



名古屋大学高等教育研究センター・ニュースレター

CONTENTS

Keynote

就任のご挨拶：高等教育研究センターとアドミッション・ポリシー 高等教育研究センター 教授 夏目 達也	2
---	---

Guest Essay

学生満足度の向上：大学・教員・学生による取組み ニュージーランド・クライストチャーチ教育大学 教授 キャロル・マッチ	4
---	---

Seminars

高等教育研究センター主催セミナー（2004年4月～8月）	7
------------------------------	---

Staff

高等教育研究センター スタッフ	7
-----------------	---

速報	8
----	---

就任のご挨拶：

高等教育研究センターとアドミッション・ポリシー

夏目 達也（名古屋大学高等教育研究センター教授）



2004年4月に、池田輝政教授の後任として、高等教育研究センターに赴任した。名古屋大学は私にとって大学院時代を過ごした場所である。さっさと就職していく同期の友人や後輩を横目で見ながら、いたずらにオーバードクターの日々を重ね、ずいぶん長い期間名大にとどまることになった。就職で離れて以後14年ぶりに名大に戻ったが、今度は教員としての立場であり、気楽な院生時代とはまったく気分は異なる。いささか緊張気味のスタートである。高等教育研究センターは学内共同の教育・研究施設であり、全学の教育・研究の充実・発展に貢献する使命を帯びている。つねに具体的な成果を提供することが求められており、そのために実に多くの仕事を抱えている。仕事量の多さはある程度理解し覚悟していたつもりだが、実際には予想を超える仕事量である。赴任以来早3か月、すでに仕事に追われる日々である。

前任校は東北大学であり、アドミッションセンターに勤務していた。東北大学アドミッションセンターは筑波大、九大とともに国立大学初のセン

ターとして1999年に設置された。1998年設置の高等教育研究センターとほぼ同じ時期にスタートしたこと、旧知の間柄の池田教授が名大に赴任されたのと同じ時期に、同じような性格の機関に赴任し働くことになったことから、高等教育研究センターの動きにはなにかと注目していた。ときどき送られてくるジャーナルや高等教育研究ファイル等の資料を手にしては、自分の所属するアドミッションセンターの運営、活動のあり方や問題点などを考えたものである。当初はひそかにライバル視していたけれども、日を追うごとに名大高等教育研究センターは活動を充実・発展させ、それに伴い知名度も高まっており、我が身の遅れに内心焦りを感じた。同時に、受けた刺激も大きく、活動を見直すよい機会にもなった。その高等教育研究センターに勤務することになるとは夢にも思わず、それがこうして現実になったのはまさに奇縁というのが偽らざる感想である。

アドミッションセンターでは、AO入試・推薦入学を中心とする入試関係の研究・業務を担当しており、その関係で主に入学前の高校生の教育、彼らの勉学の状況やそれにかかわるニーズに注目していた。そこでは、しばしばアドミッション・ポリシーが問題とされた。アドミッション・ポリシーは、「入学者受入方針」と訳されており、しばしば大学が入学希望者に対して求める能力や資質を記したもの、あるいは入学者選抜の基本方針や方法を示したものととらえられている。しかし、実際にはそのような狭い範囲の問題ではない。大学がみずからの教育理念や歴史、現有リソース（教職員・施設・設備）等の客観的条件をふまえて、どのような能力や資質をもった人材を育成しようとするのか、そのためにどのような教育や支援を

学生に提供するのか、さらに学生がその教育やサポートを最大限活用するためにどのような能力や資質が必要であるのか、それを備えた学生を選抜するために大学はいかなる方法を用いるのか、という広い範囲をカバーしている。その意味では、大学の教育や経営に関する総合的施策そのものといっても過言ではない。中でも教育は、入学者選抜以上に重要な位置を占めていることが特徴である。入学者選抜が通常ごく短期間に行われるのに対して、教育は入学前後から卒業・修了までの長期にわたって行われるためである。いまひとつの特徴は、入学者選抜といういわば入り口からではなく、社会への人材輩出（学生からみれば卒業・就職）という出口から、大学教育のあり方を構想している点である。いずれにしても、アドミッション・ポリシーのポイントは、通常考えられているような入学者選抜というよりも、むしろ大学教育そのものにあると考えるべきであろう。

大学教育とひとくちに言っても、その内容は多様である。高校から大学への移行にあたっての指導・支援や入学後の教育とくに初年次教育の充実をはじめ、学士課程の教育、大学院教育等、いずれも重要な問題である。また、これらを通底する問題として、大学院中心の研究大学における学士課程の位置づけの問題、専門教育と全学共通教育・教養教育との関係、学生のキャリア開発への指導・支援、職業人大学院の問題、大学評価等々がある。いずれもきわめて複雑かつ重要な問題である。

高等教育研究センターの設置目的は、「国内外の研究者の協力を得て、学部および大学院における教育・研究活動との連携の下に、高等教育に関する研究・調査を行い、高等教育の質的向上に資すること」である。アドミッション・ポリシーを上記のように考えると、その構築は、高等教育研究センターの研究活動に直接関係する課題である。名大では、なぜかまだ明確なアドミッション・ポリシーが全学レベルでも各学部レベルでも策定されていない。しかし、ことばの本来の意味で理

解すれば、早急にアドミッション・ポリシーを策定することは必要不可欠であろう。また、学生や大学の置かれた客観的な状況をふまえて、定期的に見直すことも必要となろう。策定したアドミッション・ポリシーに基づいて、教育の充実・改善を進めることが必要であるのは、改めて言うまでもない。

高等教育研究センターに課せられた使命を遂行するために、当センターの直面する課題は多い。焦ることなく課題の一つひとつに丁寧に取り組みながら着実に前進したいと考えている。学内教職員をはじめ学外で大学教育に関わっておられる皆様のご支援・ご鞭撻をお願いします。

学生満足度の向上：大学・教員・学生による取組み

キャロル・マッチ（ニュージーランド・クライストチャーチ教育大学教授）



はじめに

ニュージーランドの大学において学生満足度を高めることは、大学の説明責任を果たすだけでなく、大学運営にとっても大きな課題となっています。それは大学、教員、ならびに学生の3者のいずれにとっても重要です。大学にとっては、リテンションデータ（正規課程の学生のうち、1年後も引き続き大学に在籍している学生数）に学生満足度が明確に表れ、授業料収入に影響を与えます。教員にとっては教員自らの研究に基づいて得られた知識を、学生へ分かりやすく伝える必要があります。さらに、学生は高い授業料を負担していることから、大学での経験が積極的な意味を持ち、生産的であるよう要求する権利を持っています。

ここでは、大学、教員、学生の3つの側面から学生満足度を見ていくことにします。

全学的な教育サービスを通じた学生満足度の向上

アメリカ合衆国やオーストラリアでは、大学に

対する学生の不満の最大の原因として、教育サービスの不十分さが指摘されています。それは世界共通の問題であり、柔軟性を欠いた全ての大規模大学において生じている問題です。学生が情報を収集し問題に対する答えを見つけようにも、それに対する対応が遅れ、不正確な情報が提供され、場合によっては学生の抱える問題とは無関係の部局へ回されるといった、さまざまな問題が生じています。そういったことが些細な問題と認識されている間は、教育サービスに関する問題は解決しません。現在の大学教員がおかれた状況については以下の点を指摘することが出来るでしょう。

- ・大学のキャンパスの利用、大学の方針や事務手続に関する知識が少ない。
- ・学生の手助けをする時間的余裕がない。
- ・学生への対応で生じた問題に対して責任を取らない。
- ・他の部署との連絡が緊密ではない。
- ・学生が行う手続の方法に関心を持たず、縦割りの処理を行っている。
- ・学生からの相談に対し問題解決に必要な権限を与えられていない。

そこで教育サービスを向上させるために必要な方法として以下のものが考えられます。

1. 大学の教育サービス内容について役割分担を明確にし、その活動実績を評価する仕組みをつくる。
2. 大学全体の教育サービスの理念・目標をつくる。
3. 全学レベルの教育サービス戦略を策定し実行するための委員を任命する。
4. 教育サービスに精通した人材を確保する。
5. 教育への働きが認められるような報酬と認定

制度を開発し、良いサービスを効率的に提供できるようにする。

6. 大学の方針と手続を熟知したスタッフを適切に配置する。
7. 本部と部局がそれぞれの目的と戦略を持つよう促進する。
8. 現場スタッフに教育サービスプログラムを実行するための手段を与える。
9. パートタイム職員や学生スタッフを訓練し監督する。
10. 教育サービスについて学生の満足度調査を定期的に行う。

FD（ファカルティ・ディベロップメント）を通じた学生満足度の向上

学生満足度を改善するための二つ目の方法としてはFDがあります。大学は教員の教育能力よりも、研究成果によってランク付けされ比較される傾向にあります。そのため教育は大学の主要な機能であるにも関わらず、政府レベルの計画においてさえその重要性は認識されていません。あるいは、優秀な研究者＝教育者という考え方がなお存在します。日本では「世界最高水準の大学」を形成する政策が行われていますが、ニュージーランド、オーストラリア、イギリスでの経験に基づいていけば、研究実績に基づいた研究資金の配分政策が導入されると、大学は研究成果をあげることに注力し、学生の教育や教員の他の職務を軽視するようになります。

それでは、良い教員となるためにどのようなことを学べば良いのでしょうか。初等中等教育の場合、教員は教授法の訓練を十分に受けています。大学では教育内容が複雑かつ高度化していることを考えれば、教員が教授法の訓練を受けることはいっそう重要となっています。学生に有効な助言を与えるための訓練、批判的思考の育成、学習計画の作成の仕方、成績評価の工夫、有効なインタビューの仕方について、なぜ教員は訓練を受けな

いのか。学生の学習ニーズや発達水準、ならびに習熟度を考慮して教育する方法をいかに習得すべきか。誰が教員の資質開発を支援し助言すべきか。そういった多くの問題が存在しています。

これらの問題を解決するための一つの方法として、教員を教授法の習得に引き込み、学生の教育・学習過程について対処するための資質向上をはかることが考えられます。私の所属する大学では、一方で新任教員を対象とした成人教育のための研修を促進しつつ、他方で教育・学習上の問題に関連して、全教員を対象とした通常のFDが開かれています。そして教員の受けたFDの内容を調査し、その結果を教員の昇進に反映させています。またニュージーランドにおいては、優れた教育をおこなった教員を表彰する制度があります。それは、「優れた授業」、「優れた共同授業」、「新たなアイデアを実践した優れた授業」の3つの領域において表彰が行われています。この表彰はニュージーランド首相から表彰状が授与される大変名誉ある賞です。日本の大学においても、高等教育における優れた教育を奨励するために、そのような制度を作ることが出来るかもしれません。それが実現すれば教員、学生、大学、国に恩恵をもたらすものとなるでしょう。

質の高い教育サービスによる学生満足度の向上

アメリカ合衆国の745の大学を調査したレポートのなかで、「成功する大学は3つの共通要因を有している。それは①学生のニーズに焦点を当て、②教育サービスの質を常に改善し、③大学の将来の方向性を描くために学生満足度調査のデータを利用しているということである」と述べられています。

さらに、教員が学生に有効に教えようとするのであれば、学生の抱える背景とニーズを理解する必要があるということが指摘されています。学生が大学に寄せる期待やニーズとはどのようなもの

でしょうか。また、とくに大学1年生にむけた教育サービスの質はどのようなものが望ましいのでしょうか。

学生が自らの勉学を自身の関心に基づいて行い、将来の就職の見通しをつけるための手段として大学をとらえているということが調査により明らかとなっています。学生の直接的なニーズは「大学への適応」に関連したものです。学生は社会的に認められ、学問的にも早く成果を上げたいと望んでいますが、学生の3分の2は大学生活に対して十分に対応できていないと感じているそうです。

したがって、大学での教育の質（とくに1年生への教育）を保証するためには以下の要素が必要になると考えられます。

- ・学生の抱える背景や、特に学びにおける重要な要素を考慮する。
- ・学生の発達段階とニーズを認識する。
- ・学生の要求を理解し目標の到達に必要な支援を行う。

- ・個別の学習支援を行い大学での学習を早期に取り組めるようにする。
- ・学生の多様性と柔軟性を考慮し、大学で学ぶことへの安心と一体感を与える。
- ・学生の選択した学科、研究環境、学生としての役割に関する相談を受け付ける。

まとめ

つまり、学生の満足度を向上させるために、大学は迅速で正確な情報と助言を提供するための、機能的なシステムを真剣に構築する必要があるといえます。学生の受講する科目は、学習理論に裏付けられながら一貫性を持って組み立てられなければなりません。また教育実践の豊富な経験を有し、教員と学生との相互関係を積極的に保てる教員が必要です。これらの条件が満たされることにより、学生は大学での充実した学習を通じて、自らの目標に到達できるような教育を受けることができるでしょう。そして、学生の満足度は高まり、大学の教育を円滑に機能させることになるでしょう。

〈翻訳・編集：小湊卓夫〉



高等教育研究センター主催セミナー

2004年4月～8月

第39回招聘セミナー（2004年5月26日）

「産学官連携で大学は変わるか？」

マヌエル・クレスポ氏（モントリオール大学教育学部教授）

第40回招聘セミナー（2004年6月11日）

「授業評価とFD：香川大学における全学的取組からみえるもの」

稲永 由紀氏（香川大学大学教育開発センター講師）

第23回客員教授セミナー（2004年6月15日）

「初年次オリエンテーションプログラムの国際的動向」

キャロル・マッチ氏（ニュージーランド・クライストチャーチ教育大学教授 / 高等教育研究センター客員教授）

第24回客員教授セミナー（2004年8月24日）

「動機づけ理論をふまえた授業運営—京都光華女子大学における導入教育—」

藤田 哲也氏（法政大学文学部助教授 / 高等教育研究センター客員教授）

STAFF

スタッフ（2004年4月～8月）

センター長 黒田 光太郎

専門領域：材料科学工学・工学教育

電話：052-789-5694

052-789-3349（工学研究科）

メール：kuroda@cshe.nagoya-u.ac.jp

教授 夏目 達也

専門領域：高等教育学・技術・職業教育論

電話：052-789-5693

メール：natsume@cshe.nagoya-u.ac.jp

助教授 近田 政博

専門領域：比較高等教育学・初年次教育

電話：052-789-5692

メール：chikada@cshe.nagoya-u.ac.jp

助教授 中井 俊樹

専門領域：高等教育マネジメント・大学教授法

電話：052-789-5385

メール：nakai@cshe.nagoya-u.ac.jp

専任講師 鳥居 朋子

専門領域：高等教育カリキュラム論・教育経営学

電話：052-789-5691

メール：torii@cshe.nagoya-u.ac.jp

助手 中島 英博

専門領域：教材作成法・教育経済学

電話：052-789-5384

メール：nakajima@cshe.nagoya-u.ac.jp

助手 小湊 卓夫

専門領域：大学評価・経済学説史

電話：052-789-5815

052-789-5925（評価企画室）

メール：kominato@cshe.nagoya-u.ac.jp

助手 青山 佳代

専門領域：大学評価・西洋教育史

電話：052-789-5814

052-789-5925（評価企画室）

メール：aoyama@cshe.nagoya-u.ac.jp

専門職員 井上 和美

電話：052-789-5696

メール：inoue@cshe.nagoya-u.ac.jp

2004年度 外国人客員教授

客員教授 キャロル・マッチ（2004年4月～9月）

ニュージーランド・クライストチャーチ教育大学教授

専門領域：成人教育論・公民教育論

2004年度の「特色ある大学教育支援プログラム」（文部科学省）に高等教育研究センターを中心に進めてきた名古屋大学全体の取組「教員の自発的な授業改善の促進・支援－授業支援ツールを活用した授業デザイン力の形成－」が採択されました。採択理由は以下のとおりです。

この取組は、平成10年4月から名古屋大学が高等教育研究センターを中心として教員の自発的な授業改善の促進・支援を行うことを目的に授業支援ツールを開発し、極めて具体的な実践手段を教員に提供するというものです。具体的には、FDに戸惑う教員のために授業改善のノウハウやヒントをわかり易く表現した『成長するティップス先生』の制作、ウェブ上のシラバス「ゴーイングシラバス」の開発に成功し、現在教育の質の向上とFD活動の推進に一定の成果を上げています。学生の授業評価を通じて、その効果は見て取ることが出来ます。

本取組は、全国的に注目され、『成長するティップス先生』8,000部（ウェブ版アクセス月2万件）、多数の学外からの講演の依頼などからも、他大学や短期大学の参考になり得る優れた事例であるといえます。

今後の課題は、学内における取組の拡大、学生の成績向上の検証、『ティップス先生』と「ゴーイングシラバス」の見直し、ツールの改善等に一層の努力と工夫を重ねられることにあると思います。

高等教育研究プロフィール 第9号

名古屋大学高等教育研究センター ニュースレター

2004年10月1日発行

編集委員：黒田光太郎、夏目達也、近田政博、中井俊樹、鳥居朋子、中島英博
青山佳代、小湊卓夫（幹事）

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
TEL 052-789-5696（事務室）
FAX 052-789-5695（同上）