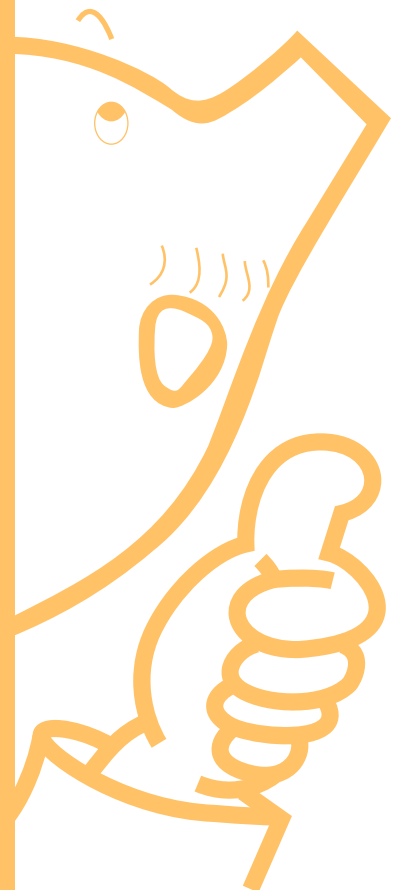


FD・SDコンソーシアム名古屋の軌跡（3）

平成 22 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（3）
平成 22 年度総合報告書

2011 年 3 月

FD・SD コンソーシアム名古屋

○ 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、文部科学省教育・研究特別経費を得て、平成19年度に「FD・SDコンソーシアム名古屋」を創設しました。平成22年度には、前年度の取り組みをさらに発展させるべくFD・SDプログラムを拡張し、大学教育の改善を進めました。

大学をめぐる環境が厳しくなる中で、教育と研究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昨今強く求められています。それを実現するために、教職員の専門的力を高めることが求められています。また、個人の努力による力量形成に加えて、組織としての力量形成を図ることも、今日大学を発展させる上で欠かせない課題になっています。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、大学に求められているこうした課題に答えることができます。そのための取り組みとして、FD・SDセミナー、大学教員準備プログラム等の各種FD・SDプログラムを実施してきました。たとえば、4大学教職員の海外FD・SD学会への派遣は、各大学のFD担当者が自大学でのFDを振り返る機会や、職務能力向上のためのスキルを身につける機会ともなっています。これらのプログラムを提供することにより、他大学の教職員と意見交換する機会が生まれ、教育改善の活動が一層推進されました。その他、「大学教育改革フォーラム in 東海」を協力して開催するなど、コンソーシアム名古屋は、その活動内容を充実・発展させてきました。

「FD・SDコンソーシアム名古屋」は、平成22年度においても文部科学省教育・研究特別経費を得て、前年度の活動を継続し発展させることができました。本報告書は、平成22年度の活動実績を中心に3年間の活動をまとめたものです。コンソーシアムとして共同で実施したものに加えて、各大学が単独で実施したものもあります。

文部科学省教育・研究特別経費による「FD・SDコンソーシアム名古屋」への助成は、平成22年度をもってひとまず終了します。この3年間にわたって4大学が取り組んできたFDやSDのための多様な取組を終わらせることなく、いかに継続し発展させるかが問われています。この課題に、4大学は積極的に取り組む所存です。引き続き、関係者みなさまのご指導ご支援を賜りますように、お願いします。

平成23年3月31日

名古屋大学理事

山本 一良

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
46	大学教員準備プログラム
54	セミナー・ワークショップ
81	海外教職員派遣事業
145	個別大学における研修
175	研究会活動
177	なごや科学リテラシーフォーラム
180	名古屋経済学教育研究会
184	名古屋哲学教育研究会
195	教材開発
197	研究志向型教育のハンドブック
198	教務部門の SD 教材
199	大学院生のための学修支援ツール
209	経済学の入門テキスト
211	3年間の総括
221	参考資料
223	コンソーシアムの概要と設立経緯
224	コンソーシアム名古屋パンフレット
238	3年間の活動・刊行物一覧
245	平成 22 度企画メンバー
246	ウェブサイト
246	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
- 海外教職員派遣事業
- 個別大学における研修

1. 企画概要

目的：各大学の現場で教育改善に取り組んでいる教職員に、草の根の交流をする機会を提供する

日時：2011年3月12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、同中央図書館

主催：大学教育改革フォーラムin東海2011実行委員会、FD・SDコンソーシアム名古屋

後援：大学行政管理学会中部・北陸地区研究会

今大会の運営方針

・参加者の増加に対応し、昨年の6セッションを8セッションに増やした。このうち3セッションを「FD・SDコンソーシアム名古屋」加盟校の中京大学、南山大学、名城大学が1セッションずつ企画担当した。

残された課題

・同フォーラムの基盤となった「FD・SDコンソーシアム名古屋」予算は平成22年度末をもって終了する。そして、名古屋大学高等教育研究センターが「FD・SD教育改善支援拠点」として文部科学省から認定を受けたことに対応し、同フォーラムをどのような形で発展・継承すべきかについて早期に検討する必要がある。

大学教育 改革フォーラム in東海2011

プログラム

日時 2011年3月12日(土) 10:00~17:50

会場 名古屋大学IB電子情報館・中央図書館
(地下鉄名古屋大学駅 西地区連絡通路出入口(3番出口方面)より0分)

主催 大学教育改革フォーラム in 東海 2011 実行委員会
FD・SDコンソーシアム名古屋

後援 大学行政管理学会中部・北陸地区研究会



フォーラムウェブサイト

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/tf2011>

大学教育改革フォーラム in 東海 2011

プログラム

日時：2011年3月12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・中央図書館

主催：大学教育改革フォーラム in 東海 2011 実行委員会

FD・SDコンソーシアム名古屋

後援：大学行政管理学会中部・北陸地区研究会

ごあいさつ

夏目達也

大学教育改革フォーラム in 東海2011 実行委員長
(名古屋大学 高等教育研究センター 教授)

「大学教育改革フォーラムin東海2011」にご参加くださり、ありがとうございます。

「大学教育改革フォーラムin東海」は、東海地域の大学・短大等に所属する教員や職員が、一堂に会して教育改善の方策について率直に意見交換をしようという趣旨で毎年開催しているものです。

大学教育をめぐる状況は、近年厳しくなっています。とくにリーマン・ショックに端を発する経済不況の影響で、学生の就職は深刻な打撃を受けており、マスコミ等で連日大きく取り上げられています。その中で、就職支援だけでなく、大学教育や大学そのもののあり方が問われています。大学教育のあり方がこれほど世間の耳目を集めている例は、過去にもそれほど多くないはずです。それは、高等教育への進学率の上昇とともに、大学が国民の多くにとって身近な存在になっていること、大学に対する期待が高まっていることの結果といえます。そのように考えれば、教育の改善を志す教職員にとって、現在の状況はいかに厳しくても、ある意味ではチャンスとさえいえるかも知れません。

有為な若者を社会に送り出す責任を大学は負っており、社会はその責任を的確に果たすことを大学に強く求めています。なにより、若者自身も社会に出て働けるだけの能力を獲得することを期待して、大学に入学しています。大学教育には多くの問題が絡んでおり、大学だけでは対処できない問題も少なくありません。しかし同時に、大学で対処できる、大学自身が対処すべき問題も多いことも事実です。大学で働く私たちは、自分たちのすべきことをしっかり自覚し、質の高い教育を実現して、大学としての社会的責任を果たしたいと考えています。

「大学教育改革フォーラムin東海」が、そのための議論の場となるように、実行委員会で内容を検討して参りました。昨年に引き続き、「FD・SDコンソーシアム名古屋」に加盟する中京大学、南山大学、名城大学、名古屋大学の企画・運営によるセッションを設けました。これらを含めて各セッションとも、各大学での教育実践やFD・SDの取組を行う中で課題として浮かび上がってきた問題を取り上げています。さらに今年度は、大学行政管理学会中部・北陸地区研究会のご後援をいただくことができました。この研究会は、長年にわたって大学職員の立場から大学教育改善について研究実践してこられました。

今日一日、活発な議論を行い、明日からの実践への示唆とエネルギーを生み出せるように、ご参加のみなさまのご協力をお願いします。

会場へのアクセス



会場内のご案内

※館内は全面禁煙です。

IB 電子情報館 1F



IB 電子情報館 2F



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可能です。遅くとも12：40までに掲示してください。
- ◎ 掲示用品は事務局にてご用意しております。
- ◎ ポスターセッションは13：00～14：10（昼食時）と18：00～19：30（軽食パーティ時）です。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の対応だけで結構です。
- ◎ 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。

昼食・軽食パーティのご案内

- ◎ 会場でのお弁当販売はありません。北部生協食堂等をご利用ください。
- ◎ 軽食パーティーは当日受付にてお申し込みいただけます（2,000円）。ぜひご参加ください。
- ◎ お弁当などを召しあがる際は、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。
- ◎ 軽食パーティーはIBカフェ（ポスター会場隣）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。

北部生協食堂

購買部（1階） 10：00～14：30

食堂（2階） 11：00～14：00

- ◎ 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。
- ◎ 余った資料等は特にご希望がない場合は事務局で処分させていただきます。宅急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。
- ◎ クロークを012講義室に用意しておりますのでご利用ください。

プログラム

10:00	開会の辞 山本 良 (名古屋大学)			
10:10	基調講演 「学生の学びを支援する大学改革」		大講義室	
	小笠原 正明 (筑波大学/大学教育学会会長)			
11:00	休憩 (10分)			
11:10	セッション 1 014 講義室 「地域のために 大学ができること」 座長 栗原 裕 (愛知大学) 報告者 鵜飼 宏成 (愛知学院大学) 杉浦 礼子 (高田短期大学) 千頭 聡 (日本福祉大学) 水野 晶夫 (名古屋学院大学)	セッション 2 015 講義室 「大学職員の育成 プログラムを 考える」 座長 高木 志郎 (名城大学) 報告者 林 透 (北陸先端科学技術大 学院大学) 檜森 茂樹 (名城大学) 村上 孝弘 (龍谷大学)	セッション 3 013 講義室 「『市民性』を育む 教育プログラム」 座長 黒田 光太郎 (名城大学) 報告者 行本 正雄 (中部大学) 原田 正樹 (日本福祉大学) 戸田山 和久 (名古屋大学)	セッション 4 中央図書館 2 階 ラーニングコモンズ (このセッションのみ別会場です) 「図書館を通じた アカデミックスキル の育成」 座長 木俣 元一 (名古屋大学) 報告者 塩村 耕 (名古屋大学) 紅露 剛 (南山大学)
	13:00	昼食 ポスターセッション 1 階廊下		



14:10	セッション5 014 講義室 「学生の視点から 見えてくる大学 —日本人学生、 留学生は日本の 大学をどう見て いるか」 座長 照本 祥敬 (中京大学) 報告者 パネルディスカッション① 日本人学生 パネルディスカッション② 外国人留学生	セッション6 015 講義室 「大学職員研究 の現在」 座長 中井 俊樹 (名古屋大学) 報告者 西浦 明倫 (立命館大学) 上西 浩司 (鳥羽商船高等専門学校) 中島 英博 (名城大学)	セッション7 013 講義室 「文学教育の おもしろさと むずかしさ」 座長 日比 嘉高 (名古屋大学) 報告者 高木 信 (相模女子大学) 竹内 瑞穂 (愛知淑徳大学) 西原 志保 (名古屋大学)	セッション8 011 講義室 「大学教育の中の 大学博物館」 座長 高橋 貴 (愛知大学) 報告者 黒沢 浩 (南山大学) 吉田 英一 (名古屋大学) 緒方 泉 (九州産業大学)
	15:50	休憩 (10分)		
	16:00	パネルディスカッション 大講義室 「大学におけるキャリア教育の課題と可能性」 司 会 夏目 達也 (名古屋大学) パネリスト 飯吉 弘子 (大阪市立大学) 犬飼 斉 (名城大学) 加藤 容子 (椋山女学園大学)		
	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		



基調
講演

大講義室

10:10~11:00

学生の学びを支援する大学改革

小笠原 正明 (筑波大学/大学教育学会会長)

■ 小笠原 正明 (おがさわら まさあき) 先生ご略歴

盛岡市出身。北海道大学 (工学博士)

専門領域 (研究対象) は、放射線化学、高等教育、科学技術教育、大学史。

1968年 北海道大学大学院理学研究科化学専攻修士課程修了

1968年 北海道大学助手 (工学部)

1974年 北海道大学講師 (同上)

1974年~1976年 文部省在外研究員としてアメリカのウェイン州立大学博士研究員

1979年 北海道大学助教授 (工学部)

1980年 ポーランドのウッチ工科大学准教授

1984年 スウェーデンのスーツビク研究所客員研究員

1992年 北海道教育大学教授 (函館校)

1995年 北海道大学教授 (高等教育機能開発総合センター)

2000年~2006年 北海道大学 高等教育機能開発総合センター 高等教育開発研究部長

2006年 東京農工大学教授 (大学教育センター)

2008年 筑波大学特任教授 (~現在)

[受賞] 1993年10月 第3回日本放射線化学会賞受賞

■ 学会および社会活動等

- ・ 日本放射線化学会理事 (1977年4月~1979年3月)
- ・ 大学入試センター運営委員 (2000年4月~2001年3月)
- ・ 国土審議会専門委員 (2001年10月~2005年12月)
- ・ 財団法人北海道科学・産業技術総合振興センター ホクサイテック財団研究開発支援事業審査委員会委員 (2001年6月~2006年3月)
- ・ 大学教育学会理事 (2002年7月~2003年6月)
- ・ 大学教育学会常任理事 (2003年7月~)
- ・ 高等教育学会理事 (2003年5月~2007年4月)
- ・ 財団法人大学基準協会「特色ある教育支援プログラム」実施委員会委員 (2003年4月~2008年3月)
- ・ 大学設置・学校法人審議会特別委員 (大学設置分科会) (2006年5月~2008年3月)
- ・ 独立行政法人日本学術振興会質の高い大学教育等推進事業委員会委員 (2006年4月~2007年3月)
- ・ 大学教育学会会長 (2009年6月~)

■ 現在の研究課題

- ・ 大学における理系基礎教育の開発、組織化
- ・ 大学におけるファカルティ・デベロップメントの在り方
- ・ 教育評価の方法 など

■ 講演内容の紹介

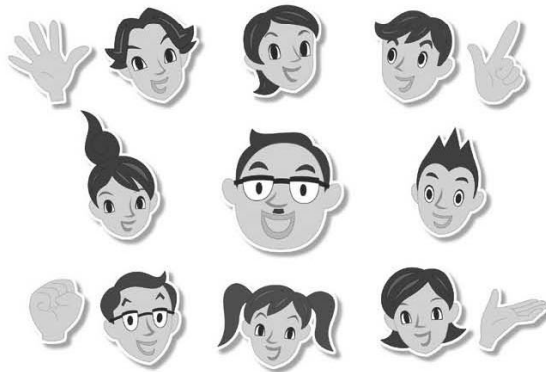
「ユニバーサル・アクセス」段階に達した我が国の大学の一番大きな問題は、学生が主体的な学びの習慣を身につけていないことだろう。授業には良く出る、90分という長い講義でもおとなしく聴いている、宿題を出せばやっつけてこないわけではない。しかし、大学生として何かが足りない、と多くの人が感じている。この直感は授業外の学習時間の調査などでも裏付けられている。しかしそのようなデータを見なくても、例えば、シンガポール大学やUCバークリーのキャンパスに入った時に感じる、何とも言えない明るさや活気と比較するだけで、何が欠けているかすぐ分かる。世界の大学における学びは、テクノロジーの進歩と価値観の転換によって、ダイナミックに変わりつつある。我が国において18歳世代の何パーセントが大学に進もうと、このままでは高等教育として意味がない。「ユニバーサル・アクセス」段階の高等教育は、単に進学率の数字の大きさを意味しているわけではない。

しかし、アクティブラーニング化の掛け声だけで事態が一挙に改善されるわけではない。この問題には、少なくとも以下の5点が関係している。

- 1) 学生編成や教員組織などの組織的な問題
- 2) 適切なコースワークの実現を妨げているカリキュラムの構造的な問題
- 3) アクティブラーニングを実現するためのコンテンツ開発
- 4) 双方向性を実現するための教授法の開発
- 5) 自学自習のためのインフラ整備

上の1)と2)には、ディシプリンの自律性だけでは解決できない問題が含まれている。教授会のみならずその大学のトップマネジメントの力量、引いては国の大学政策が大きな影響を与える。3)では、ディシプリンの内実とディシプリン間の関係が進歩の鍵となる。つまりは、それぞれの大学の〈学問の質〉が問われることになる。そして4)と5)には個々の教員の力量だけでなく、学生の学びを支援する組織力が関係してくる。この5つの側面に対して、〈持続する志〉を持って地道に働きかけることが、大学の教育を改善する唯一の道だと思う。

この講演では、最初に大学における学びの世界的な変化について触れたあと、過去3年間にわたって筑波大学で行われた「現代人のための科学」という教養科目の開発の過程で、コンテンツ開発、アクティブラーニングの導入、自学自習のインフラの整備等において具体的にどのような問題が生じたかを説明し、合わせて今後の大学における学びに必要な支援の内容について述べたい。



1

地域のために大学ができること

座長：栗原 裕（愛知大学 経済学部）

大学は地域に、経済的効果（学生の流入、研究成果、産業振興に資する事業等）、政治・政策的効果（自治体の政策ブレイク、実現等）、文化振興（生涯学習の機会、地域行事や活動への参加等）をはじめ、種々の役割を果たす。アクティブラーニング等の効果もある。

地域との関係を深化させたい、地域の発展に貢献したい気持ちは確実に存在しよう。しかし、大学は、地域に拠点をおきながら、垣根を越えた知的活動をも目的とする。地域の利害や理念と相克することもある。両者に発生するのは共感ばかりとも限らない。時間の経過により、関心事や大切にするもの、当初の目的が異なってくることもある。

地域と大学の関係を参加者とともに考えたい。

1

各種のコミュニティと連携したアントレプレナーシップ教育の実践から

報告者：鶴飼 宏成（愛知学院大学 経営学部）

地域とはそもそも様にとらえることは難しい。関わろうとする者の目的で範囲が異なってくるからだ。私は、大学で、産学官民連携で新規事業開発を通じたアントレプレナー教育を実践している。教育実践にあたっての連携は、コミュニティ間の連携ととらえている。そして、コミュニティの種類により地域の範囲が拡大も縮小もする。

コミュニティ間の連携という場合、「汗をかくのは誰か？」が意識されないことが多い。位相の違い、時間感覚の違いはコミュニティの種類が違えば当たり前存在する。これを放置したのでは、事は起こらない。大学は研究者、学生問わずプロ野球でいえば「育成枠」であって完成されていない。連携は保育器（インキュベータ）と考え、共に育つ視点を大学と関わるコミュニティは意識してほしい。

私は、未来をデザインし、位相の違いを理解し、プロジェクトを推進するインキュベーション・マネージャーであることを意識している。これが、大学内の汗をかくスタッフの一つの姿ではないか。

2

地域に求められる人材育成の取り組み

報告者：杉浦 礼子（高田短期大学 オフィス情報学科）

地方に拠点をおく短期大学が地域や学生に必要とされ選ばれ続ける「地域短期大学」として存続するためには、大学経営にマーケティング手法を導入する必要がある。本報告では、学生や教員、カリキュラムなどを統制可能要因の一つであるproduct（製品）として捉えることの意義を報告する。また、短期大学の顧客の一翼である地域企業が「短期大学に求めている人材育成ニーズとはどのようなものであるか」を把握するため実施した独自調査結果を紹介しつつ、本学の人材育成の取り組みを報告する。

3

大学と地域との連携・共育

報告者：千頭 聡（日本福祉大学 大学院国際社会開発研究科）

大学と地域との連携の必要性が指摘され始めて、ずいぶんと時間が経過している。大学の立場からみると、研究対象として地域社会をとらえるだけではなく、社会との関係性が希薄な現代の学生を、4年間どう教育し、市民として社会に送り出していくのか、という課題がある。一方で、地域自治の現場では、地方分権から地域主権、市民主権へと流れが大きく変化してきたが、では、市民主権を支える地域の人財は十分に育っているのだろうか、という課題があり、大学が果たす役割は小さくないと考えられる。ここでは、共育、すなわち学生と地域とがともに育ちあう関係を築くにはどうしたらよいかを、筆者の経験から述べたい。

4

実践教育を通じた地域活性化

報告者：水野 晶夫（名古屋学院大学 経済学部）

名古屋学院大学では、まちづくりサークルによる商店街活性化・社会貢献活動を2001年より開始。シャッター通りであった商店街は、2006年、経済産業省「がんばる商店街77選」に選定されるまで活性化。2007年度名古屋市熱田区に3学部移転後は、日比野商店街活性化、熱田のまちづくり施策に参画。商店街は名古屋で唯一の3年連続組合員数増商店街に。他方、学生は主体的な取組と成功体験によって、実践力をアップ。

これまで大学の社会貢献スタイルは公開講座が一般的であったが、実践教育を通じた地域活性化という新しいアプローチを早くから実践し、成果を上げてきた。そこで、これらの活動を維持してきたシステムを紹介する。



セッション

015 講義室

11:10~13:00

2

大学職員の育成プログラムを考える

座長：高木 志郎（名城大学 大学教育開発センター）

近年、大学を取り巻く環境の変化を受けて、大学職員のあり方が問われています。従来、職員は、管理業務及び教育研究における補助業務を担う者と位置づけられていました。昨今、グローバル化を求められる高等教育の状況のなかで、大学は国際化とともに経営改革に迫られ、今までの管理業務及び教育研究に関わる業務で得られるレベル以上のものが求められています。このため、平成20年度に全学的なSD（職員の能力開発）を実施した大学は、9割といわれ（中央教育審議会大学分科会第93回（H22.12.14開催）資料）、その内容は従来の当該大学の研修だけでなく、大学間連携を活用した事例など、多種多様な形で展開されています。

本セッションでは、個別大学や大学間連携の取り組みに加え、大学の枠を超えた職員の有志による自主的な取り組みについても報告を受けます。多種多様な取り組みを学び、報告者と参加者の意見交換を通じて、大学職員のあり方について示唆を得ることをねらいとします。

1

地域ネットワークによる大学職員育成

報告者：林 透（北陸先端科学技術大学院大学 大学院教育イニシアティブセンター / 大学コンソーシアム石川 SD 企画委員会）

勤務先での本務を抱えながら、地域ネットワークでの活動に関与することは誰しも負担と考えることが多いと思う。私自身、ふとしたきっかけから大学コンソーシアム石川での活動に参画する機会を得ることで、その活動範囲が広がり、現在では自ら企画実施する立場を与えていただくに至っている。

一大学での取組とはやや性格を異にする地域ネットワークを通じた大学職員育成プログラムへのニーズや企画設計のあり方・課題について、これまでの実経験を踏まえながら報告を行い、参加者の皆さんと情報共有・情報交流できれば幸いである。

2

名城大学の職員育成プログラムの現状と将来に向けての期待

報告者：檜森 茂樹（学校法人名城大学 経営本部総務部）

名城大学では平成14年度より事務職員研修制度（階層別・テーマ別・指名公募・自己啓発）を確立し体系的に実施している。そんな中、ここ最近、特に力を入れているのは平成19年度より実施している「若手職員研修3年プロジェクト」である。本研修は入職3年目までの事務職員を対象とし、現場では得られない「考える機会」としている。広い視野で大学全体の課題を見出し力を養い、また大学で働くにあたり大切なものの一つである愛校心の醸成を中心に実施し、名城大学の将来に向けて必要な事務職員を育成している。

本報告では、この若手職員研修を中心に名城大学の育成プログラムの現状を紹介し、中堅職員（報告者）自らが考える今後に向けての職員育成プログラムを示していきたい。

これらを踏まえ、参加者の皆様と共に新しい大学職員の育成プログラムを開発していく【価値ある機会】としたい。

3

大学職員論の系譜の再認識—「大学職員フォーラム」の概括から—

報告者：村上 孝弘（龍谷大学図書館 事務部）

「高等教育研究会」は、1994年の「京都・大学センター」（現在の「大学コンソーシアム京都」）の発足と前後して、京都の大学人を中心として結成された団体であり、様々な分野における大学間連携を模索した取り組みをこれまで行ってきた。同様に、『大学職員ジャーナル』の刊行を中心とした「大学職員フォーラム」の活動も、大学間の垣根を越えて大学職員の現場の経験知を普遍化することを一つの課題としてきた。その取り組みは90年代以降の大学職員論の「嚆矢」として一定の評価を得て、現在に至っている。これまでの取り組みを概括し、大学職員論の一つの系譜を再認識する契機としたい。



『市民性』を育む教育プログラム

座長：黒田 光太郎（名城大学 学長室）

21世紀になり10年が経過しました。日本において20世紀と明らかに違うことは、地球環境問題の深刻化、少子高齢化社会の進行、経済のグローバル化の深化などによって、地球環境の持続性そして人類の生存そのものが危うくなってきたのではないかと考える人が確実に増えてきたことではないでしょうか。こうした危機的状況ともいえるわれわれの未来をどのように切り拓いていけばいいのでしょうか。21世紀に求められる「市民性」を育む教育にその可能性を見出せないかと期待して本セッションを企画しました。

1

『持続学のすすめ』による実践型人材育成

報告者：行本 正雄（中部大学 工学部）

本取組は、工学部、応用生物学部、生命健康科学部、国際関係学部、人文学部におけるあてになる人間の人物像と資質を明確にして、持続学のすすめによる文理融合型教育課程カリキュラムを構築し、文系・理系の教員が連携した指導体制と評価手法を開発するものである。このカリキュラムの教養課程において社会に目を向けた教養の必要性を理解させる持続学のすすめによる基礎・実践教育を新設し、専門課程ではこれまでに実践してきた様々な持続可能な社会の課題探求型プロジェクトに取組む。産官学民の協働を通じた人間力や社会力の育成のための共通的な評価とポートフォリオを整備する。

2

協働型サービスラーニングと学びの拠点形成の取り組み

報告者：原田 正樹（日本福祉大学 サービスラーニングセンター／社会福祉学部）

本学社会福祉学部は教育GPとして「協働型サービスラーニングと学びの拠点形成」にむけた取り組みを3年間してきた。社会福祉学部では3年次以降、社会福祉士など国家試験取得のための専門実習等がカリキュラムに位置づけられるが、初年次教育と専門教育をつなぐ「2年次」にサービスラーニングを導入することで、学生の市民性を豊かに育みたいというねらいである。

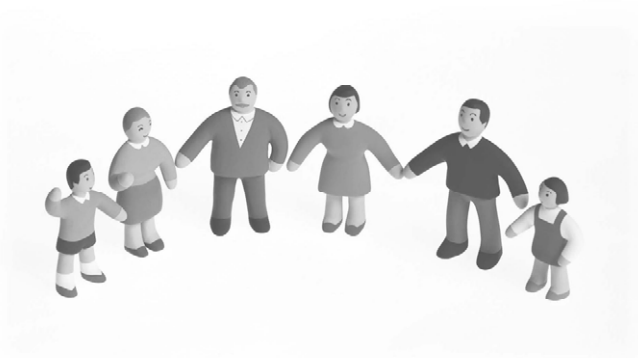
知多半島には50以上のNPOが組織化され、非常に活発な取り組みをしている。背景には中間支援組織である「NPO法人地域福祉サポートちた」の存在が大きい。本プログラムではこの団体とパートナーシップを結び、協働型プログラムを展開してきた。この3年間の取り組みと課題について報告したい。

3

「人類生存のための科学」のとりくみ

報告者：戸田山 和久（名古屋大学 大学院情報科学研究科／情報文化学部）

人類の持続可能性が切実な課題として叫ばれるようになってきた21世紀に即応した教養教育＝市民性をはぐくむ教育を構想するにあたっては、(1) その「新しい時代」に必要とされる能力や態度を取り込む形で「教養」とは何かが再定義されること、(2) 一方で、どのように再定義されるにせよ、それが伝統的に「教養」と呼ばれてきたものと本質を共有し、連続したものであること、の2点が重要でしょう。本発表では、筆者が市民性をはぐくむ（教養）教育において教養はいかに最定義されるべきかを明らかにした上で、名古屋大学情報文化学部での、新しい教養教育の立ち上げを目指した新科目「人類生存のための科学」の試行錯誤について紹介します。



図書館を通じた アカデミックスキルの育成

座長：木俣 元一（名古屋大学 高等教育研究センター）

学生が大学にいる間に図書館を使いこなせるようになることは、学習や研究を進めるために役立つだけではない。社会に出てからこそ必要となる、継続して成長していく力、すなわち自分で学んで考える力を養ってくれる。図書館を活用することで、学生が自ら育っていき、主体的に学ぶ環境を整えることもできる。大学図書館は無限の可能性を秘めている。こうした可能性を図書館から引き出す活用法は、教員と図書館員が連携を取ることで初めて有効となる。このセッションがこうした連携のきっかけになればと願っている。

1

古書の心を次世代へ

報告者：塩村 耕（名古屋大学 大学院文学研究科）

大学が存在する社会的意義、もっと大げさにいうと文明史的な意義は、タスキを繋ぐ駅伝選手の如く、昔から伝えられてきた学問研究の方法を、次の世代に直接伝えてゆくことにある。われわれの日本古典文学研究の分野では、たとえば古典籍の取り扱いや、古文献の読解と価値判断などが、伝えてゆくべきスキルに相当する。それは、いわばモノに即した技術だから、必ずしも教室での講義形式には適さない。この点について、名古屋大学附属図書館および西尾市岩瀬文庫をフィールドに、学生、図書館職員、一般市民を対象とした実践例を報告し、その面白さと悩ましさを共有していただくと思う。

2

情報リテラシーをどう伝えるか：図書館の現場から

報告者：紅露 剛（南山大学図書館）

図書館の現場でレファレンス業務を担当している者の立場から、日頃、図書館利用者の情報リテラシー教育に関して感じていること、考えていることについて語らせていただきます。当日は、所属の南山大学名古屋図書館で実際に担当している図書館利用講習会を題材に、効果的な情報リテラシー教育をするための日々の工夫、学生に教育する情報探索スキルのうちで重要な事柄、また、レファレンス・カウンターで学生と接していて気づくこと等について、ざっくばらんにお話させていただく予定です。

P1 「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」による大学の教育力向上

発表者：大竹 奈津子（愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室）
米澤 慎二（愛媛大学 経営企画部 人事課）

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD: Shikoku Professional and Organizational Development Network in Higher Education）は、先般法令で定められたFDの義務化や、大学を取り巻く環境の変化に対応できる職員育成の重要性を踏まえつつ、四国地区の高等教育機関（全33加盟校）において、学生の豊かな学びと成長を支援する、実践的力をもった高等教育のプロフェッショナルを輩出することを目指している。本報告では、円滑なネットワーク運営を維持するための効率的かつ効果的な仕組みや、取り組みの中核となる全加盟校の教職協働によるFD/SDプログラムの開発と実施について、これまでの実績と成果から報告を行う。

P2 関西大学の教育改善を支える学生スタッフ

発表者：竹中 喜一（関西大学 教育開発支援センター）

本学では、2006年度より授業支援SA（Student Assistant）、2009年度よりLA（Learning Assistant）と呼ばれる学生スタッフを起用している。授業支援SAは主に教員の授業運営支援、LAは主に初年次教育（スタディスキル科目）のアクティブ・ラーニング促進を目的としている。本発表では2つの取組について業務内容や研修・育成方法等を紹介する。また、実践から生じた成果や課題についても報告する。

P3 大阪大学附属図書館ラーニング・commonsにおけるライティング講習の実践報告

発表者：堀 一成（大阪大学 大学教育実践センター）
赤井 規晃（大阪大学 附属図書館 利用支援課）

図書館における学習支援の試みとして、大阪大学ではラーニング・commonsにおいてレポート・論文の書き方・文献の読み方講座を開催した。2010年の本フォーラムでは、ラーニング・commonsにおける基礎セミナー 授業の事例を紹介したが、今回は短期自由参加のライティングサポート講習会を開催した事例を紹介する。

特に2010年12月に実施した論文の書き方講習会は、受講者の持ち寄った論文アウトラインに対し講師が改良法を提案し、学生自らの力で推敲していく形式をとった。講師は教員と図書館職員が協働して担当した。本件はラーニング・commons活用教育の事例提供でもあり、SD実践の事例提供でもあると自負している。

P4 智のパラダイム創生のためのイグナイト(IGNITE)教育

発表者：中越 元子 (いわき明星大学 薬学部)
野原 幸男 (いわき明星大学 薬学部)
松本 司 (いわき明星大学 薬学部)
村田 和子 (いわき明星大学 薬学部)
山崎 洋次 (いわき明星大学 薬学部)

いわき明星大学薬学部の学士課程教育は、論理的な思考力と問題解決能力および患者志向型医療における幅広いコミュニケーション能力を身につけた地域社会に貢献できるクスリの専門家の育成を目指している。その基盤的総合教育であるイグナイト教育は、学生を知のパラダイムから知恵(智)のパラダイムへ導くためのものである。初年次から3年半に渡る体系的な本教育は、学生の潜在能力を引き出し、論理的思考力やコミュニケーション能力などを順次身につけ、主体的に、論理的かつ着実に学び続けることができる学士力の基盤創りを目的としている。今回は、この体系的な教育課程に基づく本教育の学習成果についてCBT、OSCEの結果も含め報告する。

P5 受講生の意見・考えを知るためのクリッカーとポータルの活用

発表者：青野 透 (金沢大学 大学教育開発・支援センター)
松尾 理恵 (KEEPAD JAPAN(株))

受講前知識、授業内容理解度、および前回授業内容記憶度など、教員が知りたい(知っておくべき)受講生情報を確認するためのクリッカー活用が広がりつつある。リアルタイムの情報把握により、授業内容や方法をフレキシブルに変更でき、変更結果が理解度向上につながる事が確かめられうることから、確信のもとに1人でできる授業改善手段として一定の有用性を持つ。加えて、学生たちがポータル活用で示す「他の受講生の考えを知ること」についての関心の高さから、クリッカーを、受講生の賛否・意見表明のきっかけとし、受講生にとって最も知りたい事柄がなんであるかを探り出し、学生の学習意欲を高めることに用いることを提案する。

P6 国立大学法人Aにおける組織機構改革について
～組織行動学からの検証～

発表者：伊奈 経雄 (北陸先端科学技術大学院大学 教育研究戦略機構)

国立大学法人は、平成16年4月の法人化以降、自らの裁量により管理運営組織を設計することが可能となった。こうした管理運営組織の改革における一つの傾向として、理事の業務執行機能を実質化するため、一元的な事務機構を解体し、それぞれの理事の下に支援組織を形成する動きがあり、地方国立大学法人Aにおいても、平成22年4月にこれと同様の組織機構改革が実施された。

本報告は、A大学における組織機構改革について、組織行動学の視点から検証を加え、改革を組織開発に資するものとするための諸条件と課題について考察するものである。

P7

筑波大学春日ラーニング commons—学生主体の活動と学習の場

発表者：逸村 裕（筑波大学 大学院図書館情報メディア研究科）
池内 淳（筑波大学 大学院図書館情報メディア研究科）
呑海 沙織（筑波大学 大学院図書館情報メディア研究科）

2010年4月、筑波大学図書館情報学図書館内に移転した春日ラーニング commons (KLC: Kasuga Learning Commons)は図書館員や教員の支援を受け、学生が主体となって活動を行っている。

KLCの活動は二種類に分かれる。ひとつは学生が主体となって、内外の人的ネットワークと twitter、Ustream等の情報ネットワークを活用した勉強会、ワークショップ、イベント活動である。他方はチューターと呼ばれる学生スタッフを平日に配置し、講義演習に関連する学生からの質問・相談に答え、それを教員にフィードバックすることである。今回は後者を中心に、2010年4月から2011年1月にかけて、KLCに寄せられた質問内容及び回答記録をもとに分析を行い報告する。

P8

英語カウンセリング・ルーム(E-ナビ)による体系的な授業支援

発表者：松本 佳穂子（東海大学 外国語教育センター）

東海大学湘南キャンパスに学ぶ約22,000人の学生に対して、英語の授業に関するきめ細かな学習支援を行うためにカウンセリング・ルーム「E-ナビ」を本年度設立した。主に必修科目で学ぶ1、2年生約11,000人を体系的に支援するシステムを目指し、日曜日を除く毎日、教員2名、TA1名（教員とTAは交代制）、職員2名の体制で学生の相談、補習、自習に対応している。半年間試行を重ねながら、学生のプロフィール化、TAによるe-ラーニング指導、授業との連携の効率化を進めてきた。今年度の成果と今後の課題について、利用実績と傾向、学生のアンケート及びインタビュー結果、成績の伸びなどを含めて報告する。

P9

大学図書館におけるラーニング・commonsの現状とその特徴

発表者：小山 憲司（日本大学 文理学部）

近年、日本の多くの大学図書館において、ラーニング・commonsと呼ばれる、コンピュータが利用できるグループ学習空間の設置が広がりつつある。こうした施設・サービスは、同じ名称を共有しているものの、その中身は大学によって異なる。逆に、ラーニング・commonsという名称を用いていないが、それと同等のサービスを展開する大学もある。ラーニング・commonsという潮流が大学図書館員の間で定着しつつあるなか、国内の大学図書館に設置された、あるいは大学図書館が関与したラーニング・commonsについてアンケート調査を実施し、その現状を明らかにすることを試みた。本発表では、その結果および補足調査によって得られた知見を報告する。

P10 リフレットで伝える「レポートの書き方」
—<Master of Writing>の開発と活用—

発表者：久保田 祐歌（立教大学 大学教育開発・支援センター）

立教大学大学教育開発・支援センターでは、学生にレポート等の書き方を伝えるリーフレット<Master of Writing>を作成し、全学向けに提供している。本リーフレットは、学生の書く力の向上に資するという学習支援の役割に加えて、教員がレポートの書き方を指導する際の教材にもなるというFDの機能も果たしている。冊子体ではなく、リーフレットという形態をとることによって、コンテンツを随時増やしたり改訂することが可能となる等の利点を得ている。

本発表では、(1)企画の経緯と作成の体制、(2)内容、(3)開発のプロセス、(4)頒布の方法、(5)活用と利用者(学生・教員)の反応、(6)開発の過程で得られた知見等を報告する。

P11 「リベラルアーツカフェ～静岡の教養～」の展開

発表者：藤井 基貴（静岡大学 教育学部）

宮田 舞（東京大学大学院）

松原 央達（静岡大学大学院）

リベラルアーツカフェは「専門家と市民」、「科学と社会」の双方向コミュニケーションを目指す静岡版サイエンスカフェです。幅広い分野についての語らいの場として、静岡市内のカフェを中心に定期的で開催されています。運営スタッフには大学教員、学校教員、学生、地元企業の社会人が参加し、地域に根ざしたノンフォーマルな「学びの場」づくりを進めています。今年度は科学技術振興機構（JST）や大学ネットワーク静岡から助成をいただき、新たな活動を展開してきました。本発表ではカフェの基本理念、今年度の取り組み、NPO法人化も含めた今後の展望を紹介させていただきます。来場者のみなさんから多くの助言をいただければと思っております。

P12

大学教育改革の観点からみた学習空間の再検討について

発表者：加藤 彰一 (三重大学 大学院工学研究科建築学専攻)
毛利 志保 (三重大学 大学院工学研究科建築学専攻)
ハサウネ ファヘッド (三重大学 大学院工学研究科建築学専攻)
柴山 依子 (三重大学 大学院工学研究科建築学専攻)
長澤 多代 (三重大学 高等教育創造開発センター)

PBL教育には教室の革新的な計画・設計が必要であるという立場から、三重大学学部1年のPBL授業を対象に調査研究を行った。学生の行動を把握するため、ビデオ撮影による観察調査を行った結果、教室のレイアウトは十分ではないが、すべての参加グループにおいて均等に、学生たちは効果的なコラボレーション行動を行っていることが判明した。PBL用の教室では、一斉授業から円滑にグループワークへと展開するフレキシビリティが必要であり、グループ単位のコミュニケーションを促進するに十分な空間構成と、教室内における学生の移動を容易とする動線軸の確保が必要である。

P13

大学における自校教育―「理念」普及の視点から―

発表者：中島 由起子 (河合塾 教育研究部)

少子化やグローバル化、機能分化、特色化、質保証などへの対応が求められる近年、各大学に固有の「理念」の重要性が増している。そして各大学固有の「理念」は、目指す人材像を実現するためカリキュラムとして学生に提示され、毎回の授業内容に具体化されることで、学生の学びの中で実践されている。とくに入学者を自校学生とするための初年次教育や、キャリア教育、インターンシップの事前学習などに際して、自校教育の要素を取り入れる大学が増加している。そのような現況を踏まえ、本研究では、自校の「理念」を学内に普及させるための有力な枠組としての自校教育に注目し、先進事例を分析するものとする。

P14

授業改善を学生の学習に繋げる教育システム ―タイム・マネジメントの視点―

発表者：中村 章二 (愛知教育大学)

大学改革の下、教育の質を向上させるため、FD活動が盛んに行われている。しかし、様々な工夫により、授業を充実した結果、目的である「学生の自主的な学び」は実現しているだろうか。かつてエリートであった大学生は全入時代を迎え、大きく変わってきたが、各大学の教育システムは、それらに対応して変化しているだろうか。

学生指導に長く関わってきた大学職員としての経験と桜美林大学大学院修了後の研究活動を基に、初年次教育、キャリア教育導入における留意点を中心に学生生活全般を見渡したタイム・マネジメントの視点から、教育の質を保証する学生を学びに誘う教育システムを提案する。

P15 クリッカーによる授業内アンケート ―匿名性に注目して―

発表者：岡田 圭二（愛知大学 短期大学部）
龍 昌治（愛知大学 短期大学部）
佐藤 嘉能（キーパッド・ジャパン株式会社）

心理学の授業にて、講義で紹介される人間行動や意識と学生自身の行動や意識の同違が話題になる。従来、このような同違に注目してアンケートを行うと、学生が本心や実状を回答しにくいという声をよく聞く。しかし、クリッカーを用いることにより、学生がその本心や実状を気楽に回答できる効果が期待される。そこで、クリッカーによる回答において、学生はどの程度、匿名性を感じているのであろうかを調査した。その調査結果とクリッカーを用いた心理学の授業について紹介する。

P16 大衆化した大学における就職支援上の課題

発表者：池田 暁生（愛知東邦大学 就職課）

愛知県内のある私立大学で学生の就職支援を担当する部署で勤務している。日々の学生との関わりの中から、学生の就職に対する考え方に問題を感じている。就職活動を積極的にする学生と、就職活動を積極的にしない学生の二極化の問題である。特に積極的に就職活動をしない学生を問題に感じている。学生の大半が就職を希望しているが、就職ガイダンスへの参加が少なく、またカリキュラム内に配置されている就職に関連する科目を履修する学生が少ない。学生が就職を希望しているのに就職活動を積極的にしない学生に大学はどのように取り組むかを明らかにしたい。

P17 短期大学におけるキャリア形成支援
―リベラルアーツ系短期大学を中心に―

発表者：松崎 久美（南山短期大学）

大学のキャリア教育、キャリア形成支援は、注目されているが、短期大学のキャリア形成支援についてはあまり語られていない。しかし、短期大学は就職、大学編入学、専門学校、留学などの多様なキャリア形成を支援する場となっている。また、たった2年間で、学生のキャリア形成を支援しなくてはならない。そうした短期大学生に対するキャリア形成支援の現状と課題について、事例を交えながら紹介する。

P18 大学教育の「考え方」を問い直す —「学問」の実験的利用の試み—

発表者：木田 歩（南山大学 人類学研究所）
山崎 剛（南山大学 人類学研究所）

人が学び成長するのは、どんな時だろう？まだ知らなかった知識が増えた時だろうか。それとも、よく知っていたことを分かり直すような経験をした時だろうか。私たちは、これまで「人類学」という方法を使い、「分かる」ということを問題にしながら、人が学び成長することがどのようなことなのかを探求してきた。

大学とは、ただ知識を増やすだけではなく、自明な物事にあらためて気づいたり、共同的に新たな理解が生まれたりする場である。

このポスター発表では、講義による知識の伝達とは異なる、大学教育のうちにある可能性のひとつとして、私たちがこれまで取り組んできた大学博物館での展示やワークショップの活動を紹介する。

P19 大学博物館における博学連携の実践 —名城大学附属高校との連携授業

発表者：黒沢 浩（南山大学 人文学部）

南山大学人類学博物館では、名城大学附属高校の国際クラスとの連携授業を実施してきた。このクラスには「日本文化」と「異文化理解」という授業があり、そこで南山大学人類学博物館所蔵資料を活用しようと試みている。

博物館が学校教育に関わることは、博物館ならではの活動に学校での授業をリンクさせることではないかと考えている。しかし、その方法についてはまだまだ試行錯誤の段階にあり、毎回のよう反省を繰り返しながら、どのようにしたら高校生に対して印象に残るような授業ができるのかを考えている。今回の報告では、そうした試行錯誤の過程を紹介したい。

P20 現場触発型教育・学習による就業力の育成

発表者：宮崎 信二（名城大学 経営学部）

講義・ゼミ・企業実態調査の三位一体の学習を通して、職業人としての資質を養成し、社会的・職業的自立を可能とする素養を形成します。中心はゼミ教育であり、基礎ゼミではキャリア形成導入教育、専門ゼミでは現場触発型教育・学習及び研究発表を展開します。並行して、経営学全般に係る入門科目を充実し、専門分野を選択し、簿記や国際フィールドワーク等の実務実習関連科目を配置しています。このように座学と実習科目の両面から経営学を学び、学生の将来展望・キャリア形成に対する意識を高め、体系的な学知・技法の学修の深化を動機づけ、自立的な就業力を育成します。

P21

学生の主体的な学びの方法論について考えるFD

発表者：堀口 朝示（名城大学 大学教育開発センター）
楯 一也（名城大学 大学教育開発センター）
大武 貞光（名城大学 大学教育開発センター）
谷田 朱（名城大学 大学教育開発センター）

名城大学では、教育改善の知恵と工夫を共有する場として、FD委員会や大学教育開発センターを中心にFD活動を推進している。平成21・22年度のFD活動方針として「学生の主体的な学びを促すための、教育活動の探求・実践および蓄積を目指したFD環境構築」と定め、今年度は、学生の主体的な学びの方法論について考えるFD活動を推進してきた。

本発表では、これまでの名城大学のFD活動を「学生の主体的な学びの方法論について考えるFD」という視点で捉えなおし、授業アンケートのデータなどから見えてくる学生の学びの現状や、学生の主体的な学びを促す授業づくりの取り組み、FDの課題について考察する。

P22

名古屋大学における物理演示実験の開発
—効果的な物理演示実験の導入法

発表者：安田 淳一郎（名城大学 学長室）
千代 勝実（名古屋大学 教養教育院）
中村 泰之（名古屋大学 大学院情報科学研究科）
小西 哲郎（名古屋大学 大学院理学研究科）
齋藤 芳子（名古屋大学 高等教育研究センター）
三浦 裕一（名古屋大学 大学院理学研究科）

講義において学生に理論と現象を整合させ、科学の抽象的な概念を理解させる手法の1つとして、「演示実験」が普及している。大学での物理演示実験教材は、国外では米国のPIRA等の組織によって共有が進められている。一方で国内では、大学での演示実験教材の共有が進められた事例は多くない。そこで、我々は平成21年度より、名大の有志教員を中心に「物理学講義実験研究会」を組織している。今年度は、学内教員への質問紙調査や、演示実験の開発を通じて得られた知見をまとめたウェブサイトの開設を目指している。本発表では、本研究会の2年目の活動の全体像を報告し、「効果的な物理演示実験の導入法」等について説明する。

P23

大規模大学における学士力向上にむけた就職支援の充実

発表者：犬飼 齊（名城大学 キャリアセンター）
大竹 純平（名城大学 キャリアセンター）

本取組は、広く社会の人々から信頼される「学士」にふさわしい人材を輩出するために、大学の教養教育、専門教育と相俟って、就職支援の充実を図り、学生の就職力向上に資する取組みを総合的、有機的に組み合わせ、多角的に実施することで、一人でも多くの学生に意欲や主体性を持たせつつ、社会で活躍するための力である社会人基礎力を身につけさせるとともに、よりよい進路・職業選択ができるようにすることを目的とする。

P24

FDとしての教員メンタープログラム

発表者：中井 俊樹（名古屋大学 高等教育研究センター）
伊藤 奈賀子（鹿児島大学 教育センター）

赴任間もない新任教員にとって、大学における活動に不安はつきものである。名古屋大学では、新任教員が大学教員として成長していくことを支援することを目的として、大学において一定の職務経験をもつ教員と交流する教員メンタープログラムを実施している。新任教員研修でメンティ教員を呼びかけたり、教員メンタープログラムが円滑に実施されるようにメンター教員のためのガイドやメンティ教員のためのガイドを作成してきた。本報告では、教員メンタープログラムの開発の過程で得られた知見をふまえて、教員メンタープログラムのFDとしての可能性を検討する。

P25

名古屋大学における物理演示実験の開発 —慣性モーメントの定量的な理解

発表者：三浦 裕一（名古屋大学 大学院理学研究科）
千代 勝実（名古屋大学 教養教育院）
中村 泰之（名古屋大学 大学院情報科学研究科）
小西 哲郎（名古屋大学 大学院理学研究科）
齋藤 芳子（名古屋大学 高等教育研究センター）
安田 淳一郎（名城大学 学長室）

名古屋大学の初年次の物理の授業において、物理的な概念を学生に理解させるため、授業中に行う実験を開発している。学生が現実の問題に法則を適用して問題を解くためには、加速度や慣性モーメントなどの基本的な概念を理解していることが必要である。これまでの経験によれば、回転運動は直線運動に比べて理解され難い傾向がある。これまで各種の回転体を斜面で転がし、その速度から慣性モーメントの概念を定性的に掴む実験を導入し、教育効果を高めることができた。今回は、それをさらに進めて、その定量性も理解できるような実験教材を開発したので、報告する。

P26 名古屋大学における男女共同参画の取り組み
～仕事と育児の両立支援を中心に～

発表者：榊原 千鶴（名古屋大学 男女共同参画室）

2003年に設置された名古屋大学男女共同参画室は、現在、子育て支援、ポジティブ・アクション、女子学生エンカレッジ、産学官連携などの事業に取り組んでいます。なかでも仕事と育児の両立支援については、2006年の東山地区「こすもす保育園」開園以降、2009年には同園の拡張と鶴舞地区「あすなろ保育園」の新設、さらに、常設としては全国初となる大学内学童保育所「ポピンズアフタースクール」を開校し、子育て中の女性研究者がキャリアを継続できるよう、全学を挙げて支援体制を整備しつつあります。

今回の発表では、こうした名古屋大学の取組を、近隣の大学の方々にも参考にさせていただけるよう、具体的な事例とともにご紹介します。

P27 ライティング・サポート in ラーニング・commons
～空間・人・資料～

発表者：栗野 容子（名古屋大学 附属図書館）
増田 晃一（名古屋大学 附属図書館）
黒柳 裕子（名古屋大学 附属図書館）
安福 奈美（名古屋大学 附属図書館）

名古屋大学中央図書館の2階フロアがラーニング・commonsとしてオープンして1年がすぎた。PC利用や学生同士の議論や共同作業などの多様な学習ニーズと学習形態に対応した新しい学習の場として活用されており利用者数が増えた。学習支援の一つとして、図書館と学内組織とが連携した講習会の開催など、レポートや論文作成のためのライティング・サポートを開始した。場所・資料・人的支援の三面から行うライティング・サポートの取り組みの現状とこれからを報告する。

P28 日本と中国の初年次教育の比較研究

発表者：呉 曉霞（名古屋大学 大学院教育発達科学研究科）

本発表では、2010年の夏に中国で調査した中国の初年次教育について報告する。南京大学の初年次教育の内容、実施方法、経年変化などをとりあげ、日本の大学との相違点を比較する。

P29

科学・技術教育を真ん中に置いた高大接続 —愛知工業大学名電高等学校の場合—

発表者：内海 那保子（名古屋大学 大学院教育発達科学研究科）

中央教育審議会の報告にもあるように、社会・職業への移行の最終段階である後期中等教育・高等教育段階のキャリア教育・職業教育は、社会的・職業的自立や社会・職業への円滑な移行を果たすためにも大変重要である。

愛知工業大学は、創立以来一貫して技術者の育成を目指してきた。現在、附属の愛知工業大学名電高等学校は同大学と協力して、科学・技術教育を中核とした「高大接続」を追求している。同高校から愛工大への進学は特別な受験準備を要しない点を生かして、従来の枠にとらわれない新たな高大接続の取り組みを目指している。その具体的な今後の課題を、中核教科である「先端科学技術入門」等の紹介・分析を通して明らかにする。

P30

スマートフォン、タッチタブレットを活用した教育の情報化

発表者：伊藤 一成（青山学院大学 社会情報学部）

近年、モバイルラーニングの研究が再燃している。その理由の一つにiデバイス(iPhone, iPad)の登場がある。筆者の所属する学部は、2009年5月全国に先駆けて学生および教員全員にスマートフォンを配布した。従前の電子端末にはない機能性により、教育の場にもこのようなスマートフォンやタブレットが浸透するも時間の問題となってきた。また2015年には本国で約5千万人がスマートフォンを所有するという報告がある。2011年度より幾つかの大学で大規模なタブレットの教育活用も予定されている。従前からある利活用事例ではなく、来るモバイルネット社会を見据えた教育の情報化を考える。

P31

地方の小規模私立大学が生き残る条件と方策とは何か？

発表者：原田 幸子（名古屋大学 大学院教育発達科学研究科）

大学進学率の上昇とともに都市部の大規模大学の学部や学科の増設により、地方の小規模私立大学は厳しい条件下での経営を余儀なくされている。その現状の中で財政困難な状況を凌ぎつつ、大学の特性と教職員の様々な創造と努力で、地方での使命感と存在価値を保ちながら地域の連携とともに必要とされる個性豊かな教育機関として発展する大学がある。そうした大学の経営のポイントやアイデアはどこにあるのだろうか。経営の指針や主眼、リーダーシップの所在は他大学とどう違うのだろうか。大学を捉える様々な観点から、経営と財政そして地域連携に焦点を当てた分析を試み、大学教育の質の向上と大学の将来や継続性に繋げる方策を探ってみる。

セッション

014 講義室

14:10~15:50

5

学生の視点から見てくる大学

—日本人学生、留学生は日本の大学をどう見ているか

座長：照本 祥敬（中京大学 国際教養学部）

昨年のフォーラムでは、ネイティブ教員の視点を軸に、日本の大学（学部）教育の特性や課題等について考えるセッションを企画しました。今回は、留学生を交えた〈学生の視点〉という角度から、日本の大学の「日常」を検証してみようと考えています。

〈学生の視点〉から大学のありようを探ることで、わたしたち教職員がさほど意識していないような大学生全般にかかわるようなことがら—例えば、正規のカリキュラム・デザインだけにとどまらない、さまざまな課外活動へのサポート態勢に関するニーズや評価、「大学の国際化」時代にふさわしい多様な学生の相互交流の促進に関するアイデア、大学の「内と外」との往還、より広く学生の社会参加と学びの支援にかかわるニーズなどが浮き上がってくるものと期待できます。あわせて、こうしたかれらの声に接することで、学生のニーズをたいせつにするFD活動のあり方について考える（現在までのとりくみを検証する）機会の一つにもしたいと思っています。

パネルディスカッション ①

報告者：日本人学生

パネルディスカッション ②

報告者：外国人留学生



大学職員研究の現在

座長：中井 俊樹（名古屋大学 高等教育研究センター）

大学における大学職員の役割は、近年注目を集めています。さまざまな学会や研究会などで大学職員に関する研究発表が行われています。また、スタッフディベロップメントという用語も定着しつつあり、大学職員を対象とした研修も大学内外で精力的に進められています。そして、大学職員にどのような能力が求められるか、そしてその能力はどのように開発されるのかについて明らかにされてきています。

本セッションでは、大学職員の能力開発に関して実践のみならず研究としても関わっている3名の報告者から話題提供していただき、会場の参加者とともに議論したいと考えています。

1

私立大学における教職協働に関する一考察

報告者：西浦 明倫（立命館大学 総合理工学院企画課）

近年の大学審議会答申は、事務組織に焦点を当て、教員と職員による協働の重要性や、大学改革における事務組織の積極的役割と専門性の向上について言及している。また、金子（2008）は、「教員の従属的立場での補助的業務」から「教員のイコール・パートナーとしての専門的業務」へと職員の役割と機能が変化していると述べている。しかし、なぜ同一組織で働く者が共通の目標に向かって働く働き方を、敢えて「協働」という言葉を用いて表現するのか。また、役割が異なる教員と職員は、どのように協働すれば効果的に成果を生み出すことができるのか。以上2点が、本研究を始めるに至った問題意識である。

本報告では、報告者の勤務校である立命館大学の事例を調査して明らかになった「教職協働を高度化させる要因」について発表する。なお、本報告は名古屋大学教育発達科学研究科博士課程前期課程での研究を基に行う。

2

『教務のQ&A』作成の試み

報告者：上西 浩司（鳥羽商船高等専門学校）

2008年の中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」ではFDと並んで大学職員のSDが取り上げられている。これは、大学職員の専門性の向上が日本の大学改革、とりわけ現在喫緊の課題となっている学士課程教育の構築にとって不可欠であるとの認識に基づいている。それでは学士課程教育に深く関わる教務分野はどうであろうか。筆者の2010年に行った調査によれば、教務担当職員の継続従事年数が長いか、関連部門内を異動する組織の教務事務責任者は大学職員の「専門」の一分野として教務事務をとらえているということができた。今後の課題の一つは、まだ黎明期と思われる、「専門」としての教務事務の確立のための体系的に編まれた教務事務の標準テキストの作成であろう。

当日は専門としての教務事務の確立の試みとして名古屋SD研究会のワーキンググループが作成した『教務のQ&A』について作成の経緯や課題などを発表する。

3

大学職員の能力開発における課長職の役割

報告者：中島 英博（名城大学 大学院大学・学校づくり研究科）

長年、企業現場を観察しながら、ホワイトカラーの熟達化を研究してきたLombardo and Eichingerは、ある分野のエキスパートとしての専門性は、7割が仕事を通じて、2割が感銘を受けた上司を通じて、1割が研修を通じて開発されると指摘をしている。しかしながら、大学職員の場合は「SDイコール研修」という枠組みでの議論は蓄積されてきたものの、ホワイトカラー人材育成の基本である、職場における職務を通じた育成に関する知見が十分に発信されてこなかった。

本報告では、部下の育成や職場環境の醸成において高い評価を持つ課長職を対象とした定性的調査の結果に基づき、大学職員の能力開発において、課長職が職場において果たすべき役割を明らかにする。



文学教育のおもしろさとむずかしさ

座長：日比 嘉高（名古屋大学 大学院文学研究科）

教材やカリキュラムに制約のある高等学校までの国語の授業とは異なり、大学における言語・文学関連科目の授業設計は自由です。文学教育においても、教材、研究法、授業法など各々さまざまに展開し得ます。しかしその自由さの中で、教員は自らの専門性の追求と学生への伝達＝教育の狭間で思い悩み、学生は自明であった「文学」の「常識」を見失って右往左往します。大学における大学全体のカリキュラム内での位置づけ・価値づけとのすりあわせの問題もあります。文学教育の困難さも、おもしろさも、可能性も、これらのバランスの中にあるのでしょうか。会場での議論の中から、より魅力のある文学教育のあり方を探ります。

1

「語り手」を探して

報告者：高木 信（相模女子大学 学芸学部）

Cocco「強く儂き者たち」（1997年）が物語構造がいわゆる英雄譚を脱構築したものであることを示し、そのうちそのような構造の物語を産み出している「語り手」について考察する。すると複数の語り手の可能性が浮かび上がってくる。語り手をどの水準に設定するかによって物語内容が変化していく。このような大学での授業と、たとえば芥川龍之介「羅生門」の語り手による最後の言葉「下人の行方は誰も知らない」の高校での「教え方」とを比較し、そこから大学そして高校での文学教育の可能性を考えてみたい。

2

文学教育と文化研究

報告者：竹内 瑞穂（愛知淑徳大学 文学部）

文学を通じて、近代の文化や歴史という問題を考える。このようなテーマのもと、本年度は「変態」概念の変転に焦点を当てて、講義を行ってみました。そこで提示した、文学という〈芸術〉が、実は様々な差別を再生産しかねない、文化的な〈政治性〉をはらんでいるという観点は、漠然と文学の価値を信じてきた学生たちに、様々な反応を引き起こしました。本報告では、文化研究的な立場からの文学教育が与える効果と、その限界についての考察を試みたいと思います。

3

シラバス調査からみる文学教育

報告者：西原 志保（名古屋大学 高等教育研究センター）

文学系の講座では、カリキュラムの全体像が見えにくく、基礎的な調査も行われていないのが現状です。カリキュラムは学部改組などのためにますます複雑になりつつあります。

そこで本報告では、東海地区の大学における、文学系講座・研究室の専門科目についてシラバス調査を行います。教材（作品名）と授業目的を分類し、学部全体の目的やカリキュラムとの関連について考察しました。大まかな傾向をとらえることで、理想的な文学教育のあり方を模索します。



セッション

011 講義室

14:10~15:50

8

大学教育の中の大学博物館

座長：高橋 貴（愛知大学 大学院国際コミュニケーション研究科）

今、大学博物館には、大学における教育・研究成果の社会への公開・還元、博物館活動としての展示製作、地域社会との連携、新たな研究領域の開拓等、さまざまな可能性が期待されている。そうした期待に答えていかなければならないが、他方、大学博物館が大学の一機関である以上、その第一義的な役割は学生への教育実践に求められるべきであろう。

本セッションでは、名古屋大学、南山大学、九州産業大学における特色ある博物館活動の実践例をベースとして、大学博物館が大学教育にどのように関わられるか、考えてみたい。

1

大学教育と大学博物館—南山大学人類学博物館の現状と展望

報告者：黒沢 浩（南山大学 人文学部）

南山大学人類学博物館は、その創設時点を前身である人類学研究所附属陳列室に求めれば、実に60年を超える歴史を持つ博物館である。その後、人類学研究所とは分かれて、専ら収集された人類学・考古学資料の展示と考古学的調査研究、そして学芸員の養成に力を注いできたといえる。

しかし、従来の活動が内向きであったことは否めず、収蔵資料の価値は高いのに、発信力が弱かった。そのため、資料価値のゆえに学外ではよく知られ、逆に学内での知名度がきわめて低いという「ねじれ」を引き起こしていた。

そうした人類学博物館も近年では学生・一般に向けて様々な活動を展開すると同時に、名城大学附属高校とも連携して授業を行うなど、教育活動に軸足を移しつつある。さらに、2013年には人類学博物館のリニューアルも決定している。こうした状況において、今、大学博物館のあり方についても考えをめぐらせたい。

2

大学教育と大学博物館 —名大博物館の現状と課題—

報告者：吉田 英一（名古屋大学 博物館）

名古屋大学博物館は2000年に創設されて以来、大学における教育研究施設として、学部授業や学芸員資格取得のための博物館実習、大学の研究成果に関する展示の他、次世代教育の一環として地域社会や科学館と連携したさまざまな野外活動などを行ってきた。それらの成果として、近年では年間2万人を超える来館者や施設利用者がある一方で、在学生に関しては必ずしも積極的に利用されるには至っていないのが実状である。そのような中で、最近、学生が自らサイエンスコミュニケーションに関するサークルを立ち上げ、博物館を積極的に活用しようとする動きも顕われしてきた。

フォーラムではそのような事例を通して、大学教育における大学博物館の現在進行形の取り組みについて紹介したい。

3

新時代の学芸員養成課程に向けた「九州産業大学美術館」の試み

報告者：緒方 泉（九州産業大学 美術館）

大学博物館と大学教育の接点は学芸員養成課程にあります。その養成課程が平成24年度から大きく変わります。必要な単位数が現行の12単位から19単位へと増加。国は「博物館のよき理解者・支援者の養成の場とともに、汎用性のある基礎的な知識の修得の場の確立」として大学博物館での教育を重要視しています。

今回は九州産業大学美術館が取り組む新時代の学芸員養成の方策（地域貢献の視点、キャリア教育の視点、大学連携の視点）を紹介し、大学博物館がどのような視点で大学教育の中で役割を果たしていけばいいのか、その方向性を検討します。



パネル
ディスカッション

大講義室

16:00～18:00

大学におけるキャリア教育の 課題と可能性

司 会：夏目 達也（名古屋大学 高等教育研究センター）

経済不況の中で、学生の就職問題が改めてクローズアップされています。卒業しても就職先がないという状況は、学生だけでなく社会にとっても深刻です。従来から、各大学とも就職に向けた支援を行ってきましたが、現在の状況はより適切な指導・支援を必要としています。しかし、何をすれば適切といえるのかという問に対する答えは容易に得られません。就職問題に関しては、大学としてできることはある程度限られています。その中で、大学の教職員は何かできるのか、すべきなのかについて考えます。

この問題に以前から取り組んでいる3人の教職員をお招きします。飯吉弘子氏からは、企業側の求める人間像について言及しつつ、学生がキャリアを主体的に構築するために必要な課題について提起していただきます。犬飼斉氏からは、論理的思考力や人間力を形成するうえで必要な課題について、キャリアセンター職員としての現場経験をふまえてお話しいただきます。加藤容子氏からは、従来は就職には不利な扱いを受けることの多かった女子学生にはどのようなキャリア形成支援が必要なのか、男子学生に対するキャリア教育とどのように異なるのかについてをお話しいただきます。

1

大学のキャリア教育の可能性 —経済界が求める人間像と大学が目指す教育

パネリスト：飯吉 弘子（大阪市立大学 大学教育研究センター）

グローバル化と知識経済化が急速に進む21世紀社会に求められる人間像を見極める1つの手がかりとして、経済界が求める人間像の変化と現在の方向性を確認する。その上で、それを越えたより幅広い視点から、21世紀社会において質の高い人生を生き抜きつつより良い社会を構築していける人間像やそのような個人に求められる能力資質や姿勢を考える。また、その育成において大学が担うべき責務と、大学が自らの資源を最大限に活用して展開できる大学ならではのキャリア教育のあり方を考えたい。なかでも、人生・キャリアの主体的構築において今後一層重要になる、「自ら学び、そこで得た知識やスキルや経験等を統合しながら、自ら取り組むべき課題を見極め、考え続け、多様な他者と協働していける力や姿勢」の構築に寄与する教育の可能性を考えてみたい。

2

キャリアセンターが取組む学生支援の限界 ～正課・正課外の融合した取組の必要性～

パネリスト：犬飼 斉（名城大学 キャリアセンター）

昨今の厳しい就職環境の中、多くの学生が内定獲得に苦戦しています。

キャリアセンターでは、学生たちの不安を取り除き、準備万端の状態では自信を持って就職活動が出来るよう支援をしています。殆ど手を尽くしている状況です。課題は、キャリアセンターの支援に強制力がないこと。学生支援の時間が限られていることです。企業の方は、論理思考や人間力を求めてきます。この力は、一朝一夕で身に付きません。だからこそ、身につけた時には、就職後の成功に繋がっていくでしょう。キャリアセンターは、表層的支援（ノウハウ支援）に効果を発揮しますが、真に力を付けるためには、大学の「正課・正課外の融合した取組」が鍵となります。

3

ライフキャリアを視野に入れた女子学生の支援

パネリスト：加藤 容子（相山女学園大学 人間関係学部）

女子学生がキャリアをデザインするときには、職業キャリアのみではなく、家庭や地域でのキャリアを含めた、複数領域での複数キャリアを考慮に入れることが多い。そこには、学生の「仕事もそれ以外の生活も充実したい」という人生に対する豊かな意思が見受けられる。

しかし、実際の労働市場や社会状況における困難さ、また性役割に関する固定的な考え方の提示によって、学生の不安が高まり能動的なキャリア選択がなされない場合もある。

そのような中であって、大学教育ではどのような支援ができるだろうか。複数キャリア間のバランスや人生における位置づけ、その選択における柔軟性や自立性などを提案し、今後の教育のあり方について議論したい。



MEMO

MEMO

大学教育改革フォーラム in 東海 2011 プログラム

2011年3月12日 発行

大学教育改革フォーラム in 東海 2011 実行委員会

FD・SDコンソーシアム名古屋

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/tf2011/>

○ 2010年度大学教員準備プログラム「大学教員をめざす君へ」

「大学教員をめざす君へ」

コミュニケーション・スキル向上のための2日間集中プログラム

【企画意図】本年度の大学教員準備プログラム「大学教員をめざす君へ」は、コミュニケーション・スキルに焦点をあてた。これは、昨年度までの経験を踏まえて書籍『大学教員準備講座』を上梓したためにこれまで同様のプログラムを提供しなくてもよくなったこと、そして昨今の大学院教育においても大学教員を含む博士人材市場においてもコミュニケーション・スキルが重視される傾向にあることによる。新たな取り組みであるため外部講師を中心とし、スキルを対象としていることからワークを多めに取り入れてセッション数を減じたプログラムとした。

【概要】

日程：2010年7月28日（水）、29日（木） 10時～15時半

会場：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

対象：コンソーシアム加盟4大学（中京大学、名古屋大学、南山大学、名城大学）に在籍する大学院学生、研究員、非常勤講師（教育経験3年未満）

申込数：24名（うち南山大学3名、名城大学4名）

ポストク4名+博士（後期）16名+修士/博士前期4名

主催：名古屋大学高等教育研究センター 共催：FD・SD コンソーシアム名古屋

URL http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/service/grad/fds_pg10.html

【プログラム】


7月28日（水）	10:00～10:10	イントロダクション 夏目達也（名古屋大学高等教育研究センター教授）
	10:10～12:10	話すスキルを磨く 平野美保（ひらきプランニング(株)取締役/ナレーター）
	13:30～15:30	発表や授業のためのスライドを作る 遠藤潤一（広島国際学院大学情報デザイン学部講師）
7月29日（木）	10:00～12:00	ファシリテーションに取り組む 津村俊充（南山大学人間学研究科教授）
	13:20～15:20	教えるスキルを身につける 近田政博（名古屋大学高等教育研究センター准教授）
	15:20～15:30	修了にあたって 木俣元一（名古屋大学高等教育研究センター長）

大学教員をめざす君へ

コミュニケーション・スキル向上のための2日間集中プログラム

2010年7月28日[水]・29日[木] 10:00-15:30

会場=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



参加費 無料

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

対象=コンソーシアム加盟4大学(中京大学、名古屋大学、南山大学、名城大学)に在籍する大学院学生、研究員、非常勤講師(教員経験3年未満)

定員=30名[お申込先着順]

申込方法=電子メール本文に、①氏名(ふりがな) ②所属 ③学年/職名 ④投票経験の有無(有の場合は年数も付記) ⑤連絡先を書いて、info@cshe.nagoya-u.ac.jpまで送信してください。

主催=名古屋大学高等教育研究センター 共催=FD-SDコンソーシアム名古屋

【お問合せ先】名古屋大学高等教育研究センター
E-mail: info@cshe.nagoya-u.ac.jp Tel: 062-788-6886

プログラム

7月28日[水]

10:00-10:10 イントロダクション [夏目達也(名古屋大学)]

10:10-12:10 話すスキルを磨く [平野典保(ひらねふみか)(らぎプランニング)]

13:30-15:30 発表や視衆のためのスライドを作る [遠藤潤一(とんどうじゆんいち)(広島国際学院大学)]

7月29日[木]

10:00-12:00 ファシリテーションに取り組み [津村健亮(つむらけんりやう)(南山大学)]

13:20-15:20 教えるスキルを身につける [近田琢磨(ちかたさくま)(名古屋大学)]

15:20-15:30 修了にあたって [木俣元一(きまへもといち)(名古屋大学)]

communicating effectively

public speaking

visualizing

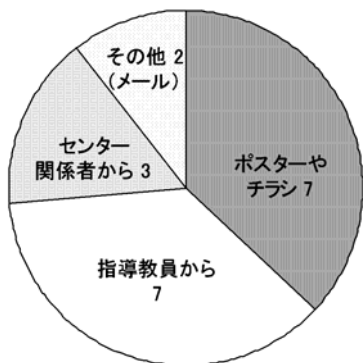
facilitating

teaching

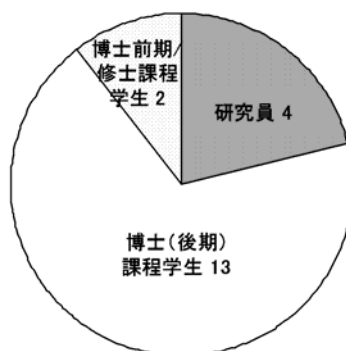
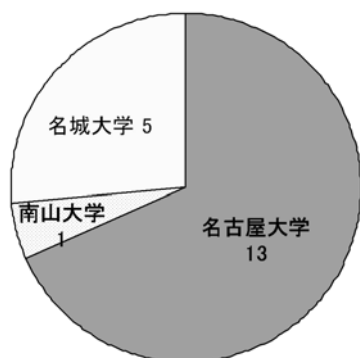
Preparing for Future Faculty

[2010年度大学教員準備プログラム 参加者アンケートの結果]

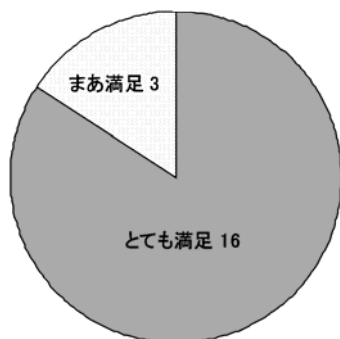
◎このプログラムをどのようにして知ったか



◎参加者内訳



◎受講後の満足度



◎ 「話すスキルを磨く」について良かった点・改善が望まれる点

- ・ 目を合わすことの重要さ、発音をはっきりすること。
- ・ 演習になっていてよかった。プレゼンの時は意識して話すようにしたい。
- ・ ペアワークで自分が笑顔を作るのが苦手だということが自覚できました。
- ・ 現時点での研究発表やコミュニケーションにも生かされる内容で、とてもよかったです。
- ・ どのように話せば、うまく伝わるのかということが学べた。改めてコミュニケーションが大事であることを知れた。話す内容的なことについてのスキルも学べたらよかったと思う。
- ・ 教育というジャンルに留まらない応用性の高いお話で、とても勉強になりました。
- ・ 発声練習など、これまで全く行ったことのないことを教えて頂き、大変参考になりました。
- ・ 具体的なやり方を紹介してもらえたり、実際に声を出してみたりして、楽しく受けることができた。
- ・ 授業を受けながら発音の練習や呼吸の練習をして、これからの授業にとっても役に立つだろうと思います。
- ・ 発音の仕方が参考になりました。今後ぜひ改善したいです。
- ・ 自分の話すことについて自信がなく、ついつつむきがちでボソボソとなってしまうので、今回得たスキルを参考にもう少ししっかりと話せるようになりたい。
- ・ 授業や発表の時の目線や発声トレーニング、間を置いて話すと伝わりやすいなどなど書き切れませんが、とてもインパクトが強く、すぐに役立つ内容ばかりで大変勉強になりました。
- ・ 実践的で、とても分かりやすかったです。
- ・ 声と感情との関係については特に興味深いと思いました。改善点はでしょうか。強いて言えば、スライドのデザインでしょうか。
- ・ 普段あまり意識していないことだったので、参考になりました。ただ、あまり良くない話し方の人はそれを意識しているわけではないでしょうから、自分の話し方がどうなのか(自覚)が分からないと本当はダメだとも思いました。
- ・ 良かった：発声の基本的なところからやって頂けた点
希望：実践的な内容（興味を引くためのテクニックなど）
- ・ 自分は発声練習をもっとしっかりやる必要があると思った。このセッションが最初にあったおかげで、自己紹介などで自分の緊張を解くことができた。

◎ 「発表や授業のためのスライドを作る」について良かった点・改善が望まれる点

- ・ スライドの見やすさに工夫する。
- ・ 取り入れて使える点がたくさんあったのでよかった。次から使っていきたい。
- ・ 授業をする機会はまだまだ当分ありませんが、研究発表にも生かされる内容で、とてもよかつ

たです。

- ・ 大変わかりやすく、スライド作りのテクニックがわかった。
- ・ これまでスライドを作成する際に意識してこなかった点が多く、大変参考になりました。
- ・ スライド作成については、これまで知らなかったことも多く、とても有意義でした。改善点というものではないのですが、今回は授業に主体をおいたものであったので、発表の際はどういう違いがあるのかということも知りたいと思います。
- ・ ポイントが整理されていたのがよかった。良い例と悪い例を実際に見られてよかった。
- ・ power point の使い方は自分の弱みで、分かりやすく説明して下さって早速実践してみたいと思っています。
- ・ 上手なパワーポイントの作り方が参考になりました。自分なりの作り方はあったのですが、今後はこの作り方も導入して作りたいです。
- ・ 授業のためにも、学会発表のためにも、とても参考になった。
- ・ 中央揃えなど、一般的に見やすいと思っていたものや、色の選択など、勉強になりました。
- ・ とてもとても参考になりました。すぐに役立つ、大変貴重なご指導ありがとうございました。欲張りですが、プレゼンのスライドなど、もっと具体的に学べたら嬉しかったです。
- ・ グラフや表を作るとき、「ノイズを減らす」ことを教えていただいたのが良かった。私は余計な情報を詰め込みすぎてしまうので、気をつけようと思った。
- ・ 良いスライド、悪いスライドの具体例を示していただいたことが良かったと思いました。改善点は、可能であれば、受講者が書いてみたデザインについてコメントする時間があれば嬉しかったかもです。
- ・ ダメなスライドをたくさん作っていることが分かりました。授業というより普段の発表にすぐに役立つそうです。
- ・ 満足してます。
希望：板書についてなどの話も聞いてみたいです。
- ・ インデントを合わせる、スタイルを統一する、正しく整列するというのをきっちりやるだけでも、見映えは大きく変わることが分かった。早速発表の際に気を付けるようにしたい。

◎ 「ファシリテーションに取り組む」について良かった点・改善が望まれる点

- ・ 体験していかす。
- ・ これでファシリテーションを学ぶのは短すぎると思った。思考・行動・感情は今後も意識して行っていきたい。
- ・ 初めて役割分担型+競争型のグループワークを体験し、自分のスキルを向上させる必要があることを自覚できました。もっと時間があればと思いました。
- ・ 日頃のコミュニケーションや、後輩の指導にも応用できると思うので、普段から意識するこ

とで、教員になるまでの心がまえを養いたいと思います。

- ・ グループで一緒に考えることの感覚が学べてよかった。
- ・ 考えれば分かることなのかもしれませんが、人間関係において「プロセス」を意識することが大切だと気付かされました。
- ・ 楽しみながらプロセスについて学ぶことができ、とても面白かったです。今後の教え方が変わる（新しい見地が得られる）ものでありました。
- ・ グループワークが楽しかった。初めて聞くことが多かったので、良い刺激になりました。
- ・ グループ活動は今まであまり参加したことがなかったので、いい体験になりました。
- ・ グループの仕事の仕方が参考になりました。今回の体験を今後に生かしたいです。
- ・ グループでの行動を振り返ると、自分の苦手とする部分がよくわかり、他の人の良い点を見習おうと思う。
- ・ グループで課題を遂げる喜びや問題点、また常にポジティブに考え行動するように学生を励ますことの大切さを改めて感じました。
- ・ 楽しい授業でした。あっという間に時間が過ぎました。あのような授業は初めてだったので、最初はとってもドキドキでしたが良い経験ができました。
- ・ 2重演の実習も、おもしろ村の実習もおもしろかった。コミュニケーションのスキルを磨く方法として自分の授業でも取り入れてみたいと思った。
- ・ 良かった点は、楽しかったことです。改善が望まれる点は、津村先生にもっと時間を差し上げることはないでしょうか。
- ・ おそらく時間が足りなかったのもあると思いますが、まだ理解しきっていないのでしばらく自分に当てはめながら考えていく必要があります（他のグループとの違いを少し知りたかったです）。（例をしたことでそれがやり易いと思います）
- ・ 面白かったのですが、この授業の目的が思い出せません・・・

◎「教えるスキルを身につける」について良かった点・改善が望まれる点

- ・ 人を教えることに責任をもち、大人数の場合は工夫すること。
- ・ ハーバードの講義はためになった。
- ・ 今回のプログラムでは、ファシリテーション能力の向上に特に興味があったので、ハーバード大学の先生のビデオ分析がためになりました。
- ・ 学生の立場では全然意識しなかった内容で、教員になるときの講義に対する認識を学べてよかったです。
- ・ 実際に教える立場になってみないとわからないが、心の準備はできたと思う。
- ・ 昼食時に大学での教育と高校までの教育との違いを議論していたので、より興味を持って拝聴することができました。やはり大学で教えるには、「まず内容の設定」という大きな壁が

あると感じました。

- シラバスの書き方など今まで全く考えたことのないものでしたが、今後の参考になりました。大人数講義についても、今後様々な場面で生かしていくことができると思います。
- 基本的なポイントが整理されていて分かりやすかった。教え方は、理系 or 文系や、学年によって差があると思うので、その辺りの話も聞いてみたかった。
- シラバス作成の難しさが分かりました。ビデオを見て、ハーバード大学の先生の授業の進め方はいい参考になっています。
- シラバスの作り方が参考になりました。これを参考に、一つシラバスを作ってみたいです。
- 教えることと教わることの違いと難しさがよくわかった。
- 学生の興味を引く授業にするにはどうすればいいか、とても勉強になりました。
- 初めて“先生”側に立って授業を見られました。先生の視点、苦労など、少し垣間見られました。
- 「大学」の授業を前提とした講義だった点が良かった。「授業方針」の書き方がよくわからない。抽象的になってしまう。
- 導入のあり方、シラバスの書き方など、具体的であったことが良かったです。改善すべき点は、「中央揃え」？
- ビデオは客観的に見られて良かったです。シラバスを書けという公募もあるし、面接で教育について意見を求められることも多いので、その面でも参考になりました。
- 良かった点：シラバス作成などの実習があったこと
希望：大枠の話だったので、より具体的（試験・レポート）な話も聞いてみたい。
- シラバスの作成法、教えるときに気を付けるべきことなどわかった。

◎ 自由記述

- ・ 短い期間でしたが大変参考になりました。もう少し大学での授業に特化した内容であればより良いと思います。
- ・ 今回このようなプログラムに参加してみて、今まで気づかなかった様々なことに気づくことができました。授業だけではなく、人間としての社会生活にも生かしていきたい。
- ・ GW等を通して他分野や他大学の方々と交流ができてよかったです。ありがとうございました。
- ・ 「議論」に関係したスキル（「ファシリテーション」でもずいぶん広い）を分けて、2～3講座立てて頂けると嬉しいです。
- ・ とても満足できた2日間でした。このような授業を受けたのが初めてだったので新鮮でした。
- ・ どの先生方も、自分がこれまで受けてきた授業にはいなかったユーモアたっぷりでお話が上手な方ばかりで、大変楽しみながら学ぶことができました。ありがとうございました。
- ・ 総じて大変参考になるもので、来てよかったです。今後もこのような機会があれば、参加を考えたいと思います。
- ・ 楽しく参加することができました。授業だけでなく研究発表などにも役立ちそうな話が聞けてよかったです。
- ・ 受け身だけではなく、参加の形で授業参加できて、すごく良い勉強になりました。
- ・ こういったプログラムをご提供してくださり、ありがとうございました。大学教員を目指している者にとっては、大変ありがたいプログラムだと思います。
- ・ このようなセミナーがあれば、また参加したいです。
- ・ とっても有益な2日間でした。修了証までもらえるとは思えませんでした。どうもありがとうございました。
- ・ とても充実した2日間でした。どうもありがとうございました。
- ・ 一部受講できない講義があったにもかかわらず(やむを得ない理由ですが)、参加させていただきありがとうございました。
- ・ 有意義な時間をありがとうございました。ぜひ活かしていきたいと思います。
- ・ 全体的に自分の考えていたことを客観的に見直すことが出来て良かったです。
- ・ 学生への教授法中心だったので、大学の教員が大学・社会に果たすべき役割などのテーマの講義も聞いてみたい。

1. 開催一覧

- ・ 2010.05.13 セミナー「教養教育における科学リテラシー」
横山 輝雄 氏 (南山大学 教授)
- ・ 2010.06.07 セミナー「これからの大学職員に求められるもの」
大島 英穂 氏 (大学行政管理学会会長・立命館大学教学部事務部長)
- ・ 2010.06.17 セミナー「変革期を迎えた科学—科学者の品格とポストドク問題」
坂東 昌子 氏 (知的人材ネットワーク・あいんしゅたいん理事長、日本物理学
会元会長)
- ・ 2010.07.07 セミナー「大学職員の専門性とは何か」
各務 正 氏 (順天堂大学 総務局企画調査室部長)
- ・ 2010.07.12 **Special METS** ワークショップ「発音指導：まず “can do” を、そして “will
do” へ」
静 哲人 氏 (埼玉大学)
- ・ 2010.07.20 セミナー「大学におけるメンタリング・プログラムの現状と可能性」
渡辺 かよ子 氏 (愛知淑徳大学 教授)
- ・ 2010.07.27 セミナー「大学教職員の専門性開発 (PD) と課題 —研究・開発・実践—」
羽田 貴史 氏 (東北大学 教授)
- ・ 2010.09.09 講演会「大学におけるリスク低減と **USR** (大学の社会的責任)」
赤尾 聡 氏 (有限責任監査法人 トーマツ・マネージャー)
- ・ 2010.09.16 セミナー「学生のラーニングアウトカム向上のための教育と評価」
飯吉 弘子 氏 (大阪市立大学 准教授)
- ・ 2010.10.21 セミナー「イギリスにおける大学教員の職能開発と新潟大学での取り組み」
加藤 かおり 氏 (新潟大学 准教授)
- ・ 2010.10.27 経験交流会 「女子学生のキャリア支援を考える」
永井 暁子 氏 (日本女子大学 准教授)
- ・ 2010.10.27 セミナー「生涯学習社会における美術教育の意義と課題」
藤江 充 氏 (愛知教育大学 教授)
- ・ 2010.11.16 セミナー「学生リーダーを育てる ～愛媛大学リーダーズスクールの取り組みと
成果～」
秦 敬治 氏 (愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室副室長)
- ・ 2010.11.30 セミナー「大学を担う学習者のコミュニティを求めて —大学職員の実践事例から—」
水谷 早人 氏 (大学行政管理学会副会長・日本福祉大学学生支援部長)

- ・ 2010.12.02 **FD フォーラム**
「学生の学習意欲を高める授業とは～学生の主体的学びについて考える」
- ・ 2010.12.03 講演会「認証評価の新展開〔内部質保証システムをいかに機能させるか〕」
工藤 潤 氏（大学基準協会大学評価・研究部長）
- ・ 2010.12.07 セミナー「北京大学における元培プログラムの意義ー大学生の学習を促進する
ための一般教育改革ー」
陳 向明 氏（北京大学 教授）
- ・ 2010.12.08 **FD 企画** 「南山の授業について話そう」
- ・ 2010.12.15 セミナー「美術館から見た大学における美術教育について」
山田 諭 氏（名古屋市美術館学芸員）
- ・ 2011.01.27 セミナー「大学院教育と研究者養成ー日米比較の視点からー」
福留 東土 氏（広島大学 准教授）
- ・ 2011.02.24 セミナー「大学職員の能力を高めるために 」
伊東 陽子 氏（国立大学財務・経営センター課長）
- ・ 2011.03.10 セミナー「研究指導の文化的背景ーポストコロニアル時代の模索」
キャサリン・マナトゥンガ氏（クィーンズランド大学 上級講師）

2. 各回の要旨

◎

「教養教育における科学リテラシー」

横山 輝雄 氏（南山大学人文学部教授）



〈概要〉

学部段階の教養教育として、旧設置基準では人文、自然、社会の「3系列」が規定されていた。しかし現実には理系学部ではこれらは必修の基礎科目であり、そのため同じ名称の「物理学」が文系と理系で内容が大きく異なっていた。大綱化以降、さまざまな形に改変がなされたが、従来の形分野科目をそのまま教養教育として残しているところは少なくなった。それは、高校における理科の選択制との関連もあり、自然科学の体系的教育は理系学部の基礎教育以外では困難になったためである。

「論理学」は、戦前の旧制高校から戦後まで教養科目の定番であったが、大綱化以降消滅しつつある。それは、日常言語による三段論法の「古典論理学」から、記号操作の「現代論理学」への変化が、かえってその教養教育的価値を失わせたためである。そのため、「クリティカル・シンキング」や「論理思考」などの、論理学体系とは別のカリキュラム開発が求められている。

環境や生命などの現代的テーマとの関連で自然科学的内容をとりあげる科目が増えているが、そうした「文理融合」型の教養教育には、「科学リテラシー」や「科学コミュニケーション」に関する近年の議論が示唆的である。脳科学の知識を教養教育に導入する「文理融合型」カリキュラムや教科書をつくるプロジェクトに従事したが、そこで明らかになったことの一つは、脳科学の知識を体系的に教授する形ではない、「科学コミュニケーション」の観点を組み込んだものが必要なことであった。専門分野の基礎知識の教育（を簡単にしたもの）とは違った独自のカリキュラムの編成が必要である。

こうしたことは、すでに海外では以前から行われており、それを参照する必要がある。また、

中学高校における「理科」は「科学教育」なのかどうかという以前からの問題を大学教育でも考えるべきである。

◎

「これからの大学職員に求められるもの」

大島 英穂 氏（大学行政管理学会会長・立命館大学教学部事務部長）



〈概要〉

大学をめぐる外部環境は大きく変化した。大学等への進学率の増加や市場原理の導入などにより、経営の健全化、利害関係者のニーズへの対応、多様化という基本的方向で大学改革が進められている。変化の激しい時代には、組織は的確なニーズを把握し、それを踏まえた改善・政策化ができ、それに合った速さで対応ができなければならない。

外部環境だけではなく大学内部の環境も大きく変化している。非専任職員の割合が増加し、専任職員が担うべき領域が広範化するとともに、非専任職員を重要なパートナーと位置づけた対応が必要となる。雇用形態の多様化に対応し、「人」本位から「仕事」本位の組織デザインへとシフトし、多様な協働者と良好な関係をつくる人材マネジメントが求められるのである。

このような環境の中、職員には政策立案能力、工程管理能力、ネットワーク・コミュニケーション能力の三つが求められる。このような能力を開発するために、何が必要だろうか。現在の雇用環境においては、専任職員のOJTが成り立ちにくい。そこで重要となるのが、雇用管理制度の中で人材育成を位置づけるとともに、実践を通じた経験学習である。経験したことを内省し、さらに概念化して実践することによって成長する。これには仕事に対する信念の影響が大きい。学び方を学ぶことによって、問題と変化への対応が可能となる。このような経験によって、持論を持つことができ、それを他者に語ることによって、協働へと発展する。経験を理論とすり合わ

せることによって、持論の誤りを正し、次の段階へとつなげることができる。

また、情報は受け取る側の意味付けで価値が変わるため、個人の中で意味づけされることが行動へとつながる。したがって、対話によって個人の行動、さらには組織全体に影響を与えることが重要である。

このような対話、学びの場が大学行政管理学会である。異なる価値観・視野・発想と出会うことによって、他者を尊重して理解し、成長することができる。大学行政管理学会は、大学間連携が重要となる時代に、所属大学を軸に日本全体の大学のあり方、社会への貢献のあり方を考える場である。

◎

「変革期を迎えた科学—科学者の品格とポストドク問題」

坂東 昌子 氏（知的人材ネットワーク・あいんしゅたいん理事長、日本物理学会元会長）



〈概要〉

科学者には科学の発展への寄与が求められると同時に、科学者としての品格が要求される。しかし、実際には、気候ゲート事件など科学者によるデータ捏造あるいは隠蔽といった、科学者の品格あるいは誠実さとして疑問が感じられるような事件が幾度も起こっている。その背景には様々な要因があり、これまで大きな問題とされてきたのは科学の政治利用や企業の利益追求との齟齬であった。前者については、優生学や原子力開発などに関して大きな問題を生みだした。また後者に関しては、例えば環境問題の解決の必要性や重要性和企業の利潤追求との間に置かれ、良心だけでは抵抗が困難な科学者の立場の難しさを明らかにした。場合によってはその抵抗が、科学者の生活や立場を不安定なものにするためである。

そうした科学者の立場の難しさは現在でも解消されておらず、むしろ不正を生み出す危険性は

増しているとさえいえる。近年、科学者の不正問題の温床となることが危惧されているのがポストドク問題である。ポストドクはその身分が極めて不安定であるにもかかわらず、常に結果を求められる立場である。科学者の品格を守ろうとすることで研究の場や資金を奪われる場合もあり、科学者としての品格ある態度が時として自らを不安定な生活に追い込む可能性を持っているという点にポストドク問題の重大さがある。

ただし、ポストドクという立場がすべて一律に否定されるべきものとはいえない。ポストドクには大別すると自主型と搾取型とがある。このうち前者に関しては、研究への専心を志してその立場を選んでおり本来ポストドクはこちらを意図して作り出された。しかし、現実のポストドクが置かれている状況の多くは後者である。結果を求められながらも十分な年限が与えられず、出した結果をも搾取される危険性を含むポストドクの状況を科学者は自らの問題として位置づけ、問題解決の道を模索する必要がある。

ポストドクに対して、一方では科学者としての身分を不安定なままにとどめながら、もう一方では依然として身分の安定した科学者と同様の結果を求めるような状況は、科学者の社会的責任や品格を損ない、結果として科学の発展をも損なう。科学者に社会的責任や品格を求めるにあたってはそれを可能にする環境の整備が必要であり、そのためには学会や社会もまたそれぞれの責任を果たしていくことが求められている。

ポストドク問題はポストドクという立場にある個人の問題ではなく、科学者だけの問題でもない。また、若手研究者だけの問題でもなく、日本の科学界の発展に関わる極めて重大な問題である。ポストドク問題は研究者の身分保証や大学院教育のあり方など、様々な問題を象徴的に表しているといえる。

◎

「大学職員の専門性とは何か」

各務 正 氏（順天堂大学・総務局企画調査室部長）



〈概要〉

近年の文科省からの答申等において、大学改革における大学職員の果たす役割や、大学職員が有する大学経営や教育研究支援に関する能力等の活用が期待されている。そして、そのために必要な大学職員としての知識や技術等について、さまざまな視点から論じられているが、大学職員の専門性について、まだ定説はない。

本セミナーでは、大学は職員に何を求め、職員は大学で何をしたいかという局面を注視し、大学における教育・研究や大学経営、社会への還元活動等に携わっている職員の日常業務の分析・検討から、職員の専門性を考えた。

職員を採用するとき即戦力として仕事ができれば最善である。現状の大学の多くは、仮の即戦力として採用し学内教育SDによって望ましい職員に育成している。本セミナーでは大学職員の専門性を、「大学運営 and/or 経営に関する業務を即戦力として実践できること」と定義し、専門性を支える4つの構成要素を次のとおり示した。職員業務の **Responsibility** の軸として、①組織において自分の働く意義を理解し行動できること、②職務を果たす知識・能力等を持っていること、職員業務の **Accountability** の軸として、③組織構成員と業務目標達成のために必要な人間関係がうまくとれること、④自らのミッションに関して社会の **stakeholder** に真摯に語ることを、それぞれあげ、業務や知識を **Responsibility** から、人間関係や社会との関係を **Accountability** から考える意義を説明した。

大学における諸活動というものは、これらの職員の専門性における構成要素の各レベルの様々な組み合わせによって組織化され実行されているものであり、大学組織として職員に何をさせるかという需要要因が、4つの構成要素の各レベルを規定している点を解説した。

現在の職員業務は、部署単位の業務分掌が多く、個人の責任性は曖昧である。専門性と責任性とは表裏一体であることや、職員の専門性が職員における即戦力と責任性を支えていることを理解することで、職員の専門性を自分自身の問題として考えることのきっかけを示した。そのために今できることとして、職員一人一人の仕事について必要な能力や経験、資格等を研究し、責任性を組み込んで手順化すること、少なくとも自分自身の業務について作成するよう要請した。ま

た、職員は専門性を有しているからこそ、職員として自信を持ち、大学で何をしたいか、どのような貢献ができるか、を常に自省することを求めた。

◎

「発音指導：まず “can do” を、そして “will do” へ」

静 哲人 氏 (埼玉大学)



〈概要〉

2010年7月12日(月)午後4時45分から6時30分までタワー75の15階レセプションホールにて、FD・SDコンソーシアム名古屋の後援のもと第49回特別METS(英語教員研修)が行われた。

今回は埼玉大学より静哲人教授をお招きして「発音指導：まず“can do”を、そして“will do”へ」というテーマで講演をしていただいた。参加者は21名で、そのうち学外から4名の参加があった。



講演前半部、氏は平易な例を用いながら、発音指導を行う上で英語教師が認識しておくべきこととして以下4点におよぶ教育論を展開した。

- 1)多くの日本人英語学習者の発音は、他国の第二言語としての英語の発音と比較すると、明らかにコミュニケーションの弊害になりうる課題が多く、発音指導は不可欠である。
- 2)子音の普遍性と情報量の点からも、子音の指導は特に重要である。
- 3)発音指導の際、“流暢さ”を求める前に“正確さ”を求めるべきである。
- 4)例えば、コンテキストがあるから、意味に焦点を当てているから、または日本人独特の英語の発音は“誤り”ではなく“個性”だといった考え方があるから、あるいは話す中身が大切だからといったことは、発音指導を疎かにしてもよい理由にはならない。

講演の後半は、“can-do”のための具体的な発音指導のテクニックが参加者も交えて実践された。英語の子音と母音を同時に指導するのは困難であるため、ターゲットとなる音素以外は日本語を使うという大胆でユーモラスな指導法の“English あいうえおエクササイズ”や、“English 五七五エクササイズ”、反復で徐々に自動化させる“三三七拍子エクササイズ”などの紹介があった。その他にも“言い分け・聞き分けエクササイズ”や、“フレーズレベルのカタカナ表記活用法”、“リズムを実感させる Pon-Pon メソッド(PPM)”、英語の音節で発音する練習をさせるための歌の活用法など、実践的でユーモアに溢れた指導法の数々が紹介された。

最後に氏は、“can-do”から“will-do”に移行させるため、つまり授業で学んだ発音方法を定着させ、授業外でも自発的に実行させるためには、発音システムを構築することが重要であり、そのシステム構築のための具体的指導方法として、“グルグルメソッド(GGM)”をビデオを使って紹介し、文法例文・ライティング・リーディングの指導であっても、いつでも発音指導することが必要であると結んだ。

日本語を母語とする英語教師だからこそできる数々の具体的な指導法をご紹介いただき、とても参考になったことは言うまでもなく、日々教師としての技を磨いていかなければならないこと、また学生の英語を正せる場は英語の授業であり、正せるのは英語教師しかいないということを再認識させてくれた刺激的で大変有意義な研修だった。

*METS(Meijo English Teachers' Sessions)=ほぼ毎月行われる英語教師対象の研修会

◎

「大学におけるメンタリング・プログラムの現状と可能性」

渡辺 かよ子 氏 (愛知淑徳大学文学部教授)



〈概要〉

メンタリングとは「成熟した年長者であるメンターと、若年のメンティとが、基本的に一対一で、継続的定期的に交流し、適切な役割モデルの提示と信頼関係の構築を通じてメンティの発達支援を目指す関係性」を表す。メンタリング・プログラムは、自然発生的なメンタリング関係を享受できない人々に対して人工的にメンタリング関係を構築・維持する仕組みを指す。

その特徴は、対人関係の素人であるボランティアのメンターとメンティとの関係性を事務局の専門家がモニタリングしている点にある。事務局の専門家は、カウンセラーやソーシャルワーカー等、教育学や心理学、社会福祉学等の基礎訓練を受けたメンタリングに関する専門家である。メンタリングに特有な技法はなく、関係性そのものが両者の生涯発達に重要な意味を持つ。そのため、メンター希望者に対するスクリーニングや、メンティやメンターの研修、あるいはメンタリング関係に何らかの問題が生じた際の対応や配慮など、良きメンタリングの継続のためには事務局の役割が大きい。

大学におけるメンタリングの有効性は、カレッジ・インパクト研究等、アメリカの1970年代以降の学生の多様化、マイノリティや女性といった非伝統的学生のための在学継続戦略や積極的差別是正策との関連から論証され、多様なプログラムが開発されてきた。今日、新人研修を含むFD、資格取得制度に組み込まれたプログラム、同窓会活動的なもの、需給変動に応じたキャリア形成を目的とするもの等、多彩である。特に、1990年代以降、理工系人材養成向けのプログラムは、女性やマイノリティ、アカデミックなキャリアを歩むことが困難な博士課程修了者向けのキャリア発達支援等、科学技術政策の一環として重要性を増している。

日本の大学におけるメンタリング・プログラムの本格的実施に向けた課題としては、①大学や大学生にとってのメンタリング・プログラムの必要性の検討(女性や非伝統的な学生の能力発揮、大学院生の需給調整、新人研修は十全か)、②どのようなタイプのプログラムが有効かを見極めるための効果研究の活用、が挙げられる。メンタリング・プログラムが有効に機能するためには、メンターのスクリーニングやマッチングからモニタリングまでの一連のプロセスに関わり続ける事務局の役割が大きい。事務局のあり方も含め、それぞれの大学の状況に応じたプログラムの仕組みの構築、事務局に人を得ること、トップの理解と支援がとりわけ重要である。

◎

「大学教職員の専門性開発 (PD) と課題 ―研究・開発・実践―」

羽田 貴史 氏 (東北大学高等教育開発推進センター教授)



〈概要〉

大学教員の専門性開発（Professional Development: PD）は、高等教育において最大の課題だが、組織的実践的に進める上で多くの研究的課題がある。大学教員は、学生処分やハラスメントへの対処などの様々な危機に向かい合わねばならない産学連携が進み、業績へのプレッシャーが増加すると、利益相反や研究倫理についても明確な行動規範を身につけなければならない。要するに単なる授業者ではなく、研究・教育・管理運営・組織内共同、さらには青年を一人前の市民に育てる教師として、家庭や地域社会の一員としての役割も意識しなければならない。

これらの役割や能力は、入職後、職階や年齢によってキャリア・ステージが変化することによっても変わっていく。大学のPDプログラムは、キャリア開発研究の成果もふまえて、教員の能力発達の課題を明確にして組み立てられる必要がある。大学教員の専門性は、教員個人だけでなく、組織の視点も含んで組み立てられる複層的なものである。今まで、①大学教員自身の能力観と成長プロセスの把握（1999 広島大学教員調査、2008 東北大学教員調査など実施）、②組織目標・機能から求められる役割期待（2007 大学の組織変化に関する学長・部局長・学科長調査実施）、③教育・研究活動から求められる能力（1995 リメディア調査、2009 東北大学院生調査）の3つのレベルの調査に取り組んできたが、そこから言えることは、日本の大学教員の教育能力は平均して入職後8年、38歳頃に獲得したと自覚されているが、獲得要因やプロセスは曖昧で、日常的な教育研究経験で「一人前になった」と考えているに過ぎない。このプロセスをより自覚的に進める支援策が必要である。特に、有効なPD活動は、ステージによって異なり、入職後5年以内の教員は、「指導助言」への期待が高く、10年以上の教員は「サバティカル」への期待が高い。PD活動にとってメンター教員の育成が大きな課題である。

また、80年代から進められてきた研究者・技術者のキャリア開発研究では、組織コミットメントを強めるOJT活動は、専門研究者にとって有効ではなく、かえって移動を高めたりするので、プロフェッショナル・コミットメントを高める活動が必要とされる。多くの大学で行われるPD活動は組織の理念を共有するなど組織コミットメント型であり、今後を考える上で示唆的である。

大学の組織目標との関係では、大学の機能的分化に即して各大学の部局長・学科長が意識している目標にかかわらず、教員採用で重視しているのは、研究能力である。その理由には、研究能力が、社会サービスや世界的研究拠点など多様な組織の方向に対応しうる普遍的な能力を考えられていると思われる。初期キャリアにおいて教育能力を育てることは重要だが、生涯を通じて大学教員として働くために、高いアカデミック・スタンダードを内面化した研究者を育てることも、大学のPD活動の中核に据えなければならない。

◎

「大学におけるリスク低減とUSR（大学の社会的責任）」

赤尾 聡 氏（有限責任監査法人 トーマツ・マネージャー）

*詳細については本報告書の「個別大学の研修」149～150頁参照。

◎

「学生のラーニングアウトカム向上のための教育と評価」

飯吉 弘子 氏（大阪市立大学准教授）



〈概要〉

育成すべき学生のラーニングアウトカム(LO)とは何か?・・・LOすなわち「どういうことができるようになっていくか」という学習成果・能力・資質を考えるためには、まず、育てるべき人間像の明確化が重要である。そのための前提となる「21世紀」社会の時代認識を、米国AAC&UやOECDのDeSeCo、中教審、日本産業界の認識を踏まえて考えたところ、「グローバ

ル化」、急速な「変化」、「多様性」、「複雑性」等の共通項を見いだせた。そうした21世紀社会を構築し、産業界の文脈を超える幅広い文脈から生き抜いていける個人像として、“自律的に学び考え続け協働できる人間”像が浮かび上がる。

そして、そのような個人に必要なLOについて、産業界ニーズや各国の学習成果も確認しつつ考えてみると、単に知識・スキルを持っているのみならず、①それらを統合的に活用して問題解決に取組み、②自発的に知的に拡張し続けられる力・姿勢および③行動力、④多様な人々と協働・連携できる力・姿勢等がその主なものとして考えられる。

そのLOをどのように向上させるのか?・・・大学は、それらのLOの向上を、大学の本来的資源(「学問知と思考体系」+課題発見と課題探求の専門家である「大学教員」)を最大限活用し大学という場でしか提供できない教育に立ち返りつつ、正課・課外全ての教育・学習活動を通して担っていく必要があるのではないか。これは、産業界の文脈を超えた幅広い文脈から物事や自分自身の本質を捉えそのあり方を考え行動していく力を身につけさせるためにも重要である。

とくに、知識だけでなく思考法・方法論・問題意識の持ち方の教育により光を当て、学生にそれらを統合しつつ課題や研究に取り組む機会を与えることが求められる。その際、専門分野・課題や学生の個性・能力の別によって、「学ぶ」「考える」「行動する」ことそれぞれの幅と深みに留意しつつ進めることも重要である。

コンピテンシーを「・・・力」という個々の要素に分けるのではなく、「統合的アプローチ」で捉え、扱う課題の段階性を重視しながら、要所要所での統合的科目やプログラム・卒論などを配置し、効果的な時期・順序で科目も厳選しつつじっくり学ばせる必要もあると考える。そのようなカリキュラム等の組織的工夫とともに個別授業での仕掛け・工夫も有効である。

LOを伸ばす教育の効果をどう評価・チェックしていくか?・・・本発表では、とくに個別授業での仕掛け・工夫の効果の評価のあり方の1つの可能性として、発表者による2科目3～4年間の検証事例を紹介した。LO向上のための各種工夫・仕掛けと教員の意図に対して、その工夫・仕掛け・意図が学生に実際にどう評価され受け止められているかについて、学生のアンケート分析(含、自由記述の分析)から確認した実践例を提示した。

中でも学生が授業時間外にまとめるレポートの効果が高く、とくに他者に働きかけ(インタビュー)を行いつつ考えるレポートの他者理解・自己理解向上に与える効果が高いことが確認された。一方で、同一教員が行う同一の仕掛けでも科目の目的・扱うコンテンツ・授業方式によって学生の捉える効果に差が見られることもわかり、学生の反応・効果を確認しながら授業の再構成や試行錯誤を続けていくことの重要性が改めて確認された。

◎

「イギリスにおける大学教員の職能開発と新潟大学での取り組み」

加藤 かおり 氏（新潟大学 大学教育機能開発センター准教授）



〈概要〉

I. イギリスにおける大学教員の職能開発

イギリスは、日本ではファカルティ・ディベロプメントとして取り組まれている教員の教育能力の向上を含む大学教員としての業務に必要な能力向上の取り組みについて、継続的な専門職能開発(professional development)として取り組んでいる。その職能の領域には、大別して教育、研究、管理運営(マネジメント)の3つの領域がある。各大学は、概ね人事部の1部局である専門職能開発の部門が中心となってキャリア計画の支援をしたり、様々なセミナーの実施やコンサルティングなどを行っている。教育領域については、1990年代後半から、教育開発について集中的な政策面の支援を受けて設置された教育開発センターを中心に推進している機関もある。

イギリスの取り組みの特徴は、①それぞれの職能内容について指標となる全英の職能基準の枠組みや要件、コードの明確化に努めていること、②その指標にもとづく職能開発プログラムの認定や、各機関とのネットワークの中心的な役割を果たす全英レベルでの開発支援機関や団体があり、①の枠組みや要件の保持役(keeper)や、牽引役となっていること、③これらの開発が、人材や組織の開発という国や機関等管理者側の観点と同時に、大学教員というプロフェッショナルのキャリア開発の観点の側面をもっており、教員組合などの団体が後者の側面を支持していること、などにある。加えて、イギリスでは1986年の教員評価制度の導入に際して、この評価は職能開発の課題を明確にするための手段として位置づけた全国協定が結ばれ、以後、「開発のための評価」が各機関に浸透しているなど、開発が教員側の主体性と結びつく基盤があることも特色の1つである。

II. 新潟大学での取り組み

新潟大学は、平成18年ごろから全学や各部局等の多様なレベルや内容で行われているFDの全体像と、それぞれの取り組みの位置づけを明確にしてきた。そのコアプログラムとしての教育

職能の開発について、大学教育機能開発センターを中心に、平成20年に作成された「新潟大学における基本的教育力の基準枠組み」にもとづく教育職能開発の活動を行っている。この枠組みは、学内教員からの「教育力の向上の目標がわからない」という声を受けて、全学から指標に関連する情報を収集しセンターが調整役となって集約し作成された。内容については、イギリスから招聘した専門家のアドバイスも受け、グローバルな教員のプロフェッショナル化にも対応可能な内容であることを確認した。現在、センターはこの枠組みに基づいて、3日間の新任教員研修をはじめ毎月のミニFDセミナーやサポート室での個人相談などの支援を行っている。

◎

「女子学生のキャリア支援を考える」

永井 暁子 氏（日本女子大学 人間社会学部社会福祉学科 准教授）



* 詳細については本報告書の「個別大学の研修」150頁参照。

◎

「生涯学習社会における美術教育の意義と課題」

藤江 充 氏（愛知教育大学 教育学部教授）



〈概要〉

2009年に世界各地の美術館で開かれた特別展の1日当たり来場者数調査で、日本の展示会が1位から4位を独占した。一方で、入館者の絶対数は減っている。このようなねじれが起こるのはなぜだろうか。原因を学校教育や現在の社会状況から探った上で、大学の教養教育で美術を学ぶ意味を考えたい。

学校教育において、子どもの好きな教科調査を見ると、美術は小学校4年から6年までの間2位だが、中学校2、3年の間5位である（国立教育政策研究所2005年調査）。さらに、学年が上がるにつれて教員の期待値と生徒の実感の差が広がっている。図画工作・美術科の時間数が減り続けた結果、特に中学校で時間数が不足している。

そこで、学校外の学習の場と連携することが重要となる。現在、美術館やカルチャーセンター、放送番組、インターネットなど生涯学習のチャンスが広がっているが、これらは本人が主体的に選択して参加するものであり、参加者個人は原則として教育的に「評価」されない。美術概念の広がりとともに、「私事化」も進んでいる。私事化は生活世界へ美術（アート）を持ち込むと同時に細分化・孤立化していく傾向も持つ。個人がばらばらに自分の好きなものだけを楽しむようになるのである。多様なメディアによって、個々のアートからみんなのアートとして共有できるようにすることが重要となる。

高等学校までの学校教育と社会教育とをつなぐ役割が期待されるのが大学の「教養」教育である。「教養」教育とは職業教育ではないものであり、リベラル・アーツである。「教養」教育としての美術の例として、高卒認定に美術をとり入れる（ドイツのアビトゥーア）、リベラル・アーツ・カレッジでの教養科目に美術実技を導入するなどがある。

一方では、美術を学ぶ意味や、長期的に見た成果としての「ユーティリティ」の議論も求められる。ユダヤ人収容所では、夕焼けの美しさに感動するような人が生き残り、子どもたちは、乏しい材料でも絵を描き表現することを求めた。人間にとって、自分にとっての美術（芸術）は、「生きる力」となっていると考えられるのではないか。美術は社会を安定させる保守的な力と同時に、社会を変革していく力にもなる。

◎

「学生リーダーを育てる ～愛媛大学リーダーズスクールの取り組みと成果～」

秦 敬治 氏（愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室 副室長）



〈概要〉

講演では、新たな学生支援のあり方について議論を深めるために、愛媛大学で行われているリーダー養成プログラム事例を検討した。

これまでの学生支援は、困っている学生を中心に行われてきた。しかし、高いスタディスキルと高いソーシャルスキルを持った「第一層の学生」（学生リーダー）を支援することによって、学内全体を活性化することができるのではないかと考えた。これが、愛媛大学リーダーズスクール（ELS）の背景である。

ELSの理念は、「組織の目標達成のために責任を持って行動することで、大学活性化や社会づくりに貢献する学生リーダーの輩出」である。目標は、以下の通りである。①ELSの受講により所属組織（授業やゼミ、サークルなど）の様々な問題を解決できるようになること、②一般学生と協同し、所属組織を活性化させることができること、③卒業後もリーダーシップを発揮することにより地域社会に貢献することができること、④その経験を通して人間的に成長できること、である。

目標を達成するために、様々なプログラムが行われている。ELSプロジェクト、愛媛大学・香川大学合同研修、ELSゼミナール・ELS合宿研修などである。ELSゼミナールは、ELSプログラムの上級プログラムである。スタッフによる観察・助言、学生同士による振り返り、自らの振り返りを行う。これらがその後の行動変容にいかにつながったかをさらに面談等で確認する。成果としては、自己省察の深まり、対人関係スキルの習得、他者との関わりへの積極的な態度などが大きい。成果は「学生同士の感化」と「教職員の関与」から強く影響を受けている。

学生リーダーシップ養成においては、体系的、継続的、段階的なプログラム構築が効果的であり、それらを機能させるには教職員の深い関与が必須である。特に重要なのは、教職員自身が高

い知識、スキル、態度を有することと同時に、時間的・精神的な覚悟を持って学生に関与していくことである。学生同士が「クリティカルフレンド」、すなわち批評し合える関係を築くことの有効性を理解し実践できるようになることで、本人も他者も成長し合うことが可能となる。一部の学生に対し集中的な学生支援を行うことにより、その学生が一般の学生に対しピア・サポート、ピア・エデュケーションを行い、結果的に学内全体にピア・グローウイング・コミュニティを構築することが可能となる。

◎

「大学を担う学習者のコミュニティを求めて ―大学職員の実践事例から―」

水谷 早人 氏（大学行政管理学会副会長・日本福祉大学学生支援部長）



〈概要〉

「教職協働」論では、その成功要因・実現手段と要件に関わる諸指標、実践コミュニティ等の協働モデル提示などを踏まえ、学生を見据えた大学人の人材開発が課題となっている。大学行政管理学会教育マネジメント研究会は、学生の主体的な学びを促進する実践と理論を行き来する研究を進めるなか、カリキュラム・マネジメント、学生支援マネジメント、FD/SD マネジメントという3つのテーマを掲げている。本報告では、学生支援をはじめ、生涯学習、学部マネジメント、サービスラーニング等に関わった大学職員の実践事例をもとに、教育マネジメント研究テーマにそって、それらのビジョン開発を試みた。

学生支援では、急変貌をとげつつある学生像を明らかにし、教職協働による初年次ゼミナール実践を通してみたマネジメント課題が浮上する。戦略目標として、①「学生支援の3階層モデル」にいう「制度化された学生支援」へのコミットを拡充し、「専門的學生支援」へのコーディネーションをより組織的に遂行する、②初年次（体験）教育におけるチーム・ティーチングを組

織し、「正課」と「課外」を接合する教育プログラムの改善・改革を提起し実施する、③学生コミュニティをより開かれたものとして発展させることができるよう、大学を新しい学習組織にすることにあり。

カリキュラム・マネジメントにおける職員の役割として、学士課程カリキュラムを社会連携型に変革するビジョンを持ちつつ、①教育目標形成のため多様な資源を組織する担い手、②目標実現・戦略推進における教員リーダーとのパートナーシップ、を指摘することができる。これまでの教員のみ閉ざされていたカリキュラム経営主体を、職員の実践力でより開かれた組織に変革することが求められている。

FD/SD マネジメントでは、事務管理職や上級アドミニストレーターへの昇進のみとする大学職員のキャリアモデルを見直す必要がある。職場に存在する「高齢者問題」は「若年者問題」につながり、将来的に活用できる高齢者を前提とした人事・能力開発システムの構築が必要である。大学職場を「学習する組織」に変革するために、①「自校教育」を学生・教職員・OBとともに考える授業を開発する、②学生アシスタント養成をインターンシップまたはサービラーニングとしてプログラム化する、③学生ピアコミュニティを育て、地域と学生・教職員によるトライアングルな学習コミュニティの形成を提案する。これらの営みを通じて、クリエイティブなコミュニティの中心もしくは拠点としての大学づくりに取り組むことが、いま大学人に求められている。

◎

第12回 FD フォーラム

「学生の学習意欲を高める授業とは～学生の主体的な学びについて考える～」



日 時 平成22年12月2日(木)
14時00分～18時00分

場 所 名城大学天白キャンパス共通講義棟 1 階 名城ホール

参加対象者 学内教職員、学外教職員、本学学生

参加者 273 名

第 1 部 基調講演：学生の学習意欲を高める授業とは～学生の主体的な学びについて考える～

小原 孝久 氏（元東京都立国立高等学校教諭、上智大学非常勤講師）

授業における様々な工夫や考え方について実践例の報告とともに、学ぶ目的を学生に熱意を持って伝えることが大切であることが強調され、多くの聴講者の共感を得た。

第 2 部：名城大学の授業を語る

1) 約千四百六十の瞳（法学部 長谷川 乃理 助教）

2) 私立理工系大学における卒業研究の重要性（理工学部 岩谷 素顕 准教授）

本学若手教員の教育実践をテーマに、長谷川助教から大人数授業における工夫と課題について、岩谷准教授から卒業研究において心がけるべきポイントの報告があった。

基調講演及び上記 2 名の報告を受けて、ディスカッションを行い、授業において知識を身につけさせることと考えさせることの比重をどうするか等について議論が交わされた。



第 3 部：平成 22 年度教育優秀職員表彰者講演

受賞者である薬学部の飯田耕太郎准教授及び田口忠緒准教授から、「6 年制薬学教育における初年次教育の構築・展開のための教育法の考案と実践」として、表彰対象となった取り組みについて講演が行われた。

◎

「認証評価の新展開 [内部質保証システムをいかに機能させるか]」

工藤 潤 氏（財団法人 大学基準協会大学評価・研究部 部長）

* 詳細については本報告書の「個別大学の研修」150～151 頁参照。

◎

「北京大学における元培プログラムの意義 — 大学生の学習を促進するための一般教育改革 —」

陳 向明 氏（北京大学教育学院教授）



〈概要〉

学士課程における一般教育の重要性は広く知られているが、どのような学生を対象として、どのような教育モデルを適用すればよいのだろうか。本セミナーでは、中国の大学における一般教育改革の事例として、北京大学の「元培プログラム」を紹介する。

北京大学ではすべての学士課程学生が一般教育を受ける仕組みになっており、さらに大学本部直轄で小規模の実験ベースの「元培学院」を設立している。名称は北京大学の元学長で著名な教育者である蔡元培（1868-1940）にちなんだものである。この学院が提供する元培プログラムの学生は、専門分野や履修する授業を入学後に自由に決めることができる。北京大学がどのような一般教育を実施すべきかという全学的な合意形成はできていないが、同プログラムはおしなべて良好な成果を出している。同時に、構造的な制約や運営上の課題も存在する。中国高等教育独自の一般教育モデルをどう開発するかという観点から、これらの課題を克服する方法を検討したい。

◎

「南山の授業について話そう」



趣旨：南山大学の授業のあり方や学生の授業への取り組み姿勢について、学生と教員が意見交換を行う。また、学生が企画に主体的に関わり学生同士で授業について考え議論することを通じて、学習意欲を相互に高めることを意図する。

日 時：2010年12月8日（水）14：30～16：30

場 所：南山大学名古屋キャンパス L棟9階大会議室および瀬戸キャンパス C棟2階C204教室（TV会議システムで中継）

〈概要〉

授業改善に向けて学生の声に耳を傾けようとする取り組みとして、2008年度から実施している企画である。3回目となる今年度は、平成21年度文部科学省「大学教育・学生支援推進プログラム」（学生支援推進プログラム）に採択された「関わりあい、教えあい、学生相互の支援活動と協働活動の創生」との共催となる。その、大きな特徴として企画・運営・実施報告集の作成などは、学生のコアグループが中心となって担う。当日の司会進行も学生2名が行い、学生による学生のための企画である。内容は、南山大学の授業や学習環境に関するテーマについて、学生に意見を発表してもらい、それを受けて教員の応答、学生と教員ならびに学生同士で意見交換を行うものである。発言要旨やディスカッションの様子などをまとめた実施報告集の発行も予定している。

◎

「美術館から見た大学における美術教育について」

山田 諭 氏（名古屋市美術館学芸員）



〈概要〉

美術館にとって、大学における美術教育の意義は大きい。美術館が十分な機能を果たすためには、社会、特に行政の理解が不可欠であるが、日本においては社会的な位置づけが確立できていない。そこで、大学における美術教育が重要となる。

美術館には、展示・公開、教育・普及、収集・保存、調査・研究の4つの機能があるが、一般的な理解はいまだに「展覧会を見に行くところ」という段階に留まっている。これは美術館を現在のためのものとしか見ないことである。行政が経費を削減するとき、最初に収集のための予算を削減する。しかしながら、将来のために名古屋の近現代美術を収集・保存することは名古屋市美術館にとって本来最も重要な仕事であるはずである。作品という財産を所蔵することともなり、コレクションは集まることで価値が生まれる。さらに、作品を収集・保存することで、特別展などの開催も円滑に進めることができる。特別展は美術館同士で作品を貸し借りして行う。互いに貸し借りするものであるという前提があるため、無償で行う。ただし、動かすことで作品がダメージを受けるため、美術館は良い作品を所蔵していない美術館には貸したがらない。

このような美術館の活動に対する理解を広めるため、大学における美術教育が重要となる。しかしながら、大学において美術館がどういう場所かを考える機会は少ない。博物館学の授業は開講されているが、学芸員になるための授業であり、一般の利用者の視点から美術館について考える機会にはなりにくい。

現在名古屋市美術館では、ボランティアによるギャラリートークを行っている。ギャラリートークでは一方的に解説するのではなく、作品を見て考えたことを来館者に話し合ってもらおう。解説を聞いてから見ることは自分の目で見ないことになってしまうからだ。何が描いてあるか発見すること、描かれているものを言葉に置き換えることなど、自分の目で見るという体験を繰り返しながら美術鑑賞は育つ。美術鑑賞には、美術の知識ではなく、高校生や大学生の頃に身につけはじめる一般的な教養が必要である。さらに、美術作品は一度見ただけでは分からないものであり、人生の様々な体験を経ることによって見え方が

変わる。美術鑑賞の入り口となる高校生、大学生の頃に見る楽しみを知ることが重要である。

◎

「大学院教育と研究者養成 一日米比較の視点から」

福留 東土 氏（広島大学高等教育研究開発センター准教授）



〈概要〉

セミナーでは、まず大学院教育に関する日本の現状と課題を示し、各観点についてアメリカとの比較を行った。日本での最大の課題は、課程制大学院としての実質化であり、そこには教育プログラムとしての構築と円滑な学位授与という二側面がある。前者については全般的に取組の不十分さが指摘される一方、一部で急速な改革が進みつつあるとみられる。後者については、博士号に対する認識が近年急速に変化し、課程博士が急増している。しかし一部分野では学位取得率が低く、また学位取得年数には分野間で差がみられる。また、日本では博士修了者の産業界での評価が課題である。分野によっては修了者のうち大学外に雇用される比率は低くないが、それが積極的受入を意味するのか、修了者の処遇が妥当なのか、今後さらに実態の検討を要する。

アメリカの大学院は幅広いコースワークを前提とする体系的構造を持ち、国際比較調査の結果でもそのことが如実に示される。ただし、学位取得年数は日本の課程博士よりも長く、分野間の差も大きい。日本での議論でもこうした実態を念頭に置いておく必要がある。産業界の修了者受入も多く、給与データを学位別に比較すると博士修了者の高さが示されるが、学士・修士は規模が大きく多様であるため、この点についてもさらに検討の余地がある。

大学院プログラムの組み方について、日本では短期での修士論文執筆がコースワークの足枷となっている面がある。修論に代えてコースワークに基づく試験により修士修了を認めるアメリカ

型の方向性を目指す動きもある。一方、日本では修論が研究能力の判定材料として重要であり、修論とコースワークのバランスと繋がりが問われる。

アメリカの大学院教育を支える条件として、B・クラークは、多角的な外部資金と大規模な学士課程の存在が大学院運営に資金的基盤を与えていること等を挙げている。後者については、大学院生をTAとして雇用し、教員の教育負担を軽減させつつ、きめ細かい教育を実現するための資源として活用することが鍵となる。やり方によっては、TAは教育の質を低下させる原因となるため、育成プログラムの充実が重要である。TA制度は、院生の経済的支援と教育能力の養成、学士課程教育の充実という3機能の輪を形成する位置にある。日本では経済的支援の手段とはなりにくく、その有効な運用は難しいが、TA経験がアカデミックな能力形成に寄与する工夫を行う等、前向きな形で位置付けることが必要である。

◎

「大学職員の能力を高めるために」

伊東 陽子 氏（国立大学財務・経営センター課長）



〈概要〉

大学を取り巻く環境が厳しくなり、業務の多様化、高度化により、大学職員へ求められる能力そのものに変化が起こってきた。

中教審の学士課程答申では、「大学経営をめぐる課題が高度化・複雑化する中、職員の職能開発（スタッフ・ディベロップメント、SD）はますます重要となってきた大学職員に求められる能力は日々変化している」とされその重要性が述べられている。

大学として行われているSDの特徴として、以下の点を指摘できる。①階層別研修は、組織形態やフラット化による階層の変化があるが、従来と同様の階層で行っている。②業務内容別研修

は、大学を取り巻く環境の変化に応じ、業務体系の刷新を行っているにもかかわらず、同じ業務の内容である。③新たな分野についての研修が求められているのに、新しい業務体系に対応したものとはなっていない。

大学職員の仕事の変化を考えれば、従来の研修をそのまま踏襲することはありえない。現場業務に即した研修内容に改善されてこそ、成果に結びつく。必要に応じて、取組を改善し業務の成果に結びつけることや、新たな分野については現場にマッチしたものとして、研修などに取り入れることが求められる。

本セミナーでは、未来の大学の管理運営や研究支援の要となる若手職員や中間管理職の能力を高めることに焦点を当てた。

はじめに、階層別プログラムの実践事例として、現在勤務する国立大学財務・経営センターの国立大学法人係長クラス勉強会を取り上げた。この取組では、現場職員が真に求めていることを明確化することで、高い効果が現れ、現場の問題点の発見・解決や課題の明確化が可能となった。また、グループワークは、この取組の手法として適していることが確認された。

事後アンケートによれば、参加者は人間関係や企画力などの新たな能力修得や自己啓発による能力向上を求めており、大学に対しては職員育成方針の明確化を求めている。これは、職員がSDに求めていることと、大学が行っているSDとの間にミスマッチが起こっているということの証でもある。

さらに業務研修、人事異動と出向、自己啓発、職員採用の経験から見てきた現状と課題について触れ、実践事例を含めて、大学職員の能力を高めるために必要なことについて階層別（若手職員、係長クラス、管理職）に整理した。

大学職員の能力を高めるためのSDの内容は日々変化するものであり、まさにイノベーションが求められている（??）。理想はいくらでも掲げられるが、実行可能なもので、時宜に合致しなければ意味がない。タイミングよく、効率的なものを企画することが人材養成責任者に求められているのではないだろうか。

◎

「研究指導の文化的背景ーポストコロニアル時代の模索」

キャサリン・マナトゥング氏（クイーンズランド大学 上級講師）



〈概要〉

どんな研究指導にも教員による指導と学生側の主体性というせめぎあいが存在する。指導教員と学生の信頼関係や教授方法という表層の下には、両者が背負っている文化的背景や教育システムが潜在する。

このセミナーでは、オーストラリアの大学において指導教員と学生の文化的多様性が研究指導にもたらす影響について紹介する。ポストコロニアリズムのメタファーを用いて、異文化的な研究指導環境が教員による研究指導および学生の学習にいかにか影響を及ぼしているかを考察したい。名古屋大学で実施した研究指導に関する調査経過も併せて紹介する。

○ 海外教職員派遣事業

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：2010POD Network Conference

期間：2010年11月3日（水）～11月7日（日）の5日間

開催地：アメリカ合衆国、ミズーリ州、セントルイス

会場：ハイアット・リージェンシー・セントルイス・アットアーチ

POD Network: Professional and Organizational Development Network in Higher Education

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

古川 浩司（法学部准教授）、宮川 正裕（総合政策学部教授）

南山大学

南川 和充（経営学部経営学科准教授）、佐々木 美裕（情報理工学部准教授）、
山下 忠康（ビジネス研究科ビジネス専攻准教授）

名城大学

中島 英博（大学院大学・学校づくり研究科准教授）、
福井 英恵（国際交流センター主事）、原 裕美（経営本部総務部主事）

名古屋大学

水野 美幸（学務企画課全学教育企画掛）、高橋 祐輔（学生総合支援課就職支援掛）、
夏目 達也（高等教育研究センター教授）

4. 2010POD Network Conference プログラム概要

11月3日(水)		
9:00 am		9:00-5:00 POD Core Meeting
1:00 pm	1:00-4:30 Pre-conference workshops (Part 1)	

11月4日(木)		
8:00 am		8:00-12:00 POD Core Committee meeting
8:30 am	8:30-12:00 Pre-conference workshops (Part2)	
1:00 pm	1:00-1:30 Introduction to POD for first time attendees	
1:45 pm	1:45-3:00 Interactive Sessions & Roundtables	
3:00 pm	3:45-4:30 Interactive Sessions & Roundtables	
5:00 pm	5:00-6:00 Diversity Committee Reception	
6:30 pm	6:30-8:30 Conference Dinner: Welcome and President's Address	

11月5日(金)		
7:30 am	7:30-8:45 POD Topical Interest Groups (TIGs)	
9:00 am	9:00-10:15 Interactive Sessions	
10:30 am	10:30-12:00 Plenary Sessions - Dr. Kristen Renn	
12:00 pm	12:00-2:00 Lunch-on-your-own & Committee Meetings	
2:15 pm	2:15-3:30 Interactive Sessions & Roundtables	
3:30 pm	Beverage Break	
3:45 pm	3:45-5:00 Interactive Sessions & Roundtables	3:45-5:45 Poster Sessions

5:15 pm	5:15-6:45 Resource Fair
7:00 am	7:00-8:30 POD Awards Banquet

11月6日(土)			
7:00 am	7:00-8:45 Graduate & Professional Student Developers Breakfast	7:00-8:45 Committee Meetings & Breakfast	7:00-8:45 International POD At- tendees Breakfast
9:00 am	9:00-10:15 Interactive Sessions & Roundtables		
10:15 am	Beverage Break		
10:30 am	10:30-12:00 Plenary Session – Dr. Sylvia Hurtado		
12:00 pm	12:00-1:15 POD Networking Lunch		
1:30 pm	1:30-2:45 Interactive Sessions & Roundtables		
2:45 pm	Beverage Break		
3:00 pm	3:00-4:15 Interactive Sessions & Roundtables		
4:30 pm	4:30-5:45 Interactive Sessions & Roundtables		
6:00 pm	6:00 Dinner on your own		

11月7日(日)	
7:00 am	7:00-8:30 Breakfast
8:30 am	8:30-10:00 POD Sponsored Anchor Sessions: <i>Beyond Our Gates:</i> <i>Preparing for Emerging Trends in Higher Education</i>
10:00 am	POD 2010 Conference Ends We look forward to seeing you in Atlanta for the 2011 joint POD/HBCU Conference!

2010 POD 会議参加報告書

中京大学法学部准教授

古川 浩司

1. はじめに

「文明開化」－これは、今回の POD (Professional and Organizational Development) 会議参加中に、ある参加者が 2009 年度より FD (Faculty Development) 委員会が設置された中京大学における FD の状況を評した言葉であるが、確かに 1 年前の私は「文明開化」を知らない一教員であった。そのため、他の同僚教員と同様に、FD を文部科学省による強制的な施策ではないかと考えてきた。その上で、2010 年度より筆者自身が FD 委員となったことから、筆者の関心は、「FD は権利なのか、それとも義務か」という点にあった。ただ、この疑問に対して、大学設置基準等の改定による FD 実施の努力義務が導入されていることを受け、「なぜ FD が努力義務となっているのか」を知りたいという気持ちが強くなった。また、近隣大学に追随して導入した授業アンケートやシラバスに対する不満（例：匿名学生による誹謗中傷、シラバスを見ずに履修登録する学生の少なからぬ存在）を耳にして、「FD の本家本元の米国ではどのように考えているのか」という点に関しても大きな関心を持った。

以上の問題意識が今回の POD 会議参加の契機であるが、参加した結果、今までの FD 及び SD (Staff Development) に対する考え方を再考することを余儀なくされた。そこで、本報告書では、筆者が参加したセッションの概要及びそれらに対する私見を述べた上で、最後に筆者の FD に対する考え方がどのように変わったかを説明したい。

2. 参加したセッションの概要

2-1 Introduction to POD for First-timer Attendees

会議に初めての参加した者に対する趣旨説明（組織としての POD、その目標など）であった。ちなみに、POD 会議には、主催者の POD Network in Higher Education に加え、The Historically Black Colleges & University Faculty Developers Network、The Association of American Colleges & Universities、The Consortium of Higher Education LGBT Resource Professionals からの代表者も参加していた。

2-2 Creating Logic Models to Evaluate Faculty Development (An Interactive Session by Thelma Woodard, Taimi Olsen, and David Schumann, University of Tennessee)

パンプキン・パイを実践例として聴衆の参加も促しながら、FD を評価するためのインプット（プログラム投資）、アウトプット（活動、参加者）、アウトカム（短期、中期[影響]）を用いた論理モデルに関する説明がなされた。この評価モデルは、単に他大学の追随ではなく、独自にFDを進める上で、その指針となりうると思われる。

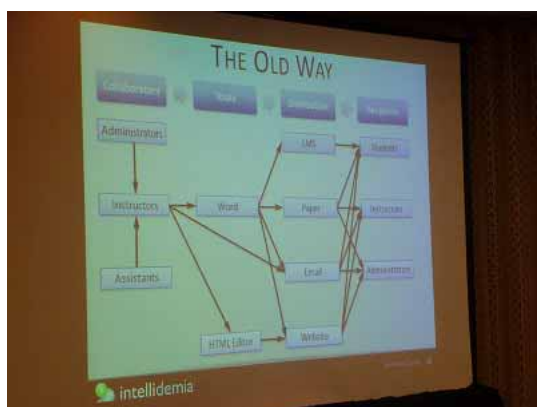
また、余談であるが、国際関係論を専攻し、かつて国際機関の運営評価を上記の手法で行った筆者にとっては、自らの研究においても大変参考になった。

2-3 Gateway to a Learner-Centered Campus: Faculty-Administration Collaboration (An Interactive Session by Matthew DeLong and Faye Chechowich, Taylor University)

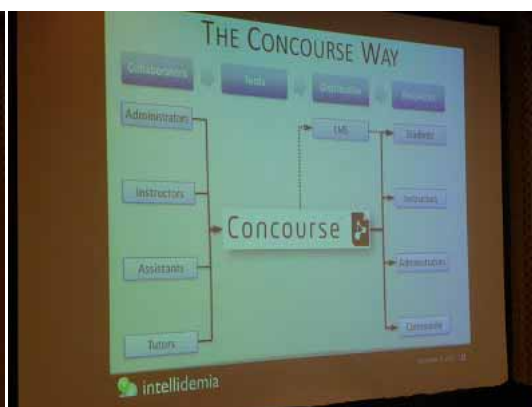
教員と職員との連携による利点、それを妨げる障害、向上させる方法などに関して、参加者同士の話し合いを促しながら、報告者の本務校での実践例が紹介された。筆者の本務校では、FD委員会に事務職員も参加しているとは言え、所管している部署以外では、必ずしも教員と職員の連携が不十分な点も見られるため、FDを進める上では職員の協力が必要であることを改めて痛感すると同時に、それが筆者の本務校に限った話ではないことを認識することができた。

2-4 Webster University: Conquering a Sea of Syllabi (An Interactive Sessions by Brad Wolaver, Webster University; Judd Rattner, CEO, Intellidemia)

シラバスの複雑な経路を辿る古い方法（THE OLD WAY）に対して、それを一本化する方法（THE CONCOURSE WAY）の有用性が提起された（画像1・2）。その上で、対象別（一般・大学関係者・履修者）にどこまで公開するかについても説明もあった（画像3）。

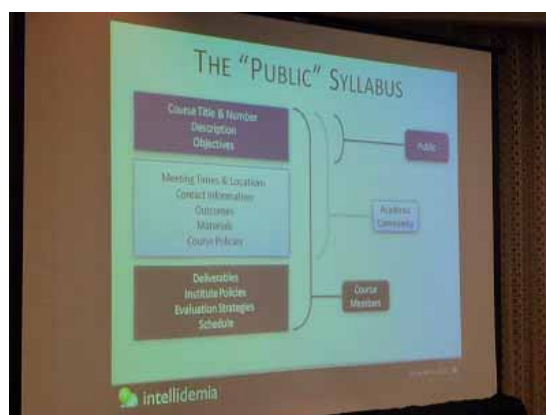


(画像 1)



(画像 2)

筆者の本務校で、シラバスを見ない学生が少なからず存在するのは、シラバスの内容と学生のニーズとのミスマッチが原因であり、シラバスの充実を議論する前に、「誰をアクセス対象とするのか」という点をもっと考慮する必要があることを改めて痛感した。



(画像 3)

2-5 Enhancing Teaching and Learning: Faculty Values, Pedagogy, and Development Activity (A Plenary Session by Sylvia Hurtado, University of California at Los Angeles)

「教員の役割（学生の価値・スキル・知識の向上）」、「学生の活動（engagement）は教員の関与なしには向上し得ない」、「教員の価値と実践には関係がある」、「学生中心かつ公共性のある演習（practice）に関与する教員には制度的支援と報奨が不可欠である」という重要な手がかりをもとに、TLC（Teaching-Learning Centre）が才能の発展、多様性、公共サービスの目的を前進させる鍵になることを具体的な統計資料を紹介しながら説明された。

上記の実践は筆者個人も、ゼミ活動におけるフィールドワーク（官公庁、新聞社など）や実務家との連携授業（+これらを踏まえた学生のレポート評価）を通じて行っている。また、学部としても、2010年度以降入学生の一部を対象に、実務家による授業を取り入れた「法実践プログラム（Legal Practical Program）」を2011年度より開講予定である。以上のことから、単純な誤解を恐れず言えば、同様のことは日本の大学でもあまり表に出ていない（あるいは、筆者個人が知らない）だけで少なからず実践例があると思われる。

2-6 Poster Sessions: A New e-Syllabus Preparation System: A Collaborative PDCA Cycle (Kiyoko Saito, National Institution for Academic Degree & University Evaluation) and Dissemination of Teaching Portfolio in Japan (Kayoko Kurita, National Institution for Academic Degrees and University Evaluation)

ポスターセッションでは、日本人による上記発表に関心を持ったので、詳しく話を聞くことに

した。前者は学生への授業アンケートを通じて、自分の授業に対するイメージ（例：基礎・実務・専門）と実際に授業受けた学生のイメージの差を確認することができるという。また後者は、組織的にワークショップを行うことにより、ティーチング・ポートフォリオを作成するという。後者は強力な権限を持つ学長・学部長などの権力行使が必要となるが、前者は現時点では個人レベルでも対応しているとのことから、通常の授業アンケートでは自分の授業を客観視できないと考える教員にとっては非常に有益であると思われる。

2-7 Intersections of Identity, Teaching, and Learning: LGBT Issues and Student Success (Plenary Session by Kristen Renn, Michigan State University)

LGBTとは、lesbian, gay, bisexual, and transgenderを指す。報告では、主にキャンパス内でのLGBTである学生に対するハラスメントや差別の現状を踏まえた上で、彼らに配慮した教育・学習（Teaching and Learning）における積極的な支援の必要性が提起された。上記の問題は、日本の大学ではまだ主な問題として取り扱われていない印象が強いが、将来的にはそのような可能性を否定できない点で、今後の本務校で彼らに対する教育のあり方を考える上で少なからず参考になった。

2-8 CTL Leaders: An Evolving Faculty Network and Leadership Development Program (Interactive Sessions by Lynda Milne, Minnesota State Colleges & Universities)

本来はInteractive Sessionsで予定されていたが、参加人数が少なかったために急遽、Round Table形式で行われた。報告内容は、主にミネソタ州における1998年から現在に至るまでの教員ネットワークとCTLのリーダー開発プログラム実践例が時系列で紹介された。

上記のネットワークでは、今後の資金がこれまでのように十分に見込めないことから、新たな展開が模索されており、その点でFD・SDコンソーシアム名古屋との連携の可能性もあるのではないかと考え、議論した結果、その可能性を見出すことができた。

2-9 その他

2日目の夕食で同席し、3日目の朝食で同席したテルアビブ大学のアドミニストレーターの授業アンケートに関する事例紹介がとても印象に残った。本人によれば、上記大学では、ウェブを利用してアンケートを行っているという。そこで、「ウェブだと回答率がさらに低くなるのではないか」と尋ねたところ、「ウェブに回答すれば、ボーナス得点を与えることにしているので、そんなことはない」ということであった。この方式だと読むに耐えない無責任な回答しかしない学生はほぼ排除され、真面目な学生による真摯な意見が回収できると考えるので、本学でも取り入れるべきではないかと考えた。

3. おわりに

上記のように、POD 会議に出席して、私の FD に関する認識が変わった。最後に、特に強調したい点をあげたい。

第一に、FD の多様性である。授業アンケートの方法もシラバスの掲載内容も「他大学がしているから」という理由を耳にすることが多かったが、その弊害を目の当たりにしている筆者にとっては、その代替案を考える機会を得たことは非常に新鮮かつ爽快であった。また、これらの実現のためには教職員がより連携して進める必要があることも改めて痛感した。

第二に、「非公式活動の公式化」をすれば、FD となる活動を、我々が知らず知らずの間に行っているのではないかということである。今回の POD では、上記で紹介したセッションの他に、Conference dinner や Resource Fair (Cash Bar) で FD に関して意見交換する機会もあったが、帰国後にそれを職場の同僚に話したところ、同様のことは学部でも行っているのではないかという議論となったことから、そのように考えた次第である。

第三に強調したいのは、第一及び第二の点とも関連するが、文部科学省のいう「努力義務」の意味である。このことを考えたのは、出席前は単なる強制的な施策であると思い込んでいた FD の多様性に触れ、大学基準協会に対する自己点検報告書でも、本学におけるいくつかの事例を FD として報告可能ではないかと考えたからである。もっとも理事長・学長・学部長などの権限が強く、かつ彼らがためらうことなくその権限を行使した場合は上記の強制的な施策も可能となる。しかしながら、本学の場合、委員長である副学長が「明るく楽しい FD」、「みんなが幸せになる FD」をスローガンに FD に関する会議を進めておられることを考えると、自発的に FD を進めていくことが重要となることを痛感した。ただ、同時に学内ではまだ FD に対する理解が乏しいと改めて考えたが、その原因としては、POD が学際的であるにもかかわらず、日本では高等教育研究分野の域から脱していないことも考えられる。

当然、上記の意見に関しては多くの反論も予想される。しかし、少なくとも私自身にとっては、FD・SD に対する理解を深める契機となったことは間違いない。そこで、最後に「文明開化」後の近代日本と同様に、本務校の FD・SD が発展することを祈念しつつ、改めて、今回の POD 参加の道を開いてくれた中京大学及び FD・SD コンソーシアム名古屋の関係者の皆様に感謝の意を表しつつ、本報告書を締めくくりたい。



(旧裁判所と Gateway Arch)



(St. Louis Symphony Orchestra)

POD2010 年次大会参加レポート

中京大学 総合政策学部
宮川 正裕

FD・SD コンソーシアム名古屋の海外研修プログラムとして、POD 2010 年次大会（2010 年 11 月 3 日より 7 日まで米国ミズーリ州セントルイスにて開催）に、派遣教職員メンバーの一人として参加しましたので、概要を以下に報告します。

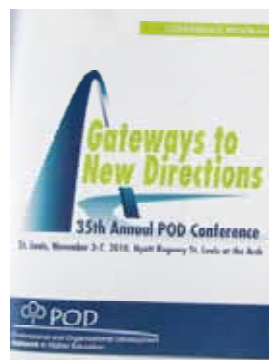
1. POD2010 年次大会参加報告

高等教育専門組織開発ネットワークを意味する POD の今年度の第 35 回年次大会は、開催地のセントルイスに因んで、「Gateways to New Directions(新たな方向に踏み出す門出)」というテーマで開かれた。米国のみならず、様々な国の高等教育機関の教職員が参加して、教育開発に関連する多くの研究報告や、熱心な討議が持たれた。

大会事務局の今回のテーマの説明によると、西部へのゲートウェイであるセントルイスは、歴史的にもいろんな人びとが集まり、通過して行った街であり、この地の出身者には、因習を打破し新しいパラダイムを創り上げた人びとが多いことも大会テーマに結び付いている、とのことである。POD は、この 10 年飛躍的に会員数も伸び、より国際的になったが、ここでもう一度過去の業績を振り返り、現在の主導的役割を認識して新しい可能性を発見する必要があるという問題意識がそこにある。教育開発に取り組む共同体である POD は、多様化する学生ニーズにしっかり応え、新たなパラダイムを創るために何をすべきか、ここからどこに向かうべきかを問い直す Gateway に立っている、という考え方がテーマに反映されている。

写真左 会場のセントルイス Hyatt Regency Hotel と巨大 Gate のモニュメント

写真右 第 35 回 POD 年次大会プログラム



今回、「FD・SD コンソーシアム名古屋」のメンバー校の一つである中京大学から参加した我われにとっても、大学として、今後どのような組織・制度と方向性を持って教育の質的向上を図

っていくべきか、また教員として、FDにどう取り組んでいくべきかが問われており、その将来への方向性を示す重要な示唆をこの大会では得られるのではないか、という期待を持って参加した。

(1) 参加したワークショップ等の概要

今回のPOD年次大会で、特に興味を持って参加した研究領域は、以下の通りである。

Organizational and Institutional Development<組織・制度の開発>

- * キャンパスにおけるFD/SD活動推進のための信頼性の確立
- * 組織開発のための変革とイノベーション

Professional Development<教職員の職能開発>

- * 教授法の改善 * 職員による教員サポート業務
- * 教員の職能開発 (やりがい・ワークライフバランス)

①Interactive Session : Using Multi-institutional Collaboration to Unleash the Potential of Senior Faculty Kiernan Mathews Harvard University 他

「シニア教授の発展可能性を引き出すために、多数の組織コラボレーションを活用する」と題されたこのセッションは、PODのMenges賞をとった研究の発表であり、私を含むシニア教員にとって関心のある領域なので参加した。

米国の4年制大学の教授陣の満足と活力を引き出し、大学の活性化を図るために、彼らは、COACHE(The Collaborative on Academic Careers in Higher Education)というリサーチプロジェクトを立ち上げた。大学のシニア教授は、本当は何を望んでいるのか、生の声を聴き、古参教授のバイタリティを向上させるために大学は何を支援したらいいのか、を探ろうというものがあった。配布資料をもとに次の項目について、リサーチ結果が説明され、グループに分かれて関心のあるテーマで、ディスカッションが持たれた。

なお、ノーステキサス大学による調査結果では、教授陣の平均年齢は55歳。55歳以上の教授が全体に占める割合は30%で、データを取り始めた1973年頃に比較すると、その比率は倍増しているという。ちなみに、55歳以上の教授陣の中で65歳以上の教授は、46%約半分を占めているとのことであった。

● Clarity of expectation<期待値の明確さ>

教授職に就くための昇格要件やプロセス、期待されることがどういうものかを明確な基準として決めておく必要がある。それは、正教授になった人々にとっても、何が期待されているのかを認識してもらうことになるため重要である。

● Collaboration <専門分野におけるコラボレーションについて>

シニア教授は、学部内外の他の教員との共同研究について前向きな考えをもっているが、教

授昇格を期待している助手や准教授達は、単著論文の方が実績として認められるため、あまり関心がないようである。また、こうしたコラボレーションは、大学側からもあまり評価されていないと感じている教員が多い。

- **Equity and Fairness**＜公平と公正さ＞

教員達は、学部によって研究室の広さや設備の優劣の差があることに不満を感じ、給与の配分に不公正さがあると考えている。そして、他の大学に移ってより多くの報酬をもらうことを考えている教員も多い。また、生産的でない教員がいると、他のメンバーに業務負担のしわ寄せがいくので、不公平感が生まれている。その意味で、教授への昇格基準・教授としてやるべきことが、明確で透明性のある基準として定められる必要がある、という指摘があった。

- **Mentoring and Professional Development**＜メンタリングと教授法開発＞

助手や准教授へのメンタリングについて、正教授は重要な役割であると認識しているが、面倒くさい仕事と考えている傾向がある。一方、指導を受ける側は、同僚教員ではなく、コーチやコンサルタントのような、信頼できる専門家からのアドバイスと支援を必要としている。

- **Workload and work-life balance**＜仕事の負担とワークライフバランス＞

教員の多くは、教える側の負担増加や過度の管理業務の責任のために研究の時間が充分に持たないというフラストを感じている。また、クラスサイズが大きくなり過ぎて、登録学生の数が増え、教員の負担が更に重くなっているのに、教員の増員や支援がなされていないという不満もある。そうした中で、教員にもワークライフバランスが必要であるといった指摘もあった。

- **Administrative Leadership**

学長・研究科長・学部長等のアカデミック・リーダーは、シニア教授の満足・不満足に、きちっとした対応をすべき役割を担っている。教員の望んでいるのは、以下の項目であり、大学の管理職として、教員の生産性を上げて、教員間の円滑な関係を保つようにリーダーシップを発揮すべきである、という調査結果であった。

- 1) 教員の仕事（教育・研究・外部からの研究費獲得等）が明確に示されていること
- 2) 研究・教育・奉仕活動の期待値を示すこと
- 3) 教員の仕事が、重要で尊重されるべきであるという認識をもってほしい
- 4) 研究と教育への具体的サポート

② **Plenary Session**：「教えること、学ぶことの質を高めること：教員の価値・教授法・そして改善活動」 **DR. S. Hurtado** カリフォルニア大学ロサンゼルス校

大学内での教育と学びの活動を改善することに焦点を当てている FD を進める上での心構えとはどういうものか、について講演がなされた。学生主体の授業で、教員の価値をフルに発揮して生涯教育の観点から生徒を励まし、大学がサポートしていくことが、重要教育の質を高めるカ

ギになるといった趣旨が、統計データを示しながら語られた。

③Developing and Maintaining the HBCU Faculty Development Network

このセッションは POD sponsored session であり、HBCU(Historically Black Colleges and Universities)の FD 活動の取り組み経緯と今後のネットワーク発展の方向性についての報告があった。POD は、米国内で黒人の教員や学生が人種差別と闘い、多くの寄付と支援を得ながら高等教育の質的発展のために組織的に活動している団体とも連携を強めているという、前 POD 会長の説明が印象的であった。

④Center Leadership of Campus-wide Reform Initiatives : Challenges and Opportunities

＜キャンパスを挙げての改革の担い手である教育センターのリーダーシップ:その挑戦と機会＞

補助金をファンドとしたプロジェクトをコーディネートするにしろ、組織の質を高める計画をリードするにしても、折々教育センターがキャンパスを挙げての教育改善努力を行うことがある。センターのこのような取組みは、好機であり挑戦であり、そして組織開発の強調につながる、と説明されている。このセッションでは、3人のプレゼンターが、キャンパス内での改善に携わった経験を話し、参加者は自分の組織での役割と今後なすべきことをそこから学び取る、という構成であった。特に関心を持ったのは、ルイビル大学の Ideas to Action の実施例である。ルイビルのあるケンタッキー州は、自動車産業関連メーカーが多く、Quality Management についての関心が高く、Quality Enhancement Plan(QEP)なる、質的向上を図るための「継続的改善」の手法を、大学のキャンパス内での改善活動に活用しようという試みであった。

2. 研修成果

今回は、米国における高等教育改革のこれまでの試行錯誤を反映した研究報告や、教育の Quality を高めるさまざまな取組みについて見聞を拓げることができ、非常に有意義であった。今回の 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、学長・学部長と高等教育センター長が、学生から集められた授業内容のアンケート評価を基準として、教員のアセスメントを具体的にどのように運営しているかを、米国外からの参加者から特別にウェブ上でみせてもらったことである。学生の学びの質と水準の保証に向けた取組み事例として、学長・学部長が人事評価権(昇進・昇級)を持ち、教育開発センター長が、その情報を分析して管理する権限を持ち、評価の高いトップ 10%の教員には表彰と称賛を、下位 10%の教員には、改善の支援をコンサルタントのサポートを得て実施するというシステムであった。ビジネス界においては、当たり前に行われていることではあるが、米国のハーバード大やスタンフォード大のシステムを参考に、8年前に開発したもので、学生・教員双方の信頼性が高まっている、というコメントであった。無

論、日本の高等教育機関においてこうした評価システムを導入する是非については、慎重な議論が不可欠であるが、見聞した事実を報告しておきたい。

3. 大会に参加した感想

日本におけるFD（教員の教授能力開発）の実施は、1999年の大学設置基準改定によってFD実施を各大学の努力義務と規定したことに始まったといわれ、2007年には大学院での実施義務化、2008年からは大学でも義務化されている¹⁾。また、2006年に改定された教育基本法では、教員は「絶えず研究と修養に励み」職務を遂行しなければならないと規定されていることから、教員にとってFDは避けては通れない課題である。

近年のこうした日本の高等教育に関連する動きは、PODから入手した資料による1980年頃の米国の状況に似ているように思える。米国では、教育省や国家教育協会等の重要報告書が、「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。そして、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、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」と言われている²⁾。これが、35回目の年次大会に700名もの会員を集めて、活発な活動を展開しているPODの存在意義を物語っているのではなかろうか。

わが国全体としての高等教育改善に向けての取組は、実施組織・体制の脆弱さ、FDに関する専門的人材の不足、ネットワーク構築が未発展等の理由から、未だ充分とはいえないという指摘があるように³⁾、国公立間での経営環境の違い、組織の特性やメンバーの構成によって取組みのバラつきがあることは否めない。今後は、長期的かつグローバルな視野に立ち、PODで紹介されるような先進事例を参考に組織・体制の整備を進め、教育の質的向上を図って継続的改善を行う必要があると考える。

その意味で、我われもこの大会のテーマで謳われているように、過去の試行錯誤を振り返り、現時点で何をすべきかを模索し、今後どの方向に向かって踏み出すべきかを考える「Gateway」に立っている、と言えるのではなかろうか。

今回POD大会に参加して、大学教育改善は教員の資質向上というFDに限定せず、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、ということ再認識した次第である。

最後に、関係各位のご理解とご協力のお陰でこのような貴重な機会が得られましたことについて、心から御礼申し上げます。

ⁱ 全大学の97%にあたる727大学で、何らかの形でこうした取組みがなされているということである。出所：夏目達也（名古屋大学高等教育センター 教授）、「日本におけるFDの展開過程」『文部科学教育通信』No.251 2010・9・13 pp18-19

ⁱⁱ 「A Guide to Faculty Development」POD, 2008

ⁱⁱⁱ 夏目達也（名古屋大学高等教育センター 教授）、「多様なFDネットワーク」『文部科学教育通信』No.255 2010・11・8 pp.24-25

POD2010 参加報告書

南山大学経営学部

南川 和充

1. はじめに

自分自身が参加するセッションを決めるにあたっては体系的な選択基準があったわけではなかったが、教員個人の授業改善がテーマのもの、組織としての FD 活動がテーマのものなど、幅広くいろいろと出席してみようと考えた。以下では、参加セッションのうち印象に残ったものについて概要を述べる。

2. 参加セッションの概要

(1) I'm Teaching What? : Strategies for Teaching Unfamiliar Material

講師はこのテーマで 2009 年に本を出版している Therese Huston (Seattle University) である (*Teaching What You Don't Know*, Harvard University Press)。大学院生や新任教員だけでなく、より学際的なカリキュラムへの要請や学部予算の削減等の理由から、専門外の科目や自分が学生時代に学んだきり長年勉強していない内容を、あるいは自分の専門分野の最前端を教えなければならない教員が多くなっている。教えている内容に対する信用性や自信の無さをいかに対処するか、どのようにワークロードをマネジメントしていくか、という問題に苦勞している教員らをいかに組織としてサポートしていくかがテーマであった。参加者にグループワークをつうじて、①こうしたことは思った以上によくあることであり、②たしかにハードではあるが、③適切なアプローチにより対処可能である、ことを確認させることをねらいとしていた。(他のセッションでもそうであるが、配布されたワークシートは、参加者たちが自らの組織でも同様のワークショップを実施してみることを前提にしてすぐにも活用ができるハンドアウトになっている。) 2人組を作り、まず、専門外の科目を教えることのメリットとデメリットを自分たちの経験の中から考えて出し合った。講師によれば、より明快な説明をする、より親切な事例をあげる、適切な難易度を設定する、初学者がおかしやすいミスが分かる、などが未熟教員が教える利点である一方、抽象的なコンセプトが使えず、アイデアを新しい問題に展開させるといったことが未熟教員は苦手であるとの説明があった。次に、専門外を教える不安の源泉として、a.学生からの授業中の質問、b.信用性、c.ワークロード、d.コースデザイン、e.授業評価、があるとして、この内から関心のあるトピックを各自が選ぶと 5つのグループができ、各グループで「そのトピックについて苦勞している教員に何をアドバイスできるか」のアイデアを話し合った。最後にそれを用紙に書き出してグループごとに発表した。レジюмеによれば、「落ち着き払って、自信に満ちて」授業を進めるためには、**Take control of the choices you can, Tell someone you're still**

learning、View your role beyond “knowledge dispenser”、Talk with a content expert、といった戦略がある、との説明があったが私が英語を聞き取れないことから、その具体的な内容はそれ以上わからなかった。

(2) Completing the Loop in Teaching & Learning Center Program Evaluation

講師 Christine Renner (Grand Valley State University)。FD プログラムの評価プロセスやラーニングセンターの活動に対するアセスメント方法がトピックのため、教員よりスタッフの参加者が多いようだった。センターのミッションを実現するためにどのように PDCA サイクルを回していくかがテーマであったが特に、適切な評価指標を設定し、評価のために収集されたデータや evidence をどのように活用して、プログラム改善のためのアクション提案につなげるかに焦点を当てている。講師による概要の説明のあとにケース教材が配布され、グループ（座席が近い参加者どうし数名）ごとにそれを読み、与えられた設問に解答を準備して発表するという、ケース・ディスカッション形式であった。ケース教材は、あるセンターの諸プログラムの参加者への満足度調査結果や、相談を受けに来た教員の学部別参加者数・のべ件数・年次推移、FD 関係の外部資金の採択件数と金額をまとめた図表などである（図 1 はその一例）。これらは全て実在する大学のティーチングセンター等の自己点検・評価報告書から採られている。これらの図表について設問は、①.このデータは何を意味しているか、②.これはどう活用できるか、どういった推奨されるアクションが導かれるか、③.このデータを完全に解釈するためには他にどんな情報が必要か、④.このデータの収集はコスト（かかった時間・労力）に見合う価値があるか、であった。これも大変興味深いセッションであったが、英語を聞き取れないことにより、ケース討議の具体的な内容が十分理解できなかつたのが残念であった。

図 1 ケース教材 **CASE THREE: Consultation Participant Feedback Survey**

(Vanderbilt University Center for Teaching, Annual Report 08-09)

センター利用者は自分の受けた consultation の効果について 5 点尺度（1=まったく効果がなかった、5=非常に効果があった）で評価することになっている。この質問票調査には自由記述質問で「全般的に判断して、このティーチングセンターでのあなたの consultation はあなたのティーチング、学生のラーニング、その他あなたの研究者としての実践面に対して、どの程度有意義なインパクトを持ちますか」という回答欄を含んでいる。

Type of Consultation	# Responses	Average Rating
Small Group Analysis	10	4.9
Review of SETs	8	4.5
Classroom Observation	14	4.5
Classroom Videotaping	7	3.57
Grant Preparation or Assessment	5	4.6
Course Design/Curriculum Design	9	4.11
Organizational Development	6	4.17
Professional Development	11	4.27
Instructional Technology	11	4.36
Teaching Issues Not Listed Above	11	4.64

(3) Gateway to the Workings of the Learner's Mind

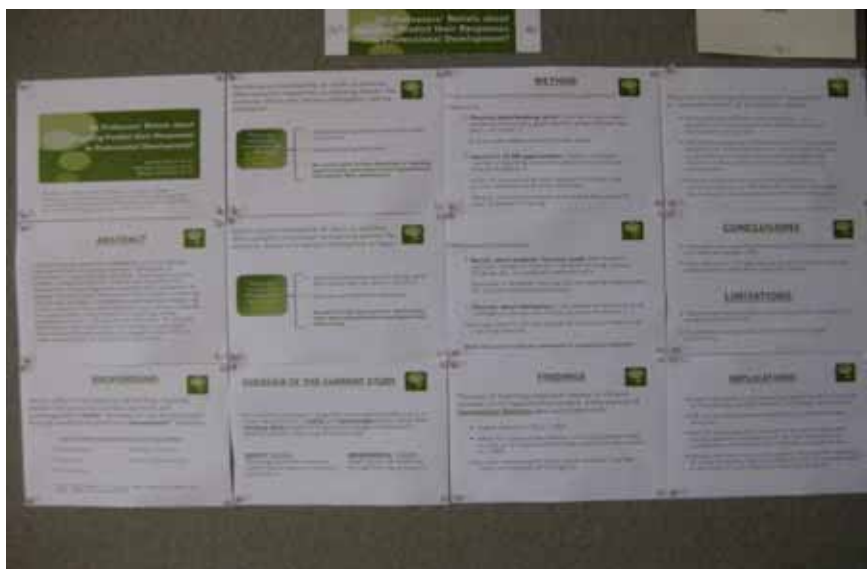
講師が著名なのか (Linda Nilson, Clemson University)、どの教員にも関心の高いテーマであったためか参加者 (100 人ほど) は多かった。私も「なぜ学生は教員の言ったこと、授業で聞いた内容、読んだ内容をすぐ忘れるのか」と書いてあったプログラムの文句にひかれて参加した。講師は大変早口で表情豊かにジョークを交えつつエネルギーに話し、エクセサイズの問題をはさみながら参加者と双方向的にセッションを進めていて、多くの参加者も積極的に発言し質問や意見交換が活発だったことが印象的であった。学習や認知に関する心理学の研究成果に基づいて、学生の注目・学習・認知スキル・記憶・記憶検索を高めるような授業法を習得することをねらいとしている。効果的な反復を伴って実践する事柄や、喜怒哀楽 (驚き、ユーモア、不思議、魅惑、思いやり、軽いストレス、サスペンスなど) と結びついた出来事や、自分に関係する事柄であるほど注意、学習、記憶が促されるということが講師から説明された後、エクセサイズとして、こうした要素を具体的に自分のクラスのなかにどうやって導入するかをグループで検討し合った。最後に、学生のパフォーマンスの改善につながるような教員からの「フィードバック」のあり方について考えるためのケースメソッドとして、「ライティングの宿題で毎回おなじ間違いを指摘して答案を返却しても繰り返し次も同じように書いてくる学生」、「レトリカルな論文を批判させる課題を学生に出したとき、批評と要約の違いを説明したはずだがクラスの半数は要約を提出してきた」、「ずっと宿題やクイズの出来栄が良くない学生にあなたは『私から特別に助けを望みますか』と尋ねた。彼は『別に』と言って授業の邪魔をしたり居眠りしている」といった事例が取り上げられた。グループごとにこのケースにおける **problem** は何か、あなたはどうすべきか、について意見交換した。効果的なフィードバックに際しては、達成してほしいパフォーマンスの水準 (**standard**) を明確にすること、学生にそれを正確に理解させ同意させること、そもそもそうした水準を達成できる能力を有する学生であること、学生が自身のパフォーマンスを正確に評価すること、が前提条件であることが説明され、フィードバックがうまくい

かない場合にはトレーニングやモデルを多く示すことや、新しい情報や解釈を付け加えてフィードバックすることなどが重要であるとのことであった。

(4) Do Faculty Beliefs about Teaching Predict Their Professional Development Choices?
(Jacqueline Dewar, Loyola Marymount University)

ティーチングスキルや能力は磨くことができる(可鍛性 *malleability*) という信念は教員自身の授業改善 FD 活動への取り組み意思に影響を及ぼしているかを実証的に明らかにしたポスター報告であった。例えば、知能は *develop* できると信じている人であるほど、成果不振の原因は自分がコントロールできる要因(例えば努力)にあると考えたり、困難でもやり抜こうとしたり、学習機会をより活用するであろう(もしそれが自分の弱点を露呈することになっても)と考えられる(増大的知能観: ティーチングは訓練や実践で改善できる)。一方、固定的知能観(“Great teachers are born, not made”)をもつ人は成果が低いのは能力のせいにし、困難に直面すると諦めてしまい、弱点をさらけ出すような学習機会を忌避する。130人の大学教員への質問票調査データに基づいて、教員の知能観、ティーチングスキル観、15種類のFD活動についての関心度・参加意向、学生の学習ニーズに関する教員の信念(そもそも学習改善の必要のない学生を相手にしていれば、教員側にFD活動は不要と考えられるのでこれを統制変数として導入)、を測定した。その結果、ティーチングスキル観はFD関心度・参加意向に有意な影響を及ぼしており、増大的知能観はFDの関心度・参加意向がより高まることを明らかにした。また、増大的知能観をもつ教員は個人の関心や好奇心からFDに参加するが、固定的知能観をもつ教員は組織や職務上の規範から参加FDを選択する傾向があるとしている。

図2 ポスターセッション



3. おわりに

参加したセッションはどれも（英語力のため内容は十分理解できなかったものばかりだが）興味深いものだった。参加した成果を私自身が本務校での **FD** 活動に役立てるようになるのは（自分自身の立場、能力から）なかなか難しいが、自分の日頃の授業を改善するためにすぐに実践してみようと思うようなアイデアが多く得られたという点で今回は大変意義のある経験であった。こうした機会を与えてくださったことに感謝いたします。

2010年 POD Network Conference 参加報告

南山大学情報理工学部

佐々木美裕

1. POD 参加に向けての心構え

昨年に引き続き、今年も POD Network Conference (2010年 11月 3日～11月 7日に米国ミズーリ州セントルイスで開催)に参加する機会を頂いた。昨年は FD 委員となって数ヵ月後に POD 会議への出席の打診があり、FD 活動の定義すらよくわからないままの参加となってしまった。今年は、2 回目の参加であることに加え、開催地のセントルイスには土地勘があることも手伝って、昨年より余裕を持って参加することができた。差し出がましいことは承知で、POD に 2 回出席した経験から、参加する際の心構えについて私見を少し述べてみたい。

特に FD の専門家でない人の場合、少なくとも 2～3 年連続して出席するのがいいように思う。最初は、会議全体の流れをつかみ、どのようなトピックについてどのような人(一般教員/FD 専門教員/FD 専門スタッフなど)が議論しているのかを知ることによって、自分の目的にあったセッション選びがしやすくなると思う。少なくとも私にとっては、専門分野がまったく FD とは異なり、昨年は専門用語すらわからなかったが、2 回目となった今年は昨年ほど戸惑うことなく、セッションに参加することができた。

もうひとつ参加者にお勧めしたいのは、会議で用意された朝食や昼食をとる際、あるいは、コーヒープレークの際に、同席した人たちに直接いろいろと聞いてみることである。少し余裕の出た 2 年目だからこそできたことであるが、初参加の場合でもぜひ積極的に話すことをお勧めしたい。POD の参加者の中には、毎年のように参加していて人たちも多いが、初めての参加者に対してもみな非常に好意的である。下手な英語であっても、興味を持っていることを話したり質問したりすると、熱心に答えてくれる人が多い。ぜひ、躊躇せず、知らない参加者の中に入って行くことをお勧めしたい。セッションでは、ナチュラルスピードの英語で一方向的に話しが進むために理解できないことも多々あるが、個人的に話しをすれば、相手もこちらの英語のレベルに合わせて話してくれるので、セッションではよく理解できなかったことについて理解を深めるにもいい機会である。また、自分の興味のある分野のセッションがなかなか見つからないときに、どのセッションに参加したらいいのか、誰がその専門家なのか、などについても質問すると、的確な答えをもらえる。セッションに参加するだけでなく、セッション以外の時間を有効に使うことが重要であると感じた。

さらに、重要であると感じるのは、日本人同士のネットワーク作りである。昨年に引き続き今年の POD には、コンソーシアムのメンバーだけでなく、日本の他大学からも多数の参加があっ

た。POD で取り上げられるトピックは、アメリカでの大学教育を基本にしていることが多く、必ずしも日本の大学教育にそのまま適用可能でないものも含まれていることがある。POD で何を学び、それを日本の大学教育においてどう生かしていくのかについては、日本人同士での意見・情報の交換が必要であると感じる。残念ながら、9月に名古屋大学で開催された事前打ち合わせには、私は海外出張中のため参加できず、コンソーシアムからいっしょに参加するメンバーとの顔合わせができなかった。名古屋大学の夏目達也先生の計らいで、現地でコンソーシアムから参加したメンバー全員と顔を合わせる機会を設けて頂いたことは、今後の意見交換の上でも役にたつと思う。

2. POD 参加の目的

昨年と同様、あらかじめ、私自身の興味のあるテーマを以下の3点に絞った。(1)(2)については、昨年から引き続き同じテーマであり、(3)は新たなテーマである。

(1) 研究を教育に生かしていく方法、研究と教育のバランスのとり方

論文執筆や学会発表などの研究活動は、よい教育を行う上で必要不可欠であるが、授業、学内の管理業務・会議、学会活動など多忙な中、研究と教育の両者のバランスをうまくとるにはどうしたらいいのか、関連して、アメリカでは、Teaching Assistant (TA) がどのように教育にかかわり、教員と役割を分担しているのかについても知りたいと思った。

(2) 米国における accreditation 取得の意義および FD 活動としての位置づけ

近年、米国の accreditation プログラムをもとに作成されたプログラムが日本でもかなり知られるようになってきた。米国で accreditation プログラムが導入された経緯を知り、日本ではどのようなプログラムが必要とされるのかを考えたいと思った。

(3) FD 活動の普及について

FD 活動に積極的な教員はまだ少ないと思う。米国での実態はどうか、各教員が積極的に FD にかかわるようになるためにどのような工夫をしているのか、などについて情報を得たいと思った。

3. 参加したセッションの概要

ここでは、参加したセッションの一部について、簡単に報告する。

(1) POD Pre-conference Workshop

「Getting Started: POD Workshop for New Faculty Developers」

講師： Todd Zakrajsek (University of North Carolina at Chapel Hill)

Karron Lewis (University of Texas at Austin)

このセッションは、新たに FD 活動を始めようとする人たちを対象に、成功に導くために何をどこから始めたらいいのかについて情報を提供するものである。3名の講師が異なるサブセッションを開き、その後、全体でディスカッションをしながら、自ら FD 活動を始めるためのプランを作成するという形式で進められた。私が参加したサブセッションは、授業改善のために授業参観を取り入れる際に、効果的に教員の授業改善につなげるための手法に関するものだった。教員自身が授業運営上最も大切にしている点について理解したうえで、実際に授業参観し、その結果得られたデータに基づく新しい授業方法を提案、実践、再評価する、という手法が紹介された。

(2) 「Re-energizing Faculty Development in Lean, Turbulent Times」

講師：Jim Therrell, Jason Bentley, and Ireta Ekstrom (Central Michigan University)

大学教員は多くの仕事を抱えていつも時間と戦っている一方で、財政危機の影響で金銭的には一向に恵まれない。そんな環境の中で、教育に対する熱意ややる気を教員に持続させることができるのか？について考えるセッションであった。

一番簡単にできることとして、「時間には限りがあること」を意識させることが挙げられ、すべての仕事を効率よく進める方法としていくつかの方法が示された。その中でも特に「タイムマネージメントをしっかりと行う」というのがひとつのキーワードとなっていた。リマインダーのついたカレンダーを用いて予定を管理し、何が重要であるかを見極め、異なる仕事に関する資料等はすべて（分類することなく）山積みにし（これは少々意外であった）、そして、ものの見方を変えるように努力すること、などが紹介され、普段からタイムマネージメントに悩んでいる私にとって非常に興味深かった。

授業運営における工夫もいくつか紹介され、その場で実践もあった。そのひとつが、Body Voting と呼ばれるもので、True or False Questions を授業中に出し、教室の一方の壁を True 側、もう一方を False 側に指定し、学生たちには自身の答えにあう位置に動くように指示するというものである。スパイダーウェブレビューと呼ばれる学生の理解度をチェックする方法や、CPF と呼ばれる授業期間途中に行う短い授業評価アンケートの導入なども紹介された。

(3) 「Don Wulff Lives On: Using Alignment to Improve TA Training」

講師：Sally Ebest, Carolyn Brown (University of Missouri at St. Louise)

SoTL という手法に従って Teaching Assistant 教育の評価を行った結果、1つの評価方法だけでは不十分であることが示され、Don Wulff の提案した Aligning for Learning を付加して評価した結果について報告があった。提案された手法を実践してディスカッションする機会もあったが、残念ながら詳細まで理解することができなかった。

また、CUT(Certificate in University Teaching)と呼ばれる大学院生を対象としたプログラムの紹介があった。教員志望者だけでなくすべての大学院生を受講対象として Teaching & Learning スキルを向上させるための授業も用意されており、単位取得もできる。アメリカでは一般的なのかもしれないが、なかなかユニークなプログラムであると感じた。

4. その他

ここでは、セッション参加、および、食事のときに同席した人たちの会話から新たに知ったこと、感じたことをまとめて記したい。

Teaching and Learning Center (TLC)について：

TLC は、多くのアメリカの大学で普及している。いったい、誰がどのような目的で利用しているのか？これは私の関心事のひとつであった。個人的に教授法などの相談に行くのは、多くの場合、テニユアを取るための若い教員とのことである。アメリカでは、テニユアを取るためには、研究業績だけでなく学生の授業評価も含めて教育業績が厳しく評価されるため、授業評価で低い評価を受けたテニユアのない教員が、高い評価を得るために相談に訪れるのだという。テニユアシステムが全く異なる日本では、TLC の存在意義は低い可能性がある、と一部の人が指摘された。

次に、授業方法について相談にのるのは誰なのか？日本で TLC を有する大学の事情はよく知らないが、少なくとも FD 委員や FD 担当事務局の職員が相談にのることは難しいと考えられる。POD の期間中、TLC で働いている人たち何人かと名刺交換をしたが、多くは教育学の博士号を持った人たちであった。つまり、教育のプロである。しかも、ほとんどが TLC の専任教員であり、授業を全く持たずに FD に関する研究と実践に専念している。これは納得できた。日本でアメリカ式の TLC を開設することは、まだまだ多くの大学にとってマンパワー的に難しい点があるのではないかと思った。

TLC のその他の活動について聞いたところ、数多くのセミナーを開いているとのことであった。強制ではなく、希望者のみを集めてセミナーをするそうである。したがって、教員の参加率は決して高くなく、教員が少しでも TLC にかかわる機会を作って参加率を上げる、というのが大きな目的であるようだ。面白い話を 1 つ聞いた。セミナー成功の秘訣は、「セミナーに食べ物を出すこと」だそうである。これは、少なくとも 2~3 回は別の場所で聞いた話である。さすがアメリカ、というのが正直な感想であるが、日本でも試す価値はあるかもしれない。

assessment と accreditation について：

昨年から最も興味のあるテーマとして、accreditation を挙げていたが、残念ながら昨年は該当するセッションを見つけることができなかった。そのようなセッションがあるのかも不明であったが、今年は、朝食の際に同席した人の助言もあって、いくつかの情報を得ることができた。

朝食の際に、サウスカロライナ大学の機械工学科の先生と同席する機会があった。理工系の教員にはほとんど会ったことがないので、さっそく accreditation について聞いてみたところ、アメリカの工学系学部では、accreditation を取らないことには何も始まらない、大学としてすら認められない、との話を聞いた。この先生は、工学部の教授をしながら、Center for Teaching Excellence のディレクタとしてセンターの立ち上げにもかかわってきたそうである。アメリカでも accreditation 取得のためにしなければいけない事務作業は膨大であるということだった。もっとも驚いたことは、アメリカでは accreditation を審査するのは多くは企業であるということである。最近では、多くの企業がこの分野に参入し、どこから accreditation を取得したかによっても評価が変わるといふ。つまり、accreditation agency の accreditation が必要な状況になっているという。

同じく朝食で同席したアイオワ大学の先生から非常に興味深い話を聞いた。Assessment が一般に広い意味での「評価」を表す言葉であり、assessment の一環として accreditation 取得が位置づけられているという。アメリカの大学における FD 活動においては、accreditation を含めて assessment をどうすべきかが大きな課題だそうである。アメリカでの accreditation の歴史は 30 年以上になるが、さまざまな問題が指摘され、常に改善を試みてきたという。Accreditation 取得はそもそも教育改善が目的なのに、取得のための事務作業に膨大な時間を取られて実際の授業準備にかかる時間が減るといふ矛盾が起きないのか？ accreditation 取得基準が頻繁に変更になることに対する作業が膨大になることはないのか？などを聞いたところ、いずれもアメリカでも問題視されている点であるとの回答だった。近年、特にその改善に取り組んでいるという。成績資料の保存に関しても簡易化する方向で進み、accreditation の維持の方法も簡略化されつつあるという。話を聞いていると、日本の accreditation は、ほぼアメリカの方法に追随しているものの少々遅れがあるように感じた。

5. おわりに

今年は、accreditation についていろいろと知ることができたことがひとつの成果だと思っている。TA の役割分担については、日米間の大きなギャップがあることを改めて認識した。一般に授業の補助的な役割しか認められない日本の大学の TA と比べて、アメリカでは授業を担当することが普通であり、そのために大学も本格的な TA 教育に力を入れていることがわかった。

繰り返しになるが、昨年に引き続き、POD Network Conferenceに参加する機会を与えられたことに非常に感謝している。微力ではあるが、今後のFD活動、自分自身の授業改善などに尽力していきたいと思う。最後に、夏目先生をはじめ、FD・SDコンソーシアム名古屋のメンバーに感謝したい。

南山大学ビジネス研究科

山下 忠康

1. はじめに

この度、2010年度のPOD年次総会（米国ミズーリ州セントルイス）に参加する機会を得た。所属大学において直接的にFD・SD活動に従事しているという意識が希薄であったなかで、このような米国大学の教育・運営活動におけるグッド・プラクティスを拝聴し、議論する機会を得たことは自分自身のFD・SD活動に対する見方を変えることになった。まずはこの機会を与えてくれた所属大学および「FD・SD コンソーシアム名古屋」のメンバーの方々に感謝いたしたい。

さて、PODという組織（ネットワーク）を私の感じたイメージを申し上げると、われわれの「FD・SD コンソーシアム名古屋」をさらに拡大し、かつ参加者のネットワーク機能を最大限に活用しているような組織である。驚くべきは、年次総会後も頻繁に送られてくるPOD関連のメールである。これだけでも米国の大学関係者たちがFD・SD活動を途切れさせることなく継続していることが明らかであろう。年次総会に参加しただけで、全体像を理解したとは全く言いがたいが、2010年11月4日（木）から11月6日（土）の3日間に経験したことを紹介し、今後の活用等について考えてみたい。そして、最後に個人的な所感を述べさせていただく。

2. 参加した主なセッション（ポスター・セッションを除く）と概要（感想）

●Developing and Implementing Online Professional Training for Faculty:

Experiences from Two International Collaborations

英国のEpigeum社によるオンライン教育のデモが中心。ソフトは欧米の100以上の大学で採用されているという触れこみであったが、基本的に英語圏でしか利用できず、日本語対応できていないことから、わが国でそのまま利用するにはややハードルが高いのではと感じた。

●Assessing Faculty Development and Its Impact

小グループでFD活動の項目および評価方法をそれぞれ定義し、グループ代表者が発表を行い、議論内容を参加者が情報共有するというような形式で進められた。総合大学やコミュニティ・カレッジなど大学の特性により、かなり異なる主張がされ、議論は盛り上がっていた。

●Webster University: Conquering a Sea of Syllabi

Webster University のオンライン・シラバスについてのデモが中心。このシラバスは、オンラインで閲覧できるものであるが、日本においてもシラバスについては、先進的な大学においてはかなりの程度、米国の大学にキャッチアップしているように感じられた。

加えて、シラバスは学生に読んでもらわなければ意味がないものであり、いかに学生に魅力を感じさせるかが重要になる。その意味において、米国の大学におけるシラバスのソフト面はわが国においても示唆に富んでいると思われる。

●Enhancing Teaching and Learning: Faculty Values, Pedagogy, and Development Activity

UCLA の高等教育研究所に所属する教育学の専門家である Sylvia Hurtado 教授から、米国の大学における広範なデータを用いた研究成果、特に FD 活動の効果についてプレゼンがなされた。個々の学生の成長に、様々な活動がどのように影響を与えたのかという点を状況 (Climate) – 活動 (Practices) – 結果 (Outcomes) の相関などを示しながら、説明されていた。しかし、膨大なデータが次々に示されたために、途中からフォローできなくなってしまった。

●Controversial Conversations: Engaging Students and Faculty

参加したセッションのなかで一番興味深い内容を提供してくれた。議論が盛り上がりそうなテーマを学生に提示し、白熱した学生の議論を生みだそうとする試みである。具体的には、人種、宗教、政治、性、男女の役割など、議論においては一般的に避けるテーマを敢えて選んでいる。これらのテーマで学生に議論させて、うまく議論をリードするためには、教員側の熟練したスキルが必要になる。この点をクリアできれば、非常に有効な教育法であり、われわれも積極的にこのような議論を学生にさせる必要性を感じている。

●Graduate & Professional Student Developers Breakfast

朝食をとりながら関心テーマ別の小グループでの議論を行った。参加したグループでは、資金調達 (fund-raising) について意見交換を行った。日本では、資金調達は文部科学省の外部競争資金の獲得ぐらいしか頭に浮かばなかったが、米国においては資金をいかに調達するかが教育の質にも直結するくらい重要な問題となっていることに驚いた。

●Intersections of Identity , Teaching , and Learning : LGBT Issues and Student Success

この講演を拝聴するまで LGBT 問題について全く無知であった。学生のなかに LGBT が存在することは想像できるが、米国の大学が LGBT に主体的に取り組もうとしていることを知り、人権意識が日本よりも進んでいることを感じさせられた。とは言うものの、現実的に米国の大学

内でイジメや嫌がらせが存在し、そのような問題をどのようにして克服していくのか、という点は重要な問題となっている。この問題に対する重要性や対応の方向性を示してくれたこの講演の意義は大きいと考える。

3. 研修の成果

「FD・SD コンソーシアム名古屋」の事前オリエンテーションにおいて、夏目先生（名古屋大学）からお伺いしていたことであるが、すべて英語でのやりとりであること、そして米国人の多くがまさに大学運営の専門職（プロフェッショナル）であることにより、基本的な面において当初から格段の差を感じさせられた。この点は、自分の能力および知識が至らなかったものと反省している。

成果としては、日本でほとんど議論されていないテーマの存在を知ることができたことである。たとえば、大学における LGBT (lesbian, gay, bisexual, and transgender) の人権問題などは全く日本の大学では議論されていないし、日本社会でもようやく認識され始めたというような段階である。

また、米国では、教育学の研究者だけでなく、大学内の管理者（アドミニストレーター）たちがアンケート等で収集した定量的なデータを用いて、FDの有効性（効果）の測定・評価に取り組み、できる限り科学的な方法でFDの効果を連邦政府や州政府にアピールしている。このような米国の姿勢は非常に素晴らしいと感じた。たとえば中教審の答申である授業回数は15回とされているが、この15回が14回とどれほどの教育効果の差があるのか、大学関係者の誰もデータを示して同意あるいは反論もしていない。

やはり、大学の教職員には、時代の変化をみながら、様々な問題に先進的に対処するとともに、可能な限り客観的な方法で教育の成果を説明していく能力が求められる。この意味において、今回のPOD年次総会に参加できたことが、自分の後ろ向きであった意識を前向きに変化させる動機となったことに間違いない。

今後は、大学内の教職員に継続的なFD活動の重要性を伝えることに微力ながら尽力したい。

4. 所感

今回、POD年次大会に参加して最も強く感じたことは、研修の成果と重なるが、米国の参加者たちのFD・SD活動に対する熱意・意欲と専門性の高さである。この点は、FD・SDを担当している一部の教職員を除き、日本の大学関係者に明らかに欠如していると言わざるをえない。日本においては、教員も職員もある意味で終身雇用的な立場にあると考えている者が多くみられ、意欲の面でも、専門性の面でも大きく米国の後塵を拝しているのではないかと考える。多くの教職員は、

7年に一度の外部認証評価機関による審査のみにしか関心がないのではないかと危惧するほどである。

仮に、教員の雇用において、米国のようなテニユア・トラック制度が義務づけられたら、あるいは大学の財政状態の急激な悪化により限られた財源の下での教育効果を要求されたのであれば、どう対処するつもりなのか。

言うまでもなく、教員が教育効果を現状以上に向上させるためには、教育アプローチを改善、あるいは抜本的にカリキュラムを見直すことも必要になるであろう。それが実現できない場合、自らの雇用を確保できないというようなある種の極限状態においては、藁をも継ぎの思いで、FD支援を行ってくれる CTL のようなセンターに駆け込むのではないか。そうなれば CTL などの支援機関に対する需要も当然生じるであろう。

このように考えると、現状では米国とわが国の高等教育における制度や慣習の違いは大きいですが、その違いを考慮しても米国の大学運営から学ぶべき点は多々あると考える。

POD2010 参加報告

名城大学 大学院大学・学校づくり研究科

中島英博

1. はじめに

2010年11月3日から11月7日に開催されたPOD Network Conferenceに参加する機会を得た。貴重な機会を与えていただきたくと共に、派遣にあたり多大な支援をいただいた名城大学FD委員会、同大学教育開発センター、FD・SDコンソーシアム名古屋の各関係者に深く感謝申し上げます。

本学内では、この会議がFDの会議であると紹介されることがあるが、「Professional and Organizational Development」の名の通り、教授法開発やカリキュラム開発以外に、教材出版、認証評価対応、IT環境整備、組織文化変革、学生生活研究、大学院生向け教授法指導など大学内の専門性と組織に関するあらゆる問題がテーマになる会議である。特に近年は学科長・学部長などの管理職研修をテーマとしたセッションが増える傾向があり、今後学部長やセンター長の可能性がある教員が参加できれば有意義と考えられる。FDを広義にとらえれば問題ないが、FDを授業改善のように狭義に考えるとPODを誤解することになる。

また、この会議を学会と紹介されることもあるが、「POD Network in Higher Education」という名称にある通り、ネットワーキングのための会議であり、研究者コミュニティとしての学会とは異なる。もちろん、いくつかのセッションでは、学術的手法に沿って仮説検証された実践研究が報告されるが、基本的には、教育に関する組織開発に専門職が取り組んだ経験を紹介し、同業者がそれについて議論することで、参加者が自らの内面に気づきを得て持ち帰るリフレクションの場である。我々が米国の実践から学べることが多いのも事実であるが、日常的にある分野の専門職として組織開発に従事した経験がない者にとっては、参加者と対等に議論して彼らに意味のある気づきをもたらすことは困難であろう。

このような前置きをしながらも、今回の会議では学科長・学部長・副学長などの管理職の育成に関心があり、関連するセッションを中心に参加した。米国の大学では管理職は専門職と考えており、PODでもこれに関連するセッションが何度も持たれている。自分自身が管理職と無縁であり、かつ管理職研修の経験も持たないため、他のセッション参加者への貢献は皆無であったと考えるが、個人的には興味深いことが学べた。参加したセッションは、以下の通りである。

- ・ New directions for faculty developers: starting out in leadership development
- ・ Carving new passageways in educational development and leadership

- Educational developers as managers: new directions in leadership
- Gateway to collaboration: engaging faculty in a culture of isolationism
- Educational development as a framework for outcomes assessment
- Building Community and Increasing Capacity for Significant Institutional Change
- A new three track system for department chairs: policy, leadership, dialogue
- Using small group individual diagnosis to improve online instruction

全てのセッションの概要を示す紙幅がないため、以下では個人的な関心や印象が強かったものから順にその概要を紹介する。

2. 相互不干渉主義の教員集団とどのように接し、組織開発に関わってもらうか

(Gateway to collaboration: engaging faculty in a culture of isolationism)

このセッションは、ラウンドテーブルで進められ、共通の問題を持つ参加者がお互いの経験を話しながら、問題解決の糸口を探るという、対話型のセッションである。無論、75分程度の対話で解決策が出るような問題ではないが、それでも何らかの気づきを参加者が得て帰れるなら、それで成功と考えるものである。

17名の参加者が、サイロイズム（サイロのような自分の世界に閉じこもり他の教職員と接しないこと）の教員は、どのような大学に多いかという点から議論をはじめた。参加者の議論をまとめると以下の通りである。

- キャンパスが都市にあり、教員が学寮やキャンパス内に住んでおらず、通勤している。
- そのため、通勤教員は夕方以降の（アルコールの提供を含む）イベント等（フットボールやバスケットの試合を含む）に参加しない。
- 学内に教員が毎日通うカフェやラウンジがない。ある場合も、通勤教員は夕方以降あまり利用しない。
- 人文社会系の教員が多い（理工系では共同研究室も多いが、人文社会系は個人研究室が多い）。
- メンターやアカデミック・コーチがない（制度がない）。
- 個人研究室の動線上にはラウンジ、図書室、学生研究室、事務室がなければならないのにそれらがなく、誰にも会わずに研究室の入口に着けてしまう施設設計上のミスがある。

こうした大学では、FDをはじめ様々な組織的取り組みにおいて、教員に協力的に参加してもらうことが難しいとのことである。逆に言えば、米国の多くの組織的な取り組みは、教員組織内にある日常的な対話文化に支えられている面が大きく、表面的な取り組みを日本に輸入しても機

能しない可能性が大きい。また、大学の規模が大きくなるほど、あるいは先端研究と博士課程教育が中心の大学ほど、対話文化を楽しめる教員とそうでない教員とができてしまい、それは致し方ないものと考えられているようである。その場合、特色ある教育開発に関わっているのは、対話文化に属することができる教員らのみであることが多いとのことである。

上のような特徴を持つ大学の参加者が多い中で、これらを克服して教員間のネットワークを広げる取り組みが、参加者から紹介された。主なものをあげると、以下の通りである。

- ・ 学内移動カフェを出す。1 週間おきに、各学部を移動し、ラウンジのない学部にカフェ文化を提案する。
- ・ 毎週水曜日の朝に教員向け朝食会（いわゆる朝活）を提供している。
- ・ 教務委員会の冒頭 20 分をフリートークにして、ケーキを出しながら議事と関係ない意見交換をする場にした。
- ・ 教育に関するサークルをつくった。同じようなテーマに関心のある教員同士で FD センターに月に 1 回集まり、夕方以降ワインを出しながら話をしている。
- ・ 毎年 10 月を授業見学期間とした。分散していたメールボックスを集中化した。

FD とは Food&Drink だという笑い話があるが、このような取り組みを聞かされ、笑い話を超えた組織開発への真剣さが理解できるものであった。学生参加型の教育という言葉があるが、教員参加型の教育開発がないところでいくら学生参加型の話をしても、実体を伴わないものになるという、このセッションの暫定的なまとめが印象的であった。

ところで、先に出されたサイロイズムの多い大学の特徴を見ると、日本のほとんどの大学に当てはまると考えられる。日本で組織開発や組織変革が進まないのは当然であり、これを教員の責任にしてはいけないことが分かる。セッションの終盤で、日本の大学や大学教員の状況、名城大学の例などを説明したところ、何人かの参加者から名城大学への提言をもらった。まとめると、以下の通りである。

- ・ 本部の 1 階を巨大な郵便室にし、全教員のメールボックスを設置する。研究室が遠い教員にも毎日本部の 1 階を通る必要性をつくる。
- ・ 郵便室の入口を喫茶コーナーとし、そこに対話力と「Engaging Smile」を併せ持つ職員を置く。
- ・ 郵便を取りに来た教員にその職員が話しかけ、お茶を出してしばらく足止めさせる。
- ・ その間に郵便を取りに来た教員に、それまでの会話を伝達するなど、この職員が 2 教員のブリッジとなる。
- ・ うまく 2 教員の喫茶が進むなら、職員は 2 人から離れ、他の教員の対応に向かう。

このように示すと、笑い話にしかならないような内容であるが、彼らが組織開発のために日夜どのような試行錯誤を重ねているかがわかる提言でもある。組織開発には、教員集団の歴史・力

学・文化を分析して提案を行う専門職と、彼らの取り組みに権限と予算を与えられる執行部が必要ということを考えさせられたセッションであった。

3.3 領域別学科長研修の開発と実践

(A new three track system for department chairs: policy, leadership, dialogue)

このセッションは、インタラクティブ・セッションとして進められ、主催者による実践報告の後に、その実践について参加者間で意見交換を行うというセッションである。多くの大学で新任の学科長・学部長向けの研修を行っているが、本セッションでは、それを3つの領域別に体系化して実践した事例について報告している。3つの領域は、以下の通りである。

- ・ **Policy Seminar** : 毎年秋に新任学科長・学部長を対象として実施するセミナーで、学内の同様の立場の人と会い、面識をつくと共に、学科長・学部長としての基本的な情報を得るためのセミナーである。
- ・ **Dialogue** : 1学期に5回開催されるブラウンバッグ・ミーティングで、学内の他の学科長・学部長とインフォーマルに意見を交換し、公式に議論しにくい話題を取り上げる機会を設けるために開催する。
- ・ **Leadership Seminar** : ファカルティ・センターが企画実施するセミナーで、人徳と信頼関係をテーマにした組織運営について基本的な情報を得ると共に、参加者と共同で考えるセミナーである。

これは、ユタ州の **Brigham Young University** 内のファカルティ・センターが開発・実施するプログラムであり、学内の管理職のために実施しているものである。**Brigham Young University** はキリスト教系の私立大学であり、約3000人の教職員と約3万人の学生がいることを考えると、大規模な部類に入る大学である。そのため、学内で管理職同士のネットワーキングを進めることは、組織運営上重要な課題であり、本セッションでもその一環として実践事例が紹介された。なお、比較的大規模な大学では、このようなリーダー研修が行われているケースが多いようであるが、**Brigham Young University** 内のファカルティ・センターの方針は、学外の者は一切関与させず、学内の人間がプログラムを開発・実施し、参加者も学内の管理職に限るという点を徹底している。閉鎖的という印象も与える方針であるが、参加者に安心感とそれを土台にしたネットワーキングを円滑に進める上で、不可欠の要素であると実施担当者は話す。

3領域の中で基礎的な部分をカバーする **Policy Seminar** では、学科長や学部長の役割に関する簡単な講義の後、自己性格診断テスト、自己点検評価の実施、監査への対応、ランキングへの対応、教員の採用と昇任、法令遵守、教育・研究面でパフォーマンスの悪い教員への対応といっ

た内容の講義とケーススタディを行う。他の大学ではこうしたセミナーを終日開催のプログラムや2～3日の合宿セミナーで行う場合もあるようだが、このセミナーは管理職の忙しさに配慮し、着任後の3ヶ月の間で隔週開催し、1回あたり100分間のセミナーとして分割して実施する。新任管理職の就任が8月～9月であることに連動して、Policy Seminarは9月から11月の間で実施される。このセミナーは、学内の全ての学科長・学部長に参加が義務づけられている。

その後、Dialogueが開催される。Policy Seminarとオーバーラップする形で、9月下旬から1ヶ月に1回のペースで、ブラウンバッグ・ミーティングが開催される。これは参加の義務はなく、予約も不要であるが、毎回半数ほどの学科長・学部長が参加するとのことである。

Leadership Seminarでは、管理職としてどう配下の構成員との信頼関係を構築するかをテーマに、講義、ワークショップ、前任者との懇談の3つのプログラムで実施する。これは、「信頼があればいかなる問題も早く解決でき、自ずと仕事のスピードも上がるため、組織に最大の影響力を持つ」という考え方にに基づき、同大学が最も重視する管理職研修のコンセプトである。ただし、このセミナーについてのみ、具体的なプログラムの詳細を明らかにできないという方針で、限定的な情報提供にとどまった。

4. おわりに

セッションのタイトルや議論の中で、「Faculty Developerのための〇〇」や「〇〇としてのFaculty Developer」など、「Faculty Developer」という言葉が多く登場する。そこで、今回は参加したセッションや食事の場で、(1)あなたはFaculty Developerか？、(2)どのようにしてあなたはFaculty Developerになったのか？という2つについて、できる限り聞いてみることにした。短時間の会話でどこまで本音を聞けたかは分からないが、その結果は、概ね以下の通りである。

まず、Faculty Developerになるには大きく3通りのルートがあるようである。1つは、大学の管理部門に勤めながら教授学習や学生発達などの分野で修士や博士の学位を取得し、それを活かせる仕事に移る過程でFaculty Developerとなった人たちである。この中には、研究者を目指したがそれが難しく、進路を変更した者も含まれる。具体的には、インストラクショナル・デザイナー、インストラクショナル・テクノロジストと言われる人たちである。周知の通り、米国は学歴社会であり、日本と違って管理部門に勤めているだけでは地位も給与も上がらない。パートタイムでの学生や、休職してフルタイムの学生になるなど、学歴を更新することで、より高度のJob Descriptionの職に応募し、地位と給与を上げていく。これに相当する参加者には年配の女性が大変多いという印象を受けた。

2つ目のルートは、研究者として教員の地位にいたが、ある時点でDean、Director、Provost

などの管理職へ進む決意をし、従来の専門とは別に教育学分野の学位を得ながら、管理職についてきた人たちである。米国では、大学の管理職は専門職であり、その道を選ぶと（管理職の業務を研究することはあるものの）研究者に戻ることは少なく、大学間で管理職ポストを渡り歩くルートに乗ることが多い。その中で、教育開発センターの長や教育担当副学長などを各大学で歴任して多くの実績を積んできた人が、**Faculty Developer** を自認している。こうした人は、複数の大学で **Faculty Developer** として実績を積んだキャリアを有し、従来から教育学やその関連分野を専門にしていた人も多い。これに相当する参加者には、男女とも年配の教員出身者が多いという印象を受けた。

3 つめのルートは、研究者として一定の地位を得た上で、晩年の教員生活の中で、優れた教育を行ってきた実績と評価を持つ教員に対し、その培ってきた経験で学内の後進を育成してほしいという大学組織の意向を受け、名誉職として **Faculty Developer** の地位を与えられた人たちである。そのため、一部の大学では **Faculty Developer** は学内教員から尊敬の対象となっているようだ。POD 参加者の中では少数の部類に入ると思われる。これに相当する参加者には、年配の男性教員が多く、彼らの多くは教育学以外を専門としているという印象を受けた。

これらは限られた参加者から限定的に聞いたもので、一般化には慎重であるべきだが、全体的な POD 参加者の傾向として、女性が多く年齢層が高めという印象は概ね正しく、上のような説明で整理できるのではないかと考えられる。ただし、ある参加者は、インストラクショナル・デザイナーなどのいわゆる「第一線の **Faculty Developer**」は **EDUCAUSE** などのより学会的な雰囲気での会議へ出る傾向があり、POD は **Administrator** や **Director** など管理級の年配者が出る傾向があると述べていた。

いずれにせよ、日本の多くの大学では、教育開発に関わる教職員のほとんどが若手層という現象が見られる。これでは、細かな取り組みは進められるものの、組織開発や組織変革といった大掛かりなテーマに取り組む体制とは言い難い。今回の会議の参加期間中は、大学人として豊かな経験を持つ教員や、大学の管理職にある教員からの献身的な努力が得られなければ、教育開発を含む大学の組織開発は到底無理ではないかということを何度も考えさせられた。

第 35 回 POD2010 年次大会参加報告

名城大学国際交流センター

福井英恵

第 35 回 POD2010 年次大会およびミネソタ大学視察訪問

【開催場所】 アメリカ合衆国ミズーリ州セントルイス

【大会会場】 ハイアットリージェンシー セントルイス アットジアーチ

【出張期間】 2010 年 11 月 3 日（水）～11 月 10 日（水）

1. はじめに

FD・SD コンソーシアム名古屋を通じて、第 35 回 POD2010 年次大会に参加した。POD（高等教育専門組織開発ネットワーク Professional and Organizational development Network in Higher Education 以下 POD と略）は、1975 年に設立された教授改善を目的とする国際的ネットワークであり、北米を中心とする高等教育機関における FD 担当教職員をはじめ、研究者、大学院生など約 1800 人の会員で構成されている。

第 35 回 POD2010 年次大会のテーマは、「Gateways of New Directions」であり、過去・現在・未来を通じて、われわれが目指す新しい教育の方向性を見出すことが表現されている。また、開催地・セントルイスにはゲートウェイアーチと呼ばれる観光名所があり、開催地にぴったりのテーマが掲げられていた。

普段は学生支援業務に携わる私にとって POD2010 年次大会に参加することは、これまでとは違った角度から教育と向き合う機会であり、自分自身に大きな転機が訪れることを期待し大会に臨んだ。

また、国際交流担当職員としての役割や成長を目指し、POD2010 年次大会終了後にはミネソタ大学を訪問し、キャンパスの国際化を推進する国際戦略や留学生アドバイザーへのインタビューを行うなどの機会を得た。

・POD2010 年次大会参加セッション

参加日	テーマ
11 月 4 日（木）	・ Big History: Faculty Development for an Innovative Freshman Seminar
	・ Supporting Faculty in Educating Global Citizens
11 月 5 日（金）	・ Out of the rut: Dispelling Faculty Preconceptions of Their students

	<ul style="list-style-type: none"> ・ Clicker Use Across Campus as Pedagogical Tools ・ ポスターセッション
11月6日(土)	<ul style="list-style-type: none"> ・ Encouraging Adapt ion: A continuum of Team-based Learning ・ Helping Faculty Motivate and Engage Students through a Faculty Development Workshop

・ 大学視察訪問

11月6日(土) ミズーリ州立大学 訪問

・ 土曜日のためキャンパス内の図書館や学生センター等の施設見学のみ

11月8日(月) ミネソタ大学 訪問

- ・ ISSS オフィス訪
- ・ 留学生アドバイザーへのインタビュー
- ・ LAC オフィス訪問
- ・ 日本語初級クラス見学



【写真：ゲートウェイアーチ】

2. POD2010 年次大会参加セッション①：学生に対する先入観

11月5日に参加したセッション『Out of the rut: Dispelling Faculty Preconceptions of Their students』では、教員は学生に対してのどのような先入観を抱いているかを話し合い、その先入観は正しいのか、また先入観をどのように教育の現場で活用するかを意見交換した。

発表者はアメリカとイギリスの2カ国合計4機関／教員38人・学生2,400人を対象に学生に対するイメージ調査を実施し、その結果から教員と学生が思い描く学生像に違いがあるとし、学生自身が思い描く理想の学生像に近づくために私たちはどんな支援ができるかを話し合った。

まずこのセッションは、参加者がイメージする『成功する学生』と『成功しない学生』のブレインストーミングから始まった。学業成績はもちろん、行動力や信頼性などの人物像においても高く評価される学生が成功する学生像としてあがった。おそらく日本でもほぼ同様の意見でまると思われる。

●参加者が思う『成功する学生』と『成功しない学生』

成功する学生	成功しない学生
<ul style="list-style-type: none"> ・ 熱意のある参加 ・ 自発的 ・ 課題や授業への参加 ・ SAT/ACTでの好成績 ・ 出席良好 ・ 成熟した物事の考え ・ オリエンテーションに意欲的 ・ 思慮のある行動 ・ まとめる力がある ・ 意欲的 <p style="text-align: right;">など</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 課題に取り組む気がない ・ 目的やゴールがない ・ タイムマネジメントが下手 ・ プライベートに問題を抱えている ・ 勉学の時間が取れない ・ 教員とのコミュニケーション不足 ・ 間違った入学動機 ・ 財政的支援に困っている <p style="text-align: right;">など</p>

発表者の調査によると、アメリカとイギリスの学生が思う『成功する学生』は次のとおりであり、その中でも重要視するものには☆★印をつけて示した。

● 『成功する学生』（発表者の調査結果）

★アメリカ・イギリス共通で教員が重要視するもの ☆アメリカの教員が重要視するもの

- ・ 両親のうちどちらかが大学を卒業している
- ・ 課題として与えられた範囲よりも多く読む ★
- ・ 教員とよく話し質問する★
- ・ 困難に立ち向かう強い精神力を持っている★
- ・ 自宅でも英語で話す
- ・ インターネットに頼り過ぎない
- ・ 幅広く興味をもつ ☆
- ・ 授業に遅刻しない ☆
- ・ 学外でも他人とアクティブに行動する
- ・ 地域のコミュニティサービスに定期的に参加する



この調査結果をもとに、私たち参加者は学生がさらに意欲的に授業に取り組めるようにするにはどのような支援ができるかを小グループで意見交換をした。会場からはさまざまな意見が出され、グループワークの課題を与えることや、学生と日々会話をすることで勉強の進捗状況を把握

すること、前年度に履修していた学生を今年度に履修している学生に会わせてどのようや学習方法が効果的だったかを話す機会を設けるなどの提案があった。

私はどのような先入観を学生に抱いているのかだろうかと考えてみると、「今の学生は・・・」や「今の若者は・・・」という表現で、学生をひとくくりに見てしまう傾向がある。先入観を捨てることは簡単ではないが、今回のセッションが教えてくれたように、先入観を教育改善のヒントとしてとらえ、今の若者だからこそ伸ばせるスキルは何なのかを探りながら、今後も学生と向き合っていきたい。

3. POD2010 年次大会参加セッション②：いかに学生を参加させるか

11月6日に参加したセッション『Helping Faculty Motivate and Engage Students through a Faculty』では、どのように学生のモチベーションを高めて授業に参加させるかを意見交換するものであった。また、11月5日に参加したセッション『Clicker Use Across Campus as Pedagogical Tools』では、カードサイズの小型端末でアンケート機能や出席管理などに使用できるクリッカーをどのように授業で取り入れているかの事例紹介であり、どちらのセッションにも共通していたのは、『いかに学生を授業に参加させるか』を考えることであった。

学生に何を学んでもらいたいのかを明確に伝えることや、学生が授業についてきているかの確認を怠らないこと、学生に授業が楽しいと思える工夫をするなど、学生自身が興味を持って学べる授業づくりが求められていることがよくわかった。

またある参加者からは、教員とのコミュニケーションのとり方や連絡方法に悩んでいる学生がいるようであれば、オフィスアワーの活用が効果的であるとし、学生にはオフィスアワーはあなた（学生）の時間であることを伝えることで問題が解決することもあるとの意見が出た。

私は教壇に立つ側の者ではないため、FDは自分からはどこか遠いものであるという意識があった。しかし、POD2010年次大会に参加したことで『いかに学生を授業に参加させるか』について真剣に意見を交わし議論している参加者の姿を目の当たりにし、FDとは教員だけに関係するものではなく、自分はもちろん、学生を含むすべての大学関係者が取り組むべき課題であることによりやく気づくことができた。

FD活動がどのようなものかがまだ理解でない人も多くいるはずだが、教員の授業改善だけが目標なのではなく、すべては学生のための取り組みであることを理解し、最高の学びを学生に届けるための共同開発がFD活動であると実感した。

4. ミネソタ大学訪問（University of Minnesota）

2010年11月8日（月）に、ミネソタ大学を訪問し、留学生・外国人研究オフィス（ISSS：International Student and Scholar Services）を訪問した。私がミネソタ大学を訪問したいと

強く思うようになったきっかけは、2008年10月10日（金）名古屋大学で開催されたJAFSA¹月例研究会に参加したことであり、ミネソタ大学国際交流部のアリサ・イーランド氏による講演「ミネソタ大学における国際化推進と留学生支援」を聞き、留学生カウンセリングなどの徹底された教育プログラムや戦略的な組織編成などミネソタ大学の留学生政策に感銘を受けたからである。

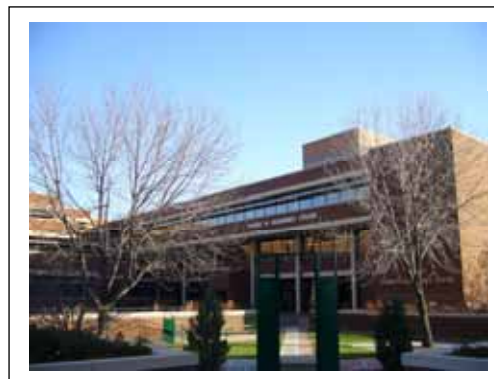
2005年にミネソタ大学は、世界の国公立大学のトップ3になることを目指す国際戦略をうちたて、Office of International Program (OIP)オフィスのほか、国際交流に関する4つの部署を中心に大学全体で国際戦略を推進している。

アメリカでは国際交流業務を専門職として扱うことが多く、大学運営の戦略として重要な役割を担っている。また留学生アドバイジングやカウンセリング、在留管理など幅広くサポートしているため、そこで働く人々に会って直接話しを伺うことは、国際交流担当者としてのキャリア形成につながる。

ISSS オフィスで働く留学生アドバイザーへのインタビューから見てきた専門職の魅力は、自分の仕事に責任をもち自由なスタイルで仕事ができることである。上司は相談役として常に支えてくれる存在であり、自分に任された仕事には自分の判断で仕事ができ、全力で学生を支援することができる。また職場には、あらゆる専門スキルを持った人たちが集まっているため、お互いに良い刺激を受け自己啓発の意識も高い。しかしながら、仕事の枠がはっきりしているため、学生が自分のニーズにあった部署へ向かわない限り、学生はワンストップですべての情報が入手できないことが学生にとってマイナス要素であるという。

またミネソタ大学では、異文化交流を目的とするさまざまな国際交流企画を学生が運営しているため、ISSSのディレクター等にどのように学生のモチベーションを保っているのかを尋ねたところ、グループリーダー研修の機会を与えるほか、企画力やリーダーシップ力を身につけることが、将来に役立つことが学生自身もわかっているため、積極的にボランティア活動や地域交流などに参加してくるという。

【ミネソタ大学 ISSS オフィス：
International Student and Scholar Services】



¹ JAFSA(Japan Association for Foreign Student Affairs 国際教育交流協議会)

留学生を支援するボランティア団体の運営するなかで私自身が一番苦勞していることは学生の参加意欲を上げることである。POD2010 年次大会のセッションでもテーマとしてあげられていたように、学生の好奇心をかきたてるための環境づくりや身に付くスキルなどを明確にすることで、学生が自ら考えて参加できる活動の場を提供していきたいと思う。

5. おわりに

POD2010 年次大会参加前は、FD とは授業改善や教員の自己啓発をしながら、各大学で特有の教育プログラムを展開し実践することで、教育の質を高める世界だと考えていた。しかし、POD2010 年次大会に参加したことで、すべては学生に最高の授業を届けるための取り組みであり、教員だけのものではなく大学全体で取り組む必要があると実感した。

また、会場に来ている参加者の様子から比較的年齢の若い方が多く見受けられたため、日本でも年齢の若い教員を中心に活動することや、教員採用時の条件として FD 委員を担当することや学内外での FD に関する会議に参加するなども、FD の活性化につなげられるのではないだろうか。

そして私自身ができる FD 活動はなにかと大会期間中に考え続けた結果、やはり学生とのコミュニケーションを多くし、日々の学生との会話から授業に対する声をより多く拾い上げることだと思う。本音を受け止めることのできる信頼関係を築くことが、まずは私にできる取り組みである。

最後に POD2010 年次大会に参加する機会を与えていただいたこと、また多くの方のご協力により無事に帰国できたことに厚く感謝を申し上げたい。

2010年 POD Network Conference 参加報告

名城大学 経営本部総務部

原 裕美

1. はじめに

平成22年11月3日~7日、アメリカ合衆国ミズーリ州セントルイスで開催された2010 POD Network Conferenceに参加した。事前準備にあたっては、以前名城大学からPODに参加したメンバーがPODに関する情報交換の場を設けてくださったおかげで、初めての参加ではあったが、すぐにPOD Conferenceの形式に馴染むことができた。

大会に参加するに際してのテーマの選定については、職員として汎用に活用できるものをメインテーマとして選んだ。その他は、自分の関心テーマに沿って参加した。

2. 参加したセッションの概要

下記の7つのプログラムとポスターセッションに参加した。

- (1)Introduction to POD for First-timer Attendees
- (2)Carving New Passageways in Educational Development and Leadership
- (3)Educational Developers as Managers: New Directions in Leadership
- (4)Fundraising for Faculty Development, Bit by bit
- (5)Faculty Development and Institutional Administrators: How they can help each other
- (6)Poster Session: Expanding Leadership Development for Faculty: Current Trends and Future Issues
- (7)Plenary Session2: Intersections of Identity, Teaching, and Learning: LGBT issues and Student Success
- (8)Identifying Good Practice in Crisis Management

3. セッションの概要

今後の業務に参考になりそうな3つのセッションについて概要を具体的に記す。

- (1)Educational Developers as Managers: New Directions in Leadership

講師 : Lairel Willingham-McLain, Duquesne University; Kathryn Plank, The Ohio State

<内容>

伝統的なマネージャーのイメージについて全員でブレインストーミングを行った。ブレインストーミングでは、decision making, facilitation, responsibility, time management, Shared

vision 等が挙げられた。その後講師から、Diana Chapman の信頼できるリーダーシップの 5 つの要素が説明された。

<http://www.fetzer.org/images/stories/pdf/walshcovertext.pdf>

<5 つの要素> 1.自問する、2.信頼できるパートナーシップを築く、3.力の行使に抵抗する、4.違いを認める、5.相互的なサポートによるコミュニティーを形成する

セッションでは、この 5 つのリーダーシップの要素を基に、ケーススタディを読んでどこが問題なのか、自分がリーダーだったらどうすべきかをグループで考えていくというワークを行った。ケースは、Teaching Center におけるスタッフと仕事の管理の問題で、質の高い仕事をするスタッフが、時間通りに業務をこなさない場合、リーダーとしてどうしたらよいかという内容である。

<感想>

筆者のグループでは、「チームビルディング」が欠かせないことやビジョンを共有することが重要であるとの結論に至った。また、参加者から Leadership とは“management of the future”であり、Management とは“day by day”であるとの意見が出され、多くの参加者からの同意を得ていた。また、チームビルディングを築く意識がマネージャーになれば、個々の業務は、個人の力量に委ねられ、組織としての力を失い、成果を出せないことなどがグループの話題としてもあがった。

(2) Fundraising for Faculty Development, Bit by bit

講師：Tara Gray and Mark Hohnstreiter, New Mexico State University

ニューメキシコ州立大学のティーチングアカデミーで行われている寄付の手法と成果についてのセッションであった。日本での寄付は主に大学単位で行われる。センターが単独で寄付金を募るパターンはほとんどないだろう。そのような理由で、大学の寄付のアプローチ方法の参考になると思い、参加した。

<内容>

このアカデミーでは、2010年現在100の寄付者があり、1年に30,000ドルの寄付が集まる。主な寄付者は教育に興味のある個人や企業等である。寄付の実行までの段階は3段階に分けられる。プロの寄付専門家が1週間に2日5時間、計画段階から実行までをサポートしている。

第1段階	寄付募集活動における寄付の用途を明示した趣意書(case statement)の作成と寄付候補者の目星をつける。趣意書には、寄付の根拠、ビジョン、寄付の重要性、ビジョンの背景にある考えやビジョンを実現する上で必要となるリソースについて説得力のあるデータで示す。
第2段階	年に2回メールでの対個人へのアピール、ワークショップ等での宣伝、友人同士のランチ等寄付の手続きの簡素化→インターネットを利用し、ペイパルやクレジットカードによる寄付グループでの寄付も受け付けている。Fundraising=Friend raisingという考え方。
第3段階	ティーチングアカデミー主催のAward Ceremonyでの寄付者の紹介 事前に個々にe-mailにて、「寄付を頂ければ、ぜひこのCeremonyに名前を載せたい」旨伝える。この個人へのe-mailに対する回答率は20%ほどである。(←割合として高い) 実際に人前で紹介をして、寄付者が「寄付した」ということを実感させることが重要である。

また、寄付活動には制限があることを理解する必要がある。

①スタッフの問題：寄付の専門家によって寄付がうまくいくかいかないかが左右される。

②組織の問題：寄付活動を集中的に行うか、分散的に行うか。

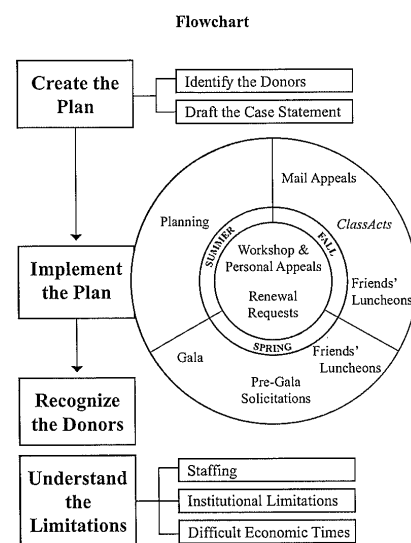
寄付活動はすべての学部単位で行えるものではない。学部によっては人員不足であったり、組織が小さすぎるところもある。組織内での理解も必要である。

③経済的な問題：予算はアカデミーにとって大きな問題の一つである。寄付で予算の30%をカバーしているが、これを満たさない場合もあることを理解しておかなくてはならない。

<感想>

セッションの内容自体はアメリカの大学における寄付活動において目新しいものではなく、成功事例の発表のみというところだろうか。ただ、日本とアメリカでは寄付に対する文化が違うことは周知の事実であるが、この方法に学ぶところは多い。寄付活動のフローチャート等により寄付活動の全体図がわかりやすい。

帰国後、調べたところ、すでに関東関西の大規模大学においては、アメリカと同様に寄付制度を整えている。例えば、寄付の目的を15~20の基金に分けて、寄付者が寄付したい目的に合わせて寄付できるように制度を整えている。また、



今回のセッションにあったように、寄付者に合わせた手続きの簡素化（ペイパルやクレジットカード決済等）も大規模大学では整えられている。これに比べて、本学含め中部圏の大学ではここまで制度を整えている大学は少ない。寄付活動について自分自身まだ勉強する部分が多いと感じた。

(3) Faculty Development and Institutional Administrators: How they can help each other

講師：Dee Fink, Dee Fink and Associates Consulting; Mary Deane Sorcinelli, University of Massachusetts at Amherst; Dan Wheeler, University of Nebraska at Lincoln

このセッションは Faculty Developer と Administrator がお互いにどう助け合っていくか、というセッションである。Faculty Developer と Administrator とのパートナーシップの問題は、職員にとっても同様のことが言えると考え、ヒントを見出すべく参加した。

<内容>

このセッションの構成は、①イントロダクション、②パートナーシップを築くために Faculty Developer は何をすべきか。③グループディスカッションの三部構成である。

①イントロダクション：

ここでいう Administrator とは Chair, Dean, Provost, Vice President を話題とした。

②パートナーシップを築くために Faculty Developer は何をすべきか。：

初めに Faculty Developer が考えるべき問いは何かを全員で出し合った。また資料にも「Understand your Provost/Vice Provost」と称した Provost を理解するための4つの問いが示されていた。

(セッションで出された意見)

- ・どのように関係を築いていくか？（新規採用者含めて）
- ・減りゆくリソース（人員・財源等）にどう対応するか？
- ・政策にどう影響を及ぼすか？

「Understand your Provost/Vice Provost」

- ・ Provost のゴールと優先順位は何か。・ Provost の強みと見えてない点は何か。
- ・彼もしくは彼女は何をプレッシャーと感じているか？特に彼もしくは彼女の上司や同じレベルの役職者からのプレッシャーは何か。
- ・彼もしくは彼女はどのようなワーキングスタイルを好むのか。

③グループディスカッション：テーマとする Administrator の種類（Chair, Dean, Provost 等）に分かれてグループディスカッションを行い、各グループでパートナーシップを築くためのベストアイデア（日頃行ってること）を発表しあった。出てきたアイデアは下記の通り。

- ・ Face to face の時間を取ってもらうこと。

- ・ Faculty Developer から良い関係を構築しようと努力する。
 - ・ informal なランチを定期的に取り取る。
 - ・ 新しい Dean の場合は、就任後なるべく早く話す時間をきちんと取る。
 - ・ ミーティングの後に内容をフォローする情報を送る。
 - ・ センターの成功を纏めたアジェンダを見せる。(役職者は時間がないので短くわかりやすく纏める。)
 - ・ センターの行事などに参加してもらい、それが与える「インパクト」に気づいてもらう。
- その後、これらのアイデアから派生して、様々な意見交換がなされた。

<感想>

このセッションで驚いたのが、Faculty Developer が Administrator とのパートナーシップを効果的に働くようにしようとしてしっかりと考えているということだった。小さい教室ではあったが、満席であったことから、Faculty Developer の関心は比較的高いといえよう。これは後に Faculty Developer の直属の上司が副学長であったり、その人事権を持っていることから、このテーマが Faculty Developer の関心の範疇であるということを知った。グループディスカッションから出てきた回答は、Faculty Developer が Administrator との関係に限らず、組織で働く者が他者との関係を築く上で重要であることを再認識させるものであった。常に相手のことを理解しようと努め、関係を築いていこうとする姿勢は、日本人の対人関係よりも積極的であり、深く考えているので、我々も見習わなければならない。

また、このセッションの資料は、パートナーシップを発展させ、維持させるための 7 つのティップスや、役職者はどのようなことに時間を割いているのかということが調べられた調査結果などが示されており、非常に興味深いものであった。

4. まとめ

今回の研修は、アメリカの高等教育においてどのようなことが話題になっているのかを知る大変充実した学びの機会となった。参加者は主に Teaching Center に所属しているので、話題も Teaching Center が中心のものが多かったが、リーダーシップや寄付のセッションの内容は、「FD」という言葉にこだわらず、日本の大学の立場でも活用できる内容であった。また、セッションに参加した内容を、帰国後に日本の大学の現状と照らし合わせることで勉強になった。

普段の業務を離れ、様々な国の高等教育に関わる人達と情報交換を図ることは、非常に刺激的で貴重な体験をさせてもらったと思う。

最後に、このような機会を与えていただいたこと、多くの方々にご支援いただいたことに対し、厚く感謝申し上げます。

POD2010 年次大会参加報告書

名古屋大学学務部学務企画課

水野 美幸

1. はじめに

11月3日～11月9日にアメリカ、ミズーリ州セントルイスで開催された **Professional and Organizational Development Network in Higher Education** (以下、POD) 2010年次大会に参加する機会を得た。

この大会への過去の参加者から、PODではFDやSDに関する先進的な実践例を聞くことができる場であり、参加者はみな熱心に討論や意見交換をすると聞いていた。そもそも私がFDと聞いて思い浮かぶのは、自身が事務担当をしている学生による授業評価アンケートや、各学期のはじめに開催している全学教育科目担当教員FD(集合研修型FD)であり、FDといえば授業改善、という限られたイメージしか持っていなかった。PODに参加して、教員個人の授業改善から組織改善に至るまで、そのセッションテーマの幅の広さに驚き、自身のこの分野に関する知識の乏しさを再確認した。

2. 参加したセッションについて

(1) Out of the Rut: Dispelling Faculty Preconceptions of Their Students

このセッションは、教員は学生に対してどのような先入観を持っているのか、その先入観と学生の実際の意識が実際にはどれくらい異なるのかを明らかにし、FDスタッフは教員にどんな手助けができるのかについて考えるセッションであった。

冒頭で、セッション参加者が「**Successful Students** 成功する学生」と「**Unsuccessful Students** 成功しない学生」について意見をあげていったところ、以下のような意見があった。

Successful Students 成功する学生

- ・ 熱心に取り組む
- ・ 授業でだされた課題に取り組む
- ・ 出席する
- ・ 質問することをいとわない
- ・ 方向性を把握している
- ・ 自律的な動機付けがある

- ・ 教室外で教員と話す

Unsuccessful Students 成功しない学生

- ・ 課題に取り組まない
- ・ 目標・ゴールを欠いている
- ・ 高等教育に対する非現実的な期待
- ・ 時間を管理できない
- ・ コミュニケーション能力に欠いている
- ・ 読解力がない
- ・ 金銭的援助がない

次に、アメリカ、イギリスで 2400 人の学生を対象に行なったアンケート結果について、「成功する学生」に関する結果が以下のとおり示された。

- ・ 少なくとも両親のうち 1 人が大学に行っていること
- ・ 指示された以上に広く文献などを読むこと
- ・ 教員と話し、質問をすること
- ・ 難しい問題に取り組むとき粘り強く対応できること
- ・ クラス外で他の学生と協力できること
- ・ 講義に遅刻しない
- ・ 英語を家で話すこと
- ・ 宗教的奉仕活動に定期的に参加していること

この学生からのアンケート結果のうち重要であると考えられるものについて、FD スタッフは教員をどのように手助けすることができるかという点に議論がうつり、スモールグループに分かれて与えられたテーマに関して議論した。私のグループには、学生がクラスや課題に積極的に取り組むためにはどうしたらよいかというテーマが与えられ、グループとして、学生にどんなプロセスでそのクラスが進行していくか、グループワークが含まれる場合であれば、なぜグループワークが必要なのかについて、クラスのはじめに知らせておいて、予め学生に準備させてはどうかという意見をまとめた。

私は日常の業務において、学生がスムーズに学生生活を送れるようにという意識で仕事をしていくことはあっても、「成功する学生・しない学生」というイメージについては、じっくりと考えたことはなかった。教員がイメージする「成功する学生」像、学生が持っているイメージ、そして私がイメージする像に違いがあり、学生と日々接するなかで、教員ではない教務学生関係の

職員がどのようにどこまで学生と関わっていくのか、何ができるのかを考えてみる必要があるように思った。

(2) Carving New Passageways in Educational Development and Leadership

このワークショップでは、高等教育、学生、教育の役割が変化しつつある中で、FD 担当者がリーダーシップを大学で発揮するための新しいアイデアについて考えるワークショップだった。歴史的なリーダーシップ像を概観した後、最新のリーダーシップモデル「Leaderful Practice」についての紹介があった。

Leaderful Practice (Joe Raelin 2010)

1. Concurrent - more than one leader can operate at the same time
2. Collective - decision are made by whoever has the relevant responsibility; there may be an initiator
3. Collaborative - all members are in control - open and value scrutiny
4. Compassionate - unadulterated commitment to preserving the dignity of others

その後、このモデルを利用した報告者による報告があり、参加者たちもスモールグループに分かれて、提示された事例についてモデルを利用して討論した。

この討論の中で、ある新しい仕事ででてきた時にどうするか、という話題になった。アメリカ人の参加者は、多くの関連する部署が自発的に手をあげてそのプロジェクトを進めると話した。同じグループには日本の他大学からの参加者がいて、日本では他の部署との仕事の押し付け合いになりがちであると話し、アメリカと日本の差を感じた。また、セッション終了後に別のアメリカ人の参加者から、日本の大学からそういう縦割りの意識がなくなるといいわね、と声をかけられたのが印象的であった。

(3) A New e-Syllabus Preparation System: A Collaborative PDCA Cycle (Poster Session)

このポスターセッションでは、教員と学生による協同的な PDCA サイクルを利用するシラバス作成支援システム「Leaning Process & Outcomes Visualizing System」の紹介があった。学生は従来、PDCA サイクルの「D」（講義）と「C」（授業評価）の段階のみ関わっていたが、学生は PDCA サイクルのすべての段階で関わらなければならないという。ここでの「P」は学生が将来獲得できるスキル・能力、「A」は「C」の授業評価による授業計画の修正とのことであり、

e-シラバス上でリアルタイムに修正が可能である。この「P」将来獲得できるスキル・能力だが、学生にとって授業選択の際に役立つことはもちろん、学外の企業の人事担当者や高校生にとっても役立つ。事務職員として、窓口で履修相談を受けることがあるが、シラバスに身につけられるスキルや能力が明示されていれば、そういった際にもよりの確なアドバイスが可能になるとともに、学外へのアピールにもつながるだろうと思った。

このシラバスシステムは入力すべき項目が、「内容」「獲得スキル」「獲得能力」「領域」「行動エビデンス」となっており、作成時に教員の負担が大きい。しかしながら、たとえばFD研修などでこれを一度教員が経験することによって、実際のシラバス作成時にも意識することができるようになるとのことであった。

3. おわりに

ほぼすべてのセッションでスモールグループにわかれての意見交換の機会があり、常に言葉の壁を感じながらの参加であった。また、アメリカの大学事情について理解してからの参加であれば、参加者の話をもっとよく理解することができたであろうし、自分自身の事務職員としての立場をうまく説明できたかもしれない。

日本から参加された他大学の先生方、事務職員の方との交流は貴重な経験になった。いろいろな話をする中で、自分の所属する大学の取り組みについてさえも、日々の業務に直接関係ないことについては把握できていないことがよくわかり、もっとアンテナを広げていかなければと思った。これはもちろんFD・SDの分野に限ったことではない。

短期間であったが、アメリカでの研修に参加し、様々な国、様々な立場の人と交流したという経験が私にとっては最高のSDだと感じた。この場を借りて、FD・SDコンソーシアム名古屋からの参加者の皆様、高等教育センター夏目先生に感謝申し上げたい。

2010 Annual POD Conference 参加報告書

名古屋大学学生総合支援課就職支援室

高橋 佑輔

平成 22 年 11 月 3 日より、FD・SD コンソーシアム名古屋の活動の一環として、アメリカ合衆国ミズーリ州セントルイスにて開催された Professional and Organizational Development Network in Higher Education（高等教育専門組織開発ネットワーク；以下 POD とする）年次大会に参加する貴重な機会を得た。5 日間の大会を通じて得た情報及び感じた事柄について、以下に報告したい。

POD について

POD は、高等教育の教授法及び学習法の向上に関わる教職員及び高等教育機関の管理職のための組織である。主に米国の大学の教職員から構成されており、本大会には国内外を合わせ 700 名程度の参加者があった。

大会は、事前セッションを含め 5 日間にわたり開催され、3 つの基調講演を除いては、同時時間帯に 13 程度開催されるセッションの中から各自が興味・関心の高いテーマを選び、該当するセッションに参加する形式で行われた。セッションはいずれも 75 分間であり、参加人数は概ね 10～30 人程度、セッションを担当する POD メンバーからの先進事例の発表の後に小グループに分かれての議論という形での進行であった。また、3 日目はポスターセッションも行われた。

POD は、従来の学会よりも総じて発表者と参加者の距離が近いことがその特徴として語られており、発表自体も然ることながら、発表を受けて各々の機関の経験に基づき積極的に意見交換を行うことに主眼が置かれているように感じられた。その点、高等教育機関における教授法及び学習法の向上に係る仕組が米国に比して未発達な我が国の事例を情報提供することには困難が伴う場面が少なからずあったが、他機関の事例を通じて得られる教訓も少なくなかった。以降に、私の参加したセッションの概略とともに、これらに参加して感じた事項について述べたい。

参加したセッション等について

参加したセッションは次の 6 セッションである。以下にその概略を記す。

Carving New Passageways in Educational Development and Leadership

高等教育及び学生の態度の変容により、ティーチングセンター（教員の授業運営をサポートする機関）は、従来よりも指導的な立場をとることが求められている。その中、リーダーシップに

関する理論やその実践例をもとに、ティーチングセンターがリーダーシップを確立するための方策を模索した。

Supporting Faculty in Educating Global Citizens

「グローバル」な学生をどう育てるかについてのセッションであったが、「グローバル」の意図するところは必ずしも「国際的」という意味ではなく、どう世の中に役立つ人材を育てるか、すなわち、コミュニティとの関わりに主眼が置かれており、キャンパスの国際化（留学生や海外への留学の推進）は飽くまでその一部として紹介された。

Publicity2.0: Creating an Efficient Publicity Machine

ティーチングセンターで行うイベントを広報するにあたっての有効な方策について議論するセッションであった。実際には、IT化の進行に伴う新たな広報ツールの紹介が中心であった。

Revolution or Evolution? Social Technologies and Pedagogical Change

上述のセッションとも関連し、社会のIT化に伴って大学のキャンパスにも続々と導入されている各種ツールについて、新たな教授法として有効か、また、どのような活用が学生の学習意欲及び教員の教授意欲の向上に役立つか、これらツールの導入の障害となるのは何かについて議論された。

Identifying Opportunities and Challenges in Community Engagement Projects

大学の授業の一環としてコミュニティで活動する「サービス・ラーニング」の事例についての発表が行われ、その更なる有効活用について議論された。米国における「サービス・ラーニング」は、授業の一環でキャンパスを離れた場所で一般市民にサービスを行うという点で我が国におけるインターンシップへの参加と類似しており、学生の責任感を養う、あるいは学生の職業観の育成にも有効であるという共通認識を持つことができた。

St. Louis Arch Illusion at Work: When Thinking Misleads Students

セントルイスのアーチの縦と横が同じ長さであることを引き合いに出し、物事の「見方」の重要性と、偏見を持たない授業形成の工夫についての事例が紹介された。

Beyond Our Gates: Preparing for Emerging Trends in Higher Education

本大会の総括として、米国における学習評価に関する各種プロジェクトの紹介があり、これを受けてそれらプロジェクトの組織への導入方策に関するケーススタディが行われた。

なお、この他にポスターセッションでは、” Internationalizing a Master Program in Chemistry”（化学分野の修士課程の国際化 [留学生向けカリキュラム] の開発について）及び” Compressed Workweeks, Expanded Workdays: Campus Reactions to the Four-day Workweek”（週4日勤務体制の実験に対する学内の反応について）の主に2つのセッションについて、発表者に対して質問を行った。

PODを通じて感じた日本の高等教育との違い、及び我が国への示唆について

前述したとおり、本大会では、教授法・学習法の向上について我が国とは大きく異なる背景を持つ米国の事例が主に紹介されており、かつ、参加者は総じて教授法のアドバイスを担当する大学教員であったことから、日本の事務職員としての参加という点で理解度に限界があることは否めなかった。しかしながら、その中でも我が国の高等教育への示唆ともとれる発見も少なからずあったのでここで紹介したい。

【「ティーチングセンター」の構成員と教員への指導について】

米国の高等教育機関では、我が国ではまだ確立していない、主にFDを主導的に行う「ティーチングセンター（またはファカルティ・ディベロップメントセンター）」なる組織が各機関にあり、教員に対して教授法の指導を行っている。

このセンターの構成員の多くは教員としての身分を保ちながら事務局の管理職（ディレクター）としての立場を併せ持っている。本大会での意見交換を通じて得た情報によれば、彼らは学生に教鞭をとっていた経験を有し、途中から事務局の兼任となった者がほとんどである。その経歴故に、教員と事務職員の中間、また、教員の中でも理事以上の管理職と一般教員との間に位置するような存在であり、多くのセッションで大学の指導者層と教員間の調整に苦心している事例が紹介されていた。

私が疑問に思ったことは、自分よりも長く教員としての経験を有する者に対して指導する場面が当然あると考えられるが、その場合に指導を受ける側に抵抗はないかという点であった。多くの参加者にこの疑問を投げかけてみたところ、抵抗は皆無ではないが、理解を得られないものではないとの回答がほとんどで、ファカルティ・ディベロップメントの仕組みは概ね問題なく機能しているように感じられた。

我が国において、例えば年長の教員が行う授業に対して評価を行ったり改善を促したりすることには相当程度の抵抗が予想される。このような課題に対する対応策まで明らかにすることはできなかったが、どのような形態が、我が国の授業改善を行う組織として適しているかについては研究の余地があるように感じられた。

【多様化する大学の役割と「ティーチングセンター」の役割について】

大会を通じて感じたことは、このセンターに課せられた役割の広範さである。例を挙げれば、まず、前述したリーダーシップに関するセッションでは、グループディスカッションのテーマとして、「全学に『評価の文化』を広める指導的な役割をセンターが果たすための方策」について挙げられていた。これは本来、評価を担当する事務組織の所管であると思われる。次に、「サービス・ラーニング」に関するセッションが開かれていたことから分かります、地域との関係構築についてもセンターで担当している。さらに、前述のポスターセッションにおける2つの事例は、いずれも従来は事務局（国際関係部署及び人事担当部署）が主導して行う事柄であろう。

前述したとおりこれらセンターの職員は教員と事務職員の間位置しているが、教育にも研究にも直接は関わらないこれら事務作業を担当していることには大変驚かされた。その背景には、「アカデミック・テニューア」と呼ばれる、米国において学問の自由を確保することを目的に発展した、大学の教員に対して一定の要件をもとに終身雇用資格を付与する仕組みが寄与していると考えられる。この取得要件には、教育・研究に加え事務的な能力(administrative service)も求められていることが、教員に広範な役割を任せることを後押ししている面は否めない。米国ではもとより、事務職員にもゼネラリストよりもスペシャリストとしての能力が期待されており、人材配置もローテーション制はとられていないことからこのような土壌が生まれたと考えられる。我が国においても、高等教育の役割が多様化し、その業務の多様化・専門化が進行していく中、教員・事務職員の垣根を越えた組織の編成が必要になってくると考えられ、米国の高等教育機関の組織編成について研究することは大いに有用と考えられる。

【教育分野における情報通信技術の積極的導入について】

本大会の内外を通じて感じたことは、米国における情報通信技術のあらゆる場面への活用であった。

例えば、本大会の全てのセッションにおける発表資料はウェブ上で参加者がダウンロードできる仕組みとなっており、本大会で得たネットワークの今後の活用ツールとしては、従来のメールアドレスの交換による一対一のつながりにとどまらず、facebook や twitter に代表されるソーシャルネットワークサービス(SNS)での多方向でのつながりの形成が主流となっていた。これらのメディアはもはや流行ではなく、一般社会での欠かせないインフラになりつつあると感じた。

また、多くの参加者がスマートフォンや I-pod に代表されるタブレット型端末を活用し、その場で新たな情報を入手しながら議論に参加していた。これらのツールは、学術分野では急速に需要が広がるであろうと思われる。

大学のキャンパスにもその影響は大きく表れている。私は情報通信技術の導入について議論す

る2つのセッションに参加したが、米国においても、広報手段は紙媒体（掲示）から電子媒体への移行が進行している最中であり、紙媒体での広報は、その効果の面でも費用の面でも課題であるとの意識は共有することができた。一方、facebook や twitter などの最新ツールを大学の公式な広告媒体として活用しているなど、一部の大学では大幅に進んでいることには驚きを感じた。また、You Tube や twitter の大学の授業における導入事例が紹介され、その是非や、自らの機関の状況についても議論されたが、主題はその是非よりも、どのようにして円滑な導入を図るかという内容であった。我が国でも、高等教育に限らず、例えば初等中等教育分野での電子黒板の導入が議論されているが、高等教育の授業における先端技術の導入も、今後の促進されることが予想される。その是非は検討の余地があるが、事実として近年の学生はそれらの技術に日々接しており、高等教育の中でどう有効に活用していくかを議論することは大変重要であると考えられる。

まとめ—本大会の外での感想も含めて

本大会への参加まで、FD というものに対しては漠然としたイメージしかなかったが、米国の系統化された仕組みを目の当たりにし、ようやくその意義が少し理解できたように思う。我が国においては、大学設置基準の中で「大学は、当該大学の授業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を実施するものとする。」（大学設置基準第二十五条の三）とされてはいるものの、実際には学生へのアンケートの結果が有効に活用されてはいなかったり、網羅的な教員への研修を行う取組こそあれ、個々の教員の強み弱みを踏まえた専門的な内容のものは実施されていなかったりするなど、その取組はまだ道半ばである。米国において普及した仕組みをそのまま我が国に当てはめることは必ずしも適切でない場合もあるが、大学の高等教育機関としての役割や学生の性格が変容している中、授業内容の改善を図ることは万国共通の課題であり、先進事例としての米国の研究を進めることは有効であるのではないかと感じた。

本大会への参加を通じては、FD・SD の向上にとどまらず、米国の高等教育の潮流や全体像について学ぶ貴重な機会を得ることができた。背景を大きく異にする両国ではあるが、上述の発見以外に、両国において高等教育の財源削減を目の当たりにしている点、アウトカム（評価）の重視が進み教員間の理解を得るのに苦心している点、科学技術の発展に伴う社会・学生の変容に対する対応に追われている点など、共通の課題を見つけることができたのも大きな収穫であった。

私は、セッションの合間に、セントルイスに所在する2つの大学（Washington University in St. Louis, University of Missouri-St. Louis）を訪問することができたが、我が国と類似した事務組織を設けて学生対応を行っていることも伺え、同じ土壌での議論ができる分野もあるのではないかと思われた。今後は、本大会のように FD・SD に関わる教員の大会だけでなく、事務職員

同士の国境を越えた交流が深まれば、お互いの様々なアイデアを共有できるのではないかと考える。

最後に、今回の貴重な機会をいただいたことに感謝の意を表したい。今回の大会参加を通じて得た教訓が今後の業務に生きるよう、努力してまいりたい。

POD 大会におけるミシガン州立大学 リーダーシップ・プログラム

名古屋大学高等教育研究センター

夏目達也

はじめに

POD 大会への参加は、私にとっては4回目（「FD・SD コンソーシアム名古屋」のメンバーとしては3回目）となった。今回は、学内業務の関係で全日程に参加することができず、プログラムを選択しての参加となった。実質2日間の日程の中で、もっとも残ったのは、初日冒頭のブレ・カンファレンス・ワークショップとして行われたリーダーシップ開発に関するセッション *New Directions for Faculty Developers: Starting Out in Leadership Development* であった。

名古屋大学高等教育研究センターでは、今年度から、アカデミック・リーダーシップ開発に関する研究に着手している。教育担当副学長をはじめ大学執行部に着目し、彼らが大学改革、とりわけ教育改善にいかなる役割を果たしているのか、その遂行のためにいかなる課題を抱えているのか、その課題の解決に向けて高等教育研究センター等はいかなる役割を担い得るのか等を研究することを目的としている。日本では、大学執行部のリーダーシップに関する研究は、まだほとんど手つかずの状況であるが、執行部の役割は重要であるし、今後さらに重要性が増すであろう。そのことを考慮すると、この研究を促進することが強く求められているといえる。

アメリカではこの研究が比較的進んでおり、実践レベルでもいくつかの大学や大学連合体がリーダーシップを開発するためのプログラムが大学執行部を対象に実施している。リーダーシップ開発の研究と実践では、世界的にみて進んだ国といえる。それだけに、このワークショップは重要と考えた。

このセッションは、昨年を引き続いての参加である。昨年は、研究にまだ着手していない立場であったため、まずはアメリカのアカデミック・リーダーシップ開発プログラムの全体像を知ることが目的とした。いわば初歩的な学習のレベルにとどまった。今年は研究を実際に進める立場として、昨年の内容をふまえてリーダーシップ開発プログラムの実施状況、研究および実践にかかわる課題をある程度詳しく知るという明確な目的を持って参加した。内容は、全体に昨年と重なる部分が多かった。とはいえ、新たに付加された部分もあり、自分自身でも新たに気がついた部分があり、有意義な機会となった。

1. セッションの概要

セッションは、Deborah DeZure（ミシガン州立大学副学長補佐、教員能力開発・組織開発室長）と同僚の Allyn R. Shaw（センター副所長）が分担して担当した。デボラ氏は、アメリカ高等教

育学会の Advisory Board の委員を務めている。高等教育研究者としての実績もある人なのであるう。

セッションのタイトル New Directions for Faculty Developers が示すように、このセッションは各大学の FD 担当者を対象としている。目的は、彼らが所属大学でリーダーシップ開発のための質の高いプログラムをデザインし、実行し、評価できるように支援することとされている（大会プログラムに示されたセッションの紹介文より）。

セッションは以下のような内容であった。時間は、全体で3時間半であった。

- ①主催者挨拶・本セッションの趣旨説明
- ②リーダーシップやコンピテンスに関する当面の定義
- ③リーダーシップ開発に関する理論・指導的な原理・実践
- ④参加者の所属大学におけるリーダーシップ開発
- ⑤リーダーシップ開発プログラム・モデルを計画する際の戦略的決定
- ⑥予備的計画の開発
- ⑦計画を構成する諸要素の評価

内容はほぼ昨年どおりである。セッションの内容は昨年度の報告で示しているのので、昨年の報告と重ならない部分について、その概要を簡単に紹介すると以下のようなものである。

「③リーダーシップ開発に関する理論・指導的な原理・実践」に関しては、まず成人学習の原理に基づくことの重要性が強調された。具体的には、成人学習者の特質・学習行動の傾向をふまえることである。たとえば、成人学習者は、自発的で自己指導的であること、人生経験やそこから得た知識を蓄積していること、目的志向的であると同時に、自己にとって役立つ学習に強い関心を抱くこと、尊敬の念を示されることを重視すること等である。また、成人の好む学習機会とは、問題解決型であること、自信を高めるものであること、既存の知識と新しい概念を組み合わせたものであること、自己選択のできること、全体を概観・要約したり実例が示されていること、さらに理論と実践を結びつけたストーリーが示されること等である。

成人学習の視点をふまえることは、対象者が大学教員であることを考慮すれば、当然のことと言える（この点は、FD 実施上の留意点とも重なることが主催者からも指摘された）。とりわけ、管理職の場合には年配者も多いはずであり、一般教員以上にこの点の配慮が必要かと思われる。

「④参加者の所属大学におけるリーダーシップ開発」に関しては、まずリーダーシップ開発に先だって、大学としてのニーズの調査・分析を行うことの必要性が強調された。プログラム開発者が知るべき情報が、質問項目という形で示された。質問項目は、所属機関のアカデミック・リーダーのニーズや希望はどのようなものか、それを理解しているか、またいかにして情報を得るか等 12 項目にわたっている（当日のワークショップでは、参加者に 10 分間で質問に回答することが求められた）。

「⑤リーダーシップ開発プログラム・モデルを計画する際の戦略的決定」に関しては、まず所属大学にとってリーダーシップ開発の目的を明確にすることの重要性が指摘された。目的の例示（外部からの着任した管理職・学内教員で着任した管理職へのオリエンテーション、現職管理職の職務遂行の効率化促進等）が示され、その中から所属大学にふさわしいものにチェックする。次いで、プログラムのアウトカム、プログラムを受講すべき者やプログラムに関する大学のニーズを調査する方法、リーダーの能力の測定方法等を明確にすることが指摘された。

ワークショップの内容は以上であった。主催者はレクチャーを行うほか、各参加者に質問をして考察を促したり、参加者同士での議論を行ったりと、内容は多様でかつ盛りだくさんであった。

2. ミシガン州立大学のプログラム

以下では、セッションで提供された資料を参考に、ミシガン州立大学および近隣の大学のアカデミック・リーダーシッププログラムの内容や、その実施状況について説明することとする。

ミシガン州立大学の教員能力開発・組織開発室（Office of Faculty & Organizational Development, 以下、F&OD と略す）は、アカデミック・リーダーシップ・プログラムの開発を進めており、それを学内で実施している。

2.1 ミシガン州立大学 F&OD

F&OD は、同大学の FD・OD を担当している。ミッションは教員、アカデミック・アドミニストレーター、アカデミック・スタッフが、ティーチング、研究、アウトリーチ、組織貢献等の活動、さらにリーダーシップにおいて卓越性を求める際に、支援を行うこと、とされている。このうち、リーダーシップの形成に向けて、専門性開発（professional development）のための包括的プログラムとして、以下のものが企画・実施されている。①オリエンテーション、②FD および教授活動の開発、③組織とリーダーシップ開発、④コミュニティ形成、⑤スカラシップとリソースの5種類である。

2.2 F&OD による「組織とリーダーシップ開発」プログラム

F&OD が提供する上記5種類のプログラムのうち、「組織とリーダーシップ開発」のプログラムの内容は多様である。大きくは、セミナー・ワークショップ、コーホート・プログラム、アカデミック・リーダーのためのコンサルタントの3種類に分類されるが、それらにはさらに以下のような下位プログラムが設けられている。

1) セミナー・ワークショップ

- ・リーダーシップとアドミニストレーター
- ・エグゼクティブ・セミナー

- ・ファカルティ・リーダーのためのワークショップ
- 2) コーホート・プログラム
 - ・CIC アカデミック・リーダーシップ・プログラム
 - ・CIC 学科管理事務職員プログラム
 - ・全米教育カウンシル（ACE）フェローシップ応募のための調整
- 3) アカデミック・リーダーのためのコンサルタント
 - ・個別・小集団向けリーダーシップ・コンサルタント
 - ・組織開発コンサルタントサービス

2.2.1 エグゼクティブ・セミナー

セミナー・ワークショップの一部を構成するものとして、エグゼクティブ・セミナーが実施されている。これは年3回、学内で実施されている。2010年度は11月、1月、4月にそれぞれ開催される。各回とも1日で午前8時半から3時ないし5時までの6～8時間のコースである。

第1回のテーマは「自分の強みをリーダーシップ向上に活用する」である。内容は、①対象者個人や彼が指導する人の強みを明確にするとともに最適化すること、②満足度と結果を向上させるためのチームの強みを投入すること、③チーム内の強みに焦点をあたるとともに、それを適当に組みあわせること、である。

第2回のテーマは「個人とチームのパフォーマンスを高める」である。ここでは、変革のためのもっとも困難なである変革に関する課題を取り上げる。変革は、組織内に深く根を下ろした問題であり、価値に関する問題であるために、安易には解決できない問題を提起する。結果に影響をもたらす状況的要因に焦点を当てつつ、リーダーがいかに生産性を高めてきたかを理解する。主な内容は以下のとおりである。①適材適所主義に寄りながらより効果的なチームを組織すること、②能率、調整、柔軟性を最大限に高められるような、もっとも効果的なチームの仕事をデザインすること、③チームのメンバー全員の動機を高めること、④最善のインプットを考慮し動機を高めるための効果的なグループの決定を行うこと等。

第3回のテーマは「他者に影響を与える－アプローチとアウトカムを変える」である。他者に影響を与えるために、他者の気持ちを変えることを知ることが重要との観点に立っている。主な内容は以下のとおりである。①被雇用者の行動に影響を与える6要因を理解すること、②被雇用者の行動を改善・向上させるために議論の計画を立てること、③行動の変化におけるリーダーの役割を理解すること。

2.2.2 ファカルティ・リーダーのためのワークショップ

ファカルティ・リーダーのためのワークショップは、一般教員を対象にリーダーシップを習得

させることを目的に開催されている。以下のような教員が対象である。①学内各種委員会や研究室の大規模プロジェクト運営のための管理責任を負っている、この点でのリーダーシップ発揮を求められる教員、②学科長を補佐する立場の教員、③専門団体でリーダーシップ発揮を求められる教員、④将来管理職としての役割やリーダーシップを追求したい教員。

主なワークショップは、1)教員採用の責任を負う学科長・候補者選考委員に求められる業務の内容やその進め方など、2)プロジェクト・マネジメントの方法（プロジェクトの真の目的に対する理解、目的達成に向けた計画立案の方法、生産性を高めるコミュニティの作り方など）、3)専門的団体におけるリーダーシップ発揮の方法（専門団体との関わり方、期待される役割、役割を果たすためのスキル等の理解・習得）である。

ワークショップでは、過去のケースの分析（ケース・スタディ）や、参加者による討論、さらに進行役との質疑応答等が行われる。

3. ミシガン州立大学と近隣の大学コンソーシアムによるアカデミック・リーダーシップ・プログラムの開発・実施：「大学間協力委員会」のリーダーシップ研修プログラム

ミシガン州立大学 F&OD は、学内で実施するだけでなく、近隣の研究大学とともにコンソーシアムを形成し、その一員としても関連の活動を行っている。

コンソーシアムは「大学間協力委員会」（Committee on Institutional Cooperation, CIC）と称するもので、中西部の研究大学 10 校（Big Ten University）とシカゴ大学で構成されている。主な加盟校は、ミネソタ大学、イリノイ大学、インディアナ大学、ミシガン大学、オハイオ州立大学、パーデュー大学、ウィスコンシン大学等である。すでに 50 年近い活動の歴史を持っている。

各大学の学務担当の幹部職員（アドミニストレーター）が委員を担当する。彼らは教育関係のリーダーとしての役割と同時に、大規模で複雑な組織の管理者としての役割を担っている。大学予算の縮減、学生の多様化、外部からの圧力増大という多くの課題に大学が直面する中で、大学組織を守り発展させるために、各大学ともリーダーシップ開発が大きな課題とされている。CIC のアカデミック・リーダーシップ・プログラムは、大学の執行部がリーダーシップや管理スキルを習得することを通じて、これらの当面する課題に適切に対処できるように支援することを目的としている。

3.1 連続セミナー

年間に 3 回の連続セミナーを開催している。2010-2011 年度は、以下のような日程・場所で開催される。

第 1 回

日時： 2010 年 10 月 14-16 日

場所： ウィスコンシン大学・マディソン校

テーマ： 問題と理念

第2回

日時： 2011年2月17-19日

場所： ミネソタ大学

テーマ： 人々とその相互関係

第3回

日時： 2011年4月7-9日

場所： オハイオ州立大学

テーマ： リソースとツール

セミナー参加者は、各大学が一定の基準に基づいて選抜する。基準の内容は、テニユアを取得している教員であること、大学の管理業務（理事、副学長、学部長、学科長・副学科長等）の経験があること、その職務遂行でリーダーとしての力量を発揮した経験のあること等である。そのほか、学外・高等教育外の諸組織でリーダーシップを担った経験のあることも基準の一つになっている。大学管理職の中では多いとは言えない女性や人種的なマイノリティに対しても参加の道を開くことが意識されている。

セミナー参加者には、これら3回のセミナーのすべてに参加するほか、次のセミナーまでの期間中に課題を行うことが求められる。たとえば、提供される資料（ケーススタディを含む）を検討したり、所属大学内の経営に関して執行部やメンターなどと協議したり、自分と同じ職務の教職員の王道を観察したりすることである。

3.2 コンソーシアム加盟各大学における体制

コンソーシアム加盟各大学には、リーダーシップ・プログラムの実施に関する責任者（主任学務職員）が選出されており、コンソーシアム加盟大学間の調整を行っている。学内では、以下のような活動を行っている。①関連する活動の計画を立案・実施する、②関係機関間で調整を行う、③プログラムに関する情報を普及する、④セミナー参加者のメンターを務める、⑤プログラムの評価を行う、⑥その他、である。

4. 感想

アメリカの大学では、大学経営にあたって高い専門性が要求されることが一般的である。いったん管理職についての大学教員が、他大学の同様のポストに採用されることも少なくない。また、しばしば経営コンサルタントが参画することもあるようだ。

一方、日本では、一般の教員がほとんど何らの準備もなく管理職に就任する。私立大学は少子

化や国の補助金削減等で経営環境が厳しくなっている中で、ますます大学経営の質が問われている。国立大学についても、歴史・伝統、学内事情をふまえて独自の経営のあり方が求められている。国立大学法人化により、少なくとも理論上は独自の経営を追求することが促進されたはずである。にもかかわらず、管理職就任に向けた準備が不十分な状態は、依然として多くの大学で続いている。

これは大学管理職に関する基本的な考え方の違いと言えるのかも知れない。つまり、アメリカでは、大学管理職には専門性が必要であり、しかるべき専門性を獲得した人が着任すべきであること、その専門性を獲得するには適切な研修が不可欠であることが、一般に理解されているのであろう。アメリカの大学で、アカデミック・リーダーシップ・プログラムの開発や実施が一定程度進んでいる背景には、このような考え方があると考えられる。

今ひとつ注目されるのは、ミシガン州立大学では、FD 企画・実施担当のセンターがアカデミック・リーダーシップ・プログラムの開発に携わっていることである。大学教員の能力開発を業務とする以上、その中心は教員の授業能力や研究指導能力であると思われる。このようなセンターが大学管理職の能力開発に携わることに反発はないのかどうかである。この点について、ワークショップ参加者にインタビューしてみた。複数の人の説明によると、アカデミック・リーダーシップ関連のプログラムをもっている大学は、いくつかある。しかし、高等教育のセンターが、独自でアカデミック・リーダーシップ・プログラムを開発し実施している例はきわめて少ないとのことであった。別のセッションでも同様の質問を試みたが、回答は同様であった。これが事実とすると、ミシガン州立大学のような取組は、アメリカでもユニークなものと言えるのかも知れない。

ワークショップは3時間以上にわたり、内容は豊かであり、また提供された資料や情報も豊富であった。充実した時間を過ごせたことを喜びたい。

【注】

1) 「FD 担当者は、大学執行部や教員向けにリーダーシップ開発プログラムを提供することを求められる傾向が顕著になっている。FD の理論、研究、実践はリーダーシップ開発につながる強固な基礎となっているが、それでも新しい課題は多い。本セッションは、FD 担当者が所属大学向けにリーダーシップ開発のための質の高いプログラムをデザインし、実行し、評価することを支援するものである。高等教育全体および各大学の置かれた状況をふまえてリーダーやリーダーシップ開発等の理論と研究を検討しつつ、戦略的決定・プログラムモデル・リソースを参加者が把握できるようにすること、さらに所属大学の文化・ニーズと生産的なリーダーシップ開発の実践をマッチさせることができるようにすることを目的としている。」

○ 個別大学における研修

1. 中京大学

中京大学では、2008年の「FD・SD コンソーシアム名古屋」への加盟当初から大学設置基準・大学院設置基準におけるFD活動の義務化に対応し、組織的なFD・SD活動の展開を行なうための学内の啓蒙活動の一助として位置付け、各種の取り組みを実施してきた。

本学における組織的なFD活動は、FD（授業内容や方法を改善し、向上させるための組織的な取組）を単なる授業活動に留まらず「FDは大学のすべての者の《幸せ》のため」とし、“For Doing our best!”をその実行と推進に向けたスローガンとしている。FDの実施にあたっては、「やらされ感のないFD」、「明るいFD」を目指し、2009年度から発足した全学委員会である中京大学FD委員会大学を中心に、作業部会として設けられた3つの小委員会において教員、事務職員による活発な議論をもとに、「授業改善のためのアンケート」や「公開授業（FD参観科目）」を実施している。「FD・SD コンソーシアム名古屋」の事業企画は、これらのFD活動を支援するという立場から、外部から講師を招いての各種講演会の開催、米国POD年次総会への教員派遣を通じた海外の先進事例理解や、国内で行われる私立大学連盟をはじめとする各種団体が主催する研修会等への教員派遣、先進大学の取組事例調査への事務職員の派遣を行った。また、FD・SD活動を支援するための事務用機器購入により組織的FD活動の体制の充実を図るとともに、FD・SD関連図書資料を購入し、広く学内に紹介していくことで、FDおよびSDに関する啓蒙活動もあわせて実施してきた。

「FD・SD コンソーシアム名古屋」の事業企画として2008年度から実施された各種中京大学FD・SD講演会の概要に関して以下のように報告させていただく。

1. 講演会等の開催について

【2008年度】

1. 国際教養学部将来計画委員会第9回経験交流会

2008年10月29日 中京大学名古屋キャンパス・ヤマテホール

「自律的学修者を育てる教育環境づくり-先行学部の経験に学ぶ-」

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。

2. 中京大学FD・SD講演会

2008年12月15日 中京大学名古屋キャンパス・ヤマテホール

「これまでのFD・SD、これからのFD・SD」

FD・SD講演会が、12月15日（月）、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、大学の体質を変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。

【2009年度】

1. 第1回中京大学FD・SD講演会

2009年10月19日 中京大学名古屋キャンパス・ヤマテホール

「大学教育の質の向上について－FD・SDの取組を中心に－」

2009年度第1回FD・SD講演会が、10月19日（月）、名古屋キャンパス・センタービル2階のヤマテホールで、講師に文部科学省大学改革推進室の今泉柔剛室長を招いて開催された。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、昨年度に引き続き実施さ

れたもので、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、60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、国公立大学の大学改革を推し進める職にある今泉氏から、日本の大学のおかれている現状と課題に関して、これまでの中央教育審議会の答申と教育振興基本計画における国の取り組むべき施策に関する全般的な説明があった。「大学教育の質の保証」のためには、A) 大学内部の質保証、B) 大学外部の質保証、C) 連携による質保証、D) 量の管理による質保証が必要で、大学内部の質保証に向けて、各大学は、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）が必要であると述べられた。同時に、大学事務職員は、大学改革を進める上で教員と良いパートナーとなることが期待されている、そのためにもFD同様に、職員の専門能力開発・向上（SD）を行なうことが必要であるとの指摘がなされた。また、文部科学省は、大学間連携を通じた質の保証を推進するためネットワークの形成を推進しており、「FD・SD コンソーシアム名古屋」の今後の活動に期待したいとの発言もなされた。

2. 国際教養学部将来計画委員会第10回経験交流会

2009年10月28日 中京大学名古屋キャンパス・ヤマテホール

「ネイティブ教員による『母国での教養教育経験をふまえた教養教育への提言』

国際教養学部のFD活動として、教員が披露する授業実践の経験をもとに、より良い教育につながる目的で行われてきた「経験交流会」が教育事業推進委員会の企画により2009年10月28日(水)名古屋キャンパス大会議室にて行われた。全学FD委員会との共催、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ものである。

今年度のテーマは「ネイティブ教員による『母国での教養教育経験をふまえた教養教育への提言』」であった。

学部教育とともに全学共通科目を通して教養教育を担う組織として、教養教育のありようを考える一助とするため、ネイティブ教員にそれぞれの母国で受けた“教養教育”について概要を話していただくとともに、今後の教育を考える上での問題・課題を挙げていただくことを目指しての企画であった。今回は、欧米圏に絞り、アメリカ・ドイツ・フランス・ウクライナから計5名に話していただいた。いずれアジア圏の教員による同種の経験交流会の企画も想定される。

全学FD委員会委員長でもある安村仁志教育事業推進委員会委員長の司会・進行のもと、北川薫学長の挨拶のあと、国際英語学部ダンジェロ教授(James D'ANGELO、アメリカ、トリニティ大学(コネチカット州)・ボストン大学大学院)、国際教養学部のペロンセル准教授(Morvan PERRONCEL、フランス、パリ第七大学大学院)、イミック准教授(Alexander IMIG、ドイツ、ケルン大学哲学部大学院)、ペトリシェヴァ講師(Нина ПЕТРИЦЕВА、ウクライナ、ハリコフ

大学)、クラーク教授(Stephen K.CLARK、アメリカ、サンディエゴ州立大学)の各氏よりそれぞれ 15 分前後のスピーチがなされた。

ダンジェロ氏からは、リベラル・アーツ型の大学で学んだ経験から、アメリカに比して日本は履修すべき科目(単位)が多く科目ごとの学習の密度がやや薄くなる点、および今日人文・教養科目が減り実用的科目重視の傾向があることの問題性、ディスカッション能力の向上をはかる教育をする必要があることなどが指摘された。同時に、教育改善においては、欧米の模倣ではなく日本独自のものを模索していくことが大切であるとの意見が述べられた。

ペロンセル氏からは、フランスには日本でいう「教養教育」そのものはないものの、教養学部的なものはあるとして、フランスの教育制度の紹介とともに、「教養」を養っていくシステムの一部が話された。その中で、「書く力」を養う点に関連して、いわゆる小論文と並んで、資料の解説、翻訳が重視されていることが指摘された。

イミック准教授はドイツ語で「教養」にあたる **Bildung** との関連で **Schlüssel-qualifikationen (Key-qualifications)** について、「読解力」「プレゼンテーション能力」の育成など具体的に内容を示し、これらを通しスキルより“自分の意見”を持ち・伝えることの重要性を指摘された。それは中世の「自由七科(リベラル・アーツ)」以来の伝統であることが述べられ、今日の教育を論じる際には、“母語の運用能力”を向上させる必要性、国際化への対応のためにも自国文化の理解を確実にする必要性があるのではないかと提言があった。

休憩をはさんで後半の部では、ペトリシェヴァ氏からウクライナ、ロシアの大学での教育について具体的に紹介がなされた。まず、“(学生においては)自分が勉強することに対する責任が教員への尊敬につながっている”と、ウクライナ・ロシアの大学での教員に対する学生の関係について紹介された。カリキュラムについては、われわれの教養教育にあたるところで、“選択の余地”はなく、すべて学部ごとに科目が指定されている(個々の学部において学生に学ばせるべきものを指定している)と、“衝撃的な”紹介がなされた。そして、教員は学生に勉学に対する意識・責任感を高めさせること、母語(国語)教育を必修化することの二点の提言がなされた。

クラーク教授からはアメリカ西海岸のサンディエゴ州立大学の教育システムをもとに、**General education** について(1)**Communication and Analytical Reasoning**、(2)**Foundations**、(3)**Explorations** の三部門が具体的に説明された。また、「一般教育」においては、学びに対する積極性を涵養するための知的能力の開発、**human being** として学生の人格形成、自国の文化と異文化に的確に対応できる力の育成などが必要であると述べられた。

このあと、質疑応答がなされたが、その中でスペイン出身のバレラ講師(**Francisco BARRERA**、アントニオ・デ・ネブリハ大学大学院)からも母国及び日本での学びの経験が披露された。質疑応答は活発になされ、今後の教育、カリキュラムを考えていく上で参考になるものとなった。最後に伊藤進学部長より、大学教育における「教養教育」の意義に関するしめくくりの挨拶がなさ

れ、閉会した。

3. 第2回中京大学 FD・SD 講演会

2009年12月5日 中京大学名古屋キャンパス・センタービル 0603 教室

「大学教育改善と FD/SD の課題」

「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する本年度第2回目の FD・SD 講演会が、12月5日（土）13時から、名古屋キャンパス・センタービル6階の0603教室で、講師に東京大学・桜美林大学名誉教授で現在立教学院本部・立教大学総長室調査役の寺崎 昌男氏を招いて開催された。中京大学 FD 委員会委員長の安村仁志・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、講師から、中央教育審議会の2008年12月の「学士課程教育の構築に向けて」答申の内容に言及しながら、私学の視点から見て注目される点、「3つの方針」が目指す理念、さらには FD を主体的・本質的にとらえる上で留意すべき点や、大学における SD の開発の重要性が説かれ、今後は大学にとって重要な「学生」という存在に対する「教職協働」の必要性が問題提起された。

引き続き、第2部として「学生の学びの質と水準の保証に向けた各大学の FD/SD の取組」のテーマで照本 祥敬・国際教養学部教授をコーディネータとして、名古屋大学、南山大学、名城大学および中京大学の FD/SD の取組事例の報告、報告者と出席者との間での意見交換が行なわれ、17時に閉会した。本学の教職員とともに、コンソーシアム加盟大学および愛知県下の各大学からの教職員を含め、80人ほどの出席であった。

【2010年度】

1. 大学職員向け「リスク低減」に関する講演会

2010年9月9日 中京大学名古屋キャンパス・センタービル 0702 教室

「大学におけるリスク低減と USR（大学の社会的責任）」

「社会の公器」である大学において、研究費の不正受給など適切なリスク低減策の未整備によるさまざまな問題が近年発生しており、「業務の効率性」、「財務の信頼性」、「コンプライアンス（法令遵守）」の向上を目的としたリスク低減・回避のための方策整備が喫緊の課題として求められている。そのような視点から、大学運営を支える事務職員に対し、9月9日（木）14時30分から中京大学名古屋キャンパス・センタービル7階0702教室で有限責任監査法人トーマツの赤尾聡氏を招いて講演会を開催した。

講演では講師からリスク低減を目的に内部統制を機能させることは、「大学の社会的責任（USR）」の観点からも重要であるとの認識が示された上で、これらの取り組みにおいて先行す

る企業との比較を行いながら、大学における「内部統制の定義」「内部統制の必要性」「リスクコントロールの方法」「内部統制システム構築のポイント」などについての説明がなされた。

本講演は「FD・SD コンソーシアム名古屋」の委託事業として開催されたものであり、本学の職員とともに、コンソーシアム加盟大学および愛知県内外の大学から総勢 90 名ほどの出席があった。

2. 国際教養学部将来計画委員会第 11 回経験交流会

2010 年 10 月 27 日 中京大学名古屋キャンパス・ヤマテホール

「女子学生のキャリア支援を考える」

国際教養学部主催の第 11 回経験交流会が、10 月 27 日 14 時から 16 時 10 分まで、名古屋キャンパス・センタービル・ヤマテホールにて開催された。第 1 部は学生対象「女性の働き方、生き方とキャリア形成」、第 2 部は教職員対象の「女子学生のキャリア形成教育の現状と課題」。

事前に国際教養学部の学生を対象に行った「ライフコース・イメージに関するアンケート」の結果とこれまでのアンケート結果をもとに、女性が希望するライフコースと現実に歩むライフコースとのズレや、配偶者が就業継続することに対する男性の意識と女性自身のイメージや意識の違い等が説明された。また、ライフコース・デザインの困難さに対処する方法として、多彩で有効な情報をストックする引き出しを増やす、そのためのアンテナを張る、人的・社会的ネットワークを広げる、などが挙げられた。キャリア形成教育の課題として、「お金を稼ぐ」だけではない働くことのイメージを育てること、特定の価値観に縛られないよう、働き方や生き方の引き出しを増やして間口を広げる必要性が示唆された。

本講演は FD・SD コンソーシアム名古屋の後援事業として位置づけられており、学内外から 50 名を超える参加者があった。後日、報告書が作成される。

3. 中京大学FD・SD講演会

2010 年 12 月 3 日 中京大学名古屋キャンパス・センタービル 0704 教室

「認証評価の新展開 [内部質保証システムをいかに機能させるか]」

FD・SD講演会が、12 月 3 日（金）、名古屋キャンパス・センタービル 7 階 0704 教室で、講師に財団法人大学基準協会大学評価・研究部長の工藤 潤氏を招いて開催された。今回のこの講演会は、「FD・SDコンソーシアム名古屋」の 2010 年度の中京大学委託事業として、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。

北川薫学長の開催挨拶の後、工藤部長より 2012 年度の大学評価分から実施される「新大学基準」の下での評価システムの特徴が説明され、評価体制の簡素化がなされる反面、各大学が教育・研究の「質」を保証するために恒常的に「内部質保証のシステム」を構築した上で、大学の諸活動について点検・評価を行い、その結果を公表することにより社会に対する説明責任を果たすことが必要になるとの報告がなされた。

本学は、2007 年度に財団法人大学基準協会による外部評価を受け、2008 年 3 月に出された認証評価結果における助言事項などを踏まえ、2011 年 7 月の「改善報告書」の提出に向けた議論がなされているところである。また今後は、2014 年度の第二回目の大学評価に向けて評価機関の選定を含め、内部質保証のシステムの構築に向けた議論が自己点検・評価委員会においてなされることになる。

2. 組織的な FD・SD 活動に関する調査・他団体の各種催事へ参加等

- ・ 社団法人日本私立大学連盟平成 21 年度 FD 推進会議

年月日：2009 年 6 月 20 日

開催地：上智大学四ツ谷キャンパス

出張者：情報理工学部准教授 石原 彰人

- ・ 社団法人日本私立大学連盟平成 21 年度 FD 推進会議（新任専任教員向）

年月日：2009 年 8 月 10 日～11 日

開催地：グランド浜松

出張者：体育学部助教 山田 雄太

体育学部助教 坂口 結子

- ・ 西日本私立大学振興協議会第 41 回例会

年月日：2009 年 7 月 29 日

開催地：ヒルトン大阪

出張者：情報理工学部教授 嶋田 晋

- ・ 日本学術会議主催公開シンポジウム「大学教育の分野別質保証に向けて」

年月日：2009 年 11 月 23 日

開催地：東京大学安田講堂

出張者：国際教養学部教授 安村 仁志

企画部部长 鏡味 徹也

・ 大学コンソーシアム京都「第15回FDフォーラム」

年月日：2010年3月6日

開催地：同志社大学室町キャンパス

出張者：教学部事務部長 佐野 文彦

学事センター部長 森 勇夫

2008年度米国POD年次総会派遣者（開催地：米国ネバダ州レノ）

総合政策学部教授 宮川 正裕

体育学部教授 櫻井 伸二

国際センター事務室室長 若尾 晃弘

2009年度米国POD年次総会派遣者（開催地：米国テキサス州ヒューストン）

経営学部教授 寺岡 寛

情報理工学部教授 嶋田 晋

2010年度米国POD年次総会派遣者（開催地：米国ミズーリ州セントルイス）

総合政策学部教授 宮川 正裕

法学部准教授 古川 浩司

3. FD・SD活動に関する図書資料、機器の購入

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。

2008年度

『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

2009年度

『大学教育の創造－歴史・システム・カリキュラム』、寺崎 昌男、東信堂、1999年
『大学教育の可能性－教養教育・評価・実践』、寺崎 昌男、東信堂、2002年
『大学改革 その先を読む』、寺崎 昌男、東信堂、2007年
『大学の誕生（上下）』、天野 郁夫、中公新書、2009年
『転換期の高等教育』、山本 眞一、ジアース教育新社、2008年
『大学のマネジメント』、山本 眞一・田中 義郎、放送大学教育振興会、2008年
『ファカルティ・ディベロップメントを超えて－日本・アメリカ・カナダ・イギリス・オーストラリアの国際比較』、東北大学高等教育開発推進センター編、東北大学出版会、2009年
『消える大学 残る大学－全入時代の生き残り戦略』、諸星 裕、集英社、2008年
『大学教育の思想－学士課程教育のデザイン』、絹川 正吉、東信堂、2006年
また、2009年度以下の図書に関しては、本学のSDのために、当該事務部署に据置き、今後の業務に活用することにした。
『私立大学マネジメント』、社団法人日本私立大学連盟編、東信堂、2009年
『学生支援相談必携』、内閣府認証 特定非営利活動法人 学生文化創造事業部、2007年

2010年度

2010年度に関しては、FD 関連のホームページ等を作成のために、パソコンソフト（Adobe Acrobat Pro）を購入するとともに、本学が実施している公開授業（FD参観科目）の録画用にデジタルビデオカメラおよびデジタルカメラ、FD・SD 講演会の案内チラシなどを作成するためにカラープリンターを購入した。

また、本学のSD活動の充実のために、以下の図書を購入し、当該事務部署に据置き、今後の業務に活用することにした。

『大学戦略経営論－中長期計画の実質化によるマネジメント改革』、篠田 道夫、東信堂、2010年

2. 南山大学

1. 「セミナー・ワークショップ」

(1) 南山の授業について話そう

*詳細については、本報告書の「セミナー・ワークショップ」75頁を参照。

2. 「個別大学における研修」

a. FD 関連研修会等の開催

(1) 経済学部 FD 研修会

演 題：求められる「社会人基礎力」と学部教育について

講 師：小林 浩 氏

(株式会社リクルート「カレッジマネジメント」編集長)

日 時：2010年12月7日(火) 17:00~19:00

場 所：南山大学 名古屋キャンパス J棟4階J415会議室

概 要：社会で求められる学士力や社会人基礎力とそれを育成する学部教育について研究する。

(2) 留学生教育・指導に関する FD・SD 講演会

講 師：松浦 まち子 氏 (名古屋大学 留学生相談室長、留学生センター教授)

日 時：2010年12月22日(水) 14:30~16:30

場 所：南山大学 名古屋キャンパス J棟1階特別合同研究室および

瀬戸キャンパス A棟1階会議室2 (TV会議システムで中継)

概 要：外国人留学生を受け入れる際、大学はどのようなことに留意して指導・支援すればよいかについて、名古屋大学の松浦まち子氏(留学生相談室長 留学生センター教授)を招き講演会を行う。松浦氏の講演に続いて、本学より報告者3名がそれぞれ、留学生を指導する立場、日本語教育の立場、留学生に係る事務担当の立場から報告し、パネル形式で意見交換を行う。留学生指導、生活支援、政策などに係るすべての教員・職員を対象とする。

(3) 経営学部 FD 研修会

講 師：稲垣 友仁 氏

(株式会社コーチング・システムズ)

日 時：2011年1月19日(水) 16:30-18:00

場 所：南山大学 名古屋キャンパス J棟J55

概要：コーチングとは、目標達成するために必要となる潜在的な能力や意欲を、対話や議論など人とのコミュニケーションによって引き出し、行動へと結びつける手法である。ビジネス現場で広がったコーチング手法は、あらゆる教育現場でも活かされるようになってきた。ちょっとした学生との関わりの中にコーチングコミュニケーションを取り入れることで、学生の意欲・主体性に変化が現れる。コーチングを先進的に教育現場へ導入している、平成19年度・20年度三重県教育委員会教育コーチングアドバイザーである稲垣友仁氏が教育現場の体験を交えて伝える。

(4)情報理工学部 FD 講演会

演題：学生の学びを促す授業改善

講師：夏目 達也 氏

(名古屋大学 高等教育センター教授)

日時：2011年3月8日(火) 15:00-16:30

場所：南山大学瀬戸キャンパスH棟1階会議室6

概要：授業の目的は、質の良い学びを学生に保証することである。実際にそれを実現するためには、教員は具体的に何をすればよいのか、どのような点に留意すればよいのか等を考える。あわせて、名古屋大学高等教育研究センターが開発した授業改善支援のための各種ツールを紹介する。

b. 学外研修会等への教員・事務職員の派遣

(1)「2010年度ケース・メソッド研究会 5月例会」

日時：2010年5月21日(金) 18:30～20:30

会場：西南学院大学 東キャンパス 西南コミュニティーセンター

主催：ケース・メソッド研究会

参加者：教員1名

(2)「第七回大学改革トップセミナー」

日時：2010年5月28日(金) 13:00～17:00

会場：法政大学 富士見校舎

主催：全私学新聞運営委員会

参加者：教員1名

(3) 「日本高等教育学会第 13 回大会」

日 時：2010 年 5 月 29 日（土）～5 月 30 日（日）

会 場：関西国際大学 尼崎キャンパス

主 催：日本高等教育学会

参加者：教員 1 名、職員 1 名

(4) 「全国私立大学 FD 連携フォーラム 2010 年度総会ならびにパネルディスカッション」

日 時：2010 年 6 月 12 日（土）14:00～17:00

会 場：関西大学 千里山キャンパス 尚文館

主 催：全国私立大学 FD 連携フォーラム

参加者：職員 1 名

(5) ‘The Fourteenth Asian Studies Conference Japan’

日 時：2010 年 6 月 19 日（土）～6 月 20 日（日）

会 場：早稲田大学

主 催：The Asian Studies Conference Japan

参加者：教員 1 名

(6) 「平成 22 年度 FD 推進会議（専任教職員向け）キャリアガイダンスと教職員の職能開発～学生の自律を支援する FD と SD～」

日 時：2010 年 6 月 26 日（土）13:30～19:30

会 場：法政大学 市ヶ谷キャンパス

主 催：社団法人日本私立大学連盟教育研究委員会

参加者：教員 1 名、職員 2 名

(7) 「平成 22 年度大学評価フォーラム『学習成果を軸とした質保証システムの確立：学習成果の効果的なアセスメント・可視化・発信とは』」

日 時：2010 年 8 月 2 日（月）13:00～17:40

会 場：一橋記念講堂（学術総合センター2F）

主 催：独立行政法人大学評価・学位授与機構

参加者：職員 1 名

(8) 「児童・生徒が勉強するよう教師はいかにして動機づけるか」

日 時：2010年8月3日（火）10:00～17:00

会 場：寺庄公民館（滋賀県甲賀市甲南町寺庄 993-7）

主 催：ヒューマン・ギルド

参加者：教員1名

(9) 「平成22年度FD推進会議（新任専任教員向け）大学教員の職能開発とFD」

日 時：①2010年8月9日（月）～8月10日（火）

②2010年8月11日（水）～8月12日（木）

会 場：グランドホテル浜松

主 催：社団法人日本私立大学連盟教育研究委員会

参加者：①、②に教員各1名参加

(10) 「SPOD フォーラム 2010 『21世紀に生きる大学・高専教職員の創造』」

日 時：2010年8月25日（水）～8月27日（金）

会 場：愛媛大学城北キャンパス 愛大ミュージアムなど

主 催：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD） / 愛媛大学教育・学生支援機構
教育企画室

参加者：職員1名

(11) 「日本認知科学会・対話と学習研究会・第44回研究会」

日 時：2010年8月26日（木）13:00～17:00

会 場：東京大学 本郷キャンパス

主 催：日本認知科学会

参加者：教員1名

(12) 「第3回西日本 DaF ワークショップ 『クリエイティブなドイツ語授業：学生と一緒にオーディオ・ビデオ作品を作る』」

日 時：2010年10月22日（金）～10月24日（日）

会 場：立命館大学 衣笠キャンパス

主 催：ドイツ学術交流会

参加者：教員2名

(13) 「平成 22 年度大学職員情報化研究講習会～応用コース～」

日 時：2010 年 11 月 10 日（水）～11 月 12 日（金）

会 場：浜名湖ロイヤルホテル

主 催：社団法人私立大学情報教育協会 大学職員情報化研究講習会運営委員会

参加者：職員 1 名

(14) 「第 12 回教務学生事務担当者実務研修」

日 時：2010 年 11 月 30 日（火）9:10～17:15

会 場：名古屋大学豊田講堂 3 階第 1 会議室

主 催：名古屋大学 高等教育研究センター

参加者：職員 1 名

15) 「第 1 回高等教育推進センターFD 講演会『90 年代の高等教育政策は成功したか？～今求められる高等教育のグランドデザイン～』」

日 時：2010 年 12 月 2 日（木）13:00～15:00

会 場：関西学院会館 光の間

主 催：関西学院大学 高等教育推進センター

参加者：職員 1 名

(16) 「第 4 回森田杯・英文毎日杯 ペアで紹介する日本文化プレゼンコンテスト」

日 時：2010 年 12 月 18 日（土）13:00～

会 場：京都外国語大学 1 号館 7 階 171 教室

主 催：京都外国語大学英米語学科

参加者：教員 1 名

(17) 「山形大学 FD シンポジウム『学生主体型授業の冒険』」

日 時：2010 年 12 月 19 日（日）13:00～16:50

会 場：キャンパス・イノベーションセンター東京 1F 国際会議室

主 催：山形大学高等教育研究企画センター

参加者：職員 1 名

(18) 「立命館大学グローバル 30 SD ワークショップ『留学生アドバイジング』」

日 時：2011 年 1 月 28 日（金）13:30～17:00

会 場：立命館大学 衣笠キャンパス 敬学館

主 催：立命館大学

参加者：職員 1名

(19) 「平成 22 年度留学生交流実務担当教職員養成プログラム」

日 時：2011 年 1 月 28 日（金） 13:30～17:00

会 場：TKP 東京駅日本橋ビジネスセンター

主 催：独立行政法人日本学生支援機構

参加者：職員 1名

(20) 『「教育の国際化をめざして」シンポジウム』

日 時：2011 年 2 月 18 日（金） 13:00～16:15

会 場：関西大学 尚文館 1 階マルチメディア AV 大教室

主 催：関西大学 GP 支援グループ

参加者：職員 1名

(21) 「文部科学省研究開発評価シンポジウム」

日 時：2011 年 2 月 23 日（水） 13:30～17:15

会 場：ベルサール九段 イベントホール

主 催：文部科学省

参加者：職員 1名

(22) 「平成 23 年度広域大学知的財産アドバイザー派遣先募集説明会」

日 時：2011 年 3 月 1 日（火） 14:00～15:00

会 場：特許庁 2 階 独立行政法人工業所有権情報・研修館

主 催：独立行政法人工業所有権情報・研修館 人材育成部大学支援担当

参加者：職員 1名

(23) 「広島大学教育 GP 国際シンポジウム『学士課程教育の質保証と教育内容の革新』」

日 時：2011 年 3 月 3 日（木）～3 月 4 日（金）

会 場：広島国際会議場

主 催：広島大学教育室

参加者：職員 2名

(24) 「2010 年度 第 16 回 FD フォーラム」

日 時：2011 年 3 月 5 日（土）～3 月 6 日（日）

会 場：京都外国語大学

主 催：公益財団法人大学コンソーシアム京都

参加者：教員 1 名、職員 5 名

(25) 「大学教育改革フォーラム in 東海 2011」

日 時：2011 年 3 月 12 日（土）10:00～17:50

会 場：名古屋大学 IB 電子情報館

主 催：大学教育改革フォーラム in 東海 2011 実行委員会

FD・SD コンソーシアム名古屋

参加者：教員 1 名、職員 3 名

c. FD の立場からの学生支援

2010 年度大学祭・聖南祭におけるゼミ等の授業単位を中心とした企画（調査発表等）への支援

趣旨：この支援は、2010 年度大学祭・聖南祭におけるゼミ等の授業単位を中心とした企画（調査発表等）について、FD（ファカルティ・ディベロップメント）の立場から資金面で援助することで、授業時間外の学習活動の促進に繋げることを目的とする。

申請期間：2010 年 7 月 22 日（木）～ 9 月 22 日（水）

聖南祭期間：2010 年 10 月 30 日（土）～10 月 31 日（日）

大学祭期間：2010 年 10 月 31 日（日）～11 月 3 日（水）

報告書提出期間：2010 年 11 月 4 日（木）～11 月 30 日（火）

採択団体数：4 団体

d. FD・SD 関連資料購入

次の SD 関連書籍を購入し、全課室に各 1 冊配布した。

『大学職員は変わる—東大 SD トータルプランの実践』

『大学自らの総合力—理念と FD そして SD』

『私立大学の経営戦略序論 戦略的経営プランニングの展開』

『高等教育研究〈第 13 集〉特集：スタッフ・ディベロップメント』

『大学教育と質保証—多様な視点から高等教育の未来を考える』

『大学とガバナビリティー』

『大学のマネジメント・その実践—大学の再生戦略』

『大学経営論—実務家の視点と経験知の理論化』

『現代日本の大学革新—教学改革と法人経営』

『私学必携』

また、『高等教育概論 MINERVA 教職講座 大学の基礎を学ぶ』を1冊購入した。

2008年度～2010年度の南山大学FD・SD活動を振り返って

FD・SD コンソーシアム名古屋発足から早くも3年経った。まず名古屋大学より、毎年度委託金を受けた。FD・SD コンソーシアム名古屋に参加の近隣3大学(名古屋大学、中京大学、名城大学)との協力・連携が築かれた。このように、関係諸機関からの財的・人的サポートを受けて、本学におけるFD・SD活動を活発に展開できたことに心より感謝の意を表したい。以下のとおり、本学のFD・SD活動の主な取組みを紹介し3年間の総括とする。

●「南山の授業について話そう」企画の開催

2008年度から始まった「南山の授業について話そう」企画は、3年間連続で開催できたことが大きな成果であった。最終年度となる2010年度は、本学FD委員会や学生部が文部科学省から採択を受けた学生支援推進プログラム(いわゆる学生支援GP)との連携のもと、学生が企画・運営し、司会進行まで務める内容の濃いものとなった。授業のあり方を検討する場合、教員、あるいは学生の視点からの、概して一方向的な議論になりがちであるが、教員と学生の間で意見交換の機会を継続してもつことができたことは、本学のFD活動にとってははじめての一步であったが、大きな一步を踏み出したことでもあった。

●FD茶話会の開催

参加者同士が自由にFDに関する意見交換ができる場をもつ取組みとして、2009年度より、FD茶話会を開催した。コーヒー・紅茶、お菓子を囲んでざっくばらんにFDについて語り合う。このような語り合いを通じて、本学および他大学の教職員の皆さんにとって、FD活動がより身近に関心を持つ端緒となったことであろう。また、FD茶話会が、教学経営における3つの方針(ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー)策定の足がかりとなったことは有益であった。

●FD・SD研修会等へ出張費補助

学外で開催されるFD・SDに関する研修会等へ出張費および参加費の補助を行った。毎年、延べ約40名程度が参加し、他大学やその地域のFD・SD活動の状況や、最新の動向に触れる機会が得られたことは、本学の教職員の知的財産の蓄積へと繋がり、本学の将来に向けたFD・SD活動の発展の礎となったといえる。

補助実績：2008年度41名、2009年度40名、2010年度38名

●FD 関連研修会等の講師への謝礼費補助

学部等で開催する FD 関連研修会等に対し、外部講師を招聘する際の謝礼費について補助を行った。実際に教壇に立つ者への FD に対する意識喚起を促し、授業改善が図られるきっかけとなったといえるだろう。

●事務職員等研修費補助

本学が所属する法人組織である南山学園の全事務職員を対象に年 1 回開催する研修費用の補助を行った。FD・SD コンソーシアム名古屋参加大学の事務職員も複数名ずつ参加し、事務職員の能力向上および参加者の学校間を超えた横の連携を促すきっかけとなった。

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」と位置づけている。その活動は、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、教育担当理事・副学長の下で、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、具体的な取り組みを展開している。

名城大学の FD 活動の推進に係わる組織構成は、下図のとおりである。

平成 21 年度に、FD 企画委員会の下に設置していた 4 つのチームと 1 つの委員会の活動目標を再設定するとともに、大学院教育で実践された FD 事例を収集し、広く学内に公表することを目標とする「大学院チーム」を新たに設置し、学位課程の枠組みを超えた FD 活動の推進基盤の整備に向けて第一歩を踏み出した。

***平成 21・22 年度の FD 活動の基本方針**

委員の任期（2 年間）に合わせて、FD 活動の基本方針を定めており、平成 21・22 年度は「学生の主体的な学びを促すための教育活動の探求・実践および蓄積を目指した FD 環境構築」と設定。

名城大学FD委員会の構成図

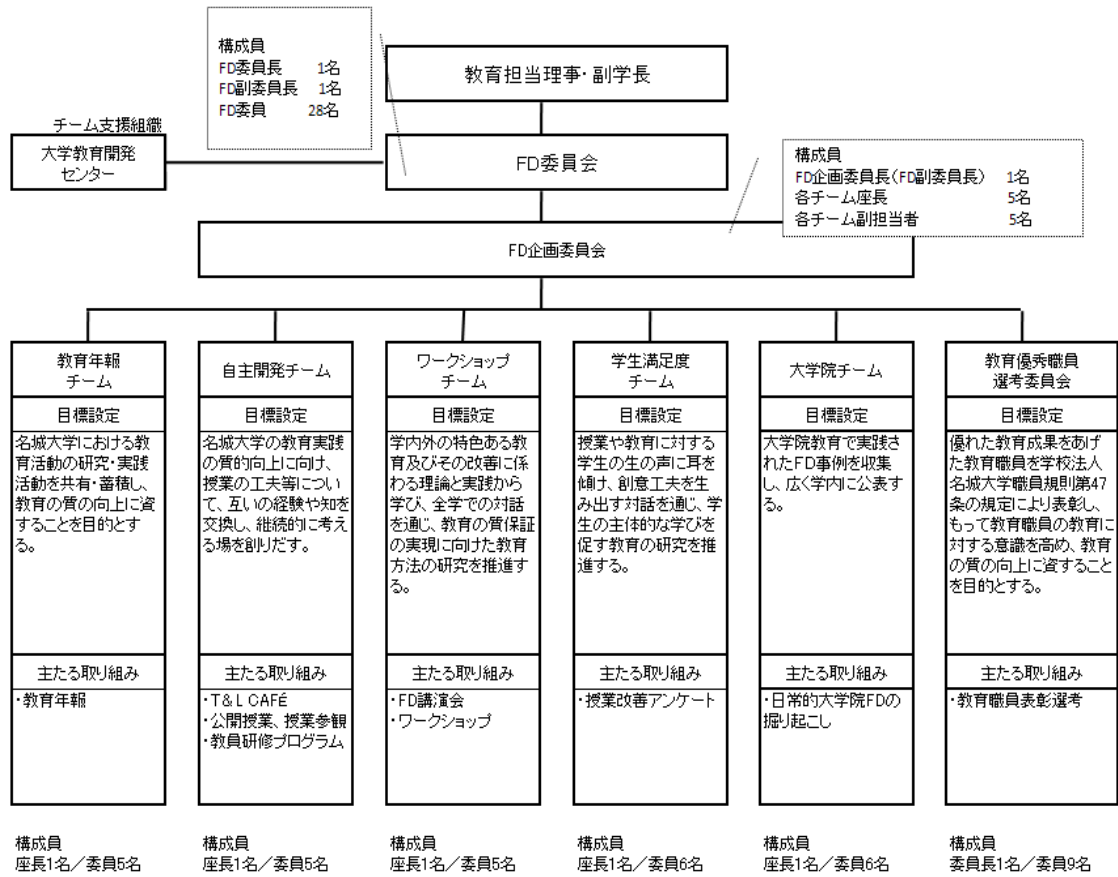


図 名城大学 FD 委員会の構成図

■FD 活動の具体的内容

1) 『名城大学教育年報第5号』を発行

教育年報の種別・内容等は次のとおりである。

	教育研究論文	教育実践報告
定義	教育理論又は教育実践を対象とする学術的な手続きを踏まえた研究論文（査読あり）	教育実践を対象とした取り組みであり、広く共有できる実践報告
投稿資格	名城大学の教職員（教員・事務職員）。本大学の教育に携わる他大学等の教育職員（非常勤講師）の投稿も可。	

第5号では教育研究論文の6論文の投稿があり、査読審査を経て、4論文を掲載。教育実践報告は内容の確認を経て、4報告を掲載した。

2) 教育優秀職員の表彰

優れた教育成果をあげた教育職員を学校法人名城大学職員規則第 47 条の規定により表彰し、もって教育職員の教育に対する意識を高め、教育の質の向上に資することを目的とする。

【今回の表彰者及び表彰理由】

薬学部 飯田耕太郎 准教授 田口忠緒 准教授

テーマ：6 年制薬学教育における初年次教育の構築・展開のための教育法の考案と実践

薬学 6 年制教育において、初年次教育の開発に尽力したこと、その成果を積極的に学会発表・論文投稿に努め、広く共有し、薬学教育の発展に寄与していることが評価された。



受賞者：飯田耕太郎准教授（右）、
田口忠緒准教授（左）

3) 第 12 回 FD フォーラム

「学生の学習意欲を高める授業とは～学生の主体的な学びについて考える～」

*詳細については、本報告書の「セミナー・ワークショップ」72～73 頁参照。

4) T&L CAFE (Teaching & Learning CAFE)

日 時：平成 22 年 10 月 7 日（木）12 時 30 分～14 時 00 分

参加者数：17 名

ランチをとりながら、リラックスした雰囲気です授業や大学教育に関することを気軽に語り合う場づくりとして、今回で 3 回目を迎えた。

今回は大人数講義の工夫、学生の授業マナー、学習上困難を抱える学生への対応、という 3 テーマについてディスカッションを行った。

ディスカッションでは、参加者が抱える授業を進める上での課題や苦心、授業工夫で大切にしていることについて報告があり、それらを踏まえて積極的な意見交換が行われた。

なお、実施アンケートの結果から、具体的な課題として「学生とのコミュニケーションの取り方」や「学生のスタディスキルズの養



成」についても、さらに意見交換を深めたいという希望が多く出された。

5) 平成 22 年度後期授業改善アンケート

学生の授業に対する満足度を把握し、改善点・要望事項を把握するとともに、教員の授業に対する意識も調査し、学生・教員間の意識のギャップを確認して、調査結果を今後の授業改善の一助とするために実施した。

今年度はアンケートを活用して、より授業改善につなげたいという意図から、「授業改善アンケート」に改称した。また、アンケートに回答した学生に対して各授業担当者からの返答の機会を設けた。

集計結果と項目別の改善ポイントは、教員個人にフィードバックし、授業改善に必要な情報として活用している。また、学部単位における FD 活動を推進することを旨に、強みと弱みを明確にした分析結果を報告書として取りまとめ、全教員に配布し、授業改善の素材として活用している。

実施期間：平成 22 年 11 月 8 日～11 月 20 日

実施授業数：630 科目（学生回答数：延べ 36,434 件、教員回答数：581 件）

なお、授業評価・授業満足度の把握・分析をリアルタイムで実施できるように、各キャンパスにマークカードリーダーを設置し、授業改善アンケートが実施できる環境を整備している。上記のアンケート調査とは別に、各教員の日々の授業改善に対応できるよう配慮している。

6) 大学院教育の取材活動

大学院における FD が義務化されてから、本学では、大学院教育における FD の取り組みを模索してきた。そこで、平成 21 年度、FD 委員会の下に大学院チームを設置し、大学院教育における優れた実践事例を収集し、学内で共有することを目的として、研究活動で表彰された大学院生を輩出した研究室の指導教員などに焦点をあて取材を重ねた。

平成 22 年度は 4 件の取材を行い、現委員による取材件数は、昨年度分を含めて 8 件となった。この 2 年間の取り組みのまとめとして、各研究室の特徴とともに、共通する大学院教育のエッセンスを冊子にまとめ、学内外に公開した。

なお、取材した内容は「大学院教育の底力」と題して、web 上でも公開している。



<http://www.meijo-u.ac.jp/edc/kikan/fd/daigakuin/index.html>

7) Special METS (Meijo English Teachers' Sessions)

ワークショップ「発音指導：まず“can do”を、そして“will do”へ」

*詳細については、本報告書の「セミナー・ワークショップ」61～62頁参照。

8) 教職員の研修派遣について

FD・SD コンソーシアム名古屋事業の一環で、教職員を他大学で開催されたFD・SDに関連する研修会・講演会等に派遣し、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、次年度の各種FDの取り組みに必要な情報として活用している。

従来、国内の各大学等において実施されたFDに関連する企画・研修会・講演会に派遣していたものの、海外はPOD Network Conference (POD)のみであった。そこで今年度は、POD以外に、アメリカのIR (Institute Research) 事情の視察のために職員1名を海外に派遣した。具体的には、社団法人日本能率協会が派遣した「IR研究」米国視察団に同行し、アメリカのIR事情を学ぶとともに、教育改善やFD・SD、学生支援等について、IRの担当教員・スタッフからのレクチャーやインタビューを通じて、学内の組織体制やデータの分析手法など具体的な取組施策についても学習する機会を得た。

参加企画数：27企画（2010 POD Network Conferenceを含む）

参加人数：43名（延べ人数。2010 POD Network Conference 派遣者を含む）

*数値は、平成22年12月24日現在（予定を含む）。

■事業総括 –FD・SD コンソーシアム名古屋の活動を振り返って–

平成20年度から3年間の事業を経て、本学として得られた主な成果は次のとおりである。

- ・本事業として開催された各種セミナー等への参加を通じて、多様な研修プログラムを教職員に提供することができた。その結果、人的交流や情報交換が活発に行われるようになった。参加した多くの教職員からも、他大学のプログラムを受講することで新たな知見の発見や人脈を得られたと、好評であった。
- ・本学のFDフォーラムは、従来、学内の教職員を念頭において開催されてきた。本事業の実施後は、他大学教職員も広く参加を呼びかけ、参加者全員が教育実践について意見交換を行う趣旨にリニューアルし、多様な視点で意見交換をすることが可能になった。
- ・本学ではFD・SDに関する海外派遣研修の機会を設けていなかったが、POD海外派遣やIR事情の視察を通して、国外の教員、職員の教育実践の現場や課題に触れることができた。国内だけでなく、海外にも教職員を派遣する機会を得たことで、より多様な研修が実施できた。
- ・大学教育開発センターのホームページをリニューアルし、学内外においてFD活動に係る情報

内容を充実し、情報共有の促進及び組織的活動の推進に努めた。

4. 名古屋大学

22年度研修

1. 教員のための全学的研修

(1) 新任教員研修

平成22年度 名古屋大学新任教員研修プログラム

日時 平成21年4月6日(火) 13時～16時

会場 名古屋大学東山キャンパス 野依記念学術交流館 1F

対象者 平成21年5月1日以降に本学に着任した教員

(本研修を受講していない方で受講を希望される方は事前にご相談ください。)

目標 ①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得る。

②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。

主催 名古屋大学

プログラム

12:30 受付開始

(司会：夏目達也)

13:00 開会のあいさつ 教育・情報関係担当理事 山本一良理事

13:10 開会のあいさつ 財務・人事労務・事務総括関係理事 高橋 誠理事

13:20 快適な職場環境づくり：ハラスメント対策 池田素子総長補佐

13:35 研究活動のサポート 馬場嘉信総長補佐

13:50 安全保障貿易管理等 鈴木慰人社会連携課長

14:00

【 休憩・ティーブレイク 】

14:30 情報セキュリティ 伊藤義人情報戦略室長

14:45 授業改善ワークショップ 高等教育研究センター(中井俊樹准教授)

15:45 アンケート用紙記入

16:00 アンケート回収、終了

(2) 全学教育科目担当教員 FD (教養教育院)

平成 22 年度第 1 回全学教育科目担当教員 FD

日時 平成 22 年 4 月 2 日 (金)

対象者 平成 22 年度全学教育科目の担当教員

プログラム

全体会

趣旨説明 (教養教育院長)

全学教育担当教員顕彰表彰式

総長挨拶

話題提供 「Learning by Doing」 (松浦好治附属図書館長)

英語 e-Learning 教材の紹介 (杉浦正利教授)

全学教育科目の授業実施に関する連絡事項

部会

平成 21 年度後期授業評価 (授業改善) アンケートの結果の報告と意見交換

成績評定の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 22 年度第 2 回全学教育科目担当教員 FD

日時 平成 22 年 9 月 27 日 (月)

対象者 平成 22 年度全学教育科目の担当教員

プログラム

全体会

趣旨説明 (教養教育院長)

授業実施に関する連絡事項

部会

平成 22 年度前期授業評価 (授業改善) アンケートの結果の報告と意見交換

成績評定の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

3. 部局等における研修事例

中井俊樹「授業のノウハウを身につけよう」名古屋大学新任教員研修プログラム、2010年4月6日。

中井俊樹「どのように学生を授業に巻き込むか」名古屋大学工学研究科FD、2010年4月21日。

中井俊樹「わかりやすい授業の組み立て」『英語で教えるワークショップ』名古屋大学、2010年5月14日。

中井俊樹「教えるということ」平成22年度臨床実習指導者研修、名古屋大学附属病院、2010年6月25日。

近田政博・西原志保「レポート書き方講座」(1回目)名古屋大学附属図書館特別講座、2010年6月30日。

近田政博「研究計画書を書くときのポイント」名古屋大学大学院教育発達科学研究科、2010年7月22日。

伊藤奈賀子「アカデミック・プレゼンテーション入門講座」(1回目)名古屋大学附属図書館特別講座、2010年9月21日。

伊藤奈賀子「アカデミック・プレゼンテーション入門講座」(2回目)名古屋大学附属図書館特別講座、2010年9月24日。

近田政博「TAのためのライティング支援セミナー」名古屋大学附属図書館特別講座、2010年9月29日。

近田政博「プレゼンテーションの基本」名古屋大学附属病院看護部認定看護管理研修、2010年10月5日。

中井俊樹「コーチング」平成22年度臨床実習指導者研修・サポーターズ研修、名古屋大学附属病院、2010年10月8日。

近田政博「留学生の受け入れに関する教員アンケート調査から得られた示唆」名古屋大学国際化拠点整備事業教授法研修「教員として留学生にどう接するかー授業や研究道を通じて」、2010年12月16日。

中井俊樹「モチベーションを高める教え方」平成22年度名古屋大学附属病院人材育成担当者研修、名古屋大学附属病院、2010年12月21日。

近田政博・西原志保「レポート書き方講座」(2回目)名古屋大学附属図書館特別講座、2010年12月22日。

3年間の総括

1. FDの取組

・名古屋大学における主なFD活動の内容

名古屋大学におけるFDは、多様な形態をとって行われるところに、一つの特徴がある。政策的には、たとえば大学設置基準では、「大学の授業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」（第25条の3）とされている。これによれば、教育内容・方法を中心とした、教員の教授能力の向上を改善するための研修や研究をさすことになる。FDの内容をかなり限定している。これについては、中教審自身もFDの概念・範囲を狭くとらえるべきではない旨を指摘している。

教員の能力開発という点からみても、教員に求められる職務は多岐にわたっており、その遂行能力も多様にならざるを得ない。そのため、教授能力は、職務の骨格部分を構成するとはいえ、それだけを取りたてて強調することには無理がある。そもそも、大学教育が質の向上をめざす限り、教員の研究を前提とせざるを得ない。本来、大学教育とはそのような性格を有する。研究能力以外にも、多様な能力が必要となる。

このような考えから、名古屋大学では、教員の教授能力向上のための研修を行うことは当然のこととしつつ、それにとどまらない多様な形態・内容のFDを追求している。

FDの取組は、大きくとらえると、1) 全学での取組、2) 各研究科単位での取組、3) 研究会による取組、4) 高等教育研究センターによる取組の4種類に分類できる。

1.1 全学での取組

全学での取組の主なものとしては、以下のものがある。

①新任教員研修、②全学教育科目担当教員FD（教養教育院）、③教員のためのワークショップ「英語で教える」、④高等教育研究センターによる招聘セミナーおよび客員教授セミナーである。

① 新任教員研修

新任教員研修は、毎年4月はじめに実施している。名古屋大学では、毎年100名を超える教員が新たに赴任する。彼らのほとんどは、名古屋大学以外の大学の出身であったり、名古屋大学出身であってもしばらく他大学に勤務していた人たちである。そのため、名古屋大学の事情、とくに最近の事情を理解できる立場にない。しかし、赴任後すぐに教員としての職務遂行が求められることは、他大学と同様である。少しでも早く、名古屋大学の事情を理解し、名古屋大学の教員としての活動を展開することができるように支援することは、大学の責任である。

このような事情から、赴任間もなく、大学としても慌ただしい時期であるにもかかわらず、4月

に開催している。この3年間の動きを見ていると、毎年出席率は高く、特別な理由のある者を除き、ほぼすべての新任教員が参加している。

② 全学教育科目担当教員 FD（教養教育院）

学内各学部の学生全員が揃って受講する

全学教育科目は、各学部・研究科に所属する教員が分担しつつ、全学の学部生向けに開講する科目である。教養教育院が、全学教育の企画・管理・運営を担当している。その一環として、全学教育科目担当教員 FD も同様である。

この FD は、全体会と各科目単位での分科会に分かれる。全体会の内容は、総長と教養教育院長のあいさつ、教務委員長による授業実施上の留意事項についての説明、学部から招聘した講師あるいは学内教員による講演等である。分科会では、担当科目ごとに中小グループに分かれて、教育実践の報告やそれを受けての討論会等を行っている。

名古屋大学では、全学の教員が一同に会する機会は少ない。とくに、教育問題について議論する場となると、きわめて限られており、全学教育科目担当教員 FD が、事実上唯一の機会となっている。その意味では、貴重な機会である。

③ 教員のためのワークショップ「英語で教える」

名古屋大学では、従来から留学生が多い。さらに、最近では、文科省による「国際化拠点整備事業（グローバル 30）」の影響で、今後さらに増えることが予想されている。このような事態に対処すべく、留学生向けの授業を担当する教員や英語での授業に関心をもつ教員等を対象に、英語で授業を行うためのスキル習得を目的としたワークショップを開催している。授業を行うために必要な基礎的知識だけでなく、実践的な能力の習得をめざして、模擬授業なども取り入れた。

④ 高等教育研究センターによる招聘セミナー・客員教授セミナー

高等教育研究センターでは、高等教育に関する研究や実践を行っている研究者、実践者を講師として招いてセミナー（招聘セミナーおよび客員教授セミナー）を開催している。ほぼ毎月開催しており、名古屋大学関係者だけでなく、他大学の関係者にも開放している。テーマは、科学リテラシー、大学院教育、メンタリング、教職員の専門性開発等多岐にわたっているが、いずれも高等教育における重要テーマを扱っている。

2009 年度からは、大学職員が参加しやすくするために、テーマによっては夜間に開催するようになっている。

⑤教員メンタープログラム

新たな FD プログラムとして、2010 年度から教員メンタープログラムを開始した。大学教員の能力開発に関するニーズは本来多様であり、従来の FD で一般的な集合研修だけでは、こうした多様なニーズに対応することは難しい。適切に対応するためには、個別に面接を行い、教員が抱える問題点やニーズを直接かつ具体的に聞き出し、解決策を一緒に見いだすことが必要である。このような観点から、プログラムに着手した。2010 年度は初年度でもあり、相談者（メンティ）および相談に応ずる者（メンター）とも、人数は限られている。しかし、ニーズが多いことが予想されるため、体制を整備して事態に対処する予定である。

1.2 各研究科単位での取組

全学での取組に加えて、各研究科単位でも、多様な FD プログラムを実施してきた。各研究科とも、授業や学生の学習支援の改善に取り組んでおり、それを促進するために教員向けに研修の実施を企画している。研究科の要望を受けて、主に高等教育研究センターがセミナーやワークショップを担当している。コンソーシアム事業の展開とともに回数は増えており、参加者数も増加している。

2. 研究会による取組

上記の FD プログラムは、セミナー・ワークショップを主体とするものである。現状では、FD の実施形態・内容としてこれらが主流であることは確かであるが、これにとどまらない。教員が能力開発に関心を持ち、積極的に参加するためには、自分の先行領域に直接かつ密接に関連していること、しかも研究ベースで行えることなどが必要不可欠と思われる。また、議論を活発に行い論点を深めたり、それを通じてみずからの職務能力を高めるためには、従来型の FD のように必ずしも多人数で行う必要はない。むしろ少人数の方が適している。

このような観点から、名古屋大学では、専攻領域の同じ、あるいは近接している教員同士が学びあえるようにするために、研究会の運営を支援している。コンソーシアム事業とともに設置された研究会としては、名古屋哲学研究会、名古屋経済学教育研究会、名古屋 SD 研究会がある。

3. テキストの作成（一部）

① 教育改善のための支援ツールの開発：『大学生のための教室英語表現 300』の作成

高等教育の国際化に対応するためには、学生が英語による授業を受けるための支援が不可欠であるが、これまで彼らをサポートする教材が整備されてこなかった。その結果、英語による授業に対する拒否反応を引き起こしてきたと思われる。この状況を改善するために、2008 年度に作成した大学教員向けの冊子の姉妹版として、2009 年度にアルクから公刊した。

② 新入生向け学習支援ツールの開発：『学びのティップス 大学で鍛える思考法』の公刊

大学生活への適応を促進し、効果的に学習活動に取り組めるよう支援することを目的として、新入生用の学習ガイドブック『名古屋大学新入生のためのスタディティップス』を作成してきた。2009 年度においては、この内容を発展させた書籍を、一般書として玉川大学出版部から公刊した。

③ 大学院生向けの教材『大学教員準備講座』の作成・公刊

大学教員志望の大学院生向けに、大学教員になるための基礎的な知識・スキルを教授するための取組として、大学教員準備プログラムをコンソーシアムの取組の一つとして実施してきた。従来はまとまったテキストを作成してこなかったが、関連の知識を正確に伝える必要があること、またプログラムに参加できない数多くの大学院生にもメッセージを伝えるべきことを考慮して、テキストを作成・公刊した。

④ 英語による授業を行うための教員向けワークショップの開催

英語による授業を担当する機会が今後増加すると予想される。この事態に備えて、学内の教員向けにワークショップを留学生センターの協力を得て開催した。

授業を行うために必要な基礎的な知識だけでなく、実践的な能力の習得をめざして、模擬授業なども取り入れた。

⑤ 教員向けの研修ツールの開発

教員の授業を改善するための基礎的な知識やヒントを、A4 サイズ 1 枚にコンパクトにまとめた「ファカルティ・ガイド」を作成した。

4. 事務職員の能力開発に関する取組

4.1 事務職員の集合研修

事務職員の能力開発（スタッフ・ディベロップメント）については、名古屋大学では多様な形態で進めてきた。これらは、全学で実施するもの、各部ごとで実施するもの、部局事務局で実施するもの等、実施の主体、形態、内容等は多様である。

たとえば、学務部では、本部学務部や各部局学務系に所属する職員を対象に、能力向上に向けた研修を、毎年開催している。ここでは、学内教員による基調講演のほか、職務の見直し・改善のためのワークショップを開催している。従来は名古屋大学だけで実施していたが、コンソーシアム事業の開始に伴い、コンソーシアム加盟大学に対して関係職員の参加を呼びかけている。これに応じて、加盟大学から若干名の職員が参加している。

4.2 事務職員自主研修補助事業

事務職員の研修（スタッフ・ディベロップメント）は、教員向けの FD と比較して、全般に少

なかった。とくに、職員が主体的に参加できる研修は、従来はきわめて少なかった。近年、大学職員を対象とする研修が全国各地で開催されるようになってきている。これらに参加を希望する職員は決して少なくない。ただし、研修は休日に行われることがほとんどであるため、研修に参加するには貴重な休日を犠牲にせざるを得ない。また、遠方で開催される場合が多いため、旅費の支出も必要となり、これらのことが職員の研修への参加を阻む結果となっている。

この事態を改善するために、名古屋大学では、研修への参加を希望する職員を対象に、旅費を補助するプログラムをコンソーシアム事業として開始した（2009年度）。まだ利用者ごく少数にとどまっており、今後はこのプログラムの広報に努めるなどして、潜在的なニーズを掘り起こしていくことが必要になっている。

研究会活動

○

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

○ なごや科学リテラシーフォーラム

1. 目的・概要

名古屋地区で科学教育に携わる大学教員が連携し、大学での科学リテラシー教育の質を高めることを目的とする。本フォーラムは平成20年度より活動を続けている。今年度は、大学での科学リテラシー教育に関するシンポジウム（「科学リテラシー講演会」）を2度開催し、大学教員・大学生・小中高教員など幅広い層の参加者と意見交換を行った。また、身近な道具を使った科学実験の方法や、一般市民に科学に関する説明をする方法など、科学リテラシーの普及に役立つスキルを習得することを目的としたワークショップ（「科学実験指導者講習会」）を、大学生を対象にして1度開催した。

2. 組織体制

代表 川勝 博（名城大学総合数理教育センター センター長 教授）

幹事 安田淳一郎（名城大学学長室 助教）

3. 主な活動内容と成果

6月に、「第5回科学リテラシー講演会」を名城大学名駅サテライトにて開催した。このシンポジウムでは、「地球温暖化問題を考える」と題して、一般市民が何を基準にしてどこまで地球温暖化問題について判断をすればよいかという論題（通称、「環境リテラシー」の論題）について議論した。講演者として、武田邦彦氏（中部大学）、江守正多氏（国立環境研究所）、河宮信郎氏（中京大学名誉教授）、計3氏をお招きし、それぞれ温暖化対策反対派・推進派・中立派の立場から「環境リテラシー」についてご意見を頂いた。講演会後のパネルディスカッションでは、一般参加者の大学教員・小中高教員・一般市民の方々を交えて、活発な意見交換が行われた。当イベントには県内外から計74名の参加者があった。

12月に、「第6回科学リテラシー講演会・科学実験指導者講習会」を、名城大学名駅サテライトにて開催した。科学リテラシー講演会では、「科学実験を通して授業で何を教えるのか」、「科学実験をどのようにして授業で行えば、効果的な教育になるのか」等を論点として議論した。講演者として、杉本憲広氏（名古屋市立菊里高等学校）、橋本靖志氏（瀬戸市立幡山中学校）、山田明彦氏（大府市立東山小学校）、計3氏をお招きし、それぞれ高等学校・中学校・小学校教員の立場から、授業中に科学実験を行う際の工夫等について、実演を交えながらご講演を頂いた。「科学実験指導者講習会」では、愛知淑徳大学・岡山理科大学・椋山女学園大学・名古屋大学・名城大学、計5大学の学生が身近な道具を使った科学実験の方法を教える「指導者」となり、科学実験の方法やその背景となる科学的知識を、工作実習を交えて説明した。当イベントには県内外から計66名の参加者があった。

第5回 科学リテラシー講演会

地球温暖化問題を考える

最近、人為起源の地球温暖化説が主流をなしており、すでに国際的な取り組みとして温室効果ガス削減の努力が行われている。一方で、人為起源の温暖化に対する懐疑論や温暖化の対策についての是非が議論されている。このため、教育現場あるいは市民の認識に混乱が見られる。

このシンポジウムでは、環境問題に関して様々なご意見を持つ方々をお呼びしてご主張をうかがいながら、市民は温暖化の問題についてどう判断すればいいのか、市民のための「環境リテラシー」とは何かについて多角的に議論する。

日時：2010年6月27日(日) 13:00~17:00

場所：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
名古屋市中村区名駅3-26-8 TEL:052-551-1666 ユニモール地下街④番出口出ですぐ

対象：小・中・高・大学教師、一般市民、マスコミ関係者、どなたでも参加いただけます。

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

定員：先着80名

参加費：無料

※Web登録、電話またはFAXにて6月21日(月)までにお申し込みください。

プログラム

- I. 挨拶 13:00~13:05
「このシンポジウムの趣旨」
川勝 博 氏(名城大学 総合数理教育センター 教授)
- II. 講演
講演 1 13:05~13:35
「環境問題は存在せず、節約は道徳」
武田 邦彦 氏(中部大学 総合工学研究所 教授)
- 講演 2 13:35~14:05
「地球温暖化の現状と将来予測」
江守 正多 氏
(国立環境研究所 地球環境研究センター 温暖化リスク評価研究室長)
- 講演 3 14:05~14:35
「温暖化論争をどうとらえるか」
河宮 信郎 氏(中京大学名誉教授)
- III. 総合討論 14:50~16:55
「地球温暖化に関して環境リテラシーを考える」
司会: 谷口 正明、安田 淳一郎(名城大学)
パネリスト: 武田 邦彦 氏、江守 正多 氏、河宮 信郎 氏
- IV. まとめ 16:55~17:00
浪川 幸彦 氏(椋山女学園大学 教育学部 教授)



「地球温暖化に関して
環境リテラシー」
を考える



お申込み先・お問合せ先

名城大学 総合数理教育センター(担当:塩見)

TEL:052-838-2359(直通) FAX:052-832-1171

Web登録:<http://polymath.meijo-u.ac.jp/events/regist/index.html>

第6回科学リテラシー講演会 科学実験指導者講習会 ～楽しい実験で何をどう教えるのか～

平成22年
12月12日(日)
13:00～17:00
名城大学
名駅サテライト
多目的室

楽しい実験は大切です。同時に、それを通して何を教えるか。何を育てるか、これもまた大切です。いま科学リテラシーは、それが問われています。今回の科学リテラシー講演会は、楽しい実験をどう活かすかがテーマです。それを小・中・高のベテランの先生や、フレッシュな意欲的な先生に、その挑戦をお話していただきます。



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
対象：学生、教員、一般市民、どなたでもご参加いただけます。
定員：50名程度
参加費：無料

※電話、FAX、E-mail または Web 登録にて12月6日(月)までにお申し込みください。

- 13:00～13:10 開会の挨拶
名城大学 総合数理教育センター長 教授 川勝 博
- 13:10～14:40 第1部 科学リテラシー講演会
名古屋市立 菊里高等学校 杉本 憲広 先生 「高等学校の場合」
瀬戸市立 幡山中学校 橋本 靖志 先生 「中学校の場合」
大府市立 東山小学校 山田 明彦 先生 「小学校の場合」
- 14:40～14:50 休憩
- 14:50～16:30 第2部 科学実験指導者講習会
愛知淑徳大学・岡山理科大学・椋山女学園大学・名古屋大学・名城大学
- 16:30～17:00 まとめ

お申込み先・お問合せ先
名城大学 総合数理教育センター (担当:塩見)
TEL:052-838-2359 (直通) FAX:052-832-1171
E-mail: cocsec@ccmails.meijo-u.ac.jp
Web 登録: <http://polymath.meijo-u.ac.jp/events/regist/index.html>



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) 経済学教育セミナーの開催
- (2) 経済学の入門テキスト作成

以下に企画ごとの概要を記載する。

2. 経済学教育セミナーの開催

【企画目的】

主として名古屋大学大学院経済学研究科の教員を対象として、学士課程の入門レベルのミクロ経済理論を現実の経済への応用を常に試みつつ講義を行うことで、学生の経済学への関心を如何に喚起できるかについて研究する。

【主な活動内容】

1. 学部入門レベルのミクロ経済学の講義を、米国の代表的研究大学であるミシガン大学より、特に教育活動に専心されている Gerson博士よりデモンストレートしていただく。そこでの教育方法を、経済学研究科の教員等が直接的に学ぶ。
2. 上記講義に関する方法論を、Gerson博士から解説をしていただき、経済学研究科の教員等がそれを学び、意見交換を行う。
3. 上記講義に基づく議論に加え、学生が望む講義とはどのようなものか、学生の学習インセンティブを踏まえたGerson博士の意見をいただく。
4. 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り改善となりうる方策を考える。

【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」セミナーの開催

(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)

開催日：2010年8月27日

講演者：Dr. Janet Gerson (ミシガン大学上級講師)

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)

3. 経済学の入門テキスト作成

* 詳細は本報告書の「教材開発」209～210頁参照。

【資料1】 経済学教育セミナー案内

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



教育の質：学生の学習を促す講義とは？

名古屋大学経済学部 2010 年度特別講義「ミクロ経済学の基礎と実践的応用」を踏まえて

“Quality of Education: What lectures promote student learning?”

— based on the “Special Summer Lecture on Economics 2010 —”

Janet Gerson 博士

ミシガン大学経済学部 上級講師

日時：2010年8月26日（木）

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 14:45～16:00 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 16:20～17:30 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）

2008 年度に引き続き、本年度も経済学部・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、教育の実践、特に経済学の教育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・経済学研究科において開講される特別講義を踏まえ、

どのような講義が学生の学習を促すのか、Gerson 先生を中心に教員の議論の場を設け、**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

*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 22 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。

【資料2】 英語シラバス

course	ミクロ経済学の基礎と実践的応用 (Introductory Microeconomics with Policy and Business Applications)	Term	集中
classification	専門系科目 経済学科・経営学科関連専門科目	Grade	2～4年
Lecturer	Janet Gerson (University of Michigan)	office hour	
Objective This course will cover fundamental concepts in microeconomic theory that are essential as a foundation for the study of public policy and business.			

Contents

1	Tradeoffs and Opportunity Cost
2	The Production Possibility Frontier, Comparative Advantage and Gains from Trade
3	Demand, Supply, and Equilibrium
4	Elasticity
5	Comparative Static Analysis
6	How Consumers and Producers Respond to Incentives, Demand and Supply Curves in a Competitive Market
7	Consumer Surplus, Producer Surplus, and Efficiency, Evaluating Outcomes
8	Externalities
9	A Market for Pollution
10	Evaluating Outcomes
11	Market Power
12	Price Discrimination, Product Differentiation and Strategic Behavior
13	Trade Policy
14	Labor Markets
15	Review
Evaluation Evaluation is based on your performance on the quiz, your paper, and your participation.	
Preparation Basic mathematics will be required.	
Textbooks/References They are announced just before opening this course.	
Notes 8月20日～30日の3・4時限に実施予定。詳細は掲示にて周知する。 前期履修登録期間に履修登録をすること。	

Special Summer Lecture on Economics 2010 for Undergraduate/ Graduate Students

"Introductory Microeconomics with Policy and Business Applications"

Dr. Janet Gerson,

Senior Lecturer, Department of Economics, University of Michigan

○ Features of the Course

- ☆ This course will cover fundamental concepts in microeconomic theory that are essential as a foundation for the study of public policy and business.
- ☆ You'll become familiar with the basic models and theories and, in addition, will refine your analytical skills by discussing the readings on related real-world issues.
- ☆ At the end of the class, you will write a short (2-4 page) paper analyzing an issue discussed in class.

○ Class Evaluation: your performance on the quiz, your paper, and your participation.

○ Class Schedule and Contents: ①13:00 ~ 14:30, ②14:45 ~ 16:15

- Aug 20 (Fri) ①Tradeoffs and Opportunity Cost, ②The Production Possibility Frontier, Comparative Advantage and Gains from Trade
- Aug 23 (Mon) ①Demand, Supply, and Equilibrium, ②Elasticity
- Aug 24 (Tue) ①Comparative Static Analysis, ②How Consumers and Producers Respond to Incentives, Demand and Supply Curves in a Competitive Market
- Aug 25 (Wed) ①Consumer Surplus, Producer Surplus, and Efficiency, Evaluating Outcomes, ②Externalities
- Aug 26 (Thurs) ①A Market for Pollution, ②Evaluating Outcomes
- Aug 27 (Fri) ①Market Power ②Price Discrimination, Product Differentiation and Strategic Behavior
- Aug 30(Mon) ①Trade Policy, ②Labor Markets

○ 名古屋哲学教育研究会

1. 目的

名古屋地区等で哲学を教える教員が所属大学を越えて、日ごろの教育実践を共有し、知見を交換する機会を提供する。同時に、哲学を専門とする大学院生に、教授法について学ぶ機会を提供する。

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（立教大学大学教育開発・支援センター 学術調査員）

3. 主な活動内容と成果

4月に、北海道大学にて開催された応用哲学会第二回年次研究大会にて、「名古屋哲学教育研究会ワークショップ—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？」を企画・実施した。平成20年度から行ってきた、名古屋地区での哲学教育実践の共有に関する取り組みを、学会のワークショップ枠において行った【資料1参照】。

8月に、立教大学池袋キャンパスにて開催された「科学史サマースクール2010」にて、久保田が「名古屋哲学教育研究会の活動」という題目で報告を行った。科学史や科学論を専門とし、その教育内容や方法、カリキュラムについて議論を重ねてきた教員に、哲学の分野における教育実践共有の取り組みの情報提供を行うと共に、その課題を提示した。報告後のディスカッションでは、理系学生にとって必要な哲学教育の内容に関して示唆を受けた。

11月に、名古屋哲学教育研究会ワークショップ2010「理系学生のための哲学教育を考える」を、立教大学池袋キャンパスにて開催した。哲学系教員2名と理系教員1名が教育実践等を報告し、科学哲学の教授法や理系学生向け哲学教育の必要性や有用性に関して議論を行った【資料2参照】。

4. 三年間（平成20年度～平成22年度）の活動の総括と展望

本研究会は、FD・SDコンソーシアム名古屋の後援を受け、平成20年度から研究会の活動を始めた。哲学系教員が所属機関を超えて、教育実践内容を共有する機会として、セミナーを開催し、平成22年度現在まで活動を継続してきた。平成20年度は、3回のセミナーを開催し、名古屋地区の6名の教員が、教育実践に関する報告を行った（その記録は、FD・SDシリーズ②『哲学教育を考える』にまとめた）。平成21年度にも、同様のセミナーを2回開催し、2名の教員が教授法や教育内容に関する討議を行った。その際には、大学院生等が米国の哲学教育専門誌『Teaching Philosophy』の掲載論文内容を報告し、これを基に教授法等の検討や議論を行うセッションを設けた。これらのセミナーで、教員だけでなく、これから教員を目指す大学院生や、教育歴の短

いポストクの参加者が、哲学の教授法や内容、授業運営の方法などを学ぶ機会となることも目指した。

3年目となる平成22年度は、名古屋地区から範囲を広げて、応用哲学会においてワークショップを企画・実施し、研究会としての活動を行った。加えて、分野を超えて、哲学系教員と理系教員が哲学教育について議論する場を設けた（「3. 主な活動内容と成果」参照）。さらに、名古屋大学高等教育研究センターが刊行するジャーナル『名古屋高等教育研究』において、哲学教育に関する特集に参画するなど、教育実践共有の取り組みの成果も示すことができた。

以上のように、名古屋哲学教育研究会は、哲学教育に関する実践の共有化を目指し、活動を行ってきた。この三年間で活動は、発展・拡張しながら哲学系教員の間で定着してきた。今後も、哲学教育についてのセミナーやワークショップ等を実施し、教員間等での哲学教育に関する取り組みを継続していく。その際には、教育実践の共有化の方法や、哲学教育が他分野を専攻する学生にとってどのような意味をもつかについてさらに検討を重ねながら活動していきたいと考えている。

【資料 1 応用哲学会第二回年次研究大会ワークショップ】

1. 概要

目的：平成 20 年度から名古屋地区で行ってきた取組を拡大し、学会で哲学教育のワークショップを実施することにより、他地域のより多くの哲学者と授業実践における悩みやその解決策を共有する場を提供する。

日時：2010 年 4 月 24 日（土）～25 日（日）

場所：北海道大学人文・社会科学総合教育研究棟（W 棟）

発表タイトル：名古屋哲学教育研究会ワークショップ—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？

コーディネータ：久保田 祐歌（立教大学大学教育開発・支援センター学術調査員）

報告者：青木 滋之（会津大学理工コンピュータ学部准教授）

鈴木 貴之（南山大学人文学部准教授）

長滝 祥司（中京大学国際教養学部教授）

内容：平成 20 年度、平成 21 年度に、名古屋哲学教育研究会のセミナーで発表を行った 3 名の教員が、哲学教育に関する報告を行った。各報告のタイトルは次のとおりである。青木氏「非哲学系の学生にも役立つ哲学—クリティカルシンキングの授業」、鈴木氏「哲学を専門とする教員は、哲学を専門としない学生に、哲学以外の何を教えたらいのか？」、長滝氏「教養教育における『哲学』の存在可能性—課題・目標・実践」。これらの報告を叩き台として、哲学を専門としない学生に教えるべき授業内容やその際の方法に関してディスカッションを行った。

2. 参加者アンケート結果

〈ワークショップの満足度とその理由（自由記述）〉

【満足度 5】

- ・ 授業実践を聞くことができたし、みな同じことでなやんでいることがわかったから。
- ・ 実体験に基づく話は説得力がある。
- ・ 思ってもみない授業のやり方が知れて、試してみようと思ったから。
- ・ 教員の苦勞が知れたので。

【満足度 4】

- ・ 具体的な授業の話がもう少し聞きたかった。
- ・ 実践例を拝聴できたこと。
- ・ 基本満足しましたが、“すぐ”役に立つことを重視しすぎているように見えたので－1 点です。
- ・ もう少し具体的な授業内容を紹介していただけたらよかった。

- ・他の人も授業で苦しんでいることがわかった。授業の工夫の仕方などのアイデアが参考になった。
- ・具体的実践について聞いて有益だった。科学哲学を生かす工夫を聞きたかった。
- ・先生方の先生としての苦勞を聞いて参考になりました。

【未回答】

- ・身につまされる話が多くておもしろくきかせていただきました。

〈哲学を専門としない学生に教える際の授業準備・工夫などの取り組みや学生の反応〉

- ・課題を具体的にする。作業を課す。コメントなどは一部を紹介する。[教育歴 約 4 年]
- ・現代社会のニュースを見て、からめた話ができないか考える。[教育歴 不明]
- ・学生がもり上がるような論題を考える（知的に面白く、かつ、意見が分かれるもの）。
- ・Power point で visualize するように心掛ける。
- ・自分で書いた教科書を使用しているが、そこでは日常生活において直面するような問題を提示しつつ倫理的な思考方法に触れるよう工夫している。[教育歴 約 4 年]
- ・授業中は、学生への質問を多用する。
- ・プレゼンテーション・アプリケーションの使用。[教育歴 約 20 年]
- ・プレゼン用スライドを PDF 形式にして大学の website で学生がアクセスできるようにしている。
- ・具体的な事例をひとつ設定 (helicobacter pylori、vibrio cholerae) して、半年間で科学論、あるいは哲学のトピック（原因結果関係 etc.）を織りまぜていく。
- ・シラバスを抽象的にせずに具体的な事例、Lex、道徳的ジレンマなどをのせてみるとよいのではないのでしょうか？学生がどんな話の出る授業なのか具体的なイメージをもたせるとよいのではないかと思います（期待外れを作らない）。[学部 4 回生]
- ・(私は哲学専門ではないのですが、) 自分の担当科目では、学生と考える（やたら Q&A が多い）ことや、ペアワークを多くしています。[教育歴 約 7 年]
- ・「信念」とか「経験的」とか、日常語とニュアンスのちがう言葉が出てくるときは必ずひとくさり講釈することにしていきます。
- ・「哲学者ってこういうことにも疑問をもっちゃう仕事なんだよね」という形で、議論をある種相対化するようなコメントをつけています。[教育歴 約 10 年]
- ・学説を紹介する前に必ず問いを投げかけ、答えを自分で考えさせる→その後その問いへの色んな説を紹介 [教育歴 約 4 年]
- ・穴あきレジュメを配布し、生徒にうめさせる。 [教員歴 約 2 年]
- ・グループディスカッションをさせる。
- ・DVD の活用。

- ・文系学生を中心に科学哲学を教える際、そもそも「科学」ということについてイメージがないので、まず、自分のイメージを見直すことから始める（レポートを課す）。〔教育歴 約2年〕
- ・カント、ミルの議論をものすごく簡略化して伝えたところ、「カントはすばらしい」「ミルの話で自分の行いを肯定できた」という反応があった。しかしそれ以上つっこまれることはあまりない。〔教員歴 約5年〕

〈感想やコメント・提案〉

- ・次回はより若い非常勤の人などを提題者に見たらどうでしょう。
- ・来年も他の経験者で同じようなWSを見たいです。
- ・若手の人たちにはかなり参考になる話がいろいろあったんじゃないでしょうか。今後おなじようなことをする際に、メールアドレスなどをあつめて組織化をすすめていくとよいかもしれませんね。
- ・教材データベースの件をよく考えたいと思いました。
- ・毎回やってほしいです。
- ・これを継続してくれるとうれしい。
- ・皆さんまじめにとりくまれていることが分かって良かった。

〈アンケート用紙〉

名古屋哲学教育研究会ワークショップ（応用哲学会第二回年次研究大会）アンケート

ご参加くださりどうもありがとうございました。以下のアンケートにお答え頂けますと誠に幸いです。
今後の企画等にご意見を反映させて頂ければと存じます。

1. あなたのお立場と教育歴をお教えてください。

a) 教員 b) 非常勤講師 c) 研究員 d) 大学院生

e) その他：

教育歴 約[]年

2-1. ご参加されていかがでしたか？ワークショップの満足度を、5（満足）から1（不満足）までの
5段階でお答えください。

満足 どちらでもない 不満足
5 4 3 2 1

2-2. その理由についてもお聞かせください。

3. 哲学を専門としない学生に哲学を教える際、どのような準備や工夫を行っていますか。日ごろの取
り組みや学生の反応についてお聞かせください。

4. ワークショップへの感想やコメント・提案など、ご自由にお書きください。

ご協力頂き誠にありがとうございました

名古屋哲学教育研究会ワークショップ2010 理系学生のための哲学教育を考える

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？

日時:2010年11月13日(土)15:00~17:30

場所:立教大学池袋キャンパス12号館2階会議室

プログラム:

15:00~15:45

理系学生に役立つ科学哲学教育

森田 邦久氏

早稲田大学高等研究所助教

15:45~16:30

科学史教育に使える科学哲学

青木 滋之氏

会津大学コンピュータ理工学部准教授

16:30~16:50

理系学生に必要な科学哲学教育とは

家城 和夫氏

立教大学理学部教授

16:50~17:30

質疑応答/ディスカッション

司会:戸田山 和久氏

名古屋大学情報科学研究科教授

主催:名古屋哲学教育研究会

本ワークショップは、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

お問い合わせ先:久保田 祐歌(立教大学大学教育開発・支援センター 学術調査員)

yukakubota@rikkyo.ac.jp/03-3985-4677

理系学生に役立つ科学哲学教育

早稲田大学高等研究所 森田 邦久

まず、科学哲学を学ぶことは、単なる教養としてだけではなく、今後の研究にも役立つということをアピールして学生の興味を引くことが重要である。そして、どのように役立つのか、それぞれのトピックについて、科学史上の具体例を挙げていき授業を進める。以下にいくつかのトピックについて「どのように役立つのか」の説明案を挙げる。

(1) 過小決定：過小決定の議論も抽象的な議論になりがちであるが、「教科書などでは、ある決定実験で理論の優劣が決定されたかのように記述されることがあるが、じっさいにはそれで理論の優劣が決定されているわけではない」として、ガリレオの落下実験、ラボアジェの燃焼実験、パスツールの実験といった決定実験として有名なものを例として、実際の科学史とのギャップを説明する。そして、自身のパラダイムに対する過度の信頼、また逆に実験結果に対する過度の信頼に対して注意を促す。

(2) 理論負荷性：これは、科学哲学の文脈ではマイナス面ばかりが取り上げられるが、理系学生に対する講義としてはプラス面も取り上げるべきであろう。「物理学における模範的な観察者とは、正常な観察者ならだれでも見て報告できるようなことを見て報告する人間を指すのではない。見慣れた対象の中に今まで誰もいたことのなかったようなことを見る人こそ、その名にふさわしいのである」というハンソンの言葉を取り上げ、適切な予期があってこそ適切な実験の設計ができるということを説明する。

(3) 形而上学的信念：先の理論負荷性でもそうであるが、科学研究においてはしばしば「先入観を捨てるべし」と教えられる。しかし、先入観があってこそ新しい発見がある場合がある。とくに科学史において形而上学的な信念はしばしば新しい発見を促すことになった。相対性理論におけるアインシュタインの信念（どのような系でも物理法則は不変）など実際の科学史を取り上げ説明する。

以上のように、具体的な科学史を取り上げつつ、科学哲学の積極的な面を説明し、学生の興味を引くことが重要であろう。

科学史教育に使える科学哲学

会津大学コンピュータ理工学部 青木 滋之

本発表は、理系学部生向けの「科学史」講義を行うにあたって、哲学（とりわけ科学哲学）がどのように利用できるかを、実際の授業実践を交えながら考察するものである。

まず始めに、従来の科学史の教科書が、理系学部生向けとしては有効でない点を指摘する。文系研究者の手になる科学史は、「誰が(who)」「いつ(when)」についての記述に詳しいが、そうした過去についての百科辞典的な記述は、未来志向・新しいもの志向の理系学部生にとっては利用価値が低く退屈である。それよりも、過去の科学者が「何を(what)」「どのように(how)」発見したのかというプロセスが、理系学生にとっては重要である。

理系学部生向けの科学史講義にとっての課題とは、過去の科学的発見のプロセスを教えることと、学生の未来志向・新しいもの志向とを、どのように結びつけるか、であろう。それへの有効な回答として、科学哲学の活用が挙げられることを、本発表は提案する。科学史における重要なエピソードを「点」とすると、科学哲学とはそれら点を過去から未来へと結びつける「線」である。この線をどのように描くかが、過去の点を未来へと活用する鍵となる。

科学者の現場感覚ともマッチし、理系学生にとっても抵抗なく受け入れられる科学哲学として、ポパーの反証主義が挙げられる。この反証主義を機軸に、科学史講義をデザインした経緯は次の通りである。まず、学生に対して、反証主義のルーツがアインシュタインの潔い態度（赤方偏移が観測されなかったら一般相対性理論は間違えであると予め認めたこと）であったことを確認してもらい、科学とは反証可能なものであるということを理解させる。次いで、古代ギリシアのミレトス学派における学説の展開や、科学革命期におけるアリストテレス自然学体系の崩壊などを、反証主義の立場から提示し、科学の歴史が「反証」というロジックで展開されてきたことを確認してもらおう。

学生からの反応は概ね良好で、2009年後期と2010年後期の授業後アンケートでも、反証主義を基調とする科学史講義によって、学生の科学観が変わり、科学の大局的な観方も改善されることが確認できた。ただし、実のところ反証というロジックで科学史が展開されてきた、という説には多くのウソも含まれており、今後のあるべき科学史教育には、科学史を正しく記述できる「線」の開発も含まれるであろう。つまり、実際の科学史の歩みをきちんと説明できる、科学哲学テーゼの開発ないしテストが必要だと考えられる。

自然科学（理学）が宇宙・物質・生命を対象とし、時間・空間における存在様式を問うものである以上、科学の教育が哲学とかかわりをもつのは当然であろう。実際、立教大学は「専門性に立つ教養人」の育成を理念としており、理学部では理論モデルの設定や評価などの科学の考え方を活用できるということを教育目標の一つにしている。

学生は大学入学時までには教科書やノートに依拠した学習をしてきており「なぜか」を考えた経験に乏しい。そのような学生に「哲学」を教えるにあたっては、(1) 自分にとって科学とは何なのか、(2) 科学の論理・方法とはどういうものか、(3) 研究を行うとはどういうことなのか、というような観点が必要と考える。

(1) 科学とは何かを学ぶ

初年次教育の一環として原子的世界像、物理概念の捉え方、物理的思考法などを含む「物理の学び方」という科目を今年度から設置しているが、まだ評価はできていない。

(2) 科学の方法論

1年次から履修可能な「物理計測論」では実験科目を履修する前段階として、仮説と理論の関係、反証可能性、演繹と帰納の考え方なども扱っており、具体例を通じて科学哲学の考え方も伝えている。しかし、主な内容は統計学、誤差論であって科学基礎論としてみた場合は不十分であろう。

専門科目の中でも、量子力学などでは観測問題や实在論に触れる機会はあるが、実際どこまで伝わっているかは疑わしい。専門科目を担当していると、抽象的・数学的議論のなかに哲学的な側面が現われることがあるが、学生からは「それは何にどう役に立つのか」という観点の質問が出る事が多く、専門科目の中で伝えることには限界を感じている。

(3) 研究の戦略として

卒業研究などで指導する場合、「学問の発展」「方針の決め方」などの「哲学」教育を行うことはある。この場合でも、具体例を超えた議論に対してはあまり興味を示されないことが多い。

以上のように専門教育の中で科学哲学を教えることは一定程度行なわれてきてはいるが、限界があると思われる。最近理学部の共通教育として科学史、科学者倫理、サイエンスコミュニケーション入門等の科目が設置され改善が図られている。一方で「哲学者」から自然哲学を学ぶ機会是非常に少ない。ただ、これを推進するには「(自然) 哲学」は科学の進展に有効なのであろうか、という疑問について今後も議論を続けていく必要があるだろう。

教材開発

- 研究指向型教育のハンドブックの開発
- 教務部門の SD 教材の開発
- 大学院生のための学修支援ツールの開発
- 経済学の入門テキストの開発

○ 研究指向型教育のハンドブック

1. 概要

大学において教育と研究の関係をきちんと考え相互を分離しないことは重要である。本プロジェクトでは、名古屋大学とポーツマス大学の事例をもとに、教育活動において研究の要素を効果的に取り入れ、教育と研究の関連性を高めるための具体的な方法を明らかにすることを目指した。

2. プロジェクト体制

中井 俊樹（名古屋大学高等教育研究センター）

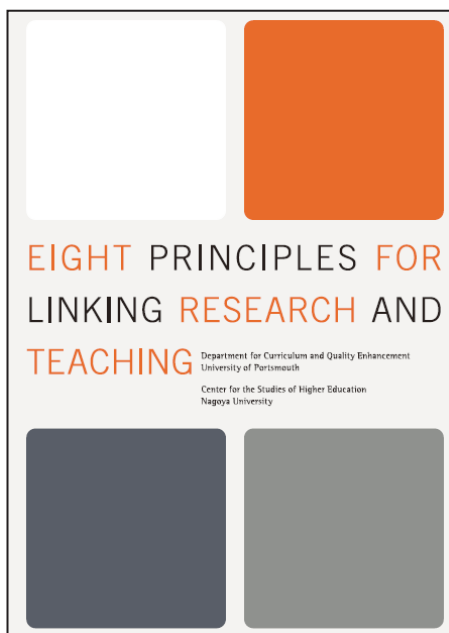
齋藤 芳子（名古屋大学高等教育研究センター）

ジェーン・クリートン（ポーツマス大学カリキュラム質向上部門）

3. 主な活動内容と成果

- (1) 研究成果をまとめ、*Eight Principles for Linking Research and Teaching*として出版した。
ウェブ上でも内容を公開している。
- (2) 高等教育研究センターの『かわらばん』（2010年夏号）において、「教育と研究の関係をどのように考えるか」という記事を執筆した。

4. *Eight Principles for Linking Research and Teaching*の表紙



○ 教務部門のSD教材

1. 概要

大学の教務部門の職員には何が求められるのであろうか。本プロジェクトでは、教務部門の実務経験の豊富な職員を中心として、教務を担当する職員に必要な知識・スキルを明確にすることを目指した。

2. プロジェクト体制

中井 俊樹（名古屋大学高等教育研究センター）

齋藤 芳子（名古屋大学高等教育研究センター）

長尾 義則（名古屋大学学務部学生総合支援課）

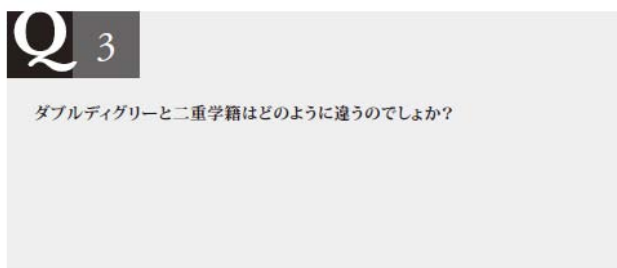
村瀬 隆彦（佐賀大学学務部）

上西 浩司（鳥羽商船高等専門学校学生課）

3. 主な活動内容と成果

- (1) 教務部門のSD教材として、『教務のQ&A』を出版した。
- (2) 大学教育改革フォーラムin東海2011において、『教務のQ&A』の開発プロセスに関して発表を行った。

4. 『教務のQ&A』の内容例



A ダブルディグリーの定義は必ずしも明確ではありませんが(デュアルディグリー、ジョイントディグリーとの異同について不明確な点もある)、「国内のある大学(院)に在籍しつつ、その大学(院)と国外の大学(院)の両方正規教育課程を修めることにより、二つの大学(院)から学位を取得すること」と仮定すれば、同時に二つの大学に在籍するのではないことから二重学籍とは違うものと考えられます。しかしながら、大学(院)に在籍しない者がその大学(院)の学位を取得できないことは明らかであることから、国外の大学院での学生の身分が問題となります。

授業料についても、国内の大学(院)に在籍しつつ、当該大学(院)に授業料を納めるとともに国外での履修期間は正規学生としてその国外の大学(院)へも授業料を納めるケースでは、二重学籍と言わざるを得ません。一方の大学へは授業料を納めないケ

○ 大学院生のための学修支援ツール

◇ 背景

名古屋大学高等教育研究センターでは、より多くの大学院生に活用してもらえる学修支援ツールの提供をめざして簡易冊子『ティップス先生からの7つの提案<大学院生編>』を制作することとした。

『ティップス先生からの7つの提案』は同センターが2005年以降にシリーズで発行している小冊子で、他大学における利用数や学外からの問合せ件数も多いことから、普及版として適当と判断されたものである。

◇ 開発の状況

〔制作方針〕

- ・ 「ティップス先生からの7つの提案」シリーズのもつコンセプトを踏襲する
 - 本学大学院生の実際の取り組みから秘訣やアイデアを収集する
 - すべての項目を実践する必要はないという前提を置く
 - 気軽に始められるものから少し難易度の高いものまでをバランスよく配置する
- ・ 現代の大学院教育に要請されている「育成すべき人材像」を念頭に置く
 - 研究活動の遂行のみに視野を限定しない
 - キャリア展開の多様性を前提とする
 - 学術の専門家としての自立を促す

〔開発体制〕

名古屋大学高等教育研究センター

センター長 木俣 元一

教授 夏目 達也

准教授 近田 政博

准教授 中井 俊樹

助教 齋藤 芳子

(プロジェクトチーフ)

研究員 西原 志保 [平成22年度より参加]

〔開発経過〕

1. 海外で刊行されている大学院生用ガイドブックや指導教員用ハンドブックを調査
2. 名古屋大学の大学院生の協力を得て半日のワークショップを2回開催し、よりよい学修のための秘訣やアイデアを収集（チラシ参照）
3. 現代の大学院生気質を踏まえて、秘訣等を精選
4. 既存の「7つの提案」の枠組みと融合させつつ、秘訣等を整理
5. ドラフトを学内の院生、ポスドクおよび教員よりコメント収集
6. コメントをもとに修正を重ね、最終版を確定、刊行

注) 平成 22 年度は名古屋大学の総長裁量経費による支援も受けて開発を進めた。

ISBN978-4-86293-063-7



チャップス先生からの7つの提案

大学院生編



名古屋大学高等教育研究センター

ティップス先生からの7つの提案とは

本冊子は、名古屋大学高等教育研究センターがよりよい教育を実現するための具体的方法をまとめた『ティップス先生からの7つの提案』の6番目の冊子です。これまでに、教員編、IT活用授業編、学生編、大学編、教務学生担当職員編の5冊子を発表し、教職員、学生、大学組織がそれぞれの立場から教育の質向上のために何を実行したらよいかを提案してきました。

6冊目にあたる本冊子には、大学院の学生であるみなさんがよりよい学習を実現できるような提案と具体的なアイデアを掲載しました。学内外におけるさまざまな調査を通じて収集した大学院生の優れた実践例をこれまでの『ティップス先生からの7つの提案』の枠組みに基づいて整理し、簡潔な表現にまとめて提供しています。

大学院で「学習する」という言葉遣いには違和感を覚える人もいるでしょう。実際には、大学院生のほとんどは自ら率先して研究を行い、知的成果を出すことを求められています。この冊子にも研究活動を進めるうえで有効なアイデアを数多く収録しました。ただし、大学院に在籍する意義は、新たな知識を生み出すこと、その手法を会得することにとどまりません。生み出された知識はどのように伝えられ利用されるのか、そのためにはどのような環境や仕組みが望まれるのか——知識生産を核とする広がりのある世界に目を向け、よりよい状況を作り上げていく能力を身に付けることは、大学院ならではのものです。専門家として自立するための訓練といってもよいでしょう。このような大学院における学習には、自らの専門的能力を将来どのように生かしていくのかというキャリア形成の観点も含まれます。

この冊子は次のような人に読んでもらいたいと思って作りしました。大学院に進学したものの、どのように学習を始めたらよいかわからない人。大学院における学習もしくは生活が事前の期待や予想と違つてとまどっている人。大

大学院生としての日々が充実してきてもっと楽しみたいとなった人、ここに収められているアイデアを取り入れることで、学習の成果や今後のキャリアをより豊かにできるように考えました。

この冊子のねらいは、優れた実践と知恵を広く共有するための枠組みを提供することにあります。ですから、この冊子に挙げてある項目は、みなさんの学習の状況を評価するためのものではなく、ひとりひとりの大学院生が日々の実践を少しずつ豊かにするための素材です。項目の中には、残念ながらすぐには実現できないものもあるかもしれませんが、その場合でも、どのようにしたら実現できるのかという考察や議論、さらには具体的な取り組みにつなげてもよえたらと思っています。

本冊子の制作にあたっては、海外の事例も参考にしながら、日本の大学院の状況に即すよう心がけました。名古屋大学の大学院に在籍する学生の協力を得て多数の実践例を集め、一緒に検討を行ったのもそのためです。さらに、名古屋大学教員からも数々のご助言をいただいています。

日本の大学院教育はいま変革の時を迎えていると言われ、課程修了後のキャリアの築き方も多様になってきています。本冊子が、皆さんの大学院における実り豊かな学習とその後の活躍の一助となれば幸いです。

※ ティップス先生って誰？
 高等教育研究センターの各種刊行物で活躍するキャリアクターがティップス先生です。授業をよくしようと試行錯誤する若手教員という設定で2000年に初登場しました。

ティップス先生からの7つの提案の使い方

この冊子は、以下のような使い方を想定しています。

1. 7つの提案は、覚えやすい簡潔な文章からなっています。みなさんが日頃気をつけていること、努力していることを整理して、体系化するための枠組みとして活用できます。
2. 49題のアイデアのなかには、自分では実践したことのないような項目も含まれているでしょう。このなかで取り入れてみたいものがあったら、ぜひ実践してみてください。すべてを実行しなければと焦る必要はありません。できそうなところ、関心のあるところから始めてください。
3. この冊子に含まれているアイデア以外にも、自分はこんなことをやっている！ということがあるかもしれません。それを仲間や後輩に伝えてみませんか。あなたの学習のアイデアや提案を高等教育研究センター一までお知らせください。今後の改訂の参考にいたします。



提案 1

教職員と接する機会を充実させる

研究活動を通じた学習のベースをつくるには、指導教員をはじめ研究室・ゼミのスタッフと過ごす時間を内容の濃いものにするのが大切です。また、研究室・ゼミ外の教職員と接する機会を日頃から持つようにしましょう。研究室・ゼミにおける活動を客観的にとらえ、研究構想や将来のキャリアなどをさらに多角的に検討することができるようになります。

- 教員とは定期的に面談を予約する
- 指導教員のスケジュールやコンタクト方法を把握しておく
- 面談前に相談すべき事項を練り上げる
- ライティング支援、インターンシップ、留学相談など、大学院生が利用できる学内各種サービスについて情報を集める
- 教職員と交流できるイベントに積極的に参加する
- 自身の研究・キャリア上の関心を研究室・ゼミ内外の教職員に伝える
- 学習や大学院生活に困ったときは、早めに指導教員や周囲の教職員に SOS を出す

提案 2

他の大学院生と協力して学習する

大学院では、研究室・ゼミにおける生活を充実させ、さらにそれらの枠を越えた学生間の交流も生み出していきましょう。名古屋大学には、先輩、同輩、後輩にあたる大学院生が数多くいます。あなたの周りの大学院生とは、目標を共有しあう仲間どうしであり、また相互に刺激を与えながら高めあえる仲間でもあるのです。

- 自分の方法や結論に固執しすぎず、仲間のコメントに耳を傾ける
- 学会発表の前に仲間と一緒に内容検討や発表練習の機会をもつ
- 執筆したものや講演資料を仲間内で交換してコメントをやりとりする
- 研究室の環境整備や季節行事などに積極的に企画参加する
- 自主ゼミやオンライン・ディスカッションボードなどの場を運営する
- 他の研究室・ゼミ、他の研究科、他の大学など、幅広い大学院生との交流を積極的に行う
- 自身の経歴や知識を踏まえて、仲間の学習をさまざまに支援する

提案 3

主体的に学習を進める

大学院では主に、研究とその周辺の活動を行うなかで学習を進めます。主体的に活動を進める能力は、大学院における学習対象の1つなのです。同時に、種々の知識・技能を身に付けて自身のキャリアを拓くためにも、主体性は不可欠です。だからといって独りきりで何もかも行うわけではありません。協力や支援の輪のなかで、主体性を伸ばしていくことができます。

- 研究やキャリア形成の方針について、指導教員等に自分の意見を伝える
- 指導教員との面談で明らかになった課題に、次の面談までの間に取り組む
- 指導教員や仲間からの助言をもとに、自身の考えを客観的に検討する
- 指導教員をはじめとする専門家たちがどのような知識や技能を駆使しているのかを把握する
- 学会や研究会で成果発表を行い、活発に議論する
- 積極的に質問をするなどして、他者との交流や議論を深める
- 専門分野においてどのようなオリジナリティが認められるかを理解する

提案 4

学習の進み具合をふりかえる

大学院を修了した人たちの多くが、大学院時代は長いようであったという間違ったと回顧しています。目の前の課題に追いかけることなく、在学期間すべてを見渡すような視点を常に意識しましょう。学習の計画をしっかり作ることはもちろん大切ですが、ふりかえりと柔軟な見直しこそがステップアップをもたらします。

- 考えたことや議論した内容を小まめにノートにとる習慣をつける
- 面談やゼミの前に検討項目リストや論点メモを作り、当日の記録とともに事後にファイルに綴じる
- 活動を振り返る時間を定期的に行い、目標やスケジュールを適宜修正する
- 研究成果を出すことだけでなく、専門家としての知識や技能の向上を意識する
- 活動ノート等を定期的に読み返し、活動の方針や方向を再検討する
- 目標の達成状況に加えて、自身の成長過程やそのなかで得られたスキルなどを確認する
- 先輩への指導や助言を通じて、自身の知識や技能を確認する

提案 5

学習に要する時間を大切に

大学院生になると学習に要する時間の使い方を自分で決める場面が増えます。これは、将来専門家として自立し、忙しい中でも種々の仕事をこなしていけるようになるための大事な訓練です。ゴールに向けて必要な行動を順序だてる、複数の要素に優先順位をつけるなど、日々意識して過ごしてみよう。同時に、他者の時間への気配りも心がけてください。

- 分析手法や原理の理解、語学、文献の検索と記録、プレゼンテーションなど、学習に必要な技能を早い段階で身に付ける
- さまざまな活動要素がバランスよく配分された日単位や週単位の生活リズムを作る
- 調査、実験、論文執筆など、ひとつひとつの作業に必要な労力と時間をあらかじめ見積もる
- 自分がいつ行動するか、不測の事態も見込んで予定を組む
- 深く考える時間、広い視野で考える時間を意識して確保する
- 研究室やゼミなどにおいて、学習に必要な役割分担を進んで引き受ける
- アルバイトをする必要があるなら、研究内容や学問分野に関連するものを選んだり、どのように将来に役立てられるかを考えたりする

提案 6

意欲的な目標に挑戦する

学位取得は当面の目標ではあっても、それだけが大学院で学ぶ意義ではありません。学位を取ったのちに専門家として活躍し、人生をより豊かなものにするために、今できることはたくさんあります。人的ネットワークをつくり、能力を高める機会を積極的に生かし、専門分野に関わる倫理的・社会的な問題についての感度を高めるなど、活動の幅と深さを広げてみましょう。

- 専門知識を生かせるような仕事や活動の機会を見つけ、積極的に取り組む
- 研究助成、フェローシップ、学会論文賞などに申請応募する
- 定期的に種々の学術雑誌を読むなどして、学問分野の動向や自身の研究の位置づけに注目する
- 若手研究者や大学院生の活動グループや学会セッションを組織する
- OB・OGに仕事の話を聞いたり、キャリアセミナーに参加したりする
- 海外も含め、学外の高度な研究施設の利用、研究対象とする現場や現場の視察、関連する組織の人々との交流などを積極的に行う
- 専門家の社会における役割や責任について、周囲の人々と意見交換する

提案 7

異なる考え方や背景を尊重する

学問分野はいずれも、独自の価値観や知の生成および確立の方法などからなる文化を持っています。多様な文化を大切にこそ、大学は発展してこられたのです。ぜひ、自身が属する文化をよく知り、広い視野をもって専門性を生かすことを追求してください。その際には、異なる学問分野や、学外のさまざまなグループがもつ異なる文化への理解が前提となります。

- 学問分野に特有の文化、価値、方法論、規準などを理解する
- 教員や周囲の学生の学術や研究に対する姿勢や工夫に学ぶ
- 多様な視点に触れて、広い視野で物事をみること学ぶ
- 専門分野外の学術誌を読んだり、講義や研究会などに出席したりする
- 異分野融合の成功事例などを通じて、学問分野による研究アプローチや価値観の違いとその相乗効果に目を向ける
- 企業、行政、市民団体など、学外のセクターとの交流をはかる
- 専門家集団の一員として社会貢献、地域貢献の活動に取り組む

お知らせ

1. 本冊子に収録できなかったアイデアや他の分冊の内容を知りたい人のためにホームページを作成しました。[<http://www.cshenagoya-u.ac.jp/sevnet/>]
2. この冊子を読んだ感想、改善案、本冊子に含まれていない重要なアイデアなどのコメントをぜひお寄せください。[連絡先: info@cshenagoya-u.ac.jp]

本冊子作成のために参考にした主な文献

- クラーク, B. (朝木守一監訳) (1999) 『大学院教育の研究』東信堂。
- 酒井邦憲 (2006) 『科学者という仕事 独創性はどうのように生まれるか』中央公論新社。
- 高木二三郎 (1999) 『市民科学者として生きる』岩波書店。
- 中井俊樹・齋藤芳子 (2007) 『大学教育の質を総合的に向上させる研修教材の評價』『メディア教育研究』第 4 巻第 1 号, pp.31-40。
- 夏目達也・近田政博・中井俊樹・齋藤芳子 (2010) 『大学教員準備講座』玉川大学出版部。
- 藤原裕子 (2003) 『専門知と公共性 科学技術社会論の構築へ向け』東京大学出版会。
- 村上肇一 (1994) 『科学者とは何か』新潮社。
- 文部科学省中央教育審議会 (2005) 『答申 新時代の大学院教育—国際的・国際的・国際的—国際的の国際的』中央教育審議会。
- Chickering, A. and Gamson, Z. (1987) "Seven Principles for Good Practice in Undergraduate Education", *A4HE Bulletin*.
- Cox, E. & Kwilg, C. (2000) *Setting up peer-mentoring with postgraduate research students*, SRHE.
- Council of Graduate Schools [USA] (<http://www.cgsnet.org/>)
- Cryer, P. (1997) *Handling Common Dilemmas in Supervision*, SRHE.
- Cryer, P. (1998) *Developing Postgraduates' Key Skills*, SRHE.
- Gough, M. & Denicolo, P. (2007) *Research Supervisors & the Skills Agenda: Learning Needs Analysis & Personal Development Profiling*, SRHE.
- Kearns, H. & Gardner, M. (2006) *The Seven Secrets of highly successful research students. Defeating Self-Sabotage - Getting your PhD finished, Time for Research - Time management for PhD students, The PhD Experience - What they didn't tell you at induction*, Flinders University.
- Melbourne School of Graduate Research at the University of Melbourne [Australia] (<http://www.gradresearch.unimelb.edu.au/>)



Nyquist, J. D. & Woodford B. J. (2000) *Re-envisioning the Ph. D. - What Concerns Do We Have?* CIDR and the University of Washington.
 Research Careers and Diversity Unit at the Research Councils UK.
<http://www.rcuk.ac.uk/researcher/>
 Vitae [UK] <http://www.vitae.ac.uk/>

本冊子の制作にご協力いただいた大学校生の方々

※氏名あいうえお順(ご所属はご協力いただいた当時のものです)

名古屋大学大学院

- | | |
|---------------------|-------------------|
| 石井 裕真(環境学研究科) | 上田 業介(文学研究科) |
| 大隅 雄司(理学研究科) | 曾田 幹哉(国際関係研究科) |
| 加藤 公彦(工学研究科) | 上岡 伸(教育発達科学研究科) |
| 河崎 祐樹(生命農学研究科) | 篤生 有理(環境学研究科) |
| 志村 洋介(工学研究科) | 杉本 耕一(理学研究科) |
| 鈴木 千賀(環境学研究科) | 千賀 裕子(理学研究科) |
| 竹橋 洋毅(環境学研究科) | 立松 裕規(工学研究科) |
| 坪井 雄一(国際関係研究科) | 長谷川 智也(教育発達科学研究科) |
| モンゴルーバ・ヤレブレ(工学研究科) | 深沼 達也(生命農学研究科) |
| フレイザー・真実(国際言語文化研究科) | 水川 敬章(文学研究科) |
| 村田 匡嗣(情報科学研究科) | 焼田 紗(経済学研究科) |
| 安井 麗蘭(工学研究科) | 吉武 久美(教育発達科学研究科) |

関係スタッフ

名古屋大学高等教育研究センター

- 木根 元一
- 夏目 達也
- 近田 政博
- 中井 俊樹
- 藤 藤 芳子(プロジェクトチーム)
- 西原 志強

イラスト

スコート株式会社

ティップス先生からの7つの提案(大学院生編)

2011年3月10日 第1版 第1刷
 著者 名古屋大学高等教育研究センター
 名古屋市中村区不老町
 TEL 052-783-5996
 info@che.nagoya-u.ac.jp
 印刷 株式会社ダイワゴホーランド
 名古屋港区生田町4-8E
 TEL 052-858-6946 FAX 052-858-6946
 edp@ditac.co.jp

© 名古屋大学高等教育研究センター

2011 Printed in Japan

ISBN978-4-46293-063-7

○ 経済学の入門テキスト

【企画目的】

学士課程の入門レベルのミクロ経済理論を、学生の関心を如何に高めつつ講義ができるか、その補助教材の将来的な開発にむけて、Gerson博士の作成されたテキスト（ハンドブック）について研究する。

【主な活動内容】

1. 先にふれた学部 of 入門レベルのミクロ経済学の講義に用いられる補助教材であるテキストを、Gerson博士にあらかじめ作成いただく。そこで学生の興味を喚起するために、具体的にどのような工夫がなされているかについて、経済学研究科の教員等が学ぶ。
2. 上記テキストの作成に当たり、Gerson博士からその意図などを解説をしていただき、経済学研究科の教員等がそれを学び、意見交換を行う。

【経済学の入門テキスト】

『ミクロ経済学の基礎と実践的応用』テキスト

（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』向け）

作成者：Dr. Janet Gerson（ミシガン大学上級講師）

企画担当教員：近田 政博（名古屋大学高等教育研究センター・准教授）

【現在までの成果および今後期待される成果】

Gerson博士の講義のデモンストレーションにより、経済学研究科の教員が最も参考となったところは、学生をいかに講義に巻き込めばよいか、という方法論を学べたことであるといえる。その方法論を学ぶに当たっては、このような講義から直接学ぶことができただけでなく、講義を踏まえて行われた経済学教育セミナーによっても学ぶことができた。学生の講義に対する姿勢をよりよいものにするために、実践的な観点と、理論的な観点の2つから学ぶことができたといえる。

このような、デモンストレーション講義と経済学教育セミナーとのリンクをより有機的にするため、今回は講義にビデオを持ち込み、経済学教育セミナーにおいてGerson博士の講義のレビューを行えるように工夫した。これによって、より客観的に講義におけるGerson先生の教育方法を捉える事が可能となった。

また、学生を講義に巻き込む、ということは、ひいては学生のやる気をいかにひきだすべきかという、特に現在の大学・大学院教育において課題となっている問題の解決に対して有益な示唆を与えうるものと考えられる。事実、学生が無目的に講義に出席をし、本来の講義から得られる効果を十分に学生が得られているとは考え難い昨今の状況を、単に講義の方法論にとどまらず、学生のやる気、学習インセンティブにまで言及して経済学教育セミナーで議論ができたことは非常に有意義であった。

講義への参加をより実効的なものとするために、その補助教材であるテキストの果たす役割は決して小さいものではないことが確認された。それは、テキストの中にも現実の経済に関する議論が陰に陽に含まれており、学生が先読みできる形で構成されているところに認められた。また、テキストを参照しながら、学生がどのようにノートをとっていくかまで、Gerson博士は考えられた上で、テキストを作られていた。このような技術も、経済学教員にとっては意義のあることであった。

一方、経済学教育セミナーにおいては、Gerson博士はアメリカが統一的に取り組んでいるTeach for Americaの実践例について、経済学研究科の教員に紹介した。このTeach for Americaとは、教育学の分野では知られている取組であるものの、経済学研究科においてはほとんど知られていない、アメリカの中等教育における教育実践である。厳密には教育を受ける対象は大学生ではないものの、その実践は、広い意味で学生のやる気を引き出しつつ、責任感の強い人間を育てていく方法を考えるに当たり非常に有益であった。

以上のような形で、講義に学生をいかに巻き込み、学生をいかに育てていくことができるかについて考えてきたプロジェクトであった。これにより、名古屋大学大学院経済学研究科の教員の教育の質的向上という成果が、今後大いに期待できる。

3年間の総括

○ 「FD・SD コンソーシアム名古屋」の活動 3年間の総括

1. はじめに

「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大学による組織であり、2009年に設立された。

4大学は、従来からそれぞれ独自にFD活動を行っており、それなりの成果を上げてきた。その成果をもとに、さらに活動の幅を広げ内容も充実させようという趣旨で、連携してFD活動を進めることになった。

コンソーシアムとしての事業を立ち上げる際に目的として、スタッフ・施設・設備等のリソースを共有して、各大学の事情をふまえた効果的なFD・SDプログラムを開発し提供すること、それらを通じて教職員の職務遂行能力の開発・向上を促進するとともに、各大学において質の高い教育・学生支援を実現すること、を掲げた。

4大学は、名古屋の山手地区に位置しており、地理的に極めて近い距離にある。学生定員や教員数という点で、東海地域の大学の中では比較的類似している。そのために、連携して事業を興すことは、一見すると難しくないようにも思われる。しかし、4大学に限らず、東海地域の大学が連携して事業に取り組むという経験や実績は、必ずしも多いとは言えない。むしろ少ないように思われる。そのため、いきなり4大学が緊密な連携の下で共同事業を進めようとしても無理が生ずることが予想された。とくに、本コンソーシアムが取り組もうとするFD・SDは、大学の事業としてはまだ新しいものであるだけに、なおいっそう慎重さが必要と判断した。

そこで、まずコンソーシアムで以下のような方針案を立てた。

①4大学が一体としての取組にすることを性急に追求せず、各大学の方針や置かれた状況を尊重する。まず、各大学が独自の責任で取り組む。

②ただし、共同での取組が可能なもの、共同で行った方が効果的と判断されるものについては、できるだけ共同で進める。

③独自に開催する場合でも、他大学に公開できるものについては、できるだけオープンにする。

④取組の対象を教員向けの能力開発であるFDに限定せず、職員向けの能力開発であるSDにも取り組む。

⑤各大学の取組、共同による取組について広報に努め、加盟大学および他大学の教職員の参加を認める。

⑥コンソーシアムのホームページを立ち上げ、コンソーシアムとしての取組や各大学独自の取組を広報する。

2. 全体の取組

このような方針の下、4大学はFD・SD活動に取り組んできた。その取組の成果として、以下のような点を指摘できる。

1) 4大学が歩調を合わせて取り組むことができた。

4 大学の中で特定大学が突出するということはなく、各大学がそれぞれの置かれた状況や活用できる条件をふまえて、できることを着実に進めることができた。

2) 各大学の強みを活かして、特徴ある活動を進めることができた。

中京大学の場合、「女子学生のキャリア支援を考える」というテーマで経験交流会を開催したり、ネイティブ教員による教養教育の提言を聞く会などを開催したりしている。

南山大学では、「南山の授業について話そう」という企画を行っている。ここでは、授業のあり方や学生の授業への取り組み姿勢について、学生と教員が率直に意見を交換しあうこと、学生同士で授業について議論することを通じて学習意欲を相互に高めることを目的としている。また、外国人留学生が多い事情を反映して、彼らの指導・支援を行う上で大学はどのような点に留意すべきか等について、教職員が意見交換を行う、「留学生教育・指導に関する FD・SD 講演会」を開催している。

名城大学では、T&L CAFE (Teaching & Learning CAFE) を開催している。これは、ランチをとりながら、リラックスした雰囲気の中で授業や大学教育の改善方策を話し合うことを目的とした取組である。また、学内教員へのインタビューを行うことにより、大学院教育の改善のために必要な知見の収集とその普及を図る取組も行っている。

3) 4 大学共通の取組を定期的実施することができた。

4 大学共通の取組として、①「大学教育改革フォーラム in 東海」、②共同のシンポジウム等の開催、③POD 大会への代表派遣等を実施した。①は、東海地域の大学の教職員が一同に会して、大学の教育改善のための取組状況を報告したり、今後進めるべき改革の内容・進め方等を協議したりする場を提供している（これらについては、「3. 個別事業の総括」を参照）。

4) FD・SD 活動を自大学だけに閉じたものにするのではなく、他の加盟校、さらにその他の大学にもオープンにするなど、FD・SD の機会を他大学にも提供することができた。

この点でもっとも大きかったのは、上記の「大学教育改革フォーラム in 東海」である。本来の対象者である東海地域の大学の教職員だけでなく、全国各地から教職員が参加して、毎年開催している。参加者は年々増加しており、この会の趣旨や意義に対する大学関係者の認知は高まっている。その他、参加者は必ずしも多いわけではないが、各大学が開催している行事にも他大学からの参加者は一定数に登る。

5) FD を担当する組織を学内に設置することができた。

中京大学では、コンソーシアム結成後、学内に FD 委員会を新たに発足させた。名城大学でも、大学院教育の改善をめざして大学院チームが発足させている。これらは、大学で FD・SD 活動を促進するうえで大きな役割を担っている。

6) FD だけでなく、SD にも取り組むことができた。

大学の教育を改善するためには、教員だけでなく職員の役割も大きい。そのため、職員の能力開発である SD に取り組むことも、本コンソーシアムの重要な課題に位置づけてきた。大学設置基準には FD の実施義務に関する規定が設けられるなど、実施しやすい面もある。一方、SD の場合にはそれがなく、実施に向けた同意形成が難しい面のあることは否定できない。

しかし、東海地域には、大学行政管理学会という大学事務職員を中心とする学会組織があり、そこと連携することで多様な取組を実施することができた。

3. 個別事業の総括

上記の包括的な総括をふまえて、以下では個別の取組内容について、やや詳しくみてみよう。

3.1 「大学教育改革フォーラム in 東海」

「大学教育改革フォーラム in 東海」は、東海地域の大学等の教職員が一堂に会して、大学教育改善のための方策や課題について率直に意見を交換すること、それを通じて改善をともに進めるための仲間をつくること、改革のための新しいエネルギーとアイデアを得ることなどを目的としてきた。コンソーシアム事業を開始する以前から、名古屋大学、名城大学、愛知大学の有志による実行委員会が主催してきた。

コンソーシアム事業の開始とともに、本フォーラムをコンソーシアム事業の一つに位置づけることとした。これに伴い、主催団体を **FD・SD** コンソーシアム名古屋と同実行委員会に改めた。

参加人数も毎年着実に増加し、コンソーシアム事業開始前には百数十名程度であったが、事業開始初年の 2009 年は 188 名、2010 年には 270 名に達した。セッションの数も従来の 4 から、2010 年には 6 に増やすことができた。

さらに、2010 年には、コンソーシアム加盟大学がそれぞれ独自のセッションを担当することにした。これにより、セッションの内容を多様に全体として魅力を高めること、各大学からの参加者を増やすことをめざした。

ポスター発表についても、申し込み方式をウェブに切り替えるなど工夫を凝らしており、そのことが結果的に 30 近い発表を得ることに寄与している。

これらの工夫が、参加者の増加という形で現れているとみることができよう。

3.2 海外の **FD・SD** 関連団体への派遣

加盟 4 大学共通の事業として、アメリカの **FD** 関係者等が組織する「高等教育専門・組織開発ネットワーク」(POD) の年次大会への派遣を決定した。

アメリカでは、各大学における **FD** の取組が活発であり、先進的な経験も数多く発表されている。全米の主要大学に **FD** 組織が設置されており専門家も多い。POD の年次大会は、**FD** 組織の関係者が一堂に会するため、個別の大学に赴き、聞き取り調査を行うよりも効果的である。また、彼らの率直な意見交換の場所に参加することで、**FD** 実施上の課題や研究課題に関する最新の情報を得やすい。これらの点を考慮して代表派遣を決めた。

各大学から参加を希望する教職員を募り、各大学がそれぞれ個別に人選を行った(コンソーシアム全体としての人選は行わない)。2008 年 14 名、2009 年 13 名、2010 年 10 名と、コンスタントに参加者を派遣することができた。参加者には、帰国後に大会を通じて学んだ事項について報告書の作成・提出が求められている。せっかくの成果が個人的なものにとどまったり、一時的

なものになったりすることを防ぐためのひとつの工夫である。それに関連して、「大学教育改革フォーラム in 東海」で、POD 大会報告のセッションを設けた。ここでは、各大学の代表者が、大会での成果を報告をするという方式をとった。また司会も参加者の中から選出した。当日のセッション参加者の人数も多く、充実した議論を行うことができた。

3.3 研究会組織による取組

個々の教職員のニーズに対応した多様な形態・内容の FD・SD のいま一つ形態として、研究会組織による FD 活動がある。

集合研修では、多人数の教職員を対象とするために、なるべく共通の関心事となり得る問題が取り上げられる。そのため、内容が一般的なものになりがちである。関心を持ち得ず積極的に参加する動機に欠けたり、参加そのものを見送ったりすることも、しばしばである。結果的に、教職員の研修機会を逃すことになりかねない。その点、専門領域の近接した教員や職務内容が近接した職員の組織する研究会であれば、参加人数は限定されるものの、参加者のニーズに対応した内容にすることが容易である。

コンソーシアム事業として設置された主な研究会組織として、科学教育を扱うなごや科学リテラシーフォーラム、経済学関係の名古屋経済学教育研究会、哲学教育に関する名古屋哲学教育研究会、さらに学務系職員を中心とする名古屋 SD 研究会がある。

3.4 コンソーシアム加盟校共通の講演会

コンソーシアム加盟校は、それぞれ FD・SD 活動一環として、多様なセミナーを開催してきた。このほか、コンソーシアム全体の企画としても開催することとした。具体的には、2009 年 3 月に圓月勝博氏（同志社大学）、2009 年 6 月に Mathew L. Ouellett 氏（マサチューセッツ大学アマースト校、POD 元会長）を講師として招聘し、講演会を開催した。圓月氏には、大学コンソーシアム京都における FD・SD の取組について、Ouellett 氏には POD やアメリカの大学コンソーシアムによる FD の取組について、それぞれ紹介いただいた。両講演とも、コンソーシアム加盟大学の教職員が参加し、本コンソーシアム事業への示唆を得ることができた。

3.5 大学院生向けの取組： 大学教員準備プログラム

大学教員準備講座は、将来大学教員を志す大学院生等を対象に、大学教員になるために必要な基礎的な知識・スキルを習得させることを目的としている。大学教員を志す大学院生は多いにもかかわらず、教員になるための能力形成のチャンスは事実上研究に限定されている。教員のもうひとつの主要業務である教育に関する能力を形成するチャンスは、ほとんどないのが現状である。この現状を改善することを企図した取組である。現職教員向けの取組が FD であるのに対して、この取組は「プレ FD」とも呼ぶべきものである。

このプログラムは、大学院生の多い名古屋大学において、同大学大学院の学生・修了者、ポストドク等を対象に、かねてから実施していた。コンソーシアム事業開始に伴い、これを事業の一環

に位置づけ、加盟 3 大学にも参加を呼びかけた。その結果、加盟大学からは、毎年若干名の大学院生が参加・受講した。また、プログラムの一部を加盟大学に所属する教員が担当した。

コンソーシアム事業の対象に、現職の教職員だけでなく、将来の教職員候補者である大学院生等をも加えたことにより、コンソーシアム事業の活動内容をより充実させることができた。

3.6 FD・SD 教材の開発

本コンソーシアムでは、セミナー等の集合研修だけでなく、個々の教職員のニーズに対応した多様な形態・内容の FD・SD のあり方を追求してきた。その一つの形態として、FD・SD 教材の開発がある。

これまで全国各地で行われてきた FD・SD は、多くの場合集合研修である。そこでは招聘した講師による講演会やセミナー、あるいは参加者を巻き込んだワークショップなどが中心であった。教材が用いられないことも多い。結果的に、参加者は聴講しっぱなしになったり、参加したこと自体に満足したりしがちになる。主催者の意図が伝わらないことも少なくない。

こうした事態を防ぎ、主催者の意図を確実に参加者に伝えるためには、教材等が不可欠である。教材があれば、セミナー等終了後の知識の定着を図りやすい。さらに、必ずしも集合研修にこだわらなくてもよいことにもなる。後者の点に関しては、集合研修に伴う時間やエネルギー等を節約できる等のメリットもある。

3.7 研究ジャーナルの公刊

コンソーシアムによる FD・SD の多様な活動内容、あるいは活動を理論的に支える研究成果を、関係者の内部にとどめず、社会に向けて公表することが必要と考える。そのための一つの方法は、研究ジャーナルの公刊である。このような観点から、名古屋大学高等教育研究センターがかねてより刊行している『名古屋高等教育研究』を、コンソーシアムの出版物として活用することとした。編集は引き続き、同センターが担当することとし、加盟大学は所属する教職員に研究成果等をまとめ、積極的に寄稿することとした。

2009 年度は、特集「学士課程における科学教育」に関連した論考が加盟大学から寄稿された。2010 年度の特集「哲学者にならない人々のための哲学教育」にも、関連の論考が寄せられた。

3.8 事務職員の集合研修

事務職員の能力開発(スタッフ・ディベロップメント)については、多様な形態で進めてきた。事務組織の業務は、大学によりその内容や進め方は異なる部分は少なくない。そのため、個別に実施するのが適切と考えられてきた。しかし、共通する部分も少なくないことも事実である。他大学にオープンにしても差し支えない部分については、極力オープンにするという方針で臨んだ。

たとえば名古屋大学では、本部学務部や各部局学務系に所属する職員を対象に、能力向上に向けた研修を、毎年開催している。ここでは、学内教員による基調講演のほか、職務の見直し・改

善のためのワークショップを開催している。従来は名古屋大学だけで実施していたが、コンソーシアム事業の開始に伴い、コンソーシアム加盟に対して関係職員の参加を呼びかけることになった。毎年、他大学から数名が参加している。

3.9 学会との共同による取組

東海地域には、大学行政管理学会の地方支部が組織されている。4大学にはこの学会に所属する職員も少なくない。学会と共同で大学職員向けの能力開発に取り組むことで、研修機会を増やしたり、内容を充実させたりすることができた。

たとえば、学会と共同でワークショップ「大学経営とリスクマネジメント - 学生の安全を確保するためのリスクマネジメントワークショップ」や、「大学職員向け「リスク低減」に関する講演会を開催した。

また、名古屋大学高等教育研究センターが開催する招聘セミナーでは、講師として、同学会の役員（横田利久・前会長、大島英穂・現会長、水谷早人・副会長氏）を招聘した。東海地域の各大学から多数の職員が参加した。

4. 今後の課題

冒頭で述べたように、4大学間での共同事業の経験や実績に乏しいという事情を考慮して、緩やかな連合体としてコンソーシアムの事業を開始した。このことは良好な結果をもたらした点も少なくないが、その一方で若干の問題点や課題を残したことも事実である。これらの点をふまえて、今後コンソーシアム事業を継続・発展させていくための課題について指摘しておく。

1) コンソーシアムとしての共通の理念に関する検討をさらに深めること。

個別大学では実現できないことも、複数の大学が連携して取り組めば実現できることも少なくないと思われる。ただし、実際にそれを実現するためには、それなりの前提条件がある。その一つは、連携して何をを目指すのか、どのような価値を創造するのかという、いわば理念について、関係者の間で十分な検討を行うことである。検討結果を共有するとともに、その妥当性や実現に向けた活動内容等について、たえず実現することも重要な条件である。コンソーシアムの活動についても、この点は留意しながら進めてきたが、今後さらなる検討が必要であろう。

2) 4大学の教職員が共同で取り組む機会を増やすこと。

4大学での教員同士あるいは職員同士の交流・協働という点では、「大学教育改革フォーラム in 東海」参加者の増加、POD大会参加者の交流などで、一定の実績をあげることができた。しかし、緩やかな連合体としての活動を重視したために、共同での活動の回数や内容が限られたものになった面は否定できない。活動の実施方法等についての検討も検討の余地がある。FD・SDプログラムの広がり、系統性、発展性という点でも同様のことを指摘できる。

せっかく創設した連携組織であることを考慮すれば、共同で取り組む機会を増やすことが必要であろう。今後取り組むべき活動として、たとえば4大学がそれぞれのプログラムや活動内容

について相互に評価を行うこと、少なくとも率直な意見交換などを行い、プログラムの内容や実施形態・方法等についての改善につなげることなどが考えられる。

3) コンソーシアムの運営体制を整備すること。

4 大学の連携を強化して、コンソーシアムとしての活動内容を充実させるためには、課題が多い。その一つは、コンソーシアムの運営体制を整備することである。これまでは企画委員会を設置しており、同委員会が共同の活動の企画・実施や、大学間の調整を担当してきた。しかし、企画委員会のメンバーは、各大学 2 名（教員と事務職員の各 1 名）を原則としており、コンソーシアムとしての活動の全体を統括する運営体制としては十分とは言いがたい。今後、活動内容の充実を図るためには、委員の人数を増やすこと、企画委員会を定期的を開催するとともに、回数を増やすことが必要であろう。

4) 4 大学以外の大学との連携を図る。

4 大学以外の教職員にも能力形成の機会を提供することは、コンソーシアムの事業を自足的なものにしないうえで必要である。4 大学以外にも、FD・SD に熱心に取り組んでいる大学はあり、これらの大学と連携することで、教職員に多様な FD・SD プログラムを提供することが可能になる。また、4 大学での取組の成果を、他大学に積極的に発信することも、東海地域における先進事例として求められることである。ただし、そのためには一方的な発信にせず、相互互恵的な関係にすることが、事業の継続・発展を図る上で重要である。この点に留意しつつ、新たな連携のあり方・進め方を模索する必要がある。

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】

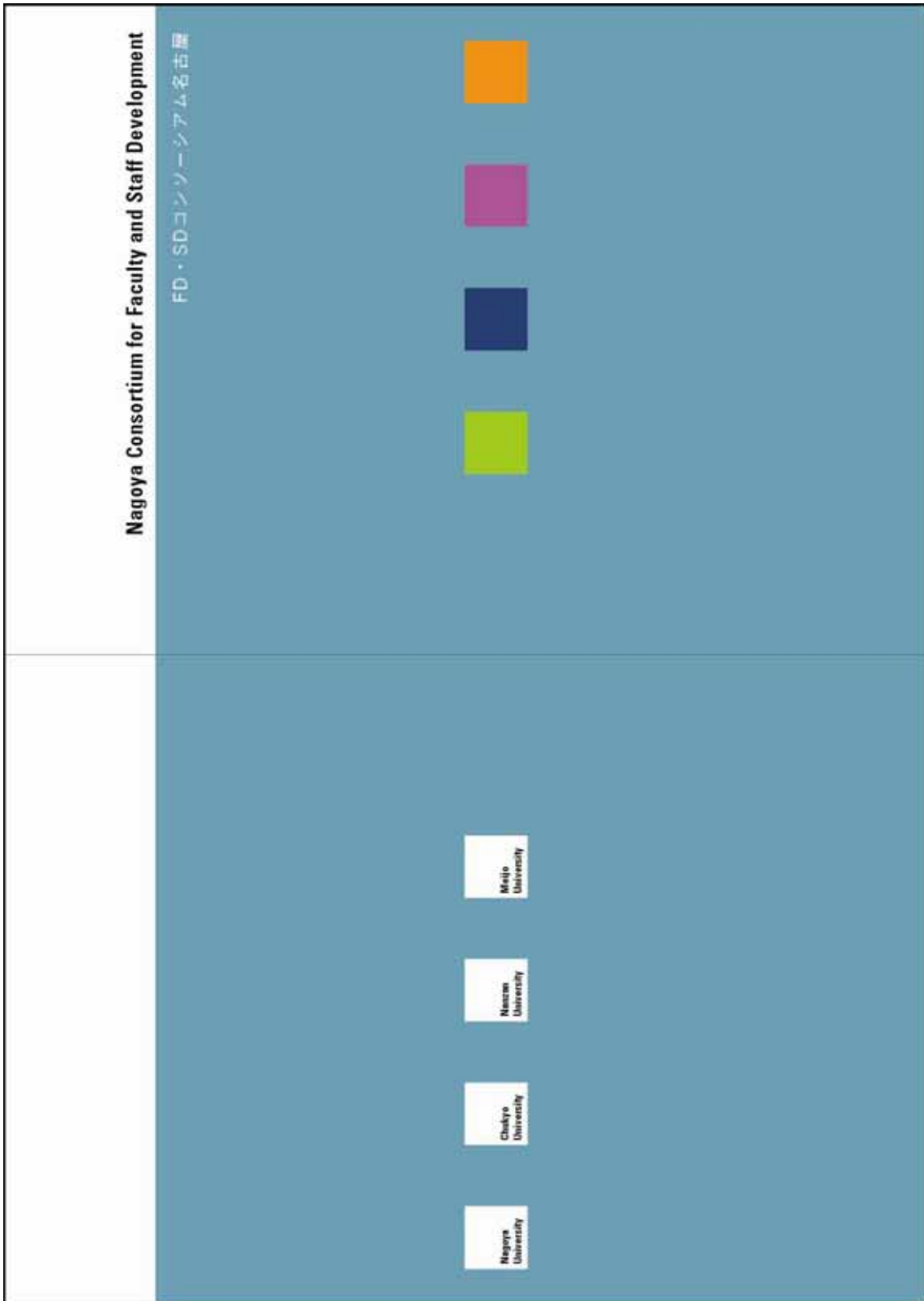
本事業は、名古屋市山手地区国私立 4 大学により FD・SD のためのコンソーシアムを形成する。主な事業は以下のとおりである。

- 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。

○ コンソーシアム名古屋パンフレット



What is Nagoya Consortium for Faculty and Staff Development?

Objective

"Nagoya Consortium for Faculty and Staff Development" is a network of universities for FD (faculty development) and SD (staff development) established in 2008 by the four universities of Nagoya University, Chukyo University, Nanzan University, and Meijo University located in the neighborhood area of Yamate in Nagoya City. The implementation of FD, including "organizational training and research for improving classes," was added to the Standards for the Establishment of Universities in 2008. As a result, universities are working to further enhance the FD and SD efforts already underway. Nagoya Consortium promotes the development and improvement of the abilities and performance of faculty and staff through overall activities such as developing and sharing FD/SD programs to further improve and enhance university education.

In 2007, revision of the Standards for the Establishment of Graduate Schools (Article 14-3) [Order by the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology] stipulates that graduate schools "shall conduct organizational training and research for improving the contents and methodology to give classes." In the following year, revision of the Standards for the Establishment of Universities (Article 25-3) adopted a similar measure for undergraduate education. Universities are obliged to implement FD as a result.

In terms of SD, the 2008 report by the Central Council for Education entitled "To Construct Undergraduate Program" states: "It is essential for universities to work to enhance occasions and opportunities for SD outside of universities." It also stipulates that it is desirable not to specifically separate occasions and opportunities for FD and SD, while emphasizing the "establishment of collaboration between faculty and staff."

Organization

Nagoya Consortium is organized by a council of trustees and vice-presidents of the four universities as well as a planning committee comprised of delegates from the four universities for planning and operating projects of the consortium.

01

Characteristics

The details and methods of FD/SD conducted at universities across Japan vary, and the four universities that comprise Nagoya Consortium implement FD/SD using their own unique methods.

Chukyo University conducts open classes and student questionnaires on how to improve classes and holds discussions on FD.

Nanzan University holds FD lectures and workshops by faculty members, and also sends faculty and staff to domestic forums and workshops on FD/SD.

Meijo University conducts classroom observation, open classes, FD lectures, and student questionnaires to measure the level of student satisfaction with classes, and comments outstanding faculty and staff.

Nagoya University conducts workshop for new instructors, FD at the Institute of Liberal Arts and Sciences, and FD/SD for each faculty and staff member.

As mentioned above, the efforts to implement FD/SD by each university are diverse. The programs of Nagoya Consortium, which are conducted in conjunction with the FD/SD efforts of each university, can be roughly divided into three categories: workshop style, study meeting style, and self-paced learning style.

1 Workshop	<ul style="list-style-type: none"> Conducted by many participants in the form of seminars and workshops Mainly the faculty in charge of FD are responsible for planning and operation. Themes are set by the organization.
2 Study meeting	<ul style="list-style-type: none"> Conducted in the form of study meetings (forums), with the number of participants varying from high to low. Volunteer faculty/staff are in charge of planning and operation. Themes are set based on the expertise of each study meeting.
3 self-paced learning	<ul style="list-style-type: none"> Conducted in the form where individuals refer to FD/SD materials Mainly the faculty in charge of FD assist by developing materials. Materials meeting the needs of faculty/staff are developed.

By encouraging the participation and use of these complementary FD/SD programs, Nagoya Consortium assists the daily efforts of faculty and staff to develop own competencies.

02

1 Workshop style FD/SD

Diverse FD/SD programs that facilitate participation by faculty, staff, graduate students as future faculty, and others are offered.

● Seminars

The four universities hold FD/SD seminars and workshops under themes that meet the needs of each organization. Faculty, staff, and graduate students of the four universities participate in these opportunities based on their areas of interest.

[Past Seminar Titles]

- "FD/SD: past, present, and future"
- "Establishing curriculum policy/diploma policy as FD"
- "Let's talk about classes at Nanzan"
- "Faculty-Staff Relationship for successful collaboration"
- "Designing interactive lectures"



"Establishment of strategic management, and new roles and development of staff to promote strategic management"

● Preparing For Future Faculty Program

The Preparing For Future Faculty Program targets graduate students and post-doctorates who aim to pursue academic careers. Consequently, the program intention is on presenting a realistic image of university faculty, as well as promoting the acquisition of the practical skills essential for university faculty members and providing useful information on future career development.

[Example of Contents]

- Introduction to academic profession
- Considering outreach
- Designing courses
- Teaching in English
- Teamworking for university education
- Life stages of faculty
- Diversity of higher education organizations
- Management of Research
- Refining public speaking



Preparing For Future Faculty Program

● Financial support for attendance at conference overseas of Faculty/Staff of the Four Universities

Faculty and staff members are sent overseas to study practical examples of FD/SD and their experiences are incorporated into FD/SD activities in Japan. In 2008, fourteen faculty and staff members of the four consortium universities participated in the 2008 POD(Professional and Organizational Development Network in Higher Education) Conference. In 2009, thirteen faculty and staff members of the four universities will participate in the 2009 POD Conference.



Attendance at 2008 POD Conference



2 Programs of Nagoya Consortium for Faculty and Staff Development

Study meeting style FD/SD

Study meetings by each field are organized by volunteer faculty and staff, and opportunities are established to discuss pedagogical methods or development of vocational capabilities in each meeting. Handbooks for faculty and staff to use in the course of their day-to-day activities are also developed.

● Nagoya Study Group on Economics Education

The study group is held with the purpose of studying advanced educational approaches in the field of economics, targeting the introductory level in the undergraduate curriculum, and exchanging ideas and opinions. In addition, a handbook useful for teaching economics in English was developed.

● Nagoya Study Group on Philosophy Education

Centered on faculty members who specialize in philosophy at the four consortium universities, as well as participants from neighboring universities, opportunities are created to discuss how to teach philosophy to undergraduate students not majoring in philosophy. On that occasion, faculty members, part-time lecturers and graduate students discuss how to improve philosophy classes.



"How to Teach Critical Thinking"

● Nagoya SD Study Group

The Nagoya SD study group was organized by faculty responsible for classes from Nagoya University and Meijo University, which offer graduate programs for university staff, with the purpose of developing SD materials for university staff. In collaboration with faculty and staff, opinions were exchanged and a workbook on the establishment of strategies at higher education institutions was published.

05

● Nagoya Science Literacy Forum

In order to popularize science among the general public, events are held in collaboration with faculty members of the four consortium universities. These events include seminars where experts exchange opinions on science literacy and science experiment instructor seminars where the general public and university faculty can dialogue through scientific experiments. These activities provide faculty members with an opportunity to enhance their teaching abilities as well as an occasion to exchange ideas and opinions on science education.



Science Experiment Instructor Seminar:
"Production of Fuel Cells"

● University Education Reform Forum in Tokai

The University Education Reform Forum in Tokai (held annually in March) is an opportunity for faculty striving to improve university education to present their research on education and exchange opinions based on the presentations. Along with university faculty and staff, teachers and administrators from high schools and colleges of technology also participate in the forum.



University Education Reform Forum in Tokai 2009

06

3 Development and use of FD/SD materials

By promoting and encouraging the development of handbooks on FD/SD, along with the use of existing FD/SD materials, efforts by faculty and staff to foster self-learning are greatly assisted.

● Development of FD/SD Materials

"College Students' Guide to Classroom English"

Today, the use of English is increasingly demanded in education in order to meet the educational needs of foreign students and the recommendation to conduct more classes in English. Faculty members from Nanzan University and Nagoya University jointly developed a guidebook useful for students taking classes taught in English for the first time. Seven key points to effectively learn in such classes were compiled, and a collection of key phrases used in each classroom scene were included. From the viewpoint of faculty who teach classes in English, recommending this guidebook to their students will enable them to give lectures smoothly.

"Handbook for Economics English"

Faculty members from Meijo University, Chukyo University, Nanzan University, Nagoya University, and other institutions jointly developed a handbook of example sentences useful for faculty members teaching economics in English. This handbook was derived from activities of Nagoya Study Group on Economics.

"Strategic Thinking Workbook for Individuals Establishing Strategies at Higher Education Institutions"

Under the initiative of Meijo University faculty, a workbook was developed focusing on the minimum essential requirements for faculty and staff involved in establishing strategies at higher education institutions. The targets are mainly candidates for future executive positions and high ranking positions such as deans and faculty heads. The goals of the workbook are to acquire essential basic knowledge, organization assessment and environmental analysis skills, and the ability to summarize the mission, goals, and plans of the organization as the strategic text.

"Striving to become faculty"

In conjunction with the Preparing For Future Faculty Program, a program textbook is created. Participants refer to this textbook, not only during the program but after the program as well, as it introduces rich information sources such as related texts and URLs to encourage learning based on particular areas of interest.

● Use of FD/SD Materials

In addition to materials developed as collaborative works of the faculty and staff of the consortium universities, existing FD/SD materials developed by each university are also used by the four universities.

"Learn with the Professor Tips: How to Develop Your Course Design"

This book consists of the "diary" part recording imaginary teacher Professor Tps's repeated failures in the process of teaching improvements, and the "Basics of Teaching" part compiling tips for teaching improvement. In the "Basics of Teaching" part, key points and tips to better teaching are systematically summarized from the course design stage, student evaluation, to reflection on one's lectures.

"Seven Suggestions from Professor Tps" Series

In the five booklets consisting of the "faculty members version," "students version," "university executives version," "IT-enhanced Teaching version," and "academic and student affairs version," proposals and specific ideas for students, faculty, and staff to realize better education are systematically summarized. Examples of practical tips gathered from surveys are created as a database, and this database is organized based on the achievements of research on pedagogical methods and learning theories, which are offered in the form of simple expressions.

Current Achievements of Nagoya Consortium for Faculty and Staff Development

As a result of sharing FD/SD programs planned by the each of the four universities, holding joint study meetings (forums), and using FD/SD handbooks, the following benefits were derived.

- 1 Diversifying contents and approaches of FD/SD programs.
- 2 Participation in FD/SD programs expands the opportunity to exchange opinions and ideas with the faculty and staff of other universities, which stimulates and fosters further development of vocational capabilities.
- 3 Various programs targeting people other than faculty members are made available. For example, the sharing of the pre-FD program targeting graduate students, researchers, and part-time lecturers encourages the acquisition of the necessary knowledge and skills required to become university faculty members in the future.
- 4 By establishing study meetings (forums) by academic field, faculty members can examine practical problems specific to their field and gain opportunity for profound discussions.
- 5 By producing positive results, the Nagoya Consortium enhances the activities of a professional society for university administrators through discussions on staff performance and approaches to improve their quality.

Faculty members version suggestion 1: Increase opportunities to contact students

Students tend to feel a stronger sense of belonging and greater responsibility toward their classes when they are seen as individuals rather than as members of the class. To encourage their participation in class, try to increase your opportunities to contact your students. Because it takes courage for students to contact their instructors, it is important for instructors to act first.

- Greet your students when you see them.
- Encourage students to make active use of the Office Hour system.
- Tell your e-mail address to students and accept questions via e-mail.
- Stay in the classroom for a while after class to answer students' questions.
- Talk about your research.
- Hold a small party for students to familiarize them with you.
- Join study sessions or events held by students.

"Faculty Guide to Classroom English"

In recent years, classes in English have been recommended at many universities. This guidebook contains tips and useful phrases in 30 different settings of classes to help faculty teaching their area of expertise in English for the first time.

The Website for Nagoya Consortium for Faculty and Staff Development introduces event information of the four consortium universities and publications.

URL: <http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/consort/html/english.htm>



Nagoya University

©Founded in 1949 ©Student enrollment: 14,500 students <http://www.nagoya-u.ac.jp/>
Nagoya University with its lush green campus is a comprehensive national university whose mission is to contribute to the happiness of humankind through advanced research and education in all aspects related to human beings, society, and nature. In particular, Nagoya University aims to develop intellectuals who will courageously display scholastic distinction on the world's stage in the future.



Chukyo University

©Founded in 1956 ©Student enrollment: 13,400 students <http://www.chukyo-u.ac.jp/>
Chukyo University is one of the largest private universities in Japan with undergraduate programs, research faculty, business school, and law school. Chukyo University strives to enhance further reform based on the founding spirit of "a focus of excellence in both learning and sports."



Nanzan University

©Founded in 1949 ©Student enrollment: 10,100 students <http://www.nanzan-u.ac.jp/>
As a comprehensive coeducational private university, Nanzan University is the only Catholic mission school in the Chubu area and offers education based on the world of view of Christianity. Its founding policy is "dignity of all human beings and the development of human resources that promote respect for human dignity."



Meijo University

©Founded in 1926 ©Student enrollment: 16,600 students <http://www.meijo-u.ac.jp/>
Meijo University pursues the ideals of a comprehensive private university based on the three key phrases of "promotion of integration," "promotion of sophistication," and "promotion of globalization" in order to realize the founding spirit of "developing human resources who are moderate and just, who possess the ability to act, and who are worthy of the trust of the state and society."

Nagoya Consortium for Faculty and Staff Development Secretariat C/O: Student Affairs Department, Nagoya University

Furo-cho, Chikusa-ku Nagoya, Japan 464-8601
TEL: +81 (0)52 789 2159 E-mail: gak-chief@sd@post.fjmu.nagoya-u.ac.jp
URL: <http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/consort/>
1009@Nagoya Consortium for Faculty and Staff Development

	FD・SDコンソーシアム名古屋

FD・SDコンソーシアム名古屋とは

設立の趣旨

FD・SDコンソーシアム名古屋は、FD（ファカルティ・ディベロップメント）とSD（スタッフ・ディベロップメント）のための大学間ネットワークです。名古屋市山手地区にある、名古屋大学、中央大学、南山大学、名城大学の4大学によって2008年に設立されました。

2008年以降、「授業改善のための組織的な研修や研究」といったFDの実施が大学設置基準に加わりました。各大学では、これをきっかけとして、すでに行っていたFDやSDへの取り組みをより推進しようとして試みています。

FD・SDコンソーシアム名古屋では、活動の共有やプログラムの協同開発をとおして、教職員の職務遂行能力の向上を促し、大学教育のよりいっそうの充実と改善を図っています。

2007年の大学院設置基準（文部科学省刊）の改正（第14条の3）によって、大学院は「授業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を実施するものとする」と定められました。その翌年の大学設置基準の改正（第25条の3）においては、学士課程に対しては同様の措置がとられました。これらにより、FDの実施が大学に義務づけられることになりました。

SDについては、中央教育審議会による2008年の告示「学士課程教育の構築に向けて」において、「各大学が学内外におけるSDの場や機会を効果的に活用することが必要であると述べられています。また、「教職員の協働関係の確立」を要請した。FDとSDの場や機会を特に分けずに両者が互恵し合いという方針が示されています。

組織体制

FD・SDコンソーシアム名古屋では、事業の企画・運営のために、4大学の理事・副学長による協議会や4大学を代表する担当者で構成される企画委員会を組織しています。

FD・SDコンソーシアム名古屋の特徴

全国の大学において実施されている、FD・SDの内容や実施の方法はさまざまです。FD・SDコンソーシアム名古屋を形成する4大学は、学内においてFD・SDへの独自の取り組みを行ってきました。

中央大学では、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います。

南山大学では、学部ごとのFD講演会や研修会の開催、国内のFD・SD関連のフォーラムや研修会への教職員派遣を行っています。

名城大学は、授業参観・公開授業やFD講演会、学生による授業満足度アンケート、教員優秀職員表彰などを行っています。

名古屋大学では、全学での新任教員研修、全学FD、部局ごとのFD・SD研修会などを実施しています。

以上のように、各大学内でFD・SDへの取り組みが多様な仕方で行われています。これと並行して行われている、FD・SDコンソーシアム名古屋のプログラムは、集合研修型、研究会型、自己研習型の三つに大きく分類できます。

1 集合研修型

- ・ 少人数で、ワークショップやセミナー形式で実施される
- ・ 主としてFD・SD担当部局が企画・運営を担う
- ・ 組織がテーマを設定する

2 研究会型

- ・ 少人数から多人数で、研究会やフォーラム形式で実施される
- ・ 教職員有志が企画・運営を担う
- ・ 研究会ごとのテーマが設定される

3 自己研習型

- ・ 個人がFD・SD教材を参照するという形で行われる
- ・ 主としてFD担当部局が教材開発を行うことによって支援している
- ・ 教職員のニーズに即して開発される

FD・SDコンソーシアム名古屋ではこれらのFD・SDプログラムを相補的に展開することにより、教職員の職務能力向上への日々の努力を支援しています。

1 FD・SDコンソーシアム名古屋のプログラム 集合研修型FD・SD

4大学の教職員や大学院学生等が参加できるような多様なFD・SDプログラムを提供しています。

●セミナー

4大学はそれぞれの組織のニーズに即したテーマで、FD・SDセミナーやワークショップを開催しています。4大学の教職員や大学院学生は、各人の関心に応じてこれらに参加しています。

【開催事例】

「これまでのFD・SD、これからのFD・SD」

「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」

「南山の授業を話そう」

「コラボレーションを実現する教員・職員関係性」

「双方向型の授業づくり」



【参加経験の集立、その知識を担う新たな組織の発掘と育成】

●大学教員準備プログラム

大学教員準備プログラムは、大学教員をめざす大学院学生やポストドクを対象に行われています。実際の大学教員の姿をリアルに提示した上で、大学教員に必要な実践的スキルを獲得を促したり、今後のキャリア開発に役立つ情報を提供したりしています。

【内容例】

- 大学教員という職業
- アウトリーチを考える
- 授業の設計
- 英語で教える
- 大学教育におけるチームワーク
- 大学教員のライフサイクル
- 多様な高等教育機関
- 研究のマネジメント
- 話すスキルを磨く



2009年度大学教員準備プログラム

- 授業の実践
- 研究をめぐる倫理
- 書く力をつけさせる

●4 大学教職員の海外視察

教職員の海外視察は外国におけるFD・SDに関する実態視察を学び、日本のFD・SD活動に取り入れること等をめざして行われています。2008年には4大学の教職員14名が「高等教育専門組織開発ネットワーク」(Professional and Organizational development Network in Higher Education, PODと略)の2008年次大会に参加しました。2009年には4大学の教職員13名がPOD年次大会に参加します。



教職員の海外視察 (POD2008年次大会)

FD・SDコンソーシアム名古屋のプログラム

2 研究会型FD・SD

分野別の研究会(フォーラム)は教職員有志によって組織され、担当する職務に關して編する場を設けたり教職員が職務に活かすことのできるハンドブックの作成を行ったりしています。

●名古屋経済学教育研究会

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、意見交換することを目的とする研究会を牽引しました。また、経済学を英語で教える際に役立つ経済学英語ハンドブックの開発も行いました。

●名古屋哲学教育研究会

加盟大学において哲学を専攻する教員を中心とし、近隣の大学からの参加者もまじえて、哲学を専門としない学士課程の学生に、どのように哲学を教えたらよいかについて話し合うための場を設けています。教員や非常勤講師、大学院学生などの参加者による授業改善に関する意見交換や議論が行われています。



「クリティカルシンキングをどう教えるか」

●名古屋SD研究会

大学職員を対象とした大学院プログラムをもつ、名古屋大学と名城大学で授業を担当している教員が、大学院で使用されている教材をもとに、大学職員のためのSD教材を開発することを目的として組織されました。大学職員を協力者として、意見交換を行い、高等教育機関において教職決定を行うためのワークブックを作成しました。

●なごや科学リテラシーフォーラム

一般的市民への科学の普及を目的として、科学リテラシーについて専門家が意見交換をするセミナーや一般市民や大学関係者が科学実験を通して相互に交流できる科学実験指導者講習会といったイベントを加盟大学の教員の協力により開催しています。これらの活動は教員同士が科学教育について話し合い、自らの資質を向上させるきっかけとなっています。



科学実験指導者講習会(無料電卓の製作)

●大学教育改革フォーラムin東海

大学教育改革フォーラムin東海は、大学にむいて教育改革に取り組み教職員が教育についての研究成果を発表したり、それに基づく意見交換を行ったりする場です(毎年3月開催)。大学だけでなく、高校や高等専門学校の教職員も参加しています。



大学教育改革フォーラムin東海2009

3 FD・SD教材の開発と活用

FDやSDに関するハンドブックの開発や、既存のFD・SD教材の活用を促進・奨励することにより、教職員の継続的向上への努力を支援しています。

●FD・SD教材の開発

『大学生のための教室英語表現300』

今日、留学生の教育に必要な材料や英語による授業の奨励により、教育の現場において英語の使用がこれまでに以上に求められるようになってきています。そこで、初めて英語による授業を受けることになった学生に役立つ教材を南山大学と名古屋大学の教員の協同で開発しました。英語での授業において、効果的に学ぶことができるための7つのポイントや授業の各場面で使用されるフレーズ集を取録しました。英語による授業を行う教員はこの教材を学生に薦めることによって、より円滑に授業を実施することができま

『経済学英語ハンドブック』

英語で経済学の授業をすることになった教員が授業で使用できる例文集を取録したハンドブックを、名城大学、南山大学、名古屋大学などの教員が共同で開発しました。

『高等教育機関で職務策定に携わる人のための職務思考ワークブック』

高等教育機関において職務策定に関わる教職員が考えるべきことを、必要最小限に絞ってまとめたワークブックを、名城大学の教員が中心となり開発しました。主に担当の幹部職員候補者や学長・学部長などの役職者候補者を対象とし、必要な基礎知識の習得や、相識の自己点検、環境分析のスキルや、相識のミッション、目標、計画を戦略文書に構築されるようになることを目標としています。

『大学教員をめざす君へ』

大学教員準備プログラムの開催に合わせて、受講時に用いるテキストを作成しています。参加者がプログラム受講時に参照するだけでなく受講後にも関心に応じて学べるように、関連する文献や参考URLなどを豊富に紹介しています。

●FD・SD教材の活用

加盟大学の教職員が協同して開発した教材だけでなく、各大学で開発された既存のFD・SD教材も各大学で活用されています。

『成長するティップス先生』

若手の教員ティップス先生があれこれ悩みながら一学期間の授業をやりとげるまでを日記風に描いた授業日誌編と、ティーチング・ティップスを記した授業基本編に分かれます。後者ではコースを設計する段階から学生の評価、自分の授業について反省する段階までにおいて注意すべき点や改善のヒントなどが体系的にまとめられています。

『ティップス先生からの7つの授業』シリーズ

『教員編』『学生編』『大学編』『IT活用授業編』『教習学生担当職員編』の5つの冊子には、学生・教員・職員がよりよい教育を実現するための提案と具体的なアイデアがまとめられています。調査を通じて収集した教育実践例をデータベース化するとともに、教授法研究や学習理論研究の成果に基づきそれらを整理し簡潔な表現にまとめて提供しています。

FD・SDコンソーシアム名古屋の 現時点での成果

【教員編】

授業 1：学生と接する機会を増やす

東部の中一人として見られるときよりも、一人の個人として見られるときの方が、学生は授業に対する授業態度や責任感を持つものです。授業への参加度を高めるためにも、学生と接する機会を増やしてみましよう。学生にとって自ら積極的に教員に接することは重要な行動なので、教員から近づきかけをきっかけとしておこなうことも大切です。

- クラスの学生に出会ったら声をかける
- 学生にオフィスアワーを積極的に利用するように促す
- 学生に自分のメールアドレスを公開し、eメールによる質問を歓迎する
- 授業終了後しばらく教壇に残り、学生の質問に答える
- 各自は研究室について話す
- 学生が教員に申し込むための相談会を開く
- 学生が主催する勉強会やイベントに参加する

『大学教員のための教室英語表現300』

近年、英語による授業数を増やすことが推奨されています。この教材には自分の専門分野を初めて英語で教えることになった教員が参画できる、授業場面別の種別とフレーズ集が収録されています。

各大学で企画したFD・SDに関するプログラムを4大学で共有したり、研究会・フォーラムの合同開催やFD・SD教材の相互利用を行ったりすることによって次のような利点をもたらされました。

- ① FD・SDプログラムの内容や手法が多様化したことにより、教職員の様々なニーズにきめ細やかに対応できるようになった
- ② FD・SDのプログラムへの参加を通して、他大学の教職員と意見交換する機会が増え、教育改善への刺激となっている
- ③ 単一の大学では実施しにくいブレFDなども4大学共同のプログラムとすることで、必要なスキルや知識を対象者が学ぶことができるようになった
- ④ 学問分野別の研究会（フォーラム）の立ち上げにより、専門を同じくする教員が、教育に関わる分野特有の問題について、検討したり、議論したりする場が醸成された
- ⑤ 職員の専門職団体の活動が高めるといふ波及効果が生まれている

FD・SD コンソーシアム名古屋のウェブサイトでは、加盟大学で行われるイベント情報や刊行物などを紹介しています。

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



名古屋大学

○1939年開設 ○学生数 16,500名 <http://www.nagoya-u.ac.jp/>
 特徴的なキャンパスをもつ名古屋大学は、人間と社会と自然に関する研究と教育を通じて、人々の幸福に貢献することを使命とする総合大学です。とりわけ、世界屈指の知的漸成と将来を担う勇気ある知識人の育成を目指しています。

中京大学

○1956年開学 ○学生数 13,400名 <http://www.chukyo-u.ac.jp/>
 中京大学は、学部、研究科に加えて、ビジネススクール、ロースクールを要する全国私立大学で有数の規模をもつ総合大学です。「学術とスポーツの真刺激の殿堂たれ」という建学の精神を基盤とした一層の改革拡充に努めています。

南山大学

○1949年開学 ○学生数 10,100名 <http://www.nanzan-u.ac.jp/>
 南山大学は、男女共学の私立総合大学としては、中部唯一のカトリック系ミッションスクールです。キリスト教世界観に基づく学校教育を行ない、「人間の尊厳を尊重かつ推進する人材の育成」をその建学の理念としています。

名城大学

○1926年開学 ○学生数 16,600名 <http://www.meijo-u.ac.jp/>
 名城大学は「国際中上で実行力に富み、国家、社会の発展に値する人材を育成する」という立学の精神の実現化に向け、「総合化の推進」、「高度化の推進」、「国際化の推進」の3つのキーワードをかね、私立総合大学としての理想を追求しています。

FD・SD コンソーシアム名古屋 事務局
 〒464-8601 名古屋市中区不老町 名古屋大学学務課東付
 TEL: 052-769-2159 E-mail: gek-cs@i2ad.post.jmu.nagoya-u.ac.jp
 URL: <http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/consort/>
 2009年FD・SDコンソーシアム名古屋

○ 3年間の活動・刊行物一覧

1. 活動一覧

・2008年度

- 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）
- 2008.08.25 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」
Janet Gerson 氏（ミシガン大学 上級講師）
- 2008.09.17 大学教員準備プログラム「大学教員をめざす君へ」
~09.18
- 2008.09.25 名古屋哲学教育研究会公開セミナー「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？」第一回
- 2008.09.27 第一回なごや科学リテラシーフォーラム講演会「なぜ、いま科学リテラシーがすべての人々にいるのか」
- 2008.10.22 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—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）
- 2008.10.22 海外教職員派遣事業：POD2008 年次大会への参加
~10.25
- 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—先行学部の経験に学ぶ—」
- 2008.10.31 名古屋哲学教育研究会公開セミナー「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？」第二回

- 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—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）
- 2008.11.28 名古屋哲学教育研究会公開セミナー「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？」
- 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）
- 2008.12.14 第2回なごや科学リテラシーフォーラム講演会「人権教育としての科学リテラシー」
- 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」
浅野 智彦 氏（東京学芸大学 准教授）
- 2009.02.05 セミナー「EUの高等教育改革—日本への示唆」
館 昭 氏（桜美林大学 教授）
- 2009.02.09 セミナー「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 大学院生／京都大学 インターン）
- 2009.03.02 オープンレクチャー「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）
- 2009.03.07 大学教育改革フォーラム in 東海 2009
- 2009.03.13 セミナー「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 機構長）
- 2009.03.16 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）
- 2009.03.17 **FD** 懇談会「南山の授業を話そう—学生による授業評価を切り口として—」

・ 2009 年度

- 2009.04.23 セミナー「大学における統合的科学研究 ―その意義と役割とは?―」
鈴木 久男 氏 (北海道大学 教授)
- 2009.05.01 セミナー「イギリス高等教育における研究と教育の接続」
ジェーン・クリートン 氏 (ポーツマス大学 主任講師)
- 2009.05.27 セミナー「双方向型の授業づくり」
木野 茂 氏 (立命館大学 教授)
- 2009.06.24 セミナー「アメリカの大学における FD 地域ネットワークの役割」
Dr. Mathew L. Ouellett 氏 (マサチューセッツ大学アマースト校 大学教育
センター長)
- 2009.06.29 セミナー「戦略経営の確立、その推進を担う新たな職員の役割と育成」
篠田 道夫 氏 (日本福祉大学 常任理事)
- 2009.07.04 ワークショップ「大学経営とリスクマネジメント―学生の安全を確保するた
めのリスクマネジメントワークショップ―」
特定非営利活動法人海外留学生安全対策協議会
- 2009.07.04 第3回 なごや科学リテラシーフォーラム講演会「理科教員免許更新講習を考
える ～科学リテラシーを身に付けた良い理科教師を養成するには～」
- 2009.07.17 セミナー「どのようなクリティカルシンキングを学生に身につけさせるか
―STS の観点から」
伊勢田 哲治 氏 (京都大学 准教授)
- 2009.07.22 セミナー「なぜ地域の大学間の連携が必要なのか―1人の難聴学生との出会
いから―」
青野 透 氏 (金沢大学 大学教育開発・支援センター長)
- 2009.07.27 Moodle (ムードル) 講習会
奥村 晴彦 氏 (三重大学 教授)
- 2009.08.06 大学教員準備プログラム「大学教員をめざす君へ」
~08.07
- 2009.09.04 セミナー「フランスの大学教員はいかに養成されるか―大学教員準備教育セ
ンターの経験」
サイード・ペヴァンディ 氏 (パリ第8大学 准教授)
- 2009.10.01 セミナー「大学院における共通教育―その理念と現実」
小林 信一 氏 (筑波大学 大学研究センター 教授)

- 2009.10.13 名古屋哲学教育研究会 公開セミナー2009「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
- 2009.10.19 **FD・SD 講演会**
「大学教育の質の向上について— FD・SD の取組を中心に—」
今泉 柔剛 氏（文部科学省 高等教育局 大学振興課 大学改革推進室長）
- 2009.10.27 講演会「欧州型自己評価による教育の質向上」
Henrik T. Jensen 氏（デンマーク ロスキレ大学 教授・前学長）
- 2009.10.28 経験交流会「ネイティブ教員による『母国での教養教育経験をふまえた教養教育への提言』」
- 2009.10.28 海外教職員派遣事業：POD2009 年次大会への参加
~11.01
- 2009.11.06 **FD フォーラム**「学生が本気で取り組む「学び」の方法論について考える」
- 2009.11.12 セミナー「大学改革における大学職員の役割」
横田 利久 氏（中央大学合併推進本部担当部長、大学行政管理学会前会長）
- 2009.11.17 名古屋哲学教育研究会 公開セミナー2009「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2回セミナー
- 2009.11.26 セミナー「ヨーロッパにおける物理教育改革」
吉永 契一郎 氏（東京農工大学 准教授）
- 2009.12.03 教務学生事務担当者実務研修
- 2009.12.05 **FD・SD 講演会**「大学教育改善と **FD・SD** の課題」
パネルディスカッション「学生の学びの質と水準の保証に向けた各大学の **FD・SD** の取組」
- 2009.12.09 **FD 企画**「南山の授業について話そう」
- 2009.12.13 第4回なごや科学リテラシーフォーラム講演会「科学実験指導者講習会」
- 2010.01.28 セミナー「大学の組織文化と職員の開発」
大場 淳 氏（広島大学 高等教育研究開発センター 准教授）
- 2010.02.09 セミナー「韓国におけるファカルティ・ディベロップメントの現状と特徴」
孫 準鍾 氏（韓国教員大学 准教授）
- 2010.02.23 **Moodle**（ムードル）講習会
奥村 晴彦 氏（三重大学 教授）
- 2010.02.25 **FD 茶話会**（南山大学名古屋キャンパス）
- 2010.03.02 **FD 茶話会**（南山大学瀬戸キャンパス）

- 2010.03.13 大学教育改革フォーラム in 東海 2010
- ・ 2010 年度
- 2010.05.13 セミナー「教養教育における科学リテラシー」
横山輝雄氏（南山大学 教授）
- 2010.06.07 セミナー「これからの大学職員に求められるもの」
大島英穂氏（大学行政管理学会会長・立命館大学教学部事務部長）
- 2010.06.17 セミナー「変革期を迎えた科学—科学者の品格とポストク問題」
坂東昌子 氏（知的人材ネットワーク・あいんしゅたいん理事長、日本物理学会元会長）
- 2010.07.07 セミナー「大学職員の専門性とは何か」
各務正氏（順天堂大学 総務局企画調査室部長）
- 2010.07.12 **Special METS** ワークショップ
「発音指導：まず “can do” を、そして “will do” へ」
静哲人 氏（埼玉大学）
- 2010.07.20 セミナー「大学におけるメンタリング・プログラムの現状と可能性」
渡辺かよ子 氏（愛知淑徳大学 教授）
- 2010.07.27 セミナー「大学教職員の専門性開発（PD）と課題 —研究・開発・実践—」
羽田貴史 氏（東北大学 教授）
- 2010.07.28 大学教員準備プログラム「大学教員をめざす君へ」
~07.29
- 2010.09.09 講演会「大学におけるリスク低減と **USR**（大学の社会的責任）」
赤尾聡氏（有限責任監査法人トーマツ）
- 2010.09.16 セミナー「学生のラーニングアウトカム向上のための教育と評価」
飯吉弘子氏（大阪市立大学 准教授）
- 2010.10.21 セミナー「イギリスにおける大学教員の職能開発と新潟大学での取り組み」
加藤かおり 氏（新潟大学 准教授）
- 2010.10.27 経験交流会 「女子学生のキャリア支援を考える」
永井暁子 氏（日本女子大学 准教授）
- 2010.10.27 セミナー「生涯学習社会における美術教育の意義と課題」
藤江充 氏（愛知教育大学 教授）
- 2010.11.03 海外教職員派遣事業：POD2010 年次大会への参加
~11.07

- 2010.11.16 セミナー
「学生リーダーを育てる ～愛媛大学リーダーズスクールの取り組みと成果～」
秦敬治 氏（愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室副室長）
- 2010.11.30 セミナー「大学を担う学習者のコミュニティを求めて ―大学職員の実践事例から―」
水谷早人 氏（大学行政管理学会副会長・日本福祉大学学生支援部長）
- 2010.12.02 FD フォーラム
「学生の学習意欲を高める授業とは～学生の主体的学びについて考える～」
- 2010.12.03 講演会「認証評価の新展開 [内部質保証システムをいかに機能させるか]」
工藤潤氏（大学基準協会大学評価・研究部長）
- 2010.12.07 セミナー「北京大学における元培プログラムの意義 ―大学生の学習を促進するための一般教育改革―」
陳向明 氏（北京大学 教授）
- 2010.12.08 FD 企画 「南山の授業について話そう」
- 2010.12.15 セミナー「美術館から見た大学における美術教育について」
山田諭 氏（名古屋市美術館学芸員）
- 2011.01.27 セミナー「大学院教育と研究者養成―日米比較の視点から―」
福留東土 氏（広島大学 准教授）
- 2011.02.24 セミナー「大学職員の能力を高めるために 」
伊東 陽子 氏（国立大学財務・経営センター課長）
- 2011.03.10 セミナー「研究指導の文化的背景―ポストコロニアル時代の模索」
キャサリン・マナトゥンガ氏（クイーンズランド大学 上級講師）
- 2011.03.12 大学教育改革フォーラム in 東海 2011

2. 刊行物一覧

- 大学教員のための教室英語表現 300 (2008 年 12 月、アルク)
- 経済学英語ハンドブック：授業で使える例文集 (2009 年 3 月)
- FD・SD シリーズ(1)「平成 20 年度 なごや科学リテラシーフォーラム活動報告書」(2009 年 3 月)
- FD・SD シリーズ(2)「哲学教育を考える」(2009 年 3 月)
- 大学生のための教室英語表現 300 (2009 年 4 月、アルク)
- 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)
- FD・SD コンソーシアム名古屋パンフレット (2009 年 10 月)
- 学びのティップス 大学で鍛える思考法 (2009 年 11 月、玉川大学出版部)
- 高等教育機関で戦略策定に携わる人のための戦略思考ワークブック (2010 年 3 月)
- 大学教員準備講座 (2010 年 3 月、玉川大学出版部)
- FD・SD シリーズ(3)「平成 21 年度 なごや科学リテラシーフォーラム活動報告書」(2010 年 3 月)
- FD・SD コンソーシアム名古屋の軌跡(2) 平成 21 年度総合報告書 (2010 年 4 月)
- Eight Principles for Linking Research and Teaching (2010 年 5 月)
- ティップス先生からの 7 つの提案<大学院学生編> (2011 年 3 月)
- 教務の Q&A (2011 年 3 月)
- FD・SD コンソーシアム名古屋の軌跡(3) 平成 22 年度総合報告書 (2011 年 3 月)

○ 平成 22 度企画メンバー

(敬称略)

名古屋大学

周藤 芳幸 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
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 副学長
照本 祥敬 国際教養学部長
佐野 文彦 教学部事務部長
鏡味 徹也 業務支援室長

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
楯 一也 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

FD・SD コンソーシアム名古屋の軌跡（3）
平成 22 年度総合報告書

2011 年 3 月 31 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

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
