学教育支援センターウェブサイト, 仕様定義・更新担当者.
6. 中国語教員養成プログラムに関する調査, 2016年5月25日~29日 (香港教育大学).
7. 東北大学 大学教育支援センターPDプログラム (PDP) 「『しまった!!』とにならないために—ICT時代の教育で押さえておきたい法」, 司会・セミナー担当者, 2016年7月7日 (東北大学).
8. 東北大学 大学教育支援センターPDプログラム「授業デザインとシラバス作成」, 司会・セミナー担当者, 2016年8月25日 (東北大学).
9. 専門教育指導力育成プログラム (中国語) 「大学中国語教育法強化講座: 中国語を教える大学教員のためのスキルアップコース」, 企画・運営補助, 2016年9月2日-10日 (東北大学).
10. 北海道大学 国際シンポジウム「学生と共に創る教育の質保証~SA,TA,PFFなどのこれから~」参加, 2016年9月8日 (北海道大学).
11. 帝京大学 高等教育開発センター国際シンポジウム "Scholarship of Teaching and Learning" (SoTL) について語ろう! ワークショップ②教育開発者ポートフォリオ(Educational Developer's Portfolio)作成の基本, 修了, 2016年9月11日-12日 (帝京大学).
12. 東北大学 大学教育支援センターPDプログラム (PDP) 「授業づくり: 準備と運営」, 司会・セミナー担当者, 2016年9月14日 (東北大学).
13. 東北大学 大学教育支援センターPDプログラム (PDP) 「Classroom management techniques for classes conducted in English」, 司会・セミナー担当者, 2016年11月11日 (東北大

学).

14. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム (PDP)「Classroom English: Pronunciation」, 司会・セミナー担当者, 2016年12月16日(東北大学).
15. 山形県立米沢女子短期大学 科研費獲得研修会, 講師, 2016年12月19日(山形県立米沢女子短期大学).
16. 宮城県委託「ICT技術者UIJターン等促進事業」伊達な ICT-WORK せんだい・みやぎ「ICT人材定着研修」, セルフエンパワメント研修/職場の人間関係構築実践講座, 講師, 2017年1月20日.
17. 張立波, 趙秀敏, 今野文子, 羽田貴史『東北大学 大学中国語教授法強化講座 2016年度実施報告書』IEHE Report 71, 東北大学高度教養教育・学生支援機構, 全92頁, 2017年2月.
18. 宮城県委託「ICT技術者UIJターン等促進事業」伊達な ICT-WORK せんだい・みやぎ「高度ICT人材定着研修」, 短時間ワークショップ, ITエンジニアの将来を考えるワークショップ, 講師, 2017年2月24日.
19. 情報技術活用と教員研修に関する調査, 2017年3月17日~19日(北九州市立大学).

(兼務) 教授 杉本 和弘 (教育評価分析センター長)

〔研究業績〕

1. (単著) 杉本和弘. 「かえつ有明中・高等学校: 21世紀型の学習と入試で育むクリティカルシンキング」, リクルート編『カレッジマネジメント』No.198, 2016. p.24-27.
2. (単著) 杉本和弘. 「高等教育を担うアカデミック・リーダーの育成—東北大学の挑戦」, 日本私立大学連盟『大学時報』No.369, 2016. p.76-81.
3. (単著) 杉本和弘. 「國學院大學: 『3つの慮い』と『5つの基い』で育む國學院ブランド」, リクルート編『カレッジマネジメント』No.200, 2016. p.64-67.
4. (単著) 杉本和弘. 「第3部第5章第3節 オーストラリア」, 生和秀敏編著『大学評価の大系化』東信堂, 2016. p.248-255.
5. (単著) 杉本和弘. 「武蔵野大学: 新ブランド策定を契機に3ポリシーの再構築と検証体制を整備」, リクルート編『カレッジマネジメント』No.201, 2016. p.40-43.
6. (共著) 和田由里恵, 齋藤ゆう, 杉本和弘. 「高等教育のイノベーションを担う次世代大学教育人材の育成—東北大学履修証明プログラムの開発と成果—」, 『京都大学高等教育研究』第22号, 2016. p.31-41. (査読あり)
7. (単著) 杉本和弘. 「東北福祉大学: 学生情報の共有と手厚い初年次教育で育む学生支援の輪」, リクルート編『カレッジマネジメント』No.202, 2017. p.22-25.
8. (単著) 杉本和弘. 「東北大学の教育・学習活動に関するIRの導入・実践・課題」, 第66回東北・北海道地区大学等高等・共通教育研究会研究集録, 2017. p.111-115.
9. (単著) 杉本和弘. 「辻調理師専門学校: 料理の研究と教育の好循環を支える教員FDを展開」, リクルート編『カレッジマネジメント』No.203, 2017. p.40-43.

〔学会活動〕

1. (ラウンドテーブル) 杉本和弘「オーストラリア国際教育の政策展開と教育実践」, 大学教育学会第38回大会, 2016年6月11日(立命館大学).

2. (口頭発表) 杉本和弘・猪股歳之・立石慎治「高等教育機関におけるミドルマネジメント人材の特性と能力育成に向けての課題」, 日本高等教育学会第 19 回大会, 2016 年 6 月 25 日 (追手門学院大学).
3. (口頭発表) 杉本和弘・猪股歳之・立石慎治「高等教育機関におけるミドルマネジメント人材の能力構造—能力獲得に至る経験に着目して—」, 日本教育社会学会第 68 回大会, 2016 年 9 月 17 日 (名古屋大学).
4. オセアニア教育学会において紀要『オセアニア教育研究』第 22 号の編集 (編集委員).
5. 日本高等教育学会において紀要『高等教育研究』第 20 号の編集 (編集委員).
6. 日本比較教育学会において紀要『比較教育研究』第 54 号・55 号の編集 (編集委員).

〔各種活動〕

1. 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」(LAD), プログラム責任者.
2. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム (PDP/LAD)「大学職員の専門性開発 -その現状と課題-」司会, 2016 年 4 月 29 日 (東北大学).
3. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム (PDP/LAD)「大学カリキュラムの構造と編成原理」司会, 2016 年 4 月 29 日 (東北大学).
4. 東北大学 大学教育支援センターPFFP/NFP ワークショップ「比較の目を育てる」, 企画・講師, 2016 年 7 月 16 日.
5. 東北大学 大学教育支援センターSDP「若手職員のための大学職員論 (6) ～大学職員として学ぶ! を考える～」, 企画・運営, 2016 年 7 月 23 日 (東北大学).
6. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム (PDP/LAD)「研究評価の手法とマネジメント」司会, 2016 年 8 月 7 日 (東北大学).
7. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム (PDP/LAD)「機関戦略と資源配分」司会, 2016 年 8 月 7 日 (東北大学).
8. 「なぜ『変革力』が必要か～高等教育の変化と大学職員の学び～」, 東北大学 大学教育支援センターSDP「大学職員のための『大学変革力』育成講座」, 講演, 2016 年 8 月 20 日 (東北大学).
9. 東北大学 大学教育支援センターSDP「大学職員のための『大学変革力』育成講座」, 企画・運営, 2016 年 8 月 20 日/同 27 日/9 月 3 日/10 月 1 日/12 月 3 日.
10. 「東北大学の教育・学習活動に関する IR の導入・実践・課題」, 第 66 回東北・北海道地区大学等高等・共通教育研究会, 2016 年 8 月 25 日 (北海道教育大学).
11. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム (PDP/LAD)「データ分析・解釈の技法」, 企画・司会, 2016 年 9 月 2 日 (東北大学).
12. 平成 28 年度東北地域大学教育推進連絡会議 (テーマ: 地域連携による大学カリキュラムの開発とその成果), 企画・運営・司会, 2016 年 10 月 15 日 (東北大学).
13. 平成 28 年度 IDE 大学セミナー「地域人材育成のために大学は何ができるか—大学と地域の連携の新しい課題—」, 企画・運営・司会, 2016 年 11 月 21 日 (仙台ガーデンパレス).
14. International Seminar「Academic Leadership: Effective Coordination among the Interests of Different Faculties」, 司会, 2016 年 11 月 24 日 (東北大学).

15. オーストラリア・メルボルン大学とのベンチマーキングに関する調査, 2016年11月5日～10日.
16. オーストラリアの大学における学生参加による大学質保証の取組みに関する調査, 2016年11月12日～20日.
17. アカデミック・リーダーシップを考える—学部間の効果的な利害調整をどうするか—
「効果的な大学ガバナンスを実現するためのアカデミック・リーダーの能力開発 (Professional Development of Academic Leaders for Effective University Governance)」, 中国・東北大学主催国際会議「中日露における大学ガバナンスと発展」, 招待講演, 2016年11月28日 (中国・東北大学).
18. 東北大学 CIR (教育評価分析センター) セミナー「授業評価データの活用と組織的な教育改善」, 企画・司会, 2016年12月7日 (東北大学).
19. オーストラリアにおける国家資格枠組みと高等職業教育に関する調査, 2017年1月8日～15日.
20. 国際シンポジウム「高等教育における戦略的データ活用とリーダーシップ」, 企画・運営・司会, 2017年1月20日 (東京国際交流館メディアホール).
21. 東北大学 CIR (教育評価分析センター) セミナー「アメリカ高等教育における IR とアカデミック・リーダーシップ (Institutional Research and Academic Leadership in American Higher Education)」, 企画・司会, 2017年1月23日 (東北大学).
22. ‘The Development of NQFs in the Asia-Pacific Region: A Challenge for Japan’, 国際シンポジウム「TVET Qualifications Approaches in Tertiary Education in Asia」, 基調講演, 2017年1月26日 (九州大学).
23. 東北大学 大学教育支援センターSDP「若手職員のための大学職員論 (7) ～先達の「一皮むけた経験」に学ぶ2～」, 企画・運営, 2017年2月4日 (東北大学).
24. 「東北大学における学習成果の可視化」, 平成28年度 第3回宮崎大学 FD/SD 研修会, 講師, 2017年2月17日 (宮崎大学).
25. 「豪州高等教育における教職員の能力開発と組織開発」, 第1回大学教育イノベーションフォーラム「SD 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～」, 第一部専門回会議, 講演, 2017年3月9日.
26. 「旧帝大系大学における『高度教養教育』の動向」, 日中教養教育セミナー「日中教養教育の歴史的軌跡と将来展望」, 講演, 2017年3月16日 (北京師範大学).
27. 「大学職員がプロジェクト・チームでイノベーションを創出する—SDP「大学職員のための『大学変革力』育成講座」の試み—」, 京都大学第23回大学教育研究フォーラム, 稲田ゆき乃, 川面きよとの共同発表, 2017年3月20日 (京都大学).
28. 中国における教養教育 (通識教育) に関する調査, 2017年3月14日～18日.

PD コーディネーター 和田 由里恵

〔研究業績〕

1. (共著) 和田由里恵, 齋藤ゆう, 杉本和弘. 「高等教育のイノベーションを担う次世代大学教育人材の育成—東北大学履修証明プログラムの開発と成果—」, 『京都大学高等教育研究』第22

号, 2016. p.31-41. (査読あり)

〔各種活動〕

1. 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 (LAD), プログラム担当.
2. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム (PDP/LAD) 「大学職員の専門性開発 -その現状と課題-」 セミナー担当, 2016年4月29日 (東北大学).
3. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム (PDP/LAD) 「大学カリキュラムの構造と編成原理」 セミナー担当, 2016年4月29日 (東北大学).
4. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム (PDP/LAD) 「組織のパフォーマンスを向上させるリーダーシップ」 セミナー担当, 2016年6月30日 (東北大学).
5. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム (PDP/LAD) 「研究評価の手法とマネジメント」 セミナー担当, 2016年8月7日 (東北大学).
6. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム (PDP/LAD) 「機関戦略と資源配分」 セミナー担当, 2016年8月7日 (東北大学).
7. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム (PDP/LAD) 「インストラクショナルデザインへの誘い」 セミナー担当, 2016年8月9日 (東北大学).
8. 『東北大学履修証明プログラム大学教育人材育成プログラム 2013-2014 年度報告書』, 東北大学高度教養教育・学生支援機構, 共編著, 290p, 2016年10月.
9. 「インストラクショナルデザイン入門編」 参加, 2016年11月6日 (熊本大学, 東京工業大学キャンパスイノベーションセンター)
10. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム (PDP/LAD) 「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」 セミナー担当, 2016年12月23日 (東北大学).
11. 「第23回大学教育研究フォーラム」 参加, 2017年3月19日~20日 (京都大学).
12. 龍谷大学訪問調査「全国ユーザー会議パイロット調査」, 2017年3月21日 (龍谷大学).

コーディネーター 稲田 ゆき乃

〔研究業績〕

1. (共著) 稲田ゆき乃, 川面きよ, 杉本和弘, 「大学職員を対象とした変革力育成プログラムの開発」, 『東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要』第3号. p.345-354.
(査読あり)

〔学会活動〕

1. (口頭発表) 今野文子, 朱嘉琪, 稲田ゆき乃, 三石大, 「大学教職員向けセミナー動画配信サイト PDPonline の開発」, 大学教育学会第38回大会発表要旨収録, 2016, p.230-231, 立命館大学. (査読なし)
2. (口頭発表) 稲田ゆき乃, 川面きよ, 杉本和弘「大学職員がプロジェクト・チームでイノベーションを創出する—SDP「大学職員のための『大学変革力』育成講座」の試み—」, 第23回大学教育研究フォーラム, 2017年3月20日 (京都大学).

〔各種活動〕

1. 東北大学 大学職員能力開発プログラム (SDP), プログラム担当.

2. 東北大学 大学職員能力開発プログラム (SDP)「東北大学職員のための『大学変革力』育成講座」, 企画・運営・ファシリテーター, 2016年8~12月.
3. 大学教育イノベーション日本 (HEIJ), 事務局担当.
4. 大学行政管理学会「大学職員」研究グループ平成28年度 第1回研究会, 参加, 2016年5月28日 (京都大学).
5. 東北大学 大学職員能力開発プログラム (SDP), SD 調査およびプログラム説明, 2016年6月16日 (東北学院), 6月21日 (山形大学), 6月23日 (尚絅学院大学).
6. 東北大学 大学職員能力開発プログラム (SDP)「若手職員のための大学職員論 (6) ~「大学職員として学ぶ!を考える~」2016年7月23日, 企画・運営.
7. 宮城学院 全職員研修 (午後の部)「大学教育と組織の開発・改善における職員の役割」, 企画・運営・ワークショップファシリテーター, 2016年8月18日 (宮城学院).
8. 大学行政管理学会 第20回定期総会・研究集会, 参加, 2016年9月10・11日 (慶應義塾大学).
9. 東北大学 大学職員能力開発プログラム (SDP)「若手職員のための大学職員論 (7) ~「一皮むけた経験」に学ぶ2~」2017年2月4日, 企画・運営.

事務補佐員 齋藤 ゆう

〔研究業績〕

1. (共著) 和田由里恵, 齋藤ゆう, 杉本和弘. 「高等教育のイノベーションを担う次世代大学教育人材の育成—東北大学履修証明プログラムの開発と成果—」, 『京都大学高等教育研究』第22号, 2016. p.31-41. (査読あり)

〔各種活動〕

1. 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 (LAD), プログラム担当.
2. 『体育を通して見る人間教育セミナー報告書』IEHE Report 67, 東北大学高度教養教育・学生支援機構, 編集, 130p, 2016年7月.
3. 東北大学 専門教育指導力育成プログラム (DTP) (中国語)「大学中国語教授法強化講座: 中国語を教える大学教員のためのスキルアップコース (海外集中コース, 1週間)」, プログラム担当, 2016年9月2日~10日.
4. 『東北大学履修証明プログラム大学教育人材育成プログラム 2013-2014 年度報告書』, 東北大学高度教養教育・学生支援機構, 編集, 290p, 2016年10月.
5. 東北大学 専門教育指導力育成プログラム (DTP) (ドイツ語)「大学ドイツ語教授法強化講座: 学習者中心のドイツ語教育のために」, プログラム担当, 2016年12月11日.
6. 『東北大学 大学中国語教授法強化講座 2016 年度実施報告書』IEHE Report 71, 東北大学高度教養教育・学生支援機構, 編集, 92p, 2017年2月.
7. 東北大学 専門教育指導力育成プログラム (DTP) (スペイン語)「大学スペイン語教授法強化講座: スペイン語教育力向上を目指して」, プログラム担当, 2017年3月18日.
8. 第23回大学教育研究フォーラム出席, 2017年3月19日~20日 (京都大学).

事務補佐員 朱 嘉琪

〔研究業績〕

1. (共著) 今野文子, 朱嘉琪, 三石大, 「大学教職員向けセミナー動画配信サイト PDPonline の閲覧ログに基づく利用状況の確認」, 『教育システム情報学会誌』教育システム情報学会, Vol.34, No.2, 2017, p.184-189. (査読あり)

〔学会活動〕

1. (口頭発表) 今野文子, 朱嘉琪, 稲田ゆき乃, 三石大, 「大学教職員向けセミナー動画配信サイト PDPonline の開発」, 大学教育学会第 38 回大会発表要旨収録, 2016. p.230-231, 立命館大学. (査読なし)
2. (口頭発表) 今野文子, 朱嘉琪, 三石大, 「閲覧ログからみる教職員向けセミナー動画配信サイト PDPonline の利用状況」, 『教育システム情報学会 研究報告』, 30(7), 2016. p.187-192. (査読なし)

〔各種活動〕

1. 東北大学 専門性開発プログラム動画配信サイト PDPonline, 設計・開発・分析.

事務補佐員 金子 未来

〔各種活動〕

1. 東北大学 専門性開発プログラム動画配信サイト PDPonline, 動画編集・Web 整備担当.
2. 東北大学 専門性開発プログラム PD セミナー, 記録・広報担当.

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 2016

Joint Educational Development Center

Excellence in University Learning and Teaching Annual Report 2016

2017年 6月 15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 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

