

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」

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

TOHOKU U. JUNIOR FACULTY PROGRAM PFFP/NFP

2016 年度報告書

東北大学ジュニアファカルティ・プログラム

大学教員準備プログラム / 新任教員プログラム

Tohoku University Junior Faculty Program Annual Report 2016

Preparing Future Faculty Program (PFFP) / New Faculty Program (NFP)

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



第1部 本編目次

1. 東北大学ジュニアファカルティ・プログラムの概要.....	3
1.1. プログラム開発の背景と目的.....	3
1.2. プログラムのコンセプト.....	3
1.3. プログラムの達成目標.....	4
2. プログラムの開発と実施.....	4
2.1. 2016年度のプログラム.....	4
2.1.1. 2つのコースとプログラム内容.....	4
2.1.2. 前年度からの課題と本年度における対応.....	6
2.1.3. 前年度以前からの課題と本年度における対応.....	8
2.1.4. その他の開発事項.....	10
2.2. 参加者募集方法.....	12
2.3. 先達教員制度.....	12
2.4. 広報.....	12
2.5. プログラム運営体制.....	14
2.6. プログラム参加者.....	14
2.6.1. 2016年度の参加者.....	14
2.6.2. これまでの参加者に関するデータ.....	16
2.7. 各活動の内容と参加者の声.....	18
2.8. 全国プログラムユーザ会議の実施.....	18
2.8.1. ユーザ会議実施の経緯.....	18
2.8.2. 効果検証に向けての先行研究調査.....	18
2.8.3. プログラムユーザ会議の内容.....	20
3. プログラムの評価と考察.....	23
3.1. 評価方法.....	23
3.2. 先達教員による評価.....	23
3.3. PFFP/NFP ショートコース参加者による評価.....	24
3.4. PFFP/NFP フルコース参加者による評価.....	25
3.5. 考察.....	26
4. 今後の課題.....	27

本報告書の構成

本報告書では、東北大学 高度教養教育・学生支援機構による教育関係共同利用拠点事業「知識基盤社会を担う専門教育指導力育成拠点」(以下、「拠点事業」)における「東北大学ジュニアファカルティ・プログラム」として、2016年度に実施したプログラム開発及び実施について報告する。本報告書は2部構成となっている。第1部は2016年度の成果報告とし、「2016年度東北大学 大学教員準備プログラム, Tohoku U. PFFP (Preparing Future Faculty Program)」および「2016年度東北大学 新任教員プログラム, Tohoku U. NFP (New Faculty Program)」に関する報告を行い、第2部は資料編とする。

第1部：2016年度 成果報告

1. 東北大学ジュニアファカルティ・プログラムの概要

1.1. プログラム開発の背景と目的

東北大学 高度教養教育・学生支援機構は、2010年に文部科学省の教育関係共同利用拠点の認定を受け、「国際連携を活用した大学教育力開発の支援拠点」として、大学教員のライフ・ステージに対応した職能開発や、生涯にわたる専門性発達の解明、組織的な専門性開発の取り組みを重視し、各種職能開発プログラムを開発・提供してきた[1~12]。2015年度からは、第2期教育関係共同利用拠点事業「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—」が認定され、継続してプログラム開発・提供を実施している。

本報告書では、それらの中から、ジュニアファカルティ向けのプログラムとして実施している、将来の大学教員を目指す大学院生、博士研究員向けの「東北大学 大学教員準備プログラム (Tohoku U. PFFP)」, および新任教員向けの「東北大学 新任教員プログラム (Tohoku U. NFP)」について報告する。これらふたつのプログラムでは、現在の大学院教育が研究能力の訓練を重視し、教育能力やその他大学教員に必要とされる能力を育成する機会を必ずしも有していない現状に対し、これから教員を目指そうとする大学院生や、初期キャリアにいる新任教員らが、大学教授職について理解し、研究能力とともに基礎的な教育能力を備えた大学教員としてスムーズにキャリアをスタートできる下地作りの場の提供を目的としている。このふたつのプログラム (PFFP/NFP) は、2015年度からの第2期拠点事業においては「ジュニアファカルティ・プログラム (JFP)」と位置付けられ、大学教員を目指す大学院生と新任教員とがともに学びあう環境が互いの教育観の醸成やロールモデルの獲得に効果的であることから、合同で実施している。

第1期では、諸外国の先行事例に学びつつ、日本型プログラムの設計・開発に取り組み、第2期(2015年度~)は、参加者の全国公募によるプログラムの公開、他大学との連携や協力関係の構築、および有効性評価の指標開発などに着手している。

1.2. プログラムのコンセプト

ジュニアファカルティ・プログラムのコンセプトを図1に示す。当プログラムは、大学教員に求められる能力やスキルについて実践的に学ぶ機会を提供することで、参加者のスムーズかつ充実した初期キャリア遂行の実現を目指している。

本プログラムでは、大学教員の役割や仕事、実態について理解する「仕事を理解する」、授業運営やカリキュラム、シラバスについての基礎を理解する「基礎知識を得る」、マイクロティーチングや

模擬授業を通して「実践力を磨く」、他大学の事例や異分野の授業参観、異分野の参加者との対話を通して「比較の目を育てる」、他の参加者とのディスカッションやグループワークによって「同僚とつながる」、先輩教員との懇談やコンサルテーション、授業参観とそれに引き続く討議による「先達から学ぶ」、そして、プログラム期間中を通してリフレクションを行い、ジャーナル執筆によってそれを外化することで「自己省察力を養う」から構成される。

図 1 プログラムのコンセプト

1.3. プログラムの達成目標

ジュニアファカルティ・プログラムの達成目標は以下の通りである。

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

2. プログラムの開発と実施

2.1. 2016 年度のプログラム

2.1.1. 2つのコースとプログラム内容

昨年 2015 年度から引き続き、プログラムの内容すべてに参加するフルコースと、まずは教育実践に焦点をあてた内容のみを受講するショートコースの両コースを実施し、参加者を全国から募った。表 1 にプログラムの内容を示す。2015 年度からの大きな変更点としては、ショートコースにも「リフレクションとは (e-learning)」と「リフレクティブジャーナルの作成」を導入した点である。この経緯については 2.1.2 で詳述する。

表1 2016年度プログラムの内容

活動名	内容	時間/頻度	フル	ショート
事前学習 (e-learning)	プログラムの目的, 内容について事前に web 上で各自動画を視聴し理解を深める	約1時間	○	○
オリエンテーション	参加者顔合わせ, プログラムの目的, 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	約6時間	○	○
リフレクションとは (e-learning)	リフレクションの理論と実践方法について web 上で動画を視聴して理解を深める	約1時間	○	○*
授業デザインとシラバス作成	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	4時間	○	○
教授=学習に関するセミナー	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	3時間×2回	○	○
授業参観	授業経験豊かな教員の授業を参観し, 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	1人当たり最低3件	○	○
マイクロティーチング	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	約4時間	○	
模擬授業	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	約5時間	○	
研究指導法に関するセミナー	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	約3時間	○	
諸外国の高等教育を知る	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。参加者同士のディスカッションを通して, 日本の高等教育との比較を行う	約3時間	オプション	
国内他大学訪問調査	国内の他大学 (主に私立大学) 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	3日間	オプション	
東北大学図書館ツアー	東北大学の図書館について, その設計指針や利用状況の講義を受け, 施設見学を行う	2日間	オプション	
海外他大学訪問調査	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	5日間	オプション	
先達教員による個人コンサルテーション	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	半日	○	
リフレクティブ・ジャーナルの作成	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	各セミナー後, 毎回	○	○*
課題論文	「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	4,000字	○	
成果発表	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	3時間	○	
受講証明書				○
修了証			○	

「*」は2016年度プログラムで新たに取り入れた内容を示す。

2.1.2. 前年度からの課題と本年度における対応

前年度（2015年度）の活動の評価より、下記の課題が明らかになっている[12]。

- (1) 各種ガイド、資料提供のタイミングと活用の呼びかけにおける工夫
- (2) ショートコースにおけるリフレクティブジャーナルの導入
- (3) 先達コンサルテーションの実施方法の改善
- (4) 授業参観の実施方法の改善
- (5) マイクロティーチング／模擬授業の実施方法の改善

これらの課題の詳細と、それぞれに対する2016年度における取り組みの内容を下記に示す。

(1) 各種ガイド、資料提供のタイミングと活用の呼びかけにおける工夫

2015年度のプログラム評価では、以下の課題が指摘されていた[12]。

（これまでは）ガイドや資料の提供を7月のオリエンテーション時に一括して行っていたが、これらの資料が3月までのプログラム提供期間において有効に活用されていない実態が参加者アンケートの結果から明らかになっている。2016年度は、資料の一括提供を見直し、必要な時期に必要な情報提供を行うとともに、適時どの資料のどこを参照すべきかについてのアナウンスを意識的に行っていくことが必要であるといえる。また、毎年「こんなセミナーがあったらよい」「こんなことを教えてもらえれば良かった」という内容が増加の一途をたどっており、そのすべてを本プログラム内だけでカバーすることが難しくなっている。過年度からの継続的な検討事項であるが、単発のPDセミナーの案内や、ISTU上での動画による情報提供などを組み合わせて、効果的かつ効率的な支援を行っていく必要がある。

これに対し2016年度には、オリエンテーション時における各種ガイドと参考資料の一括配布を廃止し、ガイドが必要になる時期にそれぞれを配布することにした。これにより、オリエンテーション時の配布物は、①プログラム（資料編A-1）、②リフレクティブジャーナル・ガイド2016（資料編A-2）、③先輩の知恵（資料編A-3）、④IDE現代の高等教育、⑤歴史の中の東北大学、⑥PDブックレットVol.6としたうえで、そのほかの資料については、使用のタイミングに合わせて逐次参加者に配布した。したがって、マイクロティーチングの実施2か月前を目途に、マイクロティーチング・ガイド（資料編A-4）、海外他大学訪問調査前に東北大学概要、成果報告会時（ショートコースは最後の対面でのセミナー時）に推薦図書リスト（資料編A-5）をそれぞれ配布した。

また、より多様な専門性開発セミナーへの参加ニーズにこたえるため、当プログラム参加者にも有用であると思われるPDセミナーの開催広報時に、メールにて案内を行った。この結果、例えば、フルコースのみを対象としているコーチングのセミナーに、ショートコース参加者6名が出席するなどといった展開が観察された。

(2) ショートコースにおけるリフレクティブジャーナルの導入

2015年度のプログラム評価では、以下のような課題が指摘されていた[12]。

（複数のショートコース参加者から、ショートコースにおけるリフレクティブジャーナルの導入について要望があった。）特に、「ショートコースでは基本的にリフレクティブジャーナルの提出が不要でしたが、セミナーに参加できずISTUでの受講をした際に一度書いてみて、書かないのと書くのでは大違いだと気づきました。ショートコースであっても、分量半分～4分の1（500字～1000字）等でよいので何か書くことを必須または強く推奨するのが良いと感じました」と

いう指摘にもあるように、実際に書いてみた参加者がその意義を強く感じていることから、ショートコースにリフレクティブジャーナルを導入する方向で検討を進めていく必要がある。

これに対し 2016 年度には、ショートコース参加者にもリフレクティブジャーナルの執筆を課すこととした。また、内容についてはこれまでのフルコースでの実践と同様に、字数の設定などはせずに、各参加者が十分だと思える分量を書くよう伝えるにとどめた。なお、ジャーナルの提出はメールに添付で行い、担当者が持ち回りで短いフィードバックのコメントを返信し、リフレクティブジャーナル執筆のモチベーションと、リフレクションの深まりを支援するよう努めた。

(3) 先達コンサルテーションの実施方法の改善

2015 年度のプログラム評価では、以下の課題が指摘されていた[12]。

「先達コンサルテーションの実施方法の改善」については、先達教員、参加者の双方から時間の設定について要望が寄せられていることから、一人あたりにかける時間を延長するなどの方法を検討する必要がある。また、先達教員としては事前に参加者からの質問内容がわかった方がよいとの要望が挙げられていることから、この実現可能性についても検討したい。例年、先達コンサルテーションは海外他大学訪問調査からあまり日をおかずに実施していること、急な参加者や先達の欠席が生じると、面談相手を組み直さなくてはならないなどの理由から、質問の事前提出までは求めていなかった。どのように実現できるか考える必要がある。

これに対し 2016 年度には、これまで 20 分間としていた先達一人当たりとの面談の時間を延長し、30 分とした。また、2015 年度は参加者一人当たりにつき 5 名としていた面談数を 4 名とし、じっくり話ができるように設定した。

なお、質問項目の事前提出は、2016 年度も海外他大学訪問調査等のスケジュールの関係から、十分な余裕が持てずに実施することができなかつた。先達に対しては、2015 年度に導入した「カルテ」（面談相手のプロフィールとリフレクティブジャーナルの抜粋をまとめたもの）を事前送付するとともに、参加者には予めどの先達との面談予定かについてスケジュールを送付し、各自の問題意識を明確にして、具体的な質問項目を準備したうえで臨むように繰り返しアナウンスした。

(4) 授業参観の実施方法の改善

2015 年度のプログラム評価では、以下の課題が指摘されていた[12]。

「授業参観の実施方法の改善」については、先達教員から、授業手法だけではなくカリキュラム上の位置づけなども議論できるとよい、との提案があったことから、参観後のディスカッション時のファシリテーション時に工夫の余地があるといえる。ファシリテーターがこうした点についても議論が及ぶようにサポートすることを意識したい。また、授業参観の対象が他大学にも拡大できていることから、多忙な中、参観に協力いただいている教員への感謝を忘れずに、適切な態度で参観に臨むよう、参加者に周知を徹底する必要もあるといえる。

これに対し 2016 年度には、授業参観の引率担当者がディスカッションの冒頭でカリキュラム上の位置づけについても確認する時間をとった。また、ディスカッション中にも適時、議論のファシリテーションを実施した。

(5) マイクロティーチング／模擬授業の実施方法の改善

2015年度のプログラム評価では、以下の課題が指摘されていた[12]。

「マイクロティーチング／模擬授業の実施方法の改善」については、主に先達教員から寄せられている提案内容を中心に検討を進めたい。具体的には、これまで想定していた「授業1回分(90分間)を設計した後、そのうちの一部をマイクロティーチング／模擬授業として実践する」という流れが実際には踏襲されていない場合もあったことを踏まえ、ティーチングプランの様式を90分間のものに変更し、授業全体の流れを先達教員と共有できるようにすることが考えられる。また、プログラムOB/OGなどの協力により、学習者役を別におき、先達教員にはコメントのフィードバックに集中してもらうという方法も検討したい。

これに対し2016年度には、マイクロティーチング・ガイド(資料編A-4)に90分の授業案の例を掲載し、これを参考に指定のフォーマットに90分全体の授業案を作成したうえで、そのうちのどの部分をマイクロティーチング／模擬授業で実施するのかをハイライトする形式に変更した。

また、先達にはフィードバックの提供に集中してもらうため、学習者役は参加者のみが担うこととし、質疑やワークは参加者のみが行うかたちをとった。

2.1.3. 前年度以前からの課題と本年度における対応

前年度以前からの課題について、2016年度には引き続き下記に示す対応、改善を実施した。

(1) 東北大学以外の授業参観の実現

2014年度のプログラム評価で指摘されていた、東北大学以外での授業参観の必要性については、2015年度時点で実現できた東北工業大学での授業参観に加えて、2016年度はプログラム修了生の協力を得て、東北医科薬科大学でも実現することができた。

また、引き続き東北工業大学 教職課程センターの中島夏子准教授のご協力のもと、東北工業大学での授業参観についても新たな協力教員を得ることができた。これに関連して、昨年度に引き続き、副学長とFD委員の先生方への表敬訪問を行った。訪問の詳細は表2に示すとおりである。

表2 東北工業大学への表敬訪問

日時	2016年6月17日(金) 13:00~14:00
場所	八木山キャンパス1号館4階第2会議室
訪問先	渡邊 浩文 副学長・FD委員長 石川 善美 副学長・FD委員
訪問者	羽田貴史 大学教育支援センター長 大森不二雄 大学教育支援センター副センター長 杉本和弘 大学教育支援センター 教授 岡田有司 大学教育支援センター 准教授 今野文子 大学教育支援センター 講師

表3 東北大学外での授業参観

	授業名	担当教員	参観日・講義会場
1	デジタル信号処理 (対象：情報通信工学科3年生)	木戸博 先生 東北工業大学	2016.10.12 (水) 2限 東北工業大学 八木山キャンパス 131 教室
2	日本語表現 (対象：知能エレクトロニクス学科)	高橋 秀太郎 先生 東北工業大学	2016.10.13 (木) 4限 東北工業大学 八木山キャンパス 121 教室
3	市民と政治 (対象：建築学科3年生)	片山 文雄 先生 東北工業大学	2016.11.10 (木) 4限 東北工業大学 長町キャンパス R129
4	社会の仕組みⅡ (対象：薬学部)	佐俣 紀仁 先生 東北医科薬科大学	2016.11.25 (金) 11:40-12:50 東北医科薬科大学 小松島キャンパス 203
5	市民と政治 (対象：建築学科3年生)	片山 文雄 先生 東北工業大学	2016.12.22 (木) 4限 東北工業大学 長町キャンパス R129

また、授業参観の対象とした東北大学外の授業を表3に示す。東北工業大学の授業4件に加えて、NFP2012 修了生の佐俣紀仁さんの協力により、東北医科薬科大学における授業参観1件を実施することができた。これら4件の授業をのべ15名（OB/OG：1名、先達：1名含む）が参観した。

(2) OB/OG との継続的な関係作り

2014年度のプログラム評価で指摘された、プログラム修了生の継続的な参画の呼びかけを2016年度にも引き続き実施した。他大学調査訪問のファシリテーターについては、2016年度からプログラム担当教員が一名増員（岡田有司准教授）されたことから、プログラム修了生には依頼せず、教員2名が引率する形式をとった。

2014年度に始めたOB/OG通信（メールでの定期的なプログラム状況報告と関連セミナーの告知）の配信、各セミナー／授業参観等へのOB/OGへの参加呼びかけについては2016年度も引き続き実施した。2016年度のOB/OG通信は10通にわたり、通算で35号となった（資料編A-6）（2015年度は年間13通、通算で25号）。

各セミナー等へのOB/OGの参加の様子について表4に示す。オリエンテーション後の懇親会と、成果報告会後の懇親会は、OB/OGらにとっての「同窓会」としても位置付けた。このほかにも、PDセミナー（拠点事業で実施している単発の専門性開発セミナー）へもOB/OGの参加があり、継続的な専門性開発に取り組んでいる様子が見受けられた。

また2016年度には、これまでのプログラム修了生を追跡調査し、遅効性のプログラムの有効性評価（専門性開発プログラムの有効性評価指標の開発）を目的として、「全国プログラムユーズ会議」を実施した。これについては2.8.で詳述する。なお、この全国プログラムユーズ会議において修了年度を超えた参加者の交流の機会が生まれたことをきっかけに、PFFP2011年度修了生の森新之介さんを発起人として、関東圏に在住する参加者を中心とした「東京同門会」が発足し、Facebook上のグループにおいて17人のメンバーが集まった。うち5名により、2016年2月22日に東京での顔合わせの会が開かれた。

表4 OB/OGの参加状況

	セミナー名	日時		2011	2012	2013	2014	2015	合計
1	オリエンテーション後の懇親会	2016.7.18 (土) 19時～	PFFP			1	1		2
			NFP					1	1
2	授業参観	随時	PFFP				1		1
			NFP	2					2
3	院生指導法に関するセミナー	2016.12.9 (金) 13:00-16:10	PFFP					1	1
			NFP	1		1	2	1	5
4	東北大学図書館ツアー	2017.2.24 (木) 10:00-12:00	PFFP						0
			NFP				2		2
5	海外他大学訪問調査	2017.2.27(日)～3.5(日)	参加者としてPFFP2015:1名						
6	成果報告会	2016.3.23 (木) 13:00-16:00	PFFP					1	1
			NFP				2	1	3
7	成果報告会後の懇親会	2016.3.23 (木) 19:00～	PFFP	1				1	2
			NFP				1		1

2.1.4. その他の開発事項

その他、2016年度の取り組みとしては、次の項目が挙げられる。

- ① 先達教員の増員
- ② 授業参観先の新規開拓
- ③ 推薦図書リストの改訂
- ④ 国内他大学訪問調査（オプション）の拡充
- ⑤ 東北大学の図書館ツアー（オプション）の開催
- ⑥ 授業参観に関するブックレットの刊行
- ⑦ これまでのプログラムのあゆみのまとめ

① 先達教員の増員

2.3.において詳述するが、2016年度は新たに2名の先達教員に就任してもらうことができた。

② 授業参観先の新規開拓

表5に示す11件の授業を新たに参観対象として公開してもらうことができた。

③ 推薦図書リストの改訂

2014年度に作成した「大学教員のための推薦図書」について、新たに大学マネジメント力などのカテゴリを追加して拡充したうえで、「大学教職員のための推薦図書」として改訂版を刊行した（資料A-5）。

④ 国内他大学訪問調査（オプション）の拡充

訪問先として新たに大阪大学を追加し、大規模授業の参観とラーニングcommons等の訪問を追加した。

表5 2016年度に新規開拓した参観対象授業

	授業名	担当教員	参観日・講義会場
1	解析学C 常微分方程式入門 (対象：工学部)	見村万佐人 先生 東北大学 理学研究科	2016.7.19 (火) 1限 東北大学 川内北 C101
2	機能形態学1 (対象：工学部)	平澤典保 先生 東北大学 薬学研究科	2016.7.26 (火) 2限 東北大学 川内北 C101
3	ハードウェアセキュリティ演習 (対象：情報科学研究科)	本間尚文 先生、林 優一 先生 東北大学 情報科学研究科	2016.8.30 (火) 3限 東北大学 電子情報研究所
4	Program for 2016 Food & Agricultural Immunology Joint Lecture, Overview of vaccine development based on mucosal immunity. (対象：農学研究科博士後期課程)	野地智法 先生 東北大学 農学研究科	2016.10.11 (火) 3限 東北大学 雨宮キャンパス 農学研究科講義棟10番教室
5	デジタル信号処理 (対象：情報通信工学科3年生)	木戸 博 先生 東北工業大学	2016.10.12 (水) 2限 東北工業大学 八木山キャンパス 131 教室
6	行動科学各論・特論 (対象：全, 特に制限していない)	佐藤 嘉倫 先生 東北大学 文学研究科	2016.10.24 (月) 5限 東北大学 川内南 413
7	ゲーム理論入門 (対象：全, 特に制限していない)	佐藤 嘉倫 先生 東北大学 文学研究科	2016.11.11 (金) 3限 東北大学 川内南 文学部第二講義室
8	学習理論入門 (対象：理保歯薬工)	佐藤 智子 先生 東北大学 高度教養教育・学生支援機構	2016.11.16 (水) 1限 東北大学 川内北 A204
9	社会の仕組みⅡ (対象：薬学部)	佐俣 紀仁 先生 東北医科薬科大学	2016.11.25 (金) 11:40-12:50 東北医科薬科大学 小松島キャンパス 203
10	データベース (対象：工)	三石 大 先生 東北大学 教育情報基盤センター	2016.12.29 (火) 2限 東北大学 青葉山
11	現代青年と心理 (対象：文系, 理農)	岡田 有司 先生 東北大学 高度教養教育・学生支援機構	2017.1.12 (木) 3限 東北大学 川内北 C105

⑤ 東北大学図書館ツアー（オプション）の開催

国内他大学訪問調査の参加者から、「他大学の事例はよくわかったので、ぜひ東北大学の図書館についてもレクチャーを受けてみたい」という要望が寄せられたことから、プログラムのスピンのオフ企画として、東北大学図書館本館の協力を得て、図書館ツアーを開催した。本企画は、プログラム修了生や東北大学 高度教養教育・学生支援機構の教員にも呼びかけ、2016年度プログラム参加者1名、プログラムOB/OG2名、機構等教員3名が参加した。

⑥ 授業参観に関するブックレットの刊行

これまでの授業参観の取り組みの軌跡と、授業参観に協力いただいた教員へのインタビュー、参観者が執筆したリフレクティブジャーナルの抜粋をまとめてPDブックレットVol.8「授業参観のすすめ」として刊行した。本ブックレットは2017年度の東北大学新任教員研修の参加者、および、東北大学に所属する全教員、全博士課程後期学生に配布された。

⑦ これまでのプログラムのあゆみのまとめ

2010年度～2016年度の7年間のプログラム開発の経緯をまとめ、簡便に把握できるよう年表(資料編 A-30)を作成した。本年表は、全国プログラムユーズ会議や成果報告会で使用するとともに、他大学から当プログラムの設計・開発について説明を求められた際の資料として活用した。

2.2. 参加者募集方法

PFPP への応募資格は、大学教員志望の本学大学院博士課程後期の学生、日本学術振興会特別研究員、専門研究員などとし、東北大学川内北キャンパスで実施されるセミナーやワークショップに不都合なく参加できる者とした。また、高等教育機関（大学、短大、高専）の非常勤教員やティーチングアシスタントなどの教育経験を有する者が望ましいとした。なお、応募者の国籍は不問とした。提出書類は履歴書、業績、課題論文、指導教員の推薦書とし、書類選考を通過した応募者に対して面接を行った。

NFP については、全国の大学に勤務する平成 23 年 4 月以降採用の大学教員（概ね、40 歳以下）に応募資格があることとし、所属する部局の長の推薦書の提出を求めた。また、本務の傍ら、東北大学川内北キャンパスで実施されるセミナーやワークショップに不都合なく参加できる者とした。国籍は不問とした。

フルコースプログラムの参加者募集は、例年同様公募で行い、書類と面接審査による選考を実施した。ショートプログラム参加者の募集は、ウェブサイトからの申込によるエントリー制とし、特に書類審査や面接は行わず、応募資格の確認のみを行った。応募資格については、フルコースと同様に設定した。

2.3. 先達教員制度

先達教員とは、経験豊かな先輩教員のことを指し、本プログラムにおいて参加者に助言やアドバイスを提供する役目を担っている。

先達教員に対しては、例年同様、先達教員ガイド（資料編 A-7）を作成して配布するとともに、先達教員説明会（先達教員ランチ懇親会）を 2016 年 7 月 9 日に実施し、ジュニアファカルティ・プログラムにおける先達教員の役割や活動スケジュールについて説明を行った（資料編 A-8）。

先達教員の役割は、2013 年度に設定した内容を継続し、オリエンテーションへの参加、授業公開とディスカッションへの協力、模擬授業への参加とフィードバックの提供、先達コンサルテーション、成果報告会への参加とした。

なお、プログラム修了生からの情報提供をもとに、学内から 2 名の教員に先達教員への就任を依頼し、これを承諾いただくことができた。したがって、2016 年度は表 6 に示す 10 名の先達教員にプログラムへの協力をいただくことができた。

ただし、新たに就任を依頼した先達教員のうち 1 名が、2016 年いっぱいをもって他大学へ転出したため、プログラムの後半においては、先達教員は実質的に 9 名の体制となった。

2.4. 広報

2016 年度は、例年実施しているポスター（資料編 A-9, A-10）、およびプログラムの概要を周知するパンフレット（資料編 A-11, A-12）を作成し、これらを各部局、および国内の国公立大学の大学教育センター等へ配布した。パンフレットについては、2015 年度のポケットサイズ（A6）のデザインを継承し、一部掲載写真を更新した。

表6 先達教員一覧

	所属	氏名	着任年
1	イノベーション戦略推進本部, レジリエント社会構築イノベーションセンター	澤谷 邦男 特任教授	2014
2	薬学研究科	平澤 典保 教授	2014
3	災害科学国際研究所	邑本 俊亮 教授	2013
4	文学研究科	永吉 希久子 准教授	2014
5	医学系研究科	佐藤 一樹 助教	2016
6	高度教養教育・学生支援機構	関内 隆 特任教授	2014
7	高度教養教育・学生支援機構	佐藤 勢紀子 教授	2011
8	高度教養教育・学生支援機構	Todd Enslen 講師	2011
9	高度教養教育・学生支援機構	佐藤 智子 准教授	2016
10	高度教養教育・学生支援機構	羽田 貴史 教授	2012

加えて、ウェブサイトを更新し、プログラムの実施状況報告を写真入りで随時アップして情報の発信を継続的に実施した（資料編 A-13）。なお、2015年度から開始した、大学教育支援センターの Twitter, および Facebook アカウントにおいても随時情報を発信した。

また、2012年度から導入しているプログラム事前説明会については、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の田中泰光講師らの協力のもと、ポリコム（テレビ会議システム）を用いた川内会場から青葉山会場への同時中継による一括実施を実現した。事前説明会は2016年4月28日（木）に実施し、プログラムの概要やスケジュール、応募・選考方法に関する説明を行った（図2）。

説明会では、羽田貴史大学教育支援センター長による挨拶の後、今野文子講師によるプログラム概要の解説（資料編 A-14）に引き続き、プログラム修了生による参加者体験談の披露、質疑応答を実施した。プログラムOB/OGとしては、2015年度PFFP修了生から大橋由基さん（医学系研究科）、2015年度NFP修了生から児島征司さん（学際科学フロンティア研究所）の協力を得た（図3）



図2 プログラム事前説明会の様子（川内）



図3 プログラム修了生による体験談の披露

説明会の参加者は、2 会場合わせて 17 名（博士課程前期 2 名，博士課程後期 3 名，ポスドク 4 名，助手 1 名，助教 4 名，准教授 3 名）であった。そのうち 11 名（すべてショートコース）が実際に応募し，プログラム参加者として採用された。説明会の様子は動画化し，大学教育支援センターのウェブサイト上で視聴できるようにした。

2.5. プログラム運営体制

高度教養教育・学生支援機構 大学教育支援センター長 羽田貴史教授の指示のもと，プログラムの開発・実施は，同センターの岡田有司准教授と今野文子講師が行った。また，マイクロティーチングセミナーでは，同機構 学習支援センターの足立佳菜助手，海外他大学調査訪問事前研修では，東北工業大学の中島夏子准教授の協力を得た。加えて，運営上の諸手続きやセミナー会場のセットアップ等については，大学教育支援センター 稲田ゆき乃コーディネーター，齋藤ゆう事務補佐員が，セミナーの撮影やコンテンツ化，ISTU 上でのコンテンツ提供については，金子未来事務補佐員が担当した。

2.6. プログラム参加者

2.6.1. 2016 年度の参加者

2016 年度のプログラムには，PFFP フルコースに 3 名，NFP フルコースに 3 名が参加した。また，PFFP ショートコースには 4 名，NFP ショートコースには 18 名が参加した。

【フルコース参加者】

<PFFP 参加者>

1	石原 雅文	男	日本	東北大学 原子分子材料科学高等研究機構	PD
2	林 慎吾	男	日本	東北大学大学院 教育学研究科	D2
3	王 偉	男	中国	東北大学大学院 国際文化研究科	専門研究員

<NFP 参加者>

1	田中 香津生	男	日本	東北大学 サイクロトロン・ラジオアイソトープセンター	助教
2	Root Maia	女	エストニア	東北大学大学院 法学研究科	助教
3	吉田 沙蘭	女	日本	東北大学大学院 教育学研究科	准教授

【ショートコース参加者】

<PFFP 参加者>

1	周 振	男	中国	東北大学大学院 国際文化研究科	GSIS フェロー
2	渡邊 竜太	男	日本	東北大学大学院 国際文化研究科	GSIS フェロー
3	成田 裕幸	男	日本	東北大学大学院 理学研究科	D1
4	中尾 教子	女	日本	株式会社内田洋行 教育総合研究所	研究員

<NFP 参加者>

1	新居 麻樹	女	日本	東北大学 歯学部附属歯科技工士学校	講師
2	袁 春紅	女	中国	岩手大学 農学部	助教
3	主演 祐二	男	日本	岩手大学 教育推進機構	准教授
4	大野 美紗	男	日本	岩手大学 農学部応用生物化学科	助教
5	富永 陽子	女	日本	岩手大学 教育推進機構	准教授
6	田中 恭恵	女	日本	東北大学大学院 歯学研究科	助教
7	遠海 友紀	女	日本	東北学院大学 ラーニング・コモンズ	特任助教
8	嶋田 みのり	女	日本	東北学院大学 ラーニング・コモンズ	特任助教
9	鎌田 誠司	男	日本	東北大学 学際科学フロンティア研究所	助教
10	鹿山 雅裕	男	日本	東北大学 学際科学フロンティア研究所	助教
11	上岡 紀美	女	日本	仙台白百合女子大学 人間学部人間発達学科	講師
12	塩飽 由香利	女	日本	東北大学 歯学研究科	助教
13	及川 麻理子	女	日本	東北大学 歯学研究科	助教
14	坪谷 透	男	日本	東北大学 歯学研究科	助教
15	山内 保典	男	日本	東北大学 高度教養教育・学生支援機構	准教授
16	菅原 明子	女	日本	東北大学病院看護部 東北大学大学院医学系研究科	助手
17	玉懸 元	男	日本	いわき明星大学 教養学部	准教授
18	西岡 貴志	男	日本	東北大学大学院 歯学研究科	助教

2.6.2. これまでの参加者に関するデータ

表7～10に、2010～2016年度のPFFPおよびNFPの参加者の構成について、表11には参加者の所属について示す。

表7 PFFP フルコース参加者の構成

	D1	D2	D3	OD	PD	合計
2010年度	2	3	7	1	0	13 (男7:女6) うち留学生8
2011年度	4	5	4	1	1	15 (男9:女6) うち留学生5
2012年度	-	4	2	0	0	6 (男2:女4) うち留学生3
2013年度	-	4	3	0	2	9 (男3:女6) うち留学生3
2014年度	0	1	4	0	0	5 (男3:女2) うち留学生0
2015年度フル	2	2	0	0	0	4 (男3:女1) うち留学生3
2016年度フル	1	0	0	0	2	3 (男3:女0) うち留学生1
合計	9	19	20	2	5	55 (男30:女25) うち留学生23

表8 PFFP ショートコース参加者の構成

	D1	D2	D3	OD	PD	合計
2015年度ショート	0	0	1	0	2	4 (男2:女2) うち留学生0
2016年度ショート	0	0	1	0	3	4 (男3:女1) うち留学生1
合計	0	0	2	0	5	8 (男5:女3) うち留学生1

表9 NFP フルコース参加者の構成

	助教 (助手)	講師	准教授	合計
2011年度	1	0	2	3 (男2:女1) うち外国人教員1
2012年度	4	1	1	6 (男5:女1) うち外国人教員0
2013年度	1	0	1	2 (男1:女1) うち外国人教員0
2014年度	3	0	0	3 (男2:女1) うち外国人教員1
2015年度フル	5	0	1	6 (男4:女2) うち外国人教員0
2016年度フル	2	0	1	3 (男1:女2) うち外国人教員1
合計	16	1	6	23 (男15:女8) うち外国人教員3

表10 NFP ショートコース参加者の構成

	助教 (助手)	講師	准教授	合計
2015年度ショート	4	1	1	6 (男5:女1) うち外国人教員0
2016年度ショート	11	2	5	18 (男7:女11) うち外国人教員1
合計	15	3	1	24 (男12:女12) うち外国人教員1

表 11 PFFP/NFP の参加者の所属

	2010	2011		2012		2013		2014		2015				2016				計
	PFFP	PFFP	NFP	PFFP	NFP	PFFP	NFP	PFFP	NFP	PFFP		NFP		PFFP		NFP		
										F	S	F	S	F	S	F	S	
学内																		
文学研究科		3	1	1		5				2	1	1	1					15
教育学研究科				1		1		1						1		1		5
法学研究科			1		1	1		1				1				1		6
経済学研究科	1			1		1					1							4
理学研究科			1					1						1				3
医学系研究科	6	2								1								9
歯学研究科																	6	6
薬学研究科		1																1
工学研究科		3			3					1								7
農学研究科				1			2											3
国際文化研究科	5	4		1				1						1	2			14
情報科学研究科		2		1								1						4
環境科学研究科	1							1	1				1					4
医工学研究科								1										1
学際科学フロンティア研究所									1			2					2	5
東北アジア研究センター						1												1
原子分子材料科学高等研究機構												1		1				2
サイクロロン・ラジオアイソトープセンター																1		1
大学院																	1	1
高度教養教育・学生支援機構					2												1	3
(学内合計)	13	15	3	6	6	9	2	5	3	4	2	5	3	3	3	3	10	95
学外																		
理化学研究所												1						1
東北工業大学												1						1
岩手大学													1				4	5
いわき明星大学												1					1	2
東日本国際大学													1					1
熊本大学													1					1
仙台白百合大学																	1	1
東北学院大学																	2	2
(株)内田洋行															1			1
(学外合計)										0	2	1	3	0	1	0	8	15
合計	13	15	3	6	6	9	2	5	3	4	4	6	6	3	4	3	18	110

Fはフルコース、Sはショートコースを示す

2.7. 各活動の内容と参加者の声

それぞれの活動の具体的な内容、スケジュール、および参加者の声を資料編の A-15 に示す。

2.8. 全国プログラムユーザ会議の実施

2.8.1. ユーザ会議実施の経緯

本プログラムは、教育関係共同利用拠点事業の一環として、開発・運営され、事業開始から 2016 年度で 7 年目をむかえた。この間、PFFP/NFP を修了した受講者が就職、昇進するなど、それぞれのキャリアステージにおいて活躍はじめており、長期的な視点によるプログラムの有効性評価が可能な時期に到達はじめています。

これまでに PFFP（フルコース）は 52 名、NFP（フルコース）は 20 名の計 72 名の修了生を輩出してきた。これら修了生（ユーザ）に対し、プログラムでの経験がどのように活かされているか、また現在の立場からふり返ってプログラムがどうあるべきかといった評価を行うことで、単なるプログラム終了直後のアンケートでは明らかにできないような、長期的視点でのプログラムの有効性評価を実現できると考えられる。これによりユーザの「満足度」「学習到達度」だけではなく、「行動変容度」や「組織変容度」を対象とした議論や分析が可能となり、今後のプログラム開発における成果指標の開発、それによる教職員能力開発の有効性向上に役立てられる。さらに、これらの成果を全国に発信し共有することで、日本全体の教職員能力開発プログラムの質向上に寄与することも期待できる。したがって、これまでのプログラム修了生を対象として「全国プログラムユーザ会議」を開催し、成果指標の開発のためのデータ収集を実施することとした。

本ユーザ会議の実施に当たっては、2016 年度の拠点事業費が概算要求額よりも大幅に減額され、かかる経費の計上が困難であることが予想されたため、平成 29 年度機能強化経費（部局ビジョン）事業「専門性開発プログラムの有効性に関するユーザベース評価指標の開発」として予算申請を行い、これにより先行研究調査および全国プログラムユーザ会議を開催した。

2.8.2. 効果検証に向けての先行研究調査

全国プログラムユーザ会議の実施にあたり、これまでに研修の効果検証としてどのような取り組みがなされてきたのかについて、国内外の事例の調査を行った。

例えば、Hanover Research (2015) の *Best Practices in Evaluating Teacher Professional Development* [13] には、今日の PD のトレンド、評価モデル、データ収集のためのアプローチやツール、組織的取り組みの事例が紹介されている。また、PD の効果測定については、表 11 に示す内容が指摘されている。なお、ここで取りあげられている Kirkpatrick, Guskey, Clarke-Hollingsworth のモデルを比較すると表 12 のようになる。Hanover Research (2015) [13] によると、Kirkpatrick のモデルは、1950 年代後半に教育と産業分野における研修を評価するためのモデルとして提唱されたものであり、前のレベルで収集されたデータをもとに積み上げ式で評価をしていくことが意図されている。また、Level 1 と 2 については一般化された測定手法が確立されているが、Level 3 は「受講生の職場の上司にインタビューを行う」、Level 4 は「組織（工場や会社）全体の生産性や事故率の変化分析」などの方法が提案されているのみで、一般化までには至っていないとの指摘がある。また、Guskey のモデルは、Kirkpatrick をベースに、より教育の分野における研修を対象として提

表 12 Hanover Research (2015) における指摘

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

表 13 評価モデルの比較 ([13]より訳出)

評価対象	Kirkpatrick	Guskey	Clarke-Hollingsworth
参加者からのフィードバック	Level 1:リアクション	Level 1:参加者の反応	—
参加者の学習	Level 2: 学習	Level 2: 参加者の学習	個人的領域と外的領域
組織的文脈	—	Level 3: 組織の支援と成長	変化環境
学修成果の適用	Level 4: 行動	Level 4: 参加者による新しい知識とスキルの使用	実践の領域
学生の学習成果	Level 5: 結果	Level 5: 学生の成果	結果の領域

唱されたモデルであるが、Kirkpatrick にはない Organizational Support and Change が含まれているところが特徴である。Level 1 と 2 は容易にデータ収集可能であるが、それ以降に関しては組織の協力と時間が必要であることが指摘されている。最後に、Clarke-Hollingsworth のモデルは、教師の成長はどの領域からでも始まりうるとしたうえで、ある領域での成長が他の領域での成長に影響するとみなされており、「変化環境 (Change Environment)」は Guskey のモデルの「組織の支援と成長 (Organizational Support and Change)」と類似している。しかしながら、本モデルは、必ずしも研修評価のためのモデルとして開発されたわけではない。

また、Rossett (2009) [14]による報告では、研修の評価のほとんどが「研修参加者の満足度評価」(94%)にとどまっており、最上レベルの Results について報告しているものは2009年時点で3%のみであることが指摘されている (図4)。

なお、類似の目的を持つ評価指標について、Ohio ABLE PD evaluation framework (Mullins *et al.* 2010) [15]などをはじめとした既存の指標を分析し、これらの援用可能性について検討した。その結果、これら先行研究の指標をベースとしつつ、インタビュー調査で得られた知見を反映した評価指標を開発することとした。具体的には、①行動変容に関して経験や意識を語ってもらえるようなインタビューを実施する、②モデルありきではなく、インタビュー内容をもとに、全体に対する質問紙を設計する、③「何が変わったか」だけではなく「何で変わったのか」「何故変えたのか」や、変容のプロセスを明らかにすることも視野に入れておく、の3点に留意することとした。

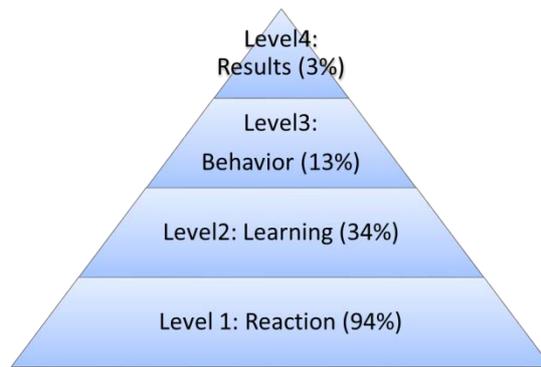


図4 研修評価のためのデータ ([14]をもとに作成)

その他、実施した研修の評価を試みている国内の先行研究調査から得られた知見については、資料編 A-16 にまとめて掲載する。

2.8.3. プログラムユーザ会議の内容

2016 年度はまず、長期的視点でのプログラムの有効性評価のための指標の開発を念頭に置き、参加者らが「現在から振り返ってプログラムをどのように認識・意味づけているのか」「プログラムでの経験が現在の仕事にどのように活かされているのか」といった遅効性の効果の検証を目的とした修了生追跡調査として全国プログラムユーザ会議を開催した。2016 年 12 月 26-27 日に蔵王ロイヤルホテルを会場に、これまでのプログラムのあゆみを振り返った後、表 14 に示す修了生代表者 4 名による話題提供、およびグループディスカッションと個別インタビュー（対象 13 名、学内：4 部局、他大学等：10）を実施した。なお、後日別途ユーザ会議には参加できなかった修了生 1 名にもインタビューを実施し、インタビュー対象者は合計で 14 名となった。

当日のプログラムを資料編 A-17 に、プログラムの変遷についての資料を資料編 A-18、各話題提供者の発表資料を資料編 A-19、2 日目の全体ディスカッション時に提示されたの羽田貴史大学教育支援センター長のまとめ資料を資料編 A-20 に収録した。

個別インタビューの質問項目を表 15 に示す。詳細なインタビューデータは現在分析中であるが、教授学習に関わる個別具体的な知識・スキルだけでなく、大学教育全体を俯瞰できる大学教育に関するメタ認知の醸成や教員間のネットワーク形成が大学教員としての発達に重要であることが浮かび上がってきた。また、先に挙げた Hanover Research (2015) における指摘の通り、特定の研修内容と結び付けて効果を実感しているわけではなく、プログラム全体を通して得た経験に基づく評価がなされている傾向がみえてきた。

当日の話題提供の様子や論点については、大学教育支援センターのウェブサイトにおいて掲載し（資料編 A-21）、動画を公開した（<http://www.ihe.tohoku.ac.jp/CPD/about/jpum-report>）。今後はこれらのデータを基に評価指標の開発に取り組むとともに、修了生全体への質問紙調査を実施する予定である。

表 14 全国プログラムユーザ会議参加者

No.	氏名	所属	職位	話題提供
1	吉良 洋輔 PFFP2011 (UCバーレー)	会津大学 文化研究センター	准教授	
2	中川 恵 PFFP2011 (UCバーレー)	米沢女子短期大学	講師	
3	笹野 裕介 PFFP2011 (UCバーレー)	東北大学薬学研究科	助教	
4	韓 放 PFFP2011 (UCバーレー)	東北大学工学部国際交流室	助手	
5	森 新之介 PFFP2011 (UCバーレー)	早稲田大学 高等研究所	助教	
6	木内 敬太 PFFP2011 (UCバーレー)	高崎商科大学 埼玉県教育局	講師(非常勤) スクールカウンセラー	○
7	佐俣 紀仁 NFP2012 (メルボルン大)	東北医科薬科大学	講師	○
8	田村 洋 NFP2012 (メルボルン大)	東京工業大学 土木・環境工学科	助教	
9	土田 久美子 PFFP2013 (UCバーレー)	東京外国語大学 世界言語社会教育センター	特任講師	
10	野地 智法 NFP2013 (蔵王合宿)	東北大学大学院 農学研究科	准教授	○
11	星野 由美 NFP2013 (蔵王合宿)	広島大学大学院 生物圏科学研究科	助教	
12	熊谷 摩耶 PFFP2014 (UCバーレー)	湘北短期大学	専任講師	○
13	陳 思聡 NFP2014 (蔵王合宿)	東北大学大学院 教育学研究科	特任講師	

表 15 全国プログラムユーザ会議におけるインタビュー項目

-
- ・大きな目的としては、プログラムの遅効性の効果を明らかにする
 - ・ Q1 ではプログラムに対する認識・意味づけの変容について、Q2 では過去のプログラム経験が現在の意識・行動にどう影響を与えているのかを尋ねる。

【Q1】今現在、プログラムに対してどのような認識を持っていますか？

- プログラム修了時はプログラムに対してどのような認識を持っていましたか？
- その認識はプログラムの修了時とは変わっていますか？
- どのような点で捉え方が変わりましたか？
- なぜ捉え方が変わったのですか？
- 今になってよかったと思うことはありますか？
- (プログラムに対する認識に変化が見られない場合)プログラム修了時から現在まで、あなたにとってプログラムでの経験はどのような意味があったのでしょうか？

【Q2】プログラムが大学教員としての意識や取り組みにどう生きていると思いますか？

- どんな面で活かされていますか？
 - なぜそれが活かされたのですか？
 - 別の側面(研究面・大学運営面)などではどうですか？
 - (他に)現在仕事をしている中でプログラムの内容を思い出すことがありますか？
 - 意識的にプログラムでの経験を活かそうと思ってやっていることはありますか？
-

3. プログラムの評価と考察

3.1. 評価方法

本拠点事業では、各種プログラムの有効性評価と、今後のプログラム開発における課題や改善点の抽出を目的として、継続的にプログラムの評価を実施してきた。参加者、先達教員ともに、プログラム終了後のアンケートへの協力を得た。その他に、リフレクティブ・ジャーナル、最終課題レポート、参与観察の結果を考察し、課題および改善点を抽出した。

3.2. 先達教員による評価

先達教員に対するアンケートでは、すべて自由記述方式で

- (1) 先達教員としての活動全般について
- (2) 授業公開とディスカッションについて
- (3) 模擬授業におけるコメントのフィードバックについて
- (4) 先達コンサルテーションについて
- (5) 2016年度 PFFP/NFP について

の5つのセクションからなる質問への回答を得た。回答結果の詳細については資料編 A-27 に示す。以下、回答結果の概要を示す。

(1) 先達教員としての活動全般について

まず、先達教員の活動全般に関して、前年度と比較してより参加者のプロフィールや状況について情報提供がなされたとの回答を得た。先達教員としての活動において特に困ったことなどは報告されなかった。今後の先達教員としての活動について、運営スタッフや参加者との交流の機会の充実に求める意見もあった。

(2) 授業公開とディスカッションについて

授業公開に関しては、授業後のディスカッションで話し合うべき内容について例示があると助かる、授業前に授業方法等について説明できる時間があるよといった指摘があった。また、どの授業を公開すべきかは実際に授業が始まってみないとわからない面があるとの意見もあった。授業公開をお願いする際に、授業前の説明や授業後のディスカッションに関して要望がなければ確認するといった対応が考えられる。

(3) 模擬授業におけるコメントのフィードバックについて

模擬授業のフィードバックについては、自由記述だけでなく声の大きさやスピード、資料の見やすさなど、いくつか観点を示し5段階で評価するといったものがあった。また、模擬授業の時間が短いので20~25分程度に延ばしてはどうか、手書きだとコメントが読みづらいのではないかとといった意見も出された。これらの指摘を踏まえ、自由記述以外の評価方法についても検討したい。

(4) 先達コンサルテーションについて

先達コンサルテーション時の参加者情報の提供については、役立ったとの評価が得られた。改善点については特に挙げられなかった。

(5) 2016 年度 PFFP/NFP について

全体的に 2016 年度の PFFP/NFP の取り組みについてはポジティブなコメントが多く、他大学を含む授業参観、模擬授業、先達コンサルテーション、リフレクティブジャーナル等を評価するコメントがみられた。

要望としては、以下の点が挙げられた。

- イベント当日だけでなく、それ以外のプロセスにおいても先達としてもう少し関わりたかった
- NFP の参加者については参加者の授業を参観する機会があってもよいのではないか
- 講義を想定したプログラムの他に、ゼミや卒論指導など演習をどう運営するかについてのプログラムもあるとよいのではないか
- フルコースの参加者が減少傾向にあるように思う。多くの人に参加してもらえるような妥協点を探る必要もあるのではないか

3.3. PFFP/NFP ショートコース参加者による評価

ショートコース参加者に対するアンケートでは、PFFP ショートコース・NFP ショートコースの参加者の内、21 名から回答を得られた。結果の詳細は資料編 A-27 に収録した。以下では、(1) 各種セミナー、(2) リフレクティブジャーナル、(3) ショートコース選択の理由、(4) プログラムの運営に焦点をあててアンケート結果について検討する。

(1) 各種セミナー

アンケートでは、それぞれのセミナーが以下の 4 つのプログラムの目標達成に関してどの程度有益であったのかを 4 段階で評価している。

〔目的 1〕生涯にわたり専門性を高めるために、効果的な省察ができるようになる

〔目的 2〕大学教員の役割、仕事を理解し、展望を持ってキャリアを設計できる

〔目的 3〕教育活動に関する基礎的知識を身につけ、自分なりの言葉で教育観を語れるようになる

〔目的 4〕異分野の研究や教育文化を知る

目標達成に関する有益さの平均得点は、目的 1 が 3.5 点、目的 2 が 3.5、目的 3 が 3.5、目的 4 が 3.6 であり、各種セミナーは全体的に目標の達成に有益だと評価されている。

(2) リフレクティブジャーナル

リフレクティブジャーナルについては、「ジャーナルの執筆は達成目標への到達に対して有益だった」という質問に全員がそう思う(「ある程度そう思う」+「とてもそう思う」と回答しているとともに、「ジャーナルの執筆は自身の思考を深めるのに役立った」という質問にも 20 名がそう思うと回答していた。ここからは、リフレクティブジャーナルがプログラムの目標達成に有効であるだけでなく、内的な思考の深化にも役立っていることが窺える。

自由記述からは、全体的にリフレクティブジャーナルにフィードバックがもらえることについてポジティブに評価するコメントが多かった。3 日以内にリフレクティブジャーナルを書くことについては、期限が短い、期限は適当であるというように、参加者によって受け止め方が異なっていた。

(3) ショートコース選択の理由

ショートコースを選択した理由については「そう思う(「ある程度そう思う」+「とてもそう思う」)」と回答した者が、「ショートコースの方が気軽に参加できるから」で 20 名、「フルコースだと負担が大きかったから」「フルコースに参加する時間がとれないと思ったから」では 18 名、「まずショートコースで内容を試してみたかったから」が 15 名となっていた。この結果から、負担の大きさや時間の制約からショートコースを選ぶものが多いことがわかる。一方、「今からでもフルコースに参加してみたい」という質問に「そう思う」と回答した者も 11 名おり、更に充実したプログラムに参加したいという参加者も少なからず存在することがわかる。

(4) プログラムの運営

自由記述のコメントからは、各種セミナーを通して教員としての役割の自覚や自分の教育を相対化できるようになった等のコメントがみられた。また、全体的に授業参観に関する記述が多く、具体的な授業を参観することは受講者に様々な気づきをもたらすといえる。プログラムへの要望として、ショートコースでは 11 月・12 月には授業参観は実施していたが、セミナー等は設けていなかった。このことに関して、11 月・12 月にもセミナー等を開催してほしいと、プログラムが尻すばみになってしまう印象を受けたといった指摘があった。これらのコメントを踏まえ、セミナーの実施時期等について見直していきたい。

3.4. PFFP/NFP フルコース参加者による評価

フルコース参加者に対するアンケートでは、PFFP フルコース・NFP フルコースの参加者 6 名全員から回答が得られた。結果の詳細は資料編 A-28 に収録した。以下では、(1) 各種セミナー、(2) リフレクティブジャーナル、(3) 国内海外他大学訪問調査、(4) プログラムの運営に焦点をあててアンケート結果について検討する。

(1) 各種セミナー

アンケートでは、ショートコースと同様それぞれのセミナーが以下の 4 つのプログラムの目標達成に関してどの程度有益であったのかを 4 段階で評価している。

- 〔目的 1〕 生涯にわたり専門性を高めるために、効果的な省察ができるようになる
- 〔目的 2〕 大学教員の役割、仕事を理解し、展望を持ってキャリアを設計できる
- 〔目的 3〕 教育活動に関する基礎的知識を身につけ、自分なりの言葉で教育観を語るようになる
- 〔目的 4〕 異分野の研究や教育文化を知る

ショートコース・フルコース共に提供したセミナーにおける目標達成に関する有益さの平均得点は、目的 1 が 3.8 点、目的 2 が 3.8、目的 3 が 3.8、目的 4 が 3.8 であり、各種セミナーはショートコース以上に高い評価を得ていることが示された。

(2) リフレクティブジャーナル

リフレクティブジャーナルについては、「ジャーナルの執筆は達成目標への到達に対して有益だった」「ジャーナルの執筆は自身の思考を深めるのに役立った」といった質問に全員がそう思う(「ある程度そう思う」+「とてもそう思う」と回答しており、効果的な取り組みであることが確認された。

自由記述でもポジティブな反応が多く、フィードバックがあったのがよかった、リフレクティブジャーナルを書くことで学んだことを振り返ることができたといったコメントがみられた。

(3) 国内海外他大学訪問調査

国内他大学調査については、参加者全員が「プログラムの内容は充実していた」「プログラムに参加することで大学間の比較の始点を養うことができた」といった質問に「とてもそう思う」と回答していた。海外他大学訪問調査についても、同様の項目に全員が「とてもそう思う」と回答しており、他大学を訪問することは、本プログラムの目標の一つである比較の目を養う上で成果を上げていることが確認された。

国内他大学訪問調査に関する自由記述では、普段馴染みのない大規模私立大学を訪問できたことが貴重な体験になった、他大学の授業や施設を見ることができてよかったといったコメントが挙げられた。

海外他大学訪問調査については海外他大学訪問調査に特化したアンケートも実施したが、そこからは現地での GSI (graduate student instructor) セッションを見たり GSI の学生と議論ができたのがよかった、現地でのセミナーや毎日のデブリーフィングが勉強になった等、ポジティブなコメントが多く見られた。一方で、より多くの授業や GSI セッションを見たいといった要望も寄せられた。

(4) プログラムの運営

自由記述のコメントからは、実践的な知識やスキルを日々の授業の中に取り入れていくことができた、学部教育に関する内容だけでなくコーチングや先達コンサルテーション等プログラムに幅があつてありがたかった、プログラムを受講することで少しずつ目指すべき大学教員像が明確になってきたといった意見が挙げられた。

一方、2~3月の負担が大きかった、プログラムについて教授会などでアナウンスしてもらおうと新任教員にも大学院生にも効果的なのではないかといったコメントがあった。

3.5. 考察

2016年度はフルコース参加者が6名、ショートコース参加者が22名と過去最大の参加者数となり、7年が経過し本プログラムへの認知が高まってきたことが窺える。また、本プログラムは2015年度から学外に対しても提供しているが、2016年度は他大学からの参加者が4分の1程度を占め、学外においても本プログラムが浸透してきているといえよう。

ショートコース、フルコースのプログラムに対するアンケートの結果を見ると、全体的に両コースともプログラムに対する満足感やプログラムを通じた目標達成度は高いと評価できる。また、先達の教員からも本プログラムの内容に関しておおむね肯定的な評価が得られている。本プログラムは毎年実施する度に参加者のアンケートに基づき改善を積み重ねており、その成果が表れていると考えられる。

2016年度における改善の例としては、ショートコース参加者に対してもリフレクティブジャーナルを課し、それに対するフィードバックを実施した。上述のようにリフレクションは参加者の学びを深めるために効果的であり、リフレクティブジャーナルに対するフィードバックが参加者の動機づけを高めるうえで重要であることが示された。また、2016年度は学外における授業参観についても拡充した。こうした取り組みは、参加者の比較の視点を養う上で有益であったといえる。この他にも、情報提供のタイミングや先達コンサルテーション、マイクロティーチング・模擬授業において過年度の経験を踏まえ改善を加えている。

一方、フルコースとショートコースのアンケート結果を比較すると、ショートコースの方が得点は低くなっていた。もちろん、この背景にはそもそもフルコース参加者の方がプログラムに対する意識やモチベーションが高い、参加者間や運営スタッフとの相互作用が密であるといった要因も関係していると考えられるが、寄せられたコメントに基づく改善の余地はあるといえる。

また、フルコースとショートコースの参加者数のバランスも気になる点である。フルコースに比べ負荷が低いためにショートコースを選択したという参加者が多かったが、負荷の高いプログラムとそうでないプログラムを提供した場合に、どうしても負荷の低い方に参加者が流れてしまうという状況があると考えられる。一方で、ショートコースの複数の参加者からはプログラムの後半にもセミナー等を設定してほしいといった要望もあり、参加者にとって適度なプログラムの負荷を模索していくことが重要だと考えられる。

4. 今後の課題

これまでの議論を踏まえ、次年度に向けた課題を次のようにまとめる。

- ①ショートコース・フルコースにおける内容・時期を考慮した負荷の調整
- ②全ての参加者に教育の実践や他者との相互作用の機会を提供

まず、①の「ショートコース・フルコースにおける内容・時期を考慮した負荷の調整」についてだが、ショートコースの参加者からは11月以降にセミナー等がなく尻すぼみ感がある、逆にフルコースの参加者からは2・3月に負荷が大きいといった指摘があった。また、ショートコースとフルコースではプログラムの負荷の違いに起因する参加者の偏りも生じていた。このことを踏まえると、フルコースに関してはプログラム後半の負荷を軽減するとともに、ショートコースについてはプログラム後半の内容を手厚くすることで、より多くの参加者にとって適度な負荷になりプログラムへの動機づけを維持・向上させることが可能になると考えられる。次年度はフルコースのプログラム内容を精選するとともに、ショートコースに盛り込むべき内容や時期を検討し、両コースの在り方も含めて改善を行うことが必要だと考えられる。

②の「全ての参加者に教育の実践や他者との相互作用の機会を提供」については、ショートコースにおけるプログラム評価がフルコースに比べて低いことに対する改善案である。フルコースの参加者ではセミナーを受けるだけでなく、マイクロティーチング、模擬授業といった自身の教育を実践し、フィードバックを得る機会が用意されている。こうした実践の機会があるからこそ、様々なセミナーの内容を積極的に吸収しようとする姿勢や、プログラム参加に対する適度な緊張感が生じるものと考えられる。本プログラムの学習効果の向上のためには全ての参加者が教育実践ができる機

会があることが重要だと考えられる。また、フルコースでは参加者、先達教員、スタッフとの相互作用の機会が多いのに対し、ショートコースではこうした機会が少ない。アンケートからは他の参加者や先達教員との交流が学びを深めたり新たな気づきにつながっていることが示されているとともに、こうした相互作用の存在はプログラムでの学び自体への動機づけも高めているといえる。そのため、フルコースだけでなくショートコースの参加者についても相互作用の機会をどのように提供できるか模索していくことが必要だと考えられる。

文献

- [1] 東北大学高等教育開発推進センター編 (2010) 『研究大学における大学院教員の能力開発の課題』, CAHE TOHOKU Report 32.
- [2] 東北大学高等教育開発推進センター編 (2011) 『2010 年度 教育関係共同利用拠点事業報告書』
- [3] 東北大学高等教育開発推進センター編 (2012) 『2011 年度 教育関係共同利用拠点事業報告書』
- [4] 東北大学高等教育開発推進センター編 (2013) 『2012 年度 教育関係共同利用拠点事業報告書』
- [5] 東北大学高等教育開発推進センター編 (2014) 『2013 年度 教育関係共同利用拠点事業報告書』
- [6] 東北大学高度教養教育・学生支援機構編 (2015) 『2014 年度 教育関係共同利用拠点事業報告書』
- [7] 東北大学高度教養教育・学生支援機構編 (2016) 『2015 年度 教育関係共同利用拠点事業報告書』
- [8] 東北大学高等教育開発推進センター編 (2012) 『2011 年度 東北大学 大学教員準備プログラム報告書』
- [9] 東北大学高等教育開発推進センター編 (2013) 『2012 年度 東北大学 大学教員準備プログラム/新任教員プログラム報告書』
- [10] 東北大学高等教育開発推進センター編 (2014) 『2013 年度 東北大学 大学教員準備プログラム/新任教員プログラム報告書』
- [11] 東北大学高度教養教育・学生支援機構編 (2015) 『2014 年度 東北大学 大学教員準備プログラム/新任教員プログラム報告書』
- [12] 東北大学高度教養教育・学生支援機構編 (2016) 『2015 年度 東北大学 ジュニアファカルティ・プログラム報告書』
- [13] Hanover Research (2015) "Best Practice in Evaluating Teacher Professional Development"
http://scee.groupsite.com/file_cabinet/files/791689/download/Best%20Practices%20in%20Evaluating%20Teacher%20Professional%20Development.pdf?m=1447776006 (2017/5/19 アクセス確認)
- [14] Rossett, A., (2009) Beyond Kirkpatrick: taking a fresh look at analysis and evaluation. *The eLearning Guild's Instructional Design Symposium*, Chicago, Illinois.
<https://www.elearningguild.com/showFile.cfm?id=3477> (2017/5/19 アクセス確認)
- [15] Mullins *et al.*, (2010) A Professional Development Evaluation Framework for the Ohio ABLE System. The Ohio State University
http://uso.edu/network/workforce/able/reference/development/PD_Eval_Framework_Report.pdf (2017/5/19 アクセス確認)