

7月25日(火)17:00-開催

大学総合研究センター設置プロジェクト報告会

日時 2017年07月25日(火) 17:00-19:00(16:30開場)

会場 大隈記念タワー(26号館)地下1階 多目的講義室

お申込み 以下の申請フォームよりお申込み下さい。(※当日参加、途中入退席可)

<https://my.waseda.jp/application/noauth/application-detail-noauth?param=9aoEIQu2pOXpCcEiBt18jQ>

大学総合研究センターでは、
早稲田大学の教育の質向上に貢献するために、
教育実践、研究活動を行っております。
このたび、研究成果を報告する機会を設けますので、
皆様のご参加をお待ちしております。

【当日プログラム】

17:00 開会

17:10 報告①「体験の言語化」WASEDAメソッド構築のための
研究プロジェクト(2014-2016年度)

17:35 報告② 統計教材モジュール展開プロジェクト(2015-2017年度)

18:00 報告③「反転授業」に関する実証的研究プロジェクト(2015-2017年度)

18:25 報告④リーダーシップ研究・開発プロジェクト(2016-2018年度)

18:50 閉会

各教員の教育実践、研究活動から、
「早稲田の教育」のいまを考えてみませんか？



主催：大学総合研究センター(担当・川合)

E-mail: ctlt-staff@list.waseda.jp



早稲田大学 大学総合研究センター
Center for Higher Education Studies, Waseda University

報告会①

「体験を語る力を引き出す方法」／岩井雪乃・兵藤智佳(平山郁夫記念ボランティアセンター准教授)

本プロジェクトでは「大学生たちが社会の課題に対する当事者意識を持っていない」という問題意識に基づき、大学生が自らの体験を自分の言葉で語る力や体験から社会課題を発見する力を涵養する教育方法論を開発した。その成果としてクォーター8回で構成される授業は、内容と方法がすでにガイドブックとして体系化されている。GEC科目の「体験の言語化～世界と自分～」授業は15名の少人数を対象とした参加型・対話型であり2017年度は7名の教員によって25クラスが運営されている。

また、プロジェクトでは受講生の変容についてもこれまでアンケートを用いた実証研究を実施し、積極的な結果を国内外で報告してきた。さらなる展開として、高大接続プログラムの開発、新思考入試(地域連携型)や人間的力量プログラムとの連携が進んでいる。

報告会② 「統計教材モジュール展開プロジェクトの現状と今後の展望」／

堀井 俊佑(グローバルエデュケーションセンター 准教授)

統計学は数学や英語などと同様、学部を問わず必要な知識であり、各学部で統計関連の内容が類似した科目が設置されている。これらの科目の中には、統計知識を必要とする科目も多いが、科目ごとに改めて統計を基礎から教えており、専門的な内容が減ってしまっているように見受けられるものも多い。また、一度講義を受けて理解しても、卒業論文執筆前などで統計解析の知識が必要になった時に内容を忘れてしまっているということもある。

本プロジェクトの目標は、統計教育に関するオンデマンドコンテンツを、内容に応じて細かなモジュールに分割して公開することで、学生が必要な統計知識を必要な時に学べるようにすることである。本報告会では、本プロジェクトがこれまでにやってきた取り組みと、今後の展望について述べる。

報告会③

「反転授業に関する実践的検討と課題」／森田 裕介(人間科学学術院 准教授)

Vision150で掲げている「対話型、問題発見・解決型教育への移行」に係る授業方法のひとつとして、反転授業が挙げられる。反転授業は、これまで一方的であった講義型授業を予習としてオンデマンド視聴させ、教室では対面での議論やディベートを実施する授業形態である。本プロジェクトでは、国内外における反転授業の事例を収集した。また、反転授業をデザインし、授業を実施した。本報告では、その実践事例を示すとともに、その有用性と課題について述べる。

報告会④

「早大生リーダーシップ開発手法の研究」／日向野 幹也(大学総合研究センター 教授)

本プロジェクトは、早稲田の「危機に強いリーダー」輩出の仕組みを教室で再生し「10年間に10万人」のグローバル・リーダーを生み出す方法を研究することである。しかし早稲田大学においては、学生の傾向から、他大学でのリーダーシップ開発のノウハウをそのまま使うだけでは十分な成果をあげることができないことが分かってきた。

最も違うと思われる点は、早大生にはleadershipとdominanceを混同する者が少なくないこと、同僚を支援し同僚に支援されることに全く不慣れである者がかなり多いこと等である。その結果、相手を論破することがleadershipのために不可欠であると堅く信じたり、同僚やもちろんTAや教員に支援されることも歓迎しなかったりして、「他者との関わりのなかで自分を知り自分を改造する」ようなリーダーシップスキル開発が難航しやすいためである。そこで対策として導入したのがアクションラーニング(質問会議)であり、かなり顕著な成果をあげている。