

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 15 日現在

機関番号：34522

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2014～2015

課題番号：26590207

研究課題名(和文)米国のPFFイニシアチブと大学教員の教員資格認定に関する研究

研究課題名(英文)Research on the PFF Initiative and the Teaching Certificate for Professors

研究代表者

宇田川 拓雄 (UTAGAWA, Takuo)

流通科学大学・人間社会学部・特任教授

研究者番号：30142764

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,600,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では大学教育改善のため米国の大学院協議会(CGS)と全米カレッジ・大学協会(AAC&U)が1993年に開始したPFFイニシアチブ(大学教員準備研修推進計画)の成果と現状を対象とした。公式の評価報告書ではプロジェクトは76の拠点大学と295の協力大学が参加し成功を収めた。その成果は大学教員資格制度となって多くの大学で活用され得る。PFF受講者は大学教員に採用された後、高い職務遂行能力を示すが、その効果は永続的ではない。大学教員のキャリアを通じた職務能力の向上を図るにはTA研修、PFF、FDをまとめてプロフェッショナル・ディベロップメントとして組織化する必要があるだろう。

研究成果の概要(英文)：Preparing Future Faculty (PFF) is a training program for graduate students who want to be professors. The PFF Initiative (1993-2002) is a project made possible through a partnership with the Council of Graduate Schools and the Association of American Colleges and Universities. The author conducted research at North Carolina State University and Indiana University Bloomington that received support from the project. Both universities have institutionalized PFF certificate programs. Participants have highly evaluated PFF for its efficacy in helping them to learn pedagogical knowledge, understand academic professional standards, and experience peer and faculty mentorship. Following the program, the participants felt competent in their first jobs. However, the effect does not last long. The author proposes to connect PFF, new faculty orientations, and faculty development initiatives to organize a comprehensive professional development program for both active and future professors.

研究分野：社会学

キーワード：高等教育 大学教授 大学院生 PFFイニシアチブ プロフェッショナル・ディベロップメント FD 大学教育改善 大学教員資格

1. 研究開始当初の背景

日本では1991年の大学設置基準の緩和(大綱化)以後、大学改革が加速した。その中で教員による学生教育の改善が重要視され、教員の能力向上を目的として全ての大学に実施が義務づけられたファカルティ・ディベロップメント(FD)でもシラバス、ポートフォリオ、評価法、ルーブリックスなどティーチング方法改善に関するテーマが数多く取り上げられるようになった。また、大学院を持つ総合大学では大学院生による授業支援のためティーチング・アシスタント(TA)制度が定着し、TA研修も実施されるようになった。

大学教員になる前の大学院生に大学教授の仕事の準備教育を行う研修がPFF(Preparing Future Faculty、大学教員養成研修、ピー・エフ・エフと呼ばれている)である。PFFは1990年前後に北米ではじまった大学教員をめざす大学院生を対象とした任意参加の教育研修プログラムである。

PFFでは大学教員として働くのに必要な知識、技能など、例えばティーチング(教授)、アカデミックライティング、学生指導、成績評価、職業倫理、大学組織の管理運営等を教える。主に北米の研究大学の大学院で、正規カリキュラムとは別の、任意参加の無料講習会の形で実施されている。もともと大学院博士課程修了者、修了予定者が対象であったが、後には博士号取得後に任期制の研究職に就き大学教員の職への就職をめざす博士研究員(ポスドク)も対象に含める大学も出てきた。

米国社会では高等教育が有利な職業につくために重要とされている。事実上の大学教員養成機関である研究大学の大学院では専門分野の知識と研究方法の教育を行っており、専門的学問内容の教え方の教育はカリキュラムに含まれていない。さらに近年、研究業績が教員の採用、昇任、昇給に以前にも増して重要視されるようになったため、大学教員を目指す院生も、現職の大学教員も、ティーチング方法の改善や新しいツールの取得などへの関心が薄れ、研究に努力を集中させる傾向が顕著になっている。しかしながら、1990年代以降、大学進学率が上昇し学生の多様化が進む中、学部教育の改革は長年、緊急性の高い社会的課題となっている。

全米の大学院の組織である大学院協議会(Council of Graduate Schools、CGS)と全米の短大と4年制大学の組織である全米カレッジ・大学協会(Association of American Colleges and Universities、AAC&U)が1993年に共同でPFFプログラムモデルの開発と実施の普及を目的としたPFFイニシアチブ(大学教員準備研修推進計画)というプロジェクトを立ち上げた。このプロジェクトは国の補助金(アメリカ国立科学財団、NSF)と二つの民間財団、ピュー・チャリタブル・トラスト(The Pew Charitable Trusts)とアトランティック・フィランソロピーズ(The

Atlantic Philanthropie)の財政援助を受けて2002年まで10年間続いた。この実験には最終的に76の拠点大学と295の協力大学が参加した。

PFFは今日では米国の多くの主要研究大学で実施されている。日本ではPFFの存在自体知られていなかったが、2008年に北海道大学と筑波大学がカリフォルニア大学バークレー校の協力を得て、日本初の英語によるPFFを実施して以来、全国の総合大学でPFFを実施する大学が増えている。

日本に導入されたPFFはUCBで実施されていた研修プログラムの一部を移植したものである。UCBなど米国の多くのトップクラスの研究大学はPFFイニシアチブには参加せず、自前で独自のPFFプログラムを開発している。UCBではPFFイニシアチブのプロジェクトの開始から10年遅れて2003年から全学プログラムとして始めている。

日本のPFFはUCBモデルやPFFイニシアチブモデルの全体をそっくり取り入れたものではない。比較的短時間に実施できる内容で、日本の状況にあったものをプログラム化している。その意味で日本の大学のPFFは米国のPFFのサブセットと言えよう。

PFFは米国でも日本でも基本的には大学院の正規カリキュラム外の、院生が任意で参加する研修プログラムである。対象が大学教員を目指す少数の院生に限定されており、研究、教育、社会貢献といった大学の主要な活動には含まれない付加的なサービスのものなので、大学全体から見ればマイナーな活動に留まっている。米国でも日本でもPFFを受講せずに大学教員になっている研究者は数多くいる。逆に、PFFを受講し、ティーチング能力を証明するために大学が発行している「大学教員資格証明書」を取得したからと言って必ず大学教員になれるとは限らない。この大学教員資格証明書は小中学校の教員免許とは性格が異なり法律の裏付けはない。

大学教員が学生教育、とくに授業を通じた教育指導に長けていることは教師として必須のことであろう。その能力を向上させる方法として、PFFは新規採用時の初任者研修や採用後のFD研修とともに有力なツールである。日本が高等教育のモデルとしている米国におけるPFFの主流であるPFFイニシアチブの成果とその現在の状況を調べることは、日本のこれからの大学教員の職務のあり方を考えるのに役立つだろう。

2. 研究の目的

PFFでは大学教員の職務内容や職務を効果的に遂行する方法を教育するため、PFF研究は大学改革の重要な柱の一つになると思われる。そこで米国で広範な活動を繰り広げ、多くの大学に様々な影響を残したPFFイニシアチブの成果と現状を調べる研究を計画した。

日本のPFFは米国のPFFイニシアチブと比

べてみた場合、インターンシップ、授業実習、多様な大学や大学生への対応、研究者として成功するためのノウハウの指導、協力校での実習といった実践的内容の訓練が不足している。このような相違点に留意しつつ、オリジナルのPFFプログラムの研究開発の経緯と開発されたPFFモデルの普及状態の現状の調査を研究目的とした。

3. 研究の方法

(1) PFFは1993年から2002年までの10年間続いた。終了後に作成された『PFF最終評価報告書』(Goldsmith, et al., 2004)を対象として文献研究を行う。

(2) PFFイニシアチブがアメリカ社会学会と連携して支援した4つの大学の社会学部で実施されたPFFプログラムの実際とその成果の現状を報告書、論文、学会報告記録、ウェブ報告書、書籍により研究する。

(3) 上記の4大学の中から2大学を選んで訪問し現地調査を行う。

(4) UCBのPFF及び大学教員資格について現地訪問を行い調査を実施する。研究代表者は北海道大学高等教育推進機構の研究者として2008年に北海道大学へのPFFの導入にかかわったが、そのモデルとしたのがUCBのPFFである。UCBでは2013年から大学教員資格証明書の発行に踏み切り、さらに大学院カリキュラムにPFFを組み込んでいる。

(5) PFF研修及び大学教員資格に関する日本の大学の現状について、米国研究と平行して文献研究を行い、特徴ある事例については訪問調査を行う。

4. 研究成果

(1) PFFは大学院生を研究と教育を職務とする大学教員の職にスムーズに移行させ、大学学部の教育の質を向上させることを目的とする職業教育である。最初は北米の研究大学で自然発生的に始まった。ヘーネ(von Hoene, 2011)によれば1987年にカリフォルニア大学デービス校で実施されたプログラムが時期的に最も早いものである。

PFFイニシアチブの基本はクラスターモデルである(Goldsmith et al. 2004)(和賀, 2003)。拠点校(1校)と拠点校の近隣にある協力校(数校)がクラスターとなる。院生は研究指導やティーチングの理論の教育、倫理などの理論面での指導を拠点校で受け、ティーチングの実践面での指導、インターンシップ、模擬授業や研究グループの構築、研究成果の公表、教授会や各種委員会での役割を含む大学教員の広範な職務の実践的経験を学ぶ。米国の大学は多様性に富み、大学院修了生は様々なタイプの大学に採用される可能性が高いため、PFF受講生が多様な協力校で多様な経験をつむことは将来役に立つ。

PFFイニシアチブは4期に分かれている。

- ・第1期: 1993-1997 - PFFモデルプログラムの開発。

- ・第2期: 1997-2001 - PFFの制度化と普及
- ・第3期: 1998-2000 - 科学と数学分野のPFFモデルの開発
- ・第4期: 1999-2002 - 人文学と社会科学分野PFFモデルの開発

本研究では第4期に実施された人文社会科学系大学・学部の支援の中で、アメリカ社会学会が協力した4つの大学の社会学部におけるPFFの実施とその現状の分析を行った。PFFイニシアチブでは専門分野ごとに最適なPFFモデルを開発することをめざし、学部単位で全国公募し、優れた計画に補助金を与えた。PFF実施プランが採択されることはその大学・大学院の教育の質が高いことの証明と考えられたため、当時の大学のウェブページには、採択のニュースが大きく取り上げられた。

PFFイニシアチブの最終報告書では全てのクラスターでの試みはいずれも当初の目的を達成し、参加した大学院生の満足度は高く、大学教員もPFFの意義を評価していた。しかし、ティーチング・ソシオロジー誌(Teaching Sociology)に2004年に掲載されたノースカロライナ大学(NCSU)のPFFイニシアチブ・プログラムの評価論文では公式評価の評価項目に含まれていない事項についての問題点が指摘されている。

それはPFFイニシアチブプログラムの最大の特徴の一つであるクラスターモデルの運営にかかわるものである。協力校で拠点校所属の院生のインターンシップを指導する教員が不満を表明していた。評価報告書はPFFモデルの実施とその成果を取り上げているが、協力校の協力教員のキャリアに関する項目は評価の対象になっていない。協力に対して小額の謝金が支払われたが、問題は、院生指導には多くの時間と労力が必要であるにもかかわらず、その努力が本人の大学教員、なかんずく研究者としての成功に繋がらないことであった。PFFは若手研究者の大学教員としてのキャリア形成に役立つ優れたプログラムであるが、その育成に直接かかわる協力校(中堅の教育系大学)の若手教員のキャリアにはプラスとなっていなかった。

PFFへの協力は勤務大学でのテニチャー獲得、教授昇進、昇給に役立たないし、専門分野の研究発表の学術論文作成や著書の出版の助けにもならないから、ランクが上の研究大学への転職にも役立たない。このことは大学教員の職務におけるティーチングの評価の問題として真剣に議論する必要があるだろう。

アメリカ社会学会は学会としてのティーチング支援に先駆的な活動を行ってきたこともあって、ティーチング専門の学会誌を発行している。その雑誌に、インディアナ大学の大学院を修了して大学教員になった卒業生を対象とした調査(Wurgler et al., 2013)の報告が掲載されている。同大学の卒業生で現職の大学教員を対象とした調査によれば、

PFF 受講者は非受講者に比べて必ずしも職務に関して、より大きな満足感を抱いている、自信を持っている、能力が高いというわけではないが、新採用され大学教員としてスタートするには、非受講者に比べて能力面でより大きな自信を持っていた。大学教員の仕事を始めるにあたっては、PFF は若い研究者にとって大きな助けとなるが、採用そのものについては、必ずしも有利になるとは言えない。PFF による効果は一時的であって、キャリアを通じて永続するものでもない。

(2) PFF イニシアチブからの支援を受けた社会学部のひとつノースカロライナ州立大学(NCSU)の訪問調査を実施した。主要な関係者への聞き取りを行った。

NCSU の社会学部では申請書が採択され、PFF プロジェクトを実施した。プログラムは院生の大学教員準備教育として効果があることが実証された。プロジェクトの責任者は功績が認められ、後に学部長を務め PFF プログラムの制度化と運用に尽力した。PFF は大学教員資格付与制度として大学院カリキュラムの中に取り入れられている。しかしこの学部資格は長期間(半年から1年間)かかり取得単位数も多く、負担が重いため、現在ではこのプログラムに応募する院生はいない。その代わりに、大学の正式の成績証明書に記載できる資格を与える短期講習の全学プログラムができていて、そちらに毎年数十人が参加し、資格を獲得している。

(3) カリフォルニア大学バークレー校(UCB)を訪問し、PFF 研修およびティーチング資格証明)の調査を行った。PFF プログラムに大きな変化はなかった。

変化はティーチング関連科目が正規の大学院カリキュラムに組み込まれ、大学としてティーチング資格を認定する仕組みが作られていたことである。PFF 修了証明書が院生のティーチング能力保証の役割を果たしている。修了生によれば大学教員採用試験に有効で、就職後はスムーズに授業担当が可能になるメリットがある。

(4) 本研究は大学院生に大学教員の準備教育を行うプログラムの研究であるが、その延長には必然的に大学教員の FD 研修や初任者研修の研究が含まれる。さらに大学教授の職務のあり方の今日的理解に踏み込む必要がある。

PFF に関する研究の現状を調べると、伝統的な大学教授の職業人としてのイメージ、つまり、学位分野の研究を行い、専門の学問分野の教育(授業)を行うことを主たる職務としている大学教員のイメージとは異なる新しい大学教員のイメージが浮かび上がってくる。そのようなイメージの一つがティーチャースカラー(teacher scholar)つまり「ティーチング(教授)に献身する学者」である。

このイメージは、大学教員は研究者であるとともに教師であり、教師の職務を研究の立場で遂行、改善、高度化しなければならないという主張を反映している。大学教員はティーチング・スカラーであるべきだという主張は、米国の高等教育の一つの流れとなっている(McKinney K 2007)。

(5) 国内での PFF の研究活動の一環として勤務大学で FD 研究会を主催した。また、これまでの成果と併せて同僚らと啓蒙書『中堅大学活用術』(宇田川、2014)を出版した。

(6) 訪問調査を行った二番目の大学がインディアナ大学ブルーミントン校(IUB)である。PFF イニシアチブの支援を受けた社会学部では PFF-Scholar(PFF 研究者)という資格制度が作られており、この資格を求めて入学してくる学生も多く、PFF の制度として成功していた。IUB の社会学部は全国の社会学部ランキングでは 10 位程度であって、いわば中堅研究大学である。ティーチング教育に強い大学院を持つ学部として知られており、大学で学生に社会学を教える教員を目指す院生が数多く学んでいる。

また、IUB では社会学部院生が運営する全学 PFF セミナーが行われていた。PFF に関する社会学部の成功が全学レベルの活動に大きな影響を与えている。このセミナーは朝から夕方までの丸一日のセミナーであって、毎年 120 人程度の院生が参加している。講演、ワークショップのほか、卒業生を教員として採用する側の様々なタイプの大学だけでなく、研究者として採用する企業の人事担当者も招かれて、パネルディスカッションが開かれていた。

IUB で、インディアナ大学パデュー大学インディアナポリス校(IUPUI)の PFFP(Preparing future Faculty and Professionals、大学教員及び専門職のための準備研修)の情報を得て、IUPUI を訪問し聞き取りを行った。

PFFP は全学プログラムであって、担当の専門職員が 1 人専任として配属されており、博士号取得者が大学教員と企業や政府の専門職に就職するのを支援するプログラムである。PFF に大学教員だけでなく高度専門職への進路紹介も含めているところに特徴がある。

(7) 本研究で得た大きな知見の一つは米国で National Center for Faculty Development and Diversity(全米 FD 多様性センター、NCFDD)という組織が作られていたことである。日本語訳(全米 FD 多様性センター)は研究代表者による試訳で日本語としてはおさまりが悪い。NCFDD はミシシッピ州グランドビル市に拠点を置く非営利企業であって、プロフェッショナル・ディベロップメント研修を専門に行う。2010 年に創設され、2015

年現在ですでに 7000 名の大学院生、ポストドクター研究者、任期制教員、非テニャー教員が受講している。

NCFDD は大学教員や研究者としての能力を向上させる支援を行っている。大学教授職への就職、任期制教員からフルタイム教員への移行、テニャー獲得、教授昇進、博士論文執筆、学術雑誌投稿論文作成等を支援する。インディアナ大学は NCFDD の大学会員になっており、能力向上をめざす院生、教員が無料で受講できる。NCFDD の効果を評価し、受講する個人に費用（約 40 万円）の一部を負担する大学もある。NCFDD のウェブページによれば、講習料全額を個人負担し個人的成功を手に入れた人も多い。

(8) おわりに

PFF イニシアチブはアメリカ社会の発展に呼応した大学の発展と大学進学率の上昇に対応する社会運動であった。学部教育の改善策の一つとして大学教員の質の向上をめざしていた。FD のような現職教員の教育研修ではなく将来の教員となる院生の教育を行うのが狙いであった。大学院教育の充実、非正規カリキュラムの導入、及び TA 研修の拡張の形でプログラムが設計された。

PFF イニシアチブは成功を収め、多くの大学ではその成果が制度化され今も機能しているが、当初のモデルは多くの場合、各大学の現状に合わせて改善されている。

PFF は大学院教育にとって重要なプログラムであるが、大学の研究と教育の全体からみればマイナーなプログラムにとどまっている。大学院生の一部のみが大学教員をめざし、その中の一部が任意で参加する。PFF を受講しなくても大学教員になれるため、大学は PFF の運営に多額の予算を投入したり人員を配置しにくい。

PFF 修了者に対して修了証書を発行したり、PFF をより高度な内容にして大学教員資格証明 (certificate) を発行する大学も多い。その数は 2014 年現在で約 70 校ある。

IUB では大学教員準備だけでなく、高度な専門家養成も含めた研修として PFFP (Preparing Future Faculty and Professionals) を運営していた。

PFF や FD は大学が教員の能力向上と教育の質の改善のために実施するものだが、受講する個人にとっては個人の大学教員、研究者、教師としてのキャリアにおける成功を助ける研修プログラムである。その結果、職を得たり、昇進したり、昇給したりできる。個人の私的な利益のための仕組みでもある。

この点に注目して発足したのが NCFDD である。一般に PFF や FD は現職の大学教員や大学教員予備軍の若手研究者を対象として大学が実施する無料で任意参加の研修プログラムである。対象者は原則的に当該大学の在学学生と卒業生である。大学の中核的使命である研究と教育とはやや異なる就職支援サー

ビスであるため予算や人件費は少ない。これに対して NCFDD は研究者が自分の職業上の成功を求めて自発的に、時には自腹を切って参加するプロフェッショナル・ディベロップメント研修である。大学教員に教員免許は存在しないのは、大学教員の職務は定型的な教育研修を受けただけで任務を十全に果たせるような単純なものではないからであろう。

これまで大学教員は、高等教育の仕組み、ティーチング技術、大学の管理運営の知識、学生指導の方法、さらに研究者としての学術論文作成、外部資金獲得法、研究者ネットワークの構築方法などは、伝統的に見様見まねで、あるいは経験の積み重ねで身に付けてきた。しかしながら大学の機能が急速に拡大し、大学教員の職務水準が高度化し、内容も専門化しているため、現職の大学教員や大学教員を目指す研究者は自発的に、教育研修を受けて必要な知識と技術を身に付ける必要があるだろう。大学教員の自発的な努力が形式的な大学教員資格証明書にはるかにまさることはいままでもない。

<引用文献>

- (1) 宇田川拓雄 (2014)、『大学生のための中堅大学活用術-4年間を楽しく過ごすために』、200pp.、大学教育出版。
- (2) 宇田川拓雄 (2015)、アメリカ社会学会におけるティーチング支援 -ハンス・O・マウシュの功績とその遺産-、『高等教育ジャーナル-高等教育と生涯学習-』、北海道大学、No. 22、pp.33-42。
- (3) 和賀崇 (2003)、アメリカの大学における大学教員準備プログラム ファカルティ・ディベロップメントとの関連に注目して、『大学教育学会誌』、第25巻第2号、pp.83-89。
- (4) Goldsmith, Sharon S., and Don Haviland, Kimberly Dailey, Autumn Wiley (2004), Preparing Future Faculty Initiative: Final Evaluation Report, WestEd Evaluation Research Program and Abt Association Inc, Submitted to National Science Foundation and The Atlantic Philanthropies, 119 pp.
- (5) Hoene, von, Linda (2011), Graduate Student Teaching Certificate: Survey of Current Programs, Mapping the Range of Graduate Student Professional Development, Chapter 2, pp. 1-18, Laura L. B. Border (ED), New Forums Press.
- (6) Lewellyn, Angela Jones, and Shannon N. Davis, and Jammie Price, (2004), Preparing Future Faculty: A New Approach at North Carolina State University, Teaching Sociology, vol. 32, pp. 264-275.
- (7) McKinney K (2007), Enhancing Learning Through the Scholarship of Teaching and Learning. Bolton, MA: Anker Publishing

Company.

(8)Preparing Faculty Org, accessed June 10, 2016 <http://www.preparing-faculty.org/> retrieved June 15, 2016

(9)Wurgler1, Emily,and Jane S. VanHeuvelen1, Shawna Rohrman1, Annalise Loehr1, and Matthew K. Grace, (2013), The Perceived Benefits of a Preparing Future Faculty Program and Its Effect on Job Satisfaction, Confidence, and Competence, Teaching Sociology, 2014, Vol 42(1), pp. 50-60, American Sociological Association .

5 . 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計2件)

(1)宇田川拓雄、大学教員の職務再考-高等教育センター専任教員を例として-、高等教育ジャーナル-高等教育と生涯学習-(北海道大学) 査読有、No. 23、pp. 43-52, 2016.

(2)宇田川拓雄、アメリカ社会学会におけるティーチング支援 -ハンス・O・マウシュの功績とその遺産-、高等教育ジャーナル-高等教育と生涯学習-(北海道大学) 査読有、No. 22、pp.33-42、2015

〔学会発表〕(計9件)

(1)宇田川拓雄、山崎その、私市佐代美、大学の発展と学術サービス専門職の出現、大学行政管理学会、2016年9月11日、慶応大学(東京都港区)

(2)私市佐代美、山崎その、宇田川拓雄、大学における第三の職種としての高度専門職のあり方、大学教育学会第38回大会、2016年6月12日、立命館大学大阪いばらきキャンパス(大阪府茨木市)

(3)山口好和、宇田川拓雄、中堅大学におけるアクティブ・ラーニング実施の問題点、教育工学会研究会(高等教育における教育方法・FD・IR/情報教育/一般) 2016年5月21日、大阪大学豊中キャンパス全学教育推進機構(大阪府吹田市)

(4)宇田川拓雄、新旧社会調査テキストの比較分析-教授項目の変化と教員の課題、第88回日本社会学会大会、2015年9月19日、20日(日) 第88回日本社会学会大会、早稲田大学(東京都新宿区)

(5)宇田川拓雄、米国のPFFイニシアチブと、大学教員資格-大学教員は何を知っているべきか、日本教育社会学会、2015年9月9日、10日(木) 駒沢大学(東京都世田谷区)

(6)宇田川拓雄、学生の就活支援は大学教員の仕事か?-日米の大学人事組織比較の視点で考える、大学行政管理学会、2015年9月5日、6日。関西大学(大阪府吹田市)

(7)宇田川拓雄、中堅大学の大学教授は働き者か?-職業としての大学教授、流通科学大学人間社会学部研究会、2015年4月22

日、流通科学大学(兵庫県神戸市)

(8)宇田川拓雄、米国における大学教員養成研修-PFFイニシアチブの活動とその成果、第87回日本社会学会大会、2014年11月23日、神戸大学(兵庫県神戸市)

(9)宇田川拓雄、大学教授は働き者か?-ある中堅大学の例、日本教育社会学会、2014年9月13日、松山大学(愛媛県松山市)

〔図書〕(計1件)

(1)宇田川拓雄 編(2014)、『高校生、受験生、大学生のための中堅大学活用術-4年間を楽しく過ごすために』、200pp、大学教育出版

6 . 研究組織

(1)研究代表者

宇田川 拓雄(UTAGAWA, Takuo)

流通科学大学・人間社会学部・特任教授

研究者番号：30142764