



2022年度 4Q
リーダーシップ道場8

水曜3-4限 10:45-12:25
第1回: イントロダクション

2021.12.7

リベラルアーツ研究教育院 教授

中野民夫

特別参加: 高尾隆

TA: 柳川総太郎

「リーダーシップ道場8」へ、 ようこそ！

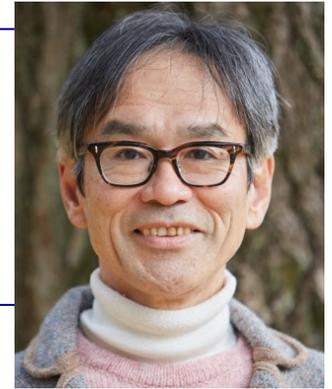
- 久々に、**対面**授業で実施
 - この授業は2016年度教養改革の年から。
 - 2020年度からコロナ。他の7クラスは今年もオンライン。
- オンラインではできない「対面ならではの」、**生身のコミュニケーション**を大事にしたい。
- 学生同士の**対話**を重視した**参加型授業**で、楽しく深く。
 - 「教える」より「学び合う」場を創ろう！
- **一人ひとりが大事**です。
 - 「自分がいてもいなくても変わらない」授業ではない！
 - 「ワークショップ」=共同作業場→**みんなと一緒につくる場**

今日の流れ agenda

1045-1225

- 1045 : オリエンテーション
 - 授業の概要など
- 1100 : 小グループでの対話 1 : 顔合わせ
- 1105 : 授業の構成
 - TED視聴 + 小グループでの対話 2
- 1145 : ミニ講義 : リーダーシップ
 - 小グループでの対話 3
- 1215 : 次回に向けて。課題の説明など
 - 最後にフィードバックシート

中野民夫 自己紹介



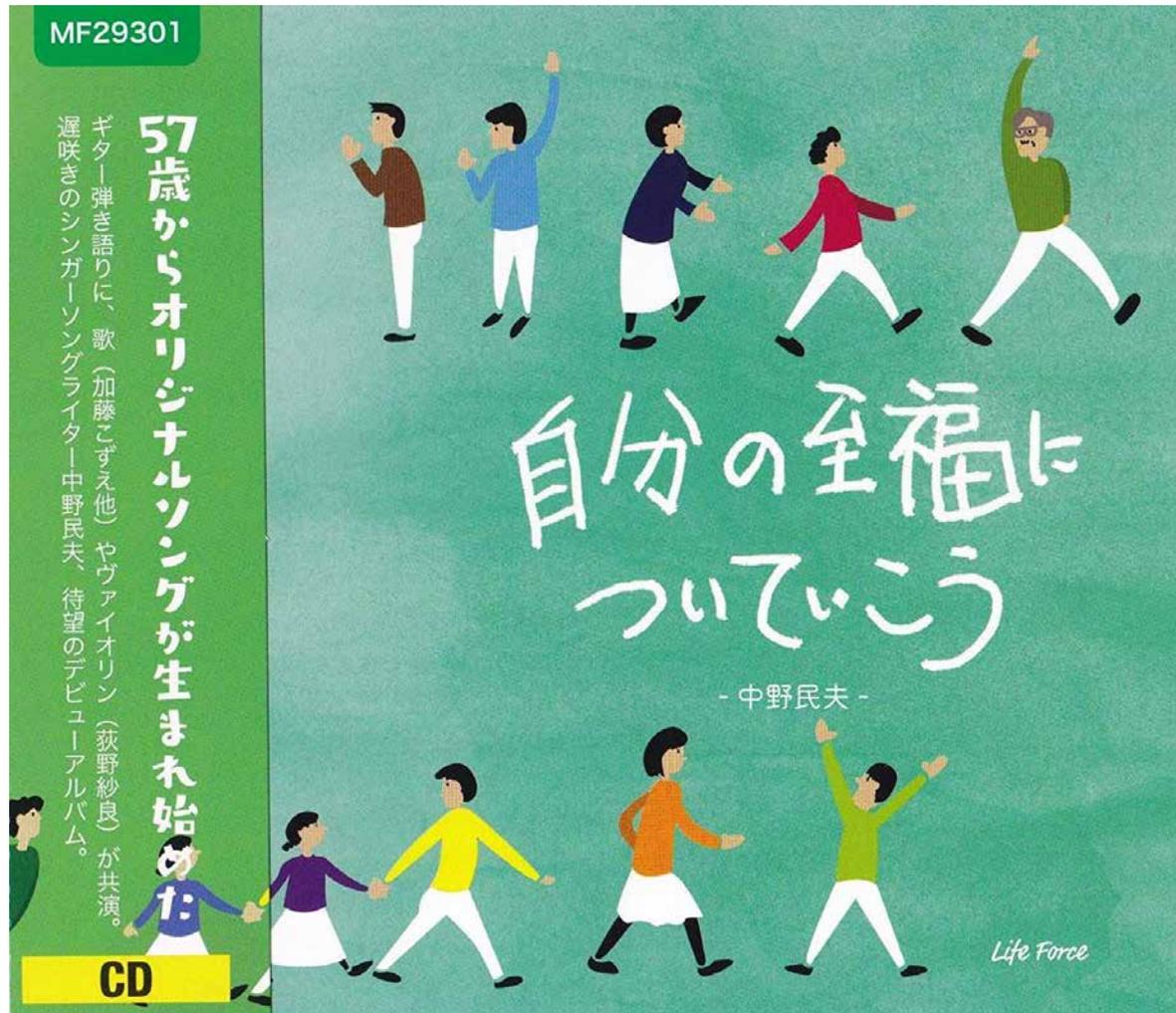
- リベラルアーツ研究教育院(ILA) 教授
 - コミュニケーション論 (ファシリテーション)、マインドフルネス、環境教育
- 元は博報堂 (広告会社) に30年(1982~2012)
 - 後半は企業の社会貢献、愛知万博「地球市民村」など社会テーマ系
 - 2012年に同志社大学教授に、15年9月から東工大
- ワークショップ企画プロデューサー
 - 90年前後CIIS留学、組織開発・変革学修士 (ワークショップ研究)
 - 市民活動、NPO/NGO、企業、行政、まちづくり、研修、教育等で実践
- 屋久島「本然庵」 (道場・リトリートセンター) 主宰
- 遅咲きのシンガーソングライター



CD「自分の至福についていこう」

オリジナルソング14曲収録

から、皆さんに歓迎の一曲をお贈りしたく。



美しく生きるヒント

2018.2.11@本然庵

1.
きっとどこかでもうずっと知ってたはずなのに
つい反対のことばかり、やってきて疲れたよ
人と比べて競い合って勝ったの負けたのと
頑張らなきゃダメ、速くたくさんやらなきゃと

*

内側から、美しく強く生きるには
比べない、頑張らない、ゆっくり丁寧に
内側から、美しく楽に生きるヒント
比べない、頑張らない、ゆっくり丁寧に

2.
比べてしまうと、周りの人みんなすごく思え
うらやんだり自分なんかダメだと落ち込んだり
でも人には、人それぞれ苦節の歴史あり
私は私だけしか書けない、物語つづろう

3.
もっと頑張れ、努力すれば報われるはずと
でも無理してると結局、長くは続かない
楽しいこと、心地良いこと自然に続く
好きこそものの上手なれって昔から言うよね

4.
速く速く、できる奴は仕事速いよと
目一杯走ってきたけれど、心にすきま風
今ここの、ひとつひとつに気持ちを込めて
ゆっくり丁寧に心ある道歩いていこう

*

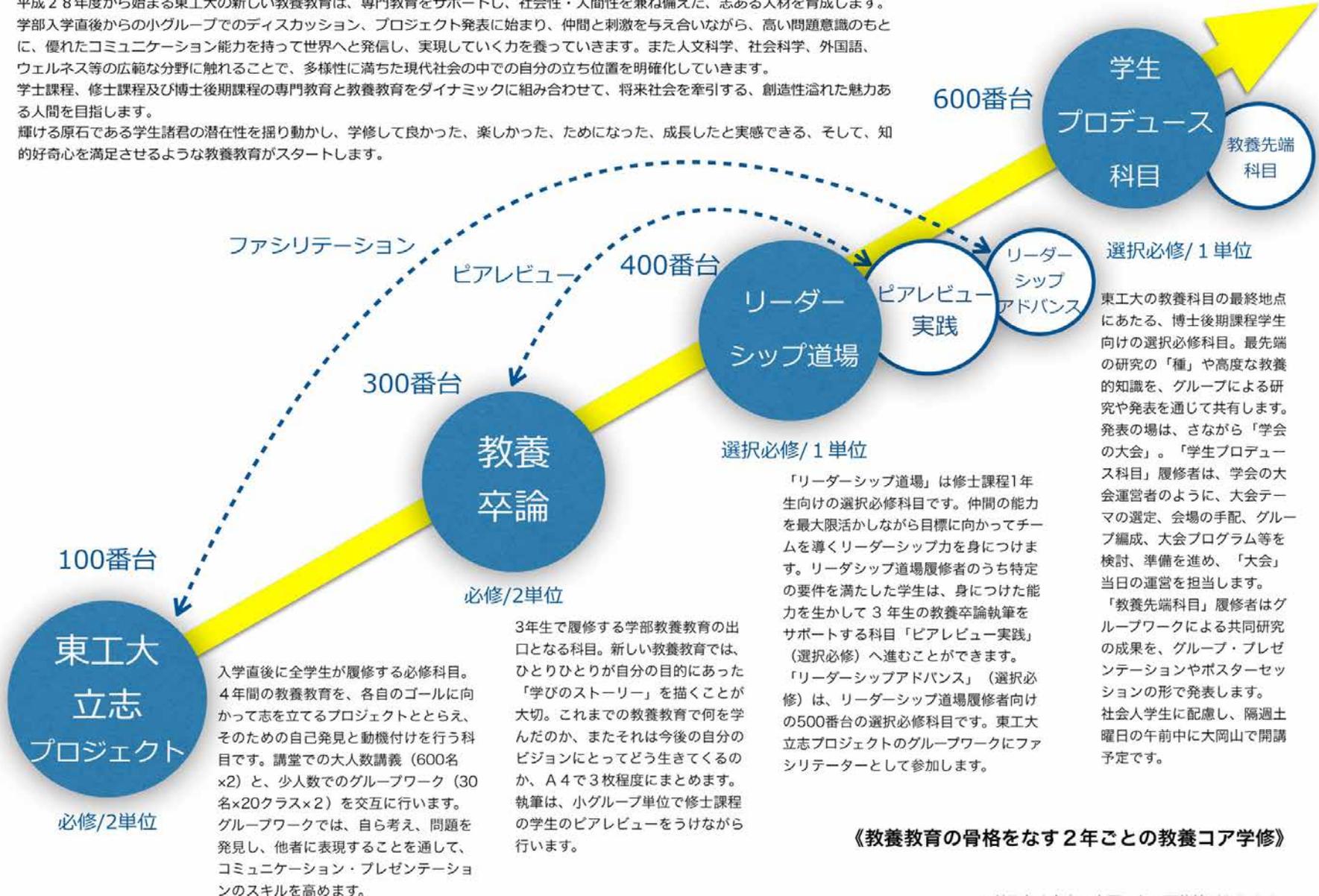
内側から、美しく強く生きるには
比べない、頑張らない、ゆっくり丁寧に
内側から、美しく楽に生きるヒント
比べない、頑張らない、ゆっくり丁寧に

この授業について

リベラルアーツ研究教育院(ILA)のコア学修科目

リベラルアーツ研究教育院 (ILA:Institute of Liberal Arts) による「大きな志を育てる」教養教育

平成28年度から始まる東工大の新しい教養教育は、専門教育をサポートし、社会性・人間性を兼ね備えた、志ある人材を育成します。学部入学直後からの小グループでのディスカッション、プロジェクト発表に始まり、仲間と刺激を与え合いながら、高い問題意識のもとに、優れたコミュニケーション能力を持って世界へと発信し、実現していく力を養っていきます。また人文科学、社会科学、外国語、ウェルネス等の広範な分野に触れることで、多様性に満ちた現代社会の中での自分の立ち位置を明確化していきます。学士課程、修士課程及び博士後期課程の専門教育と教養教育をダイナミックに組み合わせ、将来社会を牽引する、創造性溢れた魅力ある人間を目指します。輝ける原石である学生諸君の潜在性を揺り動かし、学修して良かった、楽しかった、ためになった、成長したと実感できる、そして、知的好奇心を満足させるような教養教育がスタートします。



《教養教育の骨格をなす2年ごとの教養コア学修》

※科目名や内容は変更になる可能性があります。

「リーダーシップ道場」 講義の概要とねらい

- 東工大100～300番台の教養科目をはじめとする学部時代に培った「読む・書く・聞く」能力を土台に、リーダーシップを理解・醸成するための科目。
- 現代では、成功体験やマニュアルは必ずしも有効ではなく、リーダーとフォロワーの双方向的なコミュニケーションが必要である。リーダーシップのあり方は今後も激変することが予想される。
- そこで、将来的にもリーダーシップとして有効なスキルについて考える。また、必要なコミュニケーションとして、対面型のスキル（プレゼンテーション・ファシリテーション）、非対面型のスキル（読む・書く・添削）を修得していくことを目指す。

到達目標

- リーダーシップ, 特に支援型リーダーシップ, について理解する.
- リーダーシップを発揮するのに有効な手法を実践・体験し, グループワークを通して理解する.

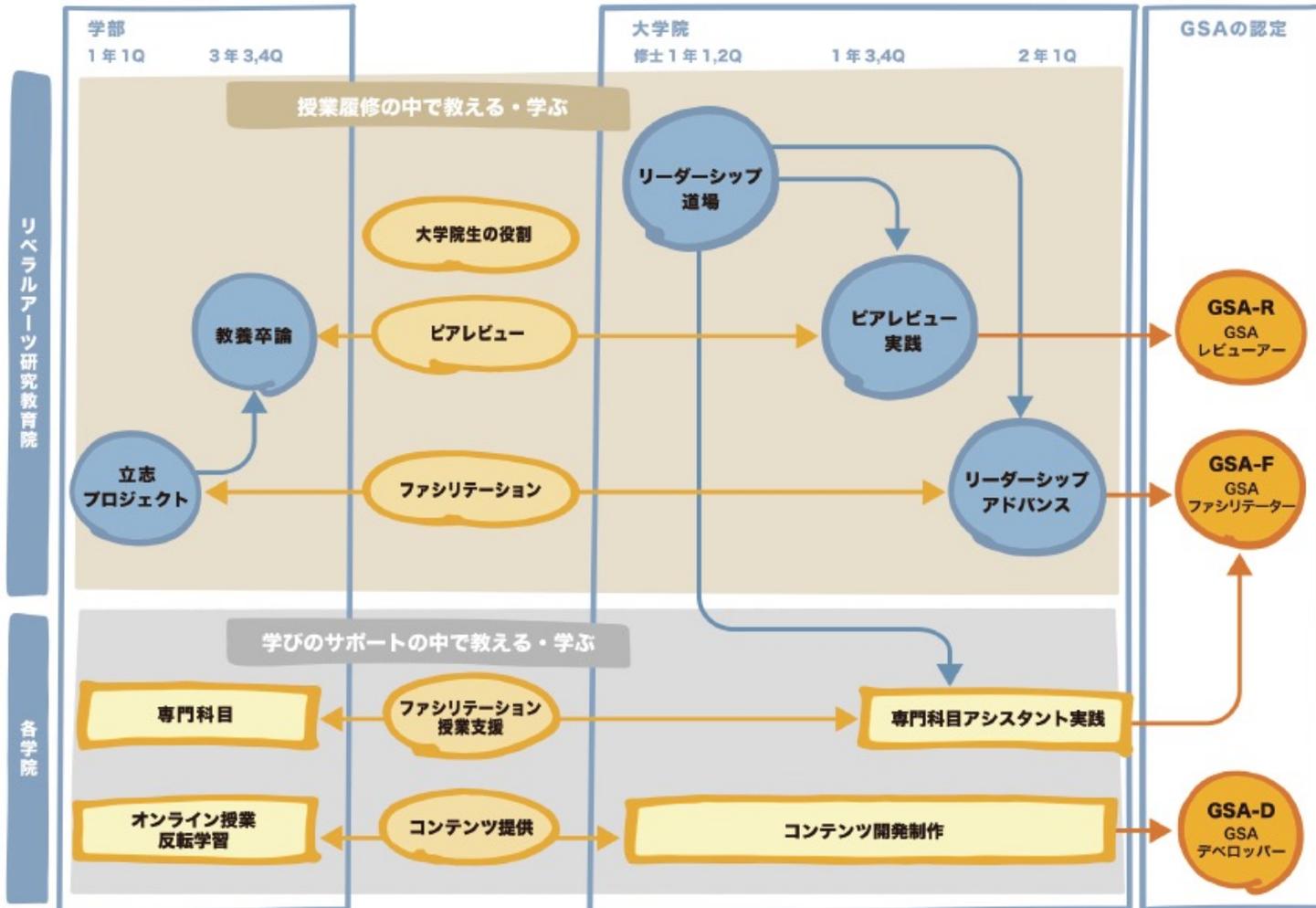
リーダーとリーダーシップ

- リーダー：人
 - 多くは役職で固定的。
- リーダーシップ：機能
 - 誰もが潜在的に持っている、発揮できる。
 - 役職ではない。流動的。

学びのコミュニティを作り出す大学院生 GSA(Graduate Student Assistant)

GSAは3種類、それぞれの個性にあわせて取り組んでみよう

GSA Certification 認定の流れ



ピアレビュー
実践や,
リーダーシッ
プアドバンス
も是非受講
を!

授業を履修し、修了時に認定を受けるものと、学びのサポートの場で学部生をサポートし、修了時に認定を受けるものがあります。

参考：リーダーシップ教育院(ToTAL)

「東工大生がさらにこんな力をつけたらいいよね！」との思いで、教員ワークショップで創出。



ToTALで育みたいリーダーシップのタネ Seeds of Leadership Nurtured at ToTAL



1

歴史や世界の中で自己を認識し、
内発的動機を見つけることができる

Gain awareness of yourself in history and the world,
and discover motivation from within yourself

2

自己と他者の違いを受け入れ、共に尊重し、
よりよい社会のために協働できる

Accept differences between yourself and others, develop
mutual respect, and work together to build a better society

3

常に挑戦する心を持ち、
思った通りにならなくても、創造的に楽しむことができる

Enjoy the creativity in unexpected outcomes
by cultivating a spirit of curiosity and sustained endeavor

<用語の確認>

「ファシリテーション」とは

- “facilitate”
 - 「促進する」
 - →物事を、効率よく進める。相互作用や創造性を促す。
 - 「<事を>容易にする」
 - →緊張や紛争を解く。ステップを刻んで、導く。
- 「人々が集い、何かを学んだり、対話したり、創造しようとする時、その過程を、参加者主体で、円滑かつ効果的に促していく技法」
(中野2012)
- 新たな支援型リーダーシップとして、近年注目されている。
- 主体性を育むアクティブ・ラーニングにも不可欠。

授業の進め方（基本）

- 毎回の授業の前半でその回の活動を解説。後半で、その日の内容に関する演習（グループワーク）。

2022年度授業予定

第1回 12/7	1. イントロダクション , (自己紹介, 相互インタビュー) リーダーとリーダーシップの違い
第2回 12/14	自身のリーダーシップ観やリーダー経験を他者と共有する。
第3回 12/21	リーダーシップの多様性を認識、理解し、必要性の是非含め他のメンバーと議論する
第4回 1/11	中間発表準備 (クラスは開講しない) →オプション中野特別授業1: マインドフルネス
第5回 1/18	最終課題方針発表とピアレビュー
第6回 1/25	最終発表準備 (クラスは開講しない) →オプション中野特別授業2: コンパッション
第7回 2/1	最終課題第1稿発表と振り返り →後日、最終版提出

画期的な対話促進ツール 伝説のえんたくん ただの円形段ボール板

物理的距離・心理的距離が
近づき、自ずと笑顔になり
話がはずむ。

*2012清里環境教育ミーティングで川嶋
直氏考案。三ヶ日紙工が商品化。



新入生1100人が40クラスに分かれる
立志プロジェクト少人数クラス(2016-)



学生・教員・職員・卒業生全員集合！ 207名で
東工大の未来を語り合う大ワークショップ(2017)



えんたくん対話の心得

• よく聴こう

- 何かのご縁。お互いに関心を持って。
- 正解を求める議論ではなく、一緒に発見し生み出す創造的な対話を。

• 短く話そう

- 皆がぼんぼん話せるよう簡潔に。
- 50代以上の男性、長話注意！

• 見える化を

- キーワードをどんどん書き出そう。
- 大きく皆が見えるように。



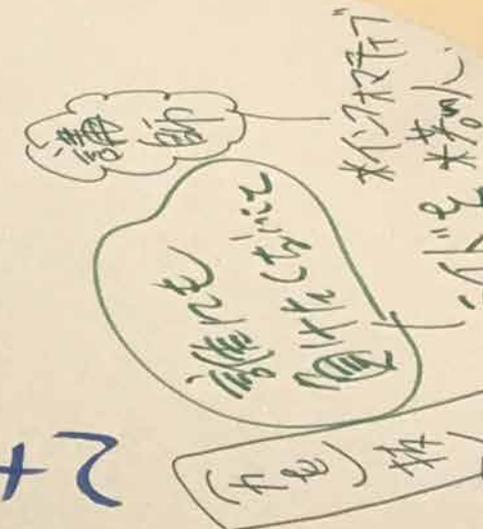
大学院授業リーダーシップ道場で

マーカーでキーワードを「見える化」しよう。
誰が書いてもOK。
落書き気分で

高橋 謙一
12月22日

講師

相対評価
授業



若人

さがる

改善に向けて

ライオン? 他人の目
をやる
どう目覚めさせ
たいのか?

講師
のライオン?

やる気がない学生
をどう目覚めさせようか?

プライド

を刺激

— 向上心

マインドセット
を強化
コンテント

誰にも負けたらいい
プライドを刺激
他人の

輪になって座ろう(えんたくんの歌)

2017.8.19(えんたくん講座with川嶋直に向かう電車で)

C C G C F C G C

*輪になって座ろう、輪になって語ろう、
~~輪になって座ろう、輪になって語ろう。~~

1) まあるく座るとお互いの、顔が見えるよニッコニコ。
誰が上だかわかんない、私もあなたも皆大事。
一人ひとりが場を創る、遠慮しないで言ってみよう。

*輪になって座ろう、輪になって語ろう。

2) ジャッジするよりそれぞれの、想いを良く聴き響き合おう。
いろんな人の違いこそ、活かせば新たな知恵となる。
あっという間に時が経ち、平和と歓びあふれ出す。

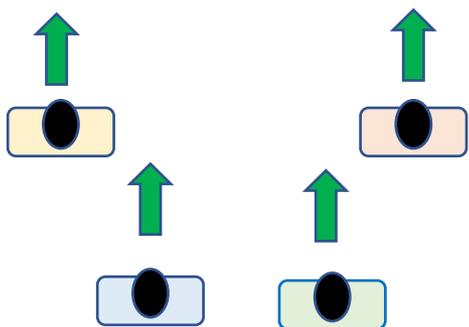
* 輪になって座ろう、輪になって語ろう。~~輪になって座ろう、輪になって語ろう。~~
輪(わ)、話(わ)、和(わ)～！

「えんたくん」 2つの座り方

適宜切り替えてくださいね。

講義モード

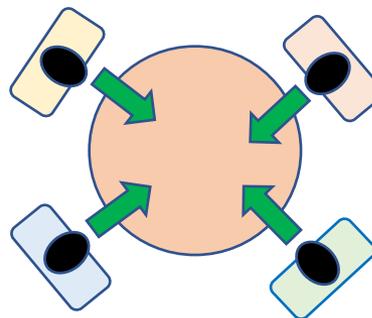
スクリーン・モニターが見やすいように前を向く。
(えんたくん、不要)



前方の二人、あっち向いたりこっち向いたり大変ですが、よろしく。

対話モード

お互いがよく見えるように、えんたくんを膝の上に置いて、きちんと向き合う。



えんたくんは、**用紙とマーカーの3点セット**。山型を上に膝に乗せて。



小グループでの対話 1

- 対話促進ツール「えんたくん」で交流を
 - 何かのご縁、お互いに関心を持って、よく聴こう。
 - 皆がマーカーの濃い色を持って、キャップを抜き、大きくメモしながら
- まずは顔合わせ（自己紹介）：
 - **1. 所属・名前、研究テーマ**
 - **2. 好きなこと、よくやってること**
- でまず一巡。2巡目で：
 - **3. 「リーダー」というと誰をイメージ？**
 - **4. 「リーダーシップ」というと何を思う？**
- 時間は8分。（1人1分×4人×2周）
- 話す順番は、中野から一番遠い人から時計回りで。
 - 最初の人、ファシリテーター（進行促進役）よろしく。

小グループでの対話 1 顔合わせ（チェックイン）

- 「どんな人がどんな思いでここにいるの？」
 - チェックイン：会の初めに全員が一言ずつ話し共有。
 - くじで4人組。何かのご縁。関心を持って聴き合おう。
- A4紙を四つ折り
 - 自己紹介シート作り（今後も持ち歩いて）
 - 水性マーカーの濃い色で、太く。見やすいように。
- お題（問い）に対するキーワードを
 - 次頁の項目のまず1）と2）について
 - 1）どこの誰、名前と所属、何してる
 - 2）好きなこと・よくやってること

1) どの誰

名前と所属、研究テーマ

2) 好きなこと・よくやってること

チェックインの進め方

- 誰から？
 - 話す順番は、**中野から一番遠い人から、時計回りで。**
- シートを折って一つずつ見せて。順に一つずつ。
- 1) どこの誰でまず一周、
- 2) 好きなことで2周目。
 - 合わせて、計4分（目安：1回30秒以内）
 - 時間が余ったら自由に質問を。
- えんたくんへマーカーで書き込むのも自由にどうぞ！

チェックイン（つづき）

- 顔合わせ、いかがでしたか？
- さらに、もう少し知り合おう。
- 3) 4) について話しあうので、先に記入を。
 - **3) 「リーダー」というと誰をイメージ？**
 - **4) 「リーダーシップ」というと何を思う？**
- 先の順番で。紙を折って一つずつ。
 - 計4分。
 - 余った時間は互いに関心を持って自由に質問など。

3) 「リーダー」
というと誰をイ
メージ?

4) 「リーダー
シップ」というと
何を思う?

名札に活用

- 自己紹介のシートを、縦・横と折り、名札ケースに名前の部分を出して貼ってみよう。
 - テープあります。
- 名刺より大きくて、見やすいかな？

授業の構成①

- オンライン時代に独自のコンテンツ開発
- リーダーシップに関する知識の習得は、**TED視聴**（基本英語で）（<https://www.ted.com/>）を中心に。情報は山のようにある。
 - TED: Technology Entertainment Design。1984年に米で設立。「Ideas worth spreading」をキーワードにハイテク中心に基本的には学術・エンターテインメント・デザインなど様々な分野の人物がプレゼンテーションを行なう。関連イベント等が世界中で開催されている。
- 最終的にレポート執筆（授業最終回までに第1稿執筆、ブラッシュアップして提出）

TED、例えばこんな感じ。

日本語訳が多くについています

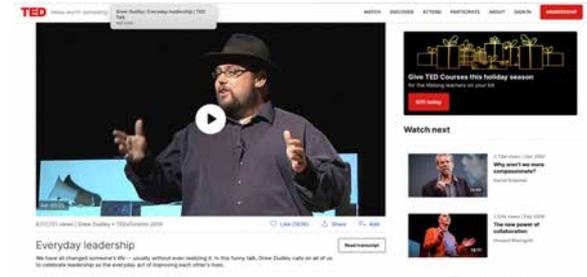
- https://www.ted.com/talks/derek_sivers_how_to_start_a_movement/transcript?language=ja

- 社会運動はどうやって起こすか。
 - 有名な「裸踊り」
 - リーダーとフォロワー
 - リーダーシップとフォロワーシップ



- https://www.ted.com/talks/drew_dudley_everyday_leadership?language=ja

- Everyday Leadership
- ちょっとした言動が人に影響を。
- 日常の中にあるリーダーシップ



- 引き続き、自分なりのキーワードを追加して検索してお楽しみあれ！ 概要を簡潔に書いてシェアする習慣を。

小グループでの対話 2

- 印象に残ったことは？
- 先ほどの順で。
 - すぐに話せそうになかったら、一回パスあり。
- 一巡してから自由に。

- 5分

授業の構成②

- 各自の過去のリーダーシップ経験を振り返り、他者と複数回共有していきます。学んでいく途中で何度もアップデートの機会を設けつつ、シェアしていきます。
- 最終授業日までに計画的に課題レポートを執筆していきます。
- 授業時間、回数が若干所定の時間より短いのは、オンライン授業の負担感等を考慮。課題（含む動画視聴時間）量で学習時間確保。
 - 文科省の1単位あたり必要学習総時間目安：45時間。
- グループワークでのファイル共有は工夫を。
 - 紙のプリントアウトを見せる、i-padなどデバイスの画面、ファイルのデータを送り合う、Googleドライブなどで共有、などなど

【重要】最終レポートの課題について

- 現代の多様なリーダーシップ観を意識、類型を踏まえ、過去の自身の経験や実践等の事例、データ、資料、文献等を3つ以上具体的に挙げながら、現状や今後の展望等について、議論を論理的に展開せよ。
- 3000字程度。

！！注意！！

レポート作成における不正行為は決して行わないで下さい。ここでいう不正行為とは、

- **剽窃**（明確に出典を示すことなしに他者が書いたものを使用すること）、
- **過度の協力**（科目担当者の許可なく他者と過度の協力すること）、
- **複製の提出**（全ての科目担当者の許可なく同一のレポートを複数の科目に対して提出すること）

等です。

レポート作成時の不正行為は、期末試験におけるカンニング等の不正行為と同じく、懲戒処分の対象になります。科目担当者の指示に従わずレポート作成における不正行為を行って懲戒処分を受けると、当該学期に履修申告した全ての科目の成績が0点となります。

成績評価

- 成績評価各回(10点×5回) 感想・課題、成果物等提出。
- 最終課題50点
 - 第5回（最終課題方針発表）、第7回（最終課題第一稿発表）については原則参加必須。
 - 学会での欠席については追加の課題を課さない（コミットメント点はつかない）。ただし、学会出席などによる欠席時にはレポート提出によってコミットメント点の半分程度を上限に与え、課題提出の遅延については考慮する。2回以上欠席したものには単位は与えない。
- 第4回と第6回はオプション。この授業だけの特別授業。

2022年度授業予定

第1回 12/7	1. イントロダクション , (自己紹介, 相互インタビュー) リーダーとリーダーシップの違い
第2回 12/14	自身のリーダーシップ観やリーダー経験を他者と共有する。
第3回 12/21	リーダーシップの多様性を認識、理解し、必要性の是非含め他のメンバーと議論する
第4回 1/11	中間発表準備 (クラスは開講しない) →オプション中野特別授業1: マインドフルネス
第5回 1/18	最終課題方針発表とピアレビュー
第6回 1/25	最終発表準備 (クラスは開講しない) →オプション中野特別授業2: コンパッション
第7回 2/1	最終課題第1稿発表と振り返り →後日、最終版提出

リーダーシップについて ミニ講義その1

小杉俊也 『リーダーシップ3.0』

祥伝社新書 2013

より

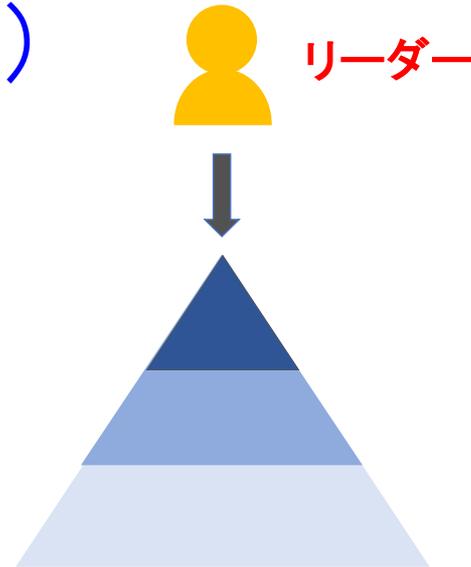
リーダーシップ1.0

1900-1920年代

権力者（中央集権）

Command and Control

権力者が頂点に
立って、中央集権
的に組織を支配
する形



1920年頃まで 国王，藩主など，圧倒的権力を有し，配下を支配。
「リーダー」という言葉あったが、「リーダーシップ」という言葉はなかった。
フォードの成功もこの形だった。ところが，同じフォード車では
ユーザーの心をひきとめられなかった。

* 小杉俊也 『リーダーシップ3.0』 祥伝社新書 2013

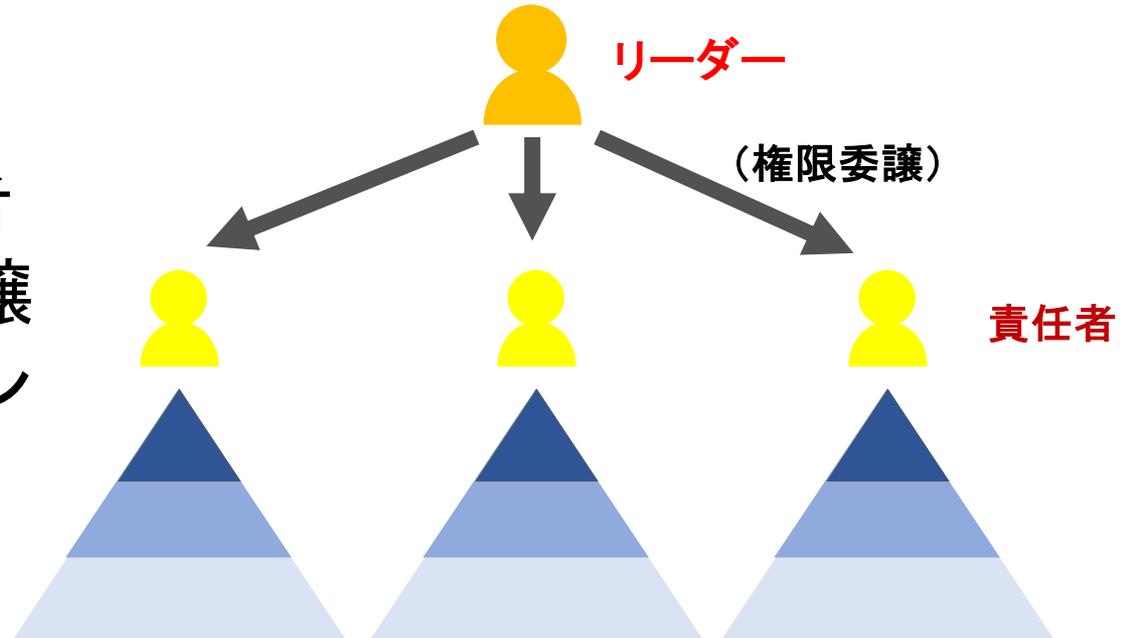
リーダーシップ1.1

1930-1960年代

権力者(分権)

Divisional Management

各事業部に責任者を置き、権限を委譲して組織全体をコントロールする



1960年頃まで リーダーが各部署に責任者を置き、そこに権限を委譲。

ゼネラルモーターズの成功モデル。車格ごとに分社化していた。松下も同様。各部署が権力により統制する点は、2.0と同様。

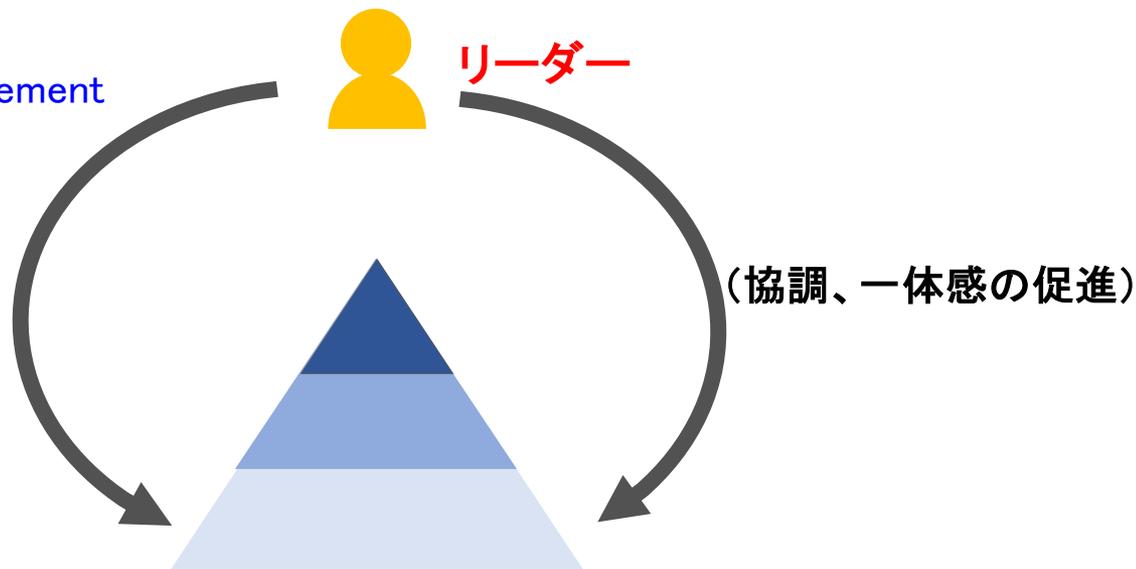
ところが、現場と部署の責任者との対立や、効率重視による動機付けでは独創性が保てなかった。見直しなどのフィードバックも遅く、急激な環境変化に対応できない。

リーダーシップ1.5

1970-1980年代

調整者 Value-driven Management

権力によってではなく、構成員の協調や一体感を促すことで、組織全体を率いる



1980年頃まで 組織全体に価値観と働く意味を与え、雇用の安定を図って協調を促し、組織の一体感を醸成。

日本が世界をリードしていた時代のモデル。終身雇用，年功序列，労使協調。IBM, GE, HP, AT&T, インテル, P&Gなど。

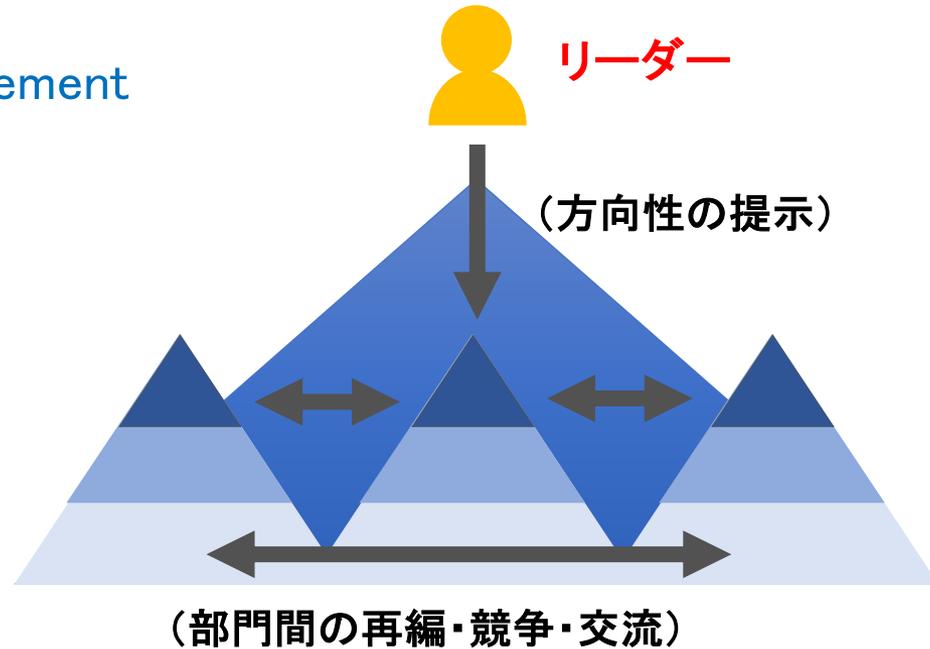
理想のリーダー像に見えたにも関わらず、価値観共有や一体感醸成のために本社が肥大化し、また行動パターンが形骸化。既得権益や馴れ合いから、企業の活力低下。

リーダーシップ2.0

1990年代

変革者 Change Management

組織の方向性を
大胆に提示し、部
門間の再編や競
争、交流を促すこ
とで、組織を変革
していく



1990年代頃まで リーダーが組織の方向性を提示し、事業・組織の再編により、組織を活性化。 なまぬるいリーダーシップを否定し、大胆にカリスマ性を発揮。
GEのジャック・ウェルチは大規模なリストラと、社員の選別、教育への投資で成功。他にもMSのビル・ゲイツや、アップルのスティーブ・ジョブスなどのカリスマリーダー。
ただし、リーダー個人の力量に依存するので、社員は受け身になり、意思決定が遅くなる。創造性が低下。トップが回答を提示できないと、事業失敗へ。
この危機を回避するため、経営コンサルに依存するものの、戦略が同質化し、共倒れに。

LS3.0を紹介する前に マネージャーとリーダーとは？

- マネージャーは、組織上の役割に基づいて機能。上位者からの指示を受け、計画を立て、下位に指示する。
- リーダーは、個人の固有名詞で機能。インフォーマルな人間関係に依存する。メンバーを鼓舞して、巻き込む必要がある。

⇒ 変革を成功に導くのは、リーダーシップであり、マネジメントではない。マネジメントでは変革を乗り切ることにはできない。

マネージャーとリーダー

マネージャー 物事を正しく行う	リーダー 正しいことを行う
処理する	革新する
維持する	開発する
システムと組織構造に	人に注目
統制に依存する	信頼を築く
短期的視点	長期的展望
いつ, どのように	なぜ, 何を
何かのコピー	自分のオリジナル
現状に甘んじる	現状に挑戦する

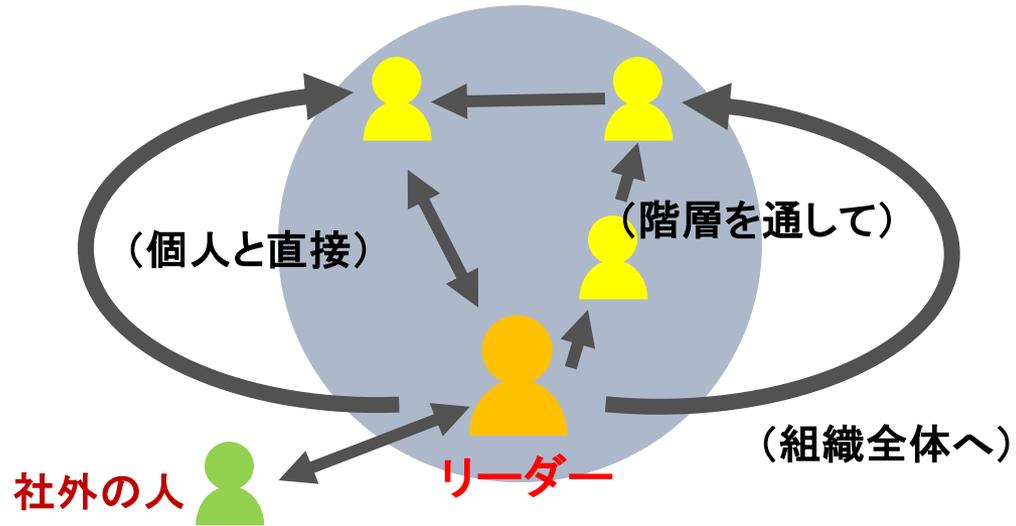
ウォレン・ベニス, ジョン・コッター, ピーター・ドラッカーの定義のまとめ
(小杉俊哉, リーダーシップ3.0より)

リーダーシップ3.0

2001年から

支援者 Value Creation

組織全体にビジョンを共有させると同時に、社内外の人とコミュニケーションを取る(直接/組織階層を通して)ことで、支援する役割を果たす



階層型組織を逆転して、最も下にリーダーがいて支える(階層の下にいる必要はない). 組織全体に働きかけ、ミッション・ビジョンを共有し、オープンにコミュニケーションを取り、組織や個人の主体性、自立性を引き出す。組織全体をそのような「場」として整える。個人が自律的に働くことを引き出すには、リーダーは支援したり、ファシリテートすることが必要になる。

・自律意識を持ち、自ら仕事をしていくこと＝自らに対するリーダーシップ(能力とは関係ない。意思や覚悟)を引き出す。具体例:サーバントリーダーシップ

なぜ東工大で リーダーシップなのか？

- 大学生4,000名を対象としたリーダーシップについての意識調査によると（明治安田生活福祉研究所 2010）, 研究開発志望者はリーダーシップを有しない傾向. 東工大生もリーダーシップに欠ける, あるいは意識していないのでは？
- 企業の1,380名を対象にした調査では, 支援型リーダーシップを有する者がいると, メンバーが活躍しやすい環境ができると6割程度が回答した（en調査, 2015）. チーム協働の多い現代では, 支援型リーダーシップが不可欠. 社会では支援型リーダーシップが求められる.

なぜ東工大で リーダーシップなのか？

- 一方，支援型リーダーシップを知らない企業人が8割近くいる。社会全体で，リーダーシップについての理解が不足している。
- ⇒強権型のリーダー（属人的）だけが重要ということではなく，支援型リーダーシップ（機能）が不可欠であることを学生が自覚・修得し，学生時代に支援型リーダーシップを理解・修得することが重要！

リーダーシップを発揮するために、

- 「リーダーシップ」を理解して、
- ファシリテーションの技法を体得して、
- リーダーシップを発揮すべき・発揮できる機会には、すぐに実践できる心構えを持ちましょう。
- ついでに、
 - 研究室内でぜひ発揮して！
 - 就活でグループワークすることも多いので、慣れておこう！
 - 研究室を超えて、友人を作り、情報交換しよう！

小グループでの対話 3

振り返りreflection

- 先ほどのグループに戻ります。
 - 今日は、どんな発見や気づき、学びがありましたか？
 - どんな観点からでもかまいません。率直に。
 - 同じ話を聞いても、違った風に受け取る他者から学び合おう。
- 先程の順でまずは一人ずつ。
 - 一巡したら、自由に質問しあったり、深め合って。

今日の課題

- フィードバックシート（Google formに一言、発見・気づき・学びを。出席確認を兼ねる）
- 課題1：自身の／自身が求めるリーダーシップ観とはどのようなものが簡潔に説明せよ（300字程度。次回持参）
- 課題2：TEDから任意の動画2本を選択、視聴して、それぞれ要約と議論を作成（300字程度×2、合計A4、1枚程度：日本語、英語どちらでも可、大量に動画があるので、トップのものだけではなく面白そうなものを検索して探して、概略を記述。次回持参）
- 合わせてA4、一枚程度で。
 - 次回授業までにT2SCHOLAで課題提出。
 - 小グループでシェアするのでプリントアウト持ってくる。シェアしやすいパワポ（プリントアウト）作れば尚よし。
 - 今の時代にふさわしい、シェアのやり方を模索中。提案あったらよろしく。

最後にフィードバックシート

- 今日の気づき・発見、学びは？
- 少し振り返って、何がどう学びになったのか、丁寧に記述してみてください。
- https://docs.google.com/forms/d/1XvYkX7KrhIfSlaJTCuZHPMcI_h2sUcMdoYbpCTxI00M/edit
- <注意！>
 - 万一、授業にフル参加してなかったのに、このシートを書いて提出するのは不正行為。
 - 東工大ルールで当Qの全ての授業の単位が取り消されますので注意。

