

I. 巻頭言：「学士力」とは？

盛 誠吾 (理事・副学長(教育・学生担当))



昨年の12月に教育・学生担当の理事・副学長に就任して、さっそく「学士課程教育の改善と学生調査」をテーマとする全学FDシンポジウム(2009年1月30日実施)のパネリストの依頼を受けた。これまで

教育問題にはほとんど無縁に近かった私にとって、それこそにわか勉強を余儀なくされたのであるが、その格好の教材が、折しも昨年の暮れに出された中央教育審議会による「学士課程教育の構築に向けて」と題する答申であった。

この答申は、大学入学がグローバル化し、さらにはユニバーサル化するという、いわゆる大学全入化時代を迎えた状況の下では、「何を教えるか」よりも「何ができるようになるか」が重要であることや、学習の成果としての「学士力」が強調されていた。しかし、「学士力」とは何を意味するのかは、答申を読んでも、必ずしもよく解らない。おそらくは、入口管理、つまり入試を通じた入学者の学力水準の維持が困難となった現在、むしろ、学士として必要な一定水準の知識や能力を設定し、それを満たすことをもって学士として認定し、卒業させるという、いわば出口管理的な発想に立つものであろう。答申は、大学教育が達成すべき

教育の「質」の問題を「学士力」として表現したのかもしれない。

それでは、まがりなりにも入口管理としての競争的入学試験が機能しているとされる本学の場合には、「学士力」を問題とする必要はないのであろうか。おそらくは、そうではあるまい。入試により入学者が選別されるということは、合格者が入試によって試される一定の範囲の知識や理解力を備えていることを確認することにはなっても、それ以上に、大学における教育に適合し、そのために必要な知識や能力までを有していることまで保証するものではない。しかも、大学受験者の一般的な学力低下が言われる現在、教育の質が問われるという点では、本学の場合も変わりないのではないかと思われる。

教育の質を問題とするということは、いかに教え、いかにして学ばせるかを問題とすることであり、そのためには、高校教育や受験勉強から大学における教育にいかにして転換するか、基礎的な知識や技能の向上と専門的教育をいかに結びつけるかが重要な課題となる。そして、一定の水準(学士力)を満たさない学生には学士号を付与しない、つまり「卒業させない」ということを大学としてどこまで貫けるのか、そのための十分な覚悟はあるのかが問われることになるであろう。

目次

I. 巻頭言：「学士力」とは？

副学長(教育・学生担当) 盛 誠吾 ……1

II. 特集：学生、生活、仕事を支える相談体制

本学の学生相談体制と低GPA取得者の相談に関する課題
職場におけるハラスメント
ハラスメント：安全と人権の問題
全学FD・SDフォーラム開催報告
教員と学生の交流に関する一考察

商学研究科 米山高生 …… 2
法学研究科 丸田伯子 …… 3
法学研究科 柘植道子 …… 4
……………5

大学教育研究開発センター報告 …… 6

III. センター主催プロジェクト

現代GP「同窓会と連携する先駆的キャリア教育モデル」の取組について
特殊要因経費(政策課題対応経費)による調査研究

…………… 7
…………… 7

IV. センター活動報告

2008年度第2回全学FDシンポジウム実施報告
2008年度夏学期「授業と学習に関するアンケート」実施報告
大学教育研究開発センター日誌

…………… 8
…………… 8
…………… 8

Ⅱ. 特集：学修、生活、仕事を支える相談体制

本学の学生相談体制と低GPA取得者の相談に関する課題

米山 高生（商学研究科教授・学生相談室長）



学生相談体制は、大学の学生支援活動のうちでも重要なひとつの柱である。学生の相談は多様なので、本学では、学生相談室以外に、留学生相談室、キャリア支援室、キャンパスライフ相談室（ハラスメントの防止等）、保

健センター（カウンセリング・健康相談）が窓口となっている。

学生相談をあえて分類すれば、学修相談、心理相談、トラブル相談、経済的相談、就職相談および健康相談となる。本学では、学修相談と心理相談については学生相談室が、ハラスメントなどのトラブル相談はキャンパスライフ相談室が、就職相談はキャリア支援室が、そして健康相談は保健センターが対応している。残念ながら、親の破産や為替レートの急変による留学生の困窮などの経済問題を相談するための正式な窓口はない。留学生のために相談室が別に設置されているのは、語学上の問題もあって、留学生担当教員が対応する方が適当であると考えられているためである。

学生相談室の業務においては、何らかの内在的な要因があって相談が必要な学生と、学修上の悩みに典型的にみられるように、その悩みが除去されれば問題がなくなるような相談とに大別される。前者の学生には丁寧なケアが必要であり、このような学生こそが、これまでの相談対象の中心であった。しかし今後は、後者のような悩みを抱える学生に対しても学生相談体制で対応してゆくことが求められている。

当然のことであるが、来談する学生の悩みは、上に分類した相談のうちひとつであることは少なく、複数の相談内容が並存するケースや、複数の要素が複雑な因果関係をもっていることが稀ではない。そこで、相談窓口を統合する方法がありうる。その場合には、初回面接で本人の相談内容を的確に判断し、専門窓口に紹介するような優秀な窓口担当者が必要である。しかしそのような優秀な人材を継続的に得ることは難しい。また人を得たとしても処遇の点でそのような優秀な方を引き止める制度が必要であろう。

他方において、分散する窓口にもメリットがないわけではない。学生は訪れる窓口を主体的に選べるので、いわ

ゆる敷居が低くなる。その反面、学生個人の判断にまかされるため、経済学で言う「逆選択」が働いてしまうかもしれない。そのため分散型窓口の場合には、守秘義務を厳守した上で、各相談室間の連携が重要となる。

次に、学生相談体制が直面している、ひとつの重要な課題について言及する。それは、低GPA取得学生に対する相談体制である。周知のとおり、本学では平成22年入学の学生からGPA制度の本格的導入が予定されている。必要単位取得にGPAが卒業要件として加わるので、「下手な鉄砲数うち当たると」方式の学生では卒業でなくなる。また初年次教育において、取得単位数は多いがGPAの低い学生は、卒業要件が累積GPAであるため、2年次以降GPAを引き上げるのに苦勞する。GPA制度の本旨は、学力不振の学生に勉強させることではなく、いわゆる文系型学生の履修行動および学習行動を変えさせようとするものである。したがって、GPA制度による「落伍者」や「事故者」を出さないように、とくに初年次における低GPA取得学生への指導を十分に行う必要がある。

低GPA取得学生への支援を実質的なものとするためには、大学教育研究開発センターや教務課との十分な連携が必要となる。その際においてわれわれ学生相談室が注意しなければならないことは、学生相談の中立性を確保するために、学生の個人情報に対する守秘義務を尊重することである。低GPA取得者に対する相談および支援においては、学生にとって有益だと判断されれば、来談の強制や関係する教員への連絡などが必要な場合もある。しかしそのような場合においても、学生相談室は学生との信頼関係を十分に考えた上で、対応してゆきたい。

職場におけるハラスメント

丸田 伯子（法学研究科准教授・保健センター・産業医）



1. 大学でみられるハラスメント

大学法人化以降、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなどが、対学生の問題としてだけでなく、教職員の労働衛生に関わる観点から注目されるようになりました。セクシュアルハラスメントは男女雇用機会均等法に規定されており、さらにパワーハラスメントは、職権などの力を利用して、本来業務の範疇を超えて継続的に人格と尊厳を傷つける言動をいい、就労者の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与える、人権侵害に相当するものと説明されます。

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントは、通常、就業中の職場で起こります。ただし、他の場所や時間帯についても、労働者が業務を遂行する場所であれば就業場所とみなされ、勤務時間以外の「宴会」等も、実質上職務の延長と考えられれば就業時間に相当します。そして派遣労働者や契約社員と同様、非常勤教職員も対象となります。

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントは、通常、就業中の職場で起こります。ただし、他の場所や時間帯についても、労働者が業務を遂行する場所であれば就業場所とみなされ、勤務時間以外の「宴会」等も、実質上職務の延長と考えられれば就業時間に相当します。そして派遣労働者や契約社員と同様、非常勤教職員も対象となります。

もちろん、上下関係のある教職員に限らず、教職員と学生の間にもハラスメントは起こります。学生が巻き込まれやすいのは、教員と院生間で、研究成果が個人の評価（論文や学位）に必ずしもつながらない環境下で、各人の寄与をめぐって葛藤が生じる場合などです。

2. ハラスメントの対応

ハラスメントによって被害者は心身にダメージを受けやすくなり、周囲では士気・モラルが低下して職場秩序が乱れ、業務の遂行に支障をきたす恐れがあります。加害者とその上司が責任を問われ、職場での立場を失ったり職場の信用が毀損されたりすることもあります。

もしもハラスメントを受けたと確信したら、一人で抱え込まず、上司（直属でなくても可）、または適切な窓口へ相談しましょう。ハラスメントに該当するか判断に迷う場合でも、その行為に困惑していたり被害を受けていると感じたりするのであれば、問い合わせてみましょう。また、上司や同僚として相談を受けた場合、被害者が事態の改善を図るため相談窓口を訪ねるよう勧め、相談の立ち会いを求められたらできるだけ協力しましょう。

事実調査が行なわれるとき、職場の管理者が、部下や同僚等が相談窓口に行ったことや情報提供した

こと・調査協力したこと・立ち会いをしたことなどをもって、その者を特に差別・区別することや不利になるように対応するのは厳禁とされています。

3. ハラスメント予防の重要性

職場のハラスメントは、加害者側にその意図がなくても、職場にそぐわぬ言動があって周囲が不快と感じれば、被害が生じているかもしれないものです。

パワーハラスメントの例として、人前で怒鳴る、机や壁を叩く、人格を否定する、能力を低く評価する、自分のやり方を押し付けたり責任をなすりつけたりする、仕事を与えない、無視するなどは、パワーハラスメントを疑われる可能性があります。他方、加害者とされる上司からすれば、「相手が嫌がるような行為」、または「相手の人格を否定するような行為」をしたという自覚は乏しいことも多く、むしろ部下に受け入れられていると考える傾向もあるのです。

ある言動を不快と感じるかどうかは人によって異なります。職場での立場によらず、誰もが相手を尊重してコミュニケーションをとるよう心がけることが推奨されます。はからずも不快なやりとりがあっても、それを話題にできる関係が実際に築かれていれば、双方に反省の余地が与えられますし、相互信頼を維持することにもつながります。

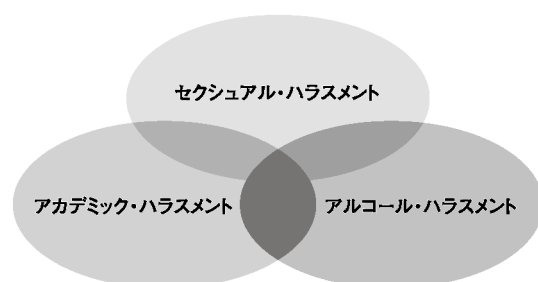
いうまでもないことですが、ハラスメントは予防するに越したことはありません。そのためには職場におけるモラルの向上とマナーの共有が不可欠です。職場の一人一人が性的言動は一切行わない、人格否定ととられる言動は行わない、そして不快な言動を受けたら我慢せずに不快である旨をきちんと相手に伝える（直接あるいは信頼できる上司や同僚などに相談したうえで、間接に）、これらを実践できるような職場環境を作っていきましょう。

ハラスメント：安全と人権の問題

柘植 道子（法学研究科講師・留学生専門教育教員・臨床心理士）



ハラスメントか否かは言動の受け手の主観的感覚に委ねられるところが大きく、そのため何をもってハラスメントになりうるのか判断しにくいと感じる方も多いことでしょう。ハラスメントはその特徴により分類されており、学生が被害者になりうる大学でのハラスメント（キャンパス・ハラスメント）には、アカデミック・ハラスメント*1、セクシュアル・ハラスメント*2、アルコール・ハラスメント*3などが含まれますが、ハラスメントのケースによっては、いくつかのカテゴリーにまたがる、集合における $\cap$ （キャップ）の関係にあることも少なくありません。どのような形態のハラスメントであっても、被害者にとって不快で、迷惑で、望ましくない言動であることは明かですが、ハラスメントを単なる加害者と被害者の当事者たちに特有の問題行動だとして片付けではありません。キャンパス・ハラスメントは、大学における特にマイノリティ（セクシュアル・マイノリティ、ジェンダー、障がい者、国籍などのマイノリティ）に対する人権侵害です。被害者が心理的苦痛ゆえ精神・身体的症状の発症や、自傷行為にまで発展しえる深刻な問題であり、キャンパスにおける安全な教育環境を脅かすものです。



ハラスメント被害者に特有な心性の理解と、危機介入の必要性に対する判断や対処にはハラスメントを扱える専門の臨床心理士を、また、公正で客観的な事実調査は専門家である弁護士にゆだねることが必要だといわれています。第二の被害者を出さないため、そして、教育機関の責務としても、加害者の心性や精神発達レベルにあった教育的指導や処分は不可欠です。被害者と加害者、そして事実調査に専門家が関わる必要性については、多くの人が認めるところでしょうが、窓口となりえる教職員たちへのハラスメント理解のための教育、そして、大学としての取り組みについて十分な関心が払われているとはいえないようです。窓口となりうる教職員に対する教育は、ハラスメント被害

者の対応時における二次被害を防ぎ、被害者に対する適切な援助・支援・アドバイス・施設などの紹介を可能にし、さらに、ハラスメントを許容しない環境づくりの一助になり将来のハラスメントの予防につながります。教職員一人一人の意識向上のための教育の不可欠ですが、これは大学としての制度に組み込まれるべき一項目にすぎません。大学はハラスメント対策委員会を設置したり、教職員と学生に対するワークショップを開催するだけでなく、ハラスメント被害者や相談者が、手続きを踏むうえで戸惑うことのないシステムを提供することが求められています。大学としていかにハラスメントを捉え、どのような姿勢で臨むのか、いかなる手段でハラスメント概念の普及をしていくのかをキャンパス構成員に対して、また、社会に対して明確にし、ハラスメント対応を実践していかねばなりません。

大学全体としての取り組み、そして、キャンパス構成員一人一人の認識を深めることにより、ハラスメントの予防・対処が可能になり、学びを修める学生一人一人の人権が尊重されうる安全な教育環境の提供が可能になることでしょう。

*1一橋大学アカデミック・ハラスメントの防止等に関する規程では、アカデミック・ハラスメントを「教員等の教育又は研究上優越的地位にある者が、その地位を利用して下位にある者に対し、教育、研究、職務の妨害又は差別的待遇をなし、又は職務を逸脱して、精神的、肉体的な苦痛若しくは困惑を与えるもの」と定義

*2一橋大学セクハラガイドラインでは、セクシュアル・ハラスメントを「性的な言動やジェンダー（性別）役割の押し付けによって、他の者に肉体的、精神的苦痛や困惑、不快感を与えること」と定義

*3一橋大学ではアルコール・ハラスメントに関する定義づけを行っていないが、NPOアルコール薬物問題全国市民協会は、アルコール・ハラスメントを「飲酒の強要、イッキ飲ませ、酔いつぶし、呑めない人への配慮を欠くこと、酔った上での迷惑行為、未成年者に飲酒をすすめること」と定義

全学FD・SDフォーラム開催報告

2008年12月17日(水)に、保健センター・大学教育研究開発センター・学生支援センターの共催で、東1号館1301番教室にて第2回全学FD・SDフォーラム「ハラスメントに対する適切な対応・ハラスメントの共通認識」が開催されました。学生のメンタルヘルスの問題を取り上げた第1回(7月2日開催「悩みのある学生とのかかわり方に関するFD・SD」本誌第16号掲載)の参加者から、多くの反響が寄せられたことを受けてのことです。

今回のFD・SDは、「ハラスメントで悩んでいる学生を感じた場合に、教職員としてどのように対応・判断すべきかについて、また、教職員自身がハラスメントを引き起こさないための基礎知識を紹介することを目的として」(第2回全学FD・SDフォーラム趣旨説明文より)開催されました。

当日は、山崎秀記大学教育研究開発センター長の開会挨拶に始まり、米山高生保健センター長による趣旨説明が行われました。続いて柘植道子氏(法学研究科専任講師、臨床心理士)から、「ハラスメント:理解と対応」と題する講演がありました。アカデミック・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、アルコール・ハラスメントを中心に、ハラスメントに該当するケース(の種類)や、ハラスメント発生のメカニズムを主な内容とするものです。「ハラスメント」と一括りにはできない多様性や、それぞれのハラスメント固有の性質やメカニズムを踏まえて対応する必要性を理解させてくれるものでした。

休憩をはさんだ後半では、阿佐美雅弘氏(保健センター専任講師、臨床心理士)、高尾隆氏(学生支援センター専任講師)、富澤和歌子氏(学生支援センター学生相談室臨床心理士)によるワークショップ「ハラスメント予防と対処のための実習」が行われました。「飲酒場面でのハラスメントの予防と介入」、「パワハラ・アカハラの予防と解決」、「ハラスメント相談を受けた時の対応」という3つのテーマについて、それぞれ、主にロールプレイングを通して、ハラスメントの場面理解や、予防・介入の仕方を知

ることができました。

今年度2回にわたって行われたFD・SDは、特殊事情を発端とする臨時的なものだったため、来年度以降、同様の催しを同様の趣旨で、同様の体制で継続するかは現状では決まっています。以下では、最後に運営担当者の一人として、「次回」が行われる場合の課題を記しておきたいと思います。

第一の課題は講師の確保です。学内の教職員の中には、FD・SDで扱われたテーマの専門家が多いとは言えないため、どうしても一部のスタッフに負担が集中しがちになります。外部講師の依頼や、そのための謝金の確保の検討が必要かも知れません。

第二の課題は実施体制です。大教センターは全学FDシンポジウムを年2回実施しており、運営上のノウハウは蓄積されていますが、同様の催しをさらに2回行うとなると、他の業務も抱える中ではマンパワーの面で困難を伴います。幸い、2回のFD・SDでは広報や会場設営・後片付け、受付などの実務はセンターのスタッフによるだけでなく、教務課のご協力を得ることができましたが、次も同様の体制で継続できるか(すべきか)、他の部課との協議を経て行うべきか、といった問題については、更なる議論が必要ではないかと考えています。

2回のFD・SDは、学内の全「教職員」を対象に行われたものです(そのため、Faculty Development かつStaff Development であることを示す回りくどい表現を用いたわけです)。参加者から寄せられた感想の中には、教育職員と事務職員が同じテーブルにつき、共通のテーマについて意見交換するような場が少ない中、今回はその良い機会となりましたというご意見もありました。固有の難しさはありますが、今後も全教職員が参加し、共通の課題について理解を深め合う場合は、(相応のリソースを投入しつつ)何らかの形で行われてよいのではないかと思います。

(報告:朴澤泰男)



教員と学生の交流に関する一考察

大学教育研究開発センター報告

2006年6月に実施された「学士課程教育に関するアンケート(学生)」(配布数4,554、回収数742)によると、学生から見た教員と学生の交流の様子は次のようであった。

Q26 オフィスアワーの利用経験(%)

よく	たまに	あまり	ない	無回答	合計
0.9	10.9	16.6	70.6	0.9	100.0

Q27 クラス担任教員と話をした経験(%)

あり	ない	無回答	合計
7.3	91.1	1.6	70.6

Q31 教員(クラス担任、ゼミ担当教員以外)と話をする機会(%)

よく	時々	あまり	ない	無回答	合計
3.2	16.0	27.8	50.9	2.0	100.0

学生はオフィスアワーをあまり利用せず、教員と話をする機会も少ないようである。

次に、学生の授業に臨む姿勢を見てみよう。

Q7 全学共通教育に臨む姿勢(%)

積極的	聴くだけ	あまり	ほとんど	無回答	合計
31.9	46.6	13.7	5.9	1.8	100.0

Q11 学部教育(導入、基礎、発展)に臨む姿勢(%)

積極的	聴くだけ	あまり	ほとんど	無回答	合計
49.1	35.7	8.6	3.4	3.2	100.0

学生は全学共通教育、学部教育ともに、前向きな姿勢で臨んでいる。かつてに比べて学生が授業に出席するようになったと同時に、必ずしも積極的ではない学生も見受けられるといった、教員の印象を裏付けているようである。

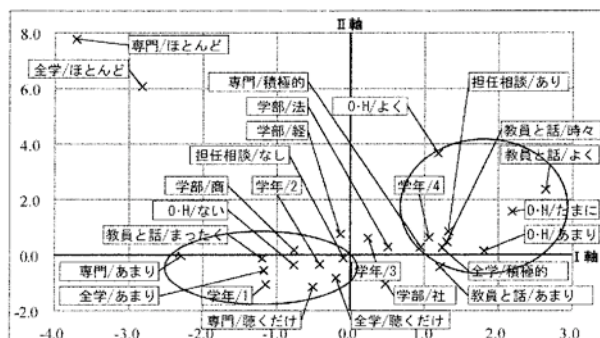


図1 教員との交流と授業に臨む姿勢
固有値 I 軸0.2737 II 軸0.2435

図1は、以上の項目に、学年(1,2,3,4)、学部(商、経、法、社)を加えて、回答傾向の類似性を少ない成分に要約する数量化Ⅲ類による分析を示したものである。I 軸は授業に臨む姿勢を、II 軸は教員と学生の交流を表しているようである。多くの項目が第1象限か第3象限に集中している。第1象限に、授業に臨む姿勢は積極的、教員との交流は多く、学年は3,4年生の項目がある。第3象限に、授業に臨む姿勢は良いものではなく、教員との交流は少なく、学年は1,2年生の項目がある(図中の2つの楕円形の囲みは、こうした解釈に基づいて粗描されている)。これらは、教員と学生の交流と、授業に臨む姿勢の間に直接的な原因と結果の関係の存在を示すまでには至るわけではない。とはいえ、少なくとも1,2年生は、その両者を消極的に回答する傾向があることを示している。

図2は、同時期に教員を対象として実施された「学士課程教育に関するアンケート(教員)」(配布数343、回収数91)から、Q19「あなたの授業に臨む学生の姿勢」、Q26-B「1回のオフィスアワーに訪れる学生数」、Q27「学生から相談」、Q29「授業以外で前期の学生と交流」、Q30「授業以外で後期の学生と交流」、Q31「クラス担任を引き受けた」の項目に関して、同様の分析を示したものである。こちらは、I 軸に交流が表れているように見えるものの、授業に臨む学生の姿勢はどちらの軸に関しても順になっていない。ほどほどの交流と学生の授業に臨む姿勢が積極的であることが近いというのは、解釈が過ぎるかもしれない。

これらのアンケートの単純集計については、『自己点検評価報告書 学士課程教育 現状と課題』2007年2月、に掲載されている。

(報告:二宮祐)

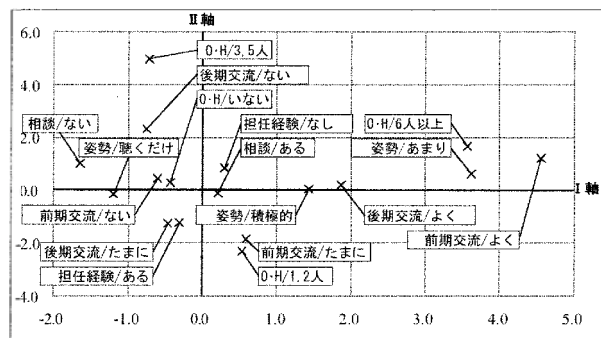


図2 学生との交流と授業に臨む学生の姿勢
固有値 I 軸0.3376 II 軸0.2829

Ⅲ. センター主催プロジェクト

現代GP「同窓会と連携する先駆的キャリア教育モデル」の取組について

山崎 秀記（大学教育研究開発センター長）

2007年度に文部科学省の現代的教育ニーズGPに採択された本学の取組「同窓会と連携する先駆的キャリア教育モデル」は、現在、2008年度の事業をほぼ終えて、最終年度である2009年度に引き継ぐ時期にある。この時期にこれまでの歩みを振り返り、実り多い結果を迎えられるようにしたいと考えている。

今年度は、コア科目「キャリアデザイン論」および如水会寄附講義「社会実践論」、「キャリアゼミ（通称：如水ゼミ）」、「男女共同参画時代のキャリアデザイン」と連携して、学生の職業観を醸成し、これから専攻する専門分野への勉学意欲を鼓舞するとともに、市民社会において求められるコミュニケーション能力やリーダーシップ能力などを養成することを目的として以下のキャリア協力科目が展開された。

- 「一橋大学の歴史」：母校の歴史をまなび、身を賭して学園を守った諸先輩に感謝と敬意を表しつつ一橋大学に学ぶ意義をあらためて考える。
- 「企業社会論」：今、ローカル/グローバルに関わっている様々な社会的課題に、ビジネスセクターやNPOセクターがどう取り組むか、また自らどう関われるか、を考える。

- 「まちづくり・社会起業論」：学生自身が組織を編成し、プロジェクトを企画して、地域社会を構成する様々な組織あるいは個人との連携・協働に取り組む。
- 「コミュニケーションと表現/教養ゼミ」：インプロ（即興演劇）を教育手段として用いながら、アクティビティーやグループ作業を通じて体験的にコミュニケーションと表現について学ぶ。

さらに、キャリア支援室では、就職ガイダンス&就職セミナー等の実施、正課科目としてのインターンシップに加えて、就活支援特別セミナーを開催するとともに、『賢者の選択——OG・OBインタビュー』（キャリアデザイン委員会・如水エル・一橋新聞の共同編集による、本学OG・OB18名の方のインタビュー集）を発行している。

ここではすべての活動に触れる紙面はないが、本取組のWebサイト（<http://www.rdche.hit-u.ac.jp/~gp/>）を充実させてより詳しい情報を載せているので、そちらも参考にしてほしい。

来年度は、これまでの実績・経験を踏まえて、最終年度として、シンポジウム開催、報告書の刊行を予定している。皆様のご理解、ご協力を切にお願い申し上げる次第である。

特殊要因経費（政策課題対応経費）による調査研究

大学教育研究開発センターでは、「留学生30万人計画」に関わる施策検討のため、文部科学省高等教育局の依頼に基づいて調査研究を実施しています。同計画は昨年7月に閣議決定された教育振興基本計画において盛り込まれたものであり、2015年までに留学生数を30万人に増加することを目的としています。本学では10月より本計画に関するニーズ並びにフィージビリティの基礎調査を開始、その後留学生センター、国際戦略本部、学務部をはじめとする事務職員との連携のもとで、諸外国の高等教育機関への訪問調査、本学留学生に対するアンケート調査、並びに専門家を招いた講演会を行っています。

訪問調査については、留学生の受入れ、在学支援、卒業後の進路支援等について充実した施策とプログラムを

有している米国、英国、豪州の高等教育機関並びに支援機関において、また、日本への留学生の出身国で過半数を占める中国の教育機関において、聞き取り調査を行いました。また、1月21日に開催した講演会では、英語を教授言語とした教育課程を拡充している高麗大学のSiheung Park 博士を招いて、授業科目の英語化に関するご経験を共有して頂きました。

本調査は「留学生30万人計画対応・検討委員会（委員長 田中勝人中期目標・計画担当副学長）」の方針と活動に対応するかたちで進行していますが、本学における教育の国際化を検討する上で有用な資料となるよう展開されています。

Ⅳ. センター活動報告

■2008年度第2回全学FDシンポジウム実施報告

2009年1月30日(金)に、第2回全学FDシンポジウム「学士課程教育の改善と学生調査」を開催しました。盛誠吾副学長の挨拶、山崎秀記大学教育研究開発センター長の趣旨説明の後、金子元久東京大学大学院教育学研究科長から「大学の教育力と学生調査」についてご講演いただきました。大学教育研究開発センターによる調査報告を経て、パネル・ディスカッションでは金子氏、盛副学長に加え、4学部代表の筒井泉雄、佐藤主光、仮屋広郷、渡辺雅男の各氏が登壇され、本学の学生像や、学士課程教育の改善に果たす学生調査の役割について活発な議論が交わされました。

■2008年度夏学期「授業と学習に関するアンケート」実施報告

2008年度夏学期の「授業と学習に関するアンケート」は、実施対象となった361科目のうち、325科目で行われました(実施率90.0%)。「授業に対する感想や意見」の記入欄への回答は、アンケート回答者数の18.4%となりました。

大学教育研究開発センター日誌 (2008年8月～2009年1月)

1. 学内会議、研修

■全学共通教育開発プロジェクト

10月22日、12月3日、12月24日

■教育力開発プロジェクト

10月1日、11月26日、12月15日、1月21日

2. 学外視察・調査、発表、会議などへの参加

視察・調査

9月～1月

■全学共通教育開発プロジェクト・他大学視察調査

新潟大学、岩手大学、横浜国立大学、東北大学、早稲田大学、お茶の水女子大学

11月

■国立大学財務・経営センター米国訪問調査参加

Columbia University

New York University

State of Michigan House Fiscal Agency

State of Michigan Department of Treasury

Michigan State University

■9月入学に関する中国訪問調査

復旦大学

上海外国語大学

華東師範大学

北京大学

北京日本人会留学生委員会

12月

■留学生30万人計画に関する国内訪問調査

関西語言学院

12月～1月

■大学改革推進事業による米国訪問調査

New York University

Columbia University

New York State Career Counseling Service

1月

■留学生30万人計画に関する中国訪問調査

東北育才教育集団

大連外国語学院

発表

9月

■日本教育社会学会(上越教育大学)

12月

■日本高等教育学会研究交流集会(筑波大学)

会議などへの参加

8月

■全国大学教育研究センター等協議会(広島大学)

10月

■The 2008 Assessment Institute in Indianapolis (IUPUI)

11月

■第3回IDE誌特集を深める会「進展する大学のFD」(桜美林大学)

1月

■Allied Social Science Associations 年次会議(サンフランシスコ)

■大学教育改革プログラム合同フォーラム

■Agora

■発行 一橋大学大学教育研究開発センター

■〒186-8601 東京都国立市中2-1

TEL 042-580-8000(一橋大学) TEL 042-580-8996 FAX 042-580-8997(担当:平沼)

E-mail:agora@rdche.hit-u.ac.jp URL:http://www.rdche.hit-u.ac.jp

■第17号 2009年2月23日発行

■編集 センターニュース「Agora」編集委員会