

教育関係共同利用拠点
Joint Educational Development Center

「大学教育イノベーション人材開発拠点」

“Innovation in Learning and Teaching at University”

令和4年度 事業報告書

Project Report 2022



TOHOKU
UNIVERSITY



TOHOKU UNIVERSITY

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

目次

1	2022 年度教育関係共同利用拠点の概要.....	2
1.1	教育関係共同利用拠点の事業及び組織.....	2
1.2	拠点プログラムの概要.....	2
2	2022 年度拠点事業の報告	4
2.1	主な取組.....	4
2.2	主な成果.....	4
2.3	プログラムの開発・実施	6
2.3.1	大学教授法開発論・大学教員準備プログラム(PFFP)・新任教員プログラム(NFP)	6
2.3.2	大学変革リーダー育成プログラム(TLP)の後継プログラムの検討.....	11
2.3.3	大学マネジメント開発プログラム(SDP)	13
2.3.4	専門教育指導力育成プログラム(DTP)	14
2.3.5	専門性開発セミナー(PD セミナー)	16
2.3.6	PDPonline(専門性開発プログラム動画配信サイト)	17
2.3.7	創造と変革を先導する産学循環型人材育成システム.....	18
3	メンバー	20
3.1	大学教育支援センター教員・支援スタッフ等	20
3.2	大学教育支援センター 共同利用運営委員会委員.....	21
4	資料.....	22
4.1	PD(専門性開発)分野一覧.....	22
4.2	PD セミナー分野別一覧.....	23
4.3	PD セミナー参加者アンケート結果	24
4.4	PDPonline (専門性開発プログラム動画配信サイト)一覧.....	39
4.5	プログラム修了者数(2010~2022 年度).....	42
4.6	プレ FD アンケート	43
4.7	産学連携教育イノベーター育成プログラム 2022 年度 受講者・修了者	52

1 2022 年度教育関係共同利用拠点の概要

1.1 教育関係共同利用拠点の事業及び組織

東北大学高度教養教育・学生支援機構(以下、機構)は、2010年3月に文部科学省の教育関係共同利用拠点の認定を受けて以来、それを継続して現在に至っている。第1期(2010-2014年度)は、「国際連携を活用した大学教育力開発の支援拠点」として、海外の最先端プログラムの導入を基本に、①教員の能力の構造化とキャリア・ステージに対応したプログラムの開発・提供、②教職協働を進める職員開発、③教育改革を進める中核人材の育成、の3つのコンセプトに基づいて様々な取組を行った。その後、第2期(2015-2020年度)は、「知識基盤社会を担う専門教育指導力育成拠点—大学教員のキャリア成長を支える日本版 SoTL の開発」として引き続き活動した。そしてこの度、第3期(2021~2025年度)は、「大学教育イノベーション人材開発拠点」として新たな認定を受け、これまでの活動の継続とさらなる発展に努めることとなった。なお2019年からは文部科学省より「持続的な産学共同人材育成システム構築事業」が採択され、社会人の学び直しを含む質の高い実務家教員育成研修プログラムの提供も行っている。

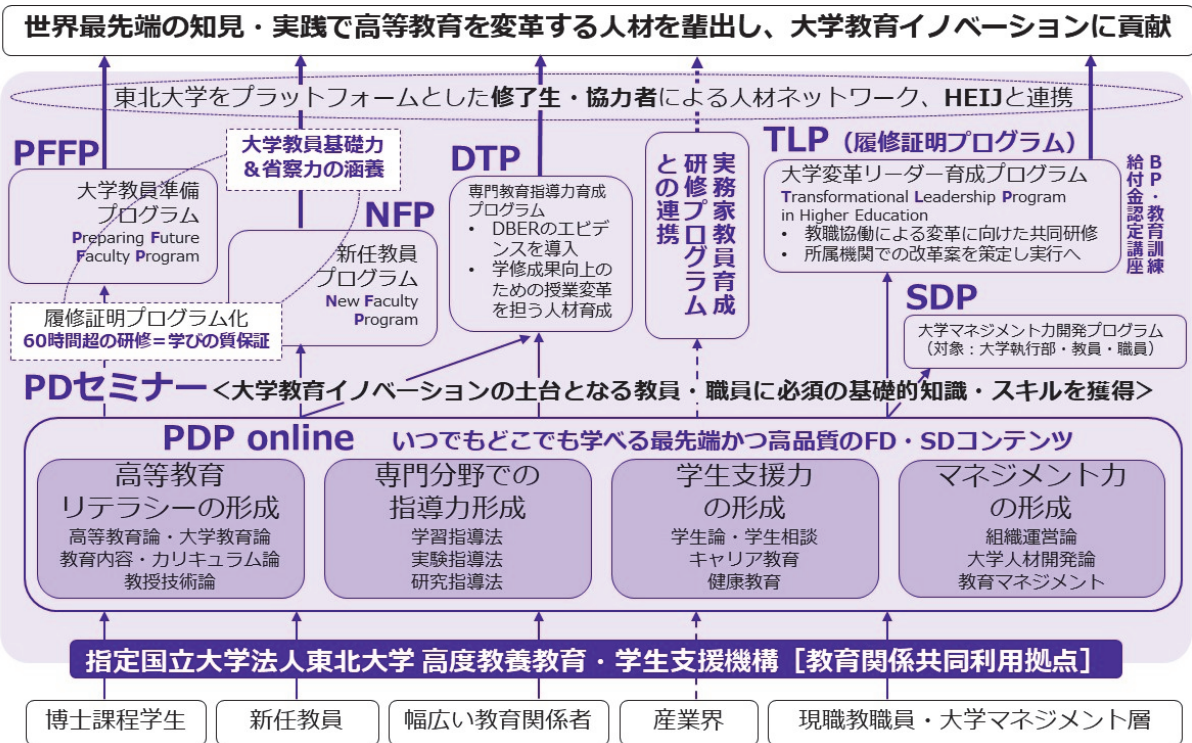
大学教育支援センター(Center for Professional Development: CPD)は、こうした教育関係共同利用拠点としての役割を果たすために高度教養教育・学生支援機構内に設置された業務センターである。CPD では、当機構における先進的な取組と成果を学内外に発信することで、日本の高等教育の質向上に寄与するインターフェースの役割も担っている。

1.2 拠点プログラムの概要

当機構及び CPD は、第1期から第2期にかけて大学教職員の能力開発(FD・SD)事業を開発・発展させてきており、それは次の特色を有する。

第一に「国際性」である。米・カリフォルニア大学バークレー校、カナダ・クイーンズ大学、豪・メルボルン大学等との国際連携、及び米・スタンフォード大学、コーネル大学、英・インペリアルカレッジ、カナダ・ブリティッシュコロンビア大学等の専門家からの知見の提供を通して教職員能力開発プログラムを開発し、日本に適合するよう内製化に努めている。第二に「総合性」である。大学教育共通の普遍的課題に取り組む大学教育開発の総合的拠点として、個々の教職員の能力開発と共に、学部・研究科や全学的な課題解決を主導できる人材育成にも取り組んでいる。そして第三に「学問分野固有の専門性習得」である。重点領域として、学問分野固有の専門性習得に向けた教育研究「DBER」(Discipline-Based Education Research)に基づく「専門教育指導力育成プログラム」(DTP)の取組を推進した。加えて、2017年度に義務化された SD の趣旨を踏まえた「大学マネジメント力開発プログラム」(SDP)シリーズを開発・提供した。

以上のこれまでの特徴に加え、第3期では「オンライン化」に注力する。日本では1991年の大学設置基準の大綱化以来、「平成の大学改革」が進められてきた。そうしたなかで各種研修も広く全国で実施されるようになった。しかしながら新型コロナウイルス感染症は、これまでの大学・高等教育改革に資する各種研修のあり方について再考を迫ったといえる。第1期・第2期で実践した各種事業の方向性を踏襲しつつ、コロナ後の新たな大学像・高等教育像を見据えて、各種研修のオンライン化を試みることで、教育関係共同利用拠点としての役割を果たしたいと考えている。



東北大学 高度教養教育・学生支援機構が提供する各プログラムの成果と今後

	キャリア段階別に 必要な内容	学問分野別に 関する内容	新任教員向け研修& 大学院生へのプレFD	教学マネジメント 大学ガバナンス
第3期の 共通目標 時代の求める 大学教育 イノベーション 人材開発拠点 ↑ 各プログラム において オンライン化 を推進 ↑ これまでの 実績を基盤に より高度な 研修プログラム を提供	TLP 【取組の成果】 <ul style="list-style-type: none"> ・ B P ・教育訓練給付金認定講座 ・ 幅広い専門知識と技能を体系的に修得 ・ 国内外事例調査 ・ アドバイザーによる改革案支援 【今後の取組】 <ul style="list-style-type: none"> ・ オンライン研修の一層の活用等ニーズに対応 ・ 2カ年各10名の修了者輩出 ・ 修了者のその後の改革進捗状況を追跡し、行動変容の検証も実施 	DTP 【取組の成果】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 第2期STEM分野研修参加者数467名、外国語分野675名 ・ ノーベル賞受賞者を招聘し、国際シンポジウム等実施 ・ DBERの知見に基づく先導的改革で実績を有する海外大学との連携 【今後の取組】 <ul style="list-style-type: none"> ・ DBERのエビデンスに基づく学修成果重視のプログラム開発 	NFP&PFFP 【取組の成果】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 修了者計160名超 ・ 在籍校でのFD委員への就任、表彰等 ・ 修了者ネットワークによる不断の教育改善文化を醸成 【今後の取組】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 履修証明プログラム化の検討 ・ オンライン研修の一層の有効活用 産学連携教育イノベーター育成プログラムとの連携	SDP 【取組の成果】 <ul style="list-style-type: none"> ・ SD義務化への対応 ・ 執行部～教職員のあらゆる層が参加 ・ シリズ参加者計374名、満足度は3.5(4件法) 【今後の取組】 <ul style="list-style-type: none"> ・ オンラインセミナーを導入し、日本全国から参加可能に ・ 教職協働による大学運営高度化に資する専門性開発
教職員必須の基礎的・共通的内容				
PDセミナー・PDP online 【取組の成果】 <ul style="list-style-type: none"> ・ PDP onlineは90動画配信。2020年度閲覧数33,726件 ・ 機関利用登録は16機関(国立1,私立11,民間3,海外1) ・ 総合評価3.68(4件法)。高等教育全領域を第一任者が担当 【今後の取組】 <ul style="list-style-type: none"> ・ オンラインセミナー化を一層推進 ・ 新しい時代のオンライン研修のあり方を模索 ・ PDP online の閲覧数を年度平均4万件へ 				

第3期(2021~2025年度)「大学教育イノベーション人材開発拠点」(申請時)の全体概要

2 2022 年度拠点事業の報告

2.1 主な取組

2022 年度は「大学教育イノベーション人材開発拠点」の 2 年目として、以下の事業に取り組んだ。

- 教職員の専門性として必要な「高等教育のリテラシー」「専門教育での指導力」「学生支援力」「マネジメント力」の4領域ごとの専門性開発(PD)セミナーの開発・提供と専門性開発プログラム PDPonline の動画コンテンツの拡充を行った。
- コロナ禍及びポストコロナを支える大学教員の教授力向上支援に努めた。大学院学生を対象としたプログラムのうち、東北大学の博士課程後期学生を対象に大学院共通科目「大学教授法開発論」を新規開講し、学内に加え日本全国の博士課程後期学生等を対象に「大学教員準備プログラム(PFFP)」を従来のプログラムから大幅に改編して実施した。加えてすでに大学教授職の身分にあるが、大学での教育経験が比較的浅い教員を対象に、「新任教員プログラム(NFP)」をオンデマンドプログラムとして実施した。
- 履修証明プログラム「大学変革リーダー育成プログラム(TLP)」の後継プログラムについて検討・開発を行った。これを受けて 2023 年度からは、新たな履修証明プログラム「大学経営基礎講座」を開講することを決定し、その準備に努めた。
- 教育研究と大学運営の高度化を担う教職員を対象とする大学マネジメント開発プログラムを実施した。
- 専門教育指導力育成プログラムの今後のあり方を検討した結果、今後は理系研究室内教育にフォーカスすることとなり、2023 年度から開講する「理系 PI をめざすための準備プログラム」の検討を行った。
- 文部科学省「持続的な産学共同人材育成システム構築事業」(2019-2023 年度)における「創造と変革を先導する産学循環型人材育成システム」の運営拠点及び中核拠点としての取組を実施した。

2.2 主な成果

本拠点における各種プログラムでは、評価指標を設定し、参加者数や参加者による評価(満足度等)及びプログラムの事後効果等に関する評価を行っている。さらに学内外のメンバーで構成される共同利用運営委員会を設置して、拠点事業全般について第三者評価に相当する検証を行うことで不断の改善にも努めている。以下は、全国の大学関係者のアクセシビリティを高めるべく実施した主な事項とその成果である。なお、本拠点における各プログラム開発等は、先駆的な取組として文部科学省からも高く評価されている。

- 1 教職員の専門性として必要な「高等教育のリテラシー」「専門教育での指導力」「学生支援力」「マネジメント力」の4領域ごとの専門性開発(PD)セミナーの開発・提供と専門性開発プログラム PDPonline の動画コンテンツを整理・拡充した。
- 2 PD セミナーに全国各地(43 都道府県)の多様な大学等(304 機関)から延べ 651 名の参加があり、参加者の満足度も 3.4(4 件法)とポジティブな評価が得られており、本拠点の取組は全国の大学教職員の専門性の向上に貢献していると評価できる。
- 3 オンライン・対面・オンデマンドを組み合わせた新しい大学教員準備プログラム及び新任教員プログラムを試験的に実施した。東北大学の博士課程後期学生を対象とした大学院共通科目「大学教授法開発論」を新規開講し、12 名が単位を修得した。また学内外の博士課程後期学生等を対象に「大学教員準備プログラム(PFFP)」を実施し、応募者 43 名、受講者 38 名のうち 38 名が修了した。さらに大学教育経験の浅い全国の大学教員を対象に「新任教員プログラム(NFP)」を実施し、応募者 16 名、受講者 16 名のうち 10 名が修了した。

- 4 コロナ禍で課題が浮き彫りになった履修証明プログラム「大学変革リーダー育成プログラム(TLP)」の後継プログラムについて開発・検討を行い、2023 年度から「大学経営基礎講座」を実施する運びとなった。
- 5 「大学マネジメント力開発プログラム(SDP)」において、教育研究と大学運営の高度化に必要とされる重要テーマ(2022 年度は「大学組織を理解する」・「教職学協働による大学改革の奇跡」)についてセミナーを実施した。
- 6 専門教育指導力育成プログラム(DTP)では、高等教育の STEM(科学・技術・工学・数学)分野における「分野別教育方法研究」(Discipline-Based Education Research :DBER)の教育のあり方とそれを具体的に実行するための検討を行った。プログラムの一つとして DBER を活用したティーチング・フェロー(TF)向けの研修を 8 月と 2 月に実施し、計 10 名の参加を得た。また、2023 年度からの未来の理系研究室主宰者(PI)を育成することを目的とした「理系 PI をめざすための準備プログラム」開講に向けて、各方面の識者へのヒアリング(座談会)等を 5 回実施し、のべ 32 名の参加を得た。
- 7 履修証明プログラム「産学連携教育イノベーター育成プログラム(AIBET)」の第3期プログラム(2022 年度)を実施し、90 名が修了した。

2.3 プログラムの開発・実施

2.3.1 大学教授法開発論・大学教員準備プログラム(PFFP)・新任教員プログラム(NFP) Teaching Development in Higher Education/Preparing Future Faculty Program / New Faculty Program

PFFP 及び NFP は、いわゆる「プレFD」に該当するものである。PFFP は大学院博士課程に在籍している大学院生やポスドク等、NFP は新任教員を対象に、大学教員としての能力開発に資する研修を提供するプログラムである。プレFD プログラムは 2021 年度から従前のそれを大きく変更して実施している。2022 年度は前年度の試験的実施を踏まえ、対象者別に次のように実施した。

- ・東北大学に在籍する博士課程後期学生を対象に、大学院共通科目「大学教授法開発論」を新規開講した。
- ・他大学を含む博士課程後期学生等を対象に、「大学教員準備プログラム(PFFP)」を開講した。
- ・教育経験が浅い全国の大学教員を対象に、「新任教員プログラム(NFP)」を開講した。

以下では上記それぞれについて実施内容・参加者数・受講者評価を報告する。

(1)大学院共通科目「大学教授法開発論」

① 実施内容

「大学教授法開発論」は、東北大学高等大学院機構大学院改革推進センターが 2022(令和 4)年度から開設した大学院共通科目の 1 つとして、東北大学に在籍する博士課程後期学生に提供された科目である。日本の大学・高等教育機関で教員を目指す東北大学博士課程後期学生が、現代日本の大学教育・高等教育で求められる基礎的知識を習得し、自分自身で授業を分析・設計・開発・実施・評価する自己省察力を身につけることを目的としている。本科目は第 1 クォーター、第 3 クォーターに開講され(それぞれ約 8 週間)、修了者には所定の単位の他に、大学での教育訓練・経験を有することを証明する修了認定書が交付される。「大学教授法開発論」の授業内容は以下のとおり。

大学教授法開発論の授業内容

回	実施形態	研修内容
第1回	オンライン	■イントロダクション ■大学・高等教育の現在
第2回	オンライン	■学生理解 ■教授法 ■授業設計論 ■評価
第3回	オンライン	■評価(ルーブリックの作成)
第4回	オンライン	■シラバスの作成
第5回	オンライン	■シラバスの共有・検討とクラスデザインの作成
第6回	対面	■模擬授業①
第7回	対面	■模擬授業②
第8回	対面	■模擬授業のふりかえり・まとめ

講師:戸村理(東北大学 高度教養教育・学生支援機構 准教授)

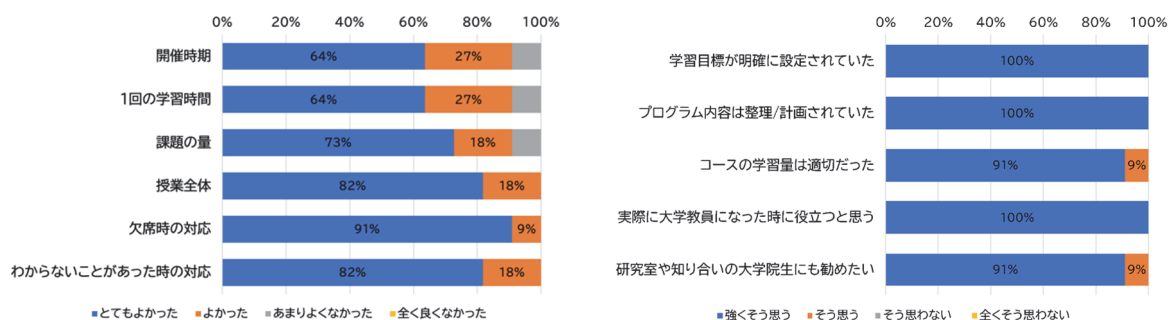
② 参加者数

第 1 クォーター 2 研究科から 4 名が参加し、4 名が修了

第 3 クォーター 3 研究科から 8 名が参加し、8 名が修了

③ 受講者評価

2022 年度第 1 及び第 3 クォーターのアンケート結果(合算)



「大学教授法開発論」(第1・第3クォーター)の受講者評価
(左:プログラムの形式について/右:プログラム内容について)

(2) 大学教員準備プログラム(PFFP)

① 実施内容

大学教員準備プログラム(PFFP)は、教育関係共同利用拠点の責務として、上述の「大学教授法開発論」と同内容を、東北大学に在籍する博士課程後期学生の他、他大学の博士課程後期学生にも提供するものである。同プログラムは2010年より毎年開講していたが、2012年度以降は受講者が毎年10名を割っていた。2021年度にプログラム内容及び開講期間を集中講義形式に変更するなどの改善を行い、東北大学の博士課程後期学生に限定して試験的に実施した結果、受講者数が大幅に増加したことから、2022年度も同形式で実施することとした。ただしプログラムの今後の継続性に鑑みて、受講料を徴収する形式に変更した。2022年度に開講した大学教員準備プログラム(PFFP)の概要は以下のとおり。

大学教員準備プログラム(PFFP)の概要

応募期間	2022年11月17日(木)～2023年1月25日(水)
応募者資格	全国の大学教員を志望する大学院博士課程後期の学生、日本学術振興会特別研究員、専門研究員など。国籍は問わない。原則すべてのオンラインおよび対面授業に参加できる者。
募集人数	20名程度
修了認定書	所定の要件をクリアした受講者には修了認定書を交付 別途、東北大学オープンバッジも交付
実施期間等	全4日間、10-17時 2/27-28はオンライン、3/3-4は対面(東北大学川内キャンパス)で実施 3/1-2は自学自習日及び移動日
受講料	9,000円 *他に旅費・宿泊費(受講者負担)

大学教員準備プログラム(PFFP)のスケジュールと内容

回	実施形態	研修内容
2023年 2月27日	オンライン	■午前:イントロダクション、大学・高等教育の現在 ■午後:学生理解、教授法、授業設計論、評価①
2月28日	オンライン	■午前:評価②(ルーブリックの作成) ■午後:シラバスとクラスデザインの作成
3月1-2日	—	自学自習日及び移動日
3月3日	対面	■午前:シラバスとクラスデザインの検討 ■午後:模擬授業の実施と評価①
3月4日	対面	■午前:模擬授業の実施と評価② ■午後:学習内容のふりかえり・アカデミックキャリアについて・まとめ

講師:戸村理(東北大学 高度教養教育・学生支援機構 准教授)

② 参加者数

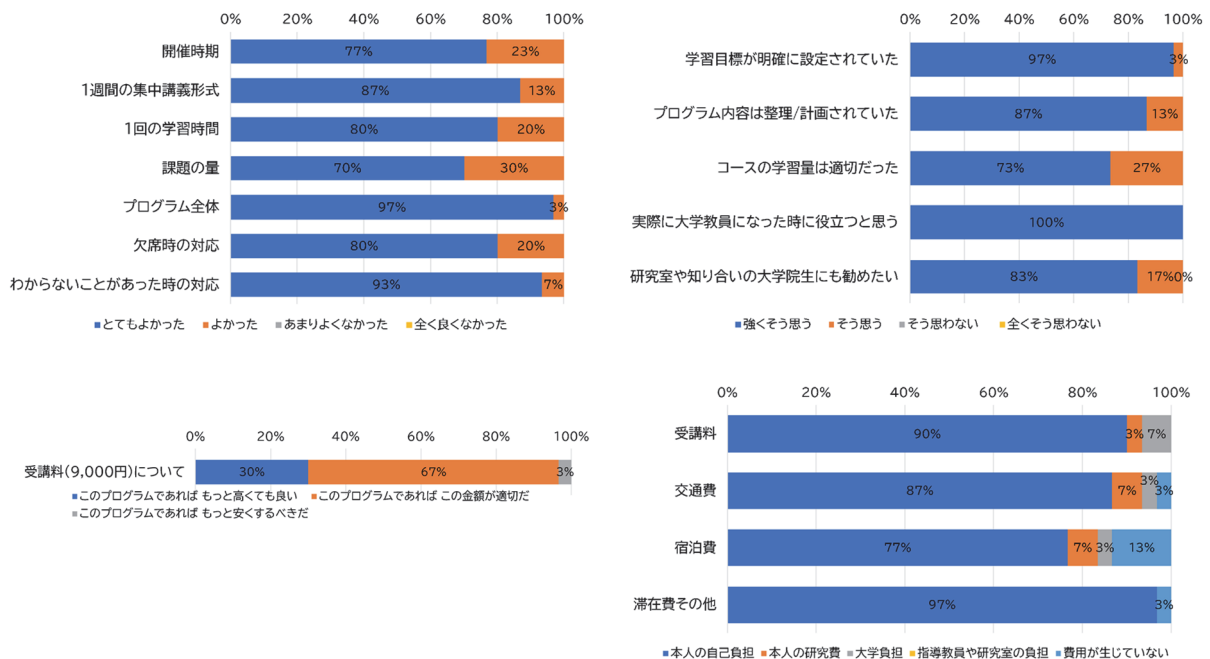
PFFP 修了者の所属地区と大学

地区	国立大学在籍者	公私立大学在籍者	地区	国立大学在籍者	公私立大学在籍者
北海道	0	0	東海・北陸	0	1
東北	6	0	近畿	1	1
東京	7	11	中国・四国	0	1
関東・甲信越	6	2	九州	1	1
			合計	21	17

日本全国の国公立大学から43名の応募があり、38名が参加。修了者は38名。

③ 受講者評価

事後アンケート結果(概要)は以下のとおり。詳細は「4 資料」を参照。



「大学教員準備プログラム」(PFFP)の受講者評価

(3) 新任教員プログラム(NFP)

① 実施内容

新任教員プログラム(NFP)は、教育関係共同利用拠点の責務として、授業改善を試みる全国の新任教員を対象に、「知る」「繋がる」「試す」という3つの活動を通して、自己省察力を涵養し、大学教員として授業改善における試行錯誤の質を向上させることを目的に開講するものである。2022年度からは従来のプログラムとは内容や実施方法に大幅な変更を行った。2022年度に開講した新任教員プログラム(NFP)の概要は以下のとおり。

新任教員プログラム(NFP)の概要

応募期間	2022年6月22日(水)～2022年8月1日(月)
応募者資格	全国の大学の新任教員(大学での勤務経験が概ね3年以下)
募集人数	15名程度
修了認定書	所定の要件をクリアした受講者には修了認定書を交付
実施期間等	2022年8月～2023年2月 オンデマンドで実施
受講料	無料

新任教員プログラム(NFP)のスケジュールと内容

タイトル	知る	繋がる	試す	課題締切	授業概要
自己紹介		○		-	1. ガイダンス動画視聴 2. 自己紹介動画アップロード・相互コメント
動画視聴 「大学/教員」	○			2022年 9月30日	1. 講義動画視聴 2. 動画に対する質問等の共有
動画視聴 「教育活動/評価」	○			2022年 9月30日	1. 講義動画視聴 2. 動画に対する質問等の共有
動画視聴 「学生」	○			2022年 9月30日	1. 講義動画視聴 2. 動画に対する質問等の共有
動画視聴 「科目設計」	○			2022年 11月30日	1. 講義動画視聴 2. 動画に対する質問等の共有
動画視聴 「授業設計/実践」	○			2022年 11月30日	1. 講義動画視聴 2. 動画に対する質問等の共有
同僚インタビュー 準備		○	○	適宜	1. 同僚から授業参観とインタビューの同意を得る 2. インタビュー項目を考える
同僚授業参観		○	○	適宜	同僚の授業参観をする
同僚インタビュー		○	○	2023年 1月11日	1. 同僚にインタビューをする 2. インタビューの成果を共有
授業動画作成			○	2023年 1月11日	1. シラバス作成・授業計画 2. 授業動画(15分程度)を作成し、共有
授業動画 相互コメント		○	○	2023年 2月6日	授業動画に対して相互コメント

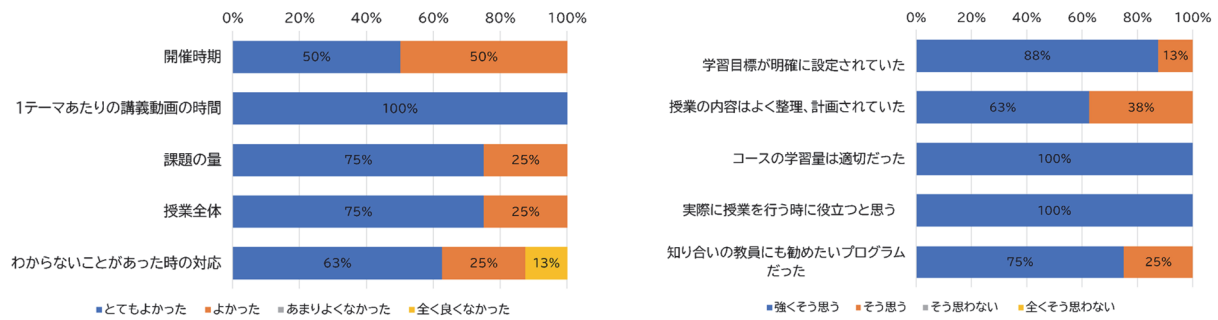
講師: 山内保典(東北大学 高度教養教育・学生支援機構 准教授)

② 参加者数

日本全国の国公立大学から16名の応募があり、16名が参加。修了者は10名。

③ 受講者評価

事後アンケート結果(概要)は以下のとおり。詳細は「4 資料」を参照。



「新任教員プログラム」(NFP)の受講者評価
(左:プログラムの形式について/右:プログラム内容について)

2.3.2 大学変革リーダー育成プログラム(TLP)の後継プログラムの検討

Consideration of next program to replace TLP

『令和 3 年度 事業報告書』ならびに『東北大学履修証明プログラム 大学変革リーダー育成プログラム (TLP)2019-2021 事業報告書』でも言及したとおり、TLP(2019-2021)ではプログラムの内容・構成、さらにはその運営体制に関して、さまざまな改善によるプログラムの発展が可能であることが明らかとなった。そこで 2022 年度は、TLP の後継プログラムのあり方を再検討した。その結果、2023 年度からは新たに履修証明プログラム「大学経営基礎講座」を開講することとなり、その開発に努めた。

① 経過

2022 年度に行われた TLP の後継プログラムの検討は、以下に示すスケジュールで検討を進めた。

段階・期間	検討内容
第 1 段階 2022 年 4 月～10 月	<p>【予備調査期間】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学教職員を対象とした各種研修プログラムの開発経験を有す識者に対し、担当教員が個別にヒアリング等を実施 ・TLP の前身プログラム(EMLP、LAD)の受講者のうち、数名を対象に個別にヒアリング等を実施 ・大学教育学会及び高等教育学会等にて情報収集。とくに大学教育学会では福留東土東京大学教育学研究科教授を中心とする課題研究「大学教育・経営人材の育成とプログラム開発に関する研究」のメンバーとして、担当教員が報告等を担当 ・以上の予備調査・研究活動と並行して、後継プログラムの骨子及び担当講師への依頼等を実施。担当講師には、科目開発・実施担当の戸村理(東北大学 高度教養教育・学生支援機構)の他、他大学の大学教職員(5 名)を委嘱
第 2 段階 2022 年 11 月～ 2023 年 3 月	<p>【後継プログラムの開発】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・月 1 回のペースでうちあわせを実施。各回の議題は以下の通り ①2022 年 11 月 7 日(オンライン) <ul style="list-style-type: none"> ・後継プログラムの全体構想について ・今後のスケジュール ②2022 年 12 月 14 日(オンライン) <ul style="list-style-type: none"> ・後継プログラム全体のモデル案の検討 ・教育目的、構成・教授法の検討 ・トピック I「高等教育論」(仮)の検討 ③2023 年 1 月 17 日(オンライン) <ul style="list-style-type: none"> ・後継プログラム全体像の確定 ・トピック I～Ⅲの教育目的の確定 ・トピック I の講義案の検討 ・後継プログラムの名称について ④2023 年 2 月 23 日(龍谷大学・対面で実施) <ul style="list-style-type: none"> ・履修証明プログラム開設計画書、募集要項について ・各トピックの内容について ⑤2023 年 3 月 23 日(オンライン) <ul style="list-style-type: none"> ・履修証明プログラム開講に向けた学内手続きの状況について ・後継プログラムの名称決定:大学経営基礎講座 ・プロモーション動画について ・今後のスケジュールについて ・その他

② 今後に向けて

上記の検討の結果、2023年9月より「大学経営基礎講座」を開講する運びとなった。本報告書作成時点での決定事項は以下の通りである。2023年6月頃より応募要領を公開する予定である。

【決定事項】

履修証明プログラム名	大学経営基礎講座
開設期間	2023年9月～12月(4ヶ月間)
総時間数	60時間
実施形態	オンデマンド及びリアルタイムオンライン
科目構成	必修科目トピックⅠ 大学教育論(15時間) トピックⅡ 大学事務組織・法令論(15時間) トピックⅢ 大学財務論(15時間) トピックⅣ 大学マネジメント論(15時間) 自由科目 大学経営人材開発論(8時間*総時間数には含めない)
実施担当	戸村理(東北大学 高度教養教育・学生支援機構 准教授)

2.3.3 大学マネジメント開発プログラム(SDP)

Staff Development Program

本プログラムは、職員に加えて教員や大学執行部も対象とする新たな「SD」の義務化を踏まえ、教育研究や大学運営の高度化の担い手を育成することを目指すプログラムである。このような趣旨の下、大学執行部・教員・職員に共通に必要なとされる重要テーマを取り上げて、SDP シリーズを実施した。

① 実施内容

2022年度は、「大学マネジメント開発プログラム」(SDP)シリーズとして、第1回「大学組織を理解する」(2022年9月10日)、第2回「教職学協働による大学経営の奇跡」(2023年2月18日)を開催した。

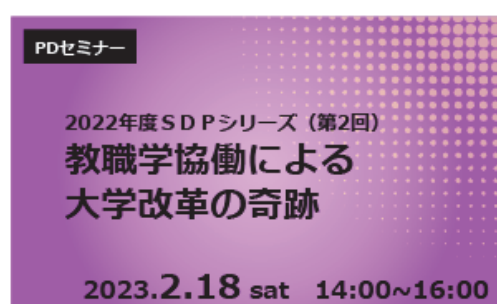
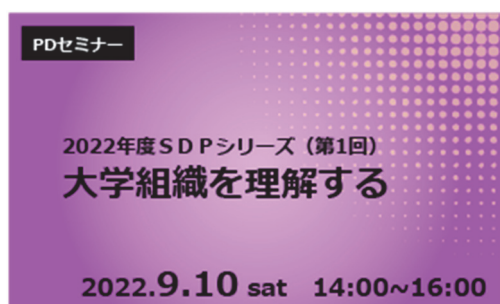
日時	内容
2022年9月10日(土)	2022年度SDPシリーズ(第1回) 大学組織を理解する
2023年2月18日(土)	2022年度SDPシリーズ(第2回) 教職学協働による大学経営の奇跡

② 参加者数

全国30都道府県、計118機関から、195名参加。

③ 受講者評価

満足度:3.5(4件法)



2.3.4 専門教育指導力育成プログラム(DTP)

Discipline-Specific Teaching Program

専門教育指導力育成プログラム(DTP)では、高等教育の STEM(科学・技術・工学・数学)分野における「分野別教育方法研究」(Discipline-Based Education Research :DBER)の教育のあり方とそれを具体的に実行するための検討を行い、プログラムの一つとして DBER を活用したティーチング・フェロー(TF)向けの研修を 2022 年 8 月と 2023 年 2 月に実施し、計 10 名の参加を得た。TF とは 2022 年に東北大学に新しく導入された教育補助者の身分で、主に博士課程後期の大学院生とポスドク研究員を対象とした教育補助者である。TF は一般的なティーチングアシスタントの業務に加えて、授業を実施することができる。始めて教壇に立ち、授業を実施するために必要な最低限の知識や心構えを身につけるために、研修を実施している。また、2023 年度から未来の理系研究室主宰者を育成することを目的とした「理系 PI をめざすための準備プログラム」開講に向けて、各方面の識者へのヒアリング(座談会)等を 5 回実施した。

(1) DBER を活用した TF 研修

開催日:2022 年 8 月 3 日と 2023 年 2 月 21 日の 2 回実施

対象:東北大学博士後期課程学生

参加者数:合計 10 名



13:00	13:30	14:00	14:30	14:40	15:20	15:40	16:10
概要と自己紹介	事前課題の紹介	補助ツール紹介	思考時間	オンライン発表会			
担当者の自己紹介と研修の目的	みなさんの自己紹介・参加理由 (2分程度)	3つの動画の共有点	疑問点紹介 (一人10分程度)	休憩	担当者の講演+みなさんち体験	仮想授業を考えてみよう	プチ発表会

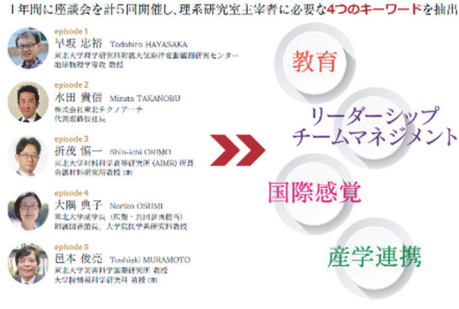
大学の授業を「講義(教員中心)→能動的授業(受講者中心)」へ変革するためにはどのように授業を行えばいいのか、DBER による授業の進め方、インストラクショナルデザイン、ICT の活用を活用した授業デザインなどを紹介し、今後の TF として、授業を支援する際の Tips を学ぶ研修(TF 研修)を行った。専門分野を理解

するためには分野特有の学びのツボが存在していて、受講生はそのツボを理解することで専門分野を理解できるようになった。特に、理数系の科目の DBER では 1)ガイディング・クエスチョン:GQ+対話、2)デモンストレーション+対話、3)解説+対話を通して学ぶことで、上述のツボを効果的に学べることで、受講前後の概念テストの結果から示されている。そこで、TF 研修前に、インストラクショナルデザインと DBER に関するオンデマンド教材を視聴することで、授業の構成の立て方(例えば、90 分を 3 つの GQ から構成する)を事前に学び、TF 研修では GQ の立て方を受講者同士で体験して、受講者に何を伝えたいかを考え、受講者同士で対話することで専門用語に頼らずに他者に伝える経験を積んでもらった。2022 年度は 10 名の TF 候補者を輩出した。

(2) 理系 PI をめざすための準備プログラム

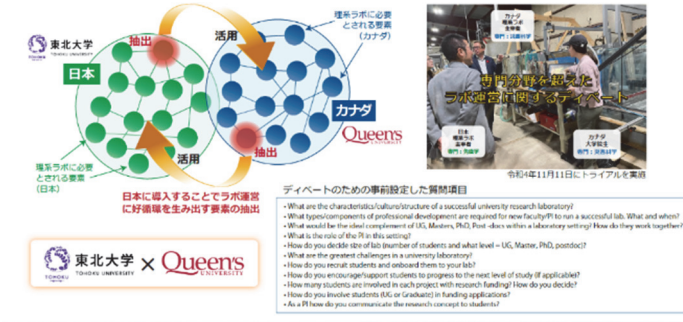
① 座談会開催

2023 年 10 月開始予定の「理系 PI をめざすための準備プログラム」開設に向けて、事前調査およびプログラムの骨子となるキーワードの抽出を目的に、下記に示した識者を招いての座談会を 2022 年 10 月から



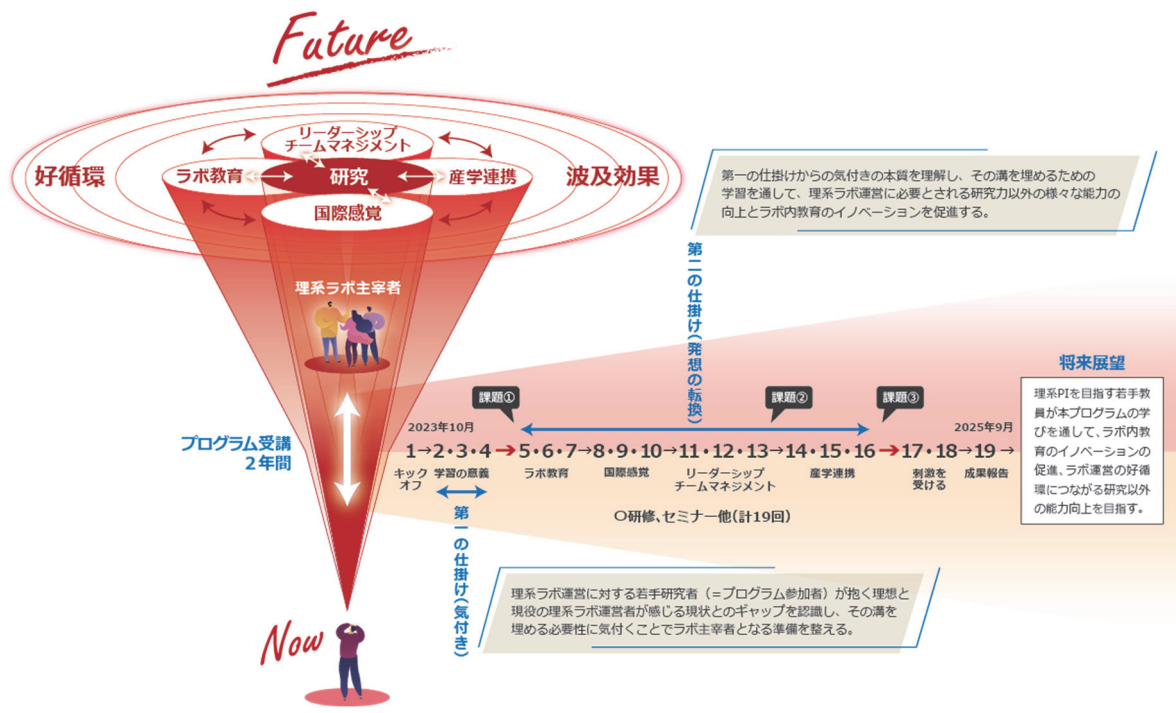
2023年3月までの間に計5回開催し、のべ32名の参加を得た。その結果として、理系ラボを主宰する上で必要とされる研究以外の4要素(ラボ教育、リーダーシップ・マネジメント、国際感覚、産学連携)を抽出し、プログラムの骨子を定めた。

③ Queen's University(Canada) とのPI 同士によるディスカッション



これまで10年にわたり交流を続けているQueen's Universityは、多くの理系学部・研究室を持っていることから、Queen's UniversityのPIと東北大学のPIが研究(専門分野)以外のPIにとって必要な能力に関するディスカッションをトライアルとして実施した。このディスカッションでは、博士人材の育成に関する日本とカナダの違い、若手教員育成のためのメンター制度の在り方と効果、日本の若手研究者が、グローバル化が進む高等教育において海外の研究者と渡り合うために必要な能力などについて活発な意見交換を行うことができた。同様のディスカッションは「理系PIをめざすための準備プログラム」の中でも実施することで、世界で渡り歩くことのできる国際感覚を有した未来の理系PI人材を育成する予定である。

同様のディスカッションは「理系PIをめざすための準備プログラム」の中でも実施することで、世界で渡り歩くことのできる国際感覚を有した未来の理系PI人材を育成する予定である。



「理系PIをめざすための準備プログラム」のコンセプト(2022年度末時点)

2.3.5 専門性開発セミナー(PD セミナー)

Professional Development Seminar

第1期以来、日本の高等教育の多様性に対応すべく、大学教職員の専門性開発に必要な4領域「高等教育のリテラシー」「専門教育での指導力」「学生支援力」「マネジメント力」を設定し、専門性開発(Professional Development: PD)のための各種PDセミナーを企画・提供している。

① 実施内容

本拠点では、国内外の高等教育における先端的な課題を取り上げ、高等教育の多様な領域をカバーするとともに、当該領域の第一人者によるセミナーを提供することで、セミナー参加者の能力開発に努めている。前年度同様、2022年度もオンラインで実施・提供した。これにより広く全国から参加者を集めることができた。セミナーの詳細は、『4 資料』を参照されたい。

② 参加者数

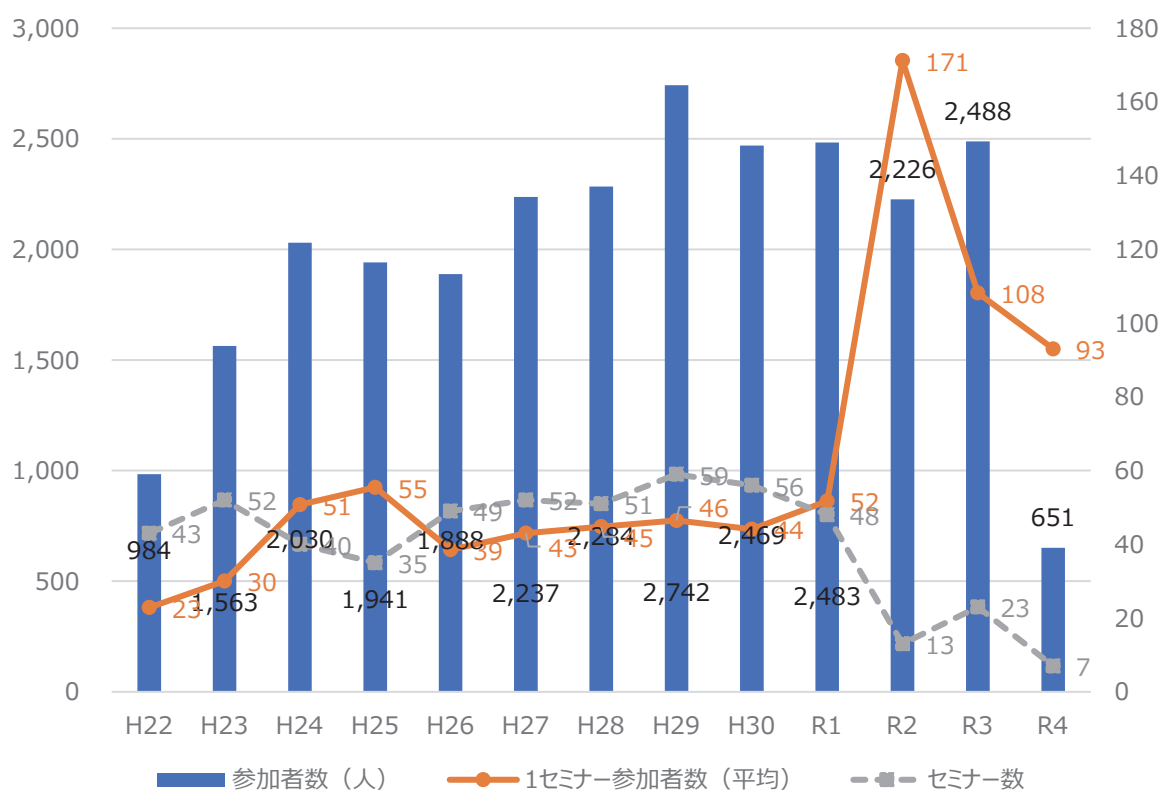
全国43都道府県、計304機関から、延べ651名参加

*2022年度より、これまでとは参加者数の集計方法を変更

③ 受講者評価

満足度:平均3.4(4件法)

総じて高い水準にあり、高等教育の多様な領域をカバーすることで、新型コロナウイルス感染症拡大のなかであっても、セミナー参加者の能力開発に貢献した。



PDセミナー開催数・参加者数(2010-2022年度)

2.3.6 PDPonline(専門性開発プログラム動画配信サイト) Professional Development Program-online

実施した PD セミナーの一部を厳選して動画化し、PDPonline として自由に視聴できる e-learning 教材を提供している。利用は無料。個人で利用する場合は、登録不要で利用できる。他方、機関単位で利用する場合は、機関利用申請を行うことで、各大学の FD・SD 研修等に利用することも可能である。

① 実施内容

PDPonline は、PD セミナーの一部を厳選して動画化し、オンライン上で広く公開することで、全国の大学教職員の専門性向上を支援することを目的として、逐次、研修コンテンツを拡充してきた。各動画はトピックの内容ごとにチャプターとして分割し、10~15 分前後の動画として順を追って再生できるように編集している。



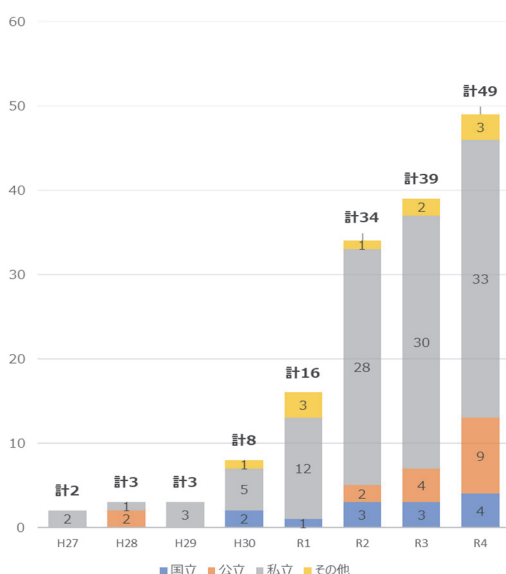
PDPonline ウェブサイト

② 利用者数等

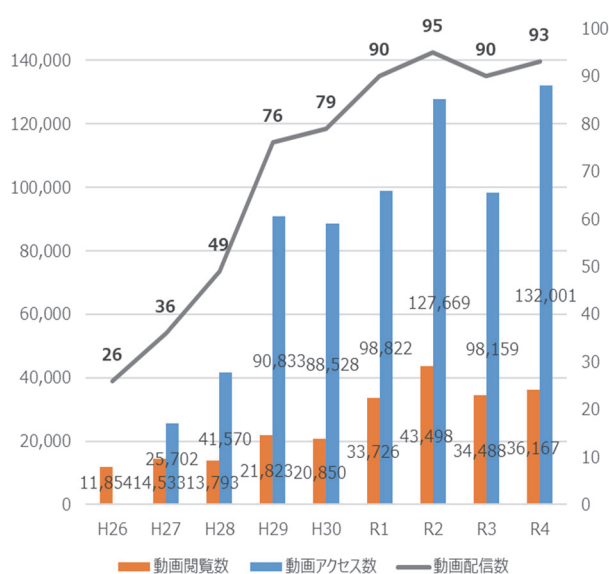
2022 年度末時点で計 93 件の動画が配信されている。2022 年度の動画閲覧回数は 36,167 件であり、集計開始時の 2014 年度の提供開始時から 2022 年度末までの累計閲覧回数は約 23 万件にまで到達した。

これらの動画コンテンツは、個人が自由に視聴できるだけでなく機関単位での利用にも供しており、大規模大学から中小規模大学まで、大学の FD 研修等において活用することが可能である。機関利用数は 2022 年度末の時点で 49 機関である。その内訳は、国立大学 4、公立大学 9、私立大学 33、民間組織 3 であって、対前年度 10 機関増となった。

各機関では新型コロナウイルス感染症の影響により、対面での能力開発を行うことが困難となっている。PDPonline は遠隔による能力開発の機会を広く日本全国に提供するものであり、質的にも量的にも国内で類を見ない規模のコンテンツとなっている。



PDP オンラインの利用機関数(設置形態等別)



PDP オンラインの動画閲覧数・アクセス数・配信数

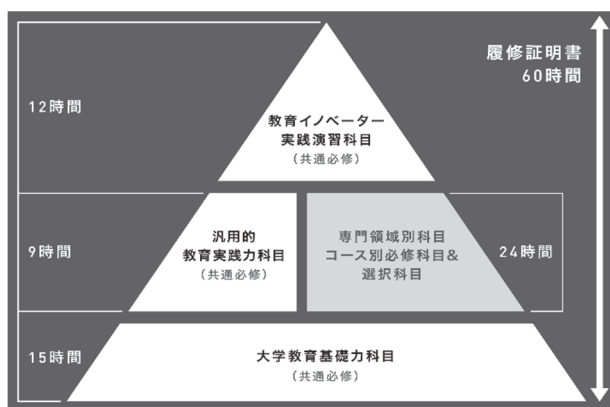
2.3.7 創造と変革を先導する産学循環型人材育成システム

文部科学省の「持続的な産学共同人材育成システム構築事業」(2019年度-2023年度)において、東北大学を代表校とし、熊本大学、大阪公立大学、立教大学の計4大学が連携して実施する取組「創造と変革を先導する産学循環型人材育成システム」が、運営拠点及び中核拠点として採択された。本取組では、産学が連携して実践的かつ広く深い学びを追求し、学生も社会人も学び続けチャレンジし続ける社会の実現、未来を拓く人材の各界への輩出のため、その中心的役割を担う実務家教員を育成する研修プログラムを提供するとともに、研修を修了した人材の活用を推進する。

① 履修証明プログラム「産学連携教育イノベーター育成プログラム(AIBET)」

Academic-Industry Bridge Program for Educational Transformation

本プログラムは、学校教育法 105 条に基づく履修証明プログラム(60 時間)を提供しており、4つの科目で構成されている(右図)。その一つである専門領域別科目では、次の4つのコースのいずれかを選択可能となっている。東北大学が提供する「産学連携リベラルアーツ教育力育成コース」、熊本大学が提供する「インストラクショナルデザイン指導力育成コース」、大阪公立大学が提供する「アントレプレナーシップ教育力育成コース」、立教大学が提供する「リーダーシップ開発力育成コース」である。



プログラムのカリキュラム構造

2022年度プログラムの流れ

日程	内容
2022年8月6日	オリエンテーション
2022年8~10月	大学教育基礎力科目
2022年10月	汎用的教育実践力科目
2022年11~12月	専門領域別科目(コース別)
2023年1~2月	教育イノベーター実践演習科目
2023年3月	第3期 修了

2020年度にプログラム提供を開始し、2022年度は第3期として、オリエンテーションを2022年8月6日に開催した。4コース計91名の受講者で開始し、2023年3月に90名が修了した。受講者の属性特徴は、年齢は30~40代が27%、50代が59%。職階別は役員21%、管理職53%、専門職等26%であった。また、東証プライム企業所属者が30%。受講者の取得学位は学士52%、修士39%、博士8%であった(資料編p.52「4.7 産学連携教育イノベーター育成プログラム 受講者・修了者」参照)。

各大学の特色を活かした役割分担により、社会人の学びに適したオンライン学習及び対面とオンラインを組み合わせたハイフレックス授業の提供、実際の対面授業への参観や参画の提供など、受講者の利便性に配慮した質の高い内容を開発・提供ニーズに応じた環境にてプログラムを提供した。

第3期として、プログラム実施の経験、受講者アンケート結果や、本事業実施大学4校と企業等が



2022年度プログラム・ハンドブック(全64ページ)

加盟する産学連携教育イノベーター育成コンソーシアムの運営委員会における意見等を踏まえ、質の高い充実したプログラムとするため、運営面で様々な改善を行った。受講支援として、当初より各コースに学習支援を担う受講アドバイザーを配置しており、96.4%(第1期85%、第2期81.4%)が対応の質・タイミングが適切であったと回答したほか、プログラムの内容やスケジュール、事前事後学習等全てを纏めたハンドブックは93%(第1期81.6%、第2期82.8%)が役立ったと回答した。受講者アンケートにおいて、高い受講満足度3.6(4件法)を得た(資料編 p. 53「(3) 2021年度産学連携教育イノベーター育成プログラム受講者アンケート」参照)。また、2022年度中に申請を行い、2023年度から全コースが文部科学省「職業実践力育成プログラム(BP)」及び厚生労働省「教育訓練給付金」認定講座となり、社会人の学び直し及び経済的支援環境を整えた。

③ 大学等のための教育FDコンテンツ

(<https://jitsumuka.jp/fdcontents/>)

研修プログラムの標準化・普及・展開等として、AIBET「大学教育基礎力科目(15時間)」にて活用している動画コンテンツ11本(各30分程)を「大学等における教育FD動画コンテンツ」としてパッケージ化し、うち動画4本は英語版(英語字幕・英語スライド)を制作して日英二言語によるグローバルコンテンツとして広く国内外の高等教育機関が機関利用できる体制を整備した。2022年度は、96機関(受講対象者8,266名)(2021年度は54機関3,356名)が利用した。これにより、各大学等におけるFD活動の推進・実質化に貢献しているほか、FD教員養成にも活用されている。株式会社全日本空輸など、大学へ実務家教員を派遣している企業においても大学教員養成研修の一部として利用されており、本事業の枠にとどまらない形で、プログラムの標準化・普及・展開等が進展している。

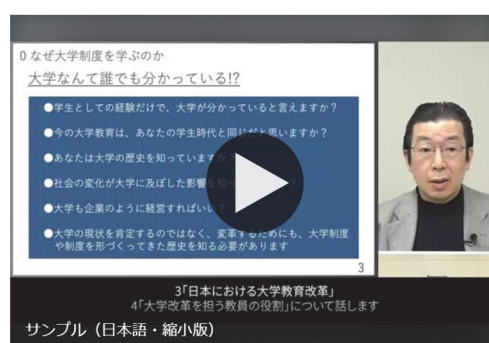
④ 実務家教員等育成のための研修講師養成プログラム

「実務家教員等育成のための研修講師養成プログラム」を、全国の高等教育機関教職員及び4つの中核拠点が実施する実務家教員育成プログラム修了者を対象に、2022年7月～2023年3月(9か月間)に実施した。定員5名に対し21名の応募があり、選考を経て6名(国立大2、私立大2、短大2)が受講した。全員が実務家教員かつ所属大学でFDや組織マネジメントを担う人材であり、各所属高等教育機関での講師養成及び企画運営する人材を育成した。

⑤ 大学改革を担う実務家教員フェア

2023年3月4日に「大学改革を担う実務家教員フェア」を開催し、延べ327名の参加者を得た。167名の多様なステークホルダーからアンケートによる意見聴取を得た。参加者アンケートにて、第一部「『実務家教員育成プログラム』受講のススメ」では96.1%、第二部シンポジウム「日本の『人材育成』を問い直すー大学、企業、政府は何をなすべきか」では95.7%が満足したとの評価を得た。

サンプル (日本語・縮小版)



サンプル (英語・縮小版)



3 メンバー

3.1 大学教育支援センター教員・支援スタッフ等

教員	
中村 教博	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
戸村 理	副センター長、高度教養教育・学生支援機構 准教授
山内 保典	副センター長、高度教養教育・学生支援機構 准教授
野地 智法(兼任)	高度教養教育・学生支援機構 教授(農学研究科)
大森 不二雄	高度教養教育・学生支援機構 教授
杉本 和弘(兼任)	教育評価分析センター長、高度教養教育・学生支援機構 教授
支援スタッフ	
和田 由里恵	学術研究員
塚部 恵	事務補佐員
今野 文子	専門研究員
稲田 ゆき乃	学術研究員(コーディネーター)
朱 嘉琪	学術研究員(IT 担当)
遠藤 直子	事務補佐員
共同研究員	
高橋 哲也	大阪公立大学 副学長、教授
鈴木 久男	北海道大学 教授
鈴木 克明	熊本大学 教授
吉田 文	早稲田大学 教授
林 隆之	政策研究大学院大学 教授
田中 秀明	明治大学 教授
関沢 和泉	東日本国際大学 教授
王 帥	東京大学 准教授
Andy Leger	クイーンズ大学 准教授
齋藤 涉	東北学院大学 課長補佐
高良 要多	桃山学院大学 課長補佐

3.2 大学教育支援センター 共同利用運営委員会委員

氏名	所属、職名
中村 教博	東北大学 高度教養教育・学生支援機構 副機構長、教授、大学教育支援センター長
戸村 理	東北大学 高度教養教育・学生支援機構 准教授、副センター長
山内 保典	東北大学 高度教養教育・学生支援機構 准教授、副センター長
山口 昌弘	東北大学 副学長、高度教養教育・学生支援機構 副機構長、教授
三浦 秀一	東北大学 文学研究科 教授
平澤 典保	東北大学 薬学研究科 教授
吉武 博通	情報・システム研究機構 監事、東京家政学院 理事長
合田 隆史	一般社団法人文教夢倶楽部 代表理事
夏目 達也	桜美林大学 特任教授、名古屋大学名誉教授
位田 隆一	一般社団法人 国立大学協会 専務理事
小林 浩	リクルート進学総研 所長
村山 典久	スカイライトコンサルティング株式会社 事業開発特別顧問
小野寺 芳一	株式会社七十七銀行 常務取締役
小出 秀文	日本私立大学協会 常勤常務理事

4 資料

4.1 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	大学教員の役割・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 (Speciality)	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
	実務家教員 S-04	産学連携教育、リカレント教育
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

4.2 PD セミナー分野別一覧

*参加者数:上段合計数、中段(学内者数)、下段(学外者数)

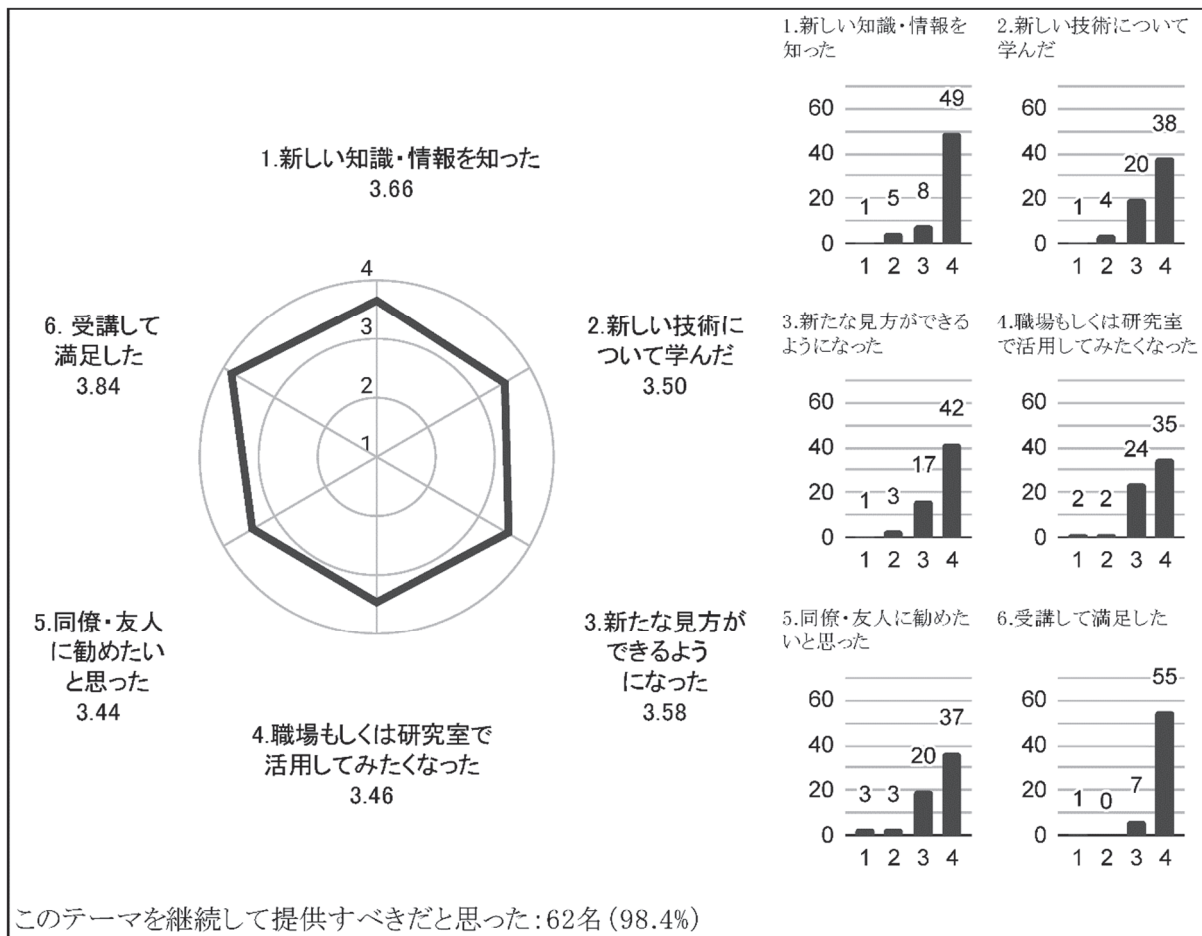
No.	セミナー名	参加者数*	備考
高等教育のリテラシー形成関連 コード:L(Literacy)			
1	「学問としての教育学」と教育の未来～学び／公教育の構造転換に向けて 2022年10月22日(土)14:00～16:00 講師:苫野 一徳(熊本大学准教授)	68 (13) (55)	
専門教育での指導力形成関連 コード:S(Speciality)			
2	学士課程教育における日本語リテラシーを考える 2022年4月23日(土)14:00～16:00 講師:滝浦 真人(放送大学教授)	103 (22) (81)	
3	学士課程教育におけるデータサイエンス教育の可能性 2022年7月9日(土)14:00～16:00 講師:竹村 彰通(滋賀大学学長)、市川 治(同教授)、伊達 平和(同准教授)	81 (11) (70)	
学生支援力形成関連 コード:W(Health & Welfare)			
4	令和4年度 IDE 大学セミナー 「学生の目を社会に開くー大学によるエンゲージメントの新展開ー」 2022年11月21日(月)14:00～17:00 基調講演: 翻弄を跳ね返す学生: 大学と企業の攻防の狭間で 吉田 文(早稲田大学教授) 講演1 : 高校生は、今、世界をどう学び、大学教育に、何を求めているのか? 小川 幸司(長野県蘇南高等学校校長) 講演2 : サービスラーニングで国際社会とともに学ぶ学生たち 西村 幹子(国際基督教大学教授、サービス・ラーニング・センター長) 講演3 : ベンチャー企業からみた日本の大学教育 高橋 修一郎(株式会社リバネス代表取締役社長 COO)	158 (36) (122)	
5	2E教育の理念で発達障害のある学生の才能を活かす 2022年12月17日(土)14:00～16:00 講師:松村 暢隆(関西大学名誉教授)	46 (8) (38)	
マネジメント力形成関連 コード:M(Management)			
6	SDP シリーズ 第1回(2022年度) 大学組織を理解する 2022年9月10日(土)14:00～16:00 講師:中島 英博(立命館大学教授)	124 (20) (104)	
7	SDP シリーズ 第2回(2022年度) 教職学協働による大学改革の奇跡 2023年2月18日(土)14:00～16:00 講師:村上 雅人(芝浦工業大学学事特別顧問)	71 (5) (66)	

2022年度 PD プログラム参加者総数 延べ 651 名

4.3 PD セミナー参加者アンケート結果

専門教育での指導力形成関連 コード:S(Speciality)	
2022年 4月23日(土) 14:00-16:00	学士課程教育における日本語リテラシーを考える
講師	滝浦 真人(放送大学教授)
回収率 = 61.2% (63/103)	
回答者属性(N=63)	
【職階】教授(21)/准教授(9)/講師(11)/助教・助手(4)/管理職教員<学長~学部長>(1)/博士課程(3)/職員<部長・課長以上>(2)/職員<係長・主任・一般職員等>(5)/その他(7)/無回答(0)	
【性別】女性(32)/男性(30)/無回答(1) 【学内外】東北大学(8)/他大学等(55)/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

- ・何故論理的な文章が書けないといけないか?という問いに対する答え。
- ・文章の目的とスタイルについて学生にきちんと伝える。
- ・パラグラフの分割の話が大変参考になりました。
- ・「アカデミックライティング」は高校生からの脱皮として必要なスキルと認識した。
- ・同じ内容を、異なる文章タイプで示すこと。起承”論”結の考え方。
- ・客観的な文章のポイントが理解できた。
- ・最後の、「何について」「何を」書くと言うことが大切と言うことがとても納得できました。
- ・「小中高と大学では、文章を書く事に関する世界が変わる」という内容のお話を最初にいただきましたが、目から鱗が落ちました。
- ・自分に起こった出来事をニュースとして報告するという方法は、受講生も参加意識を持ちそうです。
- ・自分ニュースは活用出来ると思います。
- ・「自分ニュース」を実際の報道番組風に書き出してみる。
- ・客観的な文章と主観的な文章の違いを実感させる点、起承転結よりも起承”論”結という説明、論理的な文章を書く必要性に関する説

明。

- ・高校生までで求められる文章と大学に入って求められる文章の違いを早いうちに知ること。
- ・小中高までの主観的作文からの転換に学生側に戸惑いがあるということは、レポート類の執筆指導でぼんやりと感じており、これを改めて意識するきっかけになりました。また起承論結はよいキャッチフレーズで、起承転結型にとらわれがちな学生の指導時の導入に使わせてもらいたいと思いました。
- ・学生でなくとも、内容を伝えるうえでの文章の作り方や目的を意識することは必須で、そのことは業務においても役立つものと感じた。
- ・大学の初年次教育で文章を書かせる前に、日本語ライティングの導入、組み立て等について話、学生に考えてもらうことが大事だと分かりました。(これまでは直ぐに書かせることからはじめ、添削指導してきました)。
- ・起承転結 ⇒ 起承論結 という考えが役立ちそうです。
- ・「客観性」をニュース記事と言い換えるのはイメージで伝わりやすいと感じました。
- ・日本語リテラシーを何のために教えるか、また、文章の主観性と客観性について具体的な教授方法に興味深かった。
- ・アカデミックライティングでは、起承転結では「転」で論理的に飛躍してしまうので、起承「論」結がよい、というご説明が分かりやすかったです。
- ・起承転結の盲点、起承論結という考え方。
- ・高校までの文章作成と大学のそれとは違うということの意識付けの重要性。
- ・他大学における、文章に関する初年次教育の方法を知りたいと思っていましたので、滝浦先生が実践なさっている方法をうかがい、ぜひ自分の授業でも活用したいと思いました。特に起承転結は雄弁の方法であり、論理的な文章構成ではないということは、学生に学術的な文章を書く方法をアドバイスする際に引用したいと思います。
- ・今回事前課題で「自分ニュース」を提出させていただきましたが、その中で同じ「自分ニュース」でもニュース形式や感想文形式、報告分形式等書き方は自由なんだなと思いました。その中で先生がおっしゃっていた通り、文は人の為に書くもので一読して分かってもらえるものではないといけないところが今回1番勉強になりました。
- ・「起承論(考察)結」は学術論文の文章構成の表現としての的を射ていると思った。
- ・お話しいただいた内容は、いずれも滝浦先生が実践されていらっしゃる具体的な事例なので、職場の事情に合わせてすぐに実行に移せそうだと感じた。特に「自分ニュース」の試みは、楽しみながらレトリックを学べる教材として、教員に紹介したいと考えている。
- ・起承論結の論法で考察する習慣と力を身に着ける練習を推奨したい。起はこれまでの知見の確認、承は自分の研究で得られた知見、論は起承から導き出される見解、結は研究課題の到達点の提示。各パラグラフを起承論結で考察することによって研究の展望或いは新たな課題の気付きに結び付けられる事を期待したい。
- ・作文嫌いな少年。教員にとっては当たり前だが学生にとっては当たり前ではない。同じ材料・同じ観点・同じ手順なら誰が書いても結論が同じになるはず。一人称から三人称への変換。飛躍性を持つ起承転結文を捨てて起承「論」結文を。科学の発表がパラグラフライティングそのもの。人のために書く。日常では論理っぽいことがよく口にされている。
- ・「自分ニュース」を具体例も含めて詳しくご説明いただけたこと。ぜひ実践してみたい。
- ・高校までと大学で、求められている文章がいつの間にか変わっていたことに初めて気づきました。大学で企画書を書いたり、教員に報告メールを書いたりする中で、なんとなく「こんな文章今まで書いたことないな」というのは感じており、しかもその主観的文章から客観的文章への変化をメタ認知できていなかったから、うまく相手に伝わる文章が書けず苦労したのかもしれないと思いました。大学生になった時点で、この求められる文章の違いを理解できたらその後の大学生活、あるいは仕事においても、文章が書きやすくなるのではと思いました。また、客観的文章を書くための方法も、いくつか教えてください、今後企画書や報告書、論文など書く際に実践してみたいです。

3. わかりにくいと思ったこと

- ・パラグラフ・ライティングについて、より詳しい説明を聞けるとありがたいと思いました。
- ・学問的な内容は不勉強で理解するには難しかった。
- ・最後の質問にあったように、指導していて、学生に問いをもってもらうことが難しいと思います。そこをどうするかについてお聞きしたかった。
- ・演繹と帰納という論理との関係。
- ・容量の悪い私でも理解することができました。
- ・強いて言えば、「パラグラフ・ライティング」について、もう少しお伺いしたいと思った。
- ・「問題を解くには問題を最適に小分割せよ」という部分で、最初、括弧数字での箇条書きの部分一つ一つが一つの小問題、つまり、一つのパラグラフに相当すると勘違いしてしまいました。

4. セミナーに関しての意見・感想

- ・文体スタイルの具体例が大変おもしろく、日常の言語活動の多彩を振り返ることができた。
- ・学外にも参加できることが非常にありがたく思います。ありがとうございました。
- ・勉強になりました。ありがとうございました。
- ・パラグラフライティングや、レポートの書き方などさらに発展的に学びたいと思います。
- ・日本語リテラシーを整理することができ、勉強になりました。初年次教育にこういった視点での授業を取り入れる必要性を理解できました。

- ・レポート文は、小説やエッセーなどと異なり、誰に対してでも、誤解無く正確に意味を伝えられる点は、前者はコード主体の文章であり、後者はコンテキスト主体の文章であるという見方もできると思いました。
- ・もう一歩、深まるとよかったですと思います。
- ・問題を切り分けられず、混然一体とした内容を書いてしまうのが学生であるため、その点の指導は難しいと感じました。
- ・日本語リテラシーが低い学生をどのような機会を作ってどのように教育すべきか、等に興味を持って参加させて頂きました。本日の学びは関係する担当教員に共有したいと思います。
- ・オンデマンド配信が可能であれば、波及効果大きいと思われれます。
- ・初年次学生に指導する際のワークブックがあつたらいいなと思いました。
- ・大学生のみなさんも参加されるということで、基礎的なところからのお話だったと思いますが「日本語リテラシーとは何か」の節については既知の範囲を超えるご説明ではなかったので、滝浦先生がお考えの「大学生に必要な日本語リテラシー」ということについて、もう少し詳しくうかがってみたく思いました。
- ・今まで学校の宿題で色々な文を書いてきましたが、正直何の為に書いているのかが全然分からなくて、本日のセミナーの最初にありました先生の少年時代と同じような感じでした。そう思う気持ちは間違いではなく、ただ「目的」がないからつまらないと感じていたんだなと理解することができました。現在通信制大学に通っており、先日教材が届き勉強を始めているのですが、その中でも目的をしっかり持って、1度見たらわかるような文章をこれから書いていきたいと思えます。本日は貴重なお話を聞かせていただき、ありがとうございました。またご縁がありましたら宜しく願い致します。追記:「自分ニュース」内で私のニュースを紹介していただきありがとうございました。とても嬉しかったです。自分に少し自信がついたので、また書いてみたいと思えます。
- ・学術論文を書く際のテーマ選びに関して「客観的な答えが出せるテーマを選ぶことが重要」とのご指摘があつたが、学術論文執筆の目的から考えると、このこと自体も大変難しいことであるのが学術論文執筆者のジレンマではないだろうか。
- ・「日本語リテラシー」や「日本語アカデミックライティング」については、問いの立て方、タイトルをどのようにつけるか、調査、表現等々、テーマはまだまだあると思う。シリーズ化していただけたなら、受講したい。
- ・学術的文章を書けるようにするための授業のイントロダクションで、「日常では論理っぽいことがよく口にされている」例を探してもらって、論理的ではないことを一つ一つ指摘して行くというような、お遊びに近いことだけれども、そういうことをやってみてもおもしろいかなと感じた。
- ・このような貴重な場に学生であるにもかかわらず参加できてとても嬉しく、また内容も非常に興味深かったです。特に主観的文章と客観的文章のお話は、今まで何となく感じていた小中高と大学で求められている文章の違いが明確になり、とてもスッキリしました。ありがとうございました。

専門教育での指導力形成関連 コード:S(Speciality)

2022年
7月9日(土)
14:00-16:00

学士課程教育におけるデータサイエンス教育の可能性

講師 竹村 彰通(滋賀大学学長)、市川 治(同教授)、伊達 平和(同准教授)

回収率 = 44.4% (36/81)

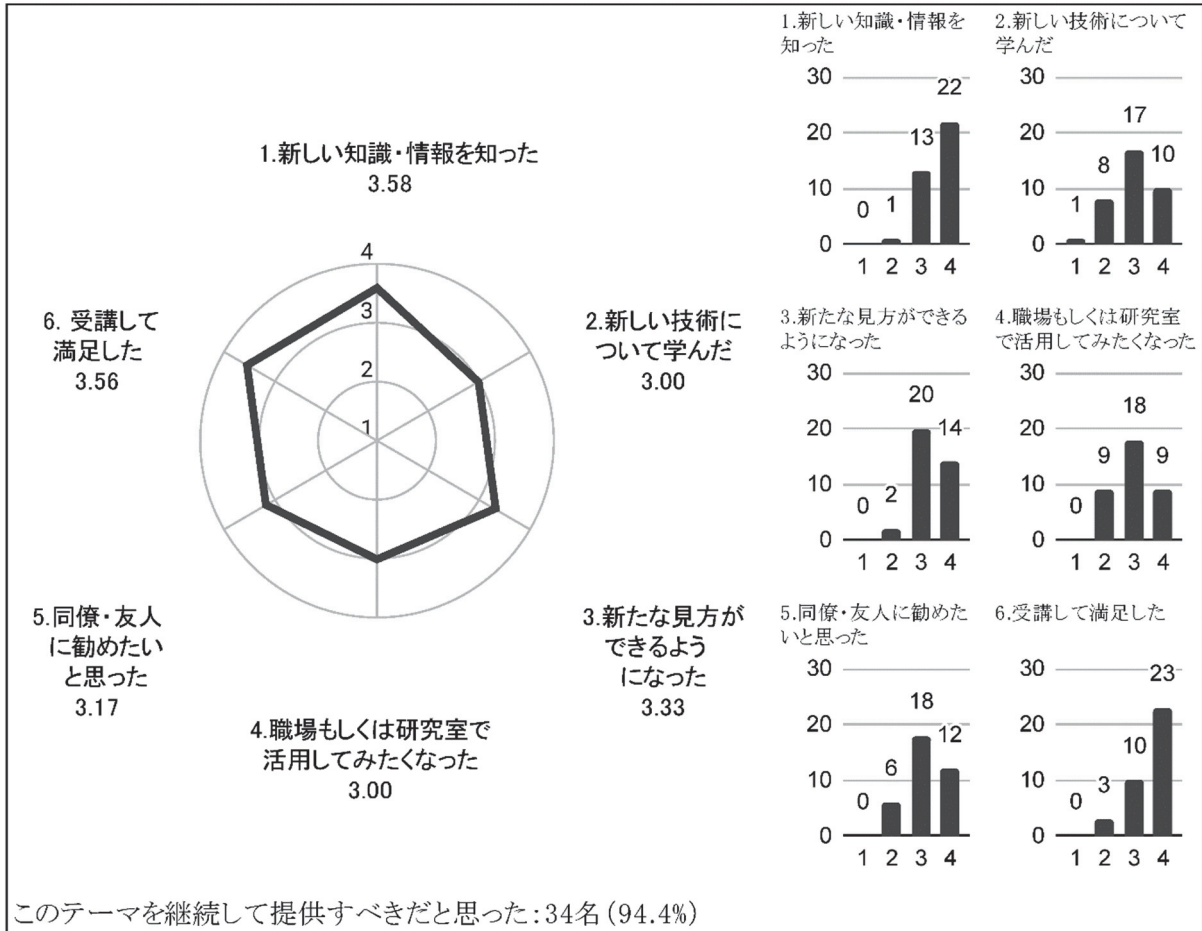
回答者属性(N=36)

【職階】教授(14)/准教授(4)/講師(4)/助教・助手(0)/管理職教員<学長~学部長>(1)/博士課程(0)/職員<部長・課長以上>(5)/職員<係長・主任・一般職員等>(7)/その他(1)/無回答(0)

【性別】女性(11)/男性(25)/無回答(0)

【学内外】東北大学(5)/他大学等(31)/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

- ・数理データサイエンスのトップランナーが何を考えてカリキュラムを設定しているのか具体的に伺えて勉強になった。
- ・データ教育のエッセンス。
- ・「数理データサイエンス(リテラシーレベル)教育」を構築するための基礎的な知識を習得したくて参加。今後検討していくのに非常に役立つと思っている。
- ・産学連携の推進が重要であること、大学・学部の特徴を明確にすることが生き残りに必須であると強く感じました。
- ・それぞれの大学ごとの特色があること。
- ・データサイエンスに関する履修科目について。
- ・カリキュラムの系統性がよくわかったのと、統合的な取り組みが必要だということがわかった。
- ・データサイエンスのカリキュラムについて。
- ・人材像を「実装」にしている点。
- ・企業と連携したデータ分析と授業。
- ・DS には、企業と連携し企業の問題を解く(ビジネス・サイエンス)との側面もあること。
- ・データサイエンスのカリキュラム。
- ・今後、数理データサイエンス AI 教育プログラムの認定申請に向けて、現状把握ができ参考になりました。専門的な部分は専門の教員と

ヒアリングを行い学内意識醸成を進めていきたいと思いました。

- ・DS 学部での講義の構成。
- ・データサイエンスカリキュラムの在り方が参考になりました。

3. わかりにくいと思ったこと

- ・滋賀大学には適している、他の大学でのモデルになるかは不明。できれば、データ・サイエンス学部の存在が、経済学部(や他の学部)の学生にどのようなメリットがあるか。経済学部(や他の学部)の学生は、データ・サイエンスについて何を学んでいるかなども聞きたかった。
- ・やや情報量が多かったです。
- ・GMM・DNN、BERT、GAN などの専門用語。
- ・組織における意思決定のプロセスについて少し聞きたかったと思いました。

4. セミナーに関しての意見・感想

- ・職員ができることは限られますが、先行される大学さんの取り組みに関してできるだけ学んでいきたいと考えております。ありがとうございました。
- ・資料の提供はありがたい。ノートを取らなくて良い。
- ・学士課程での DS 専門教育について、カリキュラムを中心に非常によく分かり参考になった。
- ・専門の学部ではなく、学部生一般にとってデータサイエンスはどのような可能性があるのかという内容だと思い受講したが、内容は異なっていた。データサイエンスの知識はどの学生にとっても重要だと思うので、次回は特定の学部ではなく、学生一般にとってどのような意義、可能性、応用に関するセミナーを期待する。
- ・資料をいただけてよかったです。
- ・スムーズな進行、有意義な講演で満足しております。ありがとうございました。

2022年
9月10日(土)
14:00-16:00

2022年度SDPシリーズ(第1回)大学組織を理解する

講師 中島 英博(立命館大学教授)

回収率 = 57.3% (71/124)

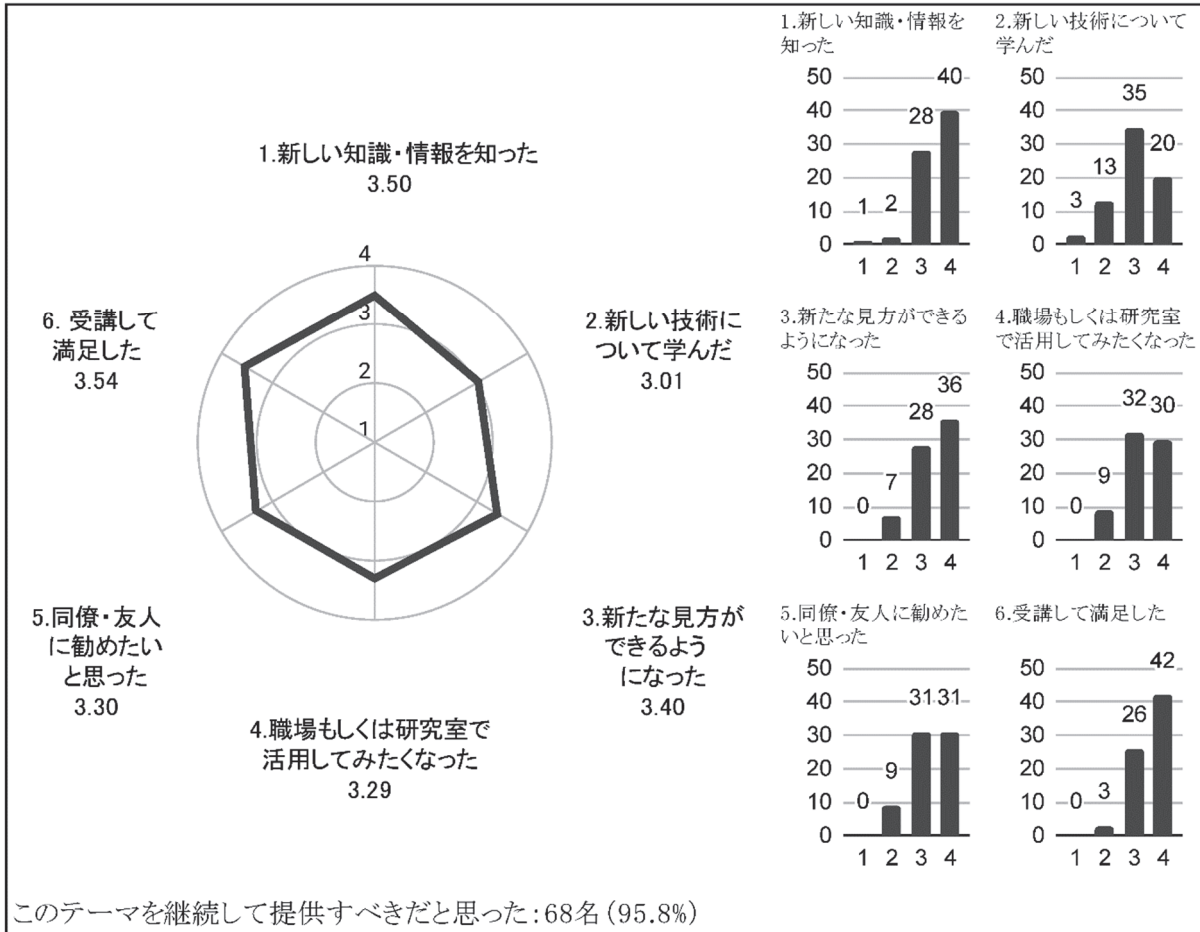
回答者属性(N=71)

【職階】教授(5)/准教授(3)/講師(0)/助教・助手(2)/管理職教員<学長~学部長>(1)/博士課程(3)/職員<部長・課長以上>(22)/職員<係長・主任・一般職員等>(32)/その他(3)/無回答(0)

【性別】女性(13)/男性(57)/無回答(1)

【学内外】東北大学(12)/他大学等(59)/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

- ・上層部にいくほど改革をしようと思うと、目に見える「体制・制度」というものに注力しがちであるということ。
- ・理論と実践の融合ができた内容でとてもよかったです。
- ・大学組織の理解にあたり、構造、人間関係を通じた統合、パワー、組織文化といったそれぞれの視点を得ることができたこと。
- ・現状分析に役立つ理論について確認できた。
- ・組織をリアルにみる視点。
- ・このテーマの勉強会を続けてほしいですね。
- ・大学組織の構造。上層部は構造を変えたことでほかはうまくいくと感じているということ。
- ・組織を理解するには「複数の観点」でみる必要があるという内容だったので、以後意識して試そうと感じた。
- ・画面 24 の影響力(リーダーシップ)の分析は、参考になった。
- ・実証主義的な立ち位置、社会構築主義的な組織の在り方が混在していると知ることで、漠然とした「大学組織」について、切り口を持たせたことは今後の職務への取り組み方に役立つと感じました。
- ・スライド 22 のグループを成長させる会議の進め方は実際に導入したいと思うものでした。また組織における政治力という視点は日ごろ避けたがるものですが、コントロールすべきものとして明らかにされたことは大変参考になりました。

- ・組織変更を行う場合の考え方について参考となった。
- ・Thompson(1967)の中核組織と境界組織のお話は、今後あらゆる面で変化する大学の管理運営面において重要な理論だと思いました。
- ・組織を複数の視点で見て理解することの重要性を改めて認識しました。
- ・組織文化を変えることは難しいということ。個人が思い悩み何とかしたいといきり立っても簡単には変えられないのが当然だということ。
- ・これまで、職員の意識を変えようと様々行ってきましたが、意識を変化させるために、成功体験を得てもらうように意識して、仕掛けをしていきたいと思います。
- ・今回の受講により改めて大学という組織での目標の曖昧さを認識し、その問題を解決するためには組織の文化を変えること、特に上司が専門性で部下にアプローチし人間関係を変えることが成果を高めるという方法が興味深かった。
- ・「会議の持ち方を変える」要点を分かり易く具体的に示してくれた。
- ・集団浅慮を避けるため、グループでの成長による人間関係の発展を作るための例示。
- ・教員の全学的取り組みへの関与と、職員の働き方・意識の改革がポイントだと感じました。また、目標設定のあいまいさは日々感じます。これらの3点を満足させるFD・SD研修のありかたを考えてみたいと思いました。
- ・中島先生からいただいた情報が、本学にあてはまる状況も多かったこと。特に大学組織としては構造上普通にあることだということも理解しましたので、その組織の中で、私ができることはなにかを考えるいいきっかけになったと思います。
- ・努力次第で身に着けることができる、専門力に基づく影響力の発揮という観点が、個人的な動機づけになりました。
- ・今年度管理職の立場になり、会議を進めること、自ら動くこと、他人を動かすことの両立が本当に難しく、成果も見えにくく、やっていることが評価されない日々を過ごしており、何かヒントがないかと思い受講しました。特に他人を動かすことに最も難しさを感じておりましたが、多角的に理解することで少し気が楽になることもあり、また「会議に学習の時間を盛り込む」というのは、自分が動くだけではマンパワーも足りないし、構成員も組織も成長しないと思って最近取り入れ始めたのですが、会議としては異質だと思っていたので、救われました。続けて行こうと思います。
- ・組織心理学に基づくアプローチ。
- ・組織を見るうえでの複数の視点。
- ・全ての考え方がありがたかったです。特に、強者を強化するの言葉は、響きました。
- ・メンタルモデルによる統合の必要性を再確認できました。また影響力の部分で専門力の大切さを知ったので、現在の業務においての専門力を高められるよう努力したいと思います。

3. わかりにくいと思ったこと

- ・「イナクトされた構造」の箇所がわかりにくかった。
- ・理念や目的が合わないなかで、どうすればよいか(難題だと思います)。
- ・幾つか具体的な事例紹介と結びつけて紹介いただければ、より理論を理解しやすくなると思いました。
- ・資料が当日配布だったので、事前に配布されていたら内容を確認して臨むことができ、より理解が深められたような気がします。
- ・大学組織の概念的、分析的な話で、なかなか「では、どうすれば良い」という改善策が見えにくい気がした。
- ・イナクトの意味するところ、イメージとしてどのように理解すればよいか。
- ・理論的なことが多く、ピンとこなかった。
- ・中核組織と境界連結者の部分は、もう少し大学等における事例があると理解がしやすかったと思います。
- ・大変テーマの多い内容だったので、複数回に分けて伺いたかった。
- ・大変わかりやすかったです。
- ・東北大学も中島先生ご自身もおつもりもなかったと思いますが、自分も含めて参加者の多くは「それでどうすればいいの?」というところが知りたかったかと思います。2時間くらいで日頃の組織的な悩みを解決しよう(してもらおう)などと考えている自分が不屈き千万なのですが、モヤモヤ感が残っているのは確かでした。とは言え普段触れることの少ない理論的な背景に触れ、知識を吸収できたのは大変ありがたく思います。
- ・「組織文化」をどのように理解したらよいか、いつまでたってもわからない。組織にそれぞれ特有の文化があるのか、人により捉え方が違うものなのか。
- ・人間関係論に重きを置いている点。
- ・事務組織のフラット化の具体例のところ、外から見たら有機的と思うが中にいる人にとってはいやいや機械的で集権化されているよ!!とモヤモヤしてしまう、という例が出てきましたが、ここの溝を埋めていくことがより良い組織改編に繋がると思うのですが、その解決策が提示されていないように感じました。実際に本学でもフラット化ではありませんが事務共有化という組織改編が行われており、上層部(外)から見たら事務集約化・人件費削減の成功例となっているのかもしれませんが中にいる職員にとっては全然集約化できておらず、しかも人が減って仕事も増え、外部には言えないような「努力」をして何とかこなしている状況です。こういった現場(中)と上層部(外)の見え方が全然違うことについて解決策や成功例を教えていただけたらよかったです。

4. セミナーに関しての意見・感想

- ・途中参加途中退室であったため具体的にコメントができるほど情報をえられませんでした。昨年部署統合して評価中でありますので、評価の参考にしたいと思います。

- ・戸村先生が最後におっしゃっていたように、このテーマは、この後、グループワークがあると、ものすごくおもしろいし、理論を革新できるような研究ネタも出てくるような気がします。
- ・大学という複雑な組織において、考える視点を提供してもらえたので、満足しています。
- ・資料を前日にでも頂けて前もって目通しできれば、猶有り難いと思った。
- ・再度、復習したいので、オンデマンドでの配信を希望します。
- ・大学組織を理解することは重要な視点だと思うので、続きとなるようなセミナーが対面であればさらにうれしいです。
- ・2時間の長時間セミナーなので、最初は悠長にのんびり話していて、最後は駆け足ということが多い。今回も質疑応答で活発な意見交換ができる機会を設けていただきながら、時間切れの感じがした。少々残念。
- ・勉強の導入として大変参考になりました。
- ・大学職員として勤務しているが、大学を俯瞰的に学ぶこういった機会は大変貴重であり、自身の問題の整理、把握にも大変役立つものだと感じた。
- ・今回のような組織論は、大学にとって必須だと感じました。みな、今のやり方に違和感を感じつつも、どちらの方向に進んでよいのか、わからない状況かと思います。今の状況はあたりまえではなく、改善課題があるのだ、ということを知ることは、(急には無理でも)ゆっくりと数十年かけて変化していく動機づけになると感じました。
- ・もし可能であれば今回と同じ内容で、前段講演をいただいたあとに、ZOOM内でのディスカッション(教職混合型・または、教員と職員(管理職・管理職以外)でグループをわけ等)があれば、さらにお互いの実情を共有でき、より大学組織を理解できる機会であったかと思います(時間がさらにのびる、準備の状況等もあるかと思いますが、ご参考までに)。
- ・対面式の場合であれば参加出来なかったのが、ウェビナーでの開催、大変ありがたく思います。ありがとうございました。
- ・最後に戸村先生から対面ができないのが残念というお話があり、おっしゃる意図はともわかりますし、自分が主催者でもそう思いますが、現在子育て中の身としては、遠隔でセミナーに参加できるというのはこの上なくありがたいことです。コロナ前がどうだったかちょっと記憶にないですが、対面も復活させつつも、遠隔参加は継続して認めていただけると本当にありがたいです。
- ・職員組織はもちろんのこと、教員組織も非常に官僚的だと感じている(今日のセミナーではそのような話は出なかったのですが、このような教員組織は希少なかもしれないが)。学長のリーダーシップ強化を背景に(それだけが原因がどうかかわからないが)、同質的、トップダウンを遂行する教職員による統制が推し進められているように思う。官僚制組織では考えない教職員が増えそうで、大学の将来が心配になる。
- ・「大学組織の特殊性」として経験的に語られていることの多くを前提にするのではなく、大学だけに限ったことではなく、他分野の組織にも見られる現象という前提と、今回紹介されたような組織論的見方を、大学職員が勤務する職場で応用するうえでの注意として、いわゆる理論を現場に応用するうえでの限界としての説明があってもよかったですと感じます。
- ・講師の中島先生に、可能であれば岩波ブックレット1052「私物化」される国公立大学、駒込武編の事例を分析してもらいたいと感じました。
- ・質疑応答の時間をもう少し長くしていただいてもよかったかもしれません。チャット機能の解放はもう少し早めに(もしくは講演会最中も)していただけたらよりリアルタイムな質問ができて活発な意見交換ができたかもしれません。今回の講演会が対面であったら、偉い人も私のような下っ端の職員もいて、もっとたくさんの意見が出て、先生のおっしゃる良い意味で「混乱」した楽しい意見交換になったかも、、、と思いました。コロナ禍が落ち着いたら是非、また同様の講演会を対面で企画していただきたいです。質問したいことがあったのですが、本学のお偉いさんにいる可能性があり発言できなかったのが残念です。

高等教育のリテラシー形成関連 コード:L(Literacy)

2022年
10月22日(土)
14:00-16:00

「学問としての教育学」と教育の未来～学び／公教育の構造転換に向けて

講師 苫野 一徳(熊本大学准教授)

回収率 = 48.5% (33/68)

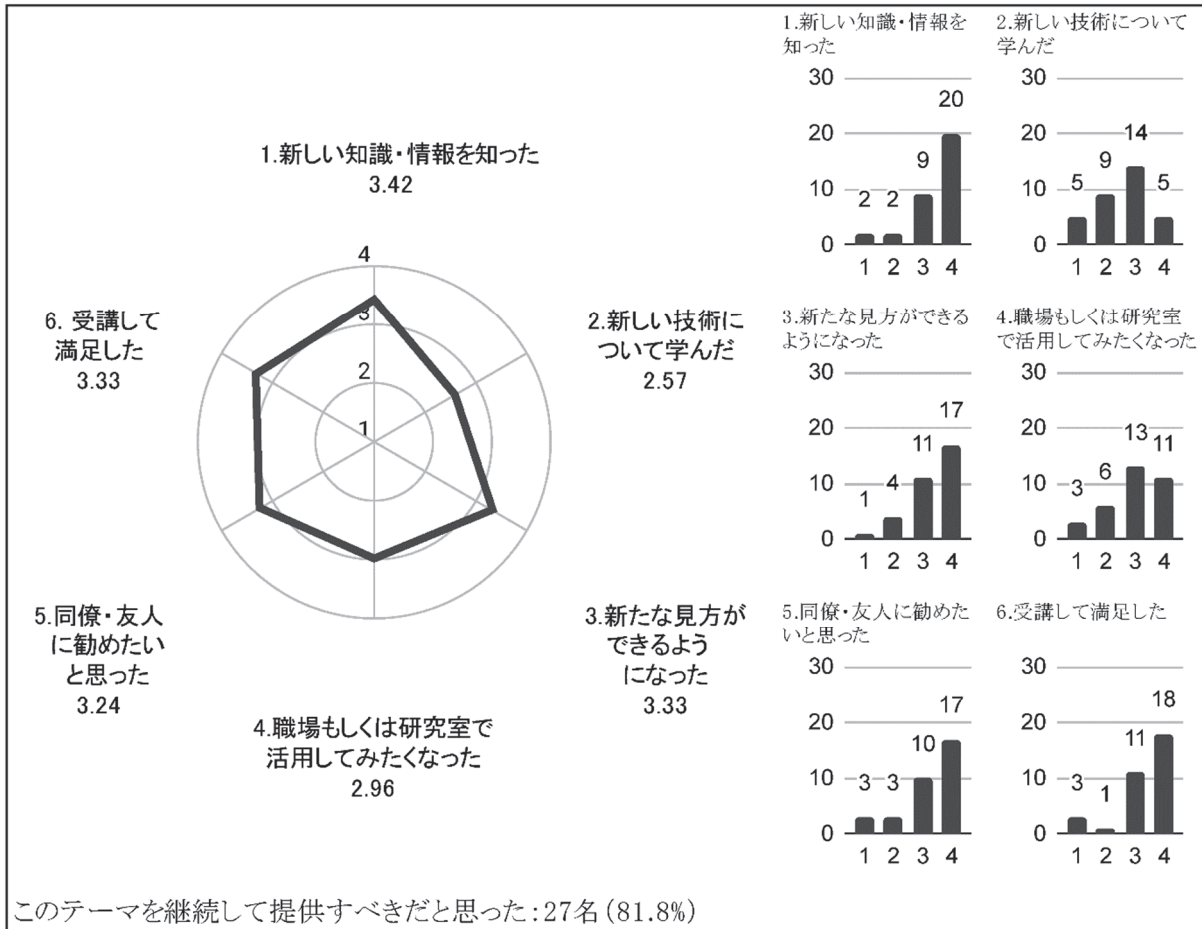
回答者属性(N=33)

【職階】教授(5)／准教授(3)／講師(3)／助教・助手(3)／管理職教員<学長～学部長>(0)／博士課程(3)／職員<部長・課長以上>(1)／<係長・主任・一般職員等>(7)／その他(8)／無回答(0)

【性別】女性(8)／男性(25)／無回答(0)

【学内外】東北大学(7)／他大学等(26)／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

- ・営業職ですが、「正解がわからないからやらない」というスタンスの先生方と、少なくともよいと思えるところについて、一緒に取り組んでいきたいと思います。
- ・教育のもっとも原点になるところからの基礎づけ。
- ・大きな体系や理念によって教育学を再生するというビジョン。
- ・自分の教育観の確立に大いに参考になりました。
- ・教育学に対する分類; 哲学的な考え方。
- ・教育学に関する考え方。
- ・現象学の考え方をを用いて、探究することの必要性を知ることが出来ました。現象学のお話をもう少し詳しくお聞きしたかったです。
- ・自分の考えに哲学的な裏付けが得られたこと。
- ・自由と相互承認の感度をいかに育むかは、学生の学修成果を高める土台づくりとして重要なテーマになるとわれ、教養教育や専門教育の中で少しでも意識していければと思いました。
- ・教育学は、曖昧な学問だという事が解った。
- ・「民主主義とは何か」との問いへの『自由の相互承認』の原理と「一般意志」の両者を示していただいた点。
- ・これから目指すべき教育の一つの在り方。

- ・欧州の研究者の教育学関連の論文を読んでいると高い確率で「現象学」に触れた一節が盛り込まれており、正直これまでピンと来ていなかった。今回のセミナーを受講して、初めて現象学による解釈の有効性について理解することができた。
- ・「良い教育とは」との本質的問いを、哲学・実証・実践という3領域から検証していくということ。
- ・福島県で実際に異年齢の人たちが関わりあいながら学べる場所が出来そうだということや、中央教育審議会の答申に個別化について盛り込まれたことを知って、とても嬉しくなりました。オンライン上ではありますが、MOOCという異年齢・異文化の人たちが学び、ディスカッションで議論する場を開発・運営しているので、ぜひもっと深くお話を聞きたいと思いました。

3. わかりにくいと思ったこと

- ・全般的にすべてを理解できていないとは思いますが、わかりにくいと思ったことはありません。
- ・概ね理解できたと思うがすこし盛りだくさんだった。
- ・今回の抽象的な原理と実証、実践は広大な思考のもので、ご講演中、時間的にご無理なスケジュールで話していらっしゃるご様子が伝わりました。哲学部門、実証部門、実践部門を分けて公開いただければ幸いです。
- ・哲学、実証、実践の関連。
- ・むしろ非常にわかりやすく感じました。
- ・講演は、①現象学視点による認識論のメタ分析、②ヘーゲル自由論をベースにした自由の重要性、③近代公教育批判の3つの構成部分からなるが、相互に関連がなく、個々の要素の理解も十分ではない。①については、現実存在する教育学的思惟に対して現象学的アプローチがその問題性を指摘できて意味をなすが、なされたのは現象学の説明であり、そのことで何が明らかになったのが示されなかった。②のヘーゲル自由論は、欧米思想における自由の正統的根拠付けではなく、自由を必然性と統一し、必然性の認識を自由とするエンゲルスの自由論につながり、社会主義への発展を必然とし、それ以外の自由をブルジョア的自由と見なすレーニン・スターリンの自由観につながり、ソビエト連邦の自由抑圧を弁護した。ヘーゲルは、国家の意思を自由と見なした事もこれを補強した。人間の自由と社会との関係を社会契約論として定期化したのはルソーであるが、ヘーゲルはルソー批判を繰り返した。つまり、ヘーゲル自由論は、自由民主主義社会の自由論とは異なるものであり、2つを連続して自由とする見解は哲学・思想史から見ても奇異なものである。③一斉教授を近代公教育に基づくものとしてそれをすべて否定するのは、1980年代のポストモダニズムによく見られる言説であり、何ら新しいものではない。さらに、近代公教育の学校システムの持つ画一性は国によって異なり、目的も異なり、知的学習だけでなく、こどもの社会化の機能も持ち、いくつかの調査で知的学習には不向きと言った単純な指摘で変わるはずがない。国によって学習の自由の啓太は異なり、日本の公教育も戦後の長い時期には自由があった。教育政策や行政の在り方によって現状が規定されているにもかかわらず、すべてを近代公教育のせいにしてその改革を主張するのは、頭の中で理屈をひねくり回し、もっともたちの悪い言説である。
- ・哲学はややむずかしいですが、先生の説明が丁寧です。
- ・わかりやすかったです。
- ・テーマと話の内容にずれがあったと感じた。
- ・高等教育への展開がほとんどみられず、初中等教育を中心とした近代教育学にとどまっている気がした。また、思い切りがよいともいえるが一面的な主張にもとることができる内容で、あまり知的刺激を受けなかった。
- ・自身が現象学について浅薄な知識しか持っていないので、講義で使われている言葉の真意・背景を学ばねばと感じました。

4. セミナーに関しての意見・感想

- ・自分の意見を言いたいだけの質問者が目に余りました。生産的でない場合、司会で切って欲しかったです。
- ・現在の教育について、骨太な哲学から掘り起こしていらっしゃる苫野一徳先生のような方のご講演に出会えたことは幸いです。引き続き、苫野一徳先生、平田オリザ先生、荻谷剛彦先生、本田由紀先生などに、ご登壇いただければ幸いです。
- ・質疑応答の時間がもう少し欲しかった印象です。また、主催者側の質問者なのかどうか、一般参加者の質問者なのか、わかるとよかったですと思います。
- ・次回もこのようなものをお願いします。
- ・非常にいいセミナーです。運営の皆様、どうもありがとうございました。
- ・オランダ型イェナプラン教育の紹介など。
- ・「高等教育はどうあるべきか」ということを議論することは、よりよい大学教育へと導くための重要なプロセスだと思いました。今後も今回のように、理念・哲学について考えを深める機会をもつことは、大学教員にとって非常に重要なことだと思いました。
- ・私は個人的に苫野一徳先生の大ファンで、ご著書のほとんどを読ませていただいておりますので、これまでの諸著作の流れを追いかけたものとしては大満足の内容でした。75分ほどにあの膨大な内容を凝縮するのは大変だったと思いますが、すごく内容は濃い印象を受けました。「学問としての教育学」を事前に読んでいた人には、理解は容易だったと思います。
- ・案内のあったテーマと話の内容にずれがあったと感じた。
- ・講師の方の人数がタイムリーでよかったです。
- ・いつも楽しませていただいているが、今回は期待外れだった。深い洞察ができる講師を招聘してほしい。
- ・講演タイトルに「教育哲学」または「現象学」の用語を含んだ方が良いのでは？受講者の関心とミスマッチが起りやすい分野だと思うので。
- ・大変に興味深く拝聴しました。これから「学問としての教育学」を拝読し思索します。
- ・同年齢の子たちに一斉学習をさせるといったシステムが生み出している問題が様々あるから、個々の問題だけに着目して解決しようとしてもなかなか解決しない、だからまずシステム自体を見直すべきだというのがお話の趣旨だと思いましたが、全体質疑の時に「そんなこ

とより現場が困っていることを取り上げて話さない」というご意見の方がいて、すごく不思議になりました。その質疑を聞いているときに、「こういう時に話し合いがどうしたら成立するか」がお互いの共通理解を探る過程での鍵になるのかなと思いました。

学生支援力形成関連 コード:W(Health & Welfare)

2022年
12月17日(土)
14:00-16:00

2E 教育の理念で発達障害のある学生の才能を活かす

講師 松村 暢隆(関西大学名誉教授)

回収率 = 39.1% (18/46)

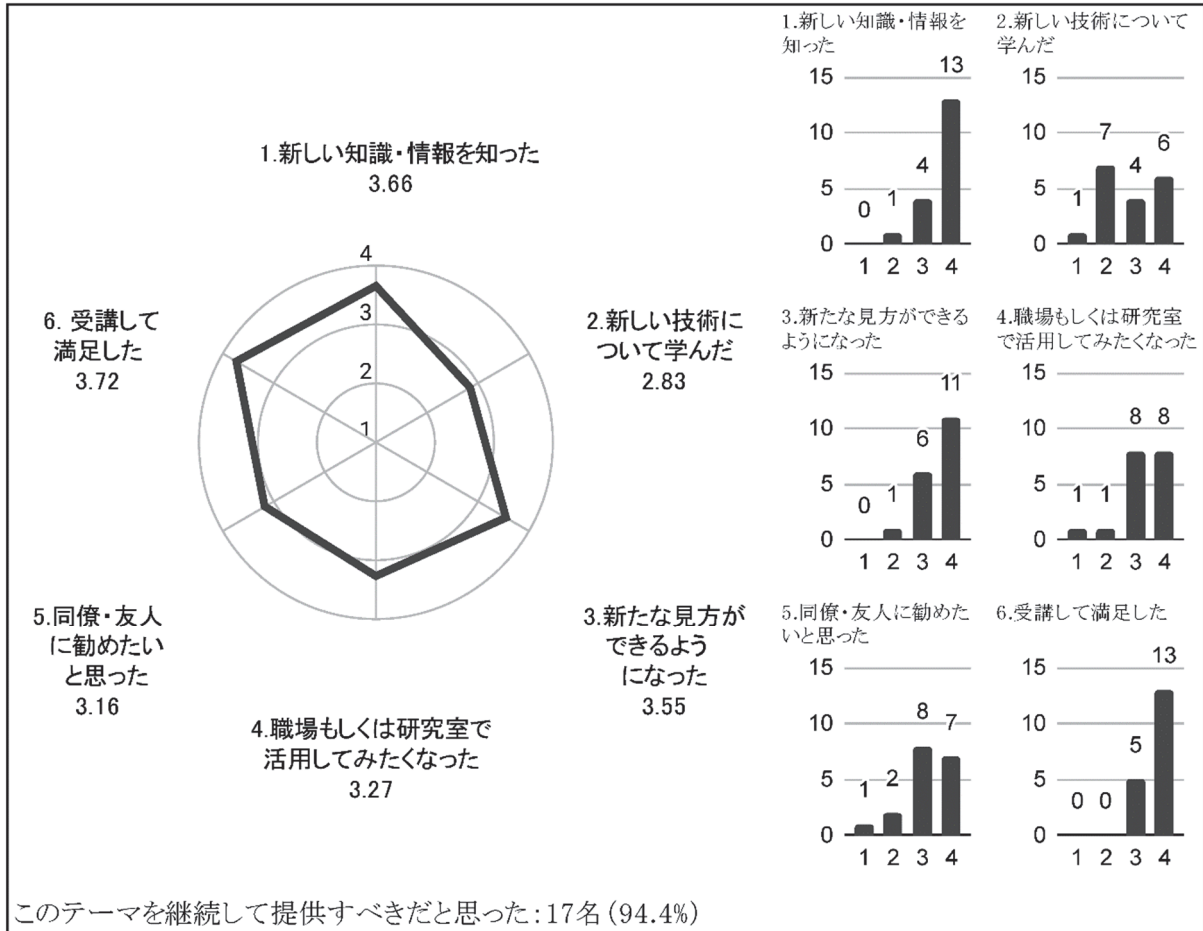
回答者属性(N=18)

【職階】教授(3)/准教授(4)/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>(0)/職員<係長・主任・一般職員等>(1)/その他(8)/無回答(0)

【性別】女性(10)/男性(8)/無回答(0)

【学内外】東北大学(3)/他大学等(15)/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

- ・基本的なところは非常に役立つと思いました。
- ・個別の大学での取り組み事例。
- ・特別支援教育と才能教育の共通性、異質性という見方を得たこと。
- ・広義の才能教育、狭義の才能教育という考え方が参考になりました。才能教育は特別な子だけのもではなく、一人一人の個性を伸ばしお互いに補い合うという考え方の延長にあることがわかりました。
- ・2Eの方への合理的配慮以外の細やかな支援が必要と言事が理解できた。
- ・大学で発達障害のある生徒への有料支援があること。
- ・2E教育の視点から、国内外の動向について要点を高密度でまとめていただき、特に多様な境遇に置かれている子どもたちへの視点、さらには発達障害だからこそ大学教育を受ける意味があるかもしれないという視点について貴重なご示唆をいただいたように思います。また、特異な才能を持つからこそその「不登校」という視点が、不登校統計や不登校関係の有識者会議の議論でも抜け落ちているのではないかという指摘はその通りと(不登校経験者としても、教職大学院の生徒指導・教育相談担当教員としても)感じた次第でした。本当の意味でのインクルーシブ教育に向かう歴史的転換期に入っている中で、高等教育のあり方、身近なところでは、教員養成・研修における大学・大学院の果たすべき役割について考えさせられる機会になりました。拙い質問(格差問題についての漠然とした課題意識)にも丁寧に答えいただきましたこと、重ねてお礼申し上げます。

- ・ともすれば英才教育といったイメージでギフテッド教育がイメージされがちですが、狭義の才能教育だけでなく、広義の才能教育も視野に入れた2E教育の理解が必要である認識は重要であると感じました。
- ・新たな2E、突出した才能と困難を併せもつのを再認識した。
- ・お話を聞いて、特異な才能についての捉え方についての理解が深まりました。また来年度からの特異な才能についての支援についても、具体的なイメージが少しできた気がします。選抜的なイメージがあったのですが、思ったよりも広域だったり、段階的だったりするんだなという印象を持ちました。
- ・ギフテッドという言葉をこれまで才能児という意味だと思っていたので、発達障害を持つという意味でも使われている現状があると知り、目から鱗でした。先生が「あえて定義するとするなら」と述べられた三輪概念がとてもわかりやすかったので、これからこちらを意識していきたいと思います。
- ・才能と、障害という特性が、将来的にインクルーシブに融合し、すべての人の、能力、特性が最大限に生かされる社会の到来が必要だと感じました。その意味で、2Eは教育現場だけでなく、企業やもう少し広義での社会的課題だと認識させられました。ご講演、ありがとうございました。
- ・特別な才能の有無に拘らなくて良いこと。才能があるがために辛い子がいること。

3. わかりにくいと思ったこと

- ・私の勉強不足で、深い話はあまり理解ができませんでした。
- ・資料を読み返そうと思います(理解できそうです)。
- ・教師の負担を増やさずに才能教育を進めていくにはどうしたらよいのか、もっと知りたいと思いました。
- ・特異的な才能のある発達障害の方と、特異的な才能のある発達障害の方の見極めが難しいところがあると思いました。例えば、支援者が、特異的な才能はないと思っていたら、見極めが困難であると思います。
- ・2E教育や才能教育の現場の様子がイメージしにくいところがありました。これは限られた時間の中での情報提供であるため仕方ないと思います。松村先生の著書を読んで勉強したいと思います。
- ・才能・障害・2Eなどをどう捉えるかというところに重点が置かれていて、とてもわかりやすかったのですが、一方で、そうやって見出された子たちに具体的にどのような支援をするのか、各学校が行っている支援の概要だけでなく個別事例やエピソードの紹介があると、よりイメージしやすかったかなと思いました(個人情報兼ね合いもあって難しいのかもしれませんが、突出した才能や障害の有無に関わらず子どもたちに個別最適に対応するために、教員はどう動いていたかなど…)。
- ・些末な事で恐縮ですが、松村先生が使用されていた資料での何か所で、「障碍」という表記が使われていたのですが何か特別な意図でもあったのでしょうか。障碍という表記は、より差別的ニュアンスを感じさせました。
- ・ありましたが、文章化する力がありません。

4. セミナーに関しての意見・感想

- ・とても有用なセミナーをありがとうございます。
- ・別のPCを使ったため、ウェビナーに入室するのに手間取りました。
- ・おそらく初めて受講したと思いますが、充実した内容でした。
- ・情報量は多かったのですが、とてもわかりやすかったです。ありがとうございました。
- ・技術的なところでの問題かと思いますが、過去3回セミナーを申し込んでも参加情報が届かず受講できなかったことがあります。今回も同様で、朝から問い合わせをしたところ、14時からセミナーの参加招待が14:17に届きました。最初の方の大切なお話が聞けず非常に残念です。問題解決を切に望みます。
- ・本日はありがとうございました。大学関係者ではなく、発達障害の当事者、また保護者の立場で参加しました。私自身、大人になってから発達障害の診断がついたのですが、小学1年生の息子も発達障害の診断を受けていて、先日、WISCの結果、IQが130以上あったものの、項目によって30以上の差があることがわかりました。それで、2E教育に興味を持ち、今回このセミナーを見つけました。セミナーに参加し、理解が深まりました。わかりやすいお話、ありがとうございました。
- ・講演の中で紹介されていた文献やサイトなどに興味があり調べてみたいので、オンデマンドで配信されましたら改めて試聴させていただきたいです。貴重な機会をいただきありがとうございました。
- ・「ラベル貼りにならないように」「誰も取りこぼしがないように」と繰り返しお話しされていたところに、松村先生の公正さと優しさを見た思いがいたしました。すでに大学を退職されているとのことですが、ぜひこれからも教育の未来に関わっていただきたい方だと感じましたし、そのような方のご講演を聞く機会をいただけて、とても感謝しております。
- ・十分に質疑の時間をとっていただき、ワンウェイ以上の理解ができました。ご配慮ありがとうございました。
- ・講師の先生も進行の先生も笑顔で温かく、質問しやすかったです。

2023年
2月18日(土)
14:00-16:00

2022年度SDPシリーズ(第2回)教職学協働による大学改革の奇跡

講師 村上 雅人(芝浦工業大学学事特別顧問)

回収率 = 60.6% (43/71)

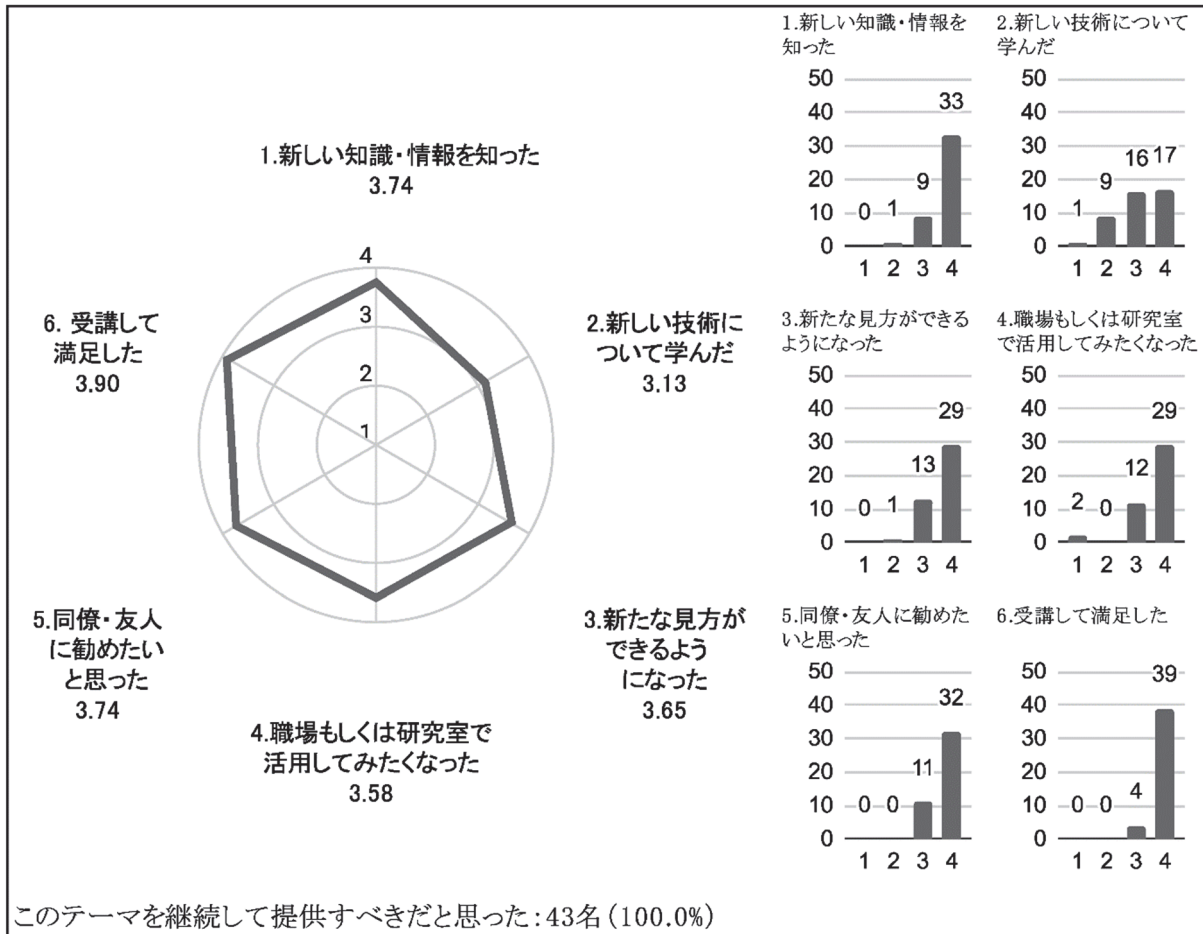
回答者属性(N=43)

【職階】教授(6)/准教授(1)/講師(0)/助教・助手(0)/管理職職員<学長~学部長>(1)/博士課程(2)/職員<部長・課長以上>(16)/職員<係長・主任・一般職員等>(12)/その他(5)/無回答(0)

【性別】女性(10)/男性(33)/無回答(0)

【学内外】東北大学(1)/他大学等(42)/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

- ・学内エバンジェリストの役割や教員と職員のかかわり方、職員の資質など。
- ・教職協働での取り組み。
- ・教職協働の肝(互いを尊重、IR意識の醸成など)。
- ・講演をお聞きし、この大学で働きたいなあと感じた。そういう大学が学生に選ばれるのではと感じた。
- ・新しい知見を得るといよりは、大学運営上、根幹的なことやリーダーが持つべき目線を確認でき、大変有効な時間でした。
- ・世界大学ランキングに対する考え方がわかりました。
- ・職員や学生と協働しての様々な取り組み。
- ・学生も大学改革に取り込んでいく。
- ・教員にいかに分かりやすく職員の側から課題を整理し、伝えていくか。上層部への説明。
- ・教職協働の推進に加え、重要なプレーヤーである学生も交えた教育活動の推進については、参考にして本学でも検討を進めたい。
- ・エバンジェリスト、LF、チャットボット開発、脱評論家、学修ポートフォリオのダッシュボード。
- ・競争的資金事業を教職協働や大学改革の促進に繋げる考え方。
- ・学生との協働の仕方。
- ・意識的にエバンジェリストを配置・育成するという視点を持つこと。

- ・教育という誰でも意見を言えることについて、データを用いて説明した点。
- ・学長のリーダーシップと学内エバンジェリストの必要性の話が印象深かったです。
- ・芝浦工大改革の手順について。
- ・教職学でのタスクフォースとチャットボット活用での業務改善。
- ・教職学協働の実質化への試み。
- ・高校として今大学が本当に努力をされている姿のすごさが伝わってきた事が、何より大きな驚きであり、刺激だった。
- ・いかに協働する場を作るか、学生の成長が一番だという二点です。
- ・教職学協働における職員と教員がチームになって行っていること。学内関係者(教員、職員、学生に対する意識の向け方、とらえ方)。
- ・教職あるいはさらに学生を加えての会合の実施は、自分の大学でもぜひやってみたい。

3. わかりにくいと思ったこと

- ・村上先生の語り口はとてもわかりやすかったです。
- ・チャットボットの話。
- ・特にありませんが、教職学協働のワールドカフェに参加した学生さんは SCOT 生でしょうか？
- ・講演自体はたいへんわかりやすかったのですが、こちらの環境が悪く、音声聞き取れない時間帯があったのが残念だった。

4. セミナーに関しての意見・感想

- ・時間通りだとありがたいです。
- ・オンデマンド配信いただけるなら、他の教職員にも薦めたい内容でした。
- ・競争的資金申請の教職協働はありますね。遠方でも参加することが可能で嬉しいです。
- ・音声や映像の環境が許さない参加者からの質問等についても丁寧にチャットで拾い上げてくださった点に感謝を申し上げます。
- ・村上先生のお話を直接聴講することができて非常に勉強になりました。貴重な機会をありがとうございました。
- ・理想論に留まらず具体的事例が多く、非常に分かりやすかった。
- ・講師のお話がとてもわかり易く、大学改革への理解が深まった気がします。
- ・職員、教員の SD メニューの充実をぜひお取組みください。教員にも SD が必要です。
- ・職員向けの SD を実施してほしい。
- ・機会があれば、村上先生はじめ、こういった大学側の努力のご様子を高校側でもご講演いただきたい。眼前の課題に腐心するばかりの高校側も、きっと大学への見方が変わり、高大接続の意味や必要性を前向きに受けとめられるのではないかと思った。
- ・いつもありがとうございます。大変参考になりました。
- ・9 月の第 1 回「大学組織を理解する」に続き参加させていただきました。大学において学長が教員、職員とどうかわっているか、特に講演の発言の中でもトップ(ダウン)というより、教員と職員と学生をチームのとりまとめ役として力を発揮されている点で教職員、学生もやる気を発揮できるのかと感じました。さらにとりまとめ役だけではなく、大学としての方向性や目標等もしっかり定めされており、やはり世界、日本のトップを走っている大学のいい意味での「凄さ」を感じました。本大学(職員)としてこれをどう生かしていけるかはなかなか難しいですが、このような機会に参加したこと、それを近いところから情報共有していくことから、はじめていきたいと思えます。今回もありがとうございました。
- ・自分の大学のメンバーにもぜひ視聴してもらいたい。オンデマンド動画配信を希望します。

4.4 PDPonline (専門性開発プログラム動画配信サイト)一覧

(2022 年度末時点)

	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IRコンソーシアム	山田礼子(同志社大学)
4	学術分野の男女共同参画とポジティブ・アクションの課題ー憲法学者としての歩みにふれて	辻村みよ子(東北大学)
5	Designing Your Courses for More Significant Learning	Dee Fink(高等教育コンサルタント)
6	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)
7	リーダーシップと意思決定	吉武博通(筑波大学)
8	歴史から見た大学:中世から現代まで	寺崎昌男(立教学院)
9	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、東京大学名誉教授)
10	Ensuring Research Integrity in the Australian Context: Future Directions	Marc Fellman(豪ノートルダム大学)
11	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)
12	大学教育と青年期発達	鈴木敏明(東北大学)
13	授業づくり:準備と運営	邑本俊亮(東北大学)
14	アカデミック・ライティングを指導するー現状の分析と指導法の提案ー	井下千以子(桜美林大学)
15	東北大学生の履修行動と学修成果	串本剛(東北大学)
16	学修成果測定をめぐる国際動向	杉本和弘(東北大学)
17	人文・社会科学における研究キャリア形成ー現状と若干の提言	佐藤裕(国際教養大学)
18	学習と教育の科学ー認知理論から大学の授業改革を考えるー	市川伸一(東京大学)
19	Ethical Conduct in Research Supervision – Principles, Policies, and Procedures	Gabriele Lakowski(メルボルン大学)
20	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)
21	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)
22	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)
23	Transforming Classrooms for Active and Collaborative Learning	Andy Leger(クィーンズ大学)
24	学生が成長する環境とは何かーボーダーフリー大学の現実をふまえてー	葛城浩一(香川大学)
25	学力形成と教育マネジメントの役割ー金沢工業大学の実践ー	西村秀雄(金沢工業大学)
26	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)
27	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)
28	大学教員の役割とキャリアステージ	羽田貴史(東北大学)
29	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)
30	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)
31	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)

32	Academic Leadership and Current Challenges in Higher Education: an Australian Perspective	Peter McPhee(メルボルン大学)
33	Leadership Foundation for Higher Education(UK)	Doug Parkin (Leadership Foundation for Higher Education)
34	Curriculum Reform in Australian Universities: Management for Internationalization	Peter McPhee(メルボルン大学)
35	Classroom English: Pronunciation	Vincent Scura(東北大学)
36	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)
37	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(尚絅学院大学)
38	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)
39	大学職員の専門性開発 —その現状と課題—	大場淳(広島大学)
40	大学カリキュラムの構造と編成原理	吉田文(早稲田大学)
41	発表倫理を考える	山崎茂明(愛知淑徳大学)
42	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)
43	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)
44	コーチング技能を活用した院生指導	出江紳一(東北大学)
45	グローバル化する高等教育における国際化戦略・政策・実践	太田浩(一橋大学)
46	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)
47	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)
48	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)
49	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)
50	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)
51	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)
52	聴覚・視覚障害学生のイコールアクセスの理念に基づく授業環境の整備	石原保志、宮城愛美、宇都野康子 (筑波技術大学)
53	授業デザインとシラバス作成	串本剛(東北大学)
54	「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)
55	Engaging Students in Learning in English-medium Classes	Todd Enslin(東北大学)
56	Leadership to Internationalize Higher Education and its Institutions	John K. Hudzik(Michigan State University)
57	大学生のクリティカルシンキングの育成	楠見孝(京都大学)
58	学生理解と学生発達	岡田有司(東北大学)
59	課題を考える—大学教育の課題とデータサイエンス学部の挑戦	竹村彰通(滋賀大学)
60	[SDP シリーズ第 1 回]経営支援に向けた IR 情報のマネジメント	森雅生(東京工業大学)
61	[SDP シリーズ第 1 回]内部質保証を学習成果につなげる道標	大森不二雄(東北大学)
62	[SDP シリーズ第 1 回]教学ガバナンスのあり方とそれを支えるアカデミック・リーダーの育成	杉本和弘(東北大学)
63	私立大学のガバナンス ~事例にみるその多様性と可能性~	大森昭生(共愛学園前橋国際大学)
64	科学教育を科学的に変革する:学生が学習する授業は人気教授の名講義に勝る	Steven Pollock(University of Colorado Boulder)

65	実践から語る－大学数学教育の現状と未来へのデザイン	水町龍一(湘南工科大学)
66	[SDP シリーズ第 2 回]リスクマネジメントとしての研究倫理の取り組み	羽田貴史(東北大学)
67	[SDP シリーズ第 2 回]現代社会における科学技術イノベーション政策の動向と課題	小林信一(放送大学)
68	組織のパフォーマンスを向上させるマネジメント	藤本雅彦(東北大学)
69	研究政策と知的財産戦略－大学における研究成果の取扱い－	玉井克哉(東京大学)
70	IR による教学データの活用手法	浅野茂(山形大学)
71	ラーニング・アナリティクスの可能性	緒方広明(京都大学)
72	大学における教育と学習の評価	木村拓也(九州大学)
73	発達障害学生の学びとキャリア「入口」「真ん中」「出口」の支援	田澤実(法政大学)
74	世界における高等教育の質保証の到達点と課題	深堀聡子(国立教育政策研究所)
75	[SDP シリーズ③2018]第 3 期認証評価にどう対応するか－内部質保証の重点項目化の意味－	土屋俊(大学改革支援・学位授与機構)、工藤潤(大学基準協会)、伊藤敏弘(日本高等教育評価機構)
76	国際シンポジウム「ノーベル賞受賞者が主導した科学・技術教育の科学的変革－カール・ワイマン博士とインペリアル・カレッジ・ロンドンの取組－」	Carl Wieman (Stanford University)
77	国際シンポジウム「ノーベル賞受賞者が主導した科学・技術教育の科学的変革－カール・ワイマン博士とインペリアル・カレッジ・ロンドンの取組－」	Martyn Kingsbury (Imperial College London)
78	学びのユニバーサルデザイン(UDL)で幅広い教育ニーズに対応できる講義を	川俣智路(北海道教育大学)
79	エンrollment・マネジメントをどのように捉え、どのように進めるか	髙田敏行(茨城大学)
80	国立大学における経営者層形成の諸問題	山本健慈(国立大学協会、和歌山大学 名誉教授)
81	大学の使命と社会～私のビジョン～	宮内孝久(神田外語大学)
82	大学の使命と社会～私のビジョン～政策の視点、地方私学の視点から	合田隆史(尚絅学院大学)
83	世界の高等教育政策	杉本和弘(東北大学)
84	高大接続と大学入試改革	宮本友弘(東北大学)
85	大学は誰に何を説明するのか－共通性と多様性の両立	深堀聡子(九州大学)
86	学修時間と単位制度を再検討する：日米の議論から	森利枝 (大学改革支援・学位授与機構)
87	リカレント教育の今、そしてコロナ後に果たすべき大学の役割	乾喜一郎(白百合女子大学)
88	ポストコロナ時代と「大学」の〈時間〉	吉見俊哉(東京大学)
89	学生への経済的支援の現状と課題	小林雅之(桜美林大学)
90	日本の科学研究力失速の現状とその要因	豊田長康(鈴鹿医療科学大学、三重大学 名誉教授)
91	公立大学政策とその将来像	中田晃(一般社団法人公立大学協会)
92	学士課程教育における日本語リテラシーを考える	滝浦真人(放送大学)
93	「学問としての教育学」と教育の未来～学び／公教育の構造転換に向けて～	苫野一徳(熊本大学)

4.5 プログラム修了者数(2010～2022 年度)

年度	大学教授法 開発論	大学教員準備プログラム PFFP		新任教員プログラム NFP		大学変革リーダー 育成プログラム TLP※1	
		フルコース	ショートコース	フルコース	ショートコース	教員	職員
2010	-	13	-	-	-	-	-
2011	-	15	-	3	-	11	0
2012	-	6	-	6	-	4	3
2013	-	9	-	2	-	4	4
2014	-	5	-	3	-		
2015	-	4	4	6	6	7	2
2016	-	3	4	3	18		
2017	-	7	-	14	-	3	4
2018	-	3	-	18	-		
2019	-	3	-	14	-	0	4
2020	-	未実施		未実施			
2021	-	35※2		未実施			
2022	12	38		10		未実施	
総計		161		103		46	

※1

2011・2012 年度は、各1年間のパイロット版プログラム「大学教育マネジメント人材育成プログラム(Educational Management Leadership Program: EMLP)」とし、2013 年度から2 年間の履修証明プログラムとして実施した。プログラム名称は、2013～2015 年度は EMLP、2016～2018 年度は「アカデミック・リーダー育成プログラム (Leadership for Academic Development Certificate Program: LAD)」、2019～2020 年度は「大学変革リーダー育成プログラム(Transformational Leadership Program in Higher Education: TLP)」として提供した。なお TLP2019-2020 年度については、新型コロナウイルス感染症に伴い TLP2019-2021 として長期履修の形態で実施した。

※2

2021年度プログラムは従来のプログラムと比べて、期間、内容等を大幅に変更して年2回実施した。

4.6 プレFDアンケート

(1)大学教員準備プログラム(PFFP)

1. プログラム(東北大学 PFFP)全体について(N=30)

	とても良かった	良かった	あまり 良くなかった	全く 良くなかった
開催時期	77%	23%	0%	0%
1週間の集中講義形式	87%	13%	0%	0%
1回の学習時間	80%	20%	0%	0%
課題の量	70%	30%	0%	0%
プログラム全体	97%	3%	0%	0%
欠席時の対応	80%	20%	0%	0%
わからないことがあった時の対応	93%	7%	0%	0%

2. プログラム全体についてご意見がありましたら教えてください。

- ・もし、来年度以降も同程度の人数の募集があれば、外国語話者と日本語話者でコースを分けても良いと思います。到達度、理解度にもどうしても差が出ますし、日本語話者は正直、演習の折には負担が増えるので、双方にとって、もっと学びやすい環境の可能性はあると感じました。
- ・とても良かったです。
- ・27日、28日の講義は、私の学部では普段は教えて頂ける内容ではなかったため、大変勉強になりました。指導に対する考え方などが興味深く、自分が指導・資料を作る際には参照しながら作ります。また、模擬授業に関しては、皆さんから頂いたコメントがとても参考になりました。なかなか発表の仕方に対して、意見を言う機会がないので、本当に良かったです。また、同じスライドでもう一度行う事も、話し方など見直して、再度やり直し、出来たことで自信にも繋がります。
- ・ちょっと今は特に意見などは思いつきませんが、強いて言えば、模擬授業の内容について、先生方からの目線で見たコメントや、内容が難し過ぎる、簡単で大学で行う内容では無いなどの意見も聞きたいだろうか…?と思いました(同メンバーに、私の題材が中学高校でも行う内容だから、大学で行う意味があるのか分からないとお話し頂いた。私には最近の中学高校での授業の内容が分かりませんでした。メンバーの方は、正直に言って頂いたと思います。実際に大学でやる意味は無い内容でしょうか?)。
- ・特に後半は時間的にかなり余裕を持たせた内容になっていたが、もう少しくらい内容を詰め込んでもらっても大丈夫だった。
- ・とても素敵なプログラムでした。強いていうと、1、2日目の内容を模擬授業やシラバス、クラスデザインの作成で実践することがかなり難しいと思います。あくまでも個人的な感想ですが、例えば三日間で学習・消化すると、学生にとってもう少し余裕があるかもしれません。
- ・以前は参加者同士の交流会もあったと伺ったので、社会情勢上仕方がないとはいえ少し残念でした。
- ・短期間で必要なことを網羅的に学べるようになっており、他大学の者が受講するにはとても難しいプログラムになっていると思いました。
- ・模擬授業の前に二日間移動の時間や準備の時間が与えられていたが、個人意見としては時間が足りなかった。移動日を除くと、一日だけであった。
- ・大変勉強になりました。1週間の期間はやや短かったと思いますが、教員になるための基礎知識を学ぶことができ、とても意義のある時間をいただいたと思います。ほんとうにありがとうございました。
- ・1週間の集中講義形式がとてもよかったです。研究への影響や学習効果を考えてもこの方法が最も有効だと思います。
- ・準備期間と土曜日を含めた集中講義で開催していただいたので、社会人学生も参加しやすい日程でありがたかったです。
- ・全体的に非常に良かったと思います。
- ・短いプログラムとして演習と課題がかなり多いかもしれませんが、教育に関する点が色々身に付いたような気がして、とても充実した4日間でした。講義と実践の日の間に、準備ができるための休みの日があってよかったと思います。
- ・授業を受け持つ際に考えるべきこと等、大変勉強になり、良い経験になりました。他の方にも紹介したいと思います。
- ・非常に丁寧に教えてくださり、役立ちました。本当にありがとうございました。
- ・全体として非常に有意義で継続されるべきプログラムだと思いました。
- ・とても分かりやすく研修を進めていただきシラバスとクラスデザインの書き方が理解できるようになりました。

3. プログラムの内容について

	とても良かった	良かった	あまり 良くなかった	全く 良くなかった
学習目標が明確に設定されていた	97%	3%	0%	0%
プログラムの内容はよく整理、計画されていた	87%	13%	0%	0%
コースの学習量は適切だった	73%	27%	0%	0%

実際に大学教員になった時に役立つと思う	100%	0%	0%	0%
研究室や知り合いの大学院生にも勧めたいプログラムだった	83%	17%	0%	0%

4. 3で「あまり良くなかった」「全くよくなかった」と回答した方は、その理由を教えてください。

回答なし

5. 東北大学 PFFP(大学教員準備プログラム)で、もっとも役に立った授業は何ですか？(3つまでの複数回答可)

質問項目	回答人数
1 日目午前:イントロダクション、大学・高等教育の現在	2人
1 日目午後:学生理解・教授法・授業設計論・評価	22人
2 日目午前:評価・ルーブリックの作成	7人
2 日目午後:シラバスとクラスデザインの作成	18人
3 日目午前:シラバスとクラスデザインの共有・検討	13人
3 日目午後:模擬授業①	17人
4 日目午前:模擬授業②	11人
4 日目午後:模擬授業のふりかえり・アカデミックキャリア・まとめ	8人

6. 5で選んだ理由をお書きください。

- ・これら3つの授業は特に、私たち教員志望のためだけでなく、本質的には私たちから学ぶ未来の学生のための授業であると感じたためです。
- ・教育の核心的な内容です。
- ・今まで挑戦できなかったことを挑戦しました。
- ・本当は全て選択したいところですが、学生理解や授業設計など、私が日頃から感じていたことを理論的に理解できました。また、今回の模擬授業や全員でのシラバスの検討など、非常に貴重で有意義な時間となりました。
- ・「シラバスとクラスデザインシートの作成」と迷いましたが、模擬授業の繰り返しを実際に実技を繰り返す意味を強く感じました。これまでの経験上、一度は模擬授業をやるけれど、繰り返し行なった経験はありませんでした。再度行う事で、作り直し、見直す事が出来て、意味がある授業だと感じました。一度だけですと、修正コメント頂いても、理解しただけで実際に修正に至らず、学びが身に付かず終わる事が多いです。
- ・「シラバスとクラスデザインシートの作成」も、私がこういう授業をやりたい！と思い、真剣に作りました。とても楽しかったですし、考えをまとめる事が出来ました。
- ・実際にシラバスとクラスデザインシートを作成することで、授業を行う想定をできたことが有意義でした。また最後にアカデミックキャリアについてお話していただく時間は、今後のモチベーションにつながりました。
- ・模擬授業では自分を俯瞰で見れたことと、他人からの意見はかなり貴重な物であった。また、教員になった時の具体的なイメージができた。
- ・教授法に関する知識の学習がこれからのキャリアで役にたつでしょう。また、模擬授業による問題点の発見や改善、および録画を見た時のショックがとても印象深かったし、貴重な経験だと思います。
- ・教育者のための知識、行動、反省の一連の流れを体験できたため。
- ・普段の授業ではシラバスとクラスデザインとその検討、そして模擬授業をする機会はないので、今回は貴重な機会をいただきました。将来のキャリアにも役に立つと思います。
- ・新時代の大学教員として知っておくべき・理解しておくべきことが集中して抑えることができた上ですぐに実際の講義と類似の環境で実践できたことで、短期間で自分のなかでの定着と活用を試すことができた。さらに異分野の受講生同士でリフレクションとディスカッションできる時間があったことで、成長率を上げることができた実感があった。
- ・客観的に授業をしている自分の動き、言葉遣いなどを知ることができたから。
- ・教育活動をするにあたって有用な知識を学べたから。
- ・他の人から意見や助言を受ける貴重な機会を得られたから。
- ・教育の基礎的な内容(大学変遷、授業設計論、評価)・シラバスとクラスデザインの考え方が学べ、コアな部分を身に着けることができた。そこが自分的に不足していると感じていたので、学べて安心した。今後の自信につながると思う。
- ・また、アカデミックキャリアでは、先生ご自身の経験や採用側の意見が聞けて、とてもリアルでためになった。
- ・知識と理解を踏まえ、実践に向けた構成が実際に模擬授業を準備するときに役に立ったが、実践ではあまり活かせなかったのは、経験不足か、自分の能力不足かという今後の改善点または自分の今後の課題として残っている。3 つまでということで、3 つを選んだが、実際に全て役に立った。
- ・今の大学生がどのような特徴を持っているか、それをわかったうえで教え方や授業の進め方を常に振り返って調整し、自己省察をすることが大事だということ再認識・実践することができました(今までは「自己流で教えればいいんじゃないの」と思っていました)。

の授業で活用したいと思います。

- ・全ての授業が大学教員にとって必要だと思われるため。
- ・学生として、普段授業を受ける際に、授業の内容だけを考えましたが、この講義で、教員として、どのように授業を準備したほうがいいのかはよくわかるようになりました。
- ・実際に知りたかった、学びたかった内容でしたのでとても役に立ちました。
- ・モチベーション構造や教授法に関しては、私は教職を受けた経験がないので新しい知識として学ぶことができました。アカデミックキャリアについてのお話は、教員公募がある際に人事の方がどのようにして採否を決めているのかという生々しい実態を知ることができ、非常に参考になりました。
- ・学生理解・教授法・授業設計論・評価の講義はシラバスとクラスデザインシートの作成および模擬授業をする上で必要な知識を学ぶことができたため役に立ちました。模擬授業はこのプログラムでなければ経験することができない内容でしたし、グループ内で意見交換をして自分の改善点を知ることができたので役に立ちました。
- ・学生理解・教授法・授業設計論・評価の講義はシラバスとクラスデザインシートの作成および模擬授業をするにあたって必要な知識を学ぶことができたので役に立ちました。また、模擬授業はグループ内での意見交換や動画確認をとおして、改善点を知ることができたので役に立ちました。
- ・わずかな1週間での集中授業ですので、やるのがたくさんあって体は少し疲れますが、学習の効果はとても強いと思います。
- ・1日目の内容も色々勉強になりましたが、2日目のルーブリック評価については初めて聞いて、これは将来実際に使えると思います。また、2日目はシラバスとクラスデザインを作成するための基本などを知ることができました。さらに、2日目は色々な人の模擬授業を見ることができ、授業の設定の仕方をより知ることができました。
- ・現在の大学の条件を考慮に入れた上で、自分で授業を組み立てることが、これほど大変だとは思わず、やってみて良かったと思いました。
- ・授業設計に際して、かなり実用的だと思いました。
- ・上記で選んだテーマが今回の学びの中核に位置すること、さらに何度も振り返るポイントだから。
- ・授業の設計を考えたのが初めてであったが、実際に初歩的なところから論理的な評価まで分かりやすく学べた。そして実際にシラバスとクラスデザインシートを作成するだけでなく他の人の評価を聞き自分では気づかない見方が理解できた。最後に授業まで自分で行い、動画で確認した後にもう一度行った授業では悪い点を見直し改善できたと思う。

7. 東北大学 PFFP(大学教員準備プログラム)で、もっとも難しかった授業・たいへんだった授業は何ですか？(3つまでの複数回答可)

質問項目	回答人数
1 日目午前:イントロダクション、大学・高等教育の現在	1 人
1 日目午後:学生理解・教授法・授業設計論・評価	6 人
2 日目午前:評価・ルーブリックの作成	12 人
2 日目午後:シラバスとクラスデザインの作成	20 人
3 日目午前:シラバスとクラスデザインの共有・検討	9 人
3 日目午後:模擬授業①	18 人
4 日目午前:模擬授業②	5 人
4 日目午後:模擬授業のふりかえり・アカデミックキャリア・まとめ	1 人

8. 7 で選んだ理由をお書きください。

- ・準備もですが、複数人の演習による相互理解が大変でした。
- ・かなり時間かかりました。いろいろな工夫が必要だと思っております。
- ・模擬授業の準備時間が短かったです。
- ・模擬授業は自分が気づいていなかったところや改善すべきところを多くご指摘いただき、それに対してどのように応えるのか、非常に考えさせられました。
- ・ルーブリックは単純に作り方が良く分からず、とても難しかったです。どんな課題で作ろうか？とか、課題を立てるところが大切だとの事でしたが、直ぐに思いつきませんでした。また、シラバスとクラスデザインシートの検討も、サラッとした意見、疑問しか出せず、どこがどう重要なのか、まだ十分に把握出来ていないからだと思います。他のメンバーの内容を、もう少しじっくり目を通す時間が欲しいと思いました。前日に頂けた方が良いかもしれませんが。
- ・手探り状態であったため深く考えてシラバスを作成する余裕がなかった。
- ・短期間でかなりの量の知識を消化しようとしても難しかったです。事前学習などがあれば良いかもしれません。
- ・やったことがなく、やるべき道筋に確信を持てなかったため。
- ・経験がないから、少し難しいと思います。
- ・ほとんど手探りの状態で授業教材を作ったので、作成のゴールを自分で立てづらく、そのために難しく感じた。
- ・どんなことを話せばいいか思いつかず時間だけが過ぎたから。
- ・準備にとても時間がかかったから。でも必要な苦勞だったと思います。

- ・シラバス、クラスデザインは、講義設定が難しかった(教養科目を受けたのが何年も前なので…)。
- ・シラバスは、15回は多いと感じた。8回だと構成しやすい。
- ・クラスデザイン、模擬授業準備もあるので8回分だと負担がちょうどよい。
- ・模擬授業の際は、想定していた人数が入る教室を準備した方が良いと思う。Cグループは、30人程度の教室であったため、捉え方が違う気がする。
- ・シラバスとクラスデザインの作成は想像以上に、難しかった。
- ・理論に関わる部分で教授法や授業設計論に覚えなければいけないことが多くて、学生時代のように覚えることが得意な自分ではなくなったので大変だったと感じました。シラバスやクラスデザインは実践に関係するものなので、具体的にどのように授業計画をすればいいのか、授業内容によって異なるだけでなく、授業の進み具合と合わせて調整することも必要で、重要なことですが難しさを感じました。
- ・評価するのが難しいです。シラバスとクラスデザインは想像する以上に難しかったです。
- ・シラバスとクラスデザインの作成はこれまでに全く経験がなかったため。
- ・以前やったことがないので、準備するのが大変でした。
- ・一回ではなく、何回も読み理解する必要がある内容であるため難しいと判断しました。
- ・自分が全く知らなかった内容だったため。
- ・シラバスの作成において、講義で学んだ理論を活用して授業の目的と到達目標を達成するために15回分の授業をどのように構成すれば良いかを考えるのが難しかったです。
- ・授業の目的、到達目標を達成するために15回分の授業をどう構成すれば良いかを考えるのが最も難しかったです。
- ・理論の学習は慣れていますが、実践の方が僕にとって比較的難しいと思います。
- ・ルーブリックの作成はためになるようなことですが、作成する経験がまだなく演習のときに作成してみたら大変さが感じられました。3日目の午前中は同じグループの人とシラバスとクラスデザインシートを検討したのですが、どうアドバイス・コメントしたらいいのか最初はわかりませんでした。やっていく間にだんだんわかるようになりました。また、1回目の模擬授業の準備が少し大変でした。
- ・考慮すべきことをどう取り入れるかで悩んだため。
- ・分野の違う人を振り向かせることはやはりそう容易ではないと感じました。
- ・授業運営の根幹にあるシラバスとクラスデザインの作成をすることが最も負荷が高いことに加え、その能力こそが不足しているものだったから。
- ・ルーブリックを作成するのが初めてであり、どのような点数配分が適切か分からなかった。シラバスとクラスデザインも同じで、初めての作成であったため内容が正確な視点で書けているか分からなかった。授業もどのように伝えるのか分かりにくかった。

9. 費用についてお聞かせください。受講料(9,000円)についてどう思いましたか？

質問項目	回答人数
このプログラムであれば、もっと高くても良い	9人
このプログラムであれば、この金額が適切だ	20人
このプログラムであれば、もっと安くするべきだ	1人

10. プログラムに参加するにあたり、だれが費用を負担しましたか？

	本人の自己負担	本人の研究費	大学負担	指導教員や研究室の負担	費用が生じていない
受講料	90%	3%	7%	0%	0%
交通費	87%	7%	3%	0%	3%
宿泊費	77%	7%	3%	0%	13%
滞在費その他	97%	0%	0%	0%	3%

11. 費用についてご意見がありましたら、お聞かせください(よろしければ受講料の具体的な金額もお聞かせください)。

- ・旅費も含めると総額は計り知れないですが、その価値は十分あったと思います。先生方の負担も含めると、10000円を越えても良いと思います、ありがとうございました。
- ・内容がとても考えられていて、大満足でしたので、もう少し高くても良いにしましたが、これくらいの値段だから受けようと思えたのかもしれません。これくらいの値段ですと、大変ありがたいと思います。
- ・内容的にはもっと高くてもいいと思ったが、大学からの補助などが受けられないものにとっては丁度良い金額だと思う。
- ・はじめは交通費・宿泊費や移動の時間が必要になることに多少迷いがありましたが、この受講料ならその分新たにアルバイトを増やしても行こうという気持ちになりました。プログラム内容と自身のキャリアになることを考えると、高くない費用だと考えます。
- ・遠方からの参加だと交通費が高額になるので、所属大学で開催できない現状であるならやはり負担してほしいというのが本音。ただ、派遣した分の成果を大学に還元せよと言われたらちょっと不安ではある。
- ・参加費は、9000円は有難い金額であった。1万前後だと参加しやすい。
- ・プログラムだけなら、受講料を9000円より高くてもよいと思う。しかし、東北大学(仙台)までの交通費、宿泊費、滞在費を考えたら、受講料が高ければ、プログラムがよいとしても躊躇するかもしれない。

- ・東北大学の院生なら何か割引があれば助かります。
- ・授業料、ホテル代、新幹線代、食事代など全部で 5-6 万円になったと思います。
- ・高等教育に関する重要なプログラムに参加できたので費用についてそれほど気にしておりません。ただの旅行ではなく、知識を身に付けてさらに旅行感覚で勉強ができたので満足しております。高等教育に関する関心がさらに高まりましたのでこれからも頑張っていきます。
- ・集中して大学教員になるためのスキルを学べる貴重な機会であり、学生の懐事情を考慮していただいた適切な受講料だと思います。
- ・大学教員になるための必要なスキルを学ぶことができる貴重なプログラムでありながら学生の懐事情を考慮していただいた適切な受講料だと思います。
- ・先生方のご負担も大きいと思いますが、研修とともに色々な分野・日本各地の大学の方との出会いがあり、採用時の授業経験として認められ、ハードカバーの証書もデジタルバッジもいただけて、9000 円以上の価値がありました。
- ・プログラム受講料は妥当で、1 万円でもよい。
- ・また、東京から仙台へ向かう場合、対面プログラムの 1 日目が昼(12 時頃)から開始であれば前泊が確実に不要となるので費用としては軽減されると思った。(シラバス作成とクラスデザインシートに費やす体力と時間が相当負荷が高かったので、私は前泊して一日目に備えました。)
- ・現在の金額が良いと思います。あまり高いと学生が参加しにくくなると思う。

12. このプログラムをどのように知りましたか？(いくつでもお選びください)

質問項目	回答人数
自分が所属している大学からの連絡・掲示	29 人
ツイッター等の SNS	0 人
自分が個人で登録している大学イベント関係のメーリングリスト	0 人
その他	1 人

13. 12で「その他」を回答された方は、よろしければどのように知られたかを教えてください。

- ・指導教員からの情報提供。

14. プログラムの運営面も含めて、その他ご自由にご意見をお聞かせください。

- ・戸村先生をはじめ、先生方に厚く御礼申し上げます。インターネット環境について即時にご対応いただくなど、授業設計と環境設備に並ならぬご尽力をいただいたことと思います。ありがとうございました。
- ・今回のプログラムは非常に有意義な1週間となりました。先生も優しく指導いただき、とてもありがたかったです。今回は貴重な時間を設けていただき、心から感謝を申し上げます。
- ・遠くから飛行機で来られた方もいてびっくりしました。私だったら、そんなに遠かったら来たらどうかと考えました。そう考えると、一泊2日よりもう一泊分授業をしても良い気もしてしまいました。
- ・ちょうど良い人数のグループ分けをして頂いて、メンバーとも打ち解けて話が出来て、とても良かったです。分野の異なる方と知り合う事は大好きですし、実は大切な事だと思っています。
- ・ザッと書きましたので、十分日考えて書いているか分かりませんが、何か思いつきましたらメールを差し上げます。よろしくお願い致します。
- ・留学生もふくめて丁寧なフォローアップをありがとうございました。もし今後、障がいのある方が参加された時の配慮なども運営面で考慮していただけるとより良くなると思いました。
- ・戸村先生の教え方そのものがお手本のように大変勉強になりました。ありがとうございました。
- ・1 日目の模擬授業のときに、A グループの司会者の担当が個人個人にその場でフィードバックしてくれましたが、B グループでは司会者によるフィードバックがなかったです。初めての模擬授業にかなり大事なことで、少し残念でした。
- ・先生方、スタッフ方、今までありがとうございました。
- ・とても有意義なプログラムと思います。この後後輩や知人に勧めます。
- ・普段関わることがなかなかない、異分野で同じ立場の学生の方々とディスカッションや交流ができることも、このプログラムの魅力だとやはり感じました。コロナが落ち着いたら、プログラム外で交流会の時間などがあるとより魅力的になると思います。
- ・別のグループの参加者とも交流できる機会が欲しかった。
- ・自分の大学には大学教員を養成するプログラムがなかったので、東北大学以外の学生にも門戸を広げていただくととてもありがたかったです。
- ・他分野の研究者の方々とせっかく知り合えたので、また別の機会で学際的な取り組みがいつしよにできたらいいのになあと感じました。
- ・コロナ禍で遠隔授業になった際に、TA でサポートに入ったことがあるが、Google Classroom を活用していた教養科目の先生がいなかったの、こんなに遠隔でもディスカッションができ、文字にして共有できるのかとすごく参考になった。
- ・資料はもう少し早めに送っていただけると印刷の準備がしやすい。
- ・留学生が半数近く参加者としていたのに驚いた。日本人はあまり興味がない…？留学生を受け入れてくれる場所があまりない…？ただ、日本の大学の現状が見えた気がして、自分の狭い分野だけに留まっていたら見えない現状だった。視野を広げていないといけないと感

じた。

- ・時間的に余裕がない中ですが…グループに 1 人運営側の先生に入ってもらい、大学教員になるってこういうこと、授業で工夫していること等フリーディスカッションの時間があると良いと思う。
- ・設定で、中間の学力の学生さんを対象にすることが多かったが、この学力の差に対応するにはどうしたら良いか(逆に反対も含めて。偏差値の中堅から上位に移動した時とか)も少しでも話があると良い。興味深い。(上位の大学から異動してきて、「うちでこんなこと求められてもね」などの発言も聞く)
- ・私が参加していたグループは、非常にコミュニケーションが取りやすく、意見を言い合っても嫌な感じがしなく有難かった。だが、違うグループでは意見を言い合える感じがしない、怖いと話している方もいたので、集まった時に何かのディスカッションをして、雰囲気を作る人をグループに 1 人入れる等の工夫をしても良いのかもしれない。運営側はととても大変ですが…有意義な時間になるために。
- ・可能であれば、参加していた方と連絡を取りたいと思った時につながれるようにしてほしい。
- ・すごく充実した 1 週間でした。大学教員でやっていこうという覚悟ができました。良い結果をお知らせできるよう頑張ります。数年後、同窓会とかあったら面白いなと思います。大変お世話になりました。ありがとうございました。
- ・不便なことなく、すごく心地よく勉強に集中できました。ありがとうございました。
- ・4 日間大変お世話になりました。控室のご用意、模擬授業のためのいろいろな設備を整えてくださり、ありがとうございました。個人的にはグループメンバーが丸い形で囲むようにお話をさせていただければ、メンバーの発言を聴こえやすくなるのではないかと思います(コロナ渦でそうはいかないのは理解していますが、ディスカッションの時に遠くにいるメンバーの話がはっきり聴こえなかったの。)
- ・もっと他の受講者と交流する時間があればいいと思います。
- ・大勢の学生のグループ割り当てが難しいと思いますが、1回目の模擬授業を終えた後、2回目の模擬授業を他のグループのを聞きたかったです。
- ・色々な知識を短期間で身に付けることができ嬉しく思います。
- ・今後どうぞよろしくお願い致します。
- ・プログラムの全ての課題が大学教員を目指すにあたって、とても有意義な内容でした。特にシラバス・クラスデザインシートの作成、模擬授業はこのプログラムでなければ経験できませんでした。グループでの意見交換、動画確認をとおして、自分の改善点を知ることができて良かったです。また、様々な分野や所属の方々と一緒にプログラムに参加でき、視野を広げることができました。
- ・大学教員になるための必要なスキルを学ぶことができたとても有意義なプログラムでした。特にシラバスとクラスデザインシートの検討、模擬授業では先生や様々な分野・所属の方々と意見交換によって自分の改善点を知ることができました。今後、プログラムで学んだことを活かしていきたいと思います。ありがとうございました。
- ・東北大学 PFFP の運営におかげで、とても意義がある 1 週間の集中授業でした。
- ・3 日目のシラバスとクラスデザインの検討についてですが、検討させる時間が少し短かったと感じました。私のグループは 6 人でしたが、もし 3 人・3 人で一緒に検討させたら、検討の時間も増えるので、この方法でやったらどうかと思いました。
- ・また、模擬授業についてですが、その際に初めて会った人もいたので、いきなり模擬授業を始めるとよく理解できないこともあったので、まずその人はクラスデザインのどこをやるかを示してもらってから始めてもらったらいいなと思いました。意見は以上です。色々準備していただいどうもありがとうございました。
- ・B 班の模擬授業の場合、一日目には教員がついていなかったの学生同士のチェックのみだったが、二日目には野地先生が一人ひとりにコメントをしてくれたのが良かった。教員の目からみた印象や助言は受講者にとってより励みになると感じた。その意味で一日目も教員がチェックしてくれるとより満足度が上がるかもしれない。
- ・とくに後半二日間の模擬授業を通じて醸成された熱量を、プログラム後に飲み会などで？学生同士が語り合うような場があると研究者としての横のつながりも生じてさらに満足度が上がるだろうと感じた。授業を聞いたり、他の班の方の模擬授業動画を見ながら、普段の研究内容についてより深くと聞いてみたいと思うことがあった。
- ・とても分かりやすくてよかった。

(2) 新任教員プログラム(NFP)

1. 「東北大学 NFP(新任教員プログラム)」全体について(N=8)

	とても良かった	良かった	あまり良くなかった	全く良くなかった
開催時期	50%	50%	0%	0%
1 テーマあたりの講義動画の時間	100%	0%	0%	0%
課題の量	75%	25%	0%	0%
授業全体	75%	25%	0%	0%
わからないことがあった時の対応	63%	25%	0%	13%

2. 授業について

	とても良かった	良かった	あまり 良くなかった	全く 良くなかった
学習目標が明確に設定されていた	88%	13%	0%	0%
授業の内容はよく整理、計画されていた	63%	38%	0%	0%
コースの学習量は適切だった	100%	0%	0%	0%
実際に授業を行う時に役立つと思う	100%	0%	0%	0%
知り合いの教員にも勧めたいプログラムだった	75%	25%	0%	0%

3. 2で「あまり良くなかった」「全く良くなかった」と回答した方は、その理由をおかきください。

回答なし

4. 「東北大学 NFP(新任教員プログラム)」で、もっとも役に立った授業は何ですか？(2つまでの複数回答可)

質問項目	回答人数
ガイダンス/自己紹介	0人
大学/教員	1人
教育活動/評価	1人
学生	2人
科目設計	2人
授業設計/実践	4人
同僚授業参観/インタビュー	1人
授業動画作成	1人
授業動画相互コメント	4人

5. 4 で選んだ理由をお書きください。

- ・自分の授業に対して客観的かつ指導的にコメントしてもらえる機会はないため。
- ・授業の対象である学生のことを知るための良い機会となった。また、授業設計に関してはたくさんの参考となる資料を共有していただき、有意義であった。
- ・いわゆる教育学の講義で全く学んでこなかったことを学ぶことができたことに加え、他の先生方からの意見交換は、とても貴重で勉強になりました。
- ・特に学修したい内容であった。
- ・いずれも役立つ授業ばかりでしたが、しいて2つ選ぶとすると、大学/教員、と同僚授業参観/インタビュー、です。前者は、特に、某大学のN先生のケースを題材にした演習が、大学教育とは何かを考えさせられる貴重な演習機会となりました。また、後者は、以前からずっと自分自身でもやりたいと思っていたのですがなかなかできずにいたところ、今回の機会をきっかけに実施できました。やはり経験豊富な先輩教員の授業を実際に見ると学べるが多かったです。ちなみに、科目設計で学んだことは早速次の Semester のシラバス作成の際に活かしています。
- ・「授業動画相互コメント」は、本学では、自分の授業を見もらう機会がなく、これでいいのかどうか分らずの1年間だったので、小さなことでも「いい」「もっとこうしたらいい」というコメントをいただけたことは、とても参考になった。それ以外の授業内容はいずれも参考になったので1つ選ぶのに迷ったが、邑本先生の話が面白かったので選んだ。
- ・自分で行ったことに対して助言をもらえるため。
- ・一番知りたい内容であり、授業で活かせると感じたからです。2つには入れられませんが、大学/教員も、初めて知った内容であり、国立大学と私立大学の違い等に援用して考えられてとても学ぶが深かったです。

6. 「東北大学 NFP(新任教員プログラム)」で、もっとも難しかった授業は何ですか？(2つまでの複数回答可)

質問項目	回答人数
ガイダンス/自己紹介	0人
大学/教員	1人
教育活動/評価	2人
学生	2人
科目設計	0人

授業設計／実践	0人
同僚授業参観／インタビュー	3人
授業動画作成	3人
授業動画相互コメント	0人

7.6 で選んだ理由をお書きください。

- ・どのような内容になるのか、何のためにこの内容を講義するのか、ということが、受講後は理解できたが、受講前は理解できなかったため。英語の動画などを使用したため。
- ・単純に個人的にインタビュー慣れしていないため。
- ・評価や学生対応の仕方に正解がないのは重々承知しておりますが、評価の妥当性や適切な学生対応は、学んでもなかなかうまくいかないこともあり、難しく感じております。当然考え方を学んだ上での試行錯誤が重要ですので、自分なりに昇華できるよう、探究を続けたいと思います。
- ・わかりやすく授業を15分で組み立てるのが難しかった。
- ・限られた時間の中で講義の一部をきりとして投稿することになるので、授業の全体像を見ていただく方に伝えるのが難しかった。
- ・いずれの授業も、丁寧なガイダンスの上、内容も具体的で分かりやすかった。
- ・授業観察／インタビューを受け入れてくれる同僚を見つけるのが難しかったからです。けれども、ここがあったおかげで、学科の雰囲気を変えて知ることができましたし、非常勤の先生ではありませんでしたが、授業参観／インタビューから学ぶことはたくさんありました。6で選んだものは、あえてえらぶと該当する、という回答です。

8. その他、授業について、改善点、感想など何でもご自由にご意見をお聞かせください。

- ・一度もライブでの交流が無かったので、一体感を感じる事が出来なかったし、質問する機会もなかった。最初だけでも、対面で行っても良かったかもしれない。ほとんどの講義が、全く関係のない他の人が作った講義動画の解説で終わっているのが残念だった。講義を行った先生の服装があまりにカジュアルで、会話もカジュアルさが目立ち、個性としてはいいのかも知れないが、講義内容も含めて講義を真摯に行っているとは思えなかった。講義をやらされてやっているような印象を受けた。もう少し真面目に取り組んで欲しかった。独自のシステムを使って講義を進めたが、説明が一度もなかった(?)ので、システムがとても使いにくかったし、連絡方法も分かりにくかった。多くの受講者は実践的なノウハウに興味があると思うので、もう少しそのような情報を増やしてもいいと思った。という点が改善点として気付きましたが、無料(他ではかなりの大金を払う必要があります)かつオンラインで行われた講義として、とても貴重かつ便利であり、かなり勉強になりました。大変感謝しております。ありがとうございます。似たようなコースがありましたら、また受講したいです。
- ・とても勉強になったと感じるプログラムでした。一点、オンラインの弱点かもしれませんが、受講メンバー間の交流がオンデマンドのみであったのが残念でした。日程の調整が難しいと思われそうですが、リアルタイムのオンラインでディスカッションを行うなど交流を持つことができれば良かったと感じました。戸村先生、山内先生、塚部様には特にお世話になったプログラムでした。ありがとうございます。
- ・無料なのは考えられないほどの貴重な授業を受けさせていただき、誠にありがとうございました。このプログラムで学んだことが早速学生対応や授業展開に活かされており、とても助けられております。しかし、せっかく様々な大学等に勤務されている先生方と意見交換できる機会でしたが、最後の授業動画相互コメントで少しやりとりをするぐらいで交流がほとんど図れなかったのが残念でした。皆さんお忙しい中で時間を合わせるのには現実的ではないのですが、何か直接 Zoom でも意見交換する機会があったら更によかったと思います。
- ・先生方の都合上、リアルタイムでの講義は難しいとは思いますが、一度で構わないのでリアルタイムに交流できる授業があると良かったです。大変有意義な授業に参加させていただき、本授業を企画・実施くださったみなさまに心から御礼申し上げます。非常によく構成が練られていて、無理なく段階的に順を追って学ぶことができました。改善点をいいていいますと、講師の先生方と一緒に学んでいる先生方とどこかで1度、オンラインでもよいのでライブで顔を合わせて自己紹介や意見交換をする場所があればさらに嬉しかったです。いずれにしても、今回教えていただいたことを今後の講義の改善にぜひいかし、よい学びを実現していきたいと思っております。どうもありがとうございました。
- ・非同期型の研修として、内容はもちろん、運営方法や使用したツール等についても参考になった。各授業のコメントについては、他の方のコメントも見られるものの、なかなかお互いのコメントを絡めて議論するということまでできず、書きっぱなしになってしまった。お互いによく分からない関係でコメントのやり取りをするのは難しいと感じた。その点、5でも書いたが、授業動画相互のコメントは、自分の授業に対して意見をもらえるという点で、僅かでもやり取りをすることができてやりがいを感じた。異なる大学に所属する教員どうしてもこういう研修が成り立つのであれば、同じ大学に所属する教員で研修を実施すれば、普段のコミュニケーションの活性化にもつながると考え、紹介していただいた動画をはじめ、こういう形での研修実施を、機会があれば本学でもやってみたいと思った。先生方、スタッフの方々におかれましては、貴重な学びの場を提供いただき、また、個別のスケジュール等にもご対応いただき、誠にありがとうございました。今回学んだことを、さっそく4月から生かしていきます。
- ・ありがとうございました。充実した内容で、教育初心者には大変勉強になりました。
- ・半年間大変お世話になり、ありがとうございます。昨年、職場でいろんなことがあり、授業が嫌になっていた時期ではありましたが、NFPの最初の戸村先生の講義を伺いながら、「授業って面白い」「授業が好き」という感覚を思い出せたのが、とても印象に残っております。どの講義・演習も、非常に刺激的であり、これから、授業で活かしていきたいです。オンデマンドで直接、話す機会はなかったにもかかわらず、それぞれの先生方とのつながりも感じたり、オンライン授業で使うツールの選択肢も多く知ることができ、山内先生のコー

ス設計に対しても、感謝の気持ちが尽きません。学外、新任教員でないにもかかわらず、参加させていただき、ありがとうございます。吸収しきれていない内容がたくさんあるので、また、何年か経ったら、再度、受講したいとも思える内容でした。可能でしたら、再受講の機会もいただけますと幸いです。NFPが少しでも多くの先生方に届くことを祈念申し上げます。

4.7 産学連携教育イノベーター育成プログラム 2022年度 受講者・修了者

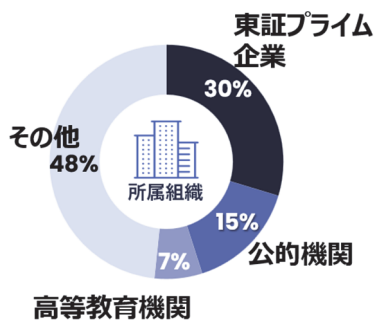
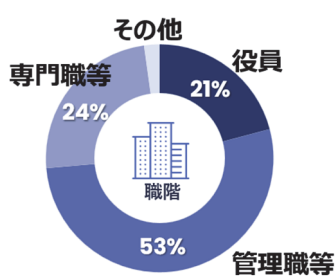
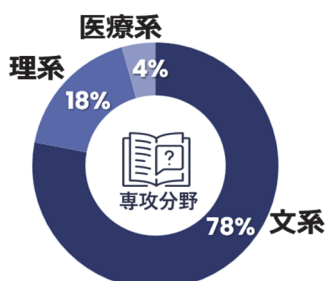
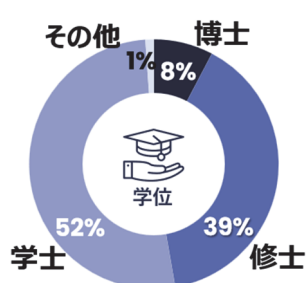
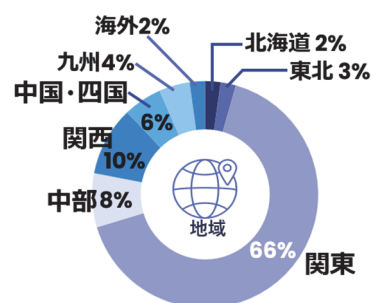
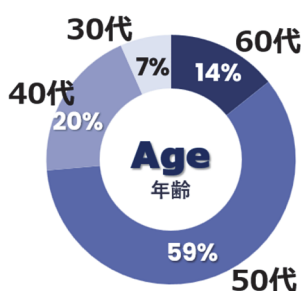
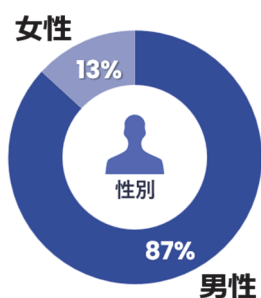
(1)受講者・修了者数

受講期間:

コース	受講者	修了者
産学連携リベラルアーツ育成コース(LA)東北大学提供	35	33
インストラクショナルデザイン指導力育成コース(ID)熊本大学提供	18	19
アントレプレナーシップ教育力育成コース(EP)大阪公立大学提供	16	16
リーダーシップ開発力育成コース(LD)立教大学提供	22	22
計	91	90

※修了者には受講期間延長者を含む

(2)受講者属性(N=91)



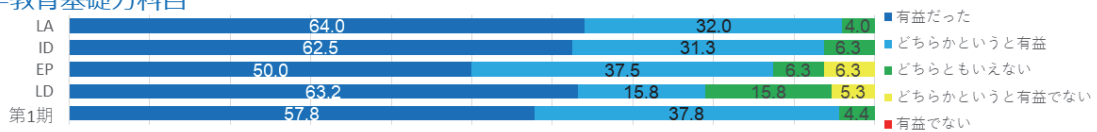
(3)2021 年度 産学連携教育イノベーター育成プログラム 受講者アンケート(修了時)回答者数

回答者数:

コース名	修了者数	回答者数	%
LA コース	29	25	86.2%
ID コース	21	16	76.2%
EP コース	22	16	72.7%
LD コース	25	19	76.0%
合計	97	76	78.4%

①-1「学びと社会をつなぎ学生の大学教育への動機づけを高め、社会人をリカレント教育へ引き付ける教育者を育成する」というプログラムの目的に対して、それぞれの科目はどの程度有益でしたか (N=76)

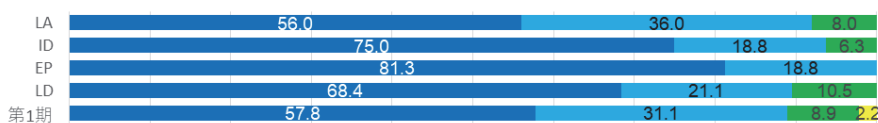
大学教育基礎力科目



汎用的教育実践力科目



専門領域別科目



教育イノベーター実践演習科目

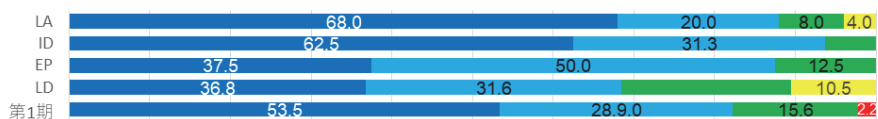


①-2「実務経験に基づいた実践知と、これに関連する理論・方法論など普遍的な学術知とをブリッジし、両者の対話・循環による相乗効果を目指す先導者を育成する」というプログラムの目的に対して、それぞれの科目はどの程度有益でしたか (N=76)

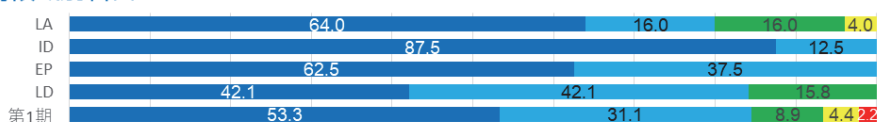
大学教育基礎力科目



汎用的教育実践力科目



専門領域別科目



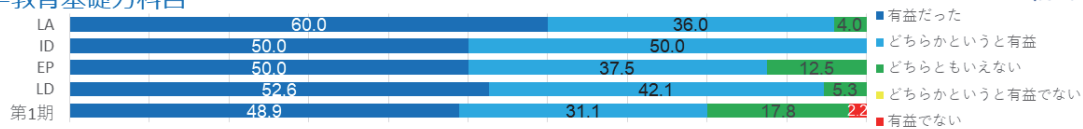
教育イノベーター実践演習科目



①-3「学生・受講者が学ぶことに焦点を置いて学習活動を効果的に促進し、学修成果の獲得・向上を実現する教育をデザインし実践できる変革者を育成する」というプログラムの目的に対して、それぞれの科目はどの程度有益でしたか

大学教育基礎力科目

(N=76)



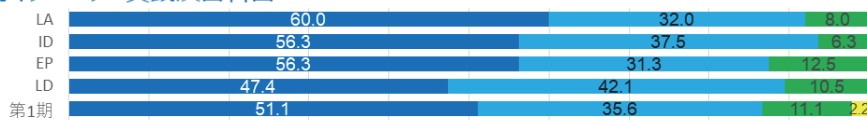
汎用的教育実践力科目



専門領域別科目



教育イノベーター実践演習科目



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)

大学教育イノベーション人材開発拠点 事業報告書 2022

Joint Educational Development Center

Innovation in Learning and Teaching at University Annual Report 2022

2023年7月発行

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 〒980-8576 宮城県仙台市青葉区川内 41

TEL 022-795-4471 Email: cpd_office@grp.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

