

# 週刊センターニュース No.50



第 50 号 (2005 年 3 月 1 日) 毎週月曜日発行  
発行: 金沢大学 大学教育開発・支援センター  
URL: [http://www.kanazawa-u.ac.jp/faculty/daikyou\\_rche/index.htm](http://www.kanazawa-u.ac.jp/faculty/daikyou_rche/index.htm)

**コンファレンス「専門職大学院の将来と認証評価 法科大学院を手がかりに」が3月5日(土)に開催されます。詳細については、当センターホームページをご覧ください。**

## 共同学習会のご案内

第 6 2 回 日時: 3月3日(木) 16:20-17:50 会場: 総合教育棟南棟 2 階大会議室

講師: 西山宣昭 (大学教育開発・支援センター)

題目: 「研究会報告 文系コアカリキュラムについて」

第 6 3 回 (金沢大学 IT 推進プログラムの一環として、当センター共同学習会と本学イラーニング研究会との第 8 回合同研究会として開催します。)

日時: 3月8日(火) 16:20-17:50

会場: 総合メディア基盤センタープレゼンテーション室

題目: 「ユビキタス環境における英語教育-WBT から評価まで-」

講師: 青山学院大学 経済学部教授 小張 敬之 (おばりひろゆき)

概要: この発表では、英語教育にける e-learning の可能性と青山学院大学で 3 年間の実践報告をすることである。2002 年度当時、CALL 教室がなかったために、情報処理センターの PC 教室を利用し、AML (Aoyama Gakuin Media Lab) と日本ユニシスソフトウェア (株) が共同で開発した、CCS (サイバーキャンパス・システム) だけを導入し英語教育を開始した。基本的な CCS の機能及び test 機能を用い、TOEIC や TOEFL 形式の問題を WEB 上で練習をした。IT をうまく融合させながら、授業の中心は、学習ツール機能を利用した調べ学習をして、PowerPoint で英語の発表をすることであった。2003 年度は、新しいフルデジタル CALL System の CaLabo EX と CCS を併用しながら、マルチメディア教材も活用し、映像・音声重視の授業を展開し、e-learning の教育効果をアンケートから調査した。同時に、携帯電話による授業実験を行い、TOEIC 問題の Part V と Part VI を携帯電話から配信して、CCS + CaLabo EX CALL System + 携帯電話を統合的に利用した、E-learning における英語教育を実施した。2004 年度からは、e-learning による英語教育評価を行うために、CASEC (Computerized Assessment System for English Communication) Test を導入し、Pre-test と Post-test ならびにアンケートを実施した。また統合的な WBT を利用したフレンド型学習によるサイバー環境下で、英語教育授業実験を行い、英語力の伸びの評価もした。ここでは、e-learning を統合利用した 3 年間の英語教育を通して、授業で実践してきたことや教育効果を報告し、より効果的な英語教育を行うにはどうしたら良いかを提案したい。

第 6 4 回 日時: 3月9日(水) 16:00-17:30

会場: 総合教育棟南棟 1 階 小会議室

題目: 「新しいインターンシップのかたち」

講師: 神谷浩夫教授 (文学部)

趣旨: 東京で 2 月に開催された「インターンシップ推進フォーラム」に出席された神谷先生より、インターンシップの今日的動向を中心に報告していただく。

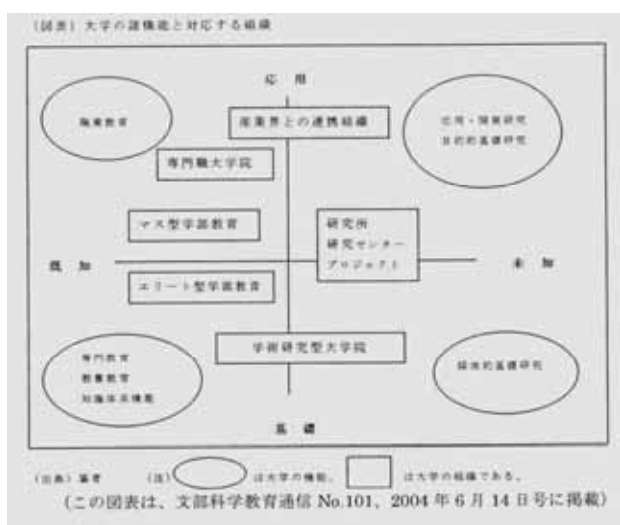
**大学教育学会 2004 年度課題研究集会参加報告 (その 2)**

今回は、2004年12月4日(土)、5日(日)に立教大学で開催された大学教育学会2004年度課題研究集会でのシンポジウムII「教学支援と大学改革 - FD、SD から PD(Professional Development)へ」について簡単に報告させていただく。

シンポジウムIIは、以下の3氏による報告の後、指定討論者からのコメントがあり、その後ディスカッションが行われた。

- ・ 筑波大学 山本眞一氏 「大学の機能変化と職員の役割 - 教学支援と大学改革 - 」
- ・ 新潟大学専門職員 江口正樹氏 「教学支援と大学改革 - FD、SD から PD(Professional Development)へ - 新潟大学における大学改革と教員及び事務職員の連携 - 」
- ・ 立教大学教務部事務部長 西田邦昭氏 「教学改革とマネジメントスタッフの役割 - 組織改革と人材育成 - 」

山本氏は、知識社会化・グローバル化の中での大学の機能変化と職員に求められる資質について報告され、以下の図を示しながら、大学がエリート型学部教育からマス型学部教育へと変わってきており、教育はより応用へ、研究はより未知の分野へと進んでいくとの見方を示された。また、大学職員のあり方については、大学アドミニストレータの必要性に触れながら、「職員と教員の関係は、管理・従属から協働へ、職員改革なくして大学改革なし」という言葉でまとめられた。



江口氏は新潟大学での大学改革について説明された。新潟大学では、大学改革、組織改革、意識改革の三位一体の改革が必要という意識のもと、以下のような改革が行われた。まず大学改革の2本柱として、4,500を超える全ての授業に水準と分野がわかるコードを付す「ベンチマークシステム(水準・分野表示法)」と所属学部・学科の学位とは別に、特定分野の学習成果を認証する「オナーズシステム(副専攻制度)」を導入し、それらに基づく「新構想教育システム」を推進。また、組織改革として、全学的な教育体系を整理・調整及び運営する組織として「全学教育機構」を設置。教員は全て教育研究院と呼ばれる組織に所属し、そこから学部・研究科へ教えに行くという形態をとり、学部は全学教育機構へ要望を出し、その要望について全学教育機構

が教育研究院へ打診するという形で運営している。この仕組みを円滑に動かすためには、全学統一の認識が必要なため、全学の教務情報を把握している学務部教務課が中心となり、教員を中心としたワーキンググループと頻りに会議を開催することにより、事務職員の「事務方」という意識を改革し、教員、職員間の関係をフラットなものとしているとのことであった。

西田氏は、立教大学での教学支援体制が、学系事務室、教務事務センター、全学教務委員会による体制となり、それに伴い、教務課の仕事を学部別から業務内容別へと切り替え、27名の専任職員を20名に削減(業務の一部を嘱託、アルバイト、外部委託へ振り分け)するとともに、専任職員の業務は、各人が自分の業務を統括し、課題を設定するという企画提案型へと変わっていったことを説明された。このような企画提案型職員には、プロフェッショナルリティ、マネジメント能力、政策提言能力戦略構築能力、コミュニケーション能力、公平性・透明性・説明責任、教員との信頼感が求められ、そのためには、外部からの優秀な人材のリクルート、中・長期的な人材育成(配属、異動、昇進昇格を含む)、業績ベース賃金体系、研修制度の充実が必要とのことであった。

これらの報告の後、指定討論者である、大阪女学院大学関根秀和氏は、職員養成のポイントとして、基礎部分(法令その他を含む制度についての理解、政策動向変化に対する理解、学校教育とは何かについての理解、研究機能についての理解)、基本的問題意識(「大学」教育と大学「教育」について考える)を持つこと、改革を継続・推進する基礎的な機能(大学の教育理念・目的に対する再解釈が出来る、協議の結果を分配出来る、協議プロセスを保存できる、協議スケジュールの設定・情報提供が出来る)、個人の資質をあげられ、会議の席では教員(teaching staff)と職員(management staff)が同じレベルで参加することが重要であると述べられた。

上記4氏の報告とコメントを聞き、大学改革には教職員の意識改革が重要で、よく言われるイコールパートナーシップを真の意味で実践していくことが必要となっていることが実感できた。

(文責 堀井)