

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5年度 事業報告書

Project Report 2023



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	2023 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	2023 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	大学経営基礎講座.....	10
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).....	18
2.3.6	PDPonline(専門性開発プログラム動画配信サイト).....	19
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.....	20
3	メンバー.....	22
3.1	大学教育支援センター教員・支援スタッフ等.....	22
3.2	大学教育支援センター 共同利用運営委員会委員.....	22
4	資料.....	23
4.1	PD(専門性開発)分野一覧.....	23
4.2	PD セミナー分野別一覧.....	24
4.3	PD セミナー参加者アンケート結果.....	25
4.4	PDPonline (専門性開発プログラム動画配信サイト)一覧.....	36
4.5	プログラム修了者数(2010~2023 年度).....	39
4.6	プレ FD(PFFP・NFP)アンケート.....	40
4.7	大学経営基礎講座アンケート.....	49
4.8	産学連携教育イノベーター育成プログラム 2023 年度 受講者・修了者.....	60

1 2023 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。

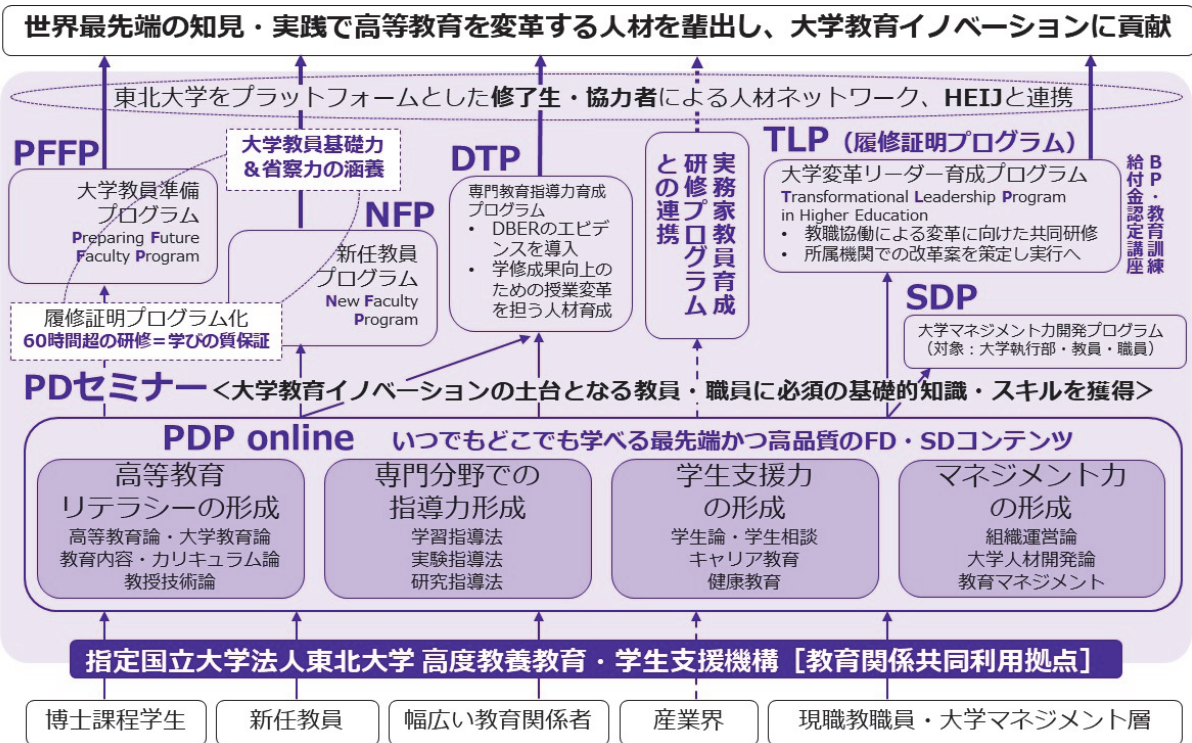
大学教育支援センター(Center for Professional Development: CPD)は、こうした教育関係共同利用拠点としての役割を果たすために高度教養教育・学生支援機構内に設置された業務センターである。CPD では、当機構における先進的な取組と成果を学内外に発信することで、日本の高等教育の質向上に寄与するインターフェースの役割も担っている。

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				
第3期の共通目標	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
	TLP	DTP	NFP&PFFP	SDP
	<p>時代の求める大学教育イノベーション人材開発拠点へ</p> <p>↑</p> <p>各プログラムにおいてオンライン化を推進</p> <p>↑</p> <p>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</p>	<p>【取組の成果】</p> <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 <p>【今後の取組】</p> <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 	<p>【取組の成果】</p> <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 <p>【今後の取組】</p> <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 	<p>【取組の成果】</p> <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 <p>【今後の取組】</p> <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 <p>産学連携教育イノベーター育成プログラムとの連携</p>
教職員必須の基礎的・共通的内容				
PDセミナー・PDP online				
<p>【取組の成果】</p> <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 		<p>【今後の取組】</p> <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 2023 年度拠点事業の報告

2.1 主な取組

2023 年度は「大学教育イノベーション人材開発拠点」の 3 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。
- 大学教員の教授力向上の支援に努めた。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)」を実施した。加えてすでに大学教授職の身分にあるものの、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)」の後継プログラムとして、履修証明プログラム「大学経営基礎講座」を開講した。
- 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、DBER(Discipline-Based Education Research :DBER)を活用したTF(ティーチング・フェロー)研修を実施した。さらに、研究室内教育へフォーカスする重要性から、今年度から「理系 PI をめざすための準備プログラム」を開講した。今後は文系も含めた研究室主宰者を志望する人を対象としたプログラムに発展させる予定である。
- 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)において、「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各大学や文部科学省から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(41 都道府県)の多様な大学等(288 機関)から延べ 588 名の参加があった。参加者の満足度も 3.3(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大学教員準備プログラム(PFFP)及び新任教員プログラム(NFP)を実施した。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を実施し、応募者 38 名、受講者 31 名のうち 30 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を実施し、応募者 12 名、受講者 12 名のうち 6 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)」の後継プログラムとして、履修証明プログラム「大学経営基礎講座」を開講した。応募者 38 名、受講者 27 名のうち 27 名全員が修了した。

- 5 「大学マネジメント力開発プログラム(SDP)」において、2023 年度は「大学職員の初期キャリア支援の試み-2023 年度大学経営基礎講座の開講-」というテーマでセミナーを実施した。22 都道府県、計 60 機関から 80 名が参加した。
- 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プログラム開発を行った。その一つとして 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 17 名の参加を得た。また、2023 年度 11 月から理系研究室主宰者(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」を開講している。プログラムの企画開発において、各方面の識者へのヒアリング(座談会)を 2022 年 10 月から 2023 年 8 月までに9回実施し、のべ 58 名の参加を得た。「理系 PI をめざすための準備プログラム」には、東北大学 18 部局から 39 名、他大学から 3 名、計 42 名の参加を得ている。
- 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 4 期を実施し、106 名が修了した。また、修了者のうち実務家教員として活躍している人数は 44 名となった。

2.3 プログラムの開発・実施

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

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を対象に、他方で 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実施するプログラムとなっている。CPD では、プレFD プログラムを 2010 年度から実施していたが、2021 年度からは従前のプログラムを大きく変更して実施している。2022 年度からは、対象者別に以下のような区分で実施している。

- ・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」を開講
- ・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
- ・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

以下では上記のうち、教育関係共同利用拠点事業の一貫として実施している PFFP と NFP 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事業の一つとして、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を対象にプレFD プログラムを実施するものである。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。これを受けて2022年度からは、同形式で全国の博士後期課程学生を対象に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ている。

2023 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	2023 年11月1日(水)～12 月 11 日(月)
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及び対面授業に参加できる者。
募集人数	20 名程度
修了認定	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 1/25-26 はオンライン、2/1-2 は対面(東北大学川内北キャンパス)で実施 1/27-31 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)
講師	戸村 理 (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副センター長、准教授)

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
2024年 1月25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
1月26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・「授業」のあり方の再考
1月27-31日	—	自学自習日及び移動日
2月1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・懇親会
2月2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を目指すにあたって

② 参加者数

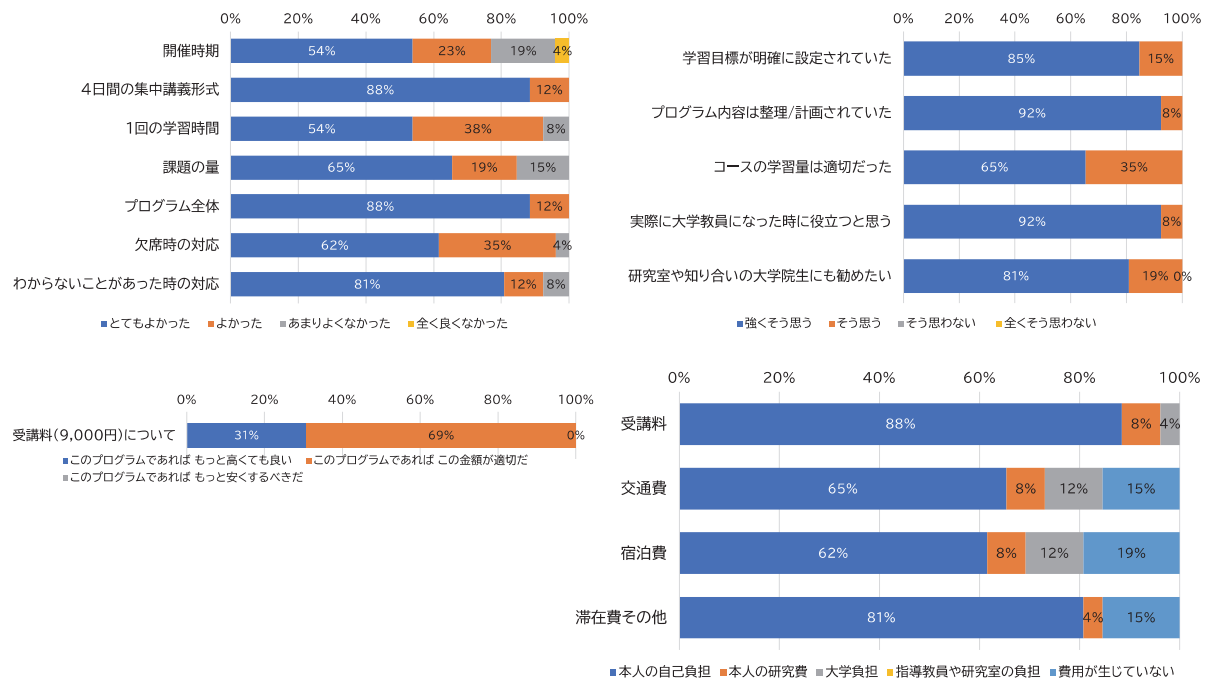
PFFP 修了者の所属地区と大学

地区	国立大学在籍者	公立大学在籍者	地区	国立大学在籍者	公立大学在籍者
北海道	0	0	東海・北陸	0	0
東北	13	0	近畿	0	3
東京	0	10	中国・四国	0	0
関東・甲信越	1	0	九州	1	2
			合計	15	15

日本全国の国公立大学から 38 名の応募があり、31 名が参加。修了者は 30 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

(左上:プログラム全体/右上:プログラム内容/左下:費用/右下:費用負担)

(2) 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事業の一つとして、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。2023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	2023年7月25日(火)～8月21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	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	2023年9月～2024年1月 オンデマンドで実施
受講料	無料
講師	山内 保典 (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副センター長、准教授)

新任教員プログラム(NFP)のスケジュールと内容

日程	タイトル	知る	繋がる	試す	授業概要(課題締切)
9/4(月)	リアルタイム(任意)	○	○		1. ガイダンス 2. 自己紹介
9月	ガイダンス	○			
9月	大学/教員	○			1. 講義動画視聴 2. 確認テスト(24/1/14ㄨ切)
9月	教育/評価	○			
9月	学生	○			
10/2(月)	リアルタイム(任意)		○		1. 質疑応答 2. 授業参観のススメ
10月	科目設計	○		○	1. 講義動画視聴 2. 確認テスト(24/1/14ㄨ切) 3. シラバス提出(23/12/4ㄨ切)
10月	授業設計/実践	○		○	
10月	授業参観(任意)		○		
10月	インタビュー(任意)		○		
11/6(月)	リアルタイム(任意)		○		1. 質疑応答 2. 動画作成相談会

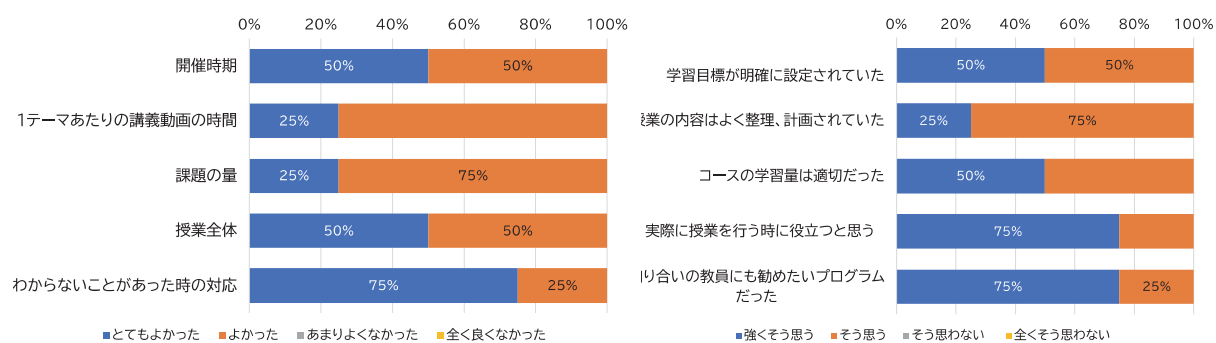
11月	授業動画作成 Tips	○		○	1. 講義動画視聴(公開は10月)
11月	授業動画作成			○	1. 授業動画(15分程度)提出 (23/12/4〆切)
12/4(月)	リアルタイム(任意)		○		1. 質疑応答 2. 相互コメントのお願い
12月	相互コメント		○	○	1. 授業動画に対して相互コメント (24/1/14〆切)
1/15(月)	リアルタイム(任意)		○		1. 質疑応答 2. 振り返り

② 参加者数

日本全国の国公立大学から12名の応募があり、12名が参加。修了者は6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:プログラム全体/右:プログラム内容)

2.3.2 大学経営基礎講座

Basic Program of University Management

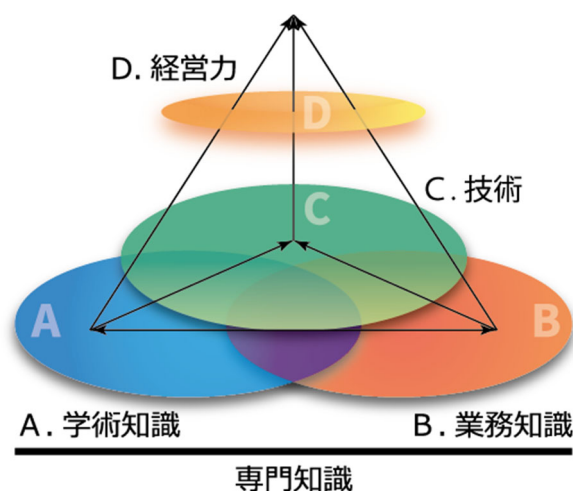
① 実施内容

大学マネジメントの高度化・複雑化を支える大学経営人材の育成が求められるなかにあつて、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では、2011 年度から大学教職員の能力開発を目的とする履修証明プログラムを実施してきた。2023 年度からは従前のプログラムの経験・資産を継承しつつ、コロナ禍後の新しい時代を見据えて、プログラム内容・受講期間・受講形態を一新した大学経営基礎講座を開講した。

大学経営基礎講座の目的は、「大学経営において大学教職員に求められる基礎的・共通的な専門知識・技術を大学リテラシーと定義し、それをトピック別の講義(オンデマンド)と演習(オンライン)とによって身につけることで、これからの大学教職員に必要な経営力の醸成を促し、大学教職員としての中長期キャリア形成に資すること」とした。

大学経営基礎講座の教育課程は、必修科目と自由科目とで設計し、必修科目は全部で4つのトピック(科目)で構成し、それぞれ講義(オンデマンド)と演習(オンライン)がセットとなっている。4つのトピックは「大学教育論」、「大学事務組織・法令論」、「大学財務論」、「大学マネジメント論」である。自由科目は「大学経営人材開発論」であり、毎回異なる中堅以上の大学教職員をゲスト講師に、受講者とディスカッションを行うことで、中長期のキャリアを展望する機会とした。

その他、大学経営基礎講座の概要は、以下のとおりである。



大学経営基礎講座の概念図

大学経営基礎講座の概要

応募期間	2023年6月1日(水)～7月5日(水)
応募者資格	高等学校を卒業し、下記①～④のいずれかを満たす方。国籍は問わないが、日本語での参加に支障のない方。 ①大学その他高等教育機関の教職員(初期キャリア段階(概ね入職から7年までの方)を想定しているがこの限りではない) ②大学・高等教育の政策・行政にかかわる中央政府・地方政府及び関係機関の職員 ③大学団体の職員 ④その他、大学・高等教育に関心があり、将来、大学やその関係機関で職に就く意欲のある方
募集人数	24名程度
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)
総学習時間	68時間(必修科目60時間 自由科目8時間)

修了認定	所定の要件をクリアした受講者には履修証明書を交付 別途、東北大学オープンバッジも交付
実施期間等	2023年9月～12月(4ヶ月間)
受講料	80,000円
プログラム統括	戸村 理 (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副センター長、准教授)

必修科目の詳細

トピックⅠ 大学教育論

講師	戸村 理(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副センター長、准教授)
期間	動画視聴推奨期間 2023年9月1日～9月22日 演習回① 2023年9月23日 演習回② 2023年9月30日
概要	大学教育を歴史・制度・文化の観点から考察し、大学という経営体の構造と機能を理解する。詳細には、大学における教育活動の歴史的な理解、戦後日本における大学の量的発展と質の変容に関する理解、大学構成員(とくに教員)の特徴を理解する。

トピックⅡ 大学事務組織・法令論

講師	木村 弘志(一橋大学 職員) 長山 琢磨(学校法人東北学院 職員)
期間	動画視聴推奨期間 2023年10月1日～10月20日 演習回① 2023年10月21日 演習回② 2023年10月28日
概要	大学が教育研究の質を保証し、社会的信頼を獲得するうえでは、法令に基づき大学を運営することが不可欠である。本トピックでは、大学関係法令・設置基準と関連業務を題材として、法令・設置基準にかかる業務知識を獲得する。併せて、大学の業務を法令に基づき遂行する大学事務職員・大学事務組織について、その業務内容や特徴などを理解する。

トピックⅢ 大学財務論

講師	篠田 隆行(金沢大学 先端科学・社会共創推進機構 准教授)
期間	動画視聴推奨期間 2023年11月1日～11月17日 演習回① 2023年11月18日 演習回② 2023年11月25日
概要	大学という組織は国公立の区分に関係なく、長期的に存続することを前提として形成されている。存続を担保するためには財務的な安定度が重要となるが、18歳人口の減少等の様々な外的要因も含め、大学の経営環境は厳しい状況にある。本トピックでは、大学という組織に属する構成員として大学財務を正しく理解する知識を獲得し、業務遂行における手法等を理解する。

トピックⅣ 大学マネジメント論

講師	荒木 利雄(福山大学 経済学部 教授) 塩田 邦成(大阪電気通信大学 学長)
期間	動画視聴推奨期間 2023年12月1日～12月15日 演習回① 2023年12月16日 演習回② 2023年12月23日

概要 大学組織全般の経営学的解釈を行うことで大学構成員の行動特性を理解します。その上で現在及び今後の大学に求められる組織マネジメントや人材育成の方向性を学びます。

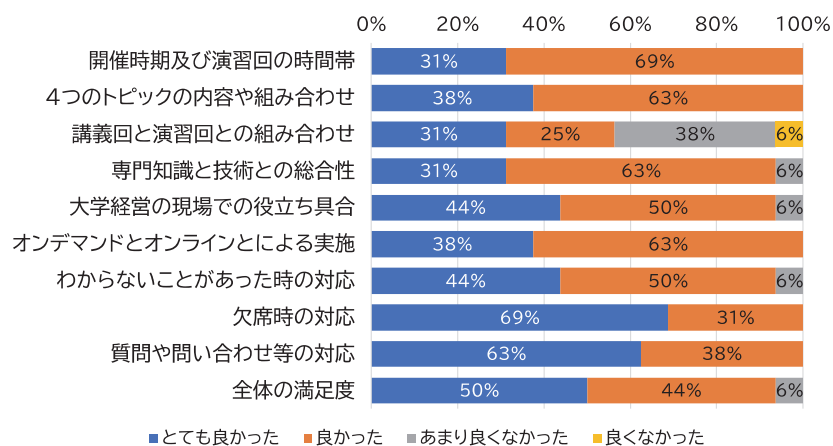
② 参加者数

日本全国から 38 名の応募があり、27 名が参加して全員が修了した。受講生については以下のとおり。

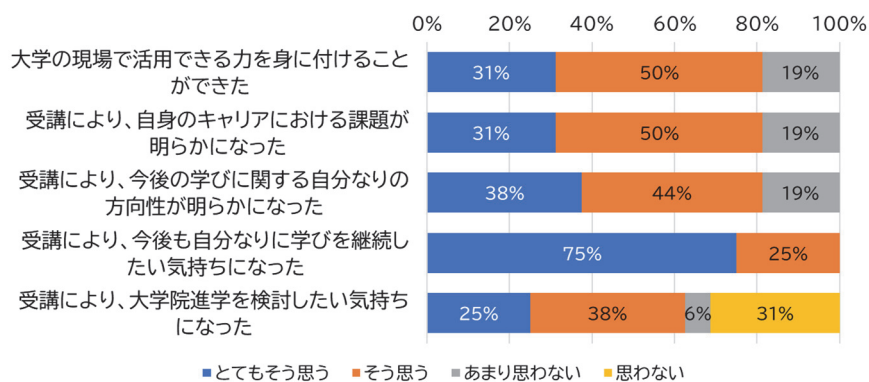
・国立大学	教員・研究員:3名	職員:6名
・私立大学	教員:1名	職員:16名
・その他	1名	

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。



大学経営基礎講座の受講者評価:講座全体



大学経営基礎講座の受講者評価:講座受講のインパクト

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

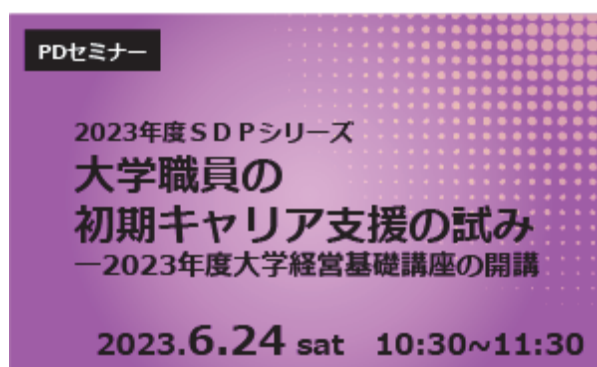
2023 年度は、「大学マネジメント力開発プログラム」(SDP)シリーズとして、「大学職員の初期キャリア支援の試み-2023 年度大学経営基礎講座の開講-」(2023 年 6 月 24 日)を開催した。

② 参加者数

22 都道府県、計 60 機関から、80 名参加。

③ 受講者評価

満足度:3.1(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、2023年度は2つのプログラムの提供を行った。1つは、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、DBERを活用したティーチング・フェロー(TF)向けの研修を行った。もう一つは、ラボ主宰者(Principal Investigator: PI)を目指す研究者を対象とし、東北大学CPDが抽出した4つの要素(ラボ教育、リーダーシップ・チームマネジメント、国際感覚、産学連携)に焦点を当て、これらの能力を学ぶ機会の提供、研究以外の能力開発を通じて、理系ラボPIとしての準備を整え、ラボの発展に貢献することを目指した「理系PIをめざすための準備プログラム」を開講した。

(1) TF 研修

DBERを活用したティーチング・フェロー(TF)を8月と2月に実施し、計17名の参加を得た。前期は7名の参加者のうち2名が留学生、後期は10名の参加者のうち7名が留学生と多様な参加者であった。また、TFを担当した大学院生を対象としたTF情報交換会を8月と2月に開催し、合計4名の大学院生が参加し、それぞれの授業でのアクティブラーニングの経験をシェアする機会を持った。

(2) 理系PIをめざすための準備プログラム

① 理系PIをめざすための準備プログラム企画開発

理系PIをめざすための準備プログラム企画開発にあたり、2022年10月から2023年8月にかけて、プログラムの骨子作成を目的に識者を招いての座談会を計9回開催し、のべ58名の参加を得た。その結果、PIに求められる能力としてラボ教育、リーダーシップ・チームマネジメント、国際感覚、産学連携を抽出し、これら4つを柱としたプログラムを開発した。

座談会を計9回開催し、理系研究室主催者に必要な**4つのキーワード**を選出

episode 1
早坂 忠裕 Tadahiro HAYASAKA
東北大学理学研究科附属大気海洋変動観測研究センター
地球物理学専攻 教授

episode 2
水田 貴信 Mizuta TAKANOBU
株式会社東北テクノアーチ
代表取締役社長

episode 3
折茂 慎一 Shin-ichi ORIMO
東北大学材料科学高等研究所 (AIMR) 所長
金属材料研究所教授 (兼)

episode 4
大隅 典子 Noriko OSUMI
東北大学副学長 (広義・共同參與担当)
附属図書館長、大学院医学系研究科教授

episode 5
邑本 俊亮 Toshiaki MURAMOTO
東北大学災害科学国際研究所 教授
大学院情報科学研究科 教授 (兼)

episode 6
寺田 眞浩 Masahiro TERADA
東北大学大学院理学研究科化学専攻 教授

episode 7
西村 修 Osamu NISHIMURA
東北大学大学院工学研究科 教授

episode 8
金子 俊郎 Toshiro KANEKO
東北大学大学院工学研究科 教授

episode 9
須賀 利雄 Toshio SUGA
東北大学大学院理学研究科地球物理学専攻 教授
東北大学災害科学国際研究所 教授 (兼)

教育

**リーダーシップ
チームマネジメント**

国際感覚

産学連携

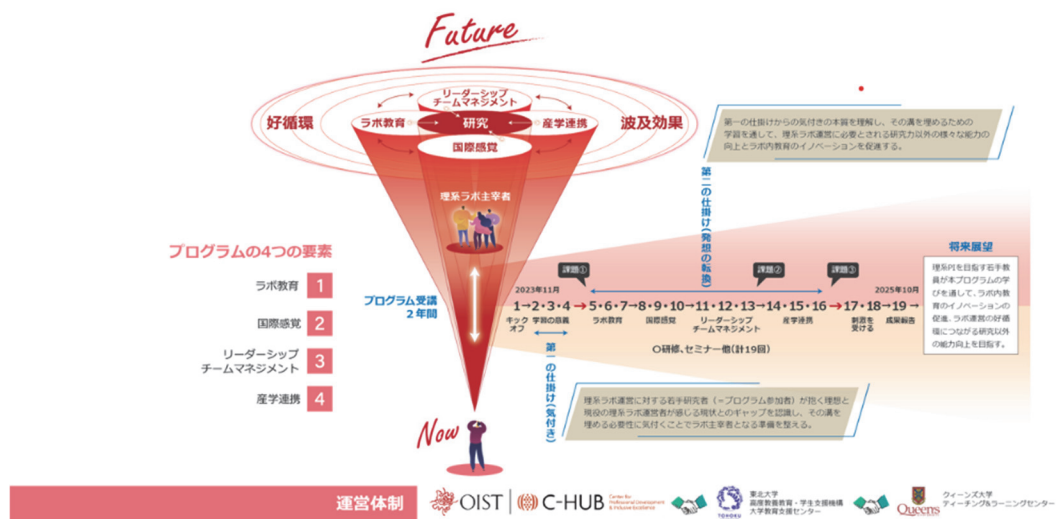
座談会ポスター

回	開催日	開催場所	インタビュー	所属	職階	参加人数
第1回	2022年10月28日	東北大学片平キャンパス・知の館	早坂忠裕	理学研究科附属大気海洋変動観測研究センター	教授	7
第2回	2023年1月24日	東北大学川内北キャンパス・IEHE ラウンジ	水田貴信	(株) 東北テクノアーチ	代表取締役社長	7
第3回	2023年2月8日	東北大学川内北キャンパス・IEHE ラウンジ	折茂慎一	材料科学高等研究所 (AIMR) / 金属材料研究所	所長/教授	7
第4回	2023年2月24日	東北大学川内北キャンパス・IEHE ラウンジ	大隅典子	大学院医学研究科	副学長/教授	7
第5回	2023年3月22日	東北大学川内北キャンパス・IEHE ラウンジ	邑本俊亮	災害科学国際研究所/情報科学研究科	教授	4
第6回	2023年5月25日	東北大学川内北キャンパス・IEHE ラウンジ	寺田真浩	理学研究科化学専攻	教授	9
第7回	2023年6月29日	東北大学川内北キャンパス・IEHE ラウンジ	西村 修	工学研究科	教授	5
第8回	2023年7月21日	東北大学川内北キャンパス・IEHE ラウンジ	金子俊郎	工学研究科	教授	6
第9回	2023年8月9日	東北大学川内北キャンパス・IEHE ラウンジ	須賀利雄	理学研究科地球物理化学専攻/災害科学国際研究所	教授	6

座談会を通してプログラム開発に至った経緯は、「好循環を生み出す理系ラボ PI (Principal Investigator) に必要とされる能力に関する調査分析—理系のラボ運営を好循環させる4大要素の抽出—」として報告した(未来教育研究所紀要第12集、p24-33、2024年)。

② 理系 PI をめざすための準備プログラム概要

このプログラムは、ラボ主宰者(Principal Investigator: PI)を目指す研究者を対象とし、東北大学 CPD が抽出した 4 つの要素(ラボ教育、リーダーシップ・チームマネジメント、国際感覚、産学連携)に焦点を当て、これらの能力を学ぶ機会の提供、研究以外の能力開発を通じて、理系ラボ PI としての準備を整え、ラボの発展に貢献することを目指したプログラムである。



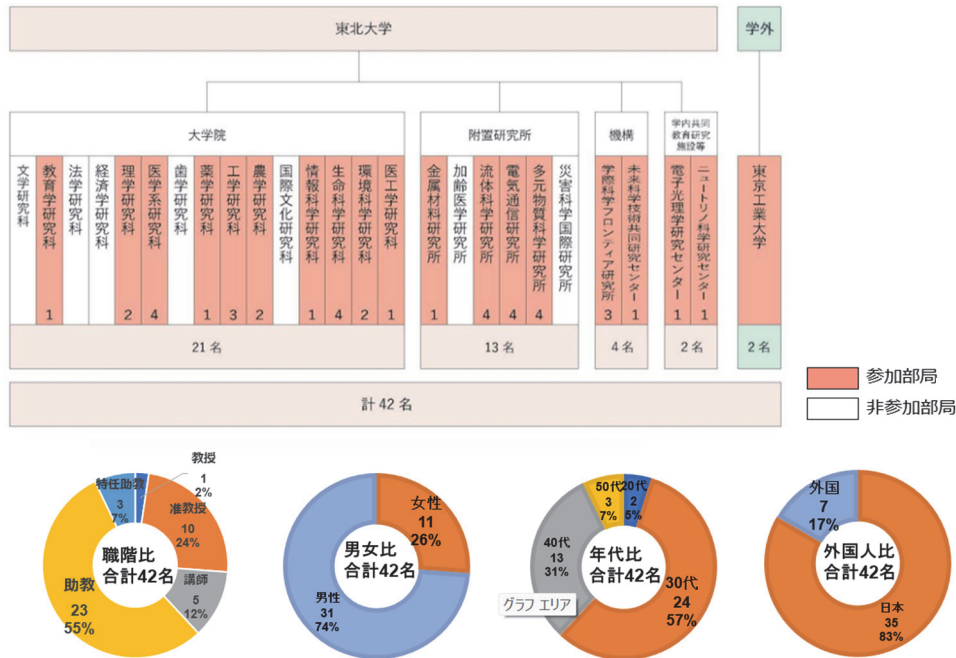
プログラム概要図

1) 応募

応募期間は、2023年9月15日(金)~10月20日(金)とし、10月27日(金)に応募者に対し選考結果を通知した。応募資格は、下記に示す①②を充たした上で、英語によるコミュニケーション能力・プレゼンテーション能力を有する者が望ましい。①「大学または研究所に所属し、博士の学位を有している」②「研究室を主宰する可能性があるまたは主宰することに興味がある」者とした。

2) 受講者

受講者は、東北大学 39 名(18 部局から参加)、他大学 3 名(東京工業大学 2 名、酪農学園大学 1 名)の計 42 名であった。



参加者内訳を以下に示す。


職階は、特任助教 3 名(7%)、助教 23 名(55%)、講師 5 名(12%)、准教授 10 名(24%)、教授 1 名(2%)。男女比は、男性 31 名(74%)、女性 11 名(26%)。年代は、20 代 2 名(5%)、30 代 24 名(57%)、40 代 13 名(31%)、50 代 3 名(7%)。国籍は、日本人 37 名(88%)、外国人 5 名(12%)であった

3) 2 年間の予定

2 年間で下図に示した 19 回のセミナーを行い、講師は、7 割が東北大学教員、3 割が他大学の教員が務める多彩なプログラムである。2023 年度は第 1 回から第 4 回のセミナーを行った。第 1 回はキックオフ、第 2 回から 4 回は、学習の意義について考えるためのセミナーである。

回数	仕掛け/目的	時期	タイトル
第 1 回	キックオフ	2023年11月	
第 2 回	第一の仕掛け (気付き)	2023年12月	現役ラボ主宰者から学ぶ①
第 3 回		2024年1月	現役ラボ主宰者から学ぶ②
第 4 回		2024年2月	現役ラボ主宰者から学ぶ③
第 5 回		2024年4月	理系ラボとSOTL
第 6 回	ラボ教育	2024年5月	理系ラボにおける STEM 教育および DBER
第 7 回		2024年6月	理系ラボにおけるメンタリング
第 8 回	第二の仕掛け (発想の転換)	2024年8月	理系PIに必要な国際感覚とその実践
第 9 回		2024年9月	海外大学における理系研究室主宰者とディベートする
第 10 回		2024年10月	海外大学からの気付きを言語化する
第 11 回	リーダーシップ ラボマネジメント	2024年12月	理系ラボ主宰者のロールモデル
第 12 回		2025年1月	理系ラボ主宰者に必要とされる研究インテグリティ
第 13 回	産学連携	2025年2月	理系ラボおよび研究組織を統括する人材から学ぶ
第 14 回		2025年4月	理系ラボ主宰者に求められる研究の社会実装
第 15 回		2025年5月	理系ラボ主宰者に求められる知財戦略
第 16 回		2025年6月	理系ラボ主宰者に求められるアントレプレナーシップ
第 17 回	刺激を受ける	2025年8月	トップサイエンティストと交わる①
第 18 回		2025年9月	トップサイエンティストと交わる②
第 19 回	成果報告会	2025年10月	

メンター教員



大隅典子先生
理学長
(広域・タイパシティ担当)



折茂慎一先生
材料科学高等研究所
(AIMR) 所長




寺田眞浩先生
副理事 (研究担当)


プログラム講師 (一部)




佐藤大輔
東北大学
工学部
教授
所属: 電気化学工学




井上由子
早稲田大学
大学院
教授
所属: 高等教育院




Andrew Leger
クイーンズ大学
Centre for Teaching and Learning
Educational Deve.
所属: 高等教育



高橋孝太郎
東北大学
理学部
教授
所属: 代位制授業




Kathy Takayama
オーストラリア国立大学 (QUT)
Executive Director for Professional & Diversity, Equity, Inclusion
所属: 高等教育




佐藤眞太郎
東京工業大学
理系工学部
教授
所属: 技術経営学



中村健雄
東北大学
高等教育院
准教授
所属: 高等教育



岡田信宏
神戶科学技術大学院大学 (OIST)
(OIST)
電子情報科学ユニット
准教授
所属: 電子情報科学



水田俊臣
株式会社東北クイーンズ
代表取締役社長
知能連携
所属: 知能連携

4) 実施状況

2023 年度に行った 4 回のセミナーの実施状況について詳細を以下に示す。

第 1 回:キックオフを 2023 年 11 月 11 日(土)に東北大学川内北キャンパス教育・学生総合支援センター 4 階大会議室にて開催した。対面による参加者は 30 名であった。東北大学高度教養教育・学生支援機構機構長による開会挨拶後、大学教育支援センター長より本プログラムについての趣旨説明を行った後、受講者からの自己紹介を行った。12 名の欠席者からは事前にビデオによる自己紹介を送付してもらい、当日投影した。また、同日の様子については録画し受講者全員が視聴できる環境を整えた。

第 2 回:理系ラボ主宰者から学ぶ①は、2023 年 12 月 23 日(土)東北大学川内北キャンパス教育・学生総合支援センター4 階大会議室にて開催した。講師は農学研究科教授で、タイトルは「理系 PI としての日々の挑戦と時に葛藤」とし、90 分講演、20 分程度のグループディスカッションの時間を設け、自分が PI になった時を想定した講師からの質問にグループで考えるというワークショップ型のセミナーを行った。

第 3 回:理系ラボ主宰者から学ぶ②は、2024 年 1 月 27 日(土)東北大学川内北キャンパス教育・学生総合支援センター4 階大会議室にて開催した。講師は工学研究科教授で、タイトルは「求められる東北大型 PI と、その成立要件」とし、第 2 回同様に 90 分講演、20 分程度のグループディスカッションの時間を設け、これまで当たり前と思ってきたことが当たり前ではなかった場合について考える時間となった。

第 4 回:理系ラボ主宰者から学ぶ③は、2024 年 2 月 17 日(土)東北大学川内北キャンパス教育・学生総合支援センター4 階大会議室にて開催した。講師は薬学研究科教授で、タイトルは「素敵な理系 PI をめざして一経験からの学びとこれから」とし、80 分講演、30 分程度ブレインストーミングとグループディスカッションの時間を設け、現在の立ち位置より 1 段、2 段上の立場での視点で考える質問に対し、受講者は自分の考えとグループ間の考えを比較しまとめることで新たな視座を得ていた。

第 2 回から第 4 回のセミナーでは、セミナー終了後、受講者はリアクションペーパーを提出し、講師はメール通信(FPIP 通信)で、これらへの回答を含めた文章を発信している。このようにピアディスカッションにより受講者同士もつながり、一方通行ではないプログラムに対し受講者からは高い評価を得ることができた。

The image displays two main components: a YouTube video player and an FPIP communication document. The video player on the left shows a video titled "理系PIとしての日々の挑戦と時に葛藤" (Challenges and Struggles of Daily Life as a Science PI) from the "Future Principal Investigator Program". The document on the right is titled "01 | FPIP通信" and contains text about the program. Hand-drawn arrows connect the video player to the document, with labels: "リフレクション (参加者)" (Reflection (Participant)), "オンデマンド再視聴 (参加者)" (On-demand re-watching (Participant)), and "コメント/返信 (講師)" (Comments/Reply (Instructor)).

2.3.5 専門性開発セミナー(PD セミナー)

Professional Development Seminar

拠点事業に認定されて以来、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。2023 年度はオンラインと対面で実施・提供するとともに、参加者の一層の便宜を図るべく、試験的に午前中の実施を一部で試みた。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

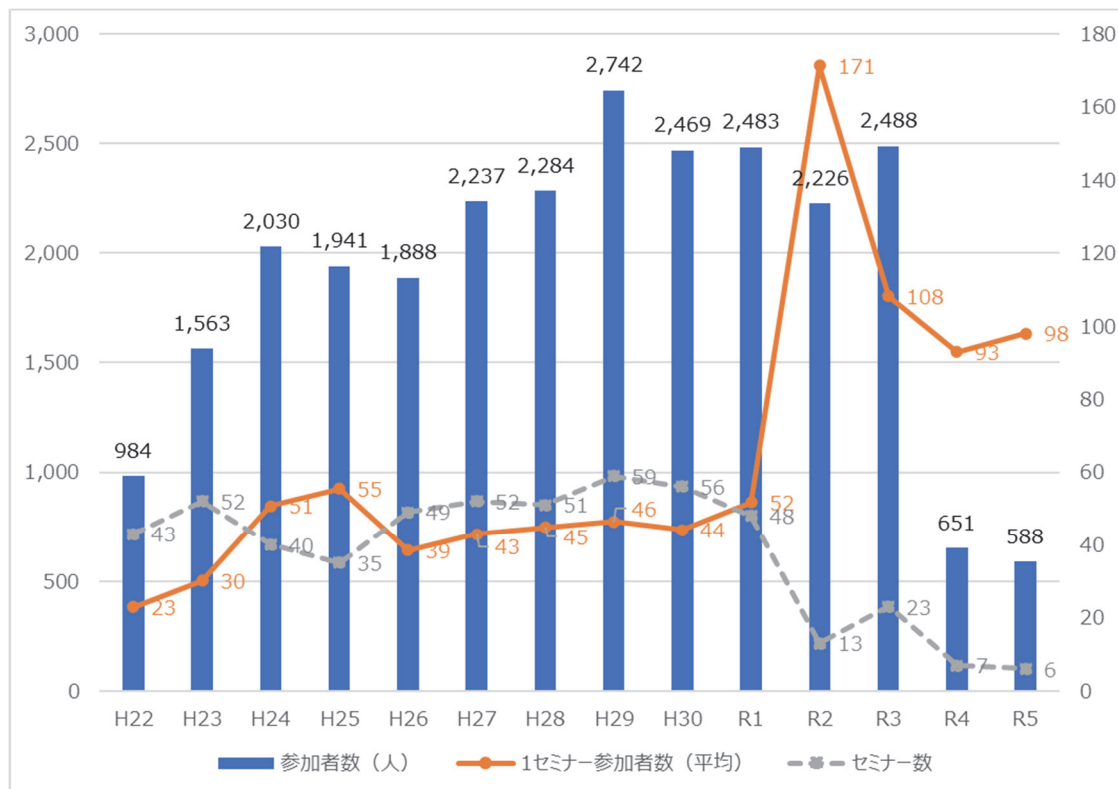
全国 41 都道府県、計 288 機関から、延べ 588 名参加

*2022 年度より、参加者数の集計方法を変更した。

③ 受講者評価

満足度:平均 3.3(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、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(2010-2023 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にしている。

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。



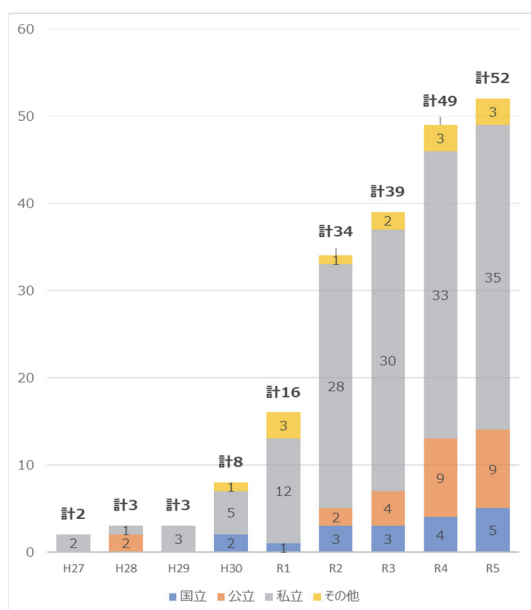
PDPonline ウェブサイト

② 利用者数等

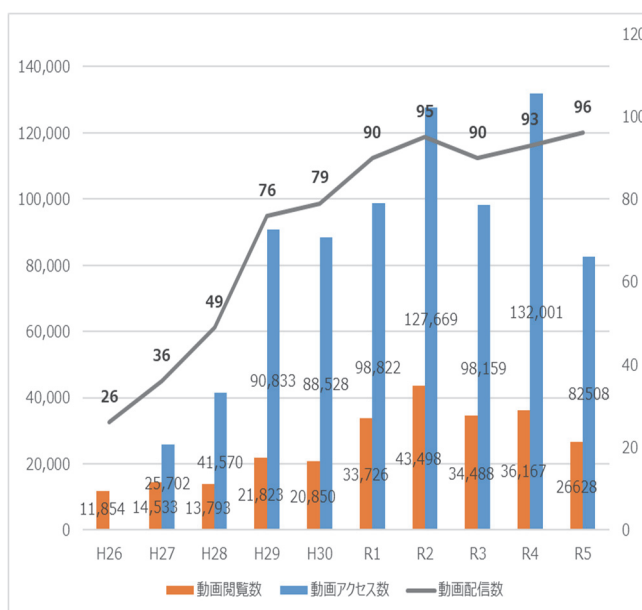
2023 年度末時点で計 96 件の動画が配信されている。2023 年度の動画閲覧回数は 26,628 件であり、集計開始時の 2014 年度の提供開始時から 2023 年度末までの累計閲覧回数は約 26 万件に達した。

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 2023 年度末の時点で 52 機関である。その内訳は、国立大学 5、公立大学 9、私立大学 35、民間組織 3 であって、対前年度 3 機関増となった。

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。



PDPonline の利用機関数(設置形態等別)



PDPonline の動画閲覧数・アクセス数・配信数

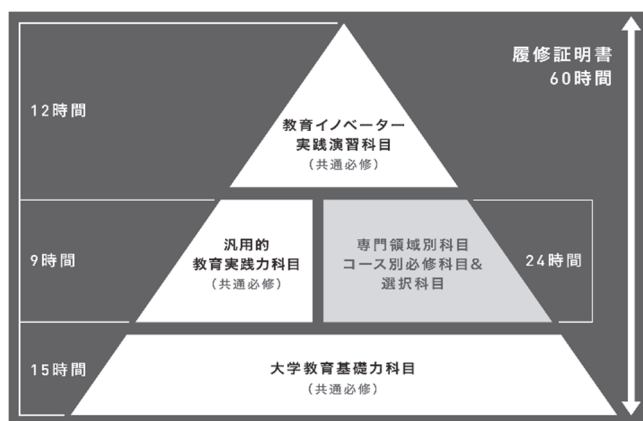
2.3.7 創造と変革を先導する産学循環型人材育成システム

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

日程	内容
2023年8月6日	オリエンテーション
2023年8~9月	大学教育基礎力科目
2023年10月	汎用的教育実践力科目
2023年11~12月	専門領域別科目(コース別)
2024年1月	教育イノベーター実践演習科目
2024年2月	第4期 修了

2023年度プログラムの流れ



2023年度プログラム・ハンドブック (全64ページ)

2020年度にプログラム提供を開始し、2023年度は第4期として、オリエンテーションを2023年8月6日に開催した。4コース計105名の新規受講者と14名の受講期間延長者の計119名で開始し、2024年2月に106名を輩出した。新受講者の属性特徴は、年齢は30~40代が34%、50代が55%。職階別は役員29%、管理職42%、専門職等29%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46%、修士42%、博士10%であった(詳細は「4 資料」を参照)。

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4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、95.5%(第1期85%、第2期81.4%、第3期96.4%)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98.9%(第1期81.6%、第2期82.8%、第3期93.0%)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。本事業最終年度には、プログラム成果となる実務家教員としての大学への参加数が着実に増加しており、2023年度末には44名、2024年度は67名を予定している(詳細は「4 資料」を参照)。

② 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。2023年度は、92機関(受講対象者11,126名)(2022年度96機関8,266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。

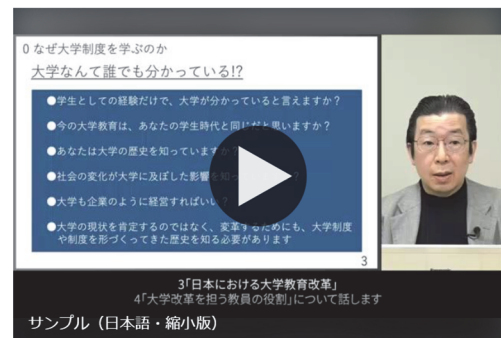
③ 実務家教員等育成のための研修講師養成プログラム

「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、2023年7月～2024年3月(9か月間)に実施した。定員5名に対し14名の応募があり、選考を経て5名(私立大4、専門学校1)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。

④ 大学改革を担う実務家教員フェア

文部科学省、一般社団法人日本経済断端連合会の後援を得て、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」実施校(全国4中核拠点)が主催する「大学改革を担う実務家教員フェア」を、2023年12月20日にハイフレックスで開催した。延べ150名の参加者を得た。多様なステークホルダーからアンケート(回収率55.3%)にて、満足度3.7(4件法)及び意見聴取を得た。

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	
野地 智法	高度教養教育・学生支援機構 大学教育支援センター長、農学研究科 教授
戸村 理	高度教養教育・学生支援機構 大学教育支援センター副センター長、准教授
山内 保典	高度教養教育・学生支援機構 大学教育支援センター副センター長、准教授
中村 教博(兼務)	高度教養教育・学生支援機構 教授
大森 不二雄	高度教養教育・学生支援機構 教授
杉本 和弘(兼務)	高度教養教育・学生支援機構 教育評価分析センター長、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) ※2023年8月まで
遠藤 直子	事務補佐員

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
野地 智法	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長、農学研究科 教授
戸村 理	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副センター長、准教授
山内 保典	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副センター長、准教授
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、理学研究科 教授
大西 直文	東北大学工学研究科 教授
野口 和人	東北大学教育学研究科 教授
位田 隆一	一般社団法人 国立大学協会 専務理事
柳澤 康信	倉敷芸術科学大学 学長
吉武 博通	学校法人東京家政学院理事長、筑波大学名誉教授
井上 史子	早稲田大学 教授
深堀 聡子	九州大学 教授
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 (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
	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)

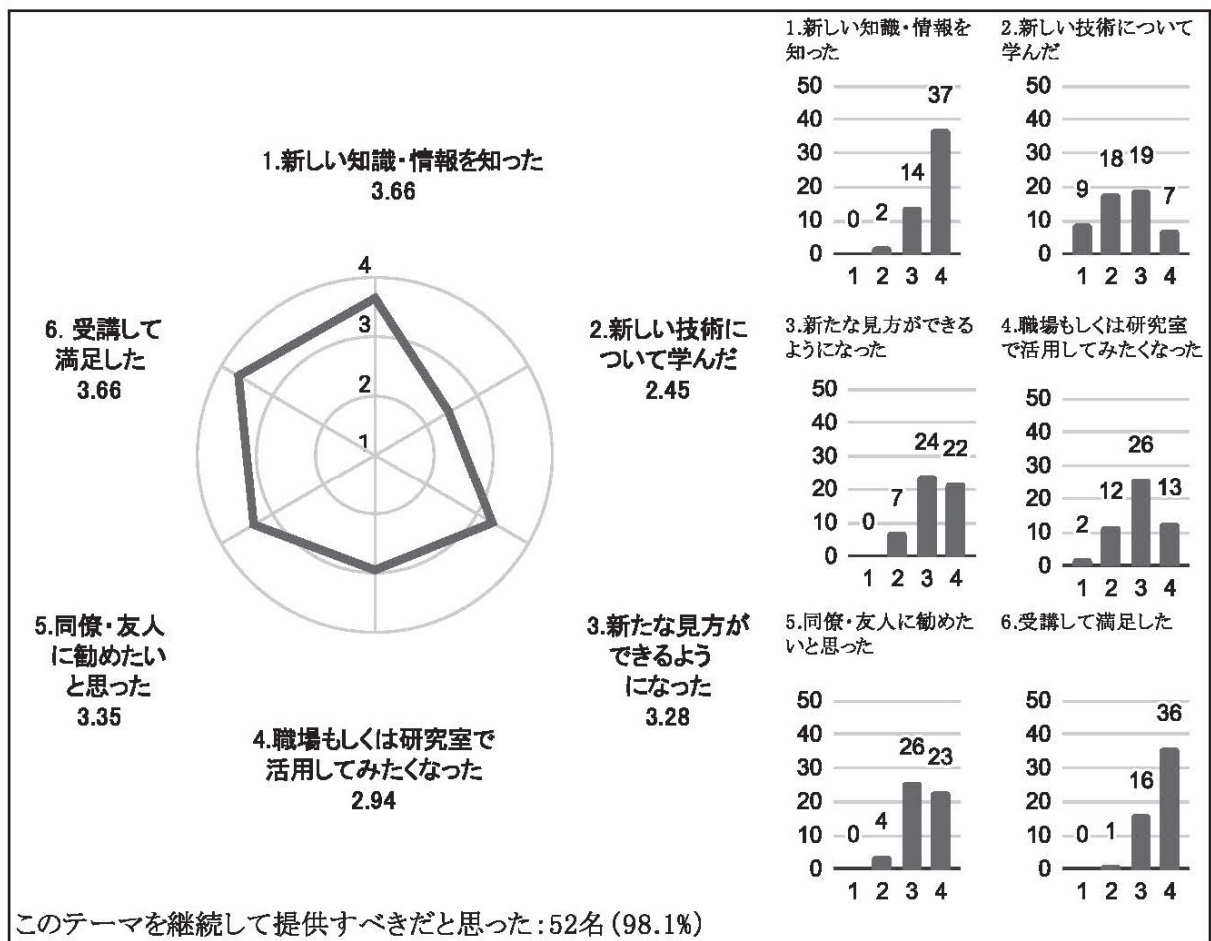
No.	セミナー名	参加者数*	備考
高等教育のリテラシー形成関連 コード:L(Literacy)			
1	日本の博士人材養成の現状と課題 2023年5月13日(土)10:30~12:00 オンライン開催 講師:川村 真理(文部科学省 科学技術・学術政策研究所 上席研究官)	108 (31) (77)	
2	日本の大学の国際競争力強化と評価の国際化を考える 2023年7月22日(土)10:00~12:00 東北大学現地開催 講師:石川 真由美(大阪大学 グローバルイニシアティブ機構 教授)	24 (14) (10)	
3	インパクトファクターの誤用と研究不正 2023年9月9日(土)10:30~12:30 東北大学現地開催 講師:麻生 一枝(成蹊大学 非常勤講師、サイエンスライター)	20 (14) (6)	
4	後期中等教育と大学教育との接続 2023年10月21日(土)10:30~12:00 オンライン開催 講師:白水 始(国立教育政策研究所 総括研究官)	77 (7) (70)	
マネジメント力形成関連 コード:M(Management)			
5	2023年度SDPシリーズ 大学職員の初期キャリア支援の試み-2023年度大学経営基礎講座の開講- 2023年6月24日(土)10:30~11:30 オンライン開催 講師:戸村 理(東北大学 高度教養教育・学生支援機構 准教授)	80 (10) (70)	
6	令和5年度IDE大学セミナー 「大学の未来を支えるもの~財務的基盤の変化の中での教育研究活動~」 2023年11月20日(月)14:00~17:00 ハイブリッド開催 基調講演1:金子 元久(筑波大学 特命教授) 基調講演2:大森 昭生(共愛学園前橋国際大学 学長) 講演1:水田 健輔(大学改革支援・学位授与機構研究開発部 教授) 講演2:渡部 芳栄(岩手県立大学 高等教育推進センター高等教育企画部 副部長、 教学IRセンター 副センター長、准教授) 講演3:両角 亜希子(東京大学 大学院教育学研究科 教授)	279 (26) (253)	

2023年度PDプログラム参加者総数 延べ588名

4.3 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(Literacy)	
2023年 5月13日(土) 10:30-12:00	日本の博士人材養成の現状と課題
講師	川村 真理(文部科学省 科学技術・学術政策研究所 上席研究官)
回収率 = 49.1% (53/108)	
回答者属性(N=53)	
【職階】教授(8)/准教授(4)/講師(7)/助教・助手(0)/管理職教員<学長~学部長>(0)/博士課程(3)/職員<部長・課長以上>(8)/職員<係長・主任・一般職員等>(13)/その他(10)/無回答(0)	
【性別】女性(17)/男性(36)/無回答(0) 【学内外】東北大学(11)/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

- ・社会人博士学生の状況を把握出来たこと。
- ・社会人博士の状況について知ることができた(私自身社会人ドクター在籍中)。
- ・アメリカの大学院での教育に巻き込みながら経済的支援するスキーム。
- ・大学院生の学内での活用の可能性。
- ・ドクター需要が産業界で誘因されない限り、進学リスクかなく感じました。
- ・学生を経済的支援の対象者とみなすのではなく、教育的インセンティブを与えて、大学運営に巻き込んでいくという考え方が、これまで、モヤモヤと考えていたことをすっきりと言語化していただけたような気がした。
- ・研究者としての進路の現状とアメリカを中心とする海外の状況。
- ・ASE 制度は新設置基準と合わせて丁寧に制度化したいと考えた。
- ・社会人大大学院生増加分の大半が保健系であったこと(自身が医療系所属なので)。これは、大学院側の進歩というよりは、講演でも少しでも触れられましたが、卒後の臨床研修制度や専門医制度の変化の影響、つまり大学院の外にある制度の変化による、と感じました。社会人大大学院生を論じる際には、保健系(医療系)は除外して検討する必要があると思います。

- ・日本の高等教育はとてつ厳しい状況におかれているので、すぐに自分たちができることを見つけるのは難しいと思った。
- ・良し悪しを問わず他国の具体的な事例。
- ・日本の博士課程学生への経済支援の構造や理念を知ることができた点。
- ・学費免除の状況は参考になった。社会人学生は学費の免除がなくても進学している人が多い。進学した先に具体的なメリット(たとえば昇進や昇給、転職機会の拡大など)があれば、もっと多くの人たちが修士・博士に進学する可能性がある。
- ・博士人材の不足という危機感の共有。
- ・アメリカの大学院生の経済状況や大学内での雇用状況についての話が興味深かったです。学生が講義をするにしても、きちんとトレーニングを受ける機会があることが、大学にも学生にもメリットがありよいと思いました。
- ・分野別の大学院生の経済関連の現状と施策の方向性。
- ・アメリカの大学院生教職員(ASE)制度の活用。
- ・私は、TEEP 受講中で大学教育や博士課程教育には直接関与しておりませんが、現場の声がいろいろ聞けて良かったです。

3. わかりにくいと思ったこと

- ・修士課程から博士課程への橋渡しにこだわりすぎていないか？
- ・(聞き漏らしただけでもかもしれませんが)修士課程から博士課程への進学率のデータで、分母(修士学生)に専門職大学院生が含まれていたのかどうか。専門職大学院は40年間で結構増えたはずですが、そもそも博士課程への接続を想定していないコースだと思えますで、除外して検討されなければならないと感じました。
- ・アメリカの制度を知れたのは貴重だが、日本の文脈でそれをどう生かせるのかわからなかった。
- ・日本での授業料免除の現状として、外国人学生の割合が他の学生に比べて多いことが示されたが、なぜそうなるのかの論理が分からなかった。
- ・大学院分野別の大学院生が研究力を培うプログラム、学位授与時の研究力の水準の評定等。
- ・アメリカの博士課程人材への経済支援について。600万円程度の年収が与えられるという旨のお話があった。600万円と聞くと日本の感覚では手厚い支援と見えるが、物価などの違いもあり、アメリカにおいてこの水準は十分なものかどうかまで踏み込まなければ、アメリカでの支援のあり方がどこまで参考にできるかわかりにくいのではないかなと思った。

4. セミナーに関しての意見・感想

- ・次回もテーマによっては参加したい。
- ・本テーマにつきまして、シリーズ化を要望致します。
- ・土曜日の午前中は受講しやすいです。ぜひ継続して実施頂けたらと思っております。
- ・土曜の午前中は良い設定だと思います。
- ・博士後期課程進学年齢が海外で高いのは兵役があることも一因ではないでしょうか。
- ・録画も公開いただけるとありがたい。
- ・他大学から参加できる形式での開講に感謝します。
- ・活発な質疑があつて刺激的なセミナーでありました。ありがとうございました。
- ・午前中の開催は非常に良いと思います！
- ・土曜日の午前中に所用があり、少しの間しか参加できませんでした。
- ・本課題に対して膨大な関連情報をわかりやすくまとめていただき、かつご質問もそれを補完するもので大変実りあるセミナーでした。ありがとうございました。
- ・米国の良い例を学ぶことは否定はしませんが、状況が違いすぎて使えないのではと感じました。基金も違いすぎるし、留学生も桁違いだし。現実的に日本が参考にできるのは、もっとドメスティックなスタイルの大学運営なのではないでしょうか。
- ・午前中の開催は、午後開催よりも個人的には参加しやすかったです。
- ・本当に勉強になりました。ありがとうございました。やはり、苦労して修士課程や博士課程に進学しても、なにもメリットがない日本の社会では厳しいと思いました。社会人に限定すれば、現状は進学のメリットがあろうとなかろうと、自分のためになるからと進学している人が多いと思います。ですがそれでは限界があります。安定した組織で働いて、何もしないほうが得、という社会を変えていかないとけないと思いました。進学したほうが得、そのあと組織を動いたほうが得な社会になれば、進学率も雇用の流動性も高まり、日本の組織も高度化して発展するのではないのでしょうか。
- ・貴重なご講演、誠に有難うございました。産官学で包括的に取り組まなければならない難しい課題で、どうすればそれが実現できるのか想像してみても描けず、日本の未来を悲観して暗い気持ちになりました。色々ある中で、最後に戸村先生が言及されたTAに対する教育的取り扱いについては、本当におっしゃる通りと思う一方で、とても難しい要請とも感じます。教員の研究時間がなく、人員不足・残業ばかりの職員に手伝わってもらえない中で、学生スタッフは授業や大学運営業務の貴重な担い手となっており、教育的側面にまで考慮してられないという本音があります。個人的には、せめて社会人基礎力と言いますか、遂行能力の向上を業務の中で身に着けてもらおうと、育てる意識は持っていますが、それが教育力に結びつくかと言われると良くわかりません。悩みを書きだしたような感想で失礼しました。
- ・今回、アメリカの例を挙げていただいたが、ヨーロッパではどのようになっているのか、参考のため知りたいと思いました。
- ・博士課程の博士論文の研究指導、論文審査(審査受理の要件、論文の学術性の担保、審査体制等)のあり方が進学者数にも影響すると思う。大学院教育の質について情報・意見交換ができることを希望する。

- ・今回、初めて参加させていただいた。実施時間帯は、今回のように午前中の開催の方が、時間を合わせやすい。内容について。私は現在、人文系の修士課程に在籍し、就職活動をしている。面接などを受けていると、面接官と私で人文系の学問についての価値観・見方の違いのようなものを感じるが多々ある。今日の議論において企業・組織にそもそも博士人材が少なく、その有用性などが理解されていないという現状があるという指摘があり、私の違和感はそれに通じるものがあると感じた。つまり、人文系の大学院出身者が、修士卒の段階からかなり限られて来るため、その意義が理解されていないのではないかということである。企業側の成功体験者のもつ博士人材へのイメージ、人文系の大学院に対するイメージをどうすれば変えていけるのか、それ博士人材等が大学外で活躍していく土壌を作っていく上で考えていく必要があると感じた。
- ・時間を1時間半から2時間以上に。
- ・現場や若者の課題が政策に反映されるにはどのようにすればよいか？

マネジメント力形成関連 コード:M(Management)

2023年
6月24日(土)
10:30-11:30

2023年度SDPシリーズ 大学組織を理解する大学職員の初期キャリア支援の試み

講師 戸村 理(東北大学高度教養教育・学生支援機構 准教授)

回収率 = 43.8% (35/80)

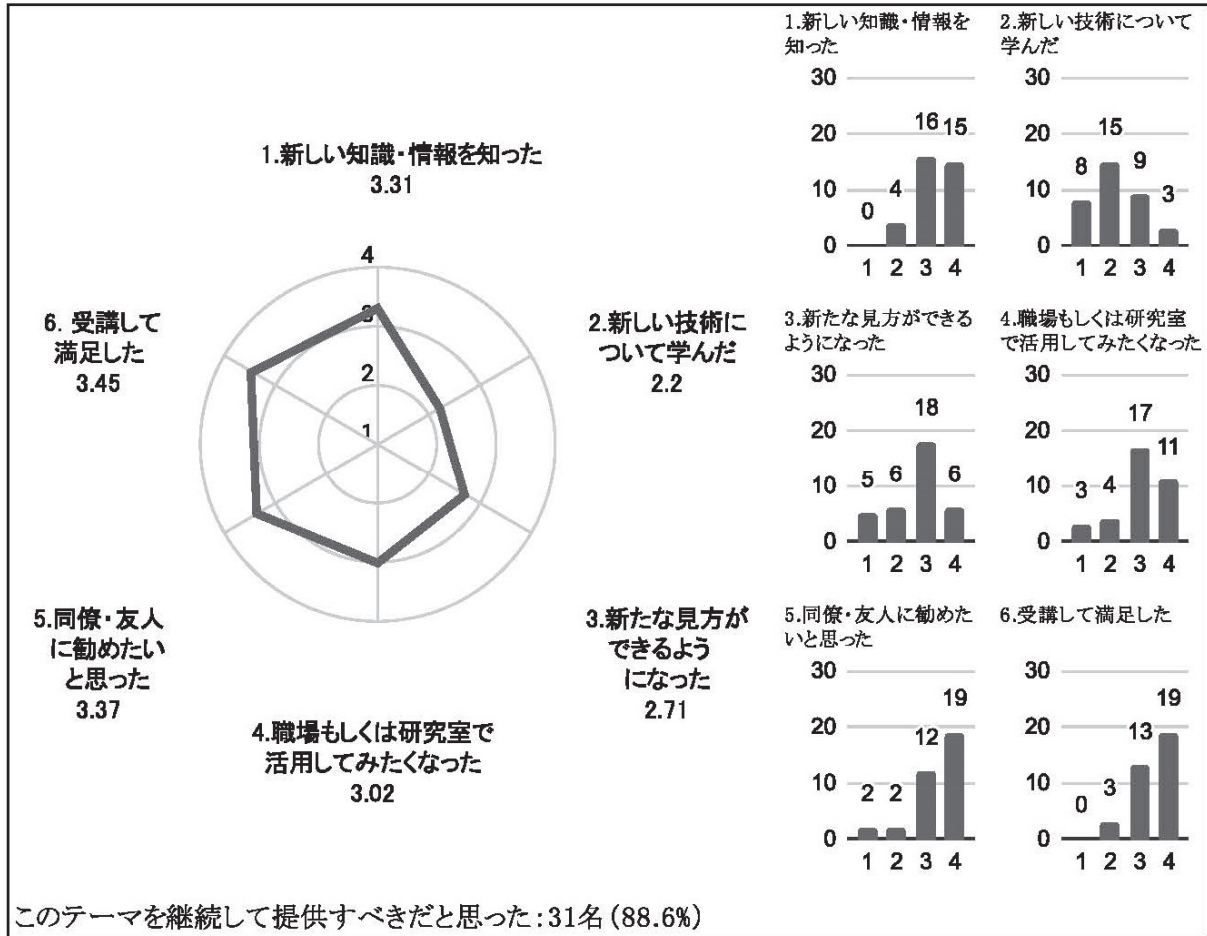
回答者属性(N=35)

【職階】教授(0)/准教授(0)/講師(0)/助教・助手(0)/管理職教員<学長~学部長>(0)/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>(26)/その他(4)/無回答(0)

【性別】女性(11)/男性(23)/無回答(1)

【学内外】東北大学(3)/他大学等(32)/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

- ・講座に関する詳細な情報を伺うことができ、検討の参考にできました。ありがとうございました。
- ・まずは学内にて共有したいと思います。
- ・大学の基礎知識をいろんな角度から学べる事。
- ・興味深い内容のプログラムだと感じました。
- ・受講に向けた不明点を丁寧に説明いただけ、よく理解できた。
- ・学んだ知識をすぐに吐き出して技術向上に務めるというスタイルは面白いと感じました。
- ・大学経営に必要な基礎知識や実践演習は、今後の大学での仕事で役立ちそうだった。
- ・講義動画が1本15分ほどだったので、思ったより負担にならなそうだった。
- ・質疑応答の他の方の回答で、援助がでかつ土日は休日出勤扱いしてくれる手厚いところもあることがわかったこと。
- ・2023年度大学経営基礎講座の概要およびこれまでの東北大学履修証明プログラムの歴史。
- ・現職の職員が受講する期間の設定。
- ・質疑応答の際に、一部ですがどのような所属の方々がこの講座に関心を寄せているの分かりました。他大学の自分が経験したことのない部署に所属されている方も情報交換ができそうで、より楽しみになりました。
- ・受講する立場として、どうしても事前に習得が必要な知識の有無やレベルが気になってしまいますが、「興味を持ってくれたことで十分」

「講師陣がサポートします」というお言葉をいただけて、背中を押していただけた気持ちです。

3. わかりにくいと思ったこと

- ・各演習回の時間帯が決まっているようであれば、共有いただけると助かります。
- ・実際の受講プログラムがどのようなレベル感なのかをさらに詳しく知りたかった。
- ・この基礎講座から大学院進学までどういうプロセスをとればよいのかわからなかった
- ・受講対象としている入職 7 年目の職員像。
- ・特にありません。大変分かりやすくお話しいただき、ありがとうございました。
- ・メンターの職員がどなたなのか知りたかったです。今回のようなプログラムは、講師陣の人柄か経歴、魅力などが申請の重要なポイントになると思ったからです。

4. セミナーに関する意見・感想

- ・受講手続き前にこちらの動画が受講を検討している人が見られる状態にできるとありがたく存じます。
- ・知りたいことがよくわかりました。
- ・非常に興味があるのですが、年齢的な壁もあり、他の職員に薦めたいと思っています。逆に質問ですが、62 歳(定年まで 3 年)でも役に立つと思われませんか？
- ・googleclassroom は本学では導入していないので、基礎講座開講までには勉強しておきます。
- ・7 月に名古屋大学の高等教育研究センターにて中堅職員向けの新任係長・主任のためのマネジメントセミナーを実施しております。貴大学でも課長職等のマネジメントセミナーも企画いただけるとありがたいです。
- ・大学経営人材開発論では、受講者の関心に合わせてゲスト講師を招いていただけるとのことで、大変ありがたいと思いました(まだ自分が受講できると決まったわけではありませんが)。
- ・他の方もご質問されていらっしゃるのとおり、受講料が懸念点ですが、非常に魅力的なプログラムだと感じているため、受講できないか前向きに検討したいと思います。
- ・なかなか勤務状況もあり参加しづらいが、是非検討したい。
- ・次の予定があり途中退席いたしました。オンデマンドで配信いただけると有難いです。

高等教育のリテラシー形成関連 コード:L(Literacy)

2023年
7月22日(土)
10:00-12:00

日本の大学の国際競争力強化と評価の国際化を考える

講師 石川 真由美(大阪大学 グローバルユニシアティブ機構 教授)

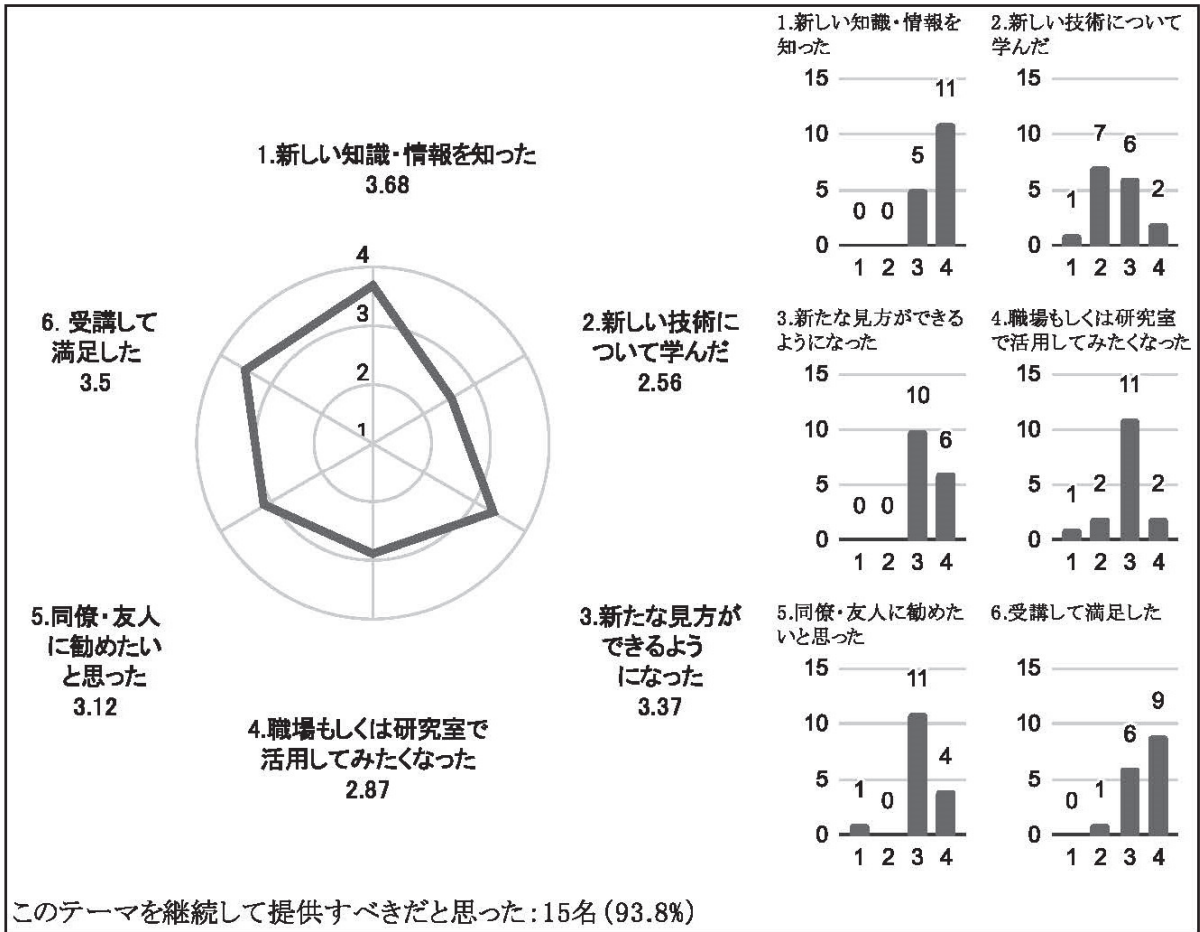
回収率 = 66.7% (16/24)

回答者属性(N=16)

【職階】教授(7)/准教授(2)/講師(0)/助教・助手(2)/管理職教員<学長~学部長>(1)/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>(2)/その他(0)/無回答(0)

【性別】女性(4)/男性(12)/無回答(0) 【学内外】東北大学(8)/他大学等(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

- ・若い研究者が研究競争力を得る(知る)ための方法・環境。
- ・学際研究の評価について難しさを改めて認識するとともに評価のやり方についてヒントをもらった(研究者と対話しながら個別に評価尺度を設定する)。
- ・文系に関する海外への発信の重要性。
- ・評価は義務ではなく権利である。
- ・ランキングの利点と副作用。
- ・国際的な評価につながるためのチャレンジあるいは情報提供といった視点が重要と感じました。
- ・評価は権利であるという価値観として、多様性を mission として進める大学ではとても意識に残りました。

3. わかりにくいと思ったこと

- ・大学の国際競争力強化と学生の育成のつながりが見えにくかった。

・ランキングのあり方への批判をランキングを作っている組織(THE とか QS とか)にフィードバックされているのが気になりました。

4. セミナーについての意見・感想

回答なし

高等教育のリテラシー形成関連 コード:L(Literacy)

2023年
9月9日(土)
10:30-12:30

インパクトファクターの誤用と研究不正

講師 麻生 一枝(成蹊大学 非常勤講師)

回収率 = 60.0% (12/20)

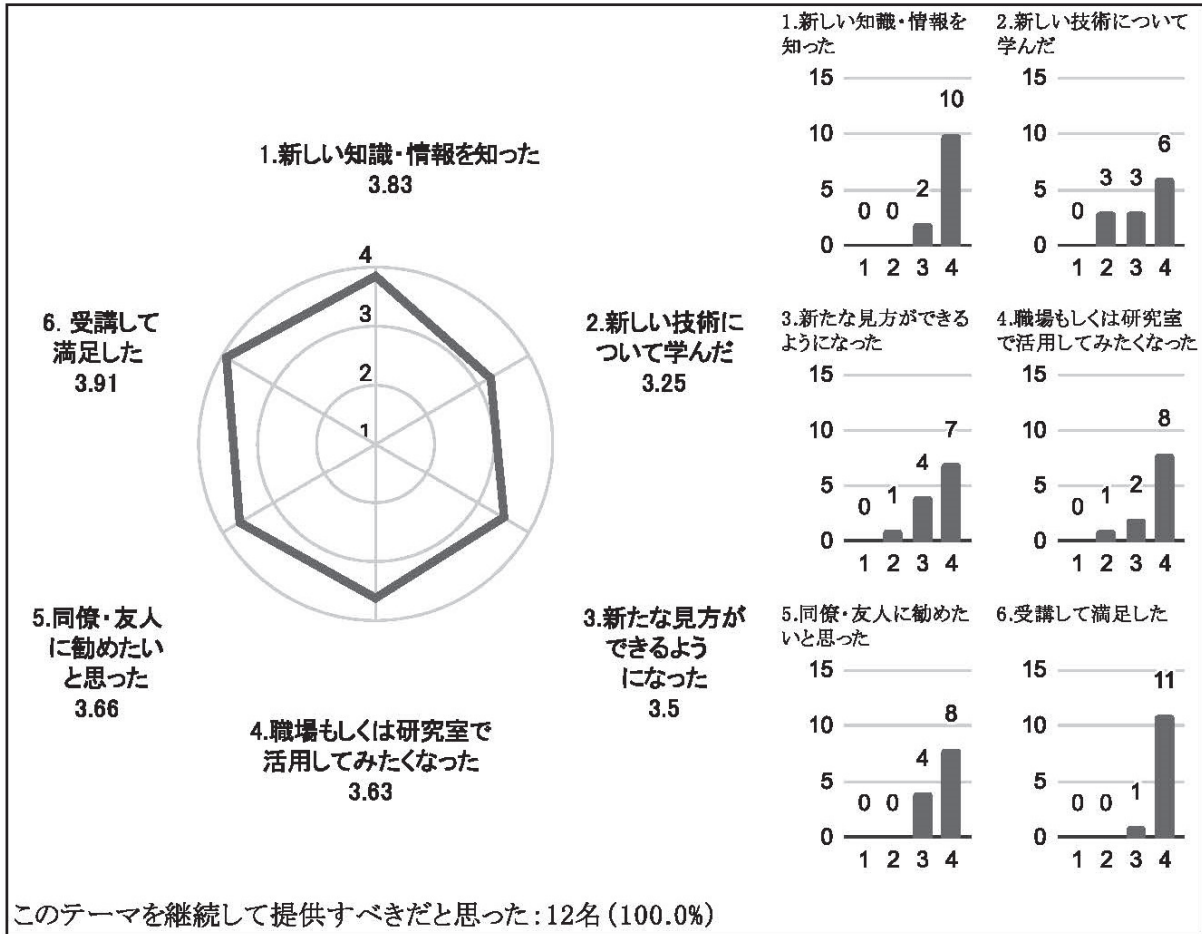
回答者属性(N=12)

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

【性別】女性(3)/男性(7)/無回答(2)

【学内外】東北大学(7)/他大学等(5)/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

- ・研究に取り組む基礎としての知識を学べた。
- ・自分にとっては動物生態学やその周辺分野が門外漢のため、そういった分野内においても専門誌間でもかなり状況に差があり、全く違う領域であればさらに大きく差があるということを確認できた。縦断的な研究やサンプリングしづらい研究は確実に存在し、評価等の外圧で引用されやすくやりやすい研究に意識付けられることは個人のポストと言う点では個別最適ではあるが、その学問分野の発展については全体最適に向かわない。
- ・IF の計算式(割り算)を教えていただいて、日本の保育学や発達心理学にまつわる研究者と論文数の少なさと IF の低さが想像出来て、心に落ちました。IF と研究の質は相関が低いかもしれないですね。
- ・分野によって IF 数が全く異なることが改めてわかった。評価基準によって人間行動が変わる→人間が生物として環境適応的に生きることの是非を考えさせられた。
- ・IF を過信してはいけないこと。
- ・IF の定数と問題点、グッドハートの法則、心理学における研究不正。
- ・IF の問題点もさることながら、まっとうな研究デザイン、研究倫理教育の重要性がよくわかりました。

- ・IF に依存しないことの重要性がよくわかった。
- ・研究評価に関する研究動向。
- ・IF が分野により偏りがあること。IF を研究評価指標として使用することの危うさ。
- ・IF の定義とその落とし穴。アメリカと日本の研究環境:上司の考え方の違い。

3. わかりにくいと思ったこと

- ・分野によっては論文ではなく書籍やコメンタリー(注釈書)が 100 年単位で利用されることがあるので、学術評価全体の中での if の位置についても議論があると良かった。
- ・統計学は詳しくないのですが、N 数が少ないことを問題にすると多数派が真理を決めるということにつながらないか。15 枚めの「科学の方法」についての批判的考察と「ひとりよがり」にならない工夫。
- ・心理学は研究分野として特殊な例だと思った。

4. セミナーに関しての意見・感想

- ・結局のところ学問は peer で成り立つ部分があり、悪しき風潮に反抗できるのも自分たち(その専門コミュニティ)しかいない。特に学問が伝統の積み重ねによるものである以上は、このまま指標に捉われると自分の研究が引き継がれたり発展しない可能性が高まる(重要性でなく流行り廃りで学生に判断される)のだから、権力のある教員こそ発信を行ってほしいと感じた。
- ・とても面白かった。多数に受ける研究・少数派に受ける研究/独りよがりな研究と誰にも理解されない研究などのお話から、芸術や政治の評価まで自分の中で考えてしまった。
- ・ウェブ会議システム動画配信もしてほしい。録画はしないでほしい。意図が理解できない。質問しづらい。
- ・麻生先生の話し方がとてもわかりやすく面白くもありました。集中して聞くことができました。研究不正は、身につまされる思いでした。期待以上のものを得ることができ勉強になりました。ありがとうございました。
- ・特定の先生が長時間、話し続けるのはよくないです。
- ・教育/研究評価については、継続的に取り組んでは。
- ・遠方に住んでいる知人がこのテーマに非常に関心を持っていた様子で、オンライン視聴ができればと話しておりました。今回のテーマは研究者以外の方でも研究支援系、図書館系の職員で関心を持つ方も多いのではないかと思います。ハイブリッド形式は運営面でもご負担がかかることを承知でお伝えしましたが、もし可能であればご検討いただけますと幸いです。
- ・問題点がきちんとデータを根拠に示されていてとてもわかりやすかったです。

高等教育のリテラシー形成関連 コード:L(Literacy)

2023年
10月21日(土)
10:30-12:00

後期中等教育と大学教育との接続

講師 白水 始(国立教育政策研究所 総括研究官)

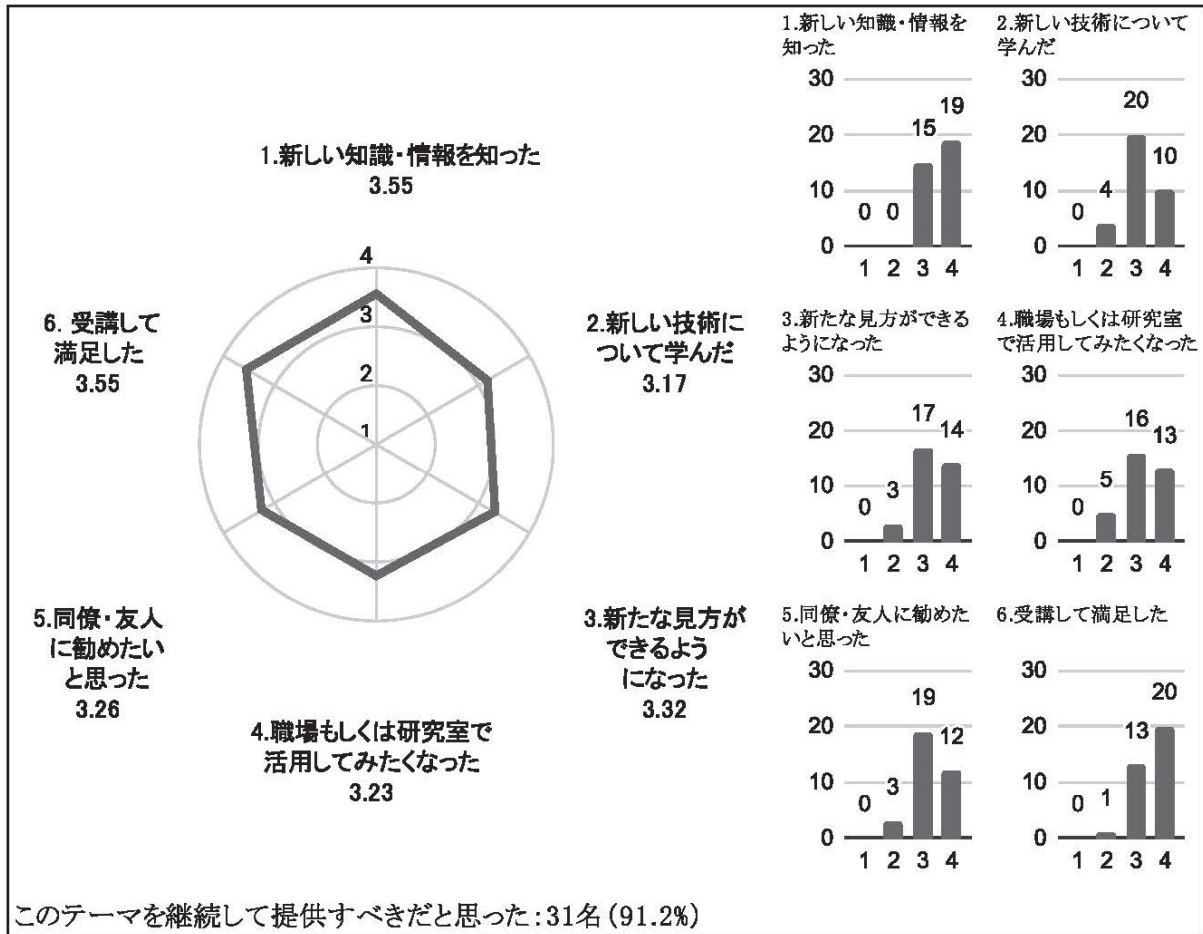
回収率 = 44.2% (34/77)

回答者属性(N=34)

【職階】教授(4)/准教授(8)/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>(2)/職員<係長・主任・一般職員等>(7)/その他(6)/無回答(0)

【性別】女性(6)/男性(25)/無回答(3) 【学内外】東北大学(2)/他大学等(32)/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

- ・授業設計のありかた。
- ・高校との接続の在り方について。
- ・ビジョン提示アプローチでどのように教員同士が協働的に単元をデザインしていくかについて考えを深めた。
- ・ジグソー法は面白そうでした。
- ・「前向きな学び」をつくることを強く意識することの大切さが分かりました。
- ・学習者・学修者と教員の学びが相似形であるという言葉。
- ・高等学校の教育もオンラインツールとの融合が図られる中、様々な工夫を行うにあたり参考となった。
- ・知識構成型ジグソー法は、高大接続活動(例えば総合型選抜)でも活用できるように思いました。また、質疑で白水先生がお話しされた「学び方を学ぶ」まさに、ここが高校の探究学習の要なのではないか?大学の学びとの接続では、そのレディネスを作ることが重要であると考えます。その点でこの言葉は参考になりました。
- ・トロント大学での検証事例および後ほど共有いただく論文(資料)は今後の参考になりそうです。
- ・高等学校で探求を学んできた学生が満足できる授業デザインについて検討が必要だと思いましたが、それぞれの学生が均一的に探求を学んでいないなかでは、毎年のように手探り状態のなか、授業デザインを修正していくことが必要性なことを理解したと思っています。最初に授業をデザインすることよりもアセスメントすることが、重要だと認識しました。

- ・大学の一般教育のあり方について新しいヒントをいただきました。
- ・トロント大学オンタリオ教育研究所付属校の教育システムについて。
- ・白水先生の取り組みはある程度存じ上げていましたが、学習科学のアプローチの変遷や実践・分析例を伺え、改めて勉強になりました。
- ・1. 前向きな学びと後ろ向きな学びは、様々な場面への拡張概念として考えられそうである。2. 学びの change について。
- ・学習科学の歴史的な研究蓄積、実践的な営為に経緯を表します。コンピテンシーが二階建てという認識は重要だと感じました。ただ、大学教員が知識の重要性を理解していることは確かだが、コンピテンシーとの関係はあまり意識化できていないように思います。

3. わかりにくいと思ったこと

- ・大学側のすべきこと。
- ・内容そのものではないですが、本学に入学する学生の高校時代の経験を知らないと感じました。
- ・私自身が教育現場にいないため、実際の教育現場で、今日ご紹介いただいた考え方や理論の実践は、どのように展開されているのかが把握しづらかったと思います。
- ・「後期中等教育と大学教育の接続」の部分によりくわしいお話があるとなお良かったように思います。
- ・高校と大学間のズレをどのように埋めていくか、さらにディスカッションできるとよかったです。
- ・わかりにくいというか、もう少し深掘すべきと思うのですが、「後期中等教育と大学教育との接続を巡る問題」で大学教員と高校教員の差異といった二項的な論じ方ではなく、高校における課題はもっと現場的で、高校現場には両方のタイプの先生が「混在」し、その「比率」も多様で、それぞれの組織や全体への「影響度」も多様で、結局外形的な状況しか見えにくいあることであると感じます。今後、このような現場の本当にディテールの部分まで踏まえた議論がされることを期待します。
- ・学習科学から実践学への展開がどのように可能になるのかという点。

4. セミナーに関しての意見・感想

- ・テーマとやや異なった印象をもった。
- ・白水先生のご講演自体、非常に興味深いものでしたが、タイトルである「後期中等教育と大学教育との接続」への結びつきが弱いと感じました。
- ・充実したセミナーをありがとうございました。
- ・学び多い機会となりました。有り難うございます。
- ・本当に貴重な機会を設けてくださり、ありがとうございました。
- ・高校と大学の学びの接続についてまたセミナーを開催していただけると嬉しいです。ありがとうございました。
- ・大変有意義な時間となりました。高大接続には大変興味を持っておりますので、さらに知見を深められるセミナーを今後も期待しております。グループワーク、総合的な探究の時間で長く学んだ生徒は大学での学びが変わってくるという、最後の質問の根拠資料があれば教えていただければ幸いです。
- ・コミュニティ形成のご苦労や成功についても伺えれば、学校や自治体関係者にとって学びを得られる点が多いと思います。
- ・高校教員から大学へ、また現在高校現場にも関わっている立場の者です。研究サイドから現場を見た視点の話をもっと高校教員は聞いてみるべきと常々考えています。大変よかったですと思います。研究レベルでありながら、現場の高校教員が興味関心を持つテーマを今後も期待しています。

4.4 PDPonline (専門性開発プログラム動画配信サイト)一覧

(2023 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—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—現状の分析と指導法の提案—	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—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—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)
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(クイーンズ大学)
24	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)
25	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)
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	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)
36	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)
37	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)
38	大学職員の専門性開発 —その現状と課題—	大場淳(広島大学)
39	大学カリキュラムの構造と編成原理	吉田文(早稲田大学)
40	発表倫理を考える	山崎茂明(愛知淑徳大学)
41	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)
42	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)
43	コーチング技能を活用した院生指導	出江紳一(東北大学)
44	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)
45	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)
46	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)
47	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)
48	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)
49	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)
50	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)
51	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)
52	授業デザインとシラバス作成	串本剛(東北大学)
53	「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)
54	Engaging Students in Learning in English-medium Classes	Todd Enslin(東北大学)
55	Leadership to Internationalize Higher Education and its Institutions	John K. Hudzik(Michigan State University)
56	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)
57	学生理解と学生発達	岡田有司(東北大学)
58	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	竹村章通(滋賀大学)
59	[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)
60	[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)
61	[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)
62	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)
63	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)
64	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)

65	[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)
66	[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)
67	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)
68	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)
69	IR による教学データの活用手法	浅野茂(山形大学)
70	ラーニング・アナリティクスの可能性	緒方広明(京都大学)
71	大学における教育と学習の評価	木村拓也(九州大学)
72	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)
73	世界における高等教育の質保証の到達点と課題	深堀聰子(国立教育政策研究所)
74	[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)
75	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)
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—」	Martyr Kingsbury (Imperial College London)
77	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)
78	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	鷹田敏行(茨城大学)
79	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)
80	大学の使命と社会～私のビジョン～	宮内孝久(神田外語大学)
81	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)
82	世界の高等教育政策	杉本和弘(東北大学)
83	高大接続と大学入試改革	宮本友弘(東北大学)
84	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)
85	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)
86	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)
87	ポストコロナ時代と「大学」の(時間)	吉見俊哉(東京大学)
88	学生への経済的支援の現状と課題	小林雅之(桜美林大学)
89	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)
90	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)
91	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)
92	「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)
93	大学組織を理解する	中島英博(立命館大学)
94	日本の博士人材養成の現状と課題	川村真理(文部科学省科学技術・学術 政策研究所)
95	2E 教育の理念で発達障害のある学生の才能を活かす	松村暢隆(関西大学名誉教授)
96	学生の目を社会に開く —大学によるエンゲージメントの新展開—	吉田文(早稲田大学)、小川幸司(長野 県蘇南高等学校)、西村幹子(国際基 督教大学)

4.5 プログラム修了者数(2010～2023年度)

年度	大学教員準備プログラム PFFP		新任教員プログラム NFP		履修証明プログラム※1 大学経営基礎講座	
	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	38		10		未実施	
2023	30※3		6		27	
総計	179		109		73	

※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か年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。2023年度からは新たに大学経営基礎講座として開講した。

※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。数値は合計。

※3

2021年度からの新カリキュラムが定着したことに鑑み、さらにきめ細かく質の高いプログラムを提供することを目的に、参加者を限定して実施した。

4.6 プレFD(PFFP・NFP)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=26)

	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	54%	23%	19%	4%
1週間の集中講義形式	88%	12%	0%	0%
1回の学習時間	54%	38%	8%	0%
課題の量	65%	19%	15%	0%
プログラム全体	88%	12%	0%	0%
欠席時の対応	62%	35%	4%	0%
わからないことがあった時の対応	81%	12%	8%	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。

- ・全体的にとっても良かったです。個人としてこの四日間の進めは順調でした。自分自身で経験しないと、特にやって自分の様子を見るのは貴重な経験だと思います。
- ・博士学位審査が落ち着いた時期の開催だったので良かった。4日間で情報量や課題の負荷は大きかったものの、濃密に学べる時間だったため満足している。
- ・開催時期について、年内(1~3月以外)であったら、よりありがたかったです。東北大学(もしくは所属担当事務さんの方針)に限られることかもしれませんが、院生経費の締切が年末に設定されているため、もう少し早い開催時期、もしくは受講可否の連絡をいただけるタイムラインですと院生経費を活用することができたので助かりました。2日目終了後から3日目までの期間、業務が非常に忙しく、業務も課題も中途半端になってしまいました。次に、誰か知人が受講することがあれば、この期間の業務はミニマムにしておくことを強く勧めたいです。
- ・戸村先生もおっしゃっていたとおり、そもそもこの教材の企画自体が他にはない希少性の高い講座であると感じます。また、志を同じくする仲間を得られるのも貴重な機会だと思います。
- ・昨年度の感想から推察されるほど課題の量が多くなく、短期間で取り組みやすかった(私がよく言えば効率的、悪く言えば手抜きな学生だったからかもしれませんが…)。授業時間自体も普通の学習から比べればそこまで長いとは感じなかった。あと1時間ほど多いと長いと感じ始めそうだが、ちょうど良いくらいで締まっていたと思う。
- ・PFFP 受講者の応用編(上級編)があると有り難い。
- ・社会人院生を考慮すると金・土のように土曜日を絡めるとより参加しやすいかと思いました(休暇取得日数の関係)。
- ・私は助教の話が既にあり、12月に公募書類提出、1月半ばに採用のためのプレゼンテーション(学科教員全員参加)があり採用結果がきてからのPFFPでしたので流れはよかったです。しかし仙台という土地柄雪のリスクを考慮し秋でもよかったのかもと思いました。参加者の背景を見るとまだ教員になるかどうか分からない方も多かったので大半の方は年度末である必要性は低いと思いました。毎回リフレクションがある事を事前に教えてほしかったです。偶然もありますがオンライン講義両日ともに講義の後に他のzoomでの講演会や会議、院の補足授業が入っていたので、すぐに課題に取り組むことができず少しあふたしました。Q&Aのためにzoomを開けて頂きありがとうございました。しかし全ての時間帯仕事をしており参加することができませんでした。講義参加で休みを頂いているのでその分、他の日がきつくなるので仕方ないのですが何かもう一つQ&A機会があると嬉しかったです。
- ・私事ですが怒涛の実験スケジュールだったため、この日程・学習量でなければ参加できなかったと思います。その点では大変ありがたかったです。戸村先生をはじめとした講師の先生方も親身になって一人一人コメントをしてくれたので、質問もしやすく、非常に多くの学びを得ることができる濃密な4日間でした。
- ・空路で参加したので、開催時期については2月(冬季)は見直された方が良いと思います。風雪、交通アクシデントが起こるためです。また、入試時期でもあり最寄りのホテルが早々に埋まるからです。
- ・冬は教員職が決まった方には間に合わないかもしれませんが、夏にするのはより良いと思っています。
- ・全てのプログラムに出席したため、「欠席時の対応」はどうかのかわかりませんが、先生方やスタッフの皆さんのお人柄からきつととても良い対応をされるものだと思定して、「とても良かった」という評価にさせていただきました。

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	85%	15%	0%	0%
プログラムの内容はよく整理、計画されていた	92%	8%	0%	0%
コースの学習量は適切だった	65%	35%	0%	0%
実際に大学教員になった時に役立つと思う	92%	8%	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	81%	19%	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	1 人
1 日目午後:学生理解・教授法・授業設計論・評価①	14 人
2 日目午前:評価②・(ルーブリックの作成)	5 人
2 日目午後:シラバスとクラスデザイン作成	11 人
3 日目午前:シラバスとクラスデザインの共有・検討	12 人
3 日目午後:模擬授業①	19 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	1 人

6. 5で選んだ理由をお書きください。

- ・実際には全部も選択したいが、自分自身に対して「行動力」を重視しています。覚えるより、一回行動して、もっと印象が深くなりました。
- ・模擬授業をして自分で見直す経験は、問題点を分析する上で非常に良かった。プログラム全体を通して、学びへの意欲が高く、良い雰囲気を感じられた。特に模擬授業における建設的なフィードバックは、とても貴重なものばかりで、大切に保存しておきたいと思う。
- ・模擬授業を入れるかとても悩みました。講義なしにシラバス、クラスデザインシート、模擬授業それぞれの演習だけであったとしたら、自分の準備、グループメンバーからのフィードバックの質やグループディスカッションは全く違ったものであったと思うからです。かといって、講義だけで演習とフィードバックがなければ、実践的な学びは得られなかったと思います。どれも欠かせない授業でした。
- ・理論を学んだうえでの実践が一番役に立つ学習方法だと実感しました。
- ・自らの盲点を他者の指摘により明確に洗い出せる、そして良い例に関して勉強になるため。
- ・実際に対面でグループワークをしてみて、模擬授業での共通する点や異なる点を探れて良かった。自身の話している姿を実際に振り返ることができ、思っていたほど悪くはないことに安心した。一方で、改善点自体はたくさんあり、今後の授業の際に理想像に徐々に近づければ良いと思った。
- ・特に、シラバスの書き方は、大変勉強になりました。
- ・①ID の手法をはじめ、大学教育において重要な要素が簡潔にまとめられており、しっかりと復習して身につけなければならないと感じた。②③シラバス、クラスデザインの作成から模擬授業の設計を通して、自分の至らない点や教養科目の授業の設計の難しさを実感することができた。また、模擬授業を 2 回行った点は、他人のリアクションを受けての修正を行うことができたため、変化した点や依然課題として残った点などが明瞭となった。
- ・普段の研究環境、職場環境は自分の専門関係者といるのでとても視野が狭く価値観が凝り固まります。全く違う領域の方、社会背景の違う方、年代の違う方のリアルな意見、指摘はとても刺激と学びが多く目から鱗がたくさん落ちました。視野の拡大、思考の転換、人脈の拡大は授業だけでは限界があり、実際のコミュニケーションがより効果があります。
- ・学生側から教員側へ移行するうえで非常に重要なマインド、Tips、ルールのようなものが凝縮されており、学習と実践のバランスが絶妙でした。なんとなくこうなのかな、とイメージしていた自分の考えをさらに広げようという専門用語や図解が特に役立ちました。
- ・すべてにおいて、実践で役立つと考えます。
- ・1 日目の午後の授業は、実際に授業を行う際に気を付けなければいけないことが詰まった内容だったと感じており、自分の高等教育における教育の考えをより良い方向にもっていかれたのではないかと思います。シラバスとクラスデザインシートの検討では、自分とほかの方が作成したものを比較して足りなかった事やよりよく改善できる要素について意見をいただくことで認識できたことが良かったです。模擬授業では、自分では伝わるだろうと考えて作成した資料や話し方について意見を頂いたり気づきを得られてより成長することができたと思います。

- ・自分が作成したシラバスやクラスデザインに対して、多くの貴重な意見やアドバイスがあり新たな発見があった。自分が理解できても他人が理解できない書き方や言葉足らずな部分も多くあり、「誰が読んでも正しく情報が伝わり、理解できるシラバスの書き方」を学んだ。クラスデザインシートの作成は初めて取り組んだ。自分の講義を限られた時間のなか、どのように進めていくのか、あらゆる場面を想定しながらデザインするのは楽しくもあり、難しくもあった。しかし、クラスデザインをきちんとすることで、講義をするときにきっと自分の助けにもなり、学生により良い講義をすることができると思うので、4 月以降の大学での講義にも役立てるべく、もう一度見直しをしていきたいと思った。
- ・本プログラムのメインとも言える模擬講義は、万全の対策で臨んだが受講生からは「声の抑揚・表情・身振りや手振り」などの身体性や「アニメーションを用いた講義にした方が良い」など細かく様々な改善点をご指摘いただいた。自分の講義の様子を動画で確認しながら、2 回目の模擬講義に向けてスライドや講義のスタイルを変えていくのは、大変であったが、1 日目と比べて確かな成長と充実感があった。コメントでは、意外にも受講生は自分の 1 回目の模擬講義を細かく覚えていたようで、「自分がどこをどのように変更したのか」をはっきり指摘し、それに対して良い評価をしていただいた。学生は常に教員を見ているのだという意識を持って、丁寧な仕事を心がけていきたいと思った。
- ・今までシラバスを作った経験がないので、今回は実際にシラバス作成のルールに従って作ってみたら、不足点や改善点がわかってきました。また、模擬授業を実施し、先生方と皆さんから貴重なご指摘・意見を頂きまして、特に模擬授業の動画を見ながら、改善点や不足点が気づきました。大学教員を目指している私にとって、非常に助かりました。
- ・シラバスとクラスデザインの作成、及び模擬授業の実施がメインであり、そのための授業法が大変重要と感じたからです。
- ・役に立ったというより、受講生の皆さんのレベルの高さに衝撃を受けるとともに、自分の未熟さを痛感しました。
- ・「必要なんだろうなあ」という漠然とした気持ちで受講したが、なにがどこまで求められているのか、そして大学教育はどこへ向かっているのかというバックグラウンドと今後の展開を学んだことで気が引き締まった。その結果、翌日以降の講義に対する意欲が高まった。技術は学ぼうと思えば自力で何とかすることもできるが、その契機を得るまでに時間がかかることも多い。それを具体的に提供してもらえたため、初日が役に立ったと回答した。模擬講義は2回実施することの意味を実感したため4日目午前の②にチェックを入れている。
- ・実地でのワークは、私にとって非常に有意義で勉強になりました。事前準備で用意したシラバスやクラスデザインシート、模擬授業がどう評価されるのかがすぐにフィードバックされるのが特に良かったです。
- ・なかなか聞けない・体験できない内容を教えてもらったので。
- ・模擬講義を挙げた理由としては、両日とも講師・他の受講生からフィードバックを受けることができ、このプログラムを受講するに当たっての要望が叶えられていたからです。また、シラバスやクラスデザインシートの作成についても、他の受講生からフィードバックを得ることができ、実際に授業を担当することになった時にも作成できるようになったからです。また、全学共通の科目を対象としたため、他の学問分野がどのような基準で採点をするのかなど、自らの分野だけに固執していたとしたらわからないままであったことなども学ぶことができたからです。
- ・実際に自分の授業を見ること、どのように授業を組み立てるかを考えることは、これまで経験したことがない。このような実践的な経験は私の将来にとって非常に重要です。
- ・大学教育とはどのように考えていくべきか、学生とはどのように交流を図り教育していくのか、そのために有用であるモデルを提示した上で、授業内の課題で実践し、それらのモデルを知識としてだけでなく実際に自分で身に付けながら学んでいけたので、1 日目の午後と2 日目の午後の授業は役立ったと感じました。またオンラインではなく対面で皆さんにお会いし、目の前で模擬授業を行った経験は他では得られないものであると共に、自分の中の「大学教育」の理解が他の人にとっても同じであるのか違うのかを確認できたとても良い機会でした。

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①	5 人
2 日目午前:評価②・(ルーブリックの作成)	11 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	5 人
3 日目午後:模擬授業①	12 人
4 日目午前:模擬授業②	7 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	0 人

8. 7 で選んだ理由をお書きください。

- ・論理的な知識を全部実施するのは難しい。
- ・難しかったというより、手を動かすので大変だった。しかし、大変だった分、学習成果と満足感が得られた。
- ・課題のタイミングでまだ講義いただいた知識を咀嚼しきれず、時間内に自分の考えをまとめることが難しかったです。
- ・意外と意見交換する時間が足りませんでした。とくに自分のシートの説明までたどり着かない方が多かったです。
- ・研究を優先してください、手を抜いてもいいですと解釈しなくなるくらい、手を抜くの途中までで良いは全く違いますが、後回しに

したくなりました。ですが、実際の教員は、研究に専念していればよいという訳ではなく、マルチタスク、デュアルタスクこなせて当たり前ですので、今回は応募の時点ではなく、参加が決定してから、PFFP 期間中は研究できないかもしれないという情報を出されましたが、今回の様にいきなり準備もなくの告知の方が対応力がつくかと思いました。

・教育学特有の横文字がスライド上の単語や発言にちよくちよく登場し、(授業内容全体を掴むのには支障がないが)置いていかれる場面があった。そういった場面ではあまり内容が頭に入ってこなかったが、時々出てくる大学教員生活での先生の微苦笑なエピソードが伴う内容は非常に面白く聞き入ってしまった。

・模擬授業②は①での各コメントをどう生かせばよいか悩みぬいた、という点で「難しい」と判断しました。

・①評価基準をどのように設定すればよいか正解がないと実感し、難しさを痛感した。②短い時間の中でどのように授業を展開するのに苦慮した。③どのようにして修正するのかに苦慮した。

・作成するのが初めてでどこまでのことがシラバスに求められるのかわからなかった。また頭の中の構想を文章化、可視化する行為も難しかったです。

・様々なルールや配慮に気をつけながら構想を練るのに苦しんだため。履歴書などもそうですが、自分の中でテンプレートができることで改良を重ねることができるので、今回でコツをつかめたように思います。他人の作成したものを評価する、というのも勉強になりました。

・教科によって評価の仕方を工夫する必要があり、自分の専門ではテストを使用した直接評価が主に使用されるため、ルーブリックの作成がチェックリストになっていないか判別が難しかったです。シラバスとクラスデザインの作成は、それぞれの流れを意識しながら作成する必要があったので、思い描いたものが現実的なものであるか考えながら作成することが難しかったです。15回分の流れを思い描くこと自体が大変でした。1単位分の量なら何とか…一回目の模擬授業よりも良いものになっているのかという不安があり、すこし緊張してしまいました。

・ルーブリックは初めて作成した。構成要素や評価指標およびレベルの設定は、各段階ごとに重複しないように、そして「何を具体的に評価するのか」を考えるのが難しかったです。点数をつけにくいレポート課題などは特に、○×問題でない分、その講義で目指す到達目標に学生が達しているかを判断するのは難しい。学生は、余程の不满がない限りは採点に問い合わせをしてくることはないと思うが、教員の気分や主観で評価するのは正しい成績の付け方ではない。自分の講義で求める到達目標をしっかりと明示した上で、「何を評価するのか」をレベルごとにしっかりと決めて、正しい評価ができるように今回のルーブリックにより磨きをかけて考えていきたい。

・模擬講義 2 回目について。1 回目の模擬講義を意識して、事前準備で自分なりにシラバス・クラスデザインを元にならかなりスライドと内容を作り込んで臨んだものの、受講生からは多くのアドバイスをいただく結果となった。つまり改善点がまだまだたくさんあったということである。いただいたコメントをもとにホテルでスライドを作り直し、さらに模擬講義の動画も恥ずかしながら視聴して 2 回目の模擬講義に向けて準備を行なった。改善点が多かった分、修正に時間がかかりとても大変であったが、コメントを反映したスライドは自分のスライドではないような確かな成長を感じた。さらに模擬講義②を意識した声出し練習も行い、総合的な改善を行なったため、苦労の分、短期間で大きく成長できたと思った。

・理論知識を知っているといっても、実施できるとは限らないので、やはり資料を作成した時に、どのような宿題を出せばいいのか、どのような授業構成にすればいいのか、学生とのやり取りなど、色々考えなければなりません。そして、作ったシラバスに従って実際クラスデザインを作成したとき、色々ズレも出てきました。非常に難しかったです。

・シラバスとクラスデザインの設計内容と模擬授業の内容を合わせるのが難しかったです。

・各日、会議、面談などの校務が緊急に入り、シラバスとクラスデザインシートの作成は激務でした。研究と教育という大学教員としての実践力の発揮の場である授業ですが、現在の職務と研究内容が完全に一致せず、とりあえず授業をすとしたらこんな感じ…程度だったので、実際の授業内容がどのようなものかなかなかイメージできないままでの準備、実践だったので、時間的なものもあるが、精神的な負担感も大きかったです。

・実際にシラバスとクラスデザインシートを作る授業(課題)はやはり難しかったです。だが、これから初めて行うことだから難しいことであり、難易度が高いというわけではない。そして、今回1講義分を作成したことで履歴書に記入する際や面接では「作ったことがある」と書けるので得難い経験だった。

・1 日目の PM を選んだのは、知識として定着させるのが難しいと思いました。とはいえ、一度の授業で吸収できることは限界があると思うので、内容としては妥当だと思いました。他のシラバス・クラスデザインシートの作成や模擬授業の準備は、難しくはありませんが、準備はやはり少し大変でした。特に、3 日目のシラバス共有で周囲とズレた内容だということ把握したうえで、模擬授業を行うのは辛いものがありました(笑)(←自分が完全に悪いのですが)。事前に戸村先生と共有しておけばよかったと後悔しています。

・初めて行うことばかりで準備や理解が大変だったため。

・最も大変だったのはシラバスとクラスデザインシートの作成でした。なぜなら、期間が短く、1 日目と 2 日目で学んだことを振り返りながら自分の専門に落とし込むという作業に思いのほか時間がかかったからです。また、より良いものを作ろうとして、効率的にできていなかったというのもその原因かもしれません。模擬授業に関しては、初回は自分の考えだけでしたので比較的スムーズにできましたが、他者の意見を取り入れながら実践するのはなかなか大変で、学生が支払う学費の対価としての「授業」とするには訓練し続けることが重要だと痛感したからです。

・実際に、全体としては難しくありません。もちろん、これは私自身の理由であり、授業のスケジュールが原因ではありません。

・評価基準を考えることが最も難しく感じました。なぜなら自分自身も何が悪いレポートで何が悪いレポートであるのか、レベル分けが出来るほど理解していなかったからです。

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	8 人
このプログラムであれば、この金額が適切だ	18 人
このプログラムであれば、もっと安くするべきだ	0 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	88%	8%	4%	0%	0%
交通費	65%	8%	12%	0%	15%
宿泊費	62%	8%	12%	0%	19%
滞在費その他	81%	4%	0%	0%	15%

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)。

- ・「2」で回答しましたが、もう少し時期が早いと、何かしらの経費での支弁を検討しやすくなると思いました。
- ・社会人の場合は、2万円以下ぐらいまでであればお金を払ってでも参加したいプログラムであると思います。
- ・費用は多少アップしても良いと思います。懇親会の 500 円は、良心的な金額でした。
- ・特に問題ないと思います。
- ・講師陣の手厚いサポートに加え、最後にはハードカバーの豪華な修了書もいただけたので感無量でした。受講者との交流も含め、9000 円以上の価値がありました。移動費・宿泊費等を考慮すると全体で 5 万円前後と推測されますが、その分、受講生の熱意が垣間見えました。また、下世話な話ですが、4 日間、基本料 9000 円の講義で業績欄を増やせるので(しかも競合相手と差がつきやすい教育に関する項目で)、タイム/コストパフォーマンス最高です。
- ・9でこのプログラムであれば、もっと高くても良いと思いましたが、遠方からの参加者は旅費と宿泊費を自己負担する場合がありますので適切と考えます。また、申請から決定までに時間を要するので、航空券(空路も加味する必要あり)やホテル(駅前のホテルは予約が埋まる)を安価で確保できません。
- ・受講料は非常に安いというのが正直な感想ですが、福岡から飛行機を利用し、仙台に3泊したので、トータルそれなりの出費ではありました。その価値は十分にあると思います。
- ・受講料以外の交通費、宿泊費などなどの出費が多かったです。大学院からの補助があるのか事前に聞いてなかったので、今後、相談してみます。
- ・個人的には1万円を超えてもいいと思うが、今回参加するにあたって大学からの目は「この時期に研究以外のことを？」といった塩梅に厳しかったため、逆風でも学生が参加するのを諦めない額は1万円以下だと感じた。しかしながら、あまりに安すぎると(例:5,000 円以下)プログラムの価値が下がるので、このまま継続するのが好ましいと思う。実際参加してみた結果、9,000 円で本プログラムに参加して修了証がもらえるならばお得だな・後輩にもすすめたいな、と思えた。
- ・今回、受講料を含めすべての費用を自らの負担で参加しました。確かに、大学院生としては高額な出費になりましたが、そのことを加味しても受講料は安いと感じました。
- ・自分の研究費がなかったので、自費で出しました。指導教員へお願いしづらいという部分があるので、プログラムの募集要項か同意書に文章が一部書いてあるとありがたいと感じました。

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	22 人
ツイッター等の SNS	1 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	1 人
その他	4 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。

- ・研究室の同僚から情報提供があった。受講経験のある教員からのおすすりももあった。
- ・所属研究室の教授にご提案いただきました。
- ・指導教員から教えていただきました。
- ・指導教員からのメール。

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。

- ・非常に満足度の高いプログラムで、受講して良かったと思っています。ぜひ後輩に勧めたいと思います。立派な修了証も嬉しかったです。
- ・久しぶりにこのような授業(プログラム)に参加して、がっつり授業を受けたり、なじみのない分野の課題に取り組んだり、全く知らない分野の模擬授業を受けることは、「初学者の感覚」を思い出すきっかけにもなりました。模擬授業では、自分の至らない点にたくさん気づけたことはもちろんですが、自分で気づいていなかった部分を褒めていただいたことも新たな気づきに繋がりました。2 回目の模擬授業で、新しいことを複数取り入れた結果、気が回らなくなってしまったところもあり、あまり欲張りすぎずに少しずつ微修正していこうと思います。貴重な機会をありがとうございました。戸村先生はじめ、運営やご支援くださったみなさま、有意義な場を一緒につくってくださった参加者のみなさまに感謝いたします。
- ・実務家教員を目指す人が増えているようにおもいますので、その方に向けた料金設定をしても大丈夫のように思います。なお、私は兄弟子がこのプログラムを受講し、就職に役に立ったとコメントしていたことがきっかけになっています。やはり口コミという媒体で具体的に役に立ったという情報が広るとさらに人気の講座になるように思います。最後になりましたが、本当に充実した講座を提供していただきありがとうございます。
- ・名刺交換の機会がたくさんあったのですが、自分の所属研究室では名刺を持つという文化がなく、名刺をいただくばかりで残念に思いました。社会人でもなく、研究型でない中堅?教育型大学所属の身としては、「例年の参加者の方の中には個人的に名刺交換されている方達もいるようです」という情報が欲しかったです。
- ・楽しく教えることと聴衆との温度差について様々な意見を聞き学ぶことができて大変良かった。楽しそうに授業することは「面白さ」と少しの「狂気」を内包しており、少人数のクラスでは面白さの方が際立つが、大人数のクラスでは聴衆との間に溝ができる可能性もあり学生への理解確認配慮が必要であるとよく理解できた。今回の模擬授業では、学生役が全員優しかったが、実際の授業では 8~9 割ぐらいいは授業に興味がないはずなので、それをどう引き込むかの難しさについても痛感した。結果として大変意義深い 4 日間であった。
- ・忘れないうちに、例えば、夏休み期間に PFFP 受講者の応用編(上級編)があると有り難い(※出来れば上級編の「修了書」も頂きたい。)。多くのことを学ばせて頂き、誠にありがとうございました。良さ仲間にも恵まれ、研究仲間も出来ました。本当に参加して良かったです。
- ・2/7 にある大学の最終学長面接・模擬授業がありますので、それに生かせることを確信しています。今後何かお手伝いできることあればお声がけください。本当にお世話になりました。どうもありがとうございました。
- ・模擬授業の時間をもう少し長く(15 分程度)にしてもらえると準備がしやすく、より趣旨が伝わるのではないかと感じた。
- ・主催側の労力も大きくご苦労も多かったと思います。お疲れ様でした。主催者の皆様にとってもご自身の専門と違う方のご意見やプレゼンが視野拡大の機会になれば嬉しい限りです。追加の意見としてはせっかく 30 人以上の方が日本全国から集まっていたのに聞けたプレゼンは 10 人ほどもです。講義として意見交換するには 10 人までが限界とは思いますが、これだけ貴重な人材が集まってきたのですからより多くのプレゼンを生で聞ける機会を検討いただくとより刺激の多い学びになるのでは無いかと思いました。他の人のもっと生で聞きたかったというのが本音です。各々の分野で今後を担う人材へより良い学びの提供を今後も模索、提供して頂けると嬉しい限りです。ありがとうございました。
- ・環境を整えてくださった講師陣に厚く御礼申し上げます。また、グループ分けはちょうど良い人数で、志を同じくする方々とディスカッションを通して打ち解けられたので楽しめました(正直な話、理系の場合は企業や研究所から急にアカデミアへ転向して准教授レベルに収まる人がいるので、PFFP で学んだような「講義の何たるか」を知らずに講義しているのかと思うとゾッとします)。本プログラムの不満は 1 点だけ、模擬授業 1 日目のフィードバックが翌朝まで何故か見れなかったことです。2 日目のフィードバックもそうですが、すぐに見れる人と見れない人がいるようでした。
- ・1.戸村先生には、学生全員に対してきめ細やかな配慮をして頂きまして、心よりお礼を申し上げます。事務局の皆様・補佐をいただいた先生方にもお礼を申し上げます。2.プログラムの課題提出については、当方のミスもありましたが、編集ないしは再編集(差し戻し)ができなかったことは残念でした。
- ・研究と合わせてシラバスとクラスデザインシート、模擬授業の作成に時間を割いてしまい、1日目2日目の授業の復習をする時間が取れなかったため、3日目に少しキーワード程度でよいので振り返る時間があればと思いました。戸村先生の授業がとても参考になりました。グループワークで他の人と話すことや休憩のタイミングなど集中力が切れそうなときに気持ちを切り替える時間があつたため4日間を乗り越えることができました。ありがとうございました。
- ・戸村先生やスタッフの皆さんのおかげで充実した講義を受講することができた。応募の際は「博士課程 1 年生だから参加できないかもしれない」とは思いつつも来年度 4 月から非常勤講師として大学で講義をすることも内定していたため、「大学教育のあり方や教育の基礎について学んでみたい」という思いもあつたため参加を申し込んだ。学部・修士課程で教職課程を履修していなかった私は「大学でちゃんと教育について学び、模擬授業で実践した上で非常勤講師の仕事を始めたい」と思っていたので、本プログラムの全てが大変有意義であり、また教育や教員についての認識を考え直すきっかけにもなった。これは実際に教員として働いている方、大学で研究員として働いている方のお話をたくさんお聞きして感じた気持ちが反映されるため、参加者の年齢層が幅広いこのプログラムならではの感覚を感じた。大学では、同じ年齢の学生との交流がほとんどであるが、年齢や学生・社会人・役職を気にせず参加を受け入れてくれるこのプログラムでは、教育について学ぶことができるだけでなく、今後のキャリアや生き方・価値観など多くのことを学ぶことができる。懇親会での名刺交換や LINE の交換で同じ分野や異分野の受講生(研究者)と知り合いになることができたため、研究者の交流という点でもこのプログラムは優れている。前述の通り、来年度 4 月から大学で講義をすることになるため、今回のプログラムで学んだことをあと 2 ヶ月後には、フル活用して講義をしなければならぬ。このプログラムで得た多くの財産を自分の中で再度振り返って 4 月から頑張っていきたい、そう思えるプログラムであった。最後に今回のプログラムに参加させていただいたこと、丁寧なご指導やアドバイス、進路相談に乗っていただいた先生・スタッフの皆さん・受講生の仲間達に心から感謝申し上げます。ありがとうございました。
- ・1、社会人はこの短期間のプログラムにも参加できれば幸いです。2、大学授業でよく使う教学ソフト・ツールや使い方を少し紹介していただければ、非常に助かると思います。

- ・今回の募集について、同じ研究室に在籍する方と二人で申し込み、私だけが選考に通りました。できれば二人で参加して、今後の研究の励みにしたいと考えていましたが、残念でした。どんな基準で選考されたのかと思いつつ、選ばれて参加するからには、それなりの準備をしなければならぬと責任を感じ、それなりに準備して臨みました。ところが、実際に参加してみると、1 回目の講習から、特に午後から、難易度の高さを実感しました。さらに、現地での他の受講者の授業を見たり、その後の意見交換の中で、自分自身の、大学の授業という営みに関しての準備の拙さに打ちのめされました。模擬授業の場面では、授業内容からそれぞれの研究が垣間見られ、みなさんの嬉々として講義をされる姿を目の当たりにして、劣等感を抱きました。しかしながら、今回のプログラムの経験をバネに、相当な苦勞が想定される大学教員という職業に対して、諦めるのではなく、多くのエネルギーを費やすことができることへのやりがいを感じました。今回お世話になったすべての方に感謝申し上げます。4 日間大変お世話になり、ありがとうございました。今後とも、よろしく願います。
- ・大学教員の募集要項を見た時に、自分は教育実績の欄に書けることがないと思ったのが参加の理由でした。そのため、一文でも二文でも胸を張って書けるようになったことを嬉しく思っています。話すことがあるというのは非常に心強いです。そして、4日間の講義は非常に有意義で刺激的でした。私は周りに同期がおらず、D2 になっても自分がどういう院生なのか、そもそも学んできたことができるようになっていくのかということから不安だったため、今回様々なワークを通じて今できていることと伸ばすところを再確認できました。これはプログラムの副産物であると思いますが、私にとっては大きな経験でした。お世話になった全ての皆様に感謝申し上げます。ありがとうございました。
- ・全体を通して、非常に有意義で実りの多いプログラムでした。参加させていただき、ありがとうございました！教員を志望する学生がいれば、積極的に参加を薦めようと思います。
- ・費用について、結果的に校費で宿泊費・旅費を出してもらえたが、就活目的と捉えられて説明が難しかった。交流や TA など在学中に役立つ点もあることをもっと明記していただくと説明しやすいかもしれません。集中講義のため難しいかもしれませんが、別グループの人との交流が難しかったのが少し残念でした。今回参加してスキル向上という点でも、色々な境遇の博士の人がいることを実感できた点でも良かったです。ありがとうございました。
- ・プログラムの内容が充実しており、期待した以上のことを学び、身につけることができました。それだけでなく、3 日目の終了後に行われた懇親会など、他分野の受講者同士の交流などの場も設けられており、非常に得るものが多かったです。大学教員に就職した際には、何らかの形でこのプログラムにも貢献させていただけたら嬉しい。
- ・とても段取りや構成が完成されていた講義だと感じました。アカデミックを目指す教員ないし、教職を目指す学生にとってもとても為になる講義であると感じました。

(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=4)

	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	25%	75%	0%	0%
課題の量	25%	75%	0%	0%
授業全体	50%	50%	0%	0%
わからないことがあった時の対応	75%	25%	0%	0%

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	50%	50%	0%	0%
授業の内容はよく整理、計画されていた	25%	75%	0%	0%
コースの学習量は適切だった	50%	50%	0%	0%
実際に授業を行う時に役立つと思う	75%	25%	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
大学/教員	0人
教育/評価	0人
学生	1人
科目設計	0人
授業設計/実践	3人
授業動画作成	0人
授業動画相互コメント	3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。
- ・授業の設計方法を体系的に学ぶ機会は、これまで殆どなかったため。また、様々な方法があることを知ることができ、非常に有用な授業でした。普段客観的に自分の授業を見ることはなく、授業動画の相互コメントは新鮮な意見を頂戴できたためよかった(学生目線ではなく、同じ立場の先生方の意見を聞いたのはとても貴重です)。
- ・動機づけやモチベーション、コーチングの理論や技術などについて知りたいと思っていたので、とても役に立ちました。特に邑本先生、出江先生の動画がお話もわかりやすく勉強になりました。

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
大学/教員	1人
教育/評価	1人
学生	1人
科目設計	0人
授業設計/実践	0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。

・提出課題について、大量留年などの問題は改めて教員の視点から取り組むと判断が難しかったです。基本的な大学の歴史については学んだことがなかったので、今の大学の位置付けや課題などがわかり、この項目はとても勉強になりました。授業動画に関しては、動画作成の技術的なところが不慣れで作成に苦労しました。

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。

・動画の視聴で授業が受けられる点は非常に助かりました。ただ、後からも確認・復習できるような PDF の資料などが提供していただければ非常に嬉しかったです。何れにせよ、とても有意義な授業でした。学生に戻って授業を受けた気分でも新鮮でしたし、今一度学生目線で授業を見つめ直す必要があると実感させられました。今後とも、なにかの機会があったらよろしく願いいたします。

・特に授業にコメントをいただいたことが勉強になりました。ありがとうございました。

・PFFP も受講しましたが、その後自分で講義を担当し、現場で感じた疑問点や悩みを踏まえて NFP を受講したので、個人的にとっても学びが深かったです。PFFP は対面で受講生たちと楽しく学べて良かったです。NFP は全てオンラインだったので、内容は多かったです。自分のペースで受講できたのでとても助かりました。動画教材の質が高く、必要なエッセンスがコンパクトに凝縮されているので、効率よく学習を進めることができとても良かったです。各動画 2 回づつ視聴しましたが、実際の講義を進める中で、進め方に迷った時などに定期的に見直したいと思います。また、授業参観をする機会をいただいたことが、とても有意義で勉強になりました。先生方ともう少し交流できる機会や、NFP の先生方がどのような工夫をされて授業されているかもう少しお話を聞く機会やディスカッションできる機会があったら良かったです。山内先生には直接お会いできたので嬉しかったです。大変お世話になりありがとうございました。

4.7 大学経営基礎講座アンケート

講座総合

1.1 講座全体について(N=16)

	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
開催時期及び演習回の時間帯	31%	69%	0%	0%
4つのトピックの内容や組み合わせ	38%	63%	0%	0%
講義回と演習回との組み合わせ	31%	25%	38%	6%
専門知識と技術との総合性	31%	63%	6%	0%
大学経営の現場での役立ち具合	44%	50%	6%	0%
オンデマンドとオンラインとによる実施	63%	38%	0%	0%
わからないことがあった時の対応	44%	50%	6%	0%
欠席時の対応	69%	31%	0%	0%
質問や問い合わせ等の対応	63%	38%	0%	0%
全体の満足度	50%	44%	6%	0%

1.2 講座全体についてご意見がありましたら教えてください。

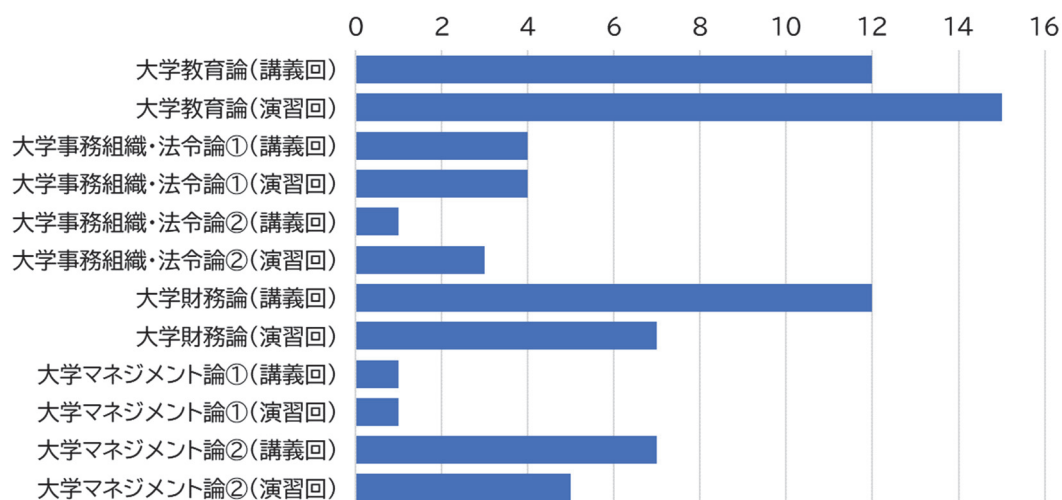
- ・私はこの講座を受講できて、本学の職員に受講を勧めるくらいよかったと考えている。なぜなら、4 カ月で大学経営の全体像のポイントの説明してもらい、必要な資料を提示していただいたからだ。自身でこれらの学びをしようとする「何を知るべきか？」から考えて、必要な資料を収集し、クリティークをしなければならぬ。また、ディスカッションで得られた自身では気づくことができなかつた視点は、受講しなければわからないままだった。これを、独自で行うためにはどれだけの時間を要することかを想像すると絶望する。だからこそ、時間的効率を考えても受講した甲斐があったと改めて思う。また、丁寧な指示やリマインド、ねぎらいの言葉など、受講生に対する思いやりも感じることができた。これは自身の講義でも活かしていけると考えた。正直、様々な業務と重なり目的を見失いそうになったこともあった。それでも最後まで受講できて本当に良かったと実感している。今回、受講する機会を与えていただきありがとうございます。感謝いたします。
- ・講義動画に関しては、全体を通じて、戸村先生や塩田先生のように、ある程度内容を動画そのものでインプットして頂けるのが良かったです。講義動画の中には、「法令等を見ておいてください」という形で、動画は非常に淡泊なものがありました。ご趣旨は非常に理解できるのですが、自分で読んだり検索したりして勉強する時間が取れないからこそ、こうした講座に参加しています。せっかく演習回と講義動画とを分けて頂いているのですから、せめて講義動画は丁寧に解説してもらえるとありがたいです。もちろん、逐条解説してほしい、ということではありませんが、「自分で読めば分かるでしょ」ということではなく、その法令規則等ではどのようなことが定められているのか、ポイントはどこか、講義者の視点も含めて丁寧に解説してもらえると嬉しかったです。演習回に関しては、戸村先生の回が最も演習回の意義があると感じました。他の回は、受講者同士を知る、ネットワーキングには非常に効果的な設計だったかと思いますが、もう少し講師による感想や、講師と受講者とのインタラクティブがあるほうが良かったような気がしました。
- ・8 月～11 月開催であったほうが、年末業務に重ならず良かったかもしれない。演習課題でのオンライン討議の際に、ぼろぼろいろいろな大学の課題等がでてきており、演習回の事後課題としてそれを記録しておく、最終課題の総まとめの作成時期に活かされたかもしれないと感じました(メモはあるのですが、他大学の方に還元する場があっても良いのかなと思いました)。
- ・<良かったこと>
 - ・自分と似たような境遇の他大学職員とともに勉強できる機会であること。
 - ・幅広く大学経営に関する知識を学べること。
 - ・オンデマンド配信の講義のため、自分のペースで学習できること。
 - ・全ての情報が1つ(GoogleClassroom)にまとまっていて、進めやすいこと。
 - ・毎回異なるメンバーでディスカッションができたこと。
 - ・各分野に精通した講師から直接学べたこと。
- ・<要望事項>
 - ・ディスカッションや意見交換の機会が多い中で、講座開始前からお互いをもっと知れる環境があったら、個人的に嬉しかった。演習回では毎回自己紹介(大学名・業務内容)をしていたので、直接かオンラインを問わず、話したことがある／ないの差は、演習回の進行に大きく影響すると思う。
 - ・演習回と講義回の内容に関連性があり見えないものがあり、講義回の復習とは言えない回もあったと感じた。課題を取り組む際に全く講義資料を見ないで済む回も多々あり、知識の習得という観点では、自分は思っていたよりできていないように思い、個人的に反省していると共に、また資料等を見返して勉強したい。
 - ・演習回のディスカッションの時間をより有意義に使えるように、予めスプレッドシートに入力させたり、提出した課題の記載内容を自動で転記するようなスプレッドシートを組めば、より成果の生まれる意見交換の場になると思う。毎回冒頭でスプレッドシートに転記させる沈黙の時間が無駄で、時間がなくなる結果、各自発表しとめるだけで一杯だった回も見られたため。
 - ・説明を増やすと講義時間が長くなるため、調整が難しいと思いますが、基礎を学ぶことを考えると、もっと噛み砕いた説明等があれば、さらに理解が進んだかもしれない。

- ・オンライン講義では体系立てて、大学経営に関することを学ぶことができたように感じています。これまでに別の場所(京大私学経営アカデミー、東京大学大経科目等、日本私立大学連盟の研修いくつか受講してきても、各論的だったりすることが多く、大学とは？という部分や実務上の部分をすでに知っている人が参加していることが多く自分の知識不足や、土台不足を感じていたのが、日本の大学の背景などを知る良いきっかけになりました。動画上のコメント付記が10月以降は特になかったのが、もう少し語りかけがあってもよいかと感じました。演習面では、正直に書くと、講義の内容と課題に齟齬があるように感じる回が多く、独立して演習を見たときには、頭の体操になったのですが、関連性が少し薄いように感じました。また、課題内容に比してあまり討論できる時間が多くなかったり、改めてエクセルシートに入力が必要になるなど、もう少し効率化できたのではないかと感じる部分もありました。
- ・率直に、本講座を受講して、大変良かったと感じている。もっとも良かったこととして、大学経営に対する考え方のキーワードを多数自分の中に取り込むことができたことである。基礎講座の名のとおり、考えを深めていくのはここからなのだろうが、そのための基盤をこの講座で作ってもらった印象である。受講前よりも、大学内の様々な情報にアンテナが反応するようになったし、大学のこれからについてよく考えるようにもなり、これまでの自身とは大きく変化したと感じているところである。この講座でたくさんの種を与えてもらったことで、自分で何を考えたらよいのか、足がかりができ、学内の研修でもその効果を感じるがあった。次世代には、ぜひ積極的に受講してほしい講座である(本学の研修予算は厳しい状況で、講座の受講費は出ないのだが、それでも自腹を切って受講する価値があると感じた)。
- ・4か月間、大変お世話になりました。後半に他の受講生の方々とお話をする機会を設けていただき、交流することで、自分なりにこの講座に真摯に向き合ってきたつもりだったのですが、勉強や情報収集の努力が全く足りなかったと痛感いたしました。この4か月のために戸村先生はじめ講師陣の先生方がとてつもない時間と労力をかけて構成いただいていたということも、お話で伺えてよかったです。第1回目、ということで大変な運営だったと推察されます。日本ではこのような大学職員の成長の機会が海外に比べまだまだ少ないかと思えます。少子化が進む中、今後の大学存続のためにこのような機会を東北大学という名のある大学から発信することはとても重要かと思えます。今後のより一層の発展を心よりお祈り申し上げます。4か月、お疲れ様でございました。ありがとうございました。
- ・受講生同士が気軽に交流できる場をプログラムの初期から設けることができればよかったです。演習回あとは自由科目が開講されていましたが、数回程度はそのような機会と他方が、受講生・講師間のやり取りがよりできたように感じます。またオンラインの演習回はもっとあっても良かったように思います。
- ・毎回のグループワークがとても良かったです。自大学以外のお話をディスカッションで気軽に共有できること、共感できること、気づきを貰えること、大変有意義でした。前半の講座では、講義と課題がマッチしていて取り組みやすかったのですが、後半の講義は講義と課題の共通項が見当たらず(私だけかもしれませんが)取り組みにくかった印象でした。全体を通して満足はかなり高いですが、欲を言えば各講義を更に3~5講座程度追加で聞きたいです！
- ・まずは、このような講座を開講してくださったことに対して感謝申し上げます。大学職員としての基礎知識を広く学び、それを実践に結びつけていくという講座には今まで出会ったことがなく、またそういった講座を受講したいと思っていたため、非常に価値のある講座だと思っています。
- ・まずは、大変貴重な時間に自分も参加させていただけたことを感謝しています。所属大学や所属大学が所属する地区で開催されるSD研修や職員の自発的な勉強会やイベントでは得られない学問的な内容を享受できたことや、課題により頭を使ってアウトプットする時間やそれを全く知らないけれど同業種、関係業界の方々とディスカッションし共有し合う時間を与えていただけたことにより鍛えられたと思っており、4ヶ月という短期間でしたがとても濃い時間を過ごせました。また事務的な御対応も御丁寧で大変有り難く思いました。有難うございます。今回、対面で開催される回は一度もなかったものの、それ故にどこに居ても気軽に受講ができた点や、オンデマンド配信があることで繰り返し講義を見ることができた点、そしてそれが内容的に無理なく受け入れられるものであった点はとても良かったと思えました。他方で、対面ではなくリアルタイム配信で開催される演習回は、グループディスカッションや全体での各受講生の発信が質に影響を与えるものであり、いかに余計なことに時間を割かずにスムーズに実施できるかが重要かと思ひ、そこには工夫する余地があったかと思ひました(後のアンケート項目に記載)。その一つとして、例えばガイダンス回の一環で、自己紹介プラスアイスブレイク回としてのオンライン配信の時間が設定されてもよいかと思ひます(懇談会での集まり具合を見るに、演習回同様に土曜昼か土曜夕刻が無難そうですね)。

科目及びトピック別

2.1 必修科目のうち、あなたにとって印象に残った(満足した)ものは以下のうちどれですか？

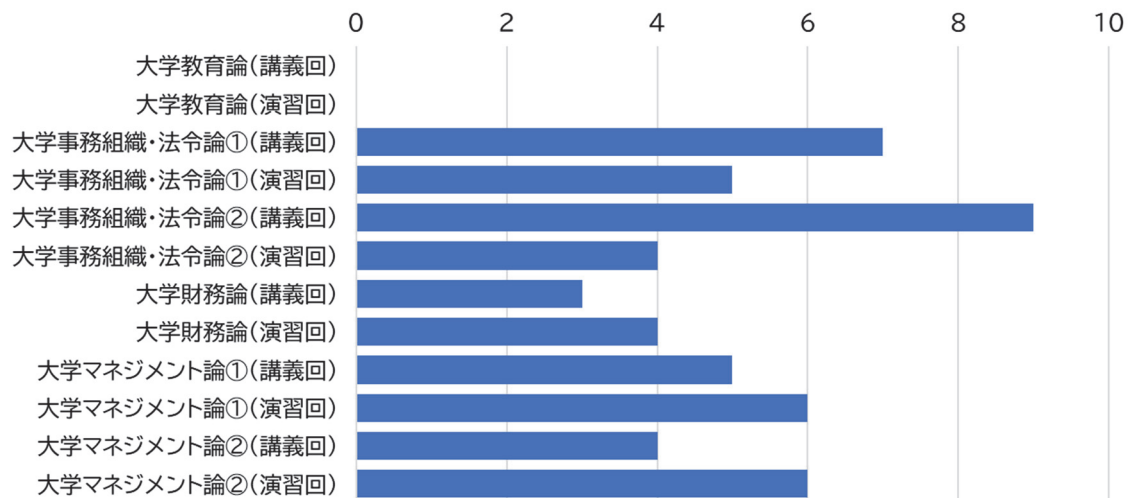
(1人最大5つまで複数回答可)



2.2 2.1 であなたがそのように回答した理由をお書きください。

- ・学生時代に学んだ内容と関連していたため、大学における教育・財務をイメージしやすかったため。
- ・自身の業務で必要だと感じていたから。
- ・講義回の内容が充実していた。演習回でも、受講生の回答を踏まえた解説やコメントが分かりやすかったため。
- ・全体を通して、職員として大切なのはコミュニケーション力と感じました。苦手と思う分野も基礎知識がないと、十分なコミュニケーションが取れないことから、基礎知識の強化と活用方法についてアドバイスのあった上記回を選択しました。
- ・講義と演習回に繋がりがあり、スムーズな理解ができた。講義回も受講者に沿った説明だった印象がある。
- ・知りたいと思っていた内容や今回の受講の内容を期待していた木村先生の授業を受講できたから。
- ・大学教育論は、全ての講義の中で最もわかりやすく体系的にまとめられており、とても面白かったため。大学財務論は、これまで学んだことがなかった内容に丁寧に取り組むことができ、新しい知識を得ることができたため。
- ・大学教育論(演習回:戸村):職種や国籍、国立、私大でいろいろな考え方があり、自分では思いつかなかった価値観や意見を聞くことができ素直に感動したし、8万円払ってこの講座を受講してよかったかもしれない、と思うことができた経験があったから。大学財務論(講義回:篠田):大学が抱えている課題たちに対して「こう」する方法がありますよ、的な他の講義に比べて比較的【具体的】な解決策の提案をしていたのが知識として自分のプラスになったから。
- ・講義のテーマ・課題設定が明確だったため、講師が受講生に求めていることが読み取りやすかったからです。
- ・受講をきっかけとしたプログラムであり、疑問としていたこと、知りたかったことに対して応えていただけたプログラムだったため。より深く学んでいきたい。
- ・大学の歴史については、学ぶ機会がほとんどなく、自身が興味・関心を持たない限りは知らないままになってしまいます。業務内容によっては、大学の歴史を知らなくても業務を遂行することができるかもしれませんが、今後大学経営人材を目指したり、企画力を養ったりするためには知っておくべきことだと思っています。また、講義・演習後に参考文献を紹介していただけたのは非常に嬉しかったです。もちろん、自身で関連書籍を探すことはできますが、専門家からレベルにあった書籍を紹介していただけたのは貴重な機会だと思います。財務については、自身が財務系の部署を経験したことがないため、自身で学ぶことを避けてしまいましたが、財務諸表の見るポイントを教えていただけたことで、以前よりも財務を身近に感じることができるようになり、非常に大きな収穫であったと思っています。
- ・戸村先生の授業に関しては、知識や情報をインプットするだけでなく、受講生参加型な動画で常に頭を働かせて受講できてしかも他の受講生とも意見を共有できたのが良かったですし、且つその後先生からコメントをいただけたのが有り難かったです。演習回も全員に発言の機会が与えられたので緊張感を持ってました。強いて言えば、最後にまとめや振り返りの時間を設けていただき、皆で気づきや改善策などをもっと出していけたら良かったかもしれません。
- ・篠田先生の授業に関しては、財務初心者にとって大変分かりやすく情報量も初心者目線で豊富で有り難かったです。国公立で異なる部分があるため、だから難しいとも思ったのですが、違いを含めて教えていただけたのが良かったです。
- ・木村先生の授業に関しては、研究者視点の授業内容が含まれており、更なる学び(大学院進学やそれ以外の学び)を考えるきっかけになりました。また、純粋に授業内容が興味深いものだったから有り難かったです。
- ・塩田先生の授業に関しては、自分が本講座で最も注目していた大学経営における企画に関する内容を学べたので良かったです。

2.3 必修科目のうち、あなたにとって理解が難しかった(満足できなかった)ものは以下のうちどれですか？
(1人最大5つまで複数回答可)



2.4 2.3 であなたがそのように回答した理由をお書きください。

- ・法令の内容がかみ砕けなかったため。知らなきゃいけないがどのように知ると良いか悩んでいます。
- ・満足できなかったわけではなく、理解が難しかったという視点で上記を選択した。数字の意味を理解することが難しかった。しかし、先生が教えてくださったポイントに沿って、財務部長とディスカッションをしたところ、ずいぶん勉強しているとほめてもらったので、学習効果が表れていたと思う。回答とは関係ないが、アンケートで「理解が難しかった」と「満足できなかった」を一緒にされると回答が難しいと感じた。難しいとは感じたが、満足できなかったわけではないからだ。この結果が各担当者に伝えられることを考えると別にした方が、誤解がないのではと思った。
- ・自学自習に大きく委ねられていたが、時間が取れなかった。
- ・自身が携わったことの無い分野はやはり難しく、話している内容の理解はできても、それを自身の業務に落とし込むところまでは時間がかかりそうに感じました。
- ・繰り返し視聴していますが、自身の苦手分野です。説明は分かりやすいのですが、わかった気になっているだけで実際には業務をしないと身につかない分野と感じています。動画の問題ではなく、個人の問題です。
- ・大学事務組織の演習回は内容的に1回でまとめても良い気がしたのと、所属部署によって回答が異なりすぎるため、意見をまとめる前に、各自の業務内容を知る事が必要だったと思う。大学マネジメント論①は、自分も含め DX/ICT 等の違いをよく分からないまま、皆が議論していた気がします。
- ・大学事務組織・法令論①の講義時間はやや長すぎて、内容をよりコンパクトしてほうが良いと思います。大学事務組織・法令論②と大学マネジメント論の内容が多くて、講義と説明の時間がもう少し長くと、自分の理解ももっと深くなると考えます。
- ・課題が他大学の方に出してよいものか精査するのが難しかったことや、課題と講義回での内容に差異を感じてしまい、講義からつながるところが自分なりに落とし込みにくいものがあったことがあるため。
- ・いずれも内容が盛りだくさんで、自身がなかなかついていけなかった。
- ・質問をしたときに、その質問に対する回答をしてもらえたか(もしくはその質問に対して講演者の軸のある意見を言ってもらえたか)というところがなかった。濁されて終わったなあという気がしたから。
- ・スライド、資料が見にくいものがあった。文字だけなら本や参考書を読めば良いのではと思ってしまった。
- ・優秀な方々のお話ばかりで、優秀じゃない自分にとっては話を飲み込むのに違和感があるものが多かった。
- ・講義のテーマ・課題設定が不明確だったため、講師が受講生に求めていることが読み取りやすいとは必ずしも言えなかったからです。せめて、使用する用語の設定はしてほしいと思う講義回がありました。
- ・講義と課題との関連性に悩んだことと、共感度は高いが実践度で曖昧さが残ったように感じる。等級ごとの具体的戦略を伺いたかった。
- ・組織の変革となると、それぞれの大学の風土や文化を踏まえないといけないと思いますが、自身の大学の組織の変革に活用できるところまで自身の理解が及ばなかったためです。
- ・長山先生の授業に関しては、内容としては大変注目していたので、講義の中でのお話をもっと伺いたかったなと思います。参考資料を沢山提示いただき、それを一つ一つ読みだり見ていくことで全体として情報量がとても豊富でしたし、受講生が自ら調べて学ぶというのが重要であることは事実と思いますが、本講座の性質からは少しハードルが高いように感じました。
- ・各演習回については、講義回と演習回、更には課題と内容の繋がり・関連性においてよく飲み込めなかった部分があることや、第2回目以降の授業回での演習方法で、作業をもっと効率化してよりディスカッションや各受講生が考える時間、先生との交流の時間、まとめや振り返りの時間が増えたら良いと思いました。なお、いずれの授業回も有意義に思っていたことを申し添えます。

2.5 必修科目で追加したほうが良いと思われるトピックがありましたら、そのトピック名と理由をお書きください。

- ・トピックスではないが、それぞれの立場(例えば学長や副学長、事務局長や部長などの管理職など)の理解ができる学習があればよいと考えた。それぞれの立場や環境に身を置かなければ、わからないこともたくさんあると思う(例えば情報統制など)。これらの視点でマネジメントを考えられるようになると、提案の仕方や通し方、管理職が示す態度の意味がより分かるのではないかと考えた。
- ・コミュニケーション力でしょうか……。
- ・業務集約や改革、効率化などを起こすときのケーススタディなどがあると面白いかもしれません。(業務スクラップ論?)実際に動くときの進め方などを各大学違えど、根っこでは共通だと感じたため。
- ・最終トピック内に含まれていた人事制度については、それだけで深く考えたり意見交換するテーマになると思うので、別トピックにしてもよいのではないかと感じた。
- ・大学マネジメント論で、もう少しマネジメントについて掘り下げたトピックがあると嬉しい。例えば、上の立場の人はどういう観点でマネジメントしてどういうふうに通営・経営・企画しているのか、その場合、下っ端に何をどうして大学として同じ方向を向かわせようとしているのか、とか。あとは、コミュニケーションが大切、コミュニケーションが大切ってしきりに「コミュニケーション」って言葉でみんな逃げるけど、そもそもコミュニケーションって何?職場における適切なコミュニケーションを立場的に見てみたり考えてみたりしてもいいと思います。オンラインの意見交換でも思ったけど「飲みにケーション」とか「直接会わないとなんとも…ね…」とか「直接あって話をすれば…」「オンラインだと距離が…」みたいなのがありました。その言葉で逃げるのは令和の時代に沿ってない気がして違和感がありました。「タバコ休憩で情報交換しているんだよ、大切コミュニケーションの場だよタバコ休憩は」って言っているのと同じ匂いがします。コロナ禍を経て、コミュニケーションの方法や在り方も変わってきています。それにとつづく科目が必修じゃなくてもいいからあると面白いかもなあと思いました。
- ・2040年問題の統計や、高校との連携、探求学習について。
- ・最近の大学関連のトレンドや国やステークホルダーの大学に期待する内容(教育、研究、地域貢献における大学の役割、荒木先生のお話で出てきた教職協働、DXの深掘り、国の事業など)や、大学の好事例(反面教師として悪い例)など⇒戸村先生はじめ各回に散りばめられていましたが、今と将来を総合的に考える回があってもいいかと思いました。

2.6 必修科目について、どのようなことでも結構ですので、ご意見がありましたらご自由にお書きください。

- ・教員である私は、事務局の方の本音を聴く機会があまりない。この視点からも、今回は良い刺激になった。
- ・教育の質や教員の質、学内規定などの他大学の取り組みなどを質問する機会が欲しかった。
- ・“講義回では基礎を学び、演習回でケースに落とし込んでみる”という流れの中で、講義回の中で個人的な考えや想いが多々見られ、どう理解すべきか悩むこともあった。
- ・基本的には講義を面白く見ていましたが講義の時間をできたら各チャプター20分以内に収めていただけると助かります。逆にとても短すぎると何をみているのかわからなくなるので、もう少しだけ口頭補足などがあると助かりました。
- ・講師の先生のキャラクターが様々でいずれのトピックも大変面白いものであった。演習回で自分たちの意見交換をする時間を長くとっていただけたのはありがたかった(やはり、いくら先生の話といえ、人の話を聞いているだけでは学びは深まらず、どんなことでも自分の口から言葉として発することで新たな気付きを得ることは多いと感じている)。
- ・講師陣の多さや講義内容が多岐にわたり企画・運営がとても大変だったと思うのですが、講義のレベルや時間を統一してもらえたらよかったです。各回でギャップがありすぎのような気がしました。課題でドキュメントの形式で出させて演習でスプレッドシートだと非効率だと思いました。事前にスプレッドシートに記入しておく、までであると良かったと思います。
- ・担当する講師が異なるためやむを得ないと思いますが、プログラムを通じたそれぞれの講義での一貫性がもう少しあれば良いかと思われました。
- ・何も知らない状態から受講したので導入の講座としては大変満足でした。各科目のみを掘り下げる講座の開設があれば是非受講したいです。
- ・講義回については、例えば戸村先生式が標準で、そこに各先生独自のやり方を加える、というような、時間配分や回数、受講生への問いかけ、先生側の講義(話す時間)の長さなど、一定程度の統一感があると良いのかなと個人的には思いました。先生方のオリジナリティに面白さを感じる一方で、濃淡が過過ぎると受講生の満足度に差が出てしまうように思われました。
- ・演習回については、更に良くなる余地があると思っており、前述の通り、講義回でインプットし、且つ受講生自身が調べたり振り返ったり考えたことを課題にアウトプットし、更に演習回で共有し発展的な意見が出し合えるような、繋がりが更に分かりやすいものになると良いと思います(特に課題と演習回の繋がり)。
- ・また、グループディスカッションにおいても、作業部分は事前に準備が可能だと思います(実際、第4回の演習回時は、スプレッドシートに予め書き込む受講生が多く見られました)、第4回時のように事前に各受講生が提出した課題を共有いただけると、それ自体が受講生の事前学習となり、ディスカッションがスムーズに開始できると思いました。
- ・作業で使うツールを、ドキュメント(課題)からスプレッドシート(演習)に変える点や、課題で書いた内容の概要を考えてスプレッドシートに書き込むことなどは、作業時間が増えてしまい時間が取られてしまうのが非効率に感じました。
- ・それから、演習回時には、ディスカッションを通して各受講生の日々の仕事の悩みや課題を相談し合うみたいなことも発生していて、それ自体は有意義だったのですが、演習回内容とは別にプラスアルファでそういう時間があると良かったように思いました。個人の感想としては、演習回内容自体で1時間半、演習回のみとめや全体の振り返りプラス受講生同士の雑談時間や先生への質問や先生と話せる時間(授業内容のみならずそれ以外の内容を含む)等の時間に30分の計2時間でも良いのではないかと思いました。

2.7 自由科目(大学経営人材開発論)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	参加していない
第1回	6%	94%	0%	0%	0%
第2回	25%	63%	0%	0%	13%
第3回	19%	50%	0%	0%	31%
第4回	0%	81%	6%	0%	13%
第5回	31%	31%	0%	0%	38%
第6回	13%	56%	0%	0%	31%
第7回	56%	25%	0%	0%	19%
第8回	25%	44%	13%	6%	13%

2.8 自由科目(大学経営人材開発論)について、どのようなことでも結構ですので、ご意見がありましたらご自由にお書きください。

- ・それぞれのキャリアの話聴けて大変参考になった。そして刺激にもなった。特に佐藤先生のお話は、普段、議論にも上がらない視点がたくさんあってワクワクした。本学でどれだけ検討できるかは別として、自身の興味関心に合わせて引き続き思考したいと思う。
- ・登壇されていた職員の方々が、皆さん非常に意欲的にキャリアを歩まれていたことを知り、大変感銘を受けました。
- ・人材開発論は各講師のキャリア紹介が主であったので、先にテーマがあると質問を考えることができ良いと思えました。または、同一質問を設定しているようなキャリアの方からの見解を聞き、比較できても見識が広がったのではと感じました。
- ・同じ分野で活躍されている方々の仕事の進め方やメンタリティなどを学ぶことで、自分が大学事務として目指すべき理想像を毎回考えながら受講できた。
- ・興味のある内容の時は、参加させていただきました。事前に資料をいただくおかげでそういった判断ができました。設置形態や働き方によって大きく内容が異なるので、まさに十人十色なキャリアを見せていただいたと思います。
- ・多くの方の大学職員としての変遷を聞かせていただく機会は他にはないので、毎回楽しみに参加していた(自身の経歴だけに話が終始してしまっていた回もあったが)。それぞれの方がどのように学び、どのようなことを考えて今に至ったのかを聞かせてもらえて面白かったし、新しい学びのコンテンツを教えてもらえたりして有意義であった。ただ、必修・自由科目共通だが、当初の設定時間が徐々にあつてないようなものになり、次の予定にかぶってしまったり、何時に終わるかかわからず予定が立てにくくなってしまったりしていたので、講座として時間できちり区切っておしまいにしてもらえると、更によかったと感じている。折角の機会なので、お時間のある限り…というのはとてもよくわかるし、有難いことではあるのだが、大学の授業であつたらそうはならないし、時間内にちゃんと自分の聞きたいことをまとめたり、相手から話を引き出すことも大切だと思うので、時間で区切られても問題ないと感じている。
- ・安田さんのお話は良かった。スライドも見やすかった。うまくいかなかったことも背景に話してくれていたり、具体性があつた。
- ・アンケート項目に「どちらでもない」を追加してほしいです。
- ・多様なキャリアを歩まれたみなさまのお話を伺うのはとても刺激になりました。
- ・率直な現場のお話を聞くことが出来て良い意味で意識改革となつた。
- ・他大学の職員の方のキャリアや考え方を聞くことができる機会というのは少ないため、非常に貴重な機会でした。質問についても自由にできて、自由科目担当者も詳しく回答してくださつたため、一般的な研修では受けることのできない内容だつたと思います。自由科目担当者の強みや得意分野について様々質問したかつたのですが、私自身が知識・経験不足なために前日または当日に資料を確認し、当日の話聞くだけではなかなか考えがまとまらずに質問ができなかつたため、資料等をもう少し早いタイミングで共有していただけたら嬉しかつたです。
- ・自由科目の講演者のお話は、様々な生き方やキャリアや考え方を学ばせていただき、自分ならどうしたいかを考える機会となり大変貴重に思いました。一方で、各回に統一したテーマとは何であつたのかよく分からず、大学経営自体を取り上げて話される方も全員ではなかつたため、彼らの話を伺うことで受講生にどんな時間を提供いただけているのかは自分には分かりづらかつたです。また、自由科目でのグループディスカッションでは、グループメンバーが変わることで自分は混乱が生じた部分もありました(グループメンバーも事前にプロフィールを見てどこの所属かなどを把握した上でディスカッションに臨んでいたためですが、これは完全に主観的な感想です)。各講演者の方々とは、率直な日々の悩み相談などの意見交流をしたいと思いつつ、彼らの発表内容から外れた質問や感想を述べるのも気が引けて、いずれの回でも手を挙げるができなかつたので、そこは自分自身の反省点です。

今後の学びについて

3.1 講座受講のインパクト

	とても そう思う	そう思う	あまり 思わない	思わない
大学の現場で活用できる力を身に付けることができた	31%	50%	19%	0%
受講により、自身のキャリアにおける課題が明らかになった	31%	50%	19%	0%
受講により、今後の学びに関する自分なりの方向性が明らかになった	38%	44%	18%	0%
受講により、今後も自分なりに学びを継続したい気持ちになった	75%	25%	0%	0%
受講により、大学院進学を検討したい気持ちになった	25%	38%	6%	31%

3.2 3.1.であなたがそのように回答した理由をお書きください。

- ・この講座を受講することで、会議の内容や学長や事務局長(常務理事)の発言等の意味が今まで以上に深く理解できるようになったので、学習効果を実感している。学習効果が実感できたことでモチベーションが上がったため、上記のように回答した。すでに、専門領域の博士課程は修了しているが、今回、経営に関連する修士課程への進学を考えた。
- ・業務や自身の研究において、大学の全体像がつかめず困っていたため、大変助かりました。これまでの、高等教育、大学運営・経営に関する重要な答申等も概括して頂いたことも大変ありがたかったです。一方で、当方は元々、自身のキャリアには特に課題意識はもっていないこと、既に大学院(別の分野ですが)は卒業しており再入学は予定していないことから、当該質問については低めに回答しました。一方で、海外大学で大学職員のキャリア(第三の領域)を研究されている先生から、共同研究のお声掛けを頂き、来年、客員研究員としてご一緒させて頂く可能性が出てきました。本講座を受講させて頂いた成果と思います。
- ・大学を取り巻く環境について考える機会となり、多くの学びを得ることができました。様々なタイプ・規模の大学関係者と意見交換できたことで、多様な状況を理解することができたと思います。一方で本学は研究<教育の、地方の中小規模大学ということもあり、国公立や大規模大学と同じグループで話すと感じの違いを顕著に感じ、参考にしづらい内容も多々あったと感じました。
- ・大学院進学を薦められている雰囲気には違和感を感じました。大学の学びは大学院の学びの基礎講座でしょうか？
- ・間違いなく知見は広がったが、すぐに活かせるほど身に付いていないのが現実で、まだまだこれから時間をかけて経験と知識を増やしたいと思っている。
- ・基礎講座として設置いただいたおかげで、自分の中にもともとあった方向性のスタート地点とすることができたように感じたためです。
- ・大学院進学が自身に向いているかどうかを考えるきっかけにもなった。自由科目内で講師の先生がおっしゃっていたことだが、私自身長いスパンでの研究よりも、こういった講座での学びの方が性に合っているように感じ、これからの学び方や学びたいことの方向性についてしっかり考えていきたいと感じた。
- ・具体的に職場へ活用できる部分は少ないと感じた一方で、他の受講生がかなりの努力をされていて私ももっと勉強続けて頑張りたいとなあというきっかけになったから。
- ・様々な大学の、同じような意思を持つ職員とともに学び、交流ができたからです。
- ・圧倒的な知識不足を痛感させられたため、学び続けて業務に応用したい。
- ・これまででもそうでしたが、学びが増えるとそれ以上にわからないことや知らないが増えるため、今後も学び続けたいという意欲が増す一方です。しかしながら、私自身がどういった方向に向かって学びを深めていけばよいのかについては、受講前よりさらにわからなくなったのが正直な感想です。この講座で学んだ内容を独学でとなると、この講座にかけた時間以上の膨大な時間がかかるだろうと考え、今後学び続けるにあたって、ずっと独学よりは大学院進学も視野に入れた方がよいのではないかと強く思うようになりました。ただ、この講座では大学院進学にあたっての情報はあまりなかったため、別途大学院進学希望者に対する交流会や情報交換会があると嬉しかったです。
- ・まずは本講座を受講する目的であった、自分が全く未経験で無知である大学経営分野の知識や考え方、心構えなどの基礎的内容を学び修得できたと思っています。その上で、今後は情報収集や関係する研修や公開講座等への参加をすることで今の自分の状態を維持し、将来的に大学経営分野の業務を担当したり現在や以降に所属する部署で自分ができることを考えてやっていきたいと思いました。また、学問的に興味を持ってたため、自分の人生設計次第ですが、学会加入や大学院進学なども視野に入れつつ過ごしたいと思いました。

3.3 今後の学びに関して、今回の大学経営基礎講座を前提とした大学経営応用講座を新たに開講するとした場合、あなたは参加されたいと思われますか。内容や実施形態も含めて、自由にご意見をお寄せいただくと幸いです。

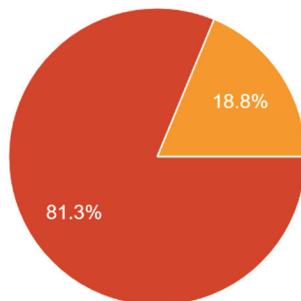
- ・今回のように zoom であれば、受講したいと思う。内容は、経営にかかわる立場になった時に教育と経営をどのように折り合いをつけるのか、全体マネジメントの考え方、長期的な経営戦略の方法、トラブル処理等が含まれる講座だと受講してみたいと思う。
- ・応用講座はまさに大学院レベルになるのでしょうか。基礎講座もそれなりにボリュームがあったので、応用となると、受講には更に負荷がかかって来るのだろうと拝察いたします。負荷をかけて活動するのであれば、「講座受講」ではなく、「学会活動」のほうが、自身の活動

実績になるので良いかと思います。なお、講座ということであれば、基礎講座の受講を通じ自学できる素地は作れたので、応用講座は、内容に依りますが、業務との兼ね合いで受講は難しいかもしれません。

- ・大学の閉鎖的な組織体制を改めて感じる受講機会でした。改善は長期的に考えていきたいと思いますが、モチベーションを維持し、改善活動が続いていることを報告する場があるとありがたいです。実施形態は今回と同様で、動画の視聴時間のみ少しご配慮をいただきたいです。初回にて自身の課題を決めて、毎月演習回後に報告提出。または応用編で少人数開催をご検討される場合には人材論の部分を受講生のキャリアの棚卸を兼ねた自己紹介時間としてはいかがでしょうか。
- ・現時点何とも言えませんが、内容が似たような講義であれば参加しない可能性の方が高いかもしれない。基礎講座の内容がしっかりと身につけてからでないかと講師に失礼と感じてしまうのと、自分がもう少し大学事務の経験を積んでから参加したいと思うので。応用ということで、ケーススタディで実践を積んだりするのであれば、ウェブでなく対面形式もあった方が、職員同士の理解度や温度感を感じながら、学習できると思う。個人的には今後も継続的にスキルアップに励みたいと思うので、業務に余裕のある期間であれば、どんどん積極的にこのような講座を受講していきたい姿勢ではある。
- ・是非参加したいと思います。できれば集合型で、短期集中で行って頂きたいです。
- ・今回の延長線上ということであれば参加したいと考えます。中々大学のことを学ぶ機会も多くはないのと、オンライン参加なのもとても柔軟ですので、良いと思いました。
- ・ぜひ参加したい。また、応用講座であれば、2か月に一度でもよいので対面で実施されるとなおよい。オンライン上の意見交換は慣れてきたものの、やはり対面に勝るものはないと感じている。内容としては、未だ基礎的な知識しかないので、基礎的なものでも良い。
- ・講座があったらもちろん受講したいと思います。しかし、今回と同程度の内容(クオリティ)で、かつ同額もしくはそれ以上の金額がかかる場合は、補助等がなければ受講しようと思いませんし、自分以外の職員、部下にも勧めないと思います。実施形式についてはオンラインで良いと思います。
- ・私費であっても是非参加したいと思います。
- ・参加したい。可能であれば対面でのディスカッション形態にいただき、今回の必修講座のより具体的な講座を希望します。
- ・是非参加させていただきたいです。実施形態については、大学経営基礎講座と同様にオンデマンドとオンラインの併用であると、業務の都合がつけやすいため非常に嬉しいです。ただ、頻繁にはではなく数回であれば対面実施があっても良いかと思います。
- ・何かしらの形で学びを継続していきたいとは思いますが、応用講座がもし開講されるならば受講を検討したいなと思います。

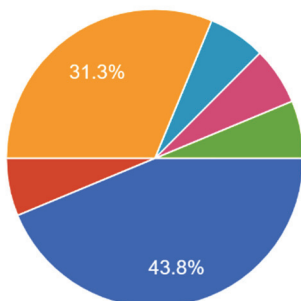
大学経営基礎講座の受講料について

4.1 受講料についてあなたはどのように思われますか。1つお選びください。



- この講座内容であれば、もっと高くても良い
- この講座内容であれば、この金額が適切だ
- この講座内容であれば、もっと安くするべきだ

4.2 受講するにあたって、受講料はどなたが負担されましたか？



- ご本人の自己負担
- ご本人の研究費
- SD研修費
- 上記の組み合わせ
- その他
- 自身が運営するプロジェクトへの外部からの寄付金
- 医学部長の裁量経費
- 法人負担

4.3 貴学・貴社では外部機関の研修を受講するにあたり、何かしらの支援制度がありますか？差し障りがなければご教示ください。

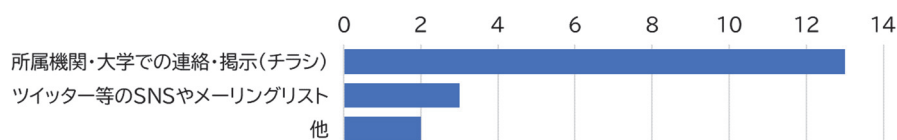
- ・特になく、その都度判断される。
- ・職員は 20000 円/1 人の研修費が予算化されている。教員は研究費が支給されている。しかし、今回の受講は研究費の対象外である。
- ・弊学では、教職員・学生の活動に関して、幹部会議で必要性が認められれば、独自の資金を使用させてもらえます。
- ・外部研修について、認められれば補助が出ます。
- ・部署によって大きく異なります。SD・FD 主催部署へ異動したため、今回は恩恵を受けました。
- ・スキルアップ制度ということで、事務職員は3万円／年を上限に支援を受けることができます。ただし、今回は自分の業務の運営にあたり、知識を付けると同時に、お互いの大学状況を聞き合えるような仲間を増やしてほしいということで、全額経費で支援いただきました。
- ・研修は年に一度、上限が 10 万円であります。
- ・私どもの学校法人では、個人研修費として、年度に 45,000 円が使えます(後で手続きをして受給)。
- ・受講費の援助。
- ・部署で研修費の予算をとっている場合は、上司の判断により受講料を負担してもらうことが可能です。大学として研修費を負担する場合は、会議にて審議され、会議資料にて全教職員に情報共有され、かつ受講後に報告書の提出が必要となります。
- ・自主的な研修等受講に対し、受講申請の一月前までに申請承認された場合、30,000 円を上限に大学から補助を受けられる(一人年に一回まで)。

4.4 受講料についてご意見がございましたら、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。

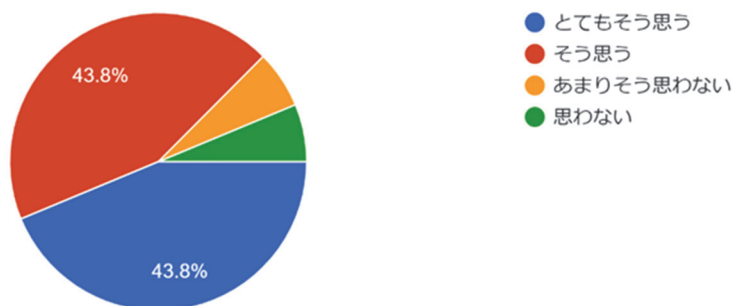
- ・受講料の絶対額としては高くないと思いますし、非常に多くの方が登壇者として関与されているので、そのことに比して、費用は低廉に押さえられているかと思います。一方で、価格と内容との妥当性に関しては、大学教員としてご活動されている方とそうでない方との授業力(動画を含め)にかなり差があるように感じました。
- ・オープンバッジ単価を考え、サポートまでを考えると妥当と思います。
- ・自分の努力不足もありますが、知識というより考え方を学ぶような印象も残ったため、個人的に求めていた知識習得という観点からすると、金銭的に満足できたとは言えなかった。
- ・できたら 5 万円以内ですともう少し参加しやすい気もしていますが、受講者数をコントロールするには、ある程度のシグナリングにつながった気もしますし、受講者のスクリーニングにもなる気がしています。
- ・半額でも大学から支給されれば大変ありがたいのだが、自額の予算状況を見るに今後もまず無理だと思う。となると、内容的に8万円は妥当(安いくらい)なのだが、生活的に8万円が一気に出ていくのは厳しく、受講の大きなハードルになるとも思う。本講座は各大学の学長たちにも注目されていると聞くので、大学間でフォローする仕組みなどができて、自大学から推薦して受講させる(かわりに費用は持ってもらえる。が、最終発表会みたいなのを学内でやること。)のような形にしてもらっても良いのではないかと思う。
- ・今後の若手の職員育成のためにも東北大学で実施するのであれば、せめて東北大学の教職員なら大学から補助が出るように人事課に掛け合ってもらいたい。
- ・様々な意見があるかと存じますが、このようなプログラムへの参加は、ある程度身銭を切らないと継続して取り組めないのではないかと個人的には思います。
- ・受講前は高額に感じていましたが、受講後には妥当な金額であると思いました。
- ・受講料自体に意見はないですが、受講生の所属機関が積極的に支援し受講しやすいよう整備されるとよいと思います(本講座が置かれている東北大学さんは尚更…と思いました)。

広報他

5.1 この講座をどのようにして知りましたか。(複数回答可)。



5.2 この講座を同僚や知人に勧めたいと思われますか。



その他

6 最後に大学経営基礎講座に関して、どのような点からでも結構ですので、ご自由にご意見をお聞かせください。

- ・1の自由記述で記載した通りです。大変お世話になりました。ここでの学習を今後も活かしていきたいと思います。ありがとうございました。
- ・大変充実した講座設計で、運営もきめ細やかで、さすが履修証明プログラムとして開催される講座はすごいと思いました。また、登壇者の方々に加え、受講者の方々も非常に意欲的で、自大学でやる気のある職員の方々にも是非勧めたいと思いました。なお、当方も将来、自身の分野で履修証明プログラムを実施できればと思っておりますが、今回受講させて頂いて、かなり仕込みやマンパワーが必要そうだとことが分かり、その点からも非常に勉強になりました。
- ・大変ためになる内容で、参加できてよかったと思っております。今回初開催とのことでしたが、次回以降ある場合は11月までで終わるスケジュールですとより参加しやすいかと思いました(12月はどの大学も法人部門は忙しいと思うので…)。
- ・自大学だけの問題と認識していたことが、大学特有の問題であったこと。自費受講の方も多く、大学へ還元する意識があるからこそ参加された受講生なので、とても勉強になりました。つい悲観、否定をしてしまいがちなことに対して、講師の先生方が講座の端々でアドバイスをくださったと認識しています。学内にも同志がいないか、また阻害要因をどうかわすかなど、自大学でどうするかを考えるきっかけをいただきました。自分自身が定年退職をする時期に現在と同じ課題を抱えていないことを目指して、学内に人脈を広げたいと思います。長続きするよう自分も楽しめるもので、年度内に学内での炊き出し(胃袋を手中に収めるところから)を企画してみたいと思います。
- ・まずは企画や運営いただき本当にありがとうございました。大学職員になって3年目の私でも何とかついていけました。戸村先生を始め事務局の皆さんの支えがあったからこそ、こうして最後までやり遂げることができました。講義を通して、具体的な業務や課題を知れた他、受講生も自分と同じような疑問や不満を抱えていることを目の当たりにでき、これからより一層努力したいと思えました。せっかくできた繋がりを活かしながら、引き続き皆で学習していければ嬉しいです。今後も本講座のような募集があれば情報をいただけますと幸いです。今回は本学の職員向け掲示板をたまたま見た時に、最上段にあったため、応募させていただきましたが、今後も自分に合うようなものがあれば、積極的に受講検討したいと思います。
- ・とても素晴らしい講座でした。ありがとうございました。
- ・もう少し先生も含めて受講者との交流があるととても刺激的だったと思いますし、受講生側である私たちからも google classroom にチャットのできる板を作成しておくことを提案しておけばよかったと思いました。とても貴重な時間を過ごさせていただき、大学経営について演習を通じて知識の定着ができてと感じています。ありがとうございました。
- ・大学経営について、興味はあるが何から学んでよいかわからない、という職員はとても多いのではないかと感じている。そういった層にとって、この講座は大変意味のあるものであり、基礎講座の名のとおり、まず知っておきたいことが網羅されている講座であった。こういった講座がテーマ別に開講されてもいいと思う。突然の大学院進学は、ミスマッチを起こす可能性もあるので、こういった講座は学習初心者にとって大変ありがたいものであり、今後もぜひ続いてほしいと思う。今、半年前に受講を決めた自分を褒めたい気持ちです。
- ・4か月間、ありがとうございました。開催期間中、生意気なことばかり言って申し訳ございませんでした。今後のより一層のご活躍を心より応援しております。今後ともどうぞよろしくお願い致します。
- ・戸村先生・塚部様を始め本プログラムの運営に関わった皆様には本当に大変だったかと存じます。今後とも引き続きどうぞよろしくお願い致します。
- ・受講の機会をいただきありがとうございました！
- ・受講できて本当によかったと思っております。少しレベルが高いように感じた部分もありましたが、一般的な研修では受けることのできない内容であったと思いますし、講師の皆様が様々なことを考えてこの講座をつくってくださったことが感じられて、とても良い刺激になりました。今後も講師の皆様や受講生の皆様のご縁を大切に学び続けたいと思いますし、今後のキャリア形成にあたってアドバイスをいただけると非常に嬉しいです。今後ともよろしくお願い致します。
- ・今回本講座を受講して、全国レベルで見ると、大学経営に興味を持って受講される方や、受講生の方の御所属元が本講座に期待をして受講を勧めている様子が窺え、自分は一人じゃないんだなと思えたことも、受講してよかった点でした。また、本講座では大学経営の基礎を学べるため、採用初期の職員や若手職員に広まってどんどん受講してほしいと思いますし、その所属元の機関も職員育成に係る研

修の一環として活用して行ってほしいと思います。更には、大学経営に興味がないとか自分は関係ないと思っている教員や、或いは所属元の機関が経営に参画する教員として見込んでいる教員にも受講してもらえるといいなと思いました。今後も本講座がより良いものとなり、受講される方が広がっていくと良いなと思います。有難うございました。

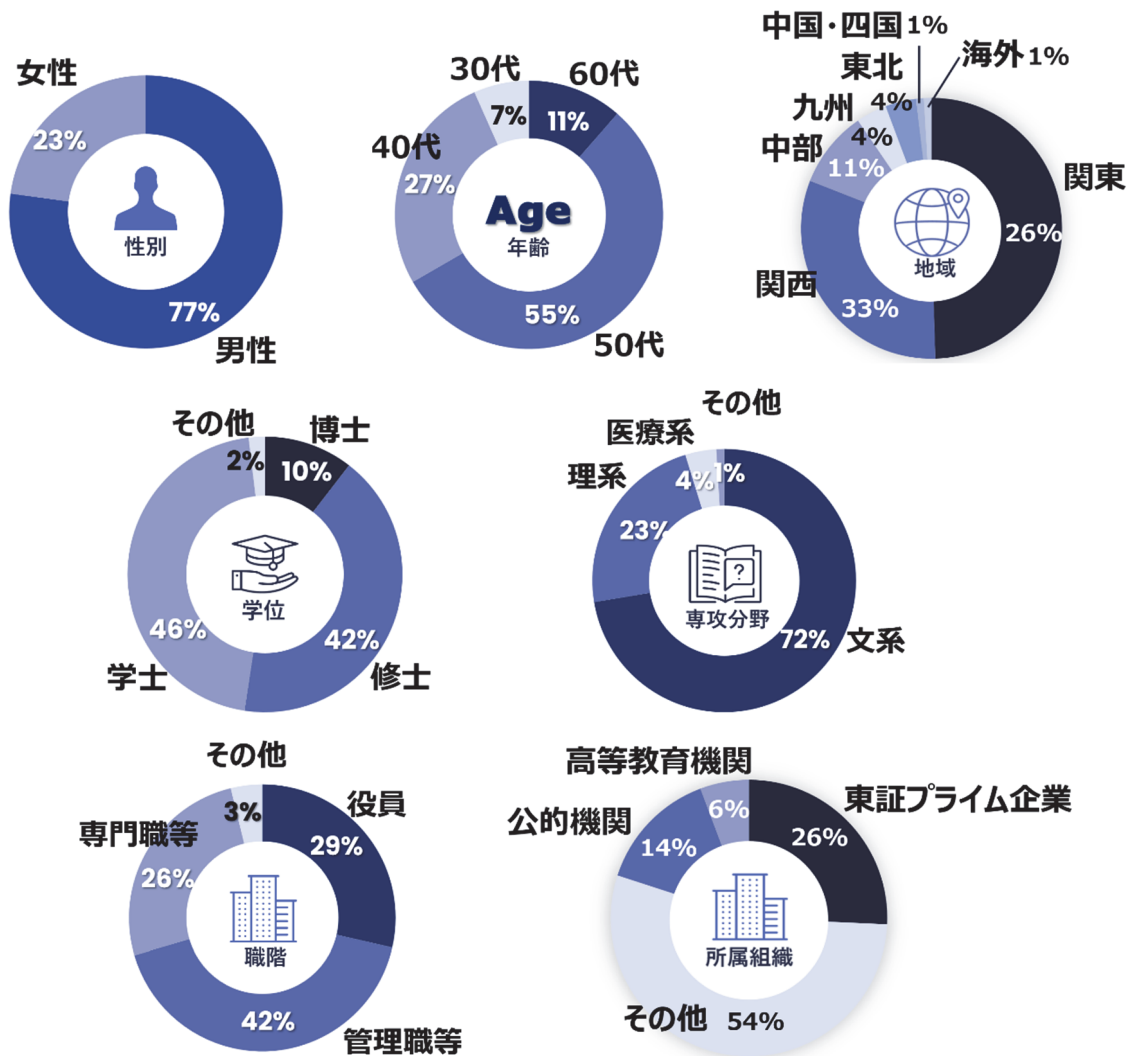
・今回のように zoom であれば、受講したいと思う。内容は、経営にかかわる立場になった時に教育と経営をどのように折り合いをつけるのか、全体マネジメントの考え方、長期的な経営戦略の方法、トラブル処理等が含まれる講座だと受講してみたいと思う。

4.8 産学連携教育イノベーター育成プログラム 2023年度 受講者・修了者

(1)受講者・修了者数

コース	受講者	延長者	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	25	5	27
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	24	3	26
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	29	4	27
リーダーシップ開発力育成コース(LD) 立教大学提供	27	2	26
計	105	14	106

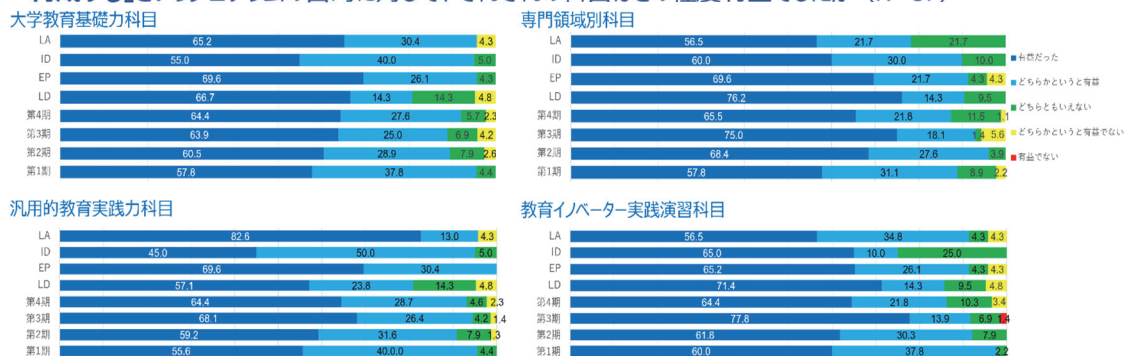
(2)受講者属性(N=105)



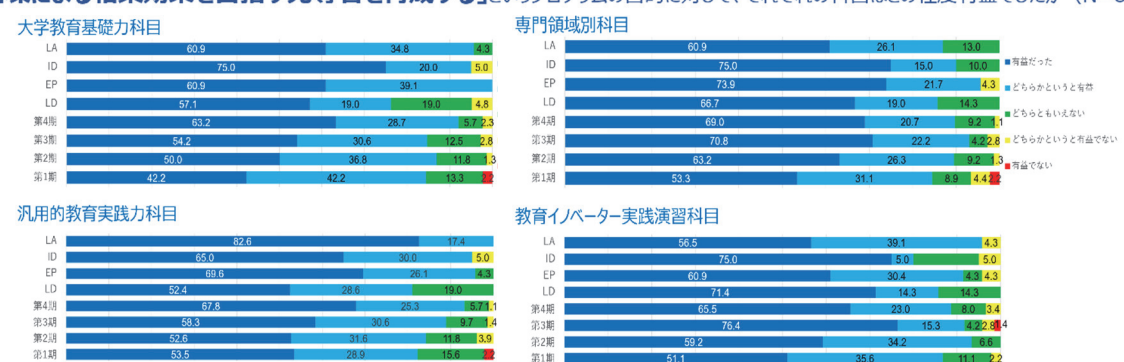
(3)2023年度 産学連携教育イノベーター育成プログラム 受講者アンケートとプログラム成果

コース名	対象者数	回答者数	%
LAコース	25	27	87.1%
IDコース	24	15	88.2%
EPコース	27	13	86.7%
LDコース	25	17	85.0%
合計	101	72	86.7%

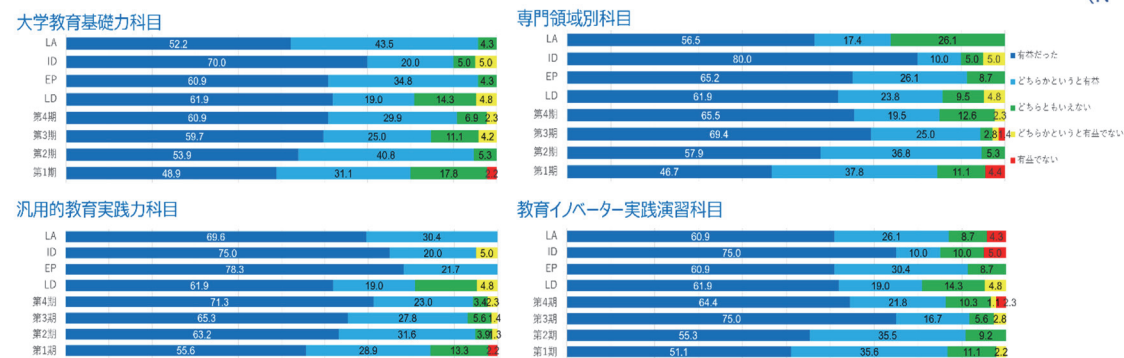
①-1「学びと社会をつなぎ学生の大学教育への動機づけを高め、社会人をリカレント教育へ引き付ける教育者を育成する」というプログラムの目的に対して、それぞれの科目はどの程度有益でしたか (N=87)



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=87)



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 (N=87)



プログラム成果:研修プログラム修了者で実務家教員として活動している人数(名)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
常勤	—	6	15	18	21
非常勤等	—	4	25	26	46
合計	—	10	40	44	67

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 2023

Joint Educational Development Center

Innovation in Learning and Teaching at University Annual Report 2023

2024年6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

