

FD・SD教育改善支援拠点の活動（3）

平成 25 年度総合報告書

名古屋大学高等教育研究センター



FD・SD 教育改善支援拠点の活動（3）

平成25年度総合報告書

はじめに

名古屋大学高等教育研究センター（以下、センターと略）は、設立当初より、高等教育機関の質の向上に取り組み、高等教育研究の一大拠点となることを目標に掲げ、多様な教育改善・教育支援のニーズに応えるべく、学内外の教職員との協働による種々の研究会、実践的な教材や教育プログラムの開発、FD・SDに関連するセミナー・ワークショップなど、着実にその活動を発展させてきました。言うまでもなく、高等教育の課題は常に社会の変化とともにあります。国際化、グローバル化の進行とともに、国境を越えて通用する教育の質保証が求められ、MOOC（Massive Open Online Courses）が示すように、ICT技術の発展を背景に教育形態の多様化が進んでいます。高等教育の将来を見据え、かかる課題に果敢に挑戦することもセンターに求められている大切な使命の一つです。

さて、センターは、平成 22 年、文部科学省より教育関係共同利用拠点「FD・SD 教育改善支援拠点」の認定を受け、拠点としての活動を開始しました。この拠点の設立と活動の種は「FD・SD コンソーシアム名古屋」であり、拠点としての活動事業の目的としては、それまでのコンソーシアムの活動内容を基本としつつも、中部地域を中心とした各大学の教育・学生支援、教職員の自発的な教育改善への貢献を掲げました。

本報告書は FD・SD 教育改善支援拠点の平成 25 年度活動状況をまとめたものです。

平成 25 年度の拠点活動では、前年度の拠点活動を総括する中から、平成 24 年度に引き続いて、高等教育の専門領域に即した研究会活動の充実、大学職員に関わる活動の発展、他の FD・SD 拠点との連携活動の強化などを重点課題としました。研究会活動では、新規研究分野を開拓し、または既存の研究会で得られた研究成果をより発展させるため、種々の新規な研究会を立ち上げ、活動の多様性をめざしました。大学職員に関わる活動では複数の大学職員を対象とした SD 開催などを実施し、大学職員の自発的な能力向上に資する取り組みの発展をめざしました。

今年度の活動が拠点事業の目的達成に大いに資するものであったと自負しておりますが、それはセンターの活動をご理解いただき、ご支援、ご協力いただいている学内外の多くの皆様方のお陰であります。ここに心より感謝申し上げますとともに、本報告をご一読いただき、忌憚のないご意見をいただければ幸甚に存じます。今後とも、引き続き、センターの活動に、ご支援、ご鞭撻を賜りますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

平成 26 年 3 月 14 日

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

早川義一

目次

はじめに	1
目次	3
2013 年度の総括	7
はじめに	9
1 組織的研修	10
2 研究会活動	11
3 教材・プログラム開発	12
4 新たな課題	13
事業報告	15
1 組織的研修	17
1-1 大学教育改革フォーラム in 東海 2014	
開催概要	19
参加者アンケート集計結果	24
資料 1 大学教育改革フォーラム in 東海 2014 ポスター	31
資料 2 大学教育改革フォーラム in 東海 2014 プログラム集	33
1-2 大学教員準備講座	
開催概要	65
参加者アンケート集計結果	67
1-3 セミナー・ワークショップ	
第 114 回招聘セミナー「フランスの大学における成人向け継続教育の現状と課題」	76
第 115 回招聘セミナー「EU と北欧における生涯学習政策と多様な学習成果の評価」	77
第 116 回招聘セミナー「専門学校生の職業世界への接近・参入過程の検討」	79
第 117 回招聘セミナー「主体的な学びを促すカリキュラム・デザインとは—FD の課題と IR の可能性—」	80
第 66 回客員教授セミナー「大学教育における学習評価の構図 —パフォーマンス評価を中心に—」	81
FD・SD 教育改善支援拠点事業ワークショップ「事例で学ぶ教員免許業務」	83

第 67 回客員教授セミナー「中国の学士課程教育改革プロジェクト—その実施方法・内容の特徴—」	84
第 118 回招聘セミナー「米国高等教育における学生支援改革とアセスメントの役割」	85
第 68 回客員教授セミナー「経験から学ぶ力とリフレクション」	87
FD・SD 教育改善支援拠点事業「ポートフォリオが学習支援に活用されるための条件」	88
第 119 回招聘セミナー「パーソナリティ特性研究の高等教育研究への展開」	89
第 120 回招聘セミナー「教学 IR の開発へのアプローチ—リサーチ・クエスチョンの重要性に焦点をあてて—」	91
第 121 回招聘セミナー「学生の学びに寄与するポートフォリオとは」	92
第 69 回客員教授セミナー「学習成果の測定を容易にする授業設計とは—大学教員に求められるアプローチ—」	93
第 70 回客員教授セミナー「大学職員のジョブディスクリプションに関する日米比較」	94
第 122 回招聘セミナー「OECD 国際学力調査が教育政策に及ぼすインパクト」	95
名古屋大学 教育のグローバル化 FD 講義「Good and Innovative Practices at UCLA」	96
1-4 名古屋大学新任教員研修プログラム	
平成 25 年度名古屋大学新任教員研修プログラム	97
参加者アンケート集計結果	99
1-5 名古屋大学 部局等における研修	
センター主催・共催	101
センター・スタッフ協力	102
1-6 名古屋大学外における研修等	105
1-7 教員メンタープログラム	109
1-8 東海高等教育研究所刊行物の論文等の公開	110
2 研究会活動	125
2-1 アカデミック・ライティング支援研究会	127
資料 1 文系基礎科目「学術論文の書き方入門」の教科書『論理的に書く技法』表紙	129
2013 年度名古屋大学学生論文コンテスト	130
資料 2 2013 年度名古屋大学学生論文コンテストのポスター	131
資料 3 2013 年度名古屋大学学生論文コンテストの投稿論文題目	132
資料 4 2013 年度名古屋大学学生論文コンテスト表彰式の様子	133

2-2	なごや科学リテラシーフォーラム	134
2-3	管理職研究会	136
2-4	教育学における映画を教材とした授業開発研究会	138
2-5	古典教養教育研究会	140
2-6	障がい学習支援研究会	148
2-7	図書館活用研究会	149
2-8	専門職人材育成研究会	150
	資料「教育を担当する看護師を対象としたアンケート結果」	152
2-9	多文化理解支援研究会	162
2-10	能力認定学位研究会	164
2-11	物理学講義実験研究会	165
2-12	名古屋 IR 研究会	167
2-13	名古屋 SD 研究会	168
	資料 1 「事例で学ぶ教員免許業務」ワークショップアンケート（様式）	169
	資料 2 「事例で学ぶ教員免許業務」ワークショップアンケート結果（概要）	170
	資料 3 大学教務実践研究会第 1 回大会ポスター	171
	資料 4 大学教務実践研究会第 1 回大会概要	172
2-14	名古屋哲学教育研究会	180
	応用哲学会第 5 回年次研究大会ワークショップ：名古屋哲学教育研究会 2013「哲学を専門としない学生に、哲学の〈面白さ〉をどのように伝えるか？」	181
	資料 1 WS 主旨説明スライド	182
	名古屋哲学教育研究会 2013 第 1 回哲学カフェ「大学での学びとは？」	184
	名古屋哲学教育研究会 2013 第 2 回書評カフェ	184
	資料 2 広報ポスター	184
3	教材・プログラム開発	185
3-1	大学の IR Q&A	187

3-2 名古屋大学新任教員ハンドブック改訂版	188
資料 「名古屋大学新任教員ハンドブック」改訂版の表紙	189
参考資料	191
1 拠点の概要と設立経緯	193
設立経緯	193
研究領域	193
活動内容	193
特徴ある活動	194
2 センターおよび拠点の規程	196
名古屋大学高等教育研究センター FD・SD 教育改善支援拠点運営委員会規程	196
名古屋大学高等教育研究センター規程	197
名古屋大学高等教育研究センター運営委員会規程	198
3 委員会実施状況	200
第 4 回 FD・SD 教育改善拠点運営委員会	200
運営委員会委員名簿	200
4 拠点が提供している教育改善支援ツール	201

2013年度の総括

2013 年度の総括

はじめに

平成 25 年度は、FD・SD 教育改善支援拠点としての単独での活動開始後 3 年目となった。前年度の活動内容をふまえて、それをいかに深化・充実させるか、新たな課題に挑戦しつつ実績を上げるかを意識して、1 年間にわたり活動を実施してきた。平成 22 年度まで取り組んできた「FD・SD コンソーシアム名古屋」としての活動実績、とくにコンソーシアム加盟大学との連携・協働にも留意しながら、拠点としての独自の取組を展開してきた。

拠点事業の開始に当たって掲げた目的は、以下のとおりである。

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

目的の一部に、教職員の能力の開発・向上を掲げていることは、当拠点の名称に FD・SD を掲げている以上、当然のことである。しかし、言うまでもなくこれは手段にすぎない。目的は、教育改善であり、その結果としての教育・学生支援の質向上を実現することが目的である。

教育改善の取組に関連して自発的な取り組みと謳っているのは、教育改善活動を行う上で教員の自発性が不可欠であるためである。この点は、改めて指摘するまでもない。教育やそれを改善する活動には、多大な時間と労力とともに想像力と創造力が必要であり、それらは自主性や自発性のないところには成立しないからである。

教育改善が、外圧によって強制されるのではなく、教員の自発性・自主性にもとづいて行われるためには、教員の最も大切にしている価値や活動に根ざすことが必要である。その代表的なものは、各教員の専攻領域に関するものである。それぞれの専攻領域で研究を行うにとどまらず、専攻領域の内容やみずからの研究成果を学生に教え伝えること、学生の学習活動を支援することは、大学教員としての自分の職務遂行やキャリア形成にどのような意味をもつのか。これは素朴ではあるが、根本的な問いである。この問いを抜きには、ホンネで教育改善活動を語ることは難しい。

これらの点は、高等教育研究センターが以前からとくに大切にしてきたことであり、拠点事業を進める上でも正面に掲げている。

拠点事業のいまひとつの特徴は、対象地域の拡大である。「FD・SD コンソーシアム名古屋」としての活動では、主に愛知県を中心に東海地域の大学・短大等を対象としてきた。これに対して、拠点事業では中部地域の高等教育機関を対象としている。これは、当拠点と同時に認定された総合的な FD 拠点としての東北、京都、愛媛の 3 大学と、担当する地域を分担する狙いによるものである。このため、従来以上に、スタッフの力量を高めるとともに、活動内容を充実させることが求められている。

拠点事業では、この目的の実現に向けて、多様な活動を行っている。大きく分けると、1) 組織的研修、2) 研究会活動、3) 教材・プログラム活動に分類することができる。以下、この 3 つの柱に沿って、今年度の活動内容を振り返ってみよう。

1. 組織的研修

組織的研修については、大きく名古屋大学学内で実施するものと、学外で実施するものに分けることができる。

1.1 名古屋大学学内での取組

名古屋大学学内での研修は、センターが開催しているセミナーが中心となっている。招聘セミナーと客員教授セミナーである。招聘セミナーは、全国各地で高等教育の研究や実践に従事している研究者・実践家を招聘して行っている。講演者の取り組んでいるテーマについての最新の成果を報告していただき、それに対してフロアとの質疑応答を行う形である。今年度は9回開催した。

客員教授セミナーは、高等教育研究センターの客員教授によるものである。形式は、招聘セミナーと基本的に同じである。今年度は、昨年度と同様に5回開催することができた。うち2回は中国とアメリカ合衆国の研究者によるものであった。中国人研究者によるセミナーでは、教育改善の取組を各大学に促す政府の施策、それを受けた各大学の取組の状況とその具体的な内容について研究成果が発表された。アメリカ人研究者によるセミナーでは、学生に高い学習成果を保証するための大学教育のあり方、各大学におけるその進捗状況等について報告があった。いずれも、講演者と出席者との間で、活発な議論を行うことができた。

招聘セミナーと客員教授セミナーをあわせると、ほぼ毎月セミナーを開催することができた。参加者も毎回一定数を得ている。必ずしも学内の教職員だけに限らず、学外からの参加者も少なくない。所属の大学等も、東海地域に限定されることなく、全国的な広がりを見せている。

本年度は、とくに、上記の形式のセミナーばかりでなく、ワークショップ形式で行ったこと、扱うテーマもFDだけでなく、SDについても取り上げたことが新たな特徴として指摘することができる。たとえば、「事例で学ぶ教員免許業務」（8月実施）では、教務において取扱いが難しく問題も発生しやすいと言われる教員免許業務を取り上げた。講師による説明だけでなく、教員免許業務の現場で実際にあった事例を紹介しながら、教員免許業務のポイントをワークショップ形式で学ぶことを目的とした。全国各地の大学から多くの職員が参加して実施した。

このような形式によるSDは、昨年度に近隣の大学と連携して実施したSDセミナーの後継ともいべきものである。昨年度は、名古屋大学外に場所を移して、職員研修担当者を対象に実施したが、今年度は昨年度の実績にとらわれず、名古屋大学学内で、しかも新たな形式で実施できた。

1.2 名古屋大学学外での取組

セミナーは、名古屋大学学内だけにとどまらず、学外の多様な場で、多様な内容で開催している。

1.2.1 他大学におけるセミナー

他大学でのFD・SDの実施を支援する活動にも取り組んでいる。要請のあった大学には、高等教育研究センターのスタッフを講師として派遣している。平成25年度は30件以上にのぼった。平成25年度は、大学・短大だけでなく、大学コンソーシアム、専攻領域を同じくする全国的な教員組織等からの要請が複数寄せられた。

これらの講師派遣は、各大学等の要請に基づいて行っている。大学教育改善の輪が多様な形態

で、また多様な地域で進みつつあること、その組織から当拠点の活動が一定程度認知されていることを示している。この点は、幅広い組織・場所で大学教育改革・改善を進めること、その動きを側面から援助することを目的とする本拠点の趣旨に合致するものと言える。

1.2.2 中部圏の大学連合による教育改善事業への支援

三重大学を総幹事校とする中部圏 23 大学（短期大学を含む）は、平成 24 年度～26 年度文部科学省補助金事業「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」に採択され、2012 年 10 月より実質的な活動を開始した。「中部圏の地域・産業界との連携を通じた教育改革力の強化」という名称の取組である。本拠点はこの取組のアドバイザー・ボードに対して委員を派遣している。拠点の活動経験をふまえて取組の実施に対して助言する立場である。拠点による諸活動・イベントへの参加を加盟大学に呼びかけるとともに、加盟校独自の教育改善の取組を支援している。

1.3 「大学教育改革フォーラム in 東海」

名古屋大学の学内外での取組をベースに、年に一回、「大学教育改革フォーラム in 東海」を開催している。毎年の年度末 3 月に名古屋大学での開催である。東海地域の大学・高専・高校等の関係者が一堂に会して、実践報告や率直な意見交換を通じて各機関の教育活動改善の方策を見いだそうという趣旨である。

発足当初は東海地域を対象としていたが、近年は東海地域にとどまらず全国各地から多くの関係者が参加している。今年度の参加者数は約 354 名にのぼった。

フォーラムでは、オーラルセッションのほかに、ポスターセッションなどが設けられており、日頃の研究や実践の成果を発表できる環境を整えている。また、発表の件数が増えている中で、所属機関や教職員個人のニーズに即した発表を見だしやすい。これらのことが教職員に評価されていることが、参加者の増加につながっていると考えられる。フォーラムの開催は 2013 年度で 9 回目となり、次第に全国の教職員に認知されるようになってきていることも増加の要因になっていると考えられる。

2. 研究会活動

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

研究会の数は、平成 22 年度 3、平成 23 年度 9、平成 24 年度 15 と順調に増加してきた。平成 25 年度は 14 研究会であり、ほぼ前年と同数であった。物理学講義実験研究会、哲学教育研究会などのようにすでに一定の実績のあるものはもちろん、新たな研究会もいくつか立ち上げることができた。管理職研究会、障がい学習支援研究会、図書館活用研究会、アカデミック・ライティング支援研究会、古典教養教育研究会などである。これらは、最近の学士課程や大学院課程で学生の学習実態や学力、さらに学習ニーズが多様化している現実を反映している。

通常の部局所属の教員ばかりでなく、各大学の大学教育センター所属の教員が加わっている。評価企画室等の大学評価部門の組織に所属する教員も参加している。また、教務研究会のように、教員だけで研究会を組織するのではなく、大学職員も加わって教員と職員が共同で研究会を組織する動きもみられる。

このことは、FDやSDの活動の輪が確実に広がっていることを示している。さらに、従来、教員や職員の間でかなりの程度普及してきたFDやSDの概念を変える可能性がある。集合研修ばかりがFD・SD活動ではないこと、もっと小規模で、手軽に取り組めること、したがって日常的に実施することも十分に可能であること、むしろ研究会のような組織の方が効果を参加者の間で確保し共有しやすいことなどが、理解されよう。また、教員・職員を問わず、自分の担当する業務を、当面する業務を処理するだけでなく、より広い視点からとらえ直し、大学の置かれた環境や課題に対応させるべく業務の内容や進め方を改善する一つの契機になり得る。

3. 教材・プログラム活動

本拠点事業としての活動の重点項目の一つは、FD・SDに関する教材づくりである。これは、以下のような考え方によるものである。

- ・FD・SD活動を単発のイベントにせず効果を持続させること。
- ・FD・SDを主催する側のメッセージを、確実に参加者・対象者に伝達すること。

これらの点は、拠点活動を実施する際の留意事項でもある。それを具体的に実現するための手段の一つが教材づくりである。セミナーなどでは、しばしば外部から招聘した講演者による講演や、若干の質疑応答が行われている。その場合に、パワーポイントの資料が配付されるだけで、まとまった資料が配布されることは少ない（場合によっては、パワーポイントの資料さえもないこともあり得る）。そのような場合には、通り一遍の情報を得るにとどまり、効果は一過性である。これでは、実際に大学教育の改善につながるのは難しい。セミナー終了後にも、セミナーの趣旨や内容を繰り返し振り返ること、場合によっては参加者同士で内容をめぐって協議したりすることが必要なはずである。それを促すためには、FD・SD対象者の職位・職務内容や専門性の多様性に対応して、それぞれのニーズに的確に答え得る教材の開発・刊行が不可欠である。また、教材としてまとめておけば、それを他大学に活用してもらうことも容易になる。

この活動は、名古屋大学高等教育研究センターの基本的なスタンスとして、従来から展開してきたものであるが、本事業でも同様のスタンスで臨んでいる。

今年度の活動としては、名古屋大学の教員向けに『名古屋大学新任教員ガイドブック』の改訂版の発行を行った。これは、一昨年度に作成したものを改訂したものである。新任教員が通常の勤務を遂行するうえで知っておくべき最小限度の知識を網羅したものである。これを作成することにより、新任教員研修での説明を簡略化することができる。その意味では、新任教員研修での説明が主催者側と参加者側の双方にとっても大きな負担になっていた事態を軽減するものといえ、意義は決して小さくない。

昨年度作成した同ガイドブックの英語版とともに、このような地道な取組をいかにこまめに実施するかが重要である。

4. 新たな課題

今年度の活動を展開する中で、新たな課題も明らかになった。主に以下のような点である。

4.1 他大学の FD・SD 活動実施に関する支援方策の充実

FD・SD 教育改善支援拠点の目的の一つは、中部地域を中心とした各大学における教育・学生支援の質向上を実現することである。そのために、他大学の FD・SD 活動実施の支援に向けて、多様な活動を実施している。文部科学省補助金事業「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」に関する上記 23 大学の活動への支援もその一つである。

その他にも、本拠点の FD・SD 活動に対する協力・支援の要請は存在すると思われる。現在はまだ潜在的な段階にとどまっているものを含めて、さらなるニーズを掘り起こし、それらに積極的に応えていくことが必要である。そのためにも、本拠点の支援方策の内容を充実させること、その活動内容の周知を図るための広報活動を幅広く展開すること等も求められよう。

4.2 研究会活動の充実

今年度に設置した研究会は、ほぼ前年並みに 14 である。研究会活動は、比較的小規模で組織できること、教員が自分の専門領域に即した内容で、しかも研究ベースで取り組めることなど、FD 活動として行ううえでのメリットが多い。

今年度は、従来のものに加えて、管理職研究会、障がい学習支援研究会、古典教養教育研究会等の新たなテーマの研究会を発足させることができた。大学・学部環境や学生のニーズは今後とも多様化することが予想されるため、これに対応すべく研究会をさらに増やして、多様な活動内容で展開することが求められる。

そのためには、国の高等教育政策、学生の学習ニーズ、職務遂行にあたっての教員・職員のニーズ、大学組織としての諸要求等を常に把握することが必要である。また、名古屋大学内にとどまらず、大学の枠を超えて問題意識を共有する教員や職員で研究会が組織されるように、支援を行うことも必要になろう。これらの点で、改善に向けて努力を傾注すべき点は少なくない。

これまでの活動では、主に教員向け FD、職員向け SD に重点的に取り組んできた。しかし、それらはあくまで手段である。直接的な目的は、教育、とりわけ正課活動や正課外活動の改善である。さらに、それを通じた学生の学習の質の改善・向上である。その点を考慮すれば、学生の学生実態に関する調査、その結果をふまえた学生の学習支援の具体的方策等に関する研究を実施することが必要といえる。

4.3 大学職員向けの SD 活動

大学職員対象の SD では、所属の部署を問わず、全職員を対象に行われることもしばしばである。しかし、所属部署によって職務内容や求められる能力等は異なる。もちろん、それぞれの部署の職階等によってもこれらは変化する。そのため、SD が職務遂行能力の形成・向上をめざすのであれば、一斉に行うばかりでなく、所属部署ごとの実情に即した内容で行うことが求められる。実施のタイミング等にも留意する必要がある。

本拠点事業としての研究会活動には、大学職員が主要なメンバーとなっているものもある。しかし、まだその数は限られている。一方、大学職員の能力向上に関するニーズは大きく、これにこたえていくことが必要になっている。

このような状況をふまえて、昨年度、「大学職員研修の進め方」を開催した。これは、各大学の職員研修担当者等を対象に、各大学および大学間連携による職員向け能力開発の進め方についての課題を協議するものである。今年度は、この取組を開催することができなかった。各種ワークショップの開催を優先させたことも一因であるが、各大学の「進め方」に対するニーズは決して小さくないことを考慮すれば、その再開を検討することが必要であろう。

また、SD活動については、大学職員が中心となって組織している大学行政管理学会をはじめ、大学の連合体組織等とも連携しつつ、大学職員向けの各種の活動の実施や支援を行うことが求められている。

4.4 他のFD・SD拠点と連携した相互の機能の拡充・強化

本拠点と同時に認定されたFD・SD拠点は、東北大学、京都大学、愛媛大学の各大学教育センターを拠点とするものである。これらの大学とは、共同の会合を開催するなどして情報交換に努めている。大学執行部等の管理職に関する実態調査など、共同で実施している活動もある。4拠点は、直面する課題には共通する点も多く、活動内容が重複することもしばしばである。相互に協力したり分担したりすることにより、活動内容をより生産的・効果的にすることができる部分もある。相互の連携を緊密にして、各拠点の発展につながるような活動を追求することが必要である。

事業報告

組織的研修

大学教育改革フォーラム in 東海 2014

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

開催概要

場 所 名古屋大学東山キャンパス IB 電子情報館、ES 総合館

日 時 2014年3月8日(土)

10:00-10:10 開会あいさつ

10:10-11:00 基調講演

11:15-12:00 ポスターセッション・ミニワークショップ

12:00-13:00 昼食

13:00-14:45 オーラルセッション I

15:00-16:45 オーラルセッション II

17:00-19:00 情報交換会

実行委員会 東 望歩(名古屋大学) *事務局幹事

池田 輝政(名城大学)

大川 隆(南山大学)

夏目 達也(名古屋大学) *実行委員長

渡辺 正夫(中京大学)

事務局 名古屋大学高等教育研究センター

主 催 大学教育改革フォーラム in 東海 2014 実行委員会

名古屋大学高等教育研究センター[FD・SD教育改善支援拠点]

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

○ 開会あいさつ

山本 一良(名古屋大学)

○ 基調講演「勉強ができる人間は立派か? 大学教育が目指すべき人間像」

羽田 貴史(東北大学 高等教育開発推進センター)

○ オーラルセッション 1「FDの大学間連携の実際とその効果および課題」

座長: 中村 和彦(南山大学)

報告 1「大学コンソーシアム京都における FD 活動の取組」

耳野 健二(京都産業大学)

報告 2「産業界ニーズ事業・中部地域アクティブラーニングチームの活動・展開・成果」

亀倉 正彦(名古屋商科大学)

○ オーラルセッション2「企画力のある大学職員の育成・成長と組織体制の構築」

座長：池田 輝政（名城大学）

報告1「中長期計画の展開とガバナンスー新学部の設置、既存学部のキャンパス移転を通じた合
意形成プロセスー」

岡田 雄介（龍谷大学）

報告2「企画職能の観点から、新基本構造・新中期計画の前期5年を振り返って」

宇宿 悟（学校法人関西学院）

報告3「中長期目標・計画を展開する上での事務職員の役割」

鶴田 弘樹（学校法人名城大学）

○ オーラルセッション3「多様な大学構成員の相互理解を目指してー身体的障がい、発達障がい、
性志向などー」

座長：坂野 尚美（名古屋大学）

報告1「大学構成員のセクシュアリティの多様性について」

古橋 忠晃（名古屋大学）

報告2「京都産業大学における障害者支援」

安田 真之（京都産業大学）

報告3「バリアバリューから社会を変えるー障害をマイナスから価値へー」

垣内 俊哉（株式会社ミライロ）

○ オーラルセッション4「大学教育改革における職員の役割」

座長：則竹 輝一（南山大学）

報告1「学生の成長を促す職員の活動

ー修学指導の新たな視点とアカデミック・アドバイジングー」

中村 章二（愛知教育大学）、山崎めぐみ（創価大学）

報告2「PBLにおける職員の役割ーGP終了後の「プロジェクト科目」「PBL推進支援センター」
の展開ー」

平田 有喜宏（同志社大学）

報告3「私立大学事務局長に関する研究ー私立大学事務局長調査結果報告ー」

原 裕美（学校法人名城大学）

○ オーラルセッション5「学生によるFD活動の可能性」

座長：銭 佑錫（中京大学）

報告1「みんながトクする学生FDー岡山大学での学生参画型FD活動を通じてー」

高橋 和（名城大学）

報告2「学生目線の教育改善」

花岡 美咲（名古屋大学）

報告3「学生スタッフ『SearCH』始動ー導入の検討・学生募集・立ち上げまでー」

渡辺 正夫（中京大学）

○ オーラルセッション6「教務事務における知識・スキルの共有及び継承」

座長：辰巳 早苗（追手門学院大学）

報告1「教務系事務を担当して感じた違和感と戸惑い」

近村 元気（岩手大学）

報告2「公立大学の特性を踏まえた教務事務の継承について」

宮林 常崇（首都大学東京）

報告3「毎週のミーティングを活用した教務事務の継承」

小野 勝士（龍谷大学）

○ オーラルセッション7「大学生活を充実させるための学生支援」

座長：中川 正（三重大学）

報告1「授業を根幹においたキャンパス・ライフ・スタイル意識づけのために」

青野 透（金沢大学）

報告2「ピア・サポート・プログラムの成果と課題」

沖 裕貴（立命館大学）

報告3「キャリア教育と連携した学生支援体制の構築－三重大学の事例から－」

中川 正（三重大学）

○ オーラルセッション8「学生の主体的な学びを引き出す」

座長：栗原 裕（愛知大学）

報告1「社会人基礎力養成に係る教育効果測定（評価）と指導方法のあり方に関する事例発表」

三好 哲也、今井 正文、見目 喜重、山口 満、森田 佐知子（豊橋創造大学）

報告2「当日レポートを活用した講義の実際」

宇田 光（南山大学）

報告3「留学生を交えた研究発表イベントでの投票による評価が大学院生の学びに果たす役割」

鍋田 智広、崔 舜星、浅野 哲夫、フェスタガード・キャサリンムタンゲーイ・ムンデランジ
（北陸先端科学大学院大学）

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

司会：古澤 彰浩（名古屋大学）

講演と実演1「工学部・工学研究科における創成教育の取り組み」

田川 智彦（名古屋大学）

講演と実演2「力学の演示実験を発展させた学生主体型学習」

千代 勝実（山形大学）

講演と実演3「学生の主体的活動を促進させる理科授業の一事例」

中村 琢（岐阜大学）

講演と実演4「工学部一年次「創造理工学実験」における「電子からくり」実験工作」

岡島 茂樹（中部大学）

講演と実演5「Spectroscopy Lab: Unveiling the Hidden Secrets in Light」

藤田 あき美（信州大学）

講演と実演 6 「物理学の基礎セミナーで実践した体験学習」

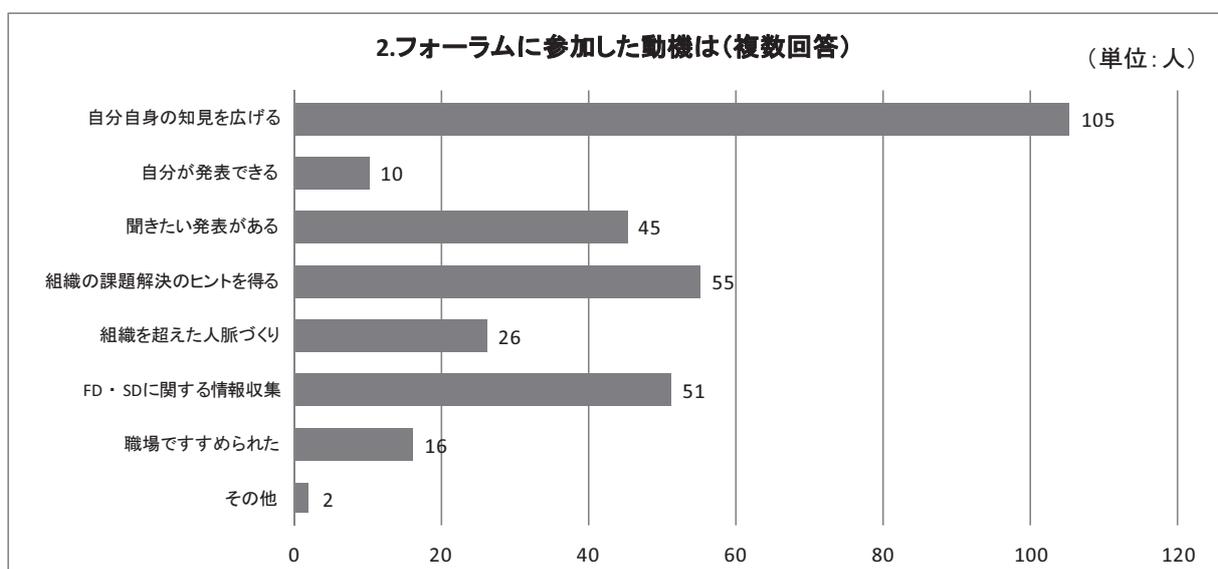
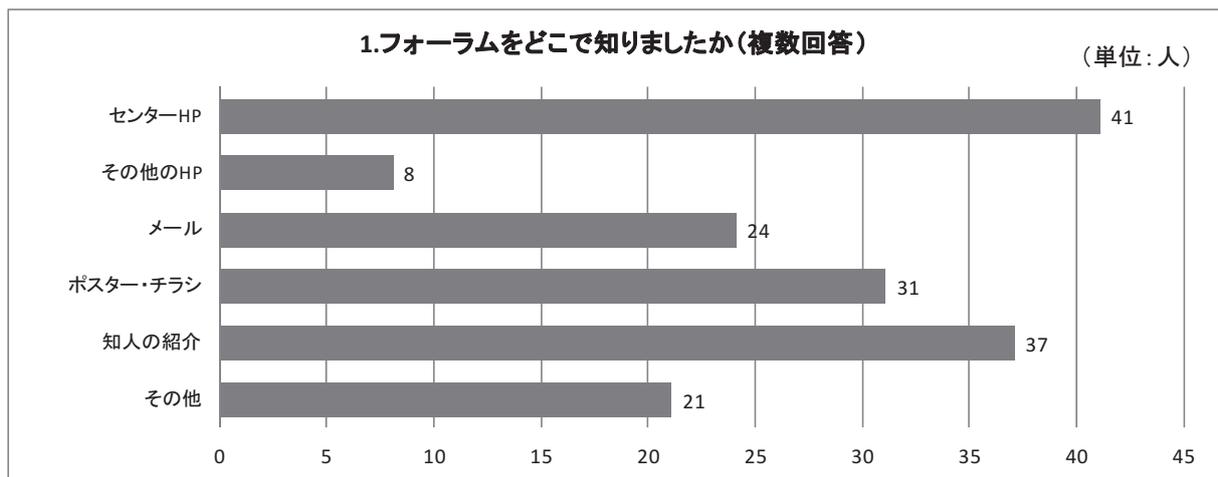
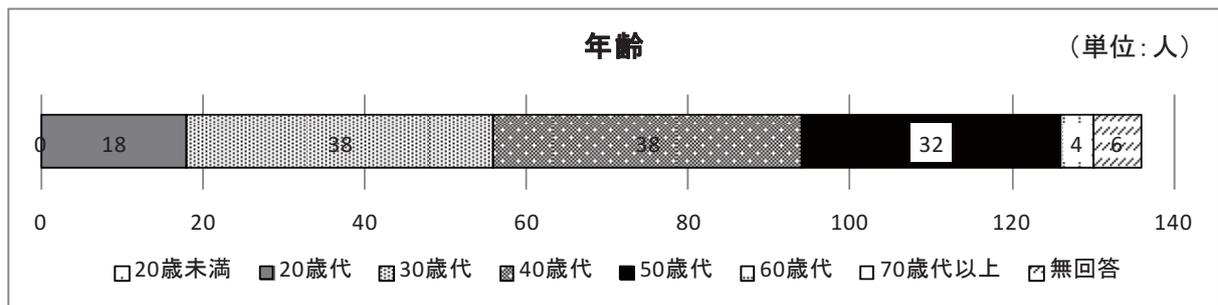
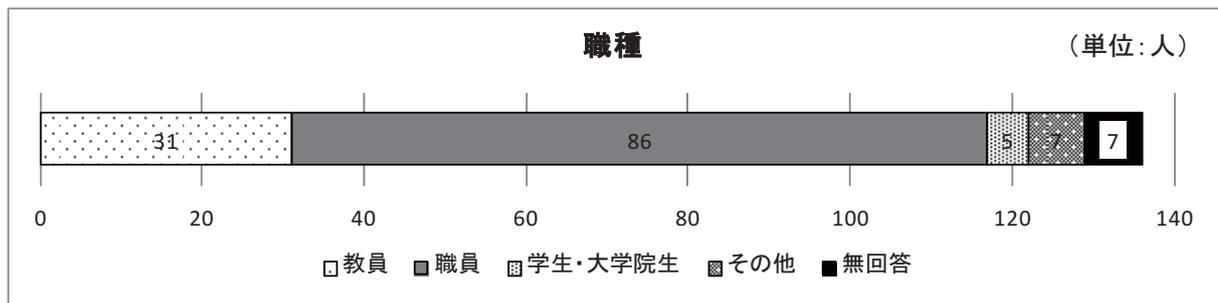
三浦 裕一（名古屋大学）

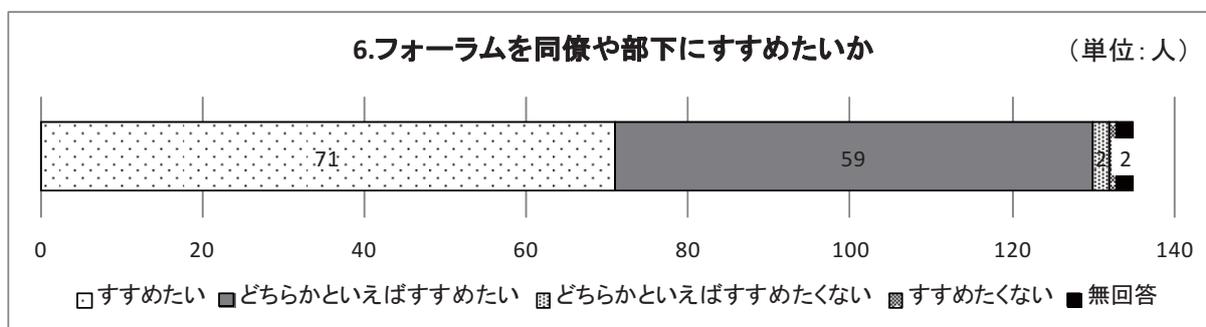
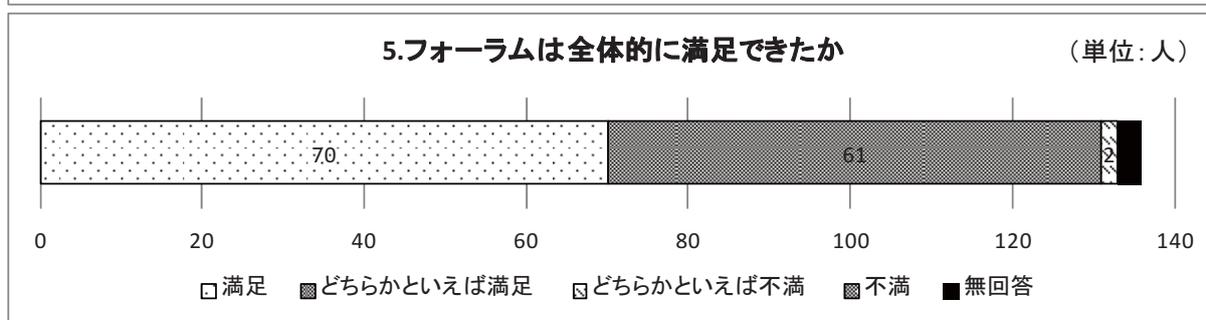
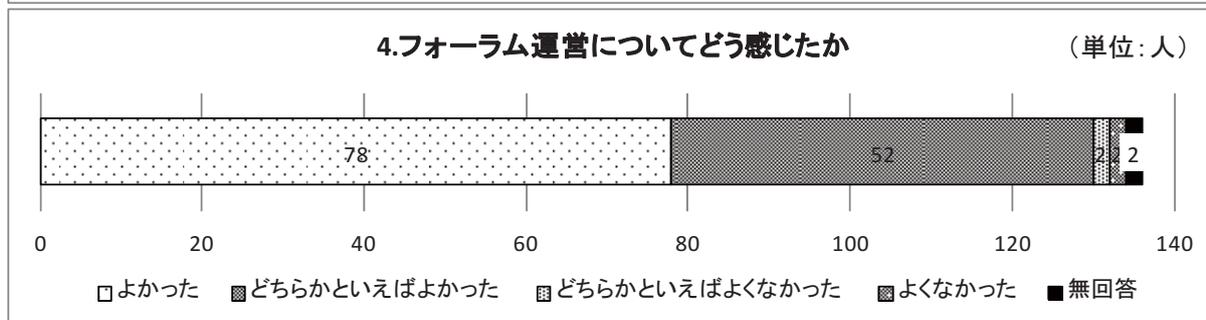
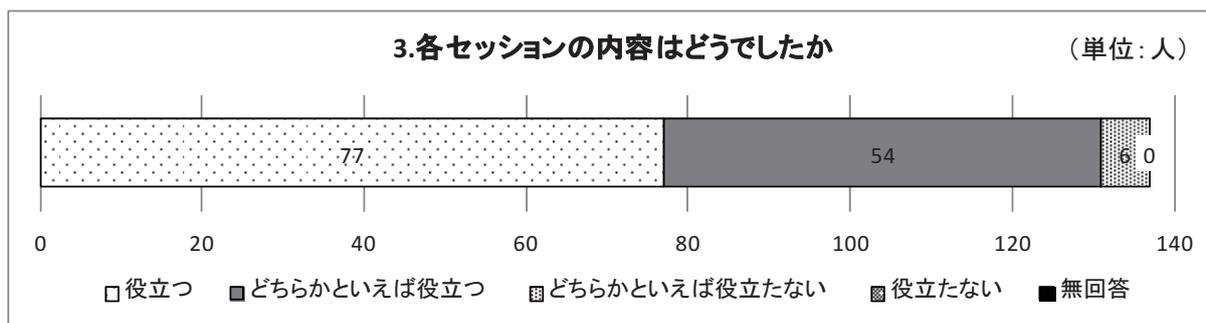
○ ポスターセッション

- P1 「岐阜大学における課題解決型長期インターンシップについて」
- P2 「静岡市街地の産業界と連携したプロジェクト型演習授業の実践」
- P3 「インターンシップ前後の社会人基礎力の変化」
- P4 「産業界との連携を通じたアクティブラーニングとその評価—プロジェクト活動から—」
- P5 「グローバルリーダー育成プログラム（MEIPLES）実践報告」
- P6 「全学教職課程における「教職実践演習への取組」（2）」
- P7 「児童虐待予防・防止のための啓蒙・啓発活動に関する学び」
- P8 「教務担当職員の能力開発の方向性—実態調査の分析から—」
- P9 「公立大学における事務職員の現状と課題」 *優秀ポスター賞
- P10 「国立大学法人における人事制度の変化」
- P11 「大学コンソーシアム形成の成功に必要な要素は何か」
- P12 「愛知教育大学における教学 IR による教育改善の在り方」
- P13 「短期大学でのアクティブ・ラーニングの導入とその PROG アセスメントによる評価」
- P14 「ポートフォリオが学習支援に活用されるための知恵と課題」
- P15 「大学院教育における研究室教育指針への取り組みと分析」
- P16 「教職員の協働性を育むラーニング・コミュニティ—FD ワーキンググループの活動報告」
- P17 「学生の主体性を引き出す学生と職員の協働事業 就職サポーター学生マイプロジェクト」
*優秀ポスター賞
- P18 「中国の独立学院における就職支援上の課題」
- P19 「中国における創造性教育の萌芽と発展」
- P20 「大学生の授業内と授業外の学習行動」 *優秀ポスター賞
- P21 「Reading Diary を活用した外国語リーディング指導」
- P22 「大人教授業におけるアクティブ・ラーニングの実践開発とその教育効果に関する検討」
- P23 「教員養成教育における「文脈的教授・学習」としてのプロジェクト・ベース学習」
- P24 「教職における映画を活用した授業実践—専門性の育成に向けて」
- P25 「ICT だけに依らない授業改善支援の一事例」
- P26 「物理学講義における系統的講義実験—授業中に行う物理学実験の実践例—」



参加者アンケート集計結果





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

- ・講座にすぐ活かせるようなものもあり、参考になりました。
- ・現場の工夫や苦労話が聞けてよかった。
- ・ポスターセッション、基調講演が大変参考になりました。
- ・教育効果の測定、実践型授業についての日々の疑問を共有させて頂き、その解決の糸口や組織内関係の必要性を改めて発見することとなりました。教員職員と共有したい。
- ・セッションⅠ(多様な大学構成員)とセッションⅡ(学生の主体的な学び)を聞いたが、どちらもわかりやすい実践例が多く、興味深かった。大学の社会的責任のあり方とその変化を実感した。
- ・自身のヒントになりました。

- ・ポスターセッションの中に、課題解決に関連する内容のものがありません。オーラルセッションⅠの障害に関する内容は、理解を深めるきっかけとなりました。
- ・本校での今後の取組みに大変参考になった。(PBL、学生FD)
- ・色々な取組の様子が聞けた。異分野の方と交流できた。
- ・オーラルセッションⅠ4.大学教育改革における職員の役割、オーラルセッションⅡ7.大学生活を充実させるための学生支援。
- ・教育に関わる業者の者ですが、各大学、先生方、職員の方々の工夫が具体的にわかり、非常に勉強になりました。
- ・他大学の取組みは参考になりました。本学でも取組みの参考として、活かしていきたいと思いました。
- ・オーラルセッションⅠの3で聞いた内容が、これからの大学に必要な視点である。今までは十分ではなかったと思う。大きく変わってほしい。
- ・同じような課題を持つ方の実践を知ることができた。
- ・関心のあるテーマについては、新たな知見が得られた。
- ・職員さん、先生はどのような学生になって欲しいかが少しわかった。
- ・オーラルセッションⅠの3とセッションⅡの7を受講してもらいましたが、セッションⅠでは多様な3人の講師のお話を聞いて大変充実したものとなりました。
- ・多様な学生に対する支援体制(柔軟に対応する必要性)については、自己の大学においても検討が必要であると思いました。
- ・ピアサポートの進め方については、系統的・計画的に進めていきたい。制度と時間にハートも引き継いでいかせたい。
- ・通常業務についての内容ではなく、大学改革という大きな視点でのお話でとてもよかった。やる気の出る研修会だったと思う。
- ・本学では来年度中長期計画を立てるので、とても参考になった。また、学生FDも企画中である。
- ・普段は私立大学との交流しかないので、国・公立の事情・状況等の一片がうかがえて良かった。
- ・事例を取り入れるというよりは、企画のヒントになったり、改めて課題を認識したりする場となりました。
- ・他大学の良い点を生かしたいと思います。
- ・興味深い発表だった(特に、教務の継承)
- ・本日学んだ他大学の事例を日頃の業務に活かしていきたいです。
- ・今まで漠然と仕事をしていたが、大学職員として成長していくためにもっと勉強していこうと考えるきっかけになった。
- ・よく聞くようなHot issueにどう取り組まれているのか、という事を知るには有意義な機会だった。
- ・首都大学の発表が非常に参考になりました。
- ・異動をひかえ、継承の際に必要な知識が身についた。
- ・幅広い考え、意見を聞くことができてよかった
- ・参考になる講演ばかりでした。
- ・教務のセッションに出ましたが、各大学で悩みつつ進めている課題を肌で感じることができ、

今後のヒントになりました。

- ・他大学も同じ課題を抱えていること。その課題に対するアプローチ方法に違いがあり、大変参考になる。
- ・課題が整理された。
- ・実務に関連したセッションであったこともあり、今後の業務に活かせるものだった。オーラルセッションⅡ-6に参加したが、すべては”学生”支援に通じるものだと思うし、巷で流行っている「大学職員論」の観点では、教務実施をこなせないと感じた。
- ・自大学では提案、実行されないような取組を聞くことができ、大変勉強になりました。
- ・自身の業務に置換えて考えることが出来た。
- ・現場の実態を聞け、仕事に役立ちます。
- ・非常にシゲキになりました。
- ・現場の具体的事例に基づいていて大変参考になりました。
- ・図書館で働いており、教育改革やFD、SDに図書館から支援できることがありそうに思っているが、なかなか実践へのヒントを見いだせずにいる。
- ・(セッション6について) 登壇された方のような仕事の姿勢のある人が、増えるにはどうしたらよいのかという悩みがあります。最後の「数字で」というのも共感しましたが、「数字」に対する評価、(ある事柄の重要度認識)が異なるときもあり、これも悩みです。
- ・自分の大学に帰ってから生かせるお話を聞かせていただきました。ありがとうございました。
- ・個別の報告は学ぶことが多いが、それを束ねるテーマとの関連がうすく、セッションのテーマについて考えることができない。
- ・大学生には難しい内容で理解できなかったです
- ・情報データの提出が少ない。
- ・もっとえらい方が聞くべき。
- ・具体的な情報がもう少し共有できるとよい。
- ・時間が短い。

フォーラムの運営についてどう感じましたか？ (自由記述)

- ・質問の挙げ方に工夫があって良かったです。
- ・受付等大変スムーズでした。ありがとうございました。
- ・時間もちょうどよかったと思います。
- ・名古屋大は交通アクセスがよいので、会場に行くことがスムーズにできた。土日開催もよいと思います。
- ・午後のⅠセッションで少人数グループでのディスカッションは良かった。
- ・会場が分かりにくかったです。(IB館) 学内に案内があると良かったです。
- ・特に問題は感じていません。
- ・一つのプログラムがコンパクトであり、退屈しなかった。ホスピタリティが充実していた。
- ・進行も特になく、プラン通りかな
- ・スムーズな対応で動きやすかったです
- ・丁寧な対応で、分かりやすく案内されている
- ・温かく対応していただきました。会場が一か所であり移動が楽でした。

- ・コーヒーや紅茶、オレンジジュースの用意をありがとうございました。少し寒かったですが聞きやすい環境でした！
- ・ポスターセッション用の部屋が確保されたので良かったと思います。
- ・スムーズな進行に感謝いたします。
- ・こういった機会があることが、抽象的なモチベーションにつながっている。
- ・会場の運営は大変スムーズでした
- ・オーラルセッションには関心のテーマが複数あり、他のセッションにも参加したかった。
- ・オーラルセッションの会場が前側入口の為、いろいろな方の発表をお聴きしたかったが、途中入退場がしづらく、外で待っている方もあった、時間に来られない方もいると思うので、出入りしやすい会場にしてもらいたいです。
- ・ワークショップの出入りがもっと自由だとよかった。
- ・各セッションの間にもう少し休憩時間があるとよかった。
- ・立ち見の人が多いの誘導（空いている席はある）しない。
- ・大きな問題ではないが、昼食場所等の案内がもう少しいいいにしてほしい。（土曜で休業していた所もあった）
- ・中身は良かった。昼食時、「ダイニングフォレスト」が閉まっていた残念だった。
- ・羽田先生の基調講演は音声がかもって聞き取りづらく、その上小さく、せつかくのお話がよくわからなかった。ポスターセッションは会場がせまい。オーラルセッション会場は入口が前1か所で途中移動がしづらかった。

フォーラムの発展のためにどのような改善が必要だと思いますか？（自由記述）

- ・シンポジウムもあると興味深く思います。
- ・参加費がいらぬということは参加者をふやすことで、すばらしい。ポスター発表の場所をもう少し広くして、一人一人の間を広げると話をききやすくなったと思う。
- ・普段外（学外）に出る機会が無い為、他大学の具体的な取り組みのお話を聞き、勉強になりました。自分の大学について改善しなければならない点や今後のあるべき姿などを見つめ直すことが出来ました。
- ・大学組織から生まれる成果や評価について特化して、セッションを作り、全国民に発信していかないか。
- ・資料や趣旨等もたいへん分かりやすかったです。ありがとうございました。名古屋のマラソン大会と日程が重なったため、ホテルがなかなか取れなかった。日程について検討していただければと思います。
- ・1回の報告人数をもう少し少なくし、その分もう少し出席者との対話を多くしていただきたい。
- ・聞いてみたいセッションが重複していたのが残念。もし可能であればセッション数を減らし、時間帯を増やしてほしい。
- ・セッションで発言するのが教員に限られている。職員さんの自主性を引き出すために、職員限定のセッション等があると良いのではないかと感じた。
- ・出来れば、入口が後ろの教室を会場に使って欲しいです。途中の出入りがしにくいです。途中の出入りが無い方が良いとも言えますが…。
- ・広報や成果の公表に、積極的に取り組んでほしい。

- ・オーラルセッションのテーマと報告者の発表が思っていた内容と違っていました。発表は良かったのですが、期待していたものとのズレがあり、その点が残念でした。
- ・オーラルセッションⅠ、Ⅱは途中で他の会場に移動したいと思ったが、そういうタイプのセッションではなかったのですね。ピンポイントでこれとこれを聞きたいという面もあります。
- ・参加型の時間を増やす、グループGなど。
- ・分科会でいくつか関心のあるテーマがあったので、分科会の途中で移動して他の発表を聴けるように、発表時間を揃えてほしい。
- ・羽田先生の講演が面白かった。
- ・今回の基調講演の内容は目新しいものではなく、わざわざ聞くほどのものではなかった。講演者の選定も含め、新しい知見が得られるような内容にしてほしい。
- ・昼食を食べる部屋を準備してほしい。部屋が寒い。配布資料がある旨を入室時に教えて欲しい。
- ・時間の長いセッションも入れてもよいのではないかな。
- ・ポスター会場が少し暗かった。
- ・企業、経済界の方をもっととりいれられたらいいかな。今回、ミライロの垣内氏と出会えましたが、大学教育改革の根っこに、よくも悪くも経済界の変動があるわけで、そちらの具体的な発表があってもよかったですかと思えます。実は、企業側も「雇われるために教育された学生」はあまり必要としていません。それ以上に、自力で前に進める人を求めています。それは、大学が古くから育ててきた人材像と矛盾するものではないと思っています。より広い視野に立っての教育、社会観もお聞きしたいです。
- ・タイトルに合った発表内容として物足りない印象のセッションもあった。授業評価方法についてさらに知りたい。
- ・建物は一緒にしてほしいかったです。
- ・参加対象者は、教育関係者全般なのでしょうか或いは、職員を主としての会なのでしょうか。教職協働の大学運営を目指しているのでしょうか。少しあいまいさを感じます。
- ・各セッションの資料が自由に入手できるように、一か所にあるとありがたいです。
- ・名古屋大学様以外の大学様でのご開催。
- ・オーラルセッションⅠ、Ⅱとも3つの報告で構成されており、時間が足りないと感じた。プログラムの編成上時間的制約もあると思うが、もう少し時間をかけて聞きたい内容もあった。次年度ご検討ください。ありがとうございました。
- ・全体討論にあたり、発表の構成のポイントや狙いを初めに示しておく、深い話ができるかもしれない。
- ・会場外の案内表示がもう少し多ければと思います。
- ・学食がやっていなかったり、タバコを吸う場所が明確じゃなかったり、コンビニが混んでいて、午後の部に間に合わない等、フォーラム以外の環境がお知らせと異なっていた点が残念でした。正しい情報を発信していただきたいです。
- ・食堂の場所の地図が少し分かりにくく迷ってしまったので、改善していただけると助かります。
- ・大学教育と社会や家庭（義務教育）での教育との関係はどうあるべきかという観点も考えていただければうれしいです。
- ・駅から会場への案内を増やしてくれるとありがたい。
- ・ポスターセッションが、それぞれが近くて聞こえにくい。

- ・オーラルセッションでいくつか興味のある内容があったが、同時刻での開催のため、すべて聞くことができなかった。
- ・食事する場所が少ない。ダイニングフォレストは工事中で入れなかった。
- ・もし可能であれば、参加できなかったオーラルセッションのペーパー等がもらえるとありがたい。今年度、パンフ記載の学内店舗が工事の都合で閉店していたので、できればそのようなことがないように配慮願いたい。
- ・3/9（日）の大学教育教務実践研究会についての案内がチラシの中でとても小さく、当日終了時点でインフォメーションがあるまで分からなかったのが残念。当初の資料送付時に、1枚ものの案内物があった方がよい。
- ・可能であれば、同じテーマを教員サイド、職員サイドの両面から（比較）報告があれば面白い。
- ・webサイトのプログラムがタテに長すぎるかと。もう少し見やすくしていただきたいです。
- ・昨年参加して有意義と感じたため、今年はSD事業の一環として予算措置し、7名参加させていただきました。
- ・オーラルセッションはほぼ事例発表で、特にテーマに沿った議論が発表者間でなされているわけではなかった。であれば、あちこち自由に発表を見れるよう時間をそろえる等工夫してほしい。
- ・居住（勤務）地域でフォーラムが開催されることは学内FD・SDへの外部からの働きかけ、（より多くの参加の可能性等）の点で、良いと思う。一方で京都フォーラムに対する位置づけ、地域性の反映などをどうしていくのが課題。フォーラム以外でのコンソーシアムとしての連携はどうしていくのか、でも是非続けてください。山手地区のみでやっていた頃は、外から見て非常に排他的なイメージでしたが、それがなくなり、やっと動きだしたなという印象。これからですね。

大学教育改革フォーラム

in 東海 2014



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

事前参加登録はこちらから▶<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/forum/tf2014>

3/8 SAT 会場●名古屋大学東山キャンパス IB 電子情報館、ES 総合館
時間●10:00-17:00 (情報交換会 17:00-19:00)
参加費無料 (情報交換会 2,000 円)

10:10 基調講演 (IB 電子情報館)

勉強ができる人間は立派か？大学教育が目指すべき人間像

講演者：羽田 貴史 (東北大学 高等教育開発推進センター 教授)

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

ポスター発表募集中! 2014年1月15日(水)締切
お申し込みは Web から

13:00 オーラルセッション I (ES 総合館)

<p>FDの大学間連携の実際とその効果および課題</p> <p>中村 和彦 (南山大学/座長) 耳野 健二 (京都産業大学) 亀倉 正彦 (名古屋商科大学)</p>	<p>企画力のある大学職員の育成・成長と組織体制の構築</p> <p>池田 輝政 (名城大学/座長) 岡田 雄介 (龍谷大学) 宇宿 悟 (関西学院大学) 鶴田 弘樹 (名城大学)</p>	<p>多様な大学構成員の相互理解を目指して <small>—身体的障がい、発達障がい、性志向など—</small></p> <p>坂野 尚美 (名古屋大学/座長) 古橋 忠晃 (名古屋大学) 安田 真之 (京都産業大学) 垣内 俊哉 (株式会社ミライロ)</p>	<p>大学教育改革における職員の役割</p> <p>則竹 輝一 (南山大学/座長) 中村 章二 (愛知教育大学) 山崎 めぐみ (創価大学) 平田 有喜宏 (同志社大学) 原 裕美 (名城大学)</p>
--	--	---	---

15:00 オーラルセッション II (ES 総合館)

<p>学生によるFD活動の可能性</p> <p>銭 佑錫 (中京大学/座長) 高橋 和 (名城大学) 花岡 美咲 (名古屋大学) 渡辺 正夫 (中京大学)</p>	<p>教務事務における知識・スキルの共有及び継承</p> <p>辰巳 早苗 (追手門学院大学/座長) 近村 元気 (岩手大学) 宮林 常崇 (首都大学東京) 小野 勝士 (龍谷大学)</p>	<p>大学生活を充実させるための学生支援</p> <p>中川 正 (三重大学/座長) 青野 透 (金沢大学) 沖 裕貴 (立命館大学)</p>	<p>学生の主体的な学びを引き出す</p> <p>栗原 裕 (愛知大学/座長) 森田 佐知子 (豊橋創造大学) 宇田 光 (南山大学) 鍋田 智広^{ほか} (北陸先端大)</p>
---	---	---	--

17:00 情報交換会 (ES 総合館)

2014年3月9日(日)には、大学教務実践研究会第1回大会 (FD・SD 教育改善支援拠点事業) が名古屋大学で開催されます。

主催●大学教育改革フォーラム in 東海 2014 実行委員会、名古屋大学高等教育研究センター [FD・SD 教育改善支援拠点]

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/forum/tf2014>



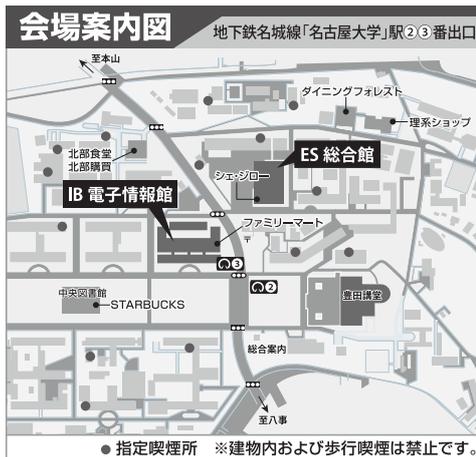
大学教育改革フォーラム

in 東海 2014

2014年3月8日(土)

会場●名古屋大学東山キャンパス IB 電子情報館、ES 総合館

時間●10:00-17:00 (情報交換会 17:00-19:00)



プログラム

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

ぜひフォーラムの事前参加登録をお願いします

申込締切：2014年2月28日[金]
 申込方法：ウェブサイトよりお申込みください

ポスターセッション

発表内容：大学教育の改善・支援に関する研究発表・実践報告
 ポスターサイズ：縦1189mm×横841mm 以内
 申込締切：2014年1月15日(水)
 申込方法：ウェブサイトよりお申し込みください

事務局

名古屋大学高等教育研究センター
 〒464-8601 名古屋市千種区不老町1
 TEL.052-789-5696 FAX.052-789-5695
 Email:info@cshe.nagoya-u.ac.jp

2014年3月9日(日)には、大学教務実践研究会第1回大会
 (FD・SD 教育改善支援拠点事業)が名古屋大学で開催されます。



<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/forum/tf2014>



大学教育改革 フォーラム in 東海 2014

プログラム

日時 2014年3月8日(土)
10:00-17:00 (情報交換会 17:00-19:00)

会場 名古屋大学東山キャンパス
IB 電 情報館、ES 総合館

主催 大学教育改革フォーラム
in 東海 2014 実行委員会
名古屋大学高等教育研究センター
[FD・SD 教育改善支援拠点]

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/forum/tf2014>

大学教育改革フォーラム in 東海 2014



■ 日程表

10:00	開会あいさつ IB 電子情報館 2F・大講義室 山本 一良 (名古屋大学 理事・副総長)	
10:10▶11:00	基調講演 IB 電子情報館 2F・大講義室 羽田 貴史 (東北大学教育開発推進センター 教授)	勉強ができる人間は立派か？大学教育が目指すべき人間像
11:00▶11:15	会場移動 IB 電子情報館→ES 総合館	
11:15▶12:00	ポスターセッション ES 総合館 1F・ホール	※優秀ポスター賞選出のための参加者投票は 13:00 締切です。 選出結果発表・表彰式は情報交換会にて行います。
11:15▶12:45	ミニワークショップ ES 総合館 1F・会議室	物理学の講義実験から体験学習への発展の可能性を探る 企画：物理学講義実験研究会
12:00▶13:00	昼食	
13:00▶14:45	オーラルセッション I ES 総合館 2F・A 会場 ES 総合館 2F・B 会場 ES 総合館 2F・C 会場 ES 総合館 2F・D 会場	1：FD の大学間連携の実際とその効果および課題 座 長：中村 和彦 (南山大学) 報告者：耳野 健二 (京都産業大学)、亀倉 正彦 (名古屋商科大学) 2：企画力のある大学職員の育成・成長と組織体制の構築 座 長：池田 輝政 (名城大学) 報告者：岡田 雄介 (龍谷大学)、宇宿 悟 (学校法人関西学院)、 鶴田 弘樹 (学校法人名城大学) 3：多様な大学構成員の相互理解を目指して 座 長：坂野 尚美 (名古屋大学) 報告者：古橋 忠晃 (名古屋大学)、安田 真之 (京都産業大学)、 垣内 俊哉 (株式会社ミライロ) 4：大学教育改革における職員の役割 座 長：則竹 輝一 (南山大学) 報告者：中村 章二 (愛知教育大学)・山崎 めぐみ (創価大学)、 平田 有喜宏 (同志社大学)、原 裕美 (学校法人名城大学)
15:00▶16:45	オーラルセッション II ES 総合館 2F・A 会場 ES 総合館 2F・B 会場 ES 総合館 2F・C 会場 ES 総合館 2F・D 会場	5：学生による FD 活動の可能性 座 長：銭 佑錫 (中京大学) 報告者：高橋 和 (名城大学)、花岡 美咲 (名古屋大学 PECS)、 渡辺 正夫 (中京大学) 6：教務事務における知識・スキルの共有および継承 座 長：辰巳 早苗 (追手門学院大学) 報告者：近村 元気 (岩手大学)、宮林 常崇 (首都大学東京)、 小野 勝士 (龍谷大学) 7：大学生生活を充実させるための学生支援 座 長：中川 正 (三重大学) 報告者：青野 透 (金沢大学)、沖 裕貴 (立命館大学)、中川 正 (三重大学) 8：学生の主体的な学びを引き出す 座 長：栗原 裕 (愛知大学) 報告者：森田 佐知子ほか (豊橋創造大学)、宇田 光 (南山大学)、 鍋田 智広ほか (北陸先端科学技術大学院大学)
17:00▶19:00	情報交換会 ES 総合館 1F・ホール	

ごあいさつ

夏目 達也

大学教育改革フォーラム in 東海 2014 実行委員長
(名古屋大学高等教育研究センター教授)

近年、大学の役割に対する社会の期待が高まっている。とくに大学の教育に関して、その傾向は顕著である。その背景には、厳しい経営環境の中で企業が自前で社員を養成する余裕がなくなっていること等の事情がある。かつては、学生の教育に関して大学には期待せず、むしろ大学の影響力の抑制を求めるかのごとくの言説もあったことからすれば、大きな変化である。そのことの是非はともかく、大学の教育に対する社会の関心が高まっていることは、大学人にとってチャンスと捉えるべきであろう。

この状況の中で、中教審をはじめ行政からの改革促進の動きも強まっている。その一つの目標が教育の質保証であり、それを担保するための各種の取組である。単に教育を提供するだけでなく、教育を通じて学生がどのような能力を獲得できたか、何ができるようになったかが問われる。関連して、授業運営については、従来の教員中心から学習者としての学生中心へと授業の主体の転換が叫ばれている。授業方法についても、アクティブ・ラーニングの名の下に、双方向型授業、体験型授業、反転授業、PBL 等々、学生の主体性を促す取組が多く大学の大学で活発化している。

このようなめまぐるしい動きの中で、大学の教員・職員の働き方が改めて問われている。大学の伝統にとらわれて従来どおりの教育を行うのか、社会の動きに的確に対応して新たな課題に挑戦するのかは、今後の大学のあり方を大きく左右する。社会で活躍できる力量形成が学生の切実な要求となっており、今後さらに要求が増大することを考慮すれば、大学側は現状に甘んじることは許されない。そのような力量の形成につながる教育を行うには、授業だけでなく授業外の多様な活動をも視野に入れて改善の努力を重ねる必要がある。とすれば、大学の教員・職員は大学内に閉じこもることなく、大学外の多様な組織やその関係者とも積極的に交流しつつ、教育改善の取組を進めることが要請される。

「大学教育改革フォーラム in 東海」は、大学に関係する多くの人々が、それぞれの実践や研究を通じて得た知見を持ち寄り、明日の教育改善の取組を前進させるための場である。一人でも多くの方が、この場を活用して下さることを願っている。

基調講演

勉強ができる人間は立派か？ 大学教育が目指すべき人間像

羽田 貴史（東北大学教育開発推進センター教授）

大学教育改革、とりわけ授業やカリキュラムの論じられ方にはある種のパターンがある。いわく、研究にばかり教員が目を向いているので教育がうまく行かない。大学教育は一方的な知識伝授なのでもっと能動的学習を重視すべきだ。海外で活躍できる人材を育成するためにもっと英語力を鍛えよう。勉強時間が少ないからもっと授業以外の学習時間を増やすように大学が取り組むべきだ。etc.

これらの主張は、論理的には正当であるし、部分的には間違っていない。これらの主張が、ネガティブ・キャンペーンをベースに組み立てられ、大学人の様々な努力が視野に入らず、少子化で定員割れが起きるとわかっているのに第2次ベビー・ブーマーのための臨時定員を削減しきれず、入試による学力保証の仕組みを崩壊させたこと、理念だけで初等中等教育の教育課程編成をいじくり、入学前の学力をしっかりと育てる基盤を崩したこと、就職規定を棚上げにし、就活の早期化で大学教育が空洞化する事態になることなど、もろもろの関係者の思惑で、大学教育が大学教育たるべき条件が突き崩されてきたからといって、それを理由に、大学教育改革への努力がなくていいということにはならない。

疑問なのは、これらの部分的最適化とでもいうべき主張を合成すると、全体として立派な教育になるのだろうか、ということである。学生に授業外でも勉強させるかというテーマが、教育改革の好循環の起点という主張に触れて、私が想起したのは、20数年前に東北のある県の進学校で、進学に必要な学力をつけさせるために、毎週日課表を書かせ、毎週その点検をすることで勉強時間が増え、テストの点数があがったと自慢げに報告した高校教師の姿である。学習時間が増加すれば、知識量が増え、反復学習によってスキルは定着する。しかし、それは、人間のものの見方が変わり、理解の質が高まることを保証するだろうか。知識や理解の質を問わない、メタ認知の視点を持たない知識は、人間の視野を狭くし、硬直的なものの見方を固定化する。疑問に思う方は、周りを見ればよい。この枠組みで暗黙のうちに含意されているのは、ある種の試験を勝ち抜く能力や人間像である。そこに、国籍や文化や価値観の異なる人々と対話し、差異とともに普遍的な価値を共有し、さまざまな経験を通じて豊かな人間性を身につけようとする学生が正当に位置づけられているのか。

10:10 ▶ 11:00
IB 電子情報館2F・大会議室

一方、我々の社会を見て欲しい。日本人の勤勉さとまじめさ、責任感と他者への思いやりは、日本社会の財産であり、人間的資質の高さは、経済成長や社会の安全を支えてきた。もちろん、こうした資質は、同時に自己主張の弱さ、同調性の高さで裏腹であり、それだけで良いわけではない。国際競争にさらされ、「とがった人材」（日本経済新聞、2013年11月10日）が求められているのも事実である。

しかし、大学教育が育てるのは、単に働き、経済価値を生み出す人材ではなく、社会を担う人間なのである。この視点が、いままでなかった訳ではない。『21世紀の大学像と今後の改革方策について』（1998年10月）は、価値創造の主体としての人間育成を論じ、「課題探求能力」を育成されるべき力に挙げていた。日本学術会議『21世紀の教養と教養教育』（2010年4月）は、知の地殻変動のもとで市民社会の課題をあげ、それを支える教養と教養教育、大学教育の役割を指摘している。

現代社会の課題を直視し、大学教育に求められるものは何か、そのための方法論は何か、改めて提言したい。

略歴

東北大学教育開発推進センター教授。

専門は教育学・高等教育論。

1952年生まれ、北海道大学大学院教育学研究科博士課程中途退学。

福島大学教育学部助教授、広島大学高等教育研究開発センター教授を経て現職。

著書に『戦後大学改革』（単著、玉川大学出版会、1999年）、『高等教育概論』（共著、ミネルヴァ書房、2005年）、『大学と社会』（共著、放送大学、2008年）、『高等教育質保証の国際比較』（共著、東信堂、2010年）、『組織としての大学—役割や機能をどう見るか〈シリーズ大学 第6巻〉』（共著、岩波書店、2013年）など。

ポスターセッション

11:15 ▶ 12:00
ES 総合館 1F・ホール

ポスターセッション

P1 岐阜大学における課題解決型 長期インターンシップについて

廣瀬 幸弘
(岐阜大学教育推進・学生支援機構キャリア支援部門)
佐々木 実 (岐阜大学工学部・工学研究科)
今井 健 / 児島 功和
(岐阜大学教育推進・学生支援機構)

日本の大学で長期インターンシップを実施するには、学部・大学院でのカリキュラム構成や単位認定の問題など検討しなければならない課題も多く、また、インターンシップを受け入れる側の負担をどう軽減するなど、さまざまな困難が存在している。

本プログラムは、民間企業5社・岐阜県庁および本学の合計7組織から与えられた課題に対して、大学院・学部生混成チームが取り組んだ約半年間のPBL型長期インターンシップである。長期インターンシップとはいえ、実際に研修する期間は、週5日間程度の比較的短期間に設定した。週に1回、大学内の教室に各チームが集まり、課題解決に向けてのグループワークを展開し、11月中旬に中間発表、12月中旬から後半に企業や組織での最終プレゼンテーションを実施した。また、プログラムの事前と事後に本学が目指している「基盤的能力」に対する詳細なアセスメントを実施したので、その結果についても報告したい。

P2 静岡市街地の産業界と 連携したプロジェクト型 演習授業の実践

須藤 智 / 坂井 敬子 (静岡大学大学教育センター)
日比 優子 (静岡英和学院大学人間社会学部)

静岡市街地の産業界団体である「I Love しずおか協議会」と連携して実施した静岡大学全学教育科目「地域連携プロジェクト型セミナー」の授業実践報告を行う。

本授業では教養教育の枠組みの中で静岡市街地の活性化に繋がるプロジェクトを学生と教員が共に立案し、チーム活動を通してプロジェクトを実施した。この授業は学生一人一人が、チームの中で自律的に・主体的に活動しながらプロジェクトを推進させることで、チームで活動するために必要な様々な力を身につけることを主目標とした。15回の授業では、I Love しずおか協議会と連携し、中間・最終報告会、近隣大学の学生との共同授業などを企画実施した。

本発表では、本授業の概要、効果測定の結果などを報告するとともに、教養教育科目において地域産業界と連携した授業実施のノウハウなどを共有したい。

P3 インターンシップ前後の 社会人基礎力の変化

丸岡 稔典 / 石橋 健一 / 吉川 智
(名古屋産業大学環境情報ビジネス学部)
松原 伸一 / 宮崎 雄二 / 寺尾 知未
世良 淑子 (名古屋産業大学キャリア支援課)
成田 暢彦 (名古屋産業大学環境情報ビジネス学部)

大学教育の一環としてインターンシップを実施するうえで、その教育効果を計測することは重要である。本報告では、2013年度に名古屋産業大学で正課科目として実施された2週間のインターンシップ参加前後の学生の社会人基礎力の変化を明らかにする。評価は5段階のものを用い、受け入れ先事業所による学生評価は研修初日(事前)と研修終了後(事後)、学生による自己評価は研修前(事前)、研修中間日(中間)、研修終了後(事後)に実施した。

受け入れ先事業所による評価では社会人基礎力の平均値は「計画力」を除き、いずれの要素も事前に比べて事後は高い値を示していた。学生による評価では社会人基礎力の平均値はいずれの要素も事前に比べて事後は高い値を示していた。受け入れ先事業所と学生の事後評価を比較すると社会人基礎力の平均値はいずれの要素も受け入れ事業所と比べて学生は高い値を示した。

**P4 産業界との連携を通じた
アクティブラーニングと
その評価**

ープロジェクト活動からー

伊藤 圭一 (豊橋創造大学短期大学部)

本学キャリアプランニング科では、産業界のニーズを反映した「社会人基礎力」育成のためプロジェクト活動を中心としたアクティブラーニングを実施することを課題として各教員が取り組んでいます。着任して1年目、このプロジェクト活動を学生とともにテーマ設定から着手しました。そして、なんとか最後、企業への提案をして1年が終了しました。

活動テーマを決める生みの苦しみ、教員としてどの程度のアドバイスが有効なのか、また、この活動に対する評価方法をどうするのか?ひとつひとつ模索しながらすすんでいった足取りを振り返るとアクティブラーニングとその評価の難しさが見えてきました。活動自体は企業の方が学生の意見を取り入れてくださり学生たちも満足したようでしたが、アクティブラーニングに対する振り返りや自己評価は厳しいものでした。教員としてこのギャップの原因を探求しアクティブラーニングと評価の在り方について探求しました。

**P5 グローバルリーダー育成
プログラム (MEIPLES)
実践報告**

渡部 留美 / 田所 真生子 / 高木 ひとみ
(名古屋大学国際教育交流センター)

過去4年にわたり実施してきた「名古屋大学グローバル・リーダー育成プログラム」実践の試みと成果・課題について報告する。前期2年の反省を踏まえ、2012年度から始まったプログラム内容 (MEIPLES) について紹介し、このプログラムに参加した学生への調査の結果と考察を提示する。結果からは、プログラムで目的としていた、学生の多文化理解能力・コミュニケーション能力の養成、国際社会で活躍できる能力の養成、課題達成能力の養成について、ある程度達成されたと思われる。課題としては、学生がより参加しやすい体制、学生の能力を更に伸ばすための連続性のあるプログラムの企画・実施など学生の目線に立ったプログラムの改訂・提供があげられる。また、プログラムの参加経験が在学中や卒業後にどのように活かされていくのかについてもフォローアップが必要である。

**P6 全学教職課程における
「教職実践演習への取組」(2)**

樫田 健志 / 高旗 浩志 / 三島 知剛
江木 英二 / 曾田 佳代子 / 後藤 大輔
佐藤 大介 / 山根 文夫
(岡山大学教師教育開発センター)

加賀 勝 (岡山大学教育学研究所)

岡山大学では、平成25年度後期より本格実施する教職実践演習に向けて、独自で通年開講する教育学部を除く7課程認定学部と教師教育開発センターが協同して準備を行っている。平成24年度後期には、教育学部以外の教職希望学生を対象に15講からなる教職実践演習の試行を実施した。試行は参加学生へのアンケート調査や授業担当者の反省会で得られた意見より、概ね期待された効果が得られた。一方、試行に参加した学生が教育実習後と比較し本当に伸びているのか、必修科目となる平成25年度は教職を目指さない学生が混じることにより試行ほど成果が期待されないのではないか、等の課題が指摘された。

試行の反省を基に、平成25年度前期に受講学生向けに「全学教職実践演習ガイドブック」を、40名近くの全指導者向けに「全学教職実践演習ハンドブック」を作成した。今回は試行の成果と課題および本格実施の実際について報告する。

**P7 児童虐待予防・防止のための
啓蒙・啓発活動に関する学び**

新川 泰弘 (関西福祉科学大学社会福祉学部)

児童虐待予防・防止のための啓蒙・啓発活動に関する教育を行った。まず、国及び地方公共団体には、児童虐待の予防と防止に関する啓蒙・啓発活動を行う責務があることについて説明した。次に、児童虐待の予防と防止に関連して大学の講義で学んだことを学生自身でふりかえったり、学生が能動的に関連する書籍を読んだり、先行研究文献を検索することを通して、各自情報を収集し、整理した。その後、収集し、整理した情報に基づいて、児童虐待の予防と防止に関するポスターを作成した。制作したポスターは、地域社会の人々に対して、児童虐待の予防と防止を啓蒙・啓発する社会活動の場において掲示し、児童虐待の予防と防止に関する情報を提供した。そして、学生が、児童虐待予防・防止のための啓蒙・啓発活動に関する主体的な学習過程をふりかえって、学んだことを聞き合い、語り合うことにより、学習成果を整理した。

**P8 教務担当職員の
能力開発の方向性**

一実態調査の分析から一

上西 浩司 (奈良教育大学)

教務担当職員の能力開発はどうあるべきなのか。どのような方向を目指すべきなのか。2008年の中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」ではFDと並んで大学職員のSDが取り上げられ、以後、大学内外のさまざまなレベルでSDに関する議論、実践、研究が活発化した。これは、大学職員の専門性の向上が日本の大学改革、とりわけ現在喫緊の課題となっている学士課程教育の構築にとって不可欠であるとの認識に基づいている。ただ、大学の教育面での要となる部署である教務において教務担当職員の専門性の向上に関する取組はまだまだ十分に進んでいないのが現状と思われる。

本発表は、発表者が実施した全国の国公私立大学の人事担当責任者に対するキャリア・パス等の人事政策に関する調査、教務担当責任者に対する専門性に関する調査・インタビューの結果等から教務担当職員の能力開発に関する現状を分析し、今後の方向性を考察するものである。

**P9 公立大学における事務職員の
現状と課題**

高谷 美穂 (滋賀県立大学総務グループ)
梁間 さよみ (名古屋市立大学事務局教務企画室)
大平 恵 (愛知県立大学学務部学務課)
斉藤 亜由美 (公立大学協会)

大学教育の改善を進めるうえで、事務職員の果たす役割は大きい。公立大学の事務職員を取り巻く現状にはさまざまな課題がある。たとえば、国立、私立大学に比べ公立大学の事務職員数は少なく、一人一人の負担感が大きいこともそのひとつである。また、事務職員の構成は、「設置団体からの派遣職員」、「法人固有採用職員」、「契約職員（嘱託職員）」等となっており、「設置団体からの派遣職員」は、「公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律」に基づき派遣され、大学に勤務する期間が3～5年であり、業務において引き継ぎはできても経験の蓄積ができないという課題もみられる。さらに、一部の地域を除き、公立大学同士の距離が遠いという立地条件により、公立大学間での交流の機会が乏しい。

本発表では、これらの現状をあらためて明らかにするとともに、公立大学の事務職員が抱える課題と解決を示したい。

**P10 国立大学法人における
人事制度の変化**

満田 清恵 (愛知教育大学教育創造開発機構運営課)

平成16年度に国立大学は法人化され、いよいよ10年目を迎えるようとしている。

法人化により国立大学は、文部科学省の下部機関から独立した経営体となったことから、それを支える職員も、これまでとは異なった職務を遂行し、異なった能力が求められ、職員の能力開発も各大学で重要な課題となったと思われる。

また職員の採用もこれまでの公務員試験からエリアごとの統一試験の他、各法人ごとに必要とされる能力をもった職員の採用が大学独自でできることになった。

多様化が進む国立大学職員の人事制度について、法人化以前と以後の変化を比較分類し、現状における課題と特徴を報告する。

**P11 大学コンソーシアム形成に
必要な要素は何か**

中元 崇 (名古屋大学教育発達科学研究科(院))

我が国で大学間の協働が叫ばれ、大学のコンソーシアム（共同事業体）が現れるようになって久しい。このコンソーシアムの形成において組織間のコンフリクトを解消・緩和し、組織・事業の形成を推進する様々な要素がいくつかの先行研究で挙げられている。

本発表では、先行研究の整理を通じて、これまでどのような要素が挙げられているか示すとともに、各要素の関係を整理するものである。

P12 愛知教育大学における教学 IR による教育改善の在り方

武 寛子
(愛知教育大学教員養成開発連携センター)

本学における教学 IR による教育改善の体制について紹介する。本学ではこれまで、FD 部門による授業アンケート分析、特別研究員による学生の GPA と 4 年間の学修状況の分析を通じてデータを蓄積してきた。2013 年に東京学芸大学、北海道教育大学、大阪教育大学、愛知教育大学との連携で HATO プロジェクトが活動開始となったことを契機に、本学における IR 部門が編制された。本学の IR 部門では、これまで本学特別研究員が実施していた学生の GPA と 4 年間の学修状況に関する IR 活動を引き継ぐとともに、HATO プロジェクトによる IR 活動にも従事している。学内及び他大学連携による IR 活動を行うことで、教員を目指す学生の一定水準の質を確保するためのプログラム開発、学生の学習成果の調査、分析、改善のためのプログラム開発に結びつけることを目指している。

P13 短期大学でのアクティブ・ラーニングの導入とその PROG アセスメントによる評価

堀江 信之
(静岡英和学院大学短期大学部食物学科)

静岡英和学院大学短期大学部は、平成 24 年度文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」の採択を受け、中部グループの一員として「中部圏の地域・産業界との連携を通じた教育改革力の強化」をテーマとして教育改革に取り組んでいる。食物学科は栄養士の養成を行っており、この事業の活動として、企業や経済団体と連携した学外での食育活動や、食品産業を中心とした企業でのインターンシップの強化などを行っている。これらの活動を教育改革として定着させるためには、そのような活動に参加した学生がどのような能力を伸ばすことができたかを客観的に評価する必要がある。今回「PROG (Progress Report on Generic Skills)」を用いて、活動に参加した学生の能力特性について分析を行った。本学での活動内容と変化した能力との関係や、実際の就職で有利となる能力、今後の課題等について報告する。

P14 ポートフォリオが学習支援に活用されるための知恵と課題

角谷 充彦 / 小村 道昭 (エミットジャパン)
中井 俊樹 (名古屋大学高等教育研究センター)

近年、ポートフォリオは教育の質保証の測定ツールとして大学に導入され始めています。また文部科学省が推進するグローバル人材育成推進事業においても多くの大学に採用されています。一方でポートフォリオがあたかも教育改革の魔法の杖であるかのように導入し、学生の行動様式が改善されると考えられているケースも少なくありません。このような場合、導入しただけでも運用が上手く行かず結局学生が使わないシステムとなり、無駄な費用と労力を費やしてしまうこととなります。このような現状に対してポートフォリオの実践的知識の共有が求められます。本報告では、研究会としてこれまで収集した事例からポートフォリオが学習支援に効果的に活用されるための知恵と課題を紹介します。

P15 大学院教育における研究室教育指針への取り組みと分析

崔 舜星 / 鍋田 智広
フェスタガード・キャサリン・ムタンゲーイ・ムンデランジ / 浅野 哲夫
(北陸先端科学技術大学院大学
大学院教育イニシアティブセンター)
林 透 (山口大学大学院教育機構大学院教育センター)

大学院での学位授与に至るプロセスにおいて、研究室単位で行われる教育は大きな役割を担い重要な機能を果たしている。研究室教育は、個々の教員に委ねられる部分が多いが、質保証の観点からは全学的・組織的な取り組みが必要となる。北陸先端科学技術大学院大学では、研究室教育を制度面から保証する独自の研究室教育ポリシーを制定した。同大学大学院教育イニシアティブセンターでは、研究室教育ポリシーの実質化に向け、研究室教育指針というテンプレートを用意し普及に努めている。研究室教育指針を作成・共有することで、研究室教育の自己省察、教員同士の対話による相互省察、学生の学習目標の明確化、ポリシーの関係性の自覚化を促すことを目的としている。また、収集した研究室教育指針に対しテキストマイニングなどを実施し、結果をフィードバックしている。本発表では、研究室教育指針作成への取り組みと実施した分析結果について報告する。

**P16 教職員の協働性を育む
ラーニング・コミュニティ**

—FD ワーキング
グループの活動報告—

五島 敦子 (南山大学短期大学部)

高等教育研究において、ラーニング・コミュニティ (Learning Community: LC) は、科目間の連携を深めるとともに、教室内外の能動的な経験を共有することで、カリキュラム全体を再構築する実践として注目されている。LC は、教員にとっても、専門分野の壁を越えて互いに学び合う場を日常的に共有できる。そのため、教職員の協働性を育みながら、教育改善としての FD を発展させる可能性をもつ。ただし、その実行には、授業の構造化に加え、アクティブ・ラーニングやプロジェクト学習のためのチーム・ティーチングなど、教職員の協力関係を長期的に持続させるサポート体制が不可欠である。

本報告では、南山大学短期大学部必修基本科目「ラーニング・コミュニティ」の実践紹介を通じて、FD ワーキング・グループとしての活動成果と課題を報告する。

**P17 学生の主体性を引き出す
学生と職員の協働事業**

—就職サポーター
学生マイプロジェクト—

山本 剛毅 / 有蘭 正弘
(名城大学キャリアセンター)

山端 千佳 (名城大学法学部(学))

清水 柁志 (名城大学理工学部(学))

酒井 雄太 (名城大学経営学部(学))

大池 和敏 (名城大学法学部(学))

キャリアセンターの行う就職支援業務を補助することにより就職観の養成及びボランティア精神の向上を図ることを目的とする学生ボランティア組織「就職サポーター」制度の中で、「自ら考え、行動できる人材になること」を目指し、学生と職員が協働して個別学生のマイプロジェクトを企画している。具体的には職員がコーチング技法を活用した面談を行い、これまでの学生生活の振り返りと目標設定を実施する。職員は、企画段階では学生が意義を感じ、ワクワクすることを大切に、実行段階では学生が成功体験を得られるようコーチとして継続的な支援をしている。その中で、内定者と3年生の交流の場の企画、ロジカルシンキングやマーケティング等の自主勉強会、留学生就職支援企画や企業訪問企画等が誕生した。

本発表では、就職サポーター学生マイプロジェクトに参加した学生の変化、またそれを支援する職員の関わり方や役割について現状の課題と効果を報告する。

**P18 中国の独立学院における
就職支援上の課題**

楊 思静子 (名古屋大学教育発達科学研究科(院))

近年、中国の高等教育が目覚ましく発展するにつれて、高等教育体制も大きく変革している。独立学院の短期間内での普及は、中国の高等教育では既に無視できない存在となっている。先行研究から見ると、就職難問題を解決しないと独立学院将来の発展のマイナス要因になるという点が共通したものである。さらに、独立学院の就職支援の不十分は要因の一つとして指摘されている。中国社会からの偏見などのような不公平の問題が独立学院の学生に大きな影響を与えている。独立学院の学生は自分に対して自信を失ってきて、心理的な問題を抱えているのは現状である。中国高等教育の重要な一部分とする独立学院における学生の就職意識は看過することのできない一部分だと思う。

本研究では、独立学院における学生の就職意識の現状を考察することを通じて、より有効的な就職支援方法を提案していきたい。

**P19 中国の大学における
創造性教育の萌芽と発展**

王 卉 (名古屋大学教育発達科学研究科(院))

一般的に、中国では今でも応試教育が主流となり、学生の個性や主体性を重視する創造性教育が進まないと思われるが、実は100年前の民国時期に創造性教育を提唱する優れた教育者たちがいた。彼らの創造性教育に関する研究と実践は新中国の教育改革に大きな影響を与えた。

本研究の目的は、中国における創造性教育の萌芽と発展の歴史を明らかにすることである。

**P20 大学生の授業内と
授業外の学習行動**

近年の大学生は、学習志向の高まりや出席率の上昇などから、まじめ化したと言われている。また、授業への満足度も高く、授業外での学習時間も増加傾向にある。一方で、授業態度は必ずしも勤勉とはいえず、教養よりも資格取得や実践的な知識やスキルの獲得が求められている。

これまでの大学生に関する学習研究は、授業内に焦点が当てられてきた。また、授業外の学習は、学習時間が主な焦点となっていた。つまり、キャンパスライフ全体からみた、大学生の学習行動は、明らかにされてこなかった。

本研究では、上記の相反する学習志向や学習行動に注目した。大学生へのアンケートとインタビューを行い、「学習シレンマ」が、学生の学習行動に大きな影響を与えていることを明らかにした。つまり、大学生の多くは、大学での学習から逃げ出すことも全力で取り組むことも出来ない状態にあることがわかった。

稲垣 太一 (名古屋大学教育発達科学研究科(院))

**P21 Reading Diary を活用した
外国語リーディング指導**

週 1 回、90 分という標準的な大学授業の中で、外国語のリーディング力をつけるには、授業時間以外の自主的な読書を習慣づけることが効果的である。そのための方策として Reading Diary というプリントを活用している。

平成 18 年度より毎年作成し、少しずつ改訂して今の形になった。英語読解の授業で「週に一度、授業以外に英語の本を読む時間を持とう」と呼びかけて、毎週提出させるが、出さない週があったり、休暇中にたくさん読んで何枚も提出したり、と各自のペースに任せている。「英語読書」の時間は 10 分でも 15 分でも構わないし、難易度も内容も自分で選ぶことができる。こうして自由度を高めたことで「強制を伴わない宿題」のような感覚で取り組むことができています。

8 年間の実践の中で、授業中の学習への集中力が高まったことを報告したい。

厨子 真由美 (常葉大学外国語学部)

**P22 大人数授業における
アクティブ・ラーニングの
実践開発とその教育効果に
関する検討**

秋山の授業の中で2年間かけて、大人数授業でのアクティブ・ラーニングを用いた授業実践を開発した。当日は、その成果を主に量的測定に基づいて報告する。

秋山 太郎 / 松本 浩司
(名古屋学院大学経済学部)

**P23 教員養成教育における
「文脈的教授・学習」としての
プロジェクト・ベース学習**

教員養成教育における「文脈的教授・学習 (CTL)」としてのプロジェクト・ベース学習 (PBL) について、教員養成大学 (X 大学) と一般大学の教員養成課程 (Y 大学) における計 4 クラスで発表者が行ったアクション・リサーチに基づいて、その教育効果の測定を試みた。

その結果、PBL が学生の学習意欲・態度に肯定的な影響を与える可能性が示された。また、学生は、PBL を通して、育成が期待される能力・技能を身につけることができたとして自己認識し、達成感や充実感を得るとともに、CTL・PBL を概ね肯定的に評価していた。ただし、これらの傾向はクラスによる差異が見られ、X 大学より Y 大学のほうが総じて肯定的な結果を示した。さらに、学習観に関する学生の自由記述から、PBL を通して、自覚の有無にかかわらず、多くの学生が学習や教授、教師に対する考えや見方を深めていたことがわかった。(なお、本発表は既発表論文に基づく。)

松本 浩司 (名古屋学院大学経済学部)

**P24 教職における映画を活用した
授業実践—専門性の育成に
向けて**

小林 忠資 (名古屋大学高等教育研究センター)
寺田 佳孝 (名古屋商科大学)
中井 俊樹 (名古屋大学高等教育研究センター)

教職科目では教員に求められる多様な資質を育むことが期待されている。しかし、従来の一斉講義だけでは、これらの資質を育成することは難しい。そこで注目したのが、映画を活用した授業実践である。映画を教材とすることで、教職の「専門職としての高度な知識・技能」を学習者が主体的に学ぶ機会を提供できる。また、「使命感や責任感、教育的愛情」、「総合的な人間力」を育成するうえでも、映画は効果的である。映画は学習者の感情を喚起し、倫理的な思考を促すことができる。また、共通の経験を提供し、ロールプレイなどの協同学習をすすめるうえでの題材となる。教職の専門性を育成するうえで、映画は教材として大きな可能性をもっているといえる。

映画の教材としての可能性に注目し、担当する教職科目の授業で映画を活用した授業実践を行ってきた。本発表では、それらの実践を検討し、教職科目での映画を活用した授業モデルの構築を図る。

**P25 ICT だけに依らない
授業改善支援の一事例**

長谷川 紀幸 (横浜国立大学理工学部)

近年、大学の教育改革におけるひとつの柱として ICT を活用した授業改善が脚光を浴びている。ICT の活用は教育改革、授業改善に非常に有効ではありながらも、一方で、既存の講義室環境や授業方法の転換における負担の大きさなどにより、ICT の導入が必ずしも有効ではない状況もある。

大学の情報系技術職員として ICT を活用した授業改善、教育改革を支援している一方、ICT だけに依らない授業支援も行っており、そうしたデジタルとアナログのブレンド型の授業改善支援の取り組み事例について紹介する。

**P26 物理学講義における
系統的講義実験**

—授業中に行う物理学実験の
実践例—

三浦 裕一 / 小西 哲朗 (名古屋大学理学研究科)
中村 泰之 (名古屋大学情報科学研究科)
古澤 彰浩 (名古屋大学教養教育院)
安田 淳一郎 (岐阜大学教育推進・学生支援機構)

名古屋大学の初年次で実施している「物理学基礎I、II」と「基礎セミナー」における物理実験と体験学習の実践例を報告する。教員が教壇で見せる実験と、学生が授業中に行う実験がある。さらに、学生が自ら測定した結果を元に議論を行い、物理法則の理解を深める例を報告する。議論により、測定の精度を評価し、その精度を改善する方法も考察する。力学と電磁気学を中心に、熱力学に関する実験も紹介する。既存のカリキュラムの枠内で、体験学習がどこまで可能か探る。

ミニワークショップ

物理学の講義実験から 体験学習への発展の可能性を探る

11:15 ▶ 12:45
ES 総合館 1F・会議室

企画

物理学講義実験研究会

司会

古澤 彰浩（名古屋大学教養教育院）

趣旨

大学の物理学教育を改善するため、現在試みられている演示実験や講義実験を互いに披露し、その教育効果と改善策を議論する。

演示実験や講義実験は学生に「見せる」ことが主になるが、学生に物理現象を体験させる「体験学習」に発展させる可能性と、行う場合の条件を考察し、その教育効果について議論する。

更に、学生が自主的にテーマと進め方を決めて進めた例も紹介し、その教育効果を議論する。

講演と実験

1. 工学部・工学研究科における創成教育の取り組み

田川 智彦（名古屋大学工学研究科）

2. 力学の演示実験を発展させた学生主体型学習

千代 勝実（山形大学基盤教育院）

3. 学生の主体的活動を促進させる理科授業の一事例

中村 琢（岐阜大学教育学部）

4. 工学部一年次「創造理工学実験」における「電子からくり」実験工作

岡島 茂樹（中部大学工学部）

5. Spectroscopy Lab: Unveiling the Hidden Secrets in Light

藤田 あき美（信州大学工学部）

6. 物理学の基礎セミナーで実践した体験学習

三浦 裕一（名古屋大学理学研究科）

オーラルセッション I

1:FDの大学間連携の実際とその効果および課題

座長

中村 和彦 (南山大学人文学部)

趣旨

FDの大学間連携は様々な形で行われている。たとえば、文部科学省による推進(大学間連携共同教育推進事業、産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業など)、全国レベルでの組織による推進(全国私立大学FD連携フォーラム、私立大学連盟FD推進ワークショップ)、地域レベルでの推進(大学コンソーシアム京都のFD・SD事業、東日本「FDネットワーク“つばさ”」、大学コンソーシアム八王子FD・SD事業、大学コンソーシアム石川連携FD事業、関西地区FD連絡協議会、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク、FD・SDコンソーシアム名古屋など)を挙げることができる。

FDの大学間連携の主な形態は、①FD研究会やフォーラムの共同実施、②FD研修会の共同開催、③FDや教育方法に関する共同研究と実践、④授業研究(授業参観)や意見交換、⑤教育方法や教材の共有や情報提供、などがある。その効果としては、FD連携事業にメンバー(運営側)として携わった人(=各大学からの委員など)への効果と、FD連携事業に参加することを通して得られる気づきや学びなどの効果が考えられる。

本セッションでは、地域レベルでのFDの大学間連携をテーマに、大学コンソーシアム京都での実践および東海地区での産業界ニーズ事業でのアクティブラーニングチームの実践における大学間連携による効果や課題について探求していくことを目的とする。当日の流れは以下のように予定している。企画趣旨の説明(5分)後、お二人の報告者からFDの大学間連携の活動内容やその効果と課題について、30分間(質疑応答を含む)の報告をいただく。その後、残りの40分間は参加型で進め、FDの大学間連携について的小グループでの対話と全体での共有を行っていく予定である。

**1. 大学コンソーシアム
京都における
FD 活動の取組**

公益財団法人大学コンソーシアム京都は、2013 年度現在で約 50 の大学・短期大学を加盟校とする組織である。ここでは多様な FD 関連事業が実施されているが、その中の主要な企画の一つが、毎年開催される FD フォーラムである。例年 2～3 月頃に開催されるこのフォーラムでは、統一テーマの下、全体フォーラムと 10 を超える分科会が開催され、全国から 1000 人近い方々にご参加いただいている。2013 年度には第 19 回を数える。

同フォーラムの開催にあたっては、加盟校から 15 名ほどの教員（各大学 1 名）が派遣され、この委員を構成員とする「FD フォーラム企画検討ワーキング」において、企画の趣旨を検討し、当日の運営をおこなっている。今回の報告では、報告者が同「ワーキング」に参加した経験をもとに、ワーキングでの議論状況やワーキングそのものの運営方法、大学間の相互の関係、事務局の協力のあり方、さらには FD フォーラムそのものの成果と課題、といったものを中心に、話題を提供したいと考えている。

耳野 健二
(京都産業大学法学研究科)

**2. 産業界ニーズ・中部
地域アクティブ
ラーニングチームの
活動・展開・成果**

文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」（平成 24 年度～）の中部地域ブロック（23 大学・幹事校三重大学）にある 4 つのチームのうち、アクティブラーニング（東海 A）チーム 7 校の活動と展開について、近県にまたがるメンバー各校がいかにかにして目的を共有し、チームとしての方向性を持ちながら、チームとしても成果を達成しているのかに関連する事柄を一つの話題として提供したいと考えている。これに先だって、チームの活動と展開についてメンバー各校がどのように感じているかに関するアンケート調査を行い、その結果を分析し考察する予定である。この結果に加えて、会議開催の回数やその種類（チーム会議、連携 FD、産学連携会議）、参加メンバー等がどうであったかなども整理して提示する。また、チームの目的は「アクティブラーニングを通じた教育力の強化」であることをふまえ、この面での成果に関することもまた言及する予定である。

この話題提供が、今後の有効な大学間連携 FD のあり方の検討につなげられたらと願っている。

亀倉 正彦
(名古屋商科大学経営学部)

オーラルセッション I

2：企画力のある大学職員の育成・成長と組織体制の構築

座長

池田 輝政（名城大学人間学部）

趣旨

大学の世界では教員と職員の二分論あるいは棲み分け論のもとにそれぞれの専門性と職能開発としてのFD・SDが論じられてきた。従来から親しまれてきた「車の両輪」論や最近までの「教職協働」論はそのような議論を方向づける象徴的な言葉として機能してきたように思われる。

しかしながら、90年代後半から徐々に始まった欧州からの高等教育世界における教育圏のグローバル化は、予想を上回る速さで日本の大学の教育圏にも影響を及ぼし始めている。このようなダイナミックな状況においては、大学職員にはこれまでのような教員／職員の二分法分担制の延長線上にある専門性の開発ではなくて、近未来の教育を教員とともに開発する企画力を備えた人材の育成とそれを持続的に可能にする組織体制の構築が重要課題の一つになると展望する。

本セッションではこうした展望の足場を確かめるために、とくに私立大学職員の企画業務の frontline に立つ人々に集ってもらい、その業務が現在どのような状況にあるのかについて報告・議論してもらおう。

1. 中長期計画の展開とガバナンス

—新学部を設置、
既存学部の
キャンパス移転を
通じた合意形成
プロセス—

岡田 雄介

(龍谷大学学長室(企画推進))

龍谷大学では、全学の総合計画として2010年度から「第5次長期計画(～2019年度)」を展開している。ここでは、大学の役割を教育、研究、社会貢献に区分し、これを支える機能として大学運営及び財政・施設整備計画の2つの要素を加えた5つに視点から、全学で55の課題を掲げ改革・改善に取り組んでいる。これらの事業の中でも、第5次長期計画の諸改革を象徴するものとして「既存学部のキャンパス移転」と「新学部の設置を図る」こととなった。本学は教授会自治を重んじ、それぞれの教学主体の内発的な取り組みを尊重した組織文化を有している。このため新たな学部設置や既存学部の自治に関わる案件をトップダウン的に進めることは、かつて無いことであった。しかしながら、今後、経営環境がますます厳しくなる見通しがある中で、危機感を糧に大学執行部がリーダーシップを発揮し、丁寧な審議を通じて全学合意を得ることに成功した。本学における取り組みを参考事例に、中長期計画策定上の合意形成プロセスやガバナンスのあり方について紹介する。

2. 企画機能の観点から、新基本構造・新中期計画の前期5年を振り返って

宇宿 悟

(学校法人関西学院企画室)

創立120周年(2009年)を期として、2018年まで10年間の「新基本構想」を策定し、10年間で到達すべき目標として「教育」「研究」「社会貢献」「国際化」「総合学園」「マネジメント」の6つのビジョンと中期戦略を定めた。そして次に中期戦略を実現するための5か年の「新中期計画(2009-2013)」を策定し、合わせてその具体化プロセスを随時公表しながら取組みを進めてきた。本年度はその前期5年間をしめくくる年となり、来年度より後期5年間の取組みがスタートする。先行して取り組んでいる大学の事例が数多くあるなかと思われるが、初めて大学のビジョン構想や中期計画に立ち会った視点からこれまでの取組みを振り返り、また全体事務局として推進してきた立場からみた学校経営や管理運営における課題や問題意識について、企画機能や企画の在り方という観点で議論していくきっかけをつくれればと思っている。

3. 中長期目標・計画を展開する上での事務職員の役割

鶴田 弘樹

(学校法人名城大学総合政策部
(MS-15 推進室))

学校法人名城大学(以下「名城大学」という。)では、2003年から戦略経営の検討を開始し、MS-15(Meijo Strategy 2015)と通称する2015年までの戦略プランを策定している。戦略プランの導入期には、国立大学の法人化による中期目標・計画への取り組みを睨みながら、新たな業務遂行については試行錯誤を重ねての取り組みであった。2009年度からの新たな学長執行部体制を機に、オン・ザ・ジョブの研究開発と改善活動に基づく業務推進の体制を整え、今日までに至っている。現在、開学100周年(2026年)に向けて、現行のMS-15の改訂に向けた検討を進めているが、こうした中長期目標・計画の推進部署において、戦略プランの導入段階から戦略経営の業務に一貫して携わってきた経験を踏まえ、事務職員が中長期目標・計画を展開する上での構想力とそれを実現する実行力について考える機会としたい。

オーラルセッション I

3：多様な大学構成員の相互理解を目指して —身体的障がい、発達障がい、性志向など—

座長

坂野 尚美（名古屋大学 国際教育交流センター）

趣旨

これまで日本の大学における障がい学生支援は、主として身体的障がいを抱える学生を対象としてきた。学内環境においても、安全かつ円滑に学生生活を送れるように、従来型のバリアフリー化だけでなく、どんな人にとっても快適に利用できる環境づくりをめざす「ユニバーサル・デザイン」の導入やいわゆる「ノーマライゼーション」の動きが活発となってきている。さらに2013年に、障がい者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律である障害者総合支援法が施行され、発達障害や精神障害をかかえる学生の平等な参加を保障する配慮を伴った総合的な対応が求められるようになってきた。

ところが、発達障害や精神障害を抱える学生にとどまらず、性的志向性なども含めて、「学生の多様性をどう受け止めればよいか」についての大学側の理解は十分とは言えない。その定義や支援方法についての議論は緒に就いたばかりである。こうした状況のなかで、多岐にわたる障がいや性的志向性について既存の学生相談室、保健管理室、メンタルヘルス部門などはどのように連携すればよいただろうか。

また、多様性は学生だけの問題ではない。キャンパスには多くの教職員が働いており、彼らの中にも障がいを抱えている人や、多様な志向性をもっている人は少なくない。日本の大学では学生支援にばかり目を向けがちで、教職員を含めた構成員全体の多様性をどう尊重し、相互理解を深めるかという議論はほとんど行われてこなかった。「職場としての大学」を快適に保つことは、巡り巡って学生にも良い影響を与えるだろう。だとすれば、このことはFDやSDの重要なテーマとなりうるかもしれない。本セッションでは、個人が抱えるさまざまな障がいや志向性を乗り越えて、大学構成員全体の相互理解や多様な志向性をもっている人にどのように配慮すべきかを深める議論したい。

1. 大学構成員のセク
シュアリティの多様
性について

精神障害とは、定義や基準だけでなくその様態に関しても、社会文化的影響を受けやすい特徴を持っている。セクシュアリティに関わる障害も例外ではない。とりわけセクシュアリティに関わる障害は、誰がどのような立場からどのようにそれを問題とみなしているのか、という視点が極めて重要になる。そうした視点は、大学の構成員についての場合、大学という場所に固有の視点になる。大学においては、どのように問題となるのか、さらにその問題を解決しようとする場合、誰がどのように解決すべきなのかあるいは解決する必要がないのかについて検討してみたい。

フォーラムでは、パラフィリア (paraphilia) や性別違和 (gender dysphoria) などの教職員や学生の事例について、プライバシー保護のために、十分に匿名化した上で取り上げる予定である。

古橋 忠晃

(名古屋大学医学系研究科 /
学生相談総合センター)

2. 京都産業大学におけ
る障害者支援

京都産業大学（以下本学）の障害者支援はこれまで、ボランティアセンターが窓口となり、聴覚・視覚・脳機能障害のある学生に対する情報保障、肢体不自由の学生に対する学内での移動解除等を中心に行ってきた。加えて現在、発達障害のある学生の増加や障害のある教職員の増加といった学内の状況の変化のなかで、従来の「障害学生支援」の枠を超えた多様な柔軟な取り組みが求められている。また障害者差別解消法の成立をはじめ、国レベルでもより一層の障害者支援の取り組みを求める動きがある。様々な障害のある構成員や社会の要請に、学外機関とも連携しながら全学的に伝えていく体制を検討・整備することが大きな課題である。

こうした本学の障害者支援の現状や課題を、多様な構成員に配慮した大学づくりの在り方を検討する一つの手がかりとして提示したい。

安田 真之

(京都産業大学ボランティアセンター)

3. バリアバリューから
社会を変える

一障害をマイナス
から価値へー

「バリアバリュー」とは、私たちが目指す新しい障害に対する考え方です。

一般的に使用されている「バリアフリー」という言葉は、読んで字のごとく「障害を取り除く」という意味になります。

「建物のバリアフリー」「心のバリアフリー」、バリアフリーはとても大切なことですが、しかし、人それぞれが持つ、トラウマやコンプレックス、障害は克服すべきものでもなければ、取り除くべきものでもありません。

例えば、私のように車いすに座っている人の目線の高さは平均 100 センチです。100 センチの目線だからこそ、見えることが、気づけることがあります。今まで「バリア」として捉えていたことも、自らの考え方や周りの人次第で、「強み」や「価値」に置き換えることができます。

バリア（障害）をバリュー（価値）に変える。その意識こそが、これからの社会に必要であると私たちは考えています。

垣内 俊哉

(株式会社ミライロ)

オーラルセッション I

4：大学教育改革における職員の役割

座長

則竹 輝一（南山大学教育・研究事務部）

趣旨

「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて－生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ－（2012.8/28）」答申は、①大学の機能別分化と高等教育の質保証を掲げた「我が国の高等教育の将来像（2005.1/28）」答申、②3つの方針等学士課程教育の質的転換を掲げた「学士課程教育の構築に向けて（2008.12/24）」答申、さらに③「大学改革実行プラン（2012.6/4）」などの大学改革の流れを引き継ぎ、「学士課程教育の質的転換」の方策を着実に実行するための具体的な方法を明確にしたものである。その具体策の一つとして、「アクティブ・ラーニング（能動的学修）」の導入があり、それを実現する前提として、「全学的な教学マネジメント」が必要で、「個々の教員の取り組み」から「大学が組織的に提供し保証する体系」へ進化させ、学生本位の視点に立った質的な転換をはかるとし、さらに、「全学的な教学マネジメント」の確立のためには、学長のリーダーシップによる全学的な合意形成が不可欠であるとしている。

本セッションでは、①学生の修学指導の新たな視点、米国のアカデミック・アドバイザーの日本の大学での展開、②PBL推進支援センターの学内外への展開、そして、③教学マネジメントの実践における事務組織のトップである事務局長の役割等を報告していただくことを通して、大学教育の質的転換に向けて、職員の役割について議論し、探求すること目的とする。当日は、企画趣旨の説明後、四人の報告者の方から、25分間（質疑応答を含む）の報告をいただく。その後、残りの約30分間で、大学教育改革における職員の役割を、全体で意見交換し、共有をはかっていく予定である。

1. 学生の成長を促す
職員の活動

— 修学指導の
新たな視点と
アカデミック・
アドバイジング —

中村 章二
(愛知教育大学)

山崎 めぐみ
(創価大学士課程教育機構)

大学改革の進展によりFDが進み、教育方法等が大きく変わりつつある。シラバス、CPA、CAP等の教育システムはこの変化に対応しているだろうか。

質保証に大きな意味を持つGPAの運営には、単位制度の理解と運用が重要であり、最近の答申においても、学習時間の確保が論点の一つとなっている。

発表では、最初に単位制度の再確認と単位により取得する資格との関連を中心に、社会の信頼に応える大学としての在り方について、修学指導の観点から課題を確認した後、米国でアカデミック・アドバイザーを担当した山崎氏から、アカデミック・アドバイジングの目指すもの、米国で行われている指導について具体例を交えた報告を基に、学生の成長を促すアカデミック・アドバイジングを理解しつつ、日本の大学における展開に向けてフロアの皆さんと考えていきたい。

2. PBLにおける
職員の役割

— GP 終了後の
「プロジェクト科目」
「PBL 推進支援
センター」の展開 —

平田 有喜宏
(同志社大学教務部教務課
(兼 PBL 推進支援センター事務局))

同志社大学では、2006年度より教養教育科目に「プロジェクト科目」を設置している。本科目は「PBL (Project-Based Learning)」の手法を取り入れ、全学部全学年対象の正課科目として年間20クラス250名程度の学生が受講している。また、2009年度には「PBL 推進支援センター」を立ち上げ、学内取組体制の充実整備とPBL推進・研究のネットワークを学外に向けて展開している。

本学ではPBLに関連するテーマで上記の両年度にGPに採択された。これらGPによる補助期間終了後も事業を継続しているが、予算規模は大幅に減少し、人員規模は横ばい、しかし、事業規模は拡大の一途をたどっている。この厳しい状況の中、なぜ事業が拡大するのかを考えると「プロジェクト科目」では教育の質の向上を図るため、また、「PBL 推進支援センター」では学外との連携・学外への展開を実施しているからである。我々、職員と教員、学生が、共に知恵を絞り、力を合わせ、展開している多様な改善・展開についてご紹介し、意見交換を行いたい。

3. 私立大学事務局長に
関する研究

— 私立大学事務局
長調査結果報告 —

原 裕美
(学校法人名城大学経営本部渉外部)

現在、大学を取り巻く環境は大きく変化しており、大学の存続と社会責任をいかに両立させるかが、大きな課題となっている。大学のガバナンスに関する課題としても「経営人材の育成」と共に、「トップマネジメントを支える人材の育成とマネジメント基盤の強化」が挙げられ、トップマネジメントを支える人材の重要性が説かれている。このような時代の変化に伴い、大学事務局長の職務は多様かつ高度化しており、把握しきれない複雑なシステムに責任を負われ、多くの要求に応えなければならない。先行研究では、トップである理事長・学長の役割は明らかになりつつあるが、大学の事務組織を統括する大学事務局長はほとんど研究対象とされていない。そこで、事務局長に着目し、今後の大学経営人材養成の在り方を検討することを目的として、私立大学における大学事務局長のキャリア・パス、任期、役割等について調査を行った。その結果を取り纏め、報告する。

オーラルセッションⅡ

5：学生によるFD活動の可能性

座長

銭 佑錫（中京大学経営学部）

趣旨

FD活動は、一体誰のために行うものなのか？

いわゆるFD活動について、大学設置基準では「大学は、授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする」と定められている。これを受けて、各大学は「学生による授業評価実施」「シラバスの改良」「カリキュラムマップの策定」「ポートフォリオ作成」など、教育効果向上を狙った施策を主に教員が中心になってすすめている。しかしながら、実際の授業に関して、学びの主体である学生たちが改善の成果をどのように受け止めているのかについては、明らかにされているとは言い難い。

このような背景もあり、近年では授業の改善活動に学生の考えや意見を取り入れ、学生とともに実行する「学生参画型FD」の取り組みが多く見られるようになってきた。組織の作られ方やその役割、内容は様々であるが、代表例として、岡山大学が2001年から学生・教職員教育改善委員会を立ち上げ、学生委員を学部から選出する方法で、授業改善や修学システム改善、学生交流などの活動を実施しているほか、立命館大学が2007年から公募に応じた学生と教職員により、学生FDスタッフの名称で本格的な活動を実施していることなどが挙げられよう。特に、立命館大学の活動は学内のみにとどまることなく、学生参画型FDの全国的なムーブメントの契機となる「学生FDサミット」をも企画し、実行に移したことは特筆すべきことである。この「学生FDサミット」は、回を追うごとに参加大学数・参加者数が増え続けており、昨夏、立命館大学で行われたイベントにおいては、50大学453名もの参加を得ている。

本セッションは、このような広がりを見せている学生参画型FD活動について、岡山大学、名古屋大学（物理学教室）、中京大学の事例をもとに、その可能性について考えるものであり、これから学生参画型FD活動の導入を考えはじめようとする大学に対しては、検討のための素材を提供するものである。

1. みんながトクする 学生 FD

一岡山大学での
学生参画型 FD
活動を通じて一

高橋 和
(名城大学学務センター
教務グループ)

教員の FD に学生の視点を取り入れようという試み、いわゆる「学生 FD」が全国の大学に広がりつつある。このことは、2009 年以降、年に 2 回開催されている「学生 FD サミット」の参加者が、2009 年から 2013 年にかけて約 4.5 倍になっていることから明らかである（2009 年 8 月：26 大学 100 名、2013 年 8 月：50 大学 453 人）。

報告者は学生時代、「学生 FD」を牽引してきた岡山大学の学生参画型教育改善組織である、学生・教職員教育改善専門委員会（愛称 Sweet Food）で約 4 年間活動をし、昨年度卒業した。岡山大学での学生参画型 FD は、学生発案型授業、全新生を対象とした履修相談会、他大学を交えた学生交流イベント「i*See」等、多岐にわたる。本報告では、自身の学生時代の経験を踏まえ、「学生 FD」の無害さ有益さを考察する機会としたい。

2. 学生目線の教育改善

花岡 美咲
(名古屋大学 PECS)

名古屋大学理学部物理学教室学生教育委員会（略称：PECS）では、“物理学科に特化した FD 活動”を行っています。私たちの組織は、学生のみで構成された大学公認の FD 団体です。月に一度開かれる、先生たちの物理学教室教育委員会に参加し、正規メンバーもしくはオブザーバーとして、学生の立場から意見を述べています。そのため、学生の意見を教育改善に反映させやすく、即効性の高い“一歩踏み込んだ FD 活動”を行うことができます。これら二つの特徴を生かして、教育委員会への参加以外にも、毎月数回の会議を開いて、教育環境の改善について議論し、学生の学習や学科分属、研究室配属等のサポートを目的とした各企画の運営などに取り組んでいます。今後は、さらなる教育環境の改善に向けた新しい企画発案のために、他大学の活動を参考にしながら取り組んでいきたいと考えています。

3. 学生スタッフ 『SearCH』始動

一導入の検討・学生
募集・立ち上げ
まで一

渡辺 正夫
(中京大学経営戦略室業務総括課)

中京大学では、FD 活動について次のように定義し、刊行物で周知を図っている。

「授業に学生が満足し、力をつけられれば、当の学生はもとより、授業をする教員も勉学をサポートする職員も充実感を得られるでしょう。その意味で、FD を“大学のすべての者の幸せのため”と位置づけ、それを目指してベストを尽くすもの（For Doing our best）ととらえています。」

このような想いのもと、FD 活動に学びの主人公である学生自身が参画することにより、教員・職員・学生の三者が協力して大学を「より良い学びの場」とするため、2013 年 4 月から、中京大学学生 FD スタッフ「SearCH」を組織し、活動をはじめた。学生ならではの「大学を良くしたい、こんなふうに変えたい」という思いを収集し、それに近づけるための努力をすることとしている。

セッションでは組織立ち上げまでの顛末と、今年度手がけた活動、今後の展望等について報告したい。

オーラルセッションⅡ

6：教務事務における知識・スキルの共有および継承

座長

辰巳 早苗（追手門学院大学学長室学事課）

趣旨

2008年の中央教育審議会答申でも取り上げられたように、大学事務職員のSDは大学の内外で盛んである。これは大学事務職員の担う業務の高度化が大学改革の必須課題であることの証左といえる。これに寄与すべく大学・大学院が設立され、大学運営業務の高度化を担う大学事務職員養成の方途が模索されている。

一方で、教学系、法人系の経験を有するジェネラリスト志向の養成方策も有効であるとして、多くの大学で人事異動が実施されている。こうした人事異動は、法人の組織運営を俯瞰しながら、法人全体を範囲として主に5年以内の間隔で計画的に実施されている。

いずれの場合も、組織として業務の高度化を目指すには、構築された専門的な業務知識の共有、人事異動で得た異なる業務経験の活用、あるいは異動によるメンバーの入れ替わり対応なども含め、組織メンバー間の業務知識・スキルの共有及び継承が重要となることは言うまでもない。

そこで本セッションでは、法令等の知識が業務上必要であり、かつ運用における裁量の余地が大きい教務事務の運営に着目し、各大学でどのように業務知識・スキルが共有され、継承されているのか、現状の問題点やこれに対する取組みについて報告いただき、あらためて教務事務の運営のあり方を考えながら、教務系事務職員の大学改革における役割などについても考えてみたい。

1. 教務系事務を
担当して感じた
違和感と戸惑い

採用から7年目にして初めて担当となった教務系部署でもうすぐ1年が経過する。長年の蓄積がある部署ならではかもしれないが、学生対応、成績、履修、カリキュラムなど、多くの業務が「当然」のこととして処理される。しかし、教務系部署に初めて配属された者にとってこれが「当然」であるはずがなく、発表者にとって幾度となく戸惑いを感じる1年であった。

確かに、部署における「当然」は失敗しながら対処していくことで体得できるものだが、新たに配属された職員が対処の都度戸惑い失敗しては、学生、教員から早期に信頼を得ることは難しい。

本発表では、まず自身の教務系部署での1年間を振り返り、そこで感じた戸惑いや違和感を解消するための取り組みについて紹介したい。その上で、それらの戸惑いや違和感から気づく教務系部署における「当然」のあり方などについても問題を提起してみたい。

近村 元気
(岩手大学学務部学務課)

2. 公立大学の特性を
踏まえた教務事務の
継承について

公立大学職員の人員配置は、設置団体の人事異動サイクルの中に組み込まれているため教務事務の継承や教務分野のプロフェッショナル育成が難しいと言われるが、それだけが原因とは言えない。設置団体職員は一般に数年で様々な部門に異動するため、短い期間で業務に精通する能力が高いと言われる。数年後に引き継ぐことを前提とした仕事の進め方から学ぶことは多い。むしろ、法人化以降に採用されたプロパー職員の育成が進んでいないために、教務事務がスムーズに継承されないことを課題としている大学もある。

公立大学特有の問題には、設置団体職員のノウハウを最大限に活用するなど、公立ならではの工夫が必要である。本セッションでは、公立大学の特性を踏まえた教務事務継承に関する様々な取組事例を紹介するとともに、「公立大学職員ネットワーク」や「教務実践研究会」などを活用した人材育成についても意見交換を行いたい。

宮林 常崇
(首都大学東京管理部教務課)

3. 毎週のミーティング
を活用した教務事務
の継承

業務の継承ということになるとマニュアル作りが一番に挙げられるが、紙面に現れる内容だけで理解することが難しいこともある。また、マニュアルは新旧の担当者間でしか読まれることがない場合もある。

本学京都学舎では、毎週火曜日の始業から10時30分まで課内会議の時間としており、報告者の所属する文学部教務課においては、今年度から課内会議を定期的な研修の場として活用すべく、課内会議の時間の使い方を見直した。

PCIに蓄積された電子データや、書類ファイルを格納している地下倉庫の整理を行い、これまで未整備であったマニュアル作りも並行しつつ、窓口対応や電話対応での経験をもとに、誰もが対応することが多い、カリキュラム・証明書関係を中心に、知識の蓄積・業務の相互理解を図る時間を設けた。

本セッションでは、この1年間に文学部教務課で取り組んだ内容を紹介し、得ることができた成果及び今後の課題について言及したい。

小野 勝士
(龍谷大学文学部教務課)

オーラルセッションⅡ

7：大学生生活を充実させるための学生支援

座長

中川 正（三重大学人文学部）

趣旨

大学教育の主な目的は、学生に質の高い学びを提供すること、それを通じて将来社会人として活躍するために必要な能力を習得させること等である。関連して、主体的な学修を実現することが政策的にも強調されている。この目的達成には、一定水準の学力、明確な目的意識をもつこと、自立した個人として大学内外で責任ある行動をすることが、前提条件として学生に求められる。

しかし、学生の現状をみると、この前提条件が必ずしも成立していない。大学入学の目的や学力・学習意欲の水準などはますます多様になっており、不成立を前提として対応することが大学側には求められる。そのために、これまで十分考慮されずしたがって対応できていない多様な取組も必要になっている。

本分科会では、学生の現状をふまえて大学生生活を充実させるために、大学に求められる取組の内容やその進め方について検討する。具体的には、以下の問題を取り扱う。

まず、学生の主体的な学びを促進するために、学習主体としての学生が担うべき役割、とくに自分自身だけでなく同僚・後輩である他の学生にどう関わっていくかを検討する。次に、指導・支援する教員の側が、授業の内外で学生にいかに関与させるべきか、そのための活動の内容等について検討する。さらに、卒業後の進路を見据えつつ、キャリア教育と学習支援をいかに連動させるか、その方策について検討する。これらの検討を通じて、大学入学時から卒業までを見通しつつ、学習をコアとする学生生活全般にわたる学生支援について、その具体的な内容と進め方について考える。

1. 授業を根幹においた
キャンパス・ライフ・
スタイル意識づけの
ために

学生たちには、学びの楽しさと意義を、早い時期に体験により、意識してもらう必要がある。初年次教育における少人数ゼミは、そのために有効であるが、その一科目だけでなく、他の多くの講義科目でも、授業内外での学修において、学生に一定の役割を与える授業が増えていかねばならないだろう。研究者としての教員が学会や研究会でのディスカッションやプレゼンに学問の喜びを感じるのであれば、それを学生たちに少しでも伝えたいものである。

この目的のためのアクティブ・ラーニングの実施は、入念な教材準備やミニッツペーパー等の確認によって、アクティブ・ティーチングを行うことを、教員に義務付けることになる。その種のティーチングには、多様な学生への配慮が当然含まれる。一人一人の学生への関わりを必要以上に恐れる必要は無く、時宜に応じた、メールを含む言葉かけによって学びの場に誘うことが、教員なら誰でもできる「学生支援」と考える。

青野 透

(金沢大学大学教育開発・支援センター)

2. ピア・サポート・
プログラムの成果と
課題

本分科会のテーマは、2000年に文科省から出された通称『廣中レポート』（「大学における学生生活の充実方策について－学生の立場に立った大学づくりを目指して－」）に酷似している。この十数年間、我が国の大学はこの点に関してどのように取り組んできたのかを再検証することが目的であろう。「教員中心の大学」から「学生中心の大学」への視点の転換や、「学生に対する教育・指導への学生自身の活用」がどれくらい進んだか。また、その成果として学生が主体的に学ぶ姿勢や責任感を身に付けることができたのか問われている。

本報告では、国内外の大学で取り組まれているピア・サポート・プログラムを紹介するとともに、その成果を振り返り、研修をはじめとした課題についてフロアアの皆様方と議論できれば幸いである。

沖 裕貴

(立命館大学教育開発推進機構)

3. キャリア教育と連携
した学生支援体制の
構築

—三重大大学の事例
から—

多様化する学生に主体的な学修を実現させる必要性が高まる中、大学は教育の質の向上と、その教育が可能な学修支援という二重の課題が突きつけられている。

三重大大学では、その課題を、キャリア教育に学生支援を組み込んだ共通教育カリキュラムの整備と、学生総合支援センターにおける教職員と学生とが一体となった学生支援の仕組みを構築することを通して遂行しようと試みている。

初年次セミナーでの主体的学修の習慣化と小グループにおける社会性の涵養を前提として、1年次後期に学生支援をミッションとする15科目に及ぶ「キャリア実践科目」の中で、学生支援の実践を行っている。実践的な訓練を受け、キャリア・ピアサポーターとして認定された学生たちは、教職員と連携しつつSA等の学修支援、留学生支援、障がいのある学生の支援、学生相談支援等の活動を継続している。

中川 正

(三重大大学文学部)

オーラルセッションⅡ

8：学生の主体的な学びを引き出す

座長

栗原 裕（愛知大学経済学部）

趣旨

大学生に限らず、主体的な学びを引き出すのはむずかしい。主体的に学ぶことで、自律・自立でき、実行力・行動力のある、有為な人材を社会へ送り出すことができれば、学部教育の目的はほぼ達成されると言っても過言ではない。

万能薬はない。しかし、長年に亘る個人的努力に加え、実践・経験例や組織としての諸施策が提供されつつあることは注目すべきである。アクティブ・ラーニングという言葉も定着してきた。

一方通行ではない対話型授業、グループによる協調・協働学修（習）、ピアレビュー、ミニットペーパー、在学生の活用、疑似・仮想体験、e-learning、ICTの利活用、(産学官・地域連携による)参加あるいは体験型・PBL (project/problem) 型授業、コーオペ教育、海外を含めたフィールドワークやインターンシップ、キャリアデザインとの連携、ボランティアを含むサービス・ラーニングなどは、主体的な学びを導く例としてあげられている。

他方、課題も存在する。効果・成果(副作用・マイナスの影響も含めて)の検証、なかでも対象者(=学生)個人に対応した内容か否かの検証は課題であり、また、初年次(FYE)教育以降、学生の発達段階に見合った継続的、体系的な取り組みがなされているのかも検証すべき課題であろう。さらに、方法・方策は学びを引き出す上においてむしろ劣位で、知的好奇心を喚起し持続させる授業、人間味あふれる授業には、時に各種の取り組みや、組織、カリキュラムの問題を補って余りあるものが存在することに留意せねばならない。

主体的な学びを生み出す方策・方法は、個人のみならず、組織としても行われるべきであろう。カリキュラムを含めた教学システムの改編も求められる。産学官に加え大学間の連携も必要であり、事務職員の参画も必要となる。理論に基づく方法の開発と科学的な検証(外部を含む)は今以上に求められよう。加えて、実践例の報告、情報交換を併行的にさらに増やすべき段階へ来ている。今回は貴重な機会となるはずである。

1. 社会人基礎力養成に係る教育効果測定（評価）と指導方法のあり方に関する事例発表

森田 佐知子
今井 正文 / 山口 満
見目 喜重 / 三好 哲也
(豊橋創造大学 経営学部)

豊橋創造大学経営学部は「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」に採択され、現在、中部圏の大学と連携しながら、産業界ニーズの把握と教育力強化に取り組んでいます。その中で本年度は特に、社会人基礎力養成に係る教育効果測定（評価）と指導方法のあり方について検討と議論を重ね、体制作りに取り組んできました。

本発表では、この社会人基礎力養成に係る教育効果測定（評価）と指導方法について、本年度の取り組み内容や評価・指導体制、そしてこれまでの評価実績等について発表します。

2. 当日レポートを活用した講義の実践

宇田 光
(南山大学総合政策学部)

筆者は、講義時間内に「学生一人ひとりが何らかの課題に取り組む」しかけを考えてきた。当日ブリーフレポート方式（BRD）とは、そうした講義改善の具体的な方法である。

講義冒頭でまず教師は、当日のレポートテーマを発表してレポート用紙を1枚ずつ配布する。次に、10～20分ほどの時間を取って構想を立てさせ、それから講義（説明）にはいっていく。最後に再び10～20分ほどの時間を取って、レポートを完成し提出するように求める。

このような手順を組み込むと、単に教員の話を受け身で聞いているだけでは済まなくなる。講義内容が「今ここで、自分のレポートを完成するのに必要な情報」に変わるのである。15年以上にわたる実践を経て進化したBRDをご紹介します。

3. 留学生を交えた研究発表イベントでの投票による評価が大学院生の学びに果たす役割

鍋田 智広 / 崔 舜星
浅野 哲夫
フェスタガード・キャザリン
ムタンゲーイ・ムンデランジ
(北陸先端科学技術大学院大学
大学院教育イニシアティブセンター)

近年急速にグローバル化が進む社会情勢において、高等教育は国際的な通様相性を確保、魅力ある教育を提供することが求められている。発表者達の所属する北陸先端科学技術大学院大学の大学院教育イニシアティブセンターも国際的な通様相性のある学位授与基準の確立を目指している。本学は留学生の受け入れを積極的に進め、加えて、世界最先端の教育・研究環境を備えており、これらを有機的に活用し、魅力ある教育を実践している。本センターでは、取り組みの一環としてJAIST Poster Challengeを実施し、学生の専門知識を基盤として留学生・日本人学生・教員・職員等との交流の促進を図った。特にこのイベントでは観衆の参加者が優秀な発表を、投票を通して評価する仕組みを導入し、優秀な発表に賞を授与した。本発表では投票による発表の評価が学生の学びや質の高い教育の推進に果たした役割について注目し議論する。

【ご案内】

◎情報交換会のお知らせ

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

◎昼食等について

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

◎ポスターご発表の方へ

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

◎コートハンガー

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

大学教育改革フォーラム in 東海 2014

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/forum/tf2014>

主催

大学教育改革フォーラム in 東海 2014 実行委員会
名古屋大学高等教育研究センター [FD・SD 教育改善支援拠点]

実行委員会

池田 輝政（名城大学）
大川 隆（南山大学）
渡辺 正夫（中京大学）
夏目 達也（名古屋大学）※委員長
東 望歩（名古屋大学）※事務局幹事

事務局

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

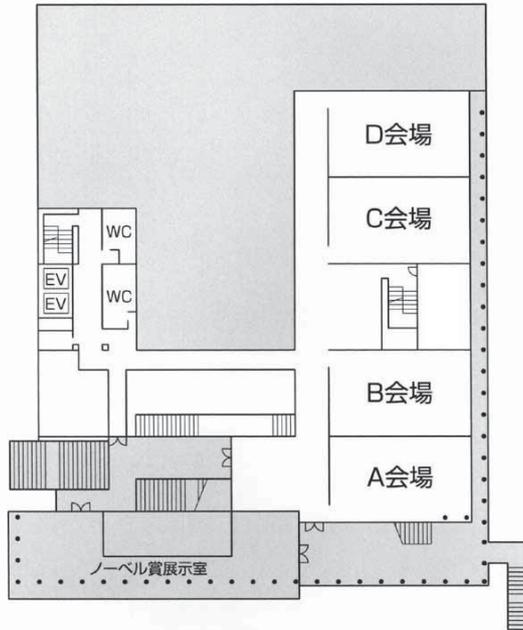
大学教育改革フォーラム in 東海 2014 プログラム

2014年3月8日

制作：大学教育改革フォーラム in 東海 2014 実行委員会

発行：名古屋大学高等教育研究センター

ES総合館2F



●A会場

13:00 オールセッションⅠ 1: FDの大学間連携の実際とその効果および課題

15:00 オールセッションⅡ 5: 学生によるFD活動の可能性

●B会場

13:00 オールセッションⅠ 2: 企画力のある大学職員の育成・成長と組織体制の構築

15:00 オールセッションⅡ 6: 教務事務における知識・スキルの共有および継承

●C会場

13:00 オールセッションⅠ 3: 多様な大学構成員の相互理解を目指して

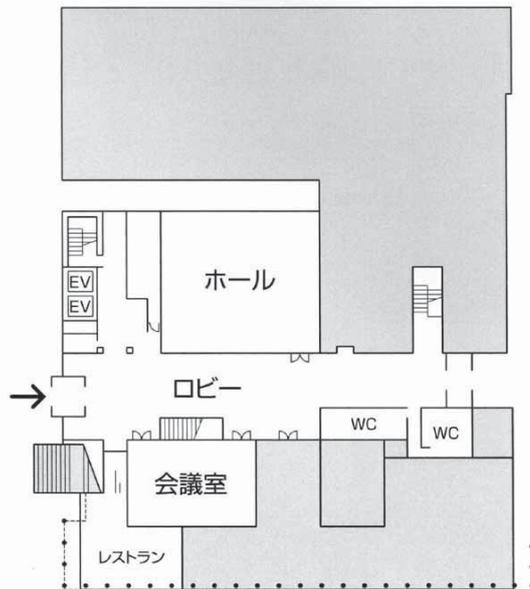
15:00 オールセッションⅡ 7: 大学生生活を充実させるための学生支援

●D会場

13:00 オールセッションⅠ 4: 大学教育改革における職員的作用

15:00 オールセッションⅡ 8: 学生の主体的な学びを引き出す

ES総合館1F



●ホール

11:15 ポスターセッション

17:00 情報交換会

●会議室

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

終日 事務局

会場案内図

地下鉄名城線「名古屋大学」駅●③番出口



●指定喫煙所 ※建物内および歩行喫煙は禁止です。

周辺施設

●食堂・カフェ

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

●購買

【生協】北部購買……………10:00~14:30
【生協】理系ショップ……………11:30~13:30
ファミリーマート名古屋大学 IB 館店……………7:00~23:00

大学教員準備講座

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

開催概要

日時：7月31日（水）～8月2日（金） 9：00－18：00

教室：文系総合館7階オープンホール

担当：夏目達也・近田政博・中井俊樹・東望歩

授業の概要

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

授業の目標

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

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

教科書

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

授業の進め方

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

- 7月31日（水）

第1回大学教員という職業

- 自己紹介、授業ガイダンス、大学教員職の歴史、大学教員職の特徴

第2回授業を設計する

- 授業のシラバス、シラバス作成法

第3回教授法の基礎1

- 授業づくりの基本の型、学生参加型授業

第4回教授法の基礎2

- － マイクロティーチング

第5回学習成果を評価する

- － 教育評価の論点、評価の具体的方法

○ 8月1日（木）

第6回社会の中の大学教員

- － 大学教員の公共性、大学教員の倫理

第7回国際化のなかの大学教員

- － 国際化の現状と意味、教育・研究の国際化への対応

第8回大学教育におけるチームワーク

- － 大学内の組織、学内リソースの活用法

第9回書く力をつけさせる1

- － 事前準備、授業中の働きかけ

第10回書く力をつけさせる2

- － 模擬授業（グループワーク）

○ 8月2日（金）

第11回大学教員への第一歩

- － 博士のキャリアを考える、知識基盤社会における博士

第12回学生のキャリア形成を支援する1

- － 就職支援からキャリア形成支援への転換

第13回学生のキャリア形成を支援する2

- － 主体的進路決定の支援

第14回多様な高等教育機関

- － 教育・研究条件の多様性、多様性への対応

第15回大学教員のライフコース

- － 生活設計、職階で異なる仕事

成績評価

- 授業への参加・小課題 60%
- レポート 40%

レポートの書式と提出方法

- 書式はA4、横書きとします。すべてのページにページ番号を付してください。
- 各日の課題テーマ（授業内で提示）について、レポートを作成してください。
- 作成したレポート3本のファイル（Word または PDF）を件名「大学教員論・大学教員準備講座レポート（受講者氏名）」で、提出期限までにメール送信してください。レポートは、必ず3本全てを同時に提出してください。
- レポートの提出締切は8月20日（火）です。レポート受理の返信をもって提出完了とします。

受理の返信が3日以内（20日のみ当日）にない場合は、必ず再送してください。

- レポートの提出先は info@cshe.nagoya-u.ac.jp です。

クラス内の方針

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

参加者アンケート集計結果

- 第1日目

本日のプログラム内容にどんなことを期待して参加しましたか？

- ・ 来年の仕事のため、どのように授業展開をしていけばいいのかを知るために参加。
- ・ 大学教員の実態
- ・ 教員の業務全体像を知ること
- ・ いつか教員になった時に役立つテクニックを教えていただけたらと。また研究室の後輩の指導にもつながると思った。
- ・ 教授法について学びたかった
- ・ 受講者と意見をシェアしたかった
- ・ 教員になるための知識、スキル、能力、素質
- ・ 他の学生との意見交換
- ・ 授業づくりがどのようになされていくのか。具体的な過程や注意点などがわかる。
- ・ 大学教員の手本（あるべき姿）を知りたい
- ・ 大学教員として必要なスキル
- ・ 今後のキャリア展開について、すすめていきたいと思いました。
- ・ 最近人前で喋る機会が増えてきたので、より自分を高めるスキルを専門的知識以外で身につけたかった。
- ・ 授業設計について
- ・ 評価について
- ・ これまで学生として「授業を受ける側」でした授業を見ていなかったなので、「授業をする側」の視点で捉えるとどうなるのか、ということを楽しんでいました。
- ・ 集中講義としてまとまった時間をとって大学教員について考える機会を得る。

本日のプログラムを通して、今後のキャリア展開への手がかりが得られましたか？

とてもあった 57% ある程度あった 36% どちらとも言えない 7% あまりなかった 0%
まったくなかった 0%

本日のプログラムにおいて、印象に残ったのはどのようなことでしたか？

- ・実際に学生自身が演習してみた事については、とても印象に残りました。
- ・授業の組み立て方（学生を如何に退屈させないか）
- ・大人数クラスについて
- ・多くの課題をこなすことが楽しかった。先生のスライドもあきさせない小ネタがたくさんでおもしろかった。Think-pair-share が最強です。
- ・急に始まらない、急に終わらない
- ・導入 5 分間での言葉の選び
- ・多人数授業の工夫
- ・ディスカッション（グループ）
- ・模擬指導
- ・グループディスカッションのなかで、自分の考えもしないことができた。
- ・評価の問題点・困難について。
- ・模擬授業
- ・私語対策、評価方法の 2 点は、特に考えさせられることが多かったです。
- ・授業の導入案について、一番深かったです。
- ・仏（ホトケ）教師の是非。非常に難しい問題だった。
- ・全体を通して学ぶことについて明確に活字や文章で頭に入れることができた点は良かった。
- ・比較的とりくみやすい課題をいくつかおこなったこと。重い課題は話をすすめるににくいので。
- ・グループで話し合う機会が多く、様々な意見が聞けてよかったです。
- ・大学設置の歴史、制度、大学教員に関する基礎データが紹介されたこと
- ・参加者とのディスカッションの機会がたくさんあったこと。

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

- ・特にありません。
- ・少し準備の時間が短くて、焦ってしまいました。
- ・時間配分も、内容もすごくよかったと思う。改善してほしい点は思いつきません。
- ・特になし。受講しやすくとても良かったです。
- ・ディスカッションの時間をもうちょっといただければいいと思います。
- ・特にありませんが、班を代表して言う時にルールがあるとよいのかなと思います。皆比較的前向きでなんとなく誰かが発言しているからいいかなとも思いますが。
- ・「教員」と「教師」の違いは何ですか？というソボクな疑問。
- ・午前の内容の資料があとで配られると便利

そのほか、本日のプログラムに関するご意見、ご感想を自由にお書きください

- ・左ききの私としては、机を2個使用するか、別の机がうれしいのですが、明日より2個机を使用して良いですか？
- ・グループワークの回数が多く、能動的に受講できました。
- ・ひとりで考える時間、グループでシェアしてまとめる時間が絶妙でした。とてもおもしろかったです。
- ・特になし。
- ・1日の授業でしたが、あっという間に感じました。ありがとうございました。
- ・満足
- ・中井先生の「導入」の方法論が、とても勉強になりました。
- ・ありがとうございました。
- ・いい授業のために、こんなにこまかいところまで工夫入らなければならない、と初めて思いました。
- ・教育系専門の受講者は非常に慣れていると感じた。
- ・予想していたより実践的で参考になりました。
- ・楽しかったです。ありがとうございました。
- ・他の参加者との学び合いの機会がたくさんあって楽しかったです。

○第2日目

本日のプログラム内容にどんなことを期待して参加しましたか？

- ・大学教員になるための国際化などを知っていきたくて思っていました。
- ・書く力…今の自分にも必要+有用な力だと思いました
- ・大学教員のチームワークの実態
- ・異文化やライティングへの取り組み方について。
- ・実際に大学の先生がどんな業務をこなしているのか。
- ・大学全体を学ぶ
- ・指導法
- ・ライティングへのアプローチ法
- ・国際化のなかの大学教員としての資質、能力など
- ・大学教員が社会の変化のなかで、どのようにかわってきているのか。意識の内容、仕事のあり方。
- ・プログラム内容とはリンクしないだろうとは思っていましたが、指定図書の第5章に関連して、シラバスについて詳しくお聞きできたらと思っていました。(多分7月31日にあったのでしょうか。)
- ・昨年と同じ内容(重要な内容の確認)と違う内容(新しい知識を学びたい)
- ・大学教員の実像を知りたい。
- ・大学教員という職業の本質を知りたかったです。
- ・大学の組織や、その中で大学教員の役割について理解を深めること
- ・大学教員としての求められる資質など

- ・教室外（学内・社会）での教員は、学生目線では捉えにくいので、その実態を知る機会になるかと思っていました。

本日のプログラムを通して、今後のキャリア展開への手がかりが得られましたか？

とてもあった 57% ある程度あった 29% どちらとも言えない 14% あまりなかった 0%
まったくなかった 0%

本日のプログラムにおいて、印象に残ったのはどのようなことでしたか？

- ・大学教員のウラの仕事について知ることができた。
- ・ジェネリック・スキル
- ・(授業設計の) 何となくのイメージが固まりました。
- ・新しいことと正しいことの関係性
- ・学生が知らない先生の仕事
- ・どうやって学生の力を伸ばすか（レポートやプレゼンのさせ方）
- ・空気を読むのは二流、やさしすぎでは世界でつぶれる
- ・ジェネリック・スキルの大切さ
- ・留学生の受け入れ状況。現実問題など
- ・大学院生の弱点
- ・専門学校についてのお話
- ・外国人留学生を受け入れる時、教員としての注意点、工夫
- ・空気を読むことは国際舞台に立つ際、必ずしもいいこととは言えないこと
- ・教員という姿のあり方の違い
- ・「書く力」をつけさせることについてです。他人（学生）につけさせる前に、まず自分がつけるべき課題だからです。
- ・国際学会のルールと日本人的コミュニケーション観
- ・ジェネリック・スキルの重要性
- ・ベトナムの研究成果を授業で伝えていない
- ・専門学校の先生の労働条件はたいへんそうだ
- ・酒井先生の「夢は逃げない」という言葉は、とても心に残りました。
- ・大学院生の弱点について、一番印象深かったです。
- ・論文・レポートの書き方。修士論文執筆の際の参考にしたい。
- ・専門学校の先生のお話が聞けてとても有意義であったと思います。
- ・酒井先生のお話、まだまだ聞き足りません。とても聞かせていただきました。

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

- ・もっと話し合いたいなと思いました。ムーブメントがないのならば、後方にある大きな机でも良いのかなと思いました。
- ・ディスカッションもしてみたい内容でした。
- ・具体的事例について検討する時間がもっとあればよかったです。

- ・教員を目指す学生が、今やるべきことや研究室の後輩を指導する上で役立つコツなどを教えてほしい。
- ・特になし。
- ・ディスカッションなど、学生同士が活動し合う時間を増やしていただけたらと思います。
- ・もうちょっとディスカッションをさせていただければいいと思います。
- ・レポート執筆などについて、実際にグループワークを行い、実践的知識を身につけたかった。
- ・発言者がある程度決まってしまう、他の人が意見を言いにくい雰囲気が出たと思います。こちらが積極的にいけばよいのですが、タイミング等が発言できない場合もあります。グループで話し合わせる程ではなくとも、少し考える時間をいただければ、考えをまとめることができたと思います。

そのほか、本日のプログラムに関するご意見、ご感想を自由にお書きください

- ・ゲストスピーカーの酒井さんのお話を含め、なかなか知ることのできない事を知ることができて本当に良かったと思います。ただ、昨日の夜より熱が出ており、体調がよくない（体のいたるところが痛い）ので、姿勢がよくない感じに取れたら申し訳ございません。
- ・自分の担当教員がいつも口にして、「リーダーフレンドリー reader friendly」「オーディエンスフレンドリー audience friendly」が共通して大切であることが再認識できました。
- ・たくさんのトピックで色々な興味深い話が聞けて良かったです。学生の導き方の具体的なコツや留学生を受け入れた時に生じる、生じやすい問題などを教えていただいて非常にためになりました。酒井先生のお話もとてもおもしろかったです。大学とは全く違う雰囲気、学生と先生の動きも全然ちがったので、それぞれの長所、短所を再確認できたので良かったです。
- ・先生の授業で、いつも先生のお話だけでなく、普段接するチャンスのない方のお話も伺え、非常に勉強になります。ありがとうございます。
- ・自分のみえていなかった大学教員のあり方をみて、身につけるべき姿勢・技術を考え、整理していかなければいけないと思った。また、自分のこれから進む道の視野を広げておくことも必要だと感じた。さらに、教員、とくに大学教員というものの認識がどんどんかわっていくのを自分のなかで感じます。ありがとうございました。
- ・ありがとうございました。
- ・大学の組織体とか、専門学校の話とか、普段触れない知識を身につけて、いい勉強になりました。将来の修論と就職に役立つと思います。
- ・ジェネリック・スキルの重要性については、今回明確に提示していただいたことで1つの指標ができた。ゲストスピーチについては、実際のお話だけでなく、近田先生と酒井先生の椅子に座る、座らないのやり取り等からも違いが感じ取れ、とても勉強になった。
- ・大学教員としての裏側などとても参考になりました。

○第3日目

本日のプログラム内容にどんなことを期待して参加しましたか？

- ・大学生たちのキャリアパスについてどう大学教員はすれば良いのかを知ること
- ・大学教員へのライフコースについて

- ・今後（大学教員）のキャリア
- ・学生へのキャリア支援に対するスタンス
- ・それぞれの教育機関のちがいでしりたかった。その中で高専の立場はどうなってるのかきになった。
- ・高等教育機関の変化
- ・大学生のキャリア形成方法
- ・大学教員になるための準備、博士の進路の実態、キャリア教育の実態
- ・キャリア形成を大学ではどのように考えられ、実践されているのかを知る。
- ・キャリア教育が大学でどのように行われ絵いるかを知るため
- ・自分のキャリアについて考えること→果たして大学教員へキャリアを移すことは可能か、また移さないほうがいいのか、を考えること
- ・日本のキャリア形成支援について、勉強したかったのです。
- ・大学と他の教育機関の違いについて知る。大学等でのキャリア教育、大学教員のライフコース設計を知り、自分の専門に役立てる。
- ・大学のライフコース

本日のプログラムを通して、今後のキャリア展開への手がかりが得られましたか？

とてもあった 67% ある程度あった 25% どちらとも言えない 8% あまりなかった 0%
まったくなかった 0%

本日のプログラムにおいて、印象に残ったのはどのようなことでしたか？

- ・大学教員へなる難しさと学生をどの様に動かしていくのか
- ・学生の意識は「指導の仕方」で変えられる。大学教員のやりがいがあると思いました。
- ・学生へのキャリア支援室の現状
- ・高専の歴史について、全く知らないこともあったので、おもしろかった。はずかしながら大学校というものを初めて知った。
- ・先生のエネルギー、若さ、人を引きつける力
- ・教育現場の実態
- ・疑問（発話）文の作り方の難しさ
- ・大学で行われるキャリア教育の難しさ
- ・司会をやることは難しいことと問題を作ることは難しいこと
- ・大学教員になるまでの難しさ
- ・大学が社会で期待されている教育とそれを大学内で実践することの困難さです。
- ・「キャリア教育の難しさ」それを再認識しました。特に大学という機関で、キャリア教育の意義は考えさせられることがいっぱいです。先生の授業を何度聞いても、その度に新たに考えさせられます。
- ・学士力でした。どうやって学士力を身につけるかを興味持つようになりました。
- ・疑問を組み立てることの難しさ
- ・キャリア教育のメリット・デメリットについて

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

- ・大学教員のライフコースについて、もっと厳しい話を聞きたかったです。
- ・時間が足りないですね。もっとたくさんのお話が聞きたいし、質問したいと思いました。
- ・とても楽しく受けることができました。また来年も受けたいです。
- ・資料が少し文字が小さく、データが読みとれなかった。
- ・特にありません。厳しさは必要だと思っています。学生さんとの付き合い方は難しい時代とは思いますが、学生さんの将来を思う愛でよろしくをお願いします。
- ・もっと議論の時間をいただければいいと思います。
- ・1つの講義時間が全体的に長かった。
- ・少し休憩が短く、疲れました。せめて午後は15分を2回とった方がよいと思います。

そのほか、本日のプログラムに関するご意見、ご感想を自由にお書きください

- ・多くディスカッションをし、先生や他の学生と共有できた事、良かったと思います。
- ・改めて、茨の道であることを自覚させられました。認識が甘かったわけではないですが、今後やるべきことが少し見えてきました。
- ・とても興味深いお話をたくさん聞くことができ、大学教員の大変さも知りましたが、あこがれも強まりました。
- ・いろいろ意見交流できまして、本当に楽しかったです。ありがとうございました。
- ・キャリア形成とは何か、教育・研究とは何か、大学教員という枠だけでなく色々なことについて考えることができました。ありがとうございました。
- ・ディスカッションなど活動の中にピリッと効いた指導があり、うれしくなりました。ありがとうございました。
- ・濃密な三日間、ありがとうございました。
- ・自ら問いを掘り出して、まず自分でよく考えて、そしてグループで議論するのはすごくいいと思います。
- ・アウトプットとインプットのバランスが適切で、集中力を保つことができた。
- ・いろいろ参考になりました。ありがとうございました。

○最終アンケート

3日間のプログラムで、とくに印象深かった内容、今後の参考になると感じた内容について教えてください

- ・まず目前にせまっている授業の形成について知る事ができ、どの様にすれば学生は寝ないのか、考えるのか、そして刺激を受けるのか、考えることができた。全ての授業が印象に深く、参考になりました。
- ・大学教員としての教育法
- ・キャリア形成に関して、自分も含めた学生への指導方法
- ・教え方の内容に関するもの
- ・1回目では、いかに学生に興味をもってもらうか、2回目では、大学の先生の知られざる仕事、

3日目では、大学のキャリア支援のジレンマについてすごく考えさせられました。

- ・1日目はアクティブに活動を取り入れ充実していた。2日目は授業のテクニック。3日目は学生の実態、教育機関の現状。
- ・多人数授業での工夫
- ・授業を進める中で **discussion** やグループ作業を取り入れることの大事さ
- ・大学教員になるまでの難しさが特に印象的でした。
- ・キャリア支援教育、「書く」指導です。1日目は欠席でしたが、みなさん楽しかったとおっしゃっていました。
- ・中井先生の授業の「導入」はとても参考になりました。ありがとうございます。
- ・自分から問題を出すのは非常に大事だと思います。将来のキャリアと人生に必ず役立つと思います。
- ・1日目 5分間の模擬授業、2日目 レポートの書き方。学生への教授方法であったが、同時に学生である自身の立場からも身にしみることがあった。3日目「問題を作る」ことの難しさ。
- ・専修学校の先生のお話（労働環境など）
- ・各先生の大学内の諸側面の話（教授会、キャリア教育）

今後の学修計画・キャリア設計について、3日間のプログラム受講を通して得たもの、意識したことについて、教えてください

- ・今後 JREC-IN に登録してストックに動いていく他、やはり専門外についてももっと視野を広げようと思いました。
- ・大学教員を具体的にイメージして、現実とのギャップを把握すること
- ・大学の教員として必要なことは何だろうかということを意識してきていました。
- ・常に発言することを考えて先生の話聞くこと
- ・みんなの考えやテクニックですばらしいものをぬすむこと
- ・どのように授業をされているか。（指導法）～4名の教員の方々をモデルとして～
- ・キャリアとは生まれてきてから積み重なっている物であるため、1人1人違う、異なる個性をどのように指導していくかについて、明確にしたいという意識を持った。
- ・人の前で話す時、あるいは将来教育にかかわる仕事をやり、学生の前で話す時注意すべき点は非常に参考になりました。
- ・自分がなりたい職について、きちんと調べておくことが大切だということがよくわかった。
- ・改めて、教育全般を見直してみたいと思いました。また、シラバスなどは、私の仕事に取り入れていきたいです。
- ・近田先生がおっしゃっていた「狂気も必要」ということが心に残っています。社会科教育、公民科教育の改革が、私の残りの人生の課題だと思っています。そのために、社会的発言力があるポストを得て、狂ったように活動していこうと思いました。キャリアプランをねりなおします。ありがとうございました。
- ・文章の書き方、いい先生のあり方とか、さまざまなスキルを身につけて、今後の学修計画とキャリア設計するとき、活かしていきたいと思います。

- ・自身、専門知識以外の知識が乏しいことに否応なく気づかされた。自らを取り巻く大学について、もう少し広く目を向けていきたいと感じた。
- ・研究者として研究と教育の役割を考えさせられました。

その他、お気づきの点について、自由にお書きください

- ・今後、この様な講座がひらかれる時にメーリングリストでお知らせしていただけると嬉しいです。何か同じ職を目指す人たちでグループをつくり、就職活動をするためのプログラムを、授業だけでなく、サークルの様なかたちで作れたらいいなと思います。模擬授業をやることや書類作成に関して、もっと知りたいと思いました。
- ・自分自身の認識がまだまだ甘いということを質問することで気づかせていただきました。機会があれば、積極的に質問（攻撃）していきたいです。
- ・とても楽しく学べた3日間でした。ドクターになってクラスをとることはほとんどなかったので、かなり頭をフル回転させました。また、来年も可能ならうけたいです。
- ・東先生が使用されていたスライドなど、もし可能であればプリントアウト or データを見せていただければ幸いです。
- ・大学教員論をうけたことで、大学教員という姿がみえただけでなく、キャリアや教育ということを考えることで、自分の将来考えている職についても本当にためになる講座でした。ありがとうございました。
- ・夏目先生、機会があれば是非教育について話してみたいと思います。先生方ありがとうございました。今後もよろしくお願いします。
- ・将来の進路について、もっと真剣に考えなければならぬと実感しました。
- ・機会があれば、また是非参加したい。違う環境の方と出会えたのは、非常に良い経験になりました。
- ・今後もこのような企画をつづけていった方がよいと思いました。

セミナー・ワークショップ

○ 2013年4月23日 第114回招聘セミナー

「フランスの大学における成人向け継続教育の現状と課題」



講師：ジャン・マリー・フィロック（フランス西ブルターニュ大学 副学長）

日時：2013年4月23日 16:00～18:00

場所：東山キャンパス 文系総合館7階 オープンホール

概要：フランスでは、成人向け継続教育が研究・初期教育とともに大学の基本的使命とされている。知識社会といわれる状況の中で、生涯にわたる学習の組織化が政策的に重視され、各大学とも地域の成人向けに継続教育を実施している。このような動きは、フランス国内にとどまらず、EU 諸国間にも共通するものである。しかし、政策的に重視されているにもかかわらず、実際には必ずしも活発に展開されているとはいいがたい。それが何故なのか、これまでの大学における継続教育の位置づけ・取組を振り返りつつ、今後の課題について考える。

講演要旨

本講演の目的は、フランスの高等教育と継続教育の制度の概略を紹介すること、ヨーロッパ諸国における「大学生涯学習」(University Lifelong Learning) の概念をめぐる定義と議論がいかなるものであるかについて検討することである。

フランスでは、高等教育に関する法律(1984年法および2007年法)により、一般学生向けの初期教育と並んで成人向けの継続教育が、大学の基本的使命の一つに位置づけられてきた。現在、新たな高等教育法の制定に向けて、国会で法案審議が進められているが、そこではこれに代えて「生涯教育」が掲げられている。つまり、初期教育・継続教育という対象者別に教育を区別するのではなく、人生の長い期間にわたり学生の学びを支援する教育のあり方を追求する意図が込められているとみることができる。

継続教育に関しては、法律により、企業は従業員に支払う給与総額の1.6%を従業員の教育訓練に充当することが規定されている。この資金は企業が従業員の職務能力向上のための教育訓練経費に充当するだけでなく、一部は従業員が自身の教育訓練計画に基づいて有給休暇を取得し教育活動を行うことが権利として保障されている。大学は、企業および従業員のニーズに適合する教

育訓練を提供することにより、資金を得ている。一般学生から授業料を徴収できないために、成人向け継続教育は大学にとっては重要な資金源になっている。ただし、大学以外にも教育訓練機関は多いため、大学はそれらとの間で競争せざるを得ない。つまり、「市場」の論理に従って教育内容を魅力あるものに改善することが求められている。

多くの成人学生を吸収するために、大学は多様な努力を行っているが、その一つとして「従前学習認定」(Recognition of Prior Learning)の制度がある。これは3年以上の社会経験のある社会人に対して、職業経験・社会経験を通じて獲得した能力を評価し、それが所定の基準に達していると判断される場合には、学位取得に必要な単位の一部または全部を免除するという制度である。つまり、大学での在籍・修学をしなくても、書類審査・面接のみで学位を取得することもできる。

継続教育が求められる社会的背景として、かつてのような長期雇用が困難になり、職業生活全期間を通じて多様な雇用形態での就業を余儀なくされている現実がある。失業と就職を繰り返すケースもあり得る。就職と大学復学を繰り返す事態も予想される。この事態への対応手段として継続教育が重視されるようになってきている。

そのため、単なる継続教育ではなく、初期教育と連結した教育を生涯にわたり保障する生涯学習の創造が求められている。その創造を通じて、「生涯にわたり教育を保障する大学」へと大学自身が変わることが必然的に求められている。

○ 2013年5月17日 第115回招聘セミナー

「EUと北欧における生涯学習政策と多様な学習成果の評価」



講師：澤野 由紀子（聖心女子大学 教授）

日時：2013年5月17日 16:00～18:00

場所：東山キャンパス 文系総合館7階 オープンホール

概要：深刻な経済危機に瀕しているEUは、昨年、低技能層の進学や就労を促進するため、欧州資格枠組(EQF)に対応してノンフォーマルおよびインフォーマルな学びの成果を評価(validation)する仕組みを2018年までに構築することを加盟各国に勧告した。類似する生涯学習の伝統がある北欧諸国は、EUの動きに連動して、多様な学習成果評価のシステムづくりに共同で取り組んでいる。生涯学習を推進する上でのその効果や課題ならびにEU域外諸国への影響について考察する。

講演要旨

欧州連合（EU）は1990年代半ばから欧州における知識基盤型社会・経済の構築を目指した生涯学習政策を展開している。EUでは生涯学習を就学前から高齢期までのライフステージごとの、フォーマル学習（正規の学校教育を通じた学び）、ノンフォーマル学習（社会教育、職場での研修など組織化されているが正規の資格に直接は結びつかない学び）ならびにインフォーマル学習（家庭生活やボランティア活動を通じた学び、自己学習など）を含め幅広く定義している。様々な部門にまたがる多様な生涯学習に国境を超えて取り組むことも奨励する一方で、多様な学びの成果を効率的に評価・認定して就学や就労の機会に結びつけることを容易にするための共通のシステムの枠組みづくりが課題となっていた。各国における先行事例の調査などの成果をふまえ、2000年代末には「生涯学習の欧州資格枠組み(EQF)制定に関する欧州議会及び理事会勧告」(2008年)、「ノンフォーマル学習およびインフォーマル学習の認定のための欧州ガイドライン」(CEDEFOP, 2009)などが発表され、加盟諸国だけでなく、域外周辺諸国においても、対応した国の資格枠組みや認定制度を整備することが求められるようになった。

その後欧州の金融危機により若年失業者問題が深刻化するなか、2012年12月には「ノンフォーマル学習およびインフォーマル学習のヴァリデーションについて」の欧州理事会勧告が発表され、2018年までに各国においてノンフォーマル・インフォーマル学習ヴァリデーションのシステムを整備することとされた。同勧告によれば、Validationとは、権威づけられた者によって個人が習得した学習成果を対応するスタンダードに照らして測定することを確認するプロセスであり、(1)個人の特別な経験に関する対話を通じた識別、(2)人の経験を可視化するための文書化、(3)これらの経験の形成的評価、(4)資格の一部もしくは全体につながる評価結果の認証の4段階で行われる。CEDEFOPのガイドラインが提示するValidationの方法としては、ディベート、自己表明法、面談、観察、ポートフォリオ法、プレゼンテーション、シミュレーション、テスト・試験などがある。Validationの結果については、EUが開発した共通の履歴書様式であるユーロパスやユーロパスに記載できるようにし、欧州高等教育単位互換制度(ECTS)や欧州職業教育訓練単位互換制度(ECVET)といったフォーマルな教育資格制度と融合させていくことも課題となっている。

多様な学習成果の評価制度に関しては、類似の生涯学習政策を推進している北欧・バルト諸国間でも共同研究が盛んに行われている。スウェーデン語では従前学習の *validering* という用語が使われているが、これはフランス語からの翻訳ということで、フランス型の *validation* が参考にされていることがわかる。

○ 2013年6月19日 第116回招聘セミナー

「専門学校生の職業世界への接近・参入過程の検討」



講師：植上 一希（福岡大学人文学部 准教授）

日時：2013年6月19日 16:00～18:00

場所：東山キャンパス 文系総合館3階 306 演習室

概要：1975年度の制度化以降、主に新規高卒者の進学先（中等後教育機関）として専門学校は発展してきた。今では、新規高卒者の約17%が専門学校に進学し、主に2～3年の修業期間を経て職業世界へと参入している（学生数は約58万人）。本報告では、今まであまりスポットが当てられてこなかった、専門学校生の学びについて、とくに彼らの職業世界への接近・参入過程に着目する視点から、その実態と意義・課題を論じたい。

講演要旨

日本において、青年の職業的社会化研究に多くの残された課題があると考えている。その主たる原因は、青年の職業的社会化への視角がいわゆる「標準的キャリア形成」に回収されてきたことにあるだろう。とくに、中等後教育・高等教育段階における職業的社会化への焦点の当てられ方は、「就労」や「就活」に限定されがちである。しかし、専門学校生への聞き取り調査等から見えてくるのは、「標準的キャリア形成」に限定されることのない職業的社会化の多様性であり、そして職業的社会化の多様な側面である。したがって、本報告では、専門学校生の職業世界への接近・参入過程の検討を行うことで、従来明らかにされてこなかった、専門学校生の職業的社会化の実態と、そこから提起しうる職業的社会化に関する論点を示すことを目的とした。

報告では、まず、専門学校生の職業世界への接近過程において、彼らが多様な契機にふれて、多様な成長を遂げていることを見た。また職業世界への参入過程においては、定位が困難であること、職業世界の側の条件が重要になることを確認したうえで、しかし、専門学校での学びや経験が、こうした参入過程に伴う多様な困難への対峙を支える要素になっていることも明らかにした。

こうした作業をふまえて、本報告が注目したのが、これらの接近・参入過程のなかで青年たちが社会や自己に関する認識を培っているという点である。彼らは職業を媒介として、社会認識・自己認識の形成を行い、それらと職業世界の実践の往還を繰り返しながら、彼らは次第に社会へと定位していく。こうした職業的社会化の可能性に着目し、かつ現在の社会化の議論やトランジションの議論の問題性をふまえるならば、職業を通じた社会化という観点から職業世界への接

近・参入過程を検討する重要性は提起しえよう。とくに、中等後教育や高等教育における教育的条件はこうした観点からなされる必要があり、その際重視されるべきは、接近・参入の対象となる職業世界や社会現実と自分自身との関係性をその変化も含めて、主体がリアルに認識できたり、意味づけすることができたりする契機を、いかに主体に沿った形で保障することができるか、という点となるだろう。このような観点から、専門学校研究のみならず、大学研究やより広い枠での青年期教育研究がなされるべきという方向性を最後に提示した。

○ 2013年7月19日 第117回招聘セミナー

「主体的な学びを促すカリキュラム・デザインとは—FDの課題とIRの可能性—」



講師：山田 剛史（愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室 准教授）

日時：2013年7月19日 16:00～18:00

場所：東山キャンパス 文系総合館7階 オープンホール

概要：現在、日本の大学教育においては3つのモードシフトが進行している。第1は教授者から学習者への視点のシフト、第2は正課教育から準正課教育、正課外活動への成長ステージの拡張、第3は授業（マイクロ）からカリキュラム（ミドル）、組織（マクロ）へのFDの拡張である。

この改革転換期において、学生の主体的な学びを促すためのカリキュラムの実態はどのようになっているのか。本セミナーでは、全国の学科長等カリキュラムの責任担当者を対象に行った調査を中心に、FDの課題やIRの可能性を含め議論を深めていきたい。

講演要旨

まず、近年のカリキュラム改革の在り方をめぐる問題背景として3つのモードシフトを取り上げた。第1は、大学教育パラダイムの転換。教授（者）中心から学習（者）中心へと改革の視点をシフトさせ、学習成果に基づくカリキュラムを再設計することが重要である。第2は、学生の成長ステージの拡張。正課—正課外という従来の2分法的な捉え方のみならず、両者をつなぐ役割として準正課教育に相当する取り組みが文科省GPなども駆動力としながら増えてきている。学生は教室の中、単位の範疇内のみならず、キャンパス内外で主体的に学び成長している。第3は、FDの拡張である。FDに関する政策的な議論も含め、従来の授業論（マイクロ）に特化したFDから、カリキュラムや組織論に至る広範な領域までをFDのターゲットとして想定する必要性

が増してきている。これらの問題背景から、より学生の主体的な学習を促すためのカリキュラム（ミドル）レベルの議論を進めていくこと、そして、その方法として期待されているアクティブラーニング（AL）の実態について明らかにしていくことが急務の課題であると思われる。

今回の講演では、2013年2～3月にかけて日本高等教育開発協会（JAED）とベネッセ教育研究開発センターが共同で企画・実施した「大学の主体的な学習を促すカリキュラムに関する調査（学科長対象）」の分析結果に基づいて、これまであまり明らかにされてこなかった学科の専門カリキュラム（改革）の実態と課題を示すことを目的とした。

(1) 組織的なALの導入状況について、8割強の学科でALが導入されていること、プレゼンテーションが最も実施され効果が得られていることなどが示された。(2) 主体的な学習を促す方策について、約5割の学科でAL教室・スペースが設置されていること、FDは依然講演等一方向型のものへの依存率が高いこと、評価の大半は授業評価アンケートの実施にとどまっていることなどが示された。(3) カリキュラム改訂の力点について、約9割の学科がディプロマポリシーを意識して設計していること、重視している点として「整合性」「運用のしやすさ」「教員組織の合意形成」「学生・学外者の意見反映」の順に高くなっていることなどが示された。(4) カリキュラム運用上の課題として、6割強の教員が教育業績評価や教員負担の問題を指摘していること、「学生の能力(不足)」「教員・学生の負荷」「体制・評価システム」「適切なカリキュラム設計」の順に高くなっていることなどが示された。(5) カリキュラムの特徴(タイプ)について、約3割の学科が専門的知識より汎用的能力を重視したカリキュラムであること、経験を軸に専門的能力を重視し、系統的に配置されたカリキュラムが最も効果的と認識されていることなどが示された。最後に、ベネッセが実施した大学生の学習・生活実態調査(2012年)より教員と学生の授業・カリキュラムに対する意識の不一致性について示した。

課題として、「主体的な学習」という問題と手法としての「アクティブラーニング」には概念上の問題や実践上の課題が多く残されていること、その前提として教員・学生の教授・学習観の転換が必要であること、FDの選択・実施がこうしたカリキュラム改革と十分に連動していないこと、評価方法(アセスメント)も画一的・一面的であることなどが挙げられる。

○ 2013年7月29日 第66回客員教授セミナー

「大学教育における学習評価の構図ーパフォーマンス評価を中心にー」



講師：松下 佳代（京都大学 高等教育研究開発推進センター 教授）

日時：2013年7月29日 16:00～18:00

場所：東山キャンパス 文系総合館7階 オープンホール

概要：現在行われている学習評価は、〈直接評価か、間接評価か〉、〈心理測定学的パラダイムによるのか、オルターナティヴ・アセスメントのパラダイムによるのか〉という2つの軸によって、4つのタイプに分けることができる。本セミナーでは、パフォーマンス評価（学習者の実演や作品を通じて学習を直接に評価する方法）を中心に、評価タイプ間の補完や対立などの関係を描き出すことで、現在の学習評価の動向と課題を浮き彫りにする。

講演要旨

近年、大学教育では、〈教員が何を教えたか〉から〈学生が何を学んだのか〉へ、関心の焦点がシフトしており、そのシフトは、学習成果の評価において多様なアプローチを生み出している。現在、大学教育で行われている学習評価は、〈学習成果を、学生の学習についての自己報告によって間接的に評価するのか、それとも、学生の知識や能力の表出によって直接的に評価するのか〉、〈心理測定学的パラダイムに立つのか、それとも、オルターナティヴ・アセスメントのパラダイムに立つのか〉という2つの軸によって、4つのタイプに分けることができる。本セミナーでは、特にパフォーマンス評価を取り上げて、現在の学習評価の動向と課題を浮き彫りにすることを試みた。

パフォーマンス評価とは、学習者の実演や作品（＝パフォーマンス）を通じて学習を直接に評価する方法のことであり、ふつう、能力（コンピテンス）を可視化するためにパフォーマンス課題を用い、そのパフォーマンスを解釈し評価するためにルーブリックを用いる。

現在、大学教育において取り組まれているパフォーマンス評価には、2つのパラダイムを反映して2つの方向性がみられる。一つは、パフォーマンス評価型の標準テストであり、もう一つは、標準化によらないパフォーマンス評価である。前者の例としては、OECD-AHELOの汎用的技能の評価で採用されたCLA（Collegiate Learning Assessment）などがあり、後者の例としては、アルバーノ・カレッジの実践やAAC&U（アメリカ大学・カレッジ協会）のVALUEプロジェクトなどを上げることができる。私自身は、現在、後者の立場から、新潟大学歯学部をはじめいくつかのフィールドにおいて、レポート評価やPBL（Problem-Based Learning）などの領域で、パフォーマンス課題やルーブリックの共同開発を行っている。

これらの研究から明らかになったのは、学習評価はデザイン次第で、〈学習の評価〉にとどまらず〈学習としての評価〉にもなりうるということである。〈学習としての評価〉とは、学生自身が評価主体となるとともに、学習経験としての豊かさを備えた評価方法のことであり、パフォーマンス評価においては、評価負担の大きさ（実行可能性の低さ）が常に問題となるが、評価を通じて、学生の学びや成長を教員が実感できれば、評価負担の問題が軽減されるばかりでなく、評価はさらなる教育改善への原動力にもなる。このように、評価の開発は、大学・部局の教育や学習全体の改善・向上に大きく関わっているといえる。

○ 2013年8月23日 FD・SD教育改善支援拠点事業ワークショップ
「事例で学ぶ教員免許業務」



講師：村瀬 隆彦（大分大学 学生支援部）
小野 勝士（龍谷大学 文学部教務課）

日時：2013年8月23日 14:00～17:00

場所：東山キャンパス 文学部1AB講義室

概要：教員免許業務は、教務において取扱いが難しく問題も発生しやすい業務とされています。正しく教員免許業務を進めるには、学生への履修指導等のために自大学のカリキュラムだけではなく、カリキュラム構築の拠り所となる教育職員免許法について正しく理解しておく必要があります。本ワークショップでは、教員免許業務の現場で実際にあった事例を紹介しながら、教員免許業務のポイントをワークショップ形式で学びます。

実施報告

「事例で学ぶ教員免許業務」を、名古屋大学東山キャンパス文学部1AB講義室で開催しました。全国の大学から教務担当の職員53名が参加しました。名古屋大学からは15名の職員が参加しました。

教職課程は多くの大学にあり、毎年約10万人が教員免許状を取得しています。このような重要な課程ですが、教務において取扱いが難しく問題も発生しやすい業務とされています。正しく教員免許業務を進めるには、学生への履修指導等のために自大学のカリキュラムだけではなく、カリキュラムの拠り所となる教育職員免許法について正しく理解しておく必要があります。

ワークショップでは、講師に大分大学学生支援部の村瀬隆彦氏、龍谷大学文学部教務課の小野勝士氏を迎え、教員免許業務の現場で実際にあった事例を紹介し、グループでの議論を通して教員免許業務のポイントを学びました。

参加者からは「大変勉強になった」「実践に役立つと思う」「グループワークが充実していた」などの肯定的な意見が寄せられました。今後も同様なワークショップを希望する声も寄せられ、次回開催も検討することになりました。

○ 2013年10月8日 第67回客員教授セミナー

「中国の学士課程教育改革プロジェクト—その実施方法・内容の特徴—」



講師：徐 国興（中国 華東師大学 准教授）

日時：2013年10月8日 16：30～18：00

場所：東山キャンパス 文系総合館7階 オープンホール

概要：中国の大学では、学士課程教育の質改善のための大規模プロジェクト「学士課程の質保証と教学改革プロジェクト」が政府主導で進行中である。日本で以前から実施されている教育G Pの中国版とみることができる。本講演では、同プロジェクトの概要を明らかにするとともに、プロジェクト事業の中心であるモデル授業認定についてその内容・実施手法の特徴を検討する。日本のG Pと比較しながら、中国の同プロジェクトの内容・実施手法・今後の課題等について検討する。

講演要旨

世界的に知識基盤社会化・科学技術高度化に向けた競争が一層激しくなる中で、これにどう対処するかについて、各国とも試行を続けている。高等教育改革、特に学士課程の教育改革が各国共通の課題になっている。中国でも、大学学士課程教育の質改善のために、政府主導の大規模プロジェクト「大学学士課程の質保証と教学改革プロジェクト」が進行中である。これは日本で取り組まれている教育G Pの中国版といえる。

プロジェクトの目標は、高等教育大衆化による質低下の防止と人材育成の質向上による国家経済発展の促進である。実施過程は、2001年の開始から今日まで、確立段階（2001-06）、拡大段階（2007-10）、新展開段階（2011-15）の3段階に区分される。

プロジェクト効果を高めるために、2011年から事業内容は以下の5領域に整理・統合されている。①学士課程教育の質の評価基準の明確化、②学科の総合的改革、③モデル授業の認定、認定授業の録画、参考文献等のデータベース化・公開、④学生の実践・創造的能力の育成、⑤大学教員の教育能力向上、である。事業の実施主体は研究中心の重点大学に限られる。

①と②については、270学科を選定し、総合的な教育改革を行い、300の教育プログラムを選定・認定を行う。③はプロジェクトの中心であり、その内容は以下のとおりである。教育資源を掲載する政府系ウェーバースサイトの立上げ、600のモデル授業録画を open course ware として一般公開、2900のモデル授業録画を course resource として、権限を持つ複数の大学関係者への提供。モデル授業として政府の認定を受け動画化するには、専門審査委員会作成の審査基準、録画

の技術基準、テスト公開期間中の利用者の反応という三基準を満たすことが必要である。④では、技術、医学臨床、農業、法学等の実用的学科に 300 近くの「校外実践基地」を設立し、大学生の実践的能力の向上を図る。100 大学に実験教学センターを設立し、科学実験のレベル向上をめざす。さらに「大学生創造能力養成プログラム」と「大学生創造能力養成プログラム」に対する財政的支援を行う。⑤では、30 大学にFDセンターを設置する。開発の遅れている西部の大学の教職員研修のために、東部の 53 重点大学に特別な研修プログラムを設け、それに財政的に支援を行う。全国大学教師養成のための E-learning システムも開発する。

各段階におけるプロジェクトの実施にあたっては、多様な手法が採用されている。モデル授業は公募制、その以外は委託制により行われる。公募の内容も段階ごとに多様である。2010 年以前の全国モデル授業の公募は各大学、地方、全国の各レベルで行われた。各大学ごとに選抜されたモデル授業が上級段階でさらに審査され選抜される。2010 年以降は、教員個人が直接に応募する仕組みへと変更された。

大学学士課程教育改革プロジェクトは、各地の大学の教育改革に一定の効果をもたらしているが、未解決の問題も多い。例えば、改革への大学教員の参加意欲の向上である。その解決のために、世界各国の教育改革の経験を踏まえて、さらに深く研究することが課題になっている。

○ 2013 年 10 月 18 日 第 118 回招聘セミナー

「米国高等教育における学生支援改革とアセスメントの役割」



講師：小貫 有紀子（九州大学 教育改革企画支援室 助教）

日時：2013 年 10 月 18 日 16：00～18：00

場所：東山キャンパス 文系総合館 7 階 オープンホール

概要：アメリカでは 1990 年以降、学習者中心主義の台頭によって、学生支援のあり方の根本的な見直しが進んでいる。特に 2000 年以降、学生の学習・生活面についての多面的な観点からプログラムの効果を検証し、改善していくというアセスメントの取組が急速に広がってきている。このような動きの背景にあるエビデンス重視の考え方の特徴に加え、アセスメントを担う専門職の養成や、結果のフィードバック方法等、新たに出現してきた課題についても検討する。

講演要旨

本報告では、近年拡大している米国高等教育の学生支援のアセスメントを通じて、学生支援における学習者中心主義への転換の実態とその要因を明らかにした。

1980年代半ば以降の大学教育における学習者中心主義の台頭は、学生支援にも影響を及ぼした。従来、正課教育は学生の知力・認知発達を担い、それを補完する学生支援は学生の人間的成長・心理発達を担うという、大学教育の「分断」された状態は、教室内外の学生の成長や学びを包括的に捉えた正課教育と学生支援の「統合」の概念に置き換えられた。学生担当副学長は、大学の教育目標である「学生の学習促進」を、学生支援のミッション・目標とし、「学寮ベースの学習コミュニティ」のような新たなプログラムの導入とともに、学生の学習成果の向上を意識した学生対応など、既存プログラム・サービスの見直しも図っていった。

一方、この改革の背景には、公的アカウントビリティの普及や財源縮小という州政府からの強い外圧も存在していた。その対抗手段として、学生の学習に対する貢献を証明するための情報を学生担当副学長に集約せねばならず、その過程でアセスメントに注目が高まっていくこととなった。学生担当職の専門性向上を命題としてきた専門職団体も、アセスメントを推奨し、学生支援の学習成果指標の標準化や、アセスメントサイクルの提唱、学習成果の測定法の普及等を進めている。機関レベルでは、学生担当副学長の強力なリーダーシップにより、評価の専門職の雇用を始め、プログラムごとの学習成果目標の設定や結果の公表等、アセスメントの実践報告が活発になってきている。

以上のように、「分断」時代の学生支援では個別プログラムの自律性が高かったものが、学習者中心主義における正課教育との統合概念が登場したことにより、結果的に個別プログラムの統合や一体化を推進していくこととなった。加えて、アセスメントを通じた専門職団体と学生担当副学長によるトップダウン式の強力なリーダーシップは、大学の教育目標である学生の学習成果の促進を、いかに学生支援において実現するかを模索した結果であり、その背景には財源緊縮という外圧が学生支援の専門性向上という内的動機と絡み合っている。

アセスメント活動の普及は、これまで拡大の一途を辿ってきた学生支援にとって、アセスメントの結果によっては、プログラムや雇用市場が縮小される危険性も孕んでいるものの、それ以上に、学生の学習を促進するという、大学の教育目標に沿った新たな専門性の確立へ向けて、挑戦が始まったといえよう。

○ 2013年10月30日 第68回客員教授セミナー

「経験から学ぶ力とリフレクション」



講師：松尾 睦（北海道大学 大学院経済学研究科 教授）

日時：2013年10月30日 18:00～20:00

場所：東山キャンパス 文系総合館7階 オープンホール

概要：人は経験を通して学び、成長します。本セミナーの前半では、熟達、経験学習、および経験から学ぶ力について各種データを用いて説明します。後半では、経験学習プロセスにおいて鍵となる「リフレクション（内省・振り返り）」に焦点を当て、学習を促すリフレクションのあり方について考える予定です。

講演要旨

これまでの研究によれば、マネジャーの成長を決定する要因の70%は「仕事経験」、20%は「他者（アドバイスや観察）」、10%は「書籍・研修」であるといわれています。では、成長の7割を決める仕事経験にはどのようなものがあるのでしょうか。日本の中堅・大企業12社の課長・部長を対象に調査したところ、マネジャーの成長に影響を与えていたのは、①部門を越えた連携の経験、②変革に参加した経験、③部下を育成した経験の3つでした。

しかし、これらの経験をしていても、成長する人と、成長しない人がいます。その違いは、経験から学ぶ力の違いによると考えられます。私は過去の研究を整理して、「ストレッチ」「リフレクション」「エンジョイメント」「思い」「つながり」という5つの要素からなる成るモデルを提示しています。ストレッチとは、高い目標に挑戦する力、リフレクションとは、経験を振り返り教訓を引き出す力、エンジョイメントとは、仕事のやりがいや喜びを感じる力です。これら3つの力を高めるのが、仕事上の目標や価値観・信念である「思い」であり、他者との関係性である「つながり」です。すなわち、適切な思いとつながりを持ち、挑戦し、振り返り、楽しんで仕事をするとき、人は経験から多くのことを学ぶことができます。

では、経験から学ぶ力を高めるにはどうすればよいのでしょうか。一つの手段は上級者による指導です。ダイヤモンド社が共同で、日本の大手企業22社を対象とした調査を実施したところ、教え上手のOJT担当者は、経験から学ぶ力を高めることで部下や後輩を指導していることがわかりました。すなわち、「目標のストレッチ」、「進捗確認・相談」、「内省の促進」、「ポジティブ・フィードバック」において優れた指導を行っている点が明らかになったのです。

上述した経験から学ぶ力のモデルを基に、経験学習を促すリフレクションの特徴について考え

てみたいと思います。第 1 に、適度に難しい仕事に取り組むことです。難易度が高いからこそいろいろと考えるようになります。第 2 に、他者からフィードバックをもらい、批判にオープンになることが大切です。自分だけで振り返っても独りよがりのリフレクションになる恐れがあります。第 3 に、行為の最中も振り返ることです。深く考えながら仕事をするので、仕事後の振り返りも深くなります。第 4 に、失敗だけではなく、成功も振り返る必要があります。成功の振り返りによって得た自信は、挑戦するための基盤となるからです。第 5 に、他者や自分を責める追い込み型の振り返りではなく、未来志向で振り返らなければなりません。第 6 に、「成長したい気持ち」を持つことで、振り返りの目的や基準が明確になります。最後に、成長を促してくれる他者との関係を築くことです。なぜなら、本質的なコメントをしてくる他者とつながることで、適切なフィードバックを得ることができるからです。

○ 2013 年 11 月 8 日 FD・SD 教育改善支援拠点事業
「ポートフォリオが学習支援に活用されるための条件」



講 師：藤本 元啓（金沢工業大学 教授）
森本 康彦（東京学芸大学 准教授）
小川 賀代（日本女子大学 准教授）
伊藤 龍仁（中部学院大学 准教授）

日 時：2013 年 11 月 8 日 13：30～18：00

場 所：東山キャンパス 豊田講堂 第一会議室

概 要：ポートフォリオのシステムを導入する大学が増えていますが、残念ながら学習支援に効果的に活用されていない事例もみられます。このセミナーでは、ポートフォリオが学習支援に効果的に活用されるための知恵と課題を共有することを目的とします。具体的には、①ポートフォリオはどのように学習を支援できるのか、②ポートフォリオの意義を大学内でどのように共有できるのか、③多くの学生にポートフォリオをどのように利用させることができるのか、④学生のリフレクションをどのように促進することができるのか、⑤ポートフォリオが継続的に活用されるためには何が必要となるのか、という 5 つの実践上の課題を中心に検討する予定です。

実施報告

2013年11月8日(金)、FD・SD教育改善支援拠点事業「ポートフォリオが学習支援に活用されるための条件」を、名古屋大学東山キャンパス豊田講堂第一会議室で開催しました。全国の大学から教職員54名が参加しました。

学生の学習の過程や成果を電子的に記録するポートフォリオのシステムを導入する大学が増えています。しかし、残念ながら学習支援に効果的に活用されていない事例もみられます。このセミナーでは、ポートフォリオが学習支援に効果的に活用されるための工夫と課題を共有することを目的としました。

金沢工業大学の藤本元啓氏による基調講演の後、「ポートフォリオの実践の知恵と課題」というテーマで東京学芸大学の森本康彦氏、中部学院大学短期大学部の伊藤龍仁氏、法政大学の宮崎誠氏による事例紹介がありました。最後に、「ポートフォリオが学習支援に活用されるための工夫」というテーマでパネルディスカッションが行われました。

登壇者からは大学におけるポートフォリオの活用の課題も指摘されましたが、同時にさまざまな工夫も紹介されました。ポートフォリオの目的を絞った運用、既存のシステムを活用した運用、必修科目の授業との連携、希望ゼミへの応募の自己PRとの連動、就職活動のエントリーシートとの連携、ポートフォリオによって学習の習慣づけができ2年生以降の学習に大きく影響を与えていることの紹介、就職活動でポートフォリオが活用された事例の紹介などが工夫として挙げられました。

○ 2013年11月15日 第119回招聘セミナー

「パーソナリティ特性研究の高等教育研究への展開」



講師：高橋 雄介（京都大学大学院教育学研究科 助教）

日時：2013年11月15日 16:00～18:00

場所：東山キャンパス 文系総合館4階 412演習室

概要：近年、心理学以外の諸分野においても、パーソナリティ特性のもつ予測力に大きな注目が集まっている。例えば、2000年のノーベル経済学賞受賞者であるジェームズ・ヘックマンは、パーソナリティ特性のことを非認知的な能力と呼び、パーソナリティ特性は職業達成において認知的な能力よりも予測力があることを示し、教育等による介入の可能性について言及を行っている。今回の報告では、パーソナリティ特性に関する研究をいくつか例示しな

がら、これらの研究は高等教育研究に対してどのような示唆を与え得るのかという点について議論を行いたい。

講演要旨

近年、心理学以外の諸分野において、パーソナリティ特性の持つ予測的妥当性に注目が集まっている。例えば、2000年のノーベル経済学賞受賞者であるジェームズ・ヘックマンは、パーソナリティ特性のことを非認知能力(non-cognitive abilities)と呼び、パーソナリティ特性は職業達成において認知能力(non-cognitive abilities; IQ)よりも予測力があることを示している(Heckman et al., 2006)。パーソナリティ特性は、ヒューマン・キャピタル(人的資本; 人間の持つ知識やスキルを資本として考える経済学における概念, Becker, 1964)のひとつであり、教育などによって介入され得るものとして考えるべきではないだろうか。

今回の報告では、高等教育研究に資するものとして、とりわけ、パーソナリティ特性と大学生の学業達成との関連に着目した。産業・組織心理学の分野では、学業達成と比較的接近するものとして、職業達成とパーソナリティ特性との関連が数多く検討されており、Barrick & Mount (1991)によるメタ分析は、big five というパーソナリティ特性のうち、勤勉性(誠実性, Conscientiousness)との間に頑健に正の相関が認められることを報告している($\rho = .20 - .23$)。

ここで言うところの勤勉性・誠実性とは、具体的には、適切に自己制御する、仕事や目標のために計画的に行動する、他者に対して責任のある態度を取ると言った行動傾向の個人差のことである(John et al., 2008; Roberts et al., 2009)。

それでは、職業達成と相関の高い学業達成も同様に、勤勉性と正に相関するだろうか。ただし、学業達成とパーソナリティ特性との間にどのような関連が認められるか検討を行う際に問題となる点が2つある。1つ目は認知能力と学業達成との相関について、そして、2つ目は学業達成をどのように評価するかという点である。

大学生の学業達成をどのように評価するかは難しい問題ではあるが、先行研究ではGPAを採用する場合がほとんどである。その理由としては、内的整合性が高く(Bacon & Bean, 2006)、職業達成や中等教育時点におけるGPAとの有意な相関もあり(Kobrin et al., 2008)、一定程度の信頼性・妥当性を担保可能で、先行研究における知見の蓄積が十分であることがからメタ分析には向いていることが挙げられる。また、GPAと認知能力の間には中程度の相関が認められることから(Strenze, 2007)、学業達成とパーソナリティ特性との間の関連について検討を行う際には、認知能力の影響について統制を行うことが必要である。

パーソナリティ特性・認知能力とGPAとの相関に関するPoropat (2009)のメタ分析によると、認知能力を統制したうえでの、勤勉性とGPAの相関は $\rho = .24$ であり、職業達成との関連と同程度に、正の相関が一貫して検出されることが分かる。

以上を踏まえて、今後は、高等教育場面においても、パーソナリティ特性、とりわけ勤勉性・誠実性を高めることに直接的もしくは間接的に寄与するような働きかけや仕組みを模索していくべきである。勤勉性とGPAの関連性の背後に仮定されるメカニズムや介入的な示唆を得るために、この関連性は何によって媒介され得るのかという点に関する研究が既に行われており、適切な目標の設定や努力調整などが介入対象の候補として挙げられている。また、大学生の学業達成はGPAによってのみ評価されるものではないので、これ以外の評価軸によって測定された学業達成とパーソナリティ特性の関連に関する研究も今後興味深いテーマとなり得るだろう。

○ 2013年11月22日 第120回招聘セミナー

「教学 IR の開発へのアプローチ—リサーチ・クエスチョンの重要性に焦点をあてて—」



講師：鳥居 朋子（立命館大学教育開発推進機構 教授）

川那部 隆司（立命館大学教育開発推進機構 准教授）

日時：2013年11月22日 16:00～18:00

場所：東山キャンパス 全学教育棟本館3階 C36 講義室

概要：近年、日本の大学において教学領域に焦点をあてた IR の開発が進んでいる。ただし、単に手元にあるデータを分析しただけでは、最終目的である学習・教育の改善および質の向上には結びつかない。そこには、調査設計、データ収集、分析、結果の解釈といった各段階において重要な軸となるリサーチ・クエスチョンの設定という作業が前提として必要となる。本セミナーでは講演とワークショップをおりませた形式により、大学の教学 IR の開発に向けて、適切なリサーチ・クエスチョンの設定のあり方について議論する機会としたい。

講演要旨

近年、日本の大学において教学領域に焦点をあてた IR の開発が進んでいる。ただし、データをやみくもに集めて分析したのでは、最終目的である学習・教育の改善および質の向上には結びつかない。そこには、調査設計、データ収集、分析、結果の解釈といった IR の各段階において重要な軸となるリサーチ・クエスチョンの設定という作業が前提となるのだ。リサーチ・クエスチョンとは、IR を有効に進める上での「リサーチのための問い」である。本セミナーでは講演とワークショップをおりませた形式により、大学の教学 IR の開発に向けて、適切なリサーチ・クエスチョンの設定のあり方についての理解を深めた。

前半の講演（鳥居）では、立命館大学での実践に基づき、質保証の課題や機関の特質を考慮したリサーチ・クエスチョンの設定、それらに対応したデータ収集・分析、意味ある情報への変換、教育改善へのリンケージ等の具体的な内容が紹介された。たとえば立命館大学の場合、学生の学びは本当に「多様」なのか？、多様ならば「どのように」多様なのか？、その多様性に現在の「学習・教授の文脈は適合」しているのか？等がリサーチのための問いにあたる。これらを解明する上で、「学びの実態調査」によって集められたデータや学内に蓄積されている教務系データ等が活用される。IR の開発においては、とかく分散しがちな教職員の教育的関心を凝集するようなリサーチ・クエスチョンの開発が第一歩となる。

後半のワークショップ（川那部）では、「良いリサーチ・クエスチョン」の条件として FIRMNESS

と呼ばれる8観点(福原、2008)が紹介された。8観点とは、Feasible(実施可能性)、Interesting(おもしろさ)、Relevant(切実さ)、Measurable(測定可能性)、Novel(新奇性)、Ethical(倫理的配慮)、Structured(構造化)、Specific(明確化)である。その後、リサーチ・クエスチョンを導き出す作業が4人1グループで進められた。具体的には、「1. キーワードを選ぶ」「2. リサーチ・クエスチョンを導き出す」「3. 必要なデータを考える」「4. リサーチ・クエスチョンを評価する」「5. 共有する」の手順に沿って作業が行われた。このワークショップでは、個人の経験を起点としつつ、参加者に共通する教育的関心からリサーチ・クエスチョンを導き出すという、IRにおけるリサーチ・クエスチョン導出の一連のプロセスを経験すること、さらにリサーチ・クエスチョンの評価観点を理解することが目的とされている。IRに関する基礎的な知識や実践的な事例についての情報を得ることに加えて、ワークショップでの作業を通じて、IRにおけるリサーチ・クエスチョン導出のプロセスを一般化して理解することは、参加者が所属する各機関でIRを進める足掛かりとなることが期待される。

○ 2013年11月29日 第121回招聘セミナー
「学生の学びに寄与するポートフォリオとは」



講師：栗田 佳代子(東京大学 大学総合教育研究センター 准教授)

日時：2013年11月29日 16:00~18:00

場所：東山キャンパス 文系総合館7階 オープンホール

概要：現在、学生の学びの促進を目的として所謂ラーニング・ポートフォリオを導入する大学が増えている。しかし、その多くはポートフォリオの本来の意味である「情報を一カ所に集める」ことには成功しているが、肝心の学びの促進に結びついていないのが現状といえよう。学生の学びに寄与するポートフォリオのあり方について、ティーチング・ポートフォリオの導入支援の経験および東京大学における大学院生向けプログラムへのポートフォリオ導入の模索という観点から話題提供を行いたい。

講演要旨

学生向けポートフォリオ、いわゆるラーニング・ポートフォリオは、現在彼らの学びを促進する方法として注目され各機関において導入が進んでいるが、実際には効果的な形で運用できているとは言い難い。この状況分析から、学生の学びに寄与するための要因として、1)教職員および

学生に作成の目的意識を浸透させること、2)システム導入に目が向きがちであるが、むしろサポート体制をはじめとするソフト面が重要であり、手間をかける覚悟が必要であること、3)手間を手間としてみることなく、学びに変える設計を行うこと、4)学生側にもある程度の能力が必要であること、などが挙げられる。

これらの要因を満たすポートフォリオのあり方として、本セミナーでは、大学院生版アカデミック・ポートフォリオ(以下、GSAP)について紹介を行った。GSAPは現在計画段階にあるが、この開発にあたっては既に少しずつ普及しつつある教員のためのティーチング・ポートフォリオおよびアカデミック・ポートフォリオの構成および作成体制を参考としている。

GSAP作成の対象は、大学教員を目指す大学院生、具体的には、東京大学においてフューチャーファカルティプログラム(以下、東大FFP)を修了した大学院生である。東大FFPは2013年度よりスタートしたプログラムであり、プレワークショップ、大学院共通科目「大学教育開発論」、ポストワークショップの三部で構成され、教育に特化した実践的な内容を学ぶ。本プログラムは半期で修了するが、受講生は修了後も「教育に関する学習」への高いモチベーションを維持するため、本GSAPは東大FFPの修了生を対象とした発展プログラムとしての位置づけを想定している。GSAPには大きくわけて教育および研究、課外活動(オプション項目)、これらの統合、および目標の5項目から構成され、これらに対する内省的かつ俯瞰的記述に根拠資料を添付した書類である。GSAP作成の目的は、キャリアパスを考えるための機会提供をはじめとして公募に向けた準備、ネットワーキングなどにある。将来を考える時期にあり、かつ研究活動に関わる狭い人間関係に閉じがちな大学院生にとっては有用なツールとしての可能性がある。今後試行を行い、課題解決しながら来年度には正式なプログラムとして提案を行いたい。

○ 2014年1月21日 第69回客員教授セミナー

「学習成果の測定を容易にする授業設計とは—大学教員に求められるアプローチ—

A Faculty Development Approach to Course Design to Promote the Assessment of Learning Outcomes」



講師：マシュー・ローレンス・オーレット (Dr. Mathew L. Ouellett)

(ウェイン州立大学 [米国ミシガン州] 副学長補佐 教授学習支援室長)

日時：2014年1月21日 16:30~18:00

場所：東山キャンパス 文系総合館7階 オープンホール

概要：学習成果を測定するにはどのような授業設計が適切だろうか。このセミナーでは学習目標の明確化とその成果測定を促す授業設計の枠組に関するアメリカの先行研究を紹介し、3つのアプローチを提案する。それらは、最初に学習目標と成果指標を設定する「逆順の授業設計」(backwards course design)、エビデンスに基づく教授法、教育・学習面における教員のイノベーションを促進する戦略である。

○ 2014年2月6日 第70回客員教授セミナー

「大学のジョブディスクリプションに関する日米比較」



講師：秦 敬治（愛媛大学教育学生支援機構 教授、教育企画室副室長）

日時：2014年2月6日 18:30～20:00

場所：東山キャンパス 文系総合館7階 オープンホール

概要：日本の大学職員の業務が事務分掌規程に沿って組織レベルで進められているのに対し、アメリカの大学職員はJob description（職務契約書）に沿って個々の職員の業務が決定されている。本セミナーでは、これら大学職員の業務や職務に関する取り決めが、どのような状況で、どのような影響を与えており、どのようなメリット、デメリットが見受けられるのかをアメリカの大学の事例調査をもとに日米比較を行うことで探っていく。

講演要旨

日本の大学職員の業務が事務分掌規程に沿って組織（課・係）レベルで進められているのに対し、アメリカの大学職員はジョブディスクリプション（Job Description；職務記述書）に沿って個々の大学職員の業務が決定されている。本セミナーでは、これら大学職員の業務や職務に関する取り決めが、どのような状況で、どのような影響を与えており、どのようなメリット、デメリットが見受けられるのかをアメリカの大学の事例調査をもとに日米比較を行い、参加者と共に日本の現状や課題も交えながら進めた。

具体的には、本セミナーで扱ったジョブディスクリプションの調査報告にたどり着くまでの研究過程を初めに説明した上で、日本の大学における事務分掌規程による大学職員の業務に関する長所と短所を洗い出し、参加者に投げかけた。

次に、アメリカのジョブディスクリプションの活用や大学職員のキャリア形成について調査報告を行った。アメリカでは、スペシャリストとしてのプロフェッショナル職員とジェネラリスト

としてのプロフェッショナル職員が存在するが、ジェネラリストとしてのプロフェッショナル職員は、日本とは役割も育成・開発法も異なっていることを示した。その上で、日本とアメリカの職場における「チーム」の定義の異なりが働き方やキャリア形成に大きな影響を与えているのではないかという仮説をもとに、ワシントン大学バセル校の人事部や学生支援部の役職者、関係教職員のインタビュー結果を使いながらセミナーを進めた。日本では大学事務部門における「チーム」の定義は、課や係を示すことが一般的であるが、アメリカではセクションを超えて活用できる人材を集め、その都度「チーム」を構成し、業務をこなすケースが多い。このようなことが可能となる背景には、大学のミッションをもとにした大学職員それぞれのジョブディスクリプションの存在が強く影響している。このジョブディスクリプションの存在こそが、労・使、上司・部下がともに納得した上で、流動的な人材（人財）活用を可能としている、ということを紹介した。

上記のような説明を行ったうえで、アメリカの事例を踏まえながら、日本型の新たな人事マネジメントや業務の進め方などについて、参加者と議論を交わすことができた。

○ 2014年3月5日 第122回招聘セミナー

「OECD国際学力調査が教育政策に及ぼすインパクト」



講師：篠原 真子（国立教育政策研究所国際研究 協力部 総括研究官）

日時：2014年3月5日 16:00～18:00

場所：東山キャンパス 文系総合館7階 オープンホール

概要：OECDの国際学力調査は、中等教育段階でPISAとして先行的に実施され、日本を含めた各国の教育政策に少なからぬ影響を与えている。現在、高等教育段階でも同様の学力調査AHELOの実施に向けた動きが進められている。PISAがなぜ、いかなるプロセスを経て計画・実施されたのか、各国の教育政策にどのような影響を与えているのか、PISA2012年調査（2013年12月に結果公表）が実際にどのように行われたのかを明らかにする。あわせて、調査結果からみた日本の教育の特徴・課題や21世紀に必要とされる能力について検討する。

講演要旨

本講演では、第一に「エビデンスによる政策形成～国際比較の難しさと得られるもの」、第二に「PISA調査とは？～PISA2012年調査はどのように行ったのか?」、第三に「PISA2012年調査の結果から～見えるもの：日本の教育の現状は?」、第四に「そして、まだ見えないもの～21世

紀に求められる能力」を柱に話を進めた。

最初の「エビデンスによる政策形成」では、OECD の PISA、国際学力調査が、個人的な意見や経験に左右されないエビデンスによって政策を形成することの重要性が認識されるようになってきたことが、PISA の背景や目的、方法・内容などを含めて解説した。

次の「PISA 調査とは？」では、2013 年 12 月に公表された PISA2012 年調査に関連して、PISA を実際にどのように行ったのか、どのような調査問題を使用したのかについて説明した。

引き続き「PISA2012 年調査の結果から」では、日本の生徒の成績と成績に与える要因について、2012 年調査までにどのように変化してきたのかについて説明した。特に、2013 年 12 月の結果公表において“V字回復”と報道された日本の成績の軌跡を詳細に解説し、データから何が言えるのかを示した。

そして最後の「そして、まだ見えないもの」では、PISA の結果から OECD が日本に対してどのようなメッセージを送っていて、それは日本の教育にとってどのような意味があるのかを指摘した。さらに、新たな動向として、21 世紀に求められる能力について国際的に測定方法が検討されていることを紹介した。

○ 2014 年 3 月 14 日 名古屋大学 教育のグローバル化 FD 講義

「Good and Innovative Practices at UCLA (UCLA における優れた教育実践)」

講師：Kumiko Haas, Ph.D. (Ph.D. Psychology, University of California, Berkeley)
Director of Instructional Improvement Programs,
Office of Instructional Development,
University of California, Los Angeles (UCLA)

日時：2014 年 3 月 14 日 10:00~12:00

場所：東山キャンパス 文系総合館 7 階 カンファレンスホール

主催：名古屋大学国際部・高等教育研究センター共催

概要：・インタラクティブラーニングとは？

- ・一般的な Best Practice の実例
- ・UCLA の革新的な実例紹介

名古屋大学新任教員研修プログラム

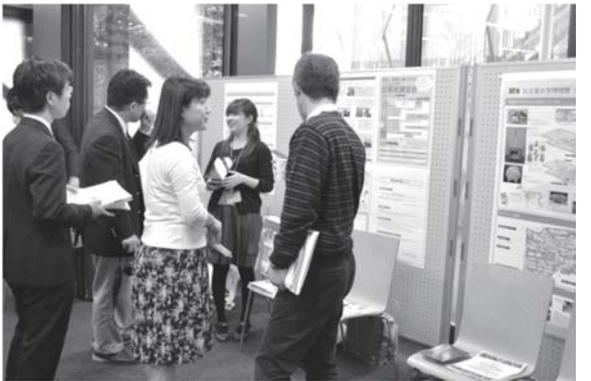
○平成 25 年度名古屋大学新任教員研修プログラム

日 時 : 2013 年 4 月 4 日

会 場 : 名古屋大学東山キャンパス 野依記念学術交流館 2 階ホール

司 会 : 夏目 達也

進 行 :	9:30	受付開始
	10:00	歓迎のあいさつ 浜口 道成 (総長)
	10:40	新任教員ハンドブックの紹介 近田 政博 (高等教育研究センター・准教授)
	11:00	研究支援に関するセミナー 藤巻 朗 (研究推進室長・教授)
	11:30	国際化対応に関するセミナー 田中 京子 (留学生センター・教授)
	12:00-13:00	昼食休憩
	12:30-13:30	各教育・研究支援部局によるポスター展示
	13:30	留意事項 人事・労務上の制度 堀内 敦 (総務部長)
		防災対策 飛田 潤 (災害対策室長・教授)
		ハラスメント対策 小川 智美 (ハラスメント相談センター相談員)
		安全保障貿易管理等 寺内 常雄 (産学官連携推進本部スーパーバイザー)
		情報セキュリティ 加藤 芳秀 (情報戦略室・准教授)
	14:30	教育ワークショップ 中井 俊樹 (高等教育研究センター・准教授)
	15:20	アンケート用紙記入、回収 研修終了

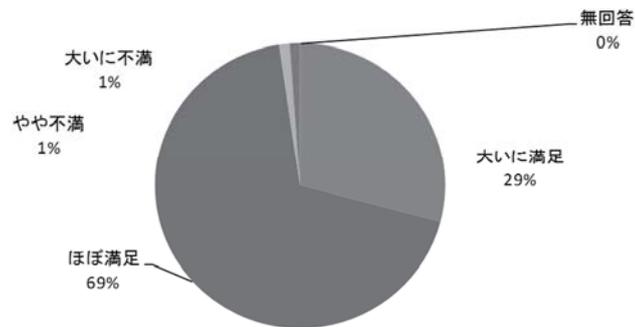


紙工作の手順
• お手元の黄色い紙を用意してください。
• 紙を半分に折って右上を斜めに折ってください。

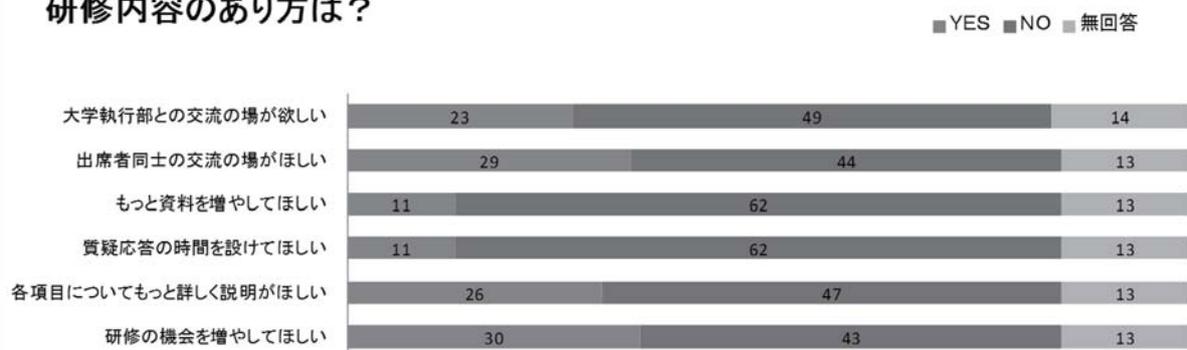


参加者アンケート集計結果

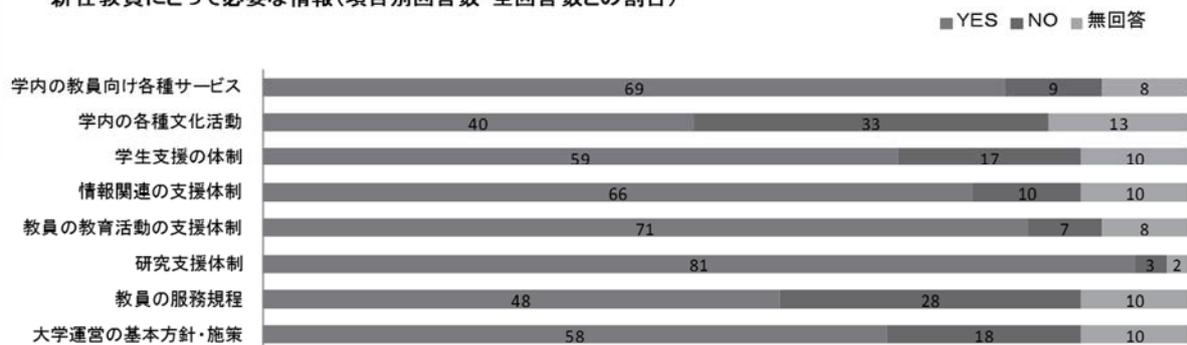
研修の満足度



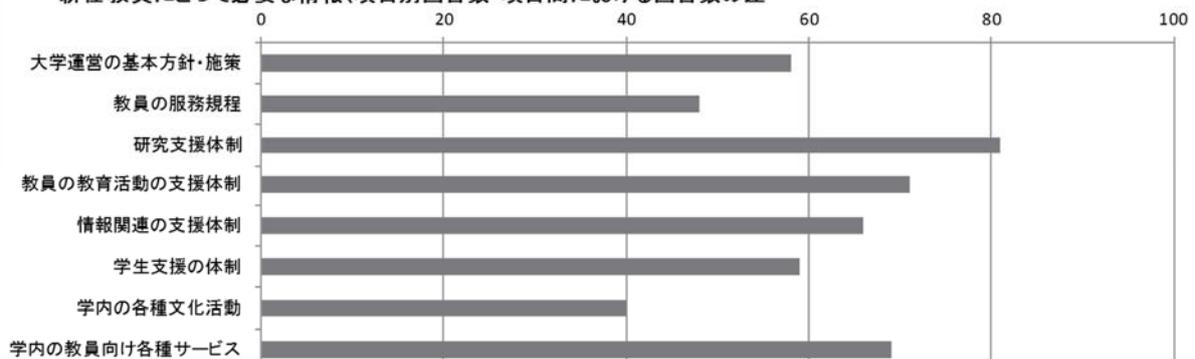
研修内容のあり方は？



新任教員にとって必要な情報(項目別回答数・全回答数との割合)



新任教員にとって必要な情報(項目別回答数・項目間における回答数の差)



研修全般についてのご意見・ご不満（自由記述）

- ・参考になりました。ありがとうございました。
- ・講師の先生方が大変、準備をされていたと思います。勉強になりましたので、教育に役立てたいと思います。
- ・フレッシュな時に総長と交流できる機会があるとうれしいです。（大変お忙しいこととは存じますが）。
- ・名札等を付けるようにすれば、交流も容易ではないでしょうか？
- ・外国人教員の人数が増えていますが、日常会話はできてもフォーマルな文書の理解度は日本人等々にはいきません。しかし、せっかく作られている英語資料の存在や存在場所を知らずにいて利用できていないようです。今回の研修も同僚に強く勧め来ましたが全部を理解できているか……。せっかくの情報がもったいないと思います。
- ・年度途中の採用者にも採用時にハンドブックなどの情報が手に渡るようにしてほしい。
- ・大学を知る良い機会となりました。
- ・昼食会中は挨拶ばかりで食べる時間が十分でない。30分ほど時間を延長してもよいかと思いました。
- ・学生の今昔の気質の変化について教えてください。どこでも昔のほうは？？を理想化されるものですから・・
- ・限られた時間の中で効果的な研修であった。大学の基本方針・理念について総長のお話はもう少し時間をとってよかったです。
- ・コンパクトでわかりやすい説明で、非常によかったです。有り難うございました。
- ・濱口先生のお話をお聴きできて良かった。
- ・ランチタイムの時に名札を付けられると他の教員の方にもっと話しかけられやすくなると思います。
- ・研修の機会をもう少し増やして頂きたいです。毎年4月に一回ですと、私のように年度途中で着任した人間が情報不足に陥ります。
- ・新任教員ハンドブックがシンプルかつ必要な情報へのポイントが的確に書かれていて良かった。（全体的に配布はシンプル、ポイントいっぱい良い傾向）
- ・総長の話はとてもよかったです。資料があればいい。授業の話もとても参考になりました。
- ・感想ですが、高度な研究をしていくことの必要性がかなり強調されましたので、名古屋大学の教員として務められるか否か、かなり不安になりました。
- ・国際化対応のセミナーは不満であった。誰のための何のためのセミナーなのか不明。
- ・今回、ポスドク研究員としての職についていたので、参加させていただいたが、時間が長いと感じた。私のように、昨年、一昨年と名大の非常勤研究員だったり、学振の特別研究員だったりした方は、おそらくおおよその内容等は知っていると思う。全く名大に初めて赴任した先生方には良いと思うが、私には十分すぎるほどの内容だった。そのような方々と分けて行った方が良いのでは？
- ・年度途中でも着任したら、やってほしかった。
- ・（日本・世界の中での）大学として名大の位置づけなど、名大を客観的に教える講演が欲しいと感じた。
- ・最初で(最後の)機会なので、普段聞けない内容を充実させてほしい。

名古屋大学 部局等における研修

1. センター主催・共催

○2013年4月24日 特別セミナー「TAのためのライティング支援セミナー」

会 場：中央図書館

講 師：近田 政博（高等教育研究センター）

主 催：中央図書館、教養教育院、高等教育研究センター

対 象：基礎セミナーなど、低年次科目のTAを担当する大学院生

概 要：大学生が的確なレポートを書けるようにするために、TAとしてどのような支援が必要かを学びます。

○2013年5月22日 特別セミナー「第1回レポート書き方講座」

会 場：中央図書館

講 師：近田 政博（高等教育研究センター）

主 催：中央図書館、教養教育院、高等教育研究センター

対 象：主に学部一、二年生

概 要：大学で求められるレポートにはいくつかの作法とコツがあります。1・2年生のうちにこれらを確実に身につけておきましょう。

備 考：4回シリーズの第1回目です。

○2013年6月26日 特別セミナー「第2回レポート書き方講座」

会 場：中央図書館

講 師：近田 政博（高等教育研究センター）

主 催：中央図書館、教養教育院、高等教育研究センター

対 象：主に学部一、二年生

概 要：学術的なレポートや論文では、論理的な筋道を立てて相手に説明することが求められます。その方法を具体的に紹介します。

備 考：4回シリーズの第2回目です。今回からでも受講可能です。

○2013年10月30日 特別セミナー「第3回レポート書き方講座」

会 場：中央図書館

講 師：近田 政博（高等教育研究センター）

主 催：中央図書館、教養教育院、高等教育研究センター

対 象：主に学部一、二年生

概 要：自分で設定した主題をもとにして、論文の全体像をどのように設定するか、読者にいかに的確かつ簡潔に伝えるかを学びます。

備 考：4回シリーズの第3回目です。今回からでも受講可能です。

○2013年11月20日 特別セミナー「第4回レポート書き方講座」

会 場：中央図書館

講 師：近田 政博（高等教育研究センター）

主 催：中央図書館、教養教育院、高等教育研究センター

対 象：主に学部一、二年生

概 要：論文や学術レポートを書く際に最も重要かつ難しいのは「出だし」部分（序章）です。出だしに書くべきことは何か、留意すべき点は何かについて理解を深めます。

備 考：4回シリーズの第4回目です。今回からでも受講可能です。

○2013年12月4日 特別セミナー「プレゼンテーション入門」

会 場：文系総合館7階オープンホール

講 師：東 望歩（高等教育研究センター）

主 催：高等教育研究センター、中央図書館

対 象：主に学部一、二年生

概 要：プレゼンは苦手？いきなりスライドから作り始めていませんか？基本のルールを押さえれば、少しの工夫で伝わりやすく説得力のあるプレゼンができます。準備に取りかかる前に前提を確認する、発表の骨格を作る、レイアウトを統一する、図表で情報を整理する、リハーサルをする…など、プレゼンの段階ごとのポイントを学びます。

○2013年12月18日 特別セミナー「魅力的な研究計画書の書き方」

会 場：中央図書館

講 師：近田 政博（高等教育研究センター）

主 催：中央図書館、高等教育研究センター

対 象：主に学部一、二年生

概 要：大学院入試で最も重要なのは研究計画書の内容です。論理的かつ説得力のある研究計画書の書き方について学びます。

備 考：自分の研究計画書を持参してください。途中段階でかまいません。受講者同士でコメントします。

2. センター・スタッフ協力

○2013年4月3日 平成25年度名古屋大学新規採用職員研修「大学社会における多文化共生 アカデミアと事務組織のコミュニケーション円滑化をめざして」

講 師：近田 政博（高等教育研究センター）

主 催：総務部職員課

対 象：名古屋大学の新規採用職員

○2013年6月13日 平成25年度名古屋大学主任職員研修「大学における職員と教員の異文化理解 職員は教員をどう理解すればよいか？」

講師：近田 政博（高等教育研究センター）

主催：総務部職員課

対象：名古屋大学の主任職員

○2013年8月8日 2013年度学びの杜・学術コース地球市民学探求講座「世界の学校文化」

講師：近田 政博（高等教育研究センター）

主催：大学院教育発達科学研究科中等教育研究センター(CSES)

対象：名古屋大学教育学部附属高等学校の高校生

概要：学校の文化やルールは国や地域によって大きく異なります。なぜそのような違いが生まれるのでしょうか。学校文化の違いは生徒の成長にどのような影響を与えるのでしょうか。さまざまな国の事例について意見交換することを通じて、日本の学校文化を相対的に見ることができるようになるでしょう。

○2013年9月2日 Seminar series on “Contemporary Topic in Education across the Globe”における ‘Education in Vietnam’（英語講演）

講師：近田 政博（高等教育研究センター）

主催：名古屋大学教育学部附属高等学校

対象：名古屋大学教育学部附属高等学校の高校生

概要：How do the Confucius tradition and socialism affect education? This session focuses on the schooling in Vietnam for examining the impact. While Confucianism has been appreciated as the driving force for achieving high literacy, economic development, it may cause the cramming, memorization and diploma disease. Socialism has been taught in negative context since the end of cold war 1990's, however, it is still working in education pursuing equality and social justice. Considering education with multi-faced perspectives is important to eliminate our prejudice or bias.

○2013年9月10日 大学院情報科学研究科組込みシステム分野 enPit プログラム夏期研修「論理的な文章作成の基本」

講師：近田 政博（高等教育研究センター）

主催：大学院情報科学研究科組込みシステム分野

○2013年9月26日 大学院工学研究科情報工学コース FD 研修「はじめて英語で教えるためのコツ」

講師：近田 政博（高等教育研究センター）

主催：大学院工学研究科情報工学コース

○2013年10月11日 平成25年度名古屋大学附属病院臨床実習指導者研修・人材育成担当者研修・クリティカルケアコース研修・サポーターズ研修「コーチング」

会 場：名古屋大学附属病院

講 師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

主 催：名古屋大学附属病院

対 象：職員（看護師）

○2013年12月3日 多文化理解研修「外国人教員を理解し、対応する方法」

講 師：近田 政博（高等教育研究センター）

主 催：国際部

対 象：各部局において留学生や外国人教員に対応する機会の多い事務職員・事務補佐員

名古屋大学外における研修等

○2013年4月19日 高校3年生向け講演会「大学で求められる学力」

講師：近田 政博（高等教育研究センター）

開催：名古屋市立向陽高等学校

○2013年6月11日 関西国際大学教職員講演会「ベトナム高等教育の特質と動向」

講師：近田 政博（高等教育研究センター）

開催：関西国際大学尼崎キャンパス

○2013年6月13日 「学生を引き込む教授法－動機づけとアクティブラーニングを中心に」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

開催：京都ノートルダム女子大学

○2013年6月29日 千葉大学大学院看護学研究科シンポジウム講演「大学院における研究室教育の課題と展望」

講師：近田 政博（高等教育研究センター）

開催：千葉大学大学院看護学研究科

○2013年7月12日 「アクティブラーニングの方法、道具、環境」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

開催：関西大学

○2013年7月25日 「誰のため、何のためのシラバスかーシラバスの書き方・使い方」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

開催：龍谷大学

○2013年8月21日 SPOD フォーラム 2013「教育改善のための IR 入門ワークショップ」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

開催：愛媛大学

○2013年8月29日 「教える技術を身につける」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

開催：岐阜大学大学院連合獣医学研究所

○2013年8月30日 立命館大学職員研修会「大学職員に必要な能力と学び－能力形成につながる学びとは－」

講師：夏目 達也（高等教育研究センター）

開催：立命館大学

○2013年9月4日 岐阜県短期大学協会研修会「教育改善のためのデータ活用」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

開催：グランヴェール岐山

○2013年9月10、11日 桐蔭横浜大学職員研修「高等教育政策と大学改革の動向」「管理職の役割ー求められる能力・働き方」「高等教育政策と大学改革」「対人折衝の基本ー学生にいかに関接するか」

講師：夏目 達也（高等教育研究センター）

開催：桐蔭横浜大学

○2013年9月13日 FD研修会「学生を授業に巻き込む方法」

講師：近田 政博（高等教育研究センター）

開催：椋山女学園大学

○2013年9月14日 第3回高等教育開発フォーラム「授業の小道具を活用したFDの可能性」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

主催：日本高等教育開発協会

会場：京都産業大学

○2013年9月14、15日 全国大学コンソーシアム協議会 第6分科会「コンソーシアムによるFD・SDの推進」（愛知学長懇話会担当）

コーディネーター：夏目 達也（高等教育研究センター）

開催：同志社大学

○2013年9月15日 第3回高等教育開発フォーラム「大学院におけるFD入門」

講師：近田 政博（高等教育研究センター）

主催：日本高等教育開発協会

会場：京都産業大学

○2013年9月15日 第3回高等教育開発フォーラム「データに基づく組織的な教育改善をどのように行うかー教学IR入門」

主催：日本高等教育開発協会

会場：京都産業大学

○2013年10月7日 新人看護職員教育担当者研修①「教育に関する基礎知識」

講師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

開催：愛知県看護協会

○2013年10月17日 学術情報リテラシー教育担当者研修「大学生に効果的な教授法」

講 師：近田 政博（高等教育研究センター）

主 催：国立情報学研究所

会 場：大阪大学豊中キャンパス附属図書館

○2013年11月5日 2013年度「読書マラソンコメント大賞」

用 務：選考会の審査員

審査員：近田 政博

主 催：名古屋大学消費生活協同組合

会 場：名古屋大学南部食堂（表彰式2013年12月10日）

○2013年11月15日 教職員研修会「多様化する大学院生をどう育てるか」

講 師：近田 政博（高等教育研究センター）

開 催：奈良女子大学

○2013年11月28日 学術情報リテラシー教育担当者研修「大学生に効果的な教授法」

講 師：近田 政博（高等教育研究センター）

開 催：国立情報学研究所

○2013年12月6日 法政大学第9回FDフォーラム「大学教員の力量形成を支援するFDとは」

講 師：夏目 達也（高等教育研究センター）

開 催：法政大学

○2013年12月9日 新人看護職員教育担当者研修②「教育に関する基礎知識」

講 師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

開 催：愛知県看護協会

○2013年12月11日 「大学における教授法」

講 師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

開 催：静岡福祉大学

○2013年12月13日 第4回図書館職員基礎研修「プレゼンテーション入門」

講 師：近田 政博（高等教育研究センター）

主 催：東海地区大学図書館協議会

会 場：名古屋大学豊田講堂

○2013年12月18日 FD研修会「大学教育改善を促進するFD・SDのあり方」

講 師：夏目 達也（高等教育研究センター）

開 催：新潟県立大学

○2013年12月20日 「ウェブシラバスの作成と活用方法」

講 師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

開 催：龍谷大学

○2013年12月25日 第2回全学FD/SD研修会講演「少人数教育、ゼミ、研究室の活性化―名古屋大学の取り組みを例に―」

講 師：近田 政博（高等教育研究センター）

会 場：京都産業大学

○2014年1月20日 新人看護職員実地指導者研修①「学習に関する基礎知識」

講 師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

開 催：愛知県看護協会

○2014年1月28日 「IRを実践するための指針」

講 師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

開 催：立命館大学

○2014年1月31日 シンポジウム「産業界ニーズに対応した初年次教育のチャレンジ」「アクティブラーニングの全学的教育 改革へのチャレンジ：意義と方法」

講 師：夏目 達也（高等教育研究センター）

開 催：名古屋商科大学

○2014年2月13日 「名古屋大学メンタープログラムがもたらしたもの」

講 師：中井 俊樹（高等教育研究センター）

開 催：愛媛大学

○2014年2月15日 愛知政治大学院講演「効果的なプレゼンテーション」

講 師：近田 政博（高等教育研究センター）

開 催：自由民主党愛知県連

教員メンタープログラム

概要

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

担当者

中井 俊樹（名古屋大学高等教育研究センター）

主な活動内容・成果

- 1) 新任教員研修において教員メンタープログラムを広報し、希望者にメンター教員を紹介した。
- 2) パンフレットおよびホームページを通して、希望者にメンター教員を紹介した。
- 3) 2013年度は33組のメンター教員とメンティ教員のマッチングを行った（2014年2月6日現在）。
- 4) 他大学において教員メンタープログラムに関する講演を行った。（中井俊樹「名古屋大学メンタープログラムの成果と課題」愛媛大学、2014年2月13日）

関連サイト

教員メンタープログラム

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

東海高等教育研究所刊行物の論文等の公開

概要

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

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

今年度は、『大学と教育』全49号の主要論文を本人に許諾を得てインターネット上で公開した。

掲載論文等（2013年4月～2014年3月）： 268本

許諾者（2013年4月～2014年3月）： 201名

担当者

中井 俊樹（名古屋大学高等教育研究センター）

岡田 久樹子（名古屋大学高等教育研究センター）

東海高等教育研究所の刊行物

『大学と教育』全49号、大学教育出版、1991年～2009年

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

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

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

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

東海高等教育研究所の刊行物のホームページ

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

許諾書

(別紙)回答要領

1.公開を許諾される論文を御指定ください。

回答書には、寄稿された論文の一覧が掲載されています。

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

の、3通りから許諾の内容をお選びください。

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

2.必要事項を記入の上、返信用封筒で御返送ください。

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

同封の返信用封筒を使って、御返信ください。

許諾依頼に対する回答書

名古屋大学 高等教育研究センター
センター長 早川義一 殿

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

(許諾します / 許諾しません / 一部許諾します) します。

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

(著者)

氏名	
住所	〒
電話番号	
電子メールアドレス	

寄稿論文一覧

許諾	掲載号	発行月	論文名

CSHE 名古屋大学高等教育研究センター
サイトマップ | ENGLISH

http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/
検索

プロジェクト
Projects

センター概要
about CSHE

教授・学習
サポートツール
Tools and Resources

プログラムとサービス
Programs and Services

プロジェクト
Projects

FD・SD コンソーシアム名古屋
(H20～)

過去のプロジェクト(H18理
政特色GP)

東海高等教育研究所の刊
行物

出版物
Publications

セミナー
Seminars

スタッフ
Staff

リンク
Links



■ このサイトについて

東海高等教育研究所の刊行物を閲覧できます

東海高等教育研究所は、1990年12月に発足した研究所です。大学政策および高等教育政策の検討や現場からの政策提言を目指し、非営利の会員制研究所として自主的な研究活動を展開してきました。2009年3月に解散するまでの間、東海地域の高等教育に関する研究やネットワーク形成において先駆的な役割を果たしてきました。

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

閲覧できる場所と閲覧可能な刊行物

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

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

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



刊行物一覧

<書籍>

- ・東海高等教育研究所編『大学再生の条件—大学教育に新しい風を』大月書店、1991年
- ・東海高等教育研究所編『何のための大学評価か—大学改革の核心を問う』大月書店、1995年
- ・東京高等教育研究所・東海高等教育研究所・高等教育研究会(京都)共編『大学ビッグバンと教員任期制』青木書店、1998年
- ・東海高等教育研究所編『大学を変える—教育・研究の原点に立ちかえって』大学教育出版会、2010年

<大学と教育>
 1号(91年6月)
 —大学改革のゆくえ

公開論文一覧

1号 (91年6月) ー大学改革のゆくえー

創刊の辞 大学大衆化時代を拓く (新村 洋史)

大学審議会と大学改革 (細井 克彦)

大学審議会答申をどう読むか (近藤 正春)

研究所設立にあたって (新村 洋史)

教育実践 自己発見・変革する学生たち ー短大二年生のゼミ (山本 秀人)

2号 (91年11月) ー試練にたつ教養教育ー

一般教育について考える ー福島大学の場合 (羽田 貴史)

自動車短大から (脇 俊隆)

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

3号 (92年1月) ー今日の大学教師像ー

巻頭言 「禍を転じて福となす」機会に (柿沼 肇)

大学改革と教師の責任 (寺崎 昌男)

リーズ大学の経験から ーイギリス (柿崎 洋一)

教育実践 学生の声を講義改善に ー講義アンケートのノウハウ (二木 立)

4号 (92年3月) ー大学における保健体育の意味ー

巻頭言 大学教育と文化としてのからだ (新村 洋史)

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

生涯学習四つの文脈 ー愛知大学短期大学部 (迫田 耕作)

きびしい大学教師への道 ードイツ (別府 昭郎)

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

5号 (92年7月) ー学生文化と大学ー

今、青年たちは (池谷 壽夫)

運動部から ー朝の戦い (津金 毅)

サークルでは ーインカレ・サークル (小瀬 輝夫)

LD (学習障害) 児と教育研究 (田中 良三)

6号 (92年12月) ーどうする自己点検・評価ー

巻頭言 大学評価と大学自治 (近藤 正春)

大学自己評価 ー背景・理念・実践 (金子 元久)

アメリカの教育評価と学生参加 ー留学体験を通して (加藤 昌弘)

活発な参加が求められる授業 ーアメリカ (藤田 和也)

教育実践 平和弁論大会 ー一般教育総合科目活性化の試み (佐藤 年明)

7号 (93年5月) -大学における教育実践の可能性-

巻頭言 可能性を拓きうる時代 (中野 光)

大学改革と大学教育実践 -授業実践を中心にして (浅野 誠)

加熱する受験戦争 -大韓民国 (丹羽 孝)

卒研指導と産地調査 (井上 秀次郎)

教育実践 大学における性教育 -セクソロジー入門 (村瀬 幸浩)

教育実践 「学生参画授業」と人間らしい“学びの場づくり”

-「ラベルワーク」による「クラスワーク」を中心に (林 義樹)

8号 (93年7月) -変わる大学カリキュラム-

巻頭言 なんのための大学改革か (浜林 正夫)

カリキュラム改革のキーワード -シラバス (Syllabus) (田子 健)

カリキュラム改革のキーワード -試験・評価・単位制度 (新村 洋史)

きめ細やかな教育実践 -江南女子短期大学 (野原 由利子)

教育実践 学習課題明示方式による講義改善の試み (杉江 修治)

9号 (93年9月) -どう創る研究の位置-

巻頭言 高等教育の危機 (塩澤 君夫)

これからの日本の大学・教育・研究・教師像 (インタビュー) (有馬 朗人)

研究政策と大学 (海部 宣男)

大学における教育・研究支援体制づくり (蔡 勝義)

アメリカの大学の教育と研究 -UCSCでの生活をとおして (榎本 博明)

大学教師の任務領域 -ドイツの場合を中心に (別府 昭郎)

変化しつつある大月市・大月短期大学 (村越 洋子)

10号 (94年2月) -大学入試の現在-

予備校からみた大学入試 (山崎 恭一)

十年目のキャンパス -法政大学多摩キャンパス (平塚 真樹)

11号 (94年7月) -短期大学の将来像-

座談会 短大の教育実践を展望する (伊藤 祐子・亀谷 和史・神田 英雄)

短大の自己点検・評価と短期大学基準協会 (橋本 伸也)

幼児教育科での試み (神谷 栄司)

改革への全学的取り組み (宗和 太郎)

研究と教育の自律性の確立 (佐々木 隆志)

学生による授業評価 -教育心理学の視点から (伊藤 篤)

教育実践 劇の創作による卒業研究 (徳本 達夫)

12号 (94年11月) -設置基準改正三年の大学-

設置基準改正と大学改革の可能性 (インタビュー) (西原 春夫)

大学の今を考える (寺崎 昌男)
自己点検・評価の現状と課題 (近藤 正春)
検証データブックを編むにあたって (田子 健)
検証データブック① 教養部改組 (田子 健)
検証データブック② 大学院大学化 (三浦 真琴)
検証データブック③ シラバス (秋野 勝紀)
検証データブック④ 高等教育財政 (井深 雄二)
検証データブック⑥ 短期大学 (君島 茂)
ロシアの大学の現在 (所 伸一)
私語 (佐藤 年明)

13号 (94年12月) -大学図書館への期待-

巻頭言 大学図書館への期待 (岩猿 敏生)
ネットワーク時代の大学図書館 (根岸 正光)
大学図書館における利用者サービス (大城 善盛)
大学図書館の自己点検・評価 -共用・情報施設の問題 (永田 治樹)
図書館地域開放のさきがけ -札幌学院大学図書館 (甲斐 陽輔)
地域社会に根ざす大学図書館 -東海大学図書館 (三井 悟)
教養部廃止とカリキュラム改革 -鳥取大学 (山根 俊喜)

14号 (95年4月) -進む大学連携の試み-

巻頭言 大学連携の意義 (新堀 通也)
対談 学問と地域文化の創造をめざす大学改革
-期待される愛知学長懇話会 (江原 昭善・大沢 勝)
京都・大学センター構想の今後の課題によせて (佐藤 春吉)
アメリカの大学における地域共同 -単位互換性、転学制度、地域認証団体 (横尾 恒隆)
大学とまちの連携 大学のまち・京都21プラン (折坂 義雄)
大学間単位互換 他大学への学生派遣と受け入れ (原田 満範)
日本最北端の大学・稚内北星学園短期大学 (金山 典世)

15号 (95年7月) -教師教育の将来-

教師教育研究の国際化 (今津 孝次郎)
本物の「大学人」になろうと思った日 (楯 一也)
国立一般大学での将来像の模索 (佐藤 学)
福祉マインドのある教師の育成を -福祉教育を教師教育の基礎教養に (高橋 智)
教職特別課程の現状と課題 (蔵原 清人)
国立教員養成系大学・学部の課題 (遠藤 忠)
カリキュラム改革への学生参加
-一橋大学「四年一貫教育シンポジウム」の可能性 (光本 滋)
教育実践 女子青年の発達と教養教育

－短大保育科一年生における「教養演習」の取り組みを中心に（亀谷 和史）

16号（96年3月）－大学院の新たな展開－

これからの大学院教育を展望する（細井 克彦）
データで見る大学院の現状と課題（三浦 真琴）
夜間大学院－大阪教育大学大学院「健康科学専攻」の概要（塩見 昇）
大学が実学を教えるということ－神戸大学大学院（加茂 英司）
大学院と図書館情報学－図書館情報大学大学院（山本 順一）
教育実践「生涯学習」につながる「教育方法論」の模索（大田 高輝）

17号（96年5月）－教育改革と学生－

学生の教育を軸に学問を創出するアメリカの大学（インタビュー）（富田 輝司）
カリキュラム改革と学生の成長（吉村 良一）
私たちの大学改革とカリキュラム－試行的経験を総括して（丹羽 孝）

18号（96年10月）－大学改革と教員任期制－

大学教員任期制問題と大学改革の課題（インタビュー）（今宮 謙二）
大学教員任期制と労働法－労働市場と大学（田端 博邦）
大学教員任期制とは何か－大学教育の観点から（田子 健）
シンポジウム 大学教員任期制問題を考える（猿田 正機・榊 達雄・橋本 誠一）
スウェーデンの大学と教育任期制（マドソン 泰子）

19号（97年2月）－現代の学生－

学生相談室からみた現代の学生（桐山 雅子）
地域に開かれた短期大学を目指して－兵庫女子短期大学（望月 彰）
学生の学びと成長の支援（松井 かおり）
アメリカ合衆国の大学と人種問題（宇田 光）
教育の経営学（白井 正敏）
教育実践 親身な指導をめざして－培いたい学生との信頼感（村越 洋子）

20号（97年5月）－新制大学の五十年－

巻頭言 大学の戦後五十年（塩澤 君夫）
戦後五十年の大学－大学史研究の反省から（羽田 貴史）
地域に開かれた大学像－戦後大学の社会的基盤と自治をめぐって（片岡 弘勝）
入試の多様化（梅田 守彦）
女子学生亡国論（新村 洋史）
教育実践 先生を育てる情報教育－教職課程を情報化する試み（伊藤 康児）

21号（97年10月）－情報ネットワークと大学－

アメリカにおける学術情報流通の新展開（山本 順一）

私たちの学内 LAN 構築 (増田 貴治)

インターネットがもたらした教育と業務の変化 (樋口 義治)

サンクト・ペテルブルグに滞在して - ロシア (郡 伸哉)

教育実践 社会学教育におけるビデオ活用

- 『ビデオで社会学しませんか』に応じて (小高 良友)

22号 (98年1月) - 大学の経営 -

これからの大学経営 (インタビュー) (梅村 清弘)

私大財政の現状分析のために (梅田 守彦)

教育実践 大学生に日本語を教える授業が広がっている

- 日本語表現法科目の効果的な実施のために (筒井 洋一)

23号 (98年6月) - 大学職員の現在と未来 -

巻頭言 教授団と職員組織との協働関係の構築を (近藤 正春)

大学職員に期待するもの - ひとりの法人理事として (丸勢 進)

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

職員会による大学自治への参画 (田上 義弘)

学生の「学びと成長」に職員がどう関われるか (小倉 浩幸)

紀要『事務研修』を発行し続けて (松井 寿貢)

大学改革と大学職員 (横田 利久)

主体性を重んじる研修システム (隅田 英子)

24号 (98年8月) - 開かれた大学づくり -

世代共生・地域共創と大学教育

- 日本福祉大学生涯学習センターの事業を中心に (那須野 隆一)

大学の公開講座 - 大学自己評価報告書の検討 (田子 健)

大学を読むキーワード - 教育職員免許法 (田子 健)

学生とボランティア活動 (植木 信一)

高等教育の急激な大衆化現象 - フランス (亀谷 和史)

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

25号 (98年10月) - 高校の現在 -

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

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

競争社会の動向と現代高校生 (酒井 朗)

今、街に出て学ぶ高校生 - 高校生フェスティバルの活動から (三井 陽子)

子どもの発達を考える (内山 伊知郎)

大学を読むキーワード - インターンシップ (楯 一也)

26号 (99年10月) -大学はどこに行くのか-

巻頭言 大学はどこに行くのか (榊 達雄)

市場による大学改革

—『エコノミストによる教育改革への提言』の検討を中心として (梅田 守彦)

一九九九年大学入試の現実 -京阪神地域を検証する (柳田 洋一郎)

大学を読むキーワード -教育実習と大学カリキュラム (田子 健)

総合学習の充実のために (佐藤 年明)

ナレッジ・マネジメントを目指して (村上 篤太郎)

27号 (00年4月) -大学はどこに行くのか その2-

巻頭言 大学をどう生かすか (大沢 勝)

財政危機のなかの公立大学 (大串 隆吉)

今日の大学政策と私立大学 (蔵原 清人)

戦後五十年の大学の軌跡をたどる④ (インタビュー) (堀尾 輝久)

夕日とびわの実 (安田 多香子)

書評 『バズ学習の研究』を読む (鹿内 信善)

28号 (00年9月) -大学改革のストラテジー-

巻頭言 大学を見る「目」 (寺崎 昌男)

地域と歩む東北自由大学 (高橋 満)

教育実践 短大における教育実践 -四大編入との関わりで (蔵原 三雪)

大学全入時代の学生と教育の課題 (新村 洋史)

29号 (01年2月) -大学全入時代の教育実践を問う-

巻頭言 第三者評価の時代における大学教授職の使命 (有本 章)

文系学生の学習意欲を高める教育 (森 靖雄)

大学生の学力低下と理数系教育改革の試み (浪川 幸彦)

フランスの高等教育 (夏目 達也)

教育学研究の課題と「教育基本法」(百々 康治)

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

巻頭言 これからの期待すること (絹川 正吉)

歴史的転換期における大学政策の検証 (近藤 正春)

東京・京都からのメッセージ -東京高等教育研究所(東京) (蔵原 清人)

シンポジウム「大学教育を巡るもの」 (酒井健次・亀谷和史・新村洋史・近藤正春)

高等教育に関する文献紹介 (安藤 友張)

教育実践 日本福祉大学社会福祉学部の導入教育 -総合演習Ⅰの実践例 (藤田 紀昭)

31号 (02年3月) -地域・住民と大学の協働-

地域と共に生きる大学 (インタビュー) (新崎 盛暉)

地域に根ざした大学のあり方 ―生涯学習や演習における実践を中心として (磯部 作)
大学の地域づくりと地域の大学づくり (大坂 祐二)
大学異動の効用と盲点 (加藤 義信)
教育実践 物理教育の中から (酒井 健次)

32号 (02年4月) ―授業づくりと授業計画―

高校生物未習者への生物学教育 (松田 良一)
「やや満足」な講義をめざして (宇田 光)

33号 (02年8月) ―大学教育の改革とFD―

巻頭言 日本の大学はどこへ (堀尾 輝久)
教授法開発室の現状と課題 ―私立中規模大学におけるFD活動の意味 (原 清治)
ティーチング・アシスタント制度の導入
―日本大学文理学部における授業改善の試み (北野 秋男)
FDと授業評価 ―我が国における現状と課題 (安藤 友張)
高度情報化・メディア化社会の光と影 (飯島 伸彦)

34号 (03年1月) ―学生参加型教育の課題―

巻頭言 学生参加型教育における学生参加の意義 (榊 達雄)
学生を学ぶ主体として育てる ―学生による授業企画 (青野 透)
学生参加型授業を企画して (鎌田 康裕)
これまでにない大学づくりの本流としての<参加> (浅野 誠)
学生参加の大学づくりとピア・エデュケーション
―古くて新しい課題としての「学生参加」 (小倉 浩幸)
今日からはじめる現職者研修 (長谷川 豊祐)
書評 『授業のワザ一挙公開』を読む (亀谷 和史)
中国で日本語を教える (松浦 照子)

35号 (03年5月) ―二〇〇六年問題と大学経営―

巻頭言 国立大学法人制度の本質的問題点 (田中 弘允)
新課程入試と大学マネジメント (インタビュー) (池田 輝政)
初年次教育における戦略的マネジメントの手法
―大学教職員研修セミナーのとりくみを通して (水谷 早人)
新教育課程が及ぼす影響と大学の課題 ―加速する学力低下問題 (滝 紀子)
独法化問題への取り組み ―愛知教育大学 (坪井 由実)

36号 (03年12月) ―歩みだした国立大学法人化と大学の管理・運営問題―

巻頭言 国立大学行政法人法と学問の自由・大学の自治 (神田 光啓)
国立大学法人化と三重大学の取り組み (インタビュー) (豊田 長康)
公立大学の管理・運営問題 (後藤 宗理)

一九九〇年代以降の大学生と大学での学び（溝上 慎一）

大学院カリキュラムの開発（北垣 郁雄）

FD を考える（安藤 友張）

37号（04年5月）－大学教育のあり方を問う－

巻頭言 新時代における大学教育のあり方（新村 洋史）

アメリカの一年次教育の構造

－二〇〇二年度四年制大学調査から（インタビュー）（山田 礼子）

学士課程における初年次教育と情報リテラシー教育（安藤 友張）

国立大学法人法と学校設置制度、法人格問題－私立大学の立場から考える（蔵原 清人）

38号（04年8月）－大学の評価を問う－

巻頭言 開かれた大学を目ざして（近藤 正春）

大学評価制度の課題と展望－目標のない大学に評価基準はない（安岡 高志）

研究評価をめぐる諸問題－数量的評価指標を中心に（根岸 正光）

「もう一つの大学評価宣言」に寄せて－大学評価学会設立総会参加記（新村 洋史）

探究ネットワーク－子どもたちと学生との探究的な総合学習（森 透）

「もう一つの大学評価宣言」に寄せて－大学評価学会設立総会参加記（新村 洋史）

書評 『大学授業を活性化する方法』を読む（安藤 友張）

39号（05年2月）－大学教育創造への挑戦－

「キャリアデザイン学部」立ち上げ顛末記

－私的な経過報告として（インタビュー）（児美川 孝一郎）

地域と協働する実践的教員養成プロジェクト－教育COLに採択されて（森 透）

教育実践 LTD 話し合い学習法を中心とした授業の展開（安永 悟）

40号（05年8月）－学生の満足度を高める大学づくり－

巻頭言 学生の満足度を測るモノサシ（谷岡 郁子）

どのような条件のもとで学生はより学ぶのか（中井 俊樹）

“なんでも相談室”設置の苦悩と実態

－学生満足度とスタッフ・デベロップメント（松本 和俊）

癒しの教育（まどかアッセマ庸代）

教育実践 海外ボランティア研修を中心とした「教育」実践について（茶谷 淳一）

大学授業改革の現段階と課題

－各地の大学でのFD企画へのかかわり体験をふまえつつ（浅野 誠）

41号（05年12月）－現代若者の実態に迫る 学ぶ力と生きる力の形成－

巻頭言 大学教育の課題を日本の教育課題として捉える（杉江 修治）

若者の置かれている現状から、今日求められるリテラシーを考える（池谷 壽夫）

大学におけるキャリア教育の展開－学ぶ力と生きる力の教育（川崎 友嗣）

フリーター・ニート問題と大学 (小杉 礼子)

教育実践 京都経済短期大学藤原ゼミナール「ネパール教育支援活動」 (藤原 隆信)

42号 (06年3月) -大学論の現在(いま)-

大学像の変容と大学論の課題 (細井 克彦)

大学教授の仕事と倫理 (別府 昭郎)

「大学職員論」の到達と今後の課題 (篠田 道夫)

教育実践 大学教育と地域学習 -愛知県南知多町内海の歴史調査を通して (曲田 浩和)

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

巻頭言 脱近代社会の知の担い手として大学生と大学教育との関係を見る (溝上 慎一)

現代の学生像・学生論 (橋本 広信)

大学生と学力・リテラシー (松下 佳代)

大学生の未来展望と生き方・アイデンティティ (松岡 信義)

立命館大学大学行政研究・研修センター

-「幹部職員養成プログラム」について (澤田 博昭)

「専門セミナー」ガイダンス -学生との共同作業の試み (近藤 真庸)

44号 (06年12月) -大学教育改革の現在と未来-

巻頭言 フロンティアの自治 (柳田 洋一郎)

新潟大学における学士課程教育

-「学習を深める」教育のプログラム化を目指して (加藤 かおり)

大学アドミニストレーター養成大学院の現状と課題

-名古屋大学大学院高等教育マネジメント分野を中心に (夏目 達也)

書評『大学生が変わる』を読む (山本 経天)

地域科学部での教育実践と学生の成長 -『社会活動演習』の取り組みを中心に (近藤 真庸)

45号 (07年3月) -ヨーロッパの高等教育政策の動向-

巻頭言 格差社会と平等社会 -学費と大学教育 (猿田 正機)

グローバリゼーションのなかのボローニャプロセス

-ヨーロッパにおける高等教育の地域統合と知の世界市場 (望月 太郎)

スウェーデンの高等教育 -自律と平等にもとづく「知の共同体」 (篠田 武司)

ドイツの大学改革と課題 (太田 明)

大学職員が大学院で学ぶ意義 (前川 勉)

大学院修士課程におけるアドミニストレーター養成の現状と課題

-桜美林大学の場合 (内田 晩穂)

職場環境と挨拶 (大島 秀文)

教育実践 保育者養成課程における講義科目の授業方法論を考える

-講義「発達心理学」での試みを例に (松本 博雄)

46号 (07年9月) -地域と結ぶ大学 地域とともに在ること-

巻頭言 大学職員の自分探し (山口 利哉)

「幸せづくり」「地域の必需品」大学への挑戦

ー地域社会と連携した教育手法の視点を添えて (住吉 広行)

ささえあう大学と地域 ー北海道における<大学ー地域>モデルの模索 (光本 滋)

今日の入学課さん (高橋 章)

教育実践における教員と職員の連携をどのように進めるか

ー米国の『強力な連携ー学習に対する共有された責任』を事例として

(出口 博也・中井 俊樹)

47号 (08年3月) -FD活動、SD活動と教職員の力量形成-

巻頭言 FDの義務化と日常的教育改善 (田中 每実)

FD活動の義務化と大学の教育機能 (早田 幸政)

“大学・学校づくり”のデザイン感性をもつプロ人材 (池田 輝政)

「学生。をプロデュース」 (小倉 浩幸)

十九年間を少しだけ振り返って (湯澤 直樹)

教育実践 司書課程における図書館情報学教育の実践 (安藤 友張)

48号 (09年2月) -大学の教育力を考える-

巻頭言 「大学の教育力」を俯瞰する (新村 洋史)

法学教育の基礎としての「人間の尊厳」 (平山 令二)

社会形成の担い手を育む専門教育 (角岡 賢一)

大学間競争は誰のため? (島尾 淳)

49号 (09年3月) -大学職員の仕事を考える-

巻頭言 東大安田講堂四十年 (水谷 早人)

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

ひとりひとりの学生を大切にしたい大学づくりを

ー元気の出るキャンパスづくりを目指して (内藤 智徳)

マージナルマンって何ですか ー自信をもって境界線を歩もう (田中 岳)

インターンシップの取り組みに関する現状と課題

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

私の仕事 ーぼちぼちでんなあ (辻 知幸)

現代学生とキャリア支援 (船津 静代)

研究会活動

アカデミック・ライティング支援研究会

メンバー

近田 政博 (名古屋大学高等教育研究センター 准教授)

渡辺 哲司 (文部科学省初等中等教育局 教科書調査官)

本年度の活動目標

- ①全学教育科目「学術論文の書き方入門」(前期、文系基礎科目、担当：近田政博)の実践を通して、大学生のアカデミック・ライティング能力向上をめざす。
- ②高等教育研究センター、附属図書館、教養教育院の共催による「レポート書き方講座」をシリーズ開催して、大学生のアカデミック・ライティング能力向上をめざす。
- ③TAを対象とする学部生へのライティング支援スキルのためのセミナー、および大学院進学希望者を対象とするアカデミック・ライティング基礎能力形成のためのセミナーを実施する。

本年度の活動成果

- ① 上記授業「学術論文の書き方入門」の目標を、「大学で求められる学術的な文章がどのようなものかを理解し、一定の論理的手続きに基づいて文章を組み立てられるようになること」と設定した。本授業は平成24年度から新たに開講した。名古屋大学では平成23年度から大学院生向けの外国語(英語、ドイツ語、フランス語、中国語)によるアカデミック・ライティングを学ぶ授業(いわゆる MeI-Writing)が開講されている。一方、学生数の上で中核を占める日本人学部生を対象にしてアカデミック・ライティングの基礎を提供する授業はこれまで存在しなかった。そこで、同研究会では本授業を開講することによって、こうした全学教育カリキュラム上の「隙間」を埋めたいと考えた。

全体の流れは、論文主題の作成→主題の論証方法の検討(三段論法を用いて)→論文要旨の作成→論文出だしの作成→先行研究の探索と整理、というプロセスをたどった。本授業の履修者は学部1年生85名、2年生7名、3年生6名、4年生3名、計104名である。内訳は、文学部16名、教育学部14名、法学部31名、経済学部32名、情報文化学部4名、工学部1名、医学部1名、他大学の学生2名であった。文系学部1年生用の授業として開講したが、実際には2年生以上の学生もかなり履修した。全学教育の規定により、文系基礎科目である本授業にTAはつかなかった。

本授業のオリジナル教科書として、小冊子『MeI-writing 日本語版 論理的に書く技法(初版)』(原作 Paul W. L. Lai、編集・訳 近田政博)を制作し、受講者全員に無料配布した。この教科書は2011年度に附属図書館で実施した「レポート書き方講座」シリーズの内容を文章化したものであり、Lai氏(名古屋大学教養教育院アカデミック・ライティング支援室特任准教授)の原作を近田が翻訳・編集した。講義の大半はこの教科書を用いて近田が担当したが、附属図書館情報サービス課の職員(佐藤美穂氏)、および渡辺哲司氏(文部科学省)、マシュー・オーレット氏(高等教育研究センター客員教授)などの学内外の有識者にゲストスピーカーを依頼

した。

授業を進める上で、異なる学部の学生が混ざるように4人一組のグループを編成した。各グループにはグループ共通の題材として、現代の日本社会において是非が問われている問題を設定させた。受講者はこのグループ共通題材に基づいて各自で主題を設定し、5種類のワークシート(A4サイズで各1枚)を作成した。それぞれ、「論文主題の作成」、「論証方法の提示」、「論文要旨の作成」、「序章の作成」、「論証に必要な先行研究の整理」である。題材はグループ共通だが、課題作成は個人ベースで進める方式をとった。随時設けたグループワークの中で相談したり、互いのワークシートにコメントすることを奨励した。成績評価は上記5種類のワークシートを各20点満点として採点する方式をとった。授業で得られた知見を一定の文章にまとめて「2013年度名古屋大学学生論文コンテスト」に応募することを推奨した。

また、授業時間以外の学習を促進するために本授業のフェイスブックグループを作成し、参加を呼びかけた。結果的に49人の参加があった。これにより次の利点を享受することができた。SNSを大人数授業にどのように活用できるのかについては、継続的な検証が必要であろう。

- ② 「レポート書き方講座」を4回シリーズで開催した(および文系総合館5階オープンホール、講師はいずれも近田政博)。のべ参加者は96名であった。

「第1回レポート書き方講座－テーマをどう表現するか」 2013年 5月22日

会場：中央図書館5階多目的室

「第2回レポート書き方講座－論証の基本をマスターする」 2013年 6月26日

会場：中央図書館5階多目的室

「第3回レポート書き方講座－論文要旨をどうやって作成するか」 2013年10月30日

会場：文系総合館5階オープンホール

「第4回レポート書き方講座－『出だし』で勝負する」 2013年 11月20日

会場：文系総合館5階オープンホール

- ③ TAおよび大学院進学希望者を対象とするセミナーを下記のように開催した(講師はいずれも近田政博、会場は中央図書館)。

「TAのためのライティング支援セミナー」2013年4月24日、参加者10名。

主催：高等教育研究センター、教養教育院、附属図書館

会場：中央図書館5階多目的室

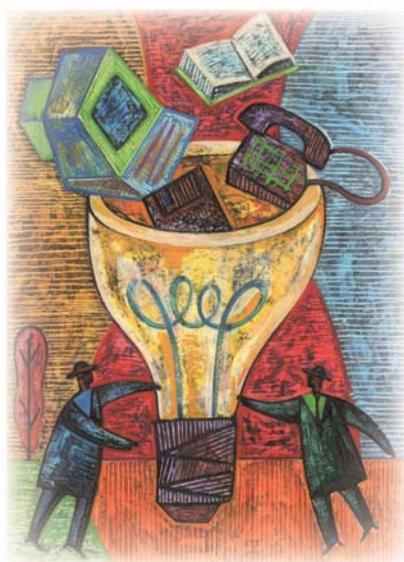
「魅力的な研究計画書の書き方－大学院入試に向けて」2013年12月18日、参加者12名。

主催：高等教育研究センター、附属図書館

会場：文系総合館5階オープンホール

Mei-Writing 日本語版

論理的に書く技法（初版）



原作 Paul W. L. Lai

編集・訳 近田 政博

○2013 年度名古屋大学学生論文コンテスト

主 催：高等教育研究センター、教養教育院、附属図書館

協 賛：コクヨマーケティング株式会社、名古屋大学消費生活協同組合

事務局幹事：東 望歩

事務局担当：鈴木 史

進 行： 2013 年 6 月 ポスター、チラシ、ウェブによる広報開始
2014 年 1 月 11 日 応募締切
2014 年 1 月 20 日 高等教育研究センター教員による予備審査結果集計
2014 年 1 月 29 日 審査員四名（小野木 克明教養教育院長、戸田山 和久教養教育院副院長・名大生協理事長、佐野 充附属図書館長、早川 義一高等教育研究センター長）による本審査
2014 年 1 月 31 日 受賞者連絡
2014 年 2 月 20 日 表彰式

受賞論文： 優秀賞 「なぜ若者は「ヒトカラ」に行くのか」
法学部 石川 純
優秀賞 「大学生が考える「女子力」とは？—男女間の認識の相違—」
(附属図書館長賞) 法学部 柘植 結月
優秀賞 「島崎藤村「初恋」をめぐって—背景・表現・解釈—」
文学部 河合 さやか
優秀賞 「教育の市場化は学びからの逃走を食い止めうるか」
(名大生協理事長賞) 法学部 藤本 広大

2013年度
名古屋大学学生論文コンテスト

●論文内容= 応募論文においてとりあげるテーマ/問いを明確に記述したうえで、文献等を活用して論じてください。
内容領域は問いませんが、当該領域を専門としない人にも理解できるように記述してください。
(論文題目例がホームページに掲載されていますので、参照してください。)

●応募期間= 2014年1月10日[金]13時まで

学問のススメ、論文へススメ。

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



2013

応 募 要 項

応募資格 名古屋大学に在学する学部1・2年生

応募規定 ①応募論文は、単著、未発表かつ日本語で書いたものに限ります。
②審査対象論文は1人1編のみとします。
③ホームページ (<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/ronbun/>) に掲載されている書式に従い、論文と応募用紙それぞれについて電子ファイル(PDFまたはWord)を作成し、メール送信してください。

応募先 E-mail: info@cshe.nagoya-u.ac.jp

審査 本学教員による

表彰 数名に賞状および副賞

結果発表 ①2014年2月上旬を予定
②発表に際し、入賞者の所属学科および氏名を公表いたします。
③入賞作品は名古屋大学学術機関リポジトリに掲載いたします。

その他 論文の書き方に関する各種文献を中央図書館2階ラーニングコモンズおよび高等教育研究センター(東山キャンパス文系総合館5階)にて閲覧できます。

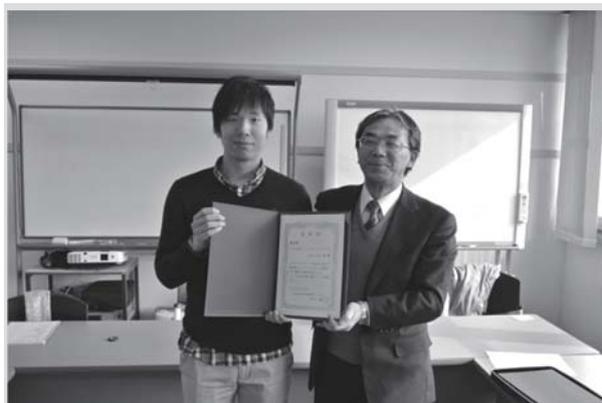


●主催=名古屋大学高等教育研究センター、教養教育院
●共催=名古屋大学附属図書館 ●協賛=コクヨマーケティング株式会社、名古屋大学消費生活協同組合
●問合せ先=名古屋大学高等教育研究センター 2013年度名古屋大学学生論文コンテスト事務局
Tel: 052-789-5696 E-mail: info@cshe.nagoya-u.ac.jp URL: <http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/ronbun/>

資料3 2013年度名古屋大学学生論文コンテストの投稿論文題目

リスク認知と選択の関連性—原発再稼働をめぐる問題を考える
日本外交の基本原則と基本戦略
TPP から考える愛知の将来像
消費税増税の影響と軽減税率導入の是非
F1 と経済発展
アベノミクス
日本における働く女性の結婚、出産、育児、そして男女の能力向上の機会の均等化について
現代日本における金融経済教育の重要性
若者のぼかし言葉への意識
なぜ若者は「ヒトカラ」に行くのか
大学生の Line との関わりかた男女比較よりその実態を考える
読書離れは本当か？ ～読書離れの真実を探る～
大学生が考える「女子力」とは？～男女間の認識の相違～
2020年東京オリンピック 招致成功の要因に関する一考察
日本の金融経済教育
消費税の逆進性への過剰反応
女子学生の進路選択について
島崎藤村「初恋」をめぐって ～背景・表現・解釈～
到達度テスト導入を見据えた高等学校段階での道德教育の考察
教育の市場化は学びからの逃走を食い止めうるか
人々はなぜ携帯ゲームに依存していくのか
大学生の家族の親和性と結婚願望について
若者の「クルマ離れ」の実態とは
中国進出のリスクについて
現代の若者におけるオタク像と従来のおタク像の差異について
恋愛における告白の成功・失敗の規定因～被告白者の分析より～
都市機能の過密化に付随して生じる問題

資料4 2013年度名古屋大学学生論文コンテスト表彰式の様子



なごや科学リテラシーフォーラム

メンバー

- 代表 川勝 博 (名城大学総合数理教育センター センター長・教授)
浪川 幸彦 (椋山女学園大学教育学部 教授)
佐藤 成哉 (愛知淑徳大学文学部 教授)
戸田山 和久 (名古屋大学大学院情報科学研究科 教授)
村上 美智子
幹事 谷口 正明 (名城大学総合数理教育センター 准教授)
内田 達弘 (名城大学総合数理教育センター 助教)
安田 淳一郎 (岐阜大学教養教育推進センター 准教授)

活動目標

名古屋地区で科学教育に携わる大学教員が連携し、大学での科学リテラシー教育の質を高めることを目的とする。本フォーラムは平成 20 年度より活動を続けている。

本年度の活動内容

- 1) 科学リテラシー講演会の実施
- 2) 科学実験指導者講習会の実施

今年度は、大学での科学リテラシー教育に関するシンポジウム(科学リテラシー講演会)を 2 度開催し、大学教員・大学生・小中高校の教員など幅広い層の参加者と意見交換を行った。さらに、科学実験指導者講習会を第 11 回 科学リテラシー講演会の際に開催し、実際に科学実験を行っている教員や学生らにワークショップを行ってもらい、今後の科学教育に活かすべく交流を行った。

本年度の活動成果

○ 第 10 回科学リテラシー講演会「科学・ものづくり教育の推進と愛知教育大学の取組」

日 時 : 2013 年 6 月 16 日 (日) 13:00-16:30

会 場 : 名城大学名駅サテライト多目的室

講 師 : 松田 正久 氏 (愛知教育大学 学長)

対 象 : 学生、教員、一般市民 (定員 95 名程度)

概 要 : 愛知教育大学では、① 2005 年度～2008 年度には「科学教育出前授業等による学生自立支援事業」② 2009 年度～2012 年度には「科学・ものづくり教育推進に関する拠点づくりの取り組み事業」そして③ 2017 年度までは、「大学間連携による教員養成の高度化支援システムの構築」で「先導的実践プログラムの開発事業」を取り組みます。こうした約 10 年にわたる取組の現状と課題の実践経験について報告しつつ、今後の日本の科学・ものづくり教育の在り方を考えます。

○ 第 11 回 科学リテラシー講演会・科学実験指導者講習会「科学リテラシーはなぜ大切か 協働する知性の基盤として」

日 時 : 2013 年 9 月 23 日(月・祝) 13 : 30-17:00

会 場 : 名城大学名駅サテライト多目的室

講 師 : 北原 和夫 氏 (東京理科大学 大学院科学教育研究科 教授、元物理学会 会長)
岩間 滋 氏 (科学教育研究協議会 全国委員、岩手大学非常勤講師)

対 象 : 学生、教員、一般市民 (定員 95 名程度)

概 要 : 交通通信手段の発達と産業の広域化によって、我々は一地域に起こったことの影響が直ちに全世界に影響を及ぼす時代に生きている。また世界が抱える課題はさまざまな要因が複合的に関わっていて、その解決には様々な分野のエキスパートがともに働いて初めて解決可能となる。したがって、専門性を超え、地域を越えて、民族・国家・人種・職種の枠を超えて協働することが求められる。科学の論理性、普遍性を共有することによって、人類がともに働き、恐れと欠乏のない世界を構築できるのではないだろうか。

○ 平成 25 年度なごや科学リテラシーフォーラム活動報告書、2014 年 3 月 発行予定

管理職研究会

メンバー

- 夏目 達也 (名古屋大学高等教育研究センター)
- 近田 政博 (名古屋大学高等教育研究センター)
- 中井 俊樹 (名古屋大学高等教育研究センター)
- 大塚 雄作 (京都大学)
- 大森 不二雄 (首都大学東京)
- 中島 英博 (名城大学)
- 吉永 契一郎 (東京農工大学)

活動目標

大学環境が厳しさを増す状況の中で、大学経営の高度化が強く求められている。この状況に対応するため、本研究では、大学の教育・学習部門におけるアカデミック・リーダーシップを形成・継承・発展するための具体的かつ有効な方策を検討する。具体的には、以下の内容を解明する。

- ・日本と諸外国における大学経営陣のリクルート、経営陣着任前の準備の実態
- ・諸外国との比較により、日本の大学における経営陣のリクルート・研修の特徴
- ・大学経営陣が職務を遂行する上で必要な知識・スキルの内容、およびその習得方法
- ・大学経営陣に必要な知識・スキル習得を支援するための研修の内容・方法
- ・研修を提供する主体、および提供の方法

本年度の活動内容

この研究会は、2013 年度までは、「アカデミック・リーダーシップ研究会」として活動を行ってきた。2011 年度と 2012 年度に研究報告書を相次いで発表した。2013 年度は活動を縮小することになった。

2013 年度では、調査の重点対象を、従来の大学執行部から、大学職員に移すこととして、とくに管理職職員に移した。とくに、以下の点について注目した。

- ・大学事務局を担う職員の立場から、大学教育をどのように支援しているか。
- ・職員が集団として活動する上で管理職職員がどのような役割を担っているか。
- ・管理職職員は、その職務を果たす上でどのような能力が必要とされるのか、
- ・管理職に就く前と後で、能力形成のためにどのような活動を行っているか。
- ・その他

このような点を解明するために、大学職員の働きや能力形成の実態を解明するために、関東地方の某私立大学において協力を求め、一般職員と管理職職員を対象として、大学職員としての働き方、職場において管理職に期待される役割、役割遂行を促進または阻害する要因等についてアンケート調査を実施した。当該大学の SD の内容づくり・実施に活用すべく、その集計結果を大学側に提示した。

本年度の活動成果

上記の調査の結果をふまえて、管理職職員向けに管理職の担うべき役割、その役割遂行に必要な準備等について、研修を行った。また、あわせて、一般職員に対しては、管理職職員に対する希望や接し方等について研修を実施した。

教育学における 映画を教材とした授業開発研究会

教育や子どもに関する映画は無数にあり、これまでも教育学の授業において映画は教材として多様に用いられている。しかしながら、それらの実践は授業者個人によるもので、授業実践の共有が十分に図られていない。また、映画を教材として用いた授業の方法についても十分には検討されていない。本研究会は、映画を教材として用いた教育学の授業実践について研究する。

メンバー

代表 小林 忠資 (名古屋大学高等教育研究センター)
寺田 佳孝 (名古屋商科大学 講師)
中井 俊樹 (名古屋大学高等教育研究センター)

活動目標

映画を教材として用いた教育学の授業実践を行い、その有効性を受講者からの評価を含めた多様な観点から検討する。そして、映画を用いた教育学の授業を開発し、授業モデルの構築を図る。また、授業モデルの発表並びに授業実践集の公表をとおして、映画を教材として用いた教育学の授業実践の共有化を図る。

本年度の活動内容

1) 映画を教材とした授業実践の実施

2013年4月30日に第1回研究会を実施し、今年度の研究会の活動計画について議論し、活動内容を決定した。また、担当する授業内で映画を教材としていかに活用するかに関する計画を各メンバーが発表し、メンバー内で検討した。検討の結果をもとに、前期・後期にわたり、それぞれのメンバーが担当する授業で映画を教材とした実践を実施した。

2) 映画を用いた授業実践に関する先行研究の収集と検討

2013年5月28日に第2回研究会、6月25日に第3回研究会を実施し、日本語と外国語の論文データベースから、映画を教材とした授業実践に関する先行研究を収集し、メンバー内で検討した。

3) 授業実践の共有化

2014年12月10日に第4回研究会、1月10日に第5回研究会を実施し、各メンバーが実施した授業実践を報告し、授業実践の共有化を行った。

本年度の活動成果

研究論文 小林忠資、寺田佳孝、中井俊樹 (2014)「大学における映画を活用した授業の特徴－国内外の授業実践論文の比較分析－」『名古屋高等教育研究』第14号

研究発表 小林忠資、寺田佳孝、中井俊樹「高等教育における映画を教材とした授業実践の批判的検討」第29回日本教育工学会全国大会 (2013年9月23日、秋田大学)

- 研究発表 小林忠資、寺田佳孝、中井俊樹「教職における映画を活用した授業実践－専門性の育成に向けて－」大学教育改革フォーラム in 東海（2014年3月8日、名古屋大学）
- 研究発表 寺田佳孝、小林忠資、中井俊樹「教養科目における映画活用－ジェネリックスキルの育成を目指して」大学教務実践研究会第1回大会（2014年3月9日、名古屋大学）

古典教養教育研究会

メンバー

東 望歩 (名古屋大学高等教育研究センター助教)

中根 千絵 (名古屋県立大学日本文化学部准教授)

活動目標

教養教育のなかで古典を学ぶことの意義について考えるとともに、専門的知見とは異なる視点から古典教育のあり方、具体的な学習課題、授業運営・指導方法についての研究を進める。

本年度の活動内容・活動成果

「古典教養教育の現状と課題」をテーマとした連続セミナーを企画・実施した。

○ 古典教養教育として行う変体かな解読—単位必修化の目的・現状・課題

講演者：岡田 ひろみ 氏 (共立女子大学文芸学部准教授)

日 時：2014年1月23日(木) 16:30-18:00

場 所：名古屋大学東山キャンパス文系総合館 7F オープンホール

対 象：古典教養教育に興味・関心のある教員および学生

- 内 容：1. 単位必修化までの議論、教育目標との関わり
2. カリキュラム設計、教育実践(具体的な事例)
3. 教育実践の中で感じた課題とその解決のための方策あるいは考察

○古典教養教育とアクティブ・ラーニング

講演者：塩田 公子 氏 (岐阜女子大学文化創造学部教授)

日 時：2014年1月30日(木) 16:30-18:00

場 所：名古屋大学東山キャンパス文系総合館 7F オープンホール

対 象：古典教養教育に興味・関心のある教員および学生

- 内 容：1. 教育実践における工夫・取組の具体的な事例
2. 扱う題材や授業運営の手法と教育目的・目標
3. 古典教養教育における課題、その解決のための方策あるいは考察

○古典教養教育のなかの漢文—日本と海外での教育実践から—

講演者：中丸 貴史 氏 (防衛大学校人文社会科学群講師兼教育計画調整官)

日 時：2014年2月12日(木) 15:00-16:30

場 所：名古屋大学東山キャンパス文系総合館 7F オープンホール

対 象：古典教養教育に興味・関心のある教員および学生

- 内 容：1. 国内、海外での教育実践
2. 国際的な視野から見た古典教養教育として漢文を学ぶことの意義、位置づけ
3. 漢文教育の現状と課題、その解決に向けての方策あるいは考察

古典教育として行う変体仮名——セミナーを終えて——

岡田 ひろみ（共立女子大学）

今年度のセンター試験の古典分野の出題は源氏物語であった。その是非を問う評が、あちこちで書かれている。ある新聞の声の欄では「現在の若者に源氏物語の、古典文学の何が役に立つというのか。もっと読ませる本はたくさんあるはずだ」という要旨のものが掲載されており、それを書いた方の肩書が大学教員であったから、それを読んで古典教育を続けてゆく意義を示すことの大切さと難しさを改めて感じた。

ちょうど同じころ、1 月末に名古屋大学高等教育研究センター主催の連続セミナーで「古典教育として行う変体仮名」についての話をさせていただく機会を得た。

勤務校の共立女子大学文芸学部文芸学科の日本語日本文学コースでは、2012 年度入学生より、必修授業として日本文学講読 A（変体仮名）を教える科目が加わった。学部内でのカリキュラム改訂に伴い、新しく置かれた科目となるが、今回のカリキュラム改訂で目指したのは「古典文学」重視の科目設置である。日本語日本文学コースに所属する学生全員に、古典文学を学ぶ「場」というものを設けたいという教員の願いが実現したものといえる。

「変体仮名」を読むことができても、卒業後何かの訳に立つ、ということはほとんどないかもしれない。しかし、変体仮名を学び、自ら翻刻する行為を通して、高校生までに読んできた教科書の文章や、注釈書等の「本文」（原文）とは、実はそれぞれを執筆した人の「解釈」が反映したものであることをはじめて知ることができる。どのような漢字を用い、どこで読点をうち、会話や心内語を区切ることのむずかしさを感じながら、各自の判断で「本文」を作り上げてゆく。そしてこういった「ことば」を別の「ことば」におきかえる作業は、古典文学だけの問題ではなく、例えば翻訳等にもいえることだろう。「ことば」を選ぶ「私」により自覚的になれる場としても変体仮名教育は有効であろうと思う。実際問題として、半期の授業の中でできることは限られているのだが、変体仮名の、ゆくゆくは古典籍への取り組み方を知っている、という基礎だけでも培うことができれば、各自の興味に従って応用してゆくことが可能になる。

日本文学講読 A の授業は 3 クラス開かれ、それぞれ 3 人の教員が受け持った。少人数で進めることを目指したが、結果的に 35 名のクラスもあり、場合によっては助手に指導補助に入ってもらった必要があった。授業担当者のうち一人は非常勤講師であったが、授業開始までの期間に集まって、授業の進め方について打ち合わせを行った。進め方はある程度各教員の裁量にまかせられたが、「音読」を重視し、「あて読み」を行うこと、教材や試験方法（中間小テスト・筆記試験）や問題の質・量は統一することを決めた。

テキストは『首書 源氏物語 夕顔巻』増田繁夫編（和泉書院）とし、『字典 かな』（笠間書院）を補助教材とした。『首書 源氏物語』は、版本のため写本と比較して漢字が多いので、『改訂新版 五體字類』（西東書房）『江戸版本解読大字典』（柏書房）を、頻出順に抜粋したものを、プリントして作成し配布している。

『源氏物語』の夕顔巻をとりあげたのは、光源氏と夕顔の悲恋を中心に短編として読むことができること、高校教科書でも取り上げられることが多い場面であること、「物の怪」「恋」といった学生が興味を抱きやすい要素があること、が主な理由である。もちろん、変体仮名を学習するにあたって「翻刻」されていない学生の未知の作品を用いる方法もあるが、まずは、どの図書

館でも探すことができ、読み合わせることができる（予習復習ができる）『源氏物語』ではじめることにした。

実際に授業が始まると、熱心な学生が多い年だったこともあり、多くの学生が集中し興味をもってとりこんでいた。

ただ、変体仮名のくずし字は似ているものや判読しにくいものも多く、文脈に頼らざるをえない場合もあるが、語彙はもとより古典文法がわからない学生にとって「文脈で判断する」という壁は思いの外高いものとなった。今後、文法指導も必要不可欠だろう。

頻出順・既出順の「異体字プリント」はスムーズに授業をすすめるのに役に立ったが、「異体字」を自ら調査する機会を奪っていることでもある。利便性をとるか、学生の自主性に期待するか、迷うところである。

欠席が続くとついていけずに、更なる欠席につながる、という悪循環に陥る学生もおり、そういった学生に対してのケアをどうするかも課題として残った。

今回のセミナーに参加してくださった方は、中高大を含めて古典教育に携わっている方々で、より具体的な古典教育、変体仮名教育に関する実践方法について語り合うことができた。そこで得た助言を来年度の授業に活かすべく、現在授業方法について検討している。

古典の教養教育とアクティブ・ラーニング

塩田公子（岐阜女子大学）

今回のテーマの「古典の教養教育」は、まがりなりにも国文学科の教員でスタートをきった40年前の私には無縁に近かった。今思えば40年前は、国文学（日本文学とはまだ言わない頃）の全盛期だったように思う。とくに、国文学科は専門を教える機関であって、「教養」という言葉はそぐわなかったからである。国公立大学から、私の奉職する私立の女子大にいたるまで、国文学は花形であった。大学1年生に変体仮名の読み方を指導して、古典作品の演習は写本の影印をテキストに使うことになんの違和感もなく、困ったことも生じなかった時代であった。

それから、40年、大学をとりまく社会的環境も大きく変化し、日本経済が破綻を見せはじめ、大学の内部も組織改革を迫られ、学問教育の内容も大きく変化、いや、本音をいうと変質してきたと明らかに感じるようになった。学生達の多くが、あたりまえのように、学業とバイトとを掛け持ちし、知的好奇心を持つ余裕もない日常に追い立てられ、教師は、めまぐるしい大学改革の中において、落ち着いて学問教育に専念できる時間が徐々に減っていった。「日本の古典を学び、今を生きるための指針にする」、そのような当たり前の言説がそらぞらしく聞こえるほど、古典教育がないがしろにされたて来たように思う。

そのような教育の変遷の中で、仕事でさまざまな対象に教えていくようにならざるを得なかった必要から、この20年ほどは、専門から、教養教育までの広い範囲で有効なプログラムを考えてきた日々だったことに改めて気づいた。

今日のテーマの『古典の基礎教育』を意識しなくても、自然に対象に合わせた教育内容をその都度考えて来たように思う。

今まで教えてきた対象は以下の三つに大別される。

- 1 専門学生（国文学科、日本文学科・・・将来、国語の教師をめざす）
- 2 一般学生（教養教育の一環、教育系学部の幼・小教員希望者対象等）
- 3 社会人（文化センター、行政主導の読書サークル等）

これら対象は、それぞれに古典教育における課題が異なるが、共通していえることは、古典文法に弱いという同じ欠点をもっており、正しく原典を読むための最低の条件（文法）の再確認が重要だと考えてきた。とくに大学の現場でまでも、「文法重視」ということには異論もあると思うが、現在の高等学校のカリキュラムの現状から考えても、大学に進学した学生たちが、文法に習熟しているとは言いがたいのである。また、現在は著名な古典文学作品に関しては、おびたしい注釈群や現代語訳が存在し、研究や、読み解くための指針となるはずが、無批判に鵜呑みにする現状も否定できず、独自の読解の力を養成できない現状にあると考える。

以上の事から、私は古典の基礎教育に必要な点は、

- 1 まず古典素材に興味を持たせて、読んで見たい、勉強してみたいと思わせるための工夫をすること。
- 2 好奇心を抱いたときに、古典の原典が、正確に読み解けて、理解ができるための、「古典文法の力」「古典語への理解」「現代と異なる古典の時代の社会習慣や常識にたいする教養と理解」が必要と考える。教授者は、これらを総合的に講義、学習のなかで身に付けていけるプログラムを考えなければいけないということ。

「古典嫌い」は、つまりは『食わず嫌い』であることが多いのである。その作品がいかにも面白いかを身をもってわかってもらい、辞書、事典類の助けをかりてでも、自力で読むことの楽しさを知ることが先決である。

教授者とは、そのような手助けをする存在であるということである。

そのために、今回のテーマの一つでもある、アクティブ・ラーニングという方法が有効であろう。最近によく耳にするこのタームは、私のような年配にはむしろなじまない言葉である。アクティブ・ラーニングについて様々な議論がなされているようであるが、思えば、今までの40年の教育の現場で、一方的に教壇から聞いている学生にレクチャーをするだけの講義時間がいかにも不毛であるかを感じ始めた時から、すでに、彼ら、彼女らにどのように対象の作品に興味を抱かせ、意欲的に作品を理解し、考えていく時間を作るかを常に考え続けてきたが、それこそが、私のアクティブ・ラーニングだったように思うのである。

その結果として、現在に至った講義方法として、一つは、興味を持たせるための工夫を最大限に考える事である。1,000年以上の時を隔てていることを飛び越えさせるための工夫である。子供の時の、絵本、紙芝居の記憶、アニメ、映画、ドラマ、などの導入など少しでも親近感をもてる題材を利用して、原作への興味を引き出すことが第一歩である。

そして、その作品への興味を持たせることができたら、次には、先に述べたように、自分の力で読み解き、理解し、感動する道筋を確保することである。

そのために有効な方法の最たることは、この連続セミナーの第一回、岡田ひろみ氏の報告にもあったように、極力、原作の写本（影印本）のテキストを用いて、読んで行き、古典文法の知識を駆使し、辞書を引き、作品世界を自分の言葉と感性で理解できるように、指導することだろうと考える。変体仮名を読み解くためには、古典文法の知識が必要である、また不明な言葉を調べ、検索する、その間に様々な思考を必要とするからである。

アクティブ・ラーニングとは、「一人一人が自分の力で達成できることへの感動を、学ぶことの根底におくこと」であろうと考えるので、こと日本の古典教育に関しては、このような方法でまず原作への一歩を自分の力で開くことが、もっとも大切であると考えている。

ただし、活字のテキストで、注釈（頭注等）を手がかりに読むことと違い、気が遠くなるような時間を要する方法であることが、目下の欠点であろうとは思う。

古典教養教育のなかの漢文

中丸貴史（防衛大学校）

「古典」が、単なる古い書物ではなく、長い年月読み継がれ、あるいは模範となってきたものであり、「教養」が、単にモノを知っているというレベルにとどまるのではなく、自らの生活、あるいは社会において経済のレベルを超えて活用されるものであるならば、前者と後者の融合した「古典教養」、とそれに伴う「教育」は、きわめて重要なものであるはずなのだが、これらが軽視されている現在の状況は憂うべきものであり、その責任の多くはそれに携わる者にあると言わざるを得ない。

本セミナーで講演者が依頼されたのは、「古典教養教育」のなかでも、とくに困難な状況となっている「漢文」についてである。

1 意義

そもそも漢文を学ぶ意義はどのあたりにあるのだろうか。

漢文教育は前近代からの伝統をそのまま受け継いだ部分も多く、それゆえに漢文と言えば『論語』の素読のイメージをもつ人が多いのではないだろうか。あるいは儒教思想など、前近代の古い思想としてマイナスイメージがあるかもしれない。そうした漢文のイメージは、漢文の一面ではあってもすべてではなく、むしろ漢文を矮小化しているきらいがある。本セミナーでは、漢文を世界に位置づけて考えることの重要性を述べた。

世界の古典語には、たとえばラテン語、古代ギリシア語、古典アラビア語、サンスクリット語などがあるが、古典中国語たる「漢文」もその一つというわけである。

しかしながら、古典語に限る必要はないわけで、もう少し視野を広げるならば、リンガ・フランカ (lingua franca) という概念がより適切ではなからうか。リンガ・フランカとは、国際共通語などと訳されるが、重要なのは「異なる母語をもつ人々の間での共通語」という点である。この概念を取り入れると、現代の英語まで視野に入ってくる。

現代で、英語が「リンガ・フランカ」であるならば、日本語、中国語、フランス語、アラビア語、スペイン語などが「現地語」ということになる。前近代の東アジアでは漢文が「リンガ・フランカ」であって、日本語、朝鮮語、ベトナム語などが「現地語」ということになるだろう。前近代の東アジアの諸地域に目を向けると、リンガ・フランカたる漢文と現地語との緊張関係が存在し、またそこから諸地域の文字も生まれた。日本における仮名はその一つであるし、ハングル、契丹文字、女真文字、西夏文字、壮文字、字喃などである。漢文を世界に位置づけることで、漢文を学ぶことが時空を超えた視野の広がりを生み出す。

また、外から日本をとらえた場合、「東アジア漢文文化圏のなかの日本」という見方になる。

日本では、漢文を受容する一方で、日本人自身も漢文を書き（日本漢文）、漢文と和語和文との格闘の末、仮名が生み出されたという歴史がある。日本の文学においても、まずは漢文があった。

たとえば、異民族に嫁ぐことになった悲劇のヒロイン「王昭君」の物語は、『西京雜記』『琴操』などにその物語が書かれ、それをもとに李白や白居易などの詩人が漢詩を詠み、日本でも『凌雲集』『文華秀麗集』などの漢詩集に王昭君を詠んだ漢詩が載る。『和漢朗詠集』には「王昭君」の部立がもうけられ、日中の詩人の漢詩のみならず和歌を載せ、『後拾遺和歌集』にも王昭君を詠ん

だ和歌が載る。そして、王昭君の物語は、韻文にとどまらず、『うつほ物語』や『源氏物語』などにも引用されるのである。

このような状況は、日本だけではない。東アジアの諸地域、例えば、朝鮮半島も同様である。漢文／朝鮮漢文／ハングルという構造は日本と似かよすが、ハングルは十五世紀につくられたものである。朝鮮半島は、それ以前はもちろん、それ以降も、日本以上に漢文に依存した言語状況があった。しかしながら、近代になってハングルを重視する傾向が強まり、朝鮮半島の人々は漢文から遠ざかり、漢文で書かれたみずからの古典にアクセスすることが難しくなっているのが現状である。

漢文の〈知〉を基盤として東アジア諸地域は発展してきた。よって漢文を学ぶことは、前近代の東アジア諸地域の〈知〉にアクセスすることができるのみならず、自文化の〈知〉にアクセスすることにもなるのである。また、漢文を考えることで、日本文学／文化はよりグローバルなものとなるであろうし、他の地域の言語を考えることになると同時に、現代のリング・フランカたる英語を考えるヒントにもなるであろう。

2 実践

これまでの漢文教育の問題点は、①グローバルな視点の欠如、②「習うより慣れろ」という、前近代以来の教育の踏襲、③「句形学習」と日本語から考えられた文法、などを指摘することができる。実践編ではそうした教育の状況を克服するポイントを述べた。

まずは、どうしても訓点のつけ方や読み方に集中してしまう「漢文訓読」を、より原理的に考えることが重要である。

漢字の「音」と「訓」、文法構造の違いを意識させることで、漢文訓読という方法が、原文から離れた翻訳文をつくるのではなく、原文の言葉をそのままに和語の語順にしたがって読み替えるという、原文を生かしつつ、日本人が理解しやすいように加工した翻訳方法であるということ、また、書き下し文、つまり漢字仮名交じり文が現代日本語を形成するひとつの文体となったことを理解させる必要があるだろう。「訓点ありき」ではないのである。

つづいて、漢文を語学として学ぶこと、具体的には「古漢語文法」で読むことを提案した。

語学として学ぶというのは、漢文の言語的特色を理解するということである。ある単語に付属語がついて文が構成されるのが「膠着語」で、これは日本語や朝鮮語、トルコ語などがあるが、語形変化するものは「屈折語」、これは英語をはじめとした欧米諸語である。これらに対して漢文は孤立語で、動詞であっても形容詞であっても変化しない、語順が大変重要になってくる言語であるという特色がある。よって、漢文では、位置でその語の役割が変わるということを理解させることが重要である。

また、たとえば、「我使人買物」のような漢文があったとすると、通常、学校教育では「A、Bヲシテ(Oヲ)V(セ)シム」のような使役形として句形で教えることになるが、句形学習は論理的ではなく、むしろ「習うより慣れろ」の身体的学習法である。「声に出す」というのもその延長線上にある。

それに対して、文法で学ぶことは、論理的に応用のきく形で漢文を学ぶことができるようになる学習法である。慣れる、慣れない、という問題ではない。文法のルールを理解しておけば漢文は初心者でもある程度まで読めるようになるのである。漢文を語学として学ぶという視点がこれまでの教育には欠けてきたのである。

なお、この使役形は、古漢語文法では「兼語式」ということになる。兼語式とは本来は二つの文であるものが、目的語と主語を兼ねる一語によって一つの文となるものを言い、この場合であれば「我使人」と「人買物」という二文が、「人」が前者の目的語と後者の主語を兼ねて「我使人買物」となるという構造である。なお有名な『論語』学而篇の「有朋自遠方来」も兼語式である。

その他、再読文字、置き字など学校教育にて行われているものも、文法によって説明する方が論理的であることを指摘した。

なお、古漢語文法は、『全訳 漢辞海』第三版（三省堂、2011年）の付録「漢文読解の基礎」「訓読のための日本語文法」によった。

以上、本セミナーでは、グローバル時代にあって漢文の意義を再定位し、語学として漢文を学ぶということの有効性を述べた。漢文は現代を生きる我々にとって、時空を超えた視野の広がりを生み出すものとなるのである。

障がい学習支援研究会

メンバー

坂野 尚美 (名古屋大学国際教育交流センターアドバイザー部門教授)

近田 政博 (名古屋大学高等教育研究センター准教授)

本年度の活動目標

- ①名古屋大学の教員用に、多様な障がいのある学生を受け入れる際の留意点をまとめる
- ②障がい学習支援に関する専門家による意見交換の機会を設ける

本年度の活動成果

- ①高等教育研究センターのファカルティガイド「発達・精神面に障害のある学生と向き合う」(暫定版)を作成した。
- ②「大学教育改革フォーラム in 東海 2014」(高等教育研究センター主催、2014年3月8日実施)において下記のセッションを企画・実施した。

「多様な大学構成員の相互理解を目指してー身体的障がい、発達障がい、性志向などー」

座長：坂野 尚美 氏 (名古屋大学 国際教育交流センター)

- ・大学構成員のセクシュアリティの多様性について
古橋 忠晃 氏 (名古屋大学 大学院医学系研究科/学生相談総合センター)
- ・京都産業大学における障害者支援
安田 真之 氏 (京都産業大学 ボランティアセンター)
- ・バリアバリューから社会を変えるー障害をマイナスから価値へー
垣内 俊哉 氏 (株式会社ミライロ)

図書館活用研究会

メンバー

近田 政博 (名古屋大学高等教育研究センター准教授)

岡部 幸佑 (名古屋大学附属図書館情報サービス課長)

本年度の活動目標

授業時間以外の学生の学修活動を促進するために、授業活動に附属図書館の資源を利活用する仕組みが必要である。大学図書館協会・協議会等が企画する各種研修会に招聘参加し、これらの課題の共有化を図る。

本年度の活動成果

- ①大学教育学会第35回大会にて、ラウンドテーブル報告「ラーニングコモンズにおける学習の形—名古屋大学の連携事例」(会場：東北大学、2013年6月1日)を行った。
- ②国立情報学研究所が主催する学術情報リテラシー教育担当者研修における講演「大学生に効果的な教授法」を2回担当した(会場：大阪大学豊中キャンパス附属図書館、2013年10月17日)(会場：学術情報センター、2013年11月28日)。
- ③東海地区大学図書館協議会が主催する第4回図書館職員基礎研修における講演「プレゼンテーション入門」を担当した(会場：名古屋大学豊田講堂、2013年12月13日)。
- ④名古屋大学消費生活協同組合が主催する2013年度「読書マラソンコメント大賞」の審査員を担当(会場：名古屋大学南部食堂、選考会2013年11月5日、表彰式2013年12月10日)

専門職人材育成研究会

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

メンバー

代表	中井 俊樹	(名古屋大学)
	佐藤 浩章	(大阪大学)
	寺田 佳孝	(名古屋商科大学)
	小林 忠資	(名古屋大学)
	嶋崎 和代	(中部大学)

活動目標

今年度は、専門職のなかでも看護師の育成に焦点を当てる。医療の高度化、在院日数の短縮化、医療安全に対する意識の高まりを背景に、2010年度より新人看護職員研修が努力義務化された。そのため、各病院では新人看護職員研修を実施する指導者の育成が課題となっており、看護協会や病院等では、新人看護師の教育を担当する実地指導者や教育担当者の育成に向けた研修が取り組まれている。それらの研修では、教育や学習に関する基礎理論が一つのテーマとして組み込まれている。

今年度は、実地指導者と教育担当者の育成に向けた教育学に関する学習教材や研修の開発を目標としている。また、新人看護師を評価するためのツールとしてポートフォリオの導入が徐々に進められており、ポートフォリオの活用方法に関する実践の共有化も図る。

本年度の活動内容

1) 実地指導者と教育担当者の育成に向けた実践的知識の収集と整理

2013年6月21・22日に第1回研究会を実施し、書籍の構成と担当について検討した。8月5日に第2回研究会、8月30・31日第3回研究会、10月18・19日に第4回研究会、11月16・17日に第5回研究会を実施し、各メンバーが担当章をもちより内容の検討を行った。2014年1月31日にメディカ出版に入稿した。

2) 研修の実施と共有化

活動成果に示したように、メンバーは看護協会や大学で研修の講師等を担当した。2014年2月3日に第6回研究会を実施し、研修の内容や成果に関して共有した。

3) セミナーの開催

2013年11月8日にセミナー「ポートフォリオが学習支援に活用されるための条件」を実施し、ポートフォリオを学習支援に効果的に活用するための実践知の共有を図った。

本年度の活動成果

- 書籍 中井俊樹、佐藤浩章 小林忠資、寺田佳孝、嶋崎和代『看護師の成長を促す教育ハンドブック』メディカ出版（2014年夏出版予定）
- 研修等 中井俊樹、附属病院看護部研修教育・指導者コース「コーチング」・講師（名古屋大学附属病院、2013年10月11日）
中井俊樹、認定看護師教育課程・講師（愛知医科大学、2013年10月25日、11月11日）
中井俊樹、新人看護職員教育担当者研修「教育に関する基礎知識」・講師（愛知県看護協会、2013年12月9日）
寺田佳孝、新人看護職員教育担当者研修「教育に関する基礎知識」・ファシリテーター（愛知県看護協会、2013年12月9日）
中井俊樹、新人看護職員実地指導者研修「学習に関する基礎知識」・講師（愛知県看護協会、2014年1月20日）
小林忠資、新人看護職員実地指導者研修「学習に関する基礎知識」・講師（愛知県看護協会、2014年2月3日）

I 指導に関するアンケート

(実施日 2013年10月25日 愛知医科大学認定看護師教育課程 計39人)

1. 学生時代に学んだことの中で、臨床現場に役に立ったと感じたことはどのようなことですか？

<抜粋>

- ・実習のケア時あまり担当看護師がかかわってくれなかったため、実習生同士で考えて患者に合ったケア方法を考えていたので、臨床に出ても患者に合った方法を考えるようになった。
- ・個々の患者の対応方法 → さまざまな背景や性格・年代の方が見えるのでそういった方々と接していく中で個々の対応が必要になってくるというこの学びが臨床の現場で患者と接していく中で一つの考え方として生きている。
- ・看護とは人対人であること。看護師と患者という立場ではなく人としてかかわりをもっていくこと。あと人には個別性があり、1人1人背景も病気も違うので1人1人に合ったケアを考えていかなければならないこと。
- ・実習中に受け持ち患者とその家族とコミュニケーションをとっていたら、担当Nsに「せっかく家族の方が来ているのに何じゃましているの？」と言われた。それからNsになって家族が来られている時、配りよできるようになった。また看護学生が詰所にいることが多いと、つめ所のふん囲気はいいのだからって思うようになった。自分がつめしょにいることが嫌だったこともあった(Nsが怖くて)ので。
- ・看護技術(ケア)の体験実習：机上の知識について実際にモデルなどを使用し物品・手順を見て触れて覚えることができたので現場での対応ができたと思う。
- ・男性看護師はまだ世の中では認知されていないと学生時代に学んだ。臨床現場に出て一生懸命患者にケアをするなかで、男性だから目立つ分、一生懸命やればそれなりに評価して盛らえる。逆に目立つ分、へたな事は出来ないので常に緊張を持って仕事ができる。
- ・「褥創」「感染」「転倒」は看護師の恥とすりこまれた価値観。「看護は実践の科学だ」という精神。基礎的な医学知識(解剖生理学)。
- ・患者の訴えに傾聴する重要性(看護師になって最初に勤務した部署が手術室であった。手術に対する患者さんの不安を少しでも和らげることが重要であり、特に手術前の術前指導において、時間の許す限り患者さんの思いに寄りそいたいと考えるきっかけとなった)。

2. あなたはどのような学習形態が好きですか？ 以下の3つの学習形態の順位をつけ、その理由を書いてください。

①一斉学習（例 講義）、②協同学習（例 グループワーク）、③個別学習（例 自習）

(1) 好きな学習形態の順位

単位：人

	好きな学習形態の順位		
	1位	2位	3位
一斉学習	12	19	8
協同学習	22	11	6
個別学習	5	9	25

(2) その理由 <抜粋>

	肯定的	否定的
一斉学習	<ul style="list-style-type: none"> 自分の意見を相手に伝えるという事が苦手。しかし、個別学習だと、勉強方法や自身の理解度に不安を感じるため、講義形式の学習形態が好き。 講義を受けて新しい事、改めて知る楽しさがある。 講義は聞いていると教えていただくという受け身でいられる（新しい情報が得られる） 学ぶきっかけを与えてくれる。自分では気づかないことなど。 	<ul style="list-style-type: none"> 講義をきいているだけだと眠くなるし、どんどん進んでいくので本当に自分が理解しているのか不安になる。 講義は、興味がないものや分からないものだと眠くなる。 分からない所を考える間もなく進んでしまう。 自分の偏った聞き方になりがち。
協同学習	<ul style="list-style-type: none"> 同職者や他人の意見を直に聞き、吸収できる事。 自分の意見をだして、他者の意見をきくことで、自分の意見を整理でき、また新しい気付きを得ることができるから。 他者の意見を聞く事で、考え方のバリエーションが広がる。人と話す機会が増えることで積極性を養える。 協同学習は眠るわけにいかず、頑張れる。人の意見も聞け、自分のためになる。 体を動かしたり、頭を使いながらの方が、理解しやすい。 	<ul style="list-style-type: none"> あまり発言することが苦手だから コミュニケーションや自ら意見を積極的に出すこと。他人の話にその場で考え、自分の意見を述べるのが苦手。一人で集中した方が効率がいい。初対面の人と会話することが苦手。 相手がいるので、自分の思い通りにはいかない。 グループの中に支配するようなタイプの人、意見を言わない人、言えない人などいることもあるので、差の調整が必要となる。
個別学習	<ul style="list-style-type: none"> 個別学習は自分のペースで勉強がすすめられるし、自分の集中できる時間があるので、そのタイミングで休憩できる 自分なりに学びたいことを調べたい。束縛された時間で行うのは好きではないから。 その時に、自分が必要だと思う学習が出来る。 	<ul style="list-style-type: none"> 学んだことを振り返る時はいいが、新しいことを事前に調べることは苦手。何が大事で何がいらぬことかわからないから。 学ぶ内容がかたよる（好きな事しかしない） 個別になると相談する相手もいないため、行き詰ってしまう。

3. あなたは学校を卒業してから看護師として必要な知識や技能をどのような学習方法で身につけていますか。多いものから順位をつけてください。また、以下3つの学習方法のどれが好きかの順位をつけ、その理由を書いてください。

①本やインターネットを通して自分自身で学ぶ、②職場の先輩や同僚から学ぶ、③職場での研修や自主的な勉強会で学ぶ

(1) 順位

多い順

単位：人

	多い学習方法		
	1位	2位	3位
本・インターネット	3	20	16
職場	28	5	6
研修・勉強会	8	14	17

好きな順

単位：人

	好きな学習方法		
	1位	2位	3位
本・インターネット	10	14	15
職場	19	10	10
研修・勉強会	11	15	13

(2) その理由 <抜粋>

	肯定的	否定的
本・インターネット	<ul style="list-style-type: none"> 好きな方法は、自由に学べるため、本などが好きだが、同じ仕事をしている同僚も新しい情報を持っているため、聞くようにしている。 本来ならば書籍など、後からも何度もみなおせるもので学びを得たい、忘れた時、不安な時、確認もできる。 先輩の姿を見て学ぶという思いがあったが、「今ではそれも古いのか？」と思うようになってきた。学びをし、知識をもって、学習会を経験し、職場にもちかえるのが効果的かと思う。 インターネットも出典が正確なものも多くなってきて、よく参考にしている。本は先輩などの様に私見が入らない（ただしノウハウまではわからない）。 	<ul style="list-style-type: none"> 本やインターネットで調べるとは少し苦手で、本は買って満足してしまうので、読まないことも多い。 情報が多いのでどこにポイントをしばったらいいのか難しい。 どの本が良いか分からない（買ってみたら、おもしろくなかったなど）。 現場にあわない事もあるし意見が多すぎたり、古い事もある。 情報が多く、探すのに苦勞。基本的に読むのが苦手。
職場	<ul style="list-style-type: none"> 技術については、職場（現場） 	<ul style="list-style-type: none"> 自分が嫌な思いをして学ぶこと

	<p>でしか学ぶ機会がない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・はその場でできることができ、状況にあったことを学べるが、より詳しく知りたくなれば、自分自身で学び、さらに知りたければ研修・勉強会となる。すぐ身につく、その場で修正。 ・同僚から学ぶことはすぐに現場で実践できる。ただし、それが根拠のあるものかは確認が必要。 ・職場で学ぶ時、このような患者の場合など、教科書でのっていない事を教えてもらえる。しかし、間違った方法かもしれないので、自己でも復習したほうが良いと考える。 	<p>があるのでストレスになる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・エビデンスにかける部分が多いので、あてにならない。 ・職場の先輩や同僚からの指導が多いが、これは同じ内容でも人によって意見が違うため、本当に正しいことなのか判断できない。 ・仕事をしている時間を考えると職場環境から学ぶことが多い。しかし、今までの経験や好み、ローカルルールなども多く、自分達でしか、通用しない内容もある。
<p>研修・勉強会</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職場で学び、理解出来ないことは、自己学習できずセミナーに行くことが多い。その情報から自己学習する。 ・学びたいテーマを興味ある学習方法（シミュレーション形式）を選べるから。 ・研修などに参加すると知らない人と話したりして他施設や他部署のことが知れる。また講師の人も様々でたくさん学べる。自分の興味を持っていること、弱いことなど自分で選択できるからいい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・知らない人が集合する場であり、苦手意識が働くからである。 ・職場での研修は興味はない物に対しても参加しなければいけないため、意欲的には参加しておらずあまり覚えていないことの方が多い。 ・研修や自主的な勉強会は何について学びたいか計画しないといけないので、ちょっと大変。 ・自分が学びたい時期と少しずれてしまうことがあるので。

4. 業務に必要な知識や技術を自分自身で学ぶ場合はどのような方法で学んでいますか。あてはまるものにチェックをつけてください。(複数回答可)

- 学生時代の教科書やノート、 市販されている本、 インターネットでの情報収集、 職場外で開催されている研修会、 インターネット上での看護師仲間とのやりとり、 図書館での学習、 その他

学生時代の教科書やノート	市販本	インターネット	研修会	インターネット上での仲間のやり取り	図書館	その他
6	35	31	36	0	10	3

5. あなたが後輩看護師を評価する際に悩むことはどのようなことでしょうか。〈抜粋〉

- ・無反応なため、理解しているかどうか分からない。
- ・自分の説明でよかったか。内容が最新のものか？自分たちの学習時期が違うため、自分の尺度や知識で評価してしまっているのだろうか、ということ。
- ・どうやってほめていくのか、ほめてから注意点を伝えたいが、ほめる所がみつけられず、すぐに注意点などを伝えてしまい不快だろうと思う。
- ・評価の尺度が一般的な評価票に沿うべきだが、個人の私見（臨床での一場面など）が入ってしまい、正当な評価となっているか。
- ・自身の好きか嫌いかにも多少影響されてしまう。
- ・評価基準が部署内のよくできる者との比較となってしまう。
- ・他の後輩Nsと比較して評価してしまいがちで、その子本来の個人の評価になっていない事がある。
- ・自分自身がこうなってほしいという理想を持ちすぎてしまい、評価の時に、もっと上を求めてしまうこと。
- ・実際に見れていない場면을評価しなければならないこと。
- ・経験年数ごとのラダー評価を活用することが多いが、各々成長のスピードは遅い。良し悪しの判断が困難。
- ・評価の基準があいまいな事が多く、主観が入ってしまう。テクニカルスキルは評価しやすいが、他のスキルは難しい。
- ・理解しているかどうか不明な時、自分は出来ていると評価していたが、同僚より出来ていなかった、やれていなかった、どういう指導をしていたのと言われると、自分の評価が間違っていたのかと思う。他人との評価方法が違うと困る。
- ・相手が自分が与えた評価に対してマイナスのイメージを持ち、モチベーションが下がってしまわないかについて。

6. あなた自身が看護師として最も成長することにつながった経験を具体的に書いてください。

<抜粋>

- ・一般病棟から ICU に異動になり、身体的な学習の機会を得た。主任として救急外来に異動になり、まとめることの難しさ。
- ・2 年目の時にある患者とトラブルを起こした。大腸癌の手術前の患者で新しくコミュニケーションが取れていると重い、慣れ慣れしく話す関係であった。外泊すると言われるので外泊届を書いてもらい、外泊してもらった後に下剤を渡し忘れた事に気付き、夜勤リーダーにも相談せず患者宅へ TEL し、取り返ってきて欲しいと TEL するとすごい剣幕で TEL に出られ、主治医を出せ、おまえじゃらちがあかんと言われ大事になった。主治医に TEL してもらい、その場は何とかおさまった。患者が外泊より帰室され、謝って和解したが師長よりプロセスレコードを書けと言われ自分の行動、気持ち、相手の気持ち等を考える事で接する態度等を考えた。
- ・最初の部署（手術室）におけるプリセプター（指導ナース）からのスパルタ指導。親身になって技術や知識を教えていただいた。ほめるだけでなく、時にはひどい言葉で泣かされることもあったが、後にメンタル面における成長につながったと考える。技術においても A 大学の教授にとっても器械出しが上手いと評価された。
- ・職場内で学ぶことに限界を感じ、院外での研修やセミナーに参加し、色々な考え方があることを知った時、また同じように感じている人が、他の病院でもいることを知った時、思いや感じていることを共有でき、同じ目標に向かって頑張ろうと思えた。また、外へ知識を求めようになり、世界が広がった感じがした。
- ・年配の新人 Ns のプリセプターをした時。自分より 10 歳以上年上で、すぐに泣く人だった。その人にリーダー評価のためのチェックや面談を行うと、その間でも涙を流すような人だった。伝え方、話の内容など、全て悩み、私自身も上司のサポートをうけながら 1 年を過ごした。非常に疲れたが、様々なタイプの人がいること、物事の伝わり方など考えることができ、看護師としてだけでなく人としても成長できた。
- ・自分にまかされる内容ができたとき、救急外来の異動、CPA 患者受入開始。
- ・病棟で仕事ができ、リーダーもやっていた時に手術室へ異動し、全く違う環境で今までの技術や知識が何の役にも立たず、1 から勉強し直さないといけなくなったとき。その時に先に入っていた手術室の後輩に「こんなことも知らないのか」みたいなことを言われ、火がつき猛烈に頑張った。
- ・家族が入院したことで、患者家族の気持ちを自分なりに考えるきっかけとなった。
- ・海外研修（視点、見解が広がった）、実弟の死（看護師に求められる姿勢を気づかされた）
- ・学生指導をする事になって、もう一度の自分の知識を身につけ、きちんと言葉にして教える事を練習した事。病態生理の基礎を復習したことで、普段自分の行っている看護の根拠も理解できた。自分の考えを言葉にする事の大切さ。
- ・看護師 3 年目に出産して育休をとったこと。1 年後に仕事復帰したが、あまり経験のない状態が不安だった状態で外来という、経験のない場所へ行くことになったこと。同期が病棟でリーダーをやってバリバリ仕事をしている姿をみて、経験の遅れをとりもどそう。いつ病棟に戻っても、胸張って仕事できるように、吸収できるものもすべて吸収しておこうという意欲がわき、様々な場所を体験し、研修にも積極的に参加したこと。

7. あなたが新人の頃、憧れの先輩をみて「自分も将来あの人のようになりたい」と感じたことがあると思います。あなたの憧れの先輩はどのような人でしたか？ なぜその人に憧れたのでしょうか？ また、どのようにしてその人を見つけましたか？ <抜粋>

- ・同施設の手術部の男性主任です。術前訪問の際によく声をかけてくれ、気をかけてくれたことや、院内全体のセミナーを担当するなど人間性や仕事ができること、また男性でもキャリアを積みばこのようになれると思った。
- ・とにかくすごい知識・技術を備えもった人で、エビデンスに基づいた先輩である。自分もそうなりたいたと感じた（知識・技術の無さから）。心外手術で一緒にチームとして仕事をした際に感じた。
- ・職場で必要とされる知識・技術が身についている上に、人間関係を良好に保つことができた人。言いにくいこともきちんと言い、叱ってもらえた。自分が不安な気持ちでいることに共感してもらえた。
- ・同じ職場の先輩で、幅広い知識があり、患者さんからの信頼も厚かった。（なぜ憧れたか？）自分にはないものばかりを持っていたから。（どのように見つけたか？）一緒に働いて。
- ・同じ職場で働いていた先輩。新人で入職した際、時々指導をしてくれた。患者さんや家族に対し、親身になって話を聞いていた。入院中も患者・家族に信頼されている人だった。少しでも時間があくと、患者のベッドサイドでケアを行っている姿をみて、すごいなと感じていた。
- ・様々な知識・技術をもっており、たずねると答えてくれる。また、Drが行うことを予測でき準備ができる。患者さんと笑顔で会話ができる、聞かれたことに答えることができる、自然に視界に入る。新人の頃はなかった。
- ・新人の頃の憧れの先輩はいませんでした。そのかわり、絶対にあんな先輩になりたくない先輩はいました。その先輩は、新人の自分に全くなにも教えず、とても苦労した。その苦労は、今でも忘れられず、絶対に後輩にはそうならないように教えている。
- ・いつも自分の話を先に聞いてくれて、その後ほめてくれて、アドバイスしてくれる先輩がいて、自分にない所をたくさん持っていて憧れました。同じ病院で働く男性陣にとくに声をかけてくださいました。
- ・同じ病棟の先輩で、私が新人だった時の40代の方です。とても緊張している新人NSたちにもいつも笑顔で声をかけてくれ、プリセプターNSとはちがった視点で私たちに大きく包んでくれました。母のようにやさしく声をかけてくれました。プリセプターはいろんな知識・技術をおしえてくれますが、それ以外に精神面でフォローしてくれました。自分が新人で精神的に緊張してくれていたのを察知して接してくれた。

8. 新人に憧れの先輩を見つけさせるには、組織としてどのようなことができるでしょうか？

<抜粋>

- ・ある程度、方針として決め方針として決めてしまうこと。
- ・いち早く組織に溶け込ませる（方法はなんでもよい。それが週5の飲み会でも）
- ・先輩自身が輝けるようにサポートすること（新人だけに手厚いサポートをするのではない）。
- ・いろいろな職場を経験するシステムをつくる。
- ・人間として魅力ある人とかわりを持つ機会をもたせる

(新人ローテーション研修、新人勉強会にサポートとして来てもらう、教育係に抜擢する、評価・表彰する機会をつくる)

- ・先輩の仕事を見せる機会を多くつくる
- ・勉強会やカンファレンスの開催
- ・それぞれが憧れる対象は違うので、同じ気質の人が集まらないようにする。
- ・コミュニケーションがとれるような仕事以外の場を設ける
- ・よい看護ケアの場面に会えるような配慮
- ・メンズの会（飲み会を開く）
- ・自分のなりたい理想像を日ごろから描くように、アドバイスする。また、実際に表現してもらう。

II 教育に関するアンケート(実施日 2013 年 12 月 9 日 新人看護職員教育担当者研修 計 4 1 人)

1. あなたはどのような学習形態が好きですか? 以下の3つの学習形態の順位をつけ、その理由を書いてください。

①一斉学習(例 講義)、②協同学習(例 グループワーク)、③個別学習(例 自習)

(1) 好きな学習形態の順位

単位: 人

	好きな学習形態の順位		
	1位	2位	3位
一斉学習	16	24	1
協同学習	21	13	7
個別学習	4	4	33

(2) その理由 <抜粋>

	肯定的	否定的
一斉学習	<ul style="list-style-type: none"> ・自分に不足している知識をおぎなったり、新しい事を学んでとりいれていくためには、根拠づけられた説明を聞きながらの方が受け入れやすい。 ・まず講義で知識をある程度、統一(確認)しておく(準備的なこと)が必要。 ・自分のペースで学習できるから 	<ul style="list-style-type: none"> ・一斉学習は今までやってきたというところ、マンネリ、ねむたくなる。 ・聞いているだけでは頭に入ったような気になるだけで身につかない。 ・一斉学習は楽な方法だが、忘れてしまうことも多く、質問しづらい。
協同学習	<ul style="list-style-type: none"> ・グループワークの方が自分の意見も言え、他者の考えも聞くことができる。 ・個人の意欲がなくても他者との係わりで学習し、効 	<ul style="list-style-type: none"> ・すすんで司会、書記をするときもあるが、それに対して協力が得られないときもあり、苦労する。

	<p>果や影響を受けると思う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分の解釈が正しいのかがわかる。 ・グループワークだと、全体で結果を出さなくてはいけないので、嫌でも参加することになる。やってるうちに集中できる。いろんな意見があってもおもしろい時もある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・人見知りということ、人の言ったことが一度ではなかなか理解できず頭の中で一度考えなおさないと答えが出ないので、グループワークになるとあせって答えを出してしまい、自分が本当に思っていること、ゆっくり考えて出した答えでないことを言ってしまう。また、グループに迷惑をかけてしまう。 ・グループワークだと、自分の考えがまとまる前に人に言われてしまったりすることがあるため。
個別学習	<ul style="list-style-type: none"> ・課題を出され、それを達成・完成させるためにいろんな手段や努力して自分の能力とする方法が好きで得意です。 ・まずは自分自身で学びたい、そのうえで知識を確認し、グループワークで活かす。 ・自己でおこなえる（場所・時間の制限がない） 	<ul style="list-style-type: none"> ・集中力が続かない。 ・目的がないと進んでいかない。 ・間違ったところがあっても気付けない。 ・復習には有効か？

2. あなたが看護師になってから受けた研修のなかで、一番役に立ったものを挙げてください。その理由も書いてください。

一番役に立った研修とその理由 <抜粋>

- ・アサーショントレーニング：言葉の選択の仕方です。相手の気持ちや意見を上手くひき出せる事ができ、自分自身も我慢せずに主張できる方法は、職場だけでなく家庭での人間関係も円滑にできるのがすばらしい。
- ・接遇研修：人との対応の仕方・クレームの聞き方を学び、実際に行ってみると自分自身の受け止め方が違うなと感じるようになった。
- ・多重課題研修：看護師にとって必要な観察能力と優先順位など実践することで学ぶことができた。
- ・主任研修：20 数名の主任が集合して研修する中で、職業や職場についてじっくり考え、自らの意見もいえたことで、仲間意識がめばえ、皆と一緒にいることが苦痛でなくなり、意識もかわった。
- ・エンゼルケア：病院の中ではエンゼルケアがみんな一緒。死化粧も男性でも女性でも一緒になっていた。亡くなられたがその人らしい最後であるよう最善の努力をすることが大切だと学んだ。
- ・7年目研修（院内）：コミュニケーション方法やグループワーク・発表方法、まとめ方や集団での話し合いの中での進行方法等、実際に体験して行い、今の業務に活用できている。

3. 意欲を高める職場環境 <抜粋>

(1) 働く意欲を高める職場とはどのようなものですか。

- ・自分が必要であると実感できる職場
- ・自分の良いところを褒め、欠点をフォローしてくれる上司のいる職場
- ・自分で取得した資格を活かせる職場
- ・仲が良くコミュニケーションがとりやすい職場
- ・困った時に周囲が協力し、一緒に解決してくれる職場

(2) 働く意欲を失わせる職場とはどのようなものですか。

- ・スタッフの仲が悪い職場
- ・頭ごなしに自分の意見・行動を否定する職場
- ・感謝することのできない職場
- ・できなかったことを責められる職場

4. 与えられた職務の内容が充実していると人の働く意欲は高まるといわれています。あなたの働く意欲が高まった職務や仕事内容としてどのようなものがありますか。 <抜粋>

- ・委員会のなかでの委員長の仕事
- ・主任、副主任、チームリーダー
- ・後輩の指導、新人指導
- ・プリセプター
- ・マニュアル作成
- ・学生指導
- ・データ管理
- ・助産、分娩指導
- ・急変時

多文化理解支援研究会

メンバー（50音順）

田中 京子（名古屋大学国際教育交流センター 教授）

近田 政博（名古屋大学高等教育研究センター 准教授）

本年度の活動目標

- ①名古屋大学教職員の多文化理解を深め、実務対応スキルを高める
- ②名古屋大学の大学生および附属学校生徒の多文化理解を深める

本年度の活動成果

次のような学内の各種研修会から招聘依頼を受け、多文化理解や国際化対応についての講演・セミナー等を実施した。

①名古屋大学教職員を対象とする行事

行事名：平成 25 年度名古屋大学新規採用職員研修

セミナータイトル：「大学職員のための多文化コミュニケーション」

講師：田中 京子（国際教育交流センター）

セミナータイトル：「大学社会における多文化共生 アカデミアと事務組織のコミュニケーション円滑化をめざして」

講師：近田 政博（高等教育研究センター）

日時：2013 年 4 月 3 日

主催：総務部職員課

対象：名古屋大学の新規採用職員

行事名：平成 25 年度 名古屋大学新任教員研修

セミナータイトル：「国際化対応に関するセミナー」

講師：田中 京子（国際教育交流センター）

日時：2013 年 4 月 4 日

場所：野依記念学術交流館 2 階ホール

主催：高等教育研究センター・総務部職員課

対象：名古屋大学の新任教員

行事名：平成 25 年度名古屋大学主任職員研修

セミナータイトル：「大学職員のための多文化コミュニケーション」

講師：田中 京子（国際教育交流センター）

セミナータイトル：「大学における職員と教員の異文化理解」

講師：近田 政博（高等教育研究センター）

日時：2013 年 6 月 13 日

主催：総務部職員課

対象：名古屋大学の主任職員

行事名：平成 25 年度国際業務研修「大学職員のための多文化コミュニケーション研修」

講演タイトル：「事前アンケートからの問題提起」

講師：田中 京子（国際教育交流センター）

講演タイトル：「外国人教員を理解し、対応する方法」

講師：近田 政博（高等教育研究センター）

日時：2013 年 12 月 3 日

主催：国際部国際企画課

対象：各部署において留学生や外国人教員に対応する機会の多い事務職員・事務補佐員

②名古屋大学の学生および附属学校生徒を対象とする行事

行事名：2013 年度「学びの杜・学術コース」地球市民学探求講座

セミナータイトル：「世界の学校文化」

講師：近田 政博（高等教育研究センター）

日時：2013 年 8 月 8 日

主催：大学院教育発達科学研究科中等教育研究センター(CSES)

対象：名古屋大学教育学部附属高等学校の高校生

行事名：Seminar series on “Contemporary Topic in Education across the Globe”

セミナータイトル：‘Education in Vietnam’（英語講演）

講師：近田 政博（高等教育研究センター）

日時：2013 年 9 月 2 日

主催：名古屋大学教育学部附属高等学校

対象：名古屋大学教育学部附属高等学校の高校生および大学生・外国人留学生

能力認定学位研究会

メンバー

- 夏目 達也 (名古屋大学高等教育研究センター)
近田 政博 (名古屋大学高等教育研究センター)
中井 俊樹 (名古屋大学高等教育研究センター)
齋藤 芳子 (名古屋大学高等教育研究センター)
加藤 かおり (新潟大学大学教育機能開発センター)

活動目標

本研究では、日本、アメリカ合衆国、フランスにおける企業の労働力ニーズや労務管理の手法の変化の動向を調査するとともに、これらの企業側の変化に対する高等教育機関の対応の状況や将来戦略の内容等について調査・研究する。そのために、以下のような課題を設定する。

- ①コンピテンシーによる労務管理に関する研究動向の調査を行う。
- ②高度職業人に対するニーズやコンピテンシーによる労務管理導入の状況に関する調査を行う。
- ③日本、アメリカ、フランスの高等教育機関を対象に、企業の労働力ニーズへの対応について、主に教育課程と学生の就職支援策等の点から調査する。
- ④中央（連邦）政府の労働省と教育省を対象に、企業における新しい労務管理導入や、それに対する各高等教育機関の対応策に関する政府の方針・具体的な政策等について調査する。
- ⑤上記の調査結果をふまえ、日本の大学における学生の就職促進・支援方策のあり方について検討する

2011年度の活動状況

モロッコで開催されたヨーロッパ教育評価学会（ADMEE）の年次大会に代表を派遣して、ヨーロッパ諸国の大学における能力評価に関する制度と運用の実態に関して情報・資料の収集を行った（2014年1月）。

2013年度の活動成果

高等教育研究センターのジャーナル『名古屋高等教育研究』第14号に、論文「能力評価重視で修学免除の学位授与システムに関する国際比較」を、夏目と加藤の共著により発表した。

物理学講義実験研究会

メンバー

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

活動目標

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

本年度の活動内容

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

会合日 2013年4月17日、5月22日、6月19日、9月11日、10月2日、11月6日、
12月18日、2014年1月15日、2月14日（開催予定）

本年度の活動成果

- 研究論文 安田淳一郎、三浦裕一、2014、「科学者の思考・行動様式を念頭においた物理教育における体験型学習の変革」『名古屋高等教育研究』第14号（3月発行予定）
- 研究交流 ミニワークショップ「物理学の講義実験から体験学習への発展の可能性を探る」大学教育改革フォーラム in 東海 2014（2014年3月8日、名古屋大学）
- 研究発表 Yasuyuki Nakamura, Jun-ichiro Yasuda, Tetsuro Konishi, Katsumi Senyo, Akihiro Furuzawa, Yoshiko Saitoh and Yuichi Miura, “Concurrent Use of Demonstrations and Simulations for Teaching of Basic Physics”, Proceedings of the 12th Asia Pacific Physics Conference.

- 研究発表 Y. Miura, Y. Nakamura, J. Yasuda a, T. Konishi, K. Senyo b, A. Furuzawa, Y. Saitoh, “The systematic demonstration of the physical phenomenon in weightless environment - Examples of an active learning”, Proceedings of the 12th Asia Pacific Physics Conference.
- 研究発表 三浦裕一、小西哲郎、中村泰之、古澤彰浩、安田淳一郎、千代勝実「物理学講義における系統的演示実験-重力、向心力、及びエネルギー保存則の関係を理解させる教材開発」日本物理学会 2013 年秋季大会（2013 年 9 月 26 日、徳島大学）
- 研究発表 千代勝実、安田淳一郎、藤田あき美、小西哲郎、三浦裕一、中村泰之、古澤彰浩、齋藤芳子「物理学講義における系統的演示実験-山形大学基盤教育「体感する科学」での実施例」日本物理学会 2013 年秋季大会（2013 年 9 月 26 日、徳島大学）
- 研究発表 中村泰之、安田淳一郎、小西哲郎、千代勝実、古澤彰浩、齋藤芳子、藤田あき美、三浦裕一「物理学講義における系統的演示実験—実験とシミュレーションの共存—」日本物理学会 2013 年秋季大会（2013 年 9 月 25 日、徳島大学）
- 研究発表 三浦裕一、千代勝実、小西哲郎、中村泰之、古澤彰浩、齋藤芳子、安田淳一郎、藤田あき美「物理学講義における系統的講義実験—実測を起点にした議論の展開」日本物理学会第 69 回年次大会（2014 年 3 月 27 日、東海大学）（発表予定）
- 研究発表 千代勝実、安田淳一郎、藤田あき美、小西哲郎、三浦裕一、中村泰之、古澤彰浩、齋藤芳子「物理学講義における系統的講義実験と学生主体型授業の可能性」日本物理学会第 69 回年次大会（2014 年 3 月 27 日、東海大学）（発表予定）
- 研究発表 安田淳一郎、千代勝実、中村泰之、小西哲郎、古澤彰浩、藤田あき美、齋藤芳子、三浦裕一「物理学講義における系統的演示実験—科学的思考力の評価方法の検討—」日本物理学会第 69 回年次大会（2014 年 3 月 27 日、東海大学）（発表予定）
- 教材開発 三浦裕一、安田淳一郎、千代勝実、中村泰之、小西哲郎、古澤彰浩、藤田あき美、齋藤芳子「物理学講義実験ハンドブック（第 3 版）」（3 月発行予定）
- 成果公開 中村泰之「MOODLE を用いた講義実験研究会ホームページの再構築」

名古屋 I R 研究会

メンバー

- 岡田 有司 (高千穂大学人間科学部)
川那部 隆司 (立命館大学教育開発推進機構)
鳥居 朋子 (立命館大学教育開発推進機構)
中井 俊樹 (名古屋大学高等教育研究センター、代表)
藤井 都百 (名古屋大学評価企画室、幹事)
山田 剛史 (愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室)

本年度の活動目標

昨年度に引き続いてインスティテューショナル・リサーチ (以後、I R) に関する大学の現場における実践的な知識を、I R に従事する教職員と高等教育の専門家によって収集・整理し、研修教材を作成する。

本年度の活動内容と活動成果

- 1) 2013 年 9 月に書籍「大学の IR Q&A」を出版した。
- 2) セミナーを行い、IR で必要とされる知識、技能に関する研修を実施した。
 - ・2013 年 11 月 22 日、名古屋大学高等教育研究センター第 119 回招聘セミナー「教学 IR の開発へのアプローチーリサーチ・クエスチョンの重要性に焦点をあててー」(講師：鳥居朋子、川那部隆司)
- 3) MJIR2013(2013 年 9 月、於・くにびきメッセ・松江市) で成果発表「日本の大学における IR 実践知の共有ー Q&A 集作成を通じてー」(発表者：藤井都百、鳥居朋子、岡田有司、川那部隆司、山田剛史、中井俊樹) を行った。
- 4) 研究会を開催し、出版後の波及効果、実施した研修等について議論を行った。
 - ・2013 年 11 月 22 日-23 日、名古屋大学

名古屋SD研究会

目的

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

メンバー

代表	中井 俊樹	(名古屋大学)
	川島 香織	(愛知県立大学)
	松田 和才	(名古屋大学)
	宮林 常崇	(首都大学東京)
	水谷 早人	(日本福祉大学)
	森 征一郎	(名古屋大学)
	村瀬 隆彦	(大分大学)
	長尾 義則	(名古屋大学)
	小野 勝士	(龍谷大学)
	上西 浩司	(奈良教育大学)
	齋藤 芳子	(名古屋大学)
	辰巳 早苗	(追手門学院大学)

本年度の活動目標

- 1) 教務に関するシンポジウム又はワークショップを開催する。
- 2) 教務の体系的知識・スキルに関し、年度末開催予定の大学教育改革フォーラム in 東海で発表する。
- 3) 年度末を目途として教務系職員のための会を設立する。

本年度の活動内容及び成果

- 1) 教務の体系的知識・スキルの整理について、実践的なものという認識から、ケース・スタディにより考えていくこととし、8月23日(金)に教員免許法に関するケースによるミニワークショップを開催した。(参加者：国公立大学教職員54名)
- 2) 教職課程業務に関するQ&A形式の解説書を作成することとした。
- 3) 3月8日に開催される大学教育改革フォーラム in 東海において、「教務事務の継承」というテーマでオーラル・セッションを開催した。
- 4) 教務に関する実践的知識の探究、それらの蓄積及びネットワーク構築のため、教務系職員の育成及び成長を支援する大学教務実践研究会を創設することとし、第1回大会を3月9日に開催した。

「事例で学ぶ教員免許業務」ワークショップ
アンケート

※ 今回のワークショップの評価および今後の研修の企画等の参考にさせていただくため、アンケートにご協力ください。次の各項目について、該当する番号を○で囲み、必要により（ ）内にご記入ください。

Q1 あなたについて

(1) 現在の所属機関は何ですか。

1 国立大学 2 公立大学 3 私立大学 4 その他（ ）

(2) 現在の職種は何ですか。

1 事務職員 2 教員 3 その他

(3) 現在の所属課は何ですか。（ ）課

(4) 大学の事務職員としての経験年数を教えてください。約（ ）年

(5) 教員免許業務の経験年数を教えてください。約（ ）年

Q2 ワークショップに応募した理由は何ですか。

1 自己研鑽のため 2 上司に勧められたため 3 所属機関の研修の一部のため

4 その他（ ）

Q3 ワークショップの内容について

(1) あなたの業務の参考になりましたか。

1 参考になった 2 ある程度参考になった 3 どちらともいえない

4 あまり参考にならなかった 5 参考にならなかった

(2) 内容はどうでしたか。

1 難しかった 2 少し難しかった 3 普通であった 4 少し簡単だった 5 簡単だった

(3) 進め方について

1 満足した 2 ある程度満足した 3 どちらともいえない

4 あまり満足しなかった 5 満足しなかった

(4) 内容、進め方等お気づきの点がありましたら、ご記入ください。

[]

Q4 あなたは、今後、教務関連でどのような研修、ワークショップを受講したいですか。

[]

Q5 教務業務を担当している職員のための会¹を作ろうという意見があります。そのような会ができた場合、あなたは参加しようと思いませんか。

1 参加したい 2 参加してもいい 3 どちらともいえない

4 あまり参加したくない 5 参加したくない

ご協力ありがとうございました。

¹教務の実践的知識の体系化を目的とした、教務に関与する教職員による研究や実践、それらの蓄積及びネットワーク構築並びに次世代の育成等を支援するための会。例えば「大学教務実践学会」（仮称）

資料2 「事例で学ぶ教員免許業務」ワークショップアンケート結果（概要）

回答数：50件

回答率：92.6%

○所属機関について		○応募理由（複数回答）	
国立	20	自己研鑽	39
公立	6	上司の勧め	10
私立	23	研修の一部	4
一般	1	その他	2
総計	50	総計	55
○業務に参考となったか		○内容の難易度	
参考になった	46	難しかった	7
ある程度参考になった	4	少し難しかった	29
どちらともいえない	0	普通	13
あまり参考にならなかった	0	少し簡単だった	1
参考にならなかった	0	簡単だった	0
総計	50	総計	50
○進行		○教務担当者のための会への参加	
満足	42	参加したい	30
ある程度満足	7	参加してもいい	16
どちらともいえない	1	どちらともいえない	4
あまり満足しなかった	0	あまり参加したくない	0
満足しなかった	0	参加したくない	0
総計	50	総計	50

FD・SD 教育改善支援拠点事業

大学教務実践研究会第1回大会

概要 教務業務の高度化や教務系職員の専門性の向上においては、大学内外の情勢変化に対応し、刻々と変化する教務に関する知識・スキルを常に掌握しながら、教務に関する実践的知識を深めていくことが重要です。教務に関与する教職員による研究や実践、それらの蓄積及びネットワーク構築並びに次世代の教務系職員の育成等を支援する大学教務実践研究会を設立し、ここに第1回大会を開催します。

プログラム	9:30	受付	
	10:00	来賓挨拶	田頭 吉一 氏 (文部科学省)
	10:20	講演	羽田 貴史 氏 (東北大学) 「教育改革のための武器」
	11:30	研究会設立趣旨説明	上西 浩司 氏 (奈良教育大学)
	12:00	大会企画説明	村瀬 隆彦 氏 (大分大学)
	12:10	ポスター発表&昼食	
	13:30	事例発表Ⅰ	小野 勝士 氏 (龍谷大学) 「自己点検・評価制度を基点とした履修要項の改善」
	14:00	事例発表Ⅱ	石塚 正弥 氏 (愛知県立大学) 「全学的な教職支援体制のあり方—その必要条件の模索と改革に向けた取組—」
	14:30	事例発表Ⅲ	鶴田 博信 氏 (佐賀大学) 「教育・学生支援業務の向上方策—佐賀大学事務系職員勉強会—」

2014年3月9日(日) 10:00-15:00

場所:名古屋大学 東山キャンパス 理学部南館 坂田・平田ホール

参加申込み

お申し込みは電子メールにて、kyoumu@cshe.nagoya-u.ac.jp宛に本文に氏名、所属、電話番号、メールアドレスを記載して2014年3月3日(月)までにお送りください。

ポスター発表の募集

ポスターは、A0(横841mm×縦1189mm)以内、縦型を規定とします。

お申し込みは電子メールにて、kyoumu@cshe.nagoya-u.ac.jp宛に本文に氏名、所属、発表タイトル(40字以内)、発表要旨(400字程度)、電話番号、メールアドレスを記載して2014年1月31日(金)までにお送りください。

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

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

資料4 大学教務実践研究会第1回大会概要

日 時：2014年3月9日（日）10:00～15:00

場 所：名古屋大学 東山キャンパス 理学部南館 坂田・平田ホール

主 催：名古屋大学 高等教育研究センター

大会概要

教務業務の高度化や教務系職員の専門性の向上においては、大学内外の情勢変化に対応し、刻々と変化する教務に関する知識・スキルを常に掌握しながら、教務に関する実践的知識を深めていくことが重要です。教務に関与する教職員による研究や実践、それらの蓄積及びネットワーク構築並びに次世代の教務系職員の育成等を支援する大学教務実践研究会を設立し、ここに第1回大会を開催します。

プログラム

9:30	受付	
10:00	来賓挨拶	田頭 吉一 氏（文部科学省）
10:20	講演	羽田 貴史 氏（東北大学） 「教育改革のための武器」
11:30	研究会設立趣旨説明	上西 浩司 氏（奈良教育大学）
12:00	大会企画説明	村瀬 隆彦 氏（大分大学）
12:10	ポスター発表&昼食	
13:30	事例発表Ⅰ	小野 勝士 氏（龍谷大学） 「自己点検・評価制度を基点とした履修要項の改善」
14:00	事例発表Ⅱ	石塚 正弥 氏（愛知県立大学） 「全学的な教職支援体制のあり方—その必要条件の模索と改革に向けた取組—」
14:30	事例発表Ⅲ	鶴田 博信 氏、小林 浩紀 氏、出雲 大輔 氏（佐賀大学） 「教育・学生支援業務の向上方策—佐賀大学事務系職員勉強会—」

講演概要

10時20分—11時30分

講演 羽田 貴史 氏（東北大学）

「教育改革のための武器」

大学教育改革ほどてこずるものはない。常に意見は一致しない。特に部局利害や分野の多様性を背景にした議論になると、異論百出する。大学教員は、改革論議の場を、自分たちがどれだけ例外や問題を指摘できるかを競うコンテストの舞台と勘違いしていないだろうか。堂々巡りの議論には、しびれがきれる。ついには、教育研究の主体である教員に任せておけないと、学長主導の改革手法を推奨する勧告さえ出る始末だ。

だが、権力があれば合意と有益な改革が実施できるものだろうか。P.センゲいわく「治療が病気よりも手に負えないこともある」。権力によっても変えがたいのは、事実と構造である。議論がまとまらないのは、単に教員が頑固というだけでなく、何らかの理由があり、メッセージが隠さ

れている。抜きがたい理由は、教員が自分たちの育ってきた環境を、もう一度再生することを理想としがちであること、それを対象化し、他の選択肢の中で方向を決定できるほど知識と経験に乏しいことだ。ところが、学習と研究に没頭し、優れた業績をあげた教員(の中には)、このことを認め難い(人もいる)。大学の執行部だからと言って、この宿痾から免れている訳ではない。さりとて、うんざりしながら眺めている訳にもいかない。教育改革を進めるために必要なものは何か、講演者が今まで取り組んできた教育改革—教員養成カリキュラム改革・ピーク制の取り組み、教育学新科目の設置、総合科目「現代と平和」のコーディネーター、免許法改正による教員養成課程カリキュラムの全面改正、臨教審型学部改組と増設、教員養成大学院の設置、教養ゼミの設置とハンドブック作り、大学教員養成科目「困った大学教員にならないために」の取り組み、学生による授業評価のマネジメント、大学院教育の調査、教育関係共同利用拠点の設置と能力開発プログラムの推進など—も含め、教育改革を推進するためのツールについて考えて見たい。

事例発表概要

13時30分—14時00分

事例発表Ⅰ 小野 勝士 氏 (龍谷大学)

「自己点検・評価制度を基点とした履修要項の改善」

学生に開設授業科目を明示し、履修方法等を掲載する冊子である履修要項について、これまで、科目名・配当年次・履修要件(必修・選択等)の記載のみにとどまっていた。

2011年度から毎年度実施することとなった本学の自己点検・評価制度の開始により、従来の履修要項での表記方法を改め、各授業科目がどのような教育課程実施・編成の方針に基づいて開設され、どのような達成目標があり、どのようなレベルなのか明示できるように改善した。

そのような記載に改める課程において、平成24年8月中教審答申の中で述べられている教育課程の体系が容易に理解できるように、科目間の関連や科目内容の難易を表現する番号をつける(ナンバリング)ことが提案され、ナンバリングの整備を行う中で教育課程実施・編成の方針と各開設科目との整合性がとれているかの検証を行った。

本報告において、本学文学部での履修要項の記載をめぐる取り組みと課題について言及したい。

14時00分—14時30分

事例発表Ⅱ 石塚 正弥 氏 (愛知県立大学)

「全学的な教職支援体制のあり方—その必要条件の模索と改革に向けた取組—」

愛知県立大学における教職支援体制は、平成21年度の新大学発足により大きく変化した。従来は「教職に関する科目」と「教科に関する科目」の担当学科が同一学部へ属し指導上の意思疎通が図り易かったが、現在は「教職に関する科目」及び「幼保」「小学校免許」担当学科と、「教科に関する科目」設置学科は別学部となり、後者はさらに教科毎に学科が異なる。

こうした「教職に関する科目」と各「教科に関する科目」の担当学部・学科が異なり、履修規程も担当学部・学科で異なる状況で最大の課題は、本来、規程を運用し、ある程度機械的に行えるはずの履修指導が、学部・学科教員により様々な人情的対応がされるため、職員レベルでは学生に対する客観的指導が行えないことである。

これを克服する第一段階として、教職対応窓口を全学的に一元化して一貫した履修規程運用を図ると共に、教員と職員が積極的に関与する体制へと組織改編、意識改革を行うことを計画して

いる。

14時30分－15時00分

事例発表Ⅲ 鶴田 博信 氏、小林 浩紀 氏、出雲 大輔 氏（佐賀大学）

「教育・学生支援業務の向上方策－佐賀大学事務系職員勉強会－」

近年の少子化等の状況においては、優秀な学生を集めるための魅力ある大学作りが急務となっている。その実現のためには、教員と同時に事務職員の活躍も非常に重要なものとなっており、学士課程答申でも教職員の職能開発（FD・SD）の重要性が述べられている。佐賀大学では、教員と協働できる資質・能力（知識、技能等）を備えた学務系職員が不足しており、その育成が急務となっている。

本勉強会は、教育・学生支援業務（入試、学生支援、教務及び就職）において教員と協働した企画立案や教育の質保証への貢献ができる資質・能力を備えた学務系職員を目指して、大学の置かれている状況の分析や他大学の事例を通して、関連する知識・技能等を修得し、大学職員の心構えや取組を学ぶ活動を行っている。勉強会の企画は本学事務系職員有志によるもので、活動は平成25年度で3年目となる。活動経費として、学内予算を獲得している。また、学務系職員を主対象とした教育分野に関する研修として、総務部人事課が主催する職員研修との差別化を図っている。

ポスターセッション

P1

「学生の成長を促す職員の活動－修学指導の新たな視点とアカデミック・アドバイジング－」

中村 章二（愛知教育大学）

近年の大学改革では、「何を教えるか」から「何が習得できたか」と学習成果が重視され、教員のFD活動により、個々の授業改善が進んできた。これに対し、教務系職員が担う修学指導は改善されただろうか。かつては「単位を揃えて卒業」という指導であったが、教育の質保証として学習成果が重視される現在、学習意欲を高める学習環境の提供が求められるとともに、学生の多様化により、一律な指導から個々の能力・特性に応じた指導が必要となっている。

これらについて米国は、学習者の立場に立った教育システムやアカデミック・アドバイジングにより成果を挙げているが、文化も歴史も異なる米国の制度をそのまま導入しても成果を挙げることは難しい。

発表では、成果を挙げている米国のシステムを職員の立場から紹介し、横並びではなく「自大学のシステムに再構築」し、実践することが学生の成長を促す活動となることを提案したい。

P2

「大学と地域をつなぐコーディネートに求められること」

藤田 大介（愛知大学）

大学は教育研究の活性化、学生実践力育成、地域再生・活性化に貢献することが求められ、地域をフィールドに教育・研究を展開したいというニーズを持ち、地域は、現状を若者に知ってほ

しい、見てほしい、聞いてほしいというニーズが強くなっている。それらニーズが合致した地域連携に基づく教育の展開が、大学と地域の関係において期待されている。

しかし、大学と地域による様々な連携事業が展開されている中、活動の継続性、大学・地域両ニーズの不一致、担当者の属人化など、数々の課題が挙げられる。こうした地域をフィールドとした教育を行う際に生じる諸課題を解決する上で、教務担当職員や地域連携担当職員が果たす役割は極めて重要である。

そこで、島根県立大学の事例から着想を得た大学と地域間の「つなぎ役」となるコーディネーター人材・部署の必要性について、コーディネートに求められる7項目を整理し、今日求められるつなぎ役分析の一助としたい。

P 3

「教職課程担当教職員のための実践的テキストの作成について—ミスのない業務のために—」

村瀬 隆彦（大分大学）

小野 勝士（龍谷大学）

教職課程は資格課程の中で最もメジャーなものであるが、その業務において、学生の進路に大きく影響するようなミスが毎年のように全国のどこかの大学で起こっている。ミスの発生原因は様々であるが、担当する職員の知識不足が大きな要因として指摘される。この分野の職員育成が十分でないとも言える。

このような問題を解決するためには、教職課程業務を分かりやすく解説する手引書が必要であろう。

そこで、名古屋SD研究会教務WGでは、教職課程の業務に携わる教職員のために、業務に当たった際の基本的な指針を取りまとめるとともに、この分野の業務の現場の疑問に答える形で、Q&A方式のテキストを作成することとした。

このテキストは、前作『大学の教務Q&A』の続編として近々刊行の予定である。その概要を発表したい。

P 4

「公立大学の特性を踏まえた教務事務の継承について」

宮林 常崇（首都大学東京）

公立大学職員の人員配置は、設置団体の人事異動サイクルの中に組み込まれているため教務事務の継承や教務分野のプロフェッショナル育成が難しいと言われるが、それだけが原因とは言えない。設置団体職員は一般に数年で様々な部門に異動するため、短い期間で業務に精通する能力が高いと言われる。数年後に引き継ぐことを前提とした仕事の進め方から学ぶことは多い。むしろ、法人化以降に採用されたプロパー職員の育成が進んでいないために、教務事務がスムーズに継承されないことを課題としている大学もある。

公立大学特有の問題には、設置団体職員のノウハウを最大限に活用するなど、公立ならではの工夫が必要である。本発表では、公立大学の特性を踏まえた教務事務継承に関する様々な取組事例を報告する。

P 5

「平成25年度佐賀大学事務系職員勉強会－会議などにおける職員の説得力のある「発言力」－

鶴田 博信 (佐賀大学)

小林 浩紀 (佐賀大学)

出雲 大輔 (佐賀大学)

佐賀大学では教員と協働できる資質・能力を持った事務職員が不足しており、その育成が急務となっているため、平成23年度から学務系職員を中心に佐賀大学事務系職員勉強会を発足し、活動を続けている。

平成25年度は会議や上司との話し合いの場面における「発言力」を高めるために、説得力のある「発言」とはどのようなものなのかということテーマとして開催した。

具体的な構成については、先ずグループワークで発言するために必要なこと・力について考え、その後、実際にディスカッションを行った上で、振り返り（自己及び他者から）を行うことで、会議などで説得力のある発言をするために現在の自分になにが必要かを「実践」と「振り返り」を通して、参加者自らが“気づく”ことを目的として構成した。

また、今回の勉強会の特徴は、自ら企画し、当日の進行（ファシリテート）も含め自ら運営したことだろう。今までは企画者が目的や目標を設定し、それを行ってくれる教員や外部講師に依頼する、という流れが一般的だったのではないだろうか。今回は企画の段階で学内の教員に助言を仰いだ、「企画の発案から実施に至る」まで、事務職員自らの力で運営することができた。

今後は、「事務職員のSDはすべて事務職員で行える」ことを目途に、運営するスタッフのスキルアップも併せて行っていきたい。

P 6

「教務担当職員の能力開発の方向性－実態調査の分析から－

上西 浩司 (奈良教育大学)

教務担当職員の能力開発はどうあるべきなのか。どのような方向を目指すべきなのか。

2008年の中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」ではFDと並んで大学職員のSDが取り上げられ、以後、大学内外のさまざまなレベルでSDに関する議論、実践、研究が活発化した。これは、大学職員の専門性の向上が日本の大学改革、とりわけ現在喫緊の課題となっている学士課程教育の構築にとって不可欠であるとの認識に基づいている。ただ、大学の教育面での要となる部署である教務において教務担当職員の専門性の向上に関する取組はいまだ十分に進んでいないのが現状と思われる。

本発表は、発表者が実施した全国の国公立大学の人事担当責任者に対するキャリア・パス等の人事政策に関する調査、教務担当責任者に対する専門性に関する調査・インタビューの結果等から教務担当職員の能力開発に関する現状を分析し、今後の方向性を考察するものである。

P 7

「教務担当者から見るGPA制度導入の可否について考える」

花原 大輔 (岡崎女子大学)

厳格な成績評価方法の一つとして文部科学省においても推奨されているGPA（グレード・ポイント・アベレージ）制度であるが、その運用方法は明確ではない。何のために導入しているの

か理解していない教務担当者も多く、「文部科学省へのアピール」や「私立大学等経常費補助金のポイントになる」という意見も聞かれ、その目的自体も揺らいでいるのが現状である。こうした状況であるにもかかわらず、学部段階でGPA制度を導入する大学数は年々増加しており、2011年には453校で全体の6割を超えているということが文部科学省の調査で分かっている。こうした動きは短期大学でも同様であり、今後も導入校は増えることが予想される。

本発表では教務担当者の視点からGPA制度の目的を改めて確認し、多すぎる課題と教学改革に挑んでいる数少ない運用事例から現時点での導入可否を見いだしたい。

P 8

「学士課程教育を可視化するカリキュラム・マップの現状」

藤井 玲子（愛知東邦大学）

今日の高等教育機関には学士課程教育の質保証の一環として、ディプロマ・ポリシーを達成する体系性と整合性が担保されたカリキュラムが求められている。その説明や確認のためにカリキュラム・マップを作成する大学も多いが、これは認証評価の受審や設置認可申請、採択制補助金申請にも求められることもあり、近年多くの大学が作成に取り組んでいる。

しかしながら、各大学のカリキュラム・マップを具体的に検討すると、その形態は多様であり、異なる目的で作成されたものがカリキュラム・マップという一語に括られているのが現状である。具体的には、現在作成されているカリキュラム・マップの多くは、(1)授業科目の目標とディプロマ・ポリシーの対応関係を一覧化したもの、(2)科目区分や授業形態別に科目を分類してディプロマ・ポリシーと対応させたもの、(3)代表的な科目を例示しながら4年間の流れを示した履修系統図、の3つに概ね分類できる。この整理を通じて、カリキュラム・マップの課題について議論したい。

P 9

「名古屋大学グローバル・リーダー育成プログラム」実践の試み」

渡部 留美（名古屋大学）

田所 真生子（名古屋大学）

高木 ひとみ（名古屋大学）

過去4年にわたり実施してきた「名古屋大学グローバル・リーダー育成プログラム」実践の試みと成果・課題について報告する。前期2年の反省を踏まえ、2012年度から始まったプログラム内容（MEIPLES）について紹介し、このプログラムに参加した学生への調査の結果と考察を提示する。結果からは、プログラムで目的としていた、学生の多文化理解能力・コミュニケーション能力の養成、国際社会で活躍できる能力の養成、課題達成能力の養成について、ある程度達成されたと思われる。課題としては、学生がより参加しやすい体制、学生の能力を更に伸ばすための連続性のあるプログラムの企画・実施など学生が目線に立ったプログラムの改訂・提供があげられる。また、プログラムの参加経験が在学中や卒業後にどのように活かされていくのかについてもフォローアップが必要である。

P 1 0

「教養科目における映画活用—ジェネリックスキルの育成を目指して」

寺田 佳孝 (名古屋商科大学)

小林 忠資 (名古屋大学)

中井 俊樹 (名古屋大学)

近年、大学教育における学習目標として「社会性の獲得」が主張させるようになってきている。すなわち、単なる知識の暗記や計算能力に限定されず、問題解決に必要な物事への関心・意欲、責任感や連帯感等の態度を含む能力・資質（コンピテンシー）の獲得が目指されるようになってきている。そこで本発表では、教養科目において上記の能力・資質を獲得する目的から取り込まれた映画を用いた授業実践について報告する。具体的には、映画を用いることによって、①学習テーマ（本発表ではグローバル化の進展を背景とした「異文化理解」「人種差別」「他国との共存」「自民族中心主義」といった諸問題）に対する学習者の興味・関心を呼び起こすことができること、②抽象的な事象、概念を分かりやすく伝達できること、③使命感や責任感といった感性を育成できることについて、明らかにする。

P 1 1

「愛知教育大学における教学 IR による教育改善の在り方
—内部質保証のこれまでと今後の展望—」

武 寛子 (愛知教育大学)

ポスターセッションでは、本学における教学 IR による教育改善の体制について紹介する。本学ではこれまで、FD 部門による授業アンケート分析、特別研究員による学生の GPA と 4 年間の学修状況の分析を通じてデータを蓄積してきた。2013 年に東京学芸大学、北海道教育大学、大阪教育大学、愛知教育大学との連携で HATO プロジェクトが活動開始となったことを契機に、本学における IR 部門が編制された。本学の IR 部門では、これまで本学特別研究員が実施していた学生の GPA と 4 年間の学修状況に関する IR 活動を引き継ぐとともに、HATO プロジェクトによる IR 活動にも従事している。学内及び他大学連携による IR 活動を行うことで、教員を目指す学生の一定水準の質を確保するためのプログラム開発、学生の学習成果の調査、分析、改善のためのプログラム開発に結びつけることを目指している。

P 1 2

「SD を推進する標準化された教務システム」

角谷 充彦 (Next Education 合同会社)

国内の多くの大学では教務の事務処理を教務システムにて行なっています。その特徴の一つに教務システムが各大学によって異なることが挙げられます。教務システム開発メーカーは皆パッケージ製品として販売していますが、実際の導入時にはカスタマイズという大学ごとへの仕様変更が行われて各大学異なるシステムが導入されています。

一方、アメリカでは Kualii というフリーの事務システムが各大学に普及しはじめています。システムの価格は無償です。導入時のコンサルティング、導入費用、年間保守だけで教務システムが運用されています。ある大学では 5 年間で教務システムに使用された金額が 10 分の 1 になった事例もあります。

この Kuali 普及の裏にはユーザー校における同じ業務の方々の活発なコミュニケーションが挙げられます。「うちの大学は他の大学とは違う」という教務担当の方が持つ意識に何か気づきを提供できればと考えています。

P 1 3

「ICT だけに依らない授業改善支援の一事例」

長谷川 紀幸（横浜国立大学）

近年、大学の教育改革におけるひとつの柱として ICT を活用した授業改善が脚光を浴びている。ICT の活用は教育改革、授業改善に非常に有効ではありながらも、一方では、既存の講義室環境や授業方法の転換における負担の大きさなどにより、ICT の導入が必ずしも有効ではない状況もある。大学の情報系技術職員として ICT を活用した授業改善、教育改革を支援している一方、ICT だけに依らない授業支援も行っており、そうしたデジタルとアナログのブレンド型の授業改善支援の取り組み事例について紹介します。

P 1 4

「大学生の授業内と授業外の学習行動」

稲垣 太一（名古屋大学）

近年の大学生は、学習志向の高まりや出席率の上昇などから、まじめ化したと言われている。また、授業への満足度も高く、授業外での学習時間も増加傾向にある。一方で、授業態度は必ずしも勤勉とはいえず、教養よりも資格取得や実践的な知識やスキルの獲得が求められている。これまでの大学生に関する学習研究は、授業内に焦点が当てられてきた。また、授業外の学習は、学習時間が主な焦点となっていた。つまり、キャンパスライフ全体からみた、大学生の学習行動は、明らかにされてこなかった。

本研究では、上記の相反する学習志向や学習行動に注目した。大学生へのアンケートとインタビューを行い、「学習ジレンマ」が、学生の学習行動に大きな影響を与えていることを明らかにした。つまり、大学生の多くは、大学での学習から逃げ出すことも全力で取り組むことの出来ない状態にあることがわかった。

名古屋哲学教育研究会

実施体制

代表 戸田山 和久 (名古屋大学大学院情報科学研究科 教授)

幹事 久保田 祐歌 (愛知教育大学教育創造開発機構 大学教育研究センター 研究員)

活動目標

名古屋地区等で哲学を教える教員が、所属大学を越えて日ごろの教育実践を共有し、知見を交換する機会を提供する。同時に、哲学を専門とする大学院生に、教授法について学ぶ機会を提供する。加えて、市民との対話の機会を設け、哲学教育の裾野を広げる取り組みを行う。

本年度の活動内容

平成 25 年 5 月に、南山大学で開催された応用哲学会第 5 回年次研究大会において、「名古屋哲学教育研究会ワークショップー哲学の〈面白さ〉をどのように学生に伝えたらよいのか？」を企画・実施した。教養教育等において、哲学を専門としない学生に哲学を教える際の動機づけの一つとしての〈面白さ〉に焦点を当て、3 名の哲学研究者の実践報告に基づき、参加者とディスカッションを行った【資料 1 参照】。

2012 年度から、哲学教育を中心テーマとして対話を行う「哲学カフェ」を名古屋大学内のクレイグスカフェで開催している。「哲学カフェ」は、哲学研究者だけでなく、市民が参加する場であり、それぞれの意見や考えを率直に語り、対話する場である。今年度は、年齢や職業の異なる参加者が、大学において受けてきた・受けている教育について振り返り対話をするなかで、大学教育の意義や教育のあり方を捉え直し、教育実践に活かすためのきっかけを提供する試みとして企画した。平成 25 年 4 月に、「大学での学びとは？」をテーマに、安田清一郎氏、久保田を進行役として実施した。また、進行役が本について紹介した後に、参加者どうしで本に関連する内容について自由に対話する「書評カフェ」を平成 25 年 8 月に実施した。三浦隆宏氏を進行役として、名古屋が舞台の一つとなる村上春樹氏の著書を取り上げた。

その他の活動として、名古屋哲学教育研究会のホームページを作成し、これまでの活動内容や開催予定のイベント案内等をウェブページ上から広報できる環境を整備した。今後は、哲学教育に関連するコンテンツの充実を図り、教育改善に資する情報発信を行っていくことが課題となる。

本年度の活動成果

- 1) 応用哲学会第 5 回年次研究大会 (平成 25 年 4 月 21 日、於南山大学) において、2012 年度の哲学カフェで提起された問いである、「哲学の〈面白さ〉をどのように学生に伝えたらよいのか」をテーマとする WS を実施した。
- 2) 哲学カフェ及び書評カフェを名古屋大学内で計 2 回開催した。
- 3) 取り組み内容を広く発信していくため、名古屋哲学教育研究会の HP を作成した。

○応用哲学会第5回年次研究大会ワークショップ：

名古屋哲学教育研究会 2013「哲学を専門としない学生に、哲学の〈面白さ〉をどのように伝えるか？」

ホガナゲ：久保田祐歌（愛知教育大学）

報告者：齊藤 安潔（愛知教育大学非常勤講師）

三浦 隆宏（椙山女学園大学）

菊地 建至（龍谷大学非常勤講師）

日時：平成25年4月21日（日）

場所：南山大学名古屋キャンパス

＜ディスカッションでの意見・論点＞

- 学生は〈面白さ〉で授業を受講するのではなく、単位を取りやすい、友達が履修するという理由の場合がある。こうした学生は、モチベーションがなかなかあがらない可能性がある。
- 哲学の〈面白さ〉を教員が最初に学生に示すのか、それとも、学生が何を面白いと思うのかを教員が考えていくという二つの方向性がある。
- 〈面白さ〉には聴いて面白いというインスタントなものもある。哲学史を学ぶ面白さは、そうしたものではなく、分からなくて苦しい先に面白さがあり、だんだん楽しくなるというもので、分からなさや戦う必要がある。このことを学生に伝えることが重要。
- 哲学の面白さと授業の面白さは切り分けて考える必要がある。
- 授業目標があった上で、どのように面白い授業ができるかを考えるのだと思うが、「哲学カフェ」は「哲学」という名前がついているが従来の哲学ではなく、人と対話しながら新しい考えを生み出したりするという点で〈面白さ〉が異なるのではないか。
- 哲学を面白くつくっていくことと、従来の哲学を面白くすることは別のことで、「哲学」という学問が学生から遠ざかっているのであれば、違う科目に哲学の要素を入れて行き、哲学に興味をもつような学生が育って欲しい。哲学を専門としない学生に教える場合、哲学という科目にとられる必要はないのではないか？
- 哲学を学ぶ意義は、概念をきちんと整理できること。問い、明確に考えることと、他者とともに、ということが哲学として経験して欲しいことのコアにある。
- 哲学の面白くて面倒なところは、皆違うことを研究していて方法も違う。そのため、哲学という科目で、何を教えたなら哲学を教えたことになるのか、という共通理解がない。学問領域としての哲学はあるが、共通理解がないので、既存の哲学とそうでないものを分けるのは難しいのでは？
- 学問体系を学ぶのではない哲学について、何かを教えるというときに、核となるものは何か。
- 哲学の授業は、学生がよりよく生きることに役立つ人助けでそれ以上でも以下でもない。他の学問と線引きする必要はない。
- 哲学には学問的な意義があり、それを学生に伝えたい。哲学固有の領域を語るというのは、それなりに意味があるのではないか。
- 今の学生は、人前で発言することのモチベーションがあまりないので、そこに火をつける道化になるのが哲学者。教師というよりはファシリテーター。

応用哲学会第15周年記念大会_2018年4月21日(日)(豊田山大学)

ワークショップ
名古屋哲学教育研究会2018

**哲学を専門としない学生に、
 哲学の〈面白さ〉を
 どのように伝えるか？**

オーガナイザ:
 久保田祐歌(愛知教育大学)
 専門分野: 高等教育開発

報告者:
 齊藤 安潔(愛知教育大学非常勤講師)
 専門分野: 古代哲学
 三浦 隆宏(福山女学園大学)
 専門分野: 臨床哲学
 菊地 建至(龍谷大学非常勤講師)
 専門分野: 哲学

名古屋哲学教育研究会とは？

- 名古屋哲学教育研究会が中心とするのは、専門としての哲学ではなく、教養教育における哲学、すなわち、哲学を専門としない大学生に対する哲学教育
- これまで哲学に接したことがなく、哲学に接することが最初で最後となるような学生に対して、哲学の何をどのように教えたらよいのか？このような問いが研究会の背景テーマ

名古屋哲学教育研究会とは？

- 名古屋地域の哲学研究者を中心として、哲学教育について研究する「名古屋哲学教育研究会」を2008年に設立し、哲学教育の内容・方法について参加者同士で共有するセミナーやワークショップを開催
- 研究会では、哲学教育についての知見や成功例、失敗例も含めた事例を互いに共有し、日頃の授業に取り入れられるよう、数名の教育実践報告に基づき討議を行う

2012年度の取り組み

哲学(大学)教育をテーマとする哲学カフェの実施

- ◆ 第1回(平成24年9月18日)
 テーマ: 哲学教育の意義とは？
- ◆ 第2回(平成24年12月21日)
 テーマ: 教養科目の「哲学」で学生は何を学んだらよいのか？
- ◆ 第3回(平成25年2月15日)
 テーマ: 大学生にとって必要な教養とは？

於: 名古屋大学内クレイグス・カフェ

中心テーマの背景説明

哲学の〈面白さ〉とは？

- ①学問としての、研究者が感じる〈面白さ〉
- ②教養としての、学生が感じる〈面白さ〉

問い

- 授業で哲学の〈面白さ〉をなぜ伝える必要があるのか？⇒学生の主体的な学びを促す
- 教養科目で学生に伝えうる哲学の〈面白さ〉とは？
- どのような仕方でその〈面白さ〉を伝えるのか？

中心テーマの背景説明

学生が授業を受講する動機

- ◆ 単位取得
 - ⇒ 単位を取りやすい?
 - ⇒ 受講しやすい時間帯?
- ◆ 役に立つ
 - ⇒ 就活(社会人としての能力を高める)に役立つ?
 - ⇒ 他の科目での学修に役立つ?
- ◆ 面白い
 - ⇒ 授業内容が面白い?
 - ⇒ 授業の仕方(教員の個性等含)が面白い?

趣旨説明

- 本ワークショップでは、「哲学者が感じる哲学の面白さを、授業の中でどのように学生に伝えるのか」という問いを中心とする
- 哲学を専門としない学生が哲学を学ぶ動機付けとなりうる哲学の「面白さ」の中身と共に、その「面白さ」を学生に伝える教育方法について、3名の哲学研究者が授業実践に基づく報告を行う
- 3名の報告の後、ワークショップ会場全体で討論を行う

齊藤は、哲学史について、一年生向けの講義である人文科学入門において行った「動物から見る西洋思想」を例として報告する。この講義においては学生が関心を持ちやすいように動物という身近なテーマを取り上げ、過去の人間と動物の関係についてのさまざまな見解が現代の人間観・動物観にも影響していることを示し、最終的に動物倫理を取り扱うことにより今現在の問題とも繋がりがあることを指摘した。このように一貫したテーマに基づいて哲学史を取り扱うことで、学生が自らの問題意識のもとで哲学を体験できるのではないかと期待される。

三浦は、「ケースメソッド」という人間関係学部の専門教育科目で行なっている哲学カフェの実践を取り上げる。この授業では、「理想的な人付き合いとは？」など立てられた問いにたいして学生らが90分間で対話を行ない、オブザーバーによる対話の記録と参加者の小レポートでの感想をもとに翌週に振り返りの授業をするという形式を1セッションにして、それを繰り返すことで進めている。まだ開始して一年ほどであるが、以上のような手法をもちいた授業において、学生たちはどのようなことを学んだのか、具体的にいくつかの対話記録をもとにして報告する。

菊地は、おもに1年生が受講する「コンセンサス論」の取り組みを紹介する。これは、常識(コンセンサス)についてよく考えること、そして場合によっては新たに常識(コンセンサス)を想像・創造すること、哲学によってそれらに取り組む「(初年次教育を兼ねた)入門的な、哲学することの授業のひとつ」である。従来の大学の哲学教育ではあまり用いられてこなかった取り組みを通して、哲学を専門としない学生がたびたび哲学することのおもしろさを経験している。

WSスケジュール

- 15:20~15:30 趣旨説明・提題 久保田
- 15:30~15:50 齊藤
- 15:50~16:10 三浦
- 16:10~16:30 菊地
- 16:30~17:20 総合討論

○ 名古屋哲学教育研究会 2013 第 1 回哲学カフェ「大学での学びとは？」

進行役：安田 清一郎

久保田 祐歌（愛知教育大学）

日 時：平成 25 年 4 月 19 日（金）17：00～18：30

場 所：名古屋大学理学部 E 館 1 階 クレイグス カフェ

○ 名古屋哲学教育研究会 2013 第 2 回 書評カフェ

村上 春樹 著『色彩を持たない多崎つくると、彼の巡礼の年』

進行役：三浦 隆宏（カフェフィロ／椋山女学園大学人間関係学部講師）

日 時：平成 25 年 8 月 30 日（金）17：00～18：30

場 所：名古屋大学理学部 E 館 1 階 クレイグス カフェ

資料 2 広報ポスター

名古屋哲学教育研究会2013
第1回 哲学カフェ
大学での学びとは？

参加者どうしの対話を通じてある問いについて考える「哲学カフェ」を今年度も開催します。第1回目のテーマは「大学での学びとは？」です。
大学での学びは、高校までの学びとも、社会での学びとも異なる面をもっています。新しい始まりの月に、大学での学びについて一緒に考えてみませんか？
学生・教員・市民の方のご参加を心よりお待ちしております。

哲学カフェとは？
カフェを会場とし、ドリンク代のみで自由に対話に参加できます。「進行役」は、参加者の議論を促すガイドの役割を担います。1992年にフランスで始まった哲学カフェは、現在、日本各地で広がりをみせ、哲学カフェを推進する団体「CAFE PHILO（カフェフィロ）」も組織されています。

日 時：2013年4月19日（金）17：00～18：30
場 所：名古屋大学理学部 E 館 1 階 クレイグス カフェ
<http://www.nagoya-u.ac.jp/global-info/access-map/higashiyama/>
（東山キャンパスマップD 2の5番の建物）
進行役：安田 清一郎
久保田 祐歌（愛知教育大学）
参加自由 ※ワンドリンクご注文ください
主 催：名古屋哲学教育研究会
問い合わせ先：久保田 祐歌（愛知教育大学大学教育研究センター）
ykobota@aiuec.aichi-edu.ac.jp/0566-76-2548

名古屋哲学教育研究会2013
第2回 書評カフェ
村上春樹 著
『色彩を持たない多崎つくると、彼の巡礼の年』

村上春樹氏最新刊の書評カフェを開催します。「書評カフェ」では、進行役が本について紹介したあとに、参加者どうしで、本に関連する内容について自由に対話します。「なぜ名古屋が舞台として選ばれたんだろう？」「死のトークンの話の意味は？」「最終章昌隆の新宿駅の描写って必書？」など、本の中の気になる点についてみんなであれこれ語り合ってみませんか。
学生・教員・市民の方のご参加を心よりお待ちしております。
※本を読んでいない方も、お気軽にご参加ください。

日 時：2013年8月30日（金）17：00～18：30
場 所：名古屋大学理学部 E 館 1 階 クレイグス カフェ
<http://www.nagoya-u.ac.jp/global-info/access-map/higashiyama/>
（東山キャンパスマップD 2の5番の建物）
進行役：三浦 隆宏（カフェフィロ／椋山女学園大学）
参加自由 ※ワンドリンクご注文ください
主 催：名古屋哲学教育研究会
問合せ：info.tetsuakueduken.nagoya@gmail.com
久保田祐歌（愛知教育大学）

教材・プログラム開発

大学のIR Q&A

1. 概要

インスティテューショナル・リサーチ（以後、IR）に関する大学の現場における実践的な知識を、IRに従事する教職員と高等教育の専門家によって収集・整理し、研修教材を作成した。

2. 執筆者

中井 俊樹（名古屋大学高等教育研究センター）

鳥居 朋子（立命館大学教育開発推進機構）

藤井 都百（名古屋大学評価企画室）

岡田 有司（高千穂大学人間科学部）

川那部 隆司（立命館大学教育開発推進機構）

山田 剛史（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室）

3. 主な活動内容・成果

2013年9月20日に『大学のIR Q&A』（玉川大学出版部）を刊行した。

4. 『大学のIR Q&A』の構成

第1部 IRの実践のための指針

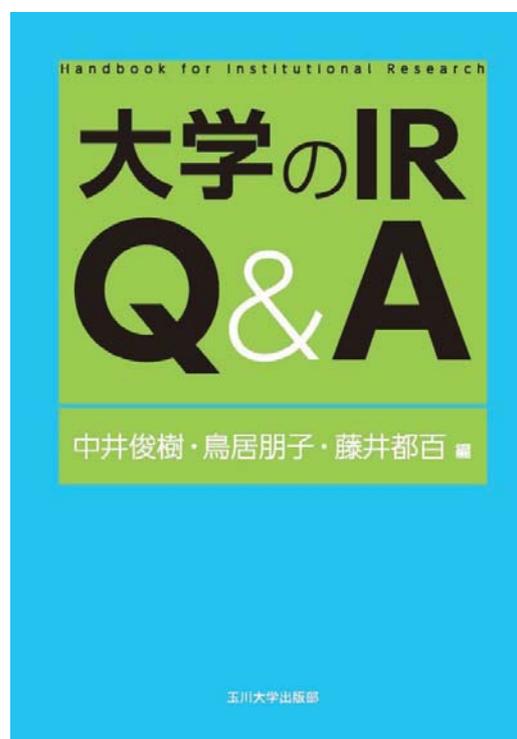
IRとはどのような活動なのか／IR実践者のための7つの指針／IR実践の5つのステップ

第2部 Q&A形式で学ぶIRの実践

調査設計／データ収集／分析前準備／分析／情報提供／学生の受け入れ／教育の内容と方法／学習の成果／学生支援／学習環境／研究活動／教員／管理運営／大学の外部環境／IRの組織体制
コラム／データの持つ力を実感した経験／意外性のない分析結果の意味／入試政策から考える学生データ／支援としての評価／データから、教育改善に資する情報へ／IR担当者に求められる資質とは？／教職員が協働してIRを開発するということ

第3部 IR実践のための資料

アンケート調査票の作り方／効果的なグラフの選び方／代表的な定期的調査／IR関連主要法令／高等教育年表／高等教育の動向の情報源／IRの基礎用語／参考文献／



名古屋大学新任教員ハンドブック改訂版

趣旨

名古屋大学では全国の大学に先がけて、『新任教員ハンドブック』を2012年3月に制作し、平成24年度と25年度の新任教員全員に配布してきた（高等教育研究センターのホームページにも公開）。同ハンドブックは若手教員や他大学から異動したばかりの教員が、本学の組織文化にスムーズに適応し、教育・研究活動を立ち上げる際のスタートアップガイドとして幅広く活用されている。

同ハンドブックの内容をさらに充実させるため、平成25年度中に次の方針に基づいて改訂を行った。

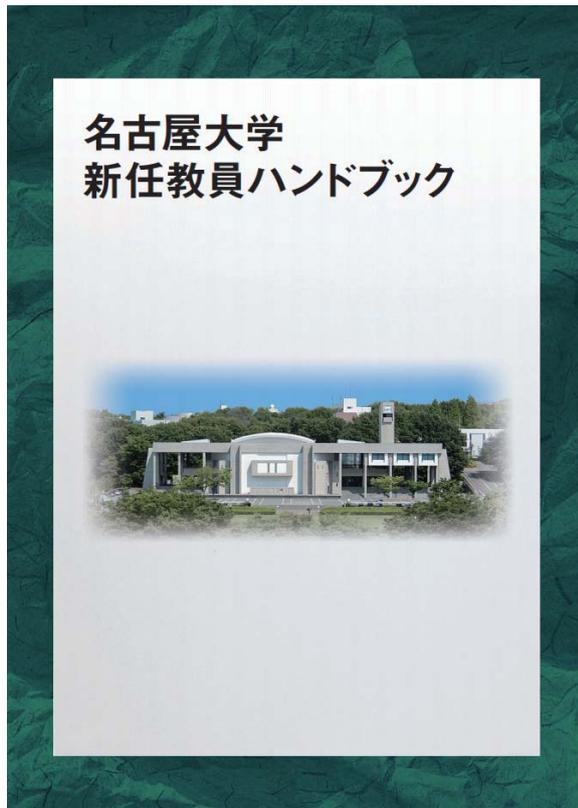
- ・「濱口プラン2013」を掲載し、名古屋大学のヴィジョンを新任教員に明確に示す
- ・名古屋大学の教育研究活動上の3つのポリシーを掲載する
- ・地震対策など、職務上の危機管理に欠かせない新しい情報を追加する
- ・学年暦、キャンパスマップ等のアップデート
- ・利用者にとっての視認性と携帯性を高めるために、基本デザインを一新する
- ・印刷・製本には学内のドキュメントセンターを活用する

制作手順

1. 高等教育研究センターで平成24年度および25年度の新任教員数名に対してインタビュー調査を実施し、改善点に関するフィードバック意見を集約する（6～7月）
2. 高等教育研究センターと総務部職員課による制作チームを発足させる。大学運営上および危機管理上の必要事項について、災害対策室等と協議しながら情報を集約する（8月）
3. 視認性および携帯性を高めるための編集作業、デザイン改訂を行う（9～10月）
4. 事務局内で回覧し、記載内容をアップデートする（11～12月）
5. 完成、各部局の庶務掛に配布、高等教育研究センターHPにPDFを公開（1月）
6. 平成26年4月開催予定の新任教員研修で本ハンドブックを配布・活用する（4月）

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

資料 『名古屋大学新任教員ハンドブック』改訂版の表紙



名古屋大学新任教員ハンドブック

編集：名古屋大学高等教育研究センター・総務部職員課・学務部学務企画課
発行：名古屋大学
連絡先：〒464-8601 名古屋千種区不老町
052-789-5696(高等教育研究センター)
052-789-2024(総務部職員課)
052-789-2159(学務部学務企画課)
info@cshe.nagoya-u.ac.jp
改訂日：平成26(2014)年1月20日

參考資料

拠点の概要と設立経緯

設立経緯

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

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

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

研究領域

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

活動内容

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

- ・大学教職員のためのFD・SD教材開発と提供
- ・テーマ別FD・SD研究会の支援
- ・個別教員に対するメンタープログラムの設計と実施
- ・学部生・大学院生の学習支援

- ・各種交流会の企画運営
- ・FD・SD 担当者との交流・情報交換

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

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

特徴ある活動

- ・FD・SD 教材開発における協働

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

Collaboration on Tool Creation

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

- ・時宜に応じた集合研修

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

Programs for Faculty, Staff and Students' Development

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

development of information technology, and “Tips for research supervisors” to cater to the expansion of graduate schools.

- ・テーマ別 FD・SD 研究会の支援

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

Supporting Voluntary Groups

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

- ・教員メンタープログラム

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

Faculty Mentoring

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

- ・大学教員準備講座

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

Preparing Future Faculty

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

センターおよび拠点の規程

名古屋大学高等教育研究センター FD・SD 教育改善支援拠点運営委員会規程

(平成 22 年 7 月 20 日規程第 14 号)

(趣旨)

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

(審議事項等)

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

(組織)

第3条 拠点運営委員会は、次に掲げる拠点運営委員をもって組織する。

- 一 センター長
- 二 センターの教授 1 名
- 三 学務部長
- 四 名古屋大学以外の学識経験者若干名
- 五 その他センター長が必要と認めた者

2 前項第 4 号及び第 5 号の拠点運営委員は、センター長の推薦により、総長が任命又は委嘱する。

3 前項の推薦を行う場合は、センター長は、名古屋大学センター協議会の議を経るものとする。

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

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

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

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

(定足数)

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

(意見の聴取)

第7条 拠点運営委員会が必要と認めたときは、拠点運営委員以外の物の出席を求め、その意見を聴くことができる。

(専門委員会)

第8条 拠点運営委員会が必要と認めたときは、専門委員会を置くことができる。

(雑則)

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

附則

この規程は、平成22年7月16日から施行し、平成22年6月10日から適用する。

名古屋大学高等教育研究センター規程

(平成16年度規程第195号)

改正 平成18年2月27日規程第69号
平成22年7月20日規程第13号

(目的)

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

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

(職員)

第2条 センターに、センター長その他必要な職員を置く。

(運営委員会)

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

2 運営委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、別に定める。

(評価委員会)

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

2 評価委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、別に定める。

(FD・SD教育改善支援拠点運営委員会)

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

2 拠点運営委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、別に定める。

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

附則

この規程は、平成 16 年 4 月 1 日から施行する。

附則（平成 18 年 2 月 27 日規程第 69 号）

この規程は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

附則（平成 22 年 7 月 20 日規程第 13 号）

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

名古屋大学高等教育研究センター運営委員会規程

（平成 16 年度 4 月 1 日規程第 197 号）

改正 平成 18 年 2 月 27 日規程第 69 号

平成 19 年 3 月 28 日規程第 106 号

平成 24 年 3 月 29 日規程第 105 号

（趣旨）

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

（審議事項等）

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

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

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

（組織）

第3条 運営委員会は、次に掲げる運営委員をもって組織する。

一 センター長

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

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

四 大学院国際開発研究科，大学院多元数理科学研究科，大学院国際言語文化研究科，大学院環境学研究科，大学院情報科学研究科及び大学院創薬科学研究科の教授，准教授又は講師のうちから 1 名

五 教養教育院長

六 センターの教授及び准教授

七 その他本学の大学教員で運営委員会が適当と認めた者

2 前項第2号から第4号まで及び第7号の運営委員は、総長が任命する。

(任期)

第4条 前条第2項の運営委員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

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

(委員長)

第5条 運営委員会に、委員長を置き、センター長をもって充てる。

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

(定足数)

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

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

(雑則)

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

附則

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

附則（平成18年2月27日規程第69号）

この規程は、平成18年4月1日から施行する。

附則（平成19年3月28日規程第106号）

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附則（平成24年3月29日規程第105号）

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

委員会実施状況

第4回FD・SD教育改善支援拠点運営委員会

日時

平成25年6月5日(水) 13:00~15:00

場所

名古屋大学 高等教育研究センター会議室

出席者

早川委員長(名古屋大学) 羽田委員(東北大学) 青野委員(金沢大学) 青木委員(南山大学)

池田委員(名城大学) 夏目委員(名古屋大学) 一居委員(名古屋大学) 東助教(名古屋大学)

欠席者

大塚委員(京都大学) 安村委員(中京大学)

陪席者

近田准教授(名古屋大学) 中井准教授(名古屋大学) 渡邊学務企画課長(名古屋大学)

都筑学務企画課総務掛長(名古屋大学) 牧学務企画課総務掛員(名古屋大学)

議題

1. 平成24年度活動報告及び事業費決算(案)について(資料1, 2)
2. 平成25年度活動方針及び事業費執行計画(案)について(資料3, 4)
3. その他

運営委員会委員名簿

委員	羽田貴史	(東北大学 高等教育開発推進センター 教授)
委員	青野透	(金沢大学 大学教育開発・支援センター 教授)
委員	大塚雄作	(京都大学 高等教育研究開発推進センター 教授)
委員	安村仁志	(中京大学 副学長)
委員	青木清	(南山大学 副学長)
委員	池田輝政	(名城大学 人間学部 教授)
◎委員	早川義一	(名古屋大学 高等教育研究センター長)
委員	夏目達也	(名古屋大学 高等教育研究センター 教授)
委員	一居利博	(名古屋大学 学務部長)

◎は委員長

拠点が提供している教育改善支援ツール

1. 刊行物：書籍

- 1-1 中井俊樹・鳥居朋子・藤井都百編『大学の IR Q&A』玉川大学出版部，2013年9月
- 1-2 中井俊樹・上西浩司編著 齋藤芳子・辰巳早苗・長尾義則・水谷早人・村瀬隆彦著『大学の教務 Q&A』玉川大学出版部，2012年3月
- 1-3 夏目達也・近田政博・中井俊樹・齋藤芳子『大学教員準備講座』玉川大学出版部，2010年3月
- 1-4 近田政博『学びのティップス 大学で鍛える思考法』玉川大学出版部，2009年11月
- 1-5 中井俊樹編著 岩城奈巳・齋藤芳子・高木ひとみ・夏目達也・堀江未来・安田淳一郎・渡部義和著『大学生のための教室英語表現 300 (CD付)』アルク，2009年4月
- 1-6 中井俊樹編著 北村友人・齋藤芳子・高木ひとみ・近田政博・戸田山和久・夏目達也・藤井基貴・堀江未来・和栗百恵著『大学教員のための教室英語表現 300 (CD付)』アルク，2008年12月
- 1-7 中井俊樹・戸田山和久・夏目達也・近田政博・齋藤芳子・藤井基貴・堀江未来・高木ひとみ・北村友人・和栗百恵『英語で教える秘訣 大学教員のための教室英語ハンドブック』アルク，2008年3月
- 1-8 中井俊樹・山里敬也・中島英博・岡田啓『eラーニングハンドブック ステップでつくるスマートな教材』マナハウス，2003年8月
- 1-9 池田輝政・戸田山和久・近田政博・中井俊樹『成長するティップス先生 授業デザインのための秘訣集』玉川大学出版部，2001年4月

2. 刊行物：冊子

- 2-1 名古屋大学高等教育研究センター・総務部職員課・学部学務企画課編『名古屋大学新任教員ハンドブック』2014年1月（改訂版）
- 2-2 名古屋大学高等教育研究センター・総務部職員課・学部学務企画課編 /国際部国際企画課協力『Nagoya University New Faculty Handbook』2012年3月
- 2-3 Paul W. L. Lai 著 近田政博編訳『Mei-Writing 日本語版 論理的に書く技法』2012年3月
- 2-4 齋藤芳子編著 戸田山和久・中井俊樹著『研究者のための科学コミュニケーション Starter's Kit』2011年6月（第2版）

- 2-5 近田政博編 高木ひとみ・田中京子・近田政博・土井康裕・松浦まち子・渡部留美著『名古屋大学教員のための留学生受け入れハンドブック』2011年3月
- 2-6 名古屋 SD 研究会制作 中井俊樹・齋藤芳子・長尾義則・村瀬隆彦・上西浩司著『教務のQ & A』2011年3月
- 2-7 物理学講義実験研究会編 三浦裕一・小西哲朗・中村泰之・千代勝実・齋藤芳子・安田淳一郎・森昌弘著『物理学講義実験ハンドブック』2011年3月（第2版）
- 2-8 Jane Creaton・中井俊樹・齋藤芳子著『Eight Principles for Linking Research and Teaching』2010年5月
- 2-9 名古屋大学経済学教育研究会編 多和田眞監修 伊藤志のぶ・栗原裕・近藤健児・寶多康弘・柳原光芳著（執筆協力 岡田和久・小川健・進藤優子・董維佳・沖本まどか・光岡聖浩）『経済学英語ハンドブック 授業で使える例文集』2009年3月
- 2-10 Richard James・Gabrielle Baldwin 著 近田政博訳『研究指導を成功させる方法 学位論文の作成をどう支援するか』2008年1月
- 2-11 戸田山和久監修 / 齋藤芳子編著 夏目達也・近田政博・中井俊樹著『Researching Japanese Higher Education:1998-2008』2008年
- 2-12 名古屋大学高等教育研究センター（戸田山和久・夏目達也・近田政博・中井俊樹・鳥居朋子・齋藤芳子）制作・カリキュラム開発研究会（黒田光太郎・浪川幸彦・速水敏彦）制作協力『ティップス先生のカリキュラムデザイン』2007年3月
- 2-13 近田政博・中井俊樹・鳥居朋子・中島英博・田中秀佳『プロフェッショナルスクールのための授業設計ハンドブック』2004年1月

3. 刊行物：冊子・リーフレット シリーズ

- 3-1 『ティップス先生からの7つの提案』
 大学生編（2011年3月） 教務学生担当職員編（2007年5月） IT活用授業編（2006年7月） 大学編（2005年9月） 学生編（2005年9月） 教員編（2005年9月）
- 3-2 ファカルティガイド
 多人数授業の工夫（2011年7月） ミニットペーパーを活用する（2011年7月）
 留学生を受け入れる（2011年3月） マスメディアに情報を提供する（2011年3月）
 物理学講義に実験を取り入れる（2011年3月） プレゼンテーションを指導する（2011年1月）
 学生同士でレポートの読みあわせをさせる（2011年1月）
 学生を図書館に行かせる（2011年1月） メンター教員のためのガイド（2010年10月）
 メンティ教員のためのガイド（2010年10月） 市民を対象に講演する（2010年3月）
 授業にICTを活用する（2010年3月） 学生に的確なレポートを書かせる（2010年3月）

- 3-3 『名古屋大学新入生のためのスタディティップス』
2008年度版 (1)「学識ある市民」をめざして (2)学問を始めよう！ (2008年3月)
2007年度版 (1)「学識ある市民」をめざして (2)自発的に学ぼう (2007年3月)

WEB 高等教育研究センター>出版物>研究開発成果物

- 2-5 『名古屋大学教員のための留学生受け入れハンドブック』
<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/ryugakusei/>
http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/publications/file/ryugakusei_handbook.pdf
- 2-8 『Eight Principles for Linking Research and Teaching』
<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/publications/file/LinkingResearchandTeaching.pdf>
- 2-9 『経済学英語ハンドブック 授業で使える例文集』
http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/publications/file/english_handbook.pdf
- 2-11 『Researching Japanese Higher Education:1998-2008』
http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/publications/file/Researching_Japanese_Higher_Education.pdf
- 2-12 『ティップス先生のカリキュラムデザイン』
http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/publications/file/curriculum_design.pdf
- 2-13 『プロフェッショナルスクールのための授業設計ハンドブック』
<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/publications/file/prohandbk.pdf>
- 3-1 『ティップス先生からの7つの提案』
<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seven/>
- 3-3 『名古屋大学新入生のためのスタディティップス』
<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/stips/>

WEB 高等教育研究センター>教授・学習サポートツール

- 1-9 『成長するティップス先生』
<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/tips/>
- 2-1 『新任教員ハンドブック』
http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/support/file/handbook_2014.pdf
- 2-2 『Nagoya University New Faculty Handbook』
http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/support/file/NewFacultyHandbook_final.pdf
- 2-4 『科学コミュニケーション Starter's Kit』
<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/scicomkit/>

2-5 『名古屋大学教員のための留学生受け入れハンドブック』

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

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

2-12 『ティップス先生のカリキュラムデザイン』

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

3-1 『ティップス先生からの7つの提案』

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

3-2 『ファカルティガイド』

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

3-3 『名古屋大学新入生のためのスタディティップス』

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

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

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

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

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

高等教育内容論—学習支援（近田政博、2007年度後期）

高等教育基礎論—研究方法（近田政博、2007年度前期）

高等教育経営論—大学組織論（中井俊樹、2006年度後期）

高等教育内容論—授業設計（近田政博、2006年度前期）

高等教育内容論—学士課程教育論（中井俊樹、2006年度前期）

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

高等教育内容論—学習支援（近田政博、2005年後期）

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

人類生存のための科学 2（戸田山和久、2005年度後期）

基礎セミナー「大学と職業の間」（夏目達也、2005年度後期）

高等教育経営論—組織とリーダーシップ（中井俊樹、2005年度後期）

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

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

白紙、罫線入り、罫線入り（問題）、二段組（質問）、二段組（問題）

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

FD・SD 教育改善支援拠点の活動（3）
平成 25 年度総合報告書

2014 年 3 月 28 日発行

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

