

FD・SD教育改善支援拠点の活動（4）

平成 26 年度総合報告書

名古屋大学高等教育研究センター



FD・SD 教育改善支援拠点の活動(4)

平成 26 年度総合報告書

はじめに

名古屋大学高等教育研究センター（以下、センター）は、1998年4月9日の設置以来、国際的な視野のもとに高等教育の発展に戦略的に貢献することをミッションとして掲げ、研究開発の成果をふまえた知見の提供や問題解決への参画を行っています。これらを通じて、高等教育機関の質の向上、さらには高等教育機関の社会への貢献をめざして活動して参りました。特に、近年は国際的な取り組みの中で教育の質的保証の枠組みなどが検討され、それとともに高等教育機関の教育の質的向上は不断の努力が不可欠となっています。必然的に教育の仕組みとともに教職員自身の研鑽も求められることとなります。

このような流れの中、センターは、「FD・SD コンソーシアム名古屋」を東海地区の複数の大学とともに立ち上げ、FD・SDに積極的に取り組みました。2010年6月には、文部科学省より教育関係共同利用拠点「FD・SD教育改善支援拠点」の認定を受け、拠点としての活動を開始しました。この拠点の活動状況は、毎年度、報告書としてまとめて参りました。本報告書は平成26年度の活動状況についてまとめたものです。「FD・SD教育改善支援拠点」は、本年度が最終年度となっています。

平成26年度の拠点活動では、高等教育の専門領域に即した研究会活動の充実と実施、大学本体だけでなく附属病院も含めた大学職員に関わる活動の発展、他のFD・SD拠点との連携、拠点セミナーの実施などに注力して参りました。また、出版にも取り組み、いくつかの書籍の発刊も行って参りました。詳細につきましては本報告にまとめられたとおりです。今年度の活動だけでなく、これまでの5年間の取り組みは本拠点事業として掲げた目標には到達しているものと考えておりますが、これらはセンターを全面的にサポートいただいた名古屋大学本部の関係各位をはじめ、センターの活動にご理解いただいている学内外の皆様方のご支援、ご協力の賜であり、改めて感謝申し上げます。本報告をご一読いただき、ご意見をいただけましたら幸いです。

拠点としての活動は本年度をもちまして一旦は休止となりますが、センターのミッションは新たな中期計画やスーパーグローバル大学事業とともに益々大きくなるものと認識しています。今後も、教育の改善や支援に一層努力して取り組んで参る所存ですので、引き続きセンターの活動にご支援・ご鞭撻を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

平成27年3月14日

名古屋大学FD・SD教育改善支援拠点運営委員会委員長
名古屋大学高等教育研究センター長

水谷 法美

目次

はじめに	1
目次	3
「FD・SD 教育改善支援拠点」としての活動の総括 ー5年間の活動の成果と課題ー	9
Ⅰ 主な成果	10
Ⅱ 今後の課題	15
事業報告	19
1 組織的研修	21
1-1 大学教育改革フォーラム in 東海 2015	23
開催概要	23
参加者アンケート集計結果	28
資料 1 大学教育改革フォーラム in 東海 2015 ポスター	32
資料 2 大学教育改革フォーラム in 東海 2015 プログラム集	34
1-2 大学教員準備講座	72
開催概要	72
参加者アンケート集計結果	74
1-3 名古屋大学学生論文コンテスト	78
資料 1 2014 年度名古屋大学学生論文コンテストのポスター	79
資料 2 2014 年度名古屋大学学生論文コンテストの投稿論文題目	80
資料 3 2014 年度名古屋大学学生論文コンテストの表彰式の様子	80
1-4 セミナー・ワークショップ	81
第 123 回招聘セミナー「教育改善に資する国際的な学習成果アセスメントに向けてー TUNING-AHELO を中心にー」	81
第 124 回招聘セミナー「教養教育のカリキュラムとマネジメントの改革動向」	82
第 71 回客員教授セミナー「博士課程の学生のための能力開発」	84
第 125 回招聘セミナー「アメリカの大学の学習支援ーアメリカ式教務システムと教務職 員の役割ー」	85
第 126 回招聘セミナー「社会人院生の学びをいかに支援するか」	87
第 127 回招聘セミナー「ルーブリック評価入門ーブレない、時短、公平な評価をするた めにー」	88

第 128 回招聘セミナー「大学入試改革と日本的テスト文化の狭間で－教育改革の実質的実現に向けて－」	90
第 72 回客員教授セミナー「人材育成を『科学』する」	91
第 129 回招聘セミナー「高等教育マネジメントのための組織論」	92
第 130 回招聘セミナー「学生が学習面で抱えている問題をどう克服させるか－ボーダーフリー大学の現実をふまえて－」	93
第 131 回招聘セミナー「大学教員のキャリアと能力形成」	94
第 132 回招聘セミナー「若手職員の実践的能力を形成できる SD を求めて」	96
第 133 回招聘セミナー「オーストラリアにおける学士課程教育の動向と課題」	97
第 134 回招聘セミナー「意思決定の高度化に向けた IR による支援－効果的なデータ活用に係る事例を通じて－」	99
第 73 回客員教授セミナー「中国における大学教育の内部質保証－北京師範大学の学士課程教育を事例に－」	100
第 74 回客員教授セミナー「教育は学生のためにある－障害学生支援から始まる大学教育改革－」	101
1-5 教職員海外派遣事業	103
教職員海外派遣事業概要	103
2014 年 POD 年次大会から得られた知見	104
1-6 名古屋大学新任教員研修プログラム	108
平成 26 年度名古屋大学新任教員研修プログラム	108
参加者アンケート集計結果	110
1-7 名古屋大学 部局等における研修	113
1-8 名古屋大学外における研修等	115
1-9 教員メンタープログラム	121
1-10 東海高等教育研究所刊行物の論文等の公開	122
2 研究会活動	137
2-1 アクティブラーニング研究会	139
2-2 アジア FD 研究会	140
2-3 建築士養成教育研究会	141
2-4 授業デザイン研究会	142

2-5 専門職人材育成研究会	143
2-6 大学管理職研究会	145
2-7 大学教育組織改革研究会	147
2-8 大学職員勉強会組織化研究会	148
2-9 大学組織論研究会	150
2-10 名古屋 SD 研究会	151
資料 1 大学教務実践研究会第 2 回大会ポスター	152
資料 2 大学教務実践研究会第 2 回大会概要	153
2-11 名古屋哲学教育研究会	159
名古屋哲学教育研究会 2014	160
「哲学を専門としない学生にどのようにクリティカルシンキングを教えるか」	160
資料 1 広報ポスター	160
資料 2 セミナー報告概要	161
2-12 物理学講義実験研究会	165
3 教材・プログラム開発	167
3-1 看護現場で使える 教育学の理論と技法	169
3-2 大学の教員免許業務Q&A	170
参考資料	171
1 拠点の概要と設立経緯	173
設立経緯	173
研究領域	173
活動内容	173
特徴ある活動	174
2 センターおよび拠点の規定	176
名古屋大学高等教育研究センター FD・SD 教育改善支援拠点運営委員会規定	176
名古屋大学高等教育研究センター規定	177
名古屋大学高等教育研究センター運営委員会規定	178

3 委員会実施状況	180
第 5 回 FD・SD 教育改善拠点運営委員会	180
運営委員会委員名簿	180
4 拠点が提供している教育改善支援ツール	181

2014 年度の総括

「FD・SD 教育改善支援拠点」としての活動の総括 — 5 年間の活動の成果と課題 —

はじめに

「FD・SD 教育改善支援拠点」（以下、拠点と略）の活動は、文科省による教育関係共同利用拠点認定を受けて行う活動である。実質的に 2011 年度にスタートし、今年度で 4 年目を迎えた。

「実質的に」と断るのは、名古屋大学が拠点としての認定を受けたのは 2010 年度であるのに対し、補助金が交付され活動を支える財政的基盤ができたのは 2011 年度からであることをふまえてのことである。

2010 年度は、前年に発足した「FD・SD コンソーシアム名古屋」（以下、コンソーシアムと略）としての活動と並行して取り組んできた。拠点としての活動は、コンソーシアムの活動を通じて得た知識・経験をもとに始めた。その意味では、拠点とコンソーシアムは不離一体の関係にある。コンソーシアムの活動から起算すると、8 年の歳月が流れたことになる。

拠点の活動を進めるにあたっては、コンソーシアムとしての活動実績、とくにコンソーシアム加盟大学間の連携・協働の実績をふまえつつも、拠点としての独自性をいかに打ち出すかに留意した。大学間のネットワークを通じた FD・SD 活動という点で、コンソーシアムと拠点は共通しているとはいえ、その組織運営の点では異なる。コンソーシアムではネットワーク構成員は 4 大学であった。拠点の場合は、名古屋大学をコアとしつつ、多様な大学・組織・人との連携・協働が重要となる。連携の相手は全国に広がり、その数は一気に増加した。

拠点事業を開始するに当たって掲げた目的は、以下のとおりである。

- ① 大学教員の教育能力および職員の職業能力の開発・向上を通じて、教職員の自発的な教育改善の取組を促進すること。
- ② 中部地域を中心とした各大学における教育・学生支援の質向上を実現すること。

コンソーシアムから拠点事業への展開における重要な変化は、活動範囲の拡大である。コンソーシアムでは愛知県を中心に東海地域の大学・短大等を対象としてきた。活動を行うことも内容を充実させることも比較的容易であり、成果も得られやすかった。しかし、拠点として認定される際には、愛知県だけでなく北陸も含めた広範囲で活動を転換することが求められた。これは、当拠点と同時に総合的な FD 拠点として認定された東北大学、京都大学、愛媛大学と担当地域を分担する狙いによるものである。活動の地理的範囲は一気に広がり、対象とすべき大学も大幅に増加した。この条件の下で、いかに活動を展開させるかがまず課題となった。従来以上に、スタッフの力量を高めるとともに、活動内容を充実させることが求められた。これらの点は、高等教育研究センターが以前からとくに大切にしてきたことであり、拠点事業を進める上でも正面に掲げてきた。

以上の点をふまえたうえで、5 年間の拠点活動をふりかえる。主に成果と今後の課題の 2 点にわたり整理してみよう。

1. 主な成果

1. 大学教育改善に関する多様なニーズ・課題への挑戦

拠点活動の成果として第1に指摘すべきは、大学教育改善に関する多様なニーズ・課題に挑戦できたことである。大学教育を改善するにあたっては実に多くの課題がある。そのことは当然のこととはいえ、拠点活動をはじめて気がつくことも多かった。大学教育に関与するアクターは多い。学生をはじめ、教員、職員、保護者、各種行政機関、大学関係諸団体、各種企業・団体等である。これらのアクターごとに多くの課題を抱えている。課題の内容や性格はアクター間で重なる場合もあるが、まったく異にしている場合も少なくない。そのため、課題解決へのアプローチも多様にならざるを得ない。これらの課題の構造や性格に対する理解を欠いては、課題解決への取り組みはありえない。

拠点は、FDとSDの組織化という視点からのアプローチをとっている。FDは教員が、SDは大学職員がそれぞれ主要な対象となる。教員にとって教育は最も基本的な職務であり、教育の質を高めることは、教員にとって不可避の課題である。FDはそのための能力を形成する手段のひとつであるとすれば、これに積極的に参加することは当然のことと考えられる。しかし、それが単純にそうならないところに難しさがある。

SDについても同様である。SDは大学職員が従事する職務の遂行に必要な能力を形成する手段である。大学組織にとっても、職員の職務遂行能力の向上が、組織力の向上に直結することを考慮すれば、大学組織としてSD受講の機会を提供することは必要である。つまり、職員と大学組織の双方にとってSDは必須の活動と考えられる。しかし、FDと同様にSDについても事情は単純ではない。

2. SDの明確な位置づけ

第2に、SDを活動の柱として明確に位置づけたことである。いうまでもなく、大学職員は大学構成員の一員である。他のアクターと同様に、大学の管理・運営に関する重要な職務を担っており、大学にとっては不可欠な存在である。ただし、その活動が目立つことは多くなく、他のアクターにはその職務内容がわかりにくい側面もあることから、その存在は大学で注目されてこなかった。

しかし、近年、その存在と役割は注目されている。そのひとつの契機は、中教審答申等である。そこでは、大学教育における大学職員の役割が重要であることを指摘している。関連して、彼らが職務を適切に遂行できるように能力開発を行うこと、大学は彼らの能力開発のために組織として取り組むべきことを指摘した。

拠点では、SDのための活動をFDと並ぶ重要な柱として位置づけて、その推進に取り組んできた。具体的には、以下のような活動である。

2.1 大学職員の参加拡大

大学職員の能力形成・向上の必要性を自覚したり、そのための具体的な取り組みを実施したりする職員は少なくない。その取り組みが個人的なものにとどまると、活動を継続させたり発展させることは難しい。活動の継続・発展のためには、問題意識を共有する職員と連携することが必要になる。拠点では、そのことに意識的に取り組んできた。たとえば、求めに応じて、若手職員の自主的な勉強会に対して講師を派遣したり、セミナーを共同で開催したりしてきた。また、職

員がみずからの能力形成に有効と考える各種研修に参加する場合に、具体的な支援を行ってきた。

2.2 職務別の取り組み

大学には数多くの部課が設置されており、これらが相互に協力しながら、大学の諸業務を遂行している。それぞれの職務には一定の専門性（知識・スキル・経験）を要するものが多い。したがって、SDでは、職務の枠を超えた一般的な内容ばかりを扱っているかぎり、本来の目的たる職務遂行能力の形成・向上を実現することは難しい。職務別の内容による取り組みがある程度必要と判断される。その点で、拠点の研究会の一つとして活動を行ってきた職員グループが新たに大学職員教務実践研究会を設置したことは重要である。この研究会は、教務課等で教務関係職務を担当する職員が自主的に参加を呼びかけて設置した。目的は、「教務に関する実践的知識の探究、それらの蓄積及びネットワーク構築並びに次世代の教務系職員の育成等を支援する」（研究会設立趣意書）である。つまり、自らの従事する職務に即して、必要な能力の形成・向上の方策を検討し、その実践をめざす取り組みである。

2.3 大学・職員課との連携

大学職員の研修を担当する部署を何らかの形態で設けている大学は少なくない。人事課が業務の一環として担当する場合が多いと思われるが、研修担当課を独立させている場合もある。職員の能力が大学全体の組織の活性化・パフォーマンス向上に重要な役割を担っていることを考慮すれば、専門に担当する部署の設置は当然のことである。本拠点では、これらの部署との連携を追求してきた。たとえば、新任教員研修の実施や新任教員向けハンドブック（後述）の制作を共同で行ってきた。さらに、東海地域の国立大学研修担当部署の連合体とともに、各大学研修担当者向けのセミナー「大学職員研修の進め方」を企画・実施してきた。

2.4 大学院教育との連動

名古屋大学大学院教育発達科学研究科には、高度専門職業人コースが設置されている。対象者は大学職員だけでなく、その他の職業に従事する人でも、応募し選抜に合格すれば入学できる。本拠点の中核を担った高等教育研究センターは、同研究科の協力講座「高等教育学講座」を担当しており、毎年のように大学職員を受け入れている。

大学全体や各職場単位で実施される多様な内容・レベルのSDプログラムと並んで、大学院教育の履修・研究の機会を設けることにより、多様化する大学職員の研修ニーズに応えてきた。

3. FD・SDプログラムの整備

3.1 多様な形態のFD・SD

FD・SDの実施にあたっては形式にとらわれず、実質的な機能・効果を確保することに努めてきた。

FDやSDということばのイメージするものは多様であろうが、その実施の形態として思い浮かぶのは集合研修であろう。それも、しばしば大規模なものである。たしかに実態としてはこのタイプでの実施がもっとも一般的であろう。それは、以下のような理由による。①教育改革・改善の活動は、教員・職員が集団として一体となって取り組むことが必要、②活動を進める際に、共通理解として関係者全員が把握しておくべき事項があり、それを全員に伝えることが必要、③

関係者が相互間で伝達事項を確認し合うことが必要、等である。これらの事情を考慮すると、集合研修はたしかに効率的である。

しかし、FD・SDとも集合研修、しかも関係者の多くを集めた大規模な研修だけが研修のすべて、実施形態のすべてではない。大規模な集合研修が常に効率的であるとは限らない。実際には、大規模な集合研修が効率的であるための条件は限られている。そうだとすれば、それ以外の多様な方法を用意し、状況に応じて使い分けることが必要になる。同じ集合研修でも、取り扱うテーマを絞り込めば、関係者の範囲は限定され、自ずと規模は小さくなる。それにともなって、形態や内容も講演形式・一方向からの知識伝達型ばかりではなく、双方向型、集団討論型も採用しやすくなる。

さらに、集合研修だけでなく、個人研修もあり得る。教育改革・改善の活動が多く関係者を巻き込んで行われることに異論はないとしても、実施の最小単位はしばしば個人となる。集合研修でも研修の成果が問われるのは個人レベルであり、各個人が現場で実際にどのような行動をとれるか、従来の行動をいかに改善できるかにかかっている。そうだとすれば、個人の研修のあり方が問われる。大学組織としては、この個人の研修をいかに組織し、支援するかが問われることになる。このように考えれば、FD・SDのプログラムも、規模別の集合研修や個人研修というように実施形態ごとに多様な内容が考慮され開発されることが必要になる。

3.2 研究会形式

本拠点では、この点に配慮して、中小規模の集合研修、個人研修の組織化・支援を重視してきた。中小規模の集合研修については、研究会形式のFDを重視してきた。拠点の発足当初から、多様な研究会を組織し設置してきた。5年間に設置した研究会の数は約40にのぼる。

3.3 個人研修

個人研修に対する支援として、教材開発を重視してきた。集合研修では、しばしば主催者側から連絡事項等の一方向的な伝達が行われる。その際に、断片的な情報が伝えられるにとどまる。講師による講演でも、参加者に配布される資料は限られているし、それが配布されない場合も少なくない。これでは主催者側の意図が参加者に正確に伝わる保証はない。場合によっては、それが伝わらない、誤解される等の事態を招きかねない。そうならないためには、適切な教材が必要である。主催者の意図・伝達事項等を正確に反映させた教材を作成し配布することが不可欠になる。このような観点から、教材開発に取り組んだ。取り扱ったテーマは数多く、また多様である。主なものとして、『大学の教務Q&A』（2012年）、『大学のIR Q&A』（2013年）、『看護現場で使える教育学の理論と技法』（2014年）、『大学の教員免許業務 Q&A』（2014年）などがある。

3.4 教員・職員向けハンドブック

また、教員ハンドブックの作成の意義も大きい。拠点活動として、2012年に制作した。その内容は、大学の基本方針、基本的な組織構造、教員として求められる基本的な業務内容、学内諸施設、研究支援体制・業務、福利厚生等の多様な内容に及んでいる。このハンドブックの効果を、①教職員のFD・SD効果、②新任教員研修の改善の側面から指摘しておく。

ハンドブックの主たる目的は教員の職務の紹介であり、冊子の内容もそれがメインである。職

務の紹介は当然のことと思われがちであるが、各大学では意外に取り組みられていないように思われる。小規模大学であれば、相互に顔が見え連絡も取り合やすいため、様々な機会をとらえて伝達しやすいであろうが、規模が拡大するにつれてそれが困難になる。結果的に、職務内容の紹介・伝達というごく基本的な作業がないままに職務に従事せざるを得ない。職務に従事しながら組織の求めることを一つ一つ確認し学ぶという状況が一般的である。その内容を正確に理解することが、職務遂行の大前提であり基本中の基本であることは言うまでもない。このような状況では、職務内容に関する理解が全教員に正確に及ぶ保証はない。ハンドブックは状況を改善し、教員の職務遂行を支援するツールとして有効である。換言すれば、FDの効果を期待できるということでもある。この冊子が新任教員研修に与える影響も無視できない。この冊子があれば、新任教員研修での細かな説明は省略したり、ごく簡単に済ませたりすることができる。空いた時間を有効に活用することにより、研修の内容を充実させることもできる。

FDだけでなく、SDの効果も一定程度確保できる。ハンドブックの制作にあたっては、高等教育研究センターの教員が大学職員とチームを編成して共同・分担した。この過程で、大学職員は教員の職務に対する理解が深まった。また、内容は職員にも共通するものも多く、職員としての学習機会にもなったと思われる。

4. 大学教育改善のためのネットワーク形成

4.1 大学間のネットワーク

大学教育改善は、基本的には大学ごとに行われる。各大学とも、自大学の置かれた状況、つまり教育の対象たる学生の学習環境、教員・職員の条件、その他大学の保有する各種リソースの状況をふまえて、大学教育改善のための具体的方策を検討する。その結果に基づいて計画を進めることになる。

そのことは大学が単独ですべてを実施することを意味しない。むしろ、大学教育改善を効果的に進めるためには、自大学だけでは不十分であり、他大学とも協力しながら進めることが必要になる。その理由は以下のとおりである。①大学教育の環境は、多少とも大学間で共通していること、②各大学の保有するリソースには限りがあり、大学間で協力し合うことによりリソースの不足を補うことができること等である。

しかし、実際には大学間で協力関係を構築することは容易ではない。大学の所在地が近い、規模や学部構成が類似している、在学する学生の学力水準等が近接している等の条件が揃っただけでは、協力関係を構築することはできない。むしろ、多くの点で類似していることが連携を妨げる場合もあり得る。その状況の中で連携を実現しようとするれば、連携の必要性が大学間で強く認識されること、媒介となる存在があること、手続きを慎重に進めることなどがさしあたり必要になる。媒介という点では、拠点がそれを担い得ると考えた。コンソーシアムの活動を通じて、コンソーシアム構成の3大学と緊密な連携を実現し、一定の成果をあげてきたことが大きな支えになった。また、名古屋大学が国立大学であり、私立大学間の利害から相対的に距離が保てるということも有利に作用したと思われる。慎重な手続きという点では、参加大学の独自性・自主性を最大限に配慮することとした。そのため、連携といってもあくまでも緩やかな性格のものであり、連携するかどうかは各大学の自主的な判断に委ねてきた。さらに、大学組織としての連携よりも、むしろ教員・職員の個人ないしグループを連携の対象として重視した。

このような連携ではあったが、実際には、多くの大学、教員、職員の連携を実現することがで

4.2 研究会によるネットワーク

組織的研修・集合研修が比較的多数の教職員を対象とするのに対して、研究会活動は小規模な活動である。教育改善、授業改善などの活動は、教員みずからの研究にかかわったところで追求しないと、一般的な内容になりがちである。結果的に、活動への参加意欲が薄れがちであり、長続きしない。しかし、研究と関わらせて組織できれば、教員の意欲を高めること、効果も高めることができる。このような考え方にたち、本拠点事業では研究会活動を組織したり、活動を支援したりしている。

研究会の数は、2010年度 3、2011年度 9、2012年度 15、2013年度 14 と順調に増加してきた。2014年度は 16 研究会であり、ほぼ前年と同数であった。物理学講義実験研究会、哲学教育研究会などのようにすでに一定の実績のあるものはもちろん、新たな研究会もいくつか立ち上げることができた。管理職研究会、障がい学習支援研究会、図書館活用研究会、アカデミック・ライティング教材研究会、古典教養教育研究会、読書教育研究会などである。これらは、最近の学士課程や大学院課程で学生の学習実態や学力、さらに学習ニーズが多様化している現実を反映している。

研究会活動に関連して特筆すべきは、前述の大学教務実践研究会の動きである。教務関係の職務に従事したり関心を持つ職員で構成する研究会である。最初は少数の有志による小規模な研究会としてスタートし地道に研究活動を継続した。2012年には『大学の教務Q&A』（2012年）を公刊した。さらに、全国の大学職員に呼びかけて大規模な研究大会を開催している。同じ職務に従事する職員や同職務に関心を持つ職員のネットワーク組織として、今後の活動の展開が期待される。

4.3 ネットワーク同士のつながりの場の提供

拠点では大学間ネットワークを組織するとともに、ネットワーク同士の連絡を密にすることにも努めてきた。たとえば、「大学教育改革フォーラム in 東海」はその一例である。各研究会は、研究会活動の成果をオーラルセッションやポスターセッション等で発表する場として活用している。そのことにより、大学間ネットワークや他の研究会の存在と活動内容を知ったり連携したりする機会とすることができる。

また、本拠点は、東海高等教育研究所の機能の一部を引き継いだ。同研究所は、大学教育改革に関する研究を行うとともに、全国の大学教職員等向けに研究成果を長年にわたって発信してきた。同研究所の貴重な刊行物や資料を整理して保存し、刊行物については広く読み続けられるよう体制を整えた。2011年度には、高等教育研究センターおよび名古屋大学中央図書館で刊行物を閲覧できるようにした。さらに、インターネット上での公開に対する要望をうけて、『大学と教育』に掲載された論文については、2013年度より執筆者に許諾を得たものを本ウェブサイトにて公開することができた。

5. 情報発信

本拠点は、さまざまな研究活動と実践を行ってきた。その一方で、それらの成果を拠点や研究会の内部のみで蓄積するのではなく、全国の大学の教職員や高等教育に関心を持つ人びとに向けて発信することを重視してきた。

たとえば、研究会活動の成果を各種の出版物として制作・公刊してきた。その他にも、高等教

育研究センター教員をはじめ、中部地域等の大学に所属する教職員による研究成果をまとめたジャーナル『名古屋高等教育研究』（年1回）の刊行にも取り組んできた。また、ニューズレター『かわらばん』（季刊）やメールマガジン（月1回）、さらにホームページ等を通じて、情報発信に努めてきた。

II. 今後の課題

以上のような成果をあげることができたが、その一方で、取り組むべくして取り組めなかった課題も多い。これらの点を以下に指摘しておく。

1. ネットワークに参加する大学・団体・個人の拡大

より多くの大学との間で、緊密な連携・協力関係を構築することが今後の課題になる。拠点としての活動を通して、それまでには関係をもたなかった大学・諸団体、個人とのつながりが増えた。いずれも、直接・間接を問わず大学教育に携わっている方々である。

ただし、教育改革・改善をより効果的に確実に進めるためには、より多くの知見が必要である。知見の内容を増やしたり深めたりするためには、より多くの大学等との連携が必要になる。拠点が活動の地理的範囲として想定した東海・北陸地域に限っても、まだ連携できる大学ないし大学関係団体等は多く、輪を広げる余地は大きい。地域によっては、大学コンソーシアムとして大学間ネットワークを形成して活動を行っている。このような組織と緊密に連携すれば、より多様な内容・方法でFD・SDを進めることができるはずである。

大学以外の多様な組織との連携も可能であり、かつ必要であろう。たとえば、行政機関等などである。行政機関による取り組みは、町おこし、地域経済の活性化、若者の移住・定住、人口増加等目的の観点は多様であろうが、関心や利害が一致することもあり得る。事実、全国的にみると、いくつかの地域で行政と大学が連携して、大学教育の改革・改善に取り組んでいる例が少なくない。

2. FDのプログラムのさらなる開発・実施

拠点では、多様なFDプログラムを開発し、実施してきた。しかし、学生のプロフィール（高校までの学習の時間数、内容、関連の体験等）がますます多様化し、大学の環境も変化する中で、教育を直接に担当する教員の側に求められる内容は量・質とも大きな変化を迫られている。それ対応して、FDプログラムも既存の内容の更新、新たな種類のプログラムが求められることになる。

プログラムの開発のためには、まず対象となる教員のニーズを正確に把握することが必要になる。拠点では、研究会を組織することを通じて、ニーズの把握に努めてきた。今後、さらにプログラムの種類を増やしたりその内容を充実させるためには、より多様なニーズ把握の手段を検討することが必要になる。その手段がいかなるものであるかの検討もあわせて必要である。次に、プログラムを誰がいかに開発するか、それを誰がいかなる形で提供・実施するか、である。研究会が独自に開発できれば問題ないが、つねにそれを期待できるとは限らない。研究とプログラム開発とは、基本的に目的や内容を異にする作業である。研究成果をまとめるだけでも大変であり、プロジェクト活動の常として短期間でそれを行うことが求められるとすれば、困難はさら大きくなる。加えて、プログラムを開発するとなれば、なおさらである。

研究成果を新たな FD プログラムに翻訳＝開発するためには、それなりの体制が必要となる。それを担うのは一義的には高等教育研究センターということになる。この点で高等教育研究センターの機能の拡充、とくに現有スタッフの能力向上や新たなスタッフの参加が必要となる。

3. SDのプログラムのさらなる開発・実施

SD は大学職員を対象としている。そのプログラム開発にはしばしば教員が加わってきたが、その中心を教員が担うことには問題もある。大学職員の職務内容は、年々複雑になっており、教員では理解できない面が多いためである。いったん開発したプログラムでも、日々の職務遂行の中でつねに見直しを行うことが不可欠である。とくに大学の環境をめぐる変化が大きくかつ急速な場合には、なおさらである。自分たちの職務内容に通暁していない者が制作するプログラムであれば、積極的に受講しようという意欲に欠けるのは必然である。当事者である大学職員自身がプログラム制作の中心を担うことが、本来の姿ではないだろうか。

ただし、その場合でも、上記の FD プログラム開発の場合と同様な問題が発生する。大学職員が主体となって SD に関する諸問題を検討する研究会も設置されているが、同研究会だけでプログラム開発のすべてを担えるかどうかという問題がある。FD プログラム開発と関連させつつ、対策を行うことが必要である。

次に指摘すべきは、大学職員の SD プログラムへの参加についてである。拠点の活動を通じて改めて感じることは、能力開発に対する大学職員の意欲の高さである。拠点が開催した SD 関連の集会等では、多くの大学職員が参加した。この点は FD 関連の活動に参加する教員数がしばしば限られていることと対照的である。ただし、大学職員が日常的に活動に参加することは、実際には難しい。日常業務に従事しており、仮に多少の空き時間ができても自由に職場を離れることが許されないためである。とすれば、職務として SD 関連行事に参加することが必要になるが、それを奨励する職場ばかりではない。むしろ、そのような職場は例外であろう。大学組織として、大学職員の能力開発を正当に位置づけることが不可欠になる。拠点としては、そのような働きかけを大学組織に対して繰り返し行うことが必要となる。この点での取り組みはまだ進んでいない。

さらに、SD で開発した能力を、大学職員が日々の職務で活用できるような職場環境を整備することも重要であろう。せっかく能力を形成・向上させても、それを発揮できないとすれば、能力開発の意欲は減退せざるを得ない。この点は、職場の人事管理の問題であり、拠点だけで対応することは難しいが、看過できない点である。

4. 拠点活動を継続的に発展するための財源をいかに確保するか

最後に、拠点活動を継続的に発展するための資源の確保についても言及する。拠点の活動は文部科学省による補助金助成を得て行われた。この補助金は期間が限定されている。そのため、一定期間を過ぎれば補助金の助成は打ち切られる。拠点の活動を維持し発展させようとするれば、引き続き助成金交付を申請し続けるか、新たな資金源を見出すことが必要になる。当拠点でも交付の継続を申請したものの、残念ながら認められなかった。この 5 年間に開始・展開した活動を今後とも継続したり、得られた成果をさらに発展させたりすることは難しい状況にある。財源を確保できるかどうかは、拠点として行ってきた活動を継続できるかに直結する。

いずれ助成が打ち切られることが既定のことである以上、いつまでも助成に依存することは許されない。それに代わる財源を見出すための努力を続けなければならない。FD・SD のめざすものが教員・職員の能力開発と、それによる教育の改革・改善であるとすれば、大学組織としてFD・SD 実施のための経費を負担することには一定の合理性がある。その点を、大学執行部や地域の大学間ネットワークの責任者等に、粘り強く訴えることが必要であろう。

事業報告

組織的研修

大学教育改革フォーラム in 東海 2015

大学教育について、近隣の大学関係者が一緒に議論し、連携、連帯を深め、もっと質の高い大学教育をこの地区に実現することを目指して、本年度も大学教育改革フォーラム in 東海を開催した。

開催概要

場 所 名古屋大学東山キャンパス IB 電子情報館、ES 総合館、中央図書館

日 時 2015年3月7日(土)

10:00-10:10 開会あいさつ

10:10-11:00 基調講演

11:15-12:00 ポスターセッション・ミニワークショップ

12:00-13:00 昼食

13:00-14:45 オーラルセッション I

15:00-16:45 オーラルセッション II

17:00-19:00 情報交換会

実行委員会 池田 輝政 (名城大学)
大川 隆 (南山大学)
小林 忠資 (名古屋大学)
中島 英博 (名古屋大学)
夏目 達也 (名古屋大学) * 実行委員長
渡辺 正夫 (中京大学)

事務局 名古屋大学高等教育研究センター

主催 大学教育改革フォーラム in 東海 2015 実行委員会
名古屋大学高等教育研究センター [FD・SD 教育改善支援拠点]

U R L <http://www.tokai-forum.jp/>

○ 開会あいさつ

山本 一良 (名古屋大学)

○ 基調講演「大学教育改革を進めるために必要なものとは」

秦 敬治 (追手門学院大学副学長)

○ オーラルセッション 1「長期学外実習での学生の学びを支える教職員の関わり」

座長：中村 和彦 (南山大学)

報告 1「立教大学経営学部における長期国内インターンシップ」

竹本 徳子 (立教大学)

報告 2「長期学外実習を通して学ぶ人間関係：ふり返りを支える教員の間づくり」

土屋 耕治 (南山大学)

○ オーラルセッション2「勉強会の企画運営を通じた大学職員力の形成」

座長：小山 敬史（放送大学）

報告1「学びと気づきが生まれる若手職員主体の研究会運営－大学行政管理学会大学改革研究会の活動を通して－」

山咲 博昭（関西大学）

報告2「大学職員力の形成－二つの「学びの場」の企画運営を通じて－」

野澤 貴代（名古屋大学）

報告3「勉強会のリーダー経験による学びと成長－国立大学一般職員会議と大学行政管理学会研究会を通じて－」

内田 智也（岐阜大学）

○ オーラルセッション3「授業設計に多様な視点を組み込む」

座長：石橋 健一（名古屋産業大学）

報告1「桜花学園大学・名古屋短期大学における日本語表現FD活動報告」

松浦 照子（名古屋短期大学）

報告2「工科系数学教育における授業外学習を促す授業デザインとその実践」

榊原 暢久（芝浦工業大学）

○ オーラルセッション4「図書館での学習支援とその担い手の新たな役割」

座長：佐野 充（名古屋大学図書館長／大学院環境学研究科）

報告1「大学附属図書館における学習支援－金沢大学での取り組み－」

久保田 進一（金沢大学）

報告2「名古屋大学ラーニングcommons実践報告－大学院生サポートスタッフの立場から－」

高橋 まりな（名古屋大学／名古屋大学大学院）

報告3「米国大学図書館のサブジェクトライブラリアン調査報告」

伊藤 舞（名古屋大学）

佐藤 美穂（名古屋大学）

吉田 有希（名古屋大学）

森 彩乃（名古屋大学）

○ オーラルセッション5「授業改善の内と外」

座長：三上 肇（中京大学）

報告1「アクティブラーニングとしてのチーム基盤型学習法（TBL）」

野田 智洋（高知大学）

報告2「出る杭は伸びる？」

北川 光太郎（三谷商事株式会社）

○ オーラルセッション6「教育創造の草の根ネットワーク：「教育サロン」活動」

座長：池田 輝政（名城大学）

報告1「「教育サロン」：これまでの常識を超えた学びの場づくり」

本田 貴継 (ラーニング・バリュー)

報告 2 「教育サロン」: 専門と立場を超えて授業改善のヒントが学べる」

熊谷 太郎 (松山大学)

報告 3 「学習論からみた「教育サロン」: 参加者ときおり傍観者として」

松本 浩司 (名古屋学院大学)

○ オーラルセッション 7 「組織に着目した教務の実践的知識の積み上げとその継承」

座長: 村瀬 隆彦 (愛知みずほ大学)

報告 1 「大学の教員免許業務 Q & A」を活用した実践知の共有と課題」

小野 勝士 (龍谷大学)

報告 2 「公立大学法人の特性を活かした教務事務における実践知の共有」

宮林 常崇 (首都大学東京)

報告 3 「教務系業務における実践的知識の共有と継承」

上西 浩司 (豊橋技術科学大学)

○ オーラルセッション 8 「大学業務の高度化と大学院での学習」

座長: 浦田 広朗 (名城大学)

報告 1 「質保証時代に対応する職員業務の在り方ー改革の成果を学務系業務に取り入れるには」

中村 章二 (愛知教育大学)

報告 2 「大学職員が大学院で学ぶ意味ー京都産業大学マネジメント研究科実例報告」

岡 和寛 (京都産業大学)

報告 3 「教育改善における職員の役割ー学生による授業支援制度の設計・運用を中心に」

竹中 喜一 (関西大学)

○ ミニワークショップ 「物理学の講義実験から体験学習への発展の可能性を探るーその 2」

司会: 古澤 彰浩 (名古屋大学)

講演と実演 1 「力の分解と合成」

谷口 正明 (名城大学)

講演と実演 2 「学生実験における PhET の利用」

國仲 寛人 (三重大学)

講演と実演 3 「課題解決型の物理学実験ー音速の測定と空気の質量測定」

千代 勝実 (山形大学)

講演と実演 4 「斜面で物体を転がす実験を用いた科学的推論能力の習得と評価」

安田 淳一郎 (山形大学)

講演と実演 5 「人力ドップラー効果の体験」

小西 哲郎 (中部大学)

講演と実演 6 「単極モーターによるローレンツ力の理解」

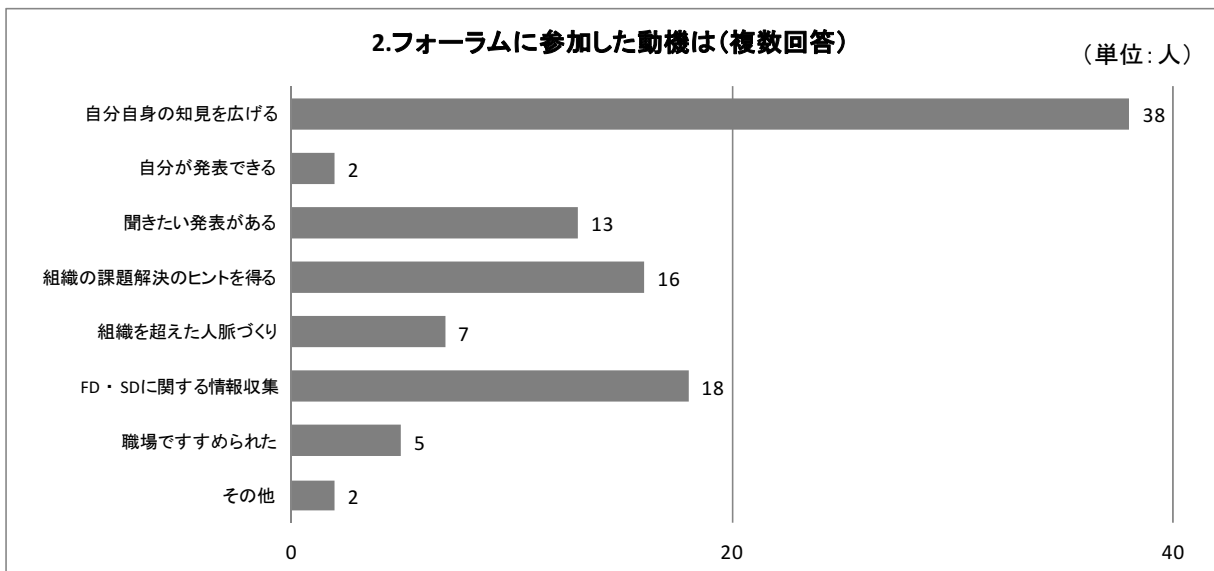
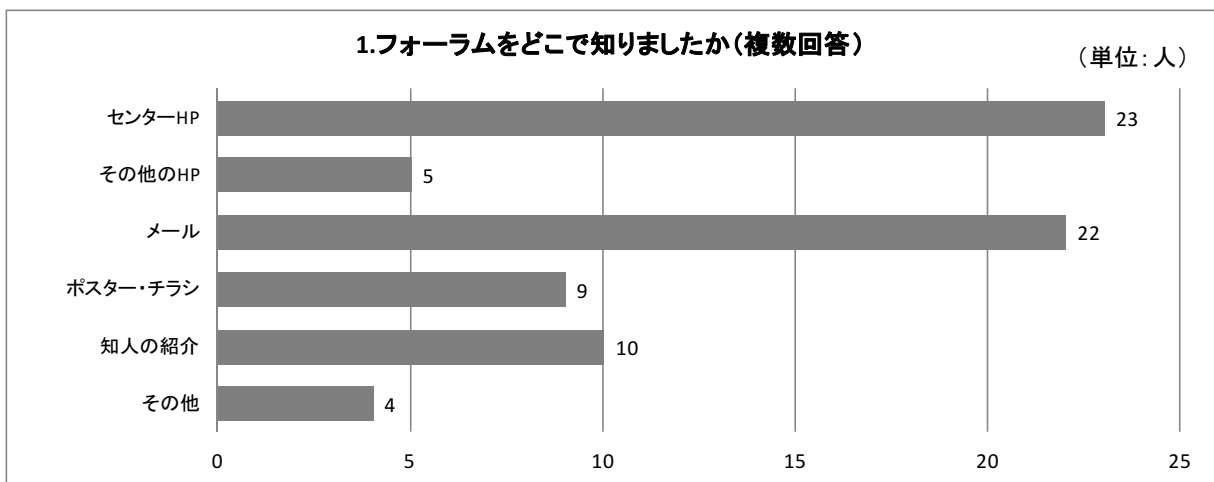
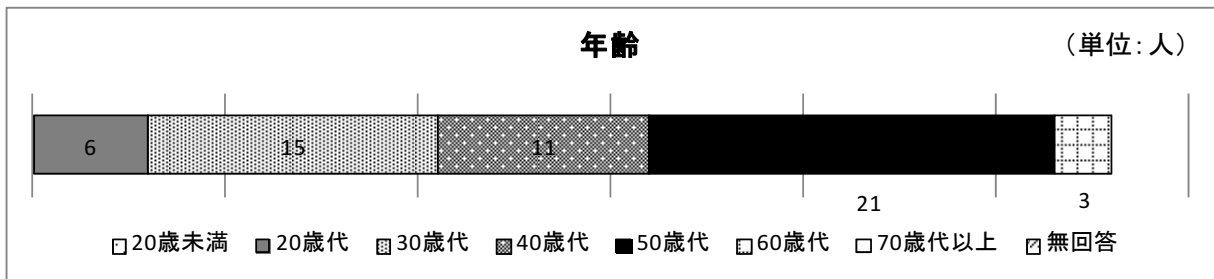
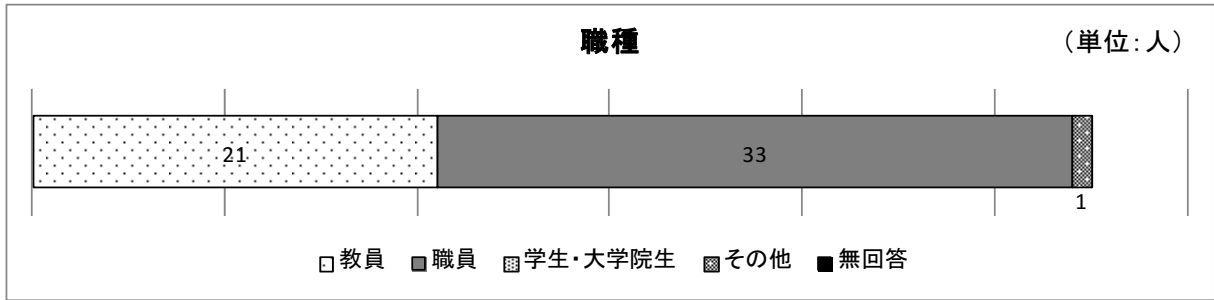
三浦 裕一 (名古屋大学)

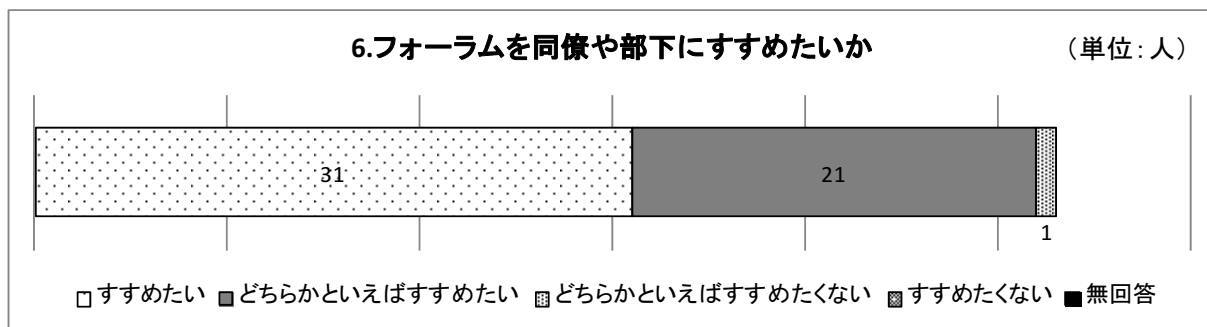
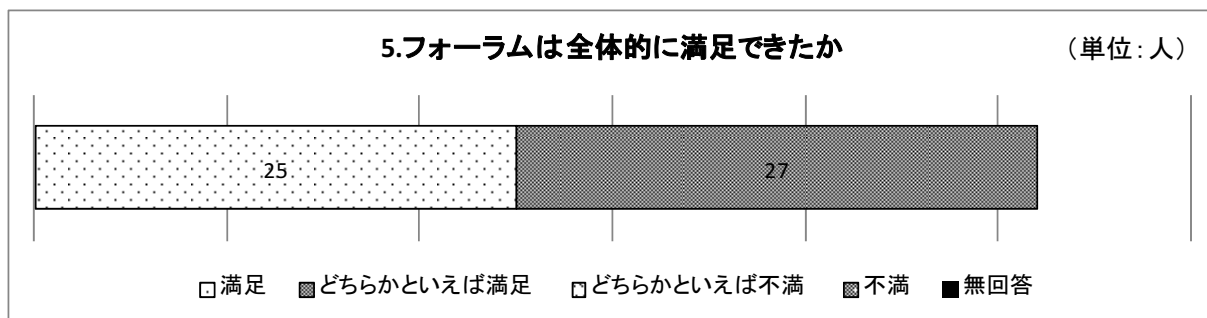
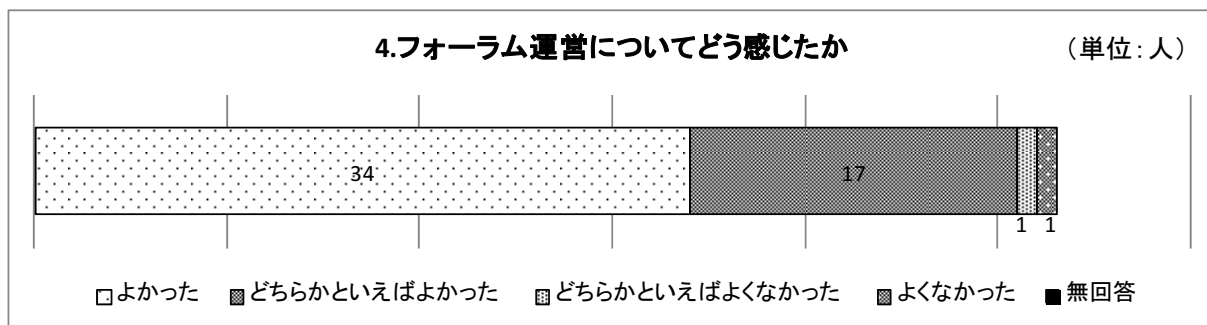
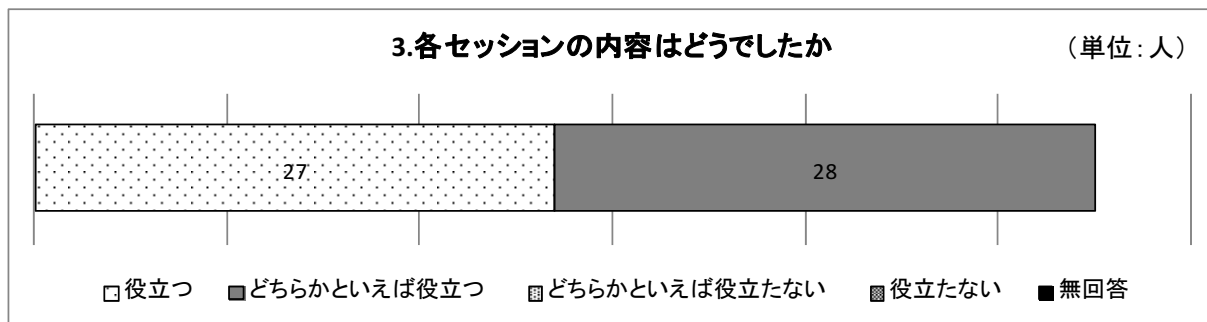
○ ポスターセッション

- P1 「大阪大学における全学出動体制を目指したアカデミック・ライティング指導の取り組み」
- P2 「名古屋哲学教育研究会のこれまでとこれからー活動内容と課題および展望ー」
- P3 「ドッキング判定方式によるリアクションペーパー分析」
- P4 「松山大学経済学部での意欲を引き出す初年次教育実践報告」
- P5 「大学生の学習行動と学習ジレンマの変容ー国立 N 大学 2 年生への継続調査ー」
- P6 「アクティブラーニング入門における反転授業の実践」 *優秀ポスター賞
- P7 「アクティブラーニングの能力獲得を目指した情報リテラシー教育の実践報告」
- P8 「反転授業の活性化への取り組みー就実大学反転授業研究会の活動と成果ー」
- P9 「アクティブラーニングによる「エコジョ」育成」
- P10 「女性リーダーシップ科目 WLI の実践」
- P11 「ロールレタリングを用いた学生支援」
- P12 「愛知大学における留学生キャリア支援の現状報告」
- P13 「留学プログラムの改善を目指してー学生へのアンケートに基づいてー」
- P14 「国際産学連携プロジェクトーインドネシア知日派人材育成ジョイント・プログラムー」
- P15 「大学教職員リスク管理シミュレーションのすすめ：海外体験型教育推進の準備と心構え」
- P16 「追大発教職協働事例-自主研究活動を通じた分析手法の向上による教学支援」
- P17 「人員（ヒト）なし権限（モノ）なし予算（カネ）なしでどうやって事業を開催したか」
- P18 「IR の継続性を担保する仕組み：学内データの情報を文書化する「京都光華 IR 辞書」」
*優秀ポスター賞
- P19 「短期大学における教育効果の可視化とキャリア意識の影響」 *優秀ポスター賞
- P20 「初年次におけるキャリア教育の予備的研究」 *優秀ポスター賞
- P21 「社会人基礎力養成に係る教育効果の主観的・客観的評価事例」
- P22 「九産大生としての基盤（土台）を培う！！その名は「KSU 基盤教育！！」
- P23 「継続して行う地域連携についての課題（路面電車プロジェクト 2 年目の教員の気づき）」
- P24 「大学と社会をつなぐ授業ー学生の学びをどう捉えるかー」
- P25 「我が国の大学コンソーシアムの類型化の試み」
- P26 「教員養成系大学のリベラル・アーツ教育ー科学リテラシーから 4 つのリテラシーへー」



参加者アンケート集計結果





各セッションで取り上げられた内容は、あなた自身にとってどうでしたか？ (自由記述)

- ・他大学の方、異世代の方の経験や考えは参考になる。教務業務の持続安定性の確保は今後大きな課題となるだろう。
- ・秦先生の話で目からウロコ。もっと長い講演時間がほしかった。
- ・オーラルセッション 1-2 勉強会の企画運営について、企画立案の一般論で自己勉強・人のつながりが結論だけでは内容に乏しいと感じた。若手の発表なのでやむを得ないと思うが、発表者のセレクト基準を明確にした方が良いと思う。オーラルセッション 2-8 大学業務の高度化、中

村氏の話は具体的でとてもよかった。新たな視点を得られた。

- ・教員の立場だけでなく職員・学生の視点からも話題提供があるのでよいと思います。
- ・職員の力が必要になっていると叫ばれている時代にこのような角度でのフォーラムがあることに感謝いたします。
- ・学部教務が職場のため、現場感のある具体的なエピソードが豊富なセッションに参加でき、大変勉強になりました（セッション7）。
- ・3月中に京都で開催される2回のFDフォーラムと東海のFDフォーラムとは視点や講演・発表者が重ならないのがよい（東海：職員の働き・役割、京都：教員と教育手法）。
- ・各大学の取り組み・熱意がわかる。
- ・ミニワークショップの試みはとてもよいと思います。
- ・文章力の向上についてさらに指導技術の実践例をご紹介いただければなおよかった（午後C会場）。
- ・基調講演がとてもよかった。
- ・具体的な事例をもらえたセッションで役に立つものでした。
- ・担当教科はもちろん担当教科外の先生の取り組みを知ることは重要である。自分の教科の特性や担当クラスの状況を別の視点で見ることができたのがよかった。
- ・立場が違っていると見ている景色が違う。
- ・どのセッションも参考になりました。もっと勉強したいと思います。
- ・現在の業務の自分自身の課題についてヒントを得たわけではなかったですが、広く現在担当外のこともいろいろな物事を知ることができたので参考になりました。
- ・基調講演がよかった。基本的には私がこれまで主張していたことと同様な内容であったが、事象の分析と対策行動を明確に示してリードしている行動がすばらしいと感じた。
- ・基調講演は特に勉強になりました。秦先生のお話を私どもの経営層にも是非聞かせたいほどです。
- ・日本語指導、数理講義科目のアクティブ化は参考になった。
- ・ここ2、3年参加させていただいているが、毎回刺激的なセッションで、自らの業務に対する振り返りや新たな知見の修得につながっている。
- ・基調講演で新しい知見が得られた。

フォーラムの運営についてどう感じましたか？（自由記述）

- ・質問の挙げ方に工夫があって良かったです。
- ・ポスターセッションの時間を設けているのはよい（昼食時間と兼ねるのではなく）。少々場所が狭い印象。
- ・迅速丁寧な運営に感謝いたします。時間に余裕がありながら多くを学ぶことができました。
- ・各セッションの時間配分（持ち時間）、会場へのアクセスなどが良かったです。
- ・名札の色が違うのにはどんな意味がわからなかった。
- ・2回目の参加でしたので会場もわかりやすく一日勉強になりました。
- ・会場責任者の運営（司会・進行）がとても円滑であった。フロアからの質問をうまく整理されていた。またフロアから発言しやすい雰囲気づくりをされていた。ホワイトボードの板書がよくまとめられていて討議の内容が深まった。

- ・特に問題なく参加できました。図書館の会場への入り方を知らせてほしかったです。
- ・バッグが重宝でした。11時過ぎに遅れてきたので受付がどこなのか迷いました。たぶんES総合館だろうと思ったのですが、着くまで不安でした。
- ・年々充実かつスリムな運営になっておりよくなっていると思います。
- ・一部内輪的な関係で進行されているようなところがあり残念である。(フロアとのやりとりなど) 今後内輪以外の大学や個人にも広げていくなら(内輪的な方々はおそらく同様の価値観や考え方のだろうが)、それとは異なる意見が言いづらい雰囲気がある。
- ・飲み物があるといい。ES内での看板がなくトイレや自販機の場所が分かりづらかった。
- ・基調講演を前列で受けましたが、カメラマンがそばで立って何枚も写真を撮るのが気になった(シャッター音とフラッシュ)。そんなに何十枚も取る必要があるのでしょうか。
- ・もう少し看板等で場所などを示した方が良い。

フォーラムの発展のためにどのような改善が必要だと思いますか？(自由記述)

- ・時期が年度末でやや厳しいので開催時期の見直し。
- ・国公私協働のセッションを増やしてほしい。
- ・セッションがもう少しあってもよいかと思う。AM1→2~3、PM4×2→5~6×2
- ・特にごさいません。難しい面も多いかと思いますが続けて下さるとありがたく思います。
- ・授業に直接関わるセッションがもう少しあればよい。
- ・ポスター会場を広くする。業者のセールストークは不要。
- ・SDや事務に関連する発表をさらに増やして頂きたいです。
- ・学生参画型FD、中部地方大学の状況。
- ・聴講を邪魔しない写真撮影。
- ・個別事案のみならず、文科省のグランドデザインへの意見・要望を取り入れたらいかがですか。
- ・特に職員の場合、グループディスカッションの時間があれば様々な事例が聞けてよいのではないかと思います。
- ・会場の進行の方の運営がとてもよかった(どんな思いで会場(分科会)を設定したのかをあつくかたっていっちゃった)。ぜひこのような雰囲気の運営を続けてほしい。
- ・回を重ねるとテーマが似通ってくるという課題があると思います。例えば、新たな政策を追った話などがあると毎回参加しやすいのではないのでしょうか。
- ・10年間続けることが大変で、名古屋大学高等教育研究センターのご尽力に感謝いたします。
- ・物理実験のワークショップと他のセッションの時間を考えてほしい。食事の時間がない。
- ・このフォーラムの目的・ターゲットにもよりますが、広報活動の強化、他大学院との連携(各大学院の入試広報も兼ねて)、目玉としての有名私立大学の事例発表(近大、明治大、アメリカの大学職員、おもしろそうな大学)、研究・経営サイドの課題に関するセッション(IRなど)、科研費をとった職員の発表の場としての活用(ポスター発表など)。

大学教育改革フォーラム

in 東海 2015

大学教育について、一緒に議論をし、連携・連帯を深め、質の高い大学教育をともに実現しませんか。
大学教育をよりよくしたい、という意志や希望をお持ちの方々の参加をお待ちしております。

..... 事前参加登録はこちらから ▶ <http://www.tokai-forum.jp>

3/7 SAT

会場 ● 名古屋大学東山キャンパス IB 電子情報館、ES 総合館、中央図書館
時間 ● 10:00-17:00 (情報交換会 17:00-19:00)
参加費無料 (情報交換会 2,000 円)

10:10 基調講演 (IB 電子情報館)

大学教育改革を進めるために必要なものとは

講演者：秦 敬治 (追手門学院大学副学長)

11:15 ポスターセッション (ES 総合館)
ミニワークショップ (ES 総合館)

ポスター発表募集中!

2015 年 1 月 14 日 (水) 締切
お申し込みは Web から

物理学講義実験から体験学習への発展の可能性を探る-その 2

13:00 オーラルセッション I (ES 総合館)

長期学外実習での学生の
学びを支える教職員の関わり
(ES 総合館)

中村 和彦 (南山大学/座長)
竹本 徳子 (立教大学)
土屋 耕治 (南山大学)

勉強会の企画運営を通じた
大学職員力の形成
(ES 総合館)

小山 敬史 (放送大学/座長)
山咲 博昭 (関西大学)
野澤 貴代 (名古屋大学)
内田 智也 (岐阜大学)

授業設計に多様な
視点を組み込む
(ES 総合館)

石橋 健一 (名古屋産業大学/座長)
岩崎 徳子 (武庫川女子大学)
松浦 照子 (名古屋短期大学)
榊原 暢久 (芝浦工業大学)

図書館での学習支援と
その担い手の新たな役割
(中央図書館)

佐野 充 (名古屋大学/座長)
久保田 進一 (金沢大学)
高橋 まりな (名古屋大学)
伊藤 舞 (名古屋大学)
佐藤 美穂 (名古屋大学)
吉田 有希 (名古屋大学)
森 彩乃 (名古屋大学)

15:00 オーラルセッション II (ES 総合館)

授業改善の内と外
(ES 総合館)

三上 肇 (中京大学/座長)
野田 智洋 (高知大学)
北川 光太郎 (三谷商事)

教育創造の草の根ネットワーク
「教育サロン」活動
(ES 総合館)

池田 輝政 (名城大学/座長)
本田 貴継 (ラーニング・バリュー)
熊谷 太郎 (松山大学)
松本 浩司 (名古屋学院大学)

組織に着目した教務の実践的
知識の積み上げとその継承
(ES 総合館)

村瀬 隆彦 (愛知みずほ大学/座長)
小野 勝士 (龍谷大学)
宮林 常崇 (首都大学東京)
上西 浩司 (豊橋技術科学大学)

大学業務の高度化と
大学院での学習
(ES 総合館)

浦田 広朗 (名城大学/座長)
中村 章二 (愛知教育大学)
岡 和寛 (京都産業大学)
竹中 喜一 (関西大学)

17:00 情報交換会 (ES 総合館)

【主催】大学教育改革フォーラム in 東海 2015 実行委員会、名古屋大学高等教育研究センター [FD・SD 教育改善支援拠点]

<http://www.tokai-forum.jp>



大学教育改革フォーラム

in 東海 2015

2015年3月7日(土)

会場●名古屋大学東山キャンパス IB 電子情報館、ES 総合館、中央図書館

時間●10:00-17:00 (情報交換会 17:00-19:00)

会場案内図 地下鉄名城線「名古屋大学」駅②③番出口

●指定喫煙所 ※建物内および歩行喫煙は禁止です。

プログラム

- 9:00 受付 (IB 電子情報館)
- 10:00 開会あいさつ (IB 電子情報館)
- 10:10 **基調講演** (IB 電子情報館)
- 11:00 移動
- 11:15 ポスターセッション (ES 総合館)
- ミニワークショップ (ES 総合館)
- 12:00 昼食
- 13:00 **オーラルセッション I**
(ES 総合館・中央図書館)
- 15:00 **オーラルセッション II** (ES 総合館)
- 17:00 情報交換会 (ES 総合館)

事務局

名古屋大学高等教育研究センター
〒464-8601 名古屋市中種区不老町1
TEL.052-789-5696 FAX.052-789-5695
Email:info@cshe.nagoya-u.ac.jp

ぜひフォーラムの事前参加登録をお願いします

申込締切: 2015年2月27日[金]
申込方法: ウェブサイトよりお申込みください

ポスターセッション

発表内容: 大学教育の改善・支援に関する研究発表・実践報告
ポスターサイズ: 縦1189mm×横841mm 以内
申込締切: 2015年1月14日(水)
申込方法: ウェブサイトよりお申し込みください



<http://www.tokai-forum.jp>



**大学教育改革
フォーラム** in 東海 2015

プログラム

日時 2015年3月7日(土)
10:00-17:00 (情報交換会 17:00-19:00)

会場 名古屋大学東山キャンパス
IB 電子情報館、ES 総合館、中央図書館

主催 大学教育改革フォーラム
in 東海 2015 実行委員会
名古屋大学高等教育研究センター
[FD・SD 教育改善支援拠点]

<http://www.tokai-forum.jp>

大学教育改革フォーラム in 東海 2015



■ 日程表

10:00	開会あいさつ IB 電子情報館 2F・大講義室 山本 一良 (名古屋大学 理事・副総長)
10:10 ▶ 11:00	基調講演 大学教育改革を進めるために必要なものとは IB 電子情報館 2F・大講義室 秦 敬治 (追手門学院大学 副学長)
11:00 ▶ 11:15	会場移動 IB 電子情報館 → ES 総合館
11:15 ▶ 12:00	ポスターセッション ※優秀ポスター賞選出のための参加者投票は 13:00 締切です。 ES 総合館 1F・ホール 選出結果発表・表彰式は情報交換会にて行います。
11:15 ▶ 12:45	ミニワークショップ 物理学講義実験から体験学習への発展の可能性を探る—その2 ES 総合館 1F・会議室 企画：物理学講義実験研究会
12:00 ▶ 13:00	昼食
13:00 ▶ 14:45	オーラルセッション I ES 総合館 2F・A 会場 1：長期学外実習での学生の学びを支える教職員の関わり 座長：中村 和彦 (南山大学) 報告者：竹本 徳子 (立教大学)、土屋 耕治 (南山大学) ES 総合館 2F・B 会場 2：勉強会の企画運営を通じた大学職員力の形成 座長：小山 敬史 (放送大学) 報告者：山咲 博昭 (関西大学)、野澤 真代 (名古屋大学)、 内田 智也 (岐阜大学) ES 総合館 2F・C 会場 3：授業設計に多様な視点を組み込む 座長：石橋 健一 (名古屋産業大学) 報告者：岩崎 徳子 (武庫川女子大学)、松浦 照子 (名古屋短期大学)、 榊原 暢久 (芝浦工業大学) 中央図書館 4：図書館での学習支援とその担い手の新たな役割 座長：佐野 充 (名古屋大学) 報告者：久保田 進一 (金沢大学)、高橋 まりな (名古屋大学)、 伊藤 舞 (名古屋大学)、佐藤 美穂 (名古屋大学)、 吉田 有希 (名古屋大学)、森 彩乃 (名古屋大学)
15:00 ▶ 16:45	オーラルセッション II ES 総合館 2F・A 会場 5：授業改善の内と外 座長：三上 肇 (中京大学) 報告者：野田 智洋 (高知大学)、北川 光太郎 (三谷商事) ES 総合館 2F・B 会場 6：教育創造の草の根ネットワーク「教育サロン」活動 座長：池田 輝政 (名城大学) 報告者：本田 貴継 (ラーニング・バリュー)、熊谷 太郎 (松山大学)、 松本 浩司 (名古屋学院大学) ES 総合館 2F・C 会場 7：組織に着目した教務の実践的知識の積み上げとその継承 座長：村瀬 隆彦 (愛知みずほ大学) 報告者：小野 勝士 (龍谷大学)、宮林 常崇 (首都大学東京)、 上西 浩司 (豊橋技術科学大学) ES 総合館 2F・D 会場 8：大学業務の高度化と大学院での学習 座長：浦田 広朗 (名城大学) 報告者：中村 章二 (愛知教育大学)、岡 和寛 (京都産業大学)、 竹中 喜一 (関西大学)
17:00 ▶ 19:00	情報交換会 ES 総合館 1F・ホール

ごあいさつ

夏目 達也

大学教育改革フォーラム in 東海 2015 実行委員長
(名古屋大学高等教育研究センター教授)

大学教育の改革・改善をめぐる動きは以前からみられますが、近年は従来にもまして活発になっています。その背景には、しばしば指摘されるように社会の変化があります。日本国内では少子高齢化、経済不況、経済格差拡大等の問題が深刻化しています。急速に進むグローバル化がこれらの問題をさらに複雑にしています。

これらに適切に対応するには、現状を的確に把握し将来の展開を確実に見通すこと、それに必要な高度な知識やスキルを創造すること、それを内面化した人材を育成することが不可欠です。それに関して大学の担う役割が大きくなっています。今日、大学教育を含めた高等教育全般にわたる改革施策が大規模かつ急速に展開されていることは、このような大学の役割・存在の大きさ、大学に対する社会の期待の大きさを反映したものとみることができません。

しかし、政府の施策ですべての問題が解決できるわけではありません。それどころか、政策それ自体で解決できる問題は限られているのが実情です。大学問題は一気に解決ができるほど単純ではありません。とくに教育については、その傾向が顕著です。関係する人々が多様であり、それぞれが複雑な問題を抱えつつ相互に影響し合っています。問題の解決には、各々の抱える問題や相互関係をていねいに読み解き、粘り強く努力することが求められます。各自が問題解決の当事者としての自覚をもち、他者との交渉やそれをふまえた協働を追求することが必要になります。

その際に、とくに重視すべきは、大学教育の目的です。大学教育は誰のために、何のために存在するかという問への解は多様でありえます。結局のところ、誰のためかといえば学生のためと思われれます。彼らに質の高い学びの機会を提供すること、それを通じて彼らの精神的発達を支援し促すこと、明日の社会を担う主体たる彼らに使命遂行に必要な能力や資質を備えさせることが目的ではないでしょうか。現在の高等教育機関で働くわれわれ教職員には、それを実現する責任が課せられています。

この点は改めて指摘するまでもないほど自明のことと思われれます。しかし、大学を取り巻く環境が厳しくなる中で、ともしれば忘れがちな点でもあります。この点を忘れては大学教育の改革・改善はありえません。政策動向に一喜一憂、右顧左眄することなく、この点を忠実に行動することが、大学教育本来の姿を実現するための本道と存じます。

本フォーラムは、このことを確認しつつ、大学教育を多様な場面で支えるわれわれが、それぞれの持ち場での改善のため何をすべきかを率直に語り合う場です。参加者のみなさまがこの場を積極的に活用されて、明日からの大学教育改革・改善のための実践に向けて、必要かつ有効な示唆とエネルギーを引き出してくださることを、実行委員会・事務局一同、切に願っています。

基調講演

大学教育改革を進めるために必要なものとは

秦 敬治 (追手門学院大学副学長)

21世紀に入り、我が国の高等教育界においては大学教育改革が叫ばれており、ここ数年、その勢いは増していると言えよう。その要因は、社会のグローバル化に伴う大学のグローバル化や自由競争化における大学の質保証、また、1991年の大学設置基準の大綱化の反動とも言える社会人基礎力やジェネリックスキル修得などの教養教育改革や教育手法の改革といった社会からの大学に対する期待・苦情、経済の長期低迷による就職の不安定化など、多くの難題が大学には投げかけられている。

今回のフォーラムでは、大学を取り巻くこのような不透明な要素をスピーディに解決しなくてはならない状況において、大学改革を進める上で必要なことを参加者と一緒に検討できればと考えている。そのための情報提供として、当日は以下の項目について多少のコメントをさせていただく。

1. 大学教育改革を進める上で必要な視点

最近では、教学IRに対し多大な期待がされているが、一方では、①その手法が定まっていない、②エビデンスの質が高くない（アンケートによる主観的なデータが中心であり、客観的データが不足している）、③目標や目標値の不明確さ、④教育の本質と教学IRは一致するのか等、課題も多い。このような中で、特にそれぞれの大学の存在意義と教育理念や目標の設定の重要性について述べる。

2. 大学教育改革を行うとはどういうことか

そもそも大学教育改革とは何であろうか。一般的に述べられていること、我々が使っている意味とは何なのか。そのあたりについても明確にする必要がある。何を達成すれば現在、叫ばれている大学教育改革と言えるのかの一つの定義案を投げかけ、参加者にも考えてもえる場としたい。

3. 大学教育改革のためのリーダーとリーダーシップ

旧来、大学では教員も職員も長く勤務する者の中から学部長や学長、事務局長、部長などを務めてきた傾向が強いが、最近では、経営・改革の専門家として教員や職員が国交私立大学間を流動化しており、理事長、学長、副学長、事務局長等が外部から招聘されるケースも多い。今後、その方向性は更に加速するものと予想される。ここでは、大学教育改革の専門家として招かれた人材に期待されることや、新参者としての専門家のできること、改革を進めるための条件・留意事項などを示す。特に、学内で敵を作らない、孤立しないためのポイントと、ポジティブな組織文化の醸成の重要性について明示したい。

10:10 ▶ 11:00
IB 電子情報館 2F・大講義室

4. 大学教育改革と教員、職員、学生

大学教育改革を進めるために、一般の教員、職員、学生をどのように巻き込み、どのような役割を担ってもらえば良いのだろうか。どの大学もこの点では、非常に大きな苦勞をしていると想定される。

①大学教育改革と教員

大学教育を直接的かつ中心的に担っているのは疑いの余地もなく教員である。しかし、学生が多様化し、大学がユニバーサル化（ユニバーサル・アクセス化）した現在、教育現場で疲弊し、失望し、教育者として相応しくなくなった教員が存在することも否定できない。これら教員をどのように教育改革に関与させるのかは大きな課題である。今回は、制度的な面（テニュアトラック、年俸制等）の話も交えながら、今後の教員採用の在り方、育成法等に触れることとする。

②大学教育改革と職員

持論であるが、大学の中で職員は教育者であり、教育者でなくてはならない。また、これからの職員は教員に劣らず専門性を有するプロスタッフとして大学を担う必要がある。これからは、職員の質が大学の質を決定する時代に入ると思われるが、そのあたりについて、事例や研究内容も一部交えながら、採用、育成、異動、仕事の仕方、ジョブ・ディスクリプション（職務契約書）等について考えを示す。

③大学教育改革と学生

大学の教育改革の担い手としての学生について、具体例を示しながら進める。特に、ボランティア SA や FD インターン制度及び学生リーダー養成による大学教育改革の成果を加えながら紹介する。

略歴

追手門学院大学副学長。

専門は教育学・高等教育論・大学職員論。

1963年生まれ、九州大学大学院人間環境学府発達・社会システム専攻単位修得満期退学。

学校法人西南学院 本部・大学職員（主査、係長等）、愛媛大学経営情報分析室助教授、愛媛大学教育企画室副室長教授を経て、現職。

著書に、「FDの実践と課題」（『IDE：現代の高等教育』559、2014年）、「大学職員とは何か—大学職員の専門性と人事異動に関する考察」（『大学職員論叢』1、2013年）、「大学政策論」（共著、大学教育出版、2011年）、「小規模大学・短大向けの教育改革の進め方—教育改革推進のための組織編成と役割分担」（『私学経営』、2011年）、「教員人事評価と職能開発—日本と諸外国の研究—」（共著、風間書房、2005年）など。

「大学教育改革を進めるために必要なものとは」

追手門学院大学 副学長(教務・学生領域)

教育開発センター長・教授

秦 敬治

k-hata@otemon.ac.jp

本日の流れ

0. はじめに
1. 大学教育改革とは何か
2. 大学教育改革を進める上で必要な視点
3. 大学教育改革のための
リーダーとリーダーシップ
4. 大学教育改革と教員、職員、学生
5. まとめ

はじめに

1. 教育とは何か？
2. 追手門学院小学校のブレない教育
3. 大学教育と各大学の個性
何を売りにして、教育を成し遂げるのか？
「〇〇大学と言えば〇〇」: どう思われたい
4. 「緊急でないが、重要」が
最も大切(S・コヴィー)

3

大学教育改革とは何か？

1. まずは、皆さん考えてみてください！
2. 大学教育改革は、やらされるものか？
教育政策、経営手段……
3. 各大学の教育理念、学部学科の教育理念の
追求: 理念の追求は終わりのないもの



理念がないところに改革はあり得ない
あったとしてもやらされ改革にすぎない

4. 追手門のDP前文

4

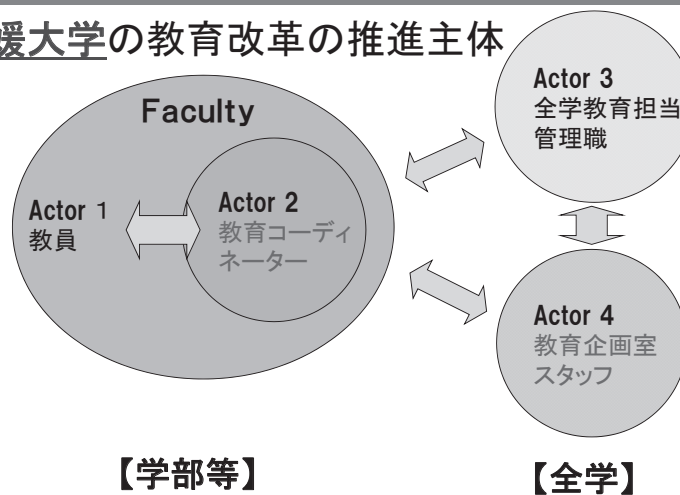
大学教育改革を進める上で必要な視点

1. 現在の教学IRの弱点とジレンマ
主観的アンケート、曖昧な手法、特効薬の不在等により、教育の本質から遠く・・・
2. 教育成果を一番把握しているのは、実は現場の教職員：教職協働でFDとしての学生情報を共有
(如何に成長してもらうか、何故できたのか)
3. 相対評価ではなく、個々の学生の過去と現在を比較する絶対評価：入学時の偏差値等は無関係ない(追手門のアサーティブ入試)

5

大学教育改革のためのリーダーとリーダーシップ

・愛媛大学の教育改革の推進主体



6

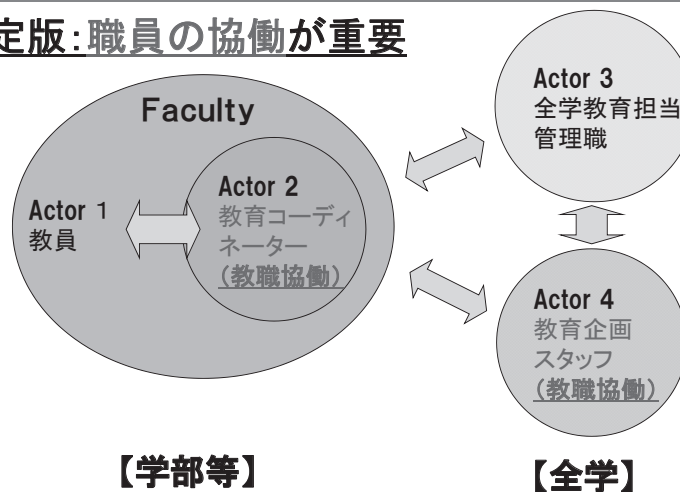
大学教育改革のためのリーダーとリーダーシップ

1. 教育改革の旗手は誰か？
 学長、担当副学長、学部長、教員・・・
 →教育理念単位でリーダーが必要
2. リーダーシップと継続性
 教育理念の追求が教育改革とすれば終わりが
 ないので、継続性が重要(素人リーダーが短期
 で交替することが一番の不幸):継続性の担保・
 情報収集分析・実務作業には職員は不可欠
3. リーダーと学部、事務組織の一体感
4. Actor4の位置づけが重要
 →トップのブレイン組織

7

大学教育改革のためのリーダーとリーダーシップ

・改定版:職員の協働が重要



8

7

大学教育改革と教員・職員・学生

構成員を巻き込んだ教育改革の実現に苦労していませんか？

【教員】

1. 愛媛大学の教育コーディネーター制度
2. 広島工業大学等の全学教員FDワークショップ
: 全学で行うことの効果とは？
(場所やツールも重要)
3. 教員の特性を活用: ポイントは学生

9

大学教育改革と教員・職員・学生

【職員】

1. 職員による学部長補佐制度
2. アサーティブ入試の面談・面接は全員職員
3. 入学前教育講師
4. 全学教員FD-WSへの参加
職員を教育や教育改革に直接的に関与させ、
教育者として、教育改革の担い手としての意識
の醸成。

10

大学教育改革と教員・職員・学生

【学生】

1. 「学生FD」のネガティブ・イメージ
学生が教員の能力開発??
2. 新たな「FD」の創出: Future Design
教員・職員・学生と一緒に大学や学生の未来・
将来を創出
3. 入学前教育講師、ボランティアSA、SCOT(
Students Consulting On Teaching)の活用等
4. 全学教員FD-WSへの参加

11

参考文献

「7つの習慣」 スティーブン・R・コヴィー著
ジェームス・スキナー/川西茂 訳
キングベアー出版、1996年

※本資料は愛媛大学教育企画室の許可を得て、
事例部分等を作成・修正させていただいております。

12

ポスターセッション

11:15 ▶ 12:00
ES 総合館 1F・ホール

ポスターセッション

P1 大阪大学における全学出動体制を目指したアカデミック・ライティング指導の取り組み

大阪大学では、ライティング指導を全学規模で分担する全学出動体制の構築を目指した取り組みを、2014年度から開始している。この取り組みでは、初年次学生むけの少人数制セミナー授業で、レポート課題を課しライティング指導を必ず行うよう、全学から集まった全ての担当教員に要請している。その実践をサポートするため、報告者らは初年次生全員に配布するアカデミック・ライティング用テキストと担当教員用マニュアルを作成した。あわせて担当教員のライティング指導力強化のためのFDプログラムの提供も行っている。本報告ではその取り組みの状況を紹介する。

堀 一成 / 坂尻 彰宏 (大阪大学)

P2 名古屋哲学教育研究会のこれまでとこれから

—活動内容と課題および展望—

教員が哲学の専門研究ではなく、日ごろの教育実践を共有し、知見を交換する機会を提供することを目的として、2008年に「名古屋哲学教育研究会」を設置し、活動を開始した。FD・SDコンソーシアム名古屋の後援のもと、哲学を教える教員が所属大学を越えて議論を行う場として、「哲学を専門としない学生にどのように哲学を教えるのか」を背景テーマとするセミナーやワークショップ等を開催してきた。

本発表では、今年度の活動内容も紹介しながら、(1)名古屋哲学教育研究会のこれまでの活動状況、(2)研究会の活動を通して見えてきた哲学教育の課題、(3)研究会の活動総括およびクリティカルシンキングの教育に焦点を当てた今後の活動展望について報告を行う。

久保田 祐歌 (徳島大学)

P3 ドッキング判定方式によるリアクションペーパー分析

現在、大学授業改善に注目が集まっている。これまでもノウハウの蓄積や授業評価などさまざまな研究が試みられてきているが、授業や学びそのものを詳細に分析する研究ももっと行っていく必要があると言える。本研究ではそのためのデータとしてリアクションペーパーに注目する。リアクションペーパーは学生が授業を受けている中で考えたことや感じたことなどを自由に記入する用紙のことであり、学生たちの学びの実態を捉えるための好データであると考えられる。しかしその利用に目を向けると、枚数が多いことや非構造化データであることが相俟って、ざっと目を通して全体的な印象を把握する程度にとどまってしまうことが多い。そこで本研究では、カテゴリー分析とテキストマイニングの発想を融合(ドッキング)させた「ドッキング判定方式」という分析手法を提案し、リアクションペーパーの記述内容をもとに学生の学びの様相を可視化することを試みる。

須田 昂宏 (名古屋大学大学院)

P4 松山大学経済学部での意欲を引き出す初年次教育実践報告

安田 俊一 / 熊谷 太郎 / 松井 名津
(松山大学)

松山大学経済学部では2008年度から、新入生の大学生活に対する意欲を引き出すプログラムとして、「キャリアマインド養成講座」を実施している。この講座は入学直後のオリエンテーションプログラム「松大生最初の一步:自分を見つめ、仲間を探そう」と後期の「社会人セミナー」からなる。

前者は自己理解・他者理解を深めることで大学への定着と大学生活への意欲を引き出すことを狙っており、後者は、社会人から具体的なキャリアパスを聞くことで人生の中の1ステップとして大学生活を位置づけ、大学生活全体の目的設定や2年次以降への大学生活に対する意欲付けをねらっている。

このプログラムの個別効果については初年次教育学会等で報告してきたが、今回は全体像を示し、これまでの実践の到達点と共に今後の改善についても発表したい。(この研究については2013年度松山大学教育研究助成を受けている)

P5 大学生の学習行動と学習シレンマの変容

一国立N大学2年生への
継続調査一

稲垣 太一 (金城学院高等学校)

高大接続の重要性の高まりに伴い、大学初年次における教育の充実は大大学共通の課題であるといえる。初年次教育の主たる目的は、教育プログラムを通じた学問的・社会的な諸経験と発達を促し、大学へ適応していくことにある。筆者は昨年度の調査で、管理的でありながら放任的な大学教育が、大学1年生の探索性や責任感に作用することを明らかにした。さらにその結果、勉強にも遊びにも傾倒することのできない「学習シレンマ」を学生が抱えていることがわかった。本発表では、2学年に進級した学生にインタビュー調査を行い、初年次教育の効果を振り返るとともに、学習行動と学習シレンマにどのような変容があったのか、明らかになった結果を報告する。

P6 アクティブラーニング入門における反転授業の実践

杉森 公一 (金沢大学)
白嶋 章 (株 TERADA.LENON)

金沢大学大学教育開発・支援センターでは、新規科目「アクティブラーニング入門」を開設し、LMS(学習管理システム)を通じた事前課題・ショートビデオの提示、クリッカー(ICカードを利用したTERADA.LENON社製レスポンス・アナライザLENONシステムを使用)による事前課題の確認や双方向授業、協調学習やプロジェクト活動などの多様な学習方法を取り入れた試行授業を行った。対面でのインタラクションの重要性が増すアクティブラーニング型授業では、学生の状況を把握することに、より重点が置かれる。LENONシステムは、事前事後課題の確認、リアルタイム授業評価のみならず、学生へのアイコンタクト・語りかけの支援を可能とし、対面での学生の状況を知り反転授業の効果を最大化するためのサポート・ツールとなる。また得られた授業ログによって、教室内ビッグデータを活用した教師の教育資質向上を促すことが可能となる。

P7 アクティブラーニングの能力獲得を目指した情報リテラシー教育の実践報告

佐藤 尊範 (東海学院大学)

H26年度後期に担当した表計算ソフトウェアおよびプレゼンテーションスライドソフトウェアを活用するための能力習得を到達目標に掲げた情報リテラシー科目に主体的学習能力の育成に有用と考えられる教育方法を導入した。

全15回の授業を通じて、作業に必要なソフトウェアの操作方法を学生が自ら学ぶことを目的とする定期課題を与えた。教員から手がかりを与える前に、学生が手探りで課題作業に必要な機能を特定し、その機能を利用するための方法を学ぶ時間を与えた。また、学習到達度を測定し、最終課題として測定結果を自己評価するレポートを提出させる(予定)。

本報告では、学習の成果が反映された例としてシャトルカードに記載された学生からのコメントおよび提出課題の実例を紹介し、学生が自己評価したソフトウェアの操作方法の習得度の集計結果、そして学生の主体的学習態度の変化について報告する。

P8 反転授業の活性化への取り組み

—就実大学反転授業研究会の活動と成果—

中西 徹 / 就実大学反転授業研究会
(就実大学)

就実大学反転授業研究会は昨年スタートした教職員による自主的な反転授業推進のためのグループである。これまでにこの分野で著名な先生方をお招きして、学内および学外の参加者を集めて2回の講演会・勉強会を開催した。また、実際の授業でも、本研究会のメンバーを中心にいくつかの科目で反転授業が取り入れが始まっており、勉強会ではこれらの成果について報告も行って、さらに質の高い反転授業を目指して研究を進めている。ここでは本研究会の活動について紹介すると共に、具体的な例として教養科目等における反転授業の実施内容を紹介して、講義の収録方法、教室での授業の進め方、評価方法などについて述べ、さらにこの反転授業の効果や今後の検討課題等についても触れてみたい。

P9 アクティブラーニングによる「エコジョ」育成

水野 英雄 / 熊澤 有里 (桓山女学園大学)

少子化やグローバル化等の社会経済構造の変化に伴い、女性の社会でのより一層の活躍が期待されている。1980年代に男女雇用機会均等法が改正されたことを契機に女性が生涯働き続けることが可能となり、2010年代にはその恩恵を受けた女性が40代になり管理職にも登用されるようになった。2012年12月に発足した第二次安倍内閣においても女性の社会での積極的な活用が重視され、企業の女性役員の増加等の方針が示された。

女性が自立して社会で活躍するためには、大学で経済や経営の知識を学んだ「エコジョ」の育成が必要である。しかしながら、大学で経済や経営を学ぶ女子学生は少なく、ワークライフバランス等に考慮した、魅力ある教育内容を整備することが求められている。女性のコミュニケーション能力を活かした新商品の開発や人材の活用について、起業体験等のアクティブラーニングによる教育の取組と成果について考察する。

P10 女性リーダーシップ科目 WLIの実践

長谷川 元洋 (金城学院大学)

女性リーダーシップ科目 WLI(Women's Leadership Initiative)は、1年次のWLI A,B(いずれも必修)、2年次のWLI C,D(選択)、3年次のWLI E,F(選択)で構成されている。いずれも、「権限がないときも発揮できるリーダーシップ」(日向野)を育成することを目標として行っている。WLI B,C,Dでは、「質問会議」の手法を取り入れ、アクションラーニングを行っている。WLI全体の実践を報告する。

(注)「質問会議」は株式会社ラーニングデザインセンターの登録商標です。

P11 ロールレタリングを用いた学生支援

佐瀬 電一 (常葉大学)

ロールレタリングとは「自分自らが、自己と他者という両者の視点に立ち、双方から交互に相手に手紙で伝えることによって、相手の気持ちや立場を思いやるという形で、自らの内心に抱えている矛盾やジレンマに気づかせ、自己の問題解決を促進する方法である。ロールレタリングを行うことによって、大学生に「感情の安定・整理」、「自己表現」、「気づき・自己発見」、「肯定的思考」という4種類の効果がみられることが明らかにされている。

ロールレタリングは、教示・設定を目的に応じて決めることが可能であるために、大学教育の中でも多様な活用法が考えられる。本研究では、適応支援・健康支援・学習支援・進路支援に分けて、筆者が行ってきた様々なロールレタリングの実践を報告する。そしてこれまでの実践結果を踏まえて大学生の支援においてロールレタリングがどのように活用できる可能性があるのかについて論じる。

**P12 愛知大学における留学生
キャリア支援の現状報告**

愛知大学のキャリア支援の現状について、特に調査対象を留学生（大学生・大学院生）に絞って報告する。日本人学生との支援内容の違いや、現場で生じている問題点について発表したい。
また名古屋外国人雇用センターにもインタビューを行い、中部地区の企業からもとめられている留学生の理想像と、在留資格取得の難しさなどを報告したい。

塚田 麻美（愛知大学）

**P13 留学プログラムの改善を
目指して**

—学生へのアンケートに
基づいて—

本発表では、発表者の勤務先大学の所属学科の留学プログラムである STAYS に参加している学生のアンケートに基づいて、同プログラムの評価を行い、問題点や今後の課題を探るものである。本学科の STAYS は、2 年次に所属学生全員が留学するプログラムである。学生は留学中は、さまざまな形式でアンケート調査に参加し、運営側に有益なコメントを提供している。学生の約半年にわたるアンケートの記録を細かく分析することによって学生の変容を見出し、学生のコメントのみならずその変容から、留学プログラムや留学前のオリエンテーションの授業の問題点や課題を浮かび上がらせて、事前指導と留学がより緊密に連携するにはどのようにしたら良いのかについての示唆を得ることを目的とする。

山川 健一（安田女子大学）

P14 国際産学連携プロジェクト

—インドネシア知日派人材育成
ジョイント・プログラム—

愛知県立大学は、インドネシアの古都ジョグジャカルタに在るガジャマダ大学と、インドネシアに進出している現地日本企業と、相互に蓄積してきた専門性を活かして、経済成長著しいインドネシアに進出する現地日本企業で活躍しうる次世代の人材を育成するための産学連携事業を実施している。
両大学は平成 22 年に学術交流協定を締結して以来、各種交流を活発にすすめてきたが、今回の特別講座を皮切りに、ガジャマダ大学において前途有為な知日派人材を発掘、育成するためのプログラムを、産業界、特にインドネシアに進出中の日本企業の協力を得て実施している。
本発表では、国際的な産学連携プロジェクトの概要と仕組み、問題点と成果について整理し、課題について議論する。

松崎 久美 / ロベル 智子
小座野 八光 / 三宅 貴子（愛知県立大学）

**P15 大学教職員リスク管理
シミュレーションのすすめ**

—海外体験型教育推進の
準備と心構え—

海外インターンシップや海外フィールドスタディ等の海外体験型教育を推進する大学が増えている。海外での学びは言語の壁や物理的距離が伴うが、そうした壁があるからこそ学生の学びは大きいと考えられる。しかしその学びを得るためにはリスク管理を徹底する必要があり、安全に帰国してこそ「深い学び」につながる。海外体験型教育中、学生自身がリスク管理の意識を持つことが必要である。と同時に、大学教職員が緊急時の対応をシミュレーションすることが重要であり、本ポスターではこの点を伝える。大阪大学 GLOCOL のリスク管理は、緊急事態に教職員が敏速に対応できるよう工夫されている。緊急事態を想定した教職員合同リスク管理シミュレーションを GLOCOL が独自に開発し、緊急事態に可能な限り敏速に動ける訓練を行い、モデルマニュアルも作成している。教員のみ職員のみのリスク管理は不可能であり、教職員が協働することにポイントがある。

安藤 由香里 / 片山 歩（大阪大学）

P16 追大発就職協働事例

—自主研究活動を通じた
分析手法の向上による
教学支援—

難波 純子 / 古川 恵津子 / 神谷 聡子
坂崎 貴彦 / 井上 和子 / 上石 圭一
(道手門学院大学)

自主研究グループ活動の概要：自主研究グループとは、本学院における事務職員提案支援制度である。採択4グループの一つである本グループは、分析スキルの習得を目的に、教学・教員支援の両面からテーマ毎に分析を試みた分析手法の習得について：統計やR等を用いた分析手法について、学内外の研究会や書籍・オンライン学習を通じて学習を行なった。

テーマ1 教学支援のための分析の試み：特に学生の成長要因について分析を試みた。ファクターは、成績、課外活動参加状況、就職活動状況などである。

テーマ2 教員支援のための分析の試み：教員の研究活動支援のため、外部資金申請状況や学位取得などの相関分析を元に施策の考察を行なった。

おわりに：SNSのLinkedinにて、2014年 最も人気のあった専門スキル・ベスト1が「統計分析とデータ・マイニング」だった。これにとどまらず、今後も自己研鑽を行い、大学教育改革の一助としたい。

**P17 人員（ヒト）なし
権限（モノ）なし
予算（カネ）なしで
どうやって事業を開催したか**

玉井 大輔 / 木下 高志
(滋賀県立大学生生活協同組合)
中島 典子 (滋賀県立大学)

予算・体制が厳しい状況に置かれて、職員数が少なく、プロパー職員ばかりでもない地方公立大学の中で、新しい事業を職員が起案し実施までこぎつけることはなかなか大変なことなの実情です。

特に、入学前後における新入生やその保護者を対象にした企画は、大学の新生確保・満足度アップや正課・課外の良好なスタートに与える影響が大きいのですが、大学事務職員体制が3月末での人事異動もあり、その時期での新規企画の実現は特に厳しいものがあります。

そのような状況の中で、今回は学内の大学生協との連携により新規の企画の実現にこぎつけた事例を紹介する。また、その後、大学内及び翌年以降の企画内容の変化についても紹介したい。

ヒト・モノ・カネがない状況の中であっても、できることは何か、事業の必要性を感じ、ニーズをかき分け、新しい企画にチャレンジしていく時のポイントについて報告したい。

P18 IRの継続性を担保する仕組み

—学内データの情報を文書化
する「京都光華IR辞書」—

橋本 智也 (京都光華女子大学)

大学には、教育改善を組織的に継続させる体制整備が求められおり、その実現のためにはデータに基づく検証 (institutional research:IR) の仕組みの確立が有効とされる。そのIRについて、日本は定義を模索する段階から実践の段階に移ってきている状況にあり、分析手法・ツールの活用方法などについて様々な知見が積み重ねられつつある。ただし、IRを学内に定着させていくためには、特定の個人に依存するのではなく、継続的にIRを実施していく仕組みを整えることが必要である。しかし、継続的なIRを担保する仕組みについては、研究の蓄積が十分ではない。それに対して、京都光華女子大学では、各学科・部署などでどのようなデータが扱われているかについての情報を網羅的に収集・整理して文書化する「京都光華IR辞書」の取り組みを進めている。本発表では、その調査方法、情報収集の際に用いた様式などについて報告を行う。

**P19 短期大学における教育効果の
可視化とキャリア意識の影響**

鈴木 真 (南山大学)
大塚 知津子 / 中島 和成 / 上原 正子
(愛知県みずほ大学短期大学部)
中井 俊樹 (名古屋大学)

教育効果があるのか、何がそれを左右するのかということは、大学教育において重大な関心である。特に2年しか教育期間がない短期大学では、いかに効率的に学習成果をあげるかということが重要である。本研究では、愛知県みずほ大学短期大学部における学習到達度テストの時系列データと、1年次10月にとられたキャリア意識の調査をもとに、教育効果の推移を可視化し、キャリア意識形成の影響を検討する。到達度は入学時よりも卒業時の方が向上しており、2年間の学習成果が確認される。基礎的知識と専門的知識の二つのカテゴリに分けると、特に専門的知識の教育効果が高い。とりわけ1年次の学習の成果が現れる。キャリア意識が高いほど卒業時の（特に専門的知識）到達度が高いという傾向がある。また、入学時の基礎的知識も卒業時の到達度の一部を説明する。なお退学のリスクは、入学時の基礎的知識の点数が低くともキャリア意識が高ければ小さいようにみえる。

P20 初年次におけるキャリア教育の予備的研究

江利川 良枝 / 安藤 りか
(名古屋学院大学)

本発表では、本学正課授業におけるキャリア教育の実践とその成果に関する予備調査の結果を報告する。本学では、2006年度から「キャリアデザイン」科目群を展開してきた。当初は、就職活動に直結する実践的知識の付与を旨とする科目群であったが、2013年度からカリキュラムを一新し、「大学生活へのスムーズな適応」と「コミュニケーション能力の醸成」を目標としてきた。以降、グループワークや学内外のゲストとの交流等を取り入れたアクティブな授業運営に取り組んでいる。今回は、初年次教育の要素も強い1年生対象「キャリアデザイン1」（通年必修科目）の実践例と履修学生の反応を中心に報告する。また、大学業界内では概して“容易ではない”と言われている「授業担当教員（教学部門）」と「キャリアセンター職員（事務部門）」の良好な連携関係の構築についても付加的に言及したい。ようやく2年の実績だが、多くの方々からご意見を賜りたい。

P21 社会人基礎力養成に係る教育効果の主観的・客観的評価事例

早瀬 光浩 / 見目 喜重
今井 正文 / 山口 満 (豊橋創造大学)

本学では産業界ニーズ事業で取り組む4つの教育事業、ならびにキャリア形成科目・ゼミナール等を通して社会人基礎力の育成に努めている。その教育効果を、学年進行に沿ってアセスメントシート（PROG）により客観的に、また3年次には社会人基礎力評価シートを用いて主観的（自己・他己評価）に評価を行っている。

評価データが比較的整備されたH25年度3年次学生についてその結果を見ると、3年次春と4年次春のPROGの結果では総合値の平均が0.37ポイント上昇した。特に、対課題基礎力（実践力、計画立案力）や対自己基礎力（自信総出力）の項目で高い上昇率が確認された。また、社会人基礎力評価シートによる測定結果でも、年度中間と期末の結果を比較すると、自己評価の総合値の平均が0.23ポイント上昇した。特に、計画力や実行力、働きかけ力で高い上昇率が確認された。教員評価およびメンバ評価でも同様の傾向がみられた。

**P22 九産大生としての基盤（土台）を培う!!
その名は「KSU基盤教育!!」**

一ノ瀬 大一 / 秋山 優 / 松本 孝徳
(九州産業大学)

KSU基盤教育とは、学生数1万1千人という規模で実施する「基礎力」を培う教育プログラムです。本プログラムの特徴は、全員・2年間・全学共通で学ぶということです。全学共通とは、九産大オリジナルの開講形態です。基礎教育科目及び外国語科目は、全学共通で開講し、学部に関係なく様々な学部の学生が同じ教室で学びます。九産大生としてのラーニングアウトカムズを念頭に置いたカリキュラムです。学生は、自分が所属する学部以外の友人関係を構築することができます。

本学の教育目標である「教養を身につけグローバル社会で活躍できる心身共に健全な人間教育」を実現するために、従来の各学部ごとに授業科目を開講する教育とは異なる、本プログラムを導入することにより、高校から大学へのスムーズな移行はもちろんのこと、入学から卒業に至るまで、入門 → 基礎 → 応用というように、体系的に学修することができます。

P23 継続して行う地域連携についての課題

一路面電車プロジェクト
2年目の教員の気づき—

伊藤 圭一 (豊橋創造大学短期大学部)

昨年、連携先と教員の学生の評価が違うことに気が付き発表をさせていただいた。その反省を踏まえてプロジェクトの2年目に入った。こういった大学と企業、官公庁と地域連携を複数年にわたって続けていくと、いろいろな問題が生じてくる。教員と連携先の間には緊張感が無くなったり、それぞれの年度の学生が「続き」を行うので立ち上げからの苦労を体験できなかったりする。更なる課題は「昨年以上の成果」を挙げようと焦ってしまうようになることである。学生だけでなく教員も成果ばかりに気を取られると、せっかく連携先の企業の方々とのプロセスから学べるはずの気づきが出来ず、結果ばかりに目が行ってしまふ。そして、最後に振り返ると成果があげられても学び取ったことがないという状況に陥ってしまう。この発表では、成果主義に走っていることに気が付いた教員がどう舵を切りなおして学生に連携先の人たちから学ぶ気づきをさせたかを中心に発表する。

P24 大学と社会をつなぐ授業

—学生の学びをどう捉えるか—

長田 尚子 / 武田 るい子 / 馬場 武
村田 信行 (清泉女学院短期大学)
森田 泰暢 (九州産業大学)

清泉女学院短期大学国際コミュニケーション科のビジネスコースでは、地域社会で継続的に活躍できる女性の育成を念頭におき、商品開発、企業へのビジネス提案、カフェの開業等の様々な授業を展開している。これらの授業は、経営学等の専門性、キャリア教育、科目間連携を意識したカリキュラムであり、2年間という修業年限の制約のもと、大学の学びを社会にどうつなげるかという観点で授業デザインに工夫が凝らされている。本報告では、コースでのカリキュラム改善・授業改善を念頭に、関連する授業の目的と特徴、学習活動のデザインのポイントをまとめる。報告予定の授業は、教室で行う企業シミュレーション、ビジネスプランを提案する授業、ゼミ活動を通じた商品開発、カフェを開業するプロジェクト、フリーペーパー制作活動である。本報告を通じ、大学と社会をつなぐことを意識した授業での学びを、どのように捉えることができるのかを議論したい。

P25 我が国の大学コンソーシアムの類型化の試み

中元 崇 (名古屋大学大学院)

我が国の大学コンソーシアム（共同事業体）が各地域で設置されて久しいが、これらの大学コンソーシアムにおける共通点や違いはどのようなものであろうか。例えば予算規模、人員数、設置年数などを基にしたグルーピングは可能であろうか。本ポスターセッションでは、全国の大学コンソーシアム機関が設置する「全国大学コンソーシアム協議会」の加盟コンソーシアムを対象として、その特徴を踏まえた類型化を行うものである。

P26 教員養成系大学のリベラル・アーツ教育

—科学リテラシーから4つのリテラシーへ—

内山 弘美 (大学非常勤講師)

報告者は、2011年に愛知教育大学の「教員養成系大学の特徴を活かしたリベラル・アーツ型教育の展開」プロジェクトにおいて、「科学リテラシー」の枠組を提案した。これが「ものづくりリテラシー」へ発展し、さらに文系の2つのリテラシーを加えた上で、「4つのリテラシー」として、プロジェクトの大きな枠組となった。さらに、「科学リテラシー」の一部が、「防災教育」企画へ発展した。これらは、2013年度実施の教養教育の枠組へ継承された。本報告では、「リベラル・アーツプロジェクト」の枠組の学術的な背景を概観した上で、プロジェクトの企画の一つであり、その後のFDにも影響を及ぼした「現代学芸課程の教育成果と課題」について、FDの視点を含めて考察する。

ミニワークショップ

物理学の講義実験から 体験学習への発展の可能性を探るーその2

11:15 ▶ 12:45
ES 総合館 1F・会議室

企画
司会

物理学講義実験研究会
古澤 彰浩（名古屋大学教養教育院）

趣旨

大学の物理学教育を改善するため、現在 試みられている演示実験や授業中に行う講義実験を互いに披露し、その教育効果と改善策を議論する。
学生に「見せる」演示実験や講義実験を「体験学習」に発展させる可能性と、行う場合の条件を考察し、その教育効果について議論する。
更に、学生が自主的にテーマと進め方を決めて進めた例も紹介し、その教育効果を議論する。

講演と実験

1. 力の分解と合成
谷口 正明（名城大学総合数理教育センター）
2. 学生実験における PhET の利用
國仲 寛人（三重大学教育学部）
3. 課題解決型の物理学実験～音速の測定と空気の質量測定
千代 勝実（山形大学基盤教育院）
4. 斜面で物体を転がす実験を用いた科学的推論能力の習得と評価
安田 淳一郎（山形大学基盤教育院）
5. 人カドップラー効果の体験
小西 哲郎（中部大学工学部）
6. 単極モーターによるローレンツ力の理解
三浦 裕一（名古屋大学理学研究科）

ミニワークショップ

オーラルセッション I

1：長期学外実習での学生の学びを支える教職員の関わり

座長

中村 和彦（南山大学）

趣旨

学生が学外での体験から学ぶことを目的として実施されているのが学外実習であるが、現在、多様な形態での学外実習が行われている。従来は、教育実習などの資格取得のために学外実習が行われてきた。近年、就職のミスマッチを防ぐことや学生が社会について知ることを目的に、さまざまなインターンシップ実習が行われている。また、ボランティア活動をすることで単位を認定する、通称「ボランティア実習」も行われている。2011年に起きた東日本大震災の後、文部科学省が東日本大震災へのボランティア活動を単位として認定することを推奨している。

学外実習には、教員が学生をどのように指導するかという課題がある。教員が指導に積極的に関与している例は看護教育であり、現場に教員が入り、指導やカンファレンスを実施している。しかし、看護教育で行われているような、教員による現場での実習指導体制は、他の学外実習の形態では少ない。教育実習の場合は、教育実習期間中に大学教員が巡回指導を行うが、主たる指導は実習受け入れ校の教員によって行われている。多くのインターンシップ実習やボランティア実習は、教員が現場で学生を指導やサポートすることが難しく、現場や学生自身に任せている現状がある。授業として学外実習が実施される場合は、学習の到達目標に向けて、学生が実習先での体験から学ぶ過程に教員が積極的に関わり、支援していく必要がある。

本セッションでは、長期学外実習での学生の学びを教員および関係者がどのように支援していくかという課題について、2つのユニークな取り組みからその可能性を探ることを目的とする。1つ目の報告は、立教大学経営学部での4ヵ月間の長期国内インターンシップの取り組み、2つ目の報告は、週1回の学外実習と学内授業が1年間継続的に実施される、南山大学心理人間学科の取り組みである。

当日の流れは以下のように予定している。企画趣旨の説明（5分）後、お二人の報告者から長期学外実習の取り組みや教員または関係者による学びの支援方法について、40分間（質疑応答を含む）の報告をいただく。その後、残りの30分間は参加型で進め、小グループでの対話と全体での共有を行っていく予定である。

1. 立教大学経営学部における長期国内インターンシップ

今年度より立教大学経営学部では、世界に通用するグローバル企業や地域でキラリと光る中小企業に最低4ヵ月間（可能なら半年間）フルタイムで参画する実践型「長期国内インターンシップ」を新設、正課として10単位を付与する。経営の現場で実際に従業員とともに働きながら、職場の課題やトピックがかかえる経営課題にじっくり取り組むことで、多様な価値観を理解し合い、信頼関係を築き、困難な状況にも当事者意識を持ち行動できるリーダーと成り得る人材育成を目指している。担当教員はNPO法人ETICの兼任講師があたり、大学・受入企業・学生の3者で目標を明確に共有し、コーディネーターと連携して学生の指導にあたる。教育効果としては、①現場のフィードバックに基づく提案力、②PDCA理解力、③積極性、④自立、⑤学習意欲増進などが挙げられる。また、企業側もインターン生が入ることで、①社内の情報共有化、②新人・マネージャー教育などの経営革新も進むが、経営者の人間力に大きく依存するともいえる。

竹本 徳子
(立教大学)

2. 長期学外実習を通して学ぶ人間関係

一ふり返りを支える
教員の場づくり

南山大学人文学部心理人間学科では、「人間関係フィールドワーク」という名称で長期学外実習を実施している。この実習は1980年から開始され、既に35年余りの歴史を有している。学生が特別支援学校や老人福祉施設で毎週水曜日1日、実習に取り組むことと並行して、毎週学内授業が行われるというサイクルが1年間を通して行われる。学生は実習先で出会う人々と関わり、その体験から学ぶことで、自分自身の関わり方やコミュニケーションの仕方をふりかえる。具体的には、様々にわき起こる事柄や感情をどのようにふり返し、次の機会へ活かしていくのかというやり方を学んでいくことになる。教員による学びの支援は、ジャーナルと呼ばれる実習記録にコメントを書くこと、学内授業での小グループにおいて学生がともに学ぶことをファシリテートすること、などによって行われている。学科科目として実施され、半期4単位（通年の履修を推奨し、計8単位）が付与される。実習後の報告書からは、ふり返しを通して今後の展望や生き方を再考したり、人間関係の築き方を改めて考えたりする機会となっていることが伺える。

土屋 耕治
(南山大学)

オーラルセッション I

2：勉強会の企画運営を通じた大学職員力の形成

座長

小山 敬史（放送大学）

趣旨

大学改革において大学職員の能力開発が重要であると叫ばれるようになって久しい。1995年の「大学運営の円滑化」（大学審議会答申）では、個々の大学職員が大学運営の責任を担うことを自覚し不断の研修に努める必要性が指摘されている。そして、大学職員の能力開発について、2004年の「我が国の高等教育の将来像」（中教審答申）からは「スタッフ・ディベロップメント（SD）」が用いられ、2008年の「学士課程教育の構築に向けて」（中教審答申）では、SDはますます重要となっていると指摘されている。

これらを受け、各大学では、新たな研修プログラムを整備したり、コンソーシアムや協会等による研修会やセミナーに職員を参加させたり、また、職員の大学院への就学支援を行うなど、大学組織が公的に行う大学職員の能力開発（SD）はますます盛んに行われるようになってきている。

一方、こうした公的なSDの他に、大学職員の有志による大学内での勉強会や国立大学一般職員会議（コクダイバン）（2007年～）のような大学の枠を超えた勉強会の開催が開催されている。また、大学職員を対象とした大学行政管理学会（1997年設立）などの学会による地域別・テーマ別研究会が全国津々浦々で行われるなど、大学職員の有志によるSDも盛んになってきている。

このような大学の枠を超えた勉強会や学会の研究会を企画運営する有志はどのような大学職員なのだろうか。彼（彼女）らに対しては、「なぜ運営スタッフになったのか?」「どのような思いで勉強会を企画しているのか?」「運営スタッフを経験してどのような能力を身につけたのか?」など、非常に興味深いところがある。

そこで、このセッションでは、大学行政管理学会の研究会の運営スタッフ、国立大学一般職員会議（コクダイバン会議）の運営スタッフを経験した者による生の声を報告するとともに、フロアとの意見交換を通じて、大学職員力を育むことのできる交流の場としたい。

**1. 学びと気づきが
生まれる若手職員
主体の研究會運営**

— 大学行政管理
学会大学改革
研究会の活動を
通じて—

山咲 博昭
(関西大学)

大学改革研究会（大学行政管理学会）では、2013（平成 25）年度から近畿地区の若手層の大学職員が主体となり「大学職員間の相互支援—支え合いから生まれる次世代の大学運営—」といった方針のもと、「大学職員のキャリア・デザイン」「大学経営」「学生支援」等をテーマにし、これまで9回にわたって若手層の大学職員対象の研究會を実施してきた。

発表者は、2013（平成 25）年の活動開始から大学改革研究会副代表を務め、2014（平成 26）年より関東地区の若手・中堅職員対象の研究會の企画運営を担当している。このような学外勉強會での経験によりどのような学びや気づきがあり、どのように職務に活かされ、発表者自身のキャリア・デザインに影響を与えているのかを中心に報告する。その上で、成長する要因は何かを検討し、明らかにしていく。

2. 大学職員力の形成

— 二つの「学びの場」
の企画運営を
通じて—

野澤 貴代
(名古屋大学)

国立大学が法人化して10年ほどが経った今、大学にはより多種多様な役割が求められてきている。その多様な役割に対応するために、大学職員一人一人の職務能力の向上は必要不可欠であり、大学組織内外を問わず、様々な勉強會が企画されてきた。全国規模のものでは、有志の大学職員で企画運営されている「国立大学一般職員會議（コクダイバン會議）」があり、また、オフィシャルな研修として、一般社団法人国立大学協會の主催の「国立大学職員等若手職員勉強會」がある。

発表者は、平成23年度第5回コクダイバン會議（於 名古屋大学）にて会場校を担当する実行委員を経験し、平成25年度国立大学職員等若手職員勉強會の企画員を経験した。

この2つの学びの広場において、発表者が他大学の職員と協同勉強會を企画運営した経験から学んだこと、また、その経験から、若手職員が大学職員力の形成の基礎となる土台を作るために必要だと思われることを発表する。

**3. 勉強會のリーダー
経験による学びと
成長**

— 国立大学一般
職員會議と大学
行政管理学会
研究会を通じて—

内田 智也
(岐阜大学)

現在、全国各地で職務能力向上等を目指した大学職員有志による勉強會が開催されている。学内で行われるものや近隣大学の職員で企画運営されるものなどその規模は大小様々であるが、全国規模で行われているものとしては国立大学一般職員會議（コクダイバン會議）と大学行政管理学会（JUAM）の各研究会がある。

発表者は、平成 23 年度の第 5 回コクダイバン會議にて実行委員長を、平成 24 年度の JUAM 中部・北陸地区研究会にて企画チームリーダーを務め、他大学の職員と協働して勉強會の企画運営を行ってきた。その際感じた様々な思いは、所属機関での働き方において根幹をなすものとなった。

本報告では、勉強會のリーダー経験によりどのような学びを得て、どのような成長を実感できたのか、またそれが現在の職務にどのように活かされているのかを発表する。さらに、成長に繋がった要因を検討し、どのように行動すればそれを得られるのか明らかにする。

オーラルセッション I

3：授業設計に多様な視点を組み込む

座長

石橋 健一（名古屋産業大学）

趣旨

大学教育の質的転換に向け、各大学が教育改革に対して組織的・体系的に取り組むことが求められている。これまでの大学教育は、教員個々の責任にゆだねられており、教員主体の授業が行われてきた。しかし、質保証の観点から、教員が何を教えたかではなく、学生が何を身につけたかが重視されるようになり、学生の主体的な学習を促す体系的な学士課程教育を提供することが課題となっている。

体系的な学士課程教育を提供するための基礎は、カリキュラムと授業の設計である。本セッションでは、授業設計に焦点を当て、発表者の授業実践をもとに授業設計に多様な視点を組み込むための具体的な工夫と課題について考える。

一つ目の発表は、学生の視点を組み込んだ授業設計の工夫についてである。学生の視点を授業設計に組み込むことは学生の主体的な学びを促す一つの方法であるが、大学教育全体をみても十分には進められていない。学生の視点を活用したシラバス作成を事例に、授業設計に学生の視点を組み込むための具体的な方法と課題について議論する。

二つ目の発表は、複数のテーマを含む必修授業の設計についてである。必修科目に多くの要素を組み込むためには、授業設計とFDが鍵となる。初年次教育とキャリア教育の要素を包含した必修科目の実践をもとに、多様な視点を組み込んだ授業を実施するうえでの組織レベルの課題について議論する。

三つ目の発表は、授業外の学生の主体的な学習を促す理系基礎科目の授業設計についてである。単位の実質化が求められており、学生の授業外の学習を促すことが不可欠なものとなっている。講義形式の工科大数学教育の授業実践を事例に、学生の主体的学びや授業外学習を促進するための授業設計の工夫と課題について議論する。

1. SA経験者の視点を
活用した
シラバス作成

武庫川女子大学では、全学共通教育のうち情報関連科目においてSAが活動を行っている。主な活動は授業中の学生支援であるが、授業改善を目的とした活動が今年度から新たに加わった。その取り組みの一つとして、SAとして支援に関わった授業の次年度のシラバス作成を教員とともにシラバス改善プロジェクトを行っている。

プロジェクトでは、授業内容や学習活動などの授業計画の見直しのほか、シラバスに必要な情報や表現についても検討を重ね、担当教員とSAがともに授業改善に取り組んでいる。

学生として授業を履修した経験と、SAとして教員とともに授業運営を行った経験により、SA経験者の授業を見る視点は学生とは異なるものになっている。本セッションでは、SA経験者の視点を活用したシラバス改善の実践を報告し、シラバス改善をすすめるためにどのようにSAを授業で活用すればよいか、今後の展望について検討したい。

岩崎 徳子
(武庫川女子大学)

2. 桜花学園大学・
名古屋短期大学に
おける日本語表現
FD 活動報告

本学3学科(学芸学部英語学科、英語コミュニケーション学科、現代教養学科)の必修科目「日本語表現」の担当者6人による授業実践並びにFD活動の実践を報告する。4年制大学における初年次教育の側面と、短期大学における就職対策の側面とを科目内に内包しつつ、日本語力、コミュニケーション力を養成するための授業である。テキストに、牧恵子著『学生のための学び入門』(ナカニシヤ出版)を使用し、著者を交えてのFD活動を1年間、9回にわたって行ってきた。そこでの論点、課題などを報告する。

松浦 照子
(名古屋短期大学)

3. 工科系数学教育に
おける授業外学習を
促す授業デザインと
その実践

数学は、理工系の専門的知識の習得や研究を行っていく上で基盤となるが、大学における授業は大人数、講義形式によって行われることが多い。この発表では、工科系数学教育の講義形式授業における、学生の主体的学びや授業外学習を促進することに繋がる授業デザインの方法や、具体的なツール(詳細シラバス、ミニツッペーパーと講義ニュース、学習シートとラーニングポートフォリオ、自作問題レポート等)について、報告者の実践をもとに紹介する。

神原 暢久
(芝浦工業大学)

オーラルセッション I

4：図書館での学習支援とその担い手の新たな役割

座長

佐野 充 (名古屋大学附属図書館／大学院環境学研究科)

趣旨

文部科学省の「学術情報基盤実態調査」は、平成 24 年度から学習・研究環境の整備状況を調査しており、それによれば、アクティブ・ラーニング・スペースを設ける国公立の大学図書館は、平成 24 年度で 226 館、平成 25 年度で 306 館と急速に増えつつある。大学図書館の学修空間としての可能性が再認識され、ラーニングcommons等の整備が進んでいるといえよう。

同調査では、それらのスペースで提供されている学習・研究サポートの内訳も確認できる。従来型の図書館利用や文献探索の支援にとどまらず、分野別学習相談、ライティングサポートといった新たな人的支援を試みる図書館が着実に増えている。主体的学修の場としての図書館の可能性を活かすには、スペースだけでなく、人的支援が必要であることも十分意識されてきていると考えられる。

そうした中、図書館職員が積極的に新たな学習支援に取り組むばかりでなく、組織横断的な連携や協働により図書館職員ではないスタッフが図書館において活動する事例も増えている。図書館という場で学習支援を担うスタッフが多様化しつつある。

新たな人的支援の担い手たちは、どのような活動をしているのか。より効果的な学習支援のための課題は何か。学習支援の新たな担い手に求められる役割とは何か。

本セッションでは、大学図書館で学習支援を担う教員と、大学院生のスタッフから実践の報告をいただく。続いてアメリカの大学図書館での状況について調査を行った図書館職員からの報告を受ける。それらを踏まえ、多様なスタッフのあり方、可能性や課題について議論を深めたい。

1. 大学附属図書館に
おける学習支援

—金沢大学での
取り組み—

久保田 進一
(金沢大学)

金沢大学では、大学コンソーシアム石川を中心として「文部科学省大学間連携共同教育推進事業 学都いしかわ・課題解決型グローバル人材育成システムの構築」という大学改革推進等補助金（大学改革推進事業）の交付を受け、そのプログラムの一つとして「大学図書館機能強化連携プログラム」がある。これは、本来のプロジェクトのグローバル人材育成の下支えとなるもので、学生への学習支援を行なっている。実際に行っている支援活動としては、学生支援相談所の開設やビブリオバトルの開催やラーニング・アドバイザー制度の取り組みなどを行なっている。また、大学図書館の機能強化として学生を支援する以上、職員の能力向上も求められる。そのために、職員向けの講演会やシンポジウムや研修会なども行っている。

本発表では、大学附属図書館で学習支援を行う教員の立場から、これまでの金沢大学附属図書館での活動と今後の課題を報告する予定である。

2. 名古屋大学ラーニング
コモンズ実践報告

—大学院生サポート
スタッフの
立場から—

高橋 まりな
(名古屋大学)

名古屋大学附属図書館にラーニングコモンズ（以下LC）が開設されてから6年が経過した。本報告では、サポートスタッフとしてLCで勤務する大学院生の立場から、本LCの学習支援機能の現状と課題を論じる。

発表の前半では、LCのサポートスタッフを、大学院生が従事する他の学習支援業務と比較することによって、その雇用・勤務形態上の特徴を明らかにする。さらに、それらの特徴が支援者になろうとする大学院生に与える影響を考察することで、結果としてどのような人物がサポートスタッフになることを選び、サポートスタッフの特性を方向づけるのか分析する。最後に、こうして形成された集団としてのサポートスタッフの傾向が、利用者にとって持つ意味を検討する。

発表の後半では、実践報告を行う。LCの利用状況の概略、サポートスタッフの業務内容といった基礎データに加えて、報告者が中心になって企画した春季・秋季のレポート書き方講座の様子を報告する。

3. 米国大学図書館の
サブジェクトライブラ
リアン調査報告

伊藤 舞 / 佐藤 美穂
吉田 有希 / 森 彩乃
(名古屋大学)

平成22年の科学技術・学術審議会の学術情報基盤作業部会による「大学図書館の整備について（審議のまとめ）—変革する大学にあって求められる大学図書館像—」によると、養成すべき図書館員のモデルとして「サブジェクトライブラリアン=特定の主題分野のコレクション構築を行うとともに、その主題に関わる学習・研究を行う利用者に対してサービスを行う図書館員」が挙げられている。米国に代表される制度としてのサブジェクトライブラリアンの導入は、長期的な雇用体制や人材確保の面で課題があるが、彼らの役割は今後の学習・研究支援サービスを考えるうえでの重要なヒントとなるだろう。

私たちは、サブジェクトライブラリアンの役割を知り、本学での学習・研究支援の参考とするため、2014年12月、米国の3大学図書館（Columbia University, New York University, Yale University）で実状調査・視察を行った。本発表では、この調査のうち、学習支援に関して報告する。

オーラルセッションⅡ

5：授業改善の内と外

座長

三上 肇（中京大学）

趣旨

大学教員は自分の研究に専念し、その成果をある程度順序立てて学生に伝達するのが授業で、その内容を理解できたかどうかは学生自身の問題である、という考えは今日では全く通用しなくなりました。学生による授業評価アンケートが始まった当初、賛否両論あってすぐには実施にふみきれない大学もありましたが、それから何年たったでしょうか。授業改善のためにアンケートを実施することは当たり前になり、学生が授業内容をよく理解でき且つ主体的に授業に取り組めるように、教員は自らの授業のやり方を工夫し、改善することが求められています。

一方、学生は様々な授業を通して、学位授与の方針に示されている「力」を獲得することになりますが、各企業は独自のやり方で彼らに企業人としての資質を高める新入社員教育を行うことになります。私たちは毎年卒業生を企業に送り出してはいるものの、そこで彼らがどのように育っていくのかについてあまり関心はないようです。

このセッションでは大学の「授業改善の内と外」というテーマで、内側として、今日医学系学部で行われているTBLについて、高知大学の野田先生からワークショップ形式で紹介していただきます。

それに対して、外側として、現在企業の最前線で活躍されている北川氏からは、入社を希望する現在の学生についての感想や企業人としてどのような資質を持った新人が活躍しているのかについて報告していただきます。

1. アクティブ
ラーニングとしての
チーム基盤型学習法
(TBL)

近年、日本の医歯薬系教育関係者の間で TBL への関心が高まりつつある。患者さんとの対応が必要とされるコミュニケーション能力を培いながら、膨大な量の知識を習得させなければならないこれらの教育課程において、非常に有効な学習方法の一つであると認識されて来たからであろう。もちろん、TBL 形式を取り入れた授業は、医学以外のどのような教科でも実施可能で、既存の講義の内容を活かしながら移行することができる。

また、TBL は自宅でビデオ講義を聴き、教室では演習を行わせる反転授業の要素を含んだ学習方法でもある。自宅学習の後、教室で課題に取り組み、学生同士あるいは学生と教員が議論しながら知識の定着をはかる学習方法で、学生は主体的に楽しみながら授業に臨んでいる。本セッションでは、2007 年度から高知大学で実施している TBL 形式の授業の実際を紹介するとともに、参加者にその一部を体験してもらうことを予定している。

野田 智洋
(高知大学)

2. 出る杭は伸びる？

大学教育の改革という大きなテーマについて、地方の一民間企業の管理職の立場で、あれこれ発言する意図は全くありません。本報告においては、一企業に入社を希望する学生たちを採用する側の視点で感じた、気質や素養の変化あるいは傾向などについて、個人的な所感を述べることにします。また併せて、入社後 10 年程度を経た段階で、個人があげた業績や社内評価の伸張が大きい社員について、私が日頃感じている彼ら共通の特性についても述べたいと考えています。

大学教育の改善を図るうえで、本報告が「社会から求められる人材とは何か」を考えるひとつの契機となれば幸いです。

北川 光太郎
(三谷商事株式会社)

オーラルセッションⅡ

6：教育創造の草の根ネットワーク

—「教育サロン」活動—

座長

池田 輝政（名城大学）

趣旨

「教育サロン」という実践的な学びのコミュニティ構想が現実となったのが2012年9月である。福岡大学の山口住男、名城大学の池田輝政、そしてラーニング・バリューの本田貴継が話し合っ、職責・職務や専門性、そして大学・学校やビジネスの壁を意識しないで、いわばどこでも誰でも学び合える場をつくらうということになった。この考え方は、異分野が集う非公式の学びの組織によって創造的な場をつくりだしていく、実践コミュニティ（Community of Practice）の考え方に通ずるものがある。

しかし、教育サロンの独自性は学びを組織化する方法論だけにあるのではない。その独自性と普遍性は、九州、四国、中国、関西、東海、そして関東にまで広がった、これまでの2年間22回に及ぶ活動のプロセスで生み出されたものにある。それらが、人間中心の学びの思想、コンテンツとしての授業ストーリー、学習者中心の教授法としてのアクティブ・ラーニング、そして人間関係づくりを基盤とした学びのプログラム、という教育づくりに不可欠な要素の明確化という点にある。これらの要素は概念から学ばれるものではなく、個人の体験や実験を共有し議論するなかで学び深められていくものである。

参画者の一人として、あるいは座長として以上のように「教育サロン」の存在と展開を意味づけしてきたが、今回の3名の報告者は、それぞれの想いをもって「教育サロン」活動に参画してきた人々である。「教育サロン」のこれまでといまを具体的に語ってもらうことにする。

1. 「教育サロン」

—これまでの常識を
超えた学びの
場づくり—

ビジネスのサイドから各大学の教育や学びにおける課題を支援するコンサルティングを行ってきた経験と実績に基づき、「教育サロン」という草の根的な場づくりがなぜ必要とされたか、その活動の全国的な展開のなかで進化した場のダイナミクスと創造的な特徴を語ってみる。

本田 貴継
(ラーニング・レビュー)

2. 「教育サロン」

—専門と立場を
超えて授業改善の
ヒントが学べる—

教育サロンには、学問・学部垣根を超えて、様々な分野の専門家が集まる。それぞれの学部において、授業運営について共通した悩みが存在する。そのような悩みを改めて共有し、どのように解決に向けて工夫をしているかの糸口を探り、さらなる改善策を考え、お互いを高め合えることが教育サロンの醍醐味の1つである。また、大学教員だけではなく、職員、学生、地域の社会人など、大学教育に携わるすべての人が授業改善についてのアイデアを出し合える場でもあり、その間口はかなり広い。そのため、多角的な視点から授業改善のヒントを学び活用することができる。本報告では、これまでの教育サロンでの体験、学び、自身への影響を中心に発表する。

熊谷 太郎
(松山大学)

3. 学習論からみた 「教育サロン」

—参加者ときおり
傍観者として—

本発表者は、途中からサロンに参加したので、初めから中心的に活動していた人びとと思いを共有しているかはわからないし、率直に言えば、それほど熱心にサロンに参加しているわけでもないが、ざりとて参加したくないわけでもなく、あえて表現すれば「多少の心地よさもあがりながら、なんとなく巻き込まれている参加者」である。そんな発表者は、サロンに参加しながらも、ときおり傍観者的にサロンの営みを眺めている。本発表では、そのような立ち位置から、発表者の専門である学習論における諸概念を使って、サロンの意義と課題について考え、私見を述べる。

松本 浩司
(名古屋学院大学)

オーラルセッションⅡ

7：組織に着目した教務の実践的知識の積み上げとその継承

座長

村瀬 隆彦（愛知みずほ大学）

趣旨

名古屋 SD 研究会教務 WG は、昨年度の東海フォーラム（2014）において、「教務事務における知識・スキルの共有及び継承」というテーマで発表を行った。教務という分野では、知識・スキルの共有や継承が比較的難しいことを述べた上で、この課題に対する3名の個人の先進的取組みを紹介し、意見交換を行った。

今回のフォーラムでは、「組織に着目した教務の実践的知識の積み上げとその継承」について、話題を提供したいと考えている。

最近、大学職員の専門性の向上であるとか、職能開発の必要性が声高に言われている。教務系の職員には特に強く求められているように感じられる。それは、大学教育の改善、あるいは質の保証という課題に向き合う人材が必要であるからであろう。つまり、教育改革の企画力を有し、教員と協働できる職員の養成である。そのために、各大学等において、SD に代表される組織的な取組みが行われているが、それが教務の実践知の共有と継承に繋がっているのだろうか。

本セッションでは、教員免許業務という法令を正確に理解しなければならない業務を通しての知識継承の取組み、公立大学の特殊性とネットワークを通しての人材育成の取組み、大学教務実践研究会という大学横断の知識共有と継承を目指した取組みを発表してもらい、まず課題を共有したいと考えている。

その上で、学生支援という観点を加えて教務の実践知の共有と継承について意見交換してみたい。教務という業務のかなりの部分は学生を対象としており、昨年のセッションでも指摘されたとおり、学生支援という観点抜きで教務を論ずることはできない。一方、学生支援のあり方や範囲は教職員個々人の判断に委ねられる部分が大きく、教務の実践知の継承を難しくしている。学生を支援するための教務のあり方も共有したい。

1. 「大学の教員免許業務Q&A」を活用した実践知の共有と課題

教務事務の中でも教員免許業務については法令が複雑に絡み、理解が難しい分野であることは2013年の本フォーラムにおける名古屋SD研究会が担当したセッションや名古屋SD研究会が編集し、昨年10月に玉川大学出版部から刊行された「大学の教員免許業務Q&A」においても述べられている。

しかし、法令の絡む業務は他にもあるにもかかわらず、なぜ教員免許業務だけがこれだけ難しいと思われるのか。また継承が困難とされるのか。私は前部署である経理課で決算書の作成を担当した。この業務も法令や解釈事例を理解することが必要な業務である。

法令の絡む両業務を比較することで教員免許業務の特性を明らかにし、「大学の教員免許業務Q&A」を用いた効果的な継承方法について言及したい。

小野 勝士
(龍谷大学)

2. 公立大学法人の特性を活かした教務事務における実践知の共有

公立大学職員の人員配置は、設置団体の人事異動サイクルの中に組み込まれているため教務事務のプロフェッショナルを育成することが難しいと言われる。また、公立大学の大半は事務職員数が40名程度の小規模校であり、マニュアルの整備や研修等を自校のみで実施することが難しい。そのため、実践知の共有が職場で円滑に進まず、教務事務のミスが後を絶たない。

公立大学特有の問題には、設置団体の業務改善ノウハウを最大限に活用するなど、公立ならではの工夫が必要である。本セッションでは、公立大学の特性を活かした教務事務における実践知の共有に関連した様々な取組事例を紹介するとともに、「公立大学職員ネットワーク」や「大学教務実践研究会」などを活用した人材育成についても意見交換を行いたい。

宮林 常崇
(首都大学東京)

3. 教務系業務における実践的知識の共有と継承

大学教務実践研究会（以下「研究会」）は、教務に関する実践的知識の探究、それらの蓄積及びネットワーク構築並びに次世代の教務系職員の育成等を支援するため設立された。これは、名古屋大学高等教育研究センターの名古屋SD研究会教務WGでの教務系業務における実践的知識の共有と継承についての議論の一つの帰結といえる。2014年3月には第1回大会、10月には第2回大会が開催された。

中央教育審議会大学分科会「大学のガバナンス改革の推進について（審議まとめ）」において「高度専門職の設置」が提示され、現在、議論が進行しているが、大学職員への業務の高度化要請は今後ますます求められると思われる。

本発表では、研究会が設置された背景や、2回開催された研究会大会等の活動の概要を報告し、教務における実践的知識の共有と継承の課題を考えてみたい。

上西 浩司
(豊橋技術科学大学)

オーラルセッションⅡ

8：大学業務の高度化と大学院での学習

座長

浦田 広朗（名城大学）

趣旨

大学教育の質的転換に向け、各大学には組織的に改革を進めることが期待されており、大学職員の役割はますます高まっている。かつては教員の役割と考えられていた業務にも、職員が協働をとおして参与しつつあり、大学職員の業務はより高度なものとなっている。ルーティンワークと捉えられがちであった大学職員の業務は、より高度な知識と技能を必要とするものへと大きく変化している。

大学職員の業務が高度化するなか、大学職員には継続的に専門性を高めることが求められている。大学職員としての専門性を高める方法は、学内・外での研修への参加、研究会での実践的知識の共有化など多様な方法があるが、その一つが大学院での学習である。大学院での学びをとおして、大学教育の政策動向や業務内容に対する知識を深めるだけでなく、実務経験にもとづく実践知を抽象化したり、研究能力を高めたりすることができる。

専門性を高めた後に重要になるのは、専門性をいかに業務内容に還元するかである。本セッションでは、大学院で高めた専門性をもとに、大学職員が高度化する業務内容に対していかに対応しているのかについて、具体的な事例をもとに報告する。各報告をもとに、大学職員が大学院で学ぶことの意味、大学院での学びの業務内容への還元、専門性をもとにした高度化する業務への対応について、フロアとのディスカッションを交えつつ考えていく。

1. 質保証時代に対応する職員業務の在り方

—改革の成果を学務系業務に取り入れるには—

中村 章二
(愛知教育大学)

現在の大学改革は、文科省の大学改革実行プランや中教審の質転換答申が相次いで発出されたように教育の質保証が大きな課題となっている。各大学では、学士課程答申が教育の質保証に言及されたことから、順次、シラバスの充実や CAP 制、GPA 制度を導入してきたが、その現状は、多くの場合、個々の制度導入に留まりシステムとして機能していない。また、実際の修学指導は学務系職員が担当が、これらのツールを正しく理解し、システムとして制度設計が進められているだろうか。発表では、科学研究費補助金（奨励研究）による調査結果から成績証明書の記載事項を基に大学改革の成果を取り入れた業務展開の方策を報告することで大学改革の一助としたい。
参考：当日は、次の事項について自大学の現状を思い浮かべてください。
学業成績を記載した証明書

- (1) 貴大学の証明書は・・・成績証明書、単位修得証明書？
- (2) 証明書へのGPAは記載されていますか？

2. 大学職員が大学院で学ぶ意味

—京都産業大学
マネジメント研究
科実例報告—

岡 和寛
(京都産業大学)

18 歳人口の減少、学生の多様化等、大学を取り巻く環境は益々厳しくなり、大学職員の役割は一層重要となっている。大学職員の職能開発である SD は最早必須とも言え、学内外で盛んに行われている。SD の1つとして、大学院で学ぶ方法があり、桜美林大学大学院国際学研究科大学アドミニストレーション専攻や名城大学大学院大学・学校づくり研究科等、大学職員を対象とした大学院も存在し、大学院で得た学びを実践の場へ活かしている実例報告・調査報告も少なからずある。本発表では、大学職員が大学院へ進学する意味に着目し、京都産業大学マネジメント研究科修了者である大学職員の実例をもとに、そこで学び得たもの、実践の場で活かしていることは何かについて纏め、報告を行う。

3. 教育改善における職員の役割

—学生による授業
支援制度の設計・
運用を中心に—

竹中 喜一
(関西大学)

関西大学では、2006 年に行われた事務組織改革の一環で、授業の教育効果を高めることを目的とした事務組織「授業支援グループ」が設置された。授業支援グループでは、ティーチング・アシスタント (TA) に加え、ラーニング・アシスタント (LA)、ステューデント・アシスタント (SA) といった、学生スタッフによる授業支援制度を運営している。そこで本発表ではまず、教育改善における職員関与の事例として、関西大学における TA・LA・SA 制度を紹介する。次に、TA・LA・SA のような、学生による授業支援制度の設計・運用における職員の役割について、他大学の事例にも言及しながら報告する。従来、教育改善は教員の役割と考えられてきたため、教育改善への職員関与には賛否両論あるのが現状である。

最後に、このような現状を踏まえ、職員は教育改善をどのように発展させようのか、また、職員が教育改善に関与する上での課題は何か、といったことについて述べていきたい。

【ご案内】

◎情報交換会のお知らせ

プログラム終了後にES総合館1階ホールにて行います。優秀ポスター賞の表彰式も行います。
会員2,000円です。受付にてお申し込みいただけますので、ぜひご参加ください。

◎昼食等について

会場でのお弁当販売はありません。生協食堂等（裏面地図参照）をご利用ください。
喫煙は指定場所（裏面地図参照）にてお願いいたします。

◎ポスターご発表の方へ

9:00から11:00の間に提示してください。提示用品はES総合館1階事務局にてご用意しております。
ポスターセッションは11:15～12:00（優秀ポスター賞選出のための参加者投票は13:00締切）です。
ポスターは19:30までに外してお持ち帰りください。

◎コートハンガー

ES総合館1F会議室にコートハンガーを準備しています。ご利用ください。
ただし、貴重品は各自で管理をお願いいたします。
万一、盗難、紛失等の事故がありましても責任を負いかねますのでご了承ください。

大学教育改革フォーラム in 東海

2015 <http://www.tokai-forum.jp/>

主催

大学教育改革フォーラム in 東海 2015 実行委員会
名古屋大学高等教育研究センター [FD・SD 教育改善支援拠点]

実行委員会

池田 輝政（名城大学）
大川 隆（南山大学）
渡辺 正夫（中京大学）
夏目 達也（名古屋大学）※委員長
中島 英博（名古屋大学）
小林 忠資（名古屋大学）

事務局

名古屋大学高等教育研究センター
〒464-8601 名古屋市千種区不老町
Tel: 052-789-5696 Fax: 052-789-5695
E-mail: info@cshe.nagoya-u.ac.jp

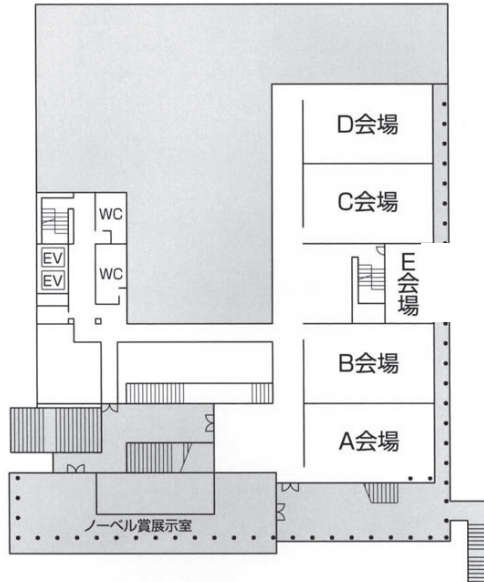
大学教育改革フォーラム in 東海 2015 プログラム

2015年3月7日

制作: 大学教育改革フォーラム in 東海 2015 実行委員会

発行: 名古屋大学高等教育研究センター

ES総合館2F



●A会場

- 13:00 オーラルセッションⅠ 1: 長期学外実習での学生の学びを支える教職員の関わり
15:00 オーラルセッションⅡ 5: 授業改善の内と外

●B会場

- 13:00 オーラルセッションⅠ 2: 勉強会の企画運営を通じた大学職員力の形成
15:00 オーラルセッションⅡ 6: 教育創造の草の根ネットワーク「教育サロン」活動

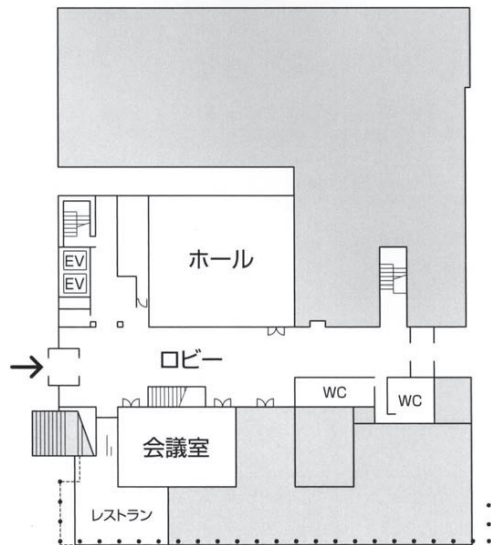
●C会場

- 13:00 オーラルセッションⅠ 3: 授業設計に多様な視点を組み込む
15:00 オーラルセッションⅡ 7: 組織に着目した教務の実践的知識の積み上げとその継承

●D会場

- 15:00 オーラルセッションⅡ 8: 大学業務の高度化と大学院での学習

ES総合館1F



●ホール

- 11:15 ポスターセッション
17:00 情報交換会

●会議室

- 11:15 ミニワークショップ 物理学講義実験から体験学習への発展の可能性を探る-その2

終日 事務局

中央図書館

- 13:00 オーラルセッションⅠ 4: 図書館での学習支援とその担い手の新たな役割

会場案内図

地下鉄名城線「名古屋大学」駅②③番出口



●指定喫煙所 ※建物内および歩行喫煙は禁止です。

周辺施設

●食堂・カフェ

【生協】北部食堂	11:00~14:00
【生協】ダイニングフォレスト	11:30~13:30
フレンチレストラン シェ・ジロー (ES 総合館)	11:30~14:00

●購買

【生協】北部購買	10:00~14:30
【生協】理系ショップ	10:00~16:00
ファミリーマート名古屋大学 IB 館店	7:00~23:00

大学教員準備講座

大学教員準備講座は、将来大学教員の職に就くことを目指す大学院生やポスドクに対して、能力開発の機会を提供するものである。課外セミナーとしての開講を経て、教育発達科学研究科の専門科目「高等教育学研究Ⅰ－大学教員準備講座」として正規開講している。一昨年度から教養教育院において新たに開始された大学院共通科目「大学教員論」としても提供している。

開催概要

日 時：8月4日（月）～8月6日（水） 9:00～18:00

教 室：文系総合館7階 オープンホール

担 当：夏目達也・中井俊樹・中島英博

授業の概要

大学教員になるために必要な知識と技能の獲得を目指し、多面的に大学教員の職務を検討します。受講生の今後のキャリア設計・開発に資するよう、グループワーク等を適宜織り込んで実践的に進めます。

授業の目標

この授業が終了したときに、受講生のみなさんが以下のような知識や能力を身につけることを目標にします。

- 大学の成り立ちや大学教員の職務について理解する。
- 大学という組織で働くために必要な知識、スキルを身につける。
- 多様な考え方や経験で培った事例を尊重し、ともに教え、学び合う雰囲気貢献する。
- 授業で得た知識、スキルをもとに、今後の学修やキャリア設計を進めることができる。

教科書

夏目達也・近田政博・中井俊樹・齋藤芳子（2010）『大学教員準備講座』玉川大学出版部

授業の進め方

以下に示す各回の授業内容について、教科書の該当箇所を予習しておいてください。

○ 8月4日（月）

第1回 大学教員という職業

— 自己紹介、授業ガイダンス、大学教員職の歴史、大学教員職の特徴

第2回 授業を設計する

— 授業のシラバス、シラバス作成法

第3回 教授法の基礎 1

— 授業づくりの基本の型、学生参加型授業

- 第 4 回 教授法の基礎 2
 - マイクロティーチング
- 第 5 回 学習成果を評価する
 - 教育評価の論点、評価の具体的方法

○ 8 月 5 日 (火)

- 第 6 回 大学教員への第一歩
 - 博士のキャリアを考える、知識基盤社会における博士
- 第 7 回 学生のキャリア形成を支援する 1
 - 就職支援からキャリア形成支援への転換
- 第 8 回 学生のキャリア形成を支援する 2
 - 主体的進路決定の支援
- 第 9 回 多様な高等教育機関
 - 教育・研究条件の多様性、多様性への対応
- 第 10 回 大学教員のライフコース
 - 生活設計、職階で異なる仕事

○ 8 月 6 日 (水)

- 第 11 回 大学教育におけるチームワーク
 - 組織人としての教員
- 第 12 回 学生の指導を行う
 - ゼミ・研究室での研究指導
- 第 13 回 学生に書く力をつけさせる
 - 学生への働きかけ
- 第 14 回 大学教員の倫理
 - 教育と研究をめぐる倫理
- 第 15 回 学生指導の方針を持つ
 - 教育者としての宣誓

成績評価

- 授業への参加・小課題 60%
- レポート 40%

レポートの書式と提出方法

- 書式は A4、横書きとします。すべてのページにページ番号を付してください。
- 各日の課題テーマ（授業内で提示）について、レポートを作成してください。
- 作成したレポート 3 本のファイル（Word または PDF）を件名「大学教員論・大学教員準備講座レポート（受講者氏名）」で、提出期限までにメール送信してください。レポートは、必ず 3 本全てを同時に提出してください。

- レポートの提出期限は8月24日(13時まで)です。レポート受理の返信をもって提出完了とします。24日までに受理の返信がない場合は、必ず再送してください。
- レポートの提出先は info@cshe.nagoya-u.ac.jp です。

クラス内の方針

- 特別な学習支援を必要とする学生：身障者など特別な学習支援を必要とする学生は、すみやかに担当教員に連絡してください。学習を支援できるようなクラス環境や授業方法について検討します。
- 受講者の学習権：他の受講者の学習環境を阻害するような行動をとる者に対しては履修を取り消すように求めることがあります。
- 不正行為：大学での不正行為とは、カンニング行為によって自分の能力を不正確に伝えたり、他人の論文などを剽窃することで他人の権利を侵害することなどがあたります。万が一、不正行為があった場合は、教育発達科学研究科の規則に沿って対応します。
- ハラスメント：名古屋大学では、ハラスメント防止基本宣言を定め、大学のすべての構成員が、お互いに自由や権利を尊重しあうことが不可欠であるとしています。万が一、ハラスメントが発覚した場合は、厳格に対応します。また、名古屋大学にはハラスメント相談センターがあり、専門のカウンセラーがいます。

参加者アンケート集計結果

○第1日目

あなたが大学教員という職業に対して持っているイメージはどのようなものですか？
--

- ・ 研究が好き、その道の専門家。
- ・ 研究中心の人が多。非常になるのが難しい。若くから目指しておくべきもの(教授を目指すなら)。非常勤だと生活はなりたない。大好きな研究をやりたいと思っている人がなるもの。
- ・ 教員と言われている通り、人に対して物事を教える立場であるが、教える事よりも自身の研究活動が評価されるので、小・中・高で教える教員との違いであり、特殊な職業というイメージがある。
- ・ 専門知識をもつ教員。自由な発想で若手育成ができる。小・中・高校の教員とは違った面を持つ教員。
- ・ 授業内容・方法の自由度が高い。
- ・ 少数派であるとは思いますが、あまり生徒と関わらない先生もいるイメージです。
- ・ 教育・研究のプロ。常に自己研鑽に励んでいる。学生だけでなく地域の人々にも自分達の研究・教育成果を還元。
- ・ 研究・教育を行う人と行わない人との差が激しい。自己を振り返る人と振り返らない人との差が激しい。質がバラバラ。
- ・ 多忙だが、時間的制約は少ない。
- ・ 日本を変えていく力を持つべき職業。・集中講義としてまとまった時間をとって大学教員について考える機会を得る。

あなたが大学教員という職業に必要なと思う能力・資質はどのようなものですか？

- ・ 究極の専門性。
- ・ 専門分野への見識と、研究能力。他分野への見識と理解。
- ・ 研究を行うとともに、その分野を分かりやすく発信することができること。
- ・ 教育力、アドバイス力。
- ・ 学生のモチベーションが向上するような授業づくりができる能力。
- ・ 教える能力。生徒への関心。ねばり強く物事を考える力。研究への強い関心。
- ・ 深い専門知識。分かりやすく自らの専門知識等を他者に伝える能力。幅広い教養。研究能力。コミュニケーション能力。外部資金獲得能力。
- ・ 自分の欲のために行動しないこと。自分が楽になることだけを目指さないこと。自分の給料がどこから出ているのか見失わないこと。
- ・ 新たな発想、様々な角度から思考できる柔軟性。正義感があり、次世代を育成しようという気概、またその能力。

あなたが大学教員を目指す上でもっとも不安なことは何ですか？

- ・ 就職できるかどうか。
- ・ 雇用問題（就職難、非常勤講師問題等）、常勤職になるまでの不安定さが不安。
- ・ 大学教員になれることが保証されているわけではないので、それを目指すことで、他の就職先が見つからないというリスクは不安である。
- ・ 自分に適性があるかどうか。教員として生活していけるかどうか。そこまで研究に本当に自分が関心を持っているのか。また持ち続けることができるのか。
- ・ 採用担当者との兼ね合い。
- ・ どのように大学教員になりキャリアを築いていくのかということ。
- ・ ただの大学事務の仕事で終わってしまうこと。
- ・ 大学内の職務について非常勤講師をしていて知り得た範囲のことしか知らず、現場に出てすぐに多様な状況にきちんと対応しきれるか分からない。
- ・ まず博論。

あなたがこのプログラムに期待するのはどのようなことですか？

- ・ 教員とはいかなるものかを学びたい。
- ・ どのような能力、資質が求められているのかを知りたい。同時にそれを身につけるための方法等、具体策について。
- ・ “大学教員”という仕事がどのようなものか、どのような能力を必要とするか、わかるようになること。
- ・ 大学教員の現実を知る。「人に教える」スキルを身につける（「白熱教室（NHK）を見るとすごくワクワクします）。学ぶことの喜びや楽しさ。
- ・ 大学の職務や教員として心掛けること等について。
- ・ 大学という場に対して理解をより深めたいと考えます。

- ・現在の日本のシステムを知ること。
- ・どのように授業を進めるのか興味があります。
- ・私の研究テーマに結びつけられるものが見つかれば良い。

○ 受講者事後アンケート

今回のプログラムを通して、今後のキャリア展開への手掛かりが得られましたか？

とても得られた 60% ある程度得られた 40% どちらとも言えない 0%
 あまり得られなかった 0% まったく得られなかった 0%

今回のプログラムにおいて、印象に残ったのはどのようなことでしたか？

- ・ ティーチングポートフォリオやルーブリックによる評価等、普段あまり目にしたり、知る機会の少ない実際の高等教育の現場で役立つ技術を知ったこと。
- ・ 同僚の教員の方々や職員の方々と大学という組織を協力して運用する重要性を改めて知ることができたこと。
- ・ 模擬授業
- ・ 大学教員は、教育者である、ということ。(研究者以外の側面を強調されることはこれまで少なかったのだ)
- ・ 学生に対してどのように書く力を身につけさせるのかというテーマは、今後、自分が文章を書く際にも非常に役に立つと感じた。
- ・ 大学教員に関する「そもそも」がよく理解できたこと、実践を通して、自分自身を知ること、また、受講生皆さんの個性から様々な学びがあったことが印象に残った。
- ・ 大学教員の役割を多角的に理解することができました。
- ・ 模擬授業は面白い経験になった。研究の講師に通ずるものがあるなあと感じました。
- ・ 大学によって教員に求められることが異なる点。
- ・ 大学教員の現実
- ・ 大学教員のなり方
- ・ 授業の進め方
- ・ 具体的な事例をたくさん紹介していただけたことが印象に残った。

今回のプログラムにおいて、改善が望まれる点、更に期待したい点をお教えてください。

- ・ ポスターにシラバスにリンクしている URL や予習として何が必要か等をのせてほしいです。
- ・ もっとグループワークを多くした方がよいと思います。
- ・ 大学教員のよいところ(なった側の実感含め)も、きいてみたかったです。
- ・ 1日目の模擬授業が2日目や3日目でもできれば良いと思いました。授業を聞いてまた考える点が多かったからです。
- ・ シラバスについてもうちよっとふれてもいいかなあと思いました。
- ・ 7月になってから開講されることを知ったので、学期が変わる3~4月のゴタゴタで、情報を

うまくキャッチできていなかったことが悔やまれる。

- ・ 席のならば方はラウンド型の方が、クラス全体で討論しやすい。
- ・ やはり集中より、15回に分けて受講できた方がさらに身につくと思います。

今後の学習計画・キャリア設計について、プログラム受講を通して得たもの、意識したこと、
について教えてください。

- ・ 知識基盤社会を生きていく上で、学生だけでなく大学教員も積極的に大学教員としての心得や職務について情報を得、周囲と協力して取り組む必要があり、自身もそうしていきたいと強く感じた。
- ・ 実際の業務において学内の先生のFDの進め方について問題になっています。参考になりました。
- ・ 大学教員になるのも、なつてからも、大変なことばかりだと強く意識しました。自分がどう生きていきたいかと、大学教員という職業の適合を、もう一度考えたいと思います。
- ・ 今後の学修計画の中で、特に修士論文執筆では、ある程度、役に立ちそうな知識が得られたと思う。大学教員を取り巻く環境や、学生との関わり方などは興味深い話でした。
- ・ ある特定の分野を深掘りしてみなければならぬのか、と思っていたので、早々にそうではない事を知ることができて、よかった。社会科学系の広範囲な授業に対応できることを念頭に、学修を積んでいきたい。
- ・ 大学教員は研究者としての顔を持つだけではなくて教育者としても磨いていかななくてはならないということです。
- ・ 教員になる予定は今のところないが、人に教えるには多くの準備が必要なことを改めて感じた。
- ・ なぜ教員をしたいのか、改めて考えるきっかけになった。
- ・ 上手な教授法を体系的に学んでみたいと思うようになった。
- ・ 他学部の方からの考えを聞いたり、大学事務の方の意見を聞いたことで、多面的に自分の立ち位置を考えることができた。
- ・ 研究にそこまで情熱がないなら大学教員以外の道を模索した方がよいような気がした。自分の考えが浅はかだったと思う。
- ・ 自分は研究大学でなく教育大学の教員になるべきだと実感した。

そのほか、今回のプログラムに関するご意見、ご感想を自由にお書きください。

- ・ 実施する教室を変えて欲しい。例 509 とか。机とイスの一体型はつかれます。
- ・ 学生がこんなに参加する授業ははじめてでたのしかったです。ありがとうございました。
- ・ 聴講させていただきありがとうございました。今後ともよろしくご指導下さい。
- ・ 3日間ありがとうございました。
- ・ 多くの教員志望者に受けて欲しいです。
- ・ ありがとうございました。
- ・ 集中講義であることに満足。
- ・ ありがとうございました。とても参考になりました。

名古屋大学学生論文コンテスト

○2014 年度名古屋大学学生論文コンテスト

主 催：高等教育研究センター、教養教育院
共 催：附属図書館
協 賛：コクヨマーケティング株式会社、名古屋大学消費生活協同組合
事務局幹事：小林 忠資
事務局担当：鈴木 史

進 行：2014 年 4 月 ポスター、チラシ、ウェブによる広報開始
2014 年 10 月 31 日 応募締切
2014 年 11 月 10 日 高等教育研究センター教員による予備審査結果集計
2014 年 11 月 26 日 審査員 4 名（山本 一良理事、戸田山 和久教養教育院副院長・
名大生協理事長、佐野 充附属図書館長、水谷 法美高等教育研
究センター長）による本審査
2014 年 11 月 27 日 受賞者連絡
2014 年 12 月 24 日 表彰式

受賞論文：優秀賞 「私の日本政治再生プロジェクト 不安定雇用に見る日本政治の行方」
法学部 井ノ尾 徳哉さん
優秀賞 「音響・調音音声学でのフォルマントによる多言語の母音比較分析」
理学部 森 崇人さん

名古屋大学 学生論文コンテスト 2014

学問のススメ、
論文へススメ。

学生生活にスパイスは足りていますか？
授業に出る、レポートを書く、
試験勉強をする、サークルに入る、
友達と遊ぶ、本を読む、
アルバイトをする……
まだまだもの足りない人へ
学問の香りのスパイスを贈ります
—— さあ、論文へススメ！

※論文内容
応募論文においてとりあげるテーマ／問いを明確に記述したうえで、文献等を利用して論じてください。内容領域は問いませんが、当該領域を専門としない人にも理解できるよう記述してください。
●論文題目例がホームページに掲載されていますので、参照してください。
●授業の課題で作成したレポートをもとに応募論文を執筆することも奨励します。


※応募期間 本年度よりコンテスト開催時期が変更になりました。
2014年10月31日[金]13時まで



応 募 要 項

応募資格	名古屋大学に在学する学部1・2年生
応募規定	◎応募論文は、単著、未発表かつ日本語で書いたものに限りです。 ◎審査対象論文は1人1編のみとします。 ◎ホームページ(http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/ronbun/)に掲載されている書式に従い、論文と応募用紙それぞれについて電子ファイル(PDFまたはWord)を作成し、メール送信してください。
応募先	E-mail : info@cshe.nagoya-u.ac.jp
審査	本学教員による
表彰	数名に賞状および副賞
結果発表	◎2014年12月上旬を予定 ◎発表に際し、入賞者の所属学科および氏名を公表いたします。 ◎入賞作品は名古屋大学学術機関リポジトリに掲載いたします。
その他	論文の書き方に関する各種文献を中央図書館2階ラーニングcommonsおよび高等教育研究センター(東山キャンパス文系総合館5階)にて閲覧できます。

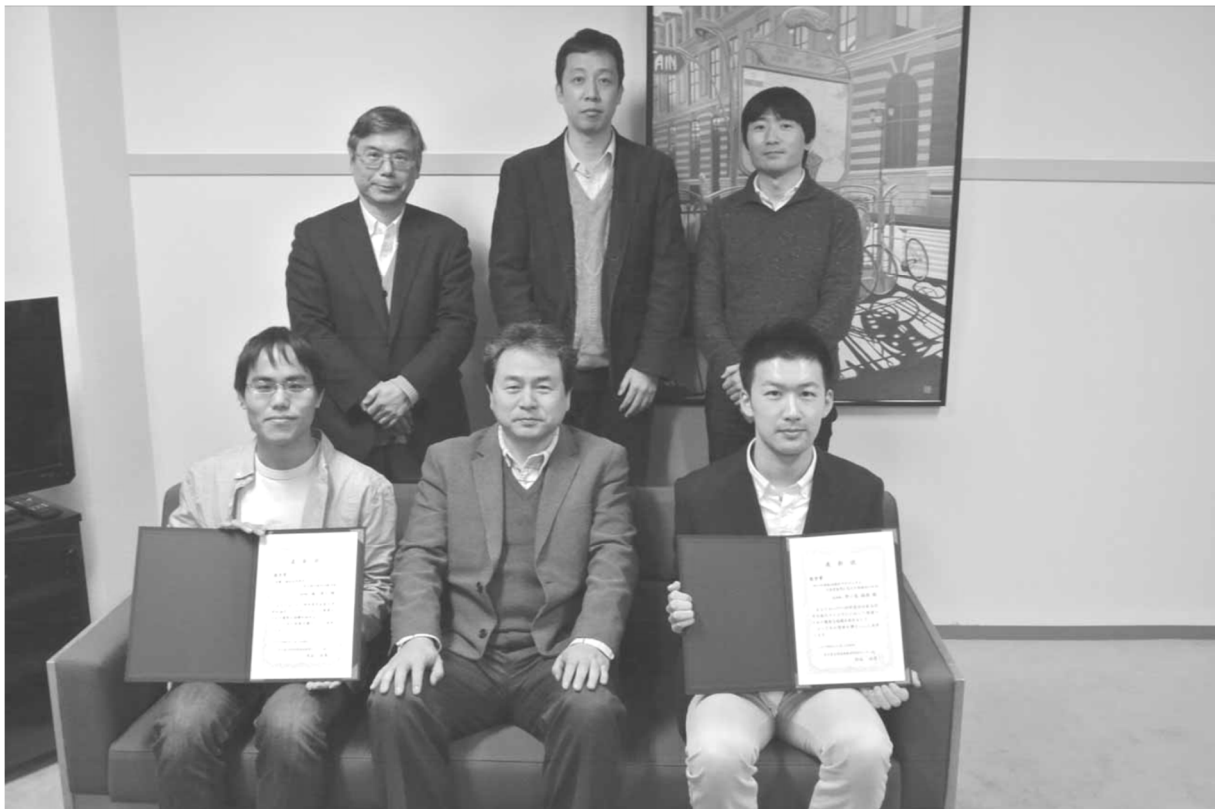
●主催=名古屋大学高等教育研究センター、教養教育院
●共催=名古屋大学附属図書館 ●協賛=コクヨマーケティング株式会社、名古屋大学消費生活協同組合
●問合せ先=名古屋大学高等教育研究センター 2014年度名古屋大学学生論文コンテスト事務局
Tel: 052-789-5696 E-mail: info@cshe.nagoya-u.ac.jp URL: <http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/ronbun/>



資料 2 2014 年度名古屋大学学生論文コンテストの投稿論文題目

私の日本政治再生プロジェクト 不安定雇用に見る日本政治の行方
スマホと学生生活の充実度の関連性について考えてみた
教室内における迷惑行為に対する大学生の認識について
今の若者が考える「過保護」とは
大学生はなぜ「量産型化」するのか
なぜ若者は友達を作るのに SNS を用いるようになったのか？
親友と友人の境界ー若者への意識調査を事例にー
Twitter から見た若者の求めるコミュニケーション
現代の若者の生態ー草食系男子とは何かー
なぜ女子学生はプリクラを撮るのか
私たちにとって占いとは何か～大学生への調査結果より～
友人との食事での会話力ー家族との食事場面が与える影響ー
大学生が考える「キャラ」とは何か
音響・調音音声学でのフォルマントによる多言語の母音比較分析
若者の考えるコミュ障とは何なのか

資料 3 2014 年度名古屋大学学生論文コンテスト表彰式の様



セミナー・ワークショップ

○ 2014年4月24日 第123回招聘セミナー

「教育改善に資する国際的な学習成果アセスメントに向けてーTUNING-AHELOを中心にー」



講 師：深堀 聡子（国立教育政策研究所・高等教育研究部・総括研究官）

日 時：2014年4月24日 16:00～18:00

場 所：東山キャンパス 文系総合館7階 オープンホール

概 要：OECDによるAHELO（高等教育における学習成果調査）とは、大学教育の成果を世界共通のテストで測定することを目指す国際事業であり、2012年までに実施されたのは、その実施可能性（フィージビリティ）を検証するための調査研究である。日本が参加した工学分野では、Tuningの方法を用いてコンピテンス枠組を開発し、工学専門家の参画のもとにテスト問題の開発・実施・採点を行った。その経験から何を学び、今後どのような取組が求められるのかについて報告し、教育改善に資する国際的な学習成果アセスメントの在り方について議論する機会としたい。

講演要旨

OECDによるAHELO（高等教育における学習成果調査）とは、大学教育の成果を世界共通のテストで測定することを目指す国際事業であり、2012年までに実施されたのは、その実施可能性（フィージビリティ）を検証するための調査研究である。国際コンソーシアムによって作成された3種類（一般的技能、経済学、工学）のテスト問題と背景情報調査が、17か国248大学で試行された。その結果、OECDはAHELOが実施可能と結論付け、本調査への移行を呼びかけている。本セミナーでは、この取組から何を学び、どのような課題が残されているか整理したうえで、大学の教育改善に資する国際的な学習成果アセスメントの在り方について議論を深めた。

AHELO フィージビリティ・スタディは、そのプロセスに参加したこと自体に重要な意義があった。日本が参加した工学分野では、学生に習得を期待する中核的な知識・技能・態度（コンピテンス枠組）をTUNINGの方法を用いて定義したが、その議論に参画することで日本にとっても整合性の高い枠組となるよう調整することができた。また、テスト問題・採点ルーブリックを作成する作業では抽象的なコンピテンス枠組を達成可能で測定可能な学習成果に具体化するプロ

セスを、採点作業では期待する学習成果の観点や水準について共通理解を構築するプロセスを経験することができた。国際的な学習成果アセスメントは、コンピテンス枠組や学習成果に係る共通理解を醸成していくうえで、極めて有効なアプローチといえる。したがって、こうしたプロセスをより多くの大学教員が経験できるようにするとともに、テスト問題の公開性を確保し、教育改善に資する教育情報をフィードバックする仕組みを確立することが、残された課題といえよう。

こうした課題意識から、国立教育政策研究所では豪州やカナダの研究機関と共同で、工学分野における「テスト問題バンク」の構築に着手した。大学教員による会員制サイトで、会員が共通のコンピテンス枠組に基づいてテスト問題を作成して共有し、利用したテスト問題については解答の採点結果を事務局に返却するものである。事務局は、各学生グループについて、国内的・国際的にベンチマークしたコンピテンス・プロフィール、および学生や大学の背景情報とテスト得点の関係に係る情報をフィードバックすることを目指す。

ディスカッションでは、こうしたテスト問題バンクの有効性、実用性、持続可能性を検討し、単純なランキングに陥らないためのフィードバックの在り方や他の専門分野への応用可能性等について議論を深めた。

○ 2014年6月12日 第124回招聘セミナー

「教養教育のカリキュラムとマネジメントの改革動向」



講師：吉田 香奈（広島大学教養教育本部・准教授）

日時：2014年6月12日 14:00～16:00

場所：東山キャンパス 文系総合館5階 センター会議室

概要：教養教育のカリキュラムの充実と実施組織・運営の安定化は、第二次世界大戦後に一般教育が導入された当初から続く大きな課題である。1991年の大学設置基準の大綱化によって授業科目区分が廃止され、各大学は特色ある教育課程を編成できるようになった。また、教養部に代わる新たな実施組織が設置され、様々な改革が行われている。では、各大学は何を教養教育の目標に掲げ、どこまでそれを達成できているのだろうか。専門教育と教養教育が有機的に関連した学士課程カリキュラムの構築や学修成果の検証は進んでいるのだろうか。また、どのようなマネジメント上の課題を抱えているのだろうか。本報告では、教養教育実施組織代表者全国調査と主要大学のケーススタディから教養教育のカリキュラムとマネジメ

ントの現状と改革動向について検討を行う。

講演要旨

教養教育のカリキュラムの充実と実施組織・運営の安定化は、第二次世界大戦後に一般教育が導入された当初から続く大きな課題である。1991年の大学設置基準の大綱化によって授業科目区分が廃止され、各大学は特色ある教育課程を編成できるようになった。また、教養部に代わる新たな実施組織が設置され、様々な改革が行われている。

では、各大学は何を教養教育の目標に掲げ、どこまでそれを達成できているのだろうか。専門教育と教養教育が有機的に連関した学士課程カリキュラムの構築や学修成果の検証は進んでいるのだろうか。また、どのようなマネジメント上の課題を抱えているのだろうか。本報告では、2011年に全国の国公私立大学の教養教育実施組織代表者および学部長を対象として行ったアンケート調査と主要大学のケーススタディから、教養教育のカリキュラムとマネジメントの現状と改革動向について検討を行った。

アンケート調査からは、大綱化8年後の時点と現在を比較するとカリキュラム改革は沈静化・定着化しているが、重要視する教育目標やその達成状況は大学特性によって差があることが確認できる。また、予算・人的資源等は近年も今後も「変化なし」が最も多かったが、予算・専任教員数が減少する一方で専任一人当たり担当コマ数・非常勤講師数・開講科目数が増加すると予想する大学も多く、カリキュラムの充実に苦慮する様子が浮かび上がっている。運営上の課題としては「全学的な調整・連絡が難しい」「教員の負担が偏っている」と回答した大学が多く、国立大学、大規模、センター・機構方式の大学ほどその傾向が強い。

一方、学部長からみた教養教育は約3分の2が「問題がある」と回答しており、その最も大きな理由は「専門教育との連携が図られていない」(53.0%)であった。専門教育と教養教育の有機的連関は大きな課題であるが、現実にはなかなか進んでいないのが実情である。

最後に、国立大規模研究大学における教養教育の動向については、教養部の廃止以後、担当学部方式、委員会方式、機構・センター方式のいずれか又は組み合わせによって実施されてきたが、近年は実施責任組織が「機構・センター方式」に再編成され、権限や人員が強化される傾向が強まっている。また、カリキュラムについては要修得単位数の維持、初年次教育の充実、英語教育の少人数化、第二外国語の維持、文理クロス履修、高年次教養教育、大学院における教養教育に力を入れつつある。

以上の動向を踏まえ、最後に今後の教養教育の質の向上に向けた取り組みについて意見交換が行われた。

○ 2014年6月19日 第71回客員教授セミナー

「博士課程の学生のための能力開発」



講師：マリア・テレシア・ネラッド（米国・ワシントン大学・大学院教育革新研究センター長）

日時：2014年6月19日 16:00～17:30

場所：東山キャンパス 文系総合館7階 オープンホール

概要：次世代の研究者には、伝統的な研究者に必要とされていた能力以上のものが求められている。研究者に必要とされる能力の変化に対して、米国、欧州、豪州では、博士課程の学生に対して汎用的能力（generic, transferable and translational competencies）の育成に向けた能力開発が行われている。このセミナーでは、米国とドイツの事例を示しながら、博士課程の学生を対象にした能力開発の動向を紹介する。特に、以下の4つの問いを中心に、議論を展開していく。

- ・博士課程の学生のための能力開発とは何か？
- ・博士課程の学生を対象とした能力開発はどのように発展してきたのか？
- ・博士課程の学生を対象とした能力開発はなぜ価値があるのか？
- ・能力開発を誰が提供しているのか？

講演要旨

In this time of globalization, with its intensive national focus on innovation, the expectation among governments and research funding agencies is for the next generation of PhDs to be innovators and to work post-PhD in many areas of society. Researchers in the twenty-first century are expected to acquire in addition to the traditional academic research competencies for successfully undertaking and publishing research, professional competencies for ensuring effective dissemination and appropriate application of research findings in various settings inside and outside the university. They are also expected to acquire cultural competencies for working with and functioning in multinational teams and settings.

To paraphrase a Nigerian proverb—"It takes a village to educate a child"—I argue that it takes a global village to develop tomorrow's PhDs, and provide them with the professional competencies needed for today's and tomorrow's labor market for highly trained professionals. It will take coordinated effort at many levels of universities, national disciplinary research

associations, and international professional learning communities to prepare the next generation of researchers.

The presentation will explain the background for the focus on the professional development (PD) in the US and Europe. The following questions will be addressed: What constitutes PD for doctoral students? How did it develop? What empirical evidence do we have for its need? What conceptual approaches exist? Who is offering PD? Examples from the US and Germany will be provided.

○ 2014年7月17日 第125回招聘セミナー

「アメリカの大学の学習支援－アメリカ式教務システムと教務職員の役割－」



講師：島田 敬久（テンプル大学ジャパンキャンパス・教務部長）

日時：2014年7月17日 18:30～20:00

場所：東山キャンパス 文系総合館7階 オープンホール

概要：国内の大学における教育・教務改革を論じる際、有効な手段としてシラバス、コースナンバリング、GPAなどが列挙される。これらはアメリカの大学一般で教務システムに組み込まれ、実際に運用されているものがモデルであることは周知のとおりである。アメリカにおけるこうしたシステムの本来の意味と具体的な運用例と同時に、これらを実際の学習支援に活用する教務専門職としてのアカデミック・アドバイザーの職責を紹介する。

講演要旨

今日、国内の大学における教務改革を論じる際、有効な手段としてシラバス、コースナンバリング、Grade Point Average (GPA)などが列挙され導入と活用法についての議論が盛んになされているが、これらはアメリカの大学一般で既存の教務システムに組み込まれ実際に運用されているものであることは周知の事実である。本講演ではこれらのシステムの本来の意味に加え、それらを総合的に活用し実際の修学支援に活用する教務専門職としてのアカデミック・アドバイザーの職責について下記のとおり紹介と解説を行った。

1. シラバス

- ・単なる「授業日程」ではない
- ・本質は教員および学生間に結ばれる厳格な相互契約書である
- ・教員は授業日程、成績評価基準、成績評価方法、期待されるラーニング・アウトカムなど必要事項をあらかじめ学生に対し明確にし実行する義務を負う。概してアメリカのシラバスは日本で一般的に使用されているものと比較し、必須項目数が数倍に上る
- ・学生は教員がシラバスに沿った授業を展開していないと判断した場合、大学に対し異議申立を行う権利を保障されている（Academic Grievance）

2. GPA（Grade Point Average）

- ・A から F の成績（Letter Grade）のついた科目を成績と単位数に応じて数値化し、「履修済総単位数（F 科目含む）」で割ったもの
- ・GPA とは一定期間の履修済総単位数に対する相対的な数値
- ・日本版 GPA の致命的欠点—F 科目を母数から省いては絶対にいけない理由
- ・質保証の観点から見た GPA—複数種類の GPA を使い分けることが重要

3. コース・ナンバリング

- ・大学が開講する全ての科目に割り振る「背番号」
- ・科目の難易度や指導法に応じて番号に法則性を持たせる
- ・大学全てのステークホルダーに対する「共通言語」
- ・カリキュラムの視覚化—効果的な学習プランへと繋げる

4. アカデミック・アドバイザーとアドバイジング・センター

- ・学生のニーズは日米共通—大学全入化時代にこそ必要な高度専門職
- ・権限を持ったカリキュラムとポリシーのエキスパート
- ・専門職アドバイザーの存在は教員支援でもある
- ・「アカデミック・リソース」として学内で果たす役割

なお時間の関係により簡略な補足事項としてではあるが、これらのシステムが本来の効果を発揮する絶対条件として学期（セメスター）制・単位制と連動している必要があることも述べた。また本講演にあたり国内の多くの大学から本学にお問い合わせいただく中から上記 4 点に集中したが、学期制の意味、履修登録システムと時期、成績不良者への対応など今回割愛せざるを得なかった他の教務システムについては、可能であれば別の機会にお話させていただきたいと考えている。

○ 2014年7月31日 第126回招聘セミナー

「社会人院生の学びをいかに支援するか」



講 師：姉崎 洋一（北海道大学大学院教育学研究院特任教授・名誉教授）

日 時：2014年7月31日 16:00～18:00

場 所：東山キャンパス 文系総合館7階 オープンホール

概 要：「後期近代」あるいは、「グローバル時代」といわれる社会的変動期にあつて、従来型の社会システムや慣行は、その有用性を問われています。人々は、この社会を生き抜いていく上で、より高次の学びを求め、それは、社会人大学院生の拡大にも及んできています。しかし、そのニーズに十分な大学院教育が提供されているとはいえません。セミナーでは、その問題性と課題を、調査を踏まえつつ話題提供したいと考えています。

講演要旨

「後期近代」あるいは、「グローバル時代」といわれる社会的変動期にあつて、従来型の社会システムや慣行は、その有用性を問われている。人々は、この社会を生き抜いていく上で、より高次の学びを求め、それは、社会人大学院生の拡大にも及んできている。しかし、そのニーズに十分な大学院教育が提供されているとはいえない。本セミナーでは、その問題性と課題を、調査を踏まえつつ明らかにし、社会人院生への学びの支援のあり方について議論を深めた。

まず、現代社会における「知」のあり方の変容から、社会人院生が拡大してきた背景を整理した。「知」の再生産の場の変遷、純粹「知」と生活「知」の乖離、「知」のモード論から分かるように、現代社会においては実践的で応用可能かつ課題解決志向の「知」に対するニーズが高まっている。このような「知」の変容は、社会人院生の増加の要因であるとともに、既存の大学院での学問的な「知」の捉え直しを迫る契機にもなっている。

「知」の変容と社会人院生の増加は、大学院での学習支援に対しても変化を求める。欧米諸国における社会人院生の学習支援をみると、省察的学習、状況的学習、正統的周辺参加論など近年の成人学習論の知見にもとづく実践が大学院教育に影響を与えている。特に、教員、看護師、医師などの対人援助専門職の育成において、成人継続教育実践の知見が組み込まれている。欧米諸国の実践は、日本における社会人院生に対する処遇、カリキュラム構成、学習支援方法の革新の必要性を示唆している。

それでは、日本における社会人院生の学びの実態はいかなるものか。社会人院生の大学院教育

への期待と大学院教育実態とのズレに関する先行研究並びにアンケートの調査結果から、社会人院生への学習支援のあり方における問題を整理した。一つは、社会人院生のニーズに対応していない点である。社会人院生は、大学院教育に対して实际的知見の深化と研究にもとづく視野の拡大という二つの期待を持っている。しかし、大学院教育は社会人院生の視野を拓げる場としての機能を果たしている一方で、实际的知見を深化させる場として必ずしも機能していない。また、カリキュラムと研究指導が研究型の一般院生を想定したものとなっており、社会人院生のニーズに対応していない。もう一つは、修了後のキャリア支援が十分に考えられていない点である。大学院修了後に、知見を職場や社会に対して還元するルートが制度的に整えられていない。

以上の問題性と課題を明らかにしたうえで、社会人院生の学びの支援のあり方について意見交換を行った。ディスカッションでは、社会人院生の特徴を一義的に定式化することの難しさ、反省的実践家の育成に向けた学びの支援のあり方、これまでの大学院教育の問題点、教員と社会人院生の大学教員教育に対する認識のズレなどについて議論を深めた。さらに、大学院教育の今後のあり方や課題と関連して、社会人院生の学びの支援方策に関して議論を深めることができた。

○ 2014年8月18日 第127回招聘セミナー

「ルーブリック評価入門ーブレない、時短、公平な評価をするためにー」



講師：佐藤 浩章（大阪大学教育学習支援センター・副センター長）

日時：2014年8月18日 14:00～16:00

場所：東山キャンパス 文系総合館 7F カンファレンスホール

概要：1枚目のレポートの採点基準と50枚目のそれがずれていると気になったことはありませんか？評価にかかる時間をもっと短縮できたらと思ったことはありませんか？ルーブリックがそんな悩みを解決してくれます。ルーブリックとは、教育・学習成果の評価の厳密化と効率化を進めるために使われる評価ツールです。本セミナーではルーブリックの作成手続きと様々な事例を紹介しながら、研修時間内に自らの授業で活用できるルーブリックを作成します。成績評価の厳密化と効率化を進めたい教員だけでなく、カリキュラム・プログラム評価に関心のある教職員、人事評価に関心のある教職員の方にも有用な内容です。参加者は事前に送付されるファイルを取り込んだ充電済のパソコンを持参ください。持参できない場合はパソコンを使わずに紙で作業もできます。

実施報告

ルーブリックを取り入れることによって、採点時間を短縮させ、公平性を確保し、学生の学習を促進することができる。本セミナーでは、前半では、ルーブリックの概要を説明し、その効果的な活用方法を伝えた。後半では、作成手順を説明した上で、参加者各自がパソコンを使って、ルーブリックを作成した。ペアワークによるブラッシュアップも行った。

1. ルーブリックとは何か

ルーブリックとは、「複数の評価項目について、典型的な学習成果を数段階に分けて記述し、学習者の行動を評価するための基準（表）」のことである。客観テストでは評価できない、複合的な能力を評価する際に有効である。結果だけではなくプロセスも評価したい際にも有効であるので、長期間に渡る論文作成や実習の評価にも向いている。ポイントは、課題において何が求められているのかを、事前に学生に伝える点にある。これは従来、大学教員の頭の中に存在していたもので、可視化されていなかった。それを推測するのに成功した学生は課題をうまくこなすことができるが、それに失敗した学生はいくら時間をかけても優れた成果をあげられない。大衆化した大学においては後者の学生が増えている。

2. ルーブリックを構成する 4 要素

ルーブリックは以下の 4 つの要素で構成されている。

①課題（task description）では、学生に示す課題内容を記載する。②評価観点（dimensions）では、その課題に必要なスキルを列挙する。③評価尺度（scale）では、各スキルのレベルを示す標語を設定する。④評価基準（descriptions of dimensions）…観点と尺度によって規定される内容を具体的に記述する。

3. ルーブリックの作成手順

第一に、課題を記述する。表の上部に記載する理由は、それらが別々な場所に記載されていると教員、学生双方にとって負荷が増えるからである。

第二に、理想的な提出物や作業が兼ね備えている特徴を書き出す。似たものをまとめてタイトルをつける。例えば、「改行が正しい」「適切に引用ができています」という特徴には、「日本語表現」というタイトルをつける。それらを観点とする。「正しい日本語表現」のように価値づけをせず、中立的に表現する。

第三に、尺度を設定します。最初は 3 つの尺度から始めることが推奨される。尺度が増えれば増えるほど、評価基準に差をつけることが難しくなる。

第四に、評価基準を設定する。一般的には最も優れた基準、最も優れていない基準、中間の基準の順で記載する。

参考文献

ダネル・スティーブンス、アントニア・レヴィ著、佐藤浩章監訳『大学教員のためのルーブリック評価入門』玉川大学出版部、2014年3月

○ 2014年9月16日 第128回招聘セミナー

「大学入試改革と日本的テスト文化の狭間で－教育改革の実質的実現に向けて－」



講 師：大塚 雄作（独立行政法人大学入試センター・教授／試験・研究副統括官）

日 時：2014年9月16日 16:00～18:00

場 所：東山キャンパス 文系総合館7階 オープンホール

概 要：大学入試改革の動きが急速に進んでいるが、それを現実の教育改革に結びつけていくためには、克服すべきいくつかの課題がある。入試はある種の測定が伴い、教育測定・教育評価の基礎を踏まえることが望まれるという点、日本のテスト文化と教育文脈を踏まえる必要があるという点、そのためにFDと試験研究体制の整備が不可欠であるという点などである。そこで、それらの課題を整理しつつ、大学入試のあり方を改めて考えてみたい。

講演要旨

大学入試改革の議論が急速に進んでいる。そこでは、新たな入試のあり方として、達成度テスト（基礎レベル・発展レベル）、複数回受験、合教科・合科目型試験、CBT（Computer Based Testing）、外部試験（TOEFL、IELTS など）活用、一点刻みの点数による選抜の回避等々、さまざまな提案が出されてきている。それらの多くは、海外や一部の領域では既に行われている実績もあるが、日本の大学入試という文脈のなかでどれだけ受け入れられるのかは微妙な部分を含んでおり、必ずしも実現するのは容易ではない。

入試改革は、その前後の教育を改善していくことが本旨であって、そのものが変わるだけでは意味がないし、また、長続きもしない。現に、多くの入試改革が試みられてきているにもかかわらず、ここに来て再び入試改革議論が再燃しているという事実が、そのことを如実に物語っている。さまざまな入試に関わる工夫が取り入れられても、結局、学力試験以外は結局長続きしてきていないという要因としては、次のようなことが考えられよう。一つは、入試はある種の測定が伴うにもかかわらず、教育測定・教育評価の基礎を踏まえた議論を経っていないという点、もう一つは、日本のテスト文化と教育文脈を踏まえる必要があるという点などである。また、大学のほとんどの教員は、入試がどう変わり、学生が何を学んできているのかというあたりに無頓着に、入試と関わりなく教育を進めてしまっているということも新たな入試の定着の障害となっていると考えられる。従って、入試改革を実質的に教育改革に結びつけ、それが定着していくためには、入試の前後の教育に関わる教育関係者のいわばFD（Faculty Development）が必要不可欠であり、

また、入試や学生に関わる追跡調査等を地道に積み重ねていくことが肝要である。FDという言葉も、ブームが消え去ったかのように最近はやや色あせてきているようにも感じられなくはないが、入試改革を実現し、現実に教育が変わっていくことを目指すのであれば、その根底に、FDと入試に関わる研究体制をさらに充実していく必要がある。ここでは、教育評価・教育測定の視点と日本のテスト文化を背景として、入試に関わる一般言説が見逃している問題点を指摘しつつ、入試改革のあり方について考えてみることにしたい。

○ 2014年9月30日 第72回客員教授セミナー
「人材育成を「科学」する」



講師：中原 淳（東京大学大学総合教育研究センター・准教授）

日時：2014年9月30日 18:00～20:00

場所：東山キャンパス 豊田講堂 シンポジオン

概要：人材育成は、これまでKKD（勘・経験・度胸）だと言われてきました。僕の研究する「経営・組織・学習」研究は、ここに科学的にアプローチします。効果をあげる研修をいかにつくればいいのか。OJTはいかにあるべきなのか。この講演では、人材育成の最新の知見をご紹介します。

講演要旨

当日は「人材育成の科学」と題して、昨今の人材開発研究の潮流について簡潔に説明を行いました。具体的には、1)若手人材の育成を対象とした職場における学習研究（OJT研究）・研修転移研究、2)実務担当者から新任マネジャーへの移行（トランジション）に関する研究、3)次世代リーダーの越境学習について、適宜データと事例を示し、お話ししました。

1)に関しては、昨今の職場学習研究は、若手人材の育成を職場メンバーのネットワークとして把握する傾向があることなどをお話ししました。また研修転移に関しては、講師の熟達度合い、教材の出来不出来もさることながら、研修参加者の所属部署の上司や同僚からのサポートが研修転移に大きな影響を与えることを話しました。

2)新任マネジャーへの移行に関しては、新任マネジャーは実務担当者時代には直面しなかった様々な発達課題に直面し、それらを乗り越える必要があることをお話ししました。特に目標咀嚼・

部下育成・プレーヤーとマネジメントの時間の融通は大きな課題になることがよく知られています。

3) 次世代リーダーの越境学習に関しては、近年、筆者が関与している異業種 5 社による地域問題解決アクションラーニングプロジェクトを事例にして、その効果を探りました。

人材育成は、これまで KKD（勘、経験、度胸）だと言われてきましたが、それらを「科学」的に見直すことで、よりよいものが生まれる可能性があると思います。

○ 2014 年 10 月 8 日 第 129 回招聘セミナー

「高等教育マネジメントのための組織論」



講師：Jay Dee（マサチューセッツ大学ボストン校・准教授）

日時：2014 年 10 月 8 日 16:00～18:00

場所：東山キャンパス 文系総合館 7 階 オープンホール

概要：本セミナーでは、事例を用いながら大学を複合組織として理解し、組織のパフォーマンスを高める方法を議論します。特に大学組織における組織構造、組織文化、組織変革、組織内のコンフリクト、組織戦略などの重要な論点について事例に沿って考察します。これらは大学の管理職、特にミドルマネジャーの方にとって有益な知見を提供するものと考えます。

講演要旨

大学の組織を理解する際に重要な点は、5 つの理論的な側面に注目することである。組織理論は、大きく分けると外部環境、組織構造、権限、人間関係、組織文化の 5 つの領域を扱う理論である。

外部環境とは、組織が置かれた社会的・政治的・経済的な仕組み全体を指し、大学においては政府の政策、他大学、資源の制約、学生やサービス対象者などがそれにあたる。組織構造は、組織内の部署や個人にどのように仕事と権限を配分するかの問題を扱い、大学内においては部署間の協働や情報共有、ルールや手続きの制度化、部署の統廃合などが具体的な例となる。人間関係は、組織内の個人の心理的な側面を扱うもので、動機づけ、職務への満足度、扱いの公平感、専門性や能力の開発などが重要な課題である。権限と政略は、組織内の個人や部署に対して行動変化を促す影響力を扱うもので、公式な権限と政治的な影響力の 2 つの影響力がある。大学内にお

いては、限られた資源の部署間の配分とそれに関わるコンフリクトと、その解決のプロセスで発揮される影響力などが具体的な例である。組織文化は、組織の構成員が持っている価値観や考え方を指し、大学では新しいもの（制度、人材、考え方）を歓迎しなかったり、時代と逆行する価値観を重視したりする傾向があり、それへの対応を扱うこととなる。

こうした5つの側面を前提にして、実際に組織変革の事例について考えてみたい。ここでは、ある大学においてこれまで学部ごとに置かれていた学生相談員やIT技術者を全学オフィスに集約する改革を通じて、コストの削減と資源配分の効率化を目指した事例を扱う。一般に、組織デザイン理論に従えば、組織の集約化、分権化、マトリックス組織の3形態にはそれぞれメリットとデメリットがある。今回は分権化から集約化への移行となり、資源利用の非効率化と全学的な調整機能の不足というデメリットを、部署最適に陥る問題と学部の目標に対する説明責任が曖昧になるというデメリットに置き換えたものと理解できる。この2つのデメリットを比較し、リーダーにとってより扱いやすいデメリットにできたのであれば、この改革はうまくいったと考えてもよいだろう。今回の事例の大学では、多くの学部から強い反対があり、改革を主導した副学長はどのような対応をすべきか助言するというケースを扱ったが、集約化（現状維持）、分権化（元に戻す）、マトリックス組織（新たな改革）のどれもあり得る選択肢である。

組織の問題を考える際には、理論から得られるメリットとデメリットを理解した上で、5つの側面を考慮してより扱いやすい問題に転換できる選択肢を選ぶ意思決定を行えるとよいだろう。

○ 2014年11月24日 第130回招聘セミナー

「学生が学習面で抱えている問題をどう克服させるかーボーダーフリー大学の現実をふまえて」



講師：葛城 浩一（香川大学大学教育開発センター・准教授）

日時：2014年11月24日 16:00～18:00

場所：東山キャンパス 文系総合館7階 オープンホール

概要：基礎学力や学習習慣、学習への動機づけの欠如といった、学習面での問題を抱えている学生に頭を悩ませている大学は少なくありません。なかでもそれが深刻なのが、「ボーダーフリー大学」（受験すれば必ず合格するような大学、すなわち、事実上の全入状態にある大学）と呼ばれる大学です。講師がこれまでに行ってきたボーダーフリー大学に所属する学生や教員に対する各種調査の結果をもとに、そうした問題を克服させる上で考えておきたいポイント

ト等についてお話しします。

講演要旨

基礎学力や学習習慣、学習への動機づけの欠如といった、学習面での問題を抱えている学生に頭を悩ませている大学は少なくない。なかでもそれが深刻なのが、「ボーダーフリー大学」（受験すれば必ず合格するような大学、すなわち、事実上の全入状態にある大学）と呼ばれる大学である。セミナーでは、講演者がこれまでに行ってきたボーダーフリー大学に所属する学生（以下、ボーダーフリー大学生と表記）や教員に対する各種調査の結果をもとに、そうした問題を克服させる上で考えておきたいポイント等についての話がなされた。

まず留意しておきたいのは、ボーダーフリー大学には、真面目な態度で授業を受けようとしてもそれができない学生が少なくなく、彼らの学びの意欲は「悪質ではない」行動であったとしても、それを許してしまう授業の雰囲気によって容易に崩れ去ってしまうという点である。そのため、彼らの学びの意欲をいかに維持するかは、彼ら自身が「悪質ではない」と考える行動すら許さない授業の雰囲気づくりにかかっているといっても過言ではない。

こうした授業の雰囲気づくりを前提としてどのような取り組みがなされれば、学習面での問題を抱えているボーダーフリー大学生でも学習するようになるのか。ボーダーフリー大学生の学習時間を規定する要因に関する先行研究の知見から、そのためのヒントを導き出すならば、以下の三点が挙げられる。第一に、学習習慣や学習レディネスをしっかりと身につけさせるべく意識的に取り組むこと、第二に、「相互作用型授業」（例えば、適切なコメントが付されて課題等の提出物が返却される授業やグループワーク等、学生が参加する授業）を積極的に取り入れること、第三に、授業の意味を学生に十分認識させること、である。

なお、それらに取り組んでいく上では、「大学とは何か」、「大学で教えられるべき固有の知識・技能とは何か」といった根源的な問いがつかまとう。こうした根源的な問いを乗り越えるために、ボーダーフリー大学を「ノンエリートのための大学」として、明確に種別化・機能分化した方がよいという問題提起もなされ始めている。

○ 2014年11月14日 第131回招聘セミナー 「大学教員のキャリアと能力形成」



講師：丸山 和昭（福島大学総合教育研究センター・准教授）

日 時：2014年11月14日 16:00～18:00

場 所：東山キャンパス 文系総合館7階 オープンホール

概 要：大学教員は代表的な専門職のひとつですが、入職や能力形成の過程が明確にイメージしづらい専門職でもあります。大学教員は、いつ、どのように、自分が「大学教員」としての能力を身につけたと考えるのでしょうか。講師が分析に関わった「大学・短大教員のキャリア形成と能力開発に関する調査」（東北大学実施）に基づく知見を紹介するとともに、他の専門職との比較から考えておきたいキャリア形成支援上の困難と課題等についてお話しします。

講演要旨

当日は、大学教員のキャリアと能力形成について、専門職としての大学教員の特徴、大学教員が能力獲得感を得るタイミング、専門分野によるキャリアの違い、大学教員のキャリア形成支援上の困難と課題について、東北大学が東北地域の23大学・短大の教員を対象に実施した「大学・短大教員のキャリア形成と能力開発に関する調査」の結果を中心にお話しました。

まず、専門職としての大学教員の特徴について、代表的な専門職である医者・弁護士の養成課程との比較から整理しました。総じて、大学教員は代表的な専門職のひとつではあるものの、職業集団の内部に極端な多様性を抱えていることから、入職や能力形成の過程が明確にイメージしづらい専門職でもある点を指摘しました。次に、東北大学調査に基づき、大学教員が能力獲得感を得るタイミングについてお話ししました。調査結果の概略としては、大学教員としての能力を備えていると感じる平均年齢は38歳、入職後6年前後であること、能力獲得感は経験年数に応じて漸増すること、任期付き雇用は能力獲得にマイナスであること等を指摘しました。また、専門分野による比較からは、能力獲得感を得るタイミングや、経験に応じて能力獲得感が増す点、任期付き雇用への否定的評価は分野を問わず共通するものの、入職経路や昇進の速さ、重視する研究能力の内実は分野によって異なるという点を指摘しました。

最後に、これらの調査結果を踏まえた上で、他の専門職との比較から考えておきたいキャリア形成支援上の困難と課題等についてお話ししました。具体的には、大学教員は個人的側面に加え職業人としての役割も多様であるため、トータルとしてのキャリア形成に特有の課題を抱えているのではないか、このような多様な役割間の統合を助け日常的・自発的な職能成長を促す施策が必要ではないか、との論点を示しました。ディスカッションでは、どのように能力獲得感と実際の能力を区別するのか、入学者確保など実際の大学の現場で必要とされる職務は「大学教員の能力」として認識されていないのではないか、任期付きの若手教員は今後どのようにキャリアを考えていくべきか、といった点について議論を深めることができました。

○ 2014年12月5日 第132回招聘セミナー

「若手職員の実践的能力を形成できるSDを求めて」



講師：河崎 智之（小樽商科大学教育・組織戦略係長）

樋口 浩朗（山形大学人文学部上席係長）

末次 剛健志（佐賀大学企画評価課係長）

日時：2014年12月5日 18:00～20:00

場所：東山キャンパス 文系総合館7階 カンファレンスホール

概要：各大学で改革を進めるために、大学職員の能力向上が不可欠であり、能力形成のためのSDのあり方が問われています。しかし、各大学ともSD実施のノウハウやリソースが不十分であり、実施に困難を抱えているのが実情です。

その中で、一部の大学では若手職員たちが中心となり、独自の取組を展開しています。セミナーでは、小樽商科大学、山形大学、佐賀大学から若手職員をお招きして、3大学でどのようにSDを進めているのか、実施のためにどのような苦労や工夫をしているのかを報告していただきます。

講演要旨

今回は、自発的SD活動を活発に行っている小樽商科大学・河崎氏、山形大学・樋口氏、佐賀大学・末次氏の3氏が、各大学のSD活動の実施状況、自発的SD活動に対する自身の考えや思いなどを報告しました。

河崎氏は、小樽商科大学では、自主的・自発的に SD 活動から始めて、その結果が組織のトップに認められ、組織的な SD 取組、さらに業務としての取組へと展開したことを説明しました。SD 活動に関する阻害要因として、職員の役割を狭く限定する職員自身の考え、異動官職による活動の断絶等があること、今後に向けて、既存の SD 活動（役割を果たすために何をするのか）とは視点を異にする取り組み（社会の動き・ニーズ、学生のニーズをいかに把握するか）を行っていきたいと説明しました。

樋口氏は、山形大学での SD 活動の紹介とともに、ご自身の経験を通して感じたことを説明しました。そのなかで、大切にしているものとして、「プレイフル・シンキング」、「キャリアデザイン」、「経験学習を促す「思い&つながり」」を挙げました。プレイフルに仕事を行い組織内での存在意義のある職員になり、自身の活動が学生の成長と社会の創生に繋がればうれしいとの思いを語りました。

末次氏は、佐賀大学での SD 活動の取り組み事例を紹介するとともに、SD 活動の必要な理由について、キーワードとして「危機感」、「物足りなさ」、「交流による気づき」、「職員の高学歴化」を指摘しました。SD 活動にはスタートする力と継続する力は別物であること、小さな成功体験を得つつ気負わずのびのびと楽しく行うこと、単なる集まりではなく「交流」があることが重要との考えを示しました。

ディスカッションでは、参加者同士のグループディスカッションを交えつつ、自発的 SD 活動の継続方策、SD で育成できる能力の範囲、SD と大学院の関係等について議論を深めました。

○ 2015 年 1 月 22 日 第 133 回招聘セミナー

「オーストラリアにおける学士課程教育の動向と課題」



講師：Richard James（メルボルン大学・学務担当副学長）

日時：2015 年 1 月 22 日 16:30～18:00

場所：東山キャンパス 文系総合館 7 階 オープンホール

概要：講演者の Richard James 氏は、長年オーストラリアの高等教育研究・政策の議論と実践で指導的役割を果たしており、現在メルボルン大学の学務担当副学長を務めています。メルボルン大学は同国の有力大学であり、同時に幅広い教養的な学習促進等を内容とする学部教育改革をすすめています。この改革背景・現在・将来について言及しつつ、グローバル化の

中での大学教育のあり方について考えます。

講演要旨

R.ジェームズ氏は、オーストラリアの有力大学・メルボルン大学で、高等教育研究センター長として、長年オーストラリアの高等教育研究・政策の議論と実践で指導的役割を果たしてきた。現在は、メルボルン大学の学務担当副学長として、同大学の教育改善に尽力している。これらの経験・実績をもとに、同大学が進めている学士課程改革を中心に語った。

講演では、最初にオーストラリアの高等教育の現状を概説した。同国の大学総数は 40、非大学機関が 132 ある。大学は公立中心で規模は大きく、財政は連邦政府に依存している。

高等教育の質は高く、国際的な評価が高い。

授業料は連邦政府が規制してきたが、その規制が緩和され授業料収入を確保する観点からより多くの学生募集が不可避の課題となっており、それがカリキュラム改革の推進力になっている。

高等教育は同国の重要な輸出産業になっており、政府は収入確保の観点から国際化＝海外からの留学生受け入れ等が重要な課題に位置づけられている。現在留学生は学生総数の 25% になっている。その背景には、西洋ルーツの教育、政府主導による教育質保証、高等教育修了者に対する永住権等の事情がある。質保証に関して、政府は多様な専門機関の設置を通じて、それを促進してきた。受容の国内学生の海外大学への送り出しにも取り組んでいる。最近、各大学は学士課程の教育改革に乗り出している。その方向は職業教育重視、特定専門領域重点等多様である。メルボルン大学は、学士課程では教養教育を主体として専門教育は大学院レベルで重点的に行う政策を進めている。これは「メルボルン・モデル」と呼ばれる。関連して、以下のような改革を行っている。①学士課程は従来 100 種類もの学位コースに分かれていたが、この種類を大幅に削減した。②それまで教育に関する哲学や実践が大学で議論されることはほとんどなかったが、この改革を進める過程で活発な議論が展開した。③学生の専攻領域・キャリアの決定時期を遅らせる。④カリキュラム改革を通じて大学運営の方法を各学部中心から全学中心に改める。

このような改革が可能になった要因として、高いモラルを志向する大学文化、改革のためにオープンな雰囲気・活発な議論、優秀なスタッフを指摘できる。

この改革が進む中で、上海交通大学による世界大学ランキングで同大学はオーストラリアのトップ（世界第 44 位）になるなど成果があがっている。

○ 2015年2月3日 第134回招聘セミナー

「意思決定の高度化に向けたIRによる支援—効果的なデータ活用に係る事例を通じて—」



講師：浅野 茂（大学評価・学位授与機構・准教授）

日時：2015年2月3日 16:00～18:00

場所：東山キャンパス 文系総合館7階 オープンホール

概要：高等教育予算における基盤的経費の縮減、グローバル化や情報化社会の進展等、大学を取巻く諸環境の激変に伴い、Institutional Research (IR) への関心が増大している。本報告では、IR 先進国とされる米国の高等教育機関における IR の実際を概観するとともに、報告者の日本の大学における実践例の紹介を通じて、IR がどのようにして意思決定支援業務を高度化できるかについて、参加者とともに検討したい。

講演要旨

Institutional Research (IR) とは何か。これは、IR 先進国とされる米国においても一概には答えられない古典的な問題とされるが、国内外の既存研究において、最も引用されている Saupe (1999) によると、IR は「機関の計画立案、政策形成、意思決定を支援するための情報を提供する目的で、高等教育機関の内部で行われる調査研究」として定義される。つまり、IR とは学内外に散在する各種データや情報を収集し、これらの分析を通じて何が課題であるかを明らかにし、大学執行部の意思決定や学内の合意形成を支援する業務であると捉えることができる。

当日の報告では、米国の IR 部署における訪問調査の結果を参照しながら、意思決定者であるプロボストやディーンが意思決定や学内の合意形成において、IR 部署のどのような業務をどのように活用しているのかの検討を行った。例えば、プロボストやディーンが最も重視する IR 業務のひとつに「学生の在籍継続率に関する分析 (retention)」があるが、実際の意思決定や学内の合意形成においては、他の要素を加味しながら、データのみで判断されることはしていないのである。

一方、日本の多くの大学は、IR 業務を遂行するうえで不可欠なデータや情報の収集において困難を抱えている実態を指摘した。平成 24・25 年度文部科学省先導的大学改革推進委託事業「大学における IR (インスティテューショナル・リサーチ) の現状と在り方に関する調査研究」によると、回答した 557 大学のうち、約 8 割の大学において、全学のデータを統合的に収集・蓄積しているものの、これらのデータに対する IR 担当者のアクセス権は 15%未満となっている。すなわち、全学的なデータを収集する仕組みは有しているものの、担当者のアクセス権が低く、それら

を活用できない状況に置かれていることが示されている。こうした実態の解消に向け、実際の大学において取り組んだ事例を参照しながら、どのようにしてデータや情報収集の仕組みを構築できるのか、さらにはこれらを有効活用する手段としてどのようなことが考えられるのか、といったことについて、参加者とともに討議した。

○ 2015年2月10日 第73回客員教授セミナー

「中国における大学教育の内部質保証－北京師範大学の学士課程教育を事例に－」



講師：高 益民（北京師範大学・教授）

日時：2014年2月10日 16:00～18:00

場所：東山キャンパス 文系総合館7階 オープンホール

概要：教育の内部質保証が世界的に行われている一方で、そのシステムの構築や取り組みは国や機関によって多様化を呈している。中国の大学は、歴史的社会的な要因で独自の体制をもっているため、世界各国のそれとかなり異質的と言ってよい。本研究は北京師範大学における学士課程教育の内部質保証への教授陣や管理部局の関わり方や、教育風土の醸成のための取り組み等を事例に、中国における大学教育の内部質保証を理解するための材料を提供したい。

講演要旨

中国は従来、大学教育の質を重視しているが、改革開放後、特に高等教育のマス化や研究大学の研究偏重化の背景の中で、質保証をより積極的に進めている。世界各国の経験を取り入れようとする中国の大学は、歴史的社会的な要因で独自の体制が形成されているため、大学教育の内部質保証もかなり独自性をもっていると考えられる。内部質保証は各機関によって、それぞれの実情に沿って独自に展開されているため、具体的な機関を事例にしたほうがその実態を説明しやすい。北京師範大学を事例にするのはまず資料入手の便利さという理由がある。また、研究大学の代表例としても妥当だと考えられる。

内部質保証はたいていなんらかの「外圧」が伴っている。中国の場合は、高等教育の質保証と質向上に関わる政策の形成はこうした「外圧」と見られる。1985年、『教育体制改革に関する中国共産党中央委員会の決定』は高等教育評価にはじめて言及し、1990年、『普通高等教育機関教

育評価に関する暫定規定』が公布し、『中華人民共和国教育法』（1995年）や『中華人民共和国高等教育法』（1998年）は、高等教育評価をさらに法的に確認している2002年、教育部は学士教育評価を統合し、翌年、独立学院や短期大学にそれぞれ適用する評価案も提出している。2004年、『2003年－2007年教育振興行動計画』は、5年おきに、学士課程教育の評価の実施を宣言したことで、高等教育評価の制度化は基本的に完成し、5年一回の学士課程教育評価は高等教育機関の内部質保証に直接的な促進要因と考えられる。

大学での内部質保証は全学レベルと学部レベルと分けられる。全学レベルにおいて、教務の運営を司る教務処の質保証の機能から、機能独占型、機能分担型、機能移譲方という三つのパターンが分けられる。どの様な類型でも、学生による授業評価、管理者の授業巡視と傍聴、「教学督導団」による監察、学生情報員などの評価手段が利用されている。学部レベルはこうした手段を簡略化した形として利用する以外に、「教学指導委員会」を利用することで、教授陣の役割の發揮に勤めている。

中国においては、質保証に間接的ではあるが、質向上のための組織文化づくりにも努力している。FDセンターのワークショップやランチミーティング、教職員組合が主導する「若手教員授業基本功コンクール」、様々な教育賞（教員、課程、教材など）はそれである。

内部質保証における中国色といえば、大学における行政的権力が強い性格があるため、質保証も行政の力で大いに推進していること、大学教育の独自性より、学校教育の共通性を強調する側面が目立つこと、内部質保証は外部の要因によって促進されるなか、政府（教育部）からの大きな影響を受けていること、質保証の世界的傾向のなか、外国の理論や経験との相乗効果もあり、理論的に裏づける努力も見られること、儒教的な慣習も加え、年長者の役割が活用されたり、聖職的風土で教員の抵抗が軽減されたりしているなどが見られている。

また、課題として、質低下の防止と質向上との関係は曖昧さが残され、形式化や同質化の顕在化や同僚性や自律性の不足が現れている。評価の対象は「学ぶ」より「教える」を偏重していることも改善の必要がある。

○ 2015年2月17日 第74回客員教授セミナー

「教育は学生のためにある－障害学生支援から始まる大学教育改革－」



講 師：青野 透（金沢大学 大学教育開発・支援センター・教授）

日 時：2015年2月17日 16:00～18:00

場 所：東山キャンパス 文系総合館7階 オープンホール

概 要：これからの「大学」の話をしよう。2016年4月施行の障害者差別解消法が大学教育にもたらす影響は大きい。障害者がいることを前提としないキャンパス、教室、および授業設計は全て見直す必要がある。英語による授業やアクティブ・ラーニングの実施にあたっては、多様な障害のある学生の平等参加について配慮しなければならない。教育は学生のためにどのように変わろうとしているのか、教育の本質に関わる議論を今、始めよう。

講演要旨

障害学生への合理的配慮は必要であるが、高等教育の本質を変えるようなことは行ってはならない—このような指摘がある。一見当然のことに思える。しかし、それでは、高等教育の本質とはいったい何なのか、と問えば、どのように返答が戻ってくるのか。報告者は、大学教育学会を中心に教育改革に関する議論を聴き、自らも実践報告を試みてきた。それらの改革・改善提案が、大学教育の本質を変えるものではないとの断り書きに出会ったことは無い。いかにドラスティックなものに見えようとも高等教育の本質を揺るがすものではないとの暗黙の了解があった。他方、障害学生支援の議論において、本質という言葉が支援を限界づけるものとして使われている。

報告者の理解は異なる、従来、高等教育についてイメージするさい、障害学生のことが抜け落ちていた、それゆえその差別が顧みられることなく存在し続けた、それを禁止し解消するため、高等教育の本質に不可欠な要素として「障害学生への合理的配慮」が新たに付け加えられる必要がある、既成観念は打破されねばならない。

大学教育改革の新たな動きである「学修者が能動的に学修することによって、認知的、倫理的、社会的能力、教養、知識、経験を含めた汎用的能力の育成を図る」（中教審答申）との目的を持つアクティブ・ラーニングも、多くの障害学生にとって、学校教育における最初で最後の主体的学びの機会となる。

ある社会人から、自分たちが習ったろう学校では、口話を強制され、健聴者の言うことは正しい、疑ってはならない、健聴者に従わねばならないと教え込まれた、との経験談を聞いたことがある。自分たちは権利の主体者だという意識を一人一人の障害者が持ち、全ての人がお互いの多様性を尊重しあうことを目指す、障害者権利条約の思想からはあまりにも離れている。大学入学までの教育でそういう認識を持つことができないのであれば、大学教育においてこそ可能な、クリティカル・シンキングやアクティブ・ラーニングによって、自らの頭で考え、それを発表し、議論しあう体験の場を障害学生に提供するのが、大学の使命である。障害学生に大学で学んでよかったと思ってもらえるために教育改善することが、これからの大学の教職員そして執行部の法的責任であり、また、本来の教育責任からも当然のことである。

教職員海外派遣事業

教職員海外派遣事業概要

目的

- ・先進的に FD・SD を行っている海外の実践を学び、日本への示唆を得る。
- ・日本での FD・SD の取り組みを異なる視点からとらえ直す機会を持つ。

海外研修先

参加学会 : 2014 POD Conference

期 間 : 2014 年 11 月 6 日 (木) ~10 日 (日)

開 催 地 : アメリカ合衆国テキサス州ダラス郡アディソン

会 場 : インターコンチネンタルダラス

POD 大会に参加することの意義

- ・POD は Professional and Organizational Development Network in Higher Education の略であり、大学における教授法、カリキュラム、組織開発を目的とした学会であり、教員と職員、専門家（いわゆるファカルティ・ディベロッパー：以下 FDer と略す）が多角的な見地から大学教育をとらえることが可能である。
- ・POD の主な参加者は、全米各大学の FD 部門担当部署（大学教育センター、教授・学習センターなど）に所属する教職員であり、実践報告やディスカッションを通して、自分の大学に知見を持ち帰ることができる。
- ・日本ではまだ十分に確立されているとはいえない、大学における専門職のあり方についても知見を得ることができる。

2014 POD Conference のテーマ

Leverage : 活用する、影響力、てこの原理

研修参加者

小林 忠資（名古屋大学 高等教育研究センター研究員）

1. 今大会のテーマと重点課題

今大会のテーマは”Leveraging”であった。”Leverage”には、「てこの原理」という意味があるように、少ない力でいかに影響を大きくするかという趣旨のもと設定されたテーマである。限られた資源のなかでも FDer の影響力を高めていかなければならないという FDer の危機意識が、このテーマ設定の背景にあると推察できる。また、”Leverage”には、人やモノなどの資源を最大限に活用するという意味だけでなく、参加者が POD を最大限に活用するという意味も込められている。POD は米国の FDer が一堂に会する場であり、FD に関する多くの知識と経験を蓄積した専門職コミュニティである。参加者が、FDer としての専門性を高めるうえで POD を最大限に活用してほしいという期待も、テーマの意味に組み込まれている。

プログラムによれば、個別セッションの重点課題については、次のようなものが挙げられている。

- ・非常勤教職員の能力開発
- ・執行部のリーダーシップ
- ・教育活動の評価
- ・多様性
- ・FD
- ・大学院生の職業能力開発
- ・組織開発
- ・能力開発
- ・研究
- ・リテンション
- ・教授・学習の学識 (SoTL)
- ・持続性
- ・教授・学習
- ・テクノロジー

2. 大会運営上の工夫

POD 大会の中核は 75 分程度の枠で平行して設けられている対話型の分科会 (セッション)、半日・1 日のワークショップ、ポスターセッションおよび全体会である。このほか、さまざまな趣向を凝らした行事が提供されている。

大会に初めて参加する人のためには、オリエンテーションのセッションが設けられている。各テーブルには POD の活動を深く理解している人が 1 人つき、初めて参加する人に POD の活動を紹介したり、初めて参加する人からの質問に答えるなど、初参加者が打ち解けやすいようにさまざまな配慮がなされている。外国からの参加者のための朝食会、大学院生のディベロッパーのための朝食会、ネットワークづくりのランチ会など、随所に交流行事が設けられていた。

3. 主なセッションの概要

We leverage Teaching Methods: A Fresh Look at Purpose

教授法を最大限に活かす：目的に注目する

担当者：Bridget Arend and James Davis, University of Denver

2013年にStylus社から出版された”Facilitating Seven Ways of Learning”の著者Bridget Arend and James Davisが担当するセッションであった。参加者には、この書籍が1冊配付された。

本ワークショップでは、目標に適した教授法を選択することの重要性が強調された。まず、参加者にワークシートが配布され、どのような目標をもち、授業を行っているかを参加者がチェックリストに記入した。その後、それぞれに適した教授法を、心理学の理論にもとづきながら紹介していくという流れであった。紹介されたのは、基礎スキルの獲得を目標とする学習（行動主義にもとづく教授）、知識の習得を目標とする学習（記憶のメカニズムにもとづく教授）、批判的・創造的思考力の育成を目標とする学習（調べ学習にもとづく教授）、問題解決能力の育成を目標とする学習（スキーマ獲得のための教授）の4つであった。時間の関係上、残りの3つについては紹介がなされず、最初にチェックしたワークシートも十分に活用されなかったのが残念であった。

本セッションの内容は、基本的な心理学の理論を活用しながら、目標に適切した教授法を紹介するという流れであった。心理学の新しい知見を用いた内容ではなく、心理学の教科書に書かれている内容を大学教育の文脈に適合させたものであった。書籍を得た以外には、取り立てて新しい知見を得られるものがないセッションであった。

Building a Pathway to Student Learning: A How-To Guide to Course Design

学生の学びにつなげる：どのようにコースデザインをすべきか

担当者：Kenneth S. Sagendorf, Regis University

2014年にStylus社から出版された”Building a Pathway to Student Learning: A How-To Guide to Course Design”の共著者であるSagendorf, K. S.の担当するセッションであった。本セッションには、日本で紹介されている授業設計と異なる点があるのか、情意領域の能力を育成するためには授業設計においてどのような工夫があるのかという関心をもってセッションに参加した。

内容としては、担当者が出版した授業設計のワークブックの概要を説明するものであった。担当者は、授業設計はプロセスであると強調し、学生の置かれている状況の理解、学習目標の設定、総括的評価の方法の選択、学生が学習目標を達成するために必要とされる知識・技能・態度（proficiencies）の特定、学習活動の設計、形成的評価の設計という授業設計の一連の流れを説明した。これまで日本で紹介されている授業設計のプロセスと基本的に同じであり、担当者の独自の視点というものは感じられなかった。また、授業・研修設計のためのワークが盛り込まれていたが、セッションの時間が短いため十分に議論をすることができなかった。

Teaching Students how to Fish: Moving Beyond Learning-Centered Teaching

魚釣りの方法を学生に教える：学習中心の教授法を越えて

担当者：Carl Moore, Temple University

いかに学生の自己学習能力を高めることができるのかは、現在の大学教育の課題といえる。学生の自己学習を促すための具体的な工夫を聞けるのではないかと期待して、本セッションに参加した。

学生が計画 (Plan)、実施 (Do)、省察 (Reflection) のサイクルからなる自己学習を行うためには、学生が学習スキルを身につける必要がある。本セッションでは、あらゆる授業で育成することのできる学習スキルにはどのようなものがあるかについて議論した。議論のなかでは、汎用的な学習スキルとして、コミュニケーション能力、チームビルディング、研究能力、省察力などが出された。そして、これらの学習スキルを高めるためのさまざまなアプローチ (視覚、聴覚、運動感覚、読み書きなど) が紹介された。読み・書きのなかでは、ノートの要約、ミニットペーパーなどの具体的な手法についても言及された。

セッションのなかで、学生の自己学習能力を高めるための具体的な工夫や取り組み例を知れるのではと考えていたが、具体的な内容はなかったのが残念であった。

Scaffolding Transitions: Supporting Faculty Transformation of Large Lecture

転換のための足場づくり：多人数講義の変容を支援する

担当者：Jae-eun Russell, Samuel Van Horne, Hye Jin Lee

アイオワ大学に勤務するインストラクショナルデザイナー (IDer) が担当したセッションで、多人数講義を転換するためのアイオワ大学での取り組みを紹介するものであった。アイオワ大学には、アクティブラーニングスペースが配備されており、多人数講義を転換するうえでいかにアクティブラーニングスペースを活用しているかについて主に説明していた。また、アクティブラーニングスペースを活用することで、学生のエンゲイジメント、満足度、成果が高まることを、データをもとに明らかにしていた。

日本でもアクティブラーニングスペースの配備が進んでおり、関心を持って参加したセッションであった。アクティブラーニングスペースでの授業を組み込むうえで、セッション担当がいかに工夫したか、どのようなところで悩んだかという点についてはあまり触れられなかったのが残念であった。セッション担当者の最後の問いかけが、「私たちはすごいことやっていると思わない？」というもので、実践知を共有するというよりも、いかに自分の実践が素晴らしいかをプレゼンしているものであった。

Leveraging Cognitive Science to Inform Decisions about Technology in Teaching

認知科学を活用し、授業で適切なテクノロジーを選択する

担当者：Linda B. Nilson, Clemson University

“Teaching at its best”の著者である Nilson が担当するセッションであった。認知科学、特に記憶のメカニズムから、授業で活用できる効果的な ICT ツールとはいかなるものかについて考える内容であった。

授業で活用できる ICT ツールとして、携帯電話、ノート PC、電子図書、学習オブジェクト、クリッカーが例として挙げられた。認知科学の知見から、それぞれのツールの長所と短所は、以下のとおりである。多くの学生が授業目的外で授業中に携帯電話を使用しているという調査結果から、携帯電話の活用は学生の学習への集中を低下させる危険性があり、もし授業で携帯電話を活用するならば使用ルールを明確化する必要がある。ノート PC は、問題解決能力、概念的理

解、動機づけなどに効果的であるが、携帯電話同様に学習への集中を低下させるものであり、教員が使用方法をコントロールする必要がある。電子図書は乱読などには適しているが、記憶には残りにくい。クリッカーは、認知科学の観点からみても、講義の短所を補うもので効果的なものである。

さまざまな ICT ツールが開発されている。費用に見合うものなのかどうか、学生の集中力を低下させるなど新しい問題を生まないかなど、さまざまな観点から ICT ツールについて検討する必要があるというのがまとめてして示された。

4. まとめと課題

POD でさまざまなセッションに参加することができたが、全体的に新しい知見が得られるものではなかった。この背景には、POD の重点が、知識の創造にあるのではなく、FDer のネットワークづくりにあるためと考えられる。また、日本においても教育改善・授業改善のための知見はすでに蓄積・共有されているため、新しい知見を得るために POD に参加する必要はないといえる。もちろん、海外の FDer とネットワークを構築するという意味では、よい場である。

名古屋大学新任教員研修プログラム

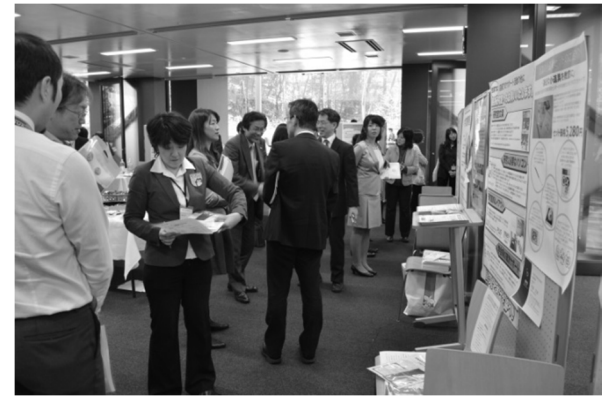
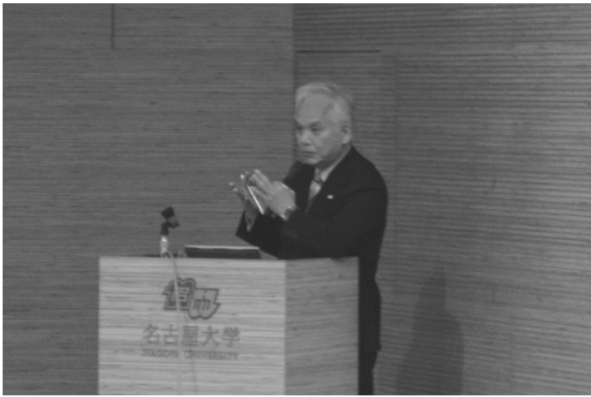
○平成 26 年度名古屋大学新任教員研修プログラム

日 時 : 2014 年 4 月 8 日 (火) 10:00~15:20

会 場 : 名古屋大学東山キャンパス 野依記念学術交流館 2 階ホール

司 会 : 夏目 達也 (高等教育研究センター・教授)

進 行 :	9:30	受付開始
	10:00	歓迎のあいさつ 濱口 道成 (総長)
	10:30	名古屋大学における教育の基本方針 栗本 英和 (教養教育院教養教育推進室・教授)
	10:45	新任教員ハンドブックの紹介 夏目 達也 (高等教育研究センター・教授)
	11:00	研究支援に関するセミナー 藤巻 朗 (学術研究・産学官連携推進本部副本部長)
	11:30	国際化対応に関するセミナー 渡辺 芳人 (理事)
	12:00-13:00	昼食休憩
	12:30-13:30	各教育・研究支援部局によるポスター展示
	13:30	留意事項 人事・労務上の制度 堀内 敦 (総務部長)
		防災対策 飛田 潤 (災害対策室長・教授)
		ハラスメント対策 葛 ブンキ (ハラスメント相談センター・特任講師)
		情報セキュリティ 伊藤 義人 (情報連携統括本部情報戦略室長)
	14:30	教育ワークショップ 中井 俊樹 (高等教育研究センター・准教授)
	15:20	アンケート用紙記入、回収 研修終了

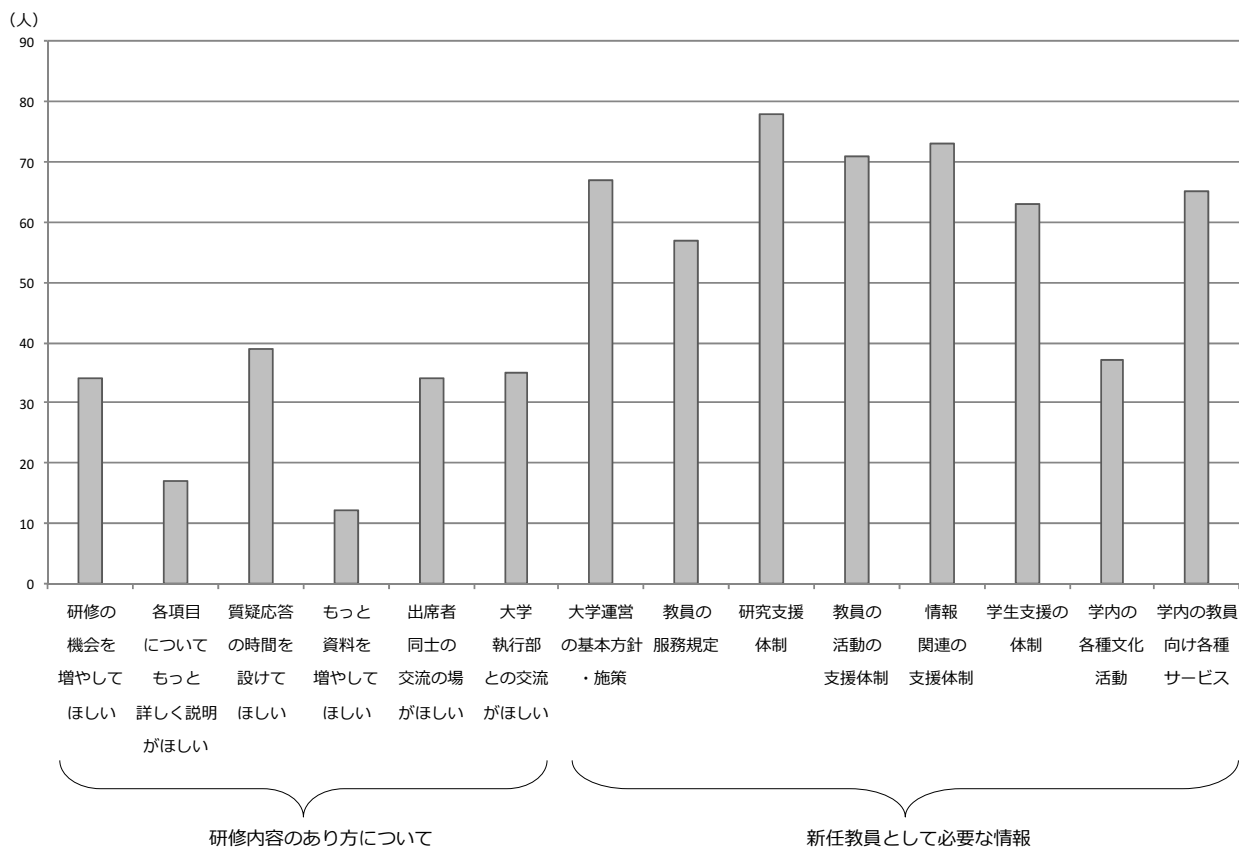


○参加者アンケート集計結果

研修の満足度 (N=84)



研修内容と情報提供への希望 (N=84)



- ※ 研修のあり方への意見よりも、情報提供を希望する意見が多く寄せられた。
- ※ 研修内容に関しては、質疑応答の時間がなかったことに対する不満が多かった。
- ※ 情報提供に関しては、学内の各種文化活動の情報以外は、すべての項目に関して提供希望の意見が多く寄せられた。

○自由記述

肯定的意見

- ・ 気持ちを新たにすることができ、有意義でした。
- ・ 職位・有期 or 無期関係なくこのような新任教員向けの研修があることに大変感謝しています。部局を越えた交流ができることに大賛成です。個人的にはすべてのお話が貴重でしたが、特に最後の中井先生のワークショップが大変よかったです。
- ・ 助教や研究員ではなかなか全学の方針や活動、国際化について聞く機会がないため、たまに研修があってもよいかと思った。
- ・ 大学運営の基本方針を確認できてよかったです。
- ・ 資料と講演の時間はちょうどいい長さです。昼食も良い機会でした。
- ・ またこういった研修があるといいです。
- ・ 学びの多い貴重な時間となりました。
- ・ とてもわかりやすい研修でした。
- ・ 大学運営の基本方針が本日実感できた。
- ・ 総長講演についてですが、かかる全うな議論ができる場があることに感銘を受けました。
- ・ とても有意義でした。

否定的意見

- ・ 国際性の推進がかなり強調されていた割には教員自身の国際性向上のサポートに関する内容が少なかった。「自分で頑張れ」的だった。
- ・ 総長の話の時に PC から不要なメッセージがたびたび写された。また、時間を超過した。
- ・ 栗本教授の話のビデオでは BGM がうるさかった。内容に集中できなかった。
- ・ 午後の話の順序がプログラムと異なっていたのに説明がなかった。
- ・ 質疑応答の時間がなかった！
- ・ もう少しはやい時期のほうがよい。あと、少し長い。
- ・ 研修全体としての方針が、あまりよくスピーカーに伝わっていないと感じた。
- ・ 同じ内容の繰り返しが多く、不満を感じた。
- ・ 時間がちょっと長いと思う。
- ・ 防災対策について、名大が管理している宿舎は忘れられていると思う。
- ・ 総長のプレゼンで使用する PC のセキュリティ (ウィルスソフト) のアップデートができておらず、何度も警告ウィンドウが出てきたのが気になった。ある意味恥ずかしい。
- ・ ポスターセッションと昼食は別々にしたほうがよい。テーブルがあるので人の動きや流れが制限されてしまい、他の新任教員の方々や、ポスター展示のかたとコミュニケーションが取りづらいつと感じた。
- ・ 英語が併記されていなかった。
- ・ 研修の対象が広すぎて、すぐに使えると思える情報が少なかった。
- ・ 外国のかたが、日本語のみで苦労されているようでした。
- ・ ずっと椅子に座っているのがちょっと大変でした。眠っている人もいました。もう少し活発な研修方法はないでしょうか。

- ・ 質問時間がなかった。
- ・ 必要なこととわかってはいますが、冗長な印象があります。
- ・ 内容の割に時間が長い。
- ・ ビデオは効果的だが、メリハリに乏しく（印象が薄い）、やや残念。

今後への要望

- ・ 教員向けの英語研修（英語授業の仕方など）が充実するとよい。
- ・ プレゼン資料の中に配布されない資料が含まれていたので、もっと資料を増やしてほしい。
- ・ 部局の事項と全学の事項との関係がわからないので、部局のホームページを充実させてほしい。
- ・ 夜は花見でもいいかもしれない。
- ・ 出席者同士の交流の場は今回はじゅうぶんだと思うが、今後もあればと願っている。
- ・ 文献の検索などオンラインシステムの説明がほしい。
- ・ 4月1日着任以外の新任教員用に、簡易でよいので7～9月に同じような場を設けてほしいです。とても苦劳しました。
- ・ 英語による授業の実施に関する教員研修について説明があればよかったですと思います。
- ・ 各部局の紹介があるとうれしい。
- ・ ある程度慣れてからの研修があると有効だと思いました。必要となった段階で聞けるとより効果的。
- ・ 情報の存在・格納場所をわかりやすくアピール願いたい。
- ・ ネット関係の情報がほしい。
- ・ 学内組織・所掌について理解できるような情報がほしい。
- ・ 各種規定の印刷物がほしい。

名古屋大学 部局等における研修

1. センター主催・共催

○2014年4月7日 平成26年度名古屋大学新規採用職員研修「大学教育を理解する」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

主催：総務部職員課

対象：名古屋大学の新規採用職員

○2014年4月8日 平成26年度名古屋大学新任教員研修プログラム「新任教員ハンドブックの紹介」

講師：夏目 達也（高等教育研究センター）

主催：総務部職員課

対象：名古屋大学の新任教員

○2014年4月8日 平成26年度名古屋大学新任教員研修プログラム「授業のノウハウを身につける」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

主催：総務部職員課

対象：名古屋大学の新任教員

○2014年5月11日 東海がんプロ教員FD「学生との良好なコミュニケーションスキルの向上」

講師：中島 英博（高等教育研究センター）

主催：大学院医学系研究科

対象：教員

概要：授業における発問の重要性と、具体的な発問の準備方法について参加者と議論を行った。

○2014年6月10日 G30 Faculty Meeting「Welcome to NUOCW」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

対象：教員

○2014年6月16日 名古屋大学主任研修「大学教員を理解する」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

主催：総務部職員課

対象：主任教員

○2014年9月12日 大学院国際言語文化研究科学習会「剽窃チェッカー・プログラム iThenticate 利用についての学習会・意見交換会」

講師：中島 英博（高等教育研究センター）

主催：大学院国際言語文化研究科

対象：教員

概要：剽窃チェッカー・プログラム iTenticate の概要説明と使用事例を示し、剽窃を防ぎ、充実した研究指導を行う要点について議論を行った。

○2014年9月17日 「ウェルビーイング in アジア」実現のための女性リーダー育成プログラム
研修「メンタリングの進め方」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

対象：大学院生

○2014年10月17日 平成26年度名古屋大学附属病院臨床実習指導者研修・人材育成担当者研修・クリティカルケアコース研修・サポーターズ研修「コーチング」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

主催：名古屋大学附属病院

対象：職員（看護師）

○2014年10月27日 東海がんプロ教員FD「教授法の基礎を振り返る」

講師：中島 英博（高等教育研究センター）

主催：大学院医学系研究科

対象：教員

概要：授業における課題の提示方法を中心に、講義法の基本文献の紹介を行い、参加者と議論を行った。

名古屋大学外における研修等

○2014年5月23日 総合的な学習の時間「大学で求められる力」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

主催：名古屋市立向陽高等学校

会場：名古屋市立向陽高等学校

対象：同校3年生

○2014年7月8日 平成26年度名古屋市看護管理者研修会「キャリア教育論」

講師：夏目 達也（高等教育研究センター）

主催：なごやナースキャリアサポートセンター

会場：名古屋市健康福祉局健康部中央看護専門学校

対象：看護管理職

概要：キャリア形成論について解説した。

○2014年7月17日 女性研究者研究活動支援事業「メンタープログラムの成果と課題—名古屋大学の取り組みから—」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

主催：高知大学男女共同企画推進室

会場：高知大学

対象：教職員

○2014年8月1日 「自己診断から授業改善へ」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

主催：福岡女子大学

会場：福岡女子大学

対象：教員

○2014年8月7日 「教育改善にどうつなげるか」

講師：夏目 達也（高等教育研究センター）

主催：名古屋外国語大学

会場：名古屋外国語大学

対象：名古屋外国語大学の職員

概要：中教審答申と大学教育の関係

○2014年8月7日 看護系大学教員のためのFD推進ワークショップ「FDマザーマップを活用したテーマ別グループワーク」

講師：中島 英博（高等教育研究センター）

主催：千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター

会場：佛教大学

対象：教員

概要：看護系大学においてFDを担当する教員向けに、FDのニーズ把握や研修プログラムの企画方法に関する意見交換をファシリテートした。

○2014年8月8日 私学研修福祉会平成24年度アドミニストレーター研修「大学の組織・人材マネジメントⅡ：組織マネジメント」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

主催：一般社団法人日本私立大学連盟

会場：アルカディア市ヶ谷

対象：加盟大学教職員

○2014年8月9日 日本私立看護系大学協会新任教員研修「大学の教員になるということ」

講師：夏目 達也（高等教育研究センター）

主催：日本私立看護系大学協会

会場：アルカディア市ヶ谷

対象：日本私立看護系大学の新任教員

概要：大学教員として必要な知識を解説した。

○2014年9月2日 FD研修会「アクティブラーニングの方法、道具、環境」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

主催：羽衣国際大学

会場：羽衣国際大学

対象：教員

○2014年9月8日・22日 平成26年度名古屋市臨地実習指導者講習会「教育方法」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

主催：名古屋市健康福祉局健康部中央看護専門学校

会場：なごやナースキャリアサポートセンター

対象：看護師

○2014年9月12日 「アクティブラーニングを促す教授法の基本」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

主催：椙山女学園大学

会場：椙山女学園大学

対象：教員

○2014年9月26日 FD・SD研修会「教育評価の方法」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

主催：愛知みずほ大学短期大学部

会場：愛知みずほ大学短期大学部

対象：教職員

○2014年9月29日 平成26年度名古屋市臨地実習指導者講習会「教育方法」

講師：小林 忠資（高等教育研究センター）

主催：名古屋市健康福祉局健康部中央看護専門学校

会場：なごやナースキャリアサポートセンター

対象：看護師

概要：集合研修の方法、協同学習の技法について講義した。

○2014年10月10日 教学IRに関するFD・SD研修「なぜ大学においてIRが重要なのか」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

主催：愛知教育大学

会場：愛知教育大学

対象：教職員

○2014年10月20日 新人看護職員教育担当者研修「教育に関する基礎知識」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

主催：公益社団法人愛知県看護協会

会場：愛知県看護研修会館

対象：新人看護職員教育担当者

○2014年10月21日 平成26年度看護学教育ワークショップ「看護系大学教員の職能開発とキャリア支援」

講師：中島 英博（高等教育研究センター）

主催：千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター

会場：千葉大学

対象：教員

概要：看護系大学においてFDを担当する教員向けに、FDのニーズ把握や研修プログラムの企画方法に関する意見交換をファシリテートした。

○2014年10月28日 愛知県立総合看護専門学校・愛知県看護研修センター・ジョイント研修「成人学習者の学びの支援と育成」

講師：夏目 達也（高等教育研究センター）

主催：愛知県立総合看護専門学校・愛知県看護研修センター

会場：愛知県立総合看護専門学校

対象：病院の研修担当者等

概要：大人の学びの特徴について解説した。

○2014年10月29日 名城大学FDフォーラム「厳格な成績評価とGPA制度」

講師：夏目 達也（高等教育研究センター）
主催：名城大学
会場：名城大学
対象：同大学の教員
概要：成績評価に関する政策動向と GPA 制度を解説した。

○2014年11月7日 「教職員能力開発と学生支援における内部質保証システム」
講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）
主催：大学評価学位授与機構
会場：大学評価学位授与機構
対象：教員

○2014年11月15日 中部圏産学連携会議「いま、産学連携教育に求められることー地域で活躍する人材育成を目指してー」（パネルディスカッション）
講師：夏目 達也（高等教育研究センター）
主催：三重大学ほか
会場：名古屋国際会議場
対象：中部地域の大学の教職員
概要：パネルディスカッションの司会をした。

○2014年11月17日 新人看護職員教育担当者研修「教育に関する基礎知識」
講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）
主催：公益社団法人愛知県看護協会
会場：愛知県看護研修会館
対象：新人看護職員教育担当者

○2014年11月25日 第4回佛教大学FD研究会「学生が自ら学ぶ授業を設計してみませんか？
～シラバスの工夫で、授業はもっと良くなる～」
講師：中島 英博（高等教育研究センター）
主催：佛教大学教育推進機構
会場：佛教大学
対象：教員

○2014年11月27日 学術情報リテラシー教育担当者研修「大学生に効果的な教授法」
講師：夏目 達也（高等教育研究センター）
主催：国立情報学研究所
会場：国立情報学研究所
対象：全国の大学図書館の職員
概要：教授法、プレゼン技法について解説した。

○2014年12月3日 アジア経済研究所日本研究セミナー「Global Competitiveness of Japanese Higher Education: Past, Present, and Prospects」

講師：中島 英博（高等教育研究センター）

主催：アジア経済研究所

会場：アジア経済研究所

対象：外国人研究者

概要：日本の高等教育の概要と近年の教育改革・研究力向上の取り組みについて紹介し、参加者の出身国の高等教育との比較について議論を行った。

○2014年12月8日 新人看護職員実地指導者研修「学習に関する基礎知識」

講師：小林 忠資（高等教育研究センター）

主催：公益社団法人愛知県看護協会

会場：愛知県看護研修会館

対象：新人看護職員実施指導者

概要：実地指導者に求められる学習に関する基礎的な知識と技能について講義した。

○2014年12月12日 南山大学経済学部FD研修会「アクティブラーニングを促す教授法」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

主催：南山大学経済学部

会場：南山大学

対象：教職員

○2014年12月25日 「アクティブラーニングの実践課題」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

主催：愛知学院大学

会場：愛知学院大学

対象：教職員

○2015年1月26日 新人看護職員実施指導者「学習に関する基礎知識」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

主催：公益社団法人愛知県看護協会

会場：愛知県看護研修会館

対象：新人看護職員実施指導者

○2015年2月5日 愛知医科大学病院研修看護部臨床教育者研修「看護分野の指導者の育成「理解して実践！臨床教育の理論と技法」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

主催：愛知医科大学病院看護部

会場：愛知医科大学本館

対象：新人教育担当者

○2015年2月23日 愛知医科大学 FD セミナー「大学教育の改善のために」

講師：夏目 達也（高等教育研究センター）

主催：愛知医科大学

会場：愛知医科大学看護学部

対象：愛知医科大学の教職員

概要：教育改善に必要な知識を解説した。

○2015年2月23日 石川県立看護大学 FD 「学生の主体的な学習を促す授業づくり」

講師：中島 英博（高等教育研究センター）

主催：石川県立看護大学 FD 委員会

会場：石川県立看護大学

対象：教員

○2015年2月24日 FD 研修会「アクティブラーニングの実践的方法」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

主催：羽衣国際大学

会場：羽衣国際大学

対象：教員

教員メンタープログラム

概要

赴任間もない新任教員にとって、大学における活動に不安はつきものである。教員メンタープログラムは、大学において一定の職務経験をもつ教員と交流することで、新任教員が大学教員として成長していくことを支援するプログラムである。男女共同参画室と協力してプログラムを運営している。

担当者

中井 俊樹（名古屋大学高等教育研究センター）

主な活動内容・成果

- 1) 新任教員研修において教員メンタープログラムを広報し、希望者にメンター教員を紹介した。
- 2) パンフレットおよびホームページを通して、希望者にメンター教員を紹介した。
- 3) 学内においてメンタープログラムに関する研修を行った。（中井俊樹「メンタリングの進め方」 「ウェルビーイング in アジア」実現のための女性リーダー育成プログラム研修、2014年9月17日）
- 4) 他大学において教員メンタープログラムに関する講演を行った。（中井俊樹「メンタープログラムの成果と課題－名古屋大学の取り組みから」高知大学、2014年7月17日）

関連サイト

教員メンタープログラム

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/service/fd/mentoring/>

東海高等教育研究所刊行物の論文等の公開

概要

2009年3月に解散した東海高等教育研究所の書籍ならびに季刊誌を名古屋大学高等教育研究センターおよび名古屋大学附属図書館において公開し利用促進を図っている。

これまで、東海高等教育研究所の刊行物を高等教育研究センターにおいて閲覧できるようにし、東海高等教育研究所の季刊誌である『大学と教育』全49号を名古屋大学附属中央図書館において閲覧できるようにした。さらに、東海高等教育研究所の刊行物一覧と内容を紹介するホームページを作成した。

今年度も昨年度に引き続き、『大学と教育』全49号の主要論文を本人に許諾を得てインターネット上で公開し、新たに7名7本の許諾を得た。

掲載論文等（2014年4月～2015年3月）： 274本
許諾者（2014年4月～2015年3月）： 208名

担当者

中井 俊樹（名古屋大学高等教育研究センター）

岡田 久樹子（名古屋大学高等教育研究センター）

東海高等教育研究所の刊行物

『大学と教育』全49号、大学教育出版、1991年～2009年

東海高等教育研究所『大学再生の条件－大学教育に新しい風を』大月書店、1991年

東海高等教育研究所『何のための大学評価か－大学改革の核心を問う』大月書店、1995年

東海高等教育研究所・高等教育研究会（京都）共編『大学ビッグバンと教員任期制』青木書店、1998年

東海高等教育研究所『大学を変える－教育・研究の原点に立ちかえって』大学教育出版会、2010年

東海高等教育研究所の刊行物のホームページ

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/projects/tokaiken/>

許諾書

(別紙)回答要領

1.公開を許諾される論文を御指定ください。

回答書には、寄稿された論文の一覧が掲載されています。

- ①すべて公開を許諾
- ②すべて公開を許諾しない
- ③一部のみ公開を許諾する

の、3通りから許諾の内容をお選びください。

一括ですべて、許諾される場合(①)と、されない場合(②)は個別の論文への許諾欄に記入をいただく必要はありません。一部のみ公開を許諾される場合(③)は、許諾欄に許諾されるものについて○印をつけてください。○印がない場合は、許諾されないものと判断します。

2.必要事項を記入の上、返信用封筒で御返送ください。

日付、氏名、住所、電話番号、メールアドレスなど必要事項を自筆で御記入ください。

同封の返信用封筒を使って、御返信ください。

許諾依頼に対する回答書

名古屋大学 高等教育研究センター
センター長 早川義一 殿

下記の「大学と教育」誌に寄稿した論文を、デジタル化しインターネット上で公開することを

(許諾します / 許諾しません / 一部許諾します) します。

※別紙「回答要領」をお読みの上、「許諾します」「許諾しません」「一部許諾します」のいずれかに○をつけてください。

(著者)

氏名	
住所	〒
電話番号	
電子メールアドレス	

寄稿論文一覧

許諾	掲載号	発行月	論文名

CSHE 名古屋大学高等教育研究センター
サイトマップ | ENGLISH

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/

検索

プロジェクト
Projects

センター概要
about CSHE

教授・学習
サポートツール
Tools and Resources

プログラムとサービス
Programs and Services

▶ **プロジェクト**
Projects

FD・SDコンソーシアム名古屋 (H20~)

過去のプロジェクト (H16採択特色GP)

東海高等教育研究所の刊行物

出版物
Publications

セミナー
Seminars

スタッフ
Staff

リンク
Links



■ このサイトについて

東海高等教育研究所の刊行物を閲覧できます

東海高等教育研究所は、1990年12月に発足した研究所です。大学政策および高等教育政策の検討や現場からの政策提言を目指し、非営利の会員制研究所として自主的な研究活動を展開してきました。2009年8月に解散するまでの間、東海地域の高等教育に関する研究やネットワーク形成において先駆的な役割を果たしてきました。

名古屋大学高等教育研究センターは、設立時から東海高等教育研究所の所長を担ってきた新村洋史先生とご相談させていただいた結果、これまでの東海高等教育研究所の機能の一部を継承することになりました。東海高等教育研究所の貴重な刊行物や資料を整理して保存し、刊行物については広く読み続けられるよう体制を整えました。2011年度には、高等教育研究センターおよび名古屋大学中央図書館で刊行物を閲覧できるようにしました。さらに、インターネット上での公開に対する声をうけて、『大学と教育』に掲載された論文については、2013年度より執筆者に許諾を得たものを本ウェブサイトにて公開しました。多くの方にご活用いただければと思います。

閲覧できる場所と閲覧可能な刊行物

高等教育研究センター: 東海高等教育研究所による書籍ならぬに季刊誌『大学と教育』全49号
 名古屋大学中央図書館: 季刊誌『大学と教育』全49号
 本ウェブサイト: 季刊誌『大学と教育』全49号の中から執筆者に許諾を得た論文

※執筆者の方々の許諾を得た論文から順次、本ウェブサイトで公開しています。『大学と教育』にご寄稿された方でお手元にウェブ掲載許諾回答書が届いていない方は、下記連絡先までご一方いただけますと幸いです。

本件に関するお問合せ先
 中井俊樹
 052-789-5696
info@cshe.nagoya-u.ac.jp



公開論文一覧

1号（91年6月）－大学改革のゆくえ－

創刊の辞 大学大衆化時代を拓く（新村 洋史）

大学審議会と大学改革（細井 克彦）

大学審議会答申をどう読むか（近藤 正春）

研究所設立にあたって（新村 洋史）

教育実践 自己発見・変革する学生たち－短大二年生のゼミ（山本 秀人）

2号（91年11月）－試練にたつ教養教育－

一般教育について考える－福島大学の場合（羽田 貴史）

自動車短大から（脇 俊隆）

教育実践 大学で遊べない学生と共に－大学における講義・ゼミ実践（池野 千白）

3号（92年1月）－今日の大学教師像－

巻頭言 「禍を転じて福となす」機会に（柿沼 肇）

大学改革と教師の責任（寺崎 昌男）

リーズ大学の経験から－イギリス（柿崎 洋一）

教育実践 学生の声を講義改善に－講義アンケートのノウハウ（二木 立）

4号（92年3月）－大学における保健体育の意味－

巻頭言 大学教育と文化としてのからだ（新村 洋史）

一般教育としての保健体育の意味（佐藤 善治）

書評「大学再生の条件」を読む（宮本 益治）

わが大学の保健体育<高知大学>－現状と改革の視点（辻田 宏）

保健体育の改革はどこまで進んでいるか－愛知県内の大学アンケートによる（新村 洋史）

生涯学習四つの文脈－愛知大学短期大学部（迫田 耕作）

絵本と学生たち（宮川 健郎）

きびしい大学教師への道－ドイツ（別府 昭郎）

教育実践 スポーツ観の自己形成を求めて－サッカーの戦略・戦術指導（吉田 文久）

5号（92年7月）－学生文化と大学－

今、青年たちは（池谷 壽夫）

運動部から－朝の戦い（津金 毅）

サークルでは－インカレ・サークル（小瀬 輝夫）

LD（学習障害）児と教育研究（田中 良三）

6号（92年12月）－どうする自己点検・評価－

巻頭言 大学評価と大学自治（近藤 正春）

大学自己評価－背景・理念・実践（金子 元久）

アメリカの教育評価と学生参加 - 留学体験を通して (加藤 昌弘)
活発な参加が求められる授業 - アメリカ (藤田 和也)
教育実践 平和弁論大会 - 一般教育総合科目活性化の試み (佐藤 年明)

7号 (93年5月) - 大学における教育実践の可能性 -

巻頭言 可能性を拓きうる時代 (中野 光)
大学改革と大学教育実践 - 授業実践を中心にして (浅野 誠)
加熱する受験戦争 - 大韓民国 (丹羽 孝)
卒研指導と産地調査 (井上 秀次郎)
教育実践 大学における性教育 - セクソロジー入門 (村瀬 幸浩)
教育実践 「学生参画授業」と人間らしい“学びの場づくり”
- 「ラベルワーク」による「クラスワーク」を中心に (林 義樹)

8号 (93年7月) - 変わる大学カリキュラム -

巻頭言 なんのための大学改革か (浜林 正夫)
カリキュラム改革のキーワード - シラバス (Syllabus) (田子 健)
カリキュラム改革のキーワード - 試験・評価・単位制度 (新村 洋史)
きめ細やかな教育実践 - 江南女子短期大学 (野原 由利子)
教育実践 学習課題明示方式による講義改善の試み (杉江 修治)

9号 (93年9月) - どう創る研究の位置 -

巻頭言 高等教育の危機 (塩澤 君夫)
これからの日本の大学・教育・研究・教師像 (インタビュー) (有馬 朗人)
研究政策と大学 (海部 宣男)
大学における教育・研究支援体制づくり (蔡 勝義)
アメリカの大学の教育と研究 - UCSCでの生活をとおして (榎本 博明)
大学教師の任務領域・ドイツの場合を中心に (別府 昭郎)
変化しつつある大月市・大月短期大学 (村越 洋子)

10号 (94年2月) - 大学入試の現在 -

予備校からみた大学入試 (山崎 恭一)
十年目のキャンパス - 法政大学多摩キャンパス (平塚 真樹)

11号 (94年7月) - 短期大学の将来像 -

座談会 短大の教育実践を展望する (伊藤 祐子・亀谷 和史・神田 英雄)
短大の自己点検・評価と短期大学基準協会 (橋本 伸也)
幼児教育科での試み (神谷 栄司)
改革への全学的取り組み (宗和 太郎)
研究と教育の自律性の確立 (佐々木 隆志)
学生による授業評価 - 教育心理学の視点から (伊藤 篤)

教育実践 劇の創作による卒業研究 (徳本 達夫)

12号 (94年11月)－設置基準改正三年の大学－

設置基準改正と大学改革の可能性 (インタビュー) (西原 春夫)

大学の今を考える (寺崎 昌男)

自己点検・評価の現状と課題 (近藤 正春)

検証データブックを編むにあたって (田子 健)

検証データブック① 教養部改組 (田子 健)

検証データブック② 大学院大学化 (三浦 真琴)

検証データブック③ シラバス (秋野 勝紀)

検証データブック④ 高等教育財政 (井深 雄二)

検証データブック⑥ 短期大学 (君島 茂)

ロシアの大学の現在 (所 伸一)

私語 (佐藤 年明)

13号 (94年12月)－大学図書館への期待－

巻頭言 大学図書館への期待 (岩猿 敏生)

ネットワーク時代の大学図書館 (根岸 正光)

大学図書館における利用者サービス (大城 善盛)

大学図書館の自己点検・評価－共用・情報施設の問題 (永田 治樹)

図書館地域開放のさきがけ－札幌学院大学図書館 (甲斐 陽輔)

地域社会に根ざす大学図書館－東海大学図書館 (三井 悟)

教養部廃止とカリキュラム改革－鳥取大学 (山根 俊喜)

14号 (95年4月)－進む大学連携の試み－

巻頭言 大学連携の意義 (新堀 通也)

対談 学問と地域文化の創造をめざす大学改革

－期待される愛知学長懇話会 (江原 昭善・大沢 勝)

京都・大学センター構想の今後の課題によせて (佐藤 春吉)

アメリカの大学における地域共同－単位互換性、転学制度、地域認証団体 (横尾 恒隆)

大学とまちの連携 大学のまち・京都21プラン (折坂 義雄)

大学間単位互換 他大学への学生派遣と受け入れ (原田 満範)

日本最北端の大学・稚内北星学園短期大学 (金山 典世)

15号 (95年7月)－教師教育の将来－

教師教育研究の国際化 (今津 孝次郎)

本物の「大学人」になろうと思った日 (楯 一也)

国立一般大学での将来像の模索 (佐藤 学)

福祉マインドのある教師の育成を－福祉教育を教師教育の基礎教養に (高橋 智)

教職特別課程の現状と課題 (蔵原 清人)

国立教員養成系大学・学部の課題 (遠藤 忠)

カリキュラム改革への学生参加

—一橋大学「四年一貫教育シンポジウム」の可能性 (光本 滋)

教育実践 女子青年の発達と教養教育

—短大保育科一年生における「教養演習」の取り組みを中心に (亀谷 和史)

16号 (96年3月) —大学院の新たな展開—

これからの大学院教育を展望する (細井 克彦)

データで見る大学院の現状と課題 (三浦 真琴)

夜間大学院 —大阪教育大学大学院「健康科学専攻」の概要 (塩見 昇)

大学が実学を教えるということ —神戸大学大学院 (加茂 英司)

大学院と図書館情報学 —図書館情報大学大学院 (山本 順一)

教育実践 「生涯学習」につながる「教育方法論」の模索 (大田 高輝)

17号 (96年5月) —教育改革と学生—

学生の教育を軸に学問を創出するアメリカの大学 (インタビュー) (富田 輝司)

カリキュラム改革と学生の成長 (吉村 良一)

私たちの大学改革とカリキュラム —試行的経験を総括して (丹羽 孝)

18号 (96年10月) —大学改革と教員任期制—

大学教員任期制問題と大学改革の課題 (インタビュー) (今宮 謙二)

大学教員任期制と労働法 —労働市場と大学 (田端 博邦)

大学教員任期制とは何か —大学教育の観点から (田子 健)

シンポジウム 大学教員任期制問題を考える (猿田 正機・榊 達雄・橋本 誠一)

スウェーデンの大学と教育任期制 (マドソン 泰子)

19号 (97年2月) —現代の学生—

学生相談室からみた現代の学生 (桐山 雅子)

地域に開かれた短期大学を目指して —兵庫女子短期大学 (望月 彰)

学生の学びと成長の支援 (松井 かおり)

アメリカ合衆国の大学と人種問題 (宇田 光)

教育の経営学 (白井 正敏)

教育実践 親身な指導をめざして —培いたい学生との信頼感 (村越 洋子)

20号 (97年5月) —新制大学の五十年—

巻頭言 大学の戦後五十年 (塩澤 君夫)

戦後五十年の大学 —大学史研究の反省から (羽田 貴史)

地域に開かれた大学像 —戦後大学の社会的基盤と自治をめぐって (片岡 弘勝)

入試の多様化 (梅田 守彦)

女子学生亡国論 (新村 洋史)

教育実践 先生を育てる情報教育 - 教職課程を情報化する試み (伊藤 康児)

21号 (97年10月) - 情報ネットワークと大学 -

アメリカにおける学術情報流通の新展開 (山本 順一)

私たちの学内 LAN 構築 (増田 貴治)

インターネットがもたらした教育と業務の変化 (樋口 義治)

サンクト・ペテルブルグに滞在して - ロシア (郡 伸哉)

教育実践 社会学教育におけるビデオ活用

- 『ビデオで社会学しませんか』に込めて (小高 良友)

22号 (98年1月) - 大学の経営 -

これからの大学経営 (インタビュー) (梅村 清弘)

私大財政の現状分析のために (梅田 守彦)

教育実践 大学生に日本語を教える授業が広がっている

- 日本語表現法科目の効果的な実施のために (筒井 洋一)

23号 (98年6月) - 大学職員の現在と未来 -

巻頭言 教授団と職員組織との協働関係の構築を (近藤 正春)

大学職員に期待するもの・ひとりの法人理事として (丸勢 進)

これからの私立大学と職員を考える - 試論・非営利組織の視点から (友松 達彦)

職員会による大学自治への参画 (田上 義弘)

学生の「学びと成長」に職員がどう関われるか (小倉 浩幸)

紀要『事務研修』を発行し続けて (松井 寿貢)

大学改革と大学職員 (横田 利久)

主体性を重んじる研修システム (隅田 英子)

24号 (98年8月) - 開かれた大学づくり -

世代共生・地域共創と大学教育

- 日本福祉大学生涯学習センターの事業を中心に (那須野 隆一)

大学の公開講座 - 大学自己評価報告書の検討 (田子 健)

大学を読むキーワード - 教育職員免許法 (田子 健)

学生とボランティア活動 (植木 信一)

高等教育の急激な大衆化現象 - フランス (亀谷 和史)

教育実践 「オープンカレッジ」の教壇から - 「大学を開く試み」の実際 (酒井 敏)

25号 (98年10月) - 高校の現在 -

変わる高校と大学教育のこれから - 新たな高校多様化の展開のなかで (新村 洋史)

高校生は情報化社会に役立つ数学を学んでいるか - 工学部新入生の現状から (岡部 進)

競争社会の動向と現代高校生 (酒井 朗)

今、街に出て学ぶ高校生 - 高校生フェスティバルの活動から (三井 陽子)

子どもの発達を考える (内山 伊知郎)
大学を読むキーワード - インターンシップ (楯 一也)

26号 (99年10月) - 大学はどこに行くのか -

巻頭言 大学はどこに行くのか (榊 達雄)
市場による大学改革
- 『エコノミストによる教育改革への提言』の検討を中心として (梅田 守彦)
一九九九年大学入試の現実 - 京阪神地域を検証する (柳田 洋一郎)
大学を読むキーワード - 教育実習と大学カリキュラム (田子 健)
総合学習の充実のために (佐藤 年明)
ナレッジ・マネジメントを目指して (村上 篤太郎)

27号 (00年4月) - 大学はどこに行くのか その2 -

巻頭言 大学をどう生かすか (大沢 勝)
財政危機のなかの公立大学 (大串 隆吉)
今日の大学政策と私立大学 (蔵原 清人)
戦後五十年の大学の軌跡をたどる④ (インタビュー) (堀尾 輝久)
夕日とびわの実 (安田 多香子)
書評 『バズ学習の研究』を読む (鹿内 信善)

28号 (00年9月) - 大学改革のストラテジー -

巻頭言 大学を見る「目」 (寺崎 昌男)
地域と歩む東北自由大学 (高橋 満)
教育実践 短大における教育実践 - 四大編入との関わりで (蔵原 三雪)
大学全入時代の学生と教育の課題 (新村 洋史)

29号 (01年2月) - 大学全入時代の教育実践を問う -

巻頭言 第三者評価の時代における大学教授職の使命 (有本 章)
文系学生の学習意欲を高める教育 (森 靖雄)
大学生の学力低下と理数系教育改革の試み (浪川 幸彦)
フランスの高等教育 (夏目 達也)
教育学研究の課題と「教育基本法」 (百々 康治)

30号 (01年9月) - 高等教育研究の課題と展望 90年代から21世紀へ -

巻頭言 これからの期待すること (絹川 正吉)
歴史的転換期における大学政策の検証 (近藤 正春)
東京・京都からのメッセージ - 東京高等教育研究所 (東京) (蔵原 清人)
シンポジウム「大学教育を巡るもの」 (酒井健次・亀谷和史・新村洋史・近藤正春)
高等教育に関する文献紹介 (安藤 友張)
教育実践 日本福祉大学社会福祉学部の導入教育 - 総合演習Ⅰの実践例 (藤田 紀昭)

31号 (02年3月)ー地域・住民と大学の協働ー

地域と共に生きる大学 (インタビュー) (新崎 盛暉)

地域に根ざした大学のあり方 ー生涯学習や演習における実践を中心として (磯部 作)

大学の地域づくりと地域の大学づくり (大坂 祐二)

大学異動の効用と盲点 (加藤 義信)

教育実践 物理教育の中から (酒井 健次)

32号 (02年4月)ー授業づくりと授業計画ー

高校生物未習者への生物学教育 (松田 良一)

「やや満足」な講義をめざして (宇田 光)

33号 (02年8月)ー大学教育の改革とFDー

巻頭言 日本の大学はどこへ (堀尾 輝久)

教授法開発室の現状と課題 ー私立中規模大学におけるFD活動の意味 (原 清治)

ティーチング・アシスタント制度の導入

ー日本大学文理学部における授業改善の試み (北野 秋男)

FDと授業評価 ー我が国における現状と課題 (安藤 友張)

高度情報化・メディア化社会の光と影 (飯島 伸彦)

34号 (03年1月)ー学生参加型教育の課題ー

巻頭言 学生参加型教育における学生参加の意義 (榊 達雄)

学生を学ぶ主体として育てる ー学生による授業企画 (青野 透)

学生参加型授業を企画して (鎌田 康裕)

これまでにない大学づくりの本流としての<参加> (浅野 誠)

学生参加の大学づくりとピア・エデュケーション

ー古くて新しい課題としての「学生参加」 (小倉 浩幸)

今日からはじめる現職者研修 (長谷川 豊祐)

書評 『授業のワザ一挙公開』を読む (亀谷 和史)

中国で日本語を教えて (松浦 照子)

35号 (03年5月)ー二〇〇六年問題と大学経営ー

巻頭言 国立大学法人制度の本質的問題点 (田中 弘允)

新課程入試と大学マネジメント (インタビュー) (池田 輝政)

初年次教育における戦略的マネジメントの手法

ー大学教職員研修セミナーのとりくみを通して (水谷 早人)

新教育課程が及ぼす影響と大学の課題 ー加速する学力低下問題 (滝 紀子)

独法化問題への取り組み ー愛知教育大学 (坪井 由実)

36号 (03年12月)ー歩みだした国立大学法人化と大学の管理・運営問題ー

巻頭言 国立大学行政法人法と学問の自由・大学の自治 (神田 光啓)

国立大学法人化と三重大学の取り組み (インタビュー) (豊田 長康)
公立大学の管理・運営問題 (後藤 宗理)
一九九〇年代以降の大学生と大学での学び (溝上 慎一)
大学院カリキュラムの開発 (北垣 郁雄)
FD を考える (安藤 友張)

37号 (04年5月)ー大学教育のあり方を問うー

巻頭言 新時代における大学教育のあり方 (新村 洋史)
アメリカの一年次教育の構造
ー二〇〇二年度四年制大学調査から (インタビュー) (山田 礼子)
学士課程における初年次教育と情報リテラシー教育 (安藤 友張)
国立大学法人法と学校設置制度、法人格問題 ー私立大学の立場から考える (蔵原 清人)

38号 (04年8月)ー大学の評価を問うー

巻頭言 開かれた大学をみざして (近藤 正春)
大学評価制度の課題と展望 ー目標のない大学に評価基準はない (安岡 高志)
研究評価をめぐる諸問題 ー数量的評価指標を中心に (根岸 正光)
「もう一つの大学評価宣言」に寄せて ー大学評価学会設立総会参加記 (新村 洋史)
探究ネットワーク ー子どもたちと学生との探究的な総合学習 (森 透)
書評 『大学授業を活性化する方法』を読む (安藤 友張)

39号 (05年2月)ー大学教育創造への挑戦ー

「キャリアデザイン学部」立ち上げ顛末記
ー私的な経過報告として (インタビュー) (児美川 孝一郎)
地域と協働する実践的教員養成プロジェクト ー教育 COL に採択されて (森 透)
アテネオリンピックを終えて (坂本 涼子)
教育実践 LTD 話し合い学習法を中心とした授業の展開 (安永 悟)

40号 (05年8月)ー学生の満足度を高める大学づくりー

巻頭言 学生の満足度を測るモノサシ (谷岡 郁子)
どのような条件のもとで学生はより学ぶのか (中井 俊樹)
“なんでも相談室”設置の苦悩と実態
ー学生満足度とスタッフ・デベロップメント (松本 和俊)
癒しの教育 (まどかアッセマ庸代)
教育実践 海外ボランティア研修を中心とした「教育」実践について (茶谷 淳一)
大学授業改革の現段階と課題
ー各地の大学での FD 企画へのかかわり体験をふまえつつ (浅野 誠)

41号 (05年12月)ー現代若者の実態に迫る 学ぶ力と生きる力の形成ー

巻頭言 大学教育の課題を日本の教育課題として捉える (杉江 修治)

若者の置かれている現状から、今日求められるリテラシーを考える (池谷 壽夫)
大学におけるキャリア教育の展開 -学ぶ力と生きる力の教育 (川崎 友嗣)
フリーター・ニート問題と大学 (小杉 礼子)
大学事務の面白さ-国際交流を通して (今泉 慶子)
教育実践 京都経済短期大学藤原ゼミナール「ネパール教育支援活動」 (藤原 隆信)

42号 (06年3月)-大学論の現在(いま)-

教員組織と事務組織のはざままで (戸田 貞一)
大学像の変容と大学論の課題 (細井 克彦)
大学教授の仕事と倫理 (別府 昭郎)
「大学職員論」の到達と今後の課題 (篠田 道夫)
教育実践 大学教育と地域学習 -愛知県南知多町内海の歴史調査を通して (曲田 浩和)

43号 (06年8月)-大学生の獲得すべき学力・リテラシーと将来展望 生き方・アイデンティティ・主体性-

巻頭言 脱近代社会の知の担い手として大学生と大学教育との関係を見る (溝上 慎一)
現代の学生像・学生論 (橋本 広信)
大学生と学力・リテラシー (松下 佳代)
大学生の未来展望と生き方・アイデンティティ (松岡 信義)
立命館大学大学行政研究・研修センター
-「幹部職員養成プログラム」について (澤田 博昭)
「専門セミナー」ガイダンス -学生との共同作業の試み (近藤 真庸)

44号 (06年12月)-大学教育改革の現在と未来-

巻頭言 フロンティアの自治 (柳田 洋一郎)
新潟大学における学士課程教育
-「学習を深める」教育のプログラム化を目指して (加藤 かおり)
大学アドミニストレーター養成大学院の現状と課題
-名古屋大学大学院高等教育マネジメント分野を中心に (夏目 達也)
書評『大学生が変わる』を読む (山本 経天)
地域科学部での教育実践と学生の成長 -『社会活動演習』の取り組みを中心に (近藤 真庸)

45号 (07年3月)-ヨーロッパの高等教育政策の動向-

巻頭言 格差社会と平等社会 -学費と大学教育 (猿田 正機)
グローバリゼーションのなかのボローニャプロセス
-ヨーロッパにおける高等教育の地域統合と知の世界市場 (望月 太郎)
スウェーデンの高等教育 -自律と平等にもとづく「知の共同体」 (篠田 武司)
ドイツの大学改革と課題 (太田 明)
大学職員が大学院で学ぶ意義 (前川 勉)
大学院修士課程におけるアドミニストレーター養成の現状と課題

－桜美林大学の場合（内田 晩穂）

職場環境と挨拶（大島 秀文）

教育実践 保育者養成課程における講義科目の授業方法論を考える

－講義「発達心理学」での試みを例に（松本 博雄）

46号（07年9月）－地域と結ぶ大学 地域とともに在ること－

巻頭言 大学職員の自分探し（山口 利哉）

「幸せづくり」「地域の必需品」大学への挑戦

－地域社会と連携した教育手法の視点を添えて（住吉 広行）

ささえあう大学と地域－北海道における＜大学－地域＞モデルの模索（光本 滋）

今日の入学課さん（高橋 章）

教育実践における教員と職員の連携をどのように進めるか

－米国の『強力な連携－学習に対する共有された責任』を事例として

（出口 博也・中井 俊樹）

47号（08年3月）－FD活動、SD活動と教職員の力量形成－

巻頭言 FDの義務化と日常的教育改善（田中 每実）

FD活動の義務化と大学の教育機能（早田 幸政）

“大学・学校づくり”のデザイン感性をもつプロ人材（池田 輝政）

「学生。をプロデュース」（小倉 浩幸）

十九年間を少しだけ振り返って（湯澤 直樹）

教育実践 司書課程における図書館情報学教育の実践（安藤 友張）

48号（09年2月）－大学の教育力を考える－

巻頭言 「大学の教育力」を俯瞰する（新村 洋史）

法学教育の基礎としての「人間の尊厳」（平山 令二）

社会形成の担い手を育む専門教育（角岡 賢一）

大学間競争は誰のため？（島尾 淳）

49号（09年3月）－大学職員の仕事を考える－

巻頭言 東大安田講堂四十年（水谷 早人）

社会の実践力を学生に伝える小さな地方大学職員の役割り（田中 雅俊・白澤 聖樹）

ひとりひとりの学生を大切にしたい大学づくりを

－元気の出るキャンパスづくりを目指して（内藤 智徳）

マージナルマンって何ですか－自信をもって境界線を歩もう（田中 岳）

インターンシップの取り組みに関する現状と課題

－文科省のインターンシップの取組と名城大学におけるインターンシップの事例から（犬飼 齊）

私の仕事－ぼちぼちでんなあ（辻 知幸）

現代学生とキャリア支援（船津 静代）

研究会活動

アクティブラーニング研究会

学生の主体的な学びを促進するため各大学ではアクティブラーニングに取り組んでいる。初等中等教育では一般的に取り組まれている手法でありながらも、大学教員がアクティブラーニングにどのように取り入れていけばよいのかについて知見が十分にまとめられていない。本研究会は、アクティブラーニングをどのように授業に取り入れたらよいのかについて具体的な方法を明らかにする。

メンバー

代表 中井 俊樹（名古屋大学高等教育研究センター）
中島 英博（名古屋大学高等教育研究センター）
小林 忠資（名古屋大学高等教育研究センター）
井上 史子（帝京大学高等教育開発センター）
西野 毅朗（同志社大学大学院社会学研究科）

主な活動内容

- 1) アクティブラーニング研究会を立ち上げ、定期的にミーティングを行いアクティブラーニングの実践の知見を共有した。
- 2) アクティブラーニングの実践方法をまとめる書籍の構成案を作成した。
- 3) アクティブラーニングに関する研修を行った。

研修

中井俊樹「アクティブラーニングの実践的方法」羽衣国際大学、2015年2月24日。
中井俊樹「アクティブラーニングの実践課題」愛知学院大学、2014年12月25日。
中井俊樹「アクティブラーニングを促す教授法」南山大学、2014年12月12日。
中井俊樹「アクティブラーニングを促す教授法の基本」椋山女学園大学、2014年9月12日。
中井俊樹「アクティブラーニングの方法、道具、環境」羽衣国際大学、2014年9月2日。
中島英博「学生の主体的な学習を促す授業づくり」石川県立看護大学、2015年2月23日。

アジアFD研究会

現在、高等教育機関において質の高い教育を提供することが国際的な課題になっており、個人としてだけでなく組織的にも質の高い教育を提供する取り組みが求められている。これまで米国の高等教育の実践を中心に、欧米諸国における質の高い教育の提供に向けた取り組みについては、多くの研究で明らかにされてきた。これは、欧米諸国の先進的な実践を紹介し、日本の高等教育の実践に活かすという発想をもとにしている。確かに、優れた実践を参照するという観点から考えると、高等教育の発展が後発的に始まった国々の実践から示唆を得られる可能性は高いとはいえないだろう。しかし、これからの高等教育の国際的な動向を理解するためには、高等教育の急激な拡大が進む新興国家の状況を軽視することはできない。

本研究会では、質の高い教育の提供に向けた国際的な動向を捉えるという意図のもと、ASEAN 諸国における授業改善に向けた取り組みを明らかにする。本研究会の活動をとおして、ASEAN 諸国における FD のニーズを明らかにし、ASEAN 諸国への日本型 FD モデルの輸出可能性を探る。

メンバー

代表 小林 忠資（名古屋大学高等教育研究センター）
中井 俊樹（名古屋大学高等教育研究センター）

活動目標

ASEAN 諸国の大学での現地調査をもとに、ASEAN 諸国での授業改善に向けた取り組みを明らかにすることを目標とする。今年度は、ASEAN 諸国のなかでも、1990 年代から高等教育機関が量的に拡大しているマレーシアに焦点を当て、活動を行う。

本年度の活動内容

1) マレーシアの公立大学への調査

2015 年 1 月 27 日－2 月 1 日にかけて、教育省高等教育局と三校の公立大学（マラヤ大学、マレーシア国民大学、国際イスラーム大学）でインタビュー調査を実施した。

2) 授業改善に向けた取り組みに関する先行研究の検討

授業改善に向けた取り組みに関する国際的な動向とマレーシアの動向についての先行研究を収集し、検討した。

本年度の活動成果

研究論文 小林忠資（2015）「マレーシアの高等教育機関における授業改善」『名古屋高等教育研究』第 15 号、179－200 頁。

建築士養成教育研究会

メンバー

夏目 達也（名古屋大学高等教育研究センター）

松村 哲志（名古屋大学大学院教育発達科学研究科・院生）

活動目標

1. 高等教育機関における専門職養成教育の実態・諸特徴を調査する。
2. 専門職養成教育を目的とする高等教育機関において、将来の専門職としての就業・キャリア形成を支援するための方策について検討する。
3. 専門職のひとつとして建築士について養成教育の現状と課題について検討する。
4. 建築士養成教育におけるカリキュラム・教育方法、とりわけ高度技能の教授・習得について、大学と専門学校間における差異・特徴を調査する。

本年度の活動内容

1. 高等教育機関の専門職養成コースにおいて、学生向けのキャリア形成支援法策、とくにキャリアマネジメントスキル形成に関する支援法策について調査した。その結果を、名古屋大学高等教育研究センターのジャーナル『名古屋高等教育研究』第15号に論文として発表した（「イギリスの大学における生涯キャリアガイダンス政策の展開－学生のキャリア形成支援活動の現状－」）。
2. 関東地方の専門学校における建築士養成教育のカリキュラム・教育方法について実地調査を行った。

主な調査項目：専門学校における座学と実習の時間数、実習の指導体制・方法、実習を通じた技能の習得・定着の状況、技能の評価方法と改善のための工夫等。

3. 高度な技能を習得し実務で実績を上げている建築士数人に対して、聞き取り調査を実施した。
主な調査項目：学校在学中に受けた建築士教育の内容、職務で活用できる実践的な知識/技能の習得方法・自分なりの工夫の内容、新たな知識や技能の習得・高度化に必要なかつ有効な方法、後継者に伝えるべき内容等。

4. 大学や専門学校の教員として、建築士養成教育に長年携わってきた関係者に対して、聞き取り調査を実施した。

主な調査項目：建築士養成教育の現状と課題、とくに高度な知識・技能を学生に確実に習得させるための方法・工夫、座学と実習の効果的な組合せの方法等。

授業デザイン研究会

授業デザイン研究会は、初等中等教育や諸外国の高等教育で蓄積された知見も含め、大学教育における授業設計の考え方と方法論を体系的にまとめることを目的としている。特に、技術的な行動目標設定論に偏重せず、大学教員として成長していく上で不可欠な能力の一つとして授業設計を捉え直す点に特徴がある。授業デザインは、大学で授業を行う全ての教員が必ず取り組む教育活動の一つである。大学に対する社会的な要請として、シラバスの作成・公開が求められるようになり、授業計画を前もって設計するという考え方は広く定着し、それと同時に、授業設計に関する研修が多数開催されるようになった。主に、若手の大学教員、大学教員を目指す大学院生が教師として成長する指針を持つための考え方と方法論をまとめる。

メンバー

代表 中島 英博（名古屋大学高等教育研究センター）
稲垣 忠（東北学院大学教養学部）
川那部 隆司（立命館大学教育開発推進機構）
榊原 暢久（芝浦工業大学教育イノベーション推進センター）
中井 俊樹（名古屋大学高等教育研究センター）

本年度の活動内容・活動成果

本年度は、既存の授業デザイン関連の文献のレビューを行い、教材の試作版の開発を行った。具体的には次の活動を行った。

1) 第1回研究会（2014年10月31日）

既存文献をレビューし、教材の章立て案を作成して検討を行った。

2) 第2回研究会（2014年11月28日）

作成した章立て案について各担当者によるレビュー報告を行い、章立ての見直し・収録項目の決定・執筆分担の決定等の作業を行った。

3) 第3回研究会（2015年2月20日）

分担執筆した原稿案について、教材全体の一貫性の調整や重複項目の加除訂正を著者全員で行い、教材出版の基礎となる原稿素案をとりまとめた。

専門職人材育成研究会

本研究会は、専門職人材の育成に向けた教育や研修について研究する会である。知識基盤社会という言葉に示されるように、多くの分野で高度な専門的な知識と技術が必要とされ、専門的な能力をもつ人材の育成に対する期待が高まっている。専門職人材の育成は、大学等の高等教育機関だけでなく職場内でも行われている。職場内で教育を担当する職業人は十分に教育学の専門的知識をもっておらず、必ずしも職場内での教育が効果的に行われているわけではない。本研究会の目的は、経験知をもつ職業人に対して効果的に教育学の専門知を教えるための方法や研修を開発することである。

メンバー

代表 中井 俊樹（名古屋大学）
佐藤 浩章（大阪大学）
寺田 佳孝（国際医療福祉大学）
小林 忠資（名古屋大学）
嶋崎 和代（中部大学）
都島 梨紗（名古屋大学大学院）

活動目標

医療の高度化、在院日数の短縮化、医療安全に対する意識の高まりを背景に、2010年度より新人看護職員研修が努力義務化された。そのため、各病院では新人看護職員研修を実施する指導者の育成が課題となっており、看護協会や病院等では、新人看護師の教育を担当する実地指導者や教育担当者の育成に向けた研修が取り組まれている。それらの研修では、教育や学習に関する基礎理論が一つのテーマとして組み込まれている。将来、研修等で教育学の知識を学習することになる看護師として働く看護学生にとり、教育学の知識と技能は不可欠なものといえる。

また、教育学の知識と技能は、看護師として患者を指導するうえでも有用である。1989年のカリキュラム改正以降、看護師養成機関では教育学の授業は必修科目ではないが、多くの看護師養成機関では、教育学の授業を開講している。それは、看護師が、患者・家族指導、後輩指導、学生指導などの場面において、教育的役割を担っているからである。

今年度は、看護学生を対象とした教育学に関する学習教材の開発を目標としている。

本年度の活動内容・活動成果

- 1) 看護学生向けの教育学の教科書の収集と検討
- 2) 看護師養成機関での教育学の授業実践の検討
- 3) 看護学生向けの教育学の教材開発

本年度の活動成果

書籍 中井俊樹、佐藤浩章、小林忠資、寺田佳孝、嶋崎和代『看護現場で使える教育学の理論と技法—個別指導や参加型研修に役立つ100のキーワード』メディカ出版（2014年8

月出版)

発表

小林 忠資、寺田 佳孝、都島 梨紗、中井 俊樹「看護学生のための教育学教育の現状
－教師にならない人のための教育学とは」日本教育工学会 第30回全国大会

大学管理職研究会

メンバー

- 夏目 達也（名古屋大学高等教育研究センター）
- 中井 俊樹（名古屋大学高等教育研究センター）
- 中島 英博（名古屋大学高等教育研究センター）
- 満田 清恵（愛知教育大学）

活動目標

1. 大学の学長・副学長等の執行部が、大学運営、とくに大学教育の改革／改善に関していかなる役割を担っているか、役割遂行にあたっていかなる課題に直面しているか、それらをいかに克服しているか等について検討する。
2. 大学の事務組織において管理職にある職員が、いかなる職務を担いそれを遂行しているか、遂行に必要な諸能力の具体的な内容とその形成をいかに進めているか、大学組織は管理職の職務遂行・能力形成に関していかなる支援を行っているのか等について、具体的な事例に則して調査する。
3. 大学の執行部・事務局管理職の役割、職務遂行の状況、職務能力の形成、直面する諸課題等について、大学設置者別（国立・公立・私立）に比較する。また、諸外国の事例について情報を収集する。

本年度の活動成果

1. 名古屋大学高等教育研究センター主催の招聘セミナー（第133回）として、下記の内容を開催した。
 - 1) 日時
2015年1月22日（木）16:30～18:00
 - 2) 場所
名古屋大学 東山キャンパス 文系総合館 7F オープンホール
 - 3) 講演者
Richard James 氏（メルボルン大学・学務担当副学長）
 - 4) 講演題目
「オーストラリアにおける学士課程教育の動向と課題」
 - 5) 講演概要

R.ジェームズ氏は、オーストラリアの有力大学・メルボルン大学で、高等教育研究センター長として、長年オーストラリアの高等教育研究・政策の議論と実践で指導的役割を果たしてきた。現在は、メルボルン大学の学務担当副学長であり、同大学の教育改革推進責任者としての立場にある。大学管理職としての立場から、世界最高水準に位置する大学づくり、大学ガバナンスのあり方、大学における教育改革の政策・方針の立案・実施の方法、それらに伴う諸課題について説明を受けた。とくに、同大学が近年進めている学士課程改革（学士課程でのリベラルアーツの重視＝大学院課程での専門教育の本格実施の政策（「メルボルン/モ

デル」と呼ばれる)) について目的・意義・成果とともに、管理職としての役割等についての説明を受けた。

2. 大学の事務局の管理職(教務課・総務課等の課長)を対象とするインタビュー調査を実施した。調査の対象は、愛知県内の国立大学の課長職にある職員である。主な調査項目は以下のとおりである。
 - ・ 課長級管理職は職務遂行能力をいかに形成しているか。
 - ・ 課長級管理職は職務遂行能力の内容についてどのような認識をもっているか。
 - ・ 大学における職務能力形成支援の実態と、課長級管理職が求める支援の形態・内容はどのようなものか。
 - ・ 上記の認識が、管理職としての勤続年数等に応じていかに変化するか。
3. 代表 1 名をヨーロッパ大学継続教育学会の研究交流集会(2014 年 11 月、バルセロナ)に派遣した。継続教育部門の管理職の役割・研修に関する研究動向と主要な実践について情報を収集した。

大学教育組織改革研究会

メンバー

- 夏目 達也（名古屋大学高等教育研究センター）
- 中井 俊樹（名古屋大学高等教育研究センター）
- 中島 英博（名古屋大学高等教育研究センター）

活動目標

1. 大学教育（学士課程教育・大学院教育、全学共通教育、各学部・研究科の専門教育等）を効果的に実施するための大学組織のあり方について検討する。
2. 日本国内および諸外国の大学で、教育改革・改善に関して特徴的な動きのみられる大学について、大学全体の組織の編成方法、組織マネジメントの方法等について情報を収集する。

本年度の活動成果

1. 名古屋大学高等教育研究センター主催の招聘セミナー（第 134 回）として、下記の内容を開催した。

- 1) 日時

2015 年 2 月 3 日（火） 16:00～18:00

- 2) 場所

名古屋大学 東山キャンパス 文系総合館 7F オープンホール

- 3) 講演者

浅野 茂 氏（大学評価・学位授与機構・准教授）

- 4) 講演題目

「意思決定の高度化に向けた IR による支援—効果的なデータ活用に係る事例を通じて」

- 5) 講演概要

高等教育予算における基盤的経費の縮減、グローバル化や情報化社会の進展等、大学を取巻く諸環境の激変に伴い、Institutional Research (IR) への関心が増大している。このセミナーでは、IR 先進国とされる米国の高等教育機関における IR の実際を概観するとともに、報告者の日本の大学における実践例の紹介を通じて、IR がどのようにして意思決定支援業務を高度化できるかについて、参加者とともに検討した。

大学職員勉強会組織化職研究会

メンバー

小山 敬史（放送大学）

夏目 達也（名古屋大学高等教育研究センター）

活動目標

大学運営における大学職員の存在と役割の重要性に対する関心が近年高まっている。ひとつには中央教育審議会が答申「学士課程の構築に向けて」（2008年）が少なからぬ影響を与えている。それ以前から大学職員の間では、職務遂行能力を形成・向上に関する意識は高く、それに自発的に取り組む動きもみられた。答申が発表されて以後、その動きはさらに加速している。全国のいくつかの大学で職員が自発的に勉強会を組織して、職務遂行能力の向上に努めている。ただし、大学職員が勉強会を継続的に開催することは容易ではない。

本研究会では、このような状況をふまえて、以下のような目標を設定した。

- ①若手職員を中心とする自主的勉強会が、全国の大学でいかに組織されているか、概況を調査する。
- ②大学職員の勉強会で特徴的な活動を行っている大学について、勉強会の組織化の手法や課題について聞き取り調査を行う。
- ③上記の調査結果をふまえて、職員による勉強会が大学職員の職務遂行能力に果たす役割、大学全体としての改革推進における役割等について検討する。

本年度の活動成果

1. 名古屋大学高等教育研究センター主催の招聘セミナー（第132回）として、下記の内容を開催した。

1) 日時

2014年12月5日（金）18:00～20:00

2) 場所

名古屋大学 東山キャンパス 文系総合館 7F カンファレンスホール

3) 講演者

河崎 智之 氏（小樽商科大学教育・組織戦略係長）

樋口 浩朗 氏（山形大学人文学部上席係長）

末次 剛健志 氏（佐賀大学企画評価課係長）

4) 講演題目

「若手職員の実践的能力を形成できるSDを求めて」

5) 講演概要

各大学で改革を進めるために、大学職員の能力向上が不可欠であり、能力形成のためのSDのあり方が問われている。しかし、各大学ともSD実施のノウハウやリソースが不十分であり、実施に困難を抱えているのが実情である。

その中で、一部の大学では若手職員たちが中心となり、独自の取組を展開している。この

セミナーでは、小樽商科大学、山形大学、佐賀大学から若手職員を招いて、3大学でどのようにSDを進めているのか、とくに若手職員の相互の学習会をいかに組織し活動しているのか、それらを学内で進め一定の成果を上げるために、どのような苦労や工夫をしているのかを報告を受けた。報告内容をふまえて、参加者とともに、各大学でのSD、若手職員学習会の組織化の方法について討論した。

2. 「大学教育改革フォーラム in 東海 2015」において、下記のセッションを開催した。

セッション名

「勉強会の企画運営を通じた大学職員力の形成」

座長：小山 敬史 氏（放送大学）

1) 学びと気づきが生まれる若手職員主体の研究会運営

－大学行政管理学会大学改革研究会の活動を通して－

山咲 博昭 氏（関西大学）

2) 大学職員力の形成－二つの「学びの場」の企画運営を通じて－

野澤 貴代 氏（名古屋大学）

3) 勉強会のリーダー経験による学びと成長

－国立大学一般職員会議と大学行政管理学会研究会を通じて－

内田 智也 氏（岐阜大学）

大学組織論研究会

メンバー

代表 中井 俊樹（名古屋大学高等教育研究センター）

中島 英博（名古屋大学高等教育研究センター）

活動目標

日本では、大学組織におけるリーダーシップとガバナンスに関する理解を深め、将来大学で管理職に就く教職員を対象とした大学組織論に関するテキストが不足している。本研究会は、こうしたシニア層を対象とした FD・SD 教材開発の一環として、大学組織論に関する体系的な学習教材の制作を目標とする。

本年度の活動内容

本年度の活動内容は、主に 3 点にまとめられる。第 1 に、諸外国のアカデミックリーダーシップ研修で使用される教材の整理を通じて、試行的教材として「大学組織におけるリーダーシップとマネジメント」を制作した。

第 2 に、この経験に基づいて大学組織論の理論面の整理を行うため、国外の研究協力者と連携し、大学院レベルの授業設計と教材開発に関する調査を行った。また、研究協力者の招聘セミナーを開催すると共に研究会活動に関する意見交換を行った。

第 3 に、これまでの活動を踏まえて大学院レベルの標準テキストの開発を進めた。

名古屋 SD 研究会

目的

本研究会は、教務経験豊富な職員と教務に関心のある教員により、教務系職員に必要な専門知識・スキル等を明らかにすることを目的とする。

メンバー

代表 中井 俊樹（名古屋大学）
川島 香織（愛知県立大学）
松田 和才（名古屋大学）
宮林 常崇（首都大学東京）
水谷 早人（日本福祉大学）
森 征一郎（名古屋大学）
村瀬 隆彦（愛知みずほ大学）
長尾 義則（名古屋大学）
小野 勝士（龍谷大学）
上西 浩司（豊橋技術科学大学）
齋藤 芳子（名古屋大学）
辰巳 早苗（追手門学院大学）

本年度の活動目標

- 1) 教務におけるグローバル化に関するパネルディスカッションの実施
- 2) 教職課程業務の課題に関するワークショップの実施
- 3) 教務系職員及び教員による事例発表会の開催
- 4) 大学教育改革フォーラム in 東海における教務の実践的知識についてのセッションの実施

本年度の活動内容及び成果

- 1) 教務に関する実践的知識の探究、それらの蓄積及びネットワーク構築のため、教務系職員の育成及び成長を支援する大学教務実践研究会において次の活動を行った。
 - ・研究会ホームページ (<http://kyouumujissen.wix.com/home>) を立ち上げ、広報活動を行った。
 - ・インターネットを介しての研究会会員の交流の場「教務実践コミュニティ」を立ち上げた。
 - ・本年度の活動目標に則って、教務におけるグローバル化や教職課程業務の課題等に関して、講演、ポスターセッション及びワークショップで構成された研究会第 2 回大会を 10 月 4 日に開催した。
- 2) 教職課程業務に関する Q & A 形式の解説書『大学の教員免許業務 Q & A』を刊行した。
- 3) 3 月 7 日に開催された大学教育改革フォーラム in 東海において、「組織に着目した教務の実践的知識の積み上げとその継承」というテーマでオーラル・セッションを行った。

参考資料

資料 大学教務実践研究会第 2 回大会概要

主催 大学教務実践研究会、名古屋大学高等教育研究センター

大学教務実践研究会第 2 回大会

－ 単位認定の現代的課題 －

2014 年 10 月 4 日（土） 10:00 – 16:00

場所：名古屋大学 東山キャンパス 野依記念学術交流館

概要

2008 年の中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」では、「グローバル化する知識基盤社会、学習社会にあつては、国民の強い進学需要に応えつつ、国際的通用性を備えた、質の高い教育を行うことが必要である」という現状認識の下、学位授与、教育課程編成・実施及び入学受入れに関する方針の重要性が述べられています。この中で、単位制度の実質化は、入難出易といわれてきた日本の大学において教育課程編成・実施の方針の基での大きな課題であると位置づけています。また、2012 年の答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」においては、質を伴った学修時間の確保について述べられていますが、これも単位制度の実質化の一側面と言えます。

このように、単位制度は最近の答申において重要なテーマとなっています。実際、例えばダブルディグリープログラムを進める上で外国の大学と日本の大学では単位についての考え方はどのように違い、どのように類似しているか。どのように単位認定していくかは、教務の現場において卑近の問題です。

第 2 回大会では、教務の現場で日常的な問題である単位制度に焦点をあて、単位制度についてのご講演をいただき、それを踏まえて単位制度をとりまくさまざまな課題を出席者とともに考えてみたいと思います。また、教務関係者の意見交換・情報交換の場としてポスターセッションも開催します。

プログラム	9:30	受付	
	10:00	大会企画説明	村瀬 隆彦 氏（愛知みずほ大学）
	10:10	講演	池田 輝政 氏（名城大学） 「単位制度と柔軟なアカデミック・カレンダー問題」
	11:30	ポスター発表&昼食	
	13:00	事例討論 コーディネーター	宮林 常崇 氏（首都大学東京）
		論点整理	小野 勝士 氏（龍谷大学） 松田 和才 氏（名古屋大学）、 川島 香織 氏（愛知県立大学）
		グループ討議	
		全体討議	
	16:00	閉会	

CSHE 名古屋大学高等教育研究センター
Center for the Studies of Higher Education, Nagoya University

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp>

資料 2 大学教務実践研究会第 2 回大会概要

日 時：2014 年 10 月 4 日（土）10:00～16:00

場 所：名古屋大学 東山キャンパス 野依記念学術交流館

主 催：大学教務実践研究会・名古屋大学 高等教育研究センター

大会概要

2008 年の中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」では、「グローバル化する知識基盤社会、学習社会にあっては、国民の強い進学需要に応えつつ、国際的通用性を備えた、質の高い教育を行うことが必要である」という現状認識の下、学位授与、教育課程編成・実施及び入学者受入れに関する方針の重要性が述べられています。この中で、単位制度の実質化は、入難出易といわれてきた日本の大学において教育課程編成・実施の方針の基での大きな課題であると位置づけています。また、2012 年の答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」においては、質を伴った学修時間の確保について述べられていますが、これも単位制度の実質化の一側面と言えます。

このように、単位制度は最近の答申において重要なテーマとなっています。実際、例えばダブルディグリープログラムを進める上で外国の大学と日本の大学では単位についての考え方はどのように違い、どのように類似しているか。どのように単位認定していくかは、教務の現場において喫緊の問題です。

第 2 回大会では、教務の現場で日常的な問題である単位制度に焦点をあて、単位制度についてのご講演をいただき、それを踏まえて単位制度をとりまくさまざまな課題を出席者とともに考えてみたいと思います。また、教務関係者の意見交換・情報交換の場としてポスターセッションも開催します。

プログラム

- 9:30 受付
- 10:00 大会企画説明 村瀬 隆彦 氏（愛知みずほ大学）
- 10:10 講演「単位制度と柔軟なアカデミック・カレンダー問題」 池田 輝政 氏（名城大学）
- 11:30 ポスター発表&昼食
- 13:00 事例討論 コーディネーター 宮林 常崇 氏（首都大学東京）
- 論点整理
- 「教職課程に関する論点－海外に留学した際に習得した単位の取り扱いについて」
小野 勝士 氏（龍谷大学）
- 「転入・編入学における前在籍校での修得単位の取扱いについて」
松田 和才 氏（名古屋大学）
- 「海外の大学との教育連携プログラム構築における教務上の留意点について」
川島 香織 氏（愛知県立大学）
- グループ討議
- 全体討議
- 16:00 閉会

講演概要

講演 池田 輝政 氏 (名城大学)

「単位制度と柔軟なアカデミック・カレンダー問題」

平成 20 年度『学士課程答申』から平成 24 年の『質的転換答申』にかけて、各大学に対しては、この単位制度ルールの実質化を国及び認証評価機関が強く働きかけてきました。この研究会に参加される教務職の皆さんは、1 セメスター学期 1 単位＝15 週 45 時間量のルールを学ばれ、その理解のもとで、教室学修の 15 時間量（教室のなかに座って学んでいる時間、seat time）をアカデミック・カレンダーにどう確保するか、いろいろ学内で議論・思案・工夫された経験をおもちだと思えます。

清水一彦（1998）『日米における大学単位制度の比較的研究』の知見を基礎にしながら、さまざまな単位制度の特徴についての論説・論考を読むと、単位制度の一般的な理解を私なりに以下のように整理します。それを述べると、教育機関における学修の内容と成果を時間量の指標で換算し、授業科目間や大学間で等価交換できるような便宜を提供したのが「単位（credit, unit）制度」だということです。しかしながら、この理解に伴って湧き上がる疑問については、これは自分で時間をかけて調べるしかないというのが現在の認識です。

その疑問とは、①教師の教育時間（教室外教材準備、教室講義）と単位時間量の関係はどう考えたらよいのだろうか、②学生の学修時間（教室、教室外）と学修方法（レクチャー、演習、実験、実習など）との関係はどのように単位時間量に組み入れられたのだろうか、そして③学修の効率や効果という観点から頻度（科目によって週何回が妥当か）と期間（科目によって通年制、二学期制、4 学期制などのいずれが適切か）は単位時間量を提案する際にどのように議論されたのだろうか、という三大疑問です。あまりにも教育・学習の観点を出し過ぎているのではないかと訝られる向きがあるかも知れませんが、単位の実質化を誠実に受けとめた場合、誰もが抱く疑問ではないかと考えます。この三大疑問のいわば「急がばまわれ」アプローチを大事にして、現行の単位制度に基づく柔軟なアカデミック・カレンダーづくりのモデル事例を探してみました。

事例討論

コーディネーター：宮林 常崇 氏（首都大学東京）

このセクションでは、単位認定に関連した様々な課題を共有し、グループワークによって実践的知識を深めることを目的にしています。

「教職」「転入・編入学」「国際化（ダブル・ディグリー、ジョイント・ディグリー等）」をテーマに、まず単位認定の切り口でそれぞれについて課題を整理し会場で共有します。その内容を踏まえ 6 人程度のグループで意見交換を行います。活発な討議ができるよう、上記 3 テーマの中で興味・関心のあるもの及び教務事務経験年数を事前に伺い、事務局にて事前にグループ分けを行います。最後に、いくつかのグループより意見交換の結果を発表して頂き会場全体で共有します。また、全グループの討論結果は、研究会会員で構成しているサイボウズ上のコミュニティで共有し、大会終了後もサイボウズで意見交換を続けることによって実践的知識を深める取り組みも予定しています。

スケジュール

- 13:00 オリエンテーション
- 13:10 論点整理
- ・3テーマの論点整理を会場全体でシェアします。
- 14:10 休憩
- 14:30 グループ討議（60分程度）
- ・グループ分けは会場入口の掲示にてご確認ください。
 - ・途中、各グループから中間報告をお願いする予定です。
 - ・国際化（ダブル・ディグリー、ジョイント・ディグリー等）グループには、福井大学国際交流室小幡教授にファシリテーターとしてご参加頂きます。
- 15:30 全体討議（15分程度）
- ・各テーマで出された主な意見を会場全体でシェアします。

論点整理

【各テーマの概要】

1) 教職

「教職課程に関する論点～学生が海外に留学した際に修得した単位の取り扱いについて～」

小野 勝士 氏（龍谷大学）

グローバル化の流れの中で多くの大学において留学が促進されている。留学した際に修得した単位は卒業要件上の単位として認定するケースが多いと思われるが、その際教職関係の科目として認定するにあたっては、取得しようとする教員免許状に係る科目として相当性があるかどうか加味しなければならない。また、教育職員免許法施行規則では、授与を受けようとする普通免許状に係る学校に相当する学校の教員を養成する外国の大学において修得した単位が認定対象となるため、場合によっては卒業要件上の単位としては認定可能であったとしても、教職関係科目としては認定不可となり、再度同一科目を日本で修得しなければならない場合も生じる。特に英語の教員免許状取得に影響がある論点になると思うが、留学と教員免許状取得に関する課題について論点を提示する。

2) 転入・編入学

「転入・編入学における前在籍校での修得単位の取扱いについて」

松田 和才 氏（名古屋大学）

一言で転入・編入学といっても、他大学から入学する転入や、学校種の異なる短期大学、高等専門学校、専修学校から入学する編入学があり、学士入学も編入学の一種といえるなど、様々な形態が存在する。入学前の既修得単位等の認定は、教育上有益と認める場合は大学の定めるところにより単位を与えることができ、「一括認定」又は「個別認定」によって、いわゆる教養科目を中心として認定していると思われる。多くの大学の教務担当者は、自大学・自学部の従前の例を踏襲しつつ、これが正しいと信じて業務を行っていると思われる。入学前の単位認定相談、資格取得目的の場合や個別認定の場合における認定方法等の手続き上の問題などについて、具体的な事例を示しながら何が論点になり得るか提示する。その後のグループ討議を通じて参加者が論点を共有し、問題点があれば解決への糸口が見つかることを期待したい。

3) 国際化（ダブル・ディグリー、ジョイント・ディグリー等）

「海外の大学との教育連携プログラム構築における教務上の留意点について」

川島 香織 氏（愛知県立大学）

海外の大学との組織的な教育連携関係の構築は、学生にとっては、より短い期間で、より少ない経済的負担で複数の大学からの学位を取得でき、留学先大学での各種手続き等の軽減や安定した国際的カリキュラムの提供などにおいてメリットが高い。大学にとっては、海外大学との国際連携を通じて教育内容を充実することにより、優秀な学生の計画的な流動化を促進するという効果が考えられる。しかし、海外の大学とどのように『質の保証』を伴ったプログラムを形成し、またそれを担保していくのか？日本の現行の学位制度を以て様々な国との学位制度の共同形成がどこまで可能なのか？海外の大学との実施体制を、私たちはどこまで充実したもののできるのか？ダブル・ディグリー、ジョイント・ディグリー等の用語の定義から、学籍や授業料、アカデミックカレンダーの取り扱いに関連する事例を確認する中で、グローバル時代の大学職員に必要な実践知は何かを探究する。

ポスターセッション

P 1

「高機能 GPA 制度導入についての事例紹介」

中祖 慶紀（広島修道大学）

本学では、学生の学びの「質」を向上させるためのツールとして、キャリアポートフォリオ(ShuP、2011 年度～)、学習カルテ (ShuR、2013 年度～) を導入したのに加え、2014 年度から既存の GPA 制度を高機能 GPA に改めた。

高機能 GPA (functional GPA、以下 f GPA) とは、半田智久お茶の水女子大学教授が提唱されているもので、レターグレードから算出される一般的な GPA とは異なり、成績評価の素点を用いて算出する。この指標の利点は、順位攪乱を防ぐことができることとあり、学生の学びの「質」がより正確に数値化できる。

今回のポスター発表では、f GPA の説明は概要に留め、導入の経緯やその方法、導入初年度に見えてきた課題などを紹介したい。そこで得られたご意見を持ち帰り、この制度の改善に役立てたい。また併せてこの発表が他大学との継続的な情報交換の契機になることを期待している。

P 2

「大学改革による変化に対応した業務展開－質保証に対応した成績証明書の在り方－」

中村 章二（愛知教育大学）

大学改革の進展とともにシラバスを始めとする種々のツールが導入されている。中でも、CAP、GPA は、米国の就学支援であるアカデミック・アドバイジングにおける重要なツールであり、我が国の大学でも、教育の質保証が注目されるとともに、徐々に導入が進んできたが、教務系の業務において、これらのツールは正しく理解され運用されているだろうか。

このような問題意識を基に、大学教育のグローバル化が求められている現状において、国際的な指標ともなる GPA について、大学教育（学習成果）を社会に対して証明する成績証明書を題材に、その取扱いについて検討する。

なお、本発表は、平成 26 年度科学研究費補助金（奨励研究）による調査研究の中間集計に基づくものである。研究課題番号：26907036

P 3

「教員免許業務担当教職員のための実践的テキストの作成について」

小野 勝士（龍谷大学）

村瀬隆彦（愛知みずほ大学）

教職課程は資格課程の中で最も大きなものであるが、教員免許の資格を与えるための課程に関する業務について、分かりやすく解説したテキストは多くない。

また、この分野の業務では、学生の進路に大きく影響するようなミスが毎年のように全国のどこかの大学で起こっている。これらのミスを防止するためにも、教員免許業務の現場で役立つ実践的な手引書が必要であろう。

そこで、名古屋 SD 研究会教務 WG では、教員免許業務に携わる教職員から、現場で起こっている様々な問題や疑問を聴取し、現場の疑問に答える形で、Q & A 方式のテキストを作成した。このテキストは、Q & A の他、業務に当たっての基本的な指針を取りまとめるとともに、ミスの事例や用語集、教員養成年表等の資料も加えた。

このテキストは、前作『大学の教務 Q & A』の続編として、『大学の教員免許業務 Q & A』（玉川大学出版部）として刊行された。その概要を発表したい。

P 4

「教職課程担当教職員のための実践的テキストの作成について－「学力に関する証明書」－」

小野 勝士（龍谷大学）

「学力に関する証明書」の発行については、担当職員の手作りの発行が多いと聞く。そのため、免許法に関する正確な知識を有していないと誤った証明を行うことにつながり、社会的な問題に発展することもある。1 枚の証明書の作成に深い法令の知識が要求されるのは教職課程ぐらいではないだろうか。

法改正が行われた場合、その改正が自大学の教員免許事務にどれくらい影響を与えるのかというのを常に意識しながら業務に取り組む姿勢が教員免許事務に関わる者にとっては必要である。

しかし、人事異動が避けられない事務職員にとって継続して安定した業務を行うには、過去からの変更の経緯をまとめた冊子があるとずいぶん助かる。

そこで「大学の教員免許業務 Q & A」（玉川大学出版部）に続く実践的テキストとして、「学力に関する証明書」に特化したテキストを作成することにした。公益財団法人文教協会から来年 3 月に刊行予定である。今回はその概要を発表したい。

P 5

「コース・ナンバリングについて考える」

上西 浩司（豊橋技術科学大学）

2012 年の中央教育審議会答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」において、学士課程教育の質的転換への方策として、ナンバリング（科目間の関連や科目内容の難易を表現する番号をつけること）がとりあげられている。

本発表では、最近の大学教育改革において奨励されている、アメリカの高等教育のさまざまな制度のうち、コース・ナンバリングをとりあげ、ナンバリング制度の沿革や利用法をながめながら、日本でどのように利用していったらいいのかを考えてみたい。

P 6

「入学前教育で学びの転換を図り、初年次教育へ繋ぐ」

田中 舞・土井 啓明（株式会社進研アド）

1. 高大接続の課題

高校生、大学生の学習意欲、中退意向度に関するデータを紹介いたします。

2. 入学前教育プログラムの紹介

① 学部系統別教材：7つの学部系統別教材は学びのモチベーションを高め、入学後に必要な基礎学力の確認、定着を図ります。

② バードビュー教材（数学、物理）：理工系学部に必要な数学、物理の基礎学力を学習項目の構造マップで俯瞰しながら、考える学習で基礎学力強化を図ります。

③ グローバルビュー英語：英語で世界を学び、グローバルな視点を身につけます。

3. 学習効果データについて

受講生の「学びの転換」、「主体性」、「自己効力」に関する効果検証データを紹介します。

名古屋哲学教育研究会

実施体制

代表 戸田山 和久（名古屋大学大学院情報科学研究科 教授）

幹事 久保田 祐歌（徳島大学総合教育センター 特任助教）

活動目標

名古屋地区等で哲学を教える教員が、所属大学を超えて日ごろの教育実践を共有し、知見を交換する機会を提供する。同時に、哲学を専門とする大学院生が、教授法について学ぶ機会を提供する。

本年度の活動内容

2014年9月に、名古屋哲学教育研究会セミナー2014「哲学を専門としない学生にどのようにクリティカルシンキングを教えるか」を実施した。哲学系教員がクリティカルシンキングを学生に教える際に、どのような教育目標を設定し、どのような方法で教授し、どのように評価するかについて、3名の実践報告に基づき、参加者とともにディスカッションを行った（【資料1】【資料2】参照）。セミナーの実施に際しては、研究会に「クリティカルシンキング教育部門」を設置し、大学におけるクリティカルシンキングの教育目標、方法、評価について、教育実践を共有しつつ、研究に基づいた検討を行うための体制を整えた。大学教育において、クリティカルシンキングの思考力や態度をも含む育成は課題となっており、今後は、哲学を専門としない学生に対するクリティカルシンキングの教育に焦点を当てた活動を継続していく予定である。

本年度の活動成果

- 1) 名古屋大学内でセミナー（2014年9月25日、於名古屋大学）を開催し、「哲学を専門としない学生にどのようにクリティカルシンキングを教えるか」について、3名の報告者の実践報告に基づき、参加者とともに議論した。
- 2) 大学教育改革フォーラム in 東海 2015（2015年3月7日、於名古屋大学）においてポスター発表「名古屋哲学教育研究会のこれまでとこれからー活動内容と課題および展望」（代表者：久保田祐歌）を行った。
- 3) 名古屋哲学教育研究会に「クリティカルシンキング教育部門」を設置し、来年度以降もクリティカルシンキング教育に関する調査研究を進める体制を整備した。

○名古屋哲学教育研究会セミナー2014

「哲学を専門としない学生にどのようにクリティカルシンキングを教えるか」

報告者：井上 研（中京大学非常勤講師）

久保田祐歌（愛知教育大学大学教育研究センター研究員）

青木 滋之（会津大学コンピュータ理工学部准教授）

日 時：2014年9月25日（木） 16:00～18:00

場 所：名古屋大学東山キャンパス 文系総合館5階 高等教育研究センター会議室

資料1 広報ポスター

名古屋哲学教育研究会セミナー2014

哲学を専門としない学生に
どのようにクリティカルシンキングを教えるか

日時: 2014年9月25日(木) 16:00~18:00
場所: 名古屋大学東山キャンパス文系総合館5階
高等教育研究センター会議室

プログラム:

16:00~16:20
クリティカルシンキング入門.....一歩手前
-「論理学」講義実践報告
井上 研(中京大学非常勤講師)

16:20~16:40
クリティカルシンキングの教育目標と評価方法
-標準テストの使用可能性
久保田 祐歌(愛知教育大学大学教育研究センター 研究員)

16:40~17:00
トゥールミンモデルの効用-授業実践の報告
青木 滋之(会津大学コンピュータ理工学部准教授)

17:00~18:00
質疑応答/ディスカッション

後援: 名古屋大学高等教育研究センター
※参加対象: 哲学系教員、ポスドク、大学院生
問合せ先: 久保田(名古屋哲学教育研究会幹事)
E-mail: ykubota@aeu.ac.jp
http://tetsugakueduken-nagoya.jimdo.com/

資料 2 セミナー報告概要

クリティカルシンキング入門……一歩手前―「論理学」講義実践報告―

井上 研（中京大学／名古屋大学非常勤講師）

本発表の趣旨：発表者が中京大学で開講している「論理学 A・B」の講義実践を報告する。

発表内容

1. 講義概要

論理学 A・B ともに履修登録者数は 200 名弱で、実際に受けに来るのは 120 名程度である。文系・理系・体育系の学生がどの学年もまんべんなく登録している。論理学 A は、「論証」とは何かを知り、「論証」を書けるようになることを目指した論理中心のクリティカルシンキングである。論理学 B の目標は、われわれの判断・選択がいかにか誤りを犯しがちであるかを知るのを目標とした心理学中心のクリティカルシンキングである。

発表では論理中心のクリティカルシンキングを教える論理学 A を主に取り上げた。論理学 A では、15 回の講義を通して学生に覚えて帰って欲しいことを 4 点にまとめている。①自分の考えていることは、説明しすぎるほど説明しなければ、読み手には伝わらない。②論理的な文章を構成する要素はたったの 3 つ。主張・根拠・根拠の裏付け。③論理的な文章を書いたり吟味したりするための問いかけはたったの 2 つ。「え、なんで？」（根拠を問う）と「それホンマ？」（根拠の信憑性を問う）。④Don't feel, THINK（感覚で書かない。考えて書く）。

2. 実践

主張には根拠が必要であることを説明し、与えられたお題について実際に書く練習をする。例えば、「女性車両についてどう考えるか？」というお題に対して、自分の主張とその根拠を書く。その際、まず主張を明確に書き、続けて「なぜなら」「～だから」といった理由表示語を明示して根拠を述べることを強調する。

次に、根拠には裏付けや具体例による説明が必要であることを説明する。学生が書いた主張＋根拠の文章を練習問題として利用する。挙げられた根拠に対して「それホント？」「具体的には？」という問いかけをする。この時、実際に根拠に対する裏付けや具体例が追加されるわけではないが、問いかけをすることの重要性を強調する。自分が論証を書く場合にも、他人の論証を吟味する場合にも有用な問いかけであることを指摘する。

論証の最小限の構成要素について学んだ後、今度はお手本にして欲しい論証文を提示し、それを見ながら自分の論証を作る練習をする。例えば、以下の文章がお手本として提示した文章である。

落書きは、自治体と住民が一体になり、徹底して排除すべきである。理由は二つある。

第一に、落書きは住民の不安をあおるからだ。福岡市中央区警固の住民アンケート調査によれば、「昼間に犯罪に会いそうな不安を感じるのはどんなところですか？」という質問に対する回答のトップは「落書きのある道」で、70%に上る⁽¹⁾。

第二に、犯罪を誘発することにもつなぐからだ。札幌方面警察署では、住民と連携

して薄野地区で環境浄化活動を強化した結果、窃盗犯が二年間で 15%減少する等の成果を収めたという報告がある⁽²⁾。

(1)九州大学有馬隆文研究室 (2005)「安全安心まちづくりにむけたアンケート結果」

<http://media.arch.kyushu-u.ac.jp/DataRoom/QUESTIONNAIRE/Page1/html>

(2)警察庁編 (2003)『平成 15 年版警察白書』ぎょうせい 128 ページ

(飯間浩明『非論理的な人のための論理的な文章の書き方入門』
ディスカヴァー・トゥエンティワン)

この文章は、短いながらも論証に必要な主張、根拠、根拠の裏付けから構成されている。このような手本を参考にして論証文の型を身につけてもらうことを目指した。

反省点の一つ目は、根拠が主張を支えるとはどういうことかの説明が薄弱になってしまったことである。講義では根拠を挙げることの重要性を強調したが、よい根拠と悪い根拠を見極める練習ができなかった。論理学という看板を掲げながら、論理の部分の解説が弱いと自己評価している。反省点の二つ目は、講義の中で根拠を裏付ける練習ができなかったことである。というのも、根拠を裏付けるには丹念な調査が必要であり、その場のアドリブで書けるものではないからである。もし仮に宿題として、調べ物をして論証を書いてきてもらったとしても、それを逐一確認しフィードバックするのはかなり骨の折れる作業になる。

クリティカルシンキングの教育目標と評価方法ー標準テストの使用可能性ー

久保田 祐歌（愛知教育大学大学教育研究センター研究員）

大学の授業において、学生のクリティカルシンキング（以下 CT と表記）育成を目指す場合、「CT」としての、教育目標と評価方法をまず定める必要がある。本報告では、まず米国における CT の教育目標を資料に基づき提示しながら、それに対応する効果測定の方法を紹介した。その次に、哲学教育としての CT 教育について紹介しながら、2013 年度に非常勤講師として中京大学で担当した「論理学 A・B」の授業で実施した科研費による調査研究の概要と結果を提示した（注）。

米国では、大学のジェネラル・エデュケーションにおいて CT が教育目標の一つとされているため、日本の大学での CT の教育を考えていく上で参考となる。定義や目標としては、Ennis のような CT 研究者個人によるものだけでなく、学者間において協働し検討した結果がまとめられたものもある。例えば、Facione (1990) によると、CT の認知的スキルとしては、「解釈」「分析」「評価」「推論」「説明」「自己調整」の 6 項目が挙げられる。その他、全米カレッジ・大学協会が示した CT の VALUE ルーブリックを見ると、「観点」に「イシューの説明」「証拠」「文脈と前提の影響」「学生の立場（観点、主題/仮説）」「結論と関連する結果（含意と帰結）」の 5 つが含まれている（AAC&U）。

CT を授業の教育目標の一つとして掲げた際の、到達度の測定方法に関しては、既存の CT テストの定義に応じた各種テストの分類等がなされている（平山 2004）。また、これまでに、ワトソン・グレイザー CT テストが翻訳・改訂されたり、コーネル CT テストを翻訳した上での尺度研究が行われたりしてきている。（久原・井上・波多野 1983；平山・田中ほか 2010）。

哲学分野における CT 教育については、CT を「論理的思考」とのみ狭く捉えると、「(形式) 論理学」の科目が担っているように思われるが、日常の議論で陥りやすい誤りを分類し、よい推論の基準を提示する「非形式論理学」が CT の母体であると言われている（岩崎 2000）。CT はそもそも哲学における思考法や論理学をベースにしたものであり、教養としての「論理学」の科目において、非形式論理学としての CT を教えることを期待される場合もないわけではない。中京大学の「論理学 A・B」は、まさにそうした授業であり、哲学系研究者が担当している。

2013 年度に担当した本科目では、前期「副題：クリティカルシンキング入門」においては、汎用的技能一般を測定する PROG テスト（河合塾&リアセック）のうちの「リテラシー」を行ったほか、「教育による間接的な効果を間接的に測定する指標」として、「クリティカルシンキング志向性尺度」（廣岡・元吉ほか、2001）を自己評価として実施した。そして、これら二つと期末試験（論証図、三段論法、論証作成等）の結果との相関関係を分析した。また、後期「副題：科学的思考とクリティカルシンキング」においては、期末レポートとして、教科書として使用した、『科学技術をよく考える：クリティカルシンキング練習帳』のユニット 9「動物実験の是非」を課題とし、両論併記型で書かれた文章を読んだうえで、自分がどちらの立場に賛成するかを論述させた（対応するルーブリック表を作成し学生に自己評価させた）。

授業で学んだ内容に即した評価を行う際にはルーブリックが有用であるが、一般的な CT のスキルが身につけているかを測るためには、標準テストが一つの手段となりうる。いずれにしても、両方の手段を継続的に使い、内容に改善を加えながらの試行錯誤（の機会）が必要となる。

注) 若手研究 (B) (2013-2014 年)「汎用的技能としてのクリティカルシンキング標準テスト開発のための基礎的研究」(研究課題番号：70527655)

トゥールミンモデルの効用－授業実践の報告－

青木 滋之（会津大学コンピュータ理工学部准教授）

勤務大学の会津大学（コンピュータ理工学部専門の大学）で、教養科目として「論理学」を2010年から教えてきたが、記号論理学を主体とする論理学講義に、いろいろな意味で限界を感じていたのが、非形式論理およびトゥールミンの議論モデル（Toulmin's Model of Argument: TMA）を導入したきっかけであった。まず、論理学を担当して始めたのは、オーソドックスな記号論理学であった。妥当性の説明や真理表の導入、命題論理から述語論理までの意味論、記号論理の統語論と、命題論理の完全性の証明までを扱った。2010年前期から2012年後期まで3年間教えてみた率直な感想というのは、記号論理学は日常生活でほとんど役に立たないし、学生にとってもあまり面白くないのでは、というものだった。特に、統語論や完全性の証明あたりになると、眠たくなるような学生が多くなって困った。2013年度の前期後期では、形式論理ではなくもっと実質的な知識・技術の獲得を目指して、『科学技術をよく考える クリティカルシンキング練習帳』を教科書に指定して、論理学の授業を組み立ててみたが、学部1年生には難しすぎたようで、これも難航した。

そこで、2014年度の論理学講義では、記号論理の中でもコンピュータ理工学部生にとって役立つ部分まで（述語論理の意味論まで）を前半とし、後半では帰納論理を一般的に扱えそうな推論モデルとして、TMAを使って授業を組み立てた。参考にしたのは、トゥールミン自身がTMAを使って展開した非形式論理学の教科書である、*Introduction to Reasoning*（1979/1984）である。この教科書の良いところは、step by stepでTMAを理解できるように構成されているところ、誤謬論がTMAから統一的に説明されているところ、様々なフィールドの学問からの例をTMAで説明しているところ、などである。ちょうど、科研費の挑戦的萌芽研究でTMAの汎用性をチェックしながら、その教育効果を測定しようとしていたところだったので（注）、心理学者の協力を得ながら論理学講義の初めと終わりにプレテスト／ポストテストを行い、授業前／後の批判的思考力の変化を測定するためのデータを集めているところである。

ただし、「批判的思考力」が何を指しているのか、こういったテストで測れるものであるのかを、よくよく見定めていくことも必要である。例えば、テストのスコアが仮に有意に上がったからといって、我々が理想とするような“critical thinker”に近づいているのかは別問題であろう。哲学系の教員としては、規範的な「批判的思考」をどのように規定するのか、それが果たして適切に測られているのか、といった事柄を、それこそテストの結果を鵜呑みにせずに、授業実践⇔テストによる測定⇔規範的な像の間を行き来しながら考えていく必要があるだろうと思う。

注) 挑戦的萌芽研究（2013-2016年）「学際的な議論教育からのトゥールミンモデルの再検討と、新たな議論モデルの効果測定」（研究課題番号：25580005）

物理学講義実験研究会

メンバー

- 代表 三浦 裕一 (名古屋大学大学院理学研究科 准教授)
小西 哲 (中部大学工学部 教授)
中村 泰 (名古屋大学大学院情報科学研究科 准教授)
古澤 彰 (名古屋大学教養教育院 専任講師)
千代 勝実 (山形大学基盤教育院 教授)
齋藤 芳子 (名古屋大学高等教育研究センター 助教)
藤田 あき美 (信州大学工学部 講師)
幹事 安田 淳一郎 (山形大学基盤教育院 准教授)

活動目標

理系講義で学生が体験的に学習する機会を作り、理論と実験を関係づける手法の1つとして、講義中の実験(以下、「講義実験」)を導入する方法がある。現在、講義実験の器具開発と活用には、各大学の教員が各自で取り組んでおり、そのノウハウが共有されていない。そこで我々は、学内外の講義実験に関するノウハウを抽出し、各大学の教員間で共有できるネットワークを形成することを目的として活動を行っている。

本年度の活動内容

- 1) 新規講義実験の開発・集積
- 2) 既存講義実験の調査と改善
- 3) ハンドブック・ウェブサイトの普及
- 4) ハンドブック・ウェブサイトの体裁・機能の改善
- 5) 講義実験の効果測定法・評価法の検討と実施

会合日 2014年5月8日、6月12日、7月10日、8月26日、10月2日、11月13日、12月18日、2015年1月15日、2月12日、3月(開催予定)

本年度の活動成果

- 研究発表 三浦裕一「物理学講義における系統的講義実験－学生に企画させる熱力学実験」日本物理学会 2014年秋季大会(2014年9月8日、中部大学)
- 研究発表 中村泰之、安田淳一郎、千代勝実、小西哲郎、古澤彰浩、藤田あき美、齋藤芳子、三浦裕一「物理学講義における系統的演示実験－講義実験 Web サイトの構築とその効果的活用－」日本物理学会 2014年秋季大会(2014年9月8日、中部大学)
- 研究発表 三浦裕一、中村泰之、古澤彰浩、齋藤芳子、千代勝実、安田淳一郎、小西哲郎、藤田あき美、「物理学講義における系統的講義実験－ローレンツ力に関する誤解を解く実験－」日本物理学会 2015年総会(2015年3月24日、早稲田大学)
- 研究発表 千代勝実、安田淳一郎、中村泰之、小西哲郎、古澤彰浩、藤田あき美、齋藤芳子、三

- 浦裕一「大学物理学講義における学生主体型・プロジェクト型実験の実施と評価」日本物理学会 2015 年総会 (2015 年 3 月 24 日、早稲田大学)
- 研究発表 三浦裕一「単極モーターによるローレンツ力の理解」大学教育改革フォーラム in 東海 2015 (2015 年 3 月 7 日、名古屋大学)
- 研究発表 千代勝実「課題解決型の物理学実験～音速の測定と空気の質量測定」大学教育改革フォーラム in 東海 2015 (2015 年 3 月 7 日、名古屋大学)
- 研究発表 小西哲郎「人力ドップラー効果の体験」大学教育改革フォーラム in 東海 2015 (2015 年 3 月 7 日、名古屋大学)
- 研究発表 安田淳一郎「斜面で物体を転がす実験を用いた科学的推論能力の習得と評価」大学教育改革フォーラム in 東海 2015 (2015 年 3 月 7 日、名古屋大学)
- 研究交流 ミニワークショップ「物理学の講義実験から体験学習への発展の可能性を探るーその 2」大学教育改革フォーラム in 東海 2015 (2015 年 3 月 7 日、名古屋大学)

教材・プログラム開発

看護現場で使える教育学の理論と技法

— 個別指導や参加型研修に役立つ 100 のキーワード

1. 概要

専門職である看護師が後輩を指導する上で役に立つ教育学の実践的な知識を、看護基礎教育と看護継続教育に関わる専門家によって収集・整理し、研修教材を作成した。

2. プロジェクト体制

中井 俊樹（名古屋大学高等教育研究センター）

佐藤 浩章（大阪大学教育学習支援センター）

小林 忠資（名古屋大学高等教育研究センター）

寺田 佳孝（国際医療福祉大学）

嶋崎 和代（中部大学生命健康科学部）

3. 主な活動内容・成果

2014年8月10日に『看護現場で使える教育学の理論と技法— 個別指導や参加型研修に役立つ 100 のキーワード』（メディカ出版）を刊行した。

4. 『看護現場で使える教育学の理論と技法— 個別指導や参加型研修に役立つ 100 のキーワード』の構成

第1部 看護師育成のための基礎理論

1章 看護師の教育の特徴

2章 成人学習の特徴

3章 動機づけの原理

4章 学習目標の設定

5章 教育評価の方法

第2部 個別指導の方法

6章 臨床現場における指導方法

7章 経験学習の支援

8章 コーチングの技法

第3部 集合研修の方法

9章 講義の方法

10章 協同学習の技法

11章 研修運営の技法

第4部 キャリア開発の組織的支援

12章 看護師を育成する組織



大学の教員免許業務 Q&A

1. 概要

多くの機関において教員という重要な専門職養成が行われているにも関わらず、教員免許業務に関わるミスやトラブルが多発している。その理由のひとつは、教員免許業務に関わる法規が複雑で、さらに改正が繰り返されるため、法規の全体像を理解するのが容易でないためである。また、このような複雑な業務にも関わらず、各機関において教員免許業務に必要な知識を整理し、担当者が交代しても必要な知識を引き継いでいく仕組みが十分にできていないためである。そのような背景のもとで、大学の教員免許業務に関する実践的な知識を収集・整理し、2014年10月20日に『大学の教員免許業務 Q&A』（玉川大学出版部）を刊行した。

2. プロジェクト体制

小野 勝士（龍谷大学）

上西 浩司（豊橋技術科学大学）

川島 香織（愛知県立大学）

辰巳 早苗（追手門学院大学）

中井 俊樹（名古屋大学）

長尾 義則（名古屋大学）

松田 和才（名古屋大学）

水谷 早人（日本福祉大学）

宮林 常崇（首都大学東京）

村瀬 隆彦（愛知みずほ大学）

森 征一郎（名古屋大学）

3. 『大学の教員免許業務 Q&A』の構成

第1部 教員免許業務の方針

1. 教員免許業務とは
2. 教員免許業務の7つの指針

第2部 Q&A形式で学ぶ教員免許業務

入門／免許法施行規則第66条の6に定める科目／
教科に関する科目／教職に関する科目—教育実習を
除く／教職に関する科目—教育実習／介護等体験／
学力に関する証明書／課程認定申請／変更届／履修

第3部 教員免許業務のための資料

用語集／教員養成年表（主な審議会答申と法令改正）／
教員免許業務におけるミスの事例／法令の読み方／
履修要項のチェックポイント／教員養成に関する統計資料／
教員免許業務に関する情報源



參考資料

拠点の概要と設立経緯

設立経緯

名古屋大学高等教育研究センターは、1998年4月9日に学内共同教育研究施設として設置されました。センター長（併任）、専任教員4名と非常勤研究員・職員数名からなる部署です。

国際的な視野のもとに高等教育の発展に戦略的に貢献することをミッションとして掲げ、研究開発の成果をふまえた知見の提供や問題解決への参画を行っています。これらを通じて、名古屋大学および高等教育機関の質の向上、さらには高等教育機関の社会への貢献をめざしています。2010年6月10日には、FD・SD教育改善支援拠点として、文部科学省より教育関係共同利用機関〈大学の教職員の組織的な研修等の実施機関〉に認定されました。

The Center for the Studies of Higher Education, Nagoya University was established on April 9, 1998, as one of the university's interdepartmental education and research institutes. It consists of a director (concurrent), four full-time academics, and several part-time researchers and assistants. With a mission to make a strategic contribution to the advancement of higher education with international perspectives, the Center imparts knowledge and participates in problem solving based on the findings of its research and development activities. Through these activities, the Center aims to facilitate quality enhancements in Nagoya University and other higher education institutes, and consequently seeks to serve for the society. On June 10, 2010, the Center was approved by MEXT (the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology) as one of the Inter-University Research Hub to support faculty and staff development.

研究領域

・教授学習理論	Teaching and learning
・学生論	University students
・カリキュラム論	Curriculum at higher education
・組織開発とリーダーシップ	Organization and leadership
・大学と社会	Role of university in society
・高等教育政策、学術研究政策	Higher education policy, Academic research policy

活動内容

高等教育に関わる実践的な研究を進めつつ、以下のような活動へと展開させています。

- 1 大学教職員のためのFD・SD教材開発と提供
- 2 キャリアステージや時宜に応じた多様な集合研修プログラムの開発と実施
- 3 テーマ別FD・SD研究会の支援
- 4 個別教員に対するメンタープログラムの設計と実施

- 5 学部生・大学院生の学習支援
- 6 各種交流会の企画運営
- 7 FD・SD 担当者との交流・情報交換

The Center is engaged in practical research into higher education, while also being involved in the following developmental activities.

- 1 Creating and providing tools for faculty and staff development
- 2 Providing professional development programs at different career stages and on strategic issues
- 3 Supporting voluntary groups for faculty and staff development by theme
- 4 Designing and providing mentoring programs for individual faculty members
- 5 Developing and providing tools and programs to support students' learning
- 6 Planning and organizing various exchange events
- 7 Facilitating personal and informational exchanges among practitioners

特徴ある活動

- ・ FD・SD 教材開発における協働

センターの教材開発経験を活かして、現場の教職員が FD・SD 教材の開発に携わることを積極的に支援しています。これにより、さまざまな経験、スキル、ノウハウを収集して共有することを可能にし、さらには教職員間のネットワークづくりや課題の共有を図っています。なお、開発された教材は、時間と場所を選ばない自己研修のツールとして活用されています。

Collaboration on Tool Creation

The Center encourages faculty and staff to participate in the creation of self-development tools and/or materials for teaching and learning, based on our experience in this area. Through these activities, it also collates the multitude of experiences, skills, and knowledge faculty and staff can learn from each other and promotes networking and strategic collaboration. These developed tools are utilized as materials for self-training, which help people to learn at any time and in any place.

- ・ 時宜に応じた集合研修

キャリアステージ毎の集合研修に加えて、時宜にかなう集合研修も提供しています。これまでの研修事例には、大学の国際化に伴う「専門を英語で教える際の方法」、情報技術の発展に伴う「授業に ICT を活用する方法」、大学院拡大に伴う「研究指導上の留意点」などがあります。

Programs for Faculty, Staff and Students' Development

In addition to the specific developmental programs for different career stages, the Center also provides seminars and workshops on current/strategic issues. Examples of past training programs include “How to teach one's major subject in English” to facilitate the

internationalization of the university. “How to utilize ICT in a class” to facilitate the development of information technology, and “Tips for research supervisors” to cater to the expansion of graduate schools.

- ・テーマ別 FD・SD 研究会の支援

FD・SD に関わるテーマ別研究会を支援しています。これまでに名古屋経済学教育研究会、名古屋哲学教育研究会、名古屋 SD 研究会、名古屋大学留学生研究会、なごや科学リテラシーフォーラムなどが教職員有志によって組織され、活動が展開されています。

Supporting Voluntary Groups

The Center supports voluntary groups that are theme-oriented and involved in faculty and staff development. Volunteers from the faculty and staff have organized several groups such as the Nagoya Study Group on Economics Education, Nagoya Study Group on Philosophy Education, Nagoya SD Study Group, NU Foreign Student Study Group, Science Literacy Forum Nagoya, etc., and the Center is active in helping them with their activities.

- ・教員メンタープログラム

個々の教員に対する支援として、メンタープログラムを運営しています。新任教員が一定の職務経験をもつ教員と交流することを促進しているほか、授業に悩みをもっているなど教員個々のご要望に応じてメンターマッチングを行っています。

Faculty Mentoring

The Center conducts a mentoring program to support individual faculty members. The program promotes exchanges between new and experienced members of the faculty, while also providing mentor-matching services, as requested by individual faculty members, who are experiencing issues in academic life.

- ・大学教員準備講座

大学教員をめざす大学院生等を対象に、大学教員になるために必要な基本的知識やスキルの習得を支援する「プレ FD」を実施しています。これらは、大学院生に対するキャリア形成支援の意味をもっており、大学院生のための研修シリーズとも連動させています。

Preparing Future Faculty

The Center provides a Program for Preparing Future Faculty, which helps postgraduate students who would like to be faculty members in the future acquire fundamental knowledge and skills. This program also assumes an aspect of career development support for graduate students, and is linked with other training programs for postgraduate students.

センターおよび拠点の規程

名古屋大学高等教育研究センター FD・SD 教育改善支援拠点運営委員会規程

(平成 22 年 7 月 20 日規程第 14 号)

改正 平成 26 年 3 月 26 日規程第 125 号

(趣旨)

第1条 名古屋大学高等教育研究センター規程(平成 16 年度規程第 195 号)第 5 条第 2 項の規定に基づく名古屋大学高等教育研究センター(以下「センター」という。)の FD・SD 教育改善支援拠点運営委員会(以下「拠点運営委員会」という。)に関する事項は、この規程の定めるところによる。

(審議事項)

第2条 拠点運営委員会は、センターの教育関係共同利用拠点としての利用及び運営に関する事項について審議する。

(組織)

第3条 拠点運営委員会は、次に掲げる拠点運営委員をもって組織する。

- 一 センター長
 - 二 センターの教授 1 名
 - 三 企画・学務部長
 - 四 名古屋大学以外の学識経験者若干名
 - 五 その他センター長が必要と認めた者
- 2 前項第 4 号及び第 5 号の拠点運営委員は、センター長の推薦により、総長が任命又は委嘱する。
- 3 前項の推薦を行う場合は、センター長は、名古屋大学センター協議会の議を経るものとする。

(任期)

第4条 前条第 2 項の拠点運営委員の任期は、2 年とする。ただし、再任を妨げない。

- 2 前項の拠点運営委員に欠員が生じたときは、その都度補充する。この場合における拠点運営委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長)

第5条 拠点運営委員会に委員長を置き、第 3 条第 1 項第 1 号の拠点運営委員をもって充てる。

- 2 委員長は、拠点運営委員会を招集し、その議長となる。ただし、委員長に事故がある場合は、あらかじめ委員長が指名した拠点運営委員が議長となる。

(定足数)

第6条 拠点運営委員会は、拠点運営委員の過半数の出席により成立し、議事は、出席者の過半数によって決する。

(意見の聴取)

第7条 拠点運営委員会が必要と認めたときは、拠点運営委員以外の者の出席を求め、その意見を

聴くことができる。

(専門委員会)

第8条 拠点運営委員会が必要と認めたときは、専門委員会を置くことができる。

(雑則)

第9条 この規程に定めるもののほか、拠点運営委員会に関し必要な事項は、拠点運営委員会の議を経て、センター長が定める。

附則

この規程は、平成22年7月20日から施行し、平成22年6月10日から適用する。

附則(平成26年3月26日規程第125号)

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

名古屋大学高等教育研究センター規程

(平成16年4月1日規程第195号)

改正 平成18年2月27日規程第69号

平成22年7月20日規程第13号

(目的)

第1条 名古屋大学高等教育研究センター(以下「センター」という。)は、国内外の研究者の協力を得て、学部及び大学院における教育・研究活動との連携の下に、高度教育に関する研究・調査を行い、高等教育の質的向上に資することを目的とする。

2 センターは、教育関係共同利用拠点として、センターにおける教育・研究上支障のない場合に、他の大学の利用に供することができる。

(職員)

第2条 センターに、センター長その他必要な職員を置く。

(運営委員会)

第3条 センターに、名古屋大学センター協議会規程(平成17年度規程第68号)第3条第2項の規定により委任された事項その他センターの運営に関する事項を審議するため、運営委員会を置く。

2 運営委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、別に定める。

(評価委員会)

第4条 センターに、センターの研究活動及び運営全般に関して学外者の立場から助言及び評価を得るため、評価委員会を置くことができる。

2 評価委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、別に定める。

(FD・SD教育改善支援拠点運営委員会)

第5条 センターに、教育関係共同利用拠点としての利用及び運営に関する事項を審議するため、FD・SD教育改善支援拠点運営委員会(以下「拠点運営委員会」という。)を置く。

2 拠点運営委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、別に定める。

(雑則)

第6条 この規程の定めるもののほか、センターに関し必要な事項は、運営委員会及び名古屋大学センター協議会の議を経て、総長が定める。

附則

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

附則(平成18年2月27日規程第69号)

この規程は、平成18年4月1日から施行する。

附則(平成22年7月20日規程第13号)

この規程は、平成22年7月20日から施行し、平成22年6月10日から適用する。

名古屋大学高等教育研究センター運営委員会規程

(平成16年4月1日規程第197号)

改正 平成18年2月27日規程第69号

平成19年3月28日規程第106号

平成24年3月29日規程第105号

(趣旨)

第1条 名古屋大学高等教育研究センター規程(平成16年度規程第195号)第3条第2項の規定に基づく名古屋大学高等教育研究センター(以下「センター」という。)の運営委員会に関する事項は、この規程の定めるところによる。

(審議事項等)

第2条 運営委員会は、名古屋大学センター協議会規程(平成17年度規程第68号。以下「協議会規程」という。)第3条第2項の規定により委任された事項(以下「委任事項」という。)その他センターの運営に関する事項について審議する。

2 運営委員会は、委任事項の審議の結果を名古屋大学センター協議会(以下「協議会」という。)に遅滞なく報告しなければならない。この場合において、協議会規程第3条第1項第4号に規定する事項の審議を行ったときは、その審議に基づく大学教員の採用前に、同項第5号に規定する事項の審議を行ったときは、可能な限り予算の執行等の前に報告しなければならない。

3 運営委員会は、協議会規程第3条第4項の規定により、再議の求めがあった場合は、その求めに応じて審議した結果について協議会に報告しなければならない。

(組織)

第3条 運営委員会は、次に掲げる運営委員をもって組織する。

一 センター長

二 大学院文学研究科、大学院教育発達科学研究科、大学院法学研究科及び大学院経済学研究科の教授、准教授又は講師のうちから2名

- 三 情報文化学部，大学院理学研究科，大学院医学系研究科，大学院工学研究科及び大学院生命農学研究科の教授，准教授又は講師のうちから 2 名
 - 四 大学院国際開発研究科，大学院多元数理科学研究科，大学院国際言語文化研究科，大学院環境学研究科，大学院情報科学研究科及び大学院創薬科学研究科の教授，准教授又は講師のうちから 1 名
 - 五 教養教育院長
 - 六 センターの教授及び准教授
 - 七 その他本学の大学教員で運営委委員会が適当と認めた者
- 2 前項第 2 号から第 4 号まで及び第 7 号の運営委員は，総長が任命する。

(任期)

第4条 前条第 2 項の運営委員の任期は，2 年とする。ただし，再任を妨げない。

- 2 前項の運営委員に欠員が生じたときは，その都度補充する。この場合における運営委員の任期は，前任者の残任期間とする。

(委員長)

第5条 運営委員会に，委員長を置き，センター長をもって充てる。

- 2 委員長は，運営委員会を招集し，その議長となる。ただし，委員長に事故がある場合は，あらかじめ委員長が指名した運営委員が議長となる。

(定足数)

第6条 運営委員会は，運営委員の過半数の出席により成立し，議事は，出席者の過半数によって決する。

- 2 前項の規定にかかわらず，センター長候補者の選考及び教員人事に関する議事を審議する運営委員会は，運営委員の 3 分の 2 以上の出席により成立し，当該議事は，出席者の 3 分の 2 以上をもって決する。ただし，客員教授及び客員准教授に係る教員人事を審議する場合は，過半数の出席により成立するものとする。

(雑則)

第7条 この規程に定めるもののほか，運営委員会に関し必要な事項は，運営委員会の議を経て，センター長が定める。

附則

この規程は，平成 16 年 4 月 1 日から施行する。

附則（平成 18 年 2 月 27 日規程第 69 号）

この規程は，平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

附則（平成 19 年 3 月 28 日規程第 106 号）

この規程は，平成 19 年 4 月 1 日から施行する。

附則（平成 24 年 3 月 29 日規程第 105 号）

この規程は，平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

委員会実施状況

第5回 FD・SD 教育改善支援拠点運営委員会

日時

平成 26 年 6 月 19 日（木）13:00～14:20

場所

名古屋大学 高等教育研究センター会議室

出席者

水谷委員長（名古屋大学）羽田委員（東北大学）大塚委員（大学入試センター）

青木委員（南山大学）池田委員（名城大学）夏目委員（名古屋大学）一居委員（名古屋大学）

欠席者

青野委員（金沢大学）安村委員（中京大学）

陪席者

中井准教授（名古屋大学）中島准教授（名古屋大学）室屋学務課長（名古屋大学）

千手間学務課総務掛長（名古屋大学）牧学務課総務掛員（名古屋大学）

議題

1. 平成 25 年度活動報告及び事業費決算（案）について（資料 1, 2）
2. 平成 26 年度活動方針及び事業費執行計画（案）について（資料 3, 4）
3. その他

運営委員会委員名簿

委員	羽田貴史	（東北大学 高度教養教育・学生支援機構 教授）
委員	青野透	（金沢大学 大学教育開発・支援センター 教授）
委員	大塚雄作	（大学入試センター 試験・研究副統括官）
委員	安村仁志	（中京大学 副学長）
委員	青木清	（南山大学 法学部 教授）
委員	池田輝政	（名城大学 人間学部 教授）
◎委員	水谷法美	（名古屋大学 高等教育研究センター長）
委員	夏目達也	（名古屋大学 高等教育研究センター 教授）
委員	一居利博	（名古屋大学 企画・学務部長）

◎は委員長

拠点が提供している教育改善支援ツール

1. 刊行物:書籍

- 1-1 小野勝士・村瀬隆彦・上西浩司・中井俊樹編著 川島香織・辰巳早苗・長尾義則・松田和才・水谷早人・宮林常崇・森征一郎著『大学の教員免許業務 Q&A』玉川大学出版部, 2014年10月
- 1-2 中井俊樹編著 佐藤浩章・小林忠資・寺田佳孝・嶋崎和代著『看護現場で使える 教育学の理論と技法』メディカ出版, 2014年8月
- 1-3 中井俊樹・鳥居朋子・藤井都百編著 岡田有司・川那部隆司・山田剛著『大学の IR Q&A』玉川大学出版部, 2013年9月
- 1-4 中井俊樹・上西浩司編著 齋藤芳子・辰巳早苗・長尾義則・水谷早人・村瀬隆彦著『大学の教務 Q&A』玉川大学出版部, 2012年3月
- 1-5 夏目達也・近田政博・中井俊樹・齋藤芳子著『大学教員準備講座』玉川大学出版部, 2010年3月
- 1-6 近田政博著『学びのティップス 大学で鍛える思考法』玉川大学出版部, 2009年11月
- 1-7 中井俊樹編著 岩城奈巳・齋藤芳子・高木ひとみ・夏目達也・堀江未来・安田淳一郎・渡辺義和著『大学生のための教室英語表現 300 (CD付)』アルク, 2009年4月
- 1-8 中井俊樹編著 北村友人・齋藤芳子・高木ひとみ・近田政博・戸田山和久・夏目達也・藤井基貴・堀江未来・和栗百恵著『大学教員のための教室英語表現 300 (CD付)』アルク, 2008年12月
- 1-9 名古屋大学高等教育研究センター編 中井俊樹・戸田山和久・夏目達也・近田政博・齋藤芳子・藤井基貴・堀江未来・高木ひとみ・北村友人・和栗百恵著『英語で教える秘訣 大学教員のための教室英語ハンドブック』アルク, 2008年3月
- 1-10 中井俊樹・山里敬也・中島英博・岡田啓著『eラーニングハンドブック ステップでつくるスマートな教材』マナハウス, 2003年7月
- 1-11 池田輝政・戸田山和久・近田政博・中井俊樹『成長するティップス先生 授業デザインのための秘訣集』玉川大学出版部, 2001年4月

2. 刊行物:冊子

- 2-1 齋藤芳子編著 戸田山和久・中井俊樹著『研究者のための科学コミュニケーション Starter's Kit』2014年11月 (第3版)

- 2-2 名古屋大学高等教育研究センター・総務部職員課・学部学務企画課編『名古屋大学新任教員ハンドブック』2014年1月（改訂版）
- 2-3 名古屋大学高等教育研究センター・総務部職員課・学部学務企画課編 /国際部国際企画課協力『Nagoya University New Faculty Handbook』2012年3月
- 2-4 Paul W. L. Lai 著 近田政博編訳『Mei-Writing 日本語版 論理的に書く技法』2012年3月
- 2-5 近田政博編著 高木ひとみ・田中京子・土井康裕・松浦まち子・渡部留美著『名古屋大学教員のための留学生受け入れハンドブック』2011年3月
- 2-6 名古屋SD研究会制作 中井俊樹・齋藤芳子・長尾義則・村瀬隆彦・上西浩司著『教務のQ&A』2011年3月
- 2-7 物理学講義実験研究会編 三浦裕一・小西哲朗・中村泰之・千代勝実・齋藤芳子・安田淳一郎・森昌弘著『物理学講義実験ハンドブック』2011年3月（第2版）
- 2-8 Jane Creaton・中井俊樹・齋藤芳子著『Eight Principles for Linking Research and Teaching』2010年5月
- 2-9 名古屋経済学教育研究会編 多和田眞監修 伊藤志のぶ・栗原裕・近藤健児・寶多康弘・柳原光芳著『経済学英語ハンドブック 授業で使える例文集』2009年3月
- 2-10 Richard James・Gabrielle Baldwin 著 近田政博訳『研究指導を成功させる方法 学位論文の作成をどう支援するか』2008年1月
- 2-11 戸田山和久監修 齋藤芳子編著 夏目達也・近田政博・中井俊樹著『Researching Japanese Higher Education:1998-2008』2008年
- 2-12 名古屋大学高等教育研究センター制作 戸田山和久・夏目達也・近田政博・中井俊樹・鳥居朋子・齋藤芳子著『ティップス先生のカリキュラムデザイン』2007年3月
- 2-13 名古屋大学高等教育研究センター編 近田政博・中井俊樹・鳥居朋子・中島英博・田中秀佳著『プロフェッショナルスクールのための授業設計ハンドブック』2004年1月

3. 刊行物:冊子・リーフレット シリーズ

- 3-1 『ティップス先生からの7つの提案』
 大学院生編（2011年3月） 教務学生担当職員編（2007年5月） IT活用授業編（2006年7月） 大学編（2005年9月） 学生編（2005年9月） 教員編（2005年9月）
- 3-2 ファカルティガイド
 多人数授業の工夫（2011年7月） ミニットペーパーを活用する（2011年7月）
 留学生を受け入れる（2011年3月） マスメディアに情報を提供する（2011年3月）
 物理学講義に実験を取り入れる（2011年3月） プレゼンテーションを指導する（2011年

1月)

学生同士でレポートの読みあわせをさせる (2011年1月)

学生を図書館に行かせる (2011年1月) メンター教員のためのガイド (2010年10月)

メンティ教員のためのガイド (2010年10月) 市民を対象に講演する (2010年3月)

授業にICTを活用する (2010年3月) 学生に的確なレポートを書かせる (2010年3月)

3-3 『名古屋大学新入生のためのスタディティップス』

2008年度版 (1)「学識ある市民」をめざして (2)学問を始めよう! (2008年3月)

2007年度版 (1)「学識ある市民」をめざして (2)自発的に学ぼう (2007年3月)

WEB 高等教育研究センター>出版物>研究開発成果物

2-5 『名古屋大学教員のための留学生受け入れハンドブック』

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/ryugakusei/>

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/publications/file/ryugakusei_handbook.pdf

2-8 『Eight Principles for Linking Research and Teaching』

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/publications/file/LinkingResearchandTeaching.pdf>

2-9 『経済学英語ハンドブック 授業で使える例文集』

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/publications/file/english_handbook.pdf

2-11 『Researching Japanese Higher Education:1998-2008』

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/publications/file/Researching_Japanese_Higher_Education.pdf

2-12 『ティップス先生のカリキュラムデザイン』

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/publications/file/curriculum_design.pdf

2-13 『プロフェッショナルスクールのための授業設計ハンドブック』

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/publications/file/prohandbk.pdf>

3-1 『ティップス先生からの7つの提案』

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seven/>

3-3 『名古屋大学新入生のためのスタディティップス』

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/stips/>

WEB 高等教育研究センター>教授・学習サポートツール

1-11 『成長するティップス先生』

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/tips/>

2-1 『科学コミュニケーション Starter's Kit』

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/scicomkit/>

2-2 『名古屋大学新任教員ハンドブック』

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/support/file/handbook_2014.pdf

2-3 『Nagoya University New Faculty Handbook』

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/support/file/NewFacultyHandbook_final.pdf

2-5 『名古屋大学教員のための留学生受け入れハンドブック』

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/ryugakusei/>

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/publications/file/ryugakusei_handbook.pdf

2-12 『ティップス先生のカリキュラムデザイン』

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/publications/file/curriculum_design.pdf

3-1 『ティップス先生からの7つの提案』

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seven/>

3-2 『ファカルティガイド』

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/facultyguide/>

3-3 『名古屋大学新入生のためのスタディティップス』

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/stips/>

WEB 高等教育研究センター>教授・学習サポートツール>高等教育グローサリー

アウトカム評価、アカデミック・ライティング教育、アクティブ・ラーニング、アドミッションポリシー、移転可能なスキル、インフォーマル学習、エンロールメント・マネジメント、オナーズ・プログラム、学修時間、学習歴認定制度、学生の研究体験、学期制、科目番号方式、カリキュラム、キャップ制、キャリア教育、教育メンター制度、共同学位制度、グループ試験、経験学習論、コア・コンピテンシー、コースパッケージ、サイエンスショップ、サービスラーニング、初習教育、シンク・ペア・シェア、成績評価点平均値、大学の教科書、発問、反転授業、マイクロティーチング、ライティングセンター、ラーニングコモンズの活用、ループリック

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/support/he_glossary/

WEB 高等教育研究センター>教授・学習サポートツール>シラバステンプレート

高等教育内容論—学習支援（近田政博、2007年度後期）

高等教育基礎論—研究方法（近田政博、2007年度前期）

高等教育経営論—大学組織論（中井俊樹、2006年度後期）

高等教育内容論—授業設計（近田政博、2006年度前期）

高等教育内容論—学士課程教育論（中井俊樹、2006年度前期）

基礎セミナーA「大学時代に学生はどのように発達するのか」(中井俊樹、2006年度前期)

高等教育内容論—学習支援(近田政博、2005年後期)

情報哲学の展開 2—心とロボットの現代哲学入門(戸田山和久、2005年度後期)

人類生存のための科学 2(戸田山和久、2005年度後期)

基礎セミナー「大学と職業の間」(夏目達也、2005年度後期)

高等教育経営論—組織とリーダーシップ(中井俊樹、2005年度後期)

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/support/syllabus.html>

WEB 高等教育研究センター>教授・学習サポートツール>ミニットペーパーテンプレート

白紙、罫線入り、罫線入り(問題)、二段組(質問)、二段組(問題)

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/support/minute.html>

FD・SD 教育改善支援拠点の活動（4）
平成 26 年度総合報告書

2015 年 3 月 27 日発行

制作・発行 名古屋大学 高等教育研究センター
〒464-8601 名古屋市千種区不老町
E-mail info@cshe.nagoya-u.ac.jp
名古屋大学消費生活協同組合印刷・情報サービス部

印刷・製本 〒464-8601 名古屋市千種区不老町
E-mail insatsu@coop.nagoya-u.ac.jp

