教育関係共同利用拠点

知識基盤社会を担う専門教育指導力育成拠点

－大学教員のキャリア成長を支える日本版 SoTL の開発

平成 27 年度 事業報告書

Joint Educational Development Center "Excellence in University Learning and Teachicng" Project Report 2015

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

2015 年度教育関係共同利用拠点事業報告書

目　　次

1．教育関係共同利用拠点「知識基盤社会を担う専門教育指導力育成拠点－大学教員のキャリア成長を支える日本版 SoTL の開発」について……3

1-1.　第 2 期の基本コンセプト ……4

1-2.　第 2 期全体の方針 ……4

1-2-1.　専門教育指導力育成プログラムの開発・実施 ……4

1-2-2.　大学教員準備プログラム（PFFP）と新任教員プログラム（NFP）を統合したジュニアファカルティ・プログラムの開発・実施 ……5

1-2-3.　各大学で組織的教育改革に取り組むアカデミック・リーダー育成プログラム（LAD）の開発・実施 ……5

1-2-4.　教育企画力・変革力の育成を目指す大学職員能力開発プログラム（SDP）の開発・実施 ……5

1-2-5.　PDPonline における PD セミナーの動画配信 ……6

1-2-6.　学生の多様性に対応したプログラム開発・実施 ……6

1-2-7.　全国の大学教育センターと連携し，日本の大学全体の質向上に寄与するプログラムの開発・実施 ……6

1-2-8.　成果指標の開発 ……6

2．2015 年度活動報告 ……9

2-1.　計画の目標及び運営の基本方針 ……10

2-2.　組織運営に関する目標と実施状況及び課題 ……10

2-3.　学内外への宣伝・広報 ……10

2-4.　調査研究活動 ……11

2-5.　プログラム開発・実施 ……12

2-5-1.　専門教育指導力育成プログラム（DTP） ……12

2-5-2.　東北大学 ジュニアファカルティ・プログラム（PFFP/NFP） ……13

2-5-3.　履修証明プログラム「アカデミック・リーダー育成プログラム（LAD）」 ……16

2-5-4.　大学職員能力開発プログラム（SDP） ……22

2-5-5.　PD（専門性開発）セミナー ……24

2-5-6.　PDPonline（専門性開発プログラム動画配信サイト） ……24

2-6.　研究成果の発表・出版 …… 27
2-7.　他機関との連携 …… 27
2-8.　2016 年度の活動と目標 …… 27

3．参考資料 …… 31
3-1.　PDP（専門性開発プログラム） …… 32
3-1-1.　PD（専門性開発）分野一覧 …… 32
3-1-2.　PD セミナー実施一覧 …… 33
3-1-3.　PD セミナー参加者アンケート結果 …… 45
3-2.　CPD スタッフ …… 89
3-3.　CPD 共同利用運営委員会委員 …… 91
3-4.　CPD スタッフの活動 …… 92

1．教育関係共同利用拠点「知識基盤社会を担う専門教育指導力育成拠点
　　ー大学教員のキャリア成長を支える日本版 SoTL の開発」

1-1．第 2 期の基本コンセプト

東北大学高度教養教育・学生支援機構（旧高等教育開発推進センター）は，2010 年に文部科学省より教育関係共同利用拠点の認定を受け，第 1 期（2010-2014 年度）においては，「国際連携を活用した大学教育力開発の支援拠点」として，国際連携を活用した海外の最先端プログラムの導入を基本に，①教員の能力の構造化とキャリア・ステージに対応したプログラムの開発・提供，②教職協働を進める職員開発，③教育改革を進める中核人材の育成，の 3 つのコンセプトに基づき，様々な取り組みを行った。

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

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

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

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

1-2．第 2 期全体の方針

1-2-1．専門教育指導力育成プログラムの開発･実施

- **海外調査**　STEM 及び SoTL について，アメリカ，イギリス，オーストラリアの先進事例の調査・分析を行う。分野別の学士課程教育における有益なコンテンツの収集は，プログラム開発に有益である。
- **試行プログラムの開発**　英語教育，中国語教育，数理科学教育など 3 分野の専門教育指導力育成プログラムを開発する。開発にあたっては，東北大学高度教養教育・学生支援機構の教員はもちろん，東北大学各研究科，専門学会の協力を得て，オール・ジャパンによる質の高い内容を目指す。分野別の教育論は，日本において理論的にも実践的にもあまり発展していない。諸外国の事例を含め，学会の協力を得て開発する。専門分野の指導力は，対象とする教員が現職であることをふまえ，建設的協働学習をベースに経験の構造化が可能である。

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

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

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

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

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

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

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

第 1 期の取組実績を踏まえ，教学支援や教育企画に係る能力育成を中心に，大学職員に必須の知識・技能を提供する基礎的・共通的研修会を実施するとともに，そのベースの上に，キャリア別ニーズに即した職員研修プログラムを構造化した大学職員能力開発プログラム（Staff Development Program; SDP）を展開する。具体的には，①国公私の多様な高等教育機関で職員に共通して求められる教学分野の企画・支援に関する知識・能力を提供するセミナーと，②チームワーク力やコミュニケーション力の伸長を意識したワークショップによっ

て，若手職員と中堅職員（特に係長から課長補佐）に必要な基礎的素養と実践的能力の開発を促すキャリア段階別研修を開発・実施する。

1-2-5.「PDPonline」における PD セミナーの動画配信

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

1-2-6. 学生の多様性に対応したプログラム開発・実施

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

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

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

1-2-8. 成果指標の開発

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

可能とする。

以上の計画を実施するためにも，2015 年度拠点認定の付帯条件をクリアするように再度申拠点申請を行う。

2. 2015 年度活動報告

2-1．計画の目標及び運営の基本方針

2015 年度は，①第 1 期の諸事業を恒常的事業化へ移行すること（PFFP 等事業，組織，財源），②東北大学高度教養教育・学生支援機構関連組織の協力と連携強化，③2016 年度への拠点再申請への基盤（付帯事項への回答と試行的開始）を重点とする。

2-2．組織運営に関する目標と実施状況及び課題

(1) 目標

拠点認定における付帯条項へ対応し，共同利用運営委員会の外部委員を補強し，幅広い意見に基づいた事業運営を進める。

(2) 実施状況

東北大学高度教養教育・学生支援機構教員以外が過半数となるように委嘱を行うとともに，運営委員会の長を大学教育センター長とし，稼働的な意思決定が行えるようにした。

2-3．学内外への宣伝・広報

(1) 目標

① 多様なニーズに対応した PD セミナーの周知を徹底し，安定的な参加者数を得る。広報において，紙面，ホームページ，ソーシャル・ネットワークの充実化を図り，学内外利用者のリーチ方法に応じた対策を行う。

② キャリア別プログラムのような，中・長期間プログラムにおいて安定的な参加者を確保するため，各プログラムの対象者に情報が伝わるよう，広報のタイミングや機会を確認・改善する。

③ 第 2 期拠点事業の継続性をアピールし，新規および既存プログラムの発展的内容を明確に伝える。

(2) 実施状況

・**推薦図書リストの全国公開**　PFFP と NFP 参加者の継続的な学びを支援するため，大学教員の仕事，学生理解，授業設計，学習論／心理学，研究室指導，高等教育，比較の視点，など 9 項目に分類して 45 冊の図書を紹介した「推薦図書リスト」を，2014 年度に全国版として改定し，「東北大学大学教育支援センターによる 大学教員のための推薦図書」を作成し（1500 部），配布を行った。2015 年度は，引き続き冊子体としてジュニアファカルティ・プログラム参加者および新任教員研修参加者に配布するとともに，改訂版を大学教育支援センターホームページにおいて PDF 版を公開した。

・**広報物の作成**　各キャリア別プログラムと PD セミナーの年間提供科目一覧を利用者にわかりやすくまとめた「PDP 2015 年度プログラム」（7,000 部）を作成した。PFFP と NFP は，手のひらサイズの A6 版とし，「参加者の声」を増やしたパンフレット（各 6,000 部）を作成した。LAD はプログラム概要や募集要項を含むパンフレット（日 7,000 部，英 300 部）を作成し，広報を行った。これらを全国の高等教育研究関連組織に配布したほか，開催セミナー，国内外における各種学会・集会，訪問調査等で活用した。

・**ポスター等による情報発信**　全てのセミナーおよびキャリア別プログラムの広報ポスターを作成し，学内には掲示用のポスターやチラシ，全国にはデータ版にて情報発信を行った（参考資料 3-1-2）。

・**ホームページの活用**　高度教養教育・学生支援機構，大学教育支援センター，東北大学ホームページを活用して，各種プログラム・セミナー等の情報発信を行った。「PDP 2015 年度プログラム」パンフレットのデータ版を大学教育支援センタートップページおよび学都仙台コンソーシアムの FD/SD 研修ページからもダウンロード可能とした。各キャリア別プログラム実施の様子をホームページに掲載し，プログラム内容を詳細に伝えるほか，次期参加者のためのガイドとして活用した。

・**ソーシャル・ネットワークの活用**　昨年度から開始した大学教育支援センターFacebook ページと Twitter を活用し，セミナーやプログラムの参加申込案内を行ったほか，実施状況の様子を掲載し，拠点事業の様々な活動の様子を情報発信した。

・**学内への広報**　学内の教職員に対しては，システムが確立されている「東北大学ポータルサイト」を継続して活用し，広報を行った。学生については，各事業の広報を全学的に周知するシステムが無いため，各部局・専攻に紙媒体のポスターやパンフレットを配布し，掲示の協力を依頼した。パンフレット類は，郵便等での配布ではあまり目に留まらないため，集合研修となる全学新任教員研修時に配布を行ったところ，プログラム参加者より有効であったとの意見を得た。

・**学内リソース集の作成**　特に新任教員を対象とした学内の各種情報に容易にアクセスできるウェブページ「東北大学教員のためのリソースマップ」を作成し，東北大学ホームページの教職員用ページおよび大学教育支援センターホームページよりアクセスが可能となった。

(3) 評価及び課題

・**広報活動の改善と推進**　第 1 期拠点事業より実施しているキャリア別プログラムは，5 年間の継続性と成果の蓄積によって OB/OG の協力が得られる状況となり，参加経験者からの口コミが広報の有効な手段となっている。ただし，未だ全てのプログラムについて可能な状況ではないため，安定的な参加者獲得には，各プログラム対象者に応じた広報手段や声がけ，大学教育支援センターの人的資源とのバランスを図って改善することが必要である。また，参加対象者へのリーチはもちろんのこと，プログラム参加への周囲の理解を得ることのほか，機関として拠点事業を活用してもらうためにも，機関・組織への周知と認知度を上げる必要がある。第 2 期拠点が継続認定されたことを受け，次年度は，パンフレットの作成，ホームページのリニューアルなどを図り，全国への周知をより推進する必要がある。

2-4．調査研究活動

(1) 目標

教員スタッフの充足が 2016 年 4 月以降となることから，2015 年度は大規模調査を行わず，各プロジェクトの必要に応じた調査と個人の科研費による研究を中心に進める。

(2) 実施状況

① 実施状況および成果

・**グローバル社会におけるコンピテンシーを具体化する高度教養教育の開発研究**　学際融合教育推進センター及び機構内外の研究者とともに 2014 年度からスタートした科学研究費補助金基盤研究（A）を継続し，研究会を 2 回開催した。

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

2014 年度の国内・海外調査の成果を踏まえ，日本教育学会第 74 回大会（お茶の水女子大学，2015 年 8 月）で，国内外におけるアカデミック・リーダー育成に対するニーズ，米国と豪州の複数の大学・関連団体で提供されているアカデミック・リーダー育成プログラムの事例分析を踏まえて，日本への示唆として教学マネジメントの高度化と多様な主体によるプログラム開発の必要性を明らかにした。

「大学教育人材育成プログラム（EMLP）」（2013-14 年度）の取組と成果について，2015 年 6 月にカナダ高等教育・学習学会（STLHE）の第 35 回年次大会（カナダ・バンクーバー）でラウンドテーブルにて報告（Andy Leger と共同）を行うとともに，2016 年 3 月に第 22 回大学教育フォーラム（京都大学）のポスターセッションで報告を行った。

また，2015 年 8 月には，国内大学団体が実施している一般職員・管理職対象の各種研修プログラムの内容や課題について聴き取り調査を行った。さらに，2016 年 2～3 月には米国およびカナダの大学等におけるアカデミック・リーダー育成プログラムについて担当者を対象に半構造化インタビューを行い，一部のプログラムについて参観を実施した。

2015 年 11 月に，高度教養教育・学生支援機構主催で国際シンポジウム「変貌する高等教育におけるアカデミック・リーダーシップ―豪・英・台湾・日本の比較―」を企画し，国際比較の観点から我が国のアカデミック・リーダー育成のありようを検討した。

・大学職員の人材育成に関する調査

これまで実践的に取り組んできた SDP は，プログラム参加者からの意見を中心に内容改善を図ってきたが，より汎用的で効果的なプログラム開発を推進するため，調査研究を開始することとした。今年度はヒアリングを中心とする予備的調査を行い，追手門大学の秦敬治副学長に「次世代リーダー養成ゼミナール」（愛媛大学）の開発と実施，大学職員個人としての成長と組織発展，これからの SD プログラム等について聞き取り調査を行った（2016 年 2 月 1 日）。

東北圏の国立大学とネットワーク組織（岩手大学：2016 年 2 月 10 日，山形大学・FD ネットワークつばさ：2 月 18 日）と，仙台圏の私立大学（尚絅学院大学：3 月 3 日，宮城学院大学：3 月 11 日，東北学院大学：3 月 14 日）へ訪問し，聞き取り調査を行った。質問項目は，1）大学が求める大学職員像，人材育成ビジョン，方針，プラン，2）研修体系（職種別，職階別など）と研修形態（学内提供，地域，協会等提供研修，自己啓発等），3）人事評価，および 4）教育関係共同利用拠点に求めること，とした。各大学において，それぞれの項目はおおよそ明確に示されているものの，求める能力と，実際の研修項目や内容とは必ずしも明確な関連づけがなされておらず，人材育成の効果の担保という点では改善の余地のあることが確認できた。また，中・小規模大学においては，職員の能力開発について各機関で企画・運営することが難しい状況にあり，それを前提に，拠点事業の活用や協力体制の構築可能性について協議することができた。

2-5．プログラム開発・実施

2-5-1．専門教育指導力育成プログラム

(1) 目標

英語教育及び中国語教育について，現職大学教員を対象にした 1 週間程度のショート

コースを開発・提供する。

数理科学教育について，日本学術会議や関連学会のキィパーソンと問題の整理・検討の機会を持つ。

(2) 実施状況

中国語教育については，言語・文化教育センター中国語担当教員の積極的な協力と中国政府・北京語言大学の協力によって 1 週間の海外派遣プログラムを開発し，全国 13 大学から 14 名の参加者を得て，9 月 1 日に東北大学東京分室でオリエンテーションを行い，9 月 2-10 日（移動日含む）に北京語言大学において研修を実施した。その成果は，東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要第 2 号に発表した。

英語教育は，7 月 25-26 日に吉田研作氏（上智大学）を招いた講演会と組み合わせて 1 泊 2 日のワークショップ・セミナーを開催したが，内容が十分ではなく，運営を含めた課題が残った。

数理科学教育に関しては，10 月 26 日 にアルカディア市ヶ谷で日本学術会議，日本数学会の後援を受けてシンポジウム「数理科学教育の新たな展開 -文系基礎学・市民的教養としての数理科学-」を開催し，長崎栄三氏（国立教育政策研究所 名誉所員），渡辺美智子氏（慶應義塾大学大学院健康マネジメント研究科 教授），柴山直氏（東北大学大学院教育学研究科 教授），盛山和夫氏（関西学院大学社会学部 教授），秋田次郎氏（東北大学大学院経済学研究科 教授），宇野勝博氏（大阪大学大学院理学研究科 教授）の講演を行い，中等教育を含む算数・数学教育の課題，経済学・社会学・教育測定における数理科学的分析の状況について議論した。参加者は 65 名（学内 10 名，学外 55 名）であった。いわゆる文系諸学における数理統計分析の現状が明らかになったこと，ビッグ・データの理解と活用など市民として求められる統計学教育の課題が明らかになったこと，大学教育のレベルだけでなく中等教育を含め，数理科学教育を，文系向け理系向け数学区分で数学者が担当するような従来の数学教育の枠内でとらえるのではなく，数理科学的分析を行う具体的な分野に関連付けて行うことの重要性などが指摘された。以上の成果は，IEHE Report 65 として刊行した。大学教育の場面でどのような取り組みを行うかの論議は，次年度の課題である。

2-5-2．東北大学 ジュニアファカルティ・プログラム

東北大学 大学教員準備プログラム（Tohoku U. PFFP）と東北大学 新任教員プログラム（Tohoku U. NFP）を合わせてジュニアファカルティ・プログラムとして実施した。両プログラムとも，東北大学以外の大学院生，新任教員にも対象者を拡大し，全国から参加者を募った。プログラム全体を「フルコース」と，教育実践に主眼を置いたセミナーのみを受講できる「ショートコース」とに区分した。コースの参加者の所属を図表 1 に，ショートコースについては図表 2 に示す。プログラムは PFFP と NFP すべて合同で実施した。

図表 1　2015 年度東北大学ジュニアファカルティ・プログラム〔フルコース〕の参加者

参加コース	No	所属	国籍	学年・職階
PFFP フルコース	1	東北大学　工学研究科	コロンビア	D1
	2	東北大学　文学研究科	中国	D2
	3	東北大学　文学研究科	韓国	D2
	4	東北大学　医学系研究科	日本	D1
NFP フルコース	5	東北大学 学際科学フロンティア研究所	日本	助教
	6	いわき明星大学 教養学部	日本	准教授
	7	東北大学 原子分子材料科学高等研究機構	日本	助手
	8	東北大学 文学研究科	日本	助教
	9	東北大学 法学研究科	日本	助教
	10	東北大学 学際科学フロンティア研究所	日本	助教

図表 2　2015 年度東北大学ジュニアファカルティ・プログラム〔ショートコース〕の参加者

参加コース	No	所属	国籍	学年・職階
PFFP ショート コース	1	東北大学 文学研究科	中国	D3
	2	東北大学 経済学研究科	日本	PD
	3	理化学研究所 テラヘルツ光源研究チーム	日本	基礎科学 特別研究員
	4	東北工業大学	日本	非常勤講師
NFP ショート コース	5	熊本大学 社会文化科学研究科	日本	特任助教
	6	東北大学 情報科学研究科	日本	助教
	7	東北大学 環境科学研究科	日本	准教授
	8	岩手大学	日本	助教
	9	東北大学 文学研究科	日本	助教
	10	東日本国際大学	日本	専任講師

2015 年度のプログラムの達成目標は 2014 年から引き続き，次に示す項目を設定した。具体的なプログラムの活動内容とスケジュールを図表 3 に示す。

【達成目標】

- 生涯にわたり専門性を高めるために，効果的な省察ができるようになる
- 大学教員の役割，仕事を理解し，展望を持ってキャリアを設計できる
- 教育活動に関する基礎的知識を身につけ，自分なりの言葉で教育観を語れるようになる
- 異分野の研究や教育文化を知る

図表 3　2015 年度東北大学ジュニアファカルティ・プログラムのスケジュール

	日時	概要	ショート
事前学習	オリエンテーション前までに各自視聴してくる	プログラムの目的と概要について理解するため，羽田センター長の講義とプログラム概要説明のビデオを視聴する	○

オリエンテーション	2015 年 7 月 18 日（土） 10：00～17：30	参加者顔合わせ，大学教育の課題と教員の役割に関する講義，比較教育学の視点を組み入れたワークショップ	○
リフレクション	各自 ISTU で自主学習する	本プログラムにおけるリフレクションの取組みに関して理解する	
授業デザインと シラバス作成	2015 年 8 月 25 日（火） 15：00～17：00	大学の授業における目標・活動・評価について，事前に参加者が作成したシラバスを改善することを通して考える	○
授業づくり：準備と運営（セミナー）	2015 年 9 月 16 日（水） 13：00～15：00	認知科学の側面から，人間の情報処理や理解に関する理論やモデルを学び，授業や学習のデザインに活かせる知見を得る	○
学習と教育の科学（セミナー）	2015 年 9 月 10 日（木） 15：00～17：00	OECD による国際調査などの結果から，日本の子どもの数学的・科学的リテラシーについて知見を得る	○
授業参観	2015 年 10 月～2016 年 1 月	授業経験豊かな教員の授業を 3 件以上参観し，授業後のディスカッションを通して，教育活動について考えるヒントを得る	○
国内他大学訪問調査（オプション）	2015 年 10 月 27 日（火） ～29 日（木）	国内の他大学（立命館大学・同志社大学）を訪問し，キャンパス見学や授業参観を行い，学生の学びを促進するために大学がどのような教育環境を整えているのかについてフィールドワークを行う	
マイクロティーチング	2015 年 11 月 12 日（木） 13：00～17：00	一人 7 分間のティーチングの実践とファシリテーター，他の参加者からのフィードバック，および授業リフレクションの実施	
研究指導法に関するセミナー	2015 年 12 月 3 日（木） 13：00～16：10	研究室運営や，学生を対象とした研究指導に関する手法や留意点をコーチングの技法を通して学ぶ	
模擬授業	2016 年 2 月 3 日（水） 13：00～17：30	一人 17 分間の模擬授業の実践と先達教員からのフィードバック，および授業リフレクションの実施	
諸外国の高等教育を知る	2016 年 2 月 24 日（水） 13：30～17：30	アメリカの高等教育について学び，海外他大学訪問調査に向けて準備をする	
海外他大学訪問調査	2016 年 2 月 28 日（日） ～3 月 5 日（日）	海外の大学（カリフォルニア大学バークレー校）にて，キャンパス見学や授業参観を行い，学生の学びを促進するために大学がどのような教育環境を整えているのかについてフィールドワークを行う	
先達コンサルテーション	2016 年 3 月 9 日（水） 13：30～16：30	先達教員（経験豊富な先輩教員）による個人コンサルテーションとグループディスカッション	
リフレクティブ・ジャーナルの作成	各セミナーの 3 日後までに提出	各セミナー後に自身の学びをふり返り，これまでの自身の経験や価値観と結び付けながら教育観を言語化する	
課題論文	2016 年 3 月中旬に提出	「学生にとって，大学でのよい学習経験とはどのようなものだと考えますか。また，そういった学習経験を実現するために，大学や大学教員は何をするべきだと考えますか。」というテーマで執筆する	

成果報告会	2016 年 3 月 23 日（水） 15：00～19：00	プログラムで学んだことを発表し，OB/OG や先達らとの質疑応答を行い，総括する	

【評価および課題】

2015 年度の新たな取組みとしては，先に挙げた参加者の全国公募，ショートコースの設置に加えて，以下の点が挙げられる。

① 海外集中コース（バークレー研修）を「海外他大学調査訪問」としフルコース参加者から選抜して参加可能なオプションと位置づけた
② 国内他大学訪問調査をフルコースのオプションとして新たに開設した
③ 教授学習に関するセミナーを増設した
④ 研究指導法に関するセミナーとしてコーチングについてのセミナーを増設した
⑤ 先達コンサルテーション時に，プログラム OB/OG のフォローアップコンサルテーションを同時開催した

参加者へのアンケート調査の結果からは，プログラムは到達目標の達成に有益であったとの評価を受けた。特に，フルコースの参加者からは，プログラムで習得したリフレクションを今後の教員生活や研究の場でも活かしていきたいという声が寄せられており，プログラムのコンセプトの中心に据えている「自己省察力を養う」に関して，高い成果が得られているといえる。一方，ショートコースの参加者からは，フルコース同様に各セミナー後にリフレクションの課題を課した方がよいという意見や，マイクロティーチングに参加したかった，というようなプログラムの内容の拡充を求める声が寄せられた。

課題としては，参加者と先達の双方から声が挙がっている先達教員の増員（理系の教員，女性教員，若手・中堅教員），理系授業の参観機会の拡充，先達コンサルテーション時の時間設定，国内他大学調査訪問の内容の拡充が挙げられる。

2-5-3．履修証明プログラム アカデミック・リーダー育成プログラム（LAD）

2015 年度から履修証明プログラム「アカデミック・リーダー育成プログラム（LAD）」の提供を開始した。その開発経緯及び概要は以下の通りである。

【LAD 開発経緯】

LAD は，2013-14 年度の 2 か年にわたって提供した履修証明プログラム「大学教育人材育成プログラム（Educational Management and Leadership Program; EMLP）」の実績とその評価に基づいて，新たに開発したプログラムである。EMLP は受講者から高い評価を得ることができた一方で，近年，高等教育の環境が急速に変化し，機関単位のガバナビリティやマネジメント力の向上，戦略的運営のための意思決定能力の向上といった，高等教育の質保証や運営・経営に携わる高度な人材育成へのニーズが生じていることを踏まえ，かかる能力を有する「アカデミック・リーダー」の育成を目的とした履修証明プログラムを開発・提供することとした。

LAD を開発するにあたっては，EMLP で受講者評価の高かった構成要素（例えば，アドバイザー制や海外研修）は継承しつつ，アカデミック・リーダーに求められる知識・能力・態度等を修得できるよう，次の通り変更を加えた。

① 「高等教育マネジメント」に関する科目群を 16 時間（EMLP では 12 時間）に拡張するとともに，EMLP では明示化されていなかった「高等教育リーダーシップ」に関する科目群を新設し，12 時間分を学習できるように構造化した。

② EMLP では 1 年目に実施していた海外大学調査（カナダ・クィーンズ大学に 1 週間滞在）を 2 年目に実施することとし，1 年目には国内大学調査を組み入れ，受講者の課題に即したテーマについて国内先行事例を（日本語で）調査する機会とした。

③ 上記二点の実施を通して，EMLP ではクィーンズ大学で行っていた知識・技能の提供部分を日本国内での実施に切り替え，高等教育における中堅人材の専門性・能力開発プログラムの開発・提供の国内化を推進した。
特に，プログラムの国内化については，2011 年度から試行的に提供を開始した EMLP で培った 4 年間の経験を活用した取り組みであり，教育関係共同利用拠点としての大学教育支援センター自身の capacity building，すなわちプログラム開発・提供能力の構築が進んだことを意味している。

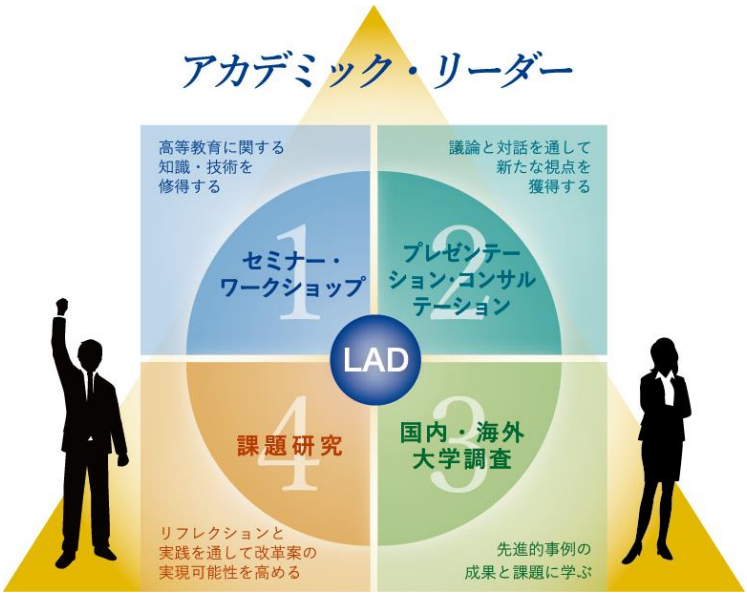
【LAD の構造と概要】

以上の開発経緯を踏まえ，改めて LAD の構造を整理すると，大きく次の 4 つの領域で構成されている（図表 4）。

① セミナー・ワークショップ
② プレゼンテーション・コンサルテーション
③ 国内・海外大学調査
④ 課題研究

各領域の目的は，①セミナー・ワークショップでは，高等教育に関する知識・技術を修得する，②プレゼンテーション・コンサルテーションでは，受講者同士の議論やアドバイザーとの対話を通して新たな視点を獲得する，③国内・海外大学調査では，国内大学との相対化，また海外の先進的事例の課題や成果から学ぶ，④課題研究では，①～③による学び，実践とリフレクションを通して，各受講者が所属機関の教育改善・改革に関する改革案を作成し実施していくことである。

図表 4　LAD 概念図



これら 4 領域の学習は，年に 2 回行う（2 年間で計 4 回）集中セミナーと国内大学調査（1 年目）・海外大学調査（2 年目）に集中して行う構成となっている。

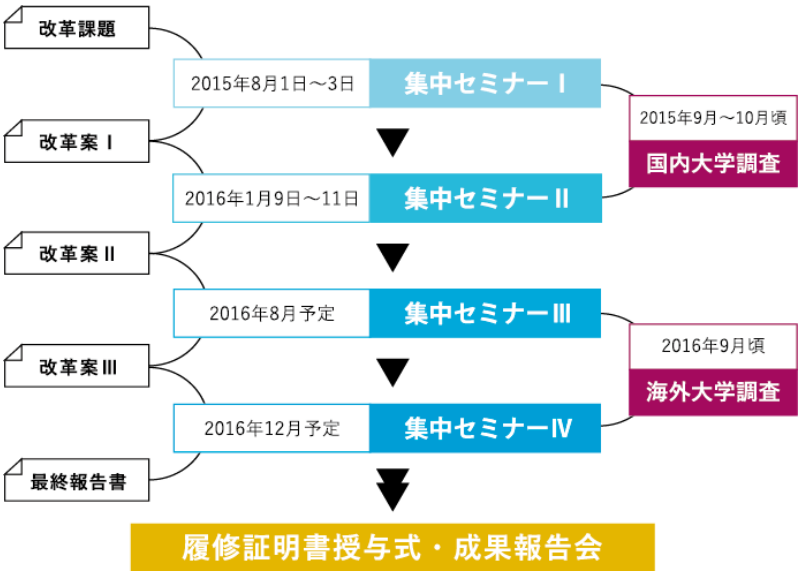
集中セミナーⅠ～Ⅳは東北大学（仙台）で開催し，セミナーやワークショップを通して高等教育の動向や高等教育におけるガバナンスやマネジメントについて基礎的・発展的に学ぶとともに，プレゼンテーションやコンサルテーションにおける議論を通して，受講者の改革案がステップを踏んで実行可能なものに向上させていけるように構成している。また，国内大学調査は集中セミナーⅠ及びⅡの間（2015 年 10 月），海外大学調査は集中セミナーⅢ及びⅣの間（2016 年 9 月）に実施する構造となっている（図表 5）。以上の 4 回の集中セミナー，国内・海外大学調査，課題研究に，単独開催のセミナー受講を含め，合計 140 時間以上の学習を修了することで履修証明書が授与される。

なお，LAD のアドバイザーには，EMLP から継続して小笠原正明氏（北海道大学名誉教授，大学教育学会長），吉武博通氏（筑波大学大学院ビジネス科学研究科教授）に担当いただくとともに，新たに柳澤康信氏（前愛媛大学長）に加わっていただいた。

上記の 140 時間以上の学習を通して LAD が目指すのは，受講者が設定した課題を各種セミナーやワークショップ，アドバイザーや他の受講者との議論を通じて「改革案」へと錬成し，その実行可能性と有効性を高めていくことである。具体的な達成目標として以下の 6 つを設定した。

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

図表 5　LAD の全体構造



【2015 年度の取組状況】

LAD の受講者募集は全国公募で行い，2015 年 5 月から 6 月にかけて学会等の場でパンフレットと募集要項の配布やメーリングリスト・サイトによる広報を展開した。7 月初旬に応募を締め切り，書類選考を行った結果，教員 7 名・職員 2 名の計 9 名（東北大学 4 名，公立大学 3 名，私立大学 2 名）の参加を決定した。

受講者は，7 月末に改革課題に関する個人発表原稿を提出後，8 月初めの集中セミナー I から LAD 受講を開始した。初年度である 2015 年度に行ったプログラム内容は図表 6 の通りである。

図表 6　LAD プログラム内容（2015 年度実施済）

プログラム	日　程	概　要
集中セミナーI －改革課題の明確化－	2015 年 8 月 1 日（土） ～3 日（月）	プログラムに関するイントロダクション，受講者の自己紹介や交流会を通して，LAD について理解を深めるとともに，「課題解決に役立つデータ分析の手法」，「21 世紀に求められる学士課程教育像の展望」，「質保証を促す教育マネジメントのあり方」を提供。個人発表・ディスカッションでは，受講者が各機関における改革課題を提示し，他の受講者やアドバイザーとの議論・対話を通して，課題の範囲・焦点・アプローチ等の明確化を図る。
国内大学調査 －先行事例に学ぶ－	2015 年 ①10 月 6 日（火） ②10 月 7 日（水） ③10 月 14 日（水）	各自の改革課題について考察を深めるのに役立つ大学（対象校：山口県立大学，京都産業大学，芝浦工業大学）を 1 校訪問し，リサーチ・クエスチョン（質問項目）に基づく調査を行い，新たな視座を獲得し，比較考察を通して各所属機関の課題について理解を深める。

集中セミナーII －改革案の構造化－	2016 年 1 月 9 日（土） ～11 日（祝・月）	国内外の高等教育政策の動向を概観し，さらに国立・私立大学におけるガバナンスのあり方について学ぶほか，ピア・ディスカッションを行い，他の受講者やアドバイザーとの議論・対話を通して，これまでの学びで明確になった課題を整理し，改革案の構造化につなげる。
2015 年度 単独開催セミナー （必修）	2015 年 ①9 月 5 日（土） ②③12 月 19 日 （土）	下記 3 つの単独開催セミナー（必修）を提供。 ①「組織のパフォーマンスを向上させるマネジメント」: セミナーとワークショップを通して，組織を有機的に機能させるための方策について考察。 ②「学びの深化と学習評価」: アクティブラーニングにおける深い学習を評価するための「パフォーマンス評価」を中心に学習評価について学ぶとともに学生の学びを促す方法について考察。 ③「データを活用した教育改善へのステップ」: 教育改善に向け，学内情報やデータの収集・分析を行うためのリサーチ・クエスチョンの設定のしかたや必要な考え方について学習。
2015 年度 単独開催セミナー （自由聴講）	2015年 ①11月16日（月） ②11月23日（祝・月）	下記の単独開催セミナー（自由聴講）を開催。 ①「平成 27 年度 IDE 大学セミナー『地域のグローバル化と外国人留学生』」（於・仙台ガーデンパレス） ②国際シンポジウム「変貌する高等教育におけるアカデミック・リーダーシップ－豪・英・台湾・日本の比較」（於・仙台国際センター）
動画提供セミナー	2015 年 10 月 15 日～	東北大学インターネット・スクール（ISTU）を通して「大学教員の役割とキャリア・ステージ」を配信。視聴し，決められた課題を提出。

なお，2015 年度には，LAD の日本語サイトと日本語パンフレットに加え，英語サイト及び英語パンフレットを作成し，国内外への広報体制を整備した。

①LAD 日本語サイト：
http://www.ihe.tohoku.ac.jp/CPD/lad/index.html

②LAD 英語サイト：
http://www.ihe.tohoku.ac.jp/CPD/lad/index_e.html

また，2016 年度に実施予定のプログラム内容は図表 7 に示す通りである。

図表 7 LAD プログラム内容（2016 年度予定）

プログラム	日　程	概　要
集中セミナーIII －改革案の試行と省察－	2016 年 8 月 7 日（日） ～9 日（火）	インストラクショナルデザインに関する基礎知識と技能の修得，機関戦略に即した資源配分のあり方，研究評価の手法とマネジメントについて学ぶ。個人発表・ディスカッションでは，これまでに試行した改革案の成果と課題について振り返り，次なる改革実行への方略を構想する機会とする。

Queen's-Tohoku Joint Program （海外大学調査） ー比較を通して学ぶー	2016 年 9 月 17 日（土） ～25 日（日）	クィーンズ大学では，大学における教授・学習のあり方や教学マネジメントについて学ぶとともに，各自の課題に沿って独自に現地調査を行う。クィーンズ大学で得られた情報・知見を合わせ鏡に，比較的アプローチによって各自改革案の整理・分析を行う。
集中セミナーIV ー改革案の試行と省察ー	2016 年 12 月 23 日（祝・金）～24 日（火）	グローバル化する高等教育における国際戦略や政策について学ぶとともに，これまでの「改革案」に関する成果と課題を整理し，さらなる改革推進のために今後の活動の展望について議論を深める。 このセミナーにおける考察や議論を踏まえて，「最終報告」の作成を行う。
2016 年度 単独開催セミナー （必修）	2016年 4月29日（祝・金）	下記 2 つの単独開催セミナー（必修）を行う予定である。 ①大学カリキュラムの構造と編成原理 ②大学職員の専門性開発
2016 年度 単独開催セミナー （自由聴講）	2016 年 ①5 月 23 日（月） ②6 月 30 日（木）	下記 2 つの単独開催セミナーを行う予定である。 ①第 24 回東北大学高等教育フォーラム「大学入試における共通試験の役割―センター試験の評価と新制度の課題―」 ②組織のパフォーマンスを向上させるリーダーシップ

【評価及び課題】

先述の通り，LAD では，①高等教育のマネジメント及びリーダーシップに関する学習内容の強化，②プログラムの国内化を進めると同時に，EMLP において見られた③遠距離からの参加に付随する大きな負担感，④日常業務と課題遂行の両立の難しさ，⑤獲得した知識や技能の実践への応用の困難さといった課題に対応するため，ICT の有効活用や，集中セミナー時以外にも個別アドバイスや支援の強化を図っている。

また，受講者だけのフランクな情報交換の場として，集中セミナー時に「ピア・ディスカッション」の時間を設けた。1 回目のピア・ディスカッション（集中セミナーⅠ）では，過去のプログラム EMLP の受講者によるプレゼンテーションを聴くことでプログラムの全体像を把握するとともに，プログラムや改革案に対する不安に関しても情報交換することができたようである。2 回目のピア・ディスカッション（集中セミナーⅡ）は，改革案作成についての負担や現在の悩みなどについて語り合う場とした。このような活動により相互の所属を訪問するなどプログラム外でも様々な交流活動を行う等，受講者同士の関係性の深まりが見られた。

こうしたことから，2015 年度に実施した二つの集中セミナー後に実施したアンケート結果からは，受講者の高い満足度を得られていることがわかる。特に，各受講者の改革案に対するアドバイザーからのコメントやコンサルテーション，あるいは他の受講者の発表が多くの気づきや学びをもたらす機会となっており，評価が高い。他方，現時点の課題は，（EMLP でも見られたことだが）所属機関における異動によって受講当初に設定した課題の見直しが必要になる場合があり，その支援の仕方に工夫が必要な点，また，受講者によって改革課題の進捗に差異が見られ，取り組みが遅れ気味の受講者に対して個別に効果的な支援を行う必要が生じている点等を挙げることができる。

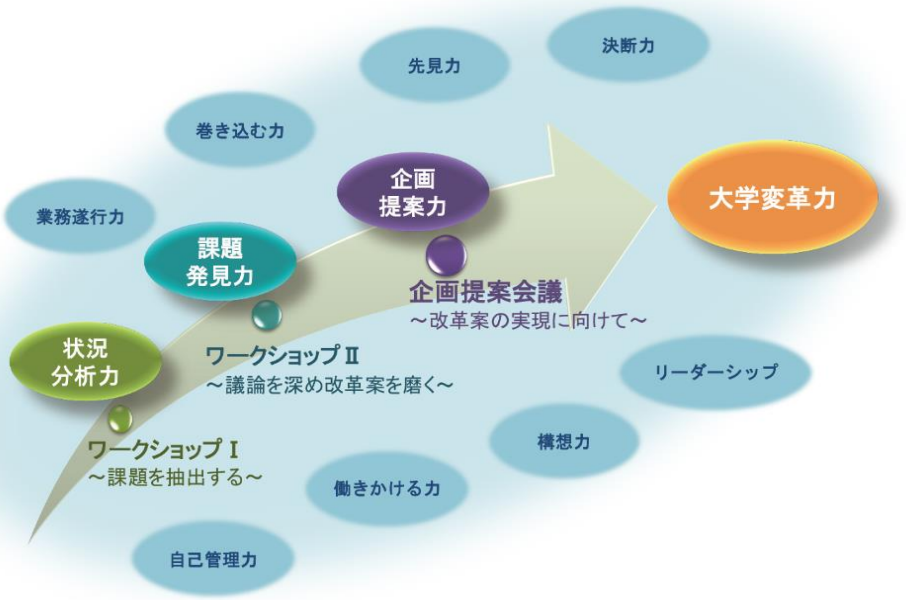
2-5-4．大学職員能力開発プログラム（SDP）

2015 年度 SDP は，「若手職員のための大学職員論」（若手・中堅職員対象），「東北大学職員のための『大学変革力』育成講座」（中堅職員対象）の 2 つのプログラムを実施した。

「若手職員のための大学職員論」は，2013 年度からシリーズになっているセミナー・ワークショップで，対象を 20～30 代で入職後 10 年以内の大学職員としている。2015 年度は都合 2 回にわたってワークショップを企画・提供した（シリーズ 4 及び 5）。シリーズ 4（2015 年 7 月 4 日開催，参加者 20 名）では，「つながりの『ススメ』」をテーマに大学連携組織の専門研究員 1 名を講師に迎え，大学における職場の活性化や組織の発展，学生の成長，自分自身の成長についてワークショップで考える機会を提供した。シリーズ 5（2016 年 2 月 27 日，東北学院大学にて開催，参加者 32 名）は，学都仙台コンソーシアムとの共催により，対象を 20～40 代で管理職未満に拡大し，テーマは「先達の『一皮むけた経験』に学ぶ」とした。年齢層や設置形態の異なる大学教職員 4 名（国立大学部長，私学室長補佐，私学一般職員，国立大学特任講師）を講師に迎えてこれまでの経験をお話いただいた上で，ワークショップで各自の経験を振り返り，今後どう行動していけばいいのかを考える機会を提供した。

「東北大学職員のための『大学変革力』育成講座」は，2014 年度から開始したプログラムで，世代・職階ともに中堅に位置づく係長級等の職員が，変化の激しい多様な時代的ニーズを踏まえつつ，本学の強みを活かした新たなイノベーションを創出できる「大学変革力」を獲得・育成することを目的としている（図表 8）。それを達成するために，3 回シリーズのワークショップで構成している（図表 9）。2014 年度は係長級以上課長補佐級を対象としたが，主任級も係長級と同等の職務を負っていることから，主任級以上課長補佐級として対象の拡大を図った。2015 年度は，東北大学職員 6 名（主任 1 名，係長 2 名，課長補佐 2 名，技術職員 1 名）が，2 チームに分かれて活動に取り組んだ。

図表 8　プログラム活動およびコンセプト図



図表 9「東北大学職員のための『大学変革力』育成講座」のスケジュール（2015 年度）

	日時	概要
第 1 回目「ワークショップⅠ ～課題を抽出する～」	2015 年 9 月 18 日（金） 13：30～17：15	事前課題で取り上げた「本学における状況と課題」を発表し、これから取り組む実現可能な課題を投票で選び、同課題を選択したメンバーでチームを編成する。ワークショップでは、各チームで取り組む課題について、改めて検討し、状況分析を行う。
第 2 回目「ワークショップⅡ ～改革案の実現可能性を高める～」	2015 年 10 月 16 日（金） 13：30～17：15	各チームにおいて自主活動で進めてきた改革案を全体共有し、議論する。着目点、改革案は妥当か、会場全体から出された多様な意見をどのように集約し実現へと運ぶか。改革案の改善・実現に向け、チームにて再度議論する。
第 3 回目「企画提案会議 ～改革案を鍛え上げる～」	2015 年 12 月 3 日（金） 13：30～17：15	各チームで完成させた改革案を、アドバイザーを含めた別チームのメンバーに発表する。会議構成員に対して改革案をどのように説明し、説得するか、手腕を磨く。また、会議にて出された指摘や意見に対し、どう対処するのか、議長（参加者）は会議マネジメントを経験する。

【評価および課題】

「若手職員のための大学職員論」は，シリーズとして実施していることもあり，安定的に参加者を得ることが可能となっている。ネットワーク形成や学びの動機づけとして実施しているが，リピーター的な参加者もいることから，実施内容はこれを考慮しつつ継続的な学びの機会を提供できるように企画している。受講者評価の満足度は 3.59（4 段階評価）であり，本プログラムを持続的に提供していくことが重要と考える。

2015 年度の「東北大学職員のための『大学変革力』育成講座」は，受講者が 6 名だったことで，1 チーム 3 名構成，計 2 チームでの実施となった。2014 年度は，チーム編成を企画者側で行い，取り組む課題はチーム毎に議論して決定したが，当該の課題内容に通じた受講者に作業負担がかかる傾向があった。そのため，2015 年度は，第 1 回目ワークショップで，本学の状況把握と課題抽出，取り組むべき課題を各自が発表し，チームとして取り組む課題に投票し，その選択によって 2 つのチームを構成し，活動を行うこととした。第 2 回目ワークショップでは，課題に関する知識や経験，全学での状況を議論するための情報が不足することが予想されたため，課題における全学的状況理解のためにサブアドバイザーを招聘し，各チームでの議論を深めたことで，企画案の焦点化に役立った。他方で，2 チームの課題を全体で共有する時間が十分にもてなかったことで，全体としての意見交換が活発化せず，提案内容の構造化，論理性が不十分な状況で最終回となる企画提案会議を迎えることとなった。企画提案会議のアドバイザー3 名の意見は，経験に裏打ちされた適切な助言であった。この助言を有効化するため，付加活動としてレポート課題を課したが，プレゼンテーション後の執筆であったこと，また，年越し作業であったこともあり，提出状況は芳しくなかった。

このことから，企画側として，各回をいかに構成するかはもちろんのこと，自主活動を含め，どのように介入し支援していくのかを再考する必要がある。また，提案内容の論理的な構造化は思考整理の上で重要であるため，次年度は，達成目標を明確化するとともに，提案

内容の構造化を促進できる活動を組み込むこととしたい。また，3 回のワークショップの合間に自主活動を行ってもらい，改革課題を深化・発展させることを企図していたが，受講職員の多忙化も影響し，十分な自主活動が行われない傾向があった。そこで次年度は，ワークショップの実施回数を増やし，活動を段階的に展開することで提案内容を発展させる構成となるよう改善することを考えたい。また，企画提案会議で効果的なプレゼンテーションを行えるようにするため，提案内容や構想を言語化する活動をどのよう効果的に組み込むか検討が必要である。

2-5-5．PD（専門性開発）セミナー

・**コンセプトと構造の明確化**　PD セミナーの企画にあたっては，キャリア別をベースに提供プログラムを整理し，これまでの「PD（専門性開発）分野一覧」（参考資料 3-2-1）にバランスよく企画・配置し，新拠点事業の中核である専門教育指導力育成プログラム開発として，分野別プログラム「S ゾーン（専門教育での指導力形成関連）」の強化に取り組み，セミナー構成を精選する方向で一層の徹底を図った。

・**実施状況**　2015 年度は，計 52 件のセミナーを実施した（参考資料 3-1-2）。PD 分野では，高等教育のリテラシー形成関連（コード：L）10 件，専門教育での指導力形成関連（各専門分野）（コード：S）10 件，学生支援力形成関連（コード：W）では，学生相談・特別支援センターとの共同企画で実施した障害学生支援に関するセミナー，保健管理センターが主体となって継続的に実施している「健康科学セミナー」4 件含め計 5 件，マネジメント力形成関連（コード：M）11 件，枠組み外として「正午 PD 会」が 14 件，また，共催を含めその他が 2 件であった。2013 年度から開始したマネジメント力形成関連（コード：M）は，キャリア別プログラムの LAD や SDP が実施していることもあり，年々強化されている。

・**参加者による評価**　実施セミナー52 件の内，30 件については受講者アンケートによる評価データが収集された（参考資料 3-1-3）。受講者数で重みづけた受講満足度の平均値は 3.68 点（4 段階評価／昨年度 3.55）であり，昨年度に続き高い評価を得た。

・**次年度以降に向けた課題**　専門性の構造とキャリア・ステージをふまえた PD プログラムの体系化は，参加している運営スタッフと受講者アンケートによって内容の調整や企画立案を図るスタイルがほぼ確立した。これまで展開が難しかった専門教育での指導力形成関連（コード：S）は，第 2 期拠点事業の中核として，日本版 SoTL の開発を目標にプログラム開発に着手した。

2-5-6．PDPonline（専門性開発プログラム動画配信サイト）

PDPonline は，東北大学インターネットスクール（ISTU）の公開動画機能を用いて配信を実現している（図表 10）。各セミナーの動画は，トピックの内容毎にチャプターとして分割し，10～15 分前後の動画として順を追って再生できるように編集している。これらのコンテンツの利用は無料であり，講演者の許諾を得たうえでアクセス制限を設けることなく，広く一般に公開している。

2013 年度は全 19 件，2014 年度には全 26 件のコンテンツを公開してきたが，2015 年度は図表 11 に示す全 36 件を公開することができた。

図表 10　PDPonline のトップページとコンテンツ
（http://www.ihe.tohoku.ac.jp/CPD/PDPonline/）

図表 11　PDPonline における動画コンテンツ一覧（2016 年 3 月）

	セミナー名	講師（所属は講演当時，敬称略）
1	世界の高等教育政策	杉本 和弘 （東北大学高等教育開発推進センター）
2	大学教育論： 教養と専門の二項対立を越えて	小笠原 正明 （北海道大学名誉教授）
3	認知科学と学習の原理・応用	佐伯 胖 （信濃教育会教育研究所長，東京大学名誉教授）
4	Designing Your Courses for More Significant Learning	Dee Fink （高等教育コンサルタント）
5	授業作り：準備と運営	邑本 俊亮 （東北大学 災害科学国際研究所）
6	授業デザインとシラバス作成	串本 剛 （東北大学高等教育開発推進センター）
7	Classroom English: Pronunciation and Expressions	トッド・エンスレン （東北大学高等教育開発推進センター）
8	Classroom English: Pronunciation and Expressions	ヴィンセント・スクラ （東北大学高等教育開発推進センター）
9	Finding Common Ground: enhancing interaction between domestic and international students	Sophie Arkoudis （メルボルン大学高等教育研究センター）
10	Managing internationalization: The priorities of the University of Melbourne	Richard James （メルボルン大学）
11	データに基づく教学改革をどのように進めるか	山田 剛史 （愛媛大学）
12	リーダーシップと意思決定	吉武 博通 （筑波大学）
13	Ensuring Research Integrity in the Australian Context: Future Directions	Marc Fellman （豪州ノートルダム大学）

14	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）
15	学術分野の男女共同参画のポジティヴ・アクションの課題	辻村 みよ子 （東北大学大学院法学研究科）
16	大学教育と青年期発達	鈴木 敏明 （東北大学高等教育開発推進センター）
17	大学教員の役割とキャリア・ステージ	羽田 貴史 （東北大学高等教育開発推進センター）
18	歴史から見た大学：中世から現代まで	寺﨑 昌男 （立教学院）
19	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）
20	学習と教育の科学	市川 伸一 （東京大学）
21	Ethical Conduct in Research Supervision – Principles, Policies, and Procedures–	Gabriele Lakomski （メルボルン大学高等教育研究センター）
22	研究者育成と研究倫理教育の課題 －CITI Japan プロジェクトについて－	市川 家國 （信州大学）
23	学修成果測定をめぐる国際動向	杉本 和弘 （東北大学高等教育開発推進センター）
24	「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）
25	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）
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）
27	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）
28	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）
29	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　教育開発推進機構）
30	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）
31	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）
32	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）
33	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）
34	Transforming Classrooms for Active and Collaborative Learning	Andy Leger （クィーンズ大学）
35	東北大学生の履修行動と学修成果	串本 剛 （東北大学高等教育開発推進センター）
36	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）

【評価および課題】

2015 年度は，他大学からの組織的利用の要望に応えるため，「機関利用」のための申請様式を作成し，利用手続きの明確化をはかった。機関利用においては，利用申請書の年度毎の提出と，年度終了時に視聴コンテンツと利用者数を報告することを条件に許可している。2015 年 6 月から機関利用への対応を開始したところ，小規模私学 2 校から利用の申請があった。その他，次年度以降の利用を希望する問合せも受けており，今後の展開・拡大が期待される。2016 年度は，こうした利用が可能であることの周知，広報を実施していくことを予定している。

また，PDPonline の利用状況について確認するため，2015 年 4 月からアクセスログの取得を開始した。2015 年 4～9 月の 6 か月間のアクセスログを分析した結果，その期間のアクセス数は 6,398 件（チャプター毎に取得）であり，セミナーの全体を最初から最後まで全て視聴するような利用が 69 件あったことがわかった。これら利用状況に関しては，今野ら（2016）「閲覧ログからみる教職員向けセミナー動画配信サイト PDPonline の利用状況（教育システム情報学会研究報告，Vol.30, no.7 (2016-3), pp.187-192）」として報告した。今後も継続してアクセスログの解析を行っていくとともに，PDPonline の仕組みづくりや利用状況についての成果を広く学内外に発信していく必要がある。

2-6．研究成果の発表･出版

実践力育成のために PD ブックレット Vol. 7『ディスカッションが英語授業を変える』を発行した。また，PD ブックレット Vol. 1 および Vol. 6 を発展させ，大学教員の仕事に欠かせないカリキュラム、授業、ゼミ、研究室、研究、研究倫理、大学運営、高等教育についての知識を網羅した『もっと知りたい大学教員の仕事 大学を理解するための 12 章』を多数の大学教員等の協力を得て商業出版（ナカニシヤ出版，2015 年 12 月）した。

2-7．他機関との連携

（1）目標

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

（2）実施状況

全国大学教育研究センター等協議会など全国的既存組織があることに鑑み，教育関係共同利用拠点および FD 関連ネットワークのうち，教職員の能力開発に関与する 14 大学・6 FD ネットワーク組織に呼びかけて交流会を 2 回開催し，9 大学・2 FD ネットワーク（北海道大学，筑波技術大学，千葉大学（2 部局），帝京大学，岐阜大学，愛媛大学，山口大学，全国私立大学 FD 連携フォーラム，大学コンソーシアム京都）の参加を得て，2016 年度に協議体を発足させる運びとなった。

2-8．2016 年度の活動と目標

(1) 目標

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

う。

(2) 継続事業の質の向上と規模の拡大を目指す

・**東北大学 ジュニアファカルティ・プログラム（Tohoku U. PFFP/Tohoku U. NFP）** 2015 年度に開始したプログラムの全国公開とフル／ショートコースの提供といった枠組みを維持しつつ，内容の詳細や実施方法の継続的な改善につとめる。また，修了者に対するフォローアップやファシリテーターとしての招聘を積極的に行う。加えて，プログラムの有効性評価を行うための評価指標の開発に着手する。

・**アカデミック・リーダー育成プログラム（LAD）** 2 回の集中セミナー（Ⅲ・Ⅳ）及び海外大学調査（カナダ・クィーンズ大学）を予定通りに実施するとともに、その間、受講者の改革課題の進捗をきめ細かくモニターし、実効性の高い改革案作成を支援する。また、2016 年度秋以降は、LAD 第 1 期（2015-16 年度）の実施状況の精査を行い、第 2 期（2017-18 年度）の実施に向けてプログラム内容・構造・手法を構想する。

・**大学職員能力開発プログラム（SDP）** 調査研究活動を拡充し，これまで実践してきた若手職員向けプログラム および変革力育成講座と合わせた三本柱で活動を行う。若手 SD は、これまでの枠組みを踏襲し，継続的な能力開発を促すきっかけとなる内容を提供する。変革力育成講座は、短期集中プロジェクト型で成果を創り上げるプログラム構成にて提供し，2016 年度より受講証明書を発行する。

・**PD セミナーの構造化と持続** 2017 年度に向け，企画 WG もしくは懇談会を開催し，12 月頃から検討を開始する。年間 30 件程度の開催を維持する。

・**PDPonline の充実と活用** 機関利用に関する広報，周知に継続的に取組み，学内外での組織的利用を拡充する。また，2015 年度に開始したアクセスログの収集・分析を継続して行い，PDPonline の仕組みづくりや利用状況についての成果を広く学内外に発信する。

・**PD ブックレット等の出版** 大学マネジメントに関するハンドブックの企画と編集を開始し，2017 年末の商業出版化を目指す。また，PD ブックレットでは，授業マネジメント及び学生指導に関する内容を刊行する。

・**調査研究及びプログラム開発** 東北大学教員の研究環境に関する調査を行う（全学的基盤経費で申請中）。

(3) 新たな取り組みの推進（専門教育指導力の開発）

・**数理科学教育** 現状は，課題の整理，問題の共有，キィパーソンの発掘段階であり，大学教育学会会第 38 回大会（2016 年 6 月開催予定）では，ラウンドテーブル等で STEM 教育に関する取り組みが予定されている。2016 年度は，日本学術会議や関連学会の協力を得て，夏期に東京にて，シンポジウムの第 2 弾（機能強化経費の支援を予定）を予定している。

・**語学関係** 中国語教育は，2015 年度と同様 9 月期に一週間の海外派遣プログラムを実施する。英語教育については，本機構言語・文化教育センター，英語教育部会，上智大学と提携し，短期セミナーを企画する。ドイツ語については，本学全学教育ドイツ語担当教員の協力を得て，同種プログラムの開発に着手する。英語教育及びドイツ語教育については，本機構言語・文化教育センターと共同で，機能強化経費の支援を予定している。

(4) 全国的組織化と日本全体の大学教育力への貢献

・4 月に拠点等協議会（仮称）準備委員会を開催し，8 月の協議会（仮称）発足を目指す

・FD 担当者のセミナーを今秋に開催（拠点等協議会（仮称）事業の一環）
・OB/OG の組織化

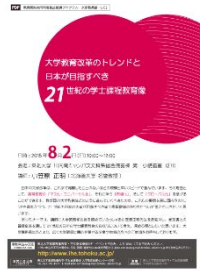
3. 参考資料

3-1.　PDP（専門性開発プログラム）

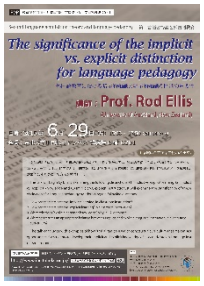
3-1-1.　PD（専門性開発）分野一覧

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

3-1-2.　PD セミナー実施一覧

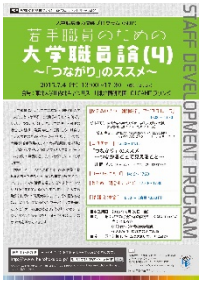
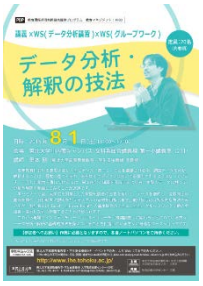
No.	セミナー名	備考
高等教育のリテラシー形成関連　コード：L (Literacy)		
1	第 22 回東北大学高等教育フォーラム（新時代の大学教育を考える［12］）「大学入試改革にどう向き合うか―中教審高大接続答申を受けて―」 日時：2015 年 5 月 15 日（金）13:00～17:00 場所：東北大学百周年記念会館川内萩ホール 基調講演 1「中教審高大接続答申を読む ―大学入試改革を着実に実現するために―」 土井　真一（京都大学大学院法学研究科 教授） 基調講演 2「国立大学の入試改革の歴史と展望」 川嶋　太津夫（大阪大学未来戦略機構 教授） 現状報告 1「高校現場から見た大学入試改革」 浜田　伸一（福島県立福島高等学校 教諭） 現状報告 2「大学入試改革モデルとしての『東北大学型 AO 入試』」 倉元　直樹（東北大学高度教養教育・学生支援機構 准教授） 参加者数: 355 名(学内: 65 名・学外: 290 名)	
2	「『しまった!! 』とならないために―ICT 時代の教育で押さえておきたい法」 日時：2015 年 7 月 9 日（木）14:00～16:00 場所：東北大学川内北キャンパス講義棟 C 棟 C305 講師：三石　大（東北大学教育情報基盤センター 准教授） 金谷　吉成（東北大学大学院法学研究科 准教授） 参加者数: 28 名(学内: 21 名・学外: 7 名)	
3	「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」 日時：2015 年 8 月 2 日（日）10:00～12:00 場所：東北大学川内南キャンパス文科系総合講義棟第 1 小講義室 講師：小笠原　正明（北海道大学 名誉教授） 参加者数: 36 名(学内: 14 名・学外: 22 名)	
4	「授業デザインとシラバス作成」 日時：2015 年 8 月 25 日（火）13:00～17:00 場所：東北大学川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟大会議室 講師：串本　剛（東北大学高度教養教育・学生支援機構 准教授） 参加者数: 26 名(学内: 18 名・学外: 8 名)	

No.	セミナー名	備考
5	「学習と教育の科学：日本の子どもの数学的・科学的リテラシーはどう高まるか —国際比較から」 日時：2015 年 9 月 10 日（木）15:00～17:00 場所：東北大学川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟大会議室 講師：藤村　宣之（東京大学大学院教育学研究科 教授） 参加者数: 29 名(学内: 21 名・学外: 8 名)	
6	「授業づくり：準備と運営」 日時：2015 年 9 月 16 日（水）13:00～15:00 場所：東北大学川内南キャンパス文科系総合講義棟第 1 小講義室 講師：邑本　俊亮（東北大学災害科学国際研究所 教授） 参加者数: 25 名(学内: 17 名・学外: 8 名)	
7	「質の高い学生の学びを実現する大学教授法 ～ヘルシンキ大学・東北大学共催セミナー」 日時：2015 年 10 月 12 日（月）13:30～16:30 場所：東北大学東京分室 ワークショップ「質の高い学生の学びを実現する大学教授法」 Sari Lindblom-Ylänne（ヘルシンキ大学 教授） 「ヘルシンキ大学の大学教育学プログラムおよびセンターの活動」 櫻井　勇介（東京大学 特任助教） 参加者数: 14 名(学内: 2 名・学外: 14 名)	
8	「学びの深化と学習の評価 —パフォーマンス評価を中心に—」 日時：2015 年 12 月 19 日（土）10:00～12:00 場所：東北大学川内北キャンパス講義棟 C 棟 C201 講師：松下　佳代（京都大学高等教育研究開発推進センター 教授） 参加者数: 53 名(学内: 20 名・学外: 33 名)	
9	「日本の高等教育政策」 日時：2016 年 1 月 9 日（土）13:00～15:00 場所：東北大学川内北キャンパス講義棟 A 棟 A307 講師：羽田　貴史（東北大学高度教養教育・学生支援機構 教授） 参加者数: 69 名(学内: 26 名・学外: 43 名)	

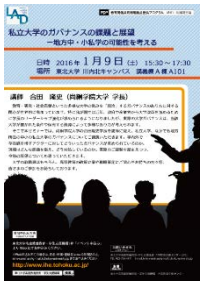
No.	セミナー名	備考
10	「世界の高等教育政策」 日時：2016 年 1 月 10 日（日）10:00～12:00 場所：東北大学川内北キャンパス講義棟 A 棟 A307 講師：杉本　和弘（東北大学高度教養教育・学生支援機構 教授） 参加者数: 54 名(学内: 22 名・学外: 32 名)	
専門教育での指導力形成関連（各専門分野）　コード：S (Speciality)		
11	研究倫理ワークショップ「科学の健全な発展のための責任体制の構築へ向けて」 日時：2015 年 4 月 27 日（月）13:00～17:30 場所：東北大学百周年記念会館萩ホール会議室 講演 1「研究不正防止の動向と新ガイドライン」 中村　征樹（大阪大学全学教育推進機構 准教授） 講演 2「外国の失敗から学ぶ研究倫理構築の課題」 市川　家國（信州大学医学部 特任教授） 講演 3「RCR 教育の目的と方法」 札野　順（金沢工業大学基礎教育部 教授） 講演 4「論文不正をめぐる具体的なケースから」 山崎　茂明（愛知淑徳大学人間情報学部 教授） 参加者数: 63 名(学内: 55 名・学外: 8 名)	
12	研究倫理シリーズ 第 3 回「盗用と言われない英語論文の執筆 —大学教員は何を指導すべきか」 日時：2015 年 6 月 22 日（月）15:00～18:00 場所：東北大学川内北キャンパス講義棟 A 棟 A307 講師：吉村　富美子（東北学院大学文学部 教授） 参加者数: 34 名(学内: 29 名・学外: 5 名)	
13	「Second language acquisition theory and language pedagogy —第二言語習得論と外国語教育—」 日時：2015 年 6 月 29 日（月）15:00～17:50 場所：東北大学川内北キャンパス講義棟 C 棟 C201 講師：Rod Ellis（ニュージーランド オークランド大学 教授） 参加者数: 65 名(学内: 48 名・学外: 17 名)	

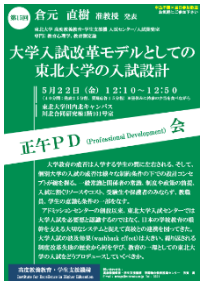
No.	セミナー名	備考
14	専門教育指導力育成プログラム 「大学英語教育法強化講座：英語を教える大学教員のためのスキルアップコース ―インタラクティブな教授法で英語力を向上させる」 日時：2015 年 7 月 25 日（土）～26 日（日） 場所：東北大学川内南キャンパス文科系総合研究棟 2 階 基調講演「The Plurilingual Principle and the Innovation of English Education in Japan」 吉田　研作（上智大学言語教育研究センター長） ワークショップ Todd Enslen（東北大学高度教養教育・学生支援機構 講師） Daniel Eichhorst（東北大学高度教養教育・学生支援機構 講師） Ben Shearon（東北大学高度教養教育・学生支援機構 講師） 参加者数: 42 名(学内: 27 名・学外: 15 名)	
15	「体育を通して見る人間教育」 日時：2015 年 8 月 4 日（火）13:00～17:30 場所：東北大学片平キャンパス片平さくらホール 講演 1「体育科教育において育成される人間の能力 －小・中学校の授業研究の事例から－」 木原　成一郎（広島大学大学院教育学研究科 教授） 講演 2「大学設置基準大綱化後の大学体育の現状と課題」 小林　勝法（文教大学国際学部 教授） 事例報告 1「東京大学における体育を通した教養教育」 大築　立志（東京大学 名誉教授） 事例報告 2「京都大学における保健体育教育を通した人間教育 －自己信頼性と社会的交流性を育てる健康教育・スポーツ教育の実践－」 田中　真介（京都大学国際高等教育院 准教授） 事例報告 3「愛媛大学における体育授業改革の取り組みと現状」 浅井　英典（愛媛大学教育学部 教授） 参加者数: 51 名(学内: 14 名・学外: 37 名)	
16	専門教育指導力育成プログラム 「大学中国語教育法強化講座：中国語を教える大学教員のためのスキルアップコース（海外集中コース，1 週間）」 日時：2015 年 9 月 1 日（火）～10 日（木） 場所：東北大学東京分室・北京語言大学 参加者数: 21 名(学内: 10 名・学外: 11 名)	

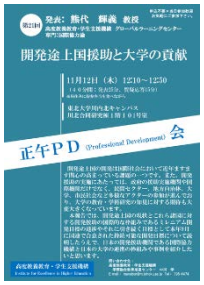
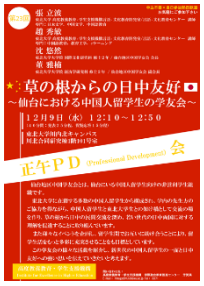
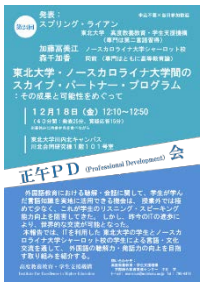
No.	セミナー名	備考
17	**専門教育指導力育成プログラム** **「数理科学教育の新たな展開 ―文系基礎学・市民的教養としての数理科学」** 日時：2015 年 10 月 26 日（月）13:00～17:30 場所：アルカディア市ヶ谷（私学会館）伊吹 報告 1「日本の数理科学教育の現状と課題」 長崎　栄三（国立教育政策研究所 名誉所員） 報告 2「大学における統計科学・データサイエンス教育の課題と展望」 渡辺　美智子（慶應義塾大学大学院健康マネジメント研究科 教授） 報告 3「教育学教育の課題　-エビデンスを支える教育測定学から-」 柴山　直（東北大学大学院教育学研究科 教授） 報告 4「社会学における数理科学教育の現状と課題」 盛山　和夫（関西学院大学社会学部 教授） 報告 5「経済学と数理科学教育の課題」 秋田　次郎（東北大学大学院経済学研究科 研究科長） 報告 6「大学教育における数理科学教育の現状と課題」 宇野　勝博（大阪大学大学院理学研究科 教授） **参加者数: 65 名(学内: 10 名・学外: 55 名)**	
18	**「Classroom English：Expressions」** 日時：2015 年 11 月 26 日（木）15:30～17:30 場所：東北大学川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟大会議室 講師：Todd Enslen（東北大学高度教養教育・学生支援機構 講師） **参加者数: 22 名(学内: 17 名・学外: 5 名)**	
19	**「コーチングを活用した院生指導」** 日時：2015 年 12 月 3 日（木）13:00～16:10 場所：東北大学川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟大会議室 講演「コーチングを活用した院生指導」 出江　紳一（東北大学大学院医工学研究科長） ワークショップ 倉重　知也（株式会社コーチ・エィ） **参加者数: 36 名(学内: 27 名・学外: 9 名)**	
20	**「Classroom English：Pronunciation」** 日時：2015 年 12 月 11 日（金）15:00～17:00 場所：東北大学川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟大会議室 講師：Vincent Scura（東北大学高度教養教育・学生支援機構 講師） **参加者数: 17 名(学内: 14 名・学外: 3 名)**	

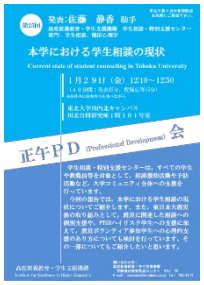
学生支援力形成関連　コード：W (Health & Welfare)		
21	**「高等教育機関における障害学生教育・支援の体制整備を考える」** 日時：2015 年 9 月 30 日（水）13:00～16:30 場所：東北大学川内南キャンパス文科系総合講義棟第 1 小講義室 講演 1「九州大学における障害学生支援の実践と課題」 　田中　真理（九州大学基幹教育院 教授） 講演 2「京都大学における障害学生支援の実践と課題」 　村田　淳（京都大学学生総合支援センター 助教） 講演 3「東北大学における障害学生支援の実践と課題」 　池田　忠義（東北大学高度教養教育・学生支援機構 教授） 　長友　周悟（東北大学高度教養教育・学生支援機構 講師） ワークショップ 　吉武　清實（東北大学 高度教養教育・学生支援機 教授） 参加者数: 37 名(学内: 19 名・学外: 18 名)	
マネジメント力　コード：M (Management)		
22	**「若手職員のための大学職員論(4) —『つながり』のススメ—」** 日時：2015 年 7 月 4 日（土）13:00～17:30 場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101 コーディネーター：川面　きよ（大学コンソーシアム京都 専門研究員） 参加者数: 20 名(学内: 10 名・学外: 10 名)	
23	**「データ分析・解釈の技法」** 日時：2015 年 8 月 1 日（土）13:00～17:00 場所：東北大学川内南キャンパス文科系総合講義棟第 1 小講義室 講師：串本　剛（東北大学高度教養教育・学生支援機構 准教授） 参加者数: 30 名(学内: 16 名・学外: 14 名)	
24	**「大学における教育マネジメントと質保証」** 日時：2015 年 8 月 2 日（日）13:00～15:00 場所：東北大学川内南キャンパス文科系総合講義棟第 1 小講義室 講師：大森　不二雄（首都大学東京大学教育センター 教授） 参加者数: 35 名(学内: 14 名・学外: 21 名)	
25	**「組織のパフォーマンスを向上させるマネジメント」** 日時：2015 年 9 月 5 日（土）13:30～17:30 場所：東北大学川内北キャンパス教育・学生総合支援センター東棟大会議室 講師：藤本　雅彦（東北大学大学院経済学研究科 教授） 参加者数: 29 名(学内: 15 名・学外: 14 名)	

26	**「東北大学職員のための『大学変革力』育成講座（3 回シリーズ）」［学内限定］** 日時：2015 年 9 月 18 日（土），10 月 16 日（土），12 月 4 日（土） 場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101 参加者数: 12 名(学内: 11 名・学外: 1 名)	
27	**IDE 大学セミナー　「地域のグローバル化と外国人留学生 ～大学と社会のできること～」** 日時：2015 年 11 月 16 日（月）13:00～17:25 場所：仙台ガーデンパレス 2F 鳳凰 基調講演「留学生の社会統合と頭脳循環－日本とドイツの場合－」 佐藤　由利子（東京工業大学 准教授） 講演 1「外国人留学生支援の取り組みに関する課題」 大泉　常長（青森中央学院大学 准教授） 講演 2「外国人留学生の日本における就職支援の課題と企業の取り組み事例」 田籠　喜三（株式会社 TAGS 代表取締役社長） 講演 3「外国人留学生から見た大学と地域への期待」 沈　悠然（仙台地区中国学生学者友好聯誼会 会長） 参加者数: 55 名(学内: 22 名・学外: 33 名)	
28	**国際シンポジウム「変貌する高等教育におけるアカデミック・リーダーシップ」** 日時：2015 年 11 月 23 日（月）10:30～17:00 場所：仙台国際センター大会議室「橘」 基調講演「なぜアカデミック・リーダーシップを問うのか」 杉本　和弘（東北大学高度教養教育・学生支援機構 教授） 講演 1「高等教育におけるアカデミック・リーダーシップと現在の課題： オーストラリアの視点から」 Peter McPhee（メルボルン大学 名誉教授／元筆頭副学長） 講演 2「英国高等教育リーダーシップ財団 ―リーダーシップを鼓舞し改革を促すために」 Doug Parkin（高等教育リーダーシップ財団(英) プログラム・ディレクター） 講演 3「優良な大学を目指すためのアカデミック・リーダーシップ： 台湾における経験」 郭　鴻基（国立台湾大学 研究担当副学長） 講演 4「日本の大学ガバナンスとアカデミック・リーダーシップ」 金子　元久（東京大学 名誉教授） 討議　Discussant　Richard James（メルボルン大学 学術担当副学長） 参加者数: 74 名(学内: 43 名・学外: 31 名)	
29	**「データを活用した教育改善へのステップ」** 日時：2015 年 12 月 19 日（土）13:00～17:00 場所：東北大学川内北キャンパス講義棟 C 棟 C206 講演「データを活用した教育改善へのステップ」 鳥居　朋子（立命館大学教育開発推進機構 教授） ワークショップ 川那部　隆司（立命館大学教育開発推進機構 准教授） 参加者数: 38 名(学内: 13 名・学外: 25 名)	

30	「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」 日時：2016 年 1 月 9 日（土）15:30～17:30 場所：東北大学川内北キャンパス講義棟 A 棟 A307 講師：合田　隆史（尚絅学院大学長） 参加者数: 63 名(学内: 19 名・学外: 44 名)	
31	「国立大学のガバナンスとリーダーシップ」 日時：2016 年 1 月 10 日（日）13:00～15:00 場所：東北大学川内北キャンパス講義棟 A 棟 A307 講師：吉武　博通（筑波大学大学院ビジネス科学研究科　教授） 参加者数: 49 名(学内: 24 名・学外: 25 名)	
32	「若手職員のための大学職員論(5) —先達の『一皮むけた経験』に学ぶ—」 日時：2016 年 2 月 27 日（土）13:00～17:30 場所：東北学院大学土樋キャンパス 8 号館 3 階第 3・4 会議室 話題提供 1　江島　定人（九州大学学務部長） 話題提供 2　伊丹　信祐（尚絅学院大学政策企画室　室長補佐） 話題提供 3　青木　加奈子（高崎経済大学研究グループ研究支援チーム） 話題提供 4　川面　きよ（東北大学高度教養教育・学生支援機構　特任講師） 参加者数: 32 名(学内: 8 名・学外: 24 名)	
正午 PD 会		
33	正午 PD 会　第 12 回「東北大学と私、そして高度教養教育・学生支援機構」 日時：2015 年 4 月 15 日（水）12:10～12:50 場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101 講師：花輪　公雄（東北大学高度教養教育・学生支援機構長） 参加者数: 42 名(学内: 42 名・学外: 0 名)	
34	正午 PD 会　第 13 回「高等教育研究者の作られ方 —『評価』をネタにした若手の一事例—」 日時：2015 年 4 月 23 日（木）12:10～12:50 場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101 講師：串本　剛（東北大学高度教養教育・学生支援機構　准教授） 参加者数: 24 名(学内: 24 名・学外: 0 名)	

35	正午 PD 会　第 14 回「SDP をデザインする」 日時：2015 年 5 月 13 日（水）12:10～12:50 場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101 講師：稲田ゆき乃（東北大学高度教養教育・学生支援機構 教育研究支援者） 杉本　和弘（東北大学高度教養教育・学生支援機構 教授） 参加者数: 24 名(学内: 23 名・学外: 1 名)	
36	正午 PD 会　第 15 回「大学入試改革モデルとしての東北大学の入試設計」 日時：2015 年 5 月 22 日（金）12:10～12:50 場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101 講師：倉元　直樹（東北大学高度教養教育・学生支援機構 准教授） 参加者数: 22 名(学内: 22 名・学外: 0 名)	
37	正午 PD 会　第 16 回「大学における初修中国語学習のためのブレンディッドラーニングの開発と実践」 日時：2015 年 6 月 12 日（金）12:10～12:50 場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101 講師：趙　秀敏（東北大学高度教養教育・学生支援機構 講師） 参加者数: 16 名(学内: 16 名・学外: 0 名)	
38	正午 PD 会　第 17 回「留学生と日本人学生の共生 ―国際共修授業で双方が言語の壁を乗り越える方策―」 日時：2015 年 7 月 7 日（火）12:10～12:50 場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 108 講師：宮本　美能（東北大学高度教養教育・学生支援機構 准教授） 参加者数: 17 名(学内: 17 名・学外: 0 名)	
39	正午 PD 会　第 18 回「『Global Education and Skills Forum 2015』からの課題と学び」 日時：2015 年 7 月 21 日（火）12:10～12:50 場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101 講師：Ben Shearon（東北大学高度教養教育・学生支援機構 講師） 参加者数: 15 名(学内: 15 名・学外: 0 名)	
40	正午 PD 会　第 19 回「大学におけるメンタルヘルスケアマネージメント」 日時：2015 年 10 月 9 日（金）12:10～12:50 場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101 講師：伊藤　千裕（東北大学高度教養教育・学生支援機構 教授） 参加者数: 12 名(学内: 12 名・学外: 0 名)	

41	**正午 PD 会　第 20 回「『B2 英語コミュニケーション』カリキュラムにおけるプレゼンテーションとディスカッションスキルの統合～21 世紀のグローバルな舞台での活躍のために～」** 日時：2015 年月 10 日 19（月）12:10～12:50 場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101 講師：Richard Meres（東北大学高度教養教育・学生支援機構　講師） 参加者数: 12 名(学内: 12 名・学外: 0 名)	
42	**正午 PD 会　第 21 回「開発途上国援助と大学の貢献」** 日時：2015 年 11 月 12 日（木）12:10～12:50 場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101 講師：熊代　輝義（東北大学高度教養教育・学生支援機構　教授） 参加者数: 8 名(学内: 8 名・学外: 0 名)	
43	**正午 PD 会　第 22 回「Richard JAMES 教授に聞く―研究・教育・マネジメントの軌跡―」** 日時：2015 年 11 月 24 日（火）12:10～12:50 場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101 講師：Richard James（メルボルン大学　学術担当副学長） 参加者数: 17 名(学内: 15 名・学外: 2 名)	
44	**正午 PD 会　第 23 回「草の根からの日中友好～仙台における中国人留学生の学友会～」** 日時：2015 年 12 月 9 日（水）12:10～12:50 場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101 講師：張　立波（東北大学高度教養教育・学生支援機構　講師） 趙　秀敏（東北大学高度教養教育・学生支援機構　講師） 沈　悠然（東北大学大学院国際文化研究科　修士 2 年） 董　雅楠（東北大学大学院経済学研究科　修士 2 年） 参加者数: 13 名(学内: 13 名・学外: 0 名)	
45	**正午 PD 会　第 24 回「東北大学・ノースカロライナ大学間のスカイプ・パートナー・プログラム：その成果と可能性をめぐって」** 日時：2015 年 12 月 18 日（金）12:10～12:50 場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101 講師：Ryan Spring（東北大学高度教養教育・学生支援機構　講師） 加藤　冨美江（ノースカロライナ大学シャーロット校） 森千　加香（ノースカロライナ大学シャーロット校） 参加者数: 17 名(学内: 17 名・学外: 0 名)	

46	正午 PD 会　第 25 回「本学における学生相談の現状」 日時：2016 年 1 月 29 日（火）12:10～12:50 場所：東北大学川内北キャンパス川北合同研究棟 101 講師：佐藤　静香（東北大学高度教養教育・学生支援機構 助手） 参加者数: 15 名(学内: 15 名・学外: 0 名)	
健康科学セミナー		
47	2015 年度第 1 回健康科学セミナー「保健管理に関わる最近の話題」 日時：2015 年 10 月 27 日（火）16:30～17:30 場所：東北大学川内北キャンパス保健管理センター2F ゼミナール室 講師：木内　喜孝（東北大学高度教養教育・学生支援機構 教授） 北　浩樹（東北大学高度教養教育・学生支援機構 助教） 参加者数: 12 名(学内: 9 名・学外: 3 名)	
48	2015 年度第 2 回健康科学セミナー「双極性障害について」 日時：2015 年 11 月 24 日（火）16:30～17:30 場所：東北大学川内北キャンパス保健管理センター2F ゼミナール室 講師：伊藤　千裕（東北大学高度教養教育・学生支援機構 教授） 参加者数: 16 名(学内: 12 名・学外: 4 名)	
49	2015 年度第 3 回健康科学セミナー「肥満、糖尿病における尿酸性化のメカニズムとその病的意義」 日時：2015 年 12 月 15 日（火）16:30～17:30 場所：東北大学川内北キャンパス保健管理センター2F ゼミナール室 講師：小川　晋（東北大学高度教養教育・学生支援機構 准教授） 参加者数: 12 名(学内: 12 名・学外: 0 名)	
50	2015 年度第 4 回健康科学セミナー「歯と口に関する健康」 日時：2016 年 2 月 2 日（火）16:30～17:30 場所：東北大学川内北キャンパス保健管理センター2F ゼミナール室 講師：北　浩樹（東北大学高度教養教育・学生支援機構 准教授） 参加者数: 11 名(学内: 11 名・学外: 0 名)	

その他		
51	**平成 27 年度東北大学新任教員研修** 日時：2015 年 5 月 7 日（木）13:30～16:45 場所：東北大学百周年記念会館川内萩ホール 「教育者としての倫理・ハラスメントについて」 　吉武　清實（東北大学高度教養教育・学生支援機構 教授） 「東北大学の学生とは」 　花輪　公雄（東北大学 理事） 「大学教員の役割とキャリア・ステージについて」 　羽田　貴史（東北大学高度教養教育・学生支援機構 副機構長） 「研究における倫理と不正行為の防止：東北大学の方針」 　伊藤　貞嘉（東北大学 理事） 「新任教員への期待：未来を創造する東北大学の力へ」 　里見　進（東北大学　総長） 参加者数: 318 名(学内: 318 名・学外: 0 名)	
52	**高度教養教育・学生支援機構　国際セミナー「多様な大学生と教育の質保証 –グローバル化時代における大学のあり方 メルボルン大学／東北大学–」** 日時：2015 年 11 月 26 日（木）13:00～15:30 場所：東北大学百周年記念会館川内萩ホール会議室 講演 “Curriculum reform in Australian universities: Management for internationalization” 　Peter McPhee（メルボルン大学 名誉教授／元筆頭副学長） 指定討論 1 　山口　昌弘（東北大学 総長特別補佐（国際交流）） 指定討論 2 　小笠原　正明（北海道大学 名誉教授） 参加者数: 35 名(学内: 29 名・学外: 6 名)	

2015 年度 PD プログラム参加者総数

計 2,237 名（学内 1,333 名・学外 904 名）

3-1-3. PD セミナー参加者アンケート結果

高等教育のリテラシー形成関連 コード：L (Literacy)

「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—
(2015.7.9)

三石 大（東北大学 教育情報基盤センター）
金谷 吉成（東北大学大学院 法学研究科）

回収率= 100% (21/21)

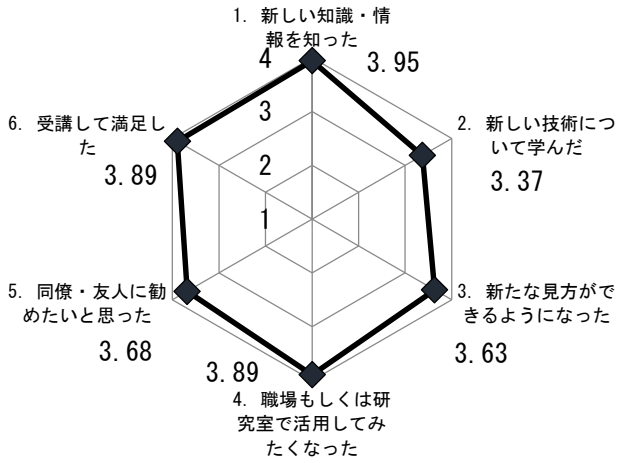
回答者属性（N=21）

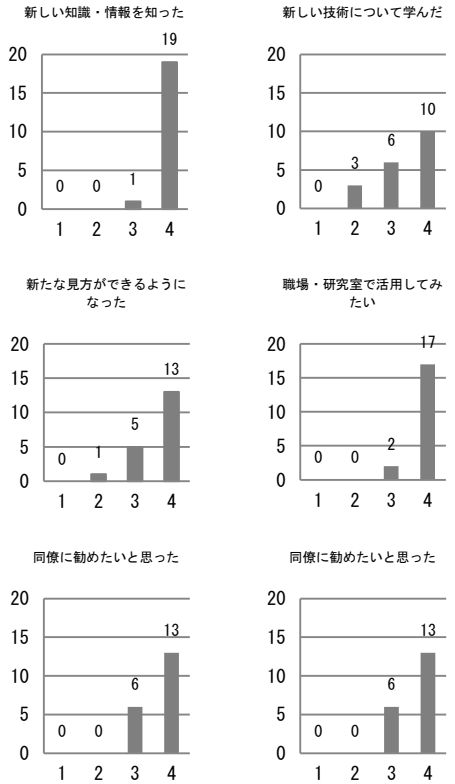
【職階】教授(2)／准教授(3)／講師 (2)／助教・助手(3)／管理職教員＜学長～学部長＞(0)／博士課程(5)／職員＜部長・課長以上＞(0)／職員＜係長・主任・一般職員等＞(3)／その他(2)／無回答(1)

【性別】男性(13)／女性(8)／無回答(0)

【学校種】東北大学(12)／東北大学外(6)／無回答(3)

1. 参加した感想 （1. 当てはまらない～4. 当てはまる）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：19 名（100.0%），未回答 2 名

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- 今後の講義に活用していきたい。
- ①e ラーニングの情報の発信について　②法律は頻繁に変わっているということ。
- オンデマンド型授業に関する資料のダウンロード等について。
- 具体的な例を示していただいた所が，役に立った。
- 教育上利用可能なときと不可能なときがあることがわかった。
- 職種上，直に役立ちそうなものはなかったが，参考になりました。
- 様々な法律が関連しているということを知ることができたという点
- 授業実施や教材作成に関すこと。
- 著作物の取り扱い。
- 全部です。
- 授業中に著作権のことを注意しなければならない。
- HP への個人情報の掲載時の留意点
- 教材作りや e-Learning，LMS に関する著作権の話
- 各種問題の具体例

3. わかりにくいと思ったこと

- やむを得ないことだとは思うが，何かよくて何がだめなのか，ボンヤリはわかったが，明確さがなかった。
- e-ラーニングとは，どこまで？映像・資料（ダウンロードの有無）
- オンデマンド式など，専門用語を少し説明していただきたかったです。

・解説スライドの文章が多すぎると思います。要点をまとめて見やすくしてもらえるとありがたかったです。
・曖昧なところもあります。
・法を犯してしまう場面はよくわかったがどういうときに罪に問われるのか（見付かったとき，申告されたときなど。）

4. セミナーに関しての意見・感想

・とても役に立ちました。
・知りたかった情報を知ることができたので非常によかった。
・法律関連のセミナーは今後も継続していただけるとありがたいです。現場の先生が知らないことは多いと思いますので。
・とてもわかりやすいご説明でした。ありがとうございます。
・クリッカーの活用がよかったです。具体例を使って，Q→A でセミナーを進めていく，というやり方が非常によかったと思います。ありがとうございました。
・楽しく学べました，ありがとうございました。
・三石先生の御説明が大変明確でわかりやすかったです。また金谷先生の補足も充実しており，ためになりました。

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 (2015.8.2)

小笠原 正明（北海道大学）

回収率= 60.7% (17/28)

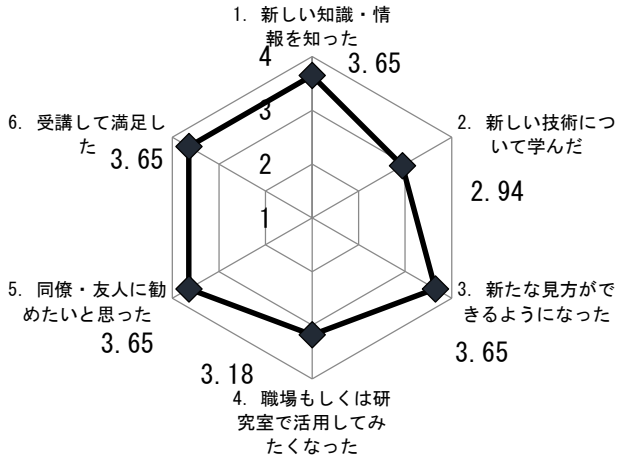
回答者属性（N=18）

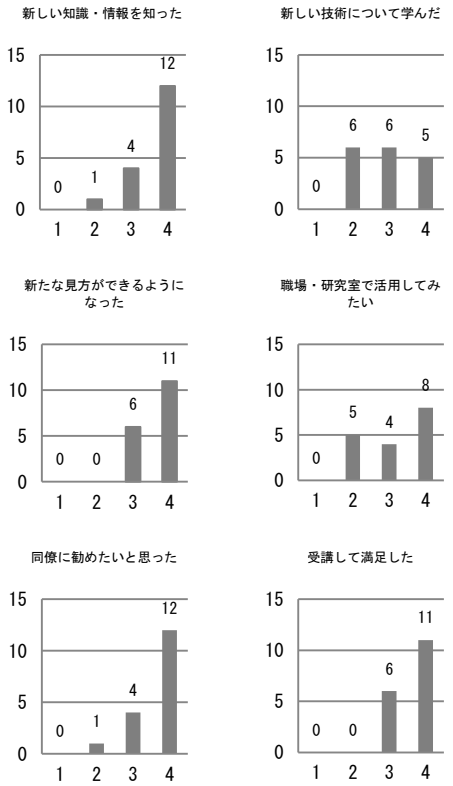
【職階】教授(2)／准教授(3)／講師・助教(10)／管理職教員＜学長～学部長＞(0)／博士課程(1)／職員＜部長・課長以上＞(0)／職員＜係長・主任・一般職員等＞(2)／その他(0)／無回答(0)

【性別】男性(7)／女性(11)／無回答(0)

【学校種】東北大学(11)／東北大学外(7)／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）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：17 名（100.0%）

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

・ラボワーク，コースワークの改革案
・中教審の流れ，トレンド等，整理でき上がった。
・高等教育改善を進める中で，これから何が必要なのか，が見てきた気がする。
・自分は人文社会科学系なので，分野ごとの異なりについて考えさせられた。
・質疑応答からも多くのことを学べた。
・全体のトレンドや key points と issues を把握できたこと。
・大学教育（学士課程）の構造と教育問題とのゆかりがある程度理解する事ができた。
・中央が機能していないこと。各大学がその中央の助成金で成り立っていること。責任と権限が明確になっていないこと。各大学のビジョンは，戦略＞計画＞制度＞組織＞プロセス＞システムと人材育成の面で実現しそうもないこと。
・早い時期に専門を深めるカリキュラムであっても，幅広い知見に触れる仕組みを用意しておくこと。本学における理系学部のカ

リキュラム改革のヒントが得られた。
・中教審答申や各種提言などの文言の背景にある歴史的（？）事実や経緯などを，ポイントをおされて解説されたこと。
・大学のシステムの現状と問題点が大変わかりやすく，おもしろかった。
・実学の位置づけの考え方
・「国際標準の夏休み」について考えさせられた。

3. わかりにくいと思ったこと

・レジュメとスライドとの一部不一致。レジュメ作成時には「おもわず本音（実際の印象）が出たのか？」と。

4. セミナーに関しての意見・感想

・分野ごとの違いが明らかになる全体の構成であればなおよかったかもしれません。
・参加できない場合は動画配信を見ることも役に立つと思う。
・参加メンバーによるが（近隣の大学からの参加だけではあまりおもしろくないので），参加者同志のグループディスカッションがあっても良いと思う。

授業デザインとシラバス作成
(2015.8.25)

串本 剛（東北大学 高度教養教育・学生支援機構）

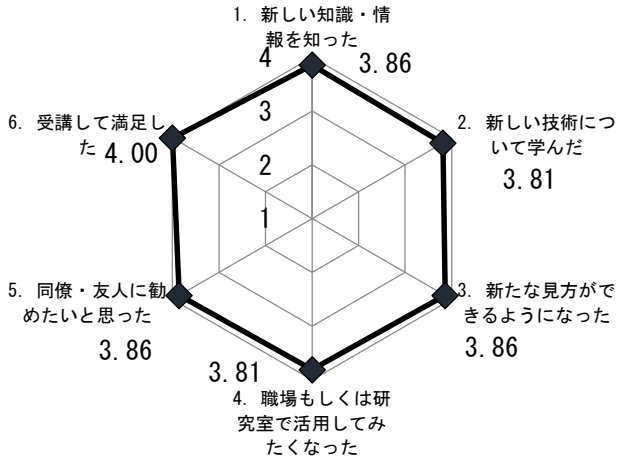
回収率=100%（21/21）

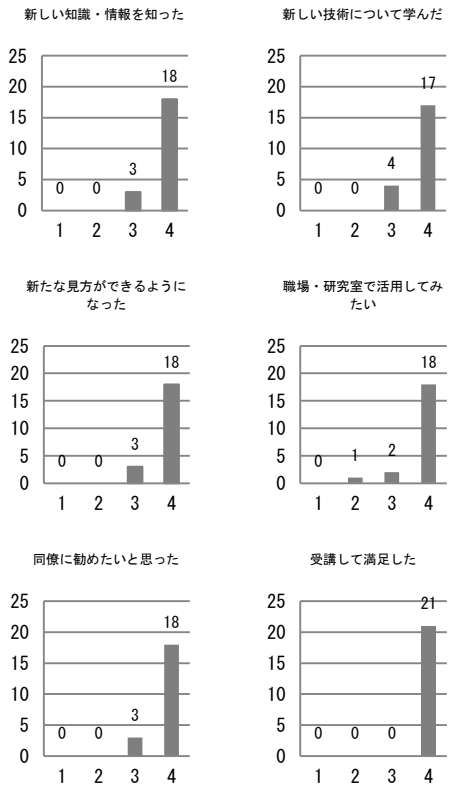
回答者属性（N=21）

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

【性別】男性(8)／女性(12)／無回答(1)
【学校種】東北大学(12)／東北大学外(8)／無回答(1)

1. 参加した感想 （1. 当てはまらない～4. 当てはまる）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：21 名（100%）

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

・シラバスを作成する上で注意すべき点について。
・ルーブリック
・学習時間と配分率については，これまで考えたことがなかったので，今後のシラバス改善に役立てたい。
・自分の授業を客観視する意識。
・構造化，ルーブリックがとても役に立つと思いました。
・ルーブリック，学習成果の３分野（知識・技能・関心）
・授業の目標を知識・理解，能力・技能，関心・態度三つに分けられること。
・授業デザインの逆向き設計
・シラバスの「構造化の確認」のところ，特に役立つと感じております。
・シラバスを作る手順，学習成果の領域３つを考慮すること，必要な学習時間を考慮すること。

・大学としての 4 年間の目標（ディプロマポリシー）に沿って，目標を設定することで全体としてまとまりのあるカリキュラムに近づける設計にすること；予復習などの授業外時間の確保の例（言葉での提示）
・評価基準の明確化のためのルーブリックの活用法
・成績評価のつけ方がとてもよく分かった。(想定していたよりも大変だった・・・) 少人数の授業の時はあきらめてしまうかも・・・
・成績評価方法
・シラバス設定全体が役に立った。
・授業計画の作製方法をいちから学ぶことができた。
・合計学習時間，配分率の計算は使えると思った。
・構造化すること，学習成果の基準をつくること，授業（案）に学生に要求することも明示すること。
・構造化の確認はとても役立った；授業方法の例が参考になった。
・教育学習活動と時間配分；ルーブリック作成ワークシート。
・シラバスの作成と活用の具体策。

3. わかりにくいと思ったこと

・シラバス作成の実際―みなさんどれくらいの時間でどれくらいの対応をしているのか。
・ルーブリックの必要性はとても感じた。しかし，少ない配点（私の場合は関心・態度に 10 点）に複数の観点を設定するのは難しかった。少ない配点でも複数の観点は必要なのか？
・授業内容のデザイン，15 回分の表を埋めていくところ。最初の配点との差を見たりするところ。
（意図が見えなかったので，最初に全般説明して欲しかった）
・合計配点と学習時間配分率の差についての関係。
・授業の目標 A と B と C のバランス及び分け方について，まだ理解しづらいところがあると思います。
・実際に授業外時間の確保をしている授業例を見学してみたい。
・授業内容を事前にどの程度くわしく決めておくとよいのか，これから悩みそうだと思いました。
・学習成果の把握手段の欄の配点と学習時間の配分をリンクさせることがなかなか難しい。特に C 目標について。
・構造化の確認の方法。B の能力・技能を最初に設定しなかったので，どう理解すればいいか，イメージしづらかった。

4. セミナーに関しての意見・感想

・大変でしたが楽しかったです。ちなみに，東北大のシラバスシステム（ネットで閲覧するもの）がとてつもなく使いにくい。どの講義を選ぶか決めるのに一番時間がかかりました。
・大変勉強になりました。
・スクリーンにシラバス例（他の人々の，今と昔などの例など）をうつして，良い例，足りない例などを説明していただけると，参考になるかもしれないと思いました。
・知らないことが多かったので，多くの方が受講できるように継続されることを望みます。
・授業デザインワークシートについては，事前課題として課してもいいと思います。
じっくり考えながらワークシートを埋めていくには，少し時間が足りませんでした。ワークシートの記入を通して授業設計の手法を学ぶという意味では，適当な講義時間であったと思います。
・割と普段から FD 関係の情報にふれますが，それぞれ面白かったです。串本先生の「自分つっこみ」がおもしろかったです。
例：「逆に言うとですね・・・まぁ別に逆に言ってないですけど・・・」

学習と教育の科学
日本の子どもの数学的・科学的リテラシーはどう高まるか
—国際比較から
(2015.9.10)

藤村 宣之（東京大学 教育学研究科）

回収率= 95.8% (23/24)

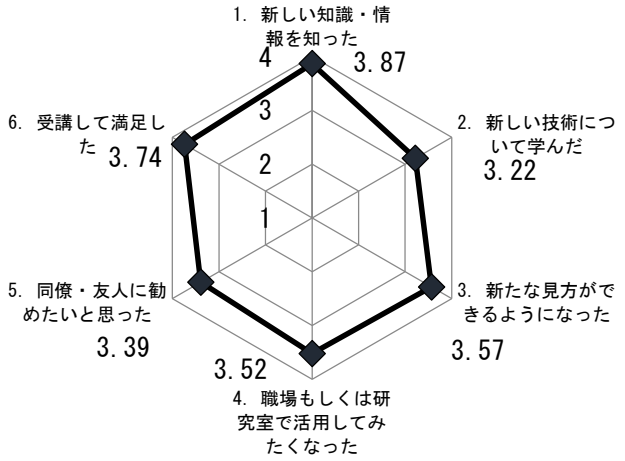
回答者属性（N=23）

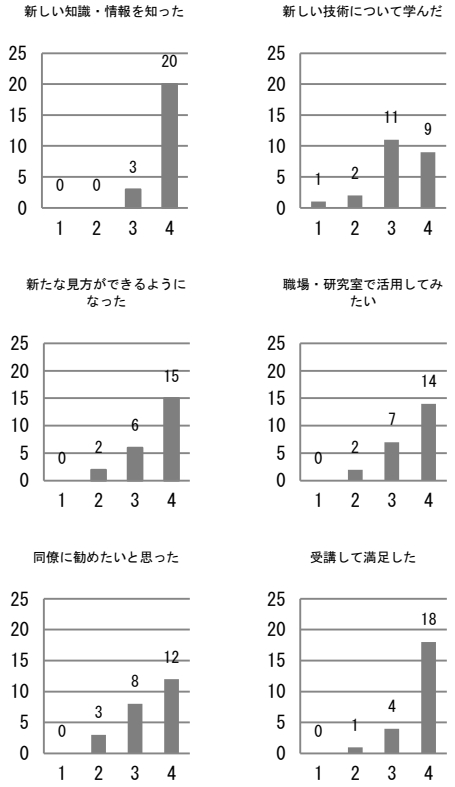
【職階】教授(2)／准教授(4)／講師 (1)／助教・助手(7)／管理職教員＜学長～学部長＞(0)／博士課程(6)／職員＜部長・課長以上＞(0)／職員＜係長・主任・一般職員等＞(0)／その他(2)／無回答(1)

【性別】男性(15)／女性(7)／無回答(1)

【学校種】東北大学(16)／東北大学外(5)／無回答(2)

1. 参加した感想 （1. 当てはまらない～4. 当てはまる）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：21 名（95.5%），未回答 1 名

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- 「わかる知識」と「できる知識」の関係
- 協同的探求学習が人間関係づくり，集団形成にも役立つということ。
- セミナーのテーマというよりも，最後の藤村先生よりのコメントが，印象に残りました。「厳しいメンターが必要」，「自己否定される経験が必要」というコメント，博士課程に在籍している身としては，肝に銘じておきたいと思います。
- 協同学習のイメージ，できない子への対応。
- 共同研究の進め
- できる学力とわかる学力という枠組みの紹介。大学教員そのものへの言及。（博士号をとったとき，というのは助教になってしまった身としては耳の痛い話です。）
- 協同学習を通して何を学ぶことができ，教育者としてどのような方法で教育するかということに参考になった。
- 「学習」とは何か，いかに「できる学力」と「わかる学力」のバランスをとりながらやるのか，考えたくなりました。
- 「できる学力」「わかる学力」と意識的に分けて考えることで，大学における教育においても，試験問題作成の場面などで使えると思った。
- 自分の授業のときに，「できる力」と「わかる力」を意識して，１人１人の学生のよさをひきだし，成功体験を増やしてあげたいと考えました。そのために教材をもってしっかり選択することが重要だとわかったので，よくみていきたい。
- 課題設定が重要で，それにより教育効果が異なる。
- 教育に対しての姿勢，教育を受ける人の気持ち，考え。
- 「わかる」と「できる」の概念を自分の研究データである情報提供サービスのデザイン検討に活用できるのではないかと思いました。
- 論点“できる力”“わかる力”
- 学力の国際比較と目指す方向性の違い。

3.　わかりにくいと思ったこと

・数学だけでなく，理科の例も聞けるとありがたかったです。
・特にありません。ただ，途中の省略部分については，詳しくお聞きしたかったです。
・国際比較部分が少なかったので難しかった。
・教育者や学習者という個人レベルのことは分かりやすかったが，比較などを考えるとき，それぞれの文化や社会が求めていることがどのように反映されるかも知りたいと思った。
・「認知科学」に関する知識及び見方。
・変化の契機の所は少し抽象的でわかりにくかった。
・すべて clear でした
・個々の問題について詳しくききたかった。
・海外の事例の紹介のところが足早に進んでしまった感があり，もう少し背景なども含めて聴講できればと思いました。
・わかる力の教育，重要性はわかる，ただ大人数講義ではなかなか実行は難しい。
・できる力にもう少し議論したかった・・・

4.　セミナーに関しての意見・感想

・大学生を対象とした研究の紹介の方がもっと実用的だったかと思う。大学生の話が，今日のテーマにせまっていくこともできたと思う。

授業づくり：準備と運営
(2015.9.16)

邑本 俊亮（東北大学 災害化学国際研究所）

回収率= 100.0% (20/20)

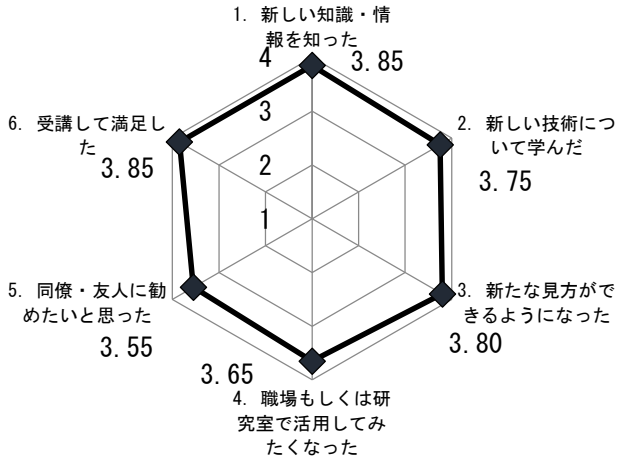
回答者属性（N=20）

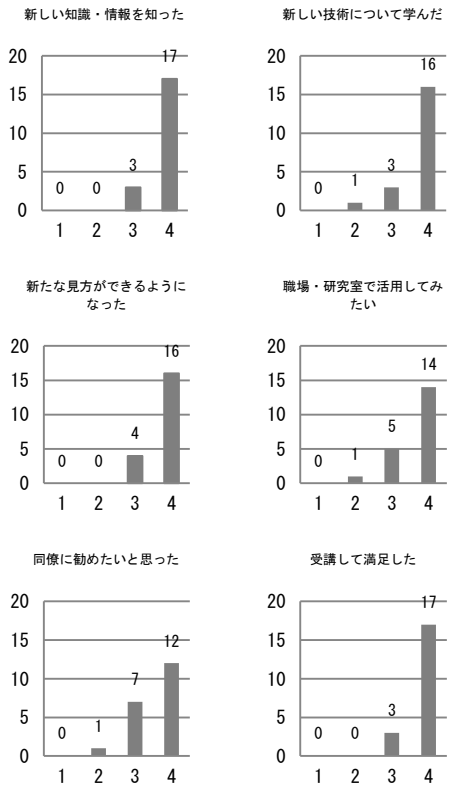
【職階】教授(0)／准教授(4)／講師（1)／助教・助手(5)／管理職教員＜学長～学部長＞(0)／博士課程(5)／職員＜部長・課長以上＞(0)／職員＜係長・主任・一般職員等＞(0)／その他(2)／無回答(3)

【性別】男性(11)／女性(6)／無回答(3)

【学校種】東北大学(11)／東北大学外(5)／無回答(4)

1.　参加した感想　（1. 当てはまらない～4. 当てはまる）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：20 名（100.0%）

2.　特に役に立ちそうと思ったこと

・わかるというのはメンタルモデルを作ること，3 つの「そう」
・メンタルモデル，意欲を引き出すことなど，たいへん参考になりしました。
・小テストのフィードバック
・学生の意欲を高めるためには教える側も努力が必要。
・認知プロセス，意欲などの関し，体系的理解ができた。
・理解を支援する方法論のところで，メンタルモデルの構築を支援する方法が心に響きました。
様々な場面で活用したいと思いました。

・知識の活性化，メンタルモデル構築などの理解の支援方法。
・学生の意欲を引き出すための具体的な方法は今後の授業設計にとても役立つと考えられる。
・（今まで受けてきた授業等）学習者のレディネスを予め知る，知ろうとする姿勢を示す点。
・良く寝られてしまうので，今日学んだ内容から学生の意欲を高めることができるのではないと思いました。
・理解の認知プロセスについて勉強になりました。
・授業内容を伝えるために，こんなに工夫すべきところがあることに対して，今改めて分かりました。大変勉強になりました。
・3 分割を基準に授業を構造化する；3 つの「そう」を大事にする；既有知識と新知識のバランスが大事。
・基本的な部分ではあるがとても重要なエッセンスを学ぶことができた。
・自己精緻化の重要性。学生自身の知識と関連付けできると良い。
・意欲の高め方；興味の持たせ方。
・理解の認知プロセスを知ったので，授業内容の選択と順番を，より効率的に計画できると思った。
意欲を高めるために，あれこれ授業に投げ込んでいた気がするが，「驚き」を与えることも重要だとわかったので，より工夫していきたい。

3. わかりにくいと思ったこと

・動画クリップを作成したり，素材を収集したりするコツがあれば教えていただきたいです。
・グループワークの具体的方法。
・講義内容でわかりにくい点はない。受講したことを実際の授業でどう活用するか，できるか，まだわからない。
・ありませんでした。とてもわかりやすかったです。
・どのレベルで授業をするか，判断は難しいなと思った。
・レジュメに書き込むスペースをもう少し広めにしてもらえるとメモがとりやすいと思った。
・特にないですが，どのように学生の意欲を高めることについて，実際にいろいろな状況があるため，実践することが難しいと感じています。
・学生の意欲を高めるのが，教員一方的な行動や意識ではなく，学生の方は，どう反応するのか，そのような思いや感情を持っているのか，全部把握するのが難しい課題だと感じております。

4. セミナーに関しての意見・感想

・よい講座を提供して頂き，ありがとうございました。
・なかなか大学教員になって授業方法を学ぶ機会がないので，良い機会になりました。今後とも続けて頂けたらと思います。
・非常に参考になる内容なので，もっと外部や一般に広報されてもよいと思います。
・もっと聞きたかった。グループワーク，ディスカッションの機会があってもよいと思います。

質の高い学生の学びを実現する大学教授法
～ヘルシンキ大・東北大共催セミナー～
(2015.10.12)

サリ・リンドブロム - ウランネ（ヘルシンキ大学）
櫻井 勇介（東京大学）

回収率= 90.0% (9/10)

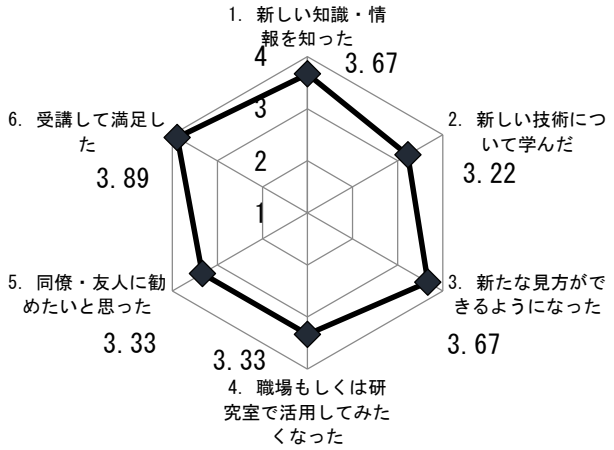
回答者属性（N=9）

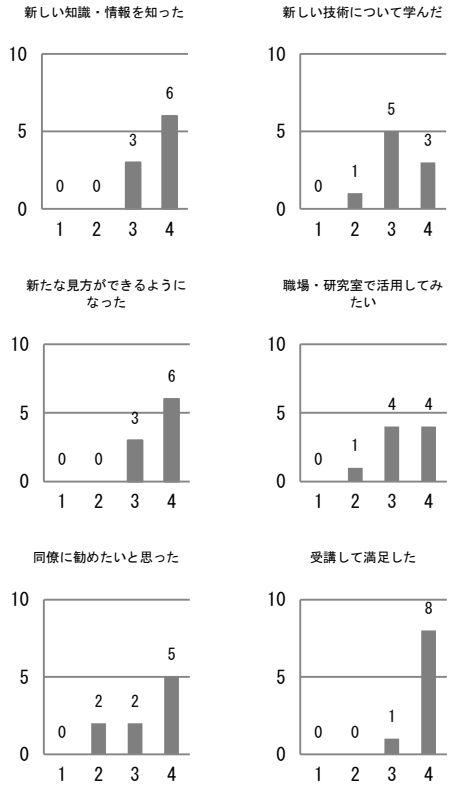
【職階】教授(4)／准教授(1)／講師（1)／助教・助手(0)／管理職教員＜学長～学部長＞(0)／博士課程(1)／職員＜部長・課長以上＞(0)／職員＜係長・主任・一般職員等＞(0)／その他(1)／無回答(1)

【性別】男性(5)／女性(3)／無回答(1)

【学校種】東北大学(4)／東北大学外(4)／無回答(1)

1. 参加した感想 （1. 当てはまらない～4. 当てはまる）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：9 名（100%）

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

・視点が広がった。
・ワークショップ手法。
・大学での授業において，配慮すべきことの全体系がよくわかった。
・授業（クラス）運営に関する理論的フレームワーク。
・高等教育についての体系的な知見。
・self-regulation のコンセプト。
・様々な理論的背景を学べました。
・sari 先生のインストラクション。

3. わかりにくいと思ったこと

・後半やや進行速すぎた。
・時間が短く後半かけ足になった部分。
・もう少し時間があると良かったと思います。
・いつくかのテクニカルターム。
・内容が豊富だったので，時間がもうすこしあれば全て充分理解できたのではないか。

4. セミナーに関しての意見・感想

・時間がやや不足でもったいない。
・案内に予習できる文献を紹介していただけたらなおありがたかったです。加藤かおり先生の論文など。
・大変勉強になりました。どうもありがとうございました。

学びの深化と学習評価
—パフォーマンス評価を中心に—
(2015.12.19)

松下佳代（京都大学）

回収率= 86.7% (39/45)

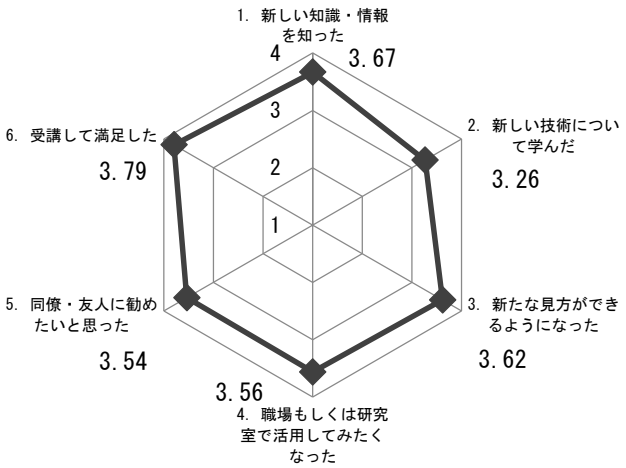
回答者属性 (N=39)

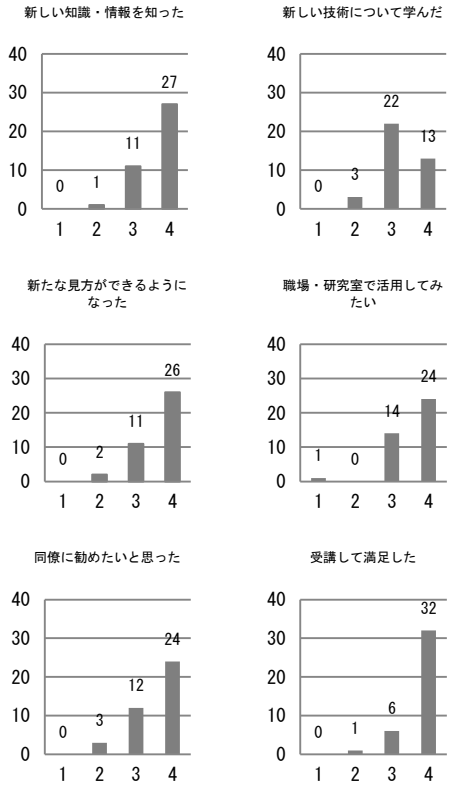
【職階】教授(8)／准教授(11)／講師 (3)／助教・助手(5)／管理職教員＜学長～学部長＞(0)／博士課程(1)／職員＜部長・課長以上＞(1)／職員＜係長・主任・一般職員等＞(6)／その他(2)／無回答(2)

【性別】男性(12)／女性(25)／無回答(2)

【学校種】東北大学(9)／東北大学外(27)／無回答(3)

1. 参加した感想 （1. 当てはまらない～4. 当てはまる）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：12 名 (92.3%)

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- アクティブラーニングについて、形式を整えることが大切なのではなく、受講者の頭の中をアクティブにする工夫が大切というお話が特に印象的でした。
- AL の定義のあり方と、内的・外的活動の分け方が面白かった
- 1)ルーブリックの必要性　2)PBL 改良版トリプルジャンプ
- AL 及び DAL に関する俯瞰ができて良かった
- 学生の評価と学習評価の違い
- いわゆる”アクティブラーニング”に対するこれまでの疑問が晴れた気がした
- 新しいカリキュラムの考え方
- 正にブームとなっている AL に対する危惧が多くの教員によって共有されていることを知ったこと
- これまでの自身の評価内容がどのように考えて構成してきたのか、思考の整理になり、様々な場面で活用できそうである。
- 1)評価方法の位置づけに関する概念図　2)学びの三位一体論　3)学習評価の構図
- 「学習としての評価」という概念と実例
- いかに文科省と大学界が、人間を形にはめて教育しようとしているか、深く理解したこと。
  人は「真剣に取り組む姿勢」になれば、学力と人間をバランスよく成長させるということを再認した。
- 1) ルーブリックによる評価　2)ルーブリックの作成・活用について 3) ルーブリックの手法
- PBL のパフォーマンス評価—自大学(看護)でも PBL チュートリアル教育を実地しており、最終評価を OSCE で行なっているが、評価者の主観によるちがいや、評価軸がわかりにくい＝伝わりにくいと感じていた。ルーブリックの活用を提案してみたい。
- アクティブラーニングに動機づけが重要で、そのための方法がボヤっとながら理解できました。
- 真に(深に！)役に立つアクティブラーニングについて知ること(一部ではあるが)できた。
- コンセプトマップの学びの中での位置づけ
- 「ディープラーニング」について知ることができたことが最も今後役立つと思った。

3. わかりにくいと思ったこと

・パフォーマンス、ポートフォリオ、真性の評価の区分が分かりにくかった
・教育学の言葉は抽象的　・凡庸的知識　・深い/浅い関与　・意味の追及　・再生産　・永続的理解知識を作る　・能力とスキルの違い
・授業ごとにルーブリックをもとに評価とする必要があるのか？（統一のルーブリックで各授業の評価に用いることは可能か）
・ルーブックの具体性が見えなかった
・教育に関するテクニカルタームのような言葉は私にとっては分かりにくいものもありました。
・学生の主観を評価に組み込めないか
・学生の課外活動が学び、成長に与える影響について
・まさにアクティブラーニングができたが、半分に割けて講義してもらえると理解が進んだと思います。頭がパンパンになった。ただ、とても楽しかったです。
・後半は専門性（言葉）がおおくスピードが速かった為、理解がついていかなかった。
・分かりにくいというわけではないが、予備知識に対して新しい知識情報が圧倒的に多くてついていくのが大変だった。予習すべきであったと反省するとともに、この後の瞑想が必要と感じた。

4. セミナーに関しての意見・感想

・きわめて有益でした。
・質疑応答の時間が短い。
・新しい観点が増えたと思っています。
・PBL に関しては評価のすり合わせが非常に難しいのですが、それがルーブリックを作成していることなのか、とも思いました。非常に労力と時間をかけるものですが、改訂を繰り返して良い評価につなげていくしかないのか、と思っています。ポートフォリオ評価という言葉の意味は今日初めて理解できました。
・教職者に対して、自身の活動に対してもっと真剣に取り組む、考える場を提供してくれた。ありがとうございます。
・とても有意義な講義でした。アクティブラーニングにディープという軸を加えるという理論背景を学ぶことができた。
・アクティブラーニングについて知りたいと思って参加しましたが、良いお話を聴けました。
・スライド資料は少し足りなかったですが、フールバージョンの資料を配信していただければと思います。
・著作権など、特段の理由がないのであれば、配布資料と投影資料の一致度が高い方が望ましい。今回のスライドもできれば配布してほしいです。
・自分の又は誰かの授業を取り上げてもらい、″あなたの授業の場合、具体的にこのような授業になる″という実例が見たいと思います。
・知の構造および学習者における構造化のプロセスがいかに重要であるかについて改めて考える機会になりました。ありがとうございました。
・予習用の参考資料を何点か示していただけるとありがたい。

日本の高等教育政策
(2016.1.9)

羽田 貴史（東北大学高度教養教育・学生支援機構）

回収率= 86.9% (53/61)

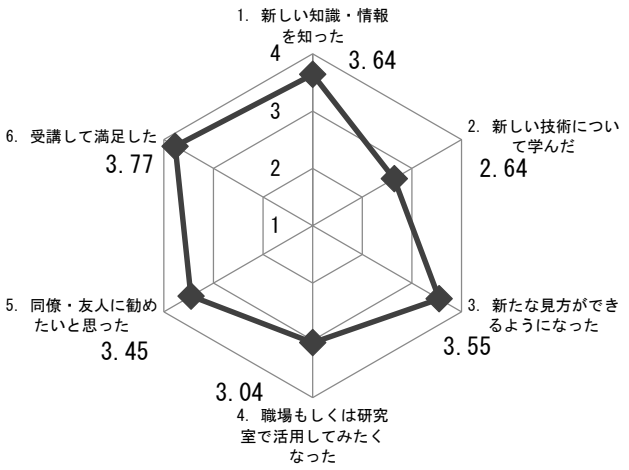
回答者属性 (N=53)

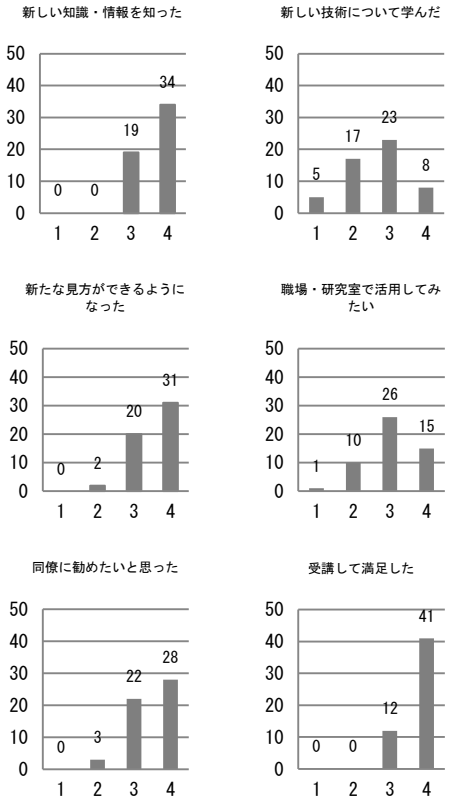
【職階】教授(6)／准教授(6)／講師 (0)／助教・助手(2)／管理職教員＜学長～学部長＞(1)／博士課程(8)／職員＜部長・課長以上＞(4)／職員＜係長・主任・一般職員等＞(18)／その他(5)／無回答(3)

【性別】男性(41)／女性(9)／無回答(3)

【学校種】東北大学(14)／東北大学外(33)／無回答(6)

1. 参加した感想 （1. 当てはまらない～4. 当てはまる）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：52 名（98.1%）

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- 日本の高等教育政策について、時代背景や各政権の政策、経済の状況等と照らし合わせながら解説してくれたので、理解が深まった。政府の政策や文科省の答申を批判的に見ていくことも大切だと感じた。
- 我々大学関係者を振り回す政策について、その背景や関連資料とともに示していただけたこと
- 大学教育、高等教育政策に関する歴史
- (1)新しい見方を知ることができたこと　(2)知識が深まったこと
- 経済や社会状況(人口など)と教育との関わりが大いにある事に気付かされた。
- 大森先生のコメントにもあったように、高等教育政策を追う講演ではなく、経済・社会背景、海外との比較を通して高等教育政策について、改めて学べた点で非常に面白かった。
- 高等教育政策の歴史的変遷とその経済的・人口的背景
- 政策分析の方法論
- 戦後の高等教育政策について、網羅的に、かつ文科省だけでなく、政権との関係もまじえてお話しくださり、大変分かりやすかったです。ご紹介いただいたデータ・グラフも刺激的・説得的で、参考になりました。
- これまでの教育行政の流れが改めて理解できた。
- 高等教育政策の歴史をふまえての説明、政権の政策と関連付づけていただいたところが、わかりやすく、理解に役立ちました。羽田先生のお話は、とても分かりやすかったです。ありがとうございました。
- 高等教育の見方、内容、成果、問題点
- 政策の指標としての考え方
- 大学と政策との連動が如実にみえた
- 政策の流れをトータルして理解できた
- 戦後から現在までの高等教育政策の流れがよくわかった。また、人口や行政、経済とのつながりの中で説明されたのが良かった。
- 留学生問題、グローバル化に関する背景的事情
- 歴史的見方
- 経緯，関連
- 教育政策の流れと社会の状況と重ね、トータルにとらえること

・日本の高等教育政策について、日本の社会の変遷や経済状況の変化を含めて、総合的な視点で理解が出来た点
・大学ランキングについて
・高等教育行政と政策について、俯瞰して理解することができた
・政策から見る高等教育の考え方。全部つながっているのだと思いました。
・新しい視点を開拓して(自分の中に)いただいた印象です。
・留学生受け入れ数の指評として「定着」に主眼を置くこと。
・大学の改革の必要性も理解できるが、非正規雇用には、企業はお金をかけて育成しないということ。労働力が向上しなければ、GDP にも生産性にも悪影響であること。
・今までの高等教育政策の反省点と今後の方向性
・様々なデータによる理論構築
・高等教育におけるこれまでの流れと、今後の方策と対応について見通しを持つ材料を多く得ることができた。
・今までの流れが整理できた。
・高等教育政策の政策決定の要因が知れて大変勉強になりました。今後政策をウォッチする上での基準として、活用したいと思います。
・大学改革と経済の流れ関係が理解できました。
・ランキングの考え方、新しいランキングへの提案はよいと感じた。応答は明確ですばらしいと思った。
・政府の文教政策について知見を得て、今後の施策の方向について学ぶことができた。
・多くの資料を提示していただきましたので、現在行っている教育や研究で確認したかったことに、購入や HP からダウンロードなどをして使用させていただきます。
・(1)高大接続はしない方がいいという見方　(2)必要なランキングを作る　(3)道州制と高等教育をつなぐ COC
・東京の介護人材不足で地方から流入すると地方の雇用も崩壊
・背景を含めた高等教育政策の流れが理解できました。

3. わかりにくいと思ったこと

・範囲が広すぎたこと、自分の知識が足りなくて理解できないことが多かった。一度読んだだけではとても理解できない。
・特になし。情報量が多いので少しでも復習を通じてキャッチアップしたいと思います。
・今後何をすべきか？どのように取り組むべきかの視点をお聞きしたかった。
・どこが連続していて切断されているのかの後者の側面
・多くの資料をベースにして説明されたのは良かった反面、高等教育政策との関連性を、もう少し的を絞って話をしていただきたかった。
・レジュメはカラー印刷が望ましい(表が見づらかった)
・グローバルというか全国的なことと、個別大学の結びつきをどう考えるか難しい
・将来
・今後の展望
・日本の政治は少し難しいですね。
・東北大学等、身近な大学の高等教育政策の話があればさらに良かったです。
・(1)進め方のアナウンス
(2)資料の中にも分かりにくいものが入っている(グラフの内容の対応、国別 etc)
(3)話し方が明確でない点(しかし味はあったと思う)
・定年後、科研費算で、スウェーデン、ルーマニア、ギリシャ、イタリア、インド、トルコ、韓国などの大学を歴訪したが、日本の大学での施設が不充分であることを痛感している。この点をもっと強調して欲しかった。
・COC(COC＋申請大学)に関しては採択件数のみで「公立大学の疲弊」とは言い切れないと考えます。

4. セミナーに関しての意見・感想

・カラー印刷でないと見分けがつかないグラフや表が多かったので、カラーで資料をもらえたらな…と思いました。
・社会人の学び直しに大学は十分活用されていないと思うのですが、コストが高い(収入)効果が低いなど難しいですね。
・大学ランキングの活用法などの具体例をもう少し聞いてみたいです。
・「ものすごい」です。やはり。ありがとうございます。
・他大学の教職員にもセミナーを公開してくださり有難うございます。本日は東京から来ました。これからも良いプログラムを楽しみにしています。
・高等教育機関である「大学」は中等教育と比べて「学力」という問題にしぼると、「大学の教育の質」とは何なのか？「教育の質保証」という点から論議して欲しい。
・今回のように連休や土日を活用していただけると、うかがいやすいので、ぜひ、ご検討下さいませ。
・今後の目指すべき日本の高等教育について、講演される機会があればよい。
・(1)アンケート 1.感想に「どちらとも言えない」を入れて欲しい…　(2)少し難しかったです。
・新しい視点を開拓して(自分の中に)いただきました。
・非常にわかりやすい話をありがとうございました。
・セミナーの後半部分をもっと詳しく聞きたかった。
・図表類のハンドアウト、カラー・拡大版で提供いただければありがたいです。(Web で閲覧できれば OK です)
・年始から有難い企画です。
・羽田節がとても楽しかったです。ありがとうございました。
・動画配信も助かりますが、やはり生の話を聴き、質疑応答等を聴かしていただくことが重要であると存じます。
・「大学が多すぎるという不可解な問い」の部分について、もう少しお話を伺いたかったと思いました。現在私学短大の教員で、高 2 の男子の保護者ですが、個人的にはこの内容の教育で大学や短大と言えるのかとがっかりする学校が多いと思っています。学費を出す側にすると名前は大学でも教育内容が高校より薄かったりすると、それならば、徹底的に実務能力をつけてくれる専門学校(こちらも学校によって差がありますが)に進学させた方が役に立つのではと思ったりします。これから自分でも勉強してみたいと思いますが、大学教育の内容と大学数の関係や卒業後の進路などとの関係に興味がわきました。

世界の高等教育政策
(2016.1.10)

杉本 和弘（東北大学高度教養教育・大学支援機構）

回収率= 79.5% (35/44)

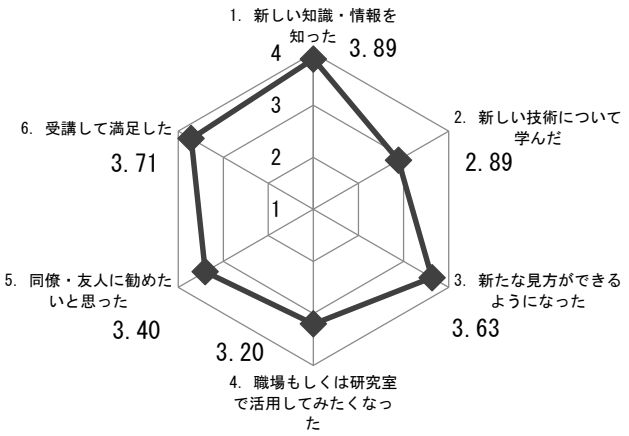
回答者属性 (N=35)

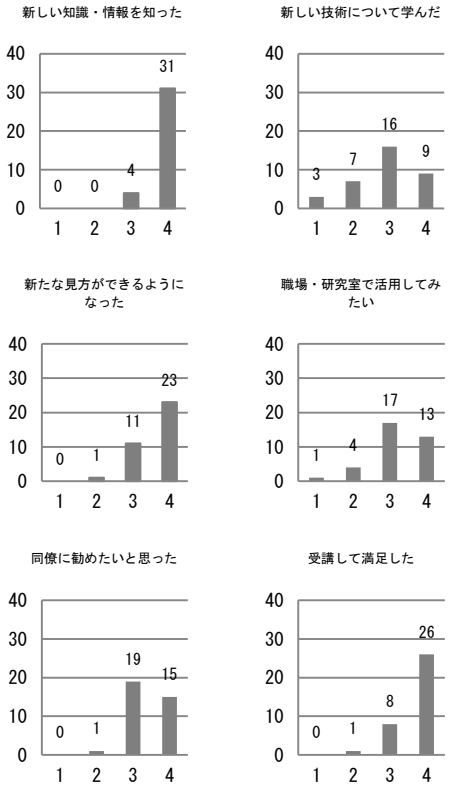
【職階】教授(6)／准教授(7)／講師 (0)／助教・助手(0)／管理職教員＜学長～学部長＞(0)／博士課程(0)／職員＜部長・課長以上＞(7)／職員＜係長・主任・一般職員等＞(12)／その他(1)／無回答(2)

【性別】男性(27)／女性(4)／無回答(4)

【学校種】東北大学(11)／東北大学外(20)／無回答(4)

1. 参加した感想 （1. 当てはまらない～4. 当てはまる）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：33 名（97.1%），無回答 1 名

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- エデュケーションハブという考え方。また留学しない留学もグローバル化の一部を占めるということ。
- 高等教育変化を捉える枠組み、世界的動向(OECD レポートを通して)、また一例としてオーストラリアの高等教育政策などが特に勉強になった。　また、英一豪の「大学設置」の経緯と日本のそれが根本的に異なる点も興味深かった。
- 日本とアジア、オセアニアとの教育に関する関係性が、ある程度整理することができた。質保証は日本の大学の改善につながると思えた。
- 高等教育におけるグローバル人材育成に関する方針
- 海外のトレンド・事例。自分がかかわっている問題について考えるための参考になったこと
- 比較することの難しさ
- 世界の留学生の流動化、規模の拡大が非常に早くなっていること
- 大学の評価が世界的な基準で行われる方向に益々進んでいくであろうこと(あるいは既に)が実感できたこと。
- 比較対象として、オーストラリアをとらえて説明いただきわかりやすかったので、改めて考えてみられそうと感じたところです。多元的な規制の仕方について。
- 他国での政策がとても興味深かったです。どうもありがとうございました。
- Global、アジア・太平洋、地域、世界、アフリカ、step and 手順、理系との違い
- 考え方、とらえ方。グローバル化の大学における定義に必要性を考える上で有益な講演だった。
- 国民国家と教育対象の関係をもっと知りたいと思いました。
- 豪州の My University が日本の大学ポートレートと違って比較できるようになっている。
  なぜ日本はできないのか?(私学の反対だけか?)
- 目的適合性から基準重視へという話。役に立ちそうというか、非常に参考になりました。
- 比較の難しさは、国際比較だけでなく、国内比較でもある。「表」の比較は良いところと悪いところがあることを前提とすべき。ポートレートに私学が不備に思う点はここにある。
- 高等教育政策の世界的な大勢について理解できた。
- 東南アジアやオーストラリアなど、普段あまり伺うことのない国の状況について拝聴でき、大変勉強になりました。有難うございました。
- オーストラリアの政策についてよくわかりました。

3. わかりにくいと思ったこと

・日本がこれからどのように対応してゆくか?
・門外漢なので難しい点が多くありましたが、全般的に勉強になりました。
・standards
・歴史や文化的背景を理解していないと政策の在り方も分かりにくいように感じた
・グローバル化と地域化との関連性について、同じベクトルの流れだとは思いますが、一方で相反する流れと見ることもできるような気がします。具体的な政策にどのように落とし込まれているのか、興味をもちました。
・世界の高等教育について、理論的で難しかったです。具体論、英・米等の専門家の方が、それぞれの国について話して頂き、ディスカッションする形式が望ましく感じました。

4. セミナーに関しての意見・感想

・質疑応答で理解が深まりよかった。
・対面式が良い。
・Tertiary education とは、大学を中心とした多様な機関を加えたシステムなのか、大学と多様な機関が同じ立場で形成されるシステムなのか聞いてみたかったです。
・量的拡大、競争導入が必ずしも規制緩和で実現されるわけではない、という点は特に興味深かったです。
・非常に興味深いお話をありがとうございました。
・他の国も似たような大変さがあると思った。

専門教育での指導力形成関連（各専門分野） コード：S（Specialty）

研究倫理ワークショップ
「科学の健全な発展のための責任体制の構築へ向けて」
(2015.4.27)

中村 征樹 （大阪大学）
市川 家國 （信州大学）
札野 順 （金沢工業大学）
山崎 茂明 （愛知淑徳大学）

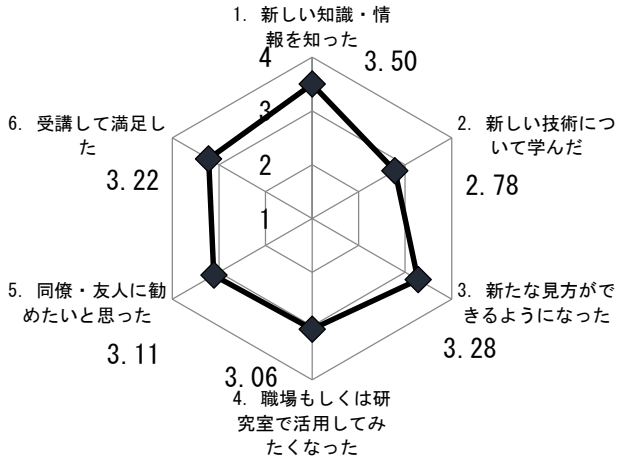
回収率= 43.2% (19/44)

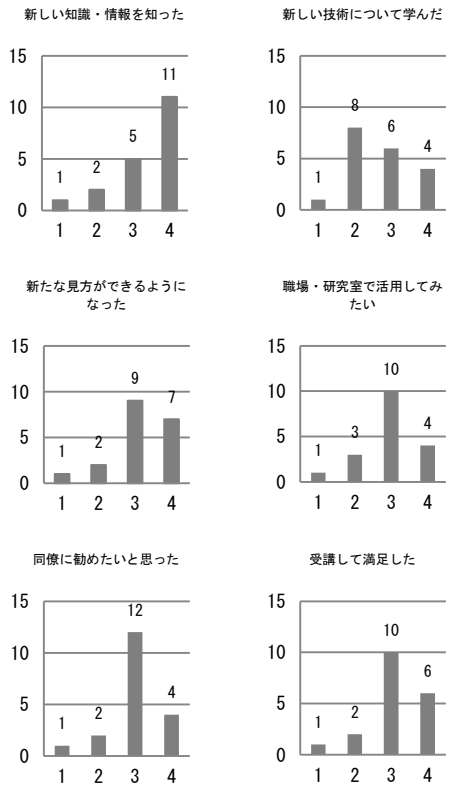
回答者属性 (N=19)

【職階】教授(15)／准教授(1)／講師・助教(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＞(6)／職員＜係長・主任・一般職員等＞(0)／その他(0)／無回答(0)

【性別】男性(17)／女性(2)／無回答(0)
【学校種】東北大学(17)／東北大学外(2)／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）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：17 名（89.4%）

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

・講演，事例紹介
・他分野（工学内でも）の方々の考えに触れて，いろいろな見方があることを理解した。
・実験系の分野では深刻なテーマであることがわかり，協働する場合はかなりの注意が必要と感じた。
・著名な講師各位の「生の声」（「オフレコ」部分），他分野の先生方のお話（ディスカッション）
・職員のやる気を引き出すためのヒントを得た。
・研究倫理の基礎的用語が分かった。
・CITI の e-learning
・①研究倫理にかかわる国内外の動向把握。②ポイントの整理。

3. わかりにくいと思ったこと

・具体的にこれからどうやって進めていけばよいのか？自分の部局でどう報告すればよいのか？
・組織的な具体的方策を整理し提示する時期かと思われるが，そのような取組が進んでいない点が残念でした。
・業績評価システムの数値化上昇，研究不正減少。
・活用方法を知りたい。
・分野によって研究不正の考え方が異なること。又データ保存に関しても退職した教員のデータ保存と活用について。
・authorship の基準
・①グレーゾーンへ対応。②異なる研究分野の事情と対応策。
・字が多いスライドは焦点がボケると思います。

4. セミナーに関しての意見・感想

・有意義な内容だが，他用務を削減しない限り，多くの先生方は参加が困難だと思う。
・授業期間中でもあり半日が丸々ワークショップに割かれるのは時間的に大変でした（担当授業と重なっていた為）
・WS の時間を長くしてほしい。

盗用と言われない英語論文の執筆 —大学教員は何を指導すべきか— (2015.6.22)

吉村富美子（東北学院大学）

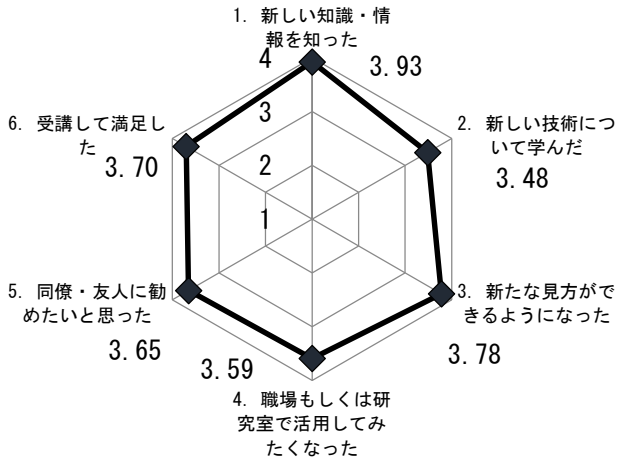
回収率= 96.4% (27/28)

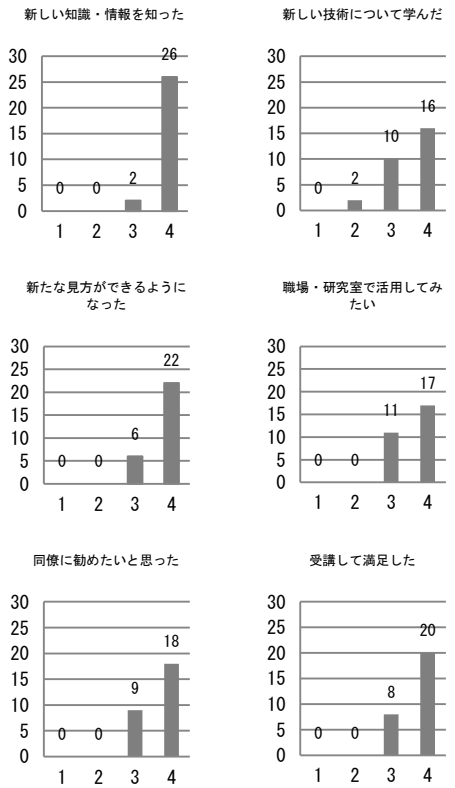
回答者属性（N=27）

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

【性別】男性(17)／女性(11)／無回答(0)
【学校種】東北大学(24)／東北大学外(4)／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）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：27 名（96.4%）

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

・盗用が倫理の問題だけでなくテクニックの問題でもあることを確認した。逆にこの・テクニックを磨けばある程度クリアできるのではないかと感じた。
・英語圏の盗用に対する考え方を教えて頂き，とても勉強になりました。
・①言いかえの技術や名詞化，②お役立ちサイトなど
・パーツごとの文例集を学生に作らせる取り組み。
・低インシュリンダイエットのワークは実際のトレーニングで使ってみたいと思いました。
・英語圏と日本語圏での「引用」「盗用」の定義の違い，特に「要約」の関しては衝撃的でした。
・英米サイドの盗用に関するスタンス（研究コミュニティ，研究者のモラル）であるという事が理解できた。
・言いかえという作業の重要性
・盗用という考え方について英国圏と日本とでは全く違うということの理解。
・すぐに役に立てくれる，というわけではないが，論文を書くことへの心構えが変わった。
・日米の感覚の違いを感じれた点が良かった。特に要約に対する教育の違いなど。
・「表現の盗用」に関しては全く知らなかったので，大変勉強になりました。
・英語圏は盗用に対してとても厳しい立場をとっていることが分かった。
（日本と大きなギャップがあるということを知る事ができたこと。）
・盗用を常に意識しながら論文を書く必要がある事を学んだ。
・英語論文の引用のしかたの考え方が全く今までの認識と違っていたこと。
・役に立ちそうな URL を多数，教えていただいたこと。
・盗用の定義，この定義を広める必要性。
・盗用とされる範囲。
・英語学の観点からの論文表現の指摘は，従来，受けたことがなく，とても興味深く，有益だった。
・役に立つサイト。
・盗用の定義，この定義を広める必要性。考え方。
・盗用について学べるサイト情報。学生に求めるスタンダードと，研究者に求められるスタンダードは異なっていること。
日本における「要約」の位置付けが英語圏のものと異なっていることを踏まえて指導を行うこと。
・文献研究を書く際の注意点で，段階を追って進めるという点，自分の言葉で理解を表現する。

3. わかりにくいと思ったこと

・結局，自分の判断（良心）が大きいな気がします。
・文系，理系の違い（何を重要視するのか，論文の質の違いについて）
・どこまでが盗用なのかの基準。
・理系・文系での応用の仕方，違い。
・かなりグレーな部分もあるということ（パッキングに関してなど），ただしこれは逆に良い部分でもあるが・・・
・どこまで教育に反映すればよいのか？
・仕方がないことではあるが，グレーの部分がまだ多く，今後，変わっていく可能性が大きいこと。
・文献研究の部分については，もうちょっと一般化して，Intro の書き方などにした方が良いと感じた。
・最終的に盗用と盗用でない物の見分け方。
・引用の基準
・パッチワーク文の定義。
・分野毎の特徴を踏まえた説明がもっとあると良かった。「自分の」言葉の意味するところ。例文集やコロケーションに基づいて文章を書く場合には，結局，誰かどこかの論文と類似してしまう。それでも「自分の」言葉と言えるのか。

4. セミナーに関しての意見・感想

・とても面白かったので，もっとゆっくり時間をかけてもらったら良いと思います。また，今までこうした具体的な話を聞くことなく，研究倫理を守るよう指導されてきたことを反省しています。
・①「盗用」という言葉について，自分なりに考えを深めることができた。
②どこまで良しとするかは，研究分野によって「文化」のようなものがあり，感覚として各人がそれを実践しているところがあるように感じる。各人の意識を高めることが大切と思う。
③一方で，日本の教育は，「まなぶことはまなぶ」こと，つまり，人まねを良しとするところがある。はじめは真似るでも，最終的には「自分のもの」となるようにトレーニングする必要があると思う。その意味で，教育や学習のシステムそのものが日本 vs 欧米で異なっている。日本の良さを生かしたシステムの構築が大切だと思う。
・よい勉強になりました。ありがとうございました。
・英語が母国語ではないことが相当不利になること，想像以上です。文化の違いを感じる経験・機会は大事だと思いました。
・東北大が提供している全学のプログラム（writing のコース）など
・このテーマであっても文・理系で分けて行うべきであると思う。今回の問題について，これから学生に教育するのは必要だが，自分自身の問題としては途中でゲームのルールが変わってしまって，対応ができたいという感じを受けている。
・質問 3 に対して，新しいなじみがうすい概念を含んでいる内容だと思うので，一方的な lecture では理解が難しい。今回のような interactive な形式が望ましいと思います。
・「盗用」について考える，とてもよい機会になりました。ありがとうございました。
・さっそく院生・学部生の指導に活かします。ありがとうございました。
・事務ですが，非常に参考になりました。
・非常に役に立った。盗用はよくないと何となくは思っていたが，いざ，どうしてと問われると簡単には答えられないため，今回学ぶ機会を設けて頂いて良かった。

Second Language Acquisition Theory and Language Pedagogy —第二言語習得理論と外国語教育— (2015.6.29)　Rod Ellis（ニュージーランド オークランド大学）

回収率= 63.2% (36/57)

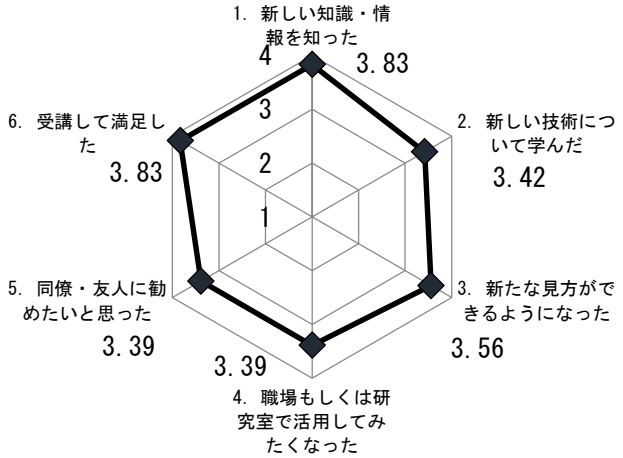
回答者属性（N=36）

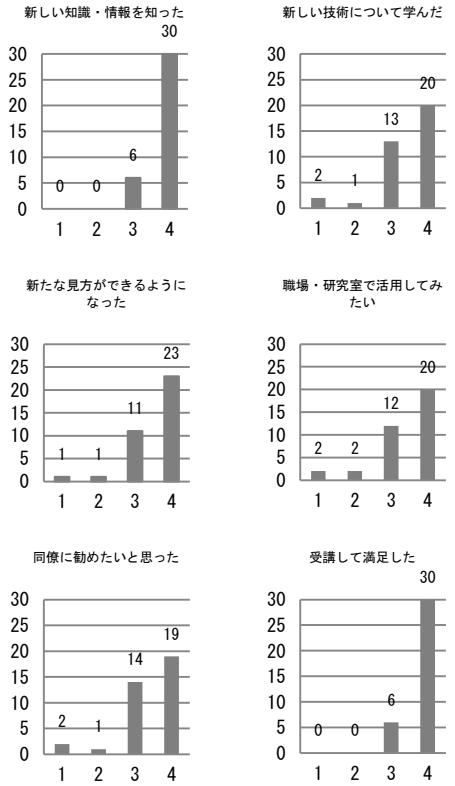
【職階】教授(3)／准教授(5)／講師（4)／助教・助手(1)／管理職教員＜学長～学部長＞(0)／博士課程(13)／職員＜部長・課長以上＞(0)／職員＜係長・主任・一般職員等＞(0)／その他(9)／無回答(1)

【性別】男性(10)／女性(26)／無回答(0)

【学校種】東北大学(25)／東北大学外(10)／無回答(1)

1. 参加した感想　（1. 当てはまらない～4. 当てはまる）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：34 名（94.4%）

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

・知識を implicit と explicit に分けて，それでの特徴と学習について学んだこと
・新しい視点から第二言語習得を考えることができました。
・理論と具体例，教授法，を統合できた。
・Through my teaching, I used to think that when the students respond rapidly and loudly, the lesson are going really well. But mostly that was because of the （automized） explicit knowledge. In this EFL setting, I'll try to provide implicit knowledge to students. I thought the students may be communicating, but how can I/we make it implicit, I'll try to consider what I learned today.
・タスク活動の例，Focus on form.（実践の様子の映像などあるとわかりやすい，オークランド大の授業の様子など見てみたい。）
・implicit knowledge に関して知識を得られたこと。
・明示的指導と暗示的指導を教室活動で，どのようにバランスをとって取り入れるか。
・Implicit/Explicit knowledge
・理論と実践の両方の話があったので，理解が深まった。
・最後の Choice of Syllabus が役に立ちました。Modular syllabus の必要性を痛感しました。
・Explicit knowledge と implicit knowledge をどうはかるか，教育現場で何をはかるべきか，考えられたこと。
・いろいろなテストについて
・バランスは何ごとにも重要であること。
・conscious is a raising fork.
・授業への活用

3. わかりにくいと思ったこと

・暗示的知識と明示的知識についての理論的部分
・理論のお話の部分はちょっと長すぎたと思う。
・統計，分析の部分。自分の知識不足が原因です。
・英語圏の質問者の質問ははやくて，聞き取れなかった部分があった。

・統計データの見方
・Reference があるとうれしいです。
・個々の単語の意味がわからないものがあった。単語を勉強します。Explicit な知識を増やさねば・・・
・Implicit knowledge と Explicit knowledge の違いが今一つわかりかねる説明であった。

4. セミナーに関しての意見・感想

・勉強になりました。ありがとうございました。
・今回のテーマは，重要でありながら講演会でなかなか取り上げられないので，今回のセミナーは非常に有意義でした。
・Dr. Rod Ellis, Thank you so much. I learned a lot. I'd love to come again when I'm given an opportunity like this.
・夕方～夜（or 週末）の企画もあると外部の人も参加しやすいと思う。
・今回のような世界一流の講師の話を今後とも企画してください。

The Plurilingual Principle and the Innovation of English Education in Japan (2015.7.25)

吉田 研作（上智大学）

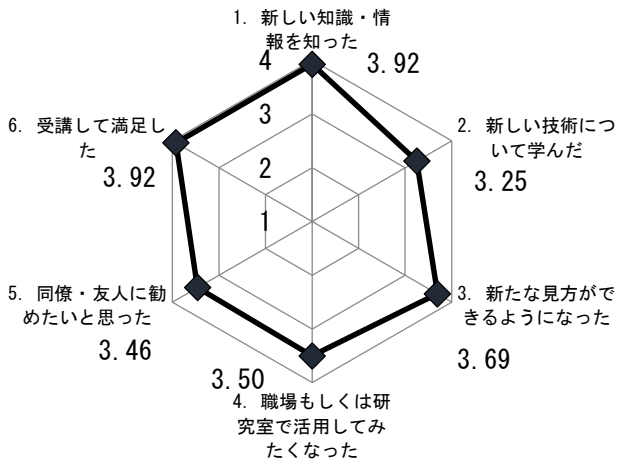
回収率= 43.3% (13/30)

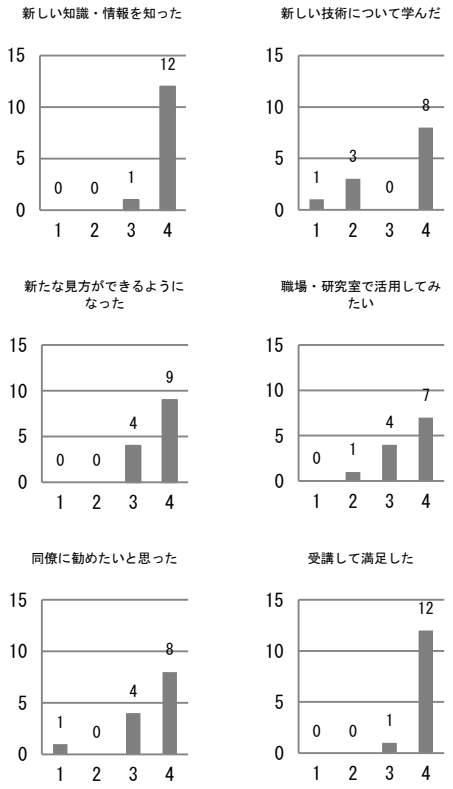
回答者属性（N=13）

【職階】教授(3)／准教授(2)／講師（2)／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＞(0)／職員＜係長・主任・一般職員等＞(0)／その他(3)／無回答(0)

【性別】男性(5)／女性(8)／無回答(0)
【学校種】東北大学(6)／東北大学外(6)／無回答(1)

1. 参加した感想 （1. 当てはまらない～4. 当てはまる）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：13 名（100.0%）

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

・CLIL の考え方
・外国人の先生と日本人の先生が話している場面を見せることが，チームティーチングであり，それが speaker model になるということ。また，コンピューターや，実体験をさせることで，学生の理解をうながせるということ。
・CLIL の考え方，文科省の言語政策について
・CLIL の説明が興味深かった。さらにくわしい話をうかがいたいと思った。
・team teaching の考え方，CLIL の行い方。
・Plurilingualism，Kawashima（2013），Yamanouchi（2015），CLIL について。
・テスティングの理解
・CREATING　EVALUATING ANALYSING を中心に授業を組み立てたいと思います。CILI についても興味深く役に立ちそうだと思います。
・4 技能テストプランが明確になった。

3.　わかりにくいと思ったこと

・パワーポイントと先生のお話との対応が見えにくい時があった。
・TEAP の内容

4. セミナーに関しての意見・感想

・HP の案内分やポスターがわかりにくく感じました。
（吉田先生の講演とその後のワークショップの申し込み方法，対象者の違いなど。）
・このセミナーについて問い合わせメールしましたが，返事がありませんでした。お返事あるとたすかります。

DTP 大学英語教授法強化講座 ワークショップ (2015.7.25 - 26)

Todd Enslen（東北大学 高度教養教育・学生支援機構）
Daniel Eichhorst（東北大学 高度教養教育・学生支援機構）
Ben Shearon（東北大学 高度教養教育・学生支援機構）

回収率= 45.5% (5/11)

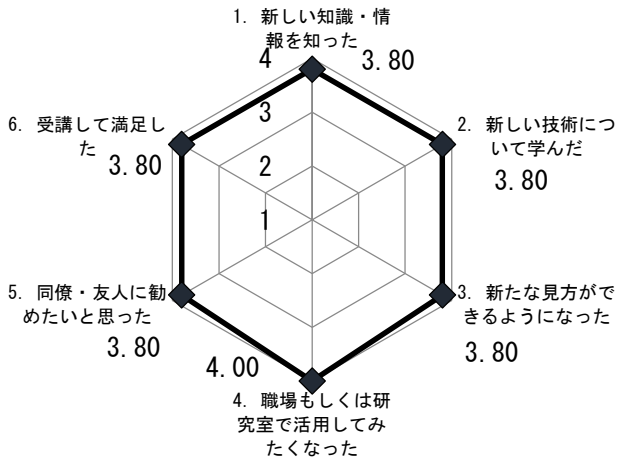
回答者属性（N=5）

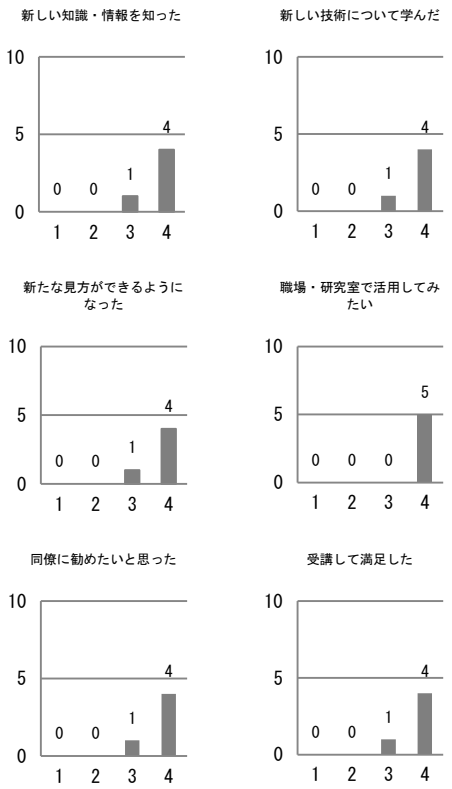
【職階】教授(1)／准教授(1)／講師（1)／助教・助手(0)／管理職教員＜学長～学部長＞(0)／博士課程(0)／職員＜部長・課長以上＞(0)／職員＜係長・主任・一般職員等＞(0)／その他(2)／無回答(0)

【性別】男性(0)／女性(5)／無回答(0)

【学校種】東北大学(2)／東北大学外(3)／無回答(0)

1. 参加した感想　（1. 当てはまらない～4. 当てはまる）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：5 名（100.0%）

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

・PDR；Principles of Teaching；Extensive Reading
・PDR method，ER ともに将来的に取りくんでみたいと思います。
・多読，Discussion のとり入れ方のアイディア。
・一つの授業で four skills 全てをうまくカバーできる方法があるということが，非常に参考になりました。

3.　わかりにくいと思ったこと

・より低いレベル，モチベーションのない学生対象にどう応用できるか，もっとわかればよかったですが，内容に不満はないです。

4. セミナーに関しての意見・感想

・この 2 日間大変お世話になりました。たくさん学ぶことができ，同じ分野の人たちを知る機会が与えられ，本当によかったと思います。
・①案内メール等でもう少しわかりやすい説明があるとよいです。今回も対象者がビギナー教員と経験のある教員，アドバイスの内容とフォーカスがわかりにくく，参加をなやみました。結果満足でしたが，わかりやすいと良いです。
②時期の考慮を！今学期末で 2 日間は大変きびしく参加できない人も多いと思います。

・時期が少々・・・。小中高校の English teachers に提供すると良い。

体育を通して見る人間教育 (2015.8.4)	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） 田中 真介（京都大学） 浅井 英典（愛媛大学）

回収率= 71.4% (25/35)

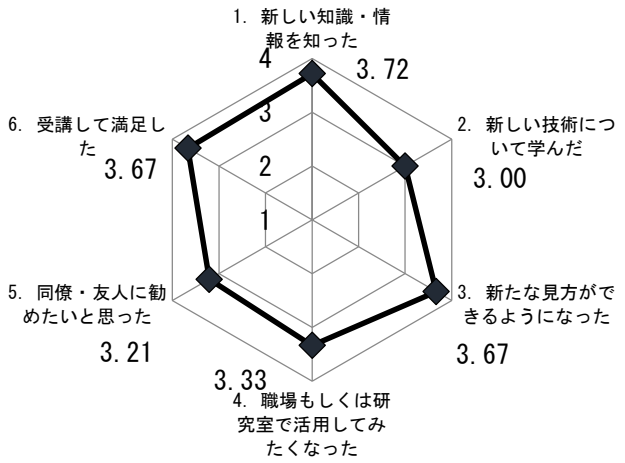
回答者属性（N=25）

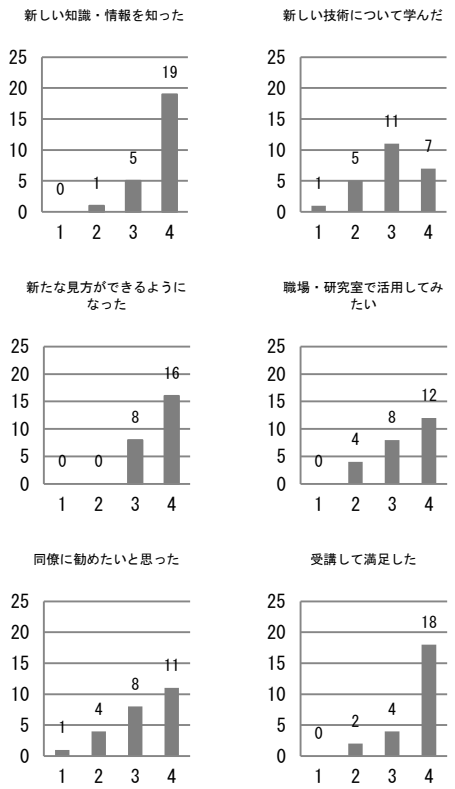
【職階】教授(5)／准教授(9)／講師（5)／助教・助手(3)／管理職教員＜学長～学部長＞(0)／博士課程(0)／職員＜部長・課長以上＞(0)／職員＜係長・主任・一般職員等＞(0)／その他(0)／無回答(3)

【性別】男性(15)／女性(7)／無回答(3)

【学校種】東北大学(2)／東北大学外(18)／無回答(5)

1. 参加した感想 （1. 当てはまらない～4. 当てはまる）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：23 名（95.8%），未回答 1 名

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

・田中先生のご講演は今までの運動の見方・捉え方を変える示唆を頂いたようでとても刺激になりました。浅井先生は具体的な実践をご紹介頂き，取り込めるものは職場でもやってみたいと思いました。大学の体育でただ身体を動かすことに疑問を感じながらもなかなか学生のためになる知識を学ばせることができずにいました。始めの 10 分でも心身の健康に役立つ情報を伝えていきたいと思いました。
・評価方法（愛媛大学，浅井先生）を自分の大学にアレンジできたら・・・と思いました。
・愛媛大学における体育授業改革，特に成績に関すること。
・①評価方法について。②各大学のオリジナルのテキスト（ハンドブック）を作成しているというところ。(学生だけではなく，教員同志の共通理解を得る指導者用もあるところ)
・他大学の取り組みについて知り，大変参考になりました。
・他大学の授業の実際（シラバスや評価，開講コマ数など）が聞けたこと。
・指導者としての立ち位置。
・同一科目の複数クラスの場合の評価基準の平準化。
・環境，状況が異なることによる視点。アプローチがそれぞれ面白く，参考になった。事例に関しては，手間がかかっていると実感したので，面白かったのだろうけど。
・教養体育の授業のあり方や今後の方向に対して再確認できた。事例の内容が参与になり，今後の改革に動機づけとなりました。
・共通体育の改革
・愛媛大学の評価に対する取り組み，東京大学の教科書作成の意欲。
・評価のカテゴリーについて，大学の体育授業の意義ついて理解を深めることができた。
・大学体育の維持のために先輩方が大変な努力をしてこられた心意気に感じ入りました。
・教養体育の評価。

・各大学の事例のいくつかの取り組み。
・身体運動の理論の説明の大切さ；練習するから向上ではなく，人間的内面からの動機づけ。
・体育の取り組みの様々な実践例が今後の授業運営に生かせると思いました。内容は大変面白かったです。
・大学体育は新時代に入ってること，そのよき方向性も見えてきていること（木原氏，田中氏，浅井氏）；大学運営上の視点。

3. わかりにくいと思ったこと

・プレゼンが良かったせいか，特になし。
・今回のプログラムの方向の一貫性がわかりづらかった。
・愛媛大の教職科目としての「スポーツと教育」の話を（わかりにくかったのではなく）聞きたかった。
・人間教育という概念の一貫性がやや弱かったので，その統一があれば良かった。
・大学での体育の必要性；体育とコミュニケーションの育成。

4. セミナーに関しての意見・感想

・新任の大学教員の立場で参加させて頂きました。授業づくり（特に評価）について色々悩むことも多く本セミナーに参加し，様々なご専門の先生方から情報を頂いて大変勉強になりました。今後，インクルーシブ体育やユニバーサルデザイン授業の視点に立った体育についてのセミナーがあればぜひ参加したいです。
・大築先生のお話しが興味深かったです。ありがとうございました。
・参加者の名簿があれば良かった。
・「人間教育」（知育，体育，徳育）がテーマ；教科書の作成。
・内容もされことながら，思って以上に参加者が多いことも興味深く感じた。遠方より参加してのぞいた甲斐があった。
・国立大（教養体育）だけでなく，私立大（専門体育）の体育の状況報告あればさらによいと思った。
・ご苦労様です。今後ともこのような機会の提供をお願いします。
・もう少し時間をとって，ディスカッションを行ってほしかった。参加者の大学の事情も様々あったのではないか。
・貴重なテーマをありがとうございました。
・大築先生の冗長なトークが半分以上だった。タイムマネジメントのため，中断していただくよう，進めるべきだと多くの方が感じたはずです。
・10 年ぶりの企画とのことでしたので，オリンピックごと位の開催頻度を望みます。
・専門が違うが得られるものが多かったです。「鉄棒ができない女の子と体育の先生」の問題（ネット上で話題になった）が自分なりに解決できました。半年ほど，何が問題なのか？わかりませんでした。
・時間配分について，各先生の講演のあとに質疑の時間があれば良かったと思いました。
・いわゆる体育系以外の方の参加があったらよい，そのような方に向けてメッセージ性もあるセミナーではなかったかと思います。

数理科学教育の新たな展開
—文系基礎学・市民的教養としての数理科学—
(2015.10.26)

長崎 栄三（国立教授政策研究所）
渡辺 美智子（慶應義塾大学）
柴山 直（東北大学）
盛山 和夫（関西学院）
秋田 次郎（東北大学）
宇野 勝博（大阪大学）

回収率= 54.2% (26/48)

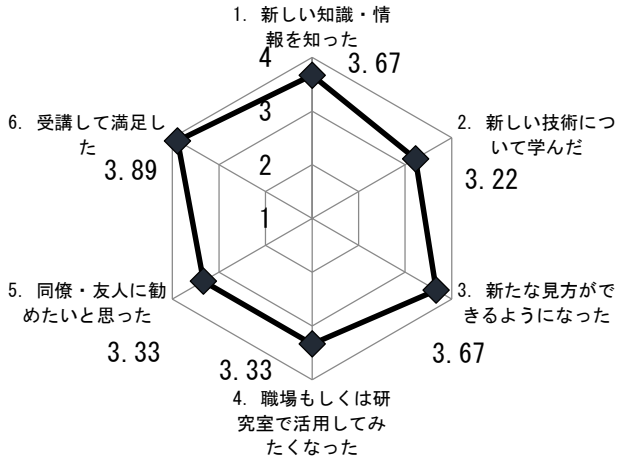
回答者属性（N=26）

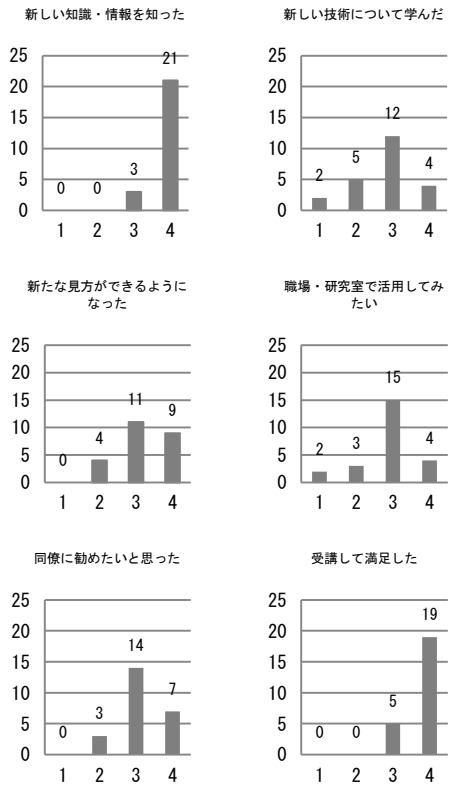
【職階】教授(9)／准教授(5)／講師 (0)／助教・助手(3)／管理職教員＜学長～学部長＞(0)／博士課程(0)／職員＜部長・課長以上＞(1)／職員＜係長・主任・一般職員等＞(1)／その他(6)／無回答(1)

【性別】男性(18)／女性(7)／無回答(1)

【学校種】東北大学(1)／東北大学外(21)／無回答(4)

1. 参加した感想 （1. 当てはまらない～4. 当てはまる）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：23 名（100%），未回答 3 名

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

・長崎先生の概観がありがたかったです。
・ビッグデータの活用；社会科学分野への利用
・数理科学教育は社会的価値につながる，社会の問題場面で力を発揮できることが多くあると改めて痛感できました。数理科学教育でこんな能力が身につくのだ，これだけ役に立てるのだということを各大学，各先生が学生指導の中で伝えていくこの重要性がかなりあります。
・「数学」の重要性がよくわかった。
・生データを使った実体の考え
・ここでは，他領域でどんな研究や方法が用いられているかが分かって，大変参考になった。
・科目として「数学」ではなく，「数理的思考法」を教授するための様々なアプローチ。
・統計教育の海外での取組内容。
・統計分析の精緻化；数学カリキュラムの編成。
・異なった分野の方々から数理科学という Focus をもって話していただいたこと。
・長崎先生，渡部先生，柴山先生，秋田先生の話
・統計学の本格的な教育が文系学部でも必須と思える。
・数学的教養とは何かということ。
・①長崎栄三先生の講演：歴史的，国際的なことなど深い内容で，為になりました。
②柴山直先生：教育測定学について少しでもわかりました。
③秋田次郎先生：経済学における数学の利用の概要が分かりました。
・文学生の論理的思考力の現状
・学問分野の異なる先生方が“数理科学”というキーワードをもとに展開されるお話全て興味深く，大変勉強になりました。

・統計学教育に関する方針

3.　わかりにくいと思ったこと

・人文科学系に対する文系基礎学への糸口がもらえなかったです。
・「教養」を改めて考え直さなければならない時代だが，そこの解決への光明が，まだ見えかなった。
・個々の技術は名前から判断するしかないか？名前を知ったあとで必要に応じて調べればよいと思った。
・数学ですので当然あります（特に経済学）
・経済学で利用される数学は高度な内容が，その多くは学部教育では必要と思える。実社会で活用する機会はないからである。
・経済学の話は難しかった。
・具体的な教材例など

4. セミナーに関しての意見・感想

・私としては非常に勉強になりましたが，まとめにくい分野だと思いました。詳しい報告書を作ってオープンしてほしいと思います。
・専門と数学の双方の学者・研究者・教育者の協働にはとても意のことであると思います。それによって新しい数学，新しい専門分野（の見方）が生じると思います。
・質問は，事前記入式が良いと思います。
・満足です。疑問がクリアできました。ありがとうございました。
・参加をさせていただきまして，誠に有り難いこと，ありがとうございました。
・本日のテーマにあったコースの動画配信などで，具体的な取り扱いについても知ることができると，一回学んだだけでなく，動機付けになる。ＨＰでの関連リンク集など Presentation File の公開。
・超領域的な内容のため，他ジャンルとの違いは思いをめぐらせることができ，純粋に興味深かったです。

Classroom English：Expression (2015.11.26)

Todd Enslen（東北大学高度教養教育・学生支援機構）

回収率= 88.2% (15/17)

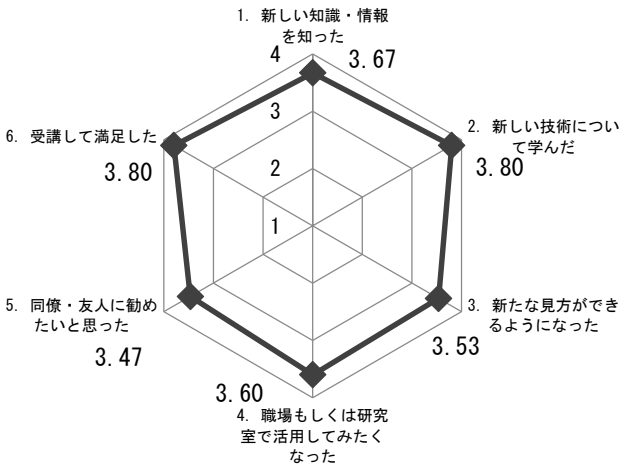
回答者属性（N=15）

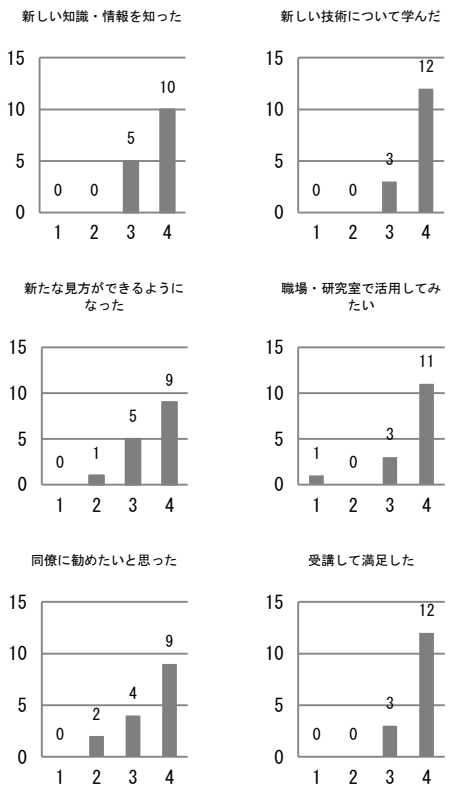
【職階】教授(2)／准教授(5)／講師（1)／助教・助手(3)／管理職教員＜学長～学部長＞(0)／博士課程(2)／職員＜部長・課長以上＞(0)／職員＜係長・主任・一般職員等＞(0)／その他(0)／無回答(2)

【性別】男性(7)／女性(7)／無回答(1)

【学校種】東北大学(9)／東北大学外(5)／無回答(1)

1. 参加した感想　（1. 当てはまらない～4. 当てはまる）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：15 名（100%）

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

・Todd 先生の授業の運営そのもの，私たちへの対応の仕方。Useful expression sheet。
・Positive reinforcement & Police level という観点を明示したところ

・講義とワークのバランス，ちょいちょい受講者に質問すればよい点。
・単語やフレーズ，具体的な学生対応の事例
・話す/聞く，のめりはりのあるプレゼンテーションが参考になりました。
・授業の導入について
・先生のクラス進行自体がよい見本で，大変感銘を受けました。英語の技術だけにとどまらず，教えること一般について学べました。ありがとうございました。
・役に立つことがたくさんありました。特に positive reinforcement, polite expressions など
・実際に授業で使われる言語表現を教えていただき，大変役に立つと思います。
・クラス内のコミュニケーション方法として，ほめながらよりよい考えさせるスキルを学んだ；英語に基づく授業で用いられる表現を知った。
・文化的な違いを考慮すること

3. わかりにくいと思ったこと

・英語は苦手で，先生の講演及び group メンバーの発言を理解できないところが多いと感じております。

4. セミナーに関しての意見・感想

・大変面白く役に立ちました。
・英語のみというセミナー+受講者と英語で会話するという試みがとてもよかったです。
・実際の授業をみてみたいと思いました。
・今後もぜひ続けてほしいと思いました。
・第二，あるいは第三として英語を学ぶ地域における英語を用いる授業と英語を母語とする地域における英語を用いる授業の間に差異があれば知りたい。

コーチング技能を活用した院生指導 (2015.12.3)

出江 紳一（東北大学医工学研究科長 教授）
倉重 知也（株式会社コーチ・エィ）

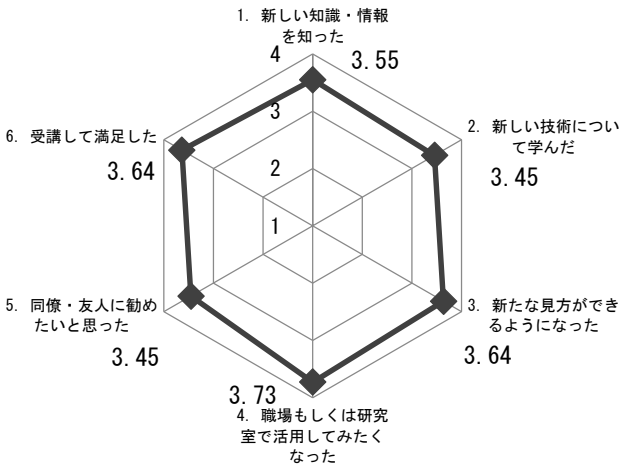
回収率= 73.3% (22/30)

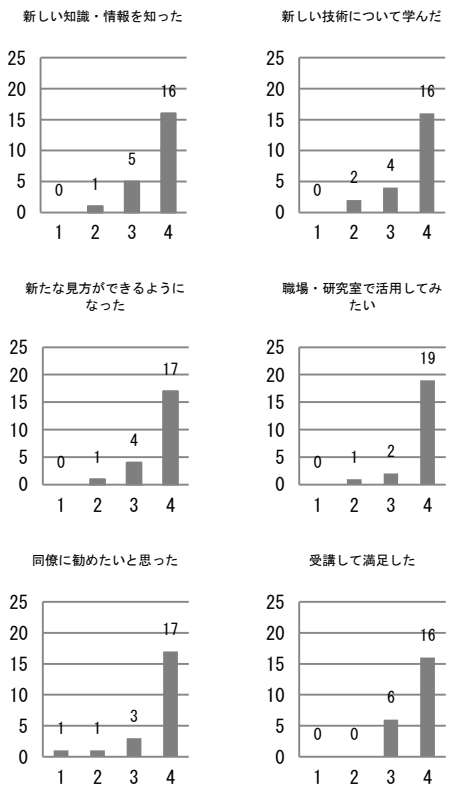
回答者属性（N=22）

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

【性別】男性(14)／女性(5)／無回答(3)
【学校種】東北大学(14)／東北大学外(5)／無回答(3)

1. 参加した感想 （1. 当てはまらない～4. 当てはまる）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：22 名（100%）

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

・聞く姿勢についてはとても役立と思いました。
・相手の目標に注意を払うこと。

・気づきが大事なこと
・とても楽しく，かつ実用的な内容に富んだ質問コーナー
・①他人の話をよく聞く。　②楽しそうに，プレゼンする。
・クライアントから意見を引き出ること。
・Teaching と coaching の違いと，最適な混合の大切さに気付きました。
・ティーチングとコーチングの使い分け。他者からフィードバックを得られた事。
・スキルとマインドのバランスが大切。特に，マインド（自分の/他人の）への気づきと考えを深めることが大切かと。
・コーチングというものの真髄，その考え方そのもの。
・質問コーナー
・教育も指導方法に様々悩んでいることを知った。特に teaching と coaching の違いについて。
・Teaching と coaching のバランスについて 2 軸のグラフ。
・理想の状態をもう少しイメージするよう心掛ける
・コーチング，ティーチングのすみ分け，考え方。
・コーチングする時，コミュニケーションの取り方。
・coaching する際の注意点
・個々の学生の特性を把握し，これに合った対応をする。

3.　わかりにくいと思ったこと

・具体的な事ももう少しほしかった。もう少し長く聞きたかった。
・概念はわかったの，具体的なスキルとしてはむしろ難しい。
・実際にコーチングをやってみようとすると難しそうなので，うまくできなかったときの対応（本を読むなど）を知りたかった。
・他分野の方から質問がありました，ローカルな知識がないことが原因で，理解できないことがあった，もう少し時間があればと思いました。
・話す内容について指示があいまいであった。
・情報量が多くて大変
・ビジネスの例が使われるところ。
・相手は個性のある方が少なくないと思いますが，相手にふさわしいコーチングのわざなど。

4. セミナーに関しての意見・感想

・定期的にコーチングの研修をお願いします。ファシリティーについても研修があればありがたいです。
・ワークショップ形式なのでよかった。
・大学教員にとって重要な話題についての FD でした。今後のよろしくご企画下さい。
・もう少しワークを中心にしたら良かった。
・有意義なセミナーでした。今後ともよろしくお願いします。
・すばらしかったです。これを大学教員の必修科目にして欲しい！！
・シナリオベースのワークショップの方が，面白いかなと感じました。特にケースバイケースの要素の強い個別指導，コーチングなので。
・エネルギーをもらえた。
・もう 1 度，同じメンバーで集まってどのように進捗したかを話あえたら面白いと思う。
・講義とワークショップまではよかったがここにもう 1 つ，現実の院生の情況分析をふまえた「院生向けにおとしこんだコーチング」の話をしてほしいと思う。「コーチングを仕事にしている人」+「仕事しなければいけない人」と，「研究と教育でいうと，研究をメインにするよう要請されている人」+「必ずしも研究しなくて良いと思っている院生」では，図式が違うと思うので。
・とにかく良かった。色々な人に聞いて欲しい，すでにでき上がってる人，教授を含め，教員の方々にも聞いてもらいたい，ぜひ。ハラスメントよりも大事だと思う。
・実際に体験・練習できるのは，とてもためになります。

Classroom English：Pronunciation
(2015.12.11)

Vincent Scura（東北大学 高度教養教育・学生支援機構）

回収率= 91.7%（11/12）

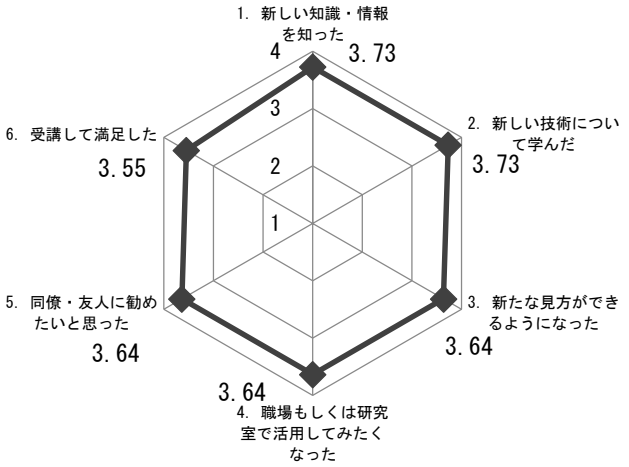
回答者属性（N=11）

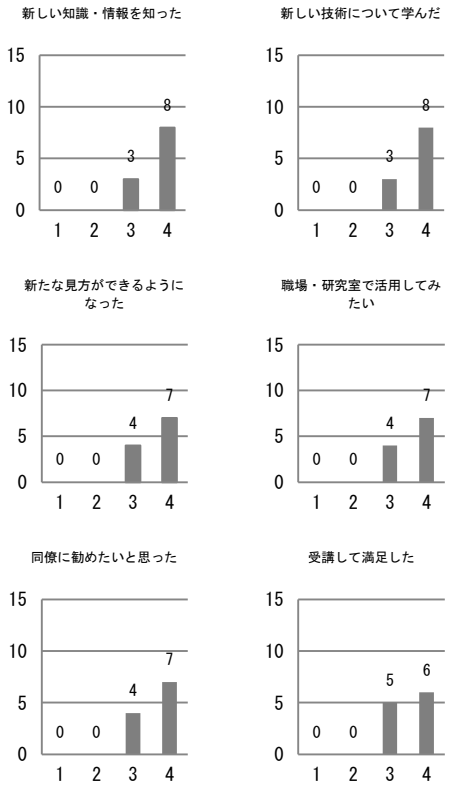
【職階】教授(0)／准教授(1)／講師 (0)／助教・助手(1)／管理職教員＜学長～学部長＞(0)／博士課程(3)／職員＜部長・課長以上＞(0)／職員＜係長・主任・一般職員等＞(3)／その他(1)／無回答(2)

【性別】男性(6)／女性(3)／無回答(2)

【学校種】東北大学(6)／東北大学外(2)／無回答(3)

1. 参加した感想 （1. 当てはまらない～4. 当てはまる）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：11 名（100%）

2. 特に役に立ちそうと思ったこと
- 母音の発音と連音（Link）
- 発音を間違いやすい（B と V，L と R）ところのわかりやすい発音の仕方。つなげて話すこと。リズムが大事だということ。
- L と R の発音
- native speaker の英語の学び方・発音
- L と R，V と B の発音の区別が参考になりました。
- 発音のリンクについて
- L の発音・・・

3. わかりにくいと思ったこと
- 「didn't'cha」，「fer'ya」の発音及び意味への理解は難しいです。
- reduction と link の発音通りの表記をそのまま読めない（音読）
- フィードバックが得られれば更に良いと思います。
- 英語で英語を習うのは意外と難しい，新高校生は大丈夫かと思った。

4. セミナーに関しての意見・感想
- 理論的内容と感覚的学習の連携の重要性が分かった。Native speaker の発話にすぐ反応できない理由が分かった。要練習です。
- 土日に開催していただきたいです。有休をとっての参加でしたが，今日参加して本当によかったです！！ありがとうございました。
- 人数に余裕があるようなので，もっと同僚をよべば良かった。

学生支援力形成関連 コード：W（Health & Welfare）

高等教育機関における障害学生教育・支援の体制整備を考える (2015.9.30)

田中 真理（九州大学）
村田 淳（京都大学）
池田 忠義（東北大学 高度教養教育・学生支援機構）
長友 周悟（東北大学 高度教養教育・学生支援機構）

回収率= 80.0% (20/25)

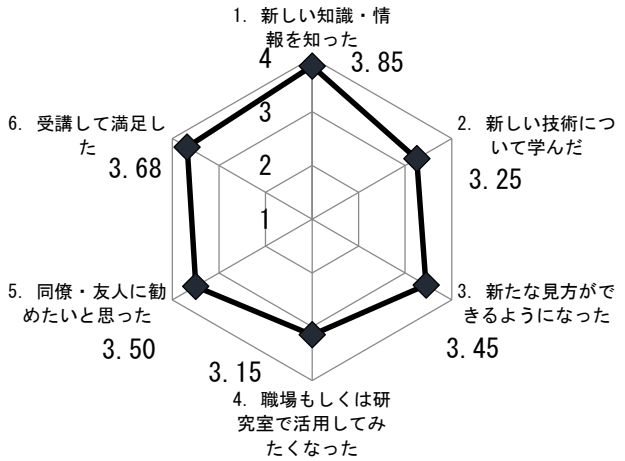
回答者属性（N=20）

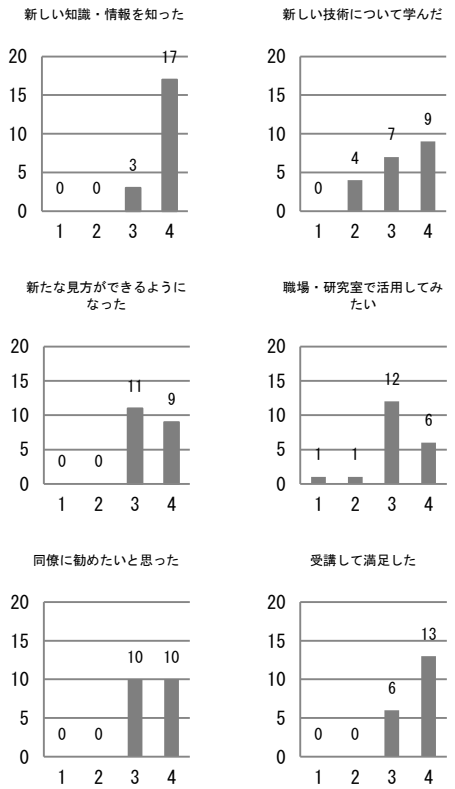
【職階】教授(2)／准教授(3)／講師 (1)／助教・助手(2)／管理職教員＜学長～学部長＞(0)／博士課程(1)／職員＜部長・課長以上＞(0)／職員＜係長・主任・一般職員等＞(9)／その他(1)／無回答(1)

【性別】男性(8)／女性(10)／無回答(2)

【学校種】東北大学(8)／東北大学外(11)／無回答(1)

1. 参加した感想 （1. 当てはまらない～4. 当てはまる）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：19 名（95.0%）

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ①学生を有効に使うこと。経費削減にも教育（障害者教育，社会教育（交渉の大変さ））にもつながる。②いかに啓発・理解をしてもらうかの技術。気持ち良く働いてもらうやり方。
- 九州大（ピアサポート修学単位ある点がすばらしい）と京都大（バリアフリー（地図プログラム）がすばらしい！）の取り組みが分かり，今後東北大に生かせると感じた。
- （具体的にしぼってあげることは難しいですが・・・日頃の業務で感じていることで共感できることとして）配慮事項やニーズが整理できていない当事者は少なくないということ，障害受容援助希求能力に課題があって，支援者（体制，機関）との関係性づくりに苦慮するケースがあるということ。
- 他大学の事例を聞き，自分の大学に足りない部分や，今後の進め方をどうするか，という点で役立つと思った。
- 各学校によって，それぞれに合った組織づくりがあるのだ，という様に思った。一方，学んだことが多く，取り入れられるところは取り入れて行きたい。
- 障害者雇用の担当をしているため，学生の障害者の把握の仕方や，支援の取り組みについて，大変参考になりました。体制を作ることと，実際に機能させていくことは違うということ，をふまえて，今後の体制作りの参考にしたい。
- 具体的な話を聞くことができ有難かった。
- 支援のしくみを構築されている方々の考えていらっしゃることがよくわかりました。
- バリアフリーマップ等の実践事例
- 今回は，発達障害，精神障害の学生の支援について，特に「自己開示」について困難に対して学びたいと思い参加しました。身体障害の支援から，目に見える支援を行っていくことで，言いやすい環境づくりが，できるのではないかと気付きました。
- 障害学生の支援体制については，具体的な事例が少なく，今回のプログラムの具体例を精査し，できることを実践していこうと考えています。
- 支援機関としての活動内容は参考になった。体制を作るための流れがヒントになった。
- 支援の例が知れて，大変役に立った。本学のキャリア支援課や学生相談室にも情報提供したい。

・具体的な支援体制について学ばせて頂いたこと。
・組織を作っていくことの困難を実感した。入学時のアンケート（九州大）は参考になりました。
・国立，旧帝大の取り組み
・非常に具体的に実践を報告してくださったので，わかりやすかったです。障害のある学生さんを支援につなげるプロセス例を見ることができ，本学に合わせたものをつくろうと思いました。
・各大学の取り組みが具体的にわかったこと。本学にはどのように取り入れていったら良いのか，考えることができた。アンケート，専門部署の設置，連携の体制整備など。
・京大のマップ作りのコンセプトに感心しました。グループの中で，教員―事務の連携用紙の事例をきいて，いいなと思いました。

3. わかりにくいと思ったこと

・「意思の表明がない学生には何もしない」というスタンスは教育的とはいえないというのはまさにその通りですが，どのようにして意思を発見し，くみ取るのかというところがなかったのでわかりづらかったと思います。
・課題が多く，ワークショップの時間が短かったので，少し消化不良な印象をうけた。
・直接学生の指導を担当する教員が，当事者としてどう関わり，まともな大学・大学院教育を提供するのか，現場で対象の学生によい教育サービスを提供できているのか，を共有できる場がほしいです。
・今回のテーマと外れるから当然だが，具体的な支援の流れ，窓口にどのようにつながり，支援に至る過程の中でどのような困難がある。システムと実際的問題。
・発達障害について，キャリア支援をする際，どのようなアドバイスをすればよいか，どのような職業が適しているかをもっと知る事ができればよかった。（どのような支援をしていいかわからない！という声を聞くため）
・学生のピアサポートについてもっと知りたかった。
・村田先生の最後のコメント，組織作り
・どう学内で財源を得たのか，学内の大きな委員会組織に支援センター，支援室のスタッフが関われるようになったのか，学内政治的な部分をもっと知りないとも思いました。

4. セミナーに関しての意見・感想

・複数の大学の実践例から良いところを取り入れるというポテンシャルを感じました。東北大学はキャンパスを市民との共生の場として位置付けています。ということは障碍者の方だけでなくお年寄りにも視点を向けなければならないと思います。数センチの段差でも転んでしまうお年寄りもいるので，より広い視点からバリアの現状を見る必要があると感じました。
・グループ少人数の討議が良かった。参加して大変有意義だった。学内外で多くの方に関心を持ち意識を高め広げてほしい。
・まず一歩目やノウハウを見つけるには，それらを考える方々のネットワークが必要だろうと思います。可能であれば，今後も集まる機会を継続していただきたいです。
・テーマにそって，様々な機関，様々な立場の人から，いろいろな話を聞くことができ，大変有意義でした。
・東北大学の中で，支援の枠組みがあることは知っていましたが，正直とても縁遠く感じておりました。今年度発達障害を疑わせる学生がラボに配属になり，現場では，かなりの混乱がありましたが，その対応について，相談できる先がなく，困っています。今回，実際に支援を担当されている先生方のお考えをうかがうことができ，とても勉強になりました。
・学外からでも動画視聴できるようにしていただけると，勤務校でもセミナーについて内容を紹介する際に助かります。
・ありがとうございました。とてもすばらしい取り組みをうかがうことができ，驚いたのですが，もっと，驚いたのは，先生方の熱心さです。大きな大学で，恵まれているのかと，思っていたので，限られた資源の中で，学生さんも，まきこみ，少しずつ組織化されているのだという，現実に，安心も得ることができました。
・グループで話し合えたことはとても良かった。
・今まで出席したセミナーと違い，障害のある学生の人数や種別が出されていて，情報公開が進んでいるのかなと思った。なるべく個人を特定されぬよう，限られた情報しか公表してこなかったが，あらゆる大学が他大学の情報を参考に交換をしていくためにも，自身の大学の情況等を説明していくことが大事だと感じた。（TPO に応じて）
・大変勉強になりました。体制整備を考える，というテーマに対して，体制がまだまだ整っていない中小規模の私大や公立大学でどう取り組むのか，考えるためにセミナーに来ました。なかなか動き出さないこれらの大学で，なにから始めるべきか，何が重要なのか，そういうセミナーを受けたいと感じました。
・講師の方にあと 10 分程度長く話していただきたかったです。
・体制づくりも重要ですが，各教員の態度や技術に結実しなければならないので，障害者対応の前に，一般的なアクセシビリティの重要性とそのコツをまずは研修等で伝えていく必要があるのではと思います。

マネジメント力形成関連 コード：M (Management)

若手職員のための大学職員論（4）
―「つながり」のススメ―
(2015.7.4)

川面 きよ（大学コンソーシアム京都）

回収率= 100% (16/16)

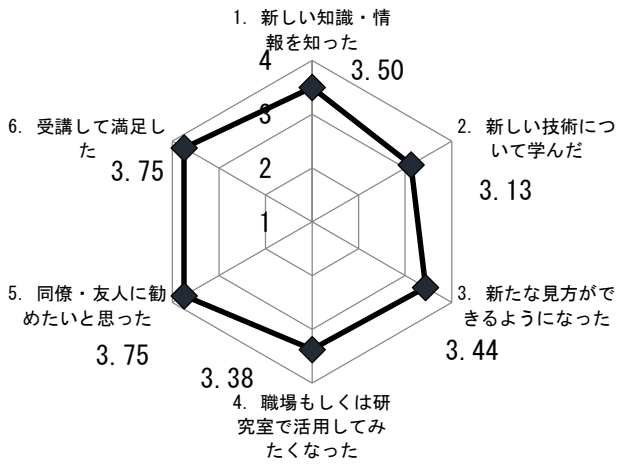
回答者属性（N=16）

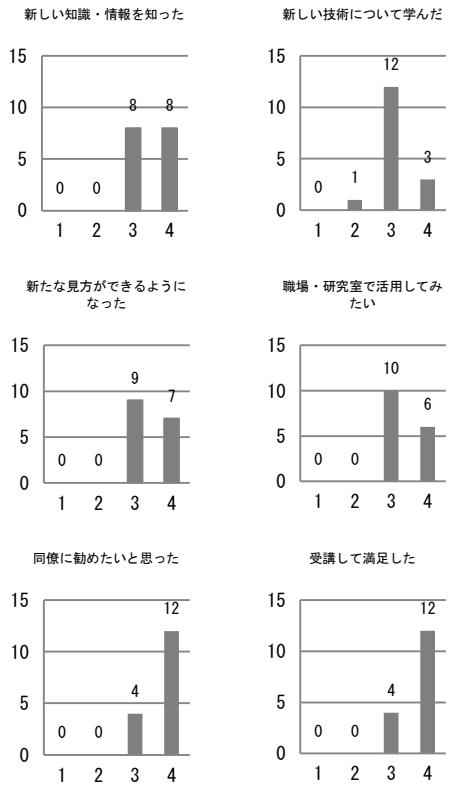
【職階】教授(0)／准教授(0)／講師 (0)／助教・助手(1)／管理職教員＜学長～学部長＞(0)／博士課程(0)／職員＜部長・課長以上＞(15)／職員＜係長・主任・一般職員等＞(0)／その他(0)／無回答(0)

【性別】男性(7)／女性(9)／無回答(0)

【学校種】東北大学(8)／東北大学外(8)／無回答(0)

1. 参加した感想 （1. 当てはまらない～4. 当てはまる）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：16 名（100.0%）

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- 同じ志をお持ちの方がたくさんいらっしゃることが分かり，今後もつながりを求めていきたいと思えました。
- 「むすび塾」→もっと内容くわしく知りたかったです。
- 他の方と意見や価値観を共有できたこと。今後につながる点。
- 具体的な活動のはなしが聞けてよかったです。どう私たちの活動に反映できるか，考えるきっかけになりました。
- ネットワークを形成しようと思っているが，踏み出せないでいる人が意外と多いようなのでスターターとなる役割が必要となること。
- このテーマで参加できる方は同じ問題意識をもっていること。
- つながることのメリット，良さがスライドの中で説明されていたのが役に立ちそうと思いました。
- まずは自分で考え，共有するというやり方や，やる際の注意点など勉強になりました。
- 細く，緩く，長く続けることがいかに重要なのかということを感じました。規模は小さくても，まずは行動するよう心掛けたいです。
- みんな「つながりをもちたい」という思いをもっていることがわかりました。今後はそれをどう具体的にしていくかが大切だと思った。
- 他グループで既に立ち上がろうとしている活動に参加，もしくは応援したいと思った。
- 「発達的つながり」について，考えることそのものだけでなく，実際に実行するにあたってのアクションのヒントがあった気がしました。
- 若手職員とのつながりを多くの人が考えていたので，はずは学内で伝えられたらと思った。
- 会の進行の仕方がスムーズで，ある意味ファシリテーションのやり方の勉強にもなりました。

3. わかりにくいと思ったこと

- 京都のコンソーシアム施設が大変立派だったので，似たような施設が仙台にあれば知りたいと思いました。

4. セミナーに関しての意見・感想

・コンソーシアムの説明，事例照会がかける時間がすこし長いかと思いました。また，ディスカッション後のフォローがもうすこしあるといいと思います。準備等していただき，ありがとうございました。
・月１もしくは２ヶ月１度くらいのペースで実施してほしいです。
・今回と同じくらいの規模感がよいですね。
・大変お世話になりました。また，よろしくお願いいたします。
・仕事，趣味，共通の話題，ワークショップを通して，新しい“つながり”をつくることができました。今回だけのものとしてではなく，今後もこのつながりを継続し，さらに広げていきたいと思います。ありがとうございました。
・事例照会について，もっと深く掘り下げ，かつ要点をコメントしていただけたらよかったなと思いました。
・今回のきっかけを今後もつなげていきたいと思いました。いろいろなことを考える機会となりました。ありがとうございました。
・今後も機会があれば積極的に参加していきたいと思いました。SD の重要さを感じることができた良い機会だと思いました。
・ぜひまた次の機会に，つなげていきたいです。

データ分析・解釈の技法
(2015.8.1)

串本 剛（東北大学 高度教養教育・学生支援機構）

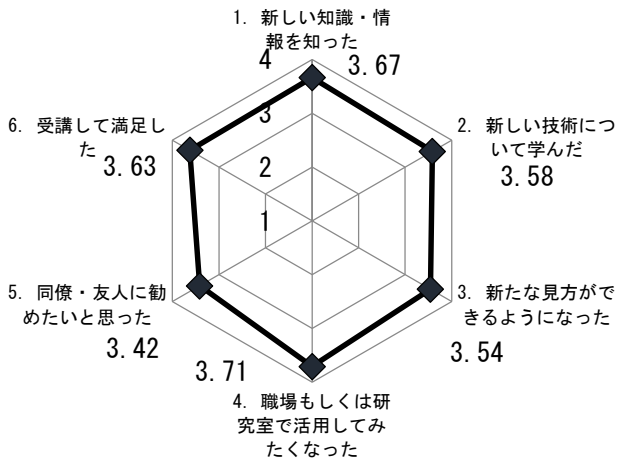
回収率= 100% (24/24)

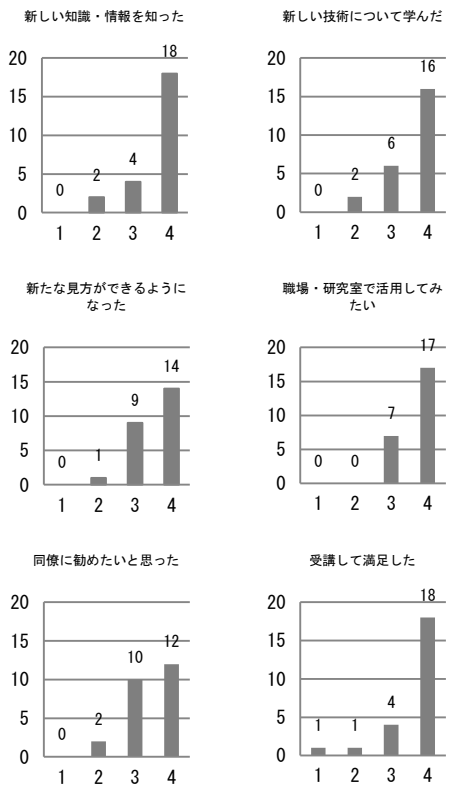
回答者属性（N=24）

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

【性別】男性(15)／女性(6)／無回答(3)
【学校種】東北大学(8)／東北大学外(14)／無回答(2)

1. 参加した感想 （1. 当てはまらない～4. 当てはまる）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：24 名（100.0%）

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

・データ解析の基礎，重要な着眼点など
・どの点に注目して，どのように見るか
・統計処理の方法を学ぶ事ができたため，初歩的な解析は自分で行える。あるいは，挑戦はできるのではないかと思った。
・大学教育向上のためのデータ整理について
・データ処理の基礎知識・スキルを学ぶことができたことで，さらに学び進めたいと感じた。
・これまで使っていなかったエクセルの使い方は参考になった。原因と結果を数理的に分析する背景はおもしろかった。
・データ分析の手法。発表のしかた。
・Excel と PP の操作に少しなれたことができました（普段違うソフトを使うので）
・アシスタントの方がいて大変助かりました。エクセル，集計の技術を新たにしりました。データ分析の考え方がグループ内での検討により，理解が深まった。
・データの分析に関する流れ，全体像
・今はまだかわらない

・分析の方法やデータ処理の基本など
・エクセルの関数について；統計の考え方について。
・やはり，データ（エビデンス）をより分かりやすくする為に，身近なツールである Excel を駆使すれば，しっかり分析出来る。
・データを扱う知識が少し身につけられた；データを使って議論できる環境にあり，刺激を受けた。
・誤差範囲の指定方法
・関数の活用（標準偏差）
・模擬データがとても良かった。実習は楽しく，理解が深めた。他のグループの発表が有益で刺激的。
・平均値と標準偏差の違いがよく分かったこと，またプレゼンの例として，他グループの発表は大変参考になりました。
・IR を行うにあたり，どの様な順番で分析を行うかを理解できました。

3. わかりにくいと思ったこと

・少々，確認の時間，つまり説明のペースをゆっくりして頂けると付いて行きやすい。自分の技量の問題で恐縮ですが・・・
・次の課題（知りたいこと）変数が増えた場合の解析方法
・用語については，口頭説明に加え，配付資料の最初か最後に参考資料としてまとめていただけると途中確認できてよかったと思う。
・どのグラフが何の数値を示す時に最適なのか，という点がよく把握しきれなかったが，今回の知識をもとに，引続き学習して身につけていきたく考えています。
・エクセルの説明が速かったので，少々ついてゆけないところがあった。
・何をデータとして抽出（選択）するかがわかりにくく　難しかった。
・ソフトの操作の説明が速くて，追いつかなかったことがありましたが，時間の関係で仕方がなかったと思います。
・実際に作業するのは難しかったです。
・全部，言葉も操作も難しい。
・エクセルの使い方
・統計の考え方を整理するのに時間がかかるので，もう少しゆっくりでも良いかもしれない。
・Excel のテクニカルな所で，ついていくのが精一杯な所もあり，もう半日あっても良かったとも思います。
・Apple, Windows 規格の違いによる操作
・関数と項目の関係どっちがどっち。エクセル作業が優先されてしまった。
・どのような場合に，どの関数が使えるか？
・どのグラフが何の数値を示す時に最適なのか，という点がよく把握しきれなかったが，今回の知識をもとに，引続き学習して身につけていきたく考えています。
・表とグラフを抽出する際，どのデータを活用し，どう比較かが理解不足です。

4. セミナーに関しての意見・感想

・時間がとても少なかったのと，エクセルの知識が受講生によってかなりバラツキがあったことが気になりました。
・もっと時間が長くてもよいのではないかと思いました。
・質問紙の作り方といった前段階についてのセミナーもあると嬉しいです。
・自分にこれまで無かった視点で大学教育を考えることのできる機会を頂いています。
・WS でないと　なんとなく　終わってしまい，そこで受講した技術が使えないと思う。
・大変勉強になりました。
・CSV ファイルなどのテキストデータでファイルが欲しかった。
・もりだくさんで楽しかった。ただ，少しテンポが早目で消化不良かもしれない。
・今回，参加させて頂き，またグループワークを通じて，切磋琢磨できました。また，一度学んだものの忘れていたデータの分析を復習出来て良かったです。
・是非，続きをお願いします。
・これからも少しずつ勉強したいと思います。
・企画の先生，担当者の皆様に感謝します；他大学の先生と知り合えたのが有益。
・統計的知識は別に準備する，ワークショップは PC 系を中心にする，PC は Win か Mac のどちらかにまとめた方がよいのではないか。
・お世話になりました。またご指導宜しくお願い致します。

大学における教育マネジメントと質保証
(2015.8.2)

大森 不二雄（首都大学東京）

回収率= 70.4% (19/27)

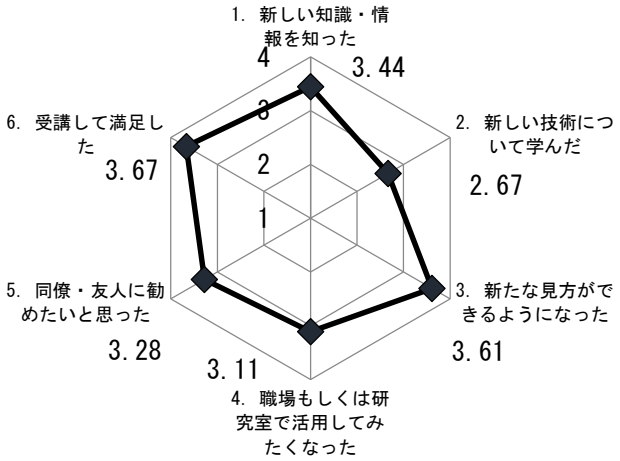
回答者属性（N=19）

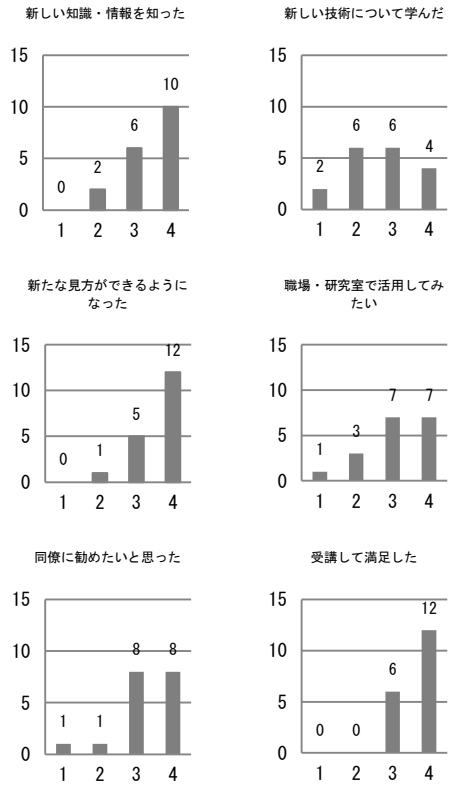
【職階】教授(2)／准教授(5)／講師 (0)／助教・助手(1)／管理職教員＜学長～学部長＞(0)／博士課程(0)／職員＜部長・課長以上＞(3)／職員＜係長・主任・一般職員等＞(5)／その他(1)／無回答(2)

【性別】男性(13)／女性(4)／無回答(2)

【学校種】東北大学(3)／東北大学外(14)／無回答(2)

1. 参加した感想 （1. 当てはまらない～4. 当てはまる）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：18 名（94.7%），未回答 1 名

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- Viewpoint として大変参考になりました。
- 教育プログラムの相互チェックの重要性。
- 内部質保証とはここというところをズバッと切り，かけくだいていただいた点。
- 内部質保証（設計・管理・評価・改善）の意味。
- レベルの高い議論
- 教育について新しい企画や運営の方法（内部質保証）を知る事ができた。
- 批判的に答申を読んでみる，というよい機会になりました。学部⇔全学の関係について議論ができてよかった。
- 教学マネジメントと内部質保証の違い。
- 内部質保証について，その背景がわかり，概念整理ができた。
- 中央が機能していないこと，各大学のビジョンは，戦略＞計画＞制度＞組織＞プロセス＞システムと人材育成の面で実現しそうもないこと。
- 内部質保証を幅広くとらえること；学部に将来について責任を持たせること。
- 「大学基準協会」の考え方（?）→もちろんいろいろ話題ではなかったが，話を通して伝わってきたので。
- 現大学の変革の必要性，問題点と現在の動向。
- 文科省のいうことが絶対ではない。

3. わかりにくいと思ったこと

- 教学プログラムの体系化，概念としては理解できたが，実現する手法が今のところイメージできない。
- システムをきっかけとした教学マネジメントの改革についてより具体的に聞きたかったです。
- 大学が保証できるのは，内部質保証の「システムの存在」であって，学生の質（これを評価するのは「社会」なので）の保証そのものではない。今回はその辺りが明言されなかった。
- 内部質保証

4. セミナーに関しての意見・感想

- 質問の時間をもう少し長く。

組織のパフォーマンスを向上させるマネジメント (2015.9.5)

藤本 雅彦（東北大学 経済学研究科）

回収率= 95.7% (22/23)

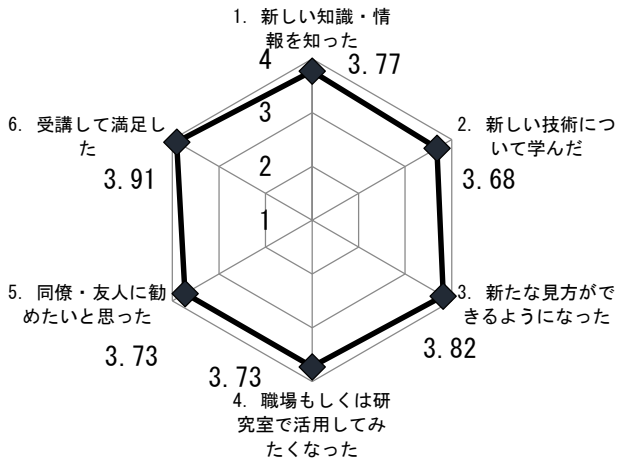
回答者属性（N=22）

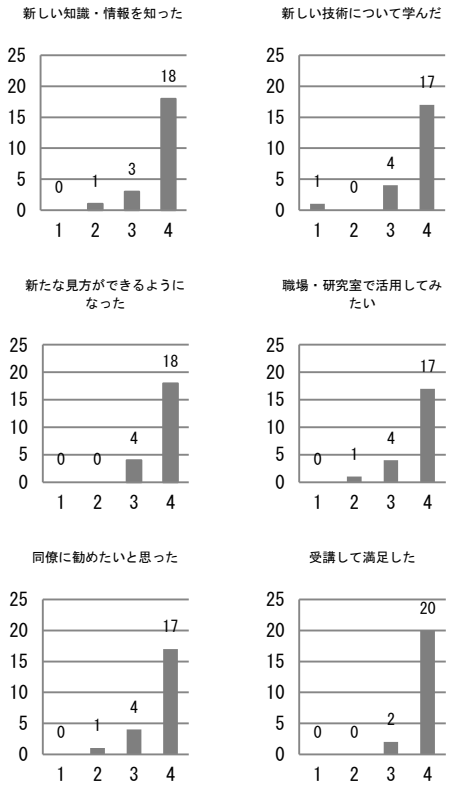
【職階】教授(1)／准教授(6)／講師（1)／助教・助手(3)／管理職教員＜学長～学部長＞(0)／博士課程(1)／職員＜部長・課長以上＞(2)／職員＜係長・主任・一般職員等＞(5)／その他(2)／無回答(1)

【性別】男性(13)／女性(8)／無回答(1)

【学校種】東北大学(8)／東北大学外(10)／無回答(4)

1. 参加した感想 （1. 当てはまらない～4. 当てはまる）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：22 名（100%）

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- マネジメントの重要性
- 「自己効力感」につきます。
- 職場満足をもたらす要因が明確になった。グループワークを通じて自組織の課題がクリアになった。
- 組織が成立する要件の確認。組織文化のタイプ。
- ハイ・パフォーマンス組織の要件。
- 職務満足や，動機づけについての知識。
- 広域（マクロ）と狭域（ミクロ）の構成（構造）・把握を常時心掛けること。
- 組織文化のタイプ分析について。
- 動機づけの要素として（仕事そのもの」
- 組織マネジメントについて，リーダーシップについて。
- 1.職務満足&motivation の維持について，多くの hint を頂きました。2.受講対象は academic だけでなく，会社勤めの方もいて，多様な考えがきけて，とてもよかった！
- 全てです。
- ルーティン業務のマネジメントに悩んでいたので，明日から役立ちそうです。
- スタッフ１人１人への指示の出し方，組織全体のモチベーションの高め方。
- 活性化組織の 3 つの要件；分裂型から共同体型への移行のためにどうするか（大学の課題）；上司の役割（マネジメントの重要性，部下への目標の与え方）。
- 組織文化のタイプを知り，高めるためにどうすればよいかを考えるきっかけができたこと。
- 組織とはどういうものか。

3. わかりにくいと思ったこと

- スライドが見えにくかった。
- 結束文化のこと。
- 突然，組織の話から個人（陶芸家）の話になる。
- 上司はどのようにしたらよいか具体的に教えて欲しかった。

4. セミナーに関しての意見・感想

・最後に，空欄がうめられているプリントを配布していただけるとありがたかったです。
・マネジメントの重要性を再確認，さらに様々な知識を得た。一方，組織のマネジメントを行う立場になるには時間がかかる立場の者がどのように組織のパフォーマンスを向上させるためにマネジメントができるのか，もう少し聞いてみたい。
・とても楽しいセミナーでした。もっともっとお話を聞きたいです。
・どうもありがとうございました。
・G 討議を多用しており，ディスカッションの中で相互の学びを深められたことが良かった。
・土日に開催して欲しいです。
・とてもよかった。

IEHE 国際シンポジウム
変貌する高等教育におけるアカデミック・リーダーシップ
―豪・英・台湾・日本の比較―
(2015.11.23)

杉本 和弘（東北大学 高度教養教育・学生支援機構）
ピーター・マクフィー（The University of Melbourne）
ダグ・パーキン（Leadership Foundation for Higher Education）
郭 鴻基（国立台湾大学）
金子 元久（東京大学）
リチャード・ジェームズ（The University of Melbourne）

回収率= 45.8% (22/48)

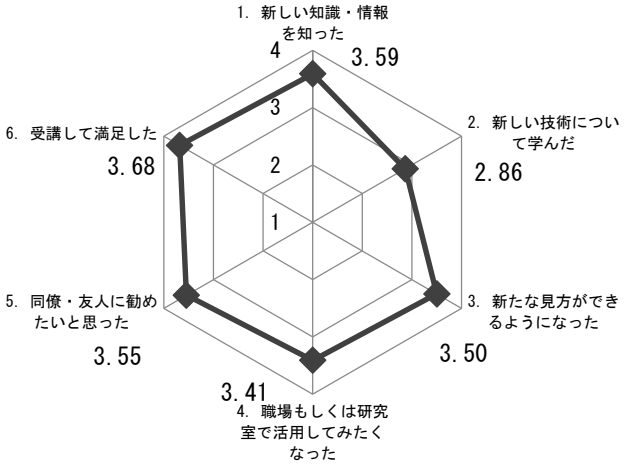
回答者属性（N=22）

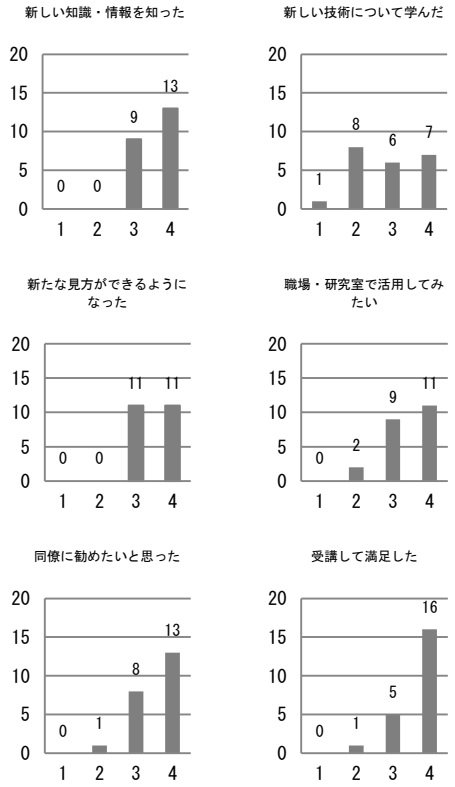
【職階】教授(4)／准教授(8)／講師 (0)／助教・助手(1)／管理職教員＜学長～学部長＞(1)／博士課程(3)／職員＜部長・課長以上＞(0)／職員＜係長・主任・一般職員等＞(1)／その他(2)／無回答(2)

【性別】男性(14)／女性(6)／無回答(2)

【学校種】東北大学(9)／東北大学外(11)／無回答(2)

1. 参加した感想 （1. 当てはまらない～4. 当てはまる）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：20 名（90.9%），未回答 1 名

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

・大学外から大学（東北大学に限らず）との連携・コラボレーションを働きかける際，学内のリーダーシップ・意思決定を理解することは大変重要。経験から，大学内のどのレベルのどの部門のどの個人にアクセスするべきかは大学によって全く違っており，一つ一つの事例をつみ重ねていかなければならないと感じている。今日のプログラムにより，その理解がより深まった。
・学内でのリーダーシップのあり方～分散型
・リーダーシップについて，諸外国の大学の先生の意見を聞かせていただいて，役立ったと思いますが，現段階においては，まだ限界があって，浅い理解だと思います。
・①リーダーシップが文脈に依る
②リーダーシップそれ自体は目的ではないということ。
③台湾の TA パスポートの特組
・①各国のシステム，それぞれの機関が直面するガバナンスについて，課題の認識が改まった。
②リーダーシップを効果的，かつ適切に発揮できる人材育成のあり方，文脈を正しく理解して，すすめていくこと。

・学術の世界で求められる，あるいは必要なリーダーシップとは何を改めて考える機会となった。その具体的な内容とともに，自ら成すべき課題とそのような人材育成するために必要な環境はいかなるものであるかを知るために重要な情報を得た。
・各国の教育プログラム改訂の現状とその問題点，意外と日本の問題と似ている。
・改革の海外での動向が，日本と同様であり，手立て，お手本があることが分かった。どの様に日本の大学が変化するのか，1 つのモデルを知ることができた。
・杉本講演；リチャード・ジェームスコメント；ピーター・マクフィー講演
・Academic leadership という共通の重要なテーマについて四ヶ国の leaders からお話を聞くことができたことで，相違・共通の課題・観点が見え，Academic leadership についてより深く学び，また，実践できることに取組みたいと感じた。
・オーストラリアでの取り組み
・ダグ・パーキン氏の発表，日本では東北大の IEHE のように国の事業で行われるようなことが NPO でできるというのは目からうろこの発想だった。日本で実現可能かどうか，つまり，日本の大学がお金を出すかどうか，など深い議論をしてみたい。
・リーダーシップに関わる考え方と意思決定のプロセスにおいて重要な事項についてのディスカッション。
・部局の中でのアカデミック・リーダーシップのあり方について。

3. わかりにくいと思ったこと

・①Executive programmes　②Essential programmes　③membership と leadership との違い？どう解釈すればいいですか。
・アカデミック・リーダーシップに求められる役割（ひとつではないので，国による違い不明，共通点，差異点など）
・UK の Leadership Foundation の大学の方向性を決定する上での影響力がはっきり判らなかった。リーダー育成のプログラムを提供しているがメンバーシップを得るように政府からの何か勧告はあるのかなど，教育政策との関係がわかりづらかった。
・東大のケースから見える日本のアカデミック・リーダーシップの課題本当に日本でアカデミック・リーダーを育成する土壌はあるのか，もっと議論できればよかったです。
・杉本先生は何を言いたいのかわからない。要点を手止めて話して欲しい。金子先生の話は抽象的過ぎる。プレゼンの目的が見えない。結局言ったのはもっとフレクシブルな構造にして，教員のコミットメントを高めたいということだ。

4. セミナーに関しての意見・感想

・多様な側面のあるリーダーシップ，ガバナンスをとりあげたシンポジウムの企画は難しいと感じました。通訳がやはり困難なようで，議論がずれていると思われる場合が多くありました。
・デジタルツール通して，授業を行うのが非常に現代社会の発展にふさわしいですが，ただデジタルツールのみでは，不十分なところがあります。たとえば，家にいたままで，インターネットを通して，先生の授業を聞く場合は，学生が外部環境に触れる機会が少なくなってしまうので，デジタル機器に支配される恐れがあると思います。
・ご招待ありがとうございました。
・ディスカッションパートが非常に面白かったです。解が出るトピックではなく，また，多面的に課題が関係するテーマであり，また，context により Academic leadership のあり方が異なるということを改めて感じた。
・ワークショップ形式でも，もっとインターラクティブでもいいかと思いました。
・質疑，特に羽田先生の「日本の大学には教員としての成長がリーダーシップの発達を妨げる構造になっている」という発言は興味深かった。オーストラリアの大学からの返答が欲しかった。

データを活用した教育改革へのステップアップ
(2015.12.19)

鳥居 朋子（立命館大学）
川那部 隆司（立命館大学）

回収率= 89.7% (26/29)

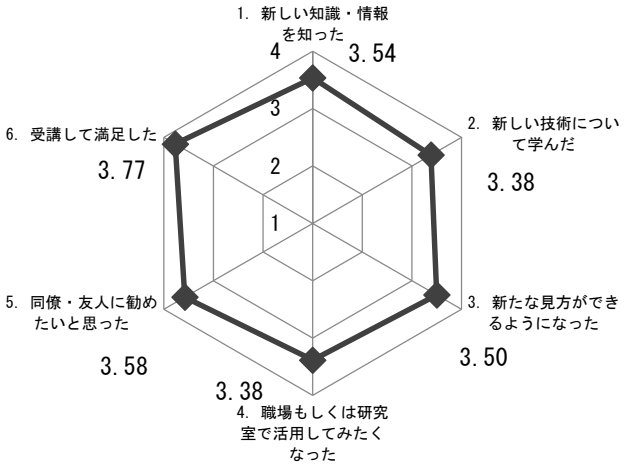
回答者属性（N=26）

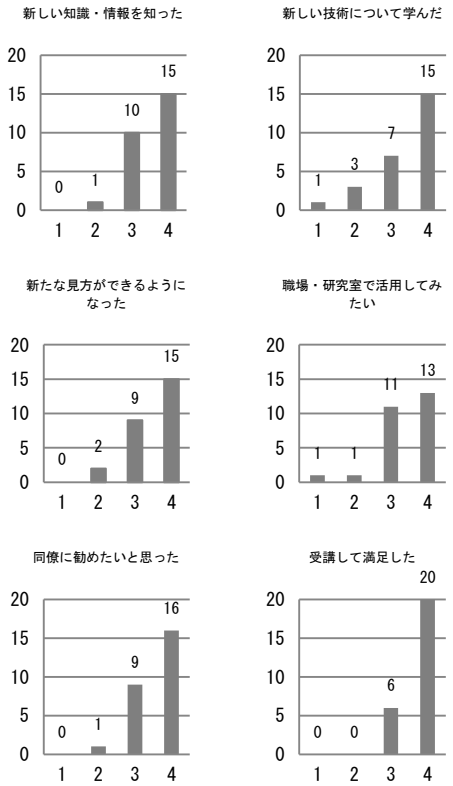
【職階】教授(2)／准教授(6)／講師（1)／助教・助手(3)／管理職教員＜学長～学部長＞(1)／博士課程(0)／職員＜部長・課長以上＞(3)／職員＜係長・主任・一般職員等＞(7)／その他(1)／無回答(2)

【性別】男性(7)／女性(17)／無回答(2)

【学校種】東北大学(4)／東北大学外(16)／無回答(6)

1. 参加した感想 （1. 当てはまらない～4. 当てはまる）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：26 名（100%）

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- 立命館大学での IR 活用事例、導入の経緯、苦労話など、リアルなお話が聞けて貴重な機会でした。後半の WS も時間がたっぷりあって有意義な議論ができました。
- 組織の文化を理解し、構成員が不利益にならない配慮と、いざとなったら強い意志で説得貫く、これが大事なこと。そして何よりも、あきらめない強い意志で継続すること。
- 1)リサーチクエスチョン　2)テクニカルクエスチョン
- 諸外国の IR 導入について知ることができたのは良かった。事例を知ることは新しいプロジェクトを走らせるのに重要だと思われる。
- IR 関係のセミナーは初めてだったので、新しい知識をたくさん得られた。
- 学部間の調整
- 1)CQ から RQ への展開の方法　2)CQ と RQ の違い
- IR についての実践の中で見えてきた今後の課題等について
- 調査設計のプロセス
- 1)点検・効果測定のためのリサーチと効果的な介入方法を見出すリサーチを分けて考えなければいけないこと　2)倫理面を意識して調査しなければいけないこと
- 1)RQ の立て方　2)学内における各種調整をどのように行ってきたかについて
- ワークショップでの学び
- IR のマネジメントでは教員との対話による納得感がキモである。
- IR について詳しく学べ、重要性を確認することが出来た。直接関係する事は少ないかもしれないが、調査等には積極的に協力したい。
- 教学 IR に関する知識も十分参考になったが、学内での進め方(学部支援・コミュニケーション)という点でも非常に参考になった
- 立命館大学の事例
- リサーチクエスチョンの立て方
- RQ の練り上げのプロセスの大切さ

3.　わかりにくいと思ったこと

・アンケートで具体的な選択肢をどのように作るか
・分かりにくいところは特になかったが、連携や個人情報保護については、実施に際して難しいと感じた。
・どのようなデータを活用すれば良いか
・CQ→RQ 変換のアプローチ
・CQ と RQ の違い
・必要なデータの収集のしかた

4. セミナーに関しての意見・感想

・IR についての授業が学部の授業であると知り、驚きました。大学改革のこと、FD のこと、SD のこと等が学生に意見を聞くのも良さそうですね。そのような仕組が本学にも欲しい！と思いました。楽しい 1 日でした。
・1)ワークショップの発表方法を考えるとよい(時間を守る，タイムキーパー必要)　2)パソコンを使うなどした方がよい
・講義ももちろん参考になったが、特にワークショップが有意義だったように思う。
・参加者の意識が高く、有意義でした。また進行もスムーズだったので、テンポよくできました。
・テーマ設定、内容共に興味深いものでした。ありがとうございました。
・他大学の取り組みや、異なるバックグラウンドの方と交渉できたのは良かった。
・今後も IR 関係のセミナーの開催をいただけましたら是非参加させていただきたいと考えております。
・データを取る必要性についての学内の合意が最も難しいと思った。IR は重要で、エビデンスに基づいた戦略を立てなければならないと思うが、プロジェクトが大きすぎて、着手できないと感じる。

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— (2016.1.9)

合田 隆史（尚絅学院大学）

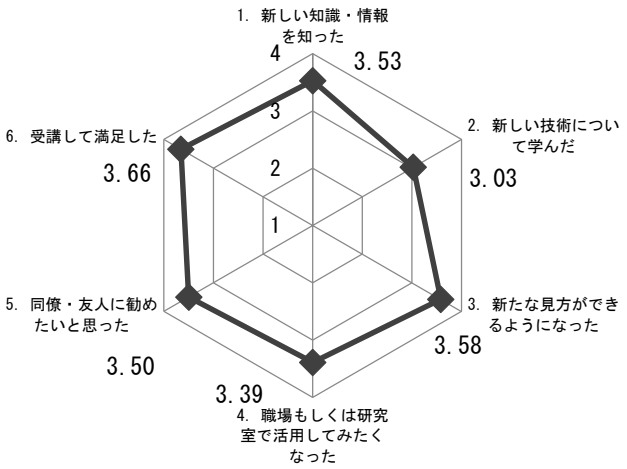
回収率= 70.4% (38/54)

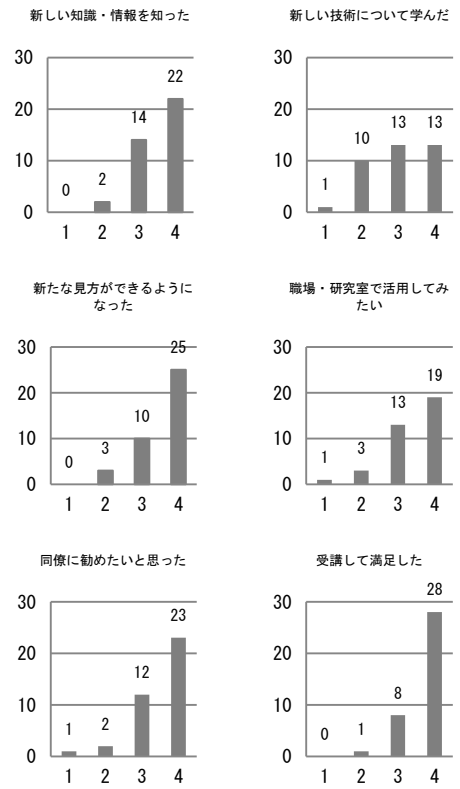
回答者属性（N=38）

【職階】教授(5)／准教授(7)／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＞(6)／職員＜係長・主任・一般職員等＞(13)／その他(0)／無回答(5)

【性別】男性(22)／女性(10)／無回答(6)
【学校種】東北大学(7)／東北大学外(24)／無回答(7)

1. 参加した感想　（1. 当てはまらない～4. 当てはまる）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：34 名 (89%)，未回答 1 名

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

・学長というお立場で、どのようにガバナンスを考えていらっしゃるのか、よく理解できました。信頼関係づくりは双方向の意識が大切だと痛感致しました。
・学生に何を学んでもらうかと何を学びたいかをマッチングさせた教育プログラムを念頭におくこと。

・総論だけではなく、学長としての経験に基づいた具体的な事例が示されて、分かり易かった。
・建学の精神は進学先に意味を持たなくなっていること
・「政策を考える 3D 座標軸」
・(1)経営革新に必要なインフラとその進め方について　(2)コンサルタントとの関わりに対する考え方
・政策を考える 3D 座標軸，貴重な話をどうもありがとうございました。
・国の政策に対する向き合い方など、様々な示唆を頂きました。
・今まで思ってもいなかった「うちの大学は何のためにあるのか…」ハッとさせられたことです。職場の環境が悪いのは、教職員の信頼関係が薄いのではないかと感じておりますので、今から何ができるのか、まずは職員同士で働きかけたいと思います。
・自校(のガバナンス)をどうするかという課題よりも前に、東北の進学率をどうするかという問題について考えることが重要になってくるという気づきをいただいたこと。また、どう“行動”するかというところに立ち返って、現場に帰りたいと思いました。ありがとうございました。
・存在意義を認識することの重要性
・教職協働のあり方。現状、自分の職場ではかなりの距離感があると感じているため
・「大学(理想)」と「経営」、「(現実)社会」の間の問題を整理することができた。“基本的にはどの大学も同じような状態である”
・実務経験について聞くことができたこと
・大学をめぐる多様なアクターが今、どのような生態形を築いていて、将来それがどのように変化していくのか想像し、大学をより良いものにしていくには、どんな生態形を築くことが理想なのか考えることが大切だと思った。また、100 年前の事柄を見ると、100 年後が想像できる、という言葉が印象的だった。
・中小規模という点からのガバナンスに加え、日本の大学としての視点もあり、関心がわいたとともに勉強になった。
・これからの大学がどのようにすれば生き残るかを考えられた
・各署の説明責任を伴うリーダーシップ(日本人にはない傾向)と職責の問題と感じた。応答は建設的であると感じた。誠実でよい学長と感じました。
・大事に思う事「教員職員との信頼関係作り」
・大学をめぐる多様なアクターについて、同じ方向を見ることが重要であることを再認識した。あるべき姿を共有化していきたい。
・リーダーシップの話
・ガバナンス→「何のために自分の所の大学があるのか」これを示すのが学長のリーダーの役目だ、ということ。(私自身は常に思っているが…)

3. わかりにくいと思ったこと

・“東北の若者の大学進学率が低いこと”について、かつて福島での高校時代に「(全国の中で福島の進学率が低いこと言われるけど)私たちは、大学なんて行かなくても幸せな生活があることを知っているのよね」と話した記憶があります。原発の問題がおこるまでは、そうして暮せたような気がしますが。
・最後の質問で、「あるある」で飲み会で出た良いアイディアを実現するためには、という質問の回答がうまくはぐらかされた感じがしてモヤッとした。
・先生の意見がよくわからなかった
・キリスト教教育というミッションは確かに志望校決定に影響は少ないかもしれないですが、その先にある「建学の精神から醸し出される人間教育(人間力形成)」について、分かりやすくしていくことが、大切なのかもしれないと感じました。
・改革が進まない理由は理解できるが、それをどう解決すればよいか？
・スライドの中に、資料にはなくすぐ消えてしまう部分があり、分かりにくかった。
・自分の大学の役割と実践、それに対する効果といった点が分かりにくいと感じた。
・内容が期待外れだった。
・出来れば、私立大学の生き方を含めて、いろいろな政策をどうやって実行させるか、反対者に対してどの様に対応していくか…実践的なお話を聞きたかった。

4. セミナーに関しての意見・感想

・“おもしろさ(興味深さ)”のある講義でした。たくさんのお話がありましたが、一番考えさせられたのは、「教育とは何か」ということ、東北の若者にとっての教育の意味ということです。
・私自身が私学に勤務しておりますので、大変参考になりました。
・動画も提供していただきたい
・東北の進学率の低さについて、市教委、県教委のスタッフは経済についての関心が極めて低いように思う。経済部局と話し合うこともないし、経済界が教育界と話合うこともないだろう。そんな中では指導主事らの知識基盤社会における、大学の位置付の意識も低いままで、この問題解決は難しいのですね。
・また来ます。よろしくお願いします！
・ココダケの話が多数あって良かったです。
・土日開催希望します。平日なら 19:00 以降(業務時間外で参加できる)
・大変勉強になりました。ありがとうございました。セミナー(講演)後に、参加者でシェアする場があるのも良いと思いました。今後もどうぞよろしくお願いいたします。
・COCT についてもう少しいろいろ聞きたかったです。
・動画は復習で使えるので良いが、やはり本番は対面がいいので、今のスタイルが一番良いと思います。
・普段から課題だと思っていることを多く話していただきありがとうございました。
・学長自らのお話は説得力がありました。
・都市型の公立大(首都大、大阪府立大など)にとって存在意義を見出すことは難しいが、きちんと向き合わなければならない問題だ、と強く感じました。
・「私立大学」にもう少しフォーカスをおいてもよかったかと(普段国公立の情報にふれやすいから、ということかもしれませんが)
・質問に真摯に応えておられた点が印象的でした。

国立大学のガバナンスとリーダーシップ
(2016.1.10)

吉武 博通（筑波大学）

回収率= 87.2% (34/39)

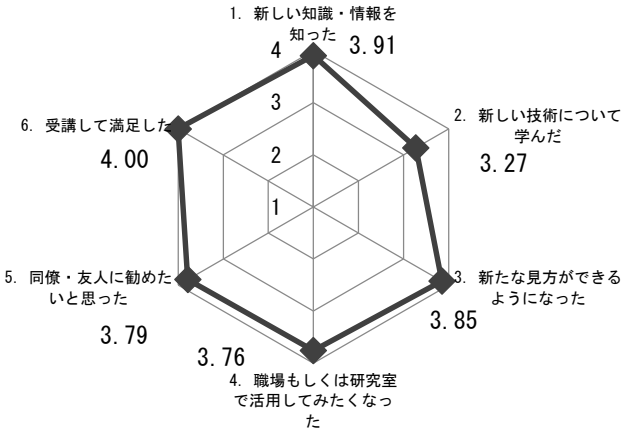
回答者属性（N=34）

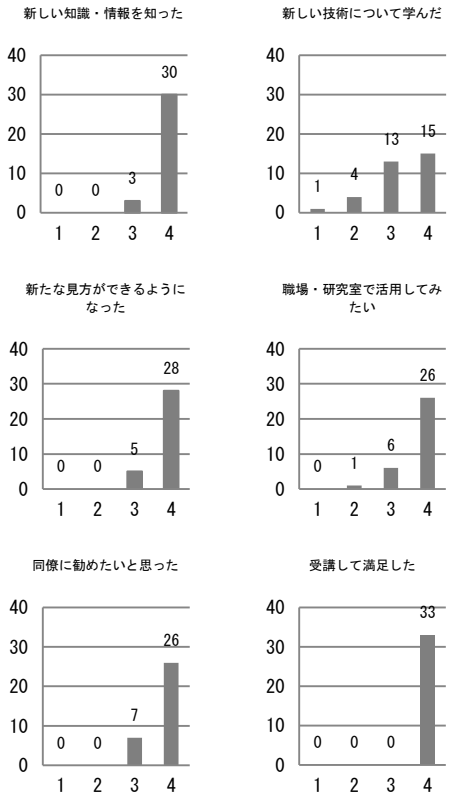
【職階】教授(4)／准教授(7)／講師 (0)／助教・助手(0)／管理職教員＜学長～学部長＞(0)／博士課程(0)／職員＜部長・課長以上＞(5)／職員＜係長・主任・一般職員等＞(12)／その他(3)／無回答(3)

【性別】男性(24)／女性(5)／無回答(5)

【学校種】東北大学(12)／東北大学外(13)／無回答(9)

1. 参加した感想 （1. 当てはまらない～4. 当てはまる）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：33 名（97.1%）、無回答 1 名

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- マネジメントの図式、GE の人事評価マトリクス
- 信頼の重要性
- ガバナンスをめぐる歴史的伝統について
- 吉武先生の講義を聴くのは 5 回目くらいでしたが、毎回新しい学びや発見があります。若いうちにやりがいのある仕事、しんどい仕事、リスクのある仕事を率先してやりたいと思います。
- 大学の中でのリーダーシップのあり方
- リーダーシップが一人では成り立ち難く、むしろ集団の中で成り立つ現象である事は新しい知見であった。チームワークとの強いつながりを感じた。学生指導時には意識を持ちたいと思います。
- 全般（特に図表の内容）
- 全て興味深く聞かせいただき、感動さえ思えた。なかでも特に関心がわいた点は「大学のガバナンス」が 50 年以上語られている点、リーダーシップは「学長のリーダーシップ」だけを特に取り上げることの危うさ、など。また、「したたかな戦略」という点についても賢く考えながら進めていきたい、など。
- (1) リーダーとして備えるべき様々な事柄、日々の仕事において心持として役立てたいと思いました。「正直であること」学内において少なからず、種々のグループに所属する中で考えていきたいと思いました。 (2)「ガバナンス」と「マネジメント」の違いについて、役立てたいと思いました。
- リーダーシップ理論の部分は直接に役立ちそうです。
- 紹介されている文献を読んでみたいと思います。(P. 39)
- リーダーシップのあり方について
- 早稲田の職員の話にとても勇気づけられました。私も職員(2 年目)でまだまだ下っ端ですが、勉強会とか開けたらいいな、と思います。
- 含蓄に富む話が多かった。
- 前向きな気持ちになれるお話ありがとうございました。筑波大学の Rcus も履修させていただき、大変勉強になりました。今後もよろしくお願いいたします。
- 民間の発想で国立大学を見ていただいており、大変興味深く聞かせていただきました。

・リーダーシップの公的な部分とプライベートな面、「この人のために・・・」という気持ち
・改革、ガバナンス確立に向け、様々な示唆をいただきました。
・一人一人がリーダーシップを持つ
・吉武先生のお話は勇気が出ます。
・自校の存在意義と将来像が重要であると改めて思ったこと
・リーダーシップについて
・教員目標と教員個々の興味・関心の両立

3. わかりにくいと思ったこと

・ガバナンスについて
・「徹底的に教育する」とは何をすべきか？
・学長選考会議の意義、位置づけ、リーダーシップとの関係

4. セミナーに関しての意見・感想

・大変刺激的なお話でした。ありがとうございます。
・LAD の課題として、学習中のことについての講義が聞けてとても勉強になった。強い組織を作るため、事務組織が一致して大学長の決めた方向性に向かうことの重要性は認識しているが、個々の意見の調整、行動を一つに向かわせることにおいて、特に転職者への対応の仕方が難しく、よく分かりません。
・理事長のいるような公立、私立ではどうなるのか、気になりまして
・職員のキャリアプラン、キャリアモデルを提示できない(or されていない)ことが早期キャリアプラトーを招くということは、本当にリアルで深刻な問題だと感じています。
・非常に役立つ（という言葉一言では終えられませんが）お話であり、そのまま所属大学内の教職員に必修にしたいと感じた。
・大変参考になりました。
・吉武先生のセミナーを楽しみにして参りました。次回も是非参加したいと思っております。
・大変エンカレッジされました。ありがとうございます。
・申し込み多数の場合、会場を変更する(大きくする)ことができれば望ましいと感じました。

若手職員のための大学職員論 ～先達の「一皮むけた経験に学ぶ」～ (2016.2.27)	江島 定人 （九州大学） 伊丹 信祐 （尚絅学院大学） 青木加奈子（高崎経済大学） 川面 きよ （東北大学高度教養教育・学生支援機構）

回収率= 88.5% (23/26)

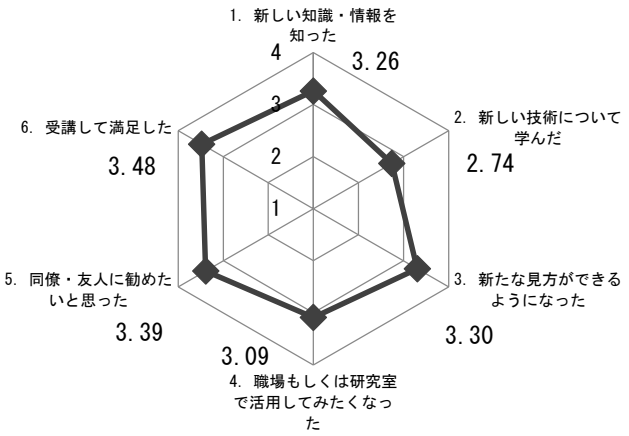
回答者属性（N=23）

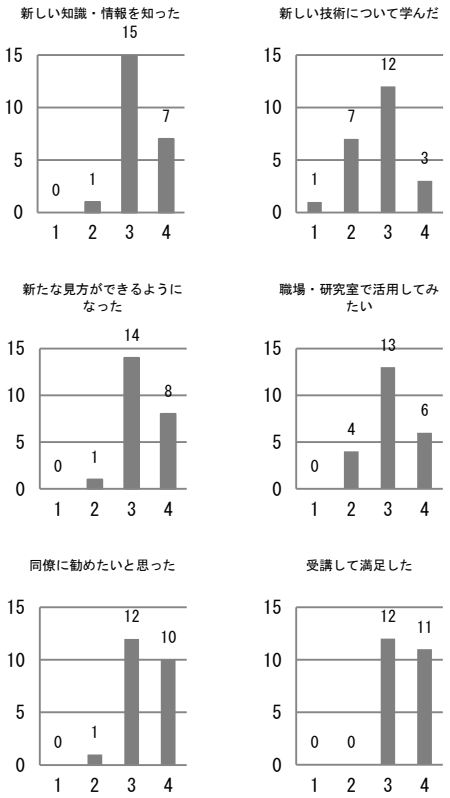
【職階】教授(0)／准教授(0)／講師(0)／助教・助手(0)／管理職教員＜学長～学部長＞(0)／博士課程(0)／職員＜部長・課長以上＞(0)／職員＜係長・主任・一般職員等＞(22)／その他(1)／無回答(0)

【性別】男性(8)／女性(15)／無回答(0)

【学校種】東北大学(5)／東北大学外(18)／無回答(0)

1. 参加した感想 （1. 当てはまらない～4. 当てはまる）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：21 名（91.3%）

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- 皆さんの一皮むけた経験
- 参加者の皆さんからのコメント
- 自分でまとめたものに，他人がメモしていくこと→気付きが得られた
- 多くの大学職員を経験されている青木さんの，各大学における比較を含んだお話は，大変役に立つと感じました
- 先輩のなかなか聞けない体験談
- 4 名の講師，杉本先生のお話
- ワークショップ
- 一皮むけるきっかけ。それを振り返ること。そしてそれをいつか後輩に伝えること
- 「一皮むけた経験」というものを自覚するのは大切
- 仲間が出来た
- 他大学との情報共有
- 「自己をほかの人に物語る」ということを，帰ってから広めてみたいと思いました
- 「意思」を強く持つことが大切だと思いました
- 問題点と解決策を書き出して，コメントをもらうのは本学でもしてみたいと思った
- 多くの人と関わるきっかけをもらえる

3. わかりにくいと思ったこと

- アルファベット表記　CP とか？あまり知識がないので分かりづらかったです。
- 講師の時間がもう少し長いとより分かった
- スライドの字が小さかった…。
- 講師 4 名は多い(理解と共感が追いつかない)
- グループワークの共有の仕方

4. セミナーに関しての意見・感想

・非常に有意義な時間をありがとうございました。今後もよろしくお願いします。
・継続して欲しい
・私も講演者の方とグループの中に入ってもっと話をしてみたかったです。
・講師のお話をとても興味深く聞かせていただきました。講師の話を題材に深く掘り下げたかった。意見交換について，忙しかったので１つのテーマについてももっと深く話し合えればよかったです。
・とてもモチベーションが上がりました。帰ってどのように広めていくか，考えたいと思います。
・講演者のお話をもっと長く聞きたかった。
・初めて参加して，今後の仕事のモチベーション向上につながると思いました。

その他

国際セミナー
多様な大学生と教育の質保証
―グローバル化時代における大学のあり方メルボルン大学／東北大学―
(2015.11.26)

ピーター・マクフィー（The University of Melbourne）
山口 昌弘（東北大学 グローバルラーニングセンター）
小笠原 正明（北海道大学）

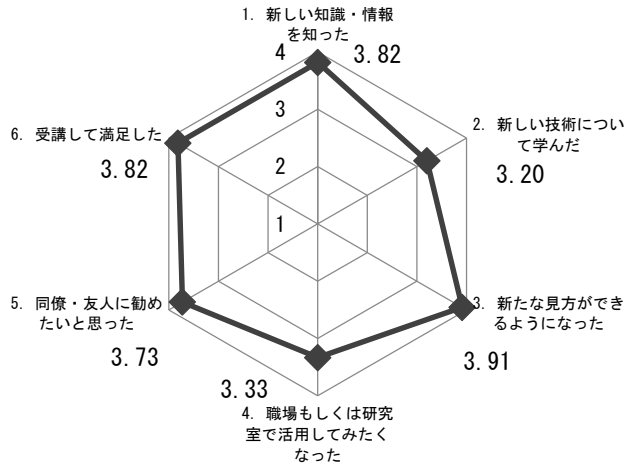
回収率= 45.8% (11/24)

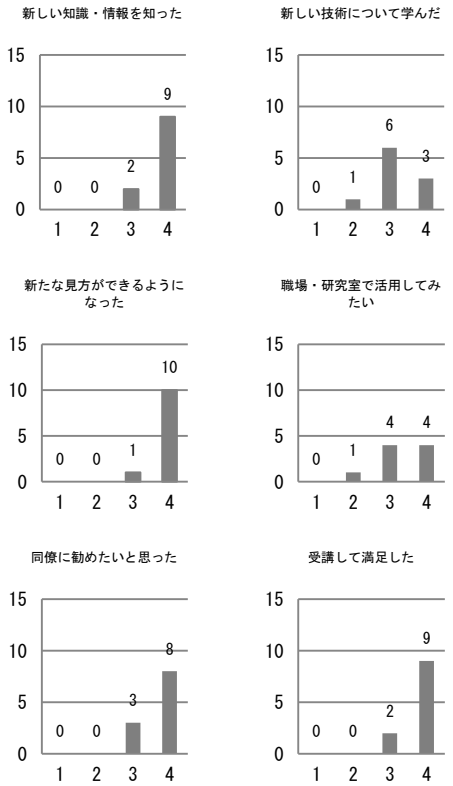
回答者属性 (N=11)

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

【性別】男性(4)／女性(5)／無回答(2)
【学校種】東北大学(8)／東北大学外(1)／無回答(2)

1. 参加した感想 （1. 当てはまらない～4. 当てはまる）





このテーマを継続して提供すべきだと思った：11 名（100%）

2. 特に役に立ちそうと思ったこと

・メルボルンモデルの詳細のみならず，共通の課題を様々なアングルから有益な示唆が得られました。
・1）Internationalization の定義と評価　2）Learning & Study space ⇔Learning Style (collaborative)　3）壁にぶち当たった時は原点にかえること，5W1H 何のために/誰に対して　4）教員間・大学・専門分野のコラボレーションが Key となること　5）学びのスタイルや学び方が実社会で生きる活用できるスキルとなれば，社会からの支持は得られると思いました。　世界をリードする大学が目指していることをしることで，現在従事している高等学校の現場でどんな種まきができるか，生徒とここでの気づきを共有して考えてみたいことを考える活動は本当に生徒は生き生きして自分の将来を考え始めます。いつも刺激的なイベントをありがとうございます。
・グローバル化時代にあって，東北大の「知」の発進は極めて重要。誰に向って訴えるべきかなど戦略的にもよく考え，強い「自己主張」を期待したい。

・6つの Bachelors Breadth Subj
・メルボルン大学の取り組み
・大学の国際化において，成功しているモデルを紹介して頂き，また日本の大学，そして東北大の現状を紹介して頂き，短い時間で，自分（当大学の当研究科）の位置付けを把握できました。
・新しいカリキュラムの考え方

3. わかりにくいと思ったこと

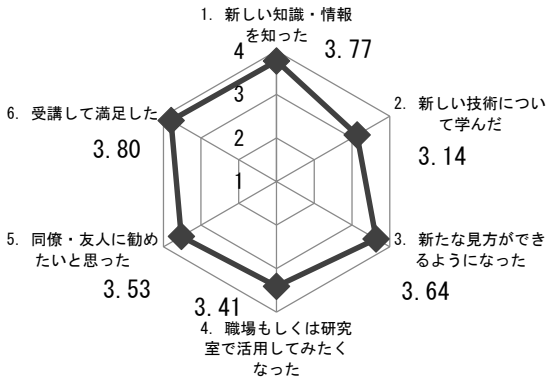
・東北大学のプログラム（例えば"global30"）の評価と今後の課題など具体的な提示があってもよかったのでは？
・大学院での一般教養→教員の一般教養
・実際 global 化の過程において，例えカリキュラムの改編や方針などの決定は結局大学としての決策者/group はだれなのか，各学部，研究科ではどうなのか，そして，一番下場の助教としては，どうすべきか？（順応・適応？或は意見がある時は，どう反映すべきか？）がわからない。
・文化の違い

4. セミナーに関しての意見・感想

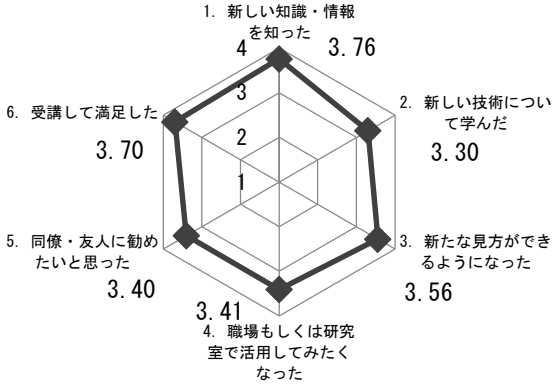
・内容に加えて，構成が優れていると思いました。また，コメントや質問などが洗練されており，しかもユニークでした。
・動画配信：もう一度聴くことができる。　セミナー：せっかくの機会なので，オーディエンスの参加のチャンスをもっと増やして欲しい。
・マクフィー教授の話は感動的であった； メルボルン大方式でやっていけば，もっと子ども達の可能性を引き出せる教育が可能になると感じた。
・免許に関係する学部のオープン性をどうするか高学年では自分の専門にしか興味がない。
・成果のわからないなかで，教育課程の変更ということはないとすると，何らかのトライアルをどうやっていくかがむずかしいように思った。
・①今回のセミナーの参加者は，主に職員，またはカリキュラム改編にかかわっている先生方ですか？もし差し支えなかったら，教えて頂きたいです。　②最後の，花輪先生のコメントにありますが，東北大学の現在進めている改革において，普通の教員として，全体の改革計画や方針など，（現在の理想，十年後など）について，知りたいであれば，どうすれば良いですか？（現在は研究科が参加している大学部の教務会議に出席し，なんとなく，semester 制→quarter 制の改変や，それによるカリキュラムの変化と授業ではどれくらい負担が増えるの，ただきくしかないですが・・・）
・運営ご苦労様でした。

コード別集計結果

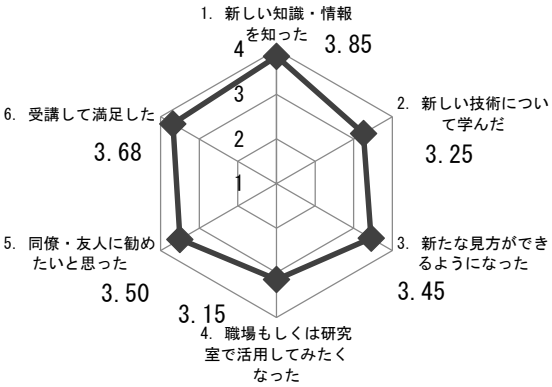
高等教育のリテラシー形成関連（コード：L）



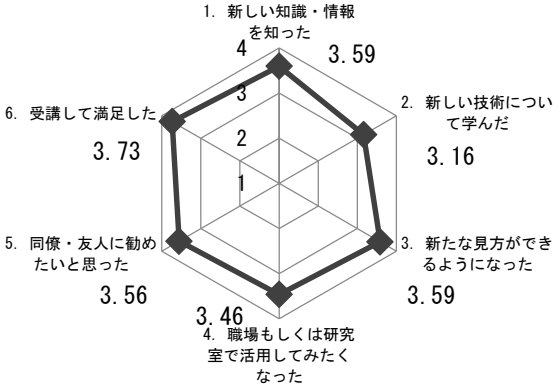
専門教育での指導力形成関連（コード：S）



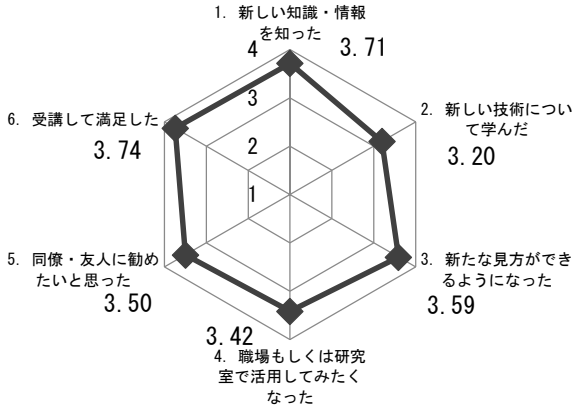
学生支援力形成関連（コード：W）



マネジメント力形成関連（コード：M）



全体



3-2. CPD スタッフ

2015 年 4 月 1 日付

教員スタッフ	
羽田　貴史	大学教育支援センター長 高度教養教育・学生支援機構副機構長，教授（高等教育開発室）
杉本　和弘	副センター長 同　教授（高等教育開発室）
今野　文子	同　講師（高等教育開発室）
支援スタッフ	
稲田　ゆき乃	教育研究支援者
和田　由里恵	教育研究支援者
齊藤　ゆう	事務補佐員
朱　嘉琪	事務補佐員（育児休暇 2016 年 2 月 1 日～）
金子　未来	事務補佐員
研究開発員	
関内　隆	同　教授（高等教育開発室）
足立　佳奈	同　助手（高等教育開発室）
鈴木　学	同　助手（高等教育開発室）
北原　良夫	同　教授（言語・文化教育開発室）
橘　由加	同　教授（言語・文化教育開発室）
佐藤　勢紀子	同　教授（言語・文化教育開発室）
菅谷　奈津恵	同　准教授（言語・文化教育開発室）
ENSLEN Todd	同　講師（言語・文化教育開発室）
EICHHORST Daniel	同　講師（言語・文化教育開発室）
三石　大	教育情報基盤センター准教授
邑本　俊亮	国際災害科学研究所教授
佐俣　紀仁	法学研究科助教

共同研究員	
丸山　和昭	名古屋大学准教授；大学教員調査
鳥居　朋子	立命館大学教授；大学教育マネジメント調査
川井　一枝	いわき明星大学准教授：新任教員研修プログラム，専門教育指導力育成プログラム
大森　不二雄	首都大学東京教授；大学教育人材育成プログラム
中島　夏子	東北工業大学講師；大学教員準備プログラム
Sophie Arkoudis	メルボルン大学准教授；新任教員研修プログラム
Chi Baik	メルボルン大学講師；新任教員研修プログラム
Linda von Hoene	カリフォルニア大学バークレー校 GSI センター長；大学教員準備プログラム
Andy Leger	クィーンズ大学准教授；大学教育人材育成プログラム

3-3. CPD 共同利用運営委員会委員

2015 年 4 月 1 日付

所　　属	職　名	氏　　名
高度教養教育・学生支援機構	大学教育支援センター長 副機構長	羽 田　貴 史
高度教養教育・学生支援機構	副センター長 教　授	杉 本　和 弘
高度教養教育・学生支援機構	准教授	菅谷　奈津恵
教育情報基盤センター	教　授	静 谷　啓 樹
山形大学	教　授	小 田　隆 治
尚絅学院大学	学　長	合 田　隆 史
帝京大学	准教授	加 藤　かおり
筑波大学	教　授	吉 武　博 通
名古屋大学	教　授	夏 目　達 也
山口県立大学	副学長	岩 野　雅 子

3-4．CPD 教職員の活動 （2015 年 4 月～2016 年 3 月の主な活動）

センター長・教授　羽田　貴史

〔研究業績〕

1. （単著）「巻頭言　グローバル人材は、大学教育の目標足りうるか？」『東北大学全学教育広報　曙光』No.39，3-5 頁，2015 年 4 月.
2. （司会）「座談会　戦後 70 年の私立大学の歴史、果たしてきた役割を振り返る」『大学時報』No.363，14-29 頁，2015 年 7 月.
3. （編著）『報告書　年俸制適用教員の業績評価の在り方に関する調査研究』国立大学協会政策研究所，研究代表，1-2 頁，2015 年 7 月.
4. （編著）『もっと知りたい大学教員の仕事 大学を理解するための 12 章』，ナカニシヤ出版， 全 256 頁，1-17 頁，211-224 頁，255-246 頁，2015 年 12 月 25 日.
5. （単著）「高等教育大衆化での研究大学の役割－研究と教育を統合した高大接続の展開－」『大学教育』大阪市立大学大学教育研究センター，Vol. 13(1)，41-56 頁，2015 年 10 月.
6. （単著）「教育活動の組織化と分業化－教育・学修支援専門職の可能性」，ALPS ブックレットシリーズ Vol.1『教育学修支援専門職の確立に向けて』，千葉大学アカデミック・リンク・センター，20-34 頁，2016 年 3 月.

〔学会活動〕

1. 「統合的専門職として大学教員をどう育てるか『国際連携を活用した大学教育力開発の支援拠点』の視線と PFFP」，ラウンドテーブル報告，大学教育学会第 37 回大会，2015 年 6 月 6 日（長崎大学）.
2. 「責任ある研究活動（Responsible Conduct of Research）と日本の課題」，招待講演，日本社会学会第 88 回大会，2015 年 9 月 19 日（早稲田大学）.
3. 「東北大学における RCR 体制の整備と教育」，招待講演，日本機械学会 2015 年度年次大会 ，2015 年 9 月 13 日（北海道大学）.
4. 「目指すべき機能の分化・強化と大学の適正な規模・範囲・形態を考える」，基調講演，広島大学高等教育研究開発センター第 43 回研究員集会，2015 年 11 月 3 日（広島大学）.

〔各種活動〕

1. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP）「科学の健全な発展のための責任体制の構築へ向けて」，司会・セミナー担当，2015 年 4 月 27 日（東北大学）.
2. 東京大学教育学研究科「研究倫理をめぐる世界の動向と日本の課題」，講演，2015 年 7 月 8 日（東北大学）.
3. 東北大学文系 4 研究科 FD「研究倫理の確立と東北大学の課題」講演， 2015 年 7 月 22 日（東北大学）.
4. 東北大学 専門教育指導力育成プログラム（DTP）：英語「大学英語教育法強化講座：英語を教える大学教員のためのスキルアップコース―インタラクティブな教授法で英語力を向上させる―（国内集中コース，2 日間）」，プログラム担当，2015 年 7 月 25～26 日（東北大学）.
5. 玉川大学講演会「研究倫理と管理責任」，講演，2015 年 8 月 18 日（玉川大学）.
6. 全国大学教育研究センター等協議会「教員の統合的専門能力と組織マネジメント力の開発を目指

して－東北大学の教育関係共同利用拠点構想－」，報告，2015 年 8 月 26～27 日（筑波大学）．

7. 平成 27 年度公立大学職員研修会「教育改革と大学の未来」，講演，2015 年 8 月 28 日（首都大学東京）．
8. 東北大学 専門教育指導力育成プログラム（DTP）：中国語「大学中国語教育法強化講座：中国語を教える大学教員のためのスキルアップコース（海外集中コース，1 週間）」，プログラム担当，2015 年 9 月 1～10 日．
9. 東北大学歯学研究科研究倫理セミナー「責任ある研究活動を進めるために」，講演，2015 年 9 月 2 日（東北大学）．
10. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP）「学習と教育の科学：日本の子どもの数学的・科学的リテラシーはどう高まるか―国際比較から」，司会・セミナー担当，2015 年 9 月 10 日（東北大学）．
11. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP）「高等教育機関における障害学生教育・支援の体制整備を考える」，セミナー担当，2015 年 9 月 30 日（東北大学）．
12. 東北大学 専門教育指導力育成プログラム（DTP）：数理科学「数理科学教育の新たな展開 ―文系基礎学・市民的教養としての数理科学―」，企画・プログラム担当，2015 年 10 月 26 日（アルカディア市ヶ谷）．
13. 「セミナー趣旨説明」，IEHE Report 62『地域のグローバル化と外国人留学生 ―大学と社会のできること―』平成 27 年度 IDE 大学セミナー／第 23 回東北大学高等教育フォーラム報告書，IDE 大学協会東北支部・東北大学高度教養教育・学生支援機構，企画・執筆，5-6 頁，2015 年 11 月．
14. 高度教養教育・学生支援機構 国際セミナー「多様な大学生と教育の質保証 ―グローバル化時代における大学のあり方 メルボルン大学／東北大学―」，セミナー担当，2015 年 11 月 26 日（東北大学）．
15. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP）「コーチング技能を活用した院生指導」，司会・セミナー担当，2015 年 12 月 3 日（東北大学）．
16. 「教育活動の組織化と分業 ―教育・学修支援専門職の可能性」，講演，千葉大学 ALPS プログラムキックオフシンポジウム 教育・学修支援専門職の確立に向けて，2015 年 12 月 7 日（千葉大学）．
17. 東北大学生命科学研究科研究倫理講習会「責任ある研究活動を進めるために」，講演，2015 年 12 月 21 日（東北大学）．
18. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP／LAD）「日本の高等教育政策」，講演，2016 年 1 月 9 日（東北大学）．
19. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP／LAD）「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」，司会，2016 年 1 月 9 日（東北大学）．
20. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP／LAD）「世界の高等教育政策」，司会，2016 年 1 月 9 日（東北大学）．
21. 「東北大学の事例」，報告，シンポジウム FD の実質化に向けた協力体制の構築，2015 年 2 月 12 日（北海道大学）．
22. IEHE Report 65『数理科学教育の新たな展開 ―文系基礎学・市民的教養としての数理科学―』数理科学教育シンポジウム報告書，東北大学高度教養教育・学生支援機構，企画・執筆，全 102 頁，

3 頁，97-98 頁，2016 年 3 月.

副センター長・教授　杉本　和弘

〔研究業績〕

1. （単著）「近畿大学: 戦略的なネット化で進める、コスト削減と学生の ICT リテラシー強化」，リクルート編『カレッジマネジメント』No.192，30-33 頁，2015 年 5 月.
2. （単著）「福岡工業大学: 中期経営計画を PDCA で廻し、大学経営を高度化」，リクルート編『カレッジマネジメント』No.193，36-39 頁，2015 年 7 月.
3. （単著）「京都産業大学: ワン・キャンパスが育む学生の豊かな学びと主体性」，リクルート編『カレッジマネジメント』No.194，54-57 頁，2015 年 9 月.
4. （単著）「京都学園大学: 新キャンパス開設を機に地域特性に応じて学部・学科を」，リクルート編『カレッジマネジメント』No.195，24-27 頁，2015 年 11 月.
5. （分担執筆）「第 12 章 高等教育を理解する」羽田貴史編著,『もっと知りたい大学教員の仕事 大学を理解するための 12 章』，237-245 頁，ナカニシヤ出版，2015 年 12 月 25 日.
6. （単著）「京都工芸繊維大学: グローバル×地域×イノベーションで育成する TECH LEADER」，リクルート編『カレッジマネジメント』No.196，16-19 頁，2016 年 1 月.
7. （単著）「京都大学: 高大接続型「特色入試」で基礎学力と学ぶ意欲を備えた学生を選抜」，リクルート編『カレッジマネジメント』No. 197，34-37 頁，2016 年 3 月.

〔学会活動〕

1. 吉田香奈，杉本和弘，中島夏子「アメリカの大学における教養教育カリキュラムと実施体制：カリフォルニア大学バークレー校・サンフランシスコ州立大学の事例」，大学教育学会第 37 回大会，長崎大学，2015 年 6 月 7 日.
2. Leger, A. and Sugimoto, K., *Creating Opportunities for International Collaboration and Dialogue: A Joint Program for Canadian and Japanese University Education Managers and Developers,* Roundtable Discussions, STLHE2015, Vancouver, June 18 2015.
3. 杉本和弘，鳥居朋子「米豪におけるアカデミック・リーダー育成プログラムの内容と構造」，日本教育学会第 74 回大会，2015 年 8 月 29 日（お茶の水女子大学）.
4. オセアニア教育学会第 19 回大会，企画・運営（大会実行委員長）,，2015 年 12 月 19～20 日（東北大学）.
5. 杉本和弘「大学教育の質保証―誰が何をどう保証するのか―」，講演，第 22 回大学教育研究フォーラム，2016 年 3 月 17 日（京都大学）.
6. 和田由里恵，齋藤ゆう，杉本和弘「イノベーションを担う次世代大学教育人材の育成 - 東北大学履修証明プログラムの開発と成果ー」，ポスター発表，第 22 回大学教育研究フォーラム，2016 年 3 月 17 日（京都大学）.
7. オセアニア教育学会において紀要『オセアニア教育研究』第 21 号の企画・編集（編集委員長）.
8. 日本高等教育学会において紀要『高等教育研究』第 19 号の編集（編集委員）.
9. 日本比較教育学会において紀要『比較教育研究』第 52 号・53 号の編集（編集委員）.

〔各種活動〕

1. 東北大学 履修証明プログラム「アカデミック・リーダー育成プログラム」（LAD），プログラム責

任者.

2. 東北大学 大学職員能力開発プログラム（SDP），プログラム担当.
3. 第22回東北大学高等教育フォーラム（新時代の大学教育を考える［12］）大学入試改革に どう向き合うか―中教審高大接続答申を受けて―」，企画・司会，2015年5月15日（仙台）.
4. 東北大学 大学教育支援センターPDプログラム（PDP／SDP）「若手職員のための大学職員論（4）―『つながり』のススメ―」，企画・司会，2015年7月4日（東北大学）.
5. 東北大学 大学教育支援センター 大学教員準備プログラム（PFFP）／新任教員プログラム（NFP）ワークショップ「比較の目を育てる」，企画・講師，2014年10月4日（東北大学）.
6. 東北大学 大学教育支援センターPDプログラム（PDP／LAD）「データ分析・解釈の技法」，企画・司会，2015年8月1日（東北大学）.
7. 東北大学 大学教育支援センターPDプログラム（PDP／LAD）「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」，企画，2015年8月2日（東北大学）.
8. 東北大学 大学教育支援センターPDプログラム（PDP／LAD）「大学における教育マネジメントと質保証」，企画・司会，2015年8月2日（東北大学）.
9. 「オーストラリア・ビクトリア州におけるVET改革―TAFEの役割再考―」，講演，九州大学第89回教育社会学交流セミナー，2015年8月22日（東北大学）.
10. 東北大学 大学教育支援センターPDプログラム（PDP／LAD）「組織のパフォーマンスを向上させるマネジメント」，企画，2015年9月5日（東北大学）.
11. 中国における教養教育（通識教育）に関する調査，2015年9月6～12日.
12. 「学位資格枠組みのグローバル展開の先にあるもの―バイトマン氏講演へのコメント」，国際セミナー「高等教育複線化と国家学位資格枠組みの国際的展開」（平成27年度文部科学省委託事業，九州大学第三段階教育研究センター），コメンテータ，2015年9月17日（福岡）.
13. 米国における一般教育のカリキュラムと実施体制に関する調査，2015年9月21～27日.
14. 東北大学 大学教育支援センターPDプログラム（PDP／SDP）「東北大学職員のための『大学変革力』育成講座（3回シリーズ）」，企画・ファシリテーター，2015年9月18日／10月16日／12月4日（東北大学）.
15. 東北大学 大学教育支援センターPDプログラム（PDP）「質の高い学生の学びを実現する大学教授法：ヘルシンキ大学・東北大学共催セミナー」，企画・司会，2015年10月12日.
16. 「オーストラリア高等教育―歴史・現状・改革」，講演，国立大学協会「日豪大学職員短期交流研修事業」，2015年11月10日（東京）.
17. IDE大学セミナー「地域のグローバル化と外国人留学生～大学と社会のできること～」，企画・司会，2015年11月16日（仙台）.
18. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP）国際シンポジウム「変貌する高等教育におけるアカデミック・リーダシップ」，企画・講演，2015年11月23日（仙台）.
19. 高度教養教育・学生支援機構 国際セミナー「多様な大学生と教育の質保証 ―グローバル化時代における大学のあり方 メルボルン大学／東北大学―」，司会，2015年11月26日（東北大学）.
20. オセアニア教育学会第19回大会公開シンポジウム「アジア太平洋地域における人の移動と育成を考える―その光と影」，企画・司会，2015年12月19日（東北大学）.
21. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP／LAD）「学びの深化と学習の評価 ―パ

フォーマンス評価を中心に—」，企画・司会，2015 年 12 月 19 日（東北大学）.

22. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP／LAD）「データを活用した教育改善へのステップ」，企画，2015 年 12 月 19 日（東北大学）.
23. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP／LAD）「日本の高等教育政策」，企画・司会，2016 年 1 月 9 日（東北大学）.
24. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP／LAD）「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」，企画，2016 年 1 月 9 日（東北大学）.
25. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP／LAD）「世界の高等教育政策」，講演，2016 年 1 月 10 日（東北大学）.
26. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP／LAD）「国立大学のガバナンスとリーダーシップ」，企画・司会，2016 年 1 月 10 日（東北大学）.
27. 「東北大学における教養教育と質保証」，講演，大阪大学スーパーグローバル大学創成国際シンポジウム「新しい教養の学びとその質保証（Quality Liberal Learning）—グローバル化時代における教養の学びを考える—」，2016 年 1 月 27 日（大阪大学）.
28. インドにおける職業資格枠組みに関する調査，2016 年 2 月 18～29 日.
29. 米国におけるアカデミック・リーダー育成プログラム及び IR 活動に関する調査，2016 年 2 月 11～18 日.
30. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP／SDP）「若手職員のための大学職員論（5）～先達の「一皮むけた経験」に学ぶ～」，企画，2016 年 2 月 27 日（東北学院大学）.
31. カナダにおけるアカデミック・リーダー育成プログラムに関する調査，2016 年 3 月 19～27 日.
32. 大学職員の人材育成に関する他機関訪問調査，2016 年 2 月 1 日（岩手大学），3 月 11 日（宮城学院女子大学）.

研究開発員・講師　今野 文子

〔研究業績〕

1. （共著）今野文子，菅野裕佳，大河雄一，三石大「授業計画と実施内容との差異に着目した授業リフレクションによる教師の気づきの効果」,『東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要』, 第 1 号, 11-21 頁，東北大学高度教養教育・学生支援機構，2015 年.
2. （共著）Xiumin ZHAO, Noboru TOMITA, Fumiko KONNO, Jiaqi ZHU, Tadashi INAGAKI, Yuichi OHKAWA, Takashi MITSUISHI: Initial Development and Use of Materials, Based on the Theory of Instructional Design, for Blended Learning of Chinese as a Second Foreign Language in a Japanese University, *A Journal of the Association of Teaching Chinese as a Second Language*, DECEMBER 2015, Vol. 2, pp.23-40 (in Chinese), 2015 年 12 月.
3. （共著）趙秀敏，冨田昇，今野文子，大河雄一，三石大，「大学初修中国語ブレンディッドラーニングのためのスマートフォン利用復習教材の設計」,『教育システム情報学会研究報告』, Vol.30, No.4, 3-8 頁，2015 年.
4. （共著）三石大，今野文子，長谷川真吾，「復習教材としての授業収録ビデオのインターネット配信の試み」,『第 40 回教育システム情報学会全国大会講演論文集』, 405-406 頁，教育システム情報学会，2015 年 9 月.

5. （共著）三石大，今野文子，長谷川真吾，「復習教材としての授業収録ビデオの LMS による配信と印象評価」，『大学 ICT 推進協議会 2015 年度年次大会論文集』，4pages（in CD-ROM），2015 年 12 月.
6. （分担執筆）今野文子「第 8 章 1 節 文系と理系の研究室で」『もっと知りたい大学教員の仕事 大学を理解するための 12 章』，羽田貴史編著，159-162 頁，ナカニシヤ出版，2015 年 12 月 25 日.
7. （共著）今野文子，三石大，朱嘉琪，「閲覧ログからみる教職員向けセミナー動画配信サイト PDPonline の利用状況」，『教育システム情報学会研究報告』，vol.30，no.7（2016-3），187-192 頁，教育システム情報学会，2016 年 3 月.
8. （共著）三石大，今野文子，長谷川真吾，「板書型授業収録ビデオの LMS による配信とその復習教材としての役割と効果の分析」，『教育システム情報学会研究報告』，vol.30，no.7（2016-3），193-198 頁，教育システム情報学会，2016 年 3 月.
9. （分担翻訳）今野文子「第 2 章 インストラクションを理解する」30-44 頁，「第 5 章 直接教授法を用いたアプローチ」80-103 頁，C. M. ライゲルース・A. A. カー＝シェルマン 編，鈴木克明・林雄介 監訳『インストラクショナルデザインの理論とモデル：共通知識基盤の構築に向けて』，北大路書房，2016 年 2 月.

〔学会活動〕

1. 赵秀敏，冨田升，今野文子，大河雄一，三石大「基于教学设计理论的日本大学初级汉语 Blended Learning 中的 e-Learning 教材的开发——从个人电脑教材向智能手机教材的转换（ID 理論に基づく日本の大学初修中国語 Blended Learning のための e-Learning 教材の開発——パソコン教材からスマートフォン教材への転換），第十二届国际汉语教学研讨会（12th International Symposium on Chinese Language Teaching）主题：国际汉语教学理论与实践——课堂教学案例示范与研究（テーマ：世界における中国語教育の理論と実践——授業指導案例及び研究）2015 年 12 月 8～10（中国 華東師範大学），発表：2015 年 12 月 9 日.

〔各種活動〕

1. 東北大学 大学教員準備プログラム（PFFP），東北大学 新任教員プログラム（NFP），プログラム担当.
2. 東北大学 専門性開発プログラム動画配信サイト PDPonline，設計・開発担当者.
3. 一般財団法人 日本教育学習評価機構 HR セミナー，参加，2015 年 5 月 22 日（東京工業大学）.
4. 九州大学における教養教育に関する調査，2015 年 5 月 29～30 日（九州大学）.
5. 『東北大学 大学教員準備プログラム／新任教員プログラム 2014 年度報告書』，東北大学高度教養教育・学生支援機構，共編著，全 254 頁，2015 年 6 月.
6. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP）「『しまった!!』とならないために—ICT 時代の教育で押さえておきたい法」，司会・セミナー担当，2015 年 7 月 9 日（東北大学）.
7. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム「授業デザインとシラバス作成」，司会・セミナー担当，2015 年 8 月 25 日（東北大学）.
8. 東北大学 専門教育指導力育成プログラム（DTP）（中国語）「大学中国語教育法強化講座：中国語を教える大学教員のためのスキルアップコース（海外集中コース，1 週間）」，プログラム担当，2015 年 9 月 1 日～10 日.
9. 帝京大学高等教育開発センター POD/Teikyo Collaboration Project 2015，ワークショップ①新任

FD 担当者のための基礎能力開発 修了，2015 年 9 月 11～13 日.

10. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム(PDP／PFFP／NFP)「授業づくり:準備と運営」，司会・セミナー担当，2015 年 9 月 16 日（東北大学).
11. 米国イリノイ大学アーバナ・シャンペーン校，Academy for Excellence in Engineering Education による Collins Scholars（新任教員研修プログラム）に関する調査，2015 年 10 月 3～13 日.
12. 特定非営利活動法人 SOS 子どもの村 JAPAN，第 4 回東京フォーラム「子どもの自立支援と家族強化プログラム」，講師通訳，2015 年 11 月 3 日（メリルリンチ日本証券株式会社本社).
13. 特定非営利活動法人 SOS 子どもの村東北，第 1 回東北フォーラム「これからの社会的養護」，講演者通訳，2015 年 11 月 7 日（子どもの村東北センターハウス).
14. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP）「Classroom English : Expressions」，司会・セミナー担当，2015 年 11 月 26 日（東北大学).
15. 千葉大学 ALPS プログラムキックオフシンポジウム「教育・学修支援専門職の確立に向けて」，参加，2015 年 12 月 7 日（千葉大学).
16. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP）「Classroom English : Pronunciation」，司会・セミナー担当，2015 年 12 月 11 日（東北大学).
17. 宮城県委託「ICT 技術者 UIJ ターン等促進事業」伊達な ICT-WORK せんだい・みやぎ「ICT 人材定着研修」，セルフエンパワメント研修，講師，2016 年 1 月 22 日，2 月 25 日，3 月 13 日.
18. 宮城県委託「ICT 技術者 UIJ ターン等促進事業」伊達な ICT-WORK せんだい・みやぎ「高度 ICT 人材定着研修」，短時間ワークショップ，職場の人間関係構築実践，講師，2016 年 2 月 22 日.
19. 「ディスカッションが英語を変える」PD ブックレット Vol. 7，東北大学高度教養教育・学生支援機構，編集，2016 年 3 月.

PD コーディネーター　和田　由里恵

〔学会活動〕

1. 和田由里恵，齋藤ゆう，杉本和弘「イノベーションを担う次世代大学教育人材の育成 - 東北大学履修証明プログラムの開発と成果ー」，第 22 回大学教育研究フォーラム，2016 年 3 月 17 日（京都大学).

〔各種活動〕

1. 東北大学履修証明プログラム アカデミック・リーダー育成プログラム（LAD)，プログラム担当.
2. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP／LAD)「データ分析・解釈の技法」，セミナー担当，2015 年 8 月 1 日（東北大学).
3. 一般財団法人 日本教育学習評価機構 HR セミナー，参加，2015 年 5 月 22 日（東京工業大学).
4. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP／LAD)「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」，セミナー担当，2015 年 8 月 2 日（東北大学).
5. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP／LAD)「大学教育における教育マネジメントと質保証」，セミナー担当，2015 年 8 月 2 日（東北大学).
6. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP／LAD)「組織のパフォーマンスを向上させるマネジメント」，セミナー担当，2015 年 9 月 5 日（東北大学).
7. 千葉大学 ALPS プログラム キックオフ・シンポジウム「教育・学修支援専門職の確立に向けて」，

参加，2015 年 12 月 7 日（千葉大学）.

8. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP／LAD）「学びの深化と学習評価ーパフォーマンス評価を中心にー」，セミナー担当，2015 年 12 月 19 日（東北大学）.
9. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP／LAD）「データを活用した教育改善へのステップ」セミナー担当，2015 年 12 月 19 日（東北大学）.
10. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP／LAD）「私立大学のガバナンスの課題と展望ー地方中・小私学の可能性を考える」，セミナー担当，2016 年 1 月 9 日（東北大学）.
11. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP／LAD）「世界の高等教育政策」，セミナー担当，2016 年 1 月 10 日（東北大学）.
12. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP／LAD）「国立大学のガバナンスとリーダーシップ」セミナー担当，2016 年 1 月 10 日（東北大学）.
13. 『もっと知りたい大学教員の仕事 大学を理解するための 12 章』, 羽田貴史編著, ナカニシヤ出版, 編集，全 256 頁，2015 年 12 月 25 日.
14. 『ディスカッションが英語を変える』PD ブックレット Vol. 7，東北大学高度教養教育・学生支援機構，編集，2016 年 3 月.
15. 構造化アカデミック・ポートフォリオ・ワークショップ修了，2016 年 3 月 21～23 日（東京大学）.

コーディネーター　稲田　ゆき乃

〔各種活動〕

1. 東北大学 大学職員能力開発プログラム（SDP），プログラム担当.
2. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP／SDP）「東北大学職員のための『大学変革力』育成講座（3 回シリーズ）」，企画・プログラム担当，2015 年 9 月 18 日／10 月 16 日／12 月 4 日（東北大学）.
3. 第 14 回正午 PD 会「SDP をデザインする」，発表，2015 年 6 月 13 日（東北大学）.
4. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP／SDP）「若手職員のための大学職員論（4）～「つながり」のススメ～」企画・セミナー担当，2015 年 7 月 4 日（東北大学）.
5. 大学コンソーシアム京都「SD ゼミナール」，第 5 回「大学組織の活性化ー内発的モチベーションを考えるー」（2015 年 7 月 11 日），受講生公開プレゼンテーション（2015 年 9 月 12 日），参加，（キャンパスプラザ京都）.
6. 千葉大学 ALPS プログラム キックオフ・シンポジウム「教育・学修支援専門職の確立に向けて」，参加，2015 年 12 月 7 日（千葉大学）.
7. 大学職員の人材育成に関する他機関訪問調査（岩手大学，山形大学，FD ネットワークつばさ，尚絅学院大学，宮城学院女子大学，東北学院大学），2016 年 2 月 1 日～3 月 14 日.
8. 東北大学 大学教育支援センターPD プログラム（PDP／SDP）「若手職員のための大学職員論（5）～先達の「一皮むけた経験」に学ぶ～」，企画・ファシリテーター，2016 年 2 月 27 日（東北学院大学）.

事務補佐員　齋藤　ゆう

〔学会活動〕

1. 和田由里恵，齋藤ゆう，杉本和弘「イノベーションを担う次世代大学教育人材の育成 - 東北大学履修証明プログラムの開発と成果ー」，ポスター発表，第 22 回大学教育研究フォーラム，2016 年 3 月 17 日（京都大学）.

〔各種活動〕

1. 東北大学 履修証明プログラム アカデミック・リーダー育成プログラム (LAD)，プログラム担当.
2. 一般財団法人 日本教育学習評価機構 HR セミナー参加，2015 年 5 月 22 日（東京工業大学）.
3. 東北大学 専門教育指導力育成プログラム（DTP）（中国語）「大学中国語教育法強化講座：中国語を教える大学教員のためのスキルアップコース（海外集中コース，1 週間)」，プログラム担当，2015 年 9 月 1 日～10 日.
4. 千葉大学 ALPS プログラムキックオフシンポジウム「教育・学修支援専門職の確立に向けて」，参加，2015 年 12 月 7 日（千葉大学）.
5. 『もっと知りたい大学教員の仕事 大学を理解するための 12 章』, 羽田貴史編著, ナカニシヤ出版, 編集，全 256 頁，2015 年 12 月 25 日.
6. 『数理科学教育の新たな展開 —文系基礎学・市民的教養としての数理科学—』IEHE Report 65　数理科学教育シンポジウム報告書，東北大学高度教養教育・学生支援機構，編集，全 102 頁，2016 年 3 月.

事務補佐員　朱　嘉琪

〔研究業績〕

1. （共著）Xiumin ZHAO, Noboru TOMITA, Fumiko KONNO, Jiaqi ZHU, Tadashi INAGAKI, Yuichi OHKAWA, Takashi MITSUISHI: Initial Development and Use of Materials, Based on the Theory of Instructional Design, for Blended Learning of Chinese as a Second Foreign Language in a Japanese University, *A Journal of the Association of Teaching Chinese as a Second Language*, DECEMBER 2015, Vol. 2, pp.23-40 (in Chinese), 2015 年 12 月.
2. （共著）今野文子，三石大，朱嘉琪，「閲覧ログからみる教職員向けセミナー動画配信サイト PDPonline の利用状況」,『教育システム情報学会研究報告』, vol.30, no.7 (2016-3)，187-192 頁，教育システム情報学会，2016 年 3 月.

〔各種活動〕

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

事務補佐員　金子　未来

〔各種活動〕

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

教育関係共同利用拠点（教職員の組織的な研修等の共同利用拠点）
知識基盤社会を担う専門教育指導力育成拠点
－大学教員のキャリア成長を支える日本版 SoTL の開発
平成 27 年度 事業報告書
Joint Educational Development Center
Excellence in University Learning and Teaching Project Report 2015

2016年 6月 10日 発行

編　者　東北大学高度教養教育・学生支援機構　大学教育支援センター
発行所　Center for Professional Development
Institute for Excellence in Higher Education
Tohoku University
〒980-8576　仙台市青葉区川内 41
TEL：(022)-795-4471
E-mail：cpd_office@he.tohoku.ac.jp

印刷所　北日本印刷株式会社
〒984-0064　仙台市若林区石垣町 35 番 6