

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

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（2）
平成 21 年度総合報告書

2010 年 4 月

○ はじめに

名古屋大学、中京大学、南山大学、名城大学の4大学によって創設された「FD・SD コンソーシウム名古屋」は平成21年度に計画の中盤を迎えました。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、大学教育の改善を図ってきました。

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、コンソーシウム名古屋は、その活動内容を充実・発展させてきました。

幸い、「FD・SD コンソーシウム名古屋」は、平成21年度においても文部科学省教育・研究特別経費を得、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21年度の活動実績をまとめたものです。コンソーシウ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。これらの活動をさらに充実させ、その成果を他大学に発信し交流を行うことにより、4大学の力を高めるさらなる努力を続けたいと考えています。

平成22年4月

名古屋大学理事

杉 山 寛 行

目 次

はじめに

目次

1 事業報告

3 組織的研修

5 大学教育改革フォーラム in 東海

42 大学教員準備プログラム

48 セミナー・ワークショップ

85 海外教職員派遣事業

147 個別大学における研修

167 研究会活動

169 なごや科学リテラシーフォーラム

172 名古屋哲学教育研究会

175 教材開発

177 戦略策定支援ワークブックの開発

178 大学院生のための学修支援ツールの開発

182 教室英語ハンドブックの評価研究

183 教室化学英語ハンドブックの開発

186 大学教員準備教材の開発

189 参考資料

191 コンソーシアムの概要と設立経緯

192 コンソーシアム名古屋パンフレット

206 活動・刊行物一覧

209 平成 21 度企画メンバー

210 ウェブサイト

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

日時： 2010年3月13日（土）10:00～17:50

場所： 名古屋大学東山キャンパスIB電子情報館

主催： 大学教育改革フォーラムin東海2010実行委員会、FD・SDコンソーシアム名古屋

今大会の運営方針：

- ・参加者の増加に伴い、従来の4セッションから6セッションに増やした。このうち、3セッションは「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する方式とし、残り3セッションを名古屋大学が担当した。
- ・ポスター発表を増やすため、申し込み手続きをウェブ画面から直接できるように簡便化した。ロコミの範囲に限られていたポスター発表の機会を広く普及することがねらいである。

2. 開催報告

参加者数：270名

過去の大会よりも改善できた点：

- ・参加者数、発表者ともに過去最多となった。
- ・コンソーシアム加盟校の教職員が、座長・発表者などで主導的な役割を果たした。
- ・参加事前登録を不要としたことにより、参加がより簡便になった。

残された課題

- ・「FD・SDコンソーシアム名古屋」予算が平成22年度末に終了するのに伴い、同フォーラムをどのような形で継続するのかを検討する必要がある。
- ・例年、ポスターやチラシを配布するのが年明けになってしまうが、これを10月くらいに早めれば、もっと広報に時間をかけられるし、参加者も増えるのではないかと。
- ・基調講演の依頼をもっと早期にすべきであった。

大学教育改革 フォーラム in 東海 2010

プログラム

日時 2010年3月13日 (土) 10:00~17:50

会場 名古屋大学 東山キャンパス IB電子情報館

主催 大学教育改革フォーラム in 東海 2010 実行委員会
FD・SDコンソーシアム名古屋



フォーラムウェブサイト

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/tf2010>

大学教育改革フォーラム in 東海 2010

プログラム

日時：2010年3月13日（土）10：00～17：50

会場：名古屋大学 東山キャンパス IB 電子情報館

主催：大学教育改革フォーラム in 東海 2010 実行委員会

FD・SDコンソーシアム名古屋

ごあいさつ

夏目 達也

大学教育改革フォーラム in 東海 2010 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」は、東海地域を中心とする大学の教職員などが、大学教育を改善するための方策を、率直に語り合おうという趣旨で開催しています。このような取組は関西など他地域ではすでに実施されていましたが、この地域でもぜひ実施しようということで、有志が呼びかけて開催することになったものです。今年5回目を迎えることができました。

大学教育を改革しようとする動きは、近年、多くの大学で見られます。その背景には、社会における大学の役割の拡大があります。現在、大学・短大に専門学校等を加えた高等教育進学率は75%を超えており、同一年齢層の大半が高等教育を受ける状況になっています。

最近の深刻な経済不況のなかでも、高等教育進学率は依然高い水準を維持しています。経済的に苦しい状況の中でも高等教育に進学しようとするのは、勉強を続けたいという素朴な気持ちのほか、厳しい社会で生き抜くための知恵やスキルを獲得しようとする気持ちもあるでしょう。彼らやその保護者を含めて、多くの人が高等教育に期待していることは間違いありません。卒業後の彼らを待ち受ける社会の側も同様です。より高度な知識・技能を習得してほしい、明日の社会を担えるだけの力量を身につけてほしいという若者たちへの期待は、社会が複雑化している今日、ますます強くなっていると言わなければなりません。

大学に働く教職員は、こうした学生、保護者、社会の切実な要求に答える責務を負っています。その責務を果たすためには、大学の基本的な使命である教育を改善・充実することがまず必要です。ただやみくもに進むのではなく、きちんとした研究に裏付けられた知見に基づいて計画的に教育を改革すること、それを通じてより高度な知識・技能を学生たちに提供することが求められています。

このような改革は、一人一人の教職員の意識的な行動を必要としています。もちろん一人の努力だけではできません。一大学だけでできるものでもありません。共通の課題を抱える者同士、大学同士が相互に協力、助け合うことが必要です。また学生の協力も必要です。学生はたんに教育・サービスを受ける立場と受けとめられがちですが、教育からより多くのことを学び取るためには、みずからもよりよい教育を実現する取組に積極的に参加する存在であってほしいと思います。

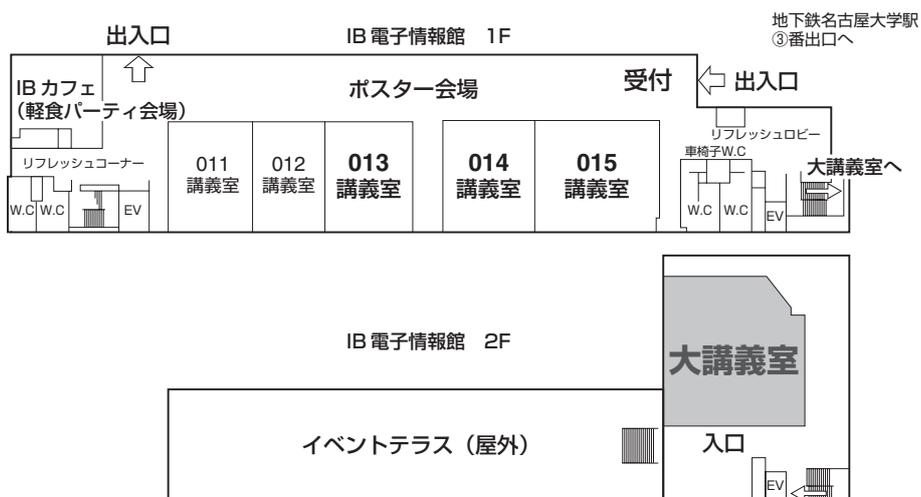
大学教育改善の取組をさまざまな場所で力強く進めるために、本フォーラムにご参加のみなさまが経験交流や意見交換を活発にされることを願っています。

会場へのアクセス



会場内のご案内

※館内は全面禁煙です。



プログラム

10:00	開会の辞 山本 一良 (名古屋大学)		
10:10	基調講演 「グローバル化の中の大学教育改革」 金子 元久 (東京大学)		大講義室
11:00	休憩 (10分)		
11:10	セッション 1 015 講義室 「GP 事業の取り組みから得たもの」 座長：山本 忠弘 (名城大学) 報告者：斎藤 真左樹 (日本福祉大学) 大武 貞光 (名城大学) 添田 久美子 (愛知教育大学)	セッション 2 014 講義室 「ネイティブ教員が感じる大学教育の課題」 座長：照本 祥敬 (中京大学) 報告者：張 勤 (中京大学) ニーナ・ベトリシエヴァ (中京大学) ジェームズ・ダンジェロ (中京大学)	セッション 3 013 講義室 「学生の書く力をどのように伸ばすか」 座長：久保田 祐歌 (名古屋大学) 報告者：宮地 朝子 (名古屋大学) 櫻井 次郎 (名古屋大学) 伊藤 奈賀子 (岐阜女子大学)
13:00	昼食 ポスターセッション 1 階廊下		
14:10	セッション 4 015 講義室 「アメリカと日本におけるFD・SDの現状と課題」 座長：日野水 憲 (南山大学) 報告者：金山 弥平 (名古屋大学) 野崎 能伸 (名城大学) 寺岡 寛 (中京大学)	セッション 5 014 講義室 「学士課程における科学基礎教育」 座長：千代 勝実 (名古屋大学) 報告者：三浦 裕一 (名古屋大学) 川浦 佐知子 (南山大学) 川勝 博 (名城大学)	セッション 6 013 講義室 「大学院で大学職員のキャリアアップをめざす」 座長：伊藤 彰浩 (名古屋大学) 報告者：池田 輝政 (名城大学) 増田 貴治 (愛知東邦大学) 松下 晴彦 (名古屋大学) 室 敬之 (星城大学)
15:50	休憩 (10分)		
16:00	パネルディスカッション「大学の学習支援における図書館の可能性」 司会：木保 元一 (名古屋大学) パネリスト：野末 俊比古 (青山学院大学) 長澤 多代 (三重大学) 桂 三幸 (愛知大学)		大講義室
18:00	軽食パーティー IBカフェ ポスターセッション 1 階廊下		

ご案内

ポスター発表をなさる方へ

- ◎ 9：30よりポスターを掲示可能です。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の時間は13：00～14：10（昼食時）と18：00～19：30（軽食パーティ時）です。ご質問への対応をよろしくお願いいたします。
- ◎ 軽食パーティに参加されない場合は、13：00～14：10だけで結構です。
- ◎ フォーラム開催中はポスターを掲示したままで結構です。
- ◎ ポスターは19：30までに外してお持ち帰りください。事務局から後日宅配便でお送りすることもできますので、ご希望の方は受付にお申し出ください。

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ください（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。後日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。

グローバル化の中の大学教育改革

金子 元久 (東京大学 大学院教育学研究科)

金子 元久先生ご略歴

東京大学教授。1950年生まれ。シカゴ大学 (Ph.D)。教育学者 (高等教育、開発教育)。中央教育審議会委員。東京大学大学院教育学研究科に2005年に新設された大学経営・政策コースを担当。高等教育研究の第一人者として、その業績は日本のみならず国際的にも高い評価を得ている。

主な著書に『教育の政治経済学』(2000年、放送大学教材)、『近未来の大学像』(1995年、玉川大学出版部、編著)、『大学の教育力』(2007年、ちくま新書) などがある。

講演内容の紹介

なぜ今大学教育が問題なのか。大きくいって三つの要因があると私は考える。すなわち、①高等教育のユニバーサル化、②社会構造・価値観の変化、そして③グローバル化、である。この三つの要因が複合して、大学教育の改革を不可欠としているのである。

このうちグローバル化の影響は必ずしもこれまで深く認識されてこなかった。それは一方で国際的な経済競争の中で、労働力の能力・知識を高度化させることを要求する。しかし他方で、グローバル化の中で、高卒労働力の就業機会が急速に縮小し、それによって大学への不本意就学を拡大させる効果をも持ってきたのである。それが急速に高等教育のユニバーサル化が進行した一つの原因であった。

そのような観点からいえば、現代の高等教育の課題は、大学教育を、より熱心に、あるいは効率的に行うことによるのみ解決されるものではない。むしろ大学教育の理念にさかのぼって、再検討することが必要となっている。

歴史的にみれば大学教育には、「高度職業教育」、「リベラル・アーツ教育」、そして「学術型教育」、の三つの潮流があった。これに第2次大戦後にアメリカで発展した「一般教育」を組み合わせることによって、現代の大学教育がなりたっているといえる。現代の大学教育の問題は、上述の環境変化の中で、これらの教育モデルの機能が低下せざるを得ないことに根ざしている。

それは、あらためて大学教育が、学生の成長にとって何をなすべきで、また何が可能かが問われなければならないことを意味している。ただしそれは、新しい理想の大学教育という、一つのモデルが出現しなければならないことを意味するものではない。ただ一つ確かなのは、これからの大学教育が、現代社会の多くの若者にとって、何らかの意味をもつものでなければならないことである。

こうした意味での「普通高等教育」としての大学教育は、きわめて多様な内容と方法を包含せざるを得ない。そしてそれは標準化されたテストによる強制や、単純な競争原理によっては可能とならない。大学教育と学生の学習の相互作用のプロセスを、体系的に把握・分析する体制を作ること、そしてそれを教員の自主的な努力と運動に結びつけること、そこで生まれる相互作用こそが、新しい高等教育の可能性を開くものと考えられる。

GP事業の取り組みから得たもの

座 長：山本 忠弘（名城大学 大学教育開発センター）

平成15年度から高等教育機関が個性・特色を発揮し、教育改革を促進するために「Good Practice」事業が展開されている。GP事業は、各大学の教育改革、大学間連携の創出、若手教員の採用・育成など、高等教育改革の活性化方策として積極的に活用され、高等教育機関やその周辺環境に与えたインパクトは大きいのではないだろうか。

GP事業がスタートして7年目を迎え、我が国の高等教育を支える財政支援の方策も転換期にあるが、GP事業に取り組んでいる大学の実践例から、教育の質保証・向上の実質化への取り組み、大学運営・大学経営の基盤整備への効果等を共有し、各大学に課せられた“教育改革”のあり方を考える場としたい。

1

たかがGP、されどGP…

報告者：斎藤 真左樹（日本福祉大学 大学事務局・教育開発部）

日本福祉大学では、平成15年度以降、特色GP、現代GP、教育GP、戦略的大学連携事業など、採択制の文部科学省の教育改革プログラムを活用し、様々な取り組みを推進してきた。本学で獲得してきた一連のGP事業に通底する特徴を紹介するとともに、本学のような地方に立地する中規模私立大学にとってGPを獲得する経営面・教学面での効果は何であったか、逆にGPのマイナスの側面は何であったか、GPの助成期間終了後の課題は何か等について、いくつかの本学のGP事例をもとに報告する。また、一連のGP事業を通じた教育改革に事務職員がどのように関わり、どんな役割を果たしてきているかについて紹介する。

2

大学教育開発センター事務職員の立場から

報告者：大武 貞光（名城大学 大学教育開発センター）

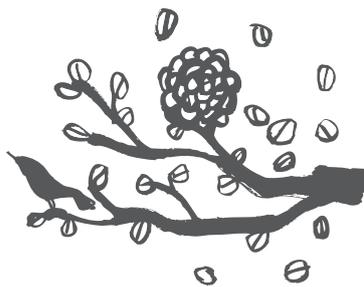
名城大学におけるGP事業の取り組みは、平成15年度の特徴GPへの申請からスタートし、その成果は、学内における教育改革と教育改善に大きな影響を与えた。その成果等を踏まえ、本学では、教育の強みづくりの観点から、GP事業の発展と育成を目指す「学内GP育成事業」を展開してきた。本報告は、その支援組織である大学教育開発センター職員の立場から、具体的取組の企画立案、実施、検証の流れを通し、その成果と課題を報告する。また、この取り組みを通じ、各学部等の教育の質保証、質向上を目指す具体的行動の変化についても報告し、参加者のみなさまと考察を深める機会としたい。

3

専門職 GP 事業の取り組みから得たもの

報告者：添田 久美子（愛知教育大学）

本学では、平成20年度「高い実践力を育てる教員養成プログラム開発」に取り組むということで、名古屋大学理学部、名城大学教職センター、愛知淑徳大学文学部教育学科と本学の4大学共同で専門職GPに採択された。本事業の最大の特徴は、国立と私立という枠組みを超えた共同事業であるということである。この形態は、平成20年度教職大学院関係の専門職GPでは唯一であった。このような国立私立を超えた機関としての共同研究は、地域の教育環境の向上を図る上では、今後拡大が期待される取組である。しかし、現在の大学の財政事情からすれば、外部資金の獲得は欠くべからざる条件といえるであろう。そうした観点から本取組を検討したい。



ネイティブ教員が感じる大学教育の課題

座長：照本 祥敬（中京大学 国際教養学部）

近年、多くのネイティブ教員が大学教育の一翼を担ってくれています。では、かれらは日本の大学教育についてどのような印象をもっているのでしょうか。「(高等)教育の国際化」の必要性が指摘されて久しいですが、学生への指導や支援のあり方、授業観や授業のすすめ方、カリキュラム編成のあり方など…、ネイティブ教員の視点を交えて「大学改革」にとりくもうとする姿勢はまだまだ弱い、というのが実情ではないでしょうか。

報告者の3名の方は、語学教育を軸に教養教育および専門教育を担当されています。かれらが日頃感じている「？」や「！」に耳を傾けてみませんか。FD・SDの充実につながるいくつかのヒントを発見することができるのではないかと思います。

1

基礎教育と専門教育の狭間において

報告者：張 勤（中京大学 国際教養学部）

外国大学教育現場から日本の大学教育現場に飛び込む際にまず不安を抱くのは基礎教育と専門教育の関係のことである。カリキュラム等は、バランスよく配置されており、一通り講義を取っていけば、まとまったものが得られると期待できるものだが、実際講義を受けてみると必ずしもそうは行かず、期待するその分野のまとまった知識というよりも担当者の専門領域が中心となる内容であったことが多々あった。その後日本の大学教育現場で働き、また学部設置にも関わった経験等から考えれば、やはり基礎教育と専門教育の関係についての認識を新たにし、そのバランスを様々なレベルで調整すべきではないかという認識を持つようになった。

2

ネイティブ教員が感じる大学教育の課題

報告者：ニーナ・ベトリシエヴァ（中京大学 国際教養学部）

私が日本の大学で勤めるようになった期間はまだ短く、今年で2年目にすぎません。しかし、その経験に基づいて気づいた点についていくつかお話ししたいと思います。

日本の大学での教育には色々なメリットがありますが、個人的にまだ改善の余地があると思われるところもあります。主に二つあります。

一つは大学生の勉学への態度です。まじめに、且つ熱心に頑張っている学生はもちろん沢山いますが、学業をおろそかにする学生も少なくありません。そうした意味で、学生の勉学への責任感を育てていくことを教員の一つの責任としてとらえる必要があるように思います。

第二番目に私が不思議に思う点は、日本語教育の位置づけについてです。ウクライナでも、ロシアでも「国語」はとても大事な科目とされ、どのような専門の学位を取るにしても、国語の国家試験を受けなければなりません。日本の大学には、英語のbusiness communication やacademic writingがあるのに、それに対応する日本語の科目がないという点について、少し見直した方がいいのではないかと思います。

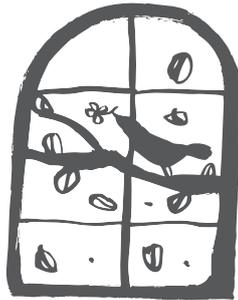
3

日米の大学における教養教育の比較

報告者：ジェームズ・ダンジェロ（中京大学 国際英語学部）

先ず、私が日本で携わった大学教育と大学行政に関する16年間の経験と、アメリカ東海岸で受けた高等教育期間、すなわち、小規模だが名門の総合大学のトリニティー大学での4年間、ボストン大学での経営学修士課程の2年間、マサチューセッツ大学での応用言語学修士課程の2年間の8年間の経験とを比較したいと思います。その比較には、学生の考え方だけでなく上記に関連する構造的、文化的内容も含めたいと思います。

次に、日本における大学教育に関わるいくつかの大きな問題を、私の中京大学の国際英語学部での研究と経験を元にして、「World Englishes Theory」と「英語国際共通語論」という観点から検討したいと思います。これには英語を教育言語とする教育と日本を含む世界での英語母語話者の役割の考察を含むものです。



学生の書く力をどのように伸ばすか

座長：久保田 祐歌（名古屋大学 高等教育研究センター）

学生の書く力を伸ばすためには、まずレポートや論文などの学術的な文章の書き方を教える必要があります。とりわけ、大学初年次の学生や留学生にとって、学術的な言葉遣いや文章の構成方法、引用の仕方、註や参考文献の書き方の習得は不可欠です。

現在これらの教育は専門教育の論文指導などにおいてだけでなく、「アカデミック・ライティング」を冠する科目でも行われています。他方、学生の日本語による文章作成能力の低下により、文章表現力全般の向上を目指した科目を設置する大学も増えています。また、2000年以降、学内にライティングセンター等を設置することにより、正課外で学生を支援する動きも広がっています。

本セッションにおいては、学生の書く力を伸ばすための教員個人の実践について意見交換を行うだけでなく、組織レベルでどのような取り組みが必要であるかについても知見を共有できればと考えています。

1

学術的に書くための「日本語」とは —形式化・明示化の必要性と可能性

報告者：宮地 朝子（名古屋大学大学院 文学研究科）

学術的に「書く」ための日本語の全体像や内実は自明でしょうか。もちろん経験的・感覚的には知られていて、有用な参考書も数え切れないほど刊行されています。しかし、英語のアカデミック・ライティングのように一般的な整理や明確な合意が果たされているといえません。

国語教育・日本語教育・日本語表現法教育に携わって実践してきた試行錯誤を踏まえ、また日本語教育でのアカデミック・ジャパニーズ（日本の大学等で必要とする日本語力）の検討の動きに触れながら、「日本語で書く力」は相対化とトレーニングの必要な技術であり、日本語の構造的特徴を前提に整備していく必要があることを、日本語研究者の立場から述べたいと思います。

2

留学生のアカデミック・ライティング指導について

報告者：櫻井 次郎（名古屋大学大学院 国際開発研究科）

キャンパスの国際化が進む昨今、充実した留学生指導の実施は、各大学において共通の課題として認識されており、ここでは、留学生が日本語で論文等を執筆する際の指導のあり方について、名古屋大学大学院国際開発研究科で行われている留学生への日本語論文ライティング指導の事例を中心に検討したいと思います。

同研究科は大学院生の約半数が留学生であり、経済学、政治学、法学、文学、教育学、言語学などさまざまな分野の教員による学際的な研究教育が行われており、一研究科の事例ではありますが、学問分野の違いを考慮した留学生へのライティング指導の事例として全学的な対応にも参考になる部分があると思われます。ここでは、ライティング指導のコンテンツのみならず、それを支える制度的側面、すなわち優秀なティーチングアシスタント（TA）のリクルート、TAへの指導などについても検討対象に含めたいと考えております。

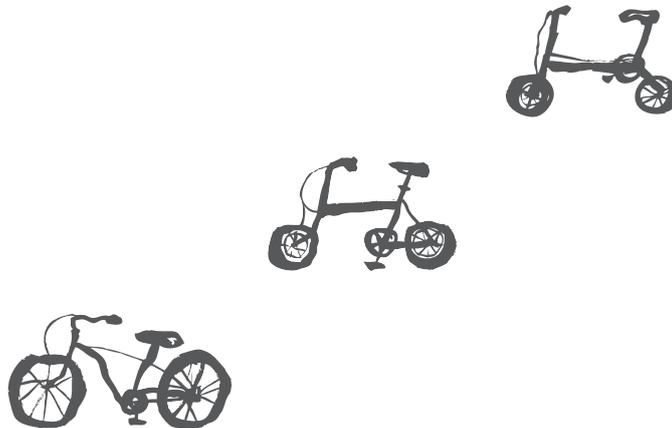
3

書く力を伸ばす日々の実践と支援体制

報告者：伊藤 奈賀子（岐阜女子大学 文化創造学部）

近年、多くの大学が学生の文章表現力向上を目的として科目を設置している。そこで扱う内容は多様だが、学生の状況に即して実現することが重要である。また、こうした科目だけで書く力を向上させることには限界があり、それ以外の科目においても学生の書く力を向上させることに取り組み、学生にかかわるすべての教職員が問題意識を共有することが必要である。

課外の時間も含めて、学生が書くことに関する相談を気軽に行える場として拡大しているのがライティングセンターであり、各大学がそれぞれの状況に応じた目的や設置形態で実現している。本報告では、個別の取り組みの意義を示しつつ、幅広い支援の必要性について述べたい。



P1 大都市型公立大学の公共政策的意義
(大学令制定時の大阪を例に)

発表者：貝原 亮 (大阪大学 総務部)

公立大学の多くは単科大学としてその地域のニーズを満たしていると考えられるが、大都市には公立総合大学が存在している。大都市において総合大学を自治体が運営する公共政策的意義はどこに見いだせるのか。本発表では、高等教育における公共性の考え方を示したうえで、大阪府下における大阪府立医科大学（現大阪大学医学部）・大阪商科大学（現大阪市立大学）を例に、大学令施行当時の大学政策と2大学の誕生過程を公共政策の概念を用いて分析する。分析過程は以下の通り。

- (1) 高等教育の公共性（政府が介入する根拠）
- (2) 大学令の政策的意義（独占モデルを用いて）
- (3) 府立医科大学および商科大学の大学昇格運動の政策分析

P2 大阪大学附属図書館ラーニング・コモンズでのセミナー授業の試み

発表者：堀 一成 (大阪大学 大学教育実践センター)
稲葉 洋子 (大阪大学 附属図書館 利用支援課)
上原 恵美 (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、今年度大阪大学はラーニング・コモンズを開設した。ラーニング・コモンズは、ディスカッションも可能な学生の自学自習を促進する場として、盛んに活用されている。平成21年10月から、堀が自分の担当するソフトウェア開発手法を学ぶ基礎セミナー授業を、利用方法の拡大のためラーニング・コモンズで行った。

受講者は、周囲にいる一般学生の衆人環視の中で、自分の考えを説明し、プレゼンテーションを行った。講師にとっても受講者にとっても一般教室での授業とは緊張感の異なる貴重な体験ができたのではないかと思う。

今回は、本学のラーニング・コモンズの紹介と、授業の試みについて報告する。

P3 教職協働による学生の自己理解研修の全学展開

発表者：本田 直也（大手前大学 現代社会学部）
石毛 弓（大手前大学 現代社会学部）
伊藤 めぐみ（大手前大学 学生課）
奥田 雅信（大手前大学 総合文化学部）
近藤 伸彦（大手前大学 現代社会学部）
竹内 正和（大手前大学 教務課）
正田 浩三（大手前大学 キャリアセンター）
吉川 博行（大手前大学 学生課）

本学では導入教育の一環として、自らの気づきを尊重する教えない授業「自己の探求」を教員、職員協働により実施している。2日間の集中研修を通して学生の自己理解や他者理解などを旨とする。結果として学生の大学に対する肯定的理解が深まり、また様々なプログラムへの積極的参加や、下級生向けの同研修実施時にはアシスタントとしての協力などへと繋がってゆく。担当講師は学内の教職員から募り、ファシリテーター養成研修を通して「自己の探求」実施のためのスキルを養いつつ、担当者間のチームビルディングを行う。この教職協働の取り組みを学内にフィードバックすることで、教職員のさらなる参加と継続的な広がりへの促しとなることを目指す。

P4 Can-doリストとPDCAサイクルに基づく体系的なFDの試み

発表者：松本 佳穂子（東海大学 外国語教育センター）

1、2年生約12,000人に対する英語必修カリキュラムの大幅改革に伴い、準備期間2年間の間に約150人の英語教員のFDを段階的、体系的に行った。改革としては、明確な到達目標かつ統一評価基準となる「Can-doリスト」という新しい概念を取り入れただけでなく、英語教育の手法も新しくしたため、計画段階から全教員を巻き込むFD研修が必要であった。つまりカリキュラム改革のために行った質的、量的検証を基に授業改善を目指すPDCAサイクルを動かすことができた。一方その途上で英語教育に特徴的な問題点と、より普遍的な問題点の両方が明確になったので、それらの結果を基に体系的かつ有機的なFDの推進例として発表する。

P5 グローバル化と高等教育の国際化：国際関係理論の観点から

発表者：杉山 知子（東海大学 政治経済学部）

近年、日本の高等教育質の保証や国際的通用性の確保のための大学・学士課程教育の改革が試みられている。日本の18歳人口の減少に加え、グローバル化と連動した高等教育の国際化といった諸変化が、高等教育の分野においても新たな対応も求めている。OECD諸国では、高等教育の質の保証や国際的通用性確保については、政府や民間レベルにおいても活発に議論されてきており、高等教育の認定評価やラーニング・アウトカムズの評価について、国境を越えたネットワークや規範形成が進められている。ポスター発表では、このように欧・米・日本の高等教育の現状や国際的趨勢について国際関係理論の視点を踏まえて考察していく。

P6 「リベラルアーツカフェ～静岡の教養～」の取り組み

発表者：藤井 基貴 (静岡大学 教育学部)
宮田 舞 (静岡大学 教育学部)

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して始められた静岡版サイエンスカフェです。取り上げるテーマは自然科学だけでなく、社会科学や人文科学も含まれており、幅広い学問分野についての語らいの場となっています。運営は学生が主体となって進められており、毎月一回のペースで市内のカフェで開催されています。本発表ではリベラルアーツカフェの基本理念、これまでの取り組み、今後の展望について紹介させていただき、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。

P7 教育課程に準拠した情報提供の拡充

発表者：作野 誠 (愛知学院大学 歯学・薬学図書館情報センター)
中野 弥生 (愛知学院大学 歯学・薬学図書館情報センター)
石田 美佐 (愛知学院大学 歯学・薬学図書館情報センター)
富田 一文 (愛知学院大学 歯学・薬学図書館情報センター)
對村 絵美 (愛知学院大学 歯学・薬学図書館情報センター)
小林 瑞穂 (愛知学院大学 歯学・薬学図書館情報センター)
吉田 尚恵 (愛知学院大学 歯学・薬学図書館情報センター)
宮城 泰子 (愛知学院大学 歯学・薬学図書館情報センター)
細田 真里 (愛知学院大学 歯学・薬学図書館情報センター)
鈴木 維子 (愛知学院大学 歯学・薬学図書館情報センター)
小寺 麗加 (愛知学院大学 歯学・薬学図書館情報センター)

愛知学院大学図書館情報センターでは、平成21年にセンターの「理念と目標」を定めた。主に医療系学部の学生をサービスの主対象とする当センターでは、それを具現化するために、「教育課程に準拠した情報提供の拡充」に取り組んでいる。これは、平成20年度までの中・長期計画である「教育課程に準拠した情報提供システムの構築」を受継ぐものである。平成21年度は、閲覧室のリニューアルを踏まえて「場の提供を超えるサービスの創出」に努めた。平成22年度は、「学士課程向けサービス」に焦点を絞り、Webサイトの再構築、年度始めのガイダンスの再検討等、人的サービスの拡充に努める予定である。

P8 大学改革における学期のあり方に関する考察 －教育の質保証と学生活動の視点から－

発表者：中村 章二（愛知教育大学（SD有志の会））

多くの大学は、教育制度改革としてセメスター制へ移行したが、その際、学習者の視点があったのか、また特徴である「少数科目に集中させる」ことは実現しているのか、初・中等教育と異なる夏休み時期が学生の社会的活動の妨げになっていないか、等、学期制度改革における課題を桜美林大学大学院大学アドミニストレーション研究科における研究活動と大学職員としての経験を基に「社会の中で活動する学生の視点」から検証する。さらに、解決策の一つとして3学期制を提示するとともに、教育の質保証の観点から、週複数回授業とそれを支えるシラバスの充実やGPAの活用、根拠のあるCAP制等が教育システムとして相互に連携する必要性を提案する。

P9 大学における理論の社会での実践 －貿易ゲームを利用した体験型学習－

発表者：水野 英雄（愛知教育大学 教育学部）

大学教育では理論を中心に教えるが、学生は現実の問題との関係を知ることが求めている。経済学は複雑な理論モデルによる分析を行うことからその理解と現実への応用が困難な分野であり、学生が経済学を学ぶ上での障壁となっている。

そのため理論と現実の関係について整合性をもって学ぶ教材として、貿易ゲームを利用した体験型学習を行っている。貿易ゲームでは経済理論について学んだ内容をうまく活用することで、生産過程の工夫やそれによって費用最小化が達成されることや比較優位に基づいた貿易を体験的に学習することが出来、学生の興味関心を高め、独自の創意工夫を活かすことが出来、経済的知識について効果的な学習方法となっている。

P10 教育制度の変化によるカリキュラム内容の改正について考える

発表者：三和 義武（愛知淑徳学園）

本発表の目的は、大学設置基準の大綱化前後における教養教育の変容に焦点をあて、カリキュラムの改正における政策的な側面と教育現場等での実態的な側面との間の乖離現象を明らかにすることにある。大綱化以前の大学設置基準は制度的な制約が大きく、大学を硬直化させてきた。そのため1991年に実施された大綱化は、大学を制度的な制約から解放し、個々の大学をそれぞれ自由で多様な発展を遂げ得るようにする目的で施行された。しかし検討の結果、大綱化理念とは裏腹に文部政策と報道機関、学識者、大学現場との間には教養教育の考え方について乖離現象が存在したことが明らかとなるだろう。

P11 大学生に対する就職合宿の有用性
－過少単位学生を中心に

発表者：池田 暁生（愛知東邦大学 学務部就職課）

平成21年12月5日（土）～6日（日）に就職合宿（GP採択事業）を実施。この就職合宿に参加した経営学部の学生は就職に対する意欲の変化を起こした。

合宿に先立ち、参加者に対し事前、事後アンケートを実施。事前アンケートで「合宿が自分にとって役に立つか」という質問に対し60%の学生が役立つと思うと回答。20%の学生はどちらともいえないと回答した。しかし事後アンケートでは100%の学生が役立ったと回答した。

この時、過少単位学生にどのような変化が起きたのか。プログラムと共に検証する。

P12 主体的な学びの再生と復活を目指した家族援助力養成教育プログラム（2）

発表者：新川 泰弘（三重中京大学 短期大学部）

尾島 重明（三重中京大学 短期大学部）

木村 拓磨（三重中京大学 短期大学部）

文部科学省委託事業である「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」事業名称「主体的な学びの再生と復活を目指した家族援助力養成教育プログラム」におけるファミリーソーシャルワーク、児童虐待、カウンセリング、発達障害などの家族援助に関する各種講座での受講生の学習状況について整理した。また、講座以外にグループ討議を交えた演習、発達障害のある子どもと保護者への教育相談を実際に学習する臨床学習、地域子育て支援拠点施設及び障害者支援施設での実践実習、ファミリーソーシャルワーク、発達障害、反省的実践をテーマにした講演会・シンポジウムの実施概要を示した。

P13 教務担当職員のSDを考える

発表者：上西 浩司（鳥羽商船高等専門学校）

SDを大学職員の能力開発とした場合、教務部門の職員についてはどのように捉えればいいのか。本発表では、2007年に全国の国公私立大学の教務事務責任者に対して実施された質問紙調査（回答率・回答数は30.0%・215校（国立大学51.2%・42校、公立大学39.2%・29校、私立大学25.7%・144校））及び今年度実施中の教務担当職員の人事異動間隔が広い大学の教務事務責任者への聴き取り調査（国立大学3校、私立大学3校）に基づき、今後の教務担当職員の能力開発について考察したい。

P14 高等専門学校生の進路調査 —岐阜工業高等専門学校の事例をもとに—

発表者：佐藤 健治（岐阜工業高等専門学校）

後期中等教育と高等教育が融合した、高専門学校（以下、高専）教育を修了した学生の進路調査から、高専生の実態を明らかにすることを目的としている。高専は中堅技術者を育成することを目的に、本科5年での完成教育を行ってきたが、学生の高学歴志向、企業のグローバル化、高度化に対応するため、本科に2年積み上げる形で専攻科を設置した。平成13年から平成20年まで8年間の、本科生と専攻科生の進路を比較検討し、高専生の実態を明らかにする。

P15 実学の積極的導入による先端的工学教育

発表者：小林 正和（豊田工業大学）

本取組は、国際社会で活躍する人材（国際産業リーダー）の育成に向けて、大学院教育カリキュラムに不足していた「実学」を正規科目として取り入れ、大学院教育の実質的向上を促進することを目的としている。

具体的取組として、本年度大学院正規科目として、「TA実習」、「フィールド調査」、「学外実習」を導入した。また、オンライン授業として、「機械学習入門」（本学シカゴ校）、「Practicum for Technical English」（アリゾナ大学）を実施した。一方、本取組中間報告会の開催、文科省大学GP合同フォーラムへの参加等による情報発信を積極的に行った。

本セッションでは、これまでの課題と、今後の展開等について報告する。

P16 クラスルームマネージメントスキル：出席カード活用方法

発表者：小林 憲一郎（南山大学 英語教育センター）
アンディー マキナルティ（南山大学）

近年、大学での資格取得目的などの授業で履修者の出席率などが問題視されてきた。多くの大学では出席も評価のうちにもされている。だが、これはあくまで管理側の言い分であって実際の教育現場では出欠などを管理をする時間や労力は貴重な授業時間に影響を及ぼす。これを打破する為先進的な大学では学生証内ICチップなどの技術駆使しているが高額な投資が必要とされている。

今回のポスターセッションで紹介する実践的な出欠カード（学生管理システム）では学生が自身の出欠状況や評価だけでなく学習意欲をも向上が可能であることを発表します。

P17 短期大学の学生支援・学習環境整備
ーボトムアップ型FDからFDコミュニティへ

発表者：五島 敦子（南山短期大学）
伊東 留美（南山短期大学）

中教審大学分科会「中長期的な大学教育の在り方に関する第二次報告」（2009年8月）では、教育と研究を中心とする従来の審議を超えて、「学生支援・学習環境整備」が正面から取り上げられた。「学生支援」に、学生相談、学修支援、経済支援を含め、学習環境整備の観点から検討し、職業指導へと連携するとらえ方である。南山短期大学でも、2009年度FD活動目標を「学生支援」と定め、「学習指導・教学的支援」と「生活指導・精神的支援」の両面を支えるFD活動を実施した。本発表では、ボトムアップ型FD会やFD特別企画を通じて、年次計画に沿って一貫性を持ちつつも、緩やかな共同体として機能するFDコミュニティのあり方を報告する。

P18 短期大学における学習支援
ー正課外のラーニングルームの活動を中心にー

発表者：松崎 久美（南山短期大学 英語科）

大学が「学生中心」に変化し、学習者の立場から教育改革が実施されている。学生が教育改善に関わった①授業評価アンケート②学生FD③TA・SA制度、に類型される活動が導入されている。

大学の変化は、職員と教員との関係にも影響した。大学の目的が教育だった頃、職員の使命は「教育（教員）の支援」であった。しかし、学習者中心の教育を構築するために職員は「学生の支援」に重点を置き、大学教育活動に、教員と職員が連携して取組むようになった。

南山短期大学（以下本学）では、2009年度に職員と学生同士の声かけから学習支援組織が形成された。その活動は現場のニーズに合わせて変化しながら大学全体に広がり、その機能を拡大している。

P19 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）

就職支援は、学生を社会に送り出すための社会人基礎力育成に欠かせない活動である。しかし、1学年約3,500名の学生を擁する本学では、就職支援行事への参加率は6割程度であり、学生の危機意識の欠如・高い依存心からの脱却は喫緊の課題である。また、入社後職場に定着できない卒業生が少なからず見受けられる。本取組は、この現状を踏まえ、経済危機下における就職支援を充実するため、1. 学生をエンカレッジしつつ、2. 社会人基礎力を身につけさせ、3. 学生と企業とのミスマッチの防止と入社後の就業持続も視野に入れた“職業紹介”を実施する。これらの就職支援を通して、「学士」にふさわしい、社会から認められる人材の輩出を目指す。

P20 看護系大学が地域住民の健康支援に取り組む戦略的意義と課題

発表者：若山 正代（名城大学 大学院大学・学校づくり研究科）

社会貢献は教育・研究と並ぶ大学の機能であり、看護系大学においても様々な取り組みが行われている。なかでも、地域住民のヘルスプロモーション活動は、看護の力を直接発揮し、大学の持つ知的資源だけでなく実践能力も示す。そして活動の成果は、地域のみならず大学側にも新たな価値を生み出すものである。大学改革と看護教育制度改革の下、看護系大学が社会の要請に応え地域貢献を果たすには、従来のいわゆる奉仕から戦略的介入への転換が必要である。その戦略的意義と課題を明らかにし、今後の活動の発展・拡大にむけての示唆を得るため、本研究に取り組んでいる。その経過として、看護系大学のヘルスプロモーション活動の現状を報告する。

P21 学生が本気で取り組む学びの方法論を考えるFD

発表者：神保 啓子（名城大学 大学教育開発センター）
難波 輝吉（名城大学 大学教育開発センター）
堀口 朝示（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」であり、今年度は、学生が本気で取り組む学びの方法論を考えるFDを進めてきた。本発表では、これまでの名城大学のFD実践を、学生が本気で取り組む学びの方法論を考える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 三重大学におけるラーニングコモンスの導入計画

発表者：柴山 依子（三重大学 工学部建築学科）
谷口 元（名古屋大学大学院 工学研究科建築・環境デザイン講座）
加藤 彰一（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（附属図書館研究開発室））
小山 憲司（三重大学 人文学部（附属図書館研究開発室））
湖内 夏夫（三重大学 附属図書館）
原 郭二（三重大学大学院 工学研究科建築学専攻）

三重大学では全学的にPBL授業を行っている。が、キャンパス内におけるグループ学習支援環境の整備は十分ではない。対応策として、講義室をラーニングコモンスに改修し、学生が効果的にグループ学習をしたり、他者と相談しながら自らの学習内容について理解を深めたりすることができる環境を整備することとなった。ラーニングコモンスは、大学図書館の新しい役割として注目されており、名古屋大学中央図書館ではH21年度に改修が行われた。この発表では、名古屋大学のラーニングコモンスにおける利用実態調査の結果や、米国大学の事例調査を紹介して、三重大学のラーニングコモンス計画について、その特徴や課題点、今後の展開について報告する。

P23 三重大学における教育と附属図書館が提供する情報リテラシー教育

発表者：峯 澄子（三重大学 附属図書館）
柴田 佳寿江（三重大学 附属図書館）
小山 憲司（三重大学 人文学部（附属図書館研究開発室））
長澤 多代（三重大学 高等教育創造開発センター（附属図書館研究開発室））

1990年代より、日本の大学では、18歳人口の減少、グローバル化の進展による教育の質の保証への圧力、情報通信技術の進展などを背景として、教育内容や方法の見直しなど大規模な教育改革に取り組んでいる。学習・教育支援機能を持つ大学図書館は、教育の質の保証に貢献するために、情報リテラシー教育など多様な学習・教育支援を提供してきた。本発表では、三重大学における教育と図書館の連携の全体像、三重大学の附属図書館が学生や教職員を対象として実施してきた情報リテラシー教育の枠組み、各プログラムの内容や方法について紹介し、大学教育と附属図書館の連携という観点から今後の課題を提示する。

P24 A4一枚からのFD

発表者：中井 俊樹（名古屋大学 高等教育研究センター）
長澤 多代（三重大学 高等教育創造開発センター（附属図書館研究開発室））
齋藤 芳子（名古屋大学 高等教育研究センター）
近田 政博（名古屋大学 高等教育研究センター）
小山 憲司（三重大学 人文学部（附属図書館研究開発室））
柴田 佳寿江（三重大学 附属図書館）
峯 澄子（三重大学 附属図書館）

近年、日本の多くの大学では、講演会、ワークショップなど多様なファカルティ・ディベロップメント（FD）を提供してきた。これまでのFDの多くは複数の教員が集まって何かを学んだり検討したりする集合型のFDであった。これと併せて、個々の教員が必要なときに必要とする情報を得ながら自らの活動内容や方法のあり方を検討する個別型のFDも重要になる。教員が個別型のFDに取り組むためには、大学側で、必要となる情報を利用しやすい形状に加工して提供しておくことが重要である。本発表では、個別型のFDを支援するために開発した一枚ものの支援ツールであるFDガイドについて、開発の背景と経緯、内容と運用法、開発の過程で得られた知見を報告する。

P25 あらゆる学問分野でクリティカルシンキングを教える ～理論的枠組みの検討～

発表者：久保田 祐歌（名古屋大学 高等教育研究センター）

クリティカルシンキングは論理学の授業や、問題解決型の授業だけでなく、それぞれの学問分野の授業において教えることができる。米国では「あらゆる学問分野でクリティカルシンキングを教える」(Critical Thinking Across the Disciplines) ためのガイドブックが出版されるなど、各学問分野の教員がクリティカルシンキングを学生に身につかせようとしている。

本発表では、一般的な推論能力としてのクリティカルシンキングと、学問分野ごとに教えられるクリティカルシンキングの相違を検討し、学問分野ごとにクリティカルシンキング教育を行う際の理論的な枠組みを提示する。

P26 名古屋大学における物理演示実験の開発と検討

発表者：安田 淳一郎（名古屋大学 高等教育研究センター）
三浦 裕一（名古屋大学 理学研究科）
千代 勝実（名古屋大学 教養教育院）
清水 利文（名古屋大学 教養教育院）
夏目 達也（名古屋大学 高等教育研究センター）
近田 政博（名古屋大学 高等教育研究センター）
中井 俊樹（名古屋大学 高等教育研究センター）
齋藤 芳子（名古屋大学 高等教育研究センター）
森 昌弘（名古屋大学 情報科学研究科）

講義形式の理系科目授業で学生自らが主体的に学習する機会を作る手法の1つとして、演示実験を導入する方法がある。名古屋大学では、教員が各自で演示実験器具の開発に取り組んでおり、その成果とノウハウを教員間で共有することには意義がある。

そこで本研究では、国内外の物理演示実験に関する文献調査、学内教員への聞き取り調査、われわれ独自の演示実験器具の開発を通じて、物理演示実験に関する知見を抽出し、その知見を学内で共有することを目的とした教材を開発した。本発表では、教材開発の過程で得られた知見として「優れた物理演示実験器具の特性」などを説明する。また、本研究で開発された演示実験器具の具体例もいくつか紹介する。

P27 初年次教育におけるパスファインダーの活用
～名古屋大学「授業資料ナビ」の試み～

発表者：次良丸 章（名古屋大学 附属図書館）
三根 慎二（名古屋大学 附属図書館 研究開発室）
川添 真澄（名古屋大学 附属図書館）

アカデミック・ライティングには、その前提として情報探索のスキル修得が欠かせない。大学図書館は学術情報の提供組織として、これまでも情報リテラシー教育に取り組んできたが、ライティング教育の重要性が言われる今、より積極的な初年次教育との連携が必要となってきている。名古屋大学附属図書館の提供する授業資料ナビは、レポート課題を出され、情報探索の必要に迫られた学生が、学習上の文脈にそう形で情報探索法や各種情報源の利用上の注意点などを学ぶことができる学習支援ツールである。本発表では、授業資料ナビを教員・TA・図書館員がWeb上で協同作成できるシステムの特徴と、その初年次教育における活用構想を報告する。

P28 名古屋大学中央図書館ラーニング・commons ～新しい学習支援環境と人的サポート～

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は、2階フロアを全面的に改修して平成21年12月にラーニング・commonsをオープンした。ラーニング・commonsは、PCの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である。学習者へのサポートのために総合サポートカウンターを設置し、大学院生を中心としたサポート・スタッフを育成・配置し、電子リソースを含む図書館資料を使いこなすための利用支援やITサポートを提供している。今後はさらにレポートや論文作成のためのライティング・サポートにも力を入れていく。このような図書館の新しい取り組みの現状とその将来の可能性について報告したい。

P29 大学におけるブランディング戦略 －「理念」創出の視点から

発表者：中島 由起子（名古屋大学 教育発達科学研究科）

近年の大学では、機能分化や質保証、入学者確保などへの対応として、自校の「理念」を明確化してブランド力向上に関する取組が盛んになってきた。そこでブランディング戦略に注目し、その普及過程から入試広報戦略としての実態を持っていることを明らかにした。その上で、明治学院大学におけるブランディング戦略の成功が、長年取り組んできた「理念」の創出・変容の過程を基盤とすることを明らかにしたものである。

P30 立命館大学におけるキャリア形成支援活動とその強みの構造に関する研究

発表者：西浦 明倫（名古屋大学 教育発達科学研究科）

立命館大学では、学生のキャリア教育は重要な学園課題の1つとして位置付けられている。キャリア教育は、「望ましい職業観、勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせると共に、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力態度を育てる教育」と中央教育審議会答申（1999年）において規定されている。

本研究では、立命館大学を事例に挙げてキャリア教育に関する考察を行う。具体的には、(1) キャリア形成支援活動の歴史的な転換期を整理する、(2) キャリアセンターの現状・特徴（強み）を分析する、以上2点をまとめた上で、立命館大学のキャリア教育に求められる事柄を解明する。

P31 教務担当職員の能力形成に関する研究
－私立K大学における業務経験に着目して－

発表者：中村 徹（名古屋大学 教育発達科学研究科 教育科学専攻）

今日、大学における大学職員の役割は重要性を増してきている。しかし、これまでの大学職員論は総論と言うべき内容に言及され、個別の業務に焦点が置かれることは多くなかった。

本研究ではこれまでなされてきた「総論」に対し、職務ごとの専門性いわば「各論」から大学職員の専門性と能力形成を論じることを目的とした。そのため、ある私立大学の教務担当部署の職員にインタビュー調査を実施した。

そこから、業務において用いられる能力について検証し、4つのコアとなる能力が明らかになった。そして、それらの能力を形成するための、組織による能力形成の仕組みと、個人によって自発的に行われる能力形成について明らかにした。

P32 大学生の進路決定過程に関する研究

発表者：新立 慶（名古屋大学大学院 教育発達科学研究科）

近年の若者たちにおける進路決定過程の中には「自分のやりたい」ことを主眼としながらも進路選択を決定していく若者たちが増えている。しかし、「自分のやりたい」ことを主眼において職業を選択することは、職業に結びつきにくい可能性が高い。このように、「自分のやりたい」ことと現実的な職業世界の間において若者達の中に一つの葛藤が生じていると考えられる。本稿では、そのような若者達がそのような葛藤にどのように対処しようとしているのかを考察していきたい。考察のための一つの手掛かりとして、大学に真面目に授業に出るが主体的に授業に取り組むわけではない学生を説明した「生徒化」という概念の視点から見ていく予定である。

P33 私立大学職員の人事管理の研究
－賃金管理を中心として－

発表者：楯 一也（名古屋大学大学院 教育発達科学研究科）

本研究は、私立大学（四年制大学）の専任職員を対象にして、特に賃金管理を中心にして人事管理について検討する。この場合の専任職員とは、定年まで任期の定めのない者を指す。私立大学に限定する理由は、国立大学や公立大学と比較して私立大学の方が、人事管理に関する議論が先行しているからである。

先行研究をみると、賃金体系や人事考課の有無についてまとめた調査報告書はあるが、人事管理の結果をどのように賃金または賞与に反映しているのか。また、人事考課結果を反映する賃金体系のあり方まで言及した研究はない。

本研究は、職員の人事管理の動向を探る上で、賃金体系を中心として、広く人事制度を見渡して検討したものである。

アメリカと日本におけるFD・SDの現状と課題

座長：日野水 憲（南山大学 外国語学部）

アメリカのPOD学会は、2009年度で34回の大会を迎え、学会そのものの特質にも変化への兆しが見受けられる。

従来のPOD学会の中心的役割は大衆化を迎えた中小規模な、主に教育を主体とする大学・専門学校であったが、研究を主体とする規模の大きい大学の参加が増えるに従い、従来の体験型の発表をさらに発展させることに加え、FD・SD活動をより「学問として捉える」(Scholarship in Teaching and Learning) 潮流である。そこには当然、新旧双方の立場を重んじることによる緊張が生まれてくることになる。日本から参加している大学の多くは、規模の大きい、また、研究系の大学の参加の多いことも特徴といえる。

このセッションでは、教育・研究に直接携わるものだけでなく、教育・研究支援に当たるスタッフが、FD活動、SD活動にどのように関わっていくのか、日本の大学が抱える課題にどのように対処するかを考える指針となることを目指したい。

1

POD 大会が与えてくれた最高のレッスン

報告者：金山 弥平（名古屋大学大学院 文学研究科）

大学執行部、大学教育に関する専門家、教員を支えるスタッフ、具体的に授業を担当する教員の立場はそれぞれ異なる。哲学教員としての私は、日本の「…すべき」で溢れた教育改革およびFDの波に揉まれて疲弊しつつあったが、それはたぶん現場の教員共通の思いであろう。

POD（教職員の自己発展を助ける米学会）で学んだ最高の、そして最重要のレッスンは、FDとは、21世紀に入って負担がいや増しに増した教員に、「授業改善」という名の新たな負担を押し付けるものではなく、むしろ教員が気持ちよく教育・研究・運営業務を行ない、各方面で生産性を高め、それによってさらなる満足を得、そこからさらに一層生産性を高めることができるよう、手助けをするものであるということであった。

2

「FD・SD コンソーシアム名古屋」における 4 大学教職員の海外視察として参加した POD (Professional and Organizational Development Network in Higher Education)

報告者：野崎 能伸（名城大学 学務センター）

2009年次大会を通じてFDやSDに関して学んだことを、参加したSession等の紹介と併せて報告する。またPODで学んだことをどのように活用していくかについて、学生の支援者であるべき教務担当事務職員の立場から私見を述べたい。

3

米国 POD 会議に参加して

報告者：寺岡 寛（中京大学大学院 イノベーション研究科）

今回、米国POD会議に参加して日米の大学の置かれている状況がFDへの取り組み姿勢を異なるものとさせていることを改めて認識させられた。両国とも大学の置かれている状況には厳しいものがある。特に米国においては、特に州立大学の置かれている財政状況には深刻なものがあり、大学の学生サービスのあり方によって大学への州からの財政支援も異なってきている。

テキサス州立大学の分校から参加したFD担当者の話がとりわけ印象に残った。教育サービスの向上には、非常勤も含めたなど含めた教員の教える力の改善なくしては大学の生き残りには困難であるという危機意識を感じた。日本もまた同様であるが、その危機感は異なる。今回、米国大学－台湾などからの参加もあったが、一の教員の教える力の実践的ノウハウの情報交換はわが国にとっても有益であった。



学士課程における科学基礎教育

座長：千代 勝実（名古屋大学 教養教育院）

現代社会では、地球環境問題や医療における生命倫理のように、科学や技術の基礎的な知識を抜きにしては考えることができない問題が数多く存在します。そして専門知識を持たない市民にも、そのような問題に対して積極的に関与し責任を持っていく姿勢が求められています。

学士課程はそのような総合的な知識を得ていくための最適な場所ではありますが、必ずしも科学や技術を専攻としていない広いスペクトラムをもつ学生たちに、科学的知識とその思考法を伝えていくには、専門家養成のための科学教育とは異なる課題や方法論が必要となるでしょう。

本セッションでは名古屋大学・南山大学・名城大学における学士課程での科学基礎教育に関する実践的な取り組みを紹介し、理系・文系の枠を超えた議論と意見交換をねらいとしています。

1

科学的概念を構築するための科学教育の試み — 講義と融合した学生実験の企画と導入法の例 —

報告者：三浦 裕一（名古屋大学大学院 理学研究科）

科学教育の主な目的は、確固とした根拠に基づいた合理的な思考方法を身に付けることにある。授業時間や予算など、多くの制約があるものの、工夫次第で教育効果を上げることが可能である。そのためには、学生側に速度、加速度、慣性質量などの科学的な「概念」を実感させる必要がある。多くの教員は、すでに学生時代から科学的な概念を容易に把握していた人たちである。そのため、なぜ学生が理解できないのか、理由がわからないことが多い。そこで、非物理系の学生に「物理的な概念」がつかめるよう、これまで試みてきた物理教育の改善の試みを、具体例を挙げて紹介する。また、それに対する学生側の反応も報告する。

2

人文・社会科学系学生への科学基礎教育

報告者：川浦 佐知子（南山大学 人文学部）

本報告は、宇宙の開闢から現在に至るまでをひとつながりの物語として教授する宇宙論の授業実践の検討を通して、文理横断型教育の一つの在り方を提示するものである。具体的には、人文・社会科学系学生への科学教育における「ナラティブ思考」の実践を通して、出来事の連なりに意味を見出しつつ宇宙・惑星・生命の歴史を学ぶことの意義を、①知識の統合、②「関係性」の理解、③メタコンテキストの再生という観点から論じる。その上で、人文・社会科学系学生への科学教育における強調点を、①「パラダイム」の理解、②世界—知識—自己の関連性の再構築、③視座の確立と定め、それぞれの点について学生のフィードバックを交えて報告する。

3

大学における科学基礎教育改革の視点

報告者：川勝 博（名城大学 総合数理教育センター）

いま時代の転換期である。有限の地球に無限の生産力の発展はない。大量生産大量消費の社会は、持続可能な科学技術社会の変えなければならない。この認識を共有すれば、大学レベルの科学基礎教育の改命を模索する視点は、次の3点になる。

- (1) 専門家は新しい基礎学力の向上が必要である。
- (2) 専門家と市民の対話能力は育てるべき科学の基礎学力である。
- (3) 市民にとって科学の学習は、自らの人権を守るためである。



大学院で大学職員のキャリアアップをめざす

座長：伊藤 彰浩（名古屋大学大学院 教育発達科学研究科）

大学職員の能力開発にはさまざまな方法が存在します。各大学で行われる研修プログラムもあれば、私立大学連盟や私立大学協会が実施している研修もあります。大学行政管理学会のような職員のための学会組織もあります。

このセッションでは、大学職員のために大学院で高等教育について学ぶプログラムを提供している名城大学大学・学校づくり研究科と名古屋大学教育発達科学研究科（高等教育マネジメント分野）の事例を取り上げます。大学職員が高等教育について大学院で学び、研究することにはどのような意義が存在するのでしょうか。大学院で学ぶことによって、どのような能力を獲得できるのでしょうか。職員が修士論文や博士論文にチャレンジすることにはどのような意義と課題があるのでしょうか。

本セッションでは、教員側と受講生側の両方から意見交換を行い、大学職員のキャリアアップのあり方について示唆を得ることをねらいとしています。

1

キャリアアップのための大学院プログラムの重み

報告者：池田 輝政（名城大学）

名城大学の大学・学校づくり研究科は2010年4月には第五期生が入学予定である。定員10名と小さな独立研究科であるが、この間2010年3月までの25名の院生の経歴は、大学や学校の職員や教員、企業人、社会人、そして学部ストレート生や海外留学生など多様性に富む。

修了後に大学職員として活躍を続ける人は5割を超える多数派である。この傾向は今後もしばらくは変わらないだろう。その意味では、本研究科は多様な人材が集うという特徴があるが、大学職員の皆さんの存在をコアにした学びの集団であるといっていよう。

指導する私たち教員は、こうした特徴をもつ学びの集団とともに成長する存在でありたいと願っている。今回の報告は、院生が語る大学院での学びの独自性について紹介する。

2

大学職員が大学院でキャリアアップをめざす

報告者：増田 貴治（愛知東邦大学 事務局）

大学の管理運営の重要な役割を担う事務職員についても、キャリアアップや力量向上を目指す研修・研究活動のあり方が喫緊の課題とされている。キャリアアップに有効な手段には、学会、研究会、ワークショップ、研修会などへの継続的な参加、そして大学院での学修がある。それぞれの手段が独自の強みをもつが、とくに大学院の活用は、調査・分析・議論・発表などの様々な研究活動を通じて独自のテーマを結晶化する学びの機会として他より優れていると考える。

今回の報告では、名城大学大学院「大学・学校づくり研究科」の修士課程修了生として学んだ経験を振り返り、高度専門職業人としてのキャリアアップを目指す上での勉学のポイント、仕事と学業の両立、得られた能力などについて具体的に紹介する。

3

名古屋大学のEd.D.プログラムの事例から

報告者：松下 晴彦（名古屋大学大学院 教育発達科学研究科）

日本の大学院政策は、明治期以来の「名誉学位」の授与や閉じた専門職者の養成から、開かれた専門職者養成へと変わりつつある。しかし、昨今の大学院は、重点化以降の「定員割れ」や学位取得者の就職難、専門職大学院が抱える諸問題などから、「拡充」路線の見直しと「機能別分化」が促されている。本報告では、このような状況において、わが国初の教育マネジメントコース（Ed.D.プログラム）がもつ意義について、名古屋大学の大学院重点化とその後の展開、特にこのプログラムが設置された経緯などから紹介し、大学職員のキャリアパス－実践的研究者として研究プログラムにおいて研鑽を積み、高等教育研究と実践の専門職集団の形成の担い手となることなどーについて共に考えていく。

4

大学院で大学職員がキャリアアップをめざすということ

報告者：室 敬之（星城大学 事務局）

私たち大学職員が能力開発のために大学院で学ぶことに対して、その動機や目的が個人によって異なっていることは想像に難くない。私のような移動型のアドミニストレーターにとっては、改革・変革をする際の実践プロセスの正当性を裏付けるために理論は欠かせないもので、大学院はその修得に非常に有効なひとつの手段である。何故ならば、大学はその存在の礎である教育に対する理念の実現意識が強く働くために、ゴールは同じに見えてもそこに至るまでのコンセプトが多様だからである。

今回は「社会人が大学院で学ぶこと」＝「実践力の修得」という一般的に考えられがちな公式を、異なる角度から見てみたいと考えています。

大学の学習支援における図書館の可能性

司会：木保 元一（名古屋大学 高等教育研究センター）

大学図書館をめぐる状況は大きく変化しています。第一は、ユーザー側の変化です。大学図書館の最も重要なユーザーであるべき大学生と本との関わりがますます薄くなってきています。このことは日常的に本に接するという習慣そのもの、ひいては本を読みながら自分の頭で考えるという基本がまったく身につかないという危険性を含んでいます。

第二は図書館側の変化です。電子ジャーナルやインターネットの技術的進歩によって、図書館まで足を運ばずとも大学生は自宅のパソコンからほとんどの情報を入手することができるようになりました。労せずして世界中のデータベースに収められている学術論文にアクセスし、その場でフルテキストをダウンロードし、印刷できる時代が到来しています。

こうした状況の変化を前にして、大学図書館の存在自体が問われているといってもいいでしょう。従来のように蔵書を保存し、本を貸し出すという機能だけでは不十分なことはたしかです。このパネルディスカッションでは、大学が、学生の学習や新たな知的価値の創造を支援する上で、いかに図書館を活用しうるか、図書館にどのような可能性を見いだせるかについて議論を進めます。

1

大学図書館による学習支援と情報リテラシー教育

パネリスト：野末 俊比古（青山学院大学 教育人間科学部）

大学図書館による（あるいは大学図書館における）学習支援が近年、注目されている。学習支援の中核となる具体的取り組み（あるいは理念）として「情報リテラシー教育」を挙げることができる。

そこで、大学図書館による（あるいは大学図書館における）情報リテラシー教育をめぐる理論や政策、実践について、大学および大学図書館を取り巻くさまざまな状況の変化も踏まえながら、動向や課題、展望をまとめていく。そのうえで、学生が情報リテラシーを習得し、向上させていくことこそ、大学の学習支援がめざすところであり、支援にあたっては図書館が相応の役割を果たすことができ、また、果たすべきであることを訴えてみたい。

2

課題探求能力の育成を支援する大学図書館の取り組み： 三重大学の附属図書館が提供する学習支援の例をもとに

パネリスト：長澤 多代（三重大学 高等教育創造開発センター）

大学内外の変化を背景として、現在の日本の大学では、課題探求能力を育成することの重要性が高まっている。大学図書館の関係者は、学生が「情報が必要であることを認識し、必要な情報を効果的に見つけ、評価し、利用する能力」と定義される情報リテラシーを習得することが課題を探求するのに有効であると考え、多様な情報リテラシー教育（学習支援）を提供してきた。だが、授業と図書館利用の関連づけや教員と図書館員の連携がないままに学習支援を提供しても、高い学習成果が得られないことが指摘されてきた。

本日は、三重大学の附属図書館が提供する学習支援の例をもとに、授業と図書館利用の関連づけ、教員と図書館員の連携について説明する。

3

愛知大学豊橋図書館における学習支援の現状と課題

パネリスト：桂 三幸（愛知大学 豊橋図書館事務課）

若者の活字離れが言われるようになって久しい。書き言葉を主要な基礎とする大学教育と書物に縁遠い学生との懸隔は、いまや無視できないほど大きくなってしまった。そこで愛知大学では入学直後に全員必修の入門系のゼミを設置し、その一角に「図書館ガイダンス」が位置づけられている。今日の大学図書館は、学生とのかかわりの観点から言えば、来館する学生に受動的に対応して資料を提供するだけの業務に甘んじるのではなく、積極的に授業と連携しつつ、学生に対して図書館と書物の世界の情報を発信する役割を担わなければならないのである。学生を書物の世界の接近させる試みと文献情報を中心とする情報リテラシー教育がその課題となる。そしてそれは入学直後に限られることなく、学生の在学期間全体に及ぶ問題である。

図書館と授業との連携の現状と問題点を中心に、図書館の学習支援について考えてみたい。



大学教育改革フォーラム in 東海 2010 プログラム

2010年3月13日

大学教育改革フォーラム in 東海 2010 実行委員会

FD・SDコンソーシアム名古屋 発行

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/tf2010/>

○ 2009 年度大学教員準備プログラム「大学教員をめざす君へ」

〔開催目的〕

大学教員をめざす大学院生やポスドクを対象に、リアルな大学教員像を提示するとともに、今後のキャリア開発において役に立つ情報を提供する。

〔方針〕

- ・ 今後のスキル習得やキャリア開発の手がかりとなる情報が提供できるよう留意
- ・ グループワーク等により、参加者の交流を促進（可動機の教室確保のため授業のない8月第1週に開催、昼食・飲み物を講師陣の提供により準備）
- ・ 模擬授業を実施（複数部屋で並行）

〔対象〕

1. コンソーシアム加盟大学に在籍する博士課程学生
2. コンソーシアム加盟大学に勤務する研究員または非常勤講師（教育経験3年未満）
（コンソーシアム加盟大学＝中京大学、名古屋大学、南山大学、名城大学）

〔参加者〕

32名が参加、うち全てのセッションに参加した15名に修了証授与

〔会場〕

名古屋大学東山キャンパス 全学教育棟本館／情報文化学部棟 SIS2, SIS3, SIS4, SIS5 講義室

〔プログラム〕

◎ 1日目【8月6日（木）】

10:00-10:50	大学教員という職業	中井俊樹〔名大 高等教育研究センター〕
11:10-12:00	授業の設計	中井俊樹〔名大 高等教育研究センター〕
13:30-14:20	大学教育におけるチームワーク	近田政博〔名大 高等教育研究センター〕
14:35-15:25	多様な高等教育機関	中島英博〔名城大 大学・学校づくり研究科〕
15:40-16:30	研究のマネジメント	齋藤芳子〔名大 高等教育研究センター〕

◎ 2日目【8月7日（金）】

10:00-10:50	アウトリーチを考える	齋藤芳子〔名大 高等教育研究センター〕
11:10-12:00	英語で教える秘訣	高木ひとみ〔名大 留学生相談室〕
13:30-14:10	大学教員のライフサイクル	夏目達也〔名大 高等教育研究センター〕
14:30-15:50	授業の実践	近田政博〔名大 高等教育研究センター〕 他
15:50-16:00	修了にあたって	木俣元一〔名大 高等教育研究センター〕

2009年度 大学教員準備プログラム

大学教員をめざす君へ

2009.8.6 木 + 8.7 金 参加費:無料

場所:名古屋大学東山キャンパス 全学教育棟 南1階S1X教室ほか
(お申し込み後に詳細をご連絡いたします)



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



対象

1. コンソーシアム加盟大学に在籍する博士課程学生
2. コンソーシアム加盟大学に勤務する研究員または非常勤講師(教育経験3年未満)
(コンソーシアム加盟大学=中京大学、名古屋大学、南山大学、名城大学)

定員

35名(希望者多数の場合は調整させていただきます。お早めにお申し込みください。)

申込方法

氏名(ふりがな)・所属・学年/職名・授業経験の有無(年数)・連絡先をメール本文に書いて
2009年8月3日(月)までに右記宛てに送信してください。 E-mail: info@cshe.nagoya-u.ac.jp

プログラム

【1日目】8月6日[木]

- 10:00→10:50 大学教員という職業
- 11:10→12:00 授業の設計
- 13:30→14:20 大学教育におけるチームワーク
- 14:35→15:25 多様な高等教育機関
- 15:40→16:30 研究のマネジメント

【2日目】8月7日[金]

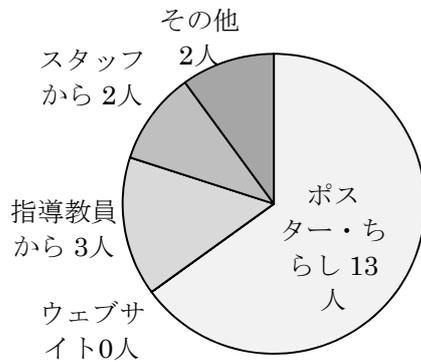
- 10:00→10:50 アウトリーチを考える
- 11:10→12:00 英語で教える秘訣
- 13:30→14:10 大学教員のライフサイクル
- 14:30→15:50 授業の実践
- 15:50→16:00 修了にあたって

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:名古屋大学高等教育研究センター「大学教員準備プログラム」担当 Tel:052-789-5696 E-mail:info@cshe.nagoya-u.ac.jp

〔2009年度大学教員準備プログラム 参加者アンケートの結果〕

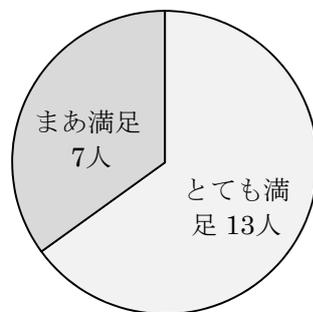
Q. このプログラムをどのように知りましたか？ (選択)



・「その他」の内容

- ・学校の学務係よりメール
- ・院生室でのパンフレットから

Q. 受講してみてもいかがでしたか？ (選択)



※「どちらともいえない」、「ちょっと不満」、「とても不満」は回答者なし

Q. 良かった点を教えてください (自由記述)

- ・大学教員についてより理解を高めることができ、流れも良かった。
- ・大学教員に関する情報が体系的にまとまっており、よく理解できた。
- ・教員になった際の様々な責務や仕事がよくわかった。
- ・研究者として、教員としてのプランが見えてきた。

- ・仕事の全体像が見えてきたところ。
- ・普段はよくわからないような事柄について、多面的に話が聞けたこと。
- ・制度的なことなど、専任教員にならないとわからないところまで話が聞けた。
- ・何が教育に必要なのか、少しわかった気がする。
- ・講演の順番も効果的だった（特に疲れてくる二日目はよく知った内容で楽だった）。
- ・スタッフの説明・対応が良かった。
- ・先生がフレンドリーだった点。
- ・色々な先生による講義が聞けた点。
- ・上手な発表が多く、内容だけでなく発表の仕方についても勉強になった。
- ・発表や授業での非言語コミュニケーションの効果を聞き、今度実践しようと感じた。
- ・伝えることの技術を学べた。
- ・模擬授業を行うことで、自分の研究分野を客観的に見ることができた。
- ・短時間で自分の分野を説明したことがなかったので、いい経験になった。
- ・模擬授業によって、自分の反省すべき点、これから練習すべき事が明らかになったこと。
- ・模擬授業は徐々にホットになれた。
- ・色々な分野の、同じ目標をもった、同じ立場の人との交流が図れたこと。
- ・文系のドクターと初めて話ができ、研究の内容も詳しく聞けたこと。
- ・休憩時間にゆとりがあり、他分野の人たちや先生方と話ができたこと。
- ・自分からは億劫になってしまう情報収集だが、色々な情報が提供されたこと。
- ・開催時期と時間帯が参加しやすい設定だった。
- ・無知だった日本の院事情について、内部事情を垣間見ることができ、大変有難かった。
- ・2日間、充実した内容で、聞いてみたい話がたくさん聞けてとても勉強になった。
- ・ポストクとして有用な情報を聞くことができた。
- ・科研費の話などはとても具体的で勉強になった。
- ・シラバスの作り方が具体的で参考になった。
- ・このようなセミナーへの参加は初めてだが、少人数制で気軽に参加でき、良かった。
- ・各自が意見を述べたり、簡単な自己紹介があれば、より一層内容の濃いものになった。
- ・研究を支援するシステムがいろいろあることが知れて良かった（すべて自分一人でやらなければならないと思っていたので）。
- ・最後に修了証が授与され、うれしかった。
- ・昼食がおいしく、量も充分だった。

Q. 改善すべき点があれば教えてください (自由記述)

- ・ 始めに講演者と参加者が簡単な自己紹介をすると、その後の交流がしやすいと思う。
- ・ どんな方が参加しているのか、名簿などで知らされていけばよりわかりやすかった。
- ・ 導入の講義を聞き、当たり前すぎる話が話されていくのかと非常に不安になった。どのような魅力的な二日間になるのか、どういう立場での講義になるのかを、もう少し話してもらえると良かった。
- ・ 教員になる前やなる時の進行や書類記述などの説明が多いと良かった。
- ・ 面接の仕方・履歴書の書き方などのプログラムがあると良かった。
- ・ 模擬授業のような実習がもう少しあれば良かった。
- ・ 模擬授業は一日目から行っても良かったかもしれない(一日目と二日目の両日で模擬授業を行えば、より成長を実感できたかもしれない)。
- ・ もっと実践的にやってみたい。
- ・ 模擬授業でパワーポイントが使えると良い。
- ・ 発表のための準備時間が欲しかった(ただそれ自体も教員の模擬経験かもしれないと思った)。
- ・ 学生役に本当の学生がいても面白いかもしれないと思った。
- ・ 講義のパートは、もっと内容をつめこんでもいいと思う。
- ・ 「職を手に入れるために」とあまりたきつけない方がいいのではないかと思った。
- ・ 質問形式の時間が、1分や5分と短い。
- ・ 名大以外の方々にも多く参加してもらえるようになるとなお良いと思う。
- ・ 1年に2～3回開催してほしい(より多くのドクターが受講すると良いと思う)。
- ・ 2日間は、やや体力的に厳しかった(しかし1時間ごとに休憩があり、ジュースが提供されたので体力を持続できた)。
- ・ 全体的に時間配分がタイトだった。
- ・ 食事がおいしかったが、おかずが欲しい。

Q. その他、感想・意見・要望などをご自由にお書きください (自由記述)

- ・ 全体のクラスの人数もほどよく、講義も聞きやすく、時々グループワークもあり、様々な分野の院生たちから刺激を受けることができた。
- ・ スタッフの方々の綿密な計画に感謝申し上げます。
- ・ 楽しく学べた。
- ・ 模擬試験は予想以上に楽しかった。

- ・ 楽しく、役に立つプログラムだった。
- ・ 大学教員をめざす学生にとって、教員公募の書類を書くうえでも大変ためになった。
- ・ 3年後ぐらいに、博士になって再度受講したいと思う。
- ・ 初めて参加したが、これからもこういった機会があれば参加したい。
- ・ たいへん参考になった。このような機会が続いていくと良いと感じる。
- ・ 知らなかった情報（HP や参考文献など）を教えていただき、感謝します。
- ・ 二日目の午後に、どうしたら大学教員になれるのか夏目先生がお話くださったが、初日の一番目にそういった話があると良かったのではないかと思う。
- ・ どこかの学部・研究院の先生のお話がもう少しあるといいかと思う。
- ・ 半日のプログラムにしてほしい。
- ・ 眠かったが頑張れた。将来きっと役に立つと思う。
- ・ 昼食や英語の本、誠にありがとうございました。
- ・ 昼食がおいしかった。
- ・ 昼食でフルーツが出たのは良かった。

1. 開催一覧

- 2009.04.23 セミナー「大学における統合的科学授業 ―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
- 2009.07.17 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)
- 2009.09.04 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)

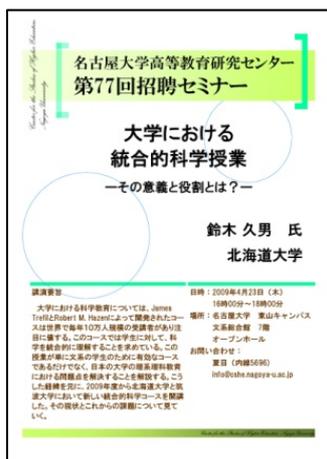
- 2009.10.19 FD・SD 講演会「大学教育の質の向上について― FD・SD の取組を中心に
―」
今泉 柔剛 氏（文部科学省 高等教育局 大学振興課 大学改革推進室長）
- 2009.10.27 講演会「欧州型自己評価による教育の質向上」
Henrik T. Jensen 氏（デンマーク ロスキレ大学 教授・前学長）
- 2009.10.28 経験交流会「ネイティブ教員による『母国での教養教育経験をふまえた教養
教育への提言』」
- 2009.11.06 FD フォーラム「学生が本気で取り組む「学び」の方法論について考える」
- 2009.11.12 セミナー「大学改革における大学職員の役割」
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）
- 2009.11.26 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」
- 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） 代行：神谷 俊次 氏（南山大学 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）

2. 各回の要旨

◎

「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)



〈概要〉

科学技術リテラシーに関しては、主に高校までのカリキュラムを中心にして、様々な取り組みがなされてきた。しかし、高校までのカリキュラムでリテラシー教育がなされていないのは、現在の大学生を間近に見ている教員達には明らかであろう。こうした現状で、科学技術リテラシー教育について、大学での取り組みはその重要性を増しているといえる。

ところで、大学における科学教育とは、どうあるべきであろうか? この問いに関しては、海外において既に1980年代から研究され、実践されてきている。特に、James Trefil と Robert M. Hazen、George Mason Univ.によってなされた大学において全学的な科学教育プログラムが注目に値する。

この科学教育のプログラムは、その目標によって構成されているといえる。そのプログラムの目標は以下の通りである。

1. 将来の仕事に役立つ科学的知識を得ること
2. 科学に関係する社会問題に関して自分で判断できるだけの科学的知識を持つこと (一握りの知的エリートや噂話にまどわされない民主主義のため)
3. 人間の叡智と科学の楽しみを知り、自然科学的世界観を構築すること

特に2番目の目標については、科学知識について自分なりの意見を持たないとどのような結果となるかは、すでに様々な事象によって知ることができる。たとえば、2008年の韓国のBSEについての騒動 (あるいは日本での2003年のBSE騒動)、また遺伝子組み換え食品についての判

断などが、記憶に新しい。また、地球温暖化問題や、核廃棄物処理の問題など、自分なりの意見を持つだけの科学的理解が求められるが、それを本当に理解している社会人は少ないだろう。噂に惑わされず自分なりの根拠と意見を持つことは、民主主義の基本でもある。

それでは、こうした社会問題に関連した科学は主に理科のどの分野に属するのであろうか？たとえば、放射性廃棄物の問題では、放射性崩壊そのものは、物理の現象ではあるが、放射性物質の化学反応は、生体への影響としても重要であり、化学、生物と関連している。また、廃棄場所については地学の問題である。このように、社会問題に関連した科学的知識とは、理科のすべての分野にまたがることもある。というより、現存の理科の分類は、大学での教授職を増加させるときにイギリスで発達してきたという経緯がある。つまり、分類は人間が決めた便宜上のものであり、自然界の現象はより統合的な現象である。

このように、社会問題を考えるときには、単に理科数科目の知識では収まらないことがある。また、このことは自然科学的世界観の構築には非常に重要な視点でもある。こうした視点を元に、**James Trefil** と **Robert M. Hazen**、はすべての理系科目を横断的にしかも系統的に学ぶための、統合的サイエンスプログラムを構築した。そして、このコースは毎年全米200以上の大学で約10万人に対して開講されている。

統合的科学授業の重要性は、単に文系に対して必要最小限のサイエンスリテラシーを提供することにとどまらない。理系学生は、高校のレベルから2教科のみの履修として専門化されており、このため、サイエンス全体を構造的に理解するという枠組みの理解が欠如している。しかも、学問の中でサイエンスとは何かという視野を全く教えられてきていない。こうした位置関係の理解は、理系研究者や技術者に対して横割りの理解力と応用力を身につける意味で重要であると思われる。アメリカなどでは、全体の整合性のために、他の科目とのつながりを意識したテキストが多くなってきている。しかし、一般的な日本の大学においては、整合性のある理系科目群を提供するのは、現状の各科目縦割りの教育体制の元では困難なことである。したがって、各科目に整合性を持たせるのではなく、各科目をつなぐセメントのような役割をする授業を開講することが一つの方法となる。そして、統合的 science 授業はこの役割をになうのである。

このように、統合的サイエンスコースは、大学において理系、文系問わず重要な科目となる。こうした経緯を元に、2009年度から北海道大学と筑波大学において新しい統合的 science コースを開講した。学士課程教育に向けての国際標準化の必要性から **Trefil** 達のコースカリキュラムをそのまま踏襲するが、ここでは、アメリカと日本での授業時間数の差をどのようにカバーしていくかが重要となる。用いる教育技法も、とりわけ新しいものではなく、海外で既に行われている教授法を活用して、コースコンテンツの制作を進めていく。たとえば、クリッカーによる双方向性授業や、**Just in Time Teaching**、コンピュータグラフィックスによる可視化、授業コンサルタントの配置、海外で用いられている大規模授業向け演習実験装置開発などがそれであり、時間が

あればこうした技法についても紹介していく。教員負担軽減が全国的な普及の鍵であり、コースのコンテンツ開発は重要である。

◎

「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）



〈概要〉

イギリスの高等教育機関で、研究と教育の連携が推進されるようになった背景としては、大学とポリテクニクの区分の消滅が挙げられる。もともと、ポリテクニクは、専門職業教育のみを中心に行い、学位を与える機能をもたなかったけれども、大学との区分が消滅したことにより、全ての大学において学位を授与することが可能となった。また、すべての機関は、研究と教育の両方の助成金を選択できるようにもなった。研究費の配分を希望する場合は、大学の研究評価（Research Assessment Exercise）を受ける必要があるけれども、この基準には教授法の研究やテキスト作成等の教育的要素は含まれていない。このように、研究と教育の分離が方向づけられている状況があった。

研究と教育との結びつきについては、優れた研究者たちは最先端の知識を学生に伝えることができる等の肯定的な側面がある。他方、否定的な立場からは、有名な研究者はほとんど教育を行っていないであるとか、そもそも教育と研究の結びつきはないといった見解が出されている。けれども、教育と研究の間に接続がないならば、すべての大学が研究を行う必要はなく、教育のみを行う大学があってもよいはずである。

なぜ、研究と教育を接続させるのだろうか。すべての教員は、知識の伝達と生産の両方に関わるべきであるし、学生も学位論文を書くための研究スキルが必要である。研究に関わることによ

って、教員と学生の双方は多くの刺激を受ける。また、現代の知識社会において、研究指向型の教育を受けることは、学生の雇用可能性を高めるという側面ももつ。2004年に設立された、高等教育研究フォーラムは、研究と教育の関係の調査を行っており、大学における研究と教育の関連性を重視している。また、研究指向型教育に関する助成金としては、それほど研究中心ではない機関が研究指向型の教育環境を整備するための、研究指向型助成がある。

英国において、研究指向の学習環境は「学習者に知識の創造の理解や、その応用についての理解を与え、批判的分析の重要スキルや、証拠と情報を与えられた意思決定の尊重を促進する」(HEFCE2006)のものであると見なされている。そのため、資金は、教員が自分の分野の発展に携わり、その発展を自分の教育と接続させることや、研究指向型教育を大学で組織的に取り入れるために使用されるべきである。

ポーツマス大学において、研究指向型教育は、小規模な取り組みに対する資金提供やプロジェクトに対する助成金の提供、優秀教員によるセミナーの開催等によって推進されている。研究と教育をつなげるためのアプローチには、教員の研究関心に結びついた内容を学習させる方法、どのように研究するかを学習させる方法、探求に基づいた活動などによって設計されたカリキュラムを実施する方法の三つがある。今後、研究指向型教育の研究は、学部教育のカリキュラムを考える上で主流となるであろう。

◎

「双方向型の授業づくり」

木野 茂 氏 (立命館大学 教授)

Center for the Studies of Higher Education, Nagoya

名古屋大学高等教育研究センター
第79回招聘セミナー

双方向型の授業づくり

木野 茂 氏
立命館大学教授

講演概要
昨年12月の中教審答申「学士課程教育の構築に向けて」において、大学における教育方法の改善を促進し、学生の主体的・協働的な学びを引き出す教育法が重要とされ、双方向型の学習への取組(AI)が奨励されることになった。
講義は大規模化を要し、双方向型授業づくりが今後の大学教育では不可欠な要素と、前回の立命館大学を中心とした研究会で立命館大学が双方向型授業づくりの模範校として、今後の発展に向けて教員と連携を促した。

日時 2008年5月27日(火)
18時00分～19時00分
場所 名古屋大学 東山ホール105
文芸総合館7階オープンホール
お問合わせ先
夏目 達也 (F)856560
856560@edu.nagoya-u.ac.jp
856560@edu.nagoya-u.ac.jp
856560@edu.nagoya-u.ac.jp

〈概要〉

2008年12月に出された中教審答申「学士課程教育の構築に向けて」に見られるように、大

学教育改善のための一つの方法として、学生に授業への主体的な参加を促す双方向型授業が注目されてきている。

双方向型授業の先駆けとなったのが、1970年に東京大学の宇井純によって開講された「自主講座」である。自主講座の計画の策定や情宣活動には学生も参画しており、自主講座は学生参加型FDの先駆けでもあった。

1991年の大学設置基準の大綱化以後、カリキュラムの編成が比較的自由になり、時代に合った魅力ある科目が増えた。しかし、授業改善については、教員が受け身であることから、遅々として進んでいない。双方向型授業では教員と学生がともに主体的に関わるが必要になるため、双方向型授業が大学における授業改善の鍵になる。

双方向型授業を進める上での第一歩は、教員と学生とのコミュニケーションを活発化させることである。これにより、教員は学生の理解度を把握した上で授業を進めることができる。また、学生は教員とのコミュニケーションを取ることで、理解度や学習意欲などを高めることができる。ただし、コミュニケーションによる学習効果は学生がコミュニケーションを記憶しているかどうかによって大きく異なる。例えば、授業中に教員と意見交換をしたことを記憶している学生については、大きな学習効果が得られることが授業アンケートの結果からわかっている。

講演者は担当する大人数授業で、学生の主体的な参画の試みの例として、ディベート、授業展開に合わせた討論劇、コースツールを用いた議論などを導入している。このような双方向型授業には、特に学生の学習時間を増やす効果があるということがわかっている。

双方向型授業を実施する上で、心得ておくべきことは、次の通りである。

1. 双方向型授業は一般的な授業に比べて、授業中に学生の自主性に任せる時間を多くとるため、授業で教える内容を十分に絞る必要がある。
2. これを補うためにも、学生に授業外学習を促す仕掛けが必要になる。
3. 効果的な双方向型授業を行うためには、授業前に教員が授業計画を十分に練り、計画された授業用資料を作成する必要がある。
4. 双方向型授業ではコミュニケーションの取り方が効果を左右するため、一方通行の授業にならないように常に注意を払う必要がある。

◎

「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)

FD・SDコンソーシアム名古屋
主催セミナー

アメリカの大学における
FD地域ネットワークの役割

POD前会長
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

講演概要
地域コンソーシアムや複数機関によるコンソーシアムは、国内で設置されている。このような組織形成は、地域リソースの最大限の活用、優れた実践の幅広い共有、同僚間の助け合いによる利益を享受するための一つの方法である。また、こうしたネットワークは、大学が単独で持ちえないようなリソースや機会（カンファレンスやテーマ別ワークショップ）を提供できるので、FD担当者の学内での活動を助けるための効果的な手段ともなりうる。より多くの教員と大学の管理責任者が、このような活動によって、教育に関するアイデアや実践についての情報を得ることができる。

日時：2009年6月24日（木）
18時00分～18時00分
場所：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

お問い合わせ
篠田 道夫 氏
E-mail: mitchie.nishida@nagoya-u.ac.jp

〈概要〉

地域コンソーシアムや複数機関によるコンソーシアムは、FD 担当者をサポートするネットワークとして、国内外で設置されている。このような組織形成は、地域リソースの最大限の活用、優れた実践の幅広い共有、同僚間の助け合いによる利益を享受するための一つの方法である。また、こうしたネットワークは、大学が単独で持ちえないようなリソースや機会（カンファレンスやテーマ別ワークショップ）を提供できるので、FD 担当者の学内での活動を助けるための効果的な手段ともなりうる。より多くの教員と大学の管理責任者が、このような活動によって、教育に関するアイデアや実践についての情報を得ることができる。

◎

「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）

名古屋大学高等教育研究センター
第80回招聘セミナー

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

講演概要
少子化による大学入学生数減少に直面し、また就職競争激化による学生の就職難や卒業後の移行が進む中で、大学は淘汰の時代を迎えている。この状況下で、大学の未来を切り拓き、競争力のある大学を実現するためには、組織改革が重要であり、その前提として中長期計画の実効性が求められる。実質的な推進には各部署でのコンソーシアム構想が必要であり、専任職員に期待する役割や、抱えられる専門性とはなにか、いかに専門性を形成すべきかについて考えらる。

日時：2009年6月29日（月）
18時00分～
場所：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

お問い合わせ
夏目達也 氏（内線5696）
info@the.nagoya-u.ac.jp

※セミナーはコンソーシアム事務局の協賛で開催されます。

〈概要〉

大学を取り巻く状況が大きく変化している。少子化の影響もあって、私立大学では 47%の大学が定員割れを起こしているという厳しい状況にある。しかしながら大都市圏の有名大学は志願者を多く集める、いわゆる二極化が進んでいる。経営困難な大学が増加する中、国の大学政策は、市場原理に基づく「競争」の段階から、経営努力のない大学には市場からの退場を促す「淘汰」へと変化しつつある。

このような状況において、周辺の大学より「半歩先」を行く大学となるためには、それぞれの進むべき目標を定め、常に改革を継続する戦略的な経営を行う必要がある。そのためには、改革の旗印として中長期計画を策定し、大学全体でその目標達成に向け努力するような組織への変革が重要である。これまで大学のような組織には企業的な「選択と集中」による経営はなじまないとされてきたが、大学の経営においても、有限である資源を有効活用するために、責務を明確にし、事業を遂行していく必要がある。この点こそが戦略経営の真価が問われる点である。また、目標となる数値を明確化することにより、客観的な評価が可能となる。

戦略経営を支える職員には、大学改革の主体となることが期待される。特に改革を具体的に遂行する中間管理職には、チェンジリーダーとして戦略の実現について、現場レベルの言葉で語ることでできるようになることが求められる。単なる事務処理を行う職員から、政策作りに関与し、現場から大学を作り上げる一翼を担う職員への飛躍が求められる。

たとえば戦略経営の中心となる職員を養成するために、日本福祉大学では、事業企画書を用いた職員育成制度を構築している。日本福祉大学において、戦略と業務を繋げる「事業企画書」を作成することは、重要な業務の一つとして位置づけられている。この業務計画を遂行し、業務を達成するこの機会を職員の能力形成の場と捉えている。

大学の改革は一度改革すれば終わりではない。戦略経営による改革を持続的に行うことが、今後の大学を発展させる唯一の道であると考ええる。

◎

ワークショップ「大学経営とリスクマネジメントー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ー」

特定非営利活動法人海外留学生安全対策協議会



〈概要〉

1. 企画実施に至る経緯

本企画は、大学行政管理学会中部地区研究会（以下、「中部地区研究会」という。）とFD・SDコンソーシアム名古屋の共同主催による企画である。企画立案当初は、大学行政管理学会中部地区研究会を主体となって実施に向けた検討を進めてきたが、教職員の職務遂行能力の開発向上を目指した取り組みということから、FD・SDコンソーシアム名古屋の理解と賛同を得て、大学職員としての知識と知恵と創造力を駆使するワークショップ型SD (Staff Development) 研修として実施した。大学行政管理学会 (<http://juam.jp/>) は、プロフェッショナルとしての大学行政管理職員の確立を目指して、「大学行政・管理」の多様な領域を理論的かつ実践的に研究することを通し、全国の大学横断的な「職員」相互の啓発と研鑽を深めるための専門組織として1997年に設立された学会組織である。中部地区研究会は、学会の下に組織された22の研究会のうちの1つであり、2002年から活動を開始している。現在は、主として①大学の教育・キャリア・学生支援など教育の充実を目指すテーマ、②組織・財務・人事など教育を支える仕組みづくりを目指すテーマの2本を柱として、積極的に会員の研鑽と相互交流を推進している。今回は、②をテーマとした企画として実施したものである。

2. 企画の趣旨

本企画は、多様化・複雑化する社会の中で、教育機関における危機管理に係わる取り組みが喫緊の課題ではないかという観点から検討が進められた。大学や大学人には、大学におけるリスクが多様化する反面、リスクを抑えること、またリスクが発生した際の対応や管理体制について、十分な知識を持ち合わせていないため、社会に対して正確な事実を迅速に伝えることができていないことが多い。その具体の事例として、学生・教職員に係わる事件事故、労務管理などの法令違反、個人情報への漏えい、自然災害、感染症、ハラスメント、研究費の不正使

用の対応などが挙げられるが、これらのリスクに対しては、迅速かつ正確な情報発信が不可欠であり、あらゆるリスク対応ができる初動体制を構築し、日常発生し得る危機に対するマネジメント体制づくりが極めて重要である。

本企画では、迅速な社会への情報発信・提供の方法論をワークショップ型 SD 研修を通して体験・共有することで、リスクに対応できる思考や行動力を身につけ、迅速な意思決定・経営判断に活かせるよう、そして、大学経営におけるマネジメント体制・仕組みのあり方を模索する契機となることを目的とし、

- ① リスクマネジメントの全体像の基本的な理解をする
- ② 所属大学におけるリスクマネジメントに求められる短・中期的課題を明確にする
- ③ 以上をとくに初動対応の重要性と危機管理本部対応シミュレーショントレーニングを通して達成する。

という 3 点を到達目標に掲げて実施した。

3. 企画準備等

以上のような背景を踏まえ、大学でのリスクマネジメント研修に実績と評価の高い特定非営利活動法人海外留学安全対策協議会（JCSOS）に協力を要請し、実施テーマは、2009 年 3 月下旬から世界的流行を見せていた新型インフルエンザの流行に係わる大学の危機管理体制のあり方を素材として企画準備を進めた。

参加者の募集にあたっては、大学間の壁を超え、複数の大学職員が共同して大学におけるリスクマネジメントの取り組みに必要な知識を身につけることを旨とし、大学行政管理学会及び FD・SD コンソーシアム名古屋の Web サイトを通じて広く参加者を募集した。その結果、中部地区の大学職員を中心に、埼玉や大阪からの参加者も含め、総勢 25 名で行われた。

4. 研修内容

研修内容は、以下のとおりである。

時間	内容
13:00~13:15	開会挨拶 大学行政管理学会中部地区研究会企画推進委員 稲垣智成（南山大学）
13:15~13:45	講演「リスクマネジメントと大学の役割」－新型インフルエンザと大学の対応－ 講師：服部まこと氏（JCSOS 理事、一橋大学国際戦略本部総括ディレクター、中部大学客員教授）
13:45~15:45	ワークショップ「新型インフルエンザ X の感染を想定した危機管理シミュレーション」 講師：国原秀則氏（JCSOS 理事、日本アイラック株式会

社代表取締役)

大学とマスコミの観点からの想定問答集作成 6 つの部署と事故対策本部を設定し、仮想事案に対するシミュレーションを実施。

15 : 45～16 : 45 プレゼンテーション マスコミ対応の記者会見シミュレーション

16 : 45～17 : 00 講師による講評

17 : 00 開会挨拶 大学行政管理学会中部地区研究会企画推進委員 難波輝吉(名城大学)

*総合司会：大学行政管理学会中部地区研究会企画推進委員 水谷早人（日本福祉大学）

◎

「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）

名古屋大学高等教育研究センター
第81回招聘セミナー

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
京都大学大学院准教授

講演概要
学生課程の学生が身につけるべきスキルの一つとしての、クリティカルシンキングの養成は、学部が教員の授業や指導等の多様な授業によって行われている。学部学生に対して、実際に15回の授業でこのようなスキルを教授する際、どのような方法がより効果的なのか、今回の講演では、STS(科学技術社会論)の観点を取り入れることでどのようなクリティカルシンキング教育が可能かを発表する。また、どのような習得目標を掲げ、どのようなプロセスによってその習得を判断すべきかについても発表する。

日時：2009年7月17日(金)
18時00分～18時00分
場所：名古屋大学 東山キャンパス
文芸会館 7階
オープンホール
お問い合わせ：
久保田 瑞穂 (内線5956)
info@uhle.nagoya-u.ac.jp
※本セミナーはオンラインで実施し、録音も可能です。

〈概要〉

議論を吟味するための思考のスキルであるクリティカルシンキングの教育は、初等論理学の授業として米国で導入されたのが始まりである。日本でも、学生が論理的思考力を身につけるのが望ましいという一般的了解はあるものの、クリティカルシンキングを教える際、純粋にスキルのみを教える授業がカリキュラムとして成り立つかという問題がある。純粋にスキルをのみを教えることが難しい場合は、何らかのコンテンツと組み合わせることで教えることができる。その候補として、科学技術社会論（Science、 Technology and Society、以下 STS と略）を挙げたい。

STS とは、科学技術と社会との関係について研究・教育・実践する分野である。STS の観点からは、社会問題を解決する際、狭い意味での科学的知識では不十分であり、科学技術の意思決定については市民参加型が望ましいと見なされる。そのため、正しい判断ができないのは、一般人に科学の知識が欠けているからであり、正しい知識を身につけさせることこそが重要であると

いう考え方は「欠如モデル」として批判の対象となる。STS において、科学と市民の関係が批判的に再検討される際には、もちろん批判的な思考スキルが用いられている。実はクリティカルシンキングそのものが、科学コミュニケーションという性質をもつので、STS と内容的にも融合した STS 融合型クリティカルシンキング教育が可能である。しかし、従来のクリティカルシンキング教育は欠如モデル的であるという問題を抱えている。

まず STS の観点からは、どのような教育が可能なのか。クリティカルシンキング的なスキルのうち、何を重点的に教えるべきか。STS では、たとえば GM 作物をめぐる議論において、「健全な科学原則」と「事前警戒原則」の比較がなされる際、クリティカルシンキングのスキルが関わっている。対照実験などの、実験の方法論についての知識や、議論の特定、思いやりの原理が必要であるし、三段論法や確証バイアスについての知識も要される。こうしたクリティカルシンキングの知識やスキルについての教育を「健全な科学」対「事前警戒原則」という対立についての教育と融合できるのではないか。

通常、学校教育は欠如モデル型であるが、STS そのものについての教育を欠如モデル的に行うのは自己を否定することになりかねない。そこで、従来のクリティカルシンキング教育を変容する必要がある。論理的な推論や思考スキルなどの基礎的な内容については欠如モデルが適切だが、それを議論の題材としたディスカッションを授業で行い、成績評価は客観テスト以外の方法をとるといった、双方向型のクリティカルシンキング教育を目指すことができる。STS 融合型クリティカルシンキング教育は、STS とクリティカルシンキングの両方の短所を補い合うような形で構成できるのである。

◎

「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）

Center for the Studies of Higher Education, Nagoya

名古屋大学高等教育研究センター
第82回招聘セミナー

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

講演概要
私は、授業内容がみんなに良くも、受講生に伝わらなければ効果的でない、という教育の根本理念を教えてくれたのが、難聴学生との出会いでした。それが、まさか、まさか、今、授業理解保障を、ふたすずみ、難聴のサポートが当たり前になってしまっている。さらに、多くの高等教育機関よりの大学等のジョイントへの期待が膨らんでいるのを知ったとき、思いがたに交わった。そして、日本難聴学生大学教育研究支援ネットワークのような組織の必要性を痛感しています。そんな一職員からの報告です。

日時：2020年7月27日(水)
19時00分～19時30分
場所：名古屋大学 東山キャンパス
大学総合部7階オープンホール
5階501号室
室田 淳一郎 (内線5696)
st@edresearch.jp ~JAL JP
※このセミナーはオンラインでも実施し、録音も可能です。

〈概要〉

障害学生への学習支援の必要性が高まりつつある。本人の申出により大学等が何らかの支援を行っている学生（支援障害学生）の在籍する大学等は、「支援障害学生在籍校」と呼ばれる。日本学生支援機構が2005年から実施している「障害学生の修学支援に関する実態調査」によれば、その校数は2005年395校、2006年468校、2007年519校と増加傾向にある。ノートテイク・手話通訳・音訳などの「授業情報保障」を実施している大学は、支援障害学生在籍校の93.4%にあたる485校である（2007年度）。授業情報保障は、支援障害学生がいる大学等では必須の制度となっている。

「授業情報保障」の担い手の1つであるノートテイクは、聴覚障害学生一人に対して20～30名程度の支援者が必要となる。これだけの支援者を集めるには、大学が組織として対応することと同時に、地域の力を借りることが必要である。関東学生情報保障者派遣委員会では地域のボランティアをノートテイクとして派遣している。また、筑波技術大学に事務局を置く「日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク」では、大学間の連携により、ノートテイク養成ノウハウの共有化を図っている。さらに、独立行政法人日本学生支援機構では、「障害学生修学支援事例集」をまとめるなど、広く障害学生支援一般について、大学、短大および高等専門学校における種々の場面での支援事例に関する知見を提供している。

授業情報保障はFDとの関連でも重要である。私立大学情報教育協会が2008年にまとめた「平成19年度私立大学教員の授業改善白書」によれば、79.1%の大学教員が「学習意欲を高めるような授業設計・運営を工夫したい」と回答し、60.0%の大学教員が「授業中に学生の反応を捉え、理解度に応じた授業をしたい」と回答している。重要なのは、「授業内容がいかに学問的に優れたものであっても、受講生に伝わらなければ何の意味もない」ということである。すべての学生に授業内容を伝えるためには、受講生の理解しやすい授業を行うと同時に、支援障害学生に必要な支援を行うことが必要である。そのことを1人1人の教員が理解しなければならない。障害学生への学習支援は、授業内容の受け取り方は学生によって多様であることへの理解を教員に対して促し、ひいては教員の教育能力改善につながる。授業情報保障のための研修と研究は、大学間連携の優れた対象となる。

◎

Moodle（ムードル）講習会

奥村 晴彦 氏（三重大学 教授）

始めませんか moodle

「お礼の先生～」

- 3週間前の授業の配信資料をもらえませんか！
- 授業中に集まって話し合うような時間が取れません！
- ちょっとした簡単な質問があるのですが・・・
- 携帯メールで授業の感想を送るのって面倒です！
- レポートをファイルで提出したいのですが・・・
- レポートが承認がなくて提出ができません！
- 体調不良で欠席したことで課題のことおぼろげにませんか！
- パワーポイントの資料を授業外でも見られませんか。

困ったあなた、何かいい解決方法はないものか・・・

Moodle (ムードル) 講習会のご案内

日時: 7月27日(月) 15:30～17:00

場所: 南山大学名古屋キャンパス J棟2階 J26 教室

講師: 奥村 敬彦 教授 (三重大学)

Moodleは、通常の教育・学習活動を補完する授業支援システムです。講習会では、PCの操作が楽にでき、定員の希望者への参加が可能です。講習会では、事前申込(先着順)をE-mailで行います。参加希望者多数の場合は、当日程度で再度講習会の開催を検討します。

なお、7月27日は、試験期間にあつたります。試験監督に当たっている場合は、試験監督を優先していただきますようお願いいたします。

申込・問い合わせ: 教育・研究支援事務局
E-mail: e-learning@nanzan-u.ac.jp
Phone: 052-532-3686 (内線 1154)

主催: 南山大学e-Learning推進委員会

趣 旨：授業支援システム（Moodle）の PC 実習

日 時：2009 年 7 月 27 日（月）15：30～17：00

場 所：南山大学 名古屋キャンパス J 棟 2 階第 J26 教室

受講者数：南山大学教育職員 21 名

〈概要〉

e ラーニングとは、インターネットを利用した教育形態で、さまざまな教材をインターネットのサーバーに保存することにより、学習者が直接ネットワークの教材を取得して学習をしていくものである。

昨今、大学教育においても、教室での授業を補助する手段として e ラーニングの導入が進んでいる。なかでも、オンライン学習課程（コース）をサポートする e ラーニングパッケージソフトである Moodle（ムードル）は、多くの大学で導入されている。インターネットで「Moodle を利用している大学」一覧を検索すると、相当数の大学名が挙がってくる。近隣の大学では、数年前から三重大学が全学的に取り組み、名城大学や金城学院大学でも全学的な利用が進められようとしている。南山大学でも Moodle は導入済みであるが、語学科目を担当する一部の教員による利用に限られている。

今後、大学教育において Moodle の利用が急速に進んでいくことが予想される。そこで、南山大学における Moodle の利用促進を図るため、専任教員に対して e ラーニングや Moodle に関する情報を提供する。また、Moodle の導入を検討している教員に対する PC の操作実習を行う。

e ラーニングには、以下のメリットがあるといわれている。

- ・ 職場や教室を離れずにすむので、コストを低くおさえ、間接コストを削減できる。
- ・ データはサーバーに保管されているので、最新の内容を早く安価に配信できる。
- ・ 受講者の学習の進捗度を一括して管理し、学習履歴を管理システムとして蓄積できる。

- ・ 学習の場所や時間を選ばないため、個人のスケジュールに合わせて自宅で学習できる。
- ・ 演習問題等を即座に分析し、正しく受講者へフィードバックすることができる。
- ・ 何度でも受講することができるため、復習や参考書としても活用することができる。
- ・ 受講者に、同一の教材を一律に提供することができる。
- ・ 受講者それぞれのペースで学習することが可能なため、効率化を図ることができる。

大学の一般的な授業に Moodle を導入するメリットは、受講生に対して詳細な授業計画を臨機応変に周知する、欠席者に講義資料を提供する、受講生に予習・復習のための教材を提供する、レポート等を Web 経由で受け取るなどである。また、PC を受講生が授業中に利用できる科目では、小テストの実施により、受講生の理解度を確認しながら授業を展開していくことも可能である。

資料：Moodle 講習会アンケート調査結果

1. 所属について

参加者内訳

学部	学科	人数	学部合計
人文	キリスト教	0	13
	人類文化	4	
	心理人間	6	
	日本文化	3	
外国語	英米	1	2
	スペイン・ラテンアメリカ	0	
	フランス	1	
	ドイツ	0	
	アジア	0	
経済	経済	3	3
経営	経営	1	1
法学	法律	0	0
総合政策	総合政策	1	1
情報理工	ソフトウェア工学	0	0
	システム創成工学	0	
	情報システム数理	0	
法科大学院	法務研究科	0	0
ビジネス研究科	ビジネス	1	1

参加者合計 21名

2. 講習会について

(1) 満足度

非常に満足	13
やや満足	8
やや不満足	0
非常に不満足	0

(2) 難易度

難しかった	1
ちょうどよかった	18
やさしかった	2

(3) 自由記述（カッコ内は人数）

- ◆ 今回の講習会を初心者向けとして、今後中級、上級とレベル分けした講習会も開催してほしい（2）
- ◆ 運用開始後にも講習会を開催してほしい（1）
- ◆ もっと時間をかけて行ってほしい（1）
- ◆ 事前に資料を配布してほしい（1）
- ◆ このような講習会を別のテーマでも行ってほしい（1）

3. Moodle の利用について

(1) Moodle の利用価値

大いにある	15
ややある	6
ややない	0
ほとんどない	0
わからない	0

(2) 自分の授業での利用

使ってみたい	20
どちらともいえない	1
使いたくない	0

(3) 南山大学として組織的に Moodle の利用を促進するとよいか

そう思う	14
ややそう思う	7
あまりそう思わない	0
そう思わない	0

4. Moodle サイトの設定の仕方について

(1) Moodle を全学導入する場合、サイトの管理や運営を全学で統一した方がよいか

全学で統一したほうがよい	6
どちらでもよい	9
学科等で独自性があるほうがよい	5

無回答 1

(2) 講習会で使用した Moodle の処理スピードについて

非常に快適であった	1
標準的な動きと感じた	1
動きが遅いと感じた	19

その他自由記述欄（カッコ内は人数）

- ◆ メンテナンス、セキュリティに相当な時間を費やす必要があり、運営が大変ではないか（1）
- ◆ 無線LANなど、学生がすぐにアクセスできる環境を整備した方がよい（2）
- ◆ サーバの改善（3）
- ◆ 特に学部と大学院の両方を担当している教員に対しては、教員個人にサーバの割り当てをしてもらいたい。（1）
- ◆ サーバに tex ソースをインストールしておくとうよい（2）
- ◆ フォーラムのようなインタラクティブな機能を利用するためには大講義型の授業をやめるなど、教員の意識の変革も必要である（1）

◎

「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）

名古屋大学高等教育研究センター
第48回客員教授セミナー

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

日時：2009年9月4日(土)
15:00～17:00

本セミナーでは、専らを専らに付いたアンソニーの
経験などを中心に、フランスで大学教員がいかに養成
されるかを報告する。特別講演として、フランスの
大学教員養成（経験）の歴史
にどのような経験をしているか、大学教員養成に
対してどのような経験を持っているか、大学の教育
学人となる者が、いかにして大学教員としての職
業上のアイデンティティを形成しているか、教育職
業として専らを専らに付いたアンソニーの経験に
ついて報告する。

場所：名古屋大学 東山キャンパス
大講義室 108
109号講義室
言語：英語（通訳なし）

お問い合わせ：
大講義室（内線5596）
052-789-5496
info@ceha.nagoya-u.ac.jp

〈概要〉

フランスの大学では、教育に対する評価は高いとは言えない。研究が最も重要な機能とみなされている。専門分野の知識とその知識を学生に伝える能力の間には関連性があると見なされ、教員採用の際には主に研究者の知識と質、学術的な研究業績が重視される。研究者のキャリア展開は、研究にのみ基づくという状況である。

1989年に、フランス高等教育システムに導入された高等教育教員入門教育センター（CIES）は、選抜された優秀な大学院学生に一定の研修を与えることによって、将来の大学教員を準備しようという革新的なものである。大学教員職への準備教育制度は「モニター制度」と呼ばれ、現在14の高等教育教員入門教育センターが存在し、将来の大学教員に対して研修を行っている。

対象者は、特別奨学金を支給されている優れた大学院博士課程の学生から選抜され、モニターと呼ばれる。自分の研究と並行して一年に64時間の教育的活動を行わなければならない、たいていは学部1,2年の学生を教えている。また、3年間の契約期間中、毎年10日間の研修受講を義務づけられている。

モニターに対して行われる研修の方法は、セミナー、カンファレンス、ワークショップなど、CIES ごとに多様な形式で行われる。研修を担当するのは教育学部、心理学部、社会学部、経済学部の教員、図書館長などである。研修は大学と高等教育システム、フランスにおける研究の組織化、研究者・教師としての教員、学生の多様性、学生の学び、学生の評価などを含む5つの領域でなされている。また、CIES はこれとは別に、教育と評価の実践に関するワークショップを実施している。

モニターに関する調査の実施によって明らかとなったのは以下の点である。研究と教育のつながりについて、モニターは教育活動を有意義なものと感じながらも、大学では評価されず、研究と出版物がアカデミックなキャリアにおいて最も重要であることを意識している。学生でありながら教師でもあるという経験は、モニターの専門職としての新しいアイデンティティを形成するのに役立っている。また、モニターは教育する経験のなかで多くの問題に直面している。教え方や学生の評価方法に関して悩んだり、教員が個人主義的で教授法についての議論等を行わないことに不満をもったりしている。モニターは「新任教員」として新入生を教えなければならないという点で問題を抱えるが、学生との年齢差が少ないにも関わらず、学生とよい関係を築いている。モニターと学生の年齢が近いことには親密さが生じやすいという利点があり、このことによって良好な関係がもたらされているのである。

調査研究によって、モニターが大学教育に関する学習経験におおむね満足していることは示されたが、CIES の取り組みの影響力は限定的なままである。取り組みが20年行われてきても、FD が展開されるまでには至っていない。教授法やFD への影響力が実際に生じるにはあと数年待た

なければならないだろう。

◎

「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）



〈概要〉

大学院における共通教育が注目されるようになってきた背景には、第1に、バイオ、ITを中心とする学問・科学技術の革命的変化、学際指向、イノベーション指向の高揚などがある。こうした変化は、大学院生に対して、広範な学問・科学技術に対する理解を要請するだけでなく、他分野の研究者らとのチームワークやコミュニケーション能力の育成を要請する。また、イノベーション指向は、MOT（技術経営）などの知識の習得を要請する。

第2に、博士の就職難は博士教育の社会的レリバンスを問い、その結果として大学院は、博士教育の改革に関するポリティカルな圧力を受けることになる。経済界、政府は改革を求めるメッセージを発し続ける。大学院レベルの共通教育へと向かう社会的期待も少なくない。

第3に、これらの帰結として「博士」そのものの意味の変質がある。すなわち、「博士」はアカデミアへのパスポートにとどまるものではなく、知識社会における多様な知的職業へのレディネスを示すものへと転換しつつある。このため、博士の人材育成も伝統的な徒弟制モデルから、知識社会における多様な知的職業への導入・接続を意識した多様な取り組みへの転換を要請する。

筑波大学では、2007年の試行を経て、2008年度に大学院共通科目が導入された。2009年には、生命・環境・研究倫理（6科目）、研究マネジメント力養成（5科目）、情報伝達力・コミュニケーション力養成（9科目）、キャリアマネジメント（5科目）、大学院生としての知的基盤形成（10科目）、身心基盤形成（8科目）の計6群43科目のほか、分野共通性の高い研究科定期

開講科目セレクション（10科目）が開設されている。

基本的フォーマットは、2日分の集中講義で1単位とし、院生が受講しやすい時期（土曜日や休業期間など）に開講する、20名程度の受講生を前提とする、などである。外部講師、多様な分野の院生同士、留学生、社会人学生との多面的な交流も副次的効果として期待している。もともと現場の教員のボランティアな活動が全学的な活動へと草の根的に展開したこと、体育、芸術、図書館学などユニークな分野を有する強みを活かして、それぞれの立場から大学院生のスキルアップを目指した多彩な科目を提供していること、などが特色である。

草の根的で外部資金も利用していない点では、持続可能性が高いと思われる。一方では、科目を体系的に展開、充実させようとしても、ボランティアな取組みであるために、十分な資源がなく容易ではない。学生たちの参加意欲は高い。さまざまな問題に直面しつつも、通常のコースワークや研究室ゼミなどとはひと味違ったクラスが展開している。

◎

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）



日 時：2009年10月19日(月)

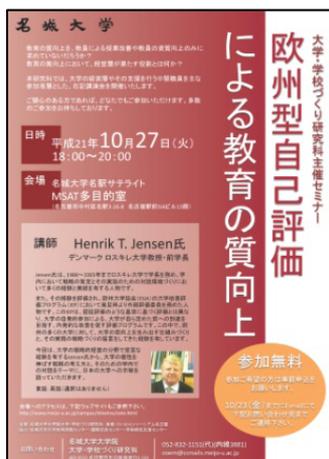
場 所：中京大学センタービル2階「ヤマテホール」

※詳細については、本総合報告書の「個別大学における研修」の147頁から148頁を参照。

◎

「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 欧州大学協会 Institutional Evaluation Programme 外部評価委員)



1. 概要

日時：2009年10月27日（火）18：00～20：00

場所：名城大学名駅サテライト多目的室

主催：名城大学大学院大学・学校づくり研究科

目的：

- ・ 大学経営を担う幹部教職員を対象に、大学の個性を伸ばす戦略の考え方と、そのための学内での対話についての理解を深める機会を提供する。

2. 開催報告

参加者数：16名

セミナー概要：

大学における質向上は、組織文化を抜きに語ることはできない。そして、その組織文化は、経営層が率先して作るものだ。それを支援する取り組みとして、欧州大学協会では「Institutional Evaluation Programme」という評価プログラムを行っている。教育機関の質は、各機関のミッションと設定した目標に応じて定義されるものであり、動的な概念である。換言すれば、機関の自律性と質の文化には正の相関がある。IEPは、単一の定義によらず、機関の自律性と自発性を尊重しながら質を評価するための方法の1つである。

この経験から、大学には次の提言をしたい。(1) 機関の使命や目標こそが、あらゆる質向上活動の基準である、(2) 質向上の指標として継続的な改善とその支援に注目する、(3) 経営層、教職員、学生の間で質の概念を共有する。また、国に対しては次の提言をしたい。

(1) 質保証機関には国際的視点を保証すること、(2) 基準、チェックリスト、量的指標の活用に慎重であること、(3) 評価の改善に向けてその費用対効果を分析・検証すること。

セミナーの評価：

- ・ テーマに関心を持つ教職員が、中部地区のみならず、東京や関西からも参加し、立場や経験を越えて、大学の質向上を議論する場となった。
- ・ 大学の「質」の考え方、および、欧州型の戦略づくりのコンセプトの1つである「対話」の概念について、参加者間で十分な議論ができた。

残された課題：

- ・ 23名の事前申し込みがあったが、参加者数が少数にとどまった。英語によるセミナーでは、参加者の言語の負担軽減を図りたい。

◎

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』」



日 時：2009年10月28日(水)

場 所：中京大学センタービル2階「ヤマテホール」

※詳細については、本総合報告書の「個別大学における研修」の148頁から150頁を参照。

◎

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」



日 時：平成 21 年 11 月 6 日（金）13 時 00 分～18 時 10 分

場 所：名城大学天白キャンパス共通講義棟北 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：201 名

（参加者内訳）学内：教員108名、職員65名、非常勤講師5名、役員3名／学外：20名

本年度は第 11 回を迎えるにあたり、これまでの講演会形式に依存した企画から一步踏み出し、インタラクティブな内容と環境の下で行うことを旨として、名称を「FD フォーラム」と改めた。

今年度の企画は、本学の教職員が、日々の大学教育の実践・研究について振り返り、大学における教育の中で大事なものは何かを問いただす意味も込め、学生の主体的な学びを促すために工夫された身近な事例から学生の意欲を引き出す「学び」の方法論について考える場として企画した。

第 1 部 「協同学習の魅力とその組織的取り組み」

講 師：創価大学教育・学習活動支援センター長 関田一彦 教授



第 1 部 基調講演（創価大学関田教授）

創価大学の建学の精神の具現化に向けた教育方法の一つとして展開している「協同学習」を素材に、協同学習に取り組むこととなった経緯、研究成果に基づく授業の工夫と改善に関する実践状況、教員と学生、また学生同士が共に学び、成長していく魅力について、

創価大学における実践例を基に講演が行われた。

講演の中では、参加者同士で実際に協同学習を体験する試みも行われ、フロアとの質疑応答では、更に協同学習の魅力を理解するための活発な意見交換が行われた。

第2部 「名城大学の教育実践について語る会」

第1部の講演を受けて、学生の自律的な学びを促進させる特色ある教育の実践的取り組みとして、①講義室における協同学習（人間学部 伊藤康児教授）、②フィールドワーク教育による汎用的技能修得（経済学部 渡辺俊三教授）、③ICT支援によるPBL学習（薬学部 大津史子准教授）、④英語多読による自律学習の支援（大学教育開発センター 只木 徹准教授）の4つの

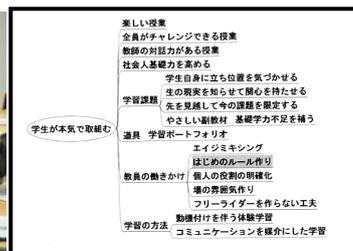


第2部 「名城大学の教育実践について語る会」の様相

事例報告を行った。いずれの取り組みも、日常的に存在する身近な課題をテーマとしたものであり、学生の教室外での自学自習に取り組む環境を整備して、その学習成果を可視化し、プログラム内容の深化を図っているものであり、報告後、フロアからの質問も活発



第2部 「ディスカッションの様相」



「学生が本気で取り組む学びの方法論」の要素

に行われた。

4つの事例報告の後には、参加者が4名を1組で小グループを形成してディスカッションを行い、学生が本気で取り組む「学び」の方法論に必要な要素について検討し、本フォーラムのテーマに沿って、課題を整理した。今後は、参加者から示された共有課題から、学生を主体とした「学び」の方法論のあり方を大学全体で考え、教育改善に活かしていくことを確認した。

第3部 「平成21年度教育優秀職員表彰者講演」

表彰者である薬学部の武田直仁准教授から、「高大連携—実験講習会が大学にもたらす成果：「学び」の先にみえるもの」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。



第3部 教育優秀職員表彰者の講演

講評



下山学長からの講評

FDフォーラム終了に際して、下山宏学長から、昨年のFD講演会の取り組みを振り返りながら、協同学習の観点から解決でき

る課題は多く、持続性のある教育改善の取り組みから、「教える視点から学びの視点へ、教員・職員の立場から学生の立場へ」ということを基本として、引き続き、本学のFD活動を推進していきたいとの講評が行われた。

最後に、池田輝政FD委員長から、「学びの方法論を考える上では、学びの成果を検証するためにさまざまな形で存在するデータを解釈して、学長ビジョンに掲げる「教育力」の向上に繋がる施策を検討していきたい。」との纏めをもって終了した。

総括

現状の高等教育を省察してみると、「教員は教える、学生は学ぶ」という役割分担の時代から、「学びの主体は学生にあり、学生の学びを教員が援助する」という新たな展開に移り変わってきている。この背景をしっかりと認識し、教育の強みづくりを行うための「学び」の方法論の理解を深めていくことがこれからの名城大学のテーマであり、高等教育機関に求められる解決すべき課題ではないかと考える。

◎

「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）



〈概要〉

大学改革の突破口を切り拓き具体的に推進するのは職員である。そのためには使命感や責任感、当事者意識が全ての基本となる。大学改革を内実化し、継続性のあるものにするためには教職協働が鍵となる。教員と職員の協働に際しては、それぞれの合理的で戦略的な役割分担に基づくことが不可欠である。職員としては、教員（研究者）の職務と基本特性を理解し、教員から信頼される職員になる必要がある。教職協働は、もちろんその前提として「職職協働」のもとに成り立つ。

知識基盤社会の到来、18歳人口の減少とグローバルアクセスの下での大学間競争の激化など、高等教育をとりまく環境は激変している。これにともない、職員の職務領域は拡大し、機能・役割が高度化・複雑化している。「入学前教育」「キャリア教育」「産官学連携」「大学間連携」などは、10数年前まではあまり耳にしなかった課題領域である。新たな課題にともない職員に「学生生活支援ソーシャルワーカー」や「研究コーディネーター」や「インスティテューショナル・リサーチャー」としての役割が求められるようになってきている。

とりわけ、教育力向上において職員が果たすべき役割がクローズアップされるようになってきている。教員が「何を教えたか」という「教育パラダイム」から、学生が「何を学んだか」、ひいては学習成果として「何ができるようになったか」という「学習パラダイム」へのパラダイムシフトが本格化するも、大学の教育力は、教員と職員とが協働しなければ十全にその機能を発揮しえないようになってきている。そうした中で、学生に「人間性」や「社会性」を身につけさせることも大学教育の大きな課題となっているが、それには課外活動が大きな役割を担っており、ここには職員が積極的にかかわる意義と重要性がある。全体としてみると、業務をサポートする職員から、業務をマネジメントする職員への転換が要求されている。現在求められているのは、大学の諸活動をマネジメントするプロフェッショナルリズムにあふれた職員なのである。

全学的なレベルで改革が進展している大学の特長は次の12である。これらは、職員が元気に、望ましいキャリア形成につながるSD環境を表している。

1. 当該大学における職員論の確立（職員の正当な位置づけ）
2. 大学全体の明確な方向性・方針と各機関トップのリーダーシップ
3. 学生本位、学生中心が明確化。学生の力を活用
4. 教職協働の仕組みが機能
5. 業務・組織が柔構造。縦割り弊害緩和の仕組み
6. 責任の所在が明確（責任は、とる前に果たすもの）
7. 現場の中間管理・監督職・中堅が元気で、様々に挑戦させてくれる
8. 人事諸制度が有効に機能
9. 全員参加型（情報・課題・危機感の共有によるコミュニケーションの活性化）
10. 中途採用、経験者採用が活潑
11. 自ら学び続ける職員がいて、学びのネットワークが学内外にある
12. 職員が当該大学の検討機関・意思決定機関に正式なメンバーとして、参画している。（教員・法人役員への登用を含む）

改革を学内において進めるために職員個人は何から始めることができるのだろうか。具体的には、職員はまず個人や職場での勉強会から始めることができる。職場や学外での学びのネットワークに参画し、自分や自分の職場や大学を相対化して考えることが、必要な改革の土台となり出発点となるのである。

◎

「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）



〈概要〉

9月にリトアニアに開かれた第11回 EUPEN (European Physics Education Network)総会に出席し、ボローニャ・プロセス以降の大学制度の変化や物理教育における動向をつかむことができた。ヨーロッパにおける物理学の大きな課題は、日本と同様、学生の物理学離れである。

ボローニャ・プロセスは、すでに、3年制学士号の導入がこれまでの学士号に必要とされた学習要件を緩和し、 Semester制の導入が年間のテストの回数や最履修の機会を増やして、退学率や留年率の減少をもたらしている。これらの教育改善に加えて、イギリスにおいては、物理学が身近な学問となるよう、中高生・女子学生・中高教員への支援、PBLを用いた教育方法の改善、そして、キャリア教育を推進している。

さらに、近年、学際研究の高まりや古典的な物理学教育の不人気に対応するため、他分野との複数専攻プログラムが増加している。物理生物は、以前から学生を集めているが、最近では、物理学と経済学や経営学等社会科学との複数専攻が目立っている。さらに、近年、ボローニャ・プロセスにおける社会人能力や一般能力の設定を反映して、それらの要素が物理学カリキュラムの

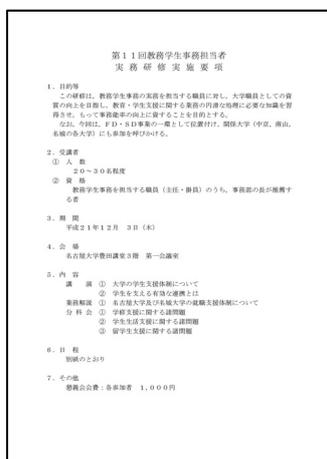
一部に取り入れられつつある。

ヨーロッパの大学の事例から分かることは、学部における専門教育という伝統を大切にしながら、専門分野における水準について妥協することなく、徐々に、専門教育の幅を広げて大衆化や社会的な要請に対応していることである。戦後、日本の新制大学は、高等教育機会の拡大を目指して、アメリカの高等教育の制度を一気に導入したが、継続性に配慮を欠いたため、教養教育概念の定着や教員組織、学士力の質の保証に難点を抱えていたことは知られている通りである。この点において、EUPENは、あくまで物理学という分野に立脚し、国際的な比較データやモデル・カリキュラムの提示はしても、教育改善については各国の自主性に委ねている。

また、この大会では、EPSI(European Physics Students' Initiative)からも参加者を迎え、学生からの声を直接聞く機会が設けられていたことも参考になった。特に、エラスムスによって、異なる国で大学教育を経験した一人の学生は、「他国の大学においては、自分の理想が実現されていた」とコメントしていたが、教育改善における、比較的手法の意義を感じさせる発言であった。

◎

教務学生事務担当者実務研修



〈概要〉

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

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

〈内容〉

- 講演 ① 大学の学生支援体制について
講師：杉山 寛行（名古屋大学理事・副総長）
- ② 学生を支える有効な連携とは
講師：杉村 和美（学生相談総合センター准教授）
- 業務解説 ① 名古屋大学及び名城大学の就職支援体制について
講師：大脇 甲子男（名古屋大学 就職支援室長）
犬飼 斉（名城大学 キャリアセンター課長）
- 分科会 ① 学修支援に関する諸問題
助言者：社本 庄司（学務企画課課長補佐）
内出 裕之（学務企画課専門員）
- ② 生活支援に関する諸問題
助言者：稲垣 恵子（学生総合支援課課長補佐）
大脇 甲子男（就職支援室長）
- ③ 留学生支援に関する諸問題
助言者：合田 由美子（国際学生交流課課長補佐）

◎

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」



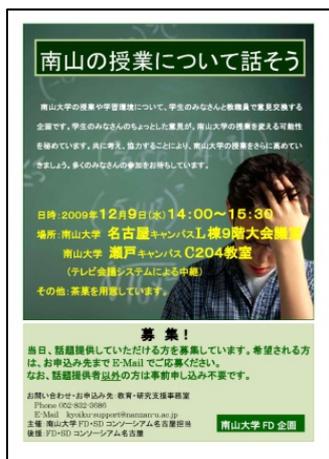
日 時：2009年12月5日(土)

場 所：中京大学センタービル 6階 0603 教室

※詳細については、本総合報告書の「個別大学における研修」の150頁を参照。

◎

南山の授業について話そう



趣 旨：南山大学の授業・学習環境について学生と教職員で意見交換することにより、授業運営の向上をはかる。

日 時：2009年12月9日（水）14：00～15：30

場 所：南山大学 名古屋キャンパス D棟4階 D43 教室（会場変更）

〈概要〉

近年、FD活動に学生の参加を求める学生参画型FDが全国の大学で活発に進められている。授業改善は、教師の努力だけで達成できるものではなく、受講生の学習態度や学習意欲にも依存している。FD活動に学生を巻き込むことは、学生の授業に対する意識を大いに高める契機となる。

南山大学では、2008年度「南山の授業を話そう」と題する学生と教職員との対話の機会を設けた。5人の話題提供者からは、具体的な授業改善策の提言や授業運営に関する建設的な要望が出された。このような会は、学生の「生」の声を教職員が直接聞く機会になっただけでなく、南山大学の授業改善に関与できるという意識を学生にもたせることにもつながった。

こういった学生と教職員の対話の機会を積み重ねていくことは、教職員や学生のFDに関する意識を高め、南山大学の授業をゆっくりと、しかも、確実に改善する効果をもつものと考えられる。

企画内容としては、2008年度のスタイルを踏襲し、話題提供者を募り、南山大学の授業について語ってもらう。バランス良くかつ幅広く意見を収集するため、話題提供者は各学科から1名ずつを考えている。その後、提案されたテーマに関して、意見交換を行う予定である。この企画の最大のポイントは、南山大学の授業について学生が「生の声」で話し、教職員がそれを聞き「生」の声で答える点である。基本的には話題提供者が提供した話題に沿って対話を進めていくが、話

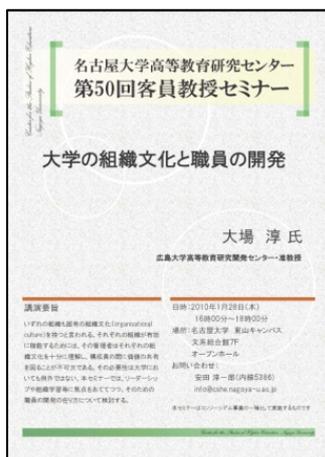
題提供者以外の学生から異なる意見が出て、教職員だけではなく話題提供者自身にも気づきが生まれたり、参加者のふとした意見から予想外に対話が活性化したりといった刺激的で活発な対話が生まれることが期待できる。

なお、名古屋キャンパスで開催するが、TV 中継により瀬戸キャンパスからも参加できるようにする。

◎

「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）



〈概要〉

いずれの組織も、固有の組織文化（organizational culture）を持つと言われる。組織文化とは組織の構成員間で共有された価値観や信念、行動パターン等の総体で、組織の構成員の行動を規定し、リーダーシップとは表裏一体となるものである。それは、当該構成員の行動に大きく影響することによって組織の経営に直接に作用するとともに、環境の変化への対応を方向付ける。組織が有効に機能するためには、その管理者はそれぞれの組織文化を十分に理解し、構成員の間に価値の共有を図るとともに、ガバナンスの一連のプロセスと組織文化が整合していることが不可欠である。そうした必要性は大学においても例外ではない。

大学は、企業等の他の社会制度とは異なる組織文化を持つと言われ、伝統的に同僚的な文化が尊重されてきた。近年の日本における大学のガバナンス改革は、こうした同僚制に制限を加えつつ、学長のリーダーシップや執行部への権限集中、上位下達（トップダウン）的意思決定が強調されてきたことに特徴の一つがある。しかしながら、上位下達的な意思決定の問題は多くの者が指摘するところであり、調査によれば、学内の合意形成等に悪影響を与えていることが明らかに

なっている。また、これまでの組織文化やその一体となるリーダーシップの研究に基づけば、企業化する今日の大学に必要なとされているのは上位下達あるいは一人の者による強いリーダーシップではなく、支援的・分散的なリーダーシップである。

職員開発 (FD/SD) の目的は、単に職務遂行にかかる個人の能力開発に止まらず、集団全体の意識—組織文化—の改革をも対象としなければならないことは言うまでもない。その際、組織のあらゆる階層・場所においてリーダーを育成することが必要であり、そのためにはボトムアップ的な取組が決定的に重要である。各大学における職員開発の具体的な在り方については、それぞれが置かれた環境や組織文化によって異なるが、組織学習や学習する組織、コミュニティ・オブ・プラクティスなど、様々な方法や概念が研究開発されてきており、幅広い学内構成員の参加を得た試行錯誤や優良実践 (good practice) の共有・普及等によって、それぞれが置かれた環境に適した組織文化を形成していくような職員開発の推進が期待される。

◎

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)



〈概要〉

本セミナーでは、韓国におけるファカルティ・ディベロップメント (以下、FD) の概念、高等教育政策における FD の位置とその制度的な基盤としての教育開発センターの活動状況を紹介します。

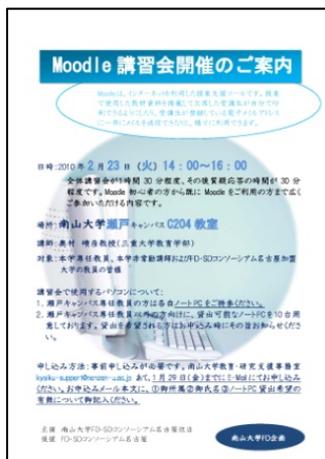
まず、韓国における FD 概念の形成・発展の過程を概観し、大学教育力向上政策において FD がいかに位置づけられているかを分析する。また、教育開発センターについて取り上げる。同センターは 1997 年以降各地の大学に設置され、多様な FD プログラムを展開している。2001 年

には全国教育開発センター協議会が組織されるなど、新たな動きもみられる。主要大学における同センターの役割と活動内容およびその諸特徴を検討する。これらの分析に基づいて、韓国の大
学における FD の課題を整理するとともに、日本への示唆を考察する。

◎

Moodle (ムードル) 講習会

奥村 晴彦 氏 (三重大学 教授)



趣 旨 : 授業支援システム (Moodle) の PC 実習

日 時 : 2010 年 2 月 23 日 (火) 14 : 00 ~ 16 : 00

場 所 : 南山大学 瀬戸キャンパス C 棟 2 階第 C204 教室

受講者数 : 19 名

〈概要〉

はじめに、2009 年度 7 月 27 日に講師としてお願いした三重大学の奥村晴彦教授を今回も講師としてお願いしていた。しかし、ご都合により、奥村教授がご対応いただけなくなったため、講師代行として南山大学心理人間学科神谷俊次教授が講習会を行うこととなった。

e ラーニングとは、インターネットを利用した教育形態で、さまざまな教材をインターネットのサーバーに保存することにより、学習者が直接ネットワークの教材を取得して学習をしていくものである。

昨今、教室での授業を補完する手段として e ラーニングの導入が進んでいる。なかでも、Moodle (ムードル) は、多くの大学で導入が進んでいる。南山大学でも、名古屋キャンパスにおいて、春学期に Moodle 講習会を実施 (2009 年 7 月 27 日) した。名古屋キャンパスでの講習会の参加者 (21 名) を対象に行ったアンケートによれば、Moodle の利用価値について 71.4%

(15名)が「大いにある」、28.6%(6名)が「ややある」と回答した。また、南山大学として組織的に Moodle の利用を促進するとよいかについては、66.7%(14名)が「そう思う」、33.3%(7名)が「ややそう思う」と回答した。このことから、南山大学においても Moodle の利用価値が認められており、また利用促進について組織的なバックアップが必要だと考える。名古屋キャンパスでの講習会の結果、「いくつかの学科が 2009 年度秋学期から Moodle サイトを立ち上げている。ただし、現在は学科単位で Moodle サーバーを仮想的に設置しているため、Moodle サイトによって設定が異なっている。

全学的な Moodle の利用促進を図るため、瀬戸キャンパスにおいても Moodle に関する情報を提供し、Moodle の導入を検討している教員に対する PC の操作実習を行った。名古屋キャンパスでの講習会では、瀬戸キャンパス所属の教育職員の参加は1名のみであったが、キャンパス間を移動する手間と時間を省けば、より多くの教育職員の参加を促せると考える。

なお、大学の一般的な授業に Moodle を導入するメリットは、受講生に対して詳細な授業計画を臨機応変に周知する、欠席者に対する講義資料を提供する、受講生に予習・復習のための教材を提供する、レポート等の受け取りなどである。また、PC を受講生が授業中に利用できる科目では、小テストの実施により、受講生の理解度を確認しながら授業を展開していくことも可能である。

◎

FD 茶話会



趣 旨：FD・SD に関して教職員間で意見交換することにより意識向上をはかる

日 時：①2010年2月25日(木) 14:30~16:30

②2010年3月2日(火) 14:30~16:30

場 所：①南山大学 名古屋キャンパス 教職員食堂

②南山大学 瀬戸キャンパス 第3食堂

〈概要〉

FD 研究会、FD 研修会と銘打つと、どうしても堅苦しい印象を与えてしまう。また、テーマが設定されるため、「そのことに関心がない」「自分のレベルに合っていない」などといった理由で参加しないという声を聞く。

近年、他大学では FD について気軽に議論できる場を設ける試みが始まっている。たとえば、「身近な教育実践について気軽に情報交換を行う昼食会」「教員が自発的かつ自由闊達に教学について意見交換できる茶話会」などである。こういった会であれば、参加者が自分の望む FD 情報を気軽に求めることができると考えられる。また、他の教職員との意見交換によって、FD に対する意識が高まることも期待される。

今回、初めての取組として、名古屋・瀬戸の両キャンパスで FD 茶話会を実施し、参加者に対して、南山大学 FD・SD コンソーシアム名古屋担当者が情報を提供したり、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。この取組が、本学の教職員にとって、FD 活動がより身近でより関心のあるものになるための端緒になればと考えている。

○ 海外教職員派遣事業

1. 目的

- 4 大学教職員が、所属する大学・部局で FD・SD を推進するためのノウハウを得る
- 4 大学教職員や海外の教職員と FD・SD に関する情報交換を行う

2. 海外研修先

参加学会：2009 POD Network Conference

期間：2009 年 10 月 28 日（水）～11 月 1 日（日）の 5 日間

開催地：米国テキサス州ヒューストン

会場：ハイアットリージェンシー・ヒューストン

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 ネットワークの主なメンバーは、全米の大学の FD 担当部署（教授学習センター等）所属教職員であり、その報告から FD の先進事例を学ぶことができる
- ※ 研修参加者が名古屋での取り組みについて情報提供できるよう、日英両記の「FD・SD コンソシアム名古屋」紹介パンフレットを作成・配布した（本総合報告書の「参考資料」を参照）

3. 研修参加者

中京大学

寺岡 寛（経営学部教授/ビジネス・イノベーション研究科長）、嶋田 晋（情報理工学部教授）

南山大学

日野水 憲（外国語学部英米学科准教授）、

佐々木 美裕（情報理工学部情報システム数理学科准教授）

名城大学

野崎 能伸（学務センター主査）、神保 啓子（大学教育開発センター主査）、

大竹 純平（キャリアセンター主事）

名古屋大学

金山 弥平（文学研究科教授）、林 秀弥（法学研究科准教授）、

中垣 理恵（学務企画課学務情報掛主任）、伊藤 聡（学生総合支援課生活支援掛）

夏目 達也（高等教育研究センター教授）、久保田 祐歌（高等教育研究センター研究員）

4. 2009 POD Network Conference プログラム概要

10月28日(水)		
9:00 am		9:00-5:00 POD Core Meeting
1:00 pm	1:00-4:30 Pre-conference workshop W1 (Part 1)	

10月29日(木)		
8:00 am		8:00-12:00 POD Core Committee meeting
8:30 am	8:30-12:00 Pre-conference workshops	
1:30 pm	1:30-2:45 Interactive Sessions	
3:00 pm	3:00-4:15 Interactive Sessions	
5:00 pm	5:00-5:30 Intro. to POD for first timers	
5:30 pm	5:30-6:30 Diversity Committee Reception	
6:30 pm	6:30-8:30 Conference Dinner: Welcome and President's Address	

10月30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	10:30-11:45 Interactive Sessions	
12:00 pm	12:00-1:30 Luncheon Plenary Session One - Mary Huber	
2:00 pm	2:00-3:15 Interactive Sessions	
3:00 pm		3:00-5:00
3:15 pm	Beverage Break	Poster Sessions
3:30 pm	3:30-4:45 Interactive/Roundtable Sessions	
6:00 pm	Dinner on your own	

10月31日(土)		
7:00 am	7:00-8:30 Graduate & Professional Student Developers Breakfast	
9:00 am	9:00-10:15 Interactive Sessions	
10:15 am	Beverage Break	
10:30 am	10:30-11:45 Plenary Session Two – Neil Howe	
12:00 pm	12:00-2:00 Lunch on your own	Committee & Regional Meetings
2:00 pm	2:00-3:15 Interactive Sessions	
3:15 pm	Beverage Break	
3:30	3:30-4:45 Roundtable/Interactive Sessions	3:30-4:45 Job Fair
5:00	5:00-6:30 Resource Fair	
6:30	6:30-8:30 Awards Banquet	

11月1日(日)	
7:00 am	7:00-8:15 Rooms available for committee and informal meetings by request
8:30 am	8:30-10:00 POD Sponsored Anchor Sessions: <ul style="list-style-type: none"> · <i>Re-gen to Next-gen: Going Forward Together & Sustaining</i> · <i>Championing Faculty Development – In Good Times or Bad.</i>
10:00 am	POD Conference Ends
10:30 pm	10:30-3:30 IDEA Users Group (Separate Registration Required)

POD 年次大会（2009 年、テキサス州ヒューストン）へ参加して

中京大学大学院ビジネスイノベーション研究科・研究科長
寺岡 寛

概 要

当然ながら、同時並行的に開催されているすべてのセッションに参加することは不可能であるので、自らの関心と必要性に応じてセッションに参加してみた。そうしたなかで、参加者の関心と出身背景の多様性を知ることになった。

すべてのセッションは双方通行で、発表者は簡単にセミナーの意義を語るだけで、わたしが参加しえたセッションの多くはチームを結成させ、チーム内での討議を通じて FD 活動を意識、実践させるような内容であった。最初は戸惑ったが、慣れていくのが自分でも良く分かった。こうしたやり方そのものが FD 活動ではないかとも認識した。

教師が学生のような追体験をもつことで、クラスでの講義方法やチーム学習の大切などを実感できるような構成は、私自身には新鮮であった。以下、参加したセッションの概要を紹介することになる。紙幅の関係で、セッションについてその本質的な部分のみを紹介しておくことにしたい。

参加セッション

The New Makeup of Faculty in an Economic Turndown

「不況下の教員の質向上を目指して」

このセッションは、意外と参加人数が少なかった。わたしを含めて 7 人の参加であった。講師はテキサス州立大学の分校（Brownsville）と Texas Southmost College の FD 担当である。彼女は主として非常勤講師の支援サービスを行っている。

彼女の大学や米国側参加者を含め、昨今の不況のなかで州立大学はどこも経費削減という問題に直面している。必然、人件費削減の一環として、終身雇用権をもつ教員を削減しつつ、非常勤教員の数を増加させる傾向にある。このため、常勤教員と比べて、非常勤教員の FD に対する意識改革や実際の教室でのティーチングスキルの向上をどのように図るかが益々重要な課題になっている旨の報告が行われた。導入講義は 30 分ほどで、あとの大半の時間は参加者が二つのグループに分かれて、どのようにこの課題を解決するのがか議論となった。

時間不足もあり、私のグループはペンシルバニア州とネブラスカ州の大学から来ている

二人の教員はいずれも今日の厳しい経費削減と、彼らの大学もまた非常勤教員の数が増加している現状報告を行った。ただ、彼らの報告で私の興味を引いたのは、現在の常勤教員と若い世代の非常勤教員の意識の相違であった。両者とも、若い人たちが常勤の教員職を敢えて求めているのではないかという。この背景については、単に不況の影響だけではなく、若者層のライフスタイル意識の変化とされる。

問題は彼らあるいは彼女らが大学での教員職にさほど魅力を感じておらず、機会あれば数年—1人の参加者は5年程度という指摘をしていた—たてば、また、別の職を選択しようという意識があり、必ずしもFD活動などに必ずしも熱心に取り組むわけではないと指摘する。これは、ある意味で今後の日本の大学という教育現場の将来のあり方を先取りしているのかもしれない。

私たちのグループは具体的な改善案や打開策を提示しないままに、米国の州立大学やコミュニティカレッジの現状を再確認するだけで終わった。とはいえ、私自信にとっては非常に参考になった。ちなみに、この後、POD会長の講演のときに、このセッションの講師と同席となり、州立大学の分校やコミュニティカレッジの学生の落第率の高さを聞いて、そうした大学でFD活動への取り組みの必要性の背景について認識を深めることができた。彼女もセミナーのなかで、十分な学力的準備なく、安易に学生ローンを組み進学している学生たちのかなりの部分が中退していく現状下では、教員側の意識改革と教え方などの創意工夫を促していかざるをえないのというのは当然の指摘といえよう。

こうした現状を州当局が重要視し、予算などの削減を一層打ち出せば、大学側は経費削減に直接結びつく非常勤講師の採用増加をもたらし、それが先に述べた悪循環を生み出しつつあるのは当然かもしれない。米国大学における現状の背景を垣間見ることができたセッションであった。

Can “Tired” Faculty be Rejuvenated?

「FD活動に疲れ果てた教員を再活性化させることは可能か？」

ベテランのビジネススクールの教授によるセッションであった。セミナーそのものは立ち見席が出るほどの盛況であった。まず、彼自身がFD関連部署の責任者に対して実施したアンケート結果を元に、問題提起は11項目で示された。①モニタリング体制の整備、②教授方法などの反省、③教授スキルの開発、④教室での教え方などを収録したビデオなどの活用、⑤予算的支援、⑥授業評価、⑦教室でのイノベーション促進、⑧教育以外の短期課題の設定、⑨地域への還元、⑩学際的あるいはチームでの取り組み促進、⑪教員同士の交流促進。

セミナー講師は参加者にチームを作らせ、上記の項目に対して実際のFD関連部署の責任者が「とりわけ効果的であった」、「ある程度効果的であった」、「そう効果的ではなかった」と回答した割合が高かった項目を4人のチームメンバーに討議させた。その結

果によってチームに得点を競わせ、大いに坐が盛り上がった。ちなみに、「とりわけ効果的」とされたのは、上記のうち①、⑤、⑥と⑨であった。

Learning Theories, Research and Innovation

「学習理論—研究とイノベーション」

朝一番七時半からの勉強会といった感じのセッションである。講師は大学で心理学を教える教員である。参加者の多くが心理学の教員あるいは専攻者ということで、代表的な学習心理学のテキストを挙げて、学習理論の研究動向の推移と新たな学習理論への取り組みが紹介された。

討論では、話題はもっぱら大学院生などに教えることとは異なり、大学の一年生に教えることの難しさばかりに集中した感があり、それぞれの教員が試行錯誤するしかないというような古典的な結論であったように思う。

Regenerating Learning Styles Workshops and Materials with Research Findings 「学習理論をどのように活用していくのか」

5人の学習理論のそれぞれの利点と問題点を双方通行で紹介・討議しながら、セミナー参加者に自らの経験を語らせ、実際のクラスや教員たちにどの学習理論と学習方法論が適切であるかを指導する方向性を探らすようなセッションであった。結論からいえば、一つの学習理論と学習方法論で事が足れりとするのではなく、学生たちの反応を参考にしつつ自らの学習方法論を確立していくことの重要性が示唆された。

私が参加したセッションのなかで、さすが多くの教員相手にFD活動を実践して来たベテランだけあって、十二分に準備され、双方通行で問題点を認識させつつ、相手の回答を全面肯定あるいは全面否定するのではなく、ある種のゆるやかな模範解答を示していくやり方に私自身は、自らのクラス運営で大いに参考になった。

Using Technology to Facilitate Student Learning in Team Teaching

「学生の学習支援のための技術活用」

香港大学の教員たちが組織したセッションであった。規模の大きな大学で、新入生の学生の学習をきめ細かく支援するには、IT技術の活用はいかに効率的にはかっているかに焦点が絞られ、香港大学の取り組みが詳細に紹介された。

もっとも問題は、それをチェックする教員の負担はかなりのものであるように感じられた。また、オムニバスの講義の必要性も指摘されていたが、とくにそれが外部講師によって担当された場合に、外部講師にも同じような負担を強いるのかどうかの問題となるのは

自明であろう。

An Entrepreneurial Approach to Change in an Established Teaching Center

「教育センターの変革を促す企業家的取り組みの必要性」

ビル・ゲーツなどの写真を示しながら、「企業家精神あるいは企業家とは？」との問いかけから始まったセッションであった。参加者からいろいろな定義が出た。報告者が属する教育センターも決して学内的に安泰ではないようだった。それゆえに、企業家的なセンスなくしては、FD 活動において効果的な役割を果たしえないという危機感がある背景にあるのであろう。

このセッションも十分に準備され、3～4人ごとにチームを作らせ、自分たちが壊滅すべき問題点を紙に書かせ、それを他のチームと交換させ、その解決策を探らせた。十二分に双方通行でセミナーが展開され、最期に模範的な解決策が示されるような手法であった。いうまでもなく、チーム学習としてこれ自体が私たちの参考になる。

まとめ

あるセッションにおいては、教育センターのスタッフが「いかにうまく教員たちに教授方法を伝授し、訓練するか……」という発言があった。これを日本の大学に移し変えた場合、新任教員あるいはベテランの教員に対してそのようなことを実施できるのかを率直に問えば、学部などの壁を越えて組織的に独立性を保ち、それなりの能力をもつ教員と同等あるいはそれ以上の人材を確保できるだろうか。

もし、米国などでこうした試みが定着しているとすれば、その背景にその必要性を高めてきた大学を取り巻く内外環境の厳しさが付度できるだろう。とりわけ、州立大学や小さな大学をめぐる経済的苦境と大学間競争の激化が、そうした取り組み—つまり、FD 活動—を促進させてきたと私には思える。むしろ、日本の大学にとって、これは対岸の火事ではなく、すでにそれは現実化しつつ、取り組みの必要が高まっている。反面、FD 活動は形式的制度ではなく、むしろ一人ひとりの教員の意識に関わる問題である。それだけに、一筋縄で対応できない問題と課題である。

むしろ、このような話は一部の大学の経済環境変化を取り上げたごく一部のセッションで討議されても、私が参加しえた多くのセッションで討議されたことはなかった。それだけに、一部のハイブランド大学を除き米国の大学関係者にとって至極当然である FD 活動の大前提となっているに違いない。必然、FD 活動の具体的な実践活動、具体的な手法、教員への浸透方法など技術的な課題が私の参加したセッションについていえば、強く感じられた。私自身はセッションで組んだチームメンバーからそのようなことを気づかされたのである。

POD2009 年次大会参加レポート

中京大学情報理工学部

嶋田 晋

1. はじめに

FD・SD コンソーシアム名古屋の活動の一環として、2009年10月28日～11月1日までテキサス州ヒューストンで開催された POD 年次大会に出席した。中京大学では学内における FD 委員会が 2009 年に発足したばかりなので、幅広く情報収集をする必要もあり、期待をもって参加した。

特に大学院における FD 活動、学生による授業評価、シラバスのあたりのセッションに出ることで FD への理解を深めることを目標とした。

2. 参加したワークショップの概要

以下に実際に出席した時間順ではなく、上記の関心項目の順に記述する。ほとんどのセッションが **interactive** という名称がついており、単に聴くだけでなく、自己紹介に始まり、質問に答える、課題を解く、討論するといった作業が含まれている。

2-1. New and Experienced Graduate and Professional Student Developers: Generative Regeneration

このセッションは、**Pre-Conference Workshop** として位置づけられ、事前の予約制かつ有料であった。将来ファカルティメンバーになる可能性のある大学院生、ポスドク、研究員などにどのように教えるための知識を身に付けさせればよいかということを中心とした議論であった。

多くの知識やスキルが必要であるが、特に分野に関する知識(CK : content knowledge)、教育に関する知識(PK : pedagogical knowledge)、両方に関する知識(PCK : pedagogical content knowledge)の知識が必要となる。PCK は、単に教えることに参加することだけでなく、教材の設計やカリキュラムの設計などの作業を通じて獲得することができるという。そのためワークショップやコンサルテーションなどが必要となる。また結果は、ティーチングポートフォリオなどの形で蓄積していくことが可能である。

特筆すべきなのは、技術者も通常 Ph.D を持っていることが多いので、このような経験があれば、大学に転職してもすぐに教えることができるという点であった。

日本の大学と異なり、単に大学院生の TA と言ってもまさに正規教員となるための準備段階として位置づけていることが印象的であった。

2-2. Topical Interest Groups : Graduate Student Professional Development

Pre-Conference Workshop の大学院生についてのセッションの続きのような形で、同じ参加者もいた。やはり大学院生の教育能力を高めるためには、ワークショップ、ティーチングプログラム、グループワーク、コンサルテーション、メンターシッププログラム、ケーススタディ、シミュレーションなどが必要である。これらを実際には、ティーチングセンターが提供することが望まれる。

日本での企業における人材開発技法とよく似ているという印象を受けた。

2-3. Developing Student Ratings of Teaching Forms and Interpreting Their Data

学生による授業評価のための質問項目をどのように設計すればよいかというセッションで、最初に Berk と Feldman の原理というのを紹介された。それによると質問は明確でなければならない、一つの概念しか含んではならないなど、20 項目の原理がある。実際の質問用紙があり、どれがそれらの原理に反しているかというクイズまで用意されていた。さらに「教育的に中立」という視点が必要であると主張していたが、それを含めた質問項目は設計中ということであった。

いわゆる授業評価アンケートの作成に非常に参考になった。

2-4. Student Evaluation Data: The Faculty Developers New Best Friend

大学と研究所による共同発表で、まず最初に、現在の学生による授業評価についての長所と短所を挙げなさいという質問から始まった。短所としては、学生の評価の信頼性などが指摘され、長所としては授業が改善されることが挙げられた。しかし学生による授業評価の結果があっても、そこからどのように授業を改善すればよいかという点は必ずしも明確ではなく研究所では、その技法を紹介していた。

2-5. Syllabus Regeneration: Incorporating Universal Design Principle

ユニバーサルデザインとは誰でも使えるようにするデザインで、ドアの例などがある。この発想をシラバスに活用しようというセッションで、最初に現状の紙媒体のシラバスが配布され、どこに欠点があるか、どのような点に注目すればよいかについて議論を進めた。その後、予め準備された Web ベースのシラバスが紹介され、たとえば、表形式を取り入れる、チャック（記憶のまとめ）はまとめておく、必要に応じてリンクを張るなどの方法でよりよいシラバスができることを強調した。

2-6. A Model for Instructional Technology in Graduates Students Development

大学院生の教育的訓練のための技術のモデルが紹介された。まずはフランス語の入門的な質問ができるような質問ボードが紹介され、どれかを選択すると問題が出てくるような仕組みになっていて、実際に解くことができ、正解についての説明がなされた。次にこの

ような学習の繰り返しによって得られるティーチングポートフォリオを蓄積する、さらには求人サイトを紹介するなど、将来的にファカルティメンバーを目指す大学院生にはとても便利な技術となっていた。

2-7. Using Logic Models to Design, Sustain and Evaluate Faculty Development

ここで、言う Logic Model とは、単に教育プログラムを計画するだけでなく、評価を含めるという意味である。ある種の問題を分析して評価する手法と思われる。入力としては、人材や予算、部屋などのいわゆる資源で、そこから出力として計画された具体的な教育プログラムが生まれる。さらにそれらの結果が短期、中期、長期と生まれてくる。この手法は時間がかかるという欠点がある。

このような業務を担うのがティーチングセンターの役割でその機能が充実していることが印象的であった。

2-8. Poster Session

(1) Honoring Exemplary Teaching: Teaching Awards Programs

数学の分野で、単に学生による授業評価だけでなく、インタビューや様々な情報収集によって賞を決定している。このような賞の存在自体が教員にとって励みとなっている。

(2) Cross-Disciplinary Teaching - Hybrid Pedagogy connects Physics and Indian Music

ここで言う physics とは音に関する物理学のことではなく、インド音楽の演奏をすることによってパラダイムシフトが起きるということを説明していた。音楽の演奏が与える教育的な効果があることを強調していた。

(3) The new syllabi presentation system; Learning process-outcomes the visualizing system

日本の学位授与機構の研究者による発表で、シラバスを電子化(e-syllabus)することによって、学習の過程や学習の結果などを視覚化することが可能になっている。ユニバーサルデザインのシラバスにも共通する要素があることを感じた。

2-9. Millenials Go To College

いわゆる基調講演で、アメリカにおける世代を GI 世代(1901-1924 生まれ)、Silent 世代(1925-1942 生まれ)、Boomer 世代(1943-1960 生まれ)、Generation-X 世代(1961-1981 生まれ)、Millenials(1982-2004 以降生まれ)に分類して、各世代の特徴と大学への関わりについて説明していた。特にこれからの Millenials の世代には special, sheltered, confident, team-oriented, conventional などの特徴があり、今後はこういう世代に対応する大学教育が求められると説明していた。

3. 研修の成果と今後の活用方法および研修の意義

3-1. 研修の成果

当初、大学院のFDについて、学部レベルで行われているような授業評価やシラバスの整備といった話題を想定していたが、それらをはるかに越えて、いかに大学院生のTAを将来のファカルティメンバーに加えるための準備をするかという議論が中心であったことに衝撃を受けた。またそのような教育を行うためのティーチングセンターがどの大学にも整備されて、実質的な活動を行っている事実を知ったことが最大の成果と言える。

実はアメリカにおけるFDが、教員ないしその予備軍に対する支援として位置づけられていることは、事前に東北大学高等教育開発推進センター編の「ファカルティ・ディベロップメントを越えて」によって「予習」していたのであるが、それがまさに現実の話題となっていることを実感した。これにはアメリカにおいて非常勤の比率が増加しており、特に昨年からの経済危機や財政破綻もあって、さらにこの傾向は増えている。このような状況において、大学としては非常勤教員でもその質を確保することが必要であり、一方、教員からは自己の教育能力を高めてテニユアに挑戦するなど、自分自身の教育的能力を向上させる必要がある。このため、各大学はティーチングセンターにおいて様々な教育支援を行っている実像が明らかになった。

また学生による授業評価の質問項目をどう設計するかという議論があることは、やはり何を質問項目にするか、どういう質問文とするかが、決して容易ではないことを示していると言える。

シラバスについても日本では、電話帳のような紙媒体が見られるが、電子化してさらにリンクを張って使いやすくする工夫が求められていることを実感した。

さらに教員の評価が学生による評価だけではなく、同僚教員へのインタビューなどの労力のかかる作業を惜しまずに行っている事例があることには新たな発見であった。

3-2. 今後の活用方法

アメリカにおける事情とは異なるので、大学院生の教育プログラムについてはそのまま導入するかどうかは意見が分かれるところであるが、恥ずかしいことに本学にはまだティーチングセンターに相当する組織がない。早急に組織化し、かつ形式的ではなく実質的に教育の支援が行える状況を作り出すことが大学の評価にもつながると思われる。日本では、2020年問題と呼ばれる18歳人口の急な減少が大学間の競争を生み出しているが、そのときに当然、大学の質としての教育内容、教育方法などが大きく問われることになる。競争ではなく、連携が重要であるという意見もあるが、教育の質の向上はいずれにしても重要なテーマである。

3-3. 研修の意義

日本では、文部科学省によるいわゆる「上からの FD」という印象がどうしてもぬぐえないが、今回の研修で、「必要に迫られている FD」を実感したことは大きな意義である。また今回、セッションで発表している大学はいわゆる著名な大学とは限らないことがわかった。このような大学における FD の必要性を理解することは重要であると思われる。

国内でもいくつか FD に関する講演会などに出席した経験があるが、いずれもいわゆる講演型で、議論を戦わすような形式はなかったと記憶している。日本でもこのような形式の研修の機会があれば望ましいことと思われる。

4. 大会に参加した感想

日本では、大学の評価といえば入試の偏差値ランクを指し、また教員の評価と言えども研究業績（論文の本数）が中心になり、なかなか教育業績が見えにくい。そのため教育支援という発想も乏しい。

しかし今回の大会に参加して、どの大学でもティーチングセンターを整備し、教育支援を行い、それに関連して授業評価やすぐれた教育への授賞といった行為を行っていることから教育業績の評価が可能であることがわかった。ただし、どれかが唯一の方法ということではなく、様々な方法があることも同時にわかった。

これらの評価を参考にして様々な FD 活動を行い、大学教育を改善していきたいと実感した。

最後にこの機会を与えて頂いた名大の夏目先生と久保田研究員に感謝します。

2009 年度 POD 学会大会報告

南山大学外国語学部

日野水 憲

(1) POD 学会参加の意義

2010年度の第34回 POD 学会のテーマは、”Welcoming Change: Generations and Regeneration” 「変化を迎えて一生成と再生」であった。大学教育の改革が急務となっているのは日本だけではなく、米国でも同じであるようであるが、今年のテーマは、授業運営を主体とした従来の問題意識に加え、Student Learning (学習効果)と Learning Assessment (学習効果の評定)へと広がり変貌しつつあるようである。この状況を的確に把握し、それに対処している現況をつぶさにふれられるのが、POD 学会である。

この学会では、発表会場内外での交流が欠かせない。授業体験とそこ起こる種々の問題を共有し、ともに問題を解決するというのが、POD の理念であり、参加者が常に実践していることである。従って、積極的に討論に参加することで人とのつながりを築くようにすることが肝要である。

大会に参加するに際して、当然のことながら、自らのテーマを持っていることも大切である。昨年度は「学生による授業評価」をテーマに事前ワークショップや発表セッションを選択したが、今年度は先に述べた学習効果と学習校の評定方法とその意味付けを扱うセッションを選んで出席した。

(2) ワークショップ・セッション

“Revealing Disciplinary Thinking: Faculty Interviews as a Gateway to SoTL”

このセッションは、SoTL (Scholarship in Teaching and Learning 「教育と学習に於ける学術」)を提唱しているインディアナ大学のミッドendorf博士やオハイオ州立大学のジョンソン博士などのワークショップである。その趣旨は、学習効果を高めるためには、担当者が担当科目について熟知していることは当然であるが、熟知しているが故に学生が「つまづく」”bottleneck” 概念や議論の組み立てを見逃すことがある。FD 担当者は面談の中で、担当者自身が「つまづき」が授業のどの時点で、どのような概念・理論展開をしていることに起因するかを発見していく。面談は数度行われ、科目担当者が自ら問題点を発見し、自ら解決へと迎えるように手助けすることを意図している。

SoTL の立場は、この過程をするにあたり、FD 担当者は該当科目の専門家ではなく、むしろ「学生の立場」にたてる者が好ましいこと、面談の様子は録画し、面談者がそれを繰り返し見直すことによって、自ら問題点 (授業運営の仕方、用語の使用、議論の構築など) を発見し、その解決を FD 担当者と共に解決法を求めるものである。体験的解決法ではなく、

専門分野の抱える問題と、心理学的立場や教育的立場を利用することで、学習者の理解と動機付けをより増進出来ることである。ただ単に「授業参観する」のではなく、どのような授業を参観すればよいのかが、明確になることも申し添えたい。

セッションなど

「効果的なパワー・ポイント：認知心理学に基づく「すべき」と「すべからず」

近年は、教育現場のみならず、多くの部面でプレゼンテーションの道具としてパワー・ポイントを用いることが多いが、はたして、どれほどの効果があるのかについては、検証がなされていないのが実情ではないであろうか。認知心理学的立場で、各フレームから得られる情報とそれをどれほど理解し、保持できたかを検証した結果は、当たり前といえば当たり前である：最も効果的なフレームは、単色（白地に黒文字）、最大でも4行程度の文字列、視覚効果、音響効果は最低限度に押さえる、ということ。この発表が説得力があるのは、心理実験に基づいたデータであり、「典型的なパワー・ポイント画面」から、一つずつ、問題点を取り除きながら、「最も効果的なパワー・ポイント画面」に到達したことであろう。発表者が特には言及しなかったが、この発表は、SoTLに基づいた発表であった。

「SoTLと教員の関わりについて」

授業の効果を計る種々の方法があり、授業の学習効果に貢献していることはよく知られているが、同様な項目がよりよい指標となるのかを検証した。多くの担当科目と担当者から調査した結果、授業改善に役立つものとしては、「評価を元に授業改善を計る」および「同僚との協議」の二点であった。また、授業外の学生の行動などを把握すること（レポート作成など）も、役立つことが分かった。さらに SoTL を積極的に取り入れている教員を調査した結果、性別、人種、地位、授業負担などが係わり（女性教員の方が積極的である）、学位や担当科目は関わりが薄いことも判明した。

「学生による授業評価：FDの最も重要なデータ」

学生による授業評価は、今ではどこでも実施されているが、その結果が授業改善などに効果的に用いられているとは限らない。その最大の原因が、質問項目が必ずしも適切ではないからである。それは、一つのアンケート用紙で、全学の全ての科目を網羅しようとすることに起因するという。有料の IDEA Center では、質問項目を、学部・学科、あるいは科目や学年度に合わせ、選択して実施する授業評価システムを提供している。これを用いた大学が、いかに授業改善に役立てたかが紹介された。たしかに、よりよい授業評価は、多くは質問項目に左右されることを考えると、一つの解決法かもしれない。

総会の基調講演は、近年の大学生の気質についてのきわめて興味深い洞察があった。しかも、講演者のホー氏は、考察をアメリカの学生に限定するといわれたが、多くの点で、

現在の日本の大学生にも当てはまり、当世の学生の気質は、少なくとも先進国では似通っているのではないかと感じられた。

さらに、34 回を迎える POD 学会にも変化があるように思われる。体験型の発表が主体であるが、SoTL 的視点に立った発表も少なくあり、今後の学会の展開が楽しみである。

2009年 POD Network Conference 参加報告

南山大学情報理工学部

佐々木 美裕

1. はじめに

2009年4月より南山大学のFD委員会委員を担当してきたことがきっかけで、2009年10月28日～11月1日に米国ヒューストンで開催されたPOD Network Conferenceに参加する機会を得た。FD関連の会議に出席するのは国内外合わせて初めてのことであったが、事前準備を十分に行う時間もなく、FD活動の定義すらよく理解できていない状況での参加となってしまった。知識の豊富な同行者に恵まれ、いろいろと教えて頂きなが情報交換をする中で、自分なりにFDを考えるよい機会となった。

2. POD参加の事前準備

数多くのセッションが並行して進行すると聞いていたので、あらかじめ、私自身の興味のあるテーマを絞り、プログラムが発表されたのち関連するセッションを探す方法をとることにした。私が興味を抱いている主なテーマは以下の3点である。

(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

PODの参加者の多くは、いわゆる研究大学ではなく、教育中心の大学に所属する人が多いと聞いていた。しかし、日本ではそのような大学の区別はなく、多くの大学教員は限られた時間の中で研究と教育の双方に力を注いでいる。FD活動を考える際に、研究と教育を切り離して考えるのは難しいと思う。大学で学ぶのは、単に教科の内容そのものだけではなく、自分で問題を発見して解決する力である。その力を養うために重要な役割を果たすのが、少人数ゼミでの専門教育や卒業研究であり、自分の考えを文章にまとめ、口頭発表する訓練もここで行われる。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ろう。しかしながら、多忙な毎日の中、両者のバランスをうまくとりつつ、質の高い教育研究を行うことに難しさを感じる教員も多いのではないかと思う。米国の大学におけるFD活動では、この点についてどのように考えているのかに興味を持った。

(2) 米国における授業評価のしくみと活用方法

日本では今や多くの大学で授業評価を実施している。日米の授業評価のしくみと活用方法にどのような違いがあるのかに興味を持った。

(3) 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。しかし、残念ながら、このテーマに関するセッションは開かれなかった。

3. 参加したセッションの概要

(1) POD Pre-conference Workshop

「Peak Performance Practices of Highly Effective and Happy Faculty」

講師： Susan Robison (College of Notre Dame)

http://www.susanrobison.com/sr_home.asp

このセッションでは、忙しい教員たちが生産性を上げてよい仕事をし、仕事と生活のバランスをうまくとるにはどうしたらいいか？がテーマとなっている。満足度が高く幸せ(=happy)でなければよい仕事を達成することはできない、という視点がユニークである。

参加者各自が、一番ストレスを感じているものは何か、そのストレスを解消するためには何が一番必要なのか、について認識するところからセッションは始まった。講師によると、忙しい教員に必要なものは、ライフマネジメントシステムである。その目的は、

- ・ 日常生活のすべてについて一元的に管理して記録をつけること
- ・ 常に仕事に追われた状況の中、忙しさにつぶされそうにならないこと
- ・ 仕事の効率を上げ、幸せな毎日を送るための最良の方法を知ること

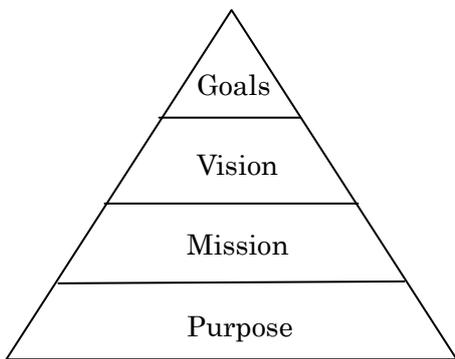


図 1: Pyramid of Power

である。これらの目的達成のためのライフマネジメントを設計する方法について紹介された。高いモチベーションを持ち続け、精力的に活動するにはどうしたらよいか—理想的な生活スタイルを確立するために、図 1 に示すような「Pyramid of Power」を設計する手法が紹介された。「Purpose: 人生の目的は何か」、「Mission: 目的達成のために何をすべきか」、「Vision: Mission を実践した結果はどうなるのか」、「Goals: Vision を得るためには何をすればいいのか」、これらの 4 項目について、簡単な文を用いて目標と目標達成のために実践することを明確にすることから作業を始めた。

Pyramid of Power を用いてライフマネジメントを実践するために、講師が提唱した方法は「ドリームブック」の作成である。参加者が実際にドリームブックを作成する作業を体験しながらセッションは進められた。はじめに、大小 2 種類の付箋が 10 数枚ずつ参加者に配付された。講師から、小さな付箋に自分の目標を書いてノートに貼り付けていくように指示があった。仕事上の目標でもプライベート上の目標でも何でもいいそうである。次に、目標の種類によって小さな付箋をいくつかのグループに分けて束にし、次に、各目標を達成するために実践すべきことを大きな付箋に書いて、各目標グループの小さな付箋の束の下に貼っていく。このとき大切なことは、「私は〇〇するつもりだ」のように未来形で書くのではなく、「私は〇〇している」と現在進行形で書くことである、と強調された。さらに、複数の目標に向かって、今何をすべきかを明確にするために、各目標を達成したい時期を決め、1 週間ごとに何をすべきかを表に書き込む作業を行う(表 1 参照)。

表 1: Tracking Systems

Goals/Time	Nov 2	Nov 9	Nov 16	Nov 23	Nov 30
Goal 1					
Goal 2					
Goal 3					

プライベートの目標も仕事上の目標もすべてを 1 つのドリームブックで管理していくという手法である。重要なことは、自分の目標(夢)の達成のために、毎日、このドリームブックを開いて眺めることだという。複数の参加者から「予定通りに進まなかったらどうすべきか」という質問が出たが、予定はい

つでも自由に修正してよいということであった。

仕事の進捗管理をするために To Do リストを作ることはあるが、リストの長さに嫌気がさしてしまうこともある。ここで紹介された方法は、単にやるべきことを列挙するのではなく、必ず目標を持って、「夢の実現」のために毎日楽しみながらドリームブックを作成するという点がユニークであると感じた。参加者の多くは、付箋にたくさんの目標(夢)を書いており、ドリームブックの実践に意欲的であった。実際にドリームブックの作成方法を学びながら進められたこともあり、非常に活発なセッションであった。

(2) 「Developing Student Ratings of Teaching Forms and Interpreting Their Data」

講師：Jacqueline Dewar(Loyola Marymount University Center for Teaching Excellence)

学生による授業評価(SRT: Student Ratings of Teaching) は、米国においても授業評価の手段としてもっともよく用いられる方法である。このセッションでは、学生による授業評価フォームの効果的な作成方法について、Berk(2006)および Feldman(2007)の研究に基づいて紹介された。

はじめに、参加者に対して各自の勤務校で実施されている授業評価に対する満足度および問題点の確認があり、続いて Berk や Feldman の認知度について質問された。出席者の多くは Berk や Feldman のことを知っており、出席者の多くはこの分野の専門家であったようである。

このセッションで紹介された Berk による「授業評価フォームの質問事項を記述に関するルール(Rules for Writing Statements)」のいくつかを以下に列挙する。

- ・わかりやすく明快な言葉で記述すべきである。
- ・単文で短く簡潔に記述すべきである。
- ・正しい文法で記述すべきである。
- ・複数の解釈が可能となる記述をすべきでない。
- ・二重否定を用いるべきでない。
- ・回答者が理解しにくい言葉、表現、略語を使用すべきでない。

いずれも、使用言語に関係なくほぼ共通のルールと言えらるだろう。

次に、Fedelman による授業評価に関する要因(Dimensions of Teaching)について紹介があった。以下はその一部である。

- ・授業の準備と構成
- ・明快さと理解しやすさ
- ・授業内容に対して学習意欲を引き出す工夫
- ・授業内容に関する知識レベル
- ・学生の理解度に対する配慮
- ・公平性
- ・教員の熱意
- ・学生へのフィードバックの質と頻度

最後に、Loyola Marymount University(講師の所属大学)で 2007 年に実施された授業評価アンケートの質問項目が上記のどの要因に関連する質問であるのかについて確認する作業を参加者各自が行った。

授業評価の質問項目の設定にあたり、まずは評価すべき尺度を明確にし、それに対する回答を効果的に収集するにはどのような質問を設けるべきかを考える手法である。どうせアンケートを行うなら、あれもこれも聞いておこう、とつい思ってしまうがちであるが、同じような質問に対して何度も回答する

学生側から見れば大変な作業である。効果的に必要な情報を抽出するためには、質問項目の設計が重要であることを改めて認識した。

[参考文献]

Berk, R.A. (2006): *Thirteen Strategies to Measure College Teaching*. Sterling, VA: Stylus p. 67-68.
Feldman, K.A. (2007): *Identifying exemplary teachers and teaching: evidence from student ratings*. In R.P. Perry and J.C. Smart, (Eds.), *The Scholarship of Teaching and Learning in Higher Education: An Evidence-Based Approach*. Springer, 93-129.

(3) 「Helping Students Learn in a Learner Centered Environment」

講師：Terry Doyle (Ferris State University)

<http://learnercenteredteaching.wordpress.com/about/>

「教員主体(teacher-centered)」ではなく「学生主体(learner-centered)」の授業を行う際、学生たちの学びをサポートするにはどうするべきかに関する方法が紹介された。はじめに、「学生主体」の授業を学生たちが受け入れない理由の説明があった。主な理由は以下の通りである。

- ・高校までの12年間に受けてきた教員主体の教育で身に付いた習慣により、大学でも教員主体の教育を受けることが当然だと思っている。
- ・高校では今でも「教員主体」の授業が行われている。
- ・学ぶことを目的として大学に行くのではなく、大学は単に通過点であると認識している学生が多い。
- ・努力することを嫌う学生が多い。
- ・多くの学生は、単位を取るためにすべき最低限のことは何であるかに興味がある。

このように、学ぶためのプロセスを踏むことを避けて正しい答えをすぐに知りたがり、どうして学ぶためのプロセスが重要であるのかの理解が困難である学生が多い中、学生主体の授業を成功させるためには、学びは人間同士のやりとりから生まれるものであることを教員が忘れないことが必要である。そのうえで、学生たちには以下のことを周知し、学生主体の学びの重要性を教えることが必要である。

- ・人間の脳の学びのメカニズムに関する最近の研究により、学生主体の学びが有効であることが立証されている。
- ・学生主体の授業で学ぶことにより、学生が将来、仕事で成功するために必要なスキルを獲得できる。
- ・大学は、人生における最後の教育の場ではなく、大学卒業後も続く長い人生における学びの準備をする場所である。学生主体の学びは、人生における学び方を身につけるのに有用である。

最後に、学生たちが自身で学ぶことも重要であることが説明された。間違いから学ぶことが多いことを周知し、教員が学生主体の学びをサポートするべきであるとのことである。

日本の大学でも同様の傾向が見られる部分もあるので、非常に興味深い内容であった。このセッションで学んだことを学生に伝えていき、有意義な大学生活を送れるようにサポートしたいと思う。

(4) Plenary Session 「Millennials Go To College」

講師：Neil Howe (Millennials Go To College の著者)

Millennials とは2000年以降に成人を迎える1981年以降に生まれた人たちの世代の俗称である。講師は、Millennials たちとコミュニケーション方法を取るうえで知っておくべきこの世代およびその親世代の特徴について紹介された。Millennials 世代は、親に大事に育てられ(保護され)、自信に充ち溢れている。

るという特徴を持つ。Boomer 世代(1943年－1960年生まれ)とは対照的に個人よりもグループを大事にする傾向がある。Millennials の親世代は Gen X と呼ばれる世代(1961年－1981年生まれ)であり、ヘリコプターママを代表とする新たな問題も顕在化している。

笑いの絶えない講演であったが、残念ながら私の英語力不足もあり、すべてを理解することはできなかった。講演は、以下の講師の著書がベースとなっている。

参考文献：W. Strauss and N. Howe (2003), *Millennials Go To College, Strategies for a New Generation on Campus*, American Association of Collegiate Registrars.

(5) Poster Session

「The New Syllabi Preparation eSystem: Learning Process and Outcomes Visualizing System」

講師：Kiyoko Saito (National Institution for Academic Degree and University Evaluation)

大学における授業のシラバスを公開するための新しい情報システムが紹介された。学期初めに授業を登録する際に、事前にシラバスで授業の内容を確認する大学生は非常に少ない。これは、紙ベースのものもウェブで公開されているものにも共通している問題だという。このセッションでは、授業を受ける学生だけでなく、学生を採用する企業の人にもシラバスを有効利用できるような方法が紹介された。毎週の授業で具体的に何を学ぶのか、それを学ぶことによって、将来、どのようなことに役に立つのかについて、情報システムを用いてわかりやすく提示することにより、学生が授業を選択するときだけでなく、企業が大学生を採用する際にも役立てようという試みである。

シラバスの書き方も一昔前とはずいぶん変わってきている。毎週の授業内容については、かなり詳細が記載されるようになった。受講生たちの予習復習の補助となるような記述も追加されるようになってきており、シラバスの改革は今後も続くだろう。シラバスの記述方法や公開方法に関するルールを厳しくすると、一般的には、それを準備する教員の負担は増える傾向にある。その負担が極端に増大しないように、かつ、有効なシラバスの記述方法や公開方法があれば、非常に興味深いと思う。

4. POD Network Conference に参加して

この会議に参加して一番驚いたことは、出席者の多くが FD や教育の専門家であったことである。最初は、私のような素人が参加することに意味があるのか疑問もあったが、セッションの内容は非専門家向けのものもたくさんあり、むしろ非専門家が FD や教育に関する意識を高めるために出席することは有意義であると感じた。朝食時などに参加者と話しをする機会があったが、親切で熱心な参加者が多く、素人の私にでもわかりやすく丁寧に質問に答えて下さった。米国の大学特有の問題もあり、必ずしもすべてが日本の大学でそのまま応用可能ではないと思うが、日本の大学における教育改善、FD 活動にはおおいに参考になるところがあると思う。

さらに、Teaching Center と呼ばれる専門家からなる組織が多くの大学に存在していることも参加者との会話の中で知った。Teaching Center では、定期的に教員を対象とする教育方法に関するセミナーを開く、教育に関するあらゆる相談を教員から常時受け付けるなどのサポートをしている。

今回、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。

POD Conference 2009 に参加して

名城大学学務センター

野崎 能伸

期間：2009年10月28日（水）～11月1日（日）

会場：Hyatt Regency Houston（アメリカ テキサス州 ヒューストン）

今回「FD・SD コンソーシアム名古屋」における4大学教職員の海外視察として、POD（Professional and Organization Development Network in Higher Education）の2009年次大会に参加した。参加者が最も多いアメリカを始め、日本、カナダ、中国、イスラエル、シンガポールなど約10カ国からの参加者がいた。また女性の参加者が男性の参加者を上回っていた。

私の中でFD（Faculty Development）・SD（Staff Development）とあってまず思い浮かぶことは、授業評価である。教員が行う授業を学生が評価し、その評価に基づき授業を改善していく。そして学生の授業に対する満足度を高めていく。このようなイメージを抱いていた。私は事務職員で、現在教務業務を通して学生をサポートしていく立場にある。そこでFD・SDが教職員から見たものではなく学生の立場からFD・SDに求めるものは何か、という視点で何か得るものはないかを念頭にこの大会に参加した。本学で打ち出されている基本戦略「MS-15」の中にもFD・SDの促進は重要なものとして位置づけられており、これを推進していくヒントはないかも模索していこうと思った。

1. 参加したPOD大会Workshop等の概要

私が参加したWorkshop等は下記のとおりである。

- ・ Pre-conference workshop W-1
- ・ Interactive Session（テーマ：Time Management）
- ・ Interactive Session（テーマ：Syllabus Regeneration）
- ・ Intro.to POD for first timers
- ・ Conference Dinner：Welcome and President's Address
- ・ POD Topical Interest Groups（TIGs）
- ・ Interactive Session（テーマ：Student Learning Assessment）
- ・ Interactive Session（テーマ：International Power Point）
- ・ Luncheon Plenary Session・Mary Huber
- ・ Poster Sessions
- ・ Plenary Session・Neil Howe
- ・ Resource Fair
- ・ Awards Banquet

上記の中で印象に残った Workshop 等について紹介する。

【Pre-conference workshop W-1】

初日の午後および二日目の午前に渡り開催されたこの Workshop は、POD 大会に初めて参加する人が多かった。参加者の大学の分類について「Two year colleges か Four year colleges か Universities か」という質問がされ、Universities が最も多かったが、Two year colleges からの参加者も意外と多かった。続いて POD の紹介、Faculty Developers の役割についての説明が行われた。その後3つのテーマ別にグループディスカッションが2回行われた。



Pre-conference workshop W-1の様子

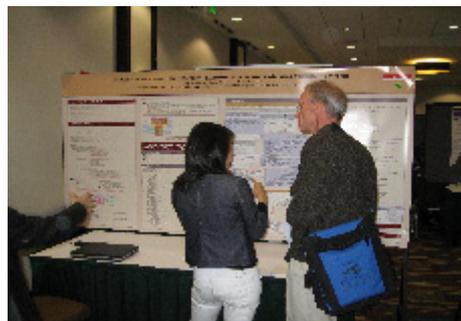
私は「Marketing」と「More about Assessment and Planning」のトピックのディスカッションに参加した。ディスカッションはまず自己紹介から始まった。各人が自己紹介していく中でその人に対して質問がある場合は、自己紹介中でも手を挙げて「What's your work?」「How about your school size?」など遠慮なく質問していく。また Yes か No で答えられる質問に対し、ただ単に Yes か No で答えるだけでなくその後にその根拠となる説明等が必ず続く。つまり自分の意見はすべて出すという姿勢であった。また参加している以上、意見を述べて当たり前、意見を言えなければ参加していないのと同じというような雰囲気があった。しかし意見を求められても質問の内容を理解できないことも少なくなかった。そのような場合分からないことを意思表示すれば、親切に教えてくれる。参加している人は皆仲間だという雰囲気も感じた。これがアメリカ流なのだと思う。

【Interactive Session (テーマ : Syllabus Regeneration)】

Interactive Session で印象に残ったものは、Seattle University の Carol L. Weaver さんによる「Syllabus Regeneration」の Session であった。私も実際にシラバス作成業務に関わっており、非常に興味があった。最初にシラバスの作成の流れが説明され、実際にシラバスのサンプルが配布された。しかしそれを見るとどう考えても学生に対して不親切なシラバスである。そこで何をどうすればよいのかという様々な意見が参加者から出された。一通り意見が出た後に「よい例」が示された。Bad sample→Thinking→Good sample という流れで参加者が主体性を持てる内容に構成されていた。実際に示された「悪い例」は、1つの授業における各回の授業内容の詳細が十分示されていなかった。このことにより学生にとっては非常に分かりづらいシラバスとなっていた。この Session に参加した結果、シラバス作成は決められたフォームに情報を掲載していくという単純作業で終わらずのではなく、学生に対し本当に必要な情報がシラバスに網羅されているのかという視点で作成していく重要性を認識した。またタイムリーな情報を提供するための手段として Web を利用することは必須であることも改めて認識した。

【Poster Sessions】

Poster Session とは大学等で行われている研究内容あるいは成果を発表する場である。私は日本から参加していた Poster Session を中心に回った。その中でシラバスに関しての Session があった。シラバスに掲載する項目として、講義週、内容、到達目標、などは本学でも掲載されている。しかしこの授業を受講するとどんなスキルが得られるのかという獲得スキル (skill)、どんな能力が身につけられるのかと



Poster Sessions の様子

いう獲得能力 (capability) も掲載してはどうかという内容の Session があった。これは例えば企業の人事担当者がシラバスを見て、採用候補者が大学で修得した授業で結果として何が得られたのかが分かりやすいという利点がある。しかしこの情報を掲載した場合、単位認定するにはシラバスに記載したスキルを学生に身につけさせなければならない責任がより重くなるとも感じた。シラバスが教員と学生間のためのものでなく、第三者も活用できるという視点は新鮮だった。

【Session の運営方法について】

Interactive Session において各会場で 30 名程度の席が準備されていた。しかしテーマに興味を持つ人が多数いる Session では、準備された席数を超える人が来た場合、両サイドあるいは後方に座り込んで Session を受けなければならない。それでも入りきらない場合は入室を断念せざるを得なくなる。よって自分の興味のある Session については早めに行かないと参加できなくなる。

Interactive Session は同一時間帯に 15~20 程度同時開催されている。よって基本的には、自分の興味のある Session に 1 つ参加する。しかし同一時間帯に興味のある Session が複数ある場合、途中で別の Session に参加しても全く問題はない。しかし上記の理由で入室できない場合があるため、1 つの Session に参加するほうが結果的に効率的だと思う。私が参加した Session では、下記のタイプの運営方法がとられていた。

- 1) 配布されたハンドアウトに添って Power Point を使って説明する話題提供者主導型。
- 2) 参加者へリモコンが配布され、話題提供者からの質問に対しリモコンを使い回答し、回答した結果が即時集計され棒グラフ等でスライドに映し出される Q&A 型。
- 3) テーマについて参加者が少人数で意見交換し、そこで出された意見を発表していくグループディスカッション型。

私の中で上記 2) を授業で取り入れたら、学生はかなり興味を示しディスカッションが苦手な学生でも受け身にならず参加できるだろうと思った。しかしこれを準備する教員側は大変な時間と労力を要するだろうと想像する。

2. POD 大会に参加した感想

今大会の Registration desk では POD に対する夢を紙に書いて掲示できるボードが用意されていた。また POD 大会に参加しているメンバーもボランティアとして受付業務を手伝うなどなど、アットホームな雰囲気を感じた。大会参加にあたって服装の決まりもなく、Session も自分の希望するものに参加すればよく、とても自由であった。

Interactive Session 等で英語が理解できないことにより、何について話しているのか理解できない、また実際に意見を求められても回答できないことが多々あった。よって POD 大会への参加者は FD・SD に関わっている教職員で、かつ英語力もある人が望ましいと思う。アメリカ人が笑っているツボが理解できるくらいの英語力があると POD 大会をもっと楽しめると思う。しかし FD・SD に深く関わっていなくて英語力があまりなくても、アメリカでの FD・SD に対する熱意を感じることも、また各 Session 等の運営方法を体験するだけでもかなり価値のあるものだと思う。FD・SD コンソーシアム名古屋を構成している 4 大学からの参加者を始め、日本からの参加者とも FD・SD にかかる情報交換ができた点も非常に参考になった。参加したアメリカ人の中には常連の方も数多くいたようだ。よって今後参加するメンバーは一度も POD 大会に参加したことがない方が行くと、本場の FD を新鮮に感じとることができ、日本ではまだ根付いていない FD・SD に対する感覚が変わってくるのではないかと思う。強いては日本で FD・SD を推進していくためには日本流でどのように推進していくかを考える礎になるのではないかと思う。

POD 大会に参加した結果、冒頭に述べた FD・SD に対するイメージは FD・SD のごく一部に過ぎないことを改めて認識した。FD・SD とは教育開発と銘打って何か特別なことをすることではなく、大学を構成しているすべてが FD・SD につながるあるいは支えていると言えるのではないかと思う。例えば素晴らしい授業を準備していても学生がいなければ何も生かされないため、入試業務において学生を確保しなければならない。次に入学した学生を満足して卒業させるための教務を含む学生支援が必要となる。そして学生を社会に送り出すための手助けをする就職支援も必要である。また不安定な財政では十分なサービスを提供できないため、財政管理も不可欠である等。よって今後も学生は大学に対して何を望んでいるのか、その望んでいることが本当に必要で実現すべきことなのかを考えて業務を遂行していきたい。

最後に POD 大会に参加する機会を与えていただいたこと、また多くの方々にご協力いただいたことに対し感謝の意を申し上げます。

POD (Professional and Organizational Development Network in Higher Education) 2009 年次大会参加報告

名城大学大学教育開発センター
神保 啓子

【研修日時等】

日時：2009年10月28日（水）～11月1日（日）

場所：アメリカテキサス州ヒューストン

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

出張者：名城大学 大学教育開発センター主査 神保啓子

1. はじめに

FD・SD コンソーシアム名古屋の取り組みの一環として2009年10月28日（水）～11月1日（日）に、アメリカテキサス州ヒューストンで開催された POD (Professional and Organizational Development Network in Higher Education) 2009 年次大会に参加した。POD は、1975年に設立され、現在約1,800名のメンバーを有する北米を中心とした高等教育の教育開発に取り組む専門職ネットワーク組織である。

今回の POD 2009 年次大会は、第34回の大会であり「Generations & Regeneration」というテーマのもとに実施された。報告者は昨年につき2度目の参加となるが、NCSPOD (National Council for Staff, Program and Organizational Development) と合同で開催された昨年のカンファレンスと比べて、今年の年次大会は、よりアットホームな雰囲気が感じられた。参加者数は、649名、そのうち日本からは38名の参加があった。POD では、参加者全員が集まる総会で、会を主催

するにあたり尽力した様々なスタッフに対し、全員でねぎらいの拍手を送る場などが用意されており、感謝の気持ちを伝えることの大切さに改めて気付かされた。また、セッション前には POD メンバーによる早朝に行われるフリーのヨガセッションが開催され、報告者も早朝6時から始まるヨガセッションに頑張って参加した。セッションが始まる前にヨガに参加することに



図1. POD2009年次大会のロゴ(大会 Web サイトより)

によって、コミュニケーションを促し、セッションの議論の活性化を期待していることなどがインストラクターから語られた。このように、POD ではオープンマインドの気持ちで接することの重要性や、その姿勢がより多くの教育改善の情報収集に繋がること、相手の多様な意見を尊重し、ともにアイデアを共有し合うことから生まれる新たな実践の大切さなどを伝えようとしているのではないかと感じた。このヨガのセッションを通して、慌ただしい POD のセッションの中においても、どのような FD が必要なのかなどを再度考える心と時間の余裕を持つことができたと思う。また、毎朝顔を合わせるヨガのメンバーやインストラクターも POD の仲間であることから、開催中会場で何度か会うことも多く、POD の大会により溶け込むことができた。これらの経験から、セッションへの参加のみならず、早朝のヨガセッションにおいても、私にとってはコミュニケーションの大切さを学ぶ機会となった。



写真1：人気が高かった James Eison 氏 (University of South Florida) のセッション

2. 大会概要

本学のFDは、「名城大学では、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。」というFDミッションのもと、「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」を平成21・22年度のFD活動方針としている。現在、学生の主体的な学びを促すことが課題のひとつとなっているため、「アクティブラーニング」を促すために工夫される授業デザインの実践事例やその工夫を共有する場づくりの事例収集を目的として参加した。参加したセッション等の中から、この視点に関連した主なセッションを表1にまとめた。

表1 授業デザインの実践事例やその工夫を共有する場づくりに関連する参加セッションの概要

No.	内容	
1	テーマ	Knowledge Surveys and Structured Focus Groups: Leading Change *プレカンファレンスワークショップ
	発表者	Barbara Millis, University of Texas, San Antonio Steven Fleisher, California State University Channel Islands Ed Nuhfer, California State University Channel Islands
	概要	授業づくりにおけるいくつかの方法 (Knowledge Surveys, Focus Groups, Quick Course Diagnosis など) の実践事例についての紹介があり、ワークショップの中でこれらの方法の一部を実際に体験した。*詳細は「3. 学生の声をきく授業づくりの一例」で紹介。
2	テーマ	Faculty Development 2.0: Regenerating Teaching and Student Learning Using LCT *インタラクティブセッション
	発表者	Ursula Sorensen, Utah Valley University Anton Tolman, Utah Valley University
	概要	新しくFDを担当することになった教職員向けのセッションであり、学生の学びを促す学習者中心教育 (Learner-centered teaching ; LCT) とは何か、そのためのFDプログラムはどのようなものが考えられるか、などについてワークショップ形式でディスカッションが行われた。学習者中心教育について、互いに実践知を共有したり、考えることは、ラーニングコミュニティの構築に繋がるものであると纏められた。 学習者中心教育 (LCT) では、学生の学びの変容に焦点が当てられ、多様な学びのスタイルが組み合わされ、模索されるべきであること、アセスメントの方法にも、授業についてより理解するために学生参加型の方法などが有効であることなどがディスカッションされた。ここでは、学習者中心教育 (LCT) とは、ティーチングテクニックのことではなく、むしろ授業デザインにおけるティーチングフィロソフィーであること、そのための工夫の共有が必要であることが纏められた。
3	テーマ	Can "Tired" Faculty be Rejuvenated? *インタラクティブセッション
	発表者	J Elizabeth Miller, Northern Illinois University Peter Seldin, Pace University
	概要	授業や大学教育において、教員のパフォーマンスが向上するために、以下の活動の有効性についてグループで考えるワークを行った。 1. メンタリングプログラムの構築 2. ティーチングとラーニングについてのリフレクト (省察) 3. ティーチングスキルの向上 4. 授業のビデオ撮影 5. リソース購入のための支援

		6. コンサルティングサービス 7. 授業でのファシリテートスキル 8. 教育について語るコミュニティ 9. 学際的やチームティーチングの促進 10. ファカルティサポート ピーター氏の実践経験からは、特に、1、2、6などが有効であると纏められた。
4	テーマ	From Experience Comes Wisdom: Motivating participation in faculty development programs *インタラクティブセッション
	発表者	Yenni Djajalaksana, University of South Florida James Eison, University of South Florida Jecky Misieng, University of South Florida
	概要	新しく FD を担当することになった教職員向けのセッション。FD プログラムに参加する教員のモチベーションを高めるための工夫を共有するプログラムであった。特に、FD を担当する側としては、FD に参加した教員が、来てよかった、また次も参加したいと思うような会の工夫をすることも大切な要件のひとつであることが示され、どんな工夫が有効か、ファシリテーターの 35 年の経験、42 名の POD メンバーに向けて実施した 2008 年春のオンライン調査結果とともに、参加者の経験を踏まえながら次々にアイデアを出し合う場面が見られた。その中で、James 氏からは、多様なアイデアが必要であり、また、教育をともに語るコミュニティづくりが非常に大切であることが述べられた。
5	テーマ	Teaching Travels: The Social Life of Pedagogical Innovation in Higher Education *基調講演
	発表者	Mary Taylor Huber, The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching
	概要	カーネギー教育財団における実践事例をもとに、FD では実践知を交換しあう場”Trading zones”が重要であることなどの報告があった。
6	テーマ	The new syllabi preparation system; Learning process-outcomes visualizing system *ポスターセッション
	発表者	Kiyoko Saito, National Institution for Academic Degree & University Evaluation
	概要	大学評価・学位評価授与機構が、新潟大学と共同して進めようとしている学習成果可視型シラバス作成支援システム」開発の紹介があった。学習成果を学生自身が振り返ることができるシステム開発、シラバスに学士力のアセスメント機能を加えたシステム開発などについて報告があり、2010 年に大学評価・学位評価授与機構主催でワークショップを開催する予定であることが紹介された。



写真2： James Eison 氏 (University of South Florida) のセッションスライド。教員が忙しくて FD に参加できないという話題は共通であると感じた。

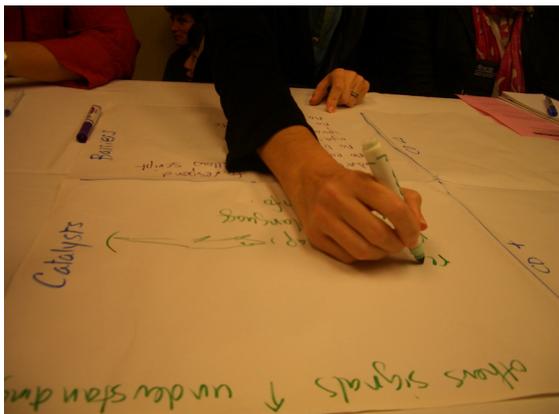


写真3：セッションの中ではさまざまなワークショップを通してディスカッションが行われた。

3. 学生の声をきく授業づくりの一例

プレカンファレンスワークショップでは、テキサス大学サンアントニオ校バーバラミルズ氏らによる、「Knowledge Surveys and Structured Focus Groups: Leading Change」と題されたプログラムに参加した。このプログラムでは、授業づくりに役立ついくつかの手法 (Knowledge Surveys、Focus Groups、Quick Course Diagnosis など) についての実践事例紹介があったが、ここでは特に、フォーカスグループという授業づくりの手法について報告したい。フォーカスグループと呼ばれる方法は、ワークショップから得られた私の理解では、匿名性を保った学生たちの意見 (議論) を授業者以外のコーディネーターが聞き取り、前向きな授業づくりに活かす手法であると感じた。ワークショップの中で、フォーカスグループは、匿名性 (Anonymous)、率直性 (Candid)、機密性 (Confidential) という特徴を意識しながら実践しているとの説明があったとおり、誰の意見かわからないようにし、率直な授業についての意見を聞き集めるというところを重視しているのだろうと思う。本ワークショップの中では、実際にフォーカスグループを体験する部分もあった。英語力の関係でフォーカスグループの詳細を理解することができた訳ではないが、体験したフォーカスグループについて少し紹介したいと思う。体験したフォーカスグループでは、インデックスカードをツールとして用いていた。そして参加者は学生の役になった。我々は座っている順にコーディネーターから自分の番号を割り振られる。その番号をインデックスカードに書くことで、カードの記載者の匿名性が維持される。次に、そのインデックスカードに、授業について思うこと、どんな授業がいいと思うかななどの質問について、各自の意見を書き込む。ここでは、まず自分の意見を振り返るという時間である。次に、その意見を発表しあい、小グループをつくって、グループで各自の意見について次々に意見を述べ合うということが繰り返された。その際、○番の人の意見について、私はこう思うという議論を行う。そこでは、率直に授業についての意見をみんなで議論しあうスタイルがとられていた。フォーカスグループに実際に参加して感じたことは、授業についての学生の率直な意見を授業づくりに活かすとともに、学生にとっても、学びとは何かということをも自分自身で考えるための機会になっているのではないかと感じた。ワークショップでは、フォーカスグループの活用として、以下のことが説明された。どのようなラーニングコミュニティを学内につくる必要があるかを把握する情報としても役立つようとしているところは、とても興味深く感じた。

【フォーカスグループの活用】

- 教員個人の授業づくりに活かす
- 学部における多面的なプログラム開発の情報
- 認証機関へのアセスメント情報
- どのような課題があるか、どのようなラーニングコミュニティを学内につくる必要があるかを把握する情報

ここで紹介されたフォーカスグループは、実際には、1. プレフォーカスグループカンファレンス、2. フォーカスグループセッション、3. ポストフォーカスグループカンファレンスの3つのステップが行われているとのことであった。

プレフォーカスグループカンファレンスでは、フォーカスグループの意味の説明などが行われる。ここでは、部屋の雰囲気など、質問しやすいカンファレンスの場づくりにも配慮しているとの説明があった。

フォーカスグループセッションでは、ファシリテーターが“ウェルカム！”のスライドをはじめに提示するなど、歓迎の気持ちをこめて参加者を迎え、調査（サーベイ）をはじめめる。匿名性を担保するため、参加者は座った順のナンバーをこたえ、授業についての意見やアイデアについて、インデックスカードに授業の満足度や授業活動での意見などを記入したあとで、「〇〇番です。授業について・・・」というようにディスカッションを行う。また、ラウンドテーブルでインデックスカードの他の人の意見に次々に追加していく作業などを行い、学生が自分たちで授業の満足度を考え、議論する。また、その様子は記録用として録音する。

ポストフォーカスグループカンファレンスでは、クライアントと呼ばれる教員に、フォーカスグループでのレポートとデータをフィードバックし、ファシリテーターと教員が授業づくりのアイデアなどディスカッションを行う。

われわれが体験したのは、3 つステップ中の1. プレフォーカスグループカンファレンス、2. フォーカスグループセッションの一部だったことがこのとき理解することができた。

フォーカスグループでは、ファシリテーターが適切な情報を適切な場面で提供し、フォーカスグループのグループメンバーとファシリテーターがどちらも楽しんで取り組むことが重要であると話された。そのためのファシリテーションの資質が問われ、参加者が話しやすい雰囲気をこころがけることが重要であると話された。フォーカスグループでは、より豊かな情報が得られ、授業の中でのエピソードを語ることで意味を見出し、授業デザインの深い理解に繋がるとのことである。また、フォーカスグループは、シングルインタビュー（学生ひとりひとりに聞くインタビュー）よりも効果的であり、アンケート調査よりも生産的であると纏められた。

また、フォーカスグループは、授業で理解して欲しい内容について問う Knowledge Surveys と調査方法と組み合わせることで、より効果的な活用となるという。Knowledge Surveys では、“I can explain・・・”の質問に対し、3つのグレード（よくできる、ふつう、あまりできないなど）で答える仕組みになっており、見せてもらった Knowledge Surveys のシート例では、1チャプター10問程度の質問がされていた。このセッションでは、多面的な授業づくりの細やかさを感じ、FD サービスの一端を垣間見たように感じた。

4. おわりに

名城大学のFDは、ミッションの実現のために、どのようなFDの形が求められているのか、どのようなサービスが必要だろうか、大学の中に学生の学びについて語るどのような場があるとよいのだろうか、我々FDに携わる人たちは何を学ぶ必要があるだろうかなど、模索しながら進んでいる。この問いは、名城大学だけに限らず、FDを実践してきた人たちが、課題として共通に感じているものかもしれない。PODに参加して、海外でもまた同じような問いに悩み、実行し、その中で楽しそうに工夫を積み重ねている人々の姿をみた。教員だけでなく、職員も一緒に大学教育について積極的に関わり、話し合う姿から、職員としても学ぶものが多くあった。彼らが、これから先の社会を生きる教育を創るために、自分たちができることを、一歩ずつ教員と職員がともに実践することが大切だと話していたのが今でも印象に残っている。今の一歩が、10年後の大きな力となるような地道な活動を継続していくことの大切さをPODで学んだ。

最後に、POD派遣にかかわり、大学教育開発センターのみなさまをはじめ、PODで出会ったみなさま、関係のみなさまに厚く感謝申し上げます。

2009 POD Conference 参加レポート

名城大学キャリアセンター
大竹 純平

FD・SD コンソーシアム名古屋の事業の一環として、高等教育の授業及び学習改善を目的とする POD (Professional and Organizational Development Network in Higher Education) と呼ばれる国際的ネットワーク組織の年次大会に参加した。

2009年度は10月28日(水)から11月1日(日)の5日間にかけて、アメリカ合衆国テキサス州のヒューストン市内のホテルで開催され、アメリカ国内を中心に世界各国の高等教育機関教職員、約630名(うち日本からは22名)が出席した。

1. 参加したセッションの概要

事前に申し込みを行う Pre-Conference Workshop 以外は、Interactive Session もしくは Roundtable Session と呼ばれる15名程度の少人数でテーマに沿って議論、意見交換、事例報告を行う形式(1セッションは75分)を中心にして実施された。

参加したセッションは下記のとおり。

①Teaching Centers Integral to Graduate Students' Career Success :

Changing Perceptions

事例報告を通じて、大学院生のキャリア開発をいかに進め、培った能力や専門性を社会に対してどう認識させるかということなどをテーマに意見交換を実施。

②Student Learning Assessment

教育効果の評価や学生の学習効果、評価内容の刊行物などを題材にして、ファシリテーター及び参加者相互で現状抱える課題について意見交換を実施。

③Intentional Power Point : "Do's" and "Don't" from Cognitive Theory

今日、プレゼンテーションの場面で多用される Power Point について、その効果的な手法について議論を実施。始めに出来のよくないスライドを題材に参加者同士で改善点を指摘しあい、最後に模範的なスライドを用いてファシリテーターがまとめを行った。

④Sustainable Assessment : How Do We Finish What We Started ?

評価制度のシステムを構築し、継続するためには、いかに組織として運営を行うかが重要。一部の教員だけの取り組みとせず、包括的かつ組織的に行う上で必要な要素であるリーダーシップ、組織改革などの観点に触れ、事例報告を織り交ぜながら、意見交換を実施。

上記のようなセッションのほか、Poster Session や Resource Fair、食事を伴う

Conference Dinner や Awards Banquet にも参加し、情報交換の機会を得た。

2. 感想

参加したセッションについては、前述のとおり、議論や意見交換を中心として行われるため、今、どういった内容で議論がされているのかを探り、自分なりに理解し、把握するという事に精一杯で、こちらから何かを発言するというのはさすがに難しかった。もちろん、これは自身の語学力不足が大きく影響している。したがって、最初に簡単な自己紹介をした時以外は、残念ながらほとんど傍観者としての参加であったが、その中でも感じたことはいくつかある。

まず、とにかく「意見がたくさん出る」ということだ。どのセッションも話題提供・司会進行役がおり、テーマの概要説明の後、本格的な議論に入るといって、形式としては一般的なものだが、司会が遮らない限り次々と意見が出され、止まる気配がない。次に意見を言おうとして手を上げている者がいるにも関わらず、全く手を上げていない人が突然発言したりする。自己主張が重んじられる国民性が大きく関わっているのだろうとは思いますが、最初のうちはそれだけで圧倒された。

そして、もう一つ、そういった雰囲気の中から感じた点は、それだけ皆が「熱心に、前向きな意識を持って大会に参加している」ということだ。これは「FD や SD について真剣に取り組む姿勢や意識が備わっている」とも言い換えられるのではないだろうか。高等教育に携わる者として日常の中で抱えている課題や事例について、こういった情報交換の機会の中から何かヒントになるものを得よう、もしくは参考になるものがあれば提供しようという姿勢は前面に表れていたように思う。それはセッションの中で流れについていけない私への配慮や、セッションとは別の何気ない会話での情報交換の中でも多く感じられた。もちろん、今回の年次大会参加者は普段から FD や SD に従事しているだけに特別で、米国の高等教育に携わる者が全て前向きな姿勢や意識を備えているとこれだけで判断することはできないが、個人的には米国が授業改善などの分野で先進的と言われる理由を垣間見た気がする。

日本人が行うワークショップやセッションで、今回の POD であったように、次々と意見を言う、姿勢を前面に押し出すというのは国民性の違いもあるし、そのまま倣うべきとは思わないが、一つ刺激になったことは確かである。また、効果的なパワーポイントの手法をテーマにしたセッションに代表されるような、「意見を引き出し、議論を活性化させる仕掛けや工夫」は参考になるところがあったので、何かの機会に活かしたいと思う。

さて、ここまでは参加したセッションについての感想を述べてきたが、今回の成果がこれだけでは、語学力不足があるとは言え、さすがに乏しい。そこでここからは、大会プログラムとは別に、私が個人的に取り組もうとしていたことについて報告をしたい。

そもそも、FD・SD コンソーシアム名古屋の事業の一環として、今回の年次大会への派遣が決まった時、まず私が考えたのは、普段キャリアセンターの職員として主に学生の就職支援に携わっている自分が、どの切り口から授業改善や教育改善を捉え、今回の出張の

成果をどう見出すべきかということだった。当然のことながら、高等教育機関に携わる者として、大学全体という視野で担当業務以外の分野について知識や見聞を広められるだけでも大きな成果であることは間違いない。しかしながら、得られたことを少しでも何か直接的な形で活かせるものはないかと考えた末、結論として浮かんだのは「インターンシップ」だった。

言うまでもなく、「インターンシップ」とは長期休暇期間等を利用して学生が在学中に企業や公的機関で就業体験をする制度で、日本ではここ10年くらいで浸透し、社会的にも認識され、単位を認定する大学も多い。名城大学でも年々、参加学生、受入事業所とも増加し、学部・学科によって単位も取得が可能となっている。実施にあたり、キャリアセンターは学生と事業所のマッチングや受入に係る諸手続き等、主体的に関わる業務が多いが、抱えている課題や問題は少なくない。例えば、「研修プログラムのあり方や評価について、単位認定者である教員がどこまで関与するか」という点や、「制度自体の質を向上させるシステムをどう構築するか」という点である。

インターンシップ制度自体がアメリカ発祥であり、歴史も古く根付いていることから、日本や名城大学の現状と比較することで、現在抱えている課題や問題を解決するヒントが何か得られないか、それが得られれば普段従事している業務から授業改善、教育改善につながるのではないかとというのが私の考えであり、これを軸として年次大会に臨むことを決めた。

具体的に取り組んだのは、大会セッション以外のところで参加者とマンツーマンの状況でインターンシップについて聞き込みを行うということだった。ただ、残念ながら時間や機会が十分に得られず、実際に話ができただのは5~6人程度で、大学の規模や形態も様々であることなどから、簡単に比較対照できるものは少なかった。しかしながら、その中でも印象に残った回答やポイントを以下に記す。

<期間について>

- ・日本では2週間が標準であるのに対し、米国では16週間（1 Semester）であるのが一般的。期間が長い分、より実務に即した研修内容で実施が可能。

<マッチングについて>

- ・学生が自分自身の専攻と関わりの深い分野の企業で研修ができるかどうかは、受入先との調整次第。企業から受入を見送られ、関連のない分野で研修を行うケースもある。

<単位の有無について>

- ・日本と同様、要件を満たせば単位が取得できる。

<研修中の事故等に備えた保険について>

- ・大学側で加入する。

<機密情報の保護について>

- ・日本と同様、研修前に受入に係る契約を結び、その中でケアしている。しかしそれ以上の対策はなく、それで完全に情報漏えいを防止できているわけではない。

<研修後の評価について>

- ・学生、企業の双方から研修についての評価書を回収するが、そこから研修プログラムを検証し、向上を図るようなものは個別ではあるかもしれないが、組織立って行うようなものはない。

上記の内容は Minneapolis College の Jake Jacobson 氏から聞いた話を中心だが、彼以外も理系の技術系大学院、音楽関係の短期大学、サウジアラビアの大学などで勤める大会参加者などから話を聞くことができた。POD の大会自体がフレンドリーでアットホームな雰囲気に包まれていたからこそ、私のつたない英語でも嫌な顔一つすることなく応じてくれたとも感じている。

情報量が圧倒的に少ない中で見解を示すのも無理があると思うが、あえて言うなら、インターンシップを行う上で抱えている課題や問題は、米国でも共通しているのではないかという気がした。大きな違いとしては研修期間が米国の方は長いという点があるが、それでも研修内容に満足できない、不満をもつ学生が存在するのは共通している。学生満足度の低い受入先に改善のアプローチをどう行うべきか、PDCA のサイクルをどう行うことが効果的なのか、科目担当教員はどこまで関わるべきなのか、などはある程度の解決策が既に存在しているのかどうかは別として、同じように重要なテーマとして挙がっているのではないだろうか。

今回、主に参考にさせてもらった Jake 氏についても、インターンシップに現在直接関わっているわけではないため、研修参加前に設定していた自分なりの課題について明確な答えが得られたわけではなく、残念ながら不完全燃焼の思いが強い。しかし、今回の機会でも多少なりとも構築できたネットワークを通じ、今後も国内外を問わず、少しずつでも自分なりに情報収集を続けてみたいと思う。

3. その他

今回の研修中、私は足にできた小さな傷から「連鎖球菌性蜂巣炎症」という病気を発症し、現地の病院を受診し、海外旅行保険に関する手続きなどを行う経験をした。今後も FD・SD コンソーシアム名古屋の事業の一環として、同様に海外研修に参加される方がいた時のためにも、POD 本件とは関係ないが簡単に報告しておこうと思う。

まず、医療費が高額なので注意が必要である。私はウィルス性の疾患だったので処置として点滴を打ち、内服薬を処方されたただだが、請求金額は 2,654 ドルだった。とても持ち合わせがないので、クレジットカードで支払った。後になってわかったことだが、加入している保険会社によっては事前に現地のサポートデスクを通じて、キャッシュレスサービス（病院からの医療費請求が本人ではなく保険会社に行くよう手配するサービス）の申し込みができるため、緊急でなければ事前に保険会社のハンドブックの内容を十分に確認した上で病院に行くことを勧める。

現地の病院については、たまたま私が行ったところだけかもしれないが、「日本の病院のように気を遣ってくれない」という印象が強い。症状や措置の希望など患者からしっかり自己主張をして伝えないと理解をしてもらえない。例えば寒いので毛布が欲しい、飲み

物が欲しいというのでも、伝えたところでなかなか対応してもらうのには時間が掛かる。

薬は病院からの処方箋をもとに薬局で購入するが、病院の近くにあるとは限らない。実際、タクシーで 5 分くらい掛かるところまで足を運んだ。また薬のサイズは日本よりも大きい。服用中のアルコール摂取は厳禁という指示があったが、調理時にアルコールが使われたと思われる料理を食したことで反応し、夜中に嘔吐と下痢を繰り返すことがあったことから、薬の効果も比較的日本のものより強いものだったのではないかと想像する。

4. まとめ

最後に、今回の研修では病気を発症したことによる体調不良が影響し、プログラムに十分参加できず、また自分なりの参加テーマも消化できなかった印象が残るが、それでも普段の業務を離れ、異国の地で慣れない言語を駆使して情報交換を図るという機会は非常に有意義で、貴重な体験をさせてもらえたと感じている。FD・SD という枠組みとしてだけでなく、高等教育機関に携わる者として常日頃から教育改善ということを意識して業務に取り組む意識が重要であるということも、今回の年次大会参加者の姿勢から学び取れたように感じる。

このような機会を与えてもらった FD・SD コンソーシアム名古屋に対して感謝をするとともに、滞在中、私の体調不良からご心配、ご迷惑をおかけした 09 年度参加メンバー、同僚の皆様がこの場を借りてお詫びと感謝を表したい。

POD 大会が与えてくれた最高のレッスン
——Just a spoonful of sugar helps the medicine go down ... in a most delightful way——

名古屋大学文学研究科
金山 弥平

最初に、私のような者にもこのような機会を与えて下さった名古屋大学高等教育研究センターの皆様には心からの感謝を表明したいと思います。またここでは紙数が限られていますので、語りたいたくさんのことを盛り込むことはできませんが、そうした試みを名古屋大学文学研究科教育研究推進室年報『メタプティヒアカ』第4号で行なう予定です。名古屋大学文学研究科「教育」のサイト (<http://www.lit.nagoya-u.ac.jp/education/>) から pdf ファイルをダウンロードできますので、関心のある方はアクセスしてみてください。

副題の Just a spoonful of sugar helps the medicine go down ... in a most delightful way は、「メリー・ポピンズ」の中で歌われる歌詞の一部です。ヒューストンでの大会期間中にこのミュージカルを観る機会がありました。大会プログラムに expedition が組み込まれていたのです。プログラムを見たとき、やった！と思いました。確かにこの大会それ自体は、私にとって最初は、研究科長から応募を指示されたどちらかと言えば苦い medicine でした。そしてそれを飲み込むのを助けるひと匙のお砂糖として「メリー・ポピンズ」があったのです。FD 自体、それまでの私にとっては、たとえそのほとんどが実際には良い薬であるとしても、「飲まなければどうなるかも知らないよ」と脅されて飲まされるような薬でした。しかし、私が何か薬を必要としていたことも事実です。大会出席への応募メールに記した「参加動機」では次のように書いていました。

昨年度、高等教育センター協力の連続研究会「哲学教育を考える」セミナーで発表する機会を得たが、研究会の全体を通して大きな問題として感じたのは、本来エンパワーメントの源となるべき FD、授業アンケート等の施策が、逆に教師を萎縮させる方向に働きがちな日本の教育現場の実態であった。これと連動して、インセンティブが話題になる場合も、教育における充実感（プラトンの魂三部分説で言うなら最高の知的部分の満足）という本来の目的よりむしろ、下位の二つの部分、名誉欲や金銭的欲求をくすぐる方向に流れているらいがあるように見受けられる。これは、教員と学生が相互に満足度を高め合う授業形態はいかなるものであるかという問題とも関係してくる。今回、POD 集会への参加を希望したのは、学生、教師、スタッフが個人的にもエンパワーメントを得、組織全体として生産性を高めうる施策とその実践を学びたいと願ってのことである。

昔はもっと授業で教えるのが楽しかったと思います。ところがここ数年、授業で教えるのが以前ほど楽しくなくなってきました。「授業アンケート」が一律に、しかも満足や不満の内容に立ち入らない定量的仕方で行なわれはじめてから、上からも下からも管理されているという意識が芽生え始めたのです。FD についても、自分自身のためというよりは社会に対する説明責任のため、現在の授業にまったく問題がなくても、右肩上りで「授業改善」に努めよと強制されているように感じられました。そしてさらに、学習と探求をともに楽しむ「仲間」であるはずの学生を、サービスを提供すべき「顧客」とみなすようにという圧力さえ感じ始めたのです。このように、教育の魂を食いつくす病を抱えて、私は POD 大

会に出席しました。そしてヒューストンで学んだことは、この病に対する最高の薬、しかもお砂糖以上に甘い薬となったのです。

いくつか出席したセッションを簡単にまとめてもその内容はなかなか伝わらないでしょうから、ここではとくに学ぶところの大きかった、Susan Robison さんによる 10 月 29 日(木) 午前 Pre-conference Workshop の Peak Performance Practices of Highly Effective and Happy Faculty と同日午後 75-minute Interactive Session の Time Management: Why it doesn't work: what to do instead、さらに最終日の Sponsored Anchor Sessions を簡単に紹介しましょう。Susan さんは Professor Destressor というウェブページ (http://www.professordestressor.com/sr_home.asp) を立ち上げていますので、興味のある方はご覧下さい。私が POD 大会で学んだことは、同ページの Newsletters から一部学ぶことができます。

Susan さんがわれわれに確認を促す第一のことは、大学教員は、他の職種と比べてより多くの free time をもっているわけではないということです。discretionary time (自由裁量になる時間) は他の職種より多いかもしれません。しかし仕事場を離れば仕事をしなくてもよい職種とは異なり、われわれは自分たちの一日をうまく用いる責任を委ねられています。第二に、われわれの仕事量は 21 世紀に入って確実に増加しました。技術が発達し便利にはなりましたが、しかし E メールでわれわれが体験するとおり、便利さは逆に仕事量を増しています。教員の仕事は、第一に「教えること」、第二に「研究すること」、第三に「所属機関へのサービス」、第四に「社会的貢献や家庭での仕事」を含みます。そしてそれぞれがさらに細かい仕事を含み、例えば「教えること」であれば、授業の準備、実際の授業、テストと成績をつけること、学生指導、推薦状などの作成を含み、また「授業の準備」は準備で、目標の設定、授業の組立、授業方法の確定と実行、勉強および資料調べ、学生からのフィードバックとそれによる軌道修正等々、数限りないステップを包摂しています。その上それらを毎週、4 コマ、5 コマ、悪くすると 6 コマ以上こなしていかなければならず、それも 1 学期 (15 週) を通して休みなく行なわねばならないのです。

そのような中での FD の役割は、現状の仕事にさらに仕事を上乘せし、もっと多くのエネルギーと労力を「授業改善」のために費やすよう鞭打つことにあるのではありません。むしろわれわれが限られた時間の中で、膨大な量の仕事を効果的に、それも自身満足の行く仕方で行なうことができるよう、教員の啓発・発展を助けることにあるのです。

このように考えることに対しては、「それでは甘い」というお叱りを受けるかもしれません。「授業改善」による学生への顧客サービス、社会への説明と知的成果の還元を求められているのが現状であるとすれば、そうした圧力を現実として認めて努力するのが教員に課せられた至上命令であると考えられる人もいられるでしょう。しかし POD 大会から学んだ次の 2 点をここで指摘しておきたいと思います。POD 大会は色々な人に出会う機会でもありました。お話しできてよかった人は、この Susan さん、また日本にも来られた Mathew Ouellett さん、そしてだれよりも名古屋から参加した FD・SD コンソーシアムの皆さん——この方々は私にとって本当に素晴らしい spoonful of sugar でした——、また大学評価・学位授与機構、評価研究部の齋藤聖子さん、そして朝食のときにお話しすることのできた University of Dayton, Student Learning Support, Director の Elizabeth G. Harrison さんでした。最後のお二人から学んだことを簡単に紹介したいと思います。齋藤さんの Mission が教員の負担を減らすシステム開発にあるということは、そのお話しから明らかでした——ところが、評価研究部がそう

したシステムを開発し、こういうのもありますよと「提案」しても、大学の側ではしばしば警戒感をもって「強制」として捉え、最初から拒絶の態度を示されることがある、というのです。Elizabethさんも、FDは、教員にとって強制であってはならず、サポートとして提供されるものであるべきことを、具体的実践のいくつかとともに説明して下さいました。こういう話を聞いていると、日本の中央の方では、一人一人の教員のためになる施策を考えてくれているのに、それが大学においては、学生や納税者に対するサービスの強調やその他の事情で、いつの間にか教員の負担増加に変質してしまっているような気がします。

これと関連して第二に、仮にFDが負担を増すものであるにしても、問題はむしろ、それをわれわれがどう受け取るかということにあるのです。Susanさんは、新年度にあたり、不況の影響で負担を強いられるようになった教員が取りうるパラダイム・シフトによる問題解決について語っておられます。大学で変化が不可避的に生じてくるとき、それについてはどうしようもなくとも、それを扱うパラダイムに対しては、われわれは影響力を行使するのです。もしもGrumpy Professor（不機嫌な教員）のパラダイムを採用するならば、踏みつけられていると感じるわれわれは、煩いの中でベストの仕事をなしえなくなります。変化に抗い、それを嫌うGrumpy Professorとなるか、それとも変化を受け入れ、それに順応し、その主人となるResilient Professor（柔軟な教員）となるか、その選択をわれわれは迫られているのです。どちらが生産性を高め、人生における満足感を増すかということは、個人の経験としても明らかですし、近年の心理学の研究もそれを実証しています。

昨今の大学では「成果主義」が横行していますが、しかし大多数の大学教員は、金儲けを目指してはいないはずで、よい研究をし、学生の能力の発展を助けることを望んでおり、他人から「それを努力目標に掲げよ」と言われなくても、いつだってそれを目指してきたはずで、そしてその方向での生産性を高めるのは、鞭でも飴でもなく、教員自身が抱く幸福感、満足感です。ここで言う幸福感とは、おいしいものを食べたときに感じるような一時的快楽ではありません。むしろわれわれが日々出くわす障害を乗り越えていくときに味わうような、鍛え上げていくことのできる、長続きする幸福感です。Susanさんは、自分の言うhappinessとは、仕事や生活での障害、悩みがないということではない、色々な問題を上手く処理し、自分の最終目標に向けて進んでいくときに感じる充実感である、ということを強調しておられました。このように目標に向けて力強く進むためには、次の4つのポイントが重要になります。

1. Power（活力）：「なぜ（Why）」この仕事を行なうのか、その意味をしっかりと捉えて、活力をもって事に当たること。
2. Align（目的達成に向けての位置づけ）：「何（What）」をするのか？ 限られた時間、資金、注意力、エネルギーを、高度の成功に向けて適切に割り振ること。
3. Connect（繋がり）：「誰（Who）」とともに？ 助け合いとフィードバックによって互いに益を受けるような関係を築くこと。
4. Build（構築）：「いかにして（How）」？ 困難に対処するためどのようにして柔軟性（resilience）を増し加えるのか。

このうちSusanさんのセッションで直接に取り上げられたのは1と2でした。その際、活力を高める方法として示されたのはPyramid of Powerです。これは四層からなり、一番下にPurpose（全体的目的）、次にMission（ミッション、使命）、その上にVision（ビジョン、未



来像)、そして最後に Goals (個別的目的、諸々の到達点) が来ます。大切なのは、この三角形が、底辺においてもっとも広く、そして goals が狭い三角形の形をなしていることです。われわれはとにかく、goals を列挙することから始め、そこに矛盾するものや、自分の能力の限界を超えたものを盛り込みがちです。大学教員は、食べられる以上にお皿に盛ってお母さんから “Your eyes are bigger than your stomach” とたしなめられる子どもに似ています。goals が大きすぎると、その構造物は倒れてしまいます。Susan さんのセッションではこのピラミッドの組み立て方、さらにそれに基づいて自分のゴールを実現していく方法について詳しく学ぶことができました。紙数の制限のためここでは詳しくは説明しませんが、簡単に述べますと、人生全体の目的・価値観に基づいて漠然とした包括的 Purpose をまず立てる (例、I am a bridge connecting ideas and people for the greater good)。それに基づいて自分の mission を構築する。その際、自分が上手くできる行為を動詞として 3 つ、自分が大切にしている価値を 3 つから 8 つ、自分が関わる人のグループを 2 つから 3 つ選び、例えば My mission is to research, inspire, and collaborate (verbs) for/to/with colleagues, students and family (people) who want truth, understanding, justice, and love (values) のように記してみることです。そしてその上に、自分がこの mission を追求しつづけていくとき、例えば 5 年後に、自分自身に、また自分を取り巻く世界に何が結果するのか? という問いの答えになるものとして、vision を書き入れるのです。vision は家庭に関するものであったり、自分の健康に関するものであったり、また趣味や仕事に関するものであったりしますが、どの場合も現在形で記す必要があります。また少々 fanciful なものでも構いません。研究的 vision の一例としては、I develop creative ideas for research and submit three articles for peer reviewed journals a year, four conference presentations/poster sessions a year with my students, and author, edit, or co-author one book every five years が紹介されていました。そしてこの vision と関係する goals が三角形の天辺に種々設定され、それらの goals 実現に向けて、細かい sub-goals (tasks) を並べた Tracking System を作成し、限られた時間、資金、注意力、エネルギーを適切に割り振っていくのです (alignment)。その際、最も重要なことは、Purpose, Mission, Vision と背反する goals, sub-goals は入れない、あるいは賢く・創造的に先延ばしする、また上から仕事を指示され、それが短期的に見て他のゴールを阻害するように見えるときには、ピラミッドに立ち返り、長期的視野に立ってゴール到達に役立つか否かを (仕事の受入・拒否がもたらす結果をも含めて) 検討し、目的を推進するものであれば受け入れ

Tracking Systems (追跡システム)

同時にいくつかのゴールのサブゴール (action steps, 課題) を書きならべ追跡する。縦の列を見れば、1週間にすべきことが分かる。できた課題はハイライトをつけ、未完了の課題は次のコマに移動する。各ゴールがスケジュールどおりに進行しているかどうかは一目瞭然。1週間が終われば、その週コラムは、ここから除き、別の所に保存、四半期あるいは1年のレビューに役立てる。表の右に新たな1週目を付け加える。

Goals/Time	11月25日	12月2日	12月9日	12月16日	12月23日
Goal 1					
Goal 2					
Goal 3					
Goal ...					

る、他方、阻害するものでしかなければ No と言ひ、必要なら説明することです。私の POD 大会行きも、仕事に追われている私にとって、短期的にはいくつかのゴールの障害でしかありませんでしたが、しかし長期的には私の無意識的ピラミッドに合致するものでした。だから私は、POD 大会への参加に応募したのです。Susan さんはピラミッドに基づいて自分の Dream Book を作る方法についても教えて下さいました。これは、自分が Purpose, Mission, Vision から外れた生き方をしていないかどうかを点検し、それらの実現に向けて方向づけをする助けとなるノートです。先にも述べましたが、詳しいことは POD 大会での他の体験も含めて『メタプティヒアカ』第 4 号に掲載する予定ですので、そちらをご覧下さい。

POD 大会は、不況のため今年の 700 名より参加者は少なかったものの 630 名の出席を得て成功裏に終わりました。内 38 名が日本からの出席者であったことは大会のディナーでも特筆すべきこととして言及されていました。しかし国際化や文化的多様化を重視する POD メンバーがいる半面、それに批判的な人もいます。大会最終日、11 月 1 日の POD Sponsored Anchor Sessions: Re-gen to Next-gen: Going Forward Together では、まさしくこの問題が取り上げられました。多様性を取り込みつつ、しかも異なる諸要素が調和をもって integrate されていくためには何をなすべきかという重要な主題でしたが、参加者は 30 名前後と比較的少なく、また飛行機に間に合うように途中退席する人もたくさんいました。その折一人の参加者から、30 名を超える日本人が出席するのはよいが、しかし彼らからいかなる貢献を期待できるのかという問題提起がなされました。これは POD が大きくなり国際化や多様化など様々の企画が立ち上がっていく中で、限られた予算をどう配分していくのかという POD の今後の方針と関係して問われた問題でした。その時は私は黙っていたのですが、しかし再び POD 中核委員の国際化傾向への批判に話が及んだとき、手を挙げて言わせてもらいました。正確な言葉はともかく内容は次のとおりです—— I am one of those 30 Japanese people. But I am here not as a Japanese, but as a teacher who has common difficulties and agonies. And coming here, I am glad that I could learn a lot, sharing those agonies with lots of fellow teachers. I am very grateful to POD for allowing me such a splendid opportunity of learning. この発言は、教育とは、それに関わる二者のどちらかが一方的に受益者ないし負担者であるというようなものではなく、双方が喜びと益をそこから受けるものであるはずだという思い（教育の mission）から語らせてもらったものですが、幸い出席者の多数が労苦を共有する仲間としてその意図を汲み取って下さいました。折しも前日の 31 日、会場ホテルには、第 2 次大戦中、家族が収容所に入れられた中、アメリカ軍に加わった日本人二世からなる Japanese-American 442nd Regimental Combat Team と、彼らに救われたアメリカ軍の人たちが集まる記念の会がもたれていました。65 年前、フランスのボージュ山脈でドイツ軍に包囲され壊滅寸前であった 141st Regiment の 1st Battalion を、これら二世の人たちは、26 日から 30 日にわたる勇敢な戦いの末に救い出したのです。退役軍人姿の日本人らしい人をホテルで見かけていたのですが、その意味を知ったのは、1 日夜のニュースを通してのことでした。分かっていたら話しかけてお話を聞けたのに、とちょっと残念な思いです。

以上、色々考えさせられ、学ぶところの多い POD 大会でした。これをどう研究教育の場で活かしていくかということ、それが私のこれからの課題です。とにかく resilient な professor を目指し、メリー・ポピンズの practically perfect 状態に近づけるよう、spoon 片手に sugar をどんな所にも見出しつつ、私の mission 達成に向けて前進していきたいと思っています。

POD2009 年次大会参加レポート

名古屋大学大学院法学研究科

林 秀弥

はじめに

「高等教育専門職組織開発ネットワーク」(Professional and Organizational development Network in Higher Education、以下 POD と略) は、教授学習の改善を目的とする、アメリカを中心とした国際的ネットワーク組織である。メンバーは FD・SD 担当者や教職員、部局長等から構成され、メンバー同士の交流や共同研究プロジェクトを通して実践を共有し、教授学習の改善につなげるものである。今年度の POD2009 年次大会はテキサス州、ヒューストンにて 2009 年 10 月 28 日(水)～11 月 1 日(日)の日程で行われた。以下では、参加したすべてのセッションの内容について概括的に話すことは避け、参加したセミナーで個人的に興味深かった点を挙げてみたい。

2. 参加したセッションの感想

a. 「専門教育」について参加者の経験を紹介

Structured Professional Deployment for Graduate and Professional Students のセミナーに出席し、学生とのディベートを通して専門教育の効果を最大化するにはどうしたらよいかの説明された。報告者の説明も興味深かったが、参加者の討論がより一層興味深いものであった。

参加者の 1 人、あるビジネススクールの教授は、自ら担当する「経営管理」の授業について、興味深い体験を話された。それは以下の通りである。

まず、授業の内容が、企業と取り巻く業界の状況、現在の企業戦略を分析し、将来の戦略を提案する上での基本的な分析の枠組みや理論を一通り学ぶクラスとのことが紹介された。授業では実際の企業の事例(ケース)を使用し、より現実に即した議論が行われ、最終的には現状の問題点に対して何らかの提案を行うという実践的なものであることが強調された。

紹介した教授によると、過不足ある様々な情報(企業を取り巻く外的要因及び内的要因)を基に、これまでの戦略の失敗や将来の展望を導き出す作業は、雑多な情報に優劣をつけ、その中から問題点を徹底的に整理・分析する力が求められるとのことであった。学生は、「ケースブック」という 1 事例 20 ページほどの冊子の中の情報のみからあらゆる状況判断をせざるを得ず、当初はあまりに雑多な情報の中で途方にくれることもしばしばだということであった。ただ、「現実の実務においても期限の定められた仕事において必要な情報がすべて得られるということは希であろう」という極めて現実に即した状況で最善の判断を下すという訓練として、非常に有益であると考えられ、ケースディスカッションに望む緊張感

はまた一風違う刺激であろうと感心した。また、教授によると、そのクラスにおいては、グループ課題の評価が個人の成績に占める割合も大きいことから、授業はグループで準備せざるを得ず、準備及び議論のとりまとめにはとりわけ多くの時間を取られるとのことであった。しかし、そうした面倒な経験を通じてチームワークやグループでの取組のあり方について学生は学ぶことも多いと思われ、大変興味深く、紹介者の説明を聞いた。

b. Group Activity と Leadership Dynamics

Welcoming Change in Our Communities; Supporting Diversity in Development のセミナーに出席したところ、いくつかのグループに分けられ、Group Activity と Leadership Dynamics がテーマになった。米国の授業の一つの顕著な特徴と言われる、グループ活動を通じた教育効果の紹介が興味深かった。紹介者によると、多くの国々の教師と相互理解を深める難しさを実感したグループ活動は、ただでさえ次々に投げかけられる異質な議論でストレスを感じる中、グループとして何らかの「結論」を的確に示す必要があることから、他の学生とのミーティングは言葉の壁を乗り越え、それぞれ異なる文化や生き立ちの違いからくる「正論」のぶつけ合いは、非常にストレスがたまるものでもあるという。しかし、そうした経験を短期間でも繰り返すことは、自己の主張の方法を何度も自問させ、いかにして自分を相手に理解してもらい、授業のリーダーシップを発揮するのかということを試みる実験室のようでもあるという。

参加者に聞くとところによると、米国では、このようなグループプロジェクトが多くの講義に組み込まれ、チームワークを重視するプログラムだとのことであった。これこそが Diversity in Development の醍醐味の一つだと感心することが多かった

c. 留学生に対する英語のサマースクール

これはどのセッションに出席したときの話かは失念したが、あるセッションに出席したときに、出席者間で留学生に対する英語のサマースクールの取り組みが話題となった。私の隣にいた参加者はロースクールに所属する研究者であったので、いろいろ興味深い話を聞くことができた。

彼によると、米国では、通常、正規の授業に通う前に、2ヶ月程度サマースクールに通い、英語の環境に慣れる事になるが、しかし、紹介者によるとこの程度では、英語を母語としない留学生は決してロースクールの授業についていくことはできないとのことであった。紹介者によると、通常の授業や論文作成と平行して、たとえば、他のネイティブ学生に個人的にお願いし、まず、個別に提出する課題や、論文を文法や全体構成の観点から徹底的にチェックしてもらうことが多いとのことであった。この他、留学大学院生を対象に行っている数々の無料英語補強講座に通い、文法、発音、論文構成など、様々な観点から英語のブラッシュアップを図る機会を大学が設けるべきだとのことであった。こうした多様な参加者のバックグラウンドから思わぬ体験談が聞けるのも POD の利点だと感心した。

3. さいごに

短期間とはいえ、日本とは全く異なる教育文化に身を置いたことにより、他国の教育制度その他大学教育の優れた点やまた、問題点を身近に考える機会が得られたことは今後の人生においても得がたい貴重な経験をしたと思う。特に、短い滞在期間ではあっても、世界において、豊かな国であると認識されている米国でさえ、経済格差、人種問題、宗教問題といった大きな問題が生活のあらゆるところに深く根付き、犯罪や暴力の原因となっており、それが教育にも影を落としているという現実もセッションの議論を通じて目の当たりにし、「豊かさとは何か」を再度考えさせられた。

また米国の大学は東アジア、中東、インド、ヨーロッパ、南米といった様々な国々からの留学生と日常的に交流することにより、自国の文化や考え方について改めて気づかされるチャンスが多く得ることができるように思われる。自らの授業を紹介するスピーカーの議論を聞いていると、ささいなことでも他者と意見が衝突したり、自身で「これは常識的だ」と思いこんでいた考え方の多くは世界という多様な視点で見れば単なる「あるひとつの国」からの「ひとつの考え方」に過ぎないのだということを思い知らされるが多かった。また、留学生も含めたこうした多様な文化や人種の中で、セッションでは、私自身が自然に「日本という国の代表」とされ、日本の様々な問題について問われ、その批判の矢面に立たされるなど、説明・弁明を求められることもあった。他方で、他の世界の国々は日本をどのように捉え、どう考えているのかを正面から受け止めるチャンスもあり、教え、教えられる日々であった。

そうした経験の中でも特に印象に残ったのは、「台湾、韓国といったアジアの国々は、(アジアで経済的に最も成功した)日本の大学教育事情を現在でも(私自身が意識していた以上に)注目している」ということであった。また、そうしたことがまた、逆に私の目をアジアに向けさせていくいい機会となった。アメリカでの経験によって、「アジアにおける日本の紀要行く」そして日本の大学としてのアイデンティティ、他のアジアとのつながりを強く意識させられたのは、PODでの研修の価値ある産物のひとつであったと思う。

POD NETWORK CONFERENCE 参加レポート

名古屋大学学務部学務企画課

中垣 理恵

1. はじめに

2009年10月28日から11月1日までアメリカ合衆国、テキサス州ヒューストンにおいて開催された、POD NETWORK CONFERENCE に本学の高等教育研究センターに関連のある学務部に所属しているため、機会を得て参加しました。

POD 大会への派遣は昨年度から2回目ということであり、事前に前回参加者から、POD 大会の雰囲気については、教育に熱意のある人々がそれぞれ試行錯誤しながらつながっていくことを重視している集団である等ある程度情報を得ることが出来ましたが、何よりも自身の体験が大切なので(これは、この大会の趣旨でもある。)、私が体験し考えたことについて報告いたします。

2. 大会に参加して

参加したワークショップ、セッション等の中で印象に残ったことは、アメリカの大学の事情と日本の大学の事情は異なるところは異なるので、経験を聞くときには、基本的事情も聞きながらではないと誤解が生じる可能性があることと、逆にはやり同じ大学として共通の悩み、問題を抱えている部分も存在しているということでした。

参加した中で、特にそのように感じるに至ったワークショップ、講演に絞ってご紹介します。

1) A Model for Instructional Technology in Graduate Student Development

このセッションは、大学院生がこれから授業を担当出来るようになるために、準備をするという目的の授業の紹介で、発表者はその授業の担当者と実際に授業を受けた大学院生の2名でした。

まず、発表者のうち授業担当者が簡単に、大学院生の教育能力開発に必要なことは学生の段階によって異なるが、学生の段階を **high** と **low** の二つに分類し (**high**、**medium**、**low** の三つに分類している場合もあるとのこと。)、各段階において必要なことを説明しました。

学生の段階	必要なもの
High	認証プログラム 指導する力 多様な成果物
Low	特別なワークショップ 一回限りのイベント 特に何もない

そしてこの発表者の授業においては、**High** の段階を対象として行われ、以下のことを出来るようにすることが目的となっているとの説明がありました。

- ・大学の授業実施におけるサポートツールの中ではメインとなる黒板の使用が出来ること。(コースマネージメントやユーザーマネージメント、コミュニケーションや評価を含む)
- ・基本的な **HTML** を使用してドキュメントを作り、公開すること。
- ・グラフィックデザインの基礎を理解したことが表現されている、教材を作成すること。
- ・プレゼンテーションツールを使用して教育内容にふさわしい教授法を実演するプレゼンテーションを作成又は改良すること。
- ・**Wiki** やブログなどのインタラクティブテクノロジーを自分の分野で教える際に実際に使うもしくは、利用について述べるができること。
- ・自身の職探しの際に使用するポートフォリオを作成または改良して、テクノロジーを教育方法として使う能力があることを現せること。

その後、もう一人の発表者である授業を受けた大学院生（専門はフランス語）が実際に作成した教材（フランス語の文法等を覚えるために定冠詞、時制、など項目があつて難易度が得点で表されており、クリックすると問題が表示されるというクイズ）を利用して、実際に参加者が問題を選んで答えましたが、テレビのバラエティー番組のような感じで進められたため、学修に楽しさを出すにはよい教材だと思いました。その他にも発表者が実際に作成した自分の講義の様子を録画した動画、ポートフォリオ（自己アピール用の **web** ページ）などのコンテンツの紹介があり、参加者と適宜意見交換を行いました。

本学では、高等教育研究センターが「大学教員をめざす君へ **Preparing for Future Faculty**」を開催していますが、集中プログラムであり、授業として開講している訳ではありません。私は、本学の学務部職員でありながら、高等教育研究センターの取り組みも良く知らなかったため、高等教育研究センター発行の「かわらばん」でそのプログラムを見かけたとき、教員になるための教育をするというのは珍しい取り組みと捉えていました。

しかし、このセッションはコンピュータを利用することに力を注いでいるというだけで、参加者の様子からすると大学院生に授業を行う為の教育を行うということは、既にアメリカでは当たり前の様でした。**Graduate Student Development** という言葉は他のセッション等でも見かけましたので、アメリカではすでに教員の能力開発から教員予備軍である大学院生の能力開発にまで **FD** の範囲に含まれていると感じました。

また、このセッションの発表者とは関係がありませんが、**TA Development Programs** についてのポスターセッションもありました。日本では **TA** の業務は、教員によって異なり、あくまでも授業補助者であつて、授業を主体的に行うことは有りませんが、アメリカの **TA** はそこにとどまらないようです。**TA** のおかれている事情が日米で異なるので、**TA Development Programs** がアメリカには存在し発展しても、日本ではあまり話題にならないのではないかと思ひながら、その発表を眺めました。帰国後にこのポスターセッションを話題にしたところ、本学でも一部の部局では、**TA** が **FD** に参加するなど、状況が変わっ

できていること知ることが出来ました。

2) Millennials Go To College

この講演では、簡単にアメリカの世代について、以下の区分で紹介され、アメリカでは今これからベビーブーマーの 2 世が大学教育を受けるということで、そのことに関してどう対応していけば良いのかということが、語られました。

<時代名称と区分>

G.I 1902-1924

著名人としてウォルトディズニー

SILENT 1925-1942

エルヴィスプレスリー

Boomer 1943-1960

ビルクリントン ヒラリークリントン

GenerationX 1961-1981

バラクオバマ

Millennial 1982-?

Generation	(Born)	Childhood Era	Coming-of-Age
<u>G.I.</u>	(1901-1924)	World War I Roaring 20s	Great Depression World War II
<u>Silent</u>	(1925-1942)	Great Depression World War II	American High
<u>Boomer</u>	(1943-1960)	American High	Consciousness Revolution
<u>Gen X</u>	(1961-1981)	Consciousness Revolution	Culture Wars '90s Boom
<u>Millennial</u>	(1982-2004?)	Culture Wars '90s Boom	Financial Crisis War on Terror

Millennial の特徴を単語で表現すると以下のとおりとのことです。

- ・特別な
- ・保護された
- ・自信に満ちた
- ・編成されたチーム
- ・型にはまった
- ・プレッシャーをかけられた
- ・達成する

これらをキーワードにして、説明がなされました。Millennial に対応するためには、小さな大学を演出して、パーソナルプランを持つようにすることや helicopter mam & dads について対応することも話題に出ました。(helicopter mam & dads は警察のヘリコプターがいつもまわりに飛んでいる様にいつも自分の子供のまわりにおいて、子供が安全であるようにチェックしている両親のことです。) キーワードとともに語られた内容は、ゆとり世代に対して対応を考えている日本の大学と似ていると感じました。日本の大学は、成績を

保護者に通知する、就職にあたってのきめ細かいケア等に特に力を入れ、それをアピールポイントとしている大学も有ります。大学の大衆化が早い時期になされたアメリカであっても、新しい世代が大学に入学するにあたっての対応が講演の題目となるところは、日本の新しい入学者に合わせた対応の変化もこれが始まりではなく、これからもいつまでも時代に合わせて変化は続くと思わされました。

蛇足ながら、講演内容以外にもアメリカを感じさせたものがありましたので、書き添えます。英語を聞き取るのに必至で、全く笑うところには気づけませんでした。随所に笑う箇所が用意されていました。講演であっても、聴衆を笑わせながら、巻き込んでしまうというスタンスは、アメリカのイメージ通りで、イメージが現実であったことが、発見でした。

3. おわりに

今回は、日本からの参加者も30名以上おり、普段の業務では出会えなかったであろうそのような方々とお会いする機会を得ることが出来、各大学の状況をお尋ねすることが出来て大変刺激を受けました。また、参加された国々の教育に熱意をとっても持っている先生方がどのように教育する力をさらに磨いていくのか、他の教員を教育方法の改善について巻き込んでいくのかの一端を知ることが出来ました。日本からご一緒した先生方のお話を聞くことも、日常の業務と離れています、離れているからこそ先生方の考え方を触れる機会として貴重でした。

FDに対して無知な学務部職員である私に、このような機会を与えて下さいました、高等教育研究センターの夏目先生をはじめ、みなさまに感謝いたします。

2009 POD Network Conference 参加報告書

名古屋大学学務部学生総合支援課

伊藤 聡

1. はじめに

10月28日～11月1日にアメリカ合衆国テキサス州ヒューストンで開催された2009 POD Network Conferenceに参加する機会を得ることができた。私個人は大学職員として勤務をし、FD (Faculty Development) 及びSD (Staff Development) という用語を日常的に耳にする機会こそあれ、直接これらに関する業務に携わった経験は無く、日常携わる業務とはやや乖離した専門的な分野という印象しか持てていなかった。今回のPODへの参加により、FD・SD についての見聞を広め、より身近なものへと印象を改めることができた。また、大学職員として今後FD・SD といった分野とどう関わっていくか考えさせられると同時に、この分野に関する自身の知識不足も改めて感じる結果となった。

POD Network Conference は、多くのワークショップ、セッションで構成されており、そのほとんどが参加者達を巻き込んだディベートを含んでおり、言葉の壁を常に感じながらの参加であった。しかし、本大会の運営者、ボランティアスタッフ、諸外国からの参加者やFD・SD コンソーシアム名古屋からの同行者の方の協力、支援のもと、貴重な経験を得ることができた。今回の大会参加の概略について、以下のとおり報告したい。

2. Pre-Conference Workshop について

参加した Workshop : Planning for Conceptual Understanding : A New Approach to Course Design

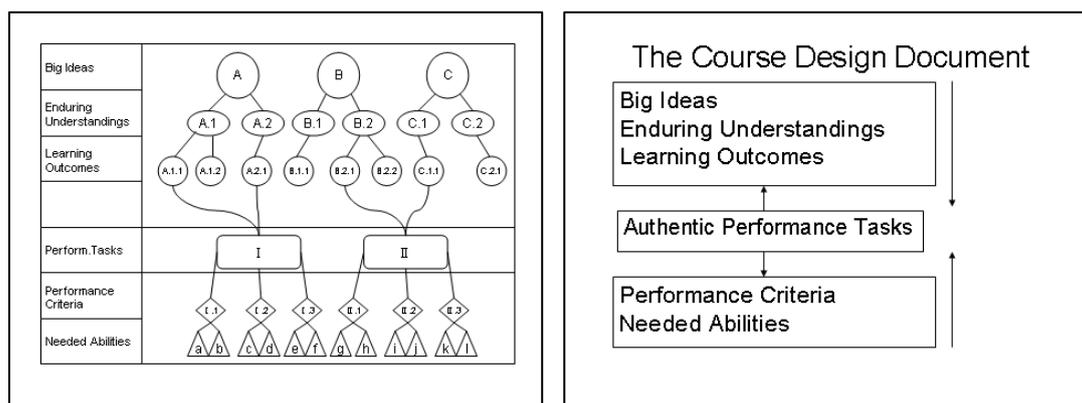
講演者 : Edmund Hansen (Northeastern Illinois University)

Faculty Developer を対象としたコースデザインのワークショップであったが、取り扱う題材がFD・SD 初心者の私にとっても比較的なじみやすい題材であった。サンプルとして紹介されたのが Freshman Seminar を想定した授業で、シカゴで行われた入植者、移民達に関する調査を取り扱ったものであった。参加者達は、最初にこのサンプル授業を実施した場合の学習成果等をあらかじめ設定し、ワークショップ終盤に自ら設定したものを振り返るという形式がとられた。なお、授業の構成要素、着目点が順を追って以下のとおり紹介された。

- Big Ideas.....授業で取り扱う学問分野の重要な概念、理論
- Enduring Understandings...Big Ideas の派生物で特定の学問分野に関するまとまった知識
- Learning Outcomes.....授業の成果、Learning Outcomes の積み重ねが Enduring

Understandings になる。

- Authentic Performance Tasks.....授業内容を理解するための具体的な学習活動（調査活動等）
- Performance Criteria.....学習活動に伴う個々の評価尺度（創造力、問題解決能力、コミュニケーション能力等）
- Needed Abilities.....学習活動を行う上で必要となる基本的な能力



本ワークショップは、一つの授業を大きな学問分野の概念、理論から捉えるマクロ的視点及び個人の基本能力によるミクロ的視点の双方から分析し、授業を構築していくというものであった。事務職員という立場上、自身がコースデザインを実践する機会はないと思われるが、FDに関する一つの視点として本ワークショップで興味深い知識を得ることはできたと思う。

3. Interactive Session について

大会期間中、多くのワークショップやセッション等が開催されており、FD・SDの広範さ多様性を示していた。早いものだと朝の7時台から開始されているものもあり、運営者、参加者の意気込みの高さも窺い知ることができた。ただし、セッションによっては、開催直前になって講演者の都合で中止となってしまったものもあり、自分の参加したいものに参加できなかったことがあったのは、残念であった。ここでは参加した Interactive Session の中から以下の2つにしぼって概略を報告したい。

(1) Intentional Power Point: "Do's" and "Don'ts" from Cognitive Theory

講演者： Kathleen Haring (Muhlenberg College)、Laura Edelman (Muhlenberg College)

授業の際に使用する Microsoft Power Point の功罪についての説明及び講義での実践例の紹介が行われた。参加者は講演者が作成した Power Point のスライドを実際に目にしてその改善点等を考え、意見交換するといった形でセッションは進められた。Power Point は、多くの機能を備えており、スクリーンを見る者に多種多様な情報を提供可能である。しか

し、認知心理学上、与えられた情報を整理し脳へ記憶するメカニズムを考慮すると以下の点に留意し Power Point を使用するのが効果的であるとの説明がなされた。

<p>写真等イメージの使用方法</p> <p style="text-align: center;"> 説明文に小さな写真等を添える (説明文がメイン) </p> <p style="text-align: center;">></p> <p style="text-align: center;"> 画面全体の写真に説明文を添える (写真がメイン) </p>
<p>使用を控えた方が良い機能 (不必要で気が紛れる) —— 音楽、アニメーション、クリップアート</p>
<p>文字を強調する際に有効な方法——ボールド (太字) 体、イタリック体、文字を BOX で囲む。</p>
<p>文字の色彩に注意、特に黄色の使用は避ける。</p>
<p>文字と背景のコントラストに注意、白と黒の組み合わせが最適</p>

Power Point を実際の業務で作成し使用する機会は今までにあったため、自身にとっても実効性の高いセッションであった。また、想像以上に、シンプルなスライドを推奨していた点が印象に残った。本セッションを踏まえてディスカッションでは、Power Point の有効的な利用方法及びスライドのコピーの配付時期を授業の前、開始時、終了後いつにするのが良いかといった内容で意見交換がなされた。

Power Point を含めアプリケーションソフトが高性能、多機能になってきているため、スライドの作成者は、含まれている機能を駆使し精巧なものを作成する傾向になりがちである。Power Point を使用する本来の目的である聴衆の理解を助長する点に立ち返り、認知心理学にも触れた本セッションは興味深かった。

(2) A Model for Instructional Technology in Graduate Student Development

説明者：Hugh Crumley (Duke University)、Anne O'Neil-Henry (Duke University)

教育職を目指す大学院生を対象とした講義について、現在の担当教員及び以前受講していた大学院生が紹介した。本講義で取り扱う内容は、授業で使用する多くのアプリケーションソフトの使用方法、HP の作成方法、ブログや、Wikipedia 等の活用方法というもので、実際に関連するブログも紹介された。

日本において昨今、重点化されてきている「キャリア教育」に類似するものという印象を持ち得たが、実際に受講生達の就職活動に効果を発揮しているという報告もなされた。その一方で、日本同様に大学院修了後に就職先を探すのがなかなか難しいという実態もややかいま見れた。

4. Poster Session について

主に米国の大学を中心にして数多くの機関が Poster Session に参加しており、日本からの参加も複数あった。開催時間中にいくつかのブースを回り、情報収集したがここでは以

下の2件について印象に残ったことを簡単に記したい。

(1) Graduate Student Involvement in the Scholarship of Teaching and Learning

説明者：Laura Schram (University of Michigan)

大学で現在携わっている業務が奨学金関係なので、海外の奨学金事情について情報収集の機会を持った。紹介していた the Scholarship of Teaching and Learning (SoTL) が教育・研究を補助する手段として概ね機能しているといった調査結果が報告されていた。印象に残ったのが奨学金関係業務について Faculty Development Center が大きな役割を果たしており、同 Center が担っている業務の広範さ（他には、学生相談、セミナー補助、授業改善業務等）を感じた。

(2) Promoting Active Learning by using Board Game

説明者：Ryoji Hamada (Tohoku University)、Tomomi Kaneko (Hokkaido Automotive Engineering College)

難解な経営学、会計学の学習のために東北大学で開発されたボードゲーム (Tohoku Management Game) が紹介された。学生が経営者の立場になり、自分の会社の運営をする中で経営や会計のセンスを養うことを目的とした企業教育プロジェクトで使用しているとのことであった。近年、大学教育の中でも注目を浴びている「キャリア教育」にあたるものとして関心を持た。参加者からの評価も概ね好評とのことだったが、このゲームを使ったプロジェクトが大学から補助金を受け取らずに大学生協を事業主体とし、地域の民間企業等を巻き込んで展開している点は非常に興味深く思えた。

5. おわりに

参加したワークショップ、セッションのいずれも参加者達が積極的に質問や意見交換をしているのが印象的だった。コミュニケーション能力不足でもどかしい思いをすることも度々であったが、スタッフや参加者の好意的な姿勢は大変有り難かった。

催されたセッション以外にも、異国の参加者達との会話の中で、私自身が携わる日常業務にも FD・SD に関連する要素は十分含まれていると感じ取ることができた点も成果の一つと考えている。

また、今回の POD 参加により米国を中心とした諸外国の FD・SD に関する見聞を広めるという成果とともに、同じく日本より参加していた他大学の教職員の方々と交流する場を持って、貴重な情報交換をすることができた。近隣の大学のことでさえあまりに知らないことを改めて気づく一方で、他大学との相互交流の重要性、有効性も実感した。特に、FD・SD コンソーシアム名古屋で同行できた4大学の方と貴重な時間を一緒に過ごせたことに改めて感謝申し上げたい。

リーダーシップ開発プログラムに関するワークショップについて

名古屋大学高等教育研究センター

夏目 達也

はじめに

POD 年次大会に参加するのは、私自身は昨年が続いて 3 回目である。今年は、諸般の事情で全日程の参加ができなかったため、プログラムのテーマを絞って参加するセッションを決めた。その中で優先したのはリーダーシップ開発であった。その理由は以下のようなものである。①FD については、過去 2 回の参加でおおよその傾向と内容は把握できたこと（とくに昨年参加したので大きな変化は予想できないこと）、②リーダーシップ開発の取組が研究大学を中心に広がりつつあること、である。

リーダーシップ開発は、日本の大学ではまだほとんど取り組まれていない。その必要性がまったく認識されていないということではない。一部の研究者の間では過去にも認識されてきたようであり、最近では経営学の分野で研究成果もいくつか発表されている。にもかかわらず、大学教育の分野ではこれまで取組は遅れている。

一方、アメリカでは、最近リーダーシップ開発に関する研究が活発化している。過去の POD 大会でも取り上げられてきたし、2009 年次大会でもいくつかの関連した発表がみられた。中でもミシガン州立大学のファカルティ・ディベロップメント・組織開発室（Office of Faculty & Organizational Development, FOD）の発表が注目された。これは、大会冒頭のセッションであるプレ・カンファレンス・ワークショップの一つとして、「リーダーシップ開発を始める」と題して開催された。8 時半から 12 時までの 3 時間半のセッションであり、POD 大会の数あるセッションの中では長時間のものである。上記のような事情もあり、筆者は迷わずにこのセッションを選択した。セッションの参加者は 20 名程度であった。年齢は多様、性別では女性がやや多かった。

1. セッションの概要

セッションの趣旨は以下のように説明されている。

「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。」

セッションは、ミシガン州立大学ファカルティ・ディベロップメント・組織開発室が担当した。同室長であり、同時に同大学副学長補佐を務めるデボラ・ディズア氏 (Dr. Deborah DeZure) を中心に、副室長のアライン・ショウ氏 (Allyn R. Shaw) が一部を分担して発表した。セッションは以下のように進行した。

- 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

以下、セッションの概要を紹介する。

①では、ディズア氏から歓迎のあいさつと、本セッションの趣旨・目的等について説明があった。続いてアライン氏からリーダーとマネージャーの違い、リーダーシップとは何かについての参加者への問いかけがあり、参加者で議論した。

②リーダーシップの定義では、組織と個人に焦点をあてた定義を検討した後、総合的な定義を以下のように示した。

「リーダーシップ開発はリーダー個人とかれが指導する社会的・組織的環境との相互作用に焦点をあてる。それは人々が自己理解を社会的・組織的な命題に应用することにより、いかに他者と関係を結び、みずからの努力を調整し、関与を打ち立て、さらに社会的ネットワークを発展させるかについて人々の理解を促進するための総合的な戦略である。手短かに言えば、社会的資本を開発することにかかわるものである。」

ミシガン州立大学は、財政的問題に直面して、大学運営のあり方を大きく変化させる必要があった。'Change' をキーワードにして取り組んでいるが、その際、変化をいかに意識的にコントロールするかが問題になっている。変化を指導するのはリーダーとマネージャーだが、両者の役割は異なる。リーダーは変化を促進し、マネージャーは安定を志向する (マネージャーは組織の成員が安心して変化を進められるようにするということか)。どのような行動をする時に、自分はリーダーになるかマネージャーになるのかを参加者で討論する。主催者と参加者との質疑応答で、主催者は人々を Flexible にすること Sustainable にすることの重要性を指摘した。

③リーダーシップ開発に関する理論・指導的な原理・実践では、リーダーのコンピテンスは、以下の5つの事項をサイクルを繰り返すことにより形成されると指摘した。1)他者をリードする、2)組織をリードする、3)自分自身をリードする、4)包括的・一般的コンピテンスを獲得する、である。5項目のそれぞれについての具体的な内容について説明した。たとえば1)では、効果的なチームの管理、関係の構築・維持、多様性・差異の価値承認、他者の発達を促す、効果的な交流が

必要という。4)では決定、交渉、リーダー、ビジネスの知識、事態への対処、国際的な視野、将来予測、革新、文化的な適応の9点を指摘した。これらのコンピテンス獲得にあたっては成人学習の理論が援用されている。

これらのコンピテンスを提示した後、参加者に対して、所属大学で重要なものはなにかを考えるように促した。各自のアイディアについて議論した後、主催者側からは、組織をリードするコンピテンスにはビジネス界のそれと共通するものが多いこと、さらに大学運営のリーダーに必要なコンピテンスについてのまとめとして、以下の説明があった。a) Dream を実現する、b) 変化させることのリスクを負う。リスクの管理をする、c) メンターをうまくナビゲートできること、d) Ethics と Integrity を示すこと。

⑤リーダーシップ開発プログラム計画する際の戦略的決定については、まず同プログラムの到達目標をいかに設定するかについて説明があった。まず主催者側が用意した目的や具体的な到達目標の案が提示された。これに対して、参加者の所属大学の実情に照らして必要なものを抽出するように促している。

⑥予備的計画の開発では、ミシガン州立大学のプログラムの概要やその実施状況についての説明とともに、リーダーに対する多面的なサポートについての説明が行われた。1)リーダーが直面する孤独をいかに防ぐか、2)だれがリーダーシップ開発プログラムを作成できるのか、3)どのような形式の研修が有効か等である。1)については、孤独を癒せるのは、引退した先輩のリーダーであること、公式なサポートよりも非公式なサポートの方が有効であり、かつ必要であること、2)に関してはFD担当者による作成過程への関与が重要であること、3)に関しては個別の研修もあるが、集団での研修が重要であることが指摘された。

⑦計画を構成する諸要素の評価では、参加者に対して、以下のような質問が寄せられた。

a)参加者の所属大学のリーダーが活用できるリーダーシップ開発プログラムはあるか、b)所属大学では、どのようなリーダーがどのようなプログラムやサポートを必要としているのか、c)彼らは、自分自身でのそのプログラムやサポートを活用できているか、d)プログラムやサポートを提供する組織は整備されているか等である。さらに、大学の予算との関係で、開発・提供できるプログラムやサポートがどのようなものであるのか、ミシガン州立大学の例を示しながら検討するよう、参加者に促した。最後に、このプログラム開発にFD担当部署やそのスタッフが関わるべきであることを強調した後、参加者同士で自分たちの経験について議論した。

3時間半のワークショップであったが、全体に内容は豊富であり、充実していた。主催者のミシガン州立大学のスタッフはよく準備していると感じた。また、アメリカの大学では、リーダーシップ開発が重要な課題になっていること、したがってFD担当部署も関心をもっており、いくつかの大学では実際に取組が始まっていることがわかった。ただし、同大学が取り組んでいるリーダーシップ開発プログラムは種類も多く、その全容を知るには、この短時間のワークショップだけではきわめて不十分であることが理解できた。さらに調査する必要があると感じた。

2. ミシガン州立大学およびコンソーシアムによるリーダーシップ開発プログラム

リーダーシップ開発は、FD 研究の中で一定の地位を固めつつあるようだ。一般教員の教育改善への取組を全学的な立場から支援する指導者のリーダーシップとマネジメント能力の形成を目的とするプログラムである。創設以来、すでに 20 年の歴史を持っている。

中西部の 10 大学とシカゴ大学が共同で開発している。各メンバー校は、リーダーシップ開発委員会に代表を送っている。ここでは、各大学から研修を受ける教員を選抜した上で受講させる。

研修は、ケーススタディ、ワークショップ、グループ演習等で構成される。委員の任期は 1 年間である。プログラム開発の資金は、各大学の筆頭のアカデミックオフィサーによって支払われる。これまでの実績として、CIC 加盟校の現職副学長のうち 3 人がこのプログラムの出身である。CIC のこれまでの成功には、Russ Snyder (CIC associate director) の存在が大きかったという。その他、プログラム出身で学長に就いている者もいる。

今ひとつの CIC の目的は、これまでアカデミックの世界、とりわけ管理職の世界でマイノリティだった人々、たとえば女性や人種的な少数者たちに管理職への道を開くことも目的としている。

3. ミシガン州立大学副学長補佐に対する質問

ワークショップは充実した内容ではあったが、同時に話を聞いただけではわからない点、疑問に感じた点も少なくなかった。そこで、主催者代表であるミシガン州立大学副学長補佐に対して質問してみた（当日、お願いしたところメールで回答する旨の御返事をいただいた）。以下は、その質疑応答の内容である。

Q 1. ミシガン州立大学でリーダーシップ開発プログラムを開始した背景にはどのような事情があるのか。

A 1. ミシガン州立大学は、中西部の研究大学とともにコンソーシアムを形成している。このコンソーシアムには、「ビッグ 10」と称せられる州立の大規模研究大学（ミシガン大学、ミネソタ大学、ウィスコンシン大学、ミシガン州立大学等）と、シカゴ大学やノースウェスタン大学が加盟している。学長と副学長は、それぞれコンソーシアム内に独自のグループを形成しており、その中で会合をもったりアイデアを共有したりしている。副学長グループは、自分たちの活用できる資源を蓄えたり、高等教育のリーダーとして女性や人種的マイノリティを多く迎え入れることを決定した。

このグループがリーダーシッププログラムを運営している。ビッグ 10 加盟校から選出された 6 名の委員がおり、彼らは年に 3 回会合を開催して高等教育やリーダーシップに関する問題について検討を行っている。各大学は、それぞれ独自のリーダーシッププログラムをもっている。ミシガン州立大学では、選出委員が学

内の主要リーダーと非公式な昼食会等で会合を重ね、リーダーシップについて語ったり、自分たちがリーダーとして学んできたことを相互に語り合ったりしている。最近では、新任の学科長を支援することに重点を置いたリーダーシップ・プログラム（3日間）を1年に1回、開催している。

各大学では4人の新任学会長を選出し、彼らにプログラムへの参加を促したり、キャンパス間での交流を促進している。FOD室は、この交流のコーディネートを担当している。

このほか、教育学部に高等教育行政プログラムを開講している。同学部の教員グループは、楽長や副楽長に対して、リーダーシップ開発の機会を提案している。そのため、彼らはこうした研修機会について認識しており、こうした研修会に対する支援を行うことに意識的になっている。

ミシガン州立大学のリーダーシップ開発プログラムの特徴は、FOD室の提供するFDプログラムと連動していることである。20年前からFDプログラムを実施しているが、最近ではFD担当者はリーダーシップ開発プログラムの促進に熱心に取り組んでいる。

Q2. ミシガン州立大学がリーダーシップ開発プログラムを実施する上で、依拠している研究にはどのようなものがあるか。

A2. セミナー当日に提示したPTTファイルに文献を掲載している。これらは有益なものである。ぜひ参照してほしい。その他、FOD室のホームページを参照してほしい。それらの多くは高等教育や企業セクターのリーダーシップに関する著作である。われわれは高等教育におけるリーダーシップに注目しているが、同時にビジネス界からも多くの示唆を得ている。

また、創造的リーダーシップ・センター（the Center for Creative Leadership）の研究にも依拠している。同センターはビジネスマネジメント・プログラムでは、世界のトップ5の一つとなっている。ミシガン州立大学は一つの学派にのみ依拠しているわけではない。幅広い研究に学んでいる。

Q3. 貴学のプロジェクトを今後発展させるうえでの課題をどのように考えているか？

A3. われわれのプログラムには多くの課題があることを認識している。そのうちの一つは、少ない時間で数多くのことをしなければならないことである。財源の面でも制約がある。その他の課題として、大学のリーダーにいかにか献身的に職務に波源でもらうかという問題もある。学科長になっても、任期が短い場合には、献身的な活動を期待することは難しい。ある程度長めの任期が必要である。そうすれば自ら向上するための学習活動に対してオープンになることができる。

ミシガン州立大学FOD室は、リーダーシップ開発に関しては、全米の高等教育のリーダーの一人である。それゆえに、われわれはより人気のある多くのモデルに取り組むという課題とチャンスがある。われわれにとってこの課題に挑戦することは大きな喜びである。他の方々がわれわれの追求してきたことから学んでく

れるとすれば、それはわれわれにとって動機を高めることになるし、報酬にもなる。

Q4. 大学の幹部が、ファカルティ・ディベロップメント・組織開発室のリーダーシッププログラムに対して批判的な反応を示すことはないのか。幹部の中には、FD 担当者に対して微妙な感情を抱く者もいるのではないかと思うが、実際のところはどうか。

A4. たしかに以前にはそのようなことも、一部にあった。しかし、最近はそのようなことは、ずいぶん少なくなった。その背景には、第1に、われわれの実践を紹介した研究が多く発表されていること、換言すればわれわれの実践が先進的であることが証明されていること等の事情がある。第2に、われわれの活動が教員や幹部職員の仕事をサポートし時間節約になっていることが理解され、彼らがわれわれに支援を求めるようになってきていることがある。第3に、われわれの成果について積極的に評価を受けその結果を公開していること、それを通じてさらに多くの人から活動の評価を受けていることもある。

Q5. ミシガン州立大学でリーダーシップ開発プロジェクトを進める上で、大学組織や執行部からどのような支援を得ているのか。

A5. 現在、私自身が執行部の一員であるため、大規模な予算を執行できる立場にある。FD とリーダーシップ開発に、それぞれ 35 万ドルの予算が配分されている。ミシガン州立大学は 17 の部局、教員 4000 人、職員 1 万人、学生 4.6 万人という大規模大学であり、それに見合った額の予算であるといえる。FD・リーダーシップ開発を担当する部署である「ファカルティ・ディベロップメント・組織開発室」にはフルタイム換算で 5.3 人のスタッフが配置されている。このように大学側から支援を受けている。副学長補佐としての立場から、他のリーダーに対して研修への参加を促している。

Q6. ファカルティ・ディベロップメント・組織開発室の今後の研究計画をお示しいただきたい。

A6. 将来的な計画と目標は以下のようなものである。

- 1) 経済環境の悪化による予算削減の圧力に対して、プログラムとサービスの質と量を維持すること。
- 2) ミシガン州立大学内だけでなく全米さらに諸外国の各機関との協力を促進すること。われわれは国際的視野の中でミシガン州立大学を位置づけている。国際協力に対しては大学としても支援している。
- 3) われわれのプロジェクトに対する連邦政府の補助金を獲得すること。かつては連邦補助金を必要としてこなかったが、最近の経済情勢下でそれが必要と感じている。
- 4) われわれのリーダーシップ開発プログラムを評価するデータを収集すること。
- 5) われわれのプログラムを改善するとともに、理論的研究を促進するために、

教授・学習およびリーダーシップ開発に関する研究を行うこと。われわれの研究成果に対して、PODは2007年に表彰してくれた（POD Menges Award for Outstanding Research in Faculty Development）。このことは、プログラムの実施するうえで支えになる。

まとめ

一般的に、アメリカの大学組織は教育改善に熱心であり、教育に対する教員の意識も高いと言われる。教員の教育活動をサポートするFDプログラムや、学生の学習を支援する各種のサポート体制が整備されている。とはいえ。教員は多忙であり、研究業績に対するプレッシャーも強い。また、近年の経済状況の悪化で、教育改善のための予算も削減される傾向にある。教育改善の活動を進めることには大きな困難も伴っている。

その中でも、室の高い教育を提供することが大学にとって至上命令である以上、教育改善を進めることは不可避である。それを指導する執行部やFD担当者の強いリーダーシップが必要である。それを形成するための各種研修も必要である。そのことが、アメリカの多くの大学で認識されていることが理解される。とはいえ、その課題はこの種の研究と実践が進んでいるアメリカの大学においても、決して順調にいつているわけではない。むしろ多くの問題を抱えつつ、先進的な大学の多くの努力で、なんとか継続的に進められているというのが実情であろう。

まだ研究課題は多いこと、経営学等の近接領域の研究による知見から多くを学んでいること、それらをふまえつつ試行錯誤を繰り返しつつ、プログラムの内容や実施方法を改善していることが理解できる。これらの実践には、日本の大学関係者も学ぶところが多いのではないだろうか。その必要性を理解できた点に、今回のワークショップに参加した意義があったと考えている。

POD2009 年次大会参加報告

名古屋大学高等教育研究センター

久保田 祐歌

はじめに

10月28日(水)～11月1日(日)の5日間、米国テキサス州ヒューストンにおいて、The Professional and Organizational Development (POD) Network の2009年次大会(第34回目)が開催された。以下において、自分の研究関心にに基づき、プレワークショップやセッションの概要を述べる。

1. 日誌を書くことによって研究能力を向上させる方法を教員に教える

事前申し込みが必要な14のプレワークショップのなかから、ハワイ大学の Joanne Cooper 氏と、ポートランド州立大学の Dannelle Stevens 氏による、「Welcoming Success in Academe: Regeneration through Writhing , Organization and Reflection」を選択し、参加した。本ワークショップは、会議や教育や学生指導などを行いながら、いかに研究し、ジャーナル等を出版し、アカデミックな世界で成功を収めるかについての戦略を提供することを目的とするものであった。セッションの中身は、研究時間の少ない中でどのように質の高い研究を行い、査読に通るような論文を執筆するかについての有効策を直接的に教えるというものではなかった。組織的なライティングと研究の戦略を立て、貴重な時間を節約し、成功へ導くことができるように省察することこそが重要であるとみなされ、これを続けるよう促すことがセッションの趣旨であった。Cooper 氏と Stevens 氏が提案する、「日誌」を書くことを通して自分自身を振り返る方法を教員に教えることによって、教員自身の教育、研究能力を向上させるという支援の在り方は大変興味深いものである。このセッションを通して、教員や教員志望の研究者は、生産的であり続け、最終的にアカデミックな世界でデニユアを獲得することができるようになる方法のひとつとして、日誌という方法を学ぶことができた。このセッションへの参加は、自分自身の今後のキャリアを考えていく上でのひとつのきっかけとなった。

セッションの構成は、I. 全体の説明、II. フォーカス・フリーライティング、III. リストを書く、IV. 成人の発達に関する研究とライティング戦略、V. 対話を書く、VI. コンセプトマップを作成する、VII. 未来からの手紙を書く、VIII. ライティング、オーガニゼーション、リゼネレーション、IX. まとめ、の9部に分かれていた。日誌を、教育や書くスキル、生産性と研究を向上させるために使用する際の具体的な戦略は、以下のとおりである。これらの方法はベテラン教員にとっては当たり前の方法かもしれないが、新任教員や教員をめざす大学院生にとっては役立つのではないかと思われる。

教育を振り返り、向上させるために日誌を使用する

リストと記録	<ul style="list-style-type: none"> ● To-do リストや教育資源のリストを作る ● 教え方のアイデアをブレインストーミングする ● 授業で教えるときに何がうまくいき、何がうまくいかなかったかのリストを作成する ● 特定の学生や学生グループに何が有効なのかを記録する ● 学会で得た教え方のアイデアやレファレンスのリストを作成する ● 自分の日誌の表紙の内側に、有益なウェブサイトや他のリソースのリストを作成する
教育や助言を与える努力についての覚書	<ul style="list-style-type: none"> ● 計画を立て、実際に教室で行ったことを記録する ● 自分の努力がどれほど功を奏したのかを記録する ● 学生会議について記録する ● ティーチングインターンの観察を記録する
フォーカス・フリーライティング	<ul style="list-style-type: none"> ● アイディア、質問、振り返り、それぞれの授業の後や一学期後の関心を思い起こす
メタファー	<ul style="list-style-type: none"> ● 自分のクラスでの状況や、教師として自分がどうであるかについてのメタ認知的な理解を得るためにメタファーを使用する

ライティングスキルと生産性の向上のために日誌を使用する

フリーライティング	<ul style="list-style-type: none"> ● フリーライティングを頻繁に行うことで流暢に書けるようにする
フォーカス・フリーライティング	<ul style="list-style-type: none"> ● 自分が書きたい論文についてのアイデアを生み出す
ダイアログ	<ul style="list-style-type: none"> ● 自分の原稿との対話、書き手としての自分についての捉え方との対話、自分の便箋や時間との対話、論文のトピック、学生との対話を書く
コンセプトマップ	<ul style="list-style-type: none"> ● 論文についてのアイデア全てをリストにする。そして同じページに、そのコンセプトマップを書き、似たアイデアをひとまとめにし、アイデアの関係を定める。
photocopyによるメタリフレクション	<ul style="list-style-type: none"> ● 会議の覚書、読書、振り返りで得たアイデア、振り返りの間の覚書や、特定のトピックに関連する自分の日誌の章を再び読む。目次やページ番号を作成することによって、古い日誌の事項が見つかりやすくなる。これらのページに付箋をつけ、コピーをとる。これらを読み、要約し、それをもとに論文を書くことができる。
ライティングに関する本を読む	<ul style="list-style-type: none"> ● アカデミックライティングの学生になり、アカデミックライティングに関する論文や本を読む

研究のために日誌を使用する

リストと記録	<ul style="list-style-type: none"> ● To-do リスト、電話記録、レファレンスリストを作成する ● 文献サーチを行うときのキーワードをリスト化する ● 自分の日誌の一箇所に、研究参加者やその連絡先をリスト化する
ミーティング記録	<ul style="list-style-type: none"> ● 研究仲間とのミーティングの記録をとる
リサーチフォーカス	<ul style="list-style-type: none"> ● 日誌の最前部に自分の研究の鍵となる問題、トピック、テーマのコンセプトマップやリストを作成する
会議記録	<ul style="list-style-type: none"> ● 会議で、自分の研究に関連するセッションの間、自分の日誌に記録をとり、自分自身の考えや研究への貢献を考えるためにこれらをレビューする

2. ディベートによって学生の学習効果を向上させる

自分にとって興味深かったセッションをひとつ紹介する。南フロリダ大学の Jim Eison 氏と、Yenni Djajalaksana 氏による「Maximizing Learning With Students Debates: A Synthesis of Best Practices」である。授業内でディベートを活用してどのように学習効果を最大にするか、という問題について発表が行われた。以下で発表内容を箇条書きで紹介する。

なぜ大学の授業でディベートを行うのか

- 学生が図書館で文献調査し、研究を行うときに、自分のスキルを開発し、磨くのを助けることができる
- 研究する際の、情報、証拠、情報源の質を批判的に評価する学習をさせることができる
- 発表の際の恐れを克服し、スキルを向上させるのを助ける
- 学生が、自信をもち落ち着いた発表者となるために必要とされるスキルを伸ばすのを助ける
- 重大で複雑な社会的問題は複数の側面をもち、そのそれぞれの側面は、健全な論証と証拠によって支えられうることを学生が認識できるようにする
- 話す前に学生が批判的に考えることを学べるようにする
- 他者の洞察や見方を本当の意味で聴くことや、それによって影響を受けることの重要性を認識することを学生が学習できるようにする

どのような学問分野でディベートが用いられてきたのか

- 生物学、ビジネス教育、経済学、環境科学、歴史、マーケティング、看護など

ディベートを計画する上で有効なティップスは何か

- 授業計画を立てる前に、授業を受ける学生の数、授業時間、ディベートの回数、ディベートチームのサイズ、それぞれの発表と報告時間の長さについて見積もる
- 学生がディベートについての知識や経験をもっていると仮定しない
- 大学図書館員と協力して、「深い研究」を行うために最も有効な方法を学生が学習できるようにする
- 学生が十分に研究し、ディベートできるように、意義深いトピックを選択する
- 論証の基礎についての正確で明示的な指導を学生に行う

ディベートをファシリテートするために有効なティップスは何か

- 多くの他のタイプの小グループ活動については、ランダムに割り当てることによってチームを形成する
- ディベートの開始に先立って、トピックとそれが授業に対してもつ重要性について伝える。簡単に、各ディベーターを紹介する。フォーマット、規則、制限時間を確認する。学生が与えるピアフィードバックの方法について述べる
- 開始の前に、聞き手の学生たちに、よく考えて聞くこと、証拠を同定しながらノートをとること、後でフィードバックを与えるための準備をすることを思い出させる
- 最後に、ディベートの開始に先立ち、全ての学生にディベートの間中、他者を尊重した振る舞いをするを思い出させる
- 時間を計り、時間を厳密に管理し、ディベーターに時間の終了を教える

ディベートをフィードバックするために効果的なティップスは何か

- サポートとなる言葉と、特別によい点を皆の前で称賛すること
- 仲間の学生にも、フィードバックとサポートを与える機会を提供する
- フィードバックフォームやルーブリックなどを用いた明確で具体的なフィードバックを与える
- 個人的に、率直で建設的な批判をする
- 必要不可欠な授業内容だけでなく、探究された中心テーマや問題を明確にする十分な時間をディベートの後に授業内でもつ

おわりに

本年度も FD・SD コンソーシアム名古屋の計 13 名の教職員の皆様とともに POD 年次大会に参加することができ、とても幸いでした。昨年度と同様、参加メンバーの皆様とは各

大学での FD の取り組みや職務等についての情報を交換・共有することができました。加えて、日本の他地域からの参加者や海外の FD 担当者とも親交を深めることができました。海外研修の実施に際して各大学の御担当者様、ならびに FD・SD コンソーシアム名古屋企画委員の皆様方には大変にお世話になりました。この場をお借りして御礼申し上げます。

○ 個別大学における研修

1. 中京大学

中京大学においては、組織的な FD 活動を推進していくために、2008 年度小委員会を設置し、規程と体制の整備に向けた審議が行なわれ、学長に対して「中京大学 FD 委員会規程」と全学委員会の設置が答申され、2009 年 4 月より「中京大学 FD 委員会」（以下「FD 委員会」）が発足した。

その後、5 月に開催された第 2 回 FD 委員会において、組織的な FD 活動に向けて個別の案件を検討するために、FD 委員会の下に『「授業改善のためのアンケート」検討委員会』、『シラバス検討委員会』、『公開授業・研修機会および組織的な FD 活動検討委員会』の 3 つの検討小委員会を設置し、それぞれの案件に関して検討小委員会を頻繁に開催し、具体的な実施に向けた検討を行なうとともに、各検討小委員会委員長と FD 委員会委員長が進捗状況、問題点を報告し合う場を設け、組織的な対応を行なってきた。

FD 委員会においては、「学生が満足できる授業」、「教員にとって充実した授業」を念頭に、「明るい FD」「前向きな FD」をめざして、検討小委員会で取り上げた議案のみならず、様々なテーマについての活発な意見交換がなされている。そのような意味からも、12 月 5 日に実施した第 2 回 FD・SD 講演会の第 2 部として実施した「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」のテーマでの「FD・SD コンソーシアム名古屋」加盟各大学の取組事例の報告（後述）は、今後の中京大学の FD・SD 活動を考える上で有意義なものであったといえる。

中京大学では、「FD・SD コンソーシアム名古屋」の事業計画として、2008 年度に引き続き以下のような事業を実施し、FD 委員会の諸活動の推進のための一助として役立てることができた。

主たる事業として今年度実施した 3 つの事業の概略および、その他の取り組みについて、以下の通り報告させていただく。

講演会等の開催について

1. 2009 年度第 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. 2009年度第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。

組織的なFD/SD活動に関する調査・他団体の各種催事への参加など

- ・ 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
 企画部部長 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

FD・SD 関連資料の購入について

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 関連資料として今年度は、以下の図書を購入した。

- 『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、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

2. 南山大学

a. FD 関連研修会等の開催

(1) ビジネス研究科 FD 講演会

演 題：NBS 修了生からみた教育課程の課題

講 師：家頭 義輝 氏（中京テレビ放送(株) 人事部 担当副部長）

山本 雅一 氏（山本会系事務所 所長・税理士）

日 時：2009年7月29日（水）17：00～19：00

場 所：南山大学 名古屋キャンパス J棟5階J55 教室

概 要：「NBS 修了生からみた教育課程の課題」というテーマで、修了生から教育課程に関する講演会をしていただき、教員も含んだ議論を行う。教育研究上の目的、目的とする人材を養成しているのか、プロジェクト研究のありかたなど教育課程全般にわたり議論していく。

(2) 経営学部 FD 講演会

演 題：コーチングの方法

ーワールド・カフェ実習を通じて理解を深めるー

講 師：鈴木 利和 氏（合資会社 ベルノート 代表 認定コーチ）

日 時：2010年1月27日（水）16：45～18：15

場 所：南山大学 名古屋キャンパス J棟5階J55 教室

概 要：幅広く人を育成する手助けをする方法として近年脚光を浴びる技法として、「コーチング」(Coaching)を紹介する。学生・大学院生とのタテの人間関係における有効性についての理解とともに、コーチング関係についての実践的理解を深めるため、「ワールド・カフェ」と呼ばれる実習を行う。

(3) 人文学部 FD 企画

課 題：学生の授業参加感を高める Tips

話題提供者・題目：石田 裕久 氏（南山大学 人文学部教授）

「協同的な学びと参加の協同性」

浦上 昌則 氏（南山大学 人文学部准教授）

「コミュニケーション・ペーパーを使った授業展開」

日 時：2010年3月11日（木）12：30～13：30

場 所：南山大学 名古屋キャンパス 本部棟3階会議室A・B

(4) 外国語学部 FD 講演会

演 題：FD マップの構築と活用

講 師：長澤 多代 氏（三重大学 高等教育創造開発センター 准教授）

日 時：2010年3月12日（金）13:00～14:30

場 所：南山大学 名古屋キャンパス L棟9階910教室

b. 学外研修会等への教員・事務職員の派遣

(1) 「全国私立大学連携フォーラム 2009年度総会・パネルディスカッション」

日 時：2009年5月16日（土）14:00～17:00

会 場：明治大学 駿河台キャンパス リバティタワー6階1063教室

主 催：立命館大学教育開発推進機構

参加者：教員1名

(2) 「日本私立大学連盟 FD 推進会議」

『学士課程教育の構築とFD ～シラバスからカリキュラム・ポリシーへ』

日 時：2009年6月13日（土）13:00～19:00

会 場：同志社大学新町キャンパス

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

(3) 「マインドマップ基礎講座」

日 時：2009年7月23日（木）～7月24日（金）

会 場：アルマクリエンションズセミナールーム（東京都千代田区）

主 催：一般社団法人ブザン教育協会

参加者：教員 1 名

(4) 「特別企画『大学教育への問いとその将来を考える』

第 1 回シンポジウム『質保障の全体像を探る』

日 時：2009 年 7 月 25 日（土）13:00～17:30

会 場：文部科学省 3 階講堂

主 催：国立教育政策研究所

参加者：教員 1 名

(5) 「大学生研究フォーラム 2009」

日 時：2009 年 7 月 25 日（土）～7 月 26 日（日）

会 場：京都大学百周年時計台記念館 1 階大ホール、2 階・国際交流ホール

主 催：京都大学高等教育研究開発推進センター

参加者：職員 1 名

(6) 「大学評価フォーラム」

日 時：2009 年 8 月 3 日（月）13:00～19:00

会 場：一橋記念講堂（学術総合センター2 階）

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

(7) 「大学情報セキュリティ研究講習会」

日 時：2009 年 8 月 4 日（火）～5 日

会 場：工学院大学新宿キャンパス

主 催：社団法人私立大学情報教育協会

参加者：職員 1 名

(8) 「FD 連携プロジェクト『オーストラリアの高等教育改革』」

日 時：2009 年 8 月 7 日（金）15:00～18:00

会 場：キャンパスプラザ京都 2F ホール

主 催：京都 FD 開発推進センター

参加者：教員 1 名

- (9) 『自律型対話プログラムによる科学技術リテラシーの育成』研究成果シンポジウム『対話のススメー自立型対話の実践力をはぐくむー』
日 時：2009年8月9日（日）13:00～18:30
会 場：芝浦工業大学芝浦キャンパス 801・802
主 催：自律型対話プログラムによる科学技術リテラシーの育成プロジェクト
参加者：教員1名
- (10) 「平成21年度日本私立大学連盟FD推進会議『大学教員の職能開発とFD』」
日 時：2009年8月10日（月）～8月11日（火）
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：教員2名
- (11) 「平成21年度大学体育指導者夏期中央研修会」
日 時：2009年8月21日（金）～23日（日）
会 場：山口大学吉田キャンパス
主 催：社団法人全国大学体育連合
参加者：教員1名
- (12) 「2008年度『質の高い大学教育推進プログラム（教育GP）』中間報告会」
日 時：2009年8月22日（土）～23日（日）
会 場：立命館大学朱雀キャンパス
主 催：立命館大学教育開発推進機構
参加者：教員1名、職員2名（教員は8月22日のみ）
- (13) 「2009年度第2回 Beat Seminar『日本の教育×オープン・イノベーション：世界に貢献できる人財づくりと教育富国を目指して』」
日 時：2009年9月5日（土）13:30～17:30
会 場：東京大学本郷キャンパス 情報学環・福武ホール
主 催：BEAT（東京大学大学院情報学環ベネッセ先端教育技術学講座）
参加者：教員1名
- (14) 「ケース・メソッド教授法研究会9月例会」
日 時：2009年9月16日（水）18:30～20:30
会 場：西南学院大学 東キャンパス・コミュニティセンター

主 催：ケースメソッド研究会

参加者：教員 1 名

(15) 「ドイツ語教授法・実証研究ワークショップ」

日 時：2009 年 9 月 18 日（金）

会 場：慶応義塾大学 日吉キャンパス研究棟「来往舎」

主 催：日本独文学会ドイツ語教育部会

参加者：教員 1 名

(16) 「第 11 回教務学生事務担当者実務研修」

日 時：2009 年 12 月 3 日（木）

会 場：名古屋大学豊田講堂 シンポジオンホール

主 催：名古屋大学 高等教育研究センター

参加者：職員 3 名

(17) 「成績評価の厳格化と GPA 活用の進化Ⅱ」

日 時：2009 年 12 月 17 日（木）

会 場：明治薬科大学 剛堂会館 会議室

主 催：地域科学研究会・高等教育情報センター

参加者：教員 1 名

(18) 「Q-Links キック・オフ・シンポジウム」

日 時：2010 年 2 月 20 日（土）

会 場：九州大学 旧工学部本館 第 1 会議室（箱崎キャンパス）

主 催：Q-Links(九州地域大学教育・研究支援事務室改善 FD・SD
ネットワーク)

参加者：職員 1 名

(19) 「2009 年度第 15 回 FD フォーラム」

日 時：2010 年 3 月 6 日（土）～3 月 7 日（日）

会 場：同志社大学 今出川校他

主 催：大学コンソーシアム京都

参加者：教員 2 名、職員 3 名

(20) 「IDE 高等教育フォーラム」

日 時：2010年3月9日（火）

会 場：学術総合センター 一橋記念講堂

主 催：IDE 大学協会・千葉大学・大学経営政策研究センター

参加者：職員 1 名

(21) 「学校教育改革フォーラム in 東海」

日 時：2010年3月13日（土）

会 場：名古屋大学 IB 電子情報館

主 催：大学教育・研究支援事務室改革フォーラム in 東海 2010 実行委員会

FD・SD コンソーシアム名古屋

参加者：教員 2 名、職員 8 名

c. FD の立場からの学生支援

2009 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、2009 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：2009年7月6日（月）～7月24日（金）

大 学 祭 期 間：2009年10月31日（土）～11月3日（火）

聖 南 祭 期 間：2009年10月31日（土）～11月1日（日）

報告書提出期間：2009年11月4日（水）～11月30日（月）

採 択 団 体 数：5 団体

d. FD・SD 関連資料購入

SD 関連書籍「私立大学マネジメント」21 冊・・・全各課室に各 1 冊配付

3. 名城大学

名城大学における FD 活動のミッションは「FD 活動を通し、学生及び教職員のモチベーションを最大化する「名城教育力」を自主・自律の探求精神に基づき、持続的に創出すること」と位置付けている。その活動は、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、①授業参観・公開授業、②T&L (Teaching & Learning) CAFE、③FD フォーラム、④学生による授業満足度アンケート、⑤教育優秀職員表彰、⑥名城大学教育年報の刊行、⑦FD ニュース、FD 活動報告書の発行、⑧教育改善を目的としたセミナー等派遣を企画し、実施展開している。

名城大学の FD 活動の推進に係わる組織構成は下図のとおりである。

平成 21 年度から、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。

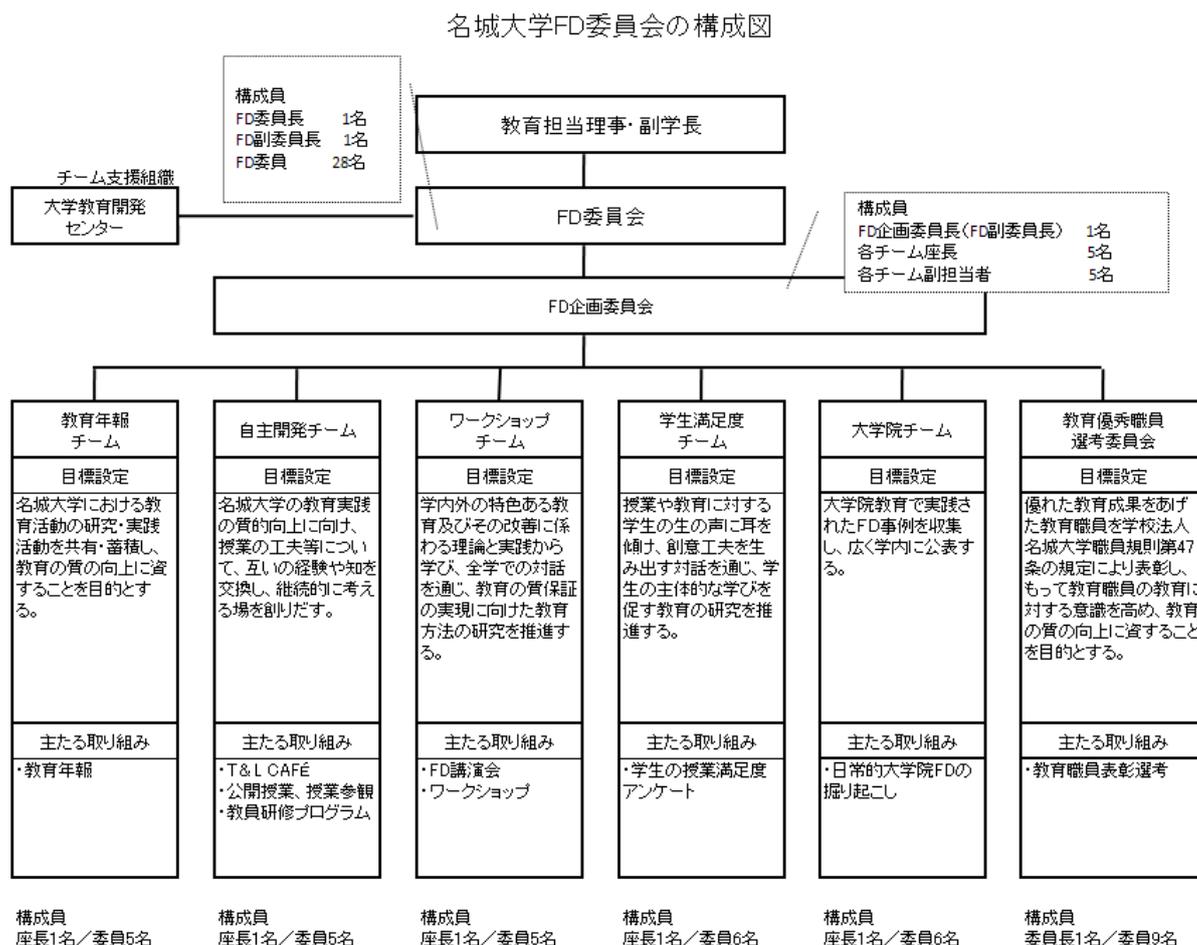


図 名城大学 FD 委員会の構成図

■平成 21・22 年度の FD 活動の基本方針

学生の学習意欲を高め、学びの楽しさを引き出す教育工夫に挑戦する教育研究活動の蓄積と学生の学びの意識変容、行動変容の可視化を目指す。これらを可視化するために、名城大学の FD 活動は、教育年報を中心に置くことで、教育改善の方法論を共有し、その取り組みの発信に重点を置く。

以上の考え方にに基づき、

「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」

を活動の基本方針としている。

この基本方針に基づき、各チームの活動を具現化するための目標設定を行い、常に PDCA サイクルの進捗状況を確認・点検・評価しながら、FD 活動を推進している。

■基本方針に基づく FD 活動の内容

1) 名城大学教育年報第 4 号を発行（平成 22 年 3 月）

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	教育理論また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	教育実践を対象とした取り組みで、本大学および他大学の学部・研究科・センター・部署の参考になるような実践報告
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。	
査読等	あり	なし（内容確認は実施する）

【これまでの実績】

区分	件数	平成	平成	平成	平成
		18 年度	19 年度	20 年度	21 年度
教育研究論文	投稿	10	12	7	8
	掲載	9	8	5	5
教育実践報告	投稿	9	11	6	7
	掲載	9	7	5	7



名城大学教育年報（創刊号～第 3 号）

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。

【今回の表彰者および表彰理由】

平成 21 年度表彰者：薬学部准教授 武田直仁

○薬学部では 10 年にわたり、高大連携教育の一環として「高校生を対象とした実験講習会」に取り組んできた。その取り組みの概要は、理系学部を目指す高校生への動機づけ教育はもとより、高等学校の教員を対象にした指導力養成にも貢献するものである。その成果は、科学リテラシーの育成、薬学教育における PBL (Problem Based Learning) の教育プログラムにも活かされていること、また、この取り組みから基礎系の教員のほぼ全員が、実験講習会に関与するようになり、各教員の FD の経験知を高めていくことなど、多面的に教育の質向上に繋がる貢献が顕著であると認められたため、表彰の対象となった。

【これまでの実績】

	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
件数	5	1	2	2	1
内訳	法 : 1 理工 : 3 薬 : 1	都市情 報 : 1	法 : 1 薬 : 1	理工 : 1 薬 : 1	薬 : 1

*平成 17 年度の 5 件のうち 1 件は、グループによる表彰。

*平成 18 年度の 1 件は、グループによる表彰。



受賞者：薬学部武田直仁准教授

3) 第 11 回 FD フォーラム

詳細は、「セミナー・ワークショップ」の 72 頁から 74 頁を参照されたい。

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

実施日：平成 21 年 12 月 17 日 (木)

参加者数：28 名

昨年度、新任教員を対象とした企画として実施した



T&L CAFE (Teaching & Learning CAFE) 並びに FD フォーラムの成果を活かして、「授業の工夫を共有する」というテーマで、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として実施した。

話題提供の中では、

- ①大人数授業では一人一人の顔の表情などを見ることができず、苦勞している。
- ②ゼミ運営で苦勞しているが、それを共有する機会があまりない。
- ③ゼミの仲間は、一緒に苦勞をともにした仲間であり、一生消えることのない思い出となるということを伝えようとしている。
- ④教員は、最新の研究を伝える話術を身につけ、人に伝える努力が必要だと思う。
- ⑤教える科目がどれだけ好きか、どれだけ的情熱をもって語れるかが大事だと思う。
- ⑥教員個々のオリジナリティで授業を工夫し、それぞれにあったやり方を自分の経験の中から導いていくことが必要である。

という各先生方の課題や苦心、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。

当日は1時間という短い時間であったが、会の終了後も参加者間で時間を忘れて熱心に話し合う姿が見られた。

実施アンケートの結果から、具体的な課題として「大人数講義における工夫」や「学生のスタディスキルの養成」についても、さらに意見交換を深めたいという声が多く、教育技法を改善するための支援基盤を強化してほしいとの意見も示された。

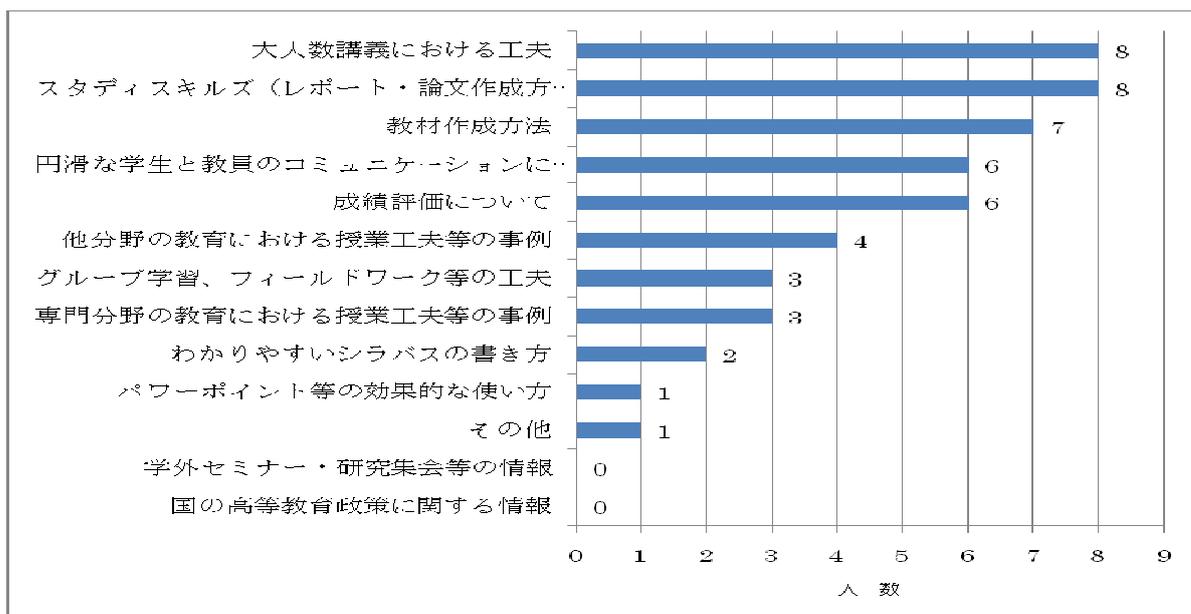


図 T&L CAFE アンケート結果から見られる FD ニーズの概要 (授業や教育改善等に関して、知りたい情報・知識)

5) 平成 21 年度後期授業満足度アンケート

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。

設問については、授業評価、教員の授業への取り組み、学生の授業への取り組み、学生の学びの満足度の 4 つを柱に設定しており、3 年間継続して同じ設問で全学・学部・個人の改善状況について検証を行っている。

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纏め、全教員に配布し、授業改善の素材として活用している。



授業満足度アンケート調査結果報告書

実施期間：平成 21 年 12 月 7 日～平成 21 年 12 月 19 日

実施授業数：675 科目（学生回答数：37,849 件、教員回答数 624 件）

また、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、天白、八事、可児の各キャンパスにマークカードリーダーを設置し、授業改善アンケートが実施できる環境を整備しており、上記授業満足度アンケート調査とは別に、各教員の FD ニーズに対応できるようにも取り組んでいる。

6) FD NEWS Vol.9

学生向けに、本学の教育改善、授業改善に関する取り組みの情報発信を行うことを目的として、FD ニュースを作成した。

在学生はもとより、平成 22 年度新入生学生へもオリエンテーションを通じて、授業満足度アンケートの実施をはじめとする FD 活動について周知を行い、教員・学生が協力して、名城大学の教育の強み作りを進めていくことの理解・共有を図っている。

配布対象：学部学生、大学院生、教育職員、事務職員

発行部数：18,000 部

7) 教育技法の改善等を目的としたセミナー等への教職員の派遣

全国の国公立大学において実施された FD に関連する企画・研修会・講演会へ教職員を派遣し、その成果については、参加者から出張報告書の提出を受け、次年度の各種 FD の取り組みに必要な情報として活用している。

参加企画数：15 企画

参加人数：28 名（延べ人数）

*数値は、平成 22 年 1 月 31 日現在。（予定を含む）

4. 名古屋大学

4-1. 教員のための全学的研修

(1) 新任教員研修

平成 21 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 2 日（木）

会場 名古屋大学東山キャンパス 野依記念学术交流館

対象者 平成 21 年度同研修実施（平成 20 年 4 月 2 日）後、本学に着任した教員

（本研修を受講していない教員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授業で困ったときや改善したいときに助けてくれる人と情報源を知る。

プログラム

12:30 受付開始

13:00 開会のあいさつ

13:10 人事労務担当理事のあいさつ

13:20 人事・労務制度について

13:35 ハラスメント対策について

13:50 研究活動のサポートについて

【 休憩・ティーブレーク 】

14:20 情報環境とセキュリティ

14:35 授業改善ワークショップ

15:40 留学生後援会について

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 21 年度第 1 回全学教育科目担当教員 FD

日時 2009 年 4 月 3 日 (金)

対象者 全学教育科目担当教員

プログラム

全体会

趣旨説明 (教養教育院長)

総長挨拶

話題提供「大学の国際化と教育」 (野水勉教授)

英語新カリキュラムについてのガイダンス

授業実施に関する連絡事項

部会

授業アンケート結果の報告と意見交換

成績評定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 21 年度第 2 回全学教育科目担当教員 FD

日時 2009 年 9 月 28 日 (月)

対象者 全学教育科目担当教員

プログラム

全体会

趣旨説明 (教養教育院長)

総長挨拶

授業実施に関する連絡事項

部会

授業アンケート結果の報告と意見交換

成績評定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

大学の国際化への対応に関する意見交換

全学教育担当教員顕彰に関する意見交換

(3) 教員のためのワークショップ「英語で教える」

名古屋大学国際化拠点整備事業教授法研修

日時 2010年2月4日 13:00～17:00

会場 CALE フォーラム(留学生センター棟2階)

対象者 英語での授業を未経験の教員、もしくは2年未満の経験を持つ教員(学内限定)

趣旨 英語による授業を始める予定の学内教員を対象に、英語で授業するためのコツやノウハウを教授する。この分野での研修経験の多い堀江未来先生を招聘し、少人数で実践形式のワークショップを開催した。

4-2. 部局等における研修事例(一部)

中井俊樹「スキル向上の機会としてのティーチングアシスタント」名古屋大学大学院教育発達科学研究科ティーチングアシスタント研修、2009年4月8日。

中井俊樹「教えるということ」平成21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、2009年6月26日。

近田政博「GPA導入に伴う課題と期待できる効果」名古屋大学文学研究科FD、2009年7月29日。

中井俊樹「コーチング」平成21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、2009年10月16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、2009年11月27日。

4-3. 事務職員自主研修補助事業

趣旨

- 自主的に事務職員向けの各種研修等に参加する職員に対して、旅費および参加費をFD・SDコンソーシアム経費で補填する
- 研修等で国立・公立・私立のさまざまな職員と交流することにより、大学法人をとりまく最新情報を得る
- 向上心のある事務職員が研鑽をつみ、成果を職場に還元することで、名古屋大学職員の質の底上げに繋がることを期待される

研究会活動

○

なごや科学リテラシーフォーラム

○

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。本フォーラムは昨年度に引き続いて活動を続けている。今年度は、大学での科学リテラシー教育に関連するシンポジウム（「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）

幹事 安田淳一郎（名古屋大学高等教育研究センター）

3. 主な活動内容と成果

7月に、「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、「科学教育にとっての教員免許更新制度」をテーマに意見交換を行った。基調講演は、山田泰造氏（文部科学省）、教育学者の中嶋哲彦氏（名古屋大学）、教員免許更新講習を担当された経験を持つ坂東昌子氏（愛知大学）・市橋正一氏（愛知教育大学）・小林昭三氏（新潟大学）、計5名の方々によって行われた。講演会後のパネルディスカッションでは、参加者の小中高教員の方々と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48名の参加者があった。

10月に、タイのバンコクで開催された物理教育国際会議（ICPE2009）に安田が当フォーラムの代表者として参加し、当フォーラムの活動内容について口頭発表を行った。

12月に、「科学リテラシー講演会」と「科学実験指導者講習会」を、名城大学名駅サテライトにて同日に開催した。「科学リテラシー講演会」では大学における科学ボランティアリーダーの養成をテーマに意見交換を行った。基調講演は、高原周一氏（岡山理科大学）によって行われた。「科学実験指導者講習会」では、愛知淑徳大学・岡山理科大学・相山女学園大学・名古屋大学・名城大学、計5大学の学生（各大学2～5名程度）が身近な道具を使った科学実験の方法を教える「指導者」となった。「指導者」たちは参加者に対し、科学実験の方法および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42名の参加者があった。

シンポジウムで行われた意見交換の内容、およびワークショップで用いた教材などは、FD・SDシリーズの報告書としてまとめられた。

第3回 なごや科学リテラシーフォーラム講演会(シンポジウム)

理科教員免許更新講習を考える

平成21年度から教員免許更新講習が本格的に実施されます。このシンポジウムでは、昨年度の予備講習で行なった理科領域での実践報告を交えながら、免許更新講習の趣旨やその是非、課題などを議論したいとします。これを通して、今後どのような教師の基礎教養(リテラシー)と養成方法が大切かを議論しますので、関心のある多くの方々のご参加を、心よりお待ちしております。

日時：2009年7月4日(土) 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番出口を出てすぐ

対象：免許更新に関わる教員(小、中、高、大)、関心のある一般市民等、マスコミ関係者
主催：なごや科学リテラシーフォーラム、愛知教育大学教育創造センター、
名城大学総合数理教育センター、名城大学高等教育研究センター
後援：FD・SD コンソーシアム名古屋
協力：NPO あいんしゅたいん
定員：先着100名
参加費：無料
※電話、FAX、E-mail または Web 登録にて6月26日(金)までにお申し込みください。

プログラム

- I. 挨拶「このシンポジウムの趣旨」
名城大学総合数理教育センター長 教授 川勝 博
- II. 講演(質疑を含めそれぞれ30分程度)
講演1「免許更新講習の目指すもの」
文部科学省初等中等教育局教職員課課長補佐 山田 泰造
講演2「更新講習より教師と大学に自己成長の機会を」
名古屋大学大学院教育発達科学研究科 教授 中嶋 哲彦
講演3「教員免許更新講習(理科)を実施してみた(Ⅰ)」
愛知大学名誉教授、NPO あいんしゅたいん 理事長 坂東 昌子
講演4「教員免許更新講習(理科)を実施してみた(Ⅱ)」
愛知教育大学 教授 市橋 正一
講演5「良い理科教師を養成する教育内容(リテラシー)とは」
新潟大学名誉教授 小林 昭三
- III. 総合討論「良い理科教師を養成するには」
司会:名城大学 谷口 正明、名古屋大学 安田 淳一郎
- IV. まとめ 愛知淑徳大学 教授 佐藤 成哉



「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」

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: ocsec@ccmails.meijo-u.ac.jp

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



第4回科学リテラシー講演会 科学実験指導者講習会

岡山理科大学における科学ボランティアリーダー養成プロジェクト

講演：岡山理科大学 准教授 高原 周一氏

平成21年
12月13日(日)
13:00~17:00
名城大学
名駅サテライト
多目的室

岡山理科大学では、地域で科学・工作教室の講師等として活躍し、児童生徒および市民の科学リテラシー向上に寄与する「科学ボランティアリーダー」の養成を本格的に開始しました。本講演では、このプロジェクトのおらい、具体的な進め方(地域との連携、正課カリキュラムによる教育、科学ボランティアセンターによる課外活動の支援など)、現状と今後の展望について説明します。また、このプロジェクトの中で開発しつつある教材についても紹介します。



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
名古屋大学高等教育研究センター
後援：FD・SD コンソーシアム名古屋(予定)
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7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 川勝 博
- 13:10~14:15 第1部 科学リテラシー講演会
岡山理科大学 准教授 高原 周一氏
「岡山理科大学における科学ボランティア養成プロジェクト」
- 14:15~14:30 休憩
- 14:30~16:30 第2部 科学実験指導者講習会
- 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: ocsec@ccmails.meijo-u.ac.jp

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



1. 目的

名古屋地区で哲学を教える教員が共同で、より効果的に教育改善へ向けた取り組みを行い、その成果を共有し、今後の教育改善に活かすことを目的とする。哲学教育についての知見や成功例、失敗例も含めた事例を共有し、教育に活かすことを目指すと同時に、哲学教育に際して各教員の専門研究が果たす役割の重要性を確認することも目指す。哲学を学ぶ大学院生らが哲学教育について大学教員と話し合ったりする機会をもつことを目的とする。

2. 実施体制

代表 戸田山 和久（名古屋大学情報科学研究科 教授）

幹事 久保田 祐歌（名古屋大学高等教育研究センター 研究員）

3. 主な活動内容と成果

前年度に引き続き、「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？」を研究会の背景テーマとして設定し、哲学を非専攻とする学部学生に哲学や倫理学を教える際の方法や、そのような学生が学ぶべき授業内容が何であるか、また、その際の授業展開の方法などを検討する機会を設けた。10月と11月に開催した名古屋哲学教育研究会公開セミナー2009においては、それぞれ、名古屋地区で哲学を教える教員1名と大学院生等1名が発表を行った。教員は自らの関心に応じて哲学の教授法や哲学を教える意義について講演を行った。その他、研究会での文献レビューを論文にまとめるなどした。また、研究会の成果を来年4月開催の学会（応用哲学会）のワークショップで発表する準備を行った。

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

日時:2009年10月13日(火)

17:30~19:30

場所: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

プログラム:

17:30~18:00

ミニセミナー

「米国におけるクリティカルシンキング

教育—Teaching Philosophyの事例から」

名古屋大学高等教育研究センター

久保田 祐歌

18:00~19:30

セミナー

「哲学の教材としての映画」

戸田山 和久

「哲学の教材としての映画

—Bladerunnerの教材としてのポテンシャルをめぐって」

名古屋大学情報科学研究科教授 戸田山 和久

概要

映画を使って哲学を教える、というのは、アメリカ合衆国などではよくあるやり方ようです。そのための書籍もかなりの数出版されています。最近では、科学技術の哲学とか、工学倫理とか、イロモノばかりを担当しているの、いわゆる「哲学」の授業をやっていないのですが…、私はかつてRidley Scott監督のBladerunnerという映画を使って、半期の哲学の授業をしていたことがあります。これはけっこう評判がよかったように思います。この映画は、脱走したアンドロイドとそれを始末するバウンティ・ハンターを描いたものですから、もちろん、人と機械の「心」の問題を考えるにはよいネタですが、それ以外にも、さまざまな哲学的テーマが含まれています。そこで、この映画を使ってどのような授業を行ったかをご紹介します。映画を使った哲学教育の可能性について考えてみます。

第2回 セミナー

日時:2009年11月17日(火)

17:30~19:30

場所: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

プログラム:

17:30~18:00

ミニセミナー

「「哲学すること」はどのように教えられているか」

名古屋大学情報科学研究科

井上 研

18:00~19:30

セミナー

「全学共通科目としての「哲学」を人気科目にする方法」

長滝 祥司

「全学共通科目としての「哲学」を人気科目にする方法

——あるいは、中堅私立大学において「哲学」を教えることにはいかなる意味があるのか——」

中京大学国際教養学部教授 長滝 祥司

概要

発表者は10年余にわたり、中堅私立大学において、全学共通教育のなかの一教科としての哲学教育に携わってきた。また、今年度より、国際教養学部において、学部固有科目として哲学関連の講義を行っている。今回の発表では、以下の三つのことを関連づけながら考察することとする。ひとつ目は、これまでの経験を通して自覚するようになった教育上の課題や問題点、ふたつ目は「哲学」を人気科目にする方法、三つ目は「哲学」という科目が現在と将来の大学教育(とくに共通教育)においてもつ意義、である。

主催:名古屋哲学教育研究会 協力:名古屋大学高等教育研究センター

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

※ 参加自由・申込不要

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

教材開発

- 戦略策定支援ワークブックの開発
- 大学院生のための学修支援ツールの開発
- 教室英語ハンドブックの評価研究
- 教室化学英語ハンドブックの開発
- 大学教員準備教材の開発

○ 戦略策定支援ワークブックの開発

1. 概要

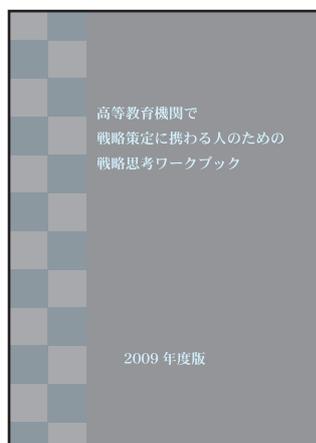
高等教育機関に属する中堅の職員を主な対象として、非営利組織の戦略論と戦略思考を学べる教材を、2008年に発足した名古屋SD研究会のプロジェクトとして開発した。教材は、経営学や戦略策定の前提知識や経験を持たない方でも学べるよう配慮すると共に、自主的な勉強会で活用できるよう、思考のための問いかけを多数設置した。今後は、教材を活用したSDの企画を目指す予定である。

2. プロジェクト体制

代表 中島英博（名城大学）

3. 主な活動内容と成果

- (1) 2009年4月に非営利組織の戦略論の基礎的コンテンツを用意した。
- (2) 2009年4月から7月にかけて、実際に大学事務職員などの非営利組織所属者にコンテンツを学んでもらい、その際に行った議論を記録した。
- (3) 議論の結果に基づき、戦略思考のための問いかけの修正、再構成、追加等を行うと共に、議論を通じて得られた有益な情報をコンテンツに追加した。
- (4) 2009年7月に、ワークブックの素案をまとめ、関係者からの意見を収集した。
- (5) 2010年3月に、「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」として出版した。



○ 大学院生のための学修支援ツールの開発

◇ 開発の背景

名古屋大学高等教育研究センターは以前に大学院生の学修支援ツール「学位への道（大学院生のための学修ポートフォリオキット）」を開発したが、キットの配布を毎年継続することが資金的に難しく、大学を越えた利用も進みにくいことから、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以下の 2 つの方向で開発を行うこととした。いずれのツールも名古屋大学高等教育研究センターのスタッフを中心に開発を進めている。

(1) 簡易版の冊子として『ティップス先生からの 7 つの提案＜大学院学生編＞』を制作する

『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。

(2) 新たに「学位への道（ウェブサイト）」を制作する

既存の「学位への道（大学院生のための学修ポートフォリオキット）」をベースに新たにウェブサイトを立ち上げる方向で、内容の調整等の検討を行うこととした。

● 『ティップス先生からの7つの提案<大学院学生編>』

〔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）

〔協力〕

名古屋大学大学院に在籍する学生 22 名

名古屋大学高等教育研究センターのアシスタント等 3 名

〔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. 現在（2010年2月5日時点）原稿執筆中
＜最終原稿が確定した後、イラストも含めて体裁を整えて印刷＞



ワークショップ 大学院生の学修を考える

大学院における学修をより良くするための秘訣を一緒に考えてみませんか。多くの大学院学生に共有してもらえるよう『ティップス先生からの7つの提案<大学院学生編>』に収録する予定です。ご協力を宜しくお願いします。

『ティップス先生からの7つの提案』には、教員編、学生編、大学編、IT活用教員編、教務学生担当職員編があり、冊子およびウェブ(<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seven/>)にて提供しています。

◎企画運営＝名古屋大学高等教育研究センター

◎日時

第1回（博士後期課程生）

2009年7月24日（金）13時～16時

第2回（博士前期課程生）

2009年10月5日（月）13時～16時

◎場所

東山キャンパス文系総合館5階509号室

高等教育研究センター会議室

◎

・氏名／所属／学年／電子メールアドレスを

info@cshe.nagoya-u.ac.jpまでお知らせください

・そのほかの準備は不要です

● 「学位への道（ウェブサイト）」

〔方針〕

- ・ 大学院に入学したときや途中で学修に行きづまったときに参考にできるウェブサイトにする
- ・ 既存の「学位への道（大学院生のための学修ポートフォリオキット）」の内容を活用する
- ・ PDFファイルをダウンロードしてポートフォリオキットを自作できるようにする
- ・ 書籍やウェブサイトなどのリソース紹介や、ダウンロードして使えるリソースの提供を今後徐々に充実させていけるような設計にする
- ・ 「学位への道（大学院生のための学修ポートフォリオキット）」制作の主担当者（齋藤）が引き続き開発を進める

〔開発経過〕

1. ウェブサイト全体の構造を決定
2. 既存の内容に情報を追加し、ウェブの構造にあわせて振り分け
3. デザイナーにウェブデザインを外注
4. 現在（2010年2月5日時点）までにラフデザイン決定
＜細部デザインを詰め、再度情報更新の後、公開＞

〔予定されている公開用 URL〕

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

1. 概要

近年、英語による授業を実施する大学が増加傾向にある。2007年度に名古屋大学高等教育研究センターでは英語による授業のノウハウをまとめ、『英語で教える秘訣』を出版した。2008年度には『英語で教える秘訣』の内容に加筆修正し、『大学教員のための教室英語表現300』を出版した。また、同年度に学生向けの教室英語ハンドブック『大学生のための教室英語表現300』（以下、「本書」）を出版した。2009年度は、本書のねらいである「初めて英語による授業に臨む学生の不安やつまづきを取り除く」「英語による授業を経験している学生をより主体的な学習へと導く」という2つのねらいが、本書を利用した学生に対してどれほど達成されるか、ということの評価する。

2. プロジェクト体制

岩城 奈巳（名古屋大学留学生センター）

齋藤 芳子（名古屋大学高等教育研究センター）

高木ひとみ（名古屋大学留学生相談室）

中井 俊樹（名古屋大学高等教育研究センター）

夏目 達也（名古屋大学高等教育研究センター）

堀江 未来（立命館大学国際教育推進機構）

安田淳一郎（名古屋大学高等教育研究センター） ※代表

渡辺 義和（南山大学総合政策学部）

3. 主な活動内容と成果

- (1) 南山大学、立命館大学、名古屋大学における英語による授業を受講した学生、114名を対象にして本書を配布した。本書の配布とともに、質問紙を用いた事前・事後調査を実施し、本書の効果について分析を行った。
- (2) 2009年9月に「大学英語教育学会」において、「英語による授業で効果的に学ぶためのハンドブックの開発と検討」を発表した。
- (3) 2009年9月に「日本教育工学会」において、「英語による授業で効果的に学ぶためのハンドブックの開発と検討」を発表した。
- (4) 今年度後期に実施した質問紙調査の結果分析を含めてまとめた論文を、日本教育工学会誌に投稿する予定である。

○ 教室化学英語ハンドブックの開発

1. 概要

近年、英語による授業が多くの大学において推奨されている。高等教育研究センターでは英語による授業のノウハウをまとめ、教員の為の教室英語表現、学生のための教室英語表現についての本を開発・出版した。今年度は、専攻別の書籍のドラフトを開発するため、化学の講義を受けるときに必要な教室英語に着手した。

2. プロジェクト体制

岩城 奈巳（名古屋大学留学生センター） ※代表

石田 幸男（名古屋大学留学生センター長／工学研究科）

中 寛史（名古屋大学大学院理学研究科）

スティーン クアシャ（椙山女学園大学）

3. 主な活動内容と成果

1. 2009年8月 化学の英語による模擬授業実施
2. 2009年9月 模擬授業の分析
3. 2010年2月 打合せ
4. 2010年8月 完成予定

4. 参考資料

次頁を参照

Organic Chemistry I

Chapter 15 Aromatic Compounds –Benzene and Other Cyclic Polyenes–

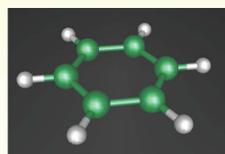
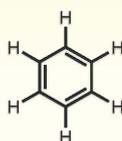
Vollhardt, K. P. C.; Schore, N. E. (2003). "Organic Chemistry: Structure and Function", 4th Ed.; W.H. Freeman and Company: New York, NY.

Outline

- Discovery of benzene and its structure
- Naming
- Structure
- Aromaticity

2

Benzene



- Isolated from whale oil in 1825. (Faraday)
- C_6H_6 , b.p. $80.1\text{ }^\circ\text{C}$, m.p. $5.5\text{ }^\circ\text{C}$.
- Correct structure proposed by Kekulé and Loschmidt (one ring, three double bonds)

3

Proposed Benzene Structures



Dewar benzene



Claus benzene



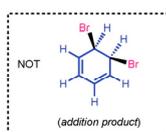
Ladenburg prismane



Benzvalene

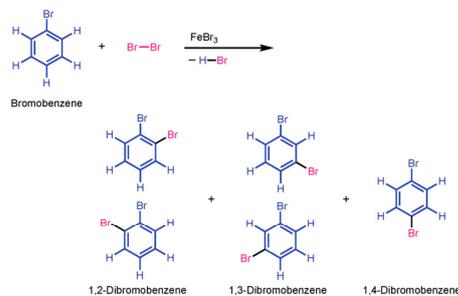
4

Relatively inert, but not completely.



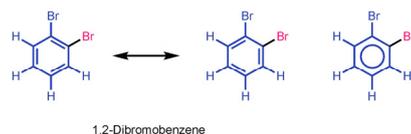
5

Further Reaction with Bromine



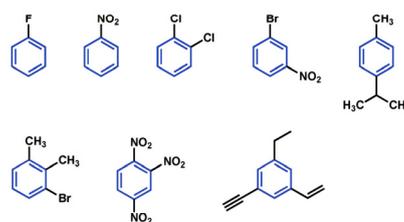
6

Resonance Structure



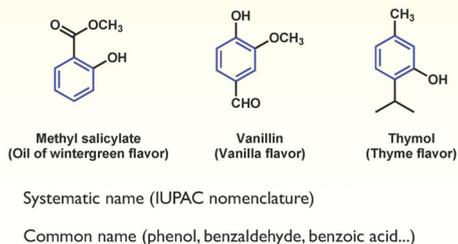
7

Naming



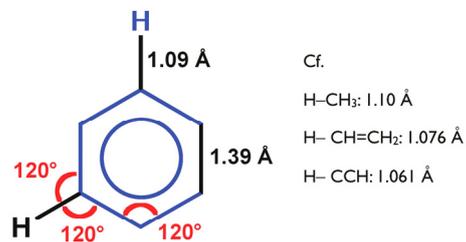
8

Naming Aromatic Flavoring Agents



9

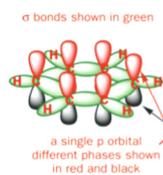
The Molecular Structure of Benzene



10

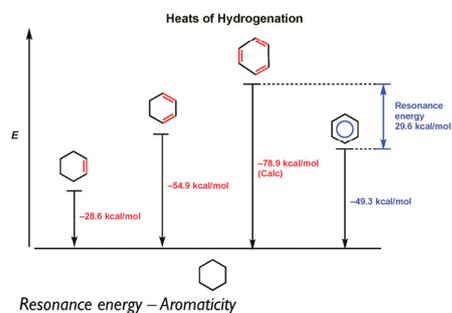
Orbital Picture of the Bonding

All carbon sp^2 hybridized.
 6 equally overlapped p orbitals.



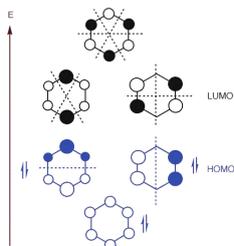
11

Benzene is unusually stable.



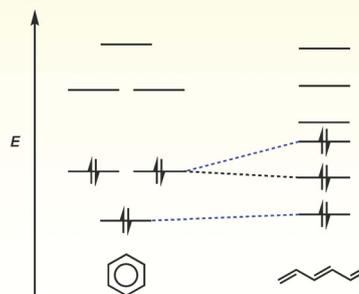
12

Pi Molecular Orbitals (MO) of Benzene



13

Energy Levels of π MO



14

Outline

- Discovery of benzene and its structure
- Naming
- Structure
- Aromaticity

15

○ 大学教員準備教材の開発

1. 概要

将来、大学教員の職に就くことを目指している大学院生やポスドクのための集中セミナーとして、大学教員準備プログラムを実施している。本年度は、大学教員準備プログラムのテキストを充実させ、一般流通書として出版することを目指した。

2. プロジェクト体制

夏目 達也（名古屋大学高等教育研究センター）

近田 政博（名古屋大学高等教育研究センター）

中井 俊樹（名古屋大学高等教育研究センター）

齋藤 芳子（名古屋大学高等教育研究センター）

3. 主な活動内容と成果

- (1) 2009年8月に実施した大学院生対象の大学教員準備プログラムのテキストを作成した。
- (2) これまでの大学教員準備プログラムのテキストをもとに、一般流通書籍として『大学教員準備講座』を玉川大学出版部から出版した。

4. 資料

2009年度大学教員準備プログラムテキスト



『大学教員準備講座』目次

- 1章 大学教員という職業
- 2章 授業を設計する
- 3章 教授法の基礎
- 4章 学習成果を評価する
- 5章 学生に書く力をつけさせる
- 6章 学生のキャリア形成を支援する
- 7章 大学教育におけるチームワーク
- 8章 研究のマネジメント
- 9章 社会サービスに取り組む
- 10章 国際化のなかの大学教員
- 11章 大学教員の倫理
- 12章 多様な高等教育機関
- 13章 大学教員のライフコース
- 14章 大学教員への第一歩

『大学教員準備講座』書籍表紙



参 考 资 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。

Nagoya Consortium for Faculty and Staff Development

FD・SDコンソーシアム名古屋

Nagoya
University

Chukyo
University

Naizan
University

Meijo
University



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 commends 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

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 Tips’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 Tips” 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

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"
.....

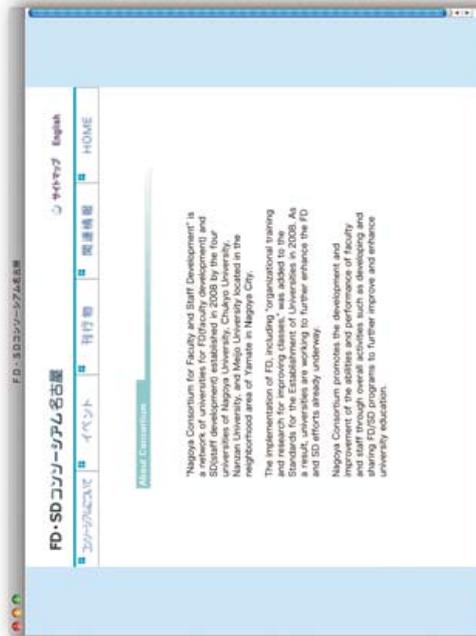
In recent years, classes in English have been recommended at many universities. This guidebook contains tips and useful phrases in 30 different settings of classes to help faculty teaching their area of expertise in English for the first time.

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.

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 1939 ©Student enrollment: 16,500 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-csbfdsd@post.jimu.nagoya-u.ac.jp
URL: <http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/consort/>
2009©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、中京大学、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開発や向上を促し、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（文部科学省令）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、学士課程に対しても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年の答申「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の場や機会の充実を努める」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」を重視した、FDとSDの場や機会を特に分けられない方法が望まし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践されている、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。

中京大学では、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、教育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、自己研鑽型の三つに大きく分類できます。

1 集合研修型	<ul style="list-style-type: none"> • 多人数で、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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 自己研鑽型	<ul style="list-style-type: none"> • 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・職員関係論」
- 「双方向型の授業づくり」



「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」

● 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の習得を促したり、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
- 書く力をつけさせる



2009年度大学教員準備プログラム

● 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に関する実践例を学び、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「高等教育専門職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した。



教職員の海外視察 (POD2008年次大会)

2 FD・SDコンソーシアム名古屋のプログラム 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、担当する職務に関して議論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実施しました。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いの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戦略策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指して、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「燃料電池の製作」

●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、大学において教育改善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コンソーシアム名古屋のプログラム 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、教職員の職務遂行能力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、留学生の教育に応える必要性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以上に求められるようになっていきます。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とのポイントや授業の各場面で使用されるフレーズ集を収録しました。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収録したハンドブックを、名城大学、中京大学、南山大学、名古屋大学などの教員が共同で開発しました。

『高等教育機関で戦略策定に携わる人のための戦略思考ワークブック』

高等教育機関において戦略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。主に将来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、組織の自己点検、環境分析のスキルや、組織のミッション、目標、計画を戦略文書に纏められるようになることなど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4大学で活用されています。

『成長するティップス先生』

若手の教師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つの提案』シリーズ

『教員編』『学生編』『大学編』『IT活用授業編』『教務学生担当職員編』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】
提案1：学生と接する機会を増やす
 集団の中の一人として見なされるときよりも、一人の個人として見なされるときの方が、学生は授業に対する帰属意識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ょう。学生にとって自ら積極的に教員に接することは勇気がいる行為なので、教員からきっかけをつくってあげることが大切です。

- ◎ 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すすめる
- ◎ 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受けつける
- ◎ 授業終了後しばらく教室に残り、学生の質問に答える
- ◎ 自分の研究内容について話す
- ◎ 学生が教員に親しむための親睦会を開く
- ◎ 学生が主催する勉強会やイベントに参加する

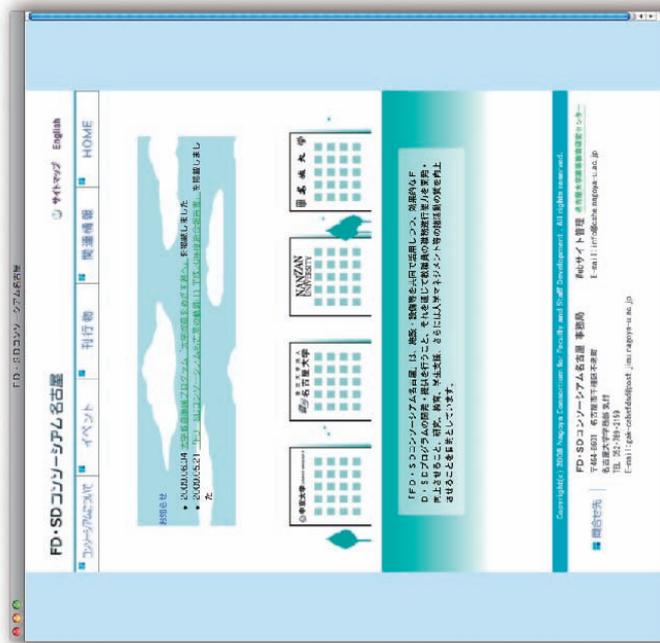
『大学教員のための教室英語表現300』
 近年、英語による授業数を増やすことが推奨されています。この教材には自分の専門分野を初めて英語で教えることになった教員が参照できる、授業場面別の秘訣とフレーズ集が収録されています。

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を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年創設 ◎学生数 16,500名 <http://www.nagoya-u.ac.jp/>
 緑豊か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、世界屈指の知の創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剣味の殿堂たれ」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「穩健中正で実行力に富み、国家、社会の信頼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がげ、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 名古屋大学学務部気付
 TEL: 052-789-2159 E-mail: gsk-cshedsd@post.jimu.nagoya-u.ac.jp
 URL: <http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/consort/>
 2009@FD・SDコンソーシアム名古屋

○ 活動・刊行物一覧

1. 活動一覧

- 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)

2010.03.12 大学教育改革フォーラム in 東海 2010

2. 刊行物一覧

- 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)
- 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)
- Eight Principles for Linking Research and Teaching (2010 年 5 月刊行予定)
- 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)

○ 平成 21 年度企画メンバー

(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 図書館長／国際教養学部 教授
照本 祥敬 国際教養学部 教授
佐野 文彦 教学部事務部長
鏡味 徹也 企画部長

南山大学

神谷 俊次 人文学部心理人間学科 教授
東 誠 教育・研究事務部教育・研究支援事務室長

名城大学

山本 忠弘 大学教育開発センター長／法学部 教授
高木 志郎 大学教育開発センター 事務部長
難波 輝吉 大学教育開発センター 課長

○ ウェブサイト

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

ウェブサイト管理 名古屋大学高等教育研究センター



○ 事務局

FD・SD コンソーシアム名古屋 事務局

郵便 〒464-8601 名古屋市千種区不老町 名古屋大学学務部内

Tel 052-789-2159

E-mail gak-cshefdds@post.jimu.nagoya-u.ac.jp

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 30 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

