

名古屋大学高等教育研究センター
質保証を担う中核教職員能力開発拠点

2018年度 総合報告書

名古屋大学高等教育研究センター
質保証を担う中核教職員能力開発拠点

2018年度 総合報告書

2019年3月

はじめに

名古屋大学高等教育研究センター（以下、本センターと略す）は、平成 30（2018）年 4 月に創立 20 周年を迎えました。この 20 年間に賜りましたご指導とご支援にまず感謝申し上げます。以下、この 20 年間のセンターの活動の足跡を過去の資料をもとに簡単にご紹介させていただきます。

本センターは、特定部局に属さない学内共同教育研究施設として平成 10（1998）年 4 月に創設されました。設立当初より、高等教育機関の質の向上に取り組み、高等教育研究の一大拠点となることを目標に掲げ、多様な教育改善・教育支援のニーズに応えるべく、学内外の教職員との協働による種々の研究会、実践的な教材や教育プログラムの開発、FD・SD に関連するセミナー・ワークショップなど、着実にその活動を発展させてきました。

平成 22（2010）年には、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、平成 26（2014）年度まで同拠点としての活動を行いました。特に「FD・SD コンソーシアム名古屋」を中心的に牽引し、中部地域を中心とした大学の教育・学生支援、教職員の自発的な教育改善への貢献に取り組んできました。その間に築いてきたフォーラム開催などの活動は、この地域の複数の大学で組織した新たな枠組みの中で継続されています。

平成 28（2016）年 4 月には本学に教育基盤連携本部が組織されました。国際的にも様々な分野においてリーダーシップを発揮できる「勇気ある知識人」を育成するため、入学前から卒業・修了に至るまで一貫した教育改革を総合的に実施する部局です。同本部にはアドミッション部門と高等教育システム開発部門の 2 つの部門が設けられており、本センターの専任教員 4 名は高等教育システム開発部門の教員としても活動しています。高等教育システム開発部門では教育の内部質保証システムの構築が一つの大きな柱となっており、本センターの高等教育システムの開発・改善の活動とシナジー効果を生み出せるよう、鋭意取り組んでいるところです。

平成 29（2017）年 8 月、本センターは文部科学省より教育関係共同利用拠点の認定を受け、「質保証を担う中核的教職員能力開発拠点」として再び拠点としての活動を行うこととなりました。本事業は、地域および全国各地の高等教育機関と連携し、内部質保証システムを担う教職員の能力向上を支援するための研修や教材を提供することを目指すものです。特に、質保証分野において体系的な能力開発プログラムを提供し、地域の教職員が連携体制

を構築するための拠点として活動を行っていきます。高等教育システム開発部門としての取り組みを通して得られた成果なども反映しながら本拠点としての活動も開始しました。

本報告は、このような20年間の歴史をふまえ、平成30(2018)年度における高等教育研究センターの活動の全体像を背景として、拠点が同年度に取り組んできた活動をまとめたものです。本センターならびに拠点の活動をご理解いただき、今後の取り組みについてご指導、ご支援を賜りましたら幸いに存じます。

平成31(2019)年3月

名古屋大学高等教育研究センター長 齋藤 文俊

※本報告書においては、敬称を略し、所属は平成31年3月現在を表記しています。

目次

| | |
|----------------------------|----|
| はじめに | 1 |
| 目次 | 3 |
| 第 I 部 組織概要 | 6 |
| 1. 高等教育研究センターについて | 6 |
| 1.1 沿革 | 6 |
| 1.2 高等教育研究センター規程 | 7 |
| 1.3 高等教育研究センター運営委員会規程 | 9 |
| 1.4 人員体制 | 12 |
| 2. 拠点事業について | 14 |
| 2.1 拠点の概要 | 14 |
| 2.2 拠点における取り組み | 15 |
| 2.2.1 取り組みの背景と目的 | 15 |
| 2.2.2 重点的に取り組む課題 | 15 |
| 2.2.3 分野別の取り組み計画 | 15 |
| 2.2.4 拠点体制図 | 17 |
| 2.3 拠点運営委員会 | 18 |
| 2.3.1 規程 | 18 |
| 2.3.2 委員名簿 | 20 |
| 2.3.3 委員会開催状況 | 20 |
| 2.4 拠点専門委員会 | 21 |
| 2.4.1 委員名簿 | 21 |
| 2.4.2 開催状況 | 21 |
| 2.4.3 その他 | 21 |
| 第 II 部 平成 30 年度の拠点活動実績 | 22 |
| 1. 組織的研修の開催 | 22 |
| 1.1 招聘セミナー・客員教授セミナー | 22 |
| 1.2 大学教育改革フォーラム in 東海 2019 | 60 |

| | | |
|---------------------------|------------------------|-----|
| 1.3 | その他の主催・共催セミナー | 69 |
| 2. | 講師派遣 | 110 |
| 2.1 | 学外講師派遣 | 110 |
| 2.2 | 学内講師派遣 | 113 |
| 3. | 教材制作 | 118 |
| 4. | 情報提供 | 119 |
| 4.1 | 情報配信サービス | 119 |
| 4.2 | 定期刊行物 | 120 |
| 4.3 | オンラインサービス | 123 |
| 5. | 研究会運営 | 127 |
| 5.1 | アドミッション研究会 | 127 |
| 5.2 | 大学におけるデータ活用等についての情報交換会 | 130 |
| 5.3 | 名古屋哲学教育研究会 | 132 |
| 5.4 | 名古屋 SD 研究会 | 133 |
| 5.5 | 物理学講義実験研究会 | 146 |
| 6. | 研究開発 | 148 |
| 6.1 | 学術論文 | 148 |
| 6.2 | その他執筆 | 149 |
| 6.3 | 講演発表 | 150 |
| 6.4 | 国際交流 | 152 |
| 7. | 研究プロジェクト | 153 |
| 8. | 受賞・メディア取材など | 155 |
| APPENDIX 拠点外の平成 30 年度活動実績 | | 157 |
| A.1 | 教育 | 157 |
| A.1.1 | 正課 | 157 |
| A.1.2 | 名古屋大学学生論文コンテストの企画運営 | 158 |
| A.2 | 学内研修の企画運営 | 162 |
| A.2.1 | 名古屋大学新任教員研修プログラム | 162 |
| A.2.2 | 大学教員準備講座 | 166 |
| A.2.3 | 名古屋大学教員のためのメンタリングプログラム | 167 |
| A.2.4 | 名古屋大学教員のための教育研修プログラム | 168 |

| | |
|-----------------------------|-----|
| A.2.5 個別の授業改善支援（名古屋大学教職員対象） | 169 |
| A.3 学内貢献 | 171 |
| A.3.1 学内委員・室員等の委嘱 | 171 |
| A.3.2 学内活動への協力 | 172 |
| A.4 社会貢献 | 173 |
| A.4.1 学会等における活動 | 173 |
| A.4.2 行政等への助言活動 | 174 |
| A.5 組織運営 | 175 |
| A.5.1 高等教育研究センター運営委員会 委員名簿 | 175 |
| A.5.2 高等教育研究センター運営委員会 開催状況 | 175 |
| A.5.3 高等教育研究センター会議 開催状況 | 175 |
| A.6 平成 30 年度基盤的経費 | 177 |

第 I 部 組織概要

1. 高等教育研究センターについて

1.1 沿革

名古屋大学高等教育研究センターは、平成 10（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。「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なってきました。

平成 22（2010）年には、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、平成 26（2014）年度まで同拠点としての活動を開始しました。特に「FD・SD コンソーシアム名古屋」を中心的に牽引し、中部地域を中心とした大学の教育・学生支援、教職員の自発的な教育改善への貢献に取り組んできました。その間に築いてきたフォーラム開催などの活動は、この地域の複数の大学で組織した新たな枠組みの中で継続されています。

平成 28（2016）年 4 月には本学に教育基盤連携本部が組織されました。国際的にも様々な分野においてリーダーシップを発揮できる「勇気ある知識人」を育成するため、入学前から卒業・修了に至るまで一貫した教育改革を総合的に実施する部局です。同本部にはアドミッション部門と高等教育システム開発部門の 2 つの部門が設けられており、本センターの教員 4 名は高等教育システム開発部門の教員としても活動しています。高等教育システム開発部門では教育の内部質保証システムの構築が一つの大きな柱となっており、本センターの高等教育システムの開発・改善の活動とシナジー効果を生み出せるよう、鋭意取り組んでいるところです。

平成 29（2017）年 8 月、本センターは文部科学省より教育関係共同利用拠点の認定を受け、「質保証を担う中核教職員能力開発拠点」として再び拠点としての活動を行うこととなりました。本事業は、地域および全国各地の高等教育機関と連携し、内部質保証システムを担う教職員の能力向上を支援するための研修や教材を提供することを目指すものです。特に、質保証分野において体系的な能力開発プログラムを提供し、地域の教職員が連携体制を構築するための拠点として活動を行う予定です。高等教育システム開発部門としての取り組みを通して得られた成果なども反映しながら、本拠点としての活動を行なっています。

1.2 高等教育研究センター規程

◎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

平成 27 年 5 月 7 日規程第 6 号

平成 29 年 9 月 12 日規程第 54 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。

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重要事項について審議するため、質保証を担う中核教職員能力開発拠点運営委員会（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。

附則（平成27年5月7日規程第6号）

この規程は、平成27年5月7日から施行し、平成27年4月1日から適用する。

附則（平成29年9月12日規程第54号）

この規程は、平成29年9月12日から施行し、平成29年8月16日から適用する。

1.3 高等教育研究センター運営委員会規程

◎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

平成 29 年 3 月 30 日規程 第 136 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 大学院人文学研究科，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 大学院情報学研究科，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，大学院環境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。

附則（平成 29 年 3 月 30 日規程第 136 号）
この規程は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

1.4 人員体制

◎センター長

齋藤 文俊 兼任、人文学研究科教授

◎専任教員

| | | |
|-----|-------|------------------|
| 教授 | 夏目 達也 | 高等教育論、職業教育論 |
| 准教授 | 中島 英博 | 高等教育論、高等教育マネジメント |
| 准教授 | 丸山 和昭 | 教育社会学、専門職論、高等教育論 |
| 助教 | 齋藤 芳子 | 科学技術社会論、科学技術政策 |

◎客員教員

○海外客員研究員

2018. 5 ~ 2018.11 Maria Slowey (アイルランド ダブリンシティ大学 教授
／教育担当副学長／高等教育研究センター長)
※滞在はうち2ヶ月

2019. 1 ~ 2019. 2 楊 武勳 (台湾 国立暨南国際大学教育学院国際文教・比較教育学科 教授)

○国内客員研究員

2018. 4 ~ 2018. 7 村澤 昌崇 (広島大学)

2018. 8 ~ 2018.11 両角 亜希子 (東京大学)

2018.12 ~ 2019. 3 佐藤 仁 (福岡大学)

◎特任教員等

東岡 達也 拠点研究員 (2018年5月より)

◎アシスタント

岡田 久樹子 技術補佐員

谷口 千佳 事務補佐員

渡邊 雅美 拠点事務補佐員

| | |
|-------|-------------------|
| 吉田 悠馬 | 技術補佐員 |
| 中山 遼哉 | 技術補佐員 |
| 渡辺 樹也 | 技術補佐員 (2019年3月より) |

2. 拠点事業について

2.1 拠点の概要

高等教育研究センターではこれまで、名古屋大学内のみならず全国の大学の教育の質向上を支援するため、情報収集、ツール開発、セミナー・教材の提供、相談業務などを行ってきました。

こうした実績が評価され、高等教育研究センターは2017（平成29）年8月に文部科学大臣から教育関係共同利用拠点として5年間の認定を受けることとなりました。2010～2014（平成22～26）年度の認定に続き、2度目の認定となります。

今日の状況に鑑み、本拠点では、内部質保証システムの強化と高等教育の現代的課題に関する体系的な能力開発プログラムの提供を行うこととしています。そのため、「キャリア段階別」「専門的職員の分野別に関する内容」のSDおよび「基礎的・共通的」FDを中心に、全国調査でも課題となっている、IRに基づく教学マネジメントに関するSD、および、マネジメント能力向上SDに重点をおいた研修を提供しています。また、全国の大学で重点課題となっている、アクティブラーニングを推進するFDワークショップにも取り組んでいます。これまでに蓄積した知見と、本事業の中で得られた成果を、全国の高等教育機関に利用しやすいように提供することを心がけています。

2.2 拠点における取り組み

2.2.1 取り組みの背景と目的

今日の質保証においては、内部質保証システムの構築がその中心的取組であり、教育プログラムの一貫性とエビデンスベースの評価、IR 機能等の検証システムの構築が特に重要です。特に、これらの推進を担う教職員は、内部質保証システムにおいて重要な役割を果たすことが期待されています。

各大学で内部質保証システムの機能を果たす部門の設置などが進む一方、そうした教職員に対するその能力開発の機会や教職員同士の連携体制の構築は、十分とはいえません。大学教職員のキャリアが多様化する中、質保証の中核を担う教職員の多様な研修ニーズに応える教材と研修機会の提供は喫緊の課題であり、本拠点はこの課題解決に資することを目指します。

2.2.2 重点的に取り組む課題

SD に関しては、職員としての基礎的・共通的な SD、キャリア段階別の SD、専門的職員の分野別 SD のいずれにおいても、十分に提供されていないことが、文部科学省の調査でも指摘されています。これをふまえて、IR に基づく教学マネジメントに関する SD やマネジメント能力向上 SD に重点をおいた研修の開発と提供を進めます。

また、同調査ではアクティブラーニングを推進する FD ワークショップも不十分であると指摘されています。アクティブラーニングを単に活動型の授業とはとらえず、問いのつくり方、授業における発問活用、試験や課題における良問の作成などに重点をおいた研修の開発と提供を進めます。

2.2.3 分野別の取り組み計画

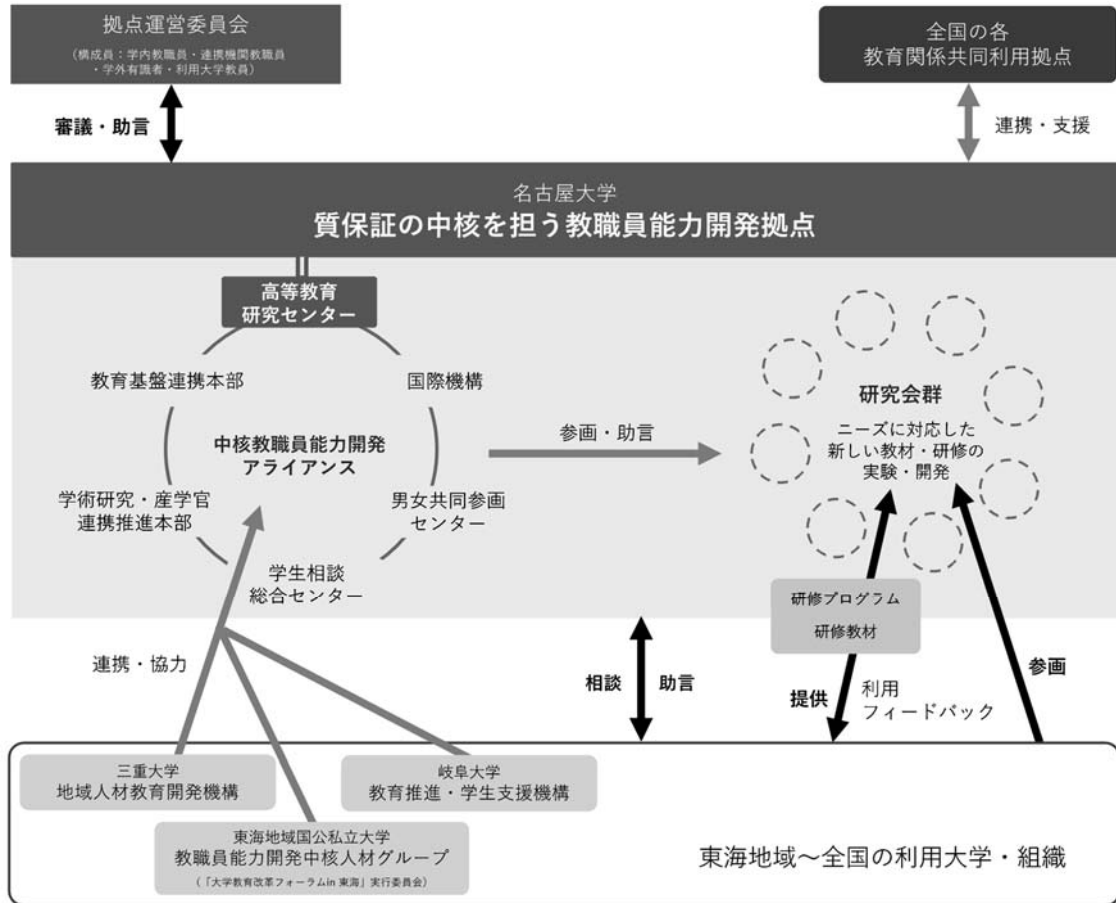
本拠点では、プログラム開発研究会を通じて、変化する個別ニーズに対応する研修と教材の開発を進める点が特徴です。さまざまな専門分野の教職員の協力を得て、各大学のニーズに適合し、より効果的な教職員の能力開発の実現をめざします。

研修プログラムの開発や提供にあたっては、名古屋大学内での協働体制の下、高等教育研究センターを中心に、教育基盤連携本部、高等教育研究センター、学術研究・産学官連携推進本部、国際機構、学生相談総合センター、男女共同参画センターが連携して取り組みます。

また、東海地域を中心に、学外の教職員の協力と参画を得ながら進めます。こうした連携体制により、次のような分野でプログラムの提供を進める見込みです。

| FD | |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 教員として必須の基礎的・共通的な内容 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 研究倫理 ・ アクティブラーニング ・ 英語による授業 |
| 学問分野別に関する内容 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 研究倫理講座 ・ 哲学教育 ・ 物理学教育 |
| プレ FD に関する内容 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 大学教員準備講座（大学院生向け） ・ 大学教員準備講座（実務家教員向け） |
| FD 担当者に必要な内容 | <ul style="list-style-type: none"> ・ FD 委員長、FD 委員支援 |
| SD | |
| 職員として必須の基礎的・共通的な内容 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 教務職員支援 |
| キャリア段階別に必要な内容 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職向けマネジメント研修 |
| 専門的職員の分野別の内容 | <ul style="list-style-type: none"> ・ IR 分野 ・ アドミッション分野 ・ 学生支援分野 ・ 留学生支援分野 ・ 研究支援分野 ・ ダイバシティマネジメント分野 |

2.2.4 拠点体制図



2.3 拠点運営委員会

2.3.1 規程

◎名古屋大学高等教育研究センター質保証を担う中核教職員能力開発拠点運営委員会規程
(平成 29 年 9 月 12 日規程第 55 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。）の質保証を担う中核教職員能力開発拠点運営委員会（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重要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 教育監
- 四 名古屋大学以外の学識経験者 5 名以上
- 五 その他センター長が必要と認めた者

2 前項第 4 号の拠点運営委員の数は、全委員の 2 分の 1 以上とする。

3 第 1 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。

4 前項の推薦を行う場合において、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 3 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29年9月12日から施行し、平成29年8月16日から適用する。

2.3.2 委員名簿

| | | |
|-----|--------|--------------------------|
| 委員長 | 齋藤 文俊 | 高等教育研究センター長 |
| 委員 | 大津 史子 | 名城大学薬学部 教授 |
| 委員 | 大塚 知津子 | 瀬木学園 理事長／愛知みずほ大学短期大学部 学長 |
| 委員 | 近田 政博 | 神戸大学大学教育推進機構 教授 |
| 委員 | 前田 早苗 | 千葉大学国際教養学部 教授 |
| 委員 | 松下 佳代 | 京都大学高等教育研究開発推進センター 教授 |
| 委員 | 夏目 達也 | 高等教育研究センター 教授 |
| 委員 | 松本 真理子 | 学生相談総合センター長 |
| 委員 | 河合 泰和 | 教育推進部 教育監 |

2.3.3 委員会開催状況

| | 日程 | 主な議題 |
|-----|---------------|-----------------|
| 第2回 | 2018年5月30日(水) | H29活動報告、H30活動計画 |

2.4 拠点専門委員会

2.4.1 委員名簿

| | | |
|-----|-------|----------------|
| 委員長 | 齋藤 文俊 | 高等教育研究センター長 |
| 委員 | 夏目 達也 | 高等教育研究センター 教授 |
| 委員 | 中島 英博 | 高等教育研究センター 准教授 |
| 委員 | 丸山 和昭 | 高等教育研究センター 准教授 |
| 委員 | 齋藤 芳子 | 高等教育研究センター 助教 |
| 委員 | 東岡 達也 | 高等教育研究センター 研究員 |

2.4.2 開催状況

| | 日程 | 主な議題 |
|-----|-------------|----------|
| 第3回 | 2018年4月26日 | 活動計画の確認 |
| 第4回 | 2018年5月10日 | 運営委員会の準備 |
| 第5回 | 2018年6月28日 | 広報計画 |
| 第6回 | 2018年9月18日 | 後期活動計画 |
| 第7回 | 2018年12月19日 | 進捗確認 |
| 第8回 | 2019年2月15日 | 次年度計画 |
| 第9回 | 2019年3月26日 | 年度報告書確認 |

2.4.3 その他

高等教育研究センター会議及び高等教育システム開発部門会議を月に1度開催しており、拠点事業を含む各種業務について審議報告を行っている。

今年度の開催状況は巻末の Appendix を参照。

第 II 部 平成 30 年度の拠点活動実績

1. 組織的研修の開催

1.1 招聘セミナー・客員教授セミナー

○第 148 回招聘セミナー

「最近の学生の傾向と支援の方法－聴くこと、関わること、つなぐこと－」



講 師：桐山 雅子（中部大学 名誉教授／元学生相談室カウンセラー）

日 時：2018 年 5 月 31 日（木） 15:00～17:00

場 所：東山キャンパス 文系総合館 5 階 アクティブラーニングスタジオ

概 要：「最近の学生は何を考えているかわからない」「どう対応してよいかわからない」と戸惑う方も多いと思います。この 20 年ほどの間に大学を取り巻く環境のみならず社会全体が大きく変化し、人の育ちにも以前とは異なる側面がみられるようになりました。学生相談室カウンセラーとしての体験を基に、最近の学生の特徴、心の中で思っていること、対応のコツ、基本的考え方と関わり方等についてお話し、ご一緒に考えたいと思います。

講演要旨：

この 20 年ほどの間に大学も社会も大きく変化し、人の育ちにも以前とは異なる面がみられるようになった。しかし学生相談室で観察していると、「どうせ自分なんて」と悲観的なことしか言わない若者たちの心の奥に「自分の人生を素敵に生きたい」という切なる願いが隠れており、それを理解した上での対応が求められる。

発達的な視点から見ると、今の若者の思春期から青年期後期に向かったの内的な成長の積み重ねが順調に進んでいないことが懸念される。社会に出ていくには、この年代にふさわしい①言葉の力、考える力、悩む力 ②アイデンティティの形成 ③他者とつながる力が獲

得されていることが不可欠である。これら 3 つは関連しあった能力であり、まずは自分の心を語る言葉の力を育てることが緊急の課題である。

言葉を育てるには、話を聞いてくれる他者の存在が不可欠である。今の日本では「話す」に比べ「聞く」は軽視され、その価値は正しく評価されていない。その結果「聞き上手」が減り、若者ばかりでなく大人も含めて社会全体の言葉の力が低下している。言葉が貧困なので、考える力、悩む力が育たず、自己形成が進まず、人間関係も作れないという悪循環が広がっている。

「聞くスキル」には「あいづち」「繰り返し」「質問」「明確化」等々がある。これらのスキルは育つ過程で自然に身につくものと考えられていたが、今では身につけないままに成長する場合も少なくない。最近では会話が続かない場合も多いので、学生と関わるには、会話のキャッチボールを続けることが重要である。特に「繰り返し」を使うことで、相手を受容し、共感していることを伝え、キャッチボールを続けることができる。自分では「聞いている」と思っているが、「話の内容は理解しているが相手の気持ちは受け入れたくない」という場合もあるので注意しなければならない。大人モデルの少ない現代社会では教職員一人一人が人生の先輩であり、若者は大人の知恵や助けを求めている。

最後に、聞くことは辛いことであるので、適度な距離を保ち、抱え過ぎず、仲間や上司や他部署と連携するなど、自分のペースを守りつつ無理せず学生との関係性を続けることが重要である。

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/180531_kiriyama/

○第 149 回招聘セミナー

「大学事務職員大改造論－職員が日本の大学を底上げする
－英国・ヨーロッパにおける職員研修を体験して－」



講師：松村 彩子（名古屋大学教育推進部事業推進課事業推進第二係 主任）

日時：2018年6月14日（木） 18:00～19:30

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：職業は何かと尋ねられて「大学事務職員です」と答えると、「学生が夏休みのときは休みなんですよ。大学は夏休みが長くていいですね」と言われて、苦笑してしまった経験はないだろうか。職員は多忙であるし、毎年増え続けるプロジェクトやら改革で日本の大学職員は常に疲弊していると答えたいのが本音である。

それでも求められる大学改革。今、日本の大学の底上げのために必要なことは、事務職員の人材育成であると考えます。

本報告では、報告者が英国・ヨーロッパで実際に体験した事務職員向けの研修紹介や、日本の大学で活かせる事務職員等の人材育成に関するアイデアの提案を行ってみたい。

講演要旨：

大学事務職員の社会におけるイメージは、「窓口にいる人」くらいのもので、夏休みが長いと思われているなど長閑かなものである。事務職員は前に出る役割ではなく、一般にはイメージしにくいかもしれない。実際の事務職員は、増え続けるプロジェクトやら改革やらに翻弄され、日々をこなすのに精一杯である。他方で、事務職員という枠に自らを押しこめることで、やりがいを見失いがちでもある。

その背景には、国立大学における人員配置と異動の特殊なシステム、「やったもん負け」と言わんばかりのインセンティブのなさ、そして大学改革等による仕事そのものの大きな変容が指摘できるだろう。

報告者もこのような閉塞感を抱えていた一人であった。そこで本学の制度を利用し JSPS 国際学術交流研修に派遣してもらうこととした。大学の外から、自分の仕事や大学のことを見つめ直してみたかったのである。

配属先の英国では、JSPS の仕事を手伝いながら、様々な事務職員研修に参加する機会に恵まれた。そこで見いだしたのは、日英の大学事務職員の根本的な違いである。1つは仕事の進め方である。英国では、担当者が見切り発車に近い形で物事を始めてしまい、走りながら議論を重ね、微修正を繰り返して最終形に持っていく。決裁やら根回しやらとは無縁で、驚くばかりであった。2つめは、大学職員がプロフェッショナルであるということである。日本ではジェネラリストが求められ、様々な部署への配慮ができるように育てられる。しかし英国では、特定領域の専門家として事務職員が認知されている。そこには強い自負が感じられた。3つめは、ワークライフ・バランスの徹底である。日本ではどこも残業は当たり前、繁忙期になれば休日出勤が常態化しているのではないだろうか。英国では、定時になったら

帰るし、休日はしっかり休む。これが仕事への集中力ややりがいを支えているように感じられた。

英国の経験を日本の大学で活かすにはどうしたらよいか。報告者のアイデアは3つにまとめられる。大改革としては、自主応募制の専門職ポジションの設置である。応募、選考、採用、パフォーマンス評価、インセンティブの一貫したシステムにより、事務職員のモチベーションや専門性の向上が期待される。このような改革と並んで、ロールモデルの創出、学び続ける事務職員を支える環境、事務職員に対する定期的な意識調査といった基礎づくりも重要である。これが2つめである。3つめは、各地で行われる研修に自主的に参加し、一人ひとりの事務職員が視野を広げることである。やりがいを感じられる日々のための、はじめの一歩となるであろう。

なお本報告は、下記に示す JSPS の研修報告をもとに再構成したものである。
松村彩子「大学事務職員大改造論－職員が日本の大学を底上げする：英国・ヨーロッパにおける職員研修を体験して－」（URL http://www-overseasnews.jsp.go.jp/wp/wpcontent/uploads/2018/04/2017kenshu_09lon_matsumura.pdf)
http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/180614_matsumura/

○第 90 回客員教授セミナー

「大学の教育研究パフォーマンスとリーダーシップ」



講 師：村澤 昌崇（広島大学高等教育研究開発センター 准教授）

日 時：2018 年 6 月 28 日（木） 15:00～17:00

場 所：東山キャンパス 文系総合館 5 階 アクティブラーニングスタジオ

概 要：本講演では、大学の研究教育活動について定量的評価を行い、組織特性・ガバナンス・リーダーシップとの関連性を検討する。分析には、機関レベルでの研究論文数や外形特性のデータに加え、2015 年に機関を対象としたガバナンス調査をマージしたデータセットを用いる。手法には、多様な行動評価が可能な DEA、分布の広範囲を推定可能な分位点回

帰を併用し、浸透する各種大学ランキングのあり方や、近年関心の高いガバナンス・リーダーシップの有効性を併せて検証する。

講演要旨：

本報告では、3つの報告を行った。すなわち、①2015年に学部長を対象に行った「教学ガバナンスに関する調査」を用い、リーダーシップ・ガバナンスと教育成果との関係の分析、そして機関レベルの成果指標を用いて、②ガバナンス形態が研究生産性に与える影響、③ガバナンス形態が就職率に与える影響、を報告した。

次に、データを機関レベルとした分析を行った。学部長調査をもとに、(学部長から見た)学長や教授会への意思決定権限の集中度を機関レベルで集計(平均値)し、Web of Scienceの論文数と就職率との関係を分析した。統制変数として大学の諸々の外形特性の変数を合わせて投入し、分析方法として論文数特有の分布(ゼロのインフレを起こす)に適したZero-inflated model、就職率の分位点別に、効果の違いを析出可能な分位点回帰を用いた。結果としては、学長および教授会ともに意思決定権限の集中度は、研究および教育の産出には影響を及ぼしていないことが明らかになった。

結論としては、学長に権限を集中すれば大学が「良くなる」根拠はどこにもなく、ガバナンス改革の成否を今後継続的に検証する必要があることが示唆された。さらに分析結果から、大学の特性や置かれた環境の必然の帰結として選択されうるガバナンス・リーダーシップがありうることを示されたことから、昨今の一律に学長等のトップに権限を集約させるガバナンスの改革は、人を得ない場合を想定してない(リスクマネジメントの発想の無い)空想理想主義的改革と言わざるを得ないことを示唆した。むしろ必要なのは、構成員から支持されるような、ビジョン・能力・公正性等を備えたリーダーと、協働的・良好な職場環境の醸成であり、権限の配分はそのような要素と不可分であることが指摘された。

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/180628_murasawa/

○第150回招聘セミナー

「大学のダイバーシティ・マネジメントー日本の高等教育機関の課題ー」

講師：山田 礼子 (同志社大学社会学部 教授/学部長)

日時：2018年6月29日(金) 15:00~17:00

場所：東山キャンパス 文系総合館5階 アクティブラーニングスタジオ



概要：近年、ダイバーシティ・マネジメントが企業の人事制度においては積極的に導入されつつある。ダイバーシティとは、個人や集団間にある様々な違い、いわゆる「多様性」を意味し、ダイバーシティ・マネジメントとは、経団連の2012年の定義によれば、「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」とされている。このように日本では、企業のイノベーションにつながるための人事制度・経営と捉えられてきたが、高等教育機関においても、「ダイバーシティ・マネジメント」は重要な制度として浮上りつつある。

ダイバーシティ・マネジメントは「多様性の促進」という点から、米国の高等教育では1960年代から進捗してきており、かつ大学教育の効果という意味でも、「多様性の促進」は重要な要素であると捉えられている。一方、日本の高等教育機関では、外国人や女性研究者・教員雇用の数値的目標として「ダイバーシティ・マネジメント」が捉えられているようにも見受けられる。本発表では、これまでの米国でのダイバーシティを巡る動向を検討したうえで、日本の高等教育機関を対象に「ダイバーシティ・マネジメント」の課題について考察する。

講演要旨：

本セミナーでは、米国でのダイバーシティを巡る動向を検討したうえで、日本の高等教育機関における「ダイバーシティ・マネジメント」の現状と課題について検討した。

近年、ダイバーシティ・マネジメントが企業の人事制度において積極的に導入されつつある。ダイバーシティとは、個人や集団間にある様々な違い、いわゆる「多様性」を意味する。外見から識別可能な「表層的ダイバーシティ」に加え、外見からは判断しにくい「深層的ダイバーシティ」をも含むもの、さらには個性をも包括するものとして捉えられている。日本では、女性や外国人の労働参加がダイバーシティの視点から着目されているものの、他国と比較して多くの課題があることが指摘されている。

ダイバーシティ・マネジメントは「多様性の促進」という点から、米国の高等教育では「ア

ファーマティブ・アクション (AA) 」として 1960 年代から実施されてきた。AA は教育制度にマイノリティを組み込むことにより組織自体の変革を促すプロセスであり、「多様性の促進」が大学教育改善にも効果をもたらすと肯定的に捉えられてきた。

ダイバーシティ・マネジメントは、数値目標というよりは、「変革」という組織の改善プロセスを推進するものである。しかしながら、日本の高等教育機関では、外国人や女性研究者・教員雇用の数値的目標として「ダイバーシティ・マネジメント」が捉えられているようにも見受けられる。今後、日本の高等教育は、形式を重視する現在のダイバーシティ 1.0 から、実質性を重視するダイバーシティ 2.0 への移行を実現することが求められる。

講演の後、本セミナーで参加者とディスカッションをおこなった。議論では、「無意識な偏見とは？」「“ポジティブ・アクションは、特定の人々の集団を優遇するので、許されるべきではない”との意見に賛成か？反対か？」「多様性と仕事の能力との線引きはどこにあるか？」「一般入試による多様性確保は可能か？」といった視点を中心に、多くの意見が交わされた。日本の高等教育のダイバーシティ・マネジメントのあり方や課題について認識を深める、意義のある議論が行われたと考える。

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/180629_yamada/

○第 151 回招聘セミナー・第 1 回教育の質保証に関する研修セミナー

「教育の質保証に向けた FD の方法」



講 師：中井 俊樹（愛媛大学教育・学生支援機構 教授）

日 時：2018 年 7 月 12 日（木） 15:00～17:00

場 所：東山キャンパス 文系総合館 5 階 アクティブラーニングスタジオ

概 要：教育の質保証に向けて大学や学部はどのように FD を進めていけばよいのでしょうか。本セミナーでは、FD に関わる教職員として必要となる基礎的な知識を習得することを目的とします。FD とはどのような活動なのか、FD をどのように企画・運営・評価したらよいのか、教員を FD にどのように巻き込むことができるか、FD を効果的に推進するた

めにどのような制度を構築したらよいかなどの論点を通して、所属大学に適した FD の方法を明確にしていきます。

講演要旨：

教育の質保証と FD は密接な関係にあります。FD は個々の授業の質保証の基盤になるだけではありません。大学の理念や教育目標の共有、カリキュラムの改革、成績不振学生への対応と共有、学習成果の実態の把握と改善点の抽出、IR 担当者などの質保証人材の育成といった方法で組織的な教育の質保証につながります。また、教育の質保証のデータが FD の推進に資するという関係もあります。

近年の大学教員には、任期制の導入によって不安定な雇用形態の者が多く含まれています。さらに、教育改革の進展が教員の不安を高めているという側面もあります。たとえば、「PBL の形式で授業をしてほしい」「ルーブリックを作成して評価してほしい」「英語で授業をしてほしい」など担当する授業に対する大学からの要望は、以前と比較して格段に多くなっており、大学側からの FD による支援が期待されています。

FD にはさまざまな種類があります。授業・教授法（マイクロレベル）、カリキュラム（ミドルレベル）、制度・規則・組織（マクロレベル）の教育改善の対象による 3 分類は、FD と教育の質保証の関連を明確にするでしょう。

FD の方法には大きく 2 つの種類があります。1 つは、授業方法に関する理論や実践的な知識に基づいて授業を改善していくものです。たとえば、研修でジグソー法という新しい授業方法を学んで、授業のグループワークに活用していくといった活動があてはまります。もう 1 つは、自分自身の授業を振り返ることで授業を改善していくものです。たとえば、ティーチングポートフォリオを書くことで自身の教育理念から見直し、今後の目標を検討するといった活動があてはまります。この 2 つの FD の型は、教員を技術的熟達者と捉えるのか、それとも省察的实践家と捉えるのかによって分類されます。

さらに、教員のキャリアのどの段階を中心の対象にするのかといった視点で FD を分類することもできます。大学に勤務する前に教育能力を高める機会を与える入職前型、新任教員などのキャリア初期の教員に対して教育活動の支援を行う初期型、さまざまなキャリアの段階の教員を支援するという生涯継続型があります。このような FD のさまざまな類型や視点を理解することによって、所属機関に適した FD のあり方を見出すことができるでしょう。

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/180712_nakai/

○第 152 回招聘セミナー・名古屋哲学教育研究会 2018

「クリティカルシンキングはフェイクニュースと戦えるか」



講 師：久木田 水生（名古屋大学大学院情報学研究科 准教授）

日 時：2018 年 7 月 19 日（木） 17:00～18:30

場 所：東山キャンパス 文系総合館 5 階 アクティブラーニングスタジオ

概 要：2017 年の流行語大賞も受賞した「フェイクニュース」。アメリカ大統領選にも影響を与えた可能性があると言われており、その対策が急がれている。フェイクニュースに対抗する手段は色々考えられるが、やはり一番重要なのは簡単に騙されない市民を育てるといことだろう。本発表ではフェイクニュースが社会にどのような影響を及ぼすか、なぜ人々はフェイクニュースに騙されるのか、そしてクリティカルシンキング教育がフェイクニュースに対して何ができるのかを考えたい。

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/180719_kukita/

○第 153 回招聘セミナー・第 6 回『アドミッション担当教職員支援セミナー』

「コンピテンス基盤型教育下における入学者選抜と北大の入試改革
－北大型 AO に何が求められているのか－」



講 師：鈴木 誠（北海道大学高等教育推進機構高等教育研究部門 教授）

日 時：2018 年 7 月 20 日（金） 15:00～17:00

場 所：東山キャンパス 文系総合館5階 アクティブラーニングスタジオ

概 要：1990年代に、アメリカの医学教育で急展開を見せたコンピテンス基盤型教育は、2003年に明らかにされた OECD DeSeCo Project の成果（コンピテンシーの定義と選択）を背景に、世界の初等中等教育に急速に浸透してきている。そこには、醸成すべき知識・技能・態度の包括概念である Competency が明確に定義され、学習内容が配置されている。入学者選抜はそれらの成果を測定する。北大は、非認知的領域を含めた Competency を教科や諸活動から取り上げ、入学者選抜の一部の参考資料として導入する方向で検討に入った。本講演では、世界の入学者選抜の動向と北大の入試改革、及びそこで求められる AO（アドミッション・オフィサー）の資質について紹介する。

講演要旨：

コンピテンス基盤型教育とは、あらかじめ醸成すべき能力や態度、スキルを包含した概念を明示し、教科を越えてそれらを育成し評価する教育のことを指す。90年代にアメリカのブラウン大学を中心に進められた医学教育改革は、これらを再度教育課程の中に持ち込む結果となり、2003年に明らかにされた OECD DeSeCo Project の成果(コンピテンシーの定義と選択)によって、世界の初等中等教育に広く浸透してきた。

その先端を行くのがフィンランドである。2016年から始まった National Core Curriculum（日本の学習指導要領に近い）では7つのコンピテンシーが明確に定義され、全ての教科・科目からそこに記された能力や態度、スキルを育成することが記されている。その学びは高等学校にも継続され、その成果が大学入学資格試験（日本の大学入試センターに近い）で測定されている。そこには「解」の無い設問や非認知能力を問うものも多いが、すでに教科書の巻末問題にそれらは例示されている。育てるべき人材像が明確なのである。

高大接続システム改革会議の最終報告では、「十分な知識や技能を基盤にして、答えが一つに定まらない問題に自ら解を見いだしていく思考力・判断力・表現力の育成」が高等学校の教育現場に示された。大学入学者選抜では、それらの成果を多様な尺度で評価することが求められている。北大は創立以来、フロンティア精神を含めて4つの理念を掲げて研究・教育活動を行ってきた。これらの改革の流れにおいて、北大として高等学校に求め、大学で醸成し、社会へ送り出す際に具備すべきコンピテンシーを定義（暫定版）、それに基づいた入学者選抜の可能性について議論を進めている。

具体的には、非認知能力を含めたコンピテンシーを教科や諸活動から取り上げ、入学者選抜の一部の参考資料として導入しようというものである。そこには、コンピテンシーを理解し、調査書や提出書類に記載された高等学校3年間の学習活動や諸活動を北大が求めるコ

ンピテンシーに対応づけることができるスキルが求められる。それには、高等学校の教育課程に精通し、実際に生徒たちに学習指導や諸活動の指導を行った経験を有することが必要となる。本学では、それに特化したアドミッション・オフィサーを6月に採用し、ある入試形態に着目しながら現在複数部局と作業に入ったところである。

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/180720_suzuki/

○第91回客員教授セミナー

「学長のリーダーシップとその能力養成」



講 師：両角 亜希子（東京大学大学院教育学研究科 准教授）

日 時：2018年9月26日（水） 15:00～17:00

場 所：東山キャンパス 文系総合館5階 アクティブラーニングスタジオ

概 要：近年のガバナンス改革では、学長のリーダーシップを強化するために、その権限強化が図られてきた。

大学が教育活動の質を維持・向上させていくために学長の役割が重要であるのは確かだが、学長のリーダーシップとは具体的にどういうことなのか、そうした手腕を学長たちはどのように身につけてきたのだろうか。

発表では、教育改革を進めていると思われる大学の学長に対するインタビュー調査等の結果から、この問題を検討する。

講演要旨：

学長のリーダーシップへの期待が高まっており、政策的には予算や権限の強化によって推し進められている。しかしながら、リーダーシップとはフォロワーシップとの関係性で成り立つもので、権限強化策だけでは不十分だと考えられる。そもそも学長のリーダーシップがどのようなものを指すのか、それはどのようにして可能なのかといった基礎的な事実もよくわかっていない。

そこで本発表では、2017年10月から2018年4月にかけて10名の優秀な学長（学長経験者を含む）に対して実施したインタビュー調査から検討を行った。インタビューで主に尋ねたのは、①学長たち自身は、学長のリーダーシップをどのようにとらえているのか。②そうしたリーダーシップ能力をどのように身につけてきたのか、である。

主に明らかになったのは、以下の四点である。

第一は、教育改革には教職員の理解と協力が不可欠であることはすべての学長が指摘したが、そのためのリーダーシップのスタイルは多様である。個人によって差があるが、その大学が置かれた環境によるところも大きい。「方向性を示して、引っ張るタイプ」の学長は、外部環境からのプレッシャーが厳しい大学で大きな改革を行った学長に共通で、いずれも理事長と学長を兼ねていた。「データで説得していくタイプ」や「上手な調整役」の学長もいた。10名中4名の学長が、教育の理念・大きな方向性についてまず賛同を得ておくことの有効性を指摘していた。

第二に、学長として必要な能力はある程度の共有性がみられた。決めたらやり通す（ぶれない）大切さ。自分の考えを正確にわかりやすく伝える能力、丁寧に話を聞くことの重要性などである。構成員から話を聞く目的は、ビジョンを作るためにアイデアを得るために話を聞くというよりも、大学として向かう方向性を理解してもらうためのコミュニケーションに近いようだ。

第三に、有効だった経験として、部局長経験、執行部経験をしている学長が多いため、それを上げることが多かった。ただし、単に役目を果たすだけでなく、様々な機会をとらえて、高等教育政策や大学経営の勉強をしている点に特徴がみられた。学内経験は学内の知識を得るのに有効で、学外での経験や学びは方向性を考えるのに有効であり、いずれかでもない場合は苦勞していることがわかった。

第四に、将来の後継者（トップ人材）の育成については、自身がどのように育ったかによって、考え方が大きく異なっていた。

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/180926_morozumi/

○第154回招聘セミナー・第7回『アドミッション担当教職員支援セミナー』

「地方国立大学のアドミッションセンターの多様な役割について」

「『卓越した研究大学』のアドミッション業務における取組と課題」

講師：岡本 崇宅（香川大学アドミッションセンター 副センター長）

永野 拓矢（名古屋大学教育基盤連携本部アドミッション部門 准教授）

日時：2018年10月11日（木） 15:00～17:00



場 所：東山キャンパス 文系総合館5階 アクティブラーニングスタジオ

概 要：国立大学アドミッション研究者の主なミッションは概ね三つ（入試分析、入試企画、入試広報等）に分類されるが、それらの業務割合は所属先によって異にするであろう。国は国立大学第三期中期目標期間において、大学の強みや特色を生かすため三つの重点支援（地域、専門、卓越）を設定し、各大学はいずれか選択して取組に応じた予算上の支援を受けている。本セミナーでは、重点支援のうち「地域」と「卓越」を選択した香川大学と名古屋大学より、それぞれの視点からアドミッション担当に課された業務や役割、そして成果と課題について紹介する。

講演要旨：

本セミナーでは、香川大学の岡本氏と名古屋大学の永野氏が、それぞれの大学におけるアドミッション組織の活動内容や教員の役割について講演した。

岡本氏は、「地方国立大学のアドミッションセンターの多様な役割について」と題して講演を行った。この中で、香川大学アドミッションセンターの役割として、①入学者選抜方法の改善に関する調査研究、②学生募集・広報活動・調査研究、③入学者選抜試験実施・全学的調整、④大学教育と高校教育の連携、⑤四国地区国立大学連合アドミッションセンター等の6点について、具体的に紹介した。①は、新たな選抜方法の実施は学部が主導するが、センターは情報収集、企画立案、分析検証を通じて学部を支援する。②は、3ポリシー、他大

学広報情報収集、高校ニーズ収集、受験産業情報収集等を行い学内外に提供する。その際にどの地域で、誰に、どの場面で何を説明するかが重要である。③は、書類評価、試験実施、事後検証で学部と連携しつつ進める。進学支援サイトや入試出願 Web の構築・運用、入試ミス等の防止、入試結果情報のとりまとめ等が内容となる。業務の傍ら授業も担当しており、学生の理解や入学後のニーズ把握の重要な機会になっている。センターの存在を高めるためには業務全般に積極的に取り組むこと、入試専従として教員は重責を担うこと、再現性の継承を意識することが重要である。

次に、永野氏が「『卓越した研究大学』のアドミッション業務における取組と課題」と題して講演を行った。名古屋大学アドミッション部門は教育基盤連携本部の1部門となっており、その主な活動は入学者アンケートの実施、部門レポートの作成、新入試の企画・検討、高大接続改革・教学 IR に関する招聘セミナー・勉強会の開催、学部代表の教員の研究紹介映像の制作と配信、高校調査・訪問である。「卓越した研究大学」（国立大学法人運営費交付金の重点支援③に該当の16大学）のアドミッション部門に対して、独自に行ったアンケート結果を交えながら、アドミッション部門の活動の内容や主な特徴を紹介した。①16大学の部門の活動は大きく入試研究、入試企画、入試広報の3つに大別できること、②各学部との横断的な連携をしていること、③本部直下型組織では新企画に対し様々な業務が振り分けられるが、法人の判断次第で組織の縮小・廃止の可能性もあること、④高校への広報は対高校・対学内に大きなメリットがあること（他の手段では把握できない具体的な情報収集・提供等）、⑤広報では学内事情を幅広く知るアドミッション部門の教職員の役割が重要であること等である。

両氏の講演を通じて、アドミッション部門の業務内容や教員の役割、さらに今後の課題について、地方国立大学と研究大学との間で若干の差異があるとはいえ、むしろ共通点が多いことが明らかになった。

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/181011_okamoto_nagano/

○第92回客員教授セミナー

「アカデミックリーダーの能力開発－同僚性とマネジリアリズムの狭間で－」

講師：Maria Slowey（アイルランド ダブリンシティ大学 教授／教育担当副学長／高等教育研究センター長）

日時：2018年10月25日（木） 15:00～17:00

場所：東山キャンパス 文系総合館5階 アクティブラーニングスタジオ



概要：知識基盤社会では大学への期待が高まるため、今日の大学は優先順位をつけがたいさまざまな要望に応えることが求められています。教育や研究の質向上といった伝統的な役割に加え、経済発展、地域創生、多様性の尊重、生涯学習社会の実現、国際化の推進といった重要な国家的課題への貢献も求められています。このセミナーでは、学科長から学長までを含むアカデミックリーダーと呼ばれる人たちに向けて、能力開発の機会をどのように提供したらよいかという問題を考えます。特に、同僚性を活かす、手本を示す、専門分野固有の文化を尊重するといった大学組織研究の知見を援用しつつも、学科長、学部長、副学長を経験した講師の経験も交え、アカデミックリーダーに就くための準備をどのように進めたらよいかについて議論します。

講演要旨：

This seminar located discussion about leadership in higher education within the wider context of the impact of the knowledge society/knowledge economy on universities. Higher education faces competing demands from numerous stakeholders, including: employers (who seek ‘work ready’ graduates with relevant skills); students (not just ‘traditional’ school leavers, but also professionals requiring continuing education, updating and retraining); academic and disciplinary bodies (the publications of which have come to play an important role in national and international rankings); and wider civic society (with interests such as access, equality and the like).

Overarching all of these different concerns lies the role of the state in contemporary societies. What has been termed the ‘steering state’ in many countries seeks to increasingly shape higher education to meet a variety of national objectives-not just educational-including, for example, economic development, regional development, inclusion and internationalization.

Viewed in an historical context, there is nothing new in universities having to balance autonomy and academic freedom with ‘serving’ external stakeholders. The qualitative

difference in contemporary times lies in the speed of ‘reform’ and attention from ministries other than Education (finance, employment, public expenditure, health etc.) even as levels of public investment decrease.

In this situation arguably the development of leadership skills become even more important than ever in order to help equip those charged with university responsibilities to work in collaborative ways, protecting core values and activities, while at the same time being open to innovation and change.

The presentation drew on empirical studies from Europe, set alongside the experience of the presenter in leadership roles in universities in Ireland, England and Scotland. It explored the challenges posed to academic leaders at all levels-from ‘middle management’ such as Heads of Departments and Deans-through to senior management levels of Presidents and Vice-Presidents. Few receive any form of leadership training before embarking on their roles, and studies of faculty views on what makes a ‘good leader’ can offer one useful starting point.

A lively discussion followed in which similarities and differences between the situation in Japan and a number of European countries were debated. A common leadership challenge lies in dealing with national governments which are keen to shape higher education to meet current (and therefore, inevitably, short-term) policy priorities through funding and accountability mechanisms. Strategies to encourage engagement in training by those holding positions of responsibility with a view to strengthening capacity for more inclusive approaches were also discussed.

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/181025_slowey/

○第 156 回招聘セミナー・第 8 回『アドミッション担当教職員支援セミナー』・名古屋大学大学院教育発達科学研究科附属高大接続研究センター「レクチャーシリーズ」公開研究会
「フランスの高大接続からのヒントー思考力・表現力と内申点の評価ー」

「韓国の大学入試改革の現在ー私教育抑制政策と教育機会の格差ー」

講師：細尾 萌子（立命館大学文学部 准教授）

松本 麻人（名古屋大学大学院教育発達科学研究科 准教授）

日時：2018 年 10 月 26 日（金） 13:00～16:00

場所：東山キャンパス 文系総合館 5 階 アクティブラーニングスタジオ



概 要：

フランスの高大接続からのヒントー思考力・表現力と内申点の評価ー

フランスの大学入試であるバカロレア試験では、200年近くも論述試験を中心としてきた。しかし、2018年からの大学入学制度の変更と2021年からのバカロレア試験改革により、高校の内申点が、大学入学の重要な要素となる。日本の高大接続改革では、多面的・総合的な評価方法や内申点の扱いが焦点となっている。本講演では、フランスの高大接続における思考力・表現力と内申点の評価に関する論点を整理し、日本への示唆を述べる。（細尾）

韓国の大学入試改革の現在ー私教育抑制政策と教育機会の格差ー

厳しい大学受験競争が社会問題化して久しい韓国では、競争の緩和を目指す入試改革が繰り返されてきた。導入後10年を迎える入学査定官制も、学生の多様な資質・能力の評価をその趣旨に挙げているものの、真の狙いは「私教育」と呼ばれる学校外学習の抑制にある。しかし、その効果は限定的であるばかりか、教育機会をめぐる新たな問題を生みだしている。本講演では、韓国における主な入試改革の概要やその背景、近年の課題について取り上げる。（松本）

講演要旨：

フランスの高大接続からのヒント－思考力・表現力と内申点の評価－

フランスのバカロレア試験は論述試験が中心であり、思考力・表現力を評価する大学入試の一つのモデルとなりえる。一方、2021年から、バカロレア試験の40%を高校の内申点で評価する制度に改革される。本講演では、フランスの高大接続における思考力・表現力と内申点の評価に関する論点を整理し、日本への示唆を述べた。

論点として、次の5点を指摘した。①誰が大学入試の作問をするか、②論述試験の評価の信頼性をいかに確保するか、④受験準備勉強の抑制のために大学入試に内申点を導入すべきか、⑤内申点評価の方が匿名の外部試験より公正か。

日本への示唆として、次の3点を述べた。一つ目は、妥当性（評価したいものを本当に評価しているか）の問題である。日本では各大学が受験者を選抜するため、大学教員が入試問題を作問してきた。しかしながら、大学教員は、高校の教育内容の専門家ではない。高校の各教科の知識だけではなく、それを活用する思考力・表現力も問う問題を、大学教員がはたして作成できるのか。大学入試における評価の妥当性を担保するためには、高校教員の労働時間削減策とセットで、高校教員の作問への参画を検討する必要があると思われる。

二つ目は、信頼性（評価しようとしているものを正確に評価しているか）の問題である。大学で必要となる思考力・表現力を入試で問うことは大切なので、その評価基準に採点者の裁量が入っても受け入れる感覚、信頼性を多少不問にしても妥当性の確保が重要だという考えを国民が共有できるか。日本の大学入試は、公平な手続きによる選抜だから落ちても仕方ないと国民を納得させる冷却装置であり、大学教育の基礎学力を受験生に身につけさせる加熱装置ではなかったという入試の社会的位置づけが、思考力・表現力を評価する大学入試の障壁になると考えられる。

三つ目は、公正性（問題である。内申点の高校間格差や採点のバイアスといった、公正性の問題への自覚が必要である。公正性の概念について再検討する必要もある。

公正性に関しては、次の三つの捉え方が考えられる。

- ①手続きが公平であれば、生徒の社会的背景や生来の属性が影響しても公正
- ②手続きの公平性と関係なく、生徒の社会的背景や生来の属性に影響されないのが公正
- ③恵まれない社会階層や地域の生徒を優遇するのは公正（例：韓国の特別選考）

日本では①の手続き重視の捉え方が重要視されているが、フランスの②のように、家庭環境が影響するのは公正ではないと考えるならば、内申書の項目として、「留学・海外経験」は入れるべきではない。貧富の差が影響するからである。

韓国の大学入試改革の現在－私教育抑制政策と教育機会の格差－

韓国では厳しい受験競争が社会問題化している。かつて世界最高水準ともいわれた大学等進学率は、最近 10 年間の推移をみると低下傾向にあり、表面的には大学進学熱が冷却されてきているようにもみえる。しかし、普通高校の進学率はさほど変動しておらず、上位層の大学入学をめぐる熾烈な競争に大きな変化はない。

こうした受験競争がもたらす弊害の 1 つとして韓国政府が問題視するのが、一向に減少しない私教育費である。度重なる入試改革は、私教育と呼ばれる学校外学習活動の抑制策の軌跡といっても過言ではない。全国共通試験である大学修学能力試験や面接、論述試験などの難易度を下げる一方、高校の調査書に相当する学校生活記録簿を重視する選抜方法が重点化されてきた。2008 年から本格的に導入されている入学査定官制度も、創造力やリーダーシップなど多様な資質・能力を測ることを趣旨として掲げているものの、政府が最も期待しているのは、私教育に対する抑制効果である。

韓国政府が私教育を抑えることに躍起になるのは、私教育が競争の公正性を歪めていると捉えているからである。すなわち、入学者を学力で選抜することによって生じる教育機会の不平等は、公正な競争によって是認されるが、経済力が豊かであればあるほど私教育に多くの費用をかけることができるため、受験競争において有利であることが問題視されてきた。中等教育の平準化政策により、学力による選抜は大学入試が実質的に初めてとなるため、大学の受験競争に注ぎ込まれるエネルギーは過大なものとなっている。こうした中、知識偏重型の教育や入試に対する批判を背景の 1 つとする入学査定官制度の導入は、私教育抑制策の切り札でもあった。

しかし、政府による入試の難易度低下の誘導に反発する大学側は、たとえ入学査定官による選抜であっても、高度な知識を問う入試に工夫を凝らしている。そうしたこともあってか、私教育の規模の動向に大きな変化はない。一方で、多様で豊かな文化・社会的な資質を重視する入試は富裕層に有利という指摘もある。家庭経済の影響の排除に努めてきた韓国の入試改革だが、その成果は見られないままであり、改革の教育的な意義に関する議論は置き去りのままである。

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/181026_hosoo_matsumoto/

○第 155 回招聘セミナー

「大学教育改善におけるアセスメントポリシーの役割とその活用方法」

講 師：細川 敏幸（北海道大学高等教育推進機構 副機構長）

日 時：2018 年 11 月 1 日（木） 15:00～17:00



場 所：東山キャンパス 文系総合館5階 アクティブラーニングスタジオ

概 要：今年度から実施される認証評価に関する省令の改正により、今後の認証評価は教育の内部質保証に関して重点的に行われることになりました。これに対応する一つの方法は、3つのポリシー（アドミッション、カリキュラム、ディプロマ）に加えてアセスメントポリシーを設定し、実施することです。この講演では、アセスメントポリシーの認証評価における役割や意義を解説するとともに、その実施ならびに活用方法をお伝えします。

講演要旨：

本講演では、まず背景として認証評価の求めることを解説した後、教育の内部質保証における検証の仕組みであるアセスメントポリシーの意義と役割が説明されました。次の認証評価では、教育の内部質保証の仕組みを構築し実施することが求められます。重要なことは教育のPDCAサイクルのActに相当する教育改革ですが、そのためには現状の解析が必要です。そのCheckの部分のアセスメント・チェックリストとして明示的に公表し、実際に定期的実施することで教育改革の参考データをまとめることに、このポリシーの意義があります。アセスメントポリシーはまた、実施責任組織と責任者も公表しなければいけません。

チェックリストには、どの大学でも従来から行われている、学生の成績評価や、学生による授業評価が含まれます。しかしこれだけでは学生の態度習慣（コンピテンシー）の習得に関わる部分や、学習状況などを把握することができません。そこで重要になるのが、在学生、卒業生、あるいは学生を採用してきた企業などを対象にしたアンケート調査の実施です。一般にディプロマポリシーで達成目標にされているコンピテンシーを、個々の学生を対象にした能力試験で測ることは手間と予算を要します。そこで、アンケートによる間接評価が用いられています。

さらに、得られたデータを評価するためには別のグループとの比較が必要です。ひとつの大学内だけの調査データの分析は、評価については限界があります。全国レベルの共通調

査が期待される理由です。そこで、米国で行われている CIRP や NESS、日本で行われている大学 IR コンソーシアムの紹介をしました。

認証評価が教育の内部質保証として大学に求めているのは、有効な教育改革を持続して実施できる体制の構築です。多くの資源は Act に投入し、Check の部分は学部の大きな負担にならない程度に設定することが望まれますが、現状よりは拡大された役割が期待されています。

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/181101_hosokawa/

○第 157 回招聘セミナー

「Harvard Horizons：ハーバード大学の大学院教育と大学全体に与えたインパクト」



講 師：栗山 茂久（米国 ハーバード大学東アジア言語・文明学部 教授／ラドクリフ高等
研究所人文科学部門 主任）

日 時：2018 年 11 月 15 日（木） 15:00～17:00

場 所：東山キャンパス 文系総合館 5 階 アクティブラーニングスタジオ

概 要：ハーバード・ホライズンズ（Harvard Horizons）は、大学院生のプレゼンテーションスキルを高めるために、集中指導を提供するプログラムである。このトレーニングの総仕上げとして、参加学生は大聴衆を前に自らの博士論文研究について公開発表を行う。毎年行われるこの発表会にはハーバード大学の学生や教員はもとより一般住民も大勢詰めかける。本報告ではハーバード・ホライズンズの目的、組織と実践、そしてそれが与えたインパクトについて概観するとともに、同様の試みが他所でも実践しうるのかについても論じる。

講演要旨：

ハーバード・ホライズンズ（Harvard Horizons）は、大学院生のプレゼンテーションスキルを高めるために、集中指導を提供するプログラムである。このトレーニングの総仕上げと

して、参加学生は大聴衆を前に自らの博士論文研究について発表を行う。毎年行われるこの発表会にはハーバード大学の学生や教員はもとより一般住民も大勢詰めかける。

2012年度に発足したこのプログラムは、主に次の二つを目標に立ち上げられた。

1) 大学院生のコミュニケーションスキルの向上

2) 大学全体の知的コミュニティの育成と強化

ハーバード・ホライズンズはこの両面において想像以上の成功を収めてきた。今まで参加した学生は例外なく、受けたトレーニングが自分のキャリアに極めて有益であったことを述べ、プログラムを絶賛している。一方、波及効果として、彼らの見事な発表に刺激され、自分のプレゼンテーションスキルを磨きあげようと思いつく大学院生が年々増えている。また、プログラムの公開発表会は学内の幅広い分野から大学院生や教員が一同に集まる学術行事として定着し、卒業生や一般住民をも引き付けている。

ハーバード・ホライズンズの応募は秋に行われ、秋学期終了時までには教員で構成される選考委員会によって8名の受講者（Harvard Horizon Scholars と呼ばれる）が決定する。受講者は博士課程の大学院生で、プレゼンテーションスキルより研究の質と独創性を基準に選ばれる。なぜならば、プログラムの目的は前者を養うことにあるからである。また選考委員会では可能な限り人文学、社会科学、自然科学分野からバランスよく選出することを心がけている。

受講者は春学期開始からの約10週間、メンタリングと指導を受ける。教員のメンターからは発表内容について、メディア専門家からはパワーポイントについて、スピーチ・コーチからは発声法や体の使い方についてトレーニングを受ける。公開発表会では、学生たちは自分の博士論文研究を約5～6説明することに挑戦する。

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/181115_kuriyama/

○第160回招聘セミナー・第9回『アドミッション担当教職員支援セミナー』

「国立大学アドミッションセンターの役割、活動、そして課題

－最新の入試改革への取り組み－

講師：船橋 伸一（富山大学教育・学生支援機構アドミッションセンター 特命教授）

日時：2018年11月16日（金） 14:00～16:00

場所：東山キャンパス 文系総合館5階 アクティブラーニングスタジオ

概要：国立大学のアドミッションセンターの活動状況や、所属教職員の役割とは何か、また大学によって違いはあるのか、そして今後当該教職員が活躍し続けるためには、どのような課題があるのかについて情報提供を行います。

およそ 40 の国立大学が加盟する国立大学アドミッションセンター連絡会議において、事務局長を務めてきた経験から、個別の大学についても取り上げます。同時に、現在も進行している入試改革の課題についても触れていきます。



http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/181116_funabashi/

○第 158 回招聘セミナー

「スペシャリストとジェネラリストが協働する大学事務組織のマネジメント」



講 師：宮林 常崇（公立大学法人首都大学東京 管理部 URA 室 室長）

日 時：2018 年 11 月 16 日（金） 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：大学の事務組織では、扱う業務の高度化・複雑化に伴って、特定分野における専門性の高いスタッフを雇用するケースが増え、また、事務職員も専門性を高めることが求められている。しかし、専門性を高めたスタッフを現場でどのようにマネジメントすべきかについてはあまり論じられてきておらず、大学によっては専門性を生かした活躍ができていないという状況にある。

このセミナーでは、現場が抱えている事務組織の課題を整理した後、スペシャリストとジェネラリストが協働する大学事務組織の管理・監督職が現場で求められる組織運営のあり方について議論する。

講演要旨：

大学の事務組織では扱う業務の高度化・複雑化に伴い、特定分野における専門性の高いスタッフを雇用するケースが増えている。彼らは、教員でも職員でもない「第3の職種」と呼ばれることがあるが、現在は「教員」か「事務職員」のどちらかで雇用されるケースが一般的である。この「第3の職種」について、大学によっては、組織文化に馴染めず十分に活躍できていない、といった課題を抱えている。それらの課題を解決する方法として、人事制度の見直しや組織改編などが考えられるが、実行には様々な困難がある。

「第3の職種」のみならず、事務職員は専門性を高めることが求められ、その方法論はこれまで様々に議論されてきたが、専門性を高めたスタッフを現場でどのようにマネジメントすべきか、については、あまり論じられてこなかった。このセミナーでは、①大学事務組織の特徴を5つに分類し、②これをベースとして、なぜ現場ではスペシャリストとジェネラリストの協働に課題を抱えるか、について整理した。次に、③スペシャリストとジェネラリストが協働することの作用と反作用を確認したのち、④両者が協働する事務組織の管理・監督職が現場で求められる組織運営のあり方について議論した。

スペシャリストとジェネラリストの区分は、大学毎の事情に応じて検討したい。ただし、お互いが担う役割を明確にしておくことは重要である。その上で、それぞれが大学を運営する視点を身につけ、専門性を高めれば、事務組織が抱える課題のいくつかは緩和される。ここで示した経営視点や専門性は、仕事のさせ方の影響が大きい。また、両者が協働する事務組織に求められるマネジメント能力は、スペシャリストであっても獲得はできる。これらの育成の現場における実践例とコツを報告した。

スペシャリストとジェネラリストの協働は、事務組織が抱える課題の緩和だけでなく、お互いの能力開発にもよい影響を与える。まず、協働できるスタッフに育てることが重要だ。

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/181116_miyabayashi/

○第161回招聘セミナー

「アメリカの大学における研究組織」

講師：Roger L. Geiger（米国 ペンシルバニア州立大学 名誉卓越教授／日本学術振興会 外国人招聘研究者）

日時：2018年11月26日（月） 15:00～16:30

場所：東山キャンパス 文系総合館5階 アクティブラーニングスタジオ

概要：本セミナーでは、現代アメリカの研究大学における研究組織について論じる。専門分野ごとに細分化された組織を基調とする大学組織の中で、基礎研究を安定的に実施し

ながら、研究分野間の交流や大規模プロジェクトの運営を促進するにはどのような組織構造が効果的なのか。そのための資源配分の原理はどのようなものなのか。教育活動の質向上とどのように両立しうるのか。こうした問いを中心に、主要な研究大学の事例を取り上げつつ論じる。



講演要旨：

本研究会では、現代アメリカの研究大学における研究組織をテーマとして議論を行う。専門分野ごとに細分化された組織を基調とする大学組織の中で、基礎研究を安定的に実施しながら、研究分野間の交流や大規模プロジェクトの運営を促進するにはどのような組織構造が効果的なのか。そのための資源配分の原理はどのようなものなのか。研究者の雇用と処遇はどのようなものであるべきか。社会・産業との連携の実態はいかなるものなのか。教育活動の質向上とどのように両立しうるのか。本研究会では、こうした問いを中心に、主要な研究大学の事例を取り上げつつ議論する。

アメリカの大学における組織的研究のパターンは、連邦政府との契約に基づく研究から発展してきた。連邦政府との契約に基づく研究は大学に自律的研究という機能をもたらし、研究のための独自の予算を生み出した。しかし、大学が連邦政府の資金を得る能力は大学内部の研究能力に依存する。それは主にデパートメントに所属する教員の能力に掛かっている。大規模で継続的なプロジェクトは通常、研究センターや研究所に置かれ、それら組織は教員ではない研究員を雇用する。独自の予算を持つ研究の仕組みは研究担当副学長によって管理される。外部の資金提供者は実践的目的を求め、教員は基礎的知識を増進することを目的としており、そこには本来的な葛藤がしばしば生まれる。

1980年代以来、技術移転や技術に基づく経済発展がますます重視されるようになり、この構造が複雑化した。連邦政府の支援する大規模なプロジェクトは複数の専門分野において複数のパートナーを持つことを要求するようになった。研究担当副学長は大規模なプロジェクト資金を編成するため数多くのスタッフを雇用するようになった。教員の専門的能

力が最も重要であることに変わりはないが、現在では中央でのかなりの誘導が不可欠となっている。専門部門と研究センター、教員と資金提供者の目的の関係を調和するのに必要な大学の構造がアメリカでは生み出されてきたのである。

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/181126_geiger/

○第 159 回招聘セミナー

「文系を対象とする研究支援業務の必要性と実際」



講 師：小金丸 貴志（名古屋大学学術研究・産学官連携推進本部 URA）

日 時：2018 年 11 月 29 日（木） 18:00～19:30

場 所：東山キャンパス 文系総合館 5 階 アクティブラーニングスタジオ

概 要：大学の研究支援業務において、人文社会系をどう位置付けるかについては、いまだに広く認識が共有されてはおらず、事実上業務の対象外としている大学も多い。だが、文系部局を擁する大学が外部資金獲得拡大やマネジメント改善を目指すとき、文系をどのように取り込むか、何を目標とし、どのような業務の手法がありうるか等々は、いずれ関心事となるのではないだろうか。名古屋大学の文系担当 URA としての業務経験をもとに、これらの基本問題について改めて考えてみたい。

講演要旨：

URA は 2011 年以降に文科省主導で整備が始まってからまだ 10 年も経過していない業界と言える。その中で文系（人文社会系）を担当する URA は、正確な数字は分からないがせいぜい 1～2 割程度ではないだろうか。特に文系専任として仕事をする者は少ない。自分も着任当初、「文系担当はどんな仕事をしているのか？」と同じ職場内からも聞かれることが少なくなかった。URA の研究支援としては、各領域の研究強化戦略の立案や実施支援、若手研究者の育成、競争的資金の獲得支援、研究成果の広報支援等が業務メニューとなっているが、文系については当初、「仕事の進め方も含めて考えてくれ」と言われたのが実態

である。

そうした中で力を入れてきたことは、タコ壺と評されるように外部からは実態を窺い知ることの難しい文系研究者を一人ひとり個別に往訪することである。「研究者を知らない URA に価値はない」との考えから始めたもので、足で稼ぐ以外になく時間もかかるが、実行してみると URA の強みにつながる取り組みとなった。文系研究者同士は相互の研究がわからず、特に部局をまたぐと接点すらないことが多いため、学内で文系研究の全容を把握できる者がいない。そこで研究者にメールでアポを取り研究室を往訪して、外部資金や研究内容について 1 時間ほど話を聞く取り組みを続け、部局横断的に情報を蓄積してきた。当初は約 350 人を対象としたが、その相当部分とお会いすることができている。

往訪を重ねることの成果はなかなか見えないためすぐに評価は得にくく、また個人情報を含むために公開も共有もできないが、今後の大学マネジメント改善において重要な役割につながる可能性がある。たとえば、経営側は文系研究の強みが何かを把握する必要があると考えるが、実際には経営側にはそれを知る手段がほとんどない。その際、URA が得た知識が活用できる可能性がある。また、事務職員は研究者の研究自体にはあまり関心がなく、法令に基づく行政を優先する半面、営業的なマインドを持たない傾向があるが、URA にはそれを補う意味もあるかと思う。

このように考えると、文系の研究支援では、(1) 研究経験があり、研究者の研究内容を理解できること、(2) 営業マインドがあり、外部資金を得るための支援ができること、の 2 点が重要と考える。ただ、研究歴と社会人経験を兼ね備えることは、理系では比較的例が多いものの、文系の場合にはなかなか簡単でない。今後他大学で文系支援業務を拡大する場合、URA として専任者を置くのでなければ、事務職員が URA 機能を担って行ってもよいだろう。その場合、事務職員は優秀な官僚であり能力面は問題がないが、研究や営業についてのマインドの転換が求められると思う。財源の多様化や大学の強みを生かした経営のためにも、文系研究支援は今後その重要さを増して行くと考えている。

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/181129_koganemaru/

○第 162 回招聘セミナー・第 10 回『アドミッション担当教職員支援セミナー』・名古屋大学大学院教育発達科学研究科附属高大接続研究センター「レクチャーシリーズ」公開研究会「高大トランジションの達成を目指した入試・教育の設計と開発
－京工織のダビンチプログラム－」

講 師：山本 以和子（京都工芸繊維大学アドミッションセンター 准教授）

日 時：2018 年 12 月 7 日（金） 14:00～16:00



場 所：東山キャンパス 文系総合館5階 アクティブラーニングスタジオ

概 要：中等教育との接続を目指し、「思考力等」や「主体性等」の評価の導入について、各大学が検討されています。京都工芸繊維大学では、2002年度入試から「ダビンチ入試」と呼ばれるセンター試験、個別教科型学力試験を課さない、いわゆる総合的・多面的評価入試を実施してきました。この入試を通過した入学者は、プレースメントテスト結果が上昇し、学習行動特性も良好なのが特徴です。受検倍率が平均7倍程度（単位別では多いとき15倍を越す）のダビンチ入試の背景となる高大接続論、設計、実施内容やコンセプトについて解説いたします。

講演要旨：

本学のダビンチ入試は、1999年接続答申に呼応して導入し、既に十余年経過した。センター試験、個別教科学力試験を課さないいわゆる総合的・多面的評価で実施している。2019年度ダビンチ入試は、411名出願で合格者が61名。実質倍率6.7倍、最高実質倍率は15.1倍であった。これまでダビンチ入試を合格して進学した学生は、中退予備軍が一般入試合格者より少なく、学業成績は一般入試合格者との間に差がない。また取得単位数も一般入試合格者より多いのが特徴である。その他にもプレースメントテスト結果は、導入当初と比べて1割以上も取得平均点が上昇している。さらに、主体性ある学習行動特性を有していることが判明している。

ダビンチ入試には、現状の高大接続の課題に対峙して、本学の教育目標に応じた戦略的な設計を図っている。その高大接続の概念の一つが、選抜方法に教育的要素を盛り込み、受験に動機付けられた学力ではなく、学校生活の中で発揮する主体性ある学業遂行能力を評価するという点である。二つ目が、以前に学んだ知識に新しい知識をつなげて生み出すような知識の取捨選択を判断する能力を評価するという点である。さらに、合格者が大学ステージで確実に定着できるよう、入試と教育の両面で展開するという点である。これらを総合して本学では高大接続ではなく、高大トランジション（機能するようにつなげ、新たなステージ

で定着できる)の達成を目標としており、名称も入試(ダビンチ入試)と接続教育(ダビンチカレッジレディネスプログラム)で「ダビンチプログラム」と呼んでいる。

ダビンチプログラムの設計の背景には、国内外の高大接続、初年次教育の理論や知見がある。これらを利用しながら、自大学のミッションや教育ビジョン、ポリシー等と高等学校をはじめとした受験動向や高校教育・生徒の学習状況等の外部環境の課題を読み解き、戦略的優先目標に応じた高大接続期の入試・教育プログラムを設計しているのが、ダビンチプログラムである。

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/181207_yamamoto/

○第93回客員教授セミナー

「教員養成機関に対する評価システムをどう構築できるか
—米国アクレディテーションの経験から—」



講師：佐藤 仁(福岡大学人文学部教育・臨床心理学科 准教授)

日時：2018年12月13日(木) 15:00~17:00

場所：東山キャンパス 文系総合館5階 アクティブラーニングスタジオ

概要：米国では、教員養成の質保証システムとして、アクレディテーションが100年近くにわたって機能してきた。ただし、その方針や理念、方法論等を巡っては様々な議論が開かれており、実際に利害関係者間の合意形成は難しいのが現実である。そのため近年では、「評価団体が二分する」という過去の歴史が繰り返され、状況は混沌としている。本報告では、こうした米国の教員養成分野のアクレディテーションの動向を整理することで、わが国の教員養成機関に対する評価の可能性について考えたい。

講演要旨：

2015年の中教審答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」において、教職課程の評価の推進が示され、特に教職課程の恒常的な質保証・改善を目指す自律

的な相互評価システムの可能性が指摘された。こうしたシステムの構築は、これまでにないものであり、多くの課題に直面することは容易に想像できる。そこで本報告では、特に米国のアクレディテーションの経験を整理することで、自律的な相互評価システムの構築に向けた課題を提示し、その解決に向けた方途を議論した。

米国における教員養成機関のアクレディテーションは、教員養成に関わる多様なアクターが関与していくという展開を経ている。その過程では、アクター間のコンフリクトをめぐって、常に問題が生じていた。例えば、教員養成機関と教員組合、教員養成を重視する大学と研究大学等である。これらのコンフリクトにより、1990年代後半にアクレディテーション団体が二つに分かれるという事態が生じた。しかし、教員養成機関に対するアカウンタビリティを求める声が増大する中で、専門団体の一本化に向けた議論が展開され、2010年に二つの団体は統合することになった。

2018年現在、統合された団体であるCAPEがアクレディテーションを行っている。統合時には、「すべての教員養成機関の質的向上」を理念に掲げていたのだが、近年、その方向を転換し、「卓越性」を前面に出すようになった。具体的には、基準を厳格化し（入学基準や修了生の学力向上の貢献度等）、プロセスを画一化する方策を採っている。この動きに対する批判の声もあり、2017年にCAPEから離れた関係者や大学によって、新たな団体（AAQEP）が結成された。AAQEPは、教員養成機関の文脈（context）を重視した取り組みを評価する基準を設定することで、CAPEとの差別化を図っている。

以上の米国の経験の知見から、次の二点を課題として指摘した。一つは、教員養成機関の多様性や教員養成の学術的基盤（エビデンス）の複雑性から「一定の基準」で評価するという方法論が採りづらいことである。もう一つは、多様なアクターが関わることや、既存の制度（課程認定制度等）との関係性から、「誰が主導するのか」という点で政治的闘争に陥りやすいという点である。これらの根源的課題は、わが国でも同様に考えられることであり、「何を目的とするシステムなのか」という点を明確にしたうえで、制度設計を進める必要がある。

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/181213_sato/

○第163回招聘セミナー

「大学における国際交流業務の役割と担当職員のキャリアパス」

講師：松崎 久美（愛知県立大学学務部学生支援課国際交流室 主査）

日時：2018年12月20日（木） 18:30～20:00

場所：東山キャンパス 文系総合館5階 アクティブラーニングスタジオ



概要：グローバル化が進む中で、大学において国際交流業務はますます重要になっている。業務内容は全般に多岐にわたっているが、その実施体制は大学の規模や方針によって、一部署に集中させたり各部署に分散させたりして多様である。本セミナーでは、一部署に集中した中規模大学での経験をふまえつつ、大学組織における国際交流業務の内容や役割、担当職員のキャリア形成やキャリアパスのあり方について検討する。

講演要旨：

グローバル化が進む中で、大学において国際交流業務はますます重要になっている。その業務内容は全般に多岐にわたっており、実施体制は大学の規模や方針によって、一部署に集中させたり各部署に分散させたりして多様である。また、その部署に所属する職員は専門性が求められる一方で、通常採用の職員が配置され、人事異動の対象となっている。大学職員の人事については、「ジェネラリスト」か「スペシャリスト」か、という議論はされてきたが、専門性を必要とされている「国際」を担当する職員も、職種ではなく大学職員として雇用された職員が、一般的な3年から5年の人事異動を繰り返しており、「専門的」な職員のキャリア形成やキャリアパスのあり方が十分に検討されていない。「国際」に関連する業務が、多部署に点在する大規模又は国際化が進んでいる大学においては、ポストが存在するために人事異動による一定のキャリアパスが確保される可能性はあるが、中小規模の大学では、ポストが限定されており、キャリアパス確保は困難だと言える。本セミナーでは、①大学における「国際」関連業務とその組織体制の分類を試み、発表者が所属する大学の実情を捉える。そして、②その事例を参考に国際交流業務のキャリア形成を考え、③今後のキャリアパスのあり方について検討する。

大学における国際業務はその規模、大学の国際化の推進度により様々だが、主に①大学運営、②教育、③研究、に分類することができる。業務の種類、各々の量と質は異なり、それにより組織体制も異なる。組織体制を大学の規模と国際化の推進度から整理すると、発表者が所属する大学は、「国際化の発展途上中の中規模大学」と捉えられる。国際化を推進する

戦略的な大学組織は欠如し、一部署に国際と名の付く業務が集中してきた。その結果、発表者の所属する部署では、職員が幅広い業務をカバーし、国際化を主導的に推進する立場にあったと言える。また、国際戦略を企画実施するために専門的な知識を必要とし、海外の職員と信頼関係を構築して協働・連携することが求められた。カウンターパートとなる職員は、高度な知識と経験を持って国際化の発展を支え、国際交流職員としてのアイデンティティを確立している。海外の事情と、国内との違いに注目し、国際交流担当職員のキャリアとそのキャリアパスについて、雇用形態と専門性の観点から整理する。

しかしながら、様々な組織体制、雇用形態、専門性がある中で、一概に国際交流職員の業務とキャリアパスを定義することは困難である。本セミナーでは現状の整理を試み、セミナー参加者との議論を通じて更なる理解を深め、大学の国際化を発展させるための職員のキャリア形成及びキャリアパスについて検討する。

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/181220_matsuzaki/

○第94回客員教授セミナー

「台湾における高等教育の質保証制度－大学評価制度の整備と方法改善－」



講師：楊 武勳（台湾 国立暨南国際大学教育学院 教授）

日時：2019年2月14日（木） 15:00～17:00

場所：東山キャンパス 文系総合館5階 アクティブラーニングスタジオ

概要：台湾では、高等教育機関が急増する中で、1975年に政府は大学評価制度を発足させた。2005年には新たに財団法人・高等教育評価センターを設置し、本格的な大学評価制度を整備した。新制度により厳格な評価が実施されたが一部で評価疲れを招いた。教育省は、2017年に制度の一部改正を行い、所定条件を満たした大学には自己評価を中心に行うことを認めた。本セミナーでは、大学評価における政府と評価機関の役割や教育の質保証の効果等について明らかにする。

講演要旨：

台湾では、1970年代に高等教育機関が急増する中で、政府は独自の評価制度を発足させた。1975年より教育部の主導による専攻分野の試行的な評価が行われたが、評価方法や指標が統一されていなかったり、経費や人手不足で中断されたりした。1994年の大学法改正によって、私立高等教育増設の規制緩和の政策とともに、教育部主導による大学評価制度の法的根拠も確立された。

上記の規制緩和によって、私立高等教育機関への公的補助金の増額、低金利で政府国営会社の土地の貸し出しによって、多くの私立高等教育機関が増設された。また、公・私立を問わず、「専門学校」（二年制・五年制）から「技術学院」（日本の四年制単科大学に相当）、「技術学院」から「科学技術大学」への昇格運動が盛んになった。このように、教育の質保証の手段として、教育部が大学評価のガイドラインを作った。そこで政府補助金を受け、2001～2002年に34大学が自己評価を実施した。また2004～2005年に78大学が全学的評価と分野別評価の両方を焦点とした「機関別評価」が実施された。

2005年に大学法改正によって、財団法人高等教育評価センター基金が四年制大学の評価を行い、社団法人台湾評価協会が職業高等教育機関の評価を実施する本格的な大学評価制度を整備した。また、医学・ビジネス・工程などの分野別では教育部の認めた別の評価機関による評価も実施された。四年制大学評価を見れば、二期の学科（研究科）評価（第1期は2006～2011年、第2期は2012年～2016年）が先行に行われ、二期の機関別評価（第1期は2011～2013年、第2期は2017年～2018年）が実施された。

このように新制度により厳格な評価が実施されたが、一部で評価疲れと批判を招いた。特に評価結果と政府補助金の多寡と入学定員削減とのリンクの案、評価委員の質の問題、同一評価基準・指標による問題性が挙げられた。上記の問題に鑑み、2017年には政府は制度の一部改正を行い、所定条件を満たした大学には自己評価を中心に行うことを認めた。その結果、大学と教育部の間の緊張感が緩和され、評価機関の役割が評価の「実施者」から「協力者」へ転換した。例えば、評価実施の前に、受審される大学の教員・職員を対象とした説明会を開くこと、評価の基準・指標の設定が評価機関と大学の相談によって決定されることなどが挙げられる。このように持続的な大学評価の実施によって、大学で質保証の文化を定着させることが期待されるが、学生入学人数の確保と外国人留学生受け入れの視点を見れば、これから大学の情報公開があり方と評価機関の国際間の連携がより一層注目される。

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/190214_yang/

○第 164 回招聘セミナー・第 11 回『アドミッション担当教職員支援セミナー』

「フランスにおける高大接続改革の現状と課題」



講 師：Saeed Paivandi（フランス ロレーヌ大学教育科学部 教授）

日 時：2019 年 2 月 28 日（木） 15:00～17:00

場 所：東山キャンパス 文系総合館 5 階 アクティブラーニングスタジオ

概 要：フランスでは、2021 年夏に実施のバカロレア試験（＝高校修了・高等教育入学資格認定試験）に向けて、改革の準備が進められている。高校での所属コース（普通科・技術科・職業科等）による試験科目等の細分化の見直し、高卒時の全国一斉試験中心から校内審査の導入等である。背景には、高等教育進学率の上昇による学生の学力・意識の多様化がある。改革に伴う高等教育機関の対応や入学後の学生の勉学状況への影響等を考える。

※このセミナーはフランス語で行われ、日本語による逐次通訳が付きまます。

講演要旨：

講演は、「高校から大学への移行という挑戦に直面した大学」と題して行った。フランスの高等教育制度は、入学者選抜を実施する機関と実施しない機関に大きく分かれる。本講演で取り上げる大学は、高校修了を認定するバカロレア試験合格者を、原則無選抜で入学させている。

大学以外の教育機関が選抜により学生の学力がある程度一定に保たれるのに対して、大学は従来から学力や学習意欲の面で問題を抱え、留年・中退をする学生が多かった。政府の高等教育拡大政策の影響により、近年、高等教育学生が増加する中で、厳しい状況が続いている。学士課程では正規の 3 年で修了できる学生は 27%に過ぎない。

状況改善のために、2018 年に政府が行った改革では、大学でも一定の入学制限を行うこととして、学生入学希望に対して、リメディアル教育受講等の条件付きで入学を認めることになった。また、学業困難を抱える学生に対して従来以上に丁寧な指導・支援を行う。その内容は、正課活動と正課外活動に分かれる。正課活動に関するものとしては、チュートリア

ル、学習方法修得の指導、キャリア計画立案の指導、学生同士の協同学習、ICT 学習等を行う。指導に当たる教員に対しては、FD などを実施する。とくに、「伴走型支援」として、上級学生が少人数の学生に寄り添い、学習や学生生活について丁寧な指導を行うことが注目される。正課外としては、文化・スポーツ活動や学生団体への参加等がある。

国レベル設置される学生生活観察センター（OVE）は、学生の勉学状況を定期的に調査しており、各大学が学生の指導を行う際の参考にできるようにしている。この調査によると、授業に対する満足度は全般に高いが、教育機関や専攻分野による差異がみられる。授業に対する満足度は高いが、伴走型支援に対する満足度は全般にやや低い。また、グランド・ゼコール準備級やグランド・ゼコールでは満足度が高いのに対して、大学では低い。

学生の学習を支援するためには、以下の点が重要となる。①学生の勉学や学生生活の実態を正確に把握すること（とくに初年次学生）、②各種調査による結果をふまえて、学生のニーズに合致する内容を用意すること、③各種の支援活動の内容を学生が理解し利用しやすくすること、④正課と正課外の両面から支援を充実させること等である。

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/190228_paivandi/

○第 165 回招聘セミナー

「線形代数における反転授業の試み～課題と展望～」



講師：吉富 賢太郎（大阪府立大学 高等教育推進部門 准教授）

日時：2019 年 3 月 4 日（月） 15:00～17:00

場所：東山キャンパス 文系総合館 5 階 アクティブラーニングスタジオ

概要：大学数学においても反転授業（学習）は徐々に広がりつつある。しかし、STEM 教育に必須の線形代数はまだ実践事例が少ない。

講演者は 2014 年より動画の開発を始め、完全な反転形式には至っていないものの動画教材やオンライン課題を活用し、対面授業では、時にグループ活動を含め試行してきた。線

形代数における反転授業の今後の課題と展望、教材開発におけるポイントやノウハウについて紹介する。

講演要旨：

学生の質保証や STEM 教育の重要性が叫ばれる中で、大学における線形代数や微積分学の授業改善が求められている。本セミナーでは特に線形代数における反転授業について、教材作りの方法や留意点について具体例を交えながら検討した。反転授業・反転学習におけるポイントは予習教材の整備・運用と対面授業設計にあると言える。一般的には、動画が予習教材として用いられ、計算問題のように例題解説を視聴して、同じように家で問題を解いてくるというスタイルが考えられる。微積分学においては、比較的そのようなスタイルにあてはまりやすいと考えられ、海外を始め、国内でも徐々に実践例が聞かれるようになってきている。また、対面授業については、グループ学習によって話し合いによる発展的学習をすることにより、より高度な理解が得られる、というのが反転授業の特徴である。

一方で、昨今は課題を学生に与えすぎるという話も聞かれる。それにより、学生が自由に考える時間が阻害され、課題をこなすことだけに専念してしまっている可能性も指摘されている。授業時間外学習は単位数に応じて一定時間以上の確保が求められるが、場合によってはそれを上回る課題が与えられ、学習者の負担になっている可能性もある。

また、線形代数の課題として、指導要領の退化により空間における平面の方程式や行列を高校で学べなくなってしまった学生にとって、新しい概念が多数登場し、微積分学よりつまづき易いという点がある。抽象的な議論も多く、旧来型の講義で行われてきたような知識伝達型の教授内容をそのまま動画にしたのでは、準備学習教材として理解困難な可能性が高い。また、対面授業において、認知的負荷の高い内容を演習形式で行っても、単に作業になってしまい理解が伴っていないこともある。これは例えば寝てしまうような学生が相当数いることから推察される。

このような問題点に対し、鍵となるのは「問い掛け」であると考えられる。学生がほぼ寝ることのない授業形式として、ペア演習やスマホ/PC 活用による授業内オンライン課題の取り組みがある。このことをヒントにすると、問い掛けに答え、フィードバックを受けたりペア相手に説明したりする学習方法は効果的であると考えられる。特に、ICT(オンライン課題)の活用は、予習・復習・対面授業のいずれにおいても、計算技能習得だけではなく、用語の定着化、概念理解の深化、証明の具体例による理解を促進することに効果が期待できる。その際、ポイントを細かくしぼることで学生をつまづきを広くカバーできるが、課題数も増大するため、特に予習活動においては、形式としては多肢選択式のように解答入力が平易であ

るが、しかし理解しなければ正解できない内容の問題を中心にするのが肝要である。さらに、比較的自学自習で取り組み易いテーマにしぼり、理解困難な点は動画を活用すればよい。動画は教科書やスライドでわかるところは結局飛ばし見しているという点を考慮すれば、このような問い掛け先行型の教材運用が自習教材の効率性と負担軽減の両観点からも有効と考えられる。

これまでに反転用の動画を多く開発し、LMS 上のオンライン課題も学習内容をほぼすべて網羅できるよう開発してきたが、学生の声や取り組み状況から上記のように改善すべきポイントが明確になってきたと感じている。

セミナーでは、このような状況を解説し、線形代数における反転授業における教材開発と対面授業設計について効果的と考えるスタイルを提案した。また、教材開発のデモを行い、反転授業を検討している参加者にヒントと助力となるように努めた。

なお、スライド・動画は <http://www.las.osakafu-u.ac.jp/~yositomi/> のリンク先に掲載しており、現在公開中の Moodle 用問題集 (XML ファイル) もリンクする予定である。これらの動画やスライド、問題は自由に改変活用してもらって構わない。ただし、スライドについては、活用してできた動画教材は公開し、他の国内外の教員も自由に使えるようにしていただくことを条件としたい。また、問題についても間違い等気付いた点があれば御一報いただければ幸いである。

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/190304_yositomi/

○第 166 回招聘セミナー

「Intellectual Leadership：大学教授の本質的役割をとり戻すために」



講 師：Bruce Macfarlane (英国 ブリistol大学教育学部 教授／学部長)

日 時：2019 年 3 月 20 日 (水) 10:00～12:00

場 所：東山キャンパス 文系総合館 5 階 アクティブラーニングスタジオ

概 要：大学経営が求められる昨今、教授のリーダーシップも管理的ないし経営的側面が

強調されがちです。本セミナーでは、見過ごされがちなもう一方の側面、すなわち教授の知的リーダーシップについて、再考します。

知的リーダーシップは、教授のあるべき姿であり、学問分野内、分野間、組織内、学問と社会の間などで発揮されます。学問の自由と責任のバランスによって成り立つ知的リーダーシップは、成果主義に偏向するなかで危機にあります。教授たちが学术界をよりよく導くために、いま必要なことを探ります。

講演要旨：

本セミナーでは、大学教授が知的分野でとるべきリーダーシップについて、2012年の著書“Intellectual leadership in higher education: renewing the role of the professoriate”をもとに論じた。

昨今は世界各地で大学経営が注目されており、教授のリーダーシップについても管理的ないし経営的側面が強調されることが多い。しかし本セミナーで取り上げたのは、そのような管理的職位（専攻長、研究科長、〇〇委員長等の役職）とは離れたところで「一般の」教授がとるべき、リーダーシップである。これを「知的リーダーシップ (intellectual leadership)」と称する。多くの先行研究はどのようにして教授になるかに焦点があり、教授になって後のあり方は議論されてこなかったことも指摘しておきたい。

知的リーダーシップは、学問の自由と学者の責務とのバランスによって成り立つものである。批評したり提唱したりする自由とともに、メンターであること、学問の守り手となること、他者を手助けすること、組織を代表して振る舞う責務を負っていることにも目を向ける必要がある。

このような知的リーダーシップにはいくつかの様式があり、すべてを一人の教授が叶えることは稀である。それでも、知識生産 (knowledge producer) にばかり目を向けるのではなく、それ以外にも1つか2つ、たとえば、専門知識を広く市民に伝える (academic citizen) とか、既存の学問分野を越境し繋いでいく (boundary transgressor) とか、社会のさまざまな問題における公共の議論に影響を及ぼす (public intellectual) とかいった貢献が望まれる。

教授が知的リーダーシップを発揮するには、大学組織も教授も、変わらねばならない。大学は、教授の知的リーダーシップに対する期待を明確にし、それらが認識されたり評価されたりする風土を作る必要がある。教授自身は、組織や分野の中にのみ閉じこもらないこと、すなわち、ローカルとコスモポリタンのバランスをとること、そして、研究業績に対するプレッシャーに打ち克つことが求められる。

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/190320_bruce/

1.2 大学教育改革フォーラム in 東海 2019

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、大学教育改革フォーラム in 東海を開催した。

会 場：名城大学 ナゴヤドーム前キャンパス 南館

日 時：2019年3月9日（土） 10:00～16:45

参加費：1,000円（昼食付 2,000円）学生無料（昼食付 1,000円）

主 催：大学教育改革フォーラム in 東海 2019 実行委員会

URL： <https://sites.google.com/site/tokaiforum2019/>

プログラム：

10:00～11:30 基調講演

「今、大学の組織力が問われる－教育の質保証と教職員の能力開発－」

中井 俊樹（愛媛大学 教育・学生支援機構 教授）

11:30～13:00 昼食／ポスターセッション

13:00～14:45 分科会第Ⅰ部

15:00～16:45 分科会第Ⅱ部

○分科会第Ⅰ部の内容

1. 学生支援

発達障害及びその特性のある学生への支援体制に関する現状と課題（第2弾）－理解と支援－

司会：二宮 加代子（愛知東邦大学）

「大学における発達障害およびその特性のある学生への理解－青年期以降の課題と二次障害を踏まえて－」

高柳 伸哉（愛知東邦大学）

「支援者同士の“顔が見える”関係をめざして－学内・学外連携－」

堀田 亮（岐阜大学）・川上 ちひろ（岐阜大学）

「筑波大学における発達障害学生支援プロジェクト－支援体制の現状と他大学の学生支援に貢献できること－」

佐々木 銀河（筑波大学）

2. アクティブラーニングと学習成果の見える化

主体的・対話的で深いよりよい学びのために

司会：山本 裕子（三重大学）

「日本福祉大学における初年次対象の教育の質を高めるための取組」

村川 弘城（日本福祉大学）

「三重大学教養教育院「スタートアップセミナー」における学修成果の可視化」

下村 智子（三重大学）

3. 危機管理

いま、なぜ防災かー防災教育を通じて、学生とともに考える自主防災ー

司会：尾内 里江（椋山女学園大学）

「防災（減災）教育の啓蒙と防災リーダー養成の課題について考える」

水谷 俊之（佛教大学）

「国交省、気象庁と連携した静岡大学生の防災教育の取り組み」

山本 隆太（静岡大学）

特別企画. 「若手教職員のための今さら聞けない○○」

司会：森 康介（名城大学）

講師：竹中 喜一（愛媛大学）

ワークショップ形式で実施

○分科会第Ⅱ部の内容

4. 高大接続

入試改革への取組事例と高校現場から見た高大接続

司会：山内 憲

「高大接続改革を見据えた入学者選抜のデザインに関する考察ー名古屋文理大学の取り組みを例としてー」

長谷川 旭（名古屋文理大学）

「入試改革から始めるインナーブランディング」

松井 慶太（愛知東邦大学）

「高校現場から見た高大接続の魅力」

内海 那保子（愛知工業大学名電高等学校）

5. 社会人の学び直し／リカレント教育

地域市民の学び直しの現状を知る－大学にできることはなにか－

司会：佐藤 幸代（名古屋大学）

「愛知県の教育訓練給付データから見える社会人学び直しの実態」

山下 新太郎（愛知労働局）

「名古屋市民の生涯学習活動と大学の連携－現状と課題－」

工藤 修（名古屋市教育委員会）

「行列のできる生涯学習－高年者を本気にさせる学び－」

戸谷 真美（愛知学院大学）

6. IR

「教学 IR を教職協働の視点から考える－より円滑に IR による PDCA を進めるには？－」

司会：恒川 幸司（岐阜大学）・大津 史子（名城大学）

ワークショップ形式で実施

7. 組織マネジメント

実務の視点から見た大学改革の現状と課題－ミドルキーパーソン（大学改革の推進役を担う実務担当者）の果たす役割とは－

司会：大須賀 久範（相山女学園大学）

「大学改革におけるミドルマネジメントの役割－中期プラン策定の事例から－」

三井 正人（豊田工業大学）

「名古屋学院大学『中長期計画－Look Forward 2014-2023－』の取組」

出口 博也（名古屋学院大学）

「中京大学長期計画『Next10（2014-2023）』に基づく大学改革」

原 理仁（中京大学）

○ポスターセッション一覧

P1 「日本版コモンデータセット（CDS）構築の試み」

荒木 俊博（淑徳大学）・齋藤 渉（東北学院大学）・上畠 洋佑（愛媛大学）

P2 「新設ラーニング・コモンズにおけるラーニング・アシスタントの育成」

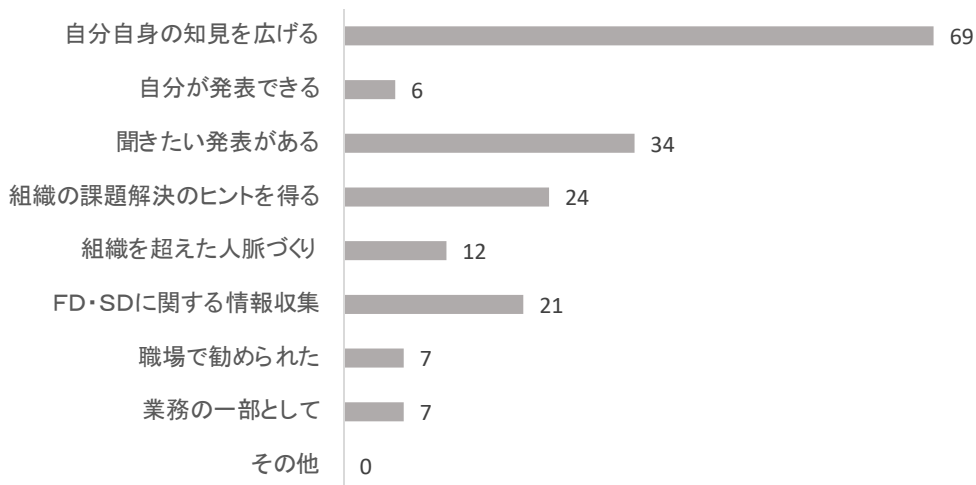
木原 宏子（同志社大学）

- P3 「多面的・総合的な評価に関する高校の取り組みと教科毎の評価の観点」
宮下 伊吉（三重大学）
- P4 「マスメディアからの調査依頼に対する大学側の意識」
近藤 直幸（高千穂大学）・藤原 僚平（福岡大学）
- P5 「中国近代とアメリカ留学－米中における学生の国際移動－」
山下 大喜（名古屋大学）
- P6 「現職中高教員のより効果的な再教育方法とオンライン研修モデルの模索－英語教育における試み」
松本 佳穂子（東海大学）
- P7 「林業大学の学校種（別）と学生の属性」
小川 高広（名古屋大学）
- P8 取り消し
- P9 「教職課程コアカリキュラムにおける実践的指導力と学生の学び」
菊地原 守（名古屋大学）
- P10 「大学における情報公表と入試広報の在り方について」
武藤 英幸・丸山 和昭（名古屋大学）
- P11 「授業とラーニングコモンズにおける人的支援サービスの連携：クラウド活用促進およびライティング支援を中心に」
和気 尚美・森本 尚之・正路 真一・石田 修二・佐藤 明知（三重大学）
- P12 「キャリア科目に対する文系学生の評価－入試難易度の違いに注目して－」
菊池 美由紀（名古屋大学）
- P13 「PBL型授業を対象とした地域志向型ルーブリックの実践」
原田 幸子・山本 裕子・黄 文哲・富樫 健二（三重大学）
- P14 「卒業生・就職先調査による大学のカリキュラム評価の試み：経年比較分析をもとにして」
山本 裕子・守山 紗弥加・中西 良文（三重大学）横矢 祥代（元三重大学）
- P15 「国内外における大学の科目ナンバリング・システムに関する利点と課題」
正路 真一・守山 紗弥加・山本 裕子・和気 尚美（三重大学）
- P16 「学生視点を活かした新入生向けガイドブックの見直し」
満田 清恵・森 純菜・三森 梨央・今井 楓・金澤 博子（中京大学）



▷アンケート結果

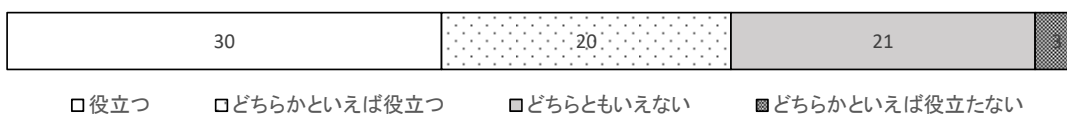
1. フォーラムに参加した動機はどのようなものですか（複数選択可）（単位：人）



2. 分科会Ⅰ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。（単位：人）



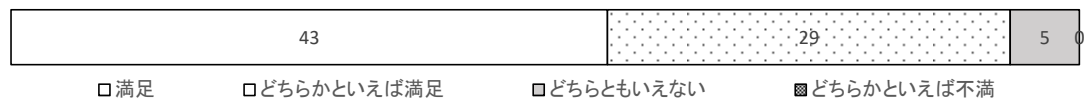
3. 分科会Ⅱで取り上げられた内容は、あなた自身にとってどうでしたか。（単位：人）



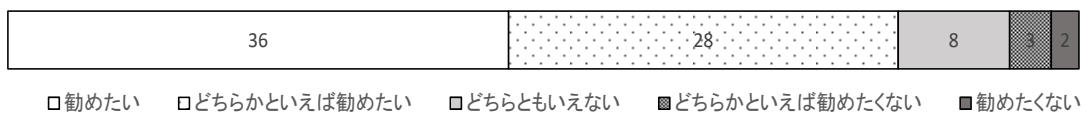
4. フォーラムの運営等（広報・当日の運営等）についてどう感じましたか。（単位：人）



5. フォーラムは全体的に満足できましたか。（単位：人）



6. フォーラムを同僚や部下などに勧めたいですか。（単位：人）



7. 自由記述

【分科会 1】

- ・各高等教育機関における対応例や、AL 形式での聴取者との情報共有ができたことは大変よかった。
- ・グループワークを通して他大学、他組織の方と問題を共有する機会が持てたことがよかった。
- ・特に3つめのご発表が大変勉強になりました。
- ・切実な課題で大変参考になった。

【分科会 2】

- ・組織と個人の在り方を考えるきっかけになりました。また、様々な事例に触れることで、自分の仕事のヒントをいただくことができました。
- ・実践の情報と、わずかでしたが他職の方と意見交換出来たことは貴重な体験となりました。
- ・初年次教育の事例を伺うことができ、大変勉強になりました。教材の改訂を予定しているので、参考にさせていただきます。
- ・ご報告そのものは、大変参考になるものだが、主体的な学びといいながら、大学4年間のなかで、何を身に付けさせるのか、どういうことを意図してアクティブラーニングを展開しているのかがはっきりしないと感じたので、もう少しビジョンをはっきりすべきだったと思う。
- ・現在は入試・広報で高校訪問や入試業務に奔走している。しかし、今回「学生の学び」について学ぶことにより、自大学の強みも分かり、今後の入試・広報業務にも活かせると感じた
- ・とても実践的な内容で、意図や苦勞、効果を伺うことができた。
- ・教務系ではない為普段関わることのない内容を知ることができ勉強になりました。またワークの際に他大学の方との名刺交換もでき、良い機会になりました。

- ・アクティブ・ラーニングの実践について、詳しく説明頂き非常に勉強になりました。特に、4年間の学生生活における授業時間が、約6%に満たないことを指摘し、学生生活全体（正課・課外）を学びの場として捉えられるようにする取組が素晴らしいと感じました。
- ・ループリックを自ら作らせるなど、学ぶ姿勢づくりに関わる工夫がうかがえよかったです。

【分科会 3】

- ・非常に大事なテーマであるにもかかわらず、あまり取り上げられる機会の少ないテーマであり、このフォーラムで他大学の情報が聞けてよかった。
- ・今、まさに必要に迫られている問題ではありますが、本学では担当者以外は無関心であるところに大きな課題があります。上層部に丁寧に説明していきたいと思います。

【特別企画】

- ・基礎的な部分を抑えつつ、他の方と意見交換できたので、新しい価値観を学びつつ、共通の悩みや考え方を共有できた点がよかったです。
- ・普段意識することが少ないことを知ることができて勉強になりました。

【分科会 4】

- ・入試区分が異なれば、得意分野と苦手分野も異なります。多様な入試区分が、選抜の方法としてだけではなく、きめ細かい指導としても活用できる仕組みも考えてみたいと思いました。高校の先生のお話しが参考になりました。

【分科会 5】

- ・学び直しは職業訓練以外が高齢者の参加が多いというのは個人的に参加している講演会を見ているとよくわかるので高齢者以外の受講者層を増やすことを考えていけないのかな？とは思っている。
- ・他大学の事例が知れてよかった。
- ・司会者のビジョンはよかったが、行政の発表には学び手のリアリティーのある内容が欲しかった。

【分科会 6】

- ・大変有意義なWSだった。当然、これからのIRに関する業務にも役に立つものであったし、担当業務等の改善のあり方を考えるうえでも、有意義な内容だったので、とてもよかった。
- ・IRを軸に、教職協働について考える機会をいただき、非常に勉強になりました。
- ・IRの体制作り、IRへの関与の仕方など、グループワークを通してさまざまな観点に触れるとともに、自身の中で考え方が変わっていくのを実感した。

【分科会 7】

- ・教員として大学運営の視点は新鮮で異なる角度から考えることができました。
- ・中間管理職の方の苦労や工夫点を聞き、自分も知識を身につけ大学全体のビジョンを見据えた業務をしていきたいと思いました。

- ・本学では、他部署（いわゆる学生支援部門）をあまり経験していない人が「大学改革」に関わっているため、現場への理解が乏しく、現場に汗をかかせて上澄みだけ吸い取っている感があります。三井様の、現地・現物を知る→汗をかく・足で稼ぐ→コミュニケーションの重視は、特に当該部署、管理部門に在籍する職員に必要であると思います。最後のまとめの、自身がどれだけ勉強して活かすか、丁寧な説明と調整、他の人の意見を聞いていいものを作る（チームワーク）ということは、どこの部署にいても大切なことだと思いました。
- ・限られた人数の中で多岐に渡る業務をこなしながら改革に取り組んでおられることに感銘を受けました。
- ・ミドルキーパーソン（大学改革の推進役を担う実務担当者）の果たす役割は、「ミドルマネジメントの役割に徹して腹を据えて手足を動かす、汗をかくこと」だということに、椅子からズッコケそうになった。まさかの精神論か、と感じた。しかし、結局現場でやる者の姿勢はそれだと納得ができた。「とにかくやれ！」というシンプルな答えが、組織で苦しんでいる自分を一番励ましてくれた。明日から更にエンジンがかかりそうだ。
- ・大学運営の観点について、大学の中核となる職員の方の考えがうかがえて勉強になりました。

【運営について】

- ・東海地区での教育改革の進展状況に対してどのようにトピックを選んだのかがわかると嬉しく思います。
- ・ポスター発表のコアタイムがわからなかったのも、いったときには発表者がいなかった。
- ・SPOD フォーラムのように、参加申込時点で、主に教員対象のプログラムであるなどを明記してはいかがでしょうか？
- ・分科会の教室は、五人程度で議論できるような机の配置にしてはいかがでしょうか？もちろん、参加費が少し上がっても構いませんので。
- ・要旨集の印刷は運営側にとっても負担だと思いますので参加者に事前に各自で出力させたほうがよいのではないかと思います。
- ・大変素晴らしい取り組みであり、学びが多く、非常に意義あるものではあるが、細かな運営においては、綻びが垣間見えるところがあった。運営のご苦労には大変敬意を表するが、基調講演の際の機器動作のチェックなどは入念にいただいたほうが、不安感がなかった。
- ・意見交換する場面を作ってほしい。
- ・京都 FD フォーラムのように、紀要集、発表資料を集約し冊子化していただきたい。その為の参加料は3,000円辺りでもよいのではないかと。加え、テーマの拡がりが必要である。
- ・Wifiが使えるようにしていただければ、web検索しながら話を聞けるので、より効果的だと思いました。
- ・資料等配布物が前方にあることを知らず講演が始まってしまったため、事前のアナウンスのみならず黒板にも記載、もしくは机上設置いただくと助かります。
- ・地元である東海地区でこの盛りだくさんのテーマからお話が聞けて、ありがたかった。

- ・どちらかというと発表内容よりも、発表後の質疑応答・意見交換の時間が、各大学の実務レベルの現状をうかがうことができ有意義であったため、質疑応答・意見交換の時間のウェイトをもう少し高くしても良いのではないのでしょうか。ただ、参加者側から質問や意見があまり出ない場合に、ファシリテーターや演者の方に負担がかかることが懸念されます。われわれ参加者側の積極性も必要と思います。
- ・今回のポスター発表に続いて、分科会Ⅰとの間に全く時間的な余裕がありませんでした。ポスター発表者も分科会に参加できるような時間配分にしていただけると助かります。

1.3 その他の主催・共催セミナー

◎実務家教員・新任教員のための大学教員準備講座

日 時：2018年4月3日（火） 9:00～18:15

場 所：文系総合館5階 アクティブラーニングスタジオ

対 象：大学ではじめて授業を担当する方

講 師：中島 英博

概 要：大学の教員として授業を行う上で必要な知識と技能の獲得を目的としたプログラムです。特に、授業の設計・実地・評価に重点を置いた構成となっており、大学で初めて授業を担当する実務家教員、新任教員、ポスドク、大学院生などを主な対象としています。

プログラム：

第1講（9:00～10:30） 大学教員という職業を知る

第2講（10:45～12:15） 授業の設計

第3講（13:15～14:45） 学習評価の技法

第4講（15:00～16:30） 講義法の基礎

第5講（16:45～18:15） 少人数授業の教授法

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/180403_nakajima/

▷アンケート結果（参加者：15名 アンケート回答者数：14名）

Q1. 今回のセミナーのよかった点

- ・参加者同士での議論をする場面や時間があり、実践的に学べた。
- ・講師が参加者の状況を見つつ発問されていて、思考を深めることができた。
- ・必要なスキル・教授法が学べた。（PCK、バックワードデザイン、CA等）
- ・自分の挙げた目標に見合った評価の方法を見つける、というお話が良かったです。全体を通じて自分を見つめる良い機会になりました。
- ・教えることに関する知識を習得できたこと。これまでは伝えることと考えることがBaseであった。
- ・実務家経験のある方の話を聞いたこと。
- ・評価や授業設計の要点を知れたこと。
- ・「問い」の重要性を認識できたこと。
- ・少人数で参加者同士交流できてよかった。
- ・資料が精選されていてとても分かりやすかった。

- ・中島先生の応答の仕方が穏やかでよかった。
- ・はじめての大学教員になるにあたり、教育のポイントが十分に理解できた。
- ・発問の意義や有効性などを深く理解することができた。
- ・バックワードデザインなど新しい熟語を知ることが出来た。
- ・双方向の授業によって各先生の情報が共有された。
- ・「なんとなく理解しているつもり」だったことを体系的にかつ俯瞰できるように教えていただけました。
- ・授業を行う側が陥りがちなことについてわかりやすく説明していただけたと思います。
- ・大学で教えるための必要な知識と技能を体験的に理解することができた。基本的知識の確認や実践面でどのように活かしたらよいかイメージ化できた。
- ・学生の興味をどうやったら引きつけられるのか参考になった。
- ・少人数グループで発言するのがよかった。
- ・自身の授業を客観的に分析する根拠・ロジックを得ることができた（知識と態度）。学んだことを授業設計・実践に活かしていけるかは今後の課題です。

Q2. 改善を望む点

- ・新任教員一年生、二年生の失敗談・成功談が生で聞ければ面白いと感じた。
- ・本日大学での講義があり、午後からの参加になってしまった為、開催機会が再度あれば参加したいと思う。
- ・十分理解が促されるよう時間をとってもらえたが、もしかしたらディスカッションの時間があまることもあったかもしれない。
- ・部屋の空調（暑かった）。
- ・もし可能であれば、参加される皆さんの属性を踏まえ、座席指定という手もあったのかもしれません。企画意図の一つとして、予測不能な学びや関係構築がありましたらご放念ください。
- ・シリーズ化できると継続して学べると思う。例：4月・夏期冬期休暇中など
- ・定期的にやってほしい。
- ・3月までに開催していただけると、スキップすることなく全講受講できたかもしれません。

◎公正研究セミナー2018

日 時：2018年4月10日（火） 10:00～12:00

場 所：理学南館1階 坂田・平田ホール

主 催：理学研究科、名古屋大学高等教育研究センター

対 象：着任間もない教員・研究員、研究支援系事務職員・URA、大学院生等

講 師：黒木 登志男

(東京大学 名誉教授／日本学術振興会学術システム研究センター 顧問)

概 要：研究活動に必要な研究倫理について理解し、個々の実践に活用できるようにするためのセミナーです。講師には、ご著書『研究不正－科学者の捏造、改竄、盗用』（2016）より事例を引きながら、研究不正から研究不正にいたるまでの内容について基礎からご解説いただきます。数々の事例を踏まえて、どのよう研究活動に取り組むべきか、また、どのように研究活動を支援すべきかを検討していきます。

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/180410_kuroki/



▷アンケート結果（参加者：33名 アンケート回答者数：20名）

Q1. 今回のセミナーのよかった点

- ・様々な具体例やデータがあり、とても参考になった。
- ・具体的事例をたくさん挙げて説明頂き、理解ができた。また研究不正だけでなく、先生の大学教育についてのお考えをお聞きすることもできて、非常に参考になった。
- ・大学内で研究がすまない点、お金のことについて、はっきりと言って頂き気持ちよかった。
- ・大学の運営も難しい中、半数以上の大学や周辺の私立大学は学生への対応、学内運営で研究どころではなく、しかも予算がない。上位大学に所属していない（できない）若い研究者のかくれたアイディアも死んでしまう。若い研究者の身分も安定していないし、有能な学生であっても研究者にはならないかもと。
- ・研究分野に限らず、興味深く拝聴できるお話だった。若い学生の立場に立った指導を考える上で非常に有用です。
- ・まとまった形で研究不正のお話を伺う貴重な機会となりよかった。
- ・研究のねつぞうや不正は後々厳しいことがよくわかった。
- ・資料が分かりやすい。
- ・演者の説明がよい。
- ・役に立った。
- ・優れた若者の方に直接生の声を聞いたのはよかった。

Q2. 改善を望む点

- ・学生向けに工夫されている内容でとてもよかった。
- ・研究者向けと自分は大学職員ですので、立ち位置の違う人向けにまた先生のご意見が聞きたいです。
- ・一つ一つ（研究ノートの書き方、研究データの取り扱い方）などを掘り下げたものがあってもよかったと思う。化学・物理での研究不正はないのか？（生命科学の事例が多かったため）
- ・パネルトークなど研究不正に詳しい方を集めた会ができると良いかもしれません。
- ・部屋が少し寒かったです。
- ・一般（特に大学職員）にも開放してください。

◎大学教務実践研究会セミナー

「教務系職員初任者向け講習会」

講 師：小野 勝士（龍谷大学 世界仏教文化研究センター事務部）

宮林 常崇（公立大学法人首都大学東京 管理部 URA 室 室長）

日 時：2018 年 6 月 30 日（土） 10:30～15:20

場 所：アジア法交流館 2 階 アジアコミュニティフォーラム

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

定 員：午前「教務事務の基礎編」100 名、午後「教職事務の基礎編」100 名

対 象：教務事務の基礎編：教務事務経験 0～3 年まで

教職事務の基礎編：教職事務経験 0～5 年まで

参加費：各講座それぞれ 1,000 円 ただし、両講座受講の場合は 1,500 円

※名古屋大学所属の方は無料です。

概 要：教務系の業務では、法令や規則規程が想定していない事案が少なからず生じます。この場合、類似事例に照らす等により現場で都度判断せざるを得ないのですが、「教務事務の基本的な考え方」が十分に身につけていないと、事例を誤って解釈してしまう可能性があり、円滑に対応することができません。この講習会では、教務・教職事務初任者を対象として、担当業務を円滑に遂行するために求められる知識を身につけるとともに、今後の制度改正に対して、自ら学ぶために必要なスキルを身につけることを目指します。

プログラム：

10:30～12:20 教務事務の基礎編 担当：宮林

関係法規の理解、学籍・単位認定事務の注意点、学生対応の心構え等

13:30～15:20 教職事務の基礎編 担当：小野

教職免許制度の概要を理解する～教員免許状の一括申請業務に向けて～

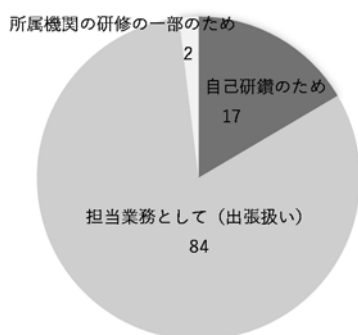
http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/180630_ono/



▷アンケート結果

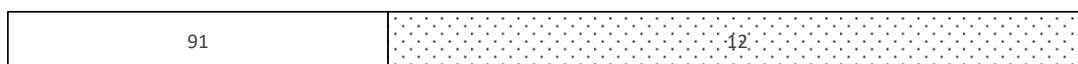
【教務事務】（参加者：110名 アンケート回答者数：103名）

Q1. ワークショップに応募した理由は何ですか。（単位：人）



Q2. ワークショップの内容について（単位：人）

(1) 業務の参考になりましたか。



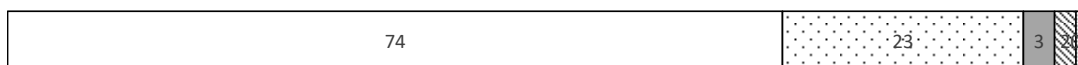
□参考になった □ある程度参考になった ■どちらともいえない ※あまり参考にならなかった ■参考にならなかった

(2) 内容はどうか。



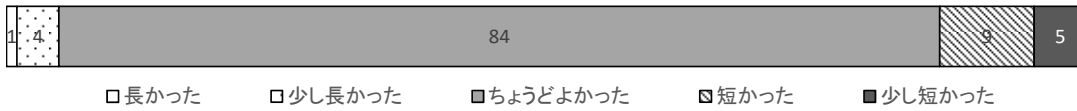
□難しかった □少し難しかった ■普通であった □少し簡単だった ■簡単だった

(3) 進め方について



□満足した □ある程度満足した ■どちらともいえない □あまり満足しなかった ■満足しなかった □無回答

(4) 講習時間（1時間50分）について

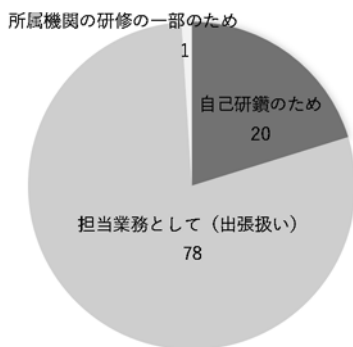


(5) 自由記述

- ・他大学の対応方法や過去事例があったかなどを情報交換でき、違う部分もあることがわかり勉強になった。自分が認識していた内容が間違っていたこともあり、自部署で共有したいと思った。
- ・小規模校のため、このような専門的な講習を学内で受ける機会がありませんでしたので、大変参考になりました。
- ・事例・グループワークとリンクさせての説明だったので入りやすかったです。復習もしやすいと思います。いつも何らかの事例が発生してから法令・規程を探すということをしてしていますが、今回は面白い事例から基本的な法規について振り返ることができました。
- ・日々の業務マニュアルなどは引き継ぎなどで教わったが、その根拠となる法令や自大学の学則を確認するまでは至らず、大変勉強になりました。お話も具体例を交えて大変面白く飽きませんでした。
- ・学籍の考え方や事務の取り扱いについて、国立と私立で異なる部分、各大学で異なる部分があることが自分で思っていた以上にあるということがワークショップでの気づきでした。法令を把握しつつ、自大学のやり方を見直すことを考えていく視点をこのセミナーで学ぶことができました。

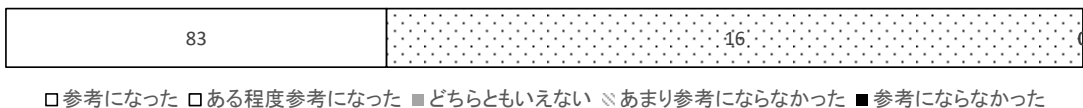
【教職事務】（参加者：108名 アンケート回答者数：99名）

Q1. ワークショップに応募した理由は何ですか。（単位：人）

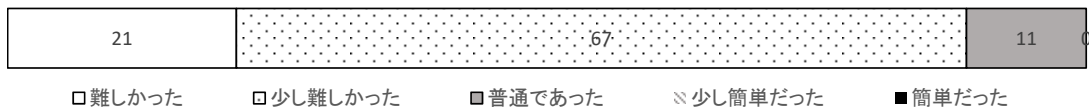


Q2. ワークショップの内容について（単位：人）

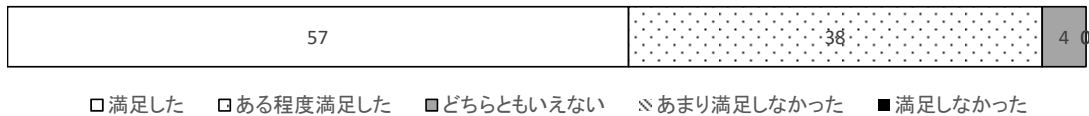
(1) 業務の参考になりましたか。



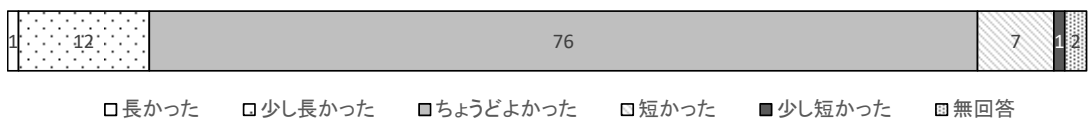
(2) 内容はどうか。



(3) 進め方について



(4) 講習時間（1時間50分）について



(5) 自由記述

- ・初めて教職課程の説明を聞いたが、複雑かつ多様な法が絡んでいることがよくわかった。教職に関して知識を少し身に付けることができたので、窓口や電話対応等で担当者に繋がなくても解決していければよいと思った。
- ・所要資格についてや根拠となる法律についてなど、非常に重要であることがよくわかりました。特に66条の6の扱いについても注意が必要であることも学びました。よくよく復習したいと思います（4月に異動したばかりです）。
- ・昨年から引き続き参加させていただきました。更新講習の理解が浅いところがあったので参考になりました。
- ・免許法と免許更新制の知識がないことで誤った情報を伝えることになりかねない。今後十分な知識の習得に努めたい。
- ・非常に参考になったが、免許法は改正を重ね、素人が対応できない領域になりつつあると思います。
- ・教職事務は全くの初めてなので、大枠（全体図）を解説いただいて参考になった。情報量が多いのでもう20分ほど時間があればと感じた。
- ・法律を読み込んで理解することはかなり難しいですが、ポイントを教えてくださってありがたかったです。
- ・ご自身の経験を踏まえ、お話いただいたのでとても理解しやすかったです。
- ・ワークの時間があるとありがたかったです。周りと話して確認する時間がありよかったです。
- ・とても聞きとりやすく教員免許状の複雑さを初めて思い知りました。内容が難しかっただけに整理できていない部分があるので、いただいた資料で復習して理解を深めていきたいと思っています。

◎名古屋大学スーパーグローバル大学創生事業 FD セミナー

○「英語で教える：入門編－英語による授業に備える－」

講 師：Rupert Herington（英国 リーズ大学言語センター 上席講師）

主 催：高等教育研究センター、リーズ大学言語センター

日 時：2018年9月19日（水）・20（木） 9:15～17:00

場 所：文系総合館5階 アクティブラーニングスタジオ

対 象：英語による授業に関心を持つ大学教職員（CEFR B2 以上が望ましい）

概 要：本セミナーは、英語を教授言語として授業をしている教員、およびこれから担当する教員を対象に、英語で授業をする際、専門分野を問わず広く活用できる効果的な教授法を紹介します。

両日ともどなたでも参加いただけますが、1日目は主に教育経験の浅い教員を対象に、英語による授業で効果的な教授法を中心にした内容です。2日目は 主に教育経験を重ねた教員を対象に、言語運用法や特定場面での教育を中心にした内容です。

プログラム：

セッション1：英語による授業

英語で授業を行う際の一般的な留意点や、学生の学習を促すための技法について紹介します。

セッション2：学生の知識獲得を支援する

専門分野に関する理解を促すため、書くことや話すことを活用して授業を行う技法について紹介します。

セッション3：講義法

英語での講義を明快なものにするために必要な、言葉の使い方、内容の構成方法、ボディランゲージの使い方、視覚教材の使い方を紹介します。

セッション4：学習評価とフィードバック

学習評価の基礎と英語で学生へのフィードバックを行う技法について紹介します。

セッション5：授業に学生参加を取り入れる

学生との双方向のやりとりを授業の中に取り入れた授業の実施計画を実際に作成してみます。

セッション6：多文化コミュニケーションと英語による授業

英語による授業で留意すべき文化的側面について紹介します。特に、知識獲得に対する態度、ネイティブ話者の考え方、性的役割、自民族中心の教材の問題などを扱います。

セッション7：クラスルームマネジメントに必要な英語

教室内で学生に学習活動の指示を出す際の言葉の使い方や、学習活動の中で学生と質疑応答するための英語を扱います。

セッション 8：双方向型授業と ICT 活用

講義の中で学生参加を促すための英語運用技法と、その際に有効な ICT の活用技法を扱います。

セッション 9：講義に必要な英語

講義の際に学生が学習内容の構造を理解しやすいよう、話の展開や接続を効果的に行う英語技法を扱います。

セッション 10：講師との自由討論

英語による授業に関するさまざまな疑問や課題について、講師と自由に質疑応答します。

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/180919_herington/



▷参加人数

| | | | |
|---------|------|----------|------|
| セッション 1 | 28 名 | セッション 2 | 29 名 |
| セッション 3 | 30 名 | セッション 4 | 30 名 |
| セッション 5 | 29 名 | セッション 6 | 22 名 |
| セッション 7 | 23 名 | セッション 8 | 22 名 |
| セッション 9 | 22 名 | セッション 10 | 20 名 |

▷アンケート結果（アンケート回答者数：15 名）

Q1. 今回のセミナーの良かった点

- ・アクティブラーニングの手法がいろいろを使用されていてそれを体験しながらコンテンツを学ぶことができたこと。
- ・英語がどうこうというより、単に授業のやり方という点で大いに参考になった。
- ・系統立てたセミナーで分かりやすかった。
- ・グループワークも多く、問題意識の共有ができた。
- ・英語のみではなく、日本人を対象とした授業にも参考にできる。

- ・セミナーの多くの内容が新しく、学ぶところが多かった。
- ・理論だけではなく、現実的なシチュエーションを考えながら学ぶことができた点。
- ・実践的で日本語の講義でも役立つそうです。
- ・沢山の例をビデオで見ながらディスカッションする時間があった。
- ・先生が親切で、色々なポイントで気を配ってくれた。
- ・教え方全体を見直すことができた。なかなか教え方を見直そうとは思わないので、「英語で」教えることを目的に来たが、「教え方」を学んだ。
- ・理論と実践の行き来があり、学びが促進された。
- ・参加者といろいろな議論ができた。

Q2. 改善を望む点

- ・入門編だからかもしれませんが、“英語による授業”に備えるというよりは“アクティブラーニングによる授業”に備えるにはというセミナーを英語で受講したような気がします。“英語による授業”とタイトルにした方が興味は引きやすいかもしれませんが、少しタイトルと内容がずれている気がしました。
- ・英文が一面に出た画面で直ぐには理解できないところがあった。
- ・キャンセル待ちだった。回数が増やせると良いと思う。
- ・Teaching evaluation の仕組み等、欧米圏で特有な教育システムなどあれば教えて欲しい。
- ・集中的に学べたのがよかったが、4×2位のほうがよかった。
- ・告知の対象者と内容にギャップがあると思いました。少しハイレベルだと思います。

○「英語で教える：中級編－英語による授業をよりよくする－」

講師：Rupert Herington（英国 リーズ大学言語センター 上席講師）

主催：高等教育研究センター、リーズ大学言語センター

日時：2018年9月21日（金） 9:15～17:00

場所：文系総合館5階 アクティブラーニングスタジオ

対象：英語による授業経験を持つ大学教員

概要：本セミナーは、現在英語を教授言語として授業をしている教員を対象に、これまでの授業経験を振り返り、今後の授業をより効果的なものにするための実践的な技法について参加者間で意見交換します。セミナーは、参加者による短時間の講義と講師や他の参加者からのフィードバックを中心に進めます。

プログラム：

セッション1：模擬授業

参加者の専門分野に関する短時間の模擬授業を行い、相互フィードバックを行います。

セッション2：研究ショートトーク

参加者の研究内容について、非専門家に向けて短時間で紹介し、相互フィードバックを行います。

セッション3：振り返り

模擬授業の経験から、今後自らに必要な学習について考えます。

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/180921_herington/



▷参加人数

セッション1 10名

セッション2 10名

セッション3 10名

▷アンケート結果（アンケート回答者数：3名）

Q1. 今回のセミナーの良かった点

- ・ micro Teaching Practice と short talk のどちらも実際に参加者が練習でき、フィードバックが得られてとても役立った。
- ・全体を通じてきわめて実践的ですぐに使える内容が多数含まれていた。実際に模擬授業の形で学んだ内容を試してみることができたのもよかった。
- ・講師の先生のご指導方法が丁寧でスライドや配付資料の内容が分かりやすかった。

Q2. 改善を望む点

- ・1コースのデザインをするときに母語で行う際と英語で行う際の違いや、配慮事項があれば教えてください。例えば英語でのプレゼン・レポートを課題としている場合、英語によるアカデミックライティングやプレゼンのコマを短時間で（1コマ程度）入れるとしたらどのような授業ができるか。

- ・留学生への研究指導法に関する内容があると大変ありがたかったです。
- ・スライドの幾つか（表になっているもの）は印刷物又はファイルを配って欲しい。

◎名古屋大学高等教育研究センター20周年記念シンポジウム

「日本における高等教育研究の現状とセンターの役割」

講師：深堀 聡子（九州大学教育改革推進本部 教授）

沖 裕貴（立命館大学教育開発推進機構 教授）

近田 政博（神戸大学大学教育推進機構 教授）

両角 亜希子（センター客員准教授／東京大学大学院教育学研究科 准教授）

主催：高等教育研究センター

日時：2018年9月27日（木） 13:30～17:00

場所：文系総合館7階 カンファレンスホール

概要：名古屋大学高等教育研究センターは1998年4月の創設以後、国内外の高等教育の状況や課題をふまえ、研究と実践を展開してきた。今春には、教職員の組織的な能力開発を担う拠点としての活動2期目の中で創設20周年を迎えている。

近年、大学をめぐる状況が大きく変化するとともに、全国の高等教育に関わるセンター群は財政難、経営難を深めている。センターの組織再編や資金調達の結果として、業務多重となることも珍しくない。本センターとて同様である。この流動する状況下で、組織として果たすべき役割や追求すべき研究は何か、また、拠点活動も含めて各種実践の性格と内容はいかにあるべきか、それらをどのように経営していくのか、各々のセンターは自問しながら試行錯誤を続けている。

本シンポジウムでは、各大学のセンターが担うべき役割や具体的な活動方策について検討する。すでに独自の地位を築いている各センターの教員からの報告をふまえつつ、参加者とともに活発な議論を行い、今後の展望を描きだしたい。

プログラム：

13:00 受付開始

13:30 主催者挨拶

齋藤 文俊（名古屋大学高等教育研究センター センター長）

13:40 趣旨説明

夏目 達也（名古屋大学高等教育研究センター 教授）

- 13:55 シンポジスト講演
「日本の高等教育研究の現状からみたセンターの役割」
深堀 聡子（九州大学教育改革推進本部 教授）
「私立大学で教育改革・学生支援に取り組むセンターの立場から」
沖 裕貴（立命館大学教育開発推進機構 教授）
「機構化されたセンターの教員の立場から」
近田 政博（神戸大学大学教育推進機構 教授）
- 15:10 休憩
- 15:30 討論
両角 亜希子（センター客員准教授／東京大学大学院教育学研究科 准教授）
- 16:50 閉会挨拶
齋藤 文俊

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/20an/>



▷アンケート結果（参加者：41名 アンケート回答者数：22名）

Q1. 今回のセミナーの良かった点

- ・教育研究の専門外ですが、今の大学の課題理解が深まり、解決策の示唆をいただきました。そして自学がどう取り組んでいくのかのヒントもいただきました。
- ・学内におけるセンターの立ち位置。
- ・私自身センターの扱う分野とは全く異なる分野を研究していますが、それをとめることもできず、かといってセンターの役に立っているわけでもなく、ジレンマに陥っているので、センター教員の研究活動はどうあるべきか、という問題提起には大変考えさせられました。
- ・国立大と私立大の違いが理解できた。
- ・討論の機会があり、様々な意見が聞けた。
- ・全国の大学教育に関するセミナーの現状が厳しい現況に置かれていることがよくわかった。
- ・テーマとしては興味深かった。
- ・センターと執行部の関係の問題とFDの関わり。

- ・多角的な観点からの議論が拝聴できてよかった。
- ・高等教育、FDの問題点などがわかり、これから先何を考えていくべきかわかった。
- ・20周年を振り返る中で、研究者の厚み、蓄積を改めて理解することができたと同時に、次の20年の人の少なさにどう対処するかが切実な問題であることに気づけた点が大変よかった。
- ・大学間でセンターを取り巻く状況が異なるため、議論することが難しい問題だということが改めて分かった。

Q2. 改善を望む点

- ・3名の方の講演時間をもう少し長くして欲しかった。
- ・CSHEの20周年の紹介がもっとあればよかった。
- ・論点が多岐にわたり、そこが面白い反面、曖昧な結論のようにも思えた。自センターでの検討材料とさせていただきます。
- ・個々の発表時間がやや短い。3名であれば40分くらいの発表時間とし、各スライドの説明を十分にしてほしい。
- ・質疑の内容がもう少しFDや高等教育研究に寄ったものが欲しかった。

◎第5回教育基盤連携本部セミナー

「いま求められる教養教育とは－教養教育の発展・充実にに向けた方策を探る－」

講師：吉田 文（早稲田大学教育・総合科学学術院 教授）

戸田山 和久（名古屋大学教養教育院 院長／大学院情報学研究科 教授）

主催：教育基盤連携本部、高等教育研究センター

日時：2018年10月12日（金） 14:00～17:00

場所：ES 総合館1階 ES ホール

概要：名古屋大学教育基盤連携本部高等教育システム開発部門では、名古屋大学の教育の質保証に向けて、教育改善に必要な基礎データの収集・分析を行っている。中でも教養教育の質保証については、その後の専門教育のあり方に大きな影響をあたえるものとして、重要視されている。

本セミナーでは、早稲田大学教育・総合科学学術院教授 吉田 文氏から、全国の教養教育に関する改革の状況や、高校以下の教育の改革動向等を踏まえつつ、教養教育の今後のあり方及び教養教育の発展・充実にに向けた方策について語っていただく。

吉田氏の講演を受けて、教養教育院長 戸田山 和久氏から、名古屋大学における今後の教養教育のあり方について問題提起をしていただく。

名古屋大学のみならず、日本の大学が進めるべき教養教育の改善や教職員に求められる課題について検討する。

プログラム：

- 13:30 受付開始
- 14:00 主催者挨拶
松下 裕秀（名古屋大学 理事・副総長／教育基盤連携本部 本部長）
- 14:15 講演「なぜ日本の大学では教養教育が低調なのか」
吉田 文（早稲田大学教育・総合科学学術院 教授）
- 15:15 問題提起「吉田氏講演を受けて：教養教育をもういちど立ち上げ直すには」
戸田山 和久（名古屋大学教養教育院 院長／大学院情報学研究科 教授）
- 15:30 パネル討論・全体討論
- 16:45 閉会挨拶
齋藤 文俊（名古屋大学教育基盤連携本部高等教育システム開発部門長）

<http://www.nuqa.nagoya-u.ac.jp/news/20181012.html/>

▷アンケート結果（参加者：75名 アンケート回答者数：43名）

Q1. 今回のセミナーの良かった点

- ・教養軽視の動きは、導入時のボタンのかけ違えが要因であったことについて知ることができた。
- ・普段あまり関わらないテーマであったため、新たに教養について知るきっかけとなった。吉田先生がお話くださった知識や事実を戸田山先生がかみくだいてお話いただく構成もとてもよかった。
- ・教養教育の国際的な歴史、理念とそのずれ等を多面的に知り、見直すことができた。名大の教養部の沿革も知らなかったため、今後の学内での議論のためにも知ることは大事だと思う。
- ・吉田先生と戸田山先生のプレゼントのトーンが全く異なっていたのが楽しかった。
- ・内容が、密度が、濃かったこと。
- ・教養の古今東西について、一通り教えていただけでよかった。
- ・日本が専門教育に general education を導入する実験を 70 年かけて行っているという見方はおもしろかった。
- ・戸田山先生の教養観は大いに今後の参考になりました。我が意を得たり、でした。
- ・吉田先生の教養に関する説明では、歴史から現在まで網羅された内容を学ぶことができ、教養に関する理解をさらに深めることができました。戸田山先生のご説明は、楽しませながら話をしつつも、肝要な部分については引き込むような内容で、15 分間があっという間でした。

- ・事情はよくわかったが、どうしていいか分からなかった。教養講義にやる気の起らない学生を、どうすればいいのか分からない。
- ・なかなか外国の事情・変化を知ることにはできないので、教養教育の世界史的位置付けは、現在の各国大学での取り組みを比較して解説していただけたことがよかった。
- ・パネル討論が充実していて大変刺激的でした。もっと時間があればよかったと思います。
- ・吉田先生のお話で教養教育の世界の動向が分かり、勉強になった。戸田山先生のお話で刺激を受けた。悟性を活かさなければと思った。全体討論も有意義であった。
- ・吉田先生のご講演からは、日本の高等教育制度の変遷と共に、教養教育の流れや現状、ジレンマを整理して理解することができました。また、戸田山先生のお話からは（同じ教養教育という部に所属する教員として）共感的にお聴きすると共に、認識を新たにすることができました。パネル討論で話題に上がりましたが、初年次等の「教養科目」で学んだ内容を活かすことのできる機会を大学がどう提供できるか、については常日頃考えていることでもあったので（例えば、高年次でのPBLの導入など）改めて考えさせられました。また、社会における「大学」の使命と教養教育についても一教員として、考えさせられました。
- ・パネル討論、全体討論の質疑応答が充実していて大変よかった。
- ・吉田講演、戸田山講演ともに歴史を見ることで、どこで誤ったか、また将来、どの様になる（誤りをする）かの洞察を与えてくれた。
- ・日本の教養教育の特色が欧米との比較によって、よく理解できました。また、戸田山先生のお話はたいへん刺激的かつおもしろく楽しめました。
- ・教育学者と哲学者の違いがよく分かった点。
- ・「教養」に employability があったこと。
- ・戸田山先生の問題提起が非常にわかりやすく理解が進んだ。
- ・テーマ・講演者・内容も大変素晴らしかったです。遠方からきた甲斐がありました。
- ・勇気ある知識人が未だ発言ができる大学であったこと。
- ・本当の教養教育を立ち上げていくことを教養教育院長が表明したこと。
- ・講演者の人選と講演内容。
- ・質疑応答の時間が十分に取られていたこと。

Q2. 改善を望む点

- ・討論の時間が少なかったこと。ある程度の遅れは仕方ないと思うが、休憩の時間を減らしてもよかったと思う。また、セミナーとは直接関係がないが、学内に案内板のようなものが少なく、迷ってしまったのでもう少し分かりやすくして頂けると有難い。また、写真を撮るためのスタッフの方が気になった。後ろから撮っていただけると有難い。

- ・ Q&A の時間がもっとあればよかった
- ・ 討論の前の休憩時間に質問シートを集める etc…。そして討論につなげる。
- ・ 戸田山先生の話をもう少し長く聞かせていただけるとよかった。
- ・ あらかじめ、質問内容（パネル討論にむけて）で作った方がスムーズかもしれません。
- ・ 戸田山先生のプレゼン資料も配布されるとよい（後日配布でもよい）。
- ・ 教養教育のさす範囲、定義が少し分かりにくかったです。
- ・ セミナーのチラシは配布なしでよかったと思います。
- ・ 講演：テーマを考えるアプローチが現状の動きの分析までで、今考えられる、望ましい活用法、チカラの分析の切り口まで踏み込んでいただけたら、うれしかった。
- ・ 問題提起：哲学、社会学、アプローチ分析の観点が興味深かった。

◎大学教務実践研究会セミナー

「教務系事務部門リーダー講習会」

講 師：小野 勝士（龍谷大学 世界仏教文化研究センター事務部）

宮林 常崇（公立大学法人首都大学東京 管理部 URA 室 室長）

日 時：2018 年 10 月 20 日（土） 10:30～15:20

場 所：公立大学法人首都大学東京 秋葉原サテライトキャンパス

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

定 員：午前「教務事務編」70 名、午後「教職事務編」70 名

対 象：教務系部署を管理・監督する立場の方（主任～課長相当職の方を想定）

参加費：各講座それぞれ 1,000 円 ただし、両講座受講の場合は 1,500 円

※公立大学法人首都大学東京各機関及び名古屋大学所属の方は無料です。

概 要：教務系事務部門を管理・監督する立場の職員には、教務・教職課程事務に精通していることが望ましいですが、業務経験がそれほどないままに組織運営を任せ、部下・後輩を指導することが求められるケースが少なくありません。大学へ進学する学生は多様化し、また、教務・教職課程に関する制度改正が頻繁に行われるなどの環境の変化に対応するため、教務系職員には専門性が求められ、そのための SD は盛んに実施されるようになりました。しかし、そのスタッフを束ね、組織を運営するための SD はあまり行くわれていないのが実情です。

本講習会では、業務経験がそれほどないけれども教務系事務部門を管理・監督している方を主な対象として、知っておくべき知識や考え方を身につけるプログラムを実施します。

午前中は、根拠法令等の確認、危機管理、学生対応を切り口として、組織運営や部下・後輩指導の基本を身につけます。午後は、大規模な制度改正が行われている教職課程について、事務室ではどのような対応が求められているのかを確認し、業務を自己点検するきっかけとします。

教務・教職事務に関する経験が浅い方に合わせて進めますので、奮ってご参加ください。

プログラム：

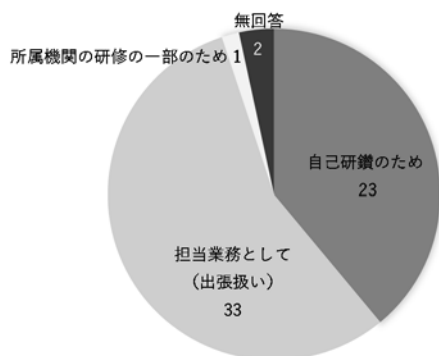
- 10:30～12:20 教務事務編 担当：宮林
 組織運営と部下・後輩指導
 ～根拠法令等の確認、危機管理、学生対応を中心に～
- 13:30～15:20 教職事務編 担当：小野
 教職課程所管事務組織の自己点検

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/181020_ono/

▷アンケート結果

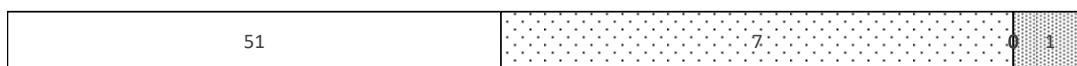
【教務編】（参加者：73名 アンケート回答者数：59名）

Q1. ワークショップに応募した理由は何ですか。（単位：人）



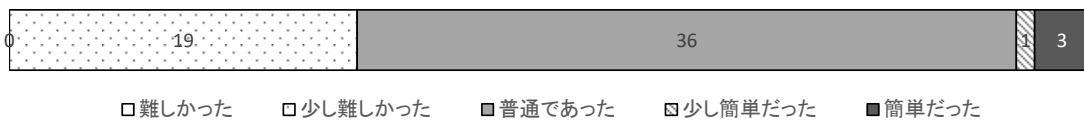
Q2. ワークショップの内容について（単位：人）

(1) 業務の参考になりましたか。

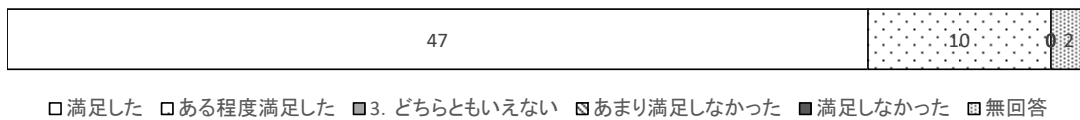


- 参考になった
- ある程度参考になった
- どちらともいえない
- あまり参考にならなかった
- 参考にならなかった
- 無回答

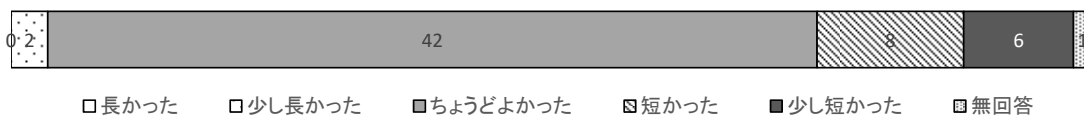
(2) 内容はどうか。



(3) 進め方について



(4) 講習時間（1時間 50分）について

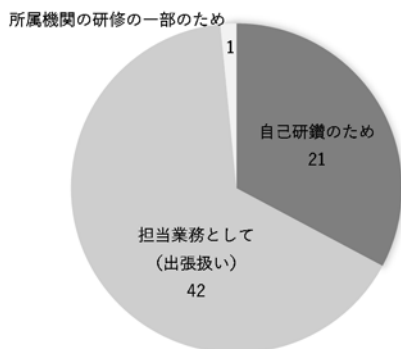


(5) 自由記述

- ・自分の業務への取り組み姿勢について、客観的に確認することができた。教務担当としてのあるべき姿（理想）を見ることができた。
- ・学び方の特徴。教え方のクセの表が参考になる。
- ・教務経験がほとんどないため、ワークの課題で勉強になることが多くありました。
- ・本学では学部ごとにマニュアルや内規があり、大学として全学的な基準を設けるという発想がなかった。実際には実現の可能性が低いですが、自分の身の回りからでも全学的な意識をもって考えていきたいと思う。
- ・改めて学生への指導や教職員への説明根拠を理解することが重要であることを認識した。職場のチームワークの大切さも実感した。
- ・自身の抱える課題が他大学とも共通することがわかったのは新鮮でした。

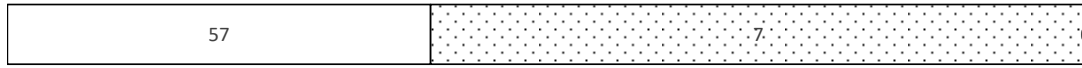
【教職編】（参加者：77名 アンケート回答者数：64名）

Q1. ワークショップに応募した理由は何ですか。（単位：人）



Q2. ワークショップの内容について（単位：人）

(1) 業務の参考になりましたか。



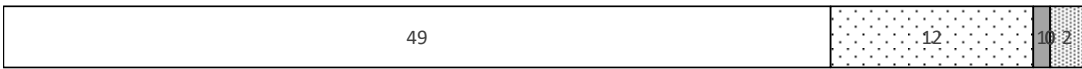
□参考になった □ある程度参考になった ■どちらともいえない ▨あまり参考にならなかった ■参考にならなかった

(2) 内容はどうでしたか。



□難しかった □少し難しかった ■普通であった ▨少し簡単だった ■簡単だった

(3) 進め方について



□満足した □ある程度満足した ■どちらともいえない ▨あまり満足しなかった ■満足しなかった □無回答

(4) 講習時間（1時間50分）について



□長かった □少し長かった □ちょうどよかった ▨短かった ■少し短かった □無回答

(5) 自由記述

- ・自分一人だけが理解していればよいのではなく、部内・学内での情報共有がいかに大切かを実感できました。
- ・教職業務については専門性が高く、学内においていかにSDを進めていくのが大切であるのかについて認識が深まりました。
- ・教職に関する法律について、自分にはほとんど知識が身につけていないことが分かった。「問題となった事案集」に含まれている件については報道で少し知っている部分もあったが一つにまとめられていて非常に参考になった。
- ・他大学の取り組みは非常に参考になるが、規模が違いすぎて実感できない面もあった。大学規模別の勉強会があってもよいと思う。
- ・教職業務担当として、法律関係、学生対応（指導）を再度見直す必要があると改めて思いました。また他大学の方のお話も聞けて大変参考になりました。
- ・改めて部内での教え合い、共有の必要性を実感した。

◎名古屋大学スーパーグローバル大学創生事業 FD セミナー

「英語による授業の準備とコツ」

講師：大坪 庸介（神戸大学人文学研究科 准教授）

日時：2018年11月22日（木） 16:30～18:00

場所：文系総合館5階 アクティブラーニングスタジオ

対象：英語での授業に関心を持つ本学教員

概要：留学未経験者にとって、英語での授業担当は不安を感じる仕事の1つです。このセミナーでは、英語での授業に関心を持つ教員を対象に、はじめての英語での授業にどう備えたらよいかを議論します。質疑応答の時間を十分にとることで、講師の授業経験を参考に、日本人教員が不安を感じる点についての情報交換に重点を置きます。また、ハンドアウトや板書の英語化など、部分的に英語による授業を取り入れている教員にとっても有益なセミナーです。

講師の大坪先生の専門は心理学で、現在英語による授業を担当されているほか、教科書として『英語で学ぶ社会心理学』（大坪庸介、アダム・スミス著、有斐閣、2017年）を出されており、いきなり英語文献で学習するには抵抗のある人向けの教材を作成した経験をお持ちです。

講演要旨：

初めて英語で授業を担当することは、日本人教員にとって不安を感じる仕事である。それでもいつか担当しなければならないなら、できるだけ進んで準備しておく方が自分のモチベーションを保つためにもよい。そこで、まずは自分の気持ちのハードルを下げることから考えてみるとよい。たとえば、日本人学生が相手なら、授業を完全に英語化する必要はない。ハンドアウトのみ、板書のみ、口頭説明のみなど、部分的な英語化からはじめてもよい。また、日本語の講義と同じ内容を話す必要もない。むしろ、英語で行う方が、準備に時間を要したり、話すスピードが遅くなるため、多すぎる講義内容が厳選され、授業が改善される効果がある。さらに、Broken English でも気にしないことが重要だ。学生が将来英語でやりとりする相手は、非ネイティブの方が多いはずだ。自分もそうした相手の一人だと思えば、むしろ学生のためになるとも考えられる。

講義の準備では、まず同じ分野の授業をMOOCで視聴し、話し方や授業の構成を学ぶことから始めた。内容はわかっているので、英語での授業で使える表現を学ぶ上でとても役に立つ。edXなどで探せばほとんどの分野の授業があるし、字幕が出るものもあり、参考になる。その上で、講義では図を多用する資料準備を心がけた。英語がわからなくても、図表か

ら何が言いたいかがある程度わかる上、図表の説明は型にはまった英語なので、こちらもやりやすい。

実際の講義では、一つのポイントを 20 分程度で話す制限時間を設けた。これを 3 つくらい入れることで、90 分の授業を構成する。また、講義前に内容に関連した新聞記事や教科書のコラムを英文で読んでもらったり、TED トークなどの英語ビデオ視聴を学生に課した。予習してもらうことは、自分の英語が伝わるかの不安を和らげる上でも効果的だ。さらに、授業の最後に 5~10 分でできる理解度チェックテストを毎回行った。その日のポイントが確認できるもので、穴埋め、正誤、多肢選択など採点が簡単なものと、短い記述試験である。予習に含まれる内容を問題に出すことで、予習を促すこともできる。

英語圏で教える教員でも、授業の台本を書いているという日本人教員もいる。初めて担当する際は、台本を書いたり、PowerPoint のノート欄に英語表現のメモを入れるなどは試す価値がある。また、事前にはリハーサルをするのも効果的である。

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/181122_otsubo/



▷アンケート結果（参加者：24 名 アンケート回答者数：22 名）

Q1. 今回のセミナーの良かった点

- ・具体例があり、また事前準備について面白く参考になった。
- ・すぐ実践できる tips が満載で感謝です。一方で日々努力と時間をかける必要があることもわかった。
- ・MOOC、edX などの情報が得られた。
- ・現場経験を元とした内容で、非常に勉強になりました。
- ・英語で授業をやっても最終的な理解度は変わらないという結果・感触には勇気付けられました。50 分間の質問時間を確保していただいてよかったです。
- ・すべてを英語化する必要はないことが分かった点。
- ・日本人に対する英語の講義に対して教員が何を悩んでいるかよく理解できた。
- ・皆が課題を共有していることがよくわかった。
- ・予習をさせるという視点が非常に参考になった。
- ・edX・MOOC の活用をしてみたいと思いました。予習、大切！日本語授業にも活用します。

- ・大変具体的なアドバイスを頂き、有意義でした。話すことをコンパクトに絞るという大切さも学びました。マインドセット、予習の大切さも痛感しました。
- ・多くの悩みがあり、皆が苦戦していることがわかり、安心しました。

Q2. 改善を望む点

- ・予習のよさは伝わりましたが、講義中のテクニックにおいても議論して欲しかった。例えば、間合いや話す速度、どれくらい文法から離れているか。
- ・回覧資料をダウンロードできたらそれを見ながら注目点を伺いたかった。
- ・MOOC、edX の実際の例を見る機会があればより分かったように思います。
- ・多くの質問が当初のセミナーの目的とずれていた。
- ・海外の大学の授業の構成について教えていただければと思いました。
- ・フリートークが長いと本論とずれてしまうのでは？学生の「英語の捉え方」については、特に必要ないと思った。先に聞きたいことを文章化してきてもらえばよかったのでは？
- ・文系と理系で事情が大きく異なるようで、その違いについてまとまった話を聞くことができると良かったです。

◎「英語スキルアップセミナー」

講 師：Marinela Anderca

日 時：2018年12月7日（金） 15:00～18:00

E-mail applications: Writing e-mails to professors of foreign universities for studying abroad

2019年1月18日（金） 15:00～18:00

Written presentation: Writing articles to submit to international journals

場 所：理農館 SA329 号室

対 象：本学に在籍する大学院生・博士研究員、各回先着 50 名

使用言語：英語

主 催：博士課程教育推進機構

共 催：高等教育研究センター

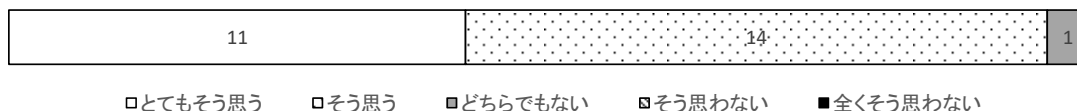
概 要：英語で話したい、英語に親しめる環境を整えたい、学会や国際会議で英語口頭発表し質問もしたい、留学や共同研究打ち合わせのための英文電子メールを送りたい等、皆さんの希望を受けて、「英語スキルアップセミナー」を企画しました。3時間のセミナー（質疑応答を含む）を2回開催します。講師のマリネラ・アングルカ博士は名古屋大学博士課程出

身です。教育法については学位取得後にカナダでも学んでおられます。理解しやすい明快な英語で説明されます。

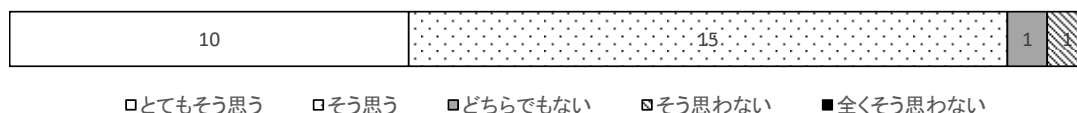
http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/2018_anderca/

▷アンケート結果：12月7日（金）E-mail applications

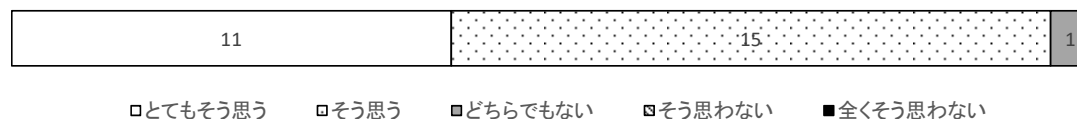
Q1. 自身の今後の研究活動やキャリア形成にとって有益なことを学びましたか。（単位：人）



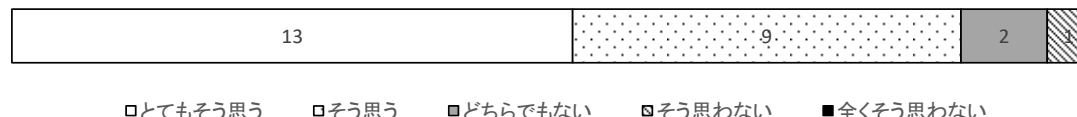
Q2. 授業・研修の学習目標（内容理解／スキルアップ等）は達成されましたか。（単位：人）



Q3. 学びが最大限になるように工夫されていましたか。（単位：人）



Q4. 関連するテーマについて、もっと学びたいですか。（単位：人）



Q5. この授業・研修を受けたことで、あなたの知識、スキル、考え方はどのように変化しましたか？

- ・ The seminar helps me a lot in writing Emails in English. It reminds me some points I was not aware of. Also, I understood how busy my professor is through this seminar.
- ・ 受け取り手のことを考えて e-mail することが大事だと感じた。過去に海外の professor にメールした経験があるが、そのときに送ったメールを講義後に見返すと改善点が見つかった。
- ・ どのように CV, CL を書いて良いか全くわからなかったので、一から教えていただきとても勉強になった。海外での研究にチャレンジしてみようと思った。
- ・ 第二言語として英語を習得された先生にお話しただいて、私も努力して先生のように英語を使えるようになりたいという思いが強くなりました。英語でメールを書く予定はまだないですが、日本語で書く場合にも役立つお話で勉強になりました。

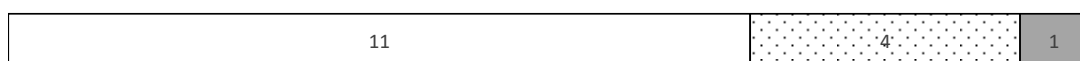
- ・研修に参加する前は、メールを送る相手は自分が日本人で英語が苦手なことを知っているから、文法やスペルが間違っている問題ないと思っていた。しかし、研修に参加して英文法が適切でないと、相手を不快にし、読んでくれないことがわかった。
- ・参考になる自習用の website を紹介してもらえたのがよかった。まずは自分の CV と CL を作成してみたい。
- ・メールは普段から当たり前のようになっているので、宛先や本文の書き方、ルール、相手にどう思われるかがわかってよかった。Action verbs、動詞の語彙のバリエーションが必要なので役にたつ。

Q6. 改善を望む点

- ・英語セミナーはたくさんやってほしい。色々なテーマで。
- ・Academic のフィールドだけでなく、就職やインターンシップに対応した英語、日本語のメールの書き方の授業や研修があれば参加したい。
- ・長い時間、少し集中力が切れたところがあった。Discussion, small group 形式も採用してほしい。
- ・できれば、スライド資料、全ページまたは重要な項でメモができるようにしてもらえるとよい。
- ・見落としかもしれないが、セミナー登録時に具体的な授業内容がわからなかった。
- ・もっと簡単（基本的）なことを学べるようにして欲しかった。純粋に英語のスキルアップを考えていたので、それには目的が異なっていたように感じた。
- ・資料がかさむので綴じてほしい。

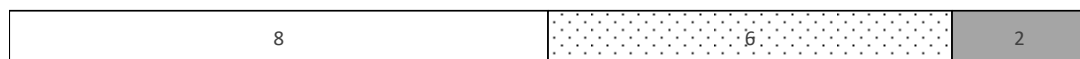
▷アンケート結果 1月18日（金）Written presentation

Q1. . 自身の今後の研究活動やキャリア形成にとって有益なことを学びましたか。（単位：人）



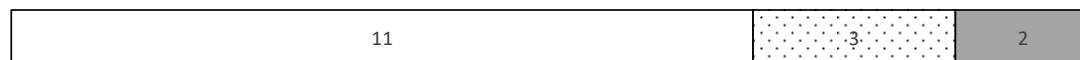
とてもそう思う そう思う どちらでもない そう思わない 全くそう思わない

Q2. 授業・研修の学習目標（内容理解／スキルアップ等）は達成されましたか。（単位：人）



とてもそう思う そう思う どちらでもない そう思わない 全くそう思わない

Q3. 学びが最大限になるように工夫されていましたか。（単位：人）



とてもそう思う そう思う どちらでもない そう思わない 全くそう思わない

Q4. 関連するテーマについて、もっと学びたいですか。（単位：人）

| | | |
|----|---|---|
| 11 | 3 | 2 |
|----|---|---|

とてもそう思う そう思う どちらでもない そう思わない 全く思わない

Q5. この授業・研修を受けたことで、あなたの知識、スキル、考え方はどのように変化しましたか？

- ・短い文章が続くと、重要なことが伝わりづらいというのは気がついていませんでした。簡潔であることと、短文にすることを区別できていませんでした。
- ・ I feel very good opportunity to learn writing technique or strategy.
- ・ Given sources are very authoritative and helpful.
- ・ 英語で論文を書くために重要なことが分かった。
- ・ 英語での論文作成について理解しました。
- ・ Scientific writing の基本的なことは学べたが、実践的な部分はあまりなかった。
- ・ The way to write and revise the writing.
- ・ There is no change.
- ・ 英語の論文を仕上げるために、不可欠な知識を学べた。今まで具体的な手法について学んだことがなかったので、大変参考になった。
- ・ 論文を書く際の具体的な注意点が明らかになった。
- ・ 論文を書く機会が多いものの、今まで上手くコツを教えてもらえるセミナーがなかった。ぜひ、実践してみようと思う。
- ・ 英語論文を書いたことがまだないため、初心者がどう書き始めたらよいかがよく分かった。

Q6. 改善を望む点

- ・ 先生の説明を聞いて理解したと以为っていても、実際にワークシートに取り組んでみたら、できなかった問題がありました。それを先生が察してくださったのは有難かったです。
- ・ Make it shorter.
- ・ スライドが少し分かりづらかった。
- ・ I would like to learn more about the way to answer the reviewers.

◎大学教務実践研究会 第6回大会

日 時：2018年12月8日（土） 10:30～15:00

場 所：アジア法交流館2階

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

概要：学教務実践研究会は、教務の現場における事例を持ち寄り、それを整理した上で実践的な知識まで高めることを目的に活動しています。

第6回となる本大会では、スタッフ・ディベロップメント（SD）の義務化を踏まえ、「質保証を担う中核教職員能力開発」という本研究会の母体となる名古屋大学高等教育研究センターの事業目的に照らし、「教学マネジメント」「教務事務担当者の人材育成」「教職課程」をテーマとした3つの分科会を設定し、実践的な知識を共有します。学生が輝く大学・短大・高専づくりに日々取組まれている教職員の方々のご参加をお待ちしております。

プログラム：

10:30 開会・大会企画説明 村瀬隆彦 実行委員長

10:40 講演

田頭 吉一（京都大学教育推進・学生支援部 部長／
元文部科学省高等教局大学振興課 課長補佐）

「社会からの要請 大学現場の事情 双方の無理解な点をどう結び付けるか」

12:20 休憩

13:30 分科会

①教学マネジメント推進に向けた大学職員の役割

辰巳 早苗（追手門学院大学）

②教務事務担当者の人材育成

宮林 常崇（首都大学東京）ほか

③教職課程（大学が定める最低修得単位数を満たしていない場合でも免許状申請が可能な場合について－新課程で想定される事例とともに－）

小野 勝士（龍谷大学）

15:00 閉会

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/181208_fdsd/



▷アンケート結果

【基調講演について】

- ・単位の実質化、学年暦の調整については日頃より興味がある内容でしたので参考になりました。実務家教員、教育費負担軽減制度など最新のトピックについてもお話を伺えてよかった。
- ・社会から求められる大学の形にいかにからいついていくかで四苦八苦していますが、その中で自分の大学の特色や理念を見失わず貫いていくことが大切だと感じました。
- ・今後の大学としての課題や取り組まなければいけない点など事例を交えながら説明いただいてイメージがわかりました。
- ・社会からの要請と大学現場の事情の間で乖離がおきていること背景や現状について、3つの興味深いトピックでご説明いただき大変勉強になった。実務家教員の採用で教育費負担軽減制度の要件としている点については、特に個人的に関心をもったのでまた勉強してみたいと思う。
- ・改革ばかりが進められ、大学の在り方、存在意義が薄れてしまうように感じました。自大学の建学の精神を念頭に、より良い改革が進めていければと思います。

【教学マネジメント】

- ・カリキュラムマップやシラバスチェック等を通じ、積極的にかかわっていきたいと感じた。今回の紹介内容をもとに作業を進めていきたい。
- ・本学では難しいと思っていた取り組みにとりかかるきっかけをいただいた（ヒントをいただいた）と感じています（カリキュラムマップ等）。
- ・正面のパワーポイントだったが、部屋にはモニターも2台あったので、そちらにも映写いただいた方が後ろの方は見やすかったと思う。内容はとてもよかったです。

【教務事務担当者】

- ・ワークが多かったため、他大学の事例をうかがうことができた。所属大学しか想定ができていなかったが、大学がキャンパス規模によって部署の人数や人員配置が異なり、それにより人材育成の課題が異なることを初めて認識した。
- ・課の雰囲気はほんのちょっとした工夫で良くなること、それで課員のモチベーションが上がることに改めて気づきました。
- ・教務の仕事（特に窓口）はやはり大切であるし、魅力的な仕事であると思いました。そんな仕事を担う職場も魅力的なものであってほしいしそれに尽力したいと思わせていただきました。

【教職】

- ・事例がすごく参考になった。あらゆるケースの学生がいるため、誤りのない指導ができるよう今日の内容を改めて復習しようと思う。
- ・自分の上司にも受講してもらいたい内容でした。免許法を理解している専任が少なく、やっと理解でき

た頃に他の部署に移ってしまう。

- ・ケーススタディはとても参考になりました。一括申請の業務において、未充足となった学生についても一度見直すことが重要であることを学ぶことができました。

◎博士課程教育シンポジウム

「リーディング・卓越大学院を通じた新しい大学院教育の追究」

日 時：2019年1月9日（水） 13:45～17:15

場 所：野依記念学術交流館2階 カンファレンスホール

対 象：博士課程教育に興味のある教職員・学生はじめ、すべての方

主 催：名古屋大学博士課程教育推進機構

共 催：名古屋大学高等教育研究センター

プログラム：

13:45 総長挨拶 名古屋大学総長 松尾 清一

13:50 来賓挨拶 文部科学省高等教育局大学振興課

13:55 趣旨説明 名古屋大学博士課程教育推進機構 松浦 好治

14:00 名古屋大学リーディング大学院の紹介

- ・グリーン自然科学国際教育研究プログラム 阿波賀 邦夫

- ・法制度設計・国際的制度移植専門家の養成プログラム 松浦 好治

14:40 名古屋大学リーディング大学院プログラム修了生・履修生からの発表

- ・グリーン自然科学国際教育研究プログラム

- ・法制度設計・国際的制度移植専門家の養成プログラム

- ・PhD プロフェッショナル登龍門

- ・フロンティア宇宙開拓リーダー養成プログラム

- ・実世界データ循環学リーダー人材養成プログラム

- ・「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

15:10 質疑応答およびディスカッション

15:25 休憩

15:35 名古屋大学採択卓越大学院プログラムの紹介

- ・トランスフォーマティブ化学生命融合研究大学院プログラム 山口 茂弘

- ・未来エレクトロニクス創成加速 DII 協働大学院プログラム

天野 浩、宮崎 誠一

- 16:15 本学以外の採択卓越大学院プログラムの紹介
・東北大学人工知能エレクトロニクス卓越大学院プログラム 金子 俊郎
・東北大学未来型医療創造卓越大学院プログラム 中山 啓子
- 16:55 質疑応答およびディスカッション
- 17:10 閉会の辞 名古屋大学博士課程教育推進機構長 前島 正義



▷アンケート結果

Q1. 今回のシンポジウムでよかった点

- ・短時間で人が入れ替わり、テンポのよい進行で、飽きずに参加できた。
- ・将来の課題に対して、基礎研究の上に異分野とも融合し、大学・企業と連携して取り組まれていることを知り、大変に良い機会になった。私どももこの様な課程で育成された学生さんを積極的に採用させていただきただけでなく、育成にも関与できるようにと思う。
- ・他のプログラムの成果を知ることができた。学生からの発表がありよかった。
- ・様々なアイデアを参考にできた。
- ・学生・修了生の声はよかった。
- ・大学院教育に対する、名古屋大学、東北大学の考え方が分かってよかった。
- ・他大学の取り組みを知ることができてよかった。
- ・リーディング大学院、プログラム卒業生の発表、卓越プログラムの紹介。
- ・博士課程の教育がこれから楽しみで、期待がもてるものだと感じた。卓越大学院の成果を何でみていくかも興味深い。
- ・生み出される製品成果とどんな資質の学生がどう伸びていくかも蓄積してみたい報告も知りたい。
- ・LGSの成果や卓越大学院の目指すところが明確に分かり、非常に有意義であった。
- ・LGSの修了生や履修生のからどのように現場に役立っているかを聞くことができ大変有意義だった。
- ・リーディング・卓越大学院の取り組みがよく分かった点。

Q2. 改善を望む点

- ・学生にも聞いてほしい。
- ・これだけのメンツ、内容があるのに参加者が少なくもったいない。

- ・学生の発表がもっとあるとよかった。
- ・大学院教育推進機構とはどんな組織なのかの紹介。
- ・始まったばかりのプログラムですので、今後は、プログラムの内容の結果報告と改善策などの発表があるとありがたい。
- ・博士進学を考えている学生の進路希望の調査結果があるとよい。
- ・博士の学生の資質・能力を評価するための具体的な手段を示すとよい。
- ・現学生の感想・意見等を聞きたい。
- ・資金確保に関して。
- ・できればスライドがほしい。また、パネルディスカッションをやると楽しかったと思う。
- ・共通のテーマでパネルディスカッション。
- ・学生が発表するとき、プログラム名を述べてから説明に入ってほしかった。
- ・博士課程リーディングから、卓越大学院への移行あるいは並列に関する文部科学省、大学関係者の考え方、意見があまりなかった。
- ・リーディングの行く末についての議論が必要と考えます。
- ・前半が少し慌しく感じられた。

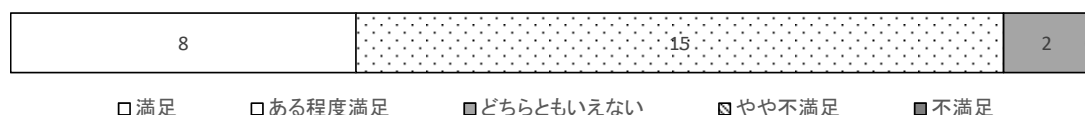
Q3. 今後希望するシンポジウムのテーマ

- ・中国・韓国との研究競争・協調について。日本はどう立ち向かうか。
- ・産業界からのメッセージに焦点をあてる。
- ・教育-幼児から成人まで-をテーマに全体の中での大学院の位置づけを考える。
- ・卓越大学院について、企業さま主体のシンポジウムがあってもよいと思います。
- ・補助金の効果的な使い方。
- ・異分野融合、産学連携による具体的な課題解決事例の共有。（すなわち、現在は教育上の目的として異分野融合、産学連携を推進しているが、問題解決のための手段と位置づけ、どのような実績があがっているかを議論する。）
- ・博士の学生が身につけた能力や資質を評価するための方法に関するシンポジウム。
- ・質の評価方法について、その課程とカリキュラム等を関連付けていく方策。
- ・大学院の共通教育について。また、その評価のあり方について。
- ・名古屋大学在学中の博士たちに、企業へキャリアパスした先輩からの講演などを通して、多角的視点を持ってもらえるような場をつくってほしい。
- ・達成度評価について。
- ・産学連携。
- ・英語教育。

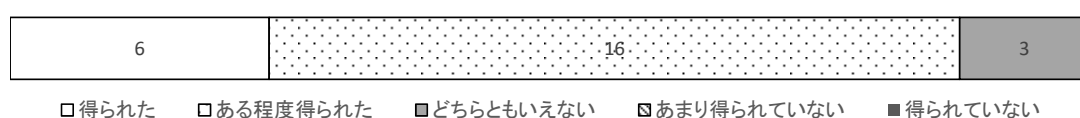
- ・日本の科学研究における大学院の位置づけについての「エンパワーの戦略」をぜひ議論にほしいと思います。
- ・トップ層を引き上げるようなプログラムが全体の底上げにどのようにつながっているか。
- ・研究室での教育はどのように変わったか、変わるべきか。

Q4. 今回のシンポジウムはいかがでしたか？（回答数 25 単位：人）

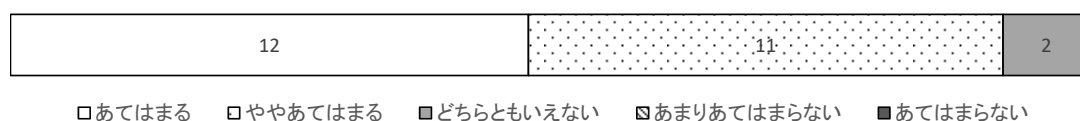
①シンポジウムの満足度



②自分の教育・業務に役立つものが得られた



③このようなシンポジウムを今後も続けて欲しい



◎PI 育成セミナー

「大学の授業に備える」

講師：中島 英博（高等教育研究センター 准教授）

日時：2019年1月28日（月）・29日（火） 9:30～16:30

場所：ナショナル・イノベーション・コンプレックス（NIC）2階 小会議室

主催：高等教育研究センター、学術研究・産学官連携推進本部

概要：「アクティブラーニングで授業をしてほしい」と言われたら、皆さんはどのような準備をしますか？

このセミナーでは、シラバスの作成、学習評価の基準と方法、教授法の基礎、アクティブラーニングの技法など、大学で授業をする上で必要最低限の知識と技法を得ることを目指します。

▷アンケート結果（参加者：11名 アンケート回答者数：10名）

Q1. セミナーに参加してみてもいかがでしたか？（単位：人）

| | |
|---|---|
| 9 | 1 |
|---|---|

① 多くの新しい学びが得られた

② いくつかの新しい学びが得られた

③ ほとんどが知っている内容であった

④ その他

Q2. 1で①、②と回答された方へ、具体的にどのような点がためになりましたか？③と回答された方へ、どのような情報が知りたかったですか？

〈①、②と回答された方〉

- ・面接で模擬授業がどんなものか知ることができました。
- ・授業時間が法律で決まっていて、事務の人がうるさい理由が分かりました。
- ・授業の設計の参考になった。アクティブラーニングがどのようなものか分かった。
- ・セミナーのタイトルにあったアクティブラーニングは今までなんとなくでしか理解していなかったのですが、自分の授業にきちんとアクティブラーニングを取り入れることのハードルが下がったのでとても良かったです。
- ・Backword Design の考え方やシラバスを用意しておくことの大切さを自覚できてよかったです。
- ・授業の目標の決め方、シラバスの作り方、内化・外化のサイクルなど、授業に重要な考えを得ることができました。
- ・アクティブラーニングのみならず、学部授業で何が必要か？今の自分に何が欠けているかがわかった。
- ・ディプロマポリシー、バックワードデザインなどの知識として知っておくべきことを体系的に教えてもらったのは非常によかった。合わせて、模擬授業の体験もできたのがよかった。
- ・バックワードデザインや内化・外化というキーワードは初めて聞く用語でしたが、教授する上で非常に重要な点であり、勉強になりました。
- ・アクティブラーニングに対し、具体的なイメージが出来た。

〈③と回答された方〉

なし

Q3. 本セミナーは、期待通りの内容でしたか。（単位：人）

| | |
|---|---|
| 7 | 3 |
|---|---|

① 期待以上だった

② 期待通りだった

③ 期待していた内容とは違った

Q4. 本セミナーで得られた情報を今後の研究指導に活かすことができそうですか。(単位：人)

10

① 生かしたい・生かせそう ② 生かす必要はない

Q5. その他、ご質問やご意見、開催希望のイベントなどをご自由にお書きください。

- ・理系 PI 公募の CV の書き方や、ヒヤリング対策ができるセミナーがいいです。教授等の選考委員会の様子も聞きたい。
- ・授業法に関するセミナーを今後行って欲しい。
- ・非常にためになる時間を過ごせました！ありがとうございました！！
- ・とてもおもしろいトピックでした。私自身こういったトピックを知る臭覚がないので、どんどん紹介して下さると有り難いです。

◎名古屋大学スーパーグローバル大学創成支援事業 FD セミナー

「講義とプレゼンテーション」

講 師：David Munday (ブリティッシュ・カウンシル)

日 時：2019年3月7日(木) 9:00~16:30

場 所：文系総合館5階 アクティブラーニングスタジオ

対 象：英語での授業に関心を持つ本学教員

定 員：7名

概 要：高等教育研究センターではブリティッシュ・カウンシルの協力のもと、英語による授業担当者向けのセミナーを開催します。「講義とプレゼンテーション」では、教員が英語で講義やプレゼンテーションを行うにあたり、明確で論理的、かつ分かりやすいように行う方法を学びます。参加者は講義やプレゼンテーションを効果的に行うために必要な英語の表現を学び、首尾一貫していて分かりやすいメッセージを伝えることが出来るようになります。それに加え、参加者は学生の理解を助ける効果的なビジュアル、声、ボディーランゲージの使い方を学びます。

プログラム：

9:00-10:30 準備と構成

- ・アイデアを準備する
- ・関連性を判断する
- ・論理的な構成－序論、本論、結論

10:45-12:15 一貫性

- ・効果的な始め方
- ・つなぎ言葉
- ・まとめと終わり方
- ・質疑応答
- ・練習

13:15-14:45 ビジュアルを使う

- ・ビジュアルを使う際のガイドライン
- ・ビジュアルを参照する
- ・複雑なデータを説明する
- ・練習

15:00-16:30 実際に使う

- ・強調表現やイントネーションを使う
- ・ボディランゲージを使う
- ・メモを使う
- ・練習

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/190307_david/



▷アンケート結果（参加者：10名 アンケート回答者数：8名）

Q1. 今回のセミナーの良かった点

- ・実際に使えそうな例が多く紹介されてよかった。
- ・英語プレゼンテーションの基礎を確認できた。
- ・違った立場の人と英語で話せてよかった。
- ・実際にプレゼンテーションで活用できる様々なフレーズを教えてくださいました。6時間じっくり時間をかけて学ぶことができ良かったです。

Q2. 改善を望む点

- ・少し考える時間が短かった。

・一日でやるのは長すぎなので、3時間×2日としてほしかった。

◎名古屋大学スーパーグローバル大学創成支援事業 FD セミナー

「発音と Global Englishes」

講 師：David Munday (ブリティッシュ・カウンシル)

日 時：2019年3月8日(金) 9:00~16:30

場 所：文系総合館5階 アクティブラーニングスタジオ

対 象：英語での授業に関心を持つ本学教員

定 員：7名

概 要：高等教育研究センターではブリティッシュ・カウンシルの協力のもと、英語による授業担当者向けのセミナーを開催します。「発音と Global Englishes」では、日本人学習者が間違いやすい英語の発音の特徴に関する認識を高め、練習します。また、Global Englishes (世界中で使われている様々な種類の英語) を聞き取る練習をし、異なる発音の特徴の分析方法を理解します。

プログラム：

9:00-10:30 リスニング、英語の発音の特徴を認識する

- ・導入ディスカッション：自身の英語の発音についてどのように感じるか
- ・異なるネイティブの発音
- ・ネイティブスピーカーの発音を聞き取り、特徴を認識する

10:45-12:00 英語の発音の特徴の分析および練習

- ・言葉のアクセント
- ・文のリズム
- ・接続語
- ・質疑応答
- ・対照する際に使うアクセント

13:00-14:15 日本人学習者にとって難しい点

- ・「r」と「l」の違い
- ・「b」と「v」の違い
- ・「ʌ」と「æ」の違い
- ・発音の総括的な練習

14:30-16:30 Global Englishes の聞き取り

- ・ディスカッション：Global Englishes とジャパニーズイングリッシュ
- ・リスニング：ダボス会議で世界のリーダーが話す英語
- ・ディスカッション 1：Global Englishes に異なる特徴
- ・ディスカッション 2：良い話し手とは
- ・リスニング：あまり流暢でない Global Englishes（東南アジア）の聞き取り
- ・聞き取りが難しい上記の発音の特徴を認識する
- ・復習と練習：受講者は1日で学んだことを振り返る。その後、ショートスピーチを実施し、発音についてフィードバックを受ける

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/190308_david/

▷アンケート結果（参加者：6名 アンケート回答者数：5名）

Q1. 今回のセミナーの良かった点

- ・単語と単語をつなぐ時の音がよくわかりました。いろいろな国の発音が聞けてよかったです。
- ・発音と口のあけ方（水平・垂直方向）の関連。
- ・音の挿入やつなぎ方を学べた点。
- ・ネイティブスピーカーの発音を知ることが出来た。
- ・単語と単語とつなげる発音を習えたのはよかった。
- ・とてもわかりやすく、新しく勉強した内容も多く、充実していました。

Q2. 改善を望む点

- ・発音練習の時間を増やして欲しい。
- ・やはり90分×4回を1日につめこむのはしんどい。2日か3日にわけてほしい。

◎International Seminar on Contemporary Issues in Higher Education

講師：Paul Umbach（米国 ノースカロライナ州立大学教育学部 教授）

Stephen Porter（米国 ノースカロライナ州立大学教育学部 教授）

Keisuke Honda（統計数理研究所 主任 URA／特任准教授）

日時：2019年3月12日（火） 15:00～17:00

場所：文系総合館5階 高等教育研究センター会議室

主催：高等教育研究センター、教育発達科学研究科

参加者：12名

概要：名古屋大学の最も親密なパートナーの一つであり、名大アメリカオフィスがキャンパス内にあるノースカロライナ州立大学の研究者を招聘したセミナーを開催いたします。

講演者の Umbach 氏・Porter 氏は、マルチレベルモデリングを用いて高等教育財政、高等教育の統計的研究、大学教員のキャリアなどの研究をされています。

今回のセミナーは関係者を対象とした少人数で率直な意見交換を通して、両大学の研究交流を進めることを目的にしています。関心のある教職員・大学院生の参加を歓迎します。

◎IR 担当教職員セミナー・初級編

講師：丸山 和昭（名古屋大学高等教育研究センター 准教授）

中島 英博（名古屋大学高等教育研究センター 准教授）

日時：2019年3月18日（月）・19日（火） 9:00～16:30

場所：文系総合館5階 アクティブラーニングスタジオ

対象：これから自大学で IR 業務に関わる方

定員：18名

概要：今日の高等教育機関には、提供する教育活動や学生の学習活動に関する情報の収集・分析を通じ、教育の改善を企画したり効果を検証する取り組みが求められています。初級編のセミナーでは、これから自大学で IR 業務に関わる方を対象に、データ収集や改善提案の場面で必要となる知識や技能の獲得を目指します。

- ・1 講ずつ希望の回を選んで参加可能です。全8講に参加された方には参加証が発行されます。
- ・すでに IR 業務に関わっている教職員を対象にした中級編は今後開催予定です。
- ・参加にあたり、無線 LAN 接続が可能で、Microsoft Excel およびインターネットブラウザが利用可能なノートパソコンを持参してください。

プログラム：

3月18日（月）

第1講：IR の意義と方法を理解する

第2講：アセスメントポリシーを理解する

第3講：データで見る現代の大学教育

第4講：自大学の IR の課題を考える

3月19日（火）

第5講：調査の企画とデータの収集

第6講：表計算ソフトを用いた量的データの分析

第7講：データの管理と分析結果の報告

第8講：分析結果の報告課題を考える

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/190318_maruyama_nakajima/



▷アンケート結果（参加者：17名 アンケート回答者数：13名）

Q1. 今回のセミナーの良かった点

- ・実践的にデータの集計方法などが学べたこと。
- ・受講人数も適切で、講師の先生方の問いかけに他大学の状況についても詳しく話を聞くことができた。
- ・IRに係るスキルに特化せず、IRやアセスメントに関わるレクチャー及び実習があり、より学びが深いものになった。
- ・初級編ということで、IRとは何かを改めて理解できた。ディスカッションも多く、同じような悩みを抱えた方と交流できてよかった。
- ・IRの知識が体系的に得られた。初級だったので内容が分かりやすかった。
- ・具体的な例を示していただき、本当のIR初心者にはイメージがわきやすかったです。手順も示していただけ、大学でも実践しようと思いました。
- ・適度なワークとグループ内での共有、参考資料等、とても良かった。初級編とはいえ、実務に活用できるスキルが多く、大変ためになりました。
- ・実際にデータを使って分析手法を学べたこと。

Q2. 改善を望む点

- ・どの程度のExcelの知識があると良いか事前にアナウンスしていただけると演習の進行がスムーズであったかなと思う。
- ・初級編ということですが、PCなどの操作スキルのレベルを確認してレクチャー可能な体制作りをすればもっと良いと感じた。また横のネットワーク構築の促進のために受講者をつなげる仕組みとして、懇親会などを実施するのも一つ方法だと思います。
- ・2日間でグループを変えることでより多くの方とコミュニケーションが取れる。

◎実務家教員・新任教員のための大学教員準備講座

講師：中島 英博（名古屋大学高等教育研究センター 准教授）

日時：2019年3月29日（金） 9:00～18:15

場 所：文系総合館5階 アクティブラーニングスタジオ

対 象：大学で初めて授業を担当する方

定 員：20名

概 要：大学の教員として授業を行う上で必要な知識と技能の獲得を目的としたプログラムです。特に、授業の設計・実施・評価に重点を置いた構成となっており、大学で初めて授業を担当する実務家教員、新任教員、ポスドク、大学院生などを主な対象としています。

- ・現在担当している授業、もしくは担当予定の授業のシラバスを持参ください。
- ・希望する時間を選んで参加することができます。なお、全5講に参加した方へ参加証を発行します。

プログラム：

第1講：大学教員という職業を知る

第2講：授業の設計

第3講：学習評価の技法

第4講：講義法の基礎

第5講：少人数授業の教授法

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seminar/190329_nakajima/



▷アンケート結果（参加者：14名 アンケート回答者数：13名）

Q1. 今回のセミナーで良かった点

- ・事例とディスカッションが充実で非常にわかりやすくてためになりました。
- ・授業設計の基本的な考え方を学ぶことができた。
- ・バックワードデザイン、中核的概念、発問など教育に関わる上でのポイントを具体的に知ることができてよかったです。
- ・3～4人のグループで話し合いを進めていく中で、様々な分野の方のお話を聞くことができ、とても興味深く勉強になりました。

- ・授業の設計から学習評価の技法→講義法の基礎→少人数授業の教授法まで体系的に学ぶことができて大変勉強になりました。
- ・すぐに活用できる内容が多く勉強になりました。
- ・個人的に発問が一番良かった。経験的に発問が重要なのはわかっていたが、具体的に活用できそうです。
- ・スライドの見易さ。
- ・大事なことが明確に伝わった。
- ・自分で考えて発言する、それに先生が即に対応してくださること（対話）で更に考えを深めることができる。
- ・飽きずに楽しく理解が進みました。教授法を教えるにふさわしいセミナーでした。
- ・ポイントが明確でした。
- ・発問について不得意であったことの原因が分かりました。
- ・シラバス作成の要点や大学設置基準など、根拠がわかり、今後いかしていきたいと思います。
- ・授業を設計する上での「バックワードデザイン」、学習評価を行う上での「中核的概念」、授業を進める上での「発問」、すべてが今後大いに役立つ内容で、忘れずに役立てていきたいです。
- ・よい授業を行うためには自身の専門知識の深さが大事であることを再認識できました。
- ・セミナーのポイントがわかりやすく、今後身に付けていきたいと思いました。
- ・4択や質問で考えることができてよかったです。
- ・自分が今まで行ってきたこと、知っていることを整理統合してもらった感じがしました。次年度の業務にたいへんいかせると感じています。
- ・教授法を教えていただいて、今まで考えなかったことを考えさせていただきました。いい勉強になりました。
- ・最初の講義でシラバスを示すことや教員の信頼を得ることの重要性がとても参考になりました。
- ・中核的概念については取り入れていこうと思います。
- ・大学教員として知っておくべき知識を知ることができた。
- ・学生が問いを立てることの大切さを再認識できた。

Q2. 改善を望む点

- ・2月、3月上旬の余裕がある時期に開催していただきたい。

2. 講師派遣

2.1 学外講師派遣

○2018年4月13日（金）

中部学生就職連絡協議会連合会・総会「生涯を通じた学習とキャリアガイダンス」

講 師：夏目 達也

主 催：中部学生就職連絡協議会連合会

会 場：名古屋ガーデンパレス

対 象：中部地域の大学就職支援担当者

参加者：100名

○2018年5月23日（水）

第29回 HRmics レビュー「フランスの職業訓練と高等教育の実情から、学ぶべきこと」

講 師：夏目 達也

主 催：株式会社ニッチモ

会 場：梅田阪急ビルオフィスタワー30階 大ホール

対 象：企業の人事担当者

参加者：50名

○2018年7月18日（水）

平成30年度 社会教育主事講習「社会調査の倫理と方法」

講 師：丸山 和昭

主 催：岩手大学

会 場：岩手大学

対 象：社会教育主事認定の希望者（青森県、秋田県、岩手県）

参加者：49名

○2018年8月23日（木）

荒川区ビジネスカレッジ「社会人のキャリア形成と生涯学習」

講 師：夏目 達也

主 催：荒川区役所

会 場：荒川区役所
対 象：荒川区職員
参加者：50名

○2018年9月4日（火）

FD研修会「講義・実習におけるルーブリックを用いた学習評価」

講 師：中島 英博

主 催：群馬県立県民健康科学大学

会 場：群馬県立県民健康科学大学

対 象：大学教員

参加者：46名

○2018年9月12日（水）

FD研修会「大人数授業でのアクティブラーニング 発問を活用した授業の進め方」

講 師：中島 英博

主 催：神戸大学経営学部

会 場：神戸大学

対 象：大学教員

参加者：27名

○2018年11月13日（火）

プレゼンテーション向上ワークショップ「プレゼンテーションに備える」

講 師：齋藤 芳子

主 催：愛知大学・丸善雄松堂

会 場：愛知大学ささしまキャンパス

対 象：愛知大学学部生

参加者：7名

○2018年12月13日（木）

岡山大学男女共同参画室FD「学生の学びを促す授業をつくる」

講 師：夏目 達也

主 催：岡山大学ダイバーシティ／男女共同参画室

会 場：岡山大学理学部大会議室

対 象：岡山大学教員

参加者：30 名

○2019 年 2 月 27 日（水）

全学 FD 講演会「講義課目でのアクティブラーニング」

講 師：中島 英博

主 催：愛知教育大学

会 場：愛知教育大学本部棟第一会議室

対 象：大学教職員及び学生

参加者：43 名

○2019 年 2 月 28 日（木）

大学院教育学研究科 FD 講演会「社会人が大学院で学ぶことの重要性」

講 師：中島 英博

主 催：中村学園大学

会 場：中村学園大学

対 象：大学教員

参加者：20 名

○2019 年 3 月 11 日（月）

名古屋工業大学メンター研修「大学におけるメンタリングの論点」

講 師：中島 英博

主 催：名古屋工業大学

会 場：名古屋工業大学

対 象：大学教職員

参加者：14 名

2.2 学内講師派遣

○2018年4月6日(金)

学生生活に関する特別講義「学術の倫理と作法について」

講 師：齋藤 芳子

主 催：教育推進部

会 場：豊田講堂

対 象：名古屋大学新入生

参加者：2000名(2回に分けて実施)

○2018年4月9日(月)

名古屋大学新規採用職員研修「若手職員に求められる学びとは」

講 師：中島 英博

主 催：総務部職員課

会 場：本部4号館第9会議室

対 象：新任職員

参加者：40名

○2018年4月10日(火)

公正研究ワークショップ

講 師：齋藤 芳子

主 催：理学研究科

会 場：坂田・平田ホール

対 象：理学研究科大学院1年生

参加者：180名

○2018年4月24日(火)

教育ビジョントaskフォース会合「博士教育における教育能力開発とGSI制度」

講 師：齋藤 芳子

主 催：教育ビジョントaskフォース

会 場：本部4号館

対 象：タスクフォースメンバー

参加者：22名

○2018年5月25日（金）

図書館オーダーメイド講習会「プレゼンテーション資料をデザインする」

講師：齋藤 芳子

主催：附属図書館

会場：中央図書館ラーニングポッド

対象：学部1年生（基礎セミナー）

参加者：15名

○2018年5月28日（月）

図書館オーダーメイド講習会「プレゼンテーションを準備する」

講師：齋藤 芳子

主催：附属図書館

会場：中央図書館ラーニングポッド

対象：学部1年生（基礎セミナー）

参加者：15名

○2018年6月11日（月）

図書館オーダーメイド講習会「プレゼンテーション資料をデザインする」

講師：齋藤 芳子

主催：附属図書館

会場：中央図書館ラーニングポッド

対象：学部1年生（基礎セミナー）

参加者：15名

○2018年6月13日

図書館オーダーメイド講習会「プレゼンテーションを準備する」

講師：齋藤 芳子

主催：附属図書館

会場：中央図書館ラーニングポッド

対象：学部1年生（基礎セミナー）

参加者：15名

○2018年6月20日（水）

図書館オーダーメイド講習会「プレゼンテーション資料をデザインする」

講師：齋藤 芳子

主催：附属図書館

会場：中央図書館ラーニングポッド

対象：学部1年生（基礎セミナー）

参加者：15名

○2018年6月22日（金）

図書館オーダーメイド講習会「プレゼンテーションを準備する」

講師：齋藤 芳子

主催：附属図書館

会場：中央図書館ラーニングポッド

対象：学部1年生（基礎セミナー）

参加者：15名

○2018年6月22日（金）

平成30年度看護管理実践基礎コース「教育論・成人学習」

講師：中島 英博

主催：医学部附属病院卒後臨床研修・キャリア形成支援センター看護キャリア支援室

会場：鶴友会館会議室

対象：看護管理者

参加者：48名

○2018年7月27日（金）

平成30年度認定看護管理者教育課程（ファーストレベル）「人材育成論」

講師：中島 英博

主催：医学部附属病院卒後臨床研修・キャリア形成支援センター看護キャリア支援室

会場：医系1号館会議室

対象：看護管理者

参加者：54名

○2018年10月16日（火）

図書館オーダーメイド講習会「プレゼンテーションを準備する」

講師：齋藤 芳子

主催：附属図書館

会場：中央図書館ラーニングポッド

対象：学部1年生（基礎セミナー）

参加者：15名

○2018年10月17日（水）

QTA研修

講師：中島 英博

主催：高等教育研究センター

会場：アクティブラーニングスタジオ

対象：QTA候補者

参加者：2名

○2018年10月23日（火）

図書館オーダーメイド講習会「プレゼンテーション資料をデザインする」

講師：齋藤 芳子

主催：附属図書館

会場：中央図書館ラーニングポッド

対象：学部1年生（基礎セミナー）

参加者：15名

○2018年11月2日（金）

平成30年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業『女性研究者リーダーシップ・プログラム』「Supporting early and mid-career women in higher education- some international experiences」

講師：Maria Slowey（客員教授）

主催：男女共同参画センター

会 場：ジェンダー・リサーチ・ライブラリ 2 階レクチャー・ルーム

対 象：名古屋大学に所属する女性研究者

参加者：8 名

○2018 年 11 月 14 日（水）

PI 育成セミナー「研究指導を振り返る」

講 師：齋藤 芳子

主 催：学術研究・産学官連携推進本部国際産学連携・人材育成グループ／科学技術人材
育成のコンソーシアムの構築事業《連携型博士研究人材総合育成システム》

会 場：NIC 館

対 象：高等研究院 YLC、他コンソーシアム加盟校からの派遣

参加者：11 名

○2018 年 12 月 18 日（火）

Research Integrity Seminar

講 師：齋藤 芳子

主 催：理学研究科

会 場：理学 C 館

対 象：理学研究科大学院 1 年生（英語）

参加者：11 名

○2019 年 3 月 5 日（火）

プロフェッショナルリテラシー「公正研究のススメ」

講 師：齋藤 芳子

主 催：博士課程教育推進機構

会 場：ES 総合館

対 象：卓越大学院履修生

参加者：27 名

3. 教材制作

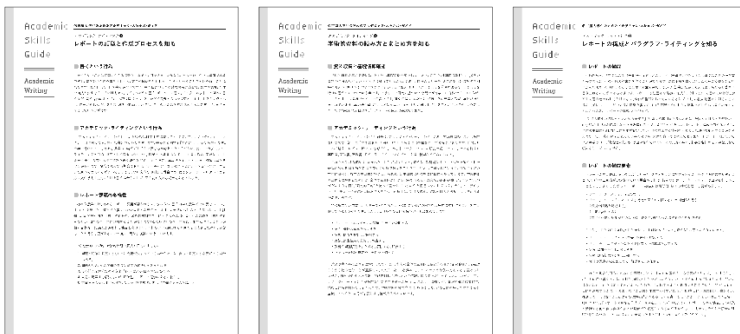
◎書籍

○中島英博編『シリーズ大学の教授法4 学習評価』玉川大学出版部、2018年6月。



◎リーフレット

○アカデミック・ライティング・ガイド



◎ウェブサイト

○「アカデミック・スキルズ・ガイド」

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



4. 情報提供

4.1 情報配信サービス

高等教育研究センターによる各種セミナーや新刊などの情報をメールでお知らせするサービスを行っています。情報配信サービスへの登録は、以下ウェブサイトよりお申込ください。

○ウェブサイト

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

○登録人数：606人（2019年3月現在）

| | | |
|-----|--------|---------------|
| 5月 | 11日（金） | CSHE ニュース 102 |
| 5月 | 29日（火） | CSHE ニュース 103 |
| 6月 | 29日（金） | CSHE ニュース 104 |
| 8月 | 23日（木） | CSHE ニュース 105 |
| 9月 | 14日（金） | CSHE ニュース 106 |
| 10月 | 9日（火） | CSHE ニュース 107 |
| 10月 | 29日（水） | CSHE ニュース 108 |
| 11月 | 20日（火） | CSHE ニュース 109 |
| 12月 | 4日（火） | CSHE ニュース 110 |
| 12月 | 20日（木） | CSHE ニュース 111 |
| 1月 | 22日（火） | CSHE ニュース 112 |
| 1月 | 28日（月） | CSHE ニュース 113 |
| 2月 | 18日（月） | CSHE ニュース 114 |

4.2 定期刊行物

◎ジャーナル『名古屋高等教育研究』第19号(2019年3月)

○目次

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| このジャーナルがめざすもの | 編集委員会 |
| [特集－高等教育研究の現状とセンターの役割] | |
| 特集の趣旨 | 夏目 達也 |
| 高等教育研究の制度化と大学教育研究センター | 羽田 貴史 |
| 日本のFDの現状と課題 | 沖 裕貴 |
| 高等教育関連センターの機構化が意味するもの | |
| －名古屋大学と神戸大学の比較考察－ | 近田 政博 |
| 高等教育学を専門とする教員は何をすべきなのか | 中井 俊樹 |
| 成長するティップス先生の過去、現在、未来 | 池田 輝政 |
| 高等教育センターの研究活動を考える | |
| －名古屋大学高等教育研究センターの15年間 | 夏目 達也 |
| [研究論稿] | |
| 高校教員から見た大学による高校訪問 | 中島 英博 |
| フランスにおける進路指導専門職の専門性をめぐる攻防 | 夏目 達也 |
| [特別寄稿] | |
| 深い学びに寄与するグループ活動のデザイン | |
| －思考と活動の乖離を乗り越えるために－ | 森 朋子 |
| | 松下 佳代 |
| 大学の研究生産とガバナンス | 村澤 昌崇 |
| | 中尾 走 |
| | 松宮 慎治 |
| 学長のリーダーシップとその能力養成 | 両角 亜希子 |
| Institutional Logics and Governance of Higher Education: Implications for Academic Productivity and Professional Autonomy | Liudvika LEISYTE |
| Professional Development and Training for Academic Leadership: Between Managerialism and Collegiality | Maria SLOWEY |
| [研究資料] | |

Implementing a Logical Thinking Approach for Education in Research Writing and
Presentation

Wai Ling LAI

Chad NILEP

Mark WEEKS

Nicolas BAUMERT

Kazuhisa TODAYAMA

名古屋大学における企画系事務職員像の提案

武藤 英幸

大学職員の職能開発において自発的な学びはどのように扱われているのであろうか

－社会人大学院等への進学の見点から－

中元 崇

アドミッションセンターにおける大学教員の仕事とキャリア

－国立大学の教員に対する聞き取り調査の結果から－

丸山 和昭

齋藤 芳子

夏目 達也

○ウェブサイト

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/publications/journal/nineteenth.html>

◎季刊紙「かわらばん」

○記事タイトル抜粋

- ・ かわらばん 62号 (2018年4月)
巻頭「高大接続－求められる多様な課題への取組」
グロサリー「多職種連携教育」
- ・ かわらばん 63号 (2018年7月)
巻頭「日本語論文作成法－日本語で論文を書く留学生のために－」
グロサリー「院生講師」
- ・ かわらばん 64号 (2018年10月)
巻頭「学生調査と学習支援のリンクージ」
グロサリー「専門職大学」
- ・ かわらばん 65号 (2019年1月)
巻頭「ユニバーシティを目指して」
グロサリー「責任ある研究・イノベーション」

○ウェブサイト

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

◎e-Newsletter FRIENDS vol.12: E-bulletin from the Center for the Studies of Higher Education, Nagoya University. (December 2018)

センターに過去に在籍した方々（客員教員を含む）、海外から招聘した方々を対象に、年に1回、センターの活動状況を英語で発信しています。これにより、学術的交流を継続させています。

4.3 オンラインサービス

◎新任教員ハンドブック

新任教員ハンドブックを職員課・教育企画課をはじめ関係部局の協力により制作しました。日本語版と英語版があり、本センターWEBサイトにPDFを公開しています。

日：http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/support/file/handbook_2018.pdf

英：http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/support/file/NewFacultyHandbook_2018.pdf

◎高等教育グロサリー

高等教育にかかわる様々な用語を解説しています。本センターの季刊紙『かわらばん』より「高等教育グロサリー（旧：カリキュラムグロサリー）」を随時転載しています。

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

◎ファカルティガイド

必要な情報にさっとアクセスできるように、トピック別に背景や論点と手法を簡潔にまとめた1枚もののガイドです。

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

◎ティップス先生からの7つの提案

名古屋大学の学生・教員・職員がよりよい教育を実現するための提案と具体的なアイデアをまとめたものです。

名古屋大学では、さまざまな優れた教育活動が実践されています。主に学内での調査を通じて収集した教育実践例をデータベース化し、教授法研究や学習理論研究の成果に基づいて、それらを整理し、簡潔な表現にまとめて提供しています。

なお、「ティップス先生からの7つの提案」には冊子版もあります。名古屋大学の教職員の方には配布しておりますのでご連絡ください。また学外で冊子版を希望される方は、出版業者（石川特殊特急製本株式会社、連絡先 052-231-2127）まで直接ご連絡ください。

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

◎成長するティップス先生

成長するティップス先生－名古屋大学版ティーチングティップス－（以下ティップス）の目的はとてもシンプル。つまり、われわれ教員が日ごろの教育活動のなかでしばしば出会う困

ったこと、悩みの解決のためにちょっとしたヒントをさし上げようということです。とりわけ初めて教壇に立つ教員の方々に有益なアドバイスとなることを念頭において制作しましたが、経験豊富な教員にとっても、困ったことが生じたとき、立ち止まって自分の授業を振り返り改善しようとするときに役立つものになっているはずです。

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

◎ティップス先生のカリキュラムデザイン

このハンドブックは、名古屋大学の学部や研究科などで教育プログラムやコースの開発を担当する教職員のみなさんにとって役に立つカリキュラムデザインの要点や方法を、わかりやすくステップで説明するものです。ティップス先生のように、はじめてカリキュラムの改訂を担当することになった方々を主な読者に想定しています。

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

◎名古屋大学教員のための留学生受け入れハンドブック

名古屋大学の教員有志によって立ち上げた留学生研究会で作成しました。本冊子は、教員と留学生が信頼関係を築く上で参考になるとと思われるアドバイスや各種情報をまとめたものです。

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

◎研究者のための科学コミュニケーション Starter's Kit

科学コミュニケーションを始めたい研究者のために

- ・科学コミュニケーションとはなにか
- ・科学コミュニケーションの場をどうつくっていくか
- ・どのように科学コミュニケーションを行ったらよいか

について役立つ情報とノウハウを集めた実践ガイドです。

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

◎名古屋大学新入生のためのスタディティップス

一連の小冊子からなるシリーズです。「ティップス (tips)」とは、「秘訣・ヒント・こつ」などを意味します。「主体的な学習者」になることがなぜあなたにとって価値があり意味あることなのか。どうしたら学習姿勢を主体的なものに切り替えることができるのか。そのために役立つさまざまな秘訣について、提供していきます。

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

◎名古屋大学生のためのアカデミック・スキルズ・ガイド

名古屋大学において学習・研究を進めるために必要となる基本的なスキル (Common Basics) を取り上げ、解説したガイドです。トピックス別のスタート・ガイドはそれぞれ、(1)当該トピックスの概要、(2)チェックリスト、(3)チェックリスト達成のための説明、(4)推奨文献という4つのパートから構成されています。アカデミック・ライティング・ガイドは、執筆段階に沿った3部構成としています。各ガイドの出力にはA4用紙両面印刷がおすすめです。学習を始める際に、また学習の中で戸惑った時に、お役立てください。

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

◎良識をもって学問をしよう！

名古屋大学の新生が大学で学ぶ際に必要な学術倫理の基本をまとめたものです。単に示すだけではなく、名大での学習活動を充実できるようにするためのアイデアや実践方法をまとめたものです。

<https://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/support/file/integrity.pdf>

◎シラバステンプレート

実際に使用されているシラバスをテンプレートという形で公開しています。ワードファイルでも公開していますので、シラバス作成時に役立てていただければと思います。

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

◎シラバス英文表記のための例文集

シラバスの重要な項目である、授業の目的と到達目標、成績評価方法、授業計画について、シラバスとしての質を最低限担保する最もシンプルな基本文型を示しました。また、キーワードを入れ替えることで、さまざまな分野のシラバス作成に対応できるようにしました。

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/support/file/esyllabus.pdf>

◎ミニットペーパーテンプレート

授業中、学生に記述させるコンパクトな質問用紙です、用途や目的に応じて、「リアクションペーパー」「ワーキングペーパー」「コメントペーパー」とも呼ばれます。

PDF ファイル、エクセルファイルでテンプレートを公開しています。文言等を変更して使用することもできます。

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

◎ゴーイングシラバス

大学教員のコースデザイン力の向上と授業支援を目的として制作されたシステムです。システムの運用は終了しましたが、ゴーイングシラバスのようなツールを上手に活用するための「コースウェア」をオンライン上で利用できます。

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

◎名大の授業

名古屋大学は、授業の一部を選び、そこで実際に使われている教材を電子化しインターネット上で無償公開する事業を行っています。

これは、授業教材をインターネット上で公開することで、普段は見ることのできない名古屋大学の教育の一端を、社会へ広く情報発信しようとするものです。学生の自学自習教材としての活用だけでなく、教員と学生、教員と学外者、そして教員同士の交流・インタラクションを期待しています。

この事業は、名古屋大学オープンコースウェア運営協議会が運営しており、日本オープンコースウェア・コンソーシアム（JOCW）と連携しています。

<http://ocw.nagoya-u.jp/>

◎東海高等教育研究所『大学と教育』

東海高等教育研究所に掲載された論文のうち、執筆者の許諾が得られたものをウェブサイトに公開しています。

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

5. 研究会運営

5.1 アドミッション研究会

1. 研究会の趣旨

本研究会の目的は、以下のとおりである。

- ・ 入試改革に伴う入試・高大接続業務の高度化・多様化に対応するための方策を検討すること
- ・ 入試担当専門職（アドミッション・オフィサー）の設置の可能性・必要性を検証すること
- ・ 大学入試業務に携わる教職員が職務を遂行するうえで必要な基礎的知識・スキルを提供すること

これらの目的を達成するために、以下の課題に取り組む。

- ・ 主要大学における入試・高大接続業務、当該職員の職務遂行能力に関する調査
- ・ 当該専門職員のリクルート方法、採用後のキャリア形成等のあり方の検討
- ・ 当該専門職員の能力開発の制度・プログラム等のあり方の検討
- ・ 入試担当専門職員を設置・養成の先進事例をもつ諸外国との比較研究

本研究会の活動経費の一部は、科研費基盤研究（B）によるものである。

2. メンバー

| | | |
|----|--------|---------------------|
| 代表 | 夏目 達也 | （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） |
| | 丸山 和昭 | （名古屋大学高等教育研究センター） |
| | 齋藤 芳子 | （名古屋大学高等教育研究センター） |
| | 大塚 雄作 | （京都大学名誉教授） |
| | 林 篤裕 | （名古屋工業大学工学教育総合センター） |
| | 吉永 契一郎 | （金沢大学国際基幹教育院） |

3. 2018 年度の研究活動

2017 年度から、「アドミッション担当教職員支援セミナー」を実施している。これは、大学入試や高大接続業務を担当する教員・職員向けに、業務遂行を支援するために入試等に関する基礎的な知識・情報を提供することを目的とするものである。

2018 年度は、「アドミッション担当教職員支援セミナー」を計 6 回開催した。

第6回アドミッション担当教職員支援セミナー

「コンピテンス基盤型教育下における入学者選抜と北大の入試改革
ー北大大型 AO に何が求められているのかー」

日時：2018年7月20日（金） 15:00～17:00

講師：鈴木 誠（北海道大学高等教育推進機構高等教育研究部門 教授）

場所：名古屋大学 東山キャンパス 文系総合館5階 アクティブラーニングスタジオ

第7回アドミッション担当教職員支援セミナー

「地方国立大学のアドミッションセンターの多様な役割について」
「『卓越した研究大学』のアドミッション業務における取組と課題」

日時：2018年10月11日（木） 15:00～17:00

講師：岡本 崇宅（香川大学アドミッションセンター 副センター長）

永野 拓矢（名古屋大学教育基盤連携本部アドミッション部門 准教授）

場所：名古屋大学 東山キャンパス 文系総合館5階 アクティブラーニングスタジオ

第8回アドミッション担当教職員支援セミナー

「フランスの高大接続からのヒントー思考力・表現力と内申点の評価ー」
「韓国の大学入試改革の現在ー私教育抑制政策と教育機会の格差ー」

日時：2018年10月26日（金） 13:00～16:00

講師：細尾 萌子（立命館大学文学部 准教授）

松本 麻人（名古屋大学大学院教育発達科学研究科 准教授）

場所：名古屋大学 東山キャンパス 文系総合館5階 アクティブラーニングスタジオ

第9回アドミッション担当教職員支援セミナー

「国立大学アドミッションセンターの役割、活動、そして課題
ー最新の入試改革への取り組みー」

講師：船橋 伸一（富山大学教育・学生支援機構アドミッションセンター 特命教授）

日時：2018年11月16日（金） 14:00～16:00

場所：名古屋大学 東山キャンパス 文系総合館5階 アクティブラーニングスタジオ

第10回アドミッション担当教職員支援セミナー

「高大トランジションの達成を目指した入試・教育の設計と開発

－京工織のダビンチプログラム－」

日時：2018年12月7日（金） 14:00～16:00

講師：山本 以和子（京都工芸繊維大学アドミッションセンター 准教授）

場所：名古屋大学 東山キャンパス 文系総合館5階 アクティブラーニングスタジオ

第11回アドミッション担当教職員支援セミナー

「フランスにおける高大接続改革の現状と課題」

講師：Saeed Paivandi（フランス ロレーヌ大学教育科学部 教授）

日時：2019年2月28日（木） 15:00～17:00

場所：名古屋大学 東山キャンパス 文系総合館5階 アクティブラーニングスタジオ

5.2 大学におけるデータ活用等についての情報交換会

1. 活動目標

IR (Institutional Research)、EM (Enrollment Management)、LA (Learning Analytics) など、近年の大学においては、学内外のデータを収集・整理・分析し、経営・入試・教育・研究等に関わる課題解決に向けて活用するための活動が、改めて注目を集めている。これらの活動を進めるために用いることのできる資本・設備・人材は、個別の大学の置かれた状況に応じて大きく異なるが、データの収集・整理・分析及び活用のための経験のなかには、所属機関を超えて共有できるノウハウが少なくない。限られた資源の下、データ活用等に関わる多様な課題に対応していくために、各大学の担当者が経験を持ち寄り、継続的な情報交換を進めていくことは、いずれの大学においても有益な活動である。

本情報交換会では、特に大学でのデータ活用等について関心のある有志をメンバーとして、各メンバーが経験や課題を持ち寄ることで、今後の実践にとって有益なノウハウを共有する。情報交換のテーマについては、大学におけるデータ活用等に関わり、各メンバーが日常的に抱える課題に応じて、幅広く設定する。具体的には、IR の進め方や有効性、学生アンケート等の調査の企画や実施の手順、データ収集の基盤となる情報システムの整備に関わる課題、データの収集・整理・分析及び活用のための研修の企画、等である。

2. メンバー

大津 正知 (中京大学学術情報システム部情報システム課)

丸山 和昭 (名古屋大学高等教育研究センター)

3. 本年度の活動内容

第 1 回：2018 年 4 月 19 日 (木) 18:30～ 中京大学

- ・メンバー個々の関心や活動について／BYOD の実施に向けた計画と課題について／学生調査の学生の PC 所有状況について／授業アンケートの Web 化について／2018 年度の教学 IR の計画と課題について／IR 担当者講習会の企画について／高等教育学会・大学教育学会の発表等について 他

第 2 回：2018 年 5 月 19 日 (土) 18:00～ 中京大学

- ・メンバー個々の関心や活動について／BYOD の実施に向けた計画と課題について／e ポートフォリオについて／IC 付き学生証を用いた出席確認システムについて／中小規模私立大

学における IR と他業務の重なりと、担当者の兼任について／IR 担当者講習会の企画について／高等教育学会・大学教育学会の発表等について 他

第 3 回：2018 年 6 月 22 日（金） 18:00～ 中京大学

- ・メンバー個々の関心や活動について／高等教育学会・大学教育学会の発表などについて／大学評価コンソーシアム IR 担当者集会について／学生の経済状況に関するデータに基づく学内ワークスタディの検討について／拠点事業における研修事業の企画と課題について／学内 FD・SD の企画と課題について、他

第 4 回：2018 年 7 月 27 日（金） 18:00～ 中京大学

- ・メンバー個々の関心や活動について／教育の質保証に関する概念図の作成について／LMS の利用状況に関する分析・提言・学会発表について／IR 担当者講習会の企画について／大学事務職員の企画能力について、他

第 5 回：2018 年 9 月 6 日（木） 18:00～ 中京大学

- ・メンバー個々の関心や活動について／改革支援事業について／大学評価・IR コンソーシアムについて、他

※上記の他、メール等を通じ、メンバー間で継続的に情報交換を行った。

5.3 名古屋哲学教育研究会

1. 趣旨

東海地域で哲学を教える教員が、所属大学を越えて日頃の教育実践を共有し、知見を交換する機会を提供する。

2. メンバー

代表 戸田山和久（名古屋大学情報学研究科）

事務局 齋藤 芳子（名古屋大学高等教育研究センター）

3. 本年度の活動

近年、クリティカルシンキング教育やアカデミックライティング教育といった、基礎的なスキル教育を担う哲学系教員が多いことに鑑み、クリティカルシンキングを授業で取り上げている事例をもとに意見交換する場を設けた。

第 152 回招聘セミナー・名古屋哲学教育研究会 2018

日時 2018 年 7 月 19 日（木） 17:00～18:30

場所 名古屋大学東山キャンパス文系総合館 5 階 アクティブラーニングスタジオ

講師 久木田 水生（名古屋大学大学院情報学研究科 准教授）

題目 クリティカルシンキングはフェイクニュースと戦えるか

4. 次年度計画

アカデミックライティング教育の実績がある哲学系教員から、アカデミックライティング教育の経緯や課題を提示してもらい、アカデミックライティング教育のあり方を検討する機会を設けたいと考えている。

5.4 名古屋 SD 研究会

1. 活動目的

名古屋大学高等教育研究センターにおける「FD・SD 教育改善支援拠点」（平成 22～26 年度）事業の一環として設置された研究会で、拠点事業終了後もセンターのもとに活動を継続。「質保証を担う中核教職員能力開発拠点」（平成 29～33 年度）としてセンターが拠点事業の再認定を受けたことに伴い、研究会も再び拠点事業の一部に位置付けられている。平成 30 年度も引き続き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に加え、大学事務組織の課題を主体的に解決できる職員の育成に必要な支援を明らかにすることを目的とする。

具体的な目標及び課題は以下の通りである。

- 1) SD 研究会の中に学生支援などの部門ができることを将来の目標として、当面の間は、教務に軸足を置いた活動を行う。
- 2) 「大学の教務 Q&A」の改訂については引き続き今後の課題とする。
- 3) 平成 30 年度の SD 研究会は、引き続き「高等教育政策の動向と現場が抱える課題」をテーマとして、教務事務との関係のある事項を中心に意見交換を行う。この意見交換を踏まえ、平成 30 年度の教務実践研究会第 6 回大会や大学教育改革フォーラム in 東海におけるテーマを設定する。

2. メンバー

代表 中島 英博（名古屋大学）
小野 勝士（龍谷大学）
加藤 史征（名古屋大学）
齋藤 芳子（名古屋大学）
辰巳 早苗（追手門学院大学）
中村 智之（愛知みずほ大学）
宮林 常崇（首都大学東京）
村瀬 隆彦（高木学園）

3. 平成 30 年度の活動実績

①大学教務実践研究会セミナー

平成 30 年 6 月 30 日（土） 名古屋大学アジア法交流館

1) 開催の趣旨

教務系の業務では、法令や規則規程が想定していない事案が少なからず生じます。この場合、類似事例に照らす等により現場で都度判断せざるを得ないのですが、「教務事務の基本的な考え方」が十分に身につけていないと、事例を誤って解釈してしまう可能性があり、円滑に対応することができません。この講習会では、教務・教職事務初任者を対象として、担当業務を円滑に遂行するために求められる知識を身につけるとともに、今後の制度改正に対して、自ら学ぶために必要なスキルを身につけることを目指します。

2) 参加者数：110名（教務編） 108名（教職編）

3) アンケート結果

《教務編》（アンケート提出者数：103名 提出率：94%）

Q1. ワークショップに応募した理由は何ですか。

| 選択肢 | 2018 | 2017 | 2016 |
|------------------|------------|------------|------------|
| 1. 自己研鑽のため | 【17】 (17%) | 【23】 (21%) | 【30】 (37%) |
| 2. 担当業務として（出張扱い） | 【84】 (81%) | 【86】 (79%) | 【51】 (62%) |
| 3. 所属機関の研修の一部のため | 【2】 (2%) | | 【1】 (1%) |
| 4. その他 | | | |

Q2. ワークショップの内容について

(1) 業務の参考になりましたか。

| 選択肢 | 2018 | 2017 | 2016 |
|-----------------|------------|------------|------------|
| 1. 参考になった | 【91】 (88%) | 【85】 (78%) | 【75】 (91%) |
| 2. ある程度参考になった | 【12】 (12%) | 【23】 (21%) | 【7】 (9%) |
| 3. どちらともいえない | | 【1】 (1%) | |
| 4. あまり参考にならなかった | | | |
| 5. 参考にならなかった | | | |

(2) 内容はどうか。

| 選択肢 | 2018 | 2017 | 2016 |
|------------|------------|------------|------------|
| 1. 難しかった | 【11】 (11%) | 【6】 (6%) | 【2】 (2%) |
| 2. 少し難しかった | 【57】 (55%) | 【54】 (49%) | 【49】 (60%) |
| 3. 普通であった | 【32】 (31%) | 【47】 (43%) | 【30】 (37%) |
| 4. 少し簡単だった | 【3】 (3%) | 【1】 (1%) | 【1】 (1%) |
| 5. 簡単だった | | 【1】 (1%) | |

(3) 進め方について。

| 選択肢 | 2018 | 2017 | 2016 |
|---------------|------------|------------|------------|
| 1. 満足した | 【74】 (71%) | 【62】 (57%) | 【51】 (62%) |
| 2. ある程度満足した | 【23】 (22%) | 【36】 (33%) | 【27】 (33%) |
| 3. どちらともいえない | 【 3】 (3%) | 【 8】 (7%) | 【 1】 (1%) |
| 4. あまり満足しなかった | 【 2】 (2%) | 【 1】 (1%) | 【 1】 (1%) |
| 5. 満足しなかった | | 【 1】 (1%) | |
| 無回答 | 【 1】 (2%) | 【 1】 (1%) | 【 2】 (2%) |

(4) 講習時間 (1 時間 50 分) について

| 選択肢 | 2018 | 2017 | 2016 |
|-------------|------------|------------|------------|
| 1. 長かった | 【 1】 (1%) | | 【 1】 (1%) |
| 2. 少し長かった | 【 4】 (4%) | 【 2】 (2%) | 【 2】 (2%) |
| 3. ちょうどよかった | 【84】 (81%) | 【79】 (72%) | 【50】 (61%) |
| 4. 短かった | 【 9】 (9%) | 【17】 (16%) | 【18】 (22%) |
| 5. 少し短かった | 【 5】 (5%) | 【11】 (10%) | 【11】 (13%) |

《教職編》 (アンケート提出者数：99 名 提出率：92%)

Q1. ワークショップに応募した理由は何ですか。

| 選択肢 | 2018 | 2017 | 2016 |
|-------------------|------------|------------|------------|
| 1. 自己研鑽のため | 【20】 (20%) | 【19】 (18%) | 【30】 (34%) |
| 2. 担当業務として (出張扱い) | 【78】 (79%) | 【81】 (77%) | 【54】 (61%) |
| 3. 所属機関の研修の一部のため | 【 1】 (1%) | 【 4】 (4%) | 【 4】 (5%) |
| 4. その他 | | 【 1】 (1%) | |

Q2. ワークショップの内容について

(1) 業務の参考になりましたか。

| 選択肢 | 2018 | 2017 | 2016 |
|-----------------|------------|------------|------------|
| 1. 参考になった | 【83】 (84%) | 【86】 (82%) | 【80】 (91%) |
| 2. ある程度参考になった | 【16】 (16%) | 【17】 (16%) | 【 7】 (8%) |
| 3. どちらともいえない | | 【 1】 (1%) | 【 1】 (1%) |
| 4. あまり参考にならなかった | | 【 1】 (1%) | |
| 5. 参考にならなかった | | | |

(2) 内容はどうでしたか。

| 選択肢 | 2018 | 2017 | 2016 |
|------------|------------|------------|------------|
| 1. 難しかった | 【21】 (21%) | 【12】 (11%) | 【16】 (18%) |
| 2. 少し難しかった | 【67】 (67%) | 【70】 (67%) | 【51】 (58%) |
| 3. 普通であった | 【11】 (12%) | 【22】 (21%) | 【20】 (23%) |
| 4. 少し簡単だった | | 【 1】 (1%) | 【 1】 (1%) |
| 5. 簡単だった | | | |

(3) 進め方について。

| 選択肢 | 2018 | 2017 | 2016 |
|---------------|------------|------------|------------|
| 1. 満足した | 【57】 (58%) | 【77】 (73%) | 【67】 (76%) |
| 2. ある程度満足した | 【38】 (34%) | 【21】 (20%) | 【17】 (19%) |
| 3. どちらともいえない | 【 4】 (4%) | 【 5】 (5%) | 【 4】 (5%) |
| 4. あまり満足しなかった | | 【 1】 (1%) | |
| 5. 満足しなかった | | | |
| 無回答 | | 【 1】 (1%) | |

(4) 講習時間 (1 時間 50 分) について

| 選択肢 | 2018 | 2017 | 2016 |
|-------------|------------|------------|------------|
| 1. 長かった | 【 1】 (1%) | 【 1】 (1%) | 【 2】 (2%) |
| 2. 少し長かった | 【12】 (12%) | 【15】 (14%) | 【4】 (5%) |
| 3. ちょうどよかった | 【76】 (77%) | 【70】 (67%) | 【68】 (77%) |
| 4. 短かった | 【 7】 (7%) | 【12】 (11%) | 【10】 (11%) |
| 5. 少し短かった | 【 1】 (1%) | 【 4】 (4%) | 【 4】 (5%) |
| 無回答 | 【 2】 (2%) | 【 3】 (3%) | |

②第 1 回研究会

平成 30 年 6 月 30 日、名古屋大学アジア法交流館

- ・大学教務実践研究会の活動計画について
- ・招聘セミナーについて
- ・大学教育改革フォーラム in 東海について
- ・次回研究会について

③第2回研究会

平成30年9月1日（土） 名古屋大学高等教育研究センター

- ・教務系事務部門リーダー講習会について
- ・大学教務実践研究会第6回大会について
- ・招聘セミナーについて

④大学教務実践研究会セミナー

平成30年10月20日（土） 公立大学法人首都学東京 秋葉原サテライトキャンパス

1) 開催の趣旨

教務系事務部門を管理・監督する立場の職員には、教務・教職課程事務に精通していることが望ましいですが、業務経験がそれほどないままに組織運営を任せられ、部下・後輩を指導することが求められるケースが少なくありません。大学へ進学する学生は多様化し、また、教務・教職課程に関する制度改正が頻繁に行われるなどの環境の変化に対応するため、教務系職員には専門性が求められ、そのためのSDは盛んに実施されるようになりました。しかし、そのスタッフを束ね、組織を運営するためのSDはあまり行われていないのが実情です。

本講習会では、業務経験がそれほどないけれども教務系事務部門を管理・監督している方を主な対象として、知っておくべき知識や考え方を身につけるプログラムを実施します。

午前中は、根拠法令等の確認、危機管理、学生対応を切り口として、組織運営や部下・後輩指導の基本を身につけます。午後は、大規模な制度改正が行われている教職課程について、事務室ではどのような対応が求められているのかを確認し、業務を自己点検するきっかけとします。

2) 参加者数：73名（教務編） 77名（教職編）

3) アンケート結果

《教務編》（アンケート提出者数：59名 提出率：80%）

Q1. ワークショップに応募した理由は何ですか。

| 選択肢 | 回答（割合） |
|------------------|-------------|
| 1. 自己研鑽のため | 【23】（40.0%） |
| 2. 担当業務として（出張扱い） | 【33】（55.9%） |
| 3. 所属機関の研修の一部のため | 【1】（1.7%） |
| 4. その他 | |

無回答 【 2】 (3.4%)

Q2. ワークショップの内容について

(1) 業務の参考になりましたか。

| 選択肢 | 回答 (割合) |
|-----------------|--------------|
| 1. 参考になった | 【51】 (86.4%) |
| 2. ある程度参考になった | 【 7】 (11.9%) |
| 3. どちらともいえない | |
| 4. あまり参考にならなかった | |
| 5. 参考にならなかった | |

無回答 【 1】 (1.7%)

(2) 内容はどうでしたか。

| 選択肢 | 回答 (割合) |
|------------|---------------|
| 1. 難しかった | |
| 2. 少し難しかった | 【19】 (32.2%) |
| 3. 普通であった | 【36】 (61.0 %) |
| 4. 少し簡単だった | 【 1】 (1.7%) |
| 5. 簡単だった | 【 3】 (5.1%) |

(3) 進め方について。

| 選択肢 | 回答 (割合) |
|---------------|--------------|
| 1. 満足した | 【47】 (79.7%) |
| 2. ある程度満足した | 【10】 (16.9%) |
| 3. どちらともいえない | |
| 4. あまり満足しなかった | |
| 5. 満足しなかった | |

無回答 【 2】 (3.4%)

(4) 講習時間 (1 時間 50 分) について

| 選択肢 | 回答 (割合) |
|-------------|--------------|
| 1. 長かった | |
| 2. 少し長かった | 【 2】 (3.4%) |
| 3. ちょうどよかった | 【42】 (71.1%) |
| 4. 短かった | 【 8】 (13.6%) |
| 5. 少し短かった | 【 6】 (10.2%) |

無回答 【 1】 (1.7%)

《教職編》(アンケート提出者数：64名 提出率：83%)

Q1. ワークショップに応募した理由は何ですか。

| 選択肢 | 回答(割合) |
|------------------|-------------|
| 1. 自己研鑽のため | 【21】(32.8%) |
| 2. 担当業務として(出張扱い) | 【42】(65.6%) |
| 3. 所属機関の研修の一部のため | 【 1】(1.6%) |
| 4. その他 | |

Q2. ワークショップの内容について

(1) 業務の参考になりましたか。

| 選択肢 | 回答(割合) |
|-----------------|-------------|
| 1. 参考になった | 【57】(89.1%) |
| 2. ある程度参考になった | 【 7】(10.9%) |
| 3. どちらともいえない | |
| 4. あまり参考にならなかった | |
| 5. 参考にならなかった | |

(2) 内容はどうでしたか。

| 選択肢 | 回答(割合) |
|------------|-------------|
| 1. 難しかった | 【 3】(4.7%) |
| 2. 少し難しかった | 【25】(39.0%) |
| 3. 普通であった | 【35】(54.7%) |
| 4. 少し簡単だった | 【 1】(1.6%) |
| 5. 簡単だった | |

(3) 進め方について。

| 選択肢 | 回答(割合) |
|---------------|-------------|
| 1. 満足した | 【49】(76.6%) |
| 2. ある程度満足した | 【12】(18.7%) |
| 3. どちらともいえない | 【 1】(1.6%) |
| 4. あまり満足しなかった | |
| 5. 満足しなかった | |

無回答 【 2】(3.1%)

(4) 講習時間（1時間50分）について

| 選択肢 | 回答（割合） |
|-------------|-------------|
| 1. 長かった | 【 2】（ 3.1%） |
| 2. 少し長かった | 【 1】（ 1.6%） |
| 3. ちょうどよかった | 【49】（76.6%） |
| 4. 短かった | 【 5】（ 7.8%） |
| 5. 少し短かった | 【 5】（ 7.8%） |
| 無回答 | 【 2】（ 3.1%） |

⑤第3回研究会

平成30年11月16日（金） 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6回大会の運営について
- ・次年度の活動計画について

⑥大学教務実践研究会第6回大会

平成30年12月8日（土） 名古屋大学アジア法交流館

1) 開催の趣旨

大学教務実践研究会は、教務の現場における事例を持ち寄り、それを整理した上で実践的な知識まで高めることを目的に活動しています。第6回となる本大会では、スタッフ・ディベロップメント（SD）の義務化を踏まえ、「質保証を担う中核教職員能力開発」という本研究会の母体となる名古屋大学高等教育研究センターの事業目的に照らし、「教学マネジメント」「教務事務担当者の人材育成」「教職課程」をテーマとした3つの分科会を設定し、実践的な知識を共有します。

2) 参加者数：109名（講演） 125名（分科会〈①29名、②19名、③77名〉）

3) 講演概要

「社会からの要請大学現場の事情双方の無理解な点をどう結び付けるか」

田頭 吉一 京都大学教育推進・学生支援部長、元文部科学省高等教育局大学振興課課長補佐

「単位制度の実質化」「教育費負担軽減新制度」を話題として、文部科学省の動向や答申を引き合いに出しながら、現場の教務事務との関連で講演いただきました。社会から求められる大学の形にいかにか食らいついていきつつ、その中で自分の大学の特色や理念を見失わず貫いていくことが大切であることが述べられました。

4) 分科会概要（大会案内より）

①教学マネジメント推進に向けた大学職員の役割

社会環境の変化により、大学に対する人材養成ニーズが変化拡大し、学部・教授会を中心とした大学教育に対し社会的批判が高まっています。この改善方策として、学長のリーダーシップによる大学全体の戦略的な教学マネジメント体制の構築が必要とされ、大学のガバナンス改革の推進が指摘されています。さらに、教学マネジメントを実効化するためには教職協働の有効であるとされ、大学職員の専門性を高めるべくSDが義務化されたところです。

そこで本分科会では、「教学マネジメント」を進めていく方法のひとつとして追手門学院大学での取り組み事例を紹介し、意見交換を行いながら、教育プログラムを展開していく際のマネジメントと大学職員の役割について検討する機会にしたいと思います。

②教務事務担当者の人材育成 ～自ら学ぶ職員の育成～

教務事務の現場では、法令や学内の規則規程が想定していない事案が少なからず生じます。類似事例に照らす等により都度判断せざるを得ないのですが、判断に必要な知識や理解が不十分な職員が対応すると、事例を誤って解釈してしまう可能性があり、円滑に対応することができません。例えば、「除籍」を正しく理解していない職員が、窓口で適切に説明できなかったがために苦情が寄せられる、といったケースが後を絶ちません。このような環境でありながら、職員が「担当業務に必要な知識をあまり学ばない」という課題を抱えている職場は少なくありません。そこで本分科会では、(1)現場の教務事務担当者に求められる知識や理解、(2)現場が抱える課題、を整理した後、業務に必要な知識や理解を自ら学ぶ職員を育成するためには、どのように組織を運営すればよいかを考えます。

③教職課程（大学が定める最低修得単位数を満たしていない場合でも免許状申請が可能な場合について一新課程で想定される事例をもとに一）

教職課程のカリキュラム策定にあたっては教職課程認定基準に定める法定最低基準の開設単位数、教育職員免許法及び同法施行規則に定める最低修得単位数、それを踏まえた大学が定める最低修得単位数という3つの基準の関係を熟知しておく必要があります。法令に定める最低修得単位数を満たしていれば、大学が定める最低修得単位数を修得できなくても教員免許状の取得が可能です。問題はこのことを知らずに免許状が取得できませんと伝えてしまうことです。現行課程においても新聞報道まで発展した事例ですが、新課程においても同様のことが起こりかねません。そうならないようにするため最低修得単位数に関する理解を深める機会にしたいと思います。

5) アンケート結果（アンケート提出者数：106名 提出率：84%）

Q1. 講演は業務の参考になりましたか。

1 参考になった【68】（67%）

2 ある程度参考になった【28】（27%）

3 どちらともいえない【3】（3%）

4 あまり参考にならなかった

5 参考にならなかった

6 参加していない【3】（3%）

無回答【4】

Q2. 分科会についてお聞かせください。

(1) 教学マネジメント（アンケート提出者数：26／参加者数：29）

1 参考になった【13】（54%）

2 ある程度参考になった【10】（42%）

3 どちらともいえない

4 あまり参考にならなかった【1】（4%）

（現在教務担当ではないので。内容はとてもよかったです。「1」です。）

5 参考にならなかった

6 参加していない

無回答【2】

(2) 教務事務担当者（アンケート提出者数：19／参加者数：19）

1 参考になった【19】（100%）

2 ある程度参考になった

3 どちらともいえない

4 あまり参考にならなかった

5 参考にならなかった

6 参加していない

(3) 教職（アンケート提出者数：61／参加者数：77）

1 参考になった【56】（95%）

2 ある程度参考になった【3】（5%）

3 どちらともいえない

4 あまり参考にならなかった

5 参考にならなかった

6 参加していない

無回答【2】

⑥第4回研究会

平成31年3月8日（金） 名古屋大学高等教育研究センター

- ・平成31年度の活動計画及び予算について

4. 成果と課題

①成果

- ・初任者向けのセミナーを昨年に引き続き開催した。ほぼ昨年と同様の参加者があった、毎年、同内容において実施しているものの、人事異動で教務系部署に移る方が一定数おられる関係で一定した参加があるものと思われる。今年度で3年目の実施であるが、昨年同様、ニーズのある研修内容であることがわかった。
- ・今年度は初任者向けセミナーに加え、中級者向けのセミナーとして、教務系事務部門リーダー講習会を開催した。初任者向けセミナーと同様に定員を満たすことができ、初任者向けセミナー同様にニーズのある研修内容であることがわかった。
- ・これまで実施したセミナーや大会でのアンケート自由記述にあった「名古屋以外での開催希望」に対して教務系事務部門リーダー講習会を東京都内で開催した。東日本の大学からもアクセスしやすく本研究会の活動を多くの大学に知っていただく機会となった。
- ・教務を取り巻く現在の課題について、大学教務実践研究会セミナーや第6回大会を通じて実践的な知識や最新情報を広く提供することができた。また、情報の伝達だけにとどまらず、参加者が主体的に参加できるセミナーや分科会の運営としたことで参加者間でのつながりをもつ機会を提供できた。
- ・平成30年度の教務の話題として、オリンピック開催に伴う学年暦の課題について、120分授業を岡山大学で取り入れ学年暦の改革に携われた田頭吉一氏を招き、大学教務実践研究会第6回大会にて講演をいただいた。文部科学省におられた経験を踏まえ見解を伺うことができた。

②今後の課題

- ・大学教務実践研究会の会員ニーズである「顔の見える交流」「本音で情報交換できる環境」について、これまで運用してきたサイボウズのサービスが廃止されることとなった。このことに伴う代替策について提示することができなかった。新たな会員制度を構築し、セミナーや大会以外においても交流する機会を増やすことが課題である。
- ・安定した運営を行っていくにあたって、予算や本節1の項目において具体的な目標及び課題の1つとして掲げている、「SD研究会の中に学生支援などの部門ができることを将来の目標として、当面の間は、教務に軸足を置いた活動を行う。」という内容に基づき、

SD研究会の将来構想について、センターと協議を踏まえた上で新規の構成員の取り込みが行う必要があり、本件については引き続き次年度の検討課題とする。

- ・セミナーの周知について、センターのメールマガジンやセンターのウェブサイト、関係者からのSNSでの発信等で行っている。広く研究会の活動内容を広く発信するための方策について、参加者のメールアドレスを収集し今後の行事案内を発信する等検討し、活動内容の広報について強化を図る必要がある。

5. 特記事項

本研究会から派生して、大学教務実践研究会が任意団体として設立されている。以下にその概要を記す。

a. 活動内容および目標

- ・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（趣意書より）
- ・教務事務の実務的な内容を中心とする

b. 運営体制

| | |
|----------|----------------------------------------------------------------|
| 代表 | 小野 勝士（龍谷大学） |
| 副代表 | 辰巳 早苗（追手門学院大学） |
| 事務局長 | 宮林 常崇（首都大学東京） |
| 運営アドバイザー | 村瀬 隆彦（高木学園） |
| 運営委員 | 加藤 史征（名古屋大学） 齋藤 芳子（名古屋大学） 中島 英博（名古屋大学） 中村 智之（愛知みずほ大学） |
| 運営協力者 | 川島 香織（愛知県立大学） 中井 俊樹（愛媛大学） 松田 和才（名古屋大学） 森 征一郎（名古屋大学） |

c. 活動内容

- ①年次大会の開催（12月）

⇒多様な学生の支援、教職、職職協働

②セミナーの開催

教務系職員初任者向け講習会（6月）

教務系事務部門リーダー講習会（10月）

5.5 物理学講義実験研究会

1. 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。

2. メンバー

代表 三浦 裕一（名古屋大学）
伊東 正人（愛知教育大学理科教育講座）
大藪 進喜（名古屋大学教養教育院）
小西 哲郎（中部大学工学部）
齋藤 芳子（名古屋大学高等教育研究センター）
千代 勝実（山形大学学士課程基盤教育機構）
中村 泰之（名古屋大学大学院情報学研究科）
藤田 あき美（信州大学工学部）
古澤 彰浩（藤田医科大学医学部）
幹事 安田 淳一郎（山形大学学士課程基盤教育機構）

3. 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・ウェブサイトの開発・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

研究会開催：

2018年5月21日、7月2日、8月31日、9月25日、11月10日、12月17日、2019年1月21日、3月4日

4. 本年度の成果

研究発表 古澤彰浩・伊東正人・大藪進喜・小西哲郎・齋藤芳子・千代勝実・中村泰之・藤田あき美・三浦裕一・安田淳一郎「非物理系の大学初年次物理学教育における系統的演示実験・講義の展開 II」日本物理学会 2018 年秋季大会、2018 年 9 月 9 日、同志社大学。

研究発表 伊東正人「鎖の形状に潜むランベルトの W 関数とその演示方法」日本物理学会 2018 年秋季大会、2018 年 9 月 11 日、同志社大学。

研究発表 齋藤芳子「物理学講義実験における学生の学習行動」大学教育学会 2018 年度課題研究集会、2018 年 12 月 1 日、長崎国際大学。

研究発表 三浦裕一・大藪進喜・齋藤芳子・中村泰之・古澤彰浩・伊東正人・小西哲郎・千代勝実・安田淳一郎「角運動量を理解する演示実験の開発－運動量－角運動量の相互変換の可視化」日本物理学会第 74 回年次大会、2019 年 3 月 14 日、九州大学。

研究発表 古澤彰浩・伊東正人・大藪進喜・小西哲郎・齋藤芳子・千代勝実・中村泰之・藤田あき美・三浦裕一・安田淳一郎「非物理系の大学初年次物理学教育における系統的演示実験・講義の展開 III」日本物理学会第 74 回年次大会、2019 年 3 月 14 日、九州大学。

研究発表 伊東正人「ぶら下げた鎖に現れる数理と力学授業への導入」日本物理学会第 74 回年次大会、2019 年 3 月 14 日、九州大学。

研究交流 「講義実験研究会@山形 2018」発表者・コーディネーター：大藪進喜・三浦裕一・伊東正人・中村泰之・千代勝実・齋藤芳子、2018 年 11 月 10 日、山形大学。

セミナー企画 「線形代数における反転授業の試み～課題と展望～」講師：吉富賢太郎（大阪府立大学）、名古屋大学高等教育研究センター第 165 回招聘セミナー、2019 年 3 月 4 日。

6. 研究開発

6.1 学術論文

◎スタッフ

夏目達也「大学と職業教育の国際比較（専門職大学の可能性）」『IDE：現代の高等教育』第599号、47-53頁、2018年4月。

夏目達也「高等教育センターの研究活動を考える－名古屋大学高等教育研究センターの15年間」『名古屋高等教育研究』第19号、77-95頁、2019年3月。

夏目達也「フランスにおける進路指導専門職の専門性をめぐる攻防」『名古屋高等教育研究』第19号、115-137頁、2019年3月。

中島英博「高校教員から見た大学による高校訪問」『名古屋高等教育研究』第19号、99-114頁、2019年3月。

丸山和昭・齋藤芳子・夏目達也「アドミッションセンターにおける大学教員の仕事とキャリア－国立大学の教員に対する聞き取り調査の結果から－」『名古屋高等教育研究』第19号、335-348頁、2019年3月。

荒井英治郎・丸山和昭・田中真秀「日教組と給特法の成立過程」『教職研究』第10号、86-140頁、2019年3月。

◎客員

村澤昌崇・中尾走・松宮慎治「大学の研究生産とガバナンス」『名古屋高等教育研究』第19号、153-169頁、2019年3月。

両角亜希子「学長のリーダーシップとその能力養成」『名古屋高等教育研究』第19号、171-197頁、2019年3月。

Liudvika Leisyte “Institutionsl Logics and Governance of Higher Education: Implications for Academic Productivity and Professionl Autonomy”, *Nagoya Journal of Higher Education*, Vol.19, pp.199-233, March 2019.

Maria Slowey “Professionl Development and Training for Academic Leadership: Between Managerialism and Collegiality”, *Nagoya Journal of Higher Education*, Vol.19, pp.235-263, March 2019.

6.2 その他執筆

夏目達也「高大接続－求められる多様な課題への取組」『かわらばん』第62号、2018年4月。

齋藤文俊「日本語論文作成法－日本語で論文を書く留学生のために－」『かわらばん』第63号、2018年7月。

丸山和昭「学生調査と学習支援のリングージ」『かわらばん』第64号、2018年10月。

齋藤芳子「ユニバーシティを目指して」『かわらばん』第65号、2019年1月。

丸山和昭「国立大学における管理・運営についての科学的根拠の課題について－教員の教育負担に関するデータに焦点を充てて－」国立大学協会ホームページ、「政策的課題と科学的根拠（データ）の現状と課題」に関するディスカッション・ペーパー（<https://kaiin.janu.jp/member/seisaku/files/2018-chosakenkyugroup-dp-3.pdf>）、2019年2月。

丸山和昭・保田直美・村澤昌崇「『大学教育のアウトソーシングに関する意識調査』の結果について」中間報告書科学研究費補助金：基盤研究（B）（教育領域における専門業務のアウトソーシングと教育専門職の変容に関する実証的研究：代表 東京大学 橋本鉦市）、239-270頁、2019年3月。

6.3 講演発表

中島英博・榊原暢久「学生の学習を促すシラバスの書き方と授業設計」大学教育学会第40回大会ポストワークショップ、筑波大学、2018年6月10日。

佐藤万知・杉原真晃・立石慎治・丸山和昭「大学教員のアイデンティティに関する探究：写真投影法を用いた探索的検討」大学教育学会第40回大会、筑波大学、2018年6月10日。

齋藤芳子「理工系のアカデミックライティング教育－実験レポートの指導を中心に－」大学教育学会第40回大会、筑波大学、2018年6月10日。

夏目達也「フランスにおける進路指導専門職の専門性をめぐる攻防」日本教育学会第77回大会、宮城教育大学、2018年8月31日。

丸山和昭・荒井英治郎・眞弓真秀「給特法の成立過程と日教組」日本教育学会第77回大会、宮城教育大学、2018年9月1日。

古澤彰浩・伊東正人・大藪進喜・小西哲郎・齋藤芳子・千代勝実・中村泰之・藤田あき美・三浦裕一・安田淳一郎「非物理系の大学初年次物理学教育における系統的演示実験・講義の展開II」日本物理学会2018年秋季大会、同志社大学、2018年9月9日。

Machi Sato, Shinji Tateishi, Masaaki Sugihara, Kazuaki Maruyama, "What do we share as academics? Constructing 'academicness' as a new concept to capture shared values, identity and culture among diverse academic professions", *The 6th, International Academic Identities Conference*, Hiroshima University, September 20, 2018.

夏目達也「フランスの大学における職業教育拡充政策の現状」日本産業教育学会第59回大会、横浜国立大学、2018年10月7日。

夏目達也「フランスの職業高校における進路指導・高大接続の問題」日本産業教育学会職業指導・キャリア教育部会2018年度公開シンポジウム、愛知教育大学、2018年10月21日。

齋藤芳子「URAはどこに向かうのか－大学における専門的職員という視座からの検討－」研究・イノベーション学会第33回年次学術大会、東京大学本郷キャンパス、2018年10月28日。

齋藤芳子「物理学講義実験における学生の学習行動」大学教育学会2018年度課題研究集会、長崎国際大学、2018年12月1日。 [ポスター発表]

齋藤芳子「科学への市民参加の多様化をふまえた『名古屋大学星の会』についての考察」科学技術社会論学会第17回年次研究大会、成城大学、2018年12月8日。

三浦裕一・大藪進喜・齋藤芳子・中村泰之・古澤彰浩・伊東正人・小西哲郎・千代勝実・安田淳一郎「角運動量を理解する演示実験の開発－運動量－角運動量の相互変換の可視

化」日本物理学会第 74 回年次大会、九州大学、2019 年 3 月 14 日。

古澤彰浩・伊東正人・大藪進喜・小西哲郎・齋藤芳子・千代勝実・中村泰之・藤田あき美・三浦裕一・安田淳一郎「非物理系の大学初年次物理学教育における系統的演示実験・講義の展開 III」日本物理学会第 74 回年次大会、九州大学、2019 年 3 月 14 日。

武藤英幸・丸山和昭「大学における情報公表と入試広報の在り方について(ポスター発表)」大学教育改革フォーラム in 東海 2019、名城大学、2019 年 3 月 9 日。

6.4 国際交流

◎参加国際会議

[夏目 達也]

2018年11月8(木)～9日(金)

教育制度評価審議会「進路指導教育の国際比較」(フランス)

2019年2月7(木)～8日(金)

フランス社会学会「高等教育入学者選抜問題」(フランス)

[中島 英博]

2018年10月21(金)～23日(日)

Assessment Institute 2018 インディアナポリス(アメリカ)

7. 研究プロジェクト

◎センター教員が研究代表者であるもの

| 種別 | 研究代表者 | 研究課題名 |
|--------------|-------|--------------------------------------|
| 科研費 基盤研究 (B) | 夏目 達也 | 大学入試多様化に対応した入試業務専門職化の可能性検証と養成プログラム開発 |
| 科研費 基盤研究 (C) | 中島 英博 | 大学における現場主体の教育改善を促進する組織学習プロセスの明示化 |
| 科研費 若手研究 (B) | 丸山 和昭 | 職域横断型資格の政策過程－心理職の認証を巡る日米比較研究－ |

◎センター教員が研究分担者として参画したもの

| 教員名 | 種別 | 研究科題名 | 研究代表者名 (所属) |
|-------|-----------------|------------------------------------------|---------------------|
| 中島 英博 | 科研費 基盤研究 (B) | 大学入試多様化に対応した入試業務専門職化の可能性検証と養成プログラム開発 | 夏目 達也 (高セ 教授) |
| 中島 英博 | 科研費 基盤研究 (B) | 学修成果アセスメント・ツールの活用と通した学習システム・パラダイムへの転換 | 深堀 聡子 (九州大学 教授) |
| 丸山 和昭 | 科研費 基盤研究 (B) | 教育領域における専門業務のアウトソーシングと教育専門職の変容に関する実証的研究 | 橋本 鉦市 (東京大学 教授) |
| 丸山 和昭 | 科研費 基盤研究 (B) | 大学入試多様化に対応した入試業務専門職化の可能性検証と養成プログラム開発 | 夏目 達也 (高セ 教授) |
| 丸山 和昭 | 科研費 基盤研究 (C) | 大学教授職の専門職らしさの探求－アカデミックネス概念の構築と検証 | 佐藤 万知 (広島大学 准教授) |
| 丸山 和昭 | 科研費 基盤研究 (A) | 戦後日本における政治・経済変動が教育労働運動に与えた影響に関する研究 | 廣田 照幸 (日本大学 教授) |
| 丸山 和昭 | 科研費 基盤研究 (C) | グローバルリズムにおける教育のサービス分野への転換過程に関する比較ガバナンス分析 | 村山 詩帆 (佐賀大学 准教授) |

| | | | |
|----------------|-------------------|-----------------------------------------------|---------------------------|
| 丸山 和昭 | 国際共同研究 強化 (B) | 高等教育における STEM 分野 のジェンダー平等推進に関する 国際比較研究 | 岡田 亜弥 (名古屋大学 教授) |
| 齋藤 芳子 | 科研費 基盤研究 (B) | 大学入試多様化に対応した入試 業務専門職化の可能性検証と養 成プログラム開発 | 夏日 達也 (高セ 教授) |
| 齋藤 芳子 | 科研費 基盤研究 (B) | アクティブラーニング型初年次 物理学コースデザインと標準テ ストによる効果検証 | 千代 勝実 (山形大学 教授) |
| 齋藤 芳子 | 科研費 基盤研究 (C) | 非物理系の大学初年次物理学教 育における系統的演示実験・講 義の展開 | 古澤 彰浩 (藤田医科大学 准教 授) |
| 中島 英博 齋藤 芳子 | 教育奨励費 (総長裁量経費) | アカデミック・スキルズ・ガイ ドの拡張 | 戸田山 和久 (教養教育院 院長) |

8. 受賞・メディア取材など

◎朝日新聞 2018年10月30日(火)朝刊 23面(教育)

「『大学での教え方』大学で学ぶ」

・センターにおける実践の見学とインタビュー(対応:夏目)を含む半面記事

Appendix 拠点外の平成30年度活動実績

A.1 教育

A.1.1 正課

[兼担]

教育発達科学研究科高等教育学講座 夏目達也

教育発達科学研究科高等教育学講座 中島英博

[授業担当]

○教養教育院全学教育科目

大学でどう学ぶか（全学教養科目） 夏目達也

大学でどう学ぶか（全学教養科目） 丸山和昭

基礎セミナーA（基礎セミナー） 中島英博

基礎セミナーB（基礎セミナー） 中島英博

○大学院教育発達科学研究科

高等教育学研究Ⅰ 大学教員準備講座 夏目達也

同上 中島英博

同上 丸山和昭

同上 齋藤芳子

高等教育学研究Ⅰ 高等教育経営論－継続高等教育論－ 夏目達也

高等教育学研究Ⅰ 高等教育経営論－キャリア形成論－ 夏目達也

高等教育学研究Ⅰ 高等教育経営論－学生調査論－ 丸山和昭

高等教育学研究Ⅱ 高等教育経営論－キャリア形成論－ 夏目達也

高等教育学研究Ⅱ 高等教育内容論－調査・研究方法入門－ 中島英博

高等教育学研究Ⅱ 高等教育経営論－大学組織論－ 中島英博

高等教育学研究Ⅱ 高等教育経営論－政策課程論－ 丸山和昭

○大学院生命農学研究科

研究リテラシー 齋藤芳子（15回中1回を担当）

○教養教育院大学院共通科目

大学教員論（教育発達科学研究科「高等教育学研究 I」を提供）

夏目達也

同上

中島英博

同上

丸山和昭

同上

齋藤芳子

A.1.2 名古屋大学学生論文コンテストの企画運営

本学の学部 1、2 年次生の学習研究意欲を喚起し、アカデミックライティングを経験してもらう場として、学生論文コンテストを毎年開催しています。初年次教育である基礎セミナーと連携するなど、教員のアカデミックライティング指導への支援を含んでいます。このような取組の現状や効果を他大学と共有できるよう、情報を公開しています。

○応募要項

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、文献等を活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。

応募期間：2019 年 1 月 16 日（水）12 時まで

応募資格：名古屋大学に在学する学部一・二年生

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ませ
- ・ 審査対象論文は 1 人 1 編のみとします

- ・ 次項「応募方法」に掲載されている書式に従って、論文と応募用紙それぞれの電子ファイル（PDF または Word）を作成・提出してください

応募方法：

1. 論文本編と応募用紙の書式電子ファイル（PDF または Word）を当ページからダウンロードしてください
論文本編（PDF）・論文本編（Word）・応募用紙（PDF）・応募用紙（Word）
2. 書式に従って論文と応募用紙を作成してください
3. 論文本編と応募用紙の電子ファイル（PDF または Word）を、件名「2016 論文コンテスト応募（応募者名）」で、下記メールアドレスへ期日内に送信して下さい

E-mail: info@cshe.nagoya-u.ac.jp

審査：本学教員による

表彰：数名に賞状及び副賞

結果発表：

- ・ 2019 年 2 月
- ・ 発表に際し、入賞者の所属学科および氏名を公表
- ・ 入賞作品は名古屋大学学術機関リポジトリに掲載

その他：

- ・ 論文の書き方に関する各種文献を中央図書館 2 階ラーニングコモンズ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
- ・ 過去の入賞論文は名古屋大学学術機関リポジトリに掲載されています
- ・ 過去の受賞論文タイトル・テーマについては、以下のリンクから確認できます

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

○ウェブサイト

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/ronbun/2018/>

○実施スケジュール

2018 年 4 月 ポスター、チラシ、ウェブによる広報開始

2019 年 1 月 16 日 応募締切（10 件）

2019 年 1 月 22 日 高等教育研究センター教員による予備審査

2019年2月5日 本審査（審査員：松下 裕秀 理事・副総長、戸田山 和久 教養教育院長、森 仁志 附属図書館長、齋藤 文俊 高等教育研究センター長）

2018年3月12日 表彰式

2018年3月 名古屋大学学術リポジトリに受賞論文を掲載

○応募論文題目一覧

- ・デザイン系専門学校生の進路選択過程における他者との関わり
- ・AIを用いて犯罪を予測することは可能か
- ・大学生の将来設計
- ・スクールカーストはキャラ化論にどのように関連しているか
- ・学校教育は若者の投票率向上に貢献しうるか
- ・若者のあいさつ意識に関する研究－マナーの形式化に着目して－
- ・なぜ未だにCDを買う若者がいるのか
- ・「大矢田ひんここ」と喪山信仰
- ・通塾経験は学校での学習態度に影響を与えるのか
- ・若者の求める恋愛像－恋愛漫画の分析を通して－

○選考結果

優秀賞

「大矢田ひんここ」と喪山信仰

文学部2年 山中 海瑠

佳作

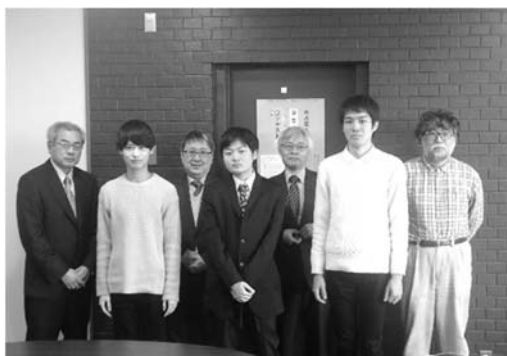
学校教育は若者の投票率向上に貢献しうるか

法学部1年 各務 耀

デザイン系専門学校生の進路選択過程における他者との関わり

文学部2年 西山 祐平

○表彰式（2018年3月12日）



○広報チラシ

**学問のススめ、
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！

名古屋大学

■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、文献等を活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に記述してください。(論文題目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。)

■応募期間=2019年1月16日[水]12時まで

■応募資格=名古屋大学に在学する学部1・2年生

■応募先=(E-mail)info@cshe.nagoya-u.ac.jp

応 募 要 項

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ます。
◎審査対象論文は1人1編のみとします。
◎次項「応募方法」に掲載されている書式に従って、論文と応募用紙それぞれの電子ファイル(PDFまたはWord)を作成・提出してください。

応募方法 ①論文本編と応募用紙の書式電子ファイル(PDFまたはWord)を当ページからダウンロードしてください。「論文本編(PDF)」「論文本編(Word)」「応募用紙(PDF)」「応募用紙(Word)」
②書式に従って論文と応募用紙を作成してください。
③論文本編と応募用紙の電子ファイル(PDFまたはWord)を、件名「2018論文コンテスト応募(応募者名)」で、応募先メールアドレスへ期限内に送信してください。

審査 本学教員による

表彰 数名に賞状および協賛組織からの副賞を授与

結果発表 ◎2019年2月を予定
◎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 2018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/

A.2 学内研修の企画運営

A.2.1 名古屋大学新任教員研修プログラム

新任教員の方が職務に必要な情報を得たり、授業で困った際の参考情報を提供する目的で行っています。

日 時： 2018年4月6日（金） 9:30～13:00

場 所： 名古屋大学東山キャンパス 野依記念学术交流館2階ホール

司 会： 夏目 達也（高等教育研究センター 教授）

プログラム：

9:00 受付開始

9:30 歓迎の挨拶 松尾 清一（総長）

10:00 名古屋大学における教育 戸田山 和久（教養教育院長）

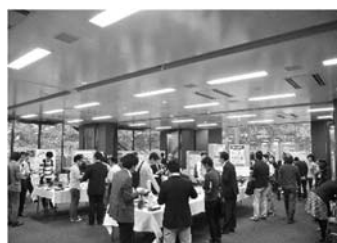
10:35 名古屋大学における研究支援 藤巻 朗（副理事 研究力強化担当）

11:10 人事・労務上の制度 木下 孝洋（総務部長）

11:20 学生支援 鈴木 健一（学生相談総合センター 教授）

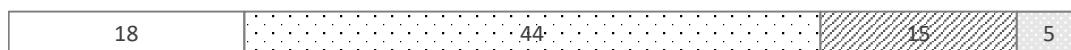
11:30 アンケート用紙記入・回収

11:40 ランチタイム・ポスターセッション、メンタリング希望受付



▷アンケート結果（参加 92 人（昨年度 91 人） 回答者数 81 人（回答率 88%））

Q1. 本日の新任教員研修は満足のものでしたか(単位:人)



□大いに満足 □ほぼ満足 □どちらとも言えない □やや不満 ■大いに不満

Q2. 研修の機会を増やしてほしい(単位:人)



□非常にそう思う □まあそう思う □どちらともいえない □あまりそう思わない ■まったくそう思わない

Q3. 各項目についてもっと詳しい説明がほしい(単位:人)



□非常にそう思う □まあそう思う □どちらともいえない □あまりそう思わない ■まったくそう思わない

Q4. 質疑応答の時間を設けてほしい(単位:人)



□非常にそう思う □まあそう思う □どちらともいえない □あまりそう思わない ■まったくそう思わない

Q5. もっと資料を増やしてほしい(単位:人)



□非常にそう思う □まあそう思う □どちらともいえない □あまりそう思わない ■まったくそう思わない

Q6. 出席者同士の交流の場がほしい(単位:人)



□非常にそう思う □まあそう思う □どちらともいえない □あまりそう思わない ■まったくそう思わない

Q7. 大学執行部との交流の場がほしい(単位:人)



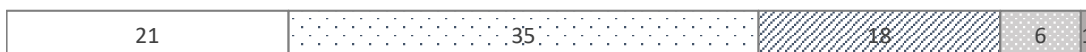
□非常にそう思う □まあそう思う □どちらともいえない □あまりそう思わない ■まったくそう思わない

Q8. 大学運営の基本方針・施策(単位:人)



大いに必要である やや必要である どちらともいえない あまり必要ではない まったく必要ではない

Q9. 教員の服務規程(単位:人)



大いに必要である やや必要である どちらともいえない あまり必要ではない まったく必要ではない

Q10. 研究支援体制(単位:人)



大いに必要である やや必要である どちらともいえない あまり必要ではない まったく必要ではない

Q11. 教員の教育活動の支援体制(単位:人)



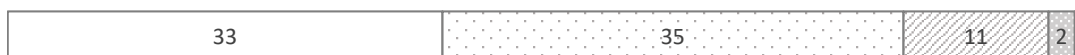
大いに必要である やや必要である どちらともいえない あまり必要ではない まったく必要ではない

Q12. 情報関連の支援体制(単位:人)



大いに必要である やや必要である どちらともいえない あまり必要ではない まったく必要ではない

Q13. 学生支援の体制(単位:人)



大いに必要である やや必要である どちらともいえない あまり必要ではない まったく必要ではない

Q14. 学内の各種文化活動(単位:人)



大いに必要である やや必要である どちらともいえない あまり必要ではない まったく必要ではない

Q15. 学内の教員向け各種サービス(単位:人)



大いに必要である やや必要である どちらともいえない あまり必要ではない まったく必要ではない

自由記述

- ・ 教養に関する「講演」は、おもしろい内容であったかもしれませんが、新任教員研修の内容としてふさわしくはないと思います。生協の事、社会保障のこと、そういうことを聞けるのかと思っていました。
- ・ もう少し要点を簡潔にまとめてもらえるとよい。
- ・ 総長の話、研究支援の話があまりに理系よりに聞こえた。例えば人文・社会学系で研究資金がそれほどいらず、主要な学会が日本語といった教員への配慮がみられない。
- ・ 貴重なお話、誠にありがとうございます。「教養」についてのプレゼンがよかったです。もう一度考えたいです。
- ・ 教養教育について大変興味深いお話でした。
- ・ ありがとうございます。もっと詳しい情報をほしいです。
- ・ 一通り説明がされていると思います。やや走り気味ですが、仕方ないかとも思います。
- ・ 戸田山先生がすばらしかった。教養教育を頑張ろうと思える話でした。
- ・ 多様な分野・課題をカバーしていただき、大変勉強になりました。
- ・ 全体の内容の濃さに対してコンパクトにまとめており、すばらしいFDと思える。
- ・ 学生向けの授業として、うつや不登校についてのセミナーを新入生全員にやるべきだと思いました。
- ・ 経済的に貧困な学生へのサポート情報がほしい。
- ・ どんな学部・研究科などで構成されているか、本学と部局の関係など全体的な話がほしい。
- ・ ハラスメントや教員の権利といった視点がほしい。
- ・ 具体的に新任者がどのような手続きをしないといけないのかという説明が少なく、目的がわかりにくかった。
- ・ 着任後の手続きについては（メアド取得や保険証、ポータル等）研修では無し。HP や紙で着任時に知らせてほしかった。
- ・ 休憩の時間があるとよかった。
- ・ 各学部、各研究科、役職ごとに細分化された研修でなければ全く意味がない。手元に資料がないので正しい情報を取得できない。非常に残念な研修だった。
- ・ 学内の財務システムに登録しないと何も予算が執行できないならば、それ専用の時間を設けて登録できるようにしてほしいです。学内 LAN に接続する PC を購入するためには、学内 LAN から財務システムに登録する必要があるというのは、ニワトリと卵のようにどちらが先なのでしょう？
- ・ 非常に興味深くうかがいましたが、「メンタープログラム」とは何なのかについては分からないまま終わりました。
- ・ 手元に資料がないので、非常に困った。どの役職に対しての説明なのか全くわからなかった。

A.2.2 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す。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ます。

日 時：8月1日（水）～8月3日（金） 8:45～18:00

教 室：東山キャンパス文系総合館5階 アクティブラーニングスタジオ

担 当：夏目 達也・中島 英博・丸山 和昭・齋藤 芳子

〔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めざし、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。

プログラム：

8月1日（水）

- 第1講 大学教員という職業
- 第2講 社会サービスに取り組む
- 第3講 授業を設計する
- 第4講 学習成果を評価する
- 第5講 教授法の基礎

8月2日（木）

- 第6講 多様な高等教育機関

第7講 学生のキャリア形成支援

第8講 研究指導を始める

第9講 研究マネジメントを知る

第10講 大学職員の倫理を考える

8月3日（金）

第11講 大学教育におけるチームワーク

第12講 FD・SD論

第13講 大学教員のライフステージ

第14講 模擬授業

第15講 模擬授業

受講人数：5名（聴講1名）

A.2.3 名古屋大学教員のためのメンタリングプログラム

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す。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す。男女共同参画センターと協力してプログラムを運営しています。

○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
- 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
- 3) 男女共同参画室メンターワーキンググループにメンバーとして参画し、希望者とメンターのマッチングを実施

○ウェブサイト

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

○関連サイト：女性教員のためのメンタープログラム（男女共同参画センター）

<http://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/mentoring/>

A.2.4 名古屋大学教員のための教育研修プログラム

社会に有為な学生を育てること、そのために質の高い教育を行うことは、どの研究科・学部においても重要であり、関心が高まっています。

高等教育研究センターでは、順次新たな研修プログラムを開発し、学内のみなさまのご要望にお応えできるよう努めています。各部署の教育力を高めるために、ぜひこのプログラムをご活用ください。

○この研修プログラムのねらい

各学部・研究科の教育力を高めることをめざします。

- ・授業改善に必要な基礎的な知識やノウハウを提供します
- ・各学部・研究科による組織的な授業改善の指針を提供します
- ・教育・授業についてのコミュニティをつくる支援をします

○研修プログラム

各研修は 90 分を目安としていますが、ご要望に応じて内容を一部変更しての時間調整が可能です。

プログラム一覧：

- ・現代の大学生
- ・シラバス設計法
- ・大学教授法の基礎
- ・メディアを活用した教授法
- ・多人数授業の教授法
- ・成績評価の方法
- ・大学教員という職業
- ・英語で教える方法
- ・メンタリングプログラムの進め方
- ・コーチングの技法
- ・教育改善のためのデータ活用

研修のすすめ方：

1. 研修を希望される日の 1 ヶ月前までを目安に、高等教育研究センターまで随時ご連絡

ください。その際、部局名、希望される研修プログラム、ご希望の日時、その他のご要望・ご事情についてお知らせください。

2. お申し込みがあつてから 2~3 日の内にお返事を差し上げます。なお、ご希望の日時に添えないときには、ご寛恕下さい。
3. 実施決定後、日時・内容・方法について貴部局担当者とセンター担当者による事前打ち合わせを行います。研修の対象者、ニーズなどをお聞かせ下さい。
4. このプログラムでは次のようなサービスをご提供いたします。
5. 相談（部局のご要望をお伺いします）
6. 企画（ご要望に沿って、研修当日の内容を組み立てます）
7. 実施（研修当日の進行役を務めます）
8. 教材（研修教材をご提供します）
9. 研修の評価と今後の課題の整理（研修後に各学部・研究科のご担当者と高等教育研究センターの担当者と話し合います）
10. プログラム改善のため、研修参加者にアンケートをお願いしております。どうぞご協力ください。

○ウェブサイト

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

A.2.5 個別の授業改善支援（名古屋大学教職員対象）

- ・授業の悩みの相談にのります
- ・授業を見学させてください。授業を一緒に見学しませんか

○授業の悩みの相談にのります

「シラバスがうまく作れない」「学生が授業にのってこない」「学生の私語が多くて授業にならない」など、授業について悩みを抱えていらっしゃる先生方は少なくないと思います。どの教員も多かれ少なかれ悩みを抱えながら、授業をしているのが実情でしょう。

そのような場合には、一人で悩まずに、高等教育研究センターにご相談ください。授業改善の取り組みは一人でもできますが、できるだけ多くの方々、とくに同じような悩みを抱えた方々と積極的な議論や共同の取り組みを行うとより効果的にできます。多くの方との議論によって多くのヒントを得ることができ、授業改善の意欲も高まります。

授業でお悩みの場合には、まずは気軽に高等教育研究センターにご相談ください。

○授業を見学させてください。授業を一緒に見学しませんか

高等教育研究センターでは、すぐれた授業とは何か、それを成立させるための条件とは何かについて研究しています。この研究のために、また『成長するティップス先生』の内容を改訂するために、すぐれた授業を行っている学内外の先生方から積極的に学ぶために、授業を見学させていただきたいと考えています。すでに一部の先生方からご協力をいただいています。

また、高等教育研究センタースタッフと一緒に授業見学を希望する方を募集しています。日々の授業を改善するための手っ取り早い方法は、他の教員の授業、それもすぐれた授業を見学することです。名古屋大学にはそのような授業がたくさんあるはずです。それを一緒に発掘し、学んでみませんか。

授業見学でご協力いただける方、また、ご一緒に見学をしてみようとお考えの方は、下記までご連絡ください。

A.3 学内貢献

A.3.1 学内委員・室員等の委嘱

○委員等

(センター教員として任命されたもの)

| | | |
|-------------------------|------|------|
| 全学教育企画委員会 | 委員 | 夏日達也 |
| 教養教育院・全学教養科目主査 | 主査 | 夏日達也 |
| 教養教育院・教務委員会 | 委員 | 夏日達也 |
| 教養教育院 | 兼務教員 | 夏日達也 |
| 文系総合館管理運営委員会 | 委員 | 夏日達也 |
| コンソーシアム推進室 | 委員 | 中島英博 |
| 男女共同参画室メンター検討 WG | 委員 | 中島英博 |
| オープンコースウェアプロジェクト | 委員 | 中島英博 |
| 国際教育運営委員会 | 委員 | 中島英博 |
| 教育の質保証専門委員会 (教養教育院) | 専門委員 | 丸山和昭 |
| 学生生活状況調査担当グループ会議 | 委員 | 丸山和昭 |
| 創立 80 周年記念史編集専門委員会 | 専門委員 | 齋藤芳子 |
| 創立 80 周年記念史編集専門委員会 作業WG | メンバー | 齋藤芳子 |
| 博士課程教育推進機構高度教養教育部門 | 兼任教員 | 齋藤芳子 |
| 博士課程教育推進機構 WG | メンバー | 齋藤芳子 |
| 教育ビジョンタスクフォース | メンバー | 齋藤芳子 |
| 教学 IR WG | 委員 | 夏日達也 |
| 同上 | 委員 | 中島英博 |
| 同上 | 委員 | 丸山和昭 |
| 同上 | 委員 | 齋藤芳子 |

(その他依頼)

| | | |
|------------------|--|------|
| 文系総合館 IP アドレス管理者 | | 中島英博 |
|------------------|--|------|

A.3.2 学内活動への協力

アカデミック・スキルズ・ガイドの発展

教養教育院「外国語学習ポータル」制作

QTA 制度構築および研修提供

部局における公正研究教育に関する協力

中島英博・齋藤芳子

齋藤芳子

中島英博・齋藤芳子

齋藤芳子

A.4 社会貢献

A.4.1 学会等における活動

[夏目 達也]

- ・ 大学教育学会 常任理事 (2015年6月～2019年5月)
- ・ 日本高等教育学会 理事 (2015年6月～2019年5月)
- ・ 国立大学協会調査企画会議 委員 (2016年4月～)
- ・ IDE 大学協会東海支部 理事 (2014年4月～)
- ・ 帝京大学高等教育開発センター 外部評価委員 (2015年7月～)
- ・ 東北大学大学教育支援センター共同利用運営委員会 委員 (2014年4月～)
- ・ 大学基準協会 一般研究員 (2018年11月～2021年3月)

[中島 英博]

- ・ 大学教育学会 代議員 (2016年6月～2019年5月)
- ・ 大学教育学会 学会誌編集委員 (2018年5月～2020年5月)
- ・ 12th International Multi-Conference on Society, Cybernetics and Informatics プログラム委員 (2018年1月～2018年11月)

[丸山 和昭]

- ・ 国立大学協会政策研究所 委員 (2017年4月～)
- ・ 東北大学高度教養教育・学生支援機構 共同研究員 (2017年4月～2018年3月)

[齋藤 芳子]

- ・ 研究・イノベーション学会 評議員 (2002年10月～[中断期間あり])
- ・ 大学教育学会 STEM〔理数工系科目〕 WG メンバー (2016年12月～2019年3月)
- ・ 大学教育学会 情報システム管理運営委員 (2016年12月～2020年6月)

A.4.2 行政等への助言活動

[夏目 達也]

- ・愛知県産業教育審議会 委員 (2014年4月～)
- ・名古屋市まち・ひと・しごと創生推進会議 委員 (2015年4月～)
- ・東京都荒川区役所 顧問 (2018年1月～)

A.5 組織運営

A.5.1 高等教育研究センター運営委員会 委員名簿

| | | |
|-----|--------|----------------|
| 委員長 | 齋藤 文俊 | 高等教育研究センター長 |
| 委員 | 阿曾沼 明裕 | 教育発達科学研究科 教授 |
| 委員 | 宇田川 幸則 | 法学研究科 教授 |
| 委員 | 関 浩之 | 情報学研究科 教授 |
| 委員 | 荘司 長三 | 理学研究科 准教授 |
| 委員 | 兒玉 哲也 | 創薬科学研究科 准教授 |
| 委員 | 戸田山 和久 | 教養教育院 院長 |
| 委員 | 夏目 達也 | 高等教育研究センター 教授 |
| 委員 | 中島 英博 | 高等教育研究センター 准教授 |
| 委員 | 丸山 和昭 | 高等教育研究センター 准教授 |

A.5.2 高等教育研究センター運営委員会 開催状況

| | |
|----------------------|-----------------|
| 2018年 4月26日(木) | 第1回運営委員会 |
| 2018年 8月27日(水) | 第2回運営委員会 |
| 2018年 12月20日(木) | 第3回運営委員会 |
| 2019年 3月25(月)～28日(木) | 第4回運営委員会(メール会議) |

A.5.3 高等教育研究センター会議 開催状況

高等教育研究センター会議および高等教育システム開発部門会議として月1回の会合を開催している。本年度の開催状況は以下のとおり。

| | |
|-----|-----------------|
| 第1回 | 2018年 4月13日(金) |
| 第2回 | 2018年 5月11日(金) |
| 第3回 | 2018年 6月 1日(金) |
| 第4回 | 2018年 7月 6日(金) |
| 第5回 | 2018年 9月 7日(金) |
| 第6回 | 2018年 10月 5日(金) |
| 第7回 | 2018年 11月 2日(金) |
| 第8回 | 2018年 12月 7日(金) |

第9回 2019年 1月11日(金)

第10回 2019年 2月31日(木)

第11回 2019年 3月7日(木)

A.6 平成 30 年度基盤的経費

■名古屋大学高等教育研究センター2018（平成 30）年度予算配分額

（単位：千円四捨五入）

| 交付金/授業料 | 学外研究開発助成金等 | 拠点事業経費 | 小計 |
|-------------|------------|--------|--------|
| 16,405 | 10,830 | 10,000 | 37,235 |
| （うち学内競争的資金） | （うち間接経費） | | |
| 0 | 1,717 | | |

注）学内競争的資金は「総長裁量経費（教育奨励費ほか）」を指す。

| | | |
|-------|-------|-------|
| 編集委員長 | 齋藤 文俊 | センター長 |
| 編集委員 | 夏目 達也 | 教授 |
| 同上 | 中島 英博 | 准教授 |
| 同上 | 丸山 和昭 | 准教授 |
| 編集幹事 | 齋藤 芳子 | 助教 |
| 編集委員 | 東岡 達也 | 研究員 |

| | | |
|------|--------|-------|
| 編集補助 | 岡田 久樹子 | 技術補佐員 |
| 同上 | 谷口 千佳 | 事務補佐員 |

名古屋大学高等教育研究センター
質保証を担う中核教職員能力開発拠点

2018 年度 総合報告書

2019 年 3 月 31 日

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
電話 052-789-5696
FAX 052-789-5695
E-mail info@cshe.nagoya-u.ac.jp
<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp>

