

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 30 年度 事業報告書

Joint Educational Development Center “Excellence in University Learning and Teaching” Project Report 2018

資料編 (WEB 版)

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

4 資料編

4.1 PD（専門性開発）分野一覧	2
4.2 PD セミナー分野一覧	3
4.3 PD セミナー参加者アンケート結果	13
4.4 PDPonline（専門性開発プログラム動画配信サイト）一覧	49
4.5 プログラム修了者数（2010～2018 年度）	52

4.1 PD（専門性開発）分野一覧

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

4.2 PD セミナー分野一覧

*参加者数：上段合計数，中段（学内者数），下段（学外者数）

No.	セミナー名	参加者数*	備考
高等教育のリテラシー形成関連 コード：L (Literacy)			
1	<p>第 28 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 [15]）「主体性」とは何だろうか —大学入試における評価とその限界への挑戦— 2018 年 5 月 21 日</p> <p>基調講演：「主体性評価」にどのように向き合うか ～地方国立大学の立場から～ 西郡 大（佐賀大学 教授）</p> <p>現状報告 1：目に見える「積極性」は主体性なのか？ ～地方に生きる高校生の現実～ 千葉 栄美（青森県立田名部高等学校 教諭）</p> <p>現状報告 2：四国の進学校で生徒の「主体的」な活動を考える 石井 裕基（香川県立観音寺第一高等学校 教諭）</p> <p>現状報告 3：開成における生徒の主体性 有山 智雄（開成中学・高等学校 教諭）</p> <p>現状報告 4：東北大学 AO 入試における主体性評価の現状と課題 宮本 友弘（東北大学 高度教養教育・学生支援機構 准教授）</p>	403 (25) (378)	
2	<p>アカデミックリーダーのためのインストラクショナルデザイン 2018 年 8 月 3 日</p> <p>講師：鈴木 克明（熊本大学 教授）</p>	48 (17) (31)	
3	<p>大学の授業を設計する：授業デザインとシラバス作成 2018 年 8 月 28 日</p> <p>講師：串本 剛（東北大学 高度教養教育・学生支援機構 准教授）</p>	36 (23) (13)	
4	<p>授業づくり：準備と運営 2018 年 9 月 14 日</p> <p>講師：邑本 俊亮（東北大学 災害科学国際研究所 教授）</p>	32 (19) (13)	
5	<p>現代中国の大学教育とガバナンスの動向 2018 年 12 月 14 日</p> <p>講師：邬 大光（廈門大学 教授）</p>	17 (14) (3)	

No.	セミナー名	参加者数*	備考
6	学びのユニバーサルデザイン (UDL) で幅広い教育ニーズに対応できる講義を 2019年1月24日 講師：川俣 智路 (北海道教育大学 准教授)	19 (13) (6)	
専門教育での指導力形成関連 コード：S (Speciality)			
7	コーチング技能を活用した学生指導 2018年12月4日 講師：出江 紳一 (東北大学 医工学研究科 教授)、倉重 知也 (株式会社イグニタス 代表取締役)	45 (28) (17)	
8	TiE ワークショップ「Tips for implementing the student-centered approach in classes conducted in English」 2019年1月9日 講師：Todd Enslin (東北大学 高度教養教育・学生支援機構 講師)、Barry Kavanagh (同機構 講師)	24 (19) (5)	
9	国際シンポジウム「ノーベル賞受賞者が主導した科学・技術教育の科学的変革～カール・ワイマン博士とインペリアル・カレッジ・ロンドンの取組～」 2019年3月2日 基調講演：エビデンスに基づく理工系学部教育の変革 Carl Wieman (スタンフォード大学 教授) 特別講演：ワールドクラス研究大学におけるアクティブラーニングの全学的導入～インペリアル・カレッジ・ロンドンの事例に学ぶ～ Martyn Kingsbury (インペリアル・カレッジ・ロンドン 教授) パネリスト：笹尾 真実子 (日本学術会議 物理学委員会 物理教育研究分科会委員長、東北大学名誉教授)、中村 教博 (東北大学 高度教養教育・学生支援機構 教授)	133 (78) (55)	
10	サイエンス・エデュケーション・スペシャリストとその役割 2019年3月3日 話題提供1：サイエンス・エデュケーション・スペシャリストの役割と研修 Carl Wieman (スタンフォード大学 教授) 話題提供1：インペリアル・カレッジ・ロンドンにおける普及の取組 Martyn Kingsbury (インペリアル・カレッジ・ロンドン 教授)	38 (27) (11)	

No.	セミナー名	参加者数*	備考
11	中国語教員育成の現状と課題（中国・台湾・日本を中心に） ～中国語教育が目指すもの～ 2019年3月23日 講演1：国際型中国語教員の養成 — 台湾の現状及び経験 信 世昌（台湾国立清華大学 副学長・教授） 講演2：国際中国語教員育成の現状の分析 丁 安琪（華東師範大学 教授） 報告1：教員海外研修の実施と評価 趙 秀敏（東北大学 高度教養教育・学生支援機構 講師） 報告2：ICT活用中国語教育の実践と成果 —教科書開発とPCからスマホへの転換— 張 立張（東北大学 高度教養教育・学生支援機構 講師）	40 (30) (10)	
学生支援力形成関連 コード：W (Health&Welfare)			
12	発達障害学生の学びとキャリア：「入口」「真ん中」「出口」の支援 2018年11月29日 講師：田澤 実（法政大学 准教授）	40 (17) (23)	
マネジメント力形成関連 コード：M (Management)			
13	大学における教育と学習の評価 2018年4月28日 講師：木村 拓也（九州大学 准教授）	55 (14) (41)	
14	ラーニング・アナリティクスの可能性 2018年4月28日 講師：緒方 広明（京都大学 教授）	53 (13) (40)	
15	大学におけるカリキュラム・マネジメント 2018年8月4日 講師：杉谷 祐美子（青山学院大学 教授）	58 (13) (45)	
16	大学の戦略策定と経営 2018年8月4日 講師：篠田 道夫（桜美林大学 専任教授）	56 (12) (44)	

No.	セミナー名	参加者数*	備考
17	SDP シリーズ第1回 大学経営の危機と経営人材の育成 2018年9月6日 講演1：大学改革と私立大学経営 河田 悌一（日本私立学校振興・共済事業団 前理事長） 講演2：国立大学における経営者層形成の諸問題 山本 健慈（国立大学協会 専務理事） 講演3：経営人材育成の現状と課題 両角 亜希子（東京大学 大学院教育学研究科 准教授）	48 (16) (32)	
18	若手職員のための大学職員論 (10) 大学職員のエスノグラフィー 「現場」を読み解き「未来」を見通す力を身につける 2018年10月20日 ファシリテーター：川面 きよ（東北大学 高度教養教育・学生支援機構 特任講師）	8 (4) (4)	
19	特色ある大学を創るために「理念駆動型」の組織マネジメントを 2018年10月27日 講師：柳澤 康信（岡山理科大学 学長）	29 (15) (14)	
20	SDP シリーズ 第2回 AI時代の大学の働き方改革と経営革新の切り札？ ～業務自動化ロボットと市場化テストの可能性～ 2018年11月9日 講師：村山 典久（スカイライトコンサルティング株式会社 事業開発特別顧問）、 仁木 俊二（総務省 官民競争入札等監理委員会事務局 参事官補佐）	77 (57) (20)	
21	IDE 大学協会東北支部 平成30年度 IDE 大学セミナー 大学と社会との対話 ～産官学出身3学長が語るビジョン～ 2018年11月19日 講師：宮内 孝久（神田外語大学 学長）、合田 隆史（尚絅学院大学 学長）、 大野 英男（東北大学 総長）	84 (42) (42)	
22	SDP シリーズ第3回 「第3期認証評価にどう対応するか～内部質保証の重点項目化の意味～」 2018年12月12日 講演1：内部質保証はこれだけで十分 ～大学改革支援・学位授与機構 3 巡目基準の観点から～ 土屋 俊（大学改革支援・学位授与機構 特任教授） 講演2：第3期認証評価の特質 ～大学基準協会が求める内部質保証システムの有効性～ 工藤 潤（大学基準協会 事務局長） 講演3：日本高等教育評価機構の新システムにおける 内部質保証の位置づけについて 伊藤 敏弘（日本高等教育評価機構 事務局長/評価研究部長）	87 (16) (71)	

No.	セミナー名	参加者数*	備考
23	<p>東北大学における「内部質保証」の現状と今後の課題 2019年2月8日</p> <p>報告1：6年一貫の学修到達度評価（学修レベル認定制度）による内部質保証 安藤 晃（東北大学 工学研究科 副研究科長）、須藤 祐子（東北大学工学研究科 准教授）</p> <p>報告2：環境人材を育成する文理一体教育とその内部質保証 壹岐 伸彦（東北大学環境科学研究科 教授）</p> <p>コメンテーター：野田 文香（東北大学高度教養教育・学生支援機構 准教授）</p>	24 (24) (0)	
24	<p>若手職員のための大学職員論 (11) ～自己研鑽型SD「龍谷未来塾」の試みに学ぶ～ 2019年2月23日</p> <p>話題提供：岡田 雄介（龍谷大学学長室（企画推進）次長） ファシリテーター：龍谷未来塾修了生、川面 きよ（東北大学 高度教養教育・学生支援機構 特任講師）</p>	28 (6) (22)	
25	<p>シンポジウム「日本の未来を切り拓く産学循環型人材育成システム～就活で終わらない、学び続けチャレンジし続ける教育・雇用慣行への道筋～」 2019年3月15日</p> <p>講演1：産学共同人材育成システムのめざすもの 寺坂 公佑（文部科学省 高等教育局 専門教育課 企画官）</p> <p>講演2：教育効果の高い『経済同友会インターンシップ』による学生の成長と人材育成 藤巻 正志（公益社団法人 経済同友会 参与）</p> <p>講演3：社会が求める大学教育とは？ 宇野 健司（株式会社 大和総研 調査本部 副部長（社会連携担当））</p> <p>パネリスト：山田 礼子（同志社大学 社会学研究科・学部長・教授、大学教育学会 会長）</p>	43 (8) (35)	
26	<p>アカデミック・リーダー育成プログラム成果報告会 2019年3月30日</p> <p>成果報告1：共通教育カリキュラムの再編と共通教育機構の実質化 高良 要多（桃山学院大学 教務部教務課 専任職員）</p> <p>成果報告2：Institutional Research の機能強化によるTGGV150の実質化に向けて 齋藤 渉（東北学院大学 学長室イニシアティブ・リサーチ（IR）課）</p> <p>成果報告3：退学者・学習遅滞者を減らすために通信教育部ができること 古藤 隆浩（東北福祉大学 通信教育事務部 課長）</p> <p>成果報告4：東北大学国際化を包括的に推進するための学内組織との連携強化 米澤 由香子（東北大学 国際連携推進機構 准教授）</p> <p>成果報告5：我が国の健康・福祉分野の課題解決に向けて大学が貢献できる3つの取り組み 都竹 茂樹（熊本大学 教授システム学研究センター 教授）</p> <p>成果報告6：北海道大学高等教育研修センターと共に目指す大学教育改善の道 山本 堅一（北海道大学 高等教育推進機構 特任准教授）</p> <p>成果報告7：キャンパス統合による学部・学科改組構想の策定と内部質保証との接続 長山 琢磨（学校法人東北学院 法人事務局庶務部庶務課）</p>	44 (8) (36)	

No.	セミナー名	参加者数*	備考
27	今、求められる大学変革リーダーの育成 2019年3月30日 講師：坂東 真理子（昭和女子大学理事長・総長）	40 (7) (33)	
正午 PD 会			
28	第 53 回正午 PD 会「変革の中のフランスの高等教育」 2018年4月24日 講師：野田 文香（東北大学 高度教養教育・学生支援機構 准教授）	22 (22) (0)	
29	第 54 回正午 PD 会 「英語外部検定試験における長文読解用英文の難易度比較」 2018年5月8日 講師：秦野 進一（東北大学 高度教養教育・学生支援機構 特任教授）	25 (25) (0)	
30	第 55 回正午 PD 会 「ブータン王国の研究について - 言語学的研究を中心に -」 2018年5月23日 講師：西田 文信（東北大学 高度教養教育・学生支援機構 准教授）	20 (20) (0)	
31	第 56 回正午 PD 会 「東北大学の留学の現状と促進に向けて：東北大生の留学動向と留学の機会・学習成果」 2018年6月13日 講師：渡部 由紀（東北大学 高度教養教育・学生支援機構 准教授）	23 (23) (0)	
32	第 57 回正午 PD 会「東北大学における全学教育のクォータ制」 2018年6月26日 講師：串本 剛（東北大学 高度教養教育・学生支援機構 准教授）、松河秀哉（同講師）	18 (18) (0)	
33	第 58 回正午 PD 会「教養教育におけるアートを通じた創造性の促進」 2018年7月13日 講師：縣 拓充（東北大学 高度教養教育・学生支援機構 助教）	15 (15) (0)	

No.	セミナー名	参加者数*	備考
34	第 59 回正午 PD 会 「東北大学の教養教育を考える：中期目標・中期計画を題材に」 2018 年 7 月 25 日 講師：山内 保典（東北大学 高度教養教育・学生支援機構 准教授）	27 (27) (0)	
35	第 60 回正午 PD 会 「海外で学生の学びをファシリテート！：教員引率型海外研修プログラムの開発と実践」 2018 年 8 月 1 日 講師：末松 和子（東北大学 高度教養教育・学生支援機構 教授）、 高橋美能（同 准教授）、スプリング・ライオン（同 講師）	26 (26) (0)	
36	第 61 回正午 PD 会 「外国人留学生の日本における就職活動の課題 -東北イノベーション人材育成プログラム (DATEntre) を通じて-」 2018 年 10 月 10 日 講師：門間 由記子（東北大学 高度教養教育・学生支援機構 キャリア支援センター 特任准教授）	14 (14) (0)	
37	第 62 回正午 PD 会 「東北大学「特別支援室」の現在 Current situation of the Disability Services Office in Tohoku University」 2018 年 10 月 25 日 講師：榊原 佐和子（東北大学 高度教養教育・学生支援機構 学生相談・特別支援センター 特任講師）	15 (15) (0)	
38	第 63 回正午 PD 会「たかが風邪、されど風邪」 2018 年 11 月 9 日 講師：木内 喜孝（東北大学 高度教養教育・学生支援機構 保健管理センター 教授）	8 (8) (0)	
39	第 64 回正午 PD 会 「東北大学における課外・ボランティア活動支援の現状と可能性」 2018 年 11 月 27 日 講師：江口 怜（東北大学 高度教養教育・学生支援機構 課外・ボランティア活動支援センター 特任助教）	10 (10) (0)	

No.	セミナー名	参加者数*	備考
40	第 65 回正午 PD 会 「東北大学における外国人留学生の受入れー現状と課題ー」 2018 年 12 月 13 日 講師：渡部 留美（東北大学 高度教養教育・学生支援機構 グローバルラーニングセンター 准教授）	29 (29) (0)	
41	第 66 回正午 PD 会「初級日本語クラスにおける文字指導の工夫」 2019 年 1 月 17 日 講師：菅谷 奈津恵（東北大学高度教養教育・学生支援機構 言語・文化教育センター 准教授）	21 (21) (0)	
42	第 67 回正午 PD 会 「学際高等研究教育院の紹介 Interdisciplinary Advanced Research and Education」 2019 年 1 月 29 日 講師：山谷 知行（東北大学 教養教育院 総長特命教授）	8 (8) (0)	
43	第 68 回正午 PD 会 「短編映画制作を通じたプロジェクト型外国語学習」 2019 年 2 月 7 日 講師：深井 陽介（東北大学 高度教養教育・学生支援機構 言語・文化教育センター 准教授）	15 (15) (0)	
健康科学セミナー			
44	健康科学セミナー第 1 回 「危険な風邪とはー風邪診療の pitfallー」 2018 年 10 月 講師：木内 喜孝（東北大学高度教養教育・学生支援機構 教授）	16 (11) (5)	
45	健康科学セミナー第 2 回 「自閉症スペクトラム障害」 2018 年 11 月 講師：伊藤 千裕（東北大学高度教養教育・学生支援機構 教授）	18 (10) (8)	
46	健康科学セミナー第 3 回 「糖尿病における食事療法と運動療法の実践」 2018 年 12 月 講師：小川 晋（東北大学高度教養教育・学生支援機構 准教授）	14 (10) (4)	
47	健康科学セミナー第 4 回 「薬物乱用事件と大学」 2019 年 1 月 講師：北 浩樹（東北大学高度教養教育・学生支援機構 助教）	14 (12) (2)	
48	健康科学セミナー第 5 回 「心血管病と性差について」 2019 年 2 月 講師：佐藤 公雄（東北大学高度教養教育・学生支援機構 准教授）	15 (12) (3)	

No.	セミナー名	参加者数*	備考
その他			
49	平成 30 年度 東北大学新任教員研修 2018 年 4 月 24 日 講義：東北大学の教育と学生 滝澤 博胤（東北大学 理事・副学長（教育・学生支援支援担当）） 講義：教育者としての倫理・ハラスメントについて 吉武 清實（東北大学高度教養教育・学生支援機構 特任教授） 講義：グローバルな視野の中で大学教員の役割とキャリアを考える 大森 不二雄（同機構 教授） 講義：責任ある研究活動 早坂 忠裕（同学 理事・副学長（研究担当）） 講話：創造と変革を先導する大学 世界から尊敬される三十傑大学を目指して 大野 英男（同学 総長）	229	
50	東北大学における教養教育の高度化を考える 2018 年 7 月 26 日 講師：羽田 貴史（東北大学 名誉教授）、中村 教博（東北大学高度教養教育・学生支援機構 教授）、竹林 修一（同機構 准教授）、山谷 知行（同機構／教養教育院 教授）、山内 保典（同機構 准教授）、大森 不二雄（同機構 教授）	43	
51	学際連続セミナー第 1 回「ことばのデザインー意識してことばを紡ぐー」 2018 年 10 月 19 日 講師：中島 裕介（歌人）	19	
52	学際連続セミナー第 2 回「ことばのデザインー意識してことばを紡ぐー」 2018 年 10 月 26 日 講師：中島 裕介（歌人）	16	
53	学際連続セミナー2018 “これからどうする？” 実践編 『イラスト 1 枚で伝える技法「インフォグラフィックス」を学ぶ』 2018 年 11 月 13 日 講師：木村 博之（チューブグラフィックス代表取締役）	41	
54	日韓相互理解の時代「知っているようで知らない韓国」 2018 年 12 月 7 日 講師：ジョン・ウソン（韓国「特許法人 LIM&JEONG」代表）	60	
55	平成 30 年度 英語教育改革推進 FD 東北大学英語教育改革に向けてー到達目標と高大接続ー 2019 年 2 月 13 日 講師：Srikant Gopal (Educational Testing Service (ETS) Executive Director)、 根本 斉 (CIEE (国際教育交換協議会) 事業統括本部長)、 秦野 進一 (東北大学高度教養教育・学生支援機構 入試センター 特任教授)	45	

No.	セミナー名	参加者数*	備考
56	Tohoku University Professional Development Seminar for Language Teachers 2019 2019年3月24日 講師：アンディ・ランクシアー（郡山ザベリオ学園小学校教諭）、 平塚 貴晶（東北大学高度教養教育・学生支援機構 准教授）、 宮原 万寿子（国際基督教大学 准教授）	34	

2018年度PDプログラム参加者総数
延べ2,469名

4.3 PD セミナー参加者アンケート結果

高等教育のリテラシー形成関連 (コード:L)

アカデミックリーダーのためのインストラクショナルデザイン
(2018.8.3)

鈴木 克明 (熊本大学 教授)

回収率 =90.2(37/41)

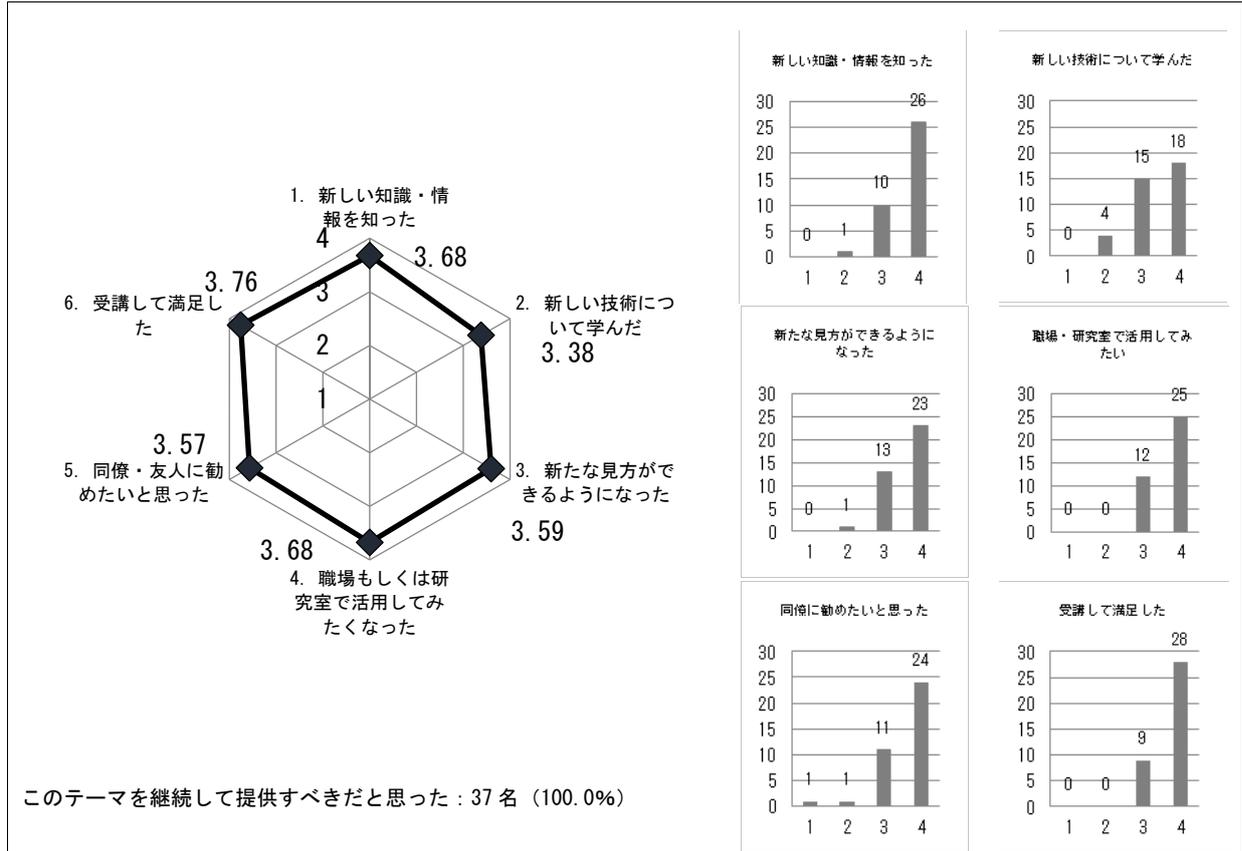
回答者属性(N=37)

【職階】教授(5)/准教授(10)/講師 (1)/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>(3)/職員<係長・主任・一般職員等>(7)/その他(0)/無回答(5)

【性別】女性(16)/男性(19)/無回答(2)

【学内外】東北大学(6)/他大学等(31)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない~4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・聞くことすべて役に立ちました。学生ではなく、自分の学びのために先生の書籍を読みたいと思いました
- ・国際バカロレア
- ・学部・学科全体レベルでも個別の科目レベルでも、すぐに応用できそうなアイデアをたくさん学びました
- ・授業設計を意識することの大切さを改めて学びました。ありがとうございました
- ・資料をいただいた。様々なモデルをご紹介いただいた
- ・学生に学び方を教えるのがとても重要であり、今までの「アカデミックスキル」講義が、とても内容の薄いものだったと気づかされた
- ・今後、授業内容を組み立てるにあたり、参考になるモデルが提示されたこと
- ・ポートフォリオの考え方
- ・様々な授業のためのモデル。自分の中で経験的にぼんやりとしていた内容が言語化され、指標ができた
- ・eラーニングの5つの活用法の中の掲示板は、とても参考になりました。今日の学び方そのものがとても参考になりました
- ・メリルの第一原理はまだ使ったことがなかったので、ぜひチャレンジしてみたい
- ・授業デザインの基本的な考え方と理論。授業の見直し、改善のための視点
- ・授業や学生の学びに対する考え方の方向性がはっきりしました。私が考えていたことが裏付けられたみたいですよ
- ・IDのチェックリストの活用やeラーニングの具体的な仕組み
- ・科目単位でもカリキュラム全体にも適応できる内容だったので、幅広く役立ちそうだと思う
- ・目的や達成基準を明確に伝えること。事前課題に対しては、やってこさせるデザイン(仕掛け)が必要であること
- ・ARCSモデル、ポートフォリオについての考え方
- ・自称「アクティブラーニング」にだまされず柔軟に考えていこうと思った
- ・IDのチェックリスト、ARCSモデルに基づくヒント集(学習者編)

- ・ ID は教育を楽にする
- ・ シラバスが契約であり、自分で学ぶことができる学生・人間へと成長させることが大学の使命であるということを再確認することができ、そのための仕組み・デザインが大切であることを学ぶきっかけとなった
- ・ 「授業は集まった時にしかできないことをするべき」という言葉が印象的だった
- ・ 学生の動機づけに ARCS やメリルの ID 原理は使える
- ・ 学生に学び方を教える必要性、学生に学びの負荷をかけることの重要性、本を読ませる重要性（そうさせる仕組みを作ること）
- ・ ICT の活用と、そもそもの ID の理解を深めることができた。学内で 3 つの方針を設計することについて疑問点が明確になった
- ・ 熊本大での実践

3. わかりにくいと思ったこと

- ・ e ラーニングについて、もっと知りたかったです。今回のセミナーの出口を明確にさせていただくと、もっと良かったと思います。（予習してきてしまったのがよくなかったのですが）
- ・ 卒業生像が平均的ではないので、どうしようかと思いました
- ・ サンドイッチモデルの理解が難しかったです
- ・ 実際にこれらのモデルを適用したとき、どれくらいの学生が計画通りに成長するのか
- ・ ディスカッション時の内容（問いかけ）がその後の質問タイムに向かないものだった時、質問タイムにやや困った
- ・ サンドイッチモデルの図とサンドイッチモデル
- ・ サンドイッチモデルは全く分からなかった
- ・ できない学生対策は？

4. セミナーに関しての意見・感想

- ・ やはり対面でワークショップ形式は学びが深まると思いました
- ・ 対象者が多様であることを前提としていたためか、あまり新しい発見はありませんでした
- ・ ID の考え方が全く変わりました。今までのイメージ（測れるゴールの設定→そのゴール達成のための方法論）→変わったイメージ（学習者の動機付けや認知課題を基礎にした学習設計）

回収率 =93.5(29/31)

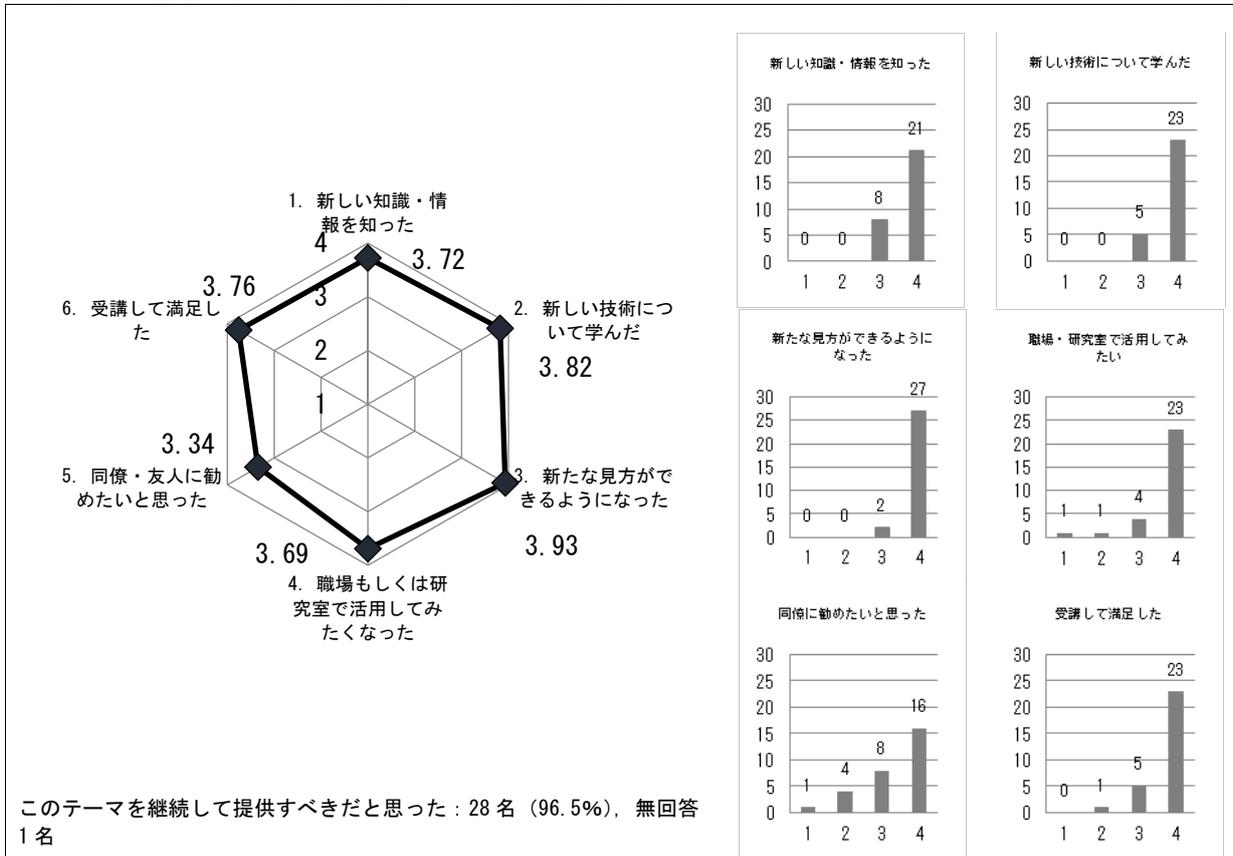
回答者属性(N=29)

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

【性別】女性(16)/男性(12)/無回答(1)

【学内外】東北大学(15)/他大学等(14)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない~4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・ルーブリックと学修時間の設定。「逆向き設計」で授業計画を行う
- ・評価の観点を重視することやルーブリックの作成に関しても取り組んでいるところなので勉強になりました
- ・構造化の確認の表を、段階を経て作成することで比較（合計配点と学修時間配分率の差）してみることができ、またシラバスを考え直していくこと（振り返り）ができた
- ・学修成果の考え方、態度等が含まれる点。ルーブリック（学生に説明できるので）
- ・シラバスをこれからどう作成するべきかについて、新たに認識できました
- ・システムティックにシラバス作成ができること・考えられることが面白かった
- ・ルーブリックの評価法
- ・配点と配分の関係、授業外学習の設計
- ・目標→成果の順で設計、ルーブリック表の活用（学生への提示）、学修時間など配分の考え方
- ・授業目標の設定の方法。ルーブリックの作成
- ・ディプロマポリシーやシラバスの作り方など、大学教員になったときに一度も教わらなかった内容でした。なんとなく年長の教員が作成してきたシラバスを見よう見まねで自分の授業に当てはめていただけだったので、勉強になりました
- ・学生の学習の角度から授業デザインを作成すること。授業デザインの順序。ワークシートを通して話し合うこと
- ・講義形式主体であると思うがあまり、「理解」ばかりが目標設定に明記されていたのですが、意識・態度の面についてもしっかりと明示していきたいと思う
- ・授業目標の立て方、構造化、授業デザインの順番
- ・構造化の確認と各目標に対する時間配分を通して、実際に時間を割いている部分と成績として重要視したい部分との乖離があった。セミナーを通して授業内容の修正につながる感じた
- ・シラバスの作り方とルーブリックの作り方。色々とするための仕組み（表）が出てきたので、これらを参考に今後自分の授業・キャリアに活用してみたい
- ・成績評価の割合から逆算してシラバスを作成する点は役立つと思った。また、そこから何度も「成績評価⇔授業内容」を繰り返し見直すことで、より良いシラバスを作成していきたい
- ・目標のウエイトのつけ方、ルーブリックの作成の仕方について具体的に説明いただき、ワークを行ったこと
- ・各項目（観点）を客観的に数値化する手段

- ・ シラバスを組み立てる理論
- ・ 具体的にシラバスを作成する際の視点や組み立て方
- ・ 授業デザインとシラバス作成。構造化と確認
- ・ 成績評価の方法。1単位=45時間という考え方。ルーブリックによる成績評価
- ・ 授業時間等の現目線から見た授業デザイン
- ・ ベテラン教員に知ってもらいたい
- ・ 授業をデザインする方法に関して、システムティックなやり方があるのだということを初めて知った。自分は見よう見まねで作りに関してもふわっとした認識だったので今後のために役立つと思う

3. わかりにくいと思ったこと

- ・ 実際の自分の授業にあてはめにくい部分もあった
- ・ 授業外の練習時間について、学生の学習力の違いによってズレがあると思うので計算するときにはちょっとわかりにくいです
- ・ 「関心・態度」の扱い
- ・ ルーブリックの基準切り分け
- ・ 授業外設計について（全体で90時間の設計が難しい）
- ・ 教育学修活動と時間配分
- ・ 最後の学修時間の配分は少し難しい
- ・ 「意欲・態度」の点についての評価をどう設定していけばよいか。ルーブリックの作成について
- ・ 授業内容（内外）の時間配分と目標の関連付けが難しかった
- ・ 目標Cの関心・態度の概念がやや分かりにくかったが質問を通して理解にはつながった
- ・ 色々考えてしまい、途中でスピードに追い付かなくなりました
- ・ 「学生に何を教えるか」ではなく「学生が何を学ぶか」という観点の違い
- ・ 授業外学修が具体的にどのようなものがあるのかももう少し説明が欲しかった（総学修時間に占める割合が大きい、あまり思いつかない）
- ・ 学修内容と学習目標の対応関係がどうしても恣意的になりがちな気がして自分の中でうまく理解しきれない部分があった（講義の内容というよりは私の理解の問題かもしれません）
- ・ ディプロマポリシー。カリキュラムポリシーと授業目標の関係について
- ・ 目標B・Cの区分や、目標が一概にA-Cに区分できない場合
- ・ 授業内外でどうやって学生を予定通りに動かすのか、その工夫を知りたい

4. セミナーに関する意見・感想

- ・ これから教員になる院生向けに、年に複数回やったほうが良いと思います
- ・ 次回(9/14)も出席したかったのですが仕事が入って参加できません。案内を頂くときに全体の講座が分かっているのであれば知らせていただきかったです
- ・ 自分のシラバスを振り返る良い機会になりました。お世話になりました
- ・ とても素晴らしかったと思います
- ・ 今後の参考になる内容でしたが、少し駆け足になってしまったのが残念です
- ・ 大変勉強になりました
- ・ 動画配信では効果がないように思います
- ・ ワークショップの時間が短い

回収率 = 85.2(23/27)

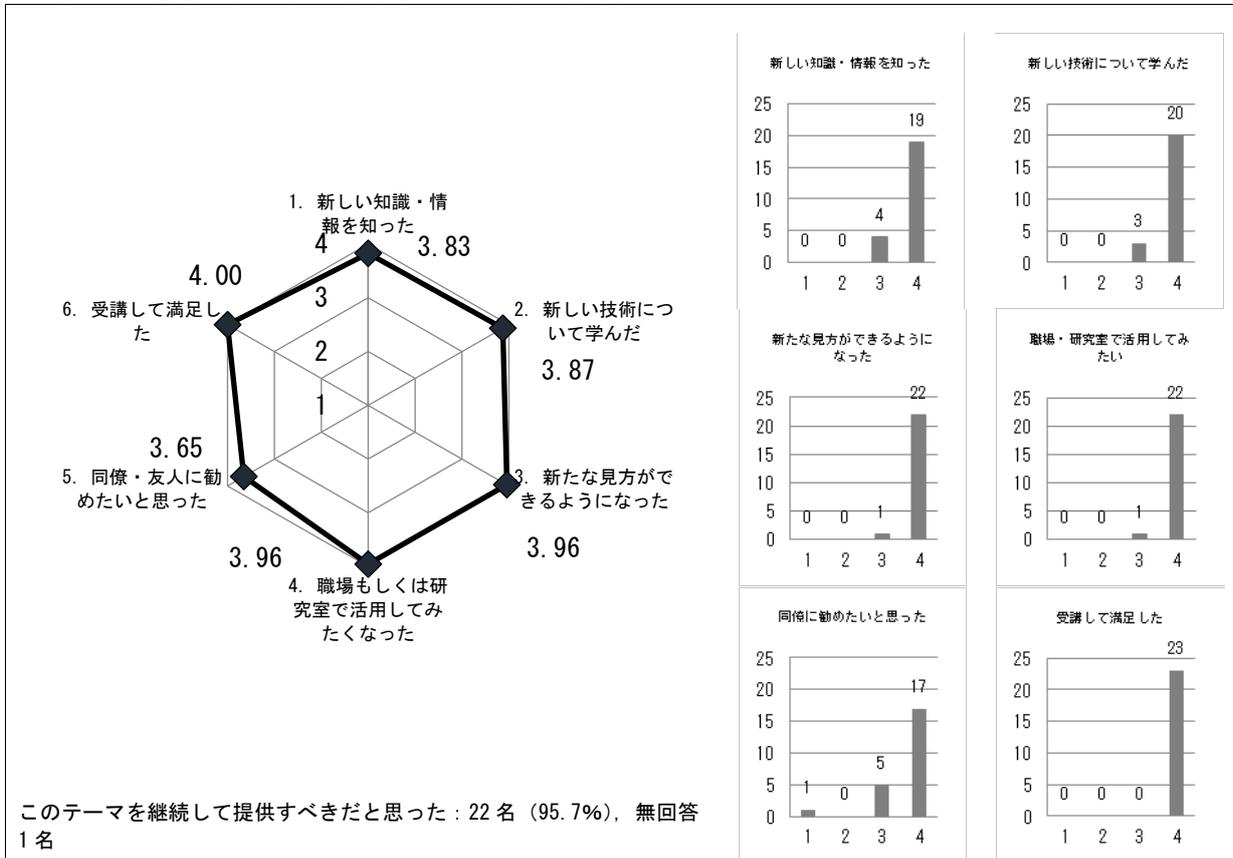
回答者属性(N=23)

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

【性別】女性(7)/男性(12)/無回答(4)

【学内外】東北大学(9)/他大学等(14)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない~4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・ 1 コマの構造が役に立った
- ・ パワーポイントの作り方
- ・ 理解を支援する方法。授業の組み立て (既知情報と新情報のバランスを考慮) や、知識の活性化を支援する方法など、講義を行う上で考慮したいと思った
- ・ 精緻化情報としてのリアルモデルの提供。長期意欲の維持のためのフィードバック
- ・ 授業の組み立て
- ・ すべて役立ちそうです。ありがとうございました。特に、最初にこの講義で何を学ぶかの全体像を示すこと
- ・ 理解の認知プロセスを解説した後で、理解を支援する方法を「例」を示しながら解説され、「関連付け」の重要性を再認識することができた
- ・ 普段感じていることに関しては、改めて納得できる内容であった。経験として、自発的に関連付けることができれば良いと感じていたが、何も行わないと自発的に行うことすら難しい場合が多いのだと実感した
- ・ 絵、動画、小道具などを使うことによる効果。自分の工夫としてこれまでも行ってきたが、改めて効果的だと聞いて自信がいった
- ・ 既有知識との関連付け。先生が伝えたい内容を自身で実践されていた。最後、格好良かったです
- ・ 自分の知己を思い起こさせるような問いかけを授業で用いていこうと思った
- ・ 班決めの方法。ALを取り入れる際の参考になった
- ・ オーガナイザーの利用を積極的に行いたい
- ・ 授業の構成など、かなり多くの面。すべて
- ・ 3「そう」の法則を意識して講義内容を組み立てること。メンタルモデルの構築の考え方
- ・ 理解の認知プロセスの話

3. わかりにくいと思ったこと

- ・ 受講者に対して、質問が多く途中から脳が疲れた
- ・ 本題ではないので仕方ないがアクティブ・ラーニングについてのお話は詳しくお聞きしたかった
- ・ 学生の学力レベルに合わせる (下がる) ことのデメリットについて知りたい
- ・ 精緻化情報の提示法

4. セミナーについての意見・感想

- ・ 可能であれば失敗談をひとつお聞きしたかったです。理由は、私が未熟な教員だからです
- ・ これだけの内容を毎年提供いただけることはありがたいことです。継続していただけますよう、お願いいたします
- ・ 演習、あるいはクイズのような形式での問題があった。とても面白い問題であった。単純なものから、やや複雑なものがあり、やや複雑なものに関しては少し考える時間が欲しかった
- ・ 既存知識の活性化という点は、学生が如何に学習するかという点に意識を向けるという意味でしょうか？
- ・ 授業設計の美しさを感じました。少しでも近づけられるよう努力します
- ・ 授業がうまくコントロールされていて、身をもって理解へのプロセスを知ることができて納得できた
- ・ 午前・午後で2コマ受講できないか
- ・ 邑本マジック！

現代中国の大学教育とガバナンスの動向

邬 大光 (厦門大学 教授)

(2018.12.14)

回収率 =37.5(3/8)

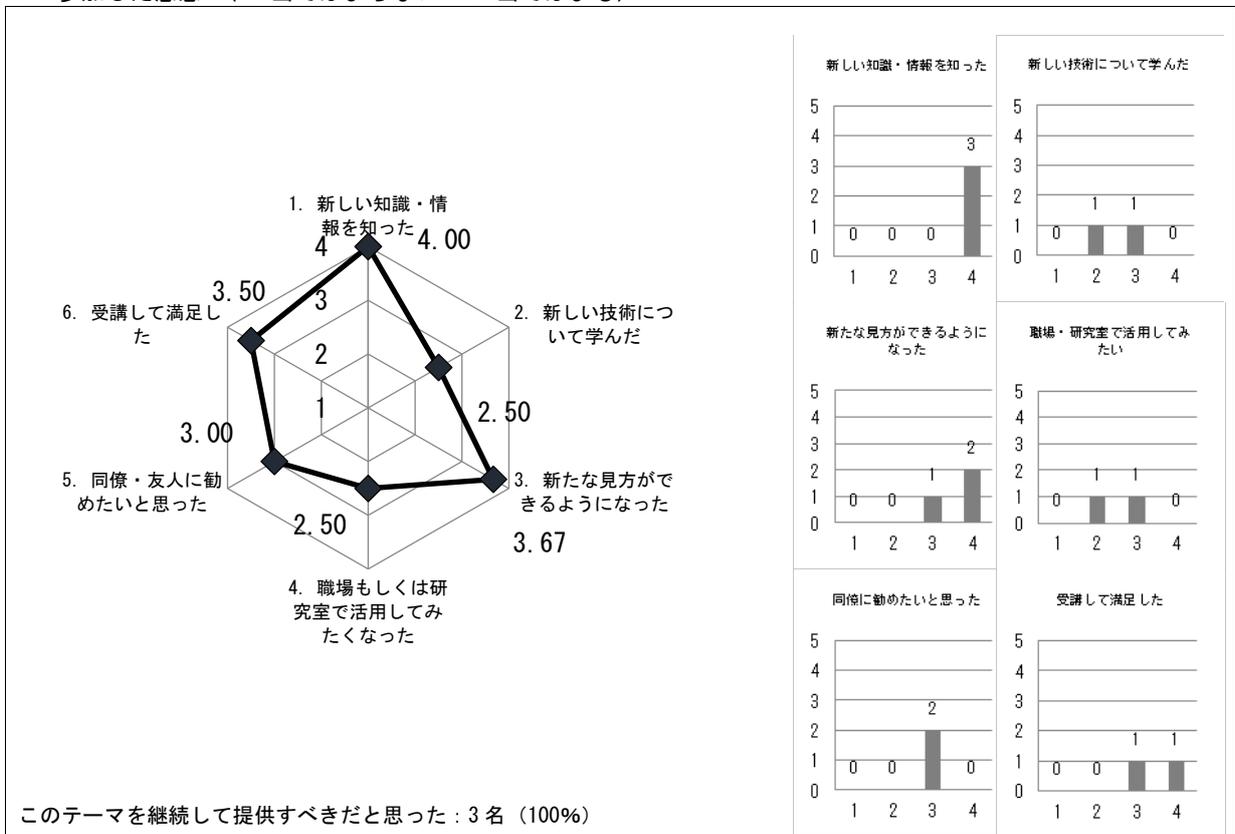
回答者属性(N=3)

【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(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(0)/無回答(2)

【性別】女性(0)/男性(2)/無回答(1)

【学内外】東北大学(1)/他大学等(2)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない~4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・ 母国の現在の教育事情を知り、将来の進路の選び方に必要な情報を得られました

3. わかりにくいと思ったこと

- ・ 日本の大学と中国の大学におけるプログラムの違いと、こうした違いが生じた原因

4. セミナーについての意見・感想

- ・ 勉強になりました
- ・ 事前に日本語のプレゼン資料を作成すると時間の短縮につながると思います

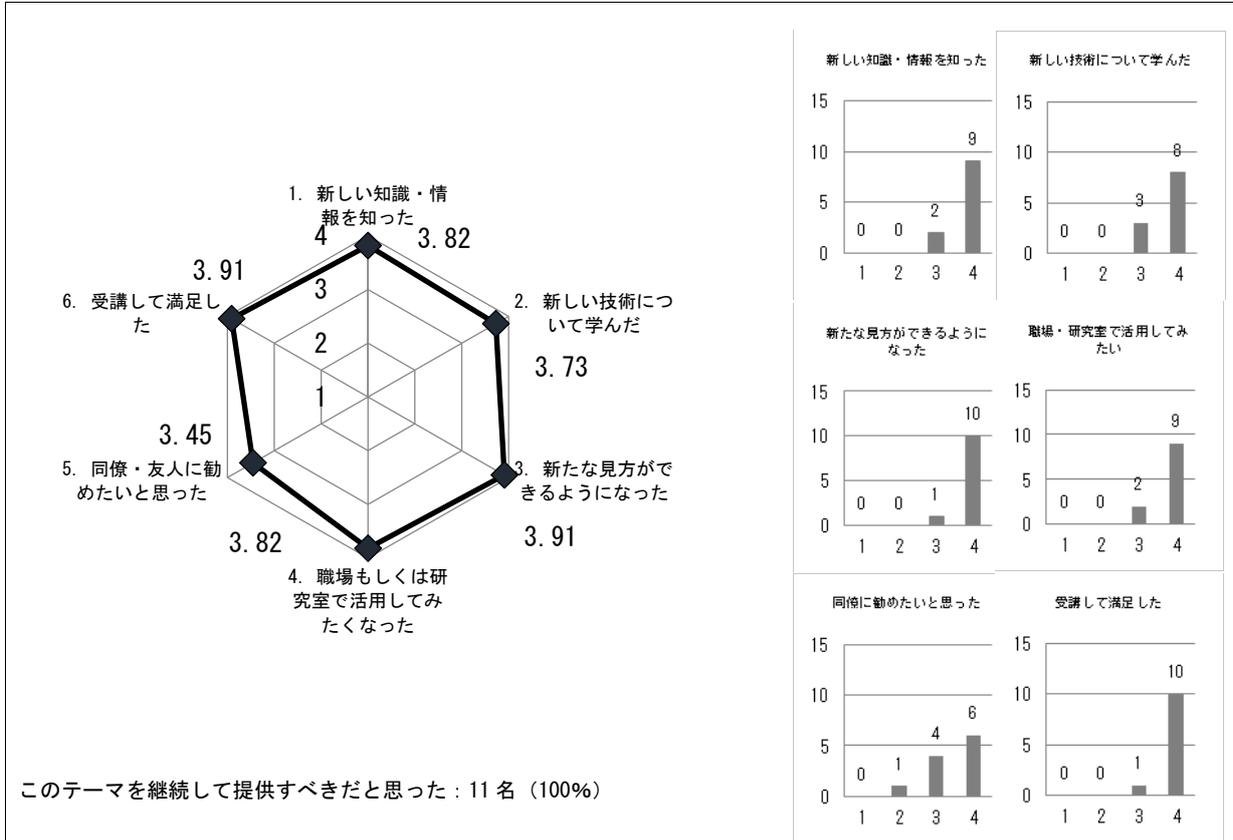
回収率 =84.6(11/13)

回答者属性(N=11)

【職階】教授(0)/准教授(3)/講師 (1)/助教・助手(4)/管理職教員<学長~学
部長>(0)/博士課程(1)/職員<部長・課長以上>(1)/職員<係長・主任・一
般職員等>(0)/その他(1)/無回答(0)

【性別】女性(4)/男性(7)/無回答(0)
【学内外】東北大学(6)/他大学等(5)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない~4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・カリキュラムの障害という発想。具体的な URL の実践事例
- ・考え方
- ・学生に別の経路を与えることが大事だと実感しました
- ・川俣先生をはじめ、福岡の先生方の実践及びワークショップ時に川俣先生から教えていただいたことが、すべて役に立つと思い、充実したセミナーでした
- ・授業の仕方について、もっと教員側が柔軟性を持つことができるし、そのための枠組みもあり活用してみたい
- ・教授と学習者、両者についての UDL. GOAL と WHY. 福岡工業大学短期大学の先生方の自己選択方式の実践例
- ・「障害のある学生」から出発して、動機を持たせ方や情報提供の仕方がすべての学生に必要なことが分かった
- ・UDL のいろいろな取り組みは職員としてガイダンスをする際に参考になる。誰かにとってバリアになっていることは、その方以外の方も感じている可能性があること
- ・CAST のリストを見ながら考えることができる。整理ができるようになった。しかし、「すべてやる必要はない」ということを知ることができたこと
- ・GOAL と WHY を再考する契機であること。「学習者が困っている」(教育者が学生の様子に困るのではなく)という発想と、カリキュラムに障害があるという発想

3. わかりにくいと思ったこと

- ・相対する学生のニーズにどう対応するのか？(多様な選択肢を用意するに尽きるのでしょうか?)
- ・実践例をより多く知りたかった
- ・自らの授業に活用しようとしたときに適用できるか不安が残る部分もあります
- ・「困難があることによって成長する」という考え方や現実はどう応えるのか
- ・途中退室したので、相反するニーズについて、どう実践していくのか、答えのないアイデアを聞きたかった

4. セミナーに関する意見・感想

- ・大変有意義でした。早速、導入してみたいと思います
- ・ワークの指示はもっと具体的の方がよかったかもしれません。ワークの時間も、もっとあっても良かったのかもしれ

ません

- ・大変参考になりました。参加させていただいて、大変有意義でした。東北大学様、川俣先生、藤井先生、石橋先生、上村先生、大変お世話になりました。どうもありがとうございました
- ・大変、勉強になりました。加えて、非常に心地よく、学びやすい雰囲気・環境でした
- ・とても分かりやすかったです。ありがとうございました

専門教育での指導力形成関連（コード：S）

コーチング技能を活用した学生指導
(2018.12.4)

出江 紳一（東北大学 教授）
倉重 知也（株式会社イグニタス 代表取締役）

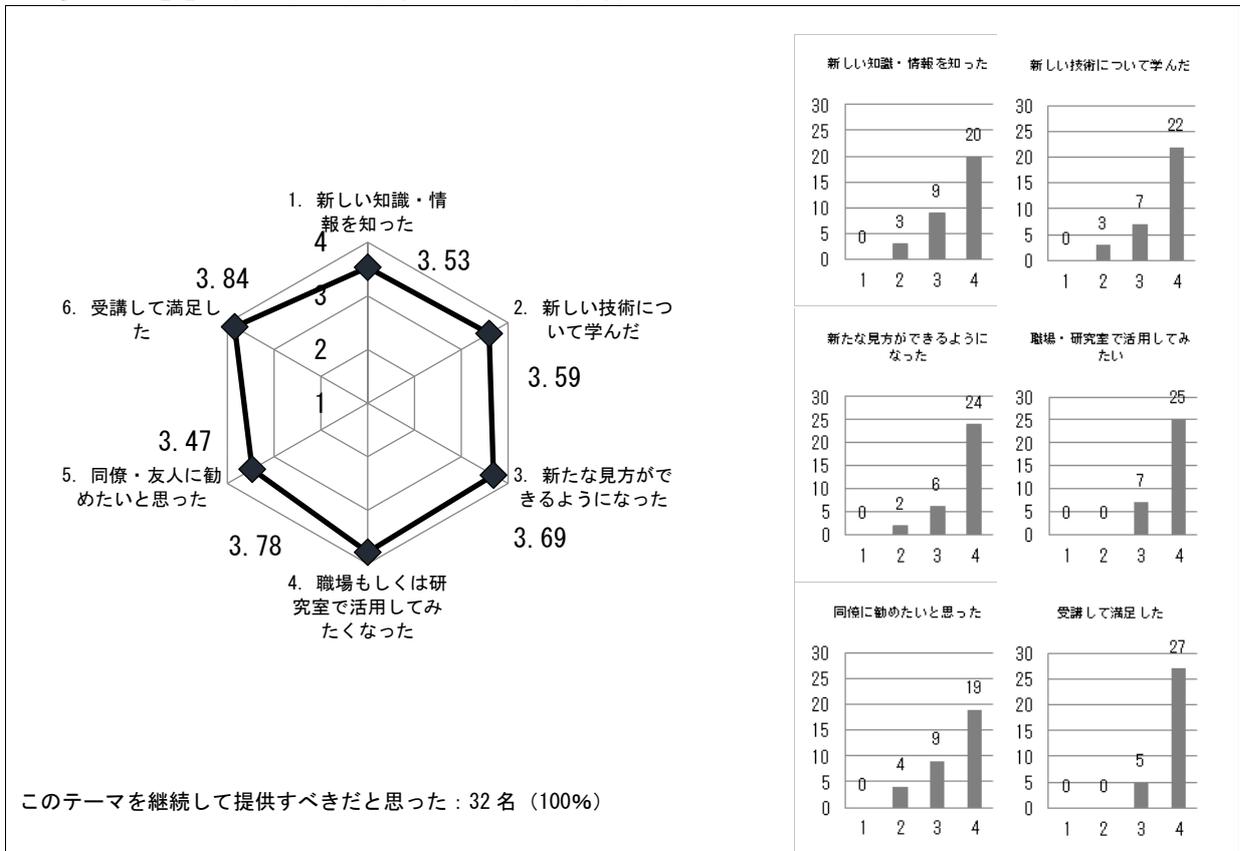
回収率 =86.5(32/37)

回答者属性(N=32)

【職階】教授(2)/准教授(7)/講師(7)/助教・助手(9)/管理職教員<学長~学部長>(1)/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(3)/無回答(1)

【性別】女性(11)/男性(19)/無回答(2)
【学内外】東北大学(17)/他大学等(15)

1. 参加した感想（1. 当てはまらない~4. 当てはまる）



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・質問によって相手の行動を変えること
- ・話し手と聞き手との関係性、聞き方
- ・質問が大切。言葉を発することの大切さ
- ・人の話に興味を持つことの大切さ
- ・今ここに集中すること。一緒に考える。良い癖をたくさん身につける。人に興味を持つ。質問するときはポジティブにする
- ・人に関心を持つという点はすごく共感できました。ファシリテーションの方法、話術、行動
- ・承認する。話しているその人に関心を寄せる。レポート・研究の産物ではなく、「やってみてどうだった？」とその人のことを聞くなど、明日から早速実践していきたいと思えます
- ・今、子供向けのレッスンをしているのですが、なぜ効果があったのか背景にある理論を確認できました！ 現在コーチングを学んでいます、なぜ言葉に出すと行動したくなるかの原理であったり、それを質問によって良い意味でコントロールできると知り、とても腑に落ちました
- ・コーチングという概念そのものが学びだった
- ・もう1度「関心」を改めてみようと思う
- ・オートクラインの考え方
- ・自分の話し方や態度が相手の反応や行動に影響を与えるということを確認できた
- ・キャッチボールの意識。相手に興味・関心を持つこと。ポジティブに聞く。自分の聞き方が相手に影響を与えている。

- 分かったつもりにならない。自分の話にしてしまわない。よく聞くこと
- 相手の話す内容だけでなく相手に関心を持つことを意識していきたいと思った
- 指導等における個人レベルのコミュニケーション（聞く、話す）
- レセプターとオートクライン
- 実際に学生と接するとき、どのような態度、言葉かけ、姿勢でいるかということ具体的に学んだこと
- 相手（学生）に関心を持つことの再確認。授業では教員（自分）がどれだけでできているか、しっかりできているかなどを気にしてしまうから
- 実践が興味深かったです。本などを読み、分かった気になっていました
- 親子間でのコーチングなど
- 相手の思考についてコーチングの技術を実践することで理解すると同時に、モチベーションを高められるようになることを実感した
- 課題や内容よりも相手に興味をもって聞くことの重要性を改めて思い知った。キャッチボールの仕方もよく分かった
- 今日、研究室に戻ってすぐに活かせる質問の仕方。他にもたくさんあります
- 良い聞き手になるということの重要性
- 話の聞き方

3. わかりにくいと思ったこと

- 良い、悪いという仕分けが適切かどうか
- 日々、時間に追われる中での意識の仕方
- 全体の雰囲気と個人の思いの受け止め方（挨拶をしていた人が3人とのこと。自分もしたんだけど受け止めてもらえなかったと思ってしまった）
- すべてよくわかりました
- ありませんでした。とても分かりやすかったです
- 具体的な研究の場面での例などがあると応用を想像しやすい？
- 相手に興味を持って話すことは大切だが、中にはあまりそのようにされたくない人や学生もいると思う。誰にでもポジティブに接すればよいというわけではないと思うので、その場合の対処法を知りたかった
- OK Question の例（あらかじめ用意しておくのが難しいなと少し思ってしまった）
- どのような状況でどのような声掛けをすべきかにつき、たたき台のようなものがあると具体的に理解できると思った
- 人が多い時にどう応用できるのか
- 教育するという立場上、ある程度指導したり、評価も必要なのでそのバランス
- コーチングを実践する場面。適さない場面
- コーチングの専門用語について、もう少しゆっくり解説していただきたいところがありました

4. セミナーに関しての意見・感想

- ありがとうございます。今後も機会があれば参加させていただきたいと思います
- またワークショップをしながら行ってほしいです
- セミナーの時間が過ぎるのがあっという間で、今ここに集中できたと思いました。とっても楽しい時間を過ごすことができました
- ワークショップ型のセミナーは実践の学習となり、ためになります
- とっても素晴らしいイベントでした！ 出江先生の医療ベースやキャッチボールのお話もとても興味深いものでしたし、倉重先生の心・感情、今に集中できるワークショップの流れはもう「ブラボー」。とっても質の高いもので幸せな時間でした
- ちょっと行くところがあってアンケートを十分に書けません。申し訳ないです
- 出江先生のご講義は、実は以前 JST の科学研究実践活動のフォーラムでお聞きしました。倉重先生の講義は新しく、自分にとっては新鮮でとても参考になりました。自分自身に対する問いかけ、周りの人に対する興味関心をもっとポジティブに持って自分の問いかけや考え方を変えていきます
- 動画配信による聴講も可能だと助かります
- 2年前には（NFP）欠席してしまい、前半のみ ISTU 受講だったので、フル参加できてよかったです。今日の内容は普段、自分が授業で教えている内容とも重なるものなので、ワークなど取り入れさせていただこうと思いました

国際シンポジウム

「ノーベル賞受賞者が主導した科学・技術教育の科学的変革
 –カール・ワイマン博士とインペリアル・カレッジ・ロンドンの取組–」
 (2019.3.2)

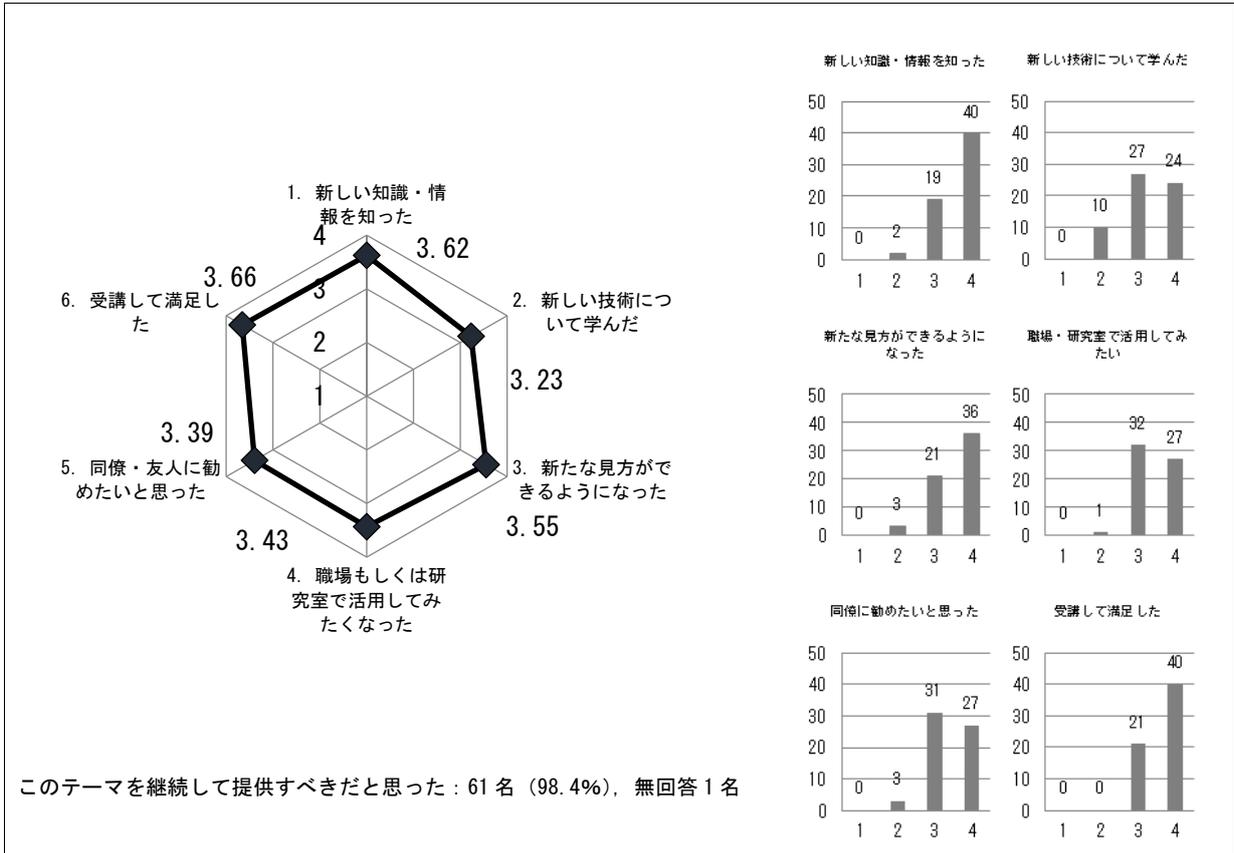
Carl Wieman
 (Stanford University Professor)
 Martyn Kingsbury
 (Imperial College London Professor)

回収率 =53.4(62/116)

回答者属性(N=62)

【職階】教授(13)/准教授(13)/講師(5)/助教・助手(6)/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>(3)/その他(13)/無回答(5) 【性別】女性(17)/男性(41)/無回答(4)
 【学内外】東北大学(26)/他大学等(36)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない~4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・アクティブ・ラーニングの科学的根拠
- ・専門的な立場から評価して、生徒の学びの質を高めることで、生徒に専門的な力を身につけていくこと
- ・学生の授業への Involvement
- ・物理教育研究の成果を、いかに組織的な教育改善に活かしていくか
- ・そもそも DBER という考え方や活動があること
- ・Evidence based の科学教育がどのようなものかということを知れたこと
- ・アクティブ・ラーニングのもつ可能性について、より一層考えを深めることができた
- ・STEM 教育の中での科学的教授法について
- ・thinking like expert
- ・アクティブ・ラーニングを取り入れることが文科省などからも求められているが、具体的なデータでその有効性が示され、さらにさまざまな取り組みがなされることを知ることができ、職場にも取り入れられそうな教養を持つことができた
- ・予算 (特にインセンティブ)
- ・アクティブ・ラーニングは実地で行ってみて、非常に効果的であると思っていたが、今回の講演を聞いて、確信を深めた。この先、これが日本の大学で広く実行できるか
- ・Imperial College London の勇気ある改革に敬意と驚きを強く感じた。国際的に高い評価を受けているのに、今、変わらないといけないと思えるのは素晴らしいし、それをすべての faculty に伝えることの難しさは想像に難くない
- ・アクティブ・ラーニングの概念は取り入れたいと思った
- ・アクティブ・ラーニングの効果について、半信半疑だったが、今日のシンポジウムで重要性を痛感した
- ・DBER の考え方
- ・エビデンスとして何を示すかの難しさについて
- ・アクティブ・ラーニングの教育効果の高さ
- ・DBER, practice with feedback, Need better ways to evaluate teaching

- ・ DBER の考え方の有効性
- ・ 大学の教育資源をもっと生かすこと
- ・ 学部・学科の **structure** が重要であること。 **funding** が重要であること
- ・ **surprise test** と **feedback**
- ・ 伝統的講義形式の授業からアクティブ・ラーニングへの転換は高校でも言われていますが、そのノウハウなど十分に浸透したとは言えない状況です。今日はノウハウにつながるヒントが得られました
- ・ 自主性の向上
- ・ 決まった実験をさせるクラスと学生に自由に実験をさせるクラスの違い
- ・ **Wieman** 先生の手法は 20 年前の物理教育研究の成果を実践していることで、研究にとどめず、実際に活用した点が優れているということがわかった。 **Science education specialist** という役割の存在
- ・ アクティブ・ラーニングは高等教育においても、重要であることを改めて認識した。 **Class** にいる学生は、平均点にいる学生だけに講義するのではなく、人それぞれの **start** があり、それぞれの **Goal** に向けて授業に臨む点を、今後、授業する際に意識したいと思いました
- ・ **VR** を用いた学習。教員の評価方法として「教え方」を重視すること
- ・ アクティブ・ラーニング自体の重要性は以前に熊本の鈴木先生のご講演で伺っていましたが、その教授法自体を大学が積極的に取り入れようとしていることが新しい知識でした
- ・ **Wieman** 博士のお話は参考になった
- ・ アクティブ・ラーニングが効果的であるというエビデンスがあること
- ・ **Data about how evidence-based learning improves outcomes**
- ・ **Presentation of Prof. Wieman made me think about changing my way to study to get a better result and improve my brain**

3. わかりにくいと思ったこと

- ・ お金の出させ方、競争させないと、やはりひろがらないのか...
- ・ 日本学術会議 物理学委員会の報告
- ・ **Science education specialist** についての詳細
- ・ 実際に適用してみたときに、失敗した例や事項を聞いてみたかった
- ・ エビデンスの取り方、評価の具体的な方法。特に大学全体・学部全体で新しい取り組みをはじめた場合の評価について
- ・ 効果的な **AL** の具体的な方法について
- ・ 具体的な評価法
- ・ 内容はレベルの高い大学には当てはまるが、ごく平均的なレベルの大学にも当てはまるのか？ 日本や中国など西洋とは違う文化の背景は本当に関係ないのか？
- ・ 継続しないですむように改革を進めていくべきだが、米英ではどれだけ国民が教育改革の重要性に気付いていて、2 人の活動の追い風となっているのか？
- ・ **AL** の具体的な導入例を知りたかった
- ・ 略語
- ・ 学生のレベルに合った方法をどうすべきかについて
- ・ なぜアクティブ・ラーニングベースの教育システムに変更すべきなのか、バックグラウンドが世界共通となっているのか？
- ・ **DBER** は優れた教育法ではあるが、一方で学生の学習力を要求するように思います。 **Thinking** を促すための下位の学習スキル及び、その習得についての説明も欲しかったです
- ・ **DBER** のプログラム開発法
- ・ 具体例が少ない
- ・ パネルディスカッションでのやりとり。途中までフロアが置き去りだった
- ・ **Wieman** 先生も **Kingsbury** 先生も、大学における教育改革は資金投入が必要と訴えています。私たち 1 教員としてできることを見つけにくいです。大学を運営する側が検討すべきことです。また、教員として、研究と教育のバランス (**effort** の配分) は課題に思います
- ・ どのように自分のティーチング力を向上させるためのトレーニングを行えばよいかという点が今後の課題となりました

4. セミナーに関しての意見・感想

- ・ **SESS** の養成と役割 (3/3 のプログラム) の内容も含めてほしかったです
- ・ パネルディスカッションは講演者の 2 人を中心にもっとディスカッションがあれば良かった
- ・ 少なくとも日本では今回の技術が発展途上にあるため、すぐに活用できないのは大変残念だが注視していきたいと思う
- ・ ユビキタス時代と言われて久しいが、このような知見にどこにいても触れられるよう **skype** とか、 **YouTube** で発信してもらおうとありがたいし、 **インベーション** のスピードアップにもつながるのでは？ 北海道にいても、沖縄にいても、このような「知」にふれられるように！
- ・ 今回は大学レベル、学部レベルでの変革の話が主でしたが、具体的な実践方法を調べて、自分の教育に取り入れられる部分を検討したいと思いました。 **UBC** でも数学教員の変化率が突出して小さいようでしたが、ぜひ数学の講義での実例を調べたいと思います (現時点では、具体的なイメージが湧きません)
- ・ よい内容のセミナーであることはよくわかりました。ここで語られた教育改革の取り組みが、日本で、まずは東北大学でできるだろうか？ そのための **motive force** をどうやって作っていくことができるだろうか？ 上記のような視点での全学的なセミナー、討論の場が必要だと思われました
- ・ マイクの音量が小さかった
- ・ ディスカッションの時間をもう少し取っていただけると良いと思いました。5 分→15 分くらい

- ・大変良い企画をありがとうございます。とても参考になりました。学術会議 物理教育研究分科会の問題意識をうまくプログラムに入れていただき、ご配慮に大変感謝しております
- ・研究業績だけでなく、教育を評価するシステムが大学に構築（導入）されることを望みます
- ・教員を教育するために重要な点を掘り下げたテーマをいくつか企画していただきたい
- ・lecture だけでなく、Wieman method の一端を体験できる機会（パネルの中で等）を持たせていただけると、より理解が深まったように思います ※機会=学生の立場 or 教員として課題を考えてみるとか
- ・ディスカッションの中で、「学生は試験で良い点を取るを考えている」という話題がありましたが、高校側から見ると、もちろんペーパーテストがすべてではないと分かっているものの、良い点を取り、良い大学に入ることが人生の成功につながるというスキームが世の中にある以上、ペーパーテストでうまくやるように育てなければならない面があります。学生が大学入学時点で既に持っている、アクティブ・ラーニングにとって望ましくないレディネスを少しでも改善できるように、大学入学前の高校の時点でどのような教育が求められるか知りたいと思いました
- ・宣伝が足りない。ほとんどの人が知らない。開催アナウンスメントが遅い（約1週間前の2/22であった）
- ・「Evidence-base」や「科学的変革」はDBERを実践することであることが理解できてよかった
- ・これからの教育（授業運営）は、ますますアクティブ・ラーニングが必要なのはよくわかりました。でも、日本は国際的教育をすることにおいて、教員自身の英文レベルの向上が課題に思います。母国語ではない、またはお互いに（学生も）母語ではない中で、授業進行にはアクティブ・ラーニングする前の難しいところがあるように感じるの、私だけじゃないと思います
- ・できるだけ多くの方に受講していただくのが重要だと思いますので、3月の土日ではなく、平日に開催していただければと思います。FDでも、お話ししていただけたらと思います

サイエンス・エデュケーション・スペシャリスト：その養成と役割
(2019.3.3)

Carl Wieman
(Stanford University Professor)
Martyn Kingsbury
(Imperial College London Professor)

回収率 =70.4(19/27)

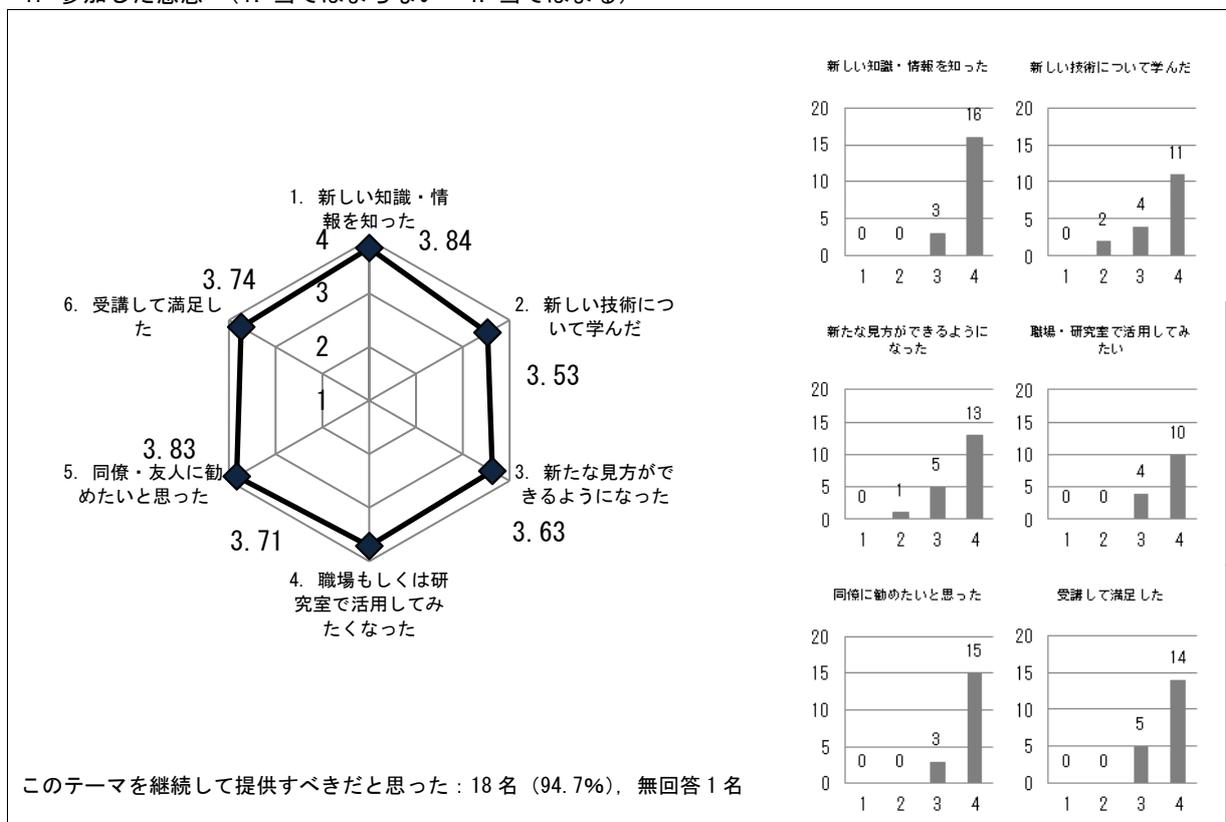
回答者属性(N=19)

【職階】教授(3)/准教授(3)/講師(0)/助教・助手(1)/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>(1)/その他(6)/無回答(3)

【性別】女性(3)/男性(14)/無回答(2)

【学内外】東北大学(13)/他大学等(6)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない~4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・ Science Education Specialist の意味が良くわかった
- ・ SESs は PhD レベルを想定していること
- ・ 若手研究者、教員育成の手法（アイデアの一端）を得たこと
- ・ 学部時代に教職を履修していない大学教員が教育に関する知識やスキルを獲得する機会があるのは、素晴らしいと思います。また、英国でライティング教育に予算を費やした過去があるということを知り、日本でも必要ではないかと

感じました

- SES、STF の育成について
- 英国の大学が教員に対するスキルとして教育のスキルを重要視していることがよくわかった。アクティブ・ラーニングを行うときに同じような授業を行う教員でワーキンググループを形成して会議を持ちながら進める点も良いアイデアだと思った
- このような考え方の重要性を日本の大学で受け入れさせること
- **Knowing what how other institutions are working on and improving on their education system**
- **Group meeting**
- **New perspective of research and teaching**
- **Thank you!! Everything**
- **What kind of mindset should teachers have to improve their skill at teaching**

3. わかりにくいと思ったこと

- 具体的にどうやっているかが分からない
- UBC/Stanford で実施している SES 育成プログラムの中身とワークショップ時の Wieman 先生のサポート (feedback) の内容
- 日本での実践
- SES の適任者をどのように見出すのか。候補者をトレーニングして育てるのか
- **The exact differences of what the prof. proposed and the current practices**
- **With all the evidence and research, most of the school still uses in active learning**

4. セミナーに関しての意見・感想

- 自由に議論できて良かった！ 素直な意見が聞けた
- 大学院教育の中での SES のあり方を知りたかったです (学部教育ではなく)
- 学外の者にも参加できる機会を与えてくださりまして、本当にありがとうございました。大変に有意義な機会でした
- 参加の機会をいただき、ありがとうございました
- 大変意義深いセミナーであったと思います。私自身も物理教育研究に関わってきた者として、日本でこの関係分野の **community** がまだ規模が限定的であり、講師と聴衆とのインピーダンス整合がやや不十分という印象もありました。今回のシンポジウムが上記の現状を改善する方向へ刺激を与えてくださったという感想を持ちました
- 講演者が話している時に日本語で私語をしている方がいて、講演者の話が聞き取れず難儀しました。ゲストが話している時は話を聞くのが礼儀です
- そもそも大学教員は教育に関するトレーニングを受ける機会がない。そのような現状で、SES のような制度を取り入れるためには、ある種のパラダイム転換が必要。このような催しは非常に大きな役割を果たすと思う
- **Discussion time is too short. Questions are not answered**

回収率 =94.3(33/35)

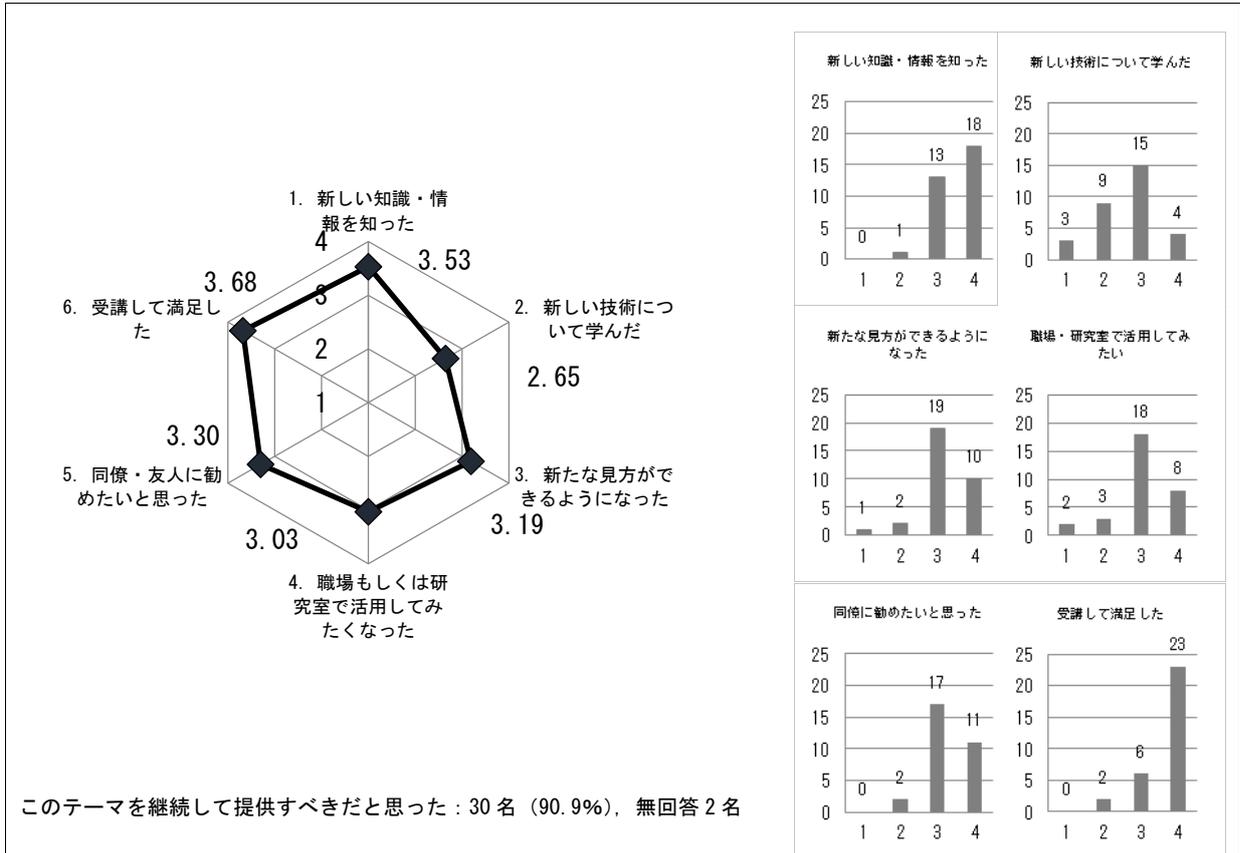
回答者属性(N=33)

【職階】教授(3)/准教授(3)/講師(3)/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>(10)/その他(6)/無回答(1)

【性別】女性(20)/男性(12)/無回答(1)

【学内外】東北大学(13)/他大学等(20)

1. 参加した感想（1. 当てはまらない～4. 当てはまる）



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・ 入口から出口を一連の流れでお話いただいたこと
- ・ 本人の障害の受容が特に重要だということ
- ・ 大学としての情報公開できないところ（どこまでの支援ができるのか）を示すこと。シラバスの書き方、授業の形態（?）、グループでの作業の有無を示すこと
- ・ 「障害学生修学支援ネットワーク」等、調査拠点
- ・ シラバスの書き方
- ・ シラバスの具体的な明記
- ・ 大学の支援（出口）が特に役立った
- ・ 発達障害の学生が増加している現実について確認できたこと。このような障害を持っている学生への学習支援（特に演習や実技を必須条件とする学部）の対応をどうしていったらよいかを具体的に検討していく場を持つことの必要性を実感
- ・ 情報公開が重要だが実際には行われていない。大学在学中に自分の得意・苦手を知る必要がある。そのためには、在学中の中間的就労も重要
- ・ 学生の評価の考え方について
- ・ シラバスにグループワークの有無を明記することで、グループワークを避けたい学生にとっても有効であること
- ・ 公的な部分で、どのように設定されているかが分かった
- ・ 現在の学生をめぐる状況や課題が整理して明示されたこと
- ・ シラバスにどれだけグループワークがあるかを示すこと
- ・ 情報公開の重要性
- ・ 質疑応答時にあった「できないこと」を差別ではなく情報公開に準ずる形で明示していくことが、双方にメリットのある結果につながるという考え方
- ・ 全部役に立つと思う
- ・ 学卒後の就労支援の項目ではあるが、大学教育にとって「中間的就労」の視点は重要なのではないかと感じた

3. わかりにくいと思ったこと

- ・ 具体例がもう少し欲しかった
- ・ 等身大の自己理解を促すための具体的な支援について、もう少し聞きたいと思いました
- ・ 東北大学の自然科学総合実験程度の実習は可能だが、周囲から孤立を感じているような対人関係を主に苦手とする学生への支援
- ・ (多種多様なパターンがあり、明示するのは難しいと思いますが) 具体的な支援の方法について紹介してほしい
- ・ 障害学生の周りにはいる学生への配慮について
- ・ 現状を受けて何にフォーカスしよう対応していけばよいか、もう少し具体的に見えるような示唆があるとよりありがたかった
- ・ グレーゾーン学生の在学中の出口支援の具体性ある話

4. セミナーに関しての意見・感想

- ・ 本人の気づき、またそれを促すことはとても大切であると感じた。これは LD、ADHD といった特殊な人の問題だけではない。普通の人にカテゴライズされる人の中にも多かれ少なかれある能力のバラつきのひとつで、あらゆる科目等について言える。とても重要なことを学びました
- ・ 質疑の時間等で様々な分野の方々が集まっているのだと知ることができました。皆様、それぞれの課題を抱えています。ディスカッションの形式で互いに話し合い、情報共有できる時間があれば良いと思いました
- ・ 実践的にヒントになるお話がありました。ありがとうございます
- ・ 障害を持つ学生のため仕組みづくり(周囲の理解を深める仕組みや制度など)に多くの方が力を注がれていることが分かりました。その仕組みの中で、一人一人違う個性を持つ学生が、少しでも自分の希望に近い大学生活やその先の就労をしていけるよう、お手伝いをしていけるよう、自分にできることを考え続けていこうと思いました
- ・ 貴重なお話ありがとうございました
- ・ 発達障害への知識が全くないまま参加させていただきましたが、障害の種類によつての学生への対応について、個人的にも力を入れて学ぶ必要性を感じられる良い機会となりました。ありがとうございました
- ・ 大学の規模・地域性の相違による支援体制、支援方法について議論できればと思いました
- ・ 初等中等教育、それ以前にある問題に触れなければ大学での苦闘は続くのではないかと感じた
- ・ 貴重なご講演ありがとうございました
- ・ スライド使用時は電気をオフにするなど配慮が欲しい
- ・ どのレベルのスタッフに向けた話なのか、最初からアナウンスがあればよかった。参加者同士の意見交換があれば…

(2018.4.28)

回収率 =95.7(45/47)

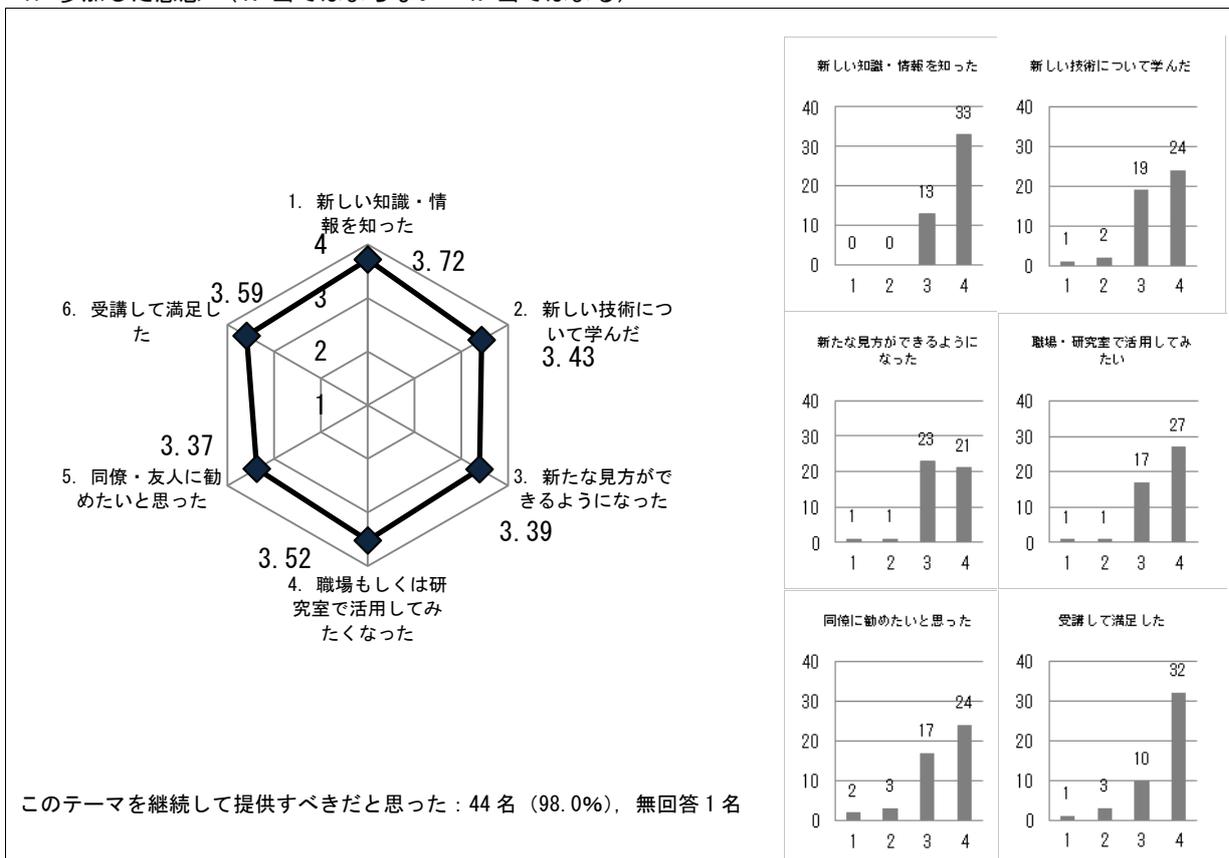
回答者属性(N=45)

【職階】教授(15)/准教授(13)/講師 (3)/助教・助手(2)/管理職教員<学長~学部長>(0)/博士課程(0)/職員<部長・課長以上>(3)/職員<係長・主任・一般職員等>(6)/その他(0)/無回答(3)

【性別】女性(31)/男性(12)/無回答(2)

【学内外】東北大学(7)/他大学等(38)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない~4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・学生の適切なクラスタリング
- ・学生群をどのように設定するかについて、具体的に考えるきっかけになった
- ・属性変数を加えた解析により新たな発見を探す努力
- ・分析の視点は、日常の感覚・勘とかが重要であること。テキストマイニングとの組み合わせ
- ・評価項目に満足度レベルを表現する。平均値だけの評価だけではなく分布やポートフォリオなども評価に加えていく、前向きな語句の整理
- ・学生分類を適切に設定して分析すること
- ・いわゆる「単純集計の限界」は以前から感じ、少しずつ取り組んでいたが「識別力のある項目」についての着眼点や視野が広がった
- ・平均値ではなく対象をカテゴリーに分ける。学生だけでなく教員の分析でも同じことが言える
- ・平均値のみで判断してはいけない点
- ・授業評価の結果が平均値でしか出力されていないので、満足度別の出力はすぐにも試してみたい
- ・平均値ではなくカテゴリーに分けて分析することが必要
- ・不本意な入学者などの伸びしろのあるなし。なるほど、可視化ができることがわかりました
- ・ポートフォリオと数値を組み合わせた分析。四群分割
- ・平均値には隠れたデータがありクラスター分析等が必要であること。授業実施者の評価と学生の評価の連関などきめこまやかに見ることの重要性を改めて感じました
- ・量的データと質的データを合わせた分析
- ・グループ分けの重要性
- ・授業アンケートの方法、項目などが参考になりました
- ・どういった学生がどのように変化したかという点で「どういった」というカテゴリーをどう考えるかということに今回の講義で知見を得ることができました。「どのように」というところは学習目標によるところも多いと思います。難しいですが、やはり学習目標と評価を関連付けて考える必要性をさらに感じました

- ・事例3) 九大 21 世紀プログラムは今後の入学者選抜（まさしく総合的かつ多面的な評価）をする上で参考になります
- ・学生の成長の可視化は難しいテーマですが、様々な手法が提示され勉強になりました
- ・授業評価を全体の平均値で出さないで、満足度別・成績別・GPA 別の平均値を出すこと。学生をカテゴリー分けすること
- ・単純集計で学生の満足度を測ることが一般化しているが、それを見直すきっかけになりました
- ・いままで私は考えたこともなかったことを聞くことができた。例えば GPA 上昇型、ことばネットワークによる可視化、主体性評価
- ・学生の分類をして分析するとよいこと
- ・単純集計では見えないものが多いことへの理解
- ・学生を識別するカテゴリー別。（自分は教員なのに学生をうまく捉えていなかったと痛覚しています）学生をさらに深く見る、より正しく見る。学部を超えての横のつながり（質疑応答であがった内容）
- ・学生群として類推化する意義を確認できた。測定できるものとできないものの存在を意識することに同意。多様な評価手段・方法があることを認識できた
- ・ことばネットワークなどテキスト分析の方法
- ・クロス集計の際、学生像でグルーピングすることで、より実像を把握しやすくなるという一連の説明
- ・授業評価アンケートによる結果の活用方法について、本学では総合評価のみで判断しているのが今年度より改善の検討を行うこととなっている。活用方法も含めて考察したい
- ・データの組み合わせ、集計方法等、多様な手法があることを学んだ

3. わかりにくいと思ったこと

- ・具体的な手法
- ・具体的にどのように解析（学生評価）するかという手法。素人でも解かる
- ・統計分析の手法などがわからない部分があった
- ・評価から改善につながる道筋が見えてこなかった
- ・発達障害、高校でこの春から普通学級へ入ることとなり、今後どうなるかが気になった
- ・統計用語の一部
- ・学生を類制化した後、例えば"at risk" students に対してどのような体制で、どのような action を打つのが重要では（内部質保証の教えから）
- ・このような取り組みを組織の中にどのように位置づけてどう運営しているのか？
- ・学力の成長の可視化は可能だろうが、学力以外の面での成長の可視化は？
- ・評価そのものの専門家ではないので自明のように話されていた内容が少し理解できませんでした
- ・分析手法の知識が事前に必要であったこと
- ・総計
- ・学生類推化の際の具体的手法。九大の大学全体としての評価に関する取組概要（卒業時調査、卒業生調査 etc.）
- ・質問したように、何で測れば大学の学術成果なのか？
- ・ボリュームが多く、ついていけなかった
- ・統計的な言葉の定義が難しかった
- ・一番知りたいことは、蓄積したデータ、分析結果、評価を活かしてどのように授業を改善したのか、カリキュラムやプログラムに反映させたのかの事例

4. セミナーに関しての意見・感想

- ・今回のテーマに私自身としてはグループワークでの評価の方法などについて伺いたいという思いがありました。しかし、大学入学生の改革などのこの時期に入学生の書類などの評価について理解が深まりました
- ・データ分析、いろいろきちんとしたプロセスが good だなあと。予備校で 20 年前 IR に近い時には意図的に講師をやめさせる、やめさせないで活用し、その分析を DOS 板に入力作業がとても苦で、いやだったので
- ・データ分析を行う上で勉強になりました
- ・主催、提供して下さるご苦勞に感謝申し上げます
- ・お話の内容もわかりやすく、質問もさせていただき、理解が深まりました
- ・当日の資料を事前に PDF 等でいただけると助かります
- ・今月も受講して IR の取り組み方も学びたい
- ・質疑、もしくはディスカッションをしたかった。色々な人の話も聞けたらよかったです
- ・質疑応答が長くてとてもよかったです
- ・分析手法と統計に関するセミナーを受けたい

回収率 =81.4(35/43)

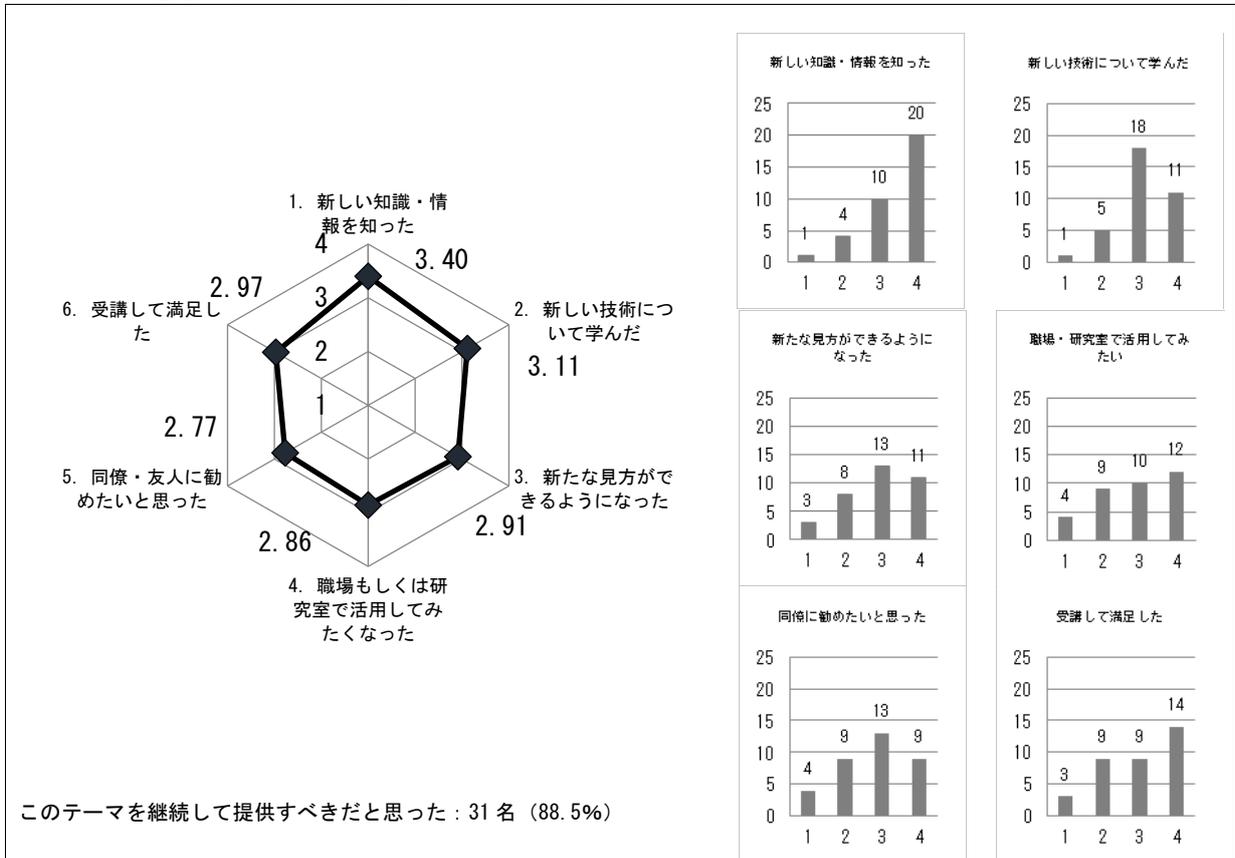
回答者属性(N=35)

【職階】教授(9)/准教授(12)/講師 (2)/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>(3)/職員<係長・主任・一般職員等>(4)/その他(1)/無回答(2)

【性別】女性(6)/男性(26)/無回答(3)

【学内外】東北大学(5)/他大学等(30)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない~4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・すでに Learning Analytics が分野として確立されていることを知り、驚きました。すでに九大、京大ではシステムが動いていることがわかり、とても参考になりました。小規模の授業しかやっていませんが、好奇心 (研究的) からシステムを使ってみたくと思いました
- ・今後 LA が重要な拠点となること。PDCA サイクルを回し、エビデンスに基づいて授業改善すること
- ・データのボトム・アップは大事
- ・LA のビッグデータ分析用のアプリケーションがすでに存在し活用され始めていることを知ることができた
- ・エビデンスの共有化
- ・スマートフォンでも問題ないということ
- ・個別ツール、特に Book Roll
- ・LA の詳細と可能性について
- ・LA の必要性、始め方、組織化。常々、きちんと分析しなければならないことはわかっているが、何からどう始めればいいのかわからなかったのが、今回のセミナーでそのヒントを得ることができました
- ・海外の動向がわかったこと (これは非常に有益だと思いました)。Book Roll システムを知れて参考になりました
- ・LA はしっかりとしたシステムを前提とするものなので、個人レベルでどこまでできるのかという限界がありそうだが、新しい教育効果の視点を与えてくれたと思います
- ・概論的なお話でしたので、わかりやすかったです
- ・LMS の活用方法が広がった
- ・教育評価をする上での教育データが非常にたくさんあることに気づかされた
- ・学生を教える立場にないので、実際に自分が LA を用いるということはないと思うが、世界の動きや学内で導入する際の注意点など、日常のほかのオペレーションへも適用できる視点を得ることができた
- ・CALL システムログ分析の例を示していただいたこと
- ・教学の改善にエビデンスとして LA を利用すること→経営的にも教学的にも合理性があると思います。トップダウンでシステム導入や LA の活用を推進していくこと
- ・データがすべてを表したもので、評価や成績を関連づけないというのは良い姿勢のように感じる
- ・LA が今後教育の質向上や質保証のためにどのように ICT を利用して分析、フィードバックが必要になるのか、参考になった

3. わかりにくいと思ったこと

- ・ 文系だと、デジタル化されていないテキストがあるので、それがどうなるのかが知りたかった
- ・ 一般論や海外の学会状況など（研究上に活かして）LA の観点、それぞれの教育の質の向上の観点からは役に立たない情報が多かった。LA システム導入の「効果」の話と LA で何ができるようになったかの話のレベルは異なるはずだが混線しているように思った
- ・ 新しい技術について、「ある」ということはわかりましたが、それが実際どういうものかはわからないところもありました
- ・ 用語解説が多く、具体的な例示が少なかった点
- ・ 既存の教育学習分野（インストラクショナルデザインや発達心理、学習理論）と LA との関係について説明があるとよかったなと思いました
- ・ Boo Roll 以降からのデータ・スライドの説明をもう少し聞きたかったです
- ・ LA による効果（パデュー大学）の分析、結果の知見を伺いたかったです
- ・ IR との関係（区別）が少しわからない
- ・ ラーニング・アナリティクスにより学習状態に問題があると予測できたとあったが、どのような問題があったのか知りたかった
- ・ 何を話しているか分からなかった
- ・ 試行錯誤中のようなのだが、技術はあっても、何を測りたいのかがよくわからなかった。探索型研究なのでしょうか？
- ・ LA はホットトピックではあるが、日本の高等教育の文脈でどのように役立てられるのか、もう少し具体的な話を聞きたかった。特に日本の場合、教育のデジタル化で他国に後れをとっているの、政策的な合意も含め、より前向きな話が聞けると良い
- ・ LA 自体がこれからの領域であると思う。この分野がなぜ必要になってくるのか等、技術的な各論ではなく総論を聞きたかった

4. セミナーに関しての意見・感想

- ・ LA の具体的なケース、分析の方法を提示していただけるとよいと思った
- ・ 発達障害（大文字しか読めないディスレクシア）などの対応とデジタル教材が難しい
- ・ 教育について、Policy としての LA は共通の core と理解できますし、重要だと思いますが、ご紹介いただいた具体的方法の導入は各教員の理解とスキルも必要だと思います。特に ICT にかかわる具体的なスキルの壁はこの時代になっても高いです
- ・ YouTube に動画（講習会）がアップロードされていたので、事前に学習していた。内容に新しさは感じなかったため、上記の感想結果とさせていただきます。自身の教養・知識がないために、理解できず少し疲れてしまったのでしようが…もう少し勉強してきます
- ・ 大変勉強になりました。IR をはじめ、「教育の質の保証」のためにもデータは重要ですが全学的な理解（教員にかえて事務の方＝教務関係）が必要と常々感じており、貴セミナーは貴重です。ありがとうございました
- ・ 個別のシステムに関する話が少し多かったように感じます。できれば環境に依存しない LA の具体的な仕組みについてお話を伺いたかったです。重要なテーマだと思いますので、改めて学びの機会が得られれば大変ありがたく存じます
- ・ 質問は面白かった

回収率 =80.4(37/46)

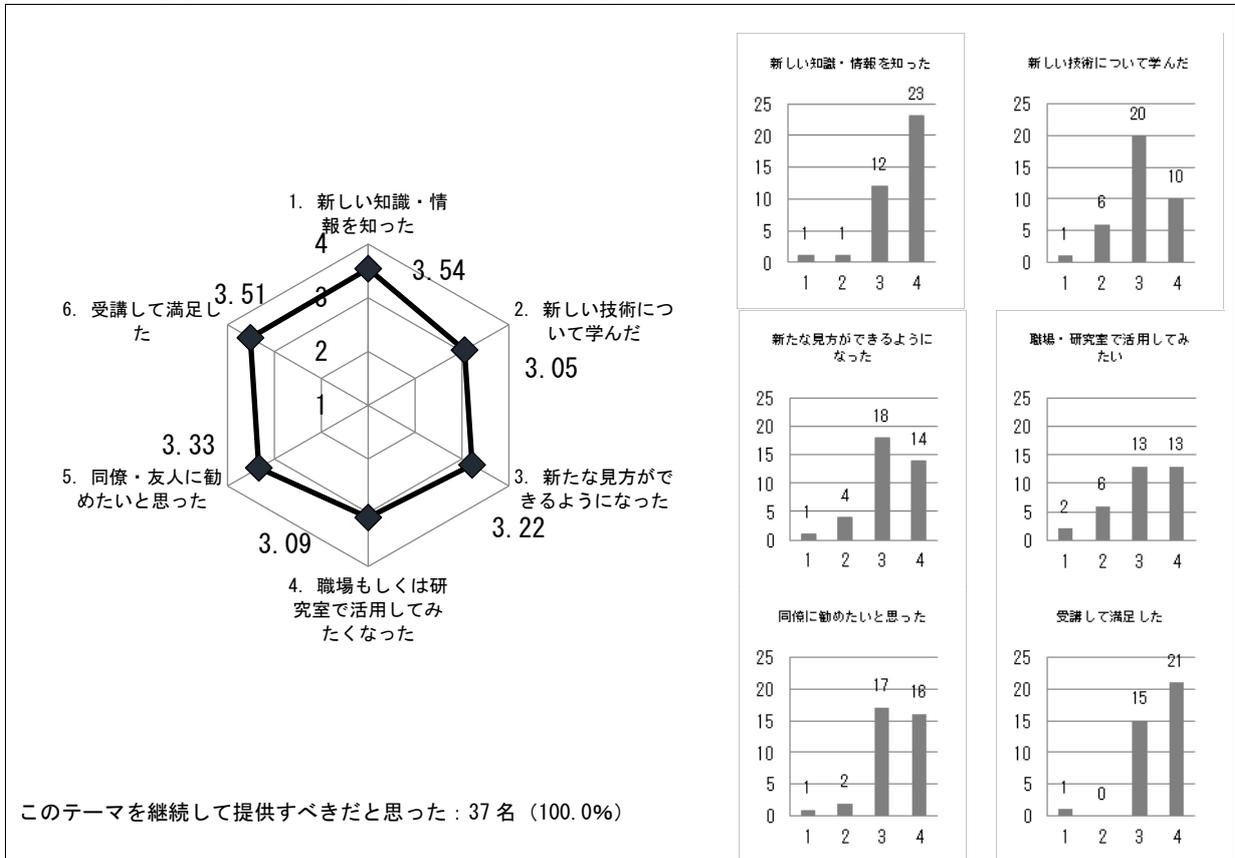
回答者属性(N=37)

【職階】教授(7)/准教授(9)/講師 (1)/助教・助手(1)/管理職教員<学
長~学部長>(0)/博士課程(0)/職員<部長・課長以上>(8)/職員<係
長・主任・一般職員等>(8)/その他(0)/無回答(3)

【性別】女性(14)/男性(23)/無回答(0)

【学内外】東北大学(3)/他大学等(34)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない~4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・ 行政の最新動向
- ・ カリキュラムマップ。3つの側面を踏まえたカリキュラム改良
- ・ カリキュラム編成と評価についてもややもやとしていたことが、少しすっきりとしたので役にたった
- ・ カリキュラム・マネジメントを行う上で、何を改善すればよいのかチェックシートを頂けたのでわかりやすかったことです
- ・ カリキュラム・マネジメントに必要なエレメントがよくわかりました。特にワークシートとディスカッションが有益でした
- ・ カリキュラム・マネジメントについて、経緯を追って整理して考えることができた。国の提言も本質的な有用なことであるかどうかクリティカルに考えながら取り組むべきだと考えた
- ・ チェックリスト (CC用だとは思いますが)
- ・ カリキュラム・マネジメントは数学マネジメントの一部
- ・ ワークシート
- ・ カリキュラム・マネジメントのグランドデザインと、その理解
- ・ カリキュラム・マネジメントの考え方
- ・ カリキュラム・マネジメントの考え、共通的な考えがわかった
- ・ 大学教育に関する経緯。大学が何を求められているかが明確
- ・ 高校と大学の連続した学びのカリキュラムになってきているか？高校に話が下りてきているのか？課題がみえてきた
- ・ 学生の目線から、科目の連関性や難易などが明示されていないため、自分たちで見つける努力が必要である。それも学習の大事な点だと考える。自分で気づくこと、結び付ける努力
- ・ PDCA サイクルの仕組みと活用方法。協働性が学校運営においていかに重要なのか
- ・ ワークシートで具体的に評価することで、自分 (大学) の取り組みの現状を把握することは、今後も定期的にやる必要があると思う (やっていたい)
- ・ ワークでやったチェックリスト。教育の運動性、工学的アプローチの問題点はとても同感しました。PDCA サイクルと偶然性の論文を読んでみたいと思いました
- ・ ワークシートは自学の実状把握に大きく役立つ。公表して各大学の教育改善に役立てるなどの取り組みがあってもよい

- ・ 羅生門。行政の動向
- ・ ワークシートは大学内で共有し、大学・学部でどの程度現状を把握しているのか可視化してカリキュラム・マネジメントに活かせると感じる
- ・ カリキュラムが意識化された歴史から紐解いていかれたので、現状がなぜこうなっているのか理解が進んだ

3. わかりにくいと思ったこと

- ・ グループワークの到達目標がよく分からなかった
- ・ モデルの専門的な用語が少しわかりにくかったです
- ・ 組織文化の編成
- ・ 文科省の政策で何が求められているか、考える機会が必要
- ・ 3つの方針について。複数大学間での共有の仕方
- ・ 履修系統図。カリキュラムマップなどグッドプラクティスが例示されているとさらにわかりやすいと思った

4. セミナーに関する意見・感想

- ・ 既存カリキュラムがあるので、3つのポリシーを策定したが、ポリシーを踏まえたカリキュラム改訂が必要であることが教職員間で広く共有されていないことが理解できた
- ・ 色々な分野の教員が集まっていたので話が聞けて面白かったです。(時間が伸びてしまったので、タイムマネジメントをお願いしたいです)
- ・ とてもよかったです。ありがとうございました
- ・ Mext 調査「カリキュラム編成上の工夫」が進行したのは、実態は私学補助金の条件に入っているためではないかと考える(アリバイ作り)。これを「なるほど!だから必要なのか」と納得できるようにするにはどうするか先生のお考えをお訊ねしたかった。各大学で取り組む中で(例えばカリキュラム・マネジメントでも数学マネジメントでも)困っていることを解決につなげられるWSなど、実務に役立つ内容も関係してほしい
- ・ 時間超過は困る。講師の先生のオリジナルな内容は少なかったと思う
- ・ もう少し、質疑の時間が欲しかったです。学生教育を充実させるための方法などの事例
- ・ 大学教員として何をしていくかを考える機会になりました。丁寧な説明で問題を整理しながら聴講しました
- ・ 「合理的配慮」をどうするのか?
- ・ 空調が効きすぎです
- ・ 今回の内容は、現在自分が取り組んでいるテーマと重なっていたこともあり、特に新しい情報はありませんでした。でも自分の取り組んでいることの方角性がズレていないことが確認できてよかったです
- ・ 講師の話の時間をもう少し短くしてQ&A、ディスカッションの時間をとってほしかったです

回収率 = 83.0(39/47)

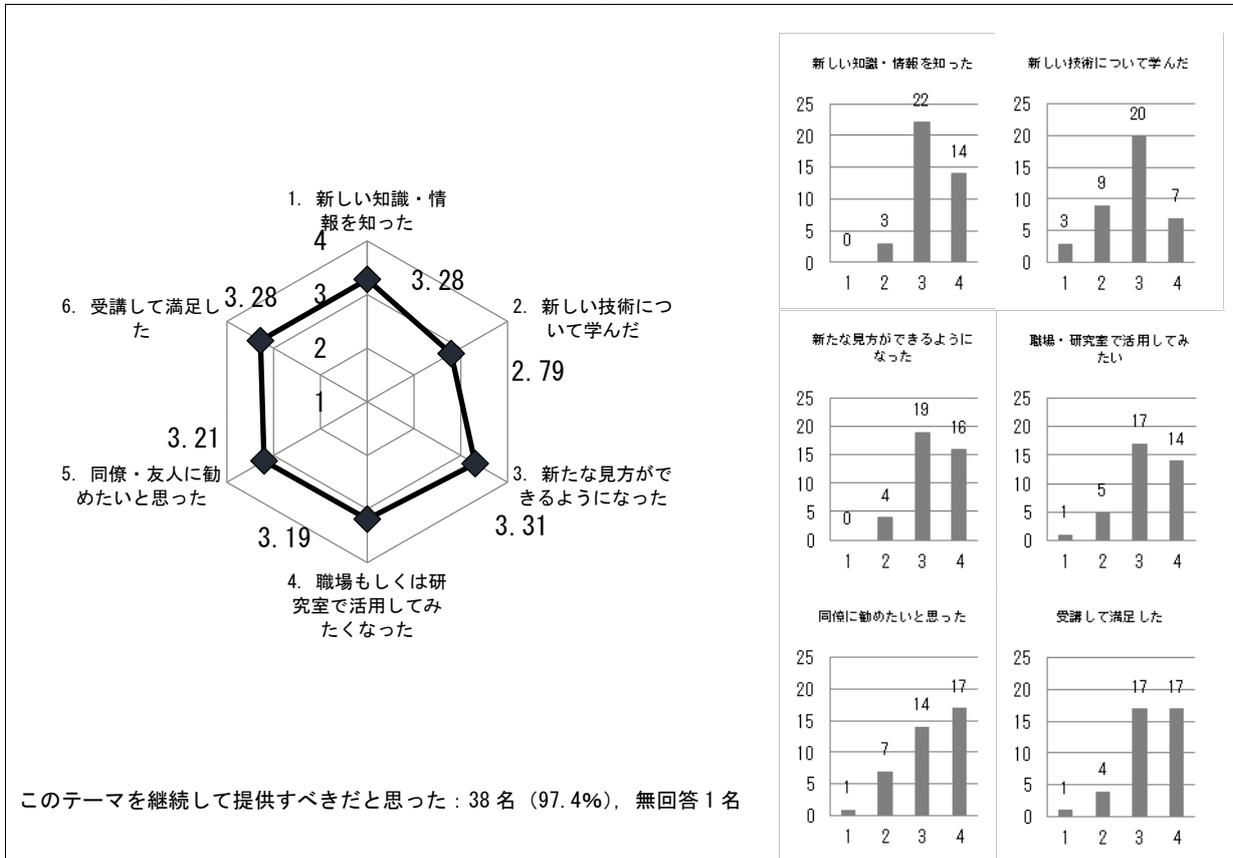
回答者属性(N=39)

【職階】教授(6)/准教授(8)/講師 (1)/助教・助手(1)/管理職教員<学長～学部長>(0)/博士課程(0)/職員<部長・課長以上>(7)/職員<係長・主任・一般職員等>(13)/その他(0)/無回答(3)

【性別】女性(10)/男性(28)/無回答(1)

【学内外】東北大学(5)/他大学等(34)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない～4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・ 意味のある中長期計画の重要性
- ・ 国の制度や法を大学のビジョン実現のために上手に利用することが大切というお話が印象に残りました
- ・ 職員の活用
- ・ いつも篠田先生には勇気づけられます。ありがとうございます。これからもよろしくお願いします
- ・ 大学の戦略策定と経営。職員の経験を活かした内容がよかったです
- ・ 現状の理解と今後の方向性について改めて認識を持つことができました
- ・ 将来計画の重視点
- ・ SDについては知らなかったので勉強になりました
- ・ 中長期計画の具体化、計画を実行するための工夫
- ・ 計画の立て方、浸透のさせ方などの具体策
- ・ 全体的な考え方・ポイントがつかめた。本3冊を読んでみたいと思う
- ・ 中期計画に具体性を持たせるための手法が参考になりました。予算編成方針や財政計画に連動させる等は特に役立つと感じました
- ・ 中長期計画の振り返り
- ・ 三層構造での PDCA サイクルについて、自分が改革課題として感じている疑問・困難な壁を明確にデータで示され非常に参考になった。改革案の解決案に重なる点も多く自身の点検・評価にもすることができた
- ・ やはりコミュニケーションは重要か
- ・ 求められている「職員像」を職員間で広める必要があると思う
- ・ 事例を踏まえた大学の戦略計画の策定から実行まで、職場で策定した総花的な中期計画の見直しに向けた基礎資料になると感じた
- ・ 改革の進め方。中長期計画の浸透の仕方。ミッション・夢を語っていただきありがとうございました

3. わかりにくいと思ったこと

- ・ もう少し最新の文科省の議論や動き等についても知りたかった
- ・ 職員の役割、力量向上

- ・ 中期計画の具体的な項目の立て方
- ・ 職員が教育・経営に参画するために、どのような方法で能力を育成するのか（SDの具体的中身）をもっと知りたい

4. セミナーに関する意見・感想

- ・ 資料の共有をしたいと思っています。ありがとうございました
- ・ レジュメ3をもっと時間を割いてお聞きしたかったです
- ・ 8/3実施の「ID」のワークショップで「マイクロフォーマット形式」（15分講義→10分討議→5分全体シェア）を知りましたが、それとは真逆のご講演方法でした。確かにこれは講師も聴講する側も体力と気力を試される方法だと実感しました

SDP シリーズ第1回 大学経営の危機と経営人材の育成 (2018.9.6)

河田 悌一（大学資産共同運用機構 理事長）
山本 健慈（国立大学協会 専務理事）
両角 亜希子（東京大学 准教授）

回収率 =61.2(30/49)

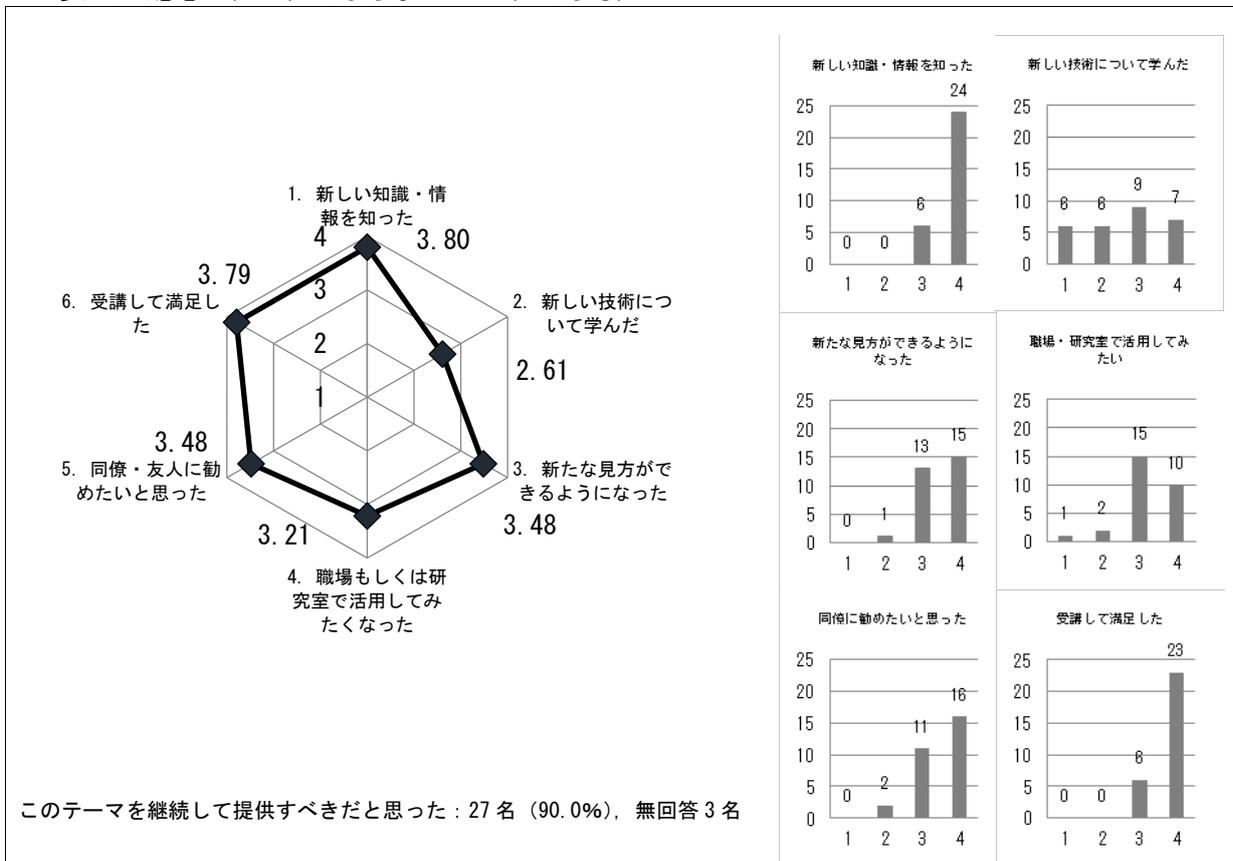
回答者属性(N=30)

【職階】教授(5)/准教授(4)/講師(0)/助教・助手(0)/管理職教員<学長～学部長>(2)/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>(10)/その他(2)/無回答(1)

【性別】女性(4)/男性(23)/無回答(3)

【学内外】東北大学(4)/他大学等(26)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない～4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・ 危機感が足りない。危機の所在と本質を指摘された。今一度、この認識を共有すべきだと思った
- ・ 「今後役立ちそう」という訳ではないが、日頃悩んでいる事柄や、判断が正しかったか不安に感じていた事柄について、同じように考えておられる方（講師の方）、実践された方がおられることが分かり、心強く感じた
- ・ 中小大学は（プロ）養成を協力して行うことが重要。寄付集めが重要となってくる
- ・ 「大学経営と経営人材の育成 現状・課題・展望」
- ・ 現状理解。問題の外部と内部の所在。国立と私立の違い
- ・ 大学としても、教員も、職員も自律すること
- ・ 山本先生のお話は「学長 経営者としての覚悟」のところ、とても印象に残った。両角先生の「大学がおかしくなっているのに、大学人が何も言わない」という問題意識も勇気づけられた
- ・ 研究者リスペクト/リクエスト
- ・ 「学長＝中間管理職」というキーワードで、大学行政で起きているいろんなことの理解が進みそうだった
- ・ 経営についての考え方（職員として）
- ・ 校友組織のあり方、寄付の集め方、人材育成
- ・ 学長とは大学経営のあるべき立場
- ・ 大学の経営に関する話題、解決方法について詳細に学ぶことができた

- ・私立大学・国立大学、それぞれの広範な情報をいただいた。とても参考になった
- ・現状と課題が明確になりました
- ・河田先生の資料がまとまって役に立つと思いました
- ・山本先生の経験談、お話しそのものが「学長」というリーダー育成の参考になると思った。両角先生の「高等教育の危機」の視点

3. わかりにくいと思ったこと

- ・おかしくなっているこの国で、どのように屈せずに進むための具体的な対策、つまりどのように自分の足で立つかということをもっと聞くことができればよかった
- ・大学の機能分化に伴い、多様な特色をそれぞれ活かした改革が進められているが、その大学の特性（特色）によって求められる経営人材の資質や育成法も異なるように感じている。一方で、「大学」という教育機関の経営であること自体は共通しており、そのあたりのバランスのとり方が今ひとつはつきりしなかった
- ・国立での経営人材の育成の考え方・方法。また、私大との差異（の有無）
- ・官邸主導の中で変えていかなければならないということ
- ・教員の採用の仕方
- ・「大学経営を誰に」と考えると、つきつめていくと学長や理事長ということになるのかもしれませんが、本日のセミナーで考えたことは、教員・職員を問わず、すべての大学構成員の基礎的な育成が必要に思えました。「経営人材」という言葉の定義も広すぎるのかと感じました

4. セミナーに関しての意見・感想

- ・SDPシリーズ期待しております。テーマとして「後手」に回らないよう、よろしくお願いいたします
- ・ぜひ編集することなくすべての発言を動画配信してくださることを願います。日本の教育のこれからのために
- ・非常にエキサイティングでした
- ・「大学教員はもっと怒るべし」という両角先生の一言に刺激された
- ・記録されていないと自由な意見が聞けるので良いと思いました
- ・毎回、有益な内容のセミナーで参加できることに感謝しております。本学の役員にも参加を求めたいと考えております

SDP 若手職員のための大学職員論 (10)

大学職員のエスノグラフィー

「現場」を読み解き「未来」を見通す力を身につける

(2018.10.20)

川面 きよ (東北大学 特任講師)

回収率 =100.0(5/5)

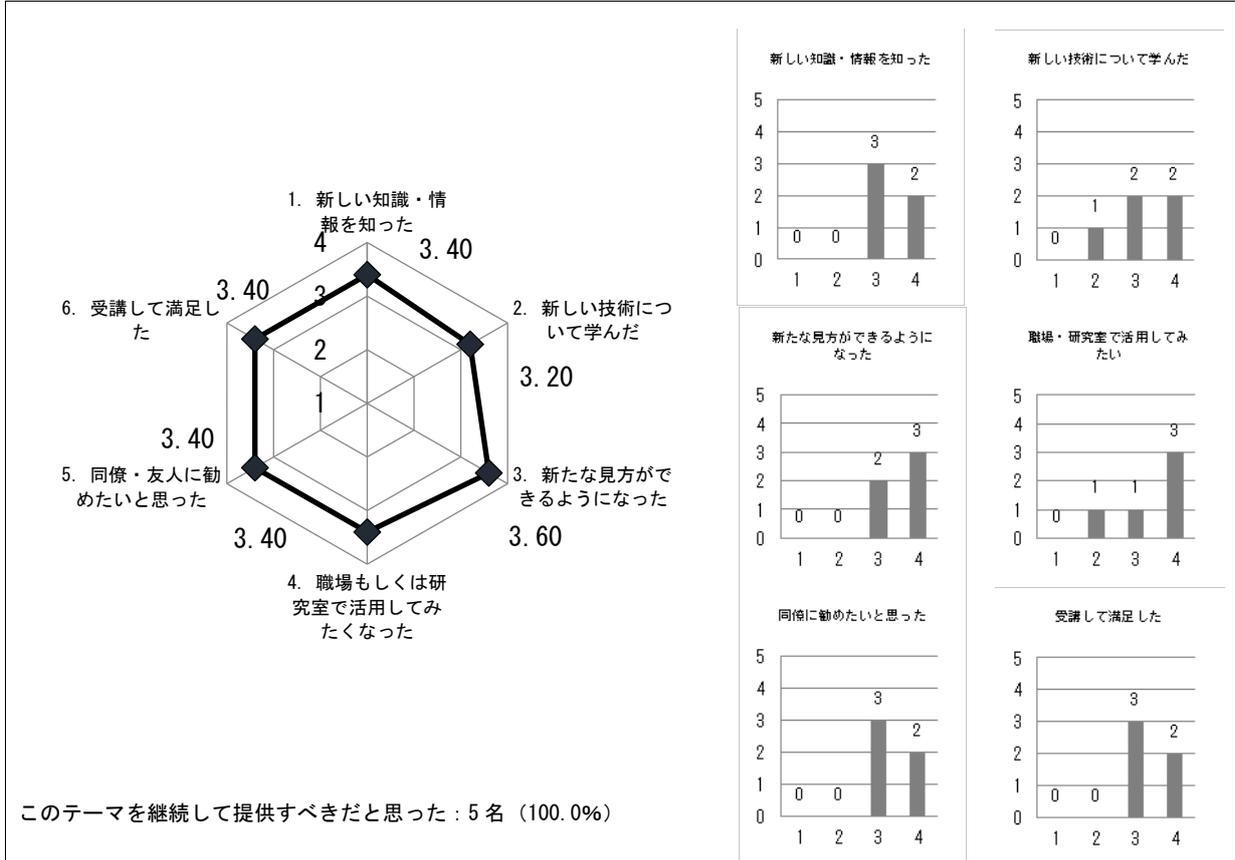
回答者属性(N=5)

【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>(5)/その他(0)/無回答(0)

【性別】女性(3)/男性(2)/無回答(0)

【学内外】東北大学(1)/他大学等(4)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない~4. 当てはまる)



回収率 =100.0(20/20)

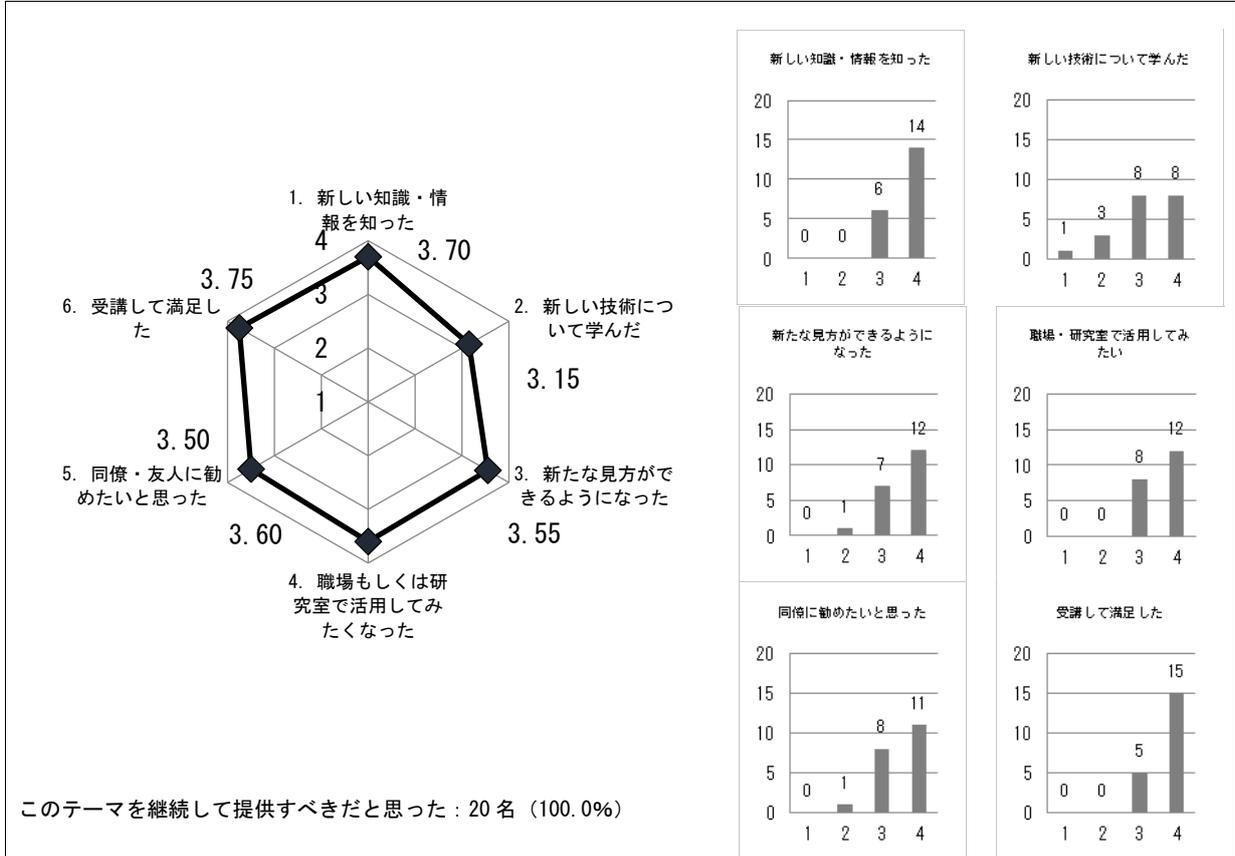
回答者属性(N=20)

【職階】教授(3)／准教授(6)／講師 (0)／助教・助手(0)／管理職職員<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>(8)／その他(1)／無回答(1)

【性別】女性(4)／男性(15)／無回答(1)

【学内外】東北大学(6)／他大学等(14)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない～4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・ 理念、つまり強い決定に基づいた行動・実行する能力に欠けているリーダーが多いことを認識した。教育企画室の例にみられるように、活躍する場を与えるということの重要性もよくわかった。私の職場では活躍させるという観点が無い
- ・ FD、AP、DP の考え方
- ・ 愛大の教学組織図とその説明。教育企画室の役割、立ち位置について
- ・ 理念を構築するまでのプロセスを通じて、組織内でその本質を共有することが、自発的に取り組みが生まれる「エンジン」となっているということに改めて気がつきました
- ・ 新学部を作る際の仕組み
- ・ 理念を実質化することの重要性
- ・ 理念の重要性はわかるが、それをどのようにして作成し、教職員と共有していくかはとても難しいと感じる→かなりのエネルギーが必要
- ・ Initial PD の立ち上げ、教育デザイン室の立ち上げ
- ・ 教育関連の会議や委員会を減らして、ひとつに集約したところ。教育デザイン支援
- ・ 教育コーディネーター
- ・ 部局と事務局のリンクの仕方、考え方
- ・ 実践的な話が多く、マネジメント側の動きはどれも似ていると思いました (それほど外れていない)
- ・ テニユアトラック制度についてマイクロ・ミドル・マクロのレベルで FD を定義し育成する制度がとても興味を持った
- ・ 理念を駆動させる仕組み。教育企画室の役割
- ・ FD を幅広く位置づけること。あるべき理念を考えて改革にあたること。全学 DP はあまり重視していないという位置づけ、「方向目標」という考え方。テニユア教育・育成プログラムが大変細かいこと

3. わかりにくいと思ったこと

- ・ 理念の具体的などころ
- ・ 簡単に改革ができたとおっしゃられていたが、本当なのか？ 絶対に大変だったはず

・理念駆動型と組織マネジメントのつながりが少しわからなかった。その結果が教育企画室ということなのか

4. セミナーに関する意見・感想

・事務職が講師となるセミナーもあって良いのかと思います。教職協働で教育改革を実践している方など

SDP シリーズ第 2 回

「AI 時代の大学の働き方改革と経営革新の切り札？

～業務自動化ロボットと市場化テストの可能性～

(2018.11.09)

村山 典久 (スカイライトコンサルティング
株式会社 事業開発特別顧問)

仁木 俊二 (総務省 参事官補佐)

回収率 =80.0(48/60)

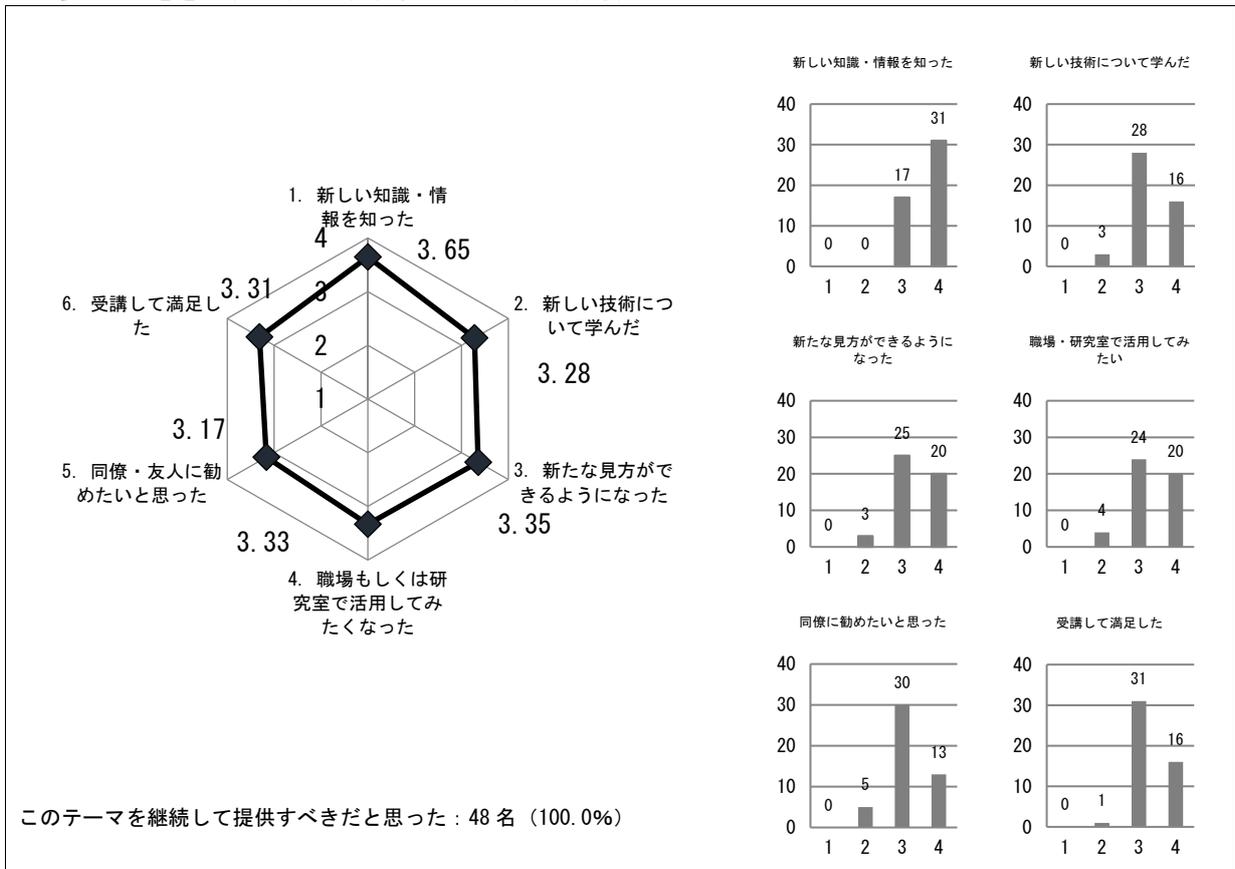
回答者属性(N=48)

【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>(1)/博士課程(0)/職員<部長・課長以上>(9)/職員<係長・主任・
一般職員等>(33)/その他(2)/無回答(3)

【性別】女性(5)/男性(40)/無回答(3)

【学内外】東北大学(35)/他大学等(13)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない～4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・ RPA の活用と業務標準化は表裏一体であること。市場化テストのような制度があることを知れたこと
- ・ 業務の中で何に RPA を当てはめられるか考えるきっかけになった
- ・ RPA の概要。実際の業務への導入
- ・ RPA を大学に導入することは色々な面でメリットがあると思いました
- ・ RPA 化の導入事例
- ・ ルーチン化の重要性。蓄積
- ・ RPA の導入を早急に検討すべきと感じた
- ・ RPA
- ・ RPA が本学 (東北大学) に根付けば業務・経費は劇的に変わると思います
- ・ RPA
- ・ 通常業務の多くが RPA に置き換えられる可能性があると思えたこと
- ・ 業務の平準化と RPA のあり方 (関係)
- ・ 内容や実際の実務。業務改善につながるものだったこと
- ・ RPA の活用事例
- ・ RPA の対象業務の洗い出しの手法について詳しく学ぶことができた
- ・ 事務見直しの検討が進められている状況であり、全体的に理解しておくべき内容であった
- ・ RPA の導入に関すること

- ・市場化テストについて詳しく知っていませんでしたが素晴らしい取り組みだと思いました
- ・RPA の今後と運用方法について検討すべき点が見えてきそう
- ・RPA による業務の効率化と拡張の具体例を学べたこと
- ・RPA の対象業務の洗い出しは業務の平準化にも役立つと思いました
- ・事務業務の RPA 化。市場化テスト
- ・RPA は教務業務でも十分に活用できる
- ・RPA。業務効率化
- ・デジタルレイバーの使い方
- ・RPA を使った業務の見直し

3. わかりにくいと思ったこと

- ・市場化テストという言葉そのもの
- ・RPA にかかるコスト・仕様。RPA に向かない業務は何か？
- ・RPA の具体例をもっとプレゼンしてほしい（他大学等の導入事例）
- ・情報処理（現在進行中の旅費システム・勤務時間管理システム）の充実と RPA の根本的相違は何か理解できなかった
- ・市場化テストの施設管理以外の例としてどのようなものがあるのか
- ・RPA を実際にどう行えばよいのか。業務プロセスを洗い出した後、何をどうすればよいかわかればなお良かった

4. セミナーに関しての意見・感想

- ・外部の取り組みを知る良い機会となりました
- ・討議の場でざっくばらんにお話でき、勉強になりました
- ・討議に十分な時間が取れて良かったと思う
- ・ルーチン業務をシステム化し、機械に行わせるという話は以前からあり、一部業務ではシステム化が進んだものの未だルーチンと思われる業務が人の手で行われている原因はルーチン業務の中にまれにある特殊案件に対応できるのかというところがあるからだと考えます。複雑化している大学業務をシンプルにしない限り、システム化にも限界があると感じます。そしてそのシンプル化が最も難しいと思います
- ・業務自動化ロボットについては、これからどんどん進化していくと思いました。他方、これから更にメーカーの競争が進み、もっと導入費用が下がることを望みます
- ・質疑応答の時間が長いと思います。長くても 30 分程度が適切のように感じました
- ・スライドは資料として配布願いたい

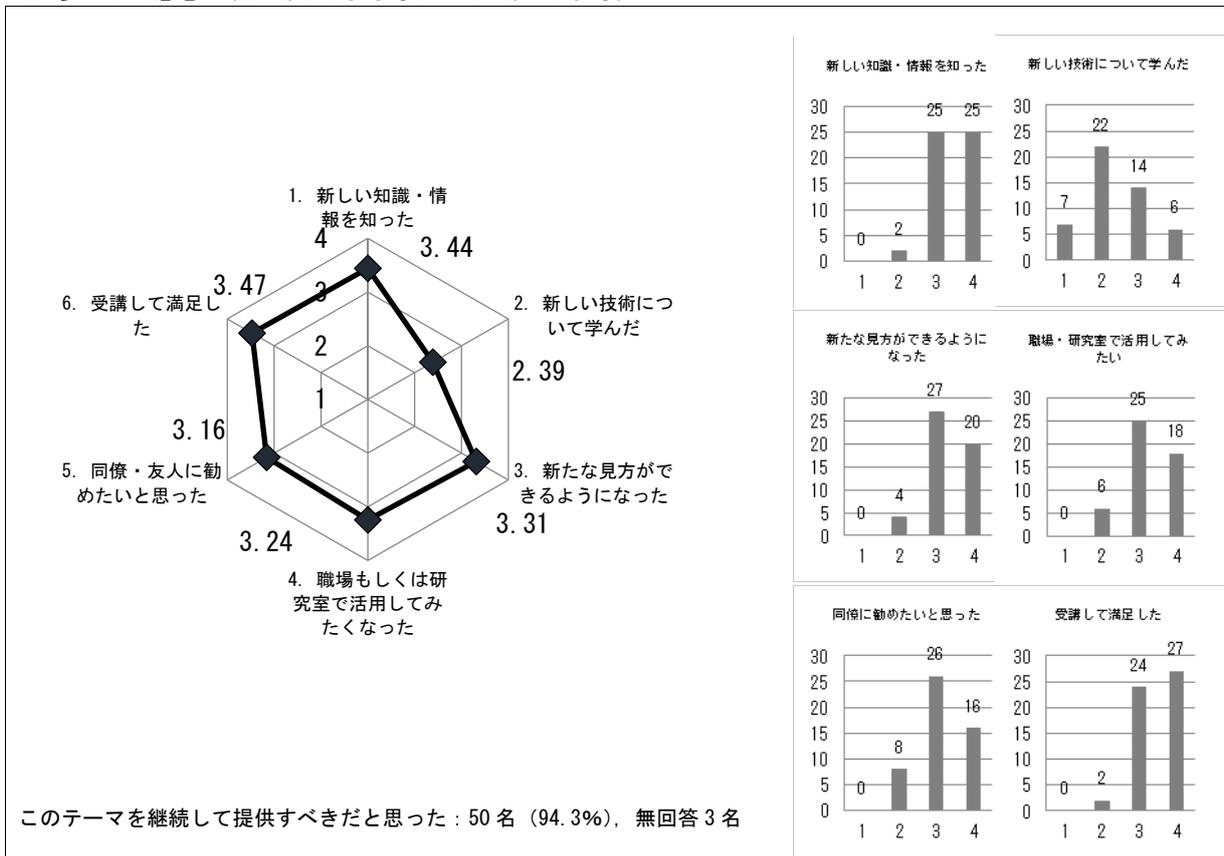
回収率 =69.7(53/76)

回答者属性(N=53)

【職階】教授(4)/准教授(9)/講師 (0)/助教・助手(1)/管理職教員<学長~学
 部長>(1)/博士課程(0)/職員<部長・課長以上>(11)/職員<係長・主任・一
 般職員等>(23)/その他(0)/無回答(4)

【性別】女性(6)/男性(43)/無回答(4)
 【学内外】東北大学(15)/他大学等(38)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない~4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・各認証評価機関の考え方の違い
- ・各認証評価機関から、それぞれ「内部質保証」について論じてもらうことで、その本質が浮かび上がるように思った
- ・役立つという言い方ではないが、第 3 サイクルの認証評価の基本的な考え方を理解できた
- ・内部質保証のとらえ方や考え方について
- ・認証評価機関によって異なる視点で内部質保証について捉えていることが特徴であったと感じた
- ・土屋先生の「何が評価可能なのか」という禁欲的精神はよいもののように感じる。業務にも参考になる
- ・3 機関それぞれの内部質保証の考え方が聞けたこと。内部質保証とは何かよく理解できていないと思っていたが、みんなよくわかっていないということがわかった
- ・第 2 期から第 3 期へ現在の認証について、受容した大学での認識状況、内部質保証の考え方など参考になった
- ・各機関における新たな認証に対する考え方を知ることができたことは意義があると考えます
- ・評価機関による「視点」の違いがあることがわかった
- ・各種アセスメントツールを導入することを自立目的化せずに、全体における内部質保証体制において、どのように位置づけるか明確にすること
- ・3 組織にそれぞれ特徴があり、興味深かったです
- ・認証評価の現状を知ることができ良かった
- ・内部質保証とは何をすべきなのか、質保証の何を評価するのかわからなかったが、今回の講演で何をすべきか整理することができた
- ・3 機関の話をまとめて何うことができ、よかった。特に基準協会の土屋先生の発表は評価の手引きや HP で公開されている文書以上の内容に踏み込んで話していただいていると感じた
- ・工藤先生、伊藤先生の講演
- ・普段の業務を行う際、本講演の内容を意識しておくことで、認証評価の対応に役立つと感じた
- ・評価の考え方と全体像
- ・それぞれの評価機関の視点の違いについて勉強になった

- ・ 内部質保証のとらえ方や考え方について進め方や自己点検評価者作成のアイデアを得ました
- ・ 質保証の基本的考え方（スタンス）について、ある程度考え（構想的なもの）が思い浮かんできました。ありがとうございました
- ・ 内部質保証が絶対に必要なものではないということ
- ・ 内部質保証の方法や取り組みについて
- ・ 3つの認証評価機関からの登壇者をそろえていただいたことで、より多様な見解を確認できたこと
- ・ 土屋先生のお話
- ・ これまで、大学基準協会の評価方法のみ知っていたので、他の機関の評価に対する考え方を聞いたのがよかった

3. わかりにくいと思ったこと

- ・ 私学にとって質保証は教育・研究は当然であるが、それを支える経営基盤の視点が含まれていないことに疑問を持った。不適合となった大学は大学としての法人格を与えるべきではないと思います
- ・ PDCA をまわせばよくなる、外部評価を入れればよくなるということは、エビデンスを持って言われているのだろうか。自主的・自立的な内部質保証を「強制」するというのも「？」。学習時間も長くなれば単純によくなるのだろうか、シラバスに課題を明示すれば能動的学習になるのだろうか、なども疑問を感じる
- ・ 学位授与機構の講演では、ざっくりばらんにわかりやすい言葉で伝えたかと思うが、「認証を基本的に不可にできない」とのコメントは誤解を与えないか、誤ったメッセージとして伝わりかねないと感じた
- ・ 第3期は各大学の特徴を抽出するという方向性のようだが、基準（スタンダード）との関係性について実態が把握しにくいように感じた
- ・ IR室に求められる具体的な機能はイメージしづらく感じた
- ・ 土屋先生の講演
- ・ 内部質保証の役割
- ・ 評価で具体的に求められること
- ・ 評価基準を明確に説明いただきよかった
- ・ 質保証に伴うアセスメント（テスト含む）について触れられる機会があるが、その具体的事例については、なかなか明確なものがない。自分の大学でも、今後、詳細について検討していくが、何か参考になるものがあればよいと思った
- ・ 土屋氏の講演は、他の認証評価機関で受講している。とりわけ私立大学の者にとっては、やや丁寧さに欠けていたように思われる。（国立大学前提の、インナー向けの内容である）討議においても、認証評価機関を背負って（？）登壇されたにしては不誠実。学校教育法で制度が規定されていることは不愉快ですらある

4. セミナーに関しての意見・感想

- ・ もう少し広い会場で受講できれば良かったです。セミナーの内容は十分なものでした
- ・ 大変興味深かったです。どうもありがとうございました
- ・ 3認証評価機関によるディスカッションは有益だった。時間がもう少しあればよかったと思う
- ・ 3つの認証評価機関の方のお話を聞いたのは良かった
- ・ 各大学の抱える問題点・テーマを取り上げていただきありがとうございます。質保証等、認証評価について具体的に説明を受け、大変理解することができました。本会に参加でき、良かったです。皆様に深く感謝いたします
- ・ 次年度以降に第3期認証評価を行った結果、良い例・悪い例等を提供いただける場所（講演）があるといいのではと思います
- ・ IR業務の目的のひとつを見つけた気がします。やっている業務の認証評価における位置づけを理解した
- ・ 会場が狭い。もう少しゆったりとした場所で講演を聞きたい

CIR セミナー（学内限定）

東北大学における「内部質保証」の現状と今後の課題

(2019.2.8)

安藤 晃（東北大学工学研究科 副研究科長）

須藤 祐子（同研究科 准教授）

壹岐 伸彦（東北大学環境科学研究科 教授）

野田 文香（東北大学 准教授）

回収率 =53.3(8/15)

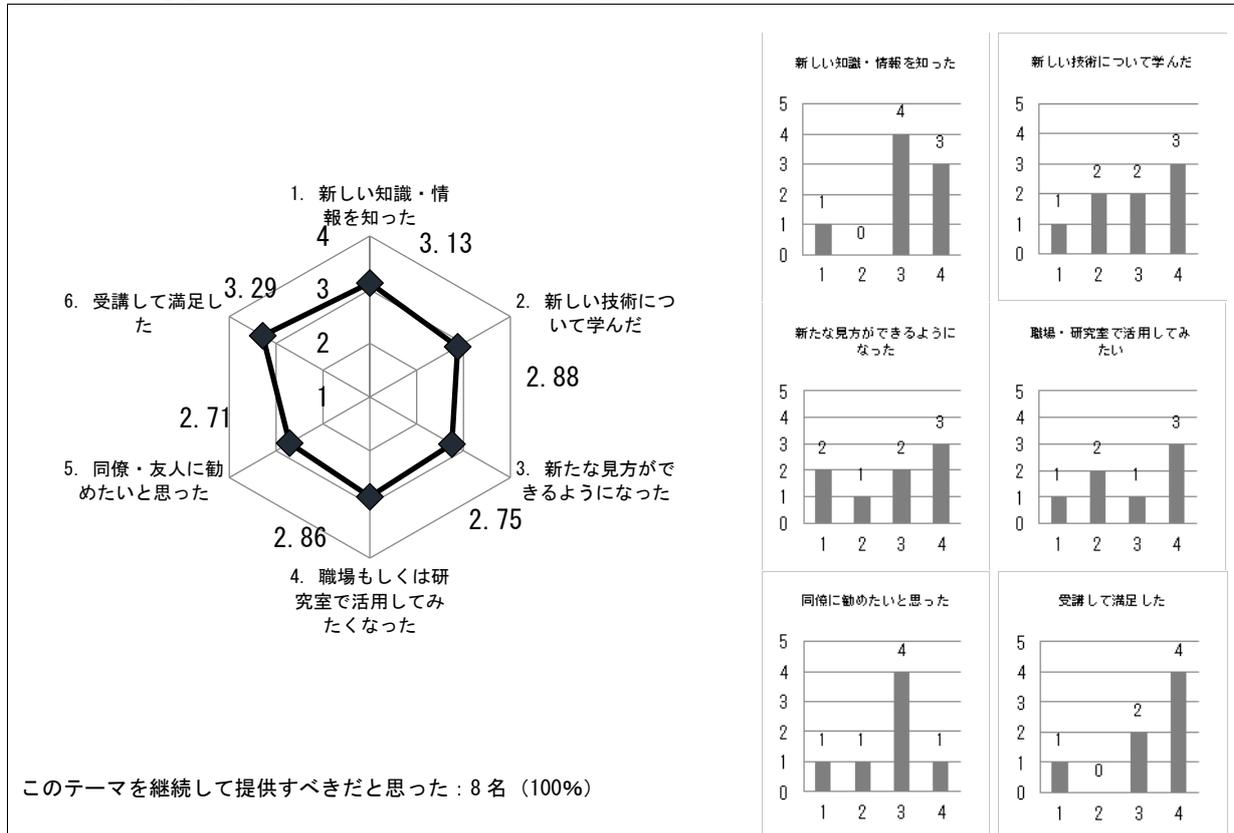
回答者属性(N=8)

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

【性別】女性(2)/男性(5)/無回答(1)

【学内外】東北大学(8)/他大学等(0)

1. 参加した感想（1. 当てはまらない～4. 当てはまる）



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・ Good Practice に関する 2 研究科の事例は非常に参考になった
- ・ 先進的な部局の取り組み
- ・ 他部局の活動様子が分かり、有意義であった
- ・ 2 学部の英語教育の試み。特に目の前にいる学生

3. わかりにくいと思ったこと

- ・ 人文社会科学の内部質保証、学士課程の質保証について聞いたかった
- ・ 「質」を明確に定義するべきではないのか？（自ら設けた基準に対する平均を上げる活動ではないはず...）
- ・ 内部評価は、大学の自主性を遵守する対価として「いい加減」にならないようにするためのものであるはずである。一律の外部評価では測れないということであるはずが、杉本教授はただの「規制強化」に随しており、プラスの評価を生む試みを明言していない。一番大事なのは、これまで形式的に守られていたくだらないルールは守らなくてよく、もっと自主的・戦略的にやってよい。その代わりにちゃんと内部評価しろ、保証しろということであるはずだが、一番大事なことが伝わっていない

4. セミナーに関しての意見・感想

- ・ 成績評価の共有化と、分野別参照基準をどのように学位の水準で活用するのかを聞いたかった
- ・ 全体討論で質問に答えていただけなかったことが残念です。すべての質問事項を挙げてから各講師にコメントしていただくと、ご自身の興味のあることだけ回答していたようです。これからは質問事項ごとに答えていただいたほうがよろしいかと存じます
- ・ このままでは、ただの規制強化。無駄な書類作りを奨励する内容になっている。近時のアベノミクスですら「自主性の尊重」、「リスクをとることの奨励」を認めるための条件としての環境作り、ルール作りであるはずなのだ。ただの規制強化面のみを強調すると、より委縮してしまい、実りある教育がむしろできなくなってしまうのではないか

回収率 =90.0(18/20)

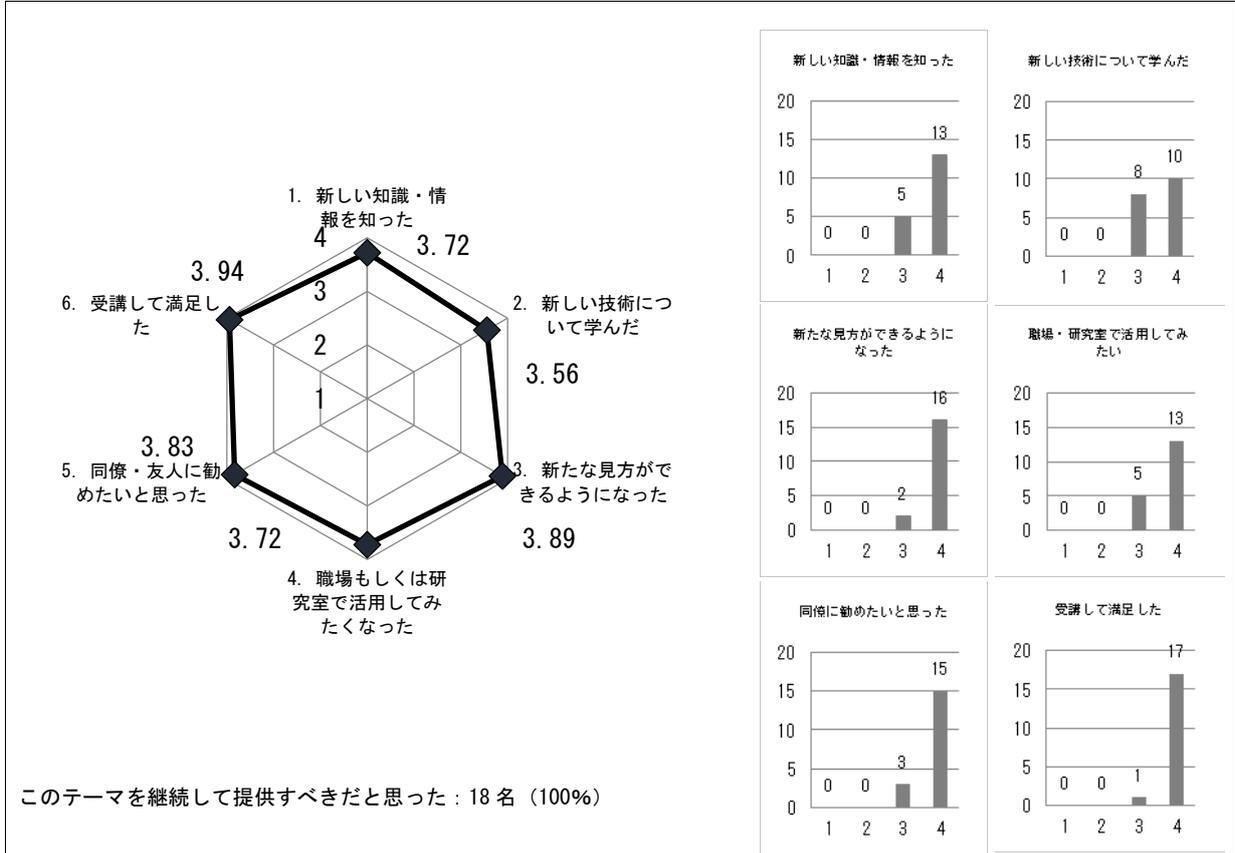
回答者属性(N=18)

【職階】教授(1)/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>(1)/その他(16)/無回答(0)

【性別】女性(6)/男性(11)/無回答(1)

【学内外】東北大学(2)/他大学等(16)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない～4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・ 座学研修の取り組みは大変参考にさせていただきました
- ・ 答申などをまとめるより先に輪読会からはじめる。他者理解 SD
- ・ 他大学の事例が知れたこと
- ・ モヤモヤを行動におこす方法 (まずは自主学習することや、研修への参加で仲間を作ったり、上司を味方につけたり等)、今すぐに試したいと思いました。今回の研修全体が心地よく、傾聴の大切さを改めて実感したので、職場でも意識したいと思います
- ・ とても大変興味深い内容で今後に活かしたいと思います
- ・ 同じ志を持った職員と話し合うこと
- ・ 問題意識を共有することの大切さ
- ・ すべて
- ・ SD 企画立案の流れ、意識改革、モチベーションの維持
- ・ 未来塾の取り組み全般
- ・ 座学講座 (龍谷大) の詳細を教えてください、職場で実践してみたいと思いました。他大学の職員の皆さんと課題を共有できたこと。自己研鑽型 SD が有効であること
- ・ 他の大学の様子が分かった
- ・ SD の立ち上げに必要なこと。続けるための課題
- ・ 個々の大学の組織文化にあった取り組み
- ・ 未来塾の具体的な活動が分かりやすかった。数字や図で説明してくれたので納得できた
- ・ 熱や志をベースにしている、大学組織とは、また別の枠組みでの SD 研修ということで、実例をベースにした情報のため、実行・実践できそうなことも多く、大変参考になりました。(特に、自己研鑽型ということで、自己の学びを深める方法やグループでの研修方法など)

3. わかりにくいと思ったこと

- ・ ライフ・ワーク・バランスを実施にどのように折り合いつけているか…。女性は子育てなど、復職してもなかなか 100%

で仕事に注力できず、自分ももどかしさがあります

- ・自己研鑽型 SD が組織にとって必要であるならば、なぜそれは自発的なものになってしまうのか。個人のモチベーションに左右されない方法
- ・研修効果の評価について。自己研鑽ということで、モチベーションの維持方法や組織の運営方法などにより、具体的なことも聞きたかったです

4. セミナーに関する意見・感想

- ・土曜の開催、じっくり参加できていいですね。他大学の人が多い研修は初めてで、とても刺激になりました。明日には80%忘れてしまう…ということがないように続けていきたいです。ジグソーカフェの方法のスライドが欲しいです
- ・他大学の方と話す機会が持てたことは、大変参考になることが多く、参加して良かったです
- ・とても分かりやすく、自大学で実践してみたいと思いました
- ・今後も同様のセミナーを開催していただきたいです（可能であれば短期スパンで複数回）
- ・講義時間と内容のバランス。説明が速くてついていけないところがあった
- ・今回のような他流試合のような機会は、所属を超えた深い話ができ、大変参考になりました。また、悩みや考えも共有でき、解決や実現に向けてモチベーションも上げることができました。東北大学を中心に、東北地区のコンソのような形で今後も刺激を受けることができれば、大変嬉しく思いますし、今後も楽しみにしております

シンポジウム「日本の未来を切り拓く産学循環型人材育成システム —インターンシップやリカレント教育で チャレンジし続ける時代の到来—

寺坂 公佑（文部科学省 企画官）
宇野 健司（大和総研 副部長）
藤巻 正志
（公益社団法人経済同友会 参与）

(2019.3.15)

回収率 =56.8(21/37)

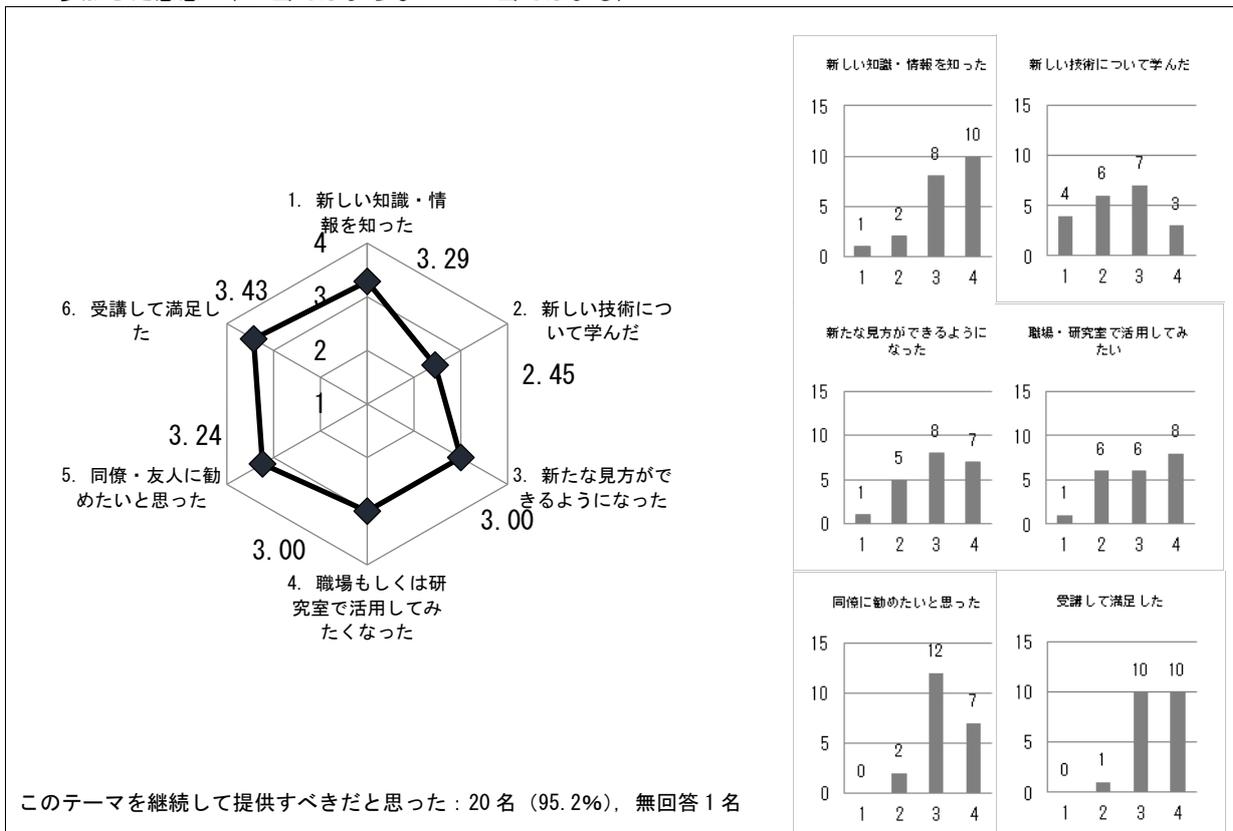
回答者属性(N=21)

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

【性別】女性(1)/男性(18)/無回答(2)

【学内外】東北大学(2)/他大学等(19)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない~4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・今後の大学教育と産業界の連携
- ・インターンシップの現状と今後の役割
- ・文部科学省による今後の政策を知った。インターンシップの企業での取り組みを知った
- ・大森先生の趣旨説明が、冒頭から大変役に立ちました。「対等・互惠のコンソーシアム」に基盤を置く大学等と産業界の関係性の図（絵）は、特にわかりやすいものでした。ありがとうございました
- ・経済同友会 藤巻氏の講演中にある、アンケート調査の結果は興味深かった

- ・大学として学生をどう育てていくか参考になりました
- ・経済界からのインターンシップの見方・考え方
- ・同友会主催のインターンシップ、文科省の取り組み・新事業。産学の対価が少なすぎるがよくわかった
- ・文部科学省からのご説明
- ・経済同友会インターンシップ
- ・このテーマで、現在各所で話し合いが行われており、同じような話題（課題）が出る。具体的なアクションを考える場を作らなければ、いつまでも変化は起こらないだろうということが理解できた
- ・リカレント関連の新たな取り組み

3. わかりにくいと思ったこと

- ・文科省の取り組み。特に到達目標がどこであるかの点
- ・パネルセッションの NG パターンです。プレゼンの時間を作ればいいパネルで山田先生がしゃべりすぎ、彼女の講演になってしまった。自身の研究の話を見せてはいけない
- ・学部学生にとってのインターンシップの意義。実務家教員のあるべき姿と役割
- ・それぞれが考える「大学」「学生」「企業」がどのようなイメージであるかということ。経済同友会のインターンシップはリーダー育成に有用だが、受けられる学生は 1%にも満たない。それでも一部の優秀な学生が育てばそれでいいと考えているのか、広げたいと考えているのか
- ・リカレントとインターンシップを混同してしまうところ。うまく整理できればと感じました

4. セミナーに関する意見・感想

- ・東北大の力を感じた。このようなセミナーを実施できる点
- ・「リカレント教育」に関する直接的な言及が若干弱めだったかなとは思いましたが（ただし、パネルディスカッションでの山田先生の解説は役立ちました）、その点を大幅に上回る収穫を本日のセミナーからいただきました
- ・大学の改革が学生の成長、暮らしに直結するのだと再認識しました
- ・仙台（大学内）でもやってほしい。本学の教員に聞かせたい
- ・とても意義のある会でした。東京でやっていただいていたが良かったです。今後も大いに期待しています！

今、求められる大学変革リーダーの育成 (2019.3.30)

坂東 真理子 (昭和女子大学 理事・総長)

回収率 =82.6(19/23)

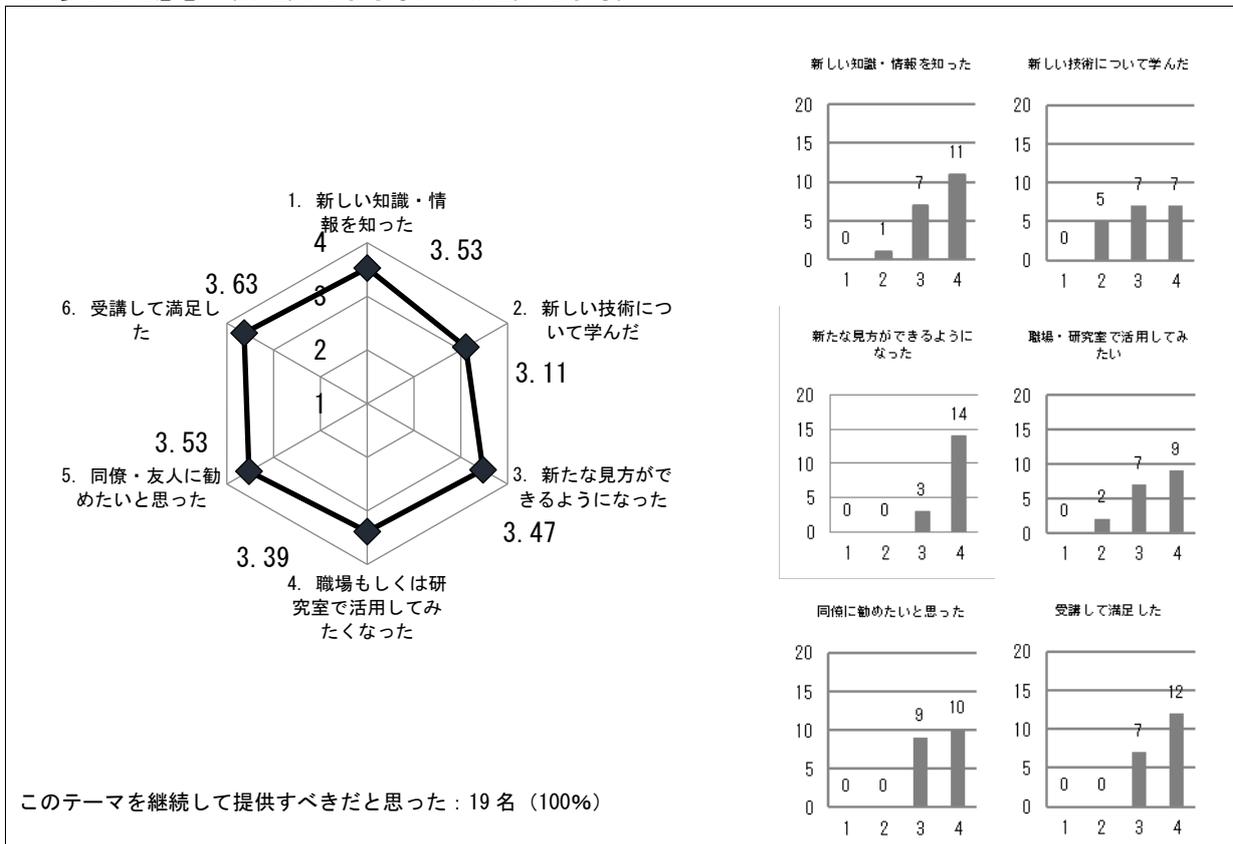
回答者属性(N=19)

【職階】教授(1)／准教授(2)／講師 (0)／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>(5)／職員<係長・主任・一般職員等>(5)／その他(2)／無回答(2)

【性別】女性(4)／男性(12)／無回答(3)

【学内外】東北大学(5)／他大学等(14)

1. 参加した感想 (1. 当てはまらない～4. 当てはまる)



2. 特に役に立ちそうと思ったこと

- ・女子学生のキャリア支援（先生の考え方）
- ・改革は小さな、可能な範囲で、できることから始めるということ
- ・リーダーシップ、OODA
- ・小さな成功から大きな変化へ
- ・小さな成功をまずは積み重ねること
- ・OODA ループ。2 : 6 : 2 の比率と周辺から、できることから始める
- ・キャリアデザインポリシー。できることから始める
- ・坂東理事・学長の講演は大変ためになりました（ありがとうございました）
- ・OODA ループ
- ・できることから始める。できないことは山ほどある。現実の社会で必要となる人材を育てる。これが一番わかりやすかった
- ・スモールスタートから始めて、組織変革につなげていく具体的プロセス
- ・報告者の具体的なプレゼンテーション
- ・社会人研究員の制度
- ・現在ビジネス研究所の取り組み。成功例に積み重ねて組織を変える

3. わかりにくいと思ったこと

- ・女性教職員の活躍について、2000→2019年で約26%女性の割合が増えたことでどんな変化があったのか？
- ・「変革に必要なリーダー育成のあり方」というテーマからはやや離れているような気がしました
- ・昭和女子大学の取り組み
- ・大学を変革する目的が学生のためだったのか、大学のためであったのか、変革リーダーの育成は大学のことか、学生のことかわかりにくかった

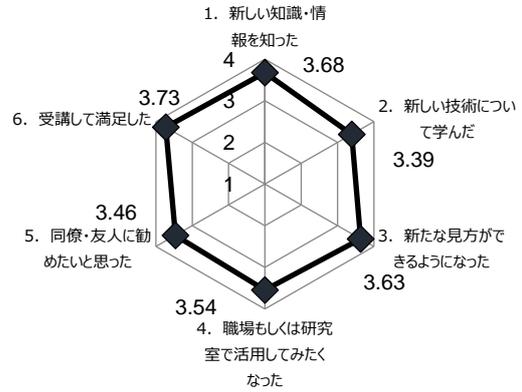
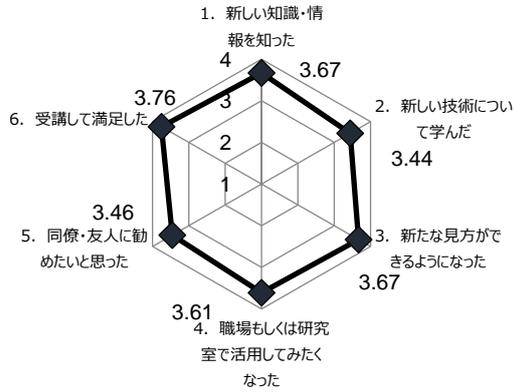
4. セミナーに関する意見・感想

- ・坂東先生の講演の場を設けていただき、参加させていただきありがとうございました
- ・地方にいても参加できるように動画配信のご検討をお願いします
- ・テーマと内容がリンクしていない
- ・素晴らしい内容で役立つことが多かった

コード別集計結果

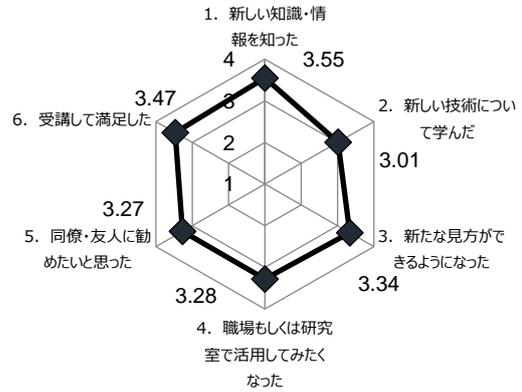
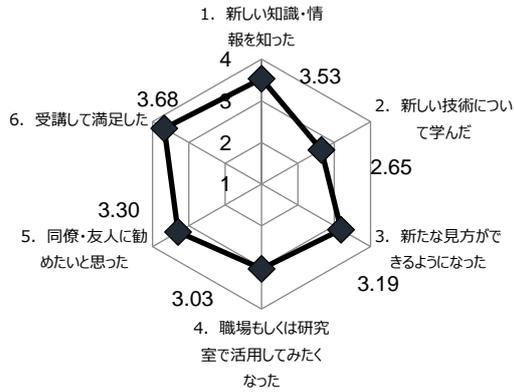
高等教育のリテラシー形成関連 (コード:L)

専門教育での指導力形成関連 (コード:S)

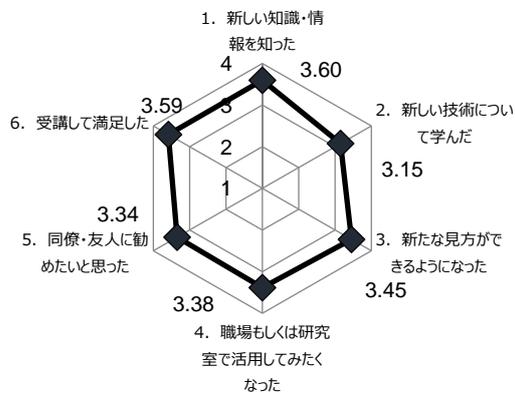


学生支援力形成関連 (コード:W)

マネジメント力形成関連 (コード:M)



全体



4.4 PDOnline（専門性開発プログラム動画配信サイト）一覧

（2019年3月末時点）

	セミナー名	講師（所属は講演当時、敬称略）
1	Managing internationalisation: The priorities of the University of Melbourne	Richard James（メルボルン大学）
2	Finding Common Ground: enhancing interaction between domestic and international students	Sophie Arkoudis（メルボルン大学）
3	研究と実践のインタラクション：大規模学生調査研究と大学 IR コンソーシアム	山田礼子（同志社大学）
4	学術分野の男女共同参画とポジティブ・アクションの課題－憲法学研究者としての歩みにふれて	辻村みよ子（東北大学）
5	Designing Your Courses for More Significant Learning	Dee Fink（高等教育コンサルタント）
6	授業デザインとシラバス作成	串本剛（東北大学）
7	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）
8	リーダーシップと意思決定	吉武博通（筑波大学）
9	歴史から見た大学：中世から現代まで	寺崎昌男（立教大学）
10	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）
11	Ensuring Research Integrity in the Australian Context: Future Directions	Marc Fellman（豪ノートルダム大学）
12	データに基づく教学改革をどのように進めるか ～アセスメントの 5 ステップ～	山田剛史（愛媛大学）
13	大学教育と青年期発達	鈴木敏明（東北大学）
14	授業づくり：準備と運営	邑本俊亮（東北大学）
15	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）
16	東北大学生の履修行動と学修成果	串本剛（東北大学）
17	学修成果測定をめぐる国際動向	杉本和弘（東北大学）
18	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）
19	学習と教育の科学－認知理論から大学の授業改革を考える－	市川伸一（東京大学）
20	Ethical Conduct in Research Supervision – Principles, Policies, and Procedures	Gabriele Lakomski（メルボルン大学）
21	学習効果を高める ICT の活用法 ～反転授業も含めた授業設計～	向後千春（早稲田大学）
22	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）
23	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）
24	Transforming Classrooms for Active and Collaborative Learning	Andy Leger（クイーンズ大学）
25	学生が成長する環境とは何か－ポードーフリー大学の現実をふまえて－	葛城浩一（香川大学）
26	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）
27	大学教育改革のトレンドと日本が目指すべき 21 世紀の学士課程教育像	小笠原正明（北海道大学名誉教授）
28	体育を通して見る人間教育	木原成一郎（広島大学）、小林勝法（文教大学）、大築立志（東京大学）、浅井英典（愛媛大学）
29	大学教員の役割とキャリアステージ	羽田貴史（東北大学）
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	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）

33	Academic Leadership and Current Challenges in Higher Education: an Australian Perspective	Peter McPhee (メルボルン大学)
34	Leadership Foundation for Higher Education (UK)	Doug Parkin (Leadership Foundation for Higher Education)
35	Curriculum Reform in Australian Universities: Management for Internationalization	Peter McPhee (メルボルン大学)
36	Classroom English: Pronunciation	Vincent Scura (東北大学)
37	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)
38	私立大学のガバナンスの課題と展望 - 地方中・小私学の可能性を考える	合田隆史 (尚絅学院大学)
39	国立大学のガバナンスとリーダーシップ	吉武博通 (筑波大学)
40	世界の高等教育政策	杉本和弘 (東北大学)
41	大学職員の専門性開発 - その現状と課題 -	大場淳 (広島大学)
42	大学カリキュラムの構造と編成原理	吉田文 (早稲田大学)
43	「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)
44	発表倫理を考える	山崎茂明 (愛知承徳大学)
45	研究評価の手法とマネジメント	林隆之 (大学改革支援・学位授与機構)
46	インストラクショナルデザインへの誘い	鈴木克明 (熊本大学)
47	コーチング技能を活用した院生指導	出江紳一 (東北大学)
48	日本の高等教育政策	羽田貴史 (東北大学)
49	組織のパフォーマンスを向上させるマネジメント	藤本雅彦 (東北大学)
50	現代社会における科学技術イノベーション政策の動向と課題	小林信一 (放送大学客員教授)
51	リスクマネジメントとしての研究倫理の取り組み	羽田貴史 (東北大学)
52	実践から語る - 大学数学教育の現状と未来へのデザイン	水町龍一 (湘南工科大学)
53	科学教育を科学的に変革する: 学生が学習する授業は人気教授の名講義に勝る	Steven Pollock (University of Colorado Boulder)
54	ファカルティーディベロッパー (FDer) に求められる専門性	佐藤浩章 (大阪大学)
55	これからの大学に求められるマネジメント・組織開発	吉武博通 (首都大学東京)
56	私立大学のガバナンス ~事例にみるその多様性と可能性~	大森昭生 (共愛学園前橋国際大学)
57	教学ガバナンスのあり方とそれを支えるアカデミック・リーダーの育成	杉本和弘 (東北大学)
58	内部質保証を学習成果につなげる道標	大森不二雄 (東北大学)
59	経営支援に向けた IR 情報のマネジメント	森雅生 (東京工業大学)
60	課題を考える - 大学教育の課題とデータサイエンス学部の挑戦	竹村彰通 (滋賀大学)
61	学生理解と学生発達	岡田有司 (東北大学)
62	大学生のクリティカルシンキングの育成	楠見孝 (京都大学)
63	Leadership to Internationalize Higher Education and its Institutions	John K. Hudzik (Michigan State University)
64	Engaging Students in Learning in English-medium Classes	Todd Enslen (東北大学)
65	グローバル化する高等教育における国際化戦略・政策・実践	太田浩 (一橋大学)
66	国民の量的リテラシーに求められるもの - 科学技術立国を支える基盤	桑原輝隆 (政策研究大学院大学)
67	イノベーション人材育成に資する数学教員養成の在り方	根上生也 (横浜国立大学)

68	聴覚・視覚障害学生のイコールアクセスの理念に基づく授業環境の整備	石原保志, 宮城愛美, 宇都野康子 (筑波技術大学)
69	聴覚障害学生の語学授業の配慮と課題	須藤正彦 (筑波技術大学)
70	聴覚・視覚障害学生の体育授業における配慮と工夫	栗原浩一 (筑波技術大学)
71	発達障害を含む精神障害のある学生への合理的配慮と相談支援のあり方について	長友周悟 (東北大学)
72	障害学生の発達の課題と支援のあり方	石原保志 (筑波技術大学)
73	大学教職員の力量向上と役割の高度化	篠田道夫 (桜美林大学)
74	各国の高等教育における教職員の能力開発と組織開発	高野篤子 (大正大学), 大森不二雄 (東北大学), 杉本和弘 (東北大学), 大場淳 (広島大学)
75	これからの働き方と今後の教育のあり方	柳川範之 (東京大学)
76	大学教育イノベーションに向けた3つの取組	日向野幹也 (早稲田大学), 竹内比呂也 (千葉大学), 佛淵孝夫 (佐賀大学)
77	研究政策と知的財産戦略 - 大学における研究成果の取扱い -	玉井克哉 (東京大学)
78	IRによる教学データの活用手法	浅野茂 (山形大学)
79	ラーニング・アナリティクスの可能性	緒方広明 (京都大学)

4.5 プログラム修了者数（2010～2018年度）

年度	PFFP		NFP		LAD*	
	フルコース	ショートコース	フルコース	ショートコース	教員	職員
2010	13	-	-	-	-	-
2011	15	-	3	-	11	0
2012	6	-	6	-	4	3
2013	9	-	2	-	4	4
2014	5	-	3	-		
2015	4	4	6	6	7	2
2016	3	4	3	18		
2017	7	-	14	-	3	4
2018	3	-	18	-		
合計	65	8	55	24	29	13
総計	73		79		42	

※2011・2012年度は、各1年間のパイロット版プログラム（EMLP）。2013年度より2カ年の履修証明プログラム化。2015年度より改編しLADとして提供。