

# 外部評価 外部評価

外部評価報告書  
名古屋大学  
高等教育研究センター

1

## はじめに

---

名古屋大学高等教育研究センターでは、1998年の創設から2001年度までの4年間の活動報告をコンパクトにまとめた自己評価報告書「ミッションに基づく自己評価」を2002年8月に刊行した。この自己評価をベースに年度内に外部評価を行うことは、山田弘明前センター長からの最も重要な引継ぎ事項であった。2003年1月から学内外の有識者の方々に外部評価委員をお願いして、どうか3月6日（木）午後外部評価委員会を開催することにこぎつけた。

この外部評価委員会において、委員の方々が述べられた意見に対してセンター側で検討して返答して欲しいとの要請があった。当日の記録とともに、センターで検討した各委員へのコメントをお送りして、再度の意見をいただいた。それをセンター内でさらに検討して、センターの中期目標・中期計画に反映することにした。この作業には当初予想を上回る時間を要したが、形式的でない外部評価報告書としてまとめることができたと思う。

2004年4月からの国立大学法人への移行が決定し、高等教育研究センターはさらに多くの役割を担うようになっていくであろう。外部評価を経て、センターのミッションを、これまでの「国際的な視野の中で、名古屋大学のために」から、「センターは国際的視野のもとに、高等教育機関の戦略的課題の解決に貢献する」に修正したことは、時機を得たものであると自負している。「名古屋大学のために」とあらためて述べないことに関しては、われわれは名古屋大学の改革に対して、決して身を引くことなく、積極的に参画していくことを確認している。これからの大学では、教養教育（全学教育）とともに専門職教育が重要な課題となっていくであろう。6年目を迎えたセンターはこれらへの関与も開始している。

本報告書によって学内外の方々に高等教育研究センターの活動をより深く理解していただき、多くの方々からご助言、ご批判をいただけることを願っている。それらのご意見もこれからのセンター発展に生かしていきたい。

2003年7月

高等教育研究センター長  
黒田 光太郎

# 高等教育研究センター外部評価報告書

## 目 次

はじめに .....	1
外部評価に至るまで .....	5
外部評価委員名簿 .....	7
外部評価プログラム .....	8
外部評価委員による検証項目 .....	9
部 委員会における報告と議論 .....	11
1 センターの活動紹介 .....	11
(1) 全般的紹介 .....	11
(2) センター独自の開発物の紹介 .....	16
2 委員との質疑応答 .....	19
3 各委員からのコメントと議論 .....	32
部 センターのレスポンスと委員の再コメント .....	49
1 センターからのレスポンス .....	49
2 委員からの再コメント .....	55
センターの総括 .....	61
1 ディスカッションのポイント：新ミッションの策定について .....	61
2 「高等教育研究センター中期目標・計画（案1）」.....	64
「高等教育研究センター中期目標・計画（案2）」.....	66
付録：「ミッションに基づく自己評価」	



## 外部評価に至るまで

---

高等教育研究センター教授  
池田輝政

創設から4年間にわたるセンターの最初の自己評価を、遅れに遅れながらも、何とか平成14年（2002）の夏までには冊子として仕上げることができた。専任教官4名という規模に併任のセンター長と事務官の総勢6名の小さな組織でありながら、その存在を学内外に認知されるようにとわき目もふらず、もてる力を傾注してきた4年間であったように思う。

しかしながら、3年目から後半の2年間は、馬越徹センター長と戸田山和久助教授の異動、新センター長の任期半ばの交替、さらには近田政博講師の長期在外研修、それから中井講師や私自身が大学本部の改革業務のお手伝いを引き受けたこともあり、センター本務の活動には集中力を欠くことになった。自己評価はそういう反省と憾みを残すなかで開始されたので、スタッフが“Eight days a week”の体制で切り抜けてきたにもかかわらず、少々の自負と同時に嘆き節のトーンが交差した総括をすることになった。これは、専任教授として研究マネジャーの役割を果たそうとした私自身のいわば甲斐性のなさではあるが、それにしても精神的にも肉体的にも「しんどかった！」の一言に尽きる2年間であった。

その底にこのような特徴ある響きをもった自己評価報告書ではあるが、その構成と内容については一工夫が施されている。それは、センターのミッションと重点目標にそってその活動計画と成果の検証をすることにこだわった点である。なぜなら、ミッションや重点目標は明文化してその方向からできるだけそれないことをスタッフの旨とし、その枠組みのもとで活動計画を年度始めに合意し実行を図る、という運営体制を意図的にとってきたからである。実行の過程では活動記録を保存し、成果については学内外の反応なども含めてそのインパクトを把握することに努めてきた。こういうミッションを源流とする自覚的なマネジメント体制を敷いてきた結果として、コンパクトな容量でかつ読者に負担の少ない自己評価報告書を仕上げることができたと考える。

外部評価については、平成14年度内に完了することが山田弘明前センター長（平成14年12月末に任期満了）の要望であったが、これについても秋の陣にアクションを起こすことを逸してしまい、結局、平成15年の1月に

入った冬の陣に委員の交渉を始めることになった。外部評価では、自己評価報告書ができていたこともあり、何を評価してもらうかということよりは、どのような委員にお願いするかということのほうが大変であった。

いろいろな案が出されたが、結果的には、委員には、センターが先輩格と仰ぐ広島大学大学教育研究開発センターの茂里一紘センター長（外部評価委員長）、北海道大学高等教育機能開発総合センターの小笠原正明教授、京都大学教授システム開発センターの田中毎実教授、それから高等教育研究の大先輩である早稲田大学の喜多村和之教授、そして名古屋大学からは教養教育院長の平井勝利教授にお願いをした。いずれの委員からも、お忙しい日程にもかかわらず、ご快諾いただいた。

外部評価委員会は、名古屋大学文系総合館オープンホール（7階）にて、平成15年3月6日（木）の午後1時30分から開催され、午後5時までの時間を、センター活動の説明、質疑応答と議論、別室での委員の審議、委員の講評、という議事に従って進行した。各委員の講評の段階では、「外部評価を形式的でない実のあるものにするために、各委員の講評内容についていま一度センター側の検討結果を意見として返して欲しい」という要請があった。形式に流されない自律的な自己評価にしたいという委員会からの提案は、証拠作りあるいは馴れ合いになりがちな外部評価への戒めと受け取ることにした。この要請はわれわれスタッフにとっては、大変心地よい叱咤激励となった。

委員会の終了の後に、当日の議論や講評およびセンターの意見をテープに起こし、4月1日にはそれを原稿として各委員に送付し、4月21日までに原稿のチェックと再コメントを依頼した。その再コメントを5月の連休明けにはとりまとめ、センターのスタッフ全員が数度の検討会をもちつつ、それを今後のセンターの方向に反映させるために、最後まで粘り強く議論を交わした。この間、早いもので、2ヶ月ほど経ってしまったが、ここにセンターの誠意と委員への感謝を込めて、そのとりまとめを公表し自己評価・外部評価の自律的評価を終えることにしたい。

## 外部評価委員名簿

---

(所属は2003年3月6日現在)

委員長	茂里一紘氏	広島大学高等教育研究開発センター長
委員	小笠原正明氏	北海道大学高等教育機能開発総合センター 高等教育開発研究部長
委員	喜多村和之氏	日本私立大学協会 私学高等教育研究所主幹 早稲田大学教授
委員	田中每実氏	京都大学高等教育教授システム開発センター教授
委員	平井勝利氏	名古屋大学教養教育院長

## 外部評価プログラム

---

日 程：平成15（2003）年3月6日（木）13時30分～17時

会 場：名古屋大学東山キャンパス内 文系総合館5階 オープンホール  
（名古屋市千種区不老町）

### 進行表

---

13時30分	開会の辞
13時35分	センター長 挨拶
13時45分	センタースタッフの自己紹介
13時55分	委員長および委員の自己紹介
14時05分	センター活動紹介と質疑応答
15時30分	休憩（30分：委員打合わせ）
16時00分	委員からのコメント
17時00分	閉会の辞

---

### 名古屋大学高等教育研究センター側の出席者

---

（所属は2003年3月6日現在）

黒 田 光太郎	高等教育研究センター長・教授
池 田 輝 政	高等教育研究センター 教授
近 田 政 博	高等教育研究センター 助教授
中 井 俊 樹	高等教育研究センター 助教授
鳥 居 朋 子	高等教育研究センター 助手
中 島 英 博	高等教育研究センター 助手
河 西 志 郎	学務部学務課 課長補佐
上 西 浩 司	学務部学務課 専門職員



## 外部評価委員による検証項目（事前通知）

---

### A 検証を依頼したい事項

#### 1. ミッションと目標

- ・名古屋大学のニーズに合ったミッションとなっているか
- ・ミッションにそった目標と計画が立案されているか

#### 2. 目標を達成するための条件

- ・目標を遂行する上で有効な組織・運営体制となっているか
- ・組織・運営体制が効率的に機能しているか
- ・目標を遂行する上で資源は有効かつ効率的に利用されているか

#### 3. 成果

- ・目標にそった活動計画が作成されているか
- ・活動計画にそった成果がでているか
- ・成果は具体的な形で社会に公表されているか

#### 4. 自己評価結果について

- ・目標にそった自己点検と評価がなされているか
- ・自己評価によって改善の方向が示されているか

### B 提言について

将来のセンターの中期目標・計画についてのコメントをお願いします。



# 部

## 委員会における報告と議論

### 1 センターの活動紹介

池田です。それでは、センターの活動について説明させていただきます。私のほうから全般的なことを、それから近田のほうからはあることについて深く、というように役割分担をしたいと思います。私の方は、センターの自己評価報告書（巻末の付録として再掲）に沿いながらポイントを確認していただきます。



池田

自己評価報告書表紙



#### (1) 全般的紹介

自己評価報告書の1頁の「はじめに」には、山田弘明前センター長がいろいろおもしろいことを書いていらっしゃいます。この中で私自身が、これは参ったな、と思った指摘があります。それは頁の下の方ですが、「4年間でこれだけの活動をしたということは、これだけしかできなかったということでもある」という逆説的な文章です。しかし、これは本当に本質を突いています。われわれは、結構よくやったのではないかというように、ある意味、自己満足するものですが、それだけでは前進はできませんので、常にこれだけしかできなかったということを自覚しておかなければならない。従って、私は常に「はじめに」のところはここを注目して見ることにしています。

次に5頁の「創設と特徴」です。ここでまず確認したいのは、センターの設置目的のところ。「高等教育に関する研究・調査を行い、その質

的向上に資する」という目的は、スタッフといろいろと議論をする時も、常にここに立ち返るようにしております。設置目的を単なる作文ではなく、実現を目指すためのコンセプトとして大事にするべきだと思っています。

それから9頁の「組織の文化、ミッションと重点目標」です。組織の文化という言葉を書きました。さきほど黒田センター長から、10頁の「メモランダム：センターを創造的な場かつ学内で信頼される場にするには」を紹介してもらいました。これは私がセンター創設2年目にこちらに来たときに、初代の馬越徹センター長と、センターをどういう方向にもっていくかということ話し合った時に、作成したものです。そのときに、センターを創造的な場にしていくこと、同時に、学内で信頼される場にしていくことの2つを常に忘れないようにしておくために、何かガイドラインを作っておきましょうという話になりました。これは、われわれスタッフが仕事で苦しいと思う時に立ち返る言葉です。これを見るたびに、あの時点で作っておいて良かったなと思っています。

それから、やはりミッションですね。組織の設置目的に沿ってそれを実現するミッションとさらに重点目標を作っていました。これは、目標マネジメントという考え方に立って組織を運営していくということです。これまでの経験から、トップの人が替わるとポリシーも替わるし雰囲気も変わってしまうことに、何か弊害を感じておりました。それで、目標を大事にする組織運営というものを是非してみようと考えたわけです。

ミッションは常に短い言葉で表現しておきます。それが11頁の「国際的な視野の中で、名古屋大学のために」です。名古屋大学のためにということがミッションのコアですが、それだけでは井の中の蛙になるので、視野は広い文脈を強調しました。重点目標は、「1. 名古屋大学の全学共通教育をデザインする」、「2. 名古屋大学の組織マネジメントの高度化を図る」、それから「3. 大学教育改革の拠点としての役割を果たす」の3つの柱からなっています。これはセンター初期の重点目標から少しずつ発展した形になっています。それぞれの柱については、実現できたものとできなかったものといいろいろとあります。

それから、13頁の「組織および資源と財務」、目標に沿って組織を運営していくための条件です。ここでは意思決定組織図を最初に持ってきました。センター長、センター会議、センター企画会議というのは、執行の内部組織です。合意形成のラインにもなっています。図の上のほうにセンター協議会があります。各部局の評議員がメンバーとなって、主に人事案件がここで承認されます。図の左側には運営委員会があります。これは、人

事は助手人事の推薦を扱っておりますが、主なねらいはセンターの研究活動に関していろいろ助言をいただくことです。右側には評価委員会がありまして、これが今回の自己評価と外部評価にかかわる組織です。

14頁を開いてください。管理運営の組織の形は作りましましたけれども、研究開発の活動のために適切な内部組織を創る必要がありました。当時の馬越センター長と相談しまして、図のような専任教授の研究マネジャー体制を提案しました。その下でいろいろプロジェクトを企画していく、実行はそれぞれの若いスタッフがプロジェクトチーフとなり、その成果を研究マネジャーに返して、組織全体として公表していくという体制です。こういう研究開発の内部運営の中で大事だったのは、プロジェクト毎にアシスタント・グループと研究協力者を割り当てる考え方でした。こういうタスクフォースがなければ、センター長 研究マネジャー プロジェクトチーフという体制だけでは、研究開発はやっていけないということがよく分かりました。

15頁の「教官組織」ですが、定員は教授1、助教授2、助手1、客員は国内1名、国外1名の体制です。先に述べたアシスタントスタッフについては、頁の下に記載していますが、平成10年から13年まで3人、8人、9人、8人と、人数がどんどん増えています。これはセンターの活動量と比例しています。

それから16頁の「財務」です。校費だけでは活動はできないということで、民間との共同研究、科学研究費などの外部資金をいかに積み上げるかを大事にしています。それによって、活動の内容、成果の質も違ってくると思います。

17頁は、重点目標に対して実績はどうかを検証しています。それを線表形式の一覧表で示しております。これはセンターの毎年の事業計画のフォーマットとして使用しています。平成10年度から始まって、これに14年度、15年度が追加されてきています。この中の事業活動項目では、「研究プロジェクト」のサブでいくつかのプロジェクトがあります。大きくは「FDの教授法プロジェクト」と「カリキュラムプロジェクト」、それから「評価法プロジェクト」です。それぞれが何年から出発して何年で終わっているかを横線で表しています。最初からのもの、途中から、また新しい活動として始まったものがこれで分かります。19頁には「業務プロジェクト」があります。教養教育の改革など全学の大事な仕事をするという責務をセンターは負っているので、それをあえて「業務プロジェクト」と呼ぶことにしました。どの年度にセンターの誰がどの業務プロジェクトに従事してきたかを記載しています。あとは、4種類のセンターの刊行物、それ

から客員研究員数、客員と招待の2種類の公開研究セミナー数を載せています。教育活動としては、全学共通科目の基礎セミナー、総合科目などを担当し、それから、教育発達科学研究科の大学院の協力講座も担当しています。以上が実績です。

それから最後になります。27頁が今日の大事なポイントです。われわれは何を要求されているかという自己評価です。

まず、積極的に評価した点としては、ここは「他のセンターと比較して、ミッションと目標にそった研究開発では独自性を発揮できている」ということが言えるのではないかと考えました。これはあくまでも自己満足ですが。

それから消極的に評価した点は、やはりスタッフの規模と活動の量とのギャップが非常に大きいということです。「ストレスを溜めている」とまで書きました。私のストレスより、若い人たちのストレスの方がもっと大きいと思います。

また、「名古屋大学のために」というミッションに関連して、これは自分達にも負荷をかけることにもなるのですが、しかし本当に名古屋大学のためになっているのかと考えると、「実質的に機能していないのではないか」と評価せざるをえない。この点は、皆一致した見解です。ただ、センターだけが悪いのではないと私は思っているのですが、名古屋大学の学内体制にも問題があるのではないかと思います。ここには書いておりません。これは自己評価です。

「センターが学内から安易に使われる理由にされている面がある」という判断は、書きすぎた面があるかも知れません。しかし大きいのは、「学内の各部局からセンターの存在がまだ認知されていない」ということです。認知されてくると、センターの言うことにも学内は耳を貸してくれると思いますが、それがなかなかできない。そういう大きな課題があります。

こういうプラスとマイナスの両面から評価をやりました結果、28頁には、さてどうするのかという観点から、「14年度の新年度中に実現すべき事項」を書きました。短期的にすぐ動かなければならないことです。まずは、とにかくスタッフの数を増やしたいということです。今年はこの課題を実現できる方向に進んでいます。

次に、「勇気を持って仕事の縮小を図る」としましたが、残念ながら、今年はこの勇気は持てませんでした。教育、研究、学内行政活動、学外サービス活動の4つの領域に、限られた時間をどう配分するか、基本的には

絶対量を増すしかない状況です。

それから3番目は、これは私に向けられた注文かと思います。センター内のコミュニケーションと連絡をとる連絡会議の時間を優先的に確保しなければならないのに、外部の会議を優先してしまったということです。今年度は直そうと思いましたが、やっぱり直せないところもありました。

3年から5年程度の中期スパンでの課題も書いています。これは、「目標・計画を再検討する委員会を設置する」ということ、また「今回の自己評価を基に、外部評価委員会を組織する」を書きました。それから、ティーチング・ティップスとゴーイング・シラバスというセンター独自の開発物をもっと普及させていくということです。また新規に開発すべき内容については、皆で合意形成していくという体制を確認しました。4番目としては、「学内にとって認知され有効と評価されるようなスタッフ・ディベロップメントの開発計画を議論する」という大課題です。これは、ここに平井教養教育院長が外部委員として参加されていらっしゃるんですが、学内の責任ある部局と連携してやっていかなければならない課題です。以上が自己評価の結果です。

最後に、現在、名古屋大学が法人化に向けて全学の中期目標・計画を策定中ですが、高等教育研究センターも、それにのっかって6年間くらいの中期目標・計画を作成中です。全学の中期目標・計画チャートは経営学の戦略マネジメントの手法を応用していますが、実は当センターがその手法の採用を助言しました。その同じものを使ったのが、お配りしました中期目標・計画チャート(巻末「高等教育研究センター中期目標・計画(案1)」H14.11.25、64 - 65頁を参照)です。

このチャートの最上段には、センターのミッションステートメントを確認しております。それは、「1. 名古屋大学の教育の質の向上に持続的な貢献を行う」「2. 国内外の高等教育の動向を予測する専門性の向上に努める」「3. 理論に基づく応用と開発によって研究の独自性を追及する」「4. センターの使命と研究活動に誇りをもった人々の職場であり続ける」という4つのミッションを書きました。

それを実現するために目標に関する戦略ドメインがあります。人材、研究、教育・学習、国際化、社会貢献、経営、環境基盤、経営資源の、8つのドメインがそれです。それぞれのドメインについては、基本目標とその手段として行動目標の2層に分けて目標が書き分けてあります。例えば、

人材ドメインでは、まず「国内外からセンターの使命に共鳴する人材を引きつけることができる」というのが基本目標です。そのためには、行動目標の「1. 人事方針」に関しては、できるだけ公募制を採用することです。また例えば、研究ドメインについては、「ファカルティ・ディベロップメントプログラムに関する研究と開発において国内で指折りの研究拠点となる」という基本目標を立てています。そのための行動目標としては、「1. (開発研究の推進) 有用かつ有効なFDプログラムを可能にする独自の手法を開発し普及を図る」としています。

この行動目標の下に、そのための計画としまして、以下の4つを挙げています。まずティーチング・ティップスの実績に基づいて、「授業開発の方法論を洗練し普及を図る」としました。それから教授法から展開したFDの実績にそって、「FDプログラムのモデルを開発し普及を図る」を入れました。「ITを利用した教育・学習環境のプラットフォームを洗練し普及を図る」という計画は、後から説明しますゴーイング・シラバスの開発実績が背景にあります。「初年次教育プログラムのモデルを開発し普及を図る」という計画は、昨年から調査研究してきた実績にそったものです。

研究ドメインの2番目の行動目標としては、「研究活動の成果を学内、地域、全国および海外に積極的に発信する」を入れました。この下の計画としては、「紀要を毎年1回発行する」「ホームページを利用して研究活動をタイムリーに発信する」「書籍による出版活動によって全国的な発信をしていく」の3つです。これらはすべて実績に裏打ちされていますが、今後も重点計画として継続していこうということです。こういうように、法人化後をにらみながらの6年間の計画を作っていますので、あわせて説明させていただきました。以上です。

## (2) センター独自の開発物の紹介

近田です。最初はティーチング・ティップスから簡単に説明させていただきます。ティーチング・ティップスは、ご存知の通り、授業の基本的なガイドラインといいますが、授業のコツを集積し体系化したものです。ティップス先生という架空の大学の先生をイメージして、そのティップス先生が試行錯誤しながら授業を作っていく、そういうプロセスの中でティーチング・ティップスを体系化するという考えです。それで、現在のティーチング・ティップスはバージョン1.1ですが、逐次改訂をしております。書籍では玉川大学出版部の方から出版されておりまして、現在第4版目が6



千部ぐらいと聞いております。この種の本の中では比較的よく売れているということです。先般、委員の田中毎実先生に書評をしていただきました。

ティーチング・ティップスの最初の部分は、ティップス先生が悩みながらどうやって授業を作ったらいのかということについて日記形式の読み物になっております。例えば、



「ティーチング・ティップス」

ご覧いただいている画面では、「11月7日に教科書選びに悩んでいる」というように悩んでいる絵が載っているわけなのですが、その色が変わっている下線の部分がハイパーテキストになっております。ここをクリックすると、ティップスの本体、いわゆるティーチング・ティップスの「教科書を選ぶ」という内容のところに飛ぶ仕組みになっております。そこで具体的なティップスの内容を見ていただくようになっています。

それから、リンク集の充実には力をいれております。特にこの種のティーチング・ティップスは海外でずいぶんたくさん作られております。アメリカとかオーストラリアとか欧米諸国でたくさん作られておまして、そういったものをリンクで探してリストにしました。シラバスとか、授業改善の資料とか、学習スキル、論文レポートの書き方とか、日本の大学の先生方のいろいろな事例など、少しカテゴリー別にまとめて掲載しています。

最後に、「みんなの広場」という名前で、ティーチング・ティップスに対していろいろなご意見をいただいております。これは掲示板です。これに対して、こちらからまた返答したりします。以上がティーチング・ティップスでございます。

2つ目がゴーイング・シラバスです。つまり、進化するシラバスという意味です。ティーチング・ティップスのノウハウを身に付けたあとで、実際にどうやって授業作りを進めるのか、そのためのツールとして開発しました。2001年が25の授業、2002年が20の授



「ゴーイング・シラバス」

業で使っていただいています。これは、センターの教官は当然授業で使っているのですが、学内の法学部であるとか、それから学外の大学でお使いいただいたりしています。最近では、外国の先生にもお使いいただいたりもしています。

こちらが「授業の記録」といまして、ゴーイング・シラバスの一番中核的な部分です。日々の授業計画にそって、実際の授業では、どういう発表があったのか、どんな資料を教師が提供したのかという事を、授業記録としてアップロードできるようなシステムをつくりました。

例えば、そのうちのひとつをご覧くださいと、これは中井助教が今年度前期に担当した基礎セミナーの授業です。最初に中井さんが学生に配った論文の評価基準の例がこれです。これは中井さんがゴーイング・シラバスにアップロードしたものです。学生は随時これを外からアクセスして見ることができ、記録として保存しておくことができるということです。



「授業の記録」

それから、「お知らせ」という機能は、教師から学生に対していわゆる授業の通知をする機能です。これは私の基礎セミナーの後期の授業です。例えば、「急に出張が入って授業に遅れてしまうかもしれない」とかです。ね、いろんな伝言が随時掲載できるようになっております。

それからいわゆる掲示板機能でありまして、「みんなの部屋」と呼んでいます。5つの部屋を用意してあります。これは2つ目の部屋を開いてみたんですが、タイトルをつけることができるようになっています。私のゼミでフィールドワークの事例を学生さんにそれぞれ自分で調べてきてもらって、おもしろいフィールドワークのインターネットのサイトを紹介し、簡単なコメントをつけるようにという指示を与えたところ、こういう形で学生さんが各自自宅から入力してくれました。これをまとめて授業で打ち出して見てもらうというようなことができるシステムです。

最後の画面になりますが、これは現在のものではありません。実は現在、ゴーイング・シラバスは改訂をしております。この3月末にでき上がりま

す。助手の中島さんに特に中心になってやってもらっているのですが、デザインも改良いたしました。もうひとつは、英語化を図りまして、日本人だけではなく、外国人留学生だとか、英語でしか読めない方にも対応できる国際版を工夫しています。以上、2つの開発物の簡単な紹介をさせていただきます。



「国際版ゴーイング・シラバス」

## 2 委員との質疑応答

**黒田：** それでは、今からは質疑応答の時間とさせていただきますと思います。どちらの方への質問でも構いません。池田教授にでも、近田助教授にでもどうぞ自由にご発言ください。



黒田センター長

**田中委員：** このセンターは、教育発達科学研究科の大学院で協力講座を担当しているということですが、センターの大学院生はいないのですか。



田中委員

**池田**：私どもスタッフは全学教育の担当をしております。主に学部の1年生と2年生です。それから大学院に関しましては、社会人の学生に対して修士論文指導をしております。

**田中委員**：協力講座に属している大学院生は、このセンターには所属しないのですか。

**黒田**：池田先生、直接にセンターということで指導教官になられているのでしょうか。

**池田**：修士論文の指導教官はしております。社会人ですけれども。

**黒田**：教育発達科学研究科との関係で言うと、センターの方は副指導教官という形で関わるという複数の指導教官制になっているのではないですか。

**池田**：その区別では、学生が希望すれば、私が主たる指導教官を担当できます。

**田中委員**：繰り返し質問しましたのは、京大の場合、大学院教育学研究科の協力講座として高等教育開発論講座を担当しており、若干の大学院生がセンターにいるからです。彼らは、センターにとって強力な研究スタッフになっています。名古屋の場合は、そのあたりのところはどうかと思ひ、お伺いしたのです。

**池田**：制度上は社会人だけではなくて、一般のアカデミックコースの学生も私の指導を希望することもできます。

**田中委員**：入試の時には講座別に分けていないわけですね。

**池田**：社会人のコースと一般のアカデミックコースは入口では分けられています。

**近田**：学生は基本的には、教育発達科学研究科に完全に所属をしていて、このセンターの所属の学生はいないということです。厳密にはそういうこ

とになります。ただ、教育発達科学研究科の学生をこちらで指導するのは可能だということです。

**田中委員：**ということは、大学院生はこの研究の補助スタッフとしてこの研究チームの仕事に従事するとかはありえないということですか。

**池田：**それは、こちらが声をかければ、非常勤のアシスタントスタッフとして採用する方法があります。

**平井委員：**名古屋大学では、協力講座と基幹講座は区別されておりまして、



協力講座の教官は基幹講座のあくまでもアシスタントというところがないわけではありません。しかし文科系では、私どもの研究科もそうですが、「基幹」とか「協力」とかを全く区別せず、一様に学生を独自に指導する体制をとっているところが多いです。

平井委員

**喜多村委員：**センター提案の「検証を依頼したい事項」というものの中にある、最初の「1. ミッションと目標」のところ



です。「名古屋大学のニーズに合ったミッションとなっているか」とあるが、名古屋大学のニーズに合ったミッションをなぜ外部評価者が判断できるのか。それは名古屋大学の先生に、例えば平井先生にお聞きになるべきで、内部者にしか分からないことをどうして外部者にたずねるのですか。

喜多村委員

**池田：**確かに。これは身内の観点から書きすぎたかもしれませんね。名古屋大学のニーズはどのようになっているのかを情報提供していませんので、委員にはご判断の仕様ががないと思います。ただこの趣旨は、私どもセンターのミッションそのものが名古屋大学の改革の方向性にとって、果た

して妥当かどうかを、少し外部の目から議論していただくという程度でよろしいかと思えます。

**喜多村委員**：そういうことですと少しお伺いしたいのですが。私どもに、名古屋大学以外の者として、あるいは国民の立場とか、あるいは私は今私学におりますから私学の立場から見てどうですか、ということだと何か言えるわけですよ。でも名古屋大学に合っているかどうかということは、名古屋大学がお決めになることだと思います。

それからもう少し言うと、なぜ名古屋大学ということにこだわるのか。あらゆるところに名古屋大学と出ていますね。このセンターは、国の法律で決まっているところで、学内措置でできたわけではないでしょう。名古屋大学がお金をくれて、「あなた方がやって下さい」と言われたのなら、名古屋大学のためにおやりになるというのは当然だと思います。しかし、国が法令で決めた以上は、これは国民のためにあるということです。名古屋大学にお役に立つことは、現場がここですから、当然です。ここで有益じゃないようなものは日本の大学ではできない。そういう意味で、名古屋大学を基本にするというのは大事なことだと思います。

実はこういうことを申し上げるのは、私が広島大学にいて大学教育研究センターで20年間悩まされつづけたことからです。それは何かというと、「広島大学の役に立たない、役に立たない」と言われ続けた。20年やってもそういう風に言われつづけるのはなぜなのか。広島大学がどうしてそういう風におっしゃるかということ、最初は学内措置で作りましたから。学内措置で助手を3人流用してくれて、そして大学問題調査室という、いわば私設のものを作ったわけですね。だから学内のために役に立つのは当たり前の話です。学内予算を回してくれたわけだから。ところが大学教育研究センターというのは、法律で国が認めてできたわけです。そうすると私も、広島大学のために役立つことだけではいけなくなってしまった。いろいろなところから圧力があって、「日本で初めてできた大学教育研究センターだから、こういうことをやるのは当たり前じゃないか」、「なんで広島大学のためにだけやるの」というようなことを言われた。

創設の発会式に日本研究者ウィリアム・カミングス博士にゲストスピーカーで挨拶をしてもらったときに、「願うべくは、この最初に生まれた日本の高等教育のためのセンターが、RIHE at Hiroshima Universityではなくて、for Hiroshima Universityになって欲しくない」ということを言われたんです。それはつまり、広島大学のためだけにあるのであれば、それ

は大学問題調査室の時代の話で、国がいったん法的に認めた以上はそれでは済まない。逆にいうと、名古屋大学のこのセンターのスポンサーは国ですよ。なんで「名古屋大学の」とか、それになんで紀要に「名古屋高等教育研究」と「名古屋」がつくのか。例えば、「広島文学研究」とか、これはおかしいことですよ。名古屋大学にあるから名古屋大学を重点にするというそれは分かりますが、なんでも名古屋大学のために役に立たなければならぬとなると、それは広島大学のために役に立たないセンターはだめだという風に言われ続けてきたことと同じ苦しみを味わうことになると思う。だから、最初から僕はそこに引っかかったわけです。

日本の大学全体のためだとかですね。国立大学というのは名古屋大学と言ってはいても、日本全体の国立大学であるわけで、これはたまたま名古屋に置かれている。附置研という考えがそうでしょう。附置研は、たまたま東京大学に天文台が置かれる。それは日本全体が使うのであってたまたまそこに置くだけである。だから「附置」なんです。だから法令で認められるとすると、そんなに名古屋にこだわる必要はないんじゃないかなと思います。

**黒田：**名古屋大学の場合でいくと、これは附置研という位置付けではなくて、学内共同教育研究施設ということですね。おそらく、センターの目指すものというのは、創設者のひとりである馬越先生が高等教育研究プロファイルに書かれています。そこでは、センターは、名古屋大学の4年一貫教育のあとのレビューに盛り込まれた問題点を検討して、全学の関係委員会と連携して授業改善につなげる研究開発を行う、というようなところを最初の目標として掲げられている。そのあとに、「さらにセンターの第2の課題は、こうした世界の大学の改革の最新情報を、国内外の高等教育研究センターと連携を取るような形で内外に発信する必要がある」というようなことも言われている。だから、名古屋大学だけのことも学内においては重要なことであるけれども、それが名古屋大学に留まるものではないようにというのが、このセンターでは最初から考えられてきたことではないかと私は見えています。

**喜多村委員：**馬越論文を読んだんですけど。彼は、例えば「名古屋大学固有の問題であると同時に全国的課題であり、また国際的な課題である」から、このセンターが必要なんだと力説して、非常に難しかった課題を突破した。文部省から、「そんなに名古屋大学にこだわるのだったら自分の

ところだけでやりなさい」、というように広島大学の場合と全く同じことを言われたんです。学内措置で、空き定員というのがあるわけですから。と言われたときに、「いや、日本には高等教育を研究するところがどこにもない、国際的に重要な課題になっているときにどこにも日本でやる場所がないということは大変問題だから、正規なものとして認めてもらわなければならない」、その代わりに、広島大学のためだけではなく、国内的・国際的課題に取り組みます、ということで認めてもらった。だから、僕は精神は同じだと思いますよ。それなのに、書いてあることはほとんど「名古屋大学の」となっているのです、どうしてなのかなと思うわけです。

**池田：**この問題は、センターのミッションが「国際的な視野の中で、名古屋大学のために」と表現されている点にあると思いますが、これは、ある意味で、名古屋大学のローカルな期待に応えてこそ、センターの真価が問われるということがいつもあるものですから。確かに、それが強く出過ぎてますね。

**喜多村委員：**概算要求や学内を説得するために「名古屋大学の役に立つんだ」と主張するのは分かりますよ。だけどもう発足してるんだから。そのあとは、もうちょっと広がるはずですよ。例えば、地域社会のためとか。

**小笠原委員：**確かに、名古屋大学のためになっているかと聞かれると、私



小笠原委員

には「分かりません」と答えるしかないのですが。一方では、スタンスとしては私はむしろそれでいいという風に思っています。大学の教育改革の総論と各論があるとすると、各論をするためには、さっき喜多村先生もおっしゃったように、現場に近くなければならない。その現場が名古屋大学ということ。それからもう一つは、大学の問題はカルチャーに密接に結びついているということです。それぞれ大学の個性があって、ここで有効なものがあつちで有効とは限らないわけだから、名古屋のカルチャーでやってみてそれが上手くいったら、他の大学はそれを見ながら自分たちのカルチャーに合わせてどういう風に展開するかを考える。そういう立場から言うと、名古屋にこだわって結構である。外部の者にとっては大変ありがたいというのが私の意見です。



**平井委員**：同じことを考えておりまして。喜多村先生は大変大きな課題、注文を出されたと思いますが。当然ながら、この高等教育研究センターもあちこちに国際的視野であるとか、国際スタンダードとかいう言葉がさかんに使われております。名古屋大学だけではなくて、国内外に広く通用する高等教育の研究開発をしていくという基本姿勢は当然だと思います。今、小笠原先生のおっしゃったことを言葉を代えて言いますと、現場という言葉を使ってらっしゃいました。私はいろんな理論を検証する場であると思います。それが普遍的なものかどうかというのは、文化の違いや目的の違いによって変わってくると思います。しかし、その検証する場が足元にあるという、これが無ければ理論面だけが先走りすることになる。そうしますとさしあたり、学部教育あるいは研究科の教育において、さまざまな矛盾点やニーズがあることに対して、これを高等教育研究センターの教官スタッフで開発された理論なりプログラムによって、まず足元で検証してみるということです。また、これがどこまで普遍的に適用できるのか、ということはさらにその上にたって検証していくということだと思います。センターが提示された今回の検証項目の最初に、「ニーズ」が強調されていますから、そこはおっしゃる通りですね、そんなことは外部の人間には分からんと言われればその通りですけど、この点は私がお答えするのかな。

**小笠原委員**：質問ですが、13頁と14頁の意思決定組織と研究開発組織の組織図なんですが、ここで私が知りたいと思うのは、どういう風にして研究課題が上ってくるのか、アイデアが出てくるのかということです。さらに、そのアイデアが出てきて、それは非常に具体的なものでなければならないわけですが、その具体的な問題を先へと推進する推進力が組織上ではどこで機能し存在しているのか。さっきの説明で分かったような気もしますが、もし追加することがあれば教えてください。特に最初の、問題点を拾う段階ですね。

**池田**：これは、創設1、2年目の最初の段階で幹となる研究プロジェクトのカテゴリーを決めました。それが設定しました3つのプロジェクト領域です。教授法とカリキュラムと評価法の3領域ですね。これは、その後は動かしておりません。その中でサブのプロジェクトが立ち上がります。サブプロジェクトは、終わったものは、次の発展形を考えるとというように、一貫性をもって考えていきます。具体的なテーマは、プロジェクトを遂行しながら、その中から見えてきたテーマを、少しずつ前倒ししてやってい

く。次にそれを表面に出して発展させていく。メインのテーマと種子となるテーマを同時平行して進めながら、回転させていくという体制でやっています。

**小笠原委員：**そうですね。その場合、今の3つのカテゴリーに関して教育の現場では、いろいろとやってもらいたいことがあるわけですね。それは専門分野によってかなり性質の違うものであると思います。それがどのようにしてここに提案されてくるのか、その仕組みを教えてください。

**池田：**このセンターの場合は、コンテンツ、教える中身そのものの中に入っていくというのは、スタッフの今までの学問背景から考えて難しいと判断しました。ですから、その方法論、教育の中身を作り上げていくための方法論を学内に提供して、それを適用してもらおう、という方向で動いています。これでいくと、そういう種類の研究の知見を広く国際的に見渡して、センター独自の方法化を進めて、名古屋大学の現場に提供する。そしてそれを他の大学にも使ってもらおうという感じになります。

**喜多村委員：**名古屋大学の現場に即してというのは当然のことで非常に大事なことです。なんにもそれは否定しません。そういう風にお創りになったものは、普遍性を持っているわけです。だからこれは立派なお仕事だと思います。ティーチング・ティップスやゴーイング・シラバスなどね。大学における研究や調査、教育というものは、ローカリズムに根ざしたものと、コスモポリタニズム、普遍性に根ざしたものという両方がある。それがどっちに傾斜するか。われわれがよく言われたのは、極端なことを言えば、高等教育研究なんてやらなくてもいい、と言うわけです。広島大学が今当面している、例えば、移転の問題をどうするかとか、あるいは学生運動をどうやって抑えるかとかね。極論としてそういう考え方があるんです。

学内共同教育研究施設というのは、広島大学の大学教育研究センターができたときに初めてできたカテゴリーです。文部省は、学内の共同教育研究のために共用する施設を省令で定めるときに、随分悩んでそういう施設を発明したわけです。それは1972年です。そういうものがないと、大学教育研究センターが法的に発足できなかった。考え方としては、学内でみんなが学部にとかわらずに使えるようなものにするということ。それからもう一つは、当時、高等教育の組織は何もなくて、OECDとかユネスコとか

国際機関から共同研究をやるうとか、会議にでて欲しいというような依頼がいっぱいきました。それをこなすところがどこにもないというのは日本としても困る、だからそれもやってくれということで、いわばローカルなものとインターナショナルなものを一緒にしてしまった。

「広島大学に役に立たないことはやらなくていい」と言われたときに、僕は、「広島大学の文学部は広島県の文学だけやってるんですか。源氏物語をやったり、世界の文学をやっている。だから大学として文学部として成立している。同じように、われわれが広島大学の大学問題を解決するためには、大学というものを本当の意味で研究しなければ、あるいはそういう学問を興さなければ解決できない。だからそれを認めて欲しい」と言っていました。でも、ずっとそれは批判の連続でした。ところが、もしあの時あの路線を取っていなければ、今COEをもらうということはなかったと思います。

というのは、あれは一種の国際派だったわけですから。だから、ローカルニーズだけに偏りますと、学問として育つという素地がだめになってしまう可能性が高いわけです。ローカリズムとコスモポリタニズムの対立というものがいつもあって、それでたぶん皆さんは今も随分悩んでらっしゃると思います。だけど、そここのところは非常に大事なことで、学問的研究に根ざさない解決策とか対処療法とかだけでは大学問題は解決できないと思いますね。そういうことを理解した上でのティップスでなければ、大学教育の改善にはつながらないと思います。それは辛いけど両方やらざるをえない。しかし、両方やるにすれば名前からしてローカリズムに偏っているのではないかという印象を受けました。

池田：その点では、「名古屋高等教育研究」の名前だけを取り上げますと、実は、既存の同類のセンターの紀要やジャーナルを全部一応調べまして、その中で特色を出すにはどうするかという相談をしました。その結果、「名古屋」をつけた方がいいというのが初代の馬越センター長の回答なんですね。つまり、他のセンター群のなかで目立つ存在になるにはという考え方があったわけです。「名古屋だぞ」という、むしろそういう趣旨でした。



茂里委員長：まだ言いたいこともあるかと思いま

茂里委員長

すが、自己評価報告書の11頁にあるように、ミッションを掲げて、それに対してここ3年間どういう研究をしたか、それを評価するという構成で書かれてありますが、それは基本的なことだと思います。ところで、その11頁の表はいつ作られたのですか。それに関連して、その実績を18頁の一覧表で見ると、科研を得たこともあたかも当初の計画にあって、それを12年度から開始したとか、13年度からやったというような体裁で書いてありますが、ひょっとして、多少あとで見たいようにシナリオを作ったのではと疑問に感じました。それから、この11頁に相当するこれまでの計画が、先ほどの次の3年、5年、6年のサイクルの計画である中期目標・計画チャートの第一試案に対応していると理解してよろしいですか。

**池田：**3点あります。まず11頁の重点目標は、創設の最初から作成してきたものです。それから以降は、表の基本的な柱立ては変えないで、年度ごとに少しずつ改訂してきました。

**茂里委員長：**さきほど紹介されたように、「評価情報分析室への支援」は最初は無かったんですね。でも11頁には、「評価情報分析室への支援」というように書かれている。だからこれは、アウトカムを見ながらも改訂版を作ってきたという経緯があるわけですね。

**池田：**改訂するにしても、階層的に考えております。第一階層となる大きな柱はなるべく動かさないで、第2階層から最初に変えていくというようにしております。ですから、重点目標の「1. 全学共通教育デザイン、2. 組織マネジメントの高度化、3. 大学教育改革の拠点」に関しましては、表現は実績を踏まえて少し変えてきましたが、基本的には変更はしていません。下の階層では、もっと実態に合わせながら変えてきました。そういう意味では、構造は一緒です。

18頁の事業活動実績の線表につきましても、研究プロジェクトの中のFD・教授法プロジェクト、カリキュラムプロジェクト、評価法プロジェクトは第一階層なので基本的に動かしません。このフレームの中で、第2階層の新しい具体的な研究プロジェクトを考えていこうということです。プロジェクトの提案のときに、スタッフの間でそのフレームにそったものかというような議論が大切になっています。

それから、第2階層には、採択されたものだけを書いています。ということで、常にフレームにそくした計画思考をとっています。大きな柱を最

初に定めて、そのフレームの中で具体的なものを提案し、そしてそれを実行していくという、目標マネジメントの考え方です。

次に3番目は、センターの中期目標・計画チャートは法人化後の中期目標・計画をにらみながら作りました。けれども、それは、11頁の重点目標にそったマネジメントとは少し違った考え方で作成しました。センターの中期目標・計画チャートには、その考え方をもっと洗練させたプランニングの手法が背景にあります。

**小笠原委員：**では、その重点目標に関して11頁ですが、1番目の「名古屋大学の全学共通教育をデザインする」という重点目標が上の階層にありますよね。その場合に、コンテンツの作成に入らずにそれは達成できるかどうかというのが私の疑問ですね。教育マネジメントの部分は、例えば、有効に資源が配分されているかというようなことでいいんですが、デザインとなると、マネジメントとはまた方向が違うわけですよね。

**池田：**教育のデザインを達成するためには、コンテンツ作成についても手を出したいんですけど、現有のスタッフではそこまでの力量は今はありません。本音を言えば、別の先生方を外部からリクルートして、一緒にそれぞれの専門分野の中身を作っていくとは思っておりますが。ただしその前に、中身をつくるための方法論についてはよく研究して、それをコンテンツ作成の先生方に示すという、そういう方向を内部では議論しております。

**小笠原委員：**では、その順番に従った例がありますか？

**池田：**はい。それで、法学部とか専門職大学院に関しましては、コンテンツ作成を中心に専門の先生方となにか作っていくという検討を始めています。まだ種子の段階ですが。

**小笠原委員：**でもそれは、「1.の全学共通教育のデザイン」とはちょっと関係がないですよ。

**池田：**全学共通教育デザインは、その方向でどういう体制が作れるのかを工夫しなければならないという課題になっています。

田中委員：質問ですが。ずっと気になっているのですが、「名古屋大学のために」というミッションに関わるサービス業務なんですけど、このサービス業務をやっていくことと理論を作っていくこととはどう関係しているのですか。例えばサービス業務をやっていくというなかで、理論は作られているのですか。それともサービス業務をやることと理論とは別であって、サービス業務はもっぱら理論の応用でしかないということなんですか。

池田：やはり両方から考えますね。名古屋大学のいい教育を作るために、我々が研究者としてどういう貢献ができるのか。もう一つは、研究者の眼から名古屋大学の教育をどう作ればいいのかという分析的視点もあります。両にらみしながらやっています。研究者ですので、世界の同じような課題に関してベーシックな研究を調査しながら、方法論を開発し、それを現場に適用して試してみる。方法論の普遍性に研究関心をもって動いている面も大きいと思います。ただし、それだけに走ると、教育現場を何か実験の場としてしか認識できないようになりそうで。だから他の要素、いい教育を作りたいというような熱い思いを一方で持ちながら、それは泥臭い仕事ですけれども、教育の形と内容を作っていくという姿勢がないと、上手くいかないのかなあと思います。

田中委員：京大センターのスタッフの専門は、ばらばらです。僕は教育哲学ですが、他に実験心理学、臨床心理学、教育心理学、教育工学、教育方法学などの専門家がいる。例えば博士号をとるという話をされたけど、僕たちがドクターをとることと僕たちが日常的に従事している高等教育研究がどうつながっていくか。これは、かなり難しい問題だと思います。僕たちは第一義的には研究者ですから、自分の日常的サービス業務のなかで理論を作っていくって、その理論が研究内容とうまく折り合っていれば、疲労感はあるかに少ないと思う。なるべくそうやろうと思うわけです。ところがそれができなくて、サービス業務をやればやるだけ自分の研究時間を取られるといった両立不可能という感覚があるなら、サービス業務はまったく徒労ですね。そこのところがどうなっているのかということは、僕たちにとっては大問題です。おそらくそちらのセンターにとっても大問題だと思うので、敢えて質問したのですが。

喜多村委員：センターの紀要創刊号に、「コスト効果分析手法に基づく授業研究法の開発研究」という論文が書いてあります。僕はこういう研究は

非常に必要だなと思ったし、大変立派な業績だと思うのですが、これに関連して言うと、今、国立大学に対してどういうことが求められるかという問題がある。よくアカウンタビリティと言いますが、例えば、センターが全体でどのくらいの国費を使っているか。それは教官一人当たりいくらなのか。それに対してどういうアウトプットがあって、それに見合うコスト・ベネフィットはどのようなか。それを証明しなさいということが外部評価の一つの意義だと思うのですね。

それは内部の人だけではなかなかできない。そこで外部評価としては、例えば、私学だったら授業料が年100万円で、4年で400万円払って生活費等合わせると一千万近く金がかかる。それに対して一体どれだけの効果があるのかということが絶えず問われるわけです。ところが、国立大学の場合は、相手が国民全体だから、個人がなかなか見えない。我々の場合は、授業料を払っている学生とか保護者とかすぐ文句言ってきますね。しかし今、国立大学法人化という法案が出てきていて、そうなる今回は全部予算に連動しますよね。だからセンターの予算も連動するということです。これから先ですね、その時にはどういう風に証明するか、説明責任を果たすのか。

**池田**：コスト分析のテーマに関しては、大きな柱としては、「名古屋大学の組織マネジメントの高度化を図る」という重点目標に位置付けようと考えています。創刊号に書いてあるのは、まだ種子の種子で、今現在は国外客員の力を借りて、その種子を発展させるような研究をしていこうと考えています。それは、例えば、「scale and scope analysis」という教育機関レベルのコストとパフォーマンスの関係を実証的に明らかにするプロジェクトです。それは、例えば、センターのスタッフでは鳥居さんや中島さんあたりをお願いして、このプロジェクトを水面下で始めてもらっています。一年後、二年後にはそれが成果として出てくると思います。これは国際的な研究テーマにもなっているので、名古屋大学のためにも役立つし、国際学会でも発表できるものになるのではないかと思います。

**喜多村**：ある意味で、センターをディフェンスする必要性がありますね。それが名古屋大学をディフェンスすることにもなる。逆に、名古屋大学に予算を多くもらうためには、そういう強力なデータも出さなくてははいけない。だから経済学に詳しい方がいらっしゃるのですばらしいことだと思います。ただ、普通の人間、市井の人たちは、「国立大学は法人化なんか

なって、つぶれるところはないんですか？」なんて心配する人もいます。こういう意識を持っておられるというのはすばらしいことだと思います。

**黒田**：まだ何かご質問ありませんでしょうか。

**茂里委員長**：ちょっとその前に委員長役を仰せつかっておりますので。先ほどの検証の依頼事項というのは、各項目ごとにある程度我々の視点を入れて評価するということを期待しているのか。あるいは、こんなものがあるかぐらいに書かれたことなのか。このシートの趣旨を委員の先生方にもう少し分かるようにご説明ください。

**池田**：ここで書いている1～4の大項目についてはコメントを是非いただきたい。中項目に関しては、変更可能な例示として考えていただければいいです。

**茂里委員長**：もうひとつ、確認させていただきたいのですが、「自己評価に基づいて改善の方向が示されているか」という質問がありますが、改善の方向は中期目標に現れているのですか。

**池田**：それは「B. 提言」のところで触れてもらえばと思います。中期目標は、改善というより、あくまでも将来の計画が書かれていますので。

### 3 各委員からのコメントと議論

**茂里委員長**：予定では17時ということになっておりますので、若干時間も押しておりますが1時間ほどいただいて、事前にいただいた資料、それから先ほどのご説明を含めて1、2、3、4の検証項目とBの提言を意識しながら確認をさせていただきたいと思います。先ほど委員の間で打合せをした結果、次のように対応させていただきたいということで決めました。今日は、1時間という時間ですので、4、5人で1人10分程度でございますので言い尽くせないものもあろうかと思えます。そこで、今日録音していただいたものにさらに若干数日中に言い尽くせなかったことを追加して文書で出させていただきますものを今日この場で発言したものと同じく扱っていただきたい。これは早急、この2、3日のことです。それから2番目と



して、この種のセンターの外部評価の形式としてぜひ全国の模範となるようなものにするという意味で、われわれが提示した問題点に対してセンターからの回答を後日いただきたい。センターの考え方を述べたものをいただきたい。それに対してもう一度コメントする機会を与えていただきたい。この2つですが、よろしいでしょうか。それではそのようにさせていただきます。

では、5項目ありますが、われわれは特に順番を決めていませんので、各委員の先生方についてはそれぞれお感じになったことを全体に渡って話していただくというようにさせていただきます。もうひとつは、先ほどの質疑応答の中であった内容も、すでにわれわれのコメントの一部であると見なして、そこでいろいろ話し合われたことはこれからの時間の中では触れない、重複を極力避けていきたいと思います。

まずは喜多村先生からコメントをお願いします。

**喜多村委員**：私はいくつかのことをコメントをさせていただきます。まず、私自身は外部評価というものは、我々自身がみなさんのおやりになっていることを評定するという立場ではないという風に考えておまして、対等な立場でこのセンターをどうしたら今後発展できるかということを内部者の目と外部者の目を併せながらお互いに対等な立場で考えていこうということが外部評価の役割だと考えております。

そういう観点から申しまして、私は、前は国立で今は私学にいるという立場からひとつ申し上げたいのは、このセンターでおやりになっている仕事は、4年間では非常に立派な仕事をおやりになっていると思います。ただこれから色々もっとやっていくためには人員予算が絶対的に足りないという指摘がなされているわけで、それはそうだと思いますが、私が広島大学にいましたときは助教授がたった1人でございまして、教授を1人取るのに何年もかかったというふうで、20年いる間にようやく一講座でした。それで、部屋は図書館の一部しかなくてそれを少しずつ侵略して行って、そういう立場から言いますと、最初から何人かの複数のフルタイムのスタッフがっているというのは、これは大変恵まれているんじゃないか。それから今私は私学高等教育研究所をやっておりますが、マンションの一室でフルタイムは1人もいません。そして全て手弁当でボランティアに私学研究をやっていただいている。そういう立場からしますと、ある意味でどうも「親方日の丸」的発想ではないか。これから独法化に向かうときにはそういう風な「足りない」というようなことを言っていてはやっていけないの

ではないか、ということが実際にあると思います。同時に私は今私立大学で大学院生だけでも助教授も助手もなしに20数名抱えております。そういう中でやっている人間もいるわけでございまして、そういう立場から見るとものすごく恵まれているなというのが私の印象です。

もうひとつは、先ほどから申し上げていますが、国民の目から見ると国立大学が第一義的に今評価を求められているというのは、国民の出している税金というものを使ってどれだけ国民の利益に還元するような仕事をしているのかについての証明をして欲しい、その証明が出来なければもはや出すのは嫌だと、そういうことがアカウンタピリティだと思しますので、そういう意味ではお金だけに換算するわけじゃなくて、どういう形で国民あるいは日本の国全体にこの研究所が役に立っているかを証明するような研究と同時に、すでにずいぶん成功していらっしゃると思うのですが、どうしたら例えばこのティップスをもっと普遍的にいろいろなところへ活用できるか、どういう戦略をとったらそれが広がっていくのかという、ユーザーの研究といいますか、そういうことを是非おやりいただくと日本の大学にとって非常にありがたいんじゃないかと思っております。それからこれもすでに申し上げたことではあるのですが、国立大学とは誰のために存在するのかということでございまして、ローカリズムを強調されるのは結構だと思いますが、それでは公立大学とどこが違うかという問題も出てくるわけで、私は国立大学とは日本の、あるいは世界のための研究、例えば野依先生のような研究者を輩出できるというのはコスモポリタンの普遍性を追及しているからああいう方が出てくるわけです。ですから、そういう意味では、国立大学のこれからのあり方というものが特に法人化になったらどういう風になるかというようなことを是非お考えいただけたらというふうに思う次第です。

あとこれはどこでも共通していることですが、国立大学の先生方は国立大学のことしか考えない、私立大学の先生は私立大学のことしか考えない。要するに公と私が違うとそれはもう視野の外になってしまう傾向が非常に高いので、やはり高等教育全体を考えていただくという方向に、特にこういう優れたノウハウを開発していらっしゃるのですからもうすでにおやりになっているとは思いますが、一番困っているのはやっぱり私学なんです。特に教育上は一番切実な要求を持っている。そこへどうやって普及していくかということもお考えいただくと、そのことが逆に国立を支援するという世論を作っていくことになろうかと思っておりますので、そういう点は是非お願いしたいと思っております。

**小笠原委員**：評価すべき項目が与えられておりますので、一応それに沿って私の考えを述べるとともに後で時間があれば提言を申し上げたいと思います。

まずミッションと目標ですが、「名古屋大学のニーズに合ったミッションとなっているか」どうかというのは、先ほどの議論にあったとおり正確にはわかりません。これは特に教養教育院に関係されている方々からの発言が注目されます。外部からみると、大変役に立っているだろうという気がします。

一方、「ミッションにそった目標と計画が立案されているか」ということですが、立案されていると思います。ただしこれは結果としてそうなったのではないかと思われる節があります。というのは、2番目の「目標を達成するための条件」のところで、「目標を遂行する上で有効な組織・運営体制となっているか」というところで、教育現場の切実な問題というものを吸い上げるシステムが必ずしも整備されてないような気がします。ですから恐らくセンターの教員の方々が、こういうところが必要だろうと想像した上で現在の仕事をされておられる。結果としてそれは正解だったわけですが、これからのことを考えるとそのへんの整備が問題になるだろうと思います。

それから「組織・運営体制が効率的に機能しているか」ということについては機能していると思います。先ほど申し上げました研究の必要性とかアイデアを吸い上げる機能を備えればさらによろしいだろうと思います。

それから「目標を遂行する上で資源は有効かつ効率的に利用されているか」という点については、私は最大限に利用されていると思います。

「目標にそった活動計画が作成されているか」ということについては、作成されていると思います。ただし多少注釈がついて、先ほどの議論でコンテンツと方法というものを一応分離した上で、方法からアプローチしてコンテンツにいくという道筋を示されましたが、方法は基本的なところはもちろん共通なんですけれども、具体的な授業の現場になっていくと専門による違いが非常に大きくて、方法的に有効なところは、例えば10%とか20%というレベルになってくるというのが私の印象です。ですから、コンテンツの問題というのは避けて通れない。またコンテンツに密着した活動計画が今後とも作成される必要があるのではないかと思います。

「活動計画にそった成果がでてきているか」ということについては、大きな成果が得られていると思います。ただ、ミッションに関して言うと「名古

屋大学の全学教育をデザインする」というミッションについては、その成果が具体的には明らかではないと私には思えます。恐らく名古屋大学の方はその間の現在の教養教育院が出来たりしたことをご存知なので、それに対するセンターの寄与というものを十分に認識されているだろうと想像します。

「成果は具体的な形で社会に公表されているか」については、公表されていると思います。それで、自己評価についてですけれども、先ほどの池田先生のご発言で「独自性はある。ただし活動が肥大しているのが問題だ」とおっしゃいましたけれども、私もそのような印象を受けます。活動が実際のキャパシティを超えているという問題は多分どこのセンターも抱えていることだと思いますけれども。それをどういう風にクリアするかというのは問題だと思います。それから、学内に認知されていないという問題は、私はこれは時間がかかることだと思います。次第に認知されて、やがてその学内からの期待が大きくなるというのが普通ではないかと思っております。

簡単に言いますと、名古屋の高等教育研究センターというのは、1998年の創設以来大学教育改革においてめざましい成果を挙げたということは全国的によく知られております。特にオンラインを利用したシラバス作成トレーニング教材やFDツールを開発して教育改善に役立ったことは、ともしれば閉鎖的になりがちな大学の授業を教室の外に向かって開放するきっかけになったという点でいくら高く評価しても過ぎることはないと思います。その他に先ほども申し上げましたけれども、恐らく名古屋大学の全学共通教育のデザインや名古屋大学の組織マネジメントのために八面六臂の活躍をされていることはご同慶に絶えません。

一方専任教官の自己評価をつぶさに拝見いたしますと、組織の活動が曲がり角に差し掛かっていることも事実だと思います。例えば、「スタッフが疲労してストレスを溜めている」とか「4人の専任スタッフ体制では支えきれないほどの仕事量」を持つとか「キャパシティを超えた業務量」などの表現は、スタッフの方々はそのサイズの持つ能力の限界を超えたところで日々の業務を遂行されているということを示しております。日本の大学は今革命の最中にありますので、一種の非常時だということを考えますと、大学教育改革の先駆けとしての役割を負った組織のメンバーが忙しいのは当たり前だという言い方も可能です。しかし、非常時であればあるほど自分達が何をすべきか、あるいは何をしているのかという冷静な判断が重要になろうかと思えます。この判断が的確であれば、モチベーション

が高まって達成感を得ることができ、また仕事の効率化も可能になるだろうと思います。

このセンターの手がけた研究プロジェクトに即してこの非常時に優先してなすべきことを絞り上げていくと、ひとつは教授法改善を含むカリキュラム開発、ふたつ目に評価を含む教育および組織マネジメントのふたつになるのではないかと私は考えます。本センターは、このいずれにおいても卓越した業績をすでにあげており、そのいずれも発展させたいと望むのは当然ですが、もし業務の整理が避けられないのであれば、どちらかに特化することが必要になるかもしれないと想像します。その判断を行う主体はあくまでもセンターの、しかも私は専任教官であるべきだと考えております。

といいますのは、センターのモチベーションというのは、恐らく超人的な仕事量になるだろうと予想されるプロジェクトを遂行するための鍵となるからであります。ちなみにこのうちのどれを選んで、名古屋大学のみならず広く大学のためになるのは明らかだと思います。いずれにせよ、センターご自身が判断されることだと思いますけれども、ご参考までにこの2つについての私見を述べさせて終わりとさせていただきます。

一つは、教授法改善を含むカリキュラム開発には戦略的な考え方が必要です。理念を定めて、枠組みを作り、制度を改革して自分の中身を作っていくという必要があります。実現の過程ではさまざまな専門分野の方々と共同作業が必要です。すでにご存知と思いますが、ひとつの科目を作るのに3年くらいはかかるという長期戦を覚悟しなければならない。それから二つ目の評価を含む教育および組織マネジメントの仕事は、私には未知の領域でその内容を述べる資格はありません。しかし行政や経済関係の専門家との共同作業が不可欠で、結局はそれに関する職能集団を作ることが目標になるのではないかと思います。これに関して、池田先生たちのコスト計算の研究は大変興味深いもので、組織あるいは教育マネジメントにおいてもこのようなコスト意識がこれからは常に必要とされると思います。以上、適切な結論までは至りませんでした。思いつくままに感想を申し上げました。

**田中委員**：僕はAとBを区別せずに感想を述べたいと思います。結果的には、だいたい両方に触れることになると思いますが。自己評価では根本前提として、ミッションが掲げられています。このミッションからみても、僕らのセンターと名古屋のセンターは、同規模であるばかりではなくて、

同性格であると、まず指摘しておきたいと思います。だから名古屋の報告については連帯感とか共感とか同情を感じざるをえません。批評をやればそれはかならず自分に返ってくる。

とくにどういう点で性格が似ているかということについては、喜多村先生と小笠原先生との議論のやりとりでとてもよくみえてきたという気がします。つまり、僕らにとっては、あるいは北海道大学にとっても、名古屋大学にとってもそうなんですけれども、ローカリズムから出発するというのは、あまりにも自明なことです。喜多村先生も、広島大学のセンターには当初からローカリズムが無かったわけではないと言われました。つまり、ここで役に立たないことはどこでも役に立たない、その意味ではローカリズムを否定したわけではないと言われた。そのとおりでありまして、僕らにとってはローカリズムから出発するということは自明のことでありまして、だから名古屋は名古屋について考える、京都は京都について考える、そこから普遍的なものにいく。つまり、ローカリズムからコスモポリタニズムへという経路をとって考えていく。この点では、僕らセンターは共通している。そういうふうに非常に強く感じました。

そのローカリズムからコスモポリタニズムへという経路を、ただ単にサービス業をやっていくというだけじゃなくて、それによって研究者集団が作られていく、あるいは研究をやっていくというところにどう結びつけていくのか。これが大きな問題なのだと思います。自己評価では、とにかく「疲労した、疲労した」と書かれていますが、現状では僕らも当然疲労せざるをえません。たしかにその時に一番大きな解決策として考えられるのは、人員を増やすことです。京大での僕らの経験でいいますと、一講座が増え、教授一が純増になって結果どうなったかという、一名増えた分以上の仕事が押し寄せてきました。その意味では、人員が増えることが必ずしも解決にはならない。残念ながら、これもまた自明の前提の一つです。そうすると、どうしたらいいのか。ともかくも徒労感を無くすための工夫をやっていく必要があるだろうと思います。

徒労感をなくす一番大きな手だては、僕らは研究者なのだから、自分らのサービス業務が研究と結びついているという感覚をもつことです。そんな感覚をもてたら一番幸せだと思うんですね。だから、どうしたらそうなるのかという方策を考える必要がある。そう思います。サービス業務をやったり日常的な授業実践に関わったり、ともかくも日常に色々なことをやっていくことがそのまま研究業績につながっていくような方途を、何とか考える必要がある。そんな感じがします。そのために考えられることは幾

つがあります。

たとえば、今のところ名古屋大学センターの一番大きな特徴は、マネジメントという発想だと思います。これと関連して教育経営という言葉がありますけれど、残念ながら、教育経営というのは教育の実践や理論とはあまりうまく調和しない、むしろ反する部分があります。教育と経営というのはなかなかなじまない。経営とかマネジメントというところを強調してやってこられているのですが、マネジメントというのは外側から操作するという感じがあるんですね。教育ということになると外側から操作したんじゃないでしょうもないわけで。そのところで、もし日常的な教育実践の中で自分の理論を作っていこうという事をやろうと思われるなら、マネジメントから教育へ少し転身を図らなければならないのではないかという気が僕はします。

そのためにはどうするか。さしあたっては、今の研究の方向を少し転換するということと、それから人材の育成や人事のやりかたをもう少し考える必要があるかもしれない。教育にとって内在的なことのできる人、あるいは研究のできる人というのをどう育てていって、採用していくのかということ、考えていくべきじゃないかなという感じがします。

最初に大学院のことについて聞きましたけれども、後継者養成という点で大学院生を持って、彼らを研究のスタッフに組み入れていくということは、研究体制の整備の点でも発展の点でも、ずいぶん重要なことであると思います。何かの方法でそれができればいいんじゃないかなという感じを持ちます。それからもう一点。やっぱり僕らは零細なセンターとしてそれぞれにとっても弱いわけです。弱くて性格の似たセンターが3つあるわけで、是非とも連帯してがんばりましょう、ということをおきたいです。

それから最後に評価について。今回僕は、評価の仕方について提案したんですけども、この提案は、以前僕らが京大センターの自己評価・外部評価の際にとった評価のやり方をそのまま援用したものです。僕は3年程前に評価をやったんですが、その時の考え方の一番基本的な理念は、「生成的な評価」ということです。つまり、評定とか査定という形でストンと切断するんじゃなくて、その評価が組織が自らを自己改善していくプロセスにどう噛み込み連動するのかに留意するということです。どういう結果が出たかというだけでなく、評価がどういう生きたプロセスの中で、それこそ生かされているかということを考えるべきだということです。今日みたいにわずか半日では、結局のところ、短時間での説明と短時間での質問とそれに対する意見表明で終わりということになります。これでは情

けない。僕たちのコメントに対してきちんとしたコメントが返ってきて、それに対して僕らが応答してということ、少なくとも一巡はしないとだめだろうというように思います。

僕らの場合は、このやりとりを2回繰り返して、最後にメタ評価者を設定して、この評価プロセス全体が妥当だったかどうかということの評価をやりました。そういうプロセスもやっぱり必要なんじゃないかなという感じがします。僕らはこういう評価をも一つの業務としているセンターであるわけだから、評価はこうしてやるんだというモデルを示すべきです。どうやっておざなりじゃない、生きて働く評価をやってみせるのかということがポイントだと思うんですね。だから是非ともそういう形のモデルを作って欲しいという希望を述べて終わりたいと思います。

**平井委員**：私は一昨日、愛知県立大学の外部評価委員としてまいりまして、先ほどちょっと休憩の時間にも申し上げたんですけど、2時間半という時間で大学側の報告書の説明、そして各委員の総見と称する意見。これで2時間15分という時間まで使ってしまったて結局それで終わってしまいました。もうこれは形だけの外部評価だなという印象を持ちながら帰ったわけですが、今日の3時半から4時までの休憩の間に、茂里委員長がどうこれからの一時間を進めるかという提起をされ、その議論の中で、本日お見えの外部委員の先生方には本気で外部評価をしましょうというような姿勢がありありと見えまして、すごいなと私も思ったわけです。つまりセンターの今後の発展にとってプラスになるしかるべき外部評価をしましょうという、委員の先生方にまず敬意を表したいと思います。

それで、検証依頼した事項、4点挙がっております。この自己評価の報告書も検証を依頼したい事項の記述も非常に粹組みがしっかりしておりますし、ポイントもきっちり押さえられております。これはさすがだと思うわけですが、先ほど何人かの先生からもお話がありましたように27ページの「評価と課題」のところの「2.消極的に評価した点」という項目がありますが、ここの記述が形はきちっと整っているけれども踏み込まれていない。客観的で公平で厳しい評価の目がここでは見えないという印象であります。先ほど池田先生の方から、まずスタッフが疲れきっているというお話がありました。これは喜多村先生もおっしゃったように、「親方日の丸」で甘えているのではないかというお話、私も身内といいましょうか、お世話になっていながらそういうことを申し上げるのは大変不遜であります。その点私もやや近い印象を持っております。本当に疲れきっていらっ



しゃるのか、疲弊していらっしゃるのかという風に。

それからミッションの問題というところですが、それも先ほどずいぶん議論されたんでありますが、ここの記述からも見えますことは、私どもは大学教育の主として学部教育の前期課程、全学教育と本学は称しておりますが、この4月から新しいカリキュラムで発足するわけです。昨年度からそれに向けまして色々と準備をしましてまいりました。これらの問題に絡みまして、諸々センターの先生方にはお力添えを頂戴しております。現に、池田教授にはこの統括部の委員もして頂いておりますし、近田・中井両助教授には専門委員会の委員として入っていただいております。アンケートの問題等についても常に理論的なご指導を頂戴しております。これは事実であります。

しかしながらセンターのミッションは、全学教育と称しております本学の学部教育の前半の教育のみについて質的な向上を図るための開発をするセンターであるだけでなく、学部の専門教育も大学院の研究科の教育も同時に質的な向上を図るためのプログラムを開発するということが本来のセンターのミッションであったはずですが、先ほど池田教授からロースクールに伴うことから、法学研究科との検討を始めていますよという紹介もありましたから、学部専門教育あるいは大学院教育について、センターの側から学部・研究科の方に働きかけがあったのか。あるいは現在のスタッフではそこまで手が回らないということなのではないでしょうか。ここで、請け負いだという言葉がありますけれど、センターの方から積極的に問題を提起し、学部教育や研究科の教育について挑発をしていくということであれば、疲れることはないと思います。請け負いは疲れるに決まっているわけです。その辺の働きかけはいかがであったかということです。このことは、同時にそうとうな活躍、貢献を全学にしているんですけど、ここにありますように「認知されていない」、つまりセンターの貢献が見えないという。このことが今回の学内欠員流用定員要求で助教授は2でありましたけれども、ゼロでいいではないかとか、まあ1はつけてもいいではないか、ということでしたもんだした結果1ついた、というような欠員の流用定員についての経過と結果が、センターの貢献について全学に見えていないということを如実に表していると思います。これをこちらの方から問題提起をするという、つまり学部専門教育や研究科の教育についてどんどん提言されるというアクションがあれば、欠員流用の問題はすんなり助教授2がついたであろうと私は思っています。その点で、非常に惜しい、もったいないなという気がしております。いちいち項目事項に沿って申し

上げませんでした。小笠原先生が各項目について説明いただきましたことに基本的に同感でありますので、これ以上申し上げることは差し控えさせていただきます。

**茂里委員長**：私からは1つだけ、申し上げさせていただきます。ひとつは、いただきました検証を依頼したい事項の、2番目の組織・運営体制のことに関連するかと思います。書類等を拝見させていただいて疑問に思ったことを項目だけ申し上げさせていただきたいと思うんですが。

センターの運営が全学的な関係で、協議会と運営委員会という二重構造になっている。そういう点でセンターの専任の先生方が、これは too much じゃないかというようなことであれば、これからの大学の運営のあり方という意味において、むしろこのセンターから改める。そういう意味での提言がいいんじゃないかなと思いました。

それからセンター長の選出の方法について、いただきました資料に関する限りははっきりしていなかった。今、センターは4年目で、周囲の理解あるいは温かいエールがあると思うのですが、これが10年たっていくと、いろいろな形態で学内からの理解あるいは周囲からの期待、批判というものが出てきます。そういう意味で、センター長の選出方法というのはかなり重要になってきます。特に所帯が、例えば、工学部のように100人とか、何十人という世界だったら少々1人変わってもそう変わることもないかもしれませんが、10人以下の5、6人とかいう世界の場合はセンター長の選出によってかなり変わるという指摘があります。

同じような意味ですが、人事についても中期目標のところでは「国内外からセンターの使命に、云々」「公正で、云々」と書いてあるのですが、人事の進め方について、いただきました自己点検の上ではどうやっているのか見えてきていない。これも小さな所帯になればこそ、上手くいっているときはいいのですが、こじれだしたらなかなか上手くいかないという面があります。人事のあり方についてもどういう手順でどうするのかということをよくしければお答えいただきたい。

もうひとつは、先ほどから仕事がいっぱい忙しいということ。田中先生の意見には私も全く同感なんですが、読みますとあちこちで人数の要求ということが書かれてある印象を受けました。しかし、人数が増えたから解決する問題ではないと思います。研究に引き付けて仕事をするのが一番ハッピーだというのは全くその通りだと思うのですが、むしろ大事なのは、学内に対して仕事の峻別をすること、すなわち、うちはこういうこと

をやるのだということをはっきりと宣言して、これはやらないというのではなくて、こちらの方面でやっているということをはっきりしていく必要がある。11頁に書いてあるような事柄を、センター内の職員だけで共有するのではなくて、学内に対してもはっきり宣言すべきではないか。そういう意味では中期目標のところでは、その辺がはっきりしていない。はっきりさせることは、センターをむしろディフェンドして積極的に活動していくためにも大事なことだと思います。その2点です。

一応私も含めまして5人の先生方に急いで短い時間で話していただきましたが、喜多村先生は最初のミッションについてお話いただきました。田中先生は全体に渡ってお話いただき、特に自己評価結果のあり方について卓越したご意見をいただきました。小笠原先生は全体的にわたって評価してもらいました。時間の都合もございますので、もうラウンドずつお話していただこうと思いますが。

**喜多村委員：**一つ申し上げたいのは、今度大学法人になったときに、全体的には僕は批判的なことばかり申し上げたような印象があるかもしれませんがそうではなくて、大変こちらとしては高く評価させていただいてるので、その上に基づいて若干気づいたことを申し上げたわけです。

私は国立大学を出て、他のところを何度か職場が変わったわけですが、その時につくづく感じましたのは、国立大学というものは国立大学教官のものだというふうに考えてたんじゃないか。国民のためのものだというふうに考えたことがあったんだろうかということを考える。だから意思決定をするにでも、それは国立大学の教官がプロなんだから、そこで決めることが全て正しいんだということが自然に我々の中に染み込んじゃっているんじゃないかというように思うんですね。ところが世間の方からしますと、ある意味、むしろおかしな話なんで、これは誰が作っているのかという国民全体が作っている。国民全体から出資してもらってお借りしている。だから税金をどういうものに使うか、どういうような方針を立ててどういう風なセンターを作るかという時にも、例えば、意思決定過程を見ている、これはほとんど学内の先生方ばかりで、他の人はほとんど入っていない。僕は、それは単に開けばいいということではなくて、新しい違う世界の人の意見というのは、外部評価を受けるように非常に有効なんです。なにも1から10まで従う必要は無い。だけど、外の人が見たらこういうことを言う、まるで我々と発想が違うことを考えているんだなということがある。そういう意味で自分達もためになる。

もう一つは学外の方を呼び込むことによって大学ではこういうことをやっているんだという理解者を増やしていく。例えば、私も広島大学の大学教育研究センターで、センター長は茂里先生のように専任から出さないで学内の他学部から出すという方針をずっと貫いてきた。途中で変わっちゃいましたけども。それはいつも学内に等距離にあるというのがひとつのポリシーだったわけです。その時に、そういう方がセンター長になってくださると、例えば皆さんがものすごく一生懸命やってらっしゃるのをセンター長になって初めて実感としてお分かりになる。これは外で見ているより大変だなと感じてもらえる。するとそういう方が自分達の味方になってくれるんですね。大体人望の高い方にセンター長になっていただくわけですから、学内に対する説得力とかおもしろさが違ってきて肝心なときに、例えば、評議委員会で発言して下さったり、サポートして下さったりということがずいぶんあります。

京極純一先生という東大の政治学者の方が、もう20年くらい前でですけども、広島大学にお呼びして公開講演会をやっていただいたときに、こういうことをおっしゃったんですね。「大学とは、世間の人に分からない。例えば、大学で研究や教育をやったら金が儲かるのか。金が儲かるなら分かる。儲けるんだったら違う職業についたらいいのに、儲かりもしないことを一生懸命やっているということは世間の人には分からない。そうすると大学は分からないことをやっているのだから、年がら年中、大学はこういうことをやっていると言わなければならない。つまり、あなた方には理解を超えているかもしれないけれど、実は大事なことをやっていて、それは支持していただくに足る制度であるということをやたら年中説明しなければならぬ。そうしないといざという時に、大学を支えてくれるサポーターはいなくなる。だから絶えずそれを説明すべきだ。だけど、大学はそれを全然説明しない。説明しなくても当然大事なことをやっているのだから、世の中はサポートすべきだと思いがっている。」そういう説明をされた。まさにアカウンタビリティの本質というものを、20年以上前でですけどお話になったと、僕は受け取って非常に感銘を受けた。だからそういうことが普段から必要ではないかというふうに思います。

**小笠原委員：**さきほどの田中先生のコメントで、ミッションを研究に引き付ける、そのことによって疲労感は解決されるだろうというコメントは印象的でした。それで、今何が一番刺激的な研究対象であるかということ、実は教育現場そのものの変化ですね。これほど面白いものはないと思っ

ております。分野によって色々なことが現実には起こっておりますけれど、私の印象では、ITがらみの大人数授業がもっとも劇的に変化していると思います。それによって、例えば教育内容がオンラインで公開されて、一般の人が大学の教育を受けられるところまではいかないまでも、知ることができるという面白い時代になっています。その時に必要なものは何かというと、実は才能だと思うんですね。教育的才能と、もちろんオリジナリティが必要で、かつそれに組織と権限を与えれば、かなり大規模な変化が起こり得るという時代になったと思います。

そういう意味で、前は教育と研究というものが一種の相反するもののように考えられていましたけれど、私は、誤解をまねくかもしれませんが、教育の研究化が起こっていて、そこで人が色々な才能を発揮したり組織が動いたりという時代になったと思います。従って、名古屋のこの研究センターも特にマネジメントという点について独自性がありますので、例えばコストの問題だとかそういうものも含めて、マネジメントの立場から現在の教育現場の変化というものを捉えて、さらに提言を行えば、我々は利益を被るというように思います。期待しています。

**田中委員：**平井先生が言われたように、名古屋大学の中でセンターが周知されないという問題がありますよね。京都大学は先行していますし、全学のシステムの中かなり組み入れられていますが、やはり同じ問題に直面しています。僕らはたとえば、全学の1泊2日研修のFDを8回やっています。延べ人数で言うと1600人くらいは参加しているんですね。京大の全学の教官が2500人ですから、かなりの人が参加しているし、そのなかで僕らのセンターが大きな役割を果たしていることはかなり知られているはずなんです。公開授業もやっているし、それから授業参観プロジェクトでセンターから各研究科へ出かけています。そのつどに宣伝用のビラを全教官に撒いています。公開授業だけでも、年に4回撒いていますね。僕らのセンターの名称で。そんないろいろな業務をたくさんやっている。しかし周知されない。

今度、研究集会をやるんですが、全国から出席申込が今400人くらいある。京大の教官の参加申し込みが何人あるかといえば、わずか3人です。これは何なんだと言われたら本当に説明に困るだけけど。

ただそれくらい参加者は少ないんだけど、センターへの風当たりはずいぶんやわらかくなってきていますね。つまり、参加者はそんなに増えないんだけど、僕らスタッフの存在意義は徐々に浸透している。そんな感覚は

ある。だから全然だめなわけでもない。たしかにこんなに年数が経ってみても、お前らの存在意義がはっきりしていないとか、知らない奴が多いんだとか言われつつづけています。でも仕方がないやと思います。少しずつ積み上げていって風上を緩くしていくしかないわけですね。

**平井委員**：中期目標の、経営資源のところの「センターの研究開発の成果を通して自主財源調達を拡大する」という具体的な手だてはどんな風にお考えでしょうか。

**池田**：自主財源という言葉にはふさわしくないレベルなんですけど。例えば、我々の「成長するティップス先生」を玉川大学出版部から出しております。それは原稿料も一応入る予定ですけども。それは、我々のポケットに入れないで、委任経理金という形で名古屋大学に寄付して欲しいという方向で動いております。それがバックにありまして、こういう言葉を使いました。今はたいした額ではありませんけれども。あとは独自財源の可能性は、例えば、ゴーイングシラバスを今開発しておりますが、それが販売にのれば、もう少し大きな金が入るんじゃないかと思えます。それを研究資金に使っていくという。今のところその2つくらいです。

**喜多村委員**：センターに関係あると思うんですが。田中先生がおっしゃいましたけれど、広大でまったく同じ経験をしまして、公開研究会をやって広大の先生が一番参加が悪いんですよ。それがむしろ外の私立大学の先生が、例えば教授法の研究会なんかやると出てこられて、内部の人はほとんど無関心。私の一番つらかったのは、無関心というのは戦いようがないんですよ。愛もそうでしょ。憎というのには愛があるからであって、無関心というのはどうしようもない。だから、大学問題に無関心というのは、大学の宿命なんですね。ですから、みなさんそれはすごく苦しまれると思う。

**茂里委員長**：広島大学での私のひとつの経験では、センターが公開研究会とかを行うと、学内の研究者は、あいつらの仲間だ、というふうに思うんですよ。僕ら工学部の仲間なんかね。特に知った先生の講演となると行ったりしますけど。あいつらはあの仲間で行っているんだという風に。一般の先生方の教育に対する関心は、喜多村先生がご苦労された頃と格段に違うわけですね。今これだけの世の中になっていますから、センターが企画した研究会を専門の人たちの集まりだと思われぬように、いかに上手

にもっていきかが大切ですね。

時間も予定を過ぎておりますけれども、よろしいですか。行き違いや誤解されての発言もあったかもしれませんが、その辺も含めてご回答いただければと思います。今後のことにつきましては、さきほど最初に申し上げましたようなプロセスでやっていきたい。さきほど申し忘れていたことですが、基本的にはこれは公開するべきであるということをお願いします。この種のセンターでは他の大学はもちろん、他の分野の第三者評価の模範となるべきものとして、それを意識してやっていただけるとありがたいということです。

最後に個人的なことで恐縮ですが、うちのセンターで私が言いつづけてきた本当に初歩的なことですが、うちのセンターがもし火事になったとき、学内の周囲の者がパケツを持って駆けつけてくれるようなセンターにならなくてはいけないのではないかとこのことを言い続けてきました。先ほど喜多村先生の方からもあったように、世間の人たちに絶えず説明しなければならないという必要性もあります。まず学内に説明していかなくてはならない。そういう周囲からの温かい励まし、規模も小さいけれども頑張りやという雰囲気の中でやらないと、これからは大学の中ではやっていけないんじゃないかという話をしてきたんですね。

それから、田中先生からの研究とサービス業を引き付けてという話しや、小笠原先生がされた何が研究テーマとして面白いかという話し、教育現場だというお話しに関連してもうひとつ。今までの啓蒙的な、啓発的な時代ではなくて、今現場の先生方が解決を求めている問題がたくさんあるということです。また高等教育の分野がそのディシプリンを確立しつつあるという状況の中でセンターに求められるものは、どこかの国でこういうことをやっているよという紹介ももちろん大事ですが、同時に、実験をやって、こういう点が拙かった、こういう点が良かったという骨太の研究成果が求められているということもうちのセンターで言いつづけています。そのための現場が大学です。だから、「こういうことを言ったら怒られますが」という言葉つきで、「高等教育研究開発センター付属広島大学だ」という具合にやらせてくれと言っているんです。工学部の場合と違って、この場合、実験即改善ですよ。だからそういう視点でやっていくということが大事ではないかということをおうちのセンターでは言いつづけてきました。

では、先生方からいただきましたコメントのまとめ方として、ご発言を

4つに分けてまとめていただいても結構ですし、あるいは固有名詞順でも、前者の方がいいかもしれません。ただ、我々も個別で話しておりませんし、分けるとなると難しいかもしれませんのでお任せしますが、基本的には申し上げたことに対してセンターのレスポンスを頂いて、もう一度我々も確認するという機会を作りましょう。



議論の様様

**黒田：**どうもありがとうございます。田中先生の話の中で、今日こういうコメントを頂いたのを、もう一度一巡してさらに出来たらメタ評価をやればいいというご提案があったと思うんですけど、これについては我々の方で少し応える必要があるかなと思うのですが、どうでしょうか。

**喜多村委員：**ご参考までに申し上げますけれども、外部評価を最初にやったのは東大の物理学科ですよ。全フォローアップもやったんですね。それに対していろいろ質問を受けて、さらにそれに対して回答して、2、3回それを繰り返したんですね。10年くらい前です。そうでないと、言われっぱなしとか、言いっぱなしというのは両方不幸だと思いますから。やっぱりレスポンスがあって、そしてそれに対して、例えばこちらの誤解というものもあり得るわけです。それから我々はインサイダーじゃないので内部の事情が分からないですから、当然見当違いもあり得るので、それはフィードバックしないと意味がないと思いますね。

**黒田：**そういう意味では、今日いただいたコメントに対して我々の回答を含めた報告書を作っていこうということで作業を進めたいと思います。ただ、今の一時間の話はいろんなことが含まれていたと思います。それで整理の方法も、どうするか少し考えてみたいと思います。大変長時間にわたって外部評価をやっていただきありがとうございました。



# 部

---

## センターのレスポンスと委員の再コメント

### 1 センターからのレスポンス

はじめに

外部評価委員から指摘されたコメントについて、センターの総意という形でまとめることは難しい。というのは、今回の自己評価は、1998年のセンター発足から2001年3月までの4年間を振り返って行ったものであるが、この間の活動に対して一貫して責任を問われる立場にある現存スタッフは、池田輝政と近田政博と中井俊樹の3名である。

2003年4月現在のスタッフには、センター長の黒田光太郎（2003年1月赴任）、鳥居朋子（2002年7月赴任）、中島英博（2002年7月赴任）、そして小湊卓夫（2003年4月赴任）がいるが、この4名については過去の実績についてコメントする責任は免れている。

したがって、以下では、近田と中井の意見を汲みつつも、池田が研究マネジャーの立場で外部評価委員の方々のそれぞれのコメントを要約し、それに対するレスポンスをとるという形にした。

#### (1) 喜多村委員に対してのコメント

喜多村委員のコメントについては、以下のように要約をさせてもらった。

「当センターの専任スタッフ4名と任期付3名のスタッフの条件は、他の大学と比較して恵まれている。充実したスタッフを前提にした場合、当センターの活動実績や成果が国民の利益にかなっているかを、研究を通して証明してほしい。また、当センターで開発したティーチング・ティップスが、他大学にどのようにすれば受け容れられていくのかについて、ユーザーの研究視点から戦略を示してほしい。さらに、名大のためにというローカリズムの強調よりは、国立大学全体あるいは私立大学を含めた高等教育全体を考えて研究を進めてほしい。」

以上の評価意見に対しては以下のようにコメントしたい。

当センターの設立当初から専任教官4名、さらに国内客員と国外客員のスタッフ枠、常勤事務官一人、の体制は確かに恵まれていたと思う。スタッフはすべて学内欠員流用を原資にしたものであるから、これは裏返せば、名古屋大学が当センターに対して大きな期待を寄せていたことになる。その大きさは私がセンター2年目に専任教授として赴任してきたときにも、十二分感じてきた。

したがって、その最初から私自身は、当センターでは2つの方向、つまり喜多村委員のいわれる日本の高等教育全体の水準向上を目指す方向と、それから名古屋大学が世界を自然に意識して活躍の場を広げていく方向、に向けた独自の貢献をしていくことを常に意識してきた。それは他のスタッフにも常に口にしてきたことだ。私は、ローカルなニーズに応えることなしには、全体のニーズにも応えることはできないという考え方に立っている、それを「国際的な視野の中で、名古屋大学のために」という簡潔なミッションに表現したつもりである。

このミッションを実現していくには、純粋な研究というよりは、研究と開発の考え方に立った、いわば「教育・学習問題の解決のための技法やツールづくり」を推し進めるといった戦略を採ってきた。その成果がウェブ版「成長するティップス先生」やウェブ版「ゴーイング・シラバス」といった開発物である。開発物はそれが教育現場で受け容れられ、応用され普及していくには、政策や時代の動向や流れにもよるが10年はかかると思う。その開発物が失敗する、つまり多くの人に使われないで終わることもあると思う。

また、こういう「技法やツール」の開発研究路線には、専任4名が最低ラインであるというのがこれまでの経験則で得たことである。しかも、開発費用とスタッフが集中できる開発時間をいかに調達するか、また日の目を見るのが5年から10年スパンであれば、シーズを早めはやめに撒くような先取りの研究も常に考えておく必要がある。

自己評価にあたった年には、一人が長期在外研究に派遣され、もう一人が新人で採用されたばかりという、開発研究体制としては非常に条件の悪い状態にあった。みっともないことだが、自己評価での泣き言めいたコメントはそのときの精神状態が反映されている。残された者が分相応に仕事をすればよいという考えもあるが、仕事に勢いがつき始めたときには、それは大変難しいことである。

したがって、今後も「技法やツール」開発研究の戦略を続けるのであれば、専任体制としては、教授3名、助教授3名、助手3名の3チーム9名体制

は最低必要だというのが現在の結論である。それぞれの教授は、カリキュラム・授業設計法、コース・学習教材開発法、大学マネジメント手法、を担当すればよいと考える。

## (2) 小笠原委員に対するコメント

小笠原委員からのコメントは、以下のように整理させてもらった。

「例えば教授技法の分野の研究にあたって、方法論の開発から入ったという説明があったが、そうであったとしても、教育の内容にかかわるコンテンツに密着した研究の方向も考えるべきではないか。また、センターのこれまでの活動が名大の全学教育にどの程度役立ってきたかという観点でみると、その面には確かに弱みが残るように思う。それから、教授法を含むカリキュラム研究の方向と、評価を含む組織マネジメント研究の方向、の2つの方向が見えるが、センターはいずれの方向を進めるのかを知りたい。」

これに対して以下のような考えを述べてみたい。

大学教師のサガとして、研究者としての専門性を磨くことは人に言われなくてもやるけれども、教育者としての専門性については、普段の研鑽と新たな学習をすることに頼っていてこなかった。これは、その背後に、教育へのコミットメントが大学の組織文化として形成されていないという根本問題があると思うが、そういうことも常々考えてきたので、教授法の方法論を学ぶことと、それから教授内容の質と量を学生に合わせてどのように編集していくかというコンテンツ作成法を学ぶことは、教育専門能力を向上させるための不可欠の事柄であると判断している。その教材作成法の研究はまだ着手した段階であるが、その成果がいずれかの段階でFDプログラムのひとつのコースになればいいと考える。

名古屋大学の全学教育の担当教官をターゲットにして、その人たちの教育専門能力の向上に役立つ研究となるには、最終的には、必要なコース内容の開発が進んで、その提供ができる組織体制を整えることが必要になる。これまでは、FDに関する海外の動向や知見をセンタースタッフが研究して、それを学内外に紹介したり、あるいは開発研究に役立terるということを進めてきたが、いまは組織体制の充実も絡めて、この段階から次のステップにいかに進むかでもがいている。

それから、大学評価・学位授与機構の第三者評価や国立大学法人化に対応して、私や中井助教授が名大の評価情報分析室の室長と室員を兼務して

きたことは、センター活動にとって大きな影響力をもった。この兼務体制は、FDプログラムの開発研究に関してセンターの集中力をそぐというマイナスの面をもたらす。しかし、名大の大学経営改革に対してはある程度の貢献をしてきたと考える。まさに、小笠原委員の言われるように、センターの現組織体制を所与にする限り、教授法・カリキュラム研究と大学マネジメント研究のいずれの路線を選ぶのかという難問に突き当たっている。大学マネジメント研究は、教育発達科学研究科の大学院プログラムのひとつとしてセンターが開講してきたので、簡単に切り捨てるわけにもいかない。ということは、両方の方向をやる体制を早急に整備するしかないというのが、現在考えられる結論である。

### (3) 田中委員に対してのコメント

田中委員のコメントの趣旨は、以下のものであったかと思う。

「個別大学でのサービス業務を通すことによって、自分たちの研究成果を現場に結びつけることが求められているという意味で、ローカリズムから発想することは普遍性にもつなげると考える。センターがマネジメント研究の視点から教育の中身の研究に入っていくのであれば、そのための人材を別にリクルートすべきではないかと考える。それから、評価研究に関して述べると、評価はあくまで定性的であるときに、評価自体が組織を変える力になると思うので、『生きた評価のプロセスをどうつくるのか』が重要なポイントである。」

田中委員のコメントに触発されて、以下ではセンターのこれまでの問題点の一つをありていに述べてみた。

ティーチング・ティップスから始まったセンターの開発研究は、その中心的な役割を果たした戸田山和久助教授が情報文化学部にもどった時点で人材としては大きな穴があいてしまった。その穴を埋めるべく他のスタッフはこれまでよく頑張ってきた。しかし、研究マネジャーとして、センターに大学マネジメント研究の方向を途中で挿入してきたせいもあり、教授技法や学習技法の開発研究体制が手薄になったように考える。問題の所在はそこにもあるように考えるので、この領域で中心となる人材も含めて、この課題には早急に対応すべきだと思う。

評価研究の問題に関連して述べておくことは、センターの人材の厚みは実はマネジメント研究の方向で蓄積されてきたのではないかと、というのが私の判断である。個人的には、目標設計とそれにそった開発とその成果の

検証という、設計・開発・検証のサイクルをベースにした戦略プランニング理論の応用を、教授法・カリキュラム研究と大学マネジメント研究の二つの次元にしてみるという構想をあたためながら実践してきたつもりだが、それをセンターのスタッフと一緒にやってきたことが大きな財産だと考えている。

その結果としては、『理念やビジョンなど組織が向かうべき一連の目標基準を先に合意して、それがうまくいくかどうかをプロセスにそって検証する』、という思考法の実践が実は大事なことであることがわかってきた。こうした思考法をすると、リスクの大きさを視野に入れながら行動することの大事さもわかってくる。また、評価の考え方や位置づけについても微妙に変わってきているが、評価の力によって人の表面的な行動の形を変えることはできても、それは個々人が主体的に思考した結果としての行動ではない。田中委員の『生きた評価のプロセスをどうつくるのか』という問いには、こうしたことを示唆しているのではないかと受け止めている。

#### (4) 平井委員に対してのコメント

平井委員からは、「センターの自己評価のなかで総括された『消極的に評価した点』の内容は、もう少し踏み込みが足りない。例えば、センターの側から全学教育に対して主体的に働きかけてきたのか、についての反省が見られないように思う』、という指摘があった。

平井委員は今回の外部委員のなかでは唯一の名大関係者である。また上のコメントは、教養教育院長としての立場を踏まえたものでもあろう。その発言については、以下のように考えてみた。

平井委員の指摘の通り、自己評価の「消極的に評価した点」の部分では、センタースタッフの業務過多に対するストレス問題、センターの過大なミッション・ステートメントとその学内認知度の低さ、しか述べていない。この内容は、確かに、スタッフの「嘆き」に終始しているし、なぜそのような嘆きを生じるに至ったかの分析はない。しかし、研究マネジャーとしての立場で言えば、この内容はセンターの研究開発の舵取りに対する私への批判であると受け止めている。その意味では、確かに狭い身内の争いであるので、この点は大いに反省しておきたい。

大事なポイントは、四年一貫教育体制という当時の名大の共通教育に対して、学生授業アンケートやファカルティ・デベロップメントなどへの積極的な企画や提案がなぜできなかったか、という点に収斂するかと思う。

これは、センター側の事情とそれから当時の共通教育委員会側の事情の両面から考える必要がある。しかし、それはここでは余りにも大きな話になるので、以下ではセンター側の視点に絞って述べてみた。

センタースタッフは共通教育委員会の委員や、その下位の各種委員会に専門委員として参加することが求められ、それはセンタースタッフにとって最優先の活動であった。例えば、学生授業アンケートの集計とコンサルタント業務などは、最初から専門委員としての戦力として期待されてきた。それらの期待は、委員会からの要請に応じて行う高等教育の専門家としてのコンサルタント力にあると考えてきたが、ややもするとそれは業務的な仕事になりがちであった。業務的な仕事になっていくと、それは姿勢として受身になることは避けられない。これを避けるためには、授業評価やFDについてセンターが主体的に企画して、それを提案する必要があると考える。そのためには、センターにFDや授業評価の企画と開発を行う人材を確保し、他方では、教養教育院にはそうした外部からの企画や提案を受け入れる仕組みを創る必要があるのではと判断する。

#### (5) 茂里委員長に対するコメント

最後に発言された茂里委員長からは、「センターの管理体制として、センター協議会とセンター運営委員会に重複がありはしないか。またセンター長は、小さな組織ほどその存在は大きくなるので、その選出方法のプロセスは見えやすくなっている必要がある。他の教官人事についても同様に感じる。それから、どの仕事を優先し、どれを後回しにするかという峻別が必要になるが、自己評価書の『重点目標』や法人化後のセンターの中期目標・計画のなかにはそれが見えにくい」という評価意見が示された。

茂里委員長の指摘に対しては、以下のように考える。

センター協議会は学部や研究科の教授会に相当するもので主に人事を扱い、センター運営委員会はセンターの研究活動方針を審議する、という分担になっている。その意味では重複はないが、運営委員会の委員をセンターの研究プロジェクトに参画してもらうような働きかけを積極的にしてこなかった点は、確かに課題として残る。また人事については、自己評価書のなかで特別な章を割いて説明をしていないので、その分プロセスが見えにくくなったことは否めない。次回の自己評価には配慮すべきだと考える。

自己評価書の「重点目標」は、全学教育のデザイン、組織マネジメントの高度化、教育改革の拠点形成、という3本柱からなっている。茂

里委員長の指摘のように、いずれもが大きな目標であるから、それぞれに属するプロジェクトや活動のどれを優先させるのかという順位をつけておかないと、小さな組織だけにすぐに首が回らなくなるという危険は大きい。この点の改善は、法人化後の中期目標・計画の内容にも反映させるべきであると考えている。

重点目標に即して言えば、まず「全学教育のデザイン」が最優先となるべきである。そこでは、教授技法・学習技法の開発とそれに関連するウェブツールの普及、そしてカリキュラム設計技法の開発を進めて、それを教養教育院にFDプログラムとして提案することが急がれる。つぎに「組織マネジメントの高度化」が挙げられる。ここでは、名大評価情報分析室が開発するマネジメント情報システムへのプロジェクト参画、それからプロフェッショナル・スクール企画プロジェクトへの参画が優先課題となる。

## 2 委員からの再コメント

### (1) 喜多村委員

とくにありません。

### (2) 小笠原委員

名古屋大学高等教育研究センターの活動に対する私の印象は、3の「各委員からのコメントと議論」において評価すべき項目に沿って述べられています。意見交換を経た後も、その結論に変更はありません。

意見交換において、私の意見は結果的に「教授法・カリキュラム研究」をとるか「教育マネジメント研究」をとるかセンターに迫る形になってしまいましたが、センター側は最後まで「両方をとる」という姿勢を崩しませんでした。この姿勢に私はむしろ感銘を受けました。本当に役に立つ高等教育のマネジメントを研究するためには、常に教育現場に目を向け、そこに足場を持っている必要があると思うからです。

### (3) 田中委員

名古屋大学のセンターは、これまで過重な業務負担によく耐えて、十二分にその機能を果たしてきた。今後の課題としては、学内サービスを中心にした業務遂行とうまく連動する研究教育体制を整備すべきである。

前回の会合での私の発言の趣旨は、上述の要約につきる。これを受けたセンター側の応答では、業務の基盤を「大学マネジメント研究」や「戦略プランニング理論」におく立場から現状把握と将来構想が述べられている。つまり、一方で、「教授技法や学習技法の開発研究体制」が「手薄」であるという点について、「設計・開発・検証のサイクルをベースにした戦略プランニング理論の応用を、教授法・カリキュラム研究と大学マネジメント研究の二つの次元にしてみるという構想」のもとで克服したいという見解が示され、他方で、「生きた評価のプロセスをどうつくるのかという問い」に対しても、「理念やビジョンなど組織が向かうべき一連の目標基準を先に合意して、それがうまくいくかどうかをプロセスにそって検証するという思考法の実践」という「戦略プランニング理論の応用」で達成したいという見解が示されている。

この応答は、センターが研究上・組織運営上のアイデンティティのありようを自ら表明し、それに基づいてこれまでの業務遂行の仕方を積極的かつ肯定的に自己評価し、この現状の即自的な延長上に将来構想を描いてみせるものである。十分に納得できる。ただし、幾分過剰な期待であることを承知であえていえば、私は、今後、研究・教育・サービスの業務全般を遂行する体制の組織化にあたっては、「大学マネジメント研究」や「戦略プランニング理論」を基盤におく立場を幾分か超えて、スタッフの採用や教育の体制をよりいっそう整える必要があるのではないかと考える。この見解は、基本的には前回の会合での私の意見の繰り返しである。私は、センター側のリプライを受けて若干の留保の必要は感じるが、この留保は当初の見解に大きな修正を求めるものではないとも考える。そこで、この応答への応答においても、私が最初に表明した意見を幾分詳細に繰り返すことにしたい。これが、このリプライの趣旨である。

名古屋大学のセンター、北海道大学のセンター、さらに私たち京都大学のセンターの組織形態は、規模の面でも、ミッション（学内サービス、学外サービス、研究教育の達成）の面でも、共通する部分大きい。具体的な研究やサービスのありように立ち入ってみても、（マクロレベルの研究やサービスではなく）マイクロレベルの日常的な研究やサービスに従事する零細組織であるという点で、ほとんど違いはない。しかもこの零細組織は、自分ではとうてい抱え込めないほどの仕事を抱え込んで呻吟している。この点もなんら違いはない。能力と仕事との間にはあまりにも大きなアン



バランスが認められるが、そのわりにはよくしのぎ、よくがんばってきている。日常的労苦を推察すればまことに同情に堪えないが、それはそのまま同様のセンターに帰属する自分自身への憐憫となって跳ね返ってくる。今回の外部評価で名古屋大学センターの現況について若干の課題や問題をみいだしたが、その多くはそのまま私たちの課題でもある。このことをあらかじめ強調しておきたい。

名古屋大学のセンターは、なによりもまず名古屋大学の研究と教育に対して貢献すべきである。当然のことである。

今日のきびしい大学危機の時代では、各大学は、それぞれの教育状況に合わせてさまざまな改革の試みを実行してきている。このような時代に、どこにも通用するがどこにも深くは通用しそうな一般論を展開してみても仕方がない。すでに啓蒙の時代は終わり、それぞれの大学は、自分たちの足下の問題に真摯に直面しつつ、そのかぎりでの他の大学と連携をくもうとしている。センターに求められるのは、連携の実質的な結節点であることである。大学教育センターもまた、自分の足下の問題に従事しつつ、同じような大学群と横に連携をくむことを試みなければならない。

大学教育センターが自らの帰属する大学の教育に実質的なコミットすることなしに、他大学と連携をくむことはできない。足下の貢献こそが、連携に参加するうえでのもっとも基礎的な条件である。このような内外の必要性からして、名古屋大学のセンターは、なによりもまず名古屋大学の教育に実質的に貢献しなければならない。この点では、京大も北大もかわりはない。センターのミッションは、「国際的な視野の中で、名古屋大学のために」となっているが、これは本来、矛盾でもなんでもなく、一貫したつながりにある。ただし、この「国際的視野のもとに」というスローガンによって、センターの人事構成が比較教育畑の人たちに偏るとすれば、問題ではある。これについては、あとでもう一度論ずることにする。

名古屋大学のセンターには、私たちにはほとんど共有できていない固有性ないし独自性がある。たとえば、一貫した経営的発想、ウェブの有効な活用、理論的関心の比較教育畑への収斂の三つである。

組織運営上の基礎理念を「大学マネジメント研究」や「戦略プランニング理論」から調達する立場は、このセンターの固有性である。ウェブの活用や評価活動への貢献などは、この固有の組織理念によってもたらされる成果である。この点は高く評価できる。しかしこの類の研究や理論は、

実際に実践に携わっている者の立場を想定してみればすぐにもあきらかなように、教育の実践に対しては常に外在的である。こんな立場からしゃべる人の発言が、貴重な参考にはなるような場合ももちろんある。しかしこんな人が実践の仲間になることはない。内在的な連携を組むためには、伝統的な（実践学としての）教育学的発想がある程度共有されなければならないだろう。

ともかくも、ウェブの使い方はみごとである。ティップス先生や関連するリンク集の豊かさやゴーイングシラバスの有効性などについては、なんら疑う余地はない。しかしこれらもまた、教育実践に対する外在性を抜きがたい特性としてもっている。これらを利用に供することはあっても、これらによって組織的・個人的に実践的連携を組むことはできないからである。

おなじような外在性は、センターの（スタッフや客員の採用、研究会の主題、科研の題目などの）業務遂行が強く示している比較教育学的指向性にも、認められるのではないかと考える。経営学的発想は、その発想をもつ集団を教育実践に対していつまでも外在的なままにとどめるように強い。比較教育学的志向性もまた、同様の外在化機能をもつ。たしかに、比較教育学的発想は、世界への発信というミッションには関連する。しかしこのような志向性をもつスタッフには、大学内の日常的な教育関連業務は、いつでもただ労役ないし苦役であるとしか感じられないのではあるまいか。内的なコミットの感覚のもてない仕事は、ただただ徒労感を蓄積させ増殖させるほかはない。

前回の会合で発言したように、かりにスタッフの数が増えても、相応の仕事が確実に増えることはあっても、多忙感や徒労感がなくなることはない。それでは、この多忙感や徒労感を免れるためにはどうすればよいか。私たちはなによりもまず研究者であるから、サービスの遂行がそのまま研究の遂行であるような研究・サービス体制を作るほかはない。最近送付されてきた紀要（名古屋高等教育研究第3号）をみるかぎり、このような研究体制がじょじょに組織化されつつあると判断することもできる。この組織化が、将来の人事や増員などの組織整備によってより一層促進されることを望みたい。

これと関連して私は、質疑の冒頭でセンターでの大学院生の指導体制についてつっこんで質問した。センターのような小さな組織では、大学院生はさまざまなプロジェクトを遂行する上で貴重な戦力である。さらに、大

学教育に関する大学院生の指導は、このようなプロジェクト遂行へ主体的に参加させることを通じてこそ、もっとも有効にすすめられる。しかもこのようなプロジェクト遂行によってこそ、センターの（教育・サービス体制ばかりではなく）研究体制もまた確立する。この意味で、プロジェクトに参加する大学院生の確保は、きわめて大切な組織上の課題である。

京都大学のセンターは、大学院教育学研究科で高等教育開発論講座を担当しているが、いまだに数少ない大学院生の存在が、それでもセンターの組織化全般にとって大きな役割を果たしている。名古屋大学のセンターにおいても、このような体制ができることが望ましいと考える。

研究大学における大学教育センターは、その存在が学内ではなかなか認知されない。ここには、研究大学の教員たちの教育サービスへの抵抗感が強く作用しているのかもしれない。そのくせセンターは、さまざまな大学全体の関連業務遂行にあたっては、きわめて便利に使われる。研究大学教員の教育サービスへの抵抗感をかたんに突破できるとはかならずしも思われないから、大学教育センターの存在認知への働きかけは、教員たちの日常的な教育実践上の必要性に寄り添う仕方ではじょじょに試みていくほかはない。

この種のセンターは、学外からも便利に使われることを避けきれない。センターの対外業務において啓蒙的要素を全面的に放擲することはできないが、今日の大学教育改革においては、啓蒙の段階はすでに終わりつつある。今日のセンターは、教育改革に向けて自己開発する集団の開発の仕方を考え、自己開発する集団どうしの組織的連携の結節点になるべくつとめなければならない。そしてこのような組織化に向けてセンターの研究・教育・サービス体制を整備しなければならない。上述の議論はすべて、この体制整備の課題と関連している。

いずれにせよ、関連する大学教育研究センターは、京大でも名古屋大でも北海道大でもきわめて零細であり、過重な業務負担に呻吟している。少なくともこの三つがさまざまな面で実質的な連携を組んでいくことは、今後の重大な課題であると考える。

#### (4) 平井委員

名古屋大学高等教育研究センターが、本学における全学教育、学部教育、大学院教育のすべてを視野に入れ、全学的にはシステムティックな、各課

程においてはそれぞれに、然るべきカリキュラム支援法設計、コース・学習教材開発、大学教育マネジメント研究を推進していくことを強く望む。

スタッフ体制の強化はセンターの実態が学内外にはっきり見えるようにし、その上で新しい事業計画を示しながら実現していく方向を追求していただきたい。

(5) 茂里委員長

とくにありません。

# センターの総括

---

## 1 ディスカッションのポイント：新ミッションの策定について

「やってよかったと、思い思われる外部評価であること」が大事である。今回については、そのような評価になったのではないかと判断するが、これについては他のセンタースタッフも賛同してくれると考える。以下に、今回の外部評価を受けて、外部評価が始まる以前に作成していた**センター中期目標・計画（案1）**の部分的な手直しを行ったので、その内容を列記しておきたい。その結果を含む全体は**センター中期目標・計画（案2）**として示した。

なお、センター中期目標・計画の形式は、平成16年度に予定される国立大学法人の中期目標・計画の全学版にならったものである。名古屋大学の全学版は各部署が準拠する目標・計画の枠組みとして認められており、それは中期目標に関する9つの戦略ドメインから構成されている。具体的には、人材、研究、教育、国際化、社会貢献、運営管理・組織、学術情報・環境基盤、経営リソース、病院、という9つのドメインである。センターの中期目標・計画は、このすべてのドメインにわたって策定してはいない。それは中期目標・計画は当該組織の重点戦略であるという判断の結果である。重点戦略とは優先順位の高いものを掲げるということであるので、そのもとに含まれる具体的および日常的な業務計画と思われる内容については、ここでは掲載していない。

(1) まずセンターのミッションの「国際的な視野の中で、名古屋大学のために」というステートメントに修正が加えられた。

「名古屋大学のため」という文言には、とくに喜多村委員からは強烈なご批判をいただいた。その真意をわれわれは十分に理解していたつもりであったが、幾度かの議論を経て、最終的には、「**センターは国際的な視野のもとに、高等教育機関の戦略的課題の解決に貢献する**」(The mission of the Center for the Studies of Higher Education is to make scholarly contributions with international perspectives to strategic issues in high-

er education) という新ミッション・ステートメントを設定することとした。

創設当時の経緯と周囲の期待を実感したのものとしては、名古屋大学のコミュニティから信頼される存在になることが最優先の課題であった。しかしながら、大学を取り巻くさまざまな改革の課題が複合的に作用しあう時代の状況では、もはやそこにとどまるべきではないことを予感した。これからの名古屋大学の改革動向や中部地区ならびに日本の高等教育機関の発展に果たすべき役割を射程におさめたときに、「名古屋大学のために」という言葉の響きは、外部から排他的なトーンとして受け止められる危険が高い。

さらに詳細を述べれば、「名古屋大学のために」というときの主要なターゲットが全学教育（教養教育）への貢献にあったことは確かであるが、そのことが全学教育に対して逆に一歩引いた待ちの姿勢につながったのではという反省があった。これに関連しては、平井委員の発言と示唆を得て、名古屋大学の改革の促進者として積極的な提案をするという、今後のセンターの方向性も確認できたことは大きな収穫であった。

また、学部段階の教育改革以外に、大学院とくに専門職大学院への改革提案もこれからは重要となりつつあるし、実際にも、平成15年度からは法科大学院や経営大学院の教材開発プロジェクトに関与している。加えて、名古屋大学の評価情報分析室へのスタッフ派遣を通して、大学マネジメントに対する改革提案もセンターには期待されてきている。

(2) つぎに、ミッションを修正したことにより、「研究」ドメインの中期計画を修正した。

センターのミッションは、学部および大学院の「教育」における改革に資する研究開発を前提に策定されていたが、上記に説明した今回の改訂によって、各ドメインを見直した。その結果、多くのドメインの内容とは大きな齟齬はなかったが、「研究」ドメインの基本目標「FD（ファカルティ・デベロップメント）プログラムに関する研究と開発において国内で指折りの研究拠点となる」を、「**教育およびマネジメントの分野の課題に関する研究と開発において国内で指折りの研究拠点となる**」と変更した。

これはとくに小笠原委員のコメントによって検討されたものである。実績としても、名古屋大学の評価情報分析室に人材派遣をしており、全学のマネジメント情報システムの構築と開発を通して、理論と応用の間の往復から生じるノウハウの蓄積が進んでいることが挙げられる。

(3)最後に、「研究」ドメインの基本目標の部分修正を受けて、その行動目標である「1.(開発研究の推進)有用かつ有効なFDプログラムを可能にする独自の手法を開発し普及を図る」と、その下に位置づく計画の一部を修正した。

上記の行動目標は、基本目標の部分修正に対応するもので、その内容を「1.(FDと研究開発)FDプログラムの改善と開発を図るために、教育およびマネジメントの分野の課題解決に貢献する応用手法を研究開発する」に設定しなおした。

この改訂と同時に、現在動いているセンターの研究活動を視野に収めながら、「授業開発の方法論を洗練し普及を図る」と「FDプログラムのモデルを開発し普及を図る」、それから「初年次教育プログラムのモデルを開発し普及を図る」を、それぞれ、「教育・学習の改善および開発のための方法論を洗練する」、「カリキュラムおよび教材に関する設計と開発と検証の方法論を形成・発展させる」、「初年次教育の質の向上に役立つプログラムを開発しその検証を行う」という内容に改訂した。さらに新たに、「評価情報分析室のマネジメント情報システムの改善と開発に従事し、その有効性を検証する」を加えた。

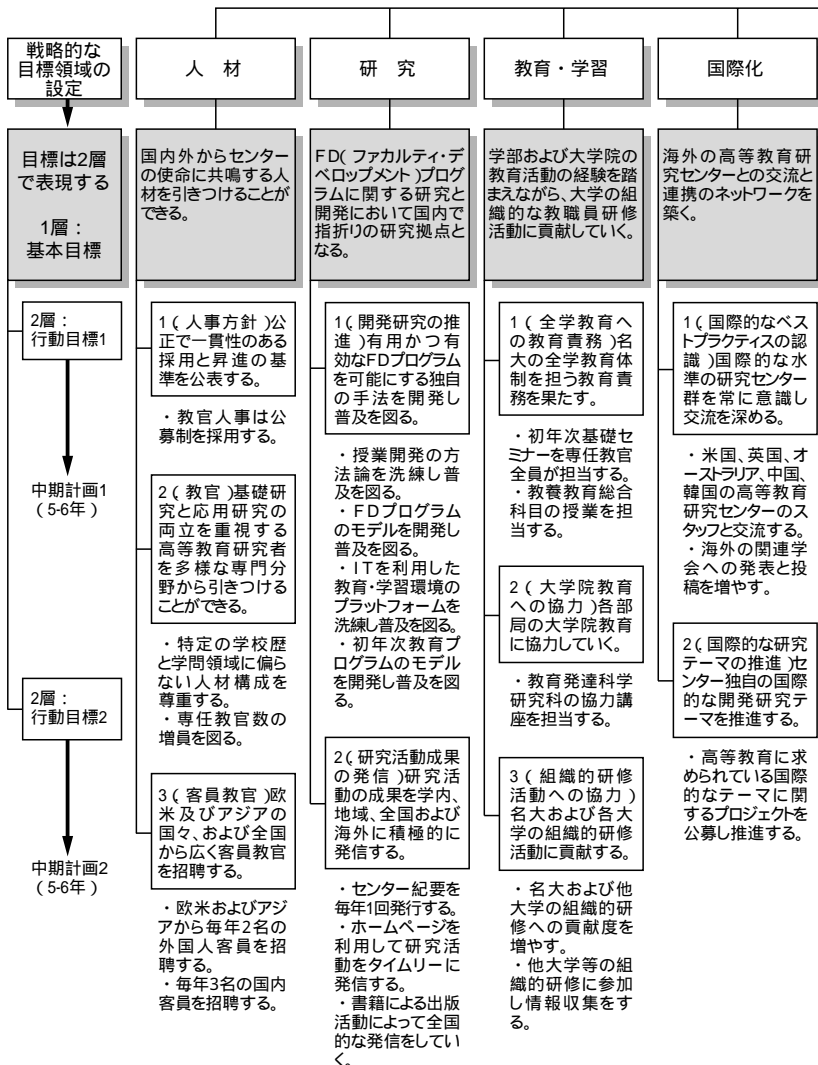
高等教育研究センター教授  
池田輝政

## 2 「高等教育研究センター中期目標・計画（案1）」

### センターのミッションステートメント：

- ・名古屋大学の教育の質の向上に持続的な貢献を行う
- ・国内外の高等教育の動向を予測する専門性の向上に努める

### 高等教育研究センター

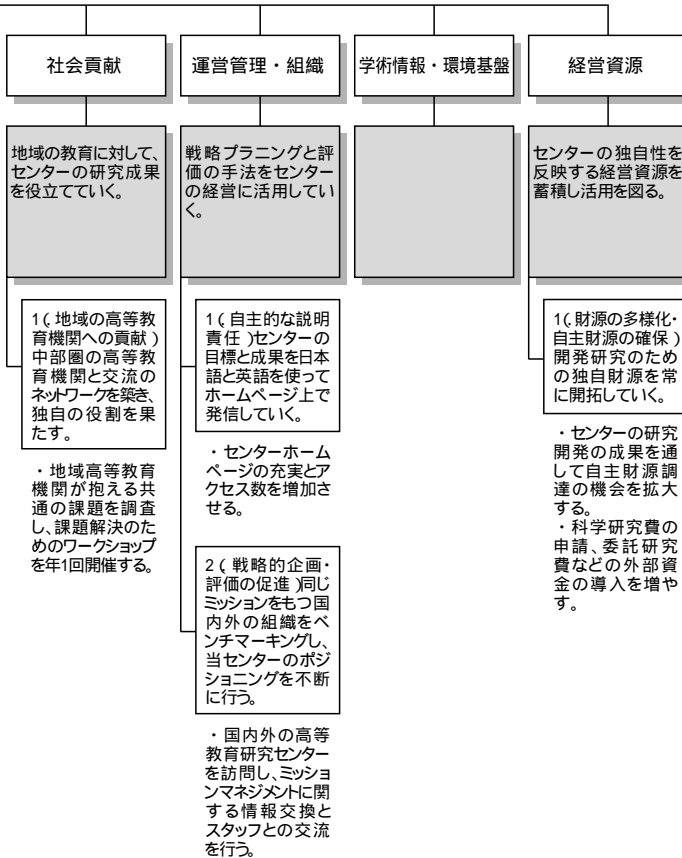




## 「国際的な視野の中で、名古屋大学のために」

- ・理論に基づく応用と開発によって研究の独自性を追求する
- ・センターの使命と研究活動に誇りをもった人々の職場であり続ける

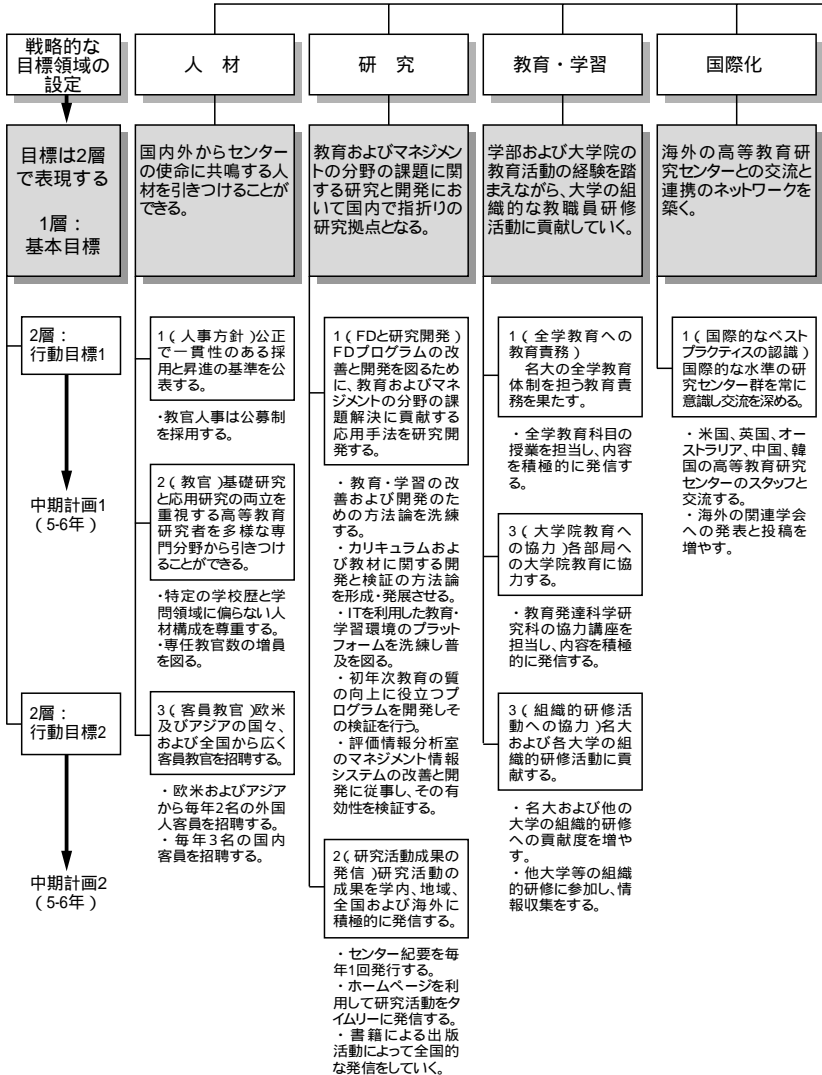
### 中期目標・計画（案1）H14.11.25



「高等教育研究センター中期目標・計画（案2）」

高等教育研究センターの  
センターは国際的な視野のもとに、

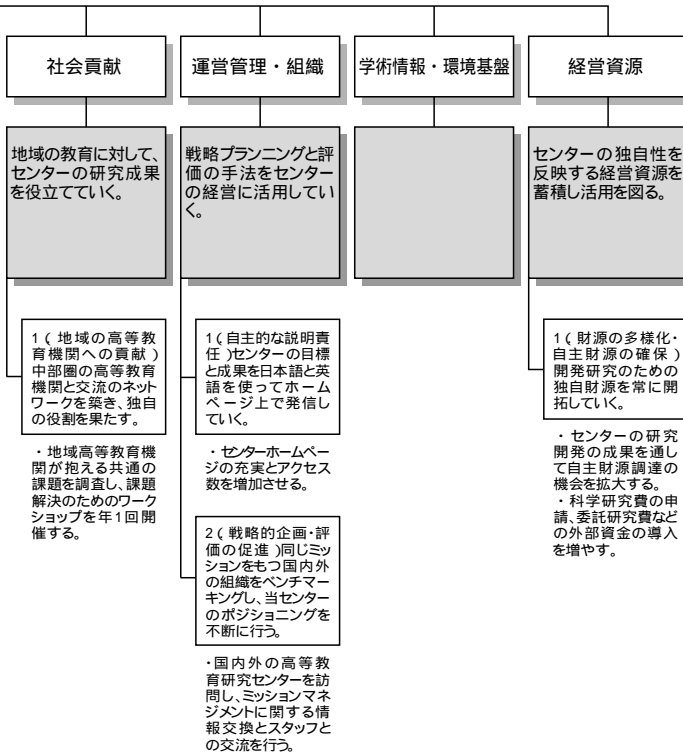
高等教育研究センター



# ミッション

高等教育機関の戦略的課題の解決に貢献する

## 中期目標・計画（案2）H15.7.09





付録

# 「ミッションに基づく自己評価」





## はじめに

---

名古屋大学高等教育研究センターは、この4月で創設4年目を終えることになる。人間で4才、5才といえ、もの心がつき、知恵もつき、個性が出はじめる頃である。環境にも慣れ、自分で歩きまわる時期である。本センターも名古屋大学という環境に慣れ、ようやく本来の機能を発揮しはじめたといえる。この時期に事業報告をまとめる理由は、ワン・クールを終えた時点でひと区切りとし、次のステップへの跳躍板としたいからである。

思い返せば、筆者には数年前、馬越初代センター長の下で草創期の仕事のお手伝いをさせていただいた記憶がある。質素なプレハブの建物の2階で、人事案件や規定の制定などを議したかと思う。それは、さながら人気のない開拓時代のアメリカ西部にきたかのようであった。なにもない荒野を開墾し、町を作り、条例を敷き、教会を建てるような雰囲気があった。しかるに、今やセンターには定員が配置され、外国人を含めて高等教育に関心をもつ人たちが頻りに往来するようになった。ときには若い学生たちの歓声が聞こえて来ることもある。賑やかになり結構なことだと思う。

この報告書では、本センターの創設、特徴、組織、目標、実績、課題などを、裏づけとなるデータ・資料とともに、説明してある。外から見たセンターの特色は、教授法の研究開発にあると考えられているようである。実際、学外からの問い合わせは、この点に集中している。だがセンターは、FD研修、全学教育のカリキュラム策定、評価法の開発など、学内においても大車輪の活躍をしていることが、データから読みとれるであろう。要するに、学内外からの多くの需要に対応してきたということである。しかし4年間でこれだけの活動をしたということは、これだけしかできなかったということでもある。センターにとって、なすべきことは山ほどあるが、それを十分にこなし、ミッションを果たすためには、もっと人手と時間が欲しいと痛感している。

もとよりこの報告書はセンターの最初の一步を記したものにすぎない。センターは本来、学内共同教育研究施設である。これからもせいぜい共同でご活用いただくとともに、全学のご支援とご鞭撻をたまわりたいと願っている。

2002年8月

名古屋大学高等教育研究センター  
センター長 山田 弘 明





# 目 次

---

はじめに .....	1
創設と特徴 .....	5
組織の文化、ミッションと重点目標 .....	9
1．組織文化を大事にする .....	9
2．ミッションと重点目標 .....	10
組織および資源と財務 .....	13
1．組織全体 .....	13
( 1 ) 意思決定組織 .....	13
( 2 ) 研究開発組織 .....	14
2．教官組織 .....	15
( 1 ) 専任スタッフ .....	15
( 2 ) アシスタントスタッフ .....	15
3．事務官組織 .....	16
4．資源 .....	16
5．財務 .....	16
重点目標に対応する実績 .....	17
1．事業活動の実績 .....	17
2．重点目標に対応する実績 .....	20
成長するティップス先生 .....	22
ゴーイングシラバス .....	25
評価と課題 .....	27
1．積極的に評価した点 .....	27
2．消極的に評価した点 .....	27
3．平成14年度の新年度中に実現すべき事項 .....	28
4．3年～5年程度の中期スパンで実現に努力すべき事項 .....	28
各教官のメモ .....	28

付録：資料	33
1．研究開発物	33
2．研究プロジェクト	36
3．出版活動	41
4．研修サービス活動（講演会、研修会等）	43
5．セミナー等開催活動	47
6．教育活動	52
7．学内委員会等	53
8．論文等執筆活動	55
9．研究活動	62
10．国内外学会活動	66
11．海外研修・調査活動	68
12．学外活動	70
13．広報活動	72
14．センター日誌	76
15．センタースタッフ	82
16．組織分掌	84
17．センター協議会協議員	85
18．センター運営委員会委員	86
19．資産目録	87
20．財務	89
21．組織規程	92
22．定員	95

## 創設と特徴

名古屋大学高等教育研究センターの設置は、1998（平成10）年4月9日のことであった。国立大学に少なくとも17ある同類のセンター\*1のうちでは、後発の部類に属する。その理由の一つは、本センターは教養部廃止後の受け皿の役目をするものではなかったからである。それだけにセンターの創設には時間が必要であったが、それは大学全体の理解と、関係の教官・事務官の高い見識と多大な努力のたまものである。最初に井戸を掘った方々の労は、ゆめ忘れられてはならない。その経緯については馬越徹「高等教育研究センター創設雑感 大学改革と高等教育研究」\*2に詳しい。

平成9年7月の概算要求説明書によれば、はじめは名前も高等教育革新センターであった。設置理由は、大学改革における大学の教育機能の革新を、理論と実践の両面から研究開発することを目指し、共通教育の研究開発を担当する研究基盤（インフラ）であると同時に大学教育モデルの創出を目指す、というものであった。研究組織は、大学教育研究開発と大学院教育研究開発との二領域があり、もっぱらプロジェクトの企画を中心とする研究体制であった。要求人員は教授（併任）1と、定員振替による助教授2、助手2であった。

その後、定員は教授1、助教授2、助手1が認められ、めでたく創設の運びとなった。名前は研究センターとなり、二領域は一領域に統合された。だが、大学の教育改革の水先案内たらしとする当初の精神はまったく変わっていない。センターの設置目的は「高等教育に関する研究・調査を行い、

\*1 平成14年2月の時点では、次の17大学が全国大学教育研究センター等協議会に入っている。北大、東北大、茨城大、筑波大、東大、新潟大、信州大、名古屋大、京大、神戸大、鳥取大、広島大、愛媛大、福岡教育大、九州大、熊本大、琉球大。

\*2 『名古屋高等教育研究』第一号（2001）pp.169-182

その質的向上に資すること」であり、とくに学部や大学院教育の改革に際して、教育システムを刷新することがその主たるミッションである\*3。大学院教育研究開発部門という第二領域の構想は、平成12年度よりセンター教官が、大学院教育発達科学研究科の高等教育マネジメント分野（高度専門職業人養成コース）を担当することによって具体化されている。現員は、センター長・教授（併任）1、教授1、講師2、助手1である。

この体制の下で、センターは教授法の開発をはじめ、さまざまなプロジェクト研究を行ってきた。全学教育（共通教育）の授業も担当し、また客員教授や非常勤講師によるセミナーも数多く実施してきた。さらに学内の委員会活動、学外での研修活動などをして、現在にいたっている。それら全活動については、「資料」をご参照いただきたい。当然ながら、センターの活動状況はすべてホームページで公開されており、世界に向かって開かれた施設であることを目指している。本年度に入ってアクセス件数が多くなり、講演依頼や来訪者数が急増していることは、本センターの仕事ぶりが認知されはじめ、学内はもとより、学外の注目を集めていることを示すものだろう。

他大学のセンターと較べて本センターの特徴はどこにあるか。それについては、いくつかの点を挙げることができる。

第一に、教養教育を実施運営する組織ではないということである。それを運営するのは「教養教育院」であり、センターはその組織の内にあるのではなく、外から支援するという形態をとっている。たとえばカリキュラム設計などを通して、教養教育院に外から参画し、全学教育システムをどうデザインするかなどの諸問題に当たっている。外にあるということはセンターにとって自由に動ける、という利点になっている。

第二に、教授法の開発が挙げられる。対外的にはこれがセンターの大きな特徴となりつつある。具体的には、この四年間でオンラインによる授業改善の支援ツールを二つ開発した。一つはティーチング・ティップス「成長するティップス先生」（書籍版は玉川大学出版部より上梓）であり、他の一つは、オンラインによるシラバス拡張システム「ゴーイング・シラバス」である。幸いにして双方ともに好評であり、学内外の注目を集めつつある。詳しくは、「資料」をご覧ください。

第三に、評価法の開発である。これは当初構想していた授業評価法の域

\*3 本センターは学術的関心に基づく研究機関ではなく、ミッション（使命）を託されて設置された機関である。同上、pp.177-178

を越え、大学の研究・教育の評価全体にまで広がってきている。平成13年2月、センターの教官2名が評価情報分析室に併任して、評価情報システム開発プロジェクトに携わり、評価指標の具体的設定など評価システムの構築を担当している。さらに平成13年11月にはセンターの教官1名が評価・広報担当の総長補佐に指名されている。評価についてセンターは全学の期待を担っているといっても過言ではない。

最後にセンターの将来構想について一言する。本センターは大学改革のプロ集団であり、その将来にわたる役割には、以上のほかにも教材開発、大学の経営目標の設定など、枚挙に暇がない。ただ、遺憾ながらセンターの規模はそのミッションの大きさに比べて小さすぎる。グローバル・スタンダードを目指し、その特徴と機能を十分に発揮させるためにも、早急に人員増強の要があると思われる。



1998年4月21日、総長一行らによる看板プレート上掲式（プレートをはさんで左：松尾総長、右：馬越初代センター長）





---

# 組織の文化、ミッションと 重点目標

---

## ●●● 1. 組織文化を大事にする

本センターはまだ4年目の組織である。組織としては小規模でもあり、組織文化と呼ぶほどの独自の価値観や考え方や行動が共有されているわけではない。しかしながら、創設の時点からこれまでに、センターの独自性を創り上げる努力とこだわりは、スタッフ間に共有されてきたと考える。そのことは、以下の資料「センターを創造的な場かつ学内で信頼される場にするには」によって明解に表現されてきた。

このメモランダムを作成は、平成11年4月15日の第2回センター会議で当時の馬越徹センター長が、「平成11年度センター事業計画」の審議中にこの課題を投げかけたことがきっかけとなった。同年度の4月1日に専任教授として赴任した池田輝政教授が、センター長の課題に応じて作成したのがこの資料であった。

連休明けの5月10日には、当時のスタッフ全員（馬越徹センター長、池田輝政教授、近田政博講師、中井俊樹助手）が集まって臨時のセンター打合せを行った際に、このメモランダムについて協議され、さらに5月14日のセンター企画会議で了承され、センター組織の日常的な活動において迷いを生じ問題を感じた際には、スタッフが立ち戻る議論の原点として大事にしていくこととなった。

同文書は、平成12年6月17日のセンター運営会議でも資料配付され、センター外の名古屋大学教官にも組織活動の基本姿勢について理解を求めることとなった。またこのメモランダム9ヶ条は、平成12年12月25日に中津川研修センターで行われた名古屋大学学生生活セミナーのなかで、講師として参加した池田教授により、松尾総長以下の大学幹部職員の前でも紹介され、学内に対してセンターの基本的なスタンスを伝えるメッセージとして機能した。

メモランダム：センターを創造的な場かつ学内で信頼される場にするには

少人数で後発のセンターが独自性を認められる研究活動をつくりあげていくには、少なくとも以下9つの基本姿勢が大事である。

- (1) 汗を流すことを惜しまない
- (2) 小さな世界に閉じこもらない
- (3) 名古屋大学の人々が喜ぶ顔を大事にする
- (4) 自分たちだけで何もかもやるという発想は捨てる
- (5) 小さな組織の最大のメリットをどう発揮するかを常に考える
- (6) 社会に対する責任を忘れない
- (7) 学問の「知」は人々の「命」の燃焼であったことを伝えていく
- (8) センターの活動のコアを組織構造として内外によく見えるようにする
- (9) 好きになれないような仕事のし方はしない

## ●●● 2. ミッションと重点目標

センターの組織運営においては、センター長や専任教授という個人のリーダーシップが適切に発揮されることが大切である。しかし、センター長の交替があるごとに、あるいは専任教授の裁量によって、センターの基本的な方向性が大きく揺れたり、もしくは緊急対応的な仕事が頻繁に生じる場合には、小さな組織であるだけに、スタッフのモチベーションにマイナスの影響を与えることになりがちである。このような事態は大学の組織においてもしばしば見聞されていることである。

スタッフのモチベーションは組織が創造的な活動の場として機能する上で大事な要件の一つである。それを常に活性状態におくことは、センター長と専任教授の責務であるが、そのための組織運営の方法として、目標マネジメントあるいは目標評価の考え方を採用することがスタッフ間で議論された。

目標マネジメントは、組織の目標を外部および内部の重要な基準との関係において設定し、資源の有効活用を条件とした目標達成のシナリオにそって全てのスタッフが行動し、その成果を常に公にしていく考え方である。平成12年に発足した大学評価・学位授与機構の第三者評価は、この考え方を英国に学んで日本の高等教育機関に適用している。



センタースタッフは同様の考え方を独自の方法で学習し、それをセンターの組織目標というマクロなレベルから、研究成果の発信媒体である紀要編集のミクロレベルにまで適用し、その経験を蓄積してきた。その成果をもっともよく表現しているのが、センター広報のために毎年度作成する三つ折りリーフレット（和文および英文版）である。

例えば、平成13年度リーフレットをみると、組織のミッションには、名古屋大学の教育改革のためのシンクタンクたらんことを公に示し、そのためには視野を広くもち、とくに高等教育のグローバル化の動向を常に認識する、という趣旨のもとに、「国際的な視野の中で、名古屋大学のために」“For the University with International Perspectives”を掲げている。

また組織の中期目標として、1．名古屋大学の全学共通教育をデザインする、2．名古屋大学の組織マネジメントの高度化を図る、3．大学教育改革の拠点としての役割を果たす、という3年程度の重点目標をスタッフ間で合意している。そして、その重点目標のもとに、必要な人材や資金等の資源を調達して、以下のようなそれぞれ3つの活動計画（平成13年度）を立てている。

目標マネジメントの考え方にそって組織活動がデザインされたことにより、このリーフレットは、センターの活動に関心をもって来訪する内外のゲストに対して、センターの全容を的確に伝える広報媒体として大変うまく機能していると考えている。

- 1．名古屋大学の全学共通教育をデザインする
  - ・ 学士課程における初年次教育マネジメントの有効性に関する調査研究
  - ・ オンライン授業支援システムの開発
- 2．名古屋大学の組織マネジメントの高度化を図る
  - ・ 評価情報分析室への支援
  - ・ 共通教育委員会（平成13年12月から教養教育院統括部統括会議）プロジェクトへの参画
- 3．大学教育改革の拠点としての役割を果たす
  - ・ ホームページによる情報発信
  - ・ 授業支援ツールの提供
  - ・ ニュースレター「高等教育研究プロファイル」の発行
  - ・ ジャーナル「名古屋高等教育研究」の発行

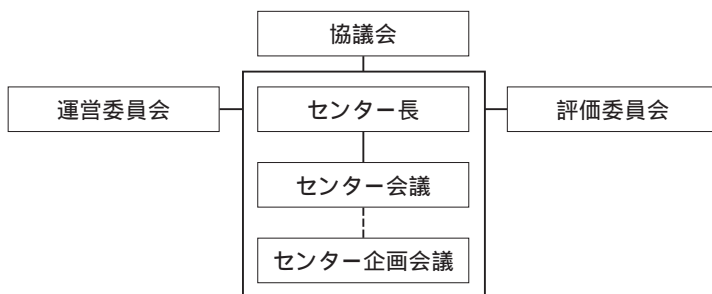


# 組織および資源と財務

## 1. 組織全体

### (1) 意思決定組織

以下の組織でセンターの活動に関する意思決定が行われている。



#### 協議会

センター長、全学教育協議会議長（副総長）、他部局の評議員又は教授をもって協議会を組織し、センターの管理運営の基本方針、人事、予算、管理運営の重要事項を審議する。

#### 運営委員会

センター長、教養教育院長、他部局の教官、センターの教授及び助教授をもって運営委員会を組織し、協議会の方針に従って、センターの具体的な運営に関する事項を審議する。

### 評価委員会（設置予定）

センターの研究分野に関し広くかつ高い識見を有する学外者をもって評価委員会を組織し、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継続的に助言及び評価を行う。

### センター会議

センターの教官、事務官をもって組織し、センターの運営等についての審議、報告等を行う。

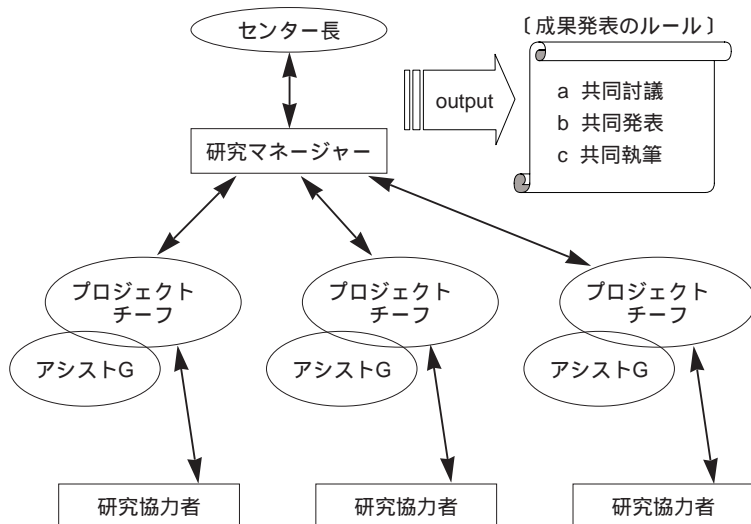
### センター企画会議

センターの教官をもって組織し、センターの活動全般についての企画を行う。

## ●●( 2 ) 研究開発組織

センター長と専任教官 4 名の小さな研究開発組織であるので、個々人が同じミッションと目標を合意して、共有を図り、その方向に向かって取り組むことが最も優先される。個々人の研究力量の高さだけでは、センターそのものの組織的な力とはならない。

組織活動の目標の共有とそこから期待される高い水準の生産性を確保するためには、研究開発の組織メカニズムあるいは組織的枠組みを設定して



おくことが必要である。

具体的には、平成11年5月のセンター企画会議で、池田教授から以下の図に示すような研究マネージャー制の提案があり、スタッフ全員がこれによって研究開発体制を運営していくことが合意された。

研究マネージャーは、職制ではなく、研究経営戦略としての機能集団の組織である。研究マネージャーの責任はプロジェクトの舵取りとその成果をセンター長に報告することにある。

この研究開発体制のもとで、センターのスタッフ全員が、同じ研究の方向を目指し、研究のプロセスにおいて自分の責任範囲を遂行し、成果を全員で共有できる、ことを目指すことになった。

## ●● 2. 教官組織

### ●● (1) 専任スタッフ

センターの定員は、教授1、助教授2、助手1、客員である(資料22)。スタッフについては資料15の通り。

客員について

国内外の高等教育に関する研究者を招へいし、各自の専門領域に則った研究課題について調査研究を依頼している。また、研究課題に関連した次のことを依頼している。

1. センターが主催する研究会での講演
2. センター紀要「名古屋高等教育研究」への寄稿
3. センターのニューズレター誌「高等教育プロファイル」への寄稿
4. センター教官が担当する大学院講義のゲストスピーカー(客員種(外国人))
5. センター発行の英文メッセージの校正(客員種(外国人))

### ●● (2) アシスタントスタッフ

センターのアシスタントスタッフの人数および時間は以下の通りである。

平成10年度	3人	300時間
平成11年度	8人	2,051時間
平成12年度	9人	2,628時間
平成13年度	8人	3,638時間

### ●●● 3 . 事務官組織

センターには、事務官の定員がないため、事務局学務部学務課で事務処理を行っている。学務課長、学務課課長補佐の下、センター事務専任の専門職員1名を配置している。

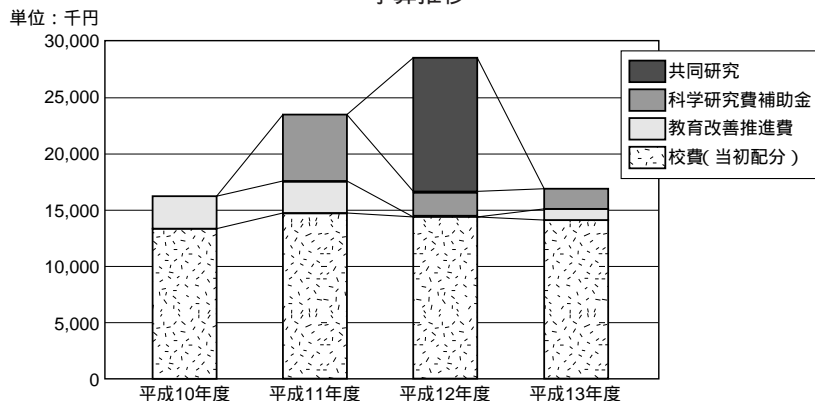
### ●●● 4 . 資源

センターの研究活動等に資するため、サーバー、パーソナルコンピュータ、プリンタ等の情報処理機器を設置している。また、図書・雑誌は、創設から数年しか経っていないため、現在、整備が急がれている。(資料19)

### ●●● 5 . 財務

充実した研究体制を維持するため、科学研究費補助金、教育改善推進費等の申請を行っている。また、外部資金の導入も行っている。(資料20)

予算推移



# 重点目標に対応する実績

## ❖❖❖ 1. 事業活動の実績

センターは毎年度の具体的な事業計画を立てて、年度当初の運営委員会で承認を受け、それを実行してきた。

表にしめすようにセンター事業活動は、研究・開発活動（研究プロジェクト、業務プロジェクト、客員研究員）、成果の発信及び普及活動（センター刊行物、公開研究セミナー）、教育活動（全学共通科目の担当、教育発達科学研究科協力講座担当）の3つの領域からなる。

センターが主導して研究・開発するのが研究プロジェクトであるが、このもとにはこれまでに（1）FD・教授法プロジェクト、（2）カリキュラムプロジェクト、（3）評価法プロジェクトの3本柱があった。FD・教授法プロジェクトでは、ウェブ版と印刷版の「成長するティップス先生」を開発し、名古屋大学内のみならず、全国の各大学からも大きな反響を受けてきている。カリキュラムプロジェクトは、内外の教養教育カリキュラムの調査活動を続けてきたが、平成13年の12月25日に名古屋大学教養教育院統括部会議メンバーを対象にした「カリキュラム設計力に関するFD」を実施し、成果の一部を応用した。

評価法プロジェクトはセンター独自の研究成果物がまだ現れていないが、現在までは専門家として学内のプロジェクトに参画する業務プロジェクトの一つとして機能させている。ここでは、名古屋大学の共通教育科目に対する学生アンケート調査の設計・改善と集計および成果のとりまとめに創設以来参画してきている。

学内協力としての業務プロジェクトは、共通教育委員会と評価情報分析室への協力がある。共通教育委員会（平成13年12月からは教養教育院）に対しては、授業アンケートWGとカリキュラムWGの二つのプロジェクト

に参画してきた。評価情報分析室に対しては、池田教授が室長併任、中井講師が室員併任を平成13年2月に発令され、全学のための情報管理システムの開発に従事してきている。平成14年3月には、ウェブ上に日本で初めての大学評価指標「名古屋大学マネジメント情報」を開発し、全国に公開をした。

平成10～13（1998-2001）年度 事業活動実績

【事業活動項目】	年 度			
	10	11	12	13
<b>【研究プロジェクト】</b>				
<b>（1）FD・教授法プロジェクト</b>				
a.「名古屋大学の学士課程カリキュラムおよび教授法の開発に関する調査研究」（総長裁量） 『研究代表者 戸田山助教授』	←→			
b.「大学新入生の実態に即した教授法の開発に関する調査研究」（基盤C） 『研究代表者 戸田山助教授』		←→		
c.「オンラインを利用した、授業の質を向上させるシラバス作成トレーニング教材の研究開発」（外部資金） 『総括 池田教授、担当者 中井講師』			↔	
d.「名大の教育環境に即したオンラインFDツールの開発」（総長裁量） 『総括 池田教授、担当者 井手助手』				↔
<b>（2）カリキュラムプロジェクト</b>				
「学士課程における初年次教育マネジメントの有効性に関する調査研究」（科研C） 『研究代表者 池田教授』				←
<b>（3）評価法プロジェクト</b>	←			
業務プロジェクト（1）、（3）と連携				



【事業活動項目】	年 度			
	10	11	12	13
<b>【業務プロジェクト】</b> (1) 授業アンケートWGプロジェクト (2) カリキュラムWGプロジェクト (3) 評価情報システム開発プロジェクト	中井・近田	中井・近田	中井・近田 近田・中井	中井・井手 井手・中井 中井
<b>【センター刊行物】</b> (1) 和文ニューズレター「高等教育研究プロファイル」(年2回) (2) 和文リーフレット(年1回) (3) 英文リーフレット(年1回) (4) 紀要ジャーナル(年1回)	1回 近田	2回 近田 1回 中井 1回 中井	2回 近田・井手 1回 中井 1回 中井 1回 近田	1回 井手 1回 近田 1回 近田 1回 近田・井手
<b>【客員研究員】</b> (1) 国内客員研究員(種) (2) 国外客員研究員(種)	2名 1名	2名 2名	3名 2名	3名 2名
<b>【公開研究セミナー】</b> (1) 客員 (2) 招待	3回 4回	4回 5回	3回 9回	3回 5回
<b>【全学共通科目担当】</b> (1) 基礎セミナー(通年、4単位) (2) 基礎セミナー(前期、2単位) (3) 総合科目(後期、2単位) (4) 専門基礎B(2単位)	1コマ 1コマ 1コマ	1コマ 1コマ 1コマ 1コマ	3コマ 1コマ	3コマ 1コマ
<b>【教育発達科学研究科協力講座担当】</b> (1) 高等教育政策論(前期) (2) 高等教育経営論(後期) (3) 高等教育内容論(後期)			1コマ 1コマ	1コマ 1コマ 1コマ

## ●●● 2. 重点目標に対応する実績

4年間の組織運営の中で、センターの事業活動を目標ベースの考え方で推進していく考え方が合意されてきた。これは、始めに活動ありきという考え方では、スタッフの協働やチームワークがうまくいかなくなるという組織論的な知見が共通理解されてきたことによる。センターの独創性を大事にするには、目標ベースの組織運営が現時点ではベターである。

その結果、センターのミッションのもとに2、3年の短期的な重点目標を掲げて、とくに平成13年度からはそれぞれの重点目標のもとに活動計画を列挙して、目標と成果の関係が把握できるように形を整えてきた。以下はその具体であるが、新しい年度順に並べてある。

重点目標は毎年度始めに作成する広報用リーフレット（和文と英文）に掲載して、センタースタッフ自身、それからセンター外からのゲストが、センター全体の活動をすぐに把握できるようにした。

各年度の重点目標に対応する実績は、先に示した表の事業活動の実績と内容は同じであるが、目標達成度の自己採点を各スタッフが行ったり、あるいは組織全体として総合判定して、到達点や問題点や改善点を議論することが簡単にできる点で非常に有益である。

### 【平成13年度の重点目標と活動計画】

#### (1) 名古屋大学の全学共通教育をデザインする

本学全学共通教育の現実に立脚しながら、理論と応用を統合する研究開発を進め、授業（クラス）、科目（コース）、教育課程（カリキュラム）の3つのレベルにわたる教育システムの設計を支援する。

学士課程における初年次教育マネジメントの有効性に関する調査研究

オンライン授業支援システムの開発

#### (2) 名古屋大学の組織マネジメントの高度化を図る

高等教育マネジメントの理論と応用に関する研究を推進し、高等教育機能の高度化を目指す本学の組織改革を支援する。

評価情報分析室への支援

共通教育委員会プロジェクトへの参画

#### (3) 大学教育改革の拠点としての役割を果たす。

本センターの研究開発力とそれに基づく成果を、国内外の高等教育機関に還元する。

ホームページによる情報発信  
授業支援ツールの提供  
ニューズレター『高等教育研究プロファイル』の発行  
ジャーナル『名古屋高等教育研究』の発行

#### 【平成12年度】

- (1) 名古屋大学の学士課程をデザインする  
本学の学士課程における教育機能を高度化するために、最新の高等教育研究成果に照らして理論的観点から点検評価する。また、内外の先進的な事例を調査研究し、新たな大学教育革新モデルを研究開発する。
- (2) 名古屋大学の大学院教育の高度化を図る  
グローバル・スタンダードと広範な社会的要請に基づく大学院教育プログラムを高度化するための研究開発を行う。
- (3) 地域の大学や社会と連携を図る  
本センターは、その研究成果を全学の構成員に還元すると同時に、中部圏の各大学・地域社会と連携・協力しながら、大学教育改革の「拠点」としての役割を果たす。
- (4) 高等教育情報ネットワークを構築する  
IT（情報テクノロジー）を活用した情報ネットワークを構築し、諸外国の先進的な大学との交流を図る。

#### 【平成10、11年度】

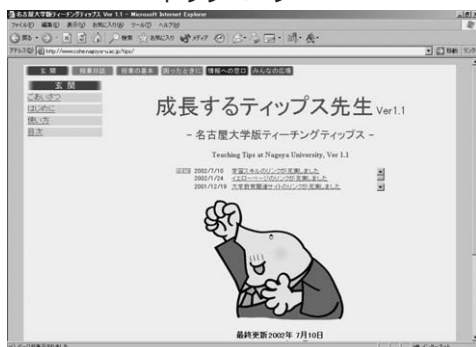
- (1) 教育システムのデザイン支援  
名古屋大学の全学共通教育の現実に立脚しながら、理論と応用を統合する研究開発を進め、クラス（授業）、コース（科目）、カリキュラム（教育課程）の3つのレベルにわたる教育システムの設計を支援する。
- (2) 組織改革の支援  
高等教育マネジメントの理論と応用に関する研究を推進し、高等教育機能の高度化を目指す名古屋大学の組織改革を支援する。
- (3) 成果の社会還元  
本センターの研究開発力とそれに基づく成果を、国内外の高等教育機関に還元する。

## 成長するティップス先生

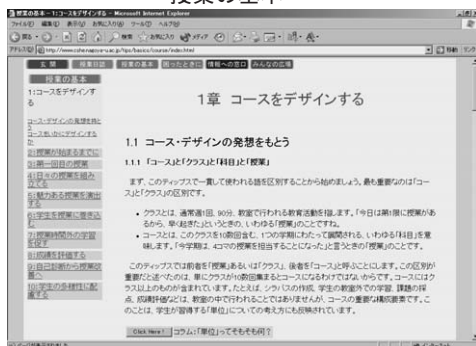
### 成長するティップス先生の目的

成長するティップス先生は、2000年3月から名古屋大学の教員をサポートするために運営されているサイトです。具体的には、教員が日ごろの教育活動のなかで起こる困ったこと、悩みの解決のための秘訣をまとめたものです。特に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り、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を目指し開発しました。

### トップページ



### 授業の基本



### 成長するティップス先生のURL

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

## 成長するティップス先生の特徴

### (1) 名古屋大学人による名古屋大学人のためのティップス

ティップスは、他大学の教員の方々には有益な情報もたくさん含まれていますが、第一に名古屋大学での教育活動というコンテキストを念頭において作られています。名古屋大学での教育に携わってきた教員の経験の蓄積をもとに、名古屋大学での教育活動にすぐに役立つ情報も多数リンクさせた構成になっています。

### (2) 成長するティップス

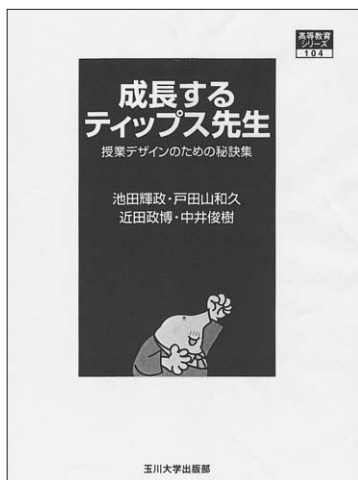
ティップスには、名古屋大学のみなさんの声を集め、反映するために電子掲示板「みんなの広場」が設置されています。ここに寄せられた、日々試みられているユニークな授業の紹介、新しく出会った問題点、教員が現場で考えた新しいアイデア、ティップス自体に対する批判・改善意見、新しい参考資料などを即座にティップスに取り込んでいけるようになっていきます。2001年12月にはVer1.1に改訂しました。

### (3) 個性的で元気のでるティップス

このティップスでは、教育関係文書にありがちな説教臭さ、辛気臭さをできるかぎり排して、読みやすさと親しみやすさを重視しました。また、名古屋大学のみなさんから寄せられた現状批判や提言、奇想天外なアイデアなどもコラムの形で読み物として提供していただけるようになっていきます。

## 成長するティップス先生の反響

多くの大学教員がこのサイトにアクセスしています。平均して、1日1000件以上のアクセスがあります。名古屋大学以外の大学教員からのアクセスも多く、肯定的意見をいただいています。また、2001年4月に内容を一般的なものにした書籍版（『成長するティップス先生』玉川大学出版部）が販売されています。



書籍版目次

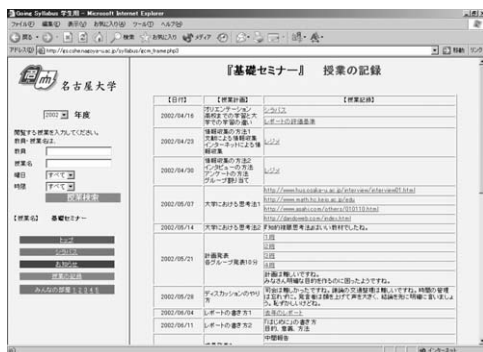
はじめに	5.4	助けを借りる
本書の構成	6章	学生を授業に巻き込む
授業日誌編	6.1	質問・発言を促し授業に活かそう
開講が気になり始めた	6.2	効果的なディスカッションをリードしよう
開講が迫ってきた	6.3	学生の参加度を高めるさらに進んだ方法
授業が始まった	7章	授業時間外の学習を促す
試行錯誤の毎日	7.1	学習を上手に促す課題を与えよう
ゴールが見えてきた	7.2	学生の書く力を伸ばそう
授業の基本編	7.3	オフィスアワーなどを通じた学生指導
1章 コースをデザインする	8章	成績を評価する
1.1 コース・デザインの発想をもとう	8.1	学生が納得できる成績評価をしよう
1.2 コースをいかにデザインするか	8.2	テストによる成績評価
2章 授業が始まるまでに	8.3	論文による成績評価
2.1 本当のシラバスを作ろう	8.4	成績評価にまつわるトラブル
2.2 教科書を選ぶ	9章	自己判断から授業改善へ
2.3 講義ノートは改訂を忘れずに	9.1	毎回の授業をチェックしよう
2.4 コースパケットを作る	9.2	コース全体をチェックし、来年のコースにつなげる
2.5 開講直前のチェックを忘れずに	9.3	スキルを磨くためのその他の情報源
3章 第1回目の授業	10章	学生の多様性に配慮する
3.1 初日における学生の関心	10.1	すべての学生の学習環境を守ろう
3.2 初日における教師の関心	10.2	留学生の学習を支援するためのティップス
3.3 初日にこれだけはやっておこう	10.3	障害をもった学生の学習を支援するためのティップス
3.4 コース内容について適切なオリエンテーションを行う	10.4	セクシュアルハラスメントは問題外だ！
3.5 学生と契約しよう	10.5	学生がもちかけてくる個人的相談にどう対処するか
4章 日々の授業を組み立てる		
4.1 明日の授業の作戦を練ろう		
4.2 導入部は刺激的に		
4.3 展開はスリリングに		
4.4 エンディングは印象的に		
5章 魅力ある授業を演出する		
5.1 授業は研究室からすでに始まっている		索引
5.2 俳優としての教師		FAQ
5.3 授業の大道具・小道具		参考文献
		あとがき

## ゴーイングシラバス

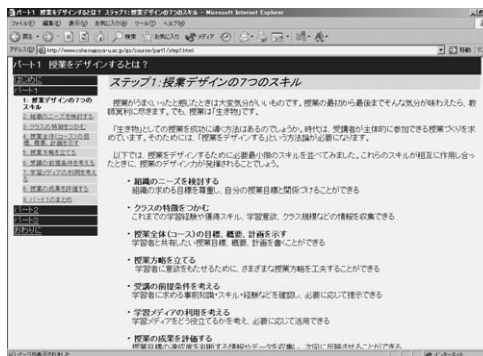
### ゴーイングシラバスの目的

ゴーイングシラバスは2001年4月から運営されているシステムです。ゴーイングシラバスは、従来のシラバスのコンセプトを大幅に拡張し、オンライン上で授業のプロセスにおいても教師と学生をサポートするシステムです。教師と学生がシラバスを基盤として授業を展開できるよう設計されています。また、教員の授業デザイン力の向上を目的としたコースウエアがあり、教員の自己研修が可能なシステムになっています。

### ゴーイングシラバスのプラットフォーム



### コースウエア



### ゴーイングシラバスのURL

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

## ゴーイングシラバスの特徴

### (1) 授業のデザイン力がつく

ゴーイングシラバスでは、教員の授業デザイン力向上を目指したコースウェアがあります。コースウェアの内容を学ぶことによって、授業デザインやシラバス作成の方法などを学ぶことができます。

### (2) 教員と学生のコミュニケーションを活発にする

ゴーイングシラバスでは、学生が授業のホームページを閲覧することができます。学生は教員が用意したオンライン上の教材を使って、予習や復習をすることができます。また、教員から学生に連絡する場や学生も参加できる電子掲示板を設置し、教員と学生のコミュニケーションを活性化します。

### (3) ユーザーにやさしい環境

ゴーイングシラバスのシステムは、ネットワーク接続のあるコンピューターから使用することができます。オンライン上で操作をすることになりますが、コンピューターのスキルに自信がない教員にも使えるような環境にしました。ホームページを作成するスキルは要りません。

## ゴーイングシラバスの実施状況

2001年度は学内外の25の授業においてゴーイングシラバスが使用されています。各教員がゴーイングシラバスを利用して、学生の授業時間外の学習を促したり、コミュニケーションを活性化したりして授業を展開しています。





---

## 評価と課題

---

センターの教官スタッフが評価と課題については各自のメモを作成して持参し、それを基に議論を行った。議論の結果はテープに録音して保存したが、内容はほぼそれぞれのメモに記した事柄に尽きている。したがって、各スタッフのメモはそのまま編集を加えずに本節の末尾に掲載することとした。本音を各自が自分の立場でそのままぶつけていることがわかる。なお、近田講師はベトナムに現在研修中であるが、メモを提出して遠隔参画することとなった。

しかしながら、メモのままでは整理された内容にならないし、内部のスタッフだけにしかわからない表現も多々見られるので、以下には、1．肯定的に評価した点、2．否定的に評価した点、3．平成14年度の新年度中に実現すべき事項、4．3年～5年程度の中期スパンで実現に努力すべき事項、に分けて示すことにした。

### ●●● 1．積極的に評価した点

同じような組織目的をもった他のセンターと比較して、ミッションと目標にそった研究開発では独自性を発揮できている。これは自他共に認めるところである。

### ●●● 2．消極的に評価した点

- (1) スタッフ数を考えた場合に、プロジェクト数、学内委員会数、学外講演等活動が肥大しすぎている。そのために、すべてのスタッフが疲弊してストレスを溜めている。
- (2) 「名古屋大学のために」というミッションは実質的に機能していない。学内から安易に使われる理由にされている面がある。他方では、学内の各部局からセンターの存在がいまだ認知されていない面が多く

見受けられる。

### ●●● 3 . 平成14年度の新年度中に実現すべき事項

- (1) とにかくスタッフの数が極端に少ない。平成14年度にも早急に、最低2名の増員を図るべきである。2名の内、1名は教授である必要がある。もし増員できない可能性が高ければ、勇気を持って仕事の縮小を図るべきである。
- (2) 教育、研究、学内行政活動、学外サービス活動の4つの領域にわたって、各自の地位・役割に応じた時間数と時間配分のあり方に関する議論を行い、目標を定めてマネジメントしていく体制を早急に確立するべきである。
- (3) センター会議以外に週に一度のスタッフ会議の時間を優先的に確保し、その時間帯及び前後の1時間には、どのような会議もアポイントメントしないというルールを確立すべきである。

### ●●● 4 . 3年～5年程度の中期スパンで実現に努力すべき事項

- (1) センターがこれまでに目指してきた目標・計画を再検討する委員会を設置する。例えば、運営委員会にその任務を付託することが考えられる。また今回の自己評価を基に、外部評価委員会を組織し、同趣旨の任務を依頼することも必要である。
- (2) ティーチングティップスとゴーイングシラバスの既存の開発物をさらに有効にするための開発体制を検討する。
- (3) 新規に開発すべき内容については、スタッフを含む新たなリソースが得られた時点で実現を図るべきか否かを検討する。
- (4) 学内にとって認知され有効と評価されうるようなスタッフ・ディベロップメントの開発計画を議論する。

### ●●● 各教官のメモ

【山田 弘明(センター長)】

- (1) 初代センター長による、教授法の研究開発という最初の針路設定はきわめて適切であった。「ティップス先生」、「ゴーイングシラバス」の開発は、その反響の大きさからして成功といえよう。
- (2) 学内外からのFD研修等の依頼には、すべて応じてきた。また教官は全学

の重要な委員会やWGに出て積極的な役割を果たしてきた。大学の意思決定に際して水先案内の役目を果たした場合もある。その労をもって多としたい。

- (3) 泥棒に入られたこともあったが、限られた予算のなかで、みな前向きによく仕事をこなしてくれたと思う。本部事務局と掛け持ちの事務官や、アシスタント・スタッフの役割も大きい。
- (4) しかしまだまだ学内でのセンターの認知度が低い。センターの名称さえ十分に覚えてくれない場合がある。センターからの発信をもっとすべきである。全学向けに研究会やシンポジウムを催す、出版物をふやすなど、啓蒙活動する必要がある。
- (5) センターは全学の便利屋のような面がある。明らかにその任にあらずと思われる要求にも、教官は無理して対応してきたが、ものごとには限界がある。センター本来の業務内容を高度化するためにも、その守備範囲を明確化しておく必要がある。
- (6) 要するにセンターは、その任務の重さに比して、人員も予算も少なすぎる。早急に増強するの要ありと思われる。

#### 【池田 輝政（教授）】

センターの現状の問題点と当面の課題

- (1) 教育改革の専門家集団として学内で信頼される存在になるために、研究開発活動、教育活動、そして委員会などの業務活動にわたって奮闘してきたが、5年目を迎える現在では4名の専任スタッフ体制では支えきれないほどの仕事量をかかえるようになってきている。日常の業務にも遺漏や遅滞が生じているので、センターの活動を相当に縮小せざるを得ない現状である。
- (2) 全国の大学に大学教育センターが増えつつあるが、それとともにスタッフの流動性が高くなる傾向にある。現在の教授1、助教授2、助手1の体制は、平成14年度中に早急に教授と助手は2名体制にしておく必要がある。
- (3) 当センターのユニークさは、名古屋大学版ティーチングティップスや授業支援ツールとしてのゴーイングシラバスの研究開発と提供にある。こうした開発物は知的資産として利用され継続的に改訂される必要がある。そのために、センターには研究能力と開発能力の二つのスキルをもつスタッフの厚みが欠かせない。
- (4) 今後の名古屋大学の改革課題に専門家集団として機能するには、教育システム、経営システム、教育学習リソース、教材設計、入学・初年次教育システム、FDプログラムの領域にわたって研究開発を進める必要がある。そのためには現在の専任4名では規模が小さく、少なくとも6部門18名の専任体制が必要と考える。

#### 【近田 政博（講師）】

- (1) 指揮系統の一元化

センター長とセンター専任教授が、センターの活動方針について十分に意欲疎通を行うことが不可欠である。そのためには、両者の機能分担を明確にし、互いを補完する体制を整える必要がある。

## (2) 運営委員会の活性化

現状では、運営委員会は人事の承認機関になっており、当初の目的である「活動面におけるセンターの応援団」としての機能を果たしていない。その責任は我々自身にある。少人数で効果的な仕事を行うためには、学内の応援団を組織的に増やしていく努力が必要である。

## (3) 委員会業務の削減

センターの人員規模から考えると、参加している学内委員会の数が非常に多い。特に、高等教育研究の専門機関として、学内から随時依頼される業務が増加する傾向にある。そのこと自体の重要性は否定しないが、キャパシティを超えた業務量は、センター自体を疲弊させる危険性があるため、注意を要する。

## (4) 時間、締切の厳守

高等教育マネジメントの重要性を訴えているにもかかわらず、当センターにおけるタイムマネジメントは時としてルーズになることがあった。研究活動だけでなく、時間管理、予算管理においても全学の模範となるような努力をすべきである。

## 【中井 俊樹（講師）】

### 1. センターの評価と課題

- (1) 4年間で他大学のセンターと十分に差別化できた
- (2) 差別化しているもの：開発、プロジェクト方式、実践性
- (3) 反面：それぞれの仕事が雑、不本意なアウトプット、スタッフの疲弊

### 2. 本来やるべきものでは・・・

- (1) カリキュラム（調査・研究などの蓄積が少ない）
- (2) 大人数授業（ニーズが高いにも関わらず調査・実践がない）
- (3) 新任教員への研修（センタースタッフの年齢構成からもやりやすいのに）
- (4) 開発物の継続的改善（開発系は仕上げの手間がかかる）

### 3. ひとつの要因？：ミッションが大きすぎるのでは

- (1) 「国際的な視点の中で名古屋大学のために」
- (2) 評価、広報、国際連携だけでなく、おそらく大学にあるすべての仕事に対して「No」と言えない
- (3) 「忙しいからやれない」ではなく「その仕事はセンターのミッションの外の仕事です」と断りたい

### 4. 外から求められていること

- (1) 「労働力」と「高等教育の専門性」
- (2) 「たくさんがんばってるね」と言われるよりも「さすが専門家」と言われたいのでは

(3) そのためには、調査などによる十分な根拠が必要（特に若手スタッフ）

5.モチベーションに影響するもの

(1) 組織の人数以上の活動の計画

(2) 年次目標の軽視

(3) 反省（評価）の不足

(4) 会議などの遅刻・欠席や締切のあいまいさ

6. 提案

(1) センターの人員に応じたミッション、目標、計画

(2) 高等教育の専門性を高めるための学習・研究のための時間の確保

【井手 弘人（助手）】

1. センターは本来のミッションを果たしているか。

(1) 学内委員会では、センターの学内での「位置づけ」を損なわないようにするという意識が優先し、意見を言いにくい雰囲気が多量なりともあったように思う。センター本来のミッションである「コンサルタント機能」を十分に果たすためにも、各委員会におけるセンターの活動役割を明確化させておくべきである。

(2) 開発した授業支援ツールを学内のFDに十分に活用すべきである。現状ではその機会がほとんどなかった。

(3) 総合科目をもっと充実させ、真剣に取り組むべきである。

2. 業務内容・指揮系統は明確になっているか。

(1) 業務プロセスにおいて、責任の所在が不明確になりがちである。

(2) アシスタントの業務内容を明示して、業務分担の適正化を図るべきである。

(3) 図書管理業務を整備する必要がある。



## 付録

## 資料

## 1. 研究開発物

名古屋大学高等教育研究センター『成長するティップス先生 Ver 1.0 - 名古屋大学版ティーチングティップス』2000年。

## 開発スタッフ

企画	馬越 徹（センター長）
研究統括	池田 輝政（センター教授）
プロジェクトチーフ	戸田山和久（センター助教授）
設計・編集	戸田山和久 池田 輝政 近田 政博（センター講師） 中井 俊樹（センター助手）
チーフライター	戸田山和久 近田 政博
ライター	池田 輝政 中井 俊樹
ウェブ設計	中井 俊樹
ウェブ制作	中井 俊樹 中島 英博（経済学研究科大学院生） 井手 弘人（教育発達科学研究科大学院生） 石井 元規（人間情報学研究科大学院生）
情報検索	横山 佐紀（教育発達科学研究科大学院生）
アシスタント	阿知和めぐみ（センターアシスタントスタッフ） 若山のぞみ（センターアシスタントスタッフ）

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/tips010/>

名古屋大学高等教育研究センター『成長するティップス先生 Ver 1.1 - 名古屋大学版ティーチングティップス』2001年。

開発スタッフ

企画会議	山田 弘明 (センター長)
	池田 輝政 (センター教授)
	中井 俊樹 (センター講師)
	井手 弘人 (センター助手)
プロジェクトチーフ	中井 俊樹
ウェブ制作	中井 俊樹
	中島 英博 (経済学研究科大学院生)
	高木 裕宜 (国際開発研究科大学院研究生)
	首藤 貴子 (センターアシスタントスタッフ)
アシスタント	青柳 裕子 (センターアシスタントスタッフ)
イラスト	(株)プロダクション・スコール

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

名古屋大学高等教育研究センター『ゴーイングシラバス』2001年。

プロジェクトスタッフ

企画・統括	池田 輝政 (センター教授)
プロジェクトチーフ	中井 俊樹 (センター講師)
システム設計	中井 俊樹
モニター企画・実施	近田 政博 (センター講師)
	井手 弘人 (センター助手)
システム運営	井手 弘人
コースウエア編集	近田 政博
コースウエア執筆	池田 輝政・ 近田 政博
	中井 俊樹 ・ 井手 弘人
コースウエアウェブ制作	中島 英博 (経済学研究科大学院生)
コースウエア資料収集	鳥居 朋子 (教育発達科学研究科大学院生)
資料翻訳	山口 裕未 (国際言語文化研究科大学院生)
サーバ管理	内藤 克浩 (工学研究科大学院生)



操作マニュアル作成 井手 弘人  
 首藤 貴子 (センターアシスタントスタッフ)  
 報告書編集 中井 俊樹 首藤 貴子

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

名古屋大学高等教育研究センター 『ゴーイングシラバス コースウエア』  
 2001年。

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

名古屋大学評価情報分析室 『名古屋大学マネジメント情報』 2002年。

#### 開発スタッフ

企画統括	池田 輝政 (評価情報分析室室長)
ウェブ設計	酒井 正彦 (評価情報分析室室員) 中井 俊樹 (評価情報分析室室員)
出力指標担当	中井 俊樹
情報ソース担当	舟橋 祥子 (評価情報分析室室員, 2002年1月 まで)
事務担当	小原 肇 (総務部企画広報室 事務補佐員) 松川 和彦 (総務部企画広報室長) 佐藤 重明 (総務部総務課専門員) 坪井 直志 (総務部総務課専門職員)
ウェブ制作	木村 大成 (経済学研究科大学院生) 古田 恒志 (工学研究科大学院生) 小湊 卓夫 (経済学研究科大学院生) 長島 正憲 (工学研究科大学院生) 中島 英博 (経済学研究科大学院生) 丸岡 高司 (経済学研究科大学院生)
調査担当 (英国)	池田 輝政 中井 俊樹 松川 和彦
調査担当 (豪州)	酒井 正彦 中井 俊樹 坪井 直志

<http://www.eda.provost.nagoya-u.ac.jp/mi/>

## 2. 研究プロジェクト

平成10年度

「名古屋大学の学士課程カリキュラムおよび教授法の開発に関する調査研究」教育改善推進費 配分額：校費2,700,000円

### 【概要】

名古屋大学教官が教授技術の改善を図る際に必要となる情報と理論的成果を調査、整理、統合し、さらなる教育改善のための指針を提案することを目指した調査研究。さらに、その成果を効果的に名古屋大学教官に提供し、教育活動に対する責任意識を喚起するとともに、教官のFaculty Developmentに質することを目的とした名大版Teaching Tipsの作成。

### 【成果】

- ・教授法調査：個別専門分野における教育関連学会、国内外の個別専門分野における教授法関連雑誌、教授法、教育技術にかかわる情報収集を開始し、国内外の研究者と教授法にかかわる意見交流・情報交換を行った。
- ・以上の情報のデータベース化のための基盤整備（ホームページの開設、センター内閲覧コーナーの開設、検索システムの開発）を行った。
- ・教授法開発研究の立ち上げ：名古屋大学新入生の実態にふさわしい教授法・教育技術を開発するための具体的方針を検討。

平成11年度

「名古屋大学の学士課程カリキュラムおよび教授法に関する調査研究」教育改善推進費 配分額：校費3,000,000円

### 【概要】

本プロジェクトは、名古屋大学の教官が教授技法の改善を図る際に必要となる情報と理論的成果を調査、整理、統合し、さらなる教育改善のための指針を提案するための調査研究である。具体的には、第一に、大学授業の秘訣集「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」をオンライン上で制作し、そのユーザーズガイド（小冊子）を作成、学内に配布した。第二に、FD活動（ファカルティ・ディベロプメント）の基礎作業として、授業研修用のビデオ教材（「異文化間コミュニケーション論」担当：馬越徹教育学部教授）を制

作した。

#### 【成果】

「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」の特徴は次の通りである。

- ・ 本学の教育に携わってきた教官の経験（『共通教育の方針・事例集』など）を活用し、本学での教育活動に役立つ情報を掲載・リンクさせた構造になっていること。
- ・ 電子掲示板「みんなの広場」によって、ユニークな授業の紹介、ティップスに対する批判・改善意見、新しい参考資料など、本学の教官から生の意見を集約し、ティップスを逐次改訂できる仕組みになっていること。
- ・ 日記形式を取り入れ、インデックスやリンクを充実させることにより、親しみやすく、読みやすい内容になっていること。

「大学新入生の実態に即した教授法の開発に関する調査研究」科学研究費補助金 基盤研究（C）（2） 補助金額：1,700,000円（平成11～12年度）

【研究代表者】戸田山和久（高等教育研究センター助教授）

【研究分担者】馬越徹（教育学部教授）

池田輝政（高等教育研究センター教授）

近田政博（高等教育研究センター講師）

中井俊樹（高等教育研究センター助手）

#### 【概要】

##### 1. 教授技法調査

個別専門分野に関するもの、および一般的なものを問わず教育技法関連資料を広く収集し、分析した。その中には、海外（特にアメリカ合衆国）の各大学（たとえば、スタンフォード大学、ピッツバーク大学など）が自大学の教員向けの指針として製作しているWWWページ形式の教授法ガイドも含まれる。さらに、それらの書籍、WWWページを実践的なガイドとして使いやすさ、検索の容易さといった観点から分析した。この結果、本研究で目指している、日本における大学新入生の実態に即した使用に耐えうる授業改善のためのアイデア集は、まず、オープン・エンドな構造をもち、随時新情報の改訂が可能であり、教官の参加が可能なWWWページ形式として作成することにした。

## 2. 国際比較調査

アメリカ合衆国におけるオンラインによる大学教員のための研修プログラム研究の第一人者であり、そうした研修プログラムを実際に作成したSanford Gold氏を日本に招聘し、集中的なセミナーと討議とを行った。この結果、本研究が目指すWWWページ形式の教授法ガイドの構造、プレゼンテーション等について大きな示唆を受けることができた。

## 3. 教授法FD教材開発

以上の予備的作業を元に「成長するTips先生：名古屋大学版 teaching tips」の製作を開始した。2000年3月中に第1ヴァージョンが完成し、2000年4月から学内関係者によるモニター等試験的運用を開始する。

### 平成12年度

「オンラインを利用した、授業の質を向上させるシラバス作成トレーニング教材の研究開発」産学連携等研究費11,850,000円（学校法人河合塾）

#### 【概要】

ウェブ上で稼働するオンラインの授業支援ツールの開発を完了した。このソフトウェアのツールは、「ゴーイング・シラバス」と命名し、その構成は利用者認証機能、授業シラバス作成機能、授業記録保存機能、お知らせ機能、質疑応答機能、およびコースウェアからなる。

#### 【今後の活用等】

授業シラバスや自作教材のデザイン力の向上を目指すFD支援システムの一部として、名古屋大学の共通教育の授業などにこのツールを活用していく。

### 平成13年度

「名大の教育環境に即したオンラインFDツールの開発」教育改善推進費 配分額：校費840,000円,職員旅費240,000円

#### 【概要】

本プロジェクトの目的は、名古屋大学の教育環境に即したFDツールをオンラインで開発し、教官の授業デザイン力向上を支援することにある。当センターでは、平成12年3月に開発した「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」)を運用してきた。本プロジェクトでは具体的に、この「ティップス」に、共通教育委員会及び四年一貫教育委員会がこれまで作成してきた各種報告書等にある、全学的な授業研究の取り組みの成果や教育活動に関わる各種ルール等を加え、名古屋大学における教育に特化した授業支援システムを構築する。また、それをういたオンラインでのFD研修へと発展させていく。

#### 【実施状況】

「ティップス」の改訂を行い「ティップスVer 1.1」を作成した。主な修正点は、「授業の基本」の10章の追加、「授業日誌」のイラストの挿入、新規コラムの追加、「みんなの広場」の学外への公開、イエローページのリンクの改訂、大学教育関連サイトのリンクの改訂、全体のデザインの修正である。名古屋大学高等教育研究センター『成長するティップス先生 Ver 1.1』<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/tips/> (Ver 1.0のティップスは<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/tips010/>を参照) また、本プロジェクトの成果と記録に関しては、以下の報告書にまとめた。名古屋大学高等教育研究センター『成長するティップス先生の記録2001.04-2002.03 - 名大の教育環境に即したオンラインFDツールの開発』平成13年度名古屋大学教育改善推進経費プロジェクト報告書

「学士課程における初年次教育マネジメントの有効性に関する調査研究」  
科学研究費補助金 基盤研究C(2) 補助金額：1,900,000円(平成13～14年度)

【研究代表者】池田輝政(高等教育研究センター教授)

【研究分担者】戸田山和久(情報文化学部助教授)

馬越徹(教育学部教授)

中井俊樹(高等教育研究センター講師)

井手弘人(高等教育研究センター助手)

#### 【概要】

本研究は2年計画で進めている。初年度に当たる平成13年度は、オーストラリアと米国の大学において初年次教育マネジメントの動向を概観した。また、上記の両国の特定の大学において組織的に取り組まれている初年次教育マネジメントのケースを調べ、有効に機能するメカニズムや条件を具体的に明らかにした。なお、アジアのケースも対象に加え、韓国の調査を行った。米国については文献・

資料調査を通じた調査を行い、オーストラリアについては現地の大学訪問調査を行った。その結果を以下に列挙して示す。

1. オーストラリアでは、メルボルン大学の高等教育研究センターと導入教育プログラム部、ラトループ大学教育開発部、シドニー大学の教授学習研究所と学生サービス部を訪問した。
2. オーストラリアの大学では、初年次教育マネジメントの課題は、従来の入学時のオリエンテーションの充実に加えて、初年次生が最初に出会う授業の内容と経験の充実を視野に入れたマネジメントの考え方が重視されていた。また、学生の多様性に対する対応も初年次マネジメントの基本にあり、ラーニングティップスなど学生向けの多様な学習ガイドの充実が図られていた。
3. アメリカの多くの大学では、新入生を大学教育にスムーズに適應させることが、卒業率の向上にとって効果的かつ効率的であるという認識が共有されており、授業の一環として初年次セミナーが導入されている。また、そのための研修や教師へのインセンティブなどの組織的サポートが充実している。
4. 成果の発表は以下の通りである。
  - ・池田輝政「1年次教育の設計」第33回学生生活研究セミナー発表、民主教育協会中国・四国支部開催、2001年8月28日
  - ・中井俊樹「名古屋大学の初年次教育の取り組みと課題 米国との比較」平成13年学生生活研究セミナー発表、民主教育協会東海北陸支部開催、2001年8月20日。
  - ・池田輝政「初年次教育 オーストラリア調査と名古屋大学の実践事例」長崎純心女子大学教養教育研究会発表、平成14年3月8日

## 3. 出版活動

ジャーナル

[名古屋高等教育研究 第1号]

# 名古屋 高等教育 研究

第1号  
2001年1月

Nagoya Journal of Higher Education

このジャーナルがめざすもの ..... 編集委員会

## 【特集—名古屋大学におけるもう一段の教養教育改革】

これまでの成果と今後に求められるもの .....	浜田 道代	1
基本主題科目の実践と課題 .....	茂登山 清文	11
—情報とヴィジュアル・コミュニケーション—		
総合科目の実践と課題 .....	高倍 鉄子	21
基礎セミナーの実践と課題 .....	黒田 光太郎	25
言語文化科目の実践と課題 .....	福田 真人	35

## 【研究論稿】

コスト効果分析法に基づく 授業研究法の開発研究 .....	池田 輝政 近田 政博 中井 俊樹 井手 弘人	45
On the Use of Performance Indicators in Japan's Higher Education Reform Agenda .....	Darrell R. LEWIS IKEDA Terumasa HALL DUNDAR	67
日本の高等教育改革における実績指標の 利用に関して .....	ダレル・ルイス 池田 輝政	99
The Transformation of a University and Its Faculty of Education: The Case of Minnesota .....	ハリル・ダンダー (訳: 池田 輝政) John J. COGAN	123
大学改革と教育学部: ミネソタ大学の事例	ジョン・コーガン (訳: 中井 俊樹)	149

## 【特別寄稿】

高等教育研究センター創設雑感 .....	馬越 徹	169
—大学改革と高等教育研究—		

## 【教育資料】

ベトナム教育法 (翻訳) .....	近田 政博 (監修: Vo Van SEN)	183
--------------------	---------------------------	-----

名古屋大学  
高等教育研究センター

[ 名古屋高等教育研究 第2号 ]

# 名古屋 高等教育 研究

第2号  
2002年1月

Nagoya Journal of Higher Education

このジャーナルがめざすもの

編集委員会

**【特集——名古屋大学の社会貢献】**

特集の趣旨

- 政府開発援助（ODA）の外部機関評価の経験  
—ネパール農村開発の技術協力事業評価から—…………… 西村 美彦
- 日本経済と名古屋大学経済学部の接点…………… 竹内 常善
- 日本数学コンクールの挑戦…………… 大沢 健夫
- 人体解剖トレーニングセミナーの20年  
—人体解剖実習による医療人教育への貢献—…………… 杉浦 康夫

**【研究論稿】**

- ラフレッシュ学院の挑戦  
—17世紀フランスのコレーージュ…………… 山田 弘明
- Scaling the Paradigm: The creation of an online  
learning community at Deakin…………… Pamela MULREADY  
Toshiki NAKAI  
Terumasa IKEDA
- パラダイム転換：ディーキン大学  
オンライン学習コミュニティの誕生…………… パメラ・マルレディ  
中井 俊樹  
池田 輝政
- Is On-Line education the future for universities? …… David J. ROBINSON  
Terumasa IKEDA
- オンライン教育は大学の未来か？…………… デビッド J. ロビンソン  
池田 輝政
- 学位からみたアメリカ教育大学院  
—その特質と問題点—…………… 小川 佳万
- 韓国における国立大学の再編  
—「国立大学発展計画」による動向を中心に—…………… 井手 弘人

**【英文要約】**

名古屋大学  
高等教育研究センター



### ニューズレター

- 高等教育研究プロファイル 創刊号 (1999年3月)  
 高等教育研究プロファイル 第2号 (1999年9月)  
 高等教育研究プロファイル 第3号 (2000年3月)  
 高等教育研究プロファイル 第4号 (2000年9月)  
 高等教育研究プロファイル 第5号 (2001年3月)  
 高等教育研究プロファイル 第6号 (2002年3月)

### リーフレット

- 和文リーフレット 1999-2000年版、2000-2001年版、2001-2002年版  
 英文リーフレット 1999-2000年版、2000-2001年版、2001-2002年版

### その他

- ・ オンライン版 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 ユーザーズガイド
- ・ ゴーイングシラバス 操作マニュアル
- ・ ゴーイングシラバスの開発 プロジェクト報告書
- ・ 授業教材ビデオ  
   『韓国の教育と文化』(4本組セット)

## 4. 研修サービス活動(講演会、研修会等)

### センターの組織的取組

- (1) 池田輝政・近田政博・中井俊樹・井手弘人「シラバスを基点とした授業マネジメント」名古屋大学全学共通教育担当教官会議、2001年4月5日。
- (2) 池田輝政・中井俊樹・井手弘人「授業デザインで授業が変わる」名古屋大学全学共通教育担当教官会議、2001年10月2日。
- (3) 池田輝政・中井俊樹・井手弘人「カリキュラム設計力の基本を身につける」名古屋大学教養教育院FDリーダー研修会、2001年12月25日。

### 池田輝政(教授)

- (1) 池田輝政「求められるFDプログラム 投資としての発想へ」愛媛大学21世紀フォーラム、1999年10月16日。
- (2) 池田輝政「Agenda for the New Connections between High School

- and University in Japan」JICA, 1999年11月10日。
- (3) 池田輝政「大学の競争力 授業開発の方法論」第32回公開研究会、1999年11月26日。
  - (4) 池田輝政「大学改革に役立つFDプログラム カリキュラム開発力と授業設計力」東海地区国立大学共同中津川研修センター、1999年12月7日。
  - (5) 池田輝政「教養教育の意義」広島大学教養的教育全学研修会、2000年3月9日。
  - (6) 池田輝政「教育における大学評価 Quality Assurance in Teaching」名古屋大学教育学部大学評価シンポジウム、2000年3月10日。
  - (7) 池田輝政「成長するティップス先生からゴーイング・シラバスへ」神戸大学FD講演会、2000年10月2日。
  - (8) 池田輝政「成長するティップス先生から成長するシラバスへ」愛知県公立普通科高校長会研究協議会、2000年11月17日。
  - (9) 池田輝政「成績評価・授業評価・大学評価」東海地区国立大学共同中津川研修センター、2000年12月15日。
  - (10) 池田輝政「ティップス先生について」名古屋大学農学部FD研修会、2001年5月23日。
  - (11) 池田輝政「授業の技法 なぜ、何が大事か」名古屋大学理学部物理学科FD講演会、2001年6月25日。
  - (12) 池田輝政「求められるFD なぜ、何を」中京大学FD講演会、2001年7月4日。
  - (13) 池田輝政「求められるもう一つの研究心 『成績判定』から『教えること』の目標評価へ」九州大学全学FD研修会、2001年7月23日。
  - (14) 池田輝政「大学における授業の基本 シラバス設計と教材設計」国際社会貢献センター、2001年7月26日。
  - (15) 池田輝政「高等と大学の接続を考える 一年次教育の設計」第33回学生生活研究セミナー・IDE中国・四国支部開催、2001年8月28日。
  - (16) 池田輝政「授業改善 成長するティップス先生」平成13年度香川大学FD研修会、2001年8月30日。
  - (17) 池田輝政「授業をいかにデザインするか」新潟大学共通教育、2001年9月27日。
  - (18) 池田輝政「シラバスを授業に生かす」鹿児島大学FDワークショップ、2001年9月28日。
  - (19) 池田輝政「引きつける授業とは何か」名古屋工業大学FD講演会、

- 2001年10月11日。
- (20) 池田輝政「授業の改善 困ったときにどうするか」追手門大学FD講演、2001年10月25日。
- (21) 池田輝政「大学生の学力と高校生の学力 どこがどう違うのか」平成13年度長崎県大学ガイダンスセミナー、2001年10月26日。
- (22) 池田輝政「授業づくりの基本 目標、プロセス、検証の方法論を身につける」熊本大学FDワークショップ、2001年11月2日。
- (23) 池田輝政「授業づくりの基本 シラバスの設計と検証」徳島大学FD講演会、2001年11月9日。
- (24) 池田輝政「学生にとって魅力ある授業デザインとは？」名古屋商科大学FD講演、2001年11月14日。
- (25) 池田輝政「文学部が元気になる授業改善」名古屋大学文学部FD研究会、2001年11月28日。
- (26) 池田輝政「大学力を創るFD シラバスを授業に生かす」名城大学FD講演会、2001年12月6日。
- (27) 池田輝政「元気がでる授業づくりの方法論」宮崎大学FD講演会、2001年12月7日。
- (28) 池田輝政「大学での教授方法の改善」愛知学院大学FD講演会、2001年12月14日。
- (29) 池田輝政「魅力ある授業をどう演出するか」滋賀医科大学、2002年1月21日。
- (30) 池田輝政「大学における自己点検・自己評価について」福岡教育大学、2002年1月24日。
- (31) 池田輝政「授業の成功率80% シラバスの決定力」茨城大学第2回工学部FD講演会、2002年2月1日。
- (32) 池田輝政「ティップス先生を实践した効果について」名古屋女子短期大学FD講習会、2002年2月15日。
- (33) 池田輝政「授業づくりの方法論 目標のマネジメント力」東京工業大学教員初任者向け授業改善研修、2002年2月19日。
- (34) 池田輝政「電子メディアを利用したシラバスづくり、FDの試み」京都大学教育改善連続シンポジウム、2002年3月1日。
- (35) 池田輝政「今後のFD活動の組織的取り組みについて」富山大学FD講演会、2002年3月5日。
- (36) 池田輝政「初年次教育 オーストラリア大学調査と名古屋大学の実践例」長崎純心大学教養教育研究会、2002年3月8日。

- (37) 池田輝政「授業づくりの方法論 目標をマネジメントする」中部リハビリテーション専門学校教育管理系講習会、2002年3月16日。
- (38) 池田輝政「ゴーイングシラバスでe-Learningはどこまで可能か」北海道大学高等教育フォーラム、2002年3月27日。

中井俊樹（講師）

- (1) Nakai, T., “Higher Education Reform in Japan”, New Higher Education: International Trends and Thai Alternatives, Chulalongkorn University, Thailand, Feb 3, 2000.
- (2) 中井俊樹「ゴーイングシラバスの開発の試み」高等教育における面接授業と遠隔学習のベストミックスの可能性、関西国際大学研究集会、2001年6月30日。
- (3) 中井俊樹「名古屋大学の初年次教育の取り組みと課題」民主教育協会学生生活研究セミナープログラム、名古屋大学、2001年8月20日。
- (4) 中井俊樹「大学における初年次教育の動向」第4回富山大学教養教育教員研修会、2001年9月27日。
- (5) 中井俊樹「授業をどうデザインするか」大阪経済法科大学第1回シンポジウム、2001年10月17日。
- (6) 中井俊樹「ティーチングティップスの開発とその反響」立命館大学、2001年11月16日。
- (7) 中井俊樹「教育改善のためのティップス」岐阜大学農学部FD、2001年12月5日。
- (8) 中井俊樹「e-Learning教材開発のためのティップス」迫り来るe-Learningの時代 - 大学教育におけるプラットフォームと教材開発の現状と課題、名古屋大学シンポジウム、2002年3月15日。

井手弘人（助手）

- (1) 池田輝政・井手弘人「平成13年度鹿児島大学共通教育FDワークショップ」2001年9月28 - 29日。
- (2) 井手弘人「教養セミナーはこんなにおもしろい」第4回長崎大学ファカルティ・ディベロップメント、2002年3月11日。

---

## 5 . セミナー等開催活動

センター創設記念講演会（1998年9月14日）

Internationalization and Multinationalization of Higher Education -comparative perspectives-

Philip G. Altbach (Professor & Director, The Boston College Center for International Higher Education)

「リアリティーとしての大学改革」

金子 元久（東京大学教授・大学総合教育研究センター長）

客員教授セミナー

第1回（1998年12月22日）

「アメリカ高等教育研究の最新動向」

田中 義郎 客員助教授

第2回（1998年12月22日）

「韓国の高等教育改革と大学評価」

具 丙林 客員教授

第3回（1999年3月2日）

「日本の大学における一般教育の変遷 - 新しい「教養」教育の方向性」

土持・ゲーリー・法一 客員教授

第4回（1999年6月30日）

「ミネソタ大学の教育改革」

ジョン コーガン 客員教授

第5回（1999年12月2日）

「1990年代における中国高等教育の再編成」

陳 学飛 客員教授

第6回（2000年10月5日）

「大学における教養改革について」

小林哲夫 客員助教授

第7回（2000年11月20日）

「オンライン学習環境における文化的多様性と教育デザイン」

パメラ・マルレディ 客員助教授

第8回（2001年2月26日）

「オンライン教育への構成主義的学習理論の影響」

パメラ・マルレディ 客員助教授

第9回（2001年6月4日）

「WebCTを利用したオンライン・コースの紹介」

デイビッド・ロビンソン 客員教授

第10回（2001年8月23日）

「大学院拡大の要因と問題点」

浦田広朗 客員助教授

第11回（2001年10月5日）

「世界の一年次教育の動向 - 第14回国際一年次教育学会に出席して - 」

山田礼子 客員助教授

第12回（2002年2月26日）

「世界の一年次教育の動向 - 第14回国際一年次教育学会に出席して - 」

山田達雄 客員教授

第13回（2002年2月27日）

「想像のなかの差異、構造のなかの同一 京城帝大と台北帝大の比較を通じて見た植民地近代性」

白 永瑞 客員教授

招聘セミナー

第1回（1998年7月17日）

「北京大学の教育改革」

喻 岳青 教授（北京大学高等教育科学研究所 所長代理）

第2回（1998年11月10日）

「オーストリアの高等教育改革」

カール・ハインツ・グルーバー 教授（ウィーン大学）

第3回（1998年12月22日）

「高等教育の新しい潮流-カリフォルニア大学ロサンゼルス校のケース」

ジョン・ホーキンス 教授（UCLA国際教育研究科長）

第4回（1999年3月23日）

「韓国的高等教育改革 - 高麗大学の教育・研究評価を中心に」

韓 龍震 副教授（高麗大学校師範大学）

第5回（1999年9月7日）

「ソウル大学の構造調整」

尹 正一 教授（ソウル大学）

第6回（1999年10月6～7日）

「オンラインコースの設計」

- 「オンライン学習のためのFD活動」  
サンフォード・ゴールド 氏（アメリカ・教育コンサルタント）  
第7回（1999年10月18日）
- 「カンボジアの高等教育」  
ネット・バロム 教授（プノンベン大学副学長）  
第8回（1999年10月27日）
- 「オーストラリアの大学改革」  
エドウィン・ブランビー 氏（ディーキン大学遠隔学習センター長）  
第9回（2000年1月27日）
- 「中国における高等教育研究の現状」  
胡 建華 副教授（南京大学高等教育研究所）  
第10回（2000年2月24日）
- 「英国大学における数学教育の特徴と改革課題」  
永田 雅人 教授（京都大学工学研究科）  
第11回（2000年3月6日）
- 「北大の教育改革戦略としての教育業績評価」  
阿部 和厚 教授（北海道大学医学部・北海道大学高等教育機能開発  
総合センター高等教育研究開発部長）  
第12回（2000年3月8日）
- 「北大全学共通科目のコア編成について」  
小笠原 正明 教授（北海道大学高等教育機能開発総合センター）  
第13回（2000年8月24日）
- 「FDをどう作っていくか：授業評価の方法」  
大塚 雄作 教授（メディア教育開発センター）
- 「自分の授業をどう変えていくか：ティーチングポートフォリオの活用」  
三尾 忠男 助教授（メディア教育開発センター）  
第14回（2000年10月30日）
- 「情報化時代のオンライン教育」  
サンフォード・ゴールド 氏（アメリカ・教育コンサルタント）  
第15回（2000年11月15日）
- 「ディーキン大学における学習環境の整備」  
エドウィン・ブランビー 氏（ディーキン大学遠隔学習センター長）  
第16回（2001年2月15日）

「オランダ公開大学の理念と実践」

苑 復傑氏（メディア教育開発センター助教授）

「私立大学の財務状況と教育条件」

浦田 広朗氏（麗澤大学国際経済学部助教授）

第17回（2001年2月26日）

「企業内教育の現状と大学との連携可能性 - 福岡県内企業調査に基づいて - 」

山田 達雄氏（中村学園大学・教授）

第18回（2001年2月28日）

「米国の教育支援ソフト（WebCTなど）利用の現状」

細川 敏幸氏（北海道大学高等教育機能開発総合センター助教授）

「次世代の大学運営とITの支援機能 事例紹介を含めて」

松島 桂樹氏（岐阜経済大学教授） 小酒井 正和氏（専修大学大学院博士後期課程院生）

第19回（2001年3月1日）

「アメリカにおけるフレッシュマンセミナーの現状 - 学生の変容との関連から - 」

山田 礼子氏（同志社大学助教授）

第20回（2001年3月14日）

「授業レポートを通じた生徒から学生への移行プロセスの検討」

長野 剛氏（九州大学大学教育研究センター助教授）

第21回（2001年3月23日）

「UNIVERSITAS21 - 国際的大学排名 イギリス連邦が世界の大学界を制するのか？」

瀬田 智恵子氏（メディア教育開発センター助教授）

第22回（2001年6月21日）

「高等教育へのスムーズな移行をめざして：オーストラリア高等教育における初年次教育に関する研究」

リチャード・ジェイムス氏（メルボルン大学高等教育研究センター助教授）

第23回（2002年2月4日）

「英語教育カリキュラム開発の方法論 - 工学教育の例」

古谷千里氏（青山学院大学総合研究所客員研究員）

第24回（2002年2月26日）

「戦後米軍占領下における教育改革の日独比較」



柴田政子氏（ロンドン大学大学院教育学研究科博士課程修了）

第25回（2002年2月26日）

「20世紀日本の公立大学 - 地域はなぜ大学を必要とするか - 」

高橋寛人氏（横浜市立大学国際文化学部助教授）

第26回（2002年3月4日）

「高等教育における科学技術政策の連携」

塚原修一氏（国立教育政策研究所高等教育研究部総括研究官）

インターナショナルセミナー

第1回（1999年3月2日）

「大学教育の新しいかたち - 世界と日本」

「日本の大学におけるメディア利用による授業開発の現状と課題」

池田 輝政 氏（メディア教育開発センター・教授）

「中国における新しい公開制大学教育 試験による学士号取得への道」

魯 欣正 氏（中国・教育部高等教育自学試験室・主任研究員）

「英国公開大学におけるCD-ROMを利用した自然科学教材のデザイン方法」

ロナルド・シンガー 氏（オープンユニバーシティ・主任研究員）

「日本の大学における一般教育の変遷 -新しい「教養」教育の方向性」

土持・ゲーリー・法一 氏（東洋英和女学院大学・教授）

国内研究者交流セミナー

第1回（1999年1月22日）

「高等教育研究とセンターの役割について考える」

協催セミナー

「北米におけるe-Learningプラットフォームの現状」(2000年10月25日)

(主催：名古屋大学情報メディア教育センター)

「迫り来る e-Learning の時代～大学教育におけるプラットフォームと教材開発の現状と課題～」(2002年3月15日)(主催：名古屋大学情報メディア教育センター・高等教育研究センター)

## 6. 教育活動

平成10年度

学部

基礎セミナー ・ (馬越教授)

基礎セミナー (戸田山助教授)

専門基礎B (戸田山助教授)

平成11年度

学部

基礎セミナー ・ (近田講師)

基礎セミナー (戸田山助教授)

総合科目「世界の大学」

専門基礎B (戸田山助教授)

平成12年度

学部

基礎セミナー ・ (池田教授)

基礎セミナー ・ (近田講師)

基礎セミナー ・ (中井講師)

総合科目「世界の大学」

大学院教育発達科学研究科 (高度専門職業人養成コース)

高等教育政策論 (池田教授)

高等教育経営論 (池田教授)

平成13年度

学部

基礎セミナー ・ (池田教授)

基礎セミナー ・ (近田講師・山田教授)

基礎セミナー ・ (中井講師)

総合科目「世界の大学」

大学院教育発達科学研究科 (高度専門職業人養成コース)

高等教育政策論 (池田教授)

高等教育経営論 (池田教授)

高等教育内容論 (池田教授)

## 7. 学内委員会等

活動範囲	会議等名称	担当(年度)				備考	
		10	11	12	13		
部 局	センター会議	センター長、専任教官				センターの管理・運営事項	
	センター企画会議	専任教官				科研費等研究に係わる打合せ	
	外部資金審査委員会	センター長及び助教授以上の教官2名				外部からの資金及び委託研究並びに研究員等の受入れに関する審査	
全学関係	センター協議会	センター長及び教授					
	センター運営委員会	センター長、教授、助教授				委員にはセンターの講師を含める	
	部局長会議	センター長				陪席	
	全学教育委員会	センター長 (H10 - H13.11)				(官職指定)	
	全学教育協議会	センター長(H13.12 - )				(官職指定)	
	入学試験制度検討委員会	センター長				(官職指定)	
	総長補佐					池田	
	全学計画評価委員会					池田	名大評価情報分析室長として(官職指定)
	評価情報分析室					池田 中井	室長(兼任) 室員(兼任)
	教育研究組織創設等小委員会	池田					
	・法人化ワーキング委員	池田					
	・評価ワーキング委員	池田					
	教育改革検討小委員会	池田					
教育改革推進WG	池田						

活動範囲	会議等名称	担当（年度）				備 考
		10	11	12	13	
全学関係	共通教育委員会委員	池田				
	・情報教育ワーキング委員	池田				
	・授業アンケートWG	近田	近田、中井	中井、中井		
	・カリキュラム改革検討WG委員及び専門委員		池田	池田		
	・財務WG		近田	中井	井出	
	・財務WG	池田				
	教養教育院創設準備委員会専門委員会	池田				
	教養教育院統括部兼任教官				池田	
	SCS連絡協議会委員	池田				
	・事業委員会委員	池田				
	情報メディア教育センター外部評価委員				池田	
	キャンパス情報ネットワーク技術専門委員会	近田		中井		
	農学国際教育協力研究センター学内研究員		近田		中井	
	共通教育棟子局運営委員会				中井	
全学広報委員会WG				池田 井手		
国際フォーラム実行委員会専門委員				池田 中井		
その他	WWW部局責任者	中井				
	IPアドレス発行責任者	中井				

---

## 8. 論文等執筆活動

山田弘明（センター長）

[学会・紀要論文]

- (1) 山田弘明「ラフレッシュ学院の挑戦 17世紀フランスのコレージュ」『名古屋高等教育研究』、第2号、2002年、79 - 92頁。
- (2) 山田弘明「大学の教育システムの刷新に向けて 名古屋大学高等教育研究センターの現状と課題」『IDE 現代の高等教育』、o.437、2002年3月号、63 - 65頁。
- (3) 山田弘明「文字・ことば・人間」(池田紘一・今西祐一郎編『文字をよむ』文学部コアカリキュラム・テキスト、九州大学出版会) 2002年、3 - 17頁。
- (4) 山田弘明「共通教育の抜本的改編に向けて一名古屋大学の挑戦」『大学教育学会誌』24巻第1号、2002年、28 - 33頁。

池田輝政（教授）

[学会・紀要論文]

- (1) 池田輝政・沖清豪（共著）「高等教育改革の課題と展望」『教育制度学研究』第5号、1998年、42 - 49頁。
- (2) 池田輝政「戦後における広域試験機関及び大学の入試問題の分析・共通第1次学力試験」『高等教育研究叢書（広大）』第58号、1999年、43 - 50頁。
- (3) 池田輝政「教育政策・行政へのインパクトの現状」『日本教育行政学会年報』第25号、1999年、186 - 190頁。
- (4) 池田輝政「個別大学の自己点検・評価の視点から」『教育学研究』第68巻第1号、2001年、31 - 33頁。
- (5) ダレル・ルイス・池田輝政・ハレル・ダンダー「日本の高等教育改革に実績指標の利用に関して」『名古屋高等教育研究』第1号、2001年、99 - 122頁。
- (6) Darrell Lewis, Terumasa IKEDA, Halil DUNDAR, On the Use of Performance Indicators in Japan's Higher Education Reform Agenda, Nagoya Journal of Higher Education, No.1, 2001, 67 - 98.
- (7) 池田輝政・近田政博・中井俊樹・井手弘人「コスト効果分析手法に基づく授業研究法の開発研究」『名古屋高等教育研究』第1号、2001年、45 - 65頁。

- (8) パメラ・マルレディ・中井俊樹・池田輝政「パラダイム転換 ディーキン大学オンライン学習コミュニティの誕生」『名古屋高等教育研究』第2号、2002年、113 - 129頁。
- (9) Pamela Mulready, Toshiki Nakai and Terumasa Ikeda, Scaling the Paradigm: The creation of an online learning community at Deakin, Nagoya Journal of Higher Education, No.2, 2002, 92 - 112.
- (10) デビット・ロビンソン・池田輝政「オンライン教育は大学の未来か？」『名古屋高等教育研究』第2号、2002年、147 - 159頁。
- (11) David J. Robinson and IKEDA Terumasa, Is On-Line education the future for universities?, Nagoya Journal of Higher Education, No.2, 2002, 131 - 145.
- (12) 池田輝政・井手弘人・中井俊樹「『授業づくり』のFDプログラム開発を目指して」『高等教育ジャーナル』第10号、北海道大学機能開発総合センター、2002年、21 - 29頁。
- (13) 池田輝政「名古屋大学の試みを通して見た大学の組織・経営」『高等教育研究』第5号、2002年、53 - 65頁。
- (14) 池田輝政「授業の改善 困ったときにどうするか」『追手門学院大学教育研究所紀要』第2号、2002年、1 - 10頁。
- (15) 池田輝政「授業をいかにデザインするか」『大学教育研究年報』第7号、新潟大学教育開発研究センター、2002年、70 - 76頁。

[ 著作・訳書 ]

- (1) 池田輝政「高等学校からみた大学教育への接続 接続の基本的問題」(中島直忠編『日本・中国高等教育と入試 21世紀への課題と展望』玉川大学出版) 2000年、119 - 129頁。
- (2) 池田輝政・戸田山和久・近田政博・中井俊樹『成長するティップス先生 - 授業デザインのための秘訣集』玉川大学出版部、2001年。

[ 雑誌論文等 ]

- (1) 池田輝政「大学ガイダンスの方法」『進路ジャーナル』、1月号、1998年、9 - 11頁。

[ 報告書等 ]

- (1) 池田輝政・瀬田智恵子・苑復傑・宮本友弘「SCS短期講座研究資料集『女性と社会参画』」、放送教育開発センター研究資料集058-J-97、1997年。

- (2) 池田輝政編著『オープン・ラーニングにみる大学での新しいメディア活用の研究』平成9 - 11年度科学研究費補助金（基盤研究B2）研究成果報告書、2000年。
- (3) 名古屋大学共通教育委員会『カリキュラム改革に関する検討WG報告書：名古屋大学教養教育改革の課題』2001年（カリキュラムに関する検討ワーキンググループ主査）。
- (4) 池田輝政「はじめに、および今後の課題」名古屋大学高等教育研究センター、『ゴーイングシラバスの開発 プロジェクト 報告書』2001年、1 - 3頁。
- (5) 名古屋大学共通教育委員会『カリキュラム改革に関する検討WG報告書：名古屋大学教養教育改革の課題』2002年（カリキュラムに関する検討ワーキンググループ主査）。
- (7) 名古屋大学『名古屋大学教養教育院FDリーダー研修会報告書：カリキュラム設計力の基本を身につける』2002年（FD事業企画責任者）。
- (8) 池田輝政「第5章：米国における教育サービス面の産学パートナーシップの動き」（『学校と企業のパートナーシップに関する国際比較調査研究最終報告書』）2002年、32 - 36頁。

近田政博（講師）

[学会・紀要論文]

- (1) 近田政博「ドイモイ体制下におけるベトナム高等教育の構造変化 - ソビエトモデルからの転換」日本比較教育学会編『比較教育学研究』第24号、1998年、161 - 179頁。
- (2) 近田政博「ベトナム中等教育の動向と課題」新海英行・寺田盛紀・的場正美編著『現代の高校教育改革 - 日本と諸外国』大学教育出版、1998年、204 - 228頁。
- (3) 馬越徹・近田政博「比較教育学教育の現状と課題 - 全国動向調査」日本比較教育学会編『比較教育学研究』第25号、1999年、67 - 77頁。
- (4) 近田政博「ベトナムの教育事情とベトナム人の日本留学について」日本国際教育協会編『留学交流』1999年6月号、18 - 21頁。
- (5) 近田政博「変貌するアジアの大学 - ベトナム編：空前の大学ブームで顕在化するジレンマ」『カレッジマネジメント』第99号、1999年、48 - 52頁。
- (6) 近田政博「ベトナムにおける私立大学の誕生と挑戦」日本教育制度学会編『教育制度学研究』第6号、1999年、250 - 254頁。

- (7) 池田輝政・近田政博・中井俊樹・井手弘人「コスト効果分析手法に基づく授業研究法の開発研究」『名古屋高等教育研究』第1号、2001年、45 - 65頁。
- (8) 近田政博「阮朝期ベトナムにおける儒教教育 - 中華モデルの受容と変容」大学史研究会編『大学史研究』第17号、2002、37 - 54頁。

[ 著作・訳書 ]

- (1) 池田輝政・戸田山和久・近田政博・中井俊樹『成長するティップス先生 - 授業デザインのための秘訣集』玉川大学出版部、2001年。
- (2) 「ベトナム教育法」『名古屋高等教育研究』第1号、2001年、183 - 220頁。

[ 雑誌論文等 ]

- (1) 『変革期ベトナムの大学』（デイヴィッド・スローパー、レ・タク・カン編著）『IDE現代の高等教育』所収、1999年7月号、73 - 74頁。

[ 報告書等 ]

- (1) 名古屋大学四年一貫教育計画委員会『名古屋大学における授業アンケート調査報告書（全学共通科目）平成9年度』名古屋大学、1998年（授業アンケートに関するワーキンググループ専門委員）。
- (2) 名古屋大学四年一貫教育計画委員会『名古屋大学における授業アンケート調査報告書（全学共通科目）平成10年度』名古屋大学、1999年（授業アンケートに関するワーキンググループ専門委員）。
- (3) 近田政博・渋谷英章「第10章 バングラデシュ」平成8～10年度科研費国際学術研究成果報告書『アジア地域の中等教育の内容と評価法に関する調査研究』（研究代表者：馬越徹）193 - 237頁、1999年。
- (4) 名古屋大学共通教育委員会『名古屋大学における授業アンケート調査報告書（全学共通科目）平成11年度』名古屋大学、2000年（授業アンケートに関するワーキンググループ専門委員）。
- (5) 名古屋大学共通教育委員会『カリキュラム改革に関する検討WG報告書：名古屋大学教養教育改革の課題』2001年（カリキュラム改革に関する検討ワーキンググループ専門委員）。
- (6) 近田政博「オンライン版『成長するティップス先生』の基本コンセプトと制作過程」戸田山和久編『大学新入生の実態に即した教授技法の開発に関する調査研究』平成11・12年度科学研究費補助金（基盤研究（C）



(2)) 研究実績報告書、名古屋大学、2001年、5 - 15頁。

中井俊樹 (講師)

[学会・紀要論文]

- (1) 中井俊樹「フィリピンにおける私立高等教育機関」『教育制度学研究』第7号、2000年、204 - 208頁。
- (2) 中井俊樹「変貌するアジアの大学 - フィリピン編」『カレッジマネジメント』第103号、2000年、58 - 62頁。
- (3) 中井俊樹「高等教育システムの課題と展望」『フィリピン研究』第1号、2000年、73 - 82頁。
- (4) 中井俊樹・馬越徹「クラス規模が授業評価に与える影響に関する一考察 - 名古屋大学の事例分析」『大学論集』第30集、2000年、109 - 123頁。
- (5) 中井俊樹「教育改善を支援するサイト - 名古屋大学版ティーチングティップスの開発と その反響」『コンピュータ&エデュケーション』第10号、2001年、29 - 34頁。
- (6) 池田輝政・近田政博・中井俊樹・井手弘人「コスト効果分析手法に基づく授業研究法の開発研究」『名古屋高等教育研究』第1号、2001年、45 - 65頁。
- (7) パメラ・マルレディ・中井俊樹・池田輝政「パラダイム転換 ディーキン大学オンライン」
- (8) 学習コミュニティの誕生」『名古屋高等教育研究』第2号、2002年、113 - 129頁。
- (9) Pamela Mulready, Toshiki Nakai and Terumasa Ikeda, "Scaling the Paradigm: The Creation of an Online Learning Community at Deakin", Nagoya Journal of Higher Education, No.2, 2002, pp.92-112.
- (10) 池田輝政・井手弘人・中井俊樹「『授業づくり』のFDプログラム開発を目指して」『高等教育ジャーナル』第10号、北海道大学機能開発総合センター、2002年、21 - 29頁。

[著作・訳書]

- (1) 池田輝政・戸田山和久・近田政博・中井俊樹『成長するティップス先生 - 授業デザインのための秘訣集』玉川大学出版部、2001年。
- (2) ジョン・コーガン「大学改革と教育学部：ミネソタ大学の事例」『名古屋高等教育研究』第1号、2001年、149 - 168頁。

[ 報告書等 ]

- (1) 名古屋大学四年一貫教育計画委員会『名古屋大学における授業アンケート調査報告書(全学共通科目)平成9年度』名古屋大学、1998年(授業アンケートに関するワーキンググループ専門委員)。
- (2) 名古屋大学四年一貫教育計画委員会『名古屋大学における授業アンケート調査報告書(全学共通科目)平成10年度』名古屋大学、1999年(授業アンケートに関するワーキンググループ専門委員)。
- (3) 名古屋大学共通教育委員会『名古屋大学における授業アンケート調査報告書(全学共通科目)平成11年度』名古屋大学、2000年(授業アンケートに関するワーキンググループ専門委員)。
- (4) 名古屋大学共通教育委員会『名古屋大学における授業アンケート調査報告書(全学共通科目)平成12年度』名古屋大学、2001年(授業アンケートに関するワーキンググループ専門委員)。
- (5) 中井俊樹「ゴーイングシラバスの設計コンセプト」名古屋大学高等教育研究センター『ゴーイングシラバスの開発プロジェクト報告書』2001年、5-8頁。
- (6) 名古屋大学共通教育委員会『カリキュラム改革に関する検討WG報告書：名古屋大学教養教育改革の課題』2001年(カリキュラム改革に関する検討ワーキンググループ専門委員)。
- (7) 中井俊樹「オンライン版「成長するティップス先生」の反響」戸田山和久編『大学新入生の実態に即した教授技法の開発に関する調査研究』平成11・12年度科学研究費補助金(基盤研究(C)(2))研究実績報告書、名古屋大学、2001年、17-27頁。
- (8) 名古屋大学教養教育院統括部『カリキュラム改革に関する検討WG報告書：名古屋大学教養教育改革の課題』2002年(カリキュラム改革に関する検討ワーキンググループ専門委員)。
- (9) 名古屋大学『カリキュラム設計力の基本を身につける』名古屋大学教養教育院FDリーダー研修会報告書2002年。
- (10) 名古屋大学高等教育研究センター「女性学・ジェンダー学のカリキュラムについての答申」名古屋大学『名古屋大学における男女共同参画を推進するための提案』2002年、79-90頁。

井手弘人(助手)

[学会・紀要論文]

- (1) 池田輝政・近田政博・中井俊樹・井手弘人「コスト効果分析手法に基

- 
- づく授業研究法の開発研究』『名古屋高等教育研究』第1号、2001年、45 - 65頁。
- (2) 井手弘人「韓国の教員制度と身分保障」『日本教育』297号、2001年、14 - 17頁。
- (3) 池田輝政・井手弘人・中井俊樹「『授業づくり』のFDプログラム開発を目指して」『高等教育ジャーナル』第10号、北海道大学機能開発総合センター、2002年、21 - 29頁。
- (4) 井手弘人「韓国における国立大学の再編 - 『国立大学発展計画』による動向を中心に - 」『名古屋高等教育研究』第2号、2002年、185 - 202頁。

## [著作・訳書]

- (1) 『韓国中学校国史教科書』財団法人教科書研究センター「平成13年度『韓国教科書制度及び教育課程等に関する調査研究』」報告書添付資料、124 - 217頁。

## [報告書等]

- (1) 名古屋大学共通教育委員会『名古屋大学における授業アンケート調査報告書（全学共通科目）平成12年度』名古屋大学、2001年（授業アンケートに関するワーキンググループ専門委員）。
- (2) 井手弘人「ゴーイングシラバスを利用したコースデザインの実際」名古屋大学高等教育研究センター『ゴーイングシラバスの開発プロジェクト報告書』2001年、9 - 20頁。
- (3) 名古屋大学教養教育院統括部『カリキュラム改革に関する検討WG報告書：名古屋大学教養教育改革の課題』2002年（カリキュラム改革に関する検討ワーキンググループ専門委員）。
- (4) 名古屋大学『カリキュラム設計力の基本を身につける』名古屋大学教養教育院FDリーダー研修会報告書2002年。
- (5) 名古屋大学高等教育研究センター「女性学・ジェンダー学のカリキュラムについての答申」名古屋大学『名古屋大学における男女共同参画を推進するための提案』2002年、79 - 90頁。

## 9. 研究活動

平成11年度

「オープン・ラーニングにみる大学での新しいメディア活用の研究」科学研究費補助金 基盤研究(B)(2) 補助金額：1,800,000円(平成9～11年度)

【研究代表者】池田輝政(高等教育研究センター教授)

【研究分担者】三尾忠男(メディア教育開発センター助教授)

山田文康(静岡大学情報学部教授)

戸田山和久(高等教育研究センター助教授)

近田政博(高等教育研究センター講師)

中井俊樹(高等教育研究センター助手)

【概要】

1. 英国と米国とカナダを中心に海外の高等教育機関で著しい展開をみせているオープン・ラーニングのなかで、オンライン遠隔教育の動向を中心に調査を行った。なかでも米国はこの方面でも先陣をきっており、大学院レベルの教育分野においてオンライン遠隔教育の形態が発展してきており、企業や職業人を市場とした遠隔教育の将来性が広く有望視されている。
2. ラーニングテクノロジーを利用した企業内教育研修の実態について動向を調査した。その結果、世界的に見てもラーニングテクノロジーの利用実際はまだ低調であるが、企業規模で見ると事業規模の大きな企業では小規模の企業よりはその利用状況は高い。このような企業規模による利用状況の格差は将来においても広がるであろうとみられている。国別比較では、日本は先進国のなかでも最も低調であると位置づけられている。
3. 日本の遠隔教育は放送大学が専門の遠隔教育機関として独占的な存在であったが、徐々にではあるが既存の大学も遠隔教育の形態を付け加え展開してきている。しかしながら、日本の場合をみると、諸外国のように職業人をターゲットとした市場開拓と教育プログラム開発が極めて立ち遅れている。これからのラーニングテクノロジーはオンザジョブの教育研修の有力な手段として活用・発展いくことが確実視されていることを考えると、日本でもこの方面での重点的な開発・発展が急がれる。

「市場経済移行期における高等教育の機能変容に関する比較研究 - ベトナムとラオスの大学改革を中心に - 」科学研究費補助金 奨励研究 (A)  
補助金額：1,200,000円 (平成11～12年度)

【研究代表者】近田政博 (高等教育研究センター講師)

【概要】

本研究の目的は、市場経済体制への移行期にあるベトナムとラオスの両国において、社会体制の急激な転換に伴い、高等教育の機能がどのように変容しつつあるのかを比較考察することである。そこで、ベトナム・ラオス現地調査を2000 (平成12) 年2月19日より同月28日まで行い、現地の高等教育関係諸機関訪問し、面接調査および資料収集を行った。具体的には、両国の高等教育の1, 入学者選抜機能、2, 管理・運営機能、3, 教育機能、4, 交際交流・協力機能、5, 人材供給機能の5項目について検討した。現時点での両国の共通点は次の通りである。

1. 進学希望者の急増に伴って、高等教育就学者数は急激に増加しており、高等教育の門戸も以前よりもオープンになりつつある。各大学では定員を増やしたり、修学形態の多様化を図って、増大する教育需要に対応している。
2. 大学に対する中央政府の管理・監督権限は次第に弱まりつつあり、各大学では各種ビジネスや寄付金など、自主材源の確保が急務となっている。
3. 教育カリキュラムは、従来の硬直的な社会主義型のシステムから、モジュール化された欧米型のシステムに改変されつつある。しかしながら授業の形態は、いまだ伝統的な抗議形式が圧倒的に多い。
4. かつての共産圏ネットワークが崩壊したことにより、各大学では欧米先進国及び近隣アセアン諸国とのプロジェクトが活発化している。いずれも諸外国の高等教育機関との交流・提携に意欲的である。
5. 両国とも、大卒者の就職状況は良好とはいえない。現在の経済停滞が長引けば、近い将来、深刻な失業問題が発生する可能性が高い。早急な対策が求められる。

「アセアン諸国における高等教育の財政基盤に関する研究：高等教育拡大における政府・民間・個人の役割」科学研究費補助金 奨励研究 (A)  
補助金額：1,200,000円 (平成11～12年度)

【研究代表者】中井俊樹 (高等教育研究センター助手)

**【概要】**

本研究の目的は、高等教育の量的拡大期にあり民営化の著しいアセアン諸国において政府・民間・個人の各主体がいかなる役割分担を持って高等教育の財政基盤を形成しているのかを多角的に分析し、今後の政策課題を明らかにすることである。そこで、本年度は以下の研究を実施した。なお、研究申請時にはインドネシアも現地調査対象国とされていたが、外務省による海外危険情報の対象国になったことおよび配分額が縮小されたことを考慮して、本年度の渡航は控えた。

**1. 国内調査**

国内の図書館および関連する援助機関の事務所を訪れ関連資料を収集し、批判的検討を行った。また、アセアン諸国の関連機関ホームページより情報を収集した。さらに、平成11年7月17日と18日および12月11日に大阪で開催されたフィリピン研究会に参加し、本研究の中間報告と討議を行った。

**2. フィリピン現地調査**

平成11年8月6日から8月18日まで現地調査を実施した。教育省、高等教育委員会、フィリピン大学、アジア開発銀行等を訪問し、面接調査および資料収集を行った。近年の大学改革、高等教育開発基金、私学助成、営利系大学、大学評価、援助機関の動向に関する現状と課題が明らかにされた。

**3. タイ現地調査**

平成12年1月31日から2月7日まで現地調査を実施した。大学省、チュラロンコーン大学、ユネスコ地域事務所等を訪問し、面接調査および資料収集を行った。近年の大学改革、通貨危機が大学に与えた影響、省庁改編の動向、私学助成、大学評価、援助機関の動向に関する現状と課題が明らかにされた。

**平成12年度**

「市場経済移行期における高等教育の機能変容に関する比較研究 - ベトナムとラオスの大学改革を中心に - 」科学研究費補助金 奨励研究 (A)  
補助金額：1,200,000円 (平成11～12年度)

【研究代表者】近田政博 (高等教育研究センター講師)

**【概要】**

本研究の目的は、ともに市場経済体制への移行期にあるベトナムとラオスの両国において、社会体制の急激な転換に伴い、高等教育の機

能がどのように変容しつつあるのかを比較考察することである。平成11年度はラオスの事例（ラオス国立大学）を中心に調査・考察を行った。平成12年度は、主にベトナム高等教育の動向を把握するため、2回の現地調査を行った。訪問先は、ハノイ市とホーチミン市の高等教育関係諸機関、国家図書館、政府機関等である。具体的には、両国の高等教育における、1、入学者選抜機能、2、管理・運営機能、3、教育機関、4、交際交流・協力機能、5、人材供給機能の5項目について検討した。これによって、ベトナムとラオスの共通点が下記のとおり明らかになった。

1. 進学希望者の急増に伴って、高等教育就学者数は急激に増加しており、高等教育の門戸も以前よりもオープンになりつつある。各大学では定員を増やしたり、修学形態の多様化を図って、増大する教育需要に対応している。
2. 大学に対する中央政府の管理・監督権限は次第に弱まりつつあり、各大学では各種ビジネスや寄付金など、自主財源の確保が急務となっている。
3. 授業の形態は、いまだ伝統的な講義形式が圧倒的に多い。教師の授業負担は大きく、教室のインフラはおしなべて貧弱である。ティーチングをサポートする体制も整備されていない。
4. かつての共産圏ネットワークが崩壊したことにより、各大学では欧米先進国および近隣アセアン諸国との人材交流が活発化している。また、教育援助を得るために国際機関とのネットワークづくりにも積極的である。
5. 両国とも、大卒者の就職状況は良好とはいえない。現在の経済停滞が長引けば、近い将来、深刻な失業問題が発生する可能性が高い。早急な対策が求められる。専門分野によって、卒業生の就職需要に大きな格差が生じている。

「アセアン諸国における高等教育の財政基盤に関する研究：高等教育拡大における政府・民間・個人の役割」科学研究費補助金 奨励研究(A)  
補助金額：1,000,000円（平成11～12年度）

【研究代表者】中井俊樹（高等教育研究センター講師）

【概要】

本研究の目的は、高等教育の量的拡大期あり民営化の著しいアセアン諸国において政府・民間・個人の各主体がいかなる役割分担を持つ

て高等教育の財政基盤を形成しているのかを多角的に分析し、今後の政策課題を明らかにすることである。本研究によって得られた知見は以下の通りである。

#### 1. 資金の集中化

アセアン諸国では人口増加率が高いため、基礎教育への予算が拡大している。したがって、高等教育段階では効果的な資金配分が重視されており、重点エリアへの資金の傾斜配分などが進行している。

#### 2. 私立大学に対する支援

政府の資金が少ないため私立大学の役割が大きくなっている。奨学金制度や規制緩和などで私立大学に対する支援が進んでいる。

#### 3. インターネットの充実化

各国ではインターネットが急速に普及している。高等教育においてもインターネットを利用した教育や事務のコンピュータ化が進んでいる。IT分野では外国の民間企業が関わってきたおり、新たな形の産学連携が進みつつある。

#### 4. 学生の学費負担

授業料の値上げに対して学生の反発は強いが、各国は奨学金制度やローン制度を充実化することで対応している。学生の所得に応じた負担を導入する大学が増加している。

#### 5. 営利目的の大学

フィリピンでは、株式会社形態の大学などの営利目的の大学がある。訪問したセブ大学では費用効果を重視し、多くの学生を集めている。営利目的の大学には納税の義務があるが、非営利の大学より柔軟な運営が可能である。

#### 6. 今後の政策課題

アセアン諸国では、財政難における高等教育の充実化を、民間や個人の役割を大きくすることで対応しようとしている。しかし、これを成功させるためには各国政府によって適切な制度や組織を整備する必要がある。特にIT分野では民間の役割が期待できるため政府のコーディネーションが期待される。

## 10. 国内外学会活動

山田弘明（センター長）

(1) 山田弘明「大学のコア科目開発と実践 名古屋大学の事例」大学教



---

育学会シンポジウムII「大学のコア科目開発と実践」、2001年12月。

池田輝政（教授）

- (1) 池田輝政「シンポジウム 大学評価の新段階：個別大学の自己点検・自己評価の立場から」日本教育学会第59回大会、名古屋大学、2000年8月。
- (2) 池田輝政・近田政博・中井俊樹・井手弘人「授業改善のためのコスト効果分析手法の開発」教育工学関連学協会連合第6回全国大会、鳴門教育大学、2000年10月。
- (3) 近田政博・中井俊樹・井手弘人・池田輝政「大学授業改善におけるティーチングティップスの役割とその課題」日本高等教育学会第4回大会、北海道大学、2001年5月。
- (4) 池田輝政「シンポジウム：授業設計、授業法のITによるFD」日本高等教育学会第4回大会、北海道大学、2001年5月。
- (5) 池田輝政「シンポジウム：日本の高等教育におけるIT教育の状況と展望」日本比較教育学会第37回大会、京都大学、2001年6月。
- (6) 池田輝政「アメリカにおける教育接続の考え方」日本教育制度学会第9回大会、龍谷大学、2001年11月。

近田政博（講師）

- (1) Chikada “Student Expansion and Structural Changes of Vietnam’s Higher Education in 1990’s-Comparison of Hanoi and Ho Chi Minh City-” 第2回アジア比較教育学会（於：中国・北京師範大学）、1998年10月。
- (2) 近田政博「ベトナム教育法の構造と特質 - 中国教育法との比較を中心に」日本比較教育学会第36回大会、早稲田大学、2000年7月。
- (3) 池田輝政・近田政博・中井俊樹・井手弘人「授業改善のためのコスト効果分析手法の開発」教育工学関連学協会連合第6回全国大会、鳴門教育大学、2000年10月。
- (4) 近田政博・中井俊樹・井手弘人・池田輝政「大学授業改善におけるティーチングティップスの役割とその課題」日本高等教育学会第4回大会、北海道大学、2001年5月。

中井俊樹（講師）

- (1) 池田輝政・近田政博・中井俊樹・井手弘人「授業改善のためのコスト

効果分析手法の開発」教育工学関連学協会連合第6回全国大会、鳴門教育大学、2000年10月。

- (2) 近田政博・中井俊樹・井手弘人・池田輝政「大学授業改善におけるティーチングティップスの役割とその課題」日本高等教育学会第4回大会、北海道大学、2001年5月。

井手弘人（助手）

- (1) 池田輝政・近田政博・中井俊樹・井手弘人「授業改善のためのコスト効果分析手法の開発」教育工学関連学協会連合第6回全国大会、鳴門教育大学、2000年10月。
- (2) 近田政博・中井俊樹・井手弘人・池田輝政「大学授業改善におけるティーチング・ティップスの役割とその課題」日本高等教育学会第4回大会、北海道大学、2001年5月。
- (3) 井手弘人「日本・韓国の立場から」第37回日本比較教育学会ラウンドテーブル「アジア諸国の『自国史教育』 - 教育制度との関連から - 」京都大学、2001年6月。

## 11. 海外研修・調査活動

山田弘明（センター長）

2001年8月29 - 30日 スウェーデン、ウプサラ大学における初年次および教養教育に関する調査・研究

池田輝政（教授）

1999年6月16 - 20日 日米ワークショップ出席・発表（アメリカ・ハワイマウイ島）

2000年2月28日 - 3月5日 アメリカ合衆国における中等教育と高等教育の接続に関する資料調査ならびに実情調査（平成11年度科研費基盤研究『マス高等教育段階における新しい教育接続の研究』）

2000年8月6 - 11日 メディアを活用した大学教授法に関する調査（オーストラリア）（科研費基盤研究『大学新生の実態に即した教授技法の開発に関する研究』）

2001年3月3 - 11日 科学研究におけるアメリカ合衆国調査（平成12年度科研費基盤研究『学校と企業のパートナーシップに関する国際比較調査研究』）

2001年9月3 - 9日 オーストラリアの初年次教育に関する現地調査（平成13年度科研費基盤研究『学士課程における初年次教育マネジメントの有効性に関する調査研究』）

2001年9月13 - 23日 英国大学の評価指標システム調査に関する現地調査

近田政博（講師）

1998年8月 ベトナム高等教育改革に関する現地調査（財団法人松下国際財団1998年度研究助成）

1998年10月 第2回アジア比較教育学会（中国・北京師範大学）での個人研究発表（“Student Expansion and Structural Changes of Vietnam's Higher Education in 1990's- Comparison of Hanoi and Ho Chi Minh City.”）（大幸財団平成10年度海外学術交流研究助成）

1998年12月 北米における高等教育研究の動向・インフラに関する現地調査（平成10年度総長裁量経費）

1999年8月 ベトナム高等教育改革に関する現地調査（財団法人松下国際財団1998年度研究助成）

2000年2月 ベトナム・ラオスの高等教育改革に関する現地調査（平成12年度科研費奨励研究（A）『市場移行期における高等教育の機能変容に関する比較研究 - ベトナムとラオスの大学改革を中心に』）

2000年9月 ベトナム高等教育改革に関する現地調査（同上）

2001年2月 ベトナム高等教育改革に関する現地調査（同上）

2001年8月～2002年7月 文部科学省在外研究員（ベトナム教育発展研究院客員研究員としてハノイに1年間滞在）

中井俊樹（講師）

1999年2月 韓国の中等教育の内容と評価法に関する現地調査（平成10年度科研費国際学術研究「アジア地域の中等教育の内容と評価法に関する調査研究」）

1999年8月 フィリピン的高等教育に関する現地調査（平成11年度科研費奨励研究「アセアン諸国における高等教育の財政基盤に関する研究」）

2000年2月 タイの高等教育に関する現地調査（平成11年度科研費奨励研究「アセアン諸国における高等教育の財政基盤に関する研究：高等教育拡大における政府・民間・個人の役割」）

2000年8月 オーストラリアの高等教育に関する現地調査（平成12年度科研費基盤研究『大学新入生の実態に即した教授技法の開発に関する調査

研究』)

- 2000年9月 フィリピンの高等教育に関する現地調査（平成12年度科研費奨励研究「アセアン諸国における高等教育の財政基盤に関する研究」）
- 2001年10月 オーストラリアの高等教育における初年次教育に関する現地調査平成13年度科研費基盤研究『学士課程における初年次教育マネジメントの有効性に関する調査研究』)
- 2001年10月 イギリスの高等教育評価に関する現地調査（評価情報分析室職員旅費）
- 2002年2月 オーストラリアの高等教育評価に関する現地調査（評価情報分析室職員旅費）

井手弘人（助手）

- 2001年3月 韓国高等教育に関する現地調査
- 2001年9月 オーストラリアの初年次教育に関する現地調査（平成13年度科学研究費補助金基盤研究『学士課程における初年次教育マネジメントの有効性に関する研究』
- 2002年2月 韓国の初年次教育に関する現地調査（平成13年度科学研究費補助金基盤研究『学士課程における初年次教育マネジメントの有効性に関する研究』)

## 12. 学外活動

センター長及び専任教官全員

全国大学教育研究センター等協議会

池田輝政（教授）

- 2000年6月 - 国大協第8常置委員会
- 2001年4月 - 京都大学高等教育教授システム開発センター研究担当教官
- 2001年4月 - 国立教育政策研究所客員研究員
- 2001年4月 - 大学入試センター総合問題研究委員会委員
- 2001年11月 - 民主教育協会東海支部監事

近田政博（講師）

- 2002年1月21 - 22日 ベトナム・ホーチミン市国家大学社会人文科学カレッジでの集中講義（“Comparative Education-from Asian Perspectives”）

中井俊樹（講師）

2001年4月 - 国際協力事業団ベトナム初等教育セクタープログラム開発調査国内調査委員

井手弘人（助手）

2001年4月 - 教科書研究センター諸外国の教科書に関する調査研究委員会委員

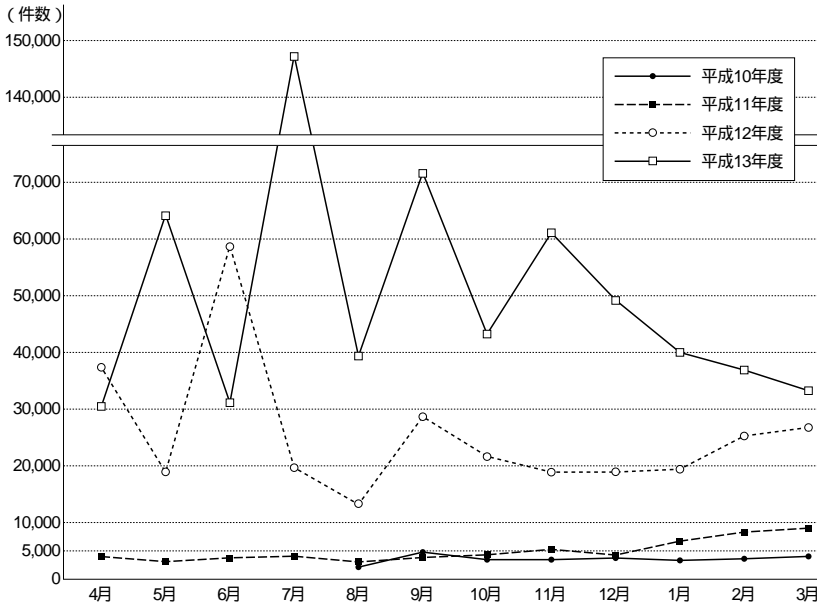
2001年7月 - 日本比較教育学会 常任幹事

### 13. 広報活動

センターホームページ (<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/>)



#### 【アクセス件数】



## 平成10年度

8月	2,334件	9月	4,938件	10月	3,329件	11月	3,330件
12月	3,785件	1月	3,491件	2月	3,526件	3月	3,867件

## 平成11年度

4月	4,006件	5月	3,142件	6月	3,602件	7月	3,996件
8月	3,182件	9月	4,141件	10月	4,510件	11月	5,162件
12月	4,397件	1月	7,120件	2月	8,058件	3月	9,213件

## 平成12年度

4月	37,681件	5月	18,734件	6月	58,721件	7月	19,708件
8月	12,882件	9月	28,632件	10月	22,117件	11月	18,916件
12月	18,918件	1月	19,491件	2月	25,276件	3月	27,027件

## 平成13年度

4月	30,341件	5月	64,337件	6月	31,398件	7月	147,656件
8月	39,644件	9月	72,049件	10月	42,702件	11月	60,904件
12月	49,500件	1月	39,936件	2月	36,751件	3月	33,233件

## テレビ

N H K 教育2001年9月13日午後11時～午後11時30分放映

「教育トゥデイ」 - 学ぶ意欲を引き出す -





日本経済新聞2001年7月7日朝刊31面「引きつける授業 教員に『とらの巻』」

本 経 済 新 聞

2001年(平成13年)7月7日(土曜日)



名古屋大学 高等教育センター 教授 池田 龍哉

名古屋大学高等教育センターが開設した大学の「改革」...

引きつける授業

名古屋大が「秘訣集」

作りあげてほしい。そんな授業の秘訣集(1)があらわ...

教員に「とらの巻」

一方通行脱却めざす

目標への道 学生に明示

大学改革の大きなテーマの一つ。当英、様の実践は教員、既述する、インストラクショナルデザインのサイ...

改革へ一歩、他校も注目

名古屋大学が今年度から実施している授業改革は、教員に「とらの巻」...

名古屋大学が今年度から実施している授業改革は、教員に「とらの巻」...

朝日新聞2001年11月26日朝刊25面「大学の授業向上へ手探り」

## 欧米の教え方導入

授業法のマニュアルや「授業研究素材ビデオ」を作ると大受も現れた。

名古屋大は昨年、ホームページ「成長するティップス先生」(<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/tips/in>)

dev.html)を作成し、学内外に公開した。

「ティップス」とは、欧米の大学で一般的な授業のノウハウだ。授業の教員ティップス先生の日記を覗き進むと、教授の進め方もシリ

バスの作成法、質問の求め方などを学ぶ。

開発した同大高等教育研究センターには学外からも問い合わせが相次ぐ。しかし、中井隆樹講師は「あくまで基本マニュアル。大切なのは、教員の個性と授業の中身です」。

今秋、授業研究の素材とな

るビデオを作製した関西大(大阪吹田市)にも、問い合わせが増え始めた。ただ、担当した小田原敏助教授は「この大学も方法論が見つからず困っている。このビデオは『手本』ではなく方法論の『例示』なのです」と言葉を添す。

「FDが定着してきた」とは喜しいが、日本では議論が授業の技術論に限られがちだ。本来は教育向上に向けた組織的な支援活動の励み、教育方針を具体的に形にするための取り組みを目標として、「入試情報誌」を手がける「進研アタ」大学改革支援室・足立寛チーフアドバイザーは話す。

### 雑誌

河合塾「Guideline」2001年9月号(24-27頁)「FD環境の構築をめざした事例」

## 14. センター日誌

- 1998年 4月 9日 学内共同教育研究施設として設置
- 4月10日 第1回センター会議
- 4月21日 看板プレートの上掲式
- 同日 第2回センター会議
- 4月28日 第3回センター会議

- 
- 5月 1日 第4回センター会議  
5月12日 第5回センター会議  
5月19日 第1回センター協議会  
6月23日 第2回センター協議会  
5月26日 第6回センター会議  
6月 2日 第7回センター会議  
6月 9日 第8回センター会議  
6月23日 第9回センター会議  
6月30日 第10回センター会議  
7月 7日 第11回センター会議  
7月14日 第12回センター会議  
7月17日 第1回センター運営委員会  
同日 第1回招聘セミナー  
7月28日 第13回センター会議  
8月19日 第14回センター会議  
9月 1日 第15回センター会議  
9月 7日 第16回センター会議  
9月14日 センター創設記念講演会  
9月21日 第17回センター会議  
9月22日 第3回センター協議会  
9月28日 第18回センター会議  
10月19日 第19回センター会議  
10月28日 第20回センター会議  
11月 1日 具丙林氏（韓国高等教育研修院長）が外国人客員教授  
として着任（～99年3月31日）  
11月 9日 第21回センター会議  
11月10日 第2回招聘セミナー  
11月20日 第22回センター会議  
12月15日 第4回センター協議会  
12月16日 第23回センター会議  
12月22日 第3回招聘セミナー  
同日 第2回センター運営委員会  
同日 第1回客員教授セミナー  
同日 第2回客員教授セミナー  
1999年 1月 6日 第24回センター会議

- 1月19日 第5回センター協議会
- 1月20日 第25回センター会議
- 1月22日 第1回国内研究者交流セミナー
- 2月10日 第26回センター会議
- 2月16日 第6回センター協議会
- 2月22日 第27回センター会議
- 3月 2日 第1回インターナショナルセミナー  
第3回客員教授セミナー
- 3月10日 第28回センター会議
- 3月16日 第7回センター協議会
- 3月18日 第29回センター会議
- 3月20日 プロシユア1999-2000を発行
- 3月23日 第4回招聘セミナー
- 3月31日 ニュースレター「高等教育研究プロフィール」第1号を  
発行

1999年 4月 1日 ジョン・コーガン氏（米・ミネソタ大学教授）が外国人客員教授として着任（～99年7月31日）

- 同日 第1回センター会議
- 4月15日 第2回センター会議
- 5月13日 第3回センター会議
- 6月 3日 第4回センター会議
- 6月20日 センター英文プロシユアを発行
- 6月22日 第1回センター協議会
- 6月29日 第5回センター会議
- 6月30日 第4回客員教授セミナー
- 7月15日 第6回センター会議
- 7月19日 第1回センター運営委員会
- 8月31日 第7回センター会議
- 9月 7日 第5回招聘セミナー
- 9月 8日 第8回センター会議
- 9月30日 ニュースレター「高等教育研究プロフィール」第2号  
を発行
- 10月 1日 陳学飛氏（北京大学教授）が外国人客員教授として着任（～00年4月4日）

- 10月 6日 第6回招聘セミナー  
～ 7日
- 10月 7日 第9回センター会議
- 10月18日 第7回招聘セミナー
- 10月19日 第2回センター協議会
- 10月27日 第8回招聘セミナー
- 10月28日 第10回センター会議
- 11月15日 第2回センター運営委員会
- 11月16日 第3回センター協議会
- 11月18日 第11回センター会議
- 12月 2日 第5回客員教授セミナー
- 12月16日 第12回センター会議
- 2000年 1月18日 第4回センター協議会  
同日 第13回センター会議
- 1月27日 第9回招聘セミナー
- 2月15日 第14回センター会議
- 2月24日 第10回招聘セミナー
- 3月 6日 第11回招聘セミナー
- 3月 8日 第12回招聘セミナー
- 3月16日 第15回センター会議
- 3月31日 ニュースレター「高等教育研究プロファイル」第3号を  
発行
- 2000年 4月 5日 ルイス・ダレル氏（米・ミネソタ大学教授）が外国人  
客員教授として着任（～00年9月3日）
- 4月 6日 共通教育担当者会議（前期）で「成長するティップス  
先生」を初披露
- 4月 7日 第1回センター会議
- 4月27日 第2回センター会議
- 5月 8日 第1回センター運営委員会
- 5月 9日 第1回センター協議会
- 5月25日 センター和文プロシユア（2000-2001）を発行
- 5月26日 第3回センター会議
- 6月14日 第2回センター運営委員会
- 6月17日 第3回センター運営委員会

- 6月20日 第2回センター協議会
- 7月 6日 センター英文プロシユア（2000-2001）を発行
- 8月24日 第13回招聘セミナー
- 9月28日 共通教育担当者会議（後期）で「名古屋大学ゴーイング・シラバス」プロジェクトの紹介
- 9月30日 ニュースレター「高等教育研究プロファイル」第4号を発行
- 10月 1日 パメラ・マルレディ氏（豪・ディーキン大学・コンピュータ会議システム開発マネージャー）が外国人客員助教授として着任（～01年3月31日）
- 10月 5日 第6回客員教授セミナー
- 10月25日 協催セミナー
- 10月30日 第14回招聘セミナー
- 11月15日 第15回招聘セミナー
- 11月16日 第4回センター運営委員会
- 11月16日 第4回センター会議
- 11月20日 第7回客員教授セミナー
- 11月21日 第3回センター協議会
- 12月12日 第5回センター会議
- 12月19日 第4回センター協議会
- 2001年 1月19日 第6回センター会議
- 1月31日 ジャーナル『名古屋高等教育研究』第1号を発行
- 2月15日 第16回招聘セミナー
- 2月21日 第7回センター会議
- 2月26日 第17回招聘セミナー  
第8回客員教授セミナー
- 2月28日 第18回招聘セミナー
- 3月 1日 第19回招聘セミナー
- 3月14日 第20回招聘セミナー
- 3月21日 第8回センター会議
- 3月22日 『ゴーイングシラバス』のモニターを実施
- 3月23日 第21回招聘セミナー
- 3月31日 ニュースレター「高等教育研究プロファイル」第5号を発行

- 
- 2001年 4月 1日 デヴィッド・ロビンソン氏（英・英国公開大学上級講師）が外国人客員教授として着任（～01年9月30日）
- 4月15日 『成長するティップス先生』が玉川大学出版部から刊行
- 4月18日 第1回センター会議
- 5月14日 第1回センター運営委員会
- 5月15日 第1回センター協議会
- 5月16日 第2回センター会議
- 6月 4日 第9回客員教授セミナー
- 6月11日 『Going Syllabus操作マニュアル』を刊行
- 6月20日 第3回センター会議
- 6月21日 第22回招聘セミナー
- 6月28日 『ゴーイングシラバスの開発 プロジェクト報告書』を刊行
- 7月18日 第4回センター会議
- 7月19日 センター和文プロシユア（2001-2002）を発行
- 8月 1日 近田政博講師が文部科学省在外研究員としてベトナム国家教育開発院客員研究員に着任（2002年7月31日まで）
- 8月 9日 センター英文プロシユア（2001-2002）を発行
- 8月23日 第10回客員教授セミナー
- 9月12日 第5回センター会議
- 10月 1日 白永瑞氏（韓国・延世大学校教授）が外国人客員教授として着任（～02年3月31日）
- 10月 5日 第11回客員教授セミナー
- 10月19日 第6回センター会議
- 11月12日 第2回センター運営委員会
- 11月20日 第2回センター協議会
- 11月21日 第7回センター会議
- 11月28日 第3回センター運営委員会
- 11月29日 第3回センター協議会
- 12月19日 第8回センター会議
- 2002年 1月23日 第9回センター会議
- 1月31日 ジャーナル『名古屋高等教育研究』第2号を発行
- 2月 8日 第23回招聘セミナー
-

- 2月22日 第10回センター会議  
 2月26日 第24・25回招聘セミナー  
 第12回客員教授セミナー  
 2月27日 第13回客員教授セミナー  
 3月 4日 第26回招聘セミナー  
 3月 8日 第 4 回センター運営委員会  
 3月15日 情報メディア教育センターとの協催シンポジウム  
 3月19日 第 4 回センター協議会  
 3月20日 第 5 回センター運営委員会  
 同日 第11回センター会議  
 3月31日 ニュースレター「高等教育研究プロファイル」第6号を  
 発行

## 15 . センタースタッフ

### センター長

- 馬越 徹 1998年 4 月 9 日～2000年 3 月31日  
 梶田 正己 2000年 4 月 1 日～2000年11月15日  
 奥野 信宏 2000年11月16日～2000年12月31日

### ( 事務取扱 )

- 山田 弘明 2001年 1 月 1 日～  
 教授  
 池田 輝政 1999年 4 月 1 日～  
 助教授  
 戸田山 和久 1998年 4 月 9 日～2000年 3 月31日  
 講師  
 近田 政博 1998年 4 月 9 日～  
 中井 俊樹 2000年 4 月 1 日～  
 助手  
 中井 俊樹 1998年 4 月 9 日～2000年 3 月31日  
 井手 弘人 2000年 8 月 1 日～  
 客員 種  
 田中 義郎 ( 玉川大学文学部助教授 )  
 1998年11月16日～1998年12月31日



土持 ゲーリー 法一（東洋英和女学院大学人間科学部教授）  
1999年1月1日～1999年3月31日

田中 義郎（玉川大学文学部助教授）  
1999年4月1日～1999年9月30日

土持 ゲーリー 法一（東洋英和女学院大学人間科学部教授）  
1999年10月1日～2000年1月31日

田中 義郎（玉川大学文学部助教授）  
2000年3月1日～2000年3月31日

加賀屋 俊治（東海大学外国語教育センター教授）  
2000年4月1日～2000年9月30日

小林 哲夫（成蹊大学国際交流センター非常勤講師）  
2000年10月1日～2000年12月31日

松島 桂樹（岐阜経済大学経営学部教授）  
2001年1月1日～2001年3月31日

浦田 広朗（麗澤大学国際経済学部助教授）  
2001年4月1日～2001年8月30日

山田 礼子（同志社大学文学部助教授）  
2001年10月1日～2001年12月31日

山田 達雄（中村学園大学家政学部教授）  
2002年1月1日～2002年3月31日

#### 客員 種

具 丙林（韓国・韓国高等教育研修院院長）  
1998年11月1日～1999年3月31日

コーガン・ジョン・ジョセフ（アメリカ・ミネソタ大学教授）  
1999年4月1日～1999年7月31日

陳 学飛（中国・北京大学教授）  
1999年10月5日～2000年4月4日

ダレル・ルイス（アメリカ・ミネソタ大学教授）  
2000年4月5日～2000年9月3日

マルレディ・パメラ・アン（オーストラリア・ディーキン大学コンピューター会議システム開発マネージャー）  
2000年10月1日～2001年3月31日

ロビンソン・デビッド・ジョン（イギリス・英国公開大学上級講師）  
2001年4月1日～2001年9月30日

白 永瑞（韓国・延世大学校文科大学教授）

2001年10月1日～2002年3月31日

16．組織分掌（平成13年4月現在）

センター会議

- |                 |  |
|-----------------|--|
| （1）議事次第作成       | 池田教授・河西課長補佐・上西専門職員                         |
| （2）議事進行         | 池田教授                                       |
| （3）議事録作成        | 上西専門職員                                     |
| センター刊行物         |  |
| （1）名古屋高等教育研究    | 池田教授（編集長）・近田講師・井手助手（編集幹事）・中井講師（委員）         |
| （2）高等教育プロフィール   | 池田教授（編集長）・井手助手（編集幹事）・山田センター長・近田講師・中井講師（委員） |
| （3）センター和文リーフレット | 近田講師                                       |
| （4）センター英文リーフレット | 近田講師                                       |
| ネットワーク・情報機器管理   | 中井講師                                       |
| 国内・国外客員対応       | 池田教授                                       |
| 国外客員アフターケア      | 井手助手                                       |
| アシスタント雇用管理      | 井手助手                                       |
| 図書・雑誌管理         |  |
| （1）中央図書館        | 井手助手                                       |
| （2）センター         | 井手助手                                       |
| 予算・勤務時間管理等      | 上西専門職員                                     |

## 17. センター協議会協議員

部 局 名	氏 名			
	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度
センター長	馬越 徹	馬越 徹	梶田 正己	山田 弘明
文学研究科（文学部）	山田 弘明	山田 弘明	廣瀬 幸雄	神尾美津雄
教育発達科学研究科（教育学部）	梶田 正己	梶田 正己	村上 隆	今津孝次郎
法学研究科（法学部）	佐々木雄太	佐々木雄太	神保 文夫	河野 正憲
経済学研究科（経済学部）	奥野 信宏	山田 鋭夫	岸田 民樹	安藤 隆穂
情報文化学部	伊藤 正之	神谷 紀生	八田 武志	佐野 充
理学研究科（理学部）	野依 良治	野依 良治	小川 克郎	黒田 義浩
医学部	中島 泉	勝又 義直	伊藤 隆之	伊藤 隆之
工学研究科（工学部）	稲垣 康善	稲垣 康善	末松 良一	松井 恒雄
生命農学研究科（農学部）	並河 鷹夫	並河 鷹夫	中村 研三	山本 進一
環境学研究科				松井 徹哉
国際開発研究科	中條 直樹	長田 博	木村 宏恒	江崎 光男
人間情報学研究科	三井 斌友	三井 斌友	寛 一彦	横井 茂樹
多元数理科学研究科	梅村 浩	梅村 浩	浪川 幸彦	浪川 幸彦
国際言語文化研究科	平井 勝利	平井 勝利	近藤 健二	近藤 健二
環境医学研究所	間野 忠明	間野 忠明	森 滋夫	森 滋夫
太陽地球環境研究所	國分 征	上出 洋介	村木 綏	村木 綏
大気水圏科学研究所	田中 浩	武田 喬男	田中 浩	
言語文化部	小栗 友一	小栗 友一	山田 幹郎	山田 幹郎
総合保健体育科学センター	佐藤 祐造	矢部京之助	佐藤 祐造	佐藤 祐造
全学教育委員会委員長（全学四年一貫教育委員会委員長）	辻 敬一郎	辻 敬一郎	奥野 信宏	伊藤 正之
高等教育研究センター		池田 輝政	池田 輝政	池田 輝政

18. センター運営委員会委員

平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度
センター長 馬 越 徹	センター長 馬 越 徹	センター長 梶 田 正 己	センター長 山 田 弘 明
文学部 江 村 治 樹	文学部 江 村 治 樹	教育学部 伊 藤 彰 浩	教育発達科学研究科 伊 藤 彰 浩
教育学部 伊 藤 彰 浩	教育学部 伊 藤 彰 浩	法学部 河 野 正 憲	法学研究科 神 保 文 夫
情報文化学部 田 中 喜 美 春	情報文化学部 田 中 喜 美 春	理学部 水 貝 俊 治	理学研究科 水 貝 俊 治
理学部 水 貝 俊 治	理学部 水 貝 俊 治	医学部 鈴 木 治 彦	医学部 鈴 木 治 彦
国際開発研究科 大 塚 豊	国際開発研究科 大 塚 豊	国際開発研究科 大 塚 豊	国際開発研究科 大 塚 豊
四年一貫教育計画 委員会委員長 濱 田 道 代	四年一貫教育計画 委員会委員長 濱 田 道 代	共通教育委員会委員 長 伊 藤 正 之	共通教育委員会委員 長 伊 藤 正 之
共通教育実施運営 委員会委員長 伊 藤 正 之	共通教育実施運営 委員会委員長 神 谷 紀 生	高等教育研究セン ター 池 田 輝 政	高等教育研究セン ター 池 田 輝 政
高等教育研究セン ター 戸 田 山 和 久	高等教育研究セン ター 池 田 輝 政	高等教育研究セン ター 近 田 政 博	高等教育研究セン ター 近 田 政 博
高等教育研究セン ター 近 田 政 博	高等教育研究セン ター 戸 田 山 和 久	高等教育研究セン ター 中 井 俊 樹	高等教育研究セン ター 中 井 俊 樹
	高等教育研究セン ター 近 田 政 博		

## 19. 資産目録（平成14年3月現在）

## (1) 情報関連機器

## サーバー

・ For WWW, Mail, DNS	CPU	P3 933MHz
	Memory	256MB
	HDD	30GB
・ For Local WWW, DNS	CPU	P3 800MHz
	Memory	128MB
	HDD	20GB
・ For Firewall	CPU	P2 350MHz
	Memory	196MB
	HDD	4GB
・ For Going Syllabus	CPU	Celeron 500MHz
	Memory	512MB
	HDD	20.4GB
・ For Windows Server	CPU	P3 800MHz
	Memory	256MB
	HDD	100GB

## クライアント

・ デスクトップPC	4台
・ ノートPC	5台

## プリンター

・ カラーレーザー	2台
・ モノクロレーザー	3台

スキャナー 1台 ( A4 600DPI )

## (2) 図書

洋書	431冊
和書	396冊

## (3) 雑誌

## 洋雑誌

(1) Academe, Bulletin of the A.A.U.P, Bulletin of the Amer. Assoc. Univ. Profe,

- (2) Assessment and evaluation in higher education ,an i, Carfax,
- (3) Canadian journal of higher education, The Society,
- (4) Chronicle of Higher Education, Chronicle of Higher Education,
- (5) College teaching, Heldref,
- (6) Community College Journal of Research and Practice, Taylor & Francis,
- (7) Education index,a cumulative author and subject in, H. W. Wilson,
- (8) Higher education abstracts, Claremont Graduate University,
- (9) Higher education management, OECD,
- (10) Higher Education Policy, Elsevier,
- (11) Lndustry & Higher Education, IP Pub.,
- (12) Innovations in education and training internationl, Kogan Page,
- (13) International journal of lifelong education, Taylor & Francis,
- (14) The Journal of College and University Law, NACUA,
- (15) Journal of marketing for higher education, Haworth Press,
- (16) Learning and instruction : the journal of the Euro, Pergamon,
- (17) Open learning, Longman,
- (18) The presidency, American Council on Education,
- (19) Research in higher education, Human Science Press,
- (20) Research into higher education abstracts, Taylor & Francis,
- (21) Review of higher education,a bulletin of the Assoc, The Association,
- (22) Times higher education supplement, Times Newspaper,

#### 和雑誌

- (1) A E R A
- (2) 週刊朝日
- (3) 朝日新聞
- (4) 学術月報
- (5) 学術の動向
- (6) 教育と情報
- (7) 国際人流
- (8) 時刻表
- (9) ジャパンタイムズ
- (10) 大学資料

- (11) 大学と学生
- (12) 名古屋大学新聞
- (13) 日本経済新聞
- (14) ニューズウィーク 日本語版
- (15) 文部科学教育通信
- (16) 文部時報
- (17) 留学交流

## 20. 財務

### (1) 校費(単位:円)

区 分	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度
当初配分額	13,439,000	14,625,000	14,443,000	14,293,000
決 算 額	20,380,000	19,874,000	18,083,000	16,268,000

### (2) 教育改善推進費

#### 平成10年度

「名古屋大学の学士課程カリキュラムおよび教授法の開発に関する調査研究」配分額：校費2,700,000円（概要は36頁）

「アメリカ高等教育研究機関の調査」配分額：外国旅費245,000円

#### 【概要】

平成10年12月2日より同月12日まで、アメリカ合衆国における高等教育研究諸機関の実態調査を行った。主として、ワシントンDCのデュポンサークル地区にある全米高等教育センターの資料収集を行った。主な取材先は、全米高等教育協会（高等教育教授法の研究）、高等教育基準認定協会（全米の高等教育機関の外部評価を行う）、国際教育協会、などである。

#### 【成果】

この現地調査の成果について、当センター内での会議・研究会で報告を行った。また、この調査によって交流を深めることができたアメリカ

カの研究スタッフと共同体制を組むことで、同センターの戸田山助教授を中心とする大学教授法開発プロジェクト（平成10年度総長裁量経費）の進展に寄与することが可能となる。

「韓国的高等教育改革について」外国人教師等招へい及び帰国旅費  
137,000円

【概要】

韓国高麗大学校師範大学副教授の韓龍震が平成11年3月20～24日にわたり来日した。3月21日及び23日に外国人研究者招へいセミナーを当センター主催で開催した。

【成果】

外国人研究者招へいセミナーにおいて「韓国的高等教育改革」に関する研究報告を行った。このセミナーを通じ、今後の日韓高等教育研究の交流についても話し合いが行われ成果をあげることができた。

平成11年度

「名古屋大学の学士課程カリキュラムおよび教授法に関する調査研究」  
配分額：校費3,000,000円（概要は36頁）

「中国における高等教育研究の動向と課題」外国人教師等招へい及び帰国旅費175,000円

【概要】

中国南京大学高等教育研究所の胡建華副教授が、平成11年1月26日～2月2日にわたり来日した。1月27日および2月1日に、当センター主催による招聘セミナーを開催した。

【成果】

当センターの招聘セミナーにおいて、「中国における高等教育研究の動向」「南京大学のカリキュラム改革」に関する研究報告が行われた。南京大学、廈門大学、北京大学など主要大学における高等教育研究の状況を具体的に把握することができた。また、このセミナーを通じ、高等教育研究における日中の協力・交流について検討することができた。

平成13年度

「名大の教育環境に即したオンラインFDツールの開発」配分額：校費



---

840,000円,職員旅費240,000円 (概要は38頁)

(3) 科学研究費補助金・

平成11年度交付決定 4件

基盤研究(B)(2)「オープン・ラーニングにみる大学での新しいメディア活用の研究」補助金額：1,800,000円(平成9～11年度)(概要は62頁)

基盤研究(C)(2)「大学新入生の実態に即した教授法の開発に関する調査研究」補助金額：1,700,000円(平成11～12年度)(概要は37頁)

奨励研究(A)「市場経済移行期における高等教育の機能変容に関する比較研究 - ベトナムとラオスの大学改革を中心に - 」補助金額：1,200,000円(平成11～12年度)(概要は63頁)

奨励研究(A)「アセアン諸国における高等教育の財政基盤に関する研究：高等教育拡大における政府・民間・個人の役割」補助金額：1,200,000円(平成11～12年度)(概要は63頁)

平成12年度交付決定 2件

奨励研究(A)「市場経済移行期における高等教育の機能変容に関する比較研究 - ベトナムとラオスの大学改革を中心に - 」補助金額：1,200,000円(平成11～12年度)(概要は64頁)

奨励研究(A)「アセアン諸国における高等教育の財政基盤に関する研究：高等教育拡大における政府・民間・個人の役割」補助金額：1,000,000円(平成11～12年度)(概要は65頁)

平成13年度交付決定 1件

基盤研究C(2)「学士課程における初年次教育マネジメントの有効性に関する調査研究」補助金額：1,900,000円(平成13～14年度)(概要は39頁)

#### (4) 民間との共同研究

平成12年度

「オンラインを利用した、授業の質を向上させるシラバス作成トレーニング教材の研究開発」産学連携等研究費11,850,000円（学校法人河合塾）(概要は38頁)

## 21. 組織規程

名古屋大学高等教育研究センター規程

(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、高等教育に関する研究・調査を行い、高等教育の質的向上に質することを目的とする。

(職員)

第2条 センターに、センター長及びその他必要な職員を置く。

(協議会)

第3条 センターに、センターの重要事項を審議するため、名古屋大学高等教育研究センター協議会（以下「協議会」という。）を置く。

2 協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、別に定める。

(運営委員会)

第4条 センターに、センターの運営に関する事項を審議するため、名古屋大学高等教育研究センター運営委員会（以下「運営委員会」という。）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5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、名古屋大学高等教育研究センター評価委員会（以下「評価委員会」という。）を置く。

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。

(施行細則)

第6条 この規程の施行に関し必要な事項は、協議会の議を経て、総長が定める。

## 附 則

この規程は、平成10年4月9日から施行する。

## 名古屋大学高等教育研究センター協議会規程

## (趣旨)

第1条 名古屋大学高等教育研究センター規程第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。）の協議会に関する事項は、この規程の定めるところによる。

## (審議事項)

第2条 協議会は、次の各号に掲げる事項を審議する。

- 一 管理運営の基本方針に関する事項
- 二 センター長の選考に関する事項
- 三 教官人事に関する事項
- 四 予算及び施設等に関する事項
- 五 その他センターの管理運営に関する重要事項

## (協議員)

第3条 協議会は、次の各号に掲げる協議員をもって組織する。

- 一 センター長
- 二 情報文化学部、医学部及び研究科（次号の研究科を除く。）の教授である評議員各1名
- 三 大学院国際開発研究科，大学院人間情報学研究科，大学院多元数理科学研究科，大学院国際言語文化研究科，附置研究所，言語文化部及び総合保健体育科学センターの教授各1名
- 四 全学教育協議会議長
- 五 センターの教授

## (招集)

第4条 会議は、センター長が招集し、その議長となる。ただし、センター長に事故がある場合は、あらかじめセンター長が指名した協議員が議長となる。

## (定足数及び議決数)

第5条 会議は、協議員の3分の2以上の出席によって成立し、議事は、出席者の過半数によって決する。ただし、第2条第2号及び第3号の議事については、出席者の3分の2以上をもって決する。

## (施行細則)

第6条 この規程の施行に関し必要な事項は、協議会の議を経て、センタ

一長が定める。

附 則

この規程は、平成10年4月9日から施行する。

附 則

この改正は、平成12年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成13年12月1日から施行する。

## 名古屋大学高等教育研究センター運営委員会規程

(趣旨)

第1条 名古屋大学高等教育研究センター規程第4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。

(運営委員)

第2条 運営委員会は、次の各号に掲げる運営委員をもって組織する。

一 センター長

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

三 情報文化学部、医学部、大学院理学研究科、大学院工学研究科及び大学院生命農学研究科の教授、助教授又は講師のうちから2名

四 大学院国際開発研究科、大学院人間情報学研究科、大学院多元数理科学研究科、大学院国際言語文化研究科及び大学院環境学研究科の教授、助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助教授

七 その他本学教官で運営委員会が適当と認めたる者

(任命等)

第3条 前条第2号、第3号、第4号及び第7号の運営委員は、総長が任命する。

2 前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。

(招集)

第4条 会議は、センター長が招集し、その議長となる。ただし、センター長に事故がある場合は、あらかじめセンター長が指名した運営委員が議長となる。

(定足数及び議決数)

第5条 会議は、運営委員の過半数の出席によって成立し、議事は、出席者の過半数によって決する。

(施行細則)

第6条 この規程の施行に関し、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

- 1 この規程は、平成10年4月9日から施行する。
- 2 この規程の施行後最初の任命に係る第3条第1項の運営委員の任期は、同条第2項本文の規定にかかわらず、平成12年3月31日までとする。

附 則

この改正は、平成12年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成13年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成13年12月1日から施行する。

名古屋大学高等教育研究センター長選考基準

(選考)

第1条 名古屋大学高等教育研究センター長(以下「センター長」という。)は、本学の教授の中から選考する。

(任期)

第2条 センター長の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

附 則

- 1 この基準は、平成10年4月9日から施行する。
- 2 この基準の施行後最初の任命に係るセンター長の任期は、第2条本文の規定にかかわらず、平成12年3月31日までとする。

## 22. 定員

(平成10年4月9日～)

センター長 (教授・併任)	教 授	助教授	講 師	助 手	客員種	客員種
1	1	2	0	1	1	1



## 高等教育研究センター自己評価委員会

---

委員長 山 田 弘 明 センター長・教授  
委員 池 田 輝 政 教授  
近 田 政 博 講師  
中 井 俊 樹 講師  
井 手 弘 人 助手  
上 西 浩 司 専門職員

---

平成14年8月

名古屋大学高等教育研究センター  
名古屋市千種区不老町  
電 話 ( 052 ) 789-5696  
F A X ( 052 ) 789-5695

---





## 高等教育研究センター外部評価報告書編集委員

---

編集委員長	池田輝政	教授
編集委員(幹事)	鳥居朋子	講師
編集委員	黒田光太郎	センター長・教授
	近田政博	助教授
	中井俊樹	助教授
	中島英博	助手
	小湊卓夫	助手
	塚本佳代	助手
	井上和美	専門職員

---

平成15年7月

名古屋大学高等教育研究センター  
名古屋市千種区不老町  
電話 (052) 789-5696  
FAX (052) 789-5695

---

Center for the Studies of Higher Education  
Nagoya University