

# FD・SDコンソーシアム名古屋の軌跡（1）

平成 20 年度総合報告書

FD・SDコンソーシアム名古屋





## FD・SD コンソーシアム名古屋の軌跡（1）

平成 20 年度総合報告書



## ○ はじめに

名古屋大学、中京大学、南山大学、名城大学の4大学は、平成20年度に、「FD・SD コンソーシアム名古屋」を創設した。

愛知県には、県内の大学長で構成する「愛知学長懇話会」という組織があり、各大学の既存科目の開放等の活動を通じて、相互の大学間の連携を図っている。とりわけ、上記4大学は名古屋山の手地区に立地しており、組織レベルでも教員の個人レベルでも近い関係にある。従来からの関係をさらに発展させ、大学としての力量を高めるべく、より緊密な協力関係を構築することが検討されてきた。そのひとつの形として、「FD・SD コンソーシアム名古屋」が誕生した。

この組織は、文字どおり、FDとSDを活動の中核に据えている。近年、大学をめぐる環境が厳しくなる中で、研究と教育を中心として大学の機能を高めること、その成果を社会に還元することが強く求められている。それを実現するために、教職員の専門的力を高めることも、また同様である。どの組織にとっても活動を充実させ組織を発展させるうえで、人材のありようが重要である。とくに大学は、その側面が強い。教職員の個人的な力量形成ばかりでなく、それを通じて組織としての力量形成を図ることが、今日、大学を発展させる上で欠かせない課題になっている。

4大学が歴史的に築いてきた実績をふまえて、それぞれの強みを発揮するとともに、緊密に協力しあうことで、この課題に答えていこうというのが本来の趣旨である。大学が単独で行うよりも、相互に協力し合うことにより、活動の種類や内容を充実・発展させられることも多いはずである。

幸い、「FD・SD コンソーシアム名古屋」は、文部科学省教育・研究特別経費を得ることができ、平成20年度において多様な活動を展開した。本報告書は、1年間の活動実績をまとめたものである。コンソーシアムとして共同で実施したものにくわえて、各大学が単独で実施したものもある。これらの活動を充実させ、4大学の力量を高めるとともに、その成果を他大学に発信させることを目標に、さらなる努力を続けたいと考えている。

平成21年4月

名古屋大学理事

杉山 寛行



# 目 次

はじめに

## 目次

1	事業報告
3	組織的研修
5	大学教育改革フォーラム in 東海
32	大学教員準備プログラム
40	セミナー・ワークショップ
65	海外派遣
67	個別大学における研修
81	研究会活動
83	名古屋 SD 研究会
85	なごや科学リテラシーフォーラム
88	名古屋経済学教育研究会
94	名古屋哲学教育研究会
97	教材開発
99	教室英語ハンドブックの開発・活用
101	経済学英語ハンドブックの開発
103	付属資料
105	POD カンファレンス参加報告
189	参考資料
191	コンソーシアムの概要と設立経緯
192	平成 20 年度企画メンバー
193	web サイト
193	事務局



# 事業報告



## 組織的研修

- 大学教育改革フォーラム in 東海
- 大学教員準備プログラム
- セミナー・ワークショップ
- 海外派遣
- 個別大学における研修



## 1. 企画概要

目的： 東海地域の各大学の現場で教育改善に取り組んでいる教員・職員に、草の根の交流ができる場を提供する

日時： 2009年3月7日（土）10:00～17:50

場所： 名古屋大学東山キャンパスIB電子情報館

主催： 大学教育改革フォーラムin東海2009実行委員会、FD・SDコンソーシアム名古屋

今大会の運営方針：

- ・教員・職員ともに参加しやすい形態を工夫する
  - ミニレクチャー「学生の悩みにどう対応するか」「留学生の悩みにどう対応するか」を新設
  - ポスター発表を奨励（計23件）
  - 参加費を無料化
  - 自由展示コーナーを設置

## 2. 開催報告

参加者数：188名

過去の大会よりも改善できた点

- ・参加者数、発表数ともに過去最多となった
- ・コンソーシアム該当校の教職員が、座長・発表者などで主導的な役割を果たした
- ・パネルディスカッションの事前打ち合わせを十分に行うことができた
- ・業者への業務委託により、運営上の労力を削減することができた

残された課題

- ・一般参加者や発表者の申込方法がやや複雑なので、簡素化したい
- ・昼食時間が短かったので、次年度は時間配分を工夫したい
- ・参加人数が増えたので、1セッションあたりの部会数を増やすことを検討したい
- ・上記業者と一緒に運営上のマニュアルを作成し、運営の更なる合理化を図りたい

# 大学教育改革 フォーラム in 東海 2009

## プログラム

**日時** 2009年3月7日(土) 10:00~17:50

**会場** 名古屋大学 東山キャンパス IB電子情報館

**主催** 大学教育改革フォーラム in 東海 2009 実行委員会  
FD・SDコンソーシアム名古屋



フォーラムウェブサイト

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/tf2009>

# 大学教育改革フォーラム in 東海 2009

## プログラム

日時：2009年3月7日（土）10：00～17：50

会場：名古屋大学 東山キャンパス IB 電子情報館

主催：大学教育改革フォーラム in 東海 2009 実行委員会

FD・SDコンソーシアム名古屋

# ごあいさつ

夏目達也

大学教育改革フォーラム in 東海 2009 実行委員長

今日、大学教育に対する社会一般の関心や期待が高まっています。学生は楽しい学生生活を送りたいと考えてでしょうし、保護者はわが子を大学に進学させる以上、多くを学び将来の生活に備えてほしいと強く願っていることでしょう。その思いは、学生を迎え入れる大学の教職員も同じです。自分たちの大学を選んでくれた学生たちが、充実した学生生活を送れるようにすること、それを通じて人間として成長し有為な人間として社会に旅立っていくことを願っています。国のレベルでも、大学教育の質を高めるための施策が矢継ぎ早に打ち出されています。たんに質の高い教育を行うことだけでなく、各専攻領域で学生が達成すべき学習成果を明示すること、その達成を大学として支援すること、そのために学生の学習支援を強化することが強調されています。とはいえ、教育のあり方を改革ということは、容易な作業ではありません。学生が大学教育を通じて成長できるようにするために、どのようなサポートが具体的に必要なか、サポート提供のために教員と職員が行うべきことは何か等々、検討すべき課題は数多くあります。それらを一つ一ついねいに検討し、行動することが求められています。

このような課題の解決には、教員と職員が連携することが必要です。学生自身の力も不可欠です。ときには保護者の力も必要になります。教員・職員・学生・保護者がそれぞれの大学で、協力し合いながら教育の改善に努めることが求められています。各大学が独自に工夫し努力するだけでは不十分です。個別大学の枠を超えて、同じような問題を抱える大学同士が互いに知恵と労力を共有し協力し合うことも重要です。全国のいくつかの地域でこのような機会がもたれていますが、東海地域ではこれまで限られていました。これを改めて、大学教育をよくしたいと思う人なら誰でもが気軽に参加して、自由に語り合える場をこの地域で設けたいというのが、「大学教育改革フォーラム in 東海」の趣旨です。

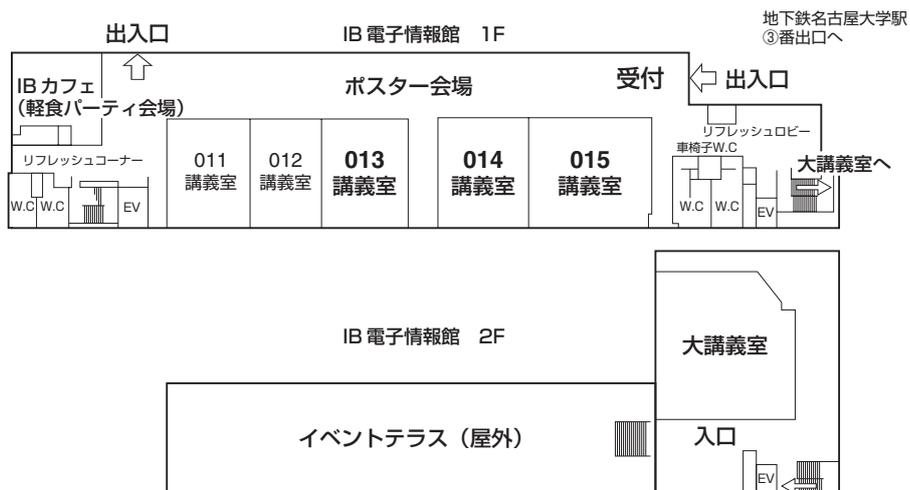
「大学教育改革フォーラム in 東海」は、今年4回目を迎えることができました。今回は第2回に続き名古屋大学での開催になりました。今回新たになった点は、第1に、主催団体に従来の実行委員会だけでなく、「FD・SDコンソーシアム名古屋」が新たに加わったことです。「FD・SDコンソーシアム名古屋」は、名古屋大学、中京大学、南山大学、名城大学の4大学が共同で運営する組織であり、4大学が相互に協力することによりFD・SDを充実・発展させることを目的としています。主催団体を増やしたことにより、加盟大学の教職員はもとより近隣の各大学の教職員の方々にも参加しやすい条件が整いました。第2に、ミニレクチャーの時間が設けられるなど、内容を充実させました。また、ポスターセッションにも従来以上に多くの方に参加いただくことができました。

大学教育改善の取り組みを力強いものとするために、本フォーラムでご参加の皆様が経験交流や意見交換を活発にされることを願っています。

## 会場へのアクセス



## 会場内のご案内 ※館内は全面禁煙です。



## プログラム

10:00	開会の辞	夏目 達也 (名古屋大学)	
10:05	ごあいさつ	杉山 寛行 (名古屋大学 理事)	大講義室
10:10	基調講演	「東海地域の大学を元気にする教育改革とは」 ハンス ユーゲン・マルクス (南山学園 理事長)	
11:00	休憩 (10分)		
11:10	セッション 1		
	013 講義室	015 講義室	
	「大学認証評価への対応」 座 長：戸田山 和久 (名古屋大学) 報告者：坪井 和男 (中部大学) 浜名 優美 (南山大学) 岩崎 公弥 (愛知教育大学)	「学習意欲を高める授業上の創意工夫」 座 長：栗原 裕 (愛知大学) 報告者：高野 雅夫 (名古屋大学) 中島 英博 (名城大学) 林 淳一・児玉 政和 (名古屋学院大学)	
13:00	昼食	ポスターセッション	1階廊下
14:10	セッション 2		ミニレクチャー
	013 講義室	014 講義室	015 講義室
	「高校は大学をどう見ているか」 座 長：植田 健男 (名古屋大学教育学部 附属中・高等学校) 報告者：鈴木 勇治 (名城大学附属高等学校) 野呂 純二 (南山高等学校女子部) 二俣 元春 (中京大学附属中京高等学校) 山田 孝 (名古屋大学教育学部 附属中・高等学校)	「FD・SDのノウハウをどう共有するか」 座 長：西田 幹夫 (名城大学) 報告者：宮川 正裕 (中京大学) 神保 啓子 (名城大学) 後藤 剛史 (南山大学) 久保田 祐歌 (名古屋大学)	司 会：中井 俊樹 (名古屋大学) ① 現代の大学生の“悩み”をめぐる問題 講 師：若山 隆 (日本福祉大学) ② 留学生の悩みにどのように対応すればよいか 講 師：田中 京子 (名古屋大学)
15:50	休憩 (10分)		
16:00	パネルディスカッション	「授業時間外の学習をどう支援するか」	大講義室
	司 会：周藤 芳幸 (名古屋大学) パネリスト：井下 理 (慶應義塾大学)、神崎 裕子 (愛知淑徳大学)、山下 啓司 (名古屋工業大学)		
18:00	軽食パーティー	IBカフェ	
	ポスターセッション	1階廊下	

## ご案内

### ポスター発表をなさる方へ

- ◎ 9：30よりポスターを掲示していただけます。遅くとも12：40までに掲示してください。
- ◎ 掲示用品等は事務局にてご用意いたします。
- ◎ ポスターセッションの時間は13：00～14：10（昼食時）と18：00～19：30（軽食パーティ時）です。ご質問への対応をよろしく申し上げます。
- ◎ 軽食パーティに参加されない場合は、13：00～14：10だけで結構です。
- ◎ フォーラム開催中はポスターを掲示したままで結構です。
- ◎ ポスターは19：30までに外してお持ち帰りください。事務局から後日宅配便でお送りすることもできますので、ご希望の方は受付にお申し出ください。送料等は、事務局で負担いたします。

### 昼食・軽食パーティのご案内

- ◎ お弁当を事前に申し込まれた方は、緑色のシールを貼った名札をお渡しします。  
当日のお申し込みはできません。
- ◎ 軽食パーティに参加される方は、黄色のシールを貼った名札をお渡しします。  
当日も受付にてお申し込みいただけます（2,000円）。
- ◎ お弁当を召しあがる際は、各講義室、1階廊下のラウンジスペース、イベントテラス（2階屋外）、その他オープンスペースをご利用ください。
- ◎ 軽食パーティはIBカフェ（ポスター会場の奥）で行います。

### その他

- ◎ 下記の施設が営業しておりますので、ご利用ください。

#### 北部厚生会館（北部生協）

購買部（1階） 10：00～14：30

食堂（2階） 11：00～14：00

- ◎ IBカフェは改装中のため、日中は営業しておりません。
- ◎ 工学部7号館外側に自販機コーナーがありますので、ご利用ください（喫煙スペースもあります）。
- ◎ ポスター会場中央部分に自由展示コーナーを設けましたのでご利用ください。
- ◎ 余った資料等は後日宅配便でお送りすることもできますので、ご希望の方は受付にお申し出ください。

基調  
講演

大講義室

10:10  
↓  
11:00

## 東海地域の大学を元気にする 教育改革とは

ハンス ユーゲン・マルクス (Hans-Jürgen MARX)

学校法人南山学園 理事長  
1944年7月7日生まれ ドイツ連邦共和国出身  
神学博士 専門は組織神学

### ハンス ユーゲン・マルクス先生ご略歴

1944年ドイツ生まれ。高校時代から日本での宣教を志し、1968年、聖アウグスティヌス哲学・神学大学を卒業後来日。上智大学日本文化センターにて日本語および日本文化を学ぶ。1970年南山大学初の外国人留学生として文学部神学科に入学。1973年カトリック司祭に叙階される。その後、ローマのグレゴリアナ大学大学院神学研究科で「組織神学」を専攻し、神学博士の学位を取得。

1976年南山大学文学部助手。講師、助教授を経て1986年同学部教授。2000年4月学部改組に伴い人文学部教授（現在に至る）。1993年4月より2008年3月まで南山大学学長。2008年4月より学校法人南山学園理事長および南山大学附属小学校校長（現在に至る）。

### 南山学園外団体の主な役員

大学評価・学位授与機構評議員、日本私立大学連盟理事、中部経済同友会幹事、中部産業連盟評議員、民間外交推進協会理事を務める。

### 主な著書・論文

Filioque und Verbot eines anderen Glaubens auf dem Florentinum. Zum Pluralismus in dogmatischen Formeln. - Steyler Verlag, 1977. 413p  
Ist Christus der einzige Weg Zum Heil? - Steyler Verlag, 1991. p.13-43.  
「宗教の人間学」共著 現代思想社（1994）p.81-110  
「ギリシャ語新約聖書釈義辞典」全3巻 監修 教文館（1993-95）  
「キリスト論争史」共著 日本キリスト教団出版局（2003）  
“中世キリスト論の底流 一定説確立への道” 『南山神学』 21号（1997）p.41-80  
“人間の尊厳—ルネサンスの貢献—” 『南山神学』 23号（1999）p.259-296  
“オスマン帝国と東方正教会—制度の変遷—” 『エイコン』 21号（1999）p.2-23  
“まことの神、まことの人—カルケドン公会議後の論争—” 『日本の神学』 39号（2000）p.20-42  
“自立主体の発見—古代キリスト教の遺産—” 『南山神学』 24号（2000）p.77-114  
“近代の逆説的象徴—ジョバンニ・ピコ・デラ・ミランドラー—” 『南山神学』 25号（2002）p.1-36  
“諸宗教の存在意義—キリスト教神学の自己反省—” 『日本カトリック神学会誌』 13号（2002）p.53-74  
“正しい戦争はあるか—歴史の答え—” 『南山神学』 24号（2004）p.1-43  
“悪魔の権限—アウグスティヌスの贖罪論の一側面—” 『南山神学』 29号（2006）p.1-43  
“文明の対話—新しい世界政治と教皇ベネディクト16世—” 『南山神学』 30号（2007）p.1-25  
「キリスト教と人権思想」共著 サンパウロ（2008）295pp.  
他多数

### 講演内容の紹介

基礎学力の低下が叫ばれて久しい。豊田自動織機社長の豊田鐵郎氏は今年1月の新聞記事でこれに礼儀作法の不足を加えている。18歳人口が減少する一方、大学入学者は増加しているので、こうした中で学生の質に変化が起きるのも当然である。それに対応するため各大学には真摯な対応が求められる。

昨年度の入試まで理工離れの傾向が顕著だったが、今年度は日本人のノーベル賞受賞ラッシュの影響で理工系学部へ人気が集まった。特に、そのうちの3名の「出身大学」である名古屋大学の理工学部では受験生が前年に比べて17%も増えている。この一例からも明らかとなり、質の向上こそ最良の改革であることが分かる。

東海地域の大学は「選ばれる大学」であり続けるためには、加速している国際化に一層迅速かつ柔軟に対応しなければならない。海外留学を選ぶ日本人が増えていく中、国内の大学は外国人を集める魅力の創出や受け入れの仕組みが課題となる。

各大学は自己責任のもとに取り組まなければならないのは言うまでもないが、東海地域の大学をいっそう堅実で魅力ある学府にするには大学同士の協力が必要不可欠である。そのため1993年に始まった愛知学長懇話会に加えて新形態のコンソーシアムに期待したい。

昨年11月8日から12月6日にかけて電通が実施した東海3県に住む大学生のインターネット調査で名古屋について満足度が比較的高いことが判明した。教育改革もこの地の利を活用しながら取り組むべきだ。



## セッション 1

013  
講義室

11:10  
～  
13:00

### 大学認証評価への対応

座長：戸田山 和久（名古屋大学）

平成16年度の学校教育法改正により、日本の大学では一定期間ごとに文部科学省から認証を受けた評価機関による評価（認証評価）を義務づけられています。認証評価機関としては主に大学評価・学位授与機構、大学基準協会、日本高等教育評価機構の3機関があります。東海地域の大学が認証評価にどのように臨み、これらの認証評価機関からどのような評価を受けたのかについて振り返っていただき、得られた知見と反省点について意見交換できればと考えています。

#### 1

#### 日本高等教育評価機構の認証評価を受けて

報告者：坪井 和男（中部大学 大学教育研究センター）

（財）日本高等教育評価機構は平成17年7月12日、大学認証評価機関として認定され、平成20年10月現在、会員大学は297大学で、愛知、静岡、岐阜、三重の東海4県では42大学が登録している。

既に、平成17年度、4大学、平成18年度、16大学、平成18年度、38大学と合計58大学の認証評価を終え、57大学を認定、1大学を保留と評価結果を出している。

本報告では、中部大学が認証評価を受けるに当たっていかに対応したか、すなわち、学内体制の構築、「認証評価室」の設置と役割、「自己評価報告書」の作成と提出、実施調査への対応、「認証評価結果」の周知と今後の対応などについて具体的に発表する。

#### 2

#### 南山大学における認証評価への対応

報告者：浜名 優美（南山大学 総合政策学部）

前回の評価結果の確認を自己点検・評価委員会でを行う。助言・勧告等で改善したもの、改善に至っていないものを確認したうえで、自己点検・評価を担当する教学担当副学長のもとに「大学認証評価のためのプロジェクトチーム」を編成（リーダーを学長補佐とし、各学部から1名選出し、総務課長を事務部門から選ぶ）。1年3ヶ月ほどの準備で700ページを超える自己点検・評価報告書を作成し、大学基準協会に提出。

基準に適合の評価を受けたあとの対応として、シラバスの学部間における精粗などには教務委員会が対応。研究科（特に博士後期）の定員充足率の低さについては未対応。言語科学の定員超過は是正。外部資金（特に科研費）の低調を是正すべく、学内のパツへ研究奨励金に傾斜配分を導入。図書館の電子データ化の遅れについては予算措置を講じた。名古屋キャンパスの建物のバリアフリー問題は今後の改築を待つこととした。

#### 3

#### 愛知教育大学における認証評価への対応

報告者：岩崎 公弥（愛知教育大学 人文社会科学系）

愛知教育大学は、2007年に大学評価・学位授与機構による大学機関別認証評価を受けました。それへの対応として、2005年11月に、評価担当の理事を中心に認証評価専門委員会を立ち上げ、2007年5月までの約1年半をかけて、自己評価書の作成を行ってきました。この間、24回の専門委員会を開催しました。認証評価においては、データを示すことが求められますので、場合によっては自己評価書作成のためにあらたにアンケート調査などを実施しました。特に基準5（教育内容及び方法）や基準6（教育の成果）の項目は、自己評価が難しい項目でした。それぞれの評価については、「組織として適切性」の判断が求められますので、質的な内容に関しては評価が難しいものが多くありました。

セッション

1

015  
講義室

11:10  
～  
13:00

## 学習意欲を高める授業上の創意工夫

座長：栗原 裕（愛知大学）

日本では大学・短大への進学率が50%を超え、高等教育のユニバーサル・アクセス時代が到来しています。これに伴い、学生の基礎学力や学習意欲の不足が顕著になってきており、各大学では補習教育やFDなどの充実を図ることで多様化・大衆化した学生への対応を図っています。このセッションでは、学生の学習意欲を高めるために、各教員が授業においてどのような創意工夫を重ねているかについて知見を共有できればと考えています。

1

### 農山村での体験学習を取り入れた大学初年度セミナーの取り組み —手や足で「考える」ことができるようになるために—

報告者：高野 雅夫（名古屋大学大学院 環境学研究所地球環境科学専攻）

学生たちは一般に大学進学にあたり、大学や学部を選択などにおいてそれほど強い動機や意欲があるわけではない。そこで大学初年度には自分の専門を学ぶ意志と意欲を育むことが特に課題となる。そのために名古屋大学では全員が基礎セミナーという少人数教育を受ける。学生たちは圧倒的に経験が不足しており、農山村へのエコツアーを通して自分の専門への意欲を引き出す試みについて報告する。

2

### ICT ツールの活用による主体的学習促進の試み

報告者：中島 英博（名城大学）

本報告では、授業用ウェブページ作成システムの1つであるMoodleを活用した授業実践事例について紹介する。Moodleでは教員からの教材提示や学生への連絡、学生からの課題提出や学生同士の学習状況の共有を、容易に行うことができる。本報告で紹介する実践では、授業の終了時に授業時間外の課題を提示し、その課題の準備状況をMoodleに記録して授業に参加し、授業中の協同学習を行うことで、学生の主体的な学習の支援を試みた事例を示す。事例を通じて、学習意欲を高めるための知見について参加者の意見を交えながら考察したい。

3

### 名古屋学院大学CCSの活用事例

報告者：林 淳一（名古屋学院大学 商学部）

児玉 政和（名古屋学院大学 学術情報センター）

名古屋学院大学CCS（キャンパスコミュニケーション・システム）は、学生・教員・事務局のネットワークシステムです。本報告では、CCSによる教育支援、自学自習支援、自己情報管理支援、さらにはシラバス・スタッフ参照、図書資料検索、学生・教員間の連絡、学生同士の意見交換などの便利な機能をくわしく紹介します。名古屋学院大学CCSは、学生の携帯電話端末とも連携します。学生は、時間割確認・呼び出し・連絡・自学自習設問解答などの幅広い機能を、毎日、手軽に活用しています。

**P1** 職業生活に資する話し方に関するプログラムの学習効果

発表者：平野 美保（名古屋大学大学院 教育発達科学研究科）

人間の音声は、話のわかりやすさや印象形成などに関連し、職業生活において重要である。本研究では、発表者が設計した音声教育プログラムを大学生および短期大学生に実施し、実施後のアンケート結果および第三者による評価から見られる参加者の音声コミュニケーションに関する意識と行動の変化について明らかにした。本教育プログラムでは、学習者の意識の強化に重点をおいた。このプログラムを実施したグループと実施しなかったグループとで、アンケート結果および第三者による評価に基づき比較したところ、前者において音声コミュニケーションに関する意欲や行動においてプラスの効果が見られることがわかった。

**P2** 「魅力ある大学院教育」イニシアティブプログラム  
官学連携による生命技術科学教育の推進

発表者：柘植 尚志（名古屋大学大学院 生命農学研究科）

近年、食糧・環境問題など人類が地球規模で取り組むべき課題が顕在化しており、これらの解決に向けた人材の育成に対する社会的要請が高まっている。このような要請に応えるために、名古屋大学大学院生命農学研究科では、「魅力ある大学院教育」イニシアティブ「官学連携による生命技術科学教育の推進」（平成17年度採択）に取組んでいる。本取組では、専門的知識や技術の修得、思考能力の育成といった従来の大学院教育目標に加え、「プロジェクト型研究を企画・調整し、運営・管理する能力」の養成を新たな目標に掲げ、目的指向型プロジェクト研究を実施している公的研究機関との密接な連携（官学連携）による組織的な教育を進めている。

**P3** 産学連携による実践型人材育成事業  
—動物バイオテクノロジー分野における大学院生の国際的キャリア開発—

発表者：牧 正敏（名古屋大学大学院 生命農学研究科）  
松田 幹（名古屋大学大学院 生命農学研究科）  
高橋 伸一郎（東京大学大学院 農学生命科学研究科）  
青木 直人（三重大学 生物資源学研究科）

文部科学省の人材育成事業として、名大を中心に東大、三重大、信州大の教員の協力を得て実施している。本プロジェクトの目的は、大学院修了後、国際的視野で行動力を持つ次世代を育成し、将来的に、国際的なバイオベンチャー企業の設定や発展に貢献できる能力を持った人材を世の中に送り出すことである。中間評価後、計画を一部変更し、大学院生を動物バイオテクノロジー分野のベンチャー企業化において先進国である欧米の研究開発現場に派遣し、研究推進方法、考え方などの習得の海外経験をつませ、同時に、国内企業とも連携しながら、事前・事後教育の充実化を図っている。これまで4年間でのべ27名の学生を2～3ヶ月間派遣した。

#### P4 大学問題についてさらに議論してみませんか 大学評価学会第6回全国大会の御案内

発表者：橋本 勝（岡山大学 教育開発センター）

来る3/14-15に名古屋大学教育学部を会場にして、大学評価学会第6回全国大会が開催されます。「認証評価の効果を問うー現実を直視しヤル気のでる評価を目指して」と題したシンポジウムの他、大学改革をめぐる様々な話題が扱われます。学会といっても専門的な研究発表がなされるのではなく、各分科会も、様々な話題提供をもとに、大学の諸問題に関して参加者同士でじっくり議論する場とお考え下さい。今回のフォーラムと内容的に関連する話題も少なくありません。非会員の参加も歓迎しますし、フロアからの活発な発言にも期待していますので関心のある方は是非、足をお運び下されば幸いです。

#### P5 中国における高等教育の大衆化とその課題

発表者：丁 妍（中国復旦大学 高等教育研究所）

中国では、90年代末以降、高等教育就学率が急上昇し、わずか6年で、大衆化段階に突入した。この急速な展開は高等教育システムの構造的な変化と機能の分化を伴っていた。大学の専科課程と本科課程との峻別がいっそう強化されてきた一方、高等教育システムはエリートセクターに特化する中央所管大学、民衆化の地方所管大学及び門戸を完全に開放する私立大学という三つの縦の階層的構造へとシフトしている。大衆化によって、大学の財政難や卒業生の就職難などさまざまな問題を生んでいる事実も看過できない。社会的不安、学歴に対する価値観の崩壊、地域間の格差の拡大などが懸念されることから、これらの問題は緊急に取り組む必要がある。

#### P6 大学のミッションと学士力 学士課程教育とアカウントビリティ

発表者：杉山 知子（東海大学 政治経済学部）

今日、急速なグローバル化に伴い、国際的通用性のある学士レベルの資質能力を備えた人材育成、教育の質の維持・向上、そのための学士課程教育のあり方が大学教育改革の課題である。本ポスターセッションでは、大学全入時代において多様化する大学のミッションと分野別コア・カリキュラム及びカリキュラムの体系化とその評価に焦点を当てる。平成19年度文部科学省大学評価研究委託事業として着手した国内外の研究調査・事例研究の資料を踏まえ、授業・カリキュラムが大学のミッションさらには大学認証評価に繋がっていくのか、効果的に繋がっていくための方策は何かについても検討していきたい。

**P7** 身近な地域の企業から学ぶ経済

発表者：水野 英雄（愛知教育大学 地域社会システム講座）

愛知県は製造業の盛んな地域であり、愛知教育大学の周辺にも様々な企業の工場や施設があります。経済大国といわれる日本、それを支える製造業を身近に感じて学ぶことが出来る立地にあること、それが本学の利点です。そのような利点を活かして企業の活動と社会や経済との関係を知るために中部電力、トヨタ自動車の協力を得て発電所や工場の見学を行っており、多くの学生が参加し、見識を広める機会となっています。将来教員となる者が多い本学ではこのような機会に社会や経済を学ぶことによって学校教育の中でニーズが高まっている経済教育の普及に役立っています。

**P8** ワールドプラザ  
～外国語の実践力をつけるための空間～

発表者：渡辺 義和（南山大学 英語教育センター）  
John Howrey（南山大学 英語教育センター）

南山大学では名古屋と瀬戸の両キャンパスにおいて「ワールドプラザ（WP）」という日本語禁止の外国語実践スペースを設けている。特に、授業時間の限られた、外国語を専攻していない学生にとって、外国語の運用能力や実践力を身につける場となっている。WPはセルフアクセスセンターと違い、ワールドプラザ・アシスタント（WPA）との、またはユーザー同士（つまり日本人同士）の外国語におけるインターアクションに重きを置いている。さらに、名古屋キャンパスのWPでは、学生TAを雇用し、学生が学生の学習を助けるピア・ラーニングに重点を置いている。WPAとして働くことで、学生TAのさらなる実践力の涵養も目指している。

**P9** 南山大学英語教育センター  
～共通教育の英語プログラムを組み立てる

発表者：渡辺 義和（南山大学 英語教育センター）  
John Howrey（南山大学 英語教育センター）

南山大学では名古屋キャンパスの共通教育の英語教育を見直し、2007年4月に英語教育センター（NEEC）を設置した。英語教育専門の専任教員10人とセンター長および事務職員から成る組織であり、英語科目担当の非常勤教員約40名もNEECに所属している。科目間・教員間コラボレーション、共有教材フォルダーの作成・提供、NEECハンドブックの作成、コーディネーターによる授業相談、専任教員・非常勤教員対象のFDセッション等、教員同士が授業やカリキュラムについて自由に話せるための相互信頼の構築を大切に、組織運営を行っている。各教員の能力をいかに最大限引き出すかが、このような組織の成功を左右するのではないかと。

## **P10** 英語による大学教育の現状と課題 —米国大学エクステンションの役割

発表者：五島 敦子（南山短期大学 英語科）  
藤井 基貴（静岡大学 教育学部）

高等教育の国際化政策の一環として多くの大学で「英語による授業」の導入が進められている。本発表の目的は、英語で行われている授業の現状と課題を明らかにするとともに、課題解決の方向性を検討する。具体的には、留学生を受け入れる高等教育市場がすでに確立している米国において、大学エクステンションが「高等教育の国際化」に果たす役割を考察する。

## **P11** 「入学前セミナー」のパイロット実践と効果の課題

発表者：所 智子（愛知東邦大学 学修支援課）

大学における初年次教育の重要性が多くの大学で認識されるようになってきた。本学では、初年次教育を、入学から卒業に至る学生の成長支援の第一段階と位置づけ、全入学予定者に「入学前セミナー」を導入した。これが上手く機能しないと1年後の在学率の低下として現れるという想定のもとで、学修教育支援センターを新設し、部署間連携によって入学前・初年次から就職支援に繋げるシステムを創出することにした。本報告は、パイロットスタディ版の「入学前セミナー」の事例を紹介し、1人ひとりに行き届いた支援を可能とする仕組みづくりに必要な要件は何かを提案してみたい。

## **P12** 主体的な学びの再生と復活を目指した家族援助力養成教育プログラム

発表者：新川 泰弘（三重中京大学短期大学部）

保育者として現場復帰したい休職中の有資格者や保育現場でキャリアアップを目指している現職を対象として、保育現場における家族援助で求められるソーシャルワーク、カウンセリング、障害児保育を中心に学び直す現代的な保育ニーズに対応した社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラムの概要と取り組みの説明を行う。

**P13** 中国の高等教育及び日本語教育の現状

発表者：中村 康生（名城大学大学院 大学・学校づくり研究科）  
小川 由美子（名城大学大学院 大学・学校づくり研究科）  
二宮 加代子（名城大学大学院 大学・学校づくり研究科）  
浦 雪（名城大学大学院 大学・学校づくり研究科）

中国では高等教育人口が爆発的な勢いで増加を続けている。教育部所管の大学では、全国統一試験による選抜方法で、各省に入学枠が振り分けられており、配分定員は省によって大きな差が生じている。北京市にある北京第二外国語学院では、北京市からの財政支出が高まる一方で、北京市出身学生の占める比率が高まっており、学力差の拡大など、教育指導上の影響が出ている。同学院日本語学部では、日系企業への就職希望者が多いが、北京市出身者の増加は日本語教育にも影響を及ぼしている。名城大学大学院大学・学校づくり研究科が行った北京第二外国語学院でのフィールド調査結果を報告する。

**P14** 卒業予定者を対象としたカリキュラム調査とその活用

発表者：金田 裕子（南山大学 人文学部 心理人間学科）  
神谷 俊次（南山大学 人文学部 心理人間学科）

南山大学心理人間学科では、学士課程教育の充実・改善を意図して卒業予定者を対象としたアンケート調査を実施している。具体的には、カリキュラムに関する要望や授業・学生生活に関する満足度などを問うている。2003年度の第1期生からこれまで7年間継続して実施してきた。本報告では、組織的にこのような調査に取り組む際の留意点、具体的な調査の実施方法、調査結果の活用方法などについて紹介する。また、過去の調査結果から、この種のアンケートを実施するにあたり、記名式とするか無記名とするかといった論点についても考えたい。さらに、ポスター発表を通じて、今後の調査のあり方について議論できればよいと考えている。

## P15 専門職大学院制度を活用したメディカルスクール開設の展望

発表者：坂崎 貴彦（名古屋大学大学院 医学系研究科 博士課程）  
武田 充史（鈴鹿医療科学大学 鍼灸学部）  
後藤 慎一（春日井市民病院 臨床検査技術室）  
戸田 香（中部大学技術医療専門学校）  
松本 大輔（畿央大学 健康科学部 理学療法学科）  
小池 晃彦（名古屋大学 総合保健体育科学センター）  
柳本 有二（神戸常盤大学 保健科学部 看護学科）  
押田 芳治（名古屋大学 総合保健体育科学センター）

大学既卒者を対象とした4年制の専門職大学院として、医師を養成する「メディカルスクール」実現に向けては、既に検討され、海外の大学視察等も行われ、様々な国の制度も報告されてきた。本発表では、「メディカルスクール」を、現行の専門職大学院制度を活用して開設することの有効性を、我が国の医療系専門職大学院の開設状況と、文部科学大臣が指定する看護師学校等の養成制度（修業年限・修了要件・教員組織等）から明らかにした。又、法科大学院の学位・修業年限等を参考に、専門職大学院制度を発展させ、開設に導く方法を提案した。

## P16 大学初年次における文章表現教育の構造

発表者：伊藤 奈賀子（名古屋大学大学院 教育発達科学研究科）

本発表は、文章表現教育とは一時的な活動ではなく構造化された過程であるとの認識に基づき、六段階に渡る文章表現過程を重視した初年次教育のあり方について問う。六段階とはBehrens,L.& Rosen,L.J.によるもので、①課題の理解、②データ収集、③創案、④下書き、⑤修正、⑥校正である。各段階の位置づけと書き手の達成課題が明確である点、各過程を直線的ではなく、回帰的にも複雑的にもなりうると捉えている点に特徴がある。これらと、初年次教育の補習教育、スタディ・スキル教育、スチューデント・スキル教育、専門基礎教育という4つの側面との関係性を示し、大学初年次における文章表現教育について検討する。

## P17 教務担当職員による、学生に対する教育機能の研究

発表者：中村 徹（名古屋大学大学院 教育発達科学研究科）

教務担当職員の業務において、学生への接点が減少している。かつては、学生の履修相談等アドバイスを中心に、学生に対する直接的な支援を担っていた。しかし、学生に対する業務のうち、窓口業務は非専任職員を中心となり、教員によるアドバイザー制度により、学生への関わり方が変化しつつある。教務担当職員にとって、学生への支援者というアイデンティティが失われ、その職員の存在意義が問われているのではないかと考える。本研究では、教務担当職員による学生への教育機能の変化と、新たな教育機能、学習支援の姿をインタビューにより明らかにする。

**P18** 私立大学事務職員の職務に関する課題設定・解決能力とその形成

発表者：出口 博也（名古屋大学大学院 教育発達科学研究科）

本発表では、大学事務職員の職務に関して、部署を超えて求められる能力として「課題設定・解決能力」に着目した。インタビュー調査によって、私立大学事務職員（幹部職、中間管理職）の職務に即して、課題設定・解決能力の具体的内容を明らかにするとともに、特に仕事上の経験に注目して、課題設定・解決能力の形成を探った。

**P19** 学生プロジェクトを支援する数理科学教育

発表者：金銅 誠之（名古屋大学大学院 多元数理科学研究科）  
木村 芳文（名古屋大学大学院 多元数理科学研究科）

本研究科はその教育理念として「数理的能力を基礎として、自ら調べ、自ら考え、自ら発見していく自立的な人間を育てること、そのために多様な問題意識を持つ学生が、他の学生・研究者との交流を通して、論理的思考を積み重ね、問題を明確にし、それを解決していくことが出来る教育環境を提供すること」を掲げています。この教育理念を実現するために、学生が企画・運営の主体となる「学生プロジェクト」、教員が主体となった「研究ラボ」、「研究者セミナー」を有機的に連携させた多層型プロジェクトをプログラムの中核に据えた数理科学教育の実現を目指すプロジェクトの具体的な取組みについて発表します。

**P20** アメリカ哲学会の「就職の危機」への取り組み

発表者：久保田 祐歌（名古屋大学 高等教育研究センター）

アメリカ哲学会は、1901年に哲学を専門とする研究者によって、その知見の交換を目的として組織された学会であるが、教育への継続的な取り組みも1950年代後半から行っている。また、とりわけ大学院生の教育と密接な関係にある就職の問題にも多大な関心を寄せ続けている。委員会としては、就職情報とその候補者の情報を収集することを目的とした、「情報サービスとプレースメント」委員会が1946年に創立されたが、より積極的に大学院生のいわゆる「就職の危機」に取り組んだのは、1969年に創立された「専門職の地位と未来」委員会である。本発表では、この取り組みを調査することにより日本への示唆を得たい。

## P21 社会人大学院生のための学修支援ツール制作

発表者：齋藤 芳子（名古屋大学 高等教育研究センター）

社会人大学院生のさらなる増加が期待され、また見込まれるなか、伝統的な学生との違いを踏まえた学修支援が課題となっている。そこで、インタビューや文献によって社会人大学院生が抱えがちな学修上の困難などを見だし、その特徴を踏まえて、学修を支援するツール制作を試みることにした。本報告では、社会人大学院生の特徴、ならびに、制作中の試作版ツールについてのコンセプトや概要を紹介する。

## P22 研究者のための科学コミュニケーションStarter's Kit

発表者：齋藤 芳子（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）  
戸田山 和久（名古屋大学 情報科学研究科）

科学コミュニケーションを始めたい研究者（大学教員）のために、(1) 科学コミュニケーションとはなにか、(2) 科学コミュニケーションの場をどうつくっていくか、(3) どのように科学コミュニケーションを行ったらよいか、について役立つ情報とノウハウを集めた実践オンラインガイド「研究者のための科学コミュニケーションStarter's Kit」を開発しました。本発表では、その内容とともに、コンセプトや開発経過などをご紹介します。

※科学コミュニケーションとは、研究者が科学を市民に伝える、科学についての思いを市民から聞く、科学と社会との望ましい関係について研究者と市民がともに考える、といった活動の総称です。

## P23 英語による授業で効果的に学ぶためのハンドブックの開発

発表者：安田 淳一郎（名古屋大学 高等教育研究センター）  
岩城 奈巳（名古屋大学 留学生センター）  
齋藤 芳子（名古屋大学 高等教育研究センター）  
高木 ひとみ（名古屋大学 留学生相談室）  
中井 俊樹（名古屋大学 高等教育研究センター）  
夏目 達也（名古屋大学 高等教育研究センター）  
堀江 未来（名古屋大学 留学生センター）  
渡辺 義和（南山大学 総合政策学部）

現在国内の各大学において英語による授業が増加する傾向にある。英語による授業では特有の英語表現が用いられることがあるため、それに不慣れな学生が学習機会を失うこともあるだろう。このような状況に対処するため、名古屋大学と南山大学の教員・学生双方の経験や意見を踏まえながら、英語で授業を受けるときに役立つ基本表現やノウハウをまとめた書籍を作成した。その開発過程において、英語で授業を受けるために学生に求められる能力には、英語力以外にも、自分から会話をリードする姿勢など、授業に積極的に臨む姿勢が含まれることなどが明らかになった。本発表では、開発過程で得られた知見とともに開発の背景などについても報告する。

セッション  
2

013  
講義室

14:10  
～  
15:50

## 高校は大学をどう見ているか

座長：植田 健男（名古屋大学教育学部附属中・高等学校）

今日の大学は一般入試、センター入試、推薦入試、AO入試などさまざまなタイプの入学試験を提供するようになりました。特に、推薦入試やAO入試の割合は増加する傾向にあります。また、GPプログラムなど、各大学でさまざまな教育改革が行われています。こうした中で、生徒を送り出す高等学校の側は、大学をどのように見ているのでしょうか。大学のさまざまな取り組みは高等学校にどのように映っているのでしょうか。このセッションでは、名城大学附属高校、南山高等学校女子部、名古屋大学教育学部附属中・高等学校の事例を取り上げます。

1

### 高校から見た高大連携・一貫教育のあり方

報告者：鈴木 勇治（名城大学附属高等学校）

名城大学人間学部と附属高校普通科国際クラスは、名城大学の全学的高大一貫教育のパイロットケースとして2003年4月に同時にスタートをした。高校2・3年生は週一回バスで大学へ行き、大学生と同じ授業を受けるなど、他校にはない特色ある授業形態を実施している。手探り状態でスタートしたので、当初は色々な問題に直面したものの、学部と高校が協力して問題解決に努めてきた。この経験を通して、高大連携・一貫教育のあり方について、高校の立場から問題提起をしていく。

2

### 高大連携の課題—学校知の陥穽、そこからの脱却

報告者：野呂 純二（南山高等学校女子部）

学力低下や学力保障、知的レベルの向上、こういったことを考えていくとき、入試制度の改革やカリキュラムの再編といった問題以前に、そこから漏れてくる、より基本的な問題にどうしても突きあたります。「力は場の中で育つ。生きる場があってはじめてそこに生きる力が生まれてくる」、これはある発達心理学者の言葉ですが、学校は、まず生徒たちに生きる意欲を醸成する居場所であればなりません。そのこと抜きに学習意欲を喚起することはできませんし、コミュニケーション能力を育てることもできません。より良い高大の連携接続のために、生徒たちの生の声を紹介しながら、「学校知」のもたらす功罪について考えてみたいと思います。

### 3

## 大学と高校

報告者：二俣 元春（中京大学附属中京高等学校）

大学は、その地域の教育センターとしての役割を果たし、人材育成の拠点になることが重要である。また、魅力ある教育研究で『この大学に入って良かった』という学生を多く育てることが大切である。一方、高校の進路指導は、生徒が将来の目標を設定し、それを実現できる進路(大学等)を選択することである。

大学への要望は、学生が将来の生き方を踏まえ有意義な大学生活を送るためのオリエンテーションの実施等である。また、高大の共通課題は、①高大の連携方法②受験科目・入試時期と高校教育との矛盾等である。

### 4

## 大学と協同して考えてみたいこと

報告者：山田 孝（名古屋大学教育学部附属中・高等学校）

大学の教育研究に携わる皆さんも、大学の教育改革に取り組んでおられることと思います。特に、高大連携企画では高校を訪れる機会も多くなっているのではないのでしょうか。今行われている高大連携の取り組みも、果たして高大の要求が一致したものになっているのでしょうか。それから、いわゆる「大学受験」の「呪縛」をゆるめてみると、高大連携の可能性も広がると思います。このことは、大学の教育にも良い影響を与えるのではないのでしょうか。本校の大学連携の取り組みを紹介し、相互理解を深めたいと思います。



セッション  
2

014  
講義室

14:10  
～  
15:50

## FD・SDのノウハウをどう共有するか

座長：西田 幹夫（名城大学）

2008年に中京大学、南山大学、名城大学、名古屋大学の4大学は「FD・SDコンソーシアム名古屋」を立ち上げました。大学にとっての最大のリソースである教職員の能力・資質をたえず向上させる上で、各大学が単独で取り組むだけでなく、相互に協力して取り組むことが効果的であると考えました。2008年10月には、米国ネバダ州で行われた「大学改革に関わる教職員のためのカンファレンス」(POD Conference)に参加して、アメリカの大学で行われているFD・SDのさまざまな取り組みを学ぶことができました。このセッションではそうした経験やアイデアを自大学の活性化にどのように活用できるかについて意見交換したいと思います。

1

### 高等教育の質的向上を目指すネットワーク

報告者：宮川 正裕（中京大学 総合政策学部）

今回の会議では、「教育とは何か」という基本的な考え方や、大学組織の運営はいかにあるべきか、学生と教職員が抱える問題をどう解決していくべきか、といった共通課題について学び、意見交換や事例研究を通じて多くの知見を得ることができた。

米国では1980年代に、産業界のみならず公共機関・病院サービス産業等において質の向上を図る活動が展開され、高等教育が直面する多くの問題についても国家的関心が集まった。その結果、多くの研究機関が、教育プログラムの質と効果の両方を改善する方策を探求し始め、国や大学の枠を超えた、POD（高等教育専門組織開発）のようなネットワークが大きな力を発揮しているという経緯が、大変参考になった。

2

### FD・SDのコミュニティづくりを目指して

報告者：神保 啓子（名城大学 大学教育開発センター）

学生の主体的な学びを促す大学教育を推進するために、大学はFDとSDを通して何ができるだろうか。本発表では、「FD・SDコンソーシアム名古屋」の活動の一環で参加したPOD（Professional and Organizational Development Network in Higher Education）2008年次大会でのFD事例等から、大学の中に教育に関するアイデアの交換・実践の文化を創るFD・SDのコミュニティの可能性について一緒に考えたい。

### 3

## アメリカにおけるFD・SDノウハウ共有の実際

報告者：後藤 剛史（南山大学 経営学部）

本報告では、報告者が2008年10月に参加した2008年度POD/NCSPD合同年次大会（アメリカ合衆国ネバダ州リノ）において、FDおよびSDIに関してどのようにノウハウが共有されていたかについて、出席したセッションの報告内容、討議内容なども紹介しつつ報告する。

併せて、POD/NCSPDで行なわれているようなノウハウの共有を日本で実践する際に留意すべき事柄についても、私見を述べたい。

### 4

## 「FD・SD コンソーシアム名古屋」の活動と今後の展開

報告者：久保田 祐歌（名古屋大学 高等教育研究センター）

「FD・SDコンソーシアム名古屋」は、中京大学、南山大学、名城大学、名古屋大学でリソースを共有し、大学教員準備プログラムや海外研修等の連携したFD・SD活動を行っている。本発表では以下の点について報告する。①コンソーシアムの趣旨や全体的な活動内容。②POD大会研修への参加者の一人として学んだ、日米のFD・SD概念の相違点。③現在名古屋大学で行われている、名古屋哲学教育研究会などの教職員の自発的な教育改善への取り組み。また今後、連携したFD・SD活動をどのような方法で進めていくことができるかについても検討したい。



セッション  
2

015  
講義室

14:10  
↓  
15:50

## ミニレクチャー

司会：中井 俊樹（名古屋大学）

### ① 現代の大学生の“悩み”をめぐる問題

講師：若山 隆（日本福祉大学 学生相談室）

#### ◎略歴

早稲田大学法学部から日本福祉大学で1980年より勤務。87年より学生相談室の相談員で現在にいたるが、その間に愛知淑徳大学の大学院を出て臨床心理士を取得。日本福祉大学付属高校のスクールカウンセラーも勤めている。

#### ◎発表要旨

今、心で悩み、言葉で訴える代わりに、症状や行動で“何か”を訴え、表現してくる大学生が増えてきたと言われています。たとえば、安全で安心した居場所がほしいというもっともな訴えも、不登校やひきこもりや自傷行為などで表現するので、周りは戸惑ってしまいます。大学生の育った時代の反映なのか、やはり家族関係が問題なのか、対応は、大学での教職員や友人関係、あるいはキャンパスの環境をよくすれなんとかなるのか等等、学生相談室で働く者にとっても難問ばかりです。今回、長い間、様々な考え実践してきた報告者の経験等をお伝えするなかで、現代の大学生の“悩み”をめぐる問題について、参加者の皆さんの理解が深まれば幸いです。

### ② 留学生の悩みにどのように対応すればよいか

講師：田中 京子（名古屋大学 留学生センター・  
国際交流アドバイザー）

#### ◎略歴

日本各地で育ち、大学でスペイン語・スペイン語圏文化を専攻、メキシコに政府交換留学。在日アメリカ企業、在メキシコ日本企業、国際機関等勤務後、名古屋大学大学院文学部日本語文化専攻。1991年より名古屋大学勤務。留学生相談を中心に、日本文化に関するワークショップ開催、地域住民と留学生の連携・交流へ向けての教育プログラム企画・コーディネート、多文化接触に関する学部・大学院授業を担当している。

#### ◎発表要旨

現在は、「日本人学生」でも日本で生まれ育ったとは限らないし「留学生」でも「海外で生まれ育った」とは限らないという、多様な学生たちがキャンパスで共に学ぶ時代となっている。

それを前提に、ミニ・レクチャーでは、「留学生」にこれまで象徴されてきたような言語・文化背景を持つ学生たちについて、彼らに一般的特徴があるとすれば何か、共通の悩みがあるとすればそれはどんなことか、大学スタッフは彼らの悩みにどのように寄り添い、彼らの学びを支援していけるか、またそれを通してスタッフや学生たちなど、キャンパス全体がどう成長していけるかについて、いくつかの事例を紹介しながら検討したい。

## 授業時間外の学習をどう支援するか

司会：周藤 芳幸（名古屋大学）

授業時間外に学生同士が自発的な学習活動を行ったり、クラブ活動に熱中したりといった、教室空間以外の場における大学の人格陶冶機能が弱くなっていることが指摘されています。授業にはまじめに出席するが、それ以外の時間をキャンパスで過ごすことの少ない学生が増えつつあります。学生が大学への帰属意識を高め、信頼できる友人をつくり、充実した大学生活を築いてもらうために、大学は彼らに対してどのような組織的な支援をすればいいのでしょうか。あるいは、そうした支援は必要ないのでしょうか。このパネルディスカッションでは、学生の授業時間外の学習をどう組織的に支援するかという観点から、意見交換を行いたいと思います。パネリストからは、今日の大学における課外活動の位置づけや、近年増えつつある先輩学生による後輩学生への学習・生活サポートの仕組み、学生と地域社会との連携を支援する仕組みなどについて報告していただきます。

### 1

#### 授業時間外の学習意欲と学生の主体性

パネリスト：井下 理（慶應義塾大学 総合政策学部）

大学生の学習は、授業中だけでなく授業時間の前後にもそれぞれの授業科目に関連して学習行動が展開されることが期待されている。にもかかわらず現実には、大学生の学習時間は、授業時間外では満足できる水準に達していないという認識が広がっている。

授業時間外の学生たちの学習行動をいかにして推進するか。学習意欲の維持は、授業時間外において一層困難であると予想される。学習行動の支援と強制は、どのようなバランスで展開すべきなのだろうか。

時間外でも学生たちの主体的な学習行動をどのように形成しうるのか、大学の教育力の具体的力量が問われている。

いかにして学生の主体的学習態度を形成するか。授業時間外の学習支援のあるべき姿を一緒に検討したい。

### 2

#### 愛知淑徳大学コミュニティ・コラボレーションセンターの取組み ～学生・地域の方とともに創る出会いと学びの広場～

パネリスト：神崎 裕子（愛知淑徳大学 コミュニティ・コラボレーションセンター）

地域社会と大学とのパートナーシップ（協働）を推進するため、2006年9月にコミュニティ・コラボレーションセンターが開設された。センターでは、全学共通科目の「コミュニティ・サービラーニング」等を開講する他、学生の自発的な活動としての地域活動やボランティア活動の支援及び受け入れ機関との顔の見える関係作りを力を入れている。その中で、教員と連携しながら、学生個別の興味・関心に合わせた活動の紹介や、オリエンテーション、受け入れ団体とのコーディネート等の支援を職員が担っている。学生のしたいという思いを支援しながら、学生と地域の方と共に創るセンターの取組みを紹介する。

### 3

## 工科系単科大学におけるピアサポートシステムを利用した学習支援

パネリスト：山下 啓司（名古屋工業大学 学生なんでも相談室）

本学では学生支援の一環として、学習相談室を開室し悩める学生のフォローに努めてきた。しかし学習相談室の利用率は極めて少なく、そこで、学生による学生支援、即ちピアサポートを取り上げることにした。ピアサポートシステムは今日の学生支援の大きな柱となりつつある。上下にも、左右にもコミュニケーションをとることのできない悩める学生たちに手を差し伸べる手段として大いに有効なものと考えられる。しかしながら、多くの大学でどこも共通した、また独自の悩みを抱えながら運営しているのが現状である。今報告では、本学のような単科工業大学における学習支援に特化したピアサポートシステムのあり方について、紹介をさせていただきたい。



大学教育改革フォーラム in 東海 2009 プログラム

2009年3月7日

大学教育改革フォーラム in 東海 2009 実行委員会

FD・SDコンソーシアム名古屋 発行

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/tf2009/>

## ○ 2008年度 大学教員準備プログラム「大学教員をめざす君へ」

### 1. 概要

日時： 2008年9月17日（水）、18日（木）

場所： 名古屋大学東山キャンパス全学教育棟南1階

※プログラムは後掲の広報チラシ参照

目的：

- ・ 大学教員をめざす大学院生やポストドクターに、大学教員という職業の実態や、身に付けておくべき事柄とその方法、キャリアの考え方などの情報を提供し、今後のキャリア設計・学習計画の一助としてもらう。

コンセプト：

- ・ ほかでは得にくい大学教育関係の情報を充実させつつも、大学教員の全体像を把握できるよ  
うに留意する
- ・ （対象者に若手が多く含まれるであろうことから）将来のキャリアについて検討したり準備  
したりするための材料を提供する

対象者：

- （1）コンソーシアム4大学に在籍する大学院学生
- （2）コンソーシアム4大学に所属する研究員または非常勤講師（教育経験3年未満）

募集定員：40名

告知： A2サイズのポスター（100枚）およびA4サイズのチラシ（2000枚）を印刷  
4大学にて掲示／配布

申込数： 参加申込40名、受理39名（学部生をお断りした）  
参加35名（17日33名、18日31名）

配布物： 名札、教材集、セッション毎のハンドアウト

修了証： 全セッションに出席した28名に授与  
（外国人客員教授のための通訳を担当した1名を含む）

その他：

- ・ 「授業の実践」セッションにおけるグループワークのため、可動機の講義室数部屋（隣接）  
を使用した
- ・ 昼休みが短いことと、参加者同士の交流に有効であることから、ランチ・飲み物をセンター  
教員が寄付した
- ・ 希望が寄せられたため、他機関からのオブザーバー数名が同席した

2008年度 大学教員準備プログラム

# 大学教員を めざす君へ

2008.9.17(水) + 9.18(木)  
10:00→16:00 10:00→16:30

場所=名古屋大学東山キャンパス 全学教育棟 南1階  
(お申し込み後に詳細をご連絡いたします)



参加費:無料

[対象]

1. 本学の大学院学生
2. 本学に勤務する研究員または非常勤講師(教育経験3年未満)

[定員]

40名(希望者多数の場合は調整させていただきます。お早めにお申し込みください。)

[申込方法]

名前(ふりがな)・所属・学年・連絡先をメール本文に書いて  
9月12日(金)までに下記宛てに送信してください。

E-mail: [info@cshe.nagoya-u.ac.jp](mailto:info@cshe.nagoya-u.ac.jp)

program

9.17[水]

- 10:00→10:05 プログラムの趣旨[夏目達也:高等教育研究センター]
- 10:05→10:55 大学教員という職業[中井俊樹:高等教育研究センター]
- 11:10→12:00 現代の大学生[近田政博:高等教育研究センター]
- 13:00→14:00 教授法の基礎[中井俊樹:高等教育研究センター]
- 14:00→14:20 授業におけるIT活用[安田淳一郎:高等教育研究センター]
- 14:40→16:00 話すスキルを磨く[平野美保:ひらきプランニング(株)]

9.18[木]

- 10:00→11:00 キャリアを拓くために[齋藤芳子:高等教育研究センター]
- 11:15→12:00 大学教員の倫理[齋藤芳子:高等教育研究センター]
- 13:00→13:50 書く力をつけさせる[近田政博:高等教育研究センター]
- 14:00→15:00 英語で教える[堀江未来:留学生センター]
- 15:15→16:15 授業の実践[中井俊樹:高等教育研究センター 他]
- 16:15→16:30 修了にあたって[戸田山和久:高等教育研究センター]

主催:名古屋大学高等教育研究センター

【お問合せ】名古屋大学高等教育研究センター「大学教員準備プログラム」担当  
TEL=052-789-5696・E-mail=[info@cshe.nagoya-u.ac.jp](mailto:info@cshe.nagoya-u.ac.jp)

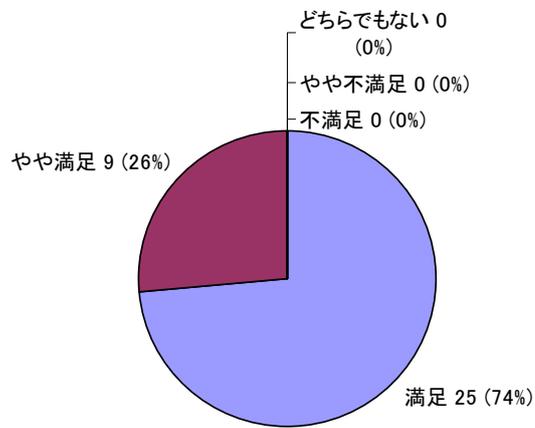
\*本プログラムはコンソーシアム事業の一環として実施するものです

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

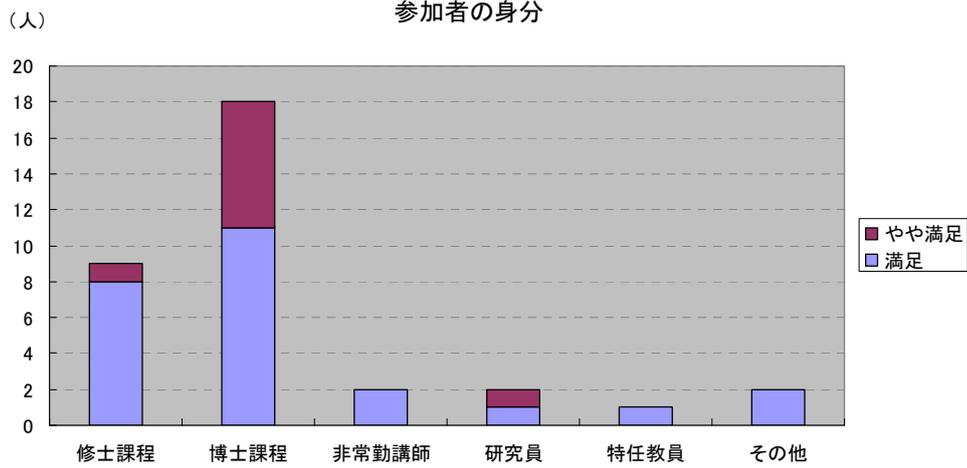
P R E P A R I N G F O R F U T U R E F A C U L T Y

【大学教員準備プログラム 資料2】参加者アンケート結果

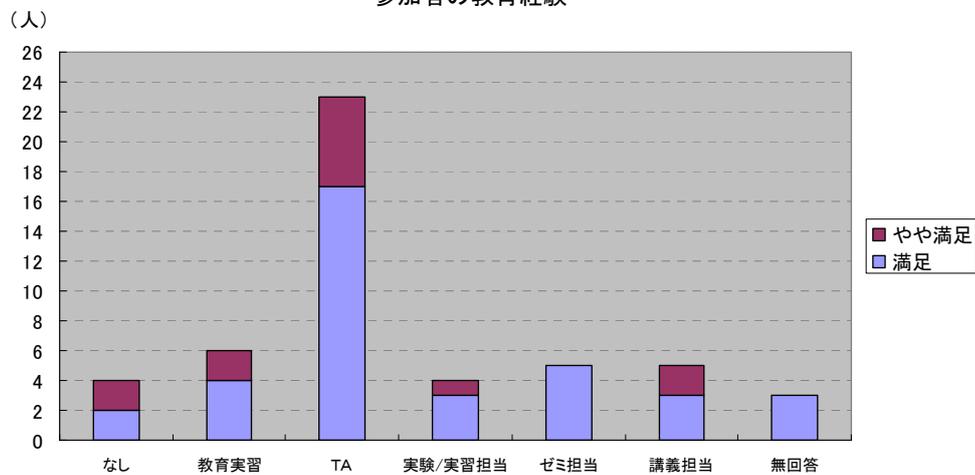
プログラムの満足度



参加者の身分



参加者の教育経験



〈記述式回答内容〉

1 良かった点

[全体について]

- 受ける意味があったと思います。準備がとても大変だったでしょう。どうもありがとうございました！
- 様々な話題を聞くことができ、教員を目指すにあたって考えるべきこと、知っておくべきことが、これほど多くあることを知ることができて良かったです。自分でもアンテナを張っていかねばいけないと思いました。
- 教育に関する最近の動向などを聞いた点がよかったです。
- 暗中模索だった大学院生活に光が差しました。自分の意識次第で大学教員のあり方を変えていけるのだと勇気をいただきました。
- 自分は3年間ほど非常勤してきましたけど、来て本当に勉強になりました。単にテクニックといったものだけでなく、それぞれの講師のプレゼンとか教育に関する心がまえなども含めて勉強になりました。また定期的にこういったプログラムに出て自分の授業を見直したいです。
- 後半1日しか参加しなかったが、有意義だった。
- 1日目のプログラムはデータ中心で、2日目は実践中心のプログラムで、充実していたと思います。
- すぐに生かせる内容とわかりやすい授業で感動しました。1時間という区切りも良かったです。
- 内容が普段聞けないことでよかったです。
- 全体的に大学教員とは何かがよくわかりました。特に、視点を遠くに移して客観的に説明していただいたのが良かったです。
- 現実や環境を知ることができて良かった。
- 今まで気がついていなかった、教員を目指す上で必要な様々なスキルに気がつけた点が、とても良かったです。
- 資料が充実していた。
- 身近なのによく分からない職業だったので、とても勉強になりました。
- 講師の面々が多種多様で飽きなかった。
- 大学教員という職業に対する知識が得られた。大学教員に限らず、使えるスキルを得られた。
- 色んなプログラムが準備されていてよかったです。
- 全体的にすべての講座について勉強になった。先生方みなさんの話がわかりやすく、自分もそうなりたと思った。

- 良かった。今後色んなところで活用できると思う。
- 様々な教育に関する学習ができた。
- いろいろな内容で構成されていたので、視野を広げることができたと思いました。
- 全体的に充実した内容で、参加できてよかったです。
- 今回のプログラムの構成は面白くて、ポイントがはっきり出ていた。

#### [各プログラムについて]

- 「話すスキルについて」は参考になりました。人の目をみなくても、相手が目をみているようにみえるというのは、「人の目をみないといけない」というプレッシャーから解放されました。
- 中井先生の本・テキスト共に充実していた。講義も中身が濃かった。
- 「教授法の基礎」や、「話すスキルを磨く」など、具体的な内容が今後役立つと思います。
- 書き方、英語の使い方などがよかったです。
- 「大学教員という職業」「キャリアを拓くために」の2つは、キャリアを考えさせる点でよかったと思います。「現代の大学生」は、商売相手としなければならない対象を明確化させる点でよかったと思います。
- 新しいIT教材に触れることができた。
- 話し方教室では、声のトーンの大切さを知りました。

#### [グループディスカッションについて]

- グループディスカッションがたくさんあってよかった。
- 何よりも、みんながノってディスカッションできたので、すごく役に立ったと思います。
- 多くの授業が参加型で、全員一体感があり、各授業で達成感があった。
- グループディスカッションを何度も取り入れていて、自分の感想や他人の意見も色々聞けて良かった。
- 意識の高い参加者ばかり集まっており、話を聞いたり意見をやりとりすることが大変ためになりました。
- 初対面ですが、みんなが積極的に意見を言われていたので勉強になった。

#### [実演授業について]

- 実演授業はなかなか経験する機会もないので、とてもよかったと思います。
- 授業を行うのが楽しかったです。
- 模擬授業をやったこと、評価したことがよかったと思います。
- 実践形式で授業をできたのは面白く、勉強になった。
- 実践が正直あまりやりたいわけではなかったが、やはり実際にやることでわかることがあったのでよかった。
- 講義と実践両方あって良かったです。たいへん興味深い内容でした。

[参加者同士の交流について]

- 普段と違う専門の人と知り合えて、大変良い経験が積めました。
- 普段会わない専攻の人々と話せた。
- 文系からの視点・考え方が、普段自分で考えていることとは多少異なった部分があったので、いい刺激になった。
- 他学部の方との交渉もできて、楽しかったです。
- 受講生間のコミュニケーションも取れてよかった。

## 2 今後の要望

[全体について]

- 「時間がない、時間がない！」と少々焦っている場面がちょっと多かったです。
- それぞれのグループディスカッションにもう少し時間がほしかったです。
- 色々な学部からの参加者がいて、大学教員という仕事に対するイメージなど異なる部分が多くあると思うので、グループディスカッションなどで席替えをするなどして色々な人と話すことができるといいと思います。今回参加した人たちのためのSNSがあってもいいかもしれません。
- 具体的な例を取り上げていただいたら、もっと感性的に受け止めるんじゃないかなと思います。
- 他分野の大学院生もたくさんいたので、分野ごとの大学院文化の違いなどを話し合って共有できればもっと良かったと思います。
- 参加型が充実感を得るのに重要だと思ったので、さらにディスカッション時間・発表時間を増やすのも良いかと思う。
- もう少しだけ休憩が確保されているとありがたいです。連日なので、途中で少し苦しかったです。魅力的なプログラムなのに残念です。
- このプログラムを知らない人が多いと思うので、各研究科の助教にメーリングリストで告知するよう促すなどした方が良いと思います。私も直前になってポスターで知りました。
- 大まかな枠組みだけでなく、細かい専攻ごとの話もあると良かったかもしれない。
- 私が座った席は私も含めて3人しかいなかったなので、あまり活発な意見交換ができませんでした。1グループ5人あるいは4人以上と指定して下さったほうが良かったかもしれません。
- 1コマの授業の流れについて、具体例が多いと実践で使えるのではないかと思う。
- 内容が広くなるともっと良いと思う。
- 意識改革レベルではプログラムに満足したが、大学教員準備のための技術レベルでは満足いくものではなかった。

- 参考文献で「これは必読」みたいなリストを、最低限の教養として勧めてもらえると、次のステップへとキャリアアップしていけると思いました。
- 次のステップに生かせる具体的なアドバイスがあったら良かったです。

[各プログラムについて]

- “大学の教育者” 特有の課題と、求められる能力をまとめた授業。
- 「大学教員の倫理」は、若干眠かったです。講義の性格上、ある程度仕方がないと思いますが。
- シラバスというかコース全体はやっぱり迷うところなので、やっていただきたかったです。
- 敵は知らないといけないかも。ですが、学生ってひとくくりにはできない気がします。
- ITのプレゼンテーションは、クリッカー以外にも様々なIT教材を紹介していただけたら、もっとためになると思います。
- ややアカデミックな性格が強すぎる方のプレゼンがあった。それはそれで良いのですが…。
- 体験授業で先生から突っ込んだコメントがほしかった。
- 企業から大学教員になった方の経験談を聞いてみたかったので取り入れてほしいと思います。
- 具体的なスキルについてのセッションや実習は、とりあえず非常に面白い試みではあるが、学生にスキル差があるので、やりにくい面が多少あります。しかし、意識づけの点では必要かと思えます。このあたりが改良のポイントかと。
- 論文や英論の細かい書き方を取り上げてほしい。
- パワーポイントの字を小さくしていただけると助かります。メモが取りやすいので。
- 英語での授業について。体験する時間もあれば、より役に立つかもしれません。
- 模擬授業テーマを自由に設定できたらもっと面白そう。

### 3 自由記述

- D3には、この時期はきつい。春ぐらいに実施してほしい。
- 二日以上あれば良かったと思います。
- おにぎりについて。ツナマヨはよかった。昆布はイマイチ。
- 昼食メニューを充実させてほしい。
- 全体的に良かったと思います。
- 今後もより良いものを目指して頑張って下さい。
- 先生方は非常にやる気があり、教育者のかがみです。将来に向けて頑張ります。
- いろいろ楽しく学びました。
- 参加者同士で仲良くなって、とっても良かったです。

- 興味本位で出ただけだったのですが、本当に参加してよかったと思える内容でした。
- 楽しい中でも刺激があってよかった。続けて下さい。
- 今回はとてもためになるプログラムを作成していただき、本当にありがとうございました。
- 仕事で一日出られなかったのが大変残念でした。
- このような試みが他大学に広がることを期待します。
- とても良かった。時間的にも良くて、参加できた。参加できて良かった。
- ありがとうございました。参加して良かったです。
- またこのような機会がありましたら、参加させて下さい。
- ありがとうございました。

1. 開催一覧

2008.05.31	セミナー「大学教育における哲学者の役割」 徳永 哲也 氏（長野大学 環境ツーリズム学部 教授）
2008.06.30	セミナー「教務部門における職員の資質とその向上」 上西 浩司 氏（豊橋技術科学大学 研究協力課 課長）
2008.07.31	セミナー「FD マップの開発とその活用方法」 佐藤 浩章 氏（愛媛大学 教育企画室 准教授）
2008.08.04	セミナー「中国の博士課程教育 その現状と課題」 施 暁光 氏（北京大学 教授・高等教育研究センター 客員教授）
2008.08.05	セミナー「グローバル化と日本の高等教育」 米澤 彰純 氏（東北大学 高等教育開発推進センター 准教授）
2008.10.22	セミナー「大学のガバナンスと職員」 大場 淳 氏（広島大学 高等教育研究開発センター 准教授）
2008.10.22	講演会「大学教養教育のあり方への提言」 丹羽 隆昭 氏（京都大学 名誉教授）
2008.10.29	経験交流会「自律的学修者を育てる教育環境づくり」
2008.11.04	講演会「FD としてのカリキュラムポリシー・ディプロマポリシーの策定」 佐藤 浩章 氏（愛媛大学 教育企画室 准教授）
2008.11.05	セミナー「コラボレーションを実現する教員・職員関係論」 今田 晶子 氏（立教大学 大学教育開発・支援センター 課長）
2008.11.18	教務学生事務担当者実務研修
2008.11.20	セミナー「博士課程教育の質向上にむけて」 ジョディ・ナイキスト 氏（米国ワシントン大学 教授開発研究センター・元センター長）
2008.12.08	セミナー「大学職員の能力開発をいかにすすめるか」 近森 節子 氏（立命館大学 大学行政研究・研修センター 次長）
2008.12.15	FD・SD 講演会 「これまでの FD・SD、これからの FD・SD」 山本 眞一 氏（広島大学 高等教育研究開発センター センター長）
2009.01.30	セミナー「若者の人間関係と公共性」



## 〈概要〉

日本の大学ではここ数十年、哲学をはじめとする教養の教育が軽視され弱体化している観がある。いわゆる教養部解体や専門教育への傾斜の中で、しかも大学が「ユニバーサル化」し「学力の多様化」も見られる中で、哲学者は、何ができるだろうか。

第一に、今の時代に哲学や倫理学をどう関心を持てるように教えるか、という課題を考える。一昔前と違って、「小難しそうで役立つなさそうな」哲学を学んでみようと学生たちに思わせるには工夫がいる。例えば哲学史を教えるなら、昔の話の暗記物と感じさせないことである。現代的視点から考察し、「今日の私たちにも参考になる」と思わせることである。そのうえで「今の自分に当てはめると・・・」といったレポート執筆につなげれば、関心の持てる哲学史の学びになりうる。現代社会をテーマとした哲学や、昨今の応用倫理学ならば、必然的に今日的関心事となるが、これも「議論好きな人たちだけの話題」と思わせては意味がない。「自分ならどうするか」と考えさせる機会を持たせる仕掛けを作ろう。

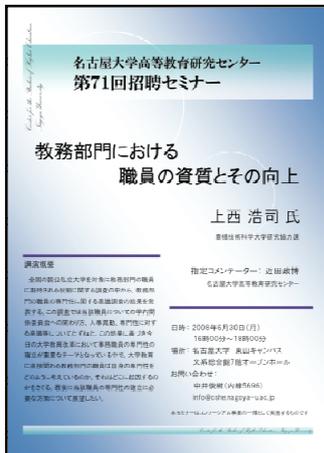
第二に、大学の専門教育との関係で哲学的思考にどう目を向けさせるか、という課題を考える。一般的に述べれば、上記の「現代的視点」「今の自分なら」という意識に常々問いかけて関連科目とのつながりを考えさせる、ということになる。うまくいけば、1年次に応用倫理学だけを取った学生が4年次になって哲学的思考の重要性を再認識して哲学史を取りにくる、といったケースも出てくる。また、私独自の企てとしては、「福祉哲学」という社会福祉学部向けの専門基幹科目の立ち上げが、「専門に斬り込む哲学的思考」の事例になる。「私のこの授業は社会福祉士国家試験には役立ちません。むしろ、受験に疑問を持ってもらうための授業です」「だから試験は受けるな、資格は取るな、とは言いません。ただ、この授業から資格の権威性などの問題に気づいた人が資格者になるのか、そんな問題に無自覚な資格者ばかりが増えるのかによって、福祉社会の姿は大きく変わります」——こんな言葉を投げかけて、福祉学を学ぶ意味を内省させようとしている。

第三に、哲学が、哲学者が、諸学問や教育総体の統合的な役割を果たせるか、という課題を考える。基礎リテラシーのための1年生ゼミに哲学者が駆り出される例は多いし、きちんとやれば「資料読解→批判的考察→推論と表現」のモデルを提示する役目を果たせるだろう。私自身はこうした1年生ゼミのほか、1年生向けの入門講座や、上級生向けの総合科目を率先して請け負い、「諸学問の $\alpha$ であり、 $\omega$ であるのはやはり哲学だ」というメッセージを発し続けている。「哲学者は諸学のコーディネーターであれ」と呼びかけたい。

◎

## 「教務部門における職員の資質とその向上」

上西 浩司氏（豊橋技術科学大学 研究協力課 課長）



### 〈概要〉

近年、大学における事務職員への期待は高く、理事長、学長を中心としたトップマネジメントを支援する事務職員像など種々提言されている。それでは、大学の教育の運営事務を担う教務部門はどうだろうか。なかなか具体的な職員像が提示されるまでに至っていないのが現状ではないだろうか。それは、教務部門は大学の教育に直接関わる部門であり、教育に従事する教員に対して教務部門の事務職員（以下「教務担当職員」）をどのように位置づけるかという問題があるためと思われる。教員との役割分担を明らかにし、教務担当職員の実状を踏まえた提言が必要なのである。このため、2007年に名古屋大学高等教育研究センター大学職員研究会により実施された教務担当職員の専門性に関する意識調査を分析し、教務担当職員の資質とその向上についての課題を考える。

当該調査は、全国国公立大学の教務部門の事務責任者を対象として教員との役割分担及び教務担当職員の専門性に焦点をあてた質問紙調査により実施された。調査結果は次のようにまとめられる。

### ○教務部門における教員との役割分担

- ・ 教務委員会に関する調査結果では教務部門の管理運営において教務担当職員が主導的な位置を占めているかは明らかにならなかったが、多くの大学において正規な立場で参画していることがわかった。
- ・ 教務委員会における教員との役割分担は各大学で異なっていると思われた。しかし、企画的な審議事項原案の作成についてかなりの大学で教員職員協働が行われていた。

○教務担当職員は専門性をどのように捉えているのか

- ・ 教務担当職員に必要な処遇・資格・能力等に対する回答結果からは、教務事務責任者が教務担当職員の専門性をどこまで積極的に意識しているかは判然としなかった。
- ・ 人事異動の範囲は教務部門内に限らないとする大学がほとんどであった。
- ・ 人事異動がある場合で教務部門に継続して従事する年数は国公立大学では4年までで9割を超えた。一方私立大学では5年が多く、5年までで6割強だったが、6年以上の割合も3割程度あった。
- ・ 教務部門の管理職登用において、学内の教務担当職員出身者になる割合はあまり高くなかった。
- ・ 人事異動のメリット、デメリットに関する意見から全学的に人事異動をする私立大学においては、教務部門の継続従事年数が5年以内では「専門性が身につかない」という割合が高く、6年以上では反対に「専門性が身につく」という割合が高かった。ここでの「専門性が身につく（身につかない）」という回答における「専門性」とは比較的長期間同じ業務に従事するという共通の特徴を持っている項目群であることがわかった。
- ・ 教務担当職員的能力・知識等を高めるための方策として各種の研修が考えられるが、学外研修は6割弱の高い割合で実施されていたが、大学職員を対象とした大学院への派遣は学内研修とともに2割弱であった。

調査結果の分析から教務担当職員の資質の向上について次の課題を提示したい。第一は専門性についてである。教務担当職員が必ずしも教務事務責任者に登用されていない現状において、教務担当職員は高度な専門性が必要であるということを教務事務責任者に意識させる方策が必要である。第二に教務部門の運営における教員との役割分担である。教務部門における教務担当職員の役割を明確にすることは専門性確立の鍵である。教務部門における教務担当職員の役割について多面的なアプローチによる研究が必要である。第三は人事異動についてである。全学的で短期間の人事異動と教務担当職員の専門性の確立との関係は今後研究が必要である。

◎

「FD マップの開発とその活用方法」

佐藤 浩章 氏（愛媛大学 教育企画室 准教授）



〈概要〉

各大学でFDが実施されているが、その内容は、FDの概念に関する講演会から、授業技法に関するコンサルテーションまで多岐に渡っている。本研究の目的は、全国の大学で実施されている様々なFDプログラムを分類・段階づけし、体系化することである。具体的には、FDマップを開発した。全国の11大学で取り組まれているFDプログラムを、その対象からマイクロ（授業、対象：教員）・ミドル（カリキュラム、対象：学部長、教務委員）・マクロ（組織、対象：管理職）の三段階に分類し、フェイズ別（I：導入、II：基礎、III：応用、IV：指導）に段階づけした。各セルに、目標、方法、評価方法が書かれている。これにより、当該組織がFDを通して、何を目標としているのか、各目標達成のために相応しい方法は何かをチェックすることが可能になる。

その活用方法は、様々である。FD担当者が、自らの組織のFDの現状を知り、開発・実施が進んでいるところ、遅れていることを知ることができる。また他大学で同じ位置にある大学と連携して、プログラムを共有することもできる。また教員のキャリア・マップとして使うこともできる。教員の一般的なキャリアモデルである、教員→学部長→全学管理職というモデルを提示することで、それぞれの段階で何が求められているのかを、本人も所属長も確認することができる。さらにFD担当者が自らの強みと弱みを知るツールにもなる。

当日の議論では、「FDマップは能力開発にも使うことができるが人事評価にも使われる可能性があるのではないか」、「縦軸にマイクロ・ミドル・マクロを設定し、横軸にPDCAサイクルを設定することで、自己点検評価にもなり、動的に使うことができるのではないか」、「FDの方法として提案されているものが貧弱である。大学教員の場合は、教科書執筆やeラーニング教材作成そのものがFDになることがある」といった意見が出され、参加者によるFDマップのブラッシュアップが行われた。

◎

「中国の博士課程教育—その現状と課題」

施 暁光 氏 (北京大学 教授／高等教育研究センター 客員教授)



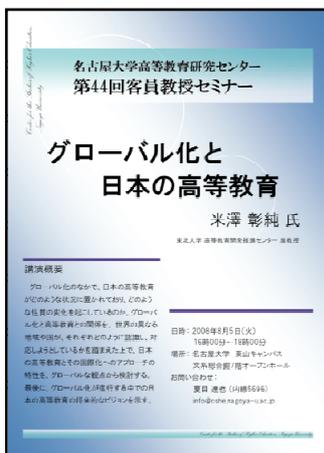
〈概要〉

中国の大学院博士課程の在籍者数はこの20年間で劇的な拡大を遂げ、2006年には20万8千人に達している。今や中国は世界最大の博士生産国の一つとなった。これにともなって、学位論文の質の低下、学問分野間の偏りなど、さまざまな問題が顕在化している。本セミナーでは、最新データを用いて中国の博士課程教育の現状を紹介した。

◎

「グローバル化と日本の高等教育」

米澤 彰純 氏 (東北大学 高等教育開発推進センター 准教授)



## 〈概要〉

グローバル化のなかで、日本の高等教育がどのような状況に置かれており、どのような性質の変化を起しているのか。ローバル化と高等教育との関係を、世界の異なる地域や国が、それぞれどのように認識し、対応しようとしているかを踏まえた上で、日本の高等教育とその国際化へのアプローチの特性を、グローバルな観点から検討する。最後に、グローバル化が進行する中での日本の高等教育の将来的なビジョンを示す。

## ◎

### 「大学のガバナンスと職員」

大場 淳 氏（広島大学 高等教育研究開発センター 准教授）



## 〈概要〉

戦後の日本の大学ガバナンスの基本は教授会自治である。教授会自治は憲法で保障された学問の自由に基づくものであるが、例えば昭和 38 年の中教審答申に見られるように、大学組織の複雑化に伴って生じる問題点が早くから指摘され、それは昭和 40 年代中頃の大学紛争で顕在化された。その時に学生や職員の参加を含む参加型民主主義が日本でも検討されたが、定着を見ることはなく、その後の安定成長期の中で大学運営は大きな問題とはならなくなった。

しかしながら、情報化といった世界的環境変化は日本の高等教育にも変革を迫り、昭和 59 年の臨教審設置来、日本の大学は設置基準大綱化等の規制緩和を主内容とする改革の中に置かれることとなった。規制緩和（改革）は、平成 13 年の小泉内閣登場によって拍車がかげられ、国立大学法人化等が実施されて今日に至っている。また、知識基盤経済・社会に対応する科学技術政策が政府を挙げて取り組まれる中で、科学技術人材養成、研究成果の社会還元、世界水準

の研究の実施等が求められ、競争的資金拡大等を通じて大学の教育研究に大きく影響を与えている。そして、これらの改革は大学に経営戦略の確立を迫ることとなり、ガバナンスの在り方の全面的な見直しが必須となったのである。

他方、欧米諸国では、学生大学であったボローニャ大学からの歴史を有する欧州だけでなく、米国においても大学紛争時には学生参加が争点となり、欧州の多くの国で学生・職員の大学運営参加に関する法令整備がなされ、米国でも学生の要求に応じた大学が少なくなかった。参加型民主主義によって大学運営が政治化し、意思決定が困難になったことは、欧州では今日でも見られる課題である。そうした中でも、B. Clark の研究に見られるような経営的大学が欧州で発達し、1980年代以降は新公共経営（NPM）が各国の高等教育行政で採用され、また、米国では Slaughter&Leslie が言う「大学資本主義（academic capitalism）」が蔓延することとなった。

大学資本主義下では、理事会とともに分担統治（shared governance）の一翼を担う執行部が強化される一方で、もう一つの構成要素である教員の権限が縮小すると言われる（G. Rhoades）。しかし、Tierney&Minor の研究では、非公式な側面で教員は大きな権限を維持し、かつ、執行部・教員間の信頼も比較的厚いとされる。効果的なガバナンスには、リーダーシップ、関係構築、信頼が不可欠であり（A. Kezar）、米国の大学では見えない形でこれらを確保する組織文化が醸成され、分担統治が維持されていると考えられる。蓋し、多様な形が存在するリーダーシップ（例えば参加型もあり得る）が、日本においては一般に執行部の権限強化と受け止められ、競争が促される中で、多くの大学で学内の関係構築ができずに信頼が失われている。そして、選択と集中の弊害は高等教育全般に及び、教育研究活動の弱体化が危惧されているのである（天野郁夫）。

とは言え、規制緩和—大学の自律性拡大—は時代の要請であって、直接統制の時代に戻ることはもはや不可能である。適正な競争の確保、質保証制度の精緻化、大学間協働の推進、利害関係者の参加、キャリアを重視した人事制度導入等によって、ガバナンス改革を進める必要がある。そして、国はかかる改革を推進・支援することが要請されるが、資源の少ない日本においては競争による排除ではなく、人材（あるいは大学）を育てる政策が求められよう。また、執行部・職員に特に求められるのは学内の信頼関係の構築であり、それはこれまでの研究に照らしても大学の業績改善に不可欠のものである。

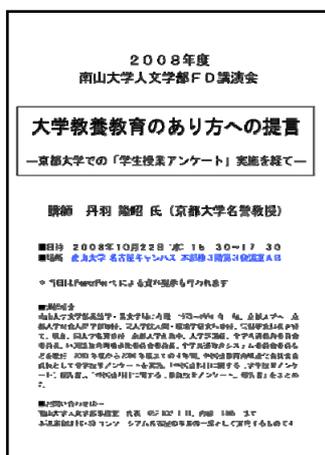
最後に、今日の大学改革は米国の追随と見なされることが多いが、単に制度の違いがあるのみならず、投下する資本の差—高等教育機関への公私支出は対 GDP 比で日本が 1.3%に対して米国は 2.9%である（OECD: Education at a Glance 2007）—に鑑みても、米国のモデルの採用は困難であることを指摘しておきたい。職員に関して言えば、今後の在り方として専門職化の必要性が指摘されるが、学内資源の少ない日本で米国並みに各種専門職を配置することは全く不可能であろう。しかし、近年のフラット化を内容とする組織改革によって役割が見直されて

いる中間層の専門職化は事務組織の活性化にも有効であると考えられ、それに加えてキャリアセンターや知財部門といった教育研究支援組織に配置されるようになっている専門職（しばしば教員の身分を有する）の在り方を併せて検討することによって、大学経営の更なる向上を図ることが可能となろう。

◎

「大学教養教育のあり方への提言—京都大学での「学生授業アンケート」実施を経て—

丹羽 隆昭氏（京都大学 名誉教授）



### 〈概要〉

京都大学では、平成15（2003）年度から18（2006）年度にかけて、GP（教育支援プログラム）の一環として全学共通教育、外国語部門の「学生授業アンケート」を実施。機構と人環の共同企画、文科省へ申請したGP「外国語教育の再構造化——自律学習型CALLと国際的人材養成」が採択となり、それに伴って三部局から成る「外国語教育再構造化委員会」を立ち上げた。同委員会が中心となって推進。4年間の活動結果は、

◇『外国語教育の再構造化——自律学習型CALLと国際的人材養成—』（H19年3月、272頁）

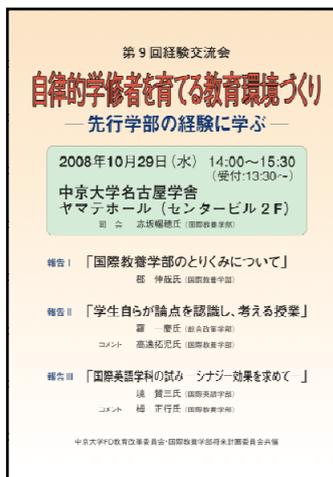
◇4年に亘る外国語「学生授業アンケート」（1回生対象、H16年10月、82頁；2回生対象、H17年5月、68頁；単位未修得者対象、H19年1月、49頁；教員対象、H19年3月、45頁）

として全国の大学等関係者に配布済。機構HPからも閲覧可能。三年目には他大学関係者との意見交換の場として「GPシンポジウム」を大学構内で開催、多数の参加を得た。

本日は「学生授業アンケート」を中心に話し、「シンポジウム」にも適宜触れる。

◎

「自律的学修者を育てる教育環境づくり」



〈概要〉

中京大学北川薫学長挨拶の後、最初に郡伸哉氏(国際教養学部)の「国際教養学部のとりくみについて」、学部設立経緯、現在までのとりくみ、課題、次に羅一慶氏(総合政策学部)から「学生自らが論点を認識し、考える授業」について、必修多人数クラスでの小レポート、一人芝居、プレゼン等を通じた学生参加型授業について、3番目に境賛三氏(国際英語学部)の「国際英語学科の試み—シナジー効果を求めて—」について、学生を中心に据え、教職員は学生のサービス支援者に徹している、学生は海外研修等を通じて、少人数グループで発信型学習を体得している等の報告があった。第2報告に高遠拓児氏、第3報告に梅正行氏(各々国際教養学部)のコメントがあった。主な質疑は、教育に割く時間の多さと研究時間確保の問題、TAの確保、教育予算の充実、専門教育と就職との関係等であった。山本茂義国際教養学部学部長代理挨拶で幕を閉じた。この会は中京大学FD教育改革委員会、国際教養学部共催に加え、今回からFD・SDコンソーシアム名古屋の後援事業として実施された。参加者は44名あり、充実した会であった。

◎

「FDとしてのカリキュラムポリシー・ディプロマポリシーの策定」

佐藤 浩章氏(愛媛大学 教育企画室 准教授)



### 〈概要〉

我が国の高等教育政策については、1991年の大学設置基準の大綱化を起点に、様々な取り組みが推進されてきた経緯がある。その中においてFDの取り組みについては、2000年11月の大学審議会答申「グローバル化時代に求められる高等教育の在り方について」において、「教員の教育能力や実践的能力の重視と評価」が施策であることが示唆され、2006年度には628大学でFDに係わる取り組みが展開されるようになった。主要な取り組みの具体例として、新任教員研修、授業参観、講演会などが挙げられるが、FDプログラムの内容そのものが実質化されていないことが各大学の共通の課題として確認されている。

具体的な課題としては、双方向的環境のFD、教育業績評価の仕組みの定着、大学全体の目標管理の中でのFDの位置づけ、FDの実施体制・支援体制、分野別のFDの展開、実務家教員・非常勤教員・ティーチングアシスタント(TA)に対するFDなどが挙げられるが、これら諸課題に係わる愛媛大学での実践的取り組みの中でも、特に、カリキュラムポリシー・ディプロマポリシーの策定に結び付けるためのFDの再定義とカリキュラム改革に関連した様々な具体的事例を中心に報告が行われた。

講演後のディスカッションでは、佐藤准教授から、高等教育が大衆化し、教育の質そのものが問われる時代であった1960年から1970年代のアメリカにおいては、FDと初年次教育に重点的に取り組み、諸課題を克服してきた歴史について説明があり、教育のあり方、授業のあり方を変えていくベクトルと学生の変容をリンクさせ、学生が、文章表現能力などのスタディスキルを身に付けていく試みも積極的に展開していくことが重要であるとの考えが示された。

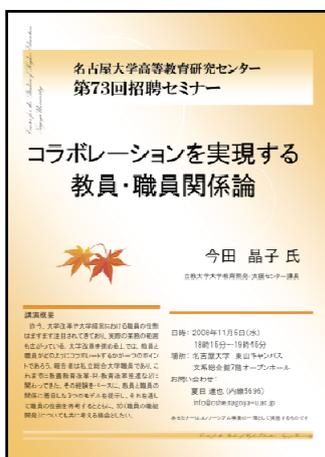
今回のFD講演会は、名城大学にとって10回目の節目となる取り組みであった。FDの実質化という課題を達成するためには、達成目標を立てて全構成員で共有し、その進捗状況を可視化しながら研修を通じて学んだことが日常に繋がるFDを確立させ、組織的に取り組んでいく必要性を確認することができた。

講演会の結びにあたり、池田輝政 FD 委員長から、FD の基本概念である「スカラシップ」を問い直すことによって、教育と研究の専門職としての責任を果たす FD を展開していくことを宣言し、終了した。

◎

「コラボレーションを実現する教員・職員関係論」

今田 晶子氏（立教大学 大学教育開発・支援センター 課長）



#### 〈概要〉

立教大学では、1997年からの実施に向け、1994年秋から教養教育（全学共通カリキュラム）改革を準備した。言語教育を例に挙げると、理念としての「言語運用能力の習得」を実現する、習熟度別クラス編成や、1年次集中（週4回授業）、統一カリキュラム（レベルが同じクラスでは同一テキストを使用）、再履修クラス的设计などを職員が考案、整備した。科目担当者の決定については、兼任講師の入れ替え、専任教員の任用などが実現され、総合科目では、「専任担当ルール」、1科目で3人の講師が話す新制度などが設けられた。加えて、英語の授業では可動式の机にするなどの、カリキュラムに合致する施設・設備の確保や、担当者にカリキュラムの説明を行う、担当者連絡会などが実施された。また、全学共通カリキュラム運営センターが組織され、カリキュラムの検討・展開科目の決定・担当者の決定・予算・単位認定・ガイダンス・広報などのすべてを行った。この組織には専任職員3名と教務課メンバーが約5名加わった。

2004年10月に、「立教大学の教育改革、教育改善の支援」を目的とした、大学教育開発・支援センターが開設された。その構成員には、2名の専任職員と1名の派遣職員が含まれ、センター主催イベントの企画・運営や、諸活動のマネジメントを行っている。センターと関わる教職

協働には 3 つのレベルがあり、センタープロジェクトでは、総長補佐、事務部長、関連部局の職員が協働する。また、2007 年 10 月からスタートした教育改革推進会議では、総長補佐、学部長、事務部長、関連部局の職員が関わっている。なお、このとき協働する教員のほとんどは行政職についており、職員と方向性を同じくする立場にあることは留意しなくてはならない。

教職協働を考える際、教員・職員関係には、3 つのモデルがある。「車の両輪」モデルは、教員は教育と研究、職員はマネジメントを担当する、というように分業、並列的である。「プロジェクト型」モデルは、教員と職員の混成チームが、例えば新学部新設などの共通の課題に取り組むものであり、役割分担はそれほど固定化されていない。「アカデミック・コミュニティ」モデルは、従来の「教員」「職員」という区分けでは分類できないプロジェクト型から生み出される新たな業務などを遂行していく。立教大学では、大学の教育力に直結してはいるが教員と職員のどちらでもない「プログラム・コーディネーター」などが置かれている。大学改革のなかで増加しているのが、「プロジェクト型」と「アカデミック・コミュニティ」モデルである。「教員」と「職員」のどちらでもない業務を遂行する、「新しいプロフェッショナル」が今模索されているのである。



## 教務学生事務担当者実務研修

第10回教務学生事務担当者 実務研修実施要項	
1. 目的等	この研修は、教務学生事務の実務を担当する職員に対し、大学職員としての資質の向上を目的とし、教育・学生支援に関する業務の円滑な処理に必要な知識を習得させ、もって事務能率の向上を図ることを目的とする。 なお、今回は、予備・後援事業の一環として位置付け、関係大学（中央、南山、立教の各大学）にも実施を呼びかける。
2. 受講者	① 人数 20名～30名程度 ② 資格 教務学生事務を担当する職員（主任・幹事）のうち、事務部の長が指導する者
3. 期 間	平成20年1月18日（火）
4. 会 場	名古屋大学講義組合棟レクチャーホール
5. 内 容	講 義 ① 授業院における期待される大学職員像 ② コミュニケーション能力の向上 ③ 教務学生事務を担当する職員へのメッセージ 実務解説 ① 教務部担当業務 ② 「留学生30万人計画」の機運について 分 科 会 ① 名古屋大学の女子キャンパスについて ② 学業支援に関する諸問題 ③ 学生生活支援に関する諸問題 ④ 留学生支援に関する諸問題
6. 日 程	詳細はとおり
7. その他	研修料経費：各参加者1,000円

### 〈概要〉

この研修は、教務学生事務の実務を担当する職員に対し、大学職員としての資質の向上を目指すし、教育・学生支援に関する業務の円滑な処理に必要な知識を習得させ、もって事務能率の向上に資することを目的とする。

なお、今回は、FD・SD 事業の一環として位置付け、関係大学（中京、南山、名城の各大学）にも参加を呼びかける。

〈内容〉

- 講演 ① 変革期における期待される大学職員像  
② コミュニケーション能力を高める  
③ 教務学生事務を担当する職員へのメッセージ
- 用語解説 ① 教務関係用語解説
- 業務解説 ① 「留学生 30 万人計画」の推進について  
② 名古屋大学のカリキュラムについて
- 分科会 ① 学修支援に関する諸問題  
② 学生生活支援に関する諸問題  
③ 留学生支援に関する諸問題
- 懇親会

◎

「博士課程教育の質向上にむけて—研究スキル以外に求められるもの」

ジョディ・ナイキスト 氏（米国ワシントン大学 教授開発研究センター 元センター長）

名古屋大学高等教育研究センター  
第45回客員教授セミナー

博士課程教育の質向上にむけて  
研究スキル以外に求められるもの  
The Ph.D.: Exceptional Research Skills Acquired, But Not Sufficient

ジョディ ナイキスト 氏

東洋ワシントン大学  
教授開発研究センター  
元センター長

講演要旨  
この10年間、アメリカの大学院はあらゆる学問分野において、現行の教育プログラムが21世紀型知識社会のニーズに合致しているかどうかを再検証してきた。こうした取り組みは各大

日時：2024年11月29日（土）  
18時～19時  
場所：名古屋大学 豊田キャンパス  
大講義ホール 2階 オープンホール  
お問い合わせ先  
国際教育課（内線9999）  
国際教育課 国際教育課 国際教育課  
〒466-8601 名古屋市中区千代田1-1  
第二キャンパス 国際教育課 国際教育課  
お問い合わせ先  
国際教育課（内線9999）  
国際教育課 国際教育課 国際教育課  
〒466-8601 名古屋市中区千代田1-1  
第二キャンパス 国際教育課 国際教育課

〈概要〉

この 10 年間、アメリカの大学院はあらゆる学問分野において、現行の教育プログラムが 21 世紀型知識社会のニーズに合致しているかどうかを再検証してきた。こうした取り組みは各大

学に設置されている高等教育関連センターだけでなく、個別の学科単位で実施され、政府機関や民間財団からの助成を受けてきた。このセミナーではこうした活動に焦点を当て、とくに博士課程教育の質向上に関してどのような方策が有効かを提案したい。アカデミック・ポストの需要に比して博士の供給過剰となっている日本にとっては、社会全体の重要なポジションに博士を送り出していく米国の方式が一定の参考になるかもしれない。

◎

「大学職員の能力開発をいかにすすめるか

—立命館大学大学行政研究・研修センターの取り組みから—

近森 節子氏（立命館大学 大学行政研究・研修センター 次長／専任研究員）



〈概要〉

立命館大学は、2005年4月に大学行政研究・研修センター（以下、センターと略）を創設した。目的は、(1) 職員の組織的・戦略的な養成、(2) 大学行政に関する研究、(3) 大学アドミニストレーター養成大学院の創設である（ただ、大学アドミニストレーター養成大学院の創設については構想段階であり、実現には至っていない）。

センター創設の背景には、社会の大きな変化の中で、大学に求められている役割に比して職員の力量が圧倒的に不足しているという危機感があった。背景として、一つは大学間競争の国際化、少子化、国の高等教育に対する財政支援の転換が、また一つは、大学職員業務の高度化・専門化と業務の領域の拡大がある。このような背景から、高度で専門的な能力が大学職員に求められている現状で、これまでのようなOJTによる能力開発だけでは間に合わず、組織的・戦略的に能力開発に取り組む必要性が高まっていた。

センターはセンター長と 3 名の専任研究員、兼任講師、この他に幹部職員を講師として運営されている。センター創設時には、センター長には理事長が就任し、専任研究員として幹部職員を配置、センターは職員の手づくりによって立ち上げられた。

大学幹部職員養成プログラムの獲得目標は 3 点。(1) 急速に改革がすすむ今日の高等教育の政策動向やトレンドについて第一線の講師から学ぶ、(2) 立命館大学の幹部職員から、学園の到達と課題、展望を学ぶとともに、全学園的視点で今日の学園課題を理解する視点を養う、(3) 職場の具体的な課題を政策提起にまで高める政策立案能力を鍛えることである。

プログラムは毎週金曜日の 13:00~19:30 の時間帯に、計 4 コマの講義を開講している。内容は、実態分析に基づいた政策提起をする上で必須の「調査設計」(前期)「統計解析」(後期)、立命館の幹部職員によるリレー講義で立命館の第 3 次長期計画(1985 年)以降の到達と課題を学ぶ「大学行政論 I」(前期)、文部科学省等外部から講師を招いて今日の高等教育の政策動向やトレンドを学ぶ「大学行政論 II」(後期)、そしてこのプログラムの特徴である職場の具体的な課題を政策提起にまで高める「政策立案演習 I・II」により構成している。受講者はそれぞれ「職場で解決を迫られている課題」「職場の積年の課題」「学園の中期計画上の課題」からテーマを抽出して研究テーマを定め、政策論文の執筆に取り組む。学術論文の手法を借りて政策論文を書き上げるもので、職場の課題を解決しつつ、政策立案の手法を身につけるという極めて実践的な教育を重視している。

受講対象者は上限を 18 名として、30 歳前後の将来の幹部候補職員が上司の推薦を元に選抜される。プログラムには他大学からの聴講生も受け入れている。

プログラムは、受講生個人ではなく職場ぐるみの取り組みとすることを重視しており、例えば、受講生の政策論文の公開審査・表彰に際して、論文のプレゼンテーションには上司が同席し、サポートコメントをすることになっている。

プログラム研修の効果検証は、受講生アンケート、上司アンケート、および聴講生・学外講師による外部評価によって実施している。上司アンケートからは、受講前後で研修生に行動変容が見られることが明らかになっており、研修の効果を裏付けている。これまでの検証の結果から、研修を通じて開発された職員の能力として、(1) 高等教育への広い視点とその中で自大学の位置を考える視点、(2) 全学園課題への理解とその中で自らの仕事の課題を考える視点、(3) 職場の課題を抽出し実態分析に基づいて解決のための道筋を考え政策化する力などが挙げられている。

「政策立案演習」では、終了後、政策を具体化することを求めているが、受講生が政策論文の中で立案した教育系の政策が、実際に大学の正課教育プログラムとなった事例がこれまでに 2 件ある。教育系の政策立案は、これまで教員が担っていた教育・研究の政策検討や立案という新たな業務領域に新しい業務の範疇を開拓するという側面も持っている。プログラム修了は課

長昇進の要件の 1 つでもあるため、プログラム修了者が課長・課長補佐への登用される事例も多い。例えば、2005 年度の修了者は課長補佐へ 4 名が昇進、課長へ 5 名が昇進している。

プログラム修了者はその後、大学院へ進学したり、1 年間の海外研修に派遣されたり、職員共同研修チームのリーダーとなるなど、修了後も継続的に学習に取り組んでいる。このような職員が自己学習に積極的に取り組む風潮は、職場の活性化につながっており、立命館大学の職員組織を学習する組織に変える契機ともなっている。

もちろん、職員の能力開発という点で、このプログラムがすべてを満たすものではない。このプログラムでは職員の政策立案能力にしぼって鍛えているが、課題の抽出、調査・分析、解決策の提示、実行という政策立案と具体化する能力は、職場を超えて共通に求められるいわばゼネリックスキルであり、すべての職員に求められる仕事の能力ではないか。

最後に、職員の強みは現場にすること。現場には解決を迫られている課題がたくさんある。これを解決する中で、自らの力と自信をつけつつ、また組織の課題も前進することになる。教員とは異なる職員だからこそその視点をもって、それぞれの大学改革に力を発揮されることを期待して、私の報告を終わりたいと思います。ありがとうございました。

◎

「これまでの FD・SD、これからの FD・SD」

山本眞一氏（広島大学 高等教育研究開発センター センター長／教授）



〈概要〉

FD・SD 講演会が、12 月 15 日（月）、中京大学名古屋キャンパスセンタービル 2 階のヤマテホールで、講師に広島大学高等教育研究開発センター長の山本眞一教授を招いて開催された。

今回のこの講演会は、山手通り沿いにキャンパスを有する名古屋大学、南山大学、名城大学と中京大学から構成される「FD・SD コンソーシアム名古屋」の委託事業として、コンソーシアムの後援を得て実施されたものであり、本学の教職員以外にコンソーシアム加盟大学の教職員を含む、50人ほどの出席者があった。

安村仁志・国際教養学部教授の司会のもとに、北川薫学長の開催挨拶の後、大学改革の柱となる授業内容や、授業方法の改善を図るための組織的な研究や研修（FD）と職員研修（SD）のあり方について山本教授による講演が行なわれた。引き続いて、講師の講演内容を受けて、照本祥敬・国際教養学部教授によるコメントが報告され、質疑応答の後に閉会した。

講師の山本教授からは、「現在120万人の18歳人口は、今世紀半ばには70万人にまで減少する。それを視野に入れて教育の質の向上という『生き残りの王道』を行ない、大学の体質を改革することが急務である」との指摘がなされた。同時に、学生の学修や教員の教育研究支援を担当する事務職員の中にも専門的な能力開発の必要性を言及された。

◎

### 「若者の人間関係と公共性」

浅野 智彦 氏（東京学芸大学 教育学部 准教授）



### 〈概要〉

若者の対人関係は彼らの公共性に対してどのような関係をもつのか。これがこの報告で考えてみたい問いである。公共性という概念については膨大な議論の蓄積があるが、ここではごく簡単に次のように定義しておく。

*前提の共有をあてにできないような他者との間でコミュニケーションを行ない、*

### 必要に応じて適切な協力関係を築くことのできるための作法

今日の日本社会が多様化と流動化によって特徴づけられるとすると、このような意味での公共性はますます重要なものとなる。なぜなら、共同で解決すべき問題が山積する一方で、協力し合わねばならない相手はますます異質なものとなっていくからだ。

若者論においてこのような異質な他者との関係が論じられるときにしばしばとられてきた論法は公私のゼロサムゲーム論とでもいうべきものだ。すなわち、若者は私的な関係に没入しそこにエネルギーの大半を注ぎ込んでいるために、公的な領域での活動が不活発化する、というのである。はたしてこのような見方がどの程度妥当なものなのか、調査データをもとに検討してみたい。

第一に注目するのは、公的領域の中でも特に経済的な参加に関係する就職や進路に関する意識である。京都大学高等教育研究開発推進センターの行なった調査データ（対象は全国の大学生）をもとに分析してみると、大学生の進路意識の高さや将来設計の明確さは、友人関係を重視している度合と相関していることがわかる。

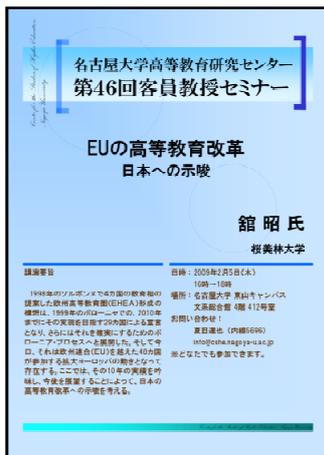
第二に注目するのは、社会的・政治的活動にかかわるいくつかの行動や態度だ（一般的信頼、政治的なコミュニケーション、政治参加、政治的関心、異質な他者への寛容度など）。私たちの研究グループが行なった調査（対象は東京都杉並区在住の16歳から29歳の男女）のデータを用いて分析してみると、それらの項目と関連する二つの特徴が浮かび上がる。一つは、（社会関係資本論においてしばしば言われてきたように）趣味的な集団・組織への参加（特に複数の集団への参加）が社会的・政治的参加の高さと関連しているということ、もう一つは、親しい友人の数が社会的・政治的参加の高さと関連しているということだ。

以上のことをふまえて最初の問いに答えるなら次のようになろう。第一に、自発的結社の中で得られる人間関係は公共性とプラスに関係する独特の性質を持っている。第二に、親しい友人のような親密な関係は公共性とプラスの関係にある。してみると親密圏は公共性を阻害するどころか、むしろ公共性を育成する鍵をにぎっているかもしれないのである。

◎

「EUの高等教育改革——日本への示唆」

館 昭氏（桜美林大学）



〈概要〉

1998年にソルボンヌで仏独伊英4カ国の教育相が提案した欧州高等教育圏（EHEA）形成の構想は、1999年のボローニャでの、2010年までにその実現を目指す欧州29カ国による宣言となり、さらにはそれを確実にするため2年に一度の教育相会議をステップとするボローニャ・プロセスへと展開した。そして今日、このプロセスにはトルコやロシアを含む46カ国が参加し、それは、欧州連合（EU）と欧州自由貿易地域（EFTA）をあわせた欧州経済圏（EEA）を越えた、拡大ヨーロッパ的存在となっている。そして、第1・第2サイクル（学士・修士）化の実現、次サイクルへのアクセスの確保、国家的資格枠組み（NFQ）の実施、EHEA 質保証標準&ガイドラインの国家的実施、外部質保証システムの確立、質保障への学生関与と国際的参画の実現、ディプローマ・サプリメントの実施、リスボン認証協定の国家的実施、ECTS の実施、入学前学習の認定、ジョイント学位の認定といった具体的な施策において、国によってばらつきはあるものの、全体として大きな進展をみせている。

このプロセスの駆動者として、当事者である46カ国だけでなく、特別メンバーとして超国家的機構である欧州連合（EU）、さらには諮問メンバーとして国際機関である欧州評議会（CE）、ユネスコ、欧州高等教育質保障協会（ENQA）、非政府組織であるヨーロッパ大学協会（EUA）、ヨーロッパ高等教育機関協会（EURASHE）、ヨーロッパ学生組合（ESIB）、ヨーロッパ教員組合（Education International）、経営・雇用主団体（BUSINESSEUROPE）と、多彩なプレーヤーが、それぞれの立場から参画していることである。このプロセスを主導するのは各国の教育相に合議であることは間違えないが、特に2000年のリスボン戦略の宣明以来高等教育を主要政策の一つと位置づけ、エラスムス・ムンドゥス・プログラムの提供などによって関与を深めているEUの存在、そしてボローニャ宣言のもととされる1988年にヨーロッパ大学の学長がボローニャに集結して発した大学マグナカルタにあるように大学団体にも強い参画動機がみられること、またプロセス参加国と欧州評議会のメンバーとがほぼ一致することなどは注目に値する。

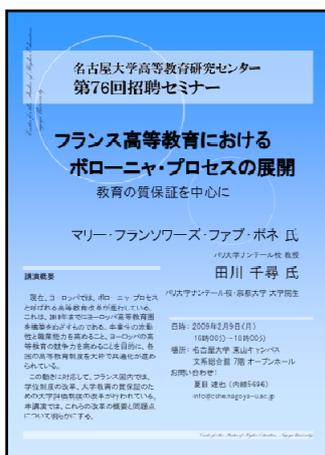
日本の高等教育改革にとっては、その姿勢面では、社会にとっての高等教育の必要性の認識とアクセスへの関心、量的な拡大と質確保両立の志向、多様性の基での「調和」の達成の志向、また取組面では、多様な利害の目的に向けた調整機構の漸進的確立、当事者の主体的な参画、国際組織づくりへの主体的関与のあり方が示唆的である。

◎

「フランス高等教育におけるボローニャ・プロセスの展開—教育の質保証を中心に—」

マリー・フランソワーズ・ファブ・ボネ 氏 (パリ大学ナンテール校 教授)

田川 千尋 氏 (パリ大学ナンテール校/京都大学 大学院生)



### 〈概要〉

ヨーロッパでは、2010年における欧州高等教育圏（EHEA）の構築をめざして各国で作業が進められている。1998年にフランスのソルボンヌ大学で行われた4カ国教育大臣の合意から始まったこの構想は、翌年ボローニャ大学での宣言を経て、多くのヨーロッパ諸国を巻き込んで展開されている。EUでは、各国間の教員と学生の移動を促進するプログラムが、すでに1987年に開始された。今日では、プログラムの種類も増え、初等中等教育、職業教育、生涯教育等幅広い領域に拡大しており、研究面での交流も促進されている。EU加盟国だけでなく、ヨーロッパ全域に拡大しており、現在の参加国は46カ国にのぼる。

各国間での学生や研究者の交流を促進するために、国により多様であった学位制度を、学士（3年）・修士（2年）・博士（3年）に統一すべく調整が図られている。また、その前提として共通の単位制度 ECTS も創設された。

一方、各国の高等教育の質保証も課題になっている。これは各国の学位を相互に承認するこ

と、そのために水準を均等に保つことが、学生の交流促進に不可欠だからである。EU レベルではヨーロッパ高等教育質保証機構（ENQUA）が設置されているし、各国も自国の高等教育の質保証を行う体制・組織を設置している。

ボローニャ・プロセスへの対応は各国の判断に委ねられており、施策の実施状況は国によって多少の違いがみられる。フランスのような中央集権的な国と、ドイツのように地方分権的な国の間でも差異がみられる。

フランス国内では、学位制度の改革、大学評価制度の改革が進められている。2002年に法令が制定され、従来の多様な学位制度から統一の学位制度への移行が図られた。学位制度の移行を受け入れるかどうかは各大学の裁量とされている。しかし、実際には政府が各大学の運営に関して交わす「4年契約」（教育・研究活動、学位授与、予算等を規定）を通じて、各大学に移行を迫っている。教育の質についても、1990年代初めから、学生による授業評価等の動きが始まっていたが、2000年代に入り全国的に大学評価活動が活発化している。2007年には、従来の評価機関を再編した新体制も整備され、教育の質向上に向けた動きを加速している。

◎

「想いを形に 書誌ユーティリティと共に歩んで」

雨森 弘行氏（お茶の水女子大学 参与）

教育・研究活動 活動報告	
■第3回オープンレクチャー	
参加自由・入場無料です。関心のある方は是非お越し下さい。	
日時	2009年3月2日(月) 18:00~19:30
講師	雨森 弘行(お茶の水女子大学・参与)
タイトル	想いを形にー書誌ユーティリティと共に歩んでー
場所	中央図書館 第3階多目的室
概要	学総目から始まり、NACSIS-CAT/ILLに象徴される書誌ユーティリティの誕生を経て今日に至る、大学図書館のILLサービスの半世紀の歴史の中で、それらと共に歩んできた講師が、節目で体験したエピソードについて語る。
配布資料	

〈概要〉

学総目から始まり、NACSIS-CAT/ILLに象徴される書誌ユーティリティの誕生を経て今日に至る、大学図書館のILLサービスの半世紀の歴史の中で、それらと共に歩んできた講師が、節目で体験したエピソードについて語る。

◎

「大学コンソーシアム京都による FD・SD 事業の現状と課題」

圓月 勝博氏（同志社大学教育支援機構長）

日時 2009年3月13日（金）16：00～18：00

場所 名古屋大学東山キャンパス文系総合館7階カンファレンスホール

※本セミナーは、コンソーシアム4大学の関係者を対象にセミクローズドにて開催

〈概要〉

山手地区4大学で構成している「FD・SD コンソーシアム名古屋」は、3月13日（金）に、セミナーを開催した。「大学コンソーシアム京都による FD・SD 事業の現状と課題」と題して、圓月勝博同志社大学教育支援機構長が講演を行った。1995年に設立された「大学コンソーシアム京都」は、日本における大学コンソーシアムの草分けである。以下に講演概要を記す。

大学コンソーシアム京都の加盟大学・短大は、2008年度現在51校である。FD事業としては、毎年全国から1000名以上が参加するFDフォーラムのほか、加盟校のFD実態調査や、FDリーダーの養成を目的としたFDセミナーを開催している。また、HP上でFD相談を行うFDQAも行っている。大学職員向けの研修であるSD事業としては、SD研究会を中心に、加盟大学のSD推進を目的としたフォーラムを開催している。

平成20年度には、「地域内大学連携によるFDの包括的研究と共通プログラムの開発・組織的運用システムの確立」が文科省の戦略的大学連携支援事業に採択された。この事業は、FD地域ネットワーク形成の推進や、大学間コンサルテーション機能の重視という点に特徴がある。ただし課題もあり、事業の運営責任の明確化、FD担当者の権限と職能の明確化、SDに関する共通理解の促進が必要である。

講演後の質疑応答は活発に行われ、「FD・SD コンソーシアム名古屋」の今後の運営を検討する機会となった。

◎

オープンレクチャー「ラーニングコモンズ（LC）の本質」

米澤 誠氏（山形大学 学術情報基盤センターユニット ユニット長）

- 名古屋大学附属図書館 研究開発室 - 教育・研究活動 - 活動報告 - オープンレクチャー

日時: 2009年3月16日(月) 18:00~19:15  
 講師: 米澤 誠(山形大学・学術情報基盤センターユニット・ユニット長)  
 タイトル: ラーニング・コモンズ(LC)の本質  
 場所: 中央図書館5階多目的室  
 概要: 自主的学習の場・新たな教育の場・学生の生活の場という3つの観点から、LCの意義を考察する。そして、LCの本質は、ICT時代における情報リテラシー(あるいはオープン教育)を実現するためのインフラであることを明らかにする。

〈概要〉

自主的学習の場・新たな教育の場・学生の生活の場という3つの観点から、LCの意義を考察する。そして、LCの本質は、ICT時代における情報リテラシー(あるいはオープン教育)を実現するためのインフラであることを明らかにする。

◎

FD 懇談会「南山の授業を話そうー学生による授業評価を切り口としてー」

**南山の授業を話そう**  
 ー学生による授業評価を切り口としてー

南山大学アカデミック・ペログラム委員会  
 教員と学生が互いに理解しあい、協力しあうことで、よりよい授業が生まれる。南山大学の授業をよりよいものへと高めていくために、今、何ができるのか。学生のみなさんとの対話の場をもつことで一緒に考えていきたい。

日時: 3月17日(月)  
 18:00~19:30

場所: 南山大学 名古屋キャンパス (1棟9階大会議室)  
 南山大学 瀬戸キャンパス C204教室  
 (お申し込みは名古屋キャンパスへ)

**参加のきっかけ**  
 どなたでも、自由に発言いただけます。多くの学生のみなさんの積極的な参加を期待しています。

**お申し込み**  
 対話のきっかけとして記録を提供し、くれお半年のみならず、発表していただきます。下記までお知らせください。

お問い合わせ先: 教育・研究支援課 教育  
 Phone: 052-332-3998 | E-mail: jiko-hyoshi@nuc.ac.jp  
 住所: 南山大学 名古屋キャンパス 評議委員会  
 電話: 052-332-3998 | 南山大学の企業

〈概要〉

教員と学生がお互いに理解しあい、協力しあうことで、よりよい授業が生まれる。南山大学の授業をよりよいものへと高めていくために、今、何ができるのか。学生のみなさんとの対話の場をもつことで一緒に考えていきたい。

## ○ 海外派遣

### 1. 概要

海外における教職員の業務実践や FD・SD の取り組みについて、現地視察を行い、4 大学における教職員の業務に還元することを目的として、3 件の海外派遣を実施した。

- (1) 2008 POD Network/NCSPD Conference への参加
- (2) 研究支援業務に関する米国視察
- (3) 米国大学における科学教育視察

以下に派遣事業ごとの概要を記載する。

### 2. 2008 POD Network/NCSPD Conference への参加

目的 : 先進的に FD・SD を行っている海外の実践を学び、日本への示唆を得る。とくに、日本における FD・SD の取り組みを異なる視点から捉え直す機会を持つ。

期間 : 2008 年 10 月 22 日 (水) ~25 日 (土)

会場 : John Ascuaga's Nugget Casino Resort (米国ネバダ州リノ)

参加者 : 14 名

成果 : 大会は、FD や SD に実践的に関わる米国の教職員の情報共有の場であり、こういった会を日本で開催する際のノウハウを学ぶことができた。ワークショップやラウンドテーブル、セッション等のテーマは、FD から、評価、SoTL、学習者中心の教育など多岐に渡り、これらへの参加を通して日本での実践を振り返ることができた。とりわけ教員の参加者は、授業アンケートや授業評価をテーマとしたセッションにおいて、日本での実践に生かすという観点から、米国での方法や問題点を学んだ。また、米国での FD・SD の定義や実践方法を学ぶことにより、日本で広く行われているセミナー型の FD・SD の方法を広い見地から見直すことができた。

なお各参加者から提出されたレポートは、本報告書の付属資料 (p.103~188) を参照されたい。

### 3. 研究支援業務に関する米国視察

目的 : 研究アドミニストレーターの専門職団体や大学の研究支援部署を訪問し、職務内容や研究支援方策、ならびに能力開発についての知見を得る。

日程 : 2009 年 2 月 1 日 (日) ~8 日 (日)、移動を含む

訪問先： FDP、NCURA、ジョージタウン大学、ノースキャロライナ州立大学、ノースキャロライナ大学

参加者： 1名

成果： 本視察では、岩田大（名古屋大学）が、上記訪問先で競争的資金の導入促進と適正管理に携わる研究アドミニストレーター、及びその支援のもとで研究に従事する大学教員と現場で面談し、意見交換を行った。ワシントンの FDP と NCURA では、政府系の資金配分機関と大学等の研究機関とのあいだで資金の円滑な活用に向けてどのような協力関係が構築されているのか、また、その実務にあたる研究アドミニストラターの専門性の向上がどのようにはかられているのか聞き取りを行った。また、ジョージタウン大学、ノースキャロライナ州立大学、ノースキャロライナ大学チャペルヒル校では、主として競争的資金の獲得（プリアワード）から法律を遵守した適正な執行（ポストアワード）までを一連の流れとして管理するウェブ上のシステムを構築することにより、現場の研究者の負担を軽減している状況について、実務担当者と教員から説明を受けた。これらのシステムの構築と導入は名古屋大学の研究推進にとって焦眉の課題であり、本視察からはそのための重要な示唆を得ることができた。

#### 4. 米国大学における科学教育視察

目的： 先進的な物理教育および物理教育研究の状況を視察し、今後の教育・研究に生かすことのできる知見を得る。

期間： 2009年3月8日（日）～16日（月）、移動を含む

訪問先： メリーランド大学（米国）

参加者： 1名

成果： 本視察では、安田淳一郎（名古屋大学）がメリーランド大学の物理教育研究グループを訪問した。初日に、安田が日本における大学教育研究に関するセミナーを実施し、意見交換を行った。2日目以降は物理教育研究グループの教員である E.F. Redish 教授、および D.Hammer 教授の物理学に関する授業を参観した。両教授の授業は物理を専門としない学生を対象に、物理を直観的に理解させることを目的とした授業であった。授業後には、E.F.Redish 教授に物理の授業に関するインタビューを実施し、米国の物理教育研究者が物理を専門としない学生を対象とした授業に注目した背景などを伺った。本視察から得られた知見は、大学教育学会で発表する予定である。

## ○ 個別大学における研修（コンソーシアム外の取組を含む）

### 1. 中京大学

本学における FD 活動は、FD（授業内容や、授業方法の改善を図るための組織的な研究や研修）を大学改革の柱と考え、前学長によるプロジェクト委員会である FD 教育改革委員会において公開授業や学生による授業改善のためのアンケート、FD についての懇談会等を実施してきた経緯があり、部局単位での FD 活動も一部では行なわれてきた。しかしながら、全学の常設委員会を設けての議論や活動は、これまで行なわれては来なかったといえる。そこで、2007 年度の大学基準協会の外部評価結果での助言や指摘を受け、2008 年度、FD 委員会の設置に向けた学内審議を開始し、2009 年 4 月からは、FD 委員会を発足させ、組織的な FD 活動の実施に向けた議論を開始する予定である。

なお 2008 年度は、FD・SD コンソーシアム名古屋の後援事業として以下の 2 つの事業を実施した。各事業の詳細については、本総合報告書の「セミナー・ワークショップ」の箇所を参照されたい。

(1) 経験交流会「自律的学修者を育てる教育環境づくり」

日時：2008 年 10 月 29 日（水）

場所：中京大学センタービル 2 階「ヤマテホール」

(2) 中京大学 FD・SD 講演会「これまでの FD・SD、これからの FD・SD」

日時：2008 年 12 月 15 日（月）

場所：中京大学センタービル 2 階「ヤマテホール」

また、組織的な FD・SD 活動に関する学内の議論と啓蒙活動のための利用に資するため、FD・SD 関連資料として以下の図書を複数冊単位で購入した。

- ・ 『大学職員キャリアガイド』、東京大学業務改善プロジェクト推進本部、学校経理研究会、2007 年
- ・ 『授業の道具箱』、バーバラ・グロス・デイビス著、香取 草之助監訳、東海大学出版会、2002 年初版
- ・ 『授業をどうする！ カリフォルニア大学バークレー校授業改善のためのアイデア集』、香取 草之介監訳、東海大学出版会、1995 年初版
- ・ 『学歴社会の法則 教育を経済学から見直す』、荒井 一博、光文社新書、2007 年

- ・ 『大学は「プロジェクト」でこんなに変わる』、WISDOM@早稲田、東洋経済新報社、2008年
- ・ 『原点に立ちかえっての大学改革』、舘 昭、東信堂、2006年
- ・ 『大学は歴史の思想で変わる-FD・評価・私学-』、寺崎 昌男、東信堂、2006年

## 2. 南山大学

### a. FD 関連研修会等の開催

#### (1) 経営学部 FD 講演会

演 題：青年期の心の病気

講 師：寺西佐稚代氏（特定医療法人共和会 桜クリニック 臨床心理士）

日 時：2008年11月26日（水）16:30～18:00

場 所：南山大学 名古屋キャンパス J棟 55教室

概 要：青年期は統合失調症がもっとも発病しやすい年代である。また、最近の若者は傷つきやすく不安耐性が低い人が多くなっている。不安に対して適応的に対処できず、うつ状態、パニック、自傷行為、引きこもり、あるいは様々な身体症状として心の問題を表現している。臨床現場の様子や治療、対応についての事例を交えての講演。

#### (2) ビジネス研究科 FD 研修会

講 師：梅津光弘氏（慶應義塾大学商学部准教授）

日 時：2008年12月20日（土）15:15～18:00

場 所：南山大学 名古屋キャンパス J棟 54教室および 51教室

概 要： ケースメソッドを使った授業で学生からの評判が非常に高い講師の授業（ビジネス研究科ビジネス専攻開講科目「経営倫理」）を参観し、その後、講師とケースメソッドについて懇談を行った。

#### (3) 外国語学部 FD 講演会

演 題：欧米の FD 活動

講 師：夏目達也氏（名古屋大学高等教育研究センター教授）

日 時：2009年2月27日（金）13:30～15:00

場 所：南山大学 名古屋キャンパス L 棟 910 号室

概 要：近年、学習の質は、主体者が教える側から教わる側へと変わりつつあるが、アメリカのみならず、ヨーロッパの FD 先進国であるイギリスやドイツの例を見て、その動向を考える。

(4) 経済学部 FD 講演会

演 題：大学教育とキャリアの育成

講 師：服部光訓氏（株式会社日経HR 常務取締役（編集担当））

日 時：2009 年 2 月 27 日（金）16:00～18:00

場 所：南山大学 名古屋キャンパス J 棟 1 階プレゼンテーションルーム

概 要：経済が混迷している時代において、ますます大学における「即戦力のある学生の育成」が必要となっている。即戦力とは、社会人としての基礎能力である。そのために、キャリア教育の必要性を企業や学生の観点からの展開を含めて分析することによって、大学で、キャリア教育科目のみならず、個々の授業教育において、学生のキャリア向上のために何をなすべきかについて考える。

b. 学外研修会等への教員・事務職員の派遣

(1) 「平成 20 年度教育改革事務部門管理者会議」

日 時：2008 年 11 月 28 日（金）13:00～17:30

会 場：アルカディア市ヶ谷

主 催：（社）私立大学情報教育協会

参加者：事務職員 1 名

(2) 「全国私立大学 FD 連携フォーラム」設立記念式典

日 時：2008 年 12 月 6 日（土）14:00～16:30

会 場：立命館大学 朱雀キャンパス 1 階 多目的室

主 催：立命館大学教育開発推進機構

参加者：事務職員 1 名

(3) 「大学教育学会 2008 年度課題研究集会」

日 時：2008 年 12 月 6 日（土）13:00～12 月 7 日（日）16:00

会 場：岡山大学 創立五十周年記念館

主 催：大学教育学会

参加者：教員 1 名、事務職員 1 名

(4)「流通科学大学 特色ある大学教育支援プログラム（平成 19 年度）第 2 回採択記念シンポジウム「公開授業の現状と課題」

日 時：2008 年 12 月 23 日（火）13:00～17:30

会 場：流通科学大学 講義棟 3104 教室

主 催：流通科学大学教育高度化推進センター

参加者：教員 1 名

(5)「大学職員フォーラム」

日 時：2009 年 1 月 12 日（月）13:30～16:30

会 場：京都私学会館

主 催：高等教育研究会

参加者：事務職員 2 名

(6)「第 22 回神戸大学留学生センター・コロッキアム」

日 時：2009 年 2 月 7 日（土）13:30～17:00

会 場：神戸大学百年記念館 会議室 A

主 催：神戸大学留学生センター

参加者：教員 1 名

(7)「UPKI シンポジウム 2009」

日 時：2009 年 2 月 23 日（月）10:40～17:30

会 場：一橋記念講堂

主 催：国立情報学研究所

参加者：事務職員 1 名

(8)「2008 年度第 14 回 FD フォーラム」

日 時：2009 年 2 月 28 日（土）13:00～3 月 1 日（日）15:00

会 場：龍谷大学 深草学舎 3 号館・21 号館

主 催：財団法人大学コンソーシアム京都

参加者：教員 2 名、事務職員 4 名

(9)「他大学教育開発センター等訪問」

日 時：2009年3月5日（木）

訪問先：法政大学 FD 推進センター、立教大学大学教育開発・支援センター

参加者：教員 2 名、事務職員 2 名

目 的：FD の義務化を受け、本学の FD 活動を積極的に展開していくために、本学とほぼ同規模で FD 活動が活発な他大学の教育開発センター等を訪問して情報収集を行い、FD 活動支援のためのよりよい組織（案）の策定をめざす。

c. FD・SD 関連資料購入

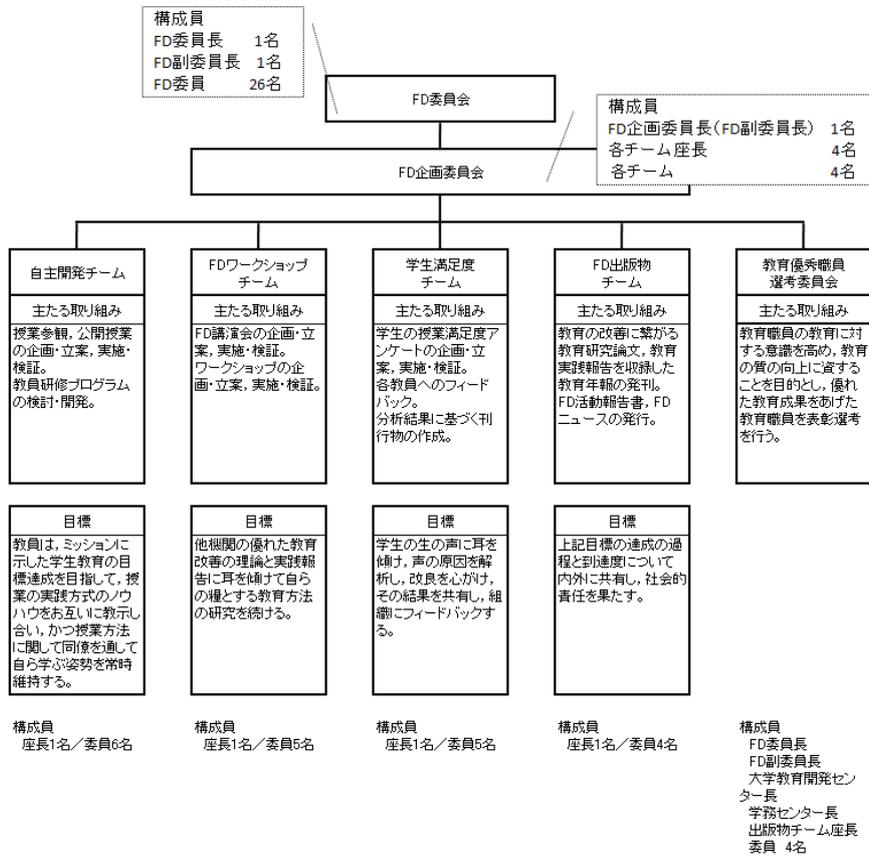
- ・ 大学は「プロジェクト」でこんなに変わる
- ・ 新時代の大学経営人材
- ・ 私立大学の大学経営戦略序論
- ・ 大学は歴史の思想で変わる
- ・ 政策立案の「技法」
- ・ 大学改革その先を読む →以上、全課室に各一冊配布（全 126 冊）
- ・ 大学職員論 →人事課・部長室にて保管（全 2 冊）

3. 名城大学

名城大学における FD 活動のミッションは「FD 活動を通し、学生及び教職員のモチベーションを最大化する「名城教育力」を自主・自律の探求精神に基づき、持続的に創出すること」と位置付けている。その活動については、全学で組織された FD 委員会と大学教育開発センターが協働し、教育内容及び教育環境の改善、教育技法の改善・向上を目指し、①授業参観・公開授業、②FD 講演会、③学生による授業満足度アンケート、④教育優秀職員表彰、⑤名城大学教育年報の刊行、⑥FD ニュース、FD 活動報告書の発行を企画し、実施展開している。

名城大学の FD 活動の推進に係わる組織構成は図-1 のとおりである。

図一1 名城大学 FD 委員会の構成図



1) FD 委員会の開催 (注: 以下の情報は平成 21 年 2 月 20 日現在)

第 1 回 (平成 20 年 5 月 29 日開催)

議題

1. FD 委員の交替について
2. FD 企画委員会副担当者について
3. 20 年度の計画 (各チームの活動について)
  - ・ 自主開発チーム
  - ・ FD ワorkshop チーム
  - ・ 学生満足度チーム
  - ・ FD 出版物チーム
4. その他

第2回（平成20年9月1日開催）

議題

1. FD委員の交替について
2. 平成20年度学部等別ワークショップ・第10回FD講演会について
3. 各チーム等の活動報告
  - ・FD企画委員会
  - ・自主開発チーム
  - ・FDワークショップチーム
  - ・学生満足度チーム
  - ・FD出版物チーム
  - ・教育優秀職員選考委員会
4. FD・SDコンソーシアム名古屋への参画について
5. 平成20年度FD活動スケジュールについて
6. その他

第3回（平成21年3月2日開催）

議題

【報告事項】

1. 各チームの活動報告
  - ・自主開発チーム
  - ・FDワークショップチーム
  - ・学生満足度チーム
  - ・FD出版物チーム
2. FD・SDコンソーシアム名古屋の活動報告

【審議事項】

1. T&T CAFE（Teaching & Learning CAFE）について

【検討事項】

1. 今後のFD活動について
2. FD講演会の今後のあり方について
3. その他

\*各チームの運営については、適宜、活動を行い、チーム内での理解共有を図っている。

2) 教育優秀職員の表彰（平成 20 年 9 月 26 日）

表彰者 2 名

【今回の表彰者の表彰理由】

- 教育効果を格段に向上させる優れた教育法の考案や教育点検・改善システムを開発し、著しい成果をあげている
- 教育改善に不断の努力をし、多年にわたり学生による授業評価で著しく高い評価を受けている
- 学生の学術発表や学生の各種コンペ等の指導で著しい成果をあげている
- その他、教育活動に著しい成果が認められると判断される

3) 平成 20 年度前期授業満足度アンケートを実施（平成 20 年 6 月～7 月）

実施授業数：671 科目（学生回答数：44,821 件、教員回答数 636）

- アンケート実施に参加した教員に対しては、「集計と項目別改善ポイント」をフィードバック

（平成 20 年 7 月下旬）

- 調査結果報告書を刊行（平成 20 年 10 月）

- FD 講演会において、分析結果の詳細について報告を実施。（平成 20 年 11 月）

4) 第 10 回 FD 講演会を開催（平成 20 年 11 月 4 日）

テーマ：人材養成目的から見た学びの現状－今、我々は何をすべきか－

参加者数：283 名

【企画内容】

第 1 部 授業満足度アンケート結果報告

第 2 部 各学部等の現状と課題の共有－FD ニーズの探索－・・・各学部教務委員長等

第 3 部 FD としてのカリキュラムポリシー・ディプロマポリシーの策定

愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室 准教授 佐藤浩章氏

5) 平成 20 年度名城大学 FD 活動報告書を発行（平成 21 年 3 月）

6) 名城大学教育年報第 3 号を発行（平成 21 年 3 月）

\* 投稿件数：教育研究論文 7 件、教育実践報告 6 件

\* 収録件数：教育研究論文 5 件、教育実践報告 5 件

7) FD NEWS Vol.8 を発行（平成 21 年 3 月）

学生向けに本学の FD に係わる取り組みの情報発信を行うことを目的として、作成した。

平成 21 年度新入生学生へも取り組み内容を周知する。

配布対象：学部学生、大学院生、教育職員、事務職員

発行部数：18,000 部

8) マークカードを利用した授業改善アンケートを恒常的に実施

天白、八事、可児の各キャンパスにマークカードリーダーを設置し、リアルタイムでの授業改善アンケートが実施できる環境を整備し、全学的に実施する授業満足度アンケート調査とは別に、各教員が恒常的に FD 活動に取り組むことができるようにしている。

9) 教育技法の改善等を目的としたセミナー等に教職員を派遣

全国の国公私立大学において実施された FD に関連した企画・研修会・講演会へ教職員を派遣し、その成果については、参加者から出張報告書の提出を受け、次年度の FD に係わる取り組みに活かしている。

10) T&L CAFE (Teaching & Learning CAFE) を開催

本学における教育研修プログラム開発の第一歩として、新任教員の悩みや課題を語り合う場を提供し、意見交換を通して FD ニーズの把握に努める。

第 1 回：平成 21 年 3 月 10 日（火）

第 2 回：平成 21 年 3 月 16 日（月）

11) 大学院特別講座（英語プレゼンテーション概論、英語プレゼンテーション演習）の実施

実施目的：大学院生の英語プレゼンテーション能力の向上

実施対象：全研究科修士課程、博士課程、専門職学位課程の学生

実施日：平成 20 年 11 月 8 日（土）、11 月 15 日（土）、11 月 29 日（土）

場 所：共通講義棟南 S501 教室

講 師：大学教育開発教育センター所属教員 1 名、英語担当非常勤講師 1 名

参加者数：29 名

講義内容：

①英語プレゼンテーション概論

良いプレゼンテーションと悪いプレゼンテーションの見本を見ながら、良い・悪いを分ける要素について学ぶ。日本人として英語によるプレゼンテーションの現実的到達

達目標をどこに置くべきか、ビデオ等を参考にして議論し、結論を得る。自分の身近なことについて、英語の発表を考え、グループで実践的に行う。

#### ②英語プレゼンテーション演習

身の回りのことについてグループの中で考え、準備して練習する。英語でグループ内の発表、意見交換を行った後、再度発表を行った。

## 4. 名古屋大学

### 4-1. 教員のための全学的研修

#### (1) 新任教員研修

平成20年度 名古屋大学新任教員研修プログラム

日時 平成20年4月2日（水）

会場 名古屋大学東山キャンパス 野依記念学術交流館

対象者 平成19年5月1日以降に本学に着任した教員

（これまで本研修未受講で受講希望の場合は、会場に余裕があるかぎり受け入れ）

目標 名古屋大学の教員としての各種職務の遂行に必要な基礎的知識を身につける。

授業で困った時や改善したい時に助けてくれる人と情報源を知る。

プログラム

12:30 受付開始

13:00 開会のあいさつ、人事・労務担当理事あいさつ

13:10 名古屋大学の教育目標について

13:20 人事・労務上の制度について

13:35 セクハラ対策について

13:50 研究費の使い方について

【休憩・ティーブレーク】

14:20 情報セキュリティについて

14:35 授業改善ワークショップ

15:40 アンケート用紙記入

16:00 回収、終了

(2) 全学教育科目担当教員研修 (教養教育院)

平成20年度前期全学教育科目担当教員研修

日時 2008年4月3日 (木)

対象者 全学教育科目担当教員

プログラム

全体会

趣旨説明 (教養教育院長)

総長挨拶

講演「悩みを抱えた学生にどのように対応すればよいか」(杉村准教授)

授業実施に関する連絡事項

部会

授業アンケート結果の報告と意見交換

成績評定基準と方法に関する意見交換

グッドプラクティス報告など授業実施に関する意見交換

平成20年度後期全学教育科目担当教員研修

日時 2008年9月29日 (月)

対象者 全学教育科目担当教員

プログラム

全体会

趣旨説明 (教養教育院長)

講演「学びの共同体の学び」(的場教授)

授業実施に関する連絡事項

部会

授業アンケート結果の報告と意見交換

成績評定基準と方法に関する意見交換

グッドプラクティス報告など授業実施に関する意見交換

4-2. 部局等における教員のための研修事例 (一部)

近田政博「教育発達科学研究科TAガイダンス」名古屋大学教育発達科学研究科、2008年4月5日。

中井俊樹「組織の教育力をどのように高めるのか」名古屋大学大学院教育発達科学研究科、2008年5月14日。

中井俊樹「教えるということ」平成20年度臨床実習指導者研修、名古屋大学附属病院、2008年6月13日。

中井俊樹「英語で教える秘訣」第16回教育研究推進室ワークショップ、名古屋大学大学院文学研究科、2008年7月30日。

中井俊樹「コーチング」平成20年度臨床実習指導者研修、名古屋大学附属病院、2008年11月14日。

夏目達也「最近の学生の学習行動とその支援」平成20年度学生生活に関する教職員研究会、名古屋大学、2008年12月19日。

中井俊樹「FD・SDを考える視点」平成20年度学生生活に関する教職員研究会、名古屋大学、2008年12月19日。

参考：

ウェブサイト「名古屋大学教員のための教育研修プログラム」

URL [http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/service/fd\\_kensyu.html](http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/service/fd_kensyu.html)

The screenshot shows the website for the Center for Studies in Higher Education (CSHE) at Nagoya University. The page is titled '名古屋大学教員のための教育研修プログラム' (Education Training Program for Nagoya University Faculty). The main content includes:

- 名古屋大学教員のための教育研修プログラム**: Introduction to the program, stating its goal to improve faculty quality and support teaching.
- この研修プログラムのねらい** (Objectives):
  - 各学部・研究科の教育力を高めることをめざします。
  - 授業改善に必要な基礎的な知識やノウハウを提供します
  - 各学部・研究科による組織的な授業改善の指針を提供します
  - 教育・授業についてのコミュニティをつくる支援をします
- 研修プログラム**: Details about the 90-minute sessions and the list of topics:
  - 現代の大学生
  - シラバス設計法
  - 大学教授法の基礎
  - メディアを活用した教授法
  - 多人数授業の教授法
  - 成績評価の方法
  - 大学教員という職業
  - 話すスキルを磨く
  - 大学院生のキャリアを拓くために
  - 大学教員の倫理
  - 学生に書く力をつけさせる
  - 英語で教える方法
- 研修のすすめ方** (How to take the training):
  - 研修を希望される日の1ヶ月前までを目安に、高等教育研究センターまで随時ご連絡ください。その際、部局名、希望される研修プログラム、ご希望の日時、その他のご要望・ご事情についてお知らせください。

#### <ウェブサイト掲載内容>

社会に有為な学生を育てること、そのために質の高い教育を行うことは、どの研究科・学部においても重要であり、関心が高まっています。

高等教育研究センターでは、順次新たな研修プログラムを開発し、学内のみなさまのご要望にお応えできるよう努めています。各部局の教育力を高めるために、ぜひこのプログラムをご活用いただきたく、ご案内申し上げます。

#### ■この研修プログラムのねらい

各学部・研究科の教育力を高めることをめざします。

授業改善に必要な基礎的な知識やノウハウを提供します

各学部・研究科による組織的な授業改善の指針を提供します

教育・授業についてのコミュニティをつくる支援をします

#### ■研修プログラム

各研修は90分を目安としていますが、ご要望に応じて内容を一部変更しての時間調整が可能です。

#### □プログラム一覧

現代の大学生

シラバス設計法

大学教授法の基礎

メディアを活用した教授法

多人数授業の教授法

成績評価の方法

大学教員という職業

話すスキルを磨く

大学院生のキャリアを拓くために

大学教員の倫理

学生に書く力をつけさせる

英語で教える方法

#### ■研修のすすめ方

研修を希望される日の1ヶ月前までを目安に、高等教育研究センターまで随時ご連絡ください。その際、部局名、希望される研修プログラム、ご希望の日時、その他のご要望・ご事情についてお知らせください。

申し込み先:高等教育研究センター東山キャンパス文系総合館5階

電話:内線5693 (夏目達也研究室)、ファックス内線5695

Email:info@cshe.nagoya-u.ac.jp

お申し込みがあつてから2～3日の内にお返事を差し上げます。なお、ご希望の日時に添えないときには、ご寛恕下さい。

実施決定後、日時・内容・方法について貴部局担当者とセンター担当者による事前打ち合わせを行います。研修の対象者、ニーズなどをお聞かせ下さい。

このプログラムでは次のようなサービスをご提供いたします。

- ・ 相談（部局のご要望をお伺いします）
- ・ 企画（ご要望に沿って、研修当日の内容を組み立てます）
- ・ 実施（研修当日の進行役を務めます）
- ・ 教材（研修教材をご提供します）
- ・ 研修の評価と今後の課題の整理（研修後に各学部・研究科のご担当者と高等教育研究センターの担当者と話し合います）

プログラム改善のため、研修参加者にアンケートをお願いしております。どうぞご協力ください。

## 研究会活動

○

名古屋 SD 研究会

○

なごや科学リテラシーフォーラム

○

名古屋経済学教育研究会

○

名古屋哲学教育研究会



## 1. 目的

名古屋大学と名城大学は、大学職員を対象とした大学院プログラムをもっている。大学院で使用されている教材をもとに、2大学の授業担当者が協力して大学職員のためのSD教材を開発することを目的とする。SD教材を作成するにあたっては、大学職員による協力が必要であり、豊橋技術科学大学職員を外部協力者として意見交換をしながら進めた。

## 2. 実施体制

代表 中島英博（名城大学）

幹事 中井俊樹（名古屋大学）

## 3. 主な活動内容

- (1) 大学職員に関する関連学会・研究会・大学などで情報収集を行った（資料1）。
- (2) 大学職員である外部協力者と意見交換を行った。
- (3) SD教材ハンドブック作成のための準備研究として、戦略計画分野におけるハンドブックの試案を作成した（本稿執筆時点では作成中）。

### 【名古屋SD研究会 資料1】情報収集の成果の一部

#### 1. 情報収集における視点

大学の事務職員は、大学の経営管理に対する貢献が期待されている。では、大学の教育の運営事務を担う教務部門の事務職員（教務担当職員）については、どのようにとらえればいいのだろうか。教務部門に関連した研究会での発表について、次の観点から検討する。

観点1：大学教育における経営管理とはどのようなことが考えられるのか。

観点2：教務部門の教職協働において経営管理をどのようにとらえていくことができるのか。

#### 2. 調査報告

##### 2.1. 国立A大学の発表から

A大学は、大学教育改革に対応するため、教務部門の組織改革や意識改革に取り組んでいる。改革を行うことになった直接の要因は、外部評価などによる指摘から、教育改革が遅れていることに対する危機意識だったようである。

前述の観点1の関連では、組織改革の効果により、教務担当職員が主体的に教育関係の補助金をとりにいくといった変化をあげることができる。また、教員と事務職員との協働により、教務部門を動かしていく組織構成が採用されている。

問題点として、事務職員については、1) 教育は教員の役割であるという意識、2) 大学教育にお

ける自らの位置・役割について考え込まない態度などの指摘があり、教員については、1) 研究を本旨と考えている、2) 専門教育重視で、共通教育を軽視しているなどの発言があった。

また、事務職員の中で教務担当職員の地位が相対的に低いと思っている教務担当職員が多いとのことで、その克服から始めなければならない現実があるようである。これは、教務部門では、経験、勘、度胸で業務を処理していく伝統があるとの発言からも一端が窺える。専門的知識欲求への希薄さが背景にあるかもしれない。

## 2.2. エンロールメント・マネジメントについての発表・討論から

大学経営戦略について、学生の多様化への対応という観点でとらえるという問題設定で行われた発表及び討論である。学生の多様化（学力、価値観、生活様式、学生を取り巻く環境、国籍など）への対策として、大学経営にエンロールメント・マネジメント（EM）を導入していくという提案であった。EMは、1970年代の初頭、ボストン・カレッジのジョン・マグワイアが確立した理論で、学生の志願から入学、在学、卒業後に至るまでの「学生の一生涯を通じてサポートする総合的な学生支援策」とのことである。

討論において印象的だったのは、実際にEM的な手法を採用している大学からの発言において、入試企画、同窓生対応、IR (Institutional Research) などに取り組んでいるが、学生へのCS調査（授業評価など）は、教育に直接関係する部分のため、教員との関係で運営面の難しさがあるというものである。前述の観点2に関連する問題点である。

## 2.3. 大学教育学会におけるFDの課題についてのシンポジウムから

大学教育学会の課題研究集会におけるFDに関するシンポジウムでは、大学設置基準等におけるFDの義務化に対する課題を取り上げている。シンポジウムで話し合われたのは、設置基準は、FDを「授業（大学院設置基準では、授業及び研究指導）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」の実施と定義づけているが、大学教育は授業のみで成り立つものではないとの認識のもと、設置基準より広くFDをとらえた場合、どのような課題があるのかを考察するというものであった。FDに対するこのような議論は、大学教育における当事者は、教員・学生のほか幅広く存在するということが根底となるもので、教務担当職員の役割を考えていくうえで重要な視点である。

## 3. まとめ

前述の調査報告を概観すると、大学教育を考える場合、それが組織として実施されているという認識の重要性が示唆される。大学教育改革において、組織的な運営の成功が大きな要因となるということである。このことは、教務担当職員は、大学の経営管理にどのように貢献していくのかという問いに対する解ともなる。つまり、教務担当職員は、大学教育のマネジメントの担い手という立場において、大学の経営管理に関わるという仮説である。その場合、教育マネジメントに関する知識が教務担当職員にとって必要な専門的知識ということになる。この仮説の検証が今後の課題である。

## 1. 目的

平成20年度に発足したFD・SDコンソーシアム名古屋を契機として、名古屋地区における科学教育の専門家の連合体を形成し、東海地方の科学教育の発展を推進する。

まず活動の出発点として、各大学を横断した学生実験ボランティアグループを結成し、科学実験を通して各大学の学生の交流を深めることを目指す。次に、こうして形成された学生実験ボランティアグループを一般市民科学実験講座に派遣し、一般市民の方へ科学リテラシーを普及することに貢献してもらおう。そのために、科学リテラシーの講演会を実施し、そこで学生実験ボランティアグループが科学リテラシーについて学べるような環境を作る。

なお、この活動において集積された演示実験および科学リテラシーに関する知識は大学の初年次教育に応用可能であると考えられるため、FD・SDコンソーシアム名古屋の趣旨にも適合すると考えられる。その応用の具体的な方法についても同時に模索していく。

## 2. 組織体制

代表 川勝 博（名城大学総合数理教育センター）

幹事 安田淳一郎（名古屋大学高等教育研究センター）

## 3. 主な活動内容と成果

科学リテラシーを普及・定着することを目的とした「科学リテラシー講演会」、および一般市民にむけて科学の楽しさを伝えられる人材の育成を目的とした「科学実験指導者講習会」を、2回ずつ開催した。「科学リテラシー講演会」においては、2回の講演会で講師の方を1名ずつ招聘し、「科学リテラシーがなぜ全ての人に必要なのか」というテーマで講演をして頂いた。「科学実験指導者講習会」では、名古屋大学・名城大学・相山女学園大学の学生を実験指導者として、2回の講習会で計7つのテーマの実験講習会を実施した。2回の科学リテラシー講演会・実験指導者講習会には、県内外からのべ96名の参加者があった。これらの講演会の講演内容や、講習会で使用された実験書などについては、FD・SDシリーズの報告書としてまとめられた。

## 第1回 科学リテラシー講演会 科学実験指導者講習会

～なぜ、いま科学リテラシーがすべての人々にいるのか～

2008. 9. 27 (SAT)

13:00～17:30

名城大学 天白キャンパス

共通講義棟北 N505・N506

### ■ 対象者

大学教職員、学生、教師、生徒、市民の方々、どなたでも参加いただけます。(定員 60名)

### ■ プログラム

#### 【第一部】科学リテラシー講演会(13:00～15:00)

##### ①13:00 講演

「なぜ、いま科学リテラシーがすべての人々にいるのか」

講師：北原 和夫氏 日本学術会議「科学技術の智」プロジェクト企画推進会議  
委員長・元日本物理学会会長・国際基督教大学教授

##### ②14:00 対談およびディスカッション

北原 和夫氏 VS 坂東 昌子氏

講師：坂東 昌子氏 元日本物理学会会長・愛知大学名誉教授

#### 【第二部】科学実験指導者講習会(15:30～17:30)

I) ペットボトルの顕微鏡の製作

II) ランニング・ロボキャッツの製作

III) 紙ブーメランの製作

### ■ お申し込み先・お問合せ先

名城大学 総合数理教育センター

TEL : 052-838-2359(直通)

E-Mail: [ocsec@ccmails.meijo-u.ac.jp](mailto:ocsec@ccmails.meijo-u.ac.jp)

主催 : なごや科学リテラシーフォーラム

名城大学総合数理教育センター

共催 : 名古屋大学高等教育研究センター

協力 : 日本物理学会キャリア支援センター

# 第2回科学リテラシー講演会 科学実験指導者講習会

2008年12月14日(日)

13:00～17:30

名城大学 名駅サテライト 多目的室

## ■ 対象者

大学教職員、学生、教師、生徒、市民の方々、どなたでも参加いただけます。(定員 60 名)  
※参加無料

## ■ プログラム

### 【第一部】科学リテラシー講演会(13:00～14:00)

「人権教育としての科学リテラシー」  
～なぜ、すべての人に科学リテラシーがいるのか～  
講師：名城大学総合数理教育センター  
センター長・教授 川勝 博氏



### 【第二部】科学実験指導者講習会(14:15～17:30)

- I) 燃料電池の製作
- II) 紫外線センサーの製作
- III) クリップモーターの製作



## ■ 開催会場

名城大学名駅サテライト 名古屋駅前 SIAビル13階(多目的室)

TEL : 052-551-1666 E-mail : [msat@cmails.meijo-u.ac.jp](mailto:msat@cmails.meijo-u.ac.jp)



## ■ お申し込み先・お問合せ先

名城大学 総合数理教育センター

TEL : 052-838-2359(直通)

E-Mail : [ocsec@cmails.meijo-u.ac.jp](mailto:ocsec@cmails.meijo-u.ac.jp)

主催：なごや科学リテラシーフォーラム

名城大学総合数理教育センター

名古屋大学高等教育研究センター

後援：FD・SD コンソーシアム名古屋

協力：日本物理学会キャリア支援センター

## 1. 概要

経済学分野の教員を中心に、以下の2つの企画を実施した。

- (1) 入門レベルの経済学教育に関するセミナー開催
- (2) 経済学英語ハンドブックの開発

以下に企画ごとの概要を記載する。

## 2. 入門レベルの経済学教育に関するセミナー開催

### 【企画目的】

主として名古屋大大学院経済学研究科の教員を対象に、学士課程の入門レベルを対象とした経済学の先進的な教育方法について学び、意見交換を行う

### 【主な活動内容】

1. 入門レベルの学部のマイクロ経済学を、英語で実際に講義をしている様子をデモンストレーションし、主に経済学研究科の教員がその教育方法を直接的に学ぶ
2. 上記講義の方法論について、同セミナーを通じて主に経済学研究科の教員が学ぶ
3. 教育システムについて、ミシガン大学経済学部、名古屋大学経済学部の比較を行いつつ、名古屋大学経済学部にとって改善となりうる方策を議論する

### 【経済学教育セミナー】

「ミシガン大学経済学部における教育実践」の開催

(名古屋大学経済学部特別講義『マイクロ経済学の基礎と実践的応用』を踏まえて))

開催日：2008年8月25日

講演者：Janet Gerson (ミシガン大学経済学部・上級講師)

招聘担当教員：柳原 光芳 (名古屋大学大学院経済学研究科・准教授)

### 【現在までの成果および今後期待される成果】

日本と米国との講義時間の差、および講義を補助する大学院生の有無などの差こそあれ、Gerson 博士の講義のデモンストレーションおよびその内容から、経済学研究科の教員は、アメリカの研究大学における教育の質的保証をまさに目の当たりにし、教員自身の講義へとそれが一定程度反映されたものと考えられる。

その講義を踏まえて行われたセミナーは、大きく2つのセッションに分けて行われた。第1セッションでは、Gerson 博士からミシガン大学経済学部の教育体制をマクロ的視点から俯瞰していただいた。それにより、経済学部の、あるいは日本の大学の経済学部との教育体制の違いを明らかにすることができた。そのようなミシガン大学経済学部の教育体制のもと、Gerson 博士が実践されている教育が、非常に効率的かつ効果的に行われ、学生に満足を与えていること

が理解できた。Gerson 博士ご自身の教育手法などについては、より詳細な説明があった。特に学生に対する説明責任、教育責任について、また、教育の使命について、Gerson 博士が常に意識された上で、経済学を学生に以下に伝え、また、何を伝えるべきかを考えておられることが理解できた。

第2セッションでは、第1セッションでいただいた Gerson 博士の情報を踏まえて、名古屋大学経済学部が置かれている教育体制のもとで、それをいかに応用すべきかについて、我々自身が議論しながら、Gerson 博士にもご示唆をいただいた。本学部においても FD 活動は活発に行っているが、ミシガン大学との対照を行いつつ議論をしたことで、本学部における課題が浮き彫りにされたことは意義深い。

アメリカの教育体制であるがゆえに可能であり、日本の教育体制では実施に限界があるとい点も、かなり多く認められた。これについては日本の現在おかれている状況下で、いかに解決を図っていくべきかが、当面の現実的な課題であると認識された。

以上のような形で、アメリカの研究大学であるミシガン大学における教育実践を吸収することができた。この企画を踏まえて名古屋大学経済学部における教育の質的向上とともに、本学教員と研究上の連携を密にしている近隣大学の教員の教育の質向上という成果も今後大いに期待できる。

名古屋大学高等教育研究センター&大学院経済学研究科 合同セミナー



## ミシガン大学経済学部における教育実践

名古屋大学経済学部特別講義「ミクロ経済学の基礎と実践的応用」を踏まえて

Janet Gerson 博士

ミシガン大学経済学部 上級講師

日時：2008年8月25日（月）

会場：名古屋大学大学院経済学研究科 第1会議室（2階）

第1セッション 14:45～16:15 話題提供

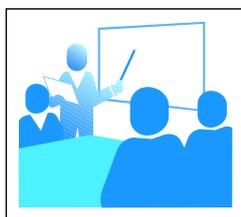
（報告 ミシガン大学経済学部 Janet Gerson 博士）

第2セッション 16:30～18:00 意見交換

（司会：名古屋大学高等教育研究センター 近田 政博）

このたび経済学部・経済学研究科と高等教育研究センターでは、ミシガン大学経済学部の Janet Gerson 先生をお招きし、経済学教育の実践に関するセミナーを開催します。本セミナーでは、名古屋大学経済学部において学部生向けに開講される特別講義を踏まえ、**経済学の教授法**について教員間で議論の場を設け、**教育の質的保証**についてより実践的な立場から検討します。

Gerson 先生はミシガン経済学部で経済学の基礎理論とその現実経済への応用に関する授業を長年担当されています。その授業は学生・教員からも高く評価され、**ミシガン大学では優秀教員賞を複数年にわたって受賞**されています。上記のようなセミナーの性格から、本セミナー直前に行われます学部講義にも併せてご出席いただければ幸いです。



【問い合わせ先】

大学院経済学研究科

柳原 光芳

内線 5952

[yanagi@soec.nagoya-u.ac.jp](mailto:yanagi@soec.nagoya-u.ac.jp)

\* 本セミナーは英語で行います。通訳はありません。

\* 本セミナーは、高等教育研究センターと経済学部・経済学研究科の共催により、平成20年度大学コンソーシアム事業の一環として実施するものです。

### 3. 経済学英語ハンドブックの開発

#### 【企画目的】

経済学を英語で教える際に、英語の専門用語は知っていたとしても、それを文において使用する際には、適切な使用が瞬時に思いつかないことがある。本企画は、経済学に頻繁に現れる専門用語を抽出し、それをを用いた、かつ使用頻度が高いと考えられる英文を引用し、それに和訳を付した冊子を作成することを目的とする。そのため、名古屋大学に加えて、名古屋地区で経済学を教える教員が共同で本冊子の作成にあたる。それにより、冊子の作成という本来の目的に加えて、経済学教育における英語の将来的な利用における問題点や、教育上に配慮すべき点など、議論する場を形成するという効果が期待できる。また、ここで完成される冊子については、名古屋地区の経済学の教員に広く頒布する予定である。これにより、名古屋地区における経済学教員の教育上の交流がより促進されることも期待できる。

#### 【実施体制】

代表者：多和田 眞（名古屋大学大学院経済学研究科・教授）

主担当者：柳原 光芳（名古屋大学大学院経済学研究科・准教授）

連絡窓口：近田 政博（名古屋大学高等教育研究センター・准教授）

#### 【主な内容】

1. 経済学を英語で教える際に必須の単語・フレーズを収集する
2. 上記の編集・整理を行い、ハンドブックを制作する
3. コンソーシアム加盟大学の経済学教員に配布し、意見を収集する

#### 【制作メンバー】

監修：多和田 眞（名古屋大学大学院経済学研究科）

執筆者：近藤 健児（中京大学経済学部） 栗原 裕（愛知大学経済学部）

伊藤志のぶ（名城大学経済学部） 寶多 康弘（南山大学総合政策学部）

柳原 光芳（名古屋大学大学院経済学研究科）

コーディネイター：近田 政博（名古屋大学高等教育研究センター）

事業補助者：名古屋大学経済学研究科の大学院生・学部生 6名

#### 【制作スケジュール】

- |          |                          |
|----------|--------------------------|
| 10月31日まで | 制作原案の確定                  |
| 11月10日まで | ミクロ経済学に関する資料を各執筆者の教員に送付  |
| 11月20日まで | 各教員が用語選定                 |
| 12月20日まで | 選定された用語をもとに大学院生が例文・和訳を作成 |
| 1月20日まで  | 大学院生が作成した例文を教員が確認・編集     |
| 2月15日まで  | 多和田、柳原、近田で最終確認・体裁決定      |
| 3月10日    | 完成、コンソーシアム加盟大学の経済学系教員に配布 |

#### 【制作手順】

今回の企画では、理論経済学の2つの柱であるマクロ・ミクロ経済学のうち、後者のミクロ経

経済学の、特にその導入部分ともいえる消費者理論に関する基礎的な専門用語について、上記の作業を行った。その理由は、マクロ経済学の講義をする場合においても、ミクロ経済学からの解説が加えられるべきときがあり、相対的にはミクロ経済学の専門用語が使用される頻度が高いためである。特に、消費者理論についてはマクロ経済学の理論においても、消費・貯蓄行動などにおいても現れてくるものである。したがって、本冊子の活用範囲は、非常に広いものと期待される。

具体的には以下の手順で作業を遂行した。

### 1. 経済学を英語で教える際に必須の単語・フレーズを収集

アメリカで（また、世界で）これまで広くミクロ経済学のテキストとして使用されてきた、H. R. Varian の *Intermediate Microeconomics* から、専門用語の選定を行った。各章はおよそ 20 ページ程度であったため、各章から最も利用頻度の高い専門用語を 5 つ、6 章分について、名古屋地区の経済学の教員に選定を依頼した。そこで選定されたものは、代表者および主担当者の手により再度精査され、最終的な専門用語の採用を行った。

### 2. 例文の抽出および和訳作成

採用された専門用語それぞれについて、応用性の高い、かつ使用頻度の高い 3 つの例文を、上記テキストを含めて他の経済学のテキストから選定を行うよう、本学学部生・大学院生に依頼した。彼らはいずれも理論経済学を専攻としている、あるいはしようとしているものであり、このような選定作業を通じて、彼ら自身の将来の経済学教育のスキルの向上についても期待されるところがあるものと考えられる。

ここで選定された例文についても、それが適切であるものかについて代表者および主担当者の手によりまず精査された。その上で、専門用語を選定した各教員にこの選定結果について意見を聞き、最終的に例文を採用した。

この採用された例文に対して、学生・大学院生により和訳が加えられた。その過程では、(1) 和訳の意味があっているか、(2) 訳が日本語として（あるいは日本語による経済学での議論の際に）自然なものとなっているかについて、特に注意が払われるよう、指示を行った。

和訳が全員終わった段階で、それらが全て代表者および主担当者により精査された。そこで不十分であるもの、および不適切であるものが適宜修正あるいは削除が求められた。このような編集の過程においては、学生・大学院生の主体的な作業能力が強く求められていたため、彼らが教員となった場合に、自らがどのようなことに注意を払いながら英語による経済学教育をすべきか、ということ意識するシーズが蒔かれたものと考えている。

### 3. コンソーシアム加盟大学の経済学教員に配布し、意見を収集

和訳も終わり、全ての作業が完了した時点で、再度専門用語を選定した教員へと、例文、和訳が加えられた原稿が送付された。そこで問題がないことと判断されて、最終的に主担当者（高等教育研究センター内担当）へと出版の依頼を行った。このような原稿の送付あるいは返却の過程で、教員側もこれまで強く認識してこなかった英語あるいは日本語表現に気づかされたり、またその程度でなくとも、復習としての貴重な機会となったりすることで、本企画の派生的な成果が得られたといえる。

現在はまだ印刷途中であるが、出版されたものが出来上がった時点で、その冊子は名古屋地区の教員、特に理論経済学を教える教員へと配布される予定である。そこから、さらにそれらの教員から教示あるいは示唆を受け、専門用語を選定した教員グループのさらなる教育資質の向上に資するものと期待される。

このように、本企画では、それに直接携わった教員にとどまらず、それをサポートした学生や、また、冊子配布先の教員の、経済学を英語で教えるときのスキルについて、その向上が広く図られることが期待される。

**【成果物】**

編者：名古屋経済学教育研究会編

書名：『経済学英語ハンドブック：授業で使える例文集』

体裁：42 ページ、300 部

出版社：ダイテック（オンデマンド方式）

**【経済学教育研究会 資料 2】 経済学英語ハンドブック表紙**



### 1. 目的

名古屋地区で哲学を教える教員が共同で、より効果的に教育改善の取り組みを行い、その成果を共有し、今後の教育改善に生かすことを目的とする。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共有し、教育に生かすことを目指すと同時に、哲学教育に際して各教員の専門研究が果たす役割の重要性を確認することも目指す。

### 2. 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（名古屋大学高等教育研究センター 研究員）

### 3. 主な活動内容と成果

哲学を非専攻とする学部学生に哲学や倫理学を教える際の方法や、そのような学生が学ぶべき授業内容が何であるか、また、その際の授業展開の方法などを検討することや、哲学を専門とする教員が自身の研究をどのように生かすことができるのかを研究会のテーマとして設定した。そして、教員同士での意見交換の場として、名古屋哲学教育研究会公開セミナー2008を3回開催し、名古屋地区で哲学・倫理学を教える教員6名がそれぞれの問題意識に応じたタイトルで講演を行った。また、哲学の授業を効果的に行う方法などをテーマとした哲学教育に関する米国の文献を翻訳し、セミナーの報告とともに、名古屋哲学教育研究会活動報告書（『FD・SDシリーズ2 哲学教育を考える』）に掲載した。

# 名古屋哲学教育研究会 公開セミナー2008

## 哲学を専門としない学生に どのように哲学を教えるのか？

### 第1回 セミナー

2008年09月25日(木)  
17時00分～19時00分

名古屋大学東山キャンパス  
文系総合館7階オープンホール

北野孝志(豊田工業高等専門学校准教授)  
「高等専門学校での哲学教育」

金山弥平(名古屋大学教授)  
「魂の向け変えとしての哲学教育  
—confrontされる側から、confrontする側へ向けて—」

### 第2回 セミナー

2008年10月31日(金)  
17時00分～19時00分

名古屋大学東山キャンパス  
教養教育院C36講義室

鈴木貴之(南山大学講師)  
「周辺科目における哲学教育の試み」

加藤泰史(南山大学教授)  
「テキストから現場へ、そして再びテキストへ  
——越境する哲学教育に向けて——」

### 第3回 セミナー

2008年11月28日(金)  
17時00分～19時00分

名古屋大学東山キャンパス  
教養教育院C36講義室

青木滋之(名古屋大学非常勤講師)  
「クリティカルシンキングをどう教えるか  
—授業実践からの報告」

瀬口昌久(名古屋工業大学教授)  
「工科系大学で哲学系科目を教える  
とはいかなることか」

主催:名古屋哲学教育研究会 協力:名古屋大学高等教育研究センター

本セミナーはFD・SDコンソーシアム名古屋の事業の一環として実施するものです。

※参加自由・申込不要

お問い合わせ:久保田祐歌(052-789-5386), kubota@cshe.nagoya-u.ac.jp



## 教材開発

- 教室英語ハンドブックの開発・活用
- 経済学英語ハンドブックの開発



## 1. 概要

近年、英語による授業が多くの大学において推奨されている。教員からの相談を契機に、2007年度に名古屋大学高等教育研究センターでは英語による授業のノウハウをまとめ、『英語で教える秘訣』を出版した。2008年度は、『英語で教える秘訣』の一般書籍化と学生のための教室英語の書籍のドラフトを開発する。またそれらの書籍の研修での活用を目指す。

## 2. プロジェクト体制

岩城 奈巳（名古屋大学留学生センター）

齋藤 芳子（名古屋大学高等教育研究センター）

高木ひとみ（名古屋大学留学生相談室）

中井 俊樹（名古屋大学高等教育研究センター） ※代表

夏目 達也（名古屋大学高等教育研究センター）

堀江 未来（名古屋大学留学生センター）

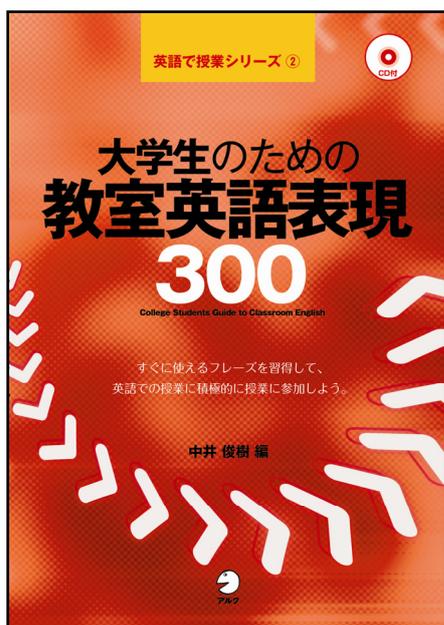
安田淳一郎（名古屋大学高等教育研究センター）

渡辺 義和（南山大学総合政策学部）

## 3. 主な活動内容と成果

- (1) 2008年8月に学生を集めたワークショップを実施して、英語による授業に対する学生の悩みやノウハウを収集した。
- (2) 2008年9月に大学院生対象の大学教員準備プログラムのセッションとして「英語で教える」を加え実施した。
- (3) 前年度に作成された『英語で教える秘訣』の内容に加筆修正し、2008年12月に株式会社アルクよりCD付きの書籍（『大学教員のための教室英語表現300』）として出版した。
- (4) 2009年3月に「大学教育改革フォーラムin東海2009」において、「英語による授業で効果的に学ぶためのハンドブックの開発」を発表した。
- (5) 学生向けの教室英語ハンドブックのドラフトを作成し、2009年4月に株式会社アルクよりCD付きの書籍（『大学生のための教室英語表現300』）として出版した。

【教室英語ハンドブックの開発・活用 資料】書籍表紙



## ○ 経済学英語ハンドブックの開発

### 1. 概要

経済学教育研究会の活動の一環として、『経済学英語ハンドブック-授業で使える例文集』を開発した（詳細はp.91～93参照）。



付 属 資 料



## ○ POD カンファレンス参加報告

### 1. 海外研修の目的

- 先進的に FD・SD を行っている海外の実践を学び日本への示唆を得る。
- 日本での FD・SD の取り組みを異なる視点から捉え直す機会をもつ。

### 2. 海外研修先

参加学会：2008 POD Network/NCSPOD Conference（今年度は NCSPOD との共催）

期間：2008 年 10 月 22 日（水）～10 月 25 日（土）の 4 日間

開催地：米国ネバダ州リノ

会場：John Ascuaga's Nugget Casino Resort

POD Network: Professional and Organizational Development Network in Higher Education

NCSPOD: The North American Council for Staff, Program and Organizational Development

POD 大会に教職員で参加する意義

- POD は、FD や教授法、SD、大学組織の開発を目的とした学会であり、教員、職員が共に多角的な視点から学ぶことができる。
- POD の主なメンバーは全米各大学の FD 担当部署（大学教育センター等）所属教職員であり、その実践報告を聞くことにより教員メンバーは、FD の多様なあり方を学ぶことができる。
- 職員メンバーは、FD への取り組みだけでなく、日本ではそれほど推進されていない SD の実践事例から学ぶことができる。

### 3. 研修参加者

#### 中京大学

宮川 正裕（総合政策学部教授）、桜井 伸二（体育学部教授）、  
若尾 晃弘（国際センター事務室部長）

#### 南山大学

日野水 憲（外国語学部英米学科准教授）、後藤 剛史（経営学部経営学科准教授）

#### 名城大学

西田 幹夫（FD 委員会副委員長/薬学部教授）、神保 啓子（大学教育開発センター職員）、  
杉原 直樹（経営本部財政部職員）

#### 名古屋大学

周藤 芳幸（文学研究科教授）、立川 幸治（医学系研究科教授）  
永峰康一郎（情報科学研究科准教授）、山本 美穂（学務企画課職員）  
夏目 達也（高等教育研究センター教授）、久保田祐歌（高等教育研究センター研究員）

#### 4. 2008 POD Network/NCSPD Conference プログラム

10月22日(水)	
<b>8:30 am</b>	8:30-12:00 Pre-conference workshops W1-W13
<b>1:00 pm</b>	1:00-4:30 Pre-conference workshops W1-W5 cont. W14-W23
<b>5:15 pm</b>	5:15-6:00 Intro. to POD for first timers

10月23日(木)		
<b>7:45am</b>		7:45-8:45 POD Topical Interest Groups (TIGs)
<b>9:00 am</b>	9:00-10:15 Concurrent Sessions	9:00-10:15 Roundtable Sessions
<b>10:30 am</b>	10:30-11:45 Concurrent Sessions	10:30-11:45 Roundtable Sessions
<b>12:15 pm</b>	12:15-2:00 NCSPD/POD Luncheon Plenary Session One	
<b>2:15 pm</b>	2:15-3:30 Concurrent Sessions	2:15-3:30 Roundtable Sessions
<b>3:45 pm</b>	3:45-5:00 Concurrent Sessions	3:45-5:00 Roundtable Sessions

10月24日(金)	
<b>7:00 am</b>	7:00–8:00 POD Graduate Student Professional Developer Breakfast
<b>8:15 am</b>	8:15–9:30 Concurrent Sessions
<b>9:45 am</b>	9:45–10:45 Plenary Session Two
<b>11:00 am</b>	11:00–12:15 Concurrent Sessions
<b>2:15 pm</b>	2:15–3:30 Concurrent Sessions
<b>3:45 pm</b>	3:45–5:00 Concurrent Sessions
<b>5:30 pm</b>	5:30–7:00 POD/NCSPOD Reception, Resource Fair, POD Innovative Award Posters

10月25日(土)		
<b>7:30 am</b>	7:30–9:15 Job Fair	
<b>9:30 am</b>	9:30–10:45 GIFTS Sessions and Poster Sessions	
<b>10:45 am</b>	10:45–12:00 GIFTS Sessions and Poster Sessions	
<b>2:00 pm</b>	2:00–3:15 Concurrent Sessions	2:00–3:15 Roundtable Sessions
<b>3:30 pm</b>	3:30–4:45 Concurrent Sessions	

## POD2008 大会参加レポート

中京大学総合政策学部  
宮川 正裕

名古屋山手地区 FD/SD コンソーシアム（名古屋大・中京大・南山大・名城大 4 大学）の企画である POD 2008 Network/NCSPD Conference（2008 年 10 月 21 日より 25 日まで米国ネバダ州にて開催）での研修プログラムに、派遣教職員メンバーの一人として参加しましたので、以下に報告します。

### 1. POD大会参加報告

まず、今回参加した大会の主催団体である POD という組織について説明し、参加したワークショップ等の概要について報告する。

#### (1)POD（高等教育専門組織開発ネットワーク）について：

POD は、The Professional and Organizational Development Network in Higher Education の略で、高等教育専門組織開発ネットワークを意味する。POD では、大学変革にどのように対応すべきか、学生の入学・卒業に関する事項や、教員の雇用・昇進等の人事制度の問題にも影響を及ぼす重要事項に対してどう取り組むべきか等、大学の執行部の意思決定者をサポートする Administrative Development と、教授団の資質開発と訳される Faculty Development ,および大学のコースやカリキュラム等のプログラムを開発し、関係者をサポートする高等教育専門組織開発のネットワークである。

#### (2) 参加したワークショップ等の概要

##### New faculty development workshop

新たな FD 推進者のためのワークショップ：このセッションは、キャンパス内での FD 活動を効率的に最適に行動できるよう、必要とされるスキルを身につけられるように組まれていた。経験豊かな POD 会員が具体例を挙げて丁寧に解説してくれるため、理解しやすい上に、グループ活動を通じて人脈が形成されるメリットがあった。受講したワークショップの概要を下記する。

##### ① テキサス大学の Karron Lewis による「FD と FD 活動推進者の役割の変遷」

FD に関する初期の考え方は、教員の学問領域における専門性を開発することを意味しており、知識があればそれを教えるという教員にとっての専門性を開発する、という考え方であった。職員の業務は、1810 年当時ハーバード大学で始まったといわれる教員のためのサバティカル休暇やリサーチ等のサポート業務が主であった。それが、現在では教職員が協力して FD 活動の役割を担うという考え方に変わってきていることが、よく理解できた。

##### ② マイアミ大学の Milton D. Cox によるワークショップ：

A variety of programs to consider for your teaching and learning center について :

各大学によって推進の仕方は異なるが、組織的に戦略的にかつ長期的視野に立って、予算化して取り組むことが必要である、として以下項目について解説がなされた。FD の取り組みを展開する上で、組織的かつ長期的戦略が不可欠であることを再認識した。

Organizational structure

Programming and start up

Communication and Technology

Partnership, cosponsors, advisory committee

Building community

Scholarly approach, assessment of learning and impact

### **Topical Interest Group(TIG) Organizational Development :**

リーダーシップの理論と実践、大学改革、効果的コラボレーション、プログラムの実行徹底等について関心のある会員が集まり、お互いの知識と経験を持ち寄って通常のセッションより深い知的交流を促すことを目的としたワークショップであった。参加者の自己紹介の後、ファシリテーターの進行により、参加者から提起された Faculty evaluation /assessment についての意見交換がなされた。CTL の担当の立場からみて、教員は自分の専門 Discipline の研究を中心として自分なりの教育方法で続けることを好む傾向があり、なかなか FD プログラムに協力的ではない。Internal/external assessment を考えて、教員の授業参観(監視 surveillance)結果を annual report にして出す教育機関もある由で、賛否両論あった。教員にとっても学生にとっても、必要とされる Learning goal が明確化されることも必要であり、産業界で導入されたグローバルスタンドの ISO のような基準を創る試み(学生がそうした Learning goal をクリアしていることが、卒業要件になるような)標準化について一部で検討されていることも事例として挙げられ、accountability への対応が必要であるとの意見交換がなされた。

### **Regional consortium in the works**

地域における大学・研究施設のコンソーシアム形成と資源の共有・協働についての事例発表がなされた。今後の山手コンソーシアム活動推進の参考になろう。

### **Academic Development as if learning matters most: Seven transformative levers 変化を可能にさせる 7つの槌 (てこ) :**

Academic/faculty development の主たる目的は、通常教え方 teaching とカリキュラムのデザインの効率化を図ることで、学生の学びの質(learning quality)を改善することである。最近の研究と実践事例から、成功のためのさらに効果的なモデルとガイドラインが示された。このセッションでは、7つのキーコンセプト(理論と研究からの発見事実と

7つの規律から引き出された戦略からなるもの) から築かれたモデルが提案された。  
この7つのでてが、学生の学びを改善するための我々の思考と実践を可能にさせる可能性  
がある。その7つのキーコンセプトとは、下記のものである：

Learning outcome	Motivation
Backward design	Organization
Constructive alignment	Rehearsal
Elaboration(念入りに調べる)	

Quality Management の考えを下敷きにしたモデルであり、信頼関係を築いて、Learning  
のクオリティを高めることが重要であるとする考え方には賛成である。

### **A model for developing and communicating course design**

Edo Hasen, Northeastern Illinois University

学術コースにおいて、学びがどのようにして達成されるのかということ、教員が意見交  
換できるような重要な構成について話し合いが持たれた。シラバスはなぜ充分といえない  
のか？同じ学科を担当する教員がそのコースで行われる学習についてどのように話し合っ  
ているのか？教員の学問の自由を損なうことなく、カリキュラムの一貫性を如何にもたせ  
るか？このモデルは、6年間巨額の政府の補助金をもって、多くの専門科目をまたがって一  
般教育に携わる数多くの教員グループによって開発されたものであり、興味深いセッション  
であった。

### **Practical suggestions for Modeling Interactive instruction**

Hugh Crumley, Duke University

「良かれ悪しかれ、講義というものは最も主要なフォーマットであり、教育開発者は、従  
来のやり方に新しいイノベーションを織り込むことをサポートすべき立場にある」と講師  
は述べ、学部と大学院の教員のための講義教授法を双方向的に行う方法論が紹介された。  
ワークショップでは、学生の関心を維持する方法やテクニック、リサーチ結果を踏まえた  
ガイドラインについて採り上げられた。

### **(3) New faculty development workshop で配布された POD のガイドブックについて：**

「A Guide to Faculty Development＝実践的アドバイス、事例そして方策＝」の抜粋抄訳

POD の歴史：POD は、教員や事務職員そして高等教育における教員や教育上の、そして組  
織上の開発のために活動している人々から寄せられたニーズに応ずるために、1976年に設  
立された。本書は、授業開発や組織開発を含むFDの重要性についての、教育界内での認  
識が拡大している現状に鑑み、FDについて既に活動をしている人々同様、新たにFDと

取り組もうとする人々に向けて書かれている。またFDを推進し、よく理解しようとしている理事にも参考になろう。

PODの目的：

### 1. Faculty Development <教授団資質開発>

- ① 学生の能力開発・育成に従事する教師としての教員の資質開発
- ② 研究者そして専門家としてのキャリア・プランニングや学者としての専門的スキルの向上を含む教員開発
- ③ 一個人としての教員開発—健康管理・対人関係・ストレス・時間管理・自己啓発などが含まれる。

### 2. Instructional Development<授業開発>

授業開発のプログラムは、「コース」、「カリキュラム」、「学生の学習」を対象とする。このアプローチでは、教員は教授法をデザインするチームのメンバーであり、インストラクショナル・デザインの専門家と一緒に、教育目標の達成に適した授業内容の構成と教育方法を開発する。

### 3. Organization Development

組織開発プログラムが対象とするのは、「教育機関の組織構造とその構成プロセス」である。効率的で効果的に教員と学生をサポートすることの出来る組織構造を確立できれば、教授学習は自然と質向上し成功するという考えが背景にある。

上記3つの開発を踏まえて、PODの主たる目的を下記する。

- ①. 会員のために出版・会議・相談・ネットワークづくりを通じてサポートとサービスを提供すること。
- ②. FDに関心を持つ人々にサービスと人的資源や情報を提供すること。
- ③. 高等教育機関における教員と授業と組織の開発の価値について、教育指導者達に伝え説得するような動きを支持していく役割を果たすこと。

## 1章 教員、授業教育、そして組織の開発 <Robert M. Diamond>

過去数年にわたり、教育省(1984)や国家教育協会(1996)等による重要報告書は、国家的関心をもって、米国における高等教育が直面する多くの問題について、焦点を当ててきた。これらの報告書は、多くの大学において専攻やカリキュラムの中身や範囲が乏しいこと、教員の準備や焦点が専門的に過ぎること、そして教えることや学ぶことの効果についての注力が欠けていることを指摘した。こうした報告や、生徒・両親・州や国のリーダー達からのプレッシャーが増えた結果、多くの研究機関が、教育プログラムの質と効果の両方を改善する方策を探求し始めた。こうして教育機関の効率性を強化するために、教員、授業、そして組織の開発を提起することになったのである。

組織制度上の質を向上させる改善のための努力には、3つのアプローチがある。

- ・ 教員に焦点を当てるFD：個々の教員の教えるスキルを向上させることに力点を置く

- ・ 学生（専攻やカリキュラム）に焦点を当てる、授業教育開発
  - ・ 組織やプロセスに焦点をあてる組織開発
  - ・ プロフェッショナル開発とは、教員と授業開発そして組織開発を含むものとする
- （以下略）

## 2. 研修成果と研修意義

### (1) 研修成果

文科省ではFD（ファカルティー・ディベロップメント）を「教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取り組みの総称」と定義し、高等教育における教員の教育能力向上のための研修が義務づける方針が示されている。今回は、こうした背景の中で組まれた中京地区山手コンソーシアム（名古屋大・中京大・南山大・名城大）のメンバーとして、米国のFD活動状況を視察し体験することで多くの収穫を得ることができた。

POD大会に参加して得られた成果の中で特記すべきことは、学生と教職員が抱える問題をどう解決していくべきか、大学経営に影響を及ぼす重要事項に対して大学執行部責任者はどのような意思決定をして組織運営をしていくべきか、大学変革にどのように対応すべきかといった問題意識を、参加者と講師が共有することができ、いくつかのヒントを得ることができたということである。

また、大会の最終日のポスターセッションにて、教師と学生との関係について米国の大学関係者と話す機会があり、その交流の中からも多くを学んだ。「日本では、授業料を支払ってくれる学生（保護者）はお客様であり、学生ニーズに適応し学生満足度を高めるべきであるという考え方も少なからずあるが、米国ではどうか」という質問をしたところ、一大学教授は次のように語った。「産業界においてよく言われる顧客満足度を高めるクオリティマネジメントの考え方に例えれば、教員は生産者またはサービスの提供者であり、学生はお客様ではなく商品である。教員が質の高い教育をし、学生がその教育を身につけて品質基準をクリアすることで、ブランドを冠するに値する商品になる。お客様というのは、その商品を受け入れる消費者にあたる大学院等の教育機関や企業などの組織体である」との認識であった。この考え方は、米国の教育思想の一端を見せられた思いであり、非常に参考になった。

ボランティア活動への参加：POD事務局からの要請を受けて、受付での登録者の対応や、会場内の案内、エクスカーションの受付業務を手伝った経験も成果の一つとして挙げることができる。組織的に管理され、ボランティアの協力をうまく活用しながら、グループで楽しく運営していくPODの組織運営手法を体験した。Committee memberと親しく交流でき、人脈が広がったことも収穫であった。

### (2) 今後の活用方法

効果的なワークショップの企画には、以下のようなPODのConcurrent sessionで学ん

だ代表的発表事例が参考になろう。

- ① FDのワークショップを開催するに必要なポイント
  - ・短い時間で濃い内容
  - ・小さなグループでの話し合いを重視
  - ・具体的な変化が実感できる
  - ・新しい学習理論を応用する
- ② ワークショップのテーマを考えるヒント
  - ・授業の進行状況に対応しているか⇒学期の初めに「オリエンテーション・シラバスの明示」、学期の終わりに「学期末評価の方法」
  - ・教員の知りたい事に答えているか・実用的であるか
- ③ ワークショップでの効果的な活動
  - ・参加者同士の自己紹介 (Social icebreakers) ・予定表の作成 (Agenda Creation)
  - ・自己評価活動 (Self Assessment Activities) : 他の参加者と意見を交換した後に、自分の意見を見直す。
  - ・ペアになったの意見交換 (Think-pair-share/Write-pair-share) : 隣の人とトピックや質問について意見交換をした後に、全体で話し合いを進める。
  - ・グループ討論 (Group Discussions) ・獲得した技術を実際に応用する
  - ・ケース・スタディ (Case Studies/ Simulations) : 実際の授業を想定して、その問題を解決する方法を考え出す。

### (3) 研修の意義

POD ワークショップでも議論されたことであるが、教員は、自分の専門 (Discipline) の研究を中心として、自分なりの教育方法で続けることを好む傾向があり、なかなか FD プログラムに積極的にかかわる姿勢が見られないという問題は、FD 活動歴 20 年を超える米国においても指摘される事実であった。しかしながら、1980 年代の米国において、高等教育が直面する多くの問題について国家的関心が集まり、多くの大学において、専攻やカリキュラムの中身や範囲が乏しいこと、教員の準備や焦点が専門的に過ぎること、そして教えることや学ぶことの効果についての注力が欠けていることが指摘された事実があったことも看過できない。POD のガイドブックに掲載されているように、「FD 即学生に対するアンケート調査」「教員の能力開発」という短絡的な考えではなく、「教育」とは「誰かが何かを学ぶことを援助すること」、そして「良い教育」とは「誰かが何か重要なことを学ぶことを効果的に援助すること」だとする定義や、教育という行為は、「教授者と学習者の間の相互作用である」という見方を参考にして、FD 活動の基本的考え方を再定義する必要があるのではなかろうか。こうした問題意識を共有し、教育についての幾多の試行錯誤と Tips (ノウハウ) を学ぶことができるこのような研修は、非常に有意義である。

### 3. 大会に参加した感想

1980 年代は、米国において産業のみならず公共機関・病院サービス産業、高等教育においても質の向上を図る活動が展開された時期でもあり、そうした社会的背景の中で POD 活動が浸透してきたと考えられる。生徒・両親・州や国のリーダー達からのプレッシャーが増

えた結果、多くの研究機関が、教育プログラムの質と効果の両方を改善する方策を探求し始め、教育機関の効率性を強化するために、教員、授業、そして組織の開発を提起することになった背景があることを、PODに関連する人々から教えられた。

高等教育改革は、高等教育機関の管理者や教職員、学生とその保護者、公共部門も含むステークホルダーが、一体となって組織的に取り組まなければならない重要な課題である、という認識を新たにする機会が得られたことに感謝する次第である。

## POD と NCSPOD

今年度はPODネットワークとNCSPODという二つの団体の合同の大会であった。PODは1975年に設立され今年が第33回の大会、またNCSPODは1977年に設立され第31回の大会とのことである。うかつにも両者がどう違うのかさえよく知らぬままに参加していた。前者PODが主に4年制の大規模総合大学のFD関係者の団体であるのに対して、後者NCSPODは短大やコミュニティカレッジのFD担当者が中心であるということを知ったのは帰国後のことである。

会議のプログラム上はPOD会員の発表か、あるいはNCSPOD会員の発表か、特に区別はされていなかった。全ての参加者はどのセッションにも制限なく参加できた。自分の専門分野における国際学会に参加した際に出会う米国の研究者の多くは、州の名称を冠した大学に勤務している。それに比べ、あまり名前を聞いたことのないカレッジからの参加者の方がどちらかといえば今回は多数派だという印象を持った。

英語が得意ではなく、またFDに関しては全くの素人だと自負する私は、内容の一貫性より何よりも、とにかく理解しやすいようなプログラムをConcurrent Sessionの中から選んで参加することにした。結果として、参加したセッションの半数以上はNCSPOD会員による発表だった。POD会員には教育学やFD/SD活動そのものについての研究者も多く含まれているだろう。それに対してNCSPOD会員の発表は事例報告が多かった。

さて、PODとNCSPODという2つの団体間の上記の区分を見れば、山手コンソーシアムに加入する4大学は全てPODの方により深く関係しているように見えるかもしれない。

参加したセッションのうち、

### Let's Hear It for the Adjuncts! (Orientation and Beyond)

では、NCSPOD会員である *Page Wolf (College of Lake County)* が、非常勤講師 (Adjunct Faculty) に対するFDプログラムの提供を取り上げていた。このカレッジでは16,000名の学生に対して225名の専任教員、そして600名の非常勤講師が教育に当たっているという。セッション参加者の半数以上も非常勤講師とのことだった。「非常勤」の性格が異なるのかもしれないが、米国の大学でもこのように多くの非常勤講師がいることをはじめて知った。

中京大学の専任教員数は約330名、そして非常勤講師数は約510名である。また名古屋大学と中京大学を学生数や教職員数の概数で比較すると表のようになる。私の大学はどちらかといえば米国のコミュニティカレッジに近い教育の環境にあることになる。「どうしてこんな少数のスタッフで大学の教育や運営をやっているのだろう」と、実際に勤めている本人が驚いてしまうような現状である。

名古屋大学と中京大学の現況比較（ただし数字は概数）

	名古屋大学	中京大学
学部学生数	10,000	12,000
大学院生数	6,000	500
教職員数	3,300	500

FD/SDのような取り組みは、誰もがその重要性を認めてはいるものの、施設、経費、そしてとりわけスタッフの不足によってなかなか進められないとされる場合が多いだろう。一つの現実的な解決法は、いくつかのセッションで強調されていた「Start Small、できることから始める」ということだ。そしてもう一つの方法は「コンソーシアム(FDネットワーク)」だろう。

今回の会議には私たち「山手コンソーシアム」からの参加者14名の他にも、日本からは四国4県のコンソーシアムのメンバー10名あまりが参加していた。また参加したセッションの中には個別校での事例ばかりではなく、米国内での同様なFD/SDコンソーシアムの取り組みが紹介されたものがいくつかあった。構成メンバーが少数校のものもあれば、かなり多数校からなるものもあった。今回のこの「山手コンソーシアム」は、FD/SDにおけるいくつかの問題点の解決法として有力なものであり、しかも自分の所属する大学の事情を考えると大変ありがたいプロジェクトだと思った。

### ミッション、アウトカム、カリキュラム

会議出席それ自体、そして各セッションから得られることはもちろん多々あった。しかしながら、正直なところいつも「どうもすっきりしないなあ」と思いながらの参加であった。英語力の絶対的な不足はもちろんであるが、特に高等教育のシステムの彼我の違いについての知識と理解が不足しているのだと思う。Adjunct Faculty, Discipline, Portfolio, … などなど、あまり使い慣れていない言葉やいつもとは違う意味を有する言葉に気を取られていると、なおさら話をフォローできないことになった。

Faculty Development for Core Learning Outcomes (*Lynda Milne, Minnesota State Colleges & Universities*) というセッションではミネソタ州の32校の各種高等教育機関（7州立大学+25カレッジ）のOutcomesを調査した結果が報告された。それによればOutcomes

が定められていないのは2校だけだったとのことである。この「Outcomes」も良く使われる言葉のようだ。

米国のどの大学や学部のホームページでもそのトップページには必ず「The mission of the Department is to communicate and create knowledge about .... The department achieves its mission through .... The uniqueness of our integrative discipline is that ....」などの Mission Statement ミッション・ステートメントが掲げられている。最近では日本の大学や学部でもこれに良く似たものが書かれていることがある。

ミッション・ステートメントに続き Outcomes アウトカムズが書かれている。学期末に、コース終了時に、あるいは卒業時に、何が達成されているべきかという教育目標・到達目標が述べられている。そしてそのための Curriculum カリキュラムが構成されている。流れとしては非常に自然である。日本でも当然このようなことで教育内容や科目が構成されているはずだが、それが目に見える形で示されているべきだと思った。ただし、形式にだけとられて形骸化すると、どこも同じようなミッション・ステートメントとアウトカムズばかりになる恐れもある。また、ミッション・ステートメントやアウトカムズにぴったりに来る訳語もいまだ定まっていないのかもしれない。いずれ「カリキュラム」のようにそのままの言葉を使って特に違和感がなくなるのだろうか。実情に応じて言葉はその意味を変えていくものではあると思うが、いったんは日本語で適切な言葉を見つけないものかと思った。

## FD/SD活動の今後

FD活動はいまや「義務」である。全ての大学組織が、そして全ての教員が、FDは必要であり、そしてそれを推進しなければいけないことを「知っている」。今回の会議の日本人参加者数は「山手コンソーシアム」を含み総勢40～50名で、昨年までに比べ一気に数倍に跳ね上がったとのことである。逆のうがった見方をすれば、わが国ではFD活動の重要性はよく知られ、またそれは義務化されたが、どうもうまく進めることができず、その分野の先進国である米国に習おうとしているといえなくもない。もしFD活動がはかばかしく進んでいないとしたら、それはなぜだろう。

昼食のごみを片付けにきたホテルの女性スタッフが、「環境のためにホントは分けて集めなければね。わかってはいるんだけど…」と肩をすくめながら、コーラのアルミ缶もペットボトルもりんごの芯もすべて一緒に大きなビニール袋に集めていた。会場のナゲット・リゾートでは、ホテル内でもカジノ内でも置かれているゴミ箱はどこも1個だけで、全てのごみを一緒に捨てて捨てることになっていた。リサイクル運動の存在を知っているだけではリサイクル運動は進まない。

日本は違う。ごみの分別などの環境保護活動やリサイクル運動も一応は「義務」である。しかし、その活動は無理やりやらされているというより、もはやごく自然に取り組みされて

いるように感じられる。私の住む市では、収集車による何種類かのごみの収集に加え、段ボールや蛍光管、新聞紙、雑紙、ガラス瓶、廃油、プラスチックの食品トレイなどなど30品目ほどの資源回収品目については住民が市の中央の集積所に持参することになっている。週末などは多くの市民でごった返し、駐車場に入れない車が集積所付近の渋滞を引き起こすほどである。市民はわざわざ面倒をかけてでているのだ。

教育活動と並んで重要な研究活動においては、雑誌に投稿された学術論文は投稿者と同じ立場の研究者の審査、すなわちピア・レビューを受ける。ピア・レビューの目的の一つは雑誌への掲載の可否の判定である。そしてピア・レビューのもうひとつの目的は論文の質を高めることである。同様に、FD/SD活動にも教員の評価という面と質的向上を図るといふ両面があるだろう。教育業績評価記録（ティーチングポートフォリオ）や総合的な教育研究業績評価記録（アカデミックポートフォリオ）の作成をはじめとして、教育をより良くするためというより教員の業績評価のためという側面だけが目につけば、これらの活動は定着しないうちに消え去ってしまうに違いない。「やっかいな義務」としてしか感じられていない間はおそらくFD活動は進まない。全ては私たちの「意識」の問題のように思われる。

まずFD活動の手はじめとして日本国内の各校で行なわれてきた学生アンケートに関する話題は、今回のPOD会議ではあまり取り上げられていなかったように思う。もちろん効果的な授業かどうかは学生が評価するのが本来であろう。しかしながらFD活動の最初の手がかりとして学生アンケートを行い、その結果を見ながら問題点を確認したり、あるいは「最近の学生は…」と不満を並べ立てたりすることよりも先に、「理想の学生とはどのようなものか」「理想の教室とはどんな教室なのか」「理想の教育とは何か」をまず考えようという姿勢を、今回のPOD/NCSPD会議、そして参加者から感じた。ミッション・ステートメントやアウトカムズを最初に掲げるのもその精神の現れだと思ふ。そしてそれは、帰国直後の11月4日にシカゴで行なわれたバラク・オバマ次期大統領の勝利宣言演説に脈々と流れていた理想主義に通じるもののようにも感じられた。

#### **“A guide to faculty development” pp46-58, 2002**

#### **第5章 より良い授業評価のために (Improving the Evaluation of College Teaching) 抄訳**

最後に、Pre-Conference Workshop で入手した“A guide to faculty development”の中の「Improving the Evaluation of College Teaching」(By L. Dee Fink, Founder of Instructional Development Program at the University of Oklahoma, POD Core

Committee)について抄訳を付す。「教育についてどのような評価方法を採用するかは『教育』をどのようなものとするかによる」という強いメッセージが感じられる。

大学の授業をどのように評価すべきか。1970年代後半においてファカルティの評価の一部として授業の評価が含められ、その中には既に学生による評価、自己評価、同僚による評価、そして学生の達成度評価が含まれていた。それ以来多くの評価の方法が検討されてきた。確実なことは、学生に対するアンケート調査だけで授業を評価することは不十分であるということである。「学生に対する授業アンケートの調査項目をどうするか」という前に、「授業はどのように評価されるべきか」ということをまず考えなければならない。そのためには、教育という営みにおける教員の多面的な役割をまず検討しなければならない。

### 「教育」の本質

「教育」とは「誰かが何かを学ぶことを援助すること」、そして「良い教育」とは「誰かが何か重要なことを学ぶことを効果的に援助すること」だと定義しよう。教育という行為はまた教授者と学習者の間の相互作用であるという見方もできる。「良い教育」の定義、および相互作用としての教育がもつ性格から、教育の評価には5つの意味が見出せよう。

- ①教育の基本的な目的とは可能な限り多くの重要な学習を生み出すことである。
- ②学習において教員は重要ではあるが間接的な要因に過ぎない。学習の主体はあくまでも学生であり、教員の役割とはそれを補助することである。
- ③高等教育における教員は、教育内容、目標、教材、試験、評価など科目の重要事項の決定において直接的な責任を負っている。
- ④説明の明快さ、科目に対する熱意、学生との関係などといった教室における教員の行動は、学生の教科に対する反応に大きな影響を及ぼす。
- ⑤物理的要因（教室のサイズ、クラスの時間など）、社会的要因（教員と学生との相互関係）、組織的要因（良い教育を推進するような学部の態勢）、個人的要因（教員の病気や経済問題など）などが教育および学習の質に大きな影響を与えることがある。

### 教育の質の評価

教育の質を評価する際の重要ポイントは下記の5つである。

- ①教員は教育内容について正しくしかも最新の知識を持っているか。学問的な、あるいは実際の経験、および向上に対する努力の有無はどうか。
- ②教育目標、教育方法、教材、実習、課題、試験、成績評価など、授業についての教員のデザインは適切か。

- ③教室における秩序、明瞭性、熱意、クラス全体あるいは学生個人との関係などを含み、教室における教員の行動は適切なものか。
- ④学習量、その重要度、あるいは授業後の学生の学習意欲の喚起などを含み、教育の結果は有効なものか。
- ⑤物理的、社会的、組織的、個人的要因など種々の要因によって教育および学習の質はどの程度影響を受けたか。

教育を評価するにはある一面からの限られた情報では無理がある。用いられた教材、現在の学生および卒業生、教員自身、同僚、管理職員、FDメンバーからなど、さまざまな情報が用いられる。

### **FD 部局の役割**

全ての教員がその教育活動を向上させる努力をしなければならない。同時に大学側も教員の教育力の向上への助力を惜しんではならない。FDセンターのコンサルタントは、教育活動に関する一般的な情報を提供するものであると同時に、教育に関する教員個人についての重要な情報をも提供しうる。この自己啓発のための評価と、昇進などにあたっての評価について、FDセンター側は完全に区別して考えておかねばならない。

### **結論**

紹介してきた方法は、学生アンケートだけを授業評価に用いる方法に比べ、時間と手間がかかる。しかしより広い情報源を用いていることから、教育の多彩な側面を評価する上でより信頼できる結果を得ることが可能であろう。教育についてどのような評価方法を採用するかは、「教育」をどのようなものとするかによる。

## 報告「POD2008 年次大会に出席して」

中京大学国際センター事務室

若尾 晃弘

2008年8月21日より8月25日まで、山手地区FD・SDコンソーシアムの一員としてPOD2008年次大会に出席する機会を得た。本稿では、まず印象に残ったセッションとして「Quad Cities Professional Development Network」について報告する。Quad Cities Professional Development Networkというのは、イリノイ・アイオワ州境のQuad Cities地域の4つの大学が協力して、FD・SDを進めるために設立した大学間コンソーシアムである。山手地区FD・SDコンソーシアム展開の参考事例ともなりうるものと考え、概要についてまとめた。次に、出席したPre-Conference Workshopで配布された“A guide to faculty development”の中の「第21章FD委員会の基礎」について要約した。FD委員会の役割、成功の秘訣などがコンパクトにまとめられており、わが国でのFD展開の参考になるものと考えた。

### I Concurrent session 報告

“Quad Cities Professional Development Network ; A Regional Consortium in the Works”

発表者 Molly Baker/Black Hawk college

1. コンソーシアムの使命は何か
  - ① 4つの大学の資源を共有し、4大学に共通のニーズを満たすFD・SDの機会を作る
  - ② イノベーション・生涯学習の推進、大学間の協力とコストの節減を目指す
  - ③ 4つの大学が協力することでFD・SDに役立つ新しいアイデアや解決策を見出す
2. メンバー校の義務
  - ① 共通のニーズを探り、協力して成功するために何をすべきかを探ること
  - ② 年会費 (2,000ドル)
  - ③ 持ち回りで幹事を引き受けること (1年ごとに交代)
  - ④ 教員1名、事務職員1名を、コンソーシアムの事務局として出すこと
  - ⑤ 幹事としてイベントを開催する (会場等の確保、受付、配布資料のコピー、参加者への連絡)
  - ⑥ イベントでの発表者の指名 (メンバーの学校から)
  - ⑦ コンソーシアムの事業計画・事業報告の作成
3. 役員の義務
  - ① 4大学に共通するFD・SDのニーズが何かを特定し、その中で何を優先して進める

べきかを決め、事務局に解決案の策定を求める

- ② イベントの概要、コンソーシアムで取り組む講座のカリキュラムについて企画する
- ③ イベント開催など年間の事業計画を策定する
- ④ 予算の策定と会費の決定
- ⑤ コンソーシアムで取り組む事業の事後評価
- ⑥ 事業の実行

#### 4. コンソーシアムで目指すコストの節約

- ① メンバー校は、それぞれの大学の教職員が持つ知識、人材・設備の共有が可能
- ② メンバー校とイベントの開催を Quad Cities 地域に限定することにより交通費を節約する
- ③ 4大学の教職員の活用で外部に支払う費用を節約できる
- ④ 効率的なコンソーシアム運営を心がける

#### 5. 現在コンソーシアムで運営中のプログラム

- ① 大学での教え方講座（全6回、うち5回は必須、1回は選択）

大学教員が、優れた教育方法、効果的な教え方、最近の学生のニーズに合った教え方などを学ぶ。終日セミナー1回、半日セミナー4回、選択セミナー1回。

- ・ 21世紀の学生のニーズに合った講座の構成
- ・ 学生中心の教え方
- ・ 学生の評価
- ・ クラスの管理法

- ② 管理者養成講座（全6回、うち5回は必須、1回は選択）

大学職員が、講座を通じてリーダーとしてのスキルや振る舞いを身につけることをめざす。終日セミナー1回、半日セミナー4回、選択セミナー1回。

- ・ 管理者の役割
- ・ 指導法
- ・ 効果的なコミュニケーション術
- ・ 効果的な職務グループの編成法
- ・ 変革の方法

# Quad Cities Professional Development Network のホームページ



Black Hawk College  
Eastern Iowa Community College District  
Palmer College of Chiropractic  
St. Ambrose University  
Western Illinois University-Quad Cities

[Member Institutions](#)

[Programs/Registration](#)

[Calendar](#)

[Contact Us](#)

## QCPDN Programs

As a young organization, the QCPDN is in the process of developing programs that meet the professional development needs of its member institutions, based on local and/or network-wide needs assessments. Currently we have developed two certificate programs, as described below.

### Excellence in College Teaching Certificate Program

The Excellence in College Teaching Certificate Program is designed to help new and experienced faculty pursue teaching excellence through a series of courses focused on sound pedagogy, principles of effective instruction, and techniques to meet the needs of 21st century learners. The complete program includes one full-day seminar, four half-day seminars, one elective and the evaluation of a portfolio of teaching artifacts.

#### Core Courses

- [Designing Courses for 21st Century Learners](#)
- [Student-centered Learning Strategies](#)
- [Student Assessment](#)
- [The Scholarship of Teaching](#)
- [Classroom Management](#)

#### Elective Courses

### Professional Supervisor Certificate Program

The Professional Supervisor Certificate Program is designed to help new and experienced supervisors achieve exceptional departmental results through a series of courses aimed at building critical leader skills and behaviors. The complete program includes one full-day seminar, four half-day seminars, and one elective.

#### Core Courses

- [Role of the Supervisor](#)
- [Coaching Performance](#)
- [Effective Communication for Supervisors](#)
- [Managing Change](#)
- [Building an Effective Team](#)

#### Elective Courses

## II “A guide to faculty development”P251-257

「第 21 章 FD 委員会の基礎」(By Joyce Powlacs Lunde and Madelyn Meier Healy)

大学の授業での教え方を改善してほしいという要求が高まる中で、FD を推進する FD 委員会の重要性も高まりつつあり、最近 POD の役員に対し FD 委員会に関する質問も増えている。こうした疑問に答えるために、ここでは、FD 委員会の性格、目標、委員の構成、活動、役割について基礎から解説した。

### 1. FD とは

FD の定義は、教員に関連する活動を広く包含するようになっており、教員の知識、教える技術、姿勢などについて教員の成長を促す活動全体を指すようになっている。広義の FD は、① faculty development(狭義) ② instructional development ③ organizational development の 3 つに分けられる。

#### ① faculty development

- ・ 教え方に関する能力開発
- ・ 研究者としての能力開発
- ・ 助成金申請、書籍の出版など事務的な能力開発
- ・ 健康維持、対人関係改善などのための施策策定

#### ② instructional development

- ・ コースの設計の仕方
- ・ 望ましいカリキュラムの作成

#### ③ organizational development

- ・ 望ましい大学の組織・管理・人事のあり方などについての検討

### 2. FD のための組織

一般的には、FD センターと FD 委員会の 2 つが設置されており、FD 委員会は FD センターに助言を与えるという位置づけとなっている。FD センターの長は、委員会の長もしくは委員をかねるケースが多い。

### 3. FD 委員会の目標

FD 委員会の目標は、教える環境、学ぶ環境を改善することであり、授業での教え方の改善と専門分野の能力開発という 2 つの分野に大別できる。

### 4. FD 委員会の活動

#### ① 必要な活動への予算の配分

#### ② ワークショップ、会議、ランチミーティングなど実際の活動。テーマの例は以下の通り

- ・ 授業での教え方、助成金申請方法、レクチャーの技術、コースのプランニング法、シラバスの作り方、各種機器の活用方法、発音法、外国人学生への教え方

等

5. FD 委員会成功の秘訣は何か
  - ① 事務局が FD 委員会を明確に支援し、必要な予算を付けることが重要
  - ② 教員が主体的に FD 委員会のイニシアティブをとることが重要
  - ③ より柔軟な組織として運営し、当初は非公式な組織としては始めることも検討すべき。委員には影響力があって関係者を代表できる人材、自身の考え方をしっかり持っている人材、積極的に活動する人材を選ぶべき
  - ④ 学内にはない専門的な知識を得るため学外の人材の活用も検討すべき
  - ⑤ FD を成功させるのは時間がかかるものであり忍耐を持つことも必要
6. FD 委員会の望ましい役割、機能
  - ① FD 委員会は明確な役割とミッションを与えられた独立の機関として機能する必要がある
  - ② FD 委員会は形式的な存在であってはならず、実質的に仕事をこなす機関である必要がある。そのためには、きちんと仕事をできる人材を委員にすべき
  - ③ FD 委員会は大学の一般予算とは独立した予算を持つ必要がある。委員会の活動を大学の外部に依存してはならない
  - ④ 委員には、外部の会議、ワークショップ、POD の会議など外部での研修・トレーニングの機会を与えることも必要

### Ⅲ 感想「POD2008 年次大会に出席して」

まだクラブを買い揃えてもないゴルフの初心者が、いきなりグリーンに連れて行かれ、バンカーショットや芝の読み方を教えられた…。FD 初心者の私が今回の POD 年次大会に出席した正直な感想である。また、FD や SD が端緒についたばかりの日本に比べ、FD・SD が定着し、教え方、効果的な組織の作り方、評価方法など、技術論・方法論にまで掘り下げて具体的な内容を議論している米国とではあまりにもレベルが違いすぎるというのも実感である。

その一方で、興味深い指摘や触発される部分も非常に多い大会だった。また、詳しい事情がわからない私のような参加者に対しても、なんとかして共通のテーマを探して議論に参加させようという参加者の姿勢には頭の下がる思いであった。

今回の大会に参加して強く感じたのは、アメリカでは社会に出てから求められる一定の能力を卒業までに学生に身に付けさせるために、どのようにカリキュラムを組み立てるべきか、どのように教えるべきか、ということが大学の教職員にとって重要な論点になっているということである。わが国では、こうした視点からの吟味が不十分なままに、もっぱら供給者側の論理でカリキュラムの編成や授業が行われることが多いように思われる。

それ以前に、日本とアメリカでは教えることの重要性についての認識が大きく異なる。日本では、教員の評価はまだ論文主体であり、教えることの巧拙が教員の評価に反映

されることはあまりない。アメリカでは、論文や研究に加えて教えることの巧拙についても教員の評価に反映されるようになって久しく、そのことがFDの進展する重要なインセンティブとなっているように思われる。

もっとも、日米のレベルがあまりに異なるからといって悲観する必要はないかもしれない。あるセッションで、アメリカの参加者が言っていたのは、「実はアメリカでも20年前は今の日本と同じく、論文のみで教員が評価され、教え方の巧拙が問われることはほとんどなかった」ということである。アメリカでもはじめから教えることが重視されていたわけではないのである。幸か不幸か、わが国では少子化の進行によって、大学間の競争は非常に厳しいものとなりつつある。当然、受験者や保護者の大学を見る目はよりシビアなものとなっていく。こうした中で、大学を選択する基準は、単なるブランドだけではなく、その大学、学部を卒業するときどういう能力を身に付けることができるか、というものによって変わっていく可能性が高い。カリキュラムの組み立て、教え方の巧拙がより厳しく問われるようになるわけである。いかに早くそれに気づいて自らを変えていくことができるかが、大学生生き残りの条件となるものとみられ、好むと好まざるとに関わらず日本の大学も、アメリカの大学が進んでいる方向に変わらざるをえないように思われる。時間はかかるかもしれないが、今回の経験が生きる時が必ず来るという思いを強くして帰国した次第である。

以上

## POD 学会 報告書

南山大学外国語学部

日野水 憲

### I. はじめに

2008年10月22日から25日まで、アメリカ合衆国ネバダ州レノ市で開催された **Professional Organizational Development: Network in Higher Education** 学会（以下 POD）に参加する機会を得た。南山大学の **Faculty Development** 委員である私は、特に学生による授業評価について関心を持っており、今学会では10月22日の事前ワークショップをはじめ、大会中は主に授業評価をテーマとする分科会に参加した。さらに POD の特徴ともいえるべき、個人ネットワークの構築をすることで、もう一つの問題、つまり、多人数授業の運営についての貴重な示唆を得ることができ、実りの多い会議であったと感じている。

### II. 事前ワークショップについて

事前ワークショップについては以下の二つに参加した。

#### (1) **Developing and Administering Better Surveys: What Developers Should Know**

このワークショップでは、授業評価を実施するにあたり、評価項目の作成の留意点や評価の数値の解釈における留意点を挙げた。対象となる学生の母集団の決定、評価の方法（筆記、面接、オンラインなど）の決定などの問題を取り上げた。さらに評価項目の作成では、選択肢の表現の仕方、提示の順番などが大きく影響することを示した。統計学者である講師の一人、**M. DiPietro** 氏は、評価項目の数値の設定の仕方、得られる結果が大きく左右されることを、学生の授業外の勉強時間の質問で示している。つまり、初期値を30分以下とし、30分刻みで最高値を2時間半以上とした場合と、初期値を2時間半以下として30分刻みに4時間半以上とした場合では、2時間半以上という選択肢が前者でもっとも選ばれるのに対し、後者ではもっとも小さい値を示すという。評価結果を用いて、授業担当者を評価する大学当局者側にも注意すべきことがあると共同発表者の **M. Bridges** 氏は指摘している。近年、アメリカの大学では、「統計学」「会計学」などの授業評価がほかの科目に比べ、常に評価値が低いことが報告されている。この状況は、大学入学以前の教育に問題があることを示していると思われる。それ故、授業評価を用いる場合、他分野との比較はすべきではないことが指摘された。

#### (2) **“Best Practices” in Faculty Evaluation: A Consumer’s Guide**

このワークショップでは、授業評価の目的が「授業評価」なのか「教員評価」なのか、まず、目的を明確にし、それにあう評価システムを用いる必要性を示している。そして、

「授業評価」を目的にしている場合は、講師 R. Berk 氏が提唱する 360 度評価法が有効であるという。この評価法は、当該授業担当者を取り巻く全ての者を取り込み、学生の評価のみならず、同僚による評価、大学外評価者、自己評価、授業風景のビデオ、学生の聞き取り調査、卒業生の評価、学科長・学部長などによる評価、「先輩」による評価、教育活動に対する奨励金や受賞の有無、授業による学生の当該科目の理解度、そして「ポートフォリオ」全体の評価、と多岐にわたる指標を用いることを提唱している。しかし、学期ごとの授業評価にはこれらすべてを実施することは手間がかかりすぎる。そこで Berk 氏はこれらの指標のうちもっとも有効なものは、以下であるという。つまり、学生の評価、自己評価、同僚の評価と補助的には授業風景のビデオ、学生の聞き取り調査、そして「先輩」による評価、の 6 点である。同僚には特に教材の評価をしてもらうことを進める。

一方、「教員評価」を目的としている場合は、学生による評価、自己評価、教育活動に対する奨励金や受賞の有無、学科長・学部長などによる評価と補助的に同僚・学外者の評価、授業風景のビデオ、「先輩」の評価をあげている。

Berk 氏は「授業評価」が、その目的が教育の向上にあること、評価結果は当該教員と大学の FD 担当で十分に検討し、問題がある場合は双方で解決を模索すること、決して「強制的」な改善を求めないこと、ましてや「懲罰的」と当該教員にうけとめられる措置は採らないことなど、を再三強調している。「教員評価」は主に「テニユア」（終身雇用）審査の際に用いられるが、これも教育効果の向上が主たる目的であり、教員の教育意欲を高めることを念頭に置くべきであるという。

### III. 分科会など

#### (1) POD Topical Interest Group (TIG): Student Learning Assessment

学生の理解度を「リアル・タイム」、つまり、授業中にどのようにはかるかを考える Classroom Assessment Testing (CAT) を討論した。集まった教員が自分の体験をのべ、講師の D.L. Fink 氏が Immediate Feedback-Assessment Testing (IF-AT) と呼ばれる学生を「固定したチーム」ごとに評価する方法を紹介した。この方法の利点は、「チーム」で学習し、学生が互いに協力することで全員の理解が高まる一方で、多人数講義でも活用できることである。教員は毎回の小テストを用意する必要があることから、事前準備はかなり大変であるが、Fink 氏によると、学生の理解を的確に把握でき、授業に対する学生の満足度はかなり向上するという。

#### (2) So You want to be a Faculty Developer?

この分科会では 5 人の講師が、FD に初めて携わる者に、FD 活動を始めるに当たり直面する問題について「アドバイス」という形式で進められた。どの講師も強調していたことは、教員の「信頼」を得ること、「授業評価」と「教員評価」と

は独立していること、の二点である。特に長年 FD 活動に携わり、University of Texas at Austin で、初めて“Faculty Development”の大学院を創設し、今年度末には初めての FD の博士号を与える M. Svinicki 教授は、FD 活動を次のように捉えている。

Cat's paw (logical place to go to ask questions): consultation (より所)

Learning community: peers supporting peers (相互補助)

New faculty orientation and continuing consultation (継続的支援)

つまり、FD とは互いに「相談」できることであり、サポートすることである。

### (3) 'I Hate this course!' How Useful are Student Evaluation Comments?

この分科会では、学生による「自由記述」が授業評価にどの程度役立つのか、また、どうすれば、「役立つのか」について、講師二人の大学での調査とその分析をもとに提言をしている。

学生による自由記述は大切な評価要因であることとした上で、問題点として学生の記述が「曖昧であることが多い」ことを取り上げ、その要因として、設問自体に問題があること、また、担当教員の職階、人種、性別、母語（英語以外の場合）などが影響していることを指摘した。曖昧性を省くためには、設問は具体的で、なお、“and” 「～と～」のような接続詞を含まないことが重要であることが指摘された。職階、人種、性別、母語の要因に関しては有効な手だてはまだないとのことである。

### (4) Understanding Research on Cheating/Plagiarism to Fashion Better Response Patterns

学生の授業評価が定着し、教員への期待と教育への要求が高まる一方で、学生による「カンニング」とレポートなどでの「剽窃」が問題となっている。講師の DiPietro 氏はその大きな要因として時間的要因、多人数講義による教員との「距離感」、学生の「カンニング」や「剽窃」に対する意識の変化、そして、技術の発達、とりわけインターネット上の情報の氾濫、などをあげている。また、「個人よりコミュニティー」の意識が高い国民性ほど「カンニング」が行われることを紹介した。対策としては、大学全体で毅然とした態度をとること、学生が守るべき基準を明確にすること、「カンニング」がしやすい環境（試験の運用、試験問題、レポートの内容と提出方法、など）をなくすことであるという。

### (5) Formative Feedback and Summative Evaluations—All in One Process

この分科会は表題とは少々異なり、講師が現在勤務されている大学での授業評価の失敗とそれからの変革の事例であった。失敗の要因は、授業評価用紙が「授業評価」項目と「教員評価」項目が区別されていなかったこと、設問の文言が曖昧であった

こと。(上記 III(3)を参照)、また、5段階評価で中間値「3」以下の場合は改善のレポートの提出を求められたこと(つまり、「懲罰的な措置」として捉えられた。II(2)を参照)などである。この結果、FD活動が教員の信頼を失い、FD活動そのものへの協力が得られなくなったという。この発表は、この状況を改善するため、講師 Green氏が赴任して二年目の成果である。まず、「授業評価」項目と「教員評価」項目とをはっきり区別し、文言の曖昧性をもかなり改善したようである。さらに評価段階を6段階にし、「中間値」をなくしたこと、恣意的に決められた評価「3」以下の改善レポートの提出を廃止し、FDセンターの機能を強化して、同センターのFD委員との直接面談で授業改善を考えるようにしたこと、学生による授業評価は「ポートフォリオ」に含まれるが、大学当局はテニユア審査の時以外は閲覧しないこと、などの改革をした結果、教員の授業評価に対する信頼、FD活動への理解と協力が徐々に回復しているようだ。

#### IV. POD ネットワーク

POD学会の特徴として、会員同士の意見交換が盛んなことである。幸いにも事前に会員を紹介され、学会の様子を知ることになったが、到着当日にも早速多くの会員に紹介され、自分の抱えている問題の解決への示唆を数多くいただいたことに感謝を申し上げたい。四日間の大会では、同時に数多くの発表・ワークショップが行われているが、それにもまして大切なのは、会員同士の意見交換であろう。本会議中はわずか5つしか発表やワークショップに参加しなかったが、それは、発表者などと立ち話をしているうちに、あっという間に時間が過ぎてしまい、予定していた発表に参加できなかったことによるのである。しかし、その時間は無駄ではなく、自分の問題をまさに「専門家」に個人相談できたわけである。とりわけ、多人数講義の運営に関しては、D. Fink氏、L. Michaelsen氏などからは、私の帰国後も盛んに意見交換をすることや、新たな情報を惜しみなく提供して下さることは、大きな励みになっている。今後は、中部地区のPOD会員との交流をより盛んにするだけでなく、国内外の会員とのネットワークをさらに広げたいと考えている。

## 1. 参加したワークショップおよびセッションの概要

### 1-1. Evaluating the Impact of Professional Development Efforts

初日の **pre-conference workshop** のうちのひとつである (W4)。このワークショップは、主として NCSPD のメンバー向けに用意されたものでないかと思われた。実際、スピーカーは、カリフォルニア地区カレッジ連合・教育サービスセンター (Education Services for the Community Collage League of California) のディレクターを務める Cindra Smith 女史であったし、参加者も教授団 (ファカルティ) の人々より、高等教育機関で働く教員以外のスタッフの方が多かった。

このワークショップでは、**professional development** (以下 PD)、**staff development** (以下 SD)、**organizational development** (以下 OD) という用語が頻繁に用いられた。アメリカの各地域のカレッジは、地域社会からのカレッジに対する要請やニーズの変化にいかに対応すべきか、という課題を日常的に有している。すなわち、日々刻々と変化する地域社会とそのニーズに、カレッジの教育プログラムは適切に対応していかなければならない。そのためには、専門的な職員あるいは一般スタッフの、地域社会の変化をとらえてそれに適応する能力を高める必要がある (PD、SD)、また個々のスタッフの適応力を高めるだけでなく、組織全体としての適応力も高める必要がある (OD) ということのようなのである。PD と SD は教員以外のスタッフの能力開発のための活動を指す用語であるから、区別されずに用いられる場合もあった。これら 3 つの **development** の具体的なテーマとして、「カレッジで学ぶ学生達の年齢構成や民族構成が変わっていることに対応するためにどのようにスタッフを教育し (SD)、どのように教育課程を変更するか (OD)」であるとか、「例年数人ずつ入職する新人のスタッフをどのようにして専門家として育てるか (PD)」などが挙げられていた。

このワークショップの主題は、このような 3 つの **development** のために日々行なっている活動を、事後的にいかに関し評価し、次の活動につなげていくか、ということであり、参加者達は日々の活動を評価する際に起こる様々な困難や問題点、あるいは評価における **Good Practice** などを互いに持ち寄り、意見交換を行っていた。また、ワークショップのスピーカーは 3 つの **development** に関する活動を行なう際の注意点、およびその活動を評価する際の注意点について、ひな形を用意するなどして参加者にアドバイスした。アドバイスの内容としては、「まずカレッジの目標・理念を明確にし、その目標を達成するための活動を立案し、その活動を行なうために必要な知識や能力などの資源を明確にし、その活動の成果をよく評価することのできる指標を用意することが大切である」というものであり、

これはいわゆる PDCA サイクルをしっかりと回していきましょう、という程度のことであった。繰り返しになるが、ワークショップの主題はその PDCA サイクルを回していくにあたっての実際の経験を交換することであった。したがって、そのようなきちんとしたサイクルがほとんど回っていない、何も提供するものがない日本の大学からの参加者としては、いくぶん肩身の狭い思いをした。

### 1-2. Developing an Evidence-Based Curriculum and Assessment

このセッションのスピーカーはインディアナ大学の Joan Middendorf 女史と George Rehrey 氏であり、歴史学の科目に対して行なわれたひとつの FD の手法が紹介された。学者である大学教員は、その分野の学者なら誰でも身につけている思考の方法や、当然のものとしてしまっている前提を明示的に学生に開示しないまま講義する場合がある。思考の方法や前提を教員と共有しないまま学生が講義を受けることによって、学生は内容に対して消化不良を起こす。また、講義を受けることによって、「どのように考えるか」というスキルを身につけることもできない。これらを解消する手法として“**Decoding the Disciplines**”アプローチというものが紹介された。アプローチの概略は次の通りである。まず、学生に対して「どの部分がわかりにくかったか」のアンケートを採る。その部分について、インタビュアーが教員に対して「普段どのように説明しているか」を聞き取る (Decoding Interview)。往々にして、教員としては当然の言い回しや考え方が、説明のないまま用いられているので、それを指摘する。同様にして、講義計画や講義概要において用いられている「学問特有の言い回しや思考法」を洗い出し、学生にとってわかりやすいものとする。同時に、そのコースで身につけるべき思考法やスキルも明示する。このセッションでは、実際のインタビュー映像も流された。

### 1-3. A Nonlinear Model of Faculty Development

スピーカーはいずれもペイス大学の FD センターに所属する Constance A. Knapp 他 2 名である。職場などの組織内において、年長者 (経験を多く持つ者) が年少者 (少ない経験しか持たない者) を教え導くことをメンタリングと言うが、従来の FD はこのようなメンタリングを主たる手法としてきたが、それは現代において FD を効果的に行なう手法としては物足りないのではないかという考えが提出された。メンタリングは、組織を線形に捉える。教授団の場合は、教授→准教授→助教授→講師という順序でメンタリングが行なわれる。しかし、教授の持つ講義方法に関する知識は、彼らが若い頃に身につけたものなので、時代が変わってしまえば、若い准教授達にとっては役に立たないこともありうる。逆に、若い准教授達が教授に教えた方がよいことも多々ある。そこで、線形で組織を見るメンタリングではなくて、相互に教え合うようなモデル (Nonlinear Model) を FD に適用した方がよいのではないか、とスピーカー達は主張していた。

#### 1-4. Faculty Development for Core Outcomes

セッションのスピーカーは、ミネソタ州の州立大学・カレッジ FD センターの Lynda Milne 女史が務めた。このセンターは、ミネソタ州の州立大学とカレッジの共通の FD センターのようで、我々の場合なら、山手 4 大学 FD センターという共通の組織があるようなものであろうか。この FD センターは、ミネソタ州内の 32 の大学とカレッジにおける Core Outcome を調査した。Core Outcome とは、各科目・分野の学習目標のようなものであるが、調査によって、同じ科目の学習目標であっても、それらにはかなりの多様性があることが確認された。数学やコンピュータ・サイエンスなどの科目では、ほとんどの学習目標が一致するが、「国際性、多様性、異文化理解」などの分野では、ユニークな学習目標が存在する場合もあった。また、組織（大学）全体の学習目標を持つ大学もあれば、学部ごとの学習目標しか持たない大学もあり、詳細な学習目標を持たない大学すらあった。学習目標の設定は、大学のカリキュラム構築において重要なことなので、それを各大学が独自にやるのではなく、情報を共有してより良い学習目標の設定に取り組んでいるようであった。

#### 2. 研修の成果、今後の活用法、研修の意義など

今回の研修には、大きな意義があったと思う。そもそも FD や SD は、日本の大学では全体としてさほど進んでいないし、個々の大学がそれぞれ別個に取り組んでいる。いっぽう POD では、FD や SD のノウハウが大量に交換される様を見ることができた。それだけでもずいぶんな収穫だと思う。また、我々のコンソーシアムのような、別々の大学が協同的に FD や SD に取り組んでいる例もいくつか見ることができ（例えば本レポートの 1-4）、これも大きな収穫であった。

ただし、研修の成果としては、私個人で言えば、物足りない。南山大学の FD がどのような困難を抱え、その改善のためにどのような手法が必要なのか、という問題意識をはっきりと用意していなかったため、単なる「見聞」に終始した感がある。各大学が問題意識や研修目標をはっきりと設定し、それをコンソーシアムで共有したうえで参加した方が、成果は大きかったように思う。

ただし、見聞を広めることそれ自体は良いことであるので、今回の研修でそれぞれが得た知識をコンソーシアムで共有することが、この研修の成果を活用する第一歩であろう。そして、次に POD に参加する場合には、どのような戦略を立てて参加するか、すなわち参加の目的とその手順をある程度定めてから参加した方がよいだろうから、コンソーシアムでそれについて話し合った方がよいだろうと思う。

#### 3. 個人的な感想

私自身は、参加によって大変な満足を得たが、参加者が果たして私で良かったのだろうか

かという疑問はいまだに消えない。私は **FD/SD** の専門家ではなかったため、参加者が当然に用いている文脈や専門用語がなかなか理解できなかった。また、英語の理解力にも乏しかった。しかし、私なりにかなりの刺激と知識を得たことは間違いないため、その意味では今回の研修を企画してくださった方に感謝したい。

## 2008PODNetwork/NCSPD Conference 参加報告書

名城大学薬学部

西田 幹夫

### I. はじめに

平成 20 年 10 月 22 日～25 日、アメリカ合衆国ネバダ州リノで開催された 2008PODNetwork/NCSPD Conference（高等教育専門組織開発ネットワーク 2008 年度年次大会）に、山の手コンソーシアム参加校名城大学の教職員の一人として出席した。筆者の個人的な参加目的は、アメリカの大学レベルで実施されている少人数、学生中心の学習方法の実情、通常の筆記試験に頼らない学習評価法の開発状況の視察、非常勤教員による教育実態とその資質向上に関する取り組み姿勢などをつぶさに観察して、当大学の Faculty Development(教員による授業改善・資質向上を目指す自助努力) 活動に役立ちそうな情報入手であった。

大会プログラムは、特別講演とレセプションを除いて、すべて同時進行であって、最初の希望はかなえられなかった。したがって、筆者は、主として次の二点に的を絞って関連するセッションを追跡した。

- (1) 少人数グループによる学生中心の学習方法の成果と問題点。
- (2) 多様な授業形態の中で学習の評価を如何にしているか。

### II. 少人数グループによる学生中心の学習方法の成果と問題点。

学生達が少人数グループに分かれて自主的に学習する（SCL Student Centered Learning）教育法は、教員の立場から実施すれば Learner Centered Teaching (LCT 学習者を中心に据えた教育法)と表現が変わる。アメリカの教育者たちのこだわりは、何故 LCT をしなければならないか？という理由付けにあった。

LCT を推進する教師の側の理由は、如何なる人材（学生）を育成するか。それは、きまじめにノートを執る人間か、マークシート式テストで最高点を狙う人間か。いやそうではない。LCT の到達目標は、自ら学習し自ら仕事をこなしえる人間の育成である。It is the one who does the work that does the learning. すなわち、必要に応じて自ら学習できる才能を開発させることである。教師の側からは何を学生の学習対象とするか。学習のすべては、後年にも錆びない必要な情報を今入手させ、後年遭遇した壁に向かって、それを乗り越えられる手段と技輻を獲得させるためである。

教師が常に心がけねばならないことは LCT を推進するうえで、学生に提供する教材、学習環境、物理的条件が、常に最適な LCT になっているか否かを厳しく振り返ることである。それほど重要だと誰もが認める LCT の何が問題か。

はじめに、大学生に LCT が機能しない原因を分析する。挙げられた原因を次に列記する。

幼小から慣れてきた学習習慣からは、容易に抜け出せない。

高校は教師中心の学習が主体である。

学生が大学に学ぶ目的は必ずしも勉学が第一目的ではない。

学生はすでに入学前から現在の教育制度に飽きている。

学生は危険には近寄らない。

学生は今以上のことをしようとは思っていない。

こうした学生達に教員側が期待しかつ社会が要望している人物像に近づけるために何をすべきか。学生が学習方式の中で自らになるべき行動役割（心構え）を次に掲げる。

自ら考える

周囲と共同する、

グループで活動する。

新たな発見を求めて協力する。

他人を指導する。

他人を評価する。

自らの成果を公表する。

新たな芽を探す。

基本的な問題を解いてみる。

振り返りを行う。

記録をつける

教科書をよく読む

力試しをといてみる。

繰り返し書き直しをやる。

意欲の無い学生自身に学習責任を与えて、それを自覚させる手段の一つに **Stakeholder**（責任を背負う出発点に位置する人物）という概念を植えつけることが重要である。教員側は、学生達が何故に自ら学ばなければならないかを発見できるように仕向けていく。すなわち、学生自身を取り巻く環境の中で考え得る限りの人間関係や社会的な構造の中、自分は如何に重要な位置を占めており、責任と期待を背負っているか。自分がしっかりしなければ周囲がどうなるのかを感じさせて、自ずと、目の前の単位を取得するだけの消極的学習から自発的に拡大された新たな目標を持って次次元の研究姿勢を生み出していく。その具体例をグループ討論形式の中で体験した。

この **Stakeholder** を培う訓練には、**LCT** 法が最も勝れていると評価されている。**LCT** 法は、繰り返し行わなければならない。すなわち、学習課題は出し続けることが大切であり、常に連続して学生達を刺激しないと元に戻ってしまう。このような訓練の中から学生達は、ものを観察する技術、人の話を聴く技術、討論の面白さを体得し、自らの位置付けを発見していく。

### III. 多様な授業形態の中で学習の評価を如何にしているか。

筆者には、学生達の学習形態は少人数による自学自修が主流を占めているように感じられたが、会場内を聞いて歩くと、多人数クラスもある中で、教員による授業評価の仕方は様々であった。関連して、評価の結論を如何に次の機会へ反映させるか、というトピックスを扱うセッションに参加した。そのセッションの一つでは自らここに参加した目的を挙げさせてそれに優先順位を付ける。ついで参加者を小グループに分けて互いの目標を語り合い、類似の目的を持つもの同士を集めて学習に入っていく。

評価方法に関心を持ったグループで討論された評価の手順は **Recall Summarize, Question, Comment, Connect (RSQC2 technique)** であった。新たな学習方法やアイデアに対して如何に学生達が反応したか、あらゆる現象を振り返る (R)、それらの振り返りを大きく分類し整頓する (S)、その中から、何故そうなったのか原因を追究する (Q)。次に、如何にしたら最善の改善を得られるか、あるいは、この後どうすると坂を転げ落ちないで済むかを自問自答し改良点をまとめる (C)。その改良点をフィードバックして、次の発展に結びつける (C)。以上が教員の評価の基本的な姿勢である。

次は上記の評価姿勢を別の表現で示したものである。

共同学習法： 特定のシナリオか話題に付いて少人数の **Buzz group** (がやがや喋りあう)の時間を設ける。ゆったりとした気分の中でお互いの関心事、問題点を出しあい、教室内から外へと意識を発展させる。この点に関する進行について研究された方策が提示されている。こうした環境の中で、学生達の学習の進捗度を、次の段階の何処へ到達したかを測る。

**Remember** (記憶や暗記で汲々の段階), **Understand** (新たに経験したものを旧来の知識で説明する段階), **Apply** (持っているものを学習テーマに当てはめて解決を図る)、**Analyze** (得た結果を一度分解してみて、真偽を確かめる)、**Evaluate** (標準的な物差しで部分に分けたものの価値を量ってみる)、**Create** (新たな思想、方法を開発、新次元に到達する段階) と順次進化しているか否かを教員は判断する。

評価段階 "A"、"B"、"C"、"D"、"E"、"F" のそれぞれはどのような項目 (10 項目) と達成度で決めていくかを具体的に提案している。(詳細は省略)

評価表は上記 10 項目をさらに **Excellent** (優秀)、 **Poor** (不可) までを 5 段階評価した例が示されている。

一方では、教員側からでなく学生側からの評価シートが例示されている。学生の自己評価、教育施設と授業提供者に対する評価、それらを踏まえた授業の総合評価である。

### IV. おわりに

本年次大会の参加を通じて、筆者は、アメリカのカレッジ・大学レベルの少人数・学生中心学習法の実態；すなわち、その成果と問題点を感じ取ることが出来たと思う。概して、“入るは自由に、出るは厳しい” と評価されている中で学生達の資質、目的意識、設備は

千差万別である。大会参加を通じて感じたことは、自らの所属する大学のレベル、規模に合致したアメリカ式モデルを選別する必要がある、という点であった。

教員の教育に掛ける熱意と改善しようとする姿勢は見習うべきものが多々ある。とりわけ、学生達の心理的、学問的、社会性の習熟度にまで踏み込んだ徹底的な現状分析を行っていること、すべてはその上に学習方法を考案する姿勢は勝れている。

筆者が所属する学部（薬学部）では、アメリカをモデルとして、**Problem Oriented Learning (PBL 問題解決型)**方式は、全国的にも早い段階から導入しており、形式的には経験していたことである。それなりの問題点の把握と評価はすでに出しているが、今回体験したほどの徹底的には**PBL**を継続して行ってはいない。この徹底度において、筆者らは足りないことを実感した。

筆者は、答案用紙上の問題を解いて、正解の数で優劣が決まる試験方法と異なり、学生達のやる気、発言回数、貢献度など、不確定性の高い因子を如何に評価しているかという問題に多大な関心を持っている。**LCT**をはじめ**PBL**、**SCL**などを開発した膝元では如何にこの点を克服しているか、を本年次大会で把握しようとして、筆者は一連の関連セッションを渡り歩いて確かめる努力をした。**RSQC2**法に示されるように、基本的には、ある標準的な定規を定めておき、学生達の表現内容から進捗度を解析し、**5**段階評価のような数値化する方法であると理解した。形式的には、筆者らが用いている方法と大差が無い。しかしながら、彼らの評価法と我々の評価法とは、言葉に表わせない何かが違うのである。現在の職場で筆者自ら行っている評価法は、直接採点した点数を基本に成績を出しているが、本大会の各セッションで遭遇した教員たちは、それ以前に論理 (**Logic**) に基づく思想を根底に持っていると感じる。

**PODNetwork/NCSPOD Conference** は、マネージメントに責任を持つ教職員より、初めて教壇に立った新人教員や、教育体系を支援する立場の方々が一度は参加してみるとよい教育者大会である。

## POD2008 年次大会参加報告

名城大学 大学教育開発センター  
神保 啓子

### 【研修日時等】

日時：2008年10月22日（水）～10月25日（土）

場所：アメリカネバダ州リノ

主催：POD（Professional and Organizational Development Network in Higher Education）

出張者：名城大学 大学教育開発センター主査 神保啓子

### 1. はじめに

FD・SD コンソーシアム名古屋の取り組みの一環として、POD2008年次大会に参加した。POD（Professional and Organizational Development Network in Higher Education<sup>1</sup>）は、北米を中心に、高等教育の教育開発に取り組む専門職ネットワーク組織である。1975年に設立され、現在、約1,800名のメンバーを有している。PODは、高等教育において、ファカルティ・ディベロップメントや組織開発による人材育成を通じて、教授活動の質的向上を目指すことをミッションとしており、その活動は、高等教育のプロフェッショナルラーニングへの挑戦である。

今回のPOD2008年次大会は、第33回の大会であり、コミュニティカレッジを中心するネットワーク NCSPOD（National Council for Staff, Program and Organizational Development）の第31回大会と合同で開催された。



図1 グループディスカッションの風景  
ワークショップのホスピタリティ精神を感じ、FDを実施するにあたり重要なフィロソフィーについて、身をもって学ぶ機会となった。

今回の大会の共通テーマ「Weaving Patterns of Practice」は、PODとNCSPODの2つの機関の交流によって、より質の高いコラボレーションを期待することを意味している。参加者数は、PODが610名、NCSPODが180名の計790名、そのうち日本からは27名の参加があった。大会期間中は、海外からの参加者や、初めての参加者に対して歓迎の言葉を贈られることが多く、PODネット

## 2. 大会概要

大会初日（10月22日）に開催されたプレカンファレンスワークショップは、働きはじめて間もないファカルティ・ディベロッパーのためのワークショップ「Getting Started: POD Workshop for New Faculty Developers」に参加した。

University of North Carolina-Chapel HillのTodd Zakrajsek、Miami UniversityのMilton Cox、University of Texas-AustinのKarron Lewis、University of South FloridaのJames Eisonが講師となり、小グループに分かれてディスカッションを取り入れた1日のワークショップが行われた。

ワークショップは、参加者が自分の大学でFDに取り組んでいくための良いアイデアを得て、実践することをゴールに設計されていた。また、ファカルティ・ディベロッパーとして新しく活動しはじめた人のために、北米におけるFDの歴史を丁寧に説明するところから始められた。

翌日からは、興味のあるセッションを自分で選択する参加形式となった。各セッションでは、ディスカッションが促進されるように多様なワークショップの方法で展開されていたため、今後、FDのワークショップなどを実施するうえで、実践的な体験をすることができた。

POD年次大会は、ティーチング&ラーニングの多岐にわたるテーマでセッションが開催される。そのうち、次の2つのキーワードに着目して参加した。

- ・アクティブラーニング
- ・ラーニングコミュニティ

ひとつめは、FDのミクロな視点にたつて、アクティブラーニングの活用事例を学び、本学の授業現場に取り入れる可能性を探ることを目的にした。本学の教員を対象に実施したFDニーズ調査では、「学生の学習意欲」の低下が大きな課題となっており、学習者中心教育へのアプローチが求められつつある。ふたつめは、FDのマクロな視点にたつて、FDを進める組織開発の手法として、ラーニングコミュニティの動向を把握することを目的とした。現在、教員・職員からなるFDコミュニティづくりから、大学教育の質の向上を図れないだろうかと模索している段階である。

そこで、参加したセッション等の中から、この2つの視点に関連したものを表1にまとめた。

表1 アクティブラーニング、ラーニングコミュニティに関連する参加セッションの概要

番号	テーマ	発表者氏名、所属
	概要	
1	Academic Development as if Learning Matters Most: Seven Transformative Levers	Thomas Angelo, La Trobe University
	質の高い学びによるディープラーニングを促進するために、アウトカムベースのアプローチを用いること、学生の変容を促す7つのキーコンセプトについて紹介があった。	

	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Build shared trust</li> <li>2. Build shared language and concepts</li> <li>3. Build shared motivation</li> <li>4. Design backward and plan forward</li> <li>5. Think and act systematically</li> <li>6. Take a scholarly, research-based approach</li> <li>7. Don't assume: Ask, assess, evaluate, research</li> </ol> <p>また、ディープラーニングの定義について、Think Pair Shareの手法を使い、席を立って多くの人とディスカッションしながら理解を深める作業を実施した。</p>	
2	<p>Encouraging SoTL: Helping Instructors Navigate IRB and FERPA</p> <p>Scholarship of Teaching and Learning (SoTL)を奨励し、教員をエンカレッジするためには、個人情報保護の問題をFDで取り扱うことは重要なことである。そこで、ひとつのモデルとして、教授学習センター、学内の倫理委員会とSOTL委員会の協同の取り組みについての紹介があった。</p>	<p>Mary Wright, University of Michigan</p>
3	<p>Academic Portfolios: A New, Innovative Faculty Evaluation and Development Technique</p> <p>教員評価、教授法開発として長年取り組んできたアカデミックポートフォリオ (AP) についてのセッション。APでは、“なにを”したか、だけではなく、“なぜ” “どのように”を記すことが重要である。APには、目的、ティーチング、リサーチ/スカラシップ、サービス、ゴール、付録で構成される。各項目には、以下の内容が含まれる。【ティーチング：教育哲学、シラバス、教育改善活動、同僚の参観コメントなど。リサーチ/スカラシップ：研究の記述、選択図書・文献、外部資金・グラント情報、学会参加状況など。サービス：委員会活動、タスクフォース、社会貢献活動など。ゴール：専門職としての、ティーチング、研究、社会貢献活動などの開発など。】</p> <p>また、APのキーとなるストラテジーについてグループディスカッションが行われた。</p>	<p>Peter Seldin, Pace University</p>
4	<p>Marketing Jump Start: A Tapestry of Online Course Design and Technology</p> <p>IUPUIのCTL (Center for Teaching and Learning) が実施している“ジャンプスタート”プログラムについての紹介。プログラムの成果、アセスメント、オンラインティーチングの教授方法などについてディスカッションを実施。ディスカッションの方法として、壁に模造紙を貼り、小グループに分かれた参加者がアイデアを加えていくというスタイルで実施された。</p>	<p>Jennifer Beasley, Tom Janke, Terri A. Tarr, IndianaUniversity-Purdue University Indianapolis</p>
5	<p>A Model for Developing and Communicating Course Designs</p> <p>コースデザインのモデルについて、中心となるコンセプト、理解へのプロセスの方法、ラーニングアウトカムの3点について記述した具体事例を紹介。このモデルは、Federal Grantによるジェネラルエデュケーションのグループで6年間かけて開発されたものである。ラーニングコミュニティでの活動ではなく、Grantの中で、コースデザインについてのレクチャーを行っており、紹介されたコースデザインのモデルは、分野を超えて活用されている。</p>	<p>Edmund Hansen, Northeastern Illinois University</p>
6	<p>Learning as a Community Endeavor</p> <p>ノートルダム大学で取り組んだ生化学でのアクティブラーニング・ディープラーニングでの取り組みについて講演。アットリスク (成績C) 学生への対応として、一般化学のク</p>	<p>Dennis C. Jacobs, Vice President and Associate Provost, Professor of Chemistry and Biochemistry, University of Notre Dame</p>

	ラスでは、250人の学生を4つのグループに分けて実施。「なぜこの現象がおきるのか?」、「その仕組みは?」など、提示したコンセプトクエスチョンに基づいてスモールグループでディスカッションをする。その結果、学生はより深い理解を示し成績が向上した。また、学生がコミュニティで学ぶ意義を感じる機会として、アクティブラーニングを位置付けている。	
7	Competencies of Faculty Developers: Using “World Café” to Foster Dialogue	Debra Dawson, The University of Western Ontario Judy Britnell, Ryerson University
	<p>ファカルティ・ディベロッパーのコンピテンシーについて、アクティブラーニングの手法のひとつ“ワールドカフェ”を用いたセッション。</p> <p>円形のテーブルにテーブルクロスを敷き、お菓子とお茶でカフェの空間を演出。参加者が自由に議論できる場が用意され、その中で、それぞれのグループリーダーを残して、参加者がテーブルを移動する。リーダーのもと、各グループに渡されたファカルティ・ディベロッパーのコンピテンシーのモデル図に加筆しながら、どんな能力や特質が必要かなどのディスカッションを重ねる手法で“ワールドカフェ”が実施された。</p>	
8	Weaving Strategies and Practices Engaging Faculty to Adopt Active Learning	Milton Cox, Miami University Muriel Blaisdell, Miami University
	<p>学習者中心の教育への転換には、トップダウンとボトムアップの2つのアプローチによって、学習者中心の学びへの転換に迫ろうとしている。マイアミ大学が実施しているアクティブラーニングを促進するための2つの仕掛けについて説明があった。</p> <p>1) トップダウン：トップ25のエンロールコースモデル 2) ボトムアップ：ファカルティラーニングコミュニティ</p> <p>その後、それぞれの大学の事例についてテーブルディスカッションが行われた。</p>	
9	SOTL Scholars’ Impacts Beyond Their Research Questions	Karen Busch, Eastern Michigan University
	<p>SoTLをどのように戦略的にFDに取り入れるか、どのようなプロジェクトを組むことが効果的かということについて、参加者とディスカッション。小グループに分かれ、模造紙に意見を自由に追加、最終的にFD戦略を作成し発表した。</p>	

### 3. 学習者中心教育への転換を目指したラーニングコミュニティ

学習者中心の学び (Barr&Tagg,1995) への転換 (ラーニングパラダイム) が提唱されて13年になるが、本学でも、学習者中心の学びの促進は大きな課題である。そこで、学習者中心教育への転換を目指したラーニングコミュニティに取り組んでいる Miami University のラーニングコミュニティについて報告する。海外の大学で取り組まれている FD は、ラーニングコミュニティをつくって活動しているケースがよく見られるが、特に、Miami University のラーニングコミュニティが有する次の2つの特徴について着目している。第一に、多くの大学がファカルティに限定したラーニングコミュニティを形成しているが、Miami University では、プロフェッショナルスタッフ(ティーチング&ラーニングに積極的にコラボレーションしているスタッフ)をパートナーとしたコミュニティ観で、学習者中心教育への転換を目指したコミュニティづくりを行っている点である。第二に、そのラーニングコミュニティの形成にもとづく理論的背景として、コミュニティ・オブ・プラクティス (Wenger,1991) をベースに活動している点である。

POD2008 年次大会では、Miami University の Center for the Enhancement of Learning and Teaching のディレクターである Milton Cox から、プレカンファレンスワークショップ（テーマ：ラーニングコミュニティとキャンパスネットワーク）およびセッション（テーマ：アクティブラーニングを取り入れる教員のための戦略と実践）でラーニングコミュニティについての報告を聞くことができた。ここでは、その後の質疑応答で直接確認した内容も含めて紹介する。

Miami University のラーニングコミュニティのゴールは、教員とプロフェッショナルスタッフによるラーニングコミュニティ（FPLC: Faculty and Professional learning community<sup>2</sup>）によって課題を解決し、より良い実践を促進することである。Miami University では、この FPLC が学習者中心の教育というラーニングパラダイムに対応するひとつの方法だと位置づけている。

また、Miami University の FPLC は、Wenger が提唱しているコミュニティ・オブ・プラクティスのコンセプトに基づいて実施している。FPLC は、1979 年から開始された。1 つのコミュニティに 8～12 人の教員、プロフェッショナルスタッフ、アドミニストレーター、大学院生などのグループで形成され、現在約 40 名が参加している。

FPLC は、大きく同僚ベースとトピックベースの 2 つのタイプに分かれており、どちらのコミュニティも学際性や多様性を尊重している。以下に 2008 年から 2009 年の FPLC の活動をまとめた。

表 2 Miami University の Faculty and Professional learning community (2008-09)

FPLC 分類	活用概要
同僚ベース	コミュニティの活動期間：永続的
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若手教員のティーチングスカラーコミュニティ</li> <li>・非常勤教員の役割についての FPLC</li> </ul>
トピックベース	コミュニティの活動期間：1 年単位（ただし継続もあり）
	新規 <ul style="list-style-type: none"> <li>・オンラインラーニング促進・奨励のための FPLC</li> <li>・大学における経験で、知的興味を育成する FPLC</li> </ul>
	短期継続・SOTL をエンゲージする FPLC（1 年追加） <ul style="list-style-type: none"> <li>・セカンドライフを活用した教育の FPLC（1 年追加）</li> <li>・学習者中心の教育への FPLC（3 年間）</li> </ul>
	長期継続・ラテンアメリカの多様性とエンゲージメントの FPLC <ul style="list-style-type: none"> <li>・スモールグループラーニングの FPLC</li> </ul>

Miami University の FPLC は、コミュニティ・オブ・プラクティスのコンセプトにそって、次の点を強調している。

- ・委員会やタスクフォースではなく SOTL を基本にしたコミュニティであること
- ・セミナーやコースへの参加だけではなく、コミュニティとしての活動であること
- ・単なるディスカッショングループ、ティーチングサークル、ブッククラブ、ブラウンバッグランチョングループ、ではなく、SOTL に主眼をおいた活動であること

これらのことに配慮し、教員にとって、教育にかかわることへの関心を高める取り組みとして大学教育が抱える課題を解決するのに役立つ取組を行う。特に、Miami University では、大学として学習者中心の教育への転換をはかっており、このプロジェクトは、学長が提案・指揮する TOP25<sup>3</sup> プロジェクトと関連して位置づけられている。

また、Miami University では、FPLC のファシリテーターの人材育成を重視しており、そこでは、SOTL への理解促進、FPLC をコミュニティとしてどのように育てていくか、FPLC のアウトカムやコミュニティの関係性のバランス、学びを促進させるためにアクティブラーニングやディープラーニングをどのように行うかなどについてのアプローチを試みている。

FPLC のアウトカムとして以下のものがある。

#### 【ローカルインパクト】

- ・1979 年からスタートし、同僚ベース、トピックベースを含めた 44 の異なるタイプの 112 の FPLC が存在した。
- ・Miami University の 40% の教員が参加。
- ・学部長等、部門長の 54% が参加。
- ・1990 年には、教員の人材保持、教育開発、ア Kredィテーションのプラス評価などの効果が見られた。
- ・マイアミの中で、先進的な FD を実施している 4 つの大学のひとつとしてノミネートされた。

#### 【社会貢献とそのインパクト】

- ・1999 オハイオのレジェントグラント  
2001-07 オハイオラーニングネットワーク 170 万ドル
- ・2003-04 アメリカとカナダで 132 の機関による 308 の FPLC が報告された。
- ・FIPSE (Fund for the Improvement of Postsecondary Education) グラント：  
2001-02 から 2003-04 まで 30 のタイプの 60 FPLC の取り組みがあり、以下の大学による取り組みが存在する。

Claremont Graduate University,

Indiana University Purdue University-Indianapolis,

Kent State University, The Ohio State University, University of Notre Dame

また、2005 年の春に、資金提供をしている FIPSE が FPLC についてのフォローアップ調査 (WEB 調査) を実施した。FPLC の参加者、ファシリテーターに対して、5 段階で評価を実施し、次の結果が得られている。(1=インパクトなし、3=普通、5=持続的なイン

パクトがあった)

- ・高等教育におけるティーチング&ラーニングに対して、自分の学問分野を超えた見方 (3.93)
- ・ティーチングプロセスにおける興味 (3.86)
- ・SOTL への興味・理解 (3.80)
- ・知的探求としてのティーチングへの視点 (3.74)
- ・教師としての全体的な効果 (3.55)

以上のことから、Miami University では、教員とプロフェッショナルスタッフによるラーニングコミュニティ (FPLC) を大学の中に創りだし、教職員のティーチングに対する関心を高め、学生の学びを促進させるという効果を期待している。また、その FPLC の育成プロセスは、大学組織を中心にマネジメントされていることは重要な点である。

#### 4. 名城大学の FD・SD 活動に対する示唆

学習者中心の教育への転換を試み、学生をエンゲージする学びの方法を模索している Miami University では、教員とプロフェッショナルスタッフによるラーニングコミュニティを活用して、その課題解決法を見出そうとしている。本学の FD でも学習者中心の教育への取り組みとして、コミュニティ・オブ・プラクティスに着目したラーニングコミュニティの重要性に着目しているため、次年度以降の FD の新たな動きとして、現場の経験を聞くことができたことは大変有意義であった。学長のトップマネジメントによる戦略と、ボトムアップによる教職員のコミュニティ活動を通じた学びの方法論開発の 2 つのアプローチを用いて大学教育の改革に積極的に取り組んでいる点も、FD マネジメントのグッドモデルであると感じた。Miami University の事例を参考に、教職協働によるラーニングコミュニティの動きをつくりだすことができればと思う。

また、FD・SD コンソーシアム名古屋の POD 年次大会研修によって、名古屋大学・南山大学・中京大学・名城大学の 4 つの大学によるネットワークが構築されはじめたこと、また、教員・職員による POD 派遣チームが構成されたことは、大いなる価値ではないかと思う。FD には大学を超えて共有すべき課題が多く存在する。今後は、それぞれの大学が有する教授学習活動の方法を学びあい、ともに開発する場へと繋げることを期待するとともに、このような場を与えてくれた関係諸氏にお礼を申し上げたい。

---

1 POD (Professional and Organizational Development Network in Higher Education)

<http://www.podnetwork.org/index.htm> (2008/11/30)

2 Miami University, Website for Developing Faculty and Professional Learning Communities (FLCs) to Transform Campus Culture for Learning

<http://www.muohio.edu/flc> (2008/11/30)

3 Miami University, The Top 25 Project

[http://www.units.muohio.edu/led/Top\\_25\\_Project/Index.htm](http://www.units.muohio.edu/led/Top_25_Project/Index.htm) (2008/11/30)

## PODに参加して

名城大学経営本部財政部

杉原 直樹

本学では、平成12年度より授業評価をはじめとするFD活動を行っており、講演会等を通して、一般の教職員への理解を深めてきた。その中であって、私は特別に業務としてFDに関わる事もなく、本学内にもFDといった取り組みがある、程度の認識しか持っていませんでした。また、単純に授業評価による授業改善を行う取り組みである、という誤った認識を持っていました。その為、そもそもFDが職員として係わるべき内容であるかどうか疑問を持っており、教員が自主的に解決すべき問題ではないかと考えていました。

現在はPODに参加したことにより、私の中でのFDへの理解が大きく変わりました。しかし、前述の理解が足りないというのは決して私個人の特異なものではなく、一般的な教職員のFDへの理解として捉えるべきではないでしょうか。授業について、もっと言えば「教育」が大学において重要な要素であるとは、心底認識されていないのが実態ではないでしょうか。おそらく大半の教職員の認識は、大学を取り巻く外部環境の変化によって、やむを得ずFDに取り組む必要が有ると考えていることと思います。それは、教育を行なう上での諸問題が顕在化してきた為、何らかの手を打たなければならなくなったと考えるからです。その諸問題の例を挙げますと、入学生の質が落ちて授業が成立しない、優れた教育取り組みによって補助金を獲得するため、受験者数が減り教育面における他大学との差別化が必要となった、…等々。問題の緊急避難の為に、とりあえず授業評価に参加してFDを実施した気になっているということです。あるいは、大学当局が五月蠅いので、趣旨を理解せぬまま、半ば強制的に参画させられているという方もお見えになるでしょう。

なぜ教育が、大学に課せられた使命の1つであるのに、重要視されていないのでしょうか。教職員は当然のことながら、自ら学生として大学で教育を受けた身であります。学生時には、教育、主として授業については多かれ少なかれ問題認識を持った教員の独り善がりの講義にウンザリした思いを持っていたはずです。教育も授業料の対価として行なうサービス業の一部であるとすれば、とんでもない話だと憤慨した経験を持つ筈です。一方で、教員は研究のプロであっても、教育のプロではないので、仕方のないことだ、と無理やり自分を納得させたり、勉強不足により理解が不足している方が悪いと自分を責めたことも有るかもしれません。これらの経験を踏まえた上で教職員となっても、残念ながら、過去の問題意識は既に忘却されてしまっているようです。加えて新たに教員となる際に、大学の教育方針の説明や、授業の指導方法のトレーニングが無いまま授業を実施せざるを得ない。そして、退職するまでその機会が与えられることはない、と言った問題もあるものの、根本的には自分が学生の立場に立って、学生が望むような教育を実施すべきではないでし

ようか。これは、理屈抜きに学生から授業料を納めてもらっている限り、教育に最善を尽くすことは当然ではないかと考えられるからです。しかし、誠に残念ですが、事実は全く異なり性善説は成立しません。要するに、自己努力に任せるといった授業改善は不可能であるということです。勿論、問題意識を持って取り組む教員もみえますが、大半は必要性の無いことに熱心に取り組みません。これが FD を実践する上での大きな問題であります。その辺りを整理したいと思います。

## 1, 教員の評価に教育実績は関係ないか

そもそも教員の資格は、研究実績に応じて昇格していくものです。そこに教育の実績は関係性がない。むしろ研究の時間確保を阻害するもの、といった意識すらある。資格は給与と連動しているのだから、当然ながら研究偏重にならざるを得ない。また、資格は個人の一生をかけて名誉に関わることなので、研究には血道を上げる。教育に傾注することは、暇であるとか、研究をサボっているとか、変わり者であるとか、研究が手詰まりの中で給与をもらう為に行っているのだ、等の陰口を叩かれる始末です。散々ですが、大学で教育を行なうことのメリットが個人には何も無いが所以なのです。メリットの無いことをボランティアで行なうには相当のエネルギーが必要でしょう。要するに、これは教育に走らせるシステム作りが欠けているのです。それは、単純に教育実績を資格に連動させて、給与に連動させるといった事ではありません。まずは、大学における教育や研究の目標を視覚化し、明確にすることです。理念や校是といった抽象的なものではなく、具体的な達成目標が必要です。その目標を大学の教育の中心に据え、学部の目標に降ろして、さらに各教員に浸透するようにする。各教員の自主性に任せるのではなく、組織の中で教育の向上が図られるようにする必要があります。そうすることによって、初めて教育が大学を構成する大切なピースであることや、その必要性が見えてくると思います。研究のように位置づけが明確でなかった教育も、一定の地位を獲得することになります。従って、教育にも正当な評価がなされる下地が出来る訳です。システムがないと、従来行なってきた、とりあえず評価を先に行なって、改善は各教員の自己努力に任せることの繰り返しになってしまいます。まずは「見える化」を行なって口伝的に密室で行なわれてきたイメージのある、教育を表に出すことが必要です。その次に、大学独自であったとしても、資格審査に教育実績を盛り込む等の平等な評価へ向けた取り組みを実施していけば良いと思います。

## 2, 社会から大学教育は必要とされているか

大学における教育が、社会から必要とされているかというのは、具体的には学生の出口である就職時に、企業から受けてきた教育の評価がなされているか、ということです。残念ながら今日現在、大学で学んだこと、修めた学問について何らかの評価を受けることは無いと言えます。ごく一部の技術職や研究職について評価される程度でしょうか。それはなぜかというと、日本の企業は、新入職員を手塩にかけて一から育てるつもりで採用をす

るからです。最初から即戦力という考え方はなく、長い研修期間を重ね、親切的な OJT で仕事を覚えさせ、さらに人事異動で幾つもの部署を管理職への道筋をつくる。

そこに大学の教育が入り込む隙間がないほどに、親切丁寧な教育を社会人に対して行っているからです。

今回の POD では、学生の就職を意識した教育も話題になりましたが、日本とアメリカで一番ギャップを感じたのは、実はこの話題です。日米では、根本的に企業の考え方が全く異なっています。アメリカの企業はほぼ全ての社員が、専門職であり、特化した分野において結果を残すことで雇用をされている。社員は個人のプロフェッショナルであり、雇用側と従業者側には結果と賃金でのみ結びついたドライな関係があるのみです。関係のバランスが崩れた時には、賃金の増減で調整し、最終段階では契約解消（転職・解雇）に至るといった分り易い関係です。その為、日本のように悠長な社員教育を行なう必然性がないのです。日米の企業のどちらのやり方が優れているかは、ここでは論じませんが、アメリカでは、完成されたプロフェッショナルを創り上げる事が、大学やコミュニティカレッジの役割となっており、より高度で実践的な内容の教育が行われる訳です。日米で高等教育機関に求められる機能が全く異なっているということが分かりました。

では、そもそも現在の日本で大学に求められている教育の内容は何でしょうか。それは、前述のとおり「企業の教育に堪えうる力」を身に付けることです。中途半端な専門知識よりも、基礎的な能力を磨くことに主眼をおくべきです。基礎的な能力とは大きく 3 点あり、①日本語を含めた語学力、②数学力に代表される論理的思考力、③コミュニケーション力・交渉力、が挙げられると思います。こんな基礎的な内容は、高等教育機関である大学で教えることで無く、義務教育の延長線ではないか、と異論もあることでしょう。しかし、大学の環境下でないと、このような力は習得できません。例えばゼミに所属し、学問を媒介として、論文を書くこと、作成する為に英語の文献を当たること、論理的な裏付けとなるデータを収集すること、プレゼンテーションをし、仲間と議論を交わし、教授の査問を受ける、等の経験は他で得がたい貴重な財産となります。こういった経験は企業でも必要とされる力の礎となるはずですが。ともすれば、履歴書で最も重要な部分は何を学んだかではなく、学校名である、などと言った話も企業から聞こえてくることもあります。一部納得できる部分もあるのです。それは、有力である学生のレベル高い大学ほど、活気に満ちており、必然的に上記のような基礎的な能力を磨く機会に晒されることが多いからです。大学も自らのポジションを認識しながら社会の要請に応え得る教育を行っていかなければならないと感じます。

どうすれば FD 活動が認知され、大学の教育そのものが評価されるようになるかを考えるきっかけを今回の POD 参加にて頂きました。この経験を日々の業務の中で活かしていきたいです。このような機会を与えていただきありがとうございました。

## POD2008大会参加記

名古屋大学大学院文学研究科

周藤芳幸

平成17年の中教審による「新時代の大学院教育」等を受けて平成18年3月に改正（平成19年4月から施行）された大学院設置基準は、わが国の大学院教育に対して初めてファカルティ・ディベロップメント、すなわち「授業・研究指導の改善のための組織的な研修・研究」の実施を義務づけることになった（第14条の3）。これに一年遅れる形で、学部レベルの大学設置基準についても同様の改正が行われたことは周知の通りである。しかし、FDと呼び慣わされて久しいファカルティ・ディベロップメントが具体的にどのような活動を想定しているのか、またそれが大学の知的活動全般のなかにどのように位置づけられるべきなのかといった点については、依然として大学構成員のあいだでも合意が得られていないのが現状である。その意味で、名古屋大学が中京大学、南山大学、名城大学と連携して平成20年度から取り組むことになった「大学間連携によるFD・SDの充実」事業（仮称：FD・SDコンソーシアム名古屋）が、その活動の出発点となる企画としてPOD2008大会への教職員の派遣を合同で行ったことには、大きな意義を認めることができるであろう。まずは、本事業の企画と実施にあたって中心的な役割を果たされている名古屋大学高等教育研究センターの夏目達也教授と久保田祐歌研究員に感謝の意を表したい。なお、POD2008大会の概要については他の参加者の報告に譲ることとして、ここでは高等教育政策の研究やFD活動を本職としているわけではない一教員がこの学会に参加して感じたことを思いつくままに述べていくこととする。

まず、このカンファレンスに参加するにあたって当惑したのは、POD（ポッド）というこの学会の名称である。会場でも、「PODが何の略か知っていますか」という質問が幾度か冗談交じりに投げかけられることがあったが、事前に与えられていた「FDについての学会である」という予備知識と **Professional and Organizational Development** という学会の正式名との関係は、実際に参加してみるまではなかなか整合的に理解することができなかった。ちなみに、この大会は **NC SPOD**（ネクスポッド）という別組織との共催であったが、これは **Northamerican Council For Staff, Program, and Organizational Development** の略であり、やはりその名称からはこの学会とFDとの関係を読み取ることが難しかった。しかし、このような学会の名称に対する違和感が、報告者がそれまで漠然と抱いていた「FDとは授業改善のことである」という誤った先入観に由来するものであったことは、学会の初日に参加したプリカンファレンス・ワークショップの場でたちどころに明らかになった。

プリカンファレンス・ワークショップとは、個別報告を中心にアラカルトメニューで構成される学会本体に先だって、一日もしくは半日単位のセットメニューで行われるテーマ毎の小部会である。報告者が参加したのは新規にFD活動に従事することになった者を対

象とする一日コースだったが、結果的には、研修的な色彩の強いこのワークショップに参加することで、その後の学会本体における個別報告の理解が格段に容易になったように思われる。このワークショップは、PODの中心的なメンバーの一人であるカレン・ルイスによるFDの歴史の回顧と展望で開始された。正直なところ、このレクチャーの冒頭で紹介されたアメリカの大学におけるFDの起源の話は、一瞬にして時差ぼけを吹き飛ばすほど衝撃的なものだった。というのも、そこでは19世紀の初めにFDが誕生したときに想定されていた主たる活動がサバティカル・リーブだったという事実が指摘されたからである。誰が今日、サバティカルをFDだと考えるだろうか。しかし、この事実内に在る論理は素朴かつ明快である。きちんとした教育を行うためには専門分野におけるしっかりとした学識を身につけている必要があり、その学識を磨けば教育の質も高まるはずだというのである。彼女によれば、いわゆるFDとは、この理想が学生の大衆化と多様化、大学予算の削減などの変化する外的要因とせめぎあう過程で生まれてきたものに他ならない。FDとは、個人改善（Personal Development もしくは狭義の Faculty Development）、教育改善（Instructional Development）、組織改善（Organizational Development）に大別され、それぞれには固有の目的と重点があること、そしてこれらを有機的に関連づけて展開することが重要であることが指摘された（なお、このようなFDの定義については、PODのウェブサイトにも掲載されている）。

この他に個人的に興味を惹かれたのは、このレクチャーでは、FDがこれから取り組むべき第一の課題として、リーダーシップ・スキルの養成が挙げられていたことである。というのも、報告者は名古屋大学研究推進室の室員としてトップリーダー育成ワーキンググループの主査も務めているが、そこで模索しているリーダーの組織的育成に向けての活動が、アメリカではFDという（少なくとも報告者にとっては思いがけない）文脈で展開されつつあることを知ることができたのは大きな収穫だった。実際、学会本体のセッションにおいても、リーダーシップ・アカデミーなどのリーダー育成（Leadership Development）をトピックとするものが散見され、それらが必ずしも研究推進室が検討している研究のトップリーダー（わが国の場合にはGCOEなどの大型研究組織の代表者）の育成を目指すものではないにしても、この方面への関心が高まっていることが実感された。

プリカンファレンス・ワークショップでは、これに続いてさまざまなトピックについてのプレゼンテーションが行われた。そのなかでも特に有益だったのは、それぞれのキャンパスの特性に合わせてどのようなFD活動を実践していくべきかを論じたジム・アイソンによるセッションである。ここでは導入として、「ファカルティ・ディベロッパーは何を行うのか」と題するFD活動項目リストの中から、既に自分のキャンパスで行われている活動とこれから導入すれば有効であろうと考えられる活動とを選択する作業が課せられたが、報告者のようにFDを専門としていない者にとっては、このリストの項目そのものが参考になった。なお、ワークショップにおいても学会本体のセッションにおいても、参加者は8人くらいずつ丸テーブルを囲んで座り、セッションの途中で何度もテーブルごとに（時

にはわざわざ席を立たされ別のテーブルの参加者と)意見交換することが求められる。ここでは、各自が所属しているFDセンターでの実地経験に基づく意見が交わされることが多く、これは英語が得意ではない上にそのような経験があるわけでもない報告者にとっては、なかなか辛い時間だったというのが本音である。その一方で、このワークショップに限って言えば、丸テーブルのメンバーはほぼ固定されていたので、一日が終わる頃にはすっかりお互いにうち解けることができた。

翌日からは、朝から一時間十五分の時間帯ごとに数多く開かれているセッションのなかから、プログラムに書かれている要旨とキーワードを頼りに、おもしろそうなものを選んで参加していくことになる。当初はどれもが興味深く感じられ、どのセッションに出るべきか迷うことがしばしばだったが、やがて要旨やキーワード以外にも以下の点に注意すればほぼ狙い通りのセッションに行き着くことが分かってきた。一つは、セッション担当者の所属である。上述したように、この学会はPODとNCSPODの共催であり、後者の会員(コミュニティ・カレッジの教職員)によるセッションの内容は名古屋大学のように規模の大きな総合大学にはそぐわない場合も少なくない。従って、担当者の所属がコミュニティ・カレッジではなくユニヴァーシティであるセッションを選んだ方が安全ではある(ただし、教育にかける情熱とアイデアの豊かさにおいては、コミュニティ・カレッジの例の方に感銘を受けることも多かった)。また、セッションの会場には大小様々な部屋が割り当てられているが、当然のことながら、大きな部屋には著名な講師によるセッションが用意されている。人気講師によるセッションが必ずしも有益とは限らないが、ラ・トロア大学のトム・アンジェロのセッションのように、きわめて明快かつ説得力に溢れたプレゼンテーション(ここでは子豚の写真を提示しながら「子豚の体重を何度も測れば子豚が太るとでもいうのか」と問いかけるジョークを交えたショーさながらの講演が繰り返された)に接すると、さすがに有名人だけのことはあると感心させられたものである。どのセッションもそれなりに参加する価値があったが、あえてその中から一つを選ぶとすれば、ピーター・セルディンによるアカデミック・ポートフォリオについてのレクチャーが個人的にはもっとも勉強になった(もっとも、セルディンの著書に邦訳があることは、同席していた日本の他大学の人に教えられて初めて知った)。

このように実りの多かったPOD2008大会ではあるが、気になった点についても指摘しておかなくてはならないだろう。それは、我々が研究の上で日常的に交流を持っているような研究大学からの参加者がきわめて少なかったことである。たまたま最終日の朝食の席でジョンズ・ホプキンスからの参加者と隣り合わせになったが、彼らは自分たちの大学で似たようなカンファレンスを開催するのでその下見のために来ただけだと言っていた。また、ハーバードでFDに携わっている日系の女性も、ポスターセッションで立ち話をしているときに、研究大学でFDに関心を集めることの難しさについてこぼしていた。このような状況は、おそらく世界共通のことなのであろう。FDが言葉の真の意味でのアカデミック・ディベロップメントとして市民権を得るまでの道のりは、依然として平坦ではな

いのかもしれない。しかし、リサーチとエデュケーションとサービスが大学人の義務である限り、これらを組織的かつ総合的に改善していく努力が怠られてはならないであろうし、それだけに、緒に就いたばかりのコンソーシアムに寄せられる期待も大きいというべきであろう。

### すべては get inspired から

FD (Faculty Development、SD(Staff Development)という得体が知れず、とっつき悪い面倒くさい何か、という印象がある。しかし、その活動はつまるところ教育に熱い人を如何に増やし応援するかを考え、企み、それを実行することである。そして、教育の本質は人に学ぶ躍動を伝えることだ。もちろん、それにもいろんな方法論はある。でも、それを実行してもらうにしても、最後の決定打は唱え続けるパッションだ。要は、FD や SD の本質は唱道、エバンジェリスト活動なのだ！ こう言うと「何という抽象論、感情論、印象論！」。そう反応する人も多いかも知れない。しかし、POD2008 で私が得た発見は、まさにそれであり、ちょっとばかりの工夫、技は持っているが、強みは「当たり前」のパッションを愚直に唱え続けること、そんな人や雰囲気は米国にはまだ裾野広く充ち満ちていることだった。そして、その事実には私は、ちょっと安堵した。

POD 参加者は research university の教員は稀で、大半は、Liberal Arts College あるいは Community College の教職員であった。そのせいか、議論のネタは、世界的な競争力を持つ研究やその担い手をどう育てるか、ではなく、一人でも学ぶ力をもつ人間を増やし、社会に送り出すには、何が有効なのか、に注がれていた。参加している人もその人たちが見ていく学生もその多くは無名の人々である。だがそれでも、そこには、いわゆる「教養教育」に従事する熱意が強く感じられた。予算制限や不足を恨む声も聞こえてはきた。しかし、それにも増す自分の仕事に対する誇りと感動を求める心。そうした人の層の厚みこそが米国高等教育の宝なのだろう。

私が医学という専門教育中心の世界で学際的分野の教育研究に携わっているせいもあるかもしれないが、わが国の高等教育が近年専門「職」教育にのみ傾斜しすぎる傾向には、率直に危惧を感じている。それは医療に限らない。専門性を越えた統合感の欠如、普遍、一般、そして「当たり前」の人々の共有感覚、それが社会の危機への対応脆弱性につながっているような気がしている。その議論はさておき、現実として、法科大学院など他分野においても急速にわが国の高等教育機関では専門職教育が拡大している。そして、専門「職」教育の中でも PBL(Problem Based Learning)、シミュレーション(模擬体験)等様々な教育技法が開発され、実践されつつあるが、「職」教育の現場では、それ以前に形成されるべき基盤的「人(誤植ではありません)」を形作る教育を行う余裕は全くない。さらに近年では、学部教育でもキャリア教育などと称され、専門職分野のみならず企業からの社会人

としての基礎能力を大学において習得する要請も強く、その点でますます高等教育での「職」能力教育が前面に出てきている。だが、それらも、ビジネス処理能力と同視され進められつつある感が否めない。

昨今、わが国では教育ならびにその支援活動にも目的効果論（目的を明確に、それに基づく計画とその実行から結果＝効果が現れる）が強調されてきた。その流れに沿って FD 活動も、明確な数値目標とそれに基づく個々の具体的計画、さらにそのための道具立て、その開発や普及に焦点が絞られてきている。

成果主義の本家本元、さぞや、その手の議論が展開されているのだろう。事前にリリースされた POD2008 のプログラムに羅列されたスマートなタイトルからそんな予想を立てていた。が、実際の POD2008 は思いの外、レトロでヒューマンな集まりであった。確かに、方法論やツールの説明もセッションの半数以上を占めていたように思う。だが、その多くは率直にあってそう先端的なものでもなかった。

くどいようだが会場で私が出会ったのは、小手先の具体論よりも、何かを学ぶという感動、あるいは、躍動を、他の人に伝える、その行為自体への感動、躍動、簡単にいってしまうとワクワク感（英語で言うと **get inspired**）をどうしたら感じられるか、そこで得られた自分のワクワク感を伝えたがっている人たちだった。そして彼らが同様の想いの人たちの場に一年に一度帰巣する。そんな印象だったのである。念のため申し添えるが、それは決してネガティブな意味ではない。また、甘い理想論だけで現実の難題を解けるとも思っていない。後述するとおり、教育組織論などは米国でもまだまだ弱いのだということにも気づかされた。だから彼らも苦闘の最中にあるとも言える。その解決はパッションだけではできないからだ。

さて全体の印象はこれ位にして、以下に私が参加したいくつかのセッション、そして、基調講演等について紹介する。

## 高等教育は社会を変えるツールである

はじめに、大会 2 日目 23 日にあった Debra Rowe による Plenary Address、"Beyond Critical Thinking to Becoming an Effective Change Agent :Trends Toward Sustainability Education and Action" を取りあげよう。本講演は私たちの社会、環境の持続可能性に

### Part II: Extend critical thinking to change agent skills

- Resilient
- Optimistic
- Tenacious
- Committed
- Assertive
- Cope effectively with change
- Emotionally intelligent
- Persuasive
- Empathetic
- Coalition builder
- Mediate and resolve conflicts
- Challenge the status quo effectively when appropriate

ついて取り組む運動、教育とその効果について述べたものである。Prof. Rowe は地球環境への関心を高める上での戦略的アプローチについて熱弁をふるった。率直に言って、本題そのものは彼女らの活動に関する PR という感が否めないものであった。しかし、彼女の講演中、彼女が高等教育になぜ携わっているのかに触れた一節は興味深かった。彼女は “A rapid shift in mindset is needed and education to action is the key.” と訴えた。大学という高等教育の場が、将来の社会の変革者を育てるに如何に貴重で、有効な場所なのか、を強調したのである。教育者としてのモチベーションをどうもち、高めていくか、その点で、未来へ自らの問題意識のバトンランナーを作ることが、あなたたちにはできるのですよ！と唱えていたのである。

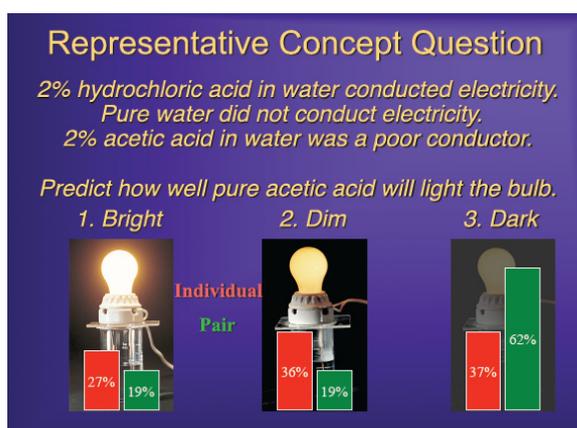
さらに、彼女は、社会の **change agent** となるためのスキルセットが示していた（前ページ図）が、そこにある特性はすべて、よりよき学習のための鍵となるものばかりである。

ここでこれらの指標化などと言い出すと、また、形式化しそうなのでやめて欲しい。だが、学士力やキャリア開発力などといったものは、ここにあげられたものとかかなり重なりそうだ。学生らが身につけるべき力の具体化という点では、役に立ちそうな指摘であった。

## 学ぶ喜びは学びのシェアから始まる

次に、大会 2 日目 24 日にあった Prof. Dannis Jacob の "Learning as a Community Endeavor" と題する教育講演。本講演は後段、時間不足で教育活動の評価というテーマはしよられた。タイムマネジメントがまだまだである！そこは残念だったが、前半の問題解決技法を如何に学生に伝えるか、の模擬講義のような話しは大変参考になるものであった。

中でも印象深かったのが、概念的質問の（下図）ケース紹介であった。実験あるいは事



実のプレゼンテーションはスライド上のアニメーション活用を上手に行い、それを見せながら学生の反応を yes/no で回答させるリアルタイムの投票システムを使い、クラス全体の回答をフィードバックさせ、さらに思考させる。加えて、一人ではなく隣あわせた学生同士議論をさせ、他者への説得やコンセンサスを経験させるという巧みな講義手法は是非取

り入れたいと思わせるものであった。

設問そのものの内容は、わが国なら高校授業のレベルでなされるべきものか？という印象も否めなかったが、学生に複数の人間での推論、議論をさせるのに、こういう方法があ

り、その教育効果はなかなか悔りがたい、という納得感は得られた。Problem solving learning なる言葉がわが国の教育でも最近よくみられ、実行されている、と言われている。だが、その実状は、例えば、グループディスカッションをさせようにも、複数の人間でのコンセンサス形成に不慣れで議論は不発というのが現状だ。Prof. Jacob が示したような基礎的な概念思考訓練をそのスタートに繰り返していけばそれも可能になるのかもしれない。とりあえずここも模倣から始めてみるか。

以上の基調講演、教育講演以外の POD におけるセッションは、ほとんどが少人数グループに分かれてのプレゼンテーションとディスカッションのミックス、あるいはグループワークであった。そこで扱われたテーマは多岐にわたっていたが、私は今回の参加に際して、大きく二つのテーマをもって臨んだ。第一が、教育活動に関する組織リーダーシップ、第二が、教育講演でも紹介されたような教育活動に利用できる新規技術、であった。それらの結果はどうだったか。以下はその報告である。

#### リーダーシップは教育組織を救えるか

まず、リーダーシップ。このテーマは、POD の中でも真新しいと聞いた。確かに通常の経営学においても実に広い概念であり、捉えどころがないともいわれる。実際、今回の POD2008 に散在する本テーマ関連セッション、いろいろに参加してみたが、玉石混合、そのとらえ方もバラエティに富み、これといったメッセージを受け取るまでのまともりはなかったというのが、正直な感想である。あえて大別すると、教育組織における構成員のリーダーシップ教育やそのあり方と、組織の継続性について人事的側面から考察したセッションとに二分されていたとは言えようが。

前者の代表株が、1 日目にあった Starting out in Leadership Development と題した、Michigan State University の Deborah DeZure 女史と Allyn Shaw 氏の長時間に渡ったワークショップであった。この両名は、大学マネジメント層のリーダーシップ教育については、長年の常連、顔役のようで、大会期間中を通じて、その手のテーマのセッションではどこへいっても現れ、結果、すっかり顔なじみになってしまった。

彼らはいわゆる「リーダーシップ研修」専門家である。その対象は、大学マネジメントの各層であるという。つまり、学長から、学部長、部門長、職位、職能によって、企業におけるリーダーシップ研修と同じように就任時、あるいは定期的に行われているのだ。最近では、わが国の大学マネジメントにおいても外部講師の訓話らしきものを聴講することがあるが、そのようなものといってもよい。ただ、彼らが教育機関的要素に修飾を加えているところが違うようだ。二人が冒頭、「大学のトップは、マネジメントというものを学んだり、経験したりしなかった人々」がマネジメント職に就く、だから、リーダーシップ教

育が必要となると言っていたのは、どこかでよく聞く話である。彼らの活動もだから大学リーダーを育成するというより、成った人にレクを行うというものであった。ちなみに、「リーダーは創られていくべきものであって、なったからとりあえず学ぶものというものではない。ただし、適切なリーダーを選ぶためにもリーダーシップ教育を受ける必要がある。それゆえすべての人にリーダーシップ教育は有益なのである」というのが私の持論である。その点で、彼らの視点とは議論をしていて若干すれ違う局面もあった。

そうはいっても彼らの活動は、日本円で毎年 1 億を超える規模であり、現実の具体的プログラムとしては大変円滑に運営されているものといえる。実際、参加者の多くは、膨大なプログラムマテリアルに関心を示し、それをを用いて自分たちの施設でのプログラム作成に役立てようとしているようだった。

このワークショップ以外には、わが国のサービス企業でひと頃注目されたサーバントリーダーシップを取りあげた University of Nebraska の Daniel Wheeler 氏の Faculty Developers as Servant Leaders というグループワークもなかなか面白かった。何がかといいると、ケーススタディの議論の進め方である。これは参考になった。サーバントリーダーシップの本質について議論するのは他の機会に譲るが、私自身のリーダーシップ論講義では、受講者の関与を高めるにはケースは有効だろうとわかっているが、どんな素材でどう議論をナビゲートするかのコツをつかめないで考えあぐねていた。彼のケースを参考にし、私もさっそく講義ケーススタディディスカッションを入れるようになった。

その他、Central Piedmont Community College の職員らが発表していた Succession Management and Leadership Development: An Evolution も名前に惹かれて参加したが、内容は、職員退職の補充を円滑にする活動についてであった。わが国でも団塊世代大量退職による職員の技能継承が問題とされ、そうした課題への対応も注目されつつあるが、それだけといえればそれだけの発表であった。このようにテーマ名と中身とにギャップを感じるものにも度々遭遇したが、発表者の熱心さは、また、ただ発表するだけでなく、自らの手法を使ってもらおう、あるいは、自らの改善点を指摘してもらおう、と自信をもってセッションに必ず臨んでいる姿勢は共通している。その点は深く感銘を受け、学ばねばならないところだと思っている。

## Education2.0 は幻？

もうひとつのテーマ、教育活動における新技術導入については、正直、肩すかしを食らった感がさらに強かった。1990 年代半ば、まだインターネット勃興期の頃、ED-MEDIA という、教育と当時 multimedia と称されていた技術との融合をテーマにした学会に参加したことがある。ちょうど、WWW (World Wide Web) が登場し、そのブラウザのプロトタイプが出始めた頃である。そのときの驚きと比べると、Noting particular found という

のが本項における結論であった。Blog の活用や、web を用いた講義フィードバック集計ツール、分析ツールなど、確かに有用かもしれない、という細工やその経験、成果報告はいくつか散見した。しかし、e-Learning ですら依然なかなかポピュラーではないように、web2.0 や wiki など、まあ今風のはやり言葉や話題文句には事欠かなかったが、そうしたセッションに参加した者の中ですら、議論となるとまだ海のものとも山のものともつかぬ、という懐疑的議論に終始してしまっていた。ちょっと場が違っていたようである。

### パッション、モチベーションをもち続けるために

POD は今年 20 年を迎えた高等教育における教育者の学びのネットワークという。それに見合うだけの期間、米国では体系的 FD 活動の歴史が先行している、ということであり、ようやく監督官庁の旗振りで制度化されつつあるわが国と比べると、その団体活動自体に学ぶところも多い。実際、このような集まりがわが国にはない。

ところで、人間がパッションをもち続けるのは意外に難しいものである。そんなとき、同じ志、同じような問題、課題に取り組んでいる「仲間との共有場」をもてるか否かは、その意気、モチベーションを大きく左右する。そのようなところがあるという状況を創り出すことも学びのひとつである。自らの業績を披露する場という意識が強い一般的な学会観からすると、POD は学会というより仲間の集会、それこそ、FDer (Faculty Developer) の自学自習の場といえるような集まりにも見えた。専門家集団の技や武器の中に魔法の弾丸でも見つかるかと思って、Lecture buster とか、いくつかのキャッチーなセッションに顔を出したが、その度にそうした過大な期待は裏切られた。でも、真理はそれら工夫の細部に宿るのではなく、教育者の情熱、その熱を共有する大きな場にあるようである。場というものは存外大事だし、役に立つものようだ。

古くからのわが国の言葉でいえば、皆が集まるハレの場であろうか。そんな会をわが国でももつ有用性は確かにある。パッションをもち続けるエバンジェリストを絶やさないためにも。





最後に、このような **inspiring** な機会を紹介いただいた高等教育研究センターの皆さん、山の手 **FD** コンソーシアムの試みに感謝の意を表したいと思います。**FD** という視点を通して、教育観のあり方、自らのスタンスを再考できました。ありがとうございました。

## POD2008 参加レポート : 'I hate this FD!'

名古屋大学大学院情報科学研究科

永峰 康一郎

### 1. はじめに

副題とした'I hate this FD!'は、私が今回 POD に参加した動機を表したもので、出席したセッションの一つのタイトル'I hate this course!'をもじったものである。

名古屋大学では、以前から FD (Faculty Development) に関するプログラムが実施されてきた。代表的なものとして、教養教育院が各学期の直前に開催する「全学教育科目担当教員 FD」、および全学教育・学部教育の授業で学期末に実施する「授業アンケート」が挙げられるであろう。FD の目的を仮に「授業方法の改善」とするならば、これらのプログラムがどの程度授業方法の改善に役立ってきたか、私はずっと疑問に感じてきた。例えば全学授業科目担当教員 FD の全体 FD で行われる話題提供(講演)に一度出席したところ、教育学色の濃い内容で授業改善についての具体的提案がなく、時間の無駄とさえ感じたのでそれ以後出席していない。また授業アンケートについては、設問や選択肢の適切性あるいは学生がまじめに回答しているかというデータの信頼性に疑問があり、毎年送られてくる分厚い授業アンケート調査報告書を見ても次回の講義への検討材料にほとんどならないので、これも最近では中身を見ずにそのまま放置してある。偏った推測かもしれないが、おそらく過半数の教員も同様ではないかと思う。名古屋大学における現在の FD は「授業改善のための FD」ではなく「FD のための FD」、すなわちオリンピックではないが「実施することに意義がある」のではないだろうか。これでは費用対効果を考えると国民の税金の無駄なのでやめた方がよいと考えてきた。

そのような折、高等教育研究センターのニュースレター「かわらばん」の「POD に参加してみませんか」という記事がたまたま目についた。FD について上記のような疑問を感じていたのに加え、そもそも「FD とは何か」についてよく分かっていなかったもので、これは「本当の FD とは何か」、「授業を改善するには具体的にどうしたらよいか」ということを FD 先進国であるアメリカで視察できる良い機会だと思い、参加した次第である。

今回 POD が開催されたリノは米国西部ネバダ州にあり、同じネバダ州のラスベガスと同様、カジノで有名な都市である。ネバダ州の面積は日本の総面積から北海道を除いたものに近く、一方人口は約 120 万人と日本の約 100 分の 1 しかない。気候について、POD 期間中は毎日快晴で昼間は 25 度近くまで気温が上昇したが、夜間は 0 度近くまで急激に下降した。これは日本の清里高原程度の高地(標高約 1300m)に位置することにもよるであろう。ネバダ州はカリフォルニア州と隣接し、リノはサンフランシスコから州間高速道路 80 号線を東へ向かい州境を越えたところにある。POD はリノ空港から車で 10 分程度の The Nugget Resort というカジノホテルで開催された。ホテル全体が州間高速道路 80 号線を挟

むように建っており、それらが高架下でつながっていて、その高架下の部分にカジノがある。州間高速道路 80 号線はサンフランシスコ～シカゴ～ニューヨークを結ぶ幹線道路なので、日本ならさしずめ東名高速道路の高架下にある巨大なパチンコ屋に相当する施設であろう。



## 2. 参加したセッションの概要

POD は 4 日間の日程で開催され、大会前日（1 日目）に行われる Pre-Conference Workshop と続く大会 3 日間（2～4 日目）に行われる各種セッションから構成される。各種セッションの概要と私が参加したものを以下にリストアップした。なお参加した各セッションの詳細については省略した。

会場のホテル。左下に見える高架橋が間を通る高速道路。

### Pre-Conference Workshop

Pre-Conference Workshop は大会参加基本費用（520 ドル）とは別料金で、全日セッション（昼食弁当付き）175 ドル、半日セッション 80 ドルで、半日セッションを午前・午後両方申し込むと 10 ドル割引がある。プログラムは事前に公表されており、事前登録時に一緒に申し込む。私は午前・午後の半日セッション二つに参加した。各セッションは途中休憩を含めて 3 時間半。

#### 【参加したセッション】

- ・ Developing and Administering Better Surveys: What Educational Developers Should Know
- ・ Preventing Death by Lecture: Turning Passive Listeners into Active Learners

### Plenary Address

いわゆる基調講演で、2 日目の昼食後と 3 日目の午前中に大会参加者約 800 名（POD：615 名、併催の NCSPOD：174 名）が大広間に集って各 1 時間ずつ行われた。

#### 【参加したセッション】

- ・ Beyond Critical Thinking to Becoming an Effective Change Agent: Trends Toward Sustainability Education and Action
- ・ Learning as a Community Endeavor

### Concurrent Session

POD のメインとなるセッションで、通常の教室程度の大きさの会場にいくつか丸テーブルが置かれ、参加者は 6～8 人程度でテーブルを囲んで発表を聴く。大会プログラムのほと

多くのセッションの説明に **interactive** の単語が含まれている通り、セッション中に盛んに発表者から参加者への意見聴取、参加者から発表者への質疑応答、参加者間のグループワークなどが行われ、単なる講演形式ではなく、それらが主体となってセッションが進められていた。

【参加したセッション】

- Weaving Student Feedback into Reflective Teaching Practice
- English as a Classroom Language: Support for Faculty Developers
- Maximize Your Marketing Efforts (When You're Short of Cash!)
- 'I hate this Course!' How Useful are Student Evaluation Comments?
- Open-ended Contract Grading: Weaving Assessment with Learning
- Sharing Great Ideas for Teaching: Faculty Development in 20 Minutes
- CONNECT – Weaving High Schools, Community Colleges, and Universities Together
- Extending Classroom Communication Support to International Faculty



セッションの様子。これは Concurrent だが、出席者が少ないとこのように Roundtable 形式となることがある。

Roundtable Session

上記の Concurrent Session と並行して行われるセッションで、interactive に進められる点は同様だが、異なっているのは発表者も同じテーブルについて、パワーポイントなど使わずに最初から議論主体で進められる点にある。なお、複数の Roundtable Session が大きな部屋で同時に行われるので、隣の声も聞こえてきて少々聞き取りにくかった。なお Concurrent Session, Roundtable Session いずれも 1 セッションは 1 時間 15 分。

【参加したセッション】

- Assessing Faculty Development Programs – What Works, What Doesn't?

Topical Interest Group (TIG)

2 日目の朝食と午前のセッションの合間に 1 時間で行われ、テーマ毎に意見交換を行う小集会で、ちょうど名古屋大学教養教育院の科目別 FD の雰囲気と似ていた。

【参加したセッション】

- Science, Technology, Engineering, Math (STEM)

Poster Session

Poster Session は日本の学会とほとんど同じ形式であった。大会で唯一、日本からの参加者の発表が二つあり、そのうち一つについて話を聞いた。

【発表者から話を聞いたポスター】

- ・ FD Map: A Conceptual Map on Faculty Development Programs

#### Great Ideas for Teaching (GIFT)

Poster Session と並行してすぐ隣の会場で行われ、Roundtable Session と同様の形式だが、異なる点は 1 セッション 10 分と短く、10 分経過するとベルが鳴って次の希望するテーブルに移るといったものだった。

【参加したセッション】

- ・ Games, Games, and More Games – Engage the Brain to Learn

以下はセッションではないが、プログラムに含まれているので紹介しておく。

#### Introduction to POD for first timers

1 日目の夕方に行われた、名前の通り初めて POD に参加する人向けの説明会である。今回が初めてという参加者は意外に多かった。

#### Job Fair / Resource Fair / Vendor Exhibit

Job Fair は FD 関係のポストの就職面接会のようなので私は参加しなかった。Resource Fair は FD 関係の非営利団体の宣伝を行うブース、Vendor Exhibit は営利企業の宣伝・販売を行うブースらしい。特に後者では出版社が FD 関係の書籍を 2 割引で多数販売していた。

#### Educational Expedition

私の専門分野（地球科学）の学会では巡検と称して開催地周辺の地球科学的に著名な地域を巡るオプションツアーがよくあるが、これはそれと同様の、Educational とは銘打っているがより観光色の濃いものである。あらかじめ 8 コースがプログラムに記載され事前申し込みとなっているが、事前に満員になったのはタホ湖を巡る 2 コースだけで、それ以外は学会会場で追加募集していた。残念ながら今回は大学から Expedition の費用は出ないとのことで参加は見送った。

### 3. 研修の成果と今後の活用方法

#### 3. 1 初めの目標

私はこれまで FD とは深く関わってこなかったことと、今回が初めての参加であったので、まず POD がどのような大会であるか見聞することを目標とした。そこで大会期間中はできるだけ多くのセッションに参加し、そのセッションも POD の多種多様な形式全てを経験するように計画を立てた。その結果、最終日最後のセッション以外は全ての時間帯で何らかのセッションに参加し、セッションの種類も Concurrent, Roundtable, Poster, Pre-Conference, Plenary, TIG, GIFT と一通り経験することができた。その上で、各時間帯に並行に行われているセッションの選択については、自分が関心を持っているテーマ

から選ぶようにした。POD では FD を Professional Development (教授団資質開発), Instructional Development (授業開発), Organization Development (組織開発) に大別し、プログラムには各セッションの説明の末尾にキーワードとして何れかが明示してある。今回最も関心があったのは Instructional Development で、結果的にほとんどそれに属するセッションを選択したため、この点に関しては偏っていたといえる。具体的に関心があったテーマは、冒頭に挙げた授業アンケートに関するものの他に、学生の授業に対するモチベーションを高める方法、成績の評価方法、外国語による教育、高大連携などである。

あらかじめこのような目標を立てて臨み、POD の各種セッションがどのようなものであるか体験できたものの、結果的には「取り過ぎ」の感が残った。その原因として一つは私の語学力不足により、セッションで十分議論に参加できなかったため、セッションから多くのものを引き出せなかったこと、もう一つは、これは実際に参加して分かったことだが、必ずしも全てのセッションの内容が濃いものとはいえず、ただ単に「これまでこういう取り組みをしてきました」という報告程度で終わっているものもあった。もう少し絞って、時にはセッションを休んで参加者同士一対一で話し合った方がより深く情報を得ることができたと反省している。

### 3. 2 授業アンケートについて

POD 参加の動機の一つが授業アンケートの改善であったから、それに関係するセッションにいくつか参加した。その結果改善のためのヒントがいくつか得られた。その一つは、アンケートでは設問が結果に重要な影響を及ぼすということ。そもそも授業アンケートを取ることは教員が学生から何か情報を得るために行い、そこに何らかの意図が含まれているはずだが、設問が不適切であると意図する情報が十分に得られない場合がある。したがってただ闇雲に設問を並べるだけでは駄目で、あらかじめ十分吟味しておく必要がある。この点から名古屋大学で行われている授業アンケートを検討してみると、一つの例として、「あなたはこの授業を何回欠席しましたか」という設問がある。選択肢は①0-1 回、②2-3 回、③4-5 回、④6 回以上である。結果を見ると、科目にもよるがほとんどの授業で①が大部分を占め、②が少数、③と④はほとんどゼロである。この場合、ほとんどゼロの選択肢を減らし、①を 0 回、②を 1 回、③を 2 回、④を 3 回以上とする方がより情報量の多い結果が得られるであろう。

もう一つは、アンケートの回答内容を解析すること。アンケートにはよく自由記載欄があるが、あるセッションでは自由記載欄に書かれたコメントを、役に立つもの、曖昧なもの、役に立たないもの、の三つに分類していた。例えば「授業のペースは速かったが十分ついていくことができた」は役に立つコメント、「私は宗教が嫌いだ」は役に立たないコメント、というように。ただ回答結果を並べるだけでなく、授業に役立つものを抽出して教員に示すことによってより無駄のない報告書になると思った。

それからもう一つ、これはセッションからではなく、セッション後に参加者の一人から直接聞いたことである。私は彼に名古屋大学の授業アンケートについて説明し、択一式の

回答が主体だが私には自由記載欄のコメント（特に批判的な内容）の方が役に立つこと、アンケートは学期末に実施するので結果が出てからではそれを書いた学生に直接フィードバックできないとの不満を漏らした。すると彼は次のような方法を紹介してくれた。それは毎回の授業の最後にカードを配り、学生に二つのことを書かせる。一つは「この授業で何を学んだか」、もう一つは「この授業で何が分からなかったか」である。回答は単語一つでもよい。これによって毎回自分が授業で教えたかったことが学生にどの程度伝わったかその都度評価することができる。簡単な回答でよいので書く学生の手間やそれを見る教員の負担も少なく済む。もし多くの学生が分からないことに挙げた事項があればそれは自分の説明が悪かったからで、次回の授業に補足するなどフィードバックが迅速にできる。これは是非今後の自分の授業に試してみたいと思った。

最後にこれはヒントではないが、アメリカでは授業アンケートの結果を積極的に教員評価に利用しているということを知った。その人の大学では、教員を採用する時に4割は研究能力、4割は教育能力、2割は運営管理能力で判定し、教育能力のところでは、授業アンケートの結果を参考しているとのことだ。学生の授業アンケートの結果を人事評価に取り入れるほど信頼性があるのかと聞いたら、はっきり信頼性はあるとの返事だった。この点に関しては賛否があると思うが、逆に言うといくつかの大学ではそれだけ考えて授業アンケートを行っているのであろう。

### 3. 3 大会で学んだキーワード

大会のプログラムを見て気になったキーワードがいくつかあった。その中から二つ例を挙げると、一つは授業のやり方についての **learner-centered** という言葉。これは「学生主体の」という意味であり、これに対立するキーワードが **teacher-centered** で、こちらは「先生主体の」という意味である。小学校から高校までと大学でもほとんど **teacher-centered** で、教員から学生へ一方的に知識を授けるという形態で授業が進められている。これに対して **learner-centered** では教員はテーマを設定し、学生がそのテーマに沿って問題を考え出し、それを解決するという形態である。教員は必要に応じて助言を与える。その結果学生がより能動的に授業に参加するようになり、また問題発見・解決能力が向上するということが、最近よく取り入れ始められているようである。私は以前に全学教育の基礎セミナーで環境問題についてほぼ同様の進め方で行ったことがあるが、これが **learner-centered** に該当するものであろう。

もう一つは成績評価についての **contract grading** という言葉。従来の成績評価は、シラバスに書いてある授業目標をどの程度達成したかをテストやレポートで判定する、これも教員主導の方法だったが、**contract grading** は学生が目標を設定し、その目標をどの程度達成したかで成績評価するものらしい。ただし全く勝手では低すぎる目標を設定することもあるので、具体的には教員がいくつか選択肢を用意しておき、どれだけそれをクリアしたかによって評価することもある。この場合、用意した条件をより多くクリアするか、あるいはより難しい条件をクリアすることが高い評価を得ることになる。いずれにしても学生

は自分で目標を設定できるので、これも授業参加意欲を向上させる一法であろう。これらも今後自分の授業に取り入れられるか検討していきたい。

### 3. 4 アメリカでの FD の実態

現地の参加者から話を聞いて分かったことだが、意外なことにアメリカでもこちらが想像したほど教員や学生が FD 活動に積極的ではないということだ。例えば FD 研修会を開催しても参加率は全教員の 10~20%程度らしい。また学生の授業アンケートの回答率も強制しないとやはり 10~20%程度らしい。これでは日本と大差ないと思われる。

もう一つ可笑しかったのは、あるセッションで授業方法の改善のために、できるだけ見やすいパワーポイントを作成しましょうということで、発表の字の大きさの目安として、机の上にノートパソコンを置きパワーポイントを表示させ、片腕を伸ばして指の先がディスプレイに触れる位に立ち、そこから一步後退した位置からパワーポイントを見て、もし見づらいうらだったら字が小さすぎるということを紹介した。このように分かりやすい目安を教えてくれるセッションがある一方、他のセッションでは非常に字の小さくて見づらい発表も多くあり、FD の大会といっても皆が分かりやすい発表を心がけているとは限らないことであった。

先に述べたように、セッションによっては期待はずれのものもあり、玉石混淆ではあるが、本大会は FD という一つの目的の下に様々な人が日ごろの努力の成果を持ち合い、それをお互いに汲み取り合ってそこから新たな解決法を見出していく場であると私は最後に認識した。これは今後私たちが FD を進めていく上で参考にすべきことであろう。

## 4. 大会に参加した感想

### 4. 1 参加者の顔ぶれ

これまで私が参加してきた国内学会・国際学会に比較して驚いたのは女性の参加者が多かったことである。明らかに半数以上が女性であった。それからアメリカであるから多様な人種の人々が参加するだろうと考えていたが、意外なことに白人が多く、黒人やヒスパニック・アジア系の人々は少数であった。その結果、参加者が話す英語は早口だが極端な訛りやアクセントが少なく、速さに慣れれば比較的聞き取りやすいものであった。

参加者の経歴については、教育学を専門としている人はむしろ少なく、自然科学を含む多様な専門分野の人がたまたま FD 関係のポストに就いたため大会に参加したという人が多いように見受けられた。それから TA として大学院生も参加しているかと思っていたが、学生はほとんどいないようであった。

セッションを通して学ぶことの他に、休憩や食事時間中に席を同じくした参加者と会話を交わす中から得るものも多かった。特に日本の参加者であっても、分野の違いから普段まず直接話を伺う機会がない方とお話できたことは大変良い機会となった。

### 4. 2 セッションの雰囲気

2. で述べたように、ほとんどのセッションは *interactive* であり、日本の学会や授業の

ように、発表者から「質問はありませんか」と持ちかけても参加者から何の返事も返ってこないというようなことはまずなかった。発表者と参加者の平等な打打発止の議論でセッションが進められるのを見て感心した反面、このやり方を現在の日本の授業にすぐに導入することは、師弟関係を重視する文化的背景から困難であると感じた。

このような場について、アメリカでは「何も言わないのはそこに居ないのと同じ」とよく言われる。この言葉が常に頭にあったが、私の英語力では話されていることを追いかけるのに必死で、とても自分の意見をまとめて口に出すことまでできず、特にグループワークの間などは戦々恐々としていた。

その一方で、そのような私に対してアメリカ人がどのように接してくるか興味もあった。実際にそのような例に遭遇したので、少し話が逸れるが紹介しておく。あるセッションでグループワークの課題が出され、3人のアメリカ人とグループを組んだ。私は最初に自己紹介をしたもののそれ以降の本題の議論にほとんどついて行けなかった。すると彼らは上記の言葉通り、まるで私が居ないかの如く議論を進めるようになった。日本ではこのような場合、なかなかしゃべらない人に気を遣って「あなたはどう思いますか」などと声を掛けるが、そのようなことはまずしない。特にこの場合3人のうち1人は日本出身の現地勤務の人だったが、その人でさえ私に助け舟を出すようなことはなかった。一見冷たいようであるが、逆に気にしなければその間議論を聞き流していられた。その上、たまたま分からない言葉があつて議論を遮って質問してみると、面倒な顔一つせず丁寧に説明してくれた。基本的に皆議論の中身に集中しており、それ以外の余計な気遣いがない点に感心させられた。

#### 4. 3 大会のサービス

大会は多くのボランティアによって支えられており、全体的に他の学会よりも温かな雰囲気であった。私たちは大会1日目の前日午後にリノに到着したが、その日の夕方から大会参加登録が始まっていたので早速出かけてみると、登録手続きだけではなくボランティアが懇切丁寧に大会概要について説明してくれた。ロビーの掲示を見ると、日本の学会で見られるような会場付近のレストランの案内だけではなく、ウォーキングやジョギングコースの案内までであった。因みに会場のホテルにはプールやフィットネスマシンがあり、ホテル宿泊者でなくても利用できた。

最近出張期間中も自分のノートパソコンを持ち歩いてメールチェックなどを行う人が多いが、そのような人のために大会2~4日目はロビー周辺で無料無線LANのサービスが提供され、セッションの合間に多くの人が自分のパソコンに向かって作業していた。

大会費用には全てではないが、期間中の朝食から夕食までの食費も含まれている。朝食は簡素なコンチネンタル、昼食と夕食はコースとして提供された。4日目最後の夕食は晩餐会で、あらかじめ事前登録時にメインディッシュを肉・魚・野菜のいずれにするかを選択した。どの食事でも量は多いが味はお世辞にも美味とはいえず、特にデザートのカッキーが甘ったるい、ごく普通のアメリカ料理であった。

参加者の服装は様々で、ラフな人もいれば着飾った人もいる。男性であればセッションはもとより晩餐会であってもノーネクタイでカラーシャツにチノパン程度で構わないようである。もちろん普段からスーツにネクタイの人はそれでよい。面白かったのは、話を交わしたアメリカ人の女性から晩餐会のドレスコードはどうかしらと私に尋ねてきたことで、返答に窮したが、言い換えれば現地の人であっても服装についての関心がその程度のものと分かったことであった。



<晩餐会后、日本からの参加者が POD 会長と歓談>

晩餐会の後に大会の締めくくりとしてダンスパーティとカラオケおよびジャズセッションが行われた。私はダンスが苦手なので踊るつもりはなかったが、見ていると上手下手関係なくみんな勝手に曲に合わせて体を揺すっている様子だったので、少し参加してみた。その中に **Electric Slide** という皆で振り付けを合わせて踊る簡単なグループダンスがあり、参加者からこのダンスを踊るのは POD の伝統だと聞いたので、今後参加される人はあらかじめ覚えておくとより楽しめると思う。Google で **electric slide** と検索すれば踊り方や実際の映像が出てくる。またダンスの合間に行われたカラオケをアメリカで見るとは初めてだったが、これも特に歌がうまいことはなく、歌う曲がなぜか私が中学生の頃にはやった古い映画の主題歌だったりしたのは意外であった。一方ダンスパーティとは別室でジャズセッションが行われていたが、こちらは可哀想なくらいガラガラで、大会で知り合った人と最後に静かに語り合うのにちょうどよい雰囲気であった。

#### 4. 4 宿泊したホテル・日程など

ほとんどの大会参加者は会場と同じホテルに宿泊していたが、名古屋地区から参加したメンバーは会場から歩いて 5 分程度のより廉価な **The Silver Club Hotel** に宿泊した。そのホテルも別棟ではあるがカジノが併設されていた。出発前にパンフレットを見ただけではどの程度のホテルか見当が付かなかったが、実際宿泊してみたところ、ホテルというよりはモーテルに近い設備・サービスであった。十分機能していないものもあり、例えばインターネットに接続できるとあったが、館内では電波が微弱で結局接続できず、大会会場のロビーを利用した。それ以外はドアマンやベルボーイが常駐していて常にチップの心配をするようなホテルよりも私にはむしろ気楽でよかった。

これに対して日程の方は気楽とは行かず、初日に空港からホテルへ夕方到着して間もなく大会会場へ出かけての参加登録から始まり、大会期間中は日の出前に会場へ移動して朝食を摂ってから一日セッションをこなして夕食終了後に会場を出るともう日が暮れている毎日で、最後にダンスパーティで大会が幕を閉じた翌朝 6 時半にホテルを出て空港へ向かう慌ただしさであった。先に大会期間中は毎日快晴と書いたが、実際は会場に閉じこもっていて太陽の光を浴びることがほとんどなかった。そのためか時差ボケが最後まで治らず、毎晩床に就くと一旦すぐに眠るが必ず 2 時頃に目が覚め、それ以降明け方まで眠れなかった。毎日睡眠 2〜3 時間でよく持ちこたえられたと思う。学生時代の体育会合宿を思い出させるハードな日程であり、できれば前後 1 日ずつの余裕がほしかった。



コンソーシアムメンバー。現地会食後の記念撮影。

## 5. おわりに

FD とはほとんど無縁だった私が突然異国の地で開催される FD の大会に参加するという無謀な体験ではあったが、FD には様々な活動があることを知り、また FD という共通キーワードを介して国内外の幅広い分野の方と交流できた貴重な機会となった。今大会は私にとって正に FD についての「仕事見本市 (ワークショップ)」であった。自分自身の FD に直接結びつく収穫は必ずしも多くなかったが、今後の学内外の FD 活動を見る目が変わり、少なくとも副題のように毛嫌いするのではなく、少しは貢献したいと考えるようになった。これもひとえに今回のプログラムを主宰・支援していただいた高等教育研究センターの夏目達也教授、久保田祐歌研究員はじめ名古屋大学の関係各位と、滞在期間中何かとご迷惑を掛けたにもかかわらずご助力をいただいた各大学の参加者各位のお陰である。最後にこれらの方々に深甚なる謝意を表したい。

## POD参加レポート

名古屋大学学務部学務企画課

山本 美穂

FD・SDコンソーシアム事業の一環としての2008年POD年次大会への職員派遣に、今回事務職員の立場で参加させていただき、アメリカの大学等を中心とした海外におけるFD・SDの先進的な取り組みに触れることのできる大変貴重な機会を得られた。実際の業務において、FDに携わった経験がなく、現場の状況についての知識も乏しいため、まずは、アメリカの大学等の事例の見聞を通して、日本の大学において義務化されたFD・SDの重要性について自らの認識を高めることを目標として、FD・SDの取り組みを大学全体にいか浸透させていくべきかについて今回の研修をとおして学んだことを大会の概要及び今後の豊富とともに以下に記したいと思う。

### 1. 参加したワークショップ及びセッションの概要

ワークショップ・セッションともに非常に数多く用意され、発表される内容も多岐に渡っており、FD・SDに関して多彩な取り組みがなされていることが伺い知れたが、その中から特に、①現状の課題・問題点、②事業実施にあたっての体制づくりプログラム・人材開発、③学生の学修環境改善の3つの観点から、参加したワークショップ等の概要についてまとめたい。

#### 1) ワークショップ-W2：NCSPOD New Practitioner's Workshop について

今年のPOD年次大会は、NCSPODとの共催において開催されたが、PODが多くは会員から成り、比較的大規模な大学を中心にFDについて研究的に取り扱っているのに対し、NCSPODは、スタッフ・プログラム・組織開発等々の高等教育開発全般に関して、実践的に取り扱っている組織である。そして、このワークショップにおいても、こうした幅広い取り組み内容について取り上げていた。参加者は、初心者というよりは、経験年数十年前後の所属大学の高等教育開発に係るセンター・組織において、指導、助言にあたる教職員が多く、むしろ自分の経験を伝えたいという参加者が多かった。内容は、グループワーク・全体討論を通して、自分たちの役目を再認識することにより、現状の課題を浮き彫りにし、その解決策等について意見交換しながら、現状の改善を図るための施策を共に探っていくことを趣旨としていた。まずは、4、5人の小グループに分かれて、「教える」、「学ぶ」といった語句について定義し、各グループから出された意見について全体で話し合いを行った。このシンプルな言葉の定義に各参加者の仕事に対する思いが凝縮されているように様々な議論がなされた。

次いで、プログラムの組み立て方についての演習があり、プログラムの実践にあたっては、現状分析・目標設定・実施・評価の行程から、また分析へと返る循環が重要であると

の確認がされた。評価の段階において、達成状況を把握し、改善が見られない場合は代替案を、目標が達成されたら新たなニーズを探るというように、次の目標設定の分析へとつなげていく過程が重要である。また、企画者としては、成果を正確に伝える説明責任、参加者への反映・影響をはかる評価、参加者が肯定的に受け止め、向上心を持たせる動機付けを果たすための有効な手段や情報を持ち合わせる必要があるとされており、この説明責任・評価・動機付けの3つも相互循環し合ってプログラムが達成されなければならないこともグループワークにおいて確認できた。

## 2) 各セッションについて

### ①現状の課題・問題点

FD・SDに関する取り組みを理解してもらい、受け入れてもらうことが、現在の根本的な課題であり、セッションにおいても、この問題について話し合いがなされた。この課題に対する取り組みとして、執行部向けにセミナーを開催し、その重要性及び有効性について説明したところ理解を得られた、実際教育に携わる教員には、FDについての理解者、支持者から協力を得ることにより、現場で徐々に浸透していった等の成功事例が紹介された。大学運営側と教育現場の視点に立った両サイドからのアプローチが功を奏した事例である。また、受け入れられない要因の一つとして、セミナー等において一般向けに発信されている教授法では、教科やクラスサイズの違いにより一概に受け入れられない等のFDの取り組みに対する見方を紹介し、その対処方法として、専門分野毎の違いに見合う取り組みを探る、小規模な単位で意見を聞く機会を設ける、個人でも気軽に参加、相談しやすいランチセッションのような場を提供する等の意見が出されていた。また一方で、経験の浅い教員にとっては、FDに係る取り組みが不安、孤立感の解消にもなっており、やはり経験年数、専門分野ごとの対象者のニーズに合わせたプログラムの提供が必要とされた。

### ②事業実施にあたっての体制づくりープログラム・人材開発

問題を解消し、活動をより効果的に推進していくにあたっては、組織力・運営力の強化が必要であるが、その強化につながるものは、大学の運営方針に沿ったプログラム開発であり、こうしたプログラムを実践するための人材の育成であるが、こうしたいわゆる組織開発に関するセッションも多く開かれた。まず、プログラムの策定においては、やはり目標を定める、実施する、評価するという流れに沿って実施することが効果的とされるが、それぞれの段階において配慮する事項が確認された。目標設定にあたっては、組織の目標・方向性と合致させること、実施にあたっては、データ処理を的確に行えるよう情報源の確保、分析・報告の方法を確立させること、プログラムの対象・支持者を見極める等の人的要因への配慮、評価については、すぐにフィードバックをもらい、反映することなどの方策が出された。

人材育成については、指導者の養成に主眼がおかれているプログラムが多く、今組織が求めているのは、組織の目標を把握し、他者の意見をとりまとめ、実行に移していくリーダーシップを発揮できる人物であり、大量退職の時代を迎えるにあたって、そうした人材を

育てていく必要がある現状が理解できた。人材育成プログラムの目的は、労働環境の改善であり、組織をまとめる力のある人物の存在は、事業をより効率的・効果的に実施していく環境を整えることにつながる。

### ③学生の学修環境改善

FD活動の最終目標の一つは、学生にとっての学修環境の改善であり、目標設定、評価の主体は学生である。その一方で、授業に出席することに意義を見いだせない、シラバスの見方さえ知らない学生が増えている現状に戸惑いの声も聞こえる。学ぶ側の姿勢の変化に応じて、教える側もその意識・手法の変革が迫られている。そうした状況で、学生が主体となって授業を進めるのを誘導する学習者中心教授法や学生の人間性を見るスチューデントアウトカムといった新しい概念を取り入れつつもあるが、教える側、学ぶ側も受け入れにまだ抵抗があるのが現実である。しかし、学生の学習意欲を向上させ、人間性についての側面を高める教育を施すことも大学の大事なミッションの一つである。そのことを鑑みると、学習者中心教授法については、従来の受け身的学習とは異なり、学習者の学ぶことへの自主性・主体性の確立、また新たな発見への意欲向上につながり、スチューデントアウトカムの概念であるコミュニケーション能力や社会性といった力を養うことは、教育本来の理念であるため、これらの手法を確立し、浸透させるための取り組みが必要となるのも事実である。実際、抵抗感を克服した学生は、自ら学ぶことに自信を付け、積極的に取り組むようになるとの報告もあった。

以上、各セッションにおいて学んだことを総括すると、FD・SD活動を推進していく上で以下の点が重要ではないかと考える。

- ・ 経験年数、専門分野等により対象を絞り、対象者の必要を見極め、ニーズに応じたプログラムを提供する。
- ・ 現場の支持者、理解者の協力を得て、立場を同じくして、理解を広めていく。
- ・ 活動は一方通行ではなく、評価・フィードバックにより、双方向及び循環型を目指す。
- ・ 組織全体の目標を把握する、またそのような人材を育てる。
- ・ 教育の理念に立ち返りつつ、学生の変化に対応した教授法を確立する。

## 2. 研修の成果と今後の活用方法

FD・SDという概念そのものが、漠然としたものであったが、それはFD・SD活動が現場の必要に応じた多面的、流動的な取り組みであるがためと理解できた。また、他国の状況を把握することは、自国及び自大学の現状について、改めて認識する機会ともなった。国の隔たりなく、学生の多様化、人材不足等は、現在の教育現場が抱える共通の問題であり、それ故にどの国においても、教育の質の向上及びその役割を担う人材の育成が急務であると実感した。

こうした現状において現場のニーズに応えるためには、協力体制の構築が重要であり、連携づくり・ネットワークづくりが問題解決、現状改善のための一つの手段となり得るこ

とを今回の研修で学び得た。まず、大学内においては、高等教育の開発に係る機関・担当者を核とした執行部、現場である各部局及び事務組織との連携がFD・SD活動の浸透のため不可欠である。そして、各大学が事例等を紹介し合い、新たな問題解決の手法の発見につながるような大学間の連携づくりも、活動の広がりにおいて重要である。

今回、コンソーシアムという形でこのPOD年次大会に参加できたことは、地域のネットワークづくりにおいても意義のある研修となったのではないだろうか。この研修にて学んだことを、各大学へ持ち帰り、実践することによって得た成果について意見交換し、また問題点について打開策を話し合うことによって連携が一層深まることを期待するとともに、今後はその成果について、その他の大学に向け情報発信する立場となり、ネットワークがさらに広まることを望んでいる。

### 3. 大会に参加しての感想

今回の参加にあたっては、FD・SDの実態を把握することを目標とし、実際多くの情報を得ることができ、有意義な研修となったが、その目標達成の過程において、今回の研修は、今後の業務遂行にあたって必要な次の2つの観点を見いだすきっかけを与えてくれた。

まずは、全体の動きを捉える力を養うことの必要性を実感した。FDをとっても、義務化されたことに対して、なぜ今義務化なのか、何を期待しているのか、その期待に対して大学はどう取り組んでいくのかを見極めて事業を実施していく必要があるし、たとえ、業務に直接係携わっていなくても、傍観者の立場でなく大学運営に係る動きとして捉えていく必要がある。このように教育現場を取り巻く社会情勢、世間の動向を注視しながら、時代の要請に応える大学の役割を探る力を、大学の一構成員として日々の業務をこなしながら培っていききたい。

そして、もう一つは多面的に物事を捉え、視野を広げることの重要性の認識である。先にFD・SDの活動が多面的なものであると書いたが、それは、目標達成のため様々な視点から需要を捉えた結果であり、事業を実施していく上で、いろいろな角度から受け入れることは必要である。日頃から幅広い視野を養うよう努めていかなければいけないと実感した。そのために、人とのつながりは大切にしていきたい。今回、教育改善のためFDについて学ぶという共通の目的に対して、様々な立場から携わっている方々から意見を聞いたことは、新たな視点の発見となった。

今回の大会参加は、正直勉強不足の感が否めないが、この反省を胸に、また今回気づいた2つの観点を持って、日々の業務に励んでいきたい。また、最後に、大学という職場で働くようになってから2年目と経験が少なく、知識も乏しいため不安を抱えながらの参加であったが、事前に助言を与えてくれた職場の上司、大会中も日本の大学事情について説明くださったコンソーシアムのメンバーの方々、そして言葉のハンディを気遣ってくれた現地の参加者等多くの支えがあり、目標を達成できた。多くの人たちの力添えが、学ぶこ

とへの何よりも動機付けとなった。

はじめに

10月23日(木)午前中11:00~12:15のセッションに設定されたマサチューセッツ大学アマースト校による相互メンタリング・プログラム **Mutual Mentoring as Faculty Development :Implementations for Patterns of Practice** に参加した。

このプログラムは、同大学のFD担当学長補佐(Associate Provost for Faculty Development)のメアリー・ディー・ソルシネル(Mary Deane Sorcinelli)氏が指導するものであり、学長補佐自らがプレゼンの一部を担当した。予想以上におもしろい内容だった。参加者は100名近くにのぼった。参加者が数人の会場もある中で、目立って参加者の多い発表といえる。以下では、当日行われた発表内容の概要を紹介するとともに、同大学でのプログラム実施の背景や取組の状況について紹介する。

## 1. セッションの概要

### 1.1 発表内容

セッションは以下のように進行した。

- 1) 伝統的なメンタリングモデルと最近のそれとがどのような関係にあるかを明らかにする。その際、「相互メンタリング」について理解する。
- 2) 公式のメンタープログラムを実施する際に想定される課題と問題点に検討する。
- 3) 幅広いメンタリングの活動に教員の参加を促す構造と実践を検討する。

メンタリング・プログラム導入の背景として、大学教授職をめぐる変化があることが指摘された。アメリカとカナダのFD(ED)関係者による研究成果として、今後10年間にFDが扱うべきテーマとして、以下の3点があることが明らかにされている。①教授職の変化、②学生集団の性格の変化、③教授、学習、学識の変化。このうち、教授職の変化に関しては、以下のような問題に直面しているという。①教員の役割と業務が増大している、②仕事と生活とのバランスをとること、③新任教員の能力を開発すること、④非テニユアトラックの教員、パートタイム教員を支援すること。このように、教授職をめぐる状況は大きく変化しており、教育の内容を改善するためには、たんに教員の教授能力や授業の技術的問題だけを取り扱うだけでは不十分である。彼らの状況を踏まえた、支援方策を検討することが必要になっている。

次に、相互メンタリングの特徴を明らかにするために、伝統的なメンタリングと差異について説明があった。伝統的なメンタリングのパターンの特徴は、①指導する側と指導される側の1対1の関係であること、②両者の関係が上下関係になりやすいこと、③境界を

乗り越えるのが難しいことととらえられている。相互メンタリング・プログラムでは、逆に、①指導する側とされる側が1対複数の人間、②両者の関係は上下関係になりにくい、③枠を乗り越えられやすいという特徴がある。

伝統的メンタリングと相互型メンタリングの特徴

	伝統的なメンタリング	相互型メンタリング
メンターとメンティの関係	上下関係になりやすい	上下関係になりにくい
関与する人々	メンターとメンティの1対1	メンターが複数
枠にはまりやすさ	枠にはまりやすい	枠を乗り越えられる

相互メンタリングでは、メンターは先輩教員だけでなく、同僚教員、同僚になる可能性のある教員（たとえばテニュア取得間近の教員）が加わる。それだけでなく事務職員（主として図書館員が想定されているようだ）や、さらには学生などもメンターになり得ると説明されている。新任教員あるいは問題を抱える教員に対しては、コンサルタントがメンティを務める。つまり、当該の教員以外の人間であれば、誰もがメンターになり得るし、誰からも指導を受けることができるということである。見方を変えれば、教員の側が開かれた心をもって問題に対処しようとするれば、誰からも学べるということであり、その開かれた心を持つことを教員がもてるように、支援していこうという趣旨であろう。

次に、メンタリングを行う際にどのような「障害」が考えられるか、について説明があった。教員がかかえる潜在的な「障害」として、経験の浅い教員の場合には、以下のようなものがある。①教員としてのキャリアをスタートさせること、②研究と教育のスキルを高めること、③テニュアトラックの中をくぐり抜けること、④仕事と個人生活のバランスをとること、⑤職業人としてのネットワークをつくること。一方、経験のある教員の場合には、経験の浅い教員とはことなる特徴もいくつかある。

## 1.2 グループ討論

大会では、多くのセッションで発表者によるプレゼンだけでなく、討論が行われた（筆者が参加した限りでは、プレゼンだけで終わったセッションはなかった）。このセッションも同様で、数人単位のグループで討論が行われた。発表者から提示された以下のテーマに従って討論を行った。

a. 参加者の所属する大学に公式のメンタリング・プログラムがある場合には、管理職とし

ての立場から、また観察者の立場からみてどのような課題があると思われるか？

b. 公式のプログラムがない場合、それを実施しようとする際に、どのような課題があると思われるか。

筆者の参加したテーブルは5人だった。a. に関しては、以下のような意見が提出された。

1)大学としてプログラムをもっているが、メンターを担当する教員を見つけることが難しい、2)大学側として教員のニーズを十分把握し切れていない、そのためどの程度メンター希望者がいるかわからない、3)プログラム自体がない等。b. に関しても、多様な意見が出されたが、共通して指摘されたことは、このようなメンタリングは時間がかかること、それゆえメンターになることや受けることを希望する教員がどの程度いるのか疑問であること、メンタリング・プログラムを実施したとしても、教員に参加を促すことは実際には難しいことであった。

### 1.3 セッションの印象

メンタリングという用語からは、先輩教員による指導というイメージが強い。相互型メンタリングは、ステレオタイプ的な発想に変更をもたらそうとする試みと言える。たしかに、より多くの人々が支援に関わることで、多様な角度からの指摘を受けることができ、結果的に当該の教員が当面する問題を解決することが容易になると考えられる。このメリットを生かそうという試みであろう。この取り組みに、FD オフィスをはじめ、図書館、情報センター、その他の学内諸組織が参加しており、全体でみると教員の7～8割が参加しているとのことだった。

しかし、同時に疑問もいくつか浮かんだ。その主なものは以下のとおりである。

- ①個人主義的な傾向がある教員が他の教員（しかも、悩みを抱える教員）に対してサポートをしようとするか、その意思はあってもそれを行っている時間的、精神的な余裕があるか、
- ②多くの人に関われば、浅い関わりしかできない。それでベテランの1対1の対応のような深い支援が可能か。
- ③多くの教員や職員の参加を得るためにどのような取り組みを実施しているか。
- ④今後、このプログラムを発展させるために、どのような課題を抱えているのか？

改めて考えてみると、問題を抱えている教員は、必死で解決しようと思う余り誰にも相談できずに孤立する傾向がある。そのことが解決を困難にしている。他の同僚に支援を求めれば問題のかなりの部分は解決する。問題は他に支援を求める行動がなかなか起こせない点にある。これを経験の豊かな教員（多くの場合、過去に同じ経験をしている）が、当該の教員の状況と心情を理解し、そのうえで必要なサポートをすることがメンタリングの基本である。それを浅い関わりしかできない教員や他の職員に同じような支援ができるか。そもそも、オープン・マインドをもつことができれば、大半の問題は解決できる。そのようなオープン・マインドをもてるためには、教員間の関係が競争的ではなく受容的であり、

安心して相談したり支援を求めたりできる、逆に問題を抱える教員に対して気楽に支援をしようとする職場の雰囲気が醸成されていること必要である。そのような雰囲気・条件をつくり出すことが必要である。そのためには、一部の教員だけが参加するのではなく、多くの教員が参加することが必要になる。この取り組みは全体の70～80%の教員の参加を得ているという。その意味では成功していると言えるのかもしれない。

## 2. マサチューセッツ大学アマースト校におけるメンタリング・プログラム推進のための方策

相互メンタリング・プログラムを運営すること、教職員にプログラムへの参加を促すことは、FDの進んだアメリカにおいても容易ではないと思われる。とくに、マサチューセッツ大学のような研究大学では、なおさらであろう。困難な中でプログラムを運営をどのように運営しているのであろうか。この疑問を自分なりに解消するために、マサチューセッツ大学アマースト校のFDオフィスのホームページにあたってみた。以下は、その概要とそこから得た知見である。

マサチューセッツ大学アマースト校には、FDオフィスが設置されている。スタッフは、センター長（FD担当学長補佐メアリー・ディーン・ソルシネル氏が兼務）、新任教員支援担当および相互メンタリング・プログラム担当者、上級プロジェクトマネージャー、大学院生インターンの4人である。学内に設置されている教授センター（Center for Teaching）とも緊密に連携を取りながら活動を進めている（ソルシネル氏が責任者を務める）。

FDオフィスは、学内の教員がそれぞれのキャリア段階で、多様なメンタリングを受けられるように、以下のような活動を行っている。

- ①効果的にメンタリングを行うための学習機会の提供
- ②相互メンタリング・プログラムへの参加機会の提供
- ③相互メンタリング・プログラムのネットワーク拡大の支援

①については、以下のような内容である。新任教員や着任後の間もない教員が大学コミュニティに参加するためには、情報の提供が重要と判断している。彼らは自分が知っておくべき情報が何であるのかわからないことも多く、不安を抱えている。そのため、大学コミュニティの一員としての自覚を促し役割を担えるように、新任教員として知っておくべき情報を体系的に提供している。メンターを担当する教員に対しても、この情報を提供している。情報は以下のような形態で提供される。

### 1)初期キャリア段階クエスチョン（Early Career Questions）：

過去の初期キャリア段階の教員が、同僚や部局長にした質問をまとめたもの。

### 2)メンター担当者への留意事項（Mentoring Partner Suggestions）：

メンターを担当する教員が尊重すべき留意事項や行動指針をまとめたもの。

### 3)グッド・プラクティスの原則

初期段階の教員に対する支援方法について学科長が知っておくべき情報をまとめた

もの。業績評価、テニユア審査の手続き、同僚や学生との積極的な関係づくり、ストレスの解消方法等に関するもの。

#### 4) 新任教員が知っておくべき 10 の基本事項

大学教員としての人生の質を向上させるための助言をまとめもの。

#### 5) 副学長オフィス

すべての教員のキャリアに関する情報を提供する。『教員ガイド』『教員人事方針』等。

②については、以下のような活動を行っている。

- ・ 新任教員織りエンターション（8月下旬に実施）
- ・ 教員には、実際には
- ・ 全学でのキャリア開発ワークショップ（1月開催）
- ・ メロン・相互メンタリングプログラム・ミニカンファレンス（2月開催）
- ・ テニユア取得前教員を対象とする、メンタリング経験に関する調査（春学期）
- ・ テニユア準備プログラム（5月）
- ・ 教員による学術書執筆支援（5～6月に実施）

さらに、教員が大学に溶け込んで、職務を高い水準で発揮できるように、以下のようなサービスを提供している。a) 教員としてのキャリア形成に必要な各種知識・情報をまとめた資料の提供（時間管理のテクニック、組織化のスキル、ワーク・ライフ・バランス等）、b) 学術書執筆計画支援プログラム（学術書執筆支援を担当するベテラン教員やオンラインサービスに、各教員が接することができるようにする）、c) 夏期オンライン執筆グループ（テニユア審査前の教員に対するプロの執筆コーチによる支援）、d) 学術書執筆支援室（学術書執筆に専念できる空間の提供）

③については、以下のような内容である。マサチューセッツ大学アマーフト校は、近隣の4大学（Amherst College, Hampshire College 等）とコンソーシアムを形成している。加盟5大学で、大学教員が相互に交流できるような多様な事業を実施している。たとえば、5大学教員セミナー、授業改善支援基金の運営、教員交換プログラム、カリキュラムの共同開発等である。このうち、5大学教員セミナーに関しては、5大学の教員が共同で多様なテーマでセミナーを開催し、それぞれの問題関心・知識を深めている。毎年30程度のセミナーが開催されており、活動の程度に応じて250～1,000ドルの助成金が交付されている。

### 3. 全体のまとめ

日本では、FD といえば、教員が一堂に会して行われる集合研修をイメージする。その内容も、多くの場合は、外部から招いた講師による講演である。このような形態・内容もそれなりに意義はあると思われるが、肝心の授業改善への効果という点では限定的というのが一般的であろう。その理由は多様であろうが、一つには教員のニーズに十分に対応でき

ないことにある。教員のニーズは、教員のキャリア段階（新任、赴任後数年、中堅、ベテラン等）、抱える課題、さらに個人的な事情等により、きわめて多様である。授業改善のための作業内容は共通部分が少なくないが、それを担当する教員個人の事情が多様である以上、一斉の集合研修では限界がある。

とくに授業を担当することおよびその改善に努めることは教員の重要な責務であるとしても、それは教員の職務の一部に過ぎない。教員に求められる職務は、その他にも多い。とすれば、なおさら教員を授業担当者としてだけでなく、大学の機能を担うコミュニティの重要な構成員として扱うことが必要になる。その職責を十全に担うことを彼らに期待するためには、彼らにまずその能力を発揮できるように支援することが必要である。そのためには、教員の個々人のニーズを考慮すること、ニーズに対応したきめ細かな支援を行うことが必要になる。とすれば、集合研修よりも、むしろ個別支援の方が有効であり、その有力な方法・形態としてメンター制度は重要である。

マサチューセッツ大学のプログラムは、このような事情を十分に考慮した内容になっていると思われる。とくに、以下の点は重要である。第1に、授業改善が重要な部分を担うとはいえ、たんに教員の教授能力の獲得・向上だけに限定せずに、カリキュラム開発への参加の促進していることである。このことは、授業の質やその改善の取組を教員個人の責任のみに帰していないことを示している。もちろん、教員個人に負う部分が大きいとはいえ、それだけでは授業改善はできない。各所属組織のシステムとしてのカリキュラムのあり方に着目して、その改善に組織として取り組むことを意味しており、より現実的な授業改善の取り組みといえる。

第2に、教員の研究能力の向上や研究活動遂行の支援、その一環として学術書執筆活動の支援等の幅広い内容を含んでいることである。質の高い授業の前提として教員の研究活動があることを考慮すれば、この点は重要である。研究活動を順調に行うことができるようになることが、授業改善にも取り組むための前提との明確な認識が大学側にあることを示している。学術書の執筆活動に伴うストレスを軽減させるために、多様な配慮をしていることも注目される。

第3に、メンター担当教員が効果的にメンター活動を行ううえでの多様な支援を提供していることである。「メンター担当者への留意事項」「グッド・プラクティスの原則」など、メンタリング活動を効果的に行うためのノウハウの開発、それらをまとめた資料の作成・提供等である。これらは

第4に、メンタリング・プログラムをマサチューセッツ大学アマースト校の学内だけでなく、近隣4大学とコンソーシアムを形成し、加盟大学が共同してプログラムの内容を充実させていることである。この点は、教員の多様なニーズに対応できる、内容の充実したプログラム、サービスを提供することを可能にするものという点で重要である。

以上のように、マサチューセッツ大学アマースト校のメンタリング・プログラムは、優

れた点をもっており、日本のFDのあり方を考える上でも学ぶべき点が多い。とくに、近隣の大学とのコンソーシアムによる活動は注目される。その運営方法や活動内容は、FD・SDコンソーシアム名古屋にとっても参考になるものであり、引き続き調査・検討することとしたい。

## POD2008 参加報告

名古屋大学高等教育研究センター  
久保田 祐歌

10月22日(水)～10月25日(土)の4日間、米国ネバダ州リノにおいて、The Professional and Organizational Development (POD) Network と、The National Council for Staff, Program Organizational Development (NCSPOD) の共催による、2008 POD Network/NCSPOD Conference (POD 年次大会としては第33回目) が開催された。この大会に、FD・SD コンソーシアム名古屋からの派遣教職員の一人として参加した。以下がその概要である。

### 1. プレワークショップに参加して

10月22日(水)は、本大会前のプレワークショップの開催日で、終日のものと、半日のものに分かれた。私は、スタッフディベロップメント・プログラムの評価方法や、効果的な評価プログラムをデザインするためにはどのようにしたらよいのか、などの疑問に答える、W.4 : Evaluating the Impact of Professional Development Efforts に参加した。進行役を務めたのは、シンドラ・スミス氏であった。ワークショップは、スミス氏らによって作成された、*Evaluating Staff and Organizational Development* の2003年度改定版に基づいたハンドアウトに沿って行われた。

スミス氏らによって提示された POD プランニングサイクルは次の6つの段階からなる。以下では、これを簡潔に紹介していく。1. ニーズ評価、2. POD プログラムゴール、3. 望ましい結果、4. デザインする活動、5. 実行活動、6. 評価。ステップ1の「ニーズ評価」は、ニーズの明確化を行うことを意味する。戦略プランのゴールや年間の大学のゴールを確認したり、認定調査やレポート、以前の PD 活動の評価、学生満足度と学生参加度の調査などを参照することによってニーズは明確化される。ステップ2の「POD プログラムのゴール」については、ステップ1で明確化されたニーズを分析することから始まる。優先的にどのような目標を達成したいのか、そのプログラムへの参加者や大学にとっての意義を考えることが要される。すなわち、大学の目的の達成に対してどのような貢献をなすのか、各人の Professional Development のニーズに合致するのかを考えることが要求される。たとえば、大学のゴールが、被雇用者と学生が多文化的でグローバルな社会に成功するというものであるなら、その戦略としては次のものが考えられる。すなわち、大学カリキュラムは、学生が成功するために必要なスキルと態度を学ぶための、多文化的でグローバルな問題を含んでいる。そして、望ましい POD の結果として、教員は多文化的な問題を自分のコースに組み込むために必要なスキルと知識を持ち、そのコースシラバスは、多文化的な構成要素を含んでいる、ということがもたらされることになる。ステップ3、

4に関しては、デザインと行動計画を作成するために、何が一番望まれる結果をもたらさうか、何が学習スタイルと参加者のニーズに合致するのかを考える必要がある。たとえば、学内でワークショップ、会議、オンライントレーニングなどを行うことが可能である。

ステップ6の評価に関しては、次の5つのレベルが存する。レベル1：参加者の反応、レベル2：学習、レベル3：新しい知識とスキルの使用、レベル4：機関と学生へのインパクト、レベル5：コストの有効性や「投資へのリターン」。レベル1の反応とは、プログラムや活動についての教員の考えや感じ方を意味する。これらをいつどのようにして調査するのかを決定する必要がある。レベル2の学習とは、参加者がどのようなスキル、知識、態度を学んだのかに関するものである。こういった学習を評価する戦略については、様々にあるが、用紙やオンラインで回答を選択させたり、自由記述やレポートなどの方法がある。また、これをいつ行うかということも重要である。レベル3の新しい知識とスキルの使用については、学習を応用することで何が変わったのかを見定めることで理解できる。行動や態度の変化や仕事に対してどのような異なるアプローチをしているのかを見定める必要がある。これらの評価は、様々な仕方で確認されるべきである。もしPD活動の目的が行動や態度の変容をもたらすことであるなら、レベル3の評価は活動が効果的であったことを「証明する」ために必要とされることになる。レベル4の変化のインパクトは、大学のゴールの達成にその変化が役立ったのか、学生の学習が、レベル3の変化のために向上したのか、機関の機能は、態度や行動の変化によってより機能的になったのか確認する必要がある。また、大学のゴールと対照的にプログラムを評価したり、学生調査やテストなどによって学生に対するインパクトを評価する必要もある。このように、健全にレベル4の評価を行うことによって、大学の統合的な機能としてのPDやODに時間と資源を注ぐことを強く正当化することができる。また、この活動そのものに価値があるのか、たとえば、全体としての大学は、その活動のおかげでよくなっているのか、その活動は、コスト—ベネフィット分析の観点から行う価値があったのか、なども見直される必要がある（但し、この分析は多くの要因が組織的な変化に貢献しているため、直接的な測定は難しい）。レベル5としては、PODによってもたされた結果の金銭的な価値が、プログラムのコストを超えていないかを判断する必要があるというものである。

以上のようなPODプランニングサイクルは、FD・SDコンソーシアム名古屋で、FDやSDのプログラムを計画・実施する際に学ぶ点が多いのではないと思われる。

## 2. コンカレントセッションに参加して

セッションの開かれた3日間に、いくつかのセッションに参加したが、ここでは特に印象的だった2つのものについてのみ述べる。

一つ目に印象的だったセッションとしては、**Responding to Faculty Perceptions of Instructional Development**がある。高等教育研究センターに客員として見えていたジョディ・ナイキスト氏の同僚であった、ワシントン大学のKaren Freisem氏やMargy Lawrence

氏らが進行役をつとめた。このセッションでは、とくにセンターのスタッフが、教員の **instructional development** への見方に対してどのような働きかけを行うことができるのか、ということがテーマとなっていた。すなわち、1. **instructional development** に対する教員の見方は何であり、これらの見方はどのように形成されたのか。2. これらの見方に対処するために、ファカルティ・ディベロッパーが用いるのはどのような戦略か。これらの二つの間に答えることがセッションの最終的な目標であった。

まず、3人程度のグループで、**instructional development** センターの利用満足度調査や、教員との対面式インタビューや、**Chronicle of Higher Education blogs** などにおいて述べられている教員の見方がカード化されたものを数枚ずつ読み、どのようなことをテーマに書かれているか、それらがポジティブなものかネガティブなものかを述べ合った。たとえば、**Teaching and Learning Center Client Survey** のなかには、「センターのスタッフは、とても注意深く話を聞き、知識が豊富である。彼らは以前、私の分野の人々とともに働いたことがあったので、共通の問題が何かを知っており、何がうまくいって何がうまくいかなかったかを教えることができた。さらに重要なことに、彼らは、他の分野の人々が、クラスでどのようにしていたかや、それらの経験がどれほど私を助けうるかを話すことができた」というようなポジティブなものもあった。

しかしながら、対処すべき問題となるのは勿論ネガティブなものである。たとえば、「・・・このような資源が有効であるためには、いくつかの条件が整備されなければならない。(1) これらのプログラムは、大学レベルの教育、望ましいのは同じ機関での、多様な経験をもつ個人によって、管理され、導かれねばならない。このようなプログラムが、**EdD** を取っていない人々によって運営されるのは無駄である。(2) 「よい」教育的実践を構成するのは、分野ごとに異なり、われわれは学習プロセスについての鉄壁の一般化をしようという欲望に抗しなければならない。(3) キャンパスの **Teaching Center** は、利用できない教員がいるような資源を約束すべきではない。このポイントは明白であるが、私の現在のキャンパスのセンターは、このポイントに合致しているとは思われない。毎秋、テクノロジー装備のクラスルームが利用可能であることを教員に知らせるけれども、それが選ばれた学科にのみ利用可能であることを伝えていない」という見解がある。ここで問題とされているのは、プログラムを作成するのは誰であるかということや、分野ごとによい教育実践は異なるということ、教員全員が利用可能な資源を提供する必要がある、ということである。

こういった問題についてどのように対処すればよいのかグループでブレインストーミングを行い、ネガティブな見方をポジティブにする仕方を紙に書いて記録した。これまでの実践方法や思考法を変えたりするための戦略が必要となるわけだが、たとえば、私が属していたグループでは、分野ごとに「よい」とされる教育実践が異なる、という問題に対処するため、分野別に **FD** を行ってはどうかという意見などがでた。このように、**instructional development** を行っている人同士がグループで、一つ一つ、教員の **instructional**

development センター等への具体的な不満の対処法を話し合うという手法は、問題と解決方法を共有できるという点で非常に有効なのではないかと感じた。日本でも FD に関わる人々が、大学間の枠を超えて FD にまつわる問題点や解決策を共有することができる場があるとよいのではないかと思われる。こうしたことは今後の課題となるのかもしれない。

二つ目に印象的だったセッションは、**Weaving a Vision of Faculty Development**, Sheldon Benson である。アリゾナ大学の Sheldon M. Benson 氏が発表を行ったこのセッションは、アボットの専門的職業システムのフレームワークを用いて、**professional development** を行う人々が自らをどのような専門職を行うものとして位置づけるかを考察する助けとなるものである。まず、このセッションの問題意識として、**Faculty Development** が、高等教育において制度化されてはいるけれども、その定義や概念に明晰性がないということが挙げられている。ゆえに、参加者は高等教育における **professional development** の専門性についての捉えなおされたビジョンをもつことを求められた。なぜ明確なビジョンをもつことが重要であるのかについては次の 3 つの理由が示された。

1. **Faculty development** の専門性に対する可能な選択肢—戦略的人的資源の開発—がある。
2. **Managerialism** の文脈での仕事と組織構造の新たな再編—第三の **professional** がある。
3. ローカルレベル、アソシエーションレベル、国家レベルでの専門性の再編に個人が参加することは重要である。

Benson 氏は、アボットの「専門職システム」のフレームワークが、高等教育における **professional development** の領域を調査するための理論的な見通しを与えると見なす。「専門職のシステム」の基本的な前提要件は次の 3 つであるとされる。

- (1) 専門的職業は、「いくぶん抽象的な知識を個別のケースに応用する排他的職業グループ」である。[専門的職業の本質はその仕事である]
- (2) 専門的職業は、専門的職業の生態の中で存在する。[相互に関係するシステム]
- (3) 専門的職業内での競争は、「専門的職業生活の根本的事実」である。

また、専門的な仕事は、診断—問題の分類、推論—問題や対処を確定するための推論、対処—方法/実践、の三つの行為からなる。

Benson 氏は、アボットの専門職システムのフレームワークに基づいて、**professional development** を行うユニットのプログラム焦点を分析のエリアごとに 3 種類示している。以下がアボットの専門職のシステムに基づくプログラムの選択肢である。日本での FD ユニットの、この表に適切に収まらないかもしれないが、専門職としてのファカルティ・ディベロッパーを考える際に、アボットのフレームワークが使用できるということは大変勉強になった。

分析の領域 アボットの専門 職の属性	professional development のユニットの プログラムの焦点		
ゴール (目的) 後援するグルー プ	Community of Scholars 教員、サポートスタッフ、ア ドミニストレータ	Scholarly Community 教員	Strategically Focused Expertise 教員
区分 (問題/タス クエリア)	Teaching/Learning Expertise:Promotion And Tenure Programmatic/Institutional Development	Teaching/Learning Expertise; Promotion and Tenure	Teaching/Learning Expertise undergraduate
知識システム 理論と研究	Scholarship of Teaching /Learning;Discovery; Application; Integration	Scholarship of Teaching /Learning; Integration; Application	Scholarship of Teaching /Learning; Application
実践	コンサルテーション 多角的なプログラム ワークショップ	コンサルテーショ ン プロジェクト ワークショップ	ワークショップ コンサルテーショ ン
Source of Priorities Driving Implementa- tion	パートナーシップ	教員による	アドミニストレー タによる

### 3. プレナリーセミナー等について

POD 大会ではランチョンセミナーも行われ、President of the U.S. Partnership for Education for Sustainable Development の Debra Rowe 氏が、Plenary Address: “Beyond Critical Thinking to Becoming an Effective Change Agent: Trends Toward Sustainability Education and Action” という題目の発表を行った。「持続可能性」についての教育をどのような仕方で行っていくか、ということが話の趣旨であった。日本でも持続可能性のある発展などという形で議論となることは多いが、その考えをどのように高等教育の場で広めていくかという点で積極的な試みはなされていないように思われる。彼女の働きによって、国の高等教育学会と専門分野の学会は、持続可能な発展のための教育においてイニテアティブを創造している。この動きに関わっているアメリカ国内の高等教育学会は14ある。そして、持続可能性のためのコンソーシアムを学会間で形成している。持続可能性のための専門学会のネットワーク (DANS) が形成され、持続可能性を授業に取り入れるなどの試みをおこなっている。

このセミナーを通じて、アメリカの学会組織が大きな影響力をもっていることを感じた。教育や FD・SD を実践している人々を対象とする POD のような学会だけでなく、専門分野ごとの学会もまた教育への熱心な取り組みを行っているということに強い感銘を受けた。私は現在、アメリカ哲学会が、教育に特化された学会組織ではないにもかかわらず、教育

への取り組みを長期的に行っていることに驚きを覚え、その活動を調査中であるが、それは哲学という一学問分野に限られたことではないことを実感することができた。

最後に、南山大学、中京大学、名城大学、名古屋大学の教職員の方々と POD 海外研修に参加し、各大学の FD や SD の状況等をうかがったことが大変な刺激となりました。今回の研修の成果を今後の活動に生かせるよう努めて参りたいと思います。

## 参 考 資 料



## ○ コンソーシアムの概要と設立経緯

### 1. 事業の目的、趣旨、取組内容の概要

#### 【目的】

FD・SD コンソーシアムを形成し、FD・SD プログラムを開発・提供する。これを通じて、教職員の職務遂行能力の開発・向上を促進し、大学における教育・学生指導の改善を図る。

#### 【趣旨】

大学設置基準、大学院設置基準による FD 実施義務が法的に規定されたことに伴い、FD・SD プログラムの充実と系統的实施が各大学に強く求められている。各大学はその実施のための十分なリソースを必ずしももっているわけではないが、各大学が少しずつリソースを提供し合い、それを共有しあうことで、FD・SD の効果を高めることが可能であり、かつ必要である。コンソーシアムの設立はこの趣旨に合致するものである。

#### 【取組内容の概要】

本事業は、名古屋市山手地区国私立 4 大学により FD・SD のためのコンソーシアムを形成する。主な事業は以下のとおりである。

- 1) FD・SD に関する 4 大学の現状・ニーズの調査
- 2) コンソーシアム内での定期的な FD・SD 研修の実施
- 3) 4 大学における FD・SD の企画・実施のサポート
- 4) 多様なメディアを通じた FD・SD プログラム・教材の配信・利用促進
- 5) 大学院生のための大学教員準備プログラムの企画・実施
- 6) 「大学教育改革フォーラム in 東海」（東海地域の大学教職員向けフォーラム）の開催

### 2. 設立の経緯

- ・ FD・SD プログラムの開発および FD・SD 教材の開発について、名古屋大学高等教育研究センターを中心に作業を進めてきた。すでにいくつかの成果を発表しているほか、新たなプログラム・教材の開発に向けて準備を進めている。また、「大学教育改革フォーラム in 東海」についても、名古屋大学・名城大学を中心にすでに実施している。
- ・ 平成 19 年 7 月頃、「経済財政改革の基本方針 2007」（基本方針 2007）が定められたことを踏まえ、文部科学省は各国立大学に平成 20 年度の概算要求の追加について照会した。名古屋大学で対応を審議した結果、文科省に対し追加の概算要求を行うことを決定した。
- ・ 平成 20 年度政府予算案に当該事業が盛り込まれたことを踏まえ、関係大学に対し本学総長名により、経緯、趣旨の報告及び協力依頼等を文書にて発出した。

○ 平成 20 年度企画メンバー

(敬称略)

名古屋大学

周藤 芳幸 総長補佐 (教育研究担当) 【当時】 / 大学院文学研究科 教授  
木俣 元一 高等教育研究センター長 / 文学研究科 教授 (1 月～)  
戸田山和久 高等教育研究センター長 【当時】 / 情報科学研究科 教授 (～12 月)  
夏目 達也 高等教育研究センター 教授  
安田 修 学務部長

中京大学

安村 仁志 図書館長 / 国際教養学部 教授  
照本 祥敬 国際教養学部 教授  
大西 博視 教学部 事務部長 【当時】  
鏡味 徹也 企画部長

南山大学

神谷 俊次 人文学部心理人間学科 教授  
東 誠 教育・研究事務部教育・研究支援事務室長

名城大学

山本 忠弘 大学教育開発センター長 / 法学部 教授  
高木 志郎 大学教育開発センター 事務部長  
難波 輝吉 大学教育開発センター 課長

## ○ ウェブサイト

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

ウェブサイト管理 名古屋大学高等教育研究センター



## ○ 事務局

FD・SD コンソーシアム名古屋 事務局

郵便 〒464-8601 名古屋市千種区不老町 名古屋大学学務部内

Tel 052-789-2159

E-mail [gak-csheFDSD@post.jimu.nagoya-u.ac.jp](mailto:gak-csheFDSD@post.jimu.nagoya-u.ac.jp)



FD・SD コンソーシアム名古屋の軌跡（1）  
平成 20 年度総合報告書

---

2009 年 5 月 1 日発行

制作 FD・SD コンソーシアム名古屋

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](mailto: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](mailto:insatsu@coop.nagoya-u.ac.jp)

---